最 高 行 政 法 院 判 決

109年度判字第606號

上　訴　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司
代　表　人　徐國晉
訴訟代理人　蔡惠娟　律師
　　黃渝清　律師
　　彭建仁　律師
被上訴人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　張志朋　律師
　　伍徹輿　律師
參　加　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會
代　表　人　馮澤源

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109年1月2日臺北高等行政法院108年度訴字第520號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人與參加人於民國106年間，就上訴人母公司預計在臺中設立臺灣晶圓測試中心而有招募人力需求事宜，詢問其員工有無意願申請前往位於臺中之關係企業任職，自106年3月至同年9月間已進行5次團體協約協商，上訴人於團體協商期間違反誠信協商義務，經被上訴人於107年1月26日以106年勞裁字第55號案裁決決定（下稱第55號裁決），確認上訴人於106年10月11日至同月24日間，舉辦6場「臺灣晶圓測試中心(TCP)專案異動說明會」（下稱TCP專案說明會）及發送調查表徵詢員工意願轉調至臺中關係企業之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為（裁決主文第1項）；另確認上訴人自106年9月30日起，未於60日內針對參加人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不

作為，構成團體協約法第6條第1項、第2項第2款不誠信協商之不當勞動行為（裁決主文第2項）；並命上訴人應於該裁決決定書送達日起30日內，就參加人所提之團體協約草案有關調動部分條文續行協商（裁決主文第3項）。上訴人嗣於107年2月26日、同年3月29日與參加人參加TCP專案說明會議，參加人則向被上訴人申請協調；雙方於被上訴人107年度勞裁字第8號案件進行和解時確認團體協約協商後續事宜。嗣上訴人與參加人訂於107年6月28日舉行第7次團體協約協商，然上訴人卻於107年5月17日通知參加人會員有關TCP專案異動事宜，參加人乃向被上訴人不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）申請認定為不當勞動行為。經被上訴人於108年2月15日以107年勞裁字第47號裁決決定書（下稱系爭裁決），認定上訴人於107年5月17日以電子郵件公告TCP調任方案之行為，構成團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為；參加人其餘請求駁回。上訴人就其不利部分（即上訴人於107年5月17日以電子郵件公告TCP調任方案之行為構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為部分）不服，提起行政訴訟，經原判決駁回，遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張、被上訴人及參加人在原審的答辯，均引用原判決所載。

三、原判決駁回上訴人在原審之訴，其理由略以：

㈠、上訴人與參加人於107年2月26日、同年3月29日所進行之晶圓測試中心專案說明會議，是否屬於團體協商會議，為本件首應審究之重點。經查，第55號裁決理由指出：「本件申請人工會（即參加人，下同）與相對人（即上訴人，下同）曾於106年9月20日、同年月21日之第5次團體協約協商會議中，討論相對人桃園廠製造部測試部門員工，調任台灣晶圓測試中心之權益……。雙方並約定於106年11月14日、同年月15日第6次團體協約協商會議中繼續討論。……相對人卻從未與申請人工會進行充分溝通、協商、告知……」另於救濟命令部分亦指出：「本會審酌相對人於團體協約協商期間，

於106年10月11日至10月24日間，舉辦6場『臺灣晶圓測試中心（TCP）專案異動說明會』，及發送『臺灣晶圓測試中心（TCP）專案異動意願調查表』徵詢員工意願，業已構成違反團體協約法第6條第1項之行為，而申請人於106年9月30日提出申請人工會版之調動方案，至今尚未獲得協商，爰依上開規定命相對人應於本裁決決定書送達日起30日內就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商，應屬適宜。」是被上訴人於第55號裁決書之主文第3項要求上訴人應與參加人續行團體協商內容即「申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文」，係指參加人於第5次團體協約協商會議中及106年9月30日信件（即參加人有關調動訴求）中針對TCP專案所提出之方案。

