

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 37 號

【裁決要旨】

- 一、 在雙方曾有更換協商代表應事先以書面通知他方徵得同意之合意時，原則上欲更換之代表之一方應事先以書面通知他方徵得同意，惟倘若一方並無正當之理由，對他方欲更換之代表人選堅持不同意，致團體協商因而無法續行，則仍有違反誠信協商義務之可能。
- 二、 相對人於第 13 次協商會議時，反對申請人變更人選未事先徵詢其同意，並表達陳甲○○律師不適合任協商代表之理由，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商代表並要求其離場之行為，係依雙方於第 1 次協商會時即達成「如有異動應事先書面通知對方徵詢同意」之約定，並表達所以不同意之理由，以及於相對人尚未同意陳甲○○律師為協商代表之前，要求其暫先離席，其言論及行為並未逸脫一般社會常情的程度，尚屬合理，自難認相對人之行為，係所謂違反誠信協商之行為。

【裁決本文】

申請人 南投縣政府

設南投縣南投市中興路660號

代表人 林明濤

住 同上

代理人 陳丁章律師

住 台北市中正區羅斯福路3段28號5樓

相對人 南投縣教育產業工會

設 南投縣草屯鎮信洋東街84巷6號

代表人 施榮亮

住 同上

代理人 黃甲○○○

住 同上

歐○○○

住 同上

林○○、吳甲○○、殷○○、李甲○○

住 台北市

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3月24日詢問程序終結，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：

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。」查本件申請人主張自 103 年 1 月 22 日起開始與相對人就會務假事宜進行團體協約協商，嗣申請人於第 13 次協商期日前 10 日即 105 年 6 月 13 日函知相對人，更換陳甲○○律師為協商代表，相對人於會議前並無任何反對之表示。詎於 105 年 6 月 23 日協商當日，相對人竟當場反對相對人更換協商代表並要並要求陳甲○○律師離場，因此一爭議致當日無法開會。相對人復於 105 年 8 月 1 日發函，再次重申拒絕陳甲○○律師擔任協商代表。相對人無正當理由拒絕申請人指派協商代表之行為，構成違反誠信協商之不當勞動行為。經查相對人係於 105 年 6 月 23 日開會時拒絕申請人更換陳甲○○律師為協商代表，復於 105 年 8 月 1 日發函再次重申上旨，而申請人係於 105 年 9 月 21 日提起本件申請，均未逾越上開法定 90 日期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，其申請自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 按「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。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協

商。…」。乃分別為團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項第 1 款所揭；再，參照美國國家勞動關係法第 8(b)規定，工會就雇主團體選任或調整協商代表時之施以限制或脅迫者屬於工會一方之不當勞動行為，我國不當勞動行為裁決制度乃參酌日本、美國制度而來，前開美國國家勞資關係法第 8(b)規定於團體協約進行之實務，當然具有參考之價值。

(二) 查諸本件，申請人與相對人間自 103 年 1 月 22 日就會務假事宜進行團體協約協商第一次會議，迄今已召開 13 次協商會議(103 年 3 月 13 日、103 年 5 月 7 日、103 年 6 月 4 日、103 年 9 月 25 日、103 年 10 月 8 日、104 年 10 月 26 日、104 年 11 月 20 日、104 年 12 月 28 日、105 年 2 月 23 日、105 年 4 月 12 日、105 年 5 月 11 日、105 年 6 月 23 日)，目前協商並未終止，而團體協約之協商本質就是雙方各自之取、捨、進、退，絕非謂相對人有所要求，而申請人則務必照單全收。因此有許多問題均需要斟酌雙方意見，並釐清法律關係綜以協商者。蓋相較於一般企業或產職業工會之情形，教育事務之特殊本質乃涉及利害關係者眾，其複雜乃不言可喻，也正是因為如此，全國 22 縣市教育局甚至連署陳請行政院應由教育部與勞動部為跨部會協商。申請人乃認為法律人士之介入，有絕對之必要。

(三) 況且，相對人於團體協約協商過程中，屢屢以不實文宣對申請人主管長官等為不實攻訐、屢屢營造不正確之境導致無關之其他縣市工會不明究理地偏聽聲援，甚至

還出現疑似政治操作之方式，使特定議員在資訊未盡充分下對申請人質詢，藉此介入協商，諸此更讓申請人認為有必要委請專業人士就法律層面提供諮詢，甚至作為代表參與協商。申請人為此洽得陳甲○○律師同意協助，並按前二次更換代表之慣例，事前通知相對人。

