

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（100）字第 1 號

【裁決要旨】

- 1、 工會法第 28 條第 3 項所稱之「經會員同意」除指獲得會員個別同意外，尚包括經工會(代表)大會決議及章程訂定之情形。又，勞資雙方本已存在或新成立之代扣會費之約定或慣例，均不因工會法第 28 條第 3 項之規定之施行而影響其效力。
- 2、 關於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識已足。
- 3、 基於各工會之團結權保障，於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利的提供上，更負有平等對待的義務，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的可能。

【裁決本文】

申請人：大同股份有限公司產業工會

設：台北市

代表人：林進勇

住：同上

代理人：廖蕙芳律師

住：台北市重慶南路一段 121 號 6 樓 23 室

白○○

住:新北市

相對人：大同股份有限公司

設:台北市

代表人：林蔚山 住同上

代理人：余○○ 住同上

溫○○ 住同上

曾○○ 住同上

上列當事人間拒絕代扣工會會員會費爭議案，經本會於 100 年 7 月 1 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、相對人應自收受本裁決決定書之日起不得再對申請人為停止代扣申請人 100 年 4 月 30 日前入會會員會費之意思表示，亦不得於相對人每月發薪日時停止代扣申請人 100 年 4 月 30 日前入會之會員之前 1 月份會費及將代扣之會費交付予申請人之行為。
- 二、相對人應自收受本裁決決定書之日起 6 個月內，按月於發薪日起 7 日內向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形。

事實及理由

壹、 程序部分：

查相對人於100年4月11日口頭告知申請人，於申請人未取得會員書面同意前，將自100年5月1日起停止為申請人代扣會費；復於同年4月19日發函申請人重申於申請人未取得會員書面同意前，將自100年5月1日起停止為申請人代扣會費；並於100年5月30日本會第1次調查會時再為相同內容之陳述，則申請人以上開行為為工會法第35條第1項之不當勞動行為提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第51條準用同法第39條第2項應自知悉有違反工會法第35條第1項之規定之事由或事實發生之次日起90日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

（一）相對人於100年4月11日口頭告知申請人，於申請人未取得會員書面同意前，將自100年5月1日起停止為申請人代扣會費；相對人復於同年4月19日發函申請人重申於申請人未取得會員書面同意前，將自100年5月1日起停止為申請人代扣會費。

（二）新工會法第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。」在新工會法實施前，自申請人48年5月1日成立起，除中間因勞資爭議中斷5年外，相對人從未中斷其會費之代扣，並於會員當月薪資袋代扣「工會會費」欄明載，雙方從無爭議，故客觀上足以認該等會員與相對人間就按月代扣會費一事，有同意或默示同意無疑。更何況，會員同意代扣會費與否，係屬工會和會員間之關係，相對人不能以此做為不代扣之理由。又，勞資雙方如另有約定時，得排除工資全額直接給付原則，此觀勞動基

準法第22條第2項但書之規定即明。且新工會法第28條之規定，並未排除勞動基準法第22條之適用。

(三) 關於不代扣會費時申請人所受之影響：申請人主張，如果相對人停止代扣會費，因申請人工會只有3名專職人員，無法立即收取公司遍佈全國之會員的會費，對於攸關工會存續的會費收入將有所影響。

(四) 相對人拒絕繼續代扣申請人會費，卻獨厚三峽廠工會及板橋廠工會，根本沒有確認即同意繼續代扣。而且相對人為該等工會代扣會費方式與申請人相同，均未要求會員出具同意書，尤其在今(100)年5月1日後，相對人亦無要求板橋廠工會會員應提出同意書，此由相對人所提出之會員入會申請書中並無板橋廠工會會員同意書，即可知相對人對待申請人與其他之工會確有差別待遇之情事。

