

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 34 號

【裁決要旨】

不當勞動行為裁決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型塑應有的公平的集體勞資關係(本會 100 年度勞裁字第 6 號裁決決定書參照)；故於依勞資關係脈絡及客觀事實之一切情狀判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，即應考量誠實信用原則、禁止權利濫用原則，以評價雇主是否構成不當勞動行為，俾符合不當勞動行為裁決制度所由建立之公平理念。此參團體協約法第 6 條第 1 項及勞資爭議處理法第 55 條第 1 項規定即明。

【裁決本文】

申請人：中鋼集團企業工會

設：高雄市小港區中鋼路 1 號

代表人：張鴻曉

住：同上

代理人：丁○○

住：同上

相對人：中鋼機械股份有限公司

設：高雄市小港區台機路 3 號

代表人：王茂濱

住：同上

代理人：尤中瑛律師

設：高雄市前金區中正四路 211 號 8 樓之 6

張甲○○

住：高雄市

蔡○○

住：高雄市

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（下稱本會）於民國（以下均同）104 年 11 月 20 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、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。」。
- 二、查申請人主張相對人各該不當勞動行為之日期為 104 年 5 月 7 日至 104 年 7 月 15 日之間，並於同年 7 月 28 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。
- 三、另相對人代表人已由許文都變更為王茂濱，有經濟部 104 年 8 月

7 日經授商字第 1401166530 號函可稽，自應由王茂濱承受本件裁決程序。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人會員於申請入會時，均已填寫「中鋼集團企業工會會員入會申請書」，並簽署「本人同意自理事會審核通過入會之日起，由雇主自本人工資中代扣入會費及每月會費，並轉交中鋼集團企業工會」之條款，顯見會員於申請入會時已有參加工會須繳交會費之認知。惟在實際上，申請人顧及工會成立初期，不但組織尚未穩固，對會員的服務亦尚未落實，因而暫時未向會員收取任何費用，並於招募會員時個別告知。申請人規劃自第二屆幹部選舉完成，選出會員代表 103 人、理事 13 人、監事 4 人後，會員聯繫服務網絡已臻健全，即開始收取會費，以維持工會之正常運作。因此於 103 年 12 月 30 日召開第一屆第二十一一次理事會，於討論事項第三案「本會 104 年工作計畫及收支預算，提請討論」，即已清楚說明本會預定自 104 年 5 月起按月收取會費，當次會議紀錄並於 104 年 1 月 21 日公告於申請人臉書，申請人會員均已知悉預定自 104 年 5 月起按月收取會費之計畫。另外，申請人於 104 年 4 月 17 日召開第一屆第二十五次理事會，於討論事項第四案決議自 104 年 5 月份開始收取入會費及經常會費，並不溯及既往。
- (二) 申請人於 104 年 4 月 28 日行文請求相對人代扣會員之會費，並於文末特別提醒「本會會員同意自薪資中代扣會費之意願，已載明於章程第 34 條第 2 項，屬於會員集體同意權之行使。

貴公司切莫以探求個別會員是否同意為由，將會員名冊交由單位主管一一詢問，從而造成主管與會員間之緊張關係。有關工會會員身份之有無，如有爭議，請貴公司轉知會員以電話 07-8021111 轉 5624 洽詢林○○小姐。」等語，以免相對人一一詢問個別會員之扣款意願。

(三) 然相對人一向鼓勵員工加入中國鋼鐵股份有限公司企業工會(下稱中鋼工會)，不樂見員工加入申請人工會，不但不理會申請人之提醒，亦未與申請人有任何商量，即擅自於 104 年 5 月 7 日由管理處處長王甲○○核准由鍾○○主辦之 104C2-043 號備忘錄「公告中鋼集團企業工會會員扣繳入會費及經常會費事宜」，藉由公司內部電子公務發送全體員工，其中除附件 3 為自行製作之「中鋼集團企業工會與中鋼工會贊助會員、會友權利及義務對照表」外，另以附件 2「中鋼集團企業工會會員代扣款同意書」，按各單位會員人數發給申請人會員一一填寫，並要求主管於 104 年 5 月 15 日前由一級單位彙整後，送交 C21 鍾○○辦理」。此舉明顯違反法令規定並刻意背離申請人之提醒，相對人以主管系統介入工會事務，企圖誘導員工退出申請人工會之意圖，昭然若揭。

(四) 申請人理事張乙○○(任職於相對人重機製造廠機械加工場資深技術員)，於 104 年 5 月 14 日接受相對人行政體系之領班邱○○交付該單位 40 名會員名冊、中鋼集團企業工會章程及空白「中鋼集團企業工會會員代扣款同意書」共 40 張，囑咐張乙○○按名冊一一發給會員填寫並收回。相對人前述作法，根本無視於申請人 104 年 4 月 29 日(104)集團企工字第 031 號函：「依據工會法第 28 條第 3 項、工會法施行細則第 25 條第

1 項第 3 款、本會章程第 34 條第 2 項及本會 104 年 4 月 17 日第一屆第二十五次理事會決議辦理」之提示，刻意以「中鋼集團企業工會會員代扣款同意書」，按各單位會員人數發給申請人會員一一填寫，再配合公告自行製作之「中鋼集團企業工會與中鋼工會贊助會員、會友權利及義務對照表」，其有暗示會員拒絕同意扣款之意圖。

