

2

TAIWAN  
LABOR  
QUARTERLY



活用法規

# 大量解僱勞工 保護法動態

勞動部勞動關係司科員 劉盈慈



## 前言

為確保企業大量解僱勞工時，勞工之權益得受完善保障，乃制定有大量解僱勞工保護法（以下稱本法），其內容為規範事業單位有大量解僱勞工情事時應遵循之相關程序，包含：解僱計畫書之通報、預警機制、自治協商、強制協商、就業及轉業輔導、訴訟扶助等。其目的之一係期事業單位調節解僱期間，避免解僱勞工集中進入勞動市場，對勞動市場之供需造成衝擊，進而達到穩定就業之目的；另一目的則使主管機關能提早知悉事業單位大量解僱情事，以提供就業服務及轉業訓練等服務。

本法自 92 年 2 月 7 日經總統公布，同年 5 月 7 日施行後，曾於 97 年 5 月 23 日及 103 年 6 月 4 日修正施行，對於事業單位大量解僱勞工時，已發生保障勞工工作權及調和雇主經營權之作用，



並對社會安定之維護，有相當之助益；又其相關授權之子法相繼施行，更能周延本法之適用。

惟其中部分規定在經過數年實務運作上，已產生執行上之疑難，亦有專家學者提出有關本法之結構性及技術性問題，復考量勞動市場之變化，相關規定確實有加以調整、再行修正以符社會現況之必要性。爰此，勞動部蒐集各界之實務經驗及修法建議後，展開修法工作及推動中。

## 大量解僱勞工保護法動態

### 一、大量解僱勞工保護法相關修正

茲就本法於 92 年制定後之修法動態，臚陳如下：

#### （一）有關大量解僱勞工保護法 97 年之修正

於 97 年 5 月 23 日以華總一義字第 09700058181 號令修正本法部分條文並公布施行，摘要修正重點如下：


1. 將就業服務法第 46 條以外之定期契約勞工納入計算基礎：配合勞動市場彈性化之趨勢，使定期契約未屆滿之勞工與一般不定期契約勞工同受保障。



2. 明確化事業單位提出解僱計畫書之通知對象並規定協商代表不以具事業單位勞工、董事或經理人身分者為限：鑑於解僱計畫書之協商，攸關解僱勞工之權益甚巨，勞方代表應有涉及大量解僱部門勞工，以確保渠等之權益，故修正通知對象。另為尊重勞雇雙方選擇意願及空間，規定協商代表不以具事業單位勞工、董事或經理人身分者為限。
3. 新增由會計師、律師或其他專業人員協助主管機關辦理查訪：鑑於勞工行政人員對財務專業領域並非十分熟稔，當接獲預警通報後，於檢視財務報表等資料有極大困難，爰參考公司法相關規定，增訂由專業人員協助辦理規定。
4. 將禁止事業單位之「董事長及實際負責人」出國修正為禁止事業單位之「代表人及實際負責人」出國：鑑於事業單位之型態相當多樣，並非僅有股份有限公司一種類型，亦即雖皆有代表人，卻未必為董事長，例如有限公司未設有董事長者，其代表人即是執行業務之董事、無限公司及兩合公司之代表人為執行業務股東、其他法人團體者則是其代表人等，爰將「董事長」修正為「代表人」。
5. 使勞工因可歸責於雇主之原因而終止勞動契約，該事業單位積欠相當勞動債權時亦一併適用禁止出國規定：實務上常發生事業單位歇業時，雇主蓄意不為或怠於行使終止勞動契約之意思表示，惟其並不符合本法第 2 條大量解僱之範圍故無禁止出國規範之適用，爰增訂事業單位歇業而勞工依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款或第 6 款規定終止勞動契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符規定時一併適用禁止出國之規定，使勞工債權之保障更臻周延。

## (二) 有關大量解僱勞工保護法 103 年之修正

有關本法第 2 條修正案業於 103 年 5 月 20 日經立法院三讀通過，並於 103 年 6 月 4 日以華總一義字第 10300085331 號令公布，本次修正主要針對條文中有關解僱之行為主體及適用範圍再行檢討，修正內容包含於原條文第 1 項第 4 款增列「同一廠場」及「單日解僱人數限制」之規定，以減緩大量解僱對區域就業市場之影響；另因應當前許多事業單位組織分散及龐大化之發展，新增同一事業單位於 60 日內解僱勞工總人數達一定數量時，亦有該法適用



之規定，使適用範圍更臻周延，確保勞工權益；相關修正重點如下：

1. 將第 1 項第 4 款之「同一事業單位」修正為「同一事業單位之同一廠場」：本法第 2 條第 1 項第 1 款至第 3 款所定解僱之行為主體為同一事業單位之同一廠場，其係考量大量解僱情事對同一區域及當地之安定性及就業市場造成巨大之衝擊和影響，故以「同一事業單位之同一廠場」規範之，惟第 4 款僅規範「同一事業單位」，就適用範圍及主體來說，邏輯上未能一貫，且未符合預防及減緩大量解僱對區域性衝擊過大之立法目的，故將第 4 款之「同一事業單位」修正為「同一事業單位之同一廠場」。
2. 於第 1 項第 4 款新增單日解僱勞工人數逾 80 人之規定：本條係規定本法之適用範圍，並以解僱人數、比例及期間為計算基準；考量第 1 項第 2 款

及第 3 款係針對同一事業單位之同一廠場於 60 日內及單日解僱人數作規範，修正後之第 4 款則僅針對同一事業單位之同一廠場於 60 日內解僱勞工人數之比例規範；惟同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在 500 人以上者有大量解僱勞工之情事時，由於所牽涉勞工眾多，影響層面廣泛，應有更為嚴謹之規範。

以僱用 2000 人之同一事業單位之同一廠場為例，於 60 日內要解僱勞工超過所僱用勞工人數五分之一，亦即於 60 日內解僱勞工超過 400 人始有本法之適用，如解僱人數為 350 人，則無法適用，造成解僱勞工已達相當規模之一定人數卻因未達最低比例而不適用本法之情況，對勞工權益影響甚鉅；有鑑於該等同一事業單位之同一廠場單日內大量解僱勞工對社會當會造成一定之衝擊，更立即影響許多勞工及其家庭之經濟安全，考量其對



勞工權益保護之重要性及急迫性，故於第 1 項第 4 款新增單日解僱勞工人數之規定。

3. 新增第 5 款「同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人」之規定：考量國內事業單位規模日漸龐大且於許多地區均設廠場，為能防止事業單位分散於各廠場解僱多位勞工，而對社會整體之安定產生衝擊，縱然其各廠場解僱勞工人數未達前 4 款規定之人數，仍應有本法之適用，爰新增第 5 款同一事業單位之解僱勞工總人數達一定數量，足以影響社會安定時，亦納入本法適用範圍。

