

最高法院109年度台上字第2731號判決 評析——以工會會員之退會為核心

詹心馳*

壹、問題意識

當勞工進入工會的保護傘成為工會的一份子後，倘若不欲繼續享有工會的保護，是否可以從傘下出走成為一個自由人？或者是在選擇走進傘下之後，就必須拋棄離開的自由？曾有某公司之員工B1至B1465等1465人（以下簡稱B1等）主張，渠等若為A工會之會員，於A收受退會書面之時起即生退會之效力，無所謂需經A工會之審查或同意，兩造間已無任何會員關係存在，故起訴請求確認會員關係不存在（以下簡稱本事件）。

事實審法院肯定社員得隨時退社的立場相同，但理由形成之細節略有不同；一審判決¹認為，工會章程限制會員僅有在離職、擔任公司經營主管職，或由會員先申請自行繳納會費後，長達1年不繳會費等三種情形方得退社，係違憲限制勞工自由選擇參加或退出工

會之權利；上訴審²及更一審判決³先重申強制入會之違法，再以民法第54條第1項為依據認為社員得隨時退社，為兼顧公益及社團法人之利益，章程僅能就退社之方法加以限制，該案第二度上訴三審，最高法院做成109年度台上字第2731號判決（以下簡稱本判決）發回更審⁴。

在通說及多數實務見解認為依據工會法第4條第1項規定勞工有組織及加入工會之「權利」，第7條「勞工應加入工會」，以及99年6月修正之同法第9條第1項立法理由「勞工可透過其自由參加之企業工會、產業工會或職業工會，進行團體協商以獲得合理保障……」，強制入會制已經走入歷史之後，本判決見解與工會法修正後揚棄強制入會制之規範意旨是否適合？以下，謹就強制入會制走入歷史後之實務及學說見解討論之。

* 本文作者係臺灣嘉義地方法院法官助理

（感謝匿名審稿委員從結構到內容鉅細靡遺的審查意見，讓本文的討論面向及層次更完整，也是筆者未來寫作的珍貴養分。）

註1：臺灣臺北地方法院102年度訴字第4716號判決。

註2：臺灣高等法院104年度重上字第775號判決。

註3：臺灣高等法院107年度重上更一字第161號判決。

註4：在本判決將本事件發回更審後，臺灣高等法院112年5月9日111年度重上更二字第30號民事判決做成本事件更二審判決，該判決改採本判決之見解，而不採前審及前前審之見解，該案現上訴最高法院審理中，未來之見解動向相當值得關注。

貳、裁判要旨

本事件係因工會章程僅規定會員出會之理由有三：擔任一定職務、離職及除名，並未明文規範會員得否以其意願退會，故工會會員得否出自其意願而退會而起，故本判決開宗明義就事件之性質定性，認為本事件係工會與會員間因章程或工會內部規範引起之民事爭議事件，並非勞動事件法第2條第1項定義之勞動事件，故不適用該法。

本判決從憲法第14條的結社自由開展積極與消極的團結權，同時認為團結權應受到憲法第23條比例原則拘束，又依採取相同立場且具有國內法效力之經濟社會文化權利國際公約（以下簡稱經社文公約）第8條第1項，為保護勞工團結權，出自社會公益相當性，工會會員入會、退會之權利義務應受工會組織規章限制，除依據法律保留且為維護國家安全、公共秩序或保障他人權利自由所必要，不得限制工會會員團結權之行使。為強化勞工團結權、平衡勞資之實力差距，使勞工組織工會之目的，又工會活動就勞動條件協商，有關勞工工作權，具有公益性質。就個別勞工之消極團結權保障，以及避免過度侵害行使積極團結權勞工之團體行動權利間，權利與義務之對等，在維持社會秩序、增進公共利益必要的前提下，合理限制個別勞工消極團結權之行使範圍，並不違背前開憲法規範意旨，更一審判決未審查系爭章程是否合乎比例原則，已有速斷。

另最高法院認為系爭章程已有出會或視同出會之「慣例」，並無禁止會員不得退會之規定，僅就程序部分加以限制，況會員可申請工會檢討章程，此攸關退會是否發生效力之判斷，屬重要防禦方法，更一審判決並未敘明不足採之理由，構成判決不備理由之違法，予以發回更審。

參、退社自由——團結權的具體化

一、學者見解

（一）關於團結權之憲法依據

學者認為團結權係指從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位而組織勞工團體之權利。但是就保障團結權的憲法依據，有見解認為應以憲法第14條結社自由的規定作為保護團結權之依據，另有見解認為除憲法第14條規定外，應增加嗣後透過兩公約施行法成為國內法一部的公民與政治權利國際公約第22條第1項，以及經社文公約第8條第1項第1款，另有見解認為，勞工之團結權為一保障人民在勞動關係中自治自決的基本權，已非結社權和生存權保障內涵所能擴及者，且其實質上已具有憲法權利之品質，應以憲法第22條為其憲法依據⁵。

有採取德國見解之學者認為，勞動三權均為確保勞工生存之手段，具有密切相互關聯之關係，其本身並非確保勞工生存之目的，只是手段；從德國基本法第9條出發，認為團結自由係工業革命後衍生，非傳統的基本權

