

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36號

【裁決要旨】

工會或雇主團體提出之協商代表如不具會員之身分時，他方得拒絕與之協商，並不構成違反該法第6條第1項無正當理由不得拒絕協商之不當勞動行為禁止規定。參酌該條之立法理由，之所以限制須工會或雇主團體之會員始得擔任協商代表，係因如由非會員擔任，可能影響協商過程之順利進行；再者，協商代表係最後決定是否接受協商結果之人，亦不宜由非會員擔任，避免協商結果可能對會員不利。又立法者考量協商內容有可能涉及會員所欠缺之專業知識，因而例外允許在他方當事人同意的前提下，由不具有會員身分之專業人士來擔任協商代表。因此，一方當事人推派不具會員身分之專業人士參與協商時，他方當事人雖可行使其同意權，但如無正當理由加以拒絕者，亦有違反權利濫用禁止原則，有判斷是否構成不當勞動行為之餘地。

【裁決本文】

申請人：新海瓦斯股份有限公司工會

設新北市三重區力行路一段127號2樓

代表人：董 家 鈺

陳 平 埔

袁 月 嬌

代理人：林甲○○○

均住同上

相對人：新海瓦斯股份有限公司

設新北市三重區力行路一段52號

代表人：丁 守 真 住同上

代理人：陳 金 泉 律師

葛 百 鈴 律師

李 瑞 敏 律師

均設臺北市重慶南路三段57號3樓

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於101年10月12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：

申請人主張於101年7月3日發函相對人請求團體協商及提供員工考績名冊，相對人於101年7月6日函覆不同意，顯係違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，並於101年7月12日提起本件申請，符合勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項之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日起90日內為之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、 申請人主張：

相對人於101年6月29日發放「100年度考核獎勵金」，該獎勵金發放通知僅載明其發放係以考績、未休完之特別休假及其他因素等為標準，惟相對人之工作規則第105條明訂考績獎懲主要係影響晉級，而未規定獎勵金之部分，且該考核獎勵金有涉及不公平之狀況，僅發給部分員工5,000元之現金。為使該獎勵金得以「制度化、透明化、公正化」，申請人乃發函要求與相對人進行協商並提供相對人100年度之員工考績名冊。惟相對人於101年7月6日回函以「100年度考核獎勵金」業已於101年6月29日發放完畢，就已發生之事實誠難再有協商之必要；相對人就其100年度之員工考績名冊，亦以該分數為私密權益而拒絕提供。又過去申請人與相對人進行有關值班辦法的協商，相對人並未拒絕林甲○○參與，此次卻以林甲○○非屬工會會員身分為由而不同意由其作為協商代表。相對人之上開行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。爰依團體協約法第6條第1項提起本件裁決申請，請求：（1）相對人不得拒絕就100年度考核獎勵金事項與申請人進行團體協約之協商。（2）相對人進行團體協約之協商時應提出100年度考績予申請人。

二、 相對人抗辯：

- （一）相對人於101年7月3日收受工會來函後，旋即於7月6日回函除不同意林甲○○為申請人之協商代表外，已經具體請申請人工會就協商時間、地點、進行方式、甚至協商內容提出意見。相對人復於101年7月23日發函請申請人應迅速進行協商，同時將資方五名協商代表名單通知申請人，也再次請申請人工會儘速就協商事宜提出具體方案與草案。其後申請人於101年8月1日

回文稱相對人協商代表未經股東會決議選任，選任程序不合法，並告知其於101年7月12日即向裁決會提出裁決申請，相對人知悉申請人已提出裁決申請，相對人復於101年8月7日再發函說明確有協商誠意，請申請人慎重考慮撤回本件裁決之申請，與相對人實質討論協商方案與時間、地點。惟仍未獲申請人任何回應，相對人洵無任何拒絕協商之意。

