勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 22 號

【裁決要旨】

相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，將達成共識分別已超過 3 年 2 個月、7 個月餘之團體協約草案第 36 條增列第 3 款及第 28 條第 1 項前段之內容予以變更，再列入預訂討論之條文中，雖經申請人之反對，相對人直至 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議時仍堅持其意見，致原已達成合意之上開草案條文歸於徒勞，且延滯協商程序，其行為係違反誠信協商義務，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。惟如在團體協商過程中，就尚未達成共識之條文進行討論時，為使協商能有所進展，經協商當事人合意就已達成共識之條文再行提出併同協商，則尚無構成違反誠信協商之情事，附此敘明。

【裁決本文】

申請人 安泰商業銀行股份有限公司企業工會

設 臺北市大安路2段66號6樓之6

代表人 林旦川

住 同上

相對人 安泰商業銀行股份有限公司

設 台北市信義路5段7號40樓

代表人 丁予康

住 同上

代理人 陳金泉律師、葛百鈴律師、李瑞敏律師

住 臺北市中正區重慶南路3段57號3樓

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）105年12月16日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

確認相對人於105年3月11日第20次團體協商會議時，將雙方於104年7月30日第17次團體協商會議已達成共識之團體協約草案第28條第1項前段之內容予以變更，及於102年1月3日第7次團體協商會議已達成共識之草案第36條，復增訂第3款列為討論事項之行為，構成團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為。

事實及理由

壹、程序部分：

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。」查本件申請人安泰商業銀行股份有限公司企業工會（下稱申請人工會）主張雙方自100年11月24日起協商團體協約，並於102年1月3日第7次團體協商會議時，就團體協

約草案第 36 條第 1 款條文內容達成共識；於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商會議就草案第 28 條第 1 項內容達成共識，詎相對人於 105 年 3 月 9 日發函通知申請人 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議預訂討論條文之內容，竟將上開已達成共識之團體協約草案第 28 條第 1 項、第 36 條第 1 款之內容予以變更，再列為討論之條文，顯係於雙方已達成合意之後，再單方翻異，致原已達成合意之團體協約草案條文歸於徒勞，且延滯協商程序，違反誠信協商義務，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，並於 105 年 6 月 8 日提起本件裁決申請，並未逾越上開法定 90 日期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，其申請自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人工會於 97 年 1 月 6 日成立，此有工會登記證書可憑(申證 1)，申請人工會自 100 年 11 月 24 日起與相對人進行團體協商，團體協商期間，曾因相對人對於申請人工會理事有不當勞動行為，由貴會對相對人為不當勞動行為裁決(102 年勞裁字第 33 號案件)或會務假及未依團體協約法誠信協商爭議之問題於裁決程序中和解(101 年勞裁字第 8 號案件、102 年勞裁字第 3 號案件及 104 年勞裁字第 9 號案件)。

(二) 申請人工會自 100 年 11 月 24 日起與相對人開始進行團體協商，由於相對人對於申請人工會於 100 年 9 月 27 日以(100)安企工字第 1000003 號函所提出之「安泰商業銀行(股)公司團體協約條文草案」版本，並未提供對應方案，是團體協商期間，

雙方係以申請人工會之提出團體協條文案作為討論之版本。

(三) 按團體協約法第 6 條第 1 項規定：「勞資雙方應本於誠實信用原則，進行團體協約之協商，對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」，我國團體協約法對於團體協約之協商事項，除同法第 12 條第 1 項之規定外，並無其他具體明文之限制。然此並非意謂只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商義務。蓋團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，...以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容...」。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。而若雙方於團體協商後達成合意之內容，自應負有拘束雙方之效力，此後雙方皆不得否認或變更合意之內容，始符合誠信原則及禁反言原則，並有助於協商目標之達成。

(四) 次按團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，是故「相對人拒絕就已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，及於第 9 次協商時始就第 1 次協商時已達成合意之第 4 條提出修正意見，並堅持至第 12 次協商會議之行為，違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務」，此為 103 年勞裁字第 52 號裁決案件之裁決意旨。

