

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 47 號

【裁決要旨】

集體勞動權即所謂團結權、團體協商權及團體爭議權等三權，而為保障其中之團體協商權我國訂有團體協約法，就團體協約之協商及簽訂、內容及限制、團體協約之效力及存續期間加以規範；而工會與雇主間所進行之協商，其究屬一般性之團體協議，或屬團體協約法上之團體協商，應綜合協商之過程及內容，客觀加以判斷，而不能以協議當事人之主觀見解作為認定之依據（最高行政法院107年度判字第270號判決、台北高等行政法院106年度訴字第782號行政判決、本會105年勞裁字第41號裁決決定參照）。詳言之，勞資間進行之協商是否屬團體協約之協商，不能以協議當事人之主觀見解作為認定依據，而應依客觀證據認定協議之雙方當事人主觀上有締結團體協約之意思時，方能認定其屬團體協約之協商。

由各項客觀證據可知，相對人雖於本案調查會議中多次重申 107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日進行之 TCP 專案會議為團體協約之協商會議，然相對人主觀上均於 107 年 5 月起，始開始有與申請人重啟團體協商之意思，亦可證 107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日兩次 TCP 專案會議均非屬團體協約之協商會議，相對人之主張顯與事實有悖而不可採。會議性質固應依協商過程以及內容為客觀判斷，不能依照當事人主觀見解作為依據，亦不能因為兩造見解不一致而作為認定是否構成不當勞動行為之依據，而本會調查雙方自 107 年 2 月 14 日至同年 3 月底間之往來

紀錄，所有客觀證據均顯示該期間申請人有對相對人提出團體協約協商之要求，但相對人則無與申請人為團體協約協商之意思，107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日兩次 TCP 專案會議均非屬團體協約之協商會議，足堪認定。

【裁決本文】

申請人：台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會

設：桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

代表人：馮澤源，住：同上

代理人：黃○○

住：桃園市

相對人：台灣美光晶圓科技股份有限公司

設：桃園市龜山區復興三路 667 號

代表人：葉仁傑，住：同上

代理人：彭○○、盧○○、姚○○，住：桃園市

蔡惠娟 律師

劉彥玲 律師

彭建仁 律師

設：台北市信義區松仁路 100 號 11 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）108 年 2 月 15 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

一、 確認相對人於 107 年 5 月 17 日以電子郵件公告 TCP 調任方案之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

二、 申請人其餘請求駁回。

壹、程序部分：

一、 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。」。

二、 查申請人於 107 年 7 月 10 日向本會提出本件裁決之申請，請求裁決事項為：(一) 確認相對人於 107 年 5 月 17 日片面以電子郵件公告 TCP 調任方案之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。(二) 確認相對人於 107 年 05 月 17 日調動申請人工會會員之行為無效。申請人於 107 年 12 月 6 日提出之申請狀(三)中請求更正上列兩項請求裁決事項為：(一)確認相對人於 107 年 5 月 17 日片面以電子郵件公告 TCP 調任方案之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為暨工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二)相對人於 107 年 5 月 17 日開始調動申請人工會會員之行為應屬無效，相對人需就 TCP 調任方案與申請人再行團體協約協商並補償已調動之申請人工會會員權益。嗣申請

人雖於本會 107 年 12 月 13 日第三次調查會議主張：「申請人主張之申請事項乃希望相對人履行 106 年勞裁字 55 號案主文第 3 項針對 TCP 專案應進行團體協約協商，請求將原申請事項第三項更正如下『確認相對人未依 106 年勞裁字 55 號案主文第 3 項』相對人應於本裁決決定書送達日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商」進行團體協商之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。』」。然申請人於本會 108 年 2 月 15 日詢問會議又主張：「相對人卻於與申請人就恢復團體協商尚未達成協議之際，於 107 年 5 月 17 日片面以電子郵件通知會員有關 TCP 調任方案執行之行為，涉構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為暨工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」就申請人於 108 年 2 月 15 日詢問會議主張維持本項請求裁決事項與 107 年 12 月 6 日提出之申請狀(三)相同之主張，本會考量申請人請求確認相對人於 107 年 5 月 17 日片面以電子郵件公告 TCP 調任方案行為構成不當勞動行為(即 107 年 12 月 6 日提出之申請狀(三)中之主張)，與請求確認相對人未依 106 年勞裁字 55 號案主文第 3 項「相對人應於本裁決決定書送達日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商」進行團體協商之行為(即於本會 107 年 12 月 13 日第三次調查會議中之主張)，此兩者所據之事實實屬相同，即相對人於 107 年 2 月 14 日收受 106 年勞裁字 55 號裁決決定書後，有無於 107 年 2 月 14 日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文與申請人續行團體協商，以

認定相對人有無構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，且本會考量雙方於本件調查程序中所為之陳述亦均為相對人於 107 年 2 月 14 日收受 106 年勞裁字 55 號裁決決定書後，有無於 107 年 2 月 14 日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文與申請人續行團體協商，本會爰同意申請人維持於 107 年 12 月 6 日於申請狀(三)中就上列兩項請求裁決事項之主張，此在申請人各次主張所據之事實均屬相同下，維持申請人於 107 年 12 月 6 日於申請狀(三)所為上列兩項請求裁決事項為變更之主張，此對於調查程序之進行不致產生影響，對相對人亦無程序上之不利益，合先敘明。

- 三、申請人於 107 年 12 月 6 日提出之申請狀(三)中另又追加聲明：「(一) 確認相對人於 107 年 9 月 19 日所提本案答辯書所述程序事項第 (一) 項之內容之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 確認相對人於 107 年 10 月 22 日函 (107) 美光字第 0179 號說明第二項所述內容，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」依勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權 (最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。經查，本會考量申請人上列二項變更之裁決事項與其先前所請求者，均基於同一事實，且變更後亦不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，且申請人係於 107 年 12 月 6 日所為請求裁決事項之追加，自事實發生之次日起亦未逾 90 日，故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，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 緣申請人與相對人於第 5 次團體協約協商時，雙方即就調動相關方案事宜協商，後因相對人違反誠信協商義務，經貴會 106 年勞裁字第 55 號案裁決決定書（申證 1）主文第一項確認相對人於團體協商期間（106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間），舉辦六場「台灣晶圓測試中心（TCP）專案異動說明會」，及發送「台灣晶圓測試中心（TCP）專案異動意願調查表」徵詢員工意願轉調至台中關係企業之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。第三項，相對人應於本裁決決定書送達日起 30 日內就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行協商。

(二) 相對人於 107 年 2 月 26 日及 3 月 29 日有邀請申請人工會參加說明會，但顧名思義僅為說明會，相對人單方向申請人工會說明「TCP 調動方案內容」，並非團體協約協商。

1. 申請人認此兩次會議並非團體協商會議，且於兩次會議前皆以電子郵件告知此兩次會議並非團體協商會議（申證 5）。
2. 依據相對人 107 年 3 月 29 日電子郵件（申證 26），主旨「更新，請以此封為準：【EXT】Re:勞動基準法修改內容說明暨 TCP 專案待辦事項會議」，可證，107 年 3 月 29 日會議並非團體協商，郵件內容第二段所述「據貴會來信，簡要回覆如下：本會議著重

