

勞動部不當勞動行為裁決決定書

111 年勞裁字第 34 號

【裁決要旨】

- 一、系爭團體協約中並未就何謂「重大爭議」予以定義及說明。而按系爭團體協約第 59 條約定：「甲乙雙方對於本協約各款之涵義，如有不同之解釋時，應進行會商協調，謀求一致。」可知兩造對系爭團體協約之約定內容存有歧見時，已有明確解決方法，即雙方應進行協商，以謀求一致之解釋，並非其中一方可片面主張系爭團體協約條款應如何解釋。依卷附兩造有關是否依系爭團體協約第 47 條約定組成勞資爭議處理小組之往來函文，可見兩造對「重大爭議」尚存疑義，自應先循系爭團體協約第 59 條約定，以協商方式就系爭團體協約第 47 條約定取得一致之共識，而非任一方應聽從他方之意見。
- 二、復查雇主違反團體協約時，並不當然構成不當勞動行為，必須視該當協約之違反，是否可被認為係透過輕視該協約中勞資間之交涉成果而使得工會之協商立場顯著地不安定，而使工會弱體化之行為等，有獨自加以檢討的必要，業經本會明確闡釋於前（本會 109 年勞裁字第 16 號裁決決定書參照），因此，本件縱如申請人所指相對人有違反系爭團體協約第 47 條約定，然仍應視該相對人是否確有弱化申請人行為加以判斷，非謂當然該當不當勞動行為。
- 三、兩造既對系爭團體協約第 47 條所定「重大爭議」存有分歧意見，自應依該協約第 59 條約定進行會商協調，謀求一致，在無進一步協商結果前，尚難僅憑申請人一方主張違反協約約定即該當不當勞動行為。抑且，依兩造相關往來函文暨所召開之歷次協商、溝通會議，堪

認相對人就申請人前述請求，已有積極回應，並試圖溝通協商，過程中並未使申請人工會之協商立場，明顯動搖或不安定，抑或相對人有顯著弱化申請人之意思或行為存在，復由本件卷存證據資料，尚無從遽予認定相對人對申請人之成立、組織或活動，有何不當影響、妨礙或限制。

1 【裁決主文】

申 請 人：中華電信股份有限公司企業工會
設臺北市大安區金華街138號

代 表 人：洪秀龍
住臺北市

代 理 人：楊景勛律師
住臺北市大安區敦化南路二段71號17樓
李○○
住臺北市

相 對 人：中華電信股份有限公司
設臺北市中正區信義路1段21之3號

代 表 人：謝繼茂
住臺北市

代 理 人：劉素吟律師
賴怡欣律師
住臺北市松山區民生東路三段109號16樓

2

3 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會
4 （下稱本會）於民國（以下均同）112年3月10日詢問程序終結，
5 並於同日做成裁決決定如下：

6 主 文

7 申請人之裁決申請駁回。

8 事實及理由

9 壹、程序部分：

10 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人
11 不得追加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟
12 標的之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴
13 訟法第 256 條規定參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補
14 充或更正陳述，本會均有裁量權（最高行政法院 104 年度判字
15 第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參照）。
16 次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主
17 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
18 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」、
19 「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所
20 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、
21 第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項
22 暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

23 二、查本件申請人申請裁決之原聲明為：「一、確認相對人 111 年 8
24 月 19 日信人關係字第 1110002252 號函就組織調整、申請人會
25 員勞動條件、工作環境變動，否認屬重大爭議並拒絕與申請人
26 共同組成勞資爭議處理小組進行協商行為，構成工會法第 35 條
27 第 1 項第 5 款、違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
28 二、相對人應就組織調整、申請人會員勞動條件、工作環境變
29 動與申請人共同組成勞資爭議處理小組協商之。三、確認相對
30 人未經申請人會員同意逕行調動申請人會員行為，違反兩造團
31 體協約第 16 條約定，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款、違反

32 團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。四、相對於未取得
33 申請人會員個別同意前，不得片面調動申請人會員。」嗣於 112
34 年 1 月 6 日第 2 次調查會議時，將原聲明第一項更正為：「確認
35 相對人 111 年 8 月 19 日函覆申請人拒絕依團體協約法第 47 條
36 約定組成勞資爭議處理小組之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
37 第 5 款及違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。」申
38 請人復於 112 年 1 月 9 日之補充理由（四）書為請求裁決事項
39 之追加與變更，將原請求裁決事項第三項及第四項分別變更
40 為：「確認相對人就申請人會員中進行第一次意願調查勾選不同
41 意隨同移轉、未勾選者仍為調動之行為，構成工會法第 35 條第
42 1 項第 5 款及違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為」、
43 「相對人於 111 年 10 月 20 日起，未經取得申請人會員個別同
44 意，不得片面調整申請人會員之職務內容、工作地點、歸屬相
45 對人事業組織單位」；並追加「相對人應提供系爭組織轉型案以
46 相證 9-1、9-2 意願調查文書，進行意願調查，而申請人會員勾
47 選不願意隨同移轉、未為勾選者之全部申請人員名單電子檔予
48 申請人（含申請人會員姓名、公務電話與公務電子信箱、組織
49 轉型前任職機構、單位、及目前任職機構、單位）」、及「上開
50 勾選不同意隨同移轉、未勾選者之申請人會員，對於目前所任
51 職機構、單位仍表達未能適應者，相對人同意積極協助移轉或
52 尋覓適合之職缺」。惟申請人最終於 112 年 1 月 13 日第 3 次調
53 查會議時，表示聲明「一、確認相對人 111 年 8 月 19 日函覆申
54 請人拒絕依團體協約法第 47 條約定組成勞資爭議處理小組之

55 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及違反團體協約法第 6
56 條第 1 項之不當勞動行為。二、相對人應就組織調整、申請人
57 會員勞動條件、工作環境變動與申請人共同組成勞資爭議處理
58 小組協商之。」其餘請求裁決事項均撤回（見該會議紀錄第 2
59 頁第 3 行以下）。

60 三、經核申請人上述所為，與原請求同係指摘相對人針對系爭組織
61 調整拒絕與申請人召開勞資爭議處理小組，以及因該組織調整
62 而生之員工調動，並未事先經申請人同意等行為（此部分最終
63 已撤回），均未符合兩造間系爭團體協約約定，而構成不當勞動
64 行為，只係按卷內事證調整陳述，並無變更請求裁決之法律依
65 據，依上開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，非為追加或
66 變更請求裁決事項，且相對人對申請人上述更正，於程序上均
67 表同意（見第 2 次會議紀錄第 2 頁），自無不許申請人補充或更
68 正陳述之理。其次，申請人主張相對人上述構成不當勞動行為
69 之行為，係在 111 年 8 月 19 日發生，既已於 111 年 10 月 20 日
70 提出本件申請，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。

71 四、至相對人辯稱兩造針對「組織調整是否屬於重大勞資爭議？是
72 否應依照兩造團體協約第 47 條，組成勞資爭議處理小組？」等
73 內容，於 110 年 10 月 25 日已進行勞資爭議調解，該次調解不
74 成立，申請人於斯時已知悉相對人推動組織轉型計畫；又相對
75 人組織轉型計畫於 111 年 4 月 30 日因資訊技術分公司之設立而
76 完成，申請人遲至 111 年 10 月 20 日始提出本件裁決之申請，
77 已逾 90 日之不變期間云云，惟如前述本件申請人請求裁決事

78 項，既係針對相對人於 111 年 8 月 19 日所發信人關係字第
79 1110002252 號函文之行為，主張構成不當勞動行為，即與相對
80 人上述所指兩事有間，自難遽為不利於申請人之認定。

