

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 108 年勞裁字第 49 號

3 【裁決要旨】

4 依本會前述可知，本會及行政法院之實務見解均認為，雇主之概念於  
5 不當勞動行為實施之判斷上，應以實質管理權或實質實施者之控制從  
6 屬關係為認定。相對人為金控公司，申請人工會會員為金控公司與轄  
7 下子公司所屬員工，是故，如同前述本會及行政法院實務見解，相對  
8 人係屬金控公司，其轄下子公司之經營決策當受金控公司主導及影響，  
9 而申請人工會會員均為金控公司與轄下子公司所屬員工，相對人對於  
10 其員工及其轄下員工之勞動條件亦具有決定權限，自有實質管理權，  
11 工會法第 36 條給予公假之法定雇主義務相對人自應遵守。相對人辯稱，  
12 第三人阮○○並非相對人員工，相對人在人事管理上根本無從核給會  
13 務公假云云，並無理由。

14  
15 【裁決本文】

申 請 人：元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會  
住高雄市苓雅區中正一路 177 之 2 號

代 表 人：石文經  
住同上

代 理 人：陳金泉律師  
葛百鈴律師  
李瑞敏律師

設臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

相 對 人：元大金融控股股份有限公司

設臺北市松山區敦化南路 1 段 66 號

代 表 人：申鼎錢

住同上

代 理 人：林育嫻律師

謝侑儒律師

設臺北市中山區南京東路 3 段 225 號 14 樓

1

2 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會  
3 （下稱本會）於民國（以下均同）109 年 5 月 15 日詢問程序終結，並  
4 於同日作成裁決決定如下：

5 **主 文**

6 一、相對人拒絕依工會法第 28 條第 3 項之規定，為申請人工會代扣會  
7 費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8 二、相對人拒絕核給申請人理事阮○○108 年 11 月 20 日會務公假之行  
9 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10 三、相對人應於本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，協助申請人代扣  
11 會費，並將代扣會費之證明送交勞動部存查。

12 四、相對人應於本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，核給申請人理事  
13 阮○○108 年 11 月 20 日之會務公假，並將核給會務公假之證明送  
14 交勞動部存查。

15 五、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，將本裁決決定主  
16 文以標楷體 16 號自行公告於相對人所屬內部網站首頁 14 日以上，

並將公告事證送交勞動部存查。

### 事實及調查意見

#### 壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」，合先敘明。

二、查申請人元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會於 108 年 12 月 12 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人拒絕依工會法第 28 條第 3 項規定為申請人工會代扣會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 確認相對人拒絕核給申請人工會理事阮○○108 年 11 月 20 日會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(三) 相對人應自收到本裁決決定書翌日起七日內協助申請人工會代扣會費。(四) 相對人應自收受本裁決決定書翌日起七日內起，給予申請人工會理事阮○○108 年 11 月 20 日會務公假。(五) 相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號自行公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證存查。

1 三、經查，本件相對人拒絕為申請人元大金融控股股份有限公司與子  
2 公司企業工會代扣會費及拒絕核給申請人工會理事阮○○會務公  
3 假之行為，於 108 年 11 月起發生效力，申請人上開請求，自事實  
4 發生之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第  
5 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

6 四、次按裁決之申請，以工會為申請人時，倘該申請人非工會法所定  
7 之工會者，裁決委員會應作成不受理之決定，不當勞動行為裁決  
8 辦法第 15 條第 1 項第 3 款定有明文。查申請人係依據工會法第 6  
9 條第 1 項第 1 款所稱「依金融控股公司法所定金融控股公司與子  
10 公司內之勞工」所組織之企業工會，並業已取得工會登記證書而  
11 自 105 年 4 月 1 日成立至今，並經行政主管機關即高雄市政府勞  
12 工局以 105 年 4 月 8 日高市組勞字第 10532409700 號函准予成立  
13 登記（申證 1），自為合於工會法規定之工會。關於申請人成立登  
14 記之行政處分，依照行政程序法第 110 條第 3 項規定，未經撤銷、  
15 廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在而仍產生規制  
16 效果，除拘束原處分機關、相對人、利害關係人外，基於法治國  
17 家權力分立原則要求，亦具有拘束其他機關、法院或第三人效果。  
18 在未經有權機關依法撤銷或廢止之前，應受到有效之推定，其他  
19 機關及法院在處理其他案件時，必須予以尊重，以之為既成事實，  
20 納為自身行政作為或判決之基礎構成要件事實（臺北高等行政法  
21 院 99 年度訴字第 1595 號行政判決參照）。綜上所述，申請人為工  
22 會法所定之合法工會，具備裁決申請之當事人適格無疑，併予敘  
23 明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)就相對人恣意否認申請人存在之部分：

1. 相對人稱申請人工會組織成立過程有瑕疵、司法程序尚未定讞，據此拒絕代扣會費等云云；惟查，申請人工會係依據工會法第6條第1項第1款所成立之企業工會，此有前呈申證1所示工會登記證在卷可稽，此無容相對人恣意否認申請人工會依法成立、依法行使權利也。亦即，申請人工會係依工會法規定登記、成立之工會，此有申證1所示工會登記書可參。法人格與適格性、以及行使權利義務之權能（包含但不限於請求代扣會費等），均無容資方置喙、無容相對人漫為指摘！更且，前述核准申請人工會成立登記之行政處分，依法有效存在且具行政處分之效力，敬請參諸臺北高等行政法院99年度訴字第1595號行政裁判要旨：「行政程序法第110條第3項規定，行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。無效之行政處分自始不生效力。又有效之行政處分效力，除拘束原處分機關、相對人、利害關係人外，基於法治國家權力分立原則要求，亦具有拘束其他機關、法院或第三人效果。故非屬行政爭訟對象之行政處分，在未經有權機關依法撤銷或廢止之前，應受到有效之推定，其他機關及法院在處理其他案件時，必須予以尊重，以之為既成事實，納為自身行政作為或判決之基礎構成要件事實。」（申證8），相對人自應受到拘束而不能恣意指摘。

1      (二) 就相對人刻意違法、刻意不予代扣會費，明顯不當影響申請人  
2      工會運作之部分：

3      1. 申請人為企業工會，依據工會法第 28 條第 3 項規定：「企業  
4      工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，  
5      自其工資中代扣工會會費，轉交該工會」；為此，申請人前以  
6      108 年 10 月 28 日元金控工發字第 108000025 號函說明依據  
7      第一屆第四次臨時會員代表大會決議，函請相對人依工會法  
8      第 28 條第 3 項規定予以代扣會費（申證 2）。無奈，相對人  
9      卻毫無回應、置若罔聞，刻意違反不予以為申請人代扣會費。  
10     幾經等候，不僅未獲相對人善意回應，相對人公司高○○經  
11     理更於 108 年 11 月 26 日以電子郵件方式致函予申請人工會  
12     理事長，清楚表明拒絕代扣會費（申證 3）。是相對人持續敵  
13     視與漠視申請人，堅持不願依工會法第 28 條第 3 項規定予以  
14     代扣會費，致令申請人會費收取與工會活動而受到不當影響，  
15     誠已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為甚明。

16     2. 再請參諸貴會 107 年勞裁字第 73 號裁決決定要旨：「查申請  
17     人係依據工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱『依金融控股公司  
18     法所定金融控股公司與子公司內之勞工』所組織之企業工會，  
19     並業已取得工會登記證書而自 105 年 4 月 1 日成立至今，並  
20     經行政主管機關即高雄市政府勞工局以 105 年 4 月 8 日高市  
21     組勞字第 10532409700 號函准予成立登記，自為合於工會法  
22     規定之工會。」（申證 9），相對人明知於此，卻刻意否認申請  
23     人工會存在、拒絕代扣會費，此確實係不當勞動行為甚明！

