

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 47 號

3 **【裁決要旨】**

4 從臺中市政府教育局函覆可知，該局並未明確答覆相對人不予核可，  
5 僅係就相對人申請函說明所述之理由，提出疑問而已，相對人係認為  
6 其有需要與申請人簽訂該團體協約，則就臺中市政府教育局函覆之疑  
7 問，自仍有答辯之可能，抑或與申請人商議如何回覆，進而爭取教育  
8 局核可之餘地。再者，審酌雙方所提出之事證，於教育局函覆之時，  
9 雙方既尚未簽訂團體協約，則客觀上實難以導出申請人當時有終結團  
10 體協商之事實。而相對人本得詢問申請人是否仍有意繼續進行協商，  
11 且客觀上亦無不能詢問申請人之情事，迺相對人於接獲教育局之函覆  
12 後，不僅未續向教育局積極為任何之答辯或說明，亦未詢問申請人是  
13 否仍有意繼續進行協商，反而漠然地向申請人表示未獲該局核可，並  
14 在未與申請人溝通之下，逕表示未來會將托育服務擴及至全校全體教  
15 職員工之子女，使得申請人與相對人團體協商之目的盡失，形同前功  
16 盡棄，實難謂符合誠信。應認相對人於雙方協商成立後，於後續向上  
17 級主管機關爭取核可時所進行之行為，有違誠實信用原則，構成團體  
18 協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

19 **【裁決主文】**

申 請 人：臺中市教育產業工會

設臺中市北屯區進化北路 63 號 6 樓之 2

代 表 人：林碩杰

住臺中市

代 理 人：卓○○

住臺中市

相 對 人：臺中市北屯區文昌國民小學

設臺中市北屯區昌平路一段 91 號

代 表 人：游榮祥

住臺中市

代 理 人：廖○○

住臺中市

1 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱  
2 本會）於民國（以下均同）113 年 11 月 22 日詢問程序終結，並於同日作成  
3 裁決決定如下：

4 主 文

5 一、確認相對人以 112 年 12 月 14 日文昌小教字第 1120006185 號函復申請  
6 人稱無列入團體協約之必要之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規  
7 定之不當勞動行為。

8 二、申請人其餘申請駁回。

9 事實及理由

10 壹、程序部分：

11 一、查相對人之代表人前為「吳○○」，裁決程序中變更代表人為「游榮  
12 祥」，業據相對人代表人具狀承受本件裁決程序，核無不合，應予准  
13 許，首予敘明。

14 二、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法第 35 條  
15 第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申

1 請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之  
2 次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35  
3 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  
4 準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」  
5 三、申請人於 112 年 12 月 28 日向本會提起本件裁決申請，其請求裁決  
6 事項為：「請求確認相對人以 112 年 12 月 14 日函文稱無列入團體協  
7 約之必要之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約  
8 法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。」是以，自事實發生之次日  
9 起至申請日止，未逾 90 日之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處  
10 理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。

11 貳、實體部分：

12 一、申請人之主張及請求：

13 (一) 查工會法第 35 條規定：「...雇主或代表雇主行使管理權之人，不  
14 得有下列行為：(五) 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或  
15 活動。...」另團體協約法第 6 條規定：「...勞資雙方應本誠實信用  
16 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  
17 當理由者，不得拒絕。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商  
18 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  
19 之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於 60  
20 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。...」

21 (二) 申請人依據團體協約法於 112 年 10 月 31 日以中市教產字第  
22 1120100219 號函對相對人提出「五一勞動節教師子女臨時托育」  
23 團體協約之協商內容時間、地點及進行方式(申證 1)。

