

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 18 號

3 【裁決要旨】

4 日本法上對於工會委任第三人擔任協商代表，並無嚴格加以限制，
5 且對於工會委由上級工會幹部擔任協商代表，雇主亦應予以尊重。
6 惟我國就團體協約協商代表之選任程序，係依團體協約法第 8 條第
7 1 項之規定，同條第 2 項則規定：「前項協商代表，以工會或雇主
8 團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。」則團體協約
9 之協商代表應專以工會或雇主團體之會員為限，否則工會應經雇主
10 為書面同意，惟雇主則無此限制。而在我國之團體協約協商實務
11 上，因協商內容可能廣涉其他領域之專業知識，而非無容許非會員
12 之專業人士參與團體協商之必要，在現行團體協約法訂有上開規範
13 下，限制工會借重外部專業人員協助，違反勞資對等原則，形成協
14 商程序上不對等的情形，此亦為我國工會協商時所面臨之困境。我
15 國團體協約法既未如日本勞動組合法第 6 條之規定，反而有團體協
16 約法第 8 條第 2 項上述限制，於解釋上，為免協商程序不對等，維
17 持勞資雙方對等以公平進行團體協商，團體協約法第 8 條第 2 項應
18 予限縮解釋。對此，本會亦早於 103 年勞裁字第 43 號裁決決定意旨
19 揭櫫：「團體協約法第 8 條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不
20 在此限，申言之，雇主之協商代表不受本條之拘束，得委任第三人
21 擔任協商代表，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，
22 工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯
23 然有失勞資雙方對等，公平進行團體協商之精義，故團體協約法第

1 8 條所定協商代表專以工會之會員為限一節，應予限縮解釋，方屬
2 公平。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會
3 場，擔任輔助，協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記
4 錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未
5 直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面
6 同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制。」以使勞資雙
7 方在現行團體協約法第 8 條第 2 項之限制下，衡平勞資雙方於協商
8 程序上不對等的情形，合先敘明。

9

10 **【裁決本文】**

申 請 人：元大商業銀行股份有限公司受僱人員企業工會

代 表 人：黃○○

住：高雄市

代 理 人：陳金泉律師、葛百鈴律師、吳宗奇律師

設：明理法律事務所

地址：臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

相 對 人：元大商業銀行股份有限公司

設：臺北市松山區敦化南路 1 段 66、68 號

代 表 人：翁健

設：同上

代 理 人：李甲○○、段○○、李乙○○

設：臺北市松山區敦化南路 1 段 66、68 號

11

1 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
2 （下稱本會）於民國（下同）111 年 2 月 18 日詢問程序終結，並於同
3 日作成裁決決定如下：

4 主 文

- 5 一、 相對人於民國 110 年 4 月 6 日拒絕申請人之上級工會即全國金
6 融業工會聯合總會顧問韓○○秘書長進入團體協商會場擔任申
7 請人方之諮詢顧問輔助工作之行為，構成違反團體協約法第 6
8 條第 1 項之不當勞動行為。
- 9 二、 相對人於本件團體協約協商期間，應容許申請人上級工會即全
10 國金融業工會聯合總會韓○○秘書長於團體協約續約協商時，列
11 席擔任申請人方之諮詢顧問輔助工作。
- 12 三、 申請人其餘請求駁回。

13 事實及理由

14 壹、 程序部分：

- 15 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
16 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
17 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
18 由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規
19 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
20 定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條
21 第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」
- 22 二、 依申請人於 110 年 5 月 4 日(本部收文日)向本會提出之裁決申

1 請書，其請求裁決事項為：「一、請求確認相對人於民國 110
2 年 4 月 6 日拒絕申請人之上級工會即全國金融業工會聯合總會
3 顧問韓○○秘書長進入團體協商會場擔任申請人方之諮詢顧問
4 輔助工作之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞
5 動行為。二、請求命相對人於團體協約協商期間應不得拒絕申
6 請人之上級工會即全國金融業工會聯合總會韓○○秘書長顧問
7 韓○○進入團體協商會場擔任申請人方之諮詢顧問輔助工作。三、
8 請求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將本裁
9 決決定主文以 16 號標楷體公告於相對人官方網站([https://www.](https://www.yuantabank.com.tw/bank/)
10 [yuantabank.com.tw/bank/](https://www.yuantabank.com.tw/bank/))首頁及公司公告系統 30 日，並將事證
11 送交勞動部存查。」查申請人主張相對人 110 年 4 月 6 日拒絕
12 上級工會秘書長進入團體協商會場輔助申請人之行為構成違反
13 團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，於 110 年 5 月 4 日
14 提起本件裁決之申請，尚未逾 90 日法定期間，其申請符合勞
15 資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。

16 貳、實體部分：

17 一、申請人之主張及請求：

18 (一)本件事實經過：

- 19 1. 緣本件申請人元大商業銀行股份有限公司受僱人員企業工會
20 (申證 1) 更名前為高雄市大眾商業銀行股份有限公司企業工
21 會，因元大金控併購大眾銀行，為此大眾銀行於 107 年 1 月 1
22 日與相對人元大商業銀行股份有限公司(下稱元大銀行)合併，
23 由元大銀行為存續公司，大眾銀行為消滅公司，申請人遂於 110

1 年 2 月間更名為元大商業銀行股份有限公司受僱人員企業工
2 會。

3 2. 兩銀行合併時，為妥善照料員工權益，申請人工會即與資方完
4 成團體協約之簽署，該團體協約為期三年，及至兩造間團體協
5 約將到期之際（109 年 12 月 31 日到期），申請人工會遂以申
6 證 3 所示 109 年 9 月 29 日函文函請相對人與申請人工會進行
7 團體協約協商，並期併同申請人工會前於 107 年 6 月 25 日所
8 提若干條款共同討論，進而完成雙方團體協約之續約，以保申
9 請人工會會員權益。未料，相對人根本無意與申請人工會進行
10 誠信協商，刻意延宕，於收受前開函文後一個多月毫無任何回
11 應，及至申請人工會以申證 4 去函特定協商會議期日後，相對
12 人才以申證 5 函文稱申請人工會提議之日期不方便與會，多次
13 聯繫後，相對人始勉強於 109 年 11 月 19 日與申請人工會召開
14 會議（申證 6）。然令申請人工會傻眼的是，109 年 11 月 19 日
15 協商會議進行之際，相對人卻突然提出申請人須與另一工會先
16 行協商完成統一版本後才願意與申請人工會續談團協（申證 6
17 會議記錄參照）。申請人工會當下即表異議，表示相對人不應
18 透過另一工會來阻擾協商；後續相對人於 109 年 11 月 30 日協
19 商會議中卻還是一樣舊事重提，要求兩工會共同推舉協商代表
20 （申證 7），就此資方惡意阻攔，申請人工會同樣表示異議並告
21 知相對人不能據此拒絕協商（申證 8）。無奈，相對人根本不願
22 遵從團體協約法規定，毫無協商誠意，同年 12 月 14 日與同年
23 月 29 日協商會議時還是要求申請人工會與另一工會共推代表，