㈡、依本件勞資關係脈絡及諸多客觀情事綜合觀察，上訴人於107年5月17日以電子郵件公告TCP調任方案之行為，違反團體協約法第6條第1項規定，構成不當勞動行為：

1.被上訴人於107年1月26日作成第55號裁決後，上訴人於107年2月14日寄發郵件：「本公司前於2017年12月19日及2018年1月30日，二度邀請貴會參與晶圓測試中心專案說明會議，惟皆未獲貴會指派代表出席。今本公司秉持一貫既有積極態度，茲此再次通知於2018年2月26日(一)上午9點舉行會議，請貴會派員參與。」參加人於107年2月21日回覆表示：「回覆美光公司：1.針對公司邀請本會參加公司舉行的晶圓測試中心專案說明會議，本會理監事將會依個人意願前往參加，本會秘書陳彥凱先生也會參加。2.106年勞裁字第55號裁決決定書，本會於2月14日收到，相關請求公司與本會協商之事宜，煩請於文到起30日內不吝告知本會續行協商之期日。」可知上訴人於107年2月14日寄發郵件邀請參加人參與者係「說明會」，而非團體協商；參加人亦基此認知表示其理監事將會依「個人意願」前往參加。

2.上訴人與參加人於107年2月26日舉行TCP專案說明會議，依上訴人製作之會議紀錄顯示，其會議名稱為「臺灣晶圓測試

中心專案內容說明會議」，會議議程為「1.臺灣晶圓測試中心專案內容說明、2.回應工會訴求、3.雙方意見交流、4.其他待辦事項」。經與上訴人、參加人於106年3月至同年9月，舉行第1至5次團體協約協商相較，其會議名稱為「第○次團體協商會議」明確表示為團體協約之會議名稱、形式明顯不同；而該次會議上訴人固提出有關員工調動事項之說明，諸如公司補助方案、適應期等，惟其係回應工會訴求所為單方面之說明，而參加人與會人員表示因有部分幹部未參與會議，故將公司意見帶回理監事會議進行討論後再表示意見；嗣於107年3月7日電郵提出有關調動訴求修正，此與前開團體協約會議事先明列具體內容之議案，由雙方陳述主張，經討論後並獲結論之情有別，益徵上訴人107年2月26日TCP專案說明會議係上訴人單方面之說明會，並非進行行團體協約草案有關調動部分之團體協商。

3.參加人以107年3月9日華工行字第107030902號函（下稱107年3月9日函）表示：「……二、依據勞動部不當勞動行為裁決決定書106年勞裁字55號案主文第3項『相對人應於本裁決決定書送達日起之30日內，就申請人所提之團體協約草案有關調動部分之條文，與申請人續行團體協商』請公司確認3月份適宜之時間後與本會秘書陳彥凱聯絡。」對此，上訴人主張其於107年3月12日收到前開107年3月9日函後即以電子郵件回覆，並提供3個會議時間供參加人選擇云云，然經被上訴人調查，參加人之107年3月9日函係於107年3月9日發出，而上訴人嗣於107年3月14日再次以電子郵件回覆參加人之107年3月9日函，此有電子郵件載明：「於107年3月13日收到貴會來函（文號：華工行字第107030902號函）。待公司完成內部討論後回覆，感謝貴會耐心等侯，謝謝。」若上訴人107年3月12日之電子郵件確實係用以回覆參加人107年3月9日函要求團體協約協商之函文，何需又於107年3月14日之電子郵件中表示「待公司完成內部討論後回覆，感謝貴會耐心等侯。」再參諸上訴人於107年3月12日寄發之電子郵件，

其主旨載明：「覆貴公司有關邀請本會針對勞動基準法新法內容進行說明及交流會議」；內容表示：「本次會議本公司擬向貴會進行說明勞基法修法內容外，亦希冀藉此會議向貴會說明，2月26日本公司與貴會數名代表參與之TCP專案會議後公司端之待回覆事項」，益徵該電子郵件僅係用以協調第2次晶圓測試中心專案說明會議之時間，而非用以回覆參加人107年3月9日函有關團體協約之協商要求。從而，上訴人針對參加人107年3月9日函確認召開團體協約之時間，表示待公司內部討論後再回覆，斯時並無明確續行團體協約協商之意思。而上訴人於107年3月22日以（107）美光字第0112號函（下稱107年3月22日函）表示：「……六、公司謹再次聲明公司願意積極與貴會繼續進行包括團體協商在內之任何勞資會談及討論，以與貴會共同促進全體同仁之福祉，並至盼雙方能儘速續行團體協商會議。」足徵上訴人於107年3月22日始以正式函文邀請參加人，始有重啟、續行團體協商會議之意。

