

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 64 號

【裁決要旨】

- 1、 相對人與中華電信企業工會自 95 年 3 月起未曾修改團體協約，此既為兩造所不爭，則相對人與該工會間迄今是否進行修約之協商？進行多少次協商？協商過程中雙方主張為何？等資料，與申請人與相對人間協商之進行無涉，且前開資料屬相對人與該工會間之協商資料，衡情於渠等團體協約協商未達結論前，對外具保密性，除非勞資雙方合意對外公開（對內公開則屬工會自主），否則第三人實難探查。
- 2、 雇主對複數工會固負有保持中立之義務，惟仍應視不同事務性質為個案之判斷（代扣會費和借用辦公室等便利的提供負有平等對待義務，其他則視個案情形而定），倘雇主基於不同工會性質、動員實力等考量而予以差別待遇，難謂即構成構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為，否則如企業內一工會本於罷工實力而獲得相對人之妥協讓步，倘他工會即得要求相對人比照辦理，此無異鼓勵複數工會間搭便車之風氣，顯非工會法第 35 條規範之意旨。

【裁決本文】

申請人 中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工會
設高雄市新興區林森一路 230 號行政 4 樓

代表人 張緒中
住高雄市

代理人 許○○、邱○○、柯○○

住高雄市

相對人 中華電信股份有限公司

設台北市中正區信義路一段 21-3 號

代表人 鄭優

住台北市

代理人 梁○○、鍾○○

住台北市

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）108 年 3 月 22 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之申請駁回。

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、查申請人於 107 年 11 月 2 日申請本件裁決，主張相對人自 107 年 7 月 16 日第一次團體協商會議起，拒絕提供與協商內容相關

之資料至今，刻意拖延協商進度，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。申請人主張於 107 年 7 月 16 日兩造第一次團體協商會議中請求相對人提供協商資料（見申證 1），然相對人於同年 9 月 17 日第三次團體協商會議中始明確拒絕提供上開資料（見申證 3），是申請人於 107 年 11 月 2 日提起本件裁決之申請，尚未逾 90 日法定期間，其申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

（一）申請人與相對人間之勞資關係如下：

1. 申請人與相對人於 103 年 12 月 3 日簽訂團體協約（見申證 5）。於上開團體協約第一次團體協商時，勞資雙方即有共識：「……勞資雙方尋求所有企業工會一體適用一部團體協約……公司應公平對待各企業工會。」（見申證 13）。於上開團體協約第五次團體協商時，雙方亦決議將於 104 年 3 月 2 日，相對人與案外人中華電信股份有限公司企業工會（下稱中華電信企業工會）間之團體協約到期後，對雙方間之團體協約進行通盤性檢討（見申證 14）。
2. 然相對人迄今皆未對其與各工會間之團體協約進行通盤性檢討與修正，亦未公平對待各工會。其中相對人持續以上開團體協約第 54 條之約定，拒絕申請人增加借調會務人員等要求，同時卻又不斷同意中華電信企業工會新增辦公處所及大量借調會務人員。可見相對人以非誠信之行為，使

申請人錯誤信賴相對人將於 104 年 3 月 2 日修正上開團體協約，並會公平對待各工會，而使上開團體協約中存在不公平條款。

3. 因此申請人於 107 年 4 月 24 日發函相對人，請求與相對人就修正上開團體協約第 54 條之事宜進行團體協商，並於同函提出工會建議之修正條文（見申證 8）。申請人又於 107 年 7 月 9 日發函相對人，請求與相對人就上開團體協約其他條文之修正進行團體協商，並提出工會建議修正條文之對照表（見申證 9）。申請人與相對人因而於 107 年 7 月 16 日，就上開團體協約之修正召開第 1 次團體協商會議（見申證 1）。

（二）相對人從 107 年 7 月 16 日第一次團體協商會議起，至 107 年 10 月 17 日第四次團體協商會議，始終拒絕提供與協商內容之必要資料，阻礙雙方進行團體協商，違反團體協約法第 6 條第 1 項之規定，構成不當勞動行為。

1. 於 107 年 7 月 16 日第 1 次團體協商會議，申請人與相對人同意僅暫就上開團體協約第 54 條之修正進行討論。惟相對人否決申請人所提出之修正建議，並主張相對人對各分支機構之企業工會團體協約應一致。因此雙方於該次團體協商中，並未達成共識。申請人為知悉相對人否決修約之理由是否合理，因此就上開團體協約第 54 條之修正，所涉借調會務人員、會刊補助費、出差川旅費及會員勞教補助費等相關議題，請求相對人提出下列資料：(1)104 年

