

最 高 行 政 法 院 判 決

111年度上字第439號

上 訴 人 元大金融控股股份有限公司

代 表 人 申鼎錢

訴訟代理人 林育嫻 律師

謝言諄 律師

張庭維 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 許銘春

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

上列當事人間團體協約法事件，上訴人對於中華民國111年3月31日臺北高等行政法院110年度訴字第168號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴人前因元大金融控股股份有限公司與子公司企業工會（下稱元大金控工會）申請不當勞動行為裁決，經被上訴人於民國108年10月4日以108年勞裁字第20號決定（下或稱系爭裁決），確認上訴人以108年4月19日函文拒絕與元大金控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，上訴人應自收到系爭裁決翌日起30日內與元大金控工會進行團體協商，並於108年10月24日送達上訴人；惟上訴人遲未能與元大金控工會展開實質協商，違反系爭裁決所定期限之作為義務，被上訴人遂依團體協約法第32條第2項規定，於109年1月22日以勞動關2字第1090125172號裁處書（下稱系爭罰鍰處分）處新臺幣（下同）10萬元罰鍰、以第1090125172-1號函（下稱系爭改正處分，與系爭罰

01 緩處分合稱原處分），命上訴人於文到30日內改正，屆期仍
02 未改正，得連續處罰，並請其於文到45日內提供改正之相關
03 證明文件，以利查核。上訴人不服原處分，提起訴願，遭決
04 定駁回後，提起行政訴訟，並聲明：1. 訴願決定及系爭罰鍰
05 處分均撤銷；2. 確認系爭改正處分違法。案經臺北高等行政
06 法院（下稱原審）110年度訴字第168號判決駁回後，上訴人
07 遂提起本件上訴，並聲明：1. 原判決廢棄；2. 訴願決定及系
08 爭罰鍰處分均撤銷，確認系爭改正處分違法；或發回原審更
09 為審理。

10 二、上訴人起訴主張、被上訴人在第一審的答辯，均引用原判決
11 的記載。

12 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

13 (一)上訴人前因元大金控工會申請不當勞動行為裁決，經系爭裁
14 決確認上訴人以108年4月19日函文拒絕與元大金控工會進行
15 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
16 動行為，上訴人應自收到系爭裁決翌日起30日內與元大金控
17 工會進行團體協商，並於108年10月24日送達上訴人。又系
18 爭裁決理由業已敘明應責由上訴人繼續與元大金控工會進行
19 團體協約協商，堪認足以樹立兩造間之公平勞資關係，且10
20 7年勞裁字第73號案已判命上訴人應開始與元大金控工會協
21 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
22 協商之開端，是元大金控工會有關命上訴人應自收到系爭裁
23 決翌日起30日內與之進行團體協約協商之請求，即應准許。
24 是以，上訴人應自收受系爭裁決（即108年10月24日）翌日
25 起30日內，與元大金控工會進行團體協商，且應本於誠實信
26 用原則，不得有佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序
27 等，致協商無法進行情形，就此救濟命令之範疇及方法，法
28 院為審查時，應予以尊重。然上訴人遲未能與元大金控工會
29 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
30 務，經被上訴人於108年11月18日以勞動關2字第1080128668
31 -1號函，請上訴人提供履行系爭裁決主文第2項作為義務之

01 相關事證未果，構成團體協約法第32條第2項之違反乙節，
02 亦有上述函文足憑，是以，被上訴人於109年1月22日以系爭
03 罰鍰處分，處上訴人罰鍰10萬元，復以系爭改正處分，命其
04 於文到30日內改正，屆期仍未改正將連續處罰，當屬適法。

