臺灣新北地方法院民事裁定

108年度抗字第23號

抗　告　人
即聲 請 人　佳福育樂事業股份有限公司
法定代理人　陳韻如
代　理　人　朱瑞陽律師
　　許雅婷律師
相　對　人　新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會
法定代理人　葉孟連

上列當事人間聲請解散事件，抗告人對於本院於民國107年12月14日所為107年度法字第12號之裁定不服，提起抗告，本院合議庭裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告程序費用由抗告人負擔。

理　由

一、本件抗告意旨略以：兩造間前有不當勞動行為裁決案件（勞動部裁決案號：106年勞裁字第69號），於該案件民國107年3月12日第二次調查程序中，相對人之複代理人陳稱目前工會會員人數為14人等語，足證相對人之工會會員會員人業已不足組織工會應有勞工30人以上連署發起之要件，依據工會法第37條第2項之規定，抗告人自得以利害關係人之地位，向法院聲請解散相對人工會，惟原審未依非訟事件法第32條第1項規定，依職權就相對人工會會員人數情形予以調查，竟逕認以抗告人聲請狀之內容尚未能肯認事實云云，顯有怠忽職權不為調查證據，確有重大之違法之情。參照修正後工會法第37條第2項之規定，增列主管機關、檢察官或利害關係人得聲請解散工會，係為解決工會有解散事由但卻因未進行解散，空有法人外觀卻未實際運轉之情事，而審酌該立法理由，並非將工會法第37條第2項主管機關、檢察官或利害關係人聲請解之規定視為補充規定。基此，抗告人既已證明相對人工會會員人數未達30人，依工會法第37條第2項規定

聲請解散工會，自應准許。退萬言之，苟認工會法第37條第2項之規定，應以相對人工會無法自行宣告解散或無從依章程運作為前提，則此情形即為本案聲請解散合法與否之重要爭點，惟原審未進行調查，逕認抗告人未舉出相關事證以資證明，自有違誤。爰依法提起抗告，聲明請求廢棄原裁定，相對人工會應予解散等語。

二、按為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法；工會為法人；勞工均有組織及加入工會之權利；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。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；工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：一、破產。二、會員人數不足。三、合併或分立。四、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時。工會無法依前項第1款至第3款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之，工會法第1條、第2條、第4條第1項、第11條第1項、第2項前段、第37條分別定有明文。次按基於實務考量，工會籌組與解散雖為工會自主事項，惟如有特殊原因，例如因會員大量流失，發生會員人數已不足修正條文第11條所定30人之連署發起門檻，或財務不健全而致會務停頓等情事，致無法召開會員大會或會員代表大會時，工會可能無法繼續正常運作，亦無法透過上開會議之召開決議解散，爰增列第2項規定以為解決規範，此觀工會法第37條之立法理由即明。

三、經查，本件相對人乃抗告人之企業工會，則相對人工會之組成、事務運作等事項自與抗告人密切相關，足認抗告人為相對人工會之利害關係人，其以利害關係人身分提出本件聲請，核與工會法第37條第2項規定相符，合先敘明。又抗告人聲請解散相對人工會，無非係主張相對人工會會員人數僅有

14人，而有工會法第37條第1項第2款之情事云云，就此抗告人既已提出勞動部不當勞動行為裁決委員會系爭不當勞動行為事件第二次調查會議紀錄為證，且依該107年3月12日會議紀錄內容，相對人之代理人確曾表示相對人工會會員目前有14人等語（見原審卷第21頁），固可認相對人工會會員人數現未滿30人，惟依前揭規定及說明可知，工會係由產業、職業勞工依工會法組織之團體，係為保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工勞動條件等公共利益而存在，要屬公益社團法人之性質，其職權範圍，即以保障勞工權益、改善勞動條件、增進其社會及經濟地位為主要內容。基於保障勞工之勞權與工會組織自主精神，原則上應由工會自行決定組織之籌組、運作及解散等事項，非得由旁人任意介入，除例外發生工會本身無從依章程正常運作致會務、財務停頓等類此情事時，為免損及原工會會員之權益，始得由主管機關、檢察官或利害關係人向法院聲請解散。況工會法第37條第1項僅規定會員人數不足為工會會員大會得議決自行宣告解散之前提原因之一，非謂工會經依法成立後，倘有會員人數不足時即必然應予解散，以避免企業雇主藉經濟優勢地位逼迫個別會員陸續退出，藉以達成消滅工會存在之目的。是以，立法者於工會法第37條第2項，係補充賦予法院有命工會解散與否之裁量權，若顯無工會本身無從正常運作致會務、財務停頓之情事存在，且有礙勞工勞權保障之虞，法院依現有事證情形審酌後，認無解散之必要，自非當然依利害關係人聲請即裁定命工會解散。而查，相對人工會因兩造間之系爭不當勞動行為事件，與會員共同向勞動部申請進行不當勞動行為裁決，迨107年5月4日經勞動部106年勞裁字第69號裁決決定抗告人構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為等在案（見原審卷第61至153頁），相對人並於107年8月3日以民事陳述意見狀回覆原審業於107年4月30日召開會員大會及勞工教育活動（見原審卷第41頁），堪認相對人工會現仍依工會法第5條規定持續為會員處理勞資

爭議及促進勞動條件等事件，且所餘會員人數亦仍具有團體組織性，顯未因會員人數不足而影響其正常會務，並無空有法人外觀卻未實際運作之情形。再抗告人自承伊認相對人工會之發起人僅為與抗告人具有合作委任關係之桿弟人員，主張相對人非為合法成立之工會組織，業經對主管機關新北市政府核准相對人工會成立之行政處分提起確認無效之訴等情（見原審卷第9頁，該案業經臺北高等行政法院以107年度訴字第84號判決將原告之訴駁回，現由抗告人提起上訴由最高行政法院審理中）；另兩造如前述均為勞動部106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決案件之當事人（現抗告人已對該裁決不服向臺北高等行政法院提起行政訴訟審理中），足見兩造已因相對人工會會員權益具有嚴重利害對抗關係，倘本院單憑抗告人主張相對人會員人數未滿30人乙節，即裁定命相對人解散，反將使工會無法繼續正常運作，致損害其勞工會員權益之虞。從而，本件相對人工會依卷附資料既可認仍正常運作，未因會員人數減少而異，抗告人復無提出任何能供法院即時調查之證據或聲請調查其他證據，以釋明相對人工會是否存有無法依工會法第22條以下規定開會自行宣告解散，或內部已無從依章程正常運作會務等情，則其本件聲請相對人解散，自不能認有理由，而應予駁回。

四、綜上所述，原裁定所為駁回抗告人解散相對人工會之聲請，並無不當。抗告意旨聲明廢棄原裁定，為無理由，應予駁回。

五、據上論結：本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　19　　日

民事第四庭　審判長法　官　李世貴

法　官　王唯怡

法　官　張兆光

以上正本證明與原本無異。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀

，並應繳納再抗告費新臺幣1000元。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　19　　日

書記官　陳湘文