81 貳、實體部分：

82 一、申請人之主張及聲明：

83 (一) 申請裁決基礎事實說明：

84 1. 相對人原以「台灣北區分公司」、「南區分公司」、「行動通信分
85 公司」、「企業客戶分公司」、「國際通信分公司」、「數據通信分
86 公司」、「電信研究院」暨「旗下各營運處」劃分業務單位組織，
87 申請人會員勞動條件諸如「職務內容」、「工作地點」、「代表行
88 使雇主權限之上級主管」、「原定升遷職級」、「可為調動區域」
89 與該等組織體系業務架構息息相關。原有業務單位組織體制依
90 兩造團體協約，不得於未與申請人協商前，片面進行調整。

91 2. 詎相對人自 107 年起重新改組為「事業群中心」單位組織，區
92 分為以業務層面之「個人家庭」、「企業客戶」、「國際電信」三
93 大分公司，以及技術層面之「網路技術」、「數據通信」兩大分
94 公司。導致申請人會員「工作內容」、「工作地點」、「上級指揮
95 監督主管」暨「其他工作環境相關」重大勞動條件變動，影響
96 工作權益至鉅。且相對人本應遵守雙方團體協約第 16 條約定，
97 調動應徵求申請人會員個別同意，不得逕以組織調整藉口，片
98 面調動。欲調動申請人會員時，為保障獲取並瞭解調動對工作
99 權益影響改變之正確資訊，未受相對人施以心理壓力，避免產
100 勞工無意願但難以抗衡雇主壓力。

101 3. 憾相對人執意片面調動，曲解團體協約第 16 條明文約定調動需
102 先取得申請人會員同意乙節，聲稱該約定僅是程序規定，履踐
103 向會員說明，聽取問題及意見並進行意向調查程後即可逕為片
104 面調動，更拒絕申請人工會正式參與組織改造說明會議，僅偶
105 發性邀請分會幹部到場與員工進行座談會，排除申請人全面性
106 協助會員瞭解並表達組織調整對勞資關係影響變化之疑慮與意
107 見(參申證 4)，架空申請人作為會員協商代表之團體協商與團結
108 行動等工會活動機能。

109 4. 爾後，申請人再次提醒相對人，申請人會員工作權與工作環境
110 等重大勞動條件保障，不因組織變革受不利益變動，不得以企
111 業經營權為推辭藉口拒絕協商，片面逕行組織整併而連帶調動
112 申請人會員建請暫緩辦理。申請人並再於後續協商會議重申，
113 調動申請人會員時，應使申請人協同參與確認必要性、合法性、
114 真實同意，惟相對人仍未回覆申請人工會訴求。

115 5. 嗣相對人旋於 111 年 1 月 1 日開始啟動組織整併，申請人再次
116 提醒相對人應恪守團體協約第 47 條約定，組成重大勞資爭議專
117 案處理小組，與申請人協商，完成足以滿足前揭維護申請人會
118 員權益訴求之人事規章調整方案(申證 7)，惟相對人仍片面依照
119 個人詮釋之勞基法第 10 條之 1 與團體協約第 16 條徵詢個人意
120 願辦理，就申請人訴求之專案協商人事規章制度化修訂與參與
121 並確保真實同意等，未予處理。惟組織整併動作並未停歇，相
122 對人強行片面實施組織調整與調動成既成事實狀態，即迫使申
123 請人與會員接受。

- 124 6. 申請人理事會於 111 年 7 月 25 日召開理事會決議再次柔性通牒
125 發文予相對人(申證 9)。詎料，遭相對人曲解團體協約，堅持需
126 以非正式溝通型態，如勞資會議、非正式協調溝通會、員工溝
127 通說明會，進行個案意見溝通，申請人會員最在乎調動爭議暨
128 人事規章因應組織調整修正問題，卻以「建請列明討論事項」
129 數語，迴避團體協約第 47 條規定遇有重大爭議應開啟專案勞資
130 爭議小組協商義務。
- 131 7. 因相對人一再罔顧申請人訴求，重複空言敷衍將片面依勞基法
132 第 10 條之 1 與團體協約第 16 條規定進行調動(申證 11)，近日
133 即有多位會員拒絕相對人調動人事處置，並向臺北市政府勞動
134 局提出多起勞資爭議調解，顯然相對人業破壞原有無論是個人
135 或集體勞資關係之和諧性，有損申請人工會實力暨勞動集體基
136 本權與既有個體或集體勞資關係。
- 137 8. 又申請人會員、工會幹部因工作場域組織改造調整變動，產生
138 隔閡、減少接觸機會，造成申請人會員間勞工團結暨行動權行
139 使之相當妨礙，實質影響、削弱會員對申請人之認同與向心力，
140 原有集體勞資關係順暢之正常秩序，受到影響破壞。
- 141 9. 猶有進者，申請人會員與相對人間一切契約、工作規則等勞動
142 條件規章，均是對應相對人過往業務單位組織協商後制定。包
143 括指派勞工代表行使決定權之人事事項、考核辦法與考核委
144 員、職工福利委員會與福利委員、勞工安全衛生辦法與委員會
145 委員、勞資會議勞方代表等。相對人未與申請人進行協商因應
146 組織調整重新制定人事規章辦法，則舊有關於集體勞資關係之

147 人事規章，勢必衍生諸多適用疑義致窒礙難行，嚴重影響申請
148 人與會員個體與集體勞資關係權益。

149 10. 退步言之，因相對人堅持不與申請人進行協商制定新人事規
150 章辦法，申請人被迫需即刻變動重新進行改組既有工會內部組
151 織型態、樣貌與運作機制，然申請人工會發展摸索至今，典章
152 制度工會組織井然有序，若遽然短時間強行劇烈變動，影響申
153 請人原有會務運作，勢必造成工會會務內部自治團體秩序，重
154 大紊亂，進而影響工會內部團結，影響申請人之存續保障與行
155 動保障至鉅。

156 11. 是以，相對人於 111 年 8 月 19 日信人關係字第 1110002252
157 函拒絕與申請人就組織調整致衍生申請人會員勞動條件、工作
158 環境變動事項，共同組成勞資爭議處理小組進行協商，以周全
159 維護申請人會員權益，片面要求申請人予以配合，實則無異支
160 配介入迫使申請人內部組織短期內進行變動，不僅短期內無法
161 改組完成，且工會會務內部自治團體秩序必因此大受影響，造
162 成工會內部衝突關係與分裂，破壞、削弱申請人內部既存工會
163 活動自治運作狀況甚明。

164 12. 綜上，相對人斷然實施組織改造，未先行組成勞資爭議處理
165 小組，協商如何維持勞方既定集體、個體勞資關係，片面決定
166 涉及會員重大勞動條件權益之「調動」相關事項，拒絕協商修
167 訂相關人事規章方式，間接造成支配介入申請人工會內部組織
168 會務活動，均足以使申請人會員產生，雇主得全權片面決定調
169 動重大勞動條件，甚至逼迫申請人變更組織型態，申請人毫無

170 置喙餘地，任憑雇主恣意決定等負面印象，大幅削弱會員對申
171 請人之信心與參與工會活動意願，妨礙申請人工會活動至明，
172 該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響工會活動暨違反團
173 體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務不當勞動行為態樣。

174 (二) 相對人未就組織改造此重大爭議事項，事先與申請人進行協
175 商，亦拒絕組成勞資爭議處理小組進行任何實質協商，構成工
176 會法第 35 條第 1 項第 5 款暨團體協約法第 6 條第 1 項規定之不
177 當勞動行為：

