

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁更一字第 1 號案

申 請 人：臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會
設 臺北市中山區民權西路 20 號 3 樓之 2

代 表 人：嚴慶龍
住 同上

代 理 人 陳金泉律師
葛百鈴律師
李瑞敏律師
康立賢律師
均設 臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

相 對 人：南山人壽保險股份有限公司
設 臺北市信義區莊敬路 168 號

代 表 人：杜英宗
住 同上

代 理 人：余天琦律師
施穎弘律師
均設：臺北市信義區忠孝東路四段 555 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）108 年 8 月 16 日詢問程序終結，並
於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、相對人拒絕提供申請人工會具舊制年資 3,319 名工會會員是否仍在職、在職之員工簽訂業務代表合約之時間及在職員工其 6 個月平均薪資等協商必要資料之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 二、相對人應於收到本裁決決定書之日起 10 日內提供申請人工會：(1) 具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在相對人任職；(2) 在職會員何時與相對人簽訂業務代表合約；(3) 在職會員在相對人於 103 年 7 月 7 日之前 6 個月平均薪資等 3 項協商必要資料。
- 三、申請人其餘裁決之申請駁回。

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、本件申請人主張相對人未就申請人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提供：1、具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在相對人任職；2、該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約；3、該工會會員在相對人 6 個月平均薪資等協商必要資料之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，並

於 104 年 10 月 7 日提起本件裁決之申請。

三、經查，申請人係於 103 年 7 月 7 日發函（申證 1）相對人，請求相對人就「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」之議題進行團體協商，並請求相對人提出申請人 3,319 名工會會員前開 3 項資料。相對人則於 103 年 8 月 29 日回覆稱申請人來函欲就「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」之議題進行團體協商，如欲要求提供會員之系爭 3 項資料，應提出當事人之書面同意，以免違反個人資料保護法之規定（相證 2）。其後雙方就「結清舊制年資」議題於 104 年 4 月 22 日進行第一次協商，申請人雖於該次會議中提及有 2,471 人委託申請人協商結清舊制年資，惟並無就其餘 848 人部分為不再請求結清舊制年資之表示，此觀第一次之團體協商會議紀錄（申證 3）即明；嗣雙方於 104 年 7 月 15 日及 8 月 11 日進行第二、三次團體協商時，雙方同意以「結清舊制年資」為議題，且申請人代表於該二次協商會議中之發言亦未提及結清舊制年資之會員限於 2,471 人或捨棄 2,471 人以外之 848 人之表示，有該二次之團體協商會議紀錄（申證 4、5）可稽；顯見申請人進行團體協商時，並無明確表示協商範圍僅限於 2,471 人或捨棄其 848 人之意思，故其請求相對人提供舊制會員之系爭 3 項資料，自仍應以申請人 103 年 7 月 7 日發函所主張之 3,319 人為準。相對人抗辯申請人僅請求提供要求結清舊制年資之會員 2,471 人之系爭 3 項資料，其餘 848 人業已捨棄云云，並非可採。又雙方於 104 年 8 月 11 日第三次團體協商時，因相對人提

出申請人工會應說明請求結清舊制年資之法律依據，且此議題應待司法院大法官為解釋後再據以協商（申證1）等主張，故該次協商結論為「雙方無共識」。依上所述，申請人自103年7月7日發函請求相對人就「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」之議題進行團體協商，並請求相對人提出3,319名工會會員前開3項資料開始，至104年8月11日雙方進行第三次就該項結清舊制年資議題之協商會議後，申請人始確定雙方對於結清舊制年資之議題已無法達成共識，是申請人工會主張知悉相對人之不當勞動行為時間為104年8月11日，自屬可採。而申請人係在104年10月7日提起本件裁決，距104年8月11日並未逾90日不變期間，符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，其提起本件裁決自屬合法。相對人抗辯本件申請人知悉不當勞動行為之時點應自103年8月29日起算，申請人卻遲至104年10月7日方提起本件裁決申請，顯已逾90日法定期間云云，尚非可採。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- （一）查申請人於103年6月3日即召集團協會議，於會議中決議團協議題，其中即包括結清業務員舊年資（更申證1）。隨即申請人即於103年7月7日以工字第103070701號函通知相對人，欲就「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」議題進行團體協商（申證1）。嗣後再依據103年10月7日第六屆第五次全國理事會議決議，其中提案六決議責

成申請人工會團協代表將結清年資團協草案送會員代表大會進行審查(更申證2),後續則於103年11月11日召集第六屆第三次會員代表大會,決議通過結清舊制年資團協草案(更申證3)。

