

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 55 號

【裁決要旨】

- 一、 本件申請人工會於 105 年 8 月 3 日成立，成立時間尚短，會員人數約兩百餘人，其中製造測試部門之工會會員人數約卅餘人，與相對人製造測試部門 99 名員工、相對人總員工 2800 人相較，雖為少數，然基於對弱勢工會之成立、組織或活動之長遠發展，更有保護之必要。
- 二、 縱使申請人工會會員人數居於少數，且相對人不知員工中何人具備申請人工會會員身分，但相對人卻從未與申請人工會進行充分溝通、協商、告知，甚至完全隱匿相關細節，進而對員工(含申請人會員)召開說明會及發出意願調查表，干擾申請人現有會員對申請人工會之向心力、影響未來潛在會員參加工會之必要性，弱化申請人工會之效能，相對人之行為顯已違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定之誠信協商義務，構成不當勞動行為。

【裁決主文】

申請人 臺灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會

設桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

代表人 馮澤源

住同上

代理人 陳○凱、李○旭、高○軒

住桃園市

相對人 臺灣美光晶圓科技股份有限公司

設桃園市龜山區復興三路 667 號

代表人 葉仁傑

住同上

代理人 彭○芬

設臺中市

劉○齡、潘○潔

設桃園市

代理人 蔡惠娟律師、黃渝清律師、彭建仁律師

均設台北市敦化南路 1 段 245 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）107 年 1 月 26 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於團體協商期間，106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間，舉辦六場「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動說明會」，及發送「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」徵詢員工意願轉調至台中關係企業之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人自 106 年 9 月 30 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，構成團體協約法第 6 條第 1 項暨第 6 條第 2 項第 2 款不誠信協商之不當勞動行為。
- 三、 相對人應於本裁決決定書送達日起三十日內就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商。

四、申請人其餘裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

1. 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。」
2. 查申請人主張相對人於團體協約協商期間，106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日片面與申請人會員及申請人欲召募之會員協商之調動方案等行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。申請人於 106 年 10 月 13 日提出本件裁決申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，本件裁決申請應予受理，合先敘明。
3. 復查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權(最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。申請人提出本件裁決後，嗣於本會 107 年 1 月 26 日詢問會議時，就上開請求變更追加為：1.請求確認相對人於團體協商期間，106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間，舉辦六場「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動說明會」，及發送「台

灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」徵詢員工意願轉調至台中關係企業之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。2. 追加請求確認：相對人自 106 年 9 月 30 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，構成團體協約法第 6 條第 1 項暨第 6 條第 2 項第 2 款不誠信協商之不當勞動行為。對此，本會認為基礎事實同一，不影響相對人之答辯，且相對人亦未有異議；更何況本會於 106 年 12 月 1 日第 1 次調查會議時，亦曾詢問兩造，有關調動協商議題在 106 年 9 月 20、21 日之後相對人是否還有任何回應訊息？申請人表示 106 年 9 月 30 日提出申證 1 之電子郵件後，相對人就未對此議題進行回應；相對人亦自承沒有另行回應（參見該日調查會議紀錄第 4 頁第 16 至 27 行）。經查該等追加皆係於調查程序業已陳明之事項，並無妨礙相對人防禦及本會程序進行之虞，允許本項追加並不會造成突襲，基於紛爭解決一次性，應認申請人上開變更追加亦屬合法。

貳、實體部分

一、申請人之主張：

- （一）相對人之母公司預計於台中設立台灣晶圓測試中心而有招募人力需求，申請人與相對人間已進行五次團體協約協商會議：

1. 相對人之母公司預計於台中設立台灣晶圓測試中心而有招募人力需求，申請人於 106 年 9 月 20 日及同

年月 21 日第五次團體協約協商會上，考量相對人因經營之必要，配合組織變動有人員調動之需求，為避免屆時因調動發生爭議，故再行提出調動方案之訴求，例如年資結算、工作時間包含通勤時間、交通及住宿津貼、優惠專案離退、資遣費等權益。

