

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

113年度訴字第379號

114年4月17日辯論終結

原告 南山人壽保險股份有限公司

代表人 尹崇堯（董事長）

訴訟代理人 劉素吟 律師

賴怡欣 律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰（部長）

訴訟代理人 林振煌 律師

參加人 臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

代表人 蔡坤穎

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

黃胤欣 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113年1月12日112年勞裁字第21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、程序事項：被告勞動部代表人於訴訟進行中先後變更為何佩珊、洪申翰，茲分據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷(一)【下稱卷(一)】第175頁至第178頁、本院卷(二)【下稱卷(二)】第3頁），核無不合，應予准許。

01 二、事實概要：參加人臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工
02 會以其依團體協約法第6條規定，於民國110年7月2日發函通
03 知原告南山人壽保險股份有限公司，就業務員業績考核（評
04 量）議題進行團體協商。嗣雙方於111年12月1日團體協商會
05 議同意就備位議題（按：先位協商議題為「全面免評量」；
06 而備位協商議題則為評量應包括首期及續期報酬）進行協
07 商，然迄至112年4月28日，原告仍拒絕提供「109年7月至12
08 月及110年1月至6月」之「扣除各職級（包含業務經理、業
09 務襄理及業務主任）業績排名前10%人員後之第一年度及續
10 年度業務獎金之各別平均值」（下稱系爭資料一）及「各職
11 級業務同仁（包含業務經理、業務襄理及業務主任）之續年
12 度業務獎金之各別平均值」（此部分資料與系爭資料一，以
13 下合稱系爭資料）等協商必要資料，因認原告涉有違反團體
14 協約法第6條第1項及工會法第35條第1項第5款之不當勞動行
15 為，乃於112年5月30日向被告提起不當勞動行為裁決之申
16 請。經勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）調查
17 後，以113年1月12日112年勞裁字第21號不當勞動行為裁決
18 決定書（下稱原裁決）作成決定：「一、相對人（按：即本
19 件原告，下同）於112年4月28日起，就『業務員業績評量考
20 核』團體協商議題，拒絕提供『109年7月至12月及110年1月
21 至6月』之『扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主
22 任）業績排名前10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之
23 各別平均值』及『各職級業務同仁（包含業務經理、業務襄
24 理及業務主任）之續年度業務獎金之各別平均值』之協商必
25 要資料之行為，構成團體協約法第6條第1項規定之不當勞動
26 行為。二、相對人應自收受裁決決定書之日起30日內，提供
27 109年7月至12月及110年1月至6月之『業務經理、業務襄理
28 及業務主任扣除業績排名前10%人員後之第一年度及續年度
29 業務獎金之各別平均值』以及『業務經理、業務襄理及業務
30 主任之續年度業務獎金之各別平均值』之協商必要資料予申
31 請人（按：即本件參加人，下同），並將提供之證明送交勞

01 動部存查。三、申請人其餘申請駁回。」原告不服，遂提起
02 本件行政訴訟，於訴訟中，被告以114年3月19日勞動關4字
03 第1140141149號函(下稱114年3月19日函)更正原裁決主文第
04 一項內容為「一、相對人於112年4月28日起，就『業務員業
05 績評量考核』團體協商議題，拒絕提供『109年7月至12月及
06 110年1月至6月』之『業務經理、業務襄理及業務主任扣除
07 業績排名前10%人員後之第一年度及續年度業務獎金之各別
08 平均值』及『業務經理、業務襄理及業務主任之續年度業務
09 獎金之各別平均值』之協商必要資料之行為，構成團體協約
10 法第6條第1項規定之不當勞動行為。」

11 三、原告起訴主張及聲明：

12 (一)本院對於原裁決之適法性有終局審查權限：本件原裁決認定
13 原告拒絕提供系爭資料之行為，構成不當勞動行為，此等判
14 斷並未涉及任何風險預估、價值取捨或政策決定，而係基於
15 裁決程序中雙方所提出之事實進行認定，並對於法律進行抽
16 象解釋。因此，對於原裁決是否出於錯誤之事實認定、不完
17 全之資訊或其他違法情事而不具適法性，本院享有終局判斷
18 之審查權限。

19 (二)原告並無提出系爭資料之法律上義務：

20 1.依團體協約法第6條第2項第1款規定可知，如一方未提出
21 「合理適當之協商內容」，或拒絕針對協商之「進行方
22 式」秉持誠信與他方討論，則難謂苛求他方理解或為何等
23 應對義務：

24 (1)參加人從協商至今，僅提出「協商議題」，從未提出
25 「合理適當之協商內容」。蓋所謂「合理適當之協商內
26 容」，依「團體協約之協商會議注意事項」（下稱協商
27 注意事項）第4條第1項第1款規定，應以書面為之，且
28 須具體包含「具體協商議題」及「草案」，缺一不可，
29 方足使他方有對應之可能性；若一方只提出協商議題，
30 而無草案，自難要求他方負有應對義務。

01 (2)裁決會歷來亦均認為工會提出團體協約，具有具體化協
02 商內容之義務，如團體協約草案內容過於抽象、不具
03 體，即非屬「合理適當之協商內容」。然參加人從來沒
04 有針對業務員評量議題提出任何草案，僅陳稱「業務員
05 評量應包含首期及續期報酬」等語，至於應如何「包
06 含」，亦即應如何調整目前既有之評量制度？適用範
07 圍、計算方法為何？從未提出隻字說明，僅泛稱原告不
08 提供系爭資料，致其無法提出方案等語，完全忽略原告
09 已分別於110年9月27日、111年3月22日提供有關業務代
10 表之所有資料及業務主管之部分資料（相證2號、相證3
11 號），更對原告反覆請參加人對資料表示意見、提出具
12 體方案之請求未為置理。原裁決對此略而不查，竟以
13 「相對人能否應對」作為「工會是否已提出合理適當方
14 案」之判斷標準，顯違反協商注意事項第4條第1項第1
15 款規定，亦抵觸裁決會向來見解，認事用法顯有違誤，
16 更與有利不利應一律注意原則、論理法則相悖。又原告
17 於協商過程中，詳盡說明「業務代表」與「業務主管」
18 之業績評量標準間之差異，並建議分別協商，然參加人
19 從未具體說明二者必須併同協商之理由，僅反覆要求原
20 告提出系爭資料，則參加人本身是否業已盡誠信協商義
21 務，不無可議。

22 2.退步言，縱認參加人已提出合理適當協商內容或認為雙方
23 無須針對協商進行方式進行討論，系爭資料亦非屬協商所
24 需之必要資料：

25 (1)被告向來對於團體協約法第6條「必要資料」之認定，
26 應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，
27 則有關該事項之團體協約之協商將不可能或難以進
28 行」，並綜觀他方是否已提供「一定程度之資料」回應
29 請求資料方等勞資協商過程以為判斷，且工會對於協商
30 資料具關連必要性仍有義務為合理且具說服力之說明。
31 最高行政法院107年度判字第125號判決將誠信協商義務

01 解釋為「勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於
02 他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性
03 或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據
04 或必要資料之義務。」故對於「必要資料」之範疇界定，
05 當不能逾越誠信協商義務之基本內涵，且須受該規定
06 之規範目的（勞資自治自律原則）所拘束，要不能將
07 「必要資料」解釋為「與協商事項相關之一切資料」，
08 而須係以「與被請求方之主張或見解的依據有必要關聯
09 性」且「如果無此資料即難以協商」作為界定範疇。

10 (2)原告於協商迄今已提供業務員之相關資料（其中亦包含
11 業務主管目前評量要素之平均數）予參加人；反之，參
12 加人從未於協商程序中，針對原告所提供之資料表示任
13 何意見，或提出調整業務代表評量要素之協商方案。更
14 有甚者，經裁決會詢問參加人要求業績評量如何調整，
15 參加人當場具體提出業務代表之業績評量標準之調整方
16 案，復經委員詢問該等內容是否曾經於歷次協商會議中
17 提出？參加人表示「未曾提出」後，委員始刪除該部分
18 紀錄。

19 (3)又參加人於113年4月18日提出之協商方案，相較於原評
20 量標準，該方案之「業務代表」與「業務主管」評量標
21 準，都是額外「各自」增加續年度服務報酬50%，而續
22 年度服務報酬之發給標準，均係以業務代表/業務主管
23 「自己個人招攬保單」於續年度收取保費乘以佣金率計
24 算，並未包含轄下業務員招攬之保單，因此，業務主管
25 續年度服務報酬50%是否達標，與業務代表是否達標，
26 完全無涉，足見參加人提出之「業務代表」與「業務主
27 管」評量標準二者間毫無任何「連動性」，亦無任何相
28 互影響之因素。是參加人客觀上顯能提出具體協商方
29 案，卻一再以「無系爭資料、無從續行協商」為由，主
30 觀上不願提出具體協商方案，僅持續要求原告再提供不
31 影響協商進行之系爭資料，參加人之目的似欲透過團體

01 協商程序摸索原告之資料，應非團體協商之誠信協商義
02 務所欲保護之範圍。

03 (4)本件協商議題自始至終均非首年度業務獎金(FYC)或續
04 年度業務獎金(RYC)之額度，而是參加人對於現行業務
05 員評量不滿，而欲加入FYC、RYC作為評量要素，然究竟
06 應如何列入上開評量要素，參加人於協商過程中從未說
07 明；更何況，參照被告102年勞裁字第61號不當勞動行
08 為裁決決定意旨，參加人針對「業務員評量制度」之改
09 革，根本無須參考系爭資料，亦可自行統計一部分業務
10 主管之續期佣金額度，規劃設計其業務主管評量制度調
11 整方式，與原告協商。是被告抗辯參加人無法統計出系
12 爭資料等語，顯然與本件團體協商是否不可能或難以進
13 行，毫無關係。