1 尤有甚者，再請 貴會參諸申證 10 之相對人函文，即便 貴會  
2 前揭 107 年勞裁字第 73 號裁決決定主文第三項命相對人應與  
3 申請人工會協商，相對人也刻意否認申請人工會存在、逕自  
4 發函予申請人工會代表人石文經理事長！相對人刻意無視、  
5 忽視、漠視申請人工會存在，確實構成不當勞動行為甚明。

6 3. 另貴會 108 年勞裁字第 20 號裁決決定意旨：「而上開高雄市  
7 政府同意申請人成立登記之行政處分，依前揭行政程序法第  
8 110 條第 3 項規定，於未經撤銷等事由而失效者，效力繼續  
9 存在，具有拘束原處分機關、相對人、利害關係人、其他機  
10 關、法院或第三人之效果。上情並經本會 107 年勞裁字第 73  
11 號認定綦詳在前。申請人既為合法組織成立、登記之企業工  
12 會，依法具團體協約之協商資格，相對人一再以設立程序有  
13 瑕疵為由遽為否定申請人之合法性，並進而拒絕與伊為團體  
14 協約協商，其理由顯非正當，是申請人所請相對人以 108 年  
15 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商行為，構成違反團  
16 體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，洵有理由。」  
17 (申證 11)，類同道理，申請人工會既為合法組織成立、登記  
18 之工會，依據工會法第 28 條以及工會法施行細則第 25 條規  
19 定，相對人公司有代扣會費之義務。

20 4. 又申請人早從 107 年 9 月 19 日業已去函請求代扣會費，此請  
21 參申證 6 所示函文，後續幾度函文往返，相對人公司以申證  
22 7 所示函文同意提供專用信箱與代扣會費，但卻實際上再未  
23 任何回應，代扣會費一事，確實已溝通多時，如此一個雇主

1 法定責任，申請人工會都要這樣費力請求，至今未果，方有  
2 本件裁決申請之提出，此亦係申請人工會前向貴會提出 107  
3 年度勞裁字第 73 號裁決原因。前述申證 7 函文以後，相對人  
4 更對申請人工會充滿敵意，尤其 貴會 107 年勞裁字第 73 號  
5 裁決以後，相對人公司根本不將申請人工會當作工會，最起  
6 碼的聯繫窗口也不給，申請人工會萬般無奈也只能再以前呈  
7 申證 2 函文請求代扣會費。申請人 108 年 12 月 12 日提出裁  
8 決迄今，相對人也毫無意願與申請人溝通、處理代扣會費一  
9 事，卻反稱係申請人工會違反誠信，此誠無道理可言！就此，  
10 申請人工會也願意釋出善意，如相對人認為誤會一場，勞資  
11 雙方大可在貴會成立和解、由相對人同意依法代扣會費，以  
12 達勞資和諧。

13 （三）就相對人拒絕核給申請人工會理事阮○○108 年 11 月 20 日會務  
14 公假之部分：

- 15 1. 相對人惡意違反工會法第 36 條規定、刻意不給予申請人工會  
16 理事阮○○108 年 11 月 20 日會務公假！易言之，108 年 11  
17 月 20 日會務當天，申請人工會副理事長黃○○與理事阮○○  
18 參加上級工會勞動教育訓練課程，為此早於 108 年 11 月 08  
19 日由本會去函相對人申請是日公假，此有申證 4 函文可稽。  
20 依據工會法第 36 條第 2 項規定，申請人為企業工會，申請人  
21 工會理監事於每月 50 小時範圍內得請公假辦理會務；無奈相  
22 對人卻無視於法令規範而執意不給予申請人工會理事阮  
23 ○○108 年 11 月 20 日會務公假！是前述相對人拒絕給予公



1 假之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行  
2 為。

3 2. 又申請人工會係將申證 4 公函作為附加檔案後、再以郵件傳  
4 送至相對人公司人力資源部；請參申證 5 郵件係於 108 年 11  
5 月 8 日發出，相對人公司郵件系統也顯示已傳遞。是相對人  
6 竟抗辯未收到，此實在讓人費解。此外申請人工會幹部請假  
7 慣例，申請人工會幹部均係一樣、同前說明地使用行內信箱  
8 檢附正式公文請假。

9 （四）相對人指摘申請人工會不提供會員同意證明、反而申請本件不  
10 當勞動行為裁決而有違誠信原則等云云；惟查，工會法施行細  
11 則第 25 條第 1 項已清楚規範：「本法第二十八條第三項所稱經  
12 會員同意，指下列情形之一：一、會員個別同意。二、工會會  
13 員大會或會員代表大會議決。三、工會章程規定。四、團體協  
14 約之約定。五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。」，相  
15 對人公司內部設法務部門、並有多名律師，誠不能稱不知前  
16 述法令規定也！事實上，申請人工會早已多次提及請相對人代  
17 扣會費，相對人確實無意代扣，且明知前述法令規範卻再以 108  
18 年 10 月 26 日函文要求申請人工會提出會員同意證明，確實刻  
19 意刁難、毫無意願代扣會費！

20 （五）另本件 貴會於調查時亦已勸諭雙方和解，若真如相對人所述、  
21 誤會一場，沒有不代扣會費，何以相對人不願和解？！真正的  
22 原因與理由係相對人自從申請人工會提出裁決後即敵意對待，  
23 連最最起碼的法定義務、法律規範之代扣會費，相對人卻都不

願意，不僅刻意刁難，卻還指控係申請人違反誠信原則？！

(六) 至若相對人再辯稱非雇主、不能代扣會費也不能給予會務假等云云，實無可採。

1. 惟查集體法之雇主概念本，不能受限於個別勞動法，就此請參臺北高等行政法院 105 年訴字第 839 號判決意旨：「對於勞動三法之規範，應考量『團結權保障』而為法律解釋，對於工會法第 35 條第 1 項之『雇主』，宜採『實質管理說』，而不應限於僱傭契約而論『雇主』地位。」(申證 12)。

2. 就此 貴會 103 年勞裁字第 12 號裁決決定意旨亦清楚揭櫫：

「按工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括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。因此，從工會法第 35 條係為排除侵害勞工之團結權、團體協商權以及團體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，該條第 1 項所稱之雇主之概念，就金融控股公司與子公司企業工會而言，不僅金融控股公司為其相對之雇主，該金融控股公司之子公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其金融控股公司具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定，無論從相關公司法規，抑或工會法之立法目的解釋而言，皆屬正確（參見臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1389 號判決）。」(申證 13)。

