臺北高等行政法院判決

110年度訴字第51號
112年3月16日辯論終結

原　　告　中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工會
代　表　人　許福利
訴訟代理人　蔡晴羽　律師
　　林煜騰　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
訴訟代理人　林俊宏　律師
　　吳篤維　律師
參　加　人　中華電信股份有限公司
代　表　人　謝繼茂（董事長）
訴訟代理人　張玉希　律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國109年10月30日109年勞裁字第16號不當勞動行為裁決決定，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、原告代表人原為張緒中，於訴訟進行中變更為許福利，茲由其具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、爭訟概要：緣原告（即申請人）與參加人（即相對人）間不當勞動行為爭議案，原告向被告提起不當勞動行為裁決申請，請求事項「1.確認相對人迄今拒絕承認與申請人間於103年12月3日簽署團體協約第1條約定：『本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係指甲方之從業人員』之適用範圍包括轄下各營運處之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。」「2.確認相對

人未履行雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議：『就目前團協如何保障南企工會(即原告)會員在人評、考核會權益，請資方研擬可行方案。』之行為，構成違反團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」「3.確認相對人迄今未函請申請人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年相對人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之行為，構成團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。」「4.確認相對人於109年8月18日召開中華電信南區分公司109年第4次考核委員會會議，未通知邀請申請人理事長列席之行為，構成團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」「5.命相對人於本裁決決定書送達翌日起10日內，向申請人研擬並提出保障申請人會員在人評、考核會權益提出可行方案並續行團體協約之協商。」經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於109年10月30日作成109年勞裁字第16號裁決決定（下稱原裁決決定）：「一、確認相對人迄今未函請申請人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年相對人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、確認相對人未通知申請人理事長列席109年8月18日中華電信南區分公司109年第4次考核委員會會議之行為，構成團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、申請人其餘之請求駁回。」原告不服原裁決決定主文第3項部分，遂提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1.裁決委員會所為的裁決決定，並不當然享有判斷餘地，本院仍有權審查確認，並對被告所為處分適法性作終局判斷，審酌各種情況為事實調查與法律解釋及適用。原告招募對象包括參加人南區電信分公司轄區（包括轄下各營運處）之員工。而原告與參加人間於103年間開始團體協約

協商，依參加人提出團體協約草案版本，亦將南區分公司及營運處等同視之，並列為雙方簽署團體協約適用之範圍，後資方代表提案認為南區分公司理所當然包括轄下營運處，避免贅語，故將之刪除，雙方並於103年12月3日簽署團體協約(下稱系爭團體協約)迄今。惟參加人嗣後卻堅稱系爭團體協約適用範圍限縮解釋僅限於「南區分公司（本部）之各處室」，而不包括轄下各營運處，使原告無法參與相關會議保障各營運處之會員權益，於不得已下發函予參加人要求進行團體協約修約協商，以求明確化實際參加人南區分公司轄下包括各營運處，以保障各營運處會員權益。然而，參加人於團體協約修約協商會議，卻仍堅持否認原雙方簽署團體協約適用範圍包括各營運處，又無端拒絕按雙方第9次協商會議決議，針對原告如何保障原告會員（特別是在各營運處）在人評、考核會權益提出任何對案，有違誠信協商原則。惟原裁決決定卻駁回原告有關申請，有出自於錯誤之事實認定或不完全資訊、法律涵攝明顯錯誤及違背法律解釋原則、判斷違反論理經驗法則、對於有利於原告之法律見解與證據未予採信而未敘明理由違背有利不利一律注意之原則等判斷有恣意濫用及違法之處，自應予撤銷另為適法之決定。

2.工會法第35條第1項第5款不當勞動行為認定，不以「主觀」為要件。參加人拒絕承認系爭團體協約適用範圍包括轄下營運處，已確實對原告工會組織運作造成妨礙影響，無論是否出於不當勞動行為之主觀動機，均應認為構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。況且，按系爭團體協約第11條第2項規定，原告理事長應有權出席參加人南區分公司各營運處之人評會並列席其考核委員會；依系爭團體協約第48條第2項規定，有關參加人南區分公司各營運處之業務會報，亦應邀請原告理事長列席。然而，參加人拒絕承認系爭團體協約適用範圍包括南區分公司轄下營運處，已使原告理事長無從出席南區分公司各營運處之人