註5：邱羽凡（2019），〈團結權之保障〉，焦興鎰（等著），《集體勞動法》，第79-80頁，新學林。

(Klassisches Grundrecht)，雖然也是自由權，但係為維持及促進勞動條件及經濟條件之組織；而德國通說及聯邦憲法法院、聯邦勞工法院認為團結自由基本權並非是一個內容不受任何限制的權利，而是只在其核心部分(Kernbereich)受到保障而已；其認為憲法第22條保障了勞工與雇主的團結自由，是將社會國原則或福利國原則具體化的規定，內含有社會權的保障，但尚未達或尚不宜將之視為社會基本權，又從制憲史料及釋字第373號解釋推演出，依據憲法第23條可對團結自由一定的限制，人民團體法及人民團體選舉罷免辦法的規定，係工會法的一般規定，可以補充工會法規定之不足⁶。

工會由勞工組成，以促進勞動條件及處理勞資爭議為任務⁷，學者通說認為是為了克服個別勞工相對於雇主處於弱勢的立場，透過勞工間的團結，與雇主或雇主團體進行團體協商或爭議行為，以維持或改善勞動條件而產生⁸。就此觀之，工會存在的主要目的在於

爭取改善勞動條件或勞工福利，以及提升勞動地位，其自主性係為完成伸張並維護勞工利益之任務而存在，其民主性係為使會員意志成為工會之意志⁹。

(二) 勞工入會與退會的「權利」

1. 關於消極團結權

勞工有積極面向之團結權已成為通說，至於消極面向，不組織或加入、退出團體，甚至是不參與團結行動之消極團結權（保持距離的權利），是否亦屬團結權保障之範圍？學說上容有爭議¹⁰。

有學者認為，日本通說受限於肯定工會安全條款(Union shop, ユニオン・ショップ)¹¹合法性的前提¹²，對於消極團結權採取反對的立場，認為團結權是從日本國憲法第28條¹³導引出，但不團結之自由則是在團結權之保障範圍之外，對消極團結權依舊採取否定的態度，然而，近年來從日本國憲法第13條

註6：楊通軒（2019），《集體勞工法：理論與實務》，第47-66頁，五南。

註7：侯岳宏（2021），〈工會是否有工會法第35條第1項第1款不當勞動行為申請權——最高行政法院106年度判字第223號判決評析〉，《裁判時報》，107期，第39頁。

註8：侯岳宏（2015），《不當勞動行為救濟的基礎理論》，第5頁，元照。

註9：劉志鵬（2019），《工會之概念、種類與要件》，焦興鎧（等著），《集體勞動法》，第100-105頁，新學林。

註10：邱羽凡，前揭註5，第83-87頁。

註11：關於工會安全條款，亦可稱為工會工廠條款，係指雇主與工會間約定，倘若勞工並未在一定期間內成為工會會員，或失去工會會員之身分者，雇主應終止與該勞工之雇用關係。小西康之（2022），〈ユニオン・ショップ協定の効力——三井倉庫港運事件〉，村中孝史、荒木尚志（編），《勞働判例百選》，第170頁，有斐閣。

註12：周兆昱（2017），〈工會會員之退會-臺北地方法院102年度訴字第4716號判決〉，臺北大學法律學院勞動法研究中心（編），《集體勞動法精選判決評釋》，第40頁，元照。

註13：日本國憲法第28條：「勤勞者の團結する權利及び団体交渉その他の団体行動をする權利は、これを保障する。」

的個人尊嚴來理解團結權，並認為可以從日本國憲法第28條導引出保障消極團結權之見解漸漸增加，未來也有從消極團結權檢驗工會安全條款的必要¹⁴。

另有學者認為勞工團結權不必然保障隨時退出工會之消極團結權，因消極團結權是被利用來對抗工會的工具，積極團結權方為勞動條件自決之手段，唯有在工會已無法為會員改善勞動條件並增進其社會及經濟地位之期待可能性時，勞工團結權之法益才高於集體團結權的存續保障，而優先保障勞工退出工會之權利¹⁵。

惟有採取德國法見解之學者認為，消極的團結權與積極團結權是一體兩面，因此，消極團結權應該與積極團結權相同對待，消極的團結權是為了對抗來自於同一方的不當或不法侵害，也引申出：團結權不只在保護社會自治當事人（soziale Gegenspieler）間的關係，源自自由主義思想的消極團結權（與之相對者為強制主義思想），倘若被過度強調，將造成團結體在法律上已無可能強迫爭議行為的參與人或聯盟的成員要遵

守決議或要進行團結一致的舉動，因此，要平衡積極與消極團結權就成為需要著力的課題¹⁶。

2.關於退會之自由——日本法的觀點

依學者通說，勞工有退出工會的自由，至於退出工會自由之限制，有學者援引日本法，認為只要非實質上限制勞工退出工會之自由者，均得允許之¹⁷。日本法認為，勞工出於自由意志成為工會會員，工會亦屬結社之一種，故工會之會員與其他社團成員同樣擁有退會自由，縱令章程未規定，勞工仍可以其單方之意思表示退會，唯有少數見解認為章程得規範退會程序，但不得限制實質退會自由¹⁸。

日本最高裁判所（以下簡稱最高裁）討論工會成員退會自由之判決，有国劳広島地本事件¹⁹以及東芝勞組小向支部・東芝事件判決²⁰等二則，前者係因工會對於已退會之員工請求費用給付而起，確立了工會成員之退會自由，但並未討論工會成員之退會自由是否得加以限制²¹；東芝勞組小向支部・東芝事件判決，係工會成員甲在第一次紛爭