(五) 相對人擅自製作之「中鋼集團企業工會與中鋼工會贊助會員、會友權利及義務對照表」，刻意就福利項目加以比較，相對人非但無權製作並企圖抹黑申請人工會，明知員工參加中鋼工會贊助會員並無選舉權與被選舉權，且不受工會法保障，僅能分享福利事項而已，卻故意以福利事項作為比較焦點，相對人對於當時申請人正與相對人進行團體協約之協商以爭取會員勞動條件隻字未提，諸如：「勞工權益案件申訴反映之協助處理」、「其他勞工權益保障及促進事項」於申請人欄位皆標示「無」之字眼，完全無視申請人乃具有法律賦予之企業工會地位，本得向相對人行使協商權及爭議權等權利卻隻字未提，藉製作假文宣佈告模糊焦點，達到誘導員工退出申請人工會之目的。

(六) 申請人有關會員退會之規定，係按章程第 13 條第 1 項：「會員退會時應以書面敘明理由向本會聲明退會，並經理事會議決。除此之外，申請人並未制訂任何統一格式之退會聲明書供會員填寫。相對人於 104 年 5 月上旬自行製作退會申請書供員工填寫，以行政體系發送予個別員工，刻意打壓並迫使員工退出本會。104 年 5 月至 6 月期間，申請人共收得 156 張相對人製作散佈之同一格式之退會申請書，經申請人理事長私下勸說取回

24 張，餘 132 張現存於申請人處。相對人管理處人事總務組管理師鍾○○常年辦理中鋼工會贊助會員入、退會業務，申請人於 104 年 10 月 8 日庭呈之 98 年中鋼工會贊助會員之退會聲明書即為其所製作，與此次 156 張退會聲明書相似度極高，且退會聲明書之最後一句「並不同意扣款」，與鍾○○所製作之「中鋼集團企業工會會員代扣款同意書」意旨相符，就外觀而言，足以合理推測係相同之人所製作。因申請人未曾製作任何會員退會申請書，該格式係相對人之資部門自行編修製作，由行政體系發送個別員工，可證相對人直接策動集體退會之行為。

(七) 相對人自 104 年 5 月開始陸續要求二級主管退會，截至提出裁決申請之日止，原具有本會會員身分之 10 位二級主管，已全部遭運作退會，無一倖免留存。相對人二級主管不到 20 位，在長達一年多的招募會員期間，陸續有 11 位加入申請人工會，怎麼會在短短二個月內退出 10 位？相對人強力濫用行政手段介入工會活動，阻撓工會之運作發展，不言可喻，並有二級主管之退會申請名冊為證。

(八) 相對人於 104 年 5 月 29 日勞資會議上，由資方代表黃甲○○處長直接點名申請人二位幹部周○○理事及吳○○理事，威脅恫嚇不得再推動工會事務，否則將受不利益結果。上開勞資對談係由勞方代表黃乙○○為沒有參加集團企業工會但早已加入中鋼工會為贊助會員的同仁表達心聲開啟，惟查勞方代表黃乙○○與資方代表黃甲○○隸屬同一部門(專案工程處)，彼此間具有部屬與長官之關係，由其開啟會議討論對話，並藉機由其高層長官於全體勞資代表面前利用言語威脅施壓工會幹

部，遂行其打壓工會之目的，恰符相對人主導之演繹劇本。查相對人非但未保持中立態度，反而利用勞資會議之場合斥責工會幹部，藉由殺雞儆猴方式間接施壓其他勞方代表，亦彰顯加入工會將受另眼對待之不利益結果，達其恫嚇之目的，已明確構成雇主支配介入之不當勞動行為。

(九) 相對人命機械加工場王甲○○主任於104年6月上旬個別詢問會員退會事宜，並以不退出工會將扣除績效獎金作為要脅，使個別會員心生恐懼而申請退會。相對人於104年8月17日答辯書坦承，機械加工工場主任王甲○○確有詢問所屬同仁入、退會狀況，由於當時公司態度明確，如此「詢問」，事實上已對申請人會員構成心理壓力，覺得不退會就是不配合公司政策，已明確構成不利對待及雇主支配介入之不當勞動行為。

(十) 相對人於104年7月15日與申請人進行團體協約協商會議，但拒絕其控制公司(即中國鋼鐵股份有限公司)與中鋼工會於103年12月5日簽訂團體協約之「工會廠場條款」，亦不同意訂定任何形式之「禁止搭便車條款」，企圖營造「會員與非會員均擁有相同勞動條件」之工作環境。申請人所擬團體協約草案第五條為禁止搭便車條款，與勞動部頒布之「簽訂團體協約參考手冊」第24頁內容類似，即就上述法律觀點要求相對人不得將本協約所約定之勞動條件，無條件適用於關係人以外之他人，否則工會會員與非會員均可享有團體協約所約定之勞動條件，相對人等同於暗示員工不要加入工會，與請求裁決事項第一項、第二項之作為相輔相成，足以危及工會存在的基礎，難謂無妨礙工會並違反誠信協商之意圖。另外草案第四條為相對人之控制公司中國鋼鐵股份有限公司與中鋼工會簽訂之「工

會廠場條款」，用以替代第五條禁止搭便車條款在人事作業上之不便，申請人於協商時明白表示，第四條與第五條相對人只要同意其中一條即可保障工會之安全，但相對人為達成鼓動員工退出申請人工會之目的，嚴詞加以拒絕，繼續鼓動退會潮，同時也阻斷潛在會員之入會意願，藉此瓦解申請人工會。

