

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 04 號

【裁決要旨】

按日本學說及實務見解，所謂誠實協商義務係指在團體協商過程中，雇主不僅是聽取工會的要求或主張，而且必須對於工會的要求或主張做出具體性或積極性之回答或主張，必要時尚負有提示其根據或必要資料之義務。雖然雇主沒有全盤接受工會的主張或對其讓步之義務，但是對於致力於尋求合意的工會，雇主有透過誠實之對應而摸索達成合意的可能性之義務（參見菅野和夫「勞働法」第 10 版 659 頁、西谷敏「勞働組合法」第 3 版 307 頁、荒木尚志「勞働法」第 2 版 568 頁、カール・ツアイス事件，東京地方法院平成元（西元 1989）年 9 月 22 日判決、シムラ事件，東京地方法院平成 9（西元 1997）年 3 月 27 日判決等意旨）。且團體協商之狀況雖然隨時會產生變化，雇主作出與之前所說的有所不同之言行時，並不當然為違反誠信協商的行為，亦即具有一定的理由且進行充分的說明時，即使撤回之前所說的，亦可以被評價為盡到了誠實協商義務。惟若團體協商當事人授權協商代表協商後，卻又無合理之理由拒絕同意，使一連串團體協商成為泡影，將使作為以漸進式的互相讓步而繼續之團體協商過程喪失其基礎，無視團體協商是透過雙方之代表經過重重的討論而有所進展的程序，亦可能使協商的成果喪失，此亦應解為係違反誠信協商義務之行為（神戸精糖事件・兵庫地勞委昭 55[1980].8.8 命令集 68 号 207 頁；張義德，拒絕團體協商之不當勞動行為—日本與台灣之學理分析及實踐經驗比

較，國立政治大學法律學系博士論文，2016年，頁339)。

【裁決本文】

申請人：全國高級中等學校教育產業工會

設：台北市大安區忠孝東路三段248巷30號

代表人：高孟琳，住：同上

代理人：許朝昇 律師

設：台北市中正區羅斯福路二段168號7樓之1

相對人：天主教光仁學校財團法人新北市光仁高級中學

設：新北市板橋區中山路二段255巷18號

代表人：江書良，住：同上

代理人：陳丁章 律師

設：台北市中正區羅斯福路三段28號5樓

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（下稱本會）於民國（以下均同）108年5月24日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

一、確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議，以申請人無法說明協商提案之計算依據及合理性標準為理由，拒絕同意雙方於第35次、第36次團體協商會議達成教職員工待遇支給要點第10條修正內容共識決議之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

二、申請人其餘裁決請求駁回。

壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 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 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。」合先敘明。

二、申請人係於108年月1日14日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議時，於雙方107年6月8日第35次團體協商會議已達成之教職員工待遇支給要點第十條修正內容共識，相對人嗣後表示無法同意之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。(二) 確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議時，於雙方107年7月20日第36次團體協商會議已達成「教職員工待遇支給要點第十條雙方已有共識將速送請董事會核備」共識，相對人嗣後表示董事會暫時無法同意之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。(三) 確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議時，要求申請人提出「計算依據及發放標準」之言論，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。(四) 確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議案由三針對「團體協約草案」本文未完成

部分，有拖延會議進度之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

三、查申請人係於108年1月14日申請裁決，自107年10月26日事實發生之次日起至108年1月14日止，並未逾90日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人於107年10月26日第37次團體協商會議時，於雙方107年6月8日第35次團體協商會議已達成之教職員工待遇支給要點第十條修正內容共識，相對人嗣後表示無法同意之行為，及相對人於107年10月26日第37次團體協商會議時，於雙方107年7月20日第36次團體協商會議已達成「教職員工待遇支給要點第十條雙方已有共識將速送請董事會核備」共識，相對人嗣後表示董事會暫時無法同意之行為，已構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，理由茲分述如下：

1. 按團體協約法第6條第1項規定：「勞資雙方應本於誠實信用原則，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。」，我國團體協約法對於團體協約之協商事項，除同法第12條第1項之規定外，並無其他具體明文之限制。然此並非意謂只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商義務。蓋團體協約法第2條規定：「本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項

為目的所簽訂之書面契約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容…」。

故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。而若雙方於團體協商後達成合意之內容，自應負有拘束雙方之效力，此後雙方皆不得否認或變更合意之內容，始符合誠信原則及禁反言原則，並有助於協商目標之達成。

2. 次按團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，是故「相對人拒絕就已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，及於第 9 次協商時始就第 1 次協商時已達成合意之第 4 條提出修正意見，並堅持至第 12 次協商會議之行為，違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務」，此為 103 年勞裁字第 52 號裁決案件之裁決意旨。

3. 查雙方業於 107 年 6 月 8 日第 35 次團體協約會議中，就教職員工待遇支給要點第十條已達成共識，同意修改該條文內容為：「本次團體協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度十二月三十一日仍在職且服務滿十二個月，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪，其不發或減發相關規定依當年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項。新進人員按實際在職月數

比例計支，未滿月之畸零日不計。前項關於核發當年年終獎金1.5個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間內，非經雙方商議不得變更。」(詳請參申證1：第35次團體協約會議記錄第5頁以下)，並於107年7月20日第36次團體協約中就雙方協議之「教職員工待遇支給要點第十條」應由相對人送請董事會核備乙節，達成共識(詳請參申證2：第36次團體協約會議記錄第5頁以下)。

4. 詎料，相對人竟於107年10月26日第37次團體協約會議中，就教職員工待遇支給要點第十條(該條約內容已由雙方協商並達成共識，業如前述)表示：「請協商代表轉知工會，在光仁中學學費收入不足支應人事費前提下，何以要維繫獎金發放。如工會無法說明協商提案之計算依據及合理性標準，董事會暫時無法同意。」(詳請參申證3：第37次團體協約會議記錄第5頁以下)。

5. 依前開(一)、(二)所述，本議案業於雙方第35次團體協商會議達成文字共識，並於第36次團體協商會議決議送請董事會核備，雙方就本議案內容已達成合意，故教職員工待遇支給要點第十條內容，自有拘束雙方之效力，雙方均不得嗣後於團體協約內容再變更；相對人於第37次團體協商會議中，以董事會暫時無法同意之理由，推翻其前團體協商之合意，並拒絕就該議案予以核備，致原已達成合意之團體協約遭受破毀，且嚴重延滯協商程序，其行為違反誠信協商義務，至為灼然。雙方於103年起協商至今，已開過37次團體協商會

議，時間已長達四年有餘，惟相對人卻未本於誠實信用原則進行協商，已影響申請人協商權、團結權甚鉅，故相對人之行為顯構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

(二) 相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議時，要求申請人提出「計算依據及發放標準」之言論，已構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，理由茲分述如下：

1. 查雙方就「光仁中學教職員成績考核辦法」持續進行協商，申請人並於第 33 次、第 35 次及第 36 次之團體協商會議提出申請人計算依據及發放標準（詳請參申證 4：第 33 次團體協商會議紀錄第 6 頁至第 7 頁；申證 1：第 35 次團體協商會議紀錄第 7 頁以下；申證 2：第 36 次團體協商會議紀錄第 8 頁），應先敘明。
2. 然相對人於第 37 次團體協商會議竟稱：「請協商代表轉知工會，在光仁中學學費收入不足支應人事費前提下，何以要維繫獎金發放。如工會無法說明協商提案之計算依據及合理性標準，董事會暫時無法同意。」（詳請參申證 3：第 37 次協商會議紀錄第 9 頁以下），罔顧申請人早已於第 33 次、第 35 次及第 36 次團體協商會議中提出之計算依據及發放標準，且其理由竟與相對人董事會拒絕核備「教職員工待遇支給要點第十條」之理由一字未差，明明係不同議題，相對人卻一再相同藉口拖延，造成雙方團體協商程序裹足不前，嚴重延滯協商進程序，違反誠信協商義務，依前開貳、一、(一)、(二) 所述要旨，相對人之行為顯已構成團體協約法第 6 條第 1 項

