

團體協約法

誠信

協商義務



勞動部
Ministry of Labor

目錄

前言.....	1
第一章 團體協商之當事人.....	3
一、具團體協商資格之勞方（工會）.....	4
（一）雇主不得以「工會」成立程序瑕疵為由拒絕協商.....	4
（二）雇主與工會會員間存有僱傭關係爭議並不影響工會之協商資格.....	5
（三）計算「工會」會員人數不以適用勞動基準法之勞工為限.....	5
（四）所僱用勞工人數之認定以工會提出協商之時點為斷.....	6
（五）派遣勞工組織產（職）業工會團體協商資格之認定.....	7
（六）教師產（職）業工會團體協商資格之認定.....	10
（七）雇主對工會協商資格有所質疑時，工會負有具體說明之義務.....	13
（八）地方勞工行政主管機關得協助確認產（職）工會是否符合團體協約協商資格.....	14
（九）裁決會得衡酌個案認定具有團體協約協商資格之勞方當事人.....	16
（十）工會聯合組織有無具備團體協商之權限，得以協商其自身以及會員工會間統一、共通性事項、工會章程或慣例等做為判斷.....	17
二、具團體協商資格之雇主.....	19
（一）違反團體協約法不當勞動行為之雇主非以具有勞動契約關係之雇主為限.....	19
（二）教師與學校間存在勞動關係，學校應為團體協約之協商當事人.....	20
第二章 團體協商之協商代表.....	23
一、團體協商之勞方（工會）協商代表.....	23
（一）協商代表之產生，應依據團體協約法第 8 條第 1 項規定，依工會章程規定、會員大會 / 會員代表大會決議或過半數會員書面委任之方式選任.....	23
（二）雇主不得拒絕工會委任上級工會代表到場擔任輔助、協助團體協商.....	25
（三）雇主不得無正當合理之理由拒絕工會推派不具會員身分之專業人士擔任協商代表.....	26
二、團體協商之雇主協商代表.....	27
（一）雇主（非雇主團體）協商代表之產生回歸民法之代表、代理或公司法之代表等相關規定辦理.....	27
（二）雇主應指派對協商事項有決定權限之協商代表出席團體協商會議.....	29
三、複數協商當事人之協商代表.....	30
第三章 何謂誠信協商（包含無正當理由拒絕協商）.....	33
一、誠信協商義務之內涵.....	34
（一）工會須基於團體協商之意思，依據團體協約法之規定開啟協商，雇主	

即負誠信協商義務，否則僅屬「一般性協商」，所簽署者僅為「一般性集體協議」。惟雇主拒絕一般性協商，如有事證足以認其具有不當勞動行為之認識、動機時，仍可能構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為.....	34
(二) 對於他方合理適當的請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務.....	37
(三) 誠信協商義務，非指雇主必須讓步與工會達成合意之義務。但是對於工會之要求，雇主應出示所以不能接受之論據.....	38
(四) 不得就已達成合意之團體協約條文拒絕簽訂團體協約及意圖延滯協商程序.....	39

二、構成違反誠信協商之不當勞動行為之判斷 41

(一) 勞資雙方平時往來互動情形及勞資關係是否處於緊張狀態.....	41
(二) 雇主是否具有敵視、嫌惡之意向或言論，或從協商開始自始就無達成合意之意思.....	42
(三) 雇主的行為不以故意為限，具有不當勞動行為之認識即已足.....	43
(四) 雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問，為判斷其是否已盡「提供協商必要資料」義務之核心.....	44
(五) 依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，判斷工會或雇主雙方為達成協商合意，是否已為合理的努力.....	46
(六) 勞資一方已有充分說明無法同意他方所提條款理由，並提出相關函釋判決等佐證資料，縱最終無法達成合意，亦無違反誠信協商義務.....	48

第四章 違反誠信協商之不當勞動行為.....50

一、負有誠信協商義務之期間.....50

(一) 協商當事人一方將記載之協商當事人、協商事項及協商代表，以書面送達他方當事人時，即可謂已「開啟」協商程序.....	50
(二) 協商當事人明示終結協商、客觀上足以認定無續行協商之意思或協商陷入僵局而繼續協商不再具有意義時，可認定協商程序已經「終結」.....	51

二、雇主不得無正當理由對工會提出團體協商預備階段程序事項拒絕協商.....52

三、工會提出以約定勞動關係及相關事項為目的之協商事項（不限於團體協約法第 12 條所定事項），倘屬雇主有處分權之內容，雇主即負有誠信協商義務.....55

四、協商一方對於他方所提協商方案客觀上不能對應時，即不能苛求其應盡團體協商義務或誠實協商義務.....60

五、當事人有正當理由而未於 60 日內對協商書面通知提出對應方案，不能逕謂已構成未盡團體協商義務或誠實協商義務.....60

六、「60 日」內應提出對應方案之起算時點，係自雙方各為「具有協商資格之勞方與資方」此一前提可得確定之時

起算	61
七、不得拒絕提供他方進行協商時所必要之資料，係指無該資料團體協商將不可能或難以進行之資料	63
八、要求提供協商資料之一方，負有說明及舉證與協商事項關連性之義務，且該資料無法透過自行調查或自行檢索而取得	66
九、雇主以財務負擔能力作為無法接受工會訴求之理由，則負有證實自身財務狀況之義務	67
十、雇主對工會請求提出之團體協商資料，除應就該個別資料本身判斷其是否具有必要性外，更應檢視是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問	68
十一、協商一方未否認他方請求之資料為必要資料，卻以個人資料保護法等理由拒絕提供，如確無涉個資，而拒絕提供資料有刁難之意，難認已盡誠信協商義務	70
十二、雇主不得佯裝協商或刻意拖延協商、杯葛協商程序致團體協商延宕或無法進行	71
十三、協商一方未充分詳細說明其不能同意之理由，即表示全部不同意他方之要求，並不再繼續協商，構成違反誠信協商之不當勞動行為	73
十四、雇主不得迴避工會，而直接與工會會員個別協商、說明、徵求同意或意見	76
十五、協商一方不得於團體協約協商期間，片面決定或公告他方申請協商事項	78
十六、雇主無正當理由不得事後推翻、反悔、否決先前已達成合意或共識之內容	82
十七、如勞資雙方各自權力機關因合理、正當理由否決已協商合意之團體協約草案，不應逕認為不誠信協商。但相較於工會，資方之權力機關欲否決時應提出「更為合理、正當」之理由，否則仍可能構成違反誠信協商	84
十八、團體協商過程中，雇主均將工會方案意見轉達董事會知悉討論，則雇主即不得事後再以董事會未通過為由，拒絕同意雙方於協商中已達成之共識	87
十九、雇主不將已達成共識之團體協約協商條文送董事會核可，藉詞主張該條文難以實行、或翻異之前之共識版團體協約條文，構成違反誠信協商之不當勞動行為	88
二十、勞資之一方如未履行裁決委員會救濟命令所載內容進行團體協商，主管機關得處十萬元以下五十萬元以下罰鍰並令其限期改正，屆期仍未改正者，得按次處罰	90

附錄、相關法規.....92

附錄一、工會法92

附錄二、工會法施行細則.....104

附錄三、團體協約法.....113

附錄四、勞資爭議處理法.....121

附錄五、團體協約之協商會議注意事項.....138

前言

工會法、團體協約法及勞資爭議處理法（勞動三法）業於 100 年 5 月 1 日大幅修正並同步施行，其中團體協約法特別增訂不誠信協商及無正當理由拒絕協商，即構成不當勞動行為，勞資任一方可藉由不當勞動行為裁決機制，尋求救濟，促使勞資雙方再重新展開團體協商，逐步建立自治協商的夥伴關係，透過簽訂團體協約，達到穩定勞資關係及保障勞工權益之目的。

鑑於勞動部不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決會）自 100 年 5 月運作至今，對違反團體協約法第 6 條所定誠信協商之不當勞動行為案件，已累計相當數量的裁決決定。因此，為使勞資雙方能更明確瞭解誠信協商義務之內涵及違反誠信協商不當勞動行為之態樣，避免重複發生類似的不當勞動行為案件，經蒐集相關裁決、法院判決與行政機關見解，歸納綜整成本冊，提供事業單位與工會作為踐行誠信協商的重要參考工具，以保障工會與雇主順利行使團體協商權。

本參考手冊參考資料來源為不當勞動行為之裁決實務案例、近年若干各級法院判決及勞動部函釋，就構成團體協約法之不當勞動行為態樣，按照協商當事人、協商代表、誠信協商義務之內涵及違反誠信協商之行為，依章節分別編排，以便於勞資雙方作為行使團體協商權之參考工具書。有關勞資雙方進行團體協商之準備程序及注意事項（例如約定協商時間、協商代表人數、自何時開啟協商期間等），請參考本手冊附錄五。

勞資雙方於參考本參考手冊所提出之過去案例見解時，仍應注意對於是否違反團體協約法第 6 條第 1 項不當勞動行為之

判斷，仍依法由裁決會個案審理，審理過程會參考個案中勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，綜合判斷認定勞資雙方之行為是否有非誠信協商之情形；另外，從過去裁決個案觀之，裁決會對於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要具有不當勞動行為之認識為已足。參考手冊中所引用之法令規定、裁決會作成之裁決決定、法院實務見解及行政機關函釋等，係檢索蒐集至 113 年 4 月止，之後倘有所更迭，應以修正後內容，作為個案判斷依據。

本參考手冊第一版承蒙王嘉琪律師、有澤法律事務所劉素吟資深合夥律師及劉志鵬主持律師撰寫，第二版承蒙有澤法律事務所廖福正律師撰寫，勞動部勞動關係司協助編撰，謹此致謝。

第一章 團體協商之當事人

勞資雙方有意進行團體協商前，應先明確雙方是否為適法可簽訂團體協約的當事人。團體協約法第 2 條規定：「本法所稱之團體協約，係指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」因此，團體協約之當事人，可為「工會」、「雇主」或「具有法人格之雇主團體」。

另外，可以成為團體協約當事人的「工會」與「雇主」，如果進行非團體協約法規定程序之協商，則屬「一般性協商」¹，所以，「工會」與「雇主或具有法人格之雇主團體」間可以進行「團體協商」或「一般性協商」。特別提醒勞資雙方，「一般性協商」所簽訂之契約，雖非團體協約，但勞雇雙方仍應本於誠信原則及協商實力來進行協商，如有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，係具有不當勞動行為之認識或動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

本章謹就團體協商之當事人及團體協約法第 6 條第 3 項規定具有團體協商資格之勞方（工會），分別說明如下。

¹ 關於非團體協約法規定程序之協商，使用「一般性團體協商」者（勞動部 100 年勞裁字第 29 號、101 年勞裁字第 46 號、105 年勞裁字第 41 號、107 年勞裁字第 42 號、108 年勞裁字第 44 號、110 年勞裁字第 14 號裁決，以及臺北高等行政法院 104 年度訴字第 692 號判決、臺灣臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決）以及使用「一般性協商」者（勞動部 104 年勞裁字第 30 號、108 年勞裁字第 30 號裁決）均有之，本文統一使用「一般性協商」，其次，因「一般性協商」達成合意後所簽署之契約，則統一使用「一般性集體協議」。

一、具團體協商資格之勞方（工會）

（一）雇主不得以「工會」成立程序瑕疵為由拒絕協商

依據 108 年勞裁字第 20 號裁決見解，針對合法組織成立、登記之企業工會，雇主不得以其成立程序有瑕疵為由拒絕與其進行團體協商，倘雇主一再以「成立程序有瑕疵」為由遽為否定工會之合法性，進而拒絕與工會進行團體協商，將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 針對合法組織成立、登記之企業工會，雇主一再以成立程序有瑕疵為由，拒絕與其團體協商，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 108 年勞裁字第 20 號裁決要旨】

查申請人係依工會法第 6 條第 1 項第 1 款所定「依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工」組織之企業工會，業已取得工會登記證書，自 105 年 4 月 1 日成立至今，此有○○市政府勞工局 105 年 4 月 8 日○市組勞字第 10532409700 號同意成立登記函文、○○市各類工會登記證書附卷可稽，堪認申請人為依工會法成立之企業工會，依上揭團體協約法第 6 條第 3 項第 1 款規定，申請人具有團體協約之協商資格，應無疑義。而上開○○市政府同意申請人成立登記之行政處分，依前揭行政程序法第 110 條第 3 項規定，於未經撤銷等事由而失效者，效力繼續存在，具有拘束原處分機關、相對人、利害關係人、其他機關、法院或第三人之效果。上情並經本會 107 年勞裁字第 73 號認定綦詳在前。申請人既為合法組織成立、登記之企業工會，依法具團體協約之協商資格，相對人一再以設立程序有瑕疵為由遽為否定申請人之合法性，並進而拒絕與伊為團體協約協商，其理由顯非正當，是申請人所請相對人以 108 年 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，洵有理由。

(二) 雇主與工會會員間存有僱傭關係爭議並不影響工會之協商資格

依據 101 年勞裁字第 32 號裁決見解，企業工會之會員與企業間是否屬僱傭關係，並不影響該企業工會具備團體協約協商之資格。雇主如以部分企業工會會員與企業間非屬僱傭關係為由拒絕協商，並不具正當理由，將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 雇主與部分企業工會會員是否具勞動契約（僱傭）關係，與企業工會是否具團體協商資格，分屬二事，雇主以部分企業工會會員並非僱傭關係為由，拒絕進行團體協商，將構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 101 年勞裁字第 32 號裁決要旨】

相對人固以少數業務代表等曾透過民事訴訟向相對人主張勞動契約的相關權利，歷年來民事判決均認為渠等與相對人間並不存在勞動契約關係。惟相對人與少數業務代表等間是否具勞動契約關係與申請人是否具團體協約之協商資格，係屬二事，相對人據此拒絕與申請人進行團體協約之協商，實不具正當理由。…，相對人以少數個案之民事判決結果為由主張雙方間無依法為團體協約之餘地，核其情形，已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為。

(三) 計算「工會」會員人數不以適用勞動基準法之勞工為限

依據 101 年勞裁字第 28 號裁決見解，關於團體協約法第 6 條第 3 項規定：「二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」其中所稱「所僱用勞工」，不以適用勞動基準法之勞工為限，凡是與協商他方具有僱用關係之勞工均屬之。

※ 所謂「僱用勞工」，不以適用勞基法之勞工為限

【勞動部 101 年勞裁字第 28 號裁決要旨】

團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款所定：「二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」本款所指所僱用勞工，自文義觀之，不以適用勞動基準法之勞工為限，凡是與協商他方具有僱用關係之勞工均屬之；因之，特教助理員（編號 75、76），依據特殊教育法第 17 條及特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法第 7 條第 2 項：「特殊教育助理人員之報酬，由教育部或各該地方政府依約僱人員之相關規定辦理」、第 9 條規定：「特殊教育相關專業人員及助理人員，除任用者外，應於到職後一個月內，由學校、幼稚園檢附下列文件，報請所屬教育行政機關備查：一、履歷表。二、聘用（僱用）契約書。…」，與相對人間具有僱用關係，不具公務員身分，故不論該等特教人員是否適用勞動基準法，均應計入相對人「所僱用勞工」總人數。

（四）所僱用勞工人數之認定以工會提出協商之時點為斷

團體協約法第 6 條第 3 項規定：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」，其中涉及會員及僱用勞工人數計算，依據 101 年勞裁字第 28 號與 104 年勞裁字第 30 號裁決見解，關於僱用勞工人數之認定，應以「工會提出協商之時點」為斷，而非以提出裁決或裁決程序中為準。換言之，倘工會「提出協商時」未達僱

用勞工人數二分之一門檻，則縱使事後招攬足夠之會員人數，亦無法補正此瑕疵。

※「有協商資格之勞方」會員及僱用勞工人數之計算以「工會提出協商之時點」為斷，而非以提出裁決或裁決程序中為準

【勞動部 101 年勞裁字第 28 號裁決要旨】

按團體協約法第 6 條第 2 項：「勞資一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一者，為無正當理由：…」、第 6 條第 3 項第 2 款：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」，可見判斷產業工會有無協商資格時，參照團體協約法第 6 條第 2 項規定，應以工會提出團體協約之協商時，作為判斷時點。據上，申請人工會於 101 年 3 月 16 日首度函知相對人將於 3 月 27 日、29 日進行團體協約之協商，故判斷申請人工會有無協商資格，應以該時點為準…。

【勞動部 104 年勞裁字第 30 號裁決要旨】

查申請人既主張相對人 104 年 5 月 11 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 項之不當勞動行為，則申請人是否具有團體協約之勞方當事人協商資格，自應以提出協商之時點（即 104 年 5 月 11 日）為認定，此並為申請人所不爭執（見申請人 104 年 8 月 19 日高教工字 104020 號函）。

（五）派遣勞工組織產（職）業工會團體協商資格之認定

派遣勞工組織之產（職）業工會，其會員是否逾受僱勞工人數二分之一之計算，依勞動部 108 年 1 月 31 日勞動關 2 字第 1080125196 號函解釋，「工會於要派單位內之會員人數，

有逾該派遣事業單位派遣至同一要派單位之受僱派遣勞工人數二分之一者」，即屬團體協約法第 6 條第 3 項所稱「有協商資格之勞方」。此部分是考量團體協約法第 6 條之立法目的，為確保派遣勞工產（職）業工會之團體協商權，且就該團體協商權，與派遣事業單位依法所負誠信協商之義務予以衡平，所為有利勞工行使團體協商權之解釋。

※ 勞動部就派遣勞工組織之產（職）業工會依團體協約法向派遣事業單位請求進行團體協商時，涉及團體協約法第 6 條第 3 項規定「協商資格」認定方式及相關法規規定之說明

【勞動部 108 年 1 月 31 日勞動關 2 字第 1080125196 號函】

主旨：有關派遣勞工組織之產（職）業工會依團體協約法向派遣事業單位請求進行團體協商時，所涉「協商資格」認定疑義案，請依說明辦理，請查照。

說明：

- 一、依團體協約法第 6 條第 3 項規定略以：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：…二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。」
- 二、勞動派遣涉及派遣事業單位、要派單位及派遣勞工三方關係，其「僱用」與「使用」分離的勞動關係，具有其特殊性。實務上，派遣事業單位之派遣勞工大多分散於各地不同要派單位，而服務於不同要派單位之派遣勞工較不易組織企業工會，因此多有組織企業外之產業或職業工會；另一方面，要派契約對派遣勞工之工資、工時及福利等相關勞動契約事項具有實質影響，即派遣事業單位將勞工派遣至不同要派單位時，該勞工之勞動條件須配合要派契約進行調整。因此，基於團體協約法第 6 條之立法目的，為確保派遣勞工產（職）業工會之團體

協商權，且就該團體協商權，與派遣事業單位依法所負誠信協商之義務予以衡平，爰對於派遣勞工所加入之產（職）業工會是否符合團體協約法第 6 條「協商資格」之認定，應參考下列說明辦理：派遣勞工產（職）業工會，向會員所受僱之派遣事業單位提出團體協商，且所提團體協約草案有明確載明適用對象為服務於同一要派單位之會員時，則該工會於前述要派單位內之會員人數，有逾該派遣事業單位派遣至同一要派單位之受僱派遣勞工人數二分之一者，即屬團體協約法第 6 條第 3 項所稱「有協商資格之勞方」。但該派遣事業單位派遣至同一要派單位之派遣勞工人數未滿 20 人者，不適用之。

三、又「同一要派單位」係以要派契約之契約當事人作為認定標準。地方勞工行政主管機關協助勞資雙方認定協商資格時，可透過派遣公司提供相關採購契約，作為協商資格認定之判斷依據。參考案例說明如下：甲科技公司將作業員、行政助理、客服人員等工作分為 A、B、C 三個不同勞務採購案，上開勞務採購案分別由乙、丙派遣公司得標。甲科技公司跟乙派遣公司間存在 A、B 兩個不同採購契約，於計算同一要派單位時，係以相同契約之主體來認定，將派遣至要派單位之受僱派遣員工人數加總作為母數（即乙派遣公司依據要派契約派遣至 A 與 B 採購案之員工總數），再計算該工會於前述要派單位內之會員人數，有逾該派遣事業單位派遣至同一要派單位之受僱派遣勞工人數二分之一者，即屬團體協約法第 6 條所稱有協商資格之勞方。惟該派遣事業單位派遣至同一要派單位之受僱派遣勞工人數未滿 20 人者，不適用之。

四、派遣產（職）業工會與派遣事業單位簽訂團體協約後，依團體協約法第 10 條規定，將團體協約送至工會會址所在地之地方主管機關備查；工會如因團體協商與雇主發生勞資爭議，依「主管機關受理勞資爭議調解注意事

項」第 4 點規定，勞方當事人為工會者，由工會登記所在地之地方主管機關受理申請。至如工會為爭議行為時，仍應依勞資爭議處理法相關規定辦理。

五、綜上，倘貴轄區內派遣勞工產（職）業工會與派遣事業單位於團體協約協商時，對工會協商資格發生疑義，並向貴府請求協助時，請本於穩定勞資關係，避免衍生勞資爭議之目的，協助勞資雙方認定「協商資格」，並本誠信原則進行協商。惟貴府協助派遣產（職）業工會與派遣事業單位釐清協商資格之疑義時，應注意勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條規定申請裁決之期限，以避免損害工會申請裁決之權益。

（六）教師產（職）業工會團體協商資格之認定

現行勞動三法對於教師團結權、團體協商權及爭議權，皆有特殊規範，教師依法可組織產業工會或職業工會，該等工會欲進行團體協商時，即涉及會員及受僱勞工人數之計算。依據 104 年勞裁字第 40 號裁決見解，計算前開團體協約協商資格之人數時，應以「產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋之對象」為標準。如協商事項涵蓋之對象為「專任教師」，則應以「專任教師」為計算對象；如所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象為「專任教師以外之會員」時，則於計算上述團體協約協商資格之人數時，應以提出團體協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師以外人員」為計算對象。另依據勞動部 105 年 3 月 17 日勞動 2 字第 1050125543 號函，如教師工會所提團體協約草案有載明特定適用對象（包括職業、職務或地域）時，則計算具有協商資格之人數，應以該適用對象為計算範圍。

此外，依據教育部 106 年 9 月 1 日臺教師(三)字第

1060112116 號函之說明，倘對於工會協商資格發生疑義，為避免衍生勞資爭議，得向各地方勞動主管機關請求協助認定。

※ 計算團體協約協商資格之人數時，應以「產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋之對象」為標準

【勞動部 104 年勞裁字第 40 號裁決要旨】

本會盱衡上述我國以教師為主體之產業工會或職業工會組織成員之特色，並參照團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款之協商代表性等規定，認為：以教師為主體之產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象如為「專任教師」時，於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師」為計算對象，方屬合理；亦即，該工會之專任教師會員受僱於協商他方之人數，應逾其所僱用之專任教師人數之二分之一。蓋以非專任教師或其他受僱於學校之職員（工）既不是該團體協約所欲適用之對象，則將彼等計入團體協約協商資格之人數，不但沒有必要，且將妨礙教師職業工會或產業工會團體協商權之行使。反之，如所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象為「專任教師以外之會員」時，則於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出團體協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師以外人員」為計算對象；亦即，該工會之專任教師以外之會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用之專任教師以外人員人數之二分之一。另為求團體協商經濟、效率起見，教師工會得同時提出適用對象（專任教師會員及專任教師以外會員）不同之二份（或數份）團體協約草案，同時與資方進行團體協約協商。此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數。尚須補充說明者，有關此處所稱「教師」之範圍，本會認為：充實以教師為主體之產業工會或職業工會協商權之必要性，既與平衡勞資爭議處理法第 54 條第 2 項第 1 款限制教師罷工權息息相關，則於適用團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款規定解釋「教

