

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 20 號

申 請 人：元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會
設高雄市苓雅區中正一路 177 之 2 號

代 表 人：石文經
住高雄市

代 理 人 陳金泉律師、葛百鈴律師、李瑞敏律師
設臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

相 對 人：元大金融控股股份有限公司
設臺北市松山區敦化南路 1 段 66 號

代 表 人：申鼎錢
住臺北市

代 理 人：許哲瑋律師、謝侑儒律師、林育嫻律師
設臺北市中山區南京東路 3 段 225 號 14 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會
（下稱本會）於民國（以下均同）108 年 10 月 4 日詢問程序終結，
裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人以 108 年 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商
之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行
為。
- 二、 相對人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。

三、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

一、 按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項及同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

二、 查申請人提起本件裁決申請，請求：(一)確認相對人以 108 年 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商行為，構成團體協約法第 6 條拒絕誠信協商之不當勞動行為。(二)命相對人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商。(三)命相對人應自收到本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證存查。除請求本會核發救濟命令（即第(二)、(三)項），與前揭提出裁決申請期日無關外，相對人於 108 年 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商之事實發生後，申請人已於 108 年 5 月 10 日提出裁決本件申請，自無逾越 90 日之期間。

貳、 實體部分：

一、 申請人之主張及聲明：

(一) 申請人為依工會法登記成立之工會，相對人不能恣意否認申請人存在並拒絕與申請人協商：

- 1、申請人已依法成立，有申證 1 工會登記書可參。申請人為企業工會，依據團體協約法第 6 條規定當然取得協商資格，為此申請人曾於 108 年 2 月 15 日去函相對人，請求進行團體協商，有申證 2 函文可考，未料，相對人遲遲未回應，至 108 年 4 月 19 日更明確以函文回應申請人，清楚明白拒絕與申請人進行團體協商（申證 3）。相對人明顯違反團體協約法第 6 條誠信義務，更有同法第 6 條第 2 項第 1 款、第 2 款情事，明顯構成不當勞動行為。
- 2、相對人雖辯稱申請人並非合法、不具協商適格云云，然申請人係依據工會法第 6 條第 1 項第 1 款成立之企業工會，此有申證 1 工會登記證在卷可稽，此無容相對人恣意否認申請人依法成立、依法行使之權利。更且，申請人早已依法成立、運作多時，例如申請人成立後即於 105 年 4 月 29 日去函致相對人（申證 4），相對人從未質疑申請人適格，且現實上相對人也承認申請人係合法工會而予以正式回覆、回函（申證 5），是過去相對人從未否認申請人適格，今卻刻意拒絕承認申請人之法人格與存在，此明顯係刻意貶低工會之行為。
- 3、尤有甚者，申證 1 申請人登記證書為主管機關即高雄市政府勞工局以 105 年 4 月 8 日高市組勞字第 10532409700 號行政處分准予登記（申證 6），為此申請人係依工會法規定成立

登記之工會，法人格與適格性、以及行使權利義務之權能(包含但不限於提出團體協約協商及本件裁決申請)，均無容資方置喙、無容相對人漫為指摘！更且，前述核准申請人成立登記之行政處分，依法有效存在且具行政處分效力，參諸臺北高等行政法院 99 年訴字第 1595 號行政裁判要旨：「行政程序法第 110 條第 3 項規定，行政處分未經撤銷、廢止，或因其他事由而失效者，其效力繼續存在。無效之行政處分自始不生效力。又有效之行政處分效力，除拘束原處分機關、相對人、利害關係人外，基於法治國家權力分立原則要求，亦具有拘束其他機關、法院或第三人效果。故非屬行政爭訟對象之行政處分，在未經有權機關依法撤銷或廢止之前，應受到有效之推定，其他機關及法院在處理其他案件時，必須予以尊重，以之為既成事實，納為自身行政作為或判決之基礎構成要件事實。」(申證 7)，相對人自應受到拘束而不能恣意指摘。

