

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

### 108 年勞裁字第 07 號案

#### 【裁決要旨】

查中聯企業工會係於 107 年 8 月 31 日成立，而申請人工會與相對人係自 105 年 9 月 30 日開始第 1 次團體協約協商，至 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協約會議中達成共識版團體協約草案共 74 條條文之合意。在雙方協商期間，中聯企業工會尚未成立，故無所謂共識版團體協約草案在達成合意時有違反勞委會（勞動部之前身）上開函示或窒礙難行之情形。再按團體協商之義務雖要求雙方應以誠實信用的態度進行團體協商，惟此並不包括簽訂團體協約之義務，而團體協商如已達成協商內容的合意，卻拒絕簽訂書面的協約，原則上可認定為構成拒絕協商之不當勞動行為。查雙方自 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協約會議後至 107 年 8 月 31 日中聯企業工會成立前，相對人分別於 107 年 3 月 15 日、3 月 31 日、5 月 8 日、6 月 22 日及 8 月 7 日均有召開董事會，相對人卻不將共識版協商草案條文送董事會，直至中聯企業工會成立後，始抗辯共識版團體協約有難以實行之情形，核其行為，顯有無正當理由故意不將共識版團體協約草案送董事會核可，再以此為理由，拒絕簽屬團體協約；其後於本件調查程序中，復以中聯企業工會於 107 年 8 月 31 日已成立，共識版團體協約條文有窒礙難行之處，翻異之前之共識版團體協約，揆諸前揭說明，相對人之行為，自屬違反誠信協商義務。

## 【裁決本文】

申 請 人：中鋼集團企業工會

設 高雄市小港區中鋼路 1 號

代 表 人：謝明寬 住 同上

代 理 人：張○曉 住 同上

方○元 住 同上

相 對 人：中聯資源股份有限公司

設 高雄市前鎮區成功二路 88 號 22 樓

代 表 人：常致泰

住 同上

代 理 人：尤中瑛律師

住 高雄市前金區中正四路 211 號 8 樓之 6

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 6 月 21 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

### 主 文

- 一、確認相對人就 107 年 2 月 22 日團體協商會議達成之團體協約草案共識條文，迄未送相對人董事會核可，致未與申請人簽訂團體協約之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商義務之不當勞動行為。
- 二、申請人其餘申請駁回。

## 事實及理由

### 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 項規定之事實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、查申請人工會主張與相對人自 105 年 9 月 30 日開始，每月進行 1 次團體協商，雙方歷經 18 次協商後，於 107 年 2 月 22 日就團體協約共 74 個條文達成共識，惟相對人至今未將團體協約提請董事會核可，申請人工會於 108 年 1 月 22 日發函促請相對人盡速安排簽約事宜（參申證 4），相對人於 108 年 1 月 30 日以團體協約尚未經董事會核可為由，函覆拒絕安排團體協約簽約事宜（參申證 5）。申請人工會隨後於 108 年 2 月 1 日提起本件裁決申請，請求確認相對人就第 18 次團體協商會議達成之團體協約草案共識條文，致未與申請人工會簽訂團體協約，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商義務之不當勞動行為，則申請人主張相對人上開不當勞動行為之日期為 108 年 1 月 30 日，與其提起本件裁決申請之 108 年 2 月 1 日，並未逾勞資爭議處理法規定之 90 日期間，應予准許。相對人抗辯申請人工會於自雙方就團體協約 74 條條文全部達成共識次日（即 107 年 2

月 23 日) 起，迄 108 年 1 月 31 日申請裁決日止，期間長達 11 個月餘，已逾 90 日申請期限云云，顯非可採。

三、另申請人工會於提起本件裁決申請時之代表人為張○曉，因張○曉於 108 年 3 月 31 日退休，嗣經申請人工會於 108 年 3 月 18 日第二屆第四十七次理事會推選方○元為代理理事長，並於 108 年 5 月 6 日以書狀聲明由方○元承受本件裁決；其後申請人工會於 108 年 4 月 23 日召開第三屆第一次會員代表大會選任謝明寬為新任理事長，代理理事長方○元於 108 年 5 月 7 日卸任，申請人工會並於 108 年 6 月 10 日以書狀聲明由謝明寬承受本件裁決，是以本會參照行政訴訟法第 186 條準用民事訴訟法第 170、176 條之規定，核其承受本件裁決與前開規定相符，應予准許。

