

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 11 號

### 【裁決要旨】

- 一、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）。再者，判斷雇主是否盡誠信協商義務，應就歷次協商之過程尤其是發言之內容，前後一體觀察，始能正確判斷之，尚不得僅擷取協商過程中雇主或其代理人片段之言論內容，遽予認定其有違反誠信協商義務之情事。
- 二、相對人之協商代表於雙方第 19 次及第 21 次團協會議中，對申請人所提出之團協草案第 40 條之內容，雖表示無法接受，但就該條文確有說明為何不建議列入團體協約條文之理由，並提出與相對人相同見解之主管機關函釋作為佐證；復於 105 年 11 月 25 日第 24 次團協會議中雙方就該條為第 3 次之討論時，再次反復說明其所持之理由，就雙方上述協商之過程及其發言內容前後一體觀察，足認相對人已就該條為充分之說明，縱雙方對該條無法達成合意，相對人亦無違反誠信協商義務，自不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

### 【裁決本文】

申請人 林旦川

住 桃園民生路郵局第 10 號信箱

申請人 安泰商業銀行股份有限公司企業工會  
設 桃園民生路郵局第10號信箱

代表人 林旦川  
住 同上

代理人 林○○  
住 新北市

相對人 安泰商業銀行股份有限公司  
設 台北市信義區信義路5段7號40樓

代表人 丁予康  
設 同上

代理人 黃馨慧律師  
劉素吟律師  
程居威律師

複代理人 李佑均律師  
均住 臺北市仁愛路4段376號8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）106年8月11日詢問會議終結，並於同日作成決定，裁決如下：

## 主 文

申請人裁決之申請駁回。

## 事實及理由

壹、程序部分：

申請人主張相對人協商代表於105年11月25日第24次團體協商會議討論建議版本第40條條文時，資方之協商代表表示拒絕

就第 40 條進行協商，其行為構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，而申請人係於 106 年 2 月 15 日提起本件裁決，並未逾 90 日期間，自屬合法。

## 貳、實體部分：

### 一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人工會於民國(下同)97 年 1 月 6 日成立工會登記證書可憑(申證 1)。申請人工會自 100 年 11 月 24 日起與相對人開始進行團體協商，團體協商期間，曾因相對人對於申請人工會之理事有不當勞動行為，而由貴委員會對相對人為不當勞動行為之裁決(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 年勞裁第 3 號案件及 104 年勞裁第 9 號案件)。又於 105 年 3 月 11 次第 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，即於 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，經 105 年勞裁字第 22 號案件認定構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為在案(申證 2)，已有多次經貴委員會違反誠信協商義務之前例。

(二) 查相對人於 105 年 11 月 25 日第 24 次團體協商會議就資方開會通知 105 年 11 月 18 日(105)安人字第 1050003398 號函進行討論，根據其協商會議紀錄第 10 頁第 189 行以下(申證 3)，討論勞、資雙方建議版本第 40 條條文，資方代表鄭○○表示「這個我們必須依照職工福利條例的規定，這比較沒有在團協上拿出來討論的空間」(第 190 行)、資方代表張○○表示：「……這是全行職工福利委員會裡面所去規範的相關事宜，不是團協裡面的

item」(第 199 行)、資方代表陳○○亦表示「我們都有跟我們的法遵討論過，他也是建議我們不要再團協去談這些職工相關的東西，應該放在職工福利條例裡面.....」(第 200 行)，表示拒絕就第 40 條文協商，經勞工代表林旦川表示：「我想我們今天提出的東西，絕對是團協法理面可以討論的東西，並沒有違法」(第 201 行)後，資方代表張○○仍表示：「.....40 條應該是跟全行同仁都相關，它與工會沒有關聯，它不應該是團協的一部分」(第 204 行)，勞工代表林旦川又詢問：「所以你還是認為 40 條不應該納入討論就對了」，(申證 3)資方代表張○○仍答覆：「我們的立場是他不屬於團協的 item.....」，顯然相對人拒絕就申請人所提對職工福利條例之規定內容進行協商。

- (三) 承前，於雙方勞資關係之脈絡上，相對人有多次違反團體協約誠信協商規定之前例，今又拒不依團體協約法第 12 條第 1 項第 6 款規定，就得於團體協約內約定之「企業福利」事項進行協商，有申證 3 協商會議紀錄所載資方代表發言內容：「這比較沒有在團協上拿出來討論的空間」、「不是團協裡面的 item」、「我們不要在團協去談這些職工相關的東西」、「它與工會沒有關聯，它不應該是團協的一部分」、「我們的立場是它不屬於團協的 item」等語為憑，顯然再次就申請人就職工福利條例之規定所提團體協約之協商，予以拒絕，且更未表示任何正當拒絕之理由，已構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。
- (四) 綜上所述，相對人於 105 年 11 月 25 日第 24 次團體協商會議中，拒絕就職工福利條例之規定內容進行協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為從過去 102 年至今，申請人與相對人之間共有 11 件不當勞裁申請，顯見相對人從勞資脈絡看確實對申請人有敵意。其中 105 年勞裁字第 22 號案(團協)構成不當勞動行為，因此在協商時確實遭相對人不當勞動行為。
- (五) 本件不當勞動行為是以團體協約法第 6 條第 1 項主張不誠信協

商，相對人行為就 105 年 11 月 25 日第 24 次團協會議中，相對人拒絕針對職工福利事項協商，是否構成不當勞動行為，是以該行為是否有不誠信協商為認定要件，非以單一條款作為判斷標準，相對人容有誤解。

(六) 若僅以過去相對人曾就團協草案第 40 條有所討論，即認相對人不構成未誠信協商之要件，顯然忽略 105 年 11 月 25 日第 24 次團協會議相對人完全拒絕職工福利事項進行協商之行為，此與相對人在此之前就第 40 條規定有進行協商無關。