## 二、核釋將事業單位併購、改組時，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工計入大量解僱勞工人數

- (一) 101 年 11 月 1 日 勞資 3 字第 1010127322 號令核釋大量解僱勞工保護法第 2 條所稱大量解僱勞工，包含事業單位併購、改組時，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工。
- (二) 考量被通知留用之勞工表示拒絕留用，係可能因併購後存續公司、新設公司或受讓公司之企業文化、管理制度及勞動條件等因素

不合所致，如上開勞工不計入大量解僱勞工人數中，對該業勞工保障較不週延。

- (三) 依上開令釋，經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工，除應由原雇主依勞動基準法規定預告終止勞動契約，發給資遣費，並應計入本法第 2 條之被解僱人數。亦即，事業單位併購、改組時，如「未留用」及「不同意留用」勞工之人數，符合本法第 2 條之門檻時，事業單位即應依該法規定提出解僱計畫書並與勞工（工會）協商勞動權益。

## 大量解僱勞工保護法相關疑義

本法施行以來，面對各界不同意見及對本法立法性之質疑，首先，解僱大量勞工與解僱個別或少數勞工本質上並不相同，除同生個別勞工失業再就業等問題，更生對社會造成一定衝擊之影響，故本法具有其特殊性；另由本法之立法目的觀之，亦具有公益及宣示性質，透過規定事業單位解僱達一定標準時，應遵守之程序性規定，包含：解僱計畫書之通報、預警機制、自治協商、強制協商、就業及轉業輔導、訴訟扶助等；有助於預防並降低該解僱對社會及就業市

場所可能產生之衝擊，確實扮演了保障勞工權益之重要角色。

至於各界對於本法之建議，勞動部將逐一檢視，作為後續修法方向及執行上之參考，茲就現行本法所生疑義，臚陳如下：

#### 一、有關勞工依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款或第 6 款終止勞動契約且達一定人數時，是否納入大量解僱保障範圍之疑義

由本法第 2 條觀之，大量解僱之原因限縮於勞基法第 11 條所定情形及併購或改組等事由，實務上勞工依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款或第 6 款之規定主動終止勞動契約，該等勞工亦大量湧入勞動市場，對於區域之安定及就業市場衝擊很大，與依勞動基準法第 11 條各款情形及併購、改組而解僱勞工之狀況相當；故是否將上開情形納入本法保障範圍，值得斟酌。

#### 二、優先僱用等相關規定是否妥適之疑義

本法第 9 條係課予雇主優先僱用經其大量解僱勞工之義務並定有「事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎勵辦法」獎勵雇主優先回聘。惟上開辦法自實施以來，獎勵成效不彰，如何提高回聘率頗受爭議。針對有論者以為應增



訂罰則之建議，考量事業單位因經濟性因素大量解僱後，如有同法第 9 條第 1 項及第 2 項所定情形，可以有能力再行僱用勞工時，往往必須歷經多年，由於當前技術變遷速度極快，通常公司於再生後，原來勞工之技術及能力恐怕並非十分勝任；再者，勞工如已就業或因就業環境改變，自影響其回聘之意願，且勞動契約是否成立往往涉及勞動條件能否合意，尚非單方可以決定，如課予雇主違反強制回聘之罰則以提升回聘成效，恐引發執行之疑難。

有關本法優先僱用之規定，係為協助經大量解僱之勞工人能再就業，避免遭遇長期失業之困難，惟針對上開勞工，政府機關亦提供有職業訓練及推介就業等服務協助該等勞工具備新的工作技能或盡速返回職場，故回聘並非上開勞工之唯一選擇，爰此，課予雇主優先僱用之義務是否妥適應再行研議。



### 三、禁止出國相關規定是否周延之疑義

本法第 12 條禁止出國之規定係為保障勞工債權，防止雇主有惡意解僱暨積欠勞工退休金、資遣費及工資之情事。惟立法機關基於重大公益目的，採取禁止出國手段，是否違反憲法對於自由之保障亦受到相當之批評。

另有關代表人及實際負責人可利用限期令其清償積欠勞工之退休金、資遣費或工資之期間，惡意潛逃出境之疑義，有論者認為應授權中央主管機關於事業單位代表人或實際負責人如有逃亡之虞時，得採取緊急措施限制其代表人及實際負責人出國；依據大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法第 13 條第 1 項規定：「事業單位代表人及實際負責人於有本法第 12 條第 1 項之情形時，中央主管機關得先請入出國管理機關禁止其出國，但須於作出處分後 2 日內召開審查會審查追認。」，

該規定即已賦予主管機關提前禁止有逃亡之虞之代表人及實際負責人出國；，如於尚未限期令其清償前先行予以禁止出國，恐有過度侵害憲法保障「遷徙自由」之疑慮，宜審慎研議。

### 四、是否應放寬廢止禁止出國處分之門檻之疑義

有鑑於憲法第 10 條規定人民有遷徙之自由，大量解僱勞工時禁止出國之處分確實對於人身自由之影響重大，惟為保障勞工債權，維護社會公益，並期能使事業單位代表人及實際負責人願意出面解決問題爰有禁止出國相關規定，但於本法第 16 條亦定有廢止禁止出國處分之配套。

考量實務上有被禁止出國之代表人確實有誠意解決問題，且已取得被積欠債務之勞工合意僅償還部分債務；但依本法第 16 條之規定，卻仍無獲得廢止

禁止出國處分之可能，基此，有論者以為，可以和解金額或債務是否消滅作為指標，如雇主已清償和解金額，則應視為債務消滅，即應解除限制出境。惟更值得注意的是，以和解金額作為廢止限制出境處分之理由是否恰當仍有疑義，因簽署和解協議書並不代表債權消滅，勞資雙方仍有爭訟可能，應審慎研議。

#### 五、如何落實預警機制，善用預警相關資訊之疑義

本法第 11 條所定預警機制，主要係為使主管機關先期掌握轄內可能發生大量解僱之事業單位，透過專業人員之協同查訪、診斷，避免勞資爭議發生。近年來，各界關注之重大勞資爭議事件，例如太子汽車積欠工資案，華隆公司無力支付退休金及資遣費等案，工會或事業單位勞工均指出事業單位之代理人或其執行業務之人有設置人頭公司、淘空公司資產或背信等情事，希望相關權責機關未來能有主動調查、偵辦等作為。

如能透過預警機制併同由相關權責單位共同檢視事業單位之借貸狀況、整體經營情形等，使勞工及早知道，相關單位亦提前因應，則較能避免雇主惡性解僱或刻意拖延，主管機關也就能及早因應及協助勞工。故未來修法時是否增訂相關主管機關協同義務，以落實政府打擊經濟犯罪，保障勞工權益之決心，應會同相關主管機關審慎研議之。