## 貳、實體部分：

### 一、申請人之主張及請求：

(一)申請人於 105 年 6 月 14 日以 (105) 集團企工字第 047 號函 (申證 1)，請求相對人進行團體協約之協商，相對人於 105 年 8 月 9 日以 (105) M1 字第 0016 號函 (申證 2) 回覆同意於 105 年 8 月 11 日進行協商預備會議，並自 105 年 9 月 30 日開始每月進行 1 次協商會議，歷經 1 年半之協商後，雙方於 107 年 2 月 22 日第 18 次協商會議就團體協約共計 74 條條文全部達成共識。

(二)按第 18 次團體協約會議議事錄 (申證 3) 第二點，本團體協

約共計 74 條條文，均已達成共識，嗣經雙方同意後，將分別推派代表簽訂，並於簽訂之翌日起生效。惟相對人並未踐行內部提經董事會決議之程序，經申請人於 108 年 1 月 22 日以 (108) 集團企工字第 012 號函 (申證 4) 催促儘速安排簽約事宜，相對人乃於 108 年 1 月 30 日以中聯 M1 字第 10800000330 號函 (申證 5) 回覆在相對人董事會核可前暫無法安排團體協約簽約事宜。

(三) 依團體協約法第 6 條第 1 項，勞資雙方應本誠實信用原則，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。此乃我國參酌美、日、韓三國之立法例，明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。團體協約法既課予勞資雙方誠信協商義務，其目的在於雙方應依協商共識簽訂團體協約，否則即與佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序無異。本件相對人於協商階段均依法進行協商程序，但於達成共識後，即刻意拖延內部程序，甚至在達成協商共識 1 年後，仍以「在本公司董事會核可前，暫無法安排團體協約簽約事宜」作為推託之詞，其違反誠信協商義務之行為，極為明確。

(四) 中鋼集團內部各公司協商團體協約之慣例，相對人參與團體協約協商會議之首席協商代表為副總經理，每月進行一次協商會議，會議由相對人指派承辦人做成紀錄，除陳報董事長、總經理核閱外，另分送各協商代表，並於下次會議進行上次會議紀錄確認。至 107 年 2 月 22 日完成全部共識條文後，先

由相對人指派之承辦人進行內部簽核程序，經董事長核可後，再由相對人通知申請人召開臨時會員代表大會通過，同時由相對人排入董事會議程。相對人於雙方達成共識、協商完畢後近1年之期間，曾於107年3月15日、3月31日、5月8日、6月22日、8月7日、10月18日、11月8日、12月27日共召開過8次董事會，並未於召開董事會前戮力完全內部核可程序，致未將團體協約列入董事會議程，亦未通知申請人配合召開臨時會員代表大會。若非如此，申請人於108年1月22日已發出申證4函文，催促相對人盡速簽訂團體協約時，相對人即可要求申請人定期配合召開臨時會員代表大會，申請人自當全力配合，奈何相對人卻以尚未經董事會通過作為推託之詞。

(五)相對人稱申請人之行為亦構成不當勞動行為云云，惟勞資雙方內部之權力結構並不同，召開各自權力機構會議的次數、人數規模也不同，工會最高權力機關為會員（代表）大會，屬於由下而上的權力機構，協商代表無法隨時取得會議（代表）大會的意見；資方的權力則主要集中於董事會，董事長通常具一定決定權，協商代表通常可以隨時回報並取得授權。如認申請人在未獲相對人具體或積極回應前，未依團體協約法第9條之規定送代表大會追認，即認申請人亦構成不當勞動行為，實屬過苛。

(六)相對人稱因為相對人企業工會於107年8月31日成立，致使原已達成共識的部分條文有與法令不符之處。惟在相對人企

業工會成立之前，相對人有半年以上的期間共召開 5 次董事會，卻依然未將雙方達成共識的團體協約條文送請董事會決議，顯見相對人自始即有意拖延團體協約的簽訂。雙方雖曾於 108 年 3 月 12 日進行協商，惟並非第 19 次團體協約會議，當天雙方並未達成共識，也沒有做成會議記錄。