3. 最高行政法院 105 年判字第 389 號判決意旨亦肯認：「鑑於我國過去側重經濟發展，多以私法自治之角度觀察勞資糾紛，致資方可挾經濟優勢為談判條件，而就結構性弱勢之勞方為剝削；復且於全球經濟自由化及市場彈性化趨勢下，資本日趨集中，社會資源掌握於少數資本家手中，對勞動者更造成實質不利影響，在此勞資雙方力量嚴重不對等之情況下，有必要對基本勞動人權給予充分之法律保障，令工會組織具有代表性及強大團結力，始有可能透過集體協商方式，與對勞動條件及經濟條件具有決定權限之對手進行交涉。尤其，當資本家挾龐大財富並藉關係企業進行更大規模之經濟活動時，其各受控子公司之勞工行使團結權時所面臨之對手，絕非各該私法聘雇契約上之雇主而已，對受控子公司掌握絕對經濟條件、且對勞工之勞動條件具有決定權限之控股公司，才是團結權所要面對之結構性勢力。是以，工會法第 35 條不當勞動行為所規範之『雇主』不應再限於私法上僱傭契約觀察，對工會成員所屬私法上雇主具有實質管理權者，亦應納入規範，不容其以受控子公司各自於私法上有獨立人格，而謂各該受控子公司對工會之作為，與其無涉，藉以脫免其於勞工行使團結權時所應盡之防止侵害義務，始能有效架構集體勞資關係。」(申證 14)；另最高行政法院 104 年判字第 338 號判決意旨也明白闡釋：「原裁決決定就『雇主』之概念，演繹自工會法第 6 條第 1 項第 1 款關於『企業工業』中相對應雇主之規定，採取『全體關係企業之實質管理權』標準，只要

1 具有實質管理權，均應認定為屬於同一地位之雇主。」(申證  
2 15)，敬請 卓參。

- 3 4. 此外，臺北高等行政法院 104 年訴更一字第 79 號判決意旨亦  
4 認：「不當勞動行為制度，其目的在保護勞工或工會從事工會  
5 活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追  
6 究雇主之勞動契約責任，故無嚴格將雇主範圍限制於勞動契  
7 約上雇主之必要。而工會法第 35 條之立法目的係為排除侵害  
8 勞工之團結權、集體協商權以及集體爭議權等之不當勞動行  
9 為、回復正常之勞資關係。是以工會法第 35 條所稱之雇主，  
10 就關係企業工會而言，不僅依公司法所定之控制公司為其相  
11 對之雇主，該關係企業之從屬公司如有對其為不當勞動行為  
12 時，亦應解為與其控制公司具有同一地位之雇主，反之亦然。  
13 準此，在關係企業中存有複數工會時，關係企業中具有實質  
14 管理權之雇主，是否針對特定工會予以特別提供便利和援助  
15 而介入影響工會自主活動情形，而構成支配介入不當勞動行  
16 為，當以全體關係企業之實質管理權觀點，認定是否有支配  
17 介入之行為，而非僅從形式上法人格為論斷。又從工會法第  
18 35 條係為排除侵害勞工之團結權、集體協商權及集體爭議權  
19 等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，  
20 該條第 1 項所稱之雇主之概念，就關係企業工會而言，不僅  
21 依公司法所定之控制公司為其相對之雇主，該關係企業之從  
22 屬公司如有對其為不當勞動行為時，亦得解為與其控制公司  
23 具有同一地位之雇主之可能。即所稱雇主概念於不當勞動行

為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定。.....按工會法第 35 條不當勞動行為所規範之雇主，範圍應由『全體關係企業之實質管理權』認定，只要具有實質管理權，均應認定為屬於同一地位之雇主。」(申證 16)，敬請鑒核。

5. 是以，相對人為金控公司，申請人工會會員為金控公司與轄下子公司所屬員工，相對人對轄下子公司為百分之百持股，自有實質管理權，無論是代扣會費或給予公假等法定雇主責任，相對人自應遵守，誠不能以個別勞動契約作為推託、卸責之理由！

(七) 另相對人亦不爭執申證 4 請假函文確實已收悉，就此相對人先無故否認收到請假申請，現又稱申請人工會阮○○幹部並非其員工而無從准假等云云，惟查申請人工會係企業工會，依據工會法第 36 條第 2 項規定，幹部在每月 50 小時範圍內得申請會務假辦理會務，此為雇主法定義務，相對人為金控公司，對於轄下子公司均有實質控制權，而具備集體法之雇主概念無疑。是相對人依法應給予申請人工會幹部會務假，敬請 鑒核。尤有甚者，鑒於 貴會 107 年度勞裁字第 73 號以及 108 年度勞裁字第 20 號裁決決定，均以救濟命令方式命相對人需與申請人工會進行協商；相對人雖無意遵守，但又恐遭勞動部為連續處罰，近日方與申請人工會就前述事宜進行協商，而申請人工會幹部與相對人進行前述兩議題之協商時，同樣給予申請人工會幹部

1 公假出席協商，此足見相對人並非不能、實則係不願或不為公  
2 假給予也！

3 (八) 懇請 貴會審酌相對人恣意否認申請人工會之法人格，過往即有  
4 抗拒與相對人進行團體協約之協商情事(請參 貴會 108 年度勞  
5 裁字第 20 號裁決決定)，現更是連法已有明文的雇主代扣會費  
6 義務、給予會務公假義務均不願履行，其目的確實在於打壓申  
7 請人工會，藉此影響申請人工會運作！此請參諸最高行政法院  
8 106 年判字第 222 號判決意旨：「99 年 6 月 23 日修正公布之工  
9 會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之  
10 制度，其第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權  
11 之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動  
12 之行為，即日本所稱之支配介入行為。該禁止支配介入之行為  
13 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  
14 入於支配介入行為當中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，  
15 即可直接認定為不當勞動行為，無庸再個別證明雇主是否有積  
16 極之意思，此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作  
17 為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參  
18 與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。又於判斷  
19 雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為  
20 時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內  
21 容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不  
22 利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是  
23 雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇

1 主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否具有不當影響、妨  
2 礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，而構成不當勞動行  
3 為，此即學理上所謂之『大量觀察法』。(申證 17)，觀諸兩造  
4 間勞資脈絡，相對人確實對於申請人工會多有嫌惡，且相對人  
5 拒絕代扣會費將導致申請人工會收取會費困難而影響申請人工  
6 會之財務與運作，又相對人拒絕給予會務公假之舉也將造成申  
7 請人工會幹部無法辦理會務進而影響工會活動與運作，敬請 鑒  
8 核。

9 (九) 其餘參見申請人 108 年 12 月 12 日不當勞動行為裁決案件申請  
10 書、109 年 03 月 10 日不當勞動行為裁決補充理由書，及各該書  
11 狀檢附之證物。

12 (十) 請求裁決事項：

13 一、 確認相對人拒絕依工會法第 28 條第 3 項規定為申請人工會  
14 代扣會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當  
15 勞動行為。

16 二、 確認相對人拒絕核給申請人工會理事阮○○108 年 11 月 20  
17 日會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不  
18 當勞動行為。

19 三、 相對人應自收到本裁決決定書翌日起七日內協助申請人工  
20 會代扣會費。

21 四、 相對人應自收受本裁決決定書翌日起七日內起，給予申請人  
22 工會理事阮○○108 年 11 月 20 日會務公假。

23 五、 相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以

1 標楷體 16 號自行公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將  
2 公告事證存查。

3 二、相對人之答辯及主張：

4 (一) 就申請人未受公司代扣會費部分：

5 1. 按「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員  
6 之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會」，工會法  
7 第 28 條第 3 項訂有明文。申請人固稱其發函予相對人後，  
8 相對人於 108 年 11 月 26 日以電子郵件清楚表明拒絕代扣會  
9 費云云。惟查，由申請人提出之申證三電子郵件可知，相對  
10 人僅係表達請申請人提供業經會員同意扣繳會費之相關證  
11 明，以確認員工權益受到保障；在申請人未證明其已取得會  
12 員授權前，相對人自不敢違背工會法上開規定逕行扣繳，以  
13 免爭議：「為確保本公司及子公司員工之薪資所得受到完整  
14 保障，就 台端提請本公司應辦理代扣系爭組織會員會費事  
15 宜，在 台端未依法提供系爭組織會員之授權文件前，本公  
16 司當無權代系爭組織扣繳會員會費」(申證 3)。

