

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 111 年勞裁字第 05 號案

3 【裁決要旨】

4 110 年 11 月 17 日第 4 次一般協商會議時，申請人確認相對人未提
5 出較原先績效核發盈餘分配方案較優之辦法後，即離席並發函稱
6 協商破裂，並未說明相對人未提供何項資料；再觀雙方第 3 次協
7 商會議之「雙方共識」載為：「下次產後提供財務規劃與精算後績
8 效核發辦法草案」，並無相對人應提出何種具體資料之記載，則相
9 對人於 110 年 10 月 15 日寄出財務規劃表（相證 1），於 110 年 11
10 月 16 日寄出核發辦法（相證 1），本即難認其行為有違雙方第 3
11 次協議會議之共識。縱然申請人於 110 年 11 月 17 日第 4 次協商
12 會議時，認為相對人所提之資料不夠詳盡，本可以於當次會議中
13 再要求相對人限期提出申請人所需資料，惟申請人卻未於會議中
14 再要求相對人補充資料，隨即於當日發函予相對人所屬財團法人
15 及嘉義市政府社會處主張雙方協商破裂（相證 2），故依上開事實
16 脈絡，實無從遽認相對人有所謂拒絕提供資料或拒絕誠信協商之
17 情事。

18 【裁決本文】

申 請 人：嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會

設 嘉義市東區忠孝路 539 號

代 表 人：趙麟宇

住 同上

代 理 人：吳○○

蘇○○

陳 ○

住 同上

相 對 人：戴德森醫療財團法人附設嘉基產後護理之家
設 嘉義市東區忠孝路 539 號

代 表 人：蘇美雪
住 同上

代 理 人 沈以軒律師
陳佩慶律師
陳建同律師

設 臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

1

2 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
3 （下稱本會）於民國（下同）111 年 6 月 17 日詢問程序終結，並於同
4 日作成裁決決定如下：

5

6 **主 文**

7 申請人之請求駁回。

8 **事實及理由**

9 壹、程序部分：

10 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
11 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
12 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

1 或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規
2 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
3 定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第
4 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

5 二、申請人工會主張雙方自 107 年即就勞動基準法（下稱勞基法）
6 第 30 條之 1、第 32 條及第 36 條等法定同意事項進行協商，並
7 由相對人提供相關協商資料予申請人工會一事形成慣例。惟申
8 請人於進行 110 年度第 4 次協商前，請相對人依雙方 110 年 9
9 月 8 日第 3 次協商會議結論提供相關盈餘獲利資料，以利協商
10 之進行，惟相對人卻無正當理由即拒絕提供，更破壞雙方自 107
11 年以來之協商慣例，片面於 110 年 12 月 15 日召開勞動基準法
12 第 30 條之 1、第 32 條及第 36 條等法定同意事項之勞資會議，
13 並達成結論；其後更於 110 年 12 月 22 日發函拒絕繼續與申請
14 人工會協商，相對人前開行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5
15 款之不當勞動行為。申請人工會嗣於 111 年 2 月 7 日提起本件
16 裁決申請，距其主張相對人 110 年 12 月 22 日發函拒絕之日，
17 尚未逾勞資爭議處理法 90 日之法定期間，應予准許。

18 三、申請人工會提出本件裁決時之請求裁決事項原為「相對人於與
19 申請人勞基法同意權事項協商破裂後，另發起勞資會議，意圖
20 取代勞基法賦予工會之同意權，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
21 款之不當勞動行為。」嗣後於 111 年 3 月 15 日第 1 次調查會議
22 時調整為「相對人於與申請人勞基法同意權事項協商破裂後，
23 另發起勞資會議，針對勞基法賦予工會之同意權意圖取代，構

1 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（第 1 項）。相
2 對人 110 年 12 月 22 日發函予申請人，拒絕與申請人協商勞基
3 法賦予工會之同意權，其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
4 之不當勞動行為（第 2 項）。」（111 年 3 月 15 日第 1 次調查
5 會議紀錄第 1 頁第 10 行至第 2 頁第 3 行）其調整後之第 1 項請
6 求屬於原請求事項之文字調整，第 2 項追加之請求事項與原請
7 求事項主張之事實脈絡均相同，且卷證可相互援引，對於相對
8 人之攻擊防禦應無妨礙，應准許之。