- (二) 團體協約法第8條立法理由認為「團體協約之協商代表，應以工會或雇主團體之會員為限，以利協商」，至若該條文之但書部分，實際上也僅考量特殊專業領域或有聘請非會員者擔任協商代表之例外情形。經查：(1) 林甲○○並非申請人工會會員，除相對人另外出具書面同意外，依法不具團體協約協商之協商代表資格。申請人聘請其擔任工會顧問，其仍得以顧問身分而非協商代表協助申請人工會，且本件協商似尚無涉所謂其他領域專業知識情事，相對人歉難同意林甲○○擔任協商代表。何況，申請人所指的過往協商即100年值班辦法問題，最後也因林甲○○的某些堅持無法順利進行，反向裁決會申請裁決。再者，林甲○○當初是被相對人公司懲戒解僱，歷經法院三審判決確定解僱的合法性，當初的訴訟對立關係雖已結束，但以一個曾經是「對立的訴訟對造」來代表工會進行協商，是否合宜已非無疑。更何況，林甲○○目前仍與相對人公司存有民事訴訟關係，雙方立場對立，為利協商之順利進行，相對人依法不同意其擔任勞方協商代表，有高度的合理性基礎。(2) 且除林甲○○外，其餘四名協商代表其中黃○○係擔任申請人工會第八、九屆監事職務（按第八屆任期係自96-99年，第九屆則從99年至102年），另在擔任第八、九屆監事以前，黃○○則擔任第五屆到第七屆工會理事職務（第五屆任職為87-90年；第六屆任職為90-93年；第七屆任期為93-96年）。總計其共擔任第五至九屆之理監事職務，身為工會幹部資歷長達十四

年之久。李○○為現任即第九屆理事，且其早於90-93年擔任第六屆工會監事職務，再行分別當選第七至九屆共三屆之工會理事（即93-102年），連續長達十一年擔任工會理監事職務。董○○現為申請人工會常務理事（第九屆），然其自96年間即已擔任第八屆理事職務，迄今也有五年擔任工會幹部之資歷。林乙○○則為第九屆理事，迄今擔任理事期間約兩年。上開4人均非欠缺實務資歷者甚明。

（三）申請人稱以往林甲○○也曾參加協商，此次相對人不同意，顯有蓄意拒絕協商之情等云云，此純屬誤解。依現行團體協約法第8條第2項規定暨其立法理由，原則上本應以團體會員為限，僅在例外的情形下，方有取得他方書面同意由非會員擔任協商代表之情事。如前所述，本件申請人從未說明有何需例外由非會員擔任協商代表之必要性，反而是相對人前已詳盡說明何以相對人認為林甲○○不適合擔任勞方協商代表之理由並提出相關事證。且法律賦予他方得行使同意權之場合，他方依法行使同意權本並無需附加說明理由，另相對人不為同意權之行使，洵無任何權利濫用或違反誠信原則之情事，依法律規定同意權不行使無須附加說明理由，但相對人仍已懇切說明為何林甲○○不適合擔任協商代表之理由及事證，反倒係申請人從未說明為何需例外請求相對人出具書面同意書之理由。

（四）依據相對人工作規則第106條規定：「員工考績名冊由人事單位密存…」，足見個別員工考績資料為應保密之資訊，更屬個別勞工個人資料。目前個人隱私權之法治觀念普遍存在，個人資料保護法又將修正施行在即，相對人雖因雇主身分而持有個別員工資訊，但依法負保密義務不能任意外洩。且攸關員工考核之人事審議會均有工會代表列席，以維護員工權益。再者，與考核獎勵金有關者，最多只是設定一考核等地與獎金發放間之關連性，亦即100年度員工考績名冊，與協商未來獎金辦法或