(四) 申請人系爭通知函件以電子公文系統發送，相對人應於是日即知悉其內容，因相對人如同往常，在會議前無任何反對之表示，申請人乃按例出具陳甲○○律師之委任書，詎料，相對人直至 105 年 6 月 23 日協商會議，始當場表示反對更換協商代表，甚至進一步要求陳甲○○律師離席。當下僵局立現，申請人擬退而求其次請陳甲○○律師在場提供諮詢亦不獲認同。

(五) 相對人以「陳甲○○律師必然反對給與會務假，故不同意其作為協商代表」等說法拒絕，實屬荒謬，蓋如依相對人之邏輯，難道只有同意其會務假條件之人才可以作為申請人之協商代表？若然，有何協商可言？況且，陳甲○○律師只是協商代表之一員，何來「陳甲○○律師必然反對給與會務假」之說法？

(六) 就 104 年勞裁字第 45、46 號不當勞動行為裁決行政訴訟而言，主要乃爭執在我國行政訴訟制度尚且不介入法規、命令等抽象審查之前提下，不當勞動行為裁決程序可否對行政命令為抽象審查？以上，跟申請人日後協商立場是否給假及如何為之，無必然關係。就相對人與育英國小事件而言，主要爭執則是該校過去既然係依循申

請人行政規則(104 年勞裁字第 45、46 號不當勞動行為裁決事件主文一至三所揭函文)否准請假，而 104 年勞裁字第 45、46 號不當勞動行為裁決事件既然就各該申請人之函文為評價，則育英國小案是否涉嫌有重複評價之虞。以上，跟申請人日後協商立場以及如何給假，更無必然關係。

- (七) 過去相對人更換代表，申請人均概予同意，另依現行法令本對勞方代表設有法定限制，惟通說認為，倘勞方欲提列非法定代表參與協商，雇主仍不得無正當理由拒絕同意；據此，申請人認為，本件應秉同上開原則處理，並解釋當事人真意。退步言，縱其拒絕同意有理，何以遲至開議始以現場提出之方式為之，致該次會議陷入僵局而無法進行？何況，貴會 103 年勞裁字第 43 號裁決一度為求衡平，在現行團體協約法第 8 條容許雇主得任意委任第三人擔任協商代表，而工會欲委任第三人與雇主協商時須得雇主書面同意之情形下，猶試圖衡平斟酌而為工會有利之解釋，略以「…工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔導、協助團體協商之工作(例如擔任團體協商會議之紀錄，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同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制」等內容，亦即貴會認為工會尚非不可攜同顧問就協商策略等提供諮詢意見，故相對人無立場在第一時間要求申請人委任之陳甲○○律師離開會議室。

- (八) 在 105 年 6 月 23 日之前，陳甲○○律師從未與相對人有任何接觸，相對人卻以陳甲○○律師角色利益衝突、不能誠信協商作為拒絕申請人更換代表之理由，毫無正當性。
- (九) 依相證 6 及相證 8 可知，相對人當時並非以程序理由拒絕申請人更換協商代表，而是反對陳甲○○律師擔任申請人之協商代表。
- (十) 如相對人係要求申請人應事先徵詢，則申請人願意重為徵詢相對人之程序；縱認申請人事前對相對人所為「通知」不等於「徵詢」，觀察自 105 年 6 月 23 日開會日起至 105 年 8 月 1 日(申證 8)相對人再次發函，係重申相同意旨，均執陳甲○○律師具利害衝突、不誠信協商等實體事項為詞，拒絕陳甲○○律師擔任申請人之協商代表，期間約一個月餘，誠然達到相當於徵詢的實質效果，惟相對人仍無正當理由拒絕陳甲○○律師為申請人之協商代表，此即構成不當勞動行為。
- (十一) 相對人所述有關協商代表及列席人員異動方式係於 103 年 1 月 22 日第 1 次會議中由雙方達成合意，申請人認為所謂徵求同意，仍需同意權人本於誠信原則行使同意權，即無正當理由不得任意拒絕，始符誠信協商之本旨。
- (十二) 關於相對人所提相證 14，由於兩造自始對於會議是否錄音錄影意見不同，經申請人詢問與會人員，對於更換代表並無爭執，僅只討論如何於紀錄上記載而已。

