

裁判字號：最高行政法院 107 年判字第 125 號判決

裁判日期：民國 107 年 03 月 15 日

裁判案由：團體協約法

最 高 行 政 法 院 判 決

107年度判字第125號

上 訴 人 中華電信股份有限公司

代 表 人 鄭優

訴訟代理人 張玉希 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 許銘春

訴訟代理人 楊景勛 律師

參 加 人 中華電信股份有限公司南區分公司高雄營運處企業
工會

代 表 人 李紹文

上列當事人間團體協約法事件，上訴人對於中華民國106年10月12日臺北高等行政法院105年度訴字第1437號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、緣上訴人與參加人間團體協約事項，由上訴人授權所屬南區分公司高雄營運處（下稱高雄營運處）代表上訴人與參加人推派之協商代表，於民國103年10月24日起至104年12月24日期間召開14次會議，並於104年12月24日第14次會議通過團體協約草案（下稱協約草案）共9章60條。該次會議達成兩項結論：（一）雙方同意依團體協約法第9條之規定，各自完成簽約前法定程序。（二）甲方（即上訴人）於會後立即將雙方協商通過之9章60條內容陳報總公司，並副知參加人。惟上訴人自前開會議後，遲未完成簽約相關程序，經參加人105年1月7日、1月26日、3月7日、3月15日4度函請上訴人盡速派員簽約，上訴人均置之不理。嗣高雄營運處於105年3月9日以高人字第1050000034號函（下稱105年3月9日函），略以：「基於公司制度、法令修改及整體實務之考量」，就協約草案部分內容要求續行協商。參加人以其與上訴人就協約草案業已達成合意，上訴人片面推翻14次會議之結論要求重新協商，顯已構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，向被上訴人提出裁決申請，經被上訴人不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於105年7月22日作成105年勞裁字第11號裁決決定書（下稱原裁決決定）確認「相對人

(即上訴人)拒絕就104年12月24日第14次協商時已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，並對前開草案部分條文提出修正意見，要求續行協商之行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。申請人(即參加人)其餘申請駁回。」上訴人就其不利部分(即裁決主文第1項有關確認不當勞動行為部分)，向臺北高等行政法院(下稱原審)提起行政訴訟，經原審以105年度訴字第1437號判決(下稱原判決)駁回後，提起本件上訴。

- 二、上訴人起訴主張：(一)上訴人發現協約草案之部分內容確有違背法令、窒礙難行或不符合一般契約格式之情形計有9處，是上訴人請求再行協商，實有正當理由，並無違反誠信協商原則。上訴人雖為民營公司，惟官股交通部為最大股東，與一般民間企業迥異，對於各所屬單位與各工會就團體協約草案每次會議之協商內容，事實上無法立即陳送董事會處理，必須俟草約定案後，始得提報董事會處理，原裁決決定實係未能深入了解上訴人之特性所致，與實情有所出入。再者，上訴人早與全區型之中華電信股份有限公司企業工會(下稱全區型企業工會)簽訂團體協約，適用於絕大多數之員工，而參加人為廠場型工會，上訴人日後與其簽署之團體協約僅適用於高雄營運處之會員員工，依據團體協約法第4條之規定，應優先適用上訴人與全區型企業工會所簽署之團體協約，因此上訴人是否與參加人簽署團體協約，在法律上對於上訴人並無影響，實無故意拖延之必要。參加人協商代表參與協商時，上訴人不僅需給予公假，還須依差旅費相關規定支付差旅費，因此，拖延簽署，對於上訴人並無好處，亦無必要，原裁決決定對於上訴人是否係出於故意拖延簽約之目的而要求再行協商，完全未予審酌，即認上訴人要求再行協商，有違誠信原則，實屬率斷。(二)由於高雄營運處之代表為地區員工，對於公司之決策及相關問題之掌握，恐有未盡週延之處，為避免協商代表協商之內容，有牴觸法令或窒礙難行之處，因此上訴人曾於協商之伊始，即以書函告知參加人，協商完成之協約草案應送上訴人董事會審議，換言之，上訴人對於協商代表完成之協約草案，仍有審議之權利，對於不妥之內容，仍得請求再行協商之權利，業已事前函知參加人，而參加人收受該函後，亦無任何異議，而原裁決決定對於上訴人之主張卻完全未予審酌，於法實屬有誤。(三)公司法第235條第2項係104年5月20日修正刪除，而協商版本協約草案係修法後完成，換言之，若協約草案第30條不予修正，則協約草案之簽定係在修法之後，若參加人要求依協約草案規定配合辦理，日後恐將衍生爭議，上訴人請求應將該條規定配合公司法之修正，以杜爭議，實屬正當合理。若逕行簽約而不要求再行協商修正，則參加人要求依據協約草案及當時有效之章程，請求分配104年之紅利，恐將違反經濟部104年6月11日經商字第10402413890號函釋，原裁決決

