1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 16 號案

3 **【裁決要旨】**

4 按雇主對於某項與工會間之協議之法律見解，不能因與工會
5 主張不同即被認定為構成不當勞動行為，亦即法律見解或解讀本
6 質上固容許有不同看法，如依申請人主張只要雇主持與申請人不
7 同見解者就構成不當勞動行為，與不當勞動行為裁決機制所欲保
8 護之目的顯不相符，故而法律見解之歧異或有不同，不得作為認
9 定是否構成不當勞動行為之依據。再者，勞資爭議處理法所設裁
10 決制度，係以違反工會法第 35 條或團體協約法第 6 條第 1 項為前
11 提之不當勞動行為為其救濟對象，若僅是團體協約之解釋，且雙
12 方各有其堅實論點時，除非有明顯構成不當勞動行為之理由，否
13 則本會不會就爭議進行裁決，以決定何方的解釋為正確，此時爭
14 議應以裁決以外之程序處理。若不作上述解釋，恐有破壞雙方原
15 有和諧勞資關係之虞。蓋若僅單純就團體協約條文解釋所生之爭
16 議，當事人自是各自主張有利於己方之解釋，於此情形下，若經
17 本會介入，以對一方有利而對他方不利之理由認定構成不當勞動
18 行為，致使工會得依勞資爭議處理法第 53 條第 2 項之規定行使爭
19 議行為，恐有違團體協約法第 23 條所明訂團體協約有效期間當事
20 人應遵守之和平義務。況且，雇主違反團體協約時，並不當然構
21 成不當勞動行為，必須視該當協約之違反，是否可被認為係透過
22 輕視該協約中勞資間之交涉成果而使得工會之協商立場顯著地不
23 安定，而使工會弱體化之行為等，有獨自加以檢討的必要。

24 **【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 號行政四樓

代表人：張緒中

住 同上

代理人 蔡晴羽律師

設 臺北市中正區汀州路二段 207 號 2 樓

相對人：中華電信股份有限公司

設 臺北市中正區信義路 1 段 21 之 3 號

代表人：謝繼茂

住 同上

代理人：張玉希律師

設 臺北市中正區南昌路二段 70 號

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)109年10月30日完成詢問程序，並同日
4 作成裁決決定，決定如下：

5

6 主 文

7 一、確認相對人迄今未函請申請人推薦 3 名所屬分公司同仁擔任 109
8 年相對人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之行為，構
9 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 1 二、確認相對人未通知申請人理事長列席 109 年 8 月 18 日中華電信南
2 區分公司 109 年第 4 次考核委員會會議之行為，構成團體協約法
3 第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
4 三、申請人其餘之請求駁回。

6 事實及理由

7 壹、程序部分：

8 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工因工會
9 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。
10 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
11 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
12 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
13 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
14 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

15 二、請求裁決事項第 1 項、第 2 項：

16 申請人主張與相對人於 103 年間就團體協約內容進行協商，雙
17 方因對團體協約第 1 條適用範圍已有共識認為應包含相對人南
18 區分公司轄下各營運處，故將第 1 項含營運處等贅字刪除。然
19 而雙方於 103 年 12 月 3 日簽訂團體協約後，相對人竟限縮解釋
20 團體協約適用範圍，排除相對人南區分公司轄下各營運處；又
21 申請人主張雙方於 108 年 4 月 17 日第 9 次團體協約修約協商會
22 議中，已達成相對人應就保障申請人會員於人評、考核會權益
23 提出可行方案，惟相對人至今仍尚未提出，申請人因此主張相

1 對人前開行為構成團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第
2 1 項第 5 款之不當勞動行為。查申請人對於相對人限縮解釋團
3 體協約第 1 條之行為，曾於本會提起不當勞動行為裁決之申請
4 （103 年勞裁字第 22 號），雙方雖於第 2 次調查會議中達成和
5 解，惟其後雙方之爭議仍未解決，申請人故主張相對人迄今仍
6 繼續限縮解釋、排除相對人南區分公司各營運處適用團體協約。
7 本會認相對人上開行為雖分別發生於 103 年 12 月 3 日雙方簽訂
8 團體協約後、108 年 4 月 17 日召開第 9 次團體協約修約協商會
9 議後，但相對人前開之行為至今仍為持續，應可認相對人係基
10 於同一概括之意思所為，當均屬繼續性行為，是申請人於 109
11 年 5 月 14 日提起本件裁決申請，即與勞資爭議處理法 90 日之
12 規定無違，應予准許。又申請人於 109 年 7 月 22 日以不當勞動
13 行為追加申請書，就請求裁決事項第 2 項追加確認相對人之行
14 為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款，109 年 8 月 27 日則以不
15 當勞動行為變更申請書就請求裁決事項第 1 項、第 2 項之內容
16 為文字之修正，因核申請人前開追加、修正並無礙於本件雙方
17 之攻防，故准許之。

18 三、請求裁決事項第 3 項、第 4 項、第 5 項：

19 申請人於提起本件裁決申請後，於 109 年 7 月 22 日以不當勞動
20 行為追加申請書追加請求裁決事項第 2 項、第 3 項，主張相對
21 人於申請人提起本件裁決後，於 108 年度之考核委員會委員任
22 期屆至（109 年 6 月 30 日）前，片面破壞 106 年度即形成之慣
23 例，而未函請申請人推薦 3 名所屬分公司同仁擔任委員，認為

1 相對人之行為係屬針對性行為（追加為第 3 項）；申請人亦主
2 張於其提起本件裁決後，相對人於 109 年 6 月 16 日雙方進行第
3 23 次團體協約修約協商會議時，表明要待本件裁決與訴訟有結
4 果後，才會續行協商，是認為相對人此行為亦屬針對性行為（追
5 加為第 4 項）。申請人另又於 109 年 8 月 27 日以不當勞動行為
6 裁決變更申請書追加請求裁決事項第 5 項，主張相對人違反團
7 體協約第 11 條第 1 項約定，未經與申請人協商，即片面變更於
8 103 年 12 月簽訂團體協約後即形成之慣例，未通知邀請申請人
9 理事長列席相對人 109 年 8 月 18 日南區分公司 109 年第 4 次考
10 核委員會，申請人故而主張相對人前開行為均構成團體協約法
11 第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
12 經查，本件申請人係於 109 年 5 月 14 日即提起裁決申請，而核
13 其上開主張之相對人行為期間，均尚未逾勞資爭議處理法之 90
14 日規定，自應予准許。又申請人前開追加事項之基礎事實均有
15 關連，相關資料亦可相互援用，對於相對人之答辯應無妨礙，
16 故自無不許其追加之理。申請人復於 109 年 9 月 15 日於本會第
17 3 次調查會議時，表明撤回前開追加之第 4 項裁決請求（參 109
18 年 8 月 27 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁第 22 行），而相對人
19 當場並未表示反對並續行本件答辯，是申請人撤回之請求應允
20 准之。

21 四、至相對人主張本件裁決之爭議內容係由雙方簽訂之團體協約
22 （申證 8，下稱系爭團協）之適用範圍是否包含中華電信南區
23 分公司所轄 9 個營運處所衍生，而申請人於 109 年 5 月 29 日已

1 就相同爭議事實向臺灣高雄地方法院（109 年度勞訴字第 116
2 號）另行起訴（相證 24），故為免裁判歧異，請求參酌行政訴
3 訟法第 117 條第 1 項之規定，「行政訴訟之裁判須以民事法律
4 關係是否成立為準據，而該法律關係已經訴訟繫屬尚未終結者，
5 行政法院應以裁定停止訴訟程序。」，先停止本件裁決程序之
6 進行云云。按「當事人就工會法第 35 條第 2 項所生民事爭議事
7 件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟
8 程序。」勞資爭議處理法第 42 條第 1 項定有明文，此乃為貫徹
9 藉由裁決機制迅速解決不當勞動行為爭議立法意旨，採取「裁
10 決優先職務管轄」，且為避免當事人所提之訴訟因駁回所造成
11 程序利益之損失，爰於第 1 項規範於裁決程序終結前（包含申
12 請裁決決定後、裁決委員會不受理決定前及裁決決定書正本送
13 達當事人三十日內未就同一事件起訴者或當事人有起訴時皆為
14 裁決程序終結前），法院應依職權停止民事訴訟程序。是當事
15 人如就同一爭議事實先向民事法院提起訴訟程序爾後才申請裁
16 決者，民事法院於裁決程序終結前，即須依該規定職權停止民
17 事訴訟程序；而依此立法意旨，於當事人先申請裁決其後方就
18 同一爭議事實提起民事訴訟程序之情形時，自更無先行停止裁
19 決程序待民事程序終結之理。經查，申請人就相對人主張本件
20 裁決與臺灣高雄地方法院 109 年度勞訴字第 116 號民事事件之
21 爭議事實同一乙節，並未表示爭執，是相對人此之主張，堪認
22 為真。而申請人係於 109 年 5 月 13 日提起本件裁決申請，而後
23 方於 109 年 5 月 29 日就同一爭議事實於臺灣高雄地方法院起訴

