

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 111 年勞裁字第 19 號案

3 【裁決要旨】

4 從比較法之發展來看，關於必要資料之提供義務，在於便利他  
5 方在熟悉情況之條件下為有效之團體協約之協商，避免一方因  
6 資訊落差，導致團體協約之協商功能之減損，藉以確立非對等  
7 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  
8 無定義，本會認所謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相  
9 關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協約之協商將  
10 不可能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準（本會  
11 102 年勞裁字第 61 號、104 年勞裁字第 49 號及 106 年勞裁字第  
12 56 裁決決定參照）。而關於協商程序之進行於雙方訂有先位及  
13 備位議題之協商順序時，應依雙方就正在進行討論中之議題，  
14 一方有無提出該議題之必要資料作為是否已提供必要資料之判  
15 斷基準。亦即，若仍在協商先位議題時，一方有不提出與先位議  
16 題相關之協商必要資料，致先位議題相關事項之協商將不可能  
17 或難以進行之情形時，即應認為符合「拒絕提供進行協商所必  
18 要之資料」之要件；反之，如雙方仍在先位議題討論程序，則一  
19 方若未提出尚未進入討論之備案議題之相關資料時，仍不符「拒  
20 絕提供進行協商所必要之資料」之要件，如此解釋，始符團體協  
21 約法第 6 條第 2 項第 3 款規定之真意。

22 【裁決本文】

申 請 人：臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

設 臺北市中山區民權西路 20 號 3 樓之 2

代 表 人：蔡坤穎

住 同上

代 理 人：陳金泉律師

葛百鈴律師

吳宗奇律師

設 臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

莊○○

設 臺北市中山區民權西路 20 號 3 樓之 2

相 對 人：南山人壽保險股份有限公司

設 臺北市信義區莊敬路 168 號

代 表 人：尹崇堯

住 同上

代 理 人：李俊良律師

設 同上

劉素吟律師

賴怡欣律師

設 臺北市松山區民生東路三段 109 號 16 樓

1

2 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員  
3 會（下稱本會）於民國（下同）111 年 9 月 16 日詢問程序終結，並  
4 於同日作成裁決決定如下：

5 **主 文**

6 申請人裁決之申請駁回。

7 **事實及理由**

1 壹、程序部分：

2 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工  
3 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  
4 決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項  
5 規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51  
6 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第  
7 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40  
8 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

9 二、申請人主張其於 110 年 7 月 2 日即依團體協約法第 6 條規定  
10 通知相對人，就業務員業績考核（評量）議題進行團體協約之  
11 協商（申證 2），並於 110 年 7 月 30 日以（110）工字第 110073001  
12 號函（申證 4）請相對人提供：「...（一）資料期間所有業務  
13 同仁之第一年度業務獎金、續年度業務獎金之各別平均值；  
14 （二）資料期間各職級業務同仁之第一年度業務獎金及續年  
15 度業務獎金之各別平均值；（三）扣除各職級業績排名前 10%  
16 人員後之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值」  
17 等協商之必要資料。其後雙方並有函文往來溝通，並召開 4 次  
18 團體協約之協商會議，惟相對人卻始終未提出上開協商必要  
19 資料。申請人乃於 111 年 1 月 20 日（申證 18）再次函請相對  
20 人依申請人 110 年 7 月 30 日之（110）工字第 110073001 號函  
21 提供必要資料，迺相對人卻仍於 111 年 1 月 28 日及 111 年 3  
22 月 22 日之回函（申證 19 及 21）中，無正當理由即拒絕提供  
23 上開協商之必要資料。是以，申請人主張相對人 111 年 1 月

1 28 日及 111 年 3 月 22 日之函文，均已構成違反團體協約法  
2 第 6 條第 1 項規定之誠信協商義務及構成工會法第 35 條第 1  
3 項第 5 款之不當勞動行為，嗣於 111 年 4 月 14 日提起本件裁  
4 決申請，經依其上開所述事實觀之，申請人提起本件裁決之  
5 申請，因未逾越勞資爭議處理法規定之 90 日期間，故應准許。

6 三、另於申請人提起本件裁決申請時，相對人之代表人為陳棠，  
7 惟於本件進行調查時，相對人董事會於 111 年 6 月 15 日改選  
8 尹崇堯擔任相對人之董事長（參相對人不當勞動行為裁決聲  
9 明承受裁決狀附件 5），相對人並於 111 年 7 月 4 日以書狀  
10 聲明由尹崇堯承受本件裁決。本會參照行政訴訟法第 186 條  
11 準用民事訴訟法第 170 條及第 176 條之規定，核其承受本件  
12 裁決與前開規定相符，故予准許。

13 貳、實體部分：

14 一、申請人之主張及請求：

15 (一)本件事實：

16 1. 申請人於 110 年 7 月 2 日以(110)工字第 110070201 號函  
17 (申證 2)，依據團體協約法第 6 條規定通知相對人，就業  
18 務員業績考核(評量)議題進行團體協約之協商，並請相對  
19 人提供：「(一)109 年下半年度及 110 年上半年所有業務同  
20 仁之平均薪資；(二)109 年下半年各級職平均薪資；(三)  
21 110 年上半年各級職平均薪資；(四)扣除各級職所得前 10%  
22 人員後之 109 年下半年及 110 年上半年平均薪資」等 4 項  
23 團體協約之協商資料。相對人於 110 年 7 月 26 日以(110)

1 南壽業字第 1046 號函(申證 3),表示其向來主張與業務員  
2 間為承攬/委任關係,故公司內部並無僱傭關係下之平均工  
3 資及平均薪資等資料,若涉及業績評量議題,即與業務員  
4 承攬之業績成果較有關連性,若申請人需要首年度計績保  
5 費之統計資料,會於收到工會函復再著手整理等語。

6 2. 申請人於 110 年 7 月 30 日以(110)工字第 110073001 號函  
7 (申證 4)請相對人:「為務實協商,並爭取業務員權益之  
8 故,本會再請提供團體協約之協商所需文件,資料期間分  
9 二時段為 109 年下半年(7 月至 12 月)及 110 年上半年(1  
10 月至 6 月)(下簡稱資料期間)及資料內容如下:(一)資  
11 料期間所有業務同仁之第一年度業務獎金、續年度業務獎  
12 金之各別平均值;(二)資料期間各職級業務同仁之第一年  
13 度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值;(三)扣除各  
14 職級業績排名前 10%人員後之第一年度業務獎金及續年度  
15 業務獎金之各別平均值」。然相對人於 110 年 9 月 8 日始以  
16 (110)南壽業字第 1241 號函(申證 5)要求申請人再進一步  
17 說明具體之協商議題。申請人故於 110 年 9 月 10 日以(110)  
18 工字第 110091001 號函(申證 6)函復相對人表示先前已明  
19 確表明將依團體協約法第 6 條規定與相對人就業務員績效  
20 考核一事進行團體協約之協商,請相對人於文到後 14 日提  
21 供協商所需之必要資料;申請人並再次於 110 年 9 月 15 日  
22 以(110)工字第 110091501 號函(申證 7)函復相對人 110  
23 年 9 月 8 日(110)南壽業字第 1241 號函,重申進行團體協

1 約之議題確實為業務員之業績評量。

2 3. 相對人雖有於 110 年 9 月 27 日以(110)南壽業字第 1318 號  
3 函(申證 8)提供 109 年下半年及 110 年上半年「首年度計  
4 績保費」、「評量 FYC」及「實收保費」相關統計資料。然  
5 申請人認為相對人提供之資料並不完整，故以 110 年 9 月  
6 30 日(110)工字第 110093001 號函(申證 9)請相對人依照  
7 申請人 110 年 7 月 30 日之(110)工字第 110073001 號函文  
8 內容，於 110 年 10 月中旬前提供協商之必要資料。