註14：小西康之，前揭註11，第170-171頁。

註15：邱羽凡，前揭註5，第88頁。

註16：楊通軒，前揭註6，第93-95頁。

註17：李玉春（2019），〈工會組織與會員〉，焦興鎧（等著），《集體勞動法》，第111頁，新學林。

註18：周兆昱，前揭註12，第39-40頁

註19：最高裁判所昭和50年11月28日昭和48（才）499組合費請求第三小法廷判決，民集第29卷10号，第1698頁。

註20：最高裁判所平成19年2月2日平成16（受）1787組合員大石地位の不存在確認等請求事件第二小法廷判決，民集第61卷1号，第86頁。

註21：石田信平（2022），〈臨時組合費の納入義務——国劳広島地本事件〉，村中孝史、荒木尚志（編），《勞働判例百選》，第174-175頁，有斐閣。

中，與A工會達成和解，和解成立的附帶條件之一為甲對於仍具有A工會會籍一事保守秘密，同時成為B工會之會員（下稱該附帶條件），嗣後，甲對B工會提出退會的意思表示，惟公司仍繼續代扣應繳納工會之費用，甲遂起訴請求確認其非B工會之會員等，一審判決認同甲之主張²²，惟二審持反對意見²³，最高裁廢棄二審主張而認可甲之主張。

東芝勞組小向支部・東芝事件判決認為，依相關最高裁判決意旨²⁴，一般而言，工會的會員有退會的自由，也就是依其意思脫離會員地位的自由，這是因為工會是社團的一種，工會會員地位之取得係出自勞工與工會間的合意，因此，從日本國憲法第21條保障結社自由之精神，以及社團法人社員地位得喪之民法理論，工會會員得依其單獨行為喪失會員的地位²⁵，因該附帶條件限制勞工退會之權利，具有個人活動自由乃至於自我決定自由的重要性，且形同使會員無法出會，違背公序良俗而無效，同時，判例²⁶、學說對於限制退會自由

之規約的有效性，是採取慎重的態度，多數是以該規定違反公序良俗，或是工會係為提升勞工的經濟上地位而存在的本旨而宣告無效，不論是以章程或是特約的形式，惟有勞工在工會進行爭議行為等不利於工會之期間退會而構成權利濫用，或是該條款本身並未實質限制退會權利時，方認可限制工會會員退會自由之條款存在之正當性²⁷。

然而，日本在肯定工會會員「退會自由」的同時，對於退會自由的法理依據卻呈現分歧的態度，有自結社自由導引，因工會係由勞工自發性組織結合而成之社團，故工會會員擁有退會自由本屬當然；另有從日本國憲法第28條的團結權解釋，認為勞工自由選擇工會之自由係「積極團結權」保障；第三說則認為消極團結權亦受日本國憲法第28條的團結權保障，故勞工擁有退出工會之自由應屬當然，以上三說孰為可採？日本實務站在擴大強化勞動組織的立場，肯定工會安全條款的合法性，工會與資方可以用團體協約約定，公司應對

註22：橫濱地裁川崎支判平成15年7月8日判決，勞働判例879号，第13頁。

註23：東京高等裁判所平成16年7月（ネ）4195判決。

註24：最高裁昭和48年（才）第498号同50年11月28日第三小法廷判決・民集19卷10号1634頁，最高裁62年（才）第515号平成元年12月21日第一小法廷判決，裁判集民事158号，第659頁。

註25：長屋文裕（2010），〈従業員と使用者との間でされた従業員に対し特定の労働組合から脱退する権利を行使しないことを義務付ける合意と公序良俗違反〉，法曹會（編），《最高裁判所判例解説民事篇平成19年度上（1月-4月分）》，第40-41頁，法曹會。

註26：東京高判昭和45年01月30日判決・労民集21卷1号103頁（日本光学労組組合費等請求事件），該案一審東京地判昭和42年7月28日判決・労民集18卷4号第831頁，東京高判昭和50年10月27日・東高時報26卷10号民202頁（国务長野地本組合費請求事件）等。

註27：長屋文裕（2010），前掲註25，第42-44頁。

不具工會會員身分之勞工終止雇用關係，為避免規範體系衝突，肯定消極團結權之見解為少數，至於要採取結社自由說或積極團結權說？端視積極團結權與結社自由之保障孰先孰後²⁸。

日本通說找尋退會自由理論基礎之方式，顯然不是一個合乎邏輯演繹的做法，從邏輯上，應該是先確認上位階的權利以及其保障範圍，才能演繹出下位階的具體權利，此外，日本通說為了同時肯定退會自由和工會安全條款，不得不讓退會自由和消極團結權，分別觀察、個別處理。或許是受到源起自江戶時代的終身雇用制²⁹影響，維持公司內部穩定成為根深蒂固的思維，站在維持公司安定立場的工會安全條款始終具有重要地位，而與相對而言新興的、代表個人主義、自由主義的退會自由分庭抗禮，雖然日本目前只有部分有力學說強烈主張工會安全條款為無效，並應肯定消極消極團結權之保障³⁰，或許在未來基礎思維有所改變時³¹，就會同時反應在規範與適用，還給團結權完整的保障。

二、實務見解

司法院釋字第373號解釋是第一則觸及勞工退社自由的司法解釋，此後普通法院與行政

法院也均曾討論與闡述會員脫離工會之權利，行政法院在停止代扣會費事件是否構成不當勞動行為之案件中，討論作為前提要素的工會會員脫離之合法性，普通法院則是處理工會與會員間，確認會員身分存在與否之事件中，討論作為主要法律上爭點之工會會員是否有權脫離工會，以下謹分別討論之：