1 (相證 24)，是本件裁決申請日期既早於民事事件起訴日期，
2 依前開所述，自無停止本件裁決程序以待民事訴訟程序終結之
3 必要，因而相對人請求停止本件裁決程序之進行云云，並無理
4 由，不應准許。

5
6 貳、實體部分：

7 一、申請人之主張及請求：

8 (一)相對人轄下有台灣南區電信分公司(下簡稱「南區分公司」)，
9 轄下並有各營運處(申證 1 號)，而申請人為 94 年 3 月 31 日
10 所成立之中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工
11 會(申證 3-1 號)。申請人招募會員對象，依申請人章程第 4
12 條規定，亦包括南區分公司轄區(所轄區域員工)為組織區
13 域(申證 3-2 號)。而相對人協助申請人代扣會員會費之清冊，
14 亦可見申請人工會會員招募對象亦包括南區分公司及轄下各
15 營運處(申證 4 號)。申請人與相對人於 103 年間開始團體協
16 約協商，相對人曾於 103 年 6 月 13 日信人四字第 1030000604
17 號函附草擬團體協約條文並授權由分公司(營運處)進行團
18 體協約協商，其附件相對人提出團體協約草案第 1 條第 1 項
19 規定為：「本協約適用範圍為甲方所屬○○分公司(營運處)、
20 乙方及乙方會員」(申證 6)，是依相對人提出團體協約草案
21 版本，亦將南區分公司及營運處等同視之並列為雙方簽署團
22 體協約適用之範圍；其後 103 年 6 月 20 日團體協約第 4 次協
23 商會議實，因資方協商代表即提出南區分公司既與營業處等

1 同視之，則南區分公司自理所當然包含轄下所屬營運處，因
2 此建議刪除第 1 條「(營運處)」之字樣，以避免贅語，雙方
3 故將第 1 條第 1 項規定為：「本協約適用範圍為甲方所屬○○
4 分公司、乙方及乙方會員」作為協商會議決議附件(申證 7)。
5 後雙方總共經過八次團體協約協商達成共識，並於 103 年 12
6 月 3 日簽署團體協約(申證 8)。惟相對人其後卻堅稱，雙方
7 簽署團體協約適用範圍限縮解釋僅限於「南區分公司(本部)
8 之各處室」，而不包括轄下各營運處，故拒絕依雙方團體協約
9 之約定，使申請人理事長出席南區分公司各營運處之人評會、
10 列席考核委員會和業務會報。因相對人堅持限縮解釋雙方簽
11 署團體協約適用範圍不包括南區分公司轄下各營運處，使申
12 請人無法參與相關會議保障各營運處之會員權益，於不得已
13 下發函予相對人要求進行團體協約修約協商。然而，相對人
14 於團體協約修約協商會議，仍堅持否認原雙方簽署團體協約
15 適用範圍包括各營運處，卻又無端杯葛不願按雙方第 9 次協
16 商會議決議，針對申請人如何保障申請人會員(特別是在各
17 營運處)在人評、考核會權益提出任何對案，故申請人於萬
18 不得已情況下，方提起本件裁決申請人。豈料，於本件裁決
19 進行調查中，相對人竟又未按系爭團體協約第 11 條第 1 項邀
20 請申請人理事長列席南區分公司考核委員會，相對人南區分
21 公司前於 109 年第 1 次、第 2 次、第 3 次考核委員會均有邀
22 請申請人理事長張緒中列席，卻於申請人提出本件裁決申請
23 後，於 109 年第 4 次考核委員會逕自取消未通知邀請申請人

1 理事長列席。

2 (二)雙方 103 年簽署團體協約之第 1 條適用範圍，本即包括南區
3 分公司及轄下營運處，相對人執意限縮解釋雙方團體協約適
4 用範圍僅限於南區分公司本部而不包括轄下營運處之行為，
5 使申請人理事長無法出席南區分公司各營運處之人評會、列
6 席考核委員會和業務會報以維護申請人工會會員權益，已構
7 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

8 1. 申請人與相對人於 103 年間開始團體協約協商，依相對人提
9 出團體協約草案版本，亦將南區分公司及營運處等同視之並
10 列為雙方簽署團體協約適用之範圍，相對人曾於 103 年 6 月
11 13 日信人四字第 1030000604 號函附草擬團體協約條文並授
12 權由分公司（營運處）進行團體協約協商，其附件相對人提
13 出團體協約草案第 1 條第 1 項規定為：「本協約適用範圍為甲
14 方所屬○○分公司（營運處）、乙方及乙方會員」（申證 6），
15 亦即相對人明確同意雙方所協商之團體協約其適用範圍乃包
16 括相對人南區分公司及營運處，並將二者等同視之，並無疑
17 義，此從該草案第 11 條第 2 項亦「甲方所屬○○分公司（營
18 運處）」等同列之、第 48 條第 2 項亦為「甲方所屬○○分公
19 司（營運處）」等同列之（申證 6），更見相對人對於與申請
20 人間團體協約適用對象乃包括南區分公司及轄下營運處並無
21 疑義。

22 2. 雙方乃至 103 年 6 月 20 日召開第 4 次協商會議，其會議資料
23 即本公司與南區分公司企業工會擬簽訂團體協約（草案）條

1 文協商對照表左數第三欄「訂定團體協約條文（第二、三次
2 協商版 103.05.22）第 1 條繼續維持本協約適用範圍為甲方
3 及其南區分公司含所屬各機構與乙方。」但因該次針對有共
4 識條文，尚且再進一步討論文字是否與總公司版一致，故討
5 論資料增加欄位為【已討論並符公司版】，而因公司版第 1 條
6 文字乃「本協約適用範圍為甲方所屬○○分公司（營運處）、
7 乙方及乙方會員」（申證 22-3），由南區分公司推派資方代表
8 顏○○建議南區分公司於法律文義上，本足以包含九大營運
9 處，不需要再特別寫各機構，建議就採總公司版本文字定案，
10 雙方才同意調整文字，故將「（營運處）」刪除，並最終達成
11 合意簽署團體協約。事實上，對申請人而言，原相對人提出
12 草案版本既已涵蓋南區分公司及營運處而無爭議，且申請人
13 章程約定招募會員本及包括各營運處之員工（申證 3-2），是
14 申請人根本並無動機反而限縮退讓將營運處排除適用，故正
15 係因雙方於勞資協商時，合意共識認為南區分公司本已涵蓋
16 轄下各營運處為適用範圍，方將「（營運處）」之贅字刪除，
17 而並非認為僅限於南區分公司本部各處室，方屬該團體協約
18 範圍。

19 3. 事實上，申請人之修約協商代表陳○○，亦就雙方原簽署團
20 體協約適用範圍之爭議函詢高雄市政府勞工局，並經高雄市政府
21 勞工局於 107 年 11 月 1 日函覆直指：「依臺端所詢案內
22 團體協約內容是否適用臺中、彰化、南投、雲林、嘉義、臺
23 南、高雄、屏東及臺東地區之 9 個營運處的會員，按上開法

1 規條文意旨，倘上開營運處之勞工為中華電信股份有限公司
2 臺灣南區分公司企業工會會員，則其應屬於適用該團體協約
3 之勞工。」(申證 13-1)；陳○○之後再度發函詢問，高雄市
4 政府勞動局 108 年 9 月 10 日高市勞關字第 10837835300 號函
5 復亦援引上開 107 年 11 月 1 日函覆為相同解釋(申證 13-2)。
6 相對人亦肯認申請人工會會員實包括南區分公司各營運處員
7 工而為申請人工會代扣會費明細(申證 4)，更見團體協約適
8 用範圍確實應包括南區分公司轄下營運處。

9 4. 系爭團體協約第 1 條沒有明文約定「排除南區分公司轄下所
10 屬各營運處」之適用，則就契約文字中最大可能之文義解釋，
11 南區分公司確實可涵蓋其轄下所屬各營運處。又自雙方 103
12 年 4 月 21 日第 1 次協商會議紀錄，針對申請人提出團體協約
13 草案，相對人僅針對其中部分條文(共 12 條)附保留意見而
14 無共識，就申請人提出團體協約草案第 1 條：「本協約適用範
15 圍為甲方及其南區分公司含所屬各機構與乙方。」並沒有「任
16 何保留意見」(申證 19)。雙方早在團體協約協商之初，針對
17 適用範圍包括南區分公司及轄下各營運處並無爭議。

18 5. 從 103 年團體協約協商之相關資料，可見雙方對於擬簽署團
19 體協約範圍即南區分公司包含各營運處，並無歧見。且從歷
20 次會議之討論資料觀察，相對人持保留意見而申請人退讓者，
21 應為其他條文。從申請人理事長本身為營運處員工、團體協
22 約代表七人中有六人為營運處員工及會員更有高達七成
23 以上為營運處員工而言，基於常情不可能針對雙方自始至終

1 無歧見包含各營運處之適用範圍為重大退讓。相對人辯稱申
2 請人有意退讓此點，卻完全未於歷次會議紀錄或會議討論資
3 料中彰顯或紀錄，並不合情理，是申請人不可能無端作出重
4 大退讓使系爭團體協約範圍僅限於分公司本部而排除營運處
5 適用。相對人辯稱其於 103 年 6 月 13 日函附團體協約草案中
6 將第 1 條適用範圍列為「分公司（營運處）」，係因相對人該
7 時期同時另與高雄營運處企業工會協商，故提供簽約者選擇
8 之用云云。然據申請人了解，適時相對人僅與南、北區分公
9 司企業工會進行團體協約協商，並未與其他營運處企業工會
10 協商，相對人所辯其草案「分公司（營運處）」僅為選擇之用，
11 非補充說明分公司適用範圍云云，並非事實。