TCP 專案後續說明及與工會交流。」云云，更證 107 年 3 月 29 日的會議並非團體協商。

3. 依據相對人 107 年 4 月 18 日電子郵件（申證 27），主旨所述「請回饋公司與工會之會議進行的建議方案」之語及主文「據 2018/3/29 公司代表與工會代表會議上之口頭承諾，以及會議記錄所載：針對『公司與工會之會議，除了電話會議方式外，是否還有其他較好的方式？』」云云，可證相對人與申請人工會於 107 年 3 月 29 日的會議，就如何進行會議都尚在討論，故相對人片面定義該次會議為團體協商會議之行為乃為虛偽陳述。
4. 裁決委員於第一次調查會議時詢問相對人該兩次會議是否為團體協商會議（參第一次調查會議記錄第 6 頁），未見相對人提出資料佐證，相對人邀請申請人工會參加會議時亦刻意不寄信予申請人工會理事長（參相證 4、5、6、9、13、14、16、18 等收件者獨缺申請人理事長），可證相對人並未寄信予所有團體協約協商代表，甚至連相對人總經理及後續會議都有參與的美國代表都未通知，相對人之論述實為虛偽陳述，申請人為表誠信，派員參加說明會以了解公司與工會間之歧見以利後續協商之行為，卻被相對人惡意解釋認定為實質團體協商，實有害後續申請人與相對人之團體協約協商之進行，已逾越團體協約法所定誠信之義務。更遑論於此兩次會議後片面執行尚在協商之 TCP 專案內容。
5. 依據相對人 107 年 4 月 9 日電子郵件（申證 28），主旨：「敬邀 5/2-5/3，下午一點至五點續行團體協商，請於 4/16 下午五點前回覆」，可證相對人於 107 年 4 月 9 日方邀請申請人工會進行團體

協商，故相對人所陳 107 年 2 月 26 日及 107 年 3 月 29 日之會議為團體協商，顯為妄言。

(三) 在申請人工會多方協調要求下，於 107 年勞裁字第 8 號案方確認團體協約協商後續事宜，於 107 年 6 月 28 日雙方舉行第 7 次團體協約協商，然相對人卻於 107 年 5 月 17 日單方通知申請人工會會員有關 TCP 專案異動事宜（申證 2），有違誠信原則，違反團體協約法第 6 條第 1 項。

(四) 相對人於本案所陳答辯及說明已逾越攻防方法之必要，涉違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 相對人於本案裁決答辯書之答辯程序事項（一）中，所述「然查遍申請人所提之不當勞動行為裁決案件申請狀，並未載明申請人工會係依何次理事會決議決定提出本件申請，故實難判斷本件申請究竟係依法由申請人工會理事會決議後提出，抑或由馮澤源先生仗恃其身為申請人工會理事長，工會登記地址為其自宅且工會印鑑文件由其保有之便，未獲工會理事會合法決議授權，卻藉提出本件申請干擾申請人工會與相對人間之勞資關係。工會理事會是否依法決議提出本件申請，攸關同屬相對人員工之申請人工會會員之集體勞動權之保障，是以自有詳加查明之必要，否則即係以少數工會會員一己之私，視廣大工會會員之集體權益於無物，云云」（答辯狀第 2 頁項 2 中段）。然，依據法規工會內部事務運作乃工會之自治事項，如工會內部有不同意見亦是工會內部之問題，豈容相對人介入用以挑選有利相對人之工會成員或主張，若工會成員間對於是否提出裁決申請等有所爭議，亦可於後續訴訟

進行中撤回或依法將由民事法庭審理工會會員間合法性問題之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，介入工會運作企圖弱化工會，相對人於勞動部不當勞動行為裁決委員會，直接挑戰裁決委員對於法律的認知，似乎已無視工會法等勞動法規之存在價值，申請人實無法期待嗣後相對人將遵守法規(理由狀二第 2 頁)。相對人代理人於訴訟攻防時之指責或屬訴訟攻防策略應予以免責，然於不當勞動行為裁決委員會調查會議公然介入工會之明顯挑釁行為，不論實際狀況為何皆屬工會內部事務，非相對人可以介入指導，於第一次調查會議時更是直言不諱，顯係介入工會運作之行為意圖使到場參加之工會成員產生內部矛盾，事涉不當勞動行為。

2. 相對人又述「更因馮澤源先生頻繁提起不當勞動行為裁決申請及對相對人負責人及團體協約協商代表提出刑事告訴，被外界視為相對人與申請人工會間勞資關係緊張，云云。」(答辯狀第 3 頁項 3 中段)此意在阻卻申請人工會及申請人理事長馮澤源合法提起訴訟，以保障自身權益之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，介入工會運作企圖弱化工會。
3. 相對人 107 年 10 月 22 日函(107)美光字第 0179 號(申證 3)說明二中所述「依據工會法及企業工會章程，企業工會之理事係由全體會員或會員代表所選出，有一定民意支持及正當性。然而近日本公司獲悉企業工會理事會決議將其二名理事停權，該些理事會之召集與會議程序不僅恐未符合法律規定，理事會亦未依據企業工會章程迅速提交會員大會追認該決議，企業工會之遵法、

自治及民主顯有惡化情勢，損及企業工會全體會員之權益，亟待主管機關輔導。由於本公司向來均係與企業工會之全體理事進行團體協約協商，就企業工會理事會片面停止部分理事權益一事，本公司無法確知企業工會理事會之決議是否依法辦理並已獲得企業工會會員之民意支持，企業工會會員意見能否透過企業工會部分理事完整表達，或該兩名原為企業工會協商代表理事之權益是否已遭不當侵害，致使本公司僅與部分理事進行之協商將產生是否合法、具代表性、有無反映全體企業工會會員之意見或得拘束企業工會會員等問題。」顯見，相對人欲介入申請人工會事務之運作之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，介入工會運作企圖弱化工會，申請人工會理事會決議停權申請人工會理事之決議乃申請人工會內之事務，如與法規有所違背，當事人可以依據民事法規等尋求救濟，非相對人可以介入指導，更何況「或該兩名原為企業工會協商代表理事之權益是否已遭不當侵害，致使本公司僅與部分理事進行之協商將產生是否合法、具代表性、有無反映全體企業工會會員之意見或得拘束企業工會會員等問題。」之文字隱隱浮現相對人似與該兩名理事已私自達成協議，更顯相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 依據申請人工會寄予相對人之電子郵件（申證 16、17）可證，申請人工會於申請人工會理事長解僱爭議確認前後，就如何進行團體協商會議，努力與相對人協商。但相對人卻始終推諉，且調動至今仍未給予申請人明確的資訊，顯見相對人無視法規及裁決決

定，企圖弱化工會。

(五) 對相對人所提附件及相證意見之表達：

附件 1 為相對人所作成之時序表申請人不否認，然時序表內有缺漏之重要事項未詳實記載，如：相證 1，為申請人工會於 106 年 2 月 23 日所制定之版本申請人不否認；相證 2，63 年 10 月 22 日內政部之函文，申請人不否認；相證 3，為裁決決定書，申請人不否認，然本件需先澄清相對人所提出之文件皆為說明會，此與團體協商有所差異，顯係錯誤引用。相證 4~26，為相對人與申請人工會往來之電子郵件，申請人不否認，郵件的主旨皆以 TCP 專案說明會為題，但申請人工會針對兩次的說明會議皆事先意思表示，此兩次之會議非正式會議（申證 4，5）。

(六) 第一次調查會議記錄相關資料補正：

1. 有關本案裁決申請是否經申請人工會理事會決議：

- (1) 參申證 6 申請人工會理事會會議紀錄，討論事項第五案決議，明確指出如公司仍執意片面調動，工會將申請裁決。
- (2) 次參申證 7，申請人工會回覆相對人有關第七次團體協約協商會議討論議案之電子郵件第 2 項「2.有關調動時的相關措施方案。此案為延續第 5 次團體協約協商之議題，工會於先前已提出調動方案，且 106 年勞裁字第 55 號案亦已確認續行協商。」
- (3) 再參申證 8，107 年 6 月 28 日第 7 次團體協約協商會議紀錄第 2 案決議「資方認為調動事宜不需再談，工會認為既然美光公司對於調動事宜還有所爭執且美光公司已經片面調動人員至台中廠，工會將申請裁決確認以釐清。」

