

裁判字號：臺北高等行政法院 101 年訴字第 1264 號判決

裁判日期：民國 102 年 02 月 27 日

裁判案由：工會法

臺北高等行政法院判決

101年度訴字第1264號
102年1月30日辯論終結

原 告 綠能科技股份有限公司
代 表 人 林蔚山（董事長）
訴訟代理人 顧念妮 律師
被 告 行政院勞工委員會
代 表 人 潘世偉（主任委員）
訴訟代理人 詹文凱 律師
參 加 人 大同股份有限公司關係企業工會
代 表 人 林進勇
訴訟代理人 廖蕙芳 律師

上列當事人間工會法事件，原告不服被告中華民國101年6月8日勞裁（101）字第6號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件被告代表人原為王如玄，訴訟進行中變更為潘世偉，業據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告自中華民國（下同，西元除外）93年成立後，具工會會員資格之員工均為參加人會員，長期以來均由原告代扣參加人會員之會費。於100年10月，原告為參加人代扣會費之人數為1,344人，但在之後，由原告交給參加人代扣會費之人數，逐月大幅度減少：100年11月為972人、100年12月為435人、101年1月為434人、101年2月為190人、101年3月為126人。原告製作或協助製作員工申請停止代扣會費之聯絡單，自100年11月起，按月非法減少代扣參加人會費之人數，且該減少代扣人員之單位姓名等資料，沒有對參加人為任何事先告知，同時轉而協助非其組織區域之大同股份有限公司桃園電線電纜廠企業工會（下稱桃園電線電纜工會）成立並為之及嗣後成立與桃園電線電纜廠工會關係密切之桃園縣綠能科技股份有限公司企業工會（下稱綠能工會）代扣之會費。嗣經參加人於101年1月20日以原告行為構成

工會法第35條第1項第5款不當勞動行為而申請裁決，經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱被告裁決委員會）於101年6月8日作成勞裁（101）字第6號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決決定）命(一)原告應自收受裁決決定書之日起，將原本自100年11月份起每月代扣參加人工會會員之會費〔每人每月新臺幣（下同）90元〕，於扣除已按月代扣之會費及離職（含調職）員工之會費後，交付予參加人。(二)原告應自收受裁決書之日起不得再對參加人為停止代扣參加人會員會費，亦不得有其他對工會組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為。(三)原告應自收受裁決書之日起6個月內，按月於發薪日起30日內向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形。原告不服原裁決決定，而依勞資爭議處理法第51條第4項之規定，向本院提起行政訴訟。

三、本件原告主張：

(一)原裁決決定違反勞動基準法第22條第2項及工會法第28條第3項之規定：

1.查原告於100年10月以前為員工代扣參加人會費，員工並無異議，顯默示同意原告代扣工會會費，符合勞動基準法第22條第2項所定「勞雇雙方約定」，亦符合100年5月1日施行之工會法第28條第3項之規定，原告代扣參加人會費洵屬有據。然原告之員工自100年9月起已陸續向原告提出原證5之「連絡單」、原證6之「聯絡單」，要求原告停止代扣參加人會費。員工既不同意代扣會費，原告自無任何依據繼續代扣參加人會費。

2.我國勞工主管機關及國際勞動法理均認工會會員得嗣後取消代扣會費：

(1)我國勞工主管機關早於65年9月5日發布內政部台內勞字第699273號函釋提出可取消代扣會費之情形。

(2)此外，日本最高法院判決亦認即使工會與雇主間簽有合法之代扣會費協定，要使代扣協定有效，仍有必要得到個別工會會員之同意，各工會會員任何時候均可申請中止代扣。退一步言，日本學者縱反對該判決者亦認會員為工會一員時，不能單方表示中止代扣會費，亦即，會員不再為工會一員時，即可中止代扣會費。

(3)國際勞工組織西元2006年結社自由委員會決定及原則摘要第475項係摘錄自結社自由委員會曾受理之案件。結社自由委員會於第318次報告中所列第2016號案例中，巴西Parana州政府全面取消代扣工會會費制度，結社自由委員會強調「要求工會會員明示授權雇主自工資代扣工會會費並不違反結社自由原則」，但Parana州政府突然取消代扣工會會費制度可能導致工會經濟損失，因此結社自由委員會建議一旦工會提出證明其會員授權代扣工會會費，該政府應採取必要措施代扣工會會費並交付予工會。由上開案例可知，上開結社自由委員會決定及