(七) 申請人協商代表林旦川在安泰銀行從事相關業務(授信、徵信、外匯、存款及匯款等)及主管職計二十多年，豈會對所謂資本額、資本公積及增資額差異，焉有不懂之理。資本公積是企業收到的投資者的超出其在企業註冊資本所占份額，以及直接計入所有者權益的利得和損失等。資本公積包括資本溢價(股本溢價)和直接計入所有者權益的利得和損失等。資本溢價是企業收到投資者的超出其在企業註冊資本(或股本)中所占份額的投資。形成資本溢價(或股本溢價)的原因有：溢價發行股票、投資者超額繳入資本等。」。團協第 40 條：「甲方辦理現金增資溢價發行時，應提撥福利金，且不低於增資資本額之百分之五。」清楚載明是依「增資資本額」百分之五的比例提撥福利金，是以「職工福利」會計科目費用支出，分五年分攤(依營利事業所得稅查核準則第 81 條辦理)，非動用「資本額」，而更非動用相對人所稱之「資本公積」，顯然此乃相對人，明知該文義，而故意扭曲解釋為「資本公積」，用以拒絕協商之理由，顯有不誠信協商之故意！相對人是一個專業金融法人，具有相對豐富的公司法規、資本額概念及營所稅之常識，卻反而故意扭取申請人所說的單純增資額 5%之費用提撥，根本非動用資本額或資本公積，完全違反常理。

(八) 104 年 11 月 27 日第 19 次會議紀錄，申請人是將未達共識之條

文放入已討論未有共識之條文之中，若未達成共識，會在下一次或之後的會議中再提出討論。105年11月25日協商會議後皆由申請人代表人林旦川出席會議，相對人團體協商代表人資部最高主管鄭○○協理離職，改由楊○○資深經理為代表，期間無任何協商。直到今年4月，分別於106年04月28日及106年05月26日進行過兩次「會前會」。

- (九) 申請人主張本件裁決申請事項是相對人拒絕就職工福利金條例之規定內容進行協商這個行為，與職工福例內容是否符合法令規定無關。
- (十) 申請人陳報台灣中小企業銀行股份有限公司與台灣中小企業銀行股份有限公司企業工會的團體協約第36條第二項(申證7)，完全與申請人所請求協商之內容相同，顯見是屬於合法之協商內容。申請人並非要求相對人全盤接受，而是相對人全盤不與申請人討論。
- (十一) 請求裁決事項：確認相對人於105年11月25日第24次團體協商會議中，拒絕就職工福利條例之規定內容進行協商，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

## 二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 相對人就申請人所提出之團體協約內容，均秉誠信原則與申請人進行協商，諸多條款經兩造磋商已列入「已達共識條文」，就未達共識條款亦持續協商，相對人為達成協商合意已盡合理之努力，絕無申請人所述之無正當理由拒絕協商情形，申請人徒以相對人不同意單一條款即逕申請不當勞動行為裁決，顯擬透過裁決程序達到強制相對人同意該條款之目的，有違協商之誠信：

1. 勞動部103年勞裁字第52號裁決決定書揭示：「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。」，由上可知，如雙方就對方之提案各自提出對應方案，並就部分內容達成共識，不同意對方提案時亦說明理由，應認資方為達成協商合意已為合理的努力，不得以雇主未全盤接受工會之提案或未同意單一條款，即認為雇主有違反團體協約法第6條第1項不當勞動行為之情事，否則，不啻強制雇主必須全盤讓步或接受工會之提案內容，顯與團體協約法第6條第1項之立法意旨不符。

2. 申請人雖以相對人代表於105年11月25日第24次團體協商會議表達不同意團體協約草案第40條之意見為由，主張相對人違反團體協約法第6條第1項之規定云云。惟查，申請人提出之團體協約草案總計56條，經兩造多次協商，迄今已有高達40條達成共識、2條部份達成共識（相證1），其中，共識之達成主要有三種情形：(1)完全採用申請人之草案版本（包括僅依法調整用語、未變更草案意旨之條款），總計16條；(2)經兩造協商後調整部分內容，總計19條；(3)經兩造協商後同意刪除、不列入團體協約，總計7條。由此足見，兩造對於團協草案互有讓步，故多數條款已有共識。
3. 目前尚未達成共識之條款，大部分係涉及被告之經營決策與管理，包括禁止搭便車條款、人員裁減、優惠退休、合併、改組或轉讓等，以及本件爭議之職工福利金，惟相對人就尚未有達成共識之條款，向來均持續安排協商，並提出對應方案，縱使因窒礙難行而無法完全同意申請人之草案版本，亦說明理由，盡力讓申請人了解相對人之想法及考量，絕無拒絕協商之情事。

(二) 姑不論相對人就申請人所提出之團體協約內容，均秉誠信原則

與之進行協商，如單以協商義務範圍而論，申請人提出之團體協約草案第 40 條內容非相對人有處分權、決定權者，應無團體協約法第 6 條第 1 項之適用：

1. 102 年勞裁字第 61 號裁決決定書揭明：「我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項...等）以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項。然此並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。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。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用。」等語，可悉團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用，需以團體協商內容為雇主可以決定，並協商內容適當為前提，灼然至明。勞動部 103 勞裁字第 8 號裁決決定書同此意旨。
2. 經查，細鐸申請人所提出之團體協約草案第 40 條：「甲方(即相對人)應依據職工福利金條例法定上限標準按月提撥福利金，辦理職工福利事項。甲方辦理現金增資溢價發行時，應提撥福利金，且不低於增資資本額百分之五。」(相證 1)，可知申請