17 2. 次查，相對人於發送上開電子郵件後，申請人對此竟無任何  
18 回應；直至近 3 個月後，相對人始驟然收受 貴會就本件不  
19 當勞動裁決之相關通知，實令相對人備感意外。換言之，申  
20 請人完全漠視相對人回覆之行為，非相對人所能控制，而申  
21 請人所為，更係違反勞資互動之協力義務與誠信原則，是申  
22 請人無端主張相對人係不當勞動行為云云，當屬無理。

23 3. 況查，員工是否同意相對人得自渠等薪資中扣繳會費以轉交



1 申請人，除攸關員工權益外，亦屬工會法第 28 條第 3 項所  
2 明定之要件。倘相對人在毫無任何確認程序下，即逕予扣繳  
3 員工薪資，更易致生諸多勞資糾紛，相對人自不可不慎。

4 4. 末查，基於申請人組織於設立過程中存有諸多重大瑕疵，相  
5 對人已就此節另循司法爭訟途徑救濟，俾便終局定紛止爭，  
6 而此爭議正繫屬於高雄高等行政法院審理中（案號：108 年  
7 度訴字第 439 號／股別：丁股）。本件姑不論申請人從未提  
8 出所謂會員授權文件，倘若相對人於司法爭訟未確定前即逕  
9 予扣繳員工薪資，一旦申請人組織設立遭司法機關撤銷，則  
10 後續衍生扣繳薪資之回復原狀將屬一大難題，以上懇請 貴  
11 會鑒察，以保障員工權利。

12 （二）至於申請人主張其於 108 年 11 月 8 日以申證四函文向相對人申  
13 請會務公假，相對人拒絕給假係不當勞動行為云云。然查，相  
14 對人處理請假相關事務之人力資源部，自相對人於 109 年 2 月  
15 14 日收到申請人書狀前，從未收受申證四函文或相關請假之申  
16 請，根本不知此節，又何來拒絕可言？申請人就申證四函文確  
17 已送達相對人乙節，亦未提出任何證據以證其實，故於申請人  
18 提出相關事證前，相對人先予否認，併此敘明。

19 （三）申請人固來函要求代扣會費，然對於相對人請其提供相關文件  
20 之回覆卻置之不理，反而逕向 貴會主張相對人拒絕代扣會費  
21 該當不當勞動行為云云，實悖於誠信原則：

22 1. 查申請人雖曾於 107 年 9 月 19 日發函予相對人要求代扣會  
23 費（申證 6），然相對人已於 107 年 10 月 2 日函覆申請人請

其提供會員名冊、會費明細等資訊（相證 1），詎申請人再無回應。直至事隔 1 年多後，申請人再於 108 年 10 月 28 日發函重提代扣會費一事（申證 2），相對人則於 108 年 11 月 26 日請申請人提供業經會員同意扣繳會費之相關證明，俾便符合工會法第 28 條第 3 項規定等情（申證 3），然申請人再度不予回應，反而逕向 貴會主張相對人該當不當勞動行為。

2. 由上可知，針對申請人來函要求代扣會費乙節，相對人分別於 107 年、108 年均有回覆請申請人協力配合辦理，本案實係申請人屢屢置之不理、漠視相對人回覆，難謂不可歸責申請人，申請人逕提起本件不當勞動行為裁決申請，乃係權利濫用，有違誠實信用原則。

（四）相對人對於非員工之人根本無從發放工資，亦無相關薪資帳戶可資扣繳，何來進行代扣會費事宜？尚祈 貴會明鑑：

1. 按「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。」工會法第 28 條第 3 項定有明文。
2. 次按「企業間轉投資或相互持股之狀況，乃現代企業擴張事業版圖、尋求多角化經營所必須，此亦為公司法第 369 條之 1 以下所明文許可，此等關係企業仍為各自獨立之法人，是以從屬公司倘無惡意規避、遁免應負責任，致其債權人無從求償之情事，尚難任意將該從屬公司之法人格形骸化，將從屬公司自身之法律義務逕行歸屬於控制公司之理，否則上開

1 公司法規定及關係企業法人人格獨立性即形同虛設。……東  
2 安公司雖屬被上訴人公司百分之百控股之從屬公司，與被上  
3 訴人公司有相當之合作往來，然其既有自身之業務範圍、規  
4 範制度、人事權限，財務支出亦與被上訴人公司有所區隔，  
5 實收資本額幾近 10 億元，存在迄今亦逾 15 年，顯非徒為形  
6 式上存在之公司，自具可為對外享受權利、負擔義務之法人  
7 人格，與被上訴人公司無涉，則東安公司於自行聘用所需員  
8 工後，對其員工進行管理考核及任免獎懲，亦屬其權利義務  
9 之正常行使，難認有何違背常情可言，縱該公司將會計、財  
10 務、人事、法務等事宜付費委請被上訴人代為服務管理，自  
11 不能認為被上訴人有何故意侵害勞工權益或脫免應負債務，  
12 而惡意利用東安公司之法人格以規避自身責任，致上訴人權  
13 利受損求償無門，是其徒引形骸化理論，指摘東安公司並不  
14 存在，伊實質上為被上訴人雇用之員工云云，要無可採。是  
15 被上訴人辯稱：兩造間並無僱傭關係存在，上訴人不得向伊  
16 請求發給薪資等語，即屬有據。」臺灣高等法院 99 年度重  
17 勞上字第 44 號民事判決意旨參照（相證 2）。為免公司法第  
18 369 條之 1 以下規定及關係企業法人人格獨立性形同虛設，  
19 不宜逕認從屬公司之員工對控制公司亦有薪資請求權。

- 20 3. 準此，相對人依約只能對所屬員工發放薪資，相對人子公司  
21 之員工對相對人並無薪資請求權，相對人亦無渠等薪資帳戶  
22 可做任何扣繳動作，更無從依工會法第 28 條第 3 項代扣工  
23 會會費。經查，申請人主張相對人拒絕代扣所謂「會員會費」

1 該當不當勞動行為云云，則其基礎事實厥為：申請人所稱之  
2 「會員」應確實在相對人公司任職並從相對人公司支領薪資。  
3 然查，究竟有無此類具備會員身分之員工存在？若否，試問  
4 相對人如何進行扣繳事宜？既無從扣繳，又何來不當勞動行  
5 為可言？以上，應由申請人先證明上開重要之基礎事實存  
6 在。

7 (五) 第三人阮○○並非相對人員工，相對人在人事管理上根本無從  
8 核給會務公假。再者，阮○○並未舉證其已依所任職公司之請  
9 假規定辦理請公假手續，若阮○○尚未辦理請假手續，何來「拒  
10 絕給假」可言？申請人逕主張「相對人」「拒絕」核給阮○○會  
11 務假係不當勞動行為云云，並無理由：