9 貳、實體部分：

10 一、申請人之主張及請求：

11 （一）申請人為勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1 及第 32 條所稱之
12 工會：

13 1. 勞動部（改制前行政院勞工委員會）101 年 7 月 30 日勞動 2
14 字第 1010020751 號函，引文說明勞基法第 30 條、第 30 條之
15 1 及第 32 條規定文字：「上開所稱工會，係指依工會法規定，
16 結合同一事業單位之勞工所組織之企業工會」，而依工會法第
17 6 條第 1 項第 1 款：企業工會為「結合同一廠場、同一事業
18 單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融
19 控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之
20 工會。」所謂工會之型態，應以實際組織型態與章程觀察判
21 斷屬於何種屬性，而並非單純用名稱加以定義。按申請人工
22 會並非結合「同一廠場」或「依公司法所定具有控制與從屬
23 關係之企業」或「依金融控股公司法所定金融控股公司與子

1 公司內」之勞工，依排除法之邏輯，申請人工會顯為結合同
2 一事業單位之勞工所組織之企業工會，故依法相對人須經申
3 請人工會同意。

4 2. 依據醫療法第 16 條、第 31 條第 1 項及同條第 3 項之規定，
5 相對人是依據醫療法並以戴德森醫療財團法人為主體所附設
6 之機構，另依據「戴德森醫療財團法人董事會之組織及議事
7 章則」(申證 9) 第 2 條第 2 項之規定，相對人既然為戴德森
8 醫療財團法人之附設機構，故相對人顯然為工會法施行細則
9 第 2 條第 1 項所稱之廠場。申請人主張組織醫療財團法人勞
10 工之企業工會本為「結合同一事業單位」之勞工所組織之企
11 業工會，此除有嘉義市政府肯認申請人工會之同意權地位(申
12 證 7) 外，屏東縣政府亦曾肯認屏基醫療財團法人屏東基督
13 教醫院關係企業工會之同意權地位(申證 10)。

14 3. 故依相對人及所屬戴德森醫療財團法人之組織型態及各主管
15 機關之認定，申請人工會乃屬結合戴德森醫療財團法人此一
16 事業單位之企業工會，故申請人工會為具有相關勞基法之工
17 會同意權。

18 (二) 相對人拒絕依雙方 110 年 9 月 8 日第 3 次協商會議之結論提
19 供書面資料，使得原訂於 110 年 10 月 20 日第 4 次協商會議
20 遭延宕至同年 11 年 17 日，且於第 4 次協商會議當日以重複
21 提出之資料搪塞致雙方協商破裂；相對人其後更逕就雙方協
22 商多年之勞基法同意權事項，於 110 年 12 月 15 日召開勞資
23 會議為決議，片面破壞雙方之協商慣例，相對人之行為顯然

1 是意圖藉此弱化申請人工會實質協商地位：

2 1. 申請人工會與相對人自 107 年起即針對勞動基準法第 30 條之
3 1、第 32 條及第 36 條等法定同意事項多次進行協商(申證 5)，
4 並有相對人提供相關協商資料予申請人工會之慣例。雙方 110
5 年 9 月 8 日第 3 次協商會議之共識為下次會議要提供「財務
6 規劃與精算後績效核發辦法草案」，雙方後訂於同年 10 月 20
7 日進行第 4 次協商。惟相對人卻態度驟變，開始推諉後續會
8 議之召開，導致會議多次延宕直至同年 11 月 17 日方召開。
9 第 4 次協商會議中，相對人更僅是提出其於 110 年 8 月 11 日
10 第 2 次協商就已提出過之資料，不願依雙方第 3 次協商會議
11 之共識提出「財務規劃與精算後績效核發辦法草案」，導致雙
12 方進行多年之協商宣告破裂。但實際上相對人明顯並非有任
13 何客觀上提供資料之困難，相對人迄今更未曾提出任何對應
14 方案。

