

## 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

### 勞裁(101)字第6號

#### 【裁決要旨】

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，本會 100 年度勞裁(100)字第 1 號及第 9 號裁決決定書已有載明。同理，依該條文之立法目的亦非有意增加由會員提出不同意書之條件，來使早已存在之代扣會費制度的勞資關係發生變動。

若工會章程規定或工會(代表)大會決議所有工會會員有繳納會費之義務且同意由雇主代扣該項會費者，解釋上，該企業工會已經取得工會會員之同意，依據工會法第 28 條第 3 項，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，申言之，雇主依據本條項所生之代扣工會會費義務，係源自工會法本條項所生之法定義務，既為法定義務，若有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主時，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第 28 條第 3 項之法定義務，蓋以本條之立法目的，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，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅，相較於個別勞工工資獲得全額直接給付保障之法益，自當以保障勞工團結權為優先考量，此觀我國近代集體勞動法制建立未久，健全之集體勞資關係有待勞資雙方、社會各界共同關心呵護，更有作此解釋之必要，本會 100 年度勞裁(100)字第 16 號裁決決定書亦詳述上述要旨。

【裁決本文】

申請人：大同股份有限公司關係企業工會

設：台北市中山區中山北路3段22號

代表人：林進勇 址同上

代理人：廖蕙芳律師

設：台北市重慶南路一段121號6樓23室

相對人：綠能科技股份有限公司

設：桃園縣觀音鄉觀音工業區大同一路19號之2

代表人：林蔚山 址同上

代理人：王○○ 址同上

代理人：顧念妮律師

設：台北市敦化南路二段2號7樓

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，本會裁決如下：

主 文

- 一、相對人應自收受本裁決決定書之日起，將原本自100年11月份起每月代扣申請人工會會員之會費（每人每月新台幣90元），於扣除已按月代扣之會費及離職（含調職）員工之會費後，交付予申請人。
- 二、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會員會費，亦不得有其他對工會組織、活動有不當影

響、妨礙或限制之行為。

三、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30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：

按勞資爭議處理法第39條：「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。」、第51條第1項：「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。」，查相對人係於自100年11月起，按月減少代扣申請人會員的人數，申請人則於101年1月20日申請裁決，未逾越上開規定90日不變期間，因之，申請人提起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。

#### 貳、實體部分：

##### 一、申請人之請求及主張：

(一)緣相對人自93年成立後，具工會會員資格之員工均為申請人會員，長期以來均是由相對人代扣申請人會員之會費，在100年10月時，相對人替申請人代扣會費之人數為1,344位，但在之後，由相對人交給申請人代扣會費之人數，逐月大幅度減少，在100年11月為：972位，在100年12月為：435位，在101年1月為：434位，在101年2月為：190位及101年3月為：126位（申證4）。

(二) 查相對人意圖弱化申請人之工會，故自100年11月起，按月非法減少代扣申請人會員的人數，且該減少代扣人員之單位姓名等資料，沒有對申請人為任何事先告知。以相對人扶植非其組織區域之大同股份有限公司桃園電線電纜廠企業工會而言，經申請人之了解，相對人私下竟協助該工會非法招收會員，且替該工會代扣會費，此由相對人答辯函第一點稱：「100年11月大同股份有限公司桃園電線電纜廠企業工會到本公司招募會員，…本公司薪資單位為之代扣個別員工所選擇參加之工會的工會會費，」已經自認相對人為弱化申請人之工會，而扶植其轄區內非法之工會。

(三) 尤其，申請人在得知大同股份有限公司桃園電線電纜廠企業工會非法在其組織區域外招募會員，甚且，相對人將原應代扣給申請人會員會費，竟轉為替該工會非法代扣會費等情後，申請人即於100年11月17日發函主管機關請其協助及副知包括相對人在內之相關公司（申證5），再於同年11月30日以函告知包括相對人在內之相關公司（申證6），因相對人未回應，經與相對人多次電話聯繫未果，亦再於同年12月7日函詢相對人（申證7），相對人僅於同年12月13日回函稱：「但近來有多位同仁陸續填具表單表示要取消由薪資代扣貴會之工會會費。」（申證8）而未附上任何資料，申請人仍無從得知其減少代扣人員之單位姓名等具體內容。申請人不得已再於同年12月15日第三次函問相對人，是否已經停止代扣該工會之會費及轉交，並請相對人恢復代扣原會員之會費及提供名冊，或提供代扣及停止代扣會費之名冊等（詳申證2）。但相對人並無回應，顯已構成不當勞動行為。