評會、列席考核委員會和業務會報，對於組織會員確實涵蓋參加人南區分公司轄下各營運處勞工，卻無法出席原告各營運處會員之人評會、列席考核會，以維護工會會員權益之結果，客觀上已對原告造成不當影響、妨礙或限制工會組織活動，則不論參加人主觀動機為何，均已構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。又縱認雇主須對不當勞動行為有認識，參加人單方面拒絕承認系爭團體協約適用範圍包含各營運處之行為，使原告隸屬各營運處會員，均無法受系爭團體協約之保護，參加人對此有弱化員工工會不可能無認識。退步言，參加人藉由限縮系爭團體協約之解釋排除轄下營運處適用，而達到限縮原告之影響力及競爭力效果，其目的為討好與原告有競爭關係之中華電信工會，具有明確之動機，客觀上亦已確實對原告有不當影響，難謂參加人對於其行為阻礙原告活動、減損實力、影響發展之結果無從認識，主觀上亦已符合不當勞動行為之認識要件。

3.綜上所述，原告與參加人早在團體協約協商之初，針對適用範圍包括南區分公司及轄下各營運處並無爭議，則最後簽署系爭團體協約並無「含所屬各機構」之文字，依常情而言，確實應如原告所主張，係因參加人之協商代表於會議中稱僅為贅字，故建議刪除，是雙方簽約真意即包括南區分公司所轄各營運處。參加人片面拒絕承認系爭團體協約適用於南區分公司轄下之營運處，有阻礙勞工參與原告工會活動、減損原告工會實力並影響原告工會發展結果之認識，非僅係參加人辯稱之履約問題，顯已構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。

4.另就原告之申請事項第2項部分，查108年4月17日第9次團體協約修約協商會議記載「就目前團協如何保障南企工會會員在人評、考核會權益，請資方研擬可行方案」為雙方之「決議」，並為參加人發函檢附會議紀錄中說明第2點列出，顯見原告與參加人間已就上述內容達成合意。原告

與參加人雙方於第9次修約協商會議既已決議由參加人提出對應方案，而基於原告招募會員確實涵蓋南區分公司各營運處，亦提出高雄市勞工局函釋佐證下，原告主張亦屬合理正當。參加人卻未就雙方協商之合意內容為合理努力，拒絕就已達成合意之協商共識進一步提出具體性或積極性之回應、主張或方案，拒絕履行雙方共識內容意圖延滯協商程序，顯已違反團體協約法第6條第1項誠信協商義務而構成不當勞動行為，原裁決有理由不備、調查未盡、認定事實未依證據違法，應予撤銷等語。

（二）聲明：

1.撤銷原裁決主文第三項有關聲明二部分。

2.上開撤銷部分，被告應作成認定㈠確認參加人迄今拒絕承認與原告間於103年12月3日簽署團體協約第1條約定：「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係指甲方之從業人員」之適用範圍包括轄下各營運處之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為；㈡確認參加人未履行雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議：「就目前團協如何保障南企工會會員在人評、考核會權益，請資方研擬可行方案」之行為，構成違反團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之裁決判斷。

四、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1.從歷次協商會議等相關資料，實可認定參加人拒絕承認適用範圍包含轄下各營運處之行為，僅係與原告對系爭團體協約第1條認知不同，難認參加人有惡意扭曲、誤導、故意不履行團體協約並輕視協商結果、使原告陷於交涉立場顯著不安定，而導致工會弱體化之不當影響、妨礙或限制工會活動之情事，自不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

2.依高雄市政府勞工局函覆「當營運處勞工為『原告』會員時，該勞工應屬適用該團體協約之勞工」等語可知，其所解釋範圍僅在系爭團體協約第1條第1項之「乙方會員」，而無解於「所屬南區分公司」就有無包含南區分公司各營運處員工之爭議，無從作為認定參加人構成工會法第35條第1項第5款之依據。至原告提出統一解繳代扣工會會費資料之電子信件暨附件明細等，以證明其會員招募對象包括南區分公司及轄下各營運處，然原告招募對象範圍與團體協約適用範圍，兩者仍屬有間，系爭團體協約之適用與解釋，仍應以契約雙方當事人共同主觀意思為準。故原裁決決定仍綜合103年間協商脈絡等證據資料，認定無從僅以參加人與原告對於系爭團體協約第1條文內容解釋有所歧異，即認參加人之行為構成不當勞動行為。