3 月 2 日後是否有與中華電信企業工會修訂團體協約，若有請提供修約會議紀錄及相關內容、(2)104 年 3 月 2 日後繼續補助中華電信企業工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費等多少費用、(3)104 年 3 月 2 日後提供中華電信企業工會專任人員人數、名單、借調地點及起始日期(見申證 1)。然相對人於 107 年 9 月 17 日第三次團體協商會議中，明確表示拒絕提供上開資料(見申證 3)。相對人上開行為，應構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

2. 又相對人曾於 103 年 12 月 3 日團體協約簽訂前之團體協商會議中，宣示相對人應公平對待各企業工會(見申證 13)。惟申請人與相對人間之團體協約第 54 條並未提及借調及補助相關事宜，於相對人與中華電信企業工會間之團體協約卻有針對借調及補助之約定(見申證 12)，並不公平。且相對人現實上亦不斷同意中華電信企業工會新增辦公場所、增加借調會務人員之請求。因此若相對人不提供上開資料，則申請人無法知悉相對人是否公平對待各工會。

3. 相對人雖主張雙方已就申請人工會川旅費成立調解(見相證 5)，可知縱相對人未提供資料，申請人亦能提出方案與相對人協商，相對人並無提供資料之義務云云。惟按上開調解方案第一點「自 106 年按照代扣會費會員人數之比率，於南區分公司川旅費項下列支」，可知若相對人不提供其補助中華電信企業工會之川旅費金額，則申請人如何

以申請人工會與中華電信企業工會之會員比例，計算申請人得向相對人請求之川旅費金額。

(1) 相對人自 106 年與申請人調解成立後，從未說明申請人之川旅費金額計算標準，亦不願說明 106 年申請人究竟得請求多少川旅費。因此申請人只得詢問相對人經辦，輾轉取得其內部確定函文資料(見申證 20)，方得知申請人當年度川旅預算總額。而 107 年初，申請人再函相對人並提供會員名冊(見申證 21)，始獲其回函告知 107 年之川旅費總數(見申證 22)。但仍無法確定近年來其補助中華電信股份有限公司企業工會之川旅費金額，致使申請人僅能藉臆測計算應得川旅費用，而無法依據雙方之調解方案(見相證 5)，計算申請人應得之川旅費金額，完全無從證實相對人告知之金額是否正確。

(2) 故申請人與相對人協商團體協約第 54 條時，僅能先提高申請人川旅費用為談判起價，期能獲得相對人真實數據資料，以利於取得合理川旅費用。惟相對人拒絕提供必要資料，使上開團體協約第 54 條之協商陷於無法繼續情況，致使申請人不得不向鈞部申請裁決。

4. 復就會務人員借調部分，因相對人拒絕提供中華電信企業工會向相對人借調之人數，致使申請人無法以上開人數作為基礎，計算申請人得向相對人請求借調之合適人數，並導致上開團體協約第 54 條無法繼續協商。

(1) 相對人指出中華電信企業工會為全區型工會，幅員達

22 個縣市；而申請人工會則為廠場型工會，幅員僅 11 個縣市。倘依屬地（幅員）原則，申請人工會得向相對人借調之會務人員員額比例，應為中華電信企業工會得請求員額的二分之一。退萬步言，縱使依人數比例，申請人亦應有相當比例之借調員額，以利申請人服務會員、處理會務。惟相對人始終拒絕提供中華電信企業工會之借調人數。使得申請人於協商時，無法取得計算之基礎數字，致使協商無法繼續。

(2) 復查申請人幅員遍及 11 個縣市，其中因台中之會員日益加，急需當地幹部協助服務會員、處理會務。申請人即於 106 年 8 月 31 日函相對人，請求借調專任會務人員，然至今未見相對人回覆（見申證 18）。相對人對申請人上開請求毫不理會，卻同意中華電信企業工會金門分會理事長全日專任會務（申請人台中地區會員數量約為上開金門分會之兩倍）。顯係打壓申請人工會，未公平對待各工會。因此若申請人無法獲得中華電信企業工會向相對人借調之會務人員員額等資料，則申請人無法知悉相對人是否確實公平對待各工會，亦無法以上開資料作為申請人得向相對人請求借調人數之計算基礎。