(二)申請人工會雖於103年7月7日以(103)工字第103070701號函通知相對人,請相對人依團體協約法第6條與第三人南山工會進行團體協約,協商「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」之該項議題,並提供進行協商所必要之三項資料即1、具有舊制年資之3,319名工會會員是否還在原告任職?2、該工會會員何時與原告簽訂業務代表合約?3、該工會會員在原告之六個月平均薪資等資料。而三次團體協商會議過程中(分別為104年4月22日、7月15日及8月11日,參申證3、4、5),申請人南山工會提出之協商議題分別為結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度,該協商議題本即含有相對人應提供三項協商必要資料之內涵以有效促進協商議題之協商,惟因相對人一再以業務員的契約性質有爭議,而不願對申請人工會提出之協商議題進一步提出具體實質之對應方案,迄104年8月11日第三次協商會議中,因相對人仍堅持因涉及業務員契約關係屬性之爭議,宜待司法院大法官做出最終解釋後再據以協商,申請人工會至此始確定知悉相對人並未提出任何具體協商對應方案,且始確定相對人拒絕提供三項協商必要資料。是以本件應以104年8月11日起算90日申請裁決期間之規

定，則申請人南山工會於 104 年 10 月 7 日提出本件裁決申請，自無逾 90 日申請裁決期間之規定。相對人主張本件裁決申請逾越 90 日申請裁決期間之規定云云，顯有誤解。

(三) 申請人工會於 103 年 7 月 7 日以 (103) 工字第 103070701 號函通知相對人，請相對人依團體協約法第 6 條與第三人南山工會進行團體協約，協商「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」之該項議題，並提供進行協商所必要之三項資料即：1、具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在原告任職？2、該工會會員何時與原告簽訂業務代表合約？3、該工會會員在原告之六個月平均薪資等資料。其中上述函文之附件即 3,319 人同意結清年資之會員名單。

(四) 按具有舊制年資之名工會會員是否還在相對人任職？主要原因在於如業務員仍在相對人任職，始得適用申請人所提出之結清業務員舊制年資方案，已離職者即無適用之餘地。再者，該工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約？主要原因在於 94 年 7 月 1 日開始實施勞退新制，如係 94 年 7 月 1 日以後始在相對人處任職者，即無勞基法舊制年資，因此工會會員何時與相對人簽訂業務代表合約，涉及受僱於原告之業務員之受僱始日、有無勞基法舊制年資及舊制年資之多寡。至於該工會會員在相對人之六個月平均薪資，乃係因依據勞工退休金條例第 11 條第 3 項規定，勞資雙方得協議以不低於勞基法第 55 條退休金之標準結清舊制年資。而計算退休金必須以平均工資作為基礎，平均工資依據勞基法第 2 條第

4 款規定，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間總日數所得之金額。從而，申請人始要求相對人需提出工會會員在原告之六個月平均薪資，以利申請人計算結清年資金之金額及後續協商結清年資之方式。故相對人稱申請人要求上述三項資料非協商必要資料云云，顯有誤解。

（五）次按，貴會 103 年勞裁字第 52 號裁決決定、102 年勞裁字第 61 號裁決決定意旨，就協商資料資訊掌握度而言，相對人擁有最完整及正確之資料，相對人本有誠信協商義務，以便利申請人在熟悉情況之條件下為有效之團體協商。況且，申請人在 104 年 4 月 22 日及 7 月 15 日，二次團體協商會議，亦主動向相對人提議關於結清年資之處理方式及結清之計算方式，顯見申請人一再致力於尋求與相對人在團體協商過程中達成合意，相對人本應透過誠實的對應而盡摸索達成合意的可能性義務。且申請人工會為爭取對會員最有利之方式，當然在協商過程中必須要能掌握最完整及正確之資料（即 3 項協商必要資料），始能在後續協商過程中提出最有利之結清年資方案與相對人進行協商。況且，我國團體協約法制除團體協約法第 15 條外並無對協商議題有所限制或禁止，從而申請人工會提出結清業務員舊制年資之協商議題，既非法所限制或禁止，相對人自亦不能拒絕協商。相對人在此前提下如因協商過程有提供資料必要時，相對人即負有提供資料以促進有效協商效率之義務，且在協商過程中必須盡可能地提供資料、用以說服或向申請人工會說明，始得謂已

盡誠信協商之義務。

- (六) 至於申請人初始雖應相對人要求函請部分工會會員提供同意書，但並不因此即認定相對人要求申請人提供個資同意書之行為不構成不當勞動行為。蓋申請人當時收受相對人公司來函時，對於是否確實要由工會會員出具同意書乙事，並不確定，但考量團體協商過程中，勞資雙方均需盡一定之協力義務，申請人始向工會會員徵詢是否同意提供同意書，然因申請人所獲得之同意書或資料亦不一定完全正確，基於有效促進結清業務員舊制年資協商議題之協商，仍應由保有最完整及最正確資料之相對人提供始能有效促進團體協商之履行，此部分不因申請人初始雖應相對人要求函請部分工會會員提供同意書，而解為相對人要求申請人提供同意書之行為非屬不當勞動行為。據此，申請人當時為使團體協商有效進行，亦盡一切努力獲取會員出具同意書，而獲得 2,471 人之同意書。此部分乃申請人工會為促進有效團體協商所為之內部努力，相對人不能以此主張超過 2,471 人部分，即無提供之必要。更遑論，相對人當時既已知悉工會有 2,471 人委託工會協商結清舊制年資，相對人協商代表也從未再進一步要求申請人工會提出 2,471 人委託書，而只是一再表示結清年資無法律依據、業務員契約性質有爭議云云，拒絕、拖延協商。因此所謂要出具同意書，僅不過是相對人拖延協商之詞。
- (七) 末查，申請人工會要求相對人提出之三項資料中，其中具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在相對人任職？及該工

