

裁判字號：最高行政法院 107 年度判字第 648 號 行政判決

裁判日期：民國 107 年 11 月 08 日

案由摘要：團體協約法事件

最高行政法院判決

107 年度判字第 648 號

上訴人 南山人壽保險股份有限公司

代表人 杜英宗

訴訟代理人 余天琦 律師

施穎弘 律師

陳信翰 律師

被上訴人 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 古宏彬 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 嚴慶龍

訴訟代理人 陳金泉 律師

李瑞敏 律師

黃胤欣 律師

上列當事人間團體協約法事件，上訴人對於中華民國 106 年 10 月 25 日臺北高等行政法院 105 年度訴字第 355 號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理 由

一、緣參加人於民國 103 年 7 月 7 日以 (103) 工字第 103070701 號函 (下稱參加人 103 年 7 月 7 日函) 通知上訴人，請上訴人依團體協約法第 6 條與參加人進行團體協約，協商「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」之議題，並提供進行協商所必要之 3 項資料 (即具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在上訴人處任職？該工會會員何時與上訴人簽訂業務代表合約？該工會會員之 6 個月平均薪資等資料，下合稱系爭 3 項資料)。經上訴人以 103 年 8 月 29 日 (103) 南壽業字第 1155 號函 (下稱上訴人 103 年 8 月 29 日函) 復略以，參

加人係基於何種理由？有何請求權基礎？…參加人要求提供工會會員個人資料之部分…請出具當事人之書面同意後憑辦。……關於上訴人與保險業務員間勞務給付契約類型之認定爭議，上訴人建議擱置關於勞動給付契約類型之爭執……，嗣參加人於103年12月18日以(103)工字第103121803號函檢附團體協約草案通知上訴人，其中第5條載明參加人就結清業務員舊制年資之方案。但歷經104年4月22日、7月15日及8月11日3次團體協商會議，上訴人均未提供進行協商所必要之系爭3項資料。參加人乃於104年10月7日申請被上訴人裁決。經被上訴人不當勞動行為裁決委員會歷經調查、詢問程序後，以105年1月29日104年勞裁字第49號決定書（下稱原裁決決定），確認上訴人未提供系爭3項資料之行為，構成違反團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為，並命上訴人應於收到原裁決決定之日起10日內提供該等資料予參加人，另駁回參加人關於請求裁決：1.確認上訴人未就參加人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提出對應方案之行為構成團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為。2.請求命上訴人應於收到原裁決決定之日起10日內就參加人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提出對應方案。3.請求命上訴人應自收受原裁決決定之日起，將原裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。上訴人就原裁決決定不利部分不服，提起行政訴訟，經原審判決駁回，上訴人不服，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張：(一)參加人以103年7月7日函要求上訴人就結清舊制年資議題進行團體協商並提出系爭3項資料，上訴人早以103年8月29日函文回覆參加人。若參加人以為3,319人之個資係屬協商之必要資料而認為上訴人103年8月29日函有不當勞動行為之舉，依勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項規定，應於知悉或事實發生之次日90日內，提出不當勞動行為裁決申請，是應以參加人收受上訴人103年8月29日函之日期起算；退萬步言，最遲也應自104年4月22日參加人將團體協商範圍確認為2,471人之日起算，參加人遲

至 104 年 10 月 7 日方提出裁決申請，顯已逾 90 日，應為不受理之決定。(二)依勞資爭議處理法第 46 條規定及其立法理由，可知「裁決程序之詢問會議、言詞陳述意見」，言詞辯論程序裁決委員應親自聆聽當事人陳述意見，始能參與裁決決定之作成。然曾出席原裁決程序詢問會議之蔡正廷、吳姿慧委員未參與裁決決定之作成；張詠善、徐婉蘭委員未出席詢問會議，完全未聽取當事人言詞陳述意見，竟仍參與原裁決決定之作成。對照曾出席詢問會議且參與裁決決定作成之委員僅有 8 名（不足全體委員的 3 分之 2），可知未參與言詞陳述、辯論程序之委員根本不應參與裁決決定之作成，原裁決決定此種缺失，形同未參與辯論之法官進行評議，顯然不合勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項規定，應屬組織不合法，違反正當法律程序。(三)104 年 8 月 11 日之團體協約會議紀錄有所謂「雙方無共識」之結論。倘依原處分所示，以所謂協商破裂日期作為勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之起算時點，則參加人隨時可單方面利用「拒絕協商」以起算該條項之時點，如此無異架空該規定，使參加人得以任意操弄不當裁決申請制度，也使勞資爭議處理法訂定「申請裁決期限」之法律安定性遭到破壞。原裁決決定對此一有利於上訴人之事實未加審酌，亦未說明為何不可採之理由，違反行政程序法第 9 條規定。且原裁決決定無端將「結清年資議題無法達成共識之日」作為「上訴人拒絕提供資料之時點」，足證原裁決決定以無關聯之事項不當延長參加人申請裁決時限。(四)團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款有關資料之提供，必須以有團體協約之協商議題存在為前提，若上訴人有正當理由拒絕協商或得以擱置，則上訴人與參加人間已無進行協商之議題存在，自無從要求他方提出任何資料，亦無所謂「進行協商之必要資料」，參加人於 103 年 7 月 7 日發函、上訴人於 103 年 8 月 29 日回函時，「結清舊制年資」之協商議題根本尚未定案，邏輯上參加人之理事會、會員代表大會均有可能決議不通過該協商議題，又該協商議題既然尚未定案，上訴人 103 年 8 月 29 日函實無可能構成團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款「拒絕提供進行協商所必要之資料」之不當勞動行為。且參加人

