臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@106年度訴字第

109年2月6日辯論終結

原　　告	中華航空股份有限公司修護工廠企業工會	
代　表　人	易湘岳	
訴訟代理人	郭德田	律師
	邱啟鴻	律師
被　　告	勞動部	
代　表　人	許銘春（部長）	
訴訟代理人	林佳世	
	許根魁	
	林亞玫	
參　加　人	中華航空股份有限公司企業工會	
代　表　人	劉惠宗	
參　加　人	中華航空股份有限公司	
代　表　人	謝世謙	
共　　同		
訴訟代理人	陳金泉	律師
	葛百鈴	律師
	李瑞敏	律師

上列當事人間工會法事件，原告不服勞動部中華民國106年2月2日勞動法訴字第1050026690號訴願決定，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：原告起訴後，被告之代表人已由林美珠變更為許銘春，參加人中華航空股份有限公司（下稱參加人華航公司）之代表人已由何煖軒變更為謝世謙，以上茲由新任代表人具狀聲明承受訴訟，依法核無不合。

二、事實概要：緣原告發起人朱梅雪等32人原為參加人中華航空股份有限公司企業工會（下稱參加人華航企業工會）第4分會會員，嗣依工會法第11條規定，連署發起籌組修護工廠工會，經完成籌組工會程序後，於民國103年9月3日向改制前桃園縣政府申請登記成立修護工廠企業工會，經該府受理申請案後審查，以其符合申請登記企業工會之要件，以104年9月25日府勞組字第1040251231號函（下稱前處分）核定依法籌組完成，發給登記證書及理事長證明書。參加人華航企業工會不服，以利害關係人之身分提起訴願，經被告以105年5月10日勞動法訴字第1040029427號訴願決定（下稱前訴願決定）：「原處分撤銷，由原處分機關於2個月內另為適法之處分。」桃園市政府乃依前訴願決定之意旨重新審查，嗣以105年9月30日府勞資字第1050236965號函（下稱原處分），同意核准原告工會登記成立，並核發登記證書。參加人華航企業工會仍以利害關係人之身分不服，提起訴願，經被告106年2月2日勞動法訴字第1050026690號訴願決定（下稱訴願決定）：「原處分撤銷，由原處分機關另為適法之處分。」原告不服訴願決定，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

訴願決定所引據之工會法施行細則第2條規定違反法律保留原則，增加工會法所無之限制，屬違憲之命令，自不得作為訴願決定之依據。就關於「以結合同一廠場所成立之企業工會」要件，工會法第6條並無明確授權被告訂定要件，而被

告於工會法施行細則第2條第1、2項規定自行訂定就同一廠場成立工會必須限於具備「獨立人事、預算會計」及「得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所」兩項要件，欠缺法律明確授權，對結合同一廠場之勞工團結權，增加法律所無之限制，侵害其受憲法第14條保障之結社權，與憲法第23條法律保留原則有違，自不得作為訴願決定之依據。

參加人華航公司所提預算管制辦法、對外招募作業規定、中華航空業務權責劃分表-人資業務類、參加人華航公司公文簽呈、人事通報系統、人事業務手冊組織管理、勞資會議紀錄等，為訴願決定後之事實及法律狀態，無法作為本件認事用法之依據。否則參加人華航公司即可以其雇主之優勢地位，修改內部權責分配及作業流程等，阻擾原告成立修護工廠企業工會，以致參加人華航公司之員工無法藉由組織工會之方式，保障其勞工權利。

按工會法第6條第1項第1款規定及參最高行政法院104年度判字第194號判決見解，企業工會之類型尚可分為同一廠場、同一事業單位或公司法、金融控股公司法所定具控制與從屬關係之企業或子公司等之企業工會，法定成立要件均非相同，是本件原告以同一廠場為由，成立修護工廠企業工會，當屬有據，且我國既然採取自由入會以及複數企業工會之制度，故參加人華航公司下自得成立多個企業工會，以保障勞工權益。況被告、參加人華航公司及華航企業工會均不主張工會法第9條，準此，縱參加人華航企業工會業已合法存在，原告得依工會法第6條第1項第1款規定成立修護工廠企業工會。次按改制前行政院勞工委員會76年12月8日(76)勞資1字第8530號函釋規定，中央主管機關對於工會法第6條同一

廠場之含意，所為一解釋性規則，其內容係闡明法規之原意，無違工會法施行細則第2條規定意旨。同一廠場之範圍界定，除物理空間上區分外，亦可依部門廠場之概念加以區分。且空間上，同一廠場乃指修護廠區，組織結構上因應政府政策之要求，方割分成「機務工程處、修護工廠及機務品保室」等三個廠處室，實際上，該三個廠處室均坐落於同一修護園區內，即屬於原告所主張之同一廠場。況原告更有獨立之稅籍登記資料，具一定之獨立性，與參加人華航公司有別。承上，於修護廠區中屬於修護工廠之廠場，目前有發動機工廠（工廠登記編號00-000000)、第二飛機修護棚廠（工廠登記編號00-000000)、組裝廠（工廠登記編號00-000000)、地裝工場（工廠登記編號00-000000)等四座工廠，皆位於同一修護園區內，僅坐落於廠區內之不同位置，惟客觀上仍足資辨認屬於坐落修護廠區同一廠場之工廠，並不因該一廠區內領有四張工廠登記反而認定該廠區之工廠並非廠場。另原告設有勞保之投保單位，且以修護廠區之勞工劉雲海、朱梅雪及劉惠宗等人為例，其分別屬修護工廠、機務工程處及機務品保處之參加人華航公司員工，其勞保之保險證號皆為「00000000X」，單位名稱則係「中華航空股份有限公司修護工廠」（雖以修護工廠為名稱，實則，凡於修護組織內之勞工就以此保險證號為投保單位，實際上並不限於修護工廠，尚包括機務工程處及機務品保處之勞工，皆以該保險證號納保），則可證明上開三部門皆隸屬於參加人華航公司修護工廠（修護組織）概念之下。若以「中華航空股份有限公司修護工廠」此一勞保投保單位為判斷依據，即可特定得加入原告之會員，此一劃分原告工會會員資格範圍，至為明確。