(五) 相對人拒絕代扣會費之背後有其他動機：相對人所以欲停止代扣長達數10年的會費之動機，與近來雙方僵持中之一連串的爭議有關。首先是99年9月27日之勞資會議上申請人因提出依照關係企業華映公司加薪3%之要求，而使相對人對申請人結下心結；嗣後申請人提報職工福利委員會8人代表，超過該委員會章程所定15名委員的半數席次，但加上板橋廠和三峽廠提報的3人共11人，超過章程所訂由工會推選10人之限制，因此雙方一直僵持不下，遲遲不能定案。由於該委員會資產龐大包括不動產、定存及大同公司百分之2.5股權，相對人恐無法繼續主導該委員會，因而趕在新法實施前，扶持其在桃園之電線電纜廠、大園廠與壹廠等3個廠區成立3個廠場工會，並在其關係企業之大

同綜合訊電公司另成立工會，隨後各工會提報福委會名單，使提報人數共達16人之多，顯藉此4個工會的成立來弱化申請人之實力。又，申請人曾就此向台北市勞工局申請調解，經查確有會員表示該廠之人事、總務主管有主導之事實，再由相對人於調解時同意「就資方不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，該件調解始成立。綜上所述，可見相對人確有主導新工會成立之情事。再者，申請人原定今(100)年5月召開之第18屆第3次會員大會，申請人依照往例(相對人於第18屆第1次及第2次大會均同意所有出席代表之會務假)，向相對人提出出席代表的會務公假請求，但自新工會成立後，被相對人以廠場有其他工會之人員無權同意為由所拒，致使大會無法如期召開。

- (六) 綜上，相對人表示將停止代扣會費之行為，已構成工會法第35條第1項有關支配介入之不當勞動行為，經申請人理事會決議通過提起本件裁決，請求命相對人應繼續代扣100年4月30日前已入會之會員之會費並轉交申請人，至於不同意代扣之會員，不在本件申請之範圍內。

二、相對人辯稱：

- (一) 依新工會法第28條第3項之規定，必須有會員同意公司始得代扣會費。若未取得會員之同意，相對人之代扣會費即無法律依據。

- (二) 申請人主張相對人拒絕代扣會費之背後是否有其他動機云云。惟查：

- (1) 關於調薪案部分：相對人已多次向申請人表示，加薪須以

相對人整體營運成果考量，故願持續協商並掌握最佳時機辦理，不應就此與停止代扣會費作不當連結。如果要將不代扣會費作為打壓申請人之手段，相對人又何主動向申請人表示願協助徵詢會員同意事宜？

(2) 關於福利委員會之爭端部分：依財團法人大同聯合職工福利委員會組織章程第5條規定，15名委員中由工會推選10人，但申請人與其他三峽廠工會和板橋工會所提報人數合計11人已超過章程所定人數，故相對人乃於99年10月13日發文請前述3個工會自行協商解決。此時，申請人所稱之桃園3個廠區工會及關係企業工會均尚未成立，故如申請人所稱相對人因恐無法主導福委會而成立新工會云云，顯與事實不符。

(3) 關於會務公假之拒絕部分：申請人提出請求時，對於是否准假係適用法律之疑義，嗣經相對人函詢主管機關後，已於100年5月30日回覆准假，申請人不應再執此適用法律之疑義，與不當勞動行為混為一談。

(二) 關於申請人所稱相對人僅針對申請人停止代扣，卻繼續代扣其他工會會費云云。查相對人對於其他工會亦要求取得會員同意後，始為代扣工會會費，此有其他工會所提出之會員同意書可稽，故相對人並無對申請人為差別待遇之情事。

(三) 綜上，相對人所為於申請人未取得會員書面同意前，將自100年5月1日起停止為申請人代扣會費之意思表示，純係依新工會法第28條第3項之規定而為，無不當勞動行為之可言。爰聲明駁回申請人之請求。