05 (二)團體協約法第6條第2項已揭槩對於他方提出合理適當之協商
06 內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商，或未於60日
07 內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，抑或拒絕
08 提供進行協商所必要之資料等情形，均屬無正當理由，此本
09 係基於勞資自治原則，目的在於促成勞資雙方於平等地位上
10 互動，以落實誠實信用原則之最高指導原則。上訴人收受元
11 大金控工會於108年2月15日檢送之團體協約版本及協商代表
12 後，不僅於同年4月19日函覆拒絕進行團體協商，更迨同年1
13 0月24日收受系爭裁決後，只在同年11月19日發送電子郵件
14 通知，請元大金控工會代表人石文經提供可排定之團體協約
15 協商日期、與會人員暨身分等資訊，未見有提出合理適當之
16 協商內容、時間、地點及進行方式，亦無對元大金控工會上
17 述協商書面通知提出對應方案，此種佯裝協商、拖延協商或
18 刻意杯葛協商程序情形，當屬團體協約法第6條第1項所稱之
19 「無正當理由拒絕團體協約之協商」，有違系爭裁決主文第
20 2項之救濟命令意旨，至臻明灼。是上訴人主張系爭裁決主
21 文第2項有不明確情形，未命上訴人提出協商對案，顯忽略
22 團體協約法第6條第2項揭槩之無正當理由，屬可歸責上訴人
23 之事由，非系爭裁決有何不明確之情形存在；且被上訴人所
24 為之改正處分，既為落實系爭裁決主文第2項之救濟命令而
25 來，僅需命上訴人限期改正已足，自毋庸贅載應如何具體改
26 正之方法，當無違反明確性原則。

27 (三)上訴人與元大金控工會間進行團體協約之協商模式係以電子
28 郵件為之，參酌上訴人108年11月19日所發電子郵件內容，
29 僅在「三、(三)」敘明請元大金控工會代表人石文經提供可排
30 定之團體協約協商日期、與會人員暨身分等資訊，其餘內容
31 均係針對另案107年勞裁字第73號裁決為協商，無關係爭裁

01 決主文第2項之救濟命令；縱可認該電子郵件「三、(一)」提
02 供之108年11月25日、26日、29日協商期日，為系爭裁決救
03 濟命令之協商期日，惟元大金控工會已於同年11月22日函覆
04 時間過於倉促，併提出協商代表名單及請核准參與協商會議
05 之公假，另請上訴人回覆協商代表人選暨提出協商對案資料
06 等事宜後，俱不見上訴人有何回覆，遲迨同年12月31日方以
07 電子郵件，通知元大金控工會代表人石文經協商日期及代表
08 人選，但仍無提出協商對案資料，顯見上訴人確實有未依系
09 爭裁決之救濟命令履行之情。況上訴人所指108年12月12日
10 電子郵件，內文記載係依另案107年勞裁字第73號裁決主文
11 第3項辦理，無關係爭裁決之救濟命令履行；上訴人雖謂此
12 亦包含系爭裁決主文第2項之履行在內，但從上訴人與元大
13 金控工會往來書函可知，雙方可清楚辨明系爭裁決與另案10
14 7年勞裁字第73號裁決之救濟命令不同，非屬同一不當勞動
15 行為裁決事件，自難以此為有利上訴人之事實認定。

16 (四)佐以證人即元大金控工會代表人石文經於原審準備程序時證
17 稱：上訴人於108年11月19日有以電子郵件寄至伊個人信
18 箱，而工會於同年11月22日正式函覆，指定工會理事幹部許
19 榮富為窗口，另敘明工會協商代表名單，復表示於同年11月
20 25日進行團體協約之協商過於倉促，之後伊就沒有再接到上
21 訴人電話或電子郵件，且許榮富跟工會這邊亦無接到通知，
22 而上訴人針對系爭裁決與另案107年勞裁字第73號裁決，自
23 始至終都沒有要一起處理之意等語；互核證人即元大金控工
24 會理事許榮富於原審準備程序時陳明：上訴人108年12月12
25 日寄發之電子郵件，載明係依另案107年勞裁字第73號裁決
26 意旨，並無一併處理系爭裁決之意，而工會於同年11月22日
27 之回函，包含系爭裁決與另案107年勞裁字第73號裁決在
28 內，但因時間倉促而無法協商，另敘明伊為聯絡窗口等語相
29 符。綜合證人石文經、許榮富所述內容，雖渠等認上訴人於
30 108年11月19日寄發之電子郵件，就系爭裁決與另案107年勞
31 裁字第73號裁決，均有談論，但因時間倉促致無法協商，遂

於同年11月22日以元大金控工會名義函覆上訴人，復指定工會理事幹部許榮富為窗口，另敘明工會協商代表名單，已提供進行協商所必要之聯絡資料，查無消極不作為情形，自無上訴人所指未盡協力義務提供協商日期等資訊，不構成團體協約法第6條第1項之無正當理由，上訴人當不得以此卸免己身應履行之系爭裁決救濟命令。