況所謂「側記」者，不知何人所為？既稱「側記」，亦勢必省略甚多，甚至不無偏採立場或置入記錄人主觀認知之可能。故申請人否認其形式與實質之真正。

(十三) 請求裁決事項：

1. 確認相對人 105 年 6 月 23 日以陳甲○○律師角色衝突，不能誠信協商為由，拒絕申請人改任陳甲○○律師為團體協約協商代表之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
2. 確認相對人 105 年 6 月 23 日拒絕申請人委任陳甲○○律師於雙方團體協約時在場之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 雙方已於第 1 次協商會議中，合意協商代表及列席人員異動之方式，若更換協商代表或列席人員應先徵詢對方之意思，並經對方同意後，雙方始得續行協商，並非如申請人所辯稱相對人無故拒絕申請人更換協商代表。基此，本件雙方於第 1 次協商會議中，便合意協商代表及列席人員異動之方式，並確認雙方協商人數(5 位代表及 2 位列席人員)及名單，如有異動應先徵詢對方，並經對方同意後，續行協商(相證 1)。
- (二) 雙方就協商代表或列席人員更換，相對人歷次皆循上開應經諮詢並獲同意之流程處理，並無申請人所稱「相對人未為誠信協商」之情事：

1. 本件，雙方於第 1 次協商會議中，已就協商代表及列席人員異動之方式達成合意，即應先徵詢對方之意思，從而歷次協商如遇更換協商代表事宜，雙方皆會函詢對方，並詳列相關人員之級職、姓名，於得到對方同意後，本於誠信原則續行協商。
2. 例如：104 年 10 月 5 日，相對人曾因一位列席人員退休而函詢申請人(相證 2)，並於 104 年 10 月 23 日獲申請人同意(相證 3)。
3. 例如：104 年 10 月 20 日，申請人亦函詢相對人(相證 4)更換協商代表及列席人員之事項，並於函中說明「本誠實信用原則，關於協商成員(含列席人員)、內容、時間、地點，與進行方式，須經貴會先行同意，復召開協商會議」，相對人旋於 104 年 10 月 22 日函復同意其請求(相證 5)，雙方始續行協商。
4. 反倒是相對人協商代表謝○○校長，於第 13 次協商會議中，以團體協約法第 8 條第 2 項規定「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」為由，反於第 1 次協商會議中雙方就協商代表及列席人員異動方式之程序約定，並指摘相對人所為(於收受函詢文書後未為表示，至開議當日始為反對)係恣意推翻該約定，致生雙方未能順利協商之可能云云(相證 6)。

(三) 相對人曾於 103 年 6 月 4 日第 4 次協商會議，當日開議前才發現申請人逕將原協商代表吳乙○○更換為吳丙○

○，經相對人提醒應事先就協商代表之更換徵詢對方同意，申請人亦承諾以後不會再這樣，復相對人同意追認吳丙○○為申請人協商代表並註記於會議紀錄中，協商會議始為續行。

(四) 相對人拒絕申請人協商代表更換之事由具正當性，亦非屬權利濫用：

1. 查本件申請人 105 年 6 月 13 日所發之函文(按：函文於 6 月 17 日始送達)係片面告知相對人將更換協商代表，並無徵詢之意思，完全違背雙方之約定，即該函文僅係告知更換陳甲○○律師為協商代表，並未按雙方約定徵詢相對人是否同意(相證 7)。在相對人尚未同意申請人更換陳甲○○律師為協商代表之情況下，陳甲○○律師自無權代表申請人參加 105 年 6 月 23 日第 13 次協商會議。且相對人於第 13 次協商會議中及後續函請繼續協商之公文中，皆已清楚說明相對人並非一概不同意申請人更換協商代表，而是不同意申請人未經詢問逕自將陳甲○○律師納入協商代表，此作為與雙方之約定有所違背(相證 6、相證 8)。
2. 次查陳甲○○律師與相對人因會務假爭議於 105 年勞裁字第 18 號裁決案及 105 年度訴字第 839 號訴訟中相互攻防，其主張皆強烈否定相對人爭取每週固定時數會務假之合理性及必要性，對誠信協商之進行並無助益。在勞資雙方顯不對等之情況下，申請人與相對人之團約協商原已因會務假問題爭議許久，此時申請

人強欲更換陳甲○○律師擔任協商代表，一來並無益於觀念溝通、事實澄清，可能違反善意協商、誠信協商之本質，二來又違反雙方更換協商代表及列席人員之約定，亦無助於達成協商共識之目的。