師」範圍時，宜與該款為相同之認定。關於此節，依照行政院勞工委員會（本部前身）100年4月29日勞資3字第1000125339號函，勞資爭議處理法第54條第2項第1款所定不得罷工之教師，其範圍包括依法規聘任之專任教師、及依法規聘任於教學時間之兼任、代課、代理教師及依行政規則進用於教學時間之專兼職人員等，則於認定團體協約法第6條第3項第5款「教師」之範圍時，宜作相同之解釋（本會104年勞裁字第30號裁決決定書意旨參照）。

【勞動部105年3月17日勞動2字第1050125543號函要旨】
如教師工會所提團體協約草案有明確載明特定適用特定對象（包括職業、職務或地域）時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍。例如，某教師工會啟動團體協商時，所提團體協約草案有明確載明僅適用專任教師，則該工會會員受僱於他方專任教師之人數，逾協商他方（學校）所僱用專任教師人數二分之一時，該工會即符合團體協約法第6條第3項所稱「有協商資格之勞方」。

※ 倘對於工會協商資格發生疑義，為避免衍生勞資爭議，得向各地方勞動主管機關請求協助認定

【教育部106年9月1日臺教師（三）字第1060112116號函】
附件2

教師適用勞動三法後，有關教師工會提出團體協約協商之因應作為：

本部101年5月14日臺研字第1010088351號函、101年8月27日臺研字第1010160701號函、102年3月20日臺教師（三）字第1020039198號函、103年11月12日臺教師（三）字第1030159717號函及104年3月2日臺教師（三）字第1040007774號函敘明，爰主管教育行政機關可以前述5函文據以憑辦，並重申及補述如下：

一、學校確認教師工會是否具有協商資格

（一）當學校接獲教師工會提出團體協商要求時，應先確認

工會是否具有協商資格。

1. 協商資格認定：

(1) 教師工會所提團體協約草案有明確載明適用特定對象（包括職業、職務或地域）時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍，即教師工會之會員受僱於學校之人數須逾適用特定對象（包括特定職業、職務或地域等）人數二分之一。

(2) 例如：教師工會所提團體協約草案明確載明僅適用專任教師，則該工會會員屬受僱於學校之專任教師之人數，逾學校專任教師人數二分之一時，即具有協商資格。

(3) 倘對於工會協商資格發生疑義，為避免衍生勞資爭議，得向各地方勞動主管機關請求協助認定。

2. 高級中等以下學校專任教師定義：依教師法第3條規定，為公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格者。

3. 學校與教師工會如於協商啟動時對協商資格未提出異議，並已展開團體協約協商程序，則學校不得於協商過程中，以工會「協商資格」不符，而要求重新認定工會協商資格。

(七) 雇主對工會協商資格有所質疑時，工會負有具體說明之義務

為使團體協商能進行實質有效之協商，避免協商代表並未獲得工會授權、或並非具協商資格之代表，使協商過程徒勞。因此，實務上經常發生雇主對於提出團體協商之工會、以及參與協商之代表是否具有團體協商之資格提出質疑之情形。依104年勞裁字第21號、104年勞裁字第33號、105年度勞裁字第34號及109年度勞裁字第9號裁決見解，雇主如對工會之協商資格或協商代表之資格提出質疑時，雖工會不當然因此

負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。惟於工會就其合法組織成立及登記、以及符合協商資格等事實提出具體說明後，雇主即不得再以其不具協商資格為由拒絕與其進行團體協商，否則將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 雇主如對產業工會之協商資格提出質疑時，工會就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務

【勞動部 104 年勞裁字第 33 號裁決要旨】

（105 年度勞裁字第 34 號、109 年度勞裁字第 9 號裁決同旨）

就產業工會與職業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，故於團體協約法第 6 條第 3 項第 2、3 款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例（97 年 1 月修正團體協約法第六條第三項立法說明參照）。故雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。本會於 104 年勞裁字第 21 號裁決決定書曾就產業工會表達相同意見，職業工會應亦無不同。

（八）地方勞工行政主管機關得協助確認產（職）工會是否符合團體協約協商資格

如產（職）業工會代表會員向雇主提出協商團體協約之請求時，有鑒於產（職）業工會協商資格認定涉及受僱於協商他方人數是否逾所僱用勞工人數二分之一之判斷，如有發生爭議，易導致團體協商無法進行，且勞資雙方自行判斷不易，又如透過裁決程序調查認定，其審理程序耗時過長。因此，為避免產（職）業工會向協商他方提出團體協約之協商，雇主以無法得知工會是否符合團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款及第 3 款為由，拒絕進行

協商或有協商停滯無法繼續之情事，可由地方勞動行政主管機關於知悉轄區內有發生此一爭議時，主動協助勞資雙方認定協商資格，以利勞資雙方進行團體協商，進而簽訂團體協約。

※ 地方勞動行政主管機關主動協助認定產（職）業工會團體協約協商資格之具體作法

【勞動部 111 年 10 月 12 日勞動關 2 字第 1110138648 號函】

主旨：有關貴單位處理團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款及第 3 款產（職）業工會協商資格爭議案件，請依說明事項協助勞資雙方釐清及認定，以利儘速展開協商，請查照。

說明：

- 一、依據 111 年 8 月 22 日召開「勞動契約與團體協約業務研習暨聯繫會議」會議決議（案由五）辦理（諒達）。
- 二、依團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款及第 3 款規定：「二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。」
- 三、有鑒於上開協商資格認定涉及受僱於協商他方人數是否逾所僱用勞工人數二分之一之判斷，如有發生爭議，易導致團體協商無法進行，且勞資雙方自行判斷不易，又如透過裁決程序調查認定，其審理程序耗時過長。為避免產（職）業工會向協商他方提出團體協約之協商，雇主以無法得知工會是否符合團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款及第 3 款為由，拒絕進行協商或有協商停滯無法繼續之情事，如無法及時協助勞資雙方，易衍生勞資爭議或不穩定勞動關係。
- 四、考量貴局（處）為產（職）業工會及團體協約主管機關，具有輔導工會組織運作及誠信團體協商之專業，得有效協助勞資雙方釐清上開爭議。爰請貴局（處）於知悉貴轄區內有產（職）業工會與雇主發生計算會員與員工人

數相關爭議時，主動協助勞資雙方認定協商資格，以利勞資雙方進行團體協商，進而簽訂團體協約。

五、依據本部邀集各地方勞工行政主管機關代表於 106 年度及 111 年度針對協助勞資雙方認定產（職）工會是否符合協商資格進行討論，經彙整部分地方政府實務經驗後，就執行認定是否符合協商資格之具體作法如下：

- （一）受僱於協商他方之會員部分：請工會提供「提出協商時」受僱於協商他方（事業單位）之會員名冊、會員繳費證明及會員會籍資料等，據以明確受僱於協商他方之會員人數。
- （二）協商他方所僱用之勞工人數部分：請雇主提供「提出協商時」受僱員工名冊及勞工保險投保名冊，據以明確協商他方所僱用之勞工人數。
- （三）計算是否逾二分之一部分：可循召開研商（協調）會議或勞資爭議調解會議等方式，就上開人數是否逾二分之一，進行溝通與認定。

（九）裁決會得衡酌個案認定具有團體協約協商資格之勞方當事人

依據 104 年勞裁字第 30 號裁決見解，團體協約法第 6 條第 3 項之立法目的，旨在強調團體協約勞方當事人之協商代表性，使勞工之協商利益得以極大化，爰於該項第 1 至 4 款明定各工會種類及工會之協商代表資格，並增列授權裁決會以裁決認定具有協商代表資格之條款，以求周全。因此，如非屬前述各款之協商資格，團體協約法第 6 條第 5 款授權裁決會亦得衡酌個案認定具有團體協約協商資格之勞方當事人。

※ 裁決會依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款規定，得衡酌個案認定具有團體協約協商資格之勞方當事人

【勞動部 104 年勞裁字第 30 號裁決要旨】

團體協約法第 6 條第 3 項所明文，考其立法目的，旨在強調團體協約勞方當事人之協商代表性，使勞工之協商利益得以極大化，爰於該項第 1 至 4 款明定各工會種類及工會之協商代表資格，並增列授權本會以裁決認定具有協商代表資格之條款，以求周全。可知本會依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款規定得衡酌個案認定具有團體協約協商資格之勞方當事人。

(十) 工會聯合組織有無團體協商權，應就協商事項、章程或慣例等事項判斷之

依據 110 年勞裁字第 14 號裁決見解，參酌日本法對於工會的上部團體（相當於我國的工會聯合組織）是否得作為團體協約協商之勞方當事人見解，如果符合工會定義（日本勞動組合法第 2 條），且對會員工會具有統制力，則有關上部團體自身的事項（與上部團體間的協商程序等），以及會員工會間統一、共通性事項（勞動條件的統一性要求等），上部團體應具固有的團體協商權（統一性協商的當事人適格）。另外，若有章程規定或慣例的存在，則對於僅及於個別會員工會的事項（各企業、各工場的勞動條件等），上部團體也具有與會員工會間存在競合關係的團體協商權。因此，裁決會不排除工會聯合組織得與雇主進行團體協約協商，並進而簽訂團體協約之可能，且工會如有章程或慣例之存在，工會聯合組織應具有代表會員工會與雇主締結全國一致性團體協約之協商權限，惟此與協商相對人是否有協商義務係屬二事。

※ 工會聯合組織有無團體協商權，應就協商事項、章程或慣例等事項判斷之

【勞動部 110 年勞裁字第 14 號裁決要旨】

申請人工會性質應屬工會法第8條所定之工會聯合組織。惟就工會聯合組織是否具團體協約協商權限，我國現行法似無明確規定，考量99年6月23日修正，100年5月1日施行之工會法係參考美國、日本之制度，導入不當勞動行為制度及其裁決機制，相關外國立法例及實務運作應可供參考（最高行政法院102年度判字第294號判決參照）。按日本法上對於工會的上部團體（相當於我國的工會聯合組織）是否得作為團體協約協商之勞方當事人，認為如果上部團體只不過是單純的聯絡協議組織，固不具備自身的團體協商權，但如果符合工會定義（日本勞動組合法第2條），且對會員工會具有統制力，則有關上部團體自身的事項（與上部團體間的協商程序等），以及會員工會間統一、共通性事項（勞動條件的統一性要求等），上部團體應具固有的團體協商權（統一性協商的當事人適格）。另外，若有章程規定或慣例的存在，則對於僅及於個別會員工會的事項（各企業、各工場的勞動條件等），上部團體也具有與會員工會間存在競合關係的團體協商權（參照菅野和夫，勞動法第12版補正版，第893頁至第894頁，2020年6月）。此於我國工會聯合組織是否得作為團體協約協商之勞方當事人之問題，得以參考。

參酌上述日本法見解，本會固不排除工會聯合組織與雇主進行團體協約協商，並進而簽訂團體協約之可能，且依申請人章程第7條第6款：「本會之任務如下：…六、全國性團體協約之協商、締結、修改或廢止。」第30條第1項第5款：「本會會員代表大會之職權如下：…五、行使全國性團體協約之同意權。」第31條第4款：「本會理事會之職權如下：…四、全國性團體協約之協商、締結暨協商代表之推選。」（見申證7）可見申請人應具有代表會員工會與雇主締結全國一致性團體協約之協商權限，得作為團體協約協商之勞方當事人。惟具備團體協約協商權限，與協商相對人是否負有團體協約法第6條第1項之協商義務，仍屬二事，申請人上開請求裁決事項之法律依據既為團體協約法第6條第1項規定，但申請人目前並不符合團體協約法第6條第3項規定所謂「有

協商資格之勞方」，則申請人請求確認相對人於110年2月26日就申請人110年1月21日提出之團體協約拒絕協商之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，揆諸不當勞動行為裁決辦法第15條第1項第4款規定，爰本會應為不受理之決定。

二、具團體協商資格之雇主

(一) 違反團體協約法不當勞動行為之雇主非以具有勞動契約關係之雇主為限

具有團體協商資格之雇主，包括勞動契約之雇主（如：勞動基準法第2條所稱雇主、公司法人、獨資或合夥事業負責人或政府機關、構），或有法人資格之雇主團體（如：同業公會或其聯合會）。另依據102年勞裁字第62號裁決之見解，不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之雇主為原則，但並無嚴格限定之必要，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之認屬係不當勞動行為之雇主。

※ 不當勞動行為團體協商資格之雇主，包括即將為勞動契約之雇主、或曾為勞動契約之雇主，如工會會員遭到雇主解僱，工會得以該會員之前雇主為對象提起退職條件之團體協商

【勞動部102年勞裁字第62號裁決要旨】

按不當勞動行為制度之目的在保障勞工安心行使憲法所保障之團結權、團體協商權及團體爭議權，避免遭受雇主不當之侵害，故不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之雇主為原則，但並無嚴格限定之必要，對於外觀上雖

非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。換言之，工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」之不當勞動行為，並不以勞工處於僱傭關係存續中始可主張，亦不以工會會員為限。舉例而言：（1）工會會員遭到雇主解僱，工會得以該會員之前雇主為對象提起退職條件之團體協商，而若提起團體協商後，該雇主未誠實協商時，可能構成不當勞動行為；（2）企業併購時，預定存續公司如對預定消滅公司之工會會員有不當勞動行為時，該預定存續公司與預定消滅公司之工會會員間雖尚未發生勞動契約關係，亦可能該當不當勞動行為之雇主。

（二）教師與學校間存在勞動關係，學校應為團體協約之協商當事人

因學校所屬教師係受學校聘僱，並接受學校之指揮監督，教師與學校間存在勞動關係，故學校應為教師之雇主，所以教師工會如為代表其所屬會員教師協商及簽訂團體協約，應以學校為協商當事人，至於教育行政主管機關僅為編列與教師權利義務相關預算、訂定與教師相關之法規（職權）命令或法律者，屬學校之目的事業主管機關，如果教育行政主管機關有協助學校進行團體協商之需要，可依民法規定受學校委任或代理。

※ 教師與學校間存在勞動關係，學校應為教師之雇主，亦為團體協約之協商當事人

【勞動部 100 年 10 月 28 日勞資 2 字第 1000126586 號函】
主旨：有關直轄市教師工會與雇主進行「會務假」暨「團體協

約」協商之疑義，復如說明，請查照。

說明：

- 一、查教師係受聘僱於學校，接受學校之指揮監督，因教師與學校間存在勞動關係，故學校應為教師之雇主，而教育行政主管機關僅為編列與教師權利義務相關預算、訂定與教師相關之法規（職權）命令或法律者，屬學校之目的事業主管機關。另依團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規定「一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者…」以及主管機關辦理勞資任一方申請交付仲裁注意事項第 7 點規定「勞資爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，非經該項所定機關之核可，不得申請交付仲裁。」足見，學校於團體協約之協商及勞資爭議之處理皆為一方當事人。
- 二、又教師相關工會與公立學校進行團體協約之協商時，如協商事項涉及教育部或教育局（處）執掌職權或基於法律授權訂定命令者，學校當可指定上開機關所選定之人員擔任雇方協商代表參與協商。惟公立學校或工會於進行團體協約之協商時，他方當事人如有「無正當理由拒絕協商」或「違反誠實信用原則進行協商」之情事，另一當事人得依勞資爭議處理法向不當勞動行為裁決委員會申請裁決。
- 三、另依工會法第 36 條第 1 項規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」其中所稱之「約定」係指工會與雇主間對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，雙方意思表示一致，非以約定團體協約為限；惟勞資雙方如將上開約定簽訂於團體協約中亦無不可。另依團體協約法第 12 條規定：「團體協約得約定下列事項：…四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。…」如工會理監事之會務假，係以團體協約之方式與雇主或雇主團體約定者，則依

該法第 10 條第 2 項規定，如一方當事人為公立學校而有上級主管機關者，應先經上級主管機關核可。

第二章 團體協商之協商代表

協商代表是代表團體協約當事人「工會」、「雇主」或「雇主團體」出席團體協商進行交涉之人，故勞資雙方進行團體協商，協商代表的指派相當重要。依團體協約法第 8 條規定：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。前項協商代表，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。第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。」

本章謹就團體協商之勞方（工會）及雇主之協商代表，分別說明如下。

一、團體協商之勞方（工會）協商代表

（一）協商代表之產生，須依據章程規定、會員大會 / 會員代表大會決議或過半數會員書面委任

依團體協約法第 8 條第 1 項規定：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。」因此，勞方（工會）之協商代表，應以上開條文規定之方式選任。

實務上，曾發生雇主與工會簽署之書面協議是否為團體協約之爭議。依據臺北高等行政法院 106 年度訴字第 782 號判決、臺灣臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決意旨，若雇主與工會已達成合意並簽署書面協議，然協商代表之產生不符

合團體協約法第 8 條第 1 項規定時，即使會員大會或會員代表大會嗣後以決議追認勞方（工會）代表為團體協商之代表，該書面協議仍非團體協約，僅為一般性集體協議。

換言之，協商代表之產生如不符合團體協約法第 8 條第 1 項，則雇主與工會簽署者僅為一般性集體協議，並非團體協約，僅對雇主或工會發生拘束力，並不拘束工會會員。

※ 協商代表之產生如不符合團體協約法第 8 條第 1 項，則雇主與工會簽署者僅為一般性集體協議，即使會員大會或會員代表大會嗣後追認，該協議亦非團體協約，僅對雇主或工會發生拘束力，並不拘束工會會員

【臺北高等行政法院 106 年度訴字第 782 號判決（原裁決：105 年勞裁字第 41 號）】

按團體協約係由勞資雙方於團體協商過程中，由勞資雙方各自推派團體協商代表，並由各自推派之團體協商代表就工會或雇主甚或工會及雇主各自提出之團體協約草案經過數次之團體協商過程後，雙方最後就團體協約草案內容達成共識，並締結團體協約。如不符合上揭締結團體協約之程序，包括推派團體協商代表、提出團體協約草案、歷次團體協商過程者，更重要者為協議之雙方當事人主觀上須有締結團體協約之意思，以上任一項要件不符合者，縱使勞資雙方達成協議，性質上僅屬一般集體性協議，但究非屬團體協約。…原告與參加人於 105 年 6 月 24 日所簽訂上開協議應屬針對解決原告與參加人間爭議，以平息罷工所為之一般性團體協商，非團體協約法上之團體協商，僅發生債法效力，拘束原告與參加人，業如前述，不當然成為個別會員與參加人間勞動契約之內容，參加人事後仍須透過修訂工作規則、勞動契約或簽訂團體協約等方式，以變更個別勞工與參加人間之勞動契約。縱前開協議事後經原告會員代表大會追認，亦無從變更其性質，遽指該協議為團體協約。

【臺灣臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號民事判決²】

備位原告參與系爭協議之成員不符團體協約法第 8 條第 2 項所定工會推派之團體協商代表除經他方書面同意外須以工會會員為限之要件，顯與團體協約法規範之協商開啟、協商代表推派等程序有間。備位原告既未經推派團體協約協商代表之程序，則系爭協議應屬針對解決系爭勞資爭議以平息罷工所為之一般性團體協商，非團體協約法上之團體協商，僅發生債法效力，拘束備位原告與被告公司。…再團體協約法第 9 條第 2 項：「未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力。」之規定係指工會已依團體協約法第 8 條規定合法推派團體協商代表參與協商，且協商之程序合於團體協約法規定，惟團體協約尚未依第 9 條第 1 項程序經工會會員代表大會決議或會員書面同意之情形，若未合法推派協商代表或協商程序不合團體協約法之規定，縱嗣後補行第 9 條第 1 項程序加以追認，亦無從發生追認之效力。

（二）雇主不得拒絕工會委任上級工會代表到場擔任輔助、協助團體協商

依團體協約法第 8 條第 2 項規定：「前項協商代表，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。」因此，勞方（工會）之協商代表，以該工會會員為限，但如經雇主或雇主團體書面同意，此時勞方（工會）得以非工會會員做為勞方（工會）協商代表。其立意在於考量協商內容有可能涉及會員所欠缺之專業知識，因此，例外規定在雇主同意之前提下，工會得推派不具會員身分之專業人士擔任協商代表。

實務上經常發生雇主不同意工會指派非工會會員擔任協商代表，進而發生之爭議，依據 103 年勞裁字第 43 號、110 年勞裁字第 18 號裁決見解，勞方為企業工會而委任其上級工會代表

² 該案原告雖提起上訴，但雙方於第二審程序中達成和解。

到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商工作之情形（例如：擔任團體協商會議之紀錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），此時得不受團體協約法第 8 條第 2 項但書規定之限制，即並不需雇主或雇主團體之書面同意。

換言之，雇主不得拒絕企業工會委任上級工會代表到場擔任輔助、協助團體協商之工作，否則將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 企業工會如委任上級工會代表到團體協商會場，擔任輔助、協助團體協商工作，並不需要得到雇主或雇主團體之書面同意，不受團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制

【勞動部 103 年勞裁字第 43 號裁決要旨】

（110 年勞裁字第 18 號裁決同旨）

本會認為：團體協約法第 8 條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限，申言之，雇主之協商代表不受本條之拘束，得委任第三人擔任協商代表，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義，故團體協約法第 8 條所定協商代表專以工會之會員為限一節，應予限縮解釋，方屬公平。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之紀錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制。

（三）雇主不得無正當合理之理由拒絕工會推派不具會員身分之專業人士擔任協商代表

依據 101 年勞裁字第 36 號裁決見解，工會提出之協商代表如不具會員之身分時，雇主雖得拒絕與之協商。但如雇主無正當或合理之理由拒絕工會推派之不具會員身分之專業人士（如律師）擔任團體協商代表，有違反權利濫用禁止原則之情形時，將可能構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 雇主無正當或合理之理由拒絕工會推派之不具會員身份之專業人士（如律師）擔任團體協商代表，或拒絕勞方企業工會委任之上級工會代表協助團體協商之工作，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

【勞動部 101 年勞裁字第 36 號裁決要旨】

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，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。

二、團體協商之雇主協商代表

（一）雇主（非雇主團體）協商代表之產生回歸民法之代表、代

理或公司法之代表等相關規定辦理

團體協約法對於「工會」及「雇主團體」之協商代表產生方式等規範，明定於團體協約法第 8 條。而「雇主」協商代表之資格或產生之方式並未設有明文規範，故此時雇主協商代表之產生，即應回歸民法之代表、代理，或公司法之代表等規定辦理。易言之，雇主之協商代表，係由其所指派有代表、代理權者（勞動部改制前行政院勞工委員會 101 年 3 月 29 日勞資 2 字第 1010125500 號函釋參照）。