(十一) 請求裁決事項：

1. 確認相對人管理處處長王甲○○於 104 年 5 月 7 日以人事總務組資深管理師蔡○○製作之「中鋼集團企業工會與中鋼工會贊助會員、會友權利及義務對照表」發送全體從業人員之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 確認相對人人事總務組鍾○○於 104 年 4 月下旬自行製作退會聲明書，經由相對人行政體系發給員工填寫及收回，藉以鼓動集體退會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 確認相對人副總經理李○○於 104 年 5 月上旬開始命一級主管或直接要求所屬二級主管退會之行為，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。
4. 確認相對人勞資會議資方代表黃甲○○處長於 104 年 5 月 29 日勞資會議威脅恫嚇申請人理事、勞資會議勞方代表吳○○、周○○不得再參與工會事務之行為，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。
5. 確認相對人製造廠廠長王乙○○命二級主管王甲○○於 104 年 6 月上旬個別詢問會員要求退會之行為，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。

6. 確認相對人副總經理李○○於 104 年 7 月 15 日團體協約協商會議拒絕工會廠場條款及禁止搭便車條款之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及違反團體協約法第 6 條之誠信協商義務之不當勞動行為。

7. 相對人自收受本裁決決定書送達之日起，不得有不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動之行為。

8. 相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文公告於內部網站公布欄 10 日以上，並將公告事證存查。

(十二) 餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 針對申請人所稱相對人製作「中鋼集團企業工會與中鋼工會贊助會員、會友權利及義務對照表」，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分：

1. 申請人對於自 100 年 5 月 23 日成立後加入之會員在 104 年 4 月以前皆未收取會費，惟申請人於 104 年 4 月 29 日來文要求相對人應代扣該工會會員之入會費及經常會費。值此之際，有會員向公司管理單位反映，渠等在加入申請人工會時，申請人之工會幹部在進行招募會員時，曾口頭告知將不會收取會費，如將來收取會費時，會員可再決定是否參加或退出工會。由於申請人工會並未提供完整入會資訊，例如權利、義務等資料供所屬會員參考，因此工會會員主動向相對人要求，希望可以了解申請人工會與既有參加之中鋼工會贊助會員之權利、義務差異。由於申請人未主動向該會會員提供，相對人為因應同仁要求，始依現有的文件被動提供及製

作該對照表供同仁會員參考。此對照表所載之內容完全真實，並無任何不當影響、妨礙或限制工會活動之意圖。

2. 至於申請人所稱相對人刻意僅就福利事項加以比較，而企圖抹黑申請人工會乙節，亦非屬實，相對人係針對同仁所關注及反映之議題，進行比較說明，並未抹煞申請人工會之協商權及爭議權之權利，且事後申請人工會從未要求更正或補充整理任何內容，倘申請人工會有提出請求，則相對人當立即予以更正。
3. 關於相對人要求申請人個別會員填寫扣款同意書乙節，相對人並無由邱○○交付張乙○○之情形，且旋於 104 年 5 月 15 日即以電腦編號 104-01545C21 之電子公文對內部發出通知，「二、C2 前以備忘錄通知，請個別會員填報代扣意願書乙節，敬請暫緩執行，且針對工會前已取得個別會員同意者，本公司將配合代扣會費。三、倘有個別會員不願由公司代為扣繳會費者，則請自行洽中鋼集團企業工會辦理退會事宜，否則本公司仍將依法代扣會費」，此有電子公文之電腦畫面可稽，且該電子公文亦有發給本事件之申請人所委任之代理人丁○○。另相對人於同日以(104)中機 C2 字第 02768-0199 號函覆申請人，表明若申請人業已取得個別會員同意，相對人公司將確依工會法規定配合代扣會費。
4. 另關於申請人 104 年 5 月 12 日(104)集團企工字第 038 號函，籲請相對人撤除「權利及義務對照表」乙事，由於該對照表係為相對人於 104 年 5 月 6 日以 104C2-043 號備忘錄之附件，並非單獨發送，是以相對人於 104 年 5 月 15 日以電腦編號 104-01545C21 之電子公文通知，暫緩實施個別會員

填報代扣意願書，即為表達撤除申證 1 對照表之意旨。而相對人為使同仁明瞭參加集團工會為會員或中鋼工會為贊助會員之權益內容，甚至於在 104 年 6 月 22 日以 104-01986C21 電子公文通知各單位，將於 104 年 6 月 24 日下午 2 時 40 分在行政大樓 108 會議室，邀請中鋼工會理事長魏○○及申請人工會理事長張鴻曉蒞會，說明相關事項，此有該電子公文之電腦畫面可稽。

5. 申請人 104 年 10 月 15 日在其臉書 (Facebook) 公告第二屆第五次理事會議紀錄，其中六、報告事項(三)上次會議執行情形報告 2. 臨時動議第一案：「本會中機退會會員許○○等 78 人，請求退還已扣繳之入會費及經常會費，提請討論」之說明(2)記載：「前述退會會員表示本會當初招募會員時，對於會費扣繳問題未說明清楚，以致有所誤解，本會為平息爭議，曾表示如果未說清會費扣繳問題的責任在本會幹部的話，將退回已扣繳之會費」等語。由此當可看出，部分申請人會員向工會聲明退會之事由，確實是因工會開始收取會費所引發。而申請人亦有於 104 年 9 月 15 日以(104)集團企工字第 075 號函，將伊同意退還已扣繳之會費之名單及退款金額通知相對人，請相對人轉知所屬員工，實則，退還會費之通知，本非相對人之義務，然本諸協助申請人工會之立場，相對人仍予協助通知，適足以證明相對人並無任何不利對待工會或有支配介入之不當意圖，遑論有何不當勞動行為可言。甚且，相對人一再向所屬員工表達，加入工會與否係屬個人集會結社之自由，公司不會因個人加入與否為不利之待遇，此有電腦編號 104-02686C2 電子公文可參。顯見，申請