要求之系爭3項資料」並非屬團體協約法第6條所稱之必要資料，上訴人自無可能構成不當勞動行為。參加人在未取得3,319人之委託，即致函要求上訴人提供3,319人之個人資料，惟參加人從未向上訴人說明為何系爭3項資料屬於團體協約之必要資料，且與參加人之主張、要求有何關連。況在參加人主張團體協約議題之範圍為「請求對2,471人結清舊制年資」之情況下，本應將已取得之該2,471人同意書交予上訴人，然參加人於團體協商期間卻選擇不告知、不提供上訴人該2,471人之同意書，顯見參加人實質上無欲取得系爭3項資料作為團體協商之用。因此參加人要求上訴人提出「3,319人之3項資料」不僅逸脫其受任及團體協商議題範圍，亦根本未向上訴人說明為何參加人在僅受2,471人之委託下，上訴人有何提出「3,319人之3項資料」予參加人之必要性。則「3,319人之3項資料」當然非屬團體協約法第6條所指之必要資料。然原裁決決定範圍竟及於3,319人之資料，擴張到參加人所認知之團體協商範圍外之人；且原裁決決定主文第1項以「具舊制年資工會會員」稱之，然原裁決決定理由認為保險業務員是否具舊制年資仍有爭議，未就系爭3,319人之契約屬性進行認定，有主文與理由矛盾之違誤；其中復有不具舊制年資之會員之違誤，原裁決決定明顯違法。(五)參加人如欲就結清舊制年資議題進行團體協商，參加人本應先行取得個別會員之委任，參加人始能瞭解團體協商議題之範圍為何，又參加人倘能從個別會員取得委任，自能從該會員處取得其個人資料，故本件系爭3項資料，均係參加人可從其會員（即個資當事人）處獲悉之資訊。即便上訴人未提供系爭3項資料，亦根本不會影響參加人要求之團體協商之進行。另參加人曾就結清舊制年資議題，提出其主張之結清計算方式，故系爭3項資料自非屬團體協約法第6條之必要資料。原裁決決定縱使不採納上訴人有關係爭3項資料非屬團體協約法必要資料之主張，亦不應任意曲解上訴人相關函文之意旨，在上訴人已多次明示爭執該資料必要性之情況下，原裁決決定卻逕自認定「兩造對於前開資料為協商結清舊制年資議題之必要資料，並不爭執」，顯違反證據法則。(六)依

個人資料保護法（下稱個資法）第 20 條第 1 項及第 41 條第 1 項規定可知，個資法對於個人資料之利用，須先判斷是否為「蒐集之特定目的必要範圍內」，如非屬該範圍內，則須進一步檢視是否屬該法第 20 條第 1 項但書之情形，始能適法利用；且從隱私權保護之角度出發，亦可得到上揭應得個資當事人同意之結論，故上訴人要求參加人提供個資當事人之同意書並無不妥，更與不當勞動行為無關。（七）參加人會員代表大會從未授權參加人得向上訴人取得其會員個資，況且當時個資法嚴格要求須「當事人書面同意」，參加人亦向個別會員徵求同意書，足證原裁決決定認為「會員代表大會決議」，即可代表「所有個資當事人」均同意參加人得取得其個資之見解，顯然有誤。103 年 11 月 11 日參加人會員代表大會僅通過「結清舊制年資團體協約草案」，並無授權協商代表取得個資當事人之個資。且當時之個資法僅允許個資當事人以書面同意，當然無法以其他團體之決議取代之。且參加人亦已經寄發相關資料給個別會員，以徵求其同意書之授權，亦可見參加人同意上訴人之主張。原裁決決定未調查該次會員代表大會所進行決議之內容，逕自認定只要決議有關進行結清舊制年資之團體協商，即代表所有個資當事人均同意參加人得向上訴人取得其個資，顯然與當時決議之內容及參加人寄發同意書格式請會員授權之事實均有所違背。原裁決決定顯係出於錯誤之事實認定，且在涵攝個資法之規定亦有所誤解。（八）依照參加人章程第 14 條規定，會員喪失上訴人公司員工身分者，喪失會員資格。參加人主張之 3,319 人中，於 103 年 10 月底已有 115 人非上訴人之業務員；以參加人申請裁決之時點為基準，於 104 年 9 月底更有 160 人已非上訴人之業務員。被上訴人主張任職與否係用以確認結清年資方案之適用範圍，則原裁決決定亦應認識到不適用結清年資方案者之資料本來就不應該被提出；況依參加人之章程規定，非上訴人之業務員者根本喪失會員資格，更不可能依原裁決決定之以會員代表大會決議方式授權取得其個資。原裁決決定命上訴人應提出 3,319 人之 3 項資料，違反比例原則，並有重大違誤，應予撤銷。（九）上訴人因採取業務員承攬制度，上