12 1. 按「原審以：……依上開工會法規定，丁○○縱擔任產業工  
13 會常務理事須辦理會務，仍應先辦理請公假之手續，若有特  
14 殊須長期駐會情形，須由勞資雙方協商或於締結協約中訂定  
15 之，此觀諸上開法文意旨甚明。惟本件丁○○僅於八十九年  
16 九月十三日以發文形式通知佳鼎公司，而未辦理請假手續，  
17 與工會法第三十五條第二項規定殊難謂合。丁○○以發文方  
18 式請假，既與佳鼎公司之請假規定不符，丁○○亦未能舉證  
19 此為佳鼎公司工會幹部請假之慣例，則佳鼎公司縱未行文產  
20 業工會正式表示反對，亦無何違背誠信之可言，工會幹部固  
21 得請公假處理會務，然仍必須依規定辦理請假之手續，丁○○  
22 並未有無從依佳鼎公司規定辦理請公假手續之情形，故其曠  
23 職尚難謂有正當事由存在，所辯即無可採。」最高法院 94

1 年度台上字第 1982 號民事判決肯認原審判決意旨參照（相  
2 證 3）。

3 2. 對於申請人曾於 108 年 11 月 8 日以電子郵件將申證 4 函文  
4 寄予相對人人力資源部乙節不予爭執。然查，第三人阮○○  
5 並非相對人員工，未在相對人公司任職，無須對相對人提供  
6 勞務，若未到班者亦無需向相對人請假，相對人根本無准假  
7 與否之權利，阮○○應向所任職之公司依相關規定辦理請假  
8 手續。詎其跳過所任職之第三人公司不為任何請假程序，逕  
9 向根本未任職之相對人要求給予公假，根本使公司法第 369  
10 條之 1 以下規定及關係企業法人人格獨立性形同虛設。

11 3. 退步言之，工會幹部固得請公假處理會務，然仍必須依規定  
12 辦理請假之手續，申請人理監事並無特殊請假慣例，合先敘  
13 明。申請人僅於 108 年 11 月 8 日電子郵件將申證 4 函文寄  
14 予相對人人力資源部，未舉證阮○○已依第三人公司請假規  
15 定辦理請假手續，若其未曾先辦理請假手續，又何來「拒絕  
16 給假」可言？則依最高法院 94 年度台上字第 1982 號民事判  
17 決意旨，申請人主張難謂有正當事由。

18 （六）其餘參見相對人 109 年 03 月 04 日不當勞動行為裁決案件答辯  
19 書及各該書狀檢附之證物。

20 （七）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

21 三、雙方不爭執之事實：

22 （一）申請人成立於 105 年 4 月 1 日。

23 （二）高雄市政府勞工局以 105 年 4 月 8 日高市組勞字第

1 10532409700 號函准予申請人成立（申證1）。

2 （三）申請人最早自 107 年 09 月 19 日發函予相對人，提請相對人於  
3 107 年 10 月依申請人第一屆第三次臨時會員代表大會決議及工  
4 會法第 28 條第 3 項進行申請人工會會員會費代扣作業。

5 （四）相對人於 107 年 10 月 15 日發函予申請人，說明申請人工會石  
6 理事長文經倘於符合工會法施行細則第 32 條所定會務需要之範  
7 圍內，得依請假程序逐次提出申請，相對人並將函知申請人工  
8 會理事長所屬單位，依法核給公假。

9 （五）申請人於 108 年 10 月 28 日發函予相對人，提請相對人於 108  
10 年 11 月 29 日依申請人第一屆第四次臨時會員代表大會決議及  
11 工會法第 28 條第 3 項進行申請人工會會員會費代扣作業。

12 （六）申請人於 108 年 11 月 08 日發函予相對人，說明指派申請人工  
13 會理事阮○○隨同副理事長黃○○於 108 年 11 月 20 日至上級  
14 工會高雄市產業總工會參加勞工教育課程，敬請相對人人力資  
15 源部轉發申請人理事阮○○予事業單位以利申請當日公假乙日。  
16 申請人於同日亦將該函以電子郵件方式寄至相對人人力資源  
17 部。

18 （七）相對人人力資源部高○○經理於 108 年 11 月 26 日發電子郵件  
19 予申請人代表人，說明申請人未依法提供系爭組織會員之授權  
20 文件前，相對人當無權代系爭組織扣繳會員會費。

21 （八）申請人於 107 年 12 月 10 日向本會提出裁決申請，請求確認相  
22 對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供工會電腦使用設備（含專  
23 用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）及工會會所之行為、

1 請求確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕同意申請人工會理  
2 事長、副理事長駐會會務假之行為、請求確認相對人以 107 年 9  
3 月 18 日函文拒絕與申請人工會召開勞資會議之行為，構成工會  
4 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。本會以 107 年勞裁字  
5 第 73 號裁決決定，確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提  
6 供工會電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件  
7 信箱）及工會會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款  
8 之不當勞動行為，其餘申請人之請求駁回。嗣相對人不服上開  
9 裁決決定而提起行政訴訟，目前訴訟繫屬於臺北高等行政法  
10 院。

11 （九）相對人對申請人成立之合法性提起行政訴訟，繫屬於高雄高等  
12 行政法院（108 年度訴字第 439 號判決），已於 109 年 5 月 14  
13 日駁回相對人之訴訟。

14 （十）申請人於 108 年 5 月 10 日向本會提出裁決申請，請求確認相對  
15 人以 108 年 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商之行為，  
16 構成團體協約法第 6 條拒絕誠信協商之不當勞動行為。本會 108  
17 年勞裁字第 20 號裁決決定，確認相對人以 108 年 4 月 19 日函  
18 文拒絕與申請人進行團體協商行為，構成團體協約法第 6 條第 1  
19 項拒絕誠信協商之不當勞動行為，嗣相對人不服上開裁決決定  
20 而提起行政訴訟，目前訴訟繫屬於臺北高等行政法院。

#### 21 四、本案爭點為：

22 （一）相對人拒絕依工會法第 28 條第 3 項之規定，為申請人工會代扣  
23 會費之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動

行為？

(二) 相對人拒絕核給申請人理事阮○○108年11月20日會務公假之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 相對人拒絕依工會法第28條第3項之規定，為申請人工會代扣會費之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會104年勞裁字第27號裁決決定書、最高行政法院107年度判字第204號判決參照）。

2. 申請人主張，申請人於108年10月28日以元金控工發字第108000025號函（申證2），函請相對人依據工會法第28條第3項規定與第一屆第四次臨時會員代表大會決議，予以代



扣會費。相對人公司高○○經理於 108 年 11 月 26 日以電子郵件方式致函予申請人工會理事長，清楚表明拒絕代扣會費（申證 3），相對人持續敵視與漠視申請人，堅持不願依工會法第 28 條第 3 項規定予以代扣會費，致令申請人會費收取與工會活動而受到不當影響，誠已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為等語。

3. 相對人抗辯，由申請人提出之申證 3 電子郵件可知，相對人僅係表達請申請人提供業經會員同意扣繳會費之相關證明，以確認員工權益受到保障；在申請人未證明其已取得會員授權前，相對人自不敢違背工會法上開規定逕行扣繳。於相對人發送上開電子郵件後，申請人對此無任何回應；直至近 3 個月後，相對人始驟然收受本件不當勞動裁決之相關通知，實令相對人備感意外等云云。

4. 按工會法第 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。」。又該條文所謂之「經會員同意」，包括工會獲得會員個別同意之情形，但並不以此為限，按工會法施行細則第 25 條第 1 項規定：「本法所稱經會員同意，指下列情形之一：一、會員個別同意。二、工會會員大會或會員代表大會議決。三、工會章程規定。四、團體協約之約定。五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。」，是依上述規定，若工會大會或會員代表大會決議，會員同意由雇主代扣該項會費者，當已視為經會員同意，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，合先敘明。

