

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 11 號

【裁決要旨】

一、 惟須補充者，如權力機關因合理、正當之理由而否決已協商合意之團體協約草案，則拒絕簽署協約者不應逕認為不誠信協商。況團體協約法第 9 條既規定團體協約須經內部民主程序得到權力機關同意後始得以工會名義簽約，如因會員大會或會員代表大會否決已協商合意之團體協約草案，即認工會構成不當勞動行為，實屬過苛。是本會認為勞資雙方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，惟如因出於合理、正當之理由而拒絕簽署協約者，不在此限。又考量勞資雙方權力結構不同，蓋工會之最高權力機關為會員（代表）大會，屬由下而上之權力結構，協商代表無法就協商議題隨時取得會員（代表）大會之意見；資方之權力則主要集中於董事會，董事長通常具一定決定權，協商代表通常可隨時回報董事長並取得授權，及時反映於協商過程中。因此，相較於工會，如資方以權力機關未同意而拒絕就已達成合意之協商內容簽署協約，應提出更為合理、正當之理由。

二、 日本學說及實務上之有力見解認為，針對勞資間確實已經達成合意之協商內容，日本勞動委員會可以命拒絕簽定團體協約書面之他方當事人簽定團體協約（參見外尾健一，勞動團體法，281 頁，1975 年 9 月；石川吉右衛門，勞動組合法，174 頁，1978 年 10 月；東京大學勞動法研究會，注釋勞動組合法下卷，712-713 頁，1982 年 12 月；西谷敏前揭書 314 頁）。本會認為，在勞資雙方有明確之合意，且已各自完成團體協約簽定前之法定或約定程序時，裁決委員會雖可命拒絕簽定團體協約書面之他方當事人簽定團體協約，但在勞資雙方尚未完成團體協約前開程序之情形，如

1 果裁決委員會命締結團體協約，則無異於以裁決決定強制勞資雙
2 方締結團體協約，並不妥適。

3

4 **【裁決本文】**

5 申請人：中華電信股份有限公司南區分公司高雄營運處企業工會

6 設：高雄市鳥松區忠誠路 56 號

7 代表人：李紹文 住：同上

8 代理人：陸○○、陳○○、潘○○、洪○○

9 住：均同上

10 相對人：中華電信股份有限公司

11 設：臺北市信義路一段 21-3 號

12 代表人：蔡力行 住：同上

13 代理人：張玉希律師、楊詠誼律師

14 設：臺北市中正區南昌路 2 段 70 號 10 樓之 2

15 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
16 （下稱本會）於民國（以下均同）105 年 7 月 22 日詢問程序終結，裁
17 決如下：

18 **主 文**

19 一、 相對人拒絕就 104 年 12 月 24 日第 14 次協商時已全部達成合意
20 之團體協約草案簽署團體協約，並對前開草案部分條文提出修正
21 意見，要求續行協商之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項
22 之不當勞動行為。

23 二、 申請人其餘申請駁回。

24 **事實及理由**

25 壹、程序部分：

26 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

1 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
2 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
3 實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基
4 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
5 裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第
6 43 條至第 47 條規定。」。

7 二、查本件申請人主張於 105 年 3 月 10 日收受中華電信南區分公司
8 高雄營運處（即相對人之代理人）高人字第 1050000034 號函，
9 要求就雙方已達成合意之團體協約草案再行協商，構成違反團體
10 協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，並於同年 3 月 31 日提起本
11 件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，
12 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
13 規定，合先敘明。

14 三、未查本件相對人固主張申請人僅為相對人三級單位，非分公司組
15 織，亦不符合工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱廠場，依法原不得
16 設立，因主管機關誤為核准而成立廠場型企業工會，似有質疑申
17 請人協商資格之意。惟本會審酌兩造協商過程中，相對人始終未
18 抗辯申請人之協商資格，且對於申請人業已依法組織完成經主管
19 機關准予登記之企業工會不爭執，則基於尊重勞資自治暨誠信協
20 商原則之精神，應認定申請人具有協商資格，不宜容許相對人於
21 協商後再為協商資格之抗辯。況相對人既要求與申請人續行協
22 商，足見相對人對於申請人協商資格應無反對之意。

23 貳、實體部份

24 一、申請人之主張、請求：

25 (一) 請求裁決事項：1. 確認相對人之代理人(中華電信股份有限公司
26 台灣南區分公司高雄營運處) 105 年 3 月 9 日以高人字

1 1050000034 號函要求就雙方已達成合意之團體協約草案再行協
2 商之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
3 2. 相對人應依團體協約法第 9 條之規定，完成簽約前法定程序，
4 並與申請人儘速簽約。

5 (二) 查兩造就相對人南區分公司高雄營運處與申請人間團體協約事
6 項，由相對人授權高雄營運處與申請人推派之協商代表於 103
7 年 10 月 24 日起至 104 年 12 月 24 日期間召開十四次會議，並
8 於 104 年 12 月 24 日第 14 次協商會議決議通過團體協約草案共
9 九章 60 條。該次會議達成兩項結論：(一)雙方同意依團體協約
10 法第九條之規定，各自完成簽約前法定程序。(二)甲方(即相
11 對人)於會後立即將雙方協商通過之九章六十條內容陳報總公
12 司，並副知乙方(即申請人)。惟相對人自前開會議後，遲遲未
13 能完成簽約相關程序，經申請人 105 年 1 月 7 日、1 月 26 日、3
14 月 7 日、3 月 15 日四度函請相對人儘速派員簽約，相對人均置
15 之不理。相對人高雄營運處嗣於 105 年 3 月 9 日以高人字第
16 1050000034 號函覆申請人，以「基於公司制度、法令修改及整
17 體實務之考量」，就協商草案部分內容要求續行協商。惟兩造就
18 前團體協約草案業已達成合意，相對人片面推翻 14 次會議之結
19 論要求重新協商，顯已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不
20 當勞動行為。