訴人向來主張與業務員間並非勞動契約關係，故上訴人蒐集及持有業務員個人資料目的，本在「履行與業務員之個別契約」，實未考量該業務員之個人資料將會作為與參加人進行團體協商之用，且該個人資料利用之對象，亦不包含參加人。職是，依個資法第 8 條規定，為保障業務員之個人資料權益，上訴人自不應逕予提供該等資料予參加人。原裁決決定之見解，顯與個資法法規目的在於保障「個資當事人權益」之旨不符。(十)大多數保險業務員乃認同與上訴人間為承攬、委任契約關係而非屬勞動契約關係。87 年間，保險業適用勞動基準法時，上訴人曾計畫改採僱傭制，惟遭大量業務員強烈抗議反對，彼等強烈表達不願納入勞動基準法之意願，斯時行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為被上訴人）即表示未強迫壽險業將業務人員納入勞動基準法規範的僱傭關係，故上訴人仍維持現行保險業務員委任承攬制度迄今。94 年間，部分業務員因勞退議題而為抗爭，上訴人復經徵詢業務員之意見，絕大多數業務員仍欲維持承攬制度，嗣後上訴人與參加人於 94 年 12 月 28 日簽署共同聲明「工會（即參加人）認同公司現行承攬及委任制度」。可知，大多數保險業務員並不認為與上訴人為勞動契約關係，甚至參加人亦曾為認同之表示。又上訴人之保險業務員得自由決定工作時間、並無受有休息、休假之限制，保險業務員並非按其工作時間之長度與時段而受報酬，彼等需自行負擔業務風險，且與勞動基準法所稱「按件計酬」之工資不同。求為判決撤銷原裁決決定不利於上訴人部分。

三、被上訴人則以：(一)上訴人 103 年 8 月 29 日函並未拒絕提供資料，而係要求參加人提出當事人同意書，尚在雙方協商進行期間，協商未破裂，無法認定上訴人於發文時已確定不提供資料，故上訴人主張應以 103 年 8 月 29 日起算 90 日，容有誤認。參加人就團體協約草案中有關結清年資議題，於 103 年 7 月 7 日請求上訴人提供申請人具舊制年資 3,319 名工會會員之任職與否、與上訴人簽訂業務代表合約之時間、6 個月平均薪資等協商必要資料，嗣兩造分別於 104 年 4 月 22 日、7 月 15 日及 8 月 11 日進行 3 次團體協商未果，至 104 年 8 月 11 日兩造就討

論事項雙方無共識，未再訂下次協商日期，協商正式破裂，故應以 104 年 8 月 11 日兩造協商破裂時作為上訴人拒絕提供資料之時點，並未逾勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項所規定之 90 日不變期間。(二)上訴人與其保險業務員間之契約，係屬勞動基準法上之勞動契約，故參加人要求結清工會會員舊制年資，並非顯無理由之協商事項。團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定「拒絕提供進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。參加人要求上訴人提供系爭 3 項資料，涉及年資及工資給付有關之數據等，為便利雇主與工會協商之進行，雇主有提出之必要。參加人要求系爭 3 項資料是團體協商的基本資料，關於 3,319 名具舊制年資工會會員之任職與否之資料，涉及「人」的確定，攸關協商未來結清年資方案之適用範圍，上訴人主張該 3,319 人中於 103 年 10 月底已有 115 人非上訴人之業務員，於 104 年 9 月底更有 160 人已非上訴人之業務員，惟此更彰顯工會要求系爭 3 項資料中之「該員是否仍在職」此項資料應由上訴人提供之必要性。關於與上訴人簽訂業務代表合約之時間，涉及「時間」的確定，攸關適用舊制年資之多寡，關於 6 個月平均薪資，涉及「金額」的確定，依勞工退休金條例第 11 條第 3 項及勞動基準法第 55 條規定，系爭 3 項資料攸關結清舊制年資金額的計算，均屬協商之必要資料。(三)參加人請求上訴人提供之系爭 3 項資料中，3,319 名具舊制年資工會會員是否仍在任職部分，上訴人僅須告知 3,319 名具舊制年資工會會員是否為其員工，此部分資料實與個資法無涉。參加人既已獲得會員代表大會授權處理結清年資議題，其依團體協約法規定請求上訴人提供結清舊制年資之會員相關資料，自無須重複取得個別會員之書面同意，上訴人提供前開資料予參加人，顯然未逾上訴人蒐集目的必要範圍，且與蒐集之目的具有正當合理之關聯，依個資法第 5 條規定，此部分利用個人資料之情事，並無違反個資法之規定。參加人要求提供之系爭 3 項資料屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款規定「進行協商所必要之資料」，上訴人依團體協約法規定提供系爭 3 項資料予工會，符合個資法第 20 條第 1 項但書第 1 款「法律明文規定」