5. 又申請人於 107 年 12 月起屢因勞資爭議向本會提出不當勞動行為之申請，申請人於 107 年 12 月 10 日請求確認相對人拒絕同意申請人理事長、副理事長駐會會務假之行為、相對人拒絕與申請人召開勞資會議之行為、相對人拒絕提供工會電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）及工會會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；申請人於 108 年 5 月 10 日向本會提出裁決申請，請求確認相對人函文拒絕與申請人工會進行團體協商之行為，構成團體協約法第 6 條拒絕誠信協商之不當勞動行為，而本會以 107 年勞裁字第 73 號裁決決定，確認相對人以 107 年 9 月 18 日函文拒絕提供工會電腦使用設備（含專用電腦、印表機、工會專用電子郵件信箱）及工會會所之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，而本會 108 年勞裁字第 20 號裁決決定，亦確認相對人以 108 年 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商行為，構成團體協約法第 6 條拒絕誠信協商之不當勞動行為，相對人過去於本會裁決程序進行中，一再以設立程序有瑕疵為由遽為否定申請人之合法性，然針對申請人成立之處分於當時並未提起行政救濟，之後始質疑申請人成立之合法性而另行提起行政訴訟，而高雄高等行政法院（108 年度訴字第 439 號判決）已於 109 年 5 月 14 日駁回相對人之訴訟。由上述雙方勞資爭議之脈絡可知，雙方過去勞資關係確實緊張。

- 1           6. 經查，本件申請人主張，其早於 107 年 9 月 19 日即以元金  
2           控工發字第 1070000017 號函，請求相對人依據申請人第一  
3           屆第 3 次臨時會員大會決議辦理會員會費之代扣(申證 6)，  
4           當時相對人亦未協助申請人代扣會員會費，惟相對人辯稱：  
5           「已於 107 年 10 月 2 日函覆申請人(相證 1)，請其提供會  
6           員名冊、會費明細及聯繫窗口等資訊，然申請人就此不予回  
7           應」云云。然按工會法施行細則第 25 條第 1 項規定，本法  
8           所稱經會員同意，指下列情形之一：「一、會員個別同意。  
9           二、工會會員大會或會員代表大會議決。三、工會章程規定。  
10          四、團體協約之約定。五、工會與雇主有代扣會費之約定或  
11          慣例者。」，是依上述規定，若工會大會或會員代表大會決  
12          議，會員同意由雇主代扣該項會費者，當已視為經會員同意，  
13          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  
14          會會費或與申請人討論如何協助代扣會費，始符上開規定。
- 15          7. 承上，相對人就申請人於 107 年 9 月 19 日發函請求代扣會  
16          費一事雖有回覆，並請申請人提供會員名冊、會費明細及連  
17          繫窗口等資訊，縱使申請人當時未予回應，申請人亦已再於  
18          108 年 10 月 28 日發函予相對人，請相對人於 108 年 11 月  
19          29 日依申請人第一屆第四次臨時會員代表大會決議及工會  
20          法第 28 條第 3 項之規定，進行申請人工會會員會費代扣作  
21          業，申請人於函中並記載：「...有關本會會費扣繳事務相關  
22          配合作業方式及與本會聯繫窗口(含郵寄扣款檔對應電郵信  
23          箱)敬請貴金控公司協助速復為荷。...」。惟相對人公司高

1 ○○經理則僅僅於 108 年 11 月 26 日以電子郵件回覆申請人  
2 表示：「台端未依法提供系爭組織會員之授權文件前，本公  
3 司當無權代系爭組織扣繳會員會費…」云云（申證 3），然  
4 如相對人係因申請人須配合提出相對人前函（相對人於 107  
5 年 10 月 2 日之回函）所需資料，如會員名冊、會費明細及  
6 連繫窗口等資訊，則申請人亦已於 108 年 10 月 28 日之函中，  
7 並提及相對人於 107 年 10 月 2 日之回函所要求申請人提供  
8 聯繫窗口等資訊，請相對人協助代扣會費。然相對人對於申  
9 請人請求協助工會會員會費代扣作業事宜，卻仍以申請人未  
10 依法提供系爭組織會員之授權文件作為理由，拒絕代扣會費，  
11 並辯稱：已於 107 年、108 年均有回覆請申請人協力配合辦  
12 理，係因申請人屢屢置之不理、漠視相對人回覆，難謂不可  
13 歸責申請人云云，顯不足採。揆諸相對人上述行為，確實有  
14 意拒絕代扣申請會員之會費，此益徵相對人具有不當勞動行  
15 為之動機存在。

- 16 8. 次查，申請人既已透過臨時會員代表大會決議取得會員針對  
17 雇主代扣該項會費之同意，當已視為經會員同意，則依工會  
18 法施行細則第 25 條第 1 項規定，工會法所稱經會員同意包  
19 括工會會員大會或會員代表大會議決。相對人應自該勞工加  
20 入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費。況且相對  
21 人乃屬於金融控股公司，其資本額有新臺幣 1,167 億 600 萬  
22 元，員工有 14,000 人左右，海外業務方面涵蓋香港、上海、  
23 北京及深圳等大中華地區、東北亞韓國及東協市場的越南、

1 柬埔寨、菲律賓、印尼、緬甸與泰國及英國倫敦等，此從相  
2 對人之官網即可得知，相對人規模如此龐大，其旗下之公司  
3 設有企業工會者不在少數，並設有人力資源部門、法務部門，  
4 有關工會法之上述相關規定，以其規模、組織當屬得輕易認  
5 識及瞭解，豈料相對人卻遲遲未予回應，並拒絕申請人依法  
6 請求協助辦理代扣會員會費事宜，其抗辯於 108 年 11 月 26  
7 日以電子郵件回覆申請人，表示「台端未依法提供系爭組織  
8 會員之授權文件前，本公司當無權代系爭組織扣繳會員會  
9 費…」云云，顯就依工會法施行細則第 25 條第 1 項規定：「本  
10 法所稱經會員同意，包括工會會員大會或會員代表大會議  
11 決…」之規定無所知悉，此當與常理有違，益徵相對人拒絕  
12 申請人依法請求協助辦理代扣會員會費之行為，具有不當勞  
13 動行為之動機甚明。

- 14 9. 另查，相對人抗辯申請人組織於設立過程中存有諸多重大瑕  
15 疵，此爭議正繫屬於高雄高等行政法院審理，倘若相對人於  
16 司法爭訟未確定前即逕予扣繳員工薪資，則後續因申請人組  
17 織設立遭司法機關撤銷而衍生扣繳薪資之回復原狀將屬一  
18 大難題等云云。惟按臺北高等行政法院 99 年度訴字第 1595  
19 號行政裁判要旨：「行政程序法第 110 條第 3 項規定，行政  
20 處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼  
21 續存在。無效之行政處分自始不生效力。又有效之行政處分  
22 效力，除拘束原處分機關、相對人、利害關係人外，基於法  
23 治國家權力分立原則要求，亦具有拘束其他機關、法院或第