2. 針對 107 年 2 月 26 日以及同年 3 月 29 日兩次會議及會議紀錄，是否為雙方當時討論之結論：

依申證 3 及申證 4，申請人工會回覆相對人之電子郵件，可見申請人已於會議召開前，明白意思表示這兩次的會議非正式會議。再參照 107 年 2 月 26 日相對人所製作的會議紀錄（相證 14）與申請人工會所製作的會議紀錄（相證 17），顯見彼此對會議存在很大差異，更甚者，相對人 3 月 29 日所製作的會議紀錄（相證 18 第 14 頁），會議記錄第 1 項相對人拒絕申請人工會理事長與會參加會議，僅提出未經合議之電話會議參加模式。會議中雙方並未簽屬任何文件，也無實質結論。

3. 有關申請人就 TCP 專案與相對人進行協商是否有經過申請人工會之會員授權：參申證 9，申請人工會函予桃園市政府有關第一屆第 1 次臨時會員大會相關決議等事項，會議記錄第四案決議有關申請人工會擬簽訂團體協約及團體協商代表，照案通過。第六案有關申請人工會會員勞動條件，需與本會協商，經大會授權理事會針對會員勞動條件變更申請勞資爭議。申證 10，申請人工會臨時代表大會函確認理事長的幹部及會員身分。

4. 雙方共舉行七次團體協約之協商：

- (1) 申請人工會與相對人於 106 年勞裁字第 55 號案裁決決定前，已舉行 5 次團體協約協商，第 6 次因理事長遭相對人公司違法解僱，故未能順利召開，後續申請人與相對人重啟團體協約協商後舉行 3 次分別為第六次團體協約協商、第七次團體協約協商與第八次團體協約協商，第九次團體協商遭相對人因故暫停。

- (2) 於 107 年 3 月 9 日申請人因遲未收到相對人欲重新召開團體協約協商之意思表示，故發函（華工行字第 107030902 號，申證 11）予相對人邀請召開團體協約協商會議，說明第 2 項「依據勞動部不當勞動行為裁決決定書 106 年勞裁字第 55 號主文第三項「相對人應於本裁決決定書送達日起三十日內就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商。」請公司確認 3 月份事宜之時間後與本會秘書陳○○（09xxxxxxxx）聯絡。」相對人亦以電子郵件回覆申請人已收悉（申證 12）。
5. 107 年 4 月 25 日相對人函（107）美光字第 0128 號（申證 13），邀請申請人工會參加第六次團體協約協商，於 107 年 5 月 2 日舉行團體協約協商，此為相對人違法解僱申請人工會理事長後之第 1 次會議，僅就團體協約召開方式和申請人工會理事長身分討論。（申證 14）
- (1) 107 年 5 月 22 日相對人函（107）美光字第 0132 號（申證 15），邀請申請人工會參加第七次團體協約協商，於 107 年 6 月 28 日舉行團體協約協商（會議記錄申證 8），然，相對人卻於 107 年 5 月 17 日已開始陸續調動 TCP 專案人員，此情申請人事後得知，僅能於 107 年 6 月 28 日團體協約協商向相對人表達抗議意見，並申請本案裁決。
- (2) 申請人工會於 106 年 3 月 17 日，提出與相對人協商的團體協約協商版本，申證 21。
- （七）相對人針對不願配合調動方案卻被調動或未調動之員工，於 107 年 11 月之考績評核給予劣等考績：

相對人於 107 年 5 月 17 日開始執行相對人 TCP 專案調動計畫，有多名不願配合調動方案卻被調動或未調動之員工，遭相對人於 107 年 11 月公佈之考績評核為劣等，例如相對人 1A 廠中控室執勤之多名申請人工會會員，因為相對人預將該單位裁撤，而將人員考績評核為劣等，再者，必須面對相對人多次面談要求自請離職之窘境或被迫接受相對人所設極盡刁難之績效改善，績效改善事項也與評核事項完全迥異，且績效改善文件條文中明文標示，即使達成績效改善，相對人還是可以解僱該等人員，顯見相對人與申請人於第 5 次團體協商無誠信可言。

(八) 有關申請裁決確認事項三之時序簡要說明：

1. 106 年 9 月 21、22 日申請人與相對人第五次團體協約協商，於第 3 案針對調動含轉調台中（TCP 專案）討論（申證 20，第 3~4 頁）。
2. 106 年 11 月 14 日申請人工會理事長於團體協約協商前遭相對人解僱，裁決會已確認解僱無效（106 年勞裁字第 70 號）。
3. 107 年 2 月 13 日勞動部函 106 勞裁字 55 號案裁決決定書確認相對人調動前說明會之行為，屬不當勞動行為，並要求相對人與申請人工會續行協商（106 年勞裁字第 55 號）。
4. 107 年 2 月 26 日申請人工會秘書、幹部李○○、高○○依個人意願參加相對人舉辦的，晶圓測試中心專案說明會（申證 17 第 2 頁會議紀錄）。
5. 107 年 3 月 9 日申請人工會函相對人，說明第 2 項請相對人確認 3 月份適宜的時間點與申請人工會秘書聯絡，以利進行 106 年勞

裁字第 55 號案第三項之團體協約協商（申證 11）。

6. 107 年 3 月 29 日申請人工會幹部（李○○、高○○、黃○○及林○○）及秘書（陳○○）到達相對人廠域，聽取相對人 TCP 專案之意見；並於說明開始前申請人幹部黃○○即表明此場會議需要申請人工會理事長馮澤源應到場與會參加（見相證 18 會議記錄第 2 頁討論第 1 項）。本次會議主旨為：「勞動基準法修改內容說明暨 TCP 專案待辦事項會議」（申證 26）。
7. 107 年 4 月 13 日 10：56 相對人邀請申請人於 5/2-5/3 下午一點至五點續行團體協商。（申證 28）
8. 107 年 4 月 27 日 相對人與申請人於桃園市政府勞動局舉行，理事長馮澤源解僱案協調會會議（相證 28，後面倒數第 14~12 頁，4 月 27 日會議記錄）
9. 107 年 5 月 2 日 相對人與申請人於桃園市政府勞動局舉行會議，確認事項：1.相對人函勞動局確認申請人理事長資格及代表性。2.團體協約約每 45 天進行一次，每次會議時間擬定一天 8 小時為原則（相證 28，後面倒數第 8 頁，5 月 2 日會議記錄）（申證 14）。
10. 107 年 5 月 3 日申請人工會以電子郵件回覆相對人內容摘要，4 月 27 日及 5 月 2 日的會議未有結果，申請人請相對人依據 106 年勞裁 55 號案之精神與申請人協商（相證 24）。
11. 107 年 5 月 4 日申請人與相對人於勞動部 107 年勞裁字第 8 號案達成和解，確立團體協約協商方式。
12. 107 年 5 月 15 日相對人以電子郵件回覆申請人內容摘要，1.TCP 專案屬台中廠新職缺之公開招募，並非「調動」性質，但公司亦

善意回應工會數項提問。2.相對人已依兩次會議溝通結論按原定計畫進行（相證 26）。

13. 107 年 5 月 17 日相對人電子郵件通知轉調同仁（含工會會員），已經啟動 TCP 調動事宜（未通知申請人工會）（申證 2）。

14. 107 年 5 月 22 日相對人函通知申請人召開於 107 年 6 月 28 日之第七次團體協約協商，地點：桃園市勞動局（申證 15）。

15. 107 年 6 月 14 日申請人工會以電子郵件回覆相對人有關第七次團體協約協商會議討論議案順序，說明第 2 項有關調動時的相關措施方案。延續第 5 次團體協約協商之議題，工會於先前已提出調動方案，且 106 年勞裁字第 55 號案亦已確認續行協商（相證 28）。

16. 107 年 6 月 28 日相對人與申請人召開第七次團體協約協商，相對人表示 TCP 專案調動已執行，無須討論（申證 8 討論第 2 案）。綜上時序，可證，相對人自申請人於團體協約協商提出調動方案，並於第 5 次團體協約協商針對提出 TCP 專案（調動至台中）討論時，即一再打壓工會，甚至解僱本會理事長，業經勞動部 106 年勞裁字第 55 號案裁決確定，仍不願遵循。