2. 於 106 年 09 月 30 日，申請人以電子郵件將申請人之調動方案寄予相對人。相對人迄今未回覆。

(二) 106 年 10 月 05 日，申請人發文(華工行字第 106100501 號)，要求相對人與申請人協商。

(三) 106 年 10 月 06 日，申請人發文(華工行字第 106100601 號)，通知相對人第六次團體協約協商時申請人預計協商事項(包含調動事宜)。

(四) 申請人於 106 年 10 月 11 日正式函華工行字第 10610 1101 號函予相對人，表達申請人期待相對人遵守法規誠信協商。

(五) 然，相對人卻於 106 年 10 月 11 日 11 時，在相對人廠區南棟休息室，由相對人主管代表，開始對於申請人會員及申請人預招募之會員說明相對人尚未與申請人協商達成決議之相關調動方案、會中要求申請人會員及申請人預招募之會員於 106 年 10 月 30 日前繳交「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」、於 106 年 11 月 15 日前繳交補助款確認單。上述行為顯已違反團體協商誠信原則，違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(六) 相對人「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」，並非相對人所稱寄發予個人，實為當場發放。且該台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」備註事項第 1 點「請於 2017 年 10 月 30 日前將您選擇完成的調查表交給你的主管。」，顯見相對人針對調動事宜明確要求相對人員工選擇，並且限時回覆，此期限明顯早於申請人與相對人團體協約協商期日 106 年 11 月 14、15 日，相對人欲意為何令人費解，相對人迴避與申請人工會協商之義務，進而與員工會談要求繳交調查表之行為，實欲為影響員工加入工會，構成不當勞動行為。

(七) 申請人工會為保障會員權益，故於第五次團體協約協商邀請相對人針對調任台中相關事宜進行協商。相對人表示「尚未定案」。孰料，相對人竟於與申請人工會達成協議前逕自公布調任台中相關方案（相證 1），並於 106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間舉行六場說明會，此六場說明會完全無通知申請人工會，若相對人毫無方案，則為何有所謂相證 1 內選項「Move to TCP(Taichung Site)工作地點轉移至 TCP（台中廠區）內」之「搬遷補貼」及「留在 TCP 工作至少兩年」之選項。相對人於 9 月 20 日、21 日團體協約協商會議時絲毫沒有告知申請人工會任何方案，為何於 10 月 11 日通知個別員工時即有意願調查表及相關簡報內容（相證 2），顯見相對人於第五次團體協約協商時，刻意隱匿調任台中相關資訊！有違團體協約法第六條違反誠信協商之

虞。

- (八) 106 年 11 月 14 日上午第六次團體協約協商會議，相對人以違反勞動契約工作規則情節重大，將工會理事長解僱，事實上是因為 106 年 10 月 26 日召開理事會，須帶上級工會幹部進入會所，發生門禁管制爭議造成的。然相對人 106 年 11 月 14 日下午就不讓工會理事長入廠參與協商會議。
- (九) 相對人於 106 年 12 月 19 日寄送電子郵件邀請申請人工會擇日以便針對晶圓測試中心專案內容進行說明(申證 16)。然相對人於 106 年 12 月 14 日即邀請留任 F11 (即相對人)舉辦說明會。且此案已於勞動部不當勞動行為裁決委員會審理期間，又於邀請申請人工會前排定相關員工參與說明會，明顯是無視申請人工會及裁決委員會！
- (十) 目前相對人公司員工約二千八百人，申請人工會會員總人數約其十分之一，在測試部門會員人數約會員總人數的十分之一。
- (十一)其餘參見申請人 106 年 10 月 13 日不當勞動行為裁決申請書、106 年 12 月 1 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由(一)書、106 年 12 月 6 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由(二)書、106 年 12 月 18 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由(三)書、107 年 1 月 8 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由(四)書，及各該書狀檢附之證物。
- (十二)其餘參見調查程序會議記錄及申請人提出之書狀與證物。
- (十三)請求裁決事項：