#### (七)請求裁決事項

1. 確認相對人就 107 年 2 月 22 日團體協商會議達成之團體協約草案共識條文，未送相對人董事會核可，亦未與申請人簽訂團體協約之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商義務之不當勞動行為。
2. 命相對人依第 18 次協商會議達成之共識條文，立即與申請人簽訂團體協約。

## 二、相對人之答辯及主張

### 甲、程序事項

申請人在裁決申請書「事實及理由」自陳：「雙方於 107 年 2 月 22 日第 18 次協商會議就團體協約共計 74 條條文全部達成共識」、「嗣後雙方同意後，將分別推派代表簽訂，並於簽訂之翌日起生效」等語。換言之，自兩造於 107 年 2 月 22 日「就團體協約 74 條條文全部達成共識」次日起，迄 108 年 1 月 31 日申請裁決日止，期間長達 11 個月餘，顯已逾 90 日申請期限，揆諸勞資爭議處理法第 51 條、第 39 條規定，申請人申請裁決已逾 90 日之申請期限，自應駁回其裁決申請。

## 乙、實體事項

(一)查兩造均不爭執自 107 年 2 月 22 日所謂達成團體協約 74 條條文之「共識」迄今，雙方都未完成「董事會核可」或「會員大會或會員代表大會決議通過」的約定方式，由此當可看出，在尚未完成團體協約簽定前之法定或約定程序，兩造實無法簽定書面之團體協約。揆諸 105 年勞裁字第 11 號不當勞動行為裁決決定書之見解，本件申請人請求令相對人依第 18 次協商會議達成共識之條文，立即與申請人簽訂團體協約之請求，應予駁回。

(二)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。茲兩造均不爭執在 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協約會議議事錄有記載「本團體協約共計 74 條條文，均已達成共識，嗣經雙方同意後，將分別推派代表簽訂，並於簽訂之翌日起生效。」，復依兩造早在 105 年 9 月 30 日第 1 次團體協約會議議事錄即有約定「為保障股東權益及尊重董事會職權，就雙方達成共識之團體協約所有條文，中聯資源公司須經提請董事會決議通過後，始簽訂團體協約。另依團體協約法第 9 條規定，集團企業工會簽訂團體協約，應先經其會員大會或會員代表大會決議通過。」等語（相證 2）。經查，自

107年2月22日第18次協商會議後，迄申請本件不當勞動行為裁決前，申請人並未將所謂共識版本的團體協約內容提交其會員大會或會員代表大會決議，亦未向相對人函催儘速辦理簽訂團體協約事宜。從而，基於申請人主張相對人有不當勞動行為之同一理由，及勞動部105年勞裁字第11號裁決決定書引用日本學說及實務之見解，申請人已身行為亦構成不當勞動行為，則本於「禁反言」之原則，申請人應無提起本件裁決保護之必要。再者，相對人接獲申請人108年1月22日第一次催告辦理簽約事宜的函文後，旋於108年1月30日以團體協約草案未經董事會核可為由，函覆申請人（見申證5），但申請人在翌（31）日即向貴會提出不當勞動行為裁決之申請。復於108年3月12日與相對人繼續進行團體協約協商會議，足見申請人亦有同意相對人函覆之理由，並同意協商部分條文，相對人自無不當勞動行為之意圖。

(三)相對人指派第一次協商會議代表為金○仁副總經理等5人，經由相對人公司董事長簽核後，進行協商。惟因相對人公司章程第18條第14款規定：「重要契約之主要權利、義務及條件之核定。」屬董事會之職權（相證3），因此，在第一次團體協約會議時，才會達成「為保障股東權益及尊重董事會職權，就雙方達成共識之團體協約所有條文，中聯資源公司須經提請董事會決議通過後，始簽訂團體協約。另依團體協約法第9條規定，集團企業工會簽訂團體協約，應先經其會員大會或會員代表大會決議通過。」之內容（相證1）。嗣相對