4.上訴人嗣於107年3月26日以電子郵件表示：「擬透過此會議交流下列議題……暫定會議議程為:1.勞動基準法修法內容說明暨相應規則修改說明。2.2018/2/26TCP專案說明會後待辦事項進度更新（含回應工會針對本專案之訴求內容）。3.其他交流事項。3.1續行每月例會及團體協商討論。」核係邀請參加人參與第2次晶圓測試中心專案說明會議。參加人於107年3月27日以郵件回覆：「回覆美光公司，有關公司預計於107年3月29日於MTTW_HQ_H801召開之會議本會將派員參加。但有下列事項請公司協助：……2.本會將派員參加，與會人員：本會理事長、各理監事、上級工會代表及桃園市政府勞動局官員。……4.擬先針對會議程序進行檢討後，再檢討新修訂之勞基法、調動、退休金委員會運作等議題。……」可知參加人同意參與該會議時，並非以其團體協約代表為與會人員，其主觀上有無認知該次會議為團體協商容有可疑。且上訴人嗣於107年3月28日以電子郵件確定會議時間為10

7年3月29日，並表示本次會議著重TCP專案後續說明，均未敘及團體協約。

5.上訴人與參加人於107年3月29日舉行TCP專案待回覆事項會議，上訴人代表於此會議中表示：「工會與公司皆對於重啟團體協商有所共識，雙方同意自2018年5月開始援既有雙方議定方案重啟對談。現行方案為，約每45天為周期，每次2日，每日4小時。視實際狀況進行微調，每次會議結束前雙方確認下次會議時間。雖雙方目前對於會議地點暫無共識，但美國總部代表安排行程須有具體日期與地點，方便他的行程進行安排。籲請工會提供數個方便的會議時間給公司，最好是一個區間，讓我們提供給美國總部代表進行安排。」可知上訴人同意自107年5月開始重啟雙方之團體協商。再依上訴人製作之會議簡報及會議紀錄顯示，其會議名稱為「TCP（臺灣晶圓測試中心）專案待回覆事項會議」，會議議程為「1.TCP（臺灣晶圓測試中心專案）說明會議待回覆事項、2.會議程序討論（工會提出）、3.其他交流事項」，經與上訴人、參加人於106年3月至同年9月所舉行第1至5次團體協約協商相較，其會議名稱為「第○次團體協商會議」明確表示為團體協約之名稱、形式明顯不同。而該次會議主要係上訴人回覆參加人提出有關專案事項之說明，亦與前開團體協約會議事先明列具體內容之議案，由雙方陳述主張，經討論後並獲結論之情有別，益徵上訴人107年3月29日TCP專案說明會議亦係上訴人針對參加人提問之說明會，並非進行團體協約草案有關調動部分之團體協商。

6.再參諸上訴人於107年4月13日以電子郵件邀請參加人於107年5月2日至3日下午1點至5點續行團體協商，其載明：「鑒於雙方皆有續行團體協商之共識，且3/29會議結束前，貴會出席代表告知可優先以美國總部代表Greg之時間為主，安排下次團體協商時間。」勞資雙方並於107年5月2日在桃園市勞動局進行協調會議，並確立：「團體協約約每45天進行一次，每次會議時間擬定一天8小時為原則。」嗣勞資雙方於1

07年5月4日就被上訴人107年勞裁字第8號申請案達成和解，重申：「……二、團體協約每45天進行1次，每次會議時擬定1天8小時為原則，會議時間上午9時至下午5時。會議全程雙方各自錄音、錄影。三、雙方同意於本和解成立後60日內面對面進行第7次團體協商會議，會議地點約定為桃園市勞動局。」其後雙方並於107年6月28日舉行第7次團體協約協商，足徵上訴人於107年5月起始與參加人重啟團體協商，107年2月26日與3月29日兩次TCP專案會議均非屬團體協約之協商會議。

7.因此上訴人及參加人與會代表於107年2月26日及3月29日2次協商會議中，雖有述及TCP專案相關事項，惟從上訴人與參加人間之電子郵件、函文往來內容觀之，上開協商會議在形式上非屬團體協商，實質上亦為上訴人就參加人疑問所提出之說明，並非團體協約之協商。上訴人主張被上訴人以參加人單方面認知為判斷之基礎，忽略雙方已進行協商、溝通、討論之事實，系爭裁決有重大違誤云云，委無足採。

㈢、又上訴人於107年2月26日會議雖就TCP專案事項進行說明，然參加人與會人員表示要將上訴人說明內容帶回去理監事會議進行討論；另上訴人於107年3月29日會議僅就參加人提供之意見提出說明後，議定自107年5月起重啟團體協商。可知勞資雙方尚未就雙方主張之歧異意見進行充分之討論、協商，上訴人即以自身公司建立關係企業之時程急迫為由，逕於107年5月17日以電郵公告TCP調任方案，已違反團體協約法第6條第1項規定，被上訴人所為系爭裁決決定於法並無不合等詞，茲為其論據。