人主張相對人有不當勞動行為，並無可採。

(二) 針對申請人工會所稱相對人於104年5月上旬自行製作退會聲明書供員工填寫云云，亦為子虛烏有之指控，相對人完全否認之。經查，申請人工會來文將自104年5月起收取會費後，相對人部分同仁向申請人工會之會務人員表達希望申請退會，惟申請人工會之會務人員表示，該工會並無退會申請書之表單可供會員填寫，據悉，乃有部分同仁會員自行製作「退會聲明書」格式，主動分送有意退會之會員作為退會申請使用，所有過程相對人皆完全未介入，純粹為退會同仁自發性作為。申請人提出之退出中鋼工會贊助會員之聲明書格式，固為鍾○○所製作，相對人不為爭執。但不得據此推論申證3之「退會聲明書」亦為鍾○○所作，更何況前開聲明書並非機密公文，任何人皆有可能取得空白格式，供作參考，如以申請人工會會員之學養，任一會員製作空白之「退會聲明書」並非難事。

(三) 關於相對人二級主管向申請人工會申請退會乙節。據悉，應單純為各主管人員之個人意願，此等退會事由似與相對人其他申請退會之同仁會員之原因相同，即渠等應為入會之初，申請人工會並未提供完整之入會及收費資訊，導致申請人工會在開始收取會費時，發生會員退會之情事，相對人絕無要求主管人員不得參加申請人工會。

(四) 關於申請人工會指稱相對人於104年5月29日勞資會議威脅恫嚇申請人理事不得再推動工會事務乙節：

1. 相對人公司於民國104年5月29日固有舉行勞資會議，惟從104年5月29日勞資會議錄音譯文，勞方代表黃乙○○發言：「現在集團企業工會已經成立了，有些同仁沒有參

加，那有關於他們的權益有沒有受損，可以讓我們這些沒有參加的同仁…」來看，此段對話起因於黃乙○○為沒有參加集團企業工會但早已加入中鋼工會為贊助會員的同仁表達權益受損的心聲，並向列席參加會議的人事總務組組長張甲○○詢問權益受損之可能性。

2. 從「權利及義務對照表」觀之，相對人公司之員工成為中鋼工會贊助會員者，必須繳納經常性會費每月 203 元，另如遇每一死亡互助事由發生時，每一參與同仁應繳納 190 元，如與申請人比較，每月雖多繳經常性會費 53 元，但所享有之權利事項較優，但因中鋼工會之決議，將使原已參加為其贊助會員的同仁多年繳納之經常性會費或互助款項，付諸東流，而無法享有權益。而黃甲○○處長之發言內容，無非是在為權益受損的同仁表達因為失去中鋼工會贊助會員之權益而已，並無任何不當影響或妨礙工會組織、活動之意圖或作為。

- (五) 申請人主張相對人有命二級主管於104年6月上旬個別詢問會員，並要求退會行為事宜，並非事實。相對人一向尊重工會自主運作，並尊重會員自由入、退會之選擇，因此絕無透過行政體系命主管人員要求所屬同仁退出工會；至於申請人工會所提情事，經瞭解起因於近期間相對人同仁間因退會爭議而有所紛擾，為避免影響員工士氣，機械加工工場王甲○○主任確有詢問所屬同仁入、退會狀況，且僅止於關懷同仁而已，並無以考績或獎金作為要脅退會之手段，遑論有不當影響或妨礙工會組織、活動之意圖或作為。

- (六) 關於相對人於 104 年 7 月 15 日與申請人工會於團體協商時，

相對人未同意訂定「全員入會」或「禁止搭便車」條款乙節：

1. 修正工會法施行後，基本上，係採取自由入會之立場（最高行政法院 104 年判字第 194 號判決參照），此與申請人工會所要求之全員入會條款有所牴觸，而基於尊重個別同仁入會之意願，在尚未取得全體會員同仁之意願前，本公司對於「全員入會」條款暫時採取保留之態度。再者，相對人目前尚有許多同仁會員與工會發生退會爭議，值此之際，並不宜同意此條款；此外，由於勞動條件調整事項之標準為相對人公司主動或由工會爭取結果之因果關係或比例均不易界定，且基於全部集團公司管理及作業面考量，勞動條件之調整應考量甚多因素，因此，將「禁止搭便車」條款納為團體協約內容，實應再行規劃、斟酌，若貿然納入，確有窒礙難行之處，故相對人公司未同意將禁止搭便車條款納為團體協約內容之一部分。由於兩造在進行團體協商時，申請人要求將第四條、第五條綁在一起討論，不願分別協商，因此在協商會中決議保留第四條時，其意亦代表保留第五條先行跳過，不予討論，而接續先進行後續條文之討論，當無藉此不當影響或妨礙工會正常運作之意圖。

2. 團體協約之所有條款，皆為雙方誠意協商之結果，且相對人自 104 年 4 月起與申請人工會協商同意，每月進行乙次團體協商會議，在在顯示相對人誠意協商之具體表現，絕無申請人申請書所載違反工會法第 35 條規定之情事。

（七） 據上，相對人無不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。

（八） 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人於 104 年 4 月 28 日行文相對人之前，未向會員收取入會費及經常會費，及申請人 103 年 12 月 30 日第一屆第二十二次理事會議決議預定自 104 年 5 月起按月收取會費。
- (二) 相對人 104 年 5 月 6 日文號 104C2-043 號主旨「公告中鋼集團企業工會會員扣繳入會費及經常會費事宜」備忘錄，並檢附
1. 本公司現有中鋼集團企業工會會員名冊、2. 中鋼集團企業工會會員代扣款同意書、3. 中鋼集團企業工會與中鋼工會(贊助會員、互助會友)權利及義務對照表、4. 中鋼集團企業工會函、5. 中鋼集團企業工會章程 6. 本公司現任理監事名單。
- (三) 相對人公司 104 年 5 月 29 日勞資會議錄音及譯文。
- (四) 兩造 104 年 4 月 15 日舉行團體協約第 1 次協商會議、同年 5 月 25 日團體協約第 2 次協商會議、同年 6 月 17 日團體協約第 3 次協商會議、同年 7 月 15 日團體協約第 4 次協商會議及同年 8 月 19 日團體協約第 5 次協商會議。

