

最 高 行 政 法 院 判 決

113年度上字第600號

上 訴 人 中華電信股份有限公司企業工會

代 表 人 鄧克廉

訴訟代理人 李孟聰 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 洪申翰

訴訟代理人 萬建樺 律師

參 加 人 中華電信股份有限公司

代 表 人 簡志誠

訴訟代理人 劉素吟 律師

賴怡欣 律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國113年7月11日臺北高等行政法院112年度訴字第564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、上訴人代表人由洪秀龍變更為鄧克廉，被上訴人代表人由何佩珊變更為洪申翰，參加人代表人由郭水義變更為簡志誠，茲分別據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核均無不合。

二、上訴人主張參加人以民國111年8月19日信人關係字第1110002252號函（下稱111年8月19日函），拒絕就參加人組織調整致衍生上訴人會員勞動條件、工作環境變動事項，依雙方所訂團體協約（下稱系爭團體協約）第47條約定，共同組成勞資爭議小組進行協商，間接造成支配介入上訴人工會內部組織會務活動，足使上訴人會員產生雇主得全權片面決定調動重大勞動條件，甚至逼迫上訴人變更組織型態，上訴人毫無置喙餘地，任憑雇主恣意決定等負面印象，大幅削弱會員對上訴人之信心與參與工會活動意願，妨礙上訴人工會活動，

01 乃於111年10月20日向被上訴人申請不當勞動行為裁決，請
02 求：(一)確認參加人111年8月19日函復上訴人拒絕依系爭團體
03 協約第47條約定組成勞資爭議處理小組之行為，構成工會法
04 第35條第1項第5款及違反團體協約法第6條第1項之不當勞動
05 行為。(二)參加人應就組織調整、上訴人會員勞動條件、工作
06 環境變動與上訴人共同組成勞資爭議處理小組協商之（下稱
07 請求裁決事項(一)、(二)）。經被上訴人以112年3月10日111年
08 勞裁字第34號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）上訴人
09 之裁決申請駁回。上訴人不服原裁決，提起行政訴訟，聲
10 明：原裁決主文第1項應予撤銷，撤銷部分被上訴人應作成
11 如請求裁決事項(一)、(二)之特定內容行政處分。經臺北高等行
12 政法院(下稱原審)112年度訴字第564號判決(下稱原判決)駁
13 回，上訴人遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄，改判如
14 原審聲明所示，或發回原審。

15 三、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之答辯，及參加人在原審
16 之陳述均引用原判決之記載。

17 四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：觀諸上訴人11
18 1年7月26日電工八(111)第0627號函(下稱上訴人111年7月26
19 日函)內容，除表示因組織轉型致其不同分會會員筆生考核
20 作業窒礙難行之爭議外，對參加人組織轉型究有何勞資爭議
21 發生，未明確說明。另參加人111年8月19日函除表示上訴人
22 組織事宜屬工會自治事項，其無權涉入外，對上訴人111年7
23 月26日函亦表示尊重上訴人依考核要點規定所推派考核委
24 員，應不致影響員工權益，就上訴人所稱因組織轉型筆生之
25 爭議，則表示已透過各式溝通平台請上訴人及員工積極溝
26 通，如上訴人仍認有相關爭議，請上訴人明列討論事項，以
27 利參加人與上訴人持續進行溝通。是參加人與上訴人對於參
28 加人組織轉型計畫是否影響員工勞動條件，有無存在「重大
29 爭議」，有不同主張與見解，被上訴人因認雙方對「重大爭
30 議」尚存疑義，應先循系爭團體協約第59條約定，以協商方
31 式就系爭團體協約第47條取得共識，乃以原裁決認定上訴人