15 2. 相對人於 110 年 11 月 17 日導致雙方協商破裂後，竟然逕自
16 於 110 年 12 月 15 日召開勞資會議，會中報告事項即主張「將
17 由戴德森醫療財團法人代表與工會討論法定同意事項」，再次
18 表達拒絕與申請人工會協商之意思。此時相對人已知悉申請
19 人工會申請勞動檢查，其後嘉義市政府社會處即於 111 年 1
20 月 18 日至相對人處進行勞動檢查(申證 7)。顯然，相對人
21 召開勞資會議之真實目的，係為於勞檢時主張該事項將由戴
22 德森醫療財團法人而非由相對人與申請人工會協商，藉此持
23 續拒絕與申請人工會協商，並弱化申請人工會之合理協商地

1 位。

2 3. 申請人工會否認相對人所提出之相證 1 為 110 年 9 月 8 日第 3
3 次協商會議共識之相對人應提供之資料，該證物為相對人於
4 申請人工會提出本件裁決後方自行製作，且其內容是 110 年 8
5 月 11 日第 2 次協商時就已提出過之資料，相對人僅是重複給
6 予。且實際上，相證 1 亦未就 110 年 9 月 8 日第 3 次協商會
7 議討論之「績效獎金分配、每個職務各領多少之資訊完整揭
8 露」、「盈餘如何分配」、「戴德森醫療財團法人提供相對人之
9 設置建造與其他資源及人力配置之精算」等問題（申證 5 第
10 23 頁）進行說明，故該證物確實並非 110 年 9 月 8 日第 3 次
11 協商會議共識之「財務規劃與精算後績效核發辦法草案」。

12 （三）相對人自 110 年 9 月 8 日起無正當理由拒絕協商，導致協商
13 無以為繼，申請人工會方於 110 年 11 月 17 日發函表示雙方
14 已因相對人之行為而協商破裂（申證 5 第 25 頁），其文意脈
15 絡為因相對人主動推翻 110 年 9 月 8 日第 3 次協商會議共識，
16 申請人工會無從繼續維持 107 年 10 月 31 日協商會議（第 1
17 次）之雙方共識「協商期間工會同意不提起勞動檢查」（申證
18 5 第 5 頁）之善意，被迫只能啟動勞動檢查以捍衛申請人工
19 會之協商地位，而相對人其後更於 110 年 12 月 22 日發函拒
20 絕與申請人工會繼續協商。

21 （四）請求裁決事項

22 1. 相對人於與申請人勞基法同意權事項協商破裂後，另發起勞
23 資會議，針對勞基法賦予工會之同意權意圖取代，構成工會

1 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2 2. 相對人 110 年 12 月 22 日發函予申請人，拒絕與申請人協商
3 勞基法賦予工會之同意權，其行為構成工會法第 35 條第 1 項
4 第 5 款之不當勞動行為。

5 二、相對人之答辯及主張

6 (一) 相對人實施勞動基準法第 30 條之 1 及第 32 條等規定，並無
7 須取得申請人工會之同意，相對人是基於尊重與勞資和諧考
8 量，才會與申請人工會協商並希冀取得共識。申請人工會片
9 面表達協商破裂、拒絕協商，相對人方召開勞資會議進行決
10 議，且於決議中及函覆申請人工會之內容，相對人均表示有
11 繼續協商之意，相對人實不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
12 之不當勞動行為：

13 1. 按勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條所
14 規定之「雇主經『工會』同意」之「工會」，應指結合「同一
15 事業單位之勞工」所組織之企業工會，並不及於「關係企業
16 工會」。勞動部（改制前行政院勞工委員會）101 年 7 月 30
17 日勞動 2 字第 1010020751 號函釋在案可稽。復按工會法施行
18 細則第 6 條第 2 項之規定，申請人之名稱既已標明為「關係
19 企業工會」，且其招收會員對象包括「嘉義基督教醫院」、「嘉
20 基居家護理所」、「職工福利委員會」及相對人下轄事業單位
21 及其附屬機構之勞工，顯非結合相對人同一事業單位之勞工
22 組織之企業工會，則揆諸前開主管機關函釋，相對人實施勞
23 動基準法第 30 條之 1 及第 32 條等規定，依法並無須取得申