(四) 有關相對人答辯函附件之「聯絡單」部分：

查相對人始終沒有提供申請人有關取消代扣會費之憑據，申請

人並不知有該「聯絡單」之文件。再者，細觀該聯絡單，其上雖有會員之簽名，但該表格是以同一單位所製作之表格，而不是個別會員所各別製作。尤其，表格上有「工號」之欄位，其號碼係事先印上，非由員工書寫。查「工號」是資方對員工的編號，員工個人並不知道每人之「工號」號碼，非資方介入無法事先印上，由此即可證明該聯絡單是相對人以資方之優勢，影響申請人會員之舉動。再由該聯絡單上說明：取消代扣申請人之會費，而轉為代扣「桃園縣綠能科技股份有限公司企業工會」會費等語，按申請人與桃園縣綠能科技股份有限公司企業工會，均是相對人轄區內合法的工會，依貴會勞裁（100）字第1號裁決理由指出：「依我國新工會法第6條第1項第1款之規定，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。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。」（詳該裁決決定書第11頁）故由該聯絡單資方之介入，亦可證明相對人已有不當勞動行為甚明。

- （五）依貴會勞裁（100）字第16號裁決理由明示：「依據工會法第28條第3項，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，申言之，雇主依據本條項所生之代扣工會會費義務，係源自工會法本條項所生之法定義務，既為

法定義務，若有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主時，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第 28 條第 3 項之法定義務，蓋以本條之立法目的，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，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅，」(詳該裁決決定書第 12 頁) 因相對人始終沒有說明其減少代扣會費之真正原因，即便如相對人答辯函所言，是該等會員有反對代扣之情者，依此號裁決理由所示，相對人不應受個別會員聲明書之拘束，仍應代扣申請人之會費，故相對人應補足自 100 年 11 月起，按月代扣申請人 100 年 10 月 1,344 位中仍在職會員之工會會費，及提供名冊供申請人校對。

(六) 其餘參見準備書補充狀、申請人調查會及詢問程序之陳述。

## 二、相對人之答辯及主張：

(一) 請求駁回申請人之申請：

1、相對人係依員工之意願及工會法之規定代扣、停止代扣工會會費轉交予各工會：

(1) 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」。次按，工會法施行細則第 26 條第 1 項規定：「工會會員經常會費之繳納，得由雇主按同意代扣之全體會員當月工資總額統一扣繳轉交工會，或由會員自行申報當月工資，並按月計算繳納」。

(2) 有關停止代扣申請人會費乙節：

查相對人之員工過去並未自行成立工會，多數員工係加入申請人工會，如申請人所言，相對人長期均配合自員工薪資中代扣申請人會費並轉交予申請人。惟查：

1. 自 100 年 9 月起陸續有員工填寫「連絡單」提出予相對人，要求停止代扣申請人會費（相證一、二）。
2. 相對人員工於 100 年 12 月 21 日自行成立工會即「桃園縣綠能科技股份有限公司企業工會」（下稱「綠能工會」）。該工會嗣提供「聯絡單」予相對人，請相對人代扣會費；且多數員工同時簽名要求相對人停止代扣申請人會費（相證三）。
3. 依工會法第 28 條第 3 項及工會法施行細則第 26 條第 1 項規定，雇主係經員工同意而代扣工會會費，未經同意則不應代扣，至於員工不同意代扣是否係因其已依工會規定退會，並非雇主得以置喙。是相對人之多數員工不同意相對人繼續代扣，則相對人自應依員工之要求停止代扣。況會費係自員工之薪資扣繳，相對人實無權限違反員工意願，以免違反工資全額直接給付原則。
4. 至於申請人主張綠能工會提出之「聯絡單」上有員工之工號，為相對人製作，相對人獨厚綠能工會云云。惟查，該聯絡單為綠能工會提供予相對人，其所載之員工工號應係員工申請入會時提供予工會，每位員工均知悉自己之工號（相證四），實無需由相對人製作。申請人主張相對人有差別待遇云云，並非事實。
5. 申請人另主張工會請資方代扣工會會費，應與資方連絡，相對人主張依聯絡單停止代扣申請人之會費，不符常情云云，惟「其他工會與相對人聯繫代扣工會會費」，與「相對人依員工出具之連絡單、聯絡單停止代扣申請人會費」誠屬二事，申請人顯

然混淆。二者均為事實，且與常情並無不符。

(3) 有關代扣會費轉交予「桃園縣大同股份有限公司桃園電線電纜廠工會」乙節：

1. 「桃園縣大同股份有限公司桃園電線電纜廠企業工會」（下稱「桃園電線電纜廠工會」）招募相對人員工加入其工會後，該工會彙整名單通知相對人之薪酬管理課，並曾提示入會申請書載：「茲申請入會，並同意公司按月從薪資中代扣入會費及經常會費，轉交桃園縣大同股份有限公司桃園電線電纜廠企業工會」，以請相對人為其代扣會費，茲有相對人為向 貴會說明而請求該工會提供之入會申請書 4 紙為憑（相證五）。至於申請人因此主張相對人與該工會關係匪淺云云，並非事實。
2. 相對人之薪酬管理課每月月底結算薪資時，會針對各項加、扣款（如宿舍費、電話費、工會會費）彙整造冊呈送主管核可，始於隔月初發放薪資時予以扣款，是有關相對人代扣各工會會費之明細表，可參相對人之薪酬管理課製作之 100 年 10 月至 101 年 3 月「工會扣款明細表」。又，因該明細表載有每名員工之姓名、工號，且涉及相對人之全體員工歷來加入、退出各工會之詳細情形，亦非其他工會所得知悉，況相對人原無提供該明細表予申請人之義務，是為保障員工隱私、及對其他工會平等對待，相對人將於 101 年 4 月 19 日調查會議提出該明細表僅供 貴會參酌，並於會後收回，倘有不便之處，敬請 貴會諒察。
3. 依「工會扣款明細表」可知，相對人僅於 100 年 11、12 月初自員工之 10、11 月份薪資代扣工會會費轉交予桃園電線電纜廠工會，亦即：