（一）司法解釋

司法院釋字第373號解釋（以下簡稱釋字第373號解釋）之解釋文並未就勞工之團結權表示意見，惟其理由書中，自憲法第14條及第153條出發，肯定對勞工團結權之保障；而工會為保障勞工權益，得以藉由聯合會員，對勞動條件及會員福利事項與僱主協商，或以調處甚至是罷工為手段進行勞資間糾紛解決。

嗣後司法院釋字第479號（以下簡稱釋字第479號）、第724號解釋（以下簡稱釋字第724號）均於理由書中闡明，結社自由保障之範圍包括——1.自由選定結社目的以集結成社、2.參與或不參與結社團體之組成與相關事務，3.就合法之結社團體就其本身之形成、存續及與結社相關活動之推展，免受不法之干擾。

（二）行政法院

最高行政法院104年度判字第194號判決，是最高行政法院第一則處理以章程限制工會會員退會自由的判決，該判決從工會法第7條與第4條及憲法尊重、保護勞工團結權的立場

註28：周兆昱（2017），前揭註12，第40-41頁。

註29：[https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E7%B5%82%E8%BA%AB%E9%9B%87%E7%94%A8_\(%E6%97%A5%E6%9C%AC\)](https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E7%B5%82%E8%BA%AB%E9%9B%87%E7%94%A8_(%E6%97%A5%E6%9C%AC))

註30：小西康之，前揭註11，第171頁。

註31：「終身雇用」的崩壞：束縛日本上班族的職場魔咒？

https://global.udn.com/global_vision/story/8664/3849076

出發，認為工會不宜在章程中規定勞工除退休、離職外不得出會，且工會章程如有到職後自動成為會員……等強制入會之條款者，該條款為違反新工會法及兩公約之規定，應屬無效，該判決嗣後受到同院106年度判字第194號判決引用支持。

從臺灣銀行停止代扣會費事件³²、電器工廠停止代扣會費事件³³，以及最近期的化工廠停止代扣會費事件³⁴，可以證明各級行政法院原則上依循著前開2則判決確立的原則，

只是在肯定勞工退會權利適用的法律依據，追加引用公政公約第22條第1項、經社文公約第8條第1項第1款前段。

（三）普通法院

就工會得否以章程限制會員退會的權利？在工會法第7條修正不採強制入會制之後，不論是本事件或是他案之事實審判決絕大多數站在工會法第7條否定強制入會，又依民法第54條肯定社員得隨時退社的立場，此可自銀行員工申請退會³⁵、環境稽查員退會³⁶、台鐵

註32：該案係因臺灣銀行停止代扣工會之會費，工會主張為不當勞動行為，經勞動部裁決為不當勞動行為，臺銀不服提起行政訴訟，臺北高等行政法院103年度訴字第1344號判決從憲法第14條及司法院釋字第479號解釋、釋字第724號解釋理由書出發，認為結社自由保障之範圍包括選定目的集結成社、參與或不參與結社團體之組成與運作，以及合法社團之形成、存續及活動推展免受不法限制；另依兩公約施行法第2條、公政公約第22條第1項及經社文公約第8條第1款第1目前段之規定，可知憲法第14條及兩公約保障勞工參與及不參與工會之權利，以及自由選擇欲加入之工會的權利，故僅得依憲法第23條，在保障公共利益所必要之範圍內，方得以法律或依法律明確授權所訂定之法規命令加以限制。嗣後最高行政法院104年度判字第423號判決廢棄高行判決，亦未闡釋工會會員退會自由之想法。

註33：某電器工廠之員工乙申請退出工會，並停止由公司代扣工會會費，卻遭工會拒絕，認為乙仍為工會會員，並主張公司拒絕代扣乙之會費為不當勞動行為，經勞動部裁決後，工廠提起行政訴訟，一審臺北高等行政法院104年訴更二字第45號判決主要援引103年度訴字第1344號判決之理由，更進一步指出工會法第7條為訓示規定，而非強制規定，為工廠勝訴判決，案經勞動部上訴，最高行政法院106年度判字第194號判決，對於限制工會會員退會之權利一事，該判決與臺北高等行政法院104年訴更二字第45號判決相一致，採取與高行判決相同之見解，駁回勞動部之上訴而告確定。

註34：某化工廠之員工甲申請退出工會，並停止由公司代扣工會會費，卻遭工會拒絕，認為甲仍為工會會員，並主張公司拒絕代扣甲之會費為不當勞動行為，經勞動部裁決後，公司提起行政訴訟，臺北高等行政法院107年度訴字第443號判決援引與臺北高等行政法院104年訴更二字第45號判決相同之理由，認為甲得退會，且甲是否具有會員身分之爭議，公司無從為實質審查，故停止代扣非不當勞動行為，因而撤銷原處分，經勞動部上訴，最高行政法院109年度判字第208號判決延續上開二則判決的脈絡，引用工會法第7條、第4條第1項、公政公約第22條第1項、經社文公約第8條第1項第1款前段，勞工有選擇參加或退出企業工會之自由，符合憲法保障人民集會結社自由之權利。