人公司增加指派代表一人加入為協商代表，但僅由總經理核可後，即加入為協商代表。至於各次協商內容，亦循相同程序，在各次協商會議結束後，由承辦人員簽請董事長核閱。

(四)茲雙方間團體協約性質屬重要契約之一種，依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 38 條規定：「公開發行公司應於內部控制制度中，訂定對子公司必要之控制作業，並考量該子公司所在地政府法令之規定及實際營運之性質，督促其子公司建立內部控制制度。」、第 39 條第 4 款規定：「重要契約屬於控制作業事項之一，公開發行公司對其子公司應加以監督與管理。」。因此，案外人中國鋼鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）依據上開法令要求團體協約在送請相對人公司董事會核定前，必須先送中鋼公司核示，此為金融監督管理委員會對中鋼公司、相對人公司等公開發行公司之監理業務，亦為中鋼公司、相對人公司所應遵守的法定義務。是以，當 107 年 2 月 22 日兩造達成團體協約 74 條條文「共識」後，相對人於 4 月底 5 月初即依上開規定，將相關內容整理完竣後，向中鋼公司提報，經中鋼公司與相對人公司多次溝通後，於同年 8 月間以諸多條文有窒礙難行或違法之處，要求相對人公司繼續與申請人溝通協商，而在未完成重行協商前，將無法向相對人董事會提報。惟在同一時期，申請人有在 107 年 4 月 24 日召開第二屆第四次會員代表大會、107 年 11 月 21 日召開第二屆第四次臨時會員代表大會，申請人亦未將團體協約「共識」版內容提交代表大會議決。由此可見，申請

人亦無意推動團體協約簽約進度。

(五)依改制前行政院勞工委員會 100 年 12 月 29 日勞動 4 字第 1000133286 號函釋(如相證 4),「至於可推選事業單位勞工退休準備監督委員會勞工代表之工會,僅限於結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會,不包括結合依公司法所定具有控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會」;101 年 6 月 1 日勞資 1 字第 1010126087 號函釋(如相證 5)亦謂:「基此,參與勞資會議運作之工會,依勞資會議制度之本旨,應屬「同一廠場」或「同一事業單位」之企業工會。」、「事業單位如已組織工會,則職工福利委員會之勞方代表委員,其產生方式由工會訂定之。」、「臺灣銀行之勞工人數如達 3,000 人以上,其總機構所設勞工安全衛生委員會之工會代表,如有二個以上之工會,應由工會共同協調推派人數;如該等工會無法協調推派人數,則由雇主召集全體勞工直接選舉(或由勞工共同推選)「勞工代表」擔任委員。」等情,故 107 年 2 月 22 日「共識」版本團體協約計有第 9 條第 1 項第 8 款等條文(如附表 1)與上開函釋意旨相違,自有重新協商之必要。而第 4 條等條文(如附表 2),則因申請人企業工會於 107 年 8 月 31 日發起成立完成(如相證 6),而有窒礙難行之處,相對人本擬邀集申請人繼續協商修正團體協約內容。惟兩造目前溝通陷於僵局,而申請人縱然明知團體協約內容有違反法令或因情事變更而有窒礙難行,伊亦不願接受重啟協商之門。此與申請人在前次調查期日陳

稱「主要應是因為中聯公司企業工會事後成立，可能有若干與法令齟齬之處，不過團體協約條文違反法令者本即無效，因此申請人認為不應因此影響團體協約之簽訂」等語相符。

(六)本件共識版之團體協約在未經相對人董事會決議核可前，暨申請人會員代表大會決議通過前，事實上無法辦理簽訂團體協約事宜。再者，共識版之團體協約內容因有違反法令或因中聯公司企業工會事後成立，而有情事變更之情事，但申請人在申請本件裁決之前，皆未口頭或函催相對人辦理團體協商事務，其中 107 年 8 月 23 日主動邀約公司管理階層亦未提出，且亦未曾透過二次會員代表大會議決本案，可見，所謂 107 年 2 月 22 日「共識版」的團體協約之所以未能辦理簽約事宜，並非可苛責於相對人公司。