制度，並無關聯性。至於員工考績名冊廣及所有員工個別資料，相對人未得個別員工同意，依法實無提供之義務。

- (五) 綜上所述，相對人絕無團體協約法第6條所規範之無正當理由拒絕協商情事，申請人之請求實無理由，請求駁回之。

三、 不爭執事項

- (一) 相對人於101年6月29日發放100年度考核獎勵金。
- (二) 申請人於101年7月3日發函相對人要求就考核獎勵金之發放為團體協約之協商，另要求相對人提供100年度之員工考績名冊，並告知董○○、林甲○○、黃○○、李○○、林乙○○等五人為申請人之協商代表。
- (三) 相對人於101年7月6日回函略謂：就100年度考核獎勵金已於100年6月29日發放完畢，就已發生之事實，誠難再有協商之必要，惟同意就將來之年度考核獎勵金之發放辦法及制度為協商，但不同意由非申請人會員之林甲○○擔任協商代表。並以欠缺關連性及屬員工私密權益為由，拒絕提供100年度之員工考績名冊。
- (四) 相對人於101年7月23日再次發函請申請人告知其協商代表名單，並請申請人提出協商之時間、地點及進行方式，以利團體協約協商之進行。
- (五) 申請人於101年8月1日發函相對人表示相對人所選派之協商代表未經召開股東大會決議，不符法制。且主張100年度之員工考績名冊為協商所必要之資料。並告知因相對人拒絕協商及提供資料，已於101年7月12日提出裁決之申請。
- (六) 相對人於101年8月7日發函申請人表示，相對人所提之協商代表名單，並未違反法律規定。至於員工考績名冊屬員工私密權益，除個別勞工同意外，歉難提供，且該員工考績名冊與所欲進行之獎勵金制度之協商，無任何關聯性。並請申請人依法改

選協商代表並進一步討論具體協商之時間、地點及方案，以利團體協約協商之進行。

(七) 申請人所提之協商代表林甲○○曾為相對人之員工，惟被相對人公司解僱，經法院三審判決確定相對人解僱林甲○○為合法。又林甲○○對相對人提起請求給付退休金差額事件，現繫屬於臺灣板橋地方法院。

(八) 申請人協商代表黃○○係擔任申請人工會第八、九屆監事職務，之前則曾任第五屆到第七屆工會理事職務(第五屆任職為87-90年；第六屆任職為90-93年；第七屆任期為93-96年)。總計其共擔任第五至九屆之理監事職務之資歷約14年。李○○為現任即第九屆理事，之前則於90-93年擔任第六屆工會監事職務，再行分別當選第七至九屆共三屆之工會理事(即93-102年)，擔任工會理監事職務約11年。董○○現為申請人工會常務理事(第九屆)，自96年間即已擔任第八屆理事職務，迄今已有約5年擔任工會幹部之資歷。林乙○○則為第九屆理事，迄今擔任理事期間約2年。

四、本件主要之爭點為：申請人要求相對人提出100年度所有員工之考績以供100年度考核獎勵金事項團體協約之協商，有無理由？相對人得否不同意林甲○○為申請人之團體協商代表？相對人有無拒絕就考核獎勵金事項與申請人進行團體協約協商之情事？茲分述如下：

(一) 申請人要求相對人提出100年度所有員工之考績以供100年度考核獎勵金事項團體協約之協商，為無理由：

1、查勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提之團體協約之協商無正當理由者不得拒絕。又勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，對於他方所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，為無正

當理由之情形之一種，團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項第 1 款所明定。亦即，勞資之一方提出之團體協商之協商內容、時間、地點及進行方式等必須「合理適當」，他方之拒絕協商始構成無正當理由拒絕團體協商之不當勞動行為。而團體協約之協商內容，依同法第 12 條第 1 項之規定，包括工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件及同條項第 2 至第 7 款之事項。至於就已發生之事項之救濟等，依上開條文之規定，應非屬團體協約協商之合理適當之內容。經查相對人於 101 年 6 月 29 日發放 100 年度考核獎勵金完畢，申請人如就未來考核獎金發放標準、基礎等相關制度與辦法，提出與相對人為團體協約之協商，依上開條文之規定，相對人應就此一事項與申請人協商。但就相對人於 101 年 6 月 29 日已發放之 100 年度考核獎勵金之事實，揆諸上開說明，則非屬團體協商合理適當之內容事項。申請人此部分之請求，並欠缺法律上合法妥當之依據。