之不當勞動行為。

(三) 相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議案由三針對「團體協約草案」本文未完成部分，有拖延會議進度之行為，已構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，理由茲分述如下：

1. 按團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方對於他方針對勞動關係或勞動條件等事項提出團體協約之協商時，他方無正當理由者，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而參照同法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，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。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力（參見 102 年勞裁字第 37 號裁決決定書）。

2. 雙方就團體協約草案本文未完成部分磋商已久，關於團體協約草案第 11 條部分，相對人已於 107 年 5 月 4 日第 34 次團體協商會議同意於「下次會議時請律師審議」（詳請參申證 5：第 34 次團體協商會議紀錄第 10 頁），然時至 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議，相對人仍以：「經董事會授權人員討論，仍有可能影響學校競爭力暫不能同意。」等詞拖延（詳

請參申證 3：第 35 次團體協商會議紀錄第 12 頁以下)，足徵相對人對於團體協約草案本文毫無協商誠意，只想以一貫「董事會不予同意」說詞敷衍申請人，未盡任何協商之努力，應屬明確。

3. 次查，就雙方團體協約本文草案第 14 條部分，申請人早已於 107 年 5 月 4 日提出「接受『團體協約草案』第十四條針對給付 100 萬元之懲罰信違約金可做調整」之建議，相對人亦給予「下次就『團體協約草案』第十四條提出具體意見」之承諾（詳請參申證 5：第 34 次團體協商會議紀錄第 9 頁以下），然時至 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議，相對人仍搪塞以：「將與律師諮詢後提出具體意見。」（詳請參申證 3：第 35 次團體協商會議紀錄第 12 頁以下），顯見相對人對於雙方間之團體協約本文協商進度未盡任何之努力，每次總以類似之理由搪塞申請人，並造成團體協約之會議進度毫無進展，相對人之行為顯違反誠信協商義務，至為明確。

4. 綜上所陳，相對人就雙方團體協約草案本文第 11 條及第 14 條部分，多次予以「會請律師審議」、「將與律師諮詢後提出具體意見」等理由回應申請人，然至下次會議卻又提不出任何具體意見，造成會議程序拖沓、裹足不前；時至 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議，就團體協約草案本文第 11 條、第 14 條部分仍未提出任何具體建議，足徵相對人就團體協約之協商，未盡其應盡之合理努力，違反誠信協商義務，依前揭 102 年勞裁字第 37 號裁決決定書意旨，相對人之行為顯構

成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，殆無庸疑。

(四) 為上列當事人間團體協商相對人違反誠信協商原則等事件，爰依法提呈陳述意見狀事：

1. 按「本法所稱之團體協約，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。」此有團體協約法第 2 條規定可資參照。
2. 查申請人與相對人間就「年終獎金及考績獎金」之勞動關係相關事項議題，已協商長達三年之久，然相對人已提到光仁中學董事會不曾改變立場，參與歷次勞資協商之申請人協商代表，就相關議題不斷作出調整及回應，然相對人皆置之不理，屢次皆以「董事會無法同意」之理由搪塞申請人，雙方之協商會議次數已高達 37 次，至今仍無結果，已徵相對人無誠信協商之意願，洵屬明確。
3. 次查，雙方之團體協約草案（申證 6）第六條明文約定：「甲方聘任之乙方光仁支會會員為教職員工，應依雙方協議之『光仁高級中學教職員工敘薪辦法』（如附件三）簽訂聘約及敘薪。」該條文並於民國 104 年 6 月 10 日經雙方協商完成同意列為團體協約第六條之約定（詳請參申證 6 備註），故依團體協約法第 2 條之規定，申請人為光仁支會會員即相對人聘任教職員工，與相對人就光仁支會會員之敘薪方式進行團體協商，自屬有據，應先敘明。
4. 再查，雙方雖於 104 年就團體協約第六條之約定達成共識，

雙方同意就申請人之光仁支會會員敘薪方式協商，然就雙方協商之項目即「教職員工待遇支給要點」已協商長達三年有餘，至今仍未有結果，協商過程中，相對人屢屢出現不誠信之協商行為，業如不當勞動行為裁決申請書事實及理由欄所載；惟相對人迄今仍辯以：「教師之獎金，為恩惠性給予，其調整尚非必要協商。」云云，絲毫未見渠有積極就申請人之光仁支會會員敘薪辦法及其相關事項進行協商之誠意，已屬灼然。

5. 又查，雙方業於第 35 次團體協約會議（詳請參申證 1）就「待遇支給要點第 10 條」部分達成共識，雙方即已就該條文達成合意，自有拘束雙方之效力，雙方事後自不得否認，變更該內容；然相對人就雙方協議之各項日常搪塞以：「須送請董事會核備」云云，試問：若雙方已協議完畢之各細項仍須送請相對人董事會再予以審酌，請問雙方之協商究竟有何意義？此部分還請相對人予以說明。

6. 況查，相對人辯以：「申請人之協商代表汪○○老師，一邊參與，一邊卻於訴訟上對相對人為不實攻訐。」云云，亦非實在，查本件申請人於雙方間之團體協約協商代表汪○○君固與相對人就「請求給付獎金」之事由而有民事訴訟存在（詳請參申證 7、申證 8），然一、二審判決主文皆宣示相對人應給付獎金予汪○○君及相對人所聘任之其餘教職員工，已可證實汪○○君於該訴訟所提出之主張及理由為臺灣新北地方法院及台灣高等法院所採，並非不實攻訐，相對人就此部分

顯有誤會，應予澄清。且本件之申請人為「全國高級中等學校教育產業工會」，申請人提出本件不當勞動裁決之申請，係為爭取申請人光仁支會全體會員之權益，並非為單一個人為之，然相對人卻以單一個人與相對人間另有民事訴訟為由，主張相對人董事會無法信其善意云云，相對人此答辯與本件爭點即：「相對人是否有違反誠信協商義務，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為」毫無關連，僅凸顯相對人欲模糊焦點以不相關之主張為本件之答辯，在在證明相對人就雙方間團體協約之協商，毫無協商誠意可言。

7. 綜上所陳，本件相對人之答辯均無可採，相對人如 108 年 1 月 14 日不當勞動行為裁決申請書所示之行為，已構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(五) 請求裁決事項如下：

1. 確認相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議時，於雙方 107 年 6 月 8 日第 35 次團體協商會議已達成之教職員工待遇支給要點第十條修正內容共識，相對人嗣後表示無法同意之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
2. 確認相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議時，於雙方 107 年 7 月 20 日第 36 次團體協商會議已達成「教職員工待遇支給要點第十條雙方已有共識將速送請董事會核備」共識，相對人嗣後表示董事會暫時無法同意之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
3. 確認相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議時，要

求申請人提出「計算依據及發放標準」之言論，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

4. 確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議案由三針對「團體協約草案」本文未完成部分，有拖延會議進度之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

(六) 其餘參見申請人108年1月10日不當勞動行為裁決案件申請書、108年1月16日不當勞動行為裁決案件陳報狀、108年3月8日不當勞動行為裁決陳述意見狀、108年3月20日不當勞動行為裁決陳報(二)狀、108年4月1日不當勞動行為裁決陳報(三)狀，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 關於「教職員工待遇支給要點第十條」協商之部分（裁決請求項一、二部分）：

1. 首先，應強調者，所謂教師之獎金，教師待遇條例乃有明文定義，依最高法院見解，為恩惠性給予，其調整尚非必要協商：

(1) 參照教師法第19條第1項、教師待遇條例第2條第2條規定。亦即，教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金三種。

(2) 又，所謂本薪者，係指教師應領取之基本給與；所謂加給，則指本薪（年功薪）以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與；至於所謂獎金，則係指為獎勵教

學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與。以上，有教師待遇條例第 4 條第 1、5、7 款可資參照。