原則摘要第475 項所謂「撤銷自工資代扣工會會費的便利措施」應指雇主或政府全面取消代扣工會會費制度，而不利於工會及全體會員，並非指雇主因個別工會會員不同意而停止代扣工會會費之情形。本件原告僅為部分不同意之員工停扣參加人會費，原告仍為其他屬參加人之會員代扣會費，並未全面取消代扣工會會費制度，與結社自由委員會決定及原則摘要第475 項要旨無涉。原裁決決定引用上開第475 項要旨，殊有違誤。不僅如此，結社自由委員會於第318 次報告中所列第2016 號案例中建議該政府於「會員同意代扣」後回復工會會費代扣制度，是結社自由委員會係以「會員同意」作為代扣工會會費制度之前提。

(二) 原裁決決定違反憲法第14條結社自由、工會法第4 條第1 項之規定，及西元1966年公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約：

我國憲法、法律及國際公約均保障勞工之結社自由，亦即任何人均有權加入自己所選擇之工會，故工會會員若欲退出工會，雇主自應尊重，不應繼續扣繳會費，否則妨礙員工自由加入其所選擇之工會。查本件被告裁決委員會曾於101 年4 月19日通知桃園電線電纜工會理事長游象聰及綠能工會理事長陳志豪作證。依證人證詞可知，其等工會之成立係因參加人之福利不佳，且加入綠能工會之員工不想扣兩個工會會費，員工向原告提出「連絡單」、「聯絡單」要求原告停止代扣參加人會費應係因其等欲退出參加人，為被告裁決委員會所明知，原裁決決定竟又認原告仍不得停止代扣會費，其顯阻止原告員工自由選擇欲加入之工會，違反憲法第14條結社自由、工會法第4 條第1 項之規定及西元1966年公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約。

(三) 原裁決決定違反工會法第35條第1 項第5 款之規定：

1. 原告並無不當勞動行為之認識或動機：

依參加人於被告裁決委員會所提申證10，參加人於101 年4 月之會員人數為2,778 人，已停扣會費之原會員人數為3,311 人，原會員總數為6,089 人(2,778 + 3,311)。原告所停扣會費之人數為1,227 名，僅佔參加人原會員人數20% (1,227 ÷ 6,089)，並非原裁決決定所謂30.6%。原裁決決定顯未查明事實即遽下妄論，原裁決決定認原告有導致參加人財務困難之認識云云，顯屬臆測，並非事實。再者，倘原告有意弱化參加人，或員工之申請停止代扣並非出其本意，又何須自100 年11月起陸續停止代扣工會會費，而不於100 年11月即一次為之？

2. 原告於代扣工會會費乙事並無違反平等對待之中立義務：

(1) 原告於被告裁決委員會所提「連絡單」、「聯絡單」並非由原告製作或協助製作事實上，原證5 為原告之員工

自100年9月起陸續提出予原告，並非原告所製作。被告裁決委員會詢問後，經原告事後調查始知係原告之採購處課長陳建宏所製作，此亦經證人陳建宏到院證述甚明。

(2)且綠能工會與桃園電線電纜工會關係密切，與原告有何干係？且由二工會理事長陳志豪、游象聰於裁決調查時之證詞可知，該二工會之成立目的均因參加人之福利不佳，彼此理念相符，且綠能工會理事長一度參與桃園電線電纜工會，則該二工會之關係密切，並無違常理。原裁決決定妄加推測原告未保持中立云云，顯欲加之罪。

(3)依游象聰證詞，原告提供之協助僅有余至柔協助收取申請書及王道明提供會議場所，並無積極協助桃園電線電纜工會招募會員。又，除參加人外，原告之員工先前並未加入任何工會，直至桃園電線電纜工會於100年9月至原告公司招募會員，始有部分員工加入該工會。惟原告於100年12月5日收受參加人函文得知桃園電線電纜工會經主管機關函釋不得招募原告之員工為會員後，原告於101年1月起即不再於發放員工薪資時為桃園電線電纜工會代扣會費。嗣100年12月21日綠能工會成立，原告之部分員工陸續加入該工會。目前，原告之員工所加入之工會僅有參加人與綠能工會，原裁決決定竟認余至柔需與眾多工會聯繫，顯見其確未查明事實。再者，綠能工會位在原告公司內，工會幹部及會員均為原告之員工，多數工會事務均可自行處理。反之，參加人位於台北市大同公司內，其工會幹部均非原告之員工，該工會於原告公司內亦無會員代表處理工會事務，而需原告之員工余至柔協助，例如參加人自99年3月起即置放週轉金由余至柔保管以協助參加人處理工會會員申請補助款；又參加人需原告提供會員名單發放五一勞動節禮品，亦由余至柔協助製作會員名單及發放禮品；另參加人發放年度行事曆、入會意願書時，余至柔亦曾提供協助。是余至柔協助參加人更甚於協助桃園電線電纜工會，原裁決決定竟因余至柔協助桃園電線電纜工會而認原告未保持中立，實屬無稽。