3. 經查，申請人所推派之 5 位協商代表及 3 位列席人員資格，黃乙○○是教育處學務管理科科长，掌管全縣中小學教育事務；陳丙○○歷任教育處督學及學校校長；陳丁○○和吳丙○○皆是現任校長；謝○○除了是現任校長外，還是法律學研究所碩士；李○○也是法律系畢業，曾任省府法規會編審，現任新聞及行政處行政救濟科科长；陳乙○○現任社會及勞動處勞資關係科科长，掌管全縣勞動條件、工作規則、勞資關係、勞資爭議及工會等業務。考量上開人等之學經歷、作為協商代表之資格及對行政、教育甚至是法律事務之熟稔度，均可能較陳甲○○律師有過之而無不及；反觀相對人協商代表及列席人員，除其中 1 位是法律學研究所碩士外，其餘皆為非法律科系畢業之教師，相對人實在無法理解已具明顯協商優勢之申請人，竟因堅持更換陳甲○○律師擔任協商代表而提起本件不當勞動行為裁決之申請，且堅持在裁決確定前，暫停協商，此舉實屬率斷中止雙方誠信協商之作為，非但違反誠信協商原則，更對相對人及其所屬會員之權益影響甚大。

4. 綜上所述，申請人於裁決申請書狀第 9 頁內稱陳甲○○律師僅係協商代表之一員，既非教育處長，更不是

縣長，何來陳甲○○律師必然反對給予會務假之說法？按此邏輯，陳甲○○律師並無協商權限，至多勉為法律意見徵詢，惟申請人所推派之5位協商代表及3位列席人員多具備相關法律專業知識，並富有行政及教育現場實務經驗，在勞資協商顯不對等之情況下，復因陳甲○○律師對本次協商尚無實質助益，相對人有同意申請人更換協商代表之必要性？

(五) 雙方早於第七次協商會議中，合意就以下事項在協商完畢並送核定前，應予保密：協商人員名單、協商內容、所有協商條文、協商過程、及雙方所提供之資料，故非屬協商雙方當事人者，理應退出協商場域，並無申請人所稱，相對人無故拒絕申請人之協商代表於協商時在場之情事(相證9)。又第1次協商會議紀錄即有協商代表或列席人員「如有異動，應事先書面通知對方徵詢同意」之內容記載，由於第13次協商會議當日相對人尚未確認、亦未同意申請人更換協商代表，故於開議前，秉持雙方前為約定(第七次協商會議作成)，非屬得出席之協商代表或列席人員者，理應先行請其離場(相證6)。

(六) 陳甲○○律師為南投縣政府之委任律師，近日並受邀參與教育部主辦涉及團體協約協商議題等勞動法規研商會議，於會議期間侃侃而談受委任個案之具體事實(105年勞裁字第18號、105年度訴字第839號)，透漏各該案件之具體內容於公眾場合，美其名為法規適用競合之討論，實有透過會議過程試探行政主管機關之心證，並經勞動部○○○○司王○○司長制止，在這樣的情形下，

讓相對人感到憂慮及恐懼，深怕同意申請人更換陳甲○○律師為協商代表，實有妨礙協商進行、洩漏協商內容之可能(相證 10)。由此可知，相對人所為非如申請人所辯稱，係一概拒絕同意申請人協商代表之更換，並恣意將申請人之協商代表請離協商場所。

(七) 過去協商十分順利，因協商之初縣府的協商代表很有誠意，雙方更換協商代表或列席人員時，均按第 1 次協商會議之約定(相證 1)，於兩周前先以公文徵詢對方意見(參照相證 3、4)，以保障雙方有相對確定的主體地位，故先前雙方不曾有拒絕更換協商代表之情形，復參相證 4，縣府來函說明二，亦明確表達關於協商成員等須貴會先行同意，復召開協商會議；惟更換縣長後，協商進度停滯不前，甚至長達十一個月未進行協商會議，本件即因申請人於會議前一周逕行通知相對人更換陳甲○○律師為協商代表(相證 7)，並未比照過往之方式，先以書面徵詢對方同意，申請人如今一再否認當時合意內容之合理性，更一改過往更換協商代表之慣例，直接告知更換協商代表，實令相對人難以接受。故相對人所爭執者，係申請人未依雙方約定之程式而為協商代表之更換，此次是第一次發生。倘申請人按約定為之，相對人會考量所更換之協商代表，此為先決問題。

(八) 申言之，依申請人本件告知函文，其主張係更換協商代表，而非請陳甲○○律師列席提供法律意見，而相對人考量申請人之主張，係依照第七次協商會議中(相證 9)之保密合意，雙方就協商過程及相關資料須於全數協商