1 請人之同意。

2 2. 相對人基於尊重及勞資和諧之考量，就上開勞基法相關事項
3 仍會先與申請人進行協商，以期共創雙贏。雙方自 110 年 7
4 月 14 日起即召開協商會前會，並分別於同年 7 月 28 日、8
5 月 11 日、9 月 8 日及 11 月 17 日召開 4 次協商會議，而於 110
6 年 9 月 8 日第 3 次協商會議時，雙方係達成「下次產後提供
7 財務規劃與精算後績效核發辦法草案」之共識（申證 5），該
8 次會議紀錄並未有任何相對人應就「績效獎金分配、每個職
9 務各領多少之資訊完整揭露」、「盈餘如何分配」等節進行說
10 明之記載。其後相對人亦於 110 年 10 月 15 日提供財務規劃，
11 並提前告知申請人因協助相對人運作之資源、人力等尚未能
12 計出而暫無法及時擬定績效核發辦法草案，故與申請人工會
13 協商改期，並經其同意延期（申證 2）。申請人工會之後再次
14 函請相對人提供精算後績效核發辦法草案，相對人嗣於 110
15 年 11 月 16 日提供予申請人相關資料（相證 1），故相對人並
16 未拒絕提供相關資料。

17 3. 詎料，申請人工會表示相對人應提供年度財務報表予申請人
18 工會，然而「年度財務報表」並非雙方於歷次協商會議達成
19 共識應提出之資料，已難認相對人有拒絕提出資料之情事；
20 況查，雙方係就相對人所屬員工績效獎金核發乙事進行討
21 論，申請人工會所要求之部分，實涉及相對人實際營運利潤
22 及各項經營成本支出，但因相對人係屬戴德森醫療財團法人
23 轄下之附設機構，且於成立時多有借助戴德森醫療財團法人

1 嘉義基督教醫院（下稱嘉基醫院）及其他同屬法人轄下附設
2 機構之協助，故於人力、金錢資源等部分，均與嘉基醫院或
3 其他同屬法人轄下之各附設機構有所合作，並無法單從相對
4 人經營結餘即反映全部成本，尚需其他同屬法人轄下附設機
5 構之協力確認，亦非相對人所得逕行提供。且若實際計入包
6 括行政管理、會計帳務支援、照護器械清消、資訊系統共享、
7 駐警巡查支援、協談諮商關懷支持、原本 850 坪的辦公場域
8 及停車場域的免費使用，111 年 1 月起都將計入行政管理服務
9 費、場地租借使用等全部費用成本（相證 3），屆時相對人之
10 營運利潤將比現行制度更低，故維持現行辦法，對於相對人
11 所屬員工應無不利之處。

12 4. 惟申請人僅因績效獎金核發辦法未有變動，於雙方第 4 次協
13 商會議召開後，申請人工會不僅完全未進行實質討論即逕行
14 離席，不願意給予相對人說明解釋之機會，嗣後更於 110 年
15 11 月 17 日發函表示雙方已經協商破裂（相證 2），相對人深
16 感錯愕。因申請人片面拒絕協商，相對人為降低自身可能違
17 反勞基法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條之違法
18 風險，故於 110 年 12 月 15 日於勞資會議中僅先行報告，並
19 討論同意相關事項之實施，相對人資方代表會中亦表達後續
20 將由法人代表與申請人工會繼續進行協商、討論（申證 3），
21 至於勞方代表均為申請人工會之會員，均未就此表達異議。
22 實際上，自申請人工會發函表示雙方協商破裂後，相對人即
23 暫停實施勞動基準法第 30 條之 1 及第 32 條等規定之事項，