(1) 於 11 月初代扣 451 名員工之會費轉交予桃園電線電纜

廠工會。又相對人亦依該 451 名員工中之 114 名員工之同意代扣會費轉交予申請人。

(2)於 12 月初代扣 881 名員工之會費轉交予桃園電線電纜廠工會，又相對人亦依該 881 名員工中之 74 名員工同意代扣會費轉交予申請人。

(3)由上可知，相對人之員工決定參加桃園電線電纜廠工會、申請人工會、或參加二工會，相對人均未予介入；且其要求相對人代扣轉交予其中一工會或二工會，相對人亦未干涉。相對人並無申請人所指弱化申請人、協助桃園電線電纜廠工會招募會員、扶植該工會之舉，申請人之主張殊非事實。

(4)再者，倘相對人不得依員工之書面同意代扣特定工會之會費，是否表示相對人有審查員工是否加入合法工會之權利與義務？是否表示相對人得干預員工加入工會之行為？倘果真如此，倘有雇主為妨礙特定工會之成立、組織或活動，豈非可藉詞該工會不合法，而得不依員工之同意代扣該會費？是相對人基於尊重員工意願、不妨礙各工會之成立、組織或活動，並於各工會中保持中立之原則，而依員工之要求代扣桃園電線電纜廠會費，未予審查該工會招募相對人員工為會員是否合法，誠屬至當。

4. 相對人於 100 年 12 月 5 日收受申請人來函告知桃園縣政府已函釋桃園電線電纜廠工會不得招募相對人之員工為其工會會員（相證六），基此，相對人於 101 年 1 月初已不再代扣桃園電線電纜廠工會會費。

5. 基此，相對人係基於員工之同意而代扣會費轉交予桃園電

線電纜廠工會，直至桃園縣政府發函確認該工會不得於相對人招募工會會員，是相對人始不再依員工之意願代扣會費。又縱相對人不得代扣會費轉交予桃園電線電纜廠工會，因員工已提出連絡單明示要求停止代扣會費，是相對人無法依申請人要求回復代扣會費轉交予申請人。

(4) 有關代扣會費轉交予「綠能工會」乙節：

1. 如前述，相對人員工於 100 年 12 月 21 日自行成立綠能工會。該工會嗣提供「聯絡單」予相對人，請相對人代扣會費，且其入會申請書亦載明：「茲申請入會，並同意公司按月從薪資中代扣入會費及經常會費，轉交桃園縣綠能科技股份有限公司企業工會」，茲有相對人為向 貴會說明而請求該工會提供之入會申請書 4 紙為憑（相證七）。另申請人據此主張相對人與該工會關係匪淺云云，並非事實。
2. 有關相對人代扣會費轉交予綠能工會之情形，依「工會扣款明細表」記載可知，目前共有 1,185 名員工加入綠能工會、其中 54 名亦同時為申請人之會員。又目前並無員工同時加入桃園電線電纜廠工會及綠能工會，敬請 貴會惠予更正 101 年 4 月 9 日第一次調查記錄頁 7 行 3 之相對人代理人王○○之陳述。
3. 另，依申請人於 101 年 4 月 9 日第一次調查會議所述，其會員原有 6,000 餘人，因大同股份有限公司各關係企業之員工陸續自行成立工會，各關係企業員工加入其企業內之工會，故目前已有 3,000 餘人要求各關係企業雇主停止代扣工會會費。依法員工本即有選擇加入何工會之權利，其等既選擇加入企業內成立之工會，並要求雇主停止代扣申請人會費，申請人不思如何加強保障會員權利以強化其於

各工會間之競爭力、吸引員工再度加入，反控雇主弱化其工會地位、獨厚企業內之工會，並非正途。

(二) 貴會勞裁(100)字第16號裁決與本件之具體事實不同，申請人據此主張相對人應補足申請人之會費云云，並無理由：

1、按貴會(100)字第16號裁決要旨揭示：「…新工會法施行後，企業工會修改章程，規定會員應按照工會法第28條第3項繳納法定工會會費，縱使會員出具不同意代扣會費書面予雇主，雇主仍應繼續代扣工會會費，且…並不抵觸…工資全額直接給付原則」(相證八)。