1 甚至提及不續約亦無損及會員權益，明顯拖延，延宕而毫無誠
2 信進行團體協約協商（申證 9、10）。

3 3. 眼見時間已過三個月，及至 110 年 1 月的協商會議，相對人還
4 是堅持前開立場（申證 11），使兩造協商歷經數月仍毫無任何
5 實質進展。申請人工會見此憂心如焚，遂商請上級工會即全國
6 金融業工會聯合總會祕書長韓○○協助，同時因韓○○亦為勞動
7 部委聘之團體協約入廠輔導專家，理應能協助申請人工會與相
8 對人間的團體協約進行。是申請人工會遂於 110 年 3 月 24 日
9 發函通知相對人，將於 110 年 4 月 6 日協商會議時，商請韓○○
10 祕書長擔任工會協商顧問，在場協助進行團體協約之協商（申
11 證 12）。惟相對人收受前述申請人工會通知後，即由相對人協
12 商代表張○○女士以電話向申請人工會理事長說明不願讓韓○○
13 入場，擔任工會顧問（參申證 18、申證 19、申證 20），申請人
14 工會表示目前雙方協商處於僵局而毫無進展，工會方確實有此
15 需求；即至 110 年 4 月 6 日下午兩時雙方原訂協商會議之際，
16 申請人工會協商代表偕同韓○○祕書長抵達元大金控大樓欲進
17 入開會，無奈遭相對人拒絕。就此，申請人工會旋再以申證 13
18 函文要求相對人說明何以拒絕上級工會祕書長入內，同時表明
19 如無正當理由拒絕，此明顯屬於違反誠信協商之舉，申請人工
20 會將依法提出裁決救濟，相對人卻完全相應不理，為此申請人
21 工會不得已只能提出本件裁決救濟，以維己身權益。

22 (二) 請求確認相對人於民國 110 年 4 月 6 日拒絕申請人之上級工會即
23 全國金融業工會聯合總會顧問韓○○祕書長進入團體協商會場擔

1 任申請人方之諮詢顧問輔助工作之行為，構成違反團體協約法
2 第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

3 1. 按團體協約法第 6 條第 1 項明文規定：「勞資雙方應本誠實信
4 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，
5 無正當理由者，不得拒絕。」；團體協約法第 6 條第 1 項後段
6 課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方
7 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
8 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
9 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。
10 就本件而言，申請人工會早從 109 年 9 月 29 日去函通知相對
11 人要求進行團體協約之協商，無奈相對人假意協商，雖形式上
12 與申請人工會開會討論，但實則毫無進展，歷經數月僅係一再
13 要求申請人工會與另一工會共推代表，甚至泛稱如無續約亦無
14 損會員權益。是相對人如此消極以對，虛假敷衍，拖延協商，
15 本已屬違反誠信協商義務之舉。

16 2. 申請人工會眼見協商毫無實質進展，遂向上級工會全國金融業
17 工會聯合總會尋求協助，並敦請上級工會祕書長韓○○擔任工
18 會方協商顧問，以利促進協商，讓雙方協商可以順利進行。就
19 此，敬請參諸貴會早以 103 年勞裁字第 43 號裁決決定意旨清
20 楚揭櫫：「本會認為：團體協約法第 8 條規範對象僅限於工會
21 或雇主團體，雇主不在此限，申言之，雇主之協商代表不受本
22 條之拘束，得委任第三人擔任協商代表，而如果雇主得委任第
23 三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，

1 反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等，公平進
2 行團體協商之精義，故團體協約法第 8 條所定協商代表專以工
3 會之會員為限一節，應予限縮解釋，方屬公平。易言之，企業
4 工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助，協
5 助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於
6 第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針
7 對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面
8 同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制。」（申證
9 14），申請人工會商請上級工會秘書長到場協商，擔任顧問諮
10 詢，本無須相對人同意，相對人實無權拒絕申請人之上級工會
11 顧問韓○○秘書長入場參與協商會議。無奈，相對人卻蓄意違反
12 誠信協商義務，根本毫無協商真意，申請人就申證 12、申證 13
13 之函文，皆已合法送達（參申證 15），然而申請人皆未收受相
14 對人之回覆。此外，不僅於 110 年 4 月 6 日會議前即表示不希望
15 韓○○秘書長在場（參申證 18、申證 19、申證 20），當天更
16 直接拒絕韓○○秘書長進入協商會議會場！由此可見，相對人
17 對於韓○○秘書長自始即有排斥之主觀想法。相對人如此行為，
18 確實已然有礙團體協商之進行，構成違反團體協約法第 6 條第
19 1 項誠信協商原則之不當勞動行為甚明。

- 20 3. 且就前述相對人協商代表張○○女士以電話向申請人工會理事
21 長說明不願讓韓○○入場，擔任工會顧問一節，參 110 年 3 月
22 30 日雙方之 Line 電話錄音（申證 19）及錄音譯文（申證 20）
23 相對人公司人資長張○○所述「...你們有邀請韓○○當顧問要出

1 席，但是我可能要必須說明，因為銀行高層就是非常不同意，
2 不同意說你們邀請外部顧問進來，當然依照這個規定你們是可以的，但是我還是要代表銀行董總表達他們的想法，我們就是
3 不要外人進來，要就我們兩邊勞方資方代表來協商就好，這個
4 跟我之前你曾經提過，我說不可能，就果然收到來函，昨天簽
5 報到翁董，他當然反對這件事，所以我就先打個電話給你……」
6
7 (錄音時間 0:09 起)「在你們私下場合找他來提供指導意見就
8 好啦，但是如果要拉到跟銀行公司正式場合，當然拍謝啦，銀
9 行表達無法接受也不同意，所以會正式發一個函給你們，…只
10 是你現在又把外部韓○○找來，我對他沒意見，但全金聯是工會
11 上級指導單位，但是全金聯跟公司沒有關係」(錄音時間 1:34
12 起)，「我知道，但是在公司的協商會議，公司表達就是不同意
13 外部的，非元大銀行的員工或主管進來嘛」(錄音時間 2:45 起)，
14 「所以我先打電話給你，昨天跟翁董報告，他很生氣，怎麼可
15 以，我說按照規定你們是可以啦，但是公司…他說公司可以表
16 達公司立場，其實就是一貫的態度，就是我們公司內部的事我
17 們自己內部解決…」(錄音時間 3:19 起)，可知，相對人主張拒
18 絕使韓○○秘書長以顧問身分列席兩造之團協協商會議，未曾
19 以疫情考量或者營業秘密等為理由，唯一理由僅係「韓○○秘書
20 長」之身分為外部人士，相對人不接受非元大銀行的員工或主
21 管參與團協協商會議，且查，相對人公司人資長張○○亦兩次自
22 陳「依照規定是可以」，顯見相對人並無「無法確認韓○○秘書
23 長到場之顧問角色為何」之情事存在，亦未曾以疫情考量或者

1 營業秘密等為理由拒絕韓○○秘書長以顧問身分列席兩造之團
2 協協商會議，故相對人於第二次調查會議所述，顯與事實不符。

3 4. 此外，查申請人工會於申證 12 申請人工會 110 年 3 月 24 日函
4 文之主旨已載明申請人係委請韓○○秘書長擔任「團體協商顧
5 問」，同時「列席」110 年 4 月 6 日協商會議，對照申證 3 申請
6 人工會 109 年 9 月 29 函文就雙方團體協約協商續約之出席人
7 員身分係記載為「團體協商代表」，兩者對照已可明確確認韓
8 ○○秘書長到場之具體工作，且嗣後相對人公司人資長張○○與
9 申請人代表人之 Line 電話討論亦未曾就韓○○秘書長之具體角
10 色為何提出任何疑問，是以申請人已非常明確表示委請上級工
11 會代表韓○○秘書長擔任列席輔助，協助團體協商之工作，相對
12 人亦無誤認之可能。