(3) 教師法及教師待遇條例所稱之教師之待遇(本薪(年功薪)、加給及獎金)，非必然等同是工資之概念，其中，可能非屬工作對價者、非經常性之給與者。所謂獎金，參照上開「為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與」之定義，顯然非與工作對價有關，而是為了激勵士氣而另發給者甚明。換言之，系爭獎金本即為被告單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內(最高法院 106 年度台上字第 2679 號民事判決參照)。

(4) 舉重明輕，實務上，甚至認為工作之加給乃為恩惠性給予，遑論本件僅是獎金：最高法院 103 年度台上字第 1740 號民事判決乃認「按教師法第十九條第一項規定：教師之待遇分本薪(年功薪)、加給及獎金三種。同條第三項則明定學術研究加給為加給之一種。所謂加給，參諸公務人員俸給法第 2 條第 5 款之定義，係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與，則學術研究加給應係針對教學職務上的學術研究，裨益教學適才適所，因應教學活動之專業繁簡難易而設，其給付尚非教師勞動對價之經常性給與。」；又如，最高法院 107 年度台上字第 1055 號民事判決則認「按教師法第 19 條第 1 項規定，教師之待

遇分本薪（年功薪）、加給及獎金三種。第 3 項規定，加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種。又公務人員俸給法第 2 條第 5 款規定，加給：係…關於薪資中之本薪及加給部分，規定大致相同，則公務人員俸給法第 2 條第 5 款及公務人員加給給與辦法第 11 條第 4 項對於加給之定義，於 104 年 12 月 27 日教師待遇條例施行前之教師加給，自非不得援用。再公務人員須有服勤工作，始應支付加給（大法官釋字第 246 號解釋意旨參照）。是學術研究加給，既係針對教師教學職務、因應教學活動之專業而發給，…原審未詳予研求，遽謂學術研究費為教師勞動對價之經常性給與，爰就本訴上開部分為上訴人不利之判決，自有可議。」

(5) 故而，本件請求非關教師勞動對價之經常性給予，僅係為激勵士氣之給付，為具有勉勵、恩惠性質之給與（上開最高法院 106 年度台上字第 2679 號民事判決要旨參照）。依循教育部 96 年 11 月 5 日台人(一)字第 0960162003 號書函（「…至私立學校教師待遇支給項目及標準由學校董事會視財務狀況自訂。」），獎金本得由學校董事會視財務狀況自訂，非必然需要協商。

2. 況且，本件相對人亦非不願意協商，僅是因為慮及不應違反高級中等教育法第 56 條第 4 項、「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條規定以及董事會財務規劃，雙方均有共識須由董事會核備而已：

(1) 按「除第一項免納學費規定外，高級中等學校得向學生收取

學費、雜費、代收代付費、代辦費等必要費用；其免納學費之一定條件與補助、收費項目、用途、數額、減免、退費及其他相關事項之辦法，由中央主管機關會商直轄市、縣(市)主管機關定之」為高級中等教育法第 56 條第 4 項所定，亦即，高級中等學校收費之項目、用途，僅得依前開規定辦理。

(2) 再按，依高級中等教育法第 56 條第 4 項規定訂定之「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條規定「學校向學生收取費用之項目及用途如下：一、學費：指與教學活動直接相關，用以支付學校教學、訓輔、人事、設備、校舍修建所需之費用。二、雜費：指與教學活動間接相關，用以支付行政、業務、其他雜支所需之費用。三、代收代付費(使用費)：學生使用特殊設備、設施之費用及保證金，項目如下：(一)重補修費。(二)實習實驗費。(三)電腦實習費。(四)宿舍費。(五)其他代收代付費(使用費)。四、代辦費：學校代為辦理學生相關事務之費用，項目如下：(一)平安保險費。(二)家長會費。(三)健康檢查費。(四)班級費。(五)游泳池費。(六)蒸飯費。(七)書籍費。(八)交通車費。(九)課業輔導費。(十)冷氣費。(十一)其他代辦費。前項第三款代收代付費(使用費)，其賸餘款得滾存作為改善學校基本設施或充實教學設備之用。」。亦即，學校向學生收取費用之項目學費、雜費、代收代付費(使用費)、代辦費，其中，得用以支付學校人事所需之費用者，僅有「學費」收入。

(3) 末按「前條第一項各款費用，其數額訂定方式如下：一、學

費：由中央主管機關訂定，於每學年度開始前公告之。」則為「高級中等學校向學生收取費用辦法」第3條所定。

(4) 本件獎金屬於人事費用，相對人如擬調整，未必需要協商。相對人於協商過程業提出學校財務資料供雙方討論，說明相對人學校所收取之學費已不足支應人事費用。就此，雙方並無歧見。

(5) 為確保適法、合於財務預測等，雙方協商代表均有共識，會議中之共識應經相對人董事會核備始生效力。因此，107年7月20日第36次團體協約會議紀錄中記載「工會：請董事會針對教職員工待遇支給要點第十條第35次會議共識版本儘速核備。董事會：依107.06.08第35次團體協約會議紀錄說明將於下次董事會會議提出」。

(6) 須強調者，相對人協商代表自始至終均表示關於財務事項須經董事會最終核備，而非備查而已，而此更為雙方代表之共識。本件相對人協商代表提出與董事會核備後，董事會並非拒絕(係決議：董事會暫時無法同意。請協商代表繼續協商，務必兼顧學校永續發展。)，僅是要求釐清在光仁中學學費收入不足支應人事費的前提下，何以要維繫獎金發放、說明協商提案之計算依據及合理性標準而已。蓋前者涉及是否會違反高級中等教育法第56條第4項、「高級中等學校向學生收取費用辦法」第2條規定？有無其他財務方法等；後者則是要求說明定額1.5個月的合理性。

(7) 就上開董事會決議，雙方協商代表本得於第37次會議依董

事會「請協商代表繼續協商，務必兼顧學校永續發展。」再行討論，提出陳述。但申請人於會議伊始，得知董事會意見後即拒絕協商，表示提起裁決，而非相對人拒絕協商甚明。

3. 更何況，申請人之協商代表汪○○老師，一邊參與協商，一邊卻於訴訟上對相對人為不實攻訐，試問，如何要相對人董事會相信其善意？試問，何方失諸誠信？

(1) 申請人協商代表汪○○老師參與本件團體協約協商，對於學費不足支應人事費用一事，相對人於協商中揭露有財務資訊，其亦明知，卻於新北地方法院 107 年重勞訴字第 1 號民事補充理由（一）狀第伍點中，任意否認「學費不足支應人事費用」之事實，已屬莫明。

(2) 此外，汪○○老師參與本件團體協約協商，對於學校 921 後受主管機關要求進行耐震補強一事、舉債規劃重建一事知之甚詳，卻於訴訟中稱「校舍毋庸重建」、「浪費」，甚至以「工程利益輸送」、「【偷渡】【不合法】校舍重建基金提撥」等近乎毀謗方式為訴訟攻訐。

(3) 試問，校舍耐震補強事涉學生安全，學校 50 餘年建物至今未能翻新，這些叫做「浪費」？早期教會募款支應校舍、設備等之榮景情況不再，申請人代表在少子化後不能共體時艱，卻以近乎毀謗方式為訴訟攻訐。試問，如何要相對人董事會相信其善意？試問，何方失諸誠信？

(4) 上開申請人協商代表汪○○老師於新北地方法院 107 年重勞訴字第 1 號民事補充理由（一）狀第伍點中之陳述，經相

對人一而再再而三法庭上、法庭外多次要求其更正，其代理人（律師）均不置理，甚至強硬表示書狀均由汪老師確認，是汪老師的意思等語。試問，申請人一再破壞協商情境，是何方刻意製造僵局？