14 (三)原裁決認定原告構成不當勞動行為，顯有認事用法之違誤：

15 1.所謂「合理適當之協商內容」係指以書面提供「協商議
16 題」與「草案」，缺一不可，參加人僅提出協商議題，未
17 提出業績評量標準如何調整之草案，亦未詳加論述其協商
18 議題之具體內容，自難謂已提出合理適當之協商內容。原
19 裁決不僅對此主張毫無回應，更反於其自行頒訂之協商注
20 意事項，認定參加人所提出之議題屬於「客觀上可以對
21 應」，進而推論「參加人已提出合理適當之協商內容」，
22 並未判定參加人究竟提出何等合理適當之協商內容，顯然
23 混淆「協商議題」與「合理適當之協商內容」二概念，也
24 未具體說明何謂「客觀上不能對應」，顯有涵攝錯誤、違
25 背解釋法則之違法情事。更何況，原告提供相證2號、相
26 證3號資料之背景，乃係在參加人未具體說明協商內容之
27 情形下，原告秉持誠信、出於善意主動提供之資料，裁決
28 會未詳查此背景，反執原告之「善意」，推論參加人已具
29 體化說明其協商內容，實屬謬誤。

30 2.原裁決認定業務主管與業務代表之業績間「並非全然不具
31 有連動性」，乃屬錯誤結論：

01 (1)原裁決不當混淆參加人於「協商過程中」與「裁決過程
02 中」所主張之事實：本件參加人於「協商過程中」僅不
03 斷重複說明「必須先取得這些必要資料，因為主管和業
04 務員是有組織相互連動計算」；惟參加人於「裁決過程
05 中」先僅稱具有連動性，嗣改稱所謂連動性係指「業務
06 代表的業績會影響業務主管之業績」，是參加人於裁決
07 程序中對於「連動性」之主張內容，已遠遠超過協商過
08 程中所主張之「組織相互連動計算」，前後主張大相逕
09 庭。然原裁決逕以業務代表與業務主管「二者並非全然
10 不具有連動性」為由，肯定系爭資料為團體協商之必要
11 資料，無異以協商時參加人未曾提出、為原告所不知也
12 無從評估之工會意見，作為參加人是否已合理說明系爭
13 資料與協商內容之關聯性與必要性、原告未提出系爭資
14 料是否基於不當勞動行為意思之判斷依據，進而論斷本
15 件構成不當勞動行為，顯係出於錯誤之事實認定，亦違
16 反論理法則。更何況，絕大部分之業務主管評量標準並
17 無「組織及人力條件」此一條件，且所謂「組織及人力
18 條件」中之「人力」係指「標準業務代表」，其定義與
19 「業務代表之業績評量要件」完全不同、並無關聯
20 性，足證「業務代表是否通過業務評量考核」與「業務
21 主管之業績評量考核」毫無關連性，難謂有何「組織相
22 互連動計算」之情事。

23 (2)縱使原告未提供系爭資料，顯無導致協商處於不可能或
24 難以進行之情形：依前述裁決會向來針對團體協約法第
25 6條所謂「必要資料」之見解，原告已提供業務主管之
26 評量FYC資料給參加人（相證2），是原告已提供「尚未
27 扣除前10%」之系爭資料一予參加人，原裁決竟稱「欠
28 缺業務主管之FYC資料」使協商不可能或難以進行等
29 語，顯係出於錯誤之事實認定。又若雙方於客觀上得就
30 「業務代表」之業績評量進行協商，則實際上「整體團
31 體協商」仍可向前邁進，自無所謂原裁決所稱「整體之

01 團體協商仍有不可能或難以進行之情形」等語，是裁決
02 會之見解顯有邏輯割裂之不當，更與被告向來有關於判
03 斷協商所需必要資料之見解有所扞格。

04 (3)原裁決錯誤解讀原告之主張：原裁決稱：「相對人亦認
05 為業務代表之業績會影響業務主管之業績」等語，然原
06 告始終主張「業務代表與業務主管之業績係分別計
07 算」，更詳細說明「業務主管評量標準中提及的『標準
08 業務代表』之定義，與『業務代表之評量標準』，並不
09 相同」等節，縱使少部分業務主管之評量條件涉及「組
10 織及人力條件」，但列入評量人力之「標準業務代表」
11 亦與「業務代表之業績評量標準」無關。更何況，原告
12 答辯之原文為：「申請人雖主張業務代表之業績可能影
13 響業務主管之業績云云，但『業績』本身與『業績評量
14 標準之調整』，亦屬二事」，是原告上開主張之意旨絕
15 無自認業務代表之業績會影響業務主管之業績，而係引
16 用參加人之主張，原告方針對其主張，就「業績」與
17 「業績評量標準之調整」二者之差異加以申辯。

18 3.原裁決決定以原告先前已經提供「扣除前10%」之「業務
19 代表」資料為由，認定原告未提供系爭資料予參加人，構
20 成違反不當勞動行為等語，顯有論理邏輯割裂之違法：

21 (1)原告已說明提出相證3號資料之背景及善意，然參加人
22 要求原告提出系爭資料一，仍應就該資料本身與協商議
23 題間是否具有關聯必要性為論證。從原裁決理由稱原告
24 先前提提供相證3資料時無提出疑慮，更認為提出資料有
25 助於消除參加人之疑慮等語觀之，參加人提出「協商議
26 題」與其所要求提供之「扣除前10%」資料間，不但全
27 然未見有任何關聯性或必要性，更無從論證於原告提供
28 「未扣除前10%」資料後，參加人究竟因為何等問題或
29 障礙而有難以進行協商之情事。

30 (2)又原裁決認為業務代表之FYC平均數於扣除或不扣除表
31 現前10%人員之數值，有一定程度之落差，難認「扣除

01 業務主管之業績排名前10%人員後之FYC各別平均值」
02 之資料統計無必要性等語。然平均數有無扣除前10%人
03 員之統計，其計算基礎不同，平均值有落差乃為必然，
04 且參加人請求提出系爭資料一時，本應先定義請求之時
05 期區間為何。惟平均值有無落差、請求資料之區間是否
06 特定，均難以正當化參加人所請求之資料與其主張間有
07 關連性與必要性。實則，原裁決調查會議過程中，委員
08 亦曾對於參加人請求原告提供「扣除前10%人員」之平
09 均數字，感到不解(為何不是20%或其他比例)，參加人
10 僅答以：「依照申請人之觀察，扣除前10%後之數據較
11 符合普遍業務員之工作實況，且相對人亦未曾於協商過
12 程中所有爭議…」等語，顯見參加人請求提供扣除前1
13 0%之數據，並無具體說明與協商議間之關聯性與必要
14 性，更無說明理由，而僅係「憑感覺」請求之。

15 (3)是原裁決執上開理由，認為扣除前10%人員之系爭資料
16 一為必要資料等語，顯係基於與原裁決所揭示「該資料
17 與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項
18 之團體協約之協商將不可能或難以進行」此一判準完全
19 無關之理由，原裁決理由前後有重大矛盾，且出於與事
20 物無關之考量，當屬違法。

21 4.原裁決援用與本件背景毫無干係之外國案例，論斷原告違
22 反團體協商之義務，顯無理由：

23 (1)本案與美國國家勞動關係委員會之Aluminum Ore Co.,
24 39 NLRB 1286 (1942)案件(下稱Aluminum案)，有
25 極大之差異，原裁決引用Aluminum案，認定原告構成不
26 當勞動行為，其判斷過程及結論已屬恣意，顯屬違法：
27 Aluminum案中，係公司宣布調薪說明，公司應自行負擔
28 提供相關資料以詳實其主張之團體協商義務；然本件係
29 由參加人提出「業務員業績評量」團體協商議題，並提
30 出將原非屬評量標準之RYC列入評量標準中，惟如何列
31 入、如何與現行評量標準進行整合，參加人從未說明，

01 亦未對於原告所提供之數份資料表示任何意見。本件原
02 告既非提出協商議題之一方，自毋庸如同Aluminum案中
03 之雇主，就協商議題之主張負擔具體說明之義務。

04 (2)又Aluminum案中，工會所要求提供者係薪資關聯資訊，
05 依據美國國家勞動關係委員會之見解，「薪資相關數
06 據」屬團體協商「推定相關」之資料，由雇主負缺乏相
07 關性之舉證責任，此係因美國「全國勞資關係法」設有
08 明文規定。然我國團體協約法第6條第2項第3款係以
09 「協商所必要之資料」，作為資料提出義務之要件，並
10 未明文規定薪資相關數據推定屬必要資料。是原裁決援
11 引美國案件之判決意旨並直接套用於本件，不僅未清楚
12 辨別本件團體協商議題是「業績評量」，而非薪資，與
13 Aluminum案有極大差異，亦與團體協約法第6條第2項第
14 3款規定「協商所必要之資料」不符。