### 結語

大量解僱勞工保護法立意良善，相關規定雖於歷經多年後出現窒礙難行之處，惟所累積之經驗當可作為修法之參考，勞動部已就各界意見審慎研議中。惟如何有效落實本法，仍賴事業單位能依法提報解僱計畫書並本於勞資自治精神進行協商，另地方行政主管機關應依法定職責確實執行及與中央主管機關密切合作，以維護勞工權益。☺







# 修正勞工退休金條例暨其施行細則 擴大照顧勞工生活

勞動部勞動福祉退休司科員 李靜依



台灣隨著人口老化程度日益嚴重，老年所得保障的問題也亦發引起國人關注。為解決老年所得保障，世界銀行提出「三層式老年經濟保障模式」，第一層保障是強制性社會安全制度，指的是我國現行勞工保險年金及國民年金；第二層保障是企業退休金制度，指的是我國現行勞動基準法及勞工退休金條例的退休金制度；第三層保障是包含商業保險、投資及儲蓄等的個人理財規劃。一個完善的老年所得保障制度，都應架構在這三個層次上，我國跟隨國際趨勢，也正逐步落實這三層保障模式，為國人建立有保障的老年經濟安全。

三層保障模式中，其中第二層保障，也就是透過政府立法來強制雇主負擔勞工退休金，以保障勞工退休金生活。我國於73年勞動基準法施行時，即已立法建立勞工退休金制度（勞退舊制），然而在勞退舊制下，由於我國企業規模以中小企業為主，企業平均經營壽命不長，

且勞工流動率高，一般勞工是很難符合退休金請領要件，當時的退休金，可說是「看得到，領不到」。為了讓每位勞工在打拼多年後的退休生活有所保障，也就是都能領到退休金，於是在政府積極推動改革下，勞退新制應運而生；由於新制是採「確定提撥制」，也就是勞工只要適用新制後，他的工作年資再也不會因離職或資遣等因素而中斷，進而影響他請領退休金的權益。

勞工退休金條例（勞退新制）自94年7月1日施行至今已逾9年，隨時時空環境的改變，不同勞動型態的退休保障需求隨之增加，今（103）年1月15日大幅修正該條例部分條文，同年6月24日施行細則也配合修正，使勞工退休金制度得以與時俱進。為能讓廣大的勞工朋友們能更進一步了解勞工退休金條例暨其施行細則的修正重點，逐一說明如下：



## 1

### 擴大強制適用對象

臺灣的新住民人口逐漸增加，從事工作者亦愈來愈多，考量其係與我國國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作者，乃與我國國民組織家庭共同生活，實在應以國民同等待遇相待，因此勞工退休金條例修正將外籍配偶及陸、港、澳配偶納入勞退新制強制提繳的對象，來保障他們的老年生活。

修正適用對象依現行法令規定如係合法居留者，是不用申請工作許可就可在臺工作；而實務上，為能確認具有外籍配偶身分，因此修正施行細則明定僱主為具有外籍配偶或陸、港、澳配偶身分之勞工申報提繳退休金時，應檢附在我國之居留證影本，以茲證明。



此外，勞工退休金條例第9條第2項規定，適用勞退舊制的勞工可以在勞退新制施行之日起5年內（至99年6月30日止）選擇改選適用勞退新制，但為使今（103）年1月15日修法後才納入適用勞退新制的外籍配偶及陸、港、澳配偶或勞退新制施行5年後才取得本國籍、外籍配偶或、陸、港、澳配偶身分的勞工亦享有選擇其退休金制度的權益，因此勞工退休金條例明定具前開身分的勞工，可以書面方式向僱主表明繼續適用勞退舊制；另為避免勞雇雙方日後爭議，施行細則更進一步規定，勞工選擇繼續適用舊制之書面聲明，應一式二份並親自簽名，分由勞雇雙方各自留存。

## 2

## 擴大大自願提繳對象

## (一) 自營作業者

為鼓勵自營作業者及早規劃老年經濟生活，勞工退休金條例也修正將自營作業者納入適用，讓自營作業者也可以在享有稅賦優惠的前提下，自願提繳退休金。

而所謂自營作業者，依據勞工退休金條例施行細則規定，將「自營作業者」定義為下列情形之一，並獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者：

- (1) 自己經營或合夥經營事業
- (2) 獨立從事勞動或技藝工作

## (二) 受委任工作者

受委任工作者除可自願提繳退休金外，其所屬單位也可以自願為其提繳退休金。勞工退休金條例修法前，原已將「委任經理人」納為該條例之適用對象；但因實務上適用勞動基準法之事業單位，並不以公司型態



的組織為限，事業單位中許多非屬公司法之「委任經理人」且非自行執業之專職受委任人員，亦與事業單位間存有委任關係，照理是應給予同等權益對待，因此修法將委任經理人擴大為「受委任工作者」。



## 3

### 增訂身心障礙勞工提早請領退休金規定

依據身心障礙者權益保障法第 47 條規定，為因應身心障礙者提前老化，中央勞工主管機關應建立身心障礙勞工提早退休之機制，以保障其退出職場後之生活品質。考量身心障礙勞工身心狀況確實不比一般勞工，其經濟與醫療需求亦較一般勞工更重，因此勞工退休金條例參考其他同樣實施「確定提撥」退休金制度國家（如新加坡、智利及香港）之作法，採以「失能」作為得提早請領退休金之認定標準。

而由於我國勞工保險與國民年金均已建置失能審查機制，因此勞工退休金條例即明定，已領取勞工保險條例所定失能年金給付或國民年金法所定身心障礙年金給付或身心障礙基本保證年金給付的勞工，無須另行鑑定，即得提前請領退休金。另為保障非屬前開勞工保險條例或國民年金保險法所定被保險人之勞工（如軍公教人員曾為勞工，於適用勞退新制時曾提撥勞工退休金者）的退休權益，施行細則即規定該類勞工如符合相當勞工保險條例或國民年金保險法所定之障礙或失能種類、狀態、等級或項目時，亦得檢附重度以上身心障礙手冊（證明）正反面影本，提前請領退休金。



另有鑑於身心障礙勞工提前請領退休金者之工作年資均不長，如採月退休金發放方式，每月得請領金額並不高，因此勞工退休金條例規範身心障礙勞工提前請領方式為：工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金或一次退休金；但工作年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。值得注意的是，月退休金發放因涉及平均餘命及年金生命表規劃，然而身心障礙者的平均餘命通常較一般人短，且因障別而異，因此勞工退休金條例特明定身心障礙勞工之月退休金請領年限，是由其自行決定。

## 4

## 增訂定雇主未覈實申報提繳工資時，勞保局得逕予調整之機制

為積極處理雇主未覈實辦理勞工工資申報及調整問題，勞工退休金條例乃修法授權勞保局於查證雇主確未覈實申報提繳工資時，可以直接更正或調整月提繳工資，並追溯自提繳日或應調整之次月一日起生效，以貫徹勞工退休金權益之保障。