人所提之協商內容，顯有違法，非相對人有權決定之事項，自無團體協約法第 6 條第 1 項規定之適用，悉述如下：

- (1) 按行政院臺 45 內 2706 號函：「至原呈第（三）項請示各事業單位，因擴充營業而增加資本時，是否仍應提撥福利金一節。查職工福利金條例第二條第一款係規定：創立時就其資本總額提撥。本院前令業經以『原條例第二條第一款係規定創立時按資本額提撥福利金增資時自不必提撥』核釋在案。應仍照前令增資時不必提撥福利金之規定辦理。」、行政院 50 年 12 月 18 日臺 50 內字第 7460 號令所示：「民營事業單位增加資本額時，自願就增資部份提撥職工福利金辦理職工福利事業者，如此項支出，可以改善職工生活，增進工作效率，其所提撥之職工福利金，得作為費用列帳分年攤列，但分年攤列之數額，為使盈虧計算趨於合理，並免影響課稅所得起見，應以每年至多不得超過當年期純益額百分之二十之比例為度。」、經濟部九八、一二、二經商字第 0 九八 0 二一六三一三 0 號函：「公司以現金增資溢價之資本公積彌補累積虧損，如該現金增資超過票面金額所得溢價部分，業已實現並累積於帳上者，並已辦妥現金增資登記者，公司嗣後始可決議以資本公積彌補虧損。至於具體個案請參考上開說明辦理。」、經濟部九四·十·六經商字第 0 九四 0 二一四九二四 0 號函：「一、按公司法第 239 條第 1 項規定得以法定盈餘公積及資本公積彌補公司之虧損。而以法定盈餘公積及資本公積彌補虧損，依本部 71 年 9 月 13 日商 33548 號函釋之規定，應以每營業年度終了，在同一會計年度內所發生之本期收益，減除本期成本費用及損失後不足之差額，列於虧損彌補議案內，經股東常會承認，累積於帳上未經彌補之數額為限，尚不得彌補營業年度中間所發生之「本期虧損」。至特別盈餘公積得

否彌補虧損，應視提列時所指定之用途而定，倘為彌補虧損者，其得彌補之範圍與法定盈餘公積及資本公積同。」。

- (2) 資方於增資時雖可自願以增資部分提撥職工福利金，但亦考量課稅所得，每年至多不可提撥超過當年純益額之百分之二十。又公司法第 239 條規定：「法定盈餘公積及資本公積，除填補公司虧損外，不得使用之。但第二百四十一條規定之情形，或法律另有規定者，不在此限。」；最高行政法院 93 年判字第 798 號判決：「行為時公司法第二百三十八條規定『處分資產溢價』應累積為資本公積，且同法第二百三十九條及第二百四十一條規定資本公積除填補公司虧損及撥充股本外，不得使用，其目的乃在避免公司不當發放現金股利損害債權人權益。」；及高雄高等行政法院 95 年訴字第 635 號判決所載：「資本公積係指公司與股東間之股本交易所產生之溢價，包括發行股票溢價、受領股東贈與及其他依財務會計準則公報規定產生者，例如超過面額發行普通股或特別股之溢價、公司因企業併購而發行股票取得他公司股權或資產淨值所產生之股本溢價、庫藏股票交易之溢價、受領股東贈與、長期股權投資所產生之資本公積等。」。故公司若溢價發行時，將同時產生資本公積，且資本公積之運用，因受法令規範禁止，僅得用以撥補公司之虧損，而不得移作他用。
- (3) 申請人所提之協商條文內容乃係溢價發行時，需提列當次增資資本額百分之五以上之資金作為職工福利金。然雖相對人可以自願提撥，惟於一般增資時將受提撥額度之上限，但申請人提出團協草案卻訂有明確之提撥比例下限，顯有相扞格之處，故非相對人可得處分者；再者，申請人所提之協商內容更涉及溢價發行與資本公積之運用，此乃公司法第 239 條所明文禁止者，是故就溢價發行時所募資金之運用，顯非相對人可任意逕為處分者。

(三) 無論團體協約草案第 40 條是否屬兩造負有團體協約義務之事項，相對人就該條文一向秉誠信原則與之進行協商，對於工會的要求已做出具體性或積極性之回答或主張，並無申請人所指無正當理由拒絕協商之情形：

1. 相對人與申請人就團體協約草案第 40 條，除 105 年 11 月 25 日(第 24 次協商)外，另曾於 104 年 11 月 27 日(第 19 次協商)、105 年 4 月 29 日(第 21 次協商)進行討論，相對人並於歷次討論中誠實應對及提出無法接受申請人所提條文之依據與具體說明，實已盡誠信協商義務，就此分別陳明如下：

(1) 104 年 11 月 27 日第 19 次協商：

資方代表劉○○：我們有兩個想法，第一個職福金部分是全體員工的權利也是福利，所以我們建議不要放置團協，因為團協只針對工會會員。第二個依據勞動部針對職福的相關解釋令，基本上是對於成立時，資本額還有員工提撥、營收等等，在增資的部分是不適用的，所以建議這條照現行的作法。

勞方代表林旦川：維持現行的。

資方代表劉○○：對，因為現行就是照法令去提撥。

勞方代表林旦川：增資部分法令也是有規定，不是不適用。

資方代表張○○：增資的部分指的是不是國營事業？並不是一般

勞方代表林旦川：並不是針對國營事業。

資方代表劉○○：職工福利金我們是有查，是針對成立時要一次性的提撥及按月提撥，增資的部分是不適用的。可以查行政院院台 45 內 2706 號函，基本上我們有進一步去瞭解。

資方代表張○○：在勞動部相關函令是可以查的到。

資方代表劉○○：再來我們是覺得要一體適用，既然是法令規定的福利。所以建議不在這特別規範。還是理事長這條再回去研究看看。

勞方代表林旦川：好，先放入未有共識。

議事人員吳○○：第 40 條條文列入已討論未有共識條文。(以上請見相證 3 號第 7 頁編號 73~84)

綜合本次會議過程之紀錄可知，相對人對申請人所提出之系爭條文，雖無法接受，但就該條文確有研究，並提出主管機關之函釋及說明予申請人知悉，同時解釋為何不建議列入團體協約之緣由，足見相對人對申請人之提案已為具體性或積極性之回答或主張，已盡誠實的對應、摸索達成合意可能性之義務。