2、申請人爰引上開貴會裁決決定書主張縱員工提出書面要求停止代扣，相對人亦不受拘束，仍應代扣申請人會費云云。惟查，貴會勞裁(100)字第16號裁決要旨揭示「因該案件之申請人工會之章程訂有會員應以雇主代扣之方式繳交會費之規定」而認個別員工出具不同意代扣聲明書不拘束雇主，惟本件申請人並未證明其章程亦訂有相同規定，況相對人並無申請人之章程，亦不知申請人之章程是否有相關規定。本件之具體事實既與 貴會(100)字第16號裁決不同，申請人之主張並無理由。

3、再者，相對人之員工既已陸續出具相證一、二之「連絡單」、及相證三之「聯絡單」要求相對人停止代扣申請人之會費，相對人何以得違反其等之意願繼續代扣並補足申請人之會費？依工會法第28條第3項規定，相對人未經員工同意，自不應再予以代扣。且依工會法施行細則第26條第1項規定，會費得由雇主代扣或員工自付，則員工要求停止代扣可能係決定自付會費。縱相對人由上開「連絡單」、「聯絡單」，及桃園電線電纜廠工會與綠能工會提示之入會申請書推測經相對人代扣申請人會費之員工人數驟減應係部分員工陸續加入桃園電

線電纜廠工會與綠能工會所致，惟此僅係相對人依據上開文件所為之推測。況，現行工會法及其施行細則對於員工應加入工會而未加入工會、應繳交會費卻未繳交等情形，已無處罰規定，相對人不應為員工決定是否加入申請人及是否繳納會費。基於相對人一向尊重員工意願之原則，相對人自不應再予代扣申請人會費。

- 4、反之，倘相對人不得依員工之書面要求停止代扣會費，則相對人未來如何處理員工所提停止代扣會費之要求？如何不違反工資全額直接給付原則？又相對人違反員工之意願而繼續代扣申請人之會費，是否有「獨厚」申請人之嫌疑？員工加入並同意代扣其他工會會費卻無法要求相對人停止代扣申請人會費，造成員工之負擔，相對人是否「妨礙」員工加入其他工會之意願？相對人是否「弱化」其他工會？
- 5、再者，相對人目前僅有 1,248 名有權利加入工會之員工，申請人要求補足 1,344 名員工自 100 年 11 月起應繳交之申請人會費云云，並無理由。

(三) 相對人已於 101 年 1 月 10 日提供申請人會員名冊：

- 1、申請人請求相對人提供名冊供其校對，事實上，相對人已於 101 年 1 月 10 日提供名冊予申請人（相證九），申請人亦於 101 年 4 月 9 日第一次調查會議自承（參該記錄頁 6），是其經三個月仍未自行校對，並非相對人拒絕提供名冊。
- 2、申請人主張相對人於 101 年 1 月僅提供「姓名」，而無單位名稱、到職日云云，惟相對人過去亦未提供到職日，且申請人要求相對人提供名冊之目的為何？為何相對人僅提供姓名仍無法供申請人核對？相對人究竟依法有何義務應提供名冊予申請人？倘申請人工會未自行建立、保存會員名冊，如何請相對

人代扣會費？申請人既有舊名冊，再比對相對人所提供之新名冊，應可知退會之會員為何人。

3、申請人主張相對人每年於4月、11月提供會員名冊予申請人云云，惟經詢問相對人之負責員工，相對人並無於每年11月提供名冊予申請人之慣例，是申請人主張相對人應於100年11月提供之名冊遲至101年1月始提供云云，並非事實。

4、至於申請人提出申證5、6、7、8主張相對人未回應其請求云云，惟查，申證5之函文係發函予桃園縣政府勞動及人力資源局，並非對相對人提出要求；申證6之函文於100年12月5日送達相對人（參申證7），相對人於101年1月初即依該函文不再代扣桃園電線電纜廠工會會費；申證7要求相對人於100年12月15日前回覆，相對人已於同年12月13日以申證8之函文回覆；至於申請人提出申證2之要求，相對人已於101年1月10日提供申請人會員名冊。另，相對人之代理人王○○亦與申請人之代表人多次電話聯繫，是相對人並無未回應申請人之舉。

（四）綜上，相對人員工目前可選擇加入申請人及綠能工會，倘相對人不同意各工會之請求協助事項，恐遭指控弱化該工會、妨礙該工會活動，倘相對人同意協助，又恐遭其他工會指控獨厚特定工會，則相對人於各工會之間如何保持中立之立場，始不遭各工會任意指控？相對人實陷於兩難。無論如何，本件相對人係依員工之意願停止代扣申請人會費、及代扣其他工會之會費，並無意弱化申請人，亦無意扶植或獨厚其他工會。相對人之員工既不同意代扣申請人會費，則申請人第一項請求相對人補足會費乙節，實無理由，否則豈非違反員工意願？獨厚申請人？造成員工負擔，妨礙員工加入其他工會之意願？進而間接弱化其他工會？至於申請人第一項請求相對人提供名冊、第二