四、 本案爭點：

- (一) 相對人管理處處長王甲○○於 104 年 5 月 7 日將人事總務組資深管理師蔡○○製作之「中鋼集團企業工會與中鋼工會(贊助會員、互助會友)權利及義務對照表」檢附於 104 年 5 月 6 日文號 104C2-043 號主旨「公告中鋼集團企業工會會員扣繳入會費及經常會費事宜」備忘錄發送全體從業人員之行為，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？
- (二) 相對人人事總務組鍾○○有無於 104 年 4 月下旬自行製作退會聲明書，經由相對人行政體系發給員工填寫及收回，藉以鼓動

集體退會之行為而構成工會法第 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？

- (三) 相對人副總經理李○○有無於 104 年 5 月上旬開始命一級主管或直接要求所屬二級主管退會之行為而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及第 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？
- (四) 相對人勞資會議資方代表黃甲○○處長於 104 年 5 月 29 日勞資會議之言論，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及第 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？
- (五) 相對人製造廠廠長王乙○○有無命二級主管王甲○○於 104 年 6 月上旬個別詢問會員要求退會之行為，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及第 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？
- (六) 相對人副總經理李○○於 104 年 7 月 15 日團體協約協商會議拒絕工會廠場條款及禁止搭便車條款之行為，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」及違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 相對人管理處處長王甲○○於104年5月7日以人事總務組資深管理師蔡○○製作之「中鋼集團企業工會與中鋼工會(贊助會員、互助會友)權利及義務對照表」檢附於104年5月6日文號104C2-043號主旨「公告中鋼集團企業工會會員扣繳入會費及經常會費事宜」備忘錄發送全體從業人員之行為，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？

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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否構成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，合先敘明。

2、復按不當勞動行為裁決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型塑應有的公平的集體勞資關係(本會100年度勞裁字第6號裁決決定書參照)；故於依勞資關係脈絡及客觀事實之一切

情狀判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，即應考量誠實信用原則、禁止權利濫用原則，以評價雇主是否構成不當勞動行為，俾符合不當勞動行為裁決制度所由建立之公平理念。此參團體協約法第 6 條第 1 項及勞資爭議處理法第 55 條第 1 項規定即明。另美國國家勞工關係法(National Labor Relations Act)第 7 條(Section 7)規定：「受僱人有權自我籌組、設立、加入或支持勞工組織，有權經由其自己選擇之代表為團體協商、及有權從事其他基於團體協商或其他相互幫助或保護之目的之協同行為；並有權不為任何或所有上開行為，但若一項協議依第 8 條(a)(3)規定之授權，要求以具有勞工組織之會員資格作為僱用條件時，不在此限。」，除於同法第 8 條(a)規定雇主之不當勞動行為外，並於同法第 8 條(b)規定工會之不當勞動行為，第 8 條(b) (1)規定勞工組織「限制或脅迫受僱人行使該法第 7 條所保障之權利」亦構成不當勞動行為。依美國聯邦最高法院 NLRB v. Savair Mfg. Co., 414 U.S. 270 (1973)案之見解，工會在工會代表資格選舉(certification election)前，行求期約對於所有簽署工會授權卡(union authorization cards)之會員放棄入會費(initiation fees)，構成干預受僱人受第 7 條保障之不從事工會活動之權利，且與第 9 條(c)(1)(A)蘊含之「受僱人公平且自由選擇協商代表(fair and free choice of bargaining representatives by employees)」之原則不符。並認美國國家勞工關係委員會於確保「受僱人公平且自由選擇協商代表」之必要範圍內，有建立程序及保護措施之責任(the duty of the Board was to establish 'the procedure and safeguards

necessary to insure the fair and free choice of bargaining representatives by employees.'). 我國雖不採工會經由選舉以取得協商代表權之制度，但於具有競爭會員關係之複數企業工會存在時，若工會章程並未有得免除入會費或經常會費之規定，而工會卻以免除章程明定之入會費或經常會費方式爭取受僱人加入工會，自會對受僱人公平且自由選擇加入工會之決定發生影響，於具體之勞資關係發展脈絡中評價雇主之行為是否構成不當勞動行為時，亦得參酌上開國外法例之意旨決之。

- 3、查依申請人提出之「中鋼集團企業工會會員入會申請書」上附有「中鋼集團企業工會會員代扣會費同意書」並記載：「本人同意自理事會審核通過入會之日起，由雇主自本人工資中代扣入會費及每月會費，並轉交中鋼集團企業工會」。另申請人章程第 10 條規定：「會員有遵守本會一切規章、團體協約、服從指導、履行決議並執行本會決議、按時繳納各項會費之義務」，章程第 34 條第 1 項規定，每位會員之經常會費為每月繳交 150 元及入會費為每位會員繳交每月經常會費之三倍，且同條第 2 項規定：「前項第一款、第二款經費，由本會委請會員之雇主自會員薪資中代扣並轉交本會」，可見申請人應依章程向會員收取入會費及按月收取經常會費並由雇主代扣後轉交，並無可以拋棄上開權利之規定。又申請人章程第 11 條第 3 項更規定：「延遲繳交會費超過六個月以上者，視同退會」。是申請人於本會主張少收會費並未違背章程、暫時性放棄收取會費之權利、工會未向會員請求繳交會費即不生遲延繳交之問題云云(參 104 年 10 月 26 日第 3 次調查紀錄)，

