

# 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101 年勞裁字第 42 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，合先敘明。

若工會獲得會員個別同意或工會章程規定或工會會員(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，於法律並無例外排除規定之情況下，雇主當不得任意違反該法定義務。

工會會員經常會費訂定於章程，屬於工會內部事務，與雇主無關，且按 1948 年第 87 號國際勞工公約第 3 條規定：「勞工組織及雇主組織均有權制定其章程及規定，完全自由地選舉其代表，籌辦其行政管理及活動，擬定其工作計畫。而主管機關不得干預勞雇雙方行使前述權利，或限制其權利，或阻礙其合法行使。」我國於 2009 年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。」而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「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會於 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 473 項載明：「有關工會及雇主組織的財務問題，其預算及聯合與總聯合的預

算，應分別由其章程規定，因此，憲法或法律規定的會費繳納，違反結社自由的原則。」。顯見，工會章程之訂定、會費收費金額之多寡，屬於工會之權限，非雇主所得介入或干涉。

### 【裁決本文】

申請人：大同股份有限公司關係企業工會  
設臺北市中山北路3段22號

代表人：林進勇  
住同上

申請人代理人：廖蕙芳律師  
住臺北市重慶南路1段121號6樓23室  
白○○  
住臺北市中山北路3段22號

相對人：大同股份有限公司  
設臺北市中山北路3段22號

代表人：林蔚山  
住同上

相對人代理人：陳君漢律師  
住臺北市中山北路2段112號5樓之2

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，經本會於101年10月5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：

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：「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。」，查申請人於 101 年 5 月 8 日及同年 7 月 11 日發函相對人應停止代扣大同股份有限公司企業工會（以下稱大同企業工會）之違法工會會費，相對人於同年 7 月 20 日函覆「無差別待遇」拒絕。申請人則於 101 年 7 月 25 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 條第 2 項及第 51 條第 1 項之規定。

## 貳、實體部分：

### 一、申請人之請求及主張：

- (一) 請求裁決事項：相對人應停止代扣大同企業工會違法代扣之工會會費。
- (二) 依工會法第 28 條第 2 項後段規定：「經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。」又依勞動基準法第 21 條第 1 項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」
- (三) 從而，工會會員當月工資即使以基本工資計，經常會費 101 年不得低於基本工資  $18,780 \text{ 元} \times 0.5\% = 93.9 \text{ 元}$ 。
- (四) 查大同企業工會於新工會法施行後 101 年成立，其章程將經常會費訂為 80 元，顯已違反上開工會法規定。再者，大同企業工會之組織區域與申請人工會重疊，其經常會費訂定之違法，已造成大同公司關係企業內，複數工會間，會員最重要義務之不公平競爭，影響重大。

(五) 申請人於101年5月8日發函相對人並附主管機關要求大同企業工會依法妥處之附件(申證1),及同年7月11日發函相對人再度請於大同企業工會改善前,應停止代扣大同企業工會之違法工會會費(申證2),而相對人於同年7月20日函覆「無差別待遇」拒絕(申證3)。

(六)「(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。…(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防礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。」為貴會勞裁100字第1號決定書及勞裁101字第6號決定書理由所示。

(七) 查大同企業工會係在100年5月1日新工會法施行後，101年成立之工會，但其對會員之經常會費竟按月收取80元，明顯違反工會法第28條第2項後段：「經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。」之規定，而申請人已經於今（101）年5月8日函請相對人在大同企業工會依主管機關令其依法妥處改善前，停止代扣大同企業工會之會費（詳申證1）。但相對人不予處理，顯見相對人主觀上足有不當勞動行為之認識。

(八) 再者，大同企業工會與申請人之組織區域重疊，大同企業工會對相對人轄區內員工，101年4月27日廣為發送宣傳單，文中自認「雖然新工會法規定94元的經常會費」，但訴求「堅持抗漲策略」及「選我..讓本會會員一直成長」（申證5）。而相對人對於大同企業工會收取違法會費，竟然為其代扣，已造成複數工會間，會員最重要義務之不公平競爭，及壓抑申請人工會的結果，則相對人為其代扣違法會費之行為，自是違反前引「平等對待的義務」，構成工會法第35條第1項第5款規定：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為甚明。

## 二、相對人之答辯：

(一) 請求駁回申請人之請求。

(二) 本件申請人主張，第三人大同企業工會，於本(101)年成立，其向會員收取之經常會費每月80元，低於工會法第28條第2項後段之規定，故要求相對人應停止代扣違法會費，相對人因工會法並無任何雇主可停止代扣工會會費之規定，認於法無據，申請人遂認相對人於不同工會間未能保持中立，違反工會法第35條第1項第5款