項請求相對人停止代扣桃園電線電纜廠會費，申請人均已為之，是無請求貴會予以裁決之必要。另，申請人之第三項請求並不明確，其僅泛指相對人不得為任何不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動之行為，惟相對人本無任何其所指之行為，是其請求並不合法、且無理由。

(五) 其餘參見答辯補充狀、相對人調查會及詢問程序之陳述。

### 三、兩造不爭執之事實：

(一) 相對人長期以來為員工代扣申請人會費。100年10月相對人為1,344名員工、11月為972名員工、12月為435名員工、101年1月為434名員工、2月為190名員工、3月為126名員工代扣申請人會費。

(二) 大同股份有限公司桃園電線電纜廠企業工會(下稱桃園電線電纜廠企業工會)於100年9月起在相對人轄區招募會員。相對人自100年11月份起為桃園電線電纜廠工會代扣會費，並因此而停扣申請人會員之會費。

(三) 申請人於100年11月17日寄發同工總字第2011084函予桃園縣政府勞動及人力資源局，請該局依法處理桃園電線電纜廠企業工會於100年9月起在相對人轄區招募會員乙事，副本函知包括相對人在內之相關公司。

(四) 桃園縣政府就桃園電線電纜廠工會招募非屬該廠場之勞工為會員事，於100年11月28日以府勞資字第1000485871號函，命其應依工會法第6條第1項第1款之規定及該工會章程第7條

之規定，僅能招募受僱於大同股份有限公司桃園電線電纜廠服務之勞工為會員。

- (五) 申請人於 100 年 11 月 30 日寄發同工總字第 2011089 函予包括相對人在內之相關公司，表示桃園電線電纜企業工會招募非屬其組織區域之會員不符法制。
- (六) 相對人於 100 年 12 月 13 日以綠能人發字第 1001201 號函回覆申請人，表示有多位同仁陸續填具表單表示要取消由薪資代扣貴會之工會會費。
- (七) 申請人於 100 年 12 月 15 日寄發同工總字第 2011093 號函詢相對人，是否已經停止代扣該工會之會費及轉交桃園電線電纜廠企業工會，並請相對人恢復代扣原會員之會費及提供名冊，或提供代扣及停止代扣會費之名冊等。
- (八) 相對人之員工於 100 年 12 月 21 日成立「桃園縣綠能科技股份有限公司企業工會」（下稱「綠能企業工會」）。
- (九) 桃園電線電纜廠產業工會成立大會日期為 100 年 1 月 12 日、桃園縣大同股份有限公司大園廠產(企)業工會成立大會日期為 100 年 1 月 14 日、桃園縣大同股份有限公司桃園壺廠產(企)業工會成立大會日期為 100 年 1 月 18 日、台北市大同綜合訊電股份有限公司產業工會成立大會日期為 100 年 1 月 19 日。
- (十) 桃園電線電纜廠產業工會於 101 年 2 月 14 日透過台灣土地銀行將新台幣 9 萬 4707 元會員會費，匯款給綠能企業工會。

四、本件主要爭點為：相對人以員工簽署要求相對人停止代扣申請人會費之聯絡單為由，停止代扣申請人會員之會費，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？茲就上述爭點分述如下：

(一)相對人以員工簽署要求相對人停止代扣申請人會費之聯絡單為由，停止代扣申請人會員之會費，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、相對人得否以員工簽署要求相對人停止代扣申請人會費之聯絡單而停止代扣申請人會費？

(1)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」。惟工會法第 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，本會 100 年度勞裁 (100) 字第 1 號及第 9 號裁決決定書已有載明。同理，依該條文之立法目的亦非有意增加由會員提出不同意書之條件，來使早已存在之代扣會費制度的勞資關係發生變動，合先敘明。

(2)又本條所規定之「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，工會如獲得會員之集體同意者，亦屬之，例如：基於工會統制之原理，工會會員有遵守工會章程或工會（代表）大會決議之義務，如果工會章程規定或工會（代表）大會決議所有工會會員有繳納會費之義務且同意由雇主代扣該項會費者，工會會員當有遵守之義務，此種情形亦得解為本條項所規定之「經會員同意」；再者，團體協約

如果載有雇主應代扣工會會費義務之條款時，亦得解為本條項所規定之「經會員同意」。

(3) 若工會章程規定或工會(代表)大會決議所有工會會員有繳納會費之義務且同意由雇主代扣該項會費者，解釋上，該企業工會已經取得工會會員之同意，依據工會法第28條第3項，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，申言之，雇主依據本條項所生之代扣工會會費義務，係源自工會法本條項所生之法定義務，既為法定義務，若有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主時，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第28條第3項之法定義務，蓋以本條之立法目的，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，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅，相較於個別勞工工資獲得全額直接給付保障之法益，自當以保障勞工團結權為優先考量，此觀我國近代集體勞動法制建立未久，健全之集體勞資關係有待勞資雙方、社會各界共同關心呵護，更有作此解釋之必要，本會100年度勞裁(100)字第16號裁決決定書亦詳述上述要旨。