3.原裁決決定已詳述「依第9次、第10次協商會議紀錄所載文字之增列，進而認定『請資方研擬可行方案』乙節屬原告協商時提出之主張」之理由，亦已明揭團體協約法第6條第1項之誠信協商義務乃指「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；如係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意」、「所謂誠信協商義務，並非是雇主必須達成讓步合意之義務，但是對於工會之要求，雇主應出示所以不能接受之論據，經過充分之討論，雙方仍無法達成合意，致協商因而停止之情形，即不得謂雇主有違反誠信協商義務之情事」而言。裁決委員會雖認參加人未依雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議之內容提出可行方案之行為，不構成違反團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，惟此僅涉提出對案與否之違法性判斷，並不因此容認參加人恣意就團體協約條文所

為之解釋，發生使原告工會陷於交涉立場不安定之窘境或有礙團體協商進行之態樣等語。

（二）聲明：駁回原告之訴。

五、參加人陳述略以：

系爭團體協約第1條第1項所定「甲方所屬南區分公司」適用範圍究竟僅限於南區分公司本身，抑或適用之範圍不僅包含南區分公司，也包含南區分公司所屬之各營運處，原告就此有所爭議，除向被告提出本件不當勞動行為之裁決外，並同時提起民事訴訟，經臺灣高雄地方法院以109年勞訴字第116號民事判決認定並不包含各營運處。是原告稱系爭團體協約適用於南區分公司所轄各營運處，實不足採。又原告要求修改系爭團體協約適用範圍至營運處，而參加人亦一再表示不宜擴大而不同意修正系爭團體協約第1條之適用範圍，更於107年11月20日第5次協商會議時，明確記載於會議紀錄中，並無所謂不回應之情形。另員工之升遷、獎懲、考核係屬雇主之管理權，雇主原本即有裁量權限，原告對於參加人現行之規定，並未具體指出有何缺失，僅僅因參加人不同意擴大系爭團體協約適用範圍及於各營運處，以致原告之理事長未能獲得邀請出列席營運處之人評、考核會議，在協商會議上強行要求參加人另行提出可行方案，無異剝奪或限制參加人之管理權，對於事業之發展有明顯之妨礙，亦無助團體協約之簽訂，原告之請求，實屬濫用權利，殊難令人認同。又團體協約係締約當事人本於自由意思所為，因此任何一方以他方不提出可行方案，即認係不當勞動行為，迫使他方要提出，實有違契約自由原則。再者，參加人為上市公司，有完善之人事規章及考核，不論是否原告之會員，均已對於員工權益予以充分保障，因此，原告要求參加人另行提出對於原告會員在人評、考核會權益之可行方案，實無理由，亦無必要。另原告在南區分公司及所屬9個營運處與中華電信工會對應分會會員人數及原告會員人數之情形，亦顯不成比例，

因此，其要求比照中華電信工會參與各營運處之人評及考核會，實不符比例原則等語。並請求判決駁回原告之訴。

六、本院之判斷：

（一）參加人雖因應經營所需，於111年1月1日裁撤所屬南區分公司，並於111年9月1日廢止南區分公司登記（本院卷二第329至333頁），惟依原告所提出之高雄市政府勞工局111年12月28日高市勞組字第11140052900號函（本院卷二第461頁），原告未辦理解散前，其法人資格仍為存續，且本件訴訟係原告針對參加人過去的行為，向被告提出不當勞動行為裁決之申請，本院亦係就原裁決決定是否適法為裁判，並不因參加人所屬南區分公司裁撤而有影響，參加人主張原告無權利保護之必要一節，尚非可採，合先敘明。

（二）爭訟概要欄所載事實，有不當勞動行為裁決申請書（原處分卷第1至20頁）、追加申請書(原處分卷第199至208頁)及變更申請書(原處分卷第451至457頁)、原裁決決定（原處分卷786至830頁）等資料在卷足憑，且為當事人所不爭，堪認屬實。本件應審究者為：原裁決決定駁回原告請求作成「確認參加人迄今拒絕承認與原告間於103年12月3日簽署團體協約第1條約定：『本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係指甲方之從業人員』之適用範圍包括轄下各營運處之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。」及「確認參加人未履行雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議：『就目前團協如何保障南企工會會員在人評、考核會權益，請資方研擬可行方案。』之行為，構成違反團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」之裁決決定，有無違誤？本院判斷如下：

1.參加人迄今拒絕承認與原告間於103年12月3日簽署團體協約第1條之適用範圍包括轄下各營運處之行為，不構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為：