9 4. 雙方其後於 110 年 10 月 4 日就「業務員業績評量考核」之  
10 協商議題進行團體協約之協商會議(申證 10)，申請人協商  
11 代表表示：「免評量為優先主張，若公司不同意全面免評量，  
12 工會備位主張為：評量應包含首期及續期報酬。請公司提供  
13 工會(110)工字第 110073001 號函文所要求的必要協商資  
14 料」。相對人協商代表則回應會將工會提出業績評量之具體  
15 意見帶回研議。嗣後雙方再於 110 年 11 月 16 日進行第 2  
16 次團體協約之協商會議(申證 11)，申請人詢問相對人就申  
17 請人要求全面免評量有無對應方案？公司何以需有評量制  
18 度？免評量之影響為何？並請相對人均以書面回應。相對  
19 人協商代表對此則表示因全面免評量議題複雜，需要長時  
20 間研議，後續相對人遲至 110 年 12 月 20 日方以(110)南壽  
21 業字第 1744 號函(申證 12)表示：「...按業務人員必需完  
22 成一定招攬工作成果，保險公司則給付應有之對價報酬，  
23 以達成合約之目的。假若業務人員為達成雙方合意之招攬

1 工作成果，等同已經無意願繼續履行合約義務，合約目的  
2 無法達成，則雙方就沒有繼續維持合約之必要。」函文中另  
3 提出就內勤員工延長工時及實施彈性工時等事宜，一併作  
4 為本次團體協約之協商議題之要求。申請人繼而於 110 年  
5 12 月 22 日以(110)工字第 110122201 號函復（申證 13）表  
6 示相對人迄今仍未提出協商之必要資料，已未見相對人之  
7 誠意，相對人又於原訂協商議題無實質進展前，即要求另  
8 行開啟其他協商議題，顯有妨礙原協商程序進行之虞等語，  
9 申請人並再次重申內勤勞工延長工時等議題與本次協商議  
10 題無涉，請相對人依誠信原則就原訂績效評量協商議題與  
11 工會進行協商。

- 12 5. 雙方於 110 年 12 月 23 日進行第 3 次團體協約之協商會議  
13 （申證 14），申請人表示相對人於前次會議迄今，仍未提出  
14 評量制度必要性之解釋，亦未提出協商之必要資料，另相  
15 對人若有意願全面免評量，申請人願協助與業務員換約等  
16 語；然相對人於 111 年 1 月 7 日以(111)南壽業字第 031 號  
17 函（申證 15）僅是再次強調要就內勤員工延長工時及實施  
18 彈性工時等議題併為討論協商。申請人遂分別於 111 年 1  
19 月 11 日以(111)工字第 111011101 號函（申證 16）及於 111  
20 年 1 月 19 日以(111)工字第 111011901 號函（申證 17），表  
21 示本次團體協約之協商議題只有績效評量議題，請相對人  
22 依申請人先前函文提出本次協商之必要資料，又申請人願  
23 意另外就內勤員工延長工時等議題與相對人進行事務性協

1 商，請相對人逕行與工會窗口接洽等語。申請人並再於 111  
2 年 1 月 20 日以(111)工字第 111012001 號函(申證 18)，請  
3 相對人至遲於 111 年 2 月 7 日前提供協商之必要資料。

4 6. 然而，相對人隨後於 111 年 1 月 28 日以(111)南壽業字  
5 第 132 號函復(申證 19)表示，其業於 110 年 9 月 27 日提  
6 供「首年度計績保費」、「評量 FYC」及「實收保費」等 3  
7 項資料，已符合申請人協商所需。申請人則於 111 年 2 月  
8 18 日以(111)工字第 111021801 號函(申證 20)詳予說明  
9 何以相對人先前提供之 3 項資料並不符合需求之原因。相對  
10 人遲至 111 年 3 月 22 日，方以(111)南壽業字第 385 號  
11 函(申證 21)表示：「本公司可提供業務代表第一保單年度  
12 業務獎金及續年度服務報酬平均數(含扣除排名前 10%之  
13 人員)之相關資料統計。至於業務主管之續年度服務報酬  
14 部分，因業務主管未達評量標準，不會因此發生終止合約  
15 關係致無法領取續年度業務報酬的情形，應難認與貴工會  
16 於本次團體協約之協商程序之主張方案間具有關連性，併  
17 此敘明。」

18 7. 因相對人迄今尚未提供 109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至  
19 6 月資料期間之「所有業務同仁之第一年度及續年度業務  
20 獎金之各別平均值」、「各職級業務同仁(包含業務經理、業  
21 務襄理及業務主任)之第一年度及續年度業務獎金之各別  
22 平均值」及「扣除各職級(包含業務經理、業務襄理及業務  
23 主任)業績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎

1 金之各別平均值」等協商必要資料，故申請人認為相對人  
2 111年1月28日之(111)南壽業字第132號函及111年3  
3 月22日之(111)南壽業字第385號函，已屬確定拒絕提  
4 供團體協約之協商必要資料之表示。

5 (二)109年7月至12月及110年1月至6月資料期間之「所有  
6 業務同仁之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」、  
7 「各職級業務同仁(包含業務經理、業務襄理及業務主任)  
8 之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「扣除各  
9 職級(包含業務經理、業務襄理及業務主任)業績排名前  
10 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」  
11 等資料確為業務員業績評量考核之團體協約之協商必要資  
12 料，相對人無正當理由即拒絕提供，已構成違反團體協約  
13 法第6條第1項之誠信協商義務之不當勞動行為：

- 14 1. 有關「業務員業績評量考核」團體協約之協商議題，申請人  
15 於110年7月30日以(110)工字第110073001號函(申  
16 證4)函請相對人：「為務實協商，並爭取業務員權益之故，  
17 再請提供團體協約之協商所需文件，資料期間分二時段為  
18 109年下半年(7月至12月)及110年上半年(1月至6  
19 月)(下簡稱資料期間)及資料內容如下：(一)資料期間所  
20 有業務同仁之第一年度業務獎金、續年度業務獎金之各別  
21 平均值；(二)資料期間各職級業務同仁之第一年度業務獎  
22 金及續年度業務獎金之各別平均值；(三)扣除各職級業績  
23 排名前10%人員後之第一年度業務獎金及續年度業務獎金

1 之各別平均值」。後續申請人於 110 年 10 月 4 日「業務員  
2 業績評量考核」團體協約之協商會議（申證 10）中，申請  
3 人協商代表就上述「業務員業績評量考核」之協商議題清  
4 楚表達：「免評量為優先主張，若公司不同意全面免評量，  
5 工會備位主張為：評量應包含首期及續期報酬。請公司提供  
6 工會（110）工字第 110073001 號函文所要求的必要協商  
7 資料」。

8 2. 亦即申請人就相對人所採行之「業務員業績評量考核」方  
9 式，提出 2 種協商方案，「免評量為優先主張，若公司不同  
10 意全面免評量，申請人則備位主張：評量應包含首期及續  
11 期報酬」。然而，於後續團體協約之協商會議中，相對人協  
12 商代表針對申請人所提業務員全面免評量考核之協商方案，  
13 僅一再以「關於全面免評量的議題涉及層面較廣、較複雜，  
14 需要長時間研議」為藉口拖延協商。顯現相對人對於申請  
15 人提出全面免評量之協商方案有所顧忌，相對人雖於 110  
16 年 9 月 27 日以（110）南壽業字第 1318 號函（相證 4 及申  
17 證 8）提出「首年度計績保費」、「評量 FYC」及「實收保  
18 費」等 3 項指標資料，但申請人認為現今相對人採取之「業  
19 務員業績評量考核」方式，僅以首年度計績保費作為考核  
20 標準，而忽略業務員歷年（全生涯）累積所得（即前述的續  
21 期所得），是申請人為有效促進團體協約之協商，一再要求  
22 相對人應提出尚欠缺之上開協商資料，以利申請人後續提  
23 出關於「業務員業績評量考核」應如何調整之協商對應方