完畢核定前予以保密，相對人爭執係針對申請人提出更換協商代表同意與否，及是否符合雙方合意，並未對是否列席做肯否之答覆，只要申請人依照程序提出主張，相對人會進行研議。關於書面徵詢之約定，相對人說明合意之初，係為保障教師工會相關權益、確保協商順利進行並避免協商延宕，協商代表及列席人員異動應以書面徵詢對方同意為之，此即第 1 次協商會議中達成之合意，希望由瞭解團體協約法、勞動三法等具有法律背景之人來進行協商，以增進協商效率，且確保雙方有協商之共識及意願，以達成雙方協商的目標。雙方既已約定更換協商代表之程序，故希望申請人遵照程序規定為之，我們希望透過這樣的約定，可以保障雙方有相對確定的主體地位，如果申請人按照方式進行，相對人會考量所更換之協商代表，此為先決問題。因為申請人是用告知的方式而非徵詢的方式，所以相對人認為申請人違背了先前約定之程序規定。另參照相證 3、4 與相證 7，相證 3、4 有按照先前約定之方式徵詢，然而相證 7 卻是以告知的方式進行。

(九) 關於公文送達之部分，由於申請人誤植函件地址，且其來函僅為告知並非徵詢，而相對人遲至 105 年 6 月 17 日中午過後，始收受紙本公文，適逢次日為假日，復為確認電子系統地址錯誤原因，至 105 年 6 月 20 日秘書進會辦後，始以電子郵件回覆縣府已收受公文；礙於本會幹部皆無會務公假，僅剩 21、22 日夜間得以辦理會務及討論，致相對人未有足夠的時間因應及處理，應屬申請

人的作業疏失。

(十) 申請人於 103 年 6 月 4 日第 4 次協商會議前一日(6 月 3 日)，方將開會通知傳給相對人，隔日協商會議開始前，相對人才發現申請人逕將原協商代表吳乙○○更換為吳丙○○，相對人協商代表提醒雙方早有約定，任一方更換協商人員需事先以書面徵詢對方同意，申請人協商代表當場承諾以後不會再這樣，於是相對人同意追認吳丙○○為申請人協商代表，並註記於會議紀錄中，之後雙方才繼續進行協商(相證 12 至 15)。是申請人於第 7 次協商會議二度更換協商代表，並事先以公文徵詢相對人同意，且公文中還特別重申「本誠實信用原則，關於協商成員(含列席人員)、內容、時間、地點，與進行方式，須經貴會先行同意，復召開協商會議。」(相證 4)。

(十一) 聲明：駁回申請人之請求。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人與相對人自 103 年 1 月 22 日就會務假事宜進行團體協約第 1 次協商會議，迄今已召開 13 次協商會議(日期分別為：103 年 3 月 13 日、103 年 5 月 7 日、103 年 6 月 4 日、103 年 9 月 25 日、103 年 10 月 8 日、104 年 10 月 26 日、104 年 11 月 20 日、104 年 12 月 28 日、105 年 2 月 23 日、105 年 4 月 12 日、105 年 5 月 11 日、105 年 6 月 23 日)。

(二) 雙方於 103 年 1 月 22 日第 1 次協商會議中，達成：「雙

方協商人數為 5 位代表及 2 位列席人員（名單如下），如有異動應事先書面通知對方徵詢同意。」之結論（相證 1）

（三）雙方曾於 103 年 6 月 4 日第 4 次協商會議，由相對人同意追認吳丙○○為申請人協商代表，並註記於會議紀錄中，紀錄之協商過程第一點內容載明：「追認甲方更換協商代表吳乙○○校長為吳丙○○校長」（相證 13）。

（四）相對人於 104 年 10 月 5 日投教工會字第 1040000011 號函申請人，其主旨載：「請貴府同意本會更換團約協商列席人員，並請貴府盡速召開團協協商會議。」（相證 2）；申請人於 104 年 10 月 20 日以府教學字第 1040204477 號函覆就召開雙方間第 7 次協商會議一事，其說明二載：「本誠實信用原則，關於協商成員（含列席人員）、內容、時間、地點與進行方式，均須貴會事先同意，復召開協商會議」並於說明三之（一）載明協商成員及列席人員（相證 4）；相對人再於 104 年 10 月 22 日以投教工會字第 1040000089 號函覆申請人，其主旨載：「本會同意貴府所提協商代表（含列席人員）新名單及第 7 次協商會議時間地點，餘如說明...」（相證 13）。申請人於 104 年 10 月 23 日以府教學字第 10402014474 號函覆就召開雙方間第 7 次協商會議一事，其說明三載：「貴會推派邱○○理事及文山國小洪○○老師為列席人員，本府同意備查」（相證 3）；