※ 依據團體協約法第 2 條及第 8 條，團體協約法未有對雇主之協商代表之資格或產生之方式有明文規範，應回歸民法之代表、代理或公司法之代表等相關規定辦理

【勞動部改制前行政院勞工委員會 101 年 3 月 29 日勞資二字第 1010125500 號函】

主旨：有關貴局函詢團體協約法第 2 條雇主之定義及其協商代表產生之方式等案，復如說明，請查照。

說明：

- 一、所詢團體協約之雇方當事人疑義一節，查團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」又訂立團體協約係為契約行為之一種，雙方當事人須具有權利能力及行為能力。基此，團體協約締約當事人，雇方可為個別具有權利能力及行為能力之雇主（例如獨資資本主、公司等），亦可為有權利能力及行為能力之法人資格雇主團體（例如各業同業公會或其聯合會）。
- 二、另詢團體協約之雇主協商代表疑義一節，查團體協約法第 8 條規定略以：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：...」該條文僅就團體協約之勞方或雇方為團體時，

需有特別內部授權程序之規範，惟進行團體協商當事人之一方如非為雇主團體而係同法第2條所稱之雇主時，因團體協約法未有對雇主之協商代表之資格或產生之方式有明文規範，爰此，雇主協商代表之產生應回歸民法之代表、代理或公司法之代表等相關規定辦理。

(二) 雇主應指派對協商事項有決定權限之協商代表出席團體協商會議

雇主在指派團體協商之代表時，應指派具足夠代表權限、得與工會為充分實質有效協商之人員做為協商代表。依據 104 年勞裁字第 49 號裁決³見解，由於協商代表影響協商過程之順利進行，且係最後決定是否接受協商結果之人，倘雇主指定無決定權限之人擔任協商代表，即無法就工會所要求事項實現之可能性，提出調整或修正意見、或引用資料具體說明雇主之立場，合理努力與工會妥協或讓步進而達成合意，為實質有效之協商。因此，倘雇主就協商事項指定無決定權限之協商代表出席，無法在協商過程中充分與他方進行實質有效之協商，將可能構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 倘雇主針對該協商事項指定無決定權限之協商代表出席的場合，則將被視為違反誠信協商義務之不當勞動行為，因協商代表倘僅止於到場聆聽工會意見、須再一一徵求公司方面意見，無法在協商過程中充分與他方進行實質有效之協商，與團體協約法之誠信協商原則相悖

【勞動部 104 年勞裁字第 49 號裁決要旨】

協商代表影響協商過程之順利進行，且係最後決定是否接

3 該裁決經雇主提起行政訴訟，經臺北高等行政法院 107 年度訴更一字第 124 號行政判決認為裁決會出席詢問且參與裁決做成決定之委員未達全體委員一定比例，廢棄原裁決決定。

受協商結果之人（本會 101 年勞裁字第 36 號裁決決定參照）。倘雇主指定無決定權限之人擔任協商代表，斷無法就工會所要求事項之實現可能性提出調整或修正意見、或引用資料具體說明雇主之立場，合理努力與工會妥協或讓步進而達成合意，為實質有效之協商。以日本為例，在企業層級之團體協商代表，通常為個人企業之事業主、法人之董監事或理監事、或雇主針對協商事項賦予處理權限之人。再者，工廠、分支機構等層級之團體協商，則應以該單位之負責人作為協商代表。倘雇主針對該協商事項指定無決定權限之協商代表出席的場合，則將被視為違反誠信協商義務之不當勞動行為，蓋因協商代表倘須一一徵求公司方面之意見，將無法進行實質有效之協商…。查本件兩造歷經多次團協會議，相對人代表一再表示，「（三）…公司協商代表將向上級陳報團協草案，經上級同意後，始可辦理用印，本團體協約方發生效力。」（見 104 年 9 月 25 日團體協商會議紀錄第 5 頁）、「…伍、結論：對於上述草案條款，除第二條之約定由公司協商代表須向上級請示是否同意外，公司與工會對其他草案條款約定，已有共識。」（見 104 年 10 月 27 日團體協商會議紀錄第 3 頁），顯見相對人指定之協商代表就部分團協條款，僅止於到場聆聽工會意見後，陳報相對人董事會，再請示其決定或意見，而無法在協商過程中充分與他方進行協商，似與團體協約法之誠信協商原則有悖，併予敘明。本會期待相對人日後與申請人進行團體協商時，能推派具有決定權限之人進行協商，或是對於推派之協商代表充分授權，以利雙方能溝通並調整雙方之主張，方能進行實質有效之協商。

三、複數協商當事人之協商代表

當協商之一方當事人為具有團體協商資格之二個以上的工會、雇主或雇主團體（以下簡稱複數協商當事人）時，依團體協約法第 6 條第 4 項規定，他方得要求推選協商代表，若無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生。

又有關上開規定適用之前提，係指二個以上之複數協商當事人「分別」或「共同」向有協商資格之他方當事人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式者而言。惟如複數協商當事人「分別」向有協商資格之他方當事人提出協商，且該他方當事人尚未與任一複數協商當事人展開協商程序時，才會有該項規定之適用。反之，倘勞雇雙方已進行協商，即無該項規定之適用。

此外，當複數協商當事人間對於協商代表人數、協商代表分配等確實無法達成協議，協商他方當事人經複數協商當事人之一通知後，則應依團體協約法第 2 條及第 6 條規定與各該工會分別進行協商（勞動部改制前行政院勞工委員會 101 年 8 月 10 日勞資二字第 1010126626 號函釋參照）。

※ 複數協商當事人「分別」向有協商資格之他方當事人提出協商時，需該他方當事人尚未與任一複數協商當事人進入協商程序，始有團體協約法第 6 條第 4 項規定之適用

【勞動部改制前行政院勞工委員會 101 年 8 月 10 日勞資 2 字第 1010126626 號函】

主旨：有關團體協約法第 6 條第 4 項複數協商團體產生協商代表之疑義，釋如說明，請查照。

說明：

- 一、查團體協約法第 6 條第 4 項規定：「勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表。無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。」其中所稱「勞資任一方有二個以上提出團體協約之協商時」，係指二個以上工會或雇主（雇主團體）（以下簡稱複數協商當事人）「分別」或「共同」向有協商資格之他方當事人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式。惟如複數協商當事人係「分別」向有協商資格之他方當事人提出協商時，需該他方當事人尚未與任

一複數協商當事人進入協商程序，始有該項規定之適用。

二、其次，複數協商當事人依前開規定向有協商資格之他方當事人提出協商時，有協商資格之他方當事人得依團體協約法規定分別與其協商，或依團體協約法第 6 條第 4 項「…他方得要求推選協商代表」規定，以明確之意思表示，要求前開提出協商之複數協商當事人共同推選協商代表，該意思表示並以書面表示為宜。

三、綜上，如該複數協商當事人遇有協商資格之他方當事人要求協商時，應善盡推選「協商代表」之義務。惟如複數協商當事人間對於協商代表人數、協商代表分配等確實無法達成協議，協商他方當事人經複數協商當事人之一通知後，則應依團體協約法第 2 條及第 6 條規定與各該工會分別進行協商。

第三章 何謂誠信協商 （包含無正當理由拒絕協商）

勞資雙方為達到簽訂團體協約之目標，多需進行相當程度的團體協商程序，而此協商程序中最重要者，即屬團體協約法第 6 條第 1 項：「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。」所揭櫫之誠信協商義務與團體協商義務原則。因此，具有團體協商資格之「工會」、「雇主」或「雇主團體」請求他方進行團體協商時，他方如無正當理由，不得拒絕協商，且在進入團體協商程序後，雙方均需秉持誠信原則進行協商。勞資任一方若涉有不誠信協商或無正當理由拒絕協商之情形，他方得向裁決會申請裁決，以認定是否構成違反前開團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

關於無正當理由拒絕團體協商，團體協約法第 6 條第 2 項規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方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。二、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。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」，依據裁決會見解，該條所稱合理適當之協商內容，是指雇主有處分權，與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係，且不違反法令的協商事項（詳參第四章第三節）。其次，第二款、第三款之具體說明，詳參第四章第五節至第十一節。

本章謹就誠信協商義務之內涵及判斷是否構成違反誠信協商之不當勞動行為的原則及參考因素，分別說明如下。

一、誠信協商義務之內涵

(一) 工會須基於團體協商之意思，依據團體協約法之規定開啟協商，雇主即負誠信協商義務，否則僅屬「一般性協商」，所簽署者僅為「一般性集體協議」。惟雇主拒絕一般性協商，如有事證足以認其具有不當勞動行為之認識、動機時，仍可能構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為

依據 100 年勞裁字第 29 號、105 年勞裁字第 41 號、107 年勞裁字第 39 號、107 年勞裁字第 42 號裁決見解，工會如非基於團體協商之意思進行協商，或協商程序不符合與團體協約法所規定者，應屬「一般性協商」，雇主依法並無協商義務，惟依其情形仍可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。另依據 100 年勞裁字第 29 號、107 年勞裁字第 39 號、110 年勞裁字第 14 號裁決，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機或雇主對於提出或參與一般性協商之勞工給予不利益待遇時，仍可能構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。

※ 工會如非基於團體協商之意思進行協商，或協商程序不符合與團體協約法所規定者，應屬「一般性協商」，雇主依法並無協商義務，惟仍可能構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款或第 5 款之不當勞動行為

【勞動部 100 年勞裁字第 29 號、110 年勞裁字第 14 號裁決】

關於團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異在於，團體協約法第 6 條第 1 項：「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」，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第 6 條所定之不當勞動行為；他方面，就本案而言，若工會採取一般性團體協商

方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為；再者，雇主對於提出或參與團體協商（包括團體協約之協商及一般性團體協商）之勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行為之可能。

【臺北高等行政法院 106 年度訴字第 694 號判決（原裁決：105 年勞裁字第 41 號裁決）⁴】

按「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整」，團體協約法第 13 條設有明文。惟勞資雙方於團體協約以外之一般性集體協議中約定差別待遇條款，是否屬有效之約定？申請人得否請求相對人履約即維持申請人會員與其他非會員間勞動條件一定之間距？此部分申請人得循民事訴訟請求之。而無論前開差別待遇條款是否有效，本會均得審究相對人違反前開約定是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【勞動部 107 年勞裁字第 42 號裁決要旨】

若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成不當勞動行為（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定參照）。查申請人針對相對人修改「國內員工獎懲規定」，曾於 106 年 9 月 21 日函請桃園市政府不予核備，經桃園市政府函

4 該判決經雇主提起上訴，經最高行政法院 108 年度判字第 404 號判決認為裁決會出席詢問且參與裁決做成決定之委員未達全體委員一定比例，廢棄原判決。更一審即臺北高等行政法院 108 年度訴更一字第 77 號判決亦以相同理由撤銷原裁決決定（第二次上訴中）。

請相對人如更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，宜由勞資雙方先行協商。又申請人就相對人 107 年 5 月 18 日修改「國內員工獎懲規定」，同日函請相對人應秉誠信原則與申請人召開協商會議，未見相對人善意回應。承前，相對人已知申請人對於其片面修正工作規則有疑慮，並經勞工行政主管機關函請與申請人先行協商，仍拒絕申請人一般性團體協商之請求，可知相對人 107 年 5 月 18 日修改「國內員工獎懲規定」之行為，意圖弱化申請人工會，具有不當勞動行為之認識、動機。

【勞動部 107 年勞裁字第 39 號裁決要旨】

申請人工會係產業工會，團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款固規定「會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一」，產業工會始具團體協約之協商資格，惟並不妨害申請人工會採取一般性團體協商方式請求相對人協商有關工作時間事宜；且於工會採取一般性團體協商方式時，若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。

【臺北高等行政法院 108 年度訴字第 520 號判決要旨（原裁決：107 年勞裁字第 47 號）】

按工會與雇主間所進行之協商，其究屬一般性之團體協議，或屬團體協約法上之團體協約，應綜合協商之過程及內容，客觀加以判斷，而不能以協議當事人之主觀見解作為認定之依據。詳言之，勞資間進行之協商是否屬團體協約之協商，不能以協議當事人之主觀見解作為認定依據，而應依客觀證據認定協議之雙方當事人主觀上有締結團體協約之意思時，方能認定其屬團體協約之協商（最高行政法院 107 年度判字第 270 號判決意旨參照）。……經與原告、參加人於 106 年 3 月至同年 9 月，舉行第 1 至 5 次團體協約協商相較，

其會議名稱為「第○次團體協商會議」明確表示為團體協約之名稱、形式明顯不同……嗣勞資雙方於107年5月4日就被告107年勞裁字第8號申請案達成和解……並於107年6月28日舉行第7次團體協約協商，此有雙方第7次團體協約協商會議紀錄附卷可證。足徵原告於107年5月起，始與參加人重啟團體協商，107年2月26日與3月29日兩次TCP專案會議均非屬團體協約之協商會議。綜上，原告與參加人與會代表於107年2月26日及3月29日兩次協商會議中，雖有述及TCP專案相關事項，惟從原告與參加人間之電郵信件、函文往來內容觀之，上開協商會議在形式上非屬團體協商，實質上亦為原告就參加人疑問所提出之說明，並非團體協約之協商。原告主張被告以參加人單方面認知為判斷之基礎，忽略雙方已進行協商、溝通、討論之事實，原裁決有重大違誤云云，委無足採。

(二) 對於他方合理適當的請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務

依據102年勞裁字第37號裁決、105年勞裁字第11號裁決及108年勞裁字第34號裁決見解，「誠信協商義務」係指勞、雇雙方無正當理由，不得拒絕具有協商資格之他方所提團體協約之協商。協商過程中，雇主雖沒有全盤接受工會之主張或對其讓步之義務，但是對於致力於尋求合意之工會，雇主有透過誠實的對應而摸索達成合意可能性之義務。亦即，雇主須傾聽對方之主張或要求，對於他方之合理適當之請求或主張，須提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，其次，為了得以充分討論，必要時，雇主有提出根據或必要資料之義務。簡言之，為達成協商之合意，勞雇雙方應為合理的努力。

※ 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，必要時有提出根據或必要資料之義務

【勞動部 102 年勞裁字第 37 號裁決、105 年勞裁字第 11 號裁決、108 年勞裁字第 34 號裁決要旨】

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。同條第 1 項後段「對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」之規定，課予勞資雙方有團體協商之義務，係指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；同項前段「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商」之規定，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。

(三) 誠信協商義務，非指雇主必須讓步與工會達成合意之義務。但是對於工會之要求，雇主應出示所以不能接受之論據

依據 103 年勞裁字第 8 號、108 年勞裁字第 34 號及 109 年勞裁字第 16 號裁決見解，團體協約法規範之誠信協商義務，並非是雇主必須讓步與工會達成合意之義務。但是對於工會之要求，雇主倘確有難以同意協商要求之情形，則應說明其不能同意之理由、提示相關論據資料，如經提出、以及充分之討論，仍無

法達成合意，致協商因而停止之情形，即不得逕謂雇主有違反誠信協商義務之情事。

※ 所謂誠信協商義務，並非是雇主必須讓步與工會達成合意之義務。但是對於工會之要求，雇主如無法同意，則應提出、出示其何以不能接受之論據

【勞動部 103 年勞裁字第 8 號裁決要旨】

（108 年勞裁字第 34 號、109 年勞裁字第 16 號裁決同旨）

按所謂誠信協商義務，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，雇主應出示所以不能接受之論據，經過充分之討論，仍無法達成合意，致協商因而停止之情形，即不得謂雇主有違反誠信協商義務之情事，故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事。而本件係因相對人未以誠信之態度對應申請人之協商，且未充分詳細說明其不能同意之理由並提示相關依據資料，即表示全部不同意申請人之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，自構成團體協約法第 6 條第 1 項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。

（四）不得就已達成合意之團體協約條文拒絕簽訂團體協約及意圖延滯協商程序

依據 103 年勞裁字第 52 號裁決見解，雇主對於協商時原已達成合意之條款，再次提出修正意見，並延滯該條款協商程序，致原已全部達成合意之團體協約因此無法簽署，此等行為係屬拒絕就已達成合意之團體協約條文簽訂團體協約及意圖延滯協商程序，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

※ 拒絕就已達成合意之團體協約條文簽訂團體協約及意圖延滯協商程序，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為

【勞動部 103 年勞裁字第 52 號裁決要旨】

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，必要時尚負有提示其根據或必要資料之義務。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。」…「雙方於 103 年 4 月 9 日第 8 次協商會議時，已就全部團體協約之條文達成合意，相對人卻於 103 年 5 月 14 日第 9 次協商時，對於第 1 次協商時原已達成合意之第 4 條提出修正意見，並堅持至第 12 次協商會議，致原已全部達成合意之團體協約因此無法簽署，相對人之行為係屬拒絕就已達成合意之團體協約條文簽訂團體協約及意圖延滯協商程序，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

【臺北高等行政法院 104 年度訴字第 975 號行政判決要旨（原裁決：勞動部 103 年勞裁字第 52 號裁決）】

按團體協約法第 6 條第 1 項規定：「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。」，第 2 項規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方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。二、未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」據此，基於誠信協商義務，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，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，是以為達成協商合意，勞資雙方應為

合理的努力。準此，團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為。

二、構成違反誠信協商之不當勞動行為之判斷

（一）勞資雙方平時往來互動情形及勞資關係是否處於緊張狀態

依據 101 年勞裁字第 28 號裁決、106 年勞裁字第 11 號裁決、108 年勞裁字第 34 號裁決及司法實務見解，判斷雇主之行為是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不當勞動行為時，會整體觀察勞雇雙方長期以來之集體勞資關係及互動脈絡（例如：互動是否良好、是否有爭執、不悅或關係是否緊張等情形），並會就雇主平時及團體協商之歷次協商過程，尤其是發言內容，對工會的態度與言論（例如：是否友善等），前後一體觀察，而非僅擷取協商過程中雇主或其代理人片段之言論內容，遽予認定是否構成違反誠信協商義務。

※ 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

【勞動部 101 年勞裁字第 28 號裁決要旨】

雇主之行為是否違反團體協約法第 6 條第 1、2 項而有不當勞動行為的判斷時，應依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。

【勞動部 108 年勞裁字第 34 號裁決要旨】

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。

※ 判斷雇主是否盡誠信協商義務，應就歷次協商之過程尤其是發言之內容，前後一體觀察

【勞動部 106 年勞裁字第 11 號裁決要旨】

判斷雇主是否盡誠信協商義務，應就歷次協商之過程尤其是發言之內容，前後一體觀察，始能正確判斷之，尚不得僅擷取協商過程中雇主或其代理人片段之言論內容，遽予認定其有違反誠信協商義務之情事。

(二) 雇主是否具有敵視、嫌惡之意向或言論，或從協商開始自始就無達成合意之意思

依據 103 年勞裁字第 8 號裁決見解，在團體協商的過程中，雇主是否於團體協商自始即宣示並無與工會達成合意之意思，僅是拒絕工會之要求，而不為積極性或具體性之回答、主張、對應方案，不提示其所以拒絕之立論基礎或理由、依據之相關資料，或於協商時所為之陳述遭工會質疑合理性時，亦堅持不肯提出其陳述內容之論據等情形，或於平時及團體協商之整體過程中，是否曾有敵視、嫌惡工會之意向或言論等，均屬判斷雇主是否構成違反誠信協商之不當勞動行為之重要參考因素。

※ 雇主自始即宣示無與工會達成合意之意思；僅是拒絕工會之要求，而不提示其所以拒絕之依據之相關資料及對應方案；

於協商時所為之陳述遭工會質疑合理性時，亦堅持不肯提出其陳述內容之論據等情形，均屬違反誠信協商義務

【勞動部 103 年勞裁字第 8 號裁決要旨】

日本學說認為雇主之誠信協商義務，係指雇主在協商時，不單止於僅聽取工會所提出之主張及要求而已，而應以誠信之態度對應之，如依工會主張要求之程度予以回應，於必要時應出示回應之依據或資料等，以盡其尋求雙方達成合意之可能性之義務。至於雇主自始即宣示無與工會達成合意之意思；僅是拒絕工會之要求，而不提示其所以拒絕之依據之相關資料及對應方案；於協商時所為之陳述遭工會質疑合理性時，亦堅持不肯提出其陳述內容之論據等情形，均屬違反誠信協商義務之具體案例」依上可知，我國團體協約法第 6 條第 2 項第 1 至 3 款之規定，即雇主違反誠信協商義務情形之例示。」「故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事。而本件係因相對人未以誠信之態度對應申請人之協商，且未充分詳細說明其不能同意之理由並提示相關依據資料，即表示全部不同意申請人之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，而構成團體協約法第 6 條第 1 項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。

（三）雇主的行為不以故意為限，具有不當勞動行為之認識即已足

依據 106 年勞裁字第 55 號裁決見解，在判斷雇主之行為是否構成違反誠信協商之不當勞動行為時，雇主構成不當勞動行為之主觀要件，並不以故意為限，只要具有不當勞動行為之認識即已足。舉例來說，工會希望就員工申請轉任關係企業事宜與雇主進行協商，但雇主限定員工申請轉任意見徵詢日期早於工會與雇主團體協約之協商日期；另一方面，提供員工的搬遷補助僅開放

到雙方預計進行團體協商會議之日，時間密切緊接，對工會之針對性強烈，顯見雇主具有不當勞動行為之動機與認識。

※ 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

【勞動部 106 年勞裁字第 55 號裁決要旨】

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。…。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：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。

(四) 雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問，為判斷其是否已盡「提供協商必要資料」義務之核心

依據 102 年勞裁字第 37 號裁決見解，判斷雇主是否盡誠信協商義務，須整體考量協商的過程，如雇主是否已經就工會所提團體協商之主張或要求，做出積極性或具體性之回答或主張、提出立論基礎或理由或提示其根據或必要之資料，是否已經誠實地對應、摸索達成合意可能性之義務，以及雇主為達成協商合意，

是否已經為合理的努力等。例如，針對工會要求雇主提出之相關公司規章，雇主在協商過程中並無提出且未曾向工會說明拒絕提出該等產銷獎金發放辦法資料之理由，難謂其有對應工會團體協商之誠意，其行為構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 針對工會要求雇主提出之相關公司規章，雇主在協商過程中並未提出、亦未曾向工會說明理由或該規章所規定之內容，難謂其有對應工會團體協商之誠意

【勞動部 102 年勞裁字第 37 號裁決要旨】

雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題（參照裁決會 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書）。…。查產銷獎金為勞工之勞動條件之一，申請人關心產銷獎金如何發放？當可理解，故於團體協商之際，請求相對人提出產銷獎金發放辦法，與產銷獎金協商之進行有關連性，而若無該產銷獎金發放辦法，顯難以進行團體協商，故相對人有提出之義務至明：就此，相對人於答辯書（二）伍 1.3. 已經完整說明產銷獎金發放規定，但申請人代理人郭○○於本會第二次調查會議時表示是第一次看到該等產銷獎金發放規定，就此，本會認為相對人於團體協商之際，拒絕提出該等產銷獎金發放辦法資料，遲至本會第二次調查會議時才於答辯書（二）狀記載說明，難謂其有對應工會團體協商之誠意，其行為構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(五) 依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，判斷工會或雇主雙方為達成協商合意，是否已為合理的努力