21 (三) 關於相對人主張協商版本部分內容有違背法令及窒礙難行之情
22 形，洵無理由，逐一說明如下：

23 1. 協商版本第 2 條第 2 項：「前項有關勞動關係及勞動條件之
24 相關規定，其訂定、調整或修訂時，以不低於原有條件或
25 規定為原則，並應由甲乙雙方先行協調會商同意後實施。」

26 查相對人與案外人中華電信企業工會 95 年 1 月 6 日所簽訂

1 之團體協約第 2 條、第 4 條條文之內容，與上開協商版本
2 第 2 條第 2 項條文內容如出一轍，亦未見相對人於嗣後之
3 原訂團體協約期滿之各次修約機會中，另行提出相異之修
4 約主張，且對照於相對人之經營績效始終居同業之冠之事
5 實一節以參，所謂「協商版本部分內容確有違背法令及窒
6 礙難行之情形」云云，洵屬無稽。

- 7 2. 協商版本第 19 條：「前項例假及休息時間，甲方若因業務
8 特性需要，應由甲乙雙方協商同意後調整之」、第 24 條：「甲
9 方因業務、時間或地區之特殊需要，經徵得乙方或乙方會
10 員同意，得要求乙方會員擔任值日或值夜（女性會員值夜
11 除外）。但不得要求從事與值日值夜無關之工作。甲方除供
12 給休憩及睡眠設備外，並發給值日津貼、值夜津貼及給予
13 適當之休息，其辦法由雙方協商同意後定之。」

14 查上開協商版本第 19 條、第 24 條之條文內容與協商版本
15 第 2 條第 2 項：「前項有關勞動關係及勞動條件之相關規
16 定，其訂定、調整或修訂時，以不低於原有條件或規定為
17 原則，並應由甲乙雙方先行協調會商同意後實施。」同其
18 意旨，請參見上述之說明即得明白。

- 19 3. 協商版本第 4 條後段：「如因甲乙雙方主管機關所頒之法令
20 修訂，雙方須先行協商同意後再行實施。」

21 本條文內容與「相對人與中華電信企業工會於 95 年 1 月 6
22 日簽訂之團體協約相同條次、相同內容，且該條文亦已行
23 之十年有餘，未見相對人於嗣後之原訂團體協約期滿之各
24 次修約機會中，另行提出相異之修約主張，且對照於相對
25 人之經營績效始終居同業之冠之事實一節以參，所謂「協
26 商版本部分內容確有違背法令及窒礙難行之情形」云云，

1 洵屬無稽。

- 2 4. 協商版本第 6-1 條：「本協約所約定之勞動條件，甲方不得
3 任意適用於不具會員資格之勞工。但經乙方同意，且該不
4 具會員資格之勞工依乙方規定繳交一定費用於乙方者，不
5 在此限。」

6 查「禁止搭便車條款」是否構成「就業歧視」一節，勞委
7 會（勞動部前身）前於 101 年 11 月 8 日針對全國金融業工
8 會聯合總會所提之上述疑慮作成函釋（勞資 2 字第
9 1010032143 號）：「…立法目的，係立法者為配合工會組織
10 多元及自由化，避免企業內團體協約簽訂後，受團體協約
11 拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協
12 約所約定之勞動條件事項，進行調整，而導致勞工間不正
13 當競爭，間接損及工會協商權及影響勞工加入工會之意
14 願，爰立法同意勞資雙方得於具私法契約性質之團體協約
15 內互為約定，並未有違反就業服務法第 5 條就業歧視之問
16 題。」又團體協約中關於「禁止搭便車條款」之約定，為
17 勞工中央主管機關所支持，此從勞動部於表揚 104 年全國
18 模範勞工、表揚 103 年度所簽訂團體協約之受獎團體所發
19 佈新聞稿中載明「104 年受表揚『103 年度所簽訂團體協約』
20 優於法令說明表」，該說明表分成「工資及利潤分享部分」、
21 「工時部分」、「其他優於勞動法令規定事項」、「勞資關係
22 事項」，其「勞資關係事項」之第一款即明確列出「禁止搭
23 便車條款」事項，顯見勞資雙方若於具私法契約性質之團
24 體協約內互為約定「禁止搭便車條款」，是為勞工中央主管
25 機關所樂見，且明確函示並無違反就業服務法第 5 條就業
26 歧視之問題。

- 27 5. 協商版本第 30 條：「甲方依其公司章程規定，應提撥一定

1 比例之員工分紅。」

2 查本條內容與相對人於協商之初所提之公版條文內容並無
3 二致，即申請人並未對相對人所提之公版條文作任何異議
4 或修正之意見。如相對人認須配合法令修正而修正，自應
5 於公司法相關條文修正案通過（2015年5月20日總統公
6 布修正公司法《下同》第235條《刪除第2、3及4項》並
7 增訂第235-1條有關員工酬勞的分派）後，應即時提出修
8 正，卻恣令拖延六個月之久，直到全部協商會議結束後，
9 申請人多次催告要求締約時再提出。再對照於現今之中華
10 電信股份有限公司章程之內容尚未依照上述公司法相關條
11 文將「員工紅利」修正「員工酬勞」一節以觀，益見在該
12 章程未將「員工紅利」修正「員工酬勞」之前將團體協約
13 所約之員工分紅遽然改為員工酬勞，反而失其依據。