會會員何時與原告簽訂業務代表合約？此部分資料完全不涉及個資問題。在相對人已清楚瞭解 3,319 名工會會員為何人之下，上揭資料只要相對人以書面方式敘明工會會員在職人數有幾人？以及簽署合約時間（申請人南山工會並未要求相對人需提出合約書正本或影本）並函覆申請人即可。對於相對人而言，並無相對人所稱因涉及利用個人資料，故需由申請人工會提出同意書始得提供之前提存在。據此，相對人一再以個人資料保護法規定並要求申請人工會提出同意書作為藉詞拒絕提供上述協商必要資料，顯係無正當理由拒絕協商。況且，依法務部 105 年 5 月 9 日法律決字第 10503504610 號函覆，可知個人資料保護法第 20 條第 1 項第 1 款規定，非公務機關基於法律明文規定，可利用個人資料，該法律明文規定即包括團體協約法第 6 條為進行團體協商所提供之協商必要資料，足證相對人要求申請人出具個資同意書，顯無必要。

（八）請求裁決事項：

1. 確認相對人未就申請人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提供：1、具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在相對人任職；2、仍在職者與相對人簽訂業務代表合約之時間；3、仍在職者其 6 個月平均薪資等協商必要資料之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為。
2. 請求命相對人應於收到本裁決決定書之日起 10 日內提供

- 申請人 1、具有舊制年資之 3,319 名工會會員仍在職與否；
2、仍在職者簽訂業務代表合約之時間；3、仍在職者 6 個月平均薪資等協商必要資料。
3. 請求命相對人應自收到本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 10 日以上，並將公告事證存查。

二、相對人之答辯及主張

- (一) 就申請人於 103 年 7 月 7 日函(相證 1)要求就結清舊制年資議題進行團體協商並要求相對人提出 3,319 人之三項資料等節，相對人早以 103 年 8 月 29 日函文回覆申請人，並表示：「貴會要求本公司提供工會會員個人資料之部份，按個人資料保護法第 5 條...第 20 條第 1 項第 6 款規定...故本公司對於個人資料之利用，非經當事人書面同意，不得逾越蒐集之特定目的必要範圍。職是，貴會如欲要求本公司提供個人資料，則請出具當事人之書面同意後憑辦，以避免違反個人資料保護法之規定。」(相證 2)，可見此時相對人已經表示申請人應提出個資當事人之同意書，申請人當時即知悉若未提供同意書，相對人依法將無法提供 3,319 人個資予申請人。

- (二) 申請人在 104 年 4 月 22 日針對結清年資議題召開之第一次團體協商會議即表明「請求公司對正式簽署委託書、授權工會之會員，結清舊制年資」、「工會在去年 3 月 7 日提出的名冊，具舊制年資者有 3,319 人。目前工會會員有 2,471 人，委託工會協商結清舊制年資事項。」(相證 5)可證申請人自稱僅受

2,471 人委託協商結清舊制年資事宜，且申請人請求之團體協商之範圍亦僅為 2,471 人。

(三) 之後 104 年 7 月 15 日（相證 6）及 104 年 8 月 11 日（相證 7）又進行兩次團體協商，但進行團協前後，申請人也從未再要求相對人提出 3,319 人之三項資料，均可證明申請人僅請求針對 2,471 人結清舊制年資無誤，3,319 人之三項資料已無必要，亦已經與該團協議題無關。

(四) 在收受相對人 103 年 8 月 29 日函文後，若申請人以為 3,319 人之個資係屬協商之必要資料而認為相對人回函有不當勞動行為之舉，自應以申請人收受相對人 103 年 8 月 29 日針對 3,319 人三項資料之回函日期起算，申請人遲至 104 年 10 月 7 日方提出原裁決之申請，顯然已逾 90 日，應為不受理之決定。

(五) 退萬步言之，104 年 4 月 22 日團體協商之議題已為申請人明確特定為請求對 2,471 人結清舊制年資，故請求對 3,319 人結清舊制年資之議題不論是否曾經存在，也已遭申請人確認團體協商範圍後而無可能存在。若申請人主張相對人未提出 3,319 人之三項資料屬不當勞動行為，則 90 天裁決申請期限之計算，最遲也應自 104 年 4 月 22 日申請人將團體協商範圍確認為 2,471 人之日起算，申請人遲至 104 年 10 月 7 日方提出原裁決申請，顯然已逾 90 日，應為不受理之決定。