為特定目的外之利用之情形，並無違反個資法之問題。依個資法第 20 條第 1 項第 6 款規定，參加人既已獲得會員代表大會授權處理結清年資議題，其依團體協約法規定請求上訴人提供結清舊制年資之會員相關資料，自屬已得到當事人同意，上訴人提供前開資料予參加人，亦未違反個資法之規定。(四)基於被上訴人裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院採取較低密度之審查，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重等語，資為抗辯，求為判決駁回上訴人之訴。

- 四、參加人則以：(一)參加人在 3 次團體協商會議過程中並非未要求上訴人提供系爭 3 項資料，參加人早於 103 年 7 月 7 日通知上訴人，請上訴人依團體協約法第 6 條與參加人進行團體協約，協商「結清具有舊制年資之工會會員及重新擬定業務員制度」之該項議題，並提供進行協商所必要之系爭 3 項資料。上訴人一再以業務員的契約性質有爭議，而不願對參加人提出之協商議題進一步提出具體實質之對應方案，迄 104 年 8 月 11 日第 3 次協商會議中，因上訴人仍堅持涉及業務員契約關係屬性之爭議，宜待司法院做出最終解釋後再據以協商，參加人至此始確定知悉上訴人並未提出任何具體協商對應方案，確定上訴人拒絕提供系爭 3 項資料。是以本件應以 104 年 8 月 11 日起算 90 日申請裁決期間之規定，則參加人於 104 年 10 月 7 日提出本件裁決申請，自無逾 90 日申請裁決期間之規定。(二)參加人已分別提出結清年資與不結清年資等協商方案，但上訴人卻未針對參加人提出之上述協商方案，提供協商所需必要之資料，上訴人顯未履行誠信協商義務。參加人所要求提供之系爭 3 項協商必要資料，因部分會員資料遺失、或保存不完整，致參加人在無法獲得完整資訊下有必要透過上訴人提供資料以促進團體協商之有效進行，而上訴人保管有參加人要求提出之系爭 3 項資料。基於避免參加人因資訊

落差導致團體協商功能之受損，上訴人有誠實對應之義務即必須提供參加人關於達成協商所必要之資料，便利參加人在資訊充足下能有效為團體協商。但上訴人卻不願提出系爭 3 項資料，上訴人確已構成團體協約法第 6 條第 1 項不誠信協商之不當勞動行為。(三)依個資法第 20 條第 1 項第 1 款規定，非公務機關基於法律明文規定，可利用個人資料。而團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款，拒絕提供進行協商所必要之資料，為無正當理由拒絕協商。上訴人一再以需出具會員個人同意書作為提供資料之前提，依法並無必要，乃純係拒絕提供必要協商資料之遁詞。參加人雖在 103 年 11 月 11 日會員代表大會決議通過結清業務員舊制年資草案，惟參加人已推派團體協商代表與上訴人進行團體協商，關於參加人提出之該結清業務員舊制年資團體協商方案，在協商過程中參加人亦從未表示不再請求上訴人提供系爭 3 項資料，是以參加人仍係在獲得會員代表大會決議授權下繼續進行團體協商且與上訴人討論關於結清業務員舊制年資之團體協商議題，而為有效促進該項團體協商議題之協商，上訴人自有提出系爭 3 項資料之義務。上訴人既拒絕提出，當屬構成不誠信協商。(四)參加人要求上訴人提出之系爭 3 項資料中，其中具有舊制年資之 3,319 名工會會員是否還在上訴人任職？及該工會會員何時與上訴人簽訂業務代表合約？此部分資料完全不涉及個資問題。上訴人卻一再以個資法規定並要求參加人提出同意書作為藉詞拒絕提供上述 2 項協商必要資料，顯係無正當理由拒絕協商。個資法第 20 條第 1 項第 1 款規定，非公務機關基於法律明文規定，可利用個人資料，該法律明文規定即包括團體協約法第 6 條為進行團體協商所提供之協商必要資料。(五)參加人所提結清業務員年資之團體協約草案，原裁決決定認定所關注者乃係就系爭 3 項資料是否與上述協商議題有關，以及上訴人以個資法為由拒絕提供系爭 3 項資料，是否構成無正當理由？上訴人當時係以個資法為由拒絕提供參加人系爭資料，因不具任何正當性，原裁決決定認定上訴人構成未誠信協商之不當勞動行為，無上訴人主張前後矛盾之情事等語。