(五)綜上，系爭裁決之救濟命令尚屬明確，上訴人依主文第2項，應自收受系爭裁決（即108年10月24日）翌日起30日內，與元大金控工會進行團體協商，不得有團體協約法第6條第2項揭禁之無正當理由，包含應提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，應對元大金控工會於108年2月15日檢送之團體協約版本及協商代表，提出對應方案，方可謂履行系爭裁決之救濟命令；然上訴人僅於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，其後於同年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，皆與系爭裁決之救濟命令有別，核屬同法第6條第1項所稱之「無正當理由拒絕團體協約之協商」，應依同法第32條第2項規定，負起行政處罰及改正責任。故被上訴人於109年1月22日以系爭罰鍰處分處予上訴人罰鍰10萬元，復以系爭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，核屬適法有據，上訴人訴請撤銷訴願決定、系爭罰鍰處分，及確認系爭改正處分為違法，為無理由，乃判決駁回上訴人在第一審之訴。

四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違誤，茲就上訴理由再予論述如下：

(一)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。依團體協約法第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。」團體協約為工會與雇主或雇主

01 團體透過指派代表進行協商後，達成合意所簽訂之契約，旨
02 在使勞動者得藉工會集體力量，在與雇主對立之協商過程，
03 取得較平等之談判地位，是勞資雙方均有進行團體協約協商
04 之義務，非有正當理由，不得任意拒絕，且以誠實信用原則
05 為最高指導原則之一。為維持勞資自治自律原則，並避免任
06 一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延
07 協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，團體協約法
08 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
09 第6條立法理由參照）。判斷雇主之行為是否已依誠實信用
10 原則進行團體協約之協商，則應依勞資關係脈絡，就客觀事
11 實之一切情狀為認定。

12 (二)團體協約法第32條規定：「(第1項)勞資之一方，違反第6條
13 第1項規定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處新臺幣1
14 0萬元以上50萬元以下罰鍰。(第2項)勞資之一方，未依前
15 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
16 10萬元以上50萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期仍未
17 改正者，得按次連續處罰。」工會因雇主違反團體協約法第
18 6條第1項規定，依勞資爭議處理法第39條、第51條等規定得
19 向中央主管機關申請不當勞動行為裁決，認定是否構成不當
20 勞動行為，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為
21 或不行為之義務。為落實誠信協商，團體協約法第32條第1
22 項明定勞資之一方無正當理由拒絕協商，經依勞資爭議處理
23 法裁決認定者，處以罰鍰，係針對已發生違反法秩序行為所
24 為之處罰。同條第2項則係針對不遵照裁決決定主文所載行
25 為或不行為之義務人所為之罰鍰，其目的在藉罰鍰督促履
26 行，是以明定未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為
27 者，依同條第2項再處以罰鍰，並令其限期改正，屆期未改
28 正者，按次連續處罰。

29 (三)經查，上訴人前因元大金控工會申請不當勞動行為裁決，經
30 被上訴人以系爭裁決主文第1項為確認上訴人以108年4月19
31 日函文拒絕與元大金控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，主文第2項為上訴人應自收到決定書翌日起30日內與元大金控工會進行團體協商，系爭裁決並於108年10月24日送達上訴人，被上訴人於108年11月18日以勞動關2字第1080128668-1號函，請上訴人提供履行系爭裁決主文第2項作為義務等情，為原審依法確定之事實。原審依上訴人與元大金控工會之電子郵件往來內容，及參酌證人即元大金控工會代表人石文經、理事許榮富之證述內容，論明上訴人遲未能與元大金控工會展開實質協商，經被上訴人於108年11月18日以函文請上訴人提供履行系爭裁決主文第2項作為義務之相關事證未果，無正當理由拒絕團體協約之協商，自屬可歸責，上訴人逾系爭裁決主文第2項所定期限履行作為義務，構成團體協約法第32條第2項之違反，被上訴人以原處分處上訴人罰鍰10萬元，並命改正處分，命其於文到30日內改正，屆期仍未改正將連續處罰，依前開規定及說明，於法並無不合。原審已詳述得心證之理由及法律上之意見，並就上訴人之主張何以不足採取，分別予以論駁甚明，經核與卷內證據尚無不符，亦無違反論理法則、經驗法則及證據法則。