ŋ 原告已具獨立人事之要件（對於工作場所勞工具有人事進用

或解職決定權）。

廠場對於人事進用或解職決定二權限，僅須具有其中一項，即可認定具有獨立人事權。依參加人華航公司修護組織（EMO）組織圖可知，修護工廠下實設人事暨行政部門；且參加人華航公司修護組織之資深副總經理就「國內各二級單位副主管及十二職等(含)以下人員（含主管)之聘雇及職務異動(不含辭職)」及「契約工、外包人力、工讀生員額之核定」有最終核定權責。且依修護組織對外招募人力甄選流程圖，係由修護工廠之人事暨行政部負責執行甄選並提報錄用結果。且就修護組織內之員工升遷及異動等，亦由修護組織資深副總經理決定。

就解職決定權之部分，修護組織之人事暨行政部門亦可對所屬人員寄發解雇通知，更由修護工廠總廠長核准即可，顯見原告就廠場員工有其解職決定權，當符合獨立人事權之要件。

就修護工廠內之部分員工，其人力之招募需求與最終決定均由修護工廠決定，益證修護工廠具有獨立之人事進用權限。原告會員與參加人華航公司乃存有僱傭關係，參加人華航公司勢必要瞭解所屬員工之數量，以維公司經營之常態，故參加人華航公司於原告之人事聘用上，自難以此推論參加人華航公司就人事進用或解雇有實質權限。準此，修護工廠既有獨立之人事進用權限，故人事任用或解雇程序縱需經參加人華航公司同意，實質上僅屬報備之性質，主要仍由修護工廠自行決定。

修護工廠之人事暨行政部負責執行甄試並提報錄用結果，與被告所舉中華電台南營運處案、中華電電信所案例相符，自得比附援引。然被告竟做相反之認定，故訴願決定顯

已違平等原則。

ē 原告具有獨立預算及會計（編列及執行預算、單獨設計會計單位以及設帳計算盈虧）。

原告業已提出修護工廠所製作之應收帳款分析報告、修護成本分析報告、顧客機修護營收分析報告、FEXAB6機CC'K收支統計及獲利分析等報表，可證原告之會計部門乃獨立設帳並計算盈虧，符合工會法施行細則第2條之要件。修護工廠屬參加人華航公司之其一工作場所，非屬分公司或子公司，性質自有明顯差別，自難以此斷認原告未有獨立財產，即無獨立之會計權限，否則我國工會法所定之廠場工會將形同虛設。

依據被告所舉中華電台南營運處案、中華電電信所案兩案之情況，該兩案依法組成工會之組織或單位，其均設有會計部門並設帳編製預算，嗣後需匯整組織或單位內之預算、會計報表上傳至公司，且不要求自負盈虧。是以修護工廠亦設有獨立會計單位，並不影響會計單位具有獨立性之情，且與前開兩案事實相同，故被告所為訴願決定，反於其歷次決定之事實。

此外，修護工廠更可以其自身名義與各國民航局簽立維修管理手冊，不受參加人華航公司之限制，顯見修護工廠乃具一定之規模及組織，可得對外獨立招攬業務，修護工廠自有獨立之會計部門，得就業務所得編列預算及報表，供參加人華航公司查核，且亦經參加人華航公司自承修護工廠需每月製作總帳，並由參加人華航公司進行查核，益證原告當已符合工會法施行細則第2條之規定，實屬有據。

修護組織於一般年度預算編列及執行時，實有獨立權限，而修護組織如遇有預算不足或超支時，修護組織本非事業

單位，當無法自由動用參加人華航公司之資金及預算等，自須依參加人華航公司所訂程序進行報備，實符合一般常情，且如修護組織可於預算不足或超支時，無須報備參加人華航公司，則修護組織之地位實屬雇主，而非立於勞工或工會之地位，自與廠場工會之性質有別。

並聲明：　訴願決定（即被告106年2月2日勞動法訴字第1050026690號訴願決定）撤銷。　訴訟費用由被告負擔。

四、被告抗辯則以：

按憲法第14條雖規定人民有結社之自由，然而基於維持社會秩序之考量，有時仍須就立法及制度設有妥適之限制。工會法之立法目的，係為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活。依工會法第6條第1項第1款，明定得以結合同一廠場之勞工組織企業工會，另避免工會組織多元化之結果，造成企業勞資關係複雜化，並避免影響企業內勞工團結，同法第9條爰明文規定同法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織1個為限。復查，工會法施行細則係由工會法第48條授權訂定，工會法施行細則第2條第2項爰再明確規範所謂有獨立人事、預算及會計之定義：預算及會計規定係指編列及執行預算，且單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損；另所稱具有人事進用或解職決定權，指該工作場所可獨自辦理招募、進用及資遣員工，其人事進用無需經總公司或上級單位之同意與否，即得獨立決定之。以上，依現行工會法及施行細則第2條規定之設計，獲得核准登記之工會，即取得法人之資格；若勞工欲以同一廠場為組織範圍成立工會，該廠場本身應於經濟上及組織中用人調度方面皆有獨立性，不因從屬於事業單位而受其限制，進而該廠場型企業工會得與事業單位進行對等協商，並避免因獨立性不足之小規模工會過多