（五）申請人於 105 年 6 月 23 日第 13 次協商會議前 10 日即

105 年 6 月 13 日發函予相對人，其主旨為：「有關團體協約第 13 次協商會議更換協商代表乙案，如說明，請查照。」、說明一載為：「本府更換協商代表 1 名，協商名單如下：...（五）陳甲○○律師。」，其中陳甲○○律師已列為申請人之協商代表（相證 7），有上開函在卷可稽；惟函中並未如第 7 次協商會議所發之函內容載有徵詢相對人同意等內容之文字。嗣於 105 年 6 月 23 日協商當日，相對人當場表示反對更換協商代表為陳甲○○律師，當日協商會議因而無法進行。

- （六）相對人於 105 年 8 月 1 日以投教工會字第 1050000063 號函申請人，其中說明一載有「我方(相對人)協商代表則表示並非反對貴方(申請人)更換協商代表，而是認為貴府欲更換之協商代表陳甲○○律師極不合適，將不利協商之進行，並對貴府協商代表與對此事提請裁決深表遺憾」等內容（相證 8）。

四、本案爭點：

相對人於 105 年 6 月 23 日第 13 次團體協商時，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商之代表並要求其離場之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商之不當勞動行為？

五、判斷理由：

相對人於 105 年 6 月 23 日第 13 次團體協商時，以陳甲○○律師為雙方間裁決及行政訴訟之代理人，反對給予工

會幹部會務假為由，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商之代表並要求其離場之行為，不構成違反團體協約法第6條第1項之誠信協商義務：

- (一) 申請人主張與相對人自103年1月22日就會務假事宜進行團體協約第1次協商會議，迄今共已召開13次協商會議。申請人於105年6月23日第13次協商會議前10日即105年6月13日發函予相對人，其中列陳甲○○律師為申請人之協商代表之一，迄雙方進行第13次協商會議之前，相對人並未回函對申請人之協商代表表示異議。嗣於105年6月23日會議時，相對人始當場表示反對申請人更換協商代表為陳甲○○律師，並要求其離場，雙方因此一爭議無法解決，當日協商會議因而無法進行。其後相對人於105年8月1日以投教工會字第1050000063號函申請人，其中說明一載有「我方(相對人)協商代表則表示並非反對貴方(申請人)更換協商代表，而是認為貴府欲更換之協商代表陳甲○○律師極不合適，將不利協商之進行…」，並提出相對人所不爭執之105年6月13日府教學字第1050123106號函、105年6月23日第13次協商會議紀錄及相對人105年8月1日投教工會字第1050000063號函105年在卷可稽。

相對人則辯稱：雙方就協商代表或列席人員更換，應先徵詢對方之意思，並經對方同意後，雙方秉持誠實信用原則，繼續協商，歷次申請人協商代表之更換，相對人皆依循此一流程處理。相對人曾於103年6月4日第4次協商會議，當日開議前才發現申請人逕將原協商

代表吳乙○○更換為吳丙○○，經相對人提醒應事先就協商代表之更換徵詢對方同意，申請人亦承諾以後不會再這樣，復相對人同意追認吳丙○○為申請人協商代表並註記於會議紀錄中，協商會議始為續行。本次相對人拒絕申請人協商代表更換之事由具正當性，亦非屬權利濫用；且相對人於第 13 次協商會議中以及之後函中，皆已清楚說明相對人並非一概不同意申請人更換協商代表，而是不同意申請人未經詢問逕自將陳甲○○律師納入協商代表，申請人之作為與雙方之約定有所違背；因陳甲○○律師代理之裁決及行政訴訟中，其主張皆以監察院對教育部之調查報告為由，強烈否定相對人爭取每週固定時數會務假之合理性及必要性，對誠信協商之進行並無助益等語。

- (二) 按日本學說及實務見解所謂誠實協商義務，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。雖然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（103 年勞裁字第 52 號裁決決定書參照）。而依我國團體協約法第 6 條第 1 項後段規定，係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負誠信協商之義務，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。惟如雙方就協商程序事先已有約定