規定，提起本件裁決。

- (三) 按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，因為工會法第 35 條第 1 項第 5 款所明定，惟所謂之不當影響、妨礙或限制，顯指雇主或代表雇主行使管理權之人有積極之妨礙行為而言，苟若雇主所為者乃依法課予之義務，且依法並無任何裁量空間，則工會所請求者顯然要求雇主為違法行為，自不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之要件。況且，工會如認為雇主之行為有影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，自應就該不行為究有如何等具體且明確之事實存在，否則工會所稱即屬空言，亦不足採信。
- (四) 按「前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。」固為工會法第 28 條第 2 項所明定，然同法條第 3 項亦規定「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。」是以，依法成立在案之企業工會，倘經其會員同意，雇主「應」自會員工資中代扣工會會費，轉交該工會，故雇主顯有就依法成立之工會，在其會員同意下，於其工資中代扣會費之義務，該代扣之義務乃強制規定。況且，工會法中對於工會會費之代扣，雇主可否停止代扣，並無任何規定，亦無授予雇主裁量之空間，或要求雇主應實質審查工會會費之收繳是否符合法令規定，由於工會會費與工會運作有關，倘若僅因相同區域之其他工會之要求，即任意不予代扣，則反將使雇主有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之虞。因此，申請人要求相對人應停止代扣所謂違法會費云云，顯然將導致相對人違法，自不應准許。
- (五) 事實上，關於工會應收取若干，係由依法成立之工會，依其會員自決之原則所自行決定，身為雇主之相對人根本無權置喙。如會費數額有爭議或有任何疑問，甚有違工會法規定之虞，亦屬決定數額之該企業工會自身之問題，或主管機關是否應依法命其改善，與雇主完全無涉。而工會法中亦無規定如工會所決定收取之工會會費，違

反工會法之最低限制，雇主即可不予代扣。因此，雇主對於工會會費代扣之義務履行，無權為審查，亦無決定是否停止代扣之裁量空間，乃至為明確。至於申請人所提桃園縣政府勞動及人力資源局 101 年 5 月 3 日桃勞資字第 1010016376 號函，其主旨所示亦係要求大同企業工會等，就章程所訂經常會費低於工會法規定，請渠等「依法妥處」，然該函文並未副知相對人，顯然工會會費之爭議與相對人毫無關係，且該函文從未要求相對人於改善之前應停止代扣。故本件申請人要求相對人停止所謂違法工會會費乙事，既無法律規定，亦無任何主管機關之明確表示，相對人基於工會法第 28 條第 3 項規定之義務，自無可能貿然停止代扣會費。

- (六) 綜上所述，本件相對人代扣大同企業工會經常會費，係依據工會法第 28 條第 3 項之規定，且工會法並未規定如工會決定收取之會費低於規定數額，雇主即可停止代扣。因此，相對人為大同企業工會會費之代扣，係依法所為，並無違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，謹請依法裁決，駁回申請人之請求，以維權益。

### 三、兩造不爭執之事實：

- (一) 大同企業工會於 101 年 5 月 1 日新工會法施行後成立，大同企業工會於其章程將工會會員之經常會費訂為 80 元。
- (二) 桃園縣政府勞動及人力資源局於 101 年 5 月 3 日發函大同企業工會，應依工會法第 28 條第 2 項後段規定：「經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。」妥處經常會費低於 80 元之情形。
- (三) 申請人於 101 年 5 月 8 日發函相對人並附主管機關要求大同企業工會依法妥處之附件，並於同年 7 月 11 日再發函相對人請其於大同企業工會改善前，應停止代扣大同企業工會之違法工會會費。
- (四) 相對人於 101 年 7 月 20 日函覆申請人，以「無差別待遇」為理由，拒絕停止代扣大同企業工會之違法工會會費。

四、本件主要爭點為：相對人於 101 年 7 月 20 日函覆申請人以「無差別待遇」為理由，拒絕停止代扣大同企業工會之違法工會會費，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：

- 1、申請人主張大同企業工會係在 100 年 5 月 1 日新工會法施行後，101 年成立之工會，但其對會員之經常會費竟按月收取 80 元，明顯違反工會法第 28 條第 2 項後段：「經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。」之規定，而申請人已經於今 101 年 5 月 8 日函請相對人在大同企業工會依主管機關令其依法妥處改善前，停止代扣大同企業工會之會費。但相對人不予處理，顯見相對人主觀上足有不當勞動行為之認識云云。
- 2、經查，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，合先敘明。
- 3、若工會獲得會員個別同意或工會章程規定或工會會員(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，於法律並無例外排除規定之情況下，雇主當不得任意違反該法定義務。
- 4、又工會會員經常會費訂定於章程，屬於工會內部事務，與雇主無關，且按 1948 年第 87 號國際勞工公約第 3 條規定：「勞工組織及雇主組織均有權制定其章程及規定，完全自由地選舉其代表，籌辦其行政管理及活動，擬定其工作計畫。而主管機關不得干預勞雇雙方行使前述權利，或限制其權利，或阻礙其合法行使。」我國於 2009



年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。」而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「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會於 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 473 項載明：「有關工會及雇主組織的財務問題，其預算及聯合與總聯合的預算，應分別由其章程規定，因此，憲法或法律規定的會費繳納，違反結社自由的原則。」。顯見，工會章程之訂定、會費收費金額之多寡，屬於工會之權限，非雇主所得介入或干涉。因此，大同企業工會之章程將其工會會員之經常會費訂為 80 元，縱使違反法律規定，亦非相對人所得介入或干涉，是相對人依工會法第 28 條第 3 項之規定，代扣大同企業工會會員之工會會費，並轉交給大同企業工會之行為，係屬依法律規定之行為，並無違法可言，當無不當勞動行為之認識及構成。申請人稱相對人對於大同企業工會收取違法會費，竟然為其代扣，已造成複數工會間，會員最重要義務之不公平競爭，違反「平等對待的義務」云云，並不足取。申請人謂工會法第 28 條第 2 項係屬強制規定云云，並不影響本件之論斷。

5、綜上，雇主依工會法第 28 條第 3 項之規定，有代扣工會會費並轉交工會之義務，該義務屬法定義務，相對人拒絕停止代扣大同企業工會之工會會費，不構成不當勞動行為。

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

六、據上論結，本件裁決申請為無理由，應予以駁回，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。

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 吳姿慧

劉師婷

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 1 年 1 0 月 1 2 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。