(五) 查雙方於 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商會議，就草案第 36 條第 1 款達成共識，此觀相對人 101 年 12 月 20 日(101)安人字第 1010003115 號函所附之「第 7 次團體協商會議預訂討論條文」進行討論，討論結果：「第 36 條第 1 款條文修正為：適用勞動基準法退休金規定計算之工作年資，每滿一年給與二個基數，但超過十五年之工作工資，每滿一年給予一個基數，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」之雙方會議紀錄及附件(申證 3)可證。另雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商會議就團體協約第 28 條之內容討論結果：「乙方會員每七日至少應有二日之休息，作為例假」(申證 4)此係申請人、相對人雙方皆建議之版本，並經相對人於 104 年 8 月 5 日、104 年 9 月 23 日、104 年 9 月 25 日分別以電子郵件多次確認該條內容係已達成共識之條文(申證 5)。是由此可見，雙方就團體協約草案第 28 條、36 條第 1 款經前述 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商、104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商二次會議結論雙方已達成合意，就該兩條文內容，自有拘束雙方之效力，雙方均不得嗣後於團體協約內容再行變更。

(六) 詎料，相對人於 105 年 3 月 9 日以(105)安人字第 1050000659 號函，通知申請人 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商時之協商會議預訂討論條文內容時，就協商會議討論條文卻將團體協約第 28 條「乙方會員每七日至少應有二日之休息，作為例假」之已達成共識之條文，建議變更為「甲方員工之休假參照金融監督管理委員會公告之銀行業休假期日期表辦理，且每七日至少一日休息，作為例假」；並將團體協約第 36 條：「適用勞動基準法退休金規定計算之工作年資，每滿一年給與二個基數，但

超過十五年之工作工資，每滿一年給予一個基數，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」之已達成共識之條文，建議變更為「適用勞動基準法退休金條例制度(舊制)之工作年資及退休金，給予標準如下：一、員工退休金之給予標準，按期工作年資每滿一年，給與二個基數。但超過十五年之工作工資，每滿一年給予一個基數。最高以四十五基數為限。未滿半年者，以半年計，已滿半年者，以一年計。」(申證 6)，顯係於雙方已就前述草案條文達成合意之後，再於第 20 次協商會時以單方建議欲推翻其前團體協商之合意，致原已達成合意之團體協約遭受破毀，且延滯協商程序，其行為違反誠信協商義務，實甚顯然。雙方自 100 年 11 月 24 日起協商至 105 年 3 月 11 日已多達 20 次團體協商，時間跨越 4 年多近 5 年之時間，惟相對人卻未本誠實信用原則進行協商，已影響申請人協商權、團結權甚鉅，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

(七) 團協草案第 28 條雙方有多次用電子郵件確認其內容(申證 5)。在第 7 次團體協商會議時，雙方已對草案第 36 條充分討論始達成合意；相對人辯稱教育訓練受到媒體一例一休的影響，惟金融業早已週休二日，並不受一例一休的影響。

(八) 請求裁決事項：

1. 確認相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商時，就雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商已確認草案第 28 條第 1 項「乙方會員每七日至少應有二日休息，作為例假日」之條文，變更為「甲方員工之休假參照金融監督管理委員

會公告知銀行業休假期日期表辦理，且每七日至少應有一日之休息，作為例假日」之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

2. 確認相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商時，就雙方於 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商已確認草案第 36 條增加第 3 款「最高以四十五個基數為限」之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 按申請人工會主張：相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商時就雙方團協草案第 28 條第 1 項、第 36 條條文再行提出意見、討論之舉，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不誠信協商類型之不當勞動行為等云云。