依據 101 年勞裁字第 28 號裁決見解，就雇主之行為是否違反團體協約法第 6 條第 1 項或第 2 項而有不當勞動行為的判斷時，應依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，前已說明。又，104 年勞裁字第 34 號裁決則指出，雇主就工會之提案既提出對應方案，並就部分內容已達成共識，對於不同意工會之提案亦說明理由，且就未達成共識部分同意繼續協商，足認雇主為達成協商合意，已為合理的努力，並無違反誠信協商義務。

※ 雇主就工會之提案既提出對應方案，並就部分內容達成共識，不同意工會提案時亦說明理由，且就未達成共識部分同意繼續協商，得認其為達成協商合意，已為合理的努力

【勞動部 104 年勞裁字第 34 號裁決要旨】

於依勞資關係脈絡及客觀事實之一切情狀判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，即應考量誠實信用原則、禁止權利濫用原則，以評價雇主是否構成不當勞動行為，俾符合不當勞動行為裁決制度所由建立之公平理念。此參團體協約法第 6 條第 1 項及勞資爭議處理法第 55 條第 1 項規定即明。…。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，必要時尚負有提示其根據或必要資料之義務。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（裁決會 103 年度勞裁字第 52 號裁決決定參照）。就雇主之行為是否違反團體協約法第 6 條第 1、2 項而有不當勞動行為的判斷時，應依勞資雙方間之互動脈絡以及

客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形（101年勞裁字第28號裁決決定參照）...。查兩造自104年4月15日起已經舉行5次團體協商會議，...，於第1次協商會議就團體協約前言、第1條、第2條、第3條達成共識，第4及第5條暫予保留。第2、3次團體協商會議雙方同意將第2、4、5條帶回研究於下次會議提出說明。第4次團體協商會議時，申請人提案之第4條為：「甲方僱用之從業人員，除依前條規定不具乙方會員資格外，均有加入為乙方會員之權利及義務...」，相對人認為應修改為「甲方僱用之從業人員，除依前條規定不具乙方會員資格外，均有加入為乙方會員之權利...」。申請人提案之第5條為：「甲方非有正當理由，不得對所屬非乙方會員或受乙方停權處分之從業人員，就本協約約定之勞動條件進行調整。但第三條不具乙方會員資格之從業人員不在此限。前項不得調整勞動條件之甲方從業人員，如支付其積欠之會費及懲罰金予乙方，並經乙方書面同意後，甲方即不受前項之限制」。相對人認為窒礙難行，不適宜訂定。第5次協商會議雙方就相對人提案之第5條達成共識，第4條暫予保留，並約定104年9月16日繼續進行協商。從上開會議過程以觀，相對人並未拒絕就申請人之提案進行協商，雙方亦就對方之提案各自提出對應方案，並就部分內容達成共識，不同意對方提案時亦說明理由，且就未達成共識部分同意繼續協商。甚至申請人亦同意目前為自由入會的時代...，與相對人對於第4條所持意見相同。是依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，應認兩造為達成協商合意，已為合理的努力。

(六) 勞資一方已有充分說明無法同意他方所提條款理由，並提出相關函釋判決等佐證資料，縱最終無法達成合意，亦無違反誠信協商義務

依據 106 年勞裁字第 11 號裁決見解，如雇主協商代表於團體協約會議中表示無法接受該條協約內容，但就該條文確有說明不建議列入團體協約條文之理由，並提出主管機關函釋作為佐證及反覆說明所持之理由，倘足認雇主已就該條文為充分之說明，提出具體、積極之回答、主張、或對應方案，縱雙方對該條文最終無法達成合意，亦無違反誠信協商義務。

※ 雇主之協商代表於團體協商會議中雖表示無法接受該條協約內容，但就該條文確有說明為何不建議列入團體協約條文之理由，並提出主管機關函釋作為佐證、反覆說明其所持之理由，倘足認雇主已就該條為充分之說明，縱雙方對該條最終無法達成合意，亦無違反誠信協商義務

【勞動部 106 年勞裁字第 11 號裁決要旨】

所謂誠信協商義務，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，雇主應出示所以不能接受之論據，經過充分之討論，仍無法達成合意，致協商因而停止之情形，即不得謂雇主有違反誠信協商義務之情事，故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事（參見裁決會 103 年勞裁字第 8 號決定書）。再者，判斷雇主是否盡誠信協商義務，應就歷次協商之過程尤其是發言之內容，前後一體觀察，始能正確判斷之，尚不得僅擷取協商過程中雇主或其代理人片段之言論內容，遽予認定其有違反誠信協商義務之情事。（二）為釐清雙方於第 24 次團體協約會議前，究有無對團體協約草案第 40 條之內容為討論之事實，茲依據雙方於 104 年 11 月 27 日之第 19 次及 105 年 4 月

29 日之第 21 次團協會議記錄之內容，分別觀察如下：…。
綜合上述 2 次會議紀錄之內容可知，相對人之協商代表於第
19 次及第 21 次協商會議中，對申請人所提出之草案第 40 條
之內容，雖表示無法接受，但就該條文確有說明為何不建議
列入團體協約條文之理由，並提出與相對人相同見解之主管
機關函釋作為佐證，應認相對人之協商代表於第 19 次及第
21 次之團協協商會議中，已就無法接受草案第 40 條之理由
已盡充分說明之義務。

第四章 違反誠信協商之不當勞動行為

團體協約法第 6 條第 1 項規範勞資雙方有「誠信協商義務」及「無正當理由不得拒絕協商義務」。同條第 2 項規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方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。二、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。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」同法第 32 條：「勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。」

前三章就團體協約當事人、協商代表及誠信協商內涵說明可能之不當勞動行為外，本章就勞雇雙方於團體協商程序中可能構成違反團體協約法第 6 條不當勞動行為，提出說明。

一、負有誠信協商義務之期間

(一) 協商當事人一方將記載之協商當事人、協商事項及協商代表，以書面送達他方當事人時，即可謂已「開啟」協商程序

依據 105 年勞裁字第 50 號裁決見解，團體協約法雖未明定團體協商開啟及終結時點，惟解釋上團體協商之「開啟」，當以一方當事人將團體協商之意思表示送達他方時為開啟之時點，又團體協約法第 2 條既規定團體協約應為書面契約。因此，解釋上團體協商的意思表示應以書面為之，原則上應記載團體協商之當事人、協商事項以及協商代表。至於協商之時間頻度（率）及場所等，得視雙方當事人後續溝通而定。換言之，於協商當事人

一方將記載之協商當事人、協商事項及協商代表，以書面送達他方當事人時，即可謂已「開啟」協商程序。團體協商開啟後，勞、雇雙方即負有誠信協商義務。

※ 團體協商以一方當事人將團體協商之意思表示送達他方時，為開啟之時點

【勞動部 105 年勞裁字第 50 號裁決要旨】

本會認為：團體協約法雖未規定團體協商之開啟及終結之時點，惟解釋上，團體協商之開啟，當以一方當事人將團體協商之意思表示送達他方時為開啟時點；又團體協約法第 2 條既規定團體協約應為書面契約，是解釋上團體協商之意思表示亦應以書面為之，原則上應記載團體協商之主體，協商之對象事項，以及協商之代表，至於協商之時間及頻度、場所等，則得視雙方當事人後續之溝通而定。自此以觀，該預備階段如符合團體協約法第 2 條等所定團體協約之要件時，自應認為屬於團體協約協商範圍；雙方當事人於協議團體協商之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項有關團體協商義務之規定自明。

(二) 協商當事人明示終結協商、客觀上足以認定無續行協商之意思或協商陷入僵局而繼續協商不再具有意義時，可認定協商程序已經「終結」

團體協商何時「終結」，依據 105 年勞裁字第 50 號見解，如雙方當事人明示終結團體協商程序，自不待言。但如當事人並未明示終結團體協商程序，如審酌個案中雙方當事人互動狀況，客觀上如足以認定雙方當事人已經無續行團體協商之意思，亦得認定雙方當事人以事實行為終結團體協商，或雙方當事人針對特定事項經過誠實協商後，因未能取得共識而陷入僵局或協商破裂之際，認為繼續協商不具有意義，亦得認定雙方當事人以事實行

為終結團體協商。

綜上所述，除協商當事人有客觀上行為足認已無續行協商之意思時，可以解釋為協商程序已然終止外，於協商陷入僵局而繼續協商不再具有意義時，亦可認定協商程序已經終止。當團體協商程序終結時，雙方當事人即不負有續行團體協商之義務。

※ 團體協商以一方當事人明示終結，或客觀上如認雙方已經無續行團體協商之意思時，或因未能取得共識而陷入僵局或破裂之際，如認繼續協商不具意義時，為團體協商終結之時間點

【勞動部 105 年勞裁字第 50 號裁決要旨】

其次，團體協商何時終結？大致而言，如雙方當事人明示終結團體協商程序，固不待論，但當事人如未明示終結團體協商程序時，經審酌個案中雙方當事人互動狀況，客觀上如足以認定雙方當事人已經無續行團體協商之意思時，亦得認定雙方當事人以事實行為終結團體協商。再者，雙方當事人針對特定事項經過誠實協商後，因未能取得共識而陷入僵局或破裂之際，如果認為繼續協商不具意義時，當事人即不負有繼續協商之義務。

二、雇主不得無正當理由對工會提出團體協商預備階段程序事項拒絕協商

實務上，工會、雇主雙方為順利推動團體協商，經常對於進行團體協商之程序事項（如：協商之時間、頻度（率）、場所、何人擔任主席、協商是否錄音、是否製作會議紀錄以及發言順序等）另行協議之情形。前述為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之協商，即所謂的團體協商預備階段。依據 103 年勞裁字第 42 號裁決見解，基於勞資間的合意所設置的協議程序，依此一合意，得約定協議

事項與協議的程序、不採取爭議行為，且協議事項亦不拘於是否為團體協商之事項等內容。又日本學說見解，勞使協議的過程，如果該當於日本勞働組合法所規定之團體協商（團體交渉）者，在法律上也應與團體協商一般受到相同之保護（參見菅野和夫、勞働法第 10 版第 644、645 頁）。又，參考 105 年勞裁字第 50 號裁決見解，針對前述團體協商之預備階段，如符合團體協約法第 2 條等所定團體協約之要件時，自應認為屬於團體協約協商範圍，雙方當事人於協議團體協商之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項有關團體協商義務之規定。

※ 所謂團體協商之預備階段（或稱預備協商），係指為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之協商

【勞動部 103 年勞裁字第 42 號裁決要旨】

申請人（按：即工會）主張依日本學說見解，日本企業仍以非正式之「勞使協議」為主要之協商模式，如果非團體協商之「勞使協議」是以達成義務協商事項之勞動條件的合意為目的所進行之程序，除非當事人以團體協約約定該程序僅止於團體協商之前階段，非典型協商程序應同受團體協約法第 6 條第 1 項之適用云云。查日本所謂之勞使協議具有廣泛之涵義，勞使協議制在日本並無法律規定，但為日本企業所常採用。依學者之分析，勞使協議有各種不同之類型，但其共通的特色是基於勞資間的合意所設置的協議程序，依此一合意，得約定協議事項與協議的程序、不採取爭議行為，且協議事項亦不拘於是否為團體協商之事項等內容。又勞使協議的過程，如果該當於日本勞働組合法所規定之團體協商（團體交渉）者，在法律上也應與團體協商一般受到相同之保護（參見菅野和夫、勞働法第 10 版第 644、645 頁）。依上可知，日本之勞使協議，欲該當於日本勞働組合法之團體協商時，除須基於勞資雙方之合意外，亦須具備一定之協議程序或外觀。而相對人於 103 年 7 月 17 日邀請申請人工會幹部及工會

顧問之餐敘，並非基於雙方之合意就所謂加發獎金一事，進行協商；且依前所述，勞資任一方並未提出清晰分明之主張，以共同商議、辯論與折衝，即無所謂協議之程序或外觀，自無適用團體協約法第 6 條第 1 項之餘地。申請人此部分之主張，亦非可採。...

所謂預備協商（日文為預備折衝或事務折衝），係為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之協商（參見西谷敏勞動組合法第 3 版第 302 頁）。如前所述，申請人工會幹部固有人於餐會中提及公司是否於中元節前加發 0.5 個月獎金之事，而相對人（按：即雇主）副董事長張○○先則拒絕，後則稱需向董事長報告等情，為雙方所不爭執。且當日餐敘之情形乃各自人員彼此聊天話敘，無法完全知悉其他人之談話內容，已如前述；自難認該日之餐敘為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之預備協商。再參以申請人工會於餐會之前，既未曾通知相對人將於餐敘提出加發獎金之協商議案，且於 103 年 7 月 17 日餐敘之後迄至 103 年 8 月 29 日相對人公告發放獎金之日止，亦未採取任何就中元節或中秋節之前加發 0.5 個月獎金提出為協商之行為等事實，更足證明該餐會非屬所謂預備協商之性質。因此申請人主張申請人工會幹部於餐會中提及公司是否於中元節前加發 0.5 個月獎金之行為，足認該餐會係屬預備協商，而為團體協商之前階段行為云云，即非可採。

※ 針對團體協商之預備階段，雙方當事人於協議團體協商之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條之規定，負誠信協商義務

【勞動部 105 年勞裁字第 50 號裁決要旨】

實務上當事人為順利推動團體協商，亦有針對進行團體協商之程序事項（除協商之時間及頻度、場所等外，例如：何人擔任協商主席？協商是否錄音？是否製作會議紀錄？發言順序等）另為協議之情形，按團體協商當事人議定團體協

商之程序事項，其目的在為後續進行之團體協商建立遊戲規則，屬於團體協商之「預備階段」，攸關團體協商之效率，偶亦涉及雙方當事人之協商策略；對此，本會於 103 年勞裁字第 42 號裁決決定亦指明：所謂預備協商（日文為預備折衝或事務折衝），係為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之協商…，可供參照。自此以觀，該預備階段如符合團體協約法第 2 條等所定團體協約之要件時，自應認為屬於團體協約協商範圍；雙方當事人於協議團體協商之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項有關團體協商義務之規定自明。

三、工會提出以約定勞動關係及相關事項為目的之協商事項（不限於團體協約法第 12 條所定事項），倘屬雇主有處分權之內容，雇主即負有誠信協商義務

關於團體協約得約定之事項，依團體協約法第 12 條之規定：「團體協約得約定下列事項：一、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；二、企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用；三、團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務；四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用；五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用；六、申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項；七、其他當事人間合意之事項。」同條第 2 項：「學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。」

依據 103 年勞裁字第 52 號裁決見解，只要工會所提出合理適當之團體協商內容，不限於團體協約法第 12 條所定團體協約得約定之事項等，而係以約定勞動關係及相關事項為目的，屬雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項或協商之時間、地點及進行方式，雇主即負有誠信協商義務。

另依臺北高等行政法院 105 年度訴字第 311 號判決意旨，如屬雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項或協商之時間、地點及進行方式，雇主即負有誠信協商義務。

※ 若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項如以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主即負有誠信協商義務

【勞動部 103 年勞裁字第 52 號裁決要旨】

按團體協約法第 6 條第 1 項規定：「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。」，我國團體協約法對團體協約之協商事項，除同法第 12 條第 1 項之規定外，並無其他具體明文之限制。然此並非意謂只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容…」。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始有可能構成團體協約法第 6 條第 1 項

之不當勞動行為。

【臺北高等行政法院 104 年度訴字第 975 號行政判決要旨（原裁決：勞動部 103 年勞裁字第 52 號裁決）】

故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係之事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

※ 就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項

【勞動部 101 年勞裁字第 28 號裁決要旨】

團體協商之目的在透過勞資雙方集體協商之途徑，形成集體勞資秩序，以達成勞資自治之目的，因之，工會請求協商之事項，如果與工會會員之勞動條件或集體勞資關係有關而為雇主具有處分權者，雇主即有協商之義務。

【勞動部 101 年勞裁字第 36 號裁決】

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。

【勞動部 102 年勞裁字第 61 號裁決要旨】

我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項…等）以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項。然此並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第 2 條規定：『本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約』，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：『一、對於他方提出合理適當之協商內容…』。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用。

※ 就工會所提出之團體協商事項是否屬於雇主有處分權之事項發生爭執時，雇主與工會應先透過團體協商予以釐清

【勞動部 103 年勞裁字第 52 號裁決】

查依申請人於 101 年 12 月 13 日第 1 次團體協商時，所提出之申請人團體協約草案（下稱團體協約草案：參見申證 2 會議紀錄（一）第 1 次團體協商會議紀錄所附團體協約草案對照表勞方草案原條文），其中第 3 條載為：「本協約係訂定乙方（申請人）之○○國小支會於校務會議之提案權利…」、第 6 條載為：「甲方（相對人）應尊重乙方之○○國小支會於校務會議之提案權利，且由甲方於校務會議前將乙方之○○國小支會之提案事先列入議程，以利會議中討論並表決。乙方之○○國小支會會員若有 5 人以上之連署提案，

甲方應尊重並列入議程。(參申證2會議紀錄(二)第2次團體協商會議紀錄所附團體協約草案條文討論表)」,由其內容觀之,可知本次團體協約草案之主要內容為關於申請人○○國小支會及其會員於相對人校務會議中之提案權利,自屬團體協約法第2條規定所指定之「勞動關係及相關事項」。再者,雙方於101年11月2日就101年勞裁字第27號裁決案達成和解,和解內容第一項為:「申請人與相對人均確認就:(一)申請人參與相對人校務會議,以及(二)申請人(○○)支會於相對人校務會議之提案權利等相關事項,相對人為適格之協商主體,雙方並同意於民國101年11月20日前,由相對人提出相對協商方案予申請人,雙方並同意立即開始進行團體協商,並期於一個月內儘速完成協商。」,有和解筆錄(參申證1)在卷可稽;足見相對人已確認申請人為團體協約協商之適格主體,並合意將申請人○○支會於相對人校務會議之提案權利等相關事項列為團體協約之協商事項,且該事項之內容係屬合理適當,並無違反法律強制或禁止之規定,亦無其他明顯悖於常理之處,則依團體協約法第6條第1項之規定,相對人負有誠信協商義務。

【臺北高等行政法院105年訴字第311號判決(原裁決:104年勞裁字第30號)】

參加人(按:工會)請求團體協商之議題(按:停止修訂新制教師評鑑辦法、取消制定限期升等辦法、在不違反教育法令下凍結本校新任教師聘任、修正「○○科技大學學術主管遴聘辦法」以及相關之「○○學校財團法人○○科技大學組織規程」第23條等四項議題),是否與大學法相關規定有違,得否作為團體協商之事項,亦須透過協商程序予以釐清,而非原告單方面得以判斷。況本件係審查原告對參加人之協商請求,其完全無回應之不作為,是否構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為,核與參加人有無符合團體協商資格及請求團體協商之議題無關。是以,原告主張參加人未符合協商資格,其請求協商之議題與法有違,原告自有正當理由拒絕與之協商云云,不足採。

四、協商一方對於他方所提協商方案客觀上不能對應時， 即不能苛求其應盡團體協商義務或誠實協商義務

依據 101 年勞裁字第 28 號裁決見解，所謂合理適當，須斟酌客觀上他方（如：工會）所提出之協商內容是否為另一方（如：雇主）所能對應，如另一方即雇主客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務。反之，如客觀上屬雇主所能對應、卻未盡協商義務，則雇主將構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

※ 所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務

【勞動部 101 年勞裁字第 28 號裁決要旨】

團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「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」，而所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務。

五、當事人有正當理由而未於 60 日內對協商書面通知提出對應方案，不能逕謂已構成未盡團體協商義務或誠實協商義務

依團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款之規定，雇主對於工會所提之團體協商，須在 60 日內針對協商書面通知提出對應之方案，並且進行協商，否則將構成無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。依據 101 年勞裁字第 28 號裁決見解，雇主如具有正當理由，例如提出就勞動契約性質之爭議尚待大法官作出解釋後據以協商等，則難謂為無正當理由拒絕協商。

※如一方當事人有正當理由而未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，尚不能即謂已構成未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務

【勞動部 101 年勞裁字第 28 號裁決要旨】

團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「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」，而所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務；其次，同條項第 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」，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，如一方當事人有正當理由而未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，尚不能即謂已構成未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務。

六、「60 日」內應提出對應方案之起算時點，係自雙方各為「具有協商資格之勞方與資方」此一前提可得確定之時起算

依據臺北高等行政法院 102 年訴字第 1060 號判決，團體協約法第 6 條第 2 項既規定，勞資之一方於「有協商資格之他方」提出協商時，有該條項所列各款情形者，始屬無正當理由拒絕協商。基此，同條項第 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。」，所指 60 日之起算時點，應自提出協商者及被要求進行協商者，各為具有協商資格之勞方與資方的前提可得確定之時起算，始符該條款之文義與規範意旨。但協商之一方如無故質疑他方之協商資格、或經他方說明具協商資格後仍藉詞質疑時，仍有可能構成無正當理由拒絕協商、違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款規定之：「未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。」所指 60 日之起算時點，即應自提出協商者及被要求進行協商者，各為具有協商資格之勞方與資方此一前提可得確定之時起算，始符該條款之文義與規範意旨

【臺北高等行政法院 102 年訴字第 1060 號判決（原裁決：勞動部 101 年勞裁字第 28 號）】

本件原告請求參加人於 101 年 3 月 27 日、同年月 29 日進行系爭團體協約之協商當時，教育部與被告對於公立學校是否得為團體協約之協商主體一節，尚未取得共識，是參加人以待上級單位就公立學校是否為協商主體取得共識後，再據以辦理回覆；及以其上級機關桃園縣政府代為函詢最高教育主管機關教育部之函文為據，而未進行協商等節，均難認有拖延協商；況原告業已同意俟參加人取得教育部函覆後，再於 101 年 4 月 26 日召開會議協商，自不得認為參加人以上開事由未進行協商之行為，即有不當勞動行為認識；其後因 101 年 4 月 26 日召開協商會議前，參加人仍未接獲教育部之函覆，其因此未開始協商，亦難謂有拖延協商之情；嗣參加人接獲被告 101 年 4 月 27 日函，對於原告發函要求於同年 5 月 24 日進行協商，即未拒絕，且要求原告於協商前提出「協商前提資料」，難謂參加人有不當勞動行為之認識。於教育部與被告針對公立學校雇主之概念尚未釐清前，逕行要求參加人於 60 日內提出對應方案，顯非團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款所定 60 日內應提出對應方案進行協商之規範目的，且參加人要求原告提出上開「協商前提資料」，已為原告所認同，並由原告針對協商資格提出說明，足認此協商前提事項雙方均有疑義，在尚未釐清前，自難要求參加人於 60 日內提出對應方案。原裁決決定依卷內事證認定參加人無不當勞動

行為之認識，洵屬合法有據。…。

團體協約法第 6 條第 2 項既規定，『勞資之一方』於『有協商資格之他方』提出協商時，有該條項所列各款情形者，始屬無正當理由拒絕協商。基此，同條項第 2 款規定之：『未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。』所指 60 日之起算時點，即應自提出協商者及被要求進行協商者，各為具有協商資格之勞方與資方的前提可得確定之時起算，始符該條款之文義與規範意旨。從而，原告徒以自 101 年 3 月 16 日伊函請參加人進行團體協商之日起算，迄原告於 101 年 5 月 31 日申請裁決時止，參加人已逾 60 日仍未提出對應方案之情，主張參加人依團體協約法第 6 條第 1 項、第 6 條第 2 項第 2 款規定，已有無正當理由拒絕進行協商之不當勞動行為云云，亦屬無據。