178 1. 按，相對人上述違反系爭協議之行為，致使場務人員之工作權
179 受到影響，又系爭協議係為申請人歷經 107 年 1 月 19 日起共
180 12 日罷工之成果，相對人故意不履行團體協約並輕視協商結果
181 之行為，恐將造成會員對於申請人之信任感降低、甚至使工會
182 會員萌生退會之念頭，亦將造成相對人公司員工不願意加入申
183 請人，恐造成相對人員工加入申請人之意願，或使申請人會員
184 萌生退會之念頭，恐將弱化工會之影響力，進而使工會會員對
185 於工會之功能產生質疑，當不利於工會組織之發展，則其行為
186 即有構成弱化工會之不當勞動行為，已足影響、妨礙或限制申
187 請人之組織及活動，亦當已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
188 不當影響工會之組織、活動之不當勞動行為(109 年勞裁字第 20
189 號要旨參照)。

190 2. 再按，勞資爭議經調解成立者...當事人一方為工會時，視為當
191 事人間之團體協約，勞資爭議處理法第 23 條定有明文，申言
192 之，如工會申請勞資爭議調解，因協商成立即屬團體協約，是

193 其協商程序即屬團體協約協商，應有團體協約法第 6 條規定之
194 誠信協商義務與違反者構成不當勞動行為規定之適用。

195 3. 末按，勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業；甲乙雙方
196 均應善盡職責，提升事業競爭力，共促事業持續發展；團體協
197 約得約定下列事項：...二、企業內勞動組織之設立與利用...。...
198 五、參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。六、...促進
199 勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其
200 他關於勞資共同遵守之事項。；甲乙雙方應各推派代表 3 人至
201 5 人，共同組成勞資爭議處理小組，以解決雙方或乙方會員與
202 甲方間之重大爭議。前項處理小組處理爭議時，應本協調合作
203 精神協商解決；甲乙雙方對本協約各條款之涵義，如有不同之
204 解釋時，應進行會商協調，謀求一致，憲法第 154 條、兩造團
205 體協約第 5 條第 1 項第 47 及 59 條、團體協約法第 12 條，分別
206 定有明文。又，依團體協約法第 2 條及第 12 條第 1 項第 5 款規
207 定，雇主與工會得以約定勞動關係及相關事項為目的，簽訂團
208 體協約，得約定事項包括「參與企業經營與勞資合作組織之設
209 置及利用」...惟被告辯稱：被告工會提出增設勞工董事條款，
210 是為建立勞資溝通管道，雖未據公司法規定，不妨列為團體協
211 約之協商事項等語，可見所稱增設勞工董事，應屬於團體協約
212 法第 12 條第 1 項第 5 款所定「參與企業經營與勞資合作組織之
213 設置及利用」事項，臺灣臺北地方法院 108 年度重勞訴更一字
214 第 1 號民事判決要旨參照。

215 4. 綜上以觀，事業之經營發展，工會仍得參與協商，非資方可謂

216 逕全權排除工會參與，更不得違反團體協約約定拒絕協商。縱
217 相對人片面聲稱謀求提升事業競爭力與永續發展，企業經營所
218 必要，進行組織改造，依法(約)仍應與申請人組成並開啟勞資
219 爭議處理小組協商，提出相當可信實據說明，實施前更應查納
220 各階層員工及工會意見雅言，由下而上反饋真實意見，自各層
221 面與細節影響變動，逐一考量審視，確認配套措施周全業無缺
222 失，謹慎進行之，避免發生經營高層藉由組織改造，謀其個人
223 私利弊端。(參申證 5)

224 5. 若組織改造未盡妥適，例如計畫客觀上窒礙難行，造成不進反
225 退，未蒙其利反受其害，反導致競爭力衰退、事業發展萎縮，
226 將嚴重影響申請人會員每年員工紅利與獎金、員工持股價值等
227 重大勞動條件，相對人片面實施不履行團體協約行為，足使申
228 請人會員認定參與申請人工會暨其活動毫無效用印象，削弱會
229 員參與、支持工會活動意願，相對人未就組織改造此重大爭議
230 事項，事先與申請人進行協商即片面實施違反團體協約約定乙
231 節，申請勞資爭議調解均遭相對人以「屬於企業經營管理權之
232 範圍」為由，拒絕組成勞資爭議處理小組進行任何實質協商，
233 恐將造成會員對於申請人之信任感降低、對於工會功能產生質
234 疑、甚至萌生退會念頭，亦將造成相對人公司員工不願意加入
235 申請人，弱化工會影響力，不利工會組織發展，則其行為即有
236 構成弱化工會之不當勞動行為，已足影響、妨礙或限制申請人
237 之組織及活動，相對人逕行拒絕與申請人進行溝通、協商，顯
238 然業構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入暨團體協約法

239 第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

240 6. 再者，相對人於 111 年 4 月 30 日始開啟組織調整，然相對人操
241 作組織整併計劃，採取完全開放恣意模糊解釋概念，未設有任何
242 何特定時期、方式、人員、職務調整等明確限制，形同相對人
243 得隨時變異決定處置之變形蟲，並非相對人聲稱於 111 年 4 月
244 底整體計劃變動業抵定不再變動，而是迄至 111 年 8 月 1 日仍
245 公告宣示組織調整 OT3.0 媒合活動，於 9 月 16 日階段性結束(申
246 證 18)，惟自其隨時可冠以 4.0、5.0 等名義，相對人未具體承
247 諾現所有人員之工作地點、職務內容均不再做任何變動，足見
248 組織調整計劃未明確實施完畢，相對人所謂申請人會員權益不
249 再受有以組織調整名義進行任何變動說法，至為堪疑，猶有藉
250 由透過申請人與相對人協商達成明確協議機制，始可周延保障
251 申請人會員權益，杜絕相對人單方面恣意決定之疑慮。

252 (三) 相對人拒絕組成勞資爭議處理小組進行任何實質協商，且造成
253 考核委員無從作出實質考核建議與決定，妨礙集體勞資關係秩
254 序，造成團結支配介入，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款暨團
255 體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為：

256 1. 本協約關係人間之勞動關係及甲方與乙方會員所定勞動條件或
257 甲方所定之工作規則，除均應遵照勞動基準法、有關法令及甲
258 方規定外，並應依照本協約之約定辦理。前項有關勞動關係及
259 勞動條件之相關規定，其訂定、調整或修訂時，以不低於原有
260 條件或規定為原則，並應由甲乙雙方先行協調會商；甲方因組
261 織變動（包括成立、變更、合併、裁撤等）而需調動乙方會員

262 時，應視業務需要並尊重乙方會員之意願辦理；甲乙雙方應各
263 推派代表 3 人至 5 人，共同組成勞資爭議處理小組，以解決雙
264 方或乙方會員與甲方間之重大爭議，團體協約第 2、16 及 47 條，
265 分別訂有約定。

266 2. 再者，兩造團體協約第 5 條第 2 項、中華電信公司從業人員考
267 核要點第 9 及 10 條（申證 14），分別設有明文：「甲乙雙方均
268 應遵守勞工法令，增進會員權益，尊重工會會務正常運作發展；
269 甲方依有關規定辦理乙方會員在甲方工作之考核、獎懲與升遷
270 等事項，於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長或會員所隸
271 屬之相關分會常務理事出席。於召開考核委員會議時，由甲方
272 邀請乙方理事長或會員所隸屬相關分會常務理事列席；各機構
273 應組織考核委員會，考核委員會置委員 9 人或 15 人，三分之一
274 委員由本機構員工所隸屬之工會分會推薦，餘由機構首長就該
275 機構人員中派兼之，並指定 1 人為主席；從業人員之考核及獎
276 懲由各機構考核委員會初核。」