14 6. 協商版本第59條：「本協約經雙方同意後，分別推派代表
15 簽訂，並應陳報主管機關備查後生效，修正時亦同」

16 查團體協約效力之發生係基於雙方之合意，而非行政機關
17 之認可，此項規定固為雙方所知悉，因此協商版本第59條：
18 「本協約經雙方同意後，分別推派代表簽訂，並應陳報主
19 管機關備查後生效」等語，即表明該團體協約效力之始期
20 為送交主管機關收件後即生效，根本不需行政機關之認
21 可，因此協商版本第59條之內容並無任何違背法令及窒礙
22 難行之處。

23 (四) 相對人既明文表示「機構協商代表應陳報本公司核定後辦理，
24 每次所做成之協商會議記錄並陳報本公司核處」，且相對人之代
25 理人與申請人之協商代表每月均有固定協商會議乙次，相對人
26 本應於每次協商會議後善盡核處之責，惟相對人於協商過程中

1 未曾針對協商結果為任何修正或反對，卻於協商會議歷經 15 個
2 月 14 次會議結束，且經申請人數度行文要求簽約後，始以「(雙
3 方)協商版本部分內容確有違背法令及窒礙難行之情形」，要求
4 申請人重行協商，核屬構成違反團體協約法第六條第 1 項之不
5 當勞動行為。

6 (五) 其餘參見申請人 105 年 3 月 31 日不當勞動行為裁決申請書、105
7 年 5 月 16 日不當勞動行為裁決案件補充理由(一)書、105 年
8 5 月 23 日不當勞動行為裁決案件補充理由(二)書、105 年 6 月
9 16 日不當勞動行為裁決案件補充理由(三)書、105 年 6 月 23 日
10 申請人陳報狀，及各該書狀檢附之證物。

11 二、相對人之答辯：

12 (一) 申請人之請求駁回。

13 (二) 團體協約為締約雙方當事人間之契約，簽約後發現有窒礙難行
14 之內容時，依約原本即得要求協商修訂，此觀相對人公版團體
15 協約草案第 59 條第 2 項、協商版本第 59 條第 2 項、申請人版
16 本第 60 條第 2 項「本協約如經甲方或乙方證明有窒礙難行之條
17 文時，由甲乙雙方協商同意後修訂之」之內容即明，因此，簽
18 約後如發現窒礙難行之內容，既得要求再行協商修正，基於舉
19 重明輕之法理，於初步協商後簽約前，發現協商內容窒礙難行
20 時，自亦得要求再行協商，以免產生日後無法執行之窘境。相
21 對人基於此一認知，為使所屬高雄營運處協商進行順暢，對於
22 高雄營運處歷次協商之過程與內容，並未干預，俟高雄營運處
23 與申請人完成全部草案之初步協商內容陳報相對人後，就其協
24 商版本進行通盤檢討，發現其中部分條文內容確有違背法令及
25 窒礙難行之情形(詳述如后)，因此，乃請高雄營運處就此再與
26 申請人進行協商，並告知其違法及窒礙難行之處，而申請人卻

1 完全棄置相對人之說明，即悍然拒絕協商，並逕向貴會提出本
2 件裁決申請，因此，違背誠信協商原則之人應為申請人而非相
3 對人。

4 (三) 協商版本部分內容確有違背法令及窒礙難行之情形，說明如下：

- 5 1. 協商版本第 2 條第 2 項：「前項有關勞動關係及勞動條件之
6 相關規定，其訂定、調整或修訂時，以不低於原有條件或規
7 定為原則，並應由甲乙雙方先行協調會商同意後實施。」、
8 第 19 條：「前項例假及休息時間，甲方若因業務特性需要，
9 應由甲乙雙方協商同意後調整之。」、第 24 條：「甲方因業
10 務、時間或地區之特殊需要，經徵得乙方或乙方會員同意，
11 得要求乙方會員擔任值日或值夜(女性會員值夜除外)。但不
12 得要求從事與值日值夜無關之工作。甲方除供給休憩及睡眠
13 設備外，並發給值日津貼、值夜津貼及給予適當之休息，其
14 辦法由雙方協商同意後定之。」

15 協商版本第 2 條第 2 項已明定勞動關係及條件之調整以不低
16 於原有條件，且於調整前應先行協調會商，業已充分保障其
17 會員權益，而相對人之勞動關係及條件係適用於全體員工及
18 各工會之會員，而非僅適用於申請人之會員，且其調整內容
19 依約又必須有利於申請人之會員及其他全體員工，若仍需取
20 得申請人工會之同意後始得實施，以相對人目前面對之 9 個
21 工會，若須各工會同意後方得實施，事實上即難以進行調
22 整，因此相對人目前已簽訂之團體協約均僅約定先行協調會
23 商，並無「同意後實施」文字。又相對人面對 9 個工會，前
24 因各工會無法協調出勞工董事人選而生爭議，足證明相對人
25 認為要取得工會同意後方得實施，確有窒礙難行之處。