1 案。準此，足證 109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月資  
2 料期間之「所有業務同仁之第一年度及續年度業務獎金之  
3 各別平均值」、「各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄理  
4 及業務主任）之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」  
5 及「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業  
6 績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別  
7 平均值」等資料確為「業務員業績評量考核」團體協約之協  
8 商議題之必要資料。

9 3. 相對人雖辯稱因申請人提出之協商議題有先位與備位之區  
10 分，於雙方尚處於先位協商議題繼續協商階段時，申請人  
11 即請求相對人提出上開之資料顯非先位協商議題所必需之  
12 資料云云，惟查：

13 (1) 申請人提出團體協約之協商議題，優先主張固為業務員  
14 全面免評量，但由雙方歷次團體協約之協商會議及相對  
15 人之函復，可知相對人堅持業務員需接受評量，例如：  
16 相對人於 110 年 12 月 20 日以 (110) 南壽業字第 1744  
17 號之函復（申證 12）即表示，其認為業務人員需完成一  
18 定招攬工作成果，保險公司則給付應有之對價報酬，以  
19 達成合約之目的；如果業務人員未達成雙方合意之招攬  
20 工作成果，等同已經無意願繼續履行合約義務，則雙方  
21 合約就沒有繼續維持之必要云云。是以，足見相對人已  
22 明確展現其並不接受申請人所提業務員全面免評量之協  
23 商議題。

1 (2) 相對人又於 111 年 1 月 28 日以 (111) 南壽業字第 132  
2 號函復(相證 12 及申證 19), 表示其於 110 年 9 月 27 日  
3 以 (110) 南壽業字第 1318 號函(相證 4 及申證 8) 已提  
4 供符合申請人目前協商方案所需之「首年度計績保費」、  
5 「評量 FYC」及「實收保費」等 3 項指標資料; 以及於  
6 111 年 3 月 22 日以 (111) 南壽業字第 385 號函表示:  
7 「本公司可提供業務代表第一保單年度業務獎金及續年  
8 度服務報酬平均數(含扣除排名前 10% 之人員) 之相關  
9 資料統計。至於業務主管之續年度服務報酬部分, 因業  
10 務主管未達評量標準, 不會因此發生終止合約關係致無  
11 法領取續年度業務報酬的情形, 應難認與貴工會於本次  
12 團體協約之協商程序之主張方案間具有關連性, 併此敘  
13 明。」云云。

14 (3) 然而申請人於 111 年 2 月 18 日以(111)工字第 111021801  
15 號函(相證 13 及申證 20) 明確函復表示:「貴公司(110)  
16 南壽業字第 1318 號函所提供的資料, 雖為現存業績評量  
17 (考核) 數據, 然因目前勞資雙方協商內容為業績免評  
18 量(考核), 考量考核條件將因應協商結果而有所調整,  
19 故才請貴公司提供近期各職級的其他詳細資料。本會在  
20 協商過程中所要求提供的資料, 包含續期佣金, 目的在  
21 於瞭解續期佣金佔業務員所得比例若干, 此攸關協商議  
22 題內容中是否同意全面免除考核時之對應方案內容, 該  
23 資料之提供確實攸關協商過程並對於後續協商對應方案

1 調整具有重要參考價值。然而令人無奈與氣餒的是，貴  
2 公司目前採取的協商策略就是堅持不同意免考核、無對  
3 應方案卻也不提供本會所要求之資料，如此懷疑貴公司  
4 根本無誠信進行協商，貴公司也知道但凡一定年資以上  
5 的業務同仁，其所領取的續期所得（續期佣金）都高於  
6 首年所得很多，然因現況考核只針對首年度保費（不論  
7 名稱為何）、業績，但卻影響業務員歷年（全生涯）累積  
8 所得（即前述的續期所得）顯失公平，也是本會近年積  
9 極希望與貴公司進行實質協商之緣由所在。」

10 (4) 亦即，於相對人堅持不同意業務員全面免評量此協商議  
11 題之情況下，申請人考量現行相對人僅以業務員首年度  
12 保費及業績作為評量標準，但事實上達一定工作年資以  
13 上之業務員，所領取之續期所得（續期佣金）都高於首  
14 年所得甚多，是申請人繼而要求相對人提出 109 年 7 月  
15 至 12 月及 110 年 1 月至 6 月資料期間之「所有業務同仁  
16 之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」、「各職級  
17 業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之第  
18 一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「扣除各職  
19 級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前  
20 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」  
21 等有關續年度業務獎金之資料，目的即在作為後續調整  
22 協商議題及提出對案之準備。

23 (5) 況且，申請人雖有表示業務員評量之協商議題有優先及

1 備位之分，但為求團體協約之協商有效率進行，凡與團  
2 體協約之協商議題相關之必要協商資料，相對人即應本  
3 於誠信協商義務提出。

4 4. 綜上，相對人一方面堅持業務員應接受評量，而不同意申  
5 請人所提全面免評量之協商議題，另一方面又稱其已提供  
6 資料即係相對人現行業務員評量之資料，堅持拒絕提出業  
7 務員續年度資料，申請人於欠缺上開協商必要資料之情況  
8 下，實無法就備位協商議題進一步提出對案。因此，益徵相  
9 對人始終未提供申請人 109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至  
10 6 月資料期間之「所有業務同仁之第一年度及續年度業務  
11 獎金之各別平均值」、「各職級業務同仁（包含業務經理、業  
12 務襄理及業務主任）之第一年度及續年度業務獎金之各別  
13 平均值」及「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務  
14 主任）業績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務獎  
15 金之各別平均值」等團體協約之協商必要資料之行為，顯  
16 屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款無正當理由拒絕協商，  
17 應構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務之不  
18 當勞動行為。

19 (三)相對人上開拒絕提供申請人協商必要資料之行為，亦構成  
20 工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

21 按協商權為工會重要之勞動三權，且工會法第 5 條第 1 款  
22 規定，工會之任務包括團體協約之締結，屬於工會活動之  
23 一環。然相對人一再拒絕提供申請人 109 年 7 月至 12 月及

1 110年1月至6月資料期間之「所有業務同仁之第一年度  
2 及續年度業務獎金之各別平均值」、「各職級業務同仁（包  
3 含業務經理、業務襄理及業務主任）之第一年度及續年度  
4 業務獎金之各別平均值」及「扣除各職級（包含業務經理、  
5 業務襄理及業務主任）業績排名前10%人員後之第一年度  
6 及續年度業務獎金之各別平均值」等團體協約之協商必要  
7 資料之行為，業已實質造成申請人協商程序或提出協商對  
8 應方案受到阻礙，造成申請人所提業務員績效評量考核之  
9 協商議題無實質進展，使申請人之團體協約之協商權受到  
10 影響，應認構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞  
11 動行為。

12 (四)另相對人辯稱，係因申請人於110年11月4日記者會公開  
13 宣稱就加班同意議題，相對人寧可受罰，亦不願守法，甚至  
14 稱相對人拿罰單當成本，指摘相對人就內勤員工之延長工  
15 時及彈性工時議題無協商意願，相對人始於110年11月16  
16 日第2次團體協約之協商會議中提出就內勤員工之延長工  
17 時及彈性工時議題為團體協約之協商云云。惟查，申請人  
18 於110年11月4日記者會之主旨，係表示相對人長年不遵  
19 守勞動基準法給付加班費之規定，縱經主管機關裁罰亦未  
20 改善，呼籲勞動部應就勞動檢查違規之大戶給予更嚴厲之  
21 處分（相證6）。相對人明知申請人本次所提之團體協約之  
22 協商議題僅有關於業務員評量制度，相對人卻仍刻意於110  
23 年11月16日第2次團體協約之協商會議中提供要就內勤

