

1 労動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 25 號

3 【裁決要旨】

4 團體協約法第 6 條第 1 項明揭兩造應本於「誠實」「信用」原則進行協商，意
5 即兩造應以相互誠實的對應為基礎，經由一次一次的協商累積相互間的信
6 任，逐漸產生信用，進而摸索達成合意的可能性。倘容許一而再、再而三試
7 圖以不實資訊或消極欺瞞之方式與他造進行協商，協商的基礎將失所附麗，
8 終難能達成協商合意。本件中，相對人協商代表就申請人關於停辦計畫取得
9 及進程等事項之詢問，頻頻以拿不到停辦計畫或伊非董事回應申請人，縱使
10 相對人協商代表認為前揭事項無須提供或回覆，仍應向申請人說明其理由
11 及依據，以藉由誠實應對的態度，慢慢累積並建構協商之基礎。然相對人協
12 商代表未慮及此，屢屢就停辦計畫相關事項以不實、欺瞞之方式回應申請人，
13 堪認相對人協商代表前揭言論已違反團體協約法第 6 條第 1 項所揭示誠信協
14 商之旨。

15 【裁決本文】

申 請 人：王甲○○

住花蓮縣

申 請 人 台灣高等教育產業工會

設臺北市伊通街 59 巷 6 號 4 樓

代 表 人：周平

住同上

代 理 人：張甲○○

張乙○○

林甲〇〇

住同上

相對人：大漢學校財團法人大漢技術學院

設花蓮縣新城鄉大漢村樹人街 1 號

代表人：劉光軒

住同上

代理人：翁偉倫律師

張家維律師

胡東政律師

均設臺北市中山區復興南路一段 2 號 6 樓

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（下同）114 年 11 月 14 日詢問程序終結，並於同日作成裁決
3 決定如下：

4 主文

5 一、確認相對人於 113 年 6 月 27 日及 113 年 8 月 15 日團體協商會議中所
6 為如附表一之陳述，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞
7 動行為。

8 二、相對人應自收受本裁決決定書之翌日起 10 日內，於相對人網站首頁
9 （<http://www.dahan.edu.tw/>，如附件所示之位置）以標題「勞動部不當
10 勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第 25 號」提供連結或下載之方式，
11 將本裁決決定主文（含附表一）以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，
12 並將公告之事證存查。

13 三、申請人其餘請求駁回。

1 **事實及理由**

2 **壹、程序部分：**

3 一、本件申請人就請求裁決事項之申請及追加已符合勞資爭議處理法第
4 51 條第 1 項準用同法第 39 條所定 90 日之規定，其所為請求裁決事項
5 之追加及變更無礙於相對人之攻擊防禦，自應准許

6 (一)按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第
7 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
8 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
9 生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工
10 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
11 請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第
12 47 條規定。」次按，勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均
13 未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人
14 追加或變更，本會自有裁量權。

15 (二)查申請人於 113 年 6 月 24 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決
16 事項為：「一、確認相對人自 113 年 5 月 15 日起，終止申請人工會
17 會員王甲○○兼任相對人之學務處學務長職務，構成工會法第 35 條第
18 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人收受申請人
19 113 年 4 月 19 日團體協約要約，卻未於 60 日內提出對應方案且未誠
20 信協商，構成團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款及工會法第 35 條第 1
21 項第 5 款之不當勞動行為。三、確認相對人 113 年 6 月 5 日於校務
22 會議之停辦計畫報告並通過決議，構成團體協約法第 6 條第 1 項及
23 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。四、請求令相對人立

即恢復並繼續聘任申請人工會會員王甲○○兼任相對人之學務處學務長職務至 114 年 7 月 31 日，以保障工會活動之權利。五、請求令相對人撤銷 113 年 6 月 5 日於校務會議之停辦計畫報告並通過之決議。六、請求令相對人應於本裁決作成後 10 日內，依誠信協商原則及本裁決意旨提出對應方案，與申請人協商團體協約。七、請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第 25 號』，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站首頁 (<https://www.dahan.edu.tw>) 30 日以上，並將公告事證存查。」除第四項以後為救濟命令之請求者外，前三項請求裁決事項核自申請人主張之事實發生之次日起至申請日止，均未逾 90 日之期間，故上開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。

(三) 次查申請人於 113 年 9 月 25 日以「追加裁決事項暨補充理由書一」追加請求裁決事項：「一、確認相對人於團體協約協商中做不實及誤導陳述，有違團體協約法第 6 條第 1 項勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商，構成不當勞動行為。二、確認相對人董事會於 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過大漢學校財團法人大漢技術學院停辦計畫，並於 113 年 6 月 12 日將上開計畫書陳報教育部，有違團體協約法第 6 條第 1 項勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商，構成不當勞動行為。三、確認相對人拒絕提供大漢學校財團法人大漢技術學院停辦計畫供申請人閱覽，屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款拒絕提供進行協商所必要之資料，構成不

當勞動行為。四、請求令相對人董事會撤銷 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過之大漢學校財團法人大漢技術學院停辦計畫，未經與申請人工會完成誠信協商，不得再次審議。五、請求令相對人董事會向主管機關申請撤回 113 年 6 月 12 日陳報之大漢學校財團法人大漢技術學院停辦計畫，未經與申請人工會完成誠信協商，不得再次陳報主管機關。六、請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 7 日內，以電子公文提供大漢學校財團法人大漢技術學院停辦計畫及其附件供申請人閱覽。七、請求貴部依團體協約法第 32 條對相對人裁罰。」經本會審酌後，除第四、五、六項救濟命令請求及第七項與本會權限無關之裁罰請求者外，請求追加裁決事項第一項、第三項之請求係源於 113 年 6 月 27 日兩造第一次團體協商會議所發生之事實；請求追加裁決事項第二項之請求，申請人主張於 113 年 6 月 27 日第一次團體協商會議後甫自教育部 113 年 6 月 25 日臺教技(一)字第 1130062649 號函（申證 46）得知相對人學校已將停辦計畫陳報教育部，本會審酌停辦計畫之進程屬相對人學校內部事務，且申請人於 113 年 6 月 27 日第一次團體協商會議時並曾詢問相對人停辦計畫是否已經董事會決議、是否已陳報教育部，然相對人僅表示「我們會議通過了董事會報告」、「那是董事會的事情」（參申證 42 第 13 頁第 20 行至第 30 行），可知相對人至少於 113 年 6 月 27 日前均無從得知停辦計畫之進程。是以，申請人上開之追加請求裁決事項，均未逾勞資爭議處理法第 51 條第 1 項準用同法第 39 條規定所定 90 日之期間。此外，上開 113 年 9 月 25 日追加請求裁決事項之事實乃接續 113 年 6 月 24 日請求裁決事項之事實而來，申請人於本會初審會議

召開前即請求追加，相對人並於初審會議前之 113 年 10 月 7 日即就追加請求裁決事項提出答辯理由書，復於本會初審會議及歷次調查會議均未表示異議。綜此可知，申請人於 113 年 9 月 25 日追加請求前揭裁決事項，無甚礙相對人之攻擊防禦權益及訴訟之終結，從而申請人所為請求裁決事項之追加乃屬適法，應准許之。

(四)再查，申請人於本會初審會議時將 113 年 6 月 24 日請求裁決事項及 113 年 9 月 25 日追加請求裁決事項合併，並整理更正為：「一、確認相對人自 113 年 5 月 15 日起，終止申請人工會會員王甲○○兼任相對人之學務處學務長職務，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人收受申請人 113 年 4 月 19 日團體協約要約，卻未於 60 日內提出對應方案且未誠信協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、確認相對人 113 年 6 月 5 日於校務會議報告「大漢學校財團法人大漢技術學院停辦計畫」（下稱停辦計畫）並通過決議，相對人董事會於 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過停辦計畫，並於 113 年 6 月 12 日將停辦計畫陳報教育部，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。四、相對人於申請人 113 年 6 月 27 日之團體協約協商會議中稱：『停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒有，我僅有看過報告資料。』、『我們會議通過了。』、『那是董事會的事情。』，以及 113 年 8 月 15 日之團體協約協商會議中稱：『每次的會議我校長都要參加董事會嗎？你在國立大學，當然沒有董事會，你不知道這個的組成嗎？』、『我又不是董事。』之陳述，構成團體協約法第 6

1 條第 1 項之不當勞動行為。五、確認相對人拒絕提供停辦計畫供申
2 請人閱覽，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。六、請
3 求令相對人立即恢復並繼續聘任申請人工會會員王甲○○兼任學務
4 處學務長職位至 114 年 7 月 31 日，以保障工會活動之權利。七、請
5 求令相對人撤銷 113 年 6 月 5 日於校務會議之停辦計畫報告並通過
6 之決議。八、請求令相對人應於本裁決決定作成後 10 日內，依誠信
7 協商原則及本裁決意旨提出對應方案，與申請人協商團體協約。九、
8 請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題『勞動
9 部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第 25 號』，內文以標楷體
10 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或下載之
11 方式，公告於相對人網站首頁 (<https://www.dahan.edu.tw>) 30 日以
12 上，並將公告事證送交勞動部存查。十、請求令相對人董事會撤銷
13 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過之停辦計畫，未經
14 與申請人工會完成誠信協商，不得再次審議。十一、請求令相對人董
15 事會向主管機關申請撤銷 113 年 6 月 12 日陳報之停辦計畫，未經與
16 申請人工會完成誠信協商，不得再次陳報主管機關。十二、請求令相
17 對人應自本裁決決定書送達次日起 7 日內，以電子公文提供停辦計
18 畫及其附件供申請人閱覽。」準此，本件請求裁決事項即如上所示，
19 先予敘明。

20 二、申請人王甲○○具有本件當事人適格

21 (一)按，代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工
22 會章程另有規定者，不在此限，工會法第 14 條定有明文。而觀諸該
23 條 99 年 6 月 23 日修法理由第二點：「原條文酌作文字修正。另行

使管理權之主管人員仍具勞工身分，爰增列但書，明定工會得於章程中訂定主管人員得加入工會規定。」從而，代表雇主行使管理權之主管人員乃屬工會法之勞工，而為該法保障之範圍。

(二)復按工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」之不當勞動行為，並不以勞工處於僱傭關係存續中始可主張，亦不以工會會員為限。且同條項第 2 款規定之不當勞動行為類型為「對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件」，該款之規定亦不以成立僱傭關係及工會會員為要件。再者，同條項第 4 款規定之「對於勞工參與或支持爭議行為」而為之不當勞動行為，非工會會員之勞工亦有可能支持爭議行為，給予工會聲援。從不當勞動行為制度保護之必要性觀之，對於無僱傭關係及非工會會員之勞工，視個案事實在一定情形下，亦有承認其為工會法第 35 條所定之勞工，而有給予保護之必要，此有本會 101 年度勞裁字第 55 號裁決要旨可資參照。依前揭裁決意旨可知，縱屬非工會會員之勞工，自不當勞動行為制度保護必要性觀之，在個案事實下，亦得承認其屬工會法第 35 條之保障範圍，而得提起不當勞動行為裁決。

(三)本件申請人王甲○○主張因參與工會活動遭相對人終止兼任學務長職務，並於 113 年 5 月 15 日經相對人調任為兼任通識中心主任，以相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為為由提起本件裁決。申請人王甲○○先後擔任學務長、通識中心主任均為相對人學校之一級主管，而屬代表雇主行使管理權之主管人員，依工會法第 14 條之立法理由可知，屬工會法所保障勞工之範圍，而得提

1 起本件裁決。從而，相對人主張申請人王甲○○為相對人學校一級主
2 管，之於相對人並非處於人格或勞務上從屬性之地位，非屬勞動基準
3 法之勞工，不得提起本件裁決云云，並無理由。

4 (四)相對人又以台灣高等教育產業工會組織章程（下稱申請人工會章程）

5 第 8 條規定：「本會組織區域內高等教育機構之所有專兼職受雇勞
6 動者，均得申請加入本會為會員。如同時具有以下身分者，不得加入
7 本會；若加入本會為會員後具有以下身分者，期間以停權處理。1.擔
8 任該機構一級行政部門主管。…」（參申證 1）認申請人王甲○○為
9 學校一級行政部門主管，不具申請人工會會員資格，不得提起本件裁
10 決云云。惟自工會法第 35 條之文義解釋及前揭裁決意旨可知，工會
11 法第 35 條「勞工」本不以具有工會會員身分為限。再者，本件申請
12 人主張因參與工會活動而遭相對人為不利待遇，而不當勞動行為裁
13 決制度創設的立法目的乃避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行
14 使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當反
15 工會組織及相關活動之不當勞動行為，是縱使申請人是否具有工會
16 會員資格有爭議，亦有承認其為工會法第 35 條所定之勞工，而給予
17 保護之必要。是相對人主張，不足採憑。