(3) 另雖相對人主張申請人得透過會員自行取得相關資料，因此相對人並無提供資料之義務。惟中華電信企業工會得就全區（22 個縣市）向相對人借調會務人員，

然申請人之幅員僅至相對人南區分公司所轄範圍（11個縣市），因此申請人無法透過會員得知中華電信企業工會向相對人借調之全部人數為何，及具體之會務人員為何人。申請人所知悉之相關資訊，例如中華電信企業工會金門分會理事長全日專任會務（見申證 18）等，皆係口耳相傳始得知悉，並非知悉中華電信企業工會向相對人借調人員之全貌。又雖有部分申請人工會會員係中華電信企業工會之會員代表，但因申請人工會與中華電信企業工會存在競爭關係，因此申請人工會亦無法藉此獲得相關資料。

5. 另就勞教補助費、會刊費用等與上開團體協約第 54 條修正相關之資料，相對人始終拒絕提供，且其亦未就申請人提出之建議修正條文提出對應方案，僅係一概拒絕修正。致使上開團體協約第 54 條之修正無法繼續進行。

（三）又相對人對於「聽話」的工會，例如中華電信企業工會，極盡攏絡收買，願意以資源豢養之，使其成為「御用工會」。對於「不聽話」的工會，例如申請人工會，則係偏頗對待，極力緊縮資源，阻礙工會會務運作。因此，申請人亟需爭取合理公平資源，用以茁壯會務，以利保護員工、監督相對人政策。而此次申請人請求相對人提供團體協商必要資料，亦有利於申請人透過團體協商方式爭取會務運作資源，有其必要性，補充說明之。

1. 申請人工會歷年來均謹守保護員工之角色，例如相對人於

107 年 5 月間推出「行動 499 方案」，使員工連日超時加班過勞，申請人即申請勞動檢查、向各政府機關陳情、發送快訊及新聞稿等，促使相對人依法給予員工加班費（申證 23 至 27）等情。申請人即因此被相對人設定為「不聽話」之工會，並受相對人不公平之對待。

2. 中華電信工會則因相對人長期攏絡，早已失去工會應有之立場，例如：於上開「行動 499 方案」推出期間，中華電信工會未有舉發相對人或保護員工之行為，反係與相對人前後發放說詞一致之文宣，顯已成為相對人設定之「聽話」的工會（申證 28、29）等情。且其亦因而受相對人諸多補助，例如：相對人提供中華電信工會理事長一專任司機（申證 30）。

（四）另就相對人於 107 年 9 月 17 日第 3 次團體協商會議中，僅對相對人員工以個人名義發出之電子郵件進行說明，以非正式、非尊重協商會議之方式，表示拒絕提供資料（見申證 3）。及於申請人申請鈞部不當勞動行為裁決後，發函申請人片面取消第六次團體協商會議（見申證 16）。並多次主張申請人僅係廠場工會，矮化申請人工會等行為，皆可顯示相對人非誠信協商之態度，合予敘明。

（五）請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人自 107 年 7 月 16 日第一次團體協商會議起，至 107 年 10 月 17 日第四次團體協商會議，始終拒絕提供與協商內容必要之資料，阻礙雙方進行協商，違反團

體協約法第 6 條第 1 項之規定，構成不當勞動行為。

2. 相對人應立即提供協商必要資料如下：

(1) 相對人於 104 年 3 月 2 日後，是否有與中華電信企業工會修訂團體協約，若有請提供修約會議紀錄及相關內容。

(2) 相對人於 104 年 3 月 2 日後，繼續補助中華電信企業工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費等多少費用。

(3) 相對人於 104 年 3 月 2 日後，提供中華電信企業工會之專任人員人數、名單、借調地點及起始日期。

(六) 其餘參見申請人 107 年 11 月 1 日不當勞動行為裁決案件申請書、107 年 12 月 12 日請求裁決事項補充理由（一）狀、107 年 12 月 20 日請求裁決事項補充理由（二）狀、108 年 1 月 3 日請求裁決事項補充理由（三）狀、108 年 1 月 12 日請求裁決事項補充理由（四）狀，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯：