(七)答辯聲明：

申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一)雙方自 105 年 9 月 30 日起至 107 年 2 月 22 日間，共進行 18 次團體協約會議。

(二)105 年 9 月 30 日第 1 次團體協約會議議事錄其中討論及決議事項第三點記載：「為保障股東權益及尊重董事會職權，就雙方達成共識之團體協約所有條文，中聯資源公司須經提請董事會決議通過後，始簽訂團體協約。另依團體協約法第九條規定，集團企業工會簽訂團體協約，應先經其會員大會或會員代表大

會決議通過。」(相證2)

- (三) 107年2月22日之第18次團體協約會議議事錄其中討論及決議事項第二點記載：「本團體協約共計七十四條條文，均已達成共識，嗣經雙方同意後，將分別推派代表簽訂，並於簽訂之翌日起生效。」(申證3)。
- (四) 107年2月22日之後，相對人曾於107年3月15日、107年3月31日、107年5月8日、107年6月22日、107年8月7日、107年10月18日、107年11月8日、107年12月27日召開董事會。
- (五) 雙方於107年2月22日第18次團體協約會議達成共識之團體協約草案條文，相對人迄今尚未提交相對人董事會討論(108年4月18日第2次調查記錄第2頁)。
- (六) 中聯資源股份有限公司企業工會(下稱中聯企業工會)於107年8月31日成立(相證6)。
- (七) 申請人於108年1月22日函相對人，其主旨載為：「請於108年1月31日前安排貴公司與本會團體協約事宜」(申證4)。
- (八) 相對人於108年1月30日函覆申請人，內容略為：雙方於第一次協商會議時，相對人代表即表明團體協約草案須經相對人董事會決議通過後，始能簽署。相對人董事會尚未為核可，暫時無法安排團體協約簽約事宜(申證5)。

#### 四、本案爭點：

相對人就107年2月22日團體協商會議達成之團體協約草案共識

條文，迄未送相對人董事會核可，致未與申請人簽訂團體協約之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商義務之不當勞動行為？

#### 五、判斷理由：

(一) 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，不以故意或過失為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。

(二) 申請人工會提起本件裁決，主張與相對人於 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協約會議中就團體協約草案共 74 條條文已達成共識（下稱共識版團體協約草案），而完成全部共識條文後，相對人應先指派承辦人進行內部簽核程序，經董事會核可後，再由相對人通知申請人工會召開臨時會員代表大會通過，同時由

相對人排入董事會議程，以安排後續簽訂團體協約時間，惟相對人迄 108 年 1 月 30 日止，並未將共識版團體協約草案送予董事會核可，也未通知申請人工會召開臨時會員代表大會，並堅拒安排簽訂團體協約之時程，相對人之行為已違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務，構成不當勞動行為。

相對人則以共識版團體協約草案至今未完成相對人董事會核可之程序，且申請人亦未召開會員大會或會員代表大會決議通過，自無法簽訂共識版團體協約草案。另因雙方間團體協約性質屬重要契約，依公開發行公司建立內部控制制度處理準則第 38 條、第 39 條第 4 款規定，團體協約在送請相對人董事會核定前，必須先送母公司中鋼公司核示，中鋼公司於 107 年 8 月間以共識版團體協約草案之條文有窒礙難行或違法之處，要求相對人繼續與申請人工會溝通協商，故相對人無法送董事會核可。甚且，依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）100 年 12 月 29 日勞動 4 字第 1000133286 號函釋（相證 4）、101 年 6 月 1 日勞資 1 字第 1010126087 號函釋（相證 5）之函釋意旨，雙方間共識版團體協約草案計有諸多條文（相證 6 附表 1）與前開函釋意旨相違，自應重新協商。其中如第 4 條等條文（相證 6 附表 2），則因中聯企業工會於 107 年 8 月 31 日發起成立完成（相證 6），而有窒礙難行之處。相對人復於 108 年 3 月 12 日繼續進行團體協約之協商，足見申請人亦同意繼續協商。綜此，相對人未將共識版團體協約送董事會核可之行為，自無不當勞動行為之認識云云置辯。