18 (五)準此，申請人王甲○○具有本件當事人適格，而得提起本件裁決。

19 三、本件裁決進行中，相對人代表人校長林乙○○已於 114 年 7 月 31 日
20 卸任，並由劉光軒自 114 年 8 月 8 日起代理校長而為相對人學校之代
21 表人，業據相對人代表人劉光軒於 114 年 9 月 18 日具狀承受本件裁
22 決程序（參相對人 114 年 9 月 18 日聲明承受裁決程序狀），核無不合，
23 故予准許。

1 貳、實體部分：

2 一、申請人之主張及請求：

3 (一)本件事實經過

4 1. 緣相對人於 103 年間為求永續經營於 102 學年度第 2 學期第 3 次
5 校務會議審議通過「大漢學校財團法人大漢技術學院教師學術研
6 究費分級實施辦法」並自 104 年 8 月 1 日開始實施，逼迫教師減
7 少學術研究加給，造成教師實質經濟損失。後於 112 學年度第 2 學
8 期第 1 次校務會議，相對人董事會未與師生溝通即派員以突襲方
9 式簡短口頭報告三分鐘說明將依私立學校法相關規定申請停辦。
10 相對人學校教師為保自身權益，遂由土木工程與環境資源系教授
11 洪○○於同一會議提案廢止前揭辦法，並自 113 年 3 月起依教育
12 部規定核發學術研究費，以同意 20 票、反對 0 票、棄權 6 票，經
13 當日校務會議決議通過（申證 35），由於本案將增加相對人支出，
14 造成勞資關係緊張，申請人工會會員王甲○○當時也投下贊成票，
15 因此成為相對人打壓的目標。

16 2. 其後，相對人學校教師於 113 年 3 月 26 日成立申請人工會大漢分
17 部，由陳甲○○擔任召集人，何○○、黃○○及管○○擔任副召集
18 人（申證 4），本件申請人王甲○○則擔任執行秘書。申請人工會
19 於同年 4 月 3 日、4 月 17 日召開記者會強力批評相對人未善盡社
20 會責任、罔顧師生權益，董事會更涉嫌侵占校產（申證 10 及申證
21 13），使勞資關係進一步緊張。期間，相對人原擬於 113 年 3 月
22 27 日、113 年 4 月 10 日召開校務會議報告停辦計畫，皆因工會抵制
23 致出席人數不足而流會（相證 14 及相證 16）。然由於申請人工

1 會會員發動之杯葛行為，成功延緩相對人申請停招停辦的進度（申
2 證 9），惟也再度強化勞資雙方之緊張關係，爾後相對人並頻頻約
3 談申請人工會會員要求配合。

4 3. 申請人王甲○○為相對人學校土木工程與環境資源管理系助理教
5 授，自 111 年學年起即兼任學務長及大學儲備軍官訓練團主任（下
6 稱 ROTC 主任）（申證 17），並於 113 年 3 月 24 日加入申請人
7 工會（申證 5），積極參與各項工會活動。然申請人王甲○○卻於
8 113 年 5 月 13 日遭相對人片面公告免兼學務長，改為兼任為通識
9 中心主任（申證 20），學務長則由未曾於相對人學校任職之魏○
10 ○兼任。相對人片面終止申請人王甲○○之行政主管職務乃前所
11 未有，更違反大漢學校財團法人大漢技術學院組織規程（申證 21，
12 下稱相對人學校組織規程）與聘約，該行為之目的與動機顯然涉及
13 對申請人王甲○○之不利待遇並與妨礙工會有關。

14 4. 申請人工會另於 113 年 4 月 19 日以任職於相對人學校專任教師之
15 會員 14 名已逾相對人學校編制內專任教師 23 人過半數為由，向
16 相對人提出團體協商之要約（申證 14）併檢送台灣高等教育產業
17 工會與大漢技術學院團體協約草案（申證 15，下稱勞方第一版團
18 體協約草案），相對人於 113 年 4 月 29 日發函要求「會請貴會依
19 完整法源依據、完備程序及其具體形式之後再澄清」（申證 25），
20 惟未說明須釐清之部分為何，顯未有妥善溝通及協商之意願。申請
21 人工會又於 113 年 5 月 2 日再次發函向相對人說明法規依據並請
22 相對人儘快進行團體協商（申證 26）。相對人再於 113 年 5 月 13
23 日表示「然就貴會所稱『14 名本校現任編制內專任教師』是否已

具貴會之『會員』資格？是否已授權貴會提出團體協約？及授權範圍如何等情，未見貴會提供相關資料（如會員入會紀錄，以及授權由貴會提出團體協商等書面文件）以釐清。」試圖拖延團體協約協商（申證 27）。113 年 5 月 13 日申請人工會函覆相對人，再次說明相關法律依據（申證 28），惟相對人直至 113 年 5 月 28 日始提出團體協約協商之地點，然相對人又聲稱「惟近期適逢籌辦畢業典禮，致校務行政繁忙，故規劃於 113 年 6 月 18 日後辦理。」（申證 29）。113 年 6 月 7 日申請人工會函覆相對人，表示對於相對人推延協商時間之譴責，然為促使團體協約協商仍能順利舉辦，申請人工會具體提議會議期日為 113 年 6 月 27 日或 6 月 28 日下午 2 點至 4 點（申證 30），相對人後於 113 年 6 月 19 日始與申請人工會約定團體協約協商日期為 113 年 6 月 27 日下午 2 時（申證 31）。然而相對人遲至 113 年 6 月 27 日協商當日始提出「大漢學校財團法人大漢技術學院對台灣高等教育產業工會所提團體協約草案項次書面方案說明表」（申證 41，下稱校方第一版對應方案），已逾申請人工會發出團體協約協商要求起算 60 日內應提出對應方案之期限。

5. 之後，兩造於 113 年 6 月 27 日及 113 年 8 月 15 日召開二次團體協商會議（申證 42 及申證 40），惟會議中，相對人協商代表對於申請人工會就停辦計畫之進程等相關資訊屢以不實陳述或誤導性之言論回覆申請人。尤有甚者，申請人工會於 113 年 6 月 27 日第一次協商會議後甫得知相對人董事會已於 113 年 6 月 7 日審議並通過停辦計畫並陳報教育部（申證 46），等同在於雙方未達成共

1 識前或確定協商終止前，相對人單方制定與協商內容高度相關之
2 停辦計畫，之後並經教育部核定，造成既定無法逆轉之事實，而使
3 協商流於形式，有悖於誠信協商之旨。

4 6. 此外，勞方第一版團體協約草案多處涉及停辦計畫之內容，停辦計
5 畫係屬協商必要資料，申請人工會於 113 年 6 月 27 日第一次協商
6 會議時，要求相對人需提出停辦計畫，第一次協商會議後更於 113
7 年 7 月 19 日、113 年 8 月 9 日、113 年 8 月 14 日數度發函要求相
8 對人提供停辦計畫（申證 50、申證 52 及申證 54），而相對人先
9 於 113 年 7 月 23 日表示拒絕（申證 51），再於 113 年 8 月 13 日
10 發函表示將於第二次協商會議提供停辦計畫中攸關教職員工安置
11 權益內容部分（申證 53），於 113 年 8 月 15 日再度拒絕提供全部
12 之停辦計畫（申證 58），而於第二次協商會議時，亦僅提出該部
13 分之停辦計畫內容。惟停辦計畫全部皆屬協商必要資料，申請人於
14 第二次協商會議中及 113 年 8 月 16 日再度發函（申證 56）要求相
15 對人提供完整停辦計畫，然相對人卻拒絕提供（申證 57），已違
16 反團體協約法第 6 條第 1 項所揭示之誠信協商義務甚明。

17 (二)相對人 113 年 5 月 15 日起，終止申請人工會會員王甲○○兼任相對
18 人之學務處學務長職務，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款
19 之不當勞動行為。

20 1. 申請人王甲○○自 111 學年度開始擔任相對人學校學務長（申證
21 17 及申證 18），依相對人學校組織規程第 15 條第 4 項規定：「各
22 級主管由教師兼任者採任期制，除本校或其他法令另有規定外，每
23 三年為一任，連聘得連任。」（申證 21），申請人王甲○○之任

期應可至 113 學年度第 2 學期結束（即 114 年 7 月 31 日）。惟在申請人王甲○○未主動請辭且未被徵詢擔任通識中心主任之意願下，相對人竟於 113 年 5 月 13 日單方公告申請人王甲○○免兼學務長職務，而改兼任通識中心主任。申請人王甲○○經違法調任後即向相對人學校教師申訴評議委員會（下稱申評會）提出申訴，並經相對人學校申評會認定相對人違反學校組織規程第 15 條之規定，故申訴有理由（申證 62）。其後，相對人學校提起再申訴，雖經教育部中央教師申訴評議委員會作成「本件原申訴應不予受理」之決定（相證 22），惟該評議僅是認定因教師申訴制度救濟範圍受法令限制故程序上應不受理，並非認定申請人王甲○○或相對人學校申評會之實體認定並無理由，對於非屬教師申評會得救濟之事項，仍得透過其他救濟管道如勞動部不當勞動行為裁決機制予以救濟。是相對人所為之調動除違反申請人王甲○○之意願，更違反相對人學校組織規程第 15 條第 4 項之規定，足證該次調動顯係針對申請人王甲○○之不利對待。

2. 申請人王甲○○曾於 113 年 3 月下旬受校長之託協助學校處理相對人學校光電簽約案，使相對人免於賠償高達新台幣八千萬元之違約金，相對人校長並於行政會議對申請人王甲○○對學校之付出表達肯定，相對人並無終止申請人兼任學務長職務之合理事由，益徵此次人事異動係針對申請人工會會員王甲○○之不利對待，且屬妨礙工會活動之行為。
3. 依相對人學校組織章程規定第 9 條規定：「本校設校務會議，議決校務重大事項。以校長、副校長、學術與行政主管、教師代表、職

員工代表、學生代表及其他人員代表組成之…」（申證 21）學務長一職為校務會議代表，但通識教育中心主任則否。相對人終止申請人學務長一職，並調動為通識中心主任，目的為減少工會會員於校務會議席次，進而削弱工會力量，導致相對人有機會具足夠席次於 113 年 6 月 5 日召開校務會議闡關報告停辦計畫，此舉明顯是為了打壓工會活動之不當勞動行為。另外，申請人另名工會會員林丙○○原擔任校務發展研究中心主任，屬相對人學校之一級主管，於本次人事調動中亦遭免兼行政職務，更證相對人調動之舉，意在打壓工會活動甚明。

4. 相對人校長林乙○○於 113 年 3 月 11 日接任校長，相對人一再對外宣稱財務困難，惟於 113 年 5 月 15 日則改派前於高苑科技大學任職之同事即魏○○接任學生事務處學務長兼任校務發展研究中心主任（申證 22）、謝○○擔任研發處研發長兼校長室法務祕書及職業訓練中心主任，增加學校財務負擔。而魏○○與謝○○於 113 年 5 月 15 日突然到相對人學校就任，明顯係相對人新任校長林乙○○刻意找過去的同事至相對人學校任職，以鞏固勢力、打壓工會活動。

5. 申請人王甲○○經調任為通識中心主任後，加給數額減少新台幣（下同）6,770 元，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇。申請人王甲○○雖續兼任 ROTC 主任，惟學務長與 ROTC 主任為兩項於學校內編制、職權、任務、加給均互不相同之職務，法規上也並未規範 ROTC 主任由學務長兼任，自難以相對人就申請