15 (四)聲明：

16 1.原裁決主文第一項撤銷。

17 2.確認原裁決主文第二項違法。

18 四、被告答辯及聲明：

19 (一)原告對於參加人要求提供「業務代表、業務主管層級」之資
20 料，以欠缺「關聯性」予以拒絕，與其所提文件不符：業務
21 襄理、區經理之「組織及人力條件」的評量條件，其所稱
22 「人力」係指「標準業務代表」，即必須在「最近24個月內
23 完成第一保單年度業務獎金行銷獎金合計達4萬元以上
24 者」，方屬之，故即使業務主管下轄10位業務代表，若僅有
25 1位達成「標準業務代表」之要求，亦無法符合「組織及人
26 力條件」之評量條件，而可能被調整職務降級為業務代表。
27 可見業務主管「組織及人力條件」之評量條件，實際上是與
28 業務代表、主任之保費業績相關，業務代表、主任必須達成
29 一定之保費業績，方能被列為「標準業務代表」，並據此評
30 量業務襄理、區經理是否符合評量標準，故「保費業績」與
31 「組織及人力條件」二者間具有連動性及關聯性，實屬無

01 疑。原告主張「組織及人力條件」與業務代表之業績無關等
02 語，與其所提文件不符，不足採信。

03 (二)本件協商議題涉及契約關係之核心事項，與該等事項有關之
04 資料為「推定相關資料」，參加人無須證明其相關性，原告
05 即有提出之義務：

06 1.團體協約法雖未採美國「應協商事項」與「得協商事項」
07 之區分，然我國關於不當勞動行為法制既係參酌美、日制
08 度而設，在理論建構上仍得參考國外規定以為法理之補
09 充。依美國國家勞動關係法案，薪資、工時及其他勞動條
10 件屬於「應協商事項」，上開事項乃與「契約要素」相關
11 之事項，因此關於勞動關係中之相關給付、年資、休假、
12 懲戒、職務調動、終止契約（免職）、職業安全、工作規
13 則等皆包含在內（團體協約法第12條第1項第1款規定參
14 照）。如勞資雙方就該等事項進行協商，與該等事項有關
15 之資料屬「推定相關資料」，工會不需證明特定之相關
16 性，由雇主負「缺乏相關性」之舉證責任。其他「非推定
17 相關資料」，則應由工會證明其相關性，雇主始有提供之
18 義務。

19 2.本件協商議題之「各職級業務獎金」，與給付有關，屬於
20 「應協商事項」，不論為業務員或業務經理、襄理、主任
21 或代表等，均無不同。原告亦自認該等獎金作為評量標
22 準，對業務員或業務經理、襄理、主任或代表會產生「終
23 止契約」、「職務調動」之效果，同樣屬於「應協商事
24 項」。該等事項既然攸關勞務給付、契約關係存續等重要
25 事項，參加人提出該等協商議題，自屬「合理適當」，原
26 告即有依團體協約法第6條第2項第3款規定提供進行協商
27 所必要之資料的義務，且與該事項有關之資料屬推定相關
28 資料，參加人並不須證明其相關性，而是應由原告就「缺
29 乏相關性」負舉證責任。故原告主張系爭資料非團體協商
30 之必要資料、參加人未合理說明系爭資料與協商內容之關
31 聯性與必要性等語，實無足採。

01 (三)本件協商議題與工資、獎金、調動、資遣相關，且為原告所
02 能對應，原告有提出必要資料之義務：

03 1.本件參加人提出之協商事項合理適當，原告亦自認曾提供
04 所有業務員層級「首年度計績保費」、「評量FYC」、「
05 「實收保費」等現行業績評量相關之統計資料等語，可
06 證：(1)原告可以提出對應資料，並無不能對應之情形。(2)
07 該等資料與「業績評量」有關，即會產生業務員及業務主
08 管之升、降職務或終止契約之效果。(3)該資料既然與協商
09 事項相關，且若無該資料之提供，將造成雙方資訊落差，
10 使得參加人就有關該事項之團體協商將不可能或難以進
11 行，導致團體協商功能之減損。因此，原告仍爭執非合理
12 適當，拒不說明拒絕提供相關資料之依據及對應方案，已
13 構成違反善意協商之義務。

14 2.至於欠缺該等資料是否會導致團體協商不可能或難以進
15 行？按原告之業務人員約33,322人，包含區經理3,358
16 人、襄理2,458人、業務主任5,280人，人數眾多，自無法
17 期待參加人自行計算出平均或扣除各職級排名前10%人員
18 後之FYC及RYC之各別平均值，業經原裁決決定闡述甚詳，
19 原告指摘「未充分調查」、「未導致既有協商處於不可能
20 或難以進行之情形」等語，亦屬無理。

21 3.另原告主張請求原告提供系爭資料，與其所提出之協商議
22 題有何關聯性與必要性等語。然如前述，推定相關資料之
23 無關聯性或無必要性，應由原告說明，且依參加人之主張
24 ，應扣除少數(即前10%)所謂「超級業務員」，方能貼近
25 多數業務員或業務主管之常態，並進而評估原告業績評量
26 標準是否合理，並無任何欠缺合理適當之情事，且與業績
27 評量標準具有關聯性與必要性。

28 (四)團體協商原則上不應要求「片斷協商」，否則將構成惡意協
29 商：如前所述，不論業務員或業務經理、襄理、代表等，
30 「各職級業務獎金」與給付(工資、獎金)有關，性質上並
31 無不同。原告以該等獎金作為評量標準，對業務員或業務經

01 理、襄理、代表同樣都會產生「終止契約」、「職務調動」
02 (調動、資遣)之變動契約關係之效果，自屬相同或類似之
03 協商議題，並無區分為不同協商議題之必要，否則反而將造
04 成協商程序之延滯。況且，參加人已經提出包含業務代表、
05 業務主管之評量標準作為協商議題，並表明：「評量考核要
06 全面評估業務代表及業務主管資料後進行對比，工會方能就
07 對比後的數據討論提出建議方案」，明顯並非將業務代表、
08 業務主管之評量考核當成不同協商議題，原告蓄意曲解為不
09 同協商議題，拒絕提供參加人要求之資料，已經構成「片斷
10 協商」而違反誠信協商原則。

11 (五)原告指Aluminum案與本件背景不相干，實乃誤解：

12 1.前揭「推定相關性標準」是由美國國家勞動關係委員會及
13 法院透過案例逐步發展而建立，Aluminum案不過為其中一
14 例，且當時仍持比較保守之立場。原告指該案僅涉及薪資
15 調整，與本案為業績評量，二者並不相同、張冠李戴等
16 語，對於「推定相關性標準」之發展過程，顯有誤會。以
17 我國目前法制發展，亦可得出與美國法之標準相同之結
18 論，例如契約法上之附隨義務，民事訴訟法之資料提出義
19 務等。

20 2.原裁決引用Aluminum案要旨，乃在於強調：欠缺某項資料
21 將使協商無法有效進行，反而助長爭議而非有利於協議達
22 成，屬違背協商義務。衡酌本件原告所為，確實助長雙方
23 爭議而非達成協議，蓄意拖延協商程序，自屬違背協商義
24 務。至於我國有無參酌「推定相關性標準」之必要？工
25 資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補
26 償、撫卹等勞動條件，屬於勞動契約不可或缺之要素，勞
27 動基準法、勞工退休金條例、職業安全衛生法等相關法律
28 均明定雇主之義務，該等事項相關資料通常由雇主保存，
29 參酌行政訴訟法、民事訴訟法之規定，認雇主有提出相關
30 資料之義務，且對於有無必要性或關聯性應負舉證責任，
31 從目前我國法律整體價值體系以觀，應為當然之解釋。是

01 原裁決雖係引用外國案例，但仍符合我國相關法律之判斷
02 標準，並無不當。

03 (六)裁決制度本在賦予行政機關對勞資協商過程加以監督、介
04 入，以期迅速解決勞資爭議，或儘速達成團體協約之簽訂。
05 且不當勞動行為及誠信協商態樣眾多，故團體協約法第6條
06 第1項、第2項宜由裁決會根據具體個案情形判斷是否違反誠
07 實信用原則或構成「無正當理由」，方能敦促勞資儘速達成
08 團體協約之簽訂。況且，關於是否違反誠信協商之判斷，並
09 不涉及人民基本權之限制，亦不介入勞資協商之具體內容，
10 而僅是就協商程序加以行政監督，藉此促使雙方自行達成團
11 體協約之簽訂，與工會法第35條係涉及實體事項，性質明顯
12 不同，故除非判斷有恣意濫用及其他違法情事，法院應尊重
13 裁決會所為判斷，採較低之審查密度。

14 (七)聲明：原告之訴駁回。

15 五、參加人陳述及聲明：

16 (一)本件參加人與原告之團體協商議題為「業務員評量」，乃兩
17 造不爭之事實：參加人於110年7月2日發函通知原告，就業
18 務員業績考核(評量)議題進行團體協商，並分別於110年7月
19 30日、111年11月18日函請原告提供協商議題之必要資料，
20 即請求原告提出109年7月至12月及110年1月至6月「業務經
21 理、業務襄理、業務主任之續年度業務獎金之各別平均值」
22 及「業務經理、業務襄理及業務主任扣除業績排名前10%人
23 員後之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之各別平均值」
24 之協商必要資料。嗣參加人與原告於111年12月1日團體協商
25 會議，雙方同意就備位議題即「業務員評量」進行團體協
26 商；又於該次團體協商會議，參加人同時針對業務代表及業
27 務主管之現行評量標準表示意見，原告僅就參加人是否有得
28 到會員代表大會授權一事，請參加人加以確認，並主張該兩
29 議題可分開來談，但並未就兩者之先後順序提出意見，可見
30 「業務主管之現行評量標準」確係備位協商議題之範圍，原
31 告就此亦不爭執。