### 舉例而言：

- ◎ 勞工 A 於 95 年 2 月 1 日到職，雇主自到職日起以不實之月提繳工資申報提繳，勞保局查證後得逕行更正之，並溯自提繳日（95 年 2 月 1 日）生效。
- ◎ 勞工 B 於 95 年 1 月調整工資，雇主未依法於 95 年 2 月底前將調整後之月提繳工資通知勞保局，勞保局查證後得逕行調整之，並溯自應調整之次月一日（95 年 3 月 1 日）生效。





## 5

### 放寬年金保險制度規範

勞退新制採取「個人退休金專戶」及「年金保險」雙軌並行，勞工退休金條例原規定事業單位僱用勞工達 200 人以上者，可經工會或二分之一以上勞工同意，實施年金保險，然而大型企業之勞工於勞退新制施行後，大多選擇繼續適用勞退舊制，因此可以成就實施年金保險要件的事業單位並不多，為能提供勞工更多選擇機會，因此勞工退休金條例修法明定 200 人以上之事業單位，經工會同意，無工會者，經勞資會議同意後，如有勞工以書面提出選擇投保年金保險，即可開辦年金保險，大大提升了年金保險開辦的可能性。

勞工如已選擇投保年金保險，雇主就可以不須再另外為其個人提繳勞工退休金；至於未選擇年金保險的勞工，雇主仍應依條例規定為其提繳勞工退休金。

勞退新制施行至今，截至 103 年 6 月底，提繳單位數達 46 萬餘個，退休金提繳中的人數達 586 萬餘人。勞退新制每一環節的規劃，都以能保障每一位勞工的退休生活為要旨，一個良善的制度，確實能帶來美好的未來，勞退新制確已建構完善的勞工退休金制度，惟仍須靠大家共同努力來實踐、落實。

最後，勞動部也提醒勞工朋友們，如果您對勞工退休金條例相關權益及實務申報提繳、應備書面文件等執行問題，都可以撥打勞動部免付費 0800-085-151 或勞動部勞工保險局 (02) 2396-1266 查詢。☎





# 我國代扣工會會費 相關實務見解

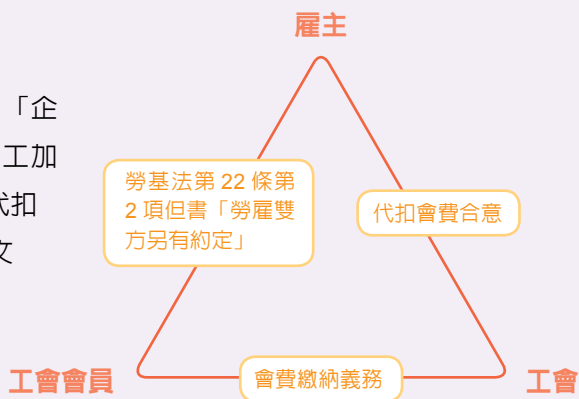
國立政治大學法律系勞社法組碩士 李柏毅





## 壹、前言

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。」此處條文明定雇主替企業工會代扣會費之義務，立意良善，但正式施行後在實務上仍產生一些法律適用上的爭議問題。筆者前已針對日本代扣會費之相關法律問題撰文簡單介紹<sup>1</sup>，本文則擬針對我國工會法第 28 條第 3 項之相關實務見解進行整理、解說，供讀者認識代扣會費相關法律見解。



會員勞工與雇主間皆無法迴避勞基法第 22 條第 2 項工資全額直接給付原則的問題，從而要合法進行代扣會費，應符合勞基法第 22 條第 2 項但書所謂「法令另有規定」或「勞雇雙方另有約定」。

## 貳、工會法第 28 條第 3 項與勞基法第 22 條第 2 項之關係

### 一、舊工會法時代

舊法時代並無現行工會法第 28 條第 3 項雇主的法定代扣會費義務，然而實務上仍不乏有雇主替工會代扣會費的案例，就其中的三方法律關係，參考 100 年勞裁 1 號裁決決定之意旨，大致可圖示如下：

由上圖可知，工會與雇主間不論基於何種明、默示的合意欲代扣會費，在

而過去既無類似現行工會法第 28 條第 3 項之規定，自無符合「法令另有規定」之可能，故除非「勞雇雙方另有約定」否則雇主應難以合法代扣會費。因此，100 年勞裁 1 號方謂：「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。」此段論述所謂「相對人」與「申請人會員間」就代扣會費有默示同意存在，即表示雇主與會員勞工間已符合勞基法 22 條 2 項但書「勞雇雙方另有約定」，如

1. 詳參拙文，「簡介日本代扣會費之相關法律問題」，台灣勞工季刊第 37 期（2014 年 3 月），100~113 頁。

此雇主方得在舊工會法時代不違反勞基法第 22 條第 2 項工資全額直接給付原則之規定，合法實施代扣會費。

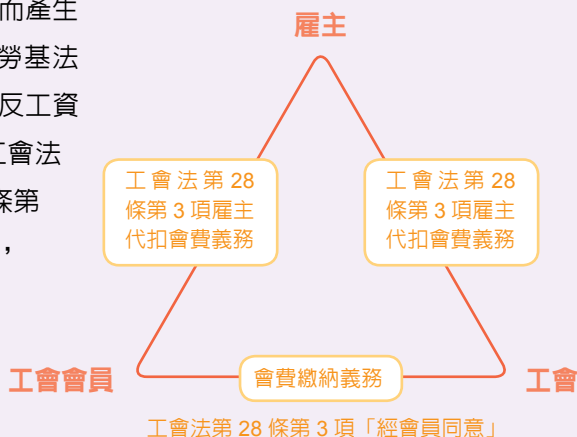
## 二、現行工會法

現行工會法第 28 條第 3 項與勞基法第 22 條第 2 項之關係，理論上有兩種解釋方式。一為將工會法第 28 條第 3 項所謂「經會員同意」解為勞基法第 22 條第 2 項但書所謂「勞雇雙方另有約定」，如此則雇主與會員勞工間仍需有合意存在，方符合工會法第 28 條第 3 項要件而產生雇主代扣會費義務，並同時符合勞基法第 22 條第 2 項但書之例外而不違反工資全額直接給付原則。二為直接將工會法第 28 條第 3 項作為勞基法第 22 條第 2 項但書所謂「法令另有規定」，如此則代扣會費只要符合工會法第 28 條第 3 項之要件，也就是文義上所謂「企業工會」經會員同意，就沒有違反勞基法第 22 條第 2 項之問題。

目前不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）就此問題明確表示採取後者的解釋方式，此可見 100 年勞裁 16 號裁決決定：「本條所規定之雇主代扣工會會費之義務，乃工會法所創設，既

為工會法所創設，當屬勞動基準法第 22 條第 2 項但書所指之『法令另有規定』之例外情形。」行政法院也支持此種見解<sup>2</sup>，近期出爐的北高行 102 年度訴字第 832 號判決更明確指出：「雇主倘依此規定代扣工會會員會費，當不涉違反勞動基準法第 79 條規定課處罰鍰之問題」。