1 三人效果。故非屬行政爭訟對象之行政處分，在未經有權機  
2 關依法撤銷或廢止之前，應受到有效之推定，其他機關及法  
3 院在處理其他案件時，必須予以尊重，以之為既成事實，納  
4 為自身行政作為或判決之基礎構成要件事實。」，是申請人  
5 成立於 105 年 4 月 1 日，此有高雄市政府勞工局以 105 年 4  
6 月 8 日高市組勞字第 10532409700 號函准予申請人登記證書  
7 可憑（申證 1），本會自得作為裁決之基礎構成要件事實，  
8 況且相對人對申請人成立之合法性提起行政訴訟，高雄高等  
9 行政法院（108 年度訴字第 439 號判決），已業於 109 年 5  
10 月 14 日駁回相對人之訴訟。相對人上述抗辯，當無理由。

- 11 10. 又相對人再抗辯，相對人對於非員工之人員，根本無從發放  
12 工資，亦無相關薪資帳戶可資扣繳，不能代扣會費云云。惟  
13 查，集體法之雇主概念本不能受限於個別勞動法上之契約關  
14 係，此臺北高等行政法院 105 年訴字第 839 號判決意旨即有  
15 敘明：「對於勞動三法之規範，應考量『團結權保障』而為  
16 法律解釋，對於工會法第 35 條第 1 項之『雇主』，宜採『實  
17 質管理說』，而不應限於僱傭契約而論『雇主』地位。」；另  
18 本會 103 年勞裁字第 12 號裁決決定意旨亦指出：「按工會法  
19 第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括依金融控股公司  
20 法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。因  
21 此，從工會法第 35 條係為排除侵害勞工之團結權、團體協  
22 商權以及團體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關  
23 係之立法目的觀之，該條第 1 項所稱之雇主之概念，就金融

1 控股公司與子公司企業工會而言，不僅金融控股公司為其相  
2 對之雇主，該金融控股公司之子公司如有對其為不當勞動行  
3 為時，亦得解為與其金融控股公司具有同一地位之雇主之可  
4 能。即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免  
5 以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權  
6 或實質實施者之控制從屬關係為認定，無論從相關公司法規，  
7 抑或工會法之立法目的解釋而言，皆屬正確（參臺北高等行  
8 政法院 101 年度訴字第 1389 號判決）。」。由此可知，本會  
9 及行政法院之見解，均認為雇主之概念於不當勞動行為實施  
10 之判斷上，應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為  
11 認定。

- 12 11. 另最高行政法院 105 年判字第 389 號判決意旨亦指出：「...  
13 當資本家挾龐大財富並藉關係企業進行更大規模之經濟活  
14 動時，其各受控子公司之勞工行使團結權時所面臨之對手，  
15 絕非各該私法聘雇契約上之雇主而已，對受控子公司掌握絕  
16 對經濟條件，且對勞工之勞動條件具有決定權限之控股公司，  
17 才是團結權所要面對之結構性勢力。是以，工會法第 35 條  
18 不當勞動行為所規範之『雇主』不應再限於私法上雇傭契約  
19 觀察，對工會成員所屬私法上雇主具有實質管理權者，亦應  
20 納入規範，不容其以受控子公司各自於私法上有獨立人格，  
21 而謂各該受控子公司對工會之作為，與其無涉，藉以脫免其  
22 於勞工行使團結權時所應盡之防止侵害義務，始能有效架構  
23 集體勞資關係。」。是故，如同前述本會與行政法院實務見

1 解，相對人係屬金控公司，其轄下子公司之經營決策當受金  
2 控公司主導及影響，而申請人工會會員均為金控公司與轄下  
3 子公司所屬員工，相對人對於其員工及其轄下員工之勞動條  
4 件亦具有決定權限，自有實質管理權，應受工會法第 28 條  
5 所規定代扣工會會費之雇主法定義務所拘束。

6 12. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不當影響、  
7 妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，是相對人拒絕申  
8 請人依工會法第 28 條第 3 項規定予以代扣會費之行為，可  
9 能導致申請人須自行收取全體會員之會費，將增加其財務上  
10 之負擔，不利於工會組織之發展，則其行為即有構成弱化工  
11 會之不當勞動行為，已足影響申請人工會之組織及活動，亦  
12 當已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響工會之組  
13 織、活動之不當勞動行為。況該禁止支配介入之行為本即含  
14 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  
15 支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即  
16 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  
17 極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事  
18 實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對  
19 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  
20 （最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

21 （二）相對人拒絕核給申請人工會理事阮○○108 年 11 月 20 日會務公  
22 假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

23 1. 申請人主張，申請人工會副理事長黃○○與理事阮○○參加



1 上級工會勞動教育訓練課程，為此早於 108 年 11 月 08 日由  
2 本會去函相對人，為申請人工會理事阮○○來申請 108 年  
3 11 月 20 日會務公假。相對人卻無視於法令規範而執意不給  
4 予申請人工會理事阮○○108 年 11 月 20 日會務公假，該行  
5 為應構成構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為  
6 等語。

7 2. 相對人抗辯，其從未收受申證 4 函文或相關請假之申請，不  
8 知此節又何來拒絕可言？申請人就申證 4 函文確已送達相  
9 對人乙節，亦未提出任何證據以證其實，故於申請人提出相  
10 關事證前，相對人否認云云。

11 3. 經查，按工會法第 36 條第 1 項規定：「工會理、監事於工作  
12 時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給  
13 予一定時數之公假。」同條第 2 項規定：「企業工會與雇主  
14 間無前項約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監  
15 事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理事務。」。按工會  
16 法施行細則第 32 條第 1 款之規定，係包含「辦理該工會之  
17 事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理  
18 會員勞資爭議或辦理日常業務。」。因之，申請人工會副理  
19 事長黃○○與理事阮○○參加上級工會勞動教育訓練課程，  
20 當有充實有關勞動常識之必要，此部分亦屬於工會法施行細  
21 則 32 條第 1 款所規定之「會員教育訓練活動之範疇」。

22 4. 次查，勞動部（前行政院勞工委員會）100 年 12 月 26 日勞  
23 資 1 字第 1000037082 號函亦指出：「...查工會法第 36 條第

2 項規定：『企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務』；而所稱辦理會務之範圍，同法施行細則第 32 條定有明文，...」。是依上述函釋，所謂工會之會務，固非僅限於企業工會本身之事務，尚包含對於工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。然企業工會之理事或監事依工會法第 36 第 1 項、第 2 項之規定，於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假，若未約定者，企業工會之理事或監事，得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。而依上述勞動部函釋及工會法施行細則第 32 條第 3 款規定，解釋上，企業工會理事或監事就企業工會之會務，得合併其參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務，但以具有企業工會之理事或監事資格者為限，本會 104 年勞裁字第 32 號裁決決定亦揭示此意旨。

5. 再查，申請人針對申請人上級工會即高雄市產業工會，於 108 年 11 月 20 日所舉辦之「政府將制定勞動事件法勞資爭議處理程序將有大變革」（申證 4 第 2 頁），已於 108 年 11 月 8 日將元金控工發字第 1080000026 號函（下稱該函）發予相對人，主旨表明「指派本會理事阮○○隨同副理事長黃○○」參與該勞工教育課程，並於說明處記載「敬請人力資源部轉發本會理事阮○○予事業單位以利申請當日公假乙

日」(申證4第1頁)。且申請人除了用紙本函送以外，同時於108年11月8日上午11:01透過電子郵件，寄送該函予相對人人力資源部之信箱(申證5第1頁)，並於申請人信箱處收到「已傳遞」之信件，其上記載為「已將您的郵件傳送給下列收件者：金控人力資源部」(申證5第2頁)，足見申請人於紙本、電子郵件，皆有為本會理事阮○○因參與勞工教育課程，申請相對人給予會務假，申請人主張相對人應有收到申請人之上述會務假之申請，應屬可採。