12 6. 依系爭團體協約第 11 條第 2 項（申證 8），申請人理事長應
13 有權出席相對人南區分公司各營運處之人評會並列席其考核
14 委員會；復依第 48 條第 2 項規定（申證 8），是有關相對人
15 南區分公司各營運處之業務會報，亦應邀請申請人理事長列
16 席。然而，相對人至今仍否認團體協約適用範圍包括南區分
17 公司轄下營運處（申證 8），而未曾通知申請人工會理事長出
18 席相對人南區分公司各營運處人評會及列席相對人南區分公
19 司各營運之考核委員會；亦未曾通知邀請申請人工會理事長
20 列席相對人南區分公司各營運處業務會報。

21 7. 又申請人與中華電信工會有競爭關係，而申請人與相對人締
22 約後，中華電信工會各分會理事長亦協助組織營運處企業工
23 會（蓋分會理事長與營運處企業工會理事長均為同一人），則

1 相對人無視上述締約真意和目的，故意嚴格限縮解釋系爭團
2 體協約適用範圍限制於僅限於南區分公司「本部」，純屬不當
3 限縮團體協約適用範圍以削弱申請人工會影響力和競爭力之
4 藉口，並有助於中華電信工會實際掌控各營運處，而構成不
5 當影響工會組織活動之不當勞動行為。相對人另援引中華電
6 信股份有限公司從業人員考核要點(下稱考核要點)(相證3)、
7 人評小組設置要點為由，辯稱如允申請人參與考核會、人評
8 會須經中華電信工會同意修正各該規定云云。然此二要點，
9 均係於100年工會法修法允許複數企業工會競爭前所制定，
10 且細審其規定，亦可發現並非無經由解釋、修正允許申請人
11 工會參與相關程序之空間，也亦沒有規定相對人須經由中華
12 電信工會「同意」後始能修正。相對人所辯，並不可採。

13 8. 綜上，相對人限縮解釋系爭團體協約適用範圍之行為，確實
14 使申請人理事長無從出席南區分公司各營運處之人評會、列
15 席考核委員會和業務會報，而無法維護其工會會員權益，確
16 實已對申請人造成不當影響、妨礙或限制工會組織活動，而
17 構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。

18 (三)相對人自雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議
19 後至今未依雙方決議提出申請人會員在人評、考核會權益提
20 出可行方案之行為，構成違反團體協約法第6條第1項、工
21 會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

22 1. 申請人工會提出協商，目的是為解決雙方就團體協約適用範
23 圍之僵局，也為確保其招募南區分公司轄下各營運處會員之

1 權益。相對人縱使不同意全面修正團體協約適用範圍，然針
2 對雙方 108 年 4 月 17 日第 9 次協商會議達成之決議：「就目
3 前團協如何保障南企工會會員在人評、考核會權益，請資方
4 研擬可行方案。」(申證 12-9)，相對人自應遵循並提出相對
5 應之可行方案，而非僅主張維持現況，然而相對人於之後連
6 續 12 次團體協商中均拒絕提出可行方案 (申證 12-18)。

7 2. 申請人提出團體協約修約僅涉及團體協約第 1 條、第 11 條第
8 2 項、第 48 條，而至 108 年 4 月 23 日第 9 次團體協約修約
9 協商時，兩造確實已達成共識決議，即相對人已同意會提出
10 可行方案，是該次相對人於 108 年 4 月 23 日發函檢送會議紀
11 錄時，說明更直接記載：「本次會議並未進行條文討論，僅就
12 目前團協如何保障南企工會會員在人評、考核會權益，請資
13 方研擬可行方案」(申證 12-9)，更見相對人確實已承諾會提
14 出具體對案，而非僅消極杯葛說不同意申請人修正主張。然
15 後雙方又於 109 年 3 月 27 日進行第 20 次協商會議、109 年 4
16 月 21 日進行第 21 次協商會議，即從第 9 次協商會議決議後，
17 雙方又進行多達 12 次協商會議，相對人卻完全沒有提出可行
18 方案，也未說明究竟邀請申請人工會理事長出 (列) 席相對
19 人南區分公司各營運處人評會、考核委員會有困難而不可行
20 之具體理由為何。

21 3. 相對人對已成立之各營運處企業工會，已無論組織人數多寡，
22 均同意經由團體協約約定保障人評會邀請理事長出席、考核
23 會邀請列席之權利。事實上相對人對於南區分公司人事評議

1 小組（即所指人評會）亦已分配給中華電信各分會、中華電
2 信工會、營運處之理事長不同出席時段，更見相對人確實有
3 分配出席之可能（申證 31）。則於申請人工會組織範圍確實
4 涵蓋各營運處之情況下，相對人並無任何正當理由拒絕申請
5 人提出希望各營運處工會人評會邀請理事長出席、考核委員
6 會邀請理事長列席之修約主張，但相對人不僅拒絕提供平等
7 參與人評會、考核會之可行方案，甚至拒絕依雙方決議研擬
8 提出可行方案，反而以已與中華電信工會簽署團體協約或已
9 有營運處企業工會可參與為由，拒絕提出可行方案，是已違
10 反雇主中立義務與誠信協商義務不當勞動行為。

11 4. 相對人辯稱中華電信工會來函反對，故考核委員產生難以處
12 理故無法將系爭團體協約適用於各營運處云云，然中華電信
13 工會本無權禁止相對人與其他工會直接簽署團體協約賦予程
14 序參與權，相對人卻據此為由而稱無法對申請人參與人評會、
15 考核會提出可行方案云云，自有違中立義務。相對人另辯稱
16 申請人會員與中華電信工會各分會會員高度重疊，故已有中
17 華電信工會之各分會推派考核會代表參與，對會員已有充分
18 保障云云，然而申請人工會與中華電信工會本屬競爭工會，
19 何以相對人能以其會員同屬中華電信工會會員為由拒絕對申
20 請人提出其他可行方案？相對人所辯，更見其是違反雇主中
21 立義務，且構成不誠信協商。

22 5. 綜上，相對人未對於申請人合理適當的協商主張，提出具體
23 性或積極性之回答、主張或對應方案，也未就達成協商合意

1 為合理的努力，是應認違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協
2 商義務、工會法第 35 條第 1 項第 5 款而構成不當勞動行為。

3 (四)相對人迄今未函請申請人推薦 3 名所屬分公司同仁擔任 109
4 年相對人南區分公司考核委員會委員，構成團體協約法第 6
5 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

6 1. 相對人自 104 年起均函請申請人推薦所屬南區分公司同仁 2
7 人擔任南區分公司考核委員會委員（申證 14）；相對人於 106
8 年更函請申請人推薦 3 人、107 年亦函請申請人推薦 3 人、
9 108 年亦函請申請人推薦 3 人，任期至 109 年 6 月 30 日止（申
10 證 15），是此已運行 5 年，乃雙方間勞資慣例。然而，相對
11 人卻未曾與申請人為任何協商，於勞動部 109 年 5 月 28 日發
12 函請相對人對本件裁決提出答辯後，相對人即由人資副處長
13 劉○○於 109 年 6 月 3 日前來拜會申請人，直接告知申請人
14 日後不同意由申請人推薦考核委員會委員，而相對人 108 年
15 度之南區分公司考核委員會委員任期已於 109 年 6 月 30 日屆
16 滿，卻不見相對人函請申請人推薦 109 年相對人南區分公司
17 考核委員會委員，因二者時序緊密接連，是申請人認此舉係
18 針對申請人提出本件裁決之工會活動所為之報復，相對人屬
19 未經協商片面變更雙方勞資慣例，此舉削弱申請人工會實力，
20 亦不當妨礙影響工會活動運作，自構成工會法第 35 條第 1 項
21 第 5 款不當勞動行為。

22 2. 於 107 年勞裁字第 32 號裁決中，相對人早已自承因已與申請
23 人簽訂團體協約，故同意由申請人推派考核委員會委員（申

1 證 15)。況且，相對人明知申請人與相對人間正在進行團體
2 協約修約之協商，且雙方協商範圍及重心包括如何保障會員
3 參與人評會、考核會之權益（申證 12-9）。然相對人卻未曾
4 與申請人為任何協商，於甫知悉申請人提出本件裁決後，即
5 由人資副處長告知申請人日後不同意由申請人推薦考核委員
6 會委員，且迄今未通知申請人推薦考核委員會委員，此舉不
7 僅自行破壞慣例，有違團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商之
8 精神，更形同直接接受中華電信工會推派考核委員會人選，
9 違背在面對複數工會下雇主應維持中立態度、平等承認和尊
10 重各工會團結權之原則，對於申請人之成立、組織或活動已
11 然造成不當影響、妨礙或限制。