(4) 本件申請人工會章程第10條規定，會員有按時繳納會費之義務，雖無同意由雇主代扣該項會費之規定，然工會法第28條所規定之雇主代扣義務為工會法所創設，自本法100年5月1日施行日起，雇主始生代扣會費之義務。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項規定之施行而影響其效力，該意旨本會100年度勞裁(100)字第1號裁決決定書已有敘明。而本件勞資雙方間，早已存在由相對人長期代扣會費之集體勞資關係上之慣例，相對人長期以來即為員工代扣申請人會

費，縱有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應繼續履行其代扣會費之義務。

(5) 基此，相對人以員工有簽署要求相對人停止代扣申請人會費之聯絡單為由，而停止代扣申請人會費，自有不當。

2、相對人停止代扣申請人會費之行為是否有不當勞動行為之認識及動機？

(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、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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) 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 項及經濟社會文化權利國際公約第 8 條第 3 項都規定：「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」之申訴案件，依特別程序而成立結社自由委員會，所作出之 2006 年「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 項之內容為「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) 又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，在本件勞資雙方間，早存在由相對人長期代扣會費之慣例，相對人長期以來即為員工代扣申請人會費，100 年 10 月份相對人代扣會費為 1,344 名員工，自此以後逐月遞減為 11 月份之 972 名員工，12 月份之 435 名員工，101 年 1 月份之 434 名員工，101 年 2 月份之 190 名員工，101 年 3 月份之 126 名員工，至 101 年 4 月份代扣之人數僅剩 117 名員工，相對人停止代扣之人數高達 1227 名員工，而 101 年 4 月份由雇主代扣會費之總人數為 2,778 名員工，相對人停止代扣之人數有 1,227 名員工，其比例高達 30.6%，則相對人單方所為停止代扣會費之行為，當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。

(4) 相對人自 100 年 11 月份起，按月遞減代扣申請人會員之人數，就該停止代扣會費乙事，相對人並未主動通知申請人，就此相對人並不爭執，且本會於第一次調查會就此詢問相對人，相對人之代理人王○○答稱：「(問：請問相對人，為何在 101 年 11 月份起停止代扣申請人工會會費事宜，未立即通知申請人?) 我們尊重員工自主意願，他們提出之後，我們就照他們的意思停止代扣會費」云云，顯見相對人就停止代扣會費乙事，未主動通知申請人，乃不樂見申請人知悉停止代扣申請人工會會費事宜。足徵，相對人已有不當勞動行為之動機存在。

(5) 又申請人於得知相對人停止代扣給申請人會員會費，轉為桃園電線電纜廠企業工會代扣會費後，申請人於 100 年 11 月 17 日發函主管機關請其依法處理，副本函知包括相對人在內之相關公司，並於同年 11 月 30 日發函告知包括相對人在內之相關公司，相對人亦未回覆，申請人再於同年 12 月 7 日發函相對人，相對人始於同年 12 月 13 日回函表示有多位同仁陸續填具表單表示要取消由薪資代扣貴會之工會會費云云。」惟並未提供相關資料，申請人再於同年 12 月 15 日函詢相對人，是否已經停止代扣該工會之會費及轉交桃園電線電纜廠企業工會，並請相對人恢復代扣原會員之會費及提供名冊，或提供代扣及停止代扣會費之名冊等。相對人遲至 101 年 1 月 10 日始以電子郵件之方式僅提供屬於申請人工會會員之員工名單，有關停止代扣工會會費之聯絡單等資料，則於本會裁決程序中提出。足見，相對人不樂見申請人工會取得其代扣及停止代扣會費之人員名單，此事實亦存有不當勞動行為之動機。

3、相對人所提出之員工停止代扣聯絡單是否由相對人製作或協助製作？

- (1) 關於相對人停止代扣申請人會員會費乙節，相對人辯稱係依員工之意願及工會法之規定代扣、停止代扣工會會費轉交予各工會，並陳稱自 100 年 9 月起陸續有員工填寫「連絡單」提出予相對人，要求停止代扣申請人會費，且提出該「連絡單」為據（相證一、二、十三）；另相對人員工於 100 年 12 月 21 日自行成立綠能企業工會」。該工會嗣提供「聯絡單」予相對人，請相對人代扣會費；且多數員工同時簽名要求相對人停止代扣申請人會費，有工會所提供之「聯絡單」可稽（相證三），上述「聯絡單」並非其所製作或協助製作云云。
- (2) 經查，本會於第一次調查會詢問相對人聯絡單相關問題，相對人代理人王○○答稱：「(問：今日所提資料聯絡單部分，有會員工號及簽名，其中有「主旨」、「說明」之打字部分是由何人所提供?)有關於表格及會員名稱有打字的部分，都是綠能工會所提供。其中有關記載台北市大同股份有限公司產業工會之會費代扣部分，是由相對人員工所提供。」；「(問：上述有關台北市大同股份有限公司產業工會之會費代扣部分之聯絡單，是由哪位員工所提供?)是由各部門員工自行填寫後，交給相對人薪酬管理課。」云云。相對人代理人王○○就本會詢問相證一、二聯絡單是由哪位員工所提供之問題，無法確切回答，僅表示是由各部門員工自行填寫後，交給相對人薪酬管理課。惟觀相證一、二聯絡單（記載台北市大同股份有限公司產業工會之會費代扣部分），該等聯絡單為統一製作格式，此由其上「一、主旨：擬取消由薪資代扣的工會經常會費 90 元」、「二、說明：綠能科技股份有限公司，同仁原來由薪資組代扣給：台北市大同股份有限公司產業工會的經常會費 90 元擬申請即日起取消代扣」、「三、申請人」欄中，將「同一單位」、「申請人簽名」、「身分證號」及「工號」（員工編號）同列，並以表格方式呈現，該聯絡單中僅有「三、申請人」欄中所列表格內各事項為手寫，其餘均事先