- 26 2. 協商版本第 4 條後段：「如因甲乙雙方主管機關所頒之法令

1 修訂，雙方須先行協商同意後再行實施。」

2 查主管機關之法令，基於政府政策及客觀環境，必須經常修
3 訂，此觀勞動基準法於 104 年前後修正 4 次之多即明。再者，
4 法令修正之內容，有諸多屬於強行或禁止規定，違反時，更
5 經常訂有罰則，且依中央法規標準法第 13 條之規定，法令
6 之修正自公布或發布第 3 日起生效。換言之，主管機關修訂
7 之法令必須俟與申請人協商同意後始得實施，因協商所需時
8 間，絕非短短 3 日可以達成，而相對人又需面臨 9 個工會之
9 情形，更絕非法令公布 3 日內得以完成協商並取得同意，因
10 此，相對人恐將因此違反法令而遭受處罰。又相對人因 104
11 年 5 月 20 日修正公司法 235 條之 1，中華電信工會依據團體
12 協約第 4 條後段「如因甲乙雙方主管機關所頒布之法令修
13 訂，雙方須先行協商同意後再行實施。」之規定，即曾發函
14 要求相對人必須與其先行協商同意，始得執行該條規定之酬
15 勞分派。系爭團體協約協商版本之第 4 條之內容雖與相對人
16 及中華電信工會團體協約第 4 條之內容相同，但因相對人發
17 現該條規定有窒礙難行之處，早已於 104 年 1 月要求與中華
18 電信工會進行協約協商，而相對人於 103 年 12 月 3 日與中
19 華電信南區分公司工會簽訂之團體協約即無該條之規定，足
20 證相對人認為該條規定窒礙難行，確屬事實。

- 21 3. 協商版本第 6-1 條：「本協約所約定之勞動條件，甲方不得
22 任意適用於不具會員資格之勞工。但經乙方同意，且該不具
23 會員資格之勞工依乙方規定繳交一定費用於乙方者，不在此
24 限。」

25 協商版本第 6-1 條之約定有違反就業服務法之嫌，此部分固
26 然主管機關曾函釋不違反就業服務法之就業歧視，然查，主
27 管機關之函釋未獲司法機關認同之情形，亦所在多有。再

1 者，該條內容縱然不違反就業歧視之規定，並不代表即屬當
2 然可行而無窒礙難行之處，仍應視個別企業而為判定，因於
3 申請人係屬廠場型工會，其會員因調動而離開該廠場或自行
4 退會時，即喪失其會員資格，而其於會員時，依協商版本第
5 6-2 條約定取得之勞動條件，已成為相對人與其個人之勞動
6 條件，無法因其非申請人之會員而無法適用；再者，申請人
7 之會員入會及退會並不需經由相對人，相對人對於何人為其
8 會員事實上亦無法明確知悉，因此何人得適用、何人不得適
9 用，事實上亦難以執行。尤有進者，相對人為一大型企業，
10 員工人數眾多，對應之工會亦多達 11 個，如果各工會均要
11 求依協商版本第 6-1 條約定實施，相對人對於員工之管理，
12 將形成「一國多制」，恐將造成員工人心不平，嚴重影響員
13 工對於相對人之向心力，進而影響企業經營與生存。

- 14 4. 協商版本第 21 條：「甲方要求乙方會員於休假日參加各種會
15 議或節慶活動，其行程及參加時間視為工作時間。」。

16 查員工上、下班通勤所需時間，原本即非工作時間，員工於
17 休假日加班，其上、下班通勤所需時間事實上亦未視為工作
18 時間，而令公司必須給付員工通勤所需時間之加班費；反
19 之，如員工休假日參加各種會議或節慶活動所需之行程，亦
20 即相當於上、下班通勤所需時間，如果視為工作時間，依法
21 恐需支給加班費，將造成相對人巨額成本，不利相對人與同
22 業之競爭，更對休假日實際從事加班之員工造成不公，亦不
23 符比例原則，甚至有可能違反每日工作時間不得超過 12 小
24 時規定之虞。再者，員工行程所費時間，因各別員工居住地
25 點及使用交通工具不同而難有一定之標準，因此，事實上亦
26 難以確認與執行。

- 27 5. 協商版本第 30 條：「甲方依其公司章程規定，應提撥一定比

1 例之員工分紅。」

2 公司法第 235 條第 2 項員工分紅之規定，已於 104 年 5 月
3 20 日修正公司法時刪除，並另增訂員工報酬，已詳述如前，
4 且經濟部 104 年 6 月 11 日經商字第 10402413890 號函更明
5 確函釋「基於 104 年 5 月 20 日公司法第 235 條已修正刪除
6 第 2、3、4 項員工分紅之規定，自生效日後，舊章程有關員
7 工分紅之記載已失所附麗，自不允許再依舊章程辦理員工分
8 紅。」「公司法第 235 條修正刪除第 2、3、4 項員工分紅之
9 規定後，盈餘分派表不得再有員工分紅之項目」因此，相對
10 人公司之章程，必須配合修正，換言之，日後相對人章程並
11 無員工分紅之規定，且依法亦不得有員工分紅之規定，因此
12 協商版本必須配合法令修正。

- 13 6. 協商版本第 28-1 條：「乙方會員在甲方工作，依規定未請事
14 假、病假者，甲方應按月給予一日薪（工）資之全勤獎勵。」

15 本條之規定，相對人之公版係規定於第 4 章工作時間、休
16 息、休假第 20 條，與其他工會簽訂之版本亦同，而申請人
17 之版本係規定於第 4 章(工作時間、休息、休假)第 20 條，
18 協商版本之內容與兩造所提之內容完全相同，但卻將該條號
19 改為第 28-1 條，以致協商本版第 20 條出缺，且由於第幾條
20 之幾的用法，通常係於修正時使用，而本次團體協約係初次
21 制定，卻使用第幾條之幾的用法，有違一般原則，因此，相
22 對人乃建請回歸原有條號位置為妥，實係基於立約體例與慣
23 例。