五、原判決駁回上訴人之訴，無非以：本件爭點乃在被上訴人確認上訴人未提出系爭3項資料與參加人，構成違反團體協約法第6條第1項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為，並命上訴人應提供該等資料予參加人之處分，是否適法？經查：

（一）參加人係以上訴人有團體協約法第6條第1項規定之無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為，而申請裁決。觀上訴人於接獲參加人103年7月7日通知函，以103年8月29日函復略以，參加人係基於何種理由？有何請求權基礎？……參加人要求提供工會會員個人資料之部分……請出具當事人之書面同意後憑辦。……關於上訴人與保險業務員間勞務給付契約類型之認定爭議，上訴人建議擱置關於勞動給付契約類型之爭執……，暨於後續104年4月22日團體協商會議中上訴人代表所陳「結清舊制年資其實是於法無據，但這是工會第1次提出上述論述及意見，將向公司轉達。」104年7月15日團體協商會議決議「請公司協商代表，將本次會議工會提出之建議，向公司高層陳報。」並於會中預訂於104年8月11日續行協商系爭結清舊制年資議題等情，顯然未見上訴人有何拒絕協商之意。迄於104年8月11日團體協商會議，上訴人代表明白表示上訴人在業務員契約關係屬性經司法院作出解釋前，無意進行協商之意，致雙方為無共識之結論。可見上訴人於104年8月11日前從未明確拒絕提供系爭3項資料，在協商程序進行中，參加人期待透過協商由上訴人提供該等資料，係符常情。是參加人係於104年8月11日知悉上訴人有違反團體協約法第6條規定之事由及事實，堪以認定。而以104年8月11日起算，參加人於104年10月7日向被上訴人申請裁決，顯然未逾90日申請裁決期間之規定。上訴人主張原裁決決定以104年8月11日團體協商破裂之日，作為勞資爭議處理法第39條第2項規定之起算時點，無異架空該規定，破壞法律安定性，且原裁決決定將「結清年資議題無法達成共識之日」作為「上訴人拒絕提供資料之時點」，係以無關聯之事項不當延長參加人申請裁決時限云云，乃上訴人主觀見解，並無足取。（二）按勞資爭議處理法第43條、第44條第1項、第2項、第3項、第45條、第46條第1項、第2項規定暨依該法

第 43 條第 4 項授權訂定之行為時不當勞動行為裁決辦法第 12 條、第 17 條、第 18 條、第 19 條規定，可知，裁決決定之作成，應先經調查及詢問程序，該等程序乃裁決決定前之準備行為。其中調查程序係由裁決委員會指派 3 人以下之委員進行調查，作出調查報告，嗣再召開裁決委員會，通知當事人以言詞陳述意見進行詢問程序，並作成詢問紀錄，上述調查報告及詢問紀錄均係裁決決定作成之基礎。鑑於裁決委員會之召開原不以全數委員皆出席為要件，即便裁決決定之作成，勞資爭議處理法亦僅規定有 3 分之 2 以上委員出席為已足，是非經全數委員出席之裁決委員會，各次之出席委員本難期完全相同，乃該會運作上可預期之結果，是倘認須參與詢問程序之委員始得參與裁決決定之作成，自應有法令所明定。惟上開法令均未規定裁決決定之作成須與參與詢問程序之委員相同，自不生裁決委員非參與詢問程序者，不得參與裁決之問題；由達法定人數之裁決委員透過意見交流、集思廣益、甚而交互論辯之後作成之決議，應已符行合議制以確保正確決定作成之目的。至勞資爭議處理法第 46 條第 1 項後段規定，作成裁決決定程序前，應由當事人以言詞陳述意見；而同條第 2 項規定委員應親自出席，不得委任他人代理之規定，旨在確保裁決決定之公信力；再就勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定於團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用同法第 46 條第 1 項部分，亦僅在說明作成裁決決定前，應有當事人言詞陳述意見程序。經核均與上訴人所稱參與詢問程序之委員始得參與裁決決定之作成，係屬二事，無得執此而認裁決決定係採直接審理方式。查被上訴人於收到參加人系爭申請案，經指派委員劉師婷、林振煌、王能君進行調查，歷經多次調查會議，而於 105 年 1 月 10 日作成調查報告，於 105 年 1 月 15 日會議進行討論，並於同年 1 月 22 日召開詢問程序，迨至同年 1 月 29 日作成決定。核 105 年 1 月 29 日被上訴人不當勞動行為裁決委員會會議係由 14 名委員中之黃程貫、劉志鵬、劉師婷、林振煌、王能君、張詠善、蘇衍維、吳慎宜、康長健、侯岳宏、徐婉蘭等 11 名委員出席；其中委員張詠善、徐婉蘭固未出席 105 年 1 月 22 日之詢問會議，惟未