12 (五)相對人於申請人提出本件裁決申請後，109 年第 4 次考核委
13 員會逕自取消未通知邀請申請人理事長列席，此乃於團體協
14 約協商期間，未經協商，又擅自取消過往約定與慣例，構成
15 違反誠信協商及支配介入工會之不當勞動行為：

- 16 1. 按雙方簽署系爭團體協約第 11 條第 1 項規定：「甲方所屬南
17 區分公司…於召開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事長
18 列席」（申證 8），相對人過去雖拒絕承認系爭團體協約適用
19 於各營運處，故就各營運處考核委員會不會通知申請人理事
20 長列席，然仍為南區分公司考核委員會會通知邀請申請人理
21 事長列席，為雙方約定與慣例。相對人於 109 年 3 月 13 日舉
22 辦南區分公司 109 年第 1 次考核委員會、109 年 3 月 24 日舉
23 辦 109 年第 2 次考核委員會、109 年 6 月 3 日舉辦第 3 次考

1 核委員會，均有通知邀請申請人理事長列席（申證 33）。又
2 過去縱使牽涉議案為營運處員工，亦有如 107 年 9 月 3 日、
3 10 月 12 日、10 月 19 日、10 月 26 日南區分公司 107 年第 4
4 至 7 次考核委員會，也均有通知邀請申請人理事長列席（申
5 證 34）。

6 2. 然而，相對人於知悉申請人申請本件裁決後，先是於 6 月通
7 知申請人不再發函請申請人推派考核委員會委員，甚至進一
8 步無視過去均邀請理事長列席之慣例，相對人於 109 年 8 月
9 18 日舉行南區分公司 109 年第 4 次考核委員會時，即未再依
10 雙方簽署系爭團體協約第 11 條第 1 項約定，邀請申請人理事
11 長列席（申證 25）。申請人知悉後，於 109 年 8 月 17 日電話
12 抗議，相對人均堅持考核委員會繼續進行，更見相對人惡意
13 針對申請人甚明。

14 3. 按團體協約協商進行中，如未經與工會充分協商即片面決定
15 實施公司之方案，也構成違反誠信協商之不當勞動行為。本
16 件相對人與申請人尚於團體協約修約協商進行中，申請人如
17 何參與人評會、考核會本為雙方本次團體協約修約協商重點，
18 相對人卻未曾於團體協約協商中與申請人協商，即擅自決定
19 取消邀請申請人理事長列席南區分公司考核委員會，實則相
20 對人縱有須變更系爭團體協約約定或慣例之必要，亦應先經
21 與申請人協商，而非片面變更直接實施其決定之方案。相對
22 人未於團體協約修約會議提出與申請人協商，即擅自片面決
23 定不再履行系爭團體協約第 11 條第 1 項邀請申請人工會理事

1 長列席南區分公司考核委員會之行為，自構成團體協約法第
2 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3 (六)救濟命令部分：

4 雙方本已進入團體協約修約之協商期間，僅因相對人拒不依
5 雙方達成之協商會議共識提出保障申請人會員在人評、考核
6 會權益之可行方案，破壞雙方協商成立之可能性，為形塑應
7 有公平的集體勞資關係，懇請命相對人於本裁決作成後 10 日
8 內提出保障申請人會員在人評、考核會權益提出可行方案，
9 並續行團體協約之協商。

10 (七)請求裁決事項

- 11 1. 確認相對人迄今拒絕承認與申請人間於 103 年 12 月 3 日簽署
12 團體協約第 1 條約定：「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公
13 司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係指甲方之從業人員」
14 之適用範圍包括轄下各營運處之行為，構成工會法第 35 條第
15 1 項第 5 款不當勞動行為。
- 16 2. 確認相對人未履行雙方 108 年 4 月 17 日團體協約修約第 9 次
17 協商會議決議：「就目前團協如何保障南企工會會員在人評、
18 考核會權益，請資方研擬可行方案。」之行為，構成違反團
19 體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項
20 第 5 款之不當勞動行為。
- 21 3. 確認相對人迄今未函請申請人推薦 3 名所屬分公司同仁擔任
22 109 年相對人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之
23 行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法

1 第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

2 4. 確認相對人於 109 年 8 月 18 日召開中華電信南區分公司 109
3 年第 4 次考核委員會會議，未通知邀請申請人理事長列席之
4 行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法
5 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6 5. 命相對人於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，向申請人研擬
7 並提出保障申請人會員在人評、考核會權益提出可行方案並
8 續行團體協約之協商。

9
10 二、相對人之答辯及主張

11 程序事項：

12 (一)申請人據以申請本件裁決之爭議主要內容係就系爭團協適用
13 範圍是否包含南分公司所轄 9 個營運處而衍生，又申請人主
14 張系爭團協適用範圍包含南區分公司所轄 9 個營運處，依據
15 系爭團協第 11 條第 1 項及第 48 條第 2 項之規定，又於 109
16 年 5 月 29 日向臺灣高雄地方法院（相證 24）另行起訴請求
17 相對人應邀請其理事長出、列席相對人所轄 9 個營運處之人
18 評會、考核會、業務會報等。因此為免裁判歧異，請求先停
19 止本件裁決程序之進行。

20 (二)申請人自本件裁決程序開啟迄今，一再變更或追加請求裁決
21 事項，其後方於 109 年 8 月 25 日請求追加「確認相對人於
22 109 年 8 月 18 日召開中華電信南區分公司 109 年第 4 次考核
23 委員會會議，未通知邀請申請人理事長列席之行為，構成團

1 體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商、工會法第 35 條第 1 項
2 第 5 款之不當勞動行為。」不僅有礙相對人之抗辯，更有礙
3 本件裁決程序之進行，相對人不同意本項之追加。

4 (三)本件裁決請求已逾 90 日期間：

5 雙方 103 年 12 月 3 日簽訂系爭團協第 1 條，已明定適用範圍
6 僅及於南區分公司，並不及於南區分公司所轄 9 個營運處，
7 此為相對人自訂約前後一貫之主張與解釋，因此系爭團協第
8 11 條所謂邀請申請人理事長出席南區分公司人評會或考核
9 會，均係指南區分公司，並不包含所轄 9 個營運處。申請人
10 在 107 年前即已知悉相對人對於系爭團協第 1 條適用範圍之
11 解釋，僅限於南區分公司並不及於 9 個營運處，因此，申請
12 人卻迄今始提起本件裁決，顯已逾上揭法律所定 90 天提出申
13 請之期限。至於申請人第 2、3 項之裁決請求，申請人自始至
14 終均要求將系爭團協適用範圍擴大至營運處，而相對人亦始
15 終表示不宜擴大，且於 108 年 5 月 15 日第 10 次協商會議明
16 確表示現行制度已足以保障員工（申證 12-10），因此，申請
17 人稱相對人未回應，並非事實。再者，申請人於該次會議逾
18 90 日後，始提出本件裁決申請，顯已逾法定 90 日提出之期
19 限，依法亦應不予受理。

20 實體事項：

21 (一)相對人組織概況計分總公司、分公司及營運處 3 個層級，其
22 中台灣南區電信分公司（下稱南區分公司）下設 9 個營運處
23 （相證 1）。相對人目前計有 1 個事業型企業工會（下設 28

1 個分會)、14 個廠場型企業工會 (其中屬於分公司層級有 7
2 個)、1 個關係企業工會, 總計 16 個企業工會。又南區分公
3 司 9 個營運處, 除嘉義、台東營運處尚未成立廠場型企業工
4 會外, 其餘 7 個營運處均已成立廠場型企業工會。而相對人
5 現已與 10 個工會簽訂團體協約, 其中除與申請人簽訂系爭團
6 協外 (申證 8), 亦與南區分公司 6 個營運處企業工會簽訂團
7 體協約。

8 (二)雙方間之團體協約適用範圍僅限南區分公司, 並不包含其下
9 設之 9 個營運處, 此解釋並不違反工會法第 35 條第 1 項第 5
10 款之規定:

11 1. 查相對人為系爭團體協約當事人, 原本就有解釋系爭團體協
12 約條文文義之權限, 而系爭團體協約第 1 條適用範圍之解釋,
13 僅涉及契約解釋, 與申請人之工會成立、組織或活動無涉。
14 至於相對人解釋契約當否, 非屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款
15 所規範之不當勞動行為本身, 故申請人以相對人解釋不當、
16 其解釋範圍與申請人不同即構成不當勞動行為, 於法實屬無
17 據。

18 2. 雙方於 103 年 4 月 21 日第 1 次協商會議, 當時南區分公司提
19 出第 1 條之內容草案為「本協約適用範圍為甲方及其南區分
20 公司含所屬各機構與乙方。」雙方並同時表示本日協商有共
21 識之條文, 仍需各自提報總公司及工會代表同意, 方能確定
22 (相證 7)。會後, 相對人認為適用範圍不宜包含總公司及南
23 區分公司所屬各機構, 因此, 南區分公司乃於 103 年 5 月 7