按此，現行法下代扣會費之三方法律關係應可圖示如下：



## 三、小結

現行工會法第 28 條第 3 項與勞基法第 22 條第 2 項之關係此一問題，實也涉及工會法第 28 條第 3 項之會員同意對象究竟為何人之問題。

2. 可參：最高行 102 年度判字第 563 號、北高行 101 年度訴字第 1264 號、北高行 102 年度訴字第 343 號、北高行 102 年度訴字第 832 號。



有學者批評工會法第 28 條第 3 項立法不當，造成勞基法與工會法的矛盾，應速修正。其認為勞基法第 22 條第 2 項為強制規定，雇主替工會代扣會費若要免責，必須滿足兩個要件以取得免責權，一為工會必須與雇主簽訂有代扣會費的團體協約，二為雇主必須取得勞工委託代扣工會會費的委任契約，滿足此二要件雇主代扣會費才不違反工資全額給付原則。工會法第 28 條第 3 項所謂「企業工會經會員同意」，乃工會與會員間就是否由雇主代扣會費此一內部自治事項所為的同意，法理上不可能因此一工會內部的同意，雇主就有代扣會費的義務與工資全額給付義務的免責權<sup>3</sup>。

本文則贊同實務見解，工會法第 28 條第 3 項應係勞基法第 22 條第 2 項但書所謂「法令另有規定」，亦即會員同意的對象應為「工會」而非「雇主」。理由如下：①由條文文義上觀之，會員同意的對象即是工會。②上述學說主張類



似日本エッソ石油事件<sup>4</sup>最高法院判決之見解，但該見解其實受到學說上不少批評<sup>5</sup>，非必然可採。③勞基法第 22 條第 2 項但書所謂「勞雇雙方另有約定」，解釋上除了雇主與勞工個別約定外，也包括團體協約此種集體的合意<sup>6</sup>，則舊法時代既不以個別會員勞工與雇主間締結有代扣會費委任契約為必要，若新法施行後反而認為雇主合法代扣會費應滿足與工會簽訂團體協約加上與勞工締結委任契約此二要件，則修法後代扣會費的實施豈不是比修法前更加困難而有違促進

3. 邱駿彥，「展望與內省－勞動三法整體評析」，台灣勞工季刊第 26 期（2011 年 6 月），64 頁。

4. 最二小判平 5.3.25，勞判 650 号 6 頁。

5. 日本相關討論可參：拙文，同註 1，106~111 頁；張義德，「代扣工會會費勞動習慣之廢棄與不當勞動行為之成立（上）——評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」，台灣法學雜誌 217 期（2013 年 2 月），31~33 頁；侯岳宏，「會費代扣與支配介入——行政院勞工委員會不當勞動行為裁定書勞裁（一〇〇）字第一號」，月旦法學雜誌 202 期（2012 年 3 月），237 頁。

6. 臺灣勞動法學會編，『勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望』（新學林，2009 年 9 月），344 頁（劉志鵬執筆）。

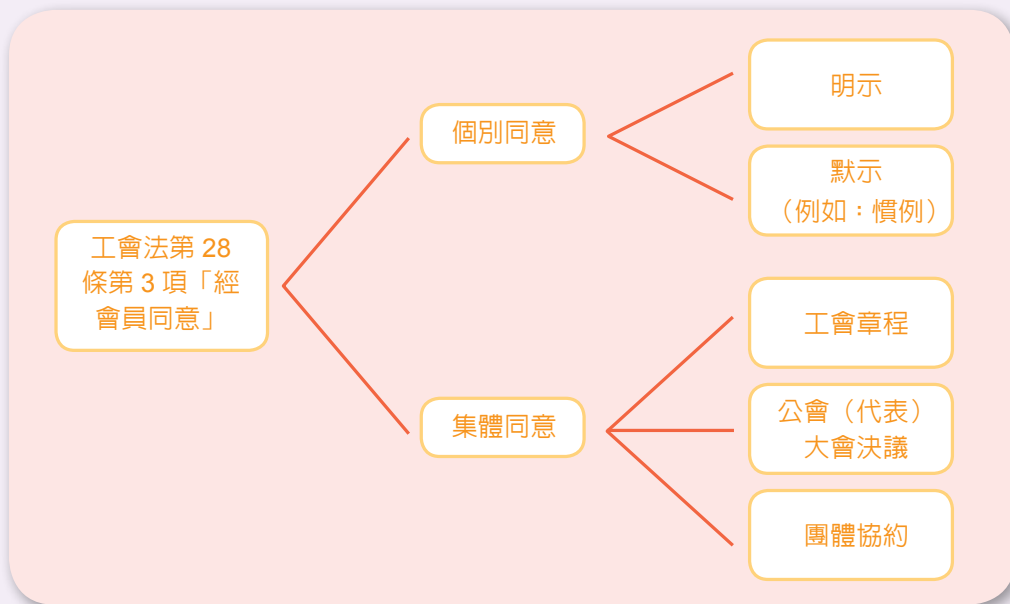
代扣會費實施的立法本意。④僱主作為會員同意的對象易使僱主有操作或介入的空間（例如勸說或施壓會員勞工表示不同意代扣）。⑤使工會作為會員同意的對象不但符合常情且法律關係較為單純（僱主單純為代扣義務人，且因構成法律另有規定的例外而不違反勞基法第 22 條第 2 項工資全額給付原則）。

### 參、工會法第 28 條第 3 項所謂「經會員同意」的方式

對於工會法第 28 條第 3 項所謂「會員同意」，勞委會（現為勞動

部）民國 102 年 7 月 31 日勞資 1 字第 1020125372 號函謂：「所稱企業工會經會員同意，包括會員個別對工會表示同意、會員大會或會員代表大會之議決、工會章程之規定、團體協約之約定或中華民國一百年五月一日工會法修正施行前工會與僱主間已存在代扣會費之約定或慣例。」此函釋之內容也是目前裁決委員會於多號裁決決定中所採取之見解<sup>7</sup>，並受到行政法院判決支持<sup>8</sup>。

依上述實務見解，工會法第 28 條第 3 項所謂「經會員同意」的方式應可整理如下圖。



7. 可參：100 年勞裁 1、9、16 號及 101 年勞裁 6、52、54 號裁決決定。

8. 可參：北高行 101 年度訴字第 1264 號、北高行 102 年度訴字第 343 號。



## 肆、雇主可否以企業工會未提出會員同意書為由拒絕代扣會費

### 一、肯定說

勞委會民國 101 年 08 月 28 日勞資 1 字第 1010075498 號函表示：「查 100 年 5 月 1 日施行之工會法第 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。』，係指企業工會於取得其會員同意代扣會費之依據交付雇主時，雇主即應協助企業工會從各該會員之工資中代扣會費，再轉交給工會作為會務運作之用。」此函釋雖肯定會員同意對象係工會，但卻要求工會將會員同意代扣會費之依據交付雇主，雇主才應代扣會費。