01 (二)參加人提出業務代表及業務主管之業績評量此一協商議題之
02 原因，乃因當時原告於109年7月至12月及110年1月至6月就
03 業務代表、業務主任、業務襄理、業務經理等制訂不同之評
04 量標準，且均未納入續期報酬（RYC）作為評量標準。然保
05 險業務員在保單續期過程中仍有從事保戶服務(如理賠等)，
06 且續期報酬金額所佔比例通常較首期報酬（FYC）為高，續
07 期報酬同屬於業務員之工作成果，因此參加人認為續期報酬
08 亦應作為評量標準之一，始能完整呈現業務員之工作成果及
09 表現。再者，參加人認為原告所制訂之FYC評量標準過高，
10 應有向下調整之空間，參加人始就備位協商議題即「業務員
11 業績評量」與原告進行團體協商。既然「業務代表之現行評
12 量標準」及「業務主管之現行評量標準」二議題，參加人與
13 原告均同意屬於備位協商議題範圍，則參加人要求原告提供
14 系爭資料，自係與備位協商議題具有必要關聯之協商資料，
15 原告有提出之義務，以促進團體協商有效率之進行。

16 (三)系爭資料確為團體協商議題之協商必要資料：由裁決會多則
17 裁決決定意旨可知，雇主對致力於尋求合意的工會有誠實對
18 應之義務，且應為合理的努力。參加人所要求提供之資料，
19 均為原告所保管之資料，於參加人在無法獲得完整資訊下，
20 有必要透過原告提供資料以促進團體協商之有效進行，亦即
21 本於避免參加人因資訊落差導致團體協商功能之受損，原告
22 有誠實對應之義務，便利參加人在資訊充足下能有效為團體
23 協商。本件原告與參加人已於111年12月1日團體協約會議同
24 意後續就備位議題進行團體協商，則參加人要求原告提供系
25 爭資料，以利參加人後續提出關於「業務員業績評量考核」
26 應如何調整之協商對應方案，該等資料確為「業務員業績評
27 量考核」團體協商議題之協商必要資料。

28 (四)業務代表與業務主管間因組織上有連動性，參加人始要求原
29 告必須提出系爭資料，以利參加人研擬協商對應方案：

30 1.依原告制訂之業務襄理之合約評量標準，如業務襄理在92
31 年1月1日前委任者，具備「業務襄理A」資格者，「組織

01 及人力條件」之評量條件必需符合：「1組或2AG」（1組係
02 指轄下有「1名業務主任」，2AG係指轄下有「2名業務代
03 表」，下同）；如業務襄理在92年1月1日起始委任者，具
04 備「業務襄理A」資格者，「組織及人力條件」之評量條
05 件必需符合：「1組及2AG或4AG」（4AG係指轄下有「4名業
06 務代表」）。倘「業務襄理A」轄下之業務主任或業務代表
07 無法通過原告制訂之業務主任或業務代表之合約評量標
08 準，而遭原告從業務主任降級為業務代表或業務代表遭原
09 告終止合約者，將連動影響「業務襄理」是否繼續具備
10 「業務襄理A」之資格，倘若不具備「業務襄理A」之資
11 格，則會調整成「業務襄理B」。

12 2.就區經理部分，依「91年7月1日起委任為區經理」之合約
13 評量標準，評量條件之「組織及人力條件」包括：「3組
14 及3AG或4組」，即區經理轄下至少要有「3名業務主任及3
15 名業務代表」或「4名業務主任」。倘若區經理轄下之業
16 務主任或業務代表無法通過原告制訂之業務主任或業務代
17 表之之合約評量標準，而遭原告降級或終止合約者，將連
18 動影響區經理是否繼續具備「區經理」之資格，倘若不具
19 備區經理之資格，將調整為「展業顧問」。是參加人始一
20 再向原告表示，業務代表與業務主管之組織（業績）有連
21 動影響關係，參加人必需獲得包括業務代表及業務主管完
22 整之協商資料，始能提出方案。

23 3.至原告所稱業務主任合約評量標準並不包括組織及人力條
24 件一節，固屬無誤，然業務主任如無法通過業務主任合約
25 評量標準，即可能遭降級為業務代表，仍會連帶影響上述
26 「業務襄理」或「區經理」關於組織及人力之評量條件。
27 又縱使如原告所稱業務襄理或區經理關於組織及人力之評
28 量條件中之「AG」係指「標準業務代表」而非業務代表，
29 然標準業務代表其實也是業務代表之一種，只不過在業績
30 要求上必須達到「最近24個月內完成第一保單年度業務獎
31 金及行銷獎金合計達4萬元以上者」，倘若達不到一定業

01 績，同樣地會影響業務襄理或區經理關於組織及人力之評
02 量條件。況原告亦已自承業務襄理10種評量條件中，有3
03 種評量條件以組織及人力作為評量要素，區經理16種評量
04 條件中，有4種評量條件以組織及人力作為評量要素等
05 情，顯見業務襄理或區經理之評量標準確實有以組織及人
06 力作為評量要素，則參加人主張業務代表與業務主管之組
07 織（業績）有連動影響關係之情事確實存在，參加人所要
08 求之資料也確與協商議題有關而屬必要資料無疑。

09 (五)因原告於112年1月12日團體協約會議，以「公司困惑的點是
10 提供業務主管的資料與業務代表的評量究竟有何關聯性？」
11 為由，拒絕提供上開必要協商資料，並於112年3月22日發函
12 再次拒絕提供上開必要協商資料。參加人再於112年4月14日
13 發文要求原告應於112年4月28日前提供協商必要資料，且於
14 勞動部以112年4月20日發函通知主管機關及臺北市政府勞動
15 局督促原告之情況下，原告仍未於112年4月28日提出協商必
16 要資料。是參加人認為原告已於112年4月28日確定拒絕提供
17 系爭資料，依團體協約法第6條第2項第3款為無正當理由拒
18 絕協商，構成同條第1項所定不誠信協商之不當勞動行為。

19 (六)參加人已告知需要原告提供資料，始能提出對應方案之理
20 由，已盡誠信協商之義務，然原告卻一再拒絕拖延協商：參
21 加人於111年12月13日及111年12月20日分別發函要求原告提
22 供所缺必要協商資料，並就協商資料之關聯必要性為合理之
23 說明，然原告竟仍泛稱毫無協商關聯性，顯見原告已違反透
24 過誠實的對應而摸索達成合意可能性之誠信協商義務。另原
25 告主張於112年10月20日裁決會第2次調查會議時，參加人已
26 經可以就業務代表之業績評量標準提出調整方案等語。惟
27 查，原告所提該次調查會議筆錄，並非最終之會議紀錄，且
28 調查會議過程中，當事人如發現陳述過程不精確或有誤甚或
29 筆錄記載不正確，本即可當庭更正陳述，本院依法無須審酌
30 該項證據。

01 (七)參加人業已說明：扣除前10%後之數據比較符合普遍業務員
02 之工作實況，「因此高峰達成人數或其他大型競賽達成人數
03 約占業務員人數之10%等語，且原告亦未曾於協商過程中有
04 所爭議。據此，參加人認為應扣除前10%之業績特別好之業
05 務員，方能貼近多數業務員或業務主管之業績常態，並進而
06 評估原告業績評量標準是否合理，原告主張與協商議題並無
07 關聯性與必要性等語，實屬無據。

08 (八)原告於收受原裁決後，已於113年2月20日依據原裁決主文第
09 二項提供系爭資料給參加人，參加人亦於113年4月18日提出
10 業務員業績評量方案給原告。至於原告主張依參加人所提方
11 案，業務代表與業務主管評量標準二者間並無任何關連，亦
12 無任何影響，足見參加人稱需取得業務主管相關資料，方得
13 一併提出業務代表與業務主管之評量標準協商方案之說明相
14 互矛盾等語。然參加人所提之方案是依原告所提110年1月至
15 6月扣除前10%的首年度人均FYC加同年度1/2人均RYC(業務
16 代表、業務主任、業務襄理、業務經理均採同一評量標
17 準)。故若原告未提出系爭資料給參加人，參加人將無法知
18 悉系爭資料之統計數據，當然會影響參加人提出之協商對
19 案。而且業務代表或業務主管的RYC計算，非僅止於計算個
20 人招攬保單之業績，業務代表或業務主管另應計入承接業務
21 員離職後的保單及業務員身故後，業務主管承接保單的服務
22 報酬。是參加人認為RYC之計算在業務代表或業務主管間仍
23 有連動關係，且因原告就業務襄理或區經理仍有維持組織人
24 力作為評量標準之一，則RYC如何計算當然也會影響業務代
25 表或業務主管是否會遭降級，當然也會影響組織人力。因此
26 並非如原告所稱參加人提出的方案，業務代表或業務主管之
27 評量標準無任何連動性。

28 (九)聲明：原告之訴駁回。

29 六、本院之判斷：

30 (一)按團體協約法第1條：「為規範團體協約之協商程序及其效
31 力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定