定以上訴人於要求再協商之後所發生之修正章程取消員工分紅之事實，認為上訴人當時依協約草案簽約，並不影響上訴人之權利，亦顯屬有誤。且上訴人請求協商之內容，僅係將「員工紅利」四字，配合修正公司法之規定，修正為「員工酬勞」，並未影響實質內容，且係簡單之文字修正，亦不致影響簽約時程，然而參加人卻斷然拒絕協商修正，顯然係為預埋日後爭議之種子，而上訴人是否違反誠信協商原則，應審酌之重點在於上訴人所言是否屬實，至於該條文對於上訴人是否不利，應非重點，因此原裁決決定所言對於上訴人並無不利，並認定上訴人據此請求再行協商，屬於違反誠信協商原則之行為，實屬有誤。（四）上訴人對於違反體例之條文請求再行協商，原裁決決定亦肯認屬實，由於更改條號等未影響實質內容，且屬舉手之勞即可完成，然而參加人卻悍然拒絕，原裁決決定卻以上訴人要求調整條號等不影響實質內容，上訴人卻要求再協商，構成違反誠信協商，顯違論理法則。縱然上訴人請求再協商之時點稍有遲延，實與有無違反誠信協商原則無涉，而原裁決決定卻完全棄置上訴人之主張，顯有違誤等語，求為判決原裁決決定不利上訴人部分撤銷。

- 三、被上訴人則以：（一）原裁決決定係由裁決委員會進行正式調查事實程序，並使雙方當事人充分陳述意見後，方為審議認定之決定，其組成成員與審議程序皆屬嚴謹，除有顯然明顯重大錯誤外，其審查認定應當享有相當之判斷餘地，此有原審101年度訴更一字第118號判決、101年度訴字第1389號判決、本院104年度判字第512號判決及104年度判字第287號判決意旨可參。（二）關於拒絕協商是否構成違反團體協約法第6條第1項規定誠信協商義務之違反，實屬裁決委員會之判斷餘地事項，上訴人起訴對此有所爭執，即屬無由。退步言之，原裁決決定理由強調就上訴人主張之拒絕簽約與要求續行協商理由，其審查基準應具有高度合理性與必要性。嗣經原裁決決定查明，上訴人所提拒絕簽約與要求續行協商，皆不具高度合理性、正當性。（三）綜觀上訴人起訴狀主張，多屬原裁決程序中之舊調重彈，或扭曲不當勞動行為之意涵，或主觀上敵視集體勞動關係，再執已經裁決委員會調查詳盡之事實，充為理由，而全屬判斷餘地事項等語，資為抗辯，求為判決駁回上訴人之訴。
- 四、參加人陳述：參加人之意見與被上訴人相同，並補充關於「員工分紅」名詞修正部分，當初協商有提到，上訴人也同意以後再改。且第13次會議就是要談何時簽約，因為第12次會議所有條文雙方已經合意完成，應該要送董事會決議，但卻遲遲不送等語，求為判決駁回上訴人之訴。
- 五、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：（一）被上訴人依行為時勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自被上訴人以外之熟悉勞工法令或勞資關係事

務之專業人士，其行使職權不受被上訴人指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，其作成之裁決決定具有合議特質並具專業性。基於被上訴人裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院採取較低密度之審查。（二）上訴人與參加人為勞資雙方，既已就協商內容達成合意作成決議，卻拒絕簽訂書面之協約，等同不尊重協商之結果，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，除非其有拒絕簽訂之合理、正當理由，否則可解為構成拒絕協商之不當勞動行為。經查，參加人已經依協商決議完成簽約前法定程序，但上訴人並未依協商決議辦理，未提請董事會審議，其自認為協商條文違反法令、不符合一般法令或契約格式、有窒礙難行等，致上訴人與參加人未能完成簽約相關程序，經參加人多次請上訴人依協商會議決議辦理，但均未予置理，竟由高雄營運處以105年3月9日函，就達成合意部分條文要求續行協商，致原已全部達成合意之團體協約因此無法簽署，實質上係片面推翻參加人與其14次會議之結論。且上訴人所稱協商內容違背法令、窒礙難行或不符一般契約格式云云，均非可採，上訴人之行為構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。（三）至於上訴人主張參加人會員已經有2個工會簽訂之團體協約足以適用，並非沒有任何團體協約保障，且工會會員每次出席團體協約協商，上訴人均給予公假及相關差旅費用等情，即便屬實，亦不構成上訴人拒絕簽訂團體協約之合理、正當事由，上訴人此部分主張，自無可取。（四）原裁決決定以上訴人所提9處所涉條文係於歷次協商各自形成，若有抵觸法令或窒礙難行之情，上訴人非不可於歷次協商過程中提出，例如第21條即歷經2次協商會議討論而確認，公司法刪除員工分紅規定亦非不得於修正後之協商會議中提出，但上訴人於協商完成及參加人3次通知後，始以上開理由拒絕簽訂團體協約，難謂正當、合理。上訴人行為導致原已達成合意之協約草案條文歸於徒勞，認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，經核其認定之事實與卷附證據並無不符，其判斷非出於錯誤之基礎事實認定，既充分斟酌相關事項，亦未見有以無相關事項之考量，且無違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事，原審自應予以尊重。因將原裁決決定認上訴人構成不當勞動行為部分予以維持，駁回上訴人之訴。