(一) 申請人之請求駁回。

(二) 申請人要求相對人提供之資料，非屬團體協商推定相關事項，亦非義務協商事項，相對人得拒絕協商，並得拒絕提供。

1. 有關義務協商事項之範圍，日本法律上並沒有明確之定義。

因此只能依據日本憲法第 28 條及勞動組合法保障團體協商權之意旨等來思考與解釋。日本經過多年的實務案例累積與學界之討論，認為所謂義務協商事項係指：「與具有該協商工會會員身分之勞工的勞動條件及其他待遇有相

關，或與團體勞資關係之運作有相關，且雇主有處分可能性之事項。」。其中包含（1）具有該協商工會會員身分之勞工的勞動條件及其他待遇。（2）團體勞資關係之運作相關事項：例如，工會保障條款——工會工廠制（union shop）、封閉工廠制（closed shop），以及便宜供與（提供工會必要之辦公場所）、代扣會費、進行團體協商之規則、勞資協議之程序、爭議行為之程序等相關事項等。（3）例外得為義務協商事項之「經營權」事項情形（見相證1）。

2. 按鈞會 101 年勞裁字第 59 號裁決：「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』（Presumptively relevant information）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。」

3. 細繹申請人要求相對人提供之資料，非屬前述美國實務見解之推定相關事項，亦非日本法所生義務協商事項。因此相對人得拒絕協商，並得拒絕提供。

（三）申請人既未說明其要求相對人提供之資料，與修正上開團體協約第 54 條之關聯性及必要性，則相對人並無義務提供相關資料。

1. 按鈞部 102 年勞裁字第 61 號裁決意旨：「然團體協約法對『必要資料』並無定義，本會認所謂『必要資料』，應以『該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行』，作為個案判斷資料之必要性之基準。」
2. 申請人既未就要求相對人提供中華電信企業工會借調專任人員、川旅費、會刊經費、勞教補助之資料，具體說明與申請人提出之團體協約修約方案之必然關聯性，並舉證證明之，則相對人並無提供資料之義務。
3. 再者，相對人前已同意借調一人專任處理申請人之會務工作，申請人如欲要求相對人增加借調專任人數，亦須提出必要性與合理性說明，由雙方協商。然今申請人卻以修正團體協約第 54 條之名，要求相對人提出借調中華電信企業工會專任人員之名單與任職單位，實難理解此究與雙方修正團體協約何干，申請人之主張顯無必要甚明。

(四) 申請人可自行取得其要求相對人提供之資料，縱其並未取得資料，惟實際上申請人亦已就上開團體協約法第 54 條之修正提出建議修正方案，並無無法提出方案之情事，因此相對人並無提出相關資料之義務。

1. 按鈞部 102 年勞裁字第 61 號裁決意旨：「更何況申請人所提出之工會版團體協約草案……已就『營業時間』提出具體主張，勞雇雙方已可就之進行協商，並無再要求他方提出資料之必要。」、同號裁決意旨：「查申請人所擬之協商

草案第 28 條內容，除上述第 3 項之『甲方年終獎金發放制度、方法與數額，甲方應事先與乙、丙方協商』字樣外，其餘均已屬明確。故有無申請裁決事項第 4 項所列資料，均無礙其團體協商之進行。」，及鈞會 105 年勞裁第 50 號裁決意旨：「觀諸相對人 105 年 7 月 7 日檢送資方團體協約草案與申請人時，同時請申請人就協商議題提出具體方案或對案，以利協商之進行，可見相對人並未拒絕針對職務說明書及考核標準與申請人進行團體協商；再者，申請人亦非不能提出有關職務說明書及考核標準之對案，綜合觀之，申請人堅持職務說明書及考核標準為協商必要資料，且要求相對人提出方欲進行協商一節，並非有理。」

2. 申請人可藉由其會員取得資料，另因申請人工會代表人張緒中同時身兼中華電信企業工會之幹部，申請人亦可依循此管道請中華電信企業工會提供資料，而無須由相對人提供資料。縱使申請人無法完全取得其要求相對人提供之資料，惟查申請人所提出之團體協約第 54 條修正案，可知除第 1 項辦理會務工作人員人數與期限，仍由雙方約定外，其餘就會刊補助金額 200 萬元、出差川旅補助 300 萬元、會員勞教補助 100 萬元均已具體明確（見相證 4）。可知縱相對人未提供相關資料，亦無礙於團體協商之進行，因此依照前開裁決之見解，相對人並無提供相關資料之義務，至為灼然。