01 本法。」第2條：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資
02 格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及
03 相關事項為目的所簽訂之書面契約。」第6條第1項、第2項
04 及第3項第1款：「（第1項）勞資雙方應本誠實信用原則，
05 進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正
06 當理由者，不得拒絕。（第2項）勞資之一方於有協商資格
07 之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、
08 對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方
09 式，拒絕進行協商。二、未於六十日內針對協商書面通知提
10 出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之
11 資料。（第3項）依前項所定有協商資格之勞方，指下列工
12 會：一、企業工會。」第12條第1項：「團體協約得約定下
13 列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退
14 休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。二、企業內勞動組織
15 之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁
16 機構之設立及利用。三、團體協約之協商程序、協商資料之
17 提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義
18 務。四、工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。五、
19 參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。六、申訴制
20 度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企
21 業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。七、其他當事人間
22 合意之事項。」次按勞資爭議處理法第39條第1項：「勞工
23 因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機
24 關申請裁決。」第43條第1項：「中央主管機關為辦理裁決
25 事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員
26 會）。」第51條第1項、第2項、第4項：「（第1項）基於…
27 團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用
28 第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至
29 第四十七條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定
30 之行為或不行為。…。（第4項）對於第一項及第二項之處
31 分不服者，得於決定書送達之次日起二個月內提起行政訴

01 訟。」準此，團體協約乃工會與雇主或雇主團體以約定工
02 資、工時、升遷、獎懲等勞動關係及相關事項為目的，於進
03 行協商後，達成合意所簽訂之書面契約。團體協商制度得使
04 勞工藉由集合集體力量，取得較為平等之談判地位與實力以
05 與雇主協商，俾爭取勞動條件的提升以保障勞工權益，並有
06 助於穩定勞動關係，促進勞資和諧。是勞資雙方均負有誠信
07 協商義務，非有正當理由，不得任意拒絕。又為維持勞資自
08 治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協
09 商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協
10 商無法進行，團體協約法第6條第2項乃分款「例示」無正當
11 理由拒絕協商之情事（團體協約法第6條立法理由參照），
12 使同條第1項所定「無正當理由」之不確定法律概念更臻具
13 體明確，以利適用。另勞資任一方違反誠信協商義務係屬於
14 不當勞動行為的禁止態樣之一，他方得透過裁決機制加以救
15 濟，並得由裁決會為救濟命令，課予違反不當勞動行為規定
16 之一方為一定行為或不行為之義務，俾保障勞資權益。

17 (二)如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有參加人11
18 2年5月30日(被告收文日)不當勞動行為裁決申請書及所附工
19 會立案證明書(原裁決卷第1頁至第17頁)、參加人110年7
20 月2日函(卷(一)第401、402頁)、111年12月1日團體協約會
21 議紀錄(卷(一)第467頁至第470頁)、113年1月12日裁決會第
22 565次會議紀錄及簽到簿(原裁決卷第396頁至第398頁)、原
23 裁決(卷(一)第131頁至第165頁)、被告114年3月19日函(卷(二)
24 第119頁)附卷可考，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭
25 執所在，乃系爭資料是否屬於「進行協商所必要之資料」？
26 申言之，原告未提出系爭資料，是否違反誠信協商義務而構
27 成不當勞動行為？

28 (三)經查：

29 1.就團體協商議題部分：本件係由參加人提出就「業務員業
30 績考核(評量)」事項進行協商，嗣參加人與原告確認協
31 商議題為業務主管(含業務主任、業務襄理、區經理【業

01 務經理】)與業務代表之評量標準：參加人以其業經會員
02 代表大會決議授權推派協商代表與原告進行團體協約之協
03 商，而依團體協約法第6條第1項規定，於110年7月2日函
04 請原告就「業務員業績考核(評量)」進行協商(卷(一)第
05 401、402頁)。嗣雙方於110年10月4日召開團體協約會議
06 (即第一次團體協約會議)，會中參加人請求原告全面實施
07 免業績評量(按：即所謂先位議題)，並以此為優先主張，
08 若原告不同意全面免評量，則備位主張為「評量應包含首
09 期及續期報酬」(按：即所謂備位議題)，原告則表示：
10 「工會(按：即參加人，下同)代表提出業績評量的具體
11 意見會帶回研議」等語(卷(一)第423頁)。其後參加人分
12 別於110年11月16日(即第二次團體協約會議)、110年12月
13 23日(即第三次團體協約會議)、111年1月18日(即第四次
14 團體協約會議)等團體協約會議重申工會要求全面免評量
15 之旨，並質疑考核的必要性，而原告則表示「關於全面免
16 評量的議題涉及層面較廣、較複雜，需要長時間研議」
17 (卷(一)第425頁至第427頁)、「針對下半年免評量有提供
18 工會送件業績方案，即達成評量業績50%，由工會送件一
19 律融通，…，就工會會員能夠下半年度全面免評量的意見
20 帶回研議」(卷(一)第429頁至第433頁)、「關於全面免評
21 量，如前幾次會議所述涉及層面較為廣泛，恐難以立即說
22 實施就全面實施，應該業界都一樣，如果相關過渡時期有
23 配套措施或其他方案，公司(按：即原告，下同)都會考
24 量」(卷(一)第435頁至第442頁)等語。嗣於111年12月1日
25 團體協約會議(即第五次團體協約會議)，雙方始達成共
26 識：「雙方同意後續就備位議題進行團體協商。先位議題
27 於本次團體協商不再討論」(卷(一)第467頁至第470頁)。
28 又參加人所指之「業務員」，依原告公司之編制層級，除
29 業務代表外，尚包括業務主任、業務襄理、區經理(即業
30 務經理)等業務主管在內，參加人於裁決程序時，亦敘明
31 其所稱之「業務員」，包括業務代表與業務主管，業務主

01 管包含主任、襄理及區經理等語（原裁決卷第268頁）。
02 是參加人就「業務員業績考核（評量）」事項所提出之前
03 揭備位議題即「評量應包含首期及續期報酬」，所指涉之
04 範圍自係指業務代表、業務主任、業務襄理、區經理之業
05 績考核（評量）應包含首期及續期報酬，而此為兩造、參
06 加人所不爭執（卷(二)第24、25頁）。故本件團體協商議題
07 即為業務代表及業務主管之業績考核或評量（範圍包括首
08 期及續期報酬）。

09 2. 就系爭資料是否為進行協商所必要之資料部分：按團體協
10 約法第6條第2項第3款所定「進行協商所必要之資料」，
11 該法固未予以明文定義或提示相關判準，然觀諸該條第1
12 項、第2項規定所揭櫫誠信協商義務，無非係在督促勞資
13 雙方就團體協約內容進行協商，並有意願達成協議，不得
14 有假意協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等情事，致協
15 商進入僵局困境。因此，勞資之一方拒絕提供之資料如可
16 認與協商議題相關，且如無此資料，將使協商程序無法或
17 難以進行，即可認該資料係屬於「進行協商所必要之資
18 料」。準此，本件系爭資料是否為「進行協商所必要之資
19 料」，即應審視其與協商議題即業務員（包括業務代表及
20 業務主管）業績考核或評量（考核範圍包括首期及續期報
21 酬）事項間之關聯性及系爭資料之欠缺對於協商進程之影
22 響。而查：

23 (1) 本件團體協商歷程：

24 ① 參加人於提出本件團體協約協商後，即分別於110年7
25 月30日、9月10日及9月15日函請原告提出109年下半
26 年(7月至12月)及110年上半年(1月至6月之「所有業
27 務同仁之第一年度業務獎金、續年度業務獎金之各別
28 平均值」、「各職級業務同仁之第一年度業務獎金、
29 續年度業務獎金之各別平均值」、「扣除各職級業績
30 排名前10%人員後之第一年度業務獎金及續年度業務
31 獎金之各別平均值」（卷(一)第405頁、被告111年勞裁

01 字第19號卷【下稱前裁決卷】第27頁至第29頁），原
02 告乃於110年9月27日函復略以：業務人員業績評量主
03 要係以「首年度計績保費」、「評量FYC」及「實收
04 保費」之指標為主等語，而檢附109年下半年及110年
05 上半年「首年度計績保費」、「評量FYC」及「實收
06 保費」相關統計資料給參加人（卷(一)第407頁至第422
07 頁）。然參加人以原告所提供之上述資料與參加人11
08 0年7月30日函所要求者完全不同，乃於110年9月30日
09 函催原告儘速提供資料（前裁決卷第46頁至第48
10 頁）。

11 ②於110年10月4日（第一次）團體協約會議時，參加人
12 稱若原告不同意全面免業績評量，則備位主張為「評
13 量應包含首期及續期報酬」，並請原告提供前揭110
14 年7月30日函所要求提供之資料等語；原告則回應：
15 本次會前提供資料為斟酌此次協商所提供的必要資
16 料，無延宕之意思等語（卷(一)第423頁）。於110年11
17 月16日（第二次）、110年12月23日（第三次）團體協
18 約會議時，參加人分別再請原告依其110年7月30日函
19 提供資料，原告則回稱「因為涉及RYC列入評量標準
20 的議題，希望在全面免評量的議題討論完而有必要再
21 討論此議題時再來準備」、「有關的議題會涉及業務
22 員換約的問題，目前的協商階段也還沒正式進入討
23 論」等語（卷(一)第426、427頁、第431頁）。

24 ③嗣參加人分別於111年1月11日、1月20日分別函請原
25 告依參加人110年7月30日函文意旨提供資料（前裁決
26 卷第63、64頁、第67、68頁），原告則以111年1月28
27 日函復稱其業績評量僅以「首年度計績保費」、「評
28 量FYC」及「實收保費」之指標為限，不及於參加人1
29 11年1月20日函所指之資料，原告已於110年9月27日
30 提供上開指標之業務評量資料，實已就此協商議題提
31 供必要之資料等語（卷(一)第447、448頁）。其間，於