顯與申請人章程、工會法第 28 條及工會財務處理準則等相關規定不符。何況，申請人亦表示並無正式列入議案討論並無紀錄(參 104 年 10 月 26 日第 3 次調查紀錄)，可見申請人不收取會費及經常會費等行為，尚乏理事會之決議可稽。申請人 102 年 8 月 9 日第一屆第十次理監事聯席會議紀錄討論議案第 3 案亦記載，成立二年多以來，僅有中鋼工會新台幣二萬元祝賀金之收入，財務困窘，足徵申請人不依章程及工會法規定收取會費及經常會費等之行為，雖工會法並無訂定相關罰則，但仍有礙工會之存續基礎及健全發展(本部 103 年 5 月 9 日勞動關 1 字第 1030060827 號函參照)。

- 4、復按依兩造不爭之申請人 104 年 9 月 18 日第二屆第五次理事會議紀錄，討論議案第三案說明(1)記載：「本會中機會員集體退會潮已經平息」、臨時動議第一案之說明記載：「本會中機退會會員許○○等 78 人，請求退還已扣繳之入會費及經常會費」、「前述退會會員表示本會當初招募會員時，對於會費扣繳問題未說明清楚，以致有所誤解。本會為平息爭議，曾表示如果未說清會費扣繳問題的責任在本會幹部的話，將退回已經扣繳之會費」，並決議退還共計 52,800 元之入會費及經常會費。再參照申請人於本會表示暫時性放棄收取會費之權利、早期沒有提到何時開始收取會費(參 104 年 10 月 26 日第 3 次調查紀錄)。因此，相對人所稱：有會員向公司管理單位反映，渠等在加入申請人工會時，申請人之工會幹部在進行招募會員時，曾口頭告知將不會收取會費，如將來收取會費時，會員可再決定是否參加或退出工會，申請人工會並未提供完整入會資訊，例如權利、義務等資料供所屬會員參

考等語，即非全然無憑。

- 5、查申請人章程雖有雇主代扣入會費及經常會費之規定，申請人之會員亦在入會申請書上同意由雇主代扣入會費及經常會費並轉交申請人。然申請人復以口頭約定方式同意會員無庸繳納上開費用，顯已以嗣後之約定取代之前代扣會費之合意。在未依工會法施行細則第 25 條規定，由會員重新同意並與相對人約定由雇主代扣入會費及經常會費並轉交申請人之前，應認相對人並無代扣會費並轉交之義務。申請人 102 年 8 月 9 日第一屆第十次理監事聯席會議討論議案第 3 案雖曾討論規劃在 104 年 5 月會員代表選出，並落實會員服務後開始收取會費，但並未作成決議。申請人 103 年 12 月 30 日第一屆第二十一一次理事會議方決議預訂自 104 年 5 月起按月收取會費，但似與工會法第 28 條及工會法施行細則第 25 條規定不符，相對人是否因此負有代扣會費並轉交之義務，容有爭議。因此，相對人於 104 年 5 月 15 日(104)中機 C2 字第 02768-0199 號函覆申請人，表明若申請人業已取得個別會員同意，相對人公司將確依工會法規定配合代扣會費，即非無據。本會 100 年度裁字第 1 號及同年度裁字第 16 號裁決決定雖認工會法第 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，然本案申請人未依章程及法令由相對人代扣入會費及經常會費並轉交在先，復與會員另行約定暫時無庸繳納入會費及經常會費在後，與本會上開裁決決定書之個案具體事實尚屬有間，併此敘明。

- 6、相對人 104 年 5 月 6 日文號 104C2-043 號主旨「公告中鋼集

團企業工會會員扣繳入會費及經常會費事宜」備忘錄，檢附「中鋼集團企業工會與中鋼工會(贊助會員、互助會友)權利及義務對照表」乙節，核上開備忘錄之主旨實乃對申請人要求開始扣繳入會費及經常會費乙事加以公告週知，並非對相對人之員工單獨寄送該對照表，意圖干預申請人會務。且因申請人之會員反映工會並未提供完整入會資訊，例如權利、義務等資料供所屬會員參考，方製作該對照表並檢附供參。可見該對照表製作之起因乃係申請人未依章程、工會法第 28 條及工會財務處理準則等相關規定收取入會費及經常會費在先，引發相對人員工關於收取入會費及經常會費之爭議所致。況且，此等權益上之差異亦早為申請人及相對人員工所知悉，相對人員工於系爭對照表製作之前，已經提出雙重繳費應如何處理之問題，申請人並決議避免雙重繳費負擔之問題，及繼續維持中鋼工會互助金之相關權益，有申請人 102 年 11 月 20 日第 1 屆第 11 次理事會議紀錄附卷可稽，相對人員工對於兩工會間之權益差異，知之甚詳，自不因該對照表之製作而受影響。另審酌申請人與相對人之互動脈絡，兩造不爭執 98 年中鋼工會贊助會員之工會退會聲明書為相對人人事總務組鍾○○製作(參 104 年 10 月 8 日第 1 次調查會議紀錄)，且鍾○○長年辦理中鋼工會贊助會員入、退會業務。再者，依申請人 104 年 9 月 18 日第二屆第五次理事會議紀錄，臨時動議之決議(5)記載：「由於前述會員已非本會會員，本案將行文請中機公司轉知許○○等 78 人到本會所領款」，並以 104 年 9 月 15 日(104)集團企工字第 075 號函通知相對人轉知所屬員工前來領取。可見不但相對人之員工長期仰賴