277 3. 準此，組織調整所行之申請人會員權益之勞動條件異動變更與
278 影響事項，諸如「調動」暨以及其他人事規章之修訂等，相對
279 人應與申請人組織勞資爭議協商處理小組協商，然相對人拒絕
280 與申請人成立專案勞資爭議小組，刻意越過代表會員行使勞動
281 集體基本權，不斷輸出申請人會員若未全面配合進行組織改
282 造，相對人事業即岌岌可危之片斷資訊與營造氛圍，敵視並架
283 空工會存續保障與行動保障機能，侵害申請人會員團結權益，
284 並使申請人工會無用化之嫌，構成團體協約法第 6 條第 1 項違

285 反誠實信用協商義務之不當勞動行為。

286 4. 又參諸前述從業人員考核要點可知，申請人會員績效考核由申
287 請人分會工會幹部代表出席討論共決之，然申請人本以舊有業
288 務單位工作場所編制設立分會、委派考核委員，然現相對人拒
289 絕修訂相關考核辦法，無欲協同解決分會考核委員與其會員不
290 同工作場所單位，無從作出實質考核建議與決定，相對人推諉
291 聲稱如何調整維護會員考核權益是屬申請人之工會自治事項，
292 無異是強迫申請人需立即裁撤舊分會改因應業務單位組織成立
293 新分會並重新辦理選舉與相關共決事項代表之推派，妨礙申請
294 人工會自治運作多年之集體勞資關係秩序，甚至衍生申請人工
295 會內部不同意見與糾紛，造成團結支配介入，削弱申請人工會
296 實力，相對人拒絕制定過渡時間雙方集體勞資關係共決相關辦
297 法，而使之窒礙難行或迫使申請人需即刻重新裁撤舊分會組織
298 改設立新分會組織，業該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之
299 不當勞動行為至明。

300 (四) 請求裁決事項：

- 301 1. 確認相對人 111 年 8 月 19 日函覆申請人拒絕依照團體協約第
302 47 條約定組成勞資爭議處理小組之行為，構成工會法第 35 條
303 第 1 項第 5 款及違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 304 2. 相對人應就組織調整、申請人會員勞動條件、工作環境變動與
305 申請人共同組成勞資爭議處理小組協商之。

306 (五) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

307 二、 相對人之答辯及聲明：

308 (一) 相對人推動組織轉型計畫有其背景及必要性，並已保障員工權
309 益：

310 1. 相對人原組織架構有：總公司、電信研究院、北區分公司、南
311 區分公司、企業客戶分公司、行動分公司、國際分公司、數據
312 分公司。各分公司間並非以業務導向劃分，導致業務重疊、各
313 自為政，內耗情形嚴重（見申證 3）。相對人為因應永續投資
314 （ESG）激烈競爭環境、技術發展及創新的新興服務商業模式，
315 提升公司競爭力與穩健經營成長，自 2019 年啟動「躍升 2021」
316 策略轉型計畫（下稱「組織轉型」），於「核心業務」、「新興業
317 務」、「成本優化」及「基礎能力升級」等四大領域，分階段推
318 動轉型。110 年 7 月起，率先完成「企客體系」組織調整；111
319 年則由事業群與技術群接棒，啟動「個人家庭、企業客戶、國
320 際電信分公司」等三大事業群、「網路技術、數據通信分公司及
321 電信研究院」等三大技術群的組織調整。

322 2. 為求穩健，相對人區分三階段循序漸進地執行本計畫，每一階
323 段皆有設定欲達成之目標與其功能：

324 (1) 第一階段（110 年 7 月 1 日起）：

325 過去六大分公司均有各自之企業客戶業務單位，先調整部分
326 企業客戶業務單位，包含北區電信分公司與南區電信分公司
327 之企業客戶處與資通工程處，以及中華電信公司行銷處智慧
328 城市辦公室部份。

329 (2) 第二階段（111 年 1 月 1 日起）：

330 成立「個人家庭分公司」(營收佔全公司 62%)，與既有之「企

331 業客戶分公司」及「國際電信分公司」形成三大以客戶為導
332 向之事業群。成立「網路技術分公司」，整合行動及固定網
333 路，與既有之「數據通信分公司」及「電信研究院」形成三
334 大技術團隊，作為三大事業群之後盾。

335 (3) 第三階段（111年4月30日起）：

336 將既有之「數據通信分公司」更名為「資訊技術分公司」，
337 以整合資訊人才與規劃、建置維運資源。

338 3. 最終確立之組織轉型架構為：三大事業群：「個人家庭分公司」、
339 「企業客戶分公司」、「國際電信分公司」；三大技術群：「網路
340 技術分公司」、「資訊技術分公司」、「電信研究院」。

341 4. 組織轉型具體內容，以客戶需求為導向，調整舊有較無效率之
342 組織結構。重新設計各個業務組織單位之轄屬與編制，以快速
343 因應客戶之需求，並依照原不同單位執掌內容，平行移動至上
344 述各事業群、技術群等屬性相同之單位（概念上類似於組裝積
345 木），藉以整合組織。

346 5. 就組織轉型可能涉及員工權益之部分，相對人深刻認知「組織
347 轉型」是極富挑戰之工作，尤其相對人前身為公營事業，推動
348 組織轉型難度遠高於一般民營企業，因此自始秉持尊重、維持
349 員工既有權益之原則，其作業概念係以「動組織、不動員工之
350 既有權益」為原則，亦即，員工之契約存續、薪資、職務內容
351 等重要勞動條件一概未予變動，至於員工之工作地點，絕大部
352 分員工亦未有變動，僅有極少數同仁可能調整工作地點，且係
353 符合勞基法第10條之1之變動（例如工作地點自愛國園區辦公

354 室[地址：臺北市金山南路二段 52 號]調整至信義園區辦公室[地
355 址：臺北市仁愛路一段 42 號]，兩地點相距約開車 6 分鐘之距
356 離)，以示對申請人、申請人會員及全體之同仁之尊重、保障。

357 6. 相對人深刻體會組織轉型有賴同仁上下形成共識，在釐定組織
358 轉型計畫同時，即安排採取多層次（從總公司至各分公司）、多
359 軌多元（透過定期協商會議、勞資會議、溝通說明會等）之方
360 式，由相對人董事長身先士卒，帶頭與包括申請人在內之諸多
361 工會及所有會員（相對人員工幾乎均是申請人會員）進行溝通
362 （請見下文），三階段組織轉型於 111 年 4 月底圓滿完成。

363 (二) 相對人秉持誠信，透過多元方式與申請人多重溝通，申請人主
364 張相對人違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為云云，
365 自無理由：

366 1. 相對人規劃、推動組織轉型之初，透過多軌管道，與申請人多
367 次討論組織轉型計畫中涉及會員勞動條件議題。即於 109 年 8
368 月 24 日舉辦「策略轉型溝通座談會」，由相對人董事長謝繼茂
369 先生擔任主席，廣邀申請人之理監事、候補理監事、中華電信
370 企業工會各分會理事長，共計 71 名參與，會中申請人之理監事
371 各自抒發己見、提出疑問（相證 6）。針對工會幹部關心之關鍵
372 議題如「組織調整是否牽涉人員調動」、「是否裁員、優退」、「獎
373 金與薪資結構是否受到影響」，相對人已納入組織轉型計畫中考
374 量，未因組織轉型而裁員或優退，亦在最大幅度內維持同仁之
375 勞動條件，獎金、薪資結構、職務內容均未有變更，僅極少數
376 同仁之工作地點有短距離之調整，足見上開會議極具溝通之成