3. 縱不論申請人所提出之修正案內容已具體明確，106 年 5

月 8 日申請人與相對人亦曾就出差川旅補助費部分，於高雄市政府勞工局成立調解，同意按照代扣會費會員人數比例，於相對人所屬南區電信分公司川旅費項下支列（見相證 5）。可知縱無相對人提供相關資料，申請人亦能提出方案與相對人協商。由此亦可知申請人要求相對人提出相關資料，與申請人可否提出合適之團體協商修正案、可否順利進行團體協商，並無必然關聯性。

4. 再者，就申請人主張中華電信企業工會金門分會有專任會務人員，因此相對人亦應同意申請人請求借調會務人員（見申證 18）乙事，亦可知申請人可藉由會員或其他方式，取得借調會務人員之相關資料。則申請人既已具有取得資料之能力，則相對人亦無須提供相關資料。

（五）雖申請人主張相對人並未公平對待各工會云云，惟查平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，相對人自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待。

1. 中華電信企業工會與申請人工會分屬事業型企業工會與廠場型企業工會，有所不同，且會員人數差距甚大，因此申請人工會並非得完全比照中華電信企業工會。
2. 另就申請人主張應依申請人工會與中華電信企業工會之幅員比例，計算申請人得向相對人請求之借調會務人員員額乙節。申請人並未考量中華電信企業工會之幅員，尚包含相對人其他分公司之單位；且亦有不同行政區應為不同處理之考量。非可單純僅以幅員比例計算，申請人之主張

並不合理。

(六) 又申請人與相對人間之團體協商，並未因相對人未提出申請人所要求之資料，即無法進行。查申請人與相對人於 107 年 11 月 20 日召開第 5 次團體協商修約會議，雙方已經先就第一條部份先擱置，續就第 3 條達成共識，而非均無所進展(見相證 2)。又第 6 次團體協商會亦將於 108 年 1 月 10 日召開，相對人並無拒絕與申請人進行團體協商之意圖。

(七) 其餘參見相對人 107 年 11 月 27 日不當勞動行為裁決案件答辯書、107 年 12 月 20 日不當勞動行為裁決案件答辯書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

(一) 申請人與相對人於 103 年 12 月 3 日簽署團體協約，原有效期間至 104 年 3 月 2 日屆滿。嗣因兩造協商修約未果，依原團體協約第 3 條約定，分別於 104 年 3 月 2 日、107 年 3 月 2 日團體協約屆滿後延續協約有效期間三年。

(二) 申請人與相對人於 106 年 5 月 8 日就申請人工會川旅費，於高雄市政府勞工局成立調解，雙方同意自 106 年起按照申請人代扣會費會員之人數比率，於南區分公司川旅費項下列支工會川旅費。

(三) 申請人於 107 年 4 月 24 日發函相對人，請求就 103 年 12 月 3 日團體協約第 54 條之修正進行團體協商，並檢附申請人提出之建議修正條文。

(四) 申請人於 107 年 7 月 9 日發函相對人，請求就 103 年 12 月 3

日團體協約之修正進行團體協商，並檢附申請人提出之建議修正條文。

- (五) 申請人與相對人於 107 年 7 月 16 日召開第一次團體協商會議，申請人並主張相對人應提出與團體協商必要之資料，即(1)相對人於 104 年 3 月 2 日後，是否有與中華電信企業工會修訂團體協約，若有，請提供修約會議紀錄及相關內容。(2)相對人於 104 年 3 月 2 日後，繼續補助中華電信企業工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費等多少費用。(3)相對人於 104 年 3 月 2 日後，提供中華電信企業工會之專任人員人數、名單、借調地點及起始日期。相對人嗣於 107 年 9 月 17 日第三次團體協商會議中表明拒絕提供前開資料。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：申請人要求相對人提供(1)相對人於 104 年 3 月 2 日後，是否有與中華電信企業工會修訂團體協約，若有請提供修約會議紀錄及相關內容；(2)相對人於 104 年 3 月 2 日後，繼續補助中華電信企業工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費等多少費用；(3)相對人於 104 年 3 月 2 日後，提供中華電信企業工會之專任人員人數、名單、借調地點及起始日期等資料，是否屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」？相對人未依申請人要求提供前開資料，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之無正當理由拒絕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

團體協約法第 6 條第 1 項設有明文。又依同法條第 2 項第 3 款規定，勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，拒絕提供進行協商所必要之資料，為無正當理由拒絕協商。惟因團體協約法對「進行協商所必要之資料」並無定義，是本會曾於 102 年度勞裁字第 61 號裁決決定予以補充，即所謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準。蓋團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定「拒絕提供進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。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。