(2) 105 年 4 月 29 日第 21 次協商：

議事人員常○○：第 39 條列入已達共識條文，採用資方版本。宣讀第 40 條條文。

勞方代表林旦川：目前提撥的是百分之多少？

資方代表張○○：這個要問○○。

勞方代表林旦川：我們這個 5% 是比較高。

資方代表張○○：後面這個是沒有，這個現金增資議價提撥這件事，這個是沒有辦法啦。

勞方代表林旦川：我記得上次增資有提撥啊。

資方代表張○○：我不曉得上次，但這完全沒有規定，我想職工福利金的提撥我們是完全按照法令規定在做。所以我們就建議刪除。因為這個跟團體協約無關啊。就是 for 全體員工福利在做的事情，我們完全按照規定在做提撥，所以為何這個要放到團體協約來，我們不是很清楚這樣的邏輯。他只針對乙方會員，我職工福利金是針對全體員工，不會只針對乙方會員。所以團體協約放入職工福利的 item 是完全不搭。

資方代表陳○○：應該是在職工福利的部分再去討論會比較適合。

資方代表張○○：我們現在每個月都有按照規定包括雇主提撥、包括同仁提撥，都進到職工福利委員會來做一個統籌運用啊。那這個也是全體同仁的 benefit 啊。

（以上請見相證 4 號第 15 頁編號 269~277）

統整本次會議紀錄可悉，雙方代表就職福金是否列入團體協約項目仍持續溝通，資方代表再次陳明無需列入之理由。雖雙方仍然無法取得共識，但雙方的確就是否列入團體協約、列入項目及提撥金額、或應於職工福利委員會討論等均有進行實質之協商，是以相對人應無違背團體協約法第 6 條第 1 項規定之情事可言，洵所無疑。

(3) 105 年 11 月 25 日第 24 次協商：

資方代表鄭○○：這個我們必須依照職工福利條例的規定，這比較沒有在團協上拿出來討論的空間。

勞方代表林旦川：沒有，我第一句話也是依職工福利金條例並沒有違反條例啊！

資方代表張○○：職工福利是全行所有同仁的一致福利，為什麼要放到團協，這是我們一直以來有這樣的詢問。

資方代表鄭○○：我們內部討論的時候也一直在思考這個問題。

資方代表張○○：所以我們的立場每次在討論這個條文的時候，其實跟理事長有說明過了，這是全行職工福利委員會裡面所去規範的相關事宜，並不是團協裡面的 item，這是第一點...

勞方代表林旦川：為什麼不是？

資方代表張○○：第二個部分來講的話，有關現金增資溢價發行要提撥福利金，這個邏輯在哪裡？因為今天...

勞方代表林旦川：顯然各位代表，你們對於團協可以...

資方代表張○○：今天股東把錢拿出來投資公司，要提撥 5% 讓同仁變成是職工福利金，我們真的不知道這個論述跟邏輯在哪裡？

勞方代表林旦川：我這邊可不可以建議一下你們法務人員，對於你們資方代表的團體協商代表再開一下課程，團協的內容是可以討論哪些東西，有關勞工的法令可不可以再辦一次

研習？

資方代表陳○○：我們都有跟我們的法遵討論過，他也是建議我們不要在團協去談這些職工相關東西，應該要放在職工福利條例裡面...。

勞方代表林旦川：我想我們今天提出東西，絕對是團協法裡面可以討論的東西，並沒有違法。

資方代表張○○：職工福利是規範全部的，那理事長這樣講的話那難道第 4 條是不是就變成說依照團協所提供的福利金...。

勞方代表林旦川：為什麼？你們剛剛是說不可以納進來討論，那顯然你們對法令的認知有問題嘛！

資方代表張○○：沒有加入工會的同仁他就不能享受，這是不對的邏輯嘛！因為公司提撥福利金就是對於全行同仁一致適用，而不是說我們提了福利金就一個第 4 條你必須加入工會才能享受福利，這完全是前後矛盾的邏輯。理事長第 40 條我們已經談過很多次，立場也澄清過很多次，40 條應該是跟全行同仁都相關，它與工會沒有關聯，它不應該是團協的一部分。

勞方代表林旦川：所以你還是認為 40 條不應該納入討論就對了。

資方代表張○○：是，我們建議是要刪除。

勞方代表林旦川：好，那就做成會議記錄沒有共識，資方就認為 40 條根本不應該納入討論，應該要刪除。

資方代表張○○：我們的立場是他不屬於團協的 item，職工福利金是全行同仁都可以享受的，第二個我們不理解為什麼現金增資股東拿錢出來要限制 5%變成一個職工福利金，這個理由論述在哪裡？我們也看不到，如果是這樣那是不是銀行收存款也可以收 5%當成福利金，這個沒有任何法律依據的東西怎麼來做，我們也不懂。

資方代表鄭○○：在政府的職工福利金條例裡面，其實也沒有規範到辦理現金增資溢價發行的時候要去提撥，而且增資資本額 5%金額也...

勞方代表林旦川：在勞基法裡面也沒有說二例啊！那為什麼我們可以討論，你們也同意，這個也不是在法律裡面啊！

資方代表張○○：勞基法有啊！

勞方代表林旦川：勞基法沒有二例。

資方代表張○○：那是後來才以發明的名詞，一例一休。

資方代表鄭○○：勞基法有註明例假日，是一例還是兩例的問題。

勞方代表林旦川：我覺得那不是個正當的理由嗎？如果一切都是法律規定以內，那我們還需要坐在這裡談團協嗎？

資方代表張○○：你 40 條任何人都可以開價，就像我講收存款要跟存款戶講收 5%給安泰銀行做員工福利，這個不 make sense 吧！

勞方代表林旦川：你們基本心態有法律規定在法令規定範圍

內才可以嘛！所以我才覺得你們才不 make sense 吧！你們一切希望說有法律規定才在法律規定範圍內討論嘛！那這樣大家都不需要坐在這裡談團協了嘛！

資方代表張○○：那以後誰還願意來當銀行的股東呢？

資方代表陳○○：這條我們是不是先列沒有共識，但後面你也許可以回去想想看...（相證 2 第 10~12 頁編號 190~219）

綜覽本次會議過程可知，相對人考量系爭條文如列入團體協約中將有窒礙難行之處，遂積極向申請人具體說明可能面臨之問題，包含適法性的疑慮、團體協約適用範圍與職工福利金適用範圍的衝突、該條與團協草案中之禁止搭便車條款之適用衝突、股東權益保障及公司募資的問題等，顯徵相對人並無對該團體協約內容拒絕協商，反係申請人就相對人之疑問均未提出任何說明依據及正面回覆，而僅泛稱條文內容均為團體協約可討論者，更言縱於法令之外，亦可協商云云，實對於協商之達成，無甚助益。