1 仍待與申請人工會取得共識，足證相對人並未藉由勞資會議
2 決議不當影響申請人工會與相對人進行有關勞動基準法第 30
3 條之 1、第 32 條等規定之協商事項之工會活動。

4 5. 其後相對人考量申請人工會實是結合戴德森醫療財團法人轄
5 下各機構勞工所組成之關係企業工會，而非僅結合相對人勞
6 工所組成之事業單位企業工會，申請人工會進一步要求之資
7 料，更是涉及同屬法人轄下之其他機構；復因嘉基醫院近期
8 將與申請人工會進行協商會議，同樣可能進行類似討論，故
9 相對人始向申請人工會表達後續將委由戴德森醫療財團法人
10 推選之代表與申請人工會進行協商討論（申證 4），但相對人
11 即未再收到申請人工會之回覆，足證相對人並未拒絕與申請
12 人工會協商，要無不當勞動行為之動機，不應構成勞動基準
13 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

14 （二）申請人於 110 年 11 月 17 日第 4 次協商會議後即表示雙方談
15 判破裂，單方終止一般性協商程序，又相對人於 110 年 12 月
16 22 日之函文係表示將繼續討論相關同意事項之意願，自始即
17 無拒絕協商之意，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
18 勞動行為：

19 申請人 110 年 11 月 17 日嘉企工字第 1101117001 號函：「主
20 旨：本會與嘉基產後護理之家（下稱產後）關於勞基法第 30
21 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條同意權行使之協商...，
22 因產後推諉拒絕提供提供第三次協商會達成共識之文件（附
23 件一），而談判破裂。說明：...三、...本會無從與產後繼續進

1 行勞動基準法『同意權』之協商」(相證 2)。由此可知申請
2 人於前開函文已明白表示兩造談判破裂之意，且系爭函文既
3 副本予戴德森醫療財團法人，申請人亦明知相對人作為戴德
4 森醫療財團法人之附設機構，當會收悉系爭函文有關申請人
5 工會無從繼續進行同意權協商之內容。況且，申請人於嘉義
6 市政府社會處進行勞動檢查時也表示其與相對人自 110 年 11
7 月 17 日已經非屬於協商狀態(申證 7 第 2 頁)，故申請人亦
8 自承兩造於 110 年 11 月 17 日即已不再協商。再者，姑不論
9 申請人工會是否有明示終結一般性協商程序之事實(假設語
10 氣)，相對人仍於 110 年 12 月 22 日以嘉基產後字第 110 年 12
11 月 22 日函明確表示「本機構為戴德森醫療財團法人附設機
12 構，機構年度財報亦整合於法人整體財報，考量勞資和諧，
13 將由戴德森醫療財團法人代表與貴會討論相關同意事項」，表
14 達將委由戴德森醫療財團法人代表相對人與申請人再次進行
15 相關協商，益證相對人並無拒絕協商之意。故申請人主張相
16 對人 110 年 12 月 22 日發函予申請人，拒絕與申請人繼續協
17 商乙節，顯非事實，相對人自不構成工會法第 35 條第 1 項第
18 5 款之不當勞動行為。

19 (三) 答辯聲明：

20 申請人之請求駁回。

21 三、雙方不爭執之事實：

22 (一) 申請人工會於 105 年 3 月 5 日成立。

23 (二) 雙方自 107 年起即針對勞基法第 30 條之 1、第 32 條及第 36

1 條等規定事項進行協商。(申證5)

2 (三) 雙方於110年7月14日、7月28日、8月11日、9月8日、
3 及11月17日共召開4次協商會議。(申證1及申證5)

4 (四) 110年9月8日「嘉基產後護理之家與嘉基工會勞基法相關條
5 文第3次協商會議」之紀錄，第陸項討論事項之雙方共識載
6 為：「下次提供產後財務規劃與精算績效核發辦法草案」。(申
7 證1)