(四)本件兩造所爭執者均為法院得自行判斷之事實，被告裁決委員會與一般訴願審議委員會之性質無異，不應例外地就其所為之裁決決定享有判斷餘地，其有關法律解釋、事實認定仍應受法院合法性審查。

(五)原裁決決定違法，請撤銷原裁決決定，並依行政訴訟法第196條第1項規定一併為回復原狀之聲明。求為判決：1.原裁決決定撤銷。2.被告應命參加人返還如起訴狀附表1所示原告之員工如附表1所示金額，及自101年8月9日起至清償日止按年息5%計算之利息。3.被告應命參加人返還其自101年9月按月自原告收受之會費，及收受會費

之日起至清償之日止按年息5 %計算之利息，予自101 年 9 月按月遭扣會費之原告員工。4.訴訟費用由被告負擔。

四、被告抗辯則以：

(一) 原告確有不當勞動行為，理由如下：

1.原告停止代扣參加人會費之行為應有不當勞動行為之認識及動機：

在本件勞資雙方間，早存在由原告長期代扣會費之慣例，原告長期以來即為員工代扣參加人會費，100 年10月份原告代扣會費人數為1,344 人，自此以後逐月遞減為11月份972 人，12月份435 人，101 年1 月份434 人，101 年2 月之190 人，101 年3 月126 人至101 年4 月份代扣之人數僅剩117 人，原告停止代扣之人數高達1,227人。而101 年4 月份由雇主代扣會費之總人數為2,778 名員工，原告停止代扣之人數有1,227 名員工，其比例高達30.6%，則原告單方所為停止代扣會費之行為，當有導致參加人財務困難及不利勞資和諧發展之認識，則其行為即應構成弱化工會之不當勞動行為。且原告就停止代扣會費乙事，未主動通知參加人，參加人於得知原告停止代扣給參加人會員會費，轉為桃園電線電纜工會代扣會費後，參加人於100 年11月17日發函主管機關請其依法處理，副本函知包括原告在內之相關公司，並於同年11月30日發函告知包括原告在內之相關公司，原告亦未回覆，參加人再於同年12月7 日發函原告，原告始於同年12月13日回函表示有多位同仁陸續填具表單表示要取消由薪資代扣貴會之工會會費云云，惟並未提供相關資料，參加人再於同年12月15日函詢原告，是否已經停止代扣該工會之會費及轉交桃園工會，並請原告恢復代扣原會員之會費及提供名冊，或提供代扣及停止代扣會費之名冊等。原告遲至101 年1 月10日始以電子郵件之方式僅提供屬於參加人會員之員工名單，有關停止代扣工會會費之聯絡單等資料，則於被告裁決程序中提出。足見，原告不樂見參加人取得其代扣及停止代扣會費之人員名單，此事實亦存有不當勞動行為之動機。

2.原告於代扣會費事件上對於各相關工會並未保持平等對待之中立義務：

(1)原告所提出之員工停止代扣聯絡單係由原告製作或協助製作：

此部分業經原裁決調查明確，並記載其理由於原裁決決定。而證人陳建宏於本院準備程序雖到庭作證，惟其先證稱其他同事來要聯絡單是「個別來要的」，核與原證5 聯絡單上均以各部門為單位進行簽署不符。就證人自己簽署之聯絡單上，既然由證人自己製作，何以非由證人簽署於第1 位而僅簽在第6 位？且簽署後係由副理陳李珍交出？可見該聯絡單係由副理交下，指示該單位員工簽好後再由副理收回繳交薪酬管理課，此證明原告確