- 24 7. 協商版本第 30 條：「甲方依其公司章程規定，應提撥一定比
25 例之員工分紅。」

26 公司法第 235 條第 2 項員工分紅之規定，已於 104 年 5 月

1 20 日修正公司法時刪除，並另增訂員工報酬，已詳述如前，
2 且經濟部 104 年 6 月 11 日經商字第 10402413890 號函更明
3 確函釋「基於 104 年 5 月 20 日公司法第 235 條已修正刪除
4 第 2、3、4 項員工分紅之規定，自生效日後，舊章程有關員
5 工分紅之記載已失所附麗，自不允許再依舊章程辦理員工分
6 紅。」「公司法第 235 條修正刪除第 2、3、4 項員工分紅之
7 規定後，盈餘分派表不得再有員工分紅之項目」因此，相對
8 人公司之章程，必須配合修正，換言之，日後相對人章程並
9 無員工分紅之規定，且依法亦不得有員工分紅之規定，因此
10 協商版本必須配合法令修正。

11 8. 協商版本第 59 條內容：「本協約經雙方同意後，分別推派代
12 表簽訂，並應陳報主管機關備查後生效，修正時亦同。」

13 按團體協約於雙方意思表示合致簽約時即生效力，並非經主
14 管機關備查後始生效力，且有關陳報備查程序，修訂後亦明
15 確規定由勞方單方陳報，與相對人無涉，因此，相對人建請
16 申請人審酌該條規定，配合修正協商版本，於法實屬有據，
17 實非無的放矢。

18 (四) 系爭團協應經相對人董事會審議，此有申請人於 105 年 5 月 16
19 日第 1 次調查會議所提議相對人 103 年 1 月 3 日信人四字第
20 1020001390 號函可稽，且申請人申請書亦明確表示要求相對人
21 召開董事會審議，並就審議通過之條款簽約即明，換言之，申
22 請人亦明知協商版本仍應經董事會審查同意後始得簽訂，相對
23 人董事會並非單純依協商內容而為同意，此觀相對人與中華電
24 信工會之團協於 94 年 6 月 28 日第 4 屆第 7 次會議即曾要求繼
25 續協商。因此相對人發現協商條款確有窒礙難行之處，而要求
26 繼續協商，以利董事會審議通過，實與誠信協商原則無涉。

1 (五) 申請人以相對人要求協商會議紀錄應送相對人核處，而相對人
2 對於歷次會議紀錄均無表示意見，於完成協商進行簽約程序，
3 始表示不同意見，要求再行協商，認為相對人此一行為，有違
4 誠信協商原則，實屬誤會。蓋相對人僅要求會議紀錄應送核處，
5 惟就協商內容不妥之處，應於何時提出修正，並未明確表示，
6 而協商內容之修正，往往需視全部內容初步協商後，始得會各
7 單位通盤檢討，表示修正意見，且若於每次會議後即就前次協
8 商內容再進行協商，恐有礙協商之進行，因此，相對人俟高雄
9 營運處與申請人完成全部草案之初步協商內容陳報相對人後，
10 就其協商版本進行通盤審查及檢討，並就其中窒礙難行或不妥
11 之處，詳為說明，請高雄營運處就此再與申請人進行協商，實
12 無違誠信協商之原則。況兩造團體協約草案約定「本協約如經
13 甲方或乙方證明有窒礙難行之條文時，由甲乙雙方協商同意後
14 修訂之」，可知簽約後如發現窒礙難行之內容，既得要求再行協
15 商修正，基於舉重明輕之法理，於初步協商後簽約前，發現協
16 商內容窒礙難行時，自亦得要求再行協商，以免產生日後無法
17 執行之窘境。

18 (六) 其餘參見相對人105年5月4日不當勞動行為裁決案件答辯(一)
19 書、105年5月20日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、105
20 年6月6日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、105年6月16
21 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、105年6月28日不當勞
22 動行為裁決案件答辯(五)書，及各該書狀檢附之證物。

23 三、 雙方不爭執之事實：

24 (一) 申請人係依法組織完成經主管機關准予登記之企業工會。

25 (二) 兩造就相對人南區分公司高雄營運處與申請人間團體協約事
26 項，由相對人授權高雄營運處與申請人推派之協商代表於 103
27 年 10 月 24 日起至 104 年 12 月 24 日期間召開十四次會議，並

1 於 104 年 12 月 24 日第 14 次協商會議決議通過團體協約草案
2 共九章 60 條。該次會議達成兩項結論：（一）雙方同意依團體
3 協約法第九條之規定，各自完成簽約前法定程序。（二）甲方（即
4 相對人）於會後立即將雙方協商通過之九章六十條內容陳報總
5 公司，並副知乙方（即申請人）。

6 （三）相對人高雄營業處於 105 年 3 月 9 日以高人字第 1050000034
7 號函覆申請人，略以：「有關本營運處與貴企業工會進行之團
8 體協約協商乙事，基於公司制度、法令修改及整體實務之考
9 量，其中協商草案部分內容尚需再協商」，並就協商草案第 2、
10 4、6-1、19、21、24、28-1、30、59 條提出修正草案。

11 四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：相對人拒絕就 104
12 年 12 月 24 日第 14 次協商時已全部達成合意之團體協約草案簽署
13 團體協約，並對前開草案部分條文提出修正意見，要求續行協商
14 之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？
15 以下說明之：

16 （一）相對人拒絕就 104 年 12 月 24 日第 14 次協商時已全部達成合
17 意之團體協約草案簽署團體協約，並對前開草案部分條文提出
18 修正意見，要求續行協商之行為，構成違反團體協約法第 6 條
19 第 1 項之不當勞動行為。