1. 確認相對人於團體協商期間，106年10月11日至10月24日間，舉辦六場「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動說明會」，及發送「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」徵詢員工意願轉調至台中關係企業之行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
2. 確認相對人自 106 年 9 月 30 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，構成團體協約法第 6 條第 1 項暨第 6 條第 2 項第 2 款不誠信協商之不當勞動行為。
3. 相對人應就申請人所提之團體協約有關調動草案，與申請人續行團體協商。
4. 相對人應於裁決確認後7日內，將裁決決定書全文以標楷體14號字體公告於相對人網頁之首頁(<http://home.micron.com/zh-TW/merc?loc=Taoyuan>)10日以上，並應將公告事證函申請人存查。
5. 相對人應支付申請人，申請裁決所須之必要費用。

二、相對人之抗辯

(一) 答辯聲明:

申請人之裁決申請駁回。

(二) 事實簡述：

1. 相對人之母公司預計於台中設立台灣晶圓測試中心而有招募人力需求，提供近五百個工作機會，相對人因而配合母公

司代為詢問相對人員工有無意願於民國107年6月前往位於台中之關係企業任職，以供相對人之母公司及關係企業進行後續人力安排，目前並未調動員工。

2. 為此，相對人於 106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間，舉辦了六場說明會與製造部門負責測試業務之同仁參加，員工可自由考慮、決定是否申請調任關係企業，相對人絕無主動或強迫員工須調職，且相對人無法知悉相關員工是否為工會會員。
3. 嗣於六場說明會舉辦完畢後，相對人再寄發「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」予員工填寫，調查之目的在「進行後續人力與相應方案準備作業用」，而非更改員工與相對人間之僱傭條件，員工填寫及繳交調查表後於 107 年 6 月前均可自由改變其是否前往台中任職之決定。待完成前述意願調查後，美光記憶體公司再行就缺額對外招聘員工。
4. 於 106 年 9 月 20、21 日第五次團體協約協商會議時，申請人提出就相對人員工可能至台中關係企業任職一事進行討論，相對人並未拒絕討論，惟因相對人內部為配合及協助有興趣轉任員工之計畫尚未定案，相對人乃請申請人以書面彙整申請人之主張，作為相對人內部討論時之參考。
5. 相對人站在協助員工之立場，本應及早就台中關係企業之整體環境、福利設施及工作內容等對員工說明，相對人並不排除於明年實際執行專案時，其或美光記憶體公司會提供較預算案更加優渥之條件予有意願到台中工作之員工，以吸引集

團內更多有測試工作經驗之人才加入台灣晶圓測試中心。故相對人於 10 月間向員工說明專案計畫，並不影響申請人與相對人間就後續人員申請調任之專案事項進行協商。

6. 相對人仍持續與申請人進行團體協約協商中，相對人絕對無繞過工會及與其會員進行協商或有拒絕與工會協商之情形。
7. 申請人工會於第五次團體協商會議時，就美光集團預計於台中設立台灣晶圓測試中心，可能有調動相對人員工計畫，而提出協商，相對人已向申請人解釋並無調動計畫，而是通知員工關係企業之職缺，但因申請人在該次 106 年 9 月 20、21 日團體協商會議中並未提出具體主張，因而相對人請其以書面提出具體說明，雙方並同意於 106 年 11 月 14、15 日第六次團體協商中繼續討論。此由相對人作成之第五次團體協約協商會議紀錄（相證 6 第 3 頁第 5 點）及申請人作成之紀錄（申證 4 第五次會議紀錄第 3 頁第 3 點）可知，申請人與相對人確已於第五次團體協約協商會議中討論有關員工得申請轉任台中關係企業之方案，惟因申請人眾多理事於該次會議中提出之主張莫衷一是、互相分歧，雙方最後決議申請人得於會後以電子郵件方式提出其協商之方案，雙方並同意此議案「於下次會議討論」。
8. 申請人嗣後於 106 年 9 月 30 日寄發申證 1 之電子郵件以及於 106 年 10 月 11 日寄發申證 2 之信函，提出申請人主張之協商方案，相對人收悉後，已交相關作業單位評估，並擬於第六次團體協約協商會議中與申請人繼續討論，相對人並未