(二) 惟查，相對人公司自始誠信協商，絕無前述申請人工會所指不誠信協商等情！按所謂誠信協商意謂著凡事都有商量之餘地，如一方當事人提出建議時，另一方當事人亦應以提出相對建議作回應，雙方再作協商，這當然表示，無論是雇主或工會均無就另一方當事人提出之建議全盤接受之義務。而相對人雖於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商時，就雙方團協草案第 28 條第 1 項、第 36 條條文再行提出意見（相證 2），然此係相對人提出看法、提出己方意見而為勞資雙方充分溝通與討論，誠難以此逕謂相對人違反誠信協商之義務。敬請 貴會參諸前呈相證二所示 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議記錄，申請人與相對人勞資雙方就前述團協草案第 28 條第 1 項、第 36 條兩條文內容進行實質討論，互相表達意見，實屬協商與溝通過程，且在前揭 105 年 3 月 11 日第 20 次協會議之後，相對人與

申請人持續進行團體協約之協商，分別在 105 年 4 月 29 日進行第 21 次團體協約協商會議（相證 3：第 21 次團體協商會議紀錄與確認之電子郵件）、同年 6 月 24 日進行第 22 次團體協約協商（相證 4：會議通知之電子郵件，會議記錄尚待完成中），雙方間仍持續進行協商且相對人也善盡協商義務而定期並實質與申請人工會就團協草案條款為討論、交換意見且努力尋求共識，絕無違反誠信協商之情事。

(三) 事實上，關於兩造間團協草案第 28 條第 1 項涉及邇近勞動部即將修法之週休二日部分，且攸關勞工能否在此二日內進行教育訓練，故相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時提出討論，此絕非違反誠信協商之不當勞動行為。

1. 按原團協草案第 28 條第 1 項內容雖已經討論而暫訂「乙方會員每七日至少應有二日之休息，作為例假日」，然邇近勞動部修法時亦為此討論而認為若均將周休二日的兩日同以例假日處理，則將造成例假日無法工作，為此在修法過程中多有討論與不同意見（相證 5）。相對人在 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，也就此條款提出如維持原草案內容將造成每週兩日例假、例假無法進行訓練而有行業特殊性的考量等（按金融從業人員亦須配合法令修正而為訓練），提出相對人方面之說明或意見，詳為說服此確實有再為研議之必要性。就此相對人公司絕無強迫申請人工會必須照單接受、完全同意相對人公司所提方案之意，若申請人工會認為同樣係週休二日但可一日列為休息日、一日列為例假日，當然也可提出自己之方案，促使勞資雙方進行對話與溝通，進而達成共識方案。以故，相對人就此一週有兩日不工作之雙方共識，並無變更，而僅就是否兩

日均列為例假日而同受例假日不能工作之限制，抑或再為彈性處理而在周休二日的狀況下又可以讓必要時同仁可以利用週六受訓，提出行方之意見與想法，此絕非不誠信協商之舉。

2. 事實上，105年3月11日當天勞資雙方就此議題也進行意見交換與討論，雖暫無共識，但也是溝通的一環，且在雙方仍處於持續協商過程中而提出討論，此實難謂相對人主觀上有不當勞動行為之認識。貴會104年勞裁字第49號裁決決定意旨指出：「相對人固拒絕結清業務員舊制年資或為業務員足額提撥舊制勞工退休金，實質上有拒絕協商之意。惟依兩造就勞動契約長久爭議之脈絡，相對人第四次提出釋憲聲請，且未於對應方案中直接提出『刪除』之方案，並詳列其主張擱置之原因，及其表示願就其他議題進行協商等情觀之，實難認相對人主觀上有不當勞動行為之認識，而有構成違反誠信協商原則之不當勞動行為。」，對照本件情形類同，在一週兩日休息、不工作的前提共識下，相對人並無違反此先行之共識，惟就目前連中央主管機關修法亦同需考慮的兩日若同列例假日，將導致兩天例假日均無法工作之窘境而提出討論，實難認相對人主觀上有不當勞動行為之認識。