時，則雙方於團體協商中均應遵守，自不待言。

經查：

1. 雙方於 103 年 1 月 22 日第 1 次協商會議紀錄中載有：
「雙方協商人數為 5 位代表及 2 位列席人員（名單如下），如有異動應事先書面通知對方徵詢同意。」（相證 1），之所以約定須「事先以書面通知他方」，其目的應在表示互相尊重之意；而所謂「徵詢同意」，係指當一方提出己之代表人選時，賦與他方對己方所提之協商代表人選保有同意權，其目的應係為促進團體協商程序之順利進行，且其內容符合相對人辯稱團體協商勞資雙方平等之原則，自屬合法適當。雙方自 103 年 1 月 22 日開始協商，於 103 年 6 月 4 日第 4 次協商會議紀錄之協商過程第一點記載：「追認甲方更換協商代表吳乙○○校長為吳丙○○校長」（相證 13），上開會議紀錄有雙方出席人員出席之簽名，申請人否認其真正，自不足採。相對人稱係緣於第 4 次協商會議當日開議前，始發現申請人逕將協商代表更換，經相對人提醒應事先就協商代表之更換徵詢對方同意，申請人亦承諾以後不會再這樣，復相對人同意追認吳丙○○為申請人協商代表並註記於會議紀錄中，協商會議始為續行等語，惟為申請人所否認。雖雙方就協商會議之是否錄影及錄音迄今尚未達成合意，然觀相對人所提之該次會議側錄紀錄譯文載有：「(李乙○○即縣府協商代表)代表更換吳丙○○校長」、「(黃甲○○)事前書面通知…不要當場才知道」、「(李乙○

○○)上次有說要換，沒有決定要換誰」、「(黃甲○○)還是補一個程序，確認是吳丙○○校長…會議紀錄是這樣…追認，下次不要這樣…誠信協商原則」(相證14)等內容，與該次會議紀錄第一點記載「追認甲方更換協商代表吳乙○○校長為吳丙○○校長」相符合，足可佐證相對人所辯第4次協商會議當日開議前，始發現申請人逕將協商代表更換，經些微爭執後，相對人表示以「追認」方式註記於會議紀錄中，並要求申請人下次不得臨時變換代表並應事先通知，會議始續行等事實，應堪採信。其後申請人以104年10月23日回覆相對人104年10月5日函就召開雙方間第7次協商會議一事，其說明二載：「本誠實信用原則，關於協商成員(含列席人員)、內容、時間、地點與進行方式，均須貴會事先同意，復召開協商會議」並於說明三之(一)載明協商成員及列席人員。相對人隨即於104年10月22日投教工會字第1040000089號函覆申請人，其主旨載：「本會同意貴府所提協商代表(含列席人員)新名單及第7次協商會議時間地點，餘如說明…」(相證4)，足見之後雙方均依第1次會議之約定行之。

2. 本件申請人固於105年6月13日即第13次協商會議日前10日發函予相對人，其中申請人之協商代表名單即列有陳甲○○律師(相證7)，經查該函主旨為：「有關團體協約第13次協商會議更換協商代表乙案，如說明，請查照。」、說明一載為：「本府更換協商代表1名，協商名單如下：…(五)陳甲○○律師。」，有

上開函在卷可稽；惟函中並未如先前第 7 次協商會議所發之函文（相證 4）一般，內容載有徵詢相對人同意等內容之文字。相對人在第 13 次協商會議日前，雖未立即回函表示異議，惟於 105 年 6 月 23 日協商會議一開始，相對人當場表示反對未事先徵詢相對人同意更換協商代表為陳甲○○律師，且表示陳甲○○律師如為代表，顯然不利於協商之進行；故其反對更換陳甲○○律師為代表，當日協商會議因而無法進行等事實，為雙方所不爭執。

3. 申請人雖主張相對人當時係以「陳甲○○律師必然反對給與會務假，故不同意其作為協商代表」等說法拒絕，實屬荒謬，相對人所稱陳甲○○律師強烈否定其會務假之合理性與必要性係屬虛捏，且以陳甲○○律師具利益衝突且不能誠信協商為由，拒絕申請人更換代表，洵非正當，自屬違反誠信協商義務云云。

經查：

- (1) 105 年 6 月 23 日第 13 次協商會議一開始當相對人反對陳甲○○律師為代表時，申請人代表即表示：「團體協約法第八條第二項只有規定，協商代表是工會會員才有資格，對於雇主並沒有任何限制。我們這一次開會公文於 6 月 13 日就已發文到工會，貴會於收受本府公文後，未曾表示任何意見，到今天才突然提出陳甲○○律師並未具備協商資格，我們認為貴方這種行為是不誠信協商。若貴方堅持陳甲○○律師不具備協商資格，則我方將提出不當勞動行為。」，意即在相對人代表尚未為任