（九）請求裁決事項：

1. 確認相對人於 107 年 05 月 17 日片面以電子郵件公告 TCP 調任方案之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為暨工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 確認相對人於 107 年 05 月 17 日調動申請人工會會員之行為無效。

3. 確認相對人於 107 年 9 月 19 日所提本案答辯書所述程序事項第（一）項之內容之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
 4. 確認相對人於 107 年 10 月 22 日函（107）美光字第 0179 號說明第二項所述內容，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- （十）其餘參見申請人 107 年 7 月 9 日不當勞動行為裁決案件申請狀、107 年 12 月 4 日不當勞動行為裁決案件申請狀（二）、107 年 12 月 12 日不當勞動行為裁決案件申請狀（三）、107 年 12 月 24 日不當勞動行為裁決案件申請狀（四），及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

- （一）申請人工會應依法經過理事會決議後提出本件不當勞動行為爭議，相對人懇請鈞會命申請人工會提出本件裁決申請已經理事會合法議決之相關證明文件：
1. 按工會法第 18 條第 1 項規定：「會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。」申請人工會章程第 16 條後段亦規定：「理事長對外代表本會，但如涉及勞動條件變更、勞資爭議處理，須經理事會決議後始得為之。」（相證 1）內政部台內勞字第 50531 號函亦明揭，屬於工會理事會職掌範圍之討論事項，應舉行理事會議，依照章程規定，加以決議（相證 2）。
 2. 本件不當勞動行為爭議事件，乃申請人工會主張相對人之行為構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，故依據勞資爭議處

理法規定向鈞會提出裁決申請，自屬勞資爭議處理事件，依照上開工會法以及申請人工會章程之規定，須經由申請人工會之理事會決議後始得提起。然遍查申請人所提出之不當勞動行為裁決案件申請狀，並未載明申請人工會係依何次理事會決議決定提出本件申請，故實難判斷本件申請究竟係依法由申請人工會理事會決議後提出，抑或由馮澤源先生仗持其身為申請人工會理事長，工會登記地址為其自宅且工會印鑑文件由其保有之便，未獲工會理事會合法決議授權，卻藉提出本件申請干擾申請人工會與相對人公司間之勞資關係。

3. 又相對人耗費時間、金錢及營運成本進行答辯，更因馮澤源先生頻繁提起不當勞動行為裁決申請及對相對人負責人及團體協約協商代表提出刑事告訴，被外界視為相對人與申請人工會間勞資關係持續緊張，故相對人有確認申請人工會作為法人是否確實已經合法內部決議及授權後，才決定對相對人提起此爭議程序之合理需求與權利。蓋此申請如係由馮澤源先生或少數理事自行議定提出，未經合法召開之理事會討論及議決，申請人工會提出本案並不合法，鈞會應不受理其申請。為釐清申請人工會提出此申請之適法性，懇請鈞會命申請人工會儘速提出其提起勞資爭議程序之內部辦法、其經合法通知、召集之理事會，已依工會章程規定通過對相對人提出本件裁決申請之會議通知、出席簽到等議決記錄及相關證明文件，以為釋疑。

(二) 申請裁決第二項要求於法無據：

1. 本件所涉相對人員工主動申請至台中關係企業任職之台灣晶圓

測試中心專案（「TCP 專案」），並非勞動基準法第 10 條之 1 所規定之「調動」，而係對相關員工說明台中關係企業就成立晶圓測試中心一事所提供之職缺，如相關員工有意轉任，相對人將提供一定之協助，與勞動基準法所規定之調動無關。

2. 依據勞資爭議處理法，鈞會僅能就工會法第 35 條及團體協約法第 6 條之事項為裁決，除工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件外，鈞會對於民事法律關係並無管轄權。相對人之相關員工如有意轉任台中關係企業，而決定終止與相對人之勞動契約並與台中關係企業另行簽署勞動契約，乃員工行使受憲法保障得自由選擇就業處所之工作權，此絕非工會法第 35 條及團體協約法第 6 條所涵蓋之事項，亦不容申請人申請所謂「認定無效」。

（三）就團體協約法第 6 條第 1 項所規定之誠信協商義務，鈞會 106 年勞裁字第 11 號裁決明揭：「按所謂誠信協商義務，並非是雇主必須達成讓步合意之義務。但是對於工會之要求，雇主應出示所以不能接受之論據，經過充分之討論，仍無法達成合意，致協商因而停止之情形，即不得謂雇主有違反誠信協商義務之情事，故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事（參見本會 103 年勞裁字第 8 號決定書）。」（相證 3）

（四）謹陳申請人與相對人就本件所涉，員工申請至台中關係企業任職之 TCP 專案相關電子郵件往來及舉行二次會議之時序表如附件 1，並說明如后：

1. 前於 106 年勞裁字第 55 號調查期間，相對人已於 106 年 12 月 19 日起數次發函邀請申請人舉行會議討論 TCP 專案事宜，但為申請人所拒絕（相證 4 至 6）。
2. 鈞會作成 106 年勞裁字第 55 號裁決後，相對人謹依鈞會指示再次邀請申請人舉行會議討論 TCP 專案事宜，並訂會議日期為 107 年 2 月 26 日，獲申請人正面回應，並稱申請人理監事依其意願參與會議，申請人秘書亦將出席（相證 7 與 8）。
3. 107 年 2 月 26 日上午，相對人與申請人就 TCP 專案事宜舉行第一次會議，申請人出席代表有李○○副理事長、高○○理事及陳○○秘書。會議中，相對人針對申請人於會前提出之訴求一一說明、仔細回應，並當場與申請人出席代表就相關議題為充分討論。會議結束後，申請人代表表示已瞭解 TCP 專案內容，並同意將會議中討論之內容帶回予申請人 3 月 5 日理監事會議中討論，預計於 3 月 7 日回覆予相對人。相對人亦表示將就事實待澄清處以及申請人所要求之 20 萬元搬遷費等事項，再為內部討論，此有會議紀錄可稽（相證 9 電子郵件附件）。
4. 107 年 3 月 7 日，申請人回覆五點意見給相對人並提出相關訴求，另提議舉行第二次會議。相對人同意並提議第二次會議於 3 月 29 日舉行，申請人回應將派員參加（相證 10 至 13）。
5. 107 年 3 月 29 日，相對人與申請人就 TCP 專案事宜舉行第二次會議，申請人出席代表有黃○○副理事長、李○○副理事長、高○○理事、林○○理事及陳○○秘書。會議中，相對人先針對申請人 3 月 7 日提出之五點意見一一詳盡回應，並與申請人就各項

議題進行充分討論，雙方並至少就台中關係企業發給申請轉任員工之搬遷補助費調高為 20 萬元達成共識，此有會議紀錄可稽（相證 18 電子郵件附件）。

6. 由於 TCP 專案執行日程接近，且台中關係企業需視提出申請任職之員工人數多寡，以決定尚須對外招募之職缺員額，並規劃後續徵才作業，相對人依據申請人之要求提供二次會議之會議紀錄，並不斷詢問申請人對於 TCP 專案是否尚有其他意見（相證 14、相證 16、相證 18 至相證 20），而申請人初於 107 年 3 月 31 日尚回覆將待理事會討論後回覆（相證 15），嗣後竟開始拒絕承認雙方前二次會議之討論，要求召開正式會議（相證 15、相證 17、相證 22），進而指摘雙方授權代表共同參加及協商之會議為「偷雞摸狗的進行」，稱相對人「毫無誠信」、「於裁決會議公然說謊」云云（相證 21）。
7. 儘管申請人有上述非理性之謾罵言論，且其行為顯違誠信，為求勞資關係和諧，相對人仍彙整二次 TCP 專案會議中申請人所有提問及相對人之相應回覆提供予申請人，並請申請人如有其他問題，於 4 月 27 日前回覆（相證 23），申請人經內部討論後，通知相對人其維持原先立場，未對 TCP 專案內容表達意見（相證 24 及相證 25）。因申請人未再提意見，相對人通知申請人表示將依兩次 TCP 專案會議溝通結論執行（相證 26）。