- (四) 另兩造就團協草案第36條條文並未全部達成共識，在此情形下，相對人公司提出建議基數上限之方案，也難謂違反誠信協商。易言之，所謂誠實協商義務，係指在團體協商過程中，勞資雙方應相互聽取他方的要求或主張，而且必須對於他方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，雖然協商的一方沒有全盤接受他方的主張或對其讓步之義務，但勞資雙方有透過誠實的對應而摸索達成合意的可能性之義務。是以，相對人主觀上認為草案

第 36 條條款尚未全部達成共識，而得就其退休基數上限提出補充修正建議，此為相對人之想法也希望在協商時可以暢所欲言、盡可能溝通以尋求合意可能，洵難以此逕謂相對人即構成不當勞動行為。

(五) 相對人與申請人間目前均有持續進行團體協商，雙方業於 105 年 6 月 24 日召開第 22 次團體協商會議，下次協商日期亦已約妥、預計於 9 月 29 日召開，可見相對人定期與申請人進行團體協商，絕無不誠信協商之情事。

(六) 至若申請人工會指摘相對人再與之討論團協草案第 28、36 條等作為構成不誠信協商等云云，實屬誤解。

1. 事實上，兩造間團協草案第 28、36 條因尚未經雙方全部確認，亦即並非全部無爭議，而相對人之所以提出討論，正是因為適用上恐有疑慮而提出討論，此絕非不誠信協商。
2. 其次，就團協草案第 28 條部分，因日前一再上媒體的一例一休或一週兩例爭議，讓相對人思考到若兩日均為例假而依法不得出勤者，則即便要在週六進行教育訓練也會有現實上之困難，故方就此窒礙難行之處提出討論，且即便到上開 6 月 24 日協商會議(相證六，其上未見雙方代表簽名係因雙方間之協商模式為下次協商會議時確認上次會議紀錄，以故該次協商會議紀錄將於 9 月 29 日之團體協商會議簽署確認，惟其內容係相對人依會議討論內容詳實記載)，雙方也就此議題各抒己見、各自提出看法，此實為協商的進行、討論而絕非拒絕協商，也難謂相對人有不誠信協商、構成不當勞動行為之情事。

(七) 至於團協草案第 36 條部分，就退休基數上限部分，唯恐日後

適用產生爭議（即條款本身未載有上限限制，法條則有，為免日後適用上爭議而再為提出討論），為此方提出討論是否調整，如此行為誠非拒絕協商或不誠信協商。事實上，若申請人工會真不願同意，相對人也不可能勉強或逕為修正，考量雙方將於 9 月 29 日再度就團體協約條款召開協商會議討論，斯時或得再次協商討論之。

(八) 相對人指派之團體協商代表在公司內部之職稱及隸屬單位如下：

1. 王○○，102 年 1 月 3 日當時擔任人力資源部副總經理。
2. 陳○○，102 年 1 月 3 日當時擔任財務長辦公室經理，104 年 7 月 30 日則擔任風險控管部協理。
3. 劉○○，104 年 7 月 30 日當時擔任人力資源部資深協理。
4. 張○○，104 年 7 月 30 日當時擔任財務控管部協理。

(九) 因上述勞基法最新修法採取一例一休，相對人將來勢必須遵守勞基法第 36 條規定，以確保勞工權益並兼顧企業經營運作上之需求，申請人一再堅持需採取一週二例之團協條款，事實未來運作上有相當大的困難，亦非對其所屬會員是有利之內容（因金融研訓院許多依金管會委託舉辦的證照考試課程或法令訓練課程多在週六或週日舉辦，如採一週二例，則將導致員工無法參加必要的訓練課程，員工亦無法執行應具備資格之相關業務，進而影響員工應有的升遷機會）。舉例而言：依銀行辦理衍生性金融商品業務內部作業制度及程序管理辦法，銀行辦理衍生性金融商品業務及推介工作之經辦及相關管理之人員，應具備該法所規定之資格條件。且相關管理人員，每年應