- 1 (三) 由於團體協商乃申請人目前最重要之工會活動之一，而工會組織  
2 之存續及目的即在於為提高或維持勞動條件，並藉由進行團體協  
3 商與締結團體協約而達成。申請人於 112 年 11 月 16 日與相對人  
4 進行團體協商（申證 2），未料，相對人於 112 年 12 月 14 日明確  
5 以函文回應申請人：「...未來將托育服務擴及至全校全體教職員工  
6 之子女，照顧對象已含貴會之會員，故實無列入團體協約之必要。」  
7 （申證 3），顯然對於申請人之工會活動已構成不當影響或妨礙，  
8 且明顯違反團體協約法第 6 條誠信義務。
- 9 (四) 相對人事先已來函表示「無列入團體協約之必要」，且由相對人簽  
10 准「臺中市北屯區文昌國民小學五一勞動節教職員申請子女臨時  
11 托育場地申請單」，並於 113 年 8 月 29 日校務會會議公告實施  
12 （申證 5）；相對人拒絕與申請人續行協商在先，即已將第一次協  
13 商會議之結論棄置，如今又未經協商即逕行單方公告實施相對人  
14 所訂之「臺中市北屯區文昌國民小學五一勞動節教職員申請子女  
15 臨時托育場地申請單」，其行為無異是單方片面決定協商結果，此  
16 舉顯然有違團體協約法所揭之誠信協商原則，並已不當影響申請  
17 人之工會活動，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行  
18 為，實屬無疑。
- 19 (五) 有關臺中市政府教育局回復給其他學校之內容皆是一樣之案例，  
20 由臺中市政府教育局 112 年 4 月 14 日中市教小字第 1120027962  
21 號函可見（申證 6）；申請人與其他學校合意後送核可成功完成簽  
22 署之先例，可參臺中市政府教育局 112 年 6 月 21 日中市教小字第

1 1120050617 號函(申證7);申請人與其他學校簽立經臺中市政府  
2 教育局核可,其中有禁搭便車服務費條款之團體協約(申證8)。

3 (六)相對人於112年11月21日文昌小教字第1120005754號函說明二  
4 指出:「...二、本校因校舍空間侷促有限,無法對全校教職員工全  
5 面實施托育服務...」,卻又於112年12月14日文昌小教字第  
6 1120106675號函指出:「...三、本校於勞動節提供子女托育服務  
7 已試辦3年,為照顧本校全體教職員工,謹遵教育局來文指示,未  
8 來將托育服務擴及至全校全體教職員工之子女...」,前後明顯矛  
9 盾,相對人顯無團體協商之意願,進而以臺中市政府教育局來文為  
10 藉口,企圖規避協商進程,違反誠信協商甚明。

11 (七)又團體協約法第13條就禁搭便車條款有明文規定,或是禁止雇主  
12 對於非會員給予享有與會員相同之勞動條件。故原本五一勞動節  
13 教師子女托育服務(舊團體協約)之待遇,非會員者除非繳交服務  
14 費,否則不得享有服務(申證4),此乃申請人設法爭取會員認同;  
15 但若依相對人主張「將托育服務擴及至全校全體教職員工之子女」,  
16 即非會員者亦可享受申請人努力之成果,申請人會員恐將喪失繼  
17 續加入申請人、繳交會費之動機,甚至使申請人會員萌生退會之念  
18 頭,嚴重影響申請人組織之運作與存續,並使會員不再有意願配合  
19 申請人之活動,此舉為不當妨礙、影響、限制工會組織,已構成工  
20 會法第35條第1項第5款不當影響、妨礙申請人組織之不當勞動  
21 行為。

22 (八)再者,本案新團體協約雙方雖已合意移除禁搭便車服務費條款,並  
23 非代表申請人同意「將托育服務擴及至全校全體教職員工之子女」;

1 而且，申請人前開所請求協商之事項，與申請人會員之勞動條件息  
2 息相關，屬於相對人依法負有協商義務之事項；因此，相對人主張  
3 「無列入團體協約之必要」之意思表示，明顯違反團體協約法第 6  
4 條第 1 項之規定。團體協商是勞資之間共同決定勞動條件之過程，  
5 勞資雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有須積極地透過團體協  
6 商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更  
7 之義務。相對人單方片面變更協商進程，此行為造成申請人之團體  
8 協約協商遭忽視並使團體協約協商空洞化，令先前之團體協約協  
9 商意義盡失，顯違團體協約法所揭之誠信協商原則，構成違反團體  
10 協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，並已不當影響申請人之工  
11 會活動。

#### 12 (九) 請求裁決事項

13 請求確認相對人以 112 年 12 月 14 日函文稱無列入團體協約之必  
14 要之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第  
15 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

#### 16 二、相對人之答辯及主張：

17 (一) 申請人提出與相對人進行團體協商，相對人同意並已於 112 年 11  
18 月 16 日進行「五一勞動節教師子女臨時托育」團體協約協商會議。  
19 會後相對人將協商內容依規定陳報予主管機關（即臺中市政府教  
20 育局）（相證 1）。