8 (五) 申請人於110年11月17日發予相對人之函文主旨載為：「本
9 會與嘉基產後護理之家(下稱產後)關於勞基法第30條、第
10 30條之1、第32條及第49條同意權行使之協商...，因產後
11 推諉拒絕提供第三次協商會達成共識之文件(附件一)，而談
12 判破裂。」；說明第3點載為：「產後未依與本會第三次協議
13 所達成之協議辦理，則產後不存在協商之誠信，是此，本會
14 無從與產後繼續進行勞動依準法『同意權』之協商。」(申證
15 5第25頁及相證2)

16 (六) 相對人於110年12月15日召開勞資會議討論勞基法第30條
17 之1、第32條、第34條及第36條等事項。(申證3)

18 (七) 相對人曾於110年12月22日發函予申請人，說明第四點表
19 示將由戴德森醫療財團法人與申請人討論相關同意事項。(申
20 證4及申證5第27頁)

21 (八) 嘉義市政府社會處曾於111年1月18日至相對人處進行勞動
22 檢查。(申證7)

23 四、本案爭點：

1 (一) 相對人於 110 年 12 月 15 日召開勞資會議之行為，是否構成
2 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

3 (二) 相對人於 110 年 12 月 22 日發函予申請人工會之行為，是否
4 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

5 五、判斷理由：

6 (一) 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
7 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
8 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
9 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
10 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
11 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
12 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
13 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行
14 為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞
15 資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為
16 是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行
17 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動
18 行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，
19 係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，
20 工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理
21 權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或
22 活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支配
23 介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀

1 意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介
2 入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別
3 證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5
4 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、
5 第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意
6 思要件即明。」(最高行政法院 102 年度判字第 563 號、106
7 年度判字第 222 號判決意旨可資參照)。

8 (二) 本件申請人主張：申請人與相對人於 110 年 9 月 8 日第 3 次
9 協商會議中達成「下次提供產後財務規劃與精算後績效核發
10 辦法草案」共識(申證 1)，雙方本應於同年 10 月 20 日進
11 行第 4 次協商。惟相對人態度驟變，開始推諉，導致同年 11
12 月 17 日方召開第 4 次協商會議。且相對人僅是提出其於 110
13 年 8 月 11 日第 2 次協商就已提出過之資料，罔顧雙方第 3 次
14 協商會議提出「財務規劃與精算後績效核發辦法草案」之共
15 識，導致雙方進行多年之協商宣告破裂。相對人隨即於同年
16 12 月 15 日召開勞資會議，同意通過勞動基準法第 30 條之 1、
17 第 32 條及第 36 條等原本應由申請人工會行使之法定同意
18 權，目的為不當弱化申請人工會之合理協商地位，藉以拒絕
19 提供「財務規劃與精算後績效核發辦法草案」，相對人 110 年
20 12 月 15 日召開勞資會議之行為，及相對人於 110 年 12 月 22
21 日發函予申請人工會表示拒絕與申請人繼續協商之行為，構
22 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。

23 相對人則以，相對人實施勞動基準法第 30 條之 1 及第 32 條

1 等規定，並無須取得申請人工會之同意，相對人是基於勞資
2 和諧考量，才會與申請人工會協商並希冀取得共識。申請人
3 工會片面表達協商破裂、拒絕協商，相對人方召開勞資會議
4 進行決議。相對人於 110 年 12 月 15 日勞資會議及 110 年 12
5 月 22 日函覆申請人工會之內容，均表示有繼續協商之意，相
6 對人實不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等
7 語資為抗辯。

