

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101 年勞裁字第 32 號

【裁決要旨】

團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一，是立法者參酌美、日、韓三國之立法例，於團體協約法第 6 條第 1 項明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。又為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，同法第 2 項更分款例示無正當理由拒絕協商之情事。誠信協商原則其目的在於促成勞資雙方於平等地位上互動，且此互動過程不能有名無實，即勞資雙方秉持誠實信用原則進行協商，藉以達成團體協約之締結。

本件相對人固一再表示願意溝通、協商，惟仍以與業務人員間無勞動契約關係、申請人不具協商資格、申請人代表不具團體協商代表資格等等為由拒絕與申請人進行團體協約之協商，於此情況下，縱相對人「聆聽」申請人再多意見、兩造進行多次會談，恐仍無法為團體協約之締結。是以相對人以與業務人員間無勞動契約關係、申請人不具協商資格、申請人代表不具團體協商代表資格為由明示拒絕團體協約之協商，雖又表示願意會談、溝通，仍構成團體協約法第 6 條第 1 項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：台北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

設：台北市中山區松江路 206 號 11 樓 1107 室

代表人：楊志楠 住同上

藍維鼎 住同上

葛讚益 住同上

趙家中 住同上

王明山 住同上

代理人：莊○○ 住同上

相對人：南山人壽保險股份有限公司

設：台北市信義區莊敬路 168 號

代表人：郭文德 住同上

代理人：崔君瑋律師 住同上址 10 樓

余天琦律師

設：台北市敦化北路 201 號 9 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 101 年 10 月 5 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

一、相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再對申請人為拒絕團體協約之協商之不當勞動行為。

二、相對人應自收受本裁決決定書之日起 60 日內針對申請人協商書

面通知提出對應方案，並本誠實信用原則進行團體協約之協商。

三、相對人應自收受本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文公告於所屬內部網站公告欄 10 日以上，並將公告事證存查。

事實及理由

壹、程序部分：

查申請人主張相對人以 101 年 6 月 15 日(101)南壽法字第 076 號及 101 年 6 月 22 日(101)南壽法字第 084 號函拒絕與申請人進行團體協約之協商，符合團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為構成要件，於 101 年 6 月 27 日提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項，應自知悉有違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

(一)請求裁決相對人違反團體協約法第 6 條第 1 項「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。」

(二)申請人 100 年 5 月 30 日行文要求進行團體協商，惟依相對人 101 年 6 月 15 日(101)南壽法字第 076 號及 101 年 6 月 22 日(101)南壽法字第 084 號函覆，均否認申請人具團體協商勞方代表資格，拒絕與申請人進行團體協商。相對人雖派員出席 101 年 7 月 19 日第二次團體協商會議（原訂第一次團體協商會議因遇颱風取消），惟因相對人拒絕承認該次會議為「團體協商會議」，拒絕簽到，且雙方因攝(錄)影等程序事項無法達成共識，會議無法進

行。是以該次會議無法進行源於相對人拒絕承認申請人之團體協商勞方代表資格，核其行為，屬無正當理由拒絕團體協商，故請求裁決相對人違反團體協約法第 6 條第 1 項。

(三)其餘參見申請人 101 年 5 月 3 日裁決申請書、補充之書狀(含爭點整理)，101 年 9 月 12 日意見書及歷次檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一)申請人之請求應予駁回。

(二)針對申請人協商之邀請，相對人 101 年 6 月 15 日、6 月 22 日即函覆擬請相關主管前往聆聽申請人意見。前開函覆固主張業務人員並非相對人所僱勞工，惟相對人對於申請人長期以來所提之相關議題，持續與申請人進行會談，並於 6 月 22 日函覆兩造會談依據先程序後實質之法則，優先討論會議禮儀及程序性事項，申請人亦 7 月 17 日函覆同意，相對人並未違反誠信協商原則。

(三)兩造 101 年 7 月 19 日協商會議未能如期進行，係可歸責於申請人，蓋相對人已指派相關主管 4 名及委任律師 1 人前往會談，惟因申請人未經相對人同意即藉簽到、攝(錄)影之事驅趕相對人與會代表，導致會議無法進行。是相對人並無違反誠信協商原則，請求駁回申請人之申請。

(四)其餘參見相對人 101 年 7 月 31 日答辯書、101 年 8 月 15 日答辯(二)書、101 年 8 月 29 日爭點整理狀，101 年 9 月 12 日辯論意旨狀及各該書狀檢附之證物。