已動用其行政資源干預工會事務。另對於原證6 之連絡單，其上已用打字方式列出各員工之單位、工號、姓名，且人數眾多，斷非個別員工個人之意思，而係有原告之協助介入。縱如原告所稱，係綠能工會所製作及提供，原告在未向參加人查詢及告知之情形下，對二個工會採取不同之做法，明顯已有差別待遇，自屬違反中立義務。

(2)且就該停止代扣會費乙事，原告並未主動通知參加人，原告依據該等聯絡單停止代扣參加人會員之會費，並轉而為桃園電線電纜工會及綠能企業工會代扣會費之舉，已對參加人造成壓抑之結果，未有平等之對待，而構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為。

(3)桃園電線電纜工會未經過原加入其工會會員之同意，即轉讓該會費予綠能企業工會，顯然兩工會如此密切關係異於常理，而原告所提出之員工停止代扣聯絡單，又係由原告製作或協助製作完成，益徵原告對於各工會未有保持平等對待之中立義務。

(4)惟余至柔擔任原告人力資源處薪酬福利部員工關係課課長，就其職務內容之項目與員工及工會聯繫，本理所當然，其係屬主管職，對於各工會應保持中立之原則，而原告屬於大同股份有限公司設有近20家關係企業之一，除參加人外，尚有其他眾多工會，余至柔作為人力資源處之課長，其職務內容需與眾多工會聯繫，竟擔任桃園電線電纜工會之志工，積極協助收取會員的入會申請書，並將之轉交工會。足徵，原告管理部門之人力資源處積極協助桃園工會招募會員，而對於停止代扣參加人會員會費乙事，原告非但未通知參加人，竟製作或協助製作停止代扣之聯絡單，將會費轉交給桃園電線電纜工會及綠能企業工會，相對於參加人而言，原告於各工會並未有保持平等對待之中立義務甚明。

3.綜上所述，原告以員工簽署要求原告停止代扣參加人會費之聯絡單為由，停止代扣參加人會員之會費，構成工會法第35條第1 項第5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

(二) 不當勞動行為之裁決程序，於勞資爭議處理法第43條及第44條定有明文，並於不當勞動行為裁決辦法第5 章「裁決之調查及詢問程序」中就具體程序有詳細規定。被告於受理本件裁決申請後，將申請案件交由學者專家所組成之不當勞動行為裁決委員會進行裁決，該會亦依據上開規定進行調查及詢問，再依調查及詢問結果作成裁決。其過程完全遵循法律及授權法規之規定，並對實體內容有完整之調查及詢問，故本件裁決之程序及結果並無違法之瑕疵。

(三) 原告聲明第2 項及第3 項請求判令被告命參加人將代扣之會費返還原告員工，依據為行政訴訟法第196 條第1 項命

為回復原狀之必要處置之規定。然此一主張似與法不符，不應准許理由如下：

- 1.原告上開聲明中，返還之義務人為參加人，受領之權利人為遭代扣之員工，均非本件訴訟之當事人，是原告得否於本件訴訟中為如此之主張，至有疑問。
- 2.被告於原裁決中命原告繼續代扣工會會費，係依據勞資爭議處理法第51條第2項規定辦理。原告亦依裁決繼續代扣工會會費並轉交參加人，如原裁決遭法院撤銷，其法律效果為參加人無法律上原因受有該給付利益，原告或被扣之員工得依不當得利之規定向參加人依民事訴訟途徑請求返還。被告於法並無任何權利得命參加人返還。故原告上開請求已逾被告之法定職權，於法顯有不合。

(四)並聲明求為判決：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

五、參加人陳述意見：

- (一)法院應尊重被告裁決委員會就不當勞動行為所作的認定，裁決委員會有關工會法第28條第3項所作之補充解釋，司法機關應予以尊重。
- (二)原告所主張之「連絡單」或「聯絡單」均有雇主不當勞動行為介入：

原裁決決定理由已載明：1.原告自100年11月份起，按月遞減代扣參加人會員之人數，就該停止代扣會費乙事，原告並未主動告知參加人。2.系爭「連絡單」或「聯絡單」為原告製作或協助製作，此由證人王道明、游象聰、陳志豪等人之證詞，及該「連絡單」或「聯絡單」之內容格式等，認定該「聯絡單」係由原告先行製作後，再由員工個別簽名確認而來。3.尤其，原告將違法招募之桃園電線電纜工會之會費，自行轉給綠能企業工會，此情亦由證人陳志豪證詞及該工會通告可知，可見原告違反複數工會間平等對待義務。4.再者，依據證人游象聰證詞，原告之管理部門之人力資源處積極協助桃園電線電纜工會招募會員，而對於停止代扣參加人會員會費乙事，原告非但未通知參加人，竟製作或協助製作停止代扣之聯絡單，將會費轉交給桃園電線電纜工會及綠能企業工會，其於各工會並未有保持平等對待之中立義務甚明。原裁決以此而認定原告已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，亦合於日本及美國的規定，符合世界潮流。