### 二、否定說

100 年勞裁 1 號裁決決定指出工會法第 28 條第 3 項立法目的應非有意要求

同意書之條件：「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。」且本條項之「經會員同意」應從寬解釋已如前述，則雇主以工會未取得會員同意書為由停止代扣會費，自非合法。

### 三、小結

首先，既然工會法第 28 條第 3 項之會員同意的對象乃係工會，若對此問題採取肯定見解，認為雇主得要求工會提出書面等證明其已得會員同意，則結果上無異要求會員向雇主同意。

其次，工會法第 28 條第 3 項所謂「經會員同意」的方式，既然包括個別同意

與集體同意，則實際上工會不一定需向個別會員徵求同意。此時若又允許雇主得要求工會提出會員個別同意之書面證明，則工會在已有集體同意或慣例的場合將逼不得已需另外蒐集個別會員之同意，如此一來前述從寬解釋工會法第 28 條第 3 項所謂「經會員同意」之見解將失其意義（此時縱使認為工會應提出證明，也頂多要求其向雇主證明章程、大會決議已有同意代扣會費即可，團體協約與慣例的存在雇主應已知悉而毋庸另外證明）。

最後，工會法第 28 條第 3 項作為勞基法第 22 條第 2 項工資全額直接給付原則之例外規定，雇主代扣會費本不會有違反該原則之問題產生，即使工會當真未取得部分會員同意，導致違法代扣會費之情形發生，此亦僅屬該會員與工會間之爭議，應由工會依民事法律關係負返還或賠償責任，與雇主無涉。

綜上，否定見解應較為可採，而勞委會已在新函釋中宣告前述採取肯定見解的函釋不再援用<sup>9</sup>，應值贊同。

## 伍、雇主可否因會員嗣後表示不同意而中止代扣會費

### 一、肯定說

勞委會民國 101 年 08 月 28 日勞資 1 字第 1010075498 號函採取肯定見解略謂：「公司內的勞工雖為工會會員，若企業工會並未取得其會員同意，或會員事後向公司主張不同意代扣會費時，公司可不繼續代扣會費。不同意代扣會費之會員，可依工會法施行細則第 26 條規定，由會員自行申報當月工資，並按月計算會費向工會繳納，即工會會員有選擇其繳納會費方式之權利。惟如企業工會已交付其會員同意由公司代扣之依據，公司則無須再向會員發出調查是否同意代扣會費之聲明書。」此見解認為會員有權選擇繳納會費的方式，故會員可事後主張不同意代扣會費，而雇主也可依個別會員之意思停止對其繼續代扣會費。

### 二、否定說

100 年勞裁 16 號裁決決定採取否定見解略謂<sup>10</sup>：「雇主依據本條項所生之代

9. 參行政院勞工委員會民國 102 年 07 月 31 日勞資 1 字第 1020125372 號令。

10. 101 年勞裁 6、52 號裁決決定及北高行 101 年度訴字第 1264 號、最高行 102 年度判字第 563 號同旨。學說上也有表示贊同，可參：張義德，「代扣工會會費勞動習慣之廢棄與不當勞動行為之成立（下）——評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」，台灣法學雜誌 218 期（2013 年 2 月），50、51 頁。



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。」此處裁決文明白表示在滿足工會法第 28 條第 3 項所謂「經會員同意」後，雇主便產生代扣會費的法定義務，此義務一經產生，即使嗣後會員另有反對之表示也不影響雇主此一義務。



此外，北高行 101 年度訴字第 1264 號也參考日本學說見解表示表示：「按工會會費之支付，乃工會會員之義務，因此只要勞工仍屬工會之一員，對於代扣會費便不能單方表示中止（日本學者菅野和夫教授同此見解…）」依此見解，除非勞工後來喪失工會會員資格，否則不能要雇主中止對其代扣會費。

### 三、折衷說

勞委會民國 102 年 07 月 31 日勞資 1 字第 1020125372 號令謂：「企業工會經會員同意，即構成雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務。除會員個別對工會表示同意之情形外，如以會員大會或會員代表大會議決、工會章程規定、團體協約約定或一〇一年五月一日前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例等所形成之（集體）會員同意，縱個別會員另行出具書面予雇主而欲改為自行繳納會費，雇主應不受該個別會員停止

代扣會費意思表示或聲明之拘束。」此函釋應係認為，前述工會法第 28 條第 3 項所謂「經會員同意」的方式中，僅會員個別對工會表示同意的情形（例如簽代扣會費同意書），會員得事後反悔表示不願意繼續代扣會費，其餘包括會員（代表）大會決議、章程規定、團體協約、新工會法

施行前的代扣會費慣例或約定的情形，會員則不得反悔，雇主也不可因會員事後表示不同意繼續代扣就中止代扣會費。

#### 四、小結

日本學理上對於代扣會費進行中個別會員要求中止代扣會費此一問題，理論上有兩種處理模式，一為注重該會員之會員資格喪失與否、二為重視該會員是否有中止的意思。由於在工會分裂過程中難以確認會員資格喪失的時點等，故實務上多採取後者的處理方式，然而完全依會員意思處理又難免無法反映實際上代扣會費三方主體間的利害關係，導致此爭論更加複雜<sup>11</sup>。

由於日本就代扣會費並無法律規定存在，其實務及多數學說又採取所謂「支付委任說<sup>12</sup>」來解釋代扣會費的法律關係，如此一來，在契約法律關係下自有必要重視個別當事人之意思。但我國有工會法第 28 條第 3 項之規定，在本條規定之下，僅在工會與會員間有必要對代扣會費此種收取會費方式達成合意，雇主的代扣會費義務並非履行契約而是依

法產生的法定義務，則依法進行代扣會費後，個別會員可否反悔不同意此一問題，應求諸於工會法第 28 條第 3 項之立法目的以及工會與會員間的權利義務關係。

而工會法第 28 條第 3 項之立法目的既係為穩定勞資關係、節省企業工會收取會費之成本，而攸關企業工會存續及勞工團結權之行使，且此團結權保障的機能甚至被認為較個別勞工工資獲得全額直接給付保障之法益更重要（個別會員被收取的會費金額不高，但代扣會費的實施卻對工會省下不少成本），則解釋上自然應傾向得出會員事後不得反悔表示不同意代扣的結論。

雖折衷說認為會員個別對工會表示同意的場合會員得事後反悔，但①除非會員在同意的意思表示到達工會前撤回，否則會員同意後應已隨之發生工會法第 28 條第 3 項之效力而無撤回問題；②會員個別表示同意的意思表示生效後要反悔還有撤銷一途，然工會法並無像保險法第 105 條第 2 項般允許隨時撤銷同意