20 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
21 商之義務，係指就當勞資一方對於他方針對勞動關係或勞
22 動條件等事項提出團體協約之協商時，他方無正當理由
23 者，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信
24 協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需
25 秉持誠信原則進行協商。而參照同法第 6 條第 2 項，誠信
26 協商義務宜解為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而
27 且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具

1 體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根
2 據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資
3 料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，
4 簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力（參
5 本部 102 年勞裁字第 37 號裁決決定書）。日本學說及實務
6 見解所謂誠實協商義務，係指在團體協商過程中，雇主不
7 僅是聽取工會的要求或主張，而且必須對於工會的要求或
8 主張做出具體性或積極性之回答或主張，必要時尚負有提
9 示其根據或必要資料之義務。雖然雇主沒有全盤接受工會
10 的主張或對其讓步之義務，但是對於致力於尋求合意的工
11 會，雇主有透過誠實的對應而摸索達成合意的可能性之義
12 務（參見西谷敏，勞動組合法第 3 版，307 頁，2012 年 12
13 月；荒木尚志，勞動法第 2 版，568 頁，2013 年 5 月；菅
14 野和夫，勞動法第 11 版，855 頁，2016 年 2 月；カール・
15 ツアイス事件，東京地方法院平成元（西元 1989）年 9 月
16 22 日判決；シムラ事件，東京地方法院平成 9（西元 1997）
17 年 3 月 27 日判決等意旨）。又團體協商已就協商內容達成
18 合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，等同於拒絕簽訂書
19 面之一方不尊重協商之結果，將使勞資雙方過去在團體協
20 商過程中尋求合意之努力完全喪失意義，原則上可解為構
21 成拒絕協商之不當勞動行為（參見西谷敏前揭書 313-314
22 頁；荒木尚志前揭書 569 頁；菅野和夫前揭書 857 頁、文
23 祥堂事件，大阪地方法院平成 2（西元 1990）年 10 月 26
24 日判決、商大八戸ノ里ドライブイングスクール事件，大阪
25 地方法院平成 4（西元 1992）年 12 月 25 日裁定等意旨）。
26 上述日本學說及實務之見解，可供參考（參本部 103 年勞
27 裁字第 52 號裁決決定書）。

- 28 2. 查兩造就相對人南區分公司高雄營運處與申請人間團體協
29 約事項，由相對人授權高雄營運處與申請人推派之協商代

1 表，自 103 年 10 月 24 日起至 104 年 12 月 24 日止召開十
2 四次會議，並於 104 年 12 月 24 日第 14 次協商會議就全部
3 團體協約之條文達成合意，決議雙方各自完成簽約前法定
4 程序，相對人會後立即將雙方協商通過內容陳報總公司並
5 副知申請人。其中有關簽約前法定程序，該次會議僅提及
6 依團體協約法第 9 條規定，即申請人以其團體名義簽訂團
7 體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員
8 大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席
9 會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會
10 員，經四分之三以上會員以書面同意（團體協約法第 9 條
11 參照）。至於相對人所應踐行之簽約前法定程序，該次會議
12 並無紀錄。惟依申請人所提 103 年 1 月 3 日信人四字第
13 1020001390 號函：「...簽約前，協商完成有共識之團體協
14 約草案內容，依公司章程規定須提請董事會審議，並指派
15 簽約代表。...」，及申請人請求裁決事項要求相對人應將雙
16 方協商合意之團體協約草案提交董事會審議，可知相對人
17 須將協商合意之團體協約草案提交董事會審議通過後始得
18 簽約。

- 19 3. 承前，勞資雙方於團體協約草案協商合意後，均須經各自
20 權力機關（於工會為會員大會或會員代表大會等；於資方
21 則可能為董事會）審議後始得簽訂，則進一步應探究者，
22 權力機關得否否決兩造協商代表協商合意之團體協約條
23 文？如否決，是否構成不誠信協商？此部分參考前開日本
24 學說及實務見解，團體協商已就協商內容達成合意之地
25 步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商
26 之不當勞動行為（參本部 103 年勞裁字第 52 號裁決決定
27 書），惟須補充者，如權力機關因合理、正當之理由而否決
28 已協商合意之團體協約草案，則拒絕簽署協約者不應逕認
29 為不誠信協商。況團體協約法第 9 條既規定團體協約須經

1 內部民主程序得到權力機關同意後始得以工會名義簽約，
2 如因會員大會或會員代表大會否決已協商合意之團體協約
3 草案，即認工會構成不當勞動行為，實屬過苛。是本會認
4 為勞資雙方已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書
5 面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，
6 惟如因出於合理、正當之理由而拒絕簽署協約者，不在此
7 限。又考量勞資雙方權力結構不同，蓋工會之最高權力機
8 關為會員（代表）大會，屬由下而上之權力結構，協商代
9 表無法就協商議題隨時取得會員（代表）大會之意見；資
10 方之權力則主要集中於董事會，董事長通常具一定決定
11 權，協商代表通常可隨時回報董事長並取得授權，及時反
12 映於協商過程中。因此，相較於工會，如資方以權力機關
13 未同意而拒絕就已達成合意之協商內容簽署協約，應提出
14 更為合理、正當之理由。