而減損團體協商力量。從而，工會法及工會法施行細則經公（發）布施行，並經多次修正，此種為保障勞工團結權及由國家機關循法規政策管理之工會制度，實為實現立法目的所必要。因此，工會法第6條明文得以同一廠場為組織範圍成立工會，再於該法施行細則第2條規範對於「廠場」之細節性事項，並未逾越母法授權之範圍。

原告103年9月3日向原處分機關申請成立工會，其所檢附之103年8月14日之工會章程第6條：「凡任職於中華航空公司修護工廠之勞工，…，均可加入工會之權利及義務。」，可知原告申請成立工會，係以修護工廠為其會員範圍，而非以包括修護工廠、機務工程處及機務品保處修護廠區為其申請範圍，且原處分機關最初係於104年9月25日發給原告工會登記證書，然原告稱104年12月25日將章程之會員資格修訂為「修護組織之勞工」，顯為事後所為。

原告最初既以修護工廠為範圍申請成立工會，自當以修護工廠是否符合工會法施行細則第2條之有獨立人事、預算及會計等成立要件予以審查：

人事解職、進用之權限：有關原告無人事解職權部分，原告就此並不爭執。至人事進用權部分，依參加人華航公司組織圖，修護工廠資深副總經理職務編制位於參加人華航公司總經理下，負責督導修護工廠、機務工程處、機務品保處及飛機修護訓練中心，可知該資深副總非專責督導修護工廠業務，雖督導修護工廠之資深副總可核決其招募計畫，惟依參加人華航公司於訴願程序之陳述書所檢附「華航公司權責劃分表（人資業務類）」，參加人華航公司之人力之進用，包括契約工、外包人力、工讀生之員額核定、國內二級單位副主管及12職等（含）以下人員（含主管

）之聘僱及職務異動（不含辭職），皆需由督導人力資源之資深副總經理核定，非原告所稱督導修護工廠之資深副總經理；至人力招募計畫，依參加人華航公司之「對外招募作業規定：招募計畫：用人單位於人力增補案奉核後，應擬定招募計畫並先會人力處後，呈所屬業務督導資深副總經理批准，再補會人力處協助後續招募事宜，須經公司之『總經理』核定。」是有關原告人員進用部分，須經人力資源之資深副總經理核定，並無獨立之人事權限。

編列及執行預算，且單獨設立會計單位，設帳計算盈虧損部分：依參加人華航公司組織圖，修護工廠之會計業務，係由機務工程處之會計部負責，惟機務工程處與修護工廠同為參加人華航公司修護廠區一級單位，難謂機務工程處與修護工廠之為同一單位，而認修護工廠有單獨設立會計單位。至設帳計算盈虧損部分，原告之總帳需傳送到參加人華航公司財務處彙整，由財務處計算盈虧。且原處分機關亦於訴願答辯陳明修護工廠無法自行計算盈虧，其會計帳亦無法完全獨立。且原告之預算編列，係送參加人華航公司財務處彙整後，並簽至董事長核准送董事會通過後執行，故參加人華航公司對預算及執行有審核權。至督導之原告資深副總經理可核決動支一定之預算金額（資本及經費支出新臺幣100至500萬元、航材支出美金50至100萬元），該資深副總之身分及編制，而係編制於參加人華航公司總經理之下。故原告並未符合工會法施行細則第2條第2項第2款、第3款之要件。

ŋ 原告並未符合工會法施行細則第2條規定工會成立之要件，原訴願決定將原處分撤銷，由原處分機關於2個月內另為適法之處分，以符法制等語。並聲明：　原告之訴駁回。　訴

訟費用由原告負擔。

五、參加人華航企業工會則以：

參加人華航企業工會基於複數工會之公平競爭，方認原告得依工會法之規定，成立企業工會，且參加人華航企業工會就所提本件訴願亦非適法，應作成不受理之訴願決定。現行工會法及我國歷來實務均承認複數企業工會之存在，因此參加人華航企業工會自不得以原告未依工會法成立工會提起訴願，而阻擾其他工會依法成立之情形。企業工會是否可得依工會法成立，尚待就主管機關審酌成立要件，倘由其他企業工會透過訴願或訴訟之方式阻礙企業工會成立，無非悖於工會法第1條透過工會保障勞工之意旨。

依勞資會議實施辦法第5條規定，事業單位與事業場所之成立企業工會，均非相同，前者為同一事業單位之企業工會，後者則為廠場工會，權利分別，當無混淆或相互影響之可能；另依團體協約法第6條第4項及被告101年8月10日勞資2字第1010126626號函，原告與參加人華航企業工會間乃就不同之團體協約分別與參加人華航公司進行協商，縱使提出相同之團體協約而同時進行協商，倘無法達成協商代表之人數或分配時，參加人華航公司即須與參加人華航企業工會及原告分別協商，自無權利相互影響之情事；又依國營事業管理法第35條規定及被告101年6月1日勞資1字第1010126087號函，是參加人華航公司自82年起，已轉為民營化，自無有所謂國營企業勞工董事推派權之事宜。參加人華航企業工會原基於惡意競爭關係，方提起本件訴願，然被告未查，並認參加人華航企業工會具有利害關係，顯然有誤，自應撤銷。