- 4、再參諸貴會 107 年勞裁第 73 號裁決決定要旨：「查申請人係依據工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱『依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內勞工』所組織之企業工會，並業已取得工會登記證書而自 105 年 4 月 1 日成立至今，並經行政主管機關及高雄市勞工局以 105 年 4 月 8 日高市組勞字第 10532409700 號函准予成立登記，自為合於工會法規定之工會。」(申證 8)，相對人明知於此，卻刻意否認申請人存在、拒絕與申請人協商，此確實係違反誠信協商之不當勞動行為

甚明！尤有甚者，再請貴會參酌申證 9 相對人函文，即便貴會前揭 107 勞裁字第 73 號裁決決定主文第三項命相對人應與申請人協商，相對人也刻意否認申請人存在、逕自發函予申請人代表人石文經理事長！相對人刻意無視、忽視、漠視申請人會存在，確實構成違反誠信協商之不當勞動行為甚明。

(二) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人以 108 年 4 月 19 日函文拒絕與申請人進行團體協商行為，構成團體協約法第 6 條拒絕誠信協商之不當勞動行為。
- 2、 請求命相對人應自收到本裁決決定書翌日起三十日內與申請人進行團體協商。
- 3、 請求命相對人應自收到本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證存查。

(三) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

- (一) 申請人「元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會」有設立程序瑕疵，難認係合法企業工會，相對人已尋求司法救濟，在法院終局判決前，相對人否認申請人為合法之企業工會組織，拒絕與申請人進行協商難謂無正當理由，申請人之請求顯然無據：

- 1、 按團體協約法第 6 條第 1 至 3 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。(第一項)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。(第二項)依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。(第三項)」基此，具有協商資格之勞方，須為經工會法相關規定而合法設立之企業工會；合法設立企業工會始有權提起團體協約協商，反之，若系爭組織設立登記過程容有疑義甚而涉有爭訟，則在相關爭議確定前，難謂其具有協商之適格性，遑論得以其團體名義簽訂團體協約。若他方對其適格性有疑義，具備正當理由時，有權拒絕協商。

- 2、經查，相對人於 105 年間以換股方式，將大眾商業銀行股份有限公司(下稱「大眾銀行」)納為相對人百分之百子公司，並於 105 年 3 月 22 日完成股份轉換(相證 1)，是於股份轉換完成日起，大眾銀行員工甫成為相對人子公司員工，進而於該日之後始取得籌組申請人之合法身分。
- 3、申請人成立之初適逢大眾銀行與相對人合併，相對人為營造和諧勞資環境，相信申請人基於善意與良性互動，未曾懷疑渠等組成，直至申請人於 108 年 2 月 14 日在貴會另案 107 年度勞裁字第 73 號不當勞動行為裁決過程中提出證物，相

對人始獲悉申請人發起人竟在取得相對人子公司勞工身分前，即逕自以申請人籌備會名義，登報「為籌組成立元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會徵求勞工入會」（參相證 2），設立過程中存有諸多違法瑕疵：

(1) 申請人發起人在取得相對人子公司勞工身分前之 105 年 3 月 10 日，即登報徵求會員入會（相證 2），然渠等斯時既非相對人任一子公司員工，無資格或身分以相對人及其子公司名義籌組企業工會，更無辦理公開徵求會員及後續程序之適格性。

(2) 大眾銀行係於 105 年 3 月 22 日成為相對人子公司，自斯時起至高雄市政府勞工局所稱申請人成立日即 105 年 4 月 1 日（相對人仍否認之）止，亦僅有短短 7 個工作天，衡諸工會設立之實務顯無可能於如此匆促之時程下完成發起人連署、組成籌備會、公開徵求會員、擬定章程等籌組工作，遑論召開成立大會等繁瑣程序。

4、申請人是否為合法企業工會尚屬渾沌不明，在取得終局決定前，勞資雙方貿然開啟團體協約協商相關程序，反而對於申請人所聲稱代表之眾多會員不利，蓋在申請人之設立登記有可能遭訴願機關或司法機關撤銷之情況下，不僅會造成「縱使取得協商成果，但協商一方之法人格卻不復存在」矛盾現象，且所有協商結果將因申請人設立登記被撤銷而失所附麗。如此一來，勞資雙方權益無法獲得有效保障，後續回復原狀作業更屬困難，不可不慎。但相對人絕非「永久」拒絕與申