六、上訴意旨略以：（一）上訴人於原審即主張上訴人所轄南區分公司法務人員鍾秉勳以協商代表代理人身分出席協商會議遭勞方代表杯葛，只得以列席身分與會，會中就已通過之協約草案第4條內容部分恐有與法律抵觸之虞，表示意見，亦遭勞方代表要求離席，上訴人於協商時並非未提出質疑，係遭參加人強力制止，並請求傳喚證人鍾秉勳到庭說明，然而

原判決對於上揭證人既未傳喚，亦對上訴人於原審所提會議錄音譯文之證據恕置不論，於判決理由中更未指明無傳喚必要及未採納證據之理由，參酌本院106年度判字第249號判決之意旨，原判決顯有行政訴訟法第243條第2項第6款判決不備理由之當然違法情事。就此，上訴人於協商會議中確有反應協約草案有違法之虞，但遭參加人強力杯葛而無法提出修正，原判決卻認為原裁決決定認定上訴人於協商會議中未曾表示，顯與上開會議錄音譯文不符，原判決更有理由矛盾之違法情事。（二）原判決謂「次依協商版本第59條第1項規定：『本協約經雙方同意後，分別推派代表簽訂，並應陳報主管機關備查後生效，修正時亦同。』是若協商條文於法不合，主管機關殊無准予備查之理」，然上訴人於原審時主張97年1月9日團體協約法修正後，從團體協約法第10條之修正理由觀之，團體協約於雙方意思表示合致簽約時即生效力，並非經主管機關備查後始生效力，原判決對於上訴人上開主張恕置不論即遽為判決，其判決顯有理由不備之當然違法情事，更有違團體協約法第10條第1項之規定。上訴人於105年3月9日請求參加人就紅利部分修正為酬勞，但卻遭參加人斷然拒絕，並立即向被上訴人申請裁決，顯見參加人當時並不同意修改，否則斷無將該部分之修正亦認為係不當勞動行為而申請裁決之理，原判決對於該部分之認定顯與事實不符，其判決有行政訴訟法第243條第2項第6款理由矛盾之當然違法情事。上訴人目前僅有簽訂2份團體協約，且均係於公司法修正前簽訂，而原審於審理時既未調查該2份團體協約有關紅利規定有無發生爭議，亦未於理由欄中指明其據以「可見尚無窒礙難行而重行協商情形」之證據，原判決顯有判決不備理由之違法。上訴人於裁決程序時，向裁決委員會表示上訴人就紅利部分「曾發函要求參加人必須與上訴人先行協商同意，始得執行該條規定之酬勞分派」，因此，原判決認定「可見尚無窒礙難行而重行協商情形」，顯與卷內之證據相違，原判決有判決理由矛盾之違法情事。（三）上訴人公司組織分三層級，參加人對應之事業單位為高雄營運處，因此高雄營運處於104年12月24日第14次會議後，依據內部行政流程，將協商草案陳報其上級單位即南區分公司，該分公司經內部檢討後，再陳報上訴人。之後，上訴人經檢討後，回覆南區分公司，南區分公司再回覆高雄營運處，而高雄營運處函請參加人再行協商，惟原判決謂上訴人於會議後，即置之不理，顯與事實不符，有判決理由不備之違法；又協商草案應提交上訴人董事會審議，上訴人於協商前即已告知參加人，亦為原審肯認之事實。因此，上訴人接獲高雄營運處層轉之協商草案，在報請董事會討論之前，內部相關單位就協商草案內容檢討，發現有違反法令及窒礙難行之處時，自應依程序先請所轄單位轉請參加人再行協商，如參加人同意，自可進行協商，如參加人不同意協商，則再轉請董事會審