主張參加人111年8月19日函，違反系爭團體協約第47條，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，無足憑採，於法並無違誤。至上訴人援引之行政院勞工委員會（下稱勞委會，現已改制為勞動部）於76年11月25日訂定發布之處理重大勞資爭議事件實施要點（下稱實施要點）第三點第(一)、(二)項，為勞委會就重大勞資爭議事件應如何因應之作業流程，訂定之行政規則，並非規制勞資雙方之法律關係；況上訴人就參加人組織轉型，究發生何該當實施要點第三點第(一)項所稱影響公眾生活或造成公共危險之勞資爭議，未舉證以實其說，且因參加人組織轉型而生勞資爭議之勞工僅12人，未達50人以上，亦不符同點第(二)項規定，是原裁決認上開實施要點條文無從適用於本件爭議，於法無違。再由上訴人與參加人就組織轉型計畫所召開協商、協調溝通及勞資會議紀錄內容，足知上訴人及參加人有充分時間與機會，可就組織轉型所涉員工勞動條件變動進行協商，非無溝通管道，參加人亦無拒絕協商。被上訴人據以認定參加人未拒絕上訴人協商請求，且均有回應，難認有不誠信協商，以原裁決駁回上訴人之裁決申請，並無違誤等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

五、本院查：

(一)按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」其立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，俾工會能自主正常運作，不受雇主支配介入，得以發揮集體協商功能，維護及提昇集體勞工權益。次按團體協約為資方即雇主或有法人資格之雇主團體，與勞方即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（團體協約法第2條參照），旨在使勞動者得藉工會集體力量，在與雇主對立之協商過程，取得較平等之談判地位。依團體協約法第6條規定：「(第1項)勞資雙方應本

01 誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協
02 約之協商，無正當理由者，不得拒絕。(第2項)勞資之一方
03 於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正
04 當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地
05 點及進行方式，拒絕進行協商。……。」勞資雙方均負有進
06 行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕，且
07 以誠實信用原則為最高指導原則之一。而為維持勞資自治自
08 律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例
09 如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法
10 進行，團體協約法第6條第2項並例示無正當理由拒絕協商之
11 情事（團體協約法第6條立法理由參照）。惟勞資雙方所負
12 誠信協商義務，應以與勞工之勞動條件相關者為限，若工會
13 提出之協商內容與勞工之工作條件無關，復非雇主有處理權
14 限之事項，即難謂合理正當，雇主並不負有協商義務；上訴
15 人與參加人締結之系爭團體協約第2條第1項、第2項亦有相
16 同意旨之約定：「（第1項）本協約關係人間之勞動關係及
17 甲方（按即參加人，下同）與乙方（按即上訴人，下同）會
18 員所定勞動條件或甲方所定之工作規則，除均應遵照勞動基
19 準法、有關法令及甲方規定外，並應依照本協約之約定辦
20 理。（第2項）前項有關勞動關係及勞動條件之相關規定，
21 其訂定、調整或修訂時，以不低於原有條件或規定為原則，
22 並應由甲乙雙方先行協調會商。」即參加人於訂定、調整或
23 變更與上訴人會員間之勞動關係及勞動條件相關規定時，始
24 有與上訴人先行協商之義務。準此而論，系爭團體協約第47
25 條第1項約定：「甲乙雙方應各推派3人至5人，共同組成勞
26 資爭議處理小組，以解決雙方或乙方會員與甲方間之重大爭
27 議。」所稱「重大爭議」，應本諸同上旨趣而為解釋，以參
28 加人與上訴人間就有關上訴人會員勞動條件之問題發生重大
29 爭議，始足當之。