(六) 申請人要求之「3,319 人之三項資料」並非屬團體協約法第 6 條所稱之必要資料：

1. 依照我國團體協約法第 6 條規定，申請人亦應負有誠信協商之義務。而在申請人要求相對人提出「3,319 人之三項資料」前，其當然應思考該資料之必要性及提出之合理性，並充分向相對人說明。而觀察本件事實之時序整理，可知申請人不僅在未取得 3,319 人委託之情況下，即致函要求相對人提供 3,319 人之個人資料，更始終未對「3,319 人之三項資料」之必要性及合理性向相對人做說明；且與申請人之主張、要求有何關連亦未見說明，遑論申請人嗣後明確告知僅要求針對 2,471 人作為團體協商議題之範圍。在未見申請人對「3,319 人之三項資料」之必要性以及合理性為任何說明且個人資料保護法動輒涉及民、刑事責任的情況下，相對人豈能任意將第三人之個資提供予申請人？遑論申請人於 103 年 7 月 7 日發文時，根本尚未得到會員之書面委託，故申請人既未盡合理說明，相對人根本無可能據此成立不當勞動行為。
2. 況且在申請人主張團體協議題為「請求對 2,471 人結清舊制年資」之情況下，如申請人誠意進行團體協商，本應將已取得之該 2,471 人同意書交予相對人，以利後續進行，然申請人於團體協商期間卻選擇「不告知」、「不提供」該 2,471 人之同意書，顯見申請人實質上無欲取得該 3 項資料作為團體協商之用，則該 3 項資料根本與團體協商無關，遑論是否屬於必要資料。
3. 自團體協會議紀錄(相證 5~7 號)所載出席之人員為林甲○○、邱○○、嚴○○、黃○○、葛○○、許○○、莊○○7 位，此

7 人均包含在系爭 3,319 人名單中。然而此 7 人對於自己之資料本知之甚詳，豈有要求相對人提出之必要？申請人如欲就結清舊制年資議題進行團體協商，申請人本應先行取得個別會員之委任，申請人始能瞭解團體協商議題之範圍為何，又申請人倘能從個別會員取得委任，自能從該會員處取得其個人資料，故本件 3,319 人之三項資料，均係申請人可從其會員（即個資當事人）處獲悉之資訊，此部分申請人亦不否認。任職與否、何時簽約、平均報酬之會員個人資訊，申請人本得在取得會員委託其進行團體協商時，一併自該會員處取得，故該資料本屬申請人得任意向其會員取得之資料，客觀上相對人縱使未提出該資料亦不致使團協不可能或難以進行。故「3,319 人之三項資料」自非屬團體協約法第 6 條之必要資料。

4. 況且申請人協商代表於歷次協商中均未曾要求相對人提出「3,319 人之三項資料」，亦未曾表示不提供該「3,319 人之三項資料」有導致協商無法進行或難以進行之情事；亦根本未曾向相對人表示，其受限於人力或物力無法自該會員處取得資料等情，即逕自申請不當勞動行為裁決。申請人也根本未舉證其蒐集有何困難，甚至申請人於團體協商時自稱受 2,471 人委託協商結清舊制年資事宜，於原裁決決定調查中亦自陳已經取得 2,471 人之同意書，其蒐集有何困難？申請人本可於進行團體協商會議時將該 2,471 人之同意書提供給相對人，相對人即可依相證 2 號函文之旨憑辦。退步言之，即便申請

人取得會員資料有所困難，係全部 3,319 人之資料申請人均無法取得，還是部分無法取得，均可能影響依照原裁決決定所指之必要性判斷基準「協商將無法進行或難以進行」進行之判斷。更何況在申請人主張團體協商議題之範圍為「請求對 2,471 人結清舊制年資」且申請人也已經取得 2,471 人之同意書之情況下，如申請人有取得資料之困難，為何不將該 2,471 人之同意書交予相對人？申請人根本未履行其誠實協商之義務。

5. 申請人與相對人間有關團體協約的結清年資議題，業經原裁決決定具體認定相對人擱置協商有其正當性，而申請人主張系爭「3,319 人之三項資料」係與結清年資議題有關之資料，既然原裁決決定認定相對人得正當擱置與申請人協商結清年資議題，則系爭「3,319 人之三項資料」縱未提出，也不會使結清年資議題之團體協商不可能或難以進行，系爭「3,319 人之三項資料」自與原裁決決定所揭示「必要資料」之判斷基準不符。

6. 3,319 人名單中有 18 人為法院判決認定與相對人間非屬僱傭或勞動契約關係；有 6 人經法院調解承認與相對人間並非勞動契約關係；有 23 人經區公所調解承認與相對人間非勞動契約關係，其中 5 人之調解書已為法院核定，依法與民事確定判決有同一效力，其餘 18 人之調解書雖未被法院核定，仍應認為具有私法上和解契約之效力；3,319 人中有 69 人自願簽署聲明書，聲明轉出勞保、勞退並要求「勿提供上述權益」而

