

編訂誠信協商義務參考手冊 降低勞資爭議發生

王 婷 | 勞動部勞動關係司科員



◎ 壹、前言

勞動三法自 100 年 5 月 1 日修正施行以來，團體協約法特別增設勞資任何一方如有違反誠信協商及無正當理由拒絕協商的不當勞動行為時，他方可透過不當勞動行為裁決機制，尋求救濟。為使勞資雙方明確瞭解誠信協商義務內涵及違反誠信協商不當勞動行為之態樣，勞動部於 109 年完成編訂「團體協約法誠信協商義務參考手冊」，該手冊經蒐集相關裁決、法院判決與行政機關見解，按照「協商當事人」、「協商代表」、「誠信協商義務之內涵」及「違

反誠信協商之行為」四個章節編排，除提供勞資雙方國內現階段重要團體協商法律見解外，更期望引導勞資雙方朝向理性、雙贏協商，避免勞資任何一方發生類似的不當勞動行為案件，降低勞資爭議發生。

◎ 貳、團體協約法誠信協商義務參考手冊重點介紹

一、團體協商之當事人

團體協約法第 2 條規定，團體協約之當事人可為「工會」（包含企業工會、產業工會及職業工會）、「雇主」或「具有法人格

之雇主團體」。又，團體協約法第 6 條第 3 項立法意旨在強調團體協約勞方當事人之協商代表性，使勞工之協商利益得以極大化，爰於第 1 至 4 款明定各工會種類及工會協商代表資格，且如非屬前述各款之協商資格，該項第 5 款授權裁決會亦得衡酌個案認定具有團體協約協商資格之勞方當事人。依裁決會見解，雇主對工會之協商資格或協商代表之資格提出質疑時，雖工會並不因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務，但如工會就其合法組織成立及登記，及符合協商資格等事實提出具體說明後，雇主即不得再以其不具協商資格為由拒絕與其進行團體協商。

二、團體協商之協商代表

協商代表是代表團體協約當事人「工會」、「雇主」或「雇主團體」出席團體協商進行交涉之人，故勞資雙方進行團體協商，協商代表的指派相當重要。考量協商內容



有可能涉及會員所欠缺之專業知識，如果企業工會委任其上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商工作之情形（如：擔任團體協商會議之紀錄，或者居於第二線提供企業工會諮詢意見），依裁決會見解，得不受團體協約法第 8 條第 2 項但書規定之限制，即不需雇主或雇主團體之書面同意。

三、何謂誠信協商義務（包含無正當理由拒絕協商）

依團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項規定，當具有團體協商資格之一方請求他方進行團體協商時，他方如無正當理由，不得拒絕協商，且在進入團體協商程序後，雙方均需秉持誠信原則協商。關於誠信協商義務之內涵、判斷原則及參考因素如下：

（一）誠信協商義務之內涵

1. 對於他方合理適當的請求或主張，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。
2. 誠信協商義務，非指雇主必須讓步與工會達成合意之義務。但是對於工會之要求，雇主應出示所以不能接受之論據。
3. 不得就已達成合意之團體協約條文拒絕簽訂團體協約及意圖延滯協商程序。



(二) 構成違反誠信協商不當勞動行為判斷

1. 勞資雙方平時往來互動情形及勞資關係是否處於緊張狀態。
2. 雇主是否具有敵視、嫌惡之意向或言論，或從協商開始自始就無達成合意之意思。
3. 雇主的行為不以故意為限。
4. 雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問，為判斷其是否已盡「提供協商必要資料」義務之核心。
5. 依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，判斷工會或雇主雙方為達成協商合意，是否已為合理的努力。
6. 勞資一方已有充分說明無法同意他方所提條款理由，並提出相關佐證資料，縱最終無法達成合意，亦無違反誠信協商義務。

四、違反誠信協商之不當勞動行為

本參考手冊共整理出 19 項違反團體協約法第 6 條之不當勞動行為裁決案例，僅列舉說明以下：

(一) 雇主無正當理由不得對工會提出預備協商事項拒絕協商

勞資雙方為順利推動團體協商，經常對於預備協商階段程序事項另行協議之時（如：協商之時間、頻度（率）、場所、何人擔任主席、協商是否錄音、是否製作會議紀錄以及發言順序等），亦有適用團體協約法第 6 條規定。

(二) 雇主不得佯裝、拖延或杯葛協商程序

雇主在團體協商過程中，如僅係假裝有協商、談判之意思，但實際上無實質進行協商、談判之意，而透過藉故拖延（如：屢屢更換協商代表，或遇有重要關鍵或具爭議性之條款拖延不決）、假意協商或刻意杯葛協商之程序事項（如：經工會具體說明具協商資格後仍藉故爭執），致團體

協商延宕或無法進行，亦將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

(三) 拒絕提供協商必要資料

團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所指進行協商之必要資料，係指「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行者」；且如雇主於協商過程中曾自行援引該資料做為訴求之論據者，則該資料亦屬進行協商之必要資料，雇主亦有提出之義務。

(四) 雇主不得迴避工會，直接與工會會員個別協商、說明、徵求同意或意見

團體協商過程中，雇主如迴避工會，直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工



會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，乃刻意規避、忽視團體協商，亦將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

(五) 雇主無正當理由不得事後推翻、反悔、否決已達成合意或共識之內容

勞資雙方如於協商先前已達成共識協商草案、內容達成合意，雇主卻拒絕簽訂書面協約，將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

▶ 參、結語

為鼓勵勞資雙方自主簽訂團體協約，營造最適合勞資雙方自身的勞資關係與勞動條件，勞動部除編製誠信協商手冊，期能透過類型化不當勞動行為裁決實務案例，降低不當勞動行為之發生，以保障工會與雇主順利行使協商權。此外，勞動部也提供勞資雙方團體協商專業培訓、遴聘不同領域的專家個案輔導，協助工會與事業單位簽訂團體協約，以及獎勵工會簽訂團體協約措施。未來勞動部亦將廣續推動多元行政措施，以建立勞資自治協商的夥伴關係，促進勞資和諧及保障勞工權益。

參考文獻

1. 本參考手冊中所引用之法令規定、裁決會作成之裁決決定、法院實務見解及行政機關函釋等，係檢索蒐集至 109 年 9 月止，之後倘有所更迭，應以修正後內容，作為個案判斷依據。