30 (二)經查，參加人於108年啟動組織轉型計畫，過程中曾有12名
31 上訴人會員提出勞資爭議；另上訴人曾於111年2月18日發函

01 請求參加人依系爭團體協約第47條共同組成勞資爭議處理小
02 組，以解決雙方重大爭議，參加人收受後，於111年2月25日
03 發函回復略以：本次組織轉型無涉員工勞動權益變更，相關
04 勞動條件亦維持不變，請上訴人敘明所要解決之勞資雙方具
05 體爭議標的，以利釐清爭議處理小組之任務與目的，並告知
06 已有勞資會議、協調溝通會及員工溝通說明會等溝通平台可
07 供雙方協商相關爭議；上訴人嗣以111年7月26日函，再次促
08 請參加人依系爭團體協約第47條與上訴人共同組成勞資爭議
09 處理小組，參加人乃以111年8月19日函回復等情，為原審依
10 法確定之事實，核與卷內證據相符。又依原判決引為認定事
11 實依據之「111年提出勞資爭議之同仁名單」（原裁決卷第3
12 35頁）所示，其上所列12名上訴人會員均係因遭參加人調職
13 而提出勞資爭議，並於111年1月7日至同年7月6日間與參加
14 人調解；該12人經勞資爭議調解後，未再提出任何爭議，則
15 據參加人於原審言詞辯論時引用書狀陳明，並記載於言詞辯
16 論筆錄，依行政訴訟法第307條之1準用民事訴訟法第476條
17 第2項規定，本院得斟酌之。則依前揭事實經過觀之，參加
18 人進行組織改造之過程中，除因調動上述12名勞工職務所生
19 勞資爭議外，未見其他上訴人會員之勞動條件遭受不利變
20 更，上訴人對參加人寄發111年7月26日函，已係該12名勞工
21 與參加人召開勞資爭議調解會後之事，則該函說明三：「有
22 關貴公司組織調整乙事，本會一再要求貴公司務必按貴我團
23 體協約第2條規定事先與本會協調會商完成後始得辦理，交
24 通部亦於110年9月9日……函令貴公司應依此辦理，詎貴公
25 司罔顧本會要求及交通部函令仍執意強行推動，肇生現今諸
26 多爭議。」所稱參加人應依系爭團體協約第2條與上訴人先
27 行協商之事項，顯與該12人與參加人間之勞資爭議無關，惟
28 上訴人未進一步說明有何其他會員之勞動條件遭到調整或變
29 更，其主張參加人應依系爭團體協約第47條共組勞資爭議處
30 理小組解決之「重大爭議」，所指為何，即屬不明。又同函
31 說明四固記載：「依據貴我雙方協商通過之『中華電信股份

01 有限公司從業人員考核要點』（下稱考核要點）第9條規定
02 指明『……考核委員會置委員9人或15人，3分之1委員由本
03 機構員工所隸屬之工會分會推薦……』，因貴公司一再罔顧
04 本會『組織改造須待協商完成始能辦理』之呼籲，現各分公
05 司因組織改造之故，致內有來自上訴人不同分會之會員肇生
06 考核作業窒礙難行。」惟考核要點第9條賦予上訴人分會得
07 推派一定成數考核委員之權利，既不因參加人進行組織改造
08 而有更易，則該3分之1比例由上訴人分會推薦之考核委員，
09 其人選如何產生，純屬上訴人及其分會應自主決定之事項，
10 要非參加人所得干涉；至上訴人所稱參加人進行組織改造，
11 導致分公司內有來自上訴人不同分會之會員，造成其推薦考
12 核委員人選之作業發生困難，為其工會內部應協調解決之問
13 題，並不涉及上訴人會員勞動條件之訂定、調整或變更，且
14 非參加人所得介入之事項，上訴人以此為由主張與參加人間
15 發生系爭團體協約第47條所稱「重大爭議」，亦非有據。又
16 上訴人111年7月26日函說明五，僅空泛陳述參加人進行組織
17 改造「現發生之爭議所涉人員、區域及編制甚多甚廣」，並
18 重複說明四所敘與上訴人會員勞動條件無涉之考核委員推派
19 事宜，泛言其「事涉年度考核作業攸關會員之各項獎金發
20 放，嚴重影響員工之勞動權益」云云，仍未具體指明其與參
21 加人間就其會員之勞動條件相關事項，究竟存在如何嚴重之
22 紛爭，有待雙方依系爭團體協約第47條共組勞資爭議處理小
23 組商議解決之道。則參加人以111年8月19日函復上訴人，略
24 謂：上訴人組織事宜，係屬工會自治事項，依法參加人無涉
25 入之權，另參加人向來尊重工會依考核要點規定推派之考核
26 委員。倘上訴人仍認有爭議議題，建請列明討論事項，以利
27 參加人就相關議題之專業與適當性，再與上訴人持續進行溝
28 通等語，敘明其未能同意與上訴人共組勞資爭議處理小組之
29 理由，核與前引系爭團體協約第2條、第47條等約定，均無
30 違背；而上訴人111年7月26日函提出之協商內容，既與其會
31 員之勞動條件無關，復非參加人有處理權限之事項，自難謂

