

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第168號

111年3月3日辯論終結

原告 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

被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 劉政彥

王婷

陳芃仔

上列當事人間團體協約法事件，原告不服行政院民國109年12月23日院臺訴字第1090201639號訴願決定（原處分：勞動部109年1月22日勞動關2字第1090125172號裁處，及第1090125172-1號改正處分），提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟情形者，訴之變更或追加，應予准許，行政訴訟法第111條第1項前段、第3項第4款定有明文。查原告於本件起訴時，原係請求將行政院民國109年12月23日院臺訴字第1090201639號訴願決定，暨被告109年1月22日勞動關2字第1090125172號裁處，及第1090125172-1號改正處分均撤銷；俟訴狀送達被告後，原告以其業已陸續進行6次團體協約協商，撤銷改正處分已無實益，遂予變更該部分聲明為確認改正處分違法（見本院卷(二)第39頁至第42

頁)；核原告係因其已履行改正處分，而無回復原狀可能，本應提起確認訴訟而誤為提起撤銷訴訟，為求訴訟經濟，自應許原告為訴之變更。故原告所為訴之變更及追加，合於上揭法律規定，應予准許。

二、爭訟概要：

原告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，經被告於108年10月4日以108年勞裁字第20號決定，確認原告以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，原告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（下稱系爭裁決），並於108年10月24日送達原告；惟原告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，被告遂依團體協約法第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，處罰鍰新臺幣（下同）10萬元，復以第1090125172-1號改正處分，命原告於文到30日內改正，屆期仍未改正將連續處罰（分別為罰鍰處分與改正處分，下合稱原處分）。然原告不服原處分，提起訴願，經行政院於109年12月23日以院臺訴字第1090201639號訴願決定，訴願駁回；但原告猶不服訴願決定，乃向本院提起行政訴訟。

三、原告主張：

(一)原告前於108年11月19日以電子郵件通知元大金控工會及其代表人石文經，復載明為進行系爭裁決主文第2項相關事宜之團體協約協商，請企業工會提供協商日期及人員等資訊，實已開啟協商程序；詎元大金控工會未盡協力義務提供協商日期等資訊，致雙方無法進行後續協商，顯係元大金控工會消極不作為致難以續行協商，實不可歸責於原告。又原告除108年11月19日電子郵件外，復於同年12月12日、31日以電子郵件同步發送至元大金控工會及石文經；且原告派出之協商代表人始終為人資長及法務長，並未因工會合法成立與否

而有異，自無怠於進行團體協約之協商，故被告認原告有本件違反事實，顯然有誤。

(二)另不當勞動行為裁決規制效力之主客觀範圍應以主文定之，尚不容恣意擴張或限制，被告過往裁決決定如認有命相對人提出協商對案或一定資料之必要者，均會在主文明確記載應提出之資料及提出期限；惟系爭裁決主文僅命原告於收到系爭裁決之翌日起30日內與元大金控工會進行團體協商，未命原告提出協商對案，故原告並無提出協商對案之必要及義務，被告擴張解釋團體協約法第32條第2項規定之「裁決決定書所定期限為一定行為」，認定原告未更積極聯繫、提出協商對案，課予原告系爭裁決主文所無之義務，有違授權明確性原則。倘系爭裁決主文第2項尚須藉由提出主文未記載之協商對案始能發揮功能，代表系爭裁決主文第2項未能發揮立法意旨賦予其排除資方不當干擾行為、回復侵害狀態之功能，其判斷顯然悖於一般公認原則，而有判斷瑕疵；至改正處分僅命原告於文到30日內改正，並無具體明確指示在元大金控工會未盡協力義務之情形下究應如何改正，亦有違明確性原則，罰鍰處分應予撤銷，改正處分則屬違法等語。併為聲明：1.訴願決定及罰鍰處分均撤銷，2.確認改正處分違法。

四、被告則以：

(一)團體協約法第6條揭櫫之誠信協商原則，本係於勞資自治原則，目的在於促成勞資雙方於平等地位上互動，此種互動過程不能有名無實；如當事人一方雖一再表達願意溝通協商，卻仍以其他理由拒絕與他方實質進行團體協約之協商，縱聆聽再多他方之意見、雙方進行多次會談，恐仍無法締結團體協約，此舉依然構成團體協約法第6條第1項規定「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為。則元大金控工會早在108年2月15日已檢送團體協約版本及協商代表與原告，經原告108年4月19日函覆拒絕，復經系爭裁決命原告於送達翌日起30日內，繼續進行團體協約協商；故基於裁決救