- (三)本案之爭點為：原告以員工簽署之「連絡單」或「聯絡單」而停止代扣參加人會員之會費，是否構成工會法第35條規定之不當勞動行為？此可詳原裁決決定書第14頁可知。再由「連絡單」或「聯絡單」載明：「取消由薪資代扣的工會經常會費」，亦足明證。則參加人會員是否退出參加人工會，並不是本案之爭點，且原裁決程序審理時，也完全沒有審酌退會之情節，但原告在起訴狀無端主張：「原

告員工既係為退出工會而要求原告停止代扣會費，為被告裁決委員會所明知」等語，嚴重悖離事實，且不是本案審理之範圍。故本案既然不涉及會員資格之喪失問題，自然與原告主張之憲法規定之結社自由、工會法規定加入工會之權利、甚至是兩公約的相關規定等沒有違背，顯見原告之主張並不可採。

六、本院判斷：

（一）適用法律之說明：

- 1.按100年5月修正之工會法參考美國、日本之制度，導入不當勞動行為制度及其裁決機制。工會法第35條第1項第5款規定：「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……（第5款）五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。……」勞資爭議處理法第51條規定：「（第1項）基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……」不當勞動行為禁止制度之目的，係為確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，創設不當勞動行為裁決制度之立法目的，亦在於避免雇主以其經濟優勢地位，對勞工於行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取不當影響、妨礙或限制工會成立、組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。
- 2.又，工會法第9條第1項雖規定企業工會以組織一個為限，依據其立法說明其目的在於「為免多元化之結果，造成企業勞資關係複雜化，並避免影響企業內勞工團結」，然因工會法第6條第1款規定，企業工會之組織型態，包括結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內的勞工，所組織之工會。因此，雖然同一廠場、同一事業單位或同一金融控股公司集團為組織區域的工會各僅有一個，但從整體企業來看，在同一企業內仍可見有兩個以上工會併存。是以，在同一企業內有複數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認及尊重其團結權，不得以對其中一工會之待遇而造成對其他工會之壓抑，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為之可能。
- 3.再者，前述工會法第35條第1項第5款規定：「雇主不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」即日本所稱之雇主支配介入之行為，該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇

主是否有積極的意思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。

(二) 查原告自93年成立後，具工會會員資格之員工均為參加人會員，長期以來均由原告代扣參加人會員之會費。於100年10月，原告為參加人代扣會費之人數為1,344人，但在之後，由原告交給參加人代扣會費之人數，逐月大幅度減少：100年11月為972人、100年12月為435人、101年1月為434人、101年2月為190人、101年3月為126人。原告自100年11月起，按月減少代扣參加人會費之人數，且該減少代扣人員之單位姓名等資料，沒有對參加人為任何事先告知，同時轉而為桃園電線電纜工會、綠能工會代扣會費。嗣經參加人於101年1月20日以原告行為構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為而申請裁決，經被告裁決委員會以原裁決決定命 1.原告應自收受裁決決定書之日起，將原本自100年11月份起每月代扣參加人工會會員之會費（每人每月90元），於扣除已按月代扣之會費及離職（含調職）員工之會費後，交付予參加人。2.原告應自收受裁決書之日起不得再對參加人為停止代扣參加人會員會費，亦不得有其他對工會組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為。3.原告應自收受裁決書之日起6個月內，按月於發薪日起30日內向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形等情，為兩造所不爭執，並有參加人之臺北市工會登記證書（見原處分卷第3頁）、原告101年3月5日綠字第1010303001號函（見原處分卷第9頁）、參加人華南商業銀行圓山分行活期儲蓄存款存摺（見原處分卷第29頁）及原裁決決定（見本院卷一第54頁至第81頁）在卷可稽，堪認為真實。

(三) 本件兩造爭執之重點在於：原告以員工簽署申請停止代扣參加人工會會費之聯絡單為由，停止代扣參加人會員之會費，是否構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為？