13 5. 另，相對人於 110 年 12 月 15 日庭呈之相證 19，主張相對人
14 擔憂韓○○到場可能有營業秘密之問題云云，惟查，相證 19 上
15 所載之各家銀行遞延獎金發放歸還及相關辦法，乃由各家銀行
16 業務人員回報給各家銀行之工會，工會再回報給全金聯，而各
17 家銀行遞延獎金發放歸還及相關辦法本係公開之資料，相關員
18 工自得查閱，非屬營業秘密；況縱使相對人公司有營業秘密之
19 考量，依據團體協約法第 7 條規定，因進行團體協商而提供資
20 料之勞資一方，得要求他方保守秘密。如相對人對於當日團體
21 協商會議現場討論事項有涉及營業秘密之疑慮，自亦可要求申
22 請人（甚至包括韓○○秘書長）保守秘密，而非採取直接拒絕韓
23 ○○秘書長進入團體協商會議現場之方式，故相對人辯稱有營

1 業秘密之考量，顯與事實不符。

2 6. 是故，相對人早已清楚貴會揭禁上級工會代表可到團體協商之
3 會場，擔任輔助，協助團體協商之工作且並不需得到雇主之同
4 意之裁決決定意旨，相對人卻仍刻意無視，並以延期要脅拖延
5 協商，相對人如此行為，確已然有礙團體協商之進行，構成團
6 體協約法第 6 條第 1 項不誠信協商之不當勞動行為甚明。

7 (三) 求命相對人於團體協約協商期間應不得拒絕申請人之上級工會
8 即全國金融業工會聯合總會韓○○秘書長顧問韓○○進入團體協商
9 會場擔任申請人方之諮詢顧問輔助工作：

10 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。貴
11 會如認定雇主之行為構成不當勞動行為時，得審的具體個案情形
12 而予以發布救濟命令，進而命雇主為一定作為與不作為；敬請貴
13 會審酌申請人工會與相對人間之團體協約協商已耗費數月卻毫
14 無實質進展，就此亟需有團體協商豐富經驗之上級工會顧問入場
15 協助，敬請貴會准予依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對
16 人於團體協約協商期間不得拒絕申請人之上級工會即全國金融
17 業工會聯合總會韓○○秘書長進入團體協商會場擔任諮詢顧問輔
18 助工作，以促進實質協商，並保申請人工會集體勞動權益。

19 (四) 請求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將本裁決
20 決定主文以 16 號標楷體公告於相對人官方網站 20
21 (<https://www.yuantabank.com.tw/bank/>) 首頁及公司公告系統 30
22 日，並將事證送交勞動部存查：

23 相對人自合併以來即對申請人工會不甚友善，尤其本件更惡意

1 延宕團體協約協商進行，例如在主管機關勞動部早已以 101 年 8
2 月 10 日勞資 2 字第 1010126626 號函清楚說明複數工會下，各工
3 會得分別與雇主進行團體協約協商，相對人卻還是要求申請人
4 工會必須與另一工會取得共識後才能與之協商，再如貴會早已
5 清楚揭禁上級工會代表可到團體協商之會場，擔任輔助，協助
6 團體協商之工作且並不需得到雇主之同意，相對人卻還是刻意
7 無視，惡意阻攔協商，故申請人請求貴會應同時命相對人公告
8 裁決主文，以矯正勞資關係。

9 (五)請求裁決事項：

- 10 1. 請求確認相對人於民國 110 年 4 月 6 日拒絕申請人之上級工會
11 即全國金融業工會聯合總會顧問韓○○秘書長進入團體協商會
12 場擔任申請人方之諮詢顧問輔助工作之行為，構成違反團體
13 協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 14 2. 請求命相對人於團體協約協商期間應不得拒絕申請人之上級
15 工會即全國金融業工會聯合總會韓○○秘書長進入團體協商會
16 場擔任申請人方之諮詢顧問輔助工作。
- 17 3. 請求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將本裁
18 決決定主文以 16 號標楷體公告於相對人官方網站 20
19 (<https://www.yuantabank.com.tw/bank/>) 首頁及公司公告系統
20 30 日，並將事證送交勞動部存查

21 (六)其餘參見申請人 110 年 5 月 04 日不當勞動行為裁決申請書、110
22 年 8 月 6 日不當勞動行為裁決補充理由(一)書、110 年 11 月 30
23 日不當勞動行為裁決補充理由(二)書，110 年 12 月 10 日不當

1 勞動行為裁決補充理由（三）書，110 年 12 月 22 日不當勞動行
2 為裁決補充理由（四）書及各該書狀檢附之證物。

3 二、 相對人之答辯及主張：

4 (一) 相對人於民國 110 年 4 月 6 日拒絕申請人之上級工會即全國金
5 融業工會聯合總會顧問韓○○秘書長進入團體協商會場擔任申請
6 人方之諮詢顧問輔助工作，並不構成不當勞動行為：

7 1. 申請人主張依 貴會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定意旨「企業
8 工會有權委任上級工會代表到團體協商會場，擔任輔助、協助
9 之工作，不需得到雇主或雇主團體之書面同意」，但系爭裁決
10 個案事實為「雲林縣教育產業工會」及「雲林縣大成高級商工
11 職業學校」之爭議，與本件裁決涉及受主管機關高度監理之金
12 融機構不同，無適用餘地，且系爭裁決所持理由法無明文規定，
13 並不具行政處分之確認效力，貴會對此應不受其拘束，貴會仍
14 應依法調查本件事實及相關證據以為判斷。

15 2. 相對人雖拒絕申請人之上級工會秘書長韓○○於 110 年 4 月 6
16 日進入團體協商會場，但當日相對人仍與申請人進行團體協
17 約之協商，並不構成團體協約法第 6 條第 1 項規定無正當理
18 由為不誠信協商之不當勞動行為：

19 (1) 按「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對
20 於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」、
21 「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形
22 之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內
23 容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於六十

1 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒
2 絕提供進行協商所必要之資料。」團體協約法第6條第1項
3 及第2項分別定有明文。從而，團體協約法第6條第1項所
4 規範者為禁止勞資一方無正當理由拒絕協商，而團體協約法
5 第6條第2項進一步列舉3款無正當理由之情形，換言之，
6 倘若無團體協約法第6條第2項所列舉3款無正當理由之情
7 形，或一方並未拒絕協商，則不該當違反團體協約法第6條
8 第1項無正當理由不得拒絕協商之不當勞動行為禁止規定。
9 否則，一方恣意以無關乎「對於他方所提團體協約之協商」
10 事項請求他方同意，則他方將動輒違反團體協約法第6條第
11 1項規定，而構成不當勞動行為。

12 (2) 經查，拒絕申請人之上級工會秘書長韓○○於110年4月6日
13 進入團體協商會場，並非針對申請人所提團體協約之協商事
14 項所為拒絕，已然不符團體協約法第6條第1項所明文規定。

15 (3) 再按所謂誠信協商義務，指勞資雙方須傾聽對方之要求或主
16 張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，提出具體
17 性或積極性之回答、主張或對應方案(臺北高等行政法院108
18 年度訴字第520號判決意旨參照)，是就團體協約法第6條
19 第1項所謂誠信協商之義務，似指針對團體協約條文、內容
20 是否對於他方合理適當之協商請求或主張，提出具體性、積
21 極性之回應，與本件所涉之爭議(第三人入場協商遭拒)尚
22 有扞格。

23 (4) 此查，相對人雖拒絕申請人之上級工會秘書長韓○○於110年

1 4 月 6 日進入團體協商會場，但實際上 110 年 4 月 6 日團體
2 協商會議，相對人仍然與申請人正常召開，並於 110 年 4 月
3 6 日、110 年 5 月 5 日（電話方式）協商會議進行實質討論
4 後，雙方取得下列共識：1. 員工考核當事人權益保障、明確
5 權責主管終止權行使程序、審議會設置、組成及審議等達
6 成合意。2. 申請人工會幹部更動告知事項達成合意。3. 員工
7 調動、和平義務，作成參考申請人提供建議方案與相對人
8 內部章則，由相對人再另提對應方案之共識。