參與詢問會議之張詠善、徐婉蘭經由被上訴人建置之不當勞動行為裁決案件委員工作區網站、現場資料，及與其他委員之意見交流，係得充分掌握案情資訊，系爭裁決決定之作成並無違反正當程序情事。上訴人主張曾出席原裁決程序詢問會議之蔡正廷、吳姿慧委員未參與裁決決定之作成，而張詠善、徐婉蘭委員未出席詢問會議，聽取當事人言詞陳述意見，竟仍參與原裁決決定之作成，對照曾出席詢問會議且參與裁決決定作成之委員僅有 8 名，不足全體委員的 3 分之 2，可知未參與言詞陳述、辯論程序之委員根本不應參與裁決決定之作成，原裁決決定此種缺失，形同未參與辯論之法官進行評議，顯然不合勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項之規定，應屬組織不合法，明顯違反正當法律程序，原裁決決定自應予以撤銷云云，乃將被上訴人受理裁決申請後，依法踐行之調查、詢問等準備行為，與裁決決定之作成混為一談，洵無可採。(三)上訴人無視系爭協商參加人認具舊制年資之工會會員人數逾 3,000 人，且人員遍及全國各地，要求參加人逐一調查系爭資料，不僅曠日費時，且恐生遺漏，況工會會員提供資料正確與否，仍需與上訴人核對，惟上訴人擁有最完整及正確之系爭 3 項資料，由其提供系爭 3 項資料，能有效避免勞資雙方因資訊落差，導致團體協商功能之減損。至司法院釋字第 740 號解釋並未指出上訴人與其保險業務員間非屬勞動契約，自無礙參加人為其所認適用舊制年資之會員，發動團體協商權進行團體協商之權利。上訴人主張該號解釋肯認上訴人與保險業務員間非勞動契約關係云云，亦係其主觀見解，並無可取。(四)查參加人請求上訴人提供 3,319 名具舊制年資工會會員之任職與否、與上訴人簽訂業務代表合約之時間、6 個月平均薪資等協商必要資料，固屬涉及該等工會會員職業之個人資料；惟上訴人管理保有之參加人會員個人資料，既源自於雙方之勞務契約關係，參加人請求上訴人提供系爭 3 項資料，復基於參加人會員與上訴人所涉勞動關係事項，由參加人進行系爭團體協商所必要，應認上訴人將其所蒐集之上開資料提供工會分享，仍在上訴人蒐集該等資料特定目的必要範圍內之合理利用，而無個資法第 20 條第

1 項但書例外有關「特定目的外利用」規定之適用。況上訴人依參加人請求提供系爭進行結清參加人會員舊制年資團體協商之必要資料，既係團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所明定，縱上訴人主張此屬特定目的外利用範疇，亦因符個資法第 20 條第 1 項第 1 款規定，而不生應取得參加人各該會員書面同意始得提供之問題。（五）再查，參加人係依工會法第 6 條第 1 款成立之企業工會；依同法第 7 條規定，其會員乃上訴人企業內之勞工，上訴人明知參加人會員代表大會 103 年年底決議授權工會團體協約代表針對結清年資及業務員新制度進行團體協約之協商，參加人既已獲得會員代表大會授權處理結清年資議題，其依團體協約法規定請求上訴人提供結清舊制年資之會員相關資料，自無須重複取得個別會員之書面同意。上訴人拒絕提供系爭 3 項資料予參加人，難認上訴人已盡誠信協商義務，已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。因而於原裁決決定第 1 項確認上訴人未提供系爭 3 項必要資料之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為；並於原裁決決定第 2 項命上訴人應於收到被上訴人不當勞動行為裁決委員會裁決決定書之日起 10 日內提供參加人上述必要資料，於法尚無不合。（六）另上訴人於訴訟中始稱系爭 3,319 人中，於 104 年 9 月底有 160 人已非上訴人之業務員等情。惟前未經上訴人於原裁決決定作成前，提出上開相關資料為具體主張；且縱上述資料於原裁決決定作成時即存在，相對於參加人請求提供之名單人數，仍屬少數，而無得作為上訴人得全面拒絕提供請求名單所載會員系爭 3 項資料之正當理由，自無礙原處分第 1 項確認上訴人拒絕提供系爭 3 項資料，構成不當勞動行為，係屬合法之認定。況依原裁決決定第 2 項所命上訴人提供系爭 3 項必要資料內容，上訴人僅須告知參加人其中確具舊制年資且仍屬其員工之參加人會員姓名，進而始提供該部分會員與上訴人簽訂之業務代表合約及 6 個月平均薪資。換言之，3,319 人中倘有非具舊制年資或未任職於上訴人者，上訴人只要提出其所掌握之客觀事證向參加人說明，並無庸再提出此部分會員之平均薪資等資料，乃有助於釐清系爭結清舊