三、兩造不爭執之事實：

(一)申請人 101 年 5 月 30 日、6 月 4 日行文請求相對人同年 6 月 20 日上午 10 點於申請人辦公室進行團體協商(優先討論有關勞、

健保等勞工權利事項)，並請相對人回覆內容大綱、出席人員及人數，經相對人 101 年 6 月 15 日(101)南壽法字第 076 號及 101 年 6 月 22 日(101)南壽法字第 084 號函覆。

(二)相對人 101 年 6 月 15 日(101)南壽法字第 076 號函復申請人，同意派員前往會談，主旨稱：「有關 貴單位來函邀請本公司商討乙事，本公司擬請相關主管前往聆聽 貴單位意見，善意溝通，復如說明，敬請 查照。」並說明：「三、本公司與業務人員間之契約關係非屬勞動契約，業務人員尚非本公司之所僱勞工，雙方於簽約時均明知且同意此項事實而無異議，近期更經 2 萬 5 千餘名業務人員簽署承攬確認書，再次確認當事人之意思表示，故本公司與業務人員間之法律關係並非團體協約法所適用之對象，則 貴單位之訴求無以代表多數業務人員之意見，且於法不合。四、矧組織工會、加入工會及擔任工會幹部之人員，均以勞工為限；非具有勞工身分者，不得組織工會、加入工會及擔任工會幹部。 貴單位之代表成員，固以本公司企業工會名義從事各項舉措，惟相關人員均係與本公司成立承攬契約關係之業務人員，而非本公司所僱勞工，故 貴單位以企業工會地位運作之適法性尚有疑義。至於與本公司內勤員工相關事項，猶不宜使未具有勞工身分之業務人員介入干涉。五、準此， 貴單位誤認業務人員為本公司之所僱勞工，而請求進行團體協約法規定之團體協商乙節，於法未合，本公司未便同意。但本公司秉持真誠關懷之原則，重視每一位業務人員之意見，故仍擬請相關主管前往聆聽 貴單位之意見，善意溝通，共創和諧。」

(三)相對人以 101 年 6 月 22 日(101)南壽法字第 084 號函陳報行政院勞工委員會，且副知申請人，說明相對人擬依據先程序後實質之法則與相對人會談，優先討論會議禮儀及程序性事項，確認雙方會談之規則，循序進行事務性溝通。

(四)101 年 6 月 20 日原預定第一次團體協商會議因故取消。申請人以 101 年 6 月 28 日(101)工字第 101062801 號函請相對人於同年 7 月 19 日進行第二次團體協商會議，相對人旋以 101 年 7 月 12 日(101)南壽法字第 105 號函回復同意派員前往會談。而申請人則以 101 年 7 月 17 日(101)工字第 101071703 號函回復相對人。101 年 7 月 19 日會議申請人由楊志楠、藍維鼎、葛讚益代表出席，相對人則指派法務部門與業務部門主管 4 名、及委任律師 1 名到場，惟該次會議因故而未能進行。

四、經查本件之主要爭點為：相對人以「雙方間法律關係是否適用團體協約法尚有疑義」為由拒絕與申請人進行團體協約之協商，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為？以下說明之：

(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。」團體協約法第 6 條第 1 項設有明文。同法條第 3 項第 1 款明文規定具協商資格之勞方係指企業工會等。查本件申請人係依工會法成立之企業工會，此有臺北市工會登記證書（北市工字第 431 號）可證，依前開團體協約法第 6 條第 3 項第 1 款規定，申請人具有團體協約之協商資格，應無疑義。

(二)相對人固主張與業務人員間契約關係非屬勞動契約，雙方間之法律關係並非團體協約法所適用之對象，並主張申請人以企業工會地位運作之適法性尚有疑義，云云。承前，申請人係依工會法成立之企業工會，此有臺北市工會登記證書可證，相對人對此如有疑義，或可循司法途徑救濟之，惟今申請人既屬合法組織成立、登記之企業工會，依法具團體協約之協商資格，相對人一再以與業務人員間不具勞動契約關係否定申請人之適法性，其理由顯非正當。

(三)按 1948 年第 87 號國際勞工公約第 2 條規定：「勞工及雇主應毫無區別均有權成立其組織，以及參加其自行所選擇之組織，均不須經事先認可，僅須遵守有關組織之規章。」我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項都規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。」而國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 254 項載明：「基於結社自由的原則，除軍隊及警察成員外，所有勞工應有權成立及參加他們自己選擇的組織。決定涵蓋此項權利人員的標準，不在於一個僱用關係的存在，而僱用關係經常不存在，例如，一般的農業勞工、自我受雇者，或從事自由業者，即便如此，他們仍享有團結權。」