⑴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。」而判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，審認雇主是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之客觀行為，及雇主是否具有不當勞動行為之主觀認識。查本件爭議在於參加人迄今拒絕承認與原告間於103年12月3日簽署團體協約第1條之適用範圍包括轄下各營運處之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，已如前述，至於系爭團體協約第1條之適用範圍究竟是否包括參加人南區分公司轄下各營運處，固涉及該條文之解釋問題，惟此並非本件審究之重點。換言之，雇主對於某項與工會間之協議內容所採取之法律見解，縱有歧異，亦不能因與工會主張不同即被認定為構成不當勞動行為。再者，勞資爭議處理法所設裁決制度，係以違反工會法第35條或團體協約法第6條第1項為前提之不當勞動行為為其救濟對象，若僅是團體協約之解釋，且雙方各有其堅實論點時，除非依其他事證綜合判斷已合於構成不當勞動行為之要件，否則，亦不能以裁決委員會甚或法院對於契約解釋之最終結果與雇主見解不同，反過來推定雇主對於契約解釋之不同見解，構成不當勞動行為，其理自明。

⑵依系爭團體協約(原處分卷第75至83頁)前言「中華電信股份有限公司（以下簡稱甲方）與中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工會（以下簡稱乙方）……」，以及第1條約定：「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係指甲方之從業人員」等語可知，其適用範圍就「乙方」部分，即指原告工會。「乙方會員」部分，則係指原告工會會員且於參加人（即甲方）從業之人員，並未以參加

人所屬南區分公司本部（即甲方所屬南區分公司）之從業人員為限。而就「甲方」部分，協約則訂明為「甲方所屬南區分公司」，即參加人所屬南區分公司。至於是否包含南區分公司下轄之各營運處，即為雙方就契約解釋意見分歧之所在。

⑶就系爭團體協約簽訂的過程觀之，雙方於103年4月21日團體協約第1次協商會議中，就當時所提草案第1條：「本協約適用範圍為甲方（即參加人）及其南區分公司含所屬各機構與乙方（即原告）」，雖有達成共識，但該次會議紀錄「柒、人事處報告：一」記載「本日協商有共識之條文，雙方仍需各自提報總公司及工會代表大會同意，方能確定」（原處分卷第256至258頁）。參加人亦自承雙方最初版本都含營運處（109年8月6日第2次調查會議紀錄，原處分卷第428頁），然參加人將會議紀錄請示上級後，於103年5月7日團體協約第2次協商會議時，把草案第1條適用範圍中的所屬各機構拿掉，改為「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。」此觀「本公司與南區分公司企業工會擬簽訂團體協約（草案）條文協商對照表」(原處分卷第394頁)即明。原告於該次會議中即對此有異議，認為參加人推翻之前的共識，違反誠信協商（原處分卷第392頁），並提起裁決之申請（103年勞裁字第22號，原處分卷第401至402頁），後來雙方於103年8月21日於裁決調查會議中就包含雙方應對其協商代表為一定之授權等節達成和解（原處分卷第403至407頁）。其後雙方於103年12月3日簽訂系爭團體協約，該團體協約第1條第1項之條文為：「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。」與第2次協商會議中參加人提出之第1條文字均相同。則系爭團體協約協商過程中，參加人對於適用範圍，從一開始同意包含南區分公司轄下營運處，於第2次會議即變更為僅保留南區分公司而刪除

「含所屬各機構」等文字，足堪認定。原告雖主張依參加人提出團體協約草案版本，亦將南區分公司及營運處等同視之，並列為雙方簽署團體協約適用之範圍，後因避免贅語，故將之刪除云云。惟參加人曾推翻該共識，且其後簽訂之團體協約之條文係依參加人修改之版本，已如前述。則「含所屬各機構」（即指營運處）究竟係單純為贅字而刪除，或是因參加人推翻原先含營運處之共識而獲原告同意而刪除，即非無疑義。

⑷是依上所述，由系爭團體協約簽訂之過程及最終簽訂之版本所用之契約文義等情觀之，參加人拒絕承認與原告間簽署之系爭團體協約第1條之適用範圍包括所屬南區分公司轄下各營運處，並非全然無據。原告所提出之高雄市政府勞工局107年11月1日高市勞關字第10738866700號函（原處分卷第158頁)與108年9月10日高市勞關字第10837835300號函（原處分卷第162頁）；及參加人109年4月15日電子郵件檢送代扣會費明細（本院卷一第107至108頁）等資料，主張系爭團體協約適用範圍確實應包括南區分公司轄下營運處云云，經核尚不足為有利之認定。況就「乙方會員」部分，並未以參加人所屬南區分公司本部之從業人員為限，亦如前述。則本件契約雙方當事人間就上開契約解釋之歧異，實不足以作為認定參加人對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識之依據。原裁決決定駁回原告上開申請事項，於法自屬有據。原告另主張依文義解釋、歷史解釋、締約目的等節，足認原裁決決定有理由不備、出自錯誤不完全事實認定、未注意對原告有利事證、違背論理法則等違法云云，並不足採。