制年資議題所涉參加人會員範圍，難謂有違比例原則。上訴人以上開 3,319 名有多人經民事法院判決、和（調）解，謂上訴人與其保險業務員間非屬勞動契約，原裁決決定第 1 項有關確認上訴人未提供系爭 3 項資料係與事實不符云云，乃屬以偏概全，委無可取。（七）原裁決決定乃針對參加人請求被上訴人確認上訴人未就參加人提出之「結清業務員舊制年資」團體協商草案提出對應方案之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為部分，說明上訴人就此部分尚無不當勞動行為之認識，而與原裁決決定第 1 項係以上訴人有同條第 2 項第 3 款之拒絕提供進行協商所必要之資料，構成無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為無關。上訴人執此主張原裁決決定係有主文與理由之矛盾云云，仍無可取等語，為其判斷之基礎。

六、本院經核原判決固非無見，惟查：

- （一）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，訂有團體協約法。團體協約法第 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 3 條規定：「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」第 5 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第 6 條第 1 項、第 2 項、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 7 條規定：「因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守

秘密，並給付必要費用。」第9條第1項規定：「工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表3分之2以上之決議，或通知其全體會員，經4分之3以上會員以書面同意。」

- (二) 次按行為時勞資爭議處理法第43條規定：「(第1項)中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會(以下簡稱裁決委員會)。(第2項)裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員。(第3項)裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」第44條第1項至第3項規定：「(第1項)中央主管機關應於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決委員會處理之。(第2項)裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。(第3項)裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。」第46條規定：「(第1項)裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。(第2項)裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。……」第47條規定：「裁決決定書應載明下列事項：一當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。二有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。三主文。四事實。五理由。六主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。七年、月、日。裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於20日內將裁決決定書送達當事人。」第51條規定：「(第1項)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。（第 2 項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第 4 項）對於第 1 項及第 2 項之處分不服者，得於決定書送達之次日起 2 個月內提起行政訴訟。」又前揭勞資爭議處理法第 46 條之立法理由第 2 項、第 3 項並說明「一、……二、第 1 項規定裁決決定之作成，裁決會應出席人數及同意人數門檻。另考量裁決決定影響勞資雙方權益甚鉅，明定裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見（此陳述意見程序另於第 43 條第 3 項授權子法規範，非屬民事訴訟或行政訴訟之聽證程序）。三、又裁決決定事涉專業性，為確保裁決決定之公信力，爰於第 2 項明定委員應親自出席，不得委任他人代理之規定。四、……。」「準上，作成裁決決定前之言詞陳述仍為法定必要之程序；且委員應親自出席，不得委任他人代理，因此若未參加言詞陳述程序之委員，本不應參與作成裁決決定，如任由未參與言詞陳述程序之委員參與裁決決定之作成，將使言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化，明顯違反勞資爭議處理法第 46 條第 2 項規定裁決委員應親自出席之意旨，且與法律程序有違。

- （三）再依行為時不當勞動行為裁決辦法第 12 條規定：「裁決委員會應公正進行裁決事件之調查、詢問及裁決決定等事項。」第 17 條規定：「（第 1 項）裁決委員作成之調查報告，應包含下列事項：一、調查之處所及年、月、日。二、裁決委員及記錄職員姓名。三、裁決事件。四、到場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。六、證人之陳述或鑑定人之鑑定結果。七、調查紀錄。八、調查意見。（第 2 項）前項調查報告，應送交裁決委員會。」第 18 條規定：「（第 1 項）主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後 7 日內，召開裁決委員會。（第 2 項）裁決委員會應依本法第 46 條第 1 項後段規定，通知當事人以言詞陳述意見進行詢問程序。……。」（第 3 項）裁決委員會進行前項詢問程序前，應訂定詢問期日，並製作詢問通知書，記載到

場之日、時及處所，送達於當事人及相關人員。」第 19 條規定：「（第 1 項）裁決委員會依前條規定進行詢問程序時，得公開進行之。（第 2 項）詢問程序之進行，由主任裁決委員主持之。（第 3 項）詢問應作成詢問紀錄，並記載下列事項：一、言詞陳述之處所及年、月、日。二、裁決委員及記錄職員姓名。三、裁決事件。四、到場當事人、代理人、及其他經通知到場相關人員之姓名。五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。」經查，本件參加人以上訴人有團體協約法第 6 條第 1 項規定之無正當理由拒絕誠信協商之不當勞動行為，而申請裁決，被上訴人受理其裁決申請後，經指派委員劉師婷、林振煌、王能君進行調查，歷經多次調查會議，而於 105 年 1 月 10 日作成調查報告，於 105 年 1 月 15 日會議進行討論，並於同年 1 月 22 日召開詢問程序，迨至同年 1 月 29 日作成原裁決決定。依被上訴人 106 年 8 月 23 日在原審所提之行政訴訟辯論意旨狀所陳，原裁決決定係由第三屆委員作成，因其中邱琦瑛委員於 104 年 10 月 27 日離職，故原裁決決定作成時，在職委員有 14 名（原審卷四第 89 頁），依上開規定裁決委員會應有 10 名以上委員之出席方屬適法。而依原處分卷內被上訴人 105 年 1 月 18 日勞動關 4 字第 1050125123 號函之記載，被上訴人於 105 年 1 月 22 日下午 2 時召開詢問會議並通知相關人等出席，依該次詢問會議紀錄之記載，時間為 105 年 1 月 22 日「下午 2 時」至 2 時 56 分（參原處分卷第 133 頁至第 149 頁），於該紀錄上簽名委員有黃程貫、劉師婷、王能君、吳姿慧、蘇衍維、康長健、侯岳宏、林振煌、蔡正廷、吳慎宜等 10 名委員（參原處分卷第 148 頁）；然觀諸被上訴人於原審所提出行政訴訟辯論意旨狀三之附件一（105 年 1 月 22 日裁決委員會第 211 次會議簽到簿及該次會議記錄，參原審卷四第 91 頁）之記載，時間為 105 年 1 月 22 日「下午 2 時」，至 4 時 10 分散會，出席委員有黃程貫、劉志鵬、劉師婷、王能君、吳姿慧、蘇衍維、康長健、侯岳宏、林振煌、蔡正廷、蔡志揚、吳慎宜、徐婉蘭等 13 名委員。則依上開會議記錄時間之記載，詢問會議及裁決委員會第 211 次