1 人王甲○○繼續兼任 ROTC 班主任之安排，遽認相對人為確保整
2 體薪資結構不致影響，其所為皆屬合理合法之調動。

3 (三)相對人收受申請人 113 年 4 月 19 日團體協約要約，未於 60 日內提
4 出對應方案並誠信協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第
5 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6 1. 申請人工會於 113 年 4 月 19 日函文已列明申請人任職於相對人之
7 編制內專任教師會員姓名，提供相對人入會會員名單，並說明申請
8 人工會任職於相對人之編制內專任教師會員 14 名人數已達相對人
9 全體現任編制內專任教師共 23 名之過半數，客觀上已足使相對人
10 確認申請人工會已取得團體協商資格並提出團體協約要約（申證
11 14 及申證 15），故應自申請人收受 113 年 4 月 19 日函文起算 60
12 日期間。

13 2. 相對人於 113 年 4 月 29 日函覆並未詢問申請人工會有無取得會員
14 協商資格，而僅空泛回應（申證 25），未見有妥善溝通與協商之
15 意願。儘管如此，申請人於 113 年 5 月 2 日發函予相對人，並積
16 極闡述相關法規，並提醒相對人依法應於團體協約協商收受後之
17 60 天內回應對案（申證 26）。若容許相對人藉一再詢問、質疑申
18 請人工會協商資格而能延後起算 60 天內回應團體協約對案之期限，
19 岂非使雇主能恣意以藉口規避法定回應對案期限之義務而拖延團
20 體協約協商？故應自相對人收受申請人 113 年 4 月 19 日函文之日起算
21 團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款六十日期間，始為合理

22 3. 申請人雖於 113 年 5 月 13 日函文提供 113 年 3 月 24 日及 113 年
23 4 月 26 日兩次理監事會會議紀錄為附件（申證 4、申證 5 及申證

1 28），惟相對人並非於自收得 113 年 5 月 13 日函文及理監事會會
2 議紀錄，始能合理確認申請人工會會員人數與協商資格，而是自收
3 得 113 年 4 月 19 日函文即可得知。兩者差異僅為 113 年 5 月 13
4 日函文附件之性質為申請人工會會議紀錄，113 年 4 月 19 日函文
5 為申請人工會所發通知函，故仍應以相對人收得申請人 113 年 4
6 月 19 日函文之日起算團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款六十日期間
7 為無正當理由之期限。

8 4. 相對人雖主張自 113 年 4 月 26 日理監事會會議紀錄可知，申請人
9 工會於 113 年 4 月 26 日始通過團體協約草案及勞資爭議處理議
10 案，惟申請人於 113 年 4 月 19 日已向相對人提出團體協商之要求
11 云云，然自該次理監事會會議紀錄可知（申證 4），該說明欄記載
12 113 年 3 月 26 日決議進行團體協約協商及發動勞資爭議處理，故
13 113 年 4 月 26 日理監事會會議僅係在追認，不影響申請人於 113 年
14 4 月 19 日提出團體協約要約之合法性。

15 5. 相對人另辯稱其於 113 年 4 月 19 日收受申請人工會團體協約協商
16 要約後，並無拖延團協進展之意思，而是為確認申請人究竟有無協
17 商資格故未於 60 日內提出團體協約協商草案。然實際上，相對人
18 於 113 年 4 月 19 日收受團體協約協商要約前，已為闖關惡性停
19 辦，與申請人工會有諸多公開衝突，故相對人確有可能有不正動
20 機，拒絕與申請人工會誠信協商。

21 (四) 相對人 113 年 6 月 5 日於校務會議報告停辦計畫並通過決議，相對
22 人董事會於 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過停辦計
23 畫」，並於 113 年 6 月 12 日將停辦計畫陳報教育部，有違團體協約

1 法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，構成不當勞
2 動行為。

3 1. 申請人工會提出之勞方第一版團體協約草案（申證 15）及台灣高
4 等教育產業工會與大漢技術學院團體協約草案勞方第一次修正版
5 本（申證 48，下稱勞方第二版團體協約草案）內容與相對人之停
6 辦計畫高度相關，更直接影響相對人停辦計畫內容。然而，相對人
7 於雙方未達成共識或確定協商終止之前，單方面制定與協商內容
8 高度相關之停辦計畫，等同於未待協商結束即自行作出決策，之後
9 相對人將停辦計畫陳報教育部並獲教育部核定，造成既定無法逆
10 轉之事實，使得雙方之團體協約協商流於形式，已違團體協約法第
11 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，構成不當勞動
12 行為。

13 2. 再者，申請人於第一次團體協商會議後提出勞方第二版團體協約
14 草案，惟相對人於 113 年 8 月 15 日第二次團體協商會議就第 3 條
15 提出之對應方案「本校法人所提停辦計畫於 113 年 8 月 9 日業經
16 教育部核定，攸關教職員安置權益內容，如第二次協商會議提供之
17 書面附件資料所列。」、第 8 條提出之對應方案「本協約有效期間
18 自學校主管機關核准我校於 114 年 7 月 31 日起停辦，故停辦日即
19 為本協約終止日。」（申證 49）益徵相對人片面提出停辦計畫並
20 獲教育部核定，已造成不可逆之事實，使協商空洞化，而有違誠信
21 協商之旨。

22 3. 此外，相對人逕行在 113 年 6 月 5 日於校務會議提出停辦計畫報
23 告並通過決議，在開會前申請人工會會員曾質疑該次校務會議組

成違反大學法第 15 條第 1 項及相對人學校組織規程第 9 條有關校務會議委員組成中必須有學術與行政主管之規定，然相對人校長卻刻意曲解「學術與行政主管」可不區分，相對人可以直接指派全部由行政主管代表擔任校務委員，完全藐視大學民主與法制之基本精神，該次相對人校務會議學術主管代表 0 人成為全國特例。另外，該次校務會議之當然代表名單也有不當異動，在 112 學年度之各次校務會議之當然代表組成皆為校長、教務長、學務長、總務長、主任秘書、人事室主任、休旅系主任（申證 33、申證 34 及申證 35）。然而在 6 月 5 日之校務會議，原本由陳乙〇〇老師任職的教務處教務長，改由職員劉光軒任職之會計室主任為校務會議當然代表（相證 18）。在學期中無正當理由即更換校務會議代表之組成，益徵相對人企圖操作校務會議，強行通過停辦計畫，導致後續停辦計畫經教育部核定，使兩造協商流於形式。

(五)相對人於申請人 113 年 6 月 27 日之團體協約協商會議中稱：「停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒有，我僅有看過報告資料。」、「我們會議通過了。」、「那是董事會的事情。」，以及 113 年 8 月 15 日之團體協約協商會議中稱：「每次的會議我校長都要參加董事會嗎？你在國立大學，當然沒有董事會，你不知道這個的組成嗎？」、「我又不是董事。」等如附表一之陳述，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

1. 申請人工會與相對人於 113 年 6 月 27 日進行第一次團體協商會議，會中協商內容涉及相對人之停辦計畫，然而相對人卻拒絕提供停辦計畫內容供申請人參閱。相對人協商代表林乙〇〇於會中表

1 示：「停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也
2 沒有，我僅有看過報告資料。」（申證 42 第 6 頁）然而學校之停
3 辦計畫如此重要的文件，校長豈有可能沒有書面資料？且林乙○
4 ○校長身為團體協約協商之相對人協商代表及學校法定代理人，
5 早已知悉停辦計畫與團體協約之協商內容高度相關，卻消極表示
6 沒有看過停辦計畫，顯示相對人並未盡誠信協商之義務。

7 2. 申請人協商代表林甲○○復於第一次協商會議中詢問相對人協商
8 代表林乙○○「停辦計畫送出去了嗎？」、「報部(教育部)了嗎？」
9 相對人協商代表林乙○○僅以「我們會議通過了。」、「那是董事
10 會的事情。」回應（申證 42 第 13 頁），不願正面說明停辦計畫是
11 否已送至教育部。然而於 113 年 6 月 12 日，相對人董事會即以函
12 文通知相對人學校停辦計畫「於 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董
13 事會議審議通過」、「目前停辦計畫陳送教育部審議…」並令相對
14 人向教育部申請取消 113 學年度新生各入學管道招生名額（申證
15 43），相對人協商代表林乙○○於會議中所言，顯屬不實、誤導之
16 陳述。

17 3. 此外，申請人工會與相對人於 113 年 8 月 15 日召開第二次團體協
18 商會議，此時相對人之停辦計畫已於 113 年 8 月 9 日獲教育部核
19 定（申證 44）。申請人協商代表詢問相對人協商代表林乙○○「你
20 為什麼，明明知道，你有參加董事會，對不對？所以你明明知道這
21 東西要送出去，你有沒有跟董事會報告說，我們跟工會協商以後再
22 來做決定？」相對人協商代表林乙○○表示「每次的會議我校長都
23 要參加董事會嗎？你在國立大學，當然沒有董事會，你不知道這個

1 的組成嗎？」、「我不是董事。」但根據大漢學校財團法人第 14
2 屆第 9 次董事會議議事錄（申證 45）所載，相對人協商代表林乙
3 ○○校長為該會議之列席人員，且對董事會進行校務報告，而該次
4 董事會議即通過相對人之停辦計畫，對於停辦計畫之進程怎有不
5 知之理。從而，相對人協商代表前揭發言，已有違團體協約法第 6
6 條第 1 項而構成不當勞動行為。

7 (六)相對人拒絕提供停辦計畫供申請人閱覽，構成團體協約法第 6 條第
8 1 項之不當勞動行為。

9 1. 申請人工會提出之勞方第一版團體協約草案中第 2 條關於學校永
10 續經營或改善期、第 3 條學生原校畢業權利、第 4 條不得強制資
11 遣、第 5 條償還學術研究費、第 6 條資遣慰助金、第 7 條重新組
12 織董事會、第 8 條賸餘財產歸屬（申證 15），該內容實際上係透
13 過團體協約要求否決或延後停辦計畫，而與相對人停辦計畫有直
14 接關係，當屬協商必要資料。

15 2. 申請人於第一次團體協商會議即要求相對人提出停辦計畫，第一
16 次協商會議後更於 113 年 7 月 19 日、113 年 8 月 9 日、113 年 8
17 月 14 日數度發函要求相對人提供停辦計畫（申證 50、申證 52 及
18 申證 54），而相對人先於 113 年 7 月 23 日表示拒絕（申證 51），
19 再於 113 年 8 月 13 日發函表示將於第二次協商會議提供停辦計畫
20 中攸關教職員工安置權益內容部分（申證 53），於 113 年 8 月 15
21 日函覆拒絕提供全部之停辦計畫（申證 58）。於第二次協商會議
22 時，亦僅提出該部分之停辦計畫內容，仍未就勞方第二版團體協約
23 草案第 2 條學校永續經營或改善期、第 4 條償還學術研究費、第 5

1 條重新組織董事會及第 6 條賸餘財產歸屬之部分提供停辦計畫之
2 內容。惟停辦計畫全部皆屬協商必要資料，申請人於第二次協商會
3 議中及 113 年 8 月 16 日再次發函（申證 56）要求相對人提供完整
4 停辦計畫，然相對人卻拒絕提供（申證 57），已有違誠信協商之
5 旨。

6 3. 觀諸相對人歷來拒絕提供停辦計畫之理由，相對人協商代表於第
7 一次團體協商會議先表示「停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來
8 報告，你跟我要我也沒有，我僅有看過報告資料。」然身為相對人
9 學校協商代表卻稱無法取得停辦計畫，顯非合理。後於 113 年 7 月
10 23 日函文以「本校停辦計畫內容皆依法規擬定，教職員生權益皆
11 有所保障；且目前尚待教育部召開審議會審核，故不便提供貴會審
12 視，然應無礙貴我團體協商之進行。」為由拒絕提供停辦計畫（申
13 證 51）。然而教育部於 113 年 8 月 9 日核定申請人停辦計畫，故
14 相對人拒絕提供停辦計畫予申請人之理由「尚待教育部召開審議
15 會審核，故不便提供貴會審視」已消滅，然而相對人卻依然拒絕提
16 供完整停辦計畫，顯無正當理由。其後，相對人於 113 年 8 月 15
17 日再以「因本校於 113 年 6 月 27 日第 1 次協商會議前，所擬停辦
18 計畫未經主管機關教育部核定，尚無法提供確切之教職員工勞動
19 條件與安置規劃；另團體協約應在於協商其會員教師勞動權益，並
20 非涵括學校停辦計畫全部所涉事項，故無貴會所指『拒絕提供進行
21 協商所必要之資料』情事。」（申證 58）然協商範圍本不限會員
22 教師勞動權益事項，相對人更未明確拒絕就會員教師權益勞動權
23 益以外事項拒絕協商，以此理由拒絕實非合理。後相對人雖於 113