拒絕與申請人協商或刻意拖延協商之情形。

9. 第六次團體協約協商會議原訂於 106 年 11 月 14 日、15 日召開，詎料因 11 月 14 日開會前發生馮澤源先生針對相對人協商代表之暴力攻擊事件，致使相對人協商代表受傷，協商會議因而無法繼續進行。
10. 惟申請人仍堅持馮○源先生應參與後續之團體協約協商會議，相對人基於保護員工及維持平和，被迫提議取消隔日會議，由雙方另行協商下次開會日期。
11. 嗣後申請人於 106 年 11 月 17 日寄送電子郵件予相對人，主張撤換所有資方代表及其聯絡窗口，然相對人仍秉持誠意希望能繼續進行團體協商，故回函表示同意另行選派數名未參與團體協約協商之公司同仁，代表相對人與申請人溝通、討論協商代表人選之事宜，希冀能化解申請人之疑慮。惟未見申請人正面回覆。
12. 相對人終止與馮先生之雇傭關係非因其欲帶上級工會幹部入廠，而是重大違反公司安全控管之內部規則，針對工會申請訪客入廠事宜，雙方已於第三次團體協商會議達成共識，工會如欲申請訪客入廠至少須於三日前以書面提出，若遇重大緊急事故無法於三日前提出，相對人會盡量協助以專案審核，惟馮先生明知公司有訪客及安全控管規則及雙方已就工會訪客入廠規定達成合意，於其未依雙方協商內容申請訪客入廠，經相對人拒絕其申請後仍執意違反公司內部規定與雙方協商合意，強行攜帶訪客進入相對人之管制廠區。

13. 依據申請人自行提出之往來電子郵件（參申證 8），申請人於 106 年 11 月 1 日寄送電子郵件詢問 11 月份例會時間，相對人於隔日即 11 月 2 日回覆請申請人提供此次例會之討論議程及開會日期，同時亦再次表達對例會討論事項應限於事務性質之意見，惟此後並未見申請人就例會之議程及開會時間表示意見。足見申請人與相對人未召開 11 月份之例會係因雙方並未商定開會時間所致，相對人絕無拒絕與會、拒絕協商之情事。
14. 就相對人員工得申請轉任台中關係企業之工作機會介紹與說明事宜，相對人鑒於申請人似暫無繼續召集團體協約協商會議之意，已依據誠信原則向申請人表達希望能單獨就員工申請轉任台中關係企業事宜與申請人進行協商（申證 16），惟申請人至今並無正面回應，使申請人與相對人間遲遲不能就此事宜進行討論。
15. 相對人於 106 年 10 月間向員工說明其得申請轉任台中關係企業之工作機會後，員工陸續繳回意願調查表，惟相對人因尚未與申請人就此議題為協商，相對人僅將調查結果轉會台中關係企業知悉，並未針對有意願或無意願申請轉任之員工就勞動條件為任何進一步說明或溝通。
16. 相對人於對相關員工說明台中關係企業就成立晶圓測試中心一事所提供之職缺後，製造部門主管收到許多擬繼續留任員工就後續工作安排之詢問與關切。相對人為回應無意轉任台中關係企業之員工所提出之疑問，於 106 年 12 月間

由製造部門主管約集員工面對面釋疑，說明後續預計進行之相關訓練計畫，此與轉任或不轉任員工之勞動條件無涉，並不妨礙申請人與相對人間就轉任或不轉任員工之勞動條件進行協商。

17. 由 106 年 12 月份間相對人與員工間討論時向員工展示之簡報（相證 18）可知，其討論之重點主要係針對若員工選擇留任於相對人公司，因應員工可能負責之製程不同，相對人將對員工施以相關訓練之方式、時程等計畫（Training Plan），由於相對人就訓練計畫尚在研究規劃當中，簡報亦說明其所預排之時程均屬提議或計畫（Proposal），而非最後定案。惟無論如何，該討論內容與留任員工之勞動條件無關。
18. 申請人與相對人間協商後所達成之任何合意，原則上均僅適用於申請人會員，而不及於不具申請人會員身分之相對人員工，此由申請人提出之團體協約草案（申證 5）第 7 條「禁止搭便車條款」亦可知，相對人既不知員工中何者具備申請人會員之身分，於與員工說明或討論時，自無法排除具有申請人會員身分之員工參與，惟相對人實在無法僅因避免造成「直接與申請人會員協商」之誤會，不顧多數員工要求獲知相關資訊之權利而拒絕回應員工提出之疑問。