請人協商，而係認為「現階段」並非協商之適當時機；倘最終司法機關確認申請人為合法之企業工會時，相對人自會依法與申請人展開團體協約協商，共同為提升相對人集團內之勞資和諧及勞方權益努力。

- 5、申請人組織於設立過程中存有諸多重大瑕疵，申請人是否為合法工會組織，事涉渠等有無具備法律上權利地位而能進行團體協約協商之前提要件，為求釐清申請人妄身未明之法人格狀態，相對人已循行政爭訟程序進行訴願中（相證 3）。且時間點早在本件裁決事件繫屬前，相對人絕非為推託申請人之協商要求而刻意為之。故申請人來函請求進行團體協約協商時（參申證 2），相對人基於尊重司法之最後手段性及禁反言原則，在尚未取得司法機關終局判決前，相對人委實難以與之進行協商，相對人並遵期於法定 60 日期限內回覆上情在案（參申證 3），而無拖延，是以相對人拒絕與申請人進行團體協約協商之行為，並非無正當理由，自非屬不當勞動行為。

- (二) 申請人雖自詡為相對人集團之代表性工會，惟按事證顯示，申請人並無代表相對人集團員工與其他企業工會之正當性，故在申請人法人格已有前揭疑義之情況下，相對人倘貿然與申請人協商，除結果可能失所附麗外，亦恐遭集團內多數員工及其他工會質疑協商結果之合理性及代表性，益徵相對人在相關爭議未釐清前，「暫時性」拒絕與申請人協商，具有正當理由：

1、查大眾商業銀行股份有限公司（下稱「大眾銀行」）在成為相對人子公司前，大眾銀行旗下已有一「高雄市大眾商業銀行股份有限公司企業工會」（下稱「大眾銀行工會」）。而自申請人及大眾銀行工會之網頁資料可知，申請人之正、副理事長與「大眾銀行工會」相同，其他主要幹部及成員不僅與「大眾銀行工會」主要幹部及成員高度重疊（相證 5），且大眾銀行工會於第 45、46 號快訊中更明確表示：「（大眾銀行）工會去年為防萬一已於股權轉換完畢後先行成立了『元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會』，請會員們於年底前踴躍加入此工會」、「本會由創會石文經理事長，為了日後元大集團內所有的員工成立了『元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會』，因為這道強悍的堡壘也是為了守護留任下來的大眾銀行會員員工，所以請會員們務必配合一定要申請加入元大金控及子公司企業工會，也要互相關懷同仁詢問是否還尚未加入元大金控及子公司企業工會，目前原大眾銀工會會員加入暫緩收取入會費及經常會費，有您們團結才能創造出更多勞動權益！」（相證 6、7）。由此足見，申請人與「大眾銀行工會」實乃二位一體之「雙胞工會」，甚至透過暫緩收取入會費及經常會費之方式，吸收、招攬原大眾銀行工會會員，明顯視其他非大眾銀行工會會員之員工為無物，故申請人之成立目的顯有疑義，更不具有代表相對人集團內全數上萬名員工與其他企業工會之正當性。

2、此外，申請人雖自詡為相對人集團之代表工會，有權代表相

對人集團內之員工云云，然申請人之發起人在成為相對人集團員工時起（即 105 年 3 月 22 日，參相證 1），至設立登記期間（即 105 年 4 月 1 日，參申證 1），僅有短短 7 個工作日，則申請人如何徵詢相對人集團內高達上萬名員工之意見？如何徵詢相對人集團內其他既存工會之意見？申請人又要如何說服相對人集團內所有員工與其他工會就此協商得進行有意義之對話、並產出促進集團勞權之協商結果？況且，申請人所提出之協商代表 6 名皆為大眾銀行工會之主要幹部（參相證 5、申證 2 末頁），在在證明申請人及其所派出之協商代表，均欠缺代表性甚明。

- 3、鑒此，申請人提出本件團體協約協商之請求，雖名義上係為相對人集團內所有員工爭取權益，惟申請人（包含協商代表）實為大眾銀行工會之分身，則申請人代表相對人集團內員工進行協商之代表性是否足夠？昭然若揭。是故，於相關爭議未經訴願機關及司法機關澄清前，相對人拒絕與申請人進行本次協商之請求，並非無正當理由。