2. 細觀兩造就系爭條文之歷次討論，可知相對人不僅是聽取申請人之要求，於第 19 次協商中，具體援引所查詢之函釋表示系爭條文適法性上之問題，並且提及團體協約適用範圍與職工福利金適用範圍之衝突；另於第 21 次協商中，相對人再次表示團體協約適用範圍與職工福利金適用範圍之扞格；再於第 24 次協商中重申適法性及適用範圍的疑慮，確有就申請人所提之內容誠實、盡力予以回覆，當屬依誠信原則進行協商，而無違反團體協約法第 6 條之虞，彰彰明甚。申請人就相對人協商已具體提出之說明與回應，均略而不論，單單擷取第 24 次協商之部分內容，逕指摘相對人拒絕協商，顯故意曲解事實、斷章

取義，自無足採。

(四) 相對人於協商中之用語，僅對協商內容意見之表達，而非拒絕協商，不容申請人故為誤導：

1. 申請人略以相對人於第 24 次協商中所言之內容，諸如不是團體協約的 item 等語，主張相對人無正當理由拒絕協商，有違團體協約法第 6 條云云。然相對人並無拒絕協商，且已按誠信原則進行協商，業如前述。再依 104 年勞裁字第 52 號裁決決定書意旨，於協商過程中，勞資雙方本可就協商內容表示意見，且表示不利於他方之意見或否決議案內容之主張，非即屬拒絕協商。
2. 查，相對人固於協商過程中主張團體協約條文中不宜納入職工福利金之規範，並以此言詞陳述之立論基礎，然相對人並非毫無理由之盲目反對或拒絕，而係基於適法性、適用範圍衝突等疑慮而進行意見之表達，並非申請人所述之無正當理由拒絕協商，蓋若如申請人所言，則相對人實無必要與之前後多次協商，且多次、反覆陳明疑慮所在，並舉明無法接納之理由。

(五) 因內政部函釋最高提撥上限為純益額 20%(參答辯(一)書第 12 頁第 12 行)，無法預估當年度純益額 20% 為多少，按申請人團體協約條文第 40 條，是以增資額 5% 為下限，兩者何者為高無法預估，故有產生一定衝突之機率。

(六) 申請人稱雙方間具有多起裁決案件，故相對人對其懷有敵意云云，然相對人向秉誠信原則與申請人進行協商，申請人所稱，要無可採：

1. 申請人主張：自 102 年至今，已提起多件與相對人有關之不動勞動行為裁決案件（簡稱勞裁案件，下同）申請，足見相對人

對申請人之行為多有惡意及敵視。故本案件中，相對人亦係以相同之惡意拒絕協商，自構成違反誠信協商義務之不當勞動行為云云。然申請人縱提出多件勞裁案件申請，惟後續仍須交由裁決會進行審理判斷，不得以提出申請本身即謂相對人存在不當勞動行為，至為顯然。

2. 申請人與相對人之間歷來雖有數件勞裁案件，惟該等案件多經相對人以協商之誠意嗣後達成和解，故申請人以上開裁決案件，認相對人於本件亦對其具有敵意，拒絕與之協商，而構成不當勞動行為之情形，實無理由。

(七) 相對人依申請人所提出之協商方式，進行後續團體協商之討論，可證相對人就協商之內容、協商之進行方式，均尊重申請人之意見，實已盡協商之誠信義務：

1. 申請人代表人林旦川於 105 年 11 月 25 日第 24 次團體協商會議中，向相對人提出於正式團體協商前，由雙方各推派代表針對未達共識之條文做會前會之討論，待雙方達成初步共識後，再召開下一次之團體協商(參相證 2，第 12 頁，第 220 行)。申請人此舉已單方面變更雙方已有共識之協商方式，惟相對人雖有疑慮(相證 2，第 12 頁，第 231 行)，然為盡誠信協商義務，仍同意慎重考慮申請人提出之協商方式，顯見相對人確係致力探求雙方共識之可能。
2. 相對人與申請人代表人復於 106 年 3 月 13 日召開會談，再次確認會前會之協商模式確係可行(相證 11)。此後至今，相對人即遵照申請人之建議，踐行會前會之程序。雙方至今已分別於 106 年 4 月 28 日以及 5 月 26 日各召開一次會前會，106 年 4 月 28 日之會前會係針對團協草案第 4 條、第 8 條、第 9 條進行討論；106 年 5 月 26 日之會前會則針對團協草案第 15 條、

第 16 條、第 19 條及第 51 條進行討論。在每次會議進行之前，雙方對於開會之時間、地點與討論內容皆進行充分討論與確認，依雙方往來之電子郵件內容即知。如 106 年 4 月 28 日會前會聯絡事項之電子郵件內容：「Dear 理事長：有關團協會議後續進行部分，上次第 24 次團協會議及第 106/03/13 與理事長會面時，提議勞資雙方各推派一名代表先行討論之建議是可行的，故資方代表則由人力資源部楊資深經理○○出席，下次會議（第 25 次）時間邀約為 106/04/14 下午 16 時，場地在台北 101 大樓 40 樓 402 會議室（靠近人力資源部）不知理事長方便嗎？或是提前日期呢？另外 106/04/14 會議預定討論條文部分，不知理事長有無其他想法？以上煩您回復告知，謝謝！」及申請人代表人於 106 年 3 月 23 日回覆：「來信收到，謝謝！1 時間地點無異議。2. 預定討論條文無特別想法，惟 4/14 預計討論的條文希望十日前能先告知。3. 4/14 參加人員是全體代表？還是只有楊資深經理和我？4. 如果 4/14 參加人員是全體代表，楊資深經理和我的會前會是何時？5. 會前會預計討論的條文希望會前會前十日前能先告知。」，亦即 106 年之二次會前會召開前，相對人均會主動通知申請人代表人與會之時間地點，並附上擬討論之條文內容，確保申請人代表人充分掌握會前會之相關資訊。故如謂相對人未有與申請人針對未達共識團協調文協商之誠意，實與事實明顯悖離。