377 效。

378 2. 依照團體協約（見申證 2，下稱「系爭團體協約」）第 50 條第 1
379 項，相對人與申請人定期召開會議，持續透過 3 個平台與申請
380 人協調溝通，自 110 年起，至少於 5 場定期會議中，兩造針對
381 組織轉型計畫對會員、勞工權益之影響進行協商、討論（申證
382 4、6、7、8 及 11）；另依照系爭團體協約第 48 條第 1 項，相對
383 人舉辦全區勞資會議，由申請人選舉推派代表，有 107 年 12 月
384 21 日電工七（107）第 1380 號函申請人檢送勞資會議勞方代表
385 選舉結果暨當選名單公告可稽（相證 7）。自 110 年起，至少有
386 五場勞資會議涉及組織轉型之議案（相證 3-1 至 3-5）。相對人
387 並特別召集「組織轉型協調溝通會議」，建立另一個與申請人之
388 溝通平台（相證 4-1 至相證 4-7）。

389 3. 綜上，雙方針對組織轉型計畫，已透過多軌、多元協商、溝通
390 平台，討論至少 18 次（策略轉型溝通座談會 1 次、定期協商會
391 議共 5 次、勞資會議共 5 次、組織轉型協調溝通會議共 7 次）。

392 4. 相對人所推動之組織轉型計畫，僅涉及機構及單位隸屬關係之
393 結構調整，未影響勞工既有之勞動條件，且系爭團體協約第 16
394 條並未約定針對組織變動之調動，相對人有取得會員同意或與
395 申請人協商之義務，但相對人仍與申請人持續溝通說明，自無
396 違反系爭團體協約第 16 條或團體協約法第 6 條第 1 項之情事。

397 5. 申請人於上開定期協商會議、勞資會議、組織轉型協調溝通會
398 議，主要聚焦於組織調整涉及之人員調動議題，並以系爭團體
399 協約（見申證 2）第 16 條為其主張之論據：「甲方因組織變動

400 (包括成立、變更、合併、裁撤等) 而需調動乙方會員時，應
401 視業務需要並尊重乙方會員之意願辦理。」。且過往裁決會與法
402 院均認為，關於組織轉型之員工調動，「應尊重工會會員之意願
403 辦理」，並非「應取得工會會員之同意」，亦無先與申請人協商
404 之義務。可參臺灣高等法院臺中分院 96 年度勞上字第 12 號民
405 事判決(附件 3)、貴會 107 年勞裁字第 62 號裁決決定(附件 4)

406 6. 實務見解亦指出：勞工之工作型態以及作業方式之調整，屬於
407 企業經營權限範疇，與勞動條件之變更無涉。可參臺灣高等法
408 院臺南分院 99 年度勞上易字第 12 號民事判決：「被上訴人公司
409 台南營業所裁撤以及台南營業所辦公室退租後，上訴人(按：
410 勞工)之職務內容與工作場所並無任何改變，亦未造成上訴人
411 履行職務上之任何影響：被上訴人公司裁撤台南營業所，僅變
412 更被上訴人公司人員內部編制，亦即原編制隸屬於台南營業所
413 之營業部人員，改編制隸屬於台北營業所(即總公司)；而原隸
414 屬於台南營業所之營業部人員，其職務內容以及工作場所仍維
415 持不變，亦即其等仍負責原有地區之業務推展以及客戶拜訪
416 等。對上訴人而言，其所負責之職務內容，包括統籌被上訴人
417 公司營業業務、營業人員調度、推展南部地區之業務等，並未
418 因裁撤台南營業所，或終止台南營業所辦公室租約後而有所變
419 動……。(3) 再者，台南營業所之裁撤以及辦公室之提供，係
420 屬被上訴人公司之企業經營權限，本即無涉勞動條件之變更，
421 更無須取得上訴人之同意：①按勞工之工作型態以及作業方式
422 之決定，係為企業經營權之範圍，無涉勞動條件之變更，因此

423 勞工無法援引勞基法第 14 條第 1 項第 6 款規定，主張終止勞動
424 契約，此有行政院勞工委員會（80）臺勞資二號第 02979 號函
425 釋可稽。②依上所述，本件台南營業所之裁撤，係被上訴人公
426 司進行之內部編制調整；而營業據點（即台南營業所辦公室）
427 之裁撤，係被上訴人公司硬體設備之安排或作業方式之改變。
428 該二者均為被上訴人公司企業經營權限範圍，依前揭行政院勞
429 工委員會函釋，可由被上訴人公司自行決定，無涉勞動條件之
430 變更，更無須取得上訴人之同意。」（附件 5 號）

431 7. 如上所述，相對人推動組織轉型計畫時，勞工之職務內容、工
432 資等重要勞動條件均未改變，極少數員工工作地點可能有近距
433 離調整且符合勞基法第 10 條之 1，其餘均無更動。換言之，絕
434 大多數申請人會員只是所隸屬之公司、部門名稱改變，並非「調
435 動/調職」，並無系爭團體協約第 16 條規定之適用。即使如此，
436 相對人仍由各級主管與會員代表、會員逐層溝通並聽取意見。
437 若勞工表達轉調至其他單位之意願，相對人亦辦理內部徵才活
438 動，提供同仁申請轉調單位之機會，足認相對人已符合系爭團
439 體協約第 16 條之約定。

440 8. 申請人主張依系爭團體協約第 16 條約定，因組織調整而有調動
441 勞工必要時，應經個別勞工同意，並稱相對人刻意曲解該條約
442 定云云，然參過往裁決會與法院見解，系爭團體協約第 16 條確
443 實僅約定相對人「尊重乙方會員之意願辦理」，並未有「需經申
444 請人會員同意」、「應與申請人先行協商」等約定意旨，況且，
445 即使本條並未規定應依照何等程序辦理，相對人仍秉持誠信，

446 多次、多軌道地與申請人溝通「組織轉型對於個別勞工勞動條
447 件影響」之議題，絕無申請人所稱拒絕與其協商、溝通之情事，
448 申請人之指控顯故為誤導。

449 (三) 相對人反覆與申請人溝通，舉辦組織轉型說明會時，廣邀申請
450 人幹部參與，並未隱匿相關細節，相對人自無申請人所指摘，
451 有迴避申請人、與個別員工協商之不當勞動行為：

452 1. 相對人認知推動組織轉型應與申請人及其會員充分溝通，凝聚
453 共識，方能取得成功，自組織轉型之初、過程中，均與申請人
454 展開積極、多軌、多元之協商、溝通，自不得謂相對人有不當
455 勞動行為之主觀犯意。

456 2. 依系爭團體協約第 16 條，組織轉型所生之會員職務調動，相對
457 人尊重申請人會員意願，但並非兩造間義務協商事項，此為法
458 院與裁決會一致見解。何況，只有極少數申請人會員之勞動條
459 件因組織轉型受影響（工作地點異動），對於申請人會員而言，
460 幾乎所有會員只是所隸屬之公司、部門名稱改變，非屬調職或
461 調動。

462 3. 然為慎重起見，相對人仍與申請人及其會員反覆溝通組織轉型
463 之內容，且參照系爭團體協約第 16 條之約定意旨，廣徵員工之
464 個人意願，作為辦理之依據，舉辦超過 400 場、各層級之員工
465 溝通說明會，邀請當地之申請人幹部與會員參與（相證 5），參
466 與人數累計高達 2 萬餘人，幾乎已涵蓋申請人多數會員（相對人
467 員工人數以基準日 110 年 12 月 31 日為 20,247 人；其中，達 99%
468 以上為申請人之會員）。嗣相對人舉辦上述各層級協商溝通會

469 議，並於 110 年 6 月起建立「組織轉型溝通網站」，說明組織規
470 劃之進程，並彙整、答覆會員常見提問於 FAQ，同時開放意見
471 信箱，以保持相對人與申請人及其會員間之溝通平台暢通（相
472 證 8）。