21 (二) 臺中市政府教育局於 112 年 12 月 8 日第 1120106675 號函復：「考  
22 量貴校於勞動節提供子女托育服務已試辦 3 年，且臨時托育場所  
23 由貴校提供，為營造友善育兒環境，建議本服務對象可擴及至全校

1 全體教職員工；倘貴校將子女托育服務擴及至全校全體教職員工，  
2 自無列入團體協約之必要，另倘貴校空間有限，亦可採取抽籤、候  
3 補等方式因應。」（相證2）。相對人遂於112年12月14日函知  
4 申請人，並隨函檢附臺中市政府教育局中市教小字第1120106675  
5 號函，謂應將托育服務擴及全體教職員工，自無需進行團體協商必  
6 要之理由（相證3）。相對人自始均配合團體協商之請求，且未拒  
7 絕提供進行協商之必要資料。

8 （三）且相對人教職人員除參加申請人之外，尚有參加其他工會或未參  
9 加工會之員工，為考量全體教職員工最大利益，故謹遵臺中市政府  
10 教育局之建議，將五一勞動節教師子女臨時托育擴大至相對人全  
11 體教職員工，俾使全體教職員工皆享有相同的福利，而非僅為部分  
12 員工提供協助，不僅未損害全體教職員工權益，更營造友善且安心  
13 的就業環境以造福員工，故實無不當勞動行為之情事。

14 （四）答辯聲明：

15 申請人之請求駁回。

16 三、雙方不爭執之事實：

17 （一）申請人於112年10月31日以中市教產字第1120100219號函，對  
18 相對人提出擬於112年11月16日進行「五一勞動節教師子女臨  
19 時托育」團體協約之協商會議（申證1）。

20 （二）申請人與相對人已於112年11月16日進行「五一勞動節教師子  
21 女臨時托育」團體協約協商會議（申證2）。會後相對人將協商成  
22 立內容，陳請上級主管機關臺中市政府教育局核可（相證1）。

1 (三) 相對人於 112 年 12 月 14 日文昌小教字第 1120006185 號函文回復  
2 申請人：「...二、本校與貴產業工會簽訂團體協約草案，經陳報教  
3 育局，未獲得核可。三、本校於勞動節提供子女托育服務已試辦 3  
4 年，為照顧本校全體教職員工，謹遵教育局來文指示，未來將托育  
5 服務擴及至全校全體教職員工之子女，照顧對象已含貴會之會員，  
6 故實無列入團體協約之必要。」（申證 3）。

7 四、本案爭點為：

8 相對人以 112 年 12 月 14 日函文稱無列入團體協約之必要之行為，  
9 是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條第 1  
10 項規定之不當勞動行為？

11 五、判斷理由：

12 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經  
13 濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權  
14 時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受  
15 侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行  
16 政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主  
17 之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核  
18 心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基  
19 此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係  
20 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不當  
21 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構  
22 成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當  
23 勞動行為之認識即為已足。

1 (二) 次按團體協約法第 10 條第 1 項規定：「團體協約簽訂後，勞方當  
2 事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。」  
3 第 2 項規定：「下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可  
4 者，無效：一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核  
5 可。二、一方當事人為國防部所屬機關（構）、學校者，應經國防  
6 部核可。三、一方當事人為前 2 款以外之政府機關（構）、公立學  
7 校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工  
8 友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。」其立法理  
9 由係有鑒於各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等簽訂  
10 之團體協約，常涉及政府預算或人事管理事項，為免造成政府運作  
11 之窒礙或衍生爭議，因此明定沒有依程序經過核可之團體協約係  
12 屬無效，是以上級主管機關依團體協約法第 10 條第 2 項第 3 款規  
13 定作成之「核可」決定，可解為團體協約之生效要件（團體協約法  
14 第 10 條第 2 項規定立法理由及最高行政法院 108 年度判字第 88  
15 號判決意旨參照）。

16 (三) 經查，本件申請人提出「五一勞動節教師子女臨時托育」團體協約  
17 草案內容，與相對人進行團體協約協商，雙方並於 112 年 11 月 16  
18 日進行第一次協商會議，會中協商成立，雙方同意締結團體協約  
19 （申證 2），相對人嗣於 112 年 11 月 21 日以文昌小教字第  
20 1120005754 號函，依團體協約法第 10 條第 2 項規定函請臺中市政  
21 府教育局核可（相證 1），惟臺中市政府教育局嗣於 112 年 12 月  
22 8 日第 1120106675 號函復以：「...考量貴校於勞動節提供子女托  
23 育服務已試辦 3 年，且臨時托育場所由貴校提供，為營造友善育