(三) 其餘參見相對人 106 年 11 月 13 日不當勞動行為裁決案件答辯

書、106 年 12 月 8 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、106 年 12 月 25 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書，107 年 1 月 25 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

- (一)申請人工會於 105 年 8 月 3 日成立。
- (二)自 106 年 3 月 30 日起，申請人與相對人總共舉行五次團體協約協商會議，雙方各自作成會議記錄。
- (三)申請人與相對人曾於 106 年 9 月 20 日、同年月 21 日第五次團體協約協商會議中，討論調任台灣晶圓測試中心台中關係企業員工之權益。
- (四)申請人與相對人曾於第五次團體協約協商會議中，約定於 106 年 11 月 14 日、同年月 15 日第六次團體協約協商會議中繼續討論自願申請調任台灣晶圓測試中心台中關係企業員工之權益。
- (五)於 106 年 09 月 30 日，申請人以電子郵件將申請人之調動方案寄予相對人。
- (六)申請人前開電子郵件之調動方案，相對人至今未為書面回應。
- (七)106 年 10 月 05 日，申請人發文(華工行字第 106100501 號)，要求相對人與申請人協商。
- (八)106 年 10 月 06 日，申請人發文(華工行字第 106100601 號)，通知相對人第六次團體協約協商時申請人預計協商事項

(包含調動事宜)。

(九)106 年 10 月 11 日，申請人發文(華工行字第 106101101 號)，要求相對人與申請人協商。

(十)相對人於 106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間，舉辦了六場「台灣晶圓測試中心專案異動說明會」，向相對人負責晶圓測試業務之近百名員工說明台灣晶圓測試中心專案內容、職缺、台中關係企業之工作環境以及員工福利等事項。會後發送「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」予近百名員工。

(十一) 申請人與相對人之第六次團體協約協商會議因故未召開。

(十二) 106 年 11 月 14 日第六次協商會議前數小時，申請人工會理事長被解僱。

(十三) 申請人與相對人自第 3 次團體協約協商會議起，每隔約 45 日舉行團體協約協商會議，每次連續舉行二日，每日進行約四小時。

(十四) 自 106 年 9 月起，申請人與相對人每月舉行例會。

(十五) 106 年 11 月例會因雙方未訂日期而未能召開。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：

(一)相對人於團體協商期間，106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間，舉辦了六場「台灣晶圓測試中心專案異動說明會」及發送「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」，徵詢員工意願轉調至台中關係企業之行為，是否構成團體協約法第 6 條第

1 項之不當勞動行為？

(二)相對人自 106 年 9 月 30 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項暨第 6 條第 2 項第 2 款不誠信協商之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 相對人於團體協商期間，106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間，舉辦了六場「台灣晶圓測試中心專案異動說明會」及發送「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」，徵詢員工意願轉調至台中關係企業之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

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. 本件從勞資脈絡觀察，相對人具有不當勞動行為之動機與認識：

本件兩造自 106 年 9 月 20 日、同年月 21 日之第五次團體協約協商會議後，未見相對人邀請申請人工會針對「台灣晶圓測試中心(TCP)」進行任何協商及說明（相對人雖稱已於 106 年 12 月 19 日以電子郵件向申請人表達希望能單獨就員工申請轉任台中關係企業事宜與申請人進行協商，申請人至今無回應，然查該時點本件裁決程序已經開始，且在本會 106 年 12 月 11 日第 2 次調查會議之後），相對人卻於 106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間，短短 13 天中密切舉辦六場「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動說明會」，會後發送「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」徵詢意願，並要求「請於 2017 年 10 月 30 日前將您選擇完成的調查表交給您的主管」，本會復審酌「相證 7」簡報第 12 頁「接下來...10/30 前繳回意見調查表，11/15 前確認是否調台中，簽訂搬遷補助同意書（只開放到 11/15/2017）」。相對人限期於 106 年 10 月 30 日前回覆，此期限早於申請人與相對人第六次團體協約協商之 106 年 11 月 14、15 日，而搬遷補助僅開放到 106 年 11 月 15 日，恰為雙方預計為第六次團體協約協商會議之第 2 日，時間密切緊接，對工會之針對性強烈，具有不當勞動行為之動機與認識。