473 4. 第二階段組織轉型之溝通說明會於 110 年 11 月 1 日至 11 月 5
474 日間辦理，並於 110 年 11 月 8 日起至同年 11 月 12 日止，徵詢
475 會員對於第二階段組織調整之意願（相證 9-1），最終有 99.2%
476 之會員答覆；第三階段組織轉型之溝通說明會辦理於 111 年 2
477 月 21 日至 2 月 25 日，並於 111 年 3 月 1 日起至 3 月 7 日止，
478 徵詢會員對於第三階段組織調整之意願（相證 9-2），最終有
479 98.9%之會員答覆，充分佐證相對人與申請人及其會員間之協
480 商、溝通深具成效。

481 5. 綜上可知，相對人就組織轉型涉及申請人會員勞動權益部分，
482 係採取開放、尊重之態度，透過各種途徑、層級廣泛邀請申請
483 人進行協商與溝通，並未迴避與申請人之溝通、亦未隱匿與會
484 員說明之內容，故申請人指摘相對人有繞過申請人，與個別會
485 員協商之行為，而違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義
486 務，構成不當勞動行為云云，顯非事實。

487 (四) 相對人透過各種平台與申請人及勞工溝通，且組織轉型計畫未
488 涉及個別勞工之勞動條件變動，申請人含糊堅稱事涉重大勞資
489 爭議，無具體合理說明，逕主張應依系爭團體協約第 47 條召開
490 勞資爭議處理小組、相對人構成違反團體協約法第 6 條第 1 項
491 之不當勞動行為云云，自無理由：

492 1. 系爭團體協約（見申證 2）第 47 條，須雙方或申請人會員與相
493 對人間有所謂「重大爭議」，始有組成勞資爭議處理小組之必
494 要，然而何謂「重大爭議」？團體協約則未定義。

495 2. 針對兩造間之系爭團體協約第 47 條，已有相關實務見解，其
496 中，臺灣高雄地方法院 109 年度勞訴字第 116 號民事判決即指
497 出，未區分該條中之「重大勞資爭議」與「一般勞資爭議」，逕
498 請求組成勞資爭議處理小組乙事，欠缺權利保護必要性。（附件
499 6）

500 3. 申請人突於 111 年 2 月 18 日函告相對人應依照系爭團體協約第
501 47 條，就重大爭議與申請人組成「勞資爭議處理小組」（相證
502 10-1）。就此，相對人實未能確知申請人所稱之「重大爭議」為
503 何？況且，勞資爭議處理小組之規模小、參與程度低（雙方僅
504 須各推派 3 至 5 人），未如兩造所進行之協商會議、勞資會議、
505 溝通協調會議之規格，申請人欲組成該小組之想法為何？又欲
506 解決何等「重大爭議」？相對人無法確知。然而，為勞資雙方
507 間之互動友善，仍於回函中，善意敦請申請人具體說明其所指
508 涉之「重大爭議」，此有 111 年 2 月 25 日信人關係字第 111000490
509 號函第三點：「旨揭來函（按申請人 111 年 2 月 18 日函文）說
510 明三所稱重大爭議，建請貴會再為敘明勞資雙方之具體爭議標
511 的，以利釐清爭議處理小組之任務與目的」（相證 10-2）可稽。
512 詎料，申請人就上開函文始終未為置理，迄相對人發函半年後，
513 方又接獲申請人 111 年 7 月 26 日電工八(111)第 0627 號覆函，
514 函旨仍未具體說明兩造間之重大爭議為何，僅抽象地表示，考

515 核委員會委員由工會分會推薦，因組織轉型受到影響云云（相
516 證 10-3）。

517 4. 就此，相對人再以 111 年 8 月 19 日信人關係字第 1110002252
518 號函覆：「...三、組織調整過程中業務磨合難免，公司將盡力透
519 過溝通、協作或協調解決之。惟若屬貴會組織事宜，係屬工會
520 自治事項，依據法令規定，本公司並無涉入之權」、「四、有關
521 考核委員會會員權益之維護，本公司向來尊重工會依考核要點
522 規定所推派之考核委員，對於員工之權益，應不致受影響」、
523 「五、.....倘貴會仍認有相關爭議議題，建請列明討論事項，
524 以利本公司就相關議題之專業與適當性，再為努力與貴會持續
525 進行溝通」（相證 10-4）。換言之，相對人已具體表示尊重工會
526 所推薦之考核委員會委員，並請工會確認具體之爭議議題。

527 5. 未料，申請人不僅仍未置理，反而斷章取義，執上開相證 9-4
528 號函（即申證 10）指摘相對人拒絕成立爭議處理小組、違反團
529 體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為云云，令相對人備感錯
530 愕，如上所述，相對人自始秉持誠信協商之善意與申請人協商，
531 絕無不當勞動行為之認知與意圖。

532 (五) 申請人主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之雇主支配
533 介入工會活動之不當勞動行為，亦顯無依據：

534 1. 申請人指摘相對人拒絕與申請人組成勞資爭議處理小組、未經
535 申請人會員同意，逕行調動申請人會員等之行為構成支配介入
536 類型之不當勞動行為。

537 2. 然而，按支配介入類型之不當勞動行為本質在於：雇主有具體

538 侵害工會自主性或組織運作之行為。常見類型包含：雇主之反
539 工會言論、干預或妨害工會內部運作、拒絕提供便利措施等。

540 3. 經查，相對人推動組織轉型計畫，其中，就與申請人會員勞動
541 條件相關的部分，實質上僅係改變會員所隸屬分公司、部門之
542 名稱，薪資等重要勞動條件洵未改變，而極少數符合勞基法第
543 10 條之 1 工作地點變更者，相對人亦秉諸系爭團體協約第 16
544 條多方與申請人及其會員溝通，從無支配介入申請人工會會務
545 運作之意圖。

546 4. 況且，相對人並未拒絕依照系爭團體協約第 47 條組成勞資爭議
547 處理小組（見相證 10-2「111 年 2 月 25 日回函」、相證 10-4「111
548 年 8 月 19 日回函」），惟申請人遲未說明：組織轉型對於個別勞
549 工之勞動條件造成何等「重大爭議」？是否屬於系爭團體協約
550 第 47 條之重大爭議？是以，相對人自無構成支配介入申請人工
551 會之可能，申請人申請裁決事項一，實無理由。

552 5. 再查，依照系爭團體協約第 16 條之約定，參酌裁決會與法院過
553 往見解，相對人因組織變動而調動申請人會員，宜尊重申請人
554 會員意願，但非謂應取得個別會員之同意。況，相對人亦踐行
555 相當的溝通程序，諸如透過協商會議、勞資會議、溝通說明會
556 等與申請人及其會員協商、溝通，並召集 400 多場說明會，此
557 等協商、溝通管道，申請人及其各級代表、會員皆有受邀出席，
558 期使申請人及所有會員完全知悉組織轉型之進程與細節，據
559 此，足認相對人已依照系爭團體協約第 16 條之「尊重乙方（按，
560 即申請人）會員之意願」辦理，自無構成支配介入申請人工會

561 之可能，申請人申請並無理由。

562 (六) 答辯聲明：

563 請求不受理或駁回申請人之裁決申請。

564 (七) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

565 三、 雙方不爭執之事實：

566 1. 兩造簽訂之團體協約於 95 年 3 月 3 日生效（見申證 2）。

567 2. 兩造於 110 年 6 月 25 日、11 月 3 日、111 年 3 月 25 日、5 月
568 24 日及 8 月 25 日有召開協商會議（申證 4、6、7、8、11）。

569 3. 相對人於 110 年 4 月 1 日、4 月 15 日、4 月 22 日、5 月 13 日、
570 9 月 9 日、10 月 1 日及 112 年 2 月 17 日有召開組織轉型協調溝
571 通會議，申請人理事長及多名勞方溝通代表均有出席（見相證
572 4-1 至 4-7）。