三、兩造不爭執之事實

1. 申請人工會自民國48年成立起，除其間有5年期間因勞資爭議而停止外，相對人均有按月代扣申請人會員之會費。
2. 相對人於100年4月11日口頭告知申請人，於工會法施行後申請人如未取得會員書面同意前，將自100年5月1日起停止代扣申請人會員之會費，復於同年4月19日發函申請人重申上開內容。
3. 相對人於100年5月1日新工會法實施後，僅對申請人表示於申請人未取得會員書面同意前將停止代扣申請人會員之會費，並未對其他工會為將停止代扣其會員之會費之意思表示。
4. 相對人於100年6月7日發放5月份薪資時，仍有代扣申請人100年4月30日前入會會員之5月份會費。

四、查新法施行後之申請人企業工會與新法成立前之產業工會的組織，具同一性，此亦為兩造所不爭執，合先敘明。經查本件之主要爭點有二：一為工會法施行後，申請人於工會法施行前已入會之會員，是否應提出會員代扣同意書，相對人始有代扣申請人該等會員會費之義務？一為相對人對申請人所為於申請人未取得會員書面同意前，將自100年5月1日起停止為申請人代扣會費之意思表示，是否構成新工會法第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？茲就上述爭點分述如下：

（一）關於新工會法施行後，申請人於工會法施行前已入會之會員，是否應提出會員代扣同意書，相對人始有代扣申請人該等會員會費之義務部分：

（1）按新工會法第28條第3項所以規定雇主有代扣工會會費之

義務，其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，並非有意增加會員同意書之條件來使早已存在之代扣會費制度的勞資關係發生變動，否則即有與「穩定企業工會與雇主間之勞動關係」之立法目的相違背。該條文所規定之「經會員同意」除指獲得會員個別同意外，尚包括經工會(代表)大會決議及章程訂定之情形，而此一規定即為勞動基準法第22條第2項但書所指之工資全額直接給付原則之例外規定。又，同條所規定之雇主代扣義務為工會法所創設，自以本法100年5月1日施行日起，雇主始生代扣會費的義務。至於在施行日前或施行後，勞資雙方本已存在或新成立之代扣會費之約定或慣例，均不因工會法第28條第3項之規定之施行而影響其效力。

- (2) 查兩造對於申請人工會自民國 48 年成立時起，除其間有五年期間因勞資爭議而停止外，申請人之會員均由相對人按月自會員之當月工資中代扣申請人會費，再由相對人將所代收之會費轉交申請人，且申請人會員之每月薪資津貼獎金明細袋上，亦有工會會費一欄，並載有「80」之字樣，亦即由相對人於申請人之會員當月薪資中代扣 80 元之會費，有申請人所提會員之 100 年 5 月份薪資津貼獎金明細袋可稽，而此一由相對人代扣會費之行為已有數十年之久，徵諸上開事實，足以認定相對人與申請人之會員間就長年由相對人代扣會費有默示同意存在，此已成為雙方間之慣例。相對人以新工會法施行後，申請人未取得所有會員同意前，相對人無工會法第 28 條第 3 項之法定義務為由，對申請人為將停止代扣會

費之意思表示，自非合法。

(二) 關於相對人對申請人所為於申請人未取得會員書面同意前，將自100年5月1日起停止為申請人代扣會費之意思表示，是否構成新工會法第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」之不當勞動行為部分：

(1) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、集體協商權及爭議權時，採取反工會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。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第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」之不當勞動行為的判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

(2) 又我國於2009年所通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第22條第3項規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織1948年公約締約國，不得根據本條採取立法

措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」因此，國際勞工組織依據憲章第26條規定，為處理會員國違反第87號「結社自由及團結權保障公約」以及第98號「團結權及團體協商權公約」的申訴案件，而成立之結社自由委員會所作出之「結社自由委員會決定及原則摘要」關於雇主停止代扣工會會費之行為，於第475項載為「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。」，上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，特別是工會法第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」之不當勞動行為類型的要件時，自得引為參考的依據。