議，實屬正常之行政作業流程，惟參加人並未表示意見，即逕申請裁決。因此，原判決以上訴人先行內部檢討程序，未提請董事會審議，有違協商會議決議，顯違事理與經驗法則云云。

七、本院查：

- (一)本件被上訴人之代表人原為林美珠，於訴訟繫屬中變更為許銘春，茲據變更後之新任代表人許銘春聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，合先敘明。
- (二)按勞資爭議處理法第1條規定：「為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。」勞資爭議處理法雖提供勞資雙方解決爭議之管道與機制，惟是否能獲得解決，當事人雙方間是否存在誠實信用與自治精神，實為關鍵，故同法第2條規定：「勞資雙方當事人應本誠實信用及自治原則，解決勞資爭議。」又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，特制定團體協約法。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。」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：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。未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。拒絕提供進行協商所必要之資料。」足見有關勞資爭議及團體協約之協商，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。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，其不尊重協商之結果，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自屬無疑。
- (三)原審依其調查證據之結果，以上訴人上開拒絕就第14次協商時已全部達成合意之協約草案簽署團體協約，並對協約草案部分條文提出修正意見，要求續行協商之行為，已構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，並於原判決詳述認事用法之依據及得心證之理由，經核與經驗法則、論理法則無違，茲就上訴意旨再行補充論斷如下：
1. 上訴人主張其所轄南區分公司法務人員鍾秉勳前以協商代表代理人身分欲出席協商代表會議，遭勞方代表杯葛，只得以列席身分與會，會中曾就已通過之協約草案第4條內容部分恐有抵觸法律之虞，表示意見，亦遭勞方代表要求離席。上訴人於105年12月29日具狀向原審聲請傳喚證人，原審未予

傳喚，亦未調查鍾秉勳在會議中發言之錄音譯文，對有關本案事實關係之重要事證，應調查而未調查，且未於判決中說明理由，自有判決理由不備之違法乙節。經查，如上訴人所陳，鍾秉勳僅列席，而非以上訴人之代表或代理人出席，縱反對協商草案之內容，其發言對協商之結論本不生影響；尤其原審依行政訴訟法第125條第1項規定，本應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。即證人之是否傳訊均與原審之事實認定無影響，是原判決於載明「本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法，經核與判決之結果不生影響，無庸逐一論述。」等語後，而未傳訊證人到庭作證，即難謂有應調查之證據未調查及判決理由不備之違法，上訴人前開主張自無可採。

2. 被上訴人依行為時勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自被上訴人以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等行使職權不受被上訴人指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，其作成之裁決決定具有合議特質並具專業性。基於被上訴人裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院採取較低密度之審查，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重。裁決委員會判斷上訴人要求再行協商，是否有違誠信原則，本應就主張需再行協商之理由是否具備合理性及正當性加予審酌，而非就協商條文內容對於雙方有利或不利而斷。本件上訴人雖主張於接獲高雄營運處層轉之協約草案，在報請董事會討論之前，內部相關單位就草案內容檢討，始發現協約草案內容有違反法令或窒礙難行之處，計有9處（協約草案第2條第2項、第4條後段、第6-1條、第19條、第21條、第24條、第28-1條、第30條、59條），其要求參加人再行協商，具有正當性、合理性，實無違反誠信原則可言云云，惟查，上訴人對上開內容如認有抵觸或窒礙難行之處，本得於協商過程中提出，其於歷經14次協商會議方通過之協約草案即將簽約之際，以董事會不同意而拒絕簽約，即難謂合理、正當，而有違誠信原則。原裁決決定亦認上訴人之行為係屬「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，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為」，認事用法亦無不合，上訴人之主張仍非可採。
3. 綜上所述，原判決認原裁決決定認事用法，尚無違誤，而駁回上訴人在原審之訴，其所適用之法規與該案應適用之現行法規並無違背，與解釋判例，亦無抵觸，並無所謂原判決有違背法令之情形；本件上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違誤，求予廢棄，難認有理由，應予駁回。

八、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 107 年 3 月 15 日

最高行政法院第二庭

審判長法官 侯 東 昇

法官 江 幸 垠

法官 沈 應 南

法官 蘇 嫻 娟

法官 鄭 忠 仁

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 107 年 3 月 15 日

書記官 蘇 婉 婷

資料來源：司法院法學資料檢索系統