（二）關於「光仁中學教職員成績考核辦法」獎金協商之部分（裁決請求項三部分）：

1. 雙方關於「光仁中學教職員成績考核辦法」獎金協商之背景說明：

（1）本件協商之緣起，係因為相對人於 101 年 7 月 10 日修正考核辦法增訂第 22 條規定（「本辦法之獎金標準，董事會得視整體財務狀況、經費預算，及其他可歸責之事由，保有調整之權力」）而生。相對人之所以為上開修正，即是因應少子化下招生必然下滑，預算、決算又不得違反高級中等教育法第 56 條第 4 項、「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條規定之客觀限制之考量所致。

（2）前開修正，係相對人考量財務狀況及教育法令規定之結果，任何協商之結論，本不應違反高級中等教育法第 56 條第 4 項、「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條規定：

本件爭執「獎金」性質上為人事費，依上開高級中等教育法及其子法（高級中等學校向學校收取費用辦法）規定，只能由學費支應。上訴人就學費之收取，僅能依循教育部所定辦理，因此，在少子化趨勢下，招生人數減少，學費數額固定下，上訴人之學費即便只負擔人事費中之固定薪資，都甚為

緊迫，何況還要支付「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條第 1 項第 1 款所規定之學校教學、訓輔、設備、校舍修建所需之費用。故而，本件相對人董事會依循教育部 96 年 11 月 5 日台人（一）字第 0960162003 號書函表示（「…私立學校教職員敘薪事宜，係由學校依其敘薪辦法逕行辦理；至私立學校教師待遇支給項目及標準由學校董事會視財務狀況自訂。」），於 101 年 7 月 10 日修正原考核辦法，將原第 22 條規定移為第 23 條，並另增訂第 22 條規定：「本辦法之獎金標準，董事會得視整體財務狀況、經費預算，及其他可歸責之事由，保有調整之權力」，再於 101 年 10 月 24 日作成決議：「a. 當年度決算賸餘數超過收入的 15%，先提撥 80% 至『校舍重建基金』後，提撥 400 萬元做為成績考核基金。提撥『校舍重建基金』後賸餘數不足 400 萬元時，提撥 200 萬元做為成績考核基金。b. 提撥『校舍重建基金』後賸餘數不足 200 萬元或當年度決算賸餘數未超過 15% 時，當年度不發放成績考核獎金。實施日期：考核 101 學年度教職員成績考核時適用」以外，亦作成「原『教職員成績考核辦法』、『教職員福利辦法』及薪俸表，自提案三決議修改之各項目實施日期起施行後，原條文自行失效」之決議等節，乃是本於財務考量，並使之合於上開高級中等教育法第 56 條第 4 項規定訂定之「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條規定（人事費僅能有學費支出）。申請人會員為此提起民事訴訟，現為法院審理中。另，申請人則提起團體協約協商。

2. 相對人於協商過程業提出學校財務資料供雙方討論，更說明關於適法性之風險、財務永續與健全，須由董事會最終承擔判斷，故有應送董事會核備之共識：

(1) 相對人於協商過程業提出學校財務資料供雙方討論，說明相對人學校所收取之學費已不足支應人事費用。就此，雙方並無歧見。

(2) 不論是年終或績效獎金，均屬人事費用。由於事涉適法性之風險判斷、財務永續與健全之評估，故雙方對於申請人提出之方案本即有應送董事會核備之共識。為此，乃有如同 107 年 7 月 20 日第 36 次團體協約會議紀錄之記載，申請人表達立場「請董事會針對上次會議決議提出比例與數額之主張」、「建請董事會針對團協內容加開會議」。

(3) 相對人董事會於 107 年 10 月 25 日董事會會議決議，認為「依教師待遇條例第 4 條第 7 款所謂獎金，則係指為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與。請協商代表轉知工會，在光仁中學學費收入不足支應人事費的前提下，何以要維繫獎金發放。如工會無法說明協商提案之計算依據及合理性標準，董事會暫時無法同意。請協商代表繼續協商，務必兼顧學校永續發展。」。107 年 10 月 26 日團體協約第 37 次會議由協商代表轉達上述意見外，並同時強調已於第 30、35 次協商提出「本辦法之獎金由董事會視招生狀況及整體財務狀況，於各該學年度決算盈餘超過 15%時，提撥一定比例或數額發放。前項所稱之提撥一定比

例或數額，如有調整之必要時，應與教師協商，教師加入工會者，得授權該工會協商，非經雙方商議不得變更。」之意見。

(4) 換言之，本件相對人早已提出意見，僅雙方不能合意。如此單純不能如申請人之意合意之情形，並非不誠信協商，係雙方如何繼續謀求共識、說服對方之歷程而已。本於協約自治之立場，亦不應因為相對人之底線「未如申請人所願」，即認為申請人得以「裁決」為手段，逼迫相對人接受。

(三) 關於懲罰性違約金條款部分（裁決請求項四部分）：

1. 本件協商實體權利義務關係尚未釐清、特定，相對人認為尚無法討論違（遵）約機制。蓋隨協約實體義務內容之商定，所謂違（遵）約機制，也並非限於違約金金額高低而已。
2. 上開立場並非拒絕協商或拖延，申請人之訴求（協商實體權利義務關係尚未釐清、特定，及跳躍商議遵約機制），反而將使遵約機制需一再反覆於協商過程中修正調整，耗費時間。
3. 上開立場於協商會議中均以言詞交換意見並表明，雙方其後擬先就「獎金」部分協商，並非相對人拒絕協商遵約機制。

(四) 申請人提出之申證 7、8（臺灣高等法院 105 年度重勞上字第 52 號）尚繫屬於最高法院中。相對人主要上訴理由均係指摘原審法院將教師之聘約以純勞動契約之法理觀察，忽略最高法院已於數個判決先例中，不只一次強調教師地位與教育法令之特殊性，例如：

1. 該事件高等法院忽略相對人所聘教師中或有一年一聘、二年

一聘者，每一次聘約更新時均願意繼續受聘，參照臺灣高等法院高雄分院 105 年度重勞上字第 3 號、臺灣屏東地方法院 103 年度重勞訴字第 1 號民事判決、臺灣高等法院高雄分院 104 年度勞上易字第 43 號民事判決，原審判決錯將勞動基準法上不定期契約為原則之觀念，適用於未納入勞基法之教師身上(臺灣高等法院高雄分院 104 年度勞上易字第 43 號參照)，將「98 學年度起至今為止之學期期間」當作「同一個」聘約關係而為處理，屬消極不適用教師法關於聘期規定之重大誤解。

2. 臺灣高等法院 105 年度重勞上字第 52 號判決認定該事件教師請求之獎金屬勞務對價之經常性給與，相對人不得予以調整乙節，與最高法院 106 年度台上字第 2679 號民事判決、最高法院 103 年度台上字第 1740 號民事判決、最高法院 107 年度台上字第 1055 號民事判決見解相反，有消極不適用相關教育法令之情事。

3. 該事件之判決僅著眼於一般僱傭關係之思維，未慮及教育法令之特殊性，其未審究上訴人財務狀況，以及教育法令規定之結果，強迫使上訴人違反高級中等教育法第 56 條第 4 項、「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條規定，有違背法令之情。

(五) 相對人稱申請人協商代表利用訴訟程序對相對人不實攻訐者，係指新北地方法院 107 年重勞訴字第 1 號事件，申請人刻意以上開申證 7、8 案件混淆，誤導裁決庭：

1. 相對人於協商過程中提出財務資料，呈現「學費不足支應人事費用」之事實為雙方所確悉，汪○○老師參與本件團體協約協商，知之甚詳，卻於上開訴訟中任意否認。
2. 相對人於協商過程中提出因應 921 後主管機關要求進行耐震補強屆期之文書以及建築師之規畫與預算等資料，汪○○老師參與本件團體協約協商，知之甚詳，更清楚事涉公眾安全，卻於訴訟中稱「校舍毋庸重建」、「浪費」，甚至以「工程利益輸送」、「【偷渡】【不合法】校舍重建基金提撥」等近乎毀謗方式為訴訟攻訐。