1.按行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之合法性，而不及於裁量行使之妥當性。至於不確定法律概念，行政法院以審查為原則，但對於具有高度屬人性之評定、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：(1)行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。(2)法律

概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。(3)對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。(4)行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。(5)行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁止。(6)行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。(7)作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。(8)行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由書參照）。

2.經查：是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之認定，兼具實務性及專業性，是被告辦理不當勞動行為之認定，應組成裁決委員會，裁決委員會置裁決委員7人至15人，由被告遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員，此觀諸前揭勞資爭議處理法第43條規定自明。故被告為借重各委員之專業判斷，乃依上開規定，據以遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士共9人，組成裁決委員會，期透過裁決委員會進行正式調查事實程序，並使兩造充分陳述意見後（參照前揭勞資爭議處理法第44條規定），此有被告101年4月9日不當勞動行為裁決委員會勞裁（101）第6號案件第1次調查會議紀錄及被告101年4月19日不當勞動行為裁決委員會勞裁（101）第6號案件第2次調查會議紀錄附於原處分卷可參（見該卷第42頁至第54頁、第214頁至第242頁），再藉由裁決委員會公平客觀之評議過程，以保障工會權益。則本件經裁決委員會調查，並經兩造充分陳述後，再由裁決委員會進行評議，認定本件構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，如無何行政裁量有裁量逾越或濫用情事，或判斷有恣意濫用及其他違法情事，本院自應予以尊重。

3.原告雖主張原裁決決定違反勞動基準法第22條第2項、工會法第28條第3項及憲法第14條、工會法第4條第1項、1966年公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約關於結社自由之規定云云。惟查：

(1)工會法第28條第3項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」此規定之立法理由乃「為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費與困擾……明定企業工會經會員同意後，雇主應協助企業工會從會員之工資中代扣會費，再轉交工會作為會務運作之用。」此一規定，即為勞動基準法第22條第2項但書所指工資全額直接給付原則之例外規定。

(2)因代扣工會會費涉及雇主、工會及工會會員三者間之法律關係，在進行代扣會費時，其依據可能為雇主與工會

間團體協約之集體合意，或者是個別勞工與雇主之個別合意，或者是基於勞資間之習慣（參照原告提出之原證10，侯岳宏，會費代扣與支配介入一行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁(100)字第1號一文，附於本院卷一第218頁）。以本件而言，參加人工會章程雖無同意由雇主代扣會費之規定（見原處分卷第181頁至第185頁），亦未訂團體協約同意原告代扣會費，然原告自承100年10月以前為原告代扣參加人工會會費，員工並無異議，顯默示同意原告代扣工會會費，符合勞動基準法第22條第2項及工會法第28條第3項規定（見起訴狀第3頁，附於本院卷一第10頁）。是原裁決認本件勞資雙方間，早已存在由原告代扣工會會費之集體勞資關係之慣例，自非無據。

(3)茲有爭議者，乃於此代扣會費之慣例及勞工已默示同意代扣會費之情形下，雇主是否得因個別會員通知而停止代扣會費？

①按工會會費之支付，乃工會會員之義務，因此只要勞工仍屬工會之一員，對於代扣會費便不能單方表示中止（日本學者菅野和夫教授同此見解，見原告提出之原證10，註10，本院卷一第219頁，可資參照）。況雇主代扣工會會費之義務，係源自工會法第28條第3項之法定義務，既為法定義務，若有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主時，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第28條第3項之法定義務，蓋以本條之立法目的，係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅，相較於個別勞工工資獲得全額直接給付保障之法益，自當以保障勞工團結權為優先考量，此觀我國近代集體勞動法制建立未久，健全之集體勞資關係有待勞資雙方、社會各界共同關心呵護，更有作此解釋之必要。是原告僅因部分會員出具連絡單請求取消代扣參加人工會會費，即停止代扣會費，自屬違反工會法第28條第3項規定。

②原告雖主張我國勞工主管機關及國際勞動法理均認工會會員得嗣後取消代扣會費云云，惟其所引述之內政部65年9月5日臺內勞字第699273號解釋係謂「工會對於工人拒不加入工會……不得強行扣繳會費。」核與本件係工人加入工會後（按100年5月修正前工會法係採「強制入會制」），未經出會或視同出會，即片面通知雇主取消代扣會費之情形，並不相同。而原告所引日本最高法院判決，在日本國內已受到不少學者批評；其所引述之國際勞工組織2006年結社自由委員會第318次報告所列第2016號案例建議該政府於「