打字，顯然該聯絡單係有人先行製作後再由員工個別簽名，並非個別員工自行向相對人所為，相對人陳稱係由各部門員工自行填寫後，交給相對人薪酬管理課云云，不足採信。

(3) 再查，本會於第二次調查會證人桃園電線電纜廠企業工會理事長游○○證稱：「(提示：相證一、相證二聯絡單，這些人員是否都加入你們工會成為會員?)只要是簽名的，應該都是我們的會員，但我沒有辦法一一對照，這份資料我沒有看過。」；「(問：相證一與相證二聯絡單由何人製作?)我不清楚。」；「(問：所以相證一與相證二不是由你們工會製作的嗎?)不是。」云云。故由證人游○○之證詞可知，相證一與相證二並非桃園電線電纜廠企業工會所製作，又非個別員工自行向相對人所為，相對人亦無法確切回答究竟係如何由個別員工提供，則顯然該聯絡單係由相對人先行製作後，再由員工個別簽名確認而來。

(4) 關於相對人所提出之相證三聯絡單部分，本會於第二次調查會證人綠能企業工會理事長陳○○證稱：「(提示相證三聯絡單)聯絡單由何人製作?為何會有聯絡單的製作?)名單是由我及其他發起人分別從生產製造單位的排班班表，或到其他單位去問然後記下來，員工工號也是問出來的。聯絡單上面的名字是由我繕打。聯絡單的出現是因為很多同仁反映不希望扣兩個工會會費。」；「(問：是否先收集好會員名單、工號、單位等資訊後，再拿到該人員面前讓他們填寫?)名單在招募工會會員前就先蒐集好了，因為有會員反應不想扣兩個工會會費，而且既然綠能工會已經成立，那就就近參加工會，因為同仁反應太多，所以我就製作表格讓大家簽名確認。在公司中不確定誰是大同工會的窗口，所以我才會製作這份聯絡單。」；「(問：聯絡單所列會員，是否都是大同公司關係企業工會的會員?)是，這些人之前都是在大同公司關係企業工會，在招募會員之前有調查過會員加入的狀況、以及他

們的相關資料。」云云。顯見，相證三之聯絡單係先行製作後，再由員工確認簽名，然本會細查該聯絡單，其上所記載不同名稱之單位即有 44 個，有確認簽名之人數有 322 人，縱使單位有所重複，惟於單位及人數眾多之情況下，若非相對人協助，綠能企業工會就該等員工之「單位」、「工號」（員工編號）、「姓名」能否事先蒐集完成再打字，恐有疑義，且上述「工號」多為依順序排列，足徵，應係有完整資料之提供而來，否則豈能依順序排列？若非相對人協助，當無法以如此方式呈現。相對人陳稱該聯絡單為綠能企業工會提供予相對人，其所載之員工工號應係員工申請入會時提供予工會，每位員工均知悉自己之工號，實無需由相對人製作云云，並無可取。

- (5) 由以上可知，相對人所提出之員工停止代扣聯絡單係由相對人製作或協助製作完成，相對人抗辯係員工填寫「連絡單」提供予相對人及由綠能企業工會所製作並提供云云，並不足採。相對人依據該等聯絡單停止代扣申請人工會會員之會費，此舉已構成工會法第 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。

#### 4、相對人於代扣會費事件上是否於各工會有保持平等對待之中立義務？

- (1) 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三種類型的工會，因此會有一個企業內有二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。