11. 道幸哲也，「チェック・オフの法理論 -- コメントと議論の状況」，日本労働法学会誌 88 号（1996 年 10 月），216、217 頁。

12. 採取「支付委任說」者認為代扣會費的法律關係乃由會員委託雇主代替會員支付會費，然後雇主的日本民法第 649、650 條（相當於我國民法第 546 條）費用支付請求權與會員的工資給付請求權進行抵銷。詳可參：拙文，同註 1，101、102 頁。





的規定存在，則會員只能依民法意思表示瑕疵之規定行使撤銷權。從而，除非會員有合法撤回或撤銷同意的可能，否則即使是會員個別對工會表示同意的場合，應該也不許會員得事後表示不同意代扣會費而要求中止。

綜上，本文認為應以否定說之見解為宜。

## 陸、工會會員資格與雇主代扣會費義務

### 一、裁決委員會與臺北高等行政法院見解

101年勞裁52號中，雇主抗辯申請人工會部分會員之會員資格有疑義而拒絕繼續代扣部分會員之會費，然本號裁決表示：「相對人依法負有代扣會費之義務，且基於工會會務自主化之原則，相對人無審查申請人會員名單之權利、就申請人所提代扣會費之會員名單亦不負查證之義務。相對人縱依申請人所提名單，發生非工會會員遭代扣會費之情事，亦屬該非會員與申請人間之爭議，應由申請人依民事法律關係負返還或賠償責任，與相對人無涉。」從而，為避免過度涉入工會會務而有支配介入工會之嫌，雇主對此自應保持中立立場，既然雇主於代扣會費時，並無審查申請人會員名單之權利，就申請人所提代扣會

費之會員名單亦不負查證之義務，則自不得以申請人未舉證會員人數而拒絕代扣會費。

北高行102年度訴字第343號也同上述見解謂：「查本件參加人業已提出會員名冊供原告代扣會費，有關個別勞工與工會間之關係，勞工如何退會，是否會有『一日工會會員，終身工會會員』之問題，應由勞工與工會解決，為尊重勞工與工會之自主，雇主不應介入勞工與工會之事務，亦應屬工會與勞工間之關係，原告並無審查依據即無審查代扣名冊權利及義務；原告縱依參加人所提名冊代扣會費，發生非工會會員遭代扣會費之情事，亦屬該非會員與參加人間之爭議，應由參加人依民事法律關係負返還或賠償責任，與原告無涉。原告基於雇主地位為自會員之工資中代扣會費，再轉交工會作為會務運作之用，為勞動



基準法第 22 條第 2 項但書所指工資全額直接給付原則之例外規定，亦如前述。從而，原告以雇主身分介入，以參加人請求自 101 年 7 月起代扣會費之會員人數與原告自 100 年 4 月起至 101 年 6 月止每月代扣會費之會員人數相距過大為由，無視業已形成之慣例，以參加人未能提出入會證明拒絕代扣 987 名會員之會費，自屬無據。」



第 1 款規定的處罰，因此，雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，有從形式上審查其是否為工會會員之義務（從請求代扣會費的角度觀察，則為審查權限），於此範圍內自不構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為；至於其員工與工會之間對該員工是否已加入工會，或是否已退出該工會存有爭議，固非雇主所應或所能審查，然如果雇主因此項爭議而停止自工資中代扣工會會費，工會主張其行為構成『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』，向中央主管機關即被上訴人申請裁決時，由於員工是否具有工會會員身分攸關雇主是否有代扣會費義務，及其停止代扣是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，被上訴人所組成之裁決委員會即應將此項爭議一併予以實質審查及判斷，始符法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨，如其判斷過程或結

## 二、最高行政法院見解

最高行 103 年度判字第 101 號則提出不同見解表示：「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。』，此雖為勞動基準法第 22 條第 2 項工資全額給付原則之例外規定，但由於勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款同時規定有違反同法第 22 條第 2 項工資全額給付原則者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，且基於行政罰法第 7 條第 1 項所揭示的『違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰』原則，若發生不是工會會員卻遭雇主代扣會費之情事，而雇主有應注意，並能注意，而不注意，或對於構成違規之事實，雖預見其能發生而確信其不發生之情形，即應受勞動基準法第 79 條第 1 項



論有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，依前述說明，行政法院仍得予以撤銷或變更。」（底線為筆者所加）

### 三、小結

上述實務見解可分為兩層次理解：

①雇主是否有權審查工會所提出之代扣會費名單？裁決委員會與北高行判決採取否定說，認為雇主無審查申請人會員名單之權利，就申請人所提代扣會費之會員名單亦不負查證之義務；最高行判決則採取肯定說，認為雇主對代扣會費名單上之人是否具會員資格有形式上審查之權限與義務。②會員資格有爭議時，雇主是否可停止代扣？裁決委員會與北高行判決對此明確採取否定說，認為於會員資格有疑義時，雇主仍有依工會提供之名單進行代扣之義務，不得逕行停止代扣該當勞工之會費；最高行判決則僅謂雇主若因會員資格爭議而停止代扣會費致生不當勞動行為爭議時，裁決委員會應實質認定會員資格之存否與雇主停止代扣是否構成不當勞動行為。

①的部分，最高行判決謂雇主有形式審查權限，惟此一審查權限的範圍如何？是否表示雇主得藉此一審查權限要求工會於代扣會費之名單之外，另提出入會申請書或其他證明會員資格的文件？若答案為肯定，則不免令人擔心可能雇主藉此刁難代扣會費之實施，甚至干擾工會內部運作。

②的部分，裁決委員會與北高行判決見解認為會員資格有疑義時，雇主無權利也無義務查證會員之資格，仍有依工會提供之名單繼續進行代扣之義務。此是否可進而認為即使客觀上該勞工已喪失會員資格，但只要工會堅持要扣其會費，並將名單送交雇主請求雇主依名單代扣，雇主也僅能照辦？實則，若勞工的會員資格客觀上已喪失，應認該勞工得請求雇主停止代扣會費，雇主也應停止<sup>13</sup>，只是在會員資格有爭議的這段期間，雇主仍有繼續代扣會費的義務<sup>14</sup>。

另須提醒者為，同樣對於會員資格有所爭議，但裁決委員會於101年勞裁54號裁決則直接認定雇主所爭執的部分

13. 勞委會民國102年07月31日勞資1字第1020125372號令：「會員退會或出會後，因會員已無繳納會費之義務，雇主無須再為企業工會代扣已退會或出會會員之會費。」

14. 個別會員勞工主張其已退出工會而要求雇主停止代扣時，若其已確定退出固無疑問，但若工會與該勞工有爭議時，日本學說上有認為，因為雇主不應偏袒任何一方，故除非雇主已確認該勞工的退會合法有效、勞工客觀上已失會員資格，否則不應中止代扣。參鈴木隆，「チエック・オフ」，勞働法律旬報1351・1352号（1995年1月），50頁。