會員同意代扣」後回復工會會費代扣制度，其背景在於巴西Parana州政府全面取消代扣會費制度，故結社自由委員會建議一旦工會提出證明其會員授權代扣工會會費，該政府應採取必要措施代扣工會會費並交付予工會，並非說明工會會員同意代扣會費後，未經出會或視同出會，即得取消代扣會費。

- ③原告又稱原裁決決定明知本件代扣會費爭議起源於原告員工欲退出參加人，竟認為原告不得停止代扣會費，顯然侵害原告員工之結社自由權云云。惟按本件為撤銷訴訟，撤銷訴訟之判斷時點，應以作成行政處分時之事實及法律為裁判基準。查原告所提原證5、原證6（即裁決程序提出之相證1至相證3）所列員工，其出具之聯絡單僅係表明申請取消代扣參加人工會會費，而證人即綠能工會理事長陳志豪於裁決調查程序時僅證稱員工不想扣兩個工會會費等語，並非證稱原證5、6員工已退出參加人工會（見原處分卷第227頁至第240頁），是並無證據顯示該等員工於原裁決決定作成時已退出參加人工會。至於原告提出之原證17存證信函、電子郵件，均係原裁決決定作成後，員工表達不滿或於原裁決決定作成後始表示退出參加人工會，自非原裁決決定所得斟酌。且由其中員工致綠能工會之電子郵件內容「我們不了解綠能、大同二會的攻防，但事實是貴會說簽了那張加入綠能工會的申請，同時就會退出大同工會，確實那時開始也只扣一份會費，現在發生大同追繳情事，貴會理應自行善後，不是轉向我們要錢還大同。」（見本院卷一第260頁）以觀，並參酌證人陳建宏到庭證稱填寫連絡單時並未向參加人表示退出工會等語（見本院101年11月22日準備程序筆錄，本院卷二第36頁），足見員工係誤以為參加綠能工會即當然退出參加人工會而無庸再繳參加人工會之會費。至於原證17綠能工會給全體會員的公開信內容略謂：「……勞委會之裁決結果居然認為會員們的親筆簽名不具效力，退出大同工會的要求也不成立……」云云，核亦與原裁決決定內容不符，蓋並無證據顯示原裁決決定作成時，簽署原證5、原證6號連絡單之員工已退出參加人工會，原裁決決定亦未認簽署原證5、原證6號連絡單之勞工不得退出參加人工會。是原裁決決定作成時之事實狀態既為：勞工未經出會或視同出會，即片面通知雇主取消代扣參加人工會會費，原裁決決定於此基礎下，認定既有代扣會費之慣例，雇主即不得因個別會員通知而停止代扣會費，於法自無不合。尚難認原裁決決定違反勞動基準法第22條第2項、工會法第28條第3項及憲法第14條、工會法第4條第1項、1966年公民與政

治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約關於結社自由之規定。

4.且本件重點並不在原告之員工得否退出參加人工會，而在於原告以員工簽署申請停止代扣參加人工會會費之聯絡單為由，停止代扣參加人會員會費之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。經查：

(1)原告於會員未經出會或視同出會之情形下，停止代扣會費，已違反工會法第28條第3項法定義務，詳如前述。且原告自100年11月起按月遞減代扣參加人會員會費之行為，既未事先通知參加人，且於參加人詢問時亦未提供相關資料，遲至101年1月10日始以電子郵件提供會員員工名單，迨至裁決程序始提出停止代扣工會會費之連絡單等資料，此為原告所不爭之事實。原裁決決定因而認定原告不樂見參加人取得停止代扣會員名單，存有不當勞動行為動機，自非無因。