(三)相對人自 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協商會議達成之共識版團體協約草案後，迄未將共識版團體協約草案送董事會核可，亦未與申請人簽訂團體協約之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商義務之不當勞動行為：

1. 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，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。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。縱然雇主沒有全盤接受工會之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 11 版補正版第 855 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『勞働法』第 11 版補正版第 857 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-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)，102 年度勞裁字第 37 號裁決決定書、103  
年度勞裁字第 52 號裁決決定書、105 年度勞裁字第 22 號裁  
決決定書、最高行政法院 107 年度判字第 125 號行政判決、  
臺北高等行政法院 106 年度訴字第 247 號行政判決均同此意  
旨。

2. 查雙方於 105 年 9 月 30 日召開第 1 次團體協約會議 (相證  
2)，而於 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協約會議議事錄其中  
討論及決議事項第二點載述：「本團體協約共計七十四條條  
文，均已達成共識，嗣經雙方同意後，將分別推派代表簽訂，  
並於簽訂之翌日起生效。」，此有該次會議議事錄 (申證 3)  
可稽；並為相對人所不爭執 (108 年 3 月 21 日第 1 次調查  
記錄，第 3 頁第 25-27 行)，是以雙方協商代表於 107 年 2  
月 22 日，已就團體協約草案共 74 條條文達成合意之事實，  
洵堪認定。又申請人主張相對人參與團體協約協商會議之首  
席協商代表為副總經理，雙方每月進行一次協商會議，會議  
由相對人指派承辦人做成紀錄，除陳報相對人董事長、總經  
理核閱外，另分送各協商代表，並於下次會議進行上次會議  
紀錄確認等情，亦為相對人所不爭執，亦堪信為真實。
3. 嗣申請人工會於 108 年 1 月 22 日函請相對人於 108 年 1 月  
31 日前安排團體協約簽約事宜 (申證 4)，相對人卻於 108  
年 1 月 30 日函覆表示於相對人董事會核可前，暫時無法安

排團體協約簽約事宜。本件雙方自 105 年 9 月 30 日起至 107 年 2 月 22 日耗費 1 年半之時間，歷經 18 次團體協商會議，最終於 107 年 2 月 22 日第 18 次會議就共識版團體協約草案之全部條文達成合意。然雙方於達成共識版團體協約草案後，相對人迄 108 年 1 月 30 日止並未將共識版團體協約草案送董事會核可，為相對人所不爭執之事實。經查，自雙方達成合意（107 年 2 月 22 日）至申請人工會發函促請相對人安排簽約時（108 年 1 月 22 日）止，期間長達 11 個月之久，相對人亦不爭執在該段期間曾於 107 年 3 月 15 日、107 年 3 月 31 日、107 年 5 月 8 日、107 年 6 月 22 日、107 年 8 月 7 日、107 年 10 月 18 日、107 年 11 月 8 日、107 年 12 月 27 日召開董事會，然相對人卻仍於 108 年 1 月 30 日函覆申請人工會，其主文載為「在本公司董事會尚未核可前，暫無法進行團體協約簽約程序」等文字（申證 5），上開函中並未說明為何迄斯時止未將共識版團體協約草案送董事會核可之理由。而於本會調查程序時相對人始陳稱因認該草案有違法律及勞委會函釋之情形，故草案未提交相對人董事會討論（108 年 4 月 18 日第 2 次調查記錄第 2 頁），且相對人至申請人提起本件裁決（108 年 2 月 1 日）前從未向申請人工會說明何以未將共識版團體協約草案送相對人董事會核可之理由，是衡諸本會歷來之見解與前開最高行政法院等之判決意旨，相對人之行為顯無正當理由而有延滯協商程序之嫌，自屬違反誠信協商義務，構成違反團體協約法第 6 條