9 (5) 綜上，相對人並未於 110 年 4 月 6 日拒絕與申請人就所提團
10 體協約之協商事項進行協商，反而，相對人與申請人已於
11 當日及嗣後之團體協商會議中就團體協約之相關具體條件
12 達成合意，可證相對人並未拒絕與申請人協商甚明。復以，
13 申請人未就韓○○不能於 110 年 4 月 6 日進入團體協商會場將
14 如何導致其無法與相對人進行協商予以舉證，依此，申請
15 人主張相對人違反團體協約法第 6 條第 1 項規定而構成不當
16 勞動行為，並非事實。

17 (6) 退步言之，縱認此行為得判斷相對人是否有違誠信協商義
18 務、構成不當勞動行為之餘地，然所謂誠信協商義務，並
19 非是相對人必須達成讓步合意之義務；若相對人出示所以
20 不能接受之論據，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違
21 反誠信協商義務之情事，亦有貴會 106 年勞裁字第 11 號、
22 103 年勞裁字第 8 號不當勞動行為裁決決定書意旨可參，而
23 申請人提出此要求時，相對人基於營業秘密及防疫政策之

1 正當考量，婉拒此請求，並提出替代折衷方案（詳參下述），
2 對此縱未達成合意，仍要難認相對人對此有違反誠信協商
3 義務之情事，彰彰甚明。

4 (7) 此外，就申請人主張相對人未針對申證 12、申證 13 之函文
5 函文回覆一節，申請人固於 110 年 3 月 24 日確有來文（申
6 證 12），惟相對人收受該函文內容時已為 110 年 3 月 26 日
7 （參相證 16），後又恰為 4 月清明連續假期（4 月 2 日至 5
8 日），實際上相對人僅有 4 日（同年 3 月 29、30、31 日及 4
9 月 1 日）可回覆該函之工作日，且該來函回覆內容，相對人
10 仍須依內部流程規定完成簽核後始得回覆申請人，於申請人
11 如此突襲式來函要求（申證 12），相對人仍積極秉持誠信，
12 改由人資長先於 110 年 3 月 30 日、以其私人通訊軟體 Line
13 電話與申請人代表人聯繫，溝通長達近 5 分鐘（參相證 17），
14 其中提及相對人有防疫及營業秘密之考量，故恐無法於 110
15 年 4 月 6 日即同意申請人之要求使第三人韓○○列席協商會
16 議，然未獲申請人代表人同意，顯見相對人實業已於最大限
17 度內竭力與申請人溝通協商。

18 3. 申請人 110 年 3 月 24 日通知相對人有關敦請申請人之上級工
19 會秘書長韓○○出席 110 年 4 月 6 日協商會議，並未表示韓○○
20 僅為輔助性工作，而不針對協商議題發言，故相對人拒絕韓
21 ○○於 110 年 4 月 6 日進入團體協商會場，與鈞會 103 年勞裁
22 字第 43 號裁決決定書要旨並無違背；再者，相對人實際上已
23 提供得由韓○○事前出具書面意見，再由申請人與相對人於協

1 商會議中充分討論之替代方案，並未拒絕韓○○對申請人提供
2 諮詢工作，申請人指稱相對人違反誠信協商云云要屬無據：

3 (1) 申請人所引用鈞會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定書要旨，
4 企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任
5 輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，
6 或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等
7 而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主。
8 或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但
9 書之限制。惟查，申請人 110 年 3 月 24 日元商銀工發字第
10 11000000019 號函(詳申證 12)，完全未提到韓○○僅為輔助、
11 協助團體協商之工作，而不針對協商議題發言，反而於函
12 文上強調，韓○○為團體協商入場輔導專家，申請人希望經
13 由韓○○之協助得促進雙方團體協約之協商，則依申請人之
14 來函，申請人應係擬委由韓○○於 110 年 4 月 6 日協商會議針
15 對具體協商議題代表其發言提出主張或陳述理由，蓋如韓
16 ○○未代表其發言，何以期望韓○○得發揮「入場輔導專業」及
17 「促使雙方協商」之效？故相對人拒絕韓○○進入團體協商會
18 場，並未與鈞會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定書要旨牴觸。

19 (2) 且，就相對人人資長 110 年 3 月 30 日與申請人代表人近 5 分
20 鐘電話討論內容（參相證 17），經相對人確認，相對人人資
21 長有詢問申請人代表人有關第三人韓○○所擔任之工作內容，
22 惟申請人代表人不置可否，如來函（申證 12）所指，片面稱
23 伊有豐富之入場輔導經驗、得到場協助雙方促進團體協約之

1 進行云云，惟如前所述，相對人殊難得知其列席、協助雙方
2 所擔任之具體職務為何。

3 (3) 退步言，縱認申請人確只請韓○○為諮詢顧問輔助工作（假設
4 語，相對人否認），諮詢顧問輔助工作亦不以進入團體協商
5 會場為必要，尤其是，就申請人與相對人就團體協約之協
6 商，主要仍是先透過「書面交換」方式，亦即雙方各自先就
7 團體協約各具體條款分別提出修訂意見及修訂說明並互相
8 交換後，再由雙方於協商會議中簡要說明，則於此等協商
9 方式下，申請人自可敦請韓○○事前提供諮詢，並出具書面
10 意見後，再由申請人與相對人就韓○○所出具書面意見於協
11 商會議中進行說明及討論，同樣（甚至更能）能達到申請人
12 敦請韓○○參與團體協商之諮詢顧問目的。對此，相對人於
13 110 年 4 月 6 日團體協約協商會議召開前，已向申請人表示
14 可由韓○○出具書面意見，並未拒絕韓○○事前對申請人提供
15 諮詢工作，惜遭申請人拒絕採納。

16 (4) 綜上，申請人要求韓○○進入協商會場參與會議乙事，應非
17 鈞會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定書所指「擔任團體協商
18 會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略
19 等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務」甚明，故
20 相對人拒絕韓○○入場參與協商會議與鈞會上開裁決書之意
21 旨並無違背。

22 4. 相對人於 110 年 4 月 6 日拒絕申請人之上級工會秘書長韓○○
23 進入團體協商會場，係基於營業秘密及防疫政策考量，應為

1 有正當理由：

2 (1) 如前所述，相對人拒絕韓○○進入團體協商會場並不屬於團體
3 協約法第 6 條第 2 項任一款之情形，申請人亦未具體指出相
4 對人有構成何款無正當理由拒絕協商之情形，此合先敘明。

5 (2) 相對人基於營業秘密之考量，因 110 年 4 月 6 日團體協約協
6 商事項，涉及相對人企業之經營及發展方向、內部組織設置、
7 人事管理規劃、薪資獎酬架構及制度，故對於上開內容，相對
8 人協商代表均負有保密義務，不能亦不應向相對人以外之第
9 三人揭露，尤其是本次團體協約更涉及調薪議題，而相對人
10 就薪資制度採取「密薪制」，屬於不能對外公開事項，但可預
11 見在協商過程無可避免地會論及或提供各類人員晉用條件、
12 薪資獎酬之計算基準、未來規劃發展等內容，實際上，申請人
13 於近二次協商中均提及理財人員業務績效、保留獎金計支等
14 議題，在在皆攸關相對人於銀行同業間之競爭力，確屬於不
15 宜外公開事項，甚者，所涉及討論內容如涉及重大消息，依法
16 更不得公開，否則恐有衍生內線交易之法律上責任，實不可
17 不慎。此外，相對人協商代表在保密義務下，如有第三人在
18 場，為恐擔心協商過程稍有不慎就違反保密義務及相關法令
19 規定，導致無法就相關問題充分討論，反而有礙於協商之進
20 行。