01 111年1月18日（第四次）團體協約會議時，參加人重
02 申請原告提供協商資料，原告則稱目前尚未討論至相
03 關議題，是否屬於協商必要資料上有疑問等語（卷一）
04 第436、437頁）。參加人再於111年2月18日函請原告
05 依其110年7月30日函文意旨提供資料，並敘明其之所
06 以要求將續年度業務獎金（續期佣金）納入評量標準之
07 緣由（卷一）第449頁至第453頁），原告則以前述111
08 年1月28日函文相同意旨，於111年3月22日函復參加
09 人，然仍提供「業務代表第一保單年度業務獎金及續
10 年度服務報酬平均數（含扣除排名前10%人員）之相關
11 統計資料」給參加人；至於業務主管之續年度服務報
12 酬部分，則以「業務主管未達評量標準，不會因此發
13 生終止合約關係致無法領取續年度服務報酬的情形，
14 應難認與貴工會於本次團體協商程序之主張方案具有
15 關聯性」為由，而未予提供（卷一）第459、460頁、第
16 464頁）。

17 ④參加人以原告未能提供協商必要資料，而以原告為相
18 對人，於111年4月14日提出不當勞動行為裁決申請
19 （前裁決卷第1頁至第17頁），經裁決會審認雙方仍
20 在討論先位議題（即全面免評量），就先位議題而言，
21 原告於前述111年3月22日函已提供相關統計資料，難
22 認原告有不提供協商必要資料之行為，而參加人所要
23 求提供之其他資料，均與備位議題相關，因參加人於
24 該次裁決前未有對原告為要開始討論備位議題之表
25 示，自無從認原告有不提供協商必要資料之情事等
26 情，而以111年9月16日111年勞裁字第19號不當勞動
27 行為裁決決定書駁回裁決申請（下稱前裁決。卷一）第
28 73頁至第112頁）。

29 ⑤前裁決作成後，參加人即於111年11月18日函請原告
30 提供109年下半年（7月至12月）及110年上半年（1月至6
31 月之「所有業務同仁之第一年度業務獎金、續年度業

01 務獎金之各別平均值」、「各職級業務同仁(包含業
02 務經理、業務襄理、業務主任)之第一年度業務獎金
03 及續年度業務獎金之各別平均值」、「扣除各職級
04 (包含業務經理、業務襄理、業務主任)業績排名前1
05 0%人員後之第一年度業務獎金及續年度業務獎金之
06 各別平均值」(按：此部分即系爭資料一)等資料(卷
07 (-)第465、466頁)，並於111年12月1日(第五次)團
08 體協約會議(按：雙方於此會議確認就備位議題進行
09 團體協商，已如前述)再次要求原告應於下次會議前1
10 4天將「業務主管的資料」提供給參加人，其理由說
11 明為：我們希望談一個機制在確保業務員的權益，不
12 要因為評量就遭到終止合約，因為公司說業務員一定
13 要提供服務勞務才可以領取續期薪酬(RYC)，故現在
14 的考核機制只有計算新業績是不合理的，應該要計入
15 續期薪酬，因為業務員長期為公司提供服務勞務的時
16 間肯定比新業績來得多。業務主管降級也是一個不利
17 益，因此仍需各級主管RYC的相關資料。公司111年7
18 月至10月新契約保費部分較去年同期衰退12%、5
19 0%、66%、53%，公司的評量制度不需要做調整嗎
20 等語；原告則於會中表示業務主管的合約與業務代表
21 的合約不同，兩者評量應該要分開討論，不能包在一
22 起談，公司已經給了業務代表資料，工會是否應提出
23 想法再來討論等語(卷(-)第468、469頁)。

- 24 ⑥嗣參加人分別於111年12月13日、12月20日函請原告
25 提供系爭資料一，其中於111年12月20日函說明：
26 「本會於評估提出業務員及業務主管評量對案時，必
27 須先全面了解業務員及業務主管第一年度業務獎金及
28 續年度業務獎金之各別平均值資料，以上資料有其關
29 聯性及比較性」等語(卷(-)第471頁至第474頁)。嗣
30 參加人於112年1月12日(第六次)團體協約會議中表
31 示略以：評量考核要全面評估業務代表及業務主管資

01 料後進行對比，工會方能就對比後的數據討論提出建
02 議方案，工會維護會員權益，評量考核議題不會只談
03 業務代表，而是包含所有業務及主管層級。業務代表
04 及主管的RYC只是工會作為評量調整的參考基礎之
05 一，工會提出的協商議題是評量調整，因為業務人員
06 提供保險招攬服務的勞務不僅只有新件之招攬，亦有
07 後續保單之服務，故RYC續年度服務獎金也是工會重
08 要的參考數據，工會需要的資料仍請公司提供等語；
09 原告則回稱略以：公司困惑的點是提供業務主管的資
10 料與業務代表的評量究竟有何關聯性？業務主管評量
11 是委任合約的調整，但業務代表的評量結果是終止合
12 約與否的問題，應可分別討論，建議就公司已提供之
13 現有資料來討論，工會應提出對應方案等語（卷一）第
14 476、477頁）。

15 ⑦參加人再於112年2月21日函請原告提供系爭資料一
16 （卷一）第479、480頁），並於112年3月7日（第七
17 次）團體協約會議中表示略以：工會請求公司提供主
18 管RYC資料，係要與業務員間之RYC資料做對比參考，
19 且近10年各險種新契約報酬下降幅度30%~50%不
20 等，公司考核標準之FYC標準為何沒有同比率下降或
21 應調降等語（卷一）第481、482頁），原告乃於112年3
22 月22日函復重申業務主管與業務代表之業績評量制
23 度，不論標準與結果均屬二事，在業務代表之業績評
24 量尚未見參加人表示實質方案而有所進展時，有關業
25 務主管之續年度服務報酬資料應未展現明顯之關聯性
26 或必要性（卷一）第486頁）。參加人爰於112年4月14
27 日函請原告於112年4月28日前提供業績評量之必要資
28 料，並說明略以：目前公司僅提供業務代表之FYC和R
29 YC，但若無法提供業務主管相同的資料（包含扣除排
30 名前10%），對提供業務主管的評量方案要提出合理
31 方案將會是天馬行空、不切實際。因一直在工作崗位

01 認真服務保戶，保戶同時有如期繳交保費，但業務主
02 管可能會被考核降級，甚而失去業務資格，無法領取
03 保戶繳交保費的續年度津貼。工會重申必須先取得這
04 些必要資料，因為主管和業務員是有組織相互連動計
05 算等語（卷(-)第509、510頁）。

06 ⑧須說明者，前述參加人110年7月30日函要求原告應分
07 別提出「所有業務同仁」、「各職級業務同仁」之
08 「第一年度業務獎金、續年度業務獎金之各別平均
09 值」（卷(-)第405頁），可見兩者（「所有業務同
10 仁」、「各職級業務同仁」）所指涉之對象應有不
11 同，參諸原告以111年3月22日函提供「業務代表第一
12 保單年度業務獎金及續年度服務報酬平均數(含扣除
13 排名前10%人員)之相關統計資料」給參加人（卷(-)
14 第460頁、第464頁）後，參加人雖仍於111年11月18
15 日函請原告提供包括「所有業務同仁之第一年度業務
16 獎金、續年度業務獎金之各別平均值」在內之資料
17 （卷(-)第465頁），然參加人嗣於112年4月14日函已
18 表示：「貴公司僅提供業務代表的FYC和RYC，但若無
19 法提供業務主管相同的資料(包含扣除排名前10%)
20 …」等語（卷(-)第509頁），且於提起本件裁決申請
21 時，其請求裁決事項亦不包括「所有業務同仁之第一
22 年度業務獎金、續年度業務獎金之各別平均值」資料
23 （原裁決卷第4頁），可見前開所謂「所有業務同
24 仁」，應係指業務代表，而「各職級業務同仁」或參
25 加人其後於各函文所述之「各職級業務同仁(包含業
26 務經理、業務襄理、業務主任)」、「各職級(包含業
27 務經理、業務襄理、業務主任)」（卷(-)第465、466
28 頁、第479頁），則均僅指業務經理、業務襄理、業
29 務主任等業務主管，此部分並經被告、參加人於本院
30 準備程序時陳述明確（卷(二)第23頁）。是參加人於上
31 開函文之用語固未臻精確（可能令人產生困惑者，包

01 括「所有業務同仁」是否兼指業務代表及業務主管，
02 或是只指涉業務代表？「各職級業務同仁」是否就是
03 指「業務經理、業務襄理、業務主任」？抑或其範圍
04 尚包括業務代表等），原告對於參加人所為協商資料
05 之請求，始終質疑提供「業務主管」之相關資料的關
06 聯性及必要性，並已提供參加人所需要之「業務代
07 表」相關資料，且未曾就參加人上開函文之用語精確
08 性表達疑惑而要求參加人予以釐清，足見此部分用語
09 尚不影響參加人請求原告提供協商資料的具體範圍。
10 因此，本件原裁決主文第一項關於「各職級(包含業
11 務經理、業務襄理及業務主任)」或「各職級業務同
12 仁(包含業務經理、業務襄理及業務主任)」、第二項
13 關於「業務經理、業務襄理及業務主任」之記載，均
14 屬同義(如此，原裁決主文第二項認定原告構成團體
15 協約法第6條第1項規定之不當勞動行為，方能與主文
16 第二項之救濟命令相互呼應)，嗣被告業以114年3月1
17 9日函就上開原裁決主文第一項之記載，予以更正為
18 「業務經理、業務襄理及業務主任」(卷二第119
19 頁)，併此敘明。