15 4. 茲就相對人所提拒絕簽署已合意之團體協約草案之理由，
16 是否具高度合理性、正當性，分析如下：

17 (1) 協商版本第 2 條第 2 項「前項有關勞動關係及勞動條件
18 之相關規定，其訂定、調整或修訂時，以不低於原有條
19 件或規定為原則，並應由甲乙雙方先行協調會商同意後
20 實施。」、第 19 條：「前項例假及休息時間，甲方若因
21 業務特性需要，應由甲乙雙方協商同意後調整之。」、
22 第 24 條：「甲方因業務、時間或地區之特殊需要，經徵
23 得乙方或乙方會員同意，得要求乙方會員擔任值日或值
24 夜(女性會員值夜除外)。但不得要求從事與值日值夜無
25 關之工作。甲方除供給休憩及睡眠設備外，並發給值日
26 津貼、值夜津貼及給予適當之休息，其辦法由雙方協商
27 同意後定之。」

28 查前開有關勞動條件、例假及休息時間、值日值夜之變
29 更，對申請人工會會員勞動權益影響甚大，兩造協商合

1 意應經「雙方協商同意」後始得變更，無不合理之處。
2 相對人事後反悔，自應提出高度合理性、正當性之事由
3 以證明確有窒礙難行之處。查相對人僅以其內部存在複
4 數工會為由，主張勞動關係及條件係適用於全體員工及
5 各工會之會員，而非僅適用於申請人之會員，如須取得
6 申請人工會之同意後始得實施，事實上即難以進行調整
7 等語，惟相對人企業內存在複數工會，並非協商後始出
8 現之事實，縱前開約定有造成管理上困擾之情事，惟相
9 對人企業內長期存在複數工會，亦非第一天處理複數工
10 會之團體協約，相關影響本應於協商過程充分考量，不
11 應據此拒絕簽署已合意之協約內容。

12 (2) 協商版本第 4 條後段：「如因甲乙雙方主管機關所頒之
13 法令修訂，雙方須先行協商同意後再行實施。」

14 查兩造協商版本第 4 條約定團體協約有效期間，團體協
15 約之修訂須經勞資雙方協商同意，即使是因法令修訂而
16 有修正團體協約之必要，亦同。相對人主張如因法令修
17 訂而有修訂團體協約之必要，仍須得申請人同意，恐有
18 窒礙難行之處。惟查團體協約之修訂，本無法片面為
19 之，兩造約定應經雙方協商同意後始得修正團體協約，
20 無不合理之處。又按「團體協約違反法律強制或禁止之
21 規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此
22 限」，團體協約法第 3 條設有明文。如因法令修訂使團
23 體協約內容有牴觸法令，造成協約無效之情形，自得依
24 上開法律規定辦理。基於團體協約無從單方面變動之
25 理，相對人以前開條文有窒礙難行之處拒絕簽署協約，
26 自屬無據。況查相對人前開疑慮業於第七次協商會議中
27 提出，經保留協商，至第八次協商會議中通過前開合意
28 條文，足見相對人係經充分考量後始同意之，其事後再
29 據此拒絕簽署協約，實有違反誠信原則之嫌。

1 (3) 協商版本第 6-1 條：「本協約所約定之勞動條件，甲方
2 不得任意適用於不具會員資格之勞工。但經乙方同意，
3 且該不具會員資格之勞工依乙方規定繳交一定費用於
4 乙方者，不在此限。」

5 按「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有
6 正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就
7 該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。」團體協約
8 法第 13 條設有明文。其立法目的在於避免企業內團體
9 協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協
10 約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，
11 進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協
12 商權及影響勞工加入工會之意願，爰立法同意勞資雙方
13 得於具私法契約性質之團體協約內互為約定，屬就業服
14 務法第 5 條本文後段「其他法律有明文規定者，從其規
15 定」之情形，自無違反就業服務法第 5 條就業歧視之問
16 題。相對人以前開協約內容違反就業服務法為由拒絕簽
17 約，自屬無據。又相對人以其員工人數及對應工會眾
18 多，擔心各工會均要求比照實施恐形成「一國多制」而
19 影響企業經營與生存，惟承前，查相對人員工人數及對
20 應工會眾多實非今日始發生之事實，有關團體協約法第
21 13 條禁搭便車條款之適用可能造成企業管理上之困
22 難，本應於協商過程中充分考量，自於協商達成合意後
23 始據此拒絕簽約，實難謂合理。況資方協商代表於第八
24 次協商會議中即提出複數工會問題，仍於該次協商會議
25 中通過前開合意條文，事後亦未於協商過程中再度提出
26 修正意見，足見相對人業經充分考量後始同意前開禁搭
27 便車條款。相對人事後再以相同理由反悔，實難謂合
28 理、正當。

29 (4) 協商版本第 21 條：「甲方要求乙方會員於休假日參加各

1 種會議或節慶活動，其行程及參加時間視為工作時間。」
2 查勞資雙方各自協商草案中，有關相對人要求申請人工
3 會會員參加會議或節慶活動，勞資雙方所提原草案均未
4 列出「行程」時間視為工作時間，兩造於第 11 次協商
5 會議中保留協商，至第 12 次協商會議中協商合意新增
6 「行程」時間視為工作時間。前開有關行程時間之認
7 定，既涉及相對人應支付申請人工會會員之薪資，相對
8 人自應於協商過程中經充分考量始增訂之。相對人事後
9 以前開合意條文恐增加巨額成本，不利相對人與同業之
10 競爭為由，拒絕簽約，顯有違反誠信之嫌。況相對人泛
11 言協商條文將造成巨額成本而未舉證以實其說，難認相
12 對人所持理由合理、正當。至於行程時間之採認，屬管
13 理問題，相對人自得制定相關辦法以利執行，相對人據
14 此拒絕簽約，亦無理由。