21 (3) 又就防疫政策，考量本件團體協商期間，雖未進入三級警戒，
22 但正值新冠肺炎（COVID-19）疫情急遽升溫階段，相對人除
23 依「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情持續營

1 運指引」與「嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心」公
2 告，完善各式防疫舉措外，亦為兼重同仁及客戶安全下，強化
3 各式措施佈置，且為恪遵金融監督管理委員會保障金融從業
4 人員安全並確保營運不中斷之政策方向，相對人因應疫情發
5 展，提前配置相關防疫作為，例如：上下班分流、異地辦公、
6 提高居家辦公人員比例、停止內部會議與非緊急必要性之活
7 動、禁止跨樓層交流，更限制外部人員來訪與進入辦公區，同
8 時進行人流、體溫感控等措施。從而，申請人於 110 年 4 月 6
9 日偕同韓○○至相對人所在金控大樓時，相對人為顧及防疫作
10 為遂請來訪人員配合相關防疫措施外，亦請非相對人之其他
11 人員移駕至 B1 訪客接待區，由相對人協商代表二人接待，同
12 時表達願意於接待區傾聽其意見，可惜雙方當下暫未能達成
13 共識。

14 (4) 而就申請人主張前述與相對人人資長通話之內容，未曾以疫
15 情考量或者營業秘密等為理由拒絕韓○○秘書長以顧問身分列
16 席兩造之團協協商會議一節，僅係相對人人資長基於與工會
17 保持良好互動及維護勞資和諧之立場，但囿因於申請人來函
18 接近會議日期期間甚短之急迫需求，方先行與申請人代表人
19 以電話進行溝通，並以懇切、友善等態度先以極為初步之想
20 法轉達，並未帶有任何敵視工會之色彩，且相對人於 110 年 4
21 月 6 日協商會議當日亦有正式向申請人說明防疫考量、營業
22 秘密等事由，併予敘明。

23 5. 本件第三人韓○○並非受僱於相對人，企業工會於企業內進行

工會活動時，亦應尊重雇主對企業設施之管理權利，相對人拒絕外部第三人韓○○進入相對人所設之金控大樓，全然係基於相對人企業設施管理權利、防疫考量及營業秘密等正當理由，顯未構成不誠信協商之不當勞動行為：

(1) 按「企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主應加以尊重，但企業工會於企業內進行工會活動時，亦應尊重雇主對企業設施之管理權利，非可恣意為之。...本會認為企業設施屬雇主所有，受到憲法保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法（包含是否允許產業工會進入企業設施內推動工會活動，以及產業工會於企業內推動工會活動之方法），以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而產業工會欲進入企業設施內推動工會活動，理應尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權...」貴會 101 年勞裁（101）字第 3 號不當勞動行為裁決決定書可資參照。

(2) 再按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為屬工會活動（最高行政法院 109 年度判字第 94 號判決意旨參照）。據上意旨，於企業工會在企業內進行工會活動時，企業設施既屬雇主所有，基於設施所有權人之立場，即得規定使用企業設施之程序、方法，如企業工會邀請非屬企業所僱用之員工，在雇主與工會間未訂定團體協約或不存在慣例

1 之情形下，工會仍應尊重雇主所設之企業設施使用規則至明
2 （貴會 104 年勞裁字第 50 號裁決意旨參照）。

3 (3) 緣本件兩造間於民國（下同）110 年 4 月 6 日之會議，係為協
4 商團體協約而召開，雖非會員大會或理監事會議，仍應屬客
5 觀上依循工會運動方針所為之行為，係工會活動之範疇無疑；
6 另相對人所營事業屬金融業，受金融監督管理委員會（下稱
7 金管會）高度監管，且內部存有大量客戶資料等營業秘密，
8 為免影響企業秩序及營業上之干擾，於金控大樓處設有嚴格
9 之門禁管理，非受僱之員工未經允許原則上不得進入，係相
10 對人企業設施管理權行使之一環。相對人因防疫、營業秘密
11 之考量而拒絕韓○○秘書長進入金控大樓，係本於相對人對於
12 企業設施管理權之行使及其他正當理由，依上開貴會裁決意
13 旨，申請人對此應予尊重，以平衡申請人之工會活動權與相
14 對人之企業設施管理權。且自兩造間勞資脈絡觀察，本件所
15 涉之原因事實並無任何先例可循，顯未形成任何勞資慣例，
16 更無同種事例處理前後不同之問題。是故相對人對此無任何
17 主觀上之故意或不當勞動行為之認識，而無該當申請人所主
18 張之違反團體協約法第 6 條第 1 項不誠信協商之不當勞動行
19 為可言。

20 6. 相對人請求申請人與元大商業銀行企業工會共同推選協商代
21 表，符合團體協約法第 6 條第 4 項及勞動部 101 年勞資 2 字
22 第 1010126626 號函意旨，申請人負有善盡與另一工會推選
23 「協商代表」之義務，申請人所稱相對人「刻意延宕」、「勉

1 強」全非事實：

2 (1) 按「勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇
3 主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；
4 無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」團體協約
5 法第 6 條第 4 項定有明文。次按「如該複數協商當事人遇有
6 協商資格之他方當事人要求協商時，應善盡推選『協商代表』
7 之義務。惟如複數協商當事人間對於協商代表人數、協商代
8 表分配等確實無法達成協議，協商他方當事人經複數協商當
9 事人之一通知後，則應依團體協約法第 2 條及第 6 條規定與
10 各該工會分別進行協商。」行政院勞工委員會（勞動部前身）
11 101 年勞資 2 字第 1010126626 號函可資參照。

12 (2) 經查，申請人原為「高雄市大眾商業銀行股份以限公司企業
13 工會」，於相對人與大眾商業銀行股份有限公司於 107 年 1 月
14 1 日合併，以相對人為合併後存續銀行後，於 108 年 11 月 8
15 日向高雄市政府勞工局申請更名為「元大商業銀行股份有限
16 公司工會」，高雄市政府勞工局於 108 年 11 月 21 日核准更
17 名，惟經另一工會「元大商業銀行股份有限公司企業工會」提
18 起訴願後，高雄市政府於 109 年 4 月 6 日撤銷原更名處分，
19 經申請人提起行政訴訟敗訴確定後，「元大商業銀行股份有限
20 公司企業工會」因而於 110 年 2 月 22 日向高雄市政府勞工局
21 請求將申請人名稱變更回原「高雄市大眾商業銀行股份以限
22 公司企業工會」，並就上開事實函知相對人（相證 1），申請人
23 始再更名為「元大商業銀行股份有限公司受僱人員企業工會」。

1 (3) 對於申請人與「元大商業銀行股份有限公司企業工會」間協
2 商工會合併事宜，相對人於 109 年 4 月 20 日函請臺北市政府
3 勞動局及高雄市政府勞工局依工會法第 38 條第 2 項「企業工
4 會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成
5 工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改
6 善者，令其重新組織。」之規定，督促二工會儘速進行合併，
7 如二工會未能於主管機關限期內完成合併者，則請主管機關
8 依法命二工會重新組織（相證 2），惟臺北市政府勞動局表示
9 依勞動部指示已移由高雄市政府勞工局辦理（相證 3），高雄
10 市政府勞工局則表示仍在協調推動二工會合併事宜（相證 4）。