參加人華航企業工會雖與參加人華航公司訂有團體協約，惟參加人華航企業工會之會員眾多，尚包括機師、空服員、地

勤及修護人員等，上揭職業所須保障之勞工條件均非相同，方宜由各個職業所組成之工會進行勞資協商，始屬允當，否則將造成權利保護不周之情形，且依上述團體協約以觀，過去參加人華航企業工會實難針對個別職業進行協商，故參加人華航企業工會就原告企業工會之成立，樂觀其成，得保護修護組織員工之權利，不應加以阻撓。另原告主張參加人華航企業工會並無利害關係人，實屬有理。據此，原處分機關核准原告成立修護工廠企業工會，形成參加人華航公司內存有複數企業工會存在，勞工自得依其意願選擇加入原告或參加人華航企業工會，顯見訴願決定所為理由當有違誤，自應撤銷。

㈡原告係以修護組織之形式申請成立工會，實具獨立之人事、預算及會計，參加人華航企業工會同意原告確實符合工會法施行細則第2條等法定要件，是原告當得依法成立修護工廠企業工會。並聲明：　訴願決定撤銷。　訴訟費用由被告負擔（本院卷　第326頁）。

六、參加人華航公司則以：

按工會法第6條規定第1項第1款規定，結合同一廠場得組織企業工會，然依同法施行細則第2條規定，廠場成立企業工會應具備之要件，包括需具有獨立人事、預算及會計，並應符合對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權、編列及執行預算及單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損，並未牴觸母法工會法之規定，亦無違背憲法保障集會結社自由權之規定。本件原告並不具有獨立人事、預算會計，不符合工會法施行細則第2條第1項規定之廠場要件，故不得依工會法第6條第1項第1款規定，結合同一廠場成立企業工會。被告訴願決定撤銷原處分機關核准原告成立企業工會之原處分，

於法並無違誤。

原告不具有獨立人事進用權或解職決定權，故不具有獨立之人事。

是否具有人事進用或解職決定權，應視該廠區是否可獨自辦理招募、進用及資遣員工，人事任免無需經總公司或上級單位之同意，即得獨立決定，固不以對全體員工之人事權限具絕對之決定權為限，仍應對（主要）部分人員之進用或解職等人事業務具有決定之權限，始得認為具備獨立性。參加人華航公司設有五位資深副總經理，分別負責督導公司不同單位，其中一位資深副總負責督導修護工廠、機務工程處、機務品保處。依據參加人華航公司業務權責劃分表（人資業務類），僅有負責督導人力資源處之資深副總有契約工、外包人力、工讀生員額之核定權，以及國內二級單位副主管及十二職等以下人員之聘僱及職務異動權限，其餘辭職、留職停薪、復職，以及契約工、外包人力、工讀生之聘僱等，則由人力資源處負責處理。故參加人華航公司之人事進用權係由負責督導人力資源處之資深副總、總經理、董事長依需核決之項目而予以分配，至於修護工廠之主管，或負責督導修護工廠之資深副總並無人事進用權限，相關之人事招募任用，則需經負責督導人力資源處的資深副總同意核定後，方可任用。

參加人華航公司各單位之人力招募計畫，係由各單位先向總公司人力資源處呈報人力需求後，經總公司人力資源處同意，最後再交由總經理核定。故修護工廠若該年度有制定修護人力之招募計畫，仍需由總公司人力資源處同意，再交由總經理核定後，方能進行招募活動。參加人華航公司關於員工記大過（含）以上及解僱之懲處，皆需經由總

公司召開紀律人事評議委員會評議，委員會之評議結果需再交由總經理核決後方能為之，故修護工廠並無獨立之人事解職權。據此，原告並無獨立之人事進用及解職決定權，不符工會法施行細則第2條之規定。又參加人華航公司國內各一級單位新進人員員額之最終核定權為總經理，待總經理核定員額數後，修護工廠接續辦理招募及任用建議等事宜，由資深副總依分層負責核決。又依據參加人華航公司業務權責劃分表，契約工、外包人力、工讀生員額之核定，是由修護工廠先會簽總公司各權責單位，獲得同意，並呈會人事業務督導資深副總同意後，再由資深副總作最後核決。亦即總公司權責單位及人事業務資深副總均有否決權，至於由資深副總作最後核決則是參加人華航公司分層授權之故。另需特別呈明，負責核決修護工廠人事業務之資深副總，組織編制上是隸屬總公司，而非隸屬修護工廠。

另關於參加人華航公司國內各二級單位副主管及十二等（含）以下主管之聘僱及職務晉升。其中就上述人員之聘僱（任用建議），人事資深副總有最終同意權。修護工廠人事暨行政部門需將招募任用建議內容以簽呈方式依序會簽人力處、總稽核室暨人事業務資深副總同意後，方得依據奉核簽呈辦理相關聘僱作業。至於十二職等(含)以下主管人員之職務晉升作業，核定權責為資深副總，修護工廠人事暨行政部依「EMO晉升主管人評會議紀錄」決議上呈後，最終核定權責為人事資深副總。國內各二級單位副主管及十二職等(含)以下主管之職務異動（不含晉升)及國內各一級單位十二職等（含)以下非主管人員之職務異動作業，核定權責為人力處副總。

另有關修護工廠人員解僱作業，核定權責為總經理，修護工廠人事暨行政部需以懲處建議簽呈補會人力處召開人評會，人力處另依據人評會決議辦理簽呈，呈總經理奉核。嗣後修護工廠人事暨行政部依據奉核簽呈辦理人事通報作業及對所屬人員解僱通知，並由人力處發佈人令。此外，依據參加人華航公司人事通報系統，總公司人力處針對原告修護工廠簽辦之人事異動，有退回申請及要求重新辦理之權利。