1 日第 2 次會議提出修正第 1 條版本之內容為「本協約適用範圍
2 圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方所屬會員。」排除總
3 公司及南區分公司所屬各機構，當時申對人協商代表表示
4 「二、…資方在勞資會議第二次協商會議(103 年 5 月 7 日)
5 不僅未提出對案條文，且資方又推翻自己原先條文…藉故拖
6 延協商。」(相證 8) 之後，申請人提出不當勞動行為裁決之
7 申請，並於 103 年 5 月 22 日第 3 次協商會議表示「捌、勞方
8 表述：一、對於資方…又推翻原先條文，以本身簽約主體性
9 問題，再保留經勞資雙方協商同意之部分條文共計 21 條，明
10 顯違反團體協約法第 6 條誠實信用原則。工會於 103 年 5 月
11 13 日已再申請不當勞動行為裁決。」(相證 9) 雙方在 103 年
12 6 月 20 日第 4 次協商會議前，因在會外已充分溝通，申請人
13 同意相對人第 1 條適用範圍不包含所屬各機構之意見，因此，
14 在該次會議雙方同意按公司版本通過，以致未再詳載溝通情
15 形(相證 11)。

16 3. 又申請人於 103 年 5 月 13 日以向行政院勞工委員會不當勞動
17 行為裁決申請裁決(相證 12)，該案於 103 年 8 月 21 日召開
18 第 1 次調查會議，調解委員建議兩造和解(相證 13)，因兩
19 造已達成共識，相對人乃循行政程序簽准和解(相證 14)，
20 雙方於 103 年 9 月 10 日第 2 次調查會議達成和解(相證 15)，
21 之後兩造順利完成協商，並於 103 年 12 月 3 日簽訂系爭團協。
22 尤有進者，簽訂系爭團協後，申請人以相對人違反團體協約
23 為由，於 104 年 7 月 8 日向勞動部陳情，而其所指違反團協

1 事項，並無其所稱系爭團體協約適用範圍應包含各營運處(相
2 證 19)，足證雙方簽訂之系爭團體協約適用範圍並不包含各
3 營運處。

4 4. 依據團體協約法第 12 條第 1 項第 3 款之規定，當事人得自行
5 約定團體協約之適用範圍，與兩造組織之範圍無涉。查相對
6 人南區分公司及各營運處均分別設置人評、考核會，各自獨
7 立產生及運作，彼此無相互隸屬關係，在與相對人協商前，
8 為免日後發生爭議，已明確表示系爭團體協約之適用範圍為南
9 區分公司，並不包含其所屬營運處，因此，相對人提出之系
10 爭團體協約協商版本第 1 條「本協約適用範圍為甲方所屬南
11 區分公司、乙方及會員。」之內容，並未包含所轄各營運處，
12 而申請人所提系爭團體協約協商版本第 1 條「本協約適用範
13 圍為甲方及其所屬各機構、乙方及其所屬各分會。」(相證 1)
14 之內容，則明確包含所屬各機構，二者明顯不同。

15 5. 申請人以相對人曾於 103 年 6 月 13 日以信人四字第
16 1030000604 號函附團協草案第 1 條內容為「本協約適用範圍
17 為甲方所屬○○分公司(營運處)、乙方及乙方會員」(申證
18 6)，並授權分公司(營運處)進行協商，因此，主張系爭團
19 協之適用範圍包括營運處云云。然而上揭 103 年函文係因當
20 時有申請人、台灣北區電信分公司(下稱北分公司)及高雄
21 營運處之企業工會分別要求協商團體協約，因此相對人乃授
22 權各單位先行協商，並提供團協草案供 3 個單位參考，第 1
23 條草案「本協約適用範圍為甲方所屬○○分公司(營運處)、

1 乙方及乙方會員」所謂「甲方所屬○○分公司（營運處）」係
2 供簽約者為分公司或營運處選擇之用，並非申請人所謂之分
3 公司包含營運處之意，此觀嗣後申請人與北分企業工會及高
4 雄營運處所簽團協第 1 條「甲方所屬台灣北區電信分公司、
5 乙方及乙方所屬甲方從業人員」及「甲方所屬高雄營運處、
6 乙方及乙方所屬甲方從業人員」之內容（相證 2）即明。

7 6. 申請人就系爭團協之解釋，僅涉及契約解釋，與申請人之成
8 立、組織或活動無涉。至於相對人之評、考核會議及業務
9 會報，係相對人內部會議，而相對人依團體協約適用範圍，
10 邀請申請人理事長出席南區分公司之評、考核會議及業
11 務會報，而未邀請其出席南區分公司所轄 9 個營運處之人
12 評、考核會議及業務會報，係屬契約履行之問題，此一適用
13 範圍自系爭團協 103 年簽約以來，相對人均係依約如此執行，
14 實與不當打壓申請人無涉。

15 (三)有關第 2 項裁決請求（即未提可行方案）部分，相對人自始
16 至終均無不同意協商之情形，僅係不同意申請人要求擴大系
17 爭團協適用範圍，與誠信協商無涉：

18 1. 相對人南區分公司所轄 9 個營運處，於工會法修法前，已有
19 中華電信工會相對應之分會，修法後，9 個營運處其中 7 個
20 營運處成立企業工會，6 個營運處企業工會已與相對人簽訂
21 團體協約，而所簽訂之團協均有與系爭團協第 11 條第 2 項「甲
22 方所屬南區分公司於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長
23 出席；於召開考核委員會時，由甲方邀請乙方理事長列席。」

1 雷同之規定（同相證 2）。

2 2. 相對人之考核委員係依據考核要點組成，即相對人 3 個層級
3 各自設置考核會，總公司設置總公司之考核會、各分公司設
4 置各分公司考核會、各營運處設置各營運處考核會。考核要
5 點在工會法修法前，當時相對人僅有 1 個事業型工會，即中
6 華電信股份有限公司產業工會（工會法修正後，更名為中華
7 電信股份有限公司企業工會，下稱中華電信工會），考核要點
8 第 9 條第 1 項明訂勞方委員係由工會之分會即中華電信工會
9 之分會推派。之後，工會法修正條文於 100 年 5 月 1 日實施，
10 相對人之分公司及營運處員工陸續成立廠場型企業工會。之
11 後，申請人與相對人簽訂系爭團協後，即要求由其推薦南區
12 分公司之考核委員，因此與中華電信工會發生齟齬，導致相
13 關會議無法順利進行。事後經多次協商，始由該 2 工會自行
14 協商共同推派人選，惟中華電信工會今年已發函表示「不得
15 改依他企業工會會員數與本會會員數比例制要求本會接受與
16 會委員人數分派」（相證 4）及「不得提供本會會員考核資料
17 供他工會瀏覽」（相證 5）。

18 3. 相對人各層級之勞方考核委員，係依據考核要點第 9 條第 1
19 項之規定，由事業單位對應之工會分會推薦，相對人再依其
20 推薦指派而產生，而要修改該條之規定，依據考核要點第 17
21 條之規定，應經勞資雙方先行協商，並經董事會同意後實施，
22 因此，要求中華電信工會同意修改該條規定，無異緣木求魚，
23 實不可行，此由中華電信工會上開 2 函文之內容即明。因此，

1 在考核要點該條修正之前，相對人亦無法變更現行作法。

2 4. 申請人於 103 年 12 月 3 日簽訂系爭團體協約後，即要求推薦
3 南區分公司勞方委員，相對人乃請其與南區分公司對應之工
4 會協調，嗣後申請人與該工會爭議多時，最後乃協商出推薦
5 名單，相對人遂依其推薦名單推派。中華電信工會於 109 年
6 3 月間函知其所屬分會不得以其他企業工會人數比例推薦出
7 席相關人員會議，因此，109 年 7 月以後，相對人僅得依上
8 揭要點之規定，依南區分公司對應之分會推薦名單核派。

9 5. 且相對人亦歷次協商會議一再表示不宜擴大而不同意修正系
10 爭團協第 1 條之適用範圍，更於 107 年 11 月 20 日第 5 次協
11 商會議（申證 15）時，明確記載於會議紀錄中，並無所謂不
12 回應之情形（申證 12-10、12-11 以後）。且雇主對於員工之
13 升遷、獎懲、考核本即有裁量權限，申請人未具體指出相對
14 人現行之規定有何缺失，僅因相對人不同意擴大系爭團協適
15 用範圍及於各營運處，以致申請人之理事長未能獲得邀請出
16 列席營運處之人評、考核會議，在協商會議上強行要求相對
17 人另行提出可行方案，實無助團體協約之簽訂，殊難令人認
18 同。

19 (四)有關裁決請求 109 年考核委員核派爭議部分，考核委員之推
20 派係依相關工會協商辦理。109 年勞方考核委員之推薦，因
21 相關工會事前已表示不同意協商，相對人後依考核要點之規
22 定辦理，並無違工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定。

23 1. 依據相對人之考核要點第 9 條第 1 項之規定，勞方考核委員

1 係由事業單位對應之工會分會推薦，相對人再依其推薦指派，
2 故此指派與系爭團體協約無涉（相證 9）。考核要點係於工會
3 法承認複數工會前所制訂，當時相對人僅有一個對應工會即
4 中華電信股份有限公司產業工會（現更名為中華電信股份有
5 限公司企業工會），因此考核要點第 9 條所稱對應分會，均係
6 指對應之中華電信工會分會。而雙方於 103 年 12 月簽訂系爭
7 團體協後，相對人於 104 年 6 月請相關工會協商推派考核委員
8 5 人（相證 28）。然而相關工（分）會分別推派之人數合計已
9 超過法定 5 位名額，因此相對人於 104 年 7 月 27 日函請相關
10 工（分）會自行協商（相證 30），至 105 年 1 月下旬達成共
11 識，由台中市分會推薦 1 人，申請人推薦 4 人（相證 31），
12 因此相對人於 105 年 1 月 25 日依渠等之共識核派勞方委員 5
13 人（相證 32）。是有關中華電信南區分公司勞方考核委員之
14 推薦，相對人是基於工會自主原則，請相關工（分）會自行
15 協商後依協商結果推派。