(六) 本件協商歷程甚久固為事實，然不能因此認為相對人無誠信協商。申請人參與協商之代表以公立學校教師為主，毫不顧慮私立學校有招生、預算、成本之壓力，一直堅持以「學校盈虧是學校內部問題」、「教師權益是教師權益」之脫鉤思維協商，反而才是不能合意之主因。

(七) 本件核心協商事項所涉及的均屬財務問題，相對人於協商過程中（至少是代理人受任參與協商後）為免互相猜忌，主動積極提出學校財務資料，甚至提出十年盈虧資料、提出老舊校舍（50年）補強之建築師規劃報價、圖說，甚至說明貸款計畫，更表示歡迎申請人委任會計師到校了解。但申請人之協商方式，完全不願意建立在客觀資料上，而是以「喊價」、「喊趴數（比例）」方式為之，試問，相對人對如此勉力提出資料，試圖在客觀數據上求得共識之作法，何來不誠信？

(八) 尤有甚者，關於「教職員工待遇支給要點第十條」協商之部分

(請求裁決事項一、二部分)，如參照申證 6 第 3 頁「備註及說明」欄可知，申請人於第 24 次會議時，亦認為可經由精算再討論，但卻在相對人主動積極提出學校財務資料(證明真無結餘)，更表示歡迎申請人委任會計師到校了解後，不再願意「精算」，而以「喊價」、「喊趴數(比例)」方式為之，試問如何合意？

(九) 相對人董事會不但提出具體對應方案，也具體對於無法同意之理由為說明，僅未能合意，而非不誠信：

1. 末須說明者，因協商事項係針對董事會所訂辦法為協商，董事會於過程中亦提出修訂版本，並非如申請人所述純然拒絕(申證 6 及第 35、36 次協商紀錄參照)。

2. 此外，雙方協商代表自始即同意，就會議中之協商立場或「共識」者，只要非屬校務行政，而涉及財務部分，為確保適法、合於財務預測等，應經相對人董事會核備始生效力。

3. 因此，107 年 7 月 20 日第 36 次團體協約會議紀錄中記載「工會：請董事會針對教職員工待遇支給要點第十條第 35 次會議共識(此工會之表達，不是合意之共識)版本儘速核備。董事會：依 107.06.08 第 35 次團體協約會議紀錄說明將於下次董事會會議提出」，而申請人亦表達立場「請董事會針對上次會議決議提出比例與數額之主張」、「建請董事會針對團協內容加開會議」。

4. 至於相對人董事會於 107 年 10 月 25 日董事會會議決議僅係要求確認不違背高級中等教育法第 56 條第 4 項、「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條規定(在光仁中學學費收

入不足支應人事費的前提下，何以要維繫獎金發放)，非關不誠信協商。

(十) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

(十一) 其餘參見相對人 108 年 2 月 13 日不當勞動行為裁決陳述意見狀、108 年 3 月 12 日不當勞動行為陳述意見(二)狀，及各該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 雙方於 103 年 6 月 10 日開始進行第 1 次團體協商會議。

(二) 雙方於第 19 次至第 37 次之團體協商會議，就教職員工待遇支給要點第 10 條修正議題所為之團體協商會議記錄如下：

1. 雙方於 105 年 6 月 23 日團體協約第 19 次會議決議第 2 點紀錄：光仁中學教職員工待遇支給要點第 10 條：全中教(申請人)建議修正文字，招生學生數未達前一年度 85% 以上時，可由董事會視學校財務狀況核發年終獎金。校方表示需考量學生總人數及固定成本支出的因素，下次以此與全中教(申請人)討論第 10 條修正文字。

2. 雙方於 105 年 8 月 18 日團體協約第 20 次會議決議紀錄：

決議：光仁中學教職員工待遇支給要點第 10 條討論

(1) 全中教(申請人)意見：針對校方說明招生學生數未達 85% 以上說明不清楚，全中教(申請人)回覆招生人數是教師執行校務可規範的，經過簡易試算 85% 學生人數仍是校方並未出現虧損的狀況，校方的意見應該更明確且回到

第 19 次會議說明：「需考量學生總人數及固定成本支出的因素，下次以此與全中教（申請人）討論第 10 條修正文字。」。

(2)校方意見：全中教（申請人）85%意見會造成學校支付人事費用後已無法執行下年度學校校務經營，所以是否可以回到董事會 103 年 11 月 18 日提出意見，就校務經營方面較可行。又年終獎金非校方必要給予之支出，本有是否發放之決定權。

(3)①下一次請校方提出會計室 104 學年經常門決算數（包含學生數）。

②全中教（申請人）請校方提出 102、103、104 學年經常門決算數（包含學生數）。

③校方（相對人）表示該 2 年度資料可上網自行查詢：全中教（申請人）說校方（相對人）不提出 102、103 學年資料即不願再討論。

④本條無共識。

3. 雙方於 105 年 9 月 29 日團體協約第 21 次會議決議紀錄：

決議：光仁中學教職員工待遇支給要點第 10 條討論

(1)全中教（申請人）意見：原董事會條文「每年由董事會視學校財務狀況核發」後增「若需調整則應先與教師工會協商」。

(2)校方（相對人）意見：關於此條文內容之增加將提報董事會討論後於下次協商時表示意見。

(3)全中教（申請人）意見：提醒校方若每次協商皆須回去請示

董事會則有拖延協商之嫌。

(4)校方(相對人)意見：由於全中教(申請人)本次提出之意見事前未曾提出過，無法事先討論並非蓄意拖延。

4. 雙方於 105 年 11 月 3 日第 22 次團體協約會議紀錄：

決議：

全中教(申請人)：待遇支給要點第 10 條「每年由董事會視學校財務狀況核發，若需調整則應先與教師協商，教師加入工會者，得授權教師工會協商。」

校方(相對人)：待遇支給要點第 10 條「每學年開學前由董事會視學校財務狀況調整，若需調整則先與教師討論。」

全中教(申請人)：針對校方(相對人)「先與教師討論」一句應有處理決議機制，否則條文無法執行。

校方(相對人)：處理決議機制於下一次會議提出。

5. 雙方於 105 年 12 月 5 日第 23 次團體協約會議紀錄：

校方(相對人)：維持 105 年 11 月 3 日待遇支給要點第 10 條「先與教師討論」。

全中教(申請人)：針對校方(相對人)「先與教師討論」，是不確定變數不夠明確，並非明確的處理決議機制，過去 2 次的協商會議校方曾經提出在校務會議與教師討論，與法不符涉及不當介入及支配。

6. 雙方於 106 年 1 月 5 日第 24 次團體協約會議紀錄：

保留下一次會議討論。

7. 雙方於 106 年 2 月 23 日第 25 次團體協約會議紀錄：

(略以，請求第三方(勞工局)進行調解)

決議：(略)

案由一與案由二併案討論，請參考第 25 之團體協約會議紀錄附件一。

8. 雙方於 106 年 7 月 27 日第 26 次團體協約會議紀錄：

決議：

(1)相對人董事會代表：學校校舍改建及耐震補強估計財務需要

2 億，校務基金僅餘一億多是不足，董事會表示年度餘絀超過 15%才能發放年終獎金。

(2)全中教(申請人)代表：

①本會相關條文協商，一再修正退讓，校方仍以第 8 次會議

提出年度餘絀超過 15%之意見，要求協商，誠信令人遺憾。

②相對人董事會表示年度餘絀超過 15%才發放年終獎金，但至

今(第 8 次協商)未給相關資料。

③耐震補強不是一次處理，不應以此為理由做為年終獎金是

否發放之依據。

(3)全中教(申請人)說明：第 25 次前會議第 10 條文字動態

待遇支給要點第 10 條「每年由董事會視學校財務狀況核發，

若需調整則應先與教師協商，教師加入工會者，得授權教師工會協商。」

(4)全中教(申請人)代表：因為「每年由董事會視學校財務狀況

核發」的文字，是不確定的文字，針對此段文字進行文字

意見討論。

短暫會議暫停。

(5)相對人董事會代表：

①關於「討論」與「協商」之實質文字意思差距不大，該部分董事會代表本於授權同意修正。

②如果能將工會提案「協商」以後文字刪除，應可有機會說服董事會將 15%餘絀門檻之堅持，請工會考量。

(6)全中教（申請人）代表：

①董事會所說之 15%餘絀，已經由第 21、22、23 次會議決議，於本條文修正協商內容，與董事會前述文字有落差。

②從董事會之說明「教師加入工會者，得授權教師工會協商」文字有無並無差異，但此團協既由工會代表進行及組織運作之需要，此條文代表工會之努力，既然文字無差，請董事會給予保留，刪除文字並非折衷方案。