參加國內金融訓練機構所舉辦或銀行自行舉辦之衍生性金融商品教育訓練課程一定之時數。此外，金管會於 105 年 12 月 2 日新修正之「銀行業防制洗錢及打擊資恐注意事項」亦規定銀行業之防制洗錢及打擊資恐專責主管、專責單位人員及國內營業單位督導主管應具一定資格條件及每年應接受依定時數之教育訓練課程。然因其受訓時程視外部機構開課時間影響，亦可能於假日時間進行受訓。相對人茲將 104、105 年假日參加訓練時數課程之人數比例整理如附件二所示。

(十) 相對人需再重申，原團協草案第 28 條第 1 項內容雖已經討論而暫訂「乙方會員每七日至少應有二日之休息，作為例假」，然如採一週二例，則將導致員工無法參加必要的訓練課程，員工亦無法執行應具備資格之相關業務，進而影響員工應有的升遷機會，反對員工或工會會員向申請人工會說明為何不能同意一週二例之團體協約條款內容，則參照 105 年勞裁字第 11 號裁決決定意旨，相對人並不構成不當勞動行為。

(十一) 相對人之答辯：申請人之裁決請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人工會自 100 年 11 月 24 日起與相對人開始進行團體協商，至 105 年 9 月 29 日第 23 次團體協約協商會議（下稱團體協商會議）時，尚有 14 條草案條文未達共識。

(二) 雙方於 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商會議，就草案第 36 條第 1 款結論為：「第 36 條第 1 款條文修正為：適用勞動基準法退休金規定計算之工作年資，每滿一年給與二個基數，但超過十五年

之工作工資，每滿一年給予一個基數，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」(申證3)。

(三) 雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商會議就團體協約草案第 28 條第 1 項之內容後，結論為：「乙方會員每七日至少應有二日之休息，作為例假」並加註：「惟本行輪班人員之工時，待本部(指相對人人資部)收集全行相關資料後再行討論」(申證4)。

(四) 相對人於 105 年 3 月 9 日以(105)安人字第 1050000659 號函，通知申請人 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商時之協商會議預訂討論條文內容時，將團體協約草案第 28 條「乙方會員每七日至少應有二日之休息，作為例假」及加註：「惟本行輪班人員之工時，待本部(指相對人人資部)收集全行相關資料後再行討論」，變更為「甲方員工之休假參照金融監督管理委員會公告之銀行業休假日期表辦理，且每七日至少一日休息，作為例假」；將草案第 36 條：「適用勞動基準法退休金規定計算之工作年資，每滿一年給與二個基數，但超過十五年之工作工資，每滿一年給予一個基數，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」，變更為「適用勞動基準法退休金條例制度(舊制)之工作年資及退休金，給予標準如下：一、員工退休金之給予標準，按期工作年資每滿一年，給與二個基數。但超過十五年之工作工資，每滿一年給予一個基數。最高以四十五基數為限。未滿半年者，以半年計，已滿半年者，以一年計。」作為討論條文之一(申證6)。

四、本案爭點：

相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，將雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商已達成共識之團體協約草案第 28

條第 1 項予以變更，及於 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商會議已達成共識之草案第 36 條第 1 項增加第 3 款列為討論事項之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為？茲分述如下。

五、相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，將雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商已達成共識之團協草案第 28 條第 1 項予以變更，及於 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商會議已達成共識之草案第 36 條第 1 項增加第 3 款列為討論事項之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為：

(一) 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，係指就當勞資一方對於他方針對勞動關係或勞動條件等事項提出團體協約之協商時，他方無正當理由者，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。而參照同法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解為：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請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，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（參見 102 年勞裁字第 37 號裁決決定書）。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（參見菅野和夫「勞働法」第10版659頁、西谷敏「勞働組合法」第3版307頁、荒木尚志「勞働法」第2版568頁、カール・ツアイス事件，東京地方法院平成元（西元1989）年9月22日判決、シムラ事件，東京地方法院平成9（西元1997）年3月27日判決等意旨）。又團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為（參見菅野和夫前掲書660頁、西谷敏前掲書313-314頁、荒木尚志前掲書569頁、文祥堂事件，大阪地方法院平成2（西元1990）年10月26日判決、商大八戸ノ里ドライブイングスクール事件，大阪地方法院平成4（西元1992）年12月25日裁定等意旨。上述日本學說及實務之見解，可供參考（103年第52號裁決決定書參照）。