註35：某銀行員工提出申請書請求退會，卻遭工會以違反章程為由拒絕，一審臺灣高雄地方法院105年度訴字第654號判決依據工會法第7條、民法第54條第1項前段及工會法第4條第1項認為，加入、組織工會與否為勞工自我權利，故章程倘規定除退休、離職外不得出會，應屬不宜，又章程中若有強制入會原則之相關條款，應屬違反工會法及兩公約，無效，故員工與工會間之會員關係不存在，被告工會未上訴而確定。

註36：某市政府一位環境稽查員，因不滿工會違法舉行臨時會員代表大會，而提出申請書請求退會，卻遭工會拒絕，該稽查員不服起訴請求確認其與工會間之會員關係不存在。一審臺灣桃園地方法院106

員工退會³⁷、空服員退會³⁸、及中華郵政員工退會³⁹事件得到印證，僅有貨運司機申請退會事件⁴⁰，以及107年度北勞簡字第191號判決肯定強制入會採取不同立場。

對於此種處理方式，有學者認為，在工會法未明定會員退會事由之情形下，以民法社

團法人之規範為依據，不失為可行之道⁴²，至於最高法院僅曾於本事件以及111年度台上字第911號判決表示意見。

肆、評析

一、發展——承繼乎？變更乎？

年度壟簡字第1418號簡易判決之理由主要沿用最高行政法院104年度判字第194號、臺灣高等法院104年度重上字第775號及臺灣高雄地方法院105年度訴字第654號判決之意旨認為，系爭工會章程第9條就退會一事，僅規定出會要件，別無其他退會之規定，故會員得隨時退會，並於退會之意思到達工會時生效，故員工與工會間之會員關係不存在，被告工會未上訴而確定。

註37：該事件係因數位台鐵之員工寄發存證信函請求退出工會，遭工會以渠等應加入工會為會員，且非經會員代表大會決議除名，不得退會而起，地院109年度勞訴字第131號判決、108年度勞簡上字第31號判決先援引工會法99年修正之立法理由、以及同法第7條、第12條作為現行法否定強制入會，以及工會會員得以出會之依據，且兩公約以及憲法對勞工結社自由之保護，縱得以法律規定加以限制，但並不會使權利轉變成為義務，系爭章程規定之出會方式僅有第11條除送會員代表大會決議除名一種，除此之外別無其他出會方式之規定，違反工會法第12條之意旨，不得作為禁止會員出會之依據，故員工與工會間之會員關係不存在而告確定。

註38：該案係數名空服員提出退會申請書，均遭工會以「出會程序未完成」拒絕而起，經一審臺灣桃園地方法院109年度桃簡字第383號簡易判決援引憲法第14條、工會法第4條第1項與第12條、釋字第479號解釋理由書之闡述，加上民法第54條第1項本文，得出結論認為憲法保障之結社自由包括「參與及不參加結社團體之組成」，就系爭工會之章程經涵攝後認為，其限制會員僅在特定情形下得退會為違憲，另有無繳清會費非退會申請之生效要件，亦與會員之權利享受及義務承擔無關，工會以積欠會費為由拒絕退會為無理由，故確認會員關係不存在後，被告未上訴而告確定。

註39：該事件係因一位中華郵政之員工寄發存證信函請求退出工會，遭工會以章程無退會規定拒絕而起，一審及上訴審均認為員工之主張有理由，惟經最高法院111年台上字第911號判決，以前開意旨發回更審。一審臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第442號判決從憲法第15條工作權保障之脈絡，援引釋字第514號解釋黃越欽大法官之不同意見書、工會法99年修正之立法理由以及兩公約之規定，得出工會法第7條應定性為訓示規定，復依民法第54條第1項，因系爭章程並未就提出退社之時間加以限制，故員工得隨時提出，並於退社之意思表示到達工會時生退社之效力；另又系爭章程雖然制定在工會法修正之前，惟該員工係在工會法修正施行後方為出會之請求，本事件並無溯及既往之疑慮，故認定會員之主張為有理由，兩造間之會員關係不存在。一審判決後，工會不服提起上訴，二審臺灣高等法院110年度上字第812號判決接受一審之法律見解，嚴守禁止強制入會之立場，並追加引用兩公約之規定駁回工會之上訴，工會再次提起上訴，經最高法院111年度台上字第911號判決援引與本判決相同之理由發回更審。

註40：二位貨運司機提出申請書請求退出工會，卻遭工會以違反強制入會員則為由拒絕，經一審臺灣橋頭地方法院109年勞小字第39號判決援引憲法第14、23條，認為工會法第6、9、7條為對勞工結社自由之合法限制，為合憲，另援引最高法院107年度台上字第1623號判決意旨，認為系爭章程第11條限制勞工出會，必須經會員代表大會決議通過始得為之規定為合憲，原告之主張為無理由應予駁回，原告不服提起上訴，惟因不合法而遭臺灣橋頭地方法院110年勞小字第3號裁定駁回而告確定。

註41：周兆昱，前揭註12，第43頁。

本判決為第二次發回更審，第一次發回更審之最高法院107年度台上字第1623號判決（以下簡稱本事件第一次發回更審判決）認為，「如其聲明脫離之要件及方法不符工會章程之規定，尚不發生脫離工會之效力。」有見解認為此有二種解釋方式，其一係經過審酌，認為章程之退會規定於相關法規並無違背，故在不符章程規定之要件及程序下，自不生退會之效力，其二為，既然有工會法第12條之授權，工會會員之退會自應適用章程之規定，若章程無規定則無從行使，此二解釋方法之共通點在於側重章程對於會員的拘束力，可能招致牴觸禁止強制入會的疑義，惟其優點在有助於工會組織的穩定性與退會的明確性，應該以雙重基本權之方式看待此問題，肯定集體團結權之優位性，並容許工會以章程退會規範對會員消極團結權為限制，以保障工會不因會員之任意退會而危及其存續基礎⁴²。