七、不得拒絕提供他方進行協商時所必要之資料，係指無該資料團體協商將不可能或難以進行之資料

為避免一方資訊落差，導致團體協商無法順利進行，因此，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款明定工會、雇主之一方於有團體協商資格之他方提出團體協商時，如拒絕提供進行協商所必要之資料，將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

至於何謂進行協商所「必要之資料」，依據 102 年勞裁字第 37 號及 112 年勞裁字第 21 號裁決見解，係指「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者」；且如雇主於協商過程中曾自行援引該資料做為訴求之論據者，則該資料亦屬進行協商之必要資料，雇主亦有提出之義務。該裁決亦指出「績效獎金發放辦法」及「營收報表」在該案中，由於與績效獎金協商之進行有關連性，且若無該績效獎金發放辦法，顯難屬進行團體協商之必要資料，故在該案中雇主拒絕提供，即構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 進行團體協商之必要資料，係指如雇主未提供該資料，將導致協商難以進行或不能進行。在該案中，裁決會認定「績效獎金發放辦法」、以及「營收報表」屬團體協商必要資料，雇主拒絕提供，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 102 年勞裁字第 37 號裁決要旨】

所謂必要資料，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。…。申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題（參照本會 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書）。據此，關於是否為團體協商之必要資料的判斷標準，舉例而言，果若雇主未提供該等資料，將導致協商難以進行或不能進行時，該等資料即應解為是團體協商之必要資料。…。

經本會審酌：績效獎金關係勞動條件，雖工作規則第 80 條規定公司為獎勵員工努力增加生產，訂有各項生產津貼及績效獎金，辦法另訂之，查績效獎金為勞工之勞動條件之一，申請人關心績效獎金如何發放？當可理解，故於團體協商之際，請求相對人提出績效獎金發放辦法，與績效獎金協商之進行有關連性；而若無該績效獎金發放辦法，顯難以進行團體協商，故相對人有提出之義務至明。其次，觀申請人所提出補證二即相對人 101 年 3 月 27 日有關 2011 年第 4 季績效獎金發放公告，有關發放金額係記載鹿港廠績效所佔比例 10.82%，據此可見鹿港廠財務收支狀況確與申請人會員所可領取之績效獎金有關連性，從而，相對人拒絕提出績效獎金

發放辦法及 97 年度至 101 年度鹿港廠營收報表，難謂其有對應工會團體協商之誠意，其行為業已構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

【勞動部 112 年勞裁字第 21 號裁決要旨】

另參美國國家勞資關係委員會（National Labor Relations Board，簡稱「NLRB」）在 Aluminum Ore Co., 39 NLRB 1286 (1942) 一案中，相對人拒絕提供工會請求之薪資資訊，而欠缺某項資料下將使工會無法與雇主在協商中進行有效討論，並因此未能澄清相關事項，將助長爭議而非利於協議達成時，屬違背協商義務而構成不當勞動行為。參考此一之見解，並再考量相對人目前業務員人數約 33,322 人，其中包含區經理 3,358 人、襄理 2,458 人及業務主任 5,280 人，期待申請人以自行收集資料並據以計算，實屬困難，另參相對人現行評量辦法，其就業務主任、襄理及區經理之 FYC 標準，分別為 12 萬以上、14.4 萬以上及 18 萬以上，而對照業務主任、襄理及區經理之組均評量 FYC 為 2.2 萬、3.3 萬及 4.5 萬，可見其具有一定之差距，而此落差係於相對人提供相關資料後，申請人始能獲悉，方能使申請人提出可令相對人客觀上能夠對應之合理適當協商內容，而在協商議題為「各職級之業務同仁」之業績評量考核下，可認系爭資料一及二不但與協商議題具有關連性，且欠缺系爭資料一及二時，將因此一資訊落差，使協商代表在協商過程中就關連 FYC 與 RYC 之系爭薪資事項，難以進行有效討論，導致團體協商功能之減損，此不因相對人已提供業務代表部分之相關資料而有不同，則相對人無正當理由拒絕提供系爭資料一及二，應構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

※ 進行團體協商之必要資料，係指如雇主未提供該資料，將導致協商難以進行或不能進行。在該案中，裁決會認定營業時間與勞動條件之工作時間並無必然關聯，雇主縱未提供出勤記錄，亦不構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 102 年勞裁字第 61 號裁決】

本案申請人要求相對人提供請求裁決事項第 1 項所列資料，作為其進行團體協約協商時，主張應降低營業時間之佐證。然有關「營業時間」與勞動條件中之工作時間之長短並無必然關連，例如營業時間 24 小時之商店，雇主或可排三班員工，每班 8 小時，員工每日工作時間仍是 8 小時；或是雇主亦可向外尋求人力支援等方式，來避免員工每日工作正常工作時間超過 8 小時。申請人並未就「營業時間」與工作時間有何必然關連性具體說明並舉證之。…更何況申請人所提出之工會版團體協約草案（申證 10）第 33 條第 3、4 項記載：「（第 3 項）站（店）員工 3 人之每日營業時間不得超過 10 小時。（第 4 項）站（店）員工 4 人之每日營業時間不得超過 11 小時。」，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。故基於上述各項理由，本會認為申請裁決事項第 1 項所列資料，非屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款之必要資料，故相對人未為提供，自不構成團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。

八、要求提供協商資料之一方，負有說明及舉證與協商事項關連性之義務，且該資料無法透過自行調查或自行檢索而取得

依據 102 年勞裁字第 61 號裁決見解，工會就其所要求雇主提供之資料，與協商事項之關連性負有說明及舉證之義務，倘工會未能充分說明兩者間之關連，則雇主即使未提供工會要求之協商資料，亦不會違反誠信協商之義務。該裁決亦進一步說明，縱使工會就所要求之資料，以及協商事項等兩者間之關連性已善盡說明及舉證之義務，且如缺少該資料，確實會造成協商程序難以進行，然倘工會所要求之資料，得以自行調查、蒐集或自行檢索即可取得，此時即便雇主並未提出該等資料，亦不構成不當勞動行為。

※ 進行團體協商之必要資料，係指如雇主未提供該資料，將導致協商難以進行或不能進行者

【勞動部 102 年勞裁字第 61 號裁決要旨】

就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，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。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。…本件之情形，申請人並無不能或難以蒐集上開情報資料之理由，僅以『普及性及期間顯有不足』等空泛理由，藉『必要資料』之名要求相對人提供如申請裁決事項第 1 項所列之廣泛資料，本會認為其理由不足採。」

九、雇主以財務負擔能力作為無法接受工會訴求之理由，則負有證實自身財務狀況之義務

依據 101 年勞裁字第 59 號裁決見解，雇主原則上得不主動公開或提供財務資料，倘雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受工會訴求之理由，則其就自身財務狀況即負有加以證實、或提出之義務。

※ 雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問，為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心

【勞動部 101 年勞裁字第 59 號裁決要旨】

「雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然

雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。...

綜上所述，申請人請求相對人提供①最近5年11名主管年終獎金平均月數及總金額、②96年至99年其他員工年終獎金平均月數及金額、③100年主管及其他員工考核方法等資料，於本件個案中屬團體協商必要資料，相對人負有資料提供義務。其拒絕提出前開資料，應認其構成團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。」

十、雇主對工會請求提出之團體協商資料，除應就該個別資料本身判斷其是否具有必要性外，更應檢視是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問

依據101年勞裁字第59號裁決見解，實務上於判斷工會請求提出之協商資料是否具有必要性、以及雇主是否違反提供必要資料之義務時，會綜合審酌雇主對工會請求提供之團體協商資料，是否已提供一定程度之資料予以回應工會，而非僅就個別資料本身之屬性進行判斷；換言之，若工會請求提出之協商資料確實具有必要性，然如雇主就該協商資料，已提供一定程度之其他相關佐證資料且足以回應工會所提之疑問，此時雇主雖未提出工會請求提供之協商資料，尚難謂雇主未盡提供必要資料之義務。

※ 雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問，為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心

【勞動部101年勞裁字第59號裁決要旨】

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。於美國法上，依據全國勞資關係法，雇主有義務提供工會潛在相關及有利於工會執行其法定職責之資料。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。另雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。又日本實務上，對於雇主應提供之資料範圍並無明確規範，僅於個案上判斷雇主是否盡到「誠信協商義務」。申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題。

十一、協商一方未否認他方請求之資料為必要資料，卻以個人資料保護法等理由拒絕提供，如確無涉個資，而拒絕提供資料有刁難之意，難認已盡誠信協商義務

依據 104 年勞裁字第 49 號裁決見解，團體協約之協商為流動之過程，協商亦非全有或全無之零和遊戲，即使相對人一開始所提對應方案即為全盤拒絕結清業務員舊制年資或提撥退休準備金，亦不排除勞資任一方於協商過程中提出其他妥協性方案之可能性，是無論相對人所提方案為何，均應提供該議題相關之協商必要資料。協商一方一開始未否認他方請求之資料為協商必要資料，卻先後以個人資料保護法、申請人可自行取得等種種理由拒絕提供，且所請求者不乏「是否任職於資方」，此種根本無涉個人資料之資料，足見拒絕提供資料有刁難之意，難認已盡誠信協商義務，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

且關於協商必要資料如果涉及個人資料之蒐集及利用時，依法務部 105 年 5 月 9 日法律決字第 10503504610 號函及勞動部 105 年 5 月 31 日勞動關 2 字第 1050126317 號函，可知個人資料保護法第 20 條第 1 項第 1 款規定，非公務機關基於法律明文規定，可利用個人資料，該法律明文規定即包括團體協約法第 6 條為進行團體協商所提供之協商必要資料。因此，如雇主仍堅持其意見逕自認定提供工會所需協商必要資料已涉及違反個資法之規定，要求工會提出全部會員之個資同意書，否則即拒絕提供，自可依勞資關係脈絡，進而認定雇主拒絕提供資料有妨礙、拖延工會團體協商之進行，有違誠信協商義務，而構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

※ 雇主拒絕提供工會具舊制年資會員任職與否、與雇主簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資等協商必要資料，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 104 年勞裁字第 49 號裁決要旨】

無論相對人（按：雇主）所提對應方案為暫緩協商甚或是刪除該條文（即拒絕結清業務員舊制年資或提撥退休準備金），相對人除敘明其主張之理由外，就申請人請求之協商必要資料，亦應本於誠信協商原則提供予申請人，以避免申請人因資訊落差而無法進行有效之協商。蓋團體協約之協商為流動之過程，協商亦非全有或全無之零和遊戲（指一方為贏家，另一方即為輸家之賽局），即使相對人一開始所提對應方案即為全盤拒絕結清業務員舊制年資或提撥退休準備金，亦不排除勞資任一方於協商過程中提出其他妥協性方案之可能性，是無論相對人所提方案為何？均應提供該議題相關之協商必要資料。本會審酌相對人一開始未否認申請人請求之資料（3,319 名具舊制年資工會會員之任職與否、與相對人簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資）為協商必要資料，卻先後以個人資料保護法、申請人可自行取得等種種理由拒絕提供予申請人，且申請人所請求者不乏「是否任職於相對人」此種根本無涉個人資料之資料，足見相對人拒絕提供資料有刁難申請人之意，難認已盡誠信協商義務，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

十二、雇主不得佯裝協商或刻意拖延協商、杯葛協商程序致團體協商延宕或無法進行

依據 101 年勞裁字第 32 號及 109 年勞裁字第 9 號裁決臺北高等行政法院判決 111 年度上字第 439 號判決意旨見解，雇主在團體協商過程中，如僅係假裝有協商、談判之意思，但實際之行為及內心之真意均無實質進行協商、談判之意，而透過藉故拖延（如：屢屢更換協商代表，或遇有重要關鍵或具爭議性之條款

時，均拖延不決、或推託表示須再請示高層或主管等）、佯裝協商，或刻意杯葛協商之程序事項（如：經工會具體說明具協商資格後，仍藉故爭執其協商代表資格）等方式，導致團體協商延宕或無法進行，此時亦將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 誠信協商原則目的在促成勞資雙方在平等地位上互動，且此互動過程不能有名無實

【勞動部 101 年勞裁字第 32 號裁決要旨】

（109 年勞裁字第 9 號裁決同旨）

團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一，..又為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，同法第 2 項更分款例示無正當理由拒絕協商之情事。誠信協商原則其目的在於促成勞資雙方於平等地位上互動，且此互動過程不能有名無實，即勞資雙方秉持誠實信用原則進行協商，藉以達成團體協約之締結。

本件相對人（按：雇主）固一再表示願意溝通、協商，惟仍以與業務人員間無勞動契約關係、申請人不具協商資格、申請人代表不具團體協商代表資格等等為由拒絕與申請人進行團體協約之協商，於此情況下，縱相對人「聆聽」申請人再多意見、兩造進行再多次會談，恐仍無法為團體協約之締結。是以相對人以與業務人員間無勞動契約關係、申請人不具協商資格、申請人代表不具團體協商代表資格為由明示拒絕團體協約之協商，雖又表示願意會談、溝通，仍構成團體協約法第 6 條第 1 項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為。

【臺北高等行政法院判決 111 年度上字第 439 號判決意旨】

團體協約是為維持並改善勞動條件，確保並提升勞工之地位所發展而來，理論上是勞工為克服個人相對於雇主處於較弱的立場，透過團結的力量，進行團體協商所締結的成果。

為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，團體協約法第6條第2項並例示無正當理由拒絕協商之情事（團體協約法第6條立法理由參照）。判斷雇主之行為是否已依誠實信用原則進行團體協約之協商，則應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀為認定。

又原審係依系爭裁決之意旨、上訴人所發電子郵件之內容，並參酌證人○○○、○○○之證述，認定○○工會既已於108年2月15日提出團體協約版本及協商代表，上訴人於同年4月19日以函文拒絕與○○工會協商，因而被系爭裁決主文第1項認定構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，並於主文第2項命上訴人應自收到系爭裁決翌日起30日內與○○工會進行團體協商。惟上訴人收受系爭裁決後，僅於108年11月19日寄發電子郵件，未有積極提出協商期日與協商對案資料；同年12月12日所發之電子郵件，內文…無關係爭裁決之救濟命令履行；其後於履行期限屆至（同年11月23日為期限末日）後之同年12月31日所發電子郵件，亦只有協商日期及代表人選，但仍無提出協商對案資料，並無實質協商行為，核屬團體協約法第6條第1項所稱之「無正當理由拒絕團體協約之協商」。

十三、協商一方未充分詳細說明其不能同意之理由，即表示全部不同意他方之要求，並不再繼續協商，構成違反誠信協商之不當勞動行為

依據103年勞裁字第8號裁決見解，雇主在團體協商時，不單止於僅聽取工會所提出之主張及要求而已，而應以誠實、誠信之態度對應之，包括依工會之主張及訴求，提出具體性或積極性之回答、主張，或對應方案，以及於必要時應提出回應之依據或資料等必要之資料，以盡其致力於尋求、摸索雙方達成合意之可能性之義務。協商一方未以誠信態度對應他方之協商，且未充

分詳細說明其不能同意之理由並提示相關依據資料，即表示全部不同意他方之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。

雇主倘確有難以同意申請人協商要求之情形，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，則縱最後無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事。依據 106 年勞裁字第 11 號裁決亦指出，雇主對於團體協約草案條文之意見，若曾於之前所召開的團體協商會議中作充分說明，之後再於團體協商會議中再為詳細說明，實與完全不就該條文進行討論之情形不同。

※ 雇主未充分詳細說明其不能同意之理由、或提示相關依據資料，即表示全部不同意工會之要求，並表示無再繼續協商之必要，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 103 年勞裁字第 8 號裁決要旨】

日本學說認為雇主之誠信協商義務，係指雇主在協商時，不單止於僅聽取工會所提出之主張及要求而已，而應以誠信之態度對應之，如依工會主張要求之程度予以回應，於必要時應出示回應之依據或資料等，以盡其尋求雙方達成合意之可能性之義務。至於雇主自始即宣示無與工會達成合意之意；僅是拒絕工會之要求，而不提示其所以拒絕之依據之相關資料及對應方案；於協商時所為之陳述遭工會質疑合理性時，亦堅持不肯提出其陳述內容之論據等情形，均屬違反誠信協商義務之具體案例。…。申請人工會與相對人 102 年 11 月 28 日第二次團體協商會議紀錄所載，就申請人工會所提草案第一條部分，相對人代表認：「此乃包山包海的概括性條文，因此董事會堅持不同意。且對於權利、義務、福利等事項沒有單獨提出討論之必要。」；就申請人工會所提草案第二條部分，相對人代表認：「表達對此條不同意。」；就申請人工會所提草案第三條部分，相對人代表認：「對第三條表示不同意。」；第四條以下，相對人代表認：「以下各條

董事會全部不同意。」。結論（2）工會：未來董事會是否同意可以有下一次討論，或需要再給時間提對案，或就是直接交給調解委員會調解；（3）董事會：無此必要，未來的事情可以交由法院處理。…。本件係因相對人未以誠信之態度對應申請人之協商，且未充分詳細說明其不能同意之理由並提示相關依據資料，即表示全部不同意申請人之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，而構成團體協約法第6條第1項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。」

※如經協商或充分說明，無法同意協商之特定議題，未構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部106年勞裁字第11號裁決要旨】

申請人（按：工會）代表固於會議中表示：「資方就認為40條根本不應該納入討論，應該要刪除」云云。惟依當日相對人（按：雇主）代表所為之發言可知，其建議刪除第40條係以：職工福利金是相對人全行所有員工之福利，與工會沒有直接關聯，亦即並非是工會會員始得享有職工福利金之福利，故不應列為團體協約之條文；又現金增資溢價發行股份時，出資購買增資股者為股東，似無要求股東要將增資金額之5%作為職工福利金之理，且職工福利金條例中亦無於溢價發行增資股時，須提撥其中一定比例金額作為職工福利金之規定等為其主要理由，故認該條不應列為團協草案之條文。而上述相對人對於團協草案第40條之意見，曾於第19次及第21次之團協會議中已作充分說明，復於第24次之協商會議中再次為詳細之說明，實與完全不對該條進行討論之情形不同。則申請人主張相對人於第24次團協會議拒絕就草案第40條內容進行協商云云，與事實並不相符，其主張自非可採。

十四、雇主不得迴避工會，而直接與工會會員個別協商、說明、徵求同意或意見

依據 102 年勞裁字第 16 號裁決見解，團體協商之主體為工會與雇主，因此，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。因此，團體協商過程中，雇主如迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見（如：學校在與工會進行團體協商之期間，就團體協商議題相關之事項，直接對學校教師進行意見調查），或向個別會員為說明或通知，由於該行為乃刻意規避、忽視團體協商，將造成團體協商空洞化，使進行之團體協商意義盡失，將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

另 106 年勞裁字第 55 號裁決則指出，雇主從未與工會進行充分溝通、協商、告知，甚至完全隱匿相關細節，進而對員工（含工會會員）召開說明會及發出調動意願調查表，干擾工會現有會員對工會之向心力、影響未來潛在會員參加工會之必要性，弱化工會之效能，其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。

111 年勞裁字第 9 號裁決指出，雇主於工會檢附團體協約草案並請求團體協商之後，要求部分會員促使工會撤回團體協商之請求，其行為係屬雇主迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，且徵求個別工會會員之同意，將造成工會所提出之團體協約協商遭忽視，並使團體協商空洞化，其行為顯已違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務，構成不當勞動行為。

※ 團體協商過程中，雇主如迴避工會，直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，為違反誠信協商義務

【勞動部 102 年勞裁字第 16 號裁決要旨】

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。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，因之，原則上雇主如迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，此等行為實係忽視團體協商，其結果將使團體協商空洞化，令進行之團體協商意義盡失，故應解為係違反誠信協商義務。」

※ 團體協商過程中，雇主未與工會充分協商，即直接對工會會員召開說明會及發出意願調查表，構成違反誠信協商義務之不當勞動行為

【勞動部 106 年勞裁字第 55 號裁決要旨】

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。…，以上種種皆顯示相對人對調動至「○○測試中心」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（按：雇主）卻從未與申請人（按：工會）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。

※ 雇主於團體協商程序開啟後，要求工會撤回團體協商之請求，構成違反誠信協商義務之不當勞動行為

【勞動部 111 年勞裁字第 9 號裁決】

相對人於接獲申請人之協商請求後，隨即於 111 年 1 月 5 日由相對人人事主任找申請人臺中市○○○國民中學分會會長（下稱分會長）黃○○至校長室談關於申請人本件團體協商之請求一事，黃○○即邀梁○○、吳○○2 位會員同往校長室…相對人校長於申請人提出團體協約協商之請求並檢附團體協約草案後，隨即於 111 年 1 月 5 日與申請人會員黃○○、梁○○及吳○○晤談，並論及中午 12 時至下午 1 時該 1 個小時之時間是否屬執行職務之時間，而此一議題即屬申請人團體協約草案第 2 條之內容，且相對人並要求黃○○等 3 人促使申請人工會撤回本件團體協約協商之請求，核其行為係屬雇主迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，且徵求個別工會會員之同意，更要渠等促請申請人撤回本件團體協約協商之請求，揆諸前揭說明，其行為將造成申請人之團體協約協商遭忽視並使團體協約協商空洞化，令進行之團體協約協商意義盡失，及使團體協商之請求因撤回而失其效力，依前揭之說明，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務之不當勞動行為。

十五、協商一方不得於團體協約協商期間，片面決定或公告他方申請協商事項

雇主於團體協商進行中，應以「工會」為協商對象，倘雇主捨此不為，逕行片面公告、或變更與協商事項有關之勞動條件，由於該行為顯係刻意規避、忽視團體協商，將造成團體協商空洞化，依據 103 年勞裁字第 23 號裁決、103 年勞裁字第 43 號裁決、105 年勞裁字第 50 號裁決、107 年勞裁字第 47 號、109 年勞裁字第 46 號、109 年勞裁字第 55 號、110 年勞裁字第 17 號及 110 年勞裁字第 35 號裁決及臺北高等行政法院 111 年度訴字第 549 號判決見解，裁決會認定雇主於團體協商進行中，如逕行片面公告、或變更與協商事項有關之勞動條件，將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 雇主於團體協商進行中，應與工會協商，不得片面變更及實施獎金辦法，否則將構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 103 年勞裁字第 23 號裁決要旨】

(109 年勞裁字第 55 號、110 年勞裁字第 35 號裁決及臺北高等行政法院 111 年度訴字第 549 號判決同旨)