01 合理正當，參加人未同意進行協商，尚非無正當理由而拒絕
02 協商，亦無從認為有藉此不當影響、妨礙或限制上訴人組織
03 或活動之情事。是原裁決認上訴人請求確認參加人111年8月
04 19日函復上訴人拒絕依系爭團體協約第47條約定組成勞資爭
05 議處理小組之行為，構成違反團體協約法第6條第1項及工會
06 法第35條第1項第5款之不當勞動行為，為無理由；上訴人另
07 請求作成參加人應就組織調整、上訴人會員勞動條件、工作
08 環境變動與其共同組成勞資爭議處理小組協商之救濟命令，
09 亦因而失所依附，乃將請求裁決事項(一)、(二)均予駁回，核無
10 違誤。原判決以上訴人與參加人對於是否存在系爭團體協約
11 第47條所定「重大爭議」尚有疑義，應先循系爭團體協約第
12 59條約定，以協商方式取得一致共識，而非任一方應聽從他
13 方之意見；且由參加人組織轉型過程中，與上訴人曾數度召
14 開協商會議，並曾多次召開組織轉型協調溝通會議與勞資會
15 議等情，足知雙方有充分時間與機會，可就組織轉型所涉及
16 員工勞動條件變動進行溝通協商，並非毫無溝通管道，參加
17 人亦無拒絕與上訴人協商等語，將原裁決予以維持，所持理
18 由雖未盡相同，惟結論並無二致，原判決並就上訴人主張本
19 件依實施要點第三點第(一)、(二)項規定，應認其與參加人間已
20 生「重大爭議」一節，如何不足採取，詳予論駁在案，核無
21 適用法規不當或判決理由不備等違法情事，應予維持。上訴
22 意旨主張：參加人之組織改造，係就事業單位組織進行全面
23 性調整，核屬勞動基準法第11條第4款之「業務性質變
24 更」，依一般社會通念，將產生使勞工集體性喪失工作權裁
25 員解雇等勞動條件變動之重大勞資爭議；且參加人進行組織
26 改造期間，其已有會員大會代表成員、臺北地區分會反映集
27 體勞動條件之變動，非僅侷限於提起勞資爭議之12人。原判
28 決未察上情，認上訴人就參加人所為組織轉型符合實施要點
29 第三點第(一)、(二)項規定部分，未提出任何證據以實其說，且
30 未敘明究因參加人組織轉型肇生何爭議，僅憑參加人主觀意
31 見，即認本件非屬重大勞資爭議，參加人無與上訴人共組勞

資爭議處理小組之必要，有判決不備理由與不適用法規之違法云云，無非其一己主觀見解與憑空臆測之詞，及就其已於原審提出、業經原判決論駁不採之主張，復執陳詞而為爭議，並非可採。上訴人另指稱參加人進行組織改造前，未先向上訴人說明其會員將來薪資、晉升條件、考核標準與程序、調動可能範圍等勞動條件將有何變更，亦未向上訴人承諾絕無變化並簽訂補充協議，且於組織改造過程中，不依系爭團體協約第47條與上訴人組成勞資爭議小組，卻召開位階較低之勞資會議或直接與上訴人會員溝通，構成不當勞動行為等節，與其本件請求裁決事項所依據之原因事實，為參加人以111年8月19日函對其111年7月25日函所為回復，是否構成不當勞動行為者，並不相同，上訴意旨執參加人上述與本件爭議無關之行為，指摘原判決維持原裁決為違背法令，亦無足取。

六、綜上所述，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，難認有理由，應予駁回。

七、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 115 年 4 月 30 日

最高行政法院第四庭

審判長法官 王 碧 芳

法官 王 俊 雄

法官 陳 文 燦

法官 羅 月 君

法官 鍾 啟 煒

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

書記官 廖 仲 一