01 濟之目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權
02 等，為回應元大金控工會之法律上訴求，救濟命令主文要求
03 原告與元大金控工會「繼續」進行團體協約之實質協商，非
04 僅提出協商之要約已足。是被告審酌原告與元大金控工會間
05 往來函件情狀，認原告經被告多次函告應依系爭裁決進行團
06 體協商，卻僅以108年11月19日電子郵件通知元大金控工
07 會，並無任何其他作為；且原告前開電子郵件主要係針對另
08 案107年勞裁字第73號裁決，僅請元大金控工會就系爭裁決
09 主文第2項提供協商日期、與會人員及身分資訊等，並無就
10 團體協約草案進行實質協商之意思。

11 (二)復元大金控工會於108年11月22日函表明希望原告正視該工
12 會合法性、就協商內容及聯絡窗口、出席人員會務假申請方
13 式及時間排定緊迫等事宜提出具體回復，業已敘明無法進行
14 協商困難之處；惟原告於108年12月31日電子郵件僅再次提
15 供數個可為協商之日期及協商代表人名單，未回應元大金控
16 工會提出之協商疑慮，亦未向被告陳述其客觀上無法回應訴
17 求之理由及具體事證，堪認原告未於一定期間內就團體協約
18 草案進行任何實質上討論具有可歸責性，違反系爭裁決主文
19 第2項所定期限作為義務，被告裁處罰鍰並限期改正，並無
20 違誤。則被告考量原告改正所需期間，多次函告原告應履行
21 系爭裁決作為義務未果，被告乃依團體協約法第32條第2項
22 規定，裁處罰鍰並命限期改正，原處分關於涉案情節、處分
23 理由、說明及改正方式均屬明確，為原告客觀上所能理解，
24 並無原告所指違反有利不利一律注意及明確性原則之情。另
25 被告於109年1月22日作成原處分，原告即分別於109年3月26
26 日、7月8日、9月9日，開始與元大金控工會展開實質協商，
27 足證原告係不願承認工會之合法地位而拖延協商，自無改正
28 處分欠缺明確性情形等語，資為抗辯。併為聲明：原告之訴
29 駁回。

30 五、本院之判斷：

01 (一)按團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法
02 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
03 面契約；勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協
04 商，對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒
05 絕；勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情
06 形之一，為無正當理由：1.對於他方提出合理適當之協商內
07 容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商，2.未於60日內
08 針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，3.拒絕提供
09 進行協商所必要之資料；勞資之一方，違反第6條第1項規
10 定，經依勞資爭議處理法之裁決認定者，處10萬元以上50萬
11 元以下罰鍰；勞資之一方，未依前項裁決決定書所定期限為
12 一定行為或不行為者，再處10萬元以上50萬元以下罰鍰，並
13 得令其限期改正，屆期仍未改正者，得按次連續處罰，團體
14 協約法第2條、第6條第1項、第2項、第32條分別定有明文。
15 又其立法理由謂：團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽
16 訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則之一；另參酌
17 美、日、韓三國之立法例，明定勞資雙方均有進行團體協約
18 協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕；為維持勞資自
19 治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協
20 商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協
21 商無法進行，爰於第6條第2項分款例示無正當理由拒絕協商
22 之情事；惟鑒於過去我國團體協約之協商制度推動成效所以
23 不佳，雇主團體不願與工會進行協商為主要因素，考量我國
24 工會現況尚無法僅仰賴其實力以確保協商權行使之事實，爰
25 為落實誠信協商，於第32條第1項明定勞資之一方無正當理
26 由拒絕協商，經依勞資爭議處理法裁決認定者，處以罰鍰；
27 未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，於第32條
28 第2項再處以罰鍰，並令其限期改正，屆期未改正者，按次
29 連續處罰。

30 (二)再基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所
31 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；前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為，復為勞資爭議處理法第51條第1項、第2項所明定。且其立法理由載明：雇主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰；針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文；考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為。是為得即時矯正事業主所為之不當勞動行為，並兼顧勞資雙方之權益以回復原狀，勞資爭議處理法並以第51條第2項規定賦予主管機關得發布救濟命令，命當事人為一定行為或不行為權限，最終目的在於糾正後得以回復原狀；且為因應不同個案之具體情事及必要性，法律對於救濟命令之範疇及方法未為規範，顯然亦授權主管機關為裁量，衡情苟無裁量違法情事，法院為審查時，亦應予以尊重（最高行政法院104年度判字第670號判決同此見解）。