(八) 申請人所提之團體協約草案第 40 條之內容顯與強制規範相悖，而非相對人得以處分及決定者，故無團體協約法第 6 條第 1 項之適用

1. 申請人辯稱團體協約中之文字係以增資資本額進行提撥，並且會計項目是以職工福利金列計為費用，故除未動支當次增資發

行之資本額外，更未動用相對人所稱之資本公積，故相對人執此理由拒絕同意，屬違背誠信協商義務云云。按公司法第 156 條規定：「股份有限公司之資本，應分為股份，每股金額應歸一律，一部分得為特別股；其種類，由章程定之。」；及公司法第 140 條規定：「股票之發行價格，不得低於票面金額。但公開發行股票之公司，證券管理機關另有規定者，不在此限。」。可知公司於發行股票所取得之資金，即屬於公司之股本。次按學者整理我國溢價發行實務之情形：「當股票在發行時的價格高於股票面額，稱之為『溢價發行』；相對的，若股票發行時發行價格低於股票面額時，便稱之為『折價發行』。此外，在股東所繳納的資本額中，相當於面額的部分稱之為『法定資本』，亦稱為『股本』；而超過於面額的部分稱為『超面額股本』，我國公司法又稱為『資本公積』」。從而可知公司溢價發行股票時，除產生股本外，亦將產生資本公積。

2. 再按團體協約草案第 40 條規定：「甲方應依據職工福利金條例法定上限標準按月提撥福利金。甲方辦理現金增資溢價發行時，應提撥福利金，且不低於增資資本額之百分之五。」。可證申請人雖以會計科目認列為由，辯稱該條文內容並未影響相對人以現金增資方式所取得之股本及資本公積云云，然按條文文義解釋，顯非如此。蓋依文義解釋，申請人顯係要求相對人自現金增資溢價發行所取得之資金中，提撥不低於百分之五的資金作為職工福利金，顯影響相對人實際取得資金，即減少相對人之股本與資本公積之收入，灼然至明。
3. 再者，按公司法第 239 條規定：「法定盈餘公積及資本公積，除填補公司虧損外，不得使用之。但第二百四十一條規定之情形，或法律另有規定者，不在此限。」；公司法第 241 條規定：「公司無虧損者，得依前條規定股東會決議之方法，將法定盈餘公積及下列資本公積之全部或一部，按股東原有股份之比例

發給新股或現金：一、超過票面金額發行股票所得之溢額。二、受領贈與之所得。前條第五項、第六項規定，於前項準用之。以法定盈餘公積發給新股或現金者，以該項公積超過實收資本額百分之二十五之部分為限。」。

4. 綜上可知，公司辦理溢價發行時，募得之資金應先分別認列為法定資本及資本公積，且於將之累積於帳上，並辦妥現金增資登記後，始得經股東會決議承認而撥於填補虧損所用，或依公司法第 241 條規定辦理。申請人要求相對人於現金增資溢價發行時，提撥不低於該次增資發行資本額百分之五作為職工福利金，將動支到資本公積，顯然違反公司法對於資本公積之使用限制，彰彰明甚。

(九) 會前會的模式是申請人代表人於 105 年 11 月 25 日第 24 次團協會議中向相對人提議的協商模式，相對人雖認為此有單方面變更雙方以往協商模式疑慮，然為盡誠信協商義務，仍同意慎重考慮申請人提出之協商方式。於 106 年 4 月 28 日、5 月 26 日及 7 月 5 日雙方已召開 3 次會前會，每次開會前，相對人均會主動通知申請人工會代表人與會之時間地點，並附上已討論之條文內容，確保申請人工會代表人充分掌握會前會之相關資訊，顯見相對人確實有強烈意願與申請人代表人達成初步合意，而非拒絕協商。

(十) 相對人並無全盤接受申請人要求之義務，只要相對人針對申請人之要求具體提出回應，縱未全盤接受申請人之要求，亦非違反誠信協商。實則，本件相對人在協商時最大考量疑慮，即申請人所要求團體協約草案第 40 條本身之適法性，申請人於該條要求相對人辦理現金增資溢價發行時，應提撥福利金且不低於增資資本額之 5%，然而申請人要求現金增資溢價發行中提撥職工福利金，將實際影響相對人實際取得的資金及減少相對人之

股本與資本公積之收入，然而此將違反公司法第 239 條，資本公積除填補公司虧損外不得使用之規定，何況依據經濟部函釋，資本公積填補虧損一事，尚須經由股東會決議承認，故申請人之要求非但違反資本公積之法定用途，更有罔顧相對人公司股東權益之虞，其違法情事甚為明顯，申請人僅舉申證 7 其他台灣中小企業銀行團體協約第 36 條之內容，並不足以證明該內容即具合法性。

- (十一) 但相對人迄今就 40 條部分仍僅為「建議刪除」，可見相對人並未有通盤拒絕協商之情形。
- (十二) 相對人於歷次協商中均希望申請人可就禁止搭便車條款與第 40 條衝突之部分，及股東權益部分進行說明，適才申請人亦表示其於協商過程中並未提出申證 7 及補充說明一書第 5 項之說明，可證明申請人於協商過程中，並未具體回應相對人所提出之疑慮，即不可以之指摘相對人未盡誠信協商義務。
- (十三) 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) 申請人所提出之團體協約草案第 40 條之內容為：「甲方(即相對人)應依據職工福利金條例法定上限標準按月提撥福利金，辦理職工福利事項。甲方辦理現金增資溢價發行時，應提撥福利金，且不低於增資資本額百分之五。」
- (二) 雙方於 104 年 11 月 27 日第 19 次、105 年 4 月 29 日第 21 次及 105 年 11 月 25 日第 24 次團體協商會議中，均有就團體協約草案第 40 條為發言。