11 (4) 由上可知，相對人目前處於複數工會併存之狀態，「元大商業
12 銀行股份有限公司企業工會」亦於 109 年 11 月 11 日要求與
13 相對人進行團體協約之協商（相證 5），如前所述，申請人應
14 先負有善盡與「元大商業銀行股份有限公司企業工會」共同
15 推選「協商代表」之義務，當二工會確實無法對於協商代表人
16 數、協商代表分配達成協議，並由申請人通知相對人後，相對
17 人始應依團體協約法第 2 條及第 6 條規定與二工會分別進行
18 協商。

19 (5) 而查，申請人於 109 年 9 月 29 日要求與相對人進行團體協約
20 協商，惟未提出本次團體協約之具體條件，嗣申請人於 109
21 年 10 月 30 日提出於申請人會所進行協商，經雙方溝通確認
22 時間及地點後，陸續於 109 年 11 月 19 日、11 月 30 日、12
23 月 14 日、12 月 29 日、110 年 1 月 12 日、110 年 2 月 22 日、

1 3 月 15 日、4 月 6 日、5 月 5 日進行團體協約協商會議（相
2 證 6，110 年 5 月 5 日該次團體協約協商會議紀錄尚待申請人
3 代表人簽名）。而相對人於 109 年 11 月 19 日、11 月 30 日
4 團體協約協商會議中，基於雇主中立原則，避免因二工會團
5 體協約之條件有重大歧異而造成對任一工會之壓抑，請求申
6 請人與「元大商業銀行股份有限公司企業工會」能共同討論
7 整合版之團體協約，並依團體協約法第 6 條第 4 項規定請求
8 申請人與「元大商業銀行股份有限公司企業工會」推選協商
9 代表，如前所述，均屬於依法行使權利，要無「刻意延宕」
10 或阻攔協商之情事。

11 (6) 詎料，申請人依法本應負有善盡推選協商代表義務，竟僅以
12 109 年 12 月 4 日元商銀工發字第 1090000119 號函（詳申證
13 8）表示，認為其有單獨之分別協商權，此顯然與團體協約法
14 第 6 條第 4 項及行政院勞工委員會（勞動部前身）101 年勞資
15 2 字第 1010126626 號函意旨有違，蓋如前所述，上開函文要
16 求複數協商當事人間對於協商代表人數、協商代表分配等「確
17 實」無法達成協議，協商他方當事人（即相對人）經複數協商
18 當事人之一（即申請人）通知後，始依團體協約法第 2 條及
19 第 6 條規定與各該工會分別進行協商。亦即，申請人須先與
20 元大商業銀行企業工會協商，對於協商代表人數、協商代表
21 分配等事宜「確實」無法達成協議並就無法達成協議之事實
22 通知相對人後，始取得分別協商權，而非一開始就有請求分
23 別協商之權利。

1 (7) 是以，相對人有權請求申請人與元大商業銀行企業工會共同
2 推選協商代表，且相對人分別於 109 年 11 月 19 日、11 月 30
3 日、12 月 14 日、12 月 29 日、110 年 1 月 12 日、2 月 22 日、
4 3 月 15 日、4 月 6 日、5 月 5 日共計與申請人進行 9 次團體
5 協約協商會議，且取得重要進展，並無惡意阻攔協商或拖延
6 協商之情事，故申請人所稱相對人「刻意延宕」、「勉強」全
7 非事實，由此在在足證相對人無不誠信協商之情形。

8 7. 綜上所陳，相對人未拒絕與申請人進行團體協約之協商，且
9 相對人於 110 年 4 月 6 日拒絕申請人上級工會秘書長韓○○進
10 入團體協商會場，乃基於營業秘密及防疫政策考量之正當理
11 由，且已提出其他以書面方式更有效率提供諮詢顧問之替代
12 方式，故相對人並未構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不
13 當勞動行為。基上，申請人第 1 項至第 3 項裁決請求均無理
14 由，應予駁回。為此，懇請鈞會明鑒，惠予裁決如答辯聲明，
15 實感德便

16 (二) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

17 (三)其餘參見相對人 110 年 07 月 28 日不當勞動行為裁決答辯書、110
18 年 11 月 17 日不當勞動行為裁決答辯（二）書、110 年 12 月 01
19 日不當勞動行為裁決答辯（三）書、110 年 12 月 13 日不當勞動
20 行為裁決答辯（四）書，110 年 12 月 22 日不當勞動行為裁決答
21 辯（五）書，111 年 2 月 14 日不當勞動行為裁決事件辯論意旨書
22 及各該書狀檢附之證物。

23 三、 雙方不爭執事項：

1 (一) 申請人 109 年 9 月 29 日發函相對人請求進行協商團體協約續約
2 事宜 (申證 3)，同年 10 月 30 日再度發函提出協商時間、地點
3 (申證 4)。

4 (二) 兩造自 109 年 11 月 19 日至 110 年 10 月 29 日期間共召開 13 次
5 團體協約會議，相關紀錄及協商條文見相證 12、相證 13 所示。

6 (三) 兩造團體協商會議地點係位於相對人金控大樓會議室(相證 6)。

7 (四) 申請人 110 年 3 月 24 日發函通知相對人將邀請上級工會秘書長
8 韓○○列席 110 年 4 月 6 日協商會議 (申證 12)，相對人於 110 年
9 3 月 26 日收悉，相對人資長張○○110 年 3 月 30 日電話聯絡申
10 請人工會理事長 (申證 19 錄音、申證 20 錄音譯文)，兩造對申
11 證 20 錄音譯文內容不爭執。

12 四、 本件爭點為：

13 相對人於民國 110 年 4 月 6 日拒絕申請人之上級工會即全國金融
14 業工會聯合總會秘書長韓○○進入團體協商會場，擔任申請人方之
15 諮詢顧問輔助工作之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1
16 項之不當勞動行為？

17 五、 判斷理由：

18 (一)相對人於民國 110 年 4 月 6 日拒絕申請人上級工會即全國金融業
19 工會聯合總會秘書長韓○○進入團體協商會場，擔任申請人方之諮
20 詢顧問輔助工作之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不
21 當勞動行為：

22 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
23 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團

1 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
2 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
3 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
4 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
5 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
6 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為
7 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
8 時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定
9 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
10 當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有
11 不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 49 號裁
12 決決定書、本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定書參照）。

13 2. 關於團體協約之協商代表，參日本勞動組合法第 6 條：「工
14 會之代表人或受工會之委任者，有為工會或會員與雇主或雇
15 主團體就團體協約之締結或其他事項進行協商之權限。」依
16 此規定，「受工會委任者」亦得擔任協商代表，且法律對於
17 受委任者之資格並無特別的限制，並不以工會幹部或會員為
18 限，也可以委任其他工會的幹部、地區性勞工團體的幹部、
19 律師等第三人（參照菅野和夫，勞動法第 12 版，第 898 頁
20 至第 899 頁，2019 年 11 月），且雇主如不具有特殊事由，
21 並不能拒絕上級工會幹部出席團體協商，如因上級工會幹部
22 的出席而拒絕協商，將構成拒絕團體協商之不當勞動行為
23 （參照西谷敏，勞動組合法第 3 版，第 294 頁，2012 年 12