(四)相對人固以少數業務代表等曾透過民事訴訟向相對人主張勞動契約的相關權利，歷年來民事判決均認為渠等與相對人間並不存在勞動契約關係。惟相對人與少數業務代表等間是否具勞動契約關係與申請人是否具團體協約之協商資格，係屬二事，相對人據此拒絕與申請人進行團體協約之協商，實不具正當理由。況相對人與業務人員間契約關係業經台北市政府勞工局 99 年 2 月 12 日北市勞二字第 09910535600 號函認定僱傭關係，並經最高行政法院 100 年度判字第 2117 號、第 2226 號及第 2230 號等判決認定相對人與業務人員間簽訂之合約係屬勞動基準法上之勞動契約，相對人以少數個案之民事判決結果為由主張雙方間無依法為團體協約之餘地，核其情形，已構成違反團體協約法第 6 條第 1

項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為。

(五)相對人另於 101 年 8 月 29 日爭點整理狀補充爭點「申請人協商代表有無依團體協約法第 8 條規定產生？」並主張申請人協商代表即楊志楠等五人非依團體協約法第 8 條規定所產生之協商代表，渠等以工會名義請求相對人為團體協約之協商不合法。惟此部分相對人前未曾於本件爭議過程中提出，又此爭點係以雙方間適用團體協約之協商為前提，顯與相對人前主張「與業務人員間非勞動契約關係而不適用團體協約」相矛盾，先予敘明。復依團體協約法第 8 條第 1 項規定：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。」查申請人推派常務理事楊志楠、藍維鼎、葛讚益、趙家中、王明山、劉○○、顏○○為協商代表，業經申請人 101 年度第五屆第二次會員代表大會決議通過，此觀申請人該次會員代表大會紀錄案由二決議即明。是申請人推派楊志楠等五名協商代表，符合團體協約法第 8 條第 1 項第 2 款規定。相對人以楊志楠等五人非依團體協約法第 8 條規定所產生之協商代表，主張申請人請求團體協約之協商不合法，自無可採。

(六)相對人另主張其固然否定申請人代表之協商代表資格，惟並未拒絕與申請人會談、溝通，101 年 7 月 19 日當日指派法務部門與業務部門主管及委任律師前往申請人辦公室會談，未有違反誠信協商之原則。惟依相對人 101 年 6 月 15 日(101)南壽法字第 076 號函、101 年 6 月 22 日(101)南壽法字第 084 號函，相對人均表示申請人請求進行團體協約法規定之團體協商於法未合，擬請相對人相關主管「前往聆聽」申請人之意見，101 年 8 月 15 日本會第 1 次調查會議時，相對人代理人仍表示至 101 年 7 月 19 日

該態度並未改變，是相對人顯無與申請人就團體協約之締結進行協商之意思，而有拒絕與申請人進行團體協約協商之意思表示。

(七)末按團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一，是立法者參酌美、日、韓三國之立法例，於團體協約法第6條第1項明定勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。又為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，同法第2項更分款例示無正當理由拒絕協商之情事。由上可知，誠信協商原則係基於勞資自治原則，其目的在於促成勞資雙方於平等地位上互動，且此互動過程不能有名無實，即勞資雙方秉持誠實信用原則進行協商，藉以達成團體協約之締結。爰此，相對人固一再表示願意溝通、協商，惟仍以與業務人員間無勞動契約關係、申請人不具協商資格、申請人代表不具團體協商代表資格等等為由拒絕與申請人進行團體協約之協商，於此情況下，縱相對人「聆聽」申請人再多意見、兩造進行多次會談，恐仍無法為團體協約之締結。是以相對人以與業務人員間無勞動契約關係、申請人不具協商資格、申請人代表不具團體協商代表資格為由明示拒絕團體協約之協商，雖又表示願意會談、溝通，仍構成團體協約法第6條第1項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為。

五、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。

六、綜上所述，申請人主張相對人以「雙方間法律關係是否適用團體協約法尚有疑義」為由拒絕與申請人進行團體協約之協商，而違反團體協約法第6條第1項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為，為有理由。

七、據上論結，本件裁決申請為有理由，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。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 吳姿慧

劉師婷

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 1 年 1 0 月 5 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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。