1 年 8 月 15 日提出停辦計畫節錄內容，但卻又表示提供停辦計畫將
2 涉及違反個資法，故僅能提供節錄版本云云（參第一次調查會議會
3 議紀錄第 2 頁第 2 行），惟相對人自可將涉及個資部分進行去識
4 別化，並不影響其提供協商必要資料之可行性，在在可證相對人拒
5 絝提供停辦計畫之理由，均屬無據。

6 4. 再者，相對人於提出校方第一版對應方案於第 4 條、第 6 條、第
7 10 條及校方第二版對應方案第 3 條、第 8 條乃以停辦計畫作為拒
8 絝申請人協約草案之理由（申證 41 及申證 49），卻拒絕提供停辦
9 計畫予申請人，造成雙方資訊落差，申請人亦無法針對停辦計畫內
10 容提出可能達成共識之修正版本。第一次團體協商會議時，相對人
11 停辦計畫尚未經教育部核定，然而在教育部核定前，若雙方能在團
12 體協約達成共識，相對人依然可依團體協約修訂停辦計畫內容，故
13 「依停辦計畫辦理」並非拒絕團體協約之合理理由。第二次協商會
14 議於 113 年 8 月 15 日進行，縱然教育部於 113 年 8 月 9 日核定相
15 對人停辦計畫，但若相對人能與申請人誠信協商並達成共識，相對
16 人仍可申請變更停辦計畫，或是在不違反法規的情況下，以優於停
17 辦計畫之條件辦理慰助金之發放，益徵停辦計畫確屬協商必要資
18 料。

19 5. 此外，團體協商當事人之誠信協商義務包含提供協商必要資料，相
20 對人不得以資訊可透過教育部公開取得或工會代表於審議會可見
21 到資料為由，推卸其直接提供資料之責任。相對人亦不應要求申請
22 人自行向政府申請或期待申請人透過門路或參與會議間接取得。
23 蓋政府資訊公開法之請求，需經行政程序，難以滿足協商的即時性

需求。實際上，申請人曾嘗試向教育部索取，教育部要求申請人依政府資訊公開法至政府資料公開平台申請，然而申請人於該平台卻無法尋獲該文件之檔案編號而無法申請，之後再詢問教育部得知該文件尚未歸檔，亦無法告知何時會歸檔。從而，理論上申請人雖可依政府資訊公開法取得停辦計畫，但實際上難以即時取得，若申請人僅能透過該管道取得協商必要資料，而無法要求相對人提供，勢將嚴重拖延協商進程，申請人於協商中將再次處於資訊不對等之劣勢。

6. 另申請人工會與相對人於 113 年 8 月 15 日進行第二次協商會議，申請人工會欲評估協約草案之可行性，避免雙方進入無效協商，故向相對人提出檢視相對人學校財務報表之要求。而相對人並未同意主動提供財務報表，而是要求申請人自行查詢，即使申請人於本裁決程序並未爭執財務資訊是否為協商之必要資料，然而相對人之態度明顯可見其對於團體協約協商呈現被動消極態度，雖其聲稱該報表可由相對人學校網站及教育部網站獲取，但若其真正以誠信、平等之態度進行協商，應可主動提供申請人索取之資訊。申請人於教育部大專院校校務資訊公開平台查詢相對人之財務報表發現教育部網站僅提供相對人會計室網址，然而當申請人使用相對人網站下載財務報表時，卻發現僅從 110 年 8 月至 113 年 6 月，相對人學校財務公開網頁就有 11 項缺漏。申請人並未能如相對人所言透過相對人網站獲取財務報表，反而揭露相對人未依規定完整公告財務報表，故申請人立即向教育部提出檢舉（申證 63），該檢舉也獲教育部確認相對人確實有財務報表缺漏之違失（申證

1 64），雖相對人以因定期資安維護更新，以致部分連結失效為由搪
2 塞，卻無法掩蓋其已造成協商進程拖延之事實。

3 7. 相對人辯稱已於校務會議提供停辦計畫簡報紙本，並供教職員生
4 閱覽云云，惟相對人並未提供停辦計畫於校內供教職員閱覽，甚
5 且，申請人工會會員主動要求相對人提供停辦計畫，亦遭拒絕。根
6 據游○○副教授陳述書可知（申證 65），其曾經向相對人人事主
7 任要求提供閱覽停辦計畫書，人事主任表示董事會不需要給教職
8 員工看停辦計畫，只需要在董事會報告即可。況且，相對人協商對
9 象為申請人工會，自當直接提供停辦計畫予申請人工會，不能以曾
10 提供予相對人教職員停辦計畫簡報紙本即免除其提供必要資料之
11 義務，故相對人主張，並無足取。

12 (七) 請求裁決事項

- 13 1. 確認相對人自 113 年 5 月 15 日起，終止申請人工會會員王甲○○
14 兼任相對人之學務處學務長職務，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
15 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 16 2. 確認相對人收受申請人 113 年 4 月 19 日團體協約要約，卻未於 60
17 日內提出對應方案且未誠信協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項
18 及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 19 3. 確認相對人 113 年 6 月 5 日於校務會議報告停辦計畫並通過決議，
20 相對人董事會於 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過
21 停辦計畫，並於 113 年 6 月 12 日將停辦計畫陳報教育部，構成團
22 體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
23 行為。

- 1 4. 相對人於申請人 113 年 6 月 27 日之團體協約協商會議中稱：「停
2 辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒有，我
3 僅有看過報告資料。」、「我們會議通過了。」、「那是董事會的
4 事情。」，以及 113 年 8 月 15 日之團體協約協商會議中稱：「每
5 次的會議我校長都要參加董事會嗎？你在國立大學，當然沒有董
6 事會，你不知道這個的組成嗎？」、「我又不是董事。」等如附表
7 一之陳述，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 8 5. 確認相對人拒絕提供停辦計畫供申請人閱覽，構成團體協約法第 6
9 條第 1 項之不當勞動行為。
- 10 6. 請求令相對人立即恢復並繼續聘任申請人工會會員王甲○○兼任
11 學務處學務長職位至 114 年 7 月 31 日，以保障工會活動之權利。
- 12 7. 請求令相對人撤銷 113 年 6 月 5 日於校務會議之停辦計畫報告並
13 通過之決議。
- 14 8. 請求令相對人應於本裁決決定作成後 10 日內，依誠信協商原則及
15 本裁決意旨提出對應方案，與申請人協商團體協約。
- 16 9. 請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題「勞
17 動部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第 25 號」，內文以標
18 楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或
19 下載之方式，公告於相對人網站首頁 (<https://www.dahan.edu.tw>)
20 30 日以上，並將公告事證送交勞動部存查。
- 21 10. 請求令相對人董事會撤銷 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會
22 審議並通過之停辦計畫，未經與申請人工會完成誠信協商，不得
23 再次審議。

1 11. 請求令相對人董事會向主管機關申請撤銷 113 年 6 月 12 日陳報
2 之停辦計畫，未經與申請人工會完成誠信協商，不得再次陳報主
3 管機關。

4 12. 請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 7 日內，以電子公文
5 提供停辦計畫及其附件供申請人閱覽。

6 二、相對人之答辯及主張：

7 (一) 相對人於 113 年 5 月 15 日終止申請人王甲○○兼任相對人之學務處
8 學務長職務，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞
9 動行為。

10 1. 112 學年度第 1 學期申請人王甲○○答應續任學務長之際，表明頂
11 多只兼任至 113 年 1 月 31 日止。為尊重當事人意願，人事室於
12 112 學年度第 1 學期行政主管名冊公告上，標註申請人王甲○○任
13 職期限為 112 年 8 月 1 日至 113 年 1 月 31 日，有別於其他行政主
14 管的任期皆是 112 年 8 月 1 日至 113 年 7 月 31 日（相證 4）。申
15 請人王甲○○後於 113 年 1 月份上簽呈請辭兼任學務長職務，嗣
16 113 年 1 月 31 日任期屆滿後，當時適逢相對人更換代理校長至尚
17 未遴選新任校長前之過渡時期，故由申請人王甲○○暫時續任學
18 務長一職，雙方並無任職期間之約定。申請人王甲○○後於 113 年
19 2 月 5 日與相對人人事主任在 Line 對話中（相證 4），表達辭任學
20 務長之意向，請人事主任另覓學務長之人選，是就相對人之認知而
21 言，向來均認為申請人王甲○○有意辭任學務長，需另尋其他人
22 選。而 113 年 3 月 11 日申請人王甲○○提出撤銷前述請辭兼任學

1 務長職務之簽呈，該日為相對人新校長上任之日，相對人校長僅係
2 依慣例批核上開簽呈。

3 2. 依私立學校法第 41 條第 3 項及大學法第 8 條之規定，校長本有綜
4 理校務行政之權，且相對人歷任校長均曾衡量主管管理績效做適
5 度調整，以申請人王甲○○任職學務長一職之前三任學務長為例，
6 卸任原因均非主動請辭，而係時任校長評估學務長一職之行政管
7 理績效而與學務長溝通調整職務。是當時相對人新校長綜整校務
8 一個月有餘，基於校務發展之責，又逢原陳乙○○副教授兼教務長
9 與通識中心主任，即將於該學期屆滿後屆齡退休，故相對人校長林
10 乙○○遍詢校內每位助理教授以上教師協助擔任各一級行政主管
11 職務之意願。除教務長獲得由陳丙○○副教授兼任之外，學務長、
12 研發長、通識中心主任與校務發展中心主任均無教師願意兼任。相
13 對人校長慮及申請人王甲○○先前已表達不續任、學校可以另尋
14 學務長人選等意向，另考量申請人王甲○○於 113 年 4 月 3 日花
15 蓮大地震時，未顧及學校師生安全仍北上召開記者會，且有執行預
16 算不符要求、延滯申請學生相關團體保險等不適任學務長之情事
17 （相證 2 及相證 3），遂委由相對人人事主任先行探詢申請人王甲
18 ○○轉調至校內通識中心主任一職之意願。

19 3. 113 年 5 月 9 日起經相對人人事主任與申請人王甲○○老師密切
20 溝通，申請人王甲○○積極肯認其願意主動調離時任學務長之職位，
21 並改接任代理通識中心主任一職，並仍保有原 ROTC 主任之行政
22 主管職位，113 年 5 月 10 日申請人王甲○○雖有表達對於接任通
23 識中心主任疑慮，惟經相對人人事主任充分說明並釋疑後，當下已

1 主動同意接受調動新職位，其並未以明顯言詞表達不滿該職務調
2 動（相證 6），申請人王甲○○更曾主動提醒相對人人事主任應交
3 接性平會副執秘一職。113 年 5 月 15 日行政會議中，由校長介紹
4 新任主管，申請人王甲○○也以通識中心主任身份簽名出席（相證
5 7）。其後，申請人王甲○○分別於 113 年 6 月 5 日、113 年 6 月
6 19 日、113 年 7 月 3 日、113 年 7 月 17 日以通識中心主任一職身
7 分，於通識中心主任欄位簽名出席會議，並入座於通識中心主任相
8 對位置（非學務長座位）（相證 23）。以上足見申請人事後仍欣
9 然接受職務調動，會議期間且無公開發表任何對職務調動之異議，
10 尚難認相對人之調任違反申請人王甲○○之意願而有不當勞動行
11 為之認識。

12 4. 從而，相對人校長透過人事主任先與申請人王甲○○進行職務調
13 動之事前溝通，且經由充分與申請人王甲○○老師溝通後，取得申
14 請人王甲○○老師之同意，始調動其職務。申請人王甲○○係出於
15 自願同意職務調動，並非申請人工會所稱相對人因申請人王甲○
16 ○參與工會活動而片面調動職位、給予不利益待遇，當不構成工會
17 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

18 5. 依據相對人校內訂定主管職務加給發放辦法第 2 條規定，申請人
19 王甲○○職級為助理教授，擔任學務長即行政一級主管時，每月主
20 管職務加給為 19,000 元，改任通識教育中心主任後，依同條規定，
21 每月主管職務加給為 12,230 元，前後兩職間加給差額為 6,770 元。
22 然考量因職務性質不同而致申請人所能獲得之主管加給標準有別，
23 相對人特於其職務異動時，酌予調整職務配置，將歷年原由學務長