16 2. 而本次中華電信工會於 109 年 3 月 16、17 日先後向相對人表
17 示，不同意與其他企業工會依比例推派人選出席相對人考核
18 會，並明示拒絕協商（相證 3、相證 4）。因此中華電信南區
19 分公司 109 年度之勞方考核委員核派，於考核要點未修正前，
20 相對人不得不依考核要點之規定辦理，故相對人實無違反工
21 會法第 35 條第 1 項第 5 款之意思及行為。末查，相對人對應
22 之企業工會家數多達 16 個，其中申請人與中華電信工會間更
23 因理念不同，形同水火，而相對人為解決考核要點之爭議，

1 已函請各工會共推代表研商考核要點之修訂（相證 25），惟
2 卻遭中華電信工會拒絕（相證 26），因此於考核要點未修正
3 前，相對人亦僅能遵守。

4 (五)有關 109 年 8 月 18 日第 4 次考核委員會爭議部分：

5 查相對人邀請申請人理事長列席南區分公司考核委員會，係
6 依據系爭團協第 11 條第 2 項之約定，而系爭團協適用範圍並
7 不包含營運處，因此，以往考核會處理有關營運處員工再申
8 訴案件，即未邀請申請人理事長列席（相證 27）。本次申請
9 人爭執之 109 年 8 月 18 日南區分公司 109 年第 4 次考核委員
10 會，該次會議係處理南區分公司所轄台中營運處員工就 108
11 年年終考核結果再申訴案（申證 27 議程），因此，相對人循
12 例未通知申請人理事長列席，實與誠信協商無關，更與支配
13 介入工會之不當勞動行為無涉。

14 (六)至於申請人請求命相對人研擬可行方案乙節，蓋團體協約係
15 締約當事人本於自由意志所為之合意，申請人已於協商會議
16 中多次明確表示基於經營管理之因素，不同意將系爭團體協
17 約適用範圍擴及於南分公司所轄 9 個營運處，因此申請人請
18 求命相對人研擬可行方案，顯違團體協約應由契約當事人本
19 於自由意思締結之本旨，申請人之請求，於法實屬無據。

20 (七)答辯聲明：

21 申請人之請求駁回。
22

23 三、雙方不爭執之事實：

1 (一) 申請人與相對人前曾於 103 年 4 月 3 日就勞動部 103 年勞裁
2 字第 9 號裁決案達成和解 (申證 5), 雙方就後續應召開團體
3 協商會議乙節達成共識。

4 (二) 申請人與相對人於 103 年 12 月 3 日簽署團體協約(申證 8)。

5 (三) 103 年 12 月 3 日團體協約第 1 條載為：「本協約適用範圍為
6 甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係指
7 甲方之從業人員。」；第 11 條第 1、2 項載為：「甲方依有關
8 規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、獎懲與升遷等事項。
9 甲方所屬南區分公司於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事
10 長出席；於召開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事長列
11 席。」；第 48 條約定：「乙方召開各種會議時，得邀請相對應
12 之甲方事業機構派員列席並作業務情況之說明。甲方所屬南
13 區分公司召開之業務會報，應邀請乙方理事長列席。」

14 (四) 申請人於 103 年 5 月 14 日對相對人再提起不當勞動行為裁決
15 請求 (103 年勞裁字第 22 號案), 申請書原因及事實欄第 3
16 項載為：「然，5 月 7 日進行第二次協商，相對人非但未將前
17 所保留之 12 條條文提供，反將先前已有共識之 48 條條文中
18 提及簽約主體者再次保留，否認其先前曾授權於其下屬南區
19 分公司協商；此舉非但失於誠信並明顯違反團體協約法第 6
20 條，有拖延協商之故意。」；雙方嗣後於該案 103 年 9 月 10
21 日第 2 次調查會議中達成和解。(相證 12)

22 (五) 申請人與相對人自 107 年 7 月 16 日起至 109 年 7 月 31 日止
23 共進行 24 次團體協約修約之協商會議(申證 12-1 至 12-22、

1 申證 17、相證 22)。

2 (六) 申請人原請求傳訊證人許○○、相對人則請求傳訊劉○○到
3 會作證，雙方其後於本會 109 年 9 月 15 日第 4 次調查會議中
4 表明捨棄傳訊證人 (109 年 9 月 15 日第 4 次調查會議紀錄第
5 8 頁第 5-9 行)。

6
7 四、本案爭點：

8 (一) 相對人迄今拒絕承認與申請人間於 103 年 12 月 3 日簽署
9 團體協約第 1 條之適用範圍包括轄下各營運處之行為，是否構
10 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為？(二) 相對人未
11 依雙方 108 年 4 月 17 日團體協約修約第 9 次協商會議決議之內
12 容提出可行方案之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1
13 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(三) 相對
14 人迄今未函請申請人推薦 3 名所屬分公司同仁擔任 109 年相對
15 人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之行為，是否構
16 成團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
17 當勞動行為？(四) 相對人未通知申請人理事長列席 109 年 8
18 月 18 日中華電信南區分公司 109 年第 4 次考核委員會會議之行
19 為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項
20 第 5 款之不當勞動行為？

21 五、判斷理由：

22 (一) 相對人迄今拒絕承認與申請人間於 103 年 12 月 3 日簽署團體
23 協約第 1 條之適用範圍包括轄下各營運處之行為，不構成工

1 會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

2 1. 按雇主對於某項與工會間之協議之法律見解，不能因與工會
3 主張不同即被認定為構成不當勞動行為，亦即法律見解或解
4 讀本質上固容許有不同看法，如依申請人主張只要雇主持與
5 申請人不同見解者就構成不當勞動行為，與不當勞動行為裁
6 決機制所欲保護之目的顯不相符，故而法律見解之歧異或有
7 不同，不得作為認定是否構成不當勞動行為之依據。再者，
8 勞資爭議處理法所設裁決制度，係以違反工會法第 35 條或團
9 體協約法第 6 條第 1 項為前提之不當勞動行為為其救濟對象，
10 若僅是團體協約之解釋，且雙方各有其堅實論點時，除非有
11 明顯構成不當勞動行為之理由，否則本會不會就爭議進行裁
12 決，以決定何方的解釋為正確，此時爭議應以裁決以外之程
13 序處理。若不作上述解釋，恐有破壞雙方原有和諧勞資關係
14 之虞。蓋若僅單純就團體協約條文解釋所生之爭議，當事人
15 自是各自主張有利於己方之解釋，於此情形下，若經本會介
16 入，以對一方有利而對他方不利之理由認定構成不當勞動行
17 為，致使工會得依勞資爭議處理法第 53 條第 2 項之規定行使
18 爭議行為，恐有違團體協約法第 23 條所明訂團體協約有效期
19 間當事人應遵守之和平義務。

20 況且，雇主違反團體協約時，並不當然構成不當勞動行為，
21 必須視該當協約之違反，是否可被認為係透過輕視該協約中
22 勞資間之交涉成果而使得工會之協商立場顯著地不安定，而
23 使工會弱體化之行為等，有獨自加以檢討的必要（菅野和夫，

1 勞働法第 12 版，頁 1045-1046)。

2 2. 申請人主張，103 年 12 月 3 日申請人與相對人所簽署之團體
3 協約（以下稱系爭團體協約）第 1 條約定：「本協約適用範圍
4 為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係
5 指甲方之從業人員」，其適用範圍包含南區分公司轄下各營運
6 處，然相對人迄今仍拒絕承認云云。惟就該系爭團體協約簽
7 訂的過程觀之，雙方於 103 年 4 月 21 日第 1 次協商會議中，
8 就當時申請人所提草案第 1 條：「本協約適用範圍為甲方（即
9 相對人）及其南區分公司含所屬各機構與乙方（即申請人）。」
10 雖有達成共識，但該次會議紀錄「柒、人事室報告」之一載
11 為：「本日協商有共識之條文，雙方仍須各自提報總公司及工
12 會代表大會同意，方能確定」（相證 7），相對人亦自承，雙
13 方最初版本都含營運處（109 年 8 月 6 日第 2 次調查會議紀
14 錄第 2 頁）。然相對人將會議記錄請示上級後，於 103 年 5 月
15 7 日第 2 次協商會議時，把草案第 1 條適用範圍中的所屬機
16 構營運處拿掉，改為「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公
17 司、乙方及乙方會員。」此觀相證 8 第 2 頁之「本公司與南
18 區分公司企業工會擬簽訂團體協約（草案）條文協商對照表」
19 即知，申請人工會於該次會議中即對此有異議，認為相對人
20 推翻之前的共識，違反誠信協商（參相證 8 第 1 頁勞方表述
21 二），並提起裁決之申請（103 年勞裁字第 22 號案），後來雙
22 方於 103 年 8 月 21 日於裁決調查會議中就包含雙方應對其協
23 商代表為一定之授權等節達成和解（相證 12）。其後雙方於