(四)系爭罰鍰處分及系爭改正處分，係以上訴人未履行系爭裁決主文第2項「應自收到決定書翌日起30日內與元大金控工會進行團體協商」之行為義務所為之處分，而判斷上訴人之行為是否已依誠實信用原則與元大金控工會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。原判決論明：系爭裁決理由業已敘明應責由上訴人繼續與元大金控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號案已判命上訴人應開始與元大金控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，是元大金控工會有關命上訴人應自收到系爭裁決翌日起30日內與之進行團體協約協商之請求，即應准許。故上訴人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，然因上訴人未在收到系爭裁決翌日起30日內與元大金控工會進行實質協商，原處分認定上訴人違反團體協約法第32條第2項規定，於法無違等情，主要在說明依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，據以判斷上訴人之行為是否已依誠實信用原則與元大金控工會進行團體協約之協商。從而，因上訴人一再拒絕與元大金控工會進行實質團體協商，且不承認其為合法設立之工會，據此認定上訴人所為未符合救濟命令所欲達到儘速糾正雇主不當勞動行為之立法目的。原處分認定上訴人違反團體協約法第32條第2項規定之事實，乃係指上訴人未履行系爭裁決主文第2項「應自收到決定書翌日起30日內與元大金控工會進行團體協商」之行為義務，而非上訴人所指系爭裁決主文第1項：「確認上訴人以108年4月19日函文拒絕與元大金控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」之行為所進行之重複評價，並無上訴人所稱違反一行為不兩罰之情事。上訴意旨主張上訴人就被上訴人認其違反團體協約法第32條第1項規定，以108年11月18日勞動關2字第1080128668號函裁處10萬元罰鍰部分並不爭執，且已繳納罰鍰完畢而告確定，惟原判決根據上開業經系爭裁決評價且上訴人不爭執之事實，再次評價而認上訴人構成團體協約法第6條第1項所稱「無正當理由拒絕團體協約之協商」，並基此肯認被上訴人對上訴人作出系爭罰鍰處分並無違誤，等同就上訴人同一行為重複評價而為雙重處罰，違反一行為不二罰之法治國基本原則，有判決不適用法規之違法云云，顯係混淆系爭裁決主文第1項、第2項之內容，核屬對原判決適用法律之誤解，自無足採。

- (五)不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作，不當勞動行為裁決委員會因應不同個案之具體情事及必要性而發布救濟命令，在判斷上著重避免雇主以經濟優勢地位不法侵害工會及其會員之權利，並謀求迅速

01 回復其權利為核心，迅速排除不當勞動行為。系爭裁決主文
02 第1項認定上訴人108年4月19日函文拒絕與元大金控工會進
03 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
04 勞動行為之理由，係因上訴人收受元大金控工會108年2月15
05 日檢送之團體協約版本及協商代表後，於同年4月19日函覆
06 拒絕承認元大金控工會為合法設立之企業工會，並以此為由
07 拒絕與之團體協商，則不當勞動行為裁決委員會發布系爭裁
08 決主文第2項之救濟命令，實質目的當然是要求上訴人應針
09 對元大金控工會108年2月15日所檢送之團體協約版本及協商
10 代表，進行實質團體協商之行為，此為受規範者所得理解或
11 預見，並可經由司法審查加以認定及判斷，並無違反救濟命
12 令明確性原則。原判決參酌團體協約法第6條第2項所例示之
13 情形，僅係在說明上訴人應落實誠實信用原則，進行團體協
14 約之協商，對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，
15 不得拒絕。原判決已敘明上訴人收受元大金控工會於108年2
16 月15日檢送之團體協約版本及協商代表後，不僅於同年4月1
17 9日函覆拒絕進行團體協商，更迨同年10月24日收受系爭裁
18 決後，只在同年11月19日發送電子郵件通知（通知所載協商
19 日期108年11月25日、26日、29日均係就107年勞裁字第73號
20 裁決主文第3項之協商），就系爭裁決主文第2項事宜，僅載
21 明請元大金控工會代表人石文經提供可排定之團體協約協商
22 日期、與會人員暨身分等資訊，未見有提出合理適當之協商
23 內容、時間、地點及進行方式，亦無對元大金控工會108年2
24 月15日所檢送之團體協約版本及協商代表，提出對應方案或
25 協商日期，此種佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序情
26 形，當屬團體協約法第6條第1項所稱之「無正當理由拒絕團
27 體協約之協商」，有違系爭裁決主文第2項之救濟命令意
28 旨，系爭裁決並未有何不明確之情形存在，原判決業已論述
29 綦詳，於法並無違誤，原判決並無上訴人所指稱訴訟資料掌
30 握不正確之情事。上訴意旨主張系爭裁決主文第2項違反授
31 權明確性原則，上訴人無法預見、理解如何為之，始符合系