1 員工之延長工時及彈性工時議題為協商，藉此讓業務員評  
2 量制度之協商議題更加繁瑣、更加耗費時間，相對人此舉  
3 確實有意圖延宕申請人所提業務員績效評量考核之協商議  
4 題，致使該議題無實質進展之動機存在。

5 (五)請求裁決事項

6 1. 確認相對人於 111 年 1 月 28 日以 (111) 南壽業字第 132  
7 號函及於 111 年 3 月 22 日以 (111) 南壽業字第 385 號函，  
8 就「業務員業績評量考核」團體協約之協商議題，拒絕提供  
9 109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月資料期間之「所有  
10 業務同仁之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」、  
11 「各職級業務同仁(包含業務經理、業務襄理及業務主任)  
12 之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「扣除各  
13 職級(包含業務經理、業務襄理及業務主任)業績排名前  
14 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」  
15 等協商必要資料之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規  
16 定之不當勞動行為。

17 2. 確認相對人於 111 年 1 月 28 日以 (111) 南壽業字第 132  
18 號函及於 111 年 3 月 22 日以 (111) 南壽業字第 385 號函，  
19 就「業務員業績評量考核」團體協約之協商議題，拒絕提供  
20 109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月資料期間之「所有  
21 業務同仁之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」、  
22 「各職級業務同仁(包含業務經理、業務襄理及業務主任)  
23 之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「扣除各

1 職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前  
2 10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」  
3 等協商必要資料之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款  
4 規定之不當勞動行為。

5 3. 請求命相對人應自收受裁決決定書之日起 7 日內提供 109  
6 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月資料期間之「所有業務  
7 同仁之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」、「各職  
8 級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之第一  
9 年度及續年度業務獎金之各別平均值」及「扣除各職級（包  
10 含業務經理、業務襄理及業務主任）業績排名前 10%人員  
11 後之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」等協商必  
12 要資料予申請人。

13 4. 請求命相對人應自收受裁決決定書之日起 7 日內，將本裁  
14 決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬公司內部網站  
15 （網址：<https://www.nanshanlife.com.tw/NanshanWeb>）首頁  
16 10 日以上，並將公告事證提供勞動部存查。

## 17 二、相對人之答辯及主張：

18 （一）依大法官釋字第 740 號解釋與相對人歷來與業務員涉訟之  
19 48 件民事確定判決之意旨，相對人與保險業務員間確屬承  
20 攬/委任關係（相證 1），但為尊重改制前行政院勞工委員會  
21 101 年勞裁字第 32 號裁決決定之意旨，對於本件申請人請  
22 求進行團體協約之協商，相對人均誠信以對，並未因相對  
23 人與業務員間非屬僱傭關係而迴避，先予敘明。

1 (二)雙方自 110 年 10 月 4 日進行第 1 次團體協約之協商開始，  
2 共經歷 4 個時期的溝通階段(附表 2)，本件申請人係以「全  
3 面免評量」為其先位協商方案，並以「新增評量要素」為其  
4 備位協商方案，此觀申請人 110 年 10 月 4 日第 1 次團體協  
5 約之協商會議中陳稱：「免評量為優先主張，若公司不同意  
6 全面免評量，工會備位主張為：評量應包含首期及續期報  
7 酬」(相證 5 及申證 10)可知。相對人並未就所謂先、備位  
8 協商方案之安排提出異議，可見雙方係以「相對人不同意  
9 全面免評量或申請人放棄此方案」為備位方案之停止條件，  
10 當停止條件成就時，方開啟備位方案之協商。則雙方自應  
11 先就先位協商方案進行協商，待先位協商方案不成立後，  
12 方能開啟備位協商方案之協商。

13 (三)相對人現行業績評量制度係以「首年度計績保費」、「評量  
14 FYC」、「實收保費」及「新契約保件件數」等 4 項指標為  
15 評量項目。其中「計績保費」之計算為「商品時收保費\*計  
16 績比例」；「評量 FYC」之計算為「第一保單年度業務獎金  
17 +行銷獎金」。各級職(依序分別為：業務代表、業務主任、  
18 業務襄理及區經理等)之評量條件雖有數字高低之差異，  
19 但評量條件均係由上開 4 項指標組合而成(相證 15)。申請  
20 人於 110 年 7 月 2 日以(110)工字第 110070201 號函(申  
21 證 2)原先要求「109 年下半年及 110 年上半年所有業務同  
22 仁之平均薪資」、「109 年下半年各職級平均薪資」、「110 年  
23 上半年各職級平均薪資」及「扣除各職級所得前 10%人員

1 後之 109 年下半年及 110 年上半年平均薪資」。

2 (四)然而，申請人並未明確放棄其全面免評量之先位協商方案，  
3 相對人並業已針對先位協商方案提供數項資料及對應方案，  
4 故雙方就先位協商方案仍處於繼續協商之狀態，可見「相  
5 對人不同意全面免評量或申請人放棄先位方案」之停止條  
6 件尚未成就。申請人請求相對人提供之系爭資料，與先位  
7 協商方案無關連性，且申請人亦未說明相對人若未提供系  
8 爭資料，將如何使先位協商方案無法或難以進行，是以系  
9 爭資料並非協商之必要資料：

10 1. 雙方就先位協商方案仍在繼續協商階段，系爭資料與先位  
11 協商方案間無關聯性：

12 自雙方協商過程之整理列表（見相對人答辯書附表 1）可知  
13 申請人自 110 年 10 月 4 日第 1 次團體協約之協商會議起，  
14 便再三主張「全面實施免業績評量」（相證 5、相證 7、相  
15 證 9、申證 10、申證 11 及申證 14），至雙方 111 年 1 月 18  
16 日第 4 次團體協約之協商會議，申請人仍主張「公司有意  
17 願免評量，工會願協助公司向個別業務員重新訂定合約評  
18 量考核標準」、「尚未達成共識前，希望公司全面免評量考  
19 核，以確保勞動者權益」等語（相證 10）。而申請人不僅於  
20 雙方協商程序為上開主張，對外於 110 年 11 月 10 日郭國  
21 文立法委員召開之協調會上，亦公開表示：針對業績評量  
22 制度之改革，將繼續堅持「取消業績考核」（相證 16）；110  
23 年 12 月 30 日亦於其官網公告「工會提出業績全面免評量

1 團協」、「南山公司不應要求業務員必須達成業績考核（評  
2 量）」（相證 17）。依此，足見申請人自始至終即是堅持就  
3 「免評量」之先位方案與相對人協商，故雙方自應針對「維  
4 持有業績評量機制之合理性」或「免評量或免除部分評量  
5 機制之可行性」進行討論，但申請人請求相對人提供之系  
6 爭資料，均涉及業務同仁之續年度業務獎金之平均值，然  
7 而續年度業務獎金根本非現行業績評量之要素，是系爭資  
8 料自與先位協商方案毫無關連性。