1 103年12月3日簽訂團體協約，該團體協約第1條第1項之
2 條文為：「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙
3 方會員。」(申證8)，與第2次團協會議中相對人提出之第1
4 條文字均相同。則系爭團體協約協商過程中，相對人對於適
5 用範圍，從一開始同意包含南區分公司轄下營運處，於第2
6 次會議即變更為僅保留南區分公司而刪除「含所屬各機構」
7 等文字，足堪認定。申請人雖主張，雙方因對團體協約第1
8 條適用範圍已有共識，認為應包含相對人南區分公司轄下各
9 營運處，故將第1項含營運處等贅字刪除，但相對人曾推翻
10 該共識，且其後簽訂之團體協約之條文係依相對人修改之版
11 本，已如前述；則「含所屬各機構」(即指營運處)究竟係單
12 純為贅字而刪除，或是因相對人推翻原先含營運處之共識而
13 獲申請人同意而刪除，即非無疑義。

- 14 3. 按雇主對於某項與工會間之協議之法律見解的歧異，不得作
15 為認定是否構成不當勞動行為之依據，已如前述。退萬步言，
16 即使認定系爭團體協約之適用範圍及於相對人轄下各營運處，
17 則相對人拒絕承認之行為是否等同於違反團體協約之約定，
18 實屬民事爭議，雖有可能構成不當勞動行為，但團體協約之
19 違反並不當然構成不當勞動行為，仍應獨自判斷，亦如前述。
20 從系爭團體協約之締約過程觀之，相對人於第1次協商會議
21 雖同意適用範圍包含南區分公司轄下各營運處，但雙方同時
22 表示有共識之條文，仍需各自提報總公司及工會代表同意，
23 方能確定(相證7)，而相對人於提報總公司後即於第2次協

1 商會議（103 年 5 月 7 日）表明適用範圍不包含各營運處，
2 申請人並因此申請裁決（103 年勞裁字第 22 號案），相對人
3 其後與申請人達成和解，並順利簽訂系爭團體協約。則從協
4 商過程中，相對人之態度與發言，以及勞資關係的脈絡，實
5 可認定相對人拒絕承認適用範圍包含轄下各營運處之行為，
6 僅係與申請人對系爭團體協約第 1 條認知不同，且本件並無
7 其他事證足證相對人對於系爭團體協約內容之解釋係出於不
8 當勞動行為之認識，自無從僅以相對人與申請人對於團體協
9 約某一條文內容之文義解讀有所歧異，即認相對人之行為構
10 成不當勞動行為。故而，尚難謂相對人有惡意扭曲、誤導、
11 故意不履行團體協約並輕視協商結果、使申請人工會陷於交
12 涉立場顯著不安定，而導致工會弱體化之不當影響、妨礙或
13 限制工會活動之情事，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
14 之不當勞動行為。

15 （二）相對人未依雙方 108 年 4 月 17 日團體協約修約第 9 次協商會
16 議決議之內容提出可行方案之行為，不構成違反團體協約法
17 第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 18 1. 按團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之
19 義務，係指當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，
20 他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予
21 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
22 後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而參照同法第 6 條第 2
23 項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或

1 主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有
2 提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提
3 出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之
4 資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，
5 簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力（參本
6 會 102 年勞裁字第 37 號裁決決定書）。而所謂誠信協商義務，
7 並非是雇主必須達成讓步合意之義務，但是對於工會之要求，
8 雇主應出示所以不能接受之論據，經過充分之討論，雙方仍
9 無法達成合意，致協商因而停止之情形，即不得謂雇主有違
10 反誠信協商義務之情事（參本會 103 年勞裁字第 8 號裁決決
11 定書）。

12 2. 申請人雖主張相對人拒不履行 108 年 4 月 17 日團協修約第 9
13 次協商會議決議「就目前團協如何保障南企工會會員在人評、
14 考核會權益，請資方繼續研擬可行方案」提出可行方案云云。
15 然查，該次會議紀錄捌、「討論事項」二、「就中華電信公司
16 與中華電信南區分公司企業工會所團體協約修約條文內容進
17 行討論。」其下所載為「就目前團協如何保障南企工會會員
18 在人評、考核會權益，請資方研擬可行方案。」（申證 12-9），
19 從其文義看似為申請人之主張。再參 108 年 5 月 15 日第 10
20 次協商會議紀錄討論事項二之問題與第 9 次均相同，其下勞
21 方之主張（一）「就目前團協如何保障南企工會會員在人評、
22 考核會權益，請資方繼續研擬可行方案。」（申證 12-10），
23 除增加「繼續」二字外，其餘文字均同，可知此為申請人方

1 之請求。而相對人於 108 年 7 月 23 日第 12 次協商會議回覆
2 略以：南區分公司及所屬各營運處依據相對人公司從業人員
3 考核要點、相對人公司暨所屬個機構人事評議小組設置要點
4 等規定，分別設置考核委員會及人評會，獨立產生及運作，
5 無上下級隸屬關係，與分公司職權無涉；南企工會會員因均
6 兼有中華電信企業工會之會員身分，對相對人公司而言，依
7 照團協法第 4 條自應優先適用範圍較大與人數較多之團體協
8 約，就南分企工會會員權益之保障已符合法規之規定；相對人
9 公司各級機構皆依公司規定組成人評會、考核委員會，並給
10 予相對企業工會參與，並無員工權益欠缺保障之情事等詞(申
11 證 12-12 第 1 頁背面)，相對人於之後持續進行之多次協商中
12 並亦數次再為說明，例如 109 年 4 月 21 日之修約第 21 次協
13 商會議紀錄二、(三)之 2 所載：「就第 9 次會議之共識部分，
14 有關研議保障南分企業工會會員在人評、考核會權益，本公
15 司在第 12、16 次團協會議中已有充分說明。」(申證 12-21
16 第 2 頁)，可謂相對人已經傾聽申請人工會之要求，並已提出
17 具體之回答，已盡合理之努力，而無違反誠信協商義務之情
18 事。

- 19 3. 申請人雖主張相對人回覆無法履行第 9 次協商會議決議提出
20 可行方案之理由，違反雇主中立義務云云，然查「雇主對複
21 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
22 案之判斷(代扣會費和借用辦公室等便利的提供，負有平等
23 對待義務，其他則視個案情形而定)，倘雇主基於不同工會性

1 質、動員實力等考量而予以差別待遇，難謂即構成不當影響
2 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
3 會本於罷工實力而獲得相對人之妥協讓步，其他工會即得要
4 求相對人比照辦理，此無異鼓勵複數工會間搭便車之風氣，
5 顯非工會法第 35 條規範之意旨」(參本會 107 年勞裁字第 64
6 號裁決決定書)。故而，申請人雖質疑相對人已經和南區分公
7 司轄下 6 個營運處企業工會簽署團體協約，約定人評會邀請
8 理事長出席，考核會邀請理事長列席，則何以不能提供給申
9 請人相同之對案？然各個工會之實力、規模、與雇主締結團
10 體協約之協商過程、脈絡、所為之讓步與協約之內容等各不
11 相同，難謂雇主與其他工會簽署之團體協約，有約定各該工
12 會適用範圍之人評、考核會得由該工會理事長出席或列席，
13 即可推論得出相對人亦應同意申請人理事長可出席或列席各
14 營運處之人評會或考核會之結論。申請人此部分之主張，難
15 謂有理由。

16 4. 綜上所述，相對人已傾聽申請人之要求，並為達成協商合意，
17 已為合理的努力，相對人雖未依雙方 108 年 4 月 17 日團體協
18 約修約第 9 次協商會議決議之內容提出可行或與其他工會所
19 簽署之團體協約內容相同之方案，然此並不構成違反團體協
20 約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
21 行為。

22 (三) 相對人迄今未函請申請人推薦 3 名所屬南區分公司同仁擔任
23 109 年相對人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之

1 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，而
2 不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

3 1. 按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係
4 安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘
5 束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，
6 欲變更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工
7 會達成協議（本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定、107 年
8 度勞裁字第 42 號裁決決定參照）

9 2. 相對人自 103 年起至 108 年間，均同意申請人推派南區分公
10 司考核委員會之委員（申證 15、36-1、36-2）；另申請人前
11 曾對相對人提起臺灣高雄地方法院 106 年度訴字第 922 號之
12 排除侵害暨損害賠償訴訟，其後申請人與相對人經勞資協商
13 後達成和解，相對人並已同意申請人可推派 3 席考核委員（申
14 證 37 第 2 頁），故申請人即於翌日撤回該訴訟（申證 37 第 1
15 頁）。是以，可稽申請人得推派南區分公司考核委員會委員為
16 勞資雙方行之多年之慣例，且自 106 年 9 月 25 日雙方達成協
17 議之時起，申請人得指派 3 名考核委員之事實，足堪認定。