3. 復查，團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團

團體協商之義務，係指就當勞資任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。而按團體協商之主體為工會與雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，方符合團體協商、協約自治之真諦。

4. 本件申請人工會與相對人曾於 106 年 9 月 20 日、同年月 21 日之第五次團體協約協商會議中，討論相對人桃園廠製造部測試部門員工，調任台灣晶圓測試中心之權益。相對人稱因相對人內部為配合及協助有興趣轉任員工之計畫尚未定案，相對人乃請申請人以書面彙整申請人之主張，作為相對人內部討論時之參考。雙方並約定於 106 年 11 月 14 日、同年月 15 日第六次團體協約協商會議中繼續討論。
5. 申請人亦依照雙方約定於 106 年 09 月 30 日，以電子郵件將申請人工會版之調動方案寄予相對人；又於 106 年 10 月 05 日發文(華工行字第 106100501 號)，要求相對人與申請人協商；106 年 10 月 06 日發文(華工行字第 106100601 號)，通知相對人第六次團體協約協商時申請人預計協商事項(包含調動事宜)。106 年 10 月 11 日發文(華工行字第 106101101 號)，要求相對人與申請人協商。
6. 查，申請人為依法成立之企業工會，有桃園市政府登記

證書在卷可憑，依照團體協約法第 6 條第 3 項第 1 款規定，為團體協約協商適格之主體。本件申請人工會於 105 年 8 月 3 日成立，成立時間尚短，會員人數約兩百餘人，其中製造測試部門之工會會員人數約卅餘人，與相對人製造測試部門 99 名員工(參見本會 106 年 12 月 11 日，第二次調查會議記錄，第 2 頁，第 15 行至 24 行)、相對人總員工 2800 人相較，雖為少數，然基於對弱勢工會之成立、組織或活動之長遠發展，更有保護之必要。雙方既已進行五次團體協約協商，申請人業已於第五次團體協約協商會議中提出例如年資結算、工作時間包含通勤時間、交通及住宿津貼、優惠專案離退、資遣費等事項期待與相對人協商；申請人會後亦依照雙方約定，於 106 年 09 月 30 日以電子郵件將申請人工會版之調動方案寄予相對人，申請人工會前開請求協商之事項，與工會會員之勞動條件或集體勞資關係有關，雇主具有處分權，雇主亦有協商之義務，雙方需秉持誠信原則進行協商。然相對人在第五次團體協約協商會議中，從未向申請人工會告知將以「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動說明會」、「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」方式來進行轉職計畫；爾後召開 6 場說明會，亦從未與申請人工會透漏或告知；說明會簡報內容除關於機台、資產、產能、職缺訊息、宿舍設施等企業經營組織管理外，尚包含年資及相關福利

延續、職等與薪資、搬遷補貼專案、用餐補助、住宿資格與費用、搬遷補助之金額與期限、資遣費等事項，皆與申請人工會 106 年 9 月 30 日提出之調動方案中，關於年資之保留或結算、跨廠區津貼補助、交通津貼、住宿津貼、資遣費之計算等亟待與相對人團體協商之標的高度相關。而相對人向申請人會員及員工提出之「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」，其中除記載「工作地點轉移至台中廠區」外，尚載有「薪資」、「領取搬遷補貼：提供新台幣 170,000 元搬遷補助，並須留在 TCP 工作至少 2 年。」、「43 輪班選擇」、「請於 2017 年 10 月 30 日前將您選擇完成的調查表交給您的主管」等語，對未來之勞動條件將產生實質之影響；且上開內容與申請人工會於 106 年 9 月 30 日提出團體協約協商工會版之調動方案中，有關補貼協助、津貼補助、年資保留之員工適應期的選擇、不同意調動部門之選擇等協商標的相關，復暗喻及時繳回「台灣晶圓測試中心專案異動意願調查表」，方可享有調職補助款，復要求員工具名繳交該調查表與主管。以上種種皆顯示相對人對調動至「台灣晶圓測試中心(TCP)」已有相當規劃，縱使申請人工會會員人數居於少數，且相對人不知員工中何人具備申請人工會會員身分，但相對人卻從未與申請人工會進行充分溝通、協商、告知，甚至完全隱匿相關細節，進而對員工(含申請人會員)召開說明