兼任之 ROTC 班主任職務，轉至通識中心由申請人王甲○○兼任，以確保其整體薪資結構不致影響。此係相對人基於合理、合法之人事管理權所為之職務調動，並考量申請人王甲○○支領薪資有所落差，特予繼續兼任 ROTC 班主任之安排。

6. 申請人王甲○○雖以相對人違法調動提起申訴，惟經教育部駁回再申訴，根據 114 年 5 月 19 日教育部中央教師申訴評議委員會在申訴評議書第 5 頁之理由第二點：「...大學教師擔任學校學務長工作之職務，係依學校相關章則規定，參與學校行政工作由校長擇聘，是再申訴人因免兼學務長事件而提起教師申訴，即就非屬教師權益事項提起教師申訴之情形，依評議準則第 25 條第 8 款『其他依法非屬教師申訴救濟範圍內之事項』之規定，應不受理。」（相證 22），可知依相對人校內相關章則之規定，學務長之工作係由校長擇聘，並由相對人之校長依據雙方之契約關係進行調整調動，倘有人事管理之正當理由，原則上校長享有人事調動之職務上權限，況 113 年 5 月相對人之校長使申請人王甲○○免兼學務長，轉任通識中心主任時，申請人王甲○○已無學務長任期之問題（任期至 113 年 1 月 31 日既已屆滿），是申請人並無不當勞動行為之動機與認識。

(二) 相對人收受申請人工會 113 年 5 月 13 日函文及附件確認申請人工會具協商資格後，已於 60 日內提出對應方案且誠信協商，不構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 自申請人工會 113 年 4 月 19 日函文內容可知（相證 8），該函僅
2 單純描述「本會陳甲○○、王甲○○、洪○○、何○○、游○○、
3 黃○○、狄○○、林丙○○、管○○、陳丁○○、王乙○○、劉○
4 ○、潘○○及一位暫需匿名保護之教師共 14 名皆為貴校現任編制
5 內專任教師，其人數已達貴校全體現任編制內專任教師共 23 名之
6 過半數（若再於分母與分子皆扣除代表雇主執行業務之學校一級
7 行政主管教師，亦過半數）」云云，再根據申請人工會章程第 9 條
8 規定，申請人工會之會員資格尚須經其理事會審核通過始能確認，
9 故 113 年 4 月 19 日申請人工會於未提出任何文件佐證之前前提下，
10 基於確保團體協商有效進行之立場，相對人尚難僅憑申請人工會
11 片面之詞，即斷定申請人工會具有團體協商主體之適格性。

12. 後經相對人於 113 年 5 月 13 日發函請求申請人說明是否具有協商
13 資格（申證 27），申請人工會復以 113 年 5 月 13 日回函並提出申
14 請人工會二次理監事會會議紀錄，觀諸該會議紀錄始確認相對人
15 學校教師 13 名已經理事會審核通過入會，已經具有申請人工會會
16 員資格，另申請人工會係於向相對人提出團體協商之要約後，於 4
17 月 26 日始行提出於申請人工會之理監事會議追認其有效性（相證
18 10）；申言之，申請人工會以 113 年 4 月 19 日函文提出團體協約
19 之協商要約以及協約草案內容，當時均未經其會員、理監事授權，
20 此等程序瑕疵屬於未經相對人再次發函詢問、確認協商資格無法
21 得知，相對人並非無故質疑。是申請人工會之協商主體適格最早應
22 於 113 年 5 月 13 日提出會員入會審議紀錄後始能確認，嗣相對人
23 於 113 年 5 月 28 日表達將安排後續團體協約協商之進行，以及同

1 年 6 月 27 日與申請人所進行之團體協約協商會議並提出對應方案
2 (相證 11) , 以上均係相對人為有效進行團體協商所為之準備 ,
3 未逾團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款所定之 60 日期限。

4 3. 相對人於 113 年 4 月 19 日收受申請人函文後 (相證 8) , 因校內
5 原無進行團體協商之經驗與不諳法律專業 , 故相對人於 4 月 29 日
6 回復上開函文時 (申證 25) , 未能論及團體協約法相關程序規定 ,
7 惟相對人之本意為確認申請人工會是否符合團體協約法第 6 條第
8 2 項之協商資格 , 瞄於 5 月 13 日明確說明確認申請人工會協商資
9 格之法源依據與應確認事項 , 以避免無益協商 (相證 9) 。因申請
10 人工會於 5 月 13 日來函檢附申請人工會理監事會會議紀錄與入會
11 名單後 , 相對人立即於同月 28 日回復申請人工會擬進行協商會議
12 (申證 29) , 可見 5 月 13 日確認程序資格後 , 至邀請協商會議、
13 同年 6 月 27 日進行第 1 次協商會議時提供具體對應方案 (相證 11
14 與相證 20) 之時間均在 60 日內 , 於此過程中 , 相對人除原有校務
15 行政持續進行外 , 亦同時著手準備協商會議所需之資料 , 並未藉故
16 拖延進行協商之時間 , 此有上述相對人與申請人工會歷來函文往
17 來紀錄可稽 , 尚難認相對人有不誠信協商之情事。

18 (三) 相對人 113 年 6 月 5 日於校務會議報告停辦計畫並通過決議 , 相對
19 人董事會於 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過停辦計
20 畫 , 並於 113 年 6 月 12 日將停辦計畫陳報教育部 , 不構成團體協約
21 法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

22 1. 相對人董事會於 113 年 2 月 20 日即以董事會決議通過 , 並於隔日
23 (113 年 2 月 21 日) 於相對人之校務會議上報告擬向教育部提出

停辦計畫並申請停辦，其行政程序以及相關作業流程，早已於 113 年 2 月間陸續進行，相對人董事會、校長、主任秘書等行政同仁之後均秉持雙向溝通、說明之立場，積極展開校內說明會以及耐心傾聽並回答師生所提出之諫言與疑問（相證 19）。

2. 從而，相對人本於私立學校法第 70 條第 1 項、專科以上學校及其分校分部專科部技術型高級中等學校部設立變更停辦辦法（下稱設立變更停辦辦法）第 31 條規定向教育部申請停辦，均本於 113 年 2 月董事會決議而為，尚難認有不當勞動行為之認識。

(四) 相對人於申請人 113 年 6 月 27 日之團體協約協商會議中稱：「停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒有，我僅有看過報告資料。」、「我們會議通過了。」、「那是董事會的事情。」以及 113 年 8 月 15 日之團體協約協商會議中稱：「每次的會議我校長都要參加董事會嗎？你在國立大學，當然沒有董事會，你不知道這個的組成嗎？」、「我又不是董事。」如附表一之陳述，不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

1. 相對人協商代表屬私立學校法所規範之校長，僅得依學校法人董事會之決議執行，又停辦計畫原本之制定與提供，均屬學校法人董事會之職權所在，非相對人協商代表於法定職務權限範圍內或事實上所能決定。是相對人協商代表於 113 年 6 月 27 日第 1 次團體協商會議中固稱「停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒有，我只有看過報告」等語，經核與上開私立學校法學校法人（董事會）、校長之權責分配關係相符，相對人並無刻意誤導或不實陳述，申請人工會就此指摘容有誤會，且相對人僅依其

法定職權範圍內就其所知而為陳述，並無不誠信協商之不當勞動行為之主觀認識。

2. 此外，相對人協商代表曾於 113 年 8 月 15 日第 2 次團體協商會議中答覆：「我又不是董事。」係指就申請人工會所詢，相對人協商代表並無實質參與 113 年 6 月 7 日董事會最終作成決議投票之權限，核與事實相符，申請人工會所指相對人協商代表以帶有誤導性的說辭暗示其並未參與相對人董事會議，違背誠信協商原則云云，已屬曲解。

(五)相對人拒絕提供停辦計畫書供申請人閱覽不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

1. 申請人於 113 年 4 月 19 日提出勞方第一版團體協約草案，申請人工會即於該草案第 6 條約定中提出：「乙方若提出優退金或資遣退休慰助金，對具有甲方會員資格之乙方專任教師該數額標準應以教師於乙方全數工作年資每滿 1 年發給半個月之最後在職薪給，不設上限，並應於離退生效日支付。」（相證 8）。嗣兩造於 113 年 6 月 27 日進行第 1 次團體協商會議時，申請人工會協商代表當場提出將團體協約草案第 6 條逕行修改，由原本之「每滿 1 年發給半個月之最後在職薪給，不設上限」調整為「每滿 1 年發給 1 個月之最後在職薪給，不設上限」之條件（相證 20）。

2. 申請人工會嗣於 113 年 7 月 19 日通知相對人應提供停辦計畫，相對人則以 113 年 7 月 23 日表示相關停辦計畫均依合法規範所擬定，涉及教職員工、學生相關權益均有所保障，且相對人之主管機關教育部會謹慎召開審議會進行評估，停辦計畫書尚待教育部審

核通過，應無礙貴我雙方團體協商之進行。其旨在說明不論客觀上是否已提供系爭停辦計畫書面，申請人工會亦得如同 113 年 6 月 27 日提出臨時修正草案以確保其協商之優勢性，並未因相對人未提供系爭停辦計畫書面，而致資訊不對稱或不利於申請人工會之情形。

3. 相對人嗣於 113 年 8 月 13 日函知申請人工會，相對人所提停辦計畫其中攸關教職員工安置權益內容將於第 2 次協商會議提供申請人工會書面資料以供閱覽，嗣於 113 年 8 月 15 日進行相對人與申請人第 2 次團體協商會議時，相對人提供書面資料並交由申請人工會攜回（相證 21），足見申請人工會於未持有停辦計畫原本之前提下，仍於 113 年 4 月 19 日提出團體協商協約草案，並於同年 6 月 27 日、8 月 15 日及 9 月 12 日等與相對人進行團體協約法上之協商，並未因未持有系爭停辦計畫而導致整體協商難以進行或不能進行，尚難認為停辦計畫屬協商必要資料。

4. 另相對人雖於校方第一版對應方案就第 4 條回應：「應刪除，不列入協商範圍。或應依法人所提停辦計畫內容辦理」、第 6 條回應：「應依法人所提停辦計畫內容辦理」（申證 41），旨在說明倘若相對人依學校法人申請停辦經核定後，相對人將依經核定之停辦計畫內容決定協商方案之版本，由於協商過程所提條件均屬浮動過程，且申請人工會亦於 113 年 6 月 27 日以口頭方式先行修正原先所提之版本，尚難以此遽認相對人有違誠信協商義務。

5. 根據教育部 113 年 8 月 9 日於網頁之公告以及相關資訊，相對人提呈之停辦計畫等資料均屬可得公開之資訊，申請人自得依政府

資訊公開法向教育部請求開示停辦計畫相關資料，相對人並未故意拒絕提供，況相對人當時係考量停辦計畫所列事項攸關校內教師、教職員等個人薪資、年資、退休金等隱私資料，將因提供而涉違法蒐集、處理或利用等可能致違反個人資料保護法之責任，是將具有可識別性之隱私資料去除後，提供如相證 21 之版本，與團體協商進行中相關者如優退資遣慰助金、教職員工轉業輔導規劃等事項並已於 113 年 8 月 15 日雙方第二次團體協商會議中提出（申證 55 及相證 21）。

6. 相對人於依法向教育部申請停辦前，曾多次於校內公開說明，例如 113 年 2 月 21 日、3 月 27 日與 4 月 10 日之校務會議，同年 4 月 9 日「與大漢有約」校長與全校學生舉行座談會，以及同年 6 月 5 日校務會議中所提供之停辦計畫投影片簡報紙本（相證 18），除將簡報紙本記載於當次校務會議議事錄（相證 16 及相證 18）外，更放置於相對人校內，只要有學生、教職員工提出閱覽的需求，均得以隨時查看。又 113 年 4 月 10 日相對人 112 學年度第 2 學期第 4 次校務會議紀錄（相證 16）以及同年 6 月 5 日校務會議紀錄（相證 18）以觀，相對人早已於申請停辦之前，已於校內程序中公開包含停辦時程（申請 113 學年停招、114 學年停辦）、停辦原因、學校基本資料、校產財務明細與處理規劃、教職員工安置規劃以及資遣優退慰助金給付辦法、現有學生授課及轉學輔導等，乃至於學校有無債務、接受政府補助細項均逐項揭露。且最終相對人經教育部於 113 年 8 月 9 日核定停辦後，核准通過之停辦計畫版本（影本），亦依法置放於相對人校內，同前述停辦計畫投影片簡報紙本，