573 4. 申請人於 111 年 2 月 18 日以電工八（111）第 0120 號函請求相
574 對人依團體協約第 47 條共同組成勞資爭議處理小組（見相證
575 10-1）。

576 5. 相對人於 111 年 2 月 25 日以信人關係字第 111000490 號函請申
577 請人敘明重大爭議之具體爭議標的，以確認爭議處理小組任務
578 與目的。另表示雙方已有勞資會議、協調溝通會、員工說明會
579 等溝通平台可資溝通（見相證 10-2）。

580 6. 申請人於 111 年 7 月 26 日以電工八（111）第 0627 號函再度請
581 求相對人依團體協約第 47 條共同組成勞資爭議處理小組（見相
582 證 10-3）。

583 7. 相對人於 111 年 8 月 19 日以信人關係字第 1110002252 號函請

584 申請人敘明重大爭議之具體爭議標的，並表示雙方已有勞資會
585 議、協調溝通會、員工說明會等溝通平台可資溝通（見相證
586 10-4）。

587 四、 本案爭點：

588 相對人於 111 年 8 月 19 日函覆申請人之系爭內容，是否構成工
589 會法第 35 條第 1 項第 5 款及違反團體協約法第 6 條第 1 項之不
590 當勞動行為？

591 五、 判斷理由：

592 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以
593 其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商
594 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
595 行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法
596 救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確
597 定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害
598 及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其
599 會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主
600 之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應
601 依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之
602 行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞
603 動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當
604 勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定
605 書參照）。

606 (二) 次按「雇主對於某項與工會間之協議之法律見解，不能因與

607 工會主張不同即被認定為構成不當勞動行為，亦即法律見解
608 或解讀本質上固容許有不同看法，如依申請人主張只要雇主持
609 持與申請人不同見解者就構成不當勞動行為，與不當勞動行
610 為裁決機制所欲保護之目的顯不相符，故而法律見解之歧異
611 或有不同，不得作為認定是否構成不當勞動行為之依據。再
612 者，勞資爭議處理法所設裁決制度，係以違反工會法第 35 條
613 或團體協約法第 6 條第 1 項為前提之不當勞動行為為其救濟
614 對象，若僅是團體協約之解釋，且雙方各有其堅實論點時，
615 除非有明顯構成不當勞動行為之理由，否則本會不會就爭議
616 進行裁決，以決定何方的解釋為正確，此時爭議應以裁決以
617 外之程序處理。若不作上述解釋，恐有破壞雙方原有和諧勞
618 資關係之虞。蓋若僅單純就團體協約條文解釋所生之爭議，
619 當事人自是各自主張有利於己方之解釋，於此情形下，若經
620 本會介入，以對一方有利而對他方不利之理由認定構成不當
621 勞動行為，致使工會得依勞資爭議處理法第 53 條第 2 項之規
622 定行使爭議行為，恐有違團體協約法第 23 條所明訂團體協約
623 有效期間當事人應遵守之和平義務。況且，雇主違反團體協
624 約時，並不當然構成不當勞動行為，必須視該當協約之違反，
625 是否可被認為係透過輕視該協約中勞資間之交涉成果而使得
626 工會之協商立場顯著地不安定，而使工會弱體化之行為等，
627 有獨自加以檢討的必要。」(本會 109 年勞裁字第 16 號裁決
628 決定書參照)。

629 (三) 本件申請人主張相對人以 111 年 8 月 19 日以信人關係字第

630 1110002252 號函拒絕與申請人依兩造間之團體協約第 47 條
631 約定組成勞資爭議小組，其斷然實施組織改造，未先行組成
632 勞資爭議處理小組，協商如何維持勞方既定集體、個體勞資
633 關係，片面決定涉及會員重大勞動條件權益之「調動」相關
634 事項，拒絕協商修訂相關人事規章方式，間接造成支配介入
635 申請人工會內部組織會務活動，均足以使申請人會員產生，
636 雇主得全權片面決定調動重大勞動條件，甚至逼迫申請人變
637 更組織型態，申請人毫無置喙餘地，任憑雇主恣意決定等負
638 面印象，大幅削弱會員對申請人之信心與參與工會活動意
639 願，妨礙申請人工會活動至明等語。惟相對人辯稱其雖有進
640 行組織轉型，實際上員工之勞動條件並無變動，受有影響之
641 員工甚少，且事前均已有與申請人及其會員舉辦溝通說明
642 會，兩造間並無重大爭議存在，又兩造間於組織轉型期間，
643 已有召開勞資會議、協商會議及組織轉型協調溝通會議，於
644 上開會議均可使申請人充分溝通協商本次組織轉型所面臨之
645 問題，並無拒絕與申請人協商之行為等語。

646 (四) 相對人於 111 年 8 月 19 日函覆申請人之系爭內容，並不構成
647 違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為：

648 1、 經查兩造間系爭團體協約第 47 條雖有約定：「甲乙雙方應
649 各推派代表三人至五人，共同組成勞資爭議處理小組，以
650 解決雙方或乙方會員與甲方間之重大爭議。前項處理小組
651 處理爭議時，應本協調合作精神協商解決。」惟於系爭團
652 體協約中並未就何謂「重大爭議」予以定義及說明。而按

653 系爭團體協約第 59 條約定：「甲乙雙方對於本協約各款之
654 涵義，如有不同之解釋時，應進行會商協調，謀求一致。」
655 可知兩造對系爭團體協約之約定內容存有歧見時，已有明
656 確解決方法，即雙方應進行協商，以謀求一致之解釋，並
657 非其中一方可片面主張系爭團體協約條款應如何解釋。依
658 卷附兩造有關是否依系爭團體協約第 47 條約定組成勞資
659 爭議處理小組之往來函文，可見兩造對「重大爭議」尚存
660 疑義，自應先循系爭團體協約第 59 條約定，以協商方式就
661 系爭團體協約第 47 條約定取得一致之共識，而非任一方應
662 聽從他方之意見。

663 2、申請人雖提出勞動部於 76 年 11 月 25 日所修訂之處理重大
664 勞資爭議事件實施要點，並主張依該要點第三項第（一）
665 及（二）項規定：「三、有左列情形或有發生左列情形之虞
666 者，為本要點之工作範圍：（一）公營、公用及交通事業或
667 具有危險性、特殊性行業之勞資爭議，有影響公眾生活或
668 造成公共危險者。（二）其事業單位之勞資爭議，其爭議之
669 勞工人數達五十人以上者。」，可作為本件兩造間有「重大
670 爭議」之認定云云，惟綜觀上開要點之內容，係提供各級
671 勞工行政主管機關遇及重大勞資爭議時，應如何因應之作
672 業流程，僅係作為各級勞工行政主管機關之內部使用，而
673 非規制兩造間法律關係，該要點無從適用於本件爭議。又
674 依前述，系爭團體協約第 59 條約定，亦載明兩造就團體協
675 約條款文義有爭執時，應循雙方協商方式處理，即已明定

676 解決爭議之方法，既無明確約定兩造應適用前述要點，自
677 難比附援引於本件。況縱依上開要點內容，申請人亦未說
678 明相對人之組織轉型行為，如何符合影響公眾生活或造成
679 公共危險之要件？復依申請人所提出於本次組織轉型後，
680 就不同意職務變動而有提出勞資爭議之勞工，有呂○○、
681 賴○○、蔡甲○○及鄭○○等 4 人，有調解紀錄在卷可稽
682 （見申證 15），縱加計相對人統計有提出勞資爭議之勞工
683 簡○○、朱○○、曾○○、林○○、蔡乙○○、劉○○、
684 陳○○及黃○○（見伊 111 年 12 月 30 日陳述意見書後附
685 附表 1），似僅有 12 名勞工就本次組織轉型之調派結果有
686 提出勞資爭議調解之申請，亦不符合申請人所持上述要點
687 規定之「爭議勞工達五十人以上」要件。是申請人上述主
688 張，於法亦有未洽，殆無可採。