筆者認為，倘若就本事件第一次發回更審判決採取第一種解釋方法，預設系爭章程限制工會會員出會之權利為合法，如此一來，本件判決可說是在處理第一次發回更審判決就系爭章程規定合法性說明未竟之部分，開示認定系爭章程規定合法之理由形成；倘若採取第二種解釋方法，章程是勞工出會的唯一依據，倘若未依章程所訂之要件與方法，勞工出會之聲請不生效力，章程規定為合法，勞工出會應依章程規定之程序及要件為之，並無疑義，若章程並未規定勞工出會之

事由，或章程對退會一事加以有違憲疑義的限制，勞工形同一經加入工會，除被動被除名，無從依己意脫離工會，形成另一種形式的強制入會，造成法律解釋適用與法條規定相衝突，其合法性似有疑義。

然而，從本事件第一次發回更審判決先引用工會法第12條第7項規定，說明已加入工會之勞工欲出會所應遵守之要件及方法，應依章程之規定為之，倘其要件及方法與工會章程之規定不相符合者，不生脫離工會之效力，其次引用系爭章程第8條，確定其會員僅有「擔任本章程第6條第1項之人員時視同出會」一項出會事由，嗣後涵攝本案事實，並得出「退會之要件及方法既不符上訴人工會章程之規定」之結論，筆者認為應該沒有採取第一種解釋方法的空間，學者將二種不同的解釋方法相提並論，從結論看來無甚疑義，但是從其不同的立論基礎而言，似有不妥，更輕視了禁止強制入會原則。

相對於本事件第一次發回更審判決，單就形式認定對消極團結權之限制，本判決從形式及實質兩個不同層面，先闡明勞工團結權體系、肯定消極團結權，其次認為章程必須在「維持社會秩序與增進公共利益所必要」，並合乎「比例原則」之限制下，方能合法限制消極團結權，見解有相當大的改變。

這樣的改變受到最高法院民事第六庭的支持，在嗣後的中華郵政員工退會案三審判決⁴³，全盤繼受本判決的論證與說理，肯定以

註42：邱羽凡，前揭註5，第88頁。

註43：最高法院111年度台上字第911號判決。

憲法第23條為以章程限縮消極團結權之依據，而將系爭案件發回更審。此後，就審酌工會成員出會是否合法之事件，實務不論審級似乎都依循著本判決樹立的審查模式，例如：中華郵政員工退會事件更一審判決⁴⁴、中華電信員工退會事件一審判決⁴⁵。

二、解構本判決之理由構成

(一) 形式部份——具有憲法高度的「民事」判決

1. 基本權第三人效力？

工會為私法人，會員為自然人，雙方均為私人，而非國家或公法人，在本判決之初，將本事件定性為「工會與會員間因章程或工會內部規範引起之民事爭議事件」。學者認為，憲法保障之團結權包括勞工個人性質之團結權，以及工會性質之團結權⁴⁶，勞工為集體勞動權之權利主體，工會是由勞工組織成立的

私法人，二者均為基本權之主體，兩者間倘有限制權利行使，應先回歸民事法律關係，充其量應先判斷有無基本權利之第三人效力適用，倘有基本權利的第三人效力適用，再透過民法的公序良俗條款引用憲法保障基本權利的概念，而非直接引用憲法上之基本權利條款。

憲法第23條係用以審查國家對於人民基本權利之限制是否合憲之審查標準，倘若對於基本權利之限制並非來自國家，則是要思考是否具備基本權利之第三人效力，民事法律關係是透過民法第72條之公序良俗條款為媒介，注入憲法保障基本權利之精神⁴⁷。依據通說見解，民事紛爭不得直接適用憲法規定，倘若在民事紛爭有適用憲法之需要時，依據第三人效力理論⁴⁸，應透過民法第72條公序良俗或第148條第2項誠實信用原則的轉介，進行解釋、適用

註44：臺灣高等法院111年度上更一字第98號判決。

註45：臺灣橋頭地方法院111年度勞簡字第34號判決。該事件係因一群中華電信之員工以行政區劃調整、調職等理由請求退出工會，遭工會以不符合章程規定之退會事由，經會員代表大會決議拒絕渠等退會之申請而起，一審判決援引最高法院111年度台上字第911號、109年度台上字第2731號判決意旨，認為為確保被告會員人數維持，系爭章程規定除名外，別無其他出會途徑，已構成對勞工消極團結權之剝奪，無法通過比例原則之檢視為無效，故確認會員關係不存在。

註46：侯岳宏（2021），〈工會是否有工會法第35條第1項第1款不當勞動行為申請權——最高行政法院106年度判字第223號判決評析〉，《裁判時報》，107期，第39頁。

註47：最高法院75年度台上字第2446號判決：「憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃國家對人民而言。又人民之工作權並非一種絕對之權利，此觀諸憲法第二十三條之規定而自明，上訴人惟恐其員工離職後洩漏其工商業上，製造技術之秘密，乃於其員工進入公司任職之初，要求員工書立切結書，約定於離職日起二年間不得從事與公司同類之廠商工作或提供資料，如有違反應負損害賠償責任。該項競業禁止之約定，附有二年間不得從事工作種類上之限制，既出於被上訴人之同意，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定似非無效。」