只要有學生或教職員工提出閱覽之需求，相對人均會主動提供，事實上，114 年亦有教職員工曾經查閱之紀錄。從而，申請人工會所屬教師均得藉由以上管道得知當時停辦進度以及停辦計畫書內容，並無申請人工會片面所稱欠缺相對人之停辦計畫即無法或難以續行協商，申請人之主張，並無理由。

7. 申請人工會雖稱相對人學校財務資料未完整揭露，已向教育部提出檢舉。然因相對人學校於 111 年初曾有變更網頁系統，造成舊網頁部分連結失效，相對人學校已於收悉教育部電子郵件後，同日（113 年 8 月 27 日）提出回應，確認已完成網頁連結更新作業並檢附有效的最新連結（相證 26）。嗣經教育部承辦人員表示無需另以正式公函往來，故對於該陳情信件內容並未正式立案處理，且教育部並未對此表示確認或證實相對人有行政違失或任何違反法令之情事，併予敘明。

14 (六)答辯聲明：申請人請求裁決事項均無理由，應予駁回。

15 三、雙方不爭執之事實：

16 (一)相對人董事會於 113 年 2 月 21 日 112 學年度第 2 學期第 1 次校務會議報告將依私立學校法相關規定向教育部申請自 113 學年度停招停辦（相證 12）。

19 (二)申請人王甲○○於 113 年 3 月 24 日加入申請人工會（申證 5），申請人工會大漢分部於 113 年 3 月 26 日成立（申證 4）。

21 (三)申請人王甲○○於 111 年學年、112 學年第一學期兼任學務長及 ROTC 主任（申證 17 及申證 18），惟向當時校長表示任期僅至 113 年 1 月 31 日止，並經請辭獲准（申證 18 及相證 22 第 4 頁）。

1 (四)相對人校長林乙○○於 113 年 3 月 11 日就任，申請人王甲○○於
2 113 年 3 月 11 日申請撤銷辭任學務長公文（相證 4），並續任 112 年
3 學年第二學期學務長（申證 19）。

4 (五)申請人王甲○○於 113 年 5 月 13 日經相對人公告免兼學務長，改為
5 兼任為通識中心主任（申證 20）。

6 (六)申請人王甲○○於 113 年 6 月 13 日向相對人學校教師申評會提出申
7 訴，並經相對人學校申評會認定相對人違反學校組織規程第 15 條之
8 規定，故申訴有理由（申證 62）。其後，相對人學校提起再申訴，
9 經教育部中央教師申訴評議委員會作成「本件原申訴應不予受理，原
10 申訴評議決定不予維持」之決定（相證 22）。

11 (七)申請人工會於 113 年 4 月 19 日發函向相對人提出團體協商之要約併
12 檢送勞方第一版團體協約草案（申證 14 及申證 15），相對人於 113
13 年 4 月 29 日回函要求申請人依完整法源依據、完備程序及其具體形
14 式之後再澄清（申證 25），申請人工會又於 113 年 5 月 2 日再次發
15 函向相對人說明法規依據並請相對人儘快進行團體協商（申證 26），
16 相對人再於 113 年 5 月 13 日發函要求相對人提供相關資料以釐清是
17 否具有協商資格（申證 27）。申請人工會於 113 年 5 月 13 日函覆相
18 對人，併檢送 113 年 3 月 24 日及 113 年 4 月 26 日申請人工會理監
19 事會會議記錄（申證 28、申證 4 及申證 5），相對人於 113 年 5 月
20 28 日函覆團體協約協商之地點及時程（申證 29），申請人工會於 113
21 年 6 月 7 日函覆相對人，並提議會議期日為 113 年 6 月 27 日或 6 月
22 28 日下午 2 點至 4 點（申證 30），相對人後以 113 年 6 月 19 日函
23 與申請人工會約定團體協約協商日期為 113 年 6 月 27 日下午 2 時

1 (申證 31)，相對人並於 113 年 6 月 27 日協商當日提出校方第一版
2 對應方案（申證 41）。

3 (八)相對人董事會於 113 年 6 月 5 日 112 學年度第二學期第 6 次校務會
4 議報告停辦計畫（相證 18），經 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事
5 會議審議通過（申證 43），並於 113 年 6 月 12 日陳報教育部（申證
6 44），後經教育部於 113 年 8 月 9 日核定自 114 學年度停辦，並自
7 113 學年度起停止全部班級招生（申證 44）。

8 (九)兩造於 113 年 6 月 27 日及 113 年 8 月 15 日召開二次團體協商會議，
9 會議過程詳參錄音譯文（申證 42 及申證 40）。

10 (十)申請人於 113 年 7 月 19 日提出勞方第二版團體協約草案(申證 48)，
11 相對人於 113 年 8 月 15 日提出校方第二版對應方案（申證 49）。

12 (十一)相對人於 113 年 8 月 15 日第二次團體協商會議提供停辦計畫中關
13 於教職員工安置規劃及教職員工輔導轉業規劃之部分(申證 55)。

14 四、本案爭點

15 (一)相對人自 113 年 5 月 15 日起，終止申請人工會會員王甲○○兼任相
16 對人之學務處學務長職務，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
17 第 5 款之不當勞動行為？

18 (二)相對人收受申請人 113 年 4 月 19 日團體協約要約，是否有未於 60
19 日內提出對應方案且未誠信協商，而構成團體協約法第 6 條第 1 項
20 及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

21 (三)相對人於 113 年 6 月 5 日於校務會議報告停辦計畫並通過決議，相
22 對人董事會於 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過停辦
23 計畫，並於 113 年 6 月 12 日將停辦計畫陳報教育部，是否構成團體

1 協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
2 為？

3 (四)相對人於申請人 113 年 6 月 27 日之團體協約協商會議中稱：「停辦
4 計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒有，我僅有
5 看過報告資料。」、「我們會議通過了。」、「那是董事會的事情。」，
6 以及 113 年 8 月 15 日之團體協約協商會議中稱：「每次的會議我校
7 長都要參加董事會嗎？你在國立大學，當然沒有董事會，你不知道這
8 個的組成嗎？」、「我又不是董事。」等如附表一之陳述，是否構成
9 團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

10 (五)相對人未提供停辦計畫供申請人閱覽，是否構成團體協約法第 6 條
11 第 1 項之不當勞動行為？

12 五、判斷理由

13 (一)相對人自 113 年 5 月 15 日起，終止申請人工會會員王甲○○兼任相
14 對人之學務處學務長職務，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第
15 5 款之不當勞動行為。

16 1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免僱主以其經
17 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
18 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
19 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
20 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僱主
21 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
22 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。
23 基此，判斷僱主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動

1 行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定僱
2 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
3 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
4 為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

5 2. 緣相對人於 103 年間為求永續經營於 102 學年度第 2 學期第 3 次
6 校務會議審議通過「大漢學校財團法人大漢技術學院教師學術研
7 究費分級實施辦法」並自 104 年 8 月 1 日開始實施以減少教師學
8 術研究加給，並逐年依學校財務狀況滾動修正分級實施辦法。然於
9 113 年 2 月 21 日校務會議，相對人董事會派員說明自 103 年相對
10 人學校收支即處於虧損之狀態，不得已將依私立學校法相關規定
11 申請停辦，並提出 113 學年度起停招停辦計畫。相對人學校教師
12 為保自身權益，遂於同一會議提案廢止前揭辦法，並自 113 年 3 月
13 起依教育部規定核發學術研究費，經當日校務會議決議通過（申證
14 35）。其後，相對人學校教師於 113 年 3 月 26 日成立申請人工會
15 大漢分部，由陳甲○○擔任召集人，何○○、黃○○及管○○擔任
16 副召集人（申證 4），本件申請人王甲○○則擔任執行秘書，冀由
17 工會活動延緩相對人申請停辦計畫。嗣相對人擬於 113 年 3 月 27
18 日、113 年 4 月 24 日召開校務會議報告停辦計畫，皆因工會抵制
19 致出席人數不足而流會（相證 14 及相證 17）。同時，申請人工會
20 於 113 年 4 月 19 日向相對人提出團體協商之要約（相證 8），相
21 對人與申請人工會並先後於 113 年 4 月 29 日、113 年 5 月 2 日、
22 113 年 5 月 13 日函文往來確認申請人工會是否具有團體協商資格
23 （申證 25、申證 26、申證 27 及申證 28），相對人則於 113 年 5

1 月 13 日公告申請人王甲○○免兼學務長，改為兼任為通識中心主任（申證 20）。

3. 申請人王甲○○為相對人學校土木工程與環境資源管理系助理教
4 授，自 111 年學年起即兼任學務長及大學儲備軍官訓練團主任（下
5 稱 ROTC 主任）（申證 17），申請人王甲○○於 112 年學年第一
6 學期雖續任學務長及 ROTC 主任，惟向當時校長表示任期僅至 113
7 年 1 月 31 日止，並經請辭獲准（申證 18 及相證 22 第 4 頁）。然
8 因申請人王甲○○請辭後，學校無人願意擔任學務長，故申請人王
9 甲○○同意續任，惟於 113 年 2 月 5 日再度表達請辭之意，人事
10 室於 113 年 2 月 6 日懇請包含申請人王甲○○在內之現任主管留
11 守崗位使校務順利運作，申請人王甲○○始於 113 年 3 月 11 日申
12 請撤銷辭任學務長公文（相證 4），並續任 112 年學年第二學期學
13 務長（申證 19）。

4. 相對人校長林乙○○於 113 年 3 月 11 日就任，依大學法第 8 條規
定：「大學置校長一人，綜理校務，負校務發展之責，對外代表大
學」可知，校長承負綜理校務及校務發展之責，是相對人校長上任
後，本於實際校務發展推動之需要，對校內主管行政人員，本有人
事聘僱與管理、監督的合理權限，此觀相對人學校組織規程第 15
條第 1 項中段：「學生事務長、總務長…由校長聘請助理教授以上
人員兼任之或由職員擔任之。」（申證 21）即明。從而，相對人
校長林乙○○於 113 年 3 月 11 日就任後，本於校長之人事管理權
限，當得擇聘適任人員擔任校內主管職務。

1 5. 相對人校長考量申請人王甲○○前因長達一年未確實督導學務處
2 112 年度學生事務與輔導工作補助款計畫執行（相證 2）及 111 學
3 年度、112 學年度第 1 學期學生團體保險補助經費案未能如期檢送
4 教育部而有重複疏失（相證 3），且 113 年 4 月 3 日花蓮發生芮氏
5 規模 7.2 大地震時，申請人王甲○○未顧及學校急需復原及全體師
6 生安全，仍北上偕同申請人工會召開記者會（申證 10 及相證 1）
7 等節，本於其人事管理權限，擬另聘適任人員擔任學務長，而將申
8 請人王甲○○改任同為一級主管之通識中心主任，惟仍兼任 ROTC
9 主任。遂於 113 年 5 月 9 日由相對人人事主任以 LINE 通知申請
10 人王甲○○徵詢其意願：「學務長，傍晚跟校長確認後，5/15 請您
11 接掌通識中心兼任 ROTC 主任。校長會找時間跟您說明。」申請
12 人王甲○○於 113 年 5 月 10 日先表示：「關於下學務長接中心主任
13 的事情，我重新考慮，再說吧。」，之後更表示接任通識中心主任有與法不合之情形，然該日傍晚相對人人事主任傳訊息予申請
14 人王甲○○：「學務長，抱歉，下午我上樂齡大學的課，沒接到電
15 話。教育部勾稽 3/15 及 10/15 的校基庫資料後，才會判定主任資
16 格。您就兼代通識中心主任啦~若真的又被稽核到，應該是 114/2
17 才會被要求下台。」申請人王甲○○則回覆：「哈，會不會有人偷偷去檢舉？」相對人人事主任進一步告知：「兵來將擋啦~我星期
18 一發人令喔。」申請人王甲○○當時並未拒絕調任通識中心主任一
19 職，還進一步詢問：「那我星期三還要去開行政會議嗎？」相對人
20 人事主任：「當然阿~通識中心主任。」申請人王甲○○回覆貼圖
21 並表示：「那以後有系主任的會，我都要參加喔。昏倒。」可知申
22
23