會及發出意願調查表，干擾申請人現有會員對申請人工會之向心力、影響未來潛在會員參加工會之必要性，弱化申請人工會之效能，相對人之行為顯已違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定之誠信協商義務，構成不當勞動行為。相對人屢次辯稱「尚未定案」「發出台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表調查之目的在進行後續人力與相應方案準備作業用，而非更改員工與相對人間之僱傭條件」，「相對人已向申請人解釋並無調動計畫，而是通知員工關係企業之職缺」等，難謂誠信，洵無可採。

(二) 相對人自 106 年 9 月 30 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，構成團體協約法第 6 條第 1 項暨第 6 條第 2 項第 2 款不誠信協商之不當勞動行為：

1. 按團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款規定：「未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商」，為無正當理由，本款規定 60 日期間之目的在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖延協商之情形。同法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方對於他方針對勞動關係或勞動條件等事項提出團體協約之協商時，他方無正當理由者，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。而參照同法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解為：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，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力（參本部 102 年勞裁字第 37 號裁決決定書）。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。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（參見菅野和夫「勞働法」第 10 版 659 頁、西谷敏「勞働組合法」第 3 版 307 頁、荒木尚志「勞働法」第 2 版 568 頁、カール・ツアイス事件，東京地方法院平成元（西元 1989）年 9 月 22 日判決、シムラ事件，東京地方法院平成 9（西元 1997 年 3 月 27 日判決等意旨）。上述日本學說及實務之見解，可供參考。

2. 查本件雙方自 106 年 9 月 20 日、同年 9 月 21 日之第五次團體協約協商會議後，申請人已於 106 年 9 月 30 日，以電子郵件將申請人工會版之調動方案寄予相

對人，兩造間雖因故未召開 106 年 11 月份之例會及 106 年 11 月 14 日第六次協商會議，但相對人始終未提出對應方案，相對人亦於本會 106 年 12 月 1 日第一次調查會議時自承未進行回應。是依照團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款規定，勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，為無正當理由，相對人之不作為，構成團體協約法第 6 條第 1 項暨第 6 條第 2 項第 2 款不誠信協商之不當勞動行為。

(三) 救濟命令部分：

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，具體言之，對於雇主違反團

團體協約法第 6 條第 1 項規定之行為，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

本會審酌相對人於團體協約協商期間，於 106 年 10 月 11 日至 10 月 24 日間，舉辦六場「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動說明會」，及發送「台灣晶圓測試中心(TCP)專案異動意願調查表」徵詢員工意願，業已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之行為，而申請人於 106 年 9 月 30 日提出申請人工會版之調動方案，至今尚未獲得協商，爰依上開規定命相對人應於本裁決決定書送達日起三十日內就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商，應屬適宜；至於申請人請求命相對人應於裁決確認後 7 日內，將裁決決定書全文以標楷體 14 號字體公告於相對人網頁之首頁 (<http://home.micron.com/zh-TW/merc?loc=Taoyuan>) 10 日以上，並將公告事證函申請人存查；以及請求相對人支付申請人申請裁決所須之必要費用，認為尚無命相對人實施之必要。申請人逾此部分之救濟命令請求，為無理由，不應准許。

六、 末查申請人理事長遭解僱、訪客、門禁、暴力事件等相關原因事實，因申請人理事長已於本會另案提起裁決，故不在本件裁決勞資脈絡判斷之列。

七、 本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

八、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部為無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1、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 張詠善

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 月 2 6 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。