01 爭裁決主文第2項之要求，原判決逕引團體協約法第6條第2
02 項規定，擴大解釋系爭裁決主文第2項要求上訴人履行之內容，未遵守「訴訟資料正確掌握」要求，有判決不適用法規
03 及理由不備之違法云云，核係上訴人以其主觀一己之法律見
04 解，就業經原判決論述不採之事由再予爭執，自無可採。

06 (六)又原審係依系爭裁決之意旨、上訴人108年11月19日、12月1
07 2日、12月31日所發電子郵件之內容，並參酌證人石文經、
08 許榮富之證述，認定元大金控工會既已於108年2月15日提出
09 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
10 絕與元大金控工會協商，因而被系爭裁決主文第1項認定構
11 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
12 2項命上訴人應自收到系爭裁決翌日起30日內與元大金控工
13 會進行團體協商。惟上訴人收受系爭裁決後，僅於108年11
14 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
15 料；同年12月12日所發之電子郵件，內文記載係依另案107
16 年勞裁字第73號裁決辦理，無關係爭裁決之救濟命令履行；
17 其後於履行期限屆至（同年11月23日為期限末日）後之同年
18 12月31日所發電子郵件，亦只有協商日期及代表人選，但仍
19 無提出協商對案資料，並無實質協商行為，核屬團體協約法
20 第6條第1項所稱之「無正當理由拒絕團體協約之協商」。而
21 元大金控工會於108年2月15日即已提出團體協約版本及協商
22 代表，遲未獲上訴人提出協商日期及協商對案資料，且其於
23 108年11月22日亦函覆上訴人，業已提供進行協商所必要之
24 聯絡資料，無消極不作為情形，自不構成團體協約法第6條
25 第1項之無正當理由。上訴人明知卻未於系爭裁決主文第2項
26 為所定期限履行作為義務，其違反團體協約法第32條第2項
27 規定，自具故意，原判決雖未就上訴人主觀要件明白予以論
28 述，致所載理由略欠完足，然依原判決所認定之事實，已足
29 以認定上訴人具有故意之情形，原判決維持被上訴人所為系
30 爭罰鍰處分，於法並無不合，不影響上訴人在原審之訴應予
31 駁回之結論，尚難謂有判決不備理由之違法。上訴意旨主張

元大金控工會未回覆合理協商時間而致雙方無法繼續進行協商程序，依團體協約法第6條第2項規定，有不誠信協商行為者係元大金控工會，而非上訴人，原判決就上訴人是否具有故意或過失之主觀構成要件未予論斷，遽認上訴人應受本件裁罰，有適用法令不當及判決不備理由之違法云云，自無足採。

(七)行政院109年5月20日院臺訴字第1090173207號訴願決定（下稱另案訴願決定）之程序標的係另案107年勞裁字第73號裁決，而另案107年勞裁字第73號裁決與系爭裁決主文之救濟命令不同，乃係不當勞動行為裁決委員會依據個案情節裁量以達迅速排除不當勞動行為之目的，故上訴人是否已履行救濟命令，自必須依據個案情節不同予以判斷。另案107年勞裁字第73號裁決主文之救濟命令係屬一般性協商，與系爭裁決係命上訴人作為之團體協商性質不同；另案107年勞裁字第73號裁決係適用工會法，系爭裁決則係適用團體協約法，二者所適用法規亦有不同，實難比附援引。上訴人主張另案訴願決定應一體適用於本件，自無足採。原判決就此雖未予論駁，惟尚不影響結論之判斷，自非判決不備理由，上訴意旨據此主張原判決違背法令云云，核係其主觀之意見，難認可採。

(八)綜上所述，上訴人之主張均無可採，原判決駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、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 112 年 9 月 21 日

最高行政法院第一庭

審判長法官 吳 東 都

法官 許 瑞 助

法官 侯 志 融

法官 鍾 啟 煒

01

法官 王 俊 雄

02

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

03

中 華 民 國 112 年 9 月 21 日

04

書記官 張 玉 純