2.參加人未依雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議之內容提出可行方案之行為，不構成違反團體協約

法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

⑴按勞資爭議處理法第51條第1項規定：「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。」又團體協約法第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。」本條項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而雇主之行為是否構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為的判斷，則應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情形。

⑵原告雖主張參加人拒不履行108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議「就目前團協如何保障南企工會會員在人評、考核會權益，請資方繼續研擬可行方案」提出可行方案云云。然查，該次會議紀錄捌、「討論事項：二、就中華電信公司與中華電信南區分公司企業工會所訂團體協約修約條文內容進行討論。」其下所載為「就目前團協如何保障南企工會會員在人評、考核會權益，請資方研擬可行方案」（原處分卷第122頁），從其文義看似為原告之主張。再參108年5月15日第10次團體協約修約協商會議紀錄討論事項二之問題與第9次會議均相同，記載「勞方主張：（一）就目前團協如何保障南企工會會員在人評、考核會權益，請資方繼續研擬可行方案」（原處分卷第123頁），除增加「繼續」二字外，其餘文字均同，可知此為原告方之請求，而非協商會議之決議內容。而參加人於108年7月23日第12次團

體協約修約協商會議回覆略以：南區分公司及所屬各營運處依據參加人從業人員考核要點、參加人公司暨所屬各機構人事評議小組設置要點等規定，分別設置考核委員會及人評會，獨立產生及運作，無上下級隸屬關係，與分公司職權無涉；原告工會會員因均兼有中華電信企業工會之會員身分，對參加人而言，依照團體協約法第4條自應優先適用範圍較大與人數較多之團體協約，就原告工會會員權益之保障已符法規之規定；目前參加人各級機構皆依公司規定組成人評會、考核委員會，並給予相對企業工會參與，並無發生員工權益欠缺保障之情事等語（原處分卷第128頁）。參加人於之後持續進行之多次協商中並亦數次再為說明，例如109年4月21日團體協約修約第21次協商會議紀錄二、（三）2.所載：「就第9次會議之共識部分，有關研議保障南分企業工會會員在人評、考核會權益，本公司在第12、16次團協會議中已有充分說明。」（原處分卷第157頁）可認參加人已經傾聽原告之要求，並提出具體之回答，已盡合理之努力，而無違反誠信協商義務之情事。

⑶原告雖主張參加人回覆無法履行第9次協商會議決議提出可行方案之理由，違反雇主中立義務云云。然雇主對複數工會固負有保持中立之義務，惟仍應視不同事務性質為個案之判斷，倘雇主基於不同工會性質、動員實力等考量而予以差別待遇，難謂即構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為。是原告雖質疑參加人已經和南區分公司轄下6個營運處企業工會簽署團體協約，約定人評會邀請理事長出席，考核會邀請理事長列席，則何以不能提供給原告相同之對案云云。惟各個工會之實力、規模、與雇主締結團體協約之協商過程、脈絡、所為之讓步與協約之內容等各不相同，難謂雇主與其他工會簽署之團體協約，有約定各該工會適用範圍之人評、考核會得由該工會理事長出席或列席，即可推論

得出參加人亦應同意原告理事長可出席或列席各營運處之人評會或考核會之結論，甚至以違反中立義務相繩。再者，依108年7月23日團體協約修約第12次協商會議紀錄、109年4月21日團體協約修約第21次協商會議紀錄，參加人實已傾聽原告要求，並提出具體之回答，已盡合理之努力，應認並無違反前揭誠信協商義務之情事，業如前述。故單就參加人無法依上開第9次協商會議之原告主張提出可行方案乙節，並不構成違反團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，原裁決決定此部分之判斷並無違誤。

⑷從而，參加人雖未依雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議之內容提出可行或與其他工會所簽署之團體協約內容相同之方案，然此並不構成違反團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

（三）綜上所述，原告各該主張並不可採，原裁決決定就原告上開不當勞動行為之裁決申請予以駁回，於法並無違誤，原告猶執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果不生影響，不再逐一論列，附此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　20　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　高愈杰

法　官　孫萍萍

法　官　李君豪

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、四親等內之血親、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　　112　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　樓琬蓉