9. 雙方於 106 年 9 月 1 日第 27 次團體協約會議紀錄：

決議：

雙方對於「每學年由董事會視學校財務狀況核發」之文字達成有條件共識，假設董事會同意後段「若需調整則應與教師協商，教師加入工會者，得授權教師工會協商。」之文字，工會對於視學校財務狀況之用詞可以接受，請董事會協商代表轉達董事會上開工會立場。

10. 106 年 9 月 1 日第 28 次團體協約會議紀錄：

決議：

延期討論，請董事會代表陳○○律師下次務必出席，轉達董事

會意見。

11. 106 年 11 月 24 日第 30 次團體協約會議紀錄：

決議：

待遇支給要點第 10 條討論版本如下：

相對人董事會：本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月者，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪，新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。

前述年終獎金由董事會視財務狀況核發。前項約定於本次團體協約協商成立並生效，於團體協約有效期間內，非經雙方商議不得變更。

工會（申請人）：本校教職員工年終獎金，每年 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月者，核發 1.5 個月全薪。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計，每年由董事會視學校財務狀況核發，若需調整則應先與教師協商，教師加工會者，得授權教師工會協商。請董事會於下次會議提出客觀之調整機制。

12. 107 年 1 月 5 日第 31 次團體協約會議紀錄：

決議：

待遇支給要點第 10 條討論版本如下：

相對人董事會：本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月而未經申誠處分者，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪。新進人員按實際在

職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。(提董事會討論：如本條與學校財務狀況脫鉤，工會可能得以接受成績考核辦法中之獎金標準與財務狀況連動)。

工會(申請人)：

一、建議「而未經申誠處分者」該段文字變更為「而未有教師法第 14 條所定情事」。

二、另請董事會斟酌方案二：「本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月者，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。前述年終獎金由董事會視財務狀況核發，前項關於核發當年年終獎金 1.5 個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間內，非經雙方商議不得變更。」

13. 107 年 2 月 7 日第 32 次團體協約會議紀錄：

決議：

就方案二部分擬按新修正文字提董事會議論。

工會(申請人)：就上一次 107.01.05 第 31 次團體協約會議紀錄中工會提出之方案二修正如下，另請董事會斟酌：「本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月者，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。前項關於核發當年年終獎金 1.5 個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間內，非經

雙方商議不得變更。」

14. 107年3月23日第33次團體協約會議紀錄：

決議：

教職員工待遇支給要點第10條確認：

相對人董事會建議版本：第10條本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度12月31日仍在職且服務滿12個月而未經申誡處分者，得核發當年年終獎金1.5個月全薪，新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。

全中教（申請人）建議版本：第10條本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度12月31日仍在職且服務滿12個月者而未有教師法第14條所定情事，得核發當年年終獎金1.5個月全薪。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。前項關於核發當年年終獎金1.5個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間，非經雙方商議不得變更。

15. 107年5月4日第34次團體協約會議紀錄：

決議：

本次共識版本：依教職員工待遇支給要點第10條本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年12月31日仍在職且服務滿12個月，得核發當年年終獎金1.5個月全薪，其不發或減發相關規定依當年度軍公教人員年終工作獎金發放規範。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。前項關於核發當年年終獎金1.5個月全薪之約定，於本

次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間內，非經雙方商議不得變更。

16. 107年6月8日第35次團體協約會議紀錄：

決議：

協商代表均同意以下列版本送董事會。

教職員工待遇支給要點第10條本次團體協約協商成立生效後，本校教職員工於各該年度12月31日仍在職且服務滿12個月，得核發當年年終獎金1.5個月全薪，其不發或減發相關規定依當年度軍公教人員年終工作獎金發給注意事項。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。

前項關於核發當年年終獎金1.5個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間內，非經雙方商議不得變更。

17. 雙方於107年7月20日團體協約第36次會議紀錄：

決議：

工會（申請人）：「請董事會針對教職員工待遇支給要點第10條第35次會議共識版本盡速核備」。

相對人董事會：「依107.06.08第35次團體協約會議紀錄說明將於下次董事會會議提出」（申證2，第5頁）。

18. 相對人董事會於107年10月26日團體協約第37次會議紀錄：

就教職員工待遇支給要點第10條表示：「依教師待遇條例第4條第7款所謂獎金，則係指為鼓勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與。請協商代表轉知工會，

在光仁中學學費收入不足支應人事費前提下，何以要維繫獎金發放。如工會無法說明協商提案之計算依據及合理性標準，董事會暫時無法同意。請協商代表繼續協商，務必兼顧學校永續發展」(參申證3，第5頁)。

(二) 申請人曾就績效獎金對相對人提起訴訟，案經臺灣新北地方法院104年度重勞訴字第19號民事判決，主文略為：「被告(本件相對人)應給付原告(本件申請人)及附表一所示選定人各如附表一『獎金總額欄』所示之金額…」(申證7)。相對人不服而提起上訴，案經臺灣高等法院105年度重勞上字第52號民事判決，駁回相對人之上訴(申證8)。

(三) 雙方自最後一次團體協約協商會議後(107年10月26日團體協約第37次會議)，目前並未繼續協商，雙方同意視工會提出協商日期後再辦理(申證3，第13頁)。

四、 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：

(一) 確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議，以申請人無法說明協商提案之計算依據及合理性標準為理由，拒絕同意雙方於第35次、第36次團體協商會議達成教職員工待遇支給要點第10條修正內容共識決議之行為，是否構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

(二) 確認相對人於107年10月26日第37次團體協商會議案由三針對「團體協約草案」本文未完成部分，有拖延會議進度之行為，是否構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 確認相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議，以申請人無法說明協商提案之計算依據及合理性標準為理由，拒絕同意雙方於第 35 次、第 36 次團體協商會議達成教職員工待遇支給要點第 10 條修正內容共識決議之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，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，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。
2. 本件申請人主張：雙方業於 107 年 6 月 8 日第 35 次團體協約會議中，就教職員工待遇支給要點第十條已達成共識，同意修改該條文內容（參申證 1，第 5 頁以下），並於 107 年 7 月 20 日第

36 次團體協約中就雙方協議之「教職員工待遇支給要點第十條」應由相對人送請董事會核備乙節，達成共識（參申證 2，第 5 頁以下）。詎料，相對人竟於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協約會議中，就教職員工待遇支給要點第 10 條（該條約內容已由雙方協商並達成共識，業如前述）表示：「請協商代表轉知工會，在光仁中學學費收入不足支應人事費前提下，何以要維繫獎金發放。如工會無法說明協商提案之計算依據及合理性標準，董事會暫時無法同意。」（參申證 3，第 5 頁以下）云云。

3. 相對人則以：所謂教師之獎金，教師待遇條例乃有明文定義，依最高法院見解，為恩惠性給予，其調整尚非必要協商；況且，本件相對人亦非不願意協商，僅是因為慮及不應違反高級中等教育法第 56 條第 4 項、「高級中等學校向學生收取費用辦法」第 2 條規定以及董事會財務規劃，雙方均有共識須由董事會核備云云。
4. 按團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方對於他方針對勞動關係或勞動條件等事項提出團體協約之協商時，他方無正當理由者，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而參照同法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，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。因此，如果係達成協商