9 2. 系爭資料於先位協商方案亦無必要性：

10 申請人自雙方協商開始均未說明如無系爭資料，有關先位  
11 協商方案將如何難以進行或不能進行。事實上，自雙方 111  
12 年 1 月 18 日第 4 次團體協約之協商會議（相證 10）之進  
13 行過程，可見雙方之討論較之先前幾次協商會議更加熱絡，  
14 毫無協商不能進行或難以進行之問題。觀之歷次團體協約  
15 之協商會議過程，可知雙方最後一次團體協約之協商會議  
16 之討論焦點仍為先位協商方案，且雙方於無系爭資料之情  
17 況下，仍可具體針對「維持有業績評量機制之合理性」及  
18 「免評量或免除部分評量之可行性」等議題交換意見，不  
19 受任何影響，足認先位協商方案之團體協約之協商並未因  
20 相對人未提供系爭資料而有不可能或難以進行之情事，系  
21 爭資料於先位協商方案確實非協商之必要資料。

22 (五)相對人已提供數份與全面免評量先位協商方案相關之必要

23 資料，並已提出對應方案，然而申請人對於相對人已提供

1 之資料與對應方案均僅消極回應，相對人既已克盡尋求先  
2 位協商方案達成合意之積極努力，自不構成違反團體協約  
3 法第 6 條第 1 項之誠信協商義務：

4 1. 如前所述，申請人自提出團體協約之協商請求後，更改過  
5 要求相對人提供之協商必要資料，惟申請人就現行業績評  
6 量之制度，其欲協商之方向與想法，縱然相對人秉於誠意  
7 而去函詢問，然申請人卻始終未具體說明，亦未提出具體  
8 之協商方案（相證 3、申證 5 及申證 6）。惟雖如此，相對  
9 人仍本於誠信協商之精神，於 110 年 9 月 27 日（相證 4 及  
10 申證 8）主動提供 109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月至 6 月  
11 之「首年度計績保費」、「評量 FYC」及「實收保費」等與  
12 現行業績評量相關之統計資料，故倘若申請人對現行評量  
13 制度有所不滿，自得參酌上開統計資料，具體指出業務員  
14 有業績評量制度之設計為何不合理及為何全面免評量方為  
15 適當或部分免評量之可行性等節。然而，自相對人於 110 年  
16 9 月 27 日提供資料迄今，卻始終未見申請人於協商會議就  
17 相對人已提供之必要資料表示任何意見或主張。

18 2. 相對人於 111 年 1 月 28 日以（111）南壽業字第 132 號函  
19 係善意提醒申請人，雙方仍處於先位方案之協商程序，惟  
20 申請人仍執意要求相對人提出系爭資料，相對人為避免協  
21 商陷入僵局，不得不於 111 年 3 月 22 日以（111）南壽業  
22 字第 385 號函應申請人之要求，提出業務代表之續年度服  
23 務報酬統計數據，相對人已盡誠信協商之努力：

1 (1) 雙方於 111 年 1 月 18 日第 4 次團體協約之協商會議(相  
2 證 10) 之討論重點為「維持有業績評量機制之合理性」  
3 及「免評量或免除部分評量之可行性」,均屬先位協商方  
4 案之議題,申請人未放棄先位協商方案,竟於 111 年 1  
5 月 20 日又發函請求相對人提供系爭資料(相證 11 及申  
6 證 18)。相對人遂於 111 年 1 月 28 日以(111)南壽業字  
7 第 132 號函善意提醒申請人,澄清雙方目前仍係針對「先  
8 位協商方案」有關免評量之範圍與程度進行討論,尚未  
9 進入備位協商方案之討論。

10 (2) 然而,申請人卻於後續 111 年 2 月 18 日以(111)工字  
11 第 111021801 號函,仍堅持要求相對人提出系爭資料(相  
12 證 13 及申證 20),並主張雙方團體協約之協商未能順利  
13 進行,係歸咎於相對人未提出對應方案及未提出系爭資  
14 料云云。惟相對人早於 110 年 11 月 16 日第 2 次團體協  
15 約之協商會議提出第一對應方案及 110 年 12 月 23 日第  
16 3 次團體協約之協商會議提出第二對應方案,反係申請  
17 人均無具體回應。相對人為避免協商陷入僵局,乃本於  
18 誠信原則於 111 年 3 月 22 日提供「業務代表第一保單年  
19 度業務獎金及續年度服務報酬平均數(含扣除排名前  
20 10%人員)」之相關統計資料(相證 14 及申證 21),遽申  
21 請人未針對前開資料表示意見,即逕提起不當勞動裁決。

22 3. 相對人業已對於「全面免評量」之先位協商方案提出對應  
23 方案,然申請人卻均未具體回應或說明不同意之理由:

1 壽險業業務人員之評量制度為國內壽險業之普遍常態，且  
2 涉及公司內部如何評量及有效公平反映招攬業績，為相對  
3 人企業經營之嚴肅課題，更涉及業務員之生計，因此相對  
4 人於 110 年 11 月 16 日第 2 次團體協約之協商會議（相證  
5 7 及申證 11），即表示需要研議等語。但相對人仍願就當前  
6 之業績評量，討論「免評量或部分免評量方案」之可行性，  
7 故相對人於 110 年 11 月 16 日第 2 次團體協約之協商會議  
8 （相證 7 及申證 11）中提出第一對應方案，嗣於 110 年 12  
9 月 23 日第 3 次團體協約之協商會議（相證 9 及申證 14）  
10 再提出第二對應方案。然而，申請人代表於 111 年 1 月 18  
11 日第 4 次團體協約之協商會議拒絕相對人所提第二對應方  
12 案，因此相對人表示將會依實際個案狀況評估是否有融通  
13 之必要性（相證 10 第 6 頁）。依此，可知相對人對於免評  
14 量之先位協商方案，持續積極地提出對應方案，於申請人  
15 拒絕後亦不放棄其他調整免評量範圍之可能性，然而申請  
16 人卻始終消極地拒絕相對人之對應方案，且未說明其不能  
17 接受之論據為何。

18 4. 退步言，倘若相對人於雙方仍處於先位方案之協商階段時，  
19 即依申請人要求先提供與先位方案無關之資料，則實難避  
20 免將來申請人於協商過程中，會時而主張「免評量」方案，  
21 時而主張互斥之「新增評量要素」方案之情形，此將造成團  
22 體協約之協商無法對焦且無效率，而有影響雙方達成共識  
23 之可能性。是此，足見申請人一方面訴求先位協商方案，一

1 方面又要求相對人提出與先位協商方案無關之系爭資料，  
2 甚至因此拒絕繼續協商先位方案，申請人之行為顯有矛盾，  
3 恐違反誠信協商義務。

4 5. 綜上，雙方迄今仍處於「先位協商方案」之協商程序，相對  
5 人並已提供與先位協商方案相關之必要資料，並已提出對  
6 應方案，且於申請人一方面不放棄先位協商方案，一方面  
7 又持續指摘相對人未提出系爭資料及無誠意協商云云之情  
8 形下，相對人為避免協商僵局，乃於 111 年 3 月 22 日釋出  
9 善意，提供業務代表之續年度服務報酬平均數等資料，相  
10 對人實已克盡尋求先位協商方案達成合意之積極努力。反  
11 觀申請人不僅對於相對人提供之資料與對應方案均消極以  
12 對，迄今亦未提出具體性或積極性之回應，更無視雙方尚  
13 未進入備位方案之協商階段，不斷以相對人未提供協商必  
14 要資料為由，延宕協商進度，甚至主張相對人構成不當勞  
15 動行為，實讓相對人備感錯愕。

16 (六)本件與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之雇主支配介入工會活  
17 動毫無關係：

18 申請人指摘相對人未提供系爭資料之行為構成支配介入類  
19 型之不當勞動行為云云，顯無根據。蓋支配介入類型之不  
20 當勞動行為本質在於雇主有侵害工會自主性或組織運作之  
21 行為，常見類型包含雇主之反工會言論、干預或妨害工會  
22 內部運作及拒絕便宜供與等，果若相對人有申請人主張之  
23 拒絕提供協商必要資料一節，也僅是單純未盡協商義務而