相對人辦理關於中鋼工會贊助會員入、退會之事務，申請人亦未以獨立自主之工會地位處理工會事務，反而要求相對人代為處理轉知會員退費事宜。長期以來，申請人之會員視相對人與工會為一體之印象，其來有自。則申請人之會員要求相對人製作系爭對照表，瞭解會員在工會應有之權利義務，亦屬雙方勞資互動關係脈絡之必然現象，尚難獨苛責於相對人。因此，本會衡量勞資關係發展脈絡中雙方之相關行為，申請人未收取入會費及經常會費並明確說明相關權利義務，且中鋼工會修改章程引發相對人員工認為權益受損（詳後述），申請人又未依第 1 屆第 11 次理事會議決議妥適處理雙重繳費及繼續維持中鋼工會互助金之相關權益等問題，乃相對人員工要求相對人製作系爭對照表之起因。且相對人製作系爭對照表旨在供員工瞭解兩工會之權利與義務，此亦屬相對人員工早於 102 年間即已提出並經申請人決議之事項，可見相對人員工並非因系爭對照表之製作方要求退會。相對人製作系爭對照表既非基於反工會之意思而意圖使其員工不加入任一工會組織，亦不足促使其員工產生退出申請人之意思，並未對相對人員工公平且自由選擇加入工會之決定造成影響，尚難認申請人得主張相對人構成不當勞動行為。

- （二）相對人人事總務組鍾○○有無於 104 年 4 月下旬自行製作退會聲明書，經由相對人行政體系發給員工填寫及收回，藉以鼓動集體退會之行為，而構成工會法第 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？

申請人雖主張退會申請書為鍾○○所製作，然為相對人否認，申請人亦未能證明相對人以行政體系發給員工填寫及回收，復

未提出其他證據供本會審酌以實其說，自難認相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定之不當勞動行為。

- (三) 相對人副總經理李○○有無於 104 年 5 月上旬開始命一級主管或直接要求所屬二級主管退會之行為而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及第 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？

申請人雖主張相對人副總經理李○○於 104 年 5 月上旬開始命一級主管或直接要求所屬二級主管退會之行為，然為相對人否認，申請人復未提出其他證據供本會審酌以實其說。且如前述，申請人工會與會員間確有因入會費及經常會費之爭議，導致申請人工會在開始收取會費時，發生會員退會之情事，故縱有會員退會，亦屬申請人與會員間之爭議，尚難認相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所規定之不當勞動行為。

- (四) 相對人勞資會議資方代表黃甲○○處長於 104 年 5 月 29 日勞資會議之言論，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及第 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、如前述，申請人工會與會員間確有因入會費及經常會費等相關權利義務不明之爭議，經查相對人所提 104 年 5 月 29 日勞資會議錄音譯文之內容，乃因中鋼工會修改章程第十四條第二項：「若全公司具入會資格之從業人員超過半數加入中鋼集團企業工會時，該贊助會員應優先加入中鋼集團企業工會會

員，始得繼續保有本會贊助會員資格」，導致原本加入中鋼工會為贊助會員之相對人員工之權益受到影響。相對人並於104年6月22日以104-01986C21電子公文通知各單位，於104年6月24日下午2時40分在行政大樓108會議室，邀請中鋼工會理事長魏○○及申請人工會理事長張鴻曉蒞會，說明相關事項，可證中鋼工會修改章程乙事，確造成相對人員工反彈。黃甲○○等人對此表達不滿，認為申請人招募會員時並未將相關權利義務說明清楚，使員工得以公平選擇(錄音譯文 00:44:47、00:54:05)，不應逼迫員工兩個工會都要參加(錄音譯文 00:48:17、00:48:22、00:48:28)，並應向中鋼工會表達修改章程不合理(錄音譯文 00:38:35、00:43:13、00:44:34)，替員工爭取應有之權利(錄音譯文 00:39:27、00:41:00、00:42:46)。上情核與上述會員78人因入會費等爭議而退會之事實相符，且發言之主旨乃希望勞資會議之勞方代表能善盡為員工爭取權益之責任，並非威脅恫嚇申請人理事、勞資會議勞方代表吳○○、周○○不得再參與工會事務之行為。

- 2、再依錄音譯文之記載，勞資會議勞方代表也是申請人理事周○○表示：企業工會就是中鋼工會在主導(錄音譯文 00:39:35、00:44:34、00:42:46)。且明白表示中鋼工會修改章程乃係申請人工會張理事長給中鋼工會魏理事長壓力，要求中鋼工會解決贊助會員問題，且中鋼工會係為扶植申請人方修改中鋼工會章程(錄音譯文 00:51:42)。申請人並稱中鋼、中機(即相對人)、中字、鋼堡、中碳等五家公司，僅有中機因歷史背景而加入中鋼工會作為贊助會員，可見中鋼工

會就贊助會員部分修改章程具有特殊針對性。足證申請人不但未依章程規定執行收取入會費及經常會費，且由本應與申請人具有競爭會員關係之中鋼工會針對相對人之員工特地修改章程，對相對人之員工公平且自由選擇加入工會之決定造成影響，方產生相對人之員工認為權益受損並退會之爭議，則黃甲○○等人表達希望申請人善盡為員工爭取權益之責任，事出有因，並非基於反工會之動機甚明，自難認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

- (五) 相對人製造廠廠長王乙○○有無命二級主管王甲○○於 104 年 6 月上旬個別詢問會員要求退會之行為，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及第 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？