團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資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變更之義務。因之，雇主在協商過程中若未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務。查相對人與○○○○工會、申請人自 101 年 9 月 25 日展開團體協約之協商，至 103 年 7 月 22 日始結束第一次草案協商。又依三方協商團體協約草案第 27 條（工資結構及名目不得任意變更；因工作性質、工作環境所產生之獎金及津貼變更之協商）、第 29 條（非固定性獎金、薪資發放辦法及變更），是獎金之變更，無論其名稱、內容為何，均有可能包含於上開團體協約之協商事項。查本件相對人於三方團體協約之協商進行中，未經與申請人及○○○○工會協商，102 年 11 月間即片面變更及實施物流部門送貨獎金辦法、績效獎金辦法，實有忽視團體協商之情形（臺北高等行政法院 102 年度訴字第 2002 號判決參照）。…，換言之，相對人 102 年 11 月間片面變更及實施物流部門績效獎金辦法時，未與申請人協商，有忽視團體協約協商之法律機制，違反誠信協商義務之嫌。

※ 團體協約協商期間，片面調整工會會員之學術研究費、將工會會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約等與協商議題有關之勞動條件，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 103 年勞裁字第 43 號裁決要旨】

相對人於團體協商期間，未與教師協議，即片面調降教師之學術研究費四千元至五千元不等，申請人行文相對人，請相對人依教育部相關規定辦理，惟未獲得任何回應，相對

人此舉顯已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項所定之不當勞動行為。……。按團體協商期間，當事人應本誠信原則進行協商，申請人於 103 年 3 月 31 日函請相對人就薪資等事宜進行團體協商後，相對人竟於同年 4 月 8 日於行政會議通過有關行政人員約定事項，片面 (1) 調整申請人會員之學術研究費；(2) 將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3) 將工作條件（行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點）列入申請人會員聘約，凡此均有礙團體協商之進行，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商原則之不當勞動行為甚明。

※ 雇主於團體協約協商期間，片面公告工會申請協商事項之考核作業要點，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 105 年勞裁字第 50 號裁決要旨】

本件申請人於 105 年 5 月 30 日去函相對人表示就績效考核已選出協商代表而請求雙方進行團體協商，…，相對人於 105 年 7 月 21 日函覆拒絕提供職務說明書及考核標準後，雙方隨即因相對人 105 年 7 月 26 日拒絕准予申請人之常務理事袁○○會務假，衍生 105 年勞裁字第 30 號裁決爭訟，至 105 年 12 月 2 日詢問會議才告結束，至此時點，申請人並未明示終結團體協商，且審酌雙方所提出之事證，客觀上亦難以導出申請人當時有終結團體協商之事實，更何況，相對人本得詢問申請人是否仍有意繼續進行協商，且客觀上亦無不能詢問申請人之情事，迺相對人片面於 105 年 12 月 9 日片面公告考核作業要點，誠有可議之處；經再比對該考核作業要點之內容與相對人提出團體協約草案高度類似，可見相對人此舉已破壞雙方團體協商，使協商破裂，核其所為，顯已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項。

※ 雇主迴避而不履行與工會續行團體協約草案有關調動部分條文，逕以電子郵件向員工公告調任方案，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 107 年勞裁字第 47 號裁決】

今申請人就 TCP 專案自 107 年起已對相對人提出團體協約之協商，並由本會以 106 年勞裁字第 55 號裁決決定命相對人於本裁決決定書送達日起之 30 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，然相對人均未為之，反而逕於 107 年 5 月 17 日以電子郵件公告 TCP 調任方案，衡諸相對人與申請人迄本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定書送達前已歷經五次團體協約之協商，自無不知一般性之團體協議與團體協約法上之團體協約兩者差別之理，然相對人仍迴避而不履行與申請人續行團體協約草案有關調動部分條文之團體協商，其行為顯具有不當勞動行為之動機，為違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定之誠信協商義務而構成不當勞動行為。

【勞動部 109 年勞裁字第 46 號裁決】

相對人如此行為，顯然未給予申請人任何協商機會，且明明在協商會議時，表明願提出對案資料或文字予工會後再行協商討論，卻自毀承諾而自行制定規則，逕自限縮至十個月，並宣稱此即為相對人之「對應方案」(申證 12)，實無異是單方片面決定協商結果，此舉顯然有違團體協約法第 6 條所揭之誠信協商原則，並且已不當影響申請人之工會活動，嚴重影響申請人會員對其之信任，而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

※雇主於團體協商程序開啟後，未經與工會協商即片面公告變更團體協約草案議題之班型、工時，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 110 年勞裁字第 17 號裁決】

本件團體協商開啟之日為 110 年 3 月 12 日，則相對人於 110 年 3 月 25 日發布公告，自同年 5 月 2 日起將桃園機場本部同仁 (PT 人員除外) 每日正常工作時數將由 8.5 或 8 或 6 小時，變更為均為每日 8 小時，則相對人之上開公告顯然係於申請人提出團體協約之協商請求後，始就有關班型、工時

之事項自行公告變更，而此事項與申請人請求團體協商之團體協約草案第 4 條之議題相同。亦即相對人於雙方團體協商程序已開啟後，並未與申請人就班型、工時有任何協商，便單方地表明將實施相對人公司之方案亦即片面變更勞動條件，依前述之說明，相對人公告變更桃園機場地勤人員班型、工時，自屬違反誠信協商義務之行為，而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

十六、雇主無正當理由不得事後推翻、反悔、否決先前已達成合意或共識之內容

依據 103 年勞裁字第 52 號裁決與 105 年勞裁字第 22 號裁決見解，倘雇主將團體協商過程中，雙方已經達成共識之條文，突然予以變更、故意不送董事會或相關權責單位核可，導致先前之協商程序或原已達成合意之草案條文全然歸於徒勞、延滯協商程序，使一連串團體協商之過程及成果化為泡影，讓以漸進式的互相讓步而繼續之團體協商過程喪失其基礎，更無視團體協商是透過雙方之代表經過重重的討論而有所進展的程序，其行為將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

※ 團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為

【勞動部 103 年勞裁字第 52 號裁決要旨】

若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始有可能構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。又團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為。

※ 雇主將達成共識之條文突然予以變更，致原已達成合意之草案條文歸於徒勞、延滯協商程序，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 105 年勞裁字第 22 號裁決要旨】

查本件團協草案第 36 條第 1 款之內容，於 102 年 1 月 3 日第 7 次團協會議即已達成共識；就草案第 28 條第 1 項前段及加註之內容，雙方於 104 年 7 月 30 日第 17 次團體協商會議，亦已達成共識，雙方代表並均於上述之會議記錄上簽名確認，是相對人對上開 2 條文達成共識之事實知之甚明。而相對人直至 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，推翻之前共識，並擬具新版修正條文提出討論，而申請人代表在第 20 次會議中，即反對就該條已達成共識部分再予變更，乃相對人直至 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議仍堅持其意見，有第 20 至 23 次團體協商會議記錄足參。…。綜上，相對人於 105 年 3 月 11 日第 20 次團體協商會議時，將達成共識分別已超過 3 年 2 個月、7 個月餘之團體協約草案第 36 條增列第 3 款及第 28 條第 1 項前段之內容予以變更，再列入預訂討論之條文中，雖經申請人之反對，相對人直至 105 年 9 月 25 日第 23 次團體協商會議時仍堅持其意見，致原已達成合意之上開草案條文歸於徒勞，且延滯協商程序，其行為係違反誠信協商義務，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。惟如在團體協商過程中，就尚未達成共識之條文進行討論時，為使協商能有所進展，經協商當事人合意就已達成共識之條文再行提出併同協商，則尚無構成違反誠信協商之情事，附此敘明。

十七、如勞資雙方各自權力機關因合理、正當理由否決已協商合意之團體協約草案，不應逕認為不誠信協商。但相較於工會，資方之權力機關欲否決時應提出「更為合理、正當」之理由，否則仍可能構成違反誠信協商

勞資雙方於團體協約草案協商合意後，均須經各自權力機關（於工會為會員大會或會員代表大會等；於資方則可能為董事會）審議後始得簽訂，則進一步應探究者，權力機關得否否決兩造協商代表協商合意之團體協約條文？如否決，是否構成不誠信協商？

依據 104 年勞裁字第 40 號裁決見解，協商過程中，如勞雇雙方對於簽署團體協約前尚須經學校校務會議及董事會審核，且未必能審核通過，已有認識，則尚難逕謂學校於協商未了未與工會簽約並要求重啟協商之行為，有不當影響、妨礙或限制勞方工會活動。

另，依據 105 年勞裁字第 11 號裁決，參考日本學說及實務見解，團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商不當勞動行為，惟須補充者，如權力機關因合理、正當之理由而否決已協商合意之團體協約草案，則拒絕簽署協約者不應逕認為不誠信協商。惟考量勞資雙方權力結構不同，因此，相較於工會，如資方以權力機關未同意而拒絕就已達成合意之協商內容簽署協約，應提出更為合理、正當之理由。

※ 協商過程中，如勞雇雙方對於簽署團體協約前尚須經學校校務會議及董事會審核，已有認識，則尚難逕謂學校於協商未了未與工會簽約之行為，有不當影響、妨礙或限制勞方工會活動之不當勞動行為

【勞動部 104 年勞裁字第 40 號裁決要旨】

本會經審酌雙方主張及所提出之證據，認定相對人函覆申請人略以團體協約合意版本經送請因校務會議及董事會審核後，認有部分條文尚待釐清而未簽約，並於 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函要求重啟協商之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動」之不當勞動行為。理由如后：

依上述第一次、第三次、第四次及第五次團體協商會議雙方發言紀錄看來，雙方對於簽訂團體協約前尚需經過相對人內部程序一節，應有認識，其中，以第四次協商會議中記載：「校方律師：我們了解一下，就是說關於順序，就是因為我們現在也要跟校方這邊，還是要送教務會議，然後董事會」、「工會代表 C：牽涉到錢的東西都很難談，真的」、「王○○主秘：把我賣了都不夠賠啊，對不對，如果我可以答應，我當然都可以答應」；以及第五次協商會議中記載：「王○○主秘：那我們還是要校務會議通過」、「曹○○副校長：校務會議通過後，然後報董事會核備」等人次的發言，尤為清楚，從而，相對人已事先說明團體協約草案談妥後須經過校務會議及董事會審議，申請人對此有所瞭解之事實，堪予認定。

復參諸相對人所陳，相對人協商代表係由校長授權產生，協商過程中，人事室主任均會將會議紀錄呈報校長，並說明協商過程，但因尚未有具體協商過程，無法成為校務會議或董事會之提案，故關於協商過程之進度，未提報校務會議或董事會等語，申請人對此並未否認。綜上，就雙方協商過程之脈絡觀之，本件協商事項既依法應由相對人校務會議及董事會審議，經相對人明確告知後，申請人在協商過程中始終

均有所瞭解，且協商中相對人已授權協商代表與申請人協商，該協商代表並將協商結果、過程同步回報相對人，尚難認相對人協商未了未與申請人簽約並要求重啟協商之行為，有不當影響、妨礙或限制申請人之工會活動。

※如雇主以權力機關未同意而拒絕就已達成合意之協商內容簽署協約，應提出更為合理、正當之理由。

【勞動部 105 年勞裁字第 11 號裁決要旨】

團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，等同於拒絕簽訂書面之一方不尊重協商之結果，將使勞資雙方過去在團體協商過程中尋求合意之努力完全喪失意義，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為……。

2. 查兩造就相對人南區分公司○○營運處與申請人間團體協約事項，由相對人授權○○營運處與申請人推派之協商代表，自 103 年 10 月 24 日起至 104 年 12 月 24 日止召開十四次會議，並於 104 年 12 月 24 日第 14 次協商會議就全部團體協約之條文達成合意，決議雙方各自完成簽約前法定程序，相對人會後立即將雙方協商通過內容陳報總公司並副知申請人。…。勞資雙方於團體協約草案協商合意後，均須經各自權力機關（於工會為會員大會或會員代表大會等；於資方則可能為董事會）審議後始得簽訂，則進一步應探究者，權力機關得否否決兩造協商代表協商合意之團體協約條文？如否決，是否構成不誠信協商？此部分參考前開日本學說及實務見解，團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商不當勞動行為（參本部 103 年勞裁字第 52 號裁決決定書），惟須補充者，如權力機關因合理、正當之理由而否決已協商合意之團體協約草案，則拒絕簽署協約者不應逕認為不誠信協商。況團體協約法第 9 條既規定團體協約須經內部民主程序得到權力機關同意後始得以工會名義簽約，如因會員大會或會員代表大會否決已協商合意之團體協約草案，即認工會構成不當勞動行為，實屬過苛。是本會認為勞資雙方已就協商內容達成合意之地

步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，惟如因出於合理、正當之理由而拒絕簽署協約者，不在此限。又考量勞資雙方權力結構不同，蓋工會之最高權力機關為會員（代表）大會，屬由下而上之權力結構，協商代表無法就協商議題隨時取得會員（代表）大會之意見；資方之權力則主要集中於董事會，董事長通常具一定決定權，協商代表通常可隨時回報董事長並取得授權，及時反映於協商過程中。因此，相較於工會，如資方以權力機關未同意而拒絕就已達成合意之協商內容簽署協約，應提出更為合理、正當之理由。

十八、團體協商過程中，雇主均將工會方案意見轉達董事會知悉討論，則雇主即不得事後再以董事會未通過為由，拒絕同意雙方於協商中已達成之共識

依據 108 年勞裁字第 4 號裁決見解，工會於團體協商中，均有請雇主董事會代理人轉達工會之方案意見給雇主董事會知悉及討論，而團體協商之雇主董事會代理人亦表示協商中有告知工會，會將所有協商意見帶給雇主董事會決議，故雙方確實於往後之協商中形成共識，雇主自不得於事後再以相對人董事會未通過為理由，拒絕同意雙方於協商中達成之共識，否則當有違反團體協商中誠信協商之義務。

※ 雇主董事會代理人既於團體協商會議中表示均有將協商意見轉達董事會，故雙方確實於往後之協商中形成共識後，自不得於事後再以董事會未通過為理由，拒絕同意雙方於協商中達成之共識，否則當有違反團體協商中誠信協商之義務

【勞動部 108 年勞裁字第 4 號裁決要旨】

團體協商之狀況雖然隨時會產生變化，雇主作出與之前所說的有所不同之言行時，並不當然為違反誠信協商的行為，

亦即具有一定的理由且進行充分的說明時，即使撤回之前所說的，亦可以被評價為盡到了誠實協商義務。惟若團體協商當事人授權協商代表協商後，卻又無合理之理由拒絕同意，使一連串團體協商成為泡影，將使作為以漸進式的互相讓步而繼續之團體協商過程喪失其基礎，無視團體協商是透過雙方之代表經過重重的討論而有所進展的程序，亦可能使協商的成果喪失，此亦應解為係違反誠信協商義務之行為。 5. 經查，本件申請人於團體協商中，均有請相對人董事會代理人轉達申請人之方案意見給相對人董事會知悉及討論，而團體協商之相對人董事會代理人亦於本會第 3 次調查會議表示協商中有告知申請人，會將所有協商意見帶給相對人董事會決議等語，故雙方確實於往後之協商中形成共識，相對人自不得於事後再以相對人董事會未通過為理由，拒絕同意雙方於協商中達成之共識，否則當有違反團體協商中誠信協商之義務。

十九、雇主不將已達成共識之團體協約協商條文送董事會核可，藉詞主張該條文難以實行、或翻異之前之共識版團體協約條文，構成違反誠信協商之不當勞動行為

108 年勞裁字第 7 號裁決指出，雇主前曾多次召開董事會，卻不將共識版協商草案條文送董事會核可，直至企業工會成立後，始抗辯共識版團體協約有難以實行之情形，其行為顯有無正當理由故意不將共識版團體協約草案送董事會核可，並且以此為理由，拒絕簽署團體協約，將構成違反誠信協商義務之不當勞動行為。

※ 雇主無正當理由故意不將已達成共識之共識版團體協約草案條文送交董事會核可、簽訂團體協約，構成違反誠信協商之不當勞動行為

【勞動部 108 年勞裁字第 7 號裁決要旨】

本件雙方自 105 年 9 月 30 日起至 107 年 2 月 22 日耗費 1 年半之時間，歷經 18 次團體協商會議，最終於 107 年 2 月 22 日第 18 次會議就共識版團體協約草案之全部條文達成合意。然雙方於達成共識版團體協約草案後，相對人迄 108 年 1 月 30 日止並未將共識版團體協約草案送董事會核可，為相對人所不爭執之事實。經查，自雙方達成合意（107 年 2 月 22 日）至申請人工會發函促請相對人安排簽約時（108 年 1 月 22 日）止，期間長達 11 個月之久，相對人亦不爭執在該段期間曾於 107 年 3 月 15 日、107 年 3 月 31 日、107 年 5 月 8 日、107 年 6 月 22 日、107 年 8 月 7 日、107 年 10 月 18 日、107 年 11 月 8 日、107 年 12 月 27 日召開董事會，然相對人卻仍於 108 年 1 月 30 日函覆申請人工會，其主文載為「在本公司董事會尚未核可前，暫無法進行團體協約簽約程序」等文字，上開函中並未說明為何迄斯時止未將共識版團體協約草案送董事會核可之理由。而於本會調查程序時相對人始陳稱因認該草案有違法律及勞委會函釋之情形，故草案未提交相對人董事會討論（108 年 4 月 18 日第 2 次調查記錄第 2 頁），且相對人至申請人提起本件裁決（108 年 2 月 1 日）前從未向申請人工會說明何以未將共識版團體協約草案送相對人董事會核可之理由，是衡諸本會歷來之見解與前開最高行政法院等之判決意旨，相對人之行為顯無正當理由而有延滯協商程序之嫌，自屬違反誠信協商義務，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。…，查雙方 107 年 2 月 22 日第 18 次團體協約會議後至 107 年 8 月 31 日○○企業工會成立前，相對人分別於 107 年 3 月 15 日、3 月 31 日、5 月 8 日、6 月 22 日及 8 月 7 日均有召開董事會，相對人卻不將共識版協商草案條文送董事會，直至○○企業工會成立後，

始抗辯共識版團體協約有難以實行之情形，核其行為，顯有無正當理由故意不將共識版團體協約草案送董事會核可，再以此為理由，拒絕簽屬團體協約；其後於本件調查程序中，復以○○企業工會於107年8月31日已成立，共識版團體協約條文有窒礙難行之處，翻異之前之共識版團體協約，揆諸前揭說明，相對人之行為，自屬違反誠信協商義務。

二十、勞資之一方如未履行裁決委員會救濟命令所載內容進行團體協商，主管機關得處十萬元以上五十萬元以下罰鍰並令其限期改正，屆期仍未改正者，得按次處罰

團體協約法第32條第2項規定：「勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。」依據108年勞裁字第20號裁決，雇主拒絕協商構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，並應自收受決定書翌日起30日內與工會進行團體協商。因雇主仍未與工會展開實質協商，主管機關遂依上開規定裁處新臺幣10萬元，並命雇主於30日內改正，屆期仍未改正將連續處罰。經雇主提起行政訴訟，臺北高等行政法院110年度訴字第168號判決認定主管機關之上開裁處並無違法。

※ 勞資之一方如未履行裁決委員會救濟命令所載內容進行團體協商，主管機關得處十萬元以上五十萬元以下罰鍰並令其限期改正，屆期仍未改正者，得按次處罰

【臺北高等行政法院110年度訴字第168號判決】

查原告前因○○工會申請不當勞動行為裁決，經被告於108年10月4日以108年勞裁字第20號決定，確認原告

以 108 年 4 月 19 日函文拒絕與○○工會進行團體協商之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，原告應自收到決定書翌日起 30 日內與○○工會進行團體協商，並於 108 年 10 月 24 日送達原告等情，有系爭裁決暨送達證書在卷可參（見原處分卷第 1 頁至第 21 頁），足以信實。則系爭裁決理由業已敘明應責由原告繼續與○○工會進行團體協約協商，堪認足以樹立兩造間之公平勞資關係，且 107 年勞裁字第 73 號案已判命原告應開始與○○工會協商關於提供使用之工會會所之具體條件內容，可為雙方良好協商之開端，是○○工會有關命原告應自收到本裁決決定書翌日起 30 日內與申請人進行團體協約協商之請求，即應准許等語明確（見原處分卷第 16 頁）；故原告應自收受系爭裁決（即 108 年 10 月 24 日）翌日起 30 日內，與○○工會進行團體協商，且應本於誠實信用原則，不得有佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行情形，就此救濟命令之範疇及方法，法院為審查時，亦應予以尊重。然原告遲未能與○○工會展開實質協商，逾系爭裁決主文第 2 項所定期限履行作為義務，經被告於 108 年 11 月 18 日以勞動關 2 字第 1080128668-1 號函，請原告提供履行系爭裁決主文第 2 項作為義務之相關事證未果，構成團體協約法第 32 條第 2 項之違反乙節，亦有上述函文足憑（見原處分卷第 44 頁）；是被告遂於 109 年 1 月 22 日以罰鍰處分，處予原告罰鍰 10 萬元，復以改正處分，命其於文到 30 日內改正，屆期仍未改正將連續處罰，當屬適法。

附錄、相關法規

附錄一、工 會 法

(修正日期：民國 111 年 11 月 30 日)

第一章 總則

第 1 條

為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。

第 2 條

工會為法人。

第 3 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

工會之目的事業，應受各該事業之主管機關輔導、監督。

第 4 條

勞工均有組織及加入工會之權利。

現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工，不得組織工會；軍火工業之範圍，由中央主管機關會同國防部定之。

教師得依本法組織及加入工會。

各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織，依其他法律之規定。

第 5 條

工會之任務如下：

- 一、團體協約之締結、修改或廢止。
- 二、勞資爭議之處理。
- 三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。
- 四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。
- 五、勞工教育之舉辦。
- 六、會員就業之協助。
- 七、會員康樂事項之舉辦。
- 八、工會或會員糾紛事件之調處。

九、依法令從事事業之舉辦。

十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。

十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。

第二章 組織

第 6 條

工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：

一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。

前項第三款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。

第 7 條

依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。

第 8 條

工會得依需要籌組聯合組織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之。

工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務。

以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額三分之一以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣（市）總數二分之一以上。

第 9 條

依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。

同一直轄市或縣（市）內之同種類職業工會，以組織一個為限。

第 10 條

工會名稱，不得與其他工會名稱相同。

第 11 條

組織工會應有勞工三十人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵

求會員、擬定章程及召開成立大會。

前項籌備會應於召開工會成立大會後三十日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第八條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。

第 12 條

工會章程之記載事項如下：

- 一、名稱。
- 二、宗旨。
- 三、區域。
- 四、會址。
- 五、任務。
- 六、組織。
- 七、會員入會、出會、停權及除名。
- 八、會員之權利及義務。
- 九、會員代表、理事、監事之名額、權限及其選任、解任、停權；
置有常務理事、常務監事及副理事長者，亦同。
- 十、置有秘書長或總幹事者，其聘任及解任。
- 十一、理事長與監事會召集人之權限及選任、解任、停權。
- 十二、會議。
- 十三、經費及會計。
- 十四、基金之設立及管理。
- 十五、財產之處分。
- 十六、章程之修改。
- 十七、其他依法令規定應載明之事項。