1 已，不涉及支配介入之行為。

2 (七)申請人指稱相對人無端於團體協約之協商會議中增加「加  
3 班同意」協商事項，顯故意拖慢協商進度云云，乃屬無稽：  
4 相對人於110年11月16日第2次團體協約之協商會議，  
5 提出就內勤員工之延長工時及彈性工時議題為團體協約之  
6 協商，係因申請人代表於同年11月4日記者會公開宣稱：  
7 就加班同意議題，相對人寧可受裁罰，也不願守法，甚至稱  
8 相對人「拿罰單當成本」云云，指涉相對人就內勤員工之延  
9 長工時及彈性工時議題無協商意願云云（相證6）。相對人  
10 乃順應申請人上述公開訴求，方於同年11月16日第2次  
11 團體協約之協商會議中提議討論此議題（相證7），且相對  
12 人已向申請人說明願意分別協商程序，自無拖慢協商進度  
13 之可能性，申請人之指摘顯與事實不符（詳參相證14及申  
14 證21）。

15 (八)答辯聲明：

16 申請人之請求駁回。

17 三、雙方不爭執之事實：

18 (一)申請人於110年7月2日以(110)工字第110070201號  
19 函，通知相對人就「業務員業績考核(評量)」進行團體協  
20 約之協商，並請相對人提出「109年下半年及110年上半年  
21 所有業務同仁之平均薪資」、「109年下半年各級職之平均  
22 薪資」、「110年上半年各級職之平均薪資」及「扣除各級職  
23 所得前10%人員後之109年下半年及110年上半年平均薪

1 資」(申證2)。

2 (二)申請人於110年7月30日以(110)工字第110073001號  
3 函,請相對人提供109年7月至12月及110年1月至6月  
4 資料期間之「所有業務同仁之第一年度業務獎金及續年度  
5 業務獎金之各別平均值」、「各職級業務同仁(包含業務經  
6 理、業務襄理及業務主任)之第一年業務獎金及續年度業  
7 務獎金之各別平均值」及「扣除各級職資料期間業績排名  
8 前10%人員後之第一年業務獎金及續年度業務獎金之各別  
9 平均值」(申證4)。

10 (三)雙方於110年10月4日(申證10及相證5)、110年11月  
11 16日(申證11及相證7)、110年12月13日(申證14及  
12 相證9)以及111年1月18日(相證10),共進行4次團  
13 體協約之協商會議。

14 (四)申請人於110年10月4日第1次團體協約之協商會議記錄  
15 之工會意見第9點為:「免評量為優先主張,若公司不同意  
16 全面免評量,工會備位主張為:評量應包含首期及續期報  
17 酬。請公司提供工會(110)工字第110073001號文所要求  
18 的必要協商資料。」(申證10及相證5)。

19 (五)相對人於110年9月27日以(110)南壽業字第1318號  
20 函,提供109年下半年及110年上半年「首年度計績保費」、  
21 「評量FYC」及「實收保費」相關資料統計(申證8及相  
22 證4)。

23 (六)相對人於111年3月22日以(111)南壽業字第385號函,

1 提供「業務代表第一保單年度業務獎金及續年度服務報酬  
2 平均數(含扣除排名前10%人員)」之相關資料統計(申證  
3 21及相證14)。

4 四、本案爭點：

5 相對人111年1月28日及111年3月22日發予申請人之函  
6 文，就「業務員業績評量考核」團體協約之協商議題，未提供  
7 109年7月至12月及110年1月至6月資料期間之「所有業  
8 務同仁之第一年度及續年度業務獎金之各別平均值」、「各職  
9 級業務同仁(包含業務經理、業務襄理及業務主任)之第一年  
10 度及續年度業務獎金之各別平均值」及「扣除各職級(包含業  
11 務經理、業務襄理及業務主任)業績排名前10%人員後之第  
12 一年度及續年度業務獎金之各別平均值」(即系爭資料)之行  
13 為，是否構成違反團體協約法第6條第1項誠信協商義務及  
14 工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

15 五、判斷理由：

16 (一)雙方之主張與答辯：

17 1. 申請人主張：申請人於110年7月2日發函相對人，就業  
18 務員業績考核(評量)議題進行團體協約之協商，並請相對  
19 人提供：「(一)109年下半年度及110年上半年所有業務同  
20 仁之平均薪資；(二)109年下半年各級職平均薪資；(三)  
21 110年上半年各級職平均薪資；(四)扣除各級職所得前10%  
22 人員後之109年下半年及110年上半年平均薪資」等4項  
23 協商資料；相對人於110年7月26日回函(申證3)表示

1 業務員間為承攬/委任關係，若涉及業績評量議題，若申請  
2 人需要業務員首年度計績保費之統計資料，會於收到工會  
3 函復再整理。其後申請人於 110 年 7 月 30 日發函(申證 4)  
4 就上開相對人應提供之資料更改為：109 年 7 月至 12 月及  
5 110 年 1 月至 6 月資料期間之「所有業務同仁之第一年度  
6 業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值」、「各職級業務  
7 同仁(包含業務經理、業務襄理及業務主任)之第一年業務  
8 獎金及續年度業務獎金之各別平均值」及「扣除各級職資  
9 料期間業績排名前 10%人員後之第一年業務獎金及續年度  
10 業務獎金之各別平均值」(申證 4);相對人則於 110 年 9 月  
11 8 日函請申請人說明具體之協商議題(申證 5)。申請人復  
12 於 110 年 9 月 10 日函復相對人表示之前已明確表明將依團  
13 體協約法規定與相對人就業務員績效考核一事進行團體協  
14 約之協商，請相對人於文到後 14 日提供協商所需之系爭資  
15 料(申證 6);復於 110 年 9 月 15 日再次發函相對人，重申  
16 團體協約之議題為業務員之業績評量。相對人雖有於 110  
17 年 9 月 27 日以(110)南壽業字第 1318 號函(申證 8)提  
18 供 109 年下半年及 110 年上半年「首年度計績保費」、「評  
19 量 FYC」及「實收保費」相關統計資料。然申請人認為資  
20 料並不完整，故於 110 年 9 月 30 日以(110)工字第  
21 110093001 號函請相對人於 110 年 10 月中旬前提供協商之  
22 必要資料(申證 9)。雙方其後於 110 年 10 月 4 日就「業務  
23 員業績評量考核」議題進行團體協約會議(申證 10)，申請

1 人主張「免評量為優先主張」，若公司不同意全面免評量，  
2 「備位主張為評量應包含首期及續期報酬」，並請公司提供  
3 系爭資料。相對人回應會將申請人提出之具體意見帶回研  
4 議。其後雙方再於 110 年 11 月 16 日進行團體協約之協商  
5 會議（申證 11），申請人詢問相對人就申請人要求全面免評  
6 量有無對應方案？公司何以需有評量制度？免評量之影響  
7 為何？並請相對人以書面回應，相對人對此則表示因全面  
8 免評量議題複雜，需要長時間研議。其後相對人於 110 年  
9 12 月 20 日函復（申證 12）表示業務人員若無達成雙方合  
10 意之招攬工作成果，等同已經無意願繼續履行合約義務，  
11 合約目的無法達成，則雙方就沒有繼續維持合約之必要；  
12 另提出欲就內勤員工延長工時及實施彈性工時等事宜，一  
13 併作為本次協商議題之要求。申請人於 110 年 12 月 22 日  
14 以（110）工字第 110122201 號函復（申證 13）相對人不同  
15 意，請相對人就原訂績效評量協商議題與申請人工會進行  
16 協商。後雙方於 110 年 12 月 23 日進行第 3 次團體協約之  
17 協商會議（申證 14），申請人表示相對人前次會議迄今，仍  
18 未提出評量制度必要性之解釋，亦未提出協商之必要資料，  
19 然相對人函復（申證 15）僅強調要就內勤員工延長工時及  
20 實施彈性工時等議題併為討論協商。申請人分別於 111 年  
21 1 月 11 日、19 日及 20 日分別函復（申證 16、17 及 18），  
22 請相對人依申請人先前函文提出系爭資料，至遲須於 111  
23 年 2 月 7 日前提供。惟相對人於 111 年 1 月 28 日函復（申