- 2、查為規範個人資料之蒐集、處理及利用，以避免人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用，特制訂本法；又所謂個人資料，係指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料，為於 101 年 10 月 1 日公布施行之個人資料保護法第 1 條、第 2 條所明定。雇主雖因人事權之行使，而持有所有員工之年度考績資料，惟員工之年度考績資料應屬上開條文所指之個人資料，除非經個別員工之同意，雇主不能任意提供與第三人，觀諸相對人工作規則第 106 條規定：「員工考績名冊由人事單位密存…」，更足明瞭。更何況申請人如欲與相對人就考核獎勵金制度為團體協約之協商，亦無必須要參考 100 年度員工考績名冊

之必要，亦即與雙方協商考核獎勵金制度或辦法，二者並無關聯性。申請人主張相對人應提出 100 年度員工考績名冊以供協商云云，亦非可採。

(二) 相對人不同意林甲○○為申請人之團體協約之協商代表，並不構成不當勞動行為：

- 1、團體協約法第 8 條第 2 項規定，團體協約之協商時，工會或雇主團體之協商代表必須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。亦即，工會或雇主團體提出之協商代表如不具會員之身分時，他方得拒絕與之協商，並不構成違反該法第 6 條第 1 項無正當理由不得拒絕協商之不當勞動行為禁止規定。參酌該條之立法理由為：「第 2 項規定團體協約之協商代表，應以工會或雇主團體之會員為限，以利協商。惟考量協商內容或有涉及其他領域專業知識可能，如經他方書面同意，則得以非會員之專業人士作為協商代表。」，從其內容可知，之所以限制須工會或雇主團體之會員始得擔任協商代表，係因如由非會員擔任，可能影響協商過程之順利進行；再者，協商代表係最後決定是否接受協商結果之人，亦不宜由非會員擔任，避免協商結果可能對會員不利。又立法者考量協商內容有可能涉及會員所欠缺之專業知識，因而例外允許在他方當事人同意的前提下，由不具有會員身分之專業人士來擔任協商代表。因此，一方當事人推派不具會員身分之專業人士參與協商時，他方當事人雖可行使其同意權，但如無正當理由加以拒絕者，亦有違反權利濫用禁止原則，有判斷是否構成不當勞動行為之餘地。
- 2、經查申請人以林甲○○為協商代表，依據團體協約法第 6 條第 1 項之規定，向相對人提出團體協約之協商，林甲○○並非申請人會員，為雙方所不爭執；而相對人不同意林甲○○作為申

請人之協商代表，係以相對人係依團體協約法第 8 條第 2 項之規定所為同意權之不行使，自無所謂違反該條項規定之情事。縱使相對人拒絕申請人所提之林甲○○作為團體協約協商之代表，亦未有阻礙申請人之協商能力等為其理由。經查申請人所提之協商代表除林甲○○外，黃○○係擔任申請人工會第八、九屆監事職務，之前則曾任第五屆到第七屆工會理事職務（第五屆任期為 87-90 年；第六屆任期為 90-93 年；第七屆任期為 93-96 年），總計其擔任理監事職務之資歷約 14 年。李○○為現任第九屆理事，之前則於 90-93 年擔任第六屆工會監事職務，再擔任第七至九屆共三屆之工會理事（即 93-102 年），其擔任工會理監事職務約 11 年。董○○現為申請人本屆工會常務理事，並自 96 年間即已擔任第八屆理事職務，迄今已有約 5 年擔任工會幹部之資歷。林乙○○則為第九屆理事，迄今擔任理事期間約 2 年。依上所述，上開 4 人均非屬對工會事務不熟悉之人，自無從認申請人僅有林甲○○資歷足夠、適合為協商代表之人選。且考量本件團體協商之事項為考績獎勵金，亦無非以林甲○○任協商代表，否則其他代表會有專業不足致影響工會組織或活動之情形。