- (二) 查申請人與相對人間現行團體協約第 54 條約定：「乙方為辦理會務需要，得商請甲方提供適當之固定會所、辦公器具、通信設備供乙方使用。」申請人 107 年 4 月 24 日提出團體協約第 54 條修正案，內容為：「(第 1 項)乙方為辦理會務需要，甲方同意由具有乙方會員資格之員工辦理會務工作，其人數及期限由甲乙雙方協商定之。(第 2 項)甲方對前項人員依下列協議辦理有關事項：一、依照甲方服勤規定，由乙方考核，送請甲方依有關規定辦理。二、不再擔任乙方會務工作時，應予歸建原單位，但無法歸建原單位時，甲方同意尊重乙方會員意願並依業務需要安排適當之工作或職務。三、關於薪

津及其他待遇、升遷，仍由甲方依有關規定辦理。(第3項) 乙方為辦理會務需要，甲方同意提供適當之固定會所、辦公器具、通信設備供乙方使用。甲方並按預算程序補助乙方辦理會務所需經費，會刊補助新台幣200萬元、出差川旅費補助新台幣360萬元、會員勞教補助新台幣100萬元，其辦法由甲乙雙方協商定之。」(見申證8)。因相對人拒絕修正前開條文，申請人遂要求相對人提供其與中華電信企業工會間有關團體協約修正內容及會議紀錄、補助工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費金額、提供專任會務人員人數、名單、借調地點及起始日期等資料，並主張前開資料均為協商必要資料。相對人則主張兩造間之團體協商並未因其未提出前開資料即無法進行，否認前開資料為進行協商所必要之資料。

(三) 以下就申請人要求相對人提供之資料，是否屬團體協約法第6條第2項第3款所規定之「進行協商所必要之資料」？判斷如下：

1. 相對人104年3月2日後，是否有與中華電信企業工會修訂團體協約及有關修約會議紀錄等資料，非屬團體協約法第6條第2項第3款所規定之「進行協商所必要之資料」

(1) 查申請人要求相對人提出104年3月2日後，是否有與中華電信企業工會修訂團體協約？惟查相對人與中華電信企業工會簽訂之團體協約，自95年3月起未曾修改，此為兩造所不爭，亦可由申請人陳報之中華電信企業工會團體協約(見申證12)及中華電信

企業工會公開網站可稽。承前，兩造對於中華電信企業工會與相對人間之團體協約自 95 年 3 月起未曾修改乙事並不爭執，則相對人未提出前開資料，對兩造協商之進行毫無影響，況申請人就前開不爭執事項要求相對人提出資料，未見合理性、必要性，難謂相對人有提供資料之義務。

- (2) 復查相對人自 104 年 3 月 2 日後，是否有與中華電信企業工會進行團體協約修訂之協商？相對人未提出此部分資料是否即未盡誠信協商義務？查相對人與中華電信企業工會自 95 年 3 月起未曾修改團體協約，此既為兩造所不爭，則相對人與該工會間迄今是否進行修約之協商？進行多少次協商？協商過程中雙方主張為何？等資料，與申請人與相對人間協商之進行無涉，且前開資料屬相對人與該工會間之協商資料，衡情於渠等團體協約協商未達結論前，對外具保密性，除非勞資雙方合意對外公開（對內公開則屬工會自主），否則第三人實難探查。況相對人與中華電信企業工會協商團體協約之內容、過程，何以有公開予申請人之必要性？與申請人協商團體協約之關連性為何？未見申請人說明。是申請人主張前開資料為兩造進行團體協約協商之必要資料，實屬無據。

2. 相對人 104 年 3 月 2 日後，繼續補助中華電信企業工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費金額等資料，非屬團體協約

法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」

- (1) 申請人基於修訂兩造團體協約第 54 條，新增請求相對人補助申請人辦理會務所需經費，會刊補助新台幣 200 萬元、出差川旅費補助新台幣 360 萬元、會員勞教補助新台幣 100 萬元等內容。申請人並以團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」為據，主張相對人應提供 104 年 3 月 2 日後，繼續補助中華電信企業工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費金額等資料。
- (2) 按基於各工會之團結權保障，於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在代扣會費和借用辦公室等便利的提供上，更負有平等對待的義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能（本會 100 年勞裁字第 1 號裁決決定參照）。但雇主對複數工會固負有保持中立之義務，惟仍應視不同事務性質為個案之判斷（代扣會費和借用辦公室等便利的提供負有平等對待義務，其他則視個案情形而定），倘雇主基於不同工會性質、動員實力等考量而予以差別待遇，難謂即構成構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為，否則如企業內一工會本於罷工實力而獲得相對人之妥協讓步，倘他工會即得要求相對人比照辦理，