（三）答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

- （四）其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

- （一）申請人於 108 年 2 月 15 日以元金控工發第 1080000002 號函寄發予相對人，提出團體協約之協商要求，請相對人依法排定協商期程（見申證 2）。

(二) 相對人於 108 年 4 月 19 日以元金字第 1080001050 號函寄發予申請人代表人石文經，陳明前項函文以「元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會」為名所發，因該組織存有諸多設立程序等重大明顯瑕疵，難認係合法之企業工會，自非屬團體協約法所適用之對象，拒絕前項函文之團體協約協商要求（見申證 3）。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：相對人主張申請人設立程序有瑕疵，以此拒絕與申請人進行團體協約協商，是否屬正當理由？是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 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，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成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不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構

成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。次按「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。」團體協約法第 6 條第 1 項設有明文。同法條第 3 項第 1 款明文規定具協商資格之勞方係指企業工會等，其中企業工會之定義，則依工會法第 6 條第 1 項第 1 款規定。第按行政程序法第 110 條第 3 項規定，行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在，仍產生規制效果，除拘束原處分機關、相對人、利害關係人外，基於法治國家權力分立原則要求，亦具有拘束其他機關、法院或第三人效果。在未經有權機關依法撤銷或廢止之前，應受到有效之推定，其他機關及法院在處理其他案件時，必須予以尊重，以之為既成事實，納為自身行政作為或判決之基礎構成要件事實（臺北高等行政法院 99 年度訴字第 1595 號判決參照）。

- (二) 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，此有高雄市政府勞工局 105 年 4 月 8 日高市組勞字第 10532409700 號同意成立登記函文、高雄市各類工會登記證書附卷可稽（見申證 1、申證 6），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。而上開高雄市

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。

- (三) 相對人固辯稱係奉本會另案107年勞裁字第73號調查會議裁決委員指示，就高雄市政府准予申請人成立之行政處分為相關行政救濟，並非無據云云，惟經本會調取該案卷宗之會議紀錄與兩造書狀複印存卷，裁決委員祇詢問相對人是否針對申請人成立之處分提起行政救濟而已，就此相對人以書狀表示基於其非處分相對人等諸原因，未曾提起訴願或行政訴訟，此有該案108年1月15日調查會議紀錄暨相對人答辯(二)書暨聲請調查證據狀在卷可憑，並查無裁決委員於調查會議如相對人上述之指示，相對人之抗辯，尚難憑採。伊復指稱並非「永久性」拒絕與申請人進行團體協約協商，祇是「現階段」、「暫時性」之拒絕協商云云，惟按誠信協商原則係基於勞資自治原則，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，故如當事人一方一再表示願意溝通、協商，惟仍以其他理由拒絕與他方進行團體協約之協商，於此情況下，縱聆聽他方再多意見、雙方進行再多次會談，恐仍無法為團體協約之締結，此舉依然構成團體協約法第 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（本會 101 年勞裁字第 32 號裁決決定意旨可參），則申請人成立後，相對人從未爭執其合法性（見申證 4、5，且有本會 107 年勞裁字第 73 號裁決決定可參），直至申請人提起另案 107 年勞裁字第 73 號裁決申請後，乃至本件訴訟，先後以申請人實質上為大眾銀行企業工會之分身、申請人發起人在取得相對人子公司勞工身分前即徵求會員入會、祇有 7 日即完成發起人連署等所有籌組工作等程序瑕疵為由，一再質疑申請人合法性，雖稱非永久性拒絕，惟在此情形下完全無益於團體協約之締結，依上開意旨，難謂相對人合於誠信協商原則。

六、 救濟命令部分：

（一）按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。

裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基

本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，先予敘明。

(二) 據上，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，本會業認定如前，是責由相對人繼續與申請人進行團體協約協商，堪認足以樹立兩造間之公平勞資關係，且本會前於 107 年勞裁字第 73 號案已判命相對人應開始與申請人協商關於提供申請人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，是申請人有關命相對人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。逾此部分，尚無再核發救濟命令之必要，爰駁回申請人其餘救濟命令之請求。

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

八、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依依勞資爭議處理法第 46 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 劉志鵬

康長健

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

蔡正廷

黃儁怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 0 月 4 日

如不服本裁決有關團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。