第 13 條

工會章程之訂定，應經成立大會會員或會員代表過半數之出席，並經出席會員或會員代表三分之二以上之同意。

第三章 會員

第 14 條

代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。

第 15 條

工會會員人數在一百人以上者，得依章程選出會員代表。

工會會員代表之任期，每一任不得超過四年，自當選後召開第一次會員代表大會之日起算。

第 16 條

工會會員大會為工會之最高權力機關。但工會設有會員代表大會者，由會員代表大會行使會員大會之職權。

第四章 理事及監事

第 17 條

工會應置理事及監事，其名額如下：

一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。

二、工會聯合組織之理事不得超過五十一人。

三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。

前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事至少一人；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。

工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。

工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會。

第 18 條

會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。

工會監事審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事項，並得會同相關專業人士為之。

監事之職權於設有監事會之工會，由監事會行使之。

第 19 條

工會會員已成年者，得被選舉為工會之理事、監事。

工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。

第 20 條

工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之任期，每一任不得超過四年。

理事長連選得連任一次。

第 21 條

工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害，工會應負連帶責任。

第五章 會議

第 22 條

工會召開會議時，其會議通知之記載事項如下：

- 一、事由。
- 二、時間。
- 三、地點。
- 四、其他事項。

第 23 條

工會會員大會或會員代表大會，分定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。

定期會議，每年至少召開一次，至遲應於會議召開當日之十五日前，將會議通知送達會員或會員代表。

臨時會議，經理事會決議，或會員五分之一或會員代表三分之一以上請求，或監事之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日

之三日前，將會議通知送達會員或會員代表。但因緊急事故召集臨時會議，得於會議召開當日之一日前送達。

第 24 條

工會理事會分為定期會議及臨時會議二種，由理事長召集之。

定期會議，每三個月至少開會一次，至遲應於會議召開當日之七日前，將會議通知送達理事。

臨時會議，經理事三分之一以上之請求，由理事長召集之，至遲應於會議召開當日之一日前，將會議通知送達理事。理事長認有必要時，亦得召集之。

理事應親自出席會議。

工會設監事會者，其定期會議或臨時會議準用前四項規定；會議應由監事會召集人召集之。

監事得列席理事會陳述意見。

第 25 條

前二條之定期會議，不能依法或依章程規定召開時，得由主管機關指定理事或監事一人召集之。

前二條之臨時會議，理事長或監事會召集人不於請求之日起十日內召集時，原請求人之一人或數人得申請主管機關指定召集之。

第 26 條

下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：

一、工會章程之修改。

二、財產之處分。

三、工會之聯合、合併、分立或解散。

四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。

五、會員之停權及除名之規定。

六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。

七、事業報告及收支決算之承認。

八、基金之運用及處分。

九、會內公共事業之創辦。

十、集體勞動條件之維持或變更。

十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。

前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。

會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。

第 27 條

工會會員大會或會員代表大會，應有會員或會員代表過半數出席，始得開會；非有出席會員或會員代表過半數同意，不得議決。但前條第一項第一款至第五款之事項，非有出席會員或會員代表三分之二以上同意，不得議決。

會員或會員代表因故無法出席會議時，得以書面委託其他會員或會員代表出席，每一代表以委託一人為限，委託人數不得超過親自出席人數之三分之一；其委託方式、條件、委託數額計算及其他應遵循事項之辦法，由中央主管機關定之。

工會聯合組織之會員代表委託代表出席時，其委託除應依前項規定辦理外，並僅得委託所屬工會或各該本業之其他會員代表。

第六章 財務

第 28 條

工會經費來源如下：

- 一、入會費。
- 二、經常會費。
- 三、基金及其孳息。
- 四、舉辦事業之利益。
- 五、委託收入。
- 六、捐款。
- 七、政府補助。
- 八、其他收入。

前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五。

企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。

會員工會對工會聯合組織之會費繳納，應按申報參加工會聯合組織之人數繳納之。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

前項繳納會費之標準，最高不得超過會員工會會員所繳會費總額之百分之三十，最低不得少於百分之五。但工會聯合組織之章程另有規定者，從其規定。

第 29 條

工會每年應將財產狀況向會員大會或會員代表大會提出書面報告。會員經十分之一以上連署或會員代表經三分之一以上連署，得選派代表會同監事查核工會之財產狀況。

第 30 條

工會應建立財務收支運用及稽核機制。

工會財務事務處理之項目、會計報告、預算及決算編製、財產管理、財務查核及其他應遵行事項之準則，由中央主管機關定之。

第七章 監督

第 31 條

工會應於每年年度決算後三十日內，將下列事項，報請主管機關備查：

- 一、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之名冊。
- 二、會員入會、出會名冊。
- 三、聯合組織之會員工會名冊。
- 四、財務報表。
- 五、會務及事業經營之狀況。

工會未依前項規定辦理或主管機關認為有必要時，得限期令其檢送或派員查核。

第 32 條

工會章程之修改或理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之變更，應報請主管機關備查。

第 33 條

工會會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，會員或會員代表得於決議後三十日內，訴請法院撤銷其決議。但出席會議之會員或會員代表未當場表示異議者，不得為之。法院對於前項撤銷決議之訴，認為其違反之事實非屬重大且於決議無影響者，得駁回其請求。

第 34 條

工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。

第八章 保護

第 35 條

雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
 - 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
 - 三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
 - 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
 - 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。
- 雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。

第 36 條

工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。

企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。

企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。

第九章 解散及組織變更

第 37 條

工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：

- 一、破產。
- 二、會員人數不足。
- 三、合併或分立。
- 四、其他經會員大會或會員代表大會認為必要時。

工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。

第 38 條

工會經議決為合併或分立時，應於議決之日起一年內完成合併或分立。

企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。

工會依前二項規定為合併或分立時，應於完成合併或分立後三十日內，將其過程、工會章程、理事、監事名冊等，報請主管機關備查。行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決，得維持工會原名稱。但工會名稱變更者，應於行政組織區域變更後九十日內，將會議紀錄函請主管機關備查。工會名稱變更者，不得與登記有案之工會相同。

依前項規定議決之工會，其屆次之起算，應經會員大會或會員代表大會議決。

第 39 條

工會合併後存續或新成立之工會，應概括承受因合併而消滅工會之權利義務。

因分立而成立之工會，其承繼權利義務之部分，應於議決分立時由會員大會或會員代表大會一併議決之。

第 40 條

工會自行宣告解散者，應於解散後十五日內，將其解散事由及時間，

報請主管機關備查。

第 41 條

工會之解散，除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算。

第 42 條

工會解散時，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬，應依其章程之規定、會員大會或會員代表大會之決議。但不得歸屬於個人或以營利為目的之團體。

工會無法依前項規定處理時，其賸餘財產歸屬於會址所在地之地方自治團體。

第 十 章 罰 則

第 43 條

工會有違反法令或章程者，主管機關得予以警告或令其限期改善。必要時，並得於限期改善前，令其停止業務之一部或全部。

工會違反法令或章程情節重大，或經限期改善屆期仍未改善者，得撤免其理事、監事、理事長或監事會召集人。

第 44 條

主管機關依第三十一條第二項規定派員查核或限期檢送同條第一項資料時，工會無正當理由規避、妨礙、拒絕或未於限期內檢送資料者，處行為人新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 45 條

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並公布其名稱、代表人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰。

雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第

五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣二十萬元以上一百萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。

第 46 條

雇主未依第三十六條第二項規定給予公假者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

第十一章 附則

第 47 條

本法施行前已組織之工會，其名稱、章程、理事及監事名額或任期與本法規定不符者，應於最近一次召開會員大會或會員代表大會時改正之。

第 48 條

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 49 條

本法施行日期，由行政院定之。

附錄二、工 會 法 施 行 細 則

(修正日期：民國 103 年 10 月 06 日)

第 一 章 總 則

第 1 條

本細則依工會法（以下簡稱本法）第四十八條規定訂定之。

第 二 章 組 織

第 2 條

本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：

- 一、對於工作場所勞工具具有人事進用或解職決定權。
- 二、編列及執行預算。
- 三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。

本法第六條第一項第一款所稱事業單位，指僱用勞工從事工作之機構、法人或團體。

第 3 條

工會聯合組織依其組織區域，分為全國性工會聯合組織及區域性工會聯合組織。

前項區域性工會聯合組織所稱區域，指直轄市及縣（市）之行政區域。

區域性工會聯合組織會址應設於組織區域範圍內，並向會址所在地之直轄市、縣（市）政府登記及請領登記證書。

本法中華民國一百年五月一日施行前已設立之下列組織，應以中央主管機關為主管機關：

- 一、原臺灣省轄之工會聯合組織。
- 二、原經中央主管機關依法劃定之交通、運輸、公用等事業跨越行政區域組織之工會。

第 4 條

本法第八條第三項所稱工會種類數額，指在全國範圍內，與成立全

國性工會聯合組織之種類相同之工會數額。

依本法第八條第三項發起之全國性工會聯合組織，其發起數額未達同種類數額三分之一，或所含行政區域未達全國直轄市、縣（市）總數二分之一者，中央主管機關不予登記。

第 5 條

本法第九條第二項所稱同種類職業工會，指該職業工會會員所具有之職業技能、工作性質，未能與其他職業工會相區隔者。

第 6 條

工會名稱應以我國文字登記，並以教育部編訂之國語辭典或辭源、辭海、康熙字典或其他通用字典中所列有之文字為限。

企業工會名稱，應標明廠場、事業單位、關係企業或金融控股公司名稱。

產業工會、職業工會與工會聯合組織名稱，除本法另有規定外，應標明組織區域及屬性。

第 7 條

本法第十一條第一項所稱公開徵求會員，指採用公告、網路、新聞紙或其他使具加入工會資格者可得知之方式徵求會員。

第 8 條

本法第十一條第二項所定會員名冊及理事、監事名冊，應記載姓名及聯絡方式，並載明工會理事長住居所。

企業工會會址，應設於廠場、事業單位、關係企業、金融控股公司或其子公司所在地之行政區域內。

產業工會及職業工會之會址，應設於組織區域範圍內。

工會聯合組織，應於會員名冊中記載會員工會名稱、會址及聯絡方式。

工會於領取登記證書時，應檢附工會圖記印模一式三份，送主管機關備查。

第 9 條

主管機關受理工會登記時，有下列情事之一者，不予登記：

一、連署發起人數未滿三十人。

- 二、未組成籌備會。
 - 三、未辦理公開徵求會員。
 - 四、未擬定章程。
 - 五、未召開成立大會。
 - 六、未於召開成立大會後三十日內，依規定請領登記證書。
- 前項第一款規定，於工會聯合組織籌組程序不適用之。

第 9-1 條

工會籌備會辦理登記時，應檢具發起人連署名冊及本法第十一條第二項所定應備文件。

前項發起人連署名冊，應記載連署人姓名、聯絡方式、本業或足以證明勞工身分之資料及簽名。

工會聯合組織籌備會辦理登記時，應檢具發起工會連署名冊及其議決工會聯合之紀錄。

工會籌備會辦理登記，其情形得予補正者，主管機關應限期令其補正；屆期不補正者，不予受理。

主管機關於受理工會籌備會辦理登記時，基於調查事實及證據之必要，得通知相關之人陳述意見，並得要求當事人或第三人提供必要之文書、資料或物品。

第 10 條

主管機關受理工會籌備會辦理登記時，應依收件時間之先後次序編號。收件時間應記載至分鐘。

同一企業工會或同種類職業工會有二個以上之工會籌備會，依第一項及本法第十一條第二項規定向主管機關請領工會登記證書時，主管機關應以收件時間在先者受理登記，並發給登記證書。收件時間相同且符合登記要件者，以抽籤方式決定之，並由請領登記證書之工會籌備會代表抽籤決定之。

同一請領事件，數主管機關依前二項規定受理收件且符合登記要件者，由收件在先之主管機關受理登記，不能分別先後者，由中央主管機關指定其中之一主管機關辦理抽籤。

前項受指定之主管機關，應通知申請之工會籌備會及其他受理主管機關辦理抽籤之時間及地點，並由請領登記證書之工會籌備會代表

抽籤決定之。

第 11 條

本法第十二條第七款、第九款與第十一款有關入會、出會、停權、除名、選任及解任之章程記載事項，應包括其資格、條件及處理程序。

前項之選任及解任，應以無記名投票方式辦理。但工會聯合組織章程另有規定者，依其規定。

第 12 條

本法第十四條所定代表雇主行使管理權之主管人員，不得為企業工會之發起人。

第 13 條

工會聯合組織之組織程序，準用本法第二章及本章之規定。

第三章 會員

第 14 條

工會依本法第十五條第一項規定選出會員代表之數額，至少為應選理事名額之三倍。

工會聯合組織之會員代表數額，至少為應選理事名額之二倍。

第四章 理事及監事

第 15 條

工會理事長、副理事長，依工會章程規定直接由會員或會員代表選任者，當選後即具該工會理事身分。

前項理事名額，應計入工會章程所定理事名額。

本法第十七條第一項第一款所稱會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，指工會會員人數超過五百人時，可增置理事二人；超過一千人時，可增置理事四人，以此類增。

第 16 條

工會之理事、監事，應於任期屆滿前辦理改選。

理事、監事之任期，自召開第一次理事會議、監事會議之日起算。

第一次理事會議、監事會議，應於前屆任期屆滿日起十日內召開。

第 17 條

工會應於理事、監事選出之日起十日內通知其當選。

當選之理事、監事放棄當選，應於第一次理事會議、監事會議召開前，以書面向工會聲明之，並由候補理事、監事依序遞補。

第 18 條

工會理事、監事資格經法院判決撤銷確定或經工會依法解任時，其於撤銷判決確定前或解任前依權責所為之行為，仍屬有效。

工會理事、監事、會員代表或會員於其勞動契約經雇主終止時，工會於章程中規定有下列情形之一者，得保留其資格：

- 一、向主管機關申請調解、仲裁或裁決期間。
- 二、向法院聲請定暫時狀態假處分，並經法院裁定准許。
- 三、向法院提起確認僱傭關係存在之訴訟，或請求繼續給付原勞動契約所約定工資之訴訟，於訴訟判決確定前。

工會章程未有前項規定者，經會員大會或會員代表大會之議決，於有前項情形之一時，得保留前項人員之資格。

第 19 條

工會之候補理事、監事遞補時，以補足原任者未滿之任期為限。

工會依前項規定遞補理事、監事後，仍不足工會章程所定理事、監事會議召開之法定人數時，應就缺額部分進行補選，以補足原任者未滿之任期為限。

第 20 條

工會補選理事長、監事會召集人或推選其職務代理人時，應依工會章程規定辦理。

工會章程未記載前項補選事項者，理事長或監事會召集人所遺任期在工會章程所定任期四分之一以上者，應於出缺之日起九十日內進行補選，以補足原任理事長或監事會召集人未滿之任期；所遺任期未達工會章程所定任期四分之一者，應自理事或監事中推選職務代理人。但工會章程未訂定推選職務代理人規定者，應於出缺之日起九十日內進行補選。

第 21 條

本法第十九條第二項所稱工業團體、商業團體，指依工業團體法、商業團體法設立之團體。

第五章 會議

第 22 條

工會理事會議、監事會議，應分別召開。

第 23 條

本法所定會議通知之送達，準用民事訴訟法相關規定。

第 24 條

依本法第二十三條第三項規定，由監事請求召開臨時會議時，於設有監事會之工會，應由監事會決議行使之。

第六章 財務

第 25 條

本法第二十八條第三項所稱經會員同意，指下列情形之一：

- 一、會員個別同意。
- 二、工會會員大會或會員代表大會議決。
- 三、工會章程規定。
- 四、團體協約之約定。
- 五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。

本法中華民國一百年五月一日施行前，工會與雇主間已具有前項各款情形之一者，不須重新取得同意。

產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。

第 26 條

工會會員經常會費之繳納，得由雇主按同意代扣之全體會員當月工資總額統一扣繳轉交工會，或由會員自行申報當月工資，並按月計算繳納。

工會依本法第二十八條規定，得於章程中自行訂定入會費或經常會

費收費分級表。

第 27 條

本法第二十八條第三項及前條第一項所稱之轉交，指直接交付工會或匯款至以工會名義開設之帳戶。

第 28 條

會員或會員代表依本法第二十九條規定查核工會之財產狀況，其連署應以書面為之。

依前項規定，會同監事查核工會之財產狀況，於設有監事會者，依本法第十八條第三項規定，應由監事會指派監事會同查核。

第七章 監督

第 29 條

工會會員或會員代表依本法第三十三條第一項規定，對會員大會或會員代表大會之召集程序或決議方法提出異議者，工會應將異議者姓名、所代表之工會名稱及異議內容列入紀錄。

第八章 保護

第 30 條

本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。

本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。

第 31 條

本法第三十五條第一項第二款所稱不加入工會，包括要求勞工退出已加入之工會。

第 32 條

本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：

- 一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
- 二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 四、其他經與雇主約定事項。

第九章 解散及組織變更

第 33 條

工會因合併或分立，而成立新工會者，應依本法第十一條規定辦理。但不須連署發起及辦理公開徵求會員。

第 34 條

依本法第三十八條第二項規定由主管機關令其重新組織之工會，應依本法第十一條規定辦理。

未依前項規定重新組織者，主管機關得註銷其工會登記。

第 35 條

行政組織區域變更時，工會經會員大會或會員代表大會議決合併、變更名稱或維持原名稱者，應依本法第二十六條及第二十七條規定辦理。

行政組織區域變更時，工會未於九十日內議決變更工會名稱者，視為維持原工會名稱，並由主管機關依原名稱發給登記證書。但工會仍得依本法第二十六條規定修正章程變更名稱。

職業工會於行政組織區域變更前已成立，致同種類職業工會有一個以上者，不受本法第九條第二項之限制。

第 36 條

行政組織區域變更時，工會依本法第三十八條第五項規定議決其屆次之起算，應於行政組織區域變更時之當屆會員大會或會員代表大會為之。

經議決屆次重新起算之工會，其理事長任期重新起算者，應依本法

第二十六條規定修正章程。

第十章 附則

第 37 條

主管機關依本法第四十三條第一項規定，令工會停止業務之一部或全部前，應會商該等業務之目的事業主管機關。

第 38 條

主管機關為本法第四十三條第二項所定之處分時，應衡量違反之情節有無妨害公共利益或影響工會運作及發展，其處分並應符合比例原則。

第 39 條

工會依本法第四十七條改正理事、監事名額或任期者，應於召開會員大會或會員代表大會修正章程時，一併議決其改正實施之屆次及期日。但工會理事、監事任期於本法施行日前屆滿者，不得改正任期。

第 40 條

本法中華民國一百年五月一日施行前，工會未置理事長及監事會召集人者，於本屆理事、監事任期屆滿後，應依本法第十七條第三項、第四項規定置理事長及監事會召集人。理事長任期自第一任起算。

第 41 條

本細則自中華民國一百年五月一日施行。

本細則修正條文自發布日施行。

附錄三、團體協約法

(修正日期：民國 104 年 07 月 01 日)

第一章 總則

第 1 條

為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。

第 2 條

本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。

第 3 條

團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。

第 4 條

有二個以上之團體協約可適用時，除效力發生在前之團體協約有特別約定者外，優先適用職業範圍較為狹小或職務種類較為特殊之團體協約；團體協約非以職業或職務為規範者，優先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。

第 5 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第二章 團體協約之協商及簽訂

第 6 條

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。

勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

一、對於他方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。

二、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。

三、拒絕提供進行協商所必要之資料。

依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：

一、企業工會。

二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。

三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。

四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。

五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。

勞方有二個以上之工會，或資方有二個以上之雇主或雇主團體提出團體協約之協商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。

勞資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另有約定者，不在此限。

第 7 條

因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，並給付必要費用。

第 8 條

工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：

一、依其團體章程之規定。

二、依其會員大會或會員代表大會之決議。

三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。

前項協商代表，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。

第一項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。

第 9 條

工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。

未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力。

第 10 條

團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。

下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：

- 一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。
- 二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。
- 三、一方當事人為前二款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。

第 11 條

團體協約雙方當事人應將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。

第三章 團體協約之內容及限制

第 12 條

團體協約得約定下列事項：

- 一、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。
- 二、企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。

三、團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。

四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。

五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。

六、申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。

七、其他當事人間合意之事項。

學徒關係與技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，其前項各款事項，亦得於團體協約中約定。

第 13 條

團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。

第 14 條

團體協約得約定雇主僱用勞工，以一定工會之會員為限。但有下列情形之一者，不在此限：

一、該工會解散。

二、該工會無雇主所需之專門技術勞工。

三、該工會之會員不願受僱，或其人數不足供給雇主所需僱用量。

四、雇主招收學徒或技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人。

五、雇主僱用為其管理財務、印信或機要事務之人。

六、雇主僱用工會會員以外之勞工，扣除前二款人數，尚未超過其僱用勞工人數十分之二。

第 15 條

團體協約不得有限制雇主採用新式機器、改良生產、買入製成品或加工品之約定。

第 16 條

團體協約當事人之一方或雙方為多數時，當事人不得再各自為異於

團體協約之約定。但團體協約另有約定者，從其約定。

第四章 團體協約之效力

第 17 條

團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：

一、為團體協約當事人之雇主。

二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。

三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。

前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。

第 18 條

前條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第二十一條規定者外，於該團體協約終止時消滅。

團體協約簽訂後，自團體協約當事團體退出之雇主或勞工，於該團體協約有效期間內，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係。

第 19 條

團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。

第 20 條

團體協約有約定第十二條第一項第一款及第二款以外之事項者，對於其事項不生效力。

團體協約關係人違反團體協約中不屬於第十二條第一項第一款之約定時，除團體協約另有約定者外，適用民法之規定。

第 21 條

團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定

前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。

第 22 條

團體協約關係人，如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利，其拋棄無效。但於勞動契約終止後三個月內仍不行使其權利者，不得再行使。

受團體協約拘束之雇主，因勞工主張其於團體協約所享有之權利或勞動契約中基於團體協約所生之權利，而終止勞動契約者，其終止為無效。

第 23 條

團體協約當事人及其權利繼受人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。

團體協約當事團體，對於所屬會員，有使其不為前項爭議行為及不違反團體協約約定之義務。

團體協約得約定當事人之一方不履行團體協約所約定義務或違反前二項規定時，對於他方應給付違約金。

關於團體協約之履行，除本法另有規定外，適用民法之規定。

第 24 條

團體協約當事團體，對於違反團體協約之約定者，無論其為團體或個人為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，請求損害賠償。

第 25 條

團體協約當事團體，得以團體名義，為其會員提出有關協約之一切訴訟。但應先通知會員，並不得違反其明示之意思。

關於團體協約之訴訟，團體協約當事團體於其會員為被告時，得為參加。

第 五 章 團體協約之存續期間

第 26 條

團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。

第 27 條

團體協約為不定期者，當事人之一方於團體協約簽訂一年後，得隨時終止團體協約。但應於三個月前，以書面通知他方當事人。

團體協約約定之通知期間較前項但書規定之期間為長者，從其約定。

第 28 條

團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年。

第 29 條

團體協約以完成一定工作為期限者，其工作於三年內尚未完成時，視為以三年為期限簽訂之團體協約。

第 30 條

團體協約當事人及當事團體之權利義務，除團體協約另有約定外，因團體之合併或分立，移轉於因合併或分立而成立之團體。

團體協約當事團體解散時，其團體所屬會員之權利義務，不因其團體之解散而變更。但不定期之團體協約於該團體解散後，除團體協約另有約定外，經過三個月消滅。

第 31 條

團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。

第六章 罰則

第 32 條

勞資之一方，違反第六條第一項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為一定行為或不行為

者，再處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未改正者，得按次連續處罰。

第七章 附則

第 33 條

本法施行前已簽訂之團體協約，自本法修正施行之日起，除第十條第二項規定外，適用修正後之規定。

第 34 條

本法施行日期，由行政院定之。

附錄四、勞資爭議處理法 (修正日期：民國 110 年 04 月 28 日)