689 3、復查雇主違反團體協約時，並不當然構成不當勞動行為，
690 必須視該當協約之違反，是否可被認為係透過輕視該協約
691 中勞資間之交涉成果而使得工會之協商立場顯著地不安
692 定，而使工會弱體化之行為等，有獨自加以檢討的必要，
693 業經本會明確闡釋於前（本會 109 年勞裁字第 16 號裁決決
694 定書參照），因此，本件縱如申請人所指相對人有違反系爭
695 團體協約第 47 條約定，然仍應視該相對人是否確有弱化申
696 請人行為加以判斷，非謂當然該當不當勞動行為。據此，
697 本件申請人於 111 年 2 月 18 日以電工八(111)第 0120 號函，
698 請求相對人依系爭團體協約第 47 條約定共同組成勞資爭

699 議處理小組（見相證 10-1），以解決重大爭議。而相對人收
700 受後，於同月 25 日以信人關係字第 1110000490 號函覆，
701 告知申請人本次組織轉型未涉及員工勞動條件變動，且請
702 申請人敘明兩造所要解決之重大爭議具體標的為何，並告
703 知已有勞資會議、協調溝通會及員工溝通說明會等溝通平
704 台可供兩造協商相關爭議等語（見相證 10-2），可見相對人
705 已就申請人請求有所回覆，請其確認雙方所要協商之確切
706 標的為何，以及已有現有協商平台可供雙方協商。然申請
707 人收受相對人前開函文後，即未再有所回應，而係於約半
708 年後即 111 年 7 月 26 日，始以電工八(111)第 0627 號函，
709 重申上述 111 年 2 月 18 日以電工八(111)第 0120 號函之內
710 容，惟並未就相對人所詢之具體爭執標的，以及於其他溝
711 通平台何以無法協商，為任何對案說明。相對人對此，則
712 於 111 年 8 月 19 日發函再度請申請人確認具體爭執標的及
713 已有可供協商平台予以回覆（即本件爭議所在）。綜據上述
714 兩造協商過程，益徵相對人已有回應申請人之請求，並非
715 全然置之不理，而申請人就相對人所提出之疑問，則未有
716 進一步回應。又兩造曾於 110 年 6 月 25 日、11 月 3 日、
717 111 年 3 月 25 日、5 月 24 日及 8 月 25 日，召開協商會議；
718 相對人曾於 110 年 4 月 1 日、4 月 15 日、4 月 22 日、5 月
719 13 日、9 月 9 日、10 月 1 日及 112 年 2 月 17 日，召開組
720 織轉型協調溝通會議，邀請申請人理事長共同為會議主
721 席，並有數名勞方代表參與，此有所有會議紀錄附卷可按

722 (見申證 4、6、7、8、11、相證 4-1 至 4-7)，可證上述各
723 會議均有提及於系爭組織轉型期間，員工所遭遇勞動條件
724 之問題，並進行溝通協商，堪認兩造已有充分時間與機會，
725 可就系爭組織轉型所涉及員工勞動條件變動進行溝通協
726 商，並非毫無溝通管道，抑或相對人有刻意忽視申請人，
727 而拒絕與其協商之情事。且觀諸上述相對人函覆申請人之
728 歷次函文，尚難認為相對人已有拒絕兩造共同組成勞資爭
729 議處理小組之明確意思。據此，團體協約法第 6 條第 1 項
730 既係規定，勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之
731 協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不
732 得拒絕，而本件就申請人 111 年 2 月 18 日函請依系爭團體
733 協約第 47 條約定共同組成勞資爭議處理小組，相對人並未
734 拒絕申請人協商之請求，且均已有回應，並試圖與申請人
735 溝通，尚難認有不誠信協商，申請人主張相對人函復之行
736 為，因違反系爭團體協約第 47 條約定，而構成違反團體協
737 約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為云云，並無足採。

738 (五) 相對人於 111 年 8 月 19 日函覆申請人之系爭內容，亦難認構
739 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

740 本件申請人固主張相對人拒絕依系爭團體協約第 47 條約定，
741 共同組成勞資爭議處理小組，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
742 款之不當勞動行為云云，惟如前述，兩造既對系爭團體協約
743 第 47 條所定「重大爭議」存有分歧意見，自應依該協約第 59
744 條約定進行會商協調，謀求一致，在無進一步協商結果前，

745 尚難僅憑申請人一方主張違反協約約定即該當不當勞動行
746 為。抑且，依兩造相關往來函文暨所召開之歷次協商、溝通
747 會議，堪認相對人就申請人前述請求，已有積極回應，並試
748 圖溝通協商，過程中並未使申請人工會之協商立場，明顯動
749 搖或不安定，抑或相對人有顯著弱化申請人之意思或行為存
750 在，復由本件卷存證據資料，尚無從遽予認定相對人對申請
751 人之成立、組織或活動，有何不當影響、妨礙或限制。是申
752 請人上述主張相對人函覆行為，因違反系爭團體協約第 47 條
753 約定，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云
754 云，無足憑採。

755 (六) 至申請人就請求裁決事項第二項，有關相對人應就組織調
756 整、申請人會員勞動條件、工作環境變動與申請人共同組成
757 勞資爭議處理小組協商之主張，皆以相對人構成不當勞動行
758 為為必要，則該請求既業經本會駁回如前，申請人之救濟命
759 令即失所附麗，應併駁回。另申請人雖具狀申請調查證據，
760 綜合其書狀及會議陳述，待證事實無非為依兩造過往案例，
761 相對人違反系爭團體協約第 16 條約定、以及相對人於協商過
762 程僅布達政策而已（除此之外，其餘先前申請事項，業據申
763 請人捨棄，見第 4 次調查會議紀錄第 5 頁），惟相對人因系爭
764 組織調整縱有調動員工職位，是否符合系爭團體協約第 16 條
765 約定一節，已經申請人撤回主張，並不在本件審理範圍，況
766 申請人主張之過往案例，係發生於 91 年間，此有相關函文及
767 會議紀錄在卷可憑（見申證 19），兩造並不爭執當時並無團體

768 協約，兩造對爭議之解決尚無系爭團體協約可作依憑，而本
769 件發生在系爭團體協約 95 年 3 月 3 日生效施行後，有關申請
770 人主張相對人行為有無違反該協約約定，自應依該協約暨兩
771 造協商事實判斷，而與先前無協約時之過往案例不同，無從
772 比附援引。又兩造相關協商會議，是否進行實質協商，抑或
773 僅布達政策，已有卷附相關會議紀錄可稽，而依該紀錄所示，
774 難認相對人僅單純宣傳政策而已，是申請人上述調查證據申
775 請，咸無必要，不應准許，尚此敘明。

776 (七) 附帶言之，兩造於本件尚未開啟團體協約之協商，固無從適
777 用團體協約法第 6 條第 1 項規定，惟申請人嗣如認有必要，
778 自得向相對人提出團體協約協商之要求，此際兩造即均應依
779 團體協約法第 6 條第 1 項規定，本誠實信用原則進行協商，
780 本會希期兩造透過團體協約之協商解決本件紛爭。。

781 六、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後
782 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

783 七、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
784 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

蔡菘萍

李瑞敏

王嘉琪

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林埜君

李柏毅

785 中 華 民 國 1 1 2 年 3 月 1 0 日

786 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第

787 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日

788 起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起

789 行政訴訟。