（五）由二次 TCP 專案會議之內容，以及雙方上述電子郵件往來討論可知，申請人與相對人已就 TCP 專案進行充分討論與協商，經申請人爭取，相對人因而促使台中關係企業提高搬遷補助費至 20 萬

元，其餘相對人無法接受之意見及要求（參相證 9 電子郵件附件第 8 頁及第 9 頁），相對人亦於會議中當場或經在電子郵件內明確說明所以不能接受之理由論據，最後申請人無法接受相對人之說明，雙方無法達成合意而致協商停止，相對人顯然已盡誠信協商義務，並未違反團體協約法第 6 條第 1 項。

（六）申請人無視雙方協議歷程，公然顛倒事實，稱相對人僅係向申請人「說明」TCP 專案內容，無視雙方均投注人力、時間就該專案內容往來討論多時之事實，申請人屢屢於雙方詳盡討論後，僅因相對人未能接受其某一提案，即動輒以提出不當勞動裁決作為要脅，本案即為明例，申請人所為有違反誠信協商之虞。

（七）相對人確實已依鈞部 106 年勞裁字第 55 號裁決指示，與申請人進行團體協商。

1. 相對人係於 107 年 2 月 14 日收到 106 年勞裁字第 55 號（「第 55 號案」）裁決正本，相對人早於第 55 號案裁決作成以前即邀請申請人就 TCP 專案等內容進行協商，惟申請人就相對人之邀請均予以拒絕。相對人於收到第 55 號裁決之後，申請人與相對人分別於 107 年 2 月 26 日、3 月 29 日進行會議。嗣後鈞部函詢相對人是否已遵照第 55 號案與申請人進行團體協約協商會議時，相對人分別於 107 年 4 月 3 日及 5 月 18 日函覆鈞部並提供相關文件（相證 27 及 28），鈞部並因此認定申請人與相對人確實已經遵照第 55 號案裁決進行團體協約協商，故鈞部未以相對人不遵守第 55 號案裁決為由予以裁罰。

2. 申請人與相對人於 107 年 2 月 26 日、3 月 29 日進行之會議確實

屬於團體協約協商會議：最高行政法院 107 年度判字第 270 號判決明揭：「按工會與雇主團體間所簽訂之協議，究屬一般性之團體協議，或屬團體協約法上之團體協約，應綜合協議之過程及內容，客觀加以判斷，而不能以協議當事人之主觀見解作為認定之依據，且法律見解之歧異或不同，亦不得作為認定是否構成不當勞動行為之依據」。就本件兩造於 107 年 2 月 26 日、3 月 29 日之協商過程觀之，該二次會議顯然為團體協約協商會議，申請人主觀上否認該會議之性質，並不得作為認定該會議性質之依據，更不得以此認定相對人構成不當勞動行為，以下分述之：

- (1) 相對人所邀請以及申請人實際參與該二次會議之代表，均為申請人之團體協約協商代表。
 - a. 依團體協約法第 8 條規定，工會以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依其團體章程之規定產生，而協商代表須以工會會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。另依申請人章程第 23 條，「推派團體協約協商代表」之職權屬於申請人理監事會。
 - b. 申請人歷次參與團體協約協商會議均係由其理監事擔任協商代表，而相對人於寄送 TCP 專案二次會議之開會邀請相關信件時，亦均係以申請人理監事為收件者（參相證 4 以下相對人寄送予申請人之電子郵件），足見相對人確係尊重團體協約協商會議之流程通知申請人各理監事。
 - c. 本件中，申請人確實已經依其內部程序推派代表參與二次會議，就第一次會議之代表，申請人稱「理監事將會依個人意願前往參

加」(相證 8)，就第二次會議之代表，申請人稱其與會人員預計為理事長、理監事、上級工會代表及桃園市勞動局官員(相證 12)，惟經相對人依據團體協約法第 8 條拒絕外部機關人員參與，而僅同意理事長及理監事參與，亦屬依法行使權利。

d. 再參實際上參與第一次會議之申請人代表李○○、高○○為申請人理事、陳○○為申請人秘書(亦曾參加團體協約協商會議)(相證 9)，參與第二次會議之申請人代表李○○、黃○○、高○○及林○○為申請人理事、陳○○為申請人秘書(相證 18)，確實均為申請人之團體協約協商代表。

e. 申請人稱相對人拒絕申請人理事長參與會議云云，顯非事實。蓋相對人所寄發邀請參與會議之信件收件人中名稱為「台灣美光晶圓工會」者，實際上即為申請人理事長所使用之電子郵件帳戶(參相證 12 申請人信件署名「TES」，即為申請人理事長馮澤源先生)，而為因應馮先生為美光集團所禁止進入相對人廠區人員之問題，為便利馮先生參與會議，相對人亦提供電話連線之方式供馮先生選擇(相證 13)，相對人並未拒絕馮先生參與會議，更未否認馮先生作為申請人團體協約協商代表之身分。

(2) 相對人於寄發會議邀請時，已明確表示會議討論之內容為 TCP 專案(相證 4 以下)，而 TCP 專案本為團體協約協商之一部，為申請人所自承，申請人自不能否認會議之性質非屬團體協約協商會議。且參兩造第一次會議之後，申請人於 3 月 9 日發函請相對人依據 106 年勞裁字第 55 號裁決召開會議(申證 11)，相對人於收到該函後立即回覆，提供三個會議時間供申請人選擇(相證 31)，

由於申請人曾表示會議之召集須以正式函文為之，否則不予承認云云，相對人為免爭議，又於 3 月 22 日以正式函文方式告知第二次會議討論之內容為 TCP 專案，並歡迎申請人提出議案（相證 32），申請人則於 3 月 27 日回信表示將派員參加會議（相證 12），兩造最終於 3 月 29 日舉行會議，更顯示申請人與相對人召開之 TCP 專案會議確實屬於團體協約協商會議。

(3) 就 TCP 專案二次會議之會議內容觀之，申請人與相對人確實係就申請人所提出之團體協約草案進行討論。

(4) 由於申請人理事長已非相對人員工，並曾有暴力攻擊相對人員工與團體協約協商代表之行為，無法進入相對人廠區，故團體協約協商會議若於相對人廠區內舉行，似有不便。相對人為折衝兩造利益，提供電話連線方式供申請人擇採，以避免申請人理事長無法進入相對人廠區之問題，然申請人就此會議進行之方式似有爭議，嗣後於鈞會協調下，雙方於 107 年 5 月 4 日就 107 年勞裁字第 8 號申請案達成和解，約定下次之團體協約協商會議將以面對面開會之方式進行，會議地點則約定在桃園市勞動局，並由一方邀請主管機關派員到場，此後相對人亦遵守和解約定，分別於 107 年 6 月 28 日及 8 月 10 日與申請人面對面舉行團體協約協商會議。

(八) 就申請人於 107 年 12 月 6 日追加之第 1 項、第 2 項申請裁決事項，與本件爭點毫無關聯，且申請人遲至提起本件申請後 5 個月後，始提出第 1 項、第 2 項之追加，顯有刻意延滯程序之情形，故相對人不同意追加。又申請人針對相對人於裁決程序中之攻擊

防禦方法，無端提出相對人所為屬於不當勞動行為之指控，亦即是僅因相對人於裁決程序中所提出之答辯或相對人所出具之文書，而認為將影響申請人運作或有介入申請人工會事務之情事，實屬無稽。