勞工保險局即同意彼等之聲明而為轉出；3,319 人中，有林乙○○等 647 人曾簽署承攬事業確認書，彼等透過書面聲明了解與相對人間之合約係承攬委任的法律關係，並支持希望繼續維持承攬式業務制度。3,319 人中有 260 人與相對人簽署業務員承攬契約之時間點在 94 年 7 月 1 日後。則究竟這些人與申請人要求團協議題（結清舊制年資）有何關連？申請人基於何種授權得向相對人要求 3,319 人之三項資料？均為申請人於發函要求資料前即應加以說明，申請人未有任何說明前即逕自提出本件不當勞動行為裁決申請，更可證該 3,319 人之資料並非必要資料。

（七）相對人請申請人提出個資當事人同意書，為依循法律規定而為，實屬適法、合理之要求，相對人當然無不當勞動行為之主觀認識：

1. 99 年 5 月 26 日修正公布之個人資料保護法，除第 6、54 條條文外，其餘條文於 101 年 10 月 1 日施行。觀諸個資法之規定，可知對於個人資料之利用，須先判斷是否為「蒐集之特定目的必要範圍內」，如非屬該範圍內，則須進一步檢視是否屬該法第 20 條第 1 項但書之情形，始能適法利用。然個資法第 20 條第 1 項本文及但書，除「經當事人書面同意」乙項較為明確外，包含該條項本文所稱「蒐集之特定目的必要範圍內」及其他各款但書，多屬不確定法律概念，在判斷上極為困難，重點是：如該個資利用者在解讀前揭不確定法律概念錯誤或與最終法院認定見解不符，後果可能是 2 年以下之有期徒刑！

2. 過去個資法規範相當嚴格，動輒涉及刑事責任，甚至導致實務上適用產生諸多困難之狀況下，相對人在申請人未做任何說明為何與團協議題有關而有提出三項資料之必要情況下，相對人實無法得知其取得之目的，遑論申請人於發函時根本未得個資當事人有關團協議題之委託，相對人因此請申請人遵守個資法之規定提供同意書後憑辦，係符合當時個資法規定之作法，根本未有任何不當勞動行為之認識。相對人為求法令遵循，在申請人未為任何說明或協商之情況下，要求申請人提供個資當事人出具之同意書，係在當時法規之嚴格規範下所為之適法處理。

(八) 是否為相對人之業務員，屬該自然人之職業、社會活動範疇，乃個資法上應受保護之資料，相對人在未取得個資當事人書面同意之情況下，當然無法提供；「會員代表大會決議」與「個資當事人書面同意」不同，無法以決議取代書面同意：

1. 個人資料保護法第 2 條所指之個人資料，包含自然人之「職業」、「社會活動」及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。職是，該 3,319 人中，何人為相對人公司業務員、何人非相對人業務員、何人與相對人間具有契約關係等情事所涉之資料，當屬個人資料保護法所稱「職業」、「社會活動」之個人資料類別無誤。

2. 103 年 11 月 11 日申請人會員代表大會僅通過「結清舊制年資團協草案」(參相證 3 號之會議紀錄案由六)可見該次會員代表大會並非通過工會會員授權協商代表得向相對人取得所

有 3,319 人之個資。更何況此 3,319 名中未委託申請人要求結清年資者有 848 位 ($3,319-2471=848$)。以 103 年 11 月 11 日會員代表大會決議認定工會會員有授權協商代表得向相對人取得所有 3,319 人之個資顯屬荒唐。會員代表大會決議與個資當事人書面同意根本不同，豈能以決議取代「個資當事人之書面」同意？申請人章程規定（相證 12），會員未任職於相對人即喪失會員資格。若以 103 年 11 月 11 日召開會員代表大會為基準點，則申請人主張之 3,319 人中於 103 年 10 月底已經有 115 人已經非相對人之業務員，更不可能以會員代表大會決議方式授權申請人取得其個資。

- （九）申請人辯稱依據法務部 105 年 5 月 9 日函表示：「故保險公司如得依上開規定提供工會有關工會會員相關之個人資料，其範圍亦應以進行團體協約為限」，據此個資法第 20 條第 1 項第 1 款規定該法律明文規定即包括團體協約法第 6 條為進行團體協商所提供之協商必要資料云云。惟法務部前述文字為「保險公司如得依」，顯見法務部根本未認定團體協約法第 6 條為個資法所指之法律明文規定，參加人錯誤理解法務部前述函文意旨，應予澄清。

- （十）答辯聲明：

申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- （一）申請人於 103 年 7 月 7 日以（103）工字第 103070701 號函知相對人，該函說明第二點載為：「....故本會將秉持與 貴公司互

相尊重之原則，協商『結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度』該項議題。並請 貴公司一併提具有舊制年資之 3,319 名工會會員（如附件）三項協商所必要之資料予本會，分述如下：（一）該員是否還在職於 貴公司？（二）該員何時與貴公司簽訂業務員代表合約？（三）該員在 貴公司之六個月平均薪資。使本會得完整行使團體協約法第 6 條賦予本會之權利。」（申證 1）。