- (三)查原告前因元大金控工會申請不當勞動行為裁決，經被告於108年10月4日以108年勞裁字第20號決定，確認原告以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，原告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，並於108年10月24日送達原告等情，有系爭裁決暨送達證書在卷可參（見原處分卷第1頁至第21頁），足以信實。則系爭裁決理由業已敘明應責由原告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號案已判命原告應開始與元大金控工會協商關於提

01 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
02 端，是元大金控工會有關命原告應自收到本裁決決定書翌日
03 起30日內與申請人進行團體協約協商之請求，即應准許等語
04 明確（見原處分卷第16頁）；故原告應自收受系爭裁決（即
05 108年10月24日）翌日起30日內，與元大金控工會進行團體
06 協商，且應本於誠實信用原則，不得有佯裝協商、拖延協商
07 或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行情形，就此救濟命
08 令之範疇及方法，法院為審查時，亦應予以尊重。然原告遲
09 未能與元大金控工會展開實質協商，逾系爭裁決主文第2項
10 所定期限履行作為義務，經被告於108年11月18日以勞動關2
11 字第1080128668-1號函，請原告提供履行系爭裁決主文第2
12 項作為義務之相關事證未果，構成團體協約法第32條第2項
13 之違反乙節，亦有上述函文足憑（見原處分卷第44頁）；是
14 被告遂於109年1月22日以罰鍰處分，處予原告罰鍰10萬元，
15 復以改正處分，命其於文到30日內改正，屆期仍未改正將連
16 續處罰，當屬適法。

17 (四)另團體協約法第6條第2項已揭槩對於他方提出合理適當之協
18 商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商，或未於60
19 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，抑或拒
20 絕提供進行協商所必要之資料等情形，均屬無正當理由，此
21 本係基於勞資自治原則，目的在於促成勞資雙方於平等地位
22 上互動，以落實誠實信用原則之最高指導原則。惟原告收受
23 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
24 表後，不僅於同年4月19日函覆拒絕進行團體協商（見訴願
25 卷目次1第88頁至第89頁），更迨同年10月24日收受系爭裁
26 決後，只在同年11月19日發送電子郵件通知，請元大金控工
27 會代表人石文經提供可排定之團體協約協商日期、與會人員
28 暨身分等資訊（見訴願卷目次1第41頁），未見有提出合理
29 適當之協商內容、時間、地點及進行方式，亦無對元大金控
30 工會上述協商書面通知提出對應方案，此種佯裝協商、拖延
31 協商或刻意杯葛協商程序情形，當屬團體協約法第6條第1項

01 所稱之「無正當理由拒絕團體協約之協商」，有違系爭裁決
02 主文第2項之救濟命令意旨，至臻明灼。是原告主張系爭裁
03 決主文第2項有不明確情形，未命原告提出協商對案，顯忽
04 略團體協約法第6條第2項揭禁之無正當理由，屬可歸責原告
05 之事由，非系爭裁決有何不明確之情形存在；且被告所為之
06 改正處分，既為落實系爭裁決主文第2項之救濟命令而來，
07 僅需命原告限期改正已足，自毋庸贅載應如何具體改正之方
08 法，當無違反明確性原則。

09 (五)雖原告表示其除於108年11月19日，以電子郵件通知元大金
10 控工會及其代表人石文經外，復於同年12月12日、31日以電
11 子郵件同步發送至元大金控工會及石文經，且原告派出之協
12 商代表人始終為人資長及法務長，並未因工會合法成立與否
13 而有異，自無怠於進行團體協約之協商情事，反係元大金控
14 工會未盡協力義務提供協商日期等資訊，消極不作為致雙方
15 無法進行後續協商，非可歸責於原告。然參酌原告與元大金
16 控工會間進行團體協約之協商模式，蓋以電子郵件方式為彼
17 此往來，則原告108年11月19日所發電子郵件，僅在「三、
18 (三)」敘明請元大金控工會代表人石文經提供可排定之團體協
19 約協商日期、與會人員暨身分等資訊，其餘內容均係針對另
20 案107年勞裁字第73號裁決為協商，無關係爭裁決主文第2項
21 之救濟命令（見訴願卷目次1第41頁）；縱可認該電子郵件
22 「三、(一)」提供之108年11月25日、26日、29日協商期日，
23 為系爭裁決救濟命令之協商期日，惟元大金控工會已於同年
24 11月22日函覆時間過於倉促，併提出協商代表名單及請核准
25 參與協商會議之公假，另請原告回覆協商代表人選暨提出協
26 商對案資料等事宜後（見訴願卷目次1第42頁至第43頁），
27 俱不見原告有何回覆，遲迨同年12月31日方以電子郵件，通
28 知元大金控工會代表人石文經協商日期及代表人選，但仍無
29 提出協商對案資料（見訴願卷目次1第44頁），顯見原告確
30 實有未依系爭裁決之救濟命令履行之情。況原告所指108年1
31 2月12日電子郵件，內文記載係依另案107年勞裁字第73號裁