15 (5) 協商版本第 28-1 條應修正為第 20 條

16 此部分僅屬條號之調整，不影響協約實質內容，更不足
17 以作為拒絕簽署協約之理由。

18 (6) 協商版本第 30 條：「甲方依其公司章程規定，應提撥一
19 定比例之員工分紅。」

20 相對人主張公司法第 235 條第 2 項員工分紅之規定，已
21 於 104 年 5 月 20 日修正公司法時刪除，並另增訂員工
22 報酬，相對人原章程有關員工分紅之記載已失所附麗，
23 不允許再依原章程辦理員工分紅。惟依前開約定，如原
24 章程修正已無員工分紅，則相對人自無須依前開協商版
25 本提撥一定比例之員工分紅，此部分屬不利於申請人之
26 約定，則無論修正與否，相對人均無違約之疑慮，自無
27 據此拒絕簽約之理。

28 (7) 協商版本第 59 條內容：「本協約經雙方同意後，分別推
29 派代表簽訂，並應陳報主管機關備查後生效，修正時亦

1 同。」

2 按團體協約於雙方意思表示合致簽約即得生效，不因主
3 管機關是否備查而影響其效力。惟有關團體協約之效
4 力，除簽約時生效外，亦得約定其他生效日期。兩造原
5 合意於陳報主管機關備查後生效，並無不可。相對人如
6 擔心前開約定恐造成生效日期不確定，本得於協商過程
7 中提出，其事後據此主張拒絕簽約，難謂合理、正當。
8

9 5. 勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明
10 文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為
11 時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委
12 員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非
13 漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風
14 俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救
15 濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁
16 決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決
17 救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、
18 團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公
19 平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當
20 工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何
21 發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為
22 原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決
23 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
24 定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該
25 當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

26 6. 按團體協商義務，雖要求勞資雙方要以誠實信用的態度進
27 行團體協商，但並不包含簽定團體協約之義務。團體協商
28 已就協商內容達成合意，卻拒絕簽定書面之協約，原則上
29 可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，已如前述。惟關於

1 為了樹立該當事件之公平勞資關係而發布必要及相當之救
2 濟命令，日本學說及實務上之有力見解認為，針對勞資間
3 確實已經達成合意之協商內容，日本勞動委員會可以命拒
4 絕簽定團體協約書面之他方當事人簽定團體協約（參見外
5 尾健一，勞動團體法，281 頁，1975 年 9 月；石川吉右衛
6 門，勞動組合法，174 頁，1978 年 10 月；東京大學勞動法
7 研究會，注釋勞動組合法下卷，712-713 頁，1982 年 12 月；
8 西谷敏前揭書 314 頁）。本會認為，在勞資雙方有明確之合
9 意，且已各自完成團體協約簽定前之法定或約定程序時，
10 裁決委員會雖可命拒絕簽定團體協約書面之他方當事人簽
11 定團體協約，但在勞資雙方尚未完成團體協約前開程序之
12 情形，如果裁決委員會命締結團體協約，則無異於以裁決
13 決定強制勞資雙方締結團體協約，並不妥適。查本件勞資
14 雙方雖已就全部團體協約之條文達成合意，惟依申請人所
15 提 103 年 1 月 3 日信人四字第 1020001390 號函：「…簽約
16 前，協商完成有共識之團體協約草案內容，依公司章程規
17 定須提請董事會審議，並指派簽約代表。…」，及申請人請
18 求裁決事項要求相對人應將雙方協商合意之團體協約草案
19 提交董事會審議，可知相對人須將協商合意之團體協約草
20 案提交董事會審議通過後始得簽約，亦為申請人所不爭。
21 本件團體協約草案尚未經過董事會審議通過，尚未完成團
22 體協約簽定前之法定或約定程序。因此，本會認定相對人
23 拒絕就 104 年 12 月 24 日第 14 次協商時已全部達成合意之
24 團體協約草案簽定團體協約，並對前開草案部分條文提出
25 修正意見，要求續行協商之行為，構成違反團體協約法第
26 6 條第 1 項之不當勞動行為。惟因本件尚未完成團體協約
27 簽定前之法定或約定程序，無法命相對人簽定書面之團體
28 協約，因此駁回申請人其餘裁決事項之請求。爰此，本會
29 認上開裁決救濟命令之方式，即足以樹立該當事件之公平

1 勞資關係所必要及相當。

2 (二) 綜上所述，雙方於 104 年 12 月 24 日第 14 次協商會議時，就
3 全部團體協約之條文達成合意，相對人嗣於 105 年 3 月間就前
4 開達成合意部分條文提出修正意見，要求申請人續行協商，致
5 原已全部達成合意之團體協約因此無法簽署，相對人之行為係
6 屬拒絕就已達成合意之團體協約條文簽訂團體協約及意圖延
7 滯協商程序，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
8 相對人所提拒絕簽署協約之理由均不具高度正當性、合理性，
9 從而申請人請求確認相對人拒絕就 104 年 12 月 24 日第 14 次
10 協商時已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，並對前
11 開草案部分條文提出修正意見，要求續行協商之行為，構成違
12 反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，為有理由，應予
13 准許。

14 五、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之
15 聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此
16 敘明。

17 六、 據上論結，本件裁決申請為部分有理由、部分無理由，依勞資爭
18 議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

19 勞動部不當勞動行為裁決委員會

20 主任裁決委員 黃程貫

21 裁決委員 劉志鵬

22 劉師婷

23 林振煌

24 王能君

1

吳姿慧

2

蘇衍維

3

吳慎宜

4

康長健

5

徐婉蘭

6

7 中 華 民 國 1 0 5 年 7 月 2 2 日

8

9 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
10 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
11 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
12 訴訟。