1 請人王甲○○並未拒絕調任為通識中心主任，反而詢問之後應參
2 與之會議。其後，相對人人事主任於 113 年 5 月 14 日以 LINE 通
3 知申請人王甲○○：「主任，請備妥學務處移交清冊，盡可能於
4 5/15~5/22 完成業務交接。」申請人王甲○○提醒：「性平會副執
5 秘也請換人。」申請人王甲○○並於 113 年 5 月 15 日以通識中心
6 主任身分出席校務會議（相證 7）。之後，相對人人事主任再於 113
7 年 5 月 16 日以 LINE 通知申請人王甲○○已將帳號調整為土環系
8 教師、通識中心主任及 ROTC 主任三個帳號，申請人王甲○○表
9 示感謝（上述對話紀錄參相證 6）。後續申請人王甲○○則以通識
10 中心主任身分參與行政會議，並有 113 年 6 月 5 日、113 年 6 月
11 19 日、113 年 7 月 3 日、113 年 7 月 17 日行政會議簽到單在卷可
12 稽（相證 23）。

13 6. 準此，從勞資脈絡客觀事實觀之，申請人王甲○○雖於 113 年 2 月
14 繼兼任學務長，然其早有辭意，其後係因人事室請託而續任學務長
15 一職。相對人校長林乙○○於 113 年 3 月 11 日上任，因考量其過
16 往職務執行之情事，本於其人事調整權限，擬將其調任為通識中心
17 主任，並事前委請人事主任徵詢其意願，申請人王甲○○當時並未
18 表示拒絕，嗣於 113 年 5 月 13 日相對人公告將申請人王甲○○改
19 派為同為一級主管之通識中心主任，申請人之後並以通識中心主任身分參與歷次行政會議，同意相對人校長所為之調動。是相對人
20 校長之調動乃本於其人事管理權限之合理考量，尚難認相對人有
21 不當勞動行為之認識。
22

1 7. 申請人主張伊自 111 學年擔任學務長，依相對人學校組織規程第
2 15 條第 4 項規定：「各級主管由教師兼任者採任期制，除本校或
3 其他法令另有規定外，每三年為一任，連聘得連任。」任期應至 114
4 年 7 月 31 日，相對人之調動違反該規定，調動更違反當事人意願，
5 申請人王甲○○並已提起申訴，且調動之結果亦與相對人學校組
6 織規程第 14 條通識教育中心主任應由副教授以上教師兼任之規定
7 不符，已構成不當勞動行為云云。惟查，申請人前以相對人終止學
8 務長職務違反相對人學校組織規程第 15 條第 4 項規定為由向相對
9 人學校教師申訴評議委員會提起申訴（申證 62），經校內教師申
10 訴評議委員會認為申訴有理由，嗣相對人提起再申訴，經教育部中
11 央教師申訴評議委員會作成原申訴評議決定不予維持，本件原申
12 訴應不受理之決定（相證 22）。觀諸再申訴評議書內容載明：「大
13 學教師擔任學校學務長工作之職務，係依學校相關章則規定，參與
14 學校行政工作由校長擇聘…」，是依相對人學校組織規程第 15 條
15 之規定，相對人校長本有遴聘學務長之權。復參諸相對人於 111 學
16 年度、112 學年度第 1 學期、112 年度第 2 學期一級主管之公告
17 （申證 17、申證 18 及申證 19），關於人事異動係一學年或半學
18 年公告一次，而於 112 學年度第 1 學期一級主管申請人王甲○○
19 之部分，即備註「任期至 113/1/31」，益徵相對人學校主管之任期
20 本非受三年之限制，相對人校長有決定之權限。再者，自申請人王
21 甲○○於 113 年 5 月間與人事主任 LINE 對話紀錄（相證 6）及後
22 續皆以通識中心主任身分參與歷次行政會議（相證 23）以觀，當

時申請人王甲○○並未拒絕該次調動，後續亦以通識中心主任身分參與各次會議。從而，申請人之主張，非有理由。

8. 申請人另主張改任通識教育中心主任，每月減少薪資 6,770 元已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「減薪或為其他不利之待遇」云云。惟構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇，並不以客觀上有經濟上之損失為已足，仍需依客觀事實之脈絡認定相對人是否有不當勞動行為之認識。按相對人校長本有人事調動之權力，其將申請人王甲○○調任為通識中心主任核屬合理範圍內權限之行使，申請人王甲○○更未表示拒絕，已如前述。甚且，經調動後，申請人仍屬相對人一級主管兼任 ROTC 主任，而領有二份職務加給，自無以每月減少加給 6,770 元遽認相對人有工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

9. 又承前可知，自客觀上觀察，申請人王甲○○於 113 年 2 月間本有辭意，相對人校長於 113 年 3 月 11 日上任，考量申請人王甲○○過往職務執行之情事，而將之調任為兼任通識中心主任，事前更已徵詢其同意，事後申請人王甲○○亦以通識中心主任出席歷次行政會議，是相對人校長所為之調動，乃本於其人事管理權合理行使，尚難認有不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為。

10. 申請人雖主張曾協助學校處理光電簽約案而使學校免於賠償違約金，相對人缺乏終止申請人職務之合理事由；學校財務已陷於困境，相對人仍對外徵聘行政主管，以校長親信取代申請人工會會員職務，顯係打壓工會活動云云，惟自前揭說明可知，相對人校長綜理全校事務，本有綜合考量是否留聘及聘用對象之權利。

1 再者，申請人雖主張其協助處理光電簽約案而使學校免於賠償違
2 約金，惟相對人主張其因長達一年未確實督導學務處辦理學生事
3 務與輔導工作補助款計畫執行（相證 2）、連續兩年未能將申請
4 111 學年度及 112 學年度第 1 學期學生團體保險補助經費案如期
5 檢送教育部（相證 3）、113 年 4 月 3 日花蓮大地震時，申請人
6 未顧及學校急需復原仍北上偕同申請人工會召開記者會（申證 10
7 及相證 1）等情，是相對人校長本其監督權限，且於申請人未拒
8 絝下，將其調任為同屬一級主管之通識中心主任，尚難認有不當
9 勞動行為之認識。

10 11. 申請人又以除申請人王甲○○外，原擔任行政職務之工會會員林
11 丙○○亦因參與工會活動遭免兼行政職務，主張相對人已構成不
12 當勞動行為云云。然而，自 113 年 5 月 13 日公告之一級主管異
13 動名冊以觀（申證 20），當時異動名單除申請人工會會員王甲○
14 ○及林丙○○有職務異動外，另亦有非申請人工會會員之邱○○
15 免兼研發處研發長職務而改兼創新育成中心主任，以及陳乙○○
16 免兼通識中心主任而改兼研究發展處精密製造研究中心主任，是
17 以實難認為此次調動係具有針對性而打壓工會活動之行為。

18 12. 申請人再以職務調動目的係為減少工會成員之校務會議席次，因
19 申請人王甲○○免兼學務長而失去校務會議代表資格，致使相對
20 人具足夠席次於 113 年 6 月 5 日召開校務會議闔關停辦計畫，此
21 舉明顯係在打壓工會活動云云。然自相對人 112 學年度第 2 學期
22 第 6 次校務會議紀錄觀之（相證 18），當日校務會議應到出席人
23 數為 30 人，在場出席為 20 人，法定開會人數 16 人，會議已達

法定人數而得順利召開。縱使申請人王甲○○仍兼任學務長而得參與校務會議（假設語），而若申請人王甲○○抵制校務會議並未參加，當日在場出席人數減少一名成為 19 人，亦已超過法定開會人數 16 人，而得順利召開校務會議並作成決議，顯仍不足以達成可杯葛開會或動搖表決結果。是申請人此項主張，尚無可遽認相對人具有不當勞動行為之認識或動機。

(二)相對人收受申請人 113 年 4 月 19 日團體協約要約，並於 60 日內提出對應方案，不構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 按，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。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、未於六十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，團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項定有明文。復按，申請人為產業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，爰團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例，故雇主如對產業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然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（參本會 104 年勞裁字第 21 號裁決決定書）。再按，團體協約法第 6 條第

1 2 項既規定，「勞資之一方」於「有協商資格之他方」提出協商時，
2 有該條項所列各款情形者，始屬無正當理由拒絕協商。基此，同條
3 項第 2 款規定之：「未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，
4 並進行協商。」所指 60 日之起算時點，即應自提出協商者及被要
5 求進行協商者，各為具有協商資格之勞方與資方的前提可得確定
6 之時起算，始符該條款之文義與規範意旨（參臺北高等行政法院
7 102 年度訴字第 1060 號判決）。

8 2. 緣申請人工會於 113 年 4 月 19 日以高教工字第 1130000008 號函
9 向相對人提出團體協商之要約（申證 14）及勞方第一版團體協約
10 草案，相對人於 113 年 4 月 29 日以漢輝秘字第 1130002977 號函
11 回覆請申請人提出完整法源依據、完備程序等事項（申證 25），
12 申請人復於 113 年 5 月 2 日以高教工字第 1130000013 號函說明
13 法規依據並請相對人回覆需釐清之部分為何（申證 26），相對人
14 再於同年 5 月 13 日以漢輝秘字第 1130003378 號函回覆：「然就
15 貴會所稱『14 名本校現任編制內專任教師』是否已具貴會之『會
16 員』資格？是否已授權貴會提出團體協約？及授權範圍如何等情，
17 未見貴會提供相關資料（如會員入會紀錄，以及授權由貴會提出團
18 體協商等書面文件）以釐清。」（申證 27），申請人於同年 5 月
19 13 日以高教工字第 1130000016 號函回覆表示 14 名相對人學校現
20 任編制內專任教師已具備申請人工會會員資格而申請人已具團體
21 協商之資格（申證 28），並提出申請人工會 113 年 3 月 24 日及同
22 年 4 月 26 日理監事會會議紀錄作為附件（申證 5 即該函所示附件
23 一及申證 4 即該函所示附件二）。兩造旋即於數次函文往來商議

1 第一次協商會議日期後（申證 29、申證 30、申證 31），議定於 113
2 年 6 月 27 日召開第一次協商會議，相對人並於會議當日提出校方
3 第一版對應方案（申證 41）。

4. 經查，相對人於 113 年 5 月 13 日函覆請申請人工會提出是否具備
5 會員資格、是否經授權及授權範圍之相關資料，申請人於同日函覆
6 表示 14 名相對人學校現任編制內專任教師已具備申請人會員資格，
7 故申請人已具團體協商之資格，並提出申請人 113 年 3 月 24 日及
8 同年 4 月 26 日理監事會會議紀錄為據（申證 5 及申證 4）。觀諸
9 申請人工會 113 年 3 月 24 日理監事會會議紀錄載明相對人學校 14
10 名本校現任編制內專任教師已入會並於 113 年 3 月 24 日經申請人
11 工會理監事會議決議通過，可知該 14 名教師於該日起已具備申請
12 人會員資格。另參諸申請人工會 113 年 4 月 26 日理監事會會議紀
13 錄：「第五案：有關本會提出與大漢技術學院之團體協約協商及勞
14 資爭議處理（含調解、仲裁、裁決、爭議行為與訴訟等）一案，提
15 請討論。說明：一、本會任職於大漢技術學院教職員已於 113 年 3
16 月 26 日舉辦高教工會大漢技術學院分部成立大會，並決議委請本
17 會就該校擬惡性停辦侵害教師工作權及學生受教權等諸多爭議，
18 提出團體協約協商及發動勞資爭議處理（含調解、仲裁、裁決、爭
19 議行為與訴訟等），以合乎公平正義及維護會員勞動待遇。」併參
20 以申請人工會組織章程第二十一條規定：「本會理事會之職權如
21 下：…10.團體協約之協商與締結、與單一學校層級所屬會員之團
22 體協約之同意權。」可知，申請人工會於 113 年 4 月 26 日經申請
23 人理監事會決議後甫取得代表申請人工會會員協商之團體協商資

1 格。準此，相對人於同年 5 月 13 日收受申請人工會函文及前揭二
2 次理監事會會議紀錄時，確認申請人工會具有協商資格，而後於
3 113 年 6 月 27 日協商當日提出對應方案，未逾 60 日之期間，並不
4 構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