8 (三) 相對人於 110 年 12 月 15 日召開勞資會議之行為，不構成工
9 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 10 1. 本件相對人雖抗辯申請人不具有上開勞基法規定行使同意權
11 之適格，惟並未拒絕申請人協商之請求，仍然依循之前 107
12 年之模式，與申請人就勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、
13 第 32 條及第 49 條等條文之事項進行協商。查，雙方自 110
14 年 7 月 14 日起即召開一般協商之會前會，並分別於同年 7 月
15 28 日、8 月 11 日、9 月 8 日及 11 月 17 日召開 4 次一般性協
16 商會議，其中於第 2 次協商會議時，相對人已提出績效核發
17 辦法，申請人當時並無異議。嗣於第 3 次協商會議時，雙方
18 達成「下次產後（即相對人）提供財務規劃與精算後績效核
19 發辦法草案」之結論（申證 1），其後相對人亦依該結論於 110
20 年 10 月 15 日提供財務規劃（相證 1），並於同日告知申請人
21 因尚未能及時擬定績效核發辦法草案，故與申請人協商改期
22 （申證 2 第 2 頁），經申請人於 110 年 10 月 19 日同意（申證
23 2 第 3 頁）。嗣後相對人經計算後，認為稅前盈餘將大幅下降，

1 與過往績效獎金核發之利潤成本基礎有別，然為求保障申請
2 人工會會員既有之員工權益，仍維持相同核發辦法，亦即相
3 對人精算後，發現盈餘少於預期，所以若依照原本的核發辦
4 法，員工領得金額將較精算後得多，故相對人在第 4 次協商
5 會議提出維持原核發辦法，業據其於調查會議時陳述在案
6 (111 年 3 月 15 日第 1 次調查會議紀錄第 3 頁)。其後申請人
7 於 110 年 11 月 17 日第 4 次協商會議時，以相對人所提出之
8 辦法與前次所提相同未有變動，且未於 3 日前提出相關文件
9 為由，未進行討論即逕行離席，當日亦未作成任何紀錄 (111
10 年 3 月 15 日第 1 次調查會議紀錄第 3 及 4 頁)。申請人隨即
11 於當天以嘉企工字第 1101117001 號發函相對人之法人代表戴
12 德森醫療財團法人表示：與相對人「關於勞基法第 30 條、第
13 30 條之 1、第 32 條及第 49 條同意權行使之協商...談判破
14 裂」、無從與相對人「繼續進行勞動基準法『同意權』之協商」
15 (申證 5 第 25 頁、相證 2 之主旨及說明第 3 點)。上開之事
16 實經過，有上述之證物及調查會議紀錄足憑，並為雙方所不
17 爭執，堪信為真實。

18 2. 從上述之事實經過可知，在 110 年 11 月 17 日第 4 次一般協
19 商會議時，申請人確認相對人未提出較原先績效核發盈餘分
20 配方案較優之辦法後，即離席並發函稱協商破裂，並未說明
21 相對人未提供何項資料；再觀雙方第 3 次協商會議之「雙方
22 共識」載為：「下次產後提供財務規劃與精算後績效核發辦法
23 草案」，並無相對人應提出何種具體資料之記載，則相對人於

1 110年10月15日寄出財務規劃表(相證1),於110年11月
2 16日寄出核發辦法(相證1),本即難認其行為有違雙方第3
3 次協議會議之共識。縱然申請人於110年11月17日第4次
4 協商會議時,認為相對人所提之資料不夠詳盡,本可以於當
5 次會議中再要求相對人限期提出申請人所需資料,惟申請人
6 卻未於會議中再要求相對人補充資料,隨即於當日發函予相
7 對人所屬財團法人及嘉義市政府社會處主張雙方協商破裂
8 (相證2),故依上開事實脈絡,實無從遽認相對人有所謂拒
9 絕提供資料或拒絕誠信協商之情事。

10 3. 其次,「績效核發盈餘分配」與「勞基法第30條、第30條之
11 1、第32條及第49條等同意權之行使」,為兩項不同之協商
12 標的,雙方並非不能繼續協商或傾聽彼此之立場。申請人既
13 主動表示協商破裂,單方終止一般性協商,已如上述;核相
14 對人上開行為係為避免被裁罰之風險,乃依照勞基法上開規
15 定召開勞資會議,難認主觀上有不當勞動行為之動機或認
16 識,客觀上亦無不當影響、限制或妨礙申請人工會活動之情
17 事,自不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
18 更何況相對人陳稱雖已取得勞資會議之同意,然為尊重申請
19 人,相對人已暫緩實施上開有關工會同意權之事項而無以勞
20 資會議取代工會同意權之情事等語,而事實上亦未依勞資會
21 議之結論實施,為雙方所不爭執,更難謂相對人有所謂構成
22 工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。另,對於上開
23 勞基法規定同意權之行使,相對人與申請人間縱有不同法律