（二）相對人 103 年 8 月 29 日回函覆申請人工會，其中說明第二點載為：「有關 貴會請求本公司結清具有舊制年資之工會會員乙事，係基於何種理由？有何請求權基礎？ 貴會並未說明，導致本公司無從評估。」、第三點為：「次就 貴會要求本公司提工會會員個人資料之部份，案個人資料保護法第 5 條規定：『個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。』及同法第 20 條第 1 項第 6 款規定：『非公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於蒐集之特定目的範圍內為之，但有下列情之一者，得為特定目的外之利用：...六、經當事人書面同意。』故本公司對於個人資料之利用，非經當事人書面同意，不得逾越蒐集之特定目的範圍。職是， 貴會如欲要求本公司提供個人資料，則請出具當事人之書面同意後憑辦，以避免違反個人資料保護法之規定。」（相證 1）。

（三）申請人工會嗣後於 103 年 12 月 18 日以(103)工字第 103121803

號函請求進行團體協約協商，並檢附團體協約草案。相對人則以 104 年 2 月 10 日函覆申請人工會，並提出團體協約草案對應方案（相證 2）。

（四）雙方於 104 年 4 月 22 日、7 月 15 日及 8 月 11 日進行 3 次團體協商會議，討論業務員結清舊制年資議題。其後於 104 年 8 月 24 日、9 月 14 日、9 月 25 日、10 月 7 日、10 月 27 日、11 月 13 日持續進行團體協約之協商。

（五）相對人因主張與業務員間非屬勞動契約關係，未為業務員投保勞工保險及提撥勞工退休金。98 年間相對人所屬 2,647 名業務員因聲明改選勞工退休金新制，請相對人為渠等提繳退休金遭相對人拒絕，向勞工保險局提出檢舉。勞工保險局因而限期相對人辦理勞退金提繳，並於相對人逾期不辦理後處予罰鍰。相對人不服，提起行政訴訟，經最高行政法院 100 年度判字第 2117 號、100 年度判字第 2226 號、100 年度判字第 2230 號判決敗訴確定。惟業務員起訴請求相對人給付退休金，均經民事法院判決業務員敗訴（臺灣高等法院 99 年度勞上字第 115 號等判決）。

（六）相對人針對相對人與保險業務員勞務給付契約類型之認定爭議，三次聲請釋憲，惟未經司法院受理。相對人於 104 年 1 月 20 日再次提出釋憲聲請統一解釋，為司法院所受理。爾後司法院大法官於 105 年 10 月 21 日公布第 740 號解釋，其解釋爭點為：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約？」，解釋文

主旨為：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第二條第六款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」

四、本案爭點：

相對人拒絕提供申請人工會具舊制年資 3,319 名工會會員是否在職、其中在職之會員簽訂業務代表合約之時間及在職之會員其 6 個月平均薪資等協商必要資料之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

五、判斷理由：

（一）雙方之主張及答辯要旨：

本件申請人工會主張其於 103 年 7 月 7 日發函予相對人，請求依團體協約法第 6 條進行團體協約協商，討論議題為結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度，申請人工會並請相對人同時提供進行協商所必要之三項資料即：1.具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在原告任職；？2.該工會會員何時與原告簽訂業務代表合約？3.該工會會員於相對人公司之 6 個月平均薪資等資料（下稱系爭 3 項資料），該次函文並檢附同意結清年資之 3,319 名會員名單，嗣後雙方於 104 年 4 月 22 日、7 月 15 日及 8 月 11 日進行 3 次團體協商會議，惟相對人始終拒絕提供前開 3 項必要資料，並一再表示要求申請人工會

說明請求結清舊制年資之法律依據，相對人之行為已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語；相對人則以：相對人於 103 年 8 月 29 日即函覆申請人工會，告知其請求涉及個人資料保護法問題，請其提出請求之 3,319 名會員個人資料使用同意書後，相對人即會提供其請求之資料，相對人從未表示拒絕；然申請人工會於雙方嗣後進行之 3 次團體協約協商會議中，即未再提及前所請求之 3,319 名工會會員之系爭 3 項資料，並且申請人工會自 103 年 7 月 7 日函文開始至 104 年 8 月 11 日雙方進行第 3 次團體協約協商會議止，未曾說明系爭 3 項資料之必要性。再者，系爭 3 項資料申請人工會應即可自行向會員取得且蒐集上並無困難，顯然系爭 3 項資料並非團體協約協商之必要資料，相對人未提供系爭 3 項資料並不違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務等詞置辯。

（二）本會之判斷：

相對人未提供申請人工會 3,319 名會員是否仍在職、在職會員簽訂業務代表合約之時間及在職會員 6 個月平均薪資等協商必要資料之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，茲析述理由如下：

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。

2. 其次，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，係指當勞資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。而參照本法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力。又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...」。故違反上開規定，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。