(九) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

(十) 其餘參見相對人107年9月19日不當勞動行為裁決案件答辯書、107年12月6日不當勞動行為裁決案件答辯二書、107年12月24日不當勞動行為裁決案件答辯三書、108年1月16日不當勞動行為裁決案件答辯四書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人代表人馮澤源係擔任申請人第一屆理事長，任期自105年8月3日起至109年8月2日止。

(二) 申請人前於106年10月13日向本會提起106年勞裁字第55號裁決申請，本會作成裁決決定如下：

1. 確認相對人於團體協商期間，106年10月11日至10月24日間，舉辦六場「台灣晶圓測試中心（TCP）專案異動說明會」，及發送「台灣晶圓測試中心（TCP）專案異動意願調查表」徵詢員工意願轉調至台中關係企業之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
2. 確認相對人自106年9月30日起，未於60日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，構成團體協約法第6條第1項暨第6條第2項第2款不誠信協商之不當勞動行為。

3. 相對人應於本裁決決定書送達日起三十日內就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商。

(三) 相對人於 106 年勞裁字第 55 號裁決決定書於 107 年 2 月 14 日送達後，就 TCP 專案舉行會議如下：

1. 相對人與申請人於 107 年 2 月 26 日就 TCP 專案事宜舉行第一次會議。
2. 相對人與申請人於 107 年 3 月 29 日就 TCP 專案事宜舉行第二次會議。

(四) 雙方於 107 年 5 月 4 日就本會 107 年勞裁字第 8 號申請案達成和解，和解內容第一項至第五項為：「一、乙方（即相對人）尊重甲方（即申請人）所推派之協商代表，雙方應本誠實信用原則進行協商。二、團體協約每 45 天進行一次，每次會議時擬定一天 8 小時為原則，會議時間上午 9 時至下午 5 時。會議全程雙方各自錄音、錄影。三、雙方同意於本和解成立後 60 日內面對面進行第 7 次團體協商會議，會議地點約定為桃園市勞動局。四、團體協商會議出席人員以協商代表及協助會議紀錄、錄音、錄影人員 1 人為限。如有必要，協商之一方得邀請桃園市政府勞動局人員及上級工會代表 1 人列席、桃園市政府勞動局指派之顧問 1 至 2 人亦得列席會議。五、每次協商會議當日，雙方應針對下次協商會議日期、地點、方式再議。」

(五) 相對人於 107 年 5 月 17 日寄發電子郵件通知轉調同仁（含申請人工會會員）已啟動 TCP 調動事宜（郵件內容原文略為：「當月報到同仁，要在上個月 10 號前完成 JOP 申請，以便後續核薪作

業。」)

(六) 申請人與相對人迄本件提起裁決前，已進行團體協約之協商如下：

1. 於 106 年 3 月 30 日進行第一次團體協約之協商。
2. 於 106 年 5 月 11 日進行第二次團體協約之協商。
3. 於 106 年 6 月 27 日至 28 日進行第三次團體協約之協商。
4. 於 106 年 8 月 14 日至 15 日進行第四次團體協約之協商。
5. 於 106 年 9 月 20 日至 21 日進行第五次團體協約協商。
6. 於 107 年 6 月 28 日進行第七次團體協約協商。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一) 相對人於 107 年 05 月 17 日以電子郵件公告 TCP 調任方案之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為暨工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(二) 相對人於 107 年 9 月 19 日所提本案答辯書所述「由馮澤源先生仗恃其身為申請人工會理事長，工會登記地址為其自宅且工會印鑑文件由其保有之便，未獲工會理事會合法決議授權，卻藉提出本件申請干擾申請人工會與相對人間之勞資關係。」等語，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(三) 相對人於 107 年 10 月 22 日函(107)美光字第 0179 號說明第二項所述「近日本公司獲悉企業工會理事會決議將其二名理事停權，該些理事會之召集與會議程序不僅恐未符合法律規定，理事會亦未依據企業工會章程迅速提交會員大會追認該決議。」及「該兩名原為企業工會協商代表理事之權益是否已遭不當侵害，致使本公司僅與部分理事進行之協商將產

生是否合法、具代表性、有無反映全體企業工會會員之意見或得拘束企業工會會員等問題。」，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

（一）相對人於 107 年 05 月 17 日以電子郵件公告 TCP 調任方案之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，惟尚不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

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，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。次按集體勞動權即所謂團結權、團體協商權及團體爭議權等三權，而為保障其中之團體協商權我國訂有團體協約法，就團體協約之協商及簽訂、內容及限制、團體協約之效力及存續期間加以規範；而工會與雇主間所進行之協商，其究屬一般性之團體協議，或屬團體協約法上之團體協商，應綜合協商之過

程及內容，客觀加以判斷，而不能以協議當事人之主觀見解作為認定之依據（最高行政法院 107 年度判字第 270 號判決、台北高等行政法院 106 年度訴字第 782 號行政判決、本會 105 年勞裁字第 41 號裁決決定參照）。詳言之，勞資間進行之協商是否屬團體協約之協商，不能以協議當事人之主觀見解作為認定依據，而應依客觀證據認定協議之雙方當事人主觀上有締結團體協約之意思時，方能認定其屬團體協約之協商，合先敘明。

2. 申請人主張，106 年勞裁字 55 號案主文第三項係要求，「相對人應於本裁決決定書送達日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商」，然相對人未依上開裁決決定進行團體協商，而相對人於 107 年 2 月 26 日及 3 月 29 日雖有邀請申請人工會參加說明會，但顧名思義僅為說明會，相對人單方向申請人工會說明「TCP 調動方案內容」，並非團體協約協商，故相對人未進行團體協商之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為等語。

3. 相對人則主張，其與申請人於 107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日進行之會議均屬於團體協約協商會議（相對人代理人：「107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日兩次 TCP 專案會議，顯然為團體協約之協商會議。」參本會 107 年 12 月 13 日第三次調查會議紀錄）。相對人於寄發會議邀請時，已明確表示會議討論之內容為 TCP 專案（相證 4 以下），考量 TCP 專案本為團體協約協商之一部，且參兩造第一次會議之後，申請人於 3 月 9 日發函請相對人依據 106 年勞

裁字第 55 號裁決召開會議（申證 11），相對人於收到該函後即於 107 年 3 月 12 日回覆，並提供三個會議時間供申請人選擇（相證 31），嗣又於 3 月 22 日以正式函文方式告知第二次會議討論之內容為 TCP 專案，並歡迎申請人提出議案（相證 32），申請人則於 3 月 27 日回信表示將派員參加會議（相證 12），兩造最終於 3 月 29 日舉行會議，更顯示申請人與相對人召開之 TCP 專案會議確實屬於團體協約協商會議。且相對人分別於 107 年 4 月 3 日及 5 月 18 日函覆勞動部並提供相關文件，說明其已履行本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定主文第三項，完成與申請人之團體協約協商等語為抗辯。

4. 就上開爭議，首應判斷者為，相對人於 107 年 2 月 14 日收受 106 年勞裁字 55 號裁決決定書後，是否有於 107 年 2 月 14 日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商，對此，經本會調查，認定相對人並未有續行團體協約草案有關調動部分之團體協商，理由如下：

(1) 查迄申請人於 106 年 10 月 13 日提起 106 年勞裁字第 55 號裁決申請前，雙方已舉行 5 次團體協約協商，該五次協商之日期依序為 106 年 3 月 30 日、106 年 5 月 11 日、106 年 6 月 27 日至 28 日、106 年 8 月 14 日至 15 日與 106 年 9 月 20 日至 21 日。至於雙方原訂於 106 年 11 月 14 與 15 日舉行之第六次團體協約協商會議，因雙方發生勞資爭議而未於該二日舉行，嗣申請人 107 年 2 月 12 日提出 107 年勞裁字第 8 號之裁決申請，雙方就此案於同