1 見解，惟不能僅因相對人與申請人見解及主張不同，即認定
2 其構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，併
3 予敘明。

4 (四) 申請人雖主張雙方自 107 年以來即有就勞動基準法第 30 條之
5 1、第 32 條及第 36 條等法定同意事項進行協商，並由相對人
6 提供相關協商資料予申請人工會之慣例云云。惟查，雙方僅
7 存在 107 年同意權之協商之事實，該次協商能否構成慣例，
8 已非無疑；且亦不得僅因相對人於 107 年有與申請人協商之
9 事實，即謂相對人從此就勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、
10 第 32 條及第 49 條等規定之事項，負有必須與申請人協商並
11 獲其同意始可之義務。況本件係申請人以協商破裂為由而拒
12 絕協商，相對人並無不與申請人協商之情事，已如前述，故
13 申請人此部分之主張，實無足採。

14 (五) 相對人於 110 年 12 月 22 日發函予申請人之行為，不構成工
15 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

16 申請人於 110 年 11 月 17 日第 4 次協商會議時，未實際進行
17 討論即逕行離席，又於當天發函給相對人之法人代表戴德森
18 醫療財團法人表示談判破裂、無從與相對人「繼續進行勞動
19 基準法『同意權』之協商」，已如上述；申請人於嘉義市政府
20 社會處進行勞動檢查時，亦表示：「工會與該單位（按，即
21 相對人）自 110 年 11 月 17 日已經非屬於協商狀態」（申證
22 7 第 2 頁 A8），益證申請人於 110 年 11 月 17 日起即已不再
23 協商之意思。針對申請人 110 年 11 月 17 日函文表示「法人

1 不願提供財報...」等情，相對人乃於 110 年 12 月 22 日以嘉
2 基產後字第 110 年 12 月 22 日發函表示「本機構為戴德森醫
3 療財團法人附設機構，機構年度財報亦整合於法人整體財
4 報，考量勞資和諧，將由戴德森醫療財團法人代表與貴會討
5 論相關同意事項」，表達將委由戴德森醫療財團法人代表相
6 對人與申請人再次進行同意權之相關協商，而就績效核發盈
7 餘分配一節，相對人並未表示拒絕協商之意。故申請人主張
8 相對人 110 年 12 月 22 日發函予申請人，拒絕與申請人繼續
9 協商乙節，容有誤會；且相對人既表達願繼續與申請人再協
10 商之意，難認有藉此不當影響、限制或妨礙申請人組織、活
11 動之情事，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
12 行為。

13 六、綜上所陳，本件相對人先依循 107 年雙方曾經進行之模式，與
14 申請人進行協商，在申請人發函單方終止一般性協商後，相對
15 人主觀上為避免法律上風險，乃依照勞基法之規定於 110 年 12
16 月 15 日召開勞資會議，又於 110 年 12 月 22 日發函表達就上開
17 勞基法規定同意權之行使，將委由戴德森醫療財團法人代表相
18 對人與申請人再次進行同意權之相關協商，並非對工會不當影
19 響、限制或妨礙，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
20 動行為。又本件認定相對人之行為不構成工會法第 35 條第 1 項
21 第 5 款之不當勞動行為，理由已如前述，至於勞基法第 30 條、
22 第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條等條文所謂「雇主經工會同意」
23 之「工會」，是僅指「企業工會」抑或包括「關係企業工會」一

1 節，核與上開之認定無影響，併予敘明。
2 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
3 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。
4 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
5 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。
6

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

林佳和

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林垠君

7

8 中 華 民 國 1 1 1 年 6 月 1 7 日

9

- 1 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部
- 2 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
- 3 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。
- 4