1 兒環境，建議本服務對象可擴及至全校全體教職員工；倘貴校將子  
2 女托育服務擴及至全校全體教職員工，自無列入團體協約之必要，  
3 另倘貴校空間有限，亦可採取抽籤、候補等方式因應。」(相證2)，  
4 相對人旋於112年12月14日以文昌小教字第1120006185號函復  
5 申請人：「...二、本校與貴產業工會簽訂團體協約草案，經陳報教  
6 育局，未獲得核可。三、本校於勞動節提供子女托育服務已試辦3  
7 年，為照顧本校全體教職員工，謹遵教育局來文指示，未來將托育  
8 服務擴及至全校全體教職員工之子女，照顧對象已含貴會之會員，  
9 故實無列入團體協約之必要。」(申證3)。

10 (四) 本會認，從上述臺中市政府教育局函復可知，該局並未明確答復相  
11 對人不予核可，僅係就相對人申請函說明所述之理由，提出疑問而  
12 已，相對人既於函文說明二中載明：「本校因校舍空間侷促有限，  
13 無法對全校教職員工全面實施托育服務，故僅能暫與臺中市教育  
14 產業工會簽訂本協約。」等語；換言之，相對人係認為其有需要與  
15 申請人簽訂該團體協約，則就臺中市政府教育局函復之疑問，自仍  
16 有答辯之可能，抑或與申請人商議如何回復，進而爭取臺中市政府  
17 教育局核可之餘地。再者，審酌雙方所提出之事證，於臺中市政府  
18 教育局函復之時，雙方既尚未簽訂團體協約，則客觀上實難以導出  
19 申請人當時有終結團體協約協商之事實。而相對人本得詢問申請  
20 人是否仍有意繼續進行協商，且客觀上亦無不能詢問申請人之情  
21 事，迺相對人於接獲臺中市政府教育局之函復後，不僅未續向臺中  
22 市政府教育局積極為任何之答辯或說明，亦未詢問申請人是否仍  
23 有意繼續進行協商，反而漠然地向申請人表示未獲該局核可，並在

1 未與申請人溝通之下，逕表示未來會將托育服務擴及至全校教職  
2 員工之子女，使得申請人與相對人團體協商之目的盡失，形同前功  
3 盡棄，實難謂符合誠信。

4 (五) 再者，觀之申請人曾於另案與其他學校就相同事項協商成立，於後  
5 續報請上級主管機關(他案中亦同為臺中市政府教育局)核可時，  
6 該局亦函復質詢該校應無列入團體協約之必要等語，惟該校後續  
7 仍積極向臺中市政府教育局函復說明雙方仍有簽訂團體協約之需  
8 要，而終獲該局核可完成團體協約之簽署(申證6至8)。由此足  
9 見，臺中市政府教育局前開之函復所示，尚非可解為拒絕核可之意  
10 思表示；對照本件相對人於接獲臺中市政府教育局之函文後即默  
11 不作聲，並逕向申請人表示無列入團體協約之必要云云，應認相對  
12 人於雙方協商成立後，於後續向上級主管機關爭取核可時所進行  
13 之行為，有違誠實信用原則，構成團體協約法第6條第1項之不  
14 當勞動行為。

15 (六) 至於申請人同時主張相對人此舉無視申請人提出團體協約協商，  
16 妨礙影響申請人之組織運作，亦構成工會法第35條第1項第5款  
17 不當勞動行為云云；惟查，相對人依團體協約法所揭之誠實信用原  
18 則，於臺中市政府教育局函復後，本應向臺中市政府教育局續為爭  
19 取，或繼續與申請人協商，而相對人未為後續行為，尚難逕認對於  
20 申請人之組織或活動產生何等之影響、妨礙或限制，本會因此認定  
21 相對人之行為，尚不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動  
22 行為。而相對人於收受本會裁決決定書後，應賡續向臺中市政府教

1 育局積極爭取核可，或繼續與申請人進行協商，若相對人仍置若罔  
2 聞，則非無成立該款不當勞動行為之可能，自屬當然。

3 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本  
4 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

5 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞資爭議  
6 處理法第 46 條第 1 項及第 51 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 李瑞敏

傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

林俊宏

邱羽凡

林垠君

7 中 華 民 國 1 1 3 年 1 1 月 2 2 日  
8 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被  
9 告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高等行  
10 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。