20 (2)系爭資料與本件團體協商議題具有關聯性且為進行協商
21 所必要之資料：

22 ①由上述歷程可知，參加人為維護業務員之工作權益，
23 於提出本件團體協約協商伊始，即將議題設定在就現
24 行業務代表及業務主管(業務主任、業務襄理、區經
25 理)之考核(評量)標準的檢討，亦即先位訴求在於取
26 消或廢除考核制度；如仍保留考核制度，則亦應將考
27 核制度納入「首期及續期報酬」之評量標準(即備位
28 議題)，其所持之理由在於近年來新契約保費衰退，
29 第一年度業務獎金(FYC)自應配合檢討；而續年度業
30 務獎金(RYC)同樣是業務員提供勞務後的成果，業務

01 員領取此部分之獎金數額甚至比首年度業務獎金還
02 多，自應納入業績考核標準內。

03 ②觀諸原告所頒訂109年下半年(7月至12月)、110年上
04 半年(1月至6月)之各級業務人員之合約評量標準，業
05 務代表為計績保費(商品的實收保費×計績比例)及新
06 契約保件(卷(二)第35頁至第38頁)；業務主任為計績
07 保費或評量FYC(第一保單年度業務獎金+行銷獎金)
08 或實收保費；業務襄理、區經理均為「組織及人力條
09 件」及計績保費或評量FYC或實收保費(計績保費、
10 評量FYC、實收保費屬於「業績條件」)(卷(二)第43
11 頁至第49頁、第53頁至第59頁)，可見依上開合約評
12 量標準，確實均未將續年度業務獎金(RYC)納入考核
13 標準。

14 ③再者，依前述合約評量標準：①業務代表部分，依簽
15 約日期為「94/12/31(含)前」、「95/1/1~96/3/3
16 1」、「96/4/1(含)起簽約後第一年內」、「96/4/1
17 (含)起簽約後第二年起」，設有不同之評量條件(卷
18 (二)第36頁、第38頁)，如未達評量標準，依原告與業
19 務代表所簽訂之合約書第8條第1項第2款規定，原告
20 得隨時終止合約(原裁決卷第183頁)。②業務主任
21 劃分為「業務主任A」及「業務主任B」，「業務主任
22 A」如未達計績保費新臺幣(下同)45萬元以上或評量F
23 YC未達9萬元以上或實收保費未達275萬元以上(評量
24 條件二)、「業務主任B」如未達計績保費22.5萬元以
25 上或評量FYC未達4.5萬元以上或實收保費未達135萬
26 元以上(評量條件二)，均調整為業務代表(卷(二)第44
27 頁、第54頁)。③業務襄理部分，於92年1月1日前經
28 委任為業務襄理者，「業務襄理A」、「業務襄理B」
29 如未能符合評量條件一，即「組織及人力條件」為
30 「1組或2AG」加上計績保費72萬以上或評量FYC14.4
31 萬以上或實收保費440萬元以上者，即適用評量條件

01 二至評量條件五，未達評量條件三(計績保費60萬以
02 上或評量FYC12萬以上或實收保費365萬元以上)者，
03 調整為業務代表；於92年1月1日起(含)經委任為業務
04 襄理者，「業務襄理A」如未能符合評量條件一，即
05 「組織及人力條件」為「1組及2AG或4AG」加上計績
06 保費72萬以上或評量FYC14.4萬以上或實收保費440萬
07 元以上者，即調整為業務襄理B；另「業務襄理B」如
08 未能符合評量條件一，即「組織及人力條件」為「1
09 組及2AG或4AG」加上計績保費72萬以上或評量FYC14.
10 4萬以上或實收保費440萬元以上者，即適用評量條件
11 二至評量條件四，未達評量條件二(計績保費60萬以
12 上或評量FYC12萬以上或實收保費365萬元以上)者，
13 調整為業務代表。而前述「組織及人力條件」，所謂
14 「1組」係含直轄業務襄理或業務主任，「人力」係
15 指「標準業務代表」，即最近24個月內完成第一保單
16 年度業務獎金及行銷獎金合計達4萬元以上者(卷二
17 第45、46頁、第55頁)。**④**區經理部分：**①**於91年7
18 月1日前經委任為區經理，其合約年數達15年及以上
19 者，如未能符合評量條件一，即計績保費45萬以上或
20 評量FYC9萬以上或實收保費400萬元以上者，即調整
21 為展業顧問，而展業顧問未達評量條件二(計績保費4
22 0.5萬以上或評量FYC8.1萬以上或實收保費360萬元以
23 上)者，調整為業務代表；區經理合約年數15年以下
24 者，如未能符合評量條件一，即計績保費90萬以上或
25 評量FYC18萬以上或實收保費550萬元以上者，即調整
26 為展業顧問，而展業顧問未達評量條件二即計績保費
27 81萬以上或評量FYC16.2萬以上或實收保費495萬元以
28 上者，調整為業務代表；**②**於91年7月1日(含)起經委
29 任為區經理者，其合約年數「2年以下」者，如未能
30 符合評量條件一，即「組織及人力條件」為「3組及3
31 AG或4組」加上計績保費90萬以上或評量FYC18萬以上

01 或實收保費550萬元以上者，即調整為展業顧問；合
02 約年數「第3年起」者，如未能符合評量條件一，即
03 「組織及人力條件」為「1組及3AG或2組」加上計績
04 保費90萬以上或評量FYC18萬以上或實收保費550萬元
05 以上者，即調整為展業顧問。而展業顧問之合約年數
06 「2年以下」者，如未能符合評量條件一之「組織及
07 人力條件」即「3組及3AG或4組」，則適用評量條件
08 二，若未達評量條件二即計績保費81萬以上或評量FY
09 C16.2萬以上或實收保費495萬元以上者，即調整為業
10 務代表；合約年數「第3年起」者，如未能符合評量
11 條件一之「組織及人力條件」即「1組及3AG或2
12 組」，則適用評量條件二，若未達評量條件二即計績
13 保費81萬以上或評量FYC16.2萬以上或實收保費495萬
14 元以上者，即調整為業務代表。而前述「組織及人力
15 條件」，就「組織」部分，合約年數2年以下者，3組
16 或4組係含直轄區經理、業務襄理或業務主任；合約
17 年數第3年起者，1組或2組係含直轄業務襄理或業務
18 主任。而「人力」係指「標準業務代表」，即最近24
19 個月內完成第一保單年度業務獎金及行銷獎金合計達
20 4萬元以上者（卷二）第47、48頁、第57、58頁）。據
21 上可知，原告所訂定之合約評量標準，乃在設定業務
22 人員（包括業務代表、業務主管）業績表現之最低標
23 準，如業務代表或業務主管未能符合評量標準，業務
24 代表即有可能受到終止合約、業務主管則受到降級之
25 不利益處置。

26 ④綜上，參加人以原告之合約評量標準可能影響業務人
27 員合約關係之存續及職務調整(降級)；而現行評量標
28 準不足(欠缺RYC)，且FYC數額部分亦有檢討之必要為
29 由，請求原告提供系爭資料，自非無據。又原告所屬
30 人力資源、業務員業績表現等相關資料，均在原告掌
31 握中，且依原告於裁決程序中，所陳報之業務員人數

01 為33,322人(112年11月)，其中包含區經理3,358人、
02 業務襄理2,458人、業務主任5,280人（原裁決卷第40
03 0頁），自難期待參加人得自行蒐集相關資料以獲得
04 所需之相關統計數據；加以參加人考量業務員之業績
05 表現因人而異，優劣落差可能甚大，而請求原告提供
06 「扣除各職級（包含業務經理、業務襄理及業務主任）
07 業績排名前10%人員後之第一年度及續年度業務
08 獎金之各別平均值」之統計數據，自有其出於本身利
09 益(業務員權益)之考量，尚無不合理之處，至於原告
10 能否接受參加人日後根據此部分統計資料而提出之協
11 商方案，乃是另事，雙方非不得在後續協商中予以折
12 衝、交涉。再者，參加人提出本件團體協商，既意在
13 變更現有業務員評量標準，且為使團體協商過程能夠
14 聚焦，以有效率地推進協商進程，避免雙方流於漫天
15 喊價、殺價致延宕爭議之解決，參加人所提出之協商
16 內容或方案自應「合理適當」，而參加人請求原告提
17 供系爭資料，自有助於參加人日後研擬協商方案之周
18 延性及妥適性，俾臻「合理適當」。是參加人主張其
19 請求原告提供之系爭資料，與本件團體協商議題具有
20 關聯性且為進行協商所必要等語，應屬可採。

21 3.原告之主張，除前述已予以說明部分，不再重複予以指駁
22 外，以下主張亦均非可採：

23 (1)原告主張參加人僅提出「協商議題」，從未提出「合理
24 適當之協商內容」，而依協商注意事項第4條第1項第1
25 款規定，「合理適當之協商內容」須具體包含「具體協
26 商議題」及「草案」，缺一不可。被告反於其自行頒訂
27 之協商注意事項，未判定參加人究竟提出何等合理適當
28 之協商內容，顯然混淆「協商議題」與「合理適當之協
29 商內容」二概念，而有涵攝錯誤、違背解釋法則之違法
30 情事等語。然團體協約法第6條第2項所列各款「無正當
31 理由」之情事，均屬獨立事由，3者間並無互相包含或