第 1 項之不當勞動行為。

4. 相對人雖抗辯團體協約屬重要契約，依法須先送母公司中鋼公司核示，中鋼公司於 107 年 8 月間以共識版團體協約之條文有窒礙難行或違法之處，要求相對人繼續與申請人工會溝通協商，故相對人無法送董事會決議云云。惟查，105 年 9 月 30 日第 1 次團體協約會議議事錄，討論及決議事項第三點即已記載：「為保障股東權益及尊重董事會職權，就雙方達成共識之團體協約所有條文，中聯資源公司須經提請董事會決議通過後，始簽訂團體協約。(後略)」(相證 2)，故倘相對人稱團體協約屬重要契約，均應送母公司中鋼公司核示為簽訂本件團體協約之前提要件屬實，則其於第 1 次團體協約會議，應即要求載明此項前提要件，始符常理。惟相對人歷經 18 次團體協約會議卻從未提及簽訂共識版團體協約草案須經中鋼公司同意一事，而係於申請人工會提起本件裁決後，方才於調查程序中第一次提出此一抗辯，亦未提出中鋼公司有表示共識版團體協約草案有窒礙難行之函文，已與常理不符，難以採信。又相對人協商代表之首席協商代表為副總經理，每次會議由相對人指派承辦人做成紀錄，並陳報相對人董事長、總經理核閱，並於下次會議進行上次會議紀錄確認，顯見相對人公司對 18 次協商會議記錄之內容從無異議。再者，縱使相對人確實須將共識版團體協約草案送中鋼公司核示，則相對人亦可於每次協商會議後將會議記錄檢送中鋼公司審核，如中鋼公司認某些條文有窒礙難行之處，相

對人即可在下次協商會議中提出討論，實施上並無何窒礙難行之處。依相對人上開抗辯，相對人顯係明知共識版團體協約草案須經中鋼公司同意，始得簽訂，卻未採取上述措施，直至全體條文草案達成共識後拖延不送董事會核可，於申請人提起本件裁決後，方以上述理由推翻共識版團體協約草案其中 25 條，甚至要求重啟協商，足見相對人之協商代表並未獲相對人之充分授權，則相對人協商代表與申請人工會之前所舉辦的 18 次協商，即無任何意義（本會 105 年度勞裁字第 47 號裁決決定書參照）。是以相對人辯稱因母公司中鋼公司認為共識版團體協約草案有窒礙難行之處，要求重行協商，故其無法簽訂共識版團體協約云云，自非可採。

5. 相對人另辯稱共識版團體協約草案有諸多違反行政院勞工委員會（現改制為勞動部）100 年 12 月 29 日（相證 4）、101 年 6 月 1 日（相證 5）函釋意旨之條文，並且中聯企業工會於 107 年 8 月 31 日發起成立完成後，該共識版團體協約草案即有窒礙難行之處，雙方自應重啟協商云云。查上開 100 年 12 月 29 日函釋主旨為：「有關函詢事業單位勞工退休準備金監督委員會之勞工代表，於各廠區（分支機構）依據舊制年資勞工人數比例計算席次後，各工會如何推選勞工代表等疑義，復請查照」，可知該函係對有複數企業工會而為函示；101 年 6 月 1 日函說明六、七亦係針對有複數企業工會之情形所為函示。查中聯企業工會係於 107 年 8 月 31 日成立，而申請人工會與相對人係自 105 年 9 月 30 日開始第 1

次團體協約協商，至 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協約會議中達成共識版團體協約草案共 74 條條文之合意。在雙方協商期間，中聯企業工會尚未成立，故無所謂共識版團體協約草案在達成合意時有違反上開函示或窒礙難行之情形。再按團體協商之義務雖要求雙方應以誠實信用的態度進行團體協商，惟此並不包括簽訂團體協約之義務，而團體協商如已達成協商內容的合意，卻拒絕簽訂書面的協約，原則上可認定為構成拒絕協商之不當勞動行為。查雙方 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協約會議後至 107 年 8 月 31 日中聯企業工會成立前，相對人分別於 107 年 3 月 15 日、3 月 31 日、5 月 8 日、6 月 22 日及 8 月 7 日均有召開董事會，相對人卻不將共識版協商草案條文送董事會，直至中聯企業工會成立後，始抗辯共識版團體協約有難以實行之情形，核其行為，顯有無正當理由故意不將共識版團體協約草案送董事會核可，再以此為理由，拒絕簽屬團體協約；其後於本件調查程序中，復以中聯企業工會於 107 年 8 月 31 日已成立，共識版團體協約條文有窒礙難行之處，翻異之前之共識版團體協約，揆諸前揭說明，相對人之行為，自屬違反誠信協商義務。