### 四、 本案爭點：

105 年 11 月 25 日雙方第 24 次團體協商會議就團體協約草案第

40 條為討論時，相對人協商代表所為之言論，有無違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之誠信協商義務而構成不當勞動行為？

#### 五、 判斷理由：

- (一) 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）。再者，判斷雇主是否盡誠信協商義務，應就歷次協商之過程尤其是發言之內容，前後一體觀察，始能正確判斷之，尚不得僅擷取協商過程中雇主或其代理人片段之言論內容，遽予認定其有違反誠信協商義務之情事。
- (二) 為釐清雙方於第 24 次團體協約會議前，究有無對團體協約草案第 40 條之內容為討論之事實，茲依據雙方於 104 年 11 月 27 日之第 19 次及 105 年 4 月 29 日之第 21 次團協會議記錄之內容，分別觀察如下：
1. 依 104 年 11 月 27 日雙方第 19 次團體協商會議記錄所示，相對人代表劉○○發言稱：「我們有兩個想法，第一個職福金部分是全體員工的權利也是福利，所以我們建議不要放置團協，因為團協只針對工會會員。第二個依據勞動部針對職福的相關解釋令，基本上是對於成立時資本額，還有員工提撥、營收等等，在增資的部分是不適用的，所以建議這條照現行的作法。」、申請人代表林旦川：「維持現行的。」、劉○○：「對，因為現行就是照法令去提撥。」、申請人代表林旦川：「增資部分法令

也是有規定，不是不適用。」、申請人代表張○○：「增資的部分指的是不是國營事業？並不是一般（公司）」、林旦川：「並不是針對國營事業。」、劉○○：「職工福利金我們是有查，是針對成立時要一次性的提撥及按月提撥，增資的部分是不適用的。可以查行政院院台 45 內 2706 號函，基本上我們有進一步去瞭解。」、張○○：「在勞動部相關函令是可以查的到。」、劉○○：「再來我們是覺得要一體適用，既然是法令規定的福利。所以建議不在這特別規範。還是理事長這條再回去研究看看。」、林旦川：「好，先放入未有共識。」(相證 3：73~84 行)。

2. 依 105 年 4 月 29 日雙方第 21 次協商會議記錄所示，申請人代表林旦川：「目前提撥的是百分之多少？」、張○○：「這個要問○○。」、林旦川：「我們這個 5% 是比較高。」、張○○：「後面這個是沒有，這個現金增資溢價提撥這件事，這個是沒有辦法啦。」、林旦川：「我記得上次增資有提撥啊。」、張○○：「我不曉得上次，但這完全沒有規定，我想職工福利金的提撥我們是完全按照法令規定在做。所以我們就建議刪除。因為這個跟團體協約無關啊。就是 for 全體員工福利在做的事情，我們完全按照規定在做提撥，所以為何這個要放到團體協約來，我們不是很清楚這樣的邏輯。他只針對乙方會員，我職工福利金是針對全體員工，不會只針對乙方會員。所以團體協約放入職工福利的 item 是完全不搭。」、資方代表陳○○：「應該是在職工福利的部分再去討論會比較適合。」、張○○：「我們現在每個月都有按照規定包括雇主提撥、包括同仁提撥，都進到職工福利委員會來做一個統籌運用啊，那這個也是全體同仁的 benefit 啊。」(相證 4：第 15 頁 269~277 行)。

3. 綜合上述 2 次會議紀錄之內容可知，相對人之協商代表於第 19 次及第 21 次協商會議中，對申請人所提出之草案第 40 條之內容，雖表示無法接受，但就該條文確有說明為何不建議列入團

體協約條文之理由，並提出與相對人相同見解之主管機關函釋作為佐證，應認相對人之協商代表於第 19 次及第 21 次之團協協商會議中，已就無法接受草案第 40 條之理由已盡充分說明之義務。

(三) 105 年 11 月 25 日雙方第 24 次團體協商會議就團體協約草案第 40 條為討論時，相對人協商代表所為之言論，並無違反誠信協商義務：

1. 105 年 11 月 25 日第 24 次協商會議，雙方對團協草案第 40 條之發言內容如下：

相對人代表鄭○○：「這個我們必須依照職工福利條例的規定，這比較沒有在團協上拿出來討論的空間。」、勞方代表林旦川：「沒有，我第一句話也是依職工福利金條例並沒有違反條例啊！」、張○○：「職工福利是全行所有同仁的一致福利，為什麼要放到團協，這是我們一直以來有這樣的詢問。」、鄭○○：「我們內部討論的時候也一直在思考這個問題。」、張○○：「所以我們的立場每次在討論這個條文的時候，其實跟理事長有說明過了，這是全行職工福利委員會裡面所去規範的相關事宜，並不是團協裡面的 item，這是第一點...」、「第二個部分來講的話，有關現金增資溢價發行要提撥福利金，這個邏輯在哪裡？因為今天...」、「張○○：「今天股東把錢拿出來投資公司，要提撥 5% 讓同仁變成是職工福利金，我們真的不知道這個論述跟邏輯在哪裡？」、林旦川：「我這邊可不可以建議一下你們法務人員，對於你們資方代表的團體協商代表再開一下課程，團協的內容是可以討論哪些東西，有關勞工的法令可不可以再辦一次研習？」、陳○○：「我們都有跟我們的法遵討論過，他也是建議我們不要在團協去談這些職工相關東西，應該要放在職工