修護工廠不具有獨立之人事進用或解職決定權，完全不符工會法第6條第1項第1款及工會法施行細則第2條之要件，被告訴願決定撤銷原處分，於法並無違誤。

因修護工廠設立之初，編制人數超過5人以上，依法需申請勞保字號單獨成立投保單位，然此純係參加人華航公司配合勞保局相關規定，不得因此認定原告具有獨立之人事。修護工廠申報營業稅後，總公司依營業稅法第38條規定，營業人之總機構及其他固定營業場所，設於中華民國境內各地區者，應分別向主管稽徵機關申報銷售額、應納或溢付營業稅額。是原告雖具有獨立之稅籍編號，但此部分亦僅純係因參加人華航公司配合稅法之規定而辦理，而非認為原告已辦妥營業登記。

依據工會法施行細則第2條第2項第2、3款規定，獨立預算會計是指編列執行預算、單獨設立會計單位、設帳計算盈虧損，但原告並無獨立預算及會計。

修護工廠乃隸屬於參加人華航公司之一級單位，相關預算之編列及執行均係由參加人華航公司之財務處負責主導與核決，修護工廠無法自行決定預算，必須遵循總公司之相關規範編列或執行預算，於預算不足或超支時，須向參加

人華航公司提報經財務處、總稽核室同意後才能動支預算。修護工廠如同各分支單位於每年8月接獲參加人華航公司企發室啟動次年度業務計畫，包括機隊計畫、客貨運班表、運能運量及營業收入目標、專案計畫等。續依參加人華航總公司財務處發佈之編製基礎參數（油價/匯率/利率）、作業、時程及注意事項，編列次年度修護計畫及預算予參加人華航公司財務處。經參加人華航公司各類支出權責及財務處審核後，提報層峰並經董事長核定，再提報董事會決議後，開始頒布實施並按月追蹤檢討回報財務處。修護工廠製作之修護成本、顧客機修護營收及應收帳款等報告，目的為分析預算與實際之差異，追蹤檢討計畫與預算執行情形，與獨立會計迥異。

參加人華航公司之財務處對於各單位（包含修護工廠、機務品保處、機務工程處）之預算編列與執行皆有審核權，且若有超過當年度編列之預算時，仍需由參加人華航公司之財務處同意後方能動支。修護工廠之相關預算動支亦需遵循參加人華航公司預算動支權責表之規定辦理，核批層級同預算動支金額分層負責為一級單位主管、資深副總經理、總經理、董事長，僅依修護工廠組織運作，增加二級授權。且依據參加人華航公司修護工廠、機務工程處暨機務品保處預算動支權責表所示，諸多項目於預算動支時，需先會送參加人華航公司之財務處及總稽核室，俟兩單位審核並同意後，方能再依預算動支權責表中所載之「批核權責」分別予以核定；如金額逾修護工廠之一級單位主管之核定權責時，需再經由參加人華航公司資深副總經理、總經理或董事長批核，修護工廠之一級單位主管並無批核之權。

修護工廠、機務工程處及機務品保處皆屬於參加人華航公司之一級單位，機務工程處之會計部則隸屬於參加人華航公司之財務處體系。機務工程處之會計部並非修護工廠所獨立之會計單位，機務工程處會計部每月必須將修護工廠所有帳務資料收集，並按參加人華航公司財務處之規定時程匯入財務處帳務系統，併同公司所有收支，由參加人華航公司之財務處計算損益盈虧。機務工程處會計部未設有如商業會計法規定之相關財務報表。且修護工廠無法自行計算盈虧，修護工廠會計帳無法單獨表達，必須與獨立參加人華航公司之帳戶合併計算。修護工廠每月須傳送總帳至參加人華航公司財務處合併計算帳務，並由參加人華航公司計算盈虧損，並定期辦理查核作業，且機務工程處對於會計部之人員並無人事進用或任命權，故修護工廠會計單位尚無獨立性。

修護工廠是參加人華航公司的分支機構，其業務主要係支援參加人華航公司，修護工廠沒有自己的獨立財產，亦無本身單獨的財務報表，均列入參加人華航公司的資產負債表中，會計及盈虧則係於會計年度終結後歸併入參加人華航公司彙算。修護工廠需配合參加人華航公司製作應收帳款分析報告、修護成本分析報告、顧客機修護營收分析報告，列帳計算金額後併入參加人華航公司損益表，因此僅能謂修護工廠有編製預算及執行預算之責任。申報營業稅時，修護工廠先申報該單位之營業人銷售額與稅額申報書（401)，後續仍須由參加人華航公司合併修護工廠及台灣地區其他營業處已申報之營業稅資料，合併申報銷售額、應退營業稅額。

ŋ 參加人華航公司前與參加人華航企業工會簽署之團體協約，

已於107年1月6日屆期，雙方目前正在洽商新團體協約中。因參加人華航公司所屬員工職類繁多，舉如空勤組員包括空服員及機師、地勤組員除有機場運務人員、尚有貨運場站人員及營業人員、客服人員以及修護維修人員等，是以參加人華航公司與華航企業工會，已簽署之團體協約內容，事實上並不會特別針對空勤組員或地勤組員而分別有較細節的特別規定，而是一體適用於參加人華航企業工會之全部會員。更且，參加人華航企業工會轄下有六個分會，其中第四分會成員即為修護工廠人員。參加人華航企業工會各分會與參加人華航公司日常均定期進行勞資會議，作為勞資雙方溝通之平台，第四分會（即修護工廠）亦不例外。此外，參加人華航企業工會本身與參加人華航公司之勞資會議，華航企業工會各分會含其中第四分會修護工廠在內，也會派員代表參加。足證修護工廠人員就勞資議題之溝通，除可透過參加人華航企業工會向參加人華航公司轉達外，亦可在修護工廠與參加人華航公司之勞資會議中表達，足見勞資溝通無礙，原告實無再籌組廠場企業工會之必要性，更遑論原告根本不符廠場之要件。並聲明：原告之訴駁回（本院卷　第326頁）。