01 必須同時併存之關係，只要其中有該項所定各款情事之一，即違反誠信協商義務；而「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」（雙引號部分為本院所加）、「拒絕提供進行協商所必要之資料」既分列為該條項第1款、第3款之事由，提出協商之他方是否提出「合理適當之協商內容」，即與己方應否「提供進行協商所必要之資料」無必然關係，是原告以參加人未提出「合理適當之協商內容」，據為其並無違反「提供進行協商所必要之資料」之誠信協商義務的理由，自無可採。又協商注意事項第4條第1項第1款固規定：「勞資任一方提出協商要約時，應以書面為之，並應記載下列事項：(一)協商內容（具體協商議題及草案）。」然團體協約法並未明文規定勞資任一方無論是否已取得他方所提供進行協商所必要之資料（尤其是該資料攸關協商內容之形成），均必須「在提出協商要約時」即提出協商草案，是上開注意事項之規定，自應限縮在「資料的提出無關協商草案內容之形成」之範圍內（亦即勞資任一方提出協商要約時，無須藉助他方資料之提供即可提出協商草案），始有其適用，併此敘明。

21 (2)又原告主張參加人從來沒有提出任何草案，僅陳稱「業務員評量應包含首期及續期報酬」等語，至於應如何「包含」，亦即應如何調整目前既有之評量制度、適用範圍、計算方法為何、究竟應如何列入FYC、RYC之評量要素等，從未提出隻字說明；又原告於協商過程中，建議就「業務代表」與「業務主管」之業績評量標準分別協商，然參加人從未具體說明二者必須併同協商之理由，僅反覆要求原告提出系爭資料等語。然由前開原告所訂定之合約評量標準可知，原告針對不同層級，甚至不同簽約時點之業務人員，均訂有不同且詳盡之評量標準，則參加人在爭取全面免評量未果下，雖然退而求其

01 次，要求原告之評量標準應納入業務員之首期及續期報
02 酬，而為求能有一套符合業務員利益、又能為原告所接
03 受之評量標準，以達成協商，自應取得系爭資料，方能
04 提出周延、妥適之協商方案，如強求參加人必須先行提
05 出協商方案，在草案無相關數據支持下，恐流於主觀甚
06 至不切實際之想法，當無助於爭議之解決，原告所稱參
07 加人未提出說明應如何包含首期及續期報酬之相關細節
08 等語，反足以印證原告提出系爭資料之必要性，是原告
09 此部分之主張，自非可採。又本件協商議題既為業務代
10 表及業務主管之業績考核或評量(範圍包括首期及續期
11 報酬)，也就是業務代表、業務主管的業績評量標準，
12 都是在此次協商議題內，則不論參加人是否可就原告前
13 已提供之資料，而先行提出業務代表部分之協商方案，
14 均無礙於參加人可向原告請求提供系爭資料，尚無協商
15 次序之問題；更何況，由上述合約評量標準可知，業務
16 襄理、區經理的部分評量條件尚包含「組織及人力」條
17 件，亦即部分業務襄理或部分區經理之評量條件，必須
18 達到符合一定人數之業務主管(直轄業務襄理或業務主
19 任、直轄區經理、業務襄理或業務主任)、「標準業務
20 代表」(AG)，而是否能擔任業務主管或「標準業務代
21 表」，其業績均必須達到一定之評量標準(詳見前
22 述)，可見業務主管與業務代表間，在部分的評量標準
23 下，確實具有組織或業績的連動性。以前述92年1月1日
24 起(含)經委任為業務襄理者為例，「業務襄理A」必須
25 符合評量條件一中的「組織及人力條件」，也就是「1
26 組及2AG或4AG」(即1名業務主任及2名標準業務代表或4
27 名標準業務代表)，若業務主任未能達成其所適用之評
28 量標準即計績保費或評量FYC或實收保費之一定金額(詳
29 見前述)，即會遭調整(降級)為業務代表，此時前開
30 「業務襄理A」即會因不符合「1組」之條件，而遭調整
31 (降級)為「業務襄理B」，是參加人請求原告提出系爭

01 資料，俾利其提出呼應本次協商主題之業務代表及業務
02 主管評量標準之協商方案，自屬合理有據，原告前開所
03 指其於協商程序建議「業務代表」與「業務主管」之業
04 績評量標準分別協商，然參加人從未具體說明二者必須
05 併同協商之理由一節，亦無足採。至原告稱依「標準業
06 務代表」之定義，與「業務代表之業績評量要件」完全
07 不相同、並無關聯性，足證「業務代表是否通過業務評
08 量考核」與「業務主管之業績評量考核」毫無關連性等
09 語。然所謂「標準業務代表」僅是指必須是「最近24個
10 月內完成第一保單年度業務獎金及行銷獎金合計達4萬
11 元以上」之業務代表(此由該「標準業務代表」之定義
12 後段尚綴以「惟『業務代表』倘為重新簽約者，則其重
13 新簽署業務代表合約月份須滿3個月《含》以上」等語
14 《按：雙引號部分為本院所加》，即可知之。見卷(二)第
15 46頁、第48頁、第55、56頁、第58頁)，方屬於部分業
16 務襄理或部分區經理評量條件中之「組織及人力條件」
17 的適格對象，並非謂「標準業務代表」即非「業務代
18 表」或原告所屬業務員尚有「標準業務代表」之層級，
19 是原告上開主張，亦有誤會。

20 (3)原告復主張於112年10月20日調查會議時，參加人當場
21 具體提出業務代表之業績評量標準之調整方案，經委員
22 詢問該等內容是否曾經於歷次協商會議中提出？參加人
23 表示「未曾提出」後，委員始刪除該部分紀錄，可見參
24 加人客觀上已能提出協商方案等語，並提出照片1幀為
25 證(卷(一)第589頁)。然就裁決會112年10月20日第2次
26 調查會議紀錄第3頁關於「申請人代表人蔡坤穎」陳述
27 內容所為的記載(原裁決卷第269頁)，與原告所提上
28 開照片所呈現的內容，可知照片中電腦螢幕上的紀錄
29 中，關於「(二)刪除評量條件中之『新契約保件』，回復
30 至94年12月31日前之評量條件。(三)評量條件中，取消簽
31 約日期作為評量條件之區分」等內容，固未見諸會議紀

01 錄內，惟參加人代表人上開所陳述的內容，並未涉及相
02 關數據，充其量此部分如同參加人所提出本件協商議題
03 「評量應包括首期及續期報酬」一般，只要提出現行評
04 量標準應予調整之項目的意見，此與彙整相關數據、資
05 料後，就現行評量制度應如何改善、業績標準(數額)應
06 如何設定等提出工會方之協商方案，仍有不同，是原告
07 以參加人代表人於裁決程序中調查會議上所述之內容，
08 即認參加人已可就業務代表之業績評量標準的方案，進
09 而主張原告並未違反誠信協商義務等語，自無可採。

10 (4)原告主張參加人於113年4月18日提出之協商方案，相較
11 於原評量標準，該方案之業務代表與業務主管評量標
12 準，都是額外「各自」增加續年度服務報酬50%，並未
13 包含轄下業務員招攬之保單，足見參加人提出之業務代
14 表與業務主管評量標準二者間毫無任何連動性等語。經
15 查，原裁決作成後，原告已於113年2月20日依原裁決主
16 文第二項之要求，提供系爭資料給參加人（卷(一)第59
17 1、592頁），參加人考量原告近3年所公告之評量方案
18 均相同，依原告所提供各職級業務員人均業績數據後進
19 行綜合評估，認應將業務員業績評量計入部分RYC金
20 額，而於113年4月18日提出「依原告提供之110年1月至
21 6月扣除排名前10%的首年度人均FYC加同年度1/2的人
22 均RYC」之方案（卷(二)第63、64頁），是原告提出系爭
23 資料給參加人，已在原裁決作成後，無論參加人依此所
24 提出之協商方案為何，尚不得作為印證原告於團體協商
25 時拒絕提供系爭資料之行為確屬有據之認定基礎；更何
26 況，協商方案本即在充分資訊的基礎下，方能呈現其周
27 延性及妥適性，此並不排除在綜整、分析相關資訊後，
28 經過利益衡量結果，而提出微調現行制度或與原始設想
29 有所落差之方案的可能性，是原告以參加人嗣後所提之
30 協商方案內容據為有利於己之主張，亦無足採。

01 (四)綜上所述，原告之主張，均無可採。從而原裁決以原告拒絕
02 提供系爭資料之行為，構成團體協約法第6條第1項規定之不
03 當勞動行為(原裁決主文第一項)，並於裁決主文第二項諭知
04 救濟命令，認事用法均無違誤。原告訴請本院判命如其聲明
05 所示事項，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩
06 造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，於判決結果無影響，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 七、結論：原告之訴為無理由。

09 中 華 民 國 114 年 5 月 15 日

10 審判長法官 楊得君

11 法官 彭康凡

12 法官 李明益

13 一、上為正本係照原本作成。

14 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
15 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
16 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
17 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
18 繕本）。

19 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
20 逕以裁定駁回。

21 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
22 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
23 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
24

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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格

	<p>者。</p> <p>3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p>
<p>(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</p>	<p>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。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	

02 中 華 民 國 114 年 5 月 15 日

書記官 范煥堂