此無異鼓勵複數工會間搭便車之風氣，顯非工會法第 35 條規範之意旨。

- (3) 查相對人是否對於中華電信企業工會會務經費為補助？補助金額多少？此部分與申請人與相對人間團體協約協商有何關聯性？未見申請人說明。申請人似認為相對人基於平等原則，應一視同仁對待所有工會，如相對人補助中華電信企業工會，即應對申請人為相同補助，始符合雇主之中立義務。惟承前，相對人對中華電信企業工會會務經費縱有補助，不代表申請人「依法」即得請求相對人提供補助，申請人仍應說明中華電信企業工會所得之會務經費補助與申請人進行團體協約協商有何關聯性？何以相對人不提供前開資料，兩造團體協約第 54 條之團體協商將不可能或難以進行？況申請人前曾於 106 年 5 月 8 日與相對人就川旅費補助事項提出勞資爭議調解，並於高雄市政府勞動局調解成立，相對人同意按申請人代扣會費會員之人數比率於分公司川旅費預算項下列支（見相證 5），益見縱無申請人要求之資料，兩造亦能進行協商並達成共識。

- (4) 承前，申請人未說明中華電信企業工會所得之會務經費補助與申請人進行團體協約協商之關聯性，亦未說明相對人未提供前開資料如何使兩造團體協約協商將不可能或難以進行，是申請人主張相對人補助中華

電信企業工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費金額等資料屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」，實無足採。

3. 相對人 104 年 3 月 2 日後，提供中華電信企業工會之專任人員人數、名單、借調地點及起始日期等資料，非屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」

- (1) 查相對人與中華電信企業工會間團體協約第 55 條約定：「(第 1 項) 乙方為辦理會務需要，得商請甲方同意由具有乙方會員資格之員工辦理會務工作，其人數及期限由甲乙雙方協商定之。(第 2 項) 甲方對前項人員依下列協議辦理有關事項：一、依照甲方服勤規定，由乙方考核，送請甲方參考辦理。二、不再擔任乙方會務工作時，應予歸建原單位，但無法歸建原單位時，甲方得依業務需要安排適當之工作或職務。三、關於薪津及其他待遇、升遷，仍由甲方依有關規定辦理。(第 3 項) 乙方為辦理會務需要，得商請甲方提供適當之固定會所、辦公器具、通信設備供乙方使用。」嗣申請人參考前開中華電信企業工會團體協約，提出團體協約修正並請求相對人協商，並以團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」為據，主張相對人應提供中華電信企業工會之專任人員人數、名單、借調地點及起始日期等資料。

(2) 承前，依中華電信企業工會與相對人間團體協約內容，僅約定該工會為辦理會務需要，得商請相對人同意由具有該工會會員資格之員工辦理會務工作，其人數及期限由勞資雙方協商定之，未提及專任人員人數、名單、期限等具體資料。申請人參考前開團體協約，所提團體協約第 54 條修正內容與前開條文相近，僅約定專任會務人員人數由兩造協商定之，未就專任人員人數、名單、期限等為具體內容之約定。是就兩造協商之團體協約條文內容觀之，無從得出專任會務人員人數、名單、期限等資料之必要性。更何況，相對人提供中華電信企業工會之專任會務人員人數及期限，為相對人與該工會經協商得出，係該工會基於其協商實力所得之成果，申請人無從主張依法比照辦理。是相對人縱未提供中華電信企業工會之專任人員人數、名單、借調地點及起始日期等資料，仍不影響兩造團體協約協商之進行，前開資料難謂屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」。

(四) 綜上所述，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，係指就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。本件申請人要求相對人提供其與中華電信企業工會間有關團體協約修

正內容及會議紀錄、補助工會會刊印刷費、勞教補助、川旅費金額、提供專任會務人員人數、名單、借調地點及起始日期等資料，均非團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」，相對人拒絕提供前開資料，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

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、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 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 康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 3 月 2 2 日

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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。