七、本院之判斷：

工會法施行細則第2條以獨立人事、預算會計限制工會之成立，並未違反憲法、工會法母法：

按工會法第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第2款及第3款之工會：一、企業工會：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之勞工，所組織之工會。」；第9條第1項規定：「依本法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織

一個為限。」；工會法施行細則第2條規定：「（第1項）本法第6條第1項第1款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。（第2項）前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。（第3項）本法第六條第一項第一款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。」

工會法第11條規定：「（第1項）組織工會應有勞工30人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。（第2項）前項籌備會應於召開工會成立大會後30日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第8條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。」；工會法施行細則第9條之1第5項規定：「主管機關於受理工會籌備會辦理登記時，基於調查事實及證據之必要，得通知相關之人陳述意見，並得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。」

第按團體協約法第6條第4項規定：「勞方有2個以上之工會，或資方有2個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」

再按商業會計法第23條規定：「商業必須設置之會計帳簿，為屘通序時帳簿及總分類帳簿。製造業或營業範圍較大者，並得設置記錄成本之帳簿，或必要之特種序時帳簿及

各種明細分類帳簿。但其會計制度健全，使用總分類帳會計項目日計表者，得免設帀通序時帳簿。」；第28條規定：「（第1項）財務報表包括下列各種：一、資產負債表。二、綜合損益表。三、現金流量表。四、權益變動表。（第2項）前項各款報表應予必要之附註，並視為財務報表之一部分。」

依憲法第23條規定、司法院釋字第414號、第431號、第480號解釋之意旨，憲法第14條雖規定人民有結社之自由，然而基於維持社會秩序之考量，仍有以法律就制度面設有適當管制之必要可能性。再按工會法之立法目的，係為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活；工會法第6條第1項第1款明定得以結合同一廠場之勞工組織企業工會，固係支持工會組織多元化發展，俾保障人民結社自由之權利，以達工會法促進勞工團結之立法目的，然為避免同一企業內，各層級工會組織過多，反而導致勞工之團結權分化，進而造成企業內部勞資關係更為複雜，工會法第9條爰明文規定同法第6條第1項所組織之各企業工會，以組織1個為限。

又工會法施行細則係由工會法第48條授權訂定，而有關「廠場」之定義，100年修法時，為避免同一關係企業之下小規模工會過多，反易削弱團體協商力量，故當時工會法施行細則第2條新增「廠場」應具獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、營業登記或商業登記之工作場所等定義，即工會法第6條第1項第1款規定所稱「廠場」，須為同時符合上開2要件之工作場所，該工作場所之勞工始得籌組工會；至103年再次修法時，因廠場是否具備獨立人事、預算會計，迭生認定爭議，為使各地方主管機關

於受理所轄之廠場企業工會辦理登記時有所依循，工會法施行細則第2條第2項爰進一步明確規範所謂具有獨立人事、預算及會計之定義：　對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權，即該工作場所可自行辦理招募、進用及資遣員工，其人事進用得獨立決定，無需經總公司或上級單位同意；　編列及執行預算，且單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。申言之，該工作場所可自行辦理招募、進用及資遣員工，其人事進用得獨立決定，無需經總公司或上級單位同意。而依現行工會法及同法施行細則第2條規定，若勞工欲以同一廠場為組織範圍成立工會，該廠場本身應於經濟上及組織人事中用人調度等方面皆有獨立性，不因從屬於事業單位而受其限制，進而該廠場企業工會得與事業單位進行對等協商，期能避免因獨立性不足之小規模工會過多反而減損團體協商力量。

再從憲法第14條人民有集會結社之自由觀之，除非有憲法第23條除為防止妨礙他人自由，避免緊急危難，維持社會秩序，或增進公共利益所必要者外，不得以法律限制之。因此在適用法律時，依法律秩序之一般原則以及和憲法之價值，而創造立法計畫中原所未有或與其相牴觸之法律原則，則係「超越制訂法之法律推展」（陳敏著「行政法總論」第四版第150頁可資參照）。工會法施行細則第2條第1項將廠場定義為「具有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。」，第2項則規定：前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」，亦即若勞工欲以同一

廠場為組織範圍成立工會，該廠場本身應於經濟上及組織人事中用人調度等方面皆有獨立性，不因從屬於事業單位而受其限制，進而該廠場企業工會得與事業單位進行對等協商，期能避免因獨立性不足之小規模工會過多反而減損團體協商力量。此為保障勞工團結權及由行政機關依循法規所為政策管理之工會制度，而係實現工會法立法目的所必要，工會法施行細則第2條就廠場之定義，乃細節性事項之具體規範，未逾越母法授權範圍，亦無違憲之虞，原告主張，自無理由。

本院經核原處分已有違誤，訴願決定撤銷，依法即有所據。

依工會法第9條第1項規定，於同一組織區域內所成立之廠場型企業工會或事業單位企業工會，以組織1個為限，即於現行法令架構下，同一事業單位內部雖可能有2個以上不同組織區域之企業工會，惟該等企業工會之組織與成立，仍須符合工會法相關規定之構成要件及應行之籌組程序，始得予成立。工會法第6條第1項第1款雖規定同一廠場得組織企業工會，然為避免同一關係企業之下小規模工會過多，反易削弱團體協商力量，是工會法施行細則第2條第1項明定，所謂「廠場」，必須同時具備獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所等要件，始符合廠場獨立性之要求，業如前述。又同條第2項規定，所謂「獨立」人事、預算及會計，係指須同時具備「對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權」、「編列及執行預算」、「單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損」等要件；至所謂得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記，指申請單位應依工廠法、金融控股公司法、公司法、營業登記規則