1 證 19)，其業於 110 年 9 月 27 日提供「首年度計績保費」、  
2 「評量 FYC」及「實收保費」等 3 項資料，已符合申請人  
3 協商所需。綜上可知，相對人已確定拒絕提供團體協約之  
4 協商必要資料，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠  
5 信協商義務及構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當  
6 勞動行為。

7 2. 相對人則以：本件申請人係以「全面免評量」為其先位協商  
8 方案，並以「新增評量要素」為其備位協商方案（相證 5 及  
9 申證 10），再自雙方協商過程之整理列表（相對人答辯書附  
10 表 1）可知申請人自 110 年 10 月 4 日第 1 次協商會議起，  
11 便再三主張「全面實施免業績評量」（相證 5、相證 7、相  
12 證 9、申證 10、申證 11 及申證 14），至雙方 111 年 1 月 18  
13 日第 4 次團體協約之協商會議，申請人仍主張「公司有意  
14 願免評量，工會願協助公司向個別業務員重新訂定合約評  
15 量考核標準」、「尚未達成共識前，希望公司全面免評量考  
16 核，以確保勞動者權益」（相證 10）。而申請人不僅於雙方  
17 協商程序為上開主張，對外亦公開表示：針對業績評量制  
18 度之改革，將繼續堅持「取消業績考核」（相證 16 及 17）。  
19 依此，足見申請人自始即堅持就「免評量」之先位方案與相  
20 對人協商，故雙方自應針對「維持有業績評量機制之合理  
21 性」或「免評量或免除部分評量機制之可行性」進行討論，  
22 但申請人請求相對人提供之系爭資料，均涉及業務同仁之  
23 續年度業務獎金之平均值，然而續年度業務獎金根本非現

1 行業績評量之要素，與先位協商方案毫無關連性。且申請  
2 人自雙方協商開始均未說明如無系爭資料，有關先位協商  
3 方案將如何難以進行或不能進行。事實上，自雙方 111 年  
4 1 月 18 日第 4 次團體協約之協商會議（相證 10）之進行過  
5 程，可見雙方之討論熱絡，毫無協商不能進行或難以進行  
6 之問題。觀之歷次團體協約之協商會議過程，可知雙方最  
7 後一次協商會議之討論焦點仍為先位協商方案，且雙方於  
8 無系爭資料之情況下，仍可具體針對「維持有業績評量機  
9 制之合理性」及「免評量或免除部分評量之可行性」等議題  
10 交換意見，不受任何影響，足認先位協商方案之團體協約  
11 之協商並未因相對人未提供系爭資料而有不可能或難以進  
12 行之情事，系爭資料於先位協商方案確實非協商之必要資  
13 料。相對人已提供數份與全面免評量先位協商方案相關之  
14 必要資料，並已提出對應方案，然而申請人對於相對人已  
15 提供之資料及對應方案均僅消極回應，相對人既已克盡尋  
16 求先位協商方案達成合意之積極努力，自不構成違反團體  
17 協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務及構成工會法第 35 條  
18 第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

19 (二)相對人 111 年 1 月 28 日及 111 年 3 月 22 日發予申請人之  
20 函文，未提供系爭資料即 109 年 7 月至 12 月及 110 年 1 月  
21 至 6 月資料期間之「所有業務同仁之第一年度及續年度業  
22 務獎金之各別平均值」、「各職級業務同仁（包含業務經理、  
23 業務襄理及業務主任）之第一年度及續年度業務獎金之各

1 別平均值」及「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業  
2 務主任）業績排名前 10%人員後之第一年度及續年度業務  
3 獎金之各別平均值」之行為，不構成違反團體協約法第 6 條  
4 第 1 項誠信協商義務之不當勞動行為：

- 5 1. 按勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對  
6 於他方所提之團體協約之協商無正當理由者不得拒絕。又  
7 勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，對於他方所  
8 提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進  
9 行協商，為無正當理由之情形之一種，團體協約法第 6 條  
10 第 1 項及第 2 項第 1 款所明定。亦即，勞資一方提出之團  
11 體協約之協商之內容、時間、地點及進行方式等必須「合理  
12 適當」，始符合誠信協商原則（參本會 101 年勞裁字第 36  
13 號決定書）。經查，雙方於 110 年 10 月 4 日第 1 次就「業  
14 務員業績評量考核」議題進行團體協約之協商會議，該次  
15 會議記錄中申請人意見第 9 點載為：「免評量為優先主張，  
16 若公司不同意全面免評量，備位主張為評量應包含首期及  
17 續期報酬。請公司提供工會（110）工字第 110073001 號文  
18 所要求之必要資料。」（申證 10）。依上可知，雙方就討論  
19 之議題定有先位（全面免評量）及備位（若需評量，應包含  
20 首期及續期報酬）方案，為申請人所提出而相對人亦未反  
21 對，此既為雙方所訂之協商進行方式，則雙方即應依協商  
22 之程序先就先位議題為討論，申請人認為先位議題未有共  
23 識或認有進入備議題討論之必要，而為開啟協商備位議題

1 之意思表示時，協商程序即進入備位議題之討論階段。

2 2. 茲首應審究者，為雙方仍在先位議案的討論中？抑或申請  
3 人已有進入備位議案討論的表示？

4 查雙方於 110 年 10 月 4 日第 1 次團體協約之協商會議時，  
5 申請人優先主張全面免評量，已如前述；其後雙方於 110 年  
6 12 月 23 日第 3 次團體協約之協商會議時，申請人之意見  
7 第一點載為「希望援引產險公司免評量」(參相證 9 第 3 頁)，  
8 亦即於該次會議中申請人係主張全面免評量。嗣雙方在 111  
9 年 1 月 18 日第 4 次團體協約之協商會議中，申請人仍主張  
10 「承攬僱傭雙方爭議尚未達成共識前，希望公司全面免評  
11 量考核，以確保勞動者權益。」(參相證 10 第 5 頁)；相對  
12 人則回應「關於全面免評量事宜，如前幾次會議所述涉及  
13 層面較為廣泛，應該業界都一樣，如果相關過渡時期有配  
14 套措施或其他方案，公司都會考量。」(參相證 10 第 6 頁)，  
15 依相對人上述之發言內容可知，相對人固認全面免評量有  
16 困難，但如申請人能提出相關過渡時期的配套措施或其他  
17 方案，相對人公司都會加以考量。再從該次會議紀錄可知，  
18 申請人在相對人上開發言之後至散會之前，均無要進入備  
19 位議題討論之表示(參相證 10 第 7 頁)。換言之，從上述  
20 之會議記錄中，申請人並無有所謂開始協商備位議題之表  
21 示，自無從認相對人已知悉申請人已表示進入備位議題之  
22 討論階段。則相對人依上述證物內容，抗辯雙方仍在先位  
23 議題之討論程序，申請人並未表示開始備位議題之討論等