福利條例裡面...」、林旦川：「我想我們今天提出東西，絕對是團協法裡面可以討論的東西，並沒有違法。」、張○○：「職工福利是規範全部的，那理事長這樣講的話那難道第4條是不是就變成說依照團協所提供的福利金...」、林旦川：「為什麼？你們剛剛是說不可以納進來討論，那顯然你們對法令的認知有問題嘛！」、張○○：「沒有加入工會的同仁他就不能享受，這是不對的邏輯嘛！因為公司提撥福利金就是對於全行同仁一致適用，而不是說我們提了福利金就一個第4條你必須加入工會才能享受福利，這完全是前後矛盾的邏輯。理事長第40條我們已經談過很多次，立場也澄清過很多次，40條應該是跟全行同仁都相關，它與工會沒有關聯，它不應該是團協的一部分。」、林旦川：「所以你還是認為40條不應該納入討論就對了。」、張○○：「是，我們建議是要刪除。」、林旦川：「好，那就做成會議記錄沒有共識，資方就認為40條根本不應該納入討論，應該要刪除。」、張○○：「我們的立場是他不屬於團協的item，職工福利金是全行同仁都可以享受的，第二個我們不理解為什麼現金增資股東拿錢出來要限制5%變成一個職工福利金，這個理由論述在哪裡？我們也看不到，如果是這樣職工福利是全行所有同仁的一致福利，為什麼要放到團協，那是不是銀行收存款也可以收5%當成福利金，這個沒有任何法律依據的東西怎麼來做，我們也不懂。」、鄭○○：「在政府的職工福利金條例裡面，其實也沒有規範到辦理現金增資溢價發行的時候要去提撥，而且增資資本額5%金額也...」，有該次之會議記錄(相證2)可稽，其內容並為雙方所不爭執。

2. 經查，申請人代表固於會議中表示：「資方就認為40條根本不應該納入討論，應該要刪除」云云。惟依當日相對人代表所為之發言可知，其建議刪除第40條係以：職工福利金是相對人

全行所有員工之福利，與工會沒有直接關聯，亦即並非是工會會員始得享有職工福利金之福利，故不應列為團體協約之條文；又現金增資溢價發行股份時，出資購買增資股者為股東，似無要求股東要將增資金額之 5% 作為職工福利金之理，且職工福利金條例中亦無於溢價發行增資股時，須提撥其中一定比例金額作為職工福利金之規定等為其主要理由，故認該條不應列為團協草案之條文。而上述相對人對於團協草案第 40 條之意見，曾於第 19 次及第 21 次之團協會議中已作充分說明，復於第 24 次之協商會議中再次為詳細之說明，實與完全不對該條進行討論之情形不同。則申請人主張相對人於第 24 次團協會議拒絕就草案第 40 條內容進行協商云云，與事實並不相符，其主張自非可採。

3. 依上，就申請人提出之團協草案第 40 條之內容，相對人除於第 19、21 次之團協會議中已就所以建議刪除該條之理由為說明，復於第 24 次之團協會議中再次說明其所持之理由，並仍建議刪除該條，則相對人對於工會提出之團協草案第 40 條之內容，於三次之協商會議中反復說明所以不能接受之論據，就雙方歷次協商之過程及其發言內容前後一體觀察，足認相對人已就該條為充分之說明，縱無法達成合意，揆諸首揭說明，相對人應無違反誠信協商義務之情事。
4. 申請人雖表示：「相對人明知該（指團協草案第 40 條）文義，而故意扭曲解釋為「資本公積」，用以拒絕協商之理由，顯有不誠信協商之故意」（參見 106 年 6 月 27 日補充說明（一）第 5 項），惟申請人嗣後主張，本件裁決申請事項是相對人拒絕就草案第 40 條內容進行協商這個行為，與職工福利內容是否符合法令規定無關（106 年 7 月 6 日補充說明（二）狀第三項），則本會自無庸對雙方團協草案第 40 條之內容是否符合法令一事為審酌。又 106 年 7 月 6 日第二次調查會時就本會詢問：「補

充說明（一）第 5 項及申證 7 即台灣中小企業銀行股份有限公司與台灣中小企業銀行股份有限公司企業工會的團體協約，在協商中有無提出？」時，答稱：「我們沒機會提出來，沒能進入討論就被相對人拒絕了，實際上根本沒有公司法限制的問題。」云云。經查，相對人自第 19 次團協會議時起 3 次討論草案第 40 條內容，均有提出職工福利是全行所有同仁的一致福利，不宜放入團體協約之內；於溢價發行增資股時，無要求股東將增資金額之 5% 作為職工福利金之理由及依據，已如前述；而上述 3 次之會議時間分別為 104 年 11 月 27 日、105 年 4 月 29 日及 105 年 11 月 25 日，歷時將近 1 年，申請人代表自有充分時間得於上述會議中，說明相對人上述之意見何以不能接受之理由；及依其主張之資本公積之定義觀察，於增資金額中提撥一定比例作為福利金並無違反相關法令；更可提出台灣中小企業銀行股份有限公司的團體協約第 36 條第 2 項之內容作為佐證。惟申請人於上述 3 次會議中均未為說明及提出台灣中小企業銀行股份有限公司團體協約，則申請人以相對人於第 24 次團協會議中拒絕就團協草案第 40 條為討論云云，既與上述本會認定之事實不符，其主張即非可採。

六、綜上所述，相對人之協商代表於雙方第 19 次及第 21 次團協會議中，對申請人所提出之團協草案第 40 條之內容，雖表示無法接受，但就該條文確有說明為何不建議列入團體協約條文之理由，並提出與相對人相同見解之主管機關函釋作為佐證；復於 105 年 11 月 25 日第 24 次團協會議中雙方就該條為第 3 次之討論時，再次反復說明其所持之理由，就雙方上述協商之過程及其發言內容前後一體觀察，足認相對人已就該條為充分之說明，縱雙方對該條無法達成合意，相對人亦無違反誠信協商義務，自不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。從而，申請人主張相

對人於第 24 次團協會議中，拒絕就團協草案第 40 條之內容進行協商，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，為無理由，應予駁回。

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，本件裁決請求為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項、第 51 條第 1 項規定，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

康長健

劉師婷

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 8 月 1 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。