或商業登記法等規定完成登記備案。

原告固主張修護廠區中有發動機工廠（工廠登記編號00-000000)、第二飛機修護棚廠（工廠登記編號00-000000)、組裝廠（工廠登記編號00-000000)、地裝工場（工廠登記編號00-000000)等四座工廠（本院卷　第107頁）。惟其是否為工會法所稱具有獨立人事、預算會計之「廠場」，仍應審究其有否具備「對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權」、「編列及執行預算」、「單獨設立會計單位」及「設帳計算盈虧損」等要件。茲分述如下：

－修護廠區或修護工廠均不具有獨立人事（對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權）之部分：

是否具有人事進用或解職決定權，應視該廠區是否可獨自辦理招募、進用及資遣員工，人事任免無需經總公司或上級單位之同意，即得獨立決定，固不以對全體員工之人事權限具絕對之決定權為限，仍應對（主要）部分人員之進用或解職等人事業務具有決定之權限，始得認為具備獨立性。依原告提出之參加人華航公司組織圖所示（本院卷　第108頁），參加人華航公司設有5位資深副總經理，其職務編制皆位在參加人華航公司之總經理室下，分別督導參加人華航公司不同單位。另依參加人華航公司權責劃分表所示（本院卷　第332-334頁），亦僅有負責督導人力資源處之資深副總經理有契約工、外包人力、工讀生員額之核定權，以及國外二級單位副主管及職務異動權限。另依參加人華航公司業務權責劃分表（修護業務類）所示（本院卷　第335頁），修護工廠之單位主管、或負責督導修護工廠之資深副總，並無獨立之人事進

用招募任用之權限。足徵修護工廠該年度有制定人力之招募計畫，亦須先交總公司之人力資源處評估可行性並取得同意後，再經由總經理作最終核定。又參加人華航公司大過（含）以上及解僱之懲處，皆需由總公司召開紀律人事評議委員會評議，委員會之評議結果需再交由總經理核決後方能為之等情，此參之參加人華航公司紀律人事評議委員會第3.3條規定即明（本院卷　第336-337頁），故修護工廠並無獨立之人事解職權。綜上，修護廠區或修護工廠並無單獨的人事進用或解職決定，應可認定。

原告固主張修護工廠下實設人事暨行政部門，且參加人華航公司修護組織之資深副總經理就「國內各二級單位副主管及十二職等（含）以下人員（含主管)之聘雇及職務異動(不含辭職)」及「契約工、外包人力、工讀生員額之核定」有最終核定權責，原告有勞保字號單獨成立投保單位云云，惟查：依原告提出參加人華航公司修護組織圖（EMO）所示，工程及修復資深副總經理轄下，雖設有人事暨行政部門，然對照參加人華航公司權責劃分表（本院卷　第332-334頁）及參加人華航公司業務權責劃分表（修護業務類）（本院卷　第335頁），該人事暨行政部門並未有原告主張「國內各二級單位副主管及十二職等（含）以下人員（含主管)之聘雇及職務異動(不含辭職)」及「契約工、外包人力、工讀生員額之核定」之核定權責。另質之原告：「有關原告人員進用部分，是否須經人力資源之資深副總經理核定？」，原告訴訟代理人答以：「是」（見本院卷　第329頁筆錄）。至單獨

成立投保單位乃關於投保之相關規定，亦難據以認定是否具單獨的人事管理權。綜上，原告主張修護工廠下設之人事暨行政部門有單獨的人事進用或解職決定權云云，委無足取。

至原告主張修護組織之人事暨行政部門亦可對所屬人員寄發解雇通知，並由修護工廠總廠長核准云云。然查：質之原告：「被告答辯『有關原告無人事解職權部分，原告就此並不爭執。』，原告有無意見？」，原告答以：「之前關於部份派遣員工也可以由修護工廠廠長正式解職。」、「正式員工是由原告提出給公司做派令。」等語（見本院卷　第329頁筆錄），足徵修護廠區或修護工廠就正式員工均不具解職決定權。原告所提2014MZ00462號簽呈亦係該員工解僱案經總經理奉核後辦理，亦即由總公司人力處簽報，並由總經理核決予以解僱懲處後，再由修護工廠辦理後續解僱通知之發文作業（本院105年度訴字第1029號卷　第272-273頁）。是原告主張修護廠區或修護工廠具有獨立之人事進用權或解職決定權，均無證據以實其說。

原告復主張本件與中華電台南營運處案、中華電電信研究所案例相符，訴願決定顯違反平等原則云云。然查，依被告提出105年10月12日勞動法訴字第1050014504號及105年10月12日勞動法訴字第1050011162號訴願決定理由之記載，乃因臺南營運處組織圖與南區分公司辦事明細表略以：臺南營運處設有人力資源科，編制為5人，掌理組織編制、預算員額、人員任免、資遣、考核及獎懲等事項。另依電信研究院組織圖與

辦事細則規定略以，該電信研究院設有人事處，職掌組織編制、預算員額、員工進用、任免、職務晉升、調職、離職、資遣、考核、獎懲等事項等理由，而認有人事進用權（本院卷　第268頁、第253-254頁），故上開案例情形與原告並不相同，自難逕以比附援用。