18 3. 然而相對人南區分公司 108 年度考核委員會之委員任期已於
19 109 年 6 月 30 日屆滿，相對人並未函請申請人推薦 109 年相
20 對人南區分公司考核委員會之委員，且已自行指派完成（109
21 年 8 月 6 日第 2 次調查會議紀錄第 3 頁），申請人據此主張相
22 對人之行為構成不當勞動行為。

23 相對人雖辯稱，考核委員會委員之核派係依據考核要點第 9

1 條之規定(相證 3),由工會分會即中華電信工會之分會推派,
2 且基於工會自主原則,係請相關工(分)會自行協商,再依
3 據協商結果推派云云,從而否認與申請人間存有就相對人南
4 區分公司考核委員會委員之推派有函請申請人推薦之慣例存
5 在。惟查,申請人否認就考核委員之人選有與其他工會協商,
6 且相對人對於往例皆由相關工(分)會自行協商人選,其僅
7 依協商結果推派考核委員乙事,無法舉證以實其說,已難採
8 信。其次,相對人於 104 年 7 月 27 日函指出:「就『考核委
9 員會』之參與權乃屬約定會議,事業單位面對複數單位時,
10 其考核委員之勞方委員,如何推派產生乙節,因法無明定,
11 爰依高雄市政府勞工局 104 年 4 月 10 日高市勞關自第
12 10434189900 號函說明三之意旨,應由事業單位自行與相關
13 企業工會協商辦理」(申證 14),足證相對人亦認為應由其自
14 行與申請人協商推派勞方代表。且自 103 年起,相對人皆函
15 請申請人推薦考核委員會之委員人選,並依申請人之推薦指
16 派,且從申請人與相對人於 106 年 9 月 25 日勞資協商達成和
17 解後,則固定由申請人推薦 3 位人選,則申請人主張雙方間
18 存有由申請人推派考核委員之委員人選之慣例或約定,洵堪
19 認定。而此項慣例之形成,應係本於相當期間之經過所累積
20 之信任與尊重,故就此慣例變更之緣由,是否涉及不當勞動
21 行為,自應審慎探求其變更之原因與動機。次按,工會與雇
22 主於本會裁決程序中達成和解者,則和解內容已因合意而成
23 為勞雇行為之準據,勞雇雙方均有遵行之義務,以維繫集體

1 勞資關係之長期穩定發展；倘雇主於和解後，無正當理由而
2 違反應遵循之勞動行為準據，顯就集體勞資關係正常化有不
3 利影響，自有引用工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定認定為
4 不當勞動行為，予以矯正之必要，有最高行政法院 104 年度
5 判字第 423 號判決意旨可供參照。經查，相對人片面取消函
6 請申請人推薦考核委員會委員之行為，係發生在申請人申請
7 本件裁決之後，二者具有時間上之密接性，堪以認定相對人
8 之舉係對於工會提起裁決申請之打壓，對工會活動造成不當
9 妨礙與限制，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
10 行為。

11 4. 又團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資
12 雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有須積極地透過團體協
13 商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或
14 變更之義務。因之，雇主在協商過程中若未充分地與他方進
15 行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動
16 條件，也應解為係違反誠信協商義務（參本會 103 年勞裁字
17 第 23 號裁決決定書、103 年勞裁字第 43 號裁決決定書）。

18 5. 經查，雇主與工會協議工會得指派人評或考核委員，此一協
19 議之內容固攸關工會之運作、發展及會員之權益保障；然而，
20 於本件中就申請人欲與相對人締結修改版之團體協約第 11
21 條第 1 項「甲方依有關規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、
22 獎懲與升遷等事項。甲方所屬南區分公司暨所屬營運處於召
23 開人評會時，由甲方邀請乙方理事長或派員代表出席；於召

1 開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事長或派員代表列席」
2 (申證 9)之內容觀之，其僅就人評會或考核委員會議時由誰
3 出席或列席進行協商，至於考核委員如何核派，並非「協商
4 中之勞動條件」自明。則於考核委員之核派方式並未成為協
5 商事項的前提下，申請人主張相對人未函請申請人推薦 3 名
6 所屬南區分公司同仁擔任 109 年相對人南區分公司考核委員
7 會委員之行為違反誠信協商義務，即屬無據，應予駁回。

8 (四) 相對人未通知申請人理事長列席 109 年 8 月 18 日中華電信南
9 區分公司 109 年第 4 次考核委員會會議之行為，構成違反團
10 體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
11 勞動行為：

12 1. 申請人主張，相對人於申請人提起本件裁決申請後，未經協
13 商，即未依過去勞資雙方之約定與慣例，未通知申請人理事
14 長列席上開考核委員會，構成不當勞動行為。相對人辯稱以
15 往考核會處理有關營運處員工之再申訴案件，即未邀請申請
16 人理事長列席云云。

17 經查，系爭團體協約第 1 條與第 11 條第 2 項分別規定：「本
18 協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前
19 項乙方會員係指甲方之從業人員」、「甲方所屬南區分公司於
20 召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長出席；於召開考核委
21 員會議時，由甲方邀請乙方理事長列席」(申證 8)，則乙方
22 會員自應適用系爭團體協約，且由於該考核委員會係由南區
23 分公司所召開，又系爭團體協約第 11 條對於考核委員會之召

1 開事由並未設有限於處理南區分公司員工之考核或申訴，方
2 須邀請理事長之限制。故而相對人所辯係因處理營運處員工
3 之再申訴案件，即未邀請申請人理事長列席云云，有違團體
4 協約之約定，實不足採。

- 5 2. 按團體協約之違約，未必會構成不當勞動行為，已如前述。
6 惟不邀請申請人理事長列席上開考核委員會，係發生在申請
7 人申請本件裁決之後，二者具有時間上之密接性，堪以認定
8 相對人此舉係對於工會提起裁決申請之打壓，並藉由工會理
9 事長無法列席涉及會員權益之考核委員會，以動搖會員對工
10 會之信心。則相對人故意不履行團體協約並輕視協商結果，
11 有使申請人工會陷於交涉立場顯著不安定而導致工會弱體化
12 之情形，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會活動，自
13 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 14 3. 此外，雇主在協商過程中若未充分地與他方進行協商，便單
15 方地變更勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務，已如前
16 述。相對人片面違反團體協約而未邀請申請人理事長列席考
17 核委員會之行為，對於欲與相對人締結修改版之團體協約，
18 正與相對人進行團體協商的申請人來說，相對人故意不履行
19 團體協約並輕視協商結果之行為，將使申請人工會陷於交涉
20 立場顯著不安定之窘境，顯然有礙團體協商之進行，其行為
21 自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項
22 第 5 款之不當勞動行為。

23 六、綜上所述，相對人迄今拒絕承認與申請人間於 103 年 12 月 3 日

1 簽署團體協約第 1 條之適用範圍包括轄下各營運處之行為，係
2 與工會間對於系爭團體協約第 1 條之見解歧異所造成，亦無其
3 他事證證明相對人係故意不履行團體協約並輕視協商結果而構
4 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人雖未依
5 雙方 108 年 4 月 17 日團體協約修約第 9 次協商會議決議之內容
6 提出可行方案，然其已傾聽工會之要求並說明不同意工會主張
7 之理由，已盡合理之努力，不構成違反團體協約法第 6 條第 1
8 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，故申請人請
9 求裁決事項之第 1 項及第 2 項確認相對人拒絕承認團體協約第
10 1 條之適用範圍包括轄下各營運處以及未提出可行方案之行為
11 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，自非合法，
12 應予駁回。又相對人之行為既不構成不當勞動行為，則申請人
13 請求裁決事項第 5 項之救濟命令即失所附麗，亦應予以駁回。
14 而相對人迄今未函請申請人推薦 3 名所屬分公司同仁擔任 109
15 年度相對人南區分公司考核委員會委員之行為，係片面取消行
16 之有年之慣例，且發生在申請人申請本件裁決之後，二者具有
17 時間上之密接性，堪以認定對工會活動造成不當妨礙與限制，
18 自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，然由於考
19 核委員之核派，並非協商中的勞動條件，相對人此舉不構成違
20 反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。故而申請人請求
21 裁決事項之第 3 項主張相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項
22 第 5 款之不當勞動行為為有理由，應予准許；而主張相對人此
23 舉違反團體協約法第 6 條第 1 項則無理由，不應准許。而相對

1 人未通知申請人理事長列席 109 年 8 月 18 日中華電信南區分公
2 司 109 年第 4 次考核委員會會議之行為，係故意不履行團體協
3 約並輕視協商結果之行為，將令申請人工會陷於交涉立場顯著
4 不安定之窘境，使工會弱體化，且顯然有礙團體協商之進行，
5 構成違反團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5
6 款之不當勞動行為。亦即申請人請求事項第 4 項主張相對人之
7 行為構成違反團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項
8 第 5 款之不當勞動行為為有理由，應予准許。

9 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
10 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

11 八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞
12 資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主
13 文。

14
15 勞動部不當勞動行為裁決委員會

16 主任裁決委員 黃程貫

17 裁決委員 康長健

18 張詠善

19 蔡崧萍

20 蔡志揚

21 侯岳宏

22 林垕君

23 張國璽

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

蔡正廷

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 9 年 1 0 月 3 0 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。