6. 又查，申請人於本會109年3月12日第2次調查會議上表示，申請人工會幹部申請會務假之程序為「工會過往均是以電子郵件方式附加檔案後再以郵件傳送至相對人人力資源部」，然相對人於本會109年3月12日第2次調查會議上抗辯：「申請人工會與相對人並無請假慣例一事」云云。經查，相對人於108年10月15日發予申請人之函(申證7)，該函之說明第2點記載：「查工會法第36條第1項及第2項規定，貴會石理事長文經倘於符合工會法施行細則第32條所定會務需要之範圍內，得依請假程序逐次提出申請，本公司並將函知貴會理事長所屬單位，依法核給公假」，足徵，申請人理事長當得依工會法第36條第1項及第2項規定，向相對人逐次提出會務假之申請。相對人上述抗辯無請假慣例一事，並無足採。

7. 再者，申請人主張，本會107年勞裁字第73號裁決決定主文命兩造進行協商，雙方以電子郵件協定於109年4月27

1 日進行協商，嗣因疫情關係改以「電話會議」進行協商，申  
2 請人協商代表許榮富並以協商代表之身分，向相對人人力資  
3 源部高○○經理申請出差假（申證 18），事後確實獲得公差  
4 假一日（申證 19）。相對人抗辯，申請人得輕易提出許榮富  
5 之請假證明，卻無法提出阮○○公假申請單，足證阮○○未  
6 向雇主元大銀行辦理請假手續，且更證明申證 19 顯示係元  
7 大銀行准假，與相對人無涉云云。惟查，從申證 4 可知，申  
8 請人於 108 年 11 月 8 日以電子郵件方式將字號為元金控工  
9 發字第 1080000026 號函（下稱該函）發予相對人，主旨表  
10 明「指派本會理事阮○○隨同副理事長黃○○」參與該勞工  
11 教育課程，並於說明處記載「敬請人力資源部轉發本會理事  
12 阮○○予事業單位以利申請當日公假乙日」（申證 4 第 1 頁）。  
13 該函係寄送予相對人人力資源部之信箱（申證 5 第 1 頁），  
14 並於申請人信箱處收到「已傳遞」之信件，足證，申請人確  
15 實有提出公假申請，況且，前述申請人協商代表許榮富係以  
16 協商代表之身分，向相對人申請公差假，亦同係向人力資源  
17 部高○○經理提出申請，從而相對人抗辯，阮○○未向雇主  
18 元大銀行辦理請假手續，且更證明申證 19 顯示係元大銀行  
19 准假，與相對人無涉云云，委不足採。蓋申證 19 雖顯示係  
20 元大銀行所准假，然申請人協商代表許榮富係向人力資源部  
21 高○○經理提出申公差假申請，卻由元大銀行准假，足證，  
22 相對人對於其轄下子公司具有決定權限，確有實質管理權，  
23 否則，許榮富何以能獲得相對人子公司元大銀行之准假？同

1 理，申請人向相對人申請會務公假，當可獲得相同之結果，  
2 相對人前述抗辯當無理由。

3 8. 另查，又工會法施行細則第 32 條第 3 款規定：「...3、參加  
4 所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集  
5 會...」，而申請人所申請之勞工教育訓練課程，乃為申請人  
6 之上級工會高雄市產業總工會所舉辦之教育訓練活動，係所  
7 屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動之範  
8 疇，亦屬於工會法第 36 條所規定辦理會務之範圍，且如同  
9 前述，申請人工會副理事長黃○○與理事阮○○參加上級工  
10 會勞動教育訓練課程，當有充實有關勞動常識之必要，此部  
11 分亦屬於工會法施行細則 32 條第 1 款所規定之「會員教育  
12 訓練活動之範疇」。而相對人否准申請人理事阮○○參加上  
13 級工會勞動教育訓練課程之會務公假申請，當具有不當勞動  
14 行為之動機甚明。

15 9. 又相對人再抗辯，第三人阮○○並非相對人員工，相對人  
16 在人事管理上根本無從核給會務公假云云。依本會前述可  
17 知，本會及行政法院之實務見解均認為，雇主之概念於不  
18 當勞動行為實施之判斷上，應以實質管理權或實質實施者  
19 之控制從屬關係為認定。相對人為金控公司，申請人工會  
20 會員為金控公司與轄下子公司所屬員工，是故，如同前述  
21 本會及行政法院實務見解，相對人係屬金控公司，其轄下  
22 子公司之經營決策當受金控公司主導及影響，而申請人工  
23 會會員均為金控公司與轄下子公司所屬員工，相對人對於

其員工及其轄下員工之勞動條件亦具有決定權限，自有實質管理權，工會法第 36 條給予公假之法定雇主義務相對人自應遵守。相對人辯稱，第三人阮○○並非相對人員工，相對人在人事管理上根本無從核給會務公假云云，並無理由。

10. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，是相對人否准申請人理事阮○○參加上級工會勞動教育訓練課程之會務公假申請，工會活動已受到不當影響，甚至因此可能造成寒蟬效應，當已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為甚明。況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（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

六、勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、

可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

七、本會已確認相對人拒絕依工會法第 28 條第 3 項之規定，為申請人工會代扣會費之行為及相對人拒絕核給申請人理事阮○○108 年 11 月 20 日會務公假之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，且申證 19 雖顯示係元大銀行對於雙方就 107 年勞裁字第 73 號裁決決定書之救濟命令為協商，申請人協商代表許榮富係向人力資源部高○○經理提出申公差假申請，事後卻由元大銀行給予准假，足證，相對人對於其轄下子公司具有決定權限，確有實質管理權。此外，申請人於 107 年 12 月起屢因勞資爭議向本會提出確認相對人具有不當勞動行為之申請，本會就申請人申請之 107 年勞裁字第 73 號裁決案件、108 年勞裁字第 20 號案件，均認定相對人構成不當勞動行為，且相對人於前述兩案之本會裁決程序調查中，一再爭執、抗辯申請人不具有工會法上之合法地位，足認相對人無意承認申請人之工會法上之合法資格，當對申

1 請人具有相當之敵意。基此，本會依據勞資爭議處理法第 51 條第  
2 2 項為救濟命令，認為以下所為救濟命令，得以樹立本事件之公平  
3 勞資關係之必要性及相當性。本會裁決救濟命令如下：一、相對  
4 人應於本裁決決定書之送達翌日起 10 日內協助申請人代扣會費，  
5 並將代扣會費之證明送交勞動部存查。二、相對人應於本裁決決  
6 定書之送達翌日起 10 日內，核給申請人理事阮○○108 年 11 月  
7 20 日之會務公假，並將核給會務公假之證明送交勞動部存查。三、  
8 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，將本裁決決定主  
9 文以標楷體 16 號自行公告於相對人所屬內部網站首頁 14 日以上，  
10 並將公告事證送交勞動部存查。以回復申請人與相對人間應有之  
11 公平集體勞資關係。

12 八、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對  
13 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

14 九、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  
15 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。  
16

17 勞動部不當勞動行為裁決委員會

18 主任裁決委員 黃程貫

19 裁決委員 康長健

20 林佳和

21 張詠善

22 蔡志揚

23 侯岳宏



1 徐婉寧

2 蘇衍維

3 吳慎宜

4 邱羽凡

5 中 華 民 國 1 0 9 年 5 月 1 5 日

6 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部  
7 為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法  
8 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。