註48：吳家林（2020），〈基本權第三人效力理論於我國法院之實踐——從法律經濟分析及適用利益衡量的觀察〉，《中正大學法學集刊》，第68期，第165-227頁。

或補充，而將憲法的精神注入民事紛爭中⁴⁹，此種做法也在最高法院111年度台上字第1169號判決受到肯定。

憲法為國家根本大法，除第8條有關人身自由保障之規範相當具體外，多數條文相對抽象，而須透過立法將權利保障以及行使加以具體化，相對於本判決引用之憲法第14、23條，僅揭示保障結社自由以及憲法未列舉權利的大原則，工會法、人民團體法及民法等下位階規定相對具體，在下位階規定未牴觸上位階規定時應優先適用下位階規定，本判決並未指出工會法等規定有何牴觸憲法之處，卻逕行適用憲法為依據實有不妥。

另依據兩公約施行法第2條、經社文公約第8條第1項第1款⁵⁰，保障勞工團結權之規定具有國內法的效力；有學者認為，兩公約之規範為最低度的權利保障，毋須將國際人權規範當成必然優先適用的特別法或較高法，因此應優先適用本國的實定法，此外就兩公約中非自動履行的條款，亦應透過國內立法予以具體化⁵¹；筆者以為，從經社文公約之文義觀之，其拘束之對象為國家，對於勞工團結權之規定係課與國家立法保障

勞工團結權之義務，為非自動履行條款，況且規定本身就消極團結權之保障並未形諸明文，而有待解釋，本判決捨民事之工會法、人民團體法及民法等相關規定，而直接以經社文公約第8條第1項第1款為依據，在法律適用上不甚妥當。

2.以章程限制退會之合理性

本判決認為在符合比例原則之前提下，得以章程適度限制工會員工退會之自由。對基本權利限制之合憲性，可以分成形式合憲性以及實質合憲性兩個層次，依司法院釋字573號等解釋，形式合憲性即為所謂法律保留，依中央法規標準法第5條第2款、第6條，關於人民之權利、義務之事項應以法律規定。惟章程係法人之組織，由法人之設立者在其設立之行為中確立，因設立行為之完成而生效，並對設立人及未來加入之社員產生拘束力，然而，章程對設立後新加入之會員產生拘束力，係基於加入者之自願，因章程本身「不具法律規範性」⁵²。

筆者認為，就工會會員退會一事，依據工會法第12條第7款，工會章程應記載會員入會、出會、停權及除名，次依

註49：王澤鑑（2020），《法律思維與民法實例》，第216-228頁，自版。

註50：經社文公約第8條第1項第1款：「一、本公約締約國承允確保：（一）人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使。」

註51：黃昭元（2015），《公民與政治權利國際公約與憲法解釋》，司法院大法官104年度學術研討會——人權公約與我國憲法解釋，第122-123頁。

註52：王澤鑑（2021），《民法總則》，第219頁，自版。

同法第11條第1項、第13條，工會章程係由發起設立工會之勞工擬定，經成立大會會員或會員代表過半數之出席，並經出席會員或會員代表三分之二以上之同意訂定，又依同法第43條第1項，工會之運作不得違反法律，故工會章程之制定為工會運作之一部分，自不得制定內容違反法律規定之章程；惟依民法第54條第1項規定，社員得隨時退社，但章程得限定於事務年度終，或經過預告期間後，始准退社。本判決未有一字之說明，即將不具法律規範性的章程，法律位階「提升」到與法律或法規命令等量齊觀，甚至在相當程度上，容許訂定內容抵觸民法第54條規定之章程，其妥適性無法不令人產生疑慮。

(二) 實質部分

1. 「社會公益之相當性」

本判決認為依據相關具有國內法效力之公約，工會組織章程對於會員入會、退會等權利義務之限制，必須符合社會公益之相當性。關於「社會公益之相當性」一詞，除本判決及111年台上字第911號判決外，最高法院並未闡明其內涵，更未曾見過學者討論或闡釋，所謂「社會公益之相當性」應如何為判斷或衡平？遂成疑義，可惜的是在繼受本判決的事實審判決⁵³，看見了審查的模式和長長的論證，卻都看不見關於社會公益相當性的說明或涵攝。

本判決指出，組織工會的目的具有公益性質，因組織工會之目的在強化勞工團結權，平衡勞資雙方的實力差距，工會活動涉及協商勞動條件，出自「維護權利與義務間的對等」，為維持社會秩序、增進公共利益所必要，合理限制個別勞工消極團結權之行使範圍，並未違背憲法第14條、第23條之要求。筆者嘗試從上開論證，推論「社會公益之相當性」——保障勞工消極團結權以及避免過度侵害行使積極團結權勞工之團體行動，兩者權利義務間的相當性。