所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力（參本會 102 年度勞裁字第 37 號裁決決定書）。又按日本學說及實務見解，所謂誠實協商義務係指在團體協商過程中，雇主不僅是聽取工會的要求或主張，而且必須對於工會的要求或主張做出具體性或積極性之回答或主張，必要時尚負有提示其根據或必要資料之義務。雖然雇主沒有全盤接受工會的主張或對其讓步之義務，但是對於致力於尋求合意的工會，雇主有透過誠實之對應而摸索達成合意的可能性之義務（參見菅野和夫「勞働法」第 10 版 659 頁、西谷敏「勞働組合法」第 3 版 307 頁、荒木尚志「勞働法」第 2 版 568 頁、カール・ツアイス事件，東京地方法院平成元(西元 1989)年 9 月 22 日判決、シムラ事件，東京地方法院平成 9 (西元 1997) 年 3 月 27 日判決等意旨)。且團體協商之狀況雖然隨時會產生變化，雇主作出與之前所說的有所不同之言行時，並不當然為違反誠信協商的行為，亦即具有一定的理由且進行充分的說明時，即使撤回之前所說的，亦可以被評價為盡到了誠實協商義務。惟若團體協商當事人授權協商代表協商後，卻又無合理之理由拒絕同意，使一連串團體協商成為泡影，將使作為以漸進式的互相讓步而繼續之團體協商過程喪失其基礎，無視團體協商是透過雙方之代表經過重重的討論而有所進展的程序，亦可能使協商的成果喪失，此亦應解為係違反誠信協商義務之行為（神戸精糖事件・兵庫地労委昭 55[1980]. 8. 8 命令集 68 号 207 頁；張義德，拒絕團體協

商之不當勞動行為—日本與台灣之學理分析及實踐經驗比較，國立政治大學法律學系博士論文，2016年，頁339)。

5. 經查，本件申請人於團體協商中，均有請相對人董事會代理人轉達申請人之方案意見給相對人董事會知悉及討論，而團體協商之相對人董事會代理人亦於本會第3次調查會議表示協商中有告知申請人，會將所有協商意見帶給相對人董事會決議等語，故雙方確實於往後之協商中形成共識，相對人自不得於事後再以相對人董事會未通過為理由，拒絕同意雙方於協商中達成之共識，否則當有違反團體協商中誠信協商之義務，理由如下：

(1) 查雙方團體協約草案第5條(申證6)申請人版本第5條「甲方(相對人)聘任乙方(申請人)之光仁支會會員為教職員工，應依雙方協議之「光仁高級中學教職員工待遇支給要點」簽訂聘約並給付待遇。甲方應於年度預算中編列教職員工之年終獎金，乙方之光仁支會會員每年12月31日仍在職且服滿12個月，核發1.5個月全薪，未滿12個月按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。甲方同意於學校招生學生數達前一年度65%以上時核發。」；相對人董事會版本為「本校教職員工年終獎金每年12月31日仍在職且服滿12個月，依以下標準核發。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。學校該學年度餘絀佔總收入達15%(含)以上時，核發1.5個月全薪，該學年度餘絀佔總收入達10%(含)以上，15%以下時，核發1個月全薪，該學年度餘絀佔總收入達10%以下時，核發0.5個月全薪，該學年度餘絀佔總收入5%以下時，不予核

發」。由以上可知，雙方就團體協約草案第 5 條有關年終獎金之事項，各自有自己之版本，而一開始雙方有關年終獎金事項之版本，最大之差異在於相對人主張應依學年度之餘絀佔總收入達 15% 以上、15% 以下、10% 以上、以下及 5% 以下時，依比例核發年終獎金。而申請人則主張，只要學校招生學生數達前一年度 65% 以上，於每年 12 月 31 日仍在職且服滿 12 個月，即應核發 1.5 個月全薪。而會議共識欄位中記載相對人之意見為：「本條保留，待”待遇支給要點”協商討論後再議」，且該意見成為雙方之共識。足徵，待遇支給要點係雙方就年終獎金事項協商之重要前提，合先敘明。

- (2) 查雙方於 105 年 6 月 23 日團體協約第 19 次會議決議第 2 點紀錄：「光仁中學教職員工待遇支給要點第 10 條：全中教（申請人）建議修正文字，招生學生數未達前一年度 85% 以上時，可由董事會視學校財務狀況核發年終獎金。校方表示需考量學生總人數及固定成本支出的因素，下次以此與全中教（申請人）討論第 10 條修正文字。」，故從該次會議決議可知，雙方從第 20 次協商會議，開始就教職員工待遇支給要點第 10 條進行協商。而針對核發年終獎金之門檻，申請人從一開始草案第 5 條之版本，係以招生學生數達前一年度 65% 以上時即應核發年終獎金之門檻，變更為招生學生數未達前一年度 85% 以上時，可由董事會視學校財務狀況核發年終獎金。相對人則係主張「需考量學生總人數及固定成本支出的因素」，是對於學校財務狀況是否能核發年終獎金，有其內部會計作業之決算可憑，相對人當屬

知之甚明，則雙方於往後之協商中，相對人如認為學費收入及財務狀況不足支應人事費及年終獎金，自應於協商中列入考量，而非於將雙方有共識之方案呈送相對人董事會討論後，再以相對人董事會認學費收入及財務狀況不足支應為理由不予同意，否則將使協商的成果喪失而有違反誠信原則。

(3)雙方於 106 年 7 月 27 日第 26 次團體協約會議紀錄：相對人董事會代表稱：「學校校舍改建及耐震補強估計財務需要 2 億，校務基金僅餘一億多是不足，董事會表示年度餘絀超過 15% 才能發放年終獎金。」並於會議短暫休息後，相對人董事會代表再表示：「如果能將工會提案「協商」以後文字刪除（「每年由董事會視學校財務狀況核發，若需調整則應先與教師協商，教師加入工會者，得授權教師工會協商。」），應可有機會說服董事會將 15% 餘絀門檻之堅持，請工會考量。」。嗣雙方於 106 年 9 月 1 日第 27 次團體協約會議紀錄：決議：雙方對於「每學年由董事會視學校財務狀況核發」之文字達成有條件共識，假設董事會同意後段「若需調整則應與教師協商，教師加入工會者，得授權教師工會協商。」之文字，申請人對於視學校財務狀況之用詞可以接受，請相對人董事會協商代表轉達董事會上開工會立場。由以上第 27 次團體協商之決議紀錄可知，雙方就學校財務狀況一直有在協商中討論，並有交換意見，雙方對於「每學年由董事會視學校財務狀況核發」之文字達成有條件共識，各自均有主張可讓步之條件。

(4)次查，雙方於 107 年 1 月 5 日第 31 次團體協約會議紀錄決議：

待遇支給要點第 10 條討論版本如下：相對人董事會：「本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月而未經申誡處分者，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。(提董事會討論：如本條與學校財務狀況脫鉤，工會可能得以接受成績考核辦法中之獎金標準與財務狀況連動)。」。而雙方第 32 次會議紀錄，申請人於決議中就上一次第 31 次團體協約會議紀錄中工會提出之方案二修正如下，再另請相對人董事會斟酌：「本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月者，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。前項關於核發當年年終獎金 1.5 個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間內，非經雙方商議不得變更。」，且自第 31 次及第 32 次會議起，相對人董事會已採用「本條與學校財務狀況脫鉤」之意旨，不再出現相對人董事會堅持之「由董事會視學校財務狀況核發（年終獎金）」，而申請人亦不再主張加入「教師加入工會者，得授權教師工會協商」之字眼，且申請人於第 32 次會議紀錄，另請相對人董事會斟酌之方案改為：「…本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月者，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪…」，足徵，申請人已同意採用相對人於第 31 次會議所提出之上述「得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪…」之文字，此表示雙方確實進行實質上之協商。而雙