裁決會議是否同時召開？劉志鵬、蔡志揚、徐婉蘭等 3 名委員是否於 105 年 1 月 22 日「下午 2 時」即出席詢問會議及第 211 次裁決會議，似有疑義。再觀諸被上訴人於原審所提出行政訴訟辯論意旨狀三之附件一（105 年 1 月 29 日裁決委員會第 212 次會議簽到簿及其會議記錄，參原審卷第 95 頁），出席 105 年 1 月 29 日第 212 次會議者有黃程貫、劉志鵬、劉師婷、王能君、蘇衍維、康長健、侯岳宏、林振煌、吳慎宜、徐婉蘭、張詠善等 11 名委員，劉志鵬委員因有利害關係而迴避表決，故作成裁決決定者為黃程貫、劉師婷、王能君、蘇衍維、康長健、侯岳宏、林振煌、吳慎宜、徐婉蘭、張詠善等 10 名委員。因參與作成裁決決定之張詠善委員未曾出席 105 年 1 月 22 日之詢問會議；劉志鵬及徐婉蘭委員是否曾出席同日之詢問會議如前所述，亦尚有疑義，則作成原裁決決定之 105 年 1 月 29 日第 212 次裁決會議之裁決委員會是否適法，即值商榷。如劉志鵬、徐婉蘭委員確未出席 105 年 1 月 22 日之詢問會議，則曾出席 105 年 1 月 22 日詢問會議且參與 105 年 1 月 29 日裁決決定作成之委員僅有 8 名，揆諸前開規定及說明，該次裁決委員會之裁決程序顯有違誤，原裁決決定自屬違法。上訴人於原審主張「對照曾出席詢問會議且參與裁決決定作成之委員僅有 8 名（不足全體委員 14 名的 3 分之 2），可知未參與言詞陳述、辯論程序之委員根本不應參與裁決決定之作成，原裁決決定此種缺失，顯然不合勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項規定，應屬組織不合法，違反正當法律程序。」等語，自屬有據。原判決遽以「……鑑於裁決委員會之召開原不以全數委員皆出席為要件，即便裁決決定之作成，勞資爭議處理法亦僅規定有 3 分之 2 以上委員出席為已足，是非經全數委員出席之裁決委員會，各次之出席委員本難期完全相同，乃該會運作上可預期之結果，倘認須參與詢問程序之委員始得參與裁決決定之作成，自應有法令所明定。惟上開法令均未規定裁決決定之作成須與參與詢問程序之委員相同，自不生裁決委員非參與詢問程序者，不得參與裁決之問題；……。至勞資爭議處理法第 46 條第 1 項後段規

定，作成裁決決定程序前，應由當事人以言詞陳述意見，乃考量裁決決定影響勞資雙方權益甚鉅，由勞資雙方透過言詞暢所欲言，充分表達，以助爭議之解決；而同條第2項規定委員應親自出席，不得委任他人代理之規定，則係因裁決決定事涉專業性，旨在確保裁決決定之公信力；再就勞資爭議處理法第51條第1項規定於團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用同法第46條第1項部分，依其立法理由記載，亦僅在說明作成裁決決定前，應有當事人言詞陳述意見程序，無得認裁決決定係採直接審理方式。」為由，而認上訴人上揭主張不可採而駁回上訴人於原審之訴，其見解自有違誤。

（四）綜上所述，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由。又本件事證尚有未明，有由原審法院再為調查之必要，爰將原判決廢棄，發回原審法院詳為調查審認，更為適法之裁判。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 107 年 11 月 8 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 吳 明 鴻

法官 鄭 忠 仁

法官 姜 素 娥

法官 林 欣 蓉

法官 黃 淑 玲

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 107 年 11 月 8 日

書記官 楊 子 鋒

資料來源：最高行政法院裁判書彙編（107年1月至12月）第306-328頁