01 決主文第3項辦理，無關係爭裁決之救濟命令履行（見訴願
02 卷目次15第7頁）；固原告猶謂此亦包含系爭裁決主文第2項
03 之履行在內，但從原告與元大金控工會往來書函可知，雙方
04 可清楚辨明系爭裁決與另案107年勞裁字第73號裁決之救濟
05 命令不同，非屬同一不當勞動裁決事件，自難以此為有利原
06 告之事實認定。

07 (六)復佐以證人即元大金控工會代表人石文經於本院準備程序時
08 證稱：原告於108年11月19日有以電子郵件寄至伊個人信
09 箱，而工會於同年11月22日正式函覆，指定工會理事幹部許
10 榮富為窗口，另敘明工會協商代表名單，復表示於同年11月
11 25日進行團體協約之協商過於倉促，之後伊就沒有再接到原
12 告電話或電子郵件，且許榮富跟工會這邊亦無接到通知，而
13 原告針對系爭裁決與另案107年勞裁字第73號裁決，自始至
14 終都沒有要一起處理之意等語（見本院卷(一)第483頁至第491
15 頁）；互核證人即元大金控工會理事許榮富於本院準備程序
16 時陳明：原告108月12月12日寄發之電子郵件，載明係依另
17 案107年勞裁字第73號裁決意旨，並無一併處理系爭裁決之
18 意，而工會於同年11月22日之回函，包含系爭裁決與另案10
19 7年勞裁字第73號裁決在內，但因時間倉促而無法協商，另
20 敘明伊為聯絡窗口等語相符（見本院卷(一)第491頁至第499
21 頁）。則綜合證人石文經、許榮富所述內容，雖渠等認原告
22 於108年11月19日寄發之電子郵件，就系爭裁決與另案107年
23 勞裁字第73號裁決，均有談論，但因時間倉促致無法協商，
24 遂於同年11月22日以元大金控工會名義函覆原告，復指定工
25 會理事幹部許榮富為窗口，另敘明工會協商代表名單，已提
26 供進行協商所必要之聯絡資料，查無消極不作為情形，自無
27 原告所指未盡協力義務提供協商日期等資訊，不構成團體協
28 約法第6條第1項之無正當理由，原告當不得以此卸免己身應
29 履行之系爭裁決救濟命令。

30 (七)是系爭裁決之救濟命令尚屬明確，原告依主文第2項，應自
31 收受系爭裁決（即108年10月24日）翌日起30日內，與元大

01 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
02 之無正當理由，包含應提出合理適當之協商內容、時間、地
03 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
04 體協約版本及協商代表，提出對應方案，方可謂履行系爭裁
05 決之救濟命令；今原告僅於108年11月19日寄發電子郵件，
06 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
07 日所發電子郵件，亦只有協商日期及代表人選，但仍無提出
08 協商對案資料，皆與系爭裁決之救濟命令有別，核屬第6條
09 第1項所稱之「無正當理由拒絕團體協約之協商」，應依第3
10 2條第2項規定，負起行政處罰及改正責任。故被告以原處分
11 處予原告罰鍰10萬元，復命其於文到30日內改正，屆期仍未
12 改正將連續處罰，核屬有據；原告所指各節，均不可採。

13 六、綜上所述，原告就系爭裁決主文第2項之救濟命令，確有團
14 體協約法第6條第1項所稱之「無正當理由拒絕團體協約之協
15 商」情形，應依第32條第2項規定，負起行政處罰及改正責
16 任，被告並無違反明確性原則之情；則被告以原處分處予原
17 告罰鍰10萬元，復命其於文到30日內改正，屆期仍未改正將
18 連續處罰，所為之罰鍰處分與改正處分皆屬適法，原告無由
19 訴請撤銷或確認為違法。從而，原告訴請撤銷訴願決定、罰
20 鍰處分，及確認改正處分為違法，為無理由，應予駁回。

21 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
22 院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此
23 敘明。

24 八、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

25 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日

26 臺北高等行政法院第二庭

27 審判長法 官 蕭忠仁

28 法 官 羅月君

29 法 官 黃翊哲

30 一、上為正本係照原本作成。

- 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。
- 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）
- 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 111 年 3 月 31 日