- (2) 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。上述意旨，本會100年度勞裁(100)字第1號裁決決定書已有載明。
- (3) 相對人所提出之員工停止代扣聯絡單，係由相對人製作或協助製作完成，就該停止代扣會費乙事，相對人並未主動通知申請人，相對人依據該等聯絡單停止代扣申請人工會會員之會費，並轉而為桃園電線電纜廠企業工會及綠能企業工會代扣會費之舉，已對申請人工會造成壓抑之結果，未有平等之對待，而構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為。
- (4) 本會於第二次調查會證人綠能企業工會理事長陳○○證稱：「(問：桃園縣○○○○廠工會會員會費被退回後，桃園縣○○○○廠企業工會是否將原綠能公司員工加入該工會代扣的會費轉給綠能工會?) 是的。」；「(問：桃園縣○○○○廠企業工會所代扣之會費在100年10月及11月份間，當時綠能工會尚未成立，為何可以接收上述會費?) 我們希望會員福利可以延續下去，不會因為加入桃園縣○○○○廠企業工會而中斷。」；「(問：100年10月至11月份由桃園縣○○○○廠企業工會轉交會費給工會，是否有經過會員的同意?) 綠能科技工會有以公告或者電子郵件方式通知會員，相關事證會後陳報。」云云。證人事後陳報桃園縣○○○○廠企業工會於101年2月14日透過台灣土地銀行將新台幣9萬4,707元會員會費，匯款給綠能企業工會，而其所陳報之工會通告，並無由桃園縣○○○○

廠企業工會轉交100年10月至11月份會費給綠能企業工會之內容，僅敘述「…桃園縣○○○○廠企業工會理事長表明，希望同仁均能順利全數轉回，為了延續同仁之權益，故將原桃園縣電線電纜廠企業工會會員之同仁先行全數轉回綠能工會…」。

足見，桃園縣電線電纜廠企業工會未經過原加入其工會會員之同意，即轉讓該會費予綠能企業工會，顯然兩工會如此密切關係異於常理，而相對人所提出之員工停止代扣聯絡單，又係由相對人製作或協助製作完成，益徵相對人對於各工會未有保持平等對待之中立義務。

- (5) 又本會第二次調查會證人桃園電線電纜廠企業工會理事長游○○證稱：「至少有3位志工小姐幫忙協助收取會員的入會申請書，再交給工會。志工包括『紫○○』、『陳○○』、『余○○』，其中陳○○後來是綠能科技股份有限公司企業工會理事長。」云云，經查證人游○○所稱之三名『志工』，其中余○○則係人力資源處薪酬福利部員工關係課課長，為人力資源處王○○經理之下屬主管，此事實為相對人所承認，並與其所提供之組織圖相符(相證十一)，相對人稱余○○係人力資源處同仁，其業務之一便係協助工會與相對人員工之聯繫，申請人就相對人之員工申請補助款及五一勞動節禮品發放等事宜，亦係透過余○○協助處理，其曾至桃園電線電纜廠企業工會，乃其職務之一云云。惟余○○擔任相對人人力資源處薪酬福利部員工關係課課長，就其職務內容之項目與員工及工會聯繫，本理所當然，其係屬主管職，對於各工會應保持中立之原則，而相對人屬於大同股份有限公司設有近20家關係企業之一，除申請人工會外，尚有其他眾多工會，余○○作為人力資源處之課長，其職務內容需與眾多工會聯繫，竟擔任桃園電線電纜廠企業工會之志工，積極協助收取會員的入會申請書，並將之轉交工會。足徵，相對人管理部門之人力資源處積極協助桃園電線電纜廠

企業工會招募會員，而對於停止代扣申請人會員會費乙事，相對人非但未通知申請人，竟製作或協助製作停止代扣之聯絡單，將會費轉交給桃園電線電纜廠企業工會及綠能企業工會，相對於申請人工會而言，相對人於各工會並未有保持平等對待之中立義務甚明。

5、綜上所述，相對人以員工簽署要求相對人停止代扣申請人會費之聯絡單為由，停止代扣申請人會員之會費，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。

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，相對人所提出之員工停止代扣聯絡單係由相對人製作或協助製作完成，其停止代扣該工會會員之行為，已影響到申請人工會存續之基礎，且未預先告知停止代扣之事實，同時轉而為桃園電線電纜廠企業工會及綠能企業工會代扣會費，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，申請人請求補足自100年11月起，按月代扣申請人仍在職會員之工會會費及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行為，為有理由，應予准許，爰裁決如第一項、第二項主文所示。按裁決委員會如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，裁決委員會有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，惟亦非漫無限制，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；至於斟酌救濟命令之具體內容時，應審酌裁決制度之立法目的，在於保障勞工團結權、團體協商權及團體爭議權，以及透過此等保障來形塑公平的集體勞資關係。具體言

之，對於違反工會法第35條第1項規定者，裁決委員會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時，宜以樹立該事件之公平勞資關係所必要、相當為其原則。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，本會認命相對人應自收受本裁決決定書之日起，將原本自100年11月份起每月代扣申請人工會會員之會費（新台幣90元），於扣除已按月代扣之會費及離職（含調職）員工之會費後，交付予申請人，並應於收受本裁決決定書之日起6個月內，按月於發薪日起30日內向中央主管機關陳報當月代扣會費之情形應屬適當，爰裁決如主文第三項所示。

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

吳慎宜

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 6 月 8 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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。