月)。可知，日本法上對於工會委任第三人擔任協商代表，並無嚴格加以限制，且對於工會委由上級工會幹部擔任協商代表，雇主亦應予以尊重。惟我國就團體協約協商代表之選任程序，係依團體協約法第 8 條第 1 項之規定，同條第 2 項則規定：「前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。」則團體協約之協商代表應專以工會或雇主團體之會員為限，否則工會應經雇主為書面同意，惟雇主則無此限制。而在我國之團體協約協商實務上，因協商內容可能廣涉其他領域之專業知識，而非無容許非會員之專業人士參與團體協商之必要，在現行團體協約法訂有上開規範下，限制工會借重外部專業人員協助，違反勞資對等原則，形成協商程序上不對等的情形，此亦為我國工會協商時所面臨之困境。我國團體協約法既未如日本勞動組合法第 6 條之規定，反而有團體協約法第 8 條第 2 項上述限制，於解釋上，為免協商程序不對等，維持勞資雙方對等以公平進行團體協商，團體協約法第 8 條第 2 項應予限縮解釋。對此，本會亦早於 103 年勞裁字第 43 號裁決決定意旨揭櫫：「團體協約法第 8 條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限，申言之，雇主之協商代表不受本條之拘束，得委任第三人擔任協商代表，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等，公平進行團體協商之精義，故團體協約法第 8 條所定協商代表專以工會之會員

1 為限一節，應予限縮解釋，方屬公平。易言之，企業工會如果
2 委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助，協助團體
3 協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於第二
4 線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協
5 商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，
6 不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制。」以使勞資雙
7 方在現行團體協約法第 8 條第 2 項之限制下，衡平勞資雙方
8 於協商程序上不對等的情形，合先敘明。

9 3. 查申請人委任上級工會即全國金融業工會聯合總會秘書長韓
10 ○○到兩造團體協商之會場，擔任輔助，協助團體協商之工作，
11 此有申請人 110 年 3 月 24 日函文略以：「關於本會敦請上級
12 工會秘書長韓○○先生擔任團體協商顧問，同時列席 貴我雙方
13 擇定 110 年 4 月 6 日協商會議...希冀藉由韓秘書長專業協助，
14 俾使 貴我雙方團體協商進行順遂。...」等語可稽，可知申請
15 人委任上級工會代表韓○○到場並非擔任協商代表，僅為輔助
16 團體協商，依本會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定意旨，無須
17 得到相對人書面同意。此時相對人如無正當理由加以拒絕者，
18 自有判斷是否構成不當勞動行為之餘地。

19 4. 相對人主張拒絕韓○○到場係基於企業設施管理權限、防疫考
20 量及營業秘密等正當理由，惟：

21 (1) 相對人主張企業工會於企業內進行工會活動時，應尊重雇
22 主對企業設施之管理權限，非可恣意為之；並主張相對人
23 因受金融監督管理委員會高度監管，且內部存有大量客戶

1 資料等營業秘密，為免影響企業秩序及營業上之干擾，於
2 金控大樓處設有嚴格之門禁管理，非受僱之員工未經允許
3 原則上不得進入，係相對人企業設施管理權行使之一環，
4 申請人應予尊重。惟查本件申請人等協商代表係經由相對
5 人公司人員引導進入團體協商會場（見第 1 次調查會議紀
6 錄），可知申請人委任上級工會代表進入協商會場，亦將
7 循上開相對人門禁管理規定辦理，何以上級工會代表進入
8 相對人指定之會議室將影響企業秩序並造成營業上之干
9 擾？未見相對人說明，且本件未見申請人有強行進入團體
10 協商會場或其他任何破壞、妨礙相對人門禁管理之情事，
11 是相對人僅以企業設施管理權利應受尊重為由拒絕申請
12 人委任上級工會代表韓○○到場，難認有據。

13 (2) 相對人另主張因 110 年 4 月 6 日團體協約協商事項，涉及
14 相對人企業之經營及發展方向、內部組織設置、人事管理
15 規劃、薪資獎酬架構及制度，基於營業秘密之考量，不能
16 亦不應向第三人揭露，而有拒絕上級工會代表到場之正當
17 理由。惟依兩造 110 年 4 月 6 日團體協約協商會議紀錄內
18 容觀之，當日議題僅討論第 8 條（人事評議委員會）、第
19 9 條（資遣費給付標準）、第 12 條（合併改組轉讓之員工
20 權益），均為相對人於原團體協約提出修改條文，其中相
21 對人建議刪除原團體協約第 9 條、第 12 條約定即為兩造
22 協商之爭議重點。前開 110 年 4 月 6 日協商議題既均為原
23 團體協約條文，且內容均未涉及薪資獎酬架構制度等人事

1 管理核心議題，是相對人主張基於營業秘密而拒絕上級工
2 會代表到場，實難憑採。況依團體協約法第 7 條規定，相
3 對人如提供涉及營業秘密之資料，本得要求申請人方保守
4 秘密，無從據此作為拒絕申請人委任上級工會到場輔助之
5 正當理由。

6 (3) 相對人另以防疫為由，主張其提前配置相關防疫作為，從
7 而申請人 110 年 4 月 6 日偕同韓○○至相對人所在金控大
8 樓時，相對人為顧及防疫作為遂請來訪人員配合相關防疫
9 措施外，亦請韓○○移駕至 B1 訪客接待區，由相對人協商
10 代表二人接待。惟查相對人不否認 110 年 4 月 6 日尚未進
11 入三級警戒，縱其採取門禁之高規格要求，惟當日並未停
12 止團體協約協商會議，且一般訪客可透過專案申請核准並
13 由專人引導進入辦公區域（見相證 11），可知相對人僅以
14 申請人委任之上級工會代表並非相對人員工而拒絕其進
15 入會場，難認屬正當理由。

16 (4) 況查相對人接獲申請人函文通知將委請上級工會代表到
17 場後，相對人人資長 110 年 3 月 30 日以電話聯繫申請人
18 工會理事長，表示：「...上禮拜五接到 4/6 團協協商會議，
19 你們有邀請韓○○當顧問要出席，但是我可能要必須說明，
20 因為銀行高層就是非常不同意，不同意說你們邀請外部顧
21 問進來，當然依照這個規定你們是可以的，但是我還是要
22 代表銀行董總表達他們的想法，我們就是不要外人進來，
23 要就我們兩邊勞方資方代表來協商就好，...」、「...在公司

1 的協商會議，公司表達就是不同意外部的、非元大銀行的
2 員工或主管進來嘛...」。依本會第 4 次調查會議勘驗結果
3 及兩造不爭執之錄音譯文，相對人拒絕韓○○到場之理由
4 僅係其並非相對人公司員工，因屬外部人員，故相對人高
5 層不同意其到場，未提及防疫、營業秘密保護等理由，可
6 知相對人所提防疫考量及營業秘密保護等均屬事後辯詞。

7 5. 相對人另主張申請人 110 年 3 月 24 日通知有關敦請上級工會
8 秘書長韓○○出席 110 年 4 月 6 日協商會議，並未表示韓○○僅
9 為輔助性工作，而不針對協商議題發言，故相對人拒絕韓○○
10 於 110 年 4 月 6 日進入團體協商會場與 103 年勞裁字第 43 號
11 裁決決定書要旨並無違背。惟依申請人 110 年 3 月 24 日通知
12 記載「本會敦請上級工會秘書長韓○○先生擔任團體協商顧問，
13 同時列席 貴我雙方擇定 110 年 4 月 6 日協商會議」，可知申
14 請人上級工會秘書長韓○○當日並非以協商代表身分「出席」
15 會議，而係以團體協商顧問「列席」擔任輔助工作，而列席
16 者得否針對議題發言，本得由會議主席決定，無從以申請人
17 未於函文中表示韓○○不針對協商議題發言，遽認相對人拒絕
18 韓○○入場與 103 年勞裁字第 43 號裁決決定書要旨無違。且
19 經本會勘驗相對人人資長 110 年 3 月 30 日與申請人工會理事
20 長之對話對錄音，相對人人資長確實兩度表示：「你們有邀請
21 韓○○當顧問要出席，但是我可能要必須說明，因為銀行高層
22 就是非常不同意，不同意說你們邀請外部顧問進來，當然依
23 照這個規定你們是可以的，但是我還是要代表銀行董總表達