查相對人雖不否認機械加工工廠王甲○○主任確有詢問所屬同仁入、退會狀況，但係因近期間相對人同仁間因退會爭議而有所紛擾，出於關懷同仁而加以詢問，並無以考績或獎金作為要脅退會之手段。按相對人員工多人集體申請退出申請人工會確有其事，有 104 年 5 月 29 日高雄中鋼郵局第 299 號存證信函共 85 人申請退會、104 年 6 月 17 日高雄中鋼郵局第 302 號存證信函共 71 人申請退會附卷可稽。且退會原因係因申請人當初招募會員時，對於會費扣繳問題未說明清楚，有申請人 104 年 9 月 18 日第二屆第五次理事會議紀錄為證。因此，申請人所謂會員覺得不退會就是不配合公司政策云云，顯與證據資料不符。申請人既未能證明王甲○○有以考績或獎金作為要脅相對人員工退出申請人工會之行為及製造廠廠長王乙○○有命王甲○○為要脅相對人員工退出申請人工會之行為，復未提出其他證據供本會審酌以實其說。尚難認相對人構成工會法第 35 條第 1 項第

1 款及第 5 款所規定之不當勞動行為。

(六) 相對人副總經理李○○於 104 年 7 月 15 日團體協約協商會議拒絕工會廠場條款及禁止搭便車條款之行為，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」及違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務之不當勞動行為？

1. 按團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而參照本法第 6 條第 2 項，誠實協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商書面，己方有提出對應方案之義務，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力(本會 102 年度勞裁字第 37 號裁決決定參照)。日本學說及實務見解所謂誠實協商義務，係指在團體協商過程中，雇主不僅是聽取工會的要求或主張，而且必須對於工會的要求或主張做出具體性或積極性之回答或主張，必要時尚負有提示其根據或必要資料之義務。雖然雇主沒有全盤接受工會的主張或對其讓步之義務，但是對於致力於尋求合意的工會，雇主有透過誠實的對應而摸索達成合意的可能性之義務(本會 103 年度勞裁字第 52 號裁決決定參照)。就雇主之行為是否違反團體協約法第 6 條第 1、2 項而有不當勞動行為的判斷時，應依勞資雙方間之互動脈絡以及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

(101 年勞裁字第 28 號裁決決定參照)。然團體協商乃在保障勞工權益與契約自由二者間取得平衡，即就二種衝突之權利，一方面保障經濟弱勢之勞工，一方面維持契約自由之原則，因此並不強制一方必須讓步或接受他方之提案內容。若雙方無法達成共識致協商破裂而陷入僵局，可循法定程序進行爭議行為，此觀勞資爭議處理法第五章之規定自明。

2. 查兩造自 104 年 4 月 15 日起已經舉行 5 次團體協商會議，有 104 年 4 月 15 日團體協約第 1 次協商會議紀錄、同年 5 月 25 日團體協約第 2 次協商會議紀錄、同年 6 月 17 日團體協約第 3 次協商會議紀錄、同年 7 月 15 日團體協約第 4 次協商會議紀錄及同年 8 月 19 日團體協約第 5 次協商會議紀錄可稽。兩造於第 1 次協商會議就團體協約前言、第 1 條、第 2 條、第 3 條達成共識，第 4 及第 5 條暫予保留。第 2、3 次團體協商會議雙方同意將第 2、4、5 條帶回研究於下次會議提出說明。第 4 次團體協商會議時，申請人提案之第 4 條為：「甲方僱用之從業人員，除依前條規定不具乙方會員資格外，均有加入為乙方會員之權利及義務...」，相對人認為應修改為「甲方僱用之從業人員，除依前條規定不具乙方會員資格外，均有加入為乙方會員之權利...」。申請人提案之第 5 條為：「甲方非有正當理由，不得對所屬非乙方會員或受乙方停權處分之從業人員，就本協約約定之勞動條件進行調整。但第三條不具乙方會員資格之從業人員不在此限。前項不得調整勞動條件之甲方從業人員，如支付其積欠之會費及懲罰金予乙方，並經乙方書面同意後，甲方即不受前項之限制」。相對人認為窒礙難行，不適宜訂定。第 5 次協商會議雙方就相對人提案之第 5 條達成共識，第 4 條暫予保留，並約定 104 年 9 月 16 日繼續進行協商。從上開會議過程以觀，

相對人並未拒絕就申請人之提案進行協商，雙方亦就對方之提案各自提出對應方案，並就部分內容達成共識，不同意對方提案時亦說明理由，且就未達成共識部分同意繼續協商。甚至申請人亦同意目前為自由入會的時代（參申請人補充書狀及意見(三)），與相對人對於第 4 條所持意見相同。是依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，應認兩造為達成協商合意，已為合理的努力。申請人徒以相對人不同意渠提案之「工會廠場條款」及「禁止搭便車條款」而主張相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項而有不當勞動行為之情形，尚難認為有據。

六、 綜上，相對人製作「中鋼集團企業工會與中鋼工會贊助會員、會友權利及義務對照表」之行為雖有可議，但起因乃申請人未收取入會費及經常會費並明確說明相關權利義務，及妥適處理雙重繳費並繼續維持中鋼工會互助金之相關權益等問題，且相對人之上開行為亦未對相對人員工公平且自由選擇加入工會之決定造成影響，尚難認構成不當勞動行為，申請人其餘請求亦無證據證明相對人有不當勞動行為，本件裁決申請及其救濟命令之申請均應予駁回。

七、 本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

八、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 4 年 1 1 月 2 7 日

如不服本裁決有關工會法第35條第1項各款或團體協約法第6條第1項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起2個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路725號）提起行政訴訟。