3. 再者，因本法所定資料提供義務之範圍限於「必要」，所謂必要資料，從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。於美國法上，依據全國勞資關係法，雇主有義務提供工會潛在相關及有利於工會執行其法定職責之資料。美國全國勞資關係委員會長期以來之見解，有關協商單位員工資料，如姓名、地址、年資、工資給付率、職務分類表及其他工資給付有關之數據；休假、資遣計畫、獎勵計畫及其他福利或特權（不限於上述資料）等資料，為團體協商「推定相關」之資料，工會不需證明特定之相關性，由雇主負缺乏相關性之舉證責任。至其他「非」推定相關資料，則應由工會證明其相關性，雇主始有提供之義務。又日本實務上，對於雇主應提供之資料範圍並無明確規範，僅於個案上判斷雇主是否盡到「誠信協商義務」。申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於

工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問乙節，應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題（參照本會 101 年勞裁字第 59 號、102 年勞裁字第 57 號裁決決定書）。我國團體協約法就「必要資料」並無定義，關於是否為團體協商之必要資料的判斷標準，應為若雇主未提供該等資料，將導致協商難以進行或不能進行時，該等資料即應解為是團體協商之必要資料。

4. 解釋上，我國團體協約之協商事項以約定勞動關係及相關事項為目的，當工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，如屬與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係事項之非違法事項，並且內容合理適當，而雇主具有處分權者，雇主即負誠信協商義務，已如前述。而依團體協約法第 12 條第 1 項規定：「團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。……七、其他當事人間合意之事項。」，與勞工退休金條例第 11 條第 1 至 3 項：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留

之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。」之規定，可知勞工是否要結清退休金舊制年資為勞資雙方可協商約定之事項，且屬與勞動關係相關之事項，故此議題自可列入團體協約之協商，而本件申請人工會既請求相對人就此議題進行團體協約協商，相對人自負有誠信協商之義務，要屬無疑。而如欲協商結清舊制年資，首要確認者即為申請人工會會員是否仍在職，並且由於我國勞工退休金新制是於 94 年 7 月 1 日起實施，故亦須知悉工會會員與相對人簽訂業務代表合約之時間點。再參上開勞工退休金條例之規定，舊制年資結清之條件並不得低於勞基法第 55 條退休金之標準，依據我國退休金計算標準，即須有舊制工會會員前 6 個月之平均薪資之資料。依此，可知申請人工會因就仍在職且屬舊制者結清舊制年資之議題與相對人進行團體協約協商，又其請求相對人提供之系爭 3 項資料，係關於 3,319 名舊制會員退休金之金額的計算，而此一金額之總額多少，為申請人與相對人進行結清舊制之協商之計算基礎，若缺此一基礎數字，關於該事項之協商將缺少協商基礎之金額。換言之，若相對人不提供系爭

3 項資料，對申請人而言，有關結清舊制年資事項之團體協商將難以進行，是系爭 3 項資料為進行此一協商不可或缺之資料，核屬進行本件團體協約協商之必要資料，洵堪認定。相對人抗辯系爭 3 項資料與本件之協商不具必要性云云，即屬無據。

5. 相對人另辯稱申請人工會可自行向會員取得系爭 3 項資料，蒐集上亦無困難云云。惟縱然申請人工會得向其工會會員一一調查，以取得系爭 3 項資料，然而申請人工會會員中，於 103 年請求協商當時具舊制年資之工會會員人數仍有高達 3,319 人，且申請人工會會員遍及全國各地，是取得會員資料即須花費一定時間，加以取得會員資料後，申請人工會尚須來回確認資料正確性數次，如此一來必然曠日廢時，絲毫無助於團體協約協商之進行，甚至可能拖延協商時程。反觀相對人因本即持有上開會員之資料，且其擁有足夠人力、物力進行有系統的勞工資料管理，應能最快速提供正確且完整之勞工資訊，故相較於由申請人工會逐一調查取得系爭 3 項資料，參考上引之美國全國勞資關係委員會長期以來有關協商單位員工資料，如姓名、地址、年資、工資給付率、職務分類表及其他工資給付有關之數據；休假、資遣計畫、獎勵計畫及其他福利或特權等資料，為團體協商「推定相關」之資料，工會不需證明特定之相關性等見解可知，若由相對人提供，不僅有助於團體協約協商之進行時程，亦能避免申請人一方協商資訊上的落差，導致團體協商功能之減損，故本件實有由相對人為提供系爭 3 項資料之必要，如此始得謂相對人有盡其誠信協商之義務，是相對人此部分主