（二）關於團協草案第36條第1款及第28條第1項前段及加註部分，雙方分別於102年1月3日第7次及104年7月30日第17次團體協商會議中已達成共識：

1. 雙方於102年1月3日第7次團體協商會議之結論，就團協草案第36條第1款文字同意修正為：「適用勞動基準法退休金規定計算之工作年資，每滿一年給與二個基數，但超過十五年之工作工資，每滿一年給予一個基數，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」，有相對人所製作並經相對人代表時任人力資源部副總經理王○○、財務長辦公室經理陳○○，及申請人理事長林旦川之簽名確認之會議紀錄（申證3）可參，是團協草案第36條第1款之內容雙方業於斯次會議達成共識，且該條文內容退休金基數並無上限之事實，並無疑義。

2. 又雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商會議，就團協草案第 28 條第 1 項前段之內容：「乙方會員每七日至少應有二日之休息，作為例假」進行討論時，因相對人提出關於資訊室、輪班人員適用上恐有困難，故加註：「惟本行輪班人員之工時，待本部（指相對人人資部）收集全行相關資料後再行討論」，上開文字為雙方當次會議之共識，（申證 4），其後相對人於 104 年 8 月 5 日以電子郵件將上開條文文字及加註之內容及該次會議記錄傳給申請人，申請人工會於 104 年 8 月 21 日以電子郵件回覆同意就該條文相對人建議版本（申證 5 第 1 至 4 頁），相對人代表時任人力資源部資深協理劉○○、財務控管部協理張○○、風險控管部協理陳○○並於其上簽名確認；又 104 年 9 月 23 日及 25 日相對人傳給申請人信件所附之草案第 28 條第 1 項前段之文字仍與上述相同（申證 5 第 8 至 11 頁）。是除輪班人員外，申請人會員每七日至少應有二日之休息作為例假部分，為雙方於第 17 次會議已達成之共識，亦無疑義。

（三）相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議所附之預訂討論草案條文中，所列第 28 條第 1 項及第 36 條第 3 款之內容，已推翻雙方之前已達成之共識：

1. 相對人 105 年 3 月 9 日發函申請人將於同年 3 月 11 日進行之第 20 次團協草案條文，其中亦列有第 28 條，惟將原先之第 28 條第 1 項前段之「乙方會員每七日至少應有二日之休息，作為例假」及加註：「惟本行輪班人員之工時，待本部（指相對人人資部）收集全行相關資料後再行討論」，變更為該條第 1 項：「甲方員工之休假參照金融監督管理委員會公告之銀行業休假期日期表辦理，且每七日至少一日休息，作為例假」之內容，

有相對人 105 年 3 月 9 日(105)安人字第 1050000659 號函（申證 6）可稽，係將每七日應有二日為例假，變更為僅一日為例假，顯已翻異之前之共識。而申請人代表在該次會議中即多次發言表明：「28 條在 17 次的會議記錄上，已經很清楚大家有共識的文字，唯一沒有確定的部分，只是輪班人員的部分。所以我認為應該在大家已有共識的文字基礎上來討論，而不應該弄一個完全新的條文的文字來討論，我覺得這樣不是很妥當...」、「這樣的文字（指該條原條文文字）沒有違反任何的法令啊，除非我們大家同意的文字有違反法令的部分，那就一定要做二次修正...我覺得原本的文字主要的內容和精神都被改掉了...」、「我覺得用訓練來當作一個藉口，這個理由是不充分的」（參見相證 2）反對相對人對團協草案 28 條第 1 項前段所為之變更，惟相對人仍堅持其修正意見。