- 3、次查相對人係以林甲○○固曾為相對人之員工，惟被相對人公司解僱，經法院三審判決確定相對人之解僱為合法。又林甲○○對相對人提起請求給付退休金差額事件，現繫屬於臺灣板橋地方法院，為申請人所不爭執；則相對人以上開理由而不同意林甲○○為申請人團體協約之協商代表，難認相對人之不同意林甲○○作為申請人之團體協約之協商代表係無正當理由，而有所謂權利濫用之情形。申請人雖主張以往林甲○○也曾參加協商，此次相對人不同意，顯有蓄意拒絕協商之情等云云。惟查，本件為申請人首次依團體協約法第 6 條之規定請求相對人進行團體協商，則相對人依同法第 8 條第 2 項之規定不同意林

甲○○任申請人之團體協約協商之代表，尚無從僅以相對人之前未有不同意林甲○○參加協商，即得推論相對人本次依同法第8條第2項規定之不同意，即屬故意拒絕團體協約之協商。申請人此部分之主張，自非可採。

(三) 相對人並無拒絕就考核獎勵金事項與申請人進行團體協約協商之情事：

查申請人於101年7月3日發函相對人要求就考核獎勵金之發放為團體協商，另要求相對人提供100年度之員工考績名冊，並告知董○○、林甲○○、黃○○、李○○、林乙○○等五人為申請人之協商代表；相對人即於101年7月6日回函表示就100年度考核獎勵金已於100年6月29日發放完畢，就已發生之事實，誠難再有協商之必要，惟同意就將來之年度考核獎勵金之發放辦法及制度為協商。又相對人不同意由非申請人會員之林甲○○擔任協商代表，並以欠缺關連性及屬員工私密權益為由，拒絕提供100年度之員工考績名冊。相對人於101年7月23日再次發函請申請人告知其協商代表名單，並請申請人提出協商之時間、地點及進行方式，以利團體協商之進行。申請人於101年8月1日發函表示相對人所選派之協商代表未經召開股東大會決議，不符法制；且主張100年度之員工考績名冊為協商所必要之資料；並告知因相對人拒絕協商及提供資料，已於101年7月12日提出裁決之申請。相對人於101年8月7日函申請人，表示相對人所提之協商代表名單，並未違反法律規定。至於員工考績名冊屬員工私密權益，除個別勞工同意外，歉難提供，且該員工考績名冊與所欲進行之獎勵金制度之協商，無任何關聯性。並請申請人依法改選協商代表並進一步討論具體協商之時間、地點及方案，以利團體協約協商之進行，有雙方之函件在卷可稽。而相對人不同意林甲○○為申請人之團體協約協商代表，並無違

反團體協約法第8條第2項之規定，亦無權利濫用之情事；又申請人要求相對人提出100年度所有員工之考績以供100年度考核獎勵金事項團體協約之協商，並無理由，已如前述。再者，法律並未規定雇主之團體協約協商代表須經股東會決議選出始為合法，則申請人指摘相對人之團體協約協商代表之選出為不合法云云，亦非可採。再觀諸相對人於上開函件中一再表明請申請人另行選任一協商代表，並進一步討論具體協商之時間、地點及方案，以利團體協約協商之進行之意旨，自無從認相對人有所謂違反團體協約法第6條第2項第2款「未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商」或第3款「拒絕提供進行協商所必要之資料」之無正當理由而拒絕協商之情事。

- 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，相對人並無拒絕就考核獎勵金事項與申請人進行團體協約協商之情事，其不同意林甲○○為申請人之團體協約協商代表，並無違反團體協約法第8條第2項之規定，亦無權利濫用之情事；申請人要求相對人提出100年度所有員工之考績，以供100年度考核獎勵金事項團體協約之協商，為無理由。從而，申請人以相對人不提供100年度之員工考績名冊以進行考核獎勵金事項團體協約之協商，且之前申請人與相對人進行有關值班辦法的協商，相對人並未拒絕林甲○○參與，此次卻以林甲○○非屬工會會員身分而不同意由其作為協商代表為由拒絕協商。相對人之上開行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，而請求命相對人不得拒絕就100年度考核獎勵金事項與申請人進行團體協約之協商；及相對人進行團體協約之協商時應提出100年度員工考績予申請人，為無理由，不能准許，爰裁決如主文所示。
- 七、 據上論結，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。

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

辛炳隆

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 2 6 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。