張，亦無可取。

6. 相對人又辯稱系爭3項資料之提供涉及個人資料保護法（下稱個資法）問題，故其於103年8月29日函請申請人工會協助取得會員個人資料使用書面同意書，其並非拒絕提供系爭3項資料云云。惟查，系爭3項資料，其中3,319名具舊制年資工會會員是否仍在任職，此部分實與個資法無涉；至於3,319名具舊制年資工會會員與相對人簽訂業務代表合約之時間、6個月平均薪資等資料縱屬個人資料範疇，惟申請人工會於103年10月17日第六屆第五次全國理事會中通過結清舊制年資團協草案送會員代表大會討論（更申證2），嗣於相對人103年11月11日第六屆第三次會員代表大會，亦通過結清舊制年資團協草案（更申證3），則申請人為進行結清舊制年資團協草案之協商，取得工會會員之年資、最近6個月薪資資料是為進行協商所不可或缺；而相對人之所以能保有工會會員個人資料是源自於雙方間之契約關係，是揆諸雙方各自取得保管工會會員資料之緣由，即不應排除相對人與申請人工會共同分享前開工會會員資料之義務性。加以本會前已認定系爭3項資料為本件團體協約協商之必要資料，則相對人將其所保有管理之系爭3項資料提供予申請人工會，應仍在相對人蒐集該等資料特定目的必要範圍內之合理利用，並無個資法第20條第1項但書例外有關「特定目的外利用」規定之適用（參勞動部105年5月31日勞動關2字第1050126317號函）。又依據團體協約法第7條：「因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方

保守秘密，並給付必要費用。」之規定，倘相對人擔心提供系爭3項資料予申請人工會，恐有工會會員個資外洩而使其涉及刑事罰則之問題，相對人自非不得依前開規定要求申請人工會保守秘密，如此則若申請人一方洩漏相對人提供之系爭資料，應負責任者為申請人而非相對人。故相對人辯稱系爭3項資料之提供涉及個資法為由，拒絕提供協商必要資料予申請人工會，實無正當理由，自無可採。

7. 末查，相對人於雙方協商過程中，知悉申請人會員代表大會已於103年年底決議授權工會團體協約代表針對結清年資及業務員新制度進行團體協約之協商（見104年勞裁字第49號第1次調查會議紀錄第7頁），申請人工會既是獲得會員代表大會授權處理結清年資議題，其依團體協約法規定請求相對人提供結清舊制年資之會員相關資料，即屬執行工會任務，然而相對人卻仍以其請求涉及個資法問題，要求申請人工會必須提供3,319份同意書後方才願意提供系爭3項資料，相對人此一要求顯然無視於取得同意書對申請人而言，工程浩大費時且勢必將拖延協商進程。甚且，相對人所謂之個資法規定，實則於涉及團體協約法之相關規定時，容有個案解釋適用之可能，並非在工會要求雇主提供系爭3項資料時，一定會有違反個資法之相關規定之情形，此有法務部105年5月9日法律決字第10503504610號函（更申證4）及上引之勞動部105年5月31日勞動關2字第1050126317號函可稽。然而相對人卻仍堅持其意見逕自認定本件已涉及違反個資法之規定，要求申請人工

會提出全部會員之個資同意書，否則即拒絕提供。綜觀此一勞資關係脈絡，自應認相對人拒絕提供資料有妨礙、拖延申請人工會團體協商之進行，相對人所為自有違誠信協商義務，而構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。至於相對人稱其拒絕提供系爭3項資料是因主觀認為提供申請人工會其會員資料可能違反個資法規定，故主觀上並無不當勞動行為之認識云云，要無足憑。

8. 綜上，本件相對人未提供申請人工會具舊制年資3,319名工會會員在職與否、在職會員與相對人簽訂業務代表合約之時間、在職會員6個月平均薪資等協商必要資料之行為，違反誠信協商義務，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

（三）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、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。此項裁量權之行使，既屬裁決委員會本諸勞資爭議處理法之授權而來，則法院於審理不服裁決決定之救濟案件時，應予最大之尊重，方符合建構裁決

制度之本意。相對人未提供 3,319 名具舊制年資工會會員在職與否、在職會員與相對人簽訂業務代表合約之時間、在職會員 6 個月平均薪資等協商必要資料之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，已如前述；本會命相對人應於收到本裁決決定書之日起 10 日內提供：(1) 具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否仍在職；(2) 在職會員何時與相對人簽訂業務代表合約；(3) 在職會員在相對人於 103 年 7 月 7 日之前 6 個月平均薪資等團體協商必要資料予申請人，又雙方並不爭執申請人係於 103 年 7 月 7 日以 (103) 工字第 103070701 號函知相對人 (申證 1)，請求相對人提供系爭 3 項資料，故就上開第 3 項相對人應提供之 6 個月平均薪資必要資料之計算時點，即應以申請人提出請求之時點為基準。本會命相對人提供申請人上開 3 項資料，為本件適當之救濟命令，依此已足以樹立本件之公平勞資關係所必要且屬相當，至於申請人其餘之請求，經核非屬本件必要、適當之救濟方式，不能准許。

(四) 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。

(五) 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 44 條第 1 項、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

林佳和

張國璽

蔡正廷

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 8 月 1 6 日

如不服本裁決有關團體協約法第 6 條第 1 項各款之決定部分，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（臺北市士林區福林路 101 號）提起行政訴訟。