1 語，符合實際之情形，堪以認定。

2 3. 次應審究者為，相對人就先位議題之討論是否已提供必要  
3 資料？

4 (1) 按就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約之協商  
5 時，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定：「拒絕提供  
6 進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於  
7 「必要」。從比較法之發展來看，關於必要資料之提供義  
8 務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協  
9 約之協商，避免一方因資訊落差，導致團體協約之協商  
10 功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供  
11 義務。然團體協約法對「必要資料」並無定義，本會認所  
12 謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無  
13 該資料之提供，則有關該事項之團體協約之協商將不可  
14 能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準（本  
15 會 102 年勞裁字第 61 號、104 年勞裁字第 49 號及 106  
16 年勞裁字第 56 裁決決定參照）。而關於協商程序之進行  
17 於雙方訂有先位及備位議題之協商順序時，應依雙方就  
18 正在進行討論中之議題，一方有無提出該議題之必要資  
19 料作為是否已提供必要資料之判斷基準。亦即，若仍在  
20 協商先位議題時，一方有不提出與先位議題相關之協商  
21 必要資料，致先位議題相關事項之協商將不可能或難以  
22 進行之情形時，即應認為符合「拒絕提供進行協商所必  
23 要之資料」之要件；反之，如雙方仍在先位議題討論程

1 序，則一方若未提出尚未進入討論之備案議題之相關資  
2 料時，仍不符「拒絕提供進行協商所必要之資料」之要  
3 件，如此解釋，始符團體協約法第6條第2項第3款規  
4 定之真意。

5 (2) 查相對人就先位議題之討論，於110年11月16日第2  
6 次協商會議時提出「今年下半年7月已考量疫情而免評  
7 量，只算8、9、10、11、12月...已算打了83折，第4季  
8 要看疫情、社經局勢，業務員有甚麼困難都盡可能的協  
9 助」的對應方案（參相證7第2頁）；110年12月23日  
10 第3次會議則提出「針對下半年免評量有提供工會送件  
11 業績方案，即達成評量業績50%，由工會送件一律融通，  
12 下次評量期免補本次評量業績缺口；工會今日表達仍希  
13 望維持全面免評量，前述議題未達成合意前，就工會下  
14 半年度全面免評量的意見帶回研究。」之對應方案（參  
15 相證9第3頁）；再者，相對人先於111年3月22日提  
16 供「業務代表第一保單年度業務獎金及續年度服務報酬  
17 平均數（含扣除排名前10%人員）」之相關統計資料（相  
18 證14及申證21最末頁）予申請人，就雙方之先位議題  
19 即「全面免評量」而言，應無拒絕提供必要資料之情事。  
20 而申請人要求之其他系爭資料，經核其內容均屬備位議  
21 題即「若需評量，應包含首期及續期報酬」討論時所需  
22 之資料，尚無從認係屬「全面免評量」所需之資料。是相  
23 對人辯稱其已提供先位議題之協商必要資料，至於其他

1 之系爭資料應屬備位議題之資料等語，應堪採信。

2 4. 綜上所述，雙方就討論之議題由申請人定有先位（全面免  
3 評量）及備位（若需評量，應包含首期及續期報酬）方案，  
4 且雙方於第 1 次團體協約之協商會議時即達成討論先位議  
5 題之協商共識，而後雙方進行 4 次團體協約之協商會議，  
6 均仍在討論先位議題中，而申請人於提起本件裁決之前並  
7 未表示開始討論備位議題，已如前述；且相對人於 110 年  
8 9 月 27 日，提供 109 年下半年及 110 年上半年「首年度計  
9 續保費」、「評量 FYC」及「實收保費」相關資料統計；復  
10 於 111 年 3 月 22 日再提供「業務代表第一保單年度業務獎  
11 金及續年度服務報酬平均數（含扣除排名前 10%人員）」之  
12 相關統計資料，此就先位議題「全面免評量」而言，應無拒  
13 絕提供必要資料之情事。申請人要求提供之其他系爭資料，  
14 核該些資料之內容，應與備位議題相關，而非與先位議題  
15 相關，且申請人於 4 次團體協約之協商會議中甚至直至提  
16 起本件裁決之前，並未曾對相對人表示要開始討論備位議  
17 題，難認相對人有不提供備位議題協商資料之違反誠信協  
18 商義務。從而，申請人請求確認相對人就「業務員業績評量  
19 考核」之團體協約之協商議題，拒絕提供系爭資料之行為，  
20 構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為為無理  
21 由，不能准許。

22 (三)相對人 111 年 1 月 28 日及 111 年 3 月 22 日發予申請人之  
23 函文，就「業務員業績評量考核」之團體協約之協商議題，

1 未提供系爭資料之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5  
2 款之不當勞動行為：

3 查雙方就團體協約之協商之討論議題定有先位（全面免評  
4 量）及備位（若需評量，應包含首期及續期報酬）方案，並  
5 達成免評量為優先議題，若不能達成共識，則討論備位議  
6 題，已如前述；雙方雖已進行 4 次協商會議，惟仍在討論  
7 先位議題，申請人於第 4 次會議中及提起本件裁決之前，  
8 從未對相對人為開始討論備位議題之表示；而相對人於 111  
9 年 3 月 22 日亦已提供「業務代表第一保單年度業務獎金及  
10 續年度服務報酬平均數（含扣除排名前 10%人員）」之相關  
11 統計資料，就先位議題而言，難認相對人有不提供協商必  
12 要資料之行為，已如前述。而就申請人所要求提供之其他  
13 系爭資料，經核均與備位議題相關，既然申請人於提起本  
14 件裁決之前，未有對相對人表示要開始討論備位議題之表  
15 示，自無從認相對人有不提供協商必要資料之情事，則申  
16 請人主張相對人未提供備位議題之協商資料而構成支配介  
17 入之行為，自不足採。從而，申請人請求確認相對人 111 年  
18 1 月 28 日及 111 年 3 月 22 日函文，就「業務員業績評量  
19 考核」之團體協約之協商議題，未提供系爭資料之行為，係  
20 不當影響、妨礙或限制申請人工會活動，構成工會法第 35  
21 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，為無理由，不能准  
22 許。

23 （四）本件係因申請人未有要進入備位議題之表示，故本會認定

1 相對人不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務  
2 及不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動  
3 行為，已如上述。惟雙方既仍在協商程序中，則在申請人表  
4 示進入備位議題之討論後，相對人即應依團體協約法之規  
5 定負有提供協商必要資料之義務，如有不提出或不提出完  
6 整協商必要資料之情形發生，將有構成不當勞動行為之可  
7 能。本會認為使雙方本件之團體協約之協商能順利繼續進  
8 行及改善雙方間之關係，期待雙方續行協商之後，均能恪  
9 盡誠信協商之義務，附此敘明。

10 六、救濟命令部分：

11 查勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。  
12 裁決委員會如認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發  
13 布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛  
14 之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋  
15 上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內  
16 容必須具體、確定及可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，  
17 則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  
18 的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保  
19 障勞工團結權、團體協約之協商權、團體爭議權等基本權以  
20 及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言  
21 之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定依同  
22 條第 2 項而無效之場合，本會於審酌如何發布本項救濟命令  
23 時，係以確認雇主該當不當勞動行為無效為原則；其次，對於

1 違反工會法第 35 條第 1 項規定者，本會於依據勞資爭議處理  
2 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  
3 濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相  
4 當為其裁量原則。經查本件相對人之行為既不構成違反團體  
5 協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務，亦不構成工會法第 35  
6 條第 1 項第 5 款之支配介入，則申請人請求發救濟命令，即  
7 失其依附，不能准許。

8 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  
9 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

10 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第  
11 46 條第 1 項及同法第 51 條第 1 項，裁決如主文。

12

#### 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 蔡崧萍

張國璽

王嘉琪

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林焜君

李柏毅

1

2 中 華 民 國 1 1 1 年 9 月 1 6 日

3

4 如不服本裁決有關團體協約法第6條第1項或工會法第35條第1項

5 各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次

6 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）

7 提起行政訴訟。