年 5 月 4 日達成和解，和解內容第三項為：「三、雙方同意於本和解成立後 60 日內面對面進行第 7 次團體協商會議，會議地點約定為桃園市勞動局。」雙方並於 107 年 6 月 28 日進行第七次團體協約協商。則雙方自原訂之第六次團體協約協商會議次日即 106 年 11 月 16 日，迄 107 年 6 月 28 日進行第七次團體協約協商之間，雙方間是否有進行過團體協約協商？若有，該協商是否有履行 106 年勞裁字第 55 號案裁決決定之主文第一項「就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商」要求？此為本案首應審酌之點。

- (2) 經查，相對人主張其與申請人於 107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日進行之會議屬於團體協約協商會議，其所執理由為相對人於 107 年 2 月 14 日收受本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定書之當日，即以相證 7 之郵件邀請申請人參與下列事項：「1.本公司前於 2017 年 12 月 19 日及 2018 年 1 月 30 日，二度邀請 貴會參與晶圓測試中心專案說明會議，惟皆未獲 貴會指派代表出席。今本公司秉持一貫既有積極態度，茲此再次通知於 2018 年 2 月 26 日(一)上午 9 點舉行會議，請 貴會派員參與。2.為安排合適之會議場地，請 貴會於 2018/2/22(四)中午據此信件通知回覆出席意願並提供出席人員名單，倘不克出席，煩請說明理由，謝謝。」然於申請人 2018 年 2 月 21 日回覆相對人之相證 8 郵件中，其表示：「回覆美光公司;1.針對公司邀請本會公司舉行的”晶圓測試中心專案說明會議”，本會理監事將會依個人意願前往參加，本會秘書

陳○○先生也會參加。2.106 年勞裁字第 55 號裁決決定書，本會於 2 月 14 日收到，相關請求公司與本會協商之事宜，煩請於文到起 30 日內不吝告知本會續行協商之期日。(以下略)」

觀雙方上述往來郵件此客觀證據，其顯示申請人於回覆相對人就晶圓測試中心專案說明會議之邀請時，不但表示將由申請人理監事依個人意願參與，而非以申請人之工會名義參與，且同時提出請相對人踐行本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定主文第二項為團體協約協商要求，由申請人此表示可知其主觀上認知為，相對人於 107 年 2 月 26 日辦理之晶圓測試中心專案說明會議，其內容雖確實關於雙方爭執之 TCP 專案調動部分，惟其並非 106 年勞裁字第 55 號裁決決定主文第三項所指之就團體協約草案有關調動部分條文之團體協約協商，否則申請人無理由於同一郵件中對於相對人再為「106 年勞裁字第 55 號裁決決定書，本會於 2 月 14 日收到，相關請求公司與本會協商之事宜，煩請於文到起 30 日內不吝告知本會續行協商之期日」之要求。此與申請人於本會調查會議中所述相同：「申請人申證 11 之函文明確要求相對人遵照勞動部 106 年勞裁字第 55 號案主文第三項，與申請人進行團體協約協商，但相對人之回函說明第二項所述『就雙方於 107 年 2 月 26 日之台灣晶圓測試中心專案說明會議後等待確認事項』，向申請人工會進行說明，顯見 107 年 2 月 26 日之會議並非團體協約協商，後續相對人以電子郵件通知申請人工會(只有相證 11、13、31 之電子郵件)，也僅表達相對人欲進行 TCP 專案會議之說

明。」(參本會 107 年 12 月 24 日第四次調查會議紀錄)

- (3) 再查，申請人於 107 年 3 月 9 日以申請人華工行字第 107030902 號函知相對人：「二、依據勞動部不當勞動行為裁決決定書 106 年勞裁字 55 號案主文第三項『相對人應於本裁決決定書送達日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商』。』請公司確認三月份適宜之時間後與本會秘書陳○○聯絡。」(申證 11)對於申請人此函之要求，相對人主張其於 107 年 3 月 12 日收到該函後即以相證 31 之郵件回覆(參相對人答辯三書第 4 頁)，並提供三個會議時間供申請人選擇(參相證 31)。然經本會調查，申請人之申證 11 函文係於 107 年 3 月 9 日發出(文號：華工行字第 107030902 號函)，而相對人 107 年 3 月 14 日(申證 12)發出之郵件則記載：「於 107 年 3 月 13 日收到貴會來函(文號：華工行字第 107030902 號函)。待公司完成內部討論後回覆，感謝貴會耐心等候，謝謝。」則若相對人於 107 年 3 月 12 日之相證 31 郵件確係用以回覆申請人申證 11 之函文，則相對人何以於 107 年 3 月 12 日已提供會議時間，但竟又於 107 年 3 月 14 日之申證 12 郵件中表示「待公司完成內部討論後回覆，感謝貴會耐心等候。」且該兩封信件均由相對人員工姚○○所發出，於承辦人員均相同且日期緊臨之情形下，相對人顯然知悉於 107 年 3 月 14 日已發出 107 年 3 月 12 日記載會議時間之郵件，並知悉該會議時間僅係用以協調第二次晶圓測試中心專案說明會議之時間，而非用以回覆申請人申證 11 函文之

團體協約之協商要求(文號：華工行字第 107030902 號函)，此與本會調查會議調查之結果相符(問：「請問申請人，相對人主張以相證 31 之郵件回復申請人申證 11 要求團體協商之函文(參附件 2 之 8-1、8-2)，意見為何？」申請人答：「申請人申證 11 之函文明確要求相對人遵照勞動部 106 年勞裁字第 55 號案主文第三項，與申請人進行團體協約協商，但相對人之回函說明第二項所述「就雙方於 107 年 2 月 26 日之台灣晶圓測試中心專案說明會議後等待確認事項」，向申請人工會進行說明，顯見 107 年 2 月 26 日之會議並非團體協約協商，後續相對人以電子郵件通知申請人工會(只有相證 11、13、31 之電子郵件)，也僅表達相對人欲進行 TCP 專案會議之說明。」參本會 107 年 12 月 24 日第四次調查會議紀錄)由此可證，相對人主張其已以相證 31 郵件回覆申請人對於 TCP 專案為團體協商之要求，乃屬臨訟託辭而不可採，該郵件乃是用以安排 3 月 29 日之 TCP 專案會議，此於本會 108 年 2 月 15 日詢問會議中，由相對人指出相對人所發出之相證 31 郵件，其係用以回覆相證 27 附件 2 第 4 頁之郵件，該郵件記載：「覆貴公司有關邀請本會針對勞動基準法新法內容進行說明及交流會議(以下略)。」(問：「請問雙方，相對人提及相證 31，107 年 3 月 12 日上午 10 點 14 分由申請人發出之郵件其內容為何？答：「參相證 27 附件 2 第 4 頁。」)更可證明相對人所發出之相證 31 郵件與團體協約協商會議安排毫無關連，其僅為 TCP 專案會議時間之安排。故可認定相對人對於申請人申證 11 之函文僅以申證 12 郵件為回應，且僅表示「待公司完成內部討論後回覆，感謝貴會耐