2. 雙方於 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商會議，就草案第 36 條第 1 款結論為：「第 36 條第 1 款條文修正為：適用勞動基準法退休金規定計算之工作年資，每滿一年給與二個基數，但超過十五年之工作工資，每滿一年給予一個基數，未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」（申證 3）。嗣於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議之預訂討論條文，在該條增列第 3 款：「最高以四十五基數為限。未滿半年者，以半年計，已滿半年者，以一年計。」（參件申證 6）。亦即將申請人工會會員之退休金基數並無上限之共識條文內容，變更為有 45 個基數之上限，顯已翻雙方第 7 次團體協商會議時就該條款所達成之共識。

（四）相對人辯稱若兩日均為例假而依法不得出勤，則即便要在週六進行教育訓練會有現實上之困難，故雙方就此議題各抒己見、各自

提出看法，乃協商的進行、討論而非拒絕協商，難謂相對人主觀上有不當勞動行為之認識，再參照 105 年勞裁字第 11 號裁決決定意旨，相對人並不構成不當勞動行為云云：

查本件團協草案第 36 條第 1 款之內容，於 102 年 1 月 3 日第 7 次團協會議即已達成共識；就草案第 28 條第 1 項前段及加註之內容，雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商會議，亦已達成共識，雙方代表並均於上述之會議記錄上簽名確認，是相對人對上開 2 條文達成共識之事實知之甚明。而相對人直至 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，推翻之前共識，並擬具新版修正條文提出討論，而申請人代表在第 20 次會議中，即反對就該條已達成共識部分再予變更，乃相對人直至 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議仍堅持其意見，有第 20 至 23 次團體協商會議記錄（相證 2、3、6、7）足參。況相對人認應再行討論是否應設例外之「輪值人員」，佔相對人人員之總員額數僅極少之比例（見本會 105 年 12 月 16 日詢問會議紀錄第 5 頁），足見相對人提出疑義之新事由，確屬翻異雙方前所達成之共識之條文。再者，勞動基準法第 36 條規定之例假，依該法規定事業單位如非因同法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作（參見勞委(89)勞動(二)0055954 號函釋），相對人應無不知之理。故相對人應係已考量過是否會影響教育訓練之問題，始會在第 17 次團體協商會議同意草案第 28 條第 1 項前段之內容，相對人殊非得以社會近期對於一例一休修法有所討論等事為由，即可恣意推翻原協商之結果，相對人之行為，實難認符合誠信。故其再以教育訓練有現實上之困難為由，於第 20 次團體協商會議翻議前項共

識，自堪認定其具有不當勞動行為之認識。相對人此部分所辯，均非可採。至於相對人所提及之本會 105 年勞裁字第 11 號裁決決定書，因該案件之基礎事實與本件不同，尚無援用該裁決書理由之餘地，附此敘明。

(五) 綜上，相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，將達成共識分別已超過 3 年 2 個月、7 個月餘之上開草案第 36 條增列第 3 款及第 28 條第 1 項前段之內容予以變更，再列入預訂討論之條文中，雖經申請人之反對，相對人直至 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議時仍堅持其意見，致原已達成合意之上開草案條文歸於徒勞，且延滯協商程序，其行為係違反誠信協商義務，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。附帶一提，在團體協商過程中，就尚未達成共識之條文進行討論時，為使協商能有所進展，經協商當事人合意就已達成共識之條文再行提出併同協商，則尚無構成違反誠信協商之情事。

六、 綜上所述，雙方於 102 年 1 月 3 日第 7 次團體協商會議時，已達成共識之團協草案第 36 條第 1 款，並於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商會議時，就草案第 28 條第 1 項前段及加註達成共識，則相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，翻異其共識，且至 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議時仍堅持其意見之行為，為違反誠信協商之義務之行為。從而，申請人主張相對人之行為構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，為有理由，應予准許。

七、 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。

八、 據上論結，本件裁決請求為有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 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 張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

吳慎宜

邱羽凡

康長健

中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 1 6 日

如不服本裁決有關團體協約法第 6 條第 1 項之決定，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。