- (3) 本件相對人與申請人100年4月30日前入會之會員間，有代扣會費之默示同意存在，已如上述；則相對人以無法律依據為由，而對申請人為將停止代扣之意思表示，係違反新工會法第28條第3項之規定。此一義務之違反是否構成不當勞動行為，仍須審視其是否構成工會法第35條第1項第5款之「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之要件。按工會為獨立自主之勞工團體，工會會費為其組織和活動的主要經費來源，勞資間代扣會費的約定是一種便利的提供，並不違反工會的自主性；而且代扣會費制度，乃工會存續的基礎，與團結權行使具有深厚的關係；再者，雇主應避免因停止代扣會費的便利措施，而導致工會財務困難及不利勞資關係和諧的發展，為上述國際勞工組織結社自由委員會依據第87及98號公約所作成之決定。因此，在本件相對人與申請人會員間，就由相對人長期代

扣會費之慣例存在之情形，其單方所為終止代扣之意思表示，因相對人對於該行為有導致申請人工會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。再查，申請人之會員遍佈全國及申請人只有3名專職工作人員，為相對人所不爭執；則在事實上，以3個人之編制，尚難收取申請人全體會員的會費。更何況該3名專職工作人員，本即有固定之工作，能否再額外負責收取申請人全體會員每月之會費，不無疑義。相對人明知此一情形，則其所為將終止相對人與申請人會員間之代扣會費之意思表示本身，已足影響申請人工會之組織和活動，亦即已構成工會法第35條第1項第5款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。

- (4) 再者，我國新工會法第6條第1項第1款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有2個以上工會並存的情形。此時，雇主與複數工會併存之各工會間應保持何種關係，新法並無明文規定。按依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為。
- (5) 因此，我國在評價不當勞動行為時，基於各工會之團結權保障，亦應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利的提供上，更負有平等對待的義務，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的可能。

(6) 本件相對人於新工會法實施後，僅對申請人表示於申請人未取得會員書面同意前將停止代扣申請人會員之會費，並未對其他工會為將停止代扣其會員之會費之事實，固不爭執，惟辯稱相對人對其他工會亦要求取得會員同意後，始為代扣工會會費，相對人並無對申請人為差別待遇云云，並提出其他工會之會員同意書為證。經查，相對人於詢問會時自陳於今年（即100年）4月份時要求申請人以外之其他工會提供會員代扣會費同意書，該等工會均表示已有代扣會費之會員同意書，並提供代扣會員名冊云云，顯見其他工會僅係提供名冊，並無將各該工會全部會員代扣會費之同意書交付於相對人，參諸相對人所提供之證物中，僅有申請人以外之各工會1至2人之入會申請書，自不足以證明如相對人所稱已取得其他工會全體會員代扣會費同意書之事實。既然相對人對其他工會並未為未取得會員書面同意前，將停止代扣該工會會員之會費之意思表示，卻獨對申請人為未取得會員書面同意前，將停止代扣該工會會員之會費之意思表示，而無視相對人與申請人之會員間就由相對人代扣會費一事有默示同意存在之事實，亦有違雇主之中立義務，自難謂不構成新工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。相對人辯稱本件純係法律見解之問題，並非不當勞動行為云云，尚非可採。

五、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

六、綜上所述，相對人對申請人為未取得會員書面同意前，將停止代扣該工會會員之會費之意思表示，影響到申請人工會存續之基礎。同時對於其他工會未獲得其全體會員同意仍繼續為其代扣會費之行

為，亦有違雇主之中立義務。核相對人之行為構成新工會法第35條第1項第5款之不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為。從而，申請人請求命相對人自收受本裁決決定書之日起不得再對申請人為停止代扣會費之意思表示，亦不得於相對人每月發薪日時停止代扣申請人100年4月30日前入會之會員之前1月份會費及將會費交付予申請人之行為，為有理由，應予准許，爰裁決如第一項主文所示。又因本件所為之上開救濟命令係為回復受到侵害之公平勞動關係秩序，及確保未來勞動關係之公平，為達上開目的，本會認命相對人於收受本裁決決定書之日起6個月內，應按月於發薪日起7日內向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形應屬適當，爰裁決如主文第二項所示。

七、據上論結，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項、第2項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

辛炳隆

吳姿慧

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 0 年 7 月 2 2 日