1 他們的想法，我們就是不要外人進來，要就我們兩邊勞方資
2 方代表來協商就好」、「我說按照規定你們是可以啦，但是公
3 司……他說公司可以表達公司立場，其實就是一貫的態度，
4 就是我們公司內部的事我們自己內部解決，除非公司銀行真
5 的很惡質，連談都不談，不是嗎」(參本會 111 年 1 月 24 日
6 第四次調查會議紀錄第 1-3 頁)，相對人既屬國內知名金控公
7 司且存在複數工會，相對人資長對於集體勞動法相關法規
8 (包含本會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定意旨)應有認識，
9 始向申請人工會理事長為前開表示。是相對人事後以其不知
10 韓○○係擔任輔助性工作而拒絕其入場，顯屬事後辯詞。

11 6. 相對人再主張其固然拒絕申請人之上級工會秘書長韓○○於
12 110 年 4 月 6 日進入團體協商會場，惟 110 年 4 月 6 日團體
13 協商會議如期舉行並進行實質討論，相對人並未拒絕協商，
14 不該當違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由不得拒絕協
15 商之不當勞動行為禁止規定云云。經查：

16 (1) 本件申請人 109 年 9 月 29 日即發函相對人請求進行協商
17 團體協約續約事宜，惟自兩造 109 年 11 月 19 日開始進行
18 協商，迄 110 年 1 月 12 日第 5 次協商會議，兩造協商仍停
19 留於程序事項，即相對人希望申請人與「元大商業銀行股
20 份有限公司企業工會」共同討論整合版之團體協約並推派
21 協商代表。兩造直至 110 年 2 月 22 日第 6 次協商會議始進
22 行實質協商，惟協商一開始即陷入僵局，蓋因申請人希望
23 依原團體協約條文進行續約，相對人卻於 110 年 2 月 22 日

1 提出原團體協約之修訂條文，導致無法依原團體協約內容
2 續約。依 110 年 3 月 15 日第 7 次團體協約協商會議紀錄，
3 申請人 110 年 3 月 30 日召開會員代表大會討論相對人所
4 提修訂條文，表示相對人所提修訂條文劣於原團體協約之
5 保障，無法同意。由前開協商脈絡可知，申請人僅係希望
6 依原團體協約內容續約，惟因相對人於團體協約協商之初，
7 先是要求申請人與另一工會共同提出協商版本，後又提出
8 原團體協約之修訂條文，致使兩造協商數月仍陷於僵局。
9 申請人為積極尋求續約，始委請上級工會代表到場輔助團
10 體協商，除有上述勞資雙方協商不對等之情勢外，亦有藉
11 助協商專業人才以打破協商僵局促成順利續約的必要性。
12 就申請人此等積極尋求合意之行為，相對人本於誠信協商
13 義務，本有透過誠實之對應而摸索達成合意的可能性之義
14 務，然相對人明知申請人無法同意相對人所提原團體協約
15 修訂條文，反拒絕申請人以委請上級工會代表到場擔任輔
16 助、協助團體協商工作的努力，僅以該上級工會代表為外
17 部人士為由而拒絕其到場，核相對人此舉不但應屬有悖於
18 誠信協商義務，亦難認屬拒絕上級工會代表到場協助、輔
19 助團體協商之正當事由。

20 (2) 再查，相對人固主張 110 年 4 月 6 日、同年 5 月 5 日雙方
21 透過實質協商已就以下事項達成共識：1.員工考核當事人
22 權益保障、明確權責主管終止權行使程序、審議會設置、
23 組成及審議等達成合意。2.申請人工會幹部更動告知事項

1 達成合意。3.員工調動、和平義務，作成參考申請人提供
2 建議方案與相對人內部章則，由相對人再另提對應方案之
3 共識。惟前開共識條文均係相對人所提修訂條文較無爭議
4 部分，就修訂條文中有爭議部分如第 9 條、第 12 條，自
5 110 年 2 月 22 日相對人提出修訂，迄今均未有任何協商進
6 展，導致原團體協約未能如申請人預期依原有內容續約，
7 且就申請人原期待於本次協商續行討論 107 年所提之調薪
8 等新增團體協約草案，迄今亦未排入協商議程。由此可知，
9 兩造協商並未如相對人所主張順利進行，況申請人於 110
10 年 4 月 6 日後仍多次於協商會議中表示希望邀請上級工會
11 代表韓○○到場輔助協商工作，惟未獲相對人置理。益徵
12 申請人有盡力促成團體協商工作之努力與邀請上級工會代
13 表到場協助的必要性，更突顯相對人該拒絕行為確屬悖於
14 誠信協商義務而難認正當事由。

- 15 7. 綜上，依兩造協商脈絡，可知申請人因協商進展緩慢，為求
16 平衡雙方協商實力之不對等，以達成實質進展，始尋求上級
17 工會代表到場輔助協商，致力尋求合意之可能。而相對人明
18 知申請人得委請上級工會代表到場輔助協商，惟仍拒絕之，
19 核其行為難認相對人誠實回應申請人工會需求而有試圖達成
20 合意之努力，是本會認相對人 110 年 4 月 6 日拒絕申請人上
21 級工會即全國金融業工會聯合總會秘書長韓○○進入團體協商
22 會場擔任申請人方之諮詢顧問輔助工作之行為，未善盡誠信
23 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

1 為。

2 (二)相對人於本件團體協約續約協商期間，應容許申請人上級工會
3 即全國金融業工會聯合總會韓○○秘書長進入團體協商會場，列席
4 擔任申請人方之諮詢顧問輔助工作：

5 1. 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。

6 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
7 發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣
8 泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令
9 之具體內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁
10 量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立
11 法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基
12 本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。

13 2. 查相對人 110 年 4 月 6 日拒絕申請人上級工會即全國金融業
14 工會聯合總會秘書長韓○○進入團體協商會場擔任申請人方之
15 諮詢顧問輔助工作之行為，業經本會認定構成違反團體協約
16 法第 6 條第 1 項之不當勞動行為如上，而申請人委請上級工
17 會代表到場輔助協商既有促進實質協商，並保申請人工會集
18 體勞動權益之意義，是申請人請求裁決事項「命相對人於團
19 體協約協商期間應不得拒絕申請人之上級工會即全國金融業
20 工會聯合總會韓○○秘書長顧問韓○○進入團體協商會場擔任
21 申請人方之諮詢顧問輔助工作」，應屬適當之救濟方法，故
22 命相對人於本件團體協約續約協商期間，應容許申請人上級
23 工會即全國金融業工會聯合總會韓○○秘書長進入團體協商會

1 場，列席擔任申請人方之諮詢顧問輔助工作。至於申請人請
2 求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內將本裁決
3 決定主文以 16 號標楷體公告於相對人官方網站首頁及公司
4 公告系統 30 日，則無必要。爰此，本會認上開裁決救濟命令
5 之方式，足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當
6 性，故裁決如主文第二項所示。

7 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
8 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

9 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
10 爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

11 勞動部不當勞動行為裁決委員會

12 主任裁決委員 黃程貫

13 裁決委員 張詠善

14 蔡崧萍

15 蔡志揚

16 蔡正廷

17 黃儁怡

18 邱羽凡

19 林垵君

20 李柏毅

21 中 華 民 國 1 1 1 年 2 月 1 8 日

22 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

- 1 為被告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行
- 2 政法院(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。