一修護廠區或修護工廠均不具有獨立預算會計（編列執行預算、單獨設立會計單位、設帳計算盈虧損）之部分：

依參加人華航公司組織圖所示（本院卷　第108頁），修護廠區或修護工廠乃隸屬於參加人華航公司之單位，相關預算之編列及執行均係由參加人華航公司之財務處負責主導與核決等情，有參加人華航公司簽呈1份附卷可參（本院卷　第339-341頁），足徵修護廠區或修護工廠無法自行決定預算，必須遵循參加人華航公司之相關規範編列或執行預算乙情，並有參加人華航公司預算管制辦法附卷可佐（本院卷　第343頁），於預算不足或超支時，須向總公司提報經財務處、總稽核室同意後才能動支預算。依參加人華航公司預算動支權責表之附註第3點：「預算動支案如年度預算不足或未編列時，總公司各單位需自行簽報，先會權責單位與財務處，並依本預算動支權責受權核可辦理後，不得預先超支。」（本院卷　349頁）。故參加人華航公司證財務處對於修護廠區或修護工廠之預算編列與執行皆有審核權，且若有超過當年度編列之預算時，仍需由參加人華航公司之財務處同意後方能動支。此外，依參加人華航公司組織圖所示（本院卷　第108頁），修護工廠及機務工程處皆屬於參加人

華航公司之一級單位，機務工程處之會計部則隸屬於參加人華航公司之財務處體系，而機務工程處對於「會計部」之人員並無人事進用或任命權，需由參加人華航公司之財務處提報需求予人力資源處，再由人力資源處評估，同意後呈請所屬之資深副總同意核決後，始予以進用等情，並有參加人華航公司會簽意見單1份附卷可參（本院卷　第351-352頁）。綜上，修護廠區或修護工廠均不具有獨立預算會計，堪以認定。原告固主張原告業已提出修護工廠所製作之應收帳款分析報告等報表，原告之會計部門乃獨立設帳並計算盈虧，原告具有獨立之稅籍編號云云。然查，機務工程處之會計部並非修護廠區或修護工廠所獨立之會計單位，機務工程處會計部每月必須將修護工廠所有帳務資料收集，並按參加人華航公司財務處之規定時程匯入財務處帳務系統，由參加人華航公司之財務處計算損益盈虧。機務工程處會計部未設有如商業會計法規定之相關財務報表。且修護工廠無法自行計算盈虧，修護工廠會計帳無法獨立，必須與參加人華航公司之帳戶合併計算等情，有參加人華航公司財務處函在卷可參（本院卷　第353-356頁）。是原告所提出應收帳款分析報告等報表，均需匯入參加人華航公司財務處帳務系統而非獨立之預算會計。又原告雖有獨立之稅籍編號，然此未足以證明是否具編列執行預算、單獨設立會計單位、設帳計算盈虧損，故原告此部分主張，亦均無可取。

原告又主張中華電台南營運處、中華電電信所兩案依法組成工會之組織或單位，其均設有會計部門並設帳

編製預算，且不要求自負盈虧。被告所為訴願決定，反於其歷次決定之事實云云。然查，依被告提出105年10月12日勞動法訴字第1050014504號及105年10月12日勞動法訴字第1050011162號訴願決定理由之記載，乃依中華電臺南營運處組織圖、辦事明細表、預算編製日程表、會計制度及結算注意事項，臺南營運處所設之會計及帳務科確實掌理有該營運處年度預算之編列及執行之權，並有設帳計算盈虧損；乃依電信研究院組織圖、辦事細則及105年度預算編製日程表、會計制度及前揭104年度結算注意事項，電信研究院所設之會計處應掌有該電信研究院年度預算之編列及執行之權，並有設帳計算虧損等情，而認有獨立預算會計（本院卷　第257頁、第271頁），故上開案例情形與原告並不相同，自難逕以比附援用。

原告再主張修護工廠以其自身名義與各國民航局簽立維修管理手冊，不受參加人華航公司之限制云云，然維修管理手冊乃規範航空器及航空器部件之維修工作均必須符合手冊規定之要求與程序等情，有維修管理手冊1份在卷可稽（本院卷　第247-285頁），難認修護工廠有獨立之預算會計。

綜上，修護廠區或修護工廠均未有單獨設立會計單位，且所有單位之會計之編列及執行預算均由參加人華航公司統一指揮，財務會計報表亦以參加人華航公司層級為產出單位。據此，實難認修護廠區或修護工廠符合工會法施行細則第2條第2項第2款、第3款所定之獨立預算及會計。

綜上，原處分機關雖以原處分核定原告成立企業工會，惟

修護廠區或修護工廠就其工作場所範圍內，未設有獨立人事、亦未有符合編列、執行預算及單獨設立會計單位，原告未符合工會法施行細則第2條第2項第2款及第3款所定「編列及執行預算」及「單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損」之要件。是原告主張修護廠區或修護工廠具有特殊性及獨立性、具有人事及預算之獨立權云云，顯與事實不符。從而，原處分機關依工會法第6條及同法施行細則第2條等規定，以原處分核定原告依法籌組完成，發給登記證書及理事長證明書，揆諸前揭規定，與法即有未合，訴願決定予以撤銷，由原處分機關於2個月內另為適法之處分。核無違誤。原告訴請撤銷訴願決定，為無理由。

八、綜上所述，原告主張各節，均無可採，原處分機關所為原處分，即有違誤，訴願決定予以撤銷，核無不合。原告仍執前詞，訴請撤銷訴願決定，為無理由，應予駁回。

九、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，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　5　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林　惠　瑜

法　官　張　瑜　鳳

法　官　黃　莉　莉

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
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。
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。

（續上頁）

是否符合　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　5　　日

書記官　鄭　聚　恩