勞工仍有會員身分，進而表示雇主仍應依雙方間 30 餘年之合意，繼續代扣該部分勞工之會費予工會，雇主雖不服本號裁決決定而提起行政訴訟，惟經北高行 102 年度訴字第 832 號判決駁回。實則 101 年勞裁 54 號的爭議來自於雇主依其法律見解逕行認定部分勞工已喪失會員資格，故裁決委員會方直接依法認定該部分勞工仍有會員資格，並謂雇主依法仍有代扣會費義務，其案例背景與前述 101 年勞裁 52 號裁決決定略有不同，應加區別。

## 柒、雇主中止代扣會費與不當勞動行為

### 一、案例概況

目前涉及雇主中止代扣會費之裁決案例概況詳下表：

裁決字號	雇主行為態樣	裁決結果	後續法院判決
100-1	代扣會費全面中止的意思表示	構成支配介入	
100-9	代扣會費的全面中止	構成支配介入	
100-14	僅對某個別會員中止代扣	構成不利益待遇	
100-16	代扣會費的全面中止	不構成支配介入	
101-6	代扣會費的部分中止	構成支配介入	北高行 101 年度訴字第 1264 號、最高行 102 年度判字第 563 號
101-52	代扣會費的部分中止	構成支配介入	北高行 102 年度訴字第 343 號、最高行 103 年度判字第 101 號
101-54	代扣會費的部分中止	構成支配介入	北高行 102 年度訴字第 832 號

由上開案例可知，雇主中止代扣會費的行為對工會會員而言，有可能構成不利益待遇之不當勞動行為，對工會而言，則可能構成支配介入之不當勞動行為，其中又以支配介入之爭議佔了大宗，以下簡介裁決委員會於涉及支配介入之案例所表示之見解。

### 二、實務見解

#### (一) 是否遵守工會法第 28 條第 3 項與是否構成不當勞動行為的分別判斷

若雇主停止代扣的行為違反工會法第 28 條第 3 項，是否逕成立支配介入？就此，100 年勞裁 1 號明白指出：「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。」可知裁決委員會認為，雇主該法定義務的違反非必然可得出成立支配介入的結論，此二者乃為各自不同之層次，應分別判斷。

反過來說，是否雇主對於違反工會法第 28 條第 3 項的代扣會費（例如對無工會會員資格之勞工代扣工會會費）加以停止就必不構成支配介入之不當勞動行為？最高行 103 年度判字第 101 號似採肯定見解：「如果該所謂不同意之意願書，已發生退出參加工會之效力，上訴人即無代扣其工會會費之義務，停止代扣自不可能構成『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』行為。」

但理論上而言，特定雇主的行為是否違反勞基法與該行為是否成立不當勞

動行為，此二者乃分別的兩個問題<sup>15</sup>，雇主為排除違反狀態而停止代扣會費並不能直接導出不構成不當勞動行為的結論，頂多可推定雇主無不當勞動為意思<sup>16</sup>，且判斷上應避免過度重視此要素而忽略其他事實，故上述最高行判決的見解應非完全適當。

## （二）中止代扣會費是否成立支配介入之判斷

就雇主的中止代扣是否該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，100 年勞裁 1 號裁決決定所確立的判斷步驟為：①雇主主觀上是否有不當勞動行為之認識、②雇主之行為客觀上是否已足影響申請人工會之組織和活動、③複數工會併存的場合，雇主是否違反中立保持義務<sup>17</sup>。

上述此種判斷步驟也受到後續裁決沿用，例如 100 年勞裁 9 號透過①②兩

15. 岸井貞男，「1. いわゆるチェック・オフと労働基準法（昭和 62 年法律第 99 号による改正前のもの）24 条 1 項 2. いわゆるチェック・オフの中止が労働組合法 7 条 3 号の不当労働行為に該当しないとされた事例（最判平成 1. 12. 11）」，民商法雑誌 103 卷 1 号（1990 年 10 月），130 頁。

16. 倉田聡，「チェック・オフと不当労働行為」，日本労働法学会誌 88 号（1996 年 10 月），245 頁；道幸哲也，「チェック・オフの中止と不当労働行為 -- 済生会中央病院事件（最判平成 1. 12. 11）」，ジュリスト 953 号（1990 年 4 月），54 頁。

17. 新工會法施行後，我國現實上也可能產生複數工會併存的情形，故早在 100 年勞裁 1 號裁決決定，裁決委員會便引進了日本法上雇主對各工會的中立保持、平等對待義務。對中立保持義務的詳細討論可參：張鑫隆，「複數工會併存及工會內部紛爭下之雇主中立維持義務」，全國律師 17 卷 6 期（2013 年 6 月），4~15 頁。


階段的判斷認定雇主成立支配介入，縱日後雇主已因工會補呈會員同意書而續行代扣，亦無礙其已構成支配介入；100年勞裁16號雖認定雇主違反工會法第28條第3項，但由於未能認定相對人有不當勞動行為之認識、動機，故本案不成立支配介入；101年勞裁6號認定雇主有不當勞動行為之認識、動機，②③部分則認定雇主所提出之員工停止代扣聯絡單，係由雇主製作或協助他工會製作而成，雇主未主動通知申請人工會，依據該等聯絡單停止代扣申請人工會會員之會費，並轉而為其他二工會代扣會費，已對申請人工會造成壓抑之結果，且違反中立保持義務，應成立支配介入；101年勞裁52號的判斷結果也類似101年勞裁6號，茲不贅述。較特別的是101年勞裁54號由①②兩階段的判斷認定雇主成立支配介入後，僅表示雇主行為也有違反「中立保持義務」的可能，但並未進入實質認定。

## 捌、結語

工會法第28條第3項規定施行後在適用上雖一度產生爭議，但相關裁決決定及法院判決陸續對這些爭議問題表示法律見解，而這些見解的立場基本上乃

傾向本條文之立法目的，即促進代扣會費的實施以減少工會成本並穩定勞資關係。

在現況下，對企業工會來說，以工會章程、會員（代表）大會決議、團體協約約定此種集體同意的方式來符合工會法第28條第3項「經會員同意」之要件最為有利；對企業來說，由於解釋上企業工會不難符合法定要件而使雇主負代扣會費之義務，一旦中止或拒絕代扣又可能負不當勞動行為之責任，故企業方面還是按工會提出之名單實施代扣會費為上策，縱使遇有勞工表示反對，除非有該勞工客觀上確實無工會會員資格之事證，否則仍以繼續代扣為宜。

此外，由於工會法第28條第3項僅給予企業工會此一便利，產業工會及職業工會僅能依工會法施行細則第25<sup>18</sup>條規定，除會員同意外尚要與雇主達成合意才能實施代扣會費，此種差別待遇不免會使產業工會及職業工會有所不滿，政策上是否要修法一視同仁就仍有待主管機關進行了。

18. 工會法施行細則第25條規定：「產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。」