方針對成績考核辦法之協商議題之案由二，申請人就該案由於第 30 次及第 33 次均有列入成績考核辦法之獎金標準，相對人董事會得視招生狀況及整體財務狀況，從學年決算盈餘提撥一定比例或數額發放，此有申請人提出之第 35 次、第 36 次、第 37 次協商會議紀錄可稽（參申證 1、2、3）。足見，雙方自第 26 次會議至第 31 次會議之 6 次會議中各自退讓彼此之條件而漸漸形成共識，各自不再堅持上述先前主張之條件，從而雙方當應遵守彼此協商中之交換條件所達成之共識內容，始符團體協商中誠信協商之原則。

- (5)再查，107 年 3 月 23 日第 33 次團體協約會議紀錄決議：教職員工待遇支給要點第 10 條確認：相對人董事會建議版本：「第 10 條本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月而未經申誠處分者，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪，新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。」；而申請人之建議版本為：「第 10 條本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年度 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月者而未有教師法第 14 條所定情事，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。前項關於核發當年年終獎金 1.5 個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間，非經雙方商議不得變更。」，雙方就核發年終獎金之條件，除相對人董事會主張須係「未經申誠處分者」，而申請人主張須係「未有教師法第 14 條所定情

事」者外，申請人只增加「前項關於核發當年年終獎金 1.5 個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間，非經雙方商議不得變更」之主張，其餘內容均相同，雙方於該議題之主張已相當接近。

(6)雙方於 107 年 5 月 4 日第 34 次團體協約會議紀錄決議：雙方之共識版本已整合如下：「依教職員工待遇支給要點第 10 條本次團體協約協商成立並生效後，本校教職員工於各該年 12 月 31 日仍在職且服務滿 12 個月，得核發當年年終獎金 1.5 個月全薪，其不發或減發相關規定依當年度軍公教人員年終工作獎金發放規範。新進人員按實際在職月數比例計支，未滿月之畸零日數不計。前項關於核發當年年終獎金 1.5 個月全薪之約定，於本次團體協約協商成立並生效後，於團體協約有效期間內，非經雙方商議不得變更。」。已將核發之條件整合成「其不發或減發相關規定依當年度軍公教人員年終工作獎金發放規範」，即以當年度軍公教人員年終工作獎金發放規範做為依據，雙方於 107 年 6 月 8 日第 35 次團體協約會議紀錄，僅僅修改「年終工作獎金發放規範」為「年終工作獎金發給注意事項。」而已。至此，雙方已形成年終獎金核發條件之共識。

(7)又相對人主張，相對人董事會係於第 26 次起始委任陳○○律師參與協商，自始至終相對人均說明關於系爭獎金協商均須經相對人董事會同意，甚且表明僅是轉達、協助溝通。申請人就此非但清楚知悉，雙方還曾於第 27 次會議中協商以如何之方式記錄，以便於相對人代表陳○○律師向相對人董事會說明，為申

請人獲致合意。換言之，申請人一再稱相對人協商代表獲得相對人董事會全權授權一事並非事實，並提出 106 年 9 月 1 日第 27 次會議紀錄錄音，約 1:25 至 1:35 處之譯文，用以證明申請人知悉關於相對人董事會就協商草案所提出之對應方案文字以外之討論，還是需要相對人董事會另為決議，非現場代表所被概括授權云云。經查，相對人之代理人陳丁章律師於本會第 3 次調查會議表示：「…雙方從一開始協商沒有任何一方出示協商代表證明文件，從本人參與之後，申請人曾爭執本人無權代表，甚至要求提出董事會授權紀錄，當場本人是表示，是由相對人董事長與本人接洽，會將所有協商意見帶給董事會決議，一旦決議就是追認，沒有董事會還要開會授權的必要。」(參本會 108 年 3 月 20 日調查會議紀錄第 8 頁)。故由以上可知，雙方自第 26 次團體協商會議起，相對人就其董事會之代理人均有將所有協商意見帶給相對人董事會決議，相對人董事會就第 26 次團體協商會議起之申請人主張均應已知悉明瞭。再者，如本會前述，雙方自第 26 次會議至第 31 次會議之 6 次會議中各自退讓彼此之條件而漸漸形成共識，各自不再堅持上述先前主張之條件，且從第 27 次會議紀錄中之決議：「雙方對於「每學年由董事會視學校財務狀況核發」之文字達成有條件共識，假設董事會同意後段「若需調整則應與教師協商，教師加入工會者，得授權教師工會協商。」之文字，工會對於視學校財務狀況之用詞可以接受，請董事會協商代表轉達董事會上開工會立場。」、第 31 次會議紀錄中申請人提出之方案二內容請相對人董事會斟酌、

第 32 次會議紀錄中再另請相對人董事會斟酌前方案二之修正內容可得知，申請人均有請相對人董事會代表轉達申請之方案意見給相對人董事會知悉及討論，並進而於往後之協商中逐漸形成共識直至達成第 35 次之決議內容，而相對人所提出雙方第 27 次會議之錄音檔案，雖有提及對應方案文字以外之討論，還是需要相對人董事會另為決議云云，然如前述，團體協商之董事會代理人所稱「會將所有協商意見帶給董事會決議」等語，且申請人於協商中，均有請相對人董事會代理人轉達申請之方案意見給相對人董事會知悉及討論，雙方並於之後之協商中形成共識，自不得事後再以相對人董事會未通過為理由否定雙方於協商中達成之共識，否則當有違反團體協商中誠信協商之義務。

- (8)基於團體協約無從單方面變動之理，相對人董事會於 107 年 10 月 26 日團體協約第 37 次會議紀錄：就教職員工待遇支給要點第 10 條表示：「依教師待遇條例第 4 條第 7 款所謂獎金，則係指為鼓勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與。請協商代表轉知工會，在光仁中學學費收入不足支應人事費前提下，何以要維繫獎金發放。如工會無法說明協商提案之計算依據及合理性標準，董事會暫時無法同意。請協商代表繼續協商，務必兼顧學校永續發展」為理由，拒絕同意雙方過去協商以來針對教職員工待遇支給要點第 10 條之規定內容，所一點一滴所形成之共識，自屬無據。況相對人自第 26 次協商會議起雙方均有就彼此之主張互相讓步，並逐漸形成共

識，至第 35 次協商會議中整合前開合意條文，足見相對人係經充分考量後始同意之，其事後再據此拒絕同意，實有違反誠信原則。基此，相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議，以申請人無法說明協商提案之計算依據及合理性標準為理由，拒絕同意雙方於第 35 次、第 36 次團體協商會議達成之教職員工待遇支給要點第 10 條修正內容共識決議之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(二) 確認相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議案由三針對「團體協約草案」本文未完成部分，有拖延會議進度之行為，不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

經查，相對人董事會於 107 年 10 月 26 日團體協約第 37 次會議紀錄：案由四（原案由六）下次團體協商進行方式，提請討論之說明 4. 請確認會議日期、會議地點、出席人員、會議主席、會議記錄。決議記載為：「雙方同意視工會提出協商日期後再辦理」。由上述雙方第 37 次會議記錄可知，雙方決議視申請人提出協商日期後再辦理，故申請人如就團體協商會議案由三針對「團體協約草案」本文未完成部分，欲繼續進行協商，當無需同意上述有關「請確認會議日期、會議地點、出席人員、會議主席、會議記錄」之方案，惟申請人卻同意該方案之決議，其請求確認相對人於 107 年 10 月 26 日第 37 次團體協商會議案由三針對「團體協約草案」本文未完成部分，有拖延會議進度之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為之請求當無理由，申請人之上述裁決請求，應予駁回。

六、勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會就本件裁決事件所為之裁決主文即足以符合事件之公平勞資關係所必要及相當之裁量原則，故本會無需再發布救濟命令。

七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 劉志鵬

康長健

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垺君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 5 月 2 4 日

如不服本裁決有關團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以勞動部

為被告機關，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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。