四、上訴理由略謂：

㈠、上訴人於原審中提出會議紀錄、往來電子郵件等相關證據，證明上訴人及參加人均有指派代表出席107年2月26日及同年3月29日之協商會議，雙方代表在會議中針對參加人就TCP專案所提訴求進行詳細之討論及協商，參加人並將107年2月26日會議討論內容帶回理監事會議進行討論，嗣後雙方代表再

於107年3月29日會議討論參加人因應107年2月26日之討論協商結果所提出之修正訴求與條件。依雙方代表協商之過程及內容綜合整體為客觀判斷，可知該2次會議中雙方代表已針對參加人所提調動部分之條文實質上進行團體協約之協商。原判決以參加人出席代表會議中回應將把上訴人之意見帶回去理監事會議討論，而非當場表示意見為由，認定參加人於TCP會議中並未與上訴人進行討論云云，其論理顯有悖於協商談判實務與經驗法則，更與客觀證據不符。原判決認定該2次TCP專案會議實質上為上訴人就參加人疑問所提出之說明，並非團體協約之協商，而無任何隻字片語說明不採上訴人證據之理由，自當有漏未裁判、判決不備理由之重大違法，亦有認定事實不憑證據之違法。

㈡、團體協商法並未強制規定進行團體協約協商之會議名稱為何，更未強行限制進行團體協約協商之會議名稱必須包含「團體協約」等相關字句。參加人理事長在106年11月14日雙方原定團體協約協商會議舉行前，竟衝入協商會場，並發生暴力攻擊事件，致一在場上訴人員工受傷，上訴人因而向參加人表達希望理事長能先暫時以電話或視訊會議方式參與會議，經參加人另提起不當勞動行為裁決之申請，就該案上訴人與參加人達成和解，雙方同意以在桃園市勞動局召開會議，107年3月29日會議紀錄中才有「重啟」團體協商之文字，與討論TCP專案之團體協商無關，故並不影響107年2月26日及同年3月29日會議之性質，原審未見於此，囿於2次TCP專案會議之名稱非為團體協約協商會議、會議記錄格式與其他團體協約協商會議之會議紀錄不同等外觀形式等理由，作為認定該2次TCP專案會議實質上不屬於團體協約協商會議之依據，此顯有判決不備理由、判決不適用法規及認定事實不憑證據之違法。

㈢、團體協約協商會議應以客觀之協商過程及內容判斷會議之性質，而不得以參與會議之當事人主觀作為判定之依據。原判決不顧客觀證據顯示上訴人與參加人進行實質協商，甚而就

個別議題已達成合意，且上訴人臺中關係企業更已依雙方團體協約協商結果支付搬遷補助費用予申請至其處任職員工之事實，而肯認參加人得依其主觀意思決定會議之性質，顯有判決不備理由、不適用法規及認定事實不憑證據之違法。

㈣、團體協約法第8條第3項規定並無明文要求必須出席團體協約協商之人選或出席之最低人數等，而上訴人於原審已提出107年2月27日會議前之數次團體協約協商會議簽到表，證明參加人向來皆是尊重理事個人出席意願，理事出席人數之多寡與會議性質並無相關。原判決未審酌上訴人所提出之證據，又不當擴張解釋參加人電子郵件之字句語意，逕以參加人回覆之郵件中載有「理事將依個人意願參與」片段字句，論斷該次會議並非團體協約協商云云，自有判決不備理由及認定事實不憑證據之違法等語。

五、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：

㈠、按團體協約法係為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益而訂立。依該法第2條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與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。」第6條第1項、第2項及第3項第1款規定：「（第1項）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。（第2項）勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、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。二、未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。（第3項）依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。」第8條規定：「（第1項）工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或

會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。（第2項）前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限。（第3項）第1項協商代表之人數，以該團體協約之協商所必要者為限。」準此，團體協約為工會與雇主或雇主團體透過指派代表進行協商後，達成合意所簽訂之契約，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，是勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕；且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律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，團體協約法第6條第2項並例示無正當理由拒絕協商之情事（團體協約法第6條立法理由參照）。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。