倘若筆者之推論為真，最高法院想要維護的所謂「社會公益之相當性」，不過是把爭議行動進行時的消極團結權行使，與所有情況下行使的消極團結權劃上等號，推論過程並不適當，至於最高法院所欲維護「權利義務間的對等」，權利是勞工之消極團結權，但是與之相對應的義務，倘若是判決文義所謂「行使積極團結權勞工之團體行動」，二者間之關係似乎無法以權利義務來觀察對比，況若為維護行使積極團結權勞工之團體行動權利，而限制消極團結權之行使，這樣的立場與肯定工會安全條款之存在如出一轍，但是在體系上肯定工會安全條款的同時，是無法承認消極團結權之存在⁵⁴，最高法院承認消極團結權之存在，又同步承認工會安全條款之立場，自我矛盾不言可喻。

註53：中華郵政員工退會案更一審以及中華電信員工退會案一審判決。

註54：小西康之，前揭註11，第170-171頁。

最高法院提出了一個標準，卻未清楚說明、架構該標準之內涵，對所有的法律適用者，都會產生適用上的疑義，或許這也是嗣後下級審判決並未引用該部分論述的原因。

2. 團結權限制之合理性

學者認為，團結權為工作權的一部份，同屬社會基本權中的受益權，釋憲機關得審查者是基於受益權所得對國家請求者，國家是否積極履行其義務，釋字373號解釋對此項權利之本質已有明確之認識，因該案審查之標的非立法者對工作權之侵害，而是國家制定法律應使勞工享有團體交涉暨爭議之權利，此時國家之義務並非「不予侵害」之消極不作為，而係使勞工享有一定權利之積極作為⁵⁵，就此觀之，最高法院之審查標準運用，似有不妥。

本判決又認為，個別勞工消極團結權之行使，為維持社會秩序與增進公共利益所必要，予以合理限制，無違憲法第14條、第23條。從文義中可以看出，判決意旨是先以憲法第14條結社自由為依據，肯定個別勞工的消極團結權，再以憲法第23條做為審查限制合憲與否之標準，並做成合憲的結論。

有關勞工之消極團結權是否存在？如前所述，學說有相當的見解分歧，目前較傾向以個別項目討論消極團結權之有

無，而非以先肯定權利存在，再細分權利內容以及保障密度之方式；本件判決直接肯定消極團結權之存在，從勞動權益之保障而言，可說是相當積極的見解，筆者以為，從個人自我決定、自行負責的角度觀之，在肯定團結權積極面向的同時，亦應相對的肯定消極面向，否則將使權利的保障失之不均衡，而過度側重甚至是鼓吹積極團結權之保障，甚至有殘留過去「強制入會」概念影響的疑慮，而剝奪勞工個人理性思考自我決定的空間，就此而言，本件判決相當值得肯定。

或許從本判決認為更一審判決並未就工會主張，其會員有1年不繳會費喪失會員資格之「慣例」，並未規定會員不得退會，且會員可申請工會檢討章程等情進行論述，有判決理由不備之違法，惟因未繳會費而失去會員資格，係類似於除名由工會行使獎懲權之結果⁵⁶，並非由勞工主動自工會脫離，與本事件之爭點並無關係，遑論「慣例」並非「章程」，「申請檢討章程」與有拘束力之章程均非相同，可以理解到最高法院對於出會一事尚有許多待理解之處。而集體勞動權是勞工實現自決權、回復完整人格的手段，具有克服從屬性勞動關係，使勞工人格得以自由發展、獲得自治自決的目的⁵⁷，倘要加以限制，限制

註55：黃越欽（2000），〈憲法中工作權之意義暨其演進〉，《法令月刊》，51卷10期，第49-52頁。

註56：楊通軒，前揭註6，第173-177頁。

註57：邱羽凡，前揭註5，第80-81頁。

的合法性必須從嚴審查，縱須加以限制，亦應以最低度之限制為之。

伍、結論

就會員從工會脫離的權利，學者有以消極團結權討論，亦有以退會的自由討論，筆者以為，從邏輯上看，勞工之團結權本可分為積極與消極面向，而退會自由為消極面向的一部分，故不論是消極面向或是積極面向，認可團結權的同時，應該一併認可其積極與消極面向，否則都會有邏輯上無法一致之處。

本判決肯定積極與消極面向的團結權，相當值得肯定，積極提出限制退社自由的審查標準的態度，亦屬正面，然而，貿然採用一個體系上不相適合的標準，讓筆者對此體系上的錯置感到憂慮，或許這個標準出現的時日尚淺，有待時間的檢視，但是從後續臺灣高等法院111年度重上更二字第30號、臺灣橋頭地方法院112年度勞簡上字第3號判決等兩則事實審判決的引用，下級審的「從善如

流」，或許隱約可以看出未來可能形成積非成是的發展。

為正本清源，立法定下退社自由行使的界限方為上策。尤其在釋字第724號解釋理由書最末，呼籲宜考量社會變遷，在立法政策上調整職業團體應有的功能、相對應的監督強度，同時建立適當之法制規範，立法者實應盡速回應此立法需求，讓規範可以應對型態取捨萬殊的勞資關係。

保護本身帶有限制的意味，在雙方權利不對等的時候，居於弱勢地位的一方付出自由，作為交換保護的代價，但自由與保護中間的界線，倘若只有零與一的絕對，保護就質變成限制，保護必須因時因地而置宜，賦予保護者以及被保護者更高的彈性以及選擇性，尤其在勞工個人權利意識提高、勞動權利救濟途徑低成本、普及化、勞動機會、產業結構變化劇烈的現在，尊重勞工個人以獨立方式或是進入群體保障權益的自我決定，可能比一視同仁的讓勞工進入工會，更貼近社會需要。

（投稿日期：2023年4月5日）