何發言前，即以相對人如不同意即將提出裁決作為對應，此一發言顯已影響雙方協商之氣氛。而相對人之協商代表施榮亮首先發言時即表示：「按照團體協商第一次會議決議『協商代表如有異動，應事先書面通知對方徵詢同意』，貴方所發之公文為片面告知我方要更換代表，並無徵詢本會之意思，故此公文無法視為徵詢本會之文件。」，即表明申請人應遵守雙方第 1 次協商會議之約定；其後相對人之協商代表黃甲○○發言：「目前對勞動部提請不當勞動行為裁決案，以及本會對南投縣政府的裁決案，貴方皆聘請陳甲○○律師擔任裁決案及訴訟案代理人，該律師與本會互為攻防之關係，不宜再擔任貴方團約協商代表。我方對貴方是否要更換協商代表予以尊重，但陳甲○○律師顯然不宜...」、及施榮亮之發言：「陳甲○○律師為貴方訴訟代理人，表示陳甲○○律師代表貴方反對給予我方合理的會務公假，另外，我方向勞動部對育英國小提起不當勞動行為裁決，陳甲○○律師也是育英國小的代理人，同樣反對給予我方合理的會務公假。目前貴、我雙方團體協約正針對會務公假問題努力協商當中，此刻貴方更換反對給予我方合理會務公假的陳甲○○律師，顯然與達成團體協約的目地背道而馳，故我方不同意陳甲○○律師擔任貴方團體協約協商代表。」(以上見相證 6)，以及相對人 105 年 8 月 1 日以投教工會字第 1050000063 號函說明一所載：「我方(相對人)協商代表則表示並非反對貴方(申請人)更換協商代表，而是認為貴府欲更換之協商代表陳甲

○○律師極不合適，將不利協商之進行...」（相證8），核其內容，係屬反對申請人違反雙方第1次協商時即已達成更換代表應徵得他方同意之約定外，並表達相對人所以反對陳甲○○律師為申請人協商代表之理由，而其表達之方式固有其立場，然觀察上開相對人代表之發言內容，並未逸脫一般社會常情，尤其在團體協商雙方相互表達反對意見之場合，更應認尚屬在合理表達其所以持反對立場意見之範疇，難認相對人之上開發言有違反誠信協商之情事。再者，既然申請人並未事先徵得相對人同意陳甲○○律師為申請人之協商代表，則相對人以其尚非該次申請人之正式之協商代表而要求暫先離席，亦屬有據。

- (2) 既然雙方於第1次協商會議時即達成「如有異動應事先書面通知對方徵詢同意」之合意，再參照第4次協商會議時，曾因申請人當日逕將協商代表更換，雙方發生些微爭執後，相對人表示以追認方式註記於會議紀錄中，並要求申請人下次不得臨時變換代表並應事先通知，會議始續行等，以及申請人104年10月23日函及相對人104年10月22日函之內容，且斟酌自第5次起至第12次協商時雙方亦均遵守此一約定等所有情狀，予以綜合判斷，本會認尚不能僅以相對人在第13次協商時，因相對人要求陳甲○○律師暫先離席及表達不同意其擔任代表之反對意見，且其表達內容並未逸脫一般社會常情的程度，而遽認相對人之反對即有違反誠信協商之情事。申請人主張相對人所稱陳甲○○律師強烈否定其會

務假之合理性與必要性係屬虛捏，且以陳甲○○律師具利益衝突且不能誠信協商為由，拒絕申請人更換代表，洵非正當，自屬違反誠信協商義務云云，尚非可採。

六、綜上所述，相對人於第 13 次協商會議時，反對申請人變更人選未事先徵詢其同意，並表達陳甲○○律師不適合任協商代表之理由，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商代表並要求其離場之行為，係依雙方於第 1 次協商會時即達成「如有異動應事先書面通知對方徵詢同意」之約定，並表達所以不同意之理由，以及於相對人尚未同意陳甲○○律師為協商代表之前，要求其暫先離席，其言論及行為並未逸脫一般社會常情的程度，尚屬合理，自難認相對人之行為，係所謂違反誠信協商之行為。從而，申請人主張相對人於 105 年 6 月 23 日團體協商時，拒絕申請人更換團體協商代表為陳甲○○律師並要求其離場之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項不當勞動行為，為無理由，應予駁回。

七、本件宜併予敘明者，在雙方曾有更換協商代表應事先以書面通知他方徵得同意之合意時，原則上欲更換之代表之一方應事先以書面通知他方徵得同意，惟倘若一方並無正當之理由，對他方欲更換之代表人選堅持不同意，致團體協商因而無法續行，則仍有違反誠信協商義務之可能。故於本件裁決作成後，雙方日後之協商，均宜注意是否有類此之情事，而可能成立不當勞動行為。

八、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。

九、據上結論，本件裁決申請為無理由，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 劉志鵬

林振煌

王能君

蔡正廷

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 6 年 3 月 3 1 日

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 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。