(2)且關於原證5號連絡單之製作，證人陳建宏雖於本院準備程序時到庭證稱連絡單乃其製作云云，惟其證稱連絡單有部分是由伊主動給的，有一部分是其他員工跟伊要的，主動給的是在同一辦公室的採購處同仁，大家都說要退出卻不曉得如何寫，伊就交給他們一起寫云云（見本院卷二第33頁），然觀諸證人陳建宏簽署之連絡單其並非第1個簽名者（見本院卷一第145頁），經詢問後證人陳建宏又稱其上面還有副理、副處長，他們說採購處同仁都要退出的話就一起傳閱寫一寫交出去；副理說一起寫、一起交出去；由副理拿給其他同事簽；寫完後由副理陳李珍交出去等語（見本院卷二第35頁、第36頁）。則原證5號連絡單既係由單位主管率先簽名傳交其所屬同仁簽名，自難謂對其他同仁不會產生影響。而原證6聯絡單依證人陳志豪（即綠能工會理事長）於裁決程序調查時所述，乃其先行製作再由員工確認簽名，其上員工工號是問出來的等語，惟細觀該聯絡單，其上所記載不同名稱之單位即有44個，有確認簽名者達322人之多，且係事先打字製作，其打字預先填妥之資料，除單位名稱外，尚包括員工工號、姓名，且按工號順序排列，若非相對人協助，證人陳志豪能否事先蒐集完成再打字，容有可疑。原裁決決定因而認定原證5連絡單、原證6聯絡單係原告製作或協助製作一節，尚難認其認定事實錯誤。

(3)況前述連絡單及聯絡單，縱非原告製作或協助製作，原告既自承原證6聯絡單乃「綠能工會」製作並提出予原告（見原處分卷第44頁其人力資源處經理王道明所述及起訴狀第15頁，附於本院卷一第22頁），綠能工會提出前開文件之目的主要在申請停止代扣「參加人工會」會

費，並非據以請求代扣綠能工會會費（綠能工會會員同意由原告代扣會費已於入會申請書載明，綠能工會另開扣款聯絡單給原告之薪酬管理單位，並出示會員親筆簽名）等情，已據綠能工會理事長陳志豪於裁決調查時證述甚明（見原處分卷第237頁）。則原告既知綠能工會積極運作使員工提出停止代扣參加人會費之申請，乃其既未通知參加人停止代扣會費之事，不樂見參加人獲悉其事，復於停止代扣參加人會費之同時，轉而為桃園電線電纜工會、綠能工會代扣會費，未保持中立之情形已屬明確。

(4)且桃園電線電纜工會之成立，係由原告人力資源處課長余至柔擔任「志工」，協助收取入會申請書，此據桃園電線電纜工會理事長游象聰於裁決程序證述甚明（見原處分卷第217頁）。雖余至柔於原告公司之職務內容本為協助工會與員工聯繫，然其竟擔任桃園電線電纜工會之「志工」，積極參與協助收取入會申請書，並轉交工會，已失中立立場。而原告為桃園電線電纜工會代扣之會費94,707元，嗣後由該工會逕匯予綠能工會，此經綠能工會理事長陳志豪於裁決調查時證述甚明（見原處分卷第238頁），並有匯款申請書在卷可稽（見原處分卷第245頁）。而依綠能工會之公告內容：「……綠能工會已然依法成立，故同仁較無正當性再去參加電線電纜工會，且電線電纜工會理事長亦表明，希望本公司同仁均能順利全數轉回。為了延續各位的權益，故將本公司原電線電纜工會會員之同仁先行全數轉回綠能工會。」亦足見桃園電線電纜工會未經原加入工會會員之同意，即轉讓會費予綠能工會，兩工會之關係異常密切。

(5)而工會會費之收取，攸關工會能否正常運作，縱非全面取消代扣會費制度，仍難謂對工會運作不發生影響，原裁決決定引述國際勞工組織西元2006年結社自由委員會決定及原則摘要第475項要旨「撤銷自工資代扣工會會費的便利措施，可能導致工會組織的財務困難，不利和諧勞資關係的發展，應予避免。」並說明此決定內容，於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，得為參考依據，尚難認有違誤。

(6)綜上所述，原告停止代扣參加人會員會費人數達1,227人，佔參加人原會員人數之百分比，縱非如原裁決決定所述之30.6%，依原告自承亦達20%，自難謂停止代扣該會費對參加人工會不生影響。原裁決決定綜合上情，認原告對於各工會未有保持平等對待之中立義務，認其行為構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，並依勞資爭議處理法第51條第2項作成命原告為一定行為或不行為之處分，於法尚無不合。

(四)綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原裁

決決定，並無違誤。原告仍執前詞，訴請撤銷並依行政訴訟法第196 條第1 項規定命回復原狀，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 102 年 2 月 27 日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法 官 王 立 杰

法 官 楊 得 君

法 官 洪 慕 芳

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

| 是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴 |
| 人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明 |
| 文書影本及委任書。 |

中 華 民 國 102 年 2 月 27 日
書記官 陳 又 慈

資料來源：司法院法學資料檢索系統