心等候」，未有為團體協商之回覆。

- (4) 再查，107 年 2 月 26 日第一次晶圓測試中心專案說明會議結束後，相對人於 107 年 3 月 22 日以(107)美光字第 0112 號函(相證 32)表示：「六、公司謹再次聲明公司願意積極與 貴會繼續進行包括團體協商在內之任何勞資會談及討論，以與 貴會共同促進全體同仁之福祉，並至盼雙方能儘速續行團體協商會議。」故可認自雙方原訂第六次團體協約協商會議(106 年 11 月 14 與 15 日)因雙方發生勞資爭議未舉行以來，相對人迄 107 年 3 月 22 日始表示有重啟、續行團體協商會議之意思；嗣相對人於 107 年 3 月 26 日以相證 11 之郵件，邀請申請人參與第二次晶圓測試中心專案說明會議，相對人所擬之暫訂會議議程為：「1.勞動基準法修法內容說明暨相應規則修改說明 2018/2/26TCP 專案說明會後待辦事項進度更新(含回應工會針對本專案之訴求內容).3.其他交流事項 3.1 續行每月例會及團體協商討論」，申請人則於 107 年 2 月 29 日以相證 12 之郵件回覆：「回覆美光公司，有關公司預計於 107 年 3 月 29 日於 MTTW_HQ_H801 召開之會議本會將派員參加。但有下列事項請公司協助：1.(略) 2.本會將派員參加，與會人員：本會理事長、各理監事、上級工會代表及桃園市政府勞動局官員。(以下略)。」可知申請人同意參與該會議時，並非以申請人之團體協約協商代表為與會人員，次觀相對人所製作之 107 年 3 月 29 日第二次晶圓測試中心專案說明會議之會議簡報與會議紀錄(相證 18)，相對人公司代表說明：「工會與公司皆對於重啟團體協商

有所共識，雙方同意自 2018 年 5 月開始援既有雙方議定方案重啟對談。現行方案為，約每 45 天為周期，每次 2 日，每日 4 小時。視實際狀況進行微調，每次會議結束前雙方確認下次會議時間。雖雙方目前對於會議地點暫無共識，但美國總部代表安排行程須有具體日期與地點，方便他的行程進行安排。籲請工會提供數個方便的會議時間給公司，最好是一個區間，讓我們提供給美國總部代表進行安排。」(參相證 18 會議紀錄第 6 頁第 11 點)依此會議紀錄，相對人係自承，其同意自 107 年 5 月開始重啟雙方之團體協商。嗣相對人以申證 28 之郵件邀請申請人於 107 年 5 月 2 日至 3 日下午一點至五點續行團體協商，相對人於該郵件中表示：「鑒於雙方皆有續行團體協商之共識，且 3/29 會議結束前，貴會出席代表告知可優先以美國總部代表 Greg 之時間為主，安排下次團體協商時間。」雙方並於 107 年 5 月 2 日於桃園市勞動局進行協調會議確立：「團體協約約每 45 天進行一次，每次會議時間擬定一天 8 小時為原則。」(申證 14)嗣又於 107 年 5 月 4 日就本會 107 年勞裁字第 8 號申請案達成和解，和解內容並重申：「二、團體協約每 45 天進行一次，每次會議時擬定一天 8 小時為原則，會議時間上午 9 時至下午 5 時。會議全程雙方各自錄音、錄影。三、雙方同意於本和解成立後 60 日內面對面進行第 7 次團體協商會議，會議地點約定為桃園市勞動局。」雙方並於 107 年 6 月 28 日雙方舉行第 7 次團體協約協商，此有會議紀錄可證(申證 8)。

由上述各項客觀證據可知，相對人雖於本案調查會議中多次重申 107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日進行之 TCP 專案會議為團體協約之協商會議，然相對人主觀上均於 107 年 5 月起，始開始有與申請人重啟團體協商之意思，亦可證 107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日兩次 TCP 專案會議均非屬團體協約之協商會議，相對人之主張顯與事實有悖而不可採。

5. 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，係指就當勞資任一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，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。而按團體協商之主體為工會與雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，方符合團體協商、協約自治之真諦（本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定參照）。承上所述，相對人於辦理 107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日二次晶圓測試中心專案說明會議期間，申請人有多次函請相對人依據本會裁決決定書 106 年勞裁字 55 號案主文第三項為團體協約協商，惟相對人不但未為回覆，但同時以辦理說明會之方式處理相關調動事宜，迄兩次會議辦理結束始於 107 年 3 月 29 日二次晶圓測試中心專案說明會議之其他交流事項中表示同意自 2018 年 5 月開始重啟雙方之團體協商，顯示雙方於 106 年 11 月 14 與 15 日迄 107 年 5 月 2 日期間並無團體協約協商會議之舉行。換言之，會議性質固應依協商過程以及內容為客觀判斷，不能依照當事人主觀見解作為依

據，亦不能因為兩造見解不一致而作為認定是否構成不當勞動行為之依據，而本會調查雙方自 107 年 2 月 14 日至同年 3 月底間之往來紀錄，所有客觀證據均顯示該期間申請人有對相對人提出團體協約協商之要求，但相對人則無與申請人為團體協約協商之意思，107 年 2 月 26 日與 3 月 29 日兩次 TCP 專案會議均非屬團體協約之協商會議，足堪認定，已如上述，今申請人就 TCP 專案自 107 年起已對相對人提出團體協約之協商，並由本會以 106 年勞裁字第 55 號裁決決定命相對人於本裁決決定書送達日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商，然相對人均未為之，反而逕於 107 年 5 月 17 日以電子郵件公告 TCP 調任方案，衡諸相對人與申請人迄本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定書送達前已歷經五次團體協約之協商，自無不知一般性之團體協議與團體協約法上之團體協約兩者差別之理，然相對人仍迴避而不履行與申請人續行團體協約草案有關調動部分條文之團體協商，其行為顯具有不當勞動行為之動機，為違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定之誠信協商義務而構成不當勞動行為。至於申請人同時主張相對人此舉無視申請人提出團體協約協商之請求，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為云云，惟查相對人於 107 年 5 月 17 日以電子郵件公告 TCP 調任方案行為之行為，究竟如何不當影響、妨礙或限制申請人之組織或活動？未見申請人具體說明，此項請求尚未可採。

(二) 相對人於 107 年 9 月 19 日所提本案答辯書所述「由馮澤源先生仗恃其身為申請人工會理事長，工會登記地址為其自宅且工會印鑑文件由其保有之便，未獲工會理事會合法決議授權，卻藉提出本件申請干擾申請人工會與相對人間之勞資關係。」等語，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查相對人於答辯書所述「由馮澤源先生仗恃其身為申請人工會理事長，工會登記地址為其自宅且工會印鑑文件由其保有之便，未獲工會理事會合法決議授權，卻藉提出本件申請干擾申請人工會與相對人間之勞資關係。」等語，衡其言論屬於裁決中兩造攻防所為之主張，難認其具有不當勞動行為之動機，故為該言論之行為不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人於 107 年 10 月 22 日函 (107) 美光字第 0179 號說明第二項所述「近日本公司獲悉企業工會理事會決議將其二名理事停權，該些理事會之召集與會議程序不僅恐未符合法律規定，理事會亦未依據企業工會章程迅速提交會員大會追認該決議。」及「該兩名原為企業工會協商代表理事之權益是否已遭不當侵害，致使本公司僅與部分理事進行之協商將產生是否合法、具代表性、有無反映全體企業工會會員之意見或得拘束企業工會會員等問題。」，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查相對人於 107 年 10 月 22 日函 (107) 美光字第 0179 號說明第二項之文字，係用以回覆桃園市勞動局桃資字第 1070081577 號函文，以說明相對人之立場，該函之收件人亦僅有桃園市勞動局

與申請人，並無進一步散布不利工會言論而有妨礙工會運動之行為，難認其具有不當勞動行為之動機，故為該言論之行為不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (四) 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果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，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。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；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟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等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於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（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會審酌相對人於 107 年 5 月 17 日以電子郵件公告 TCP 調任方案之行為構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之行為，該行為同時構成違反 106 年勞裁字 55 號案主文第三項「相對人應於本裁決決定書送達日起之 30 日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商」，該行為依團體協約法第 32 條第 2 項已訂有罰則：「勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為

或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。」本會考量相對人於 107 年 05 月 17 日以電子郵件公告 TCP 調任方案之不當勞動行為，將由勞動部依團體協約法第 32 條第 2 項為限期改正之要求與按次連續處罰，審酌此情，本會應無再另外核發救濟命令之必要，爰駁回申請人關於救濟命令之請求。

六、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。

七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰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。

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 劉志鵬

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 2 月 1 5 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 項之決定部分，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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。