6. 相對人雖提出第 19 次團體協約會議議事錄，辯稱雙方業於 108 年 3 月 12 日針對共識版團體協約之適法性召開第 19 次團體協商會議，申請人工會亦同意就部分條款進行修正調整，顯示相對人確有意就共識版團體協約續行討論，並無惡意拖延締約程序之主觀意圖云云。查申請人工會於 108 年 4

月 18 日第 2 次調查會議中否認 108 年 3 月 12 日當天為第 19 次團體協約會議（108 年 4 月 18 日第 2 次調查記錄第 3 頁第 16-19 行），參以本件申請人工會於 108 年 2 月 1 日即提起本件裁決申請，故實無從以相對人於申請人提起裁決後始有要求召開續行協商會議之行為，即認其之前拖延約 11 個月不予核可共識版團體協約草案之行為，並無違反誠信協商義務。相對人此一主張，要無可採。

7. 綜上，相對人就 107 年 2 月 22 日團體協商會議達成團體協約草案共識條文，至 108 年 1 月 30 日止，未送相對人董事會核可，致未與申請人簽訂團體協約之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不當勞動行為。

（三）申請人工會請求本會命相對人依 107 年 2 月 22 日第 18 次協商會議達成之共識條文，立即與申請人簽訂團體協約部分，不能准許：

1. 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、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，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 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。

2. 按團體協商之義務雖要求雙方應以誠實信用的態度進行團體協商，惟此並不包括簽訂團體協約之義務，而團體協商如已達成協商內容的合意，卻拒絕簽訂書面的協約，原則上可認定為構成拒絕協商之不當勞動行為，已如前述。本會認為，如勞資雙方已有明確合意，並且各自己完成簽訂團體協約前之法定程序或約定程序時，本會雖可命拒絕簽訂團體協約之一方當事人簽訂已達成合意之團體協約。但如勞資雙方均尚未完成團體協約簽訂前之法定程序或約定程序之情形，如本會命締結團體協約，則無異於以裁決決定強制勞資雙方締結團體協約，實非妥適（勞動部 105 年度勞裁字第 11 號裁決決定書參照）。而本件第 18 次團體協約會議達成共識之團體協約草案條文，依雙方第 1 次團體協約會議議事錄討論及決議事項第三點：「為保障股東權益及尊重董事會職權，就雙方達成共識之團體協約所有條文，中聯資源公司

須經提請董事會決議通過後，始簽訂團體協約。另依團體協約法第九條規定，集團企業工會簽訂團體協約，應先經其會員大會或會員代表大會決議通過。」(相證 2)，是本件共識版團體協約草案本應送相對人董事會核可後，並經申請人會員代表大會決議通過始能簽訂團體協約。茲相對人迄今尚未將共識版團體協約草案送相對人之董事會核可，申請人亦尚未召開會員代表大會決議，為雙方所不爭執；則因本件雙方均尚未完成團體協約簽訂前之程序，本會自無從命相對人簽訂團體協約。申請人此部分裁決事項之請求，不能准許。

3. 又本件雙方進行團體協約協商之期間已逾 6 個月，並經本裁決認定相對人有違反團體協約法第 6 條第 1 項之情事，申請人得依團體協約法第 6 條第 5 項之規定，請求直轄市或縣(市)主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，依職權交付仲裁，附此敘明。

(四) 綜前，相對人就 107 年 2 月 22 日團體協商會議達成之團體協約草案共識條文，至 108 年 1 月 30 日止，未送相對人董事會核可，致未與申請人簽訂團體協約之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不當勞動行為。至申請人工會請求命相對人依 107 年 2 月 22 日達成之共識版團體協約草案，立即與申請人簽訂團體協約部分，則不能准許。

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

(六) 據上論結，本件裁決申請部分有理由，部分無理由，爰依勞資

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 康長健

侯岳宏

林垕君

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 8 年 6 月 2 1 日

如不服本裁決有關團體協約法第 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。