第一章 總則

第 1 條

為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。

第 2 條

勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。

第 3 條

本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條

本法用詞，定義如下：

- 一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。
- 二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。
- 三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。
- 四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。
- 五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

第 6 條

權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。

法院為審理權利事項之勞資爭議，必要時應設勞工法庭。

權利事項之勞資爭議，勞方當事人有下列情形之一者，中央主管機關得給予適當扶助：

- 一、提起訴訟。
- 二、依仲裁法提起仲裁。
- 三、因工會法第三十五條第一項第一款至第四款所定事由，依本法申請裁決。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

前二項扶助之申請資格、扶助範圍、審核方式及委託辦理等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 7 條

調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。

前項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。但有下列情形者，亦得為勞方當事人：

- 一、未加入工會，而具有相同主張之勞工達十人以上。
- 二、受僱於僱用勞工未滿十人之事業單位，其未加入工會之勞工具具有相同主張者達三分之二以上。

第 8 條

勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

第二章 調解

第 9 條

勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。

前項爭議當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。

第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞

務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。

第 10 條

調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：

- 一、當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 二、請求調解事項。
- 三、依第十一條第一項選定之調解方式。

第 11 條

直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：

- 一、指派調解人。
- 二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。

直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解者，得依前項方式之一進行調解。

第一項第一款之調解，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。

第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

主管機關對第三項之民間團體，除委託費用外，並得予補助。

第 12 條

直轄市或縣（市）主管機關指派調解人進行調解者，應於收到調解申請書三日內為之。

調解人應調查事實，並於指派之日起七日內開始進行調解。

直轄市或縣（市）主管機關於調解人調查時，得通知當事人、相關人員或事業單位，以言詞或書面提出說明；調解人為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

調解人應於開始進行調解十日內作出調解方案，並準用第十九條、

第二十條及第二十二條之規定。

第 13 條

調解委員會置委員三人或五人，由下列代表組成之，並以直轄市或縣（市）主管機關代表一人為主席：

一、直轄市、縣（市）主管機關指派一人或三人。

二、勞資爭議雙方當事人各自選定一人。

第 14 條

直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於收到調解申請書或職權交付調解後通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起三日內各自選定調解委員，並將調解委員之姓名、性別、年齡、職業及住居所具報；屆期未選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。

前項主管機關得備置調解委員名冊，以供參考。

第 15 條

直轄市、縣（市）主管機關以調解委員會方式進行調解者，應於調解委員完成選定或指定之日起十四日內，組成調解委員會並召開調解會議。

第 16 條

調解委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，該委員應於受指派後十日內，將調查結果及解決方案提報調解委員會。

調解委員會應於收到前項調查結果及解決方案後十五日內開會。必要時或經勞資爭議雙方當事人同意者，得延長七日。

第 17 條

調解委員會開會時，調解委員應親自出席，不得委任他人代理；受指派調查時，亦同。

直轄市、縣（市）主管機關於調解委員調查或調解委員會開會時，得通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；調解委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正

當理由拒絕說明。

第 18 條

調解委員會應有調解委員過半數出席，始得開會；經出席委員過半數同意，始得決議，作成調解方案。

第 19 條

依前條規定作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立。但當事人之一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校者，其代理人簽名前，應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。

第 20 條

勞資爭議當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。

第 21 條

有下列情形之一者，視為調解不成立：

- 一、經調解委員會主席召集會議，連續二次調解委員出席人數未過半數。
- 二、未能作成調解方案。

第 22 條

勞資爭議調解成立或不成立，調解紀錄均應由調解委員會報由直轄市、縣（市）主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第 23 條

勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

第 24 條

勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密。

第三章 仲裁

第 25 條

勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。但調整事項之勞資爭議，當事人一方為團體協約法第十條第二項規定之機關（構）、學校時，非經同條項所定機關之核可，不得申請仲裁。

勞資爭議當事人之一方為第五十四條第二項之勞工者，其調整事項之勞資爭議，任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第三項事業調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方得向中央主管機關申請交付仲裁。

勞資爭議經雙方當事人書面同意，得不經調解，逕向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。

調整事項之勞資爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認有影響公眾生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人。

第 26 條

主管機關受理仲裁之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行仲裁，其為一方申請交付仲裁或依職權交付仲裁者，僅得以第二款之方式為之：

一、選定獨任仲裁人。

二、組成勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）。

前項仲裁人與仲裁委員之資格條件、遴聘方式、選定及仲裁程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 27 條

雙方當事人合意以選定獨任仲裁人方式進行仲裁者，直轄市或縣（市）主管機關應於收到仲裁申請書後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於直轄市、縣（市）主管機關遴聘之仲裁人名冊中選定獨任仲裁人一人具報；屆期末選定者，由直轄市、縣（市）主管機關代為指定。

前項仲裁人名冊，由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之

公正並富學識經驗者充任、彙整之，並應報請中央主管機關備查。

第三十二條、第三十三條及第三十五條至第三十七條之規定，於獨任仲裁人仲裁程序準用之。

第 28 條

申請交付仲裁者，應提出仲裁申請書，並檢附調解紀錄或不經調解之同意書；其為一方申請交付仲裁者，並應檢附符合第二十五條第二項規定之證明文件。

第 29 條

以組成仲裁委員會方式進行仲裁者，主管機關應於收到仲裁申請書或依職權交付仲裁後，通知勞資爭議雙方當事人於收到通知之日起五日內，於主管機關遴聘之仲裁委員名冊中各自選定仲裁委員具報；屆期未選定者，由主管機關代為指定。

勞資雙方仲裁委員經選定或指定後，主管機關應於三日內通知雙方仲裁委員，於七日內依第三十條第一項及第二項或第四項規定推選主任仲裁委員及其餘仲裁委員具報；屆期未推選者，由主管機關指定。

第 30 條

仲裁委員會置委員三人或五人，由下列人員組成之：

- 一、勞資爭議雙方當事人各選定一人。
- 二、由雙方當事人所選定之仲裁委員於仲裁委員名冊中，共同選定一人或三人。

前項仲裁委員會置主任仲裁委員一人，由前項第二款委員互推一人擔任，並為會議主席。

仲裁委員由直轄市、縣（市）主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之。直轄市、縣（市）主管機關遴聘後，應報請中央主管機關備查。

依第二十五條第二項規定由中央主管機關交付仲裁者，其仲裁委員會置委員五人或七人，由勞資爭議雙方當事人各選定二人之外，再共同另選定一人或三人，並由共同選定者互推一人為主任仲裁委員，並為會議主席。

前項仲裁委員名冊，由中央主管機關會商相關目的事業主管機關後

遴聘之。

第 31 條

主管機關應於主任仲裁委員完成選定或指定之日起十四日內，組成仲裁委員會，並召開仲裁會議。

第 32 條

有下列情形之一者，不得擔任同一勞資爭議事件之仲裁委員：

- 一、曾為該爭議事件之調解委員。
- 二、本人或其配偶、前配偶或與其訂有婚約之人為爭議事件當事人，或與當事人有共同權利人、共同義務人或償還義務人之關係。
- 三、為爭議事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係。
- 四、現為或曾為該爭議事件當事人之代理人或家長、家屬。
- 五、工會為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事或會務人員。
- 六、雇主團體或雇主為爭議事件之當事人者，其會員、理事、監事、會務人員或其受僱人。

仲裁委員有前項各款所列情形之一而不自行迴避，或有具體事實足認其執行職務有偏頗之虞者，爭議事件當事人得向主管機關申請迴避，其程序準用行政程序法第三十三條規定。

第 33 條

仲裁委員會應指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，提出調查結果。

仲裁委員會應於收到前項調查結果後二十日內，作成仲裁判斷。但經勞資爭議雙方當事人同意，得延長十日。

主管機關於仲裁委員調查或仲裁委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；仲裁委員為調查之必要，得經主管機關同意後，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

第 34 條

仲裁委員會由主任仲裁委員召集，其由委員三人組成者，應有全體

委員出席，經出席委員過半數同意，始得作成仲裁判斷；其由委員五人或七人組成者，應有三分之二以上委員出席，經出席委員四分之三以上同意，始得作成仲裁判斷。

仲裁委員連續二次不參加會議，當然解除其仲裁職務，由主管機關另行指定仲裁委員代替之。

第 35 條

仲裁委員會作成仲裁判斷後，應於十日內作成仲裁判斷書，報由主管機關送達勞資爭議雙方當事人。

第 36 條

勞資爭議當事人於仲裁程序進行中和解者，應將和解書報仲裁委員會及主管機關備查，仲裁程序即告終結；其和解與依本法成立之調解有同一效力。

第 37 條

仲裁委員會就權利事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，於當事人間，與法院之確定判決有同一效力。

仲裁委員會就調整事項之勞資爭議所作成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。

對於前二項之仲裁判斷，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴。

調整事項經作成仲裁判斷者，勞資雙方當事人就同一爭議事件不得再為爭議行為；其依前項規定向法院提起撤銷仲裁判斷之訴者，亦同。

第 38 條

第九條第四項、第十條、第十七條第一項及第二十四條之規定，於仲裁程序準用之。

第四章 裁決

第 39 條

勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，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三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。

第 40 條

裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：

- 一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。
- 二、請求裁決之事項及其原因事實。

第 41 條

基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。

前項不受理決定，不得聲明不服。

第 42 條

當事人就工會法第三十五條第二項所生民事爭議事件申請裁決，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

當事人於第三十九條第二項所定期間提起之訴訟，依民事訴訟法之規定視為調解之聲請者，法院仍得進行調解程序。

裁決之申請，除經撤回者外，與起訴有同一效力，消滅時效因而中斷。

第 43 條

中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。

裁決委員會應秉持公正立場，獨立行使職權。

裁決委員會置裁決委員七人至十五人，均為兼職，其中一人至三人為常務裁決委員，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。

具專業證照執業資格者，經聘用之期間，計入其專業執業年資。
裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 44 條

中央主管機關應於收到裁決申請書之日起七日內，召開裁決委員會處理之。

裁決委員會應指派委員一人至三人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後二十日內作成調查報告，必要時得延長二十日。

裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。

前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。

申請人經依第三項規定通知，無正當理由二次不到場者，視為撤回申請；相對人二次不到場者，裁決委員會得經到場一造陳述為裁決。裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。

第 45 條

主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後七日內，召開裁決委員會，並於開會之日起三十日內作成裁決決定。但經裁決委員會應出席委員二分之一以上同意者得延長之，最長以三十日為限。

第 46 條

裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。

裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。

裁決委員審理案件相關給付報酬標準，由中央主管機關定之。

第 47 條

裁決決定書應載明下列事項：

一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。

二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。

三、主文。

四、事實。

五、理由。

六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。

七、年、月、日。

裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於二十日內將裁決決定書送達當事人。

第 47-1 條

中央主管機關應以定期出版、登載於網站或其他適當方式公開裁決決定書。但裁決決定書含有依政府資訊公開法應限制公開或不予提供之事項者，應僅就其他部分公開之。

前項公開，得不含自然人之名字、身分證統一編號及其他足資識別該個人之資料。但應公開自然人之姓氏及足以區辨人別之代稱。

第 48 條

對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。

裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。

前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。

法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。

經法院核定之裁決有無效或得撤銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。

前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。

第 49 條

前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。

第 50 條

當事人本於第四十八條第一項裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大者，得於裁決決定書經法院核定前，向法院聲請假扣押或假處分。

前項聲請，債權人得以裁決決定代替請求及假扣押或假處分原因之釋明，法院不得再命債權人供擔保後始為假扣押或假處分。

民事訴訟法有關假扣押或假處分之規定，除第五百二十九條規定外，於前二項情形準用之。

裁決決定書未經法院核定者，當事人得聲請法院撤銷假扣押或假處分之裁定。

第 51 條

基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。

前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。

不服第一項不受理決定者，得於決定書送達之次日起三十日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。

對於第一項及第二項之處分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴訟。

第 52 條

本法第三十二條規定，於裁決程序準用之。

第五章 爭議行為

第 53 條

勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工。

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。

第 54 條

工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。

下列勞工，不得罷工：

一、教師。

二、國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工。

下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

一、自來水事業。

二、電力及燃氣供應業。

三、醫院。

四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

前項必要服務條款，事業單位應於約定後，即送目的事業主管機關備查。

提供固定通信業務或行動通信業務之第一類電信事業，於能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會得宣告罷工。

第二項及第三項所列之機關（構）及事業之範圍，由中央主管機關會同其主管機關或目的事業主管機關定之；前項基本語音通信服務之範圍，由目的事業主管機關定之。

重大災害發生或有發生之虞時，各級政府為執行災害防治法所定災害預防工作或有應變處置之必要，得於災害防救期間禁止、限制或停止罷工。

第 55 條

爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。

雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。

工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。

第 56 條

爭議行為期間，爭議當事人雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉。

第六章 訴訟費用之暫減及強制執行之裁定

第 57 條

勞工或工會提起確認僱傭關係或給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之二分之一。

第 58 條

除第五十條第二項所規定之情形外，勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。

第 59 條

勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；於聲請強制執行時，並暫免繳執行費。

前項聲請事件，法院應於七日內裁定之。

對於前項裁定，當事人得為抗告，抗告之程序適用非訟事件法之規定，非訟事件法未規定者，準用民事訴訟法之規定。

第 60 條

有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：

- 一、調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為。
- 二、調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適於強制執行。
- 三、依其他法律不得為強制執行。

第 61 條

依本法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。

但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。

第七章 罰則

第 62 條

雇主或雇主團體違反第八條規定者，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

工會違反第八條規定者，處新臺幣十萬元以上三十萬元以下罰鍰。

勞工違反第八條規定者，處新臺幣一萬元以上三萬元以下罰鍰。

第 63 條

違反第十二條第四項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，為虛偽之說明或提供不實資料者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

違反第十二條第三項、第十七條第三項、第三十三條第四項或第四十四條第四項規定，無正當理由拒絕說明或拒絕調解人或調解委員進入事業單位者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。

勞資雙方當事人無正當理由未依通知出席調解會議者，處新臺幣二千元以上一萬元以下罰鍰。

第八章 附則

第 64 條

權利事項之勞資爭議，經依鄉鎮市調解條例調解成立者，其效力依該條例之規定。

權利事項勞資爭議經當事人雙方合意，依仲裁法所為之仲裁，其效力依該法之規定。

第八條之規定於前二項之調解及仲裁適用之。

第 65 條

為處理勞資爭議，保障勞工權益，中央主管機關應捐助設置勞工權益基金。

前項基金來源如下：

- 一、勞工權益基金（專戶）賸餘專款。
- 二、由政府逐年循預算程序之撥款。
- 三、本基金之孳息收入。
- 四、捐贈收入。
- 五、其他有關收入。

第 66 條

本法施行日期，由行政院定之。

附錄五、團體協約之協商會議注意事項

111 年 11 月 18 日勞動關 2 字第 1110139825 號函

- 一、勞動部（以下簡稱本部）為使勞資雙方依團體協約法（以下簡稱本法）展開團體協商，透過簽訂團體協約，達到穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益之目的，特訂定本注意事項。
- 二、勞資雙方進行團體協商前，應先確認雙方是否為依本法得進行協商及簽訂團體協約之當事人。
- 三、勞資雙方進行團體協約之協商時，其協商代表應依本法第八條之規定產生，且應注意下列事項：
 - （一）勞資雙方應指派對協商事項有決定權限或經充分授權之協商代表出席團體協商會議，以符本法所定之誠實信用協商原則。
 - （二）雇主之協商代表產生，由其所指派有代表、代理權者，應回歸民法之代表、代理或公司法之代表等相關規定辦理。
 - （三）勞資雙方應遵守平等原則指派協商代表，且不得無正當理由拒絕他方協商代表名單。
- 四、勞資任何一方提出協商要約時，應以書面為之，並應記載下列事項：
 - （一）協商內容（具體協商議題及草案）。
 - （二）時間（擬進行協商會議之日期）。
 - （三）地點（擬進行協商會議之地點）。
 - （四）進行方式（參考本注意事項第五點規定）。
 - （五）協商當事人及協商代表。勞資任何一方於有協商資格之他方提出協商時，應於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。其期間之起算時點如下：
 - （一）協商當事人一方將團體協商之意思表示以書面送達他方當事人時起算。
 - （二）如協商資格有爭議時，應自確認具有協商資格時起算。
- 五、為使團體協約正式協商會議之召開順利，勞資雙方應事先進行預備會議，確認下列事項：
 - （一）協商代表：協商代表人數、名單，及有更換協商代表時之處理程序。

- (二) 列席人員：有無依本法產生之協商代表以外之人員列席，包括：
1. 工會委任擔任輔助或諮詢等未直接針對協商議題發言職務之上級工會代表、工會顧問、法律顧問、會務人員等。
 2. 工會依其內部規定或決議產生之候補協商代表。
 3. 雇主委任擔任輔助或諮詢等未直接針對協商議題發言之法律顧問等專業人士。
 4. 協助協商會議順利進行之主管機關或專業人士。
 5. 其他列席人員（例如：製作會議紀錄之人員）。
- (三) 會議頻率：會議間隔期間（例如：原則上每月召開一次，必要時得經雙方同意縮短或延長會議舉行日期；每次協商會議日期事先約定或每次會議結束前擇定下次會議日期）、每次協商會議舉行時間（例如：半日或一日）、預定召開協商會議次數。
- (四) 會議地點：會議場地及設備之租借接洽，並得視協商狀況另準備進行單邊會議之會議空間。如以視訊方式舉行會議時，應參考本注意事項第六點規定。
- (五) 會議主席：勞資雙方各自推派一位人選擔任共同主席，或由勞資雙方輪流擔任每次會議主席，或共同委由信任之第三方公正人士擔任主席，主持會議。
- (六) 會議通知：開會通知應包括下列事項：
1. 發送通知者（窗口）。
 2. 應通知之出（列）席人員。
 3. 會議通知發送時間。
 4. 當次會議資料。
 5. 協商代表請假方式。
- (七) 會議是否錄音或錄影。
- (八) 必要資料提供：勞資任一方有提供他方必要資料時，其處理程序之約定，參考本注意事項第八點規定。
- (九) 會議紀錄：
1. 每次會議紀錄之負責撰寫製作人員（以下簡稱紀錄人員）、確認方式、簽署人員，並採取下列方式之一辦理：
 - (1) 勞資雙方當場確認後，主席、紀錄人員及所有出（列）

席人員簽名。

(2) 勞資雙方確認會議紀錄完成之期限，於會後以書面往來方式確認後，由主席及紀錄人員簽名。

2. 會議紀錄應記載會議開始及結束時間，並且製作正本由勞資雙方及主席各自留存。

(十) 對外發言基調：每次協商會議後，共同擬定對外回應之發言內容，勞資任一方於未達共識前，均不宜透過新聞媒體、社群媒體等方式對外散布、討論或傳輸任何協商議案具體內容。

(十一) 費用分攤：支付費用的分攤原則及比例，包括會議場地租金及周邊相關費用、委請外部主席之出席費用、提供必要資料之影印費用、餐點或誤餐等費用。如工會囿於經費，無法分攤上述費用，宜由資方負擔相關費用。

(十二) 勞資雙方團體協商之出(列)席代表公假事宜。

六、團體協商會議以實體會議進行為原則。但勞資任一方認有必要時，得經他方同意後，採視訊方式辦理，並應遵守下列事項：

(一) 勞資雙方應事先確認會議環境符合下列要件：

1. 具備聲音、影像、留言及文件瀏覽或傳輸之視訊軟硬體設備等電子設備。

2. 足供團體協商會議人數使用之網路頻寬及電信服務環境。

(二) 視訊會議連結應包含在會議通知內，提前寄送予出(列)席代表，並於會議前預先測試連線情形(例如：網路速度、房間隔音效果、攝影機、麥克風、喇叭等硬體設備是否能正常運作)。如會議中需展示資料，應事先熟悉線上會議應用程式或網路平臺之使用方式。

(三) 與會者在視訊會議登入時，應使用可供辨識為本人之顯示名稱，同時不得讓非會議相關人員隱匿於鏡頭外藉機參與。

(四) 於視訊團體協商會議中，應確保視訊設備均能符合同步即時、足堪辨識及使所有參與人員得以共見共聞之功能(例如：所有會議成員皆應全程開啟視訊攝像鏡頭及音訊，並且全程錄音錄影)。

(五) 視訊會議之簽到如無電子簽章方式，則應先將紙本簽到表

傳送給各出（列）席代表，請其簽名後傳真或掃描回覆寄件單位彙整。

（六）於召開視訊團體協商會議時，有下列情形之一者，主席得與勞資雙方確認是否中止該次視訊團體協商會議，並當場擇定下次協商會議日期：

1. 視訊系統發生故障、連線中斷或遲延，未能立即排除，致影響團體協商會議之進行。
2. 視訊畫面、聲音等傳輸品質不清晰，未能立即調整，致影響團體協商會議之進行。
3. 其他足認有影響團體協商會議進行之情形（例如：隱匿於鏡頭外且非經勞資雙方同意參與協商之人員）。

七、團體協商過程，勞資雙方應傾聽他方之要求或主張，對於他方合理適當的協商請求或主張，應提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，如無法同意他方請求或提出對案，應提出合理之理由及論據。

八、為利團體協商會議之進行，勞資任一方得以書面或電子郵件要求他方提供協商所需必要資料，且提出要求之一方應適度說明必要資料之提供與協商議題之關聯性。提供資料之一方，應於合理期間內以書面或電子郵件回覆他方，並得要求他方保守秘密及給付必要合理費用。

九、協商僵局處理：

- （一）勞資雙方對協商議題暫難達成共識前，雙方應再各自提供其他方案版本，並於下次協商會議續行討論。
- （二）勞資雙方認有必要，得各自指派代表本於誠實信用原則進行非正式會商，協調一致後再續行正式協商會議。
- （三）為避免協商破局，得請求主管機關或雙方認同之第三方公正人士參與協處。
- （四）勞資雙方無法以協商解決僵局時，得循勞資爭議處理法之規定辦理。

十、勞資雙方應遵守誠信協商義務進行團體協商會議，並參考本部「團體協約法誠信協商義務參考手冊」，以明確瞭解誠信協商義務之內涵及違反誠信協商不當勞動行為之態樣，避免構成不當勞動行為。



團體協約法誠信協商義務參考手冊

出版機關：勞動部

地址：104472 台北市中山區松江路 207 號

電話：(02)8995-6866、(02)8590-2823-26

發行人：洪申翰

總編輯：王厚偉、劉志鵬

副總編輯：黃琦雅、王嘉琪、廖福正、劉素吟

編輯：羅文娟、許根魁、劉政彥、王婷、王旻瑜、陳芃仔

114年12月 三版二刷