㈡、次按證據資料如何判斷，為證據之評價問題，在自由心證主義之下，其證明力如何，是否足以證明待證之事實，乃應由事實審法院斟酌辯論意旨及調查證據之結果，自由判斷；苟其判斷無違反證據、經驗及論理法則等違法情事，即非法所不許。換言之，證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，不得謂為原判決有違背法令之情形。查被上訴人於第55號裁決主文第3項命上訴人應於該裁決決定書送達日起30日內，就參加人所提之團體協約草案有關調動部分條文續行協商；該號裁決已經上訴人於107年2月14日收受，為上訴人陳報在卷（見原處分卷第227頁答辯二書）。又上訴人於107年5月17日以電子郵件公告TCP調任方案之行為，何以構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，且據原審調查被上訴人提出之第55號裁決、電子郵件、107年2月26日TCP專案說明會議紀錄、107年3月29日

TCP專案待回覆事項會議紀錄、參加人與上訴人106年3月至同年9月間第1至5次團體協商會議紀錄、上訴人107年3月22日函及被上訴人提出之參加人與上訴人第7次團體協約協商會議紀錄等卷內證據，經言詞辯論結果，論明：被上訴人於第55號裁決書之主文第3項要求上訴人應與參加人續行團體協商內容，係指參加人於第5次團體協約協商會議中及106年9月30日信件（即參加人有關調動訴求）中針對TCP專案所提出之方案。而上訴人於107年2月14日寄發郵件邀請參加人參與之107年2月26日會議係「說明會」，而非團體協商；參加人亦基此認知，表示其理監事將會依「個人意願」前往參加。上訴人針對參加人107年3月9日函請確認召開團體協約之時間，於107年3月14日以電子郵件中表示待公司內部討論後再回覆，斯時並無明確續行團體協約協商之意思，係於107年3月22日函始有續行團體協商會議之意。上訴人以電子郵件係邀請參加人參與第2次晶圓測試中心專案說明會議，參加人同意參與該會議時，並非以其團體協約代表為與會人員。上訴人嗣於107年3月28日以電子郵件確定會議時間為107年3月29日，並表示本次會議著重TCP專案後續說明，均未敘及團體協約，而上訴人及參加人與會代表於107年2月26日及3月29日2次協商會議中，雖有述及TCP專案相關事項，惟從上訴人與參加人間之電子郵件、函文往來內容觀之，上開協商會議在形式上非屬團體協商，實質上亦為上訴人就參加人疑問所提出之說明，並非團體協約之協商，勞資雙方尚未就雙方主張之歧異意見進行充分之討論、協商，上訴人即以自身公司建立關係企業之時程急迫為由，逕於107年5月17日以電郵公告TCP調任方案，已違反團體協約法第6條第1項規定，被上訴人所為系爭裁決決定，於法並無不合；上訴人主張被上訴人以參加人單方面認知為判斷之基礎，忽略雙方已進行協商、溝通、討論之事實，係有重大違誤云云，委無足採等得心證之理由綦詳，原判決且就上訴人於原審所為其於107年3月12日收到前開107年3月9日函後即以電子郵件回覆參

加人團體協商之要求、已依第55號裁決之第3項主文與參加人就團體協約草案中有關調動部分之條文進行實質討論及協商等主張，逐一說明如何不足採之理由【見原判決理由七㈣3、㈤】，原審顯係綜合卷內事證呈現之勞資關係互動脈絡而為上述論斷；而其認定上訴人於107年2月14日寄發郵件邀請參加人參與之107年2月26日會議係「說明會」、107年3月29日會議亦係上訴人回覆參加人提出有關專案事項之說明，亦非僅以參加人主觀意思或會議名稱為形式判斷，乃經詳予探究會議議程內容，並與之前第1至5次團體協約協商相較，綜覽卷內客觀事證所得之結論。經核原判決所為之事實認定，並無違背證據法則、論理法則或經驗法則，復無判決不適用法規或適用不當、不備理由等違背法令情事。上訴意旨主張原判決有不備理由、不適用法規及認定事實不憑證據之違法，無非以其主觀見解，對原審的事實認定及證據取捨的職權行使事項，斷章取義而為指摘，要無可採。

㈢、綜上所述，原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，將系爭裁決決定予以維持，駁回上訴人之訴，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。

六、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　　109　　年　　11　　月　　26　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　鄭　小　康

法官　王　碧　芳

法官　劉　介　中

法官　帥　嘉　寶

法官　林　玫　君

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　26　　日

書記官　陳　品　潔