5 4. 申請人雖以 113 年 4 月 26 日申請人理監事會議僅係追認 113 年 3
6 月 26 日之申請人工會大漢分部之決議，故 113 年 4 月 19 日團體
7 協約之要約乃屬合法云云。惟申請人工會組織章程第二十一條已
8 明確規定團體協約之協商乃屬理事會之職權。況且，該會議紀錄明
9 載：「本會任職於大漢技術學院教職員已於 113 年 3 月 26 日舉辦
10 高教工會大漢技術學院分部成立大會，並決議委請本會就該校擬
11 惡性停辦侵害教師工作權及學生受教權等諸多爭議，提出團體協
12 約協商及發動勞資爭議處理（含調解、仲裁、裁決、爭議行為與訴
13 訟等），以合乎公平正義及維護會員勞動待遇。」、「決議：通過。」
14 等語。從而，申請人工會大漢分部於 113 年 3 月 26 日決議委請申
15 請人工會提出團體協約協商，申請人工會理事會本於職權範圍於
16 113 年 4 月 26 日決議同意該案，是實際上係於申請人工會理監事
17 會議決議同意當日，始取得協商資格，並無所謂追認分部決議之情
18 事。

19 5. 申請人工會另主張伊早於 113 年 4 月 19 日提出會員名單，客觀上
20 已足確認具有協商資格，相對人還要求提供會員資格、授權與否、
21 授權範圍、入會紀錄等資訊，顯有不誠信協商云云，惟是否具有協
22 商資格乃團體協商之前提要件，依前揭裁決意旨可知，有爭議時，
23 申請人工會對此本負有具體說明之義務。惟查，申請人於 113 年 4

1 月 19 日函文記載：「本會陳甲○○、王甲○○…及一名暫需匿名
2 保護之教師共 14 名皆為貴校現任編制內專任教師，其人數已達貴
3 校全體現任編制內專任教師共 23 名之過半數（若再於分母與分子
4 皆扣除代表雇主執行業務之學校一級行政主管教師）」僅提供 13
5 名會員之姓名，並未說明或提供可使相對人判斷提出團體協商要
6 約時該等人員具有會員資格之資料，是相對人無從判斷申請人工
7 會是否具有協商資格，故相對人發函請求申請人說明前揭事項，並
8 非無由。又申請人於 113 年 5 月 13 日提供兩次理監事會之會議紀
9 錄後，相對人旋即與申請人工會商定協商日期，並於其後提出對應
10 方案，尚難認相對人有不誠信協商之行為。

11 6. 申請人另主張相對人未於 60 日內提出對應方案，構成工會法第 35
12 條第 1 項第 5 款不當勞動行為云云。然承前可知，相對人於 113 年
13 5 月 13 日確認申請人工會具有協商資格，並於 113 年 6 月 27 日
14 提出對應方案，未逾團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款之期間。從
15 而，依前述客觀事實脈絡觀察，尚難認為相對人有不當影響、妨礙
16 或限制工會活動之行為。申請人另主張相對人於 113 年 4 月 29 日
17 函覆申請人請其提供法源依據並完備程序，並未清楚說明須提供
18 何種法律依據及完備何種程序，顯係不誠信協商云云，惟相對人代
19 理人於本件初審會議時表示：「相對人沒有團體協商之經驗，4 月
20 29 日第一次收到團體協商邀約函文時，難免在回應的函文上會有
21 所疏漏且不具法律上的重點，後續經諮詢法律專業意見後，才於 5
22 月 13 日回函申請人工會，並要求釋明是否具有團體協約法第 6 條
23 所稱的團體協商資格。」（參 114 年 6 月 26 日初審會議紀錄第 5

1 頁第 12 行至第 16 行），復參以申請人工會於 113 年 3 月 26 日甫
2 成立申請人工會大漢分部，於不到一個月後申請人工會即於 113 年
3 4 月 19 日提出團體協約之要約，是相對人主張非藉故拖延等語，
尚非無據。實際上，相對人亦於確認申請人工會協商資格後在 113
5 年 5 月 28 日回函，後經兩造商定於 113 年 6 月 27 日召開協商會
6 議，故尚難認相對人有不當影響、妨礙或限制工會活動之行為。

7 (三)相對人 113 年 6 月 5 日於校務會議報告停辦計畫並通過決議，相對
8 人董事會於 113 年 6 月 7 日第 14 屆第 9 次董事會審議並通過停辦計
9 畫，並於 113 年 6 月 12 日將停辦計畫陳報教育部，不構成團體協約
10 法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

11 1. 相對人自 103 學年起，因收支持續虧損，招生情況不佳，難以持續
12 辦學，相對人董事會遂於 113 年 2 月 21 日校務會議報告將自 113
13 學年度起停招停辦（申證 7），其後於 113 年 4 月 10 日、113 年 6
14 月 5 日校務會議報告停辦計畫草案（相證 16 及相證 18），再於
15 113 年 6 月 7 日經董事會審議通過，嗣於 113 年 6 月 12 日陳報教
16 育部（申證 44）。是相對人董事會於 113 年 2 月間即決議申請停
17 辦，後續並依私立學校法第 70 條及設立變更停辦辦法第 31 條之
18 規定擬訂停辦計畫、提校務會議報告、董事會通過及陳報教育部核
19 定，凡此皆依 113 年 2 月董事會決議之既定程序依序辦理。

20 2. 申請人工會於 113 年 4 月 19 日向相對人提出團體協商之要約併檢
21 送勞方第一版團體協約草案（申證 14 及申證 15），後兩造經確認
22 申請人具有協商資格並議定於 113 年 6 月 27 日召開第一次協商會
23 議（申證 31）。從而，於申請人工會於 113 年 4 月 19 日提出團體

協商要約之前，相對人董事會業已決議自 113 學年起停辦，並開始進行既定停辦程序，停辦計畫草案至遲亦於 113 年 4 月 10 日校務會議前即已擬訂完成（相證 16）。其後，相對人於 113 年 4 月 10 日及 6 月 5 月校務會議報告停辦計畫草案、113 年 6 月 7 日經董事會審議通過停辦計畫，並於 113 年 6 月 12 日陳報教育部。是自客觀上觀察，相對人所為係本於 113 年 2 月董事會之決議而來，並於雙方召開第一次團體協約協商會議前即已陳報教育部核定，尚難認有違團體協約法第 6 條第 1 項之情事。

3. 此外，參諸兩造 113 年 8 月 15 日第二次團體協商會議，相對人協商代表劉光軒：「應該是說依據我們依照的法規，其實那個法規是有設上限，我們最終提出去的修正版的停辦計畫書，是把那個上限拿掉，然後另外依年齡的級距，再另外再加發大約 1-3 個月。」（申證 40 第 27 頁第 3 行至第 5 行）、相對人協商代表林乙○○：「因為我們今天提供給你的這個資料，原本在教育部沒有核定我們的這個董事會所提出的停辦計畫書，之前我們沒辦法提供給你的重要原因是什麼？第一個他沒有核定之前的版本，不是最終版本，一定會修訂，再修訂再修訂…」（申證 40 第 32 頁第 20 行至第 23 行）可知，停辦計畫雖於 113 年 6 月 12 日陳報教育部，然報部後停辦計畫曾經修正，更非不得修正。申請人亦曾表示「然而在教育部核定前，若雙方能在團體協約達成共識，相對人依然可依團體協約修訂停辦計畫內容…」（申請人補充理由書四第 3 頁第 9 行至第 11 行）。因此，縱使停辦計畫已於 113 年 6 月 12 日陳報教育

1 部，然並未造成片面決定協商內容之效果，兩造仍得本於團體協商
2 之共識修正停辦計畫，自難認相對人有不誠信協商之情事。

3 4. 申請人雖主張相對人將停辦計畫陳報教育部並獲教育部核定，造
4 成既定無法逆轉之事實，使雙方協商流於形式云云，惟承前可知，
5 相對人董事會早於 113 年 2 月決議申請停辦，後續均依既定程序
6 辦理，報部後停辦計畫亦得修正。申請人亦曾表示「縱然教育部於
7 113 年 8 月 9 日核定相對人停辦計畫，但若相對人能與申請人誠信
8 協商並達成共識，相對人仍可申請變更停辦計畫，或是在不違反法
9 規的情況下，以優於停辦計畫之條件辦理慰助金之發放。」（申請
10 人補充理由書四第 3 頁第 13 行至第 17 行），是縱使停辦計畫後
11 繼經教育部核定，是否如申請人主張即生既定無法逆轉之事實而
12 使雙方協商流於形式，亦非無疑。

13 5. 申請人另主張相對人董事會審議通過停辦計畫，並將停辦計畫陳
14 報教育部，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云
15 云。惟自客觀事實觀之，相對人擬訂停辦計畫、提校務會議報告、
16 董事會通過及陳報教育部核定，係基於 113 年 2 月董事會決議之
17 既定程序辦理。而停辦計畫於 113 年 6 月 7 日董事會審議通過，
18 並於 113 年 6 月 12 日陳報教育部後，相對人亦曾修正該停辦計
19 畫，是兩造仍非不可本於誠信進行協商。從而相對人董事會審議通
20 過停辦計畫，並將停辦計畫陳報教育部，尚難認有工會法第 35 條
21 第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制工會活動之行為。

22 (四)相對人於申請人 113 年 6 月 27 日之團體協約協商會議中稱：「停辦
23 計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒有，我僅有

看過報告資料。」、「我們會議通過了。」、「那是董事會的事情。」，
以及 113 年 8 月 15 日之團體協約協商會議中稱：「每次的會議我校
長都要參加董事會嗎？你在國立大學，當然沒有董事會，你不知道這
個的組成嗎？」、「我又不是董事。」等如附表一之陳述（前後文請
見附表二及附表三），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的立法目的，在於避免雇主以其經
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
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，不當勞動行為之救
濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員
之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是
否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為的判斷時，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；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。其次，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，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商
時，他方無正當理由時，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。而參照本法第 6 條第 2 項，誠信協商
義務宜解釋為：勞資雙方需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 年勞裁字第 34 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，雇主有透過誠實的對應而摸索達成合意的可能性之義務（參本會 103 年勞裁字第 52 號裁決要旨）。

2. 經查，雙方於第一次協商會議就勞方第一版團體協約草案第 2 條應否準用退場條例商議時，曾就能否取得停辦計畫乙事進行討論（申證 42 第 6 頁第 2 行至第 26 行）：

申請人協商代表林甲○○：在工會的見解，現在的停辦計畫是劣於退場條例的，因為沒有改善期。要怎麼修改，都可以繼續協商，但工會認為應該先暫緩現在沒有改善期的停辦計畫，改善兩年後再來評估大漢何去何從。

相對人協商代表林乙○○：停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒有，我僅有看過報告資料。我們在講話的時候，你可能不應該有些地方你用肯定句，你說我們的校務會議組成有問題，加一個問號或許我同意或許 OK。我覺得這個我們的主張，不應該這樣子的，這都有錄音錄影的。且工會表示「我（林乙○○

1 校長)來了之後才會有工會、勞工爭議。」對我傷害很大。剛剛你
2 講的話我不會忘記。

3 申請人協商代表林甲○○：OK!我們可以多注意一下，我們並非針
4 對個人，但用詞可以修正。

5 相對人協商代表林乙○○：我們是依照私校法第 70 條第一項第一
6 款提出停辦，我們的議案並不能逾越法律的範圍，法律的規定就按
7 法律執行。工會提出優於法律的協議，也許我們在協議之後可以達
8 成，也或許我們去仲裁之後能達成。

9 申請人協商代表林甲○○：關於第二條意見，校方希望工會修改條
10 文以符合適用範圍，工會可以帶回研議。但工會也認為董事會應出
11 席協商，避免協商空洞化。工會建議，如果校方的協商代表沒有權
12 力做決定，那董事會應該推派代表參加。

13 相對人協商代表林乙○○：我不是說我沒有決定權，而是沒有辦法
14 拿到報告書的資料。

15 申請人協商代表林甲○○：因為停辦計畫太重要了，所以工會還是
16 需要索取這份資料。

17
18 (1) 自上述對話內容觀之，申請人協商代表林甲○○當時表示應先
19 暫緩停辦計畫，相對人協商代表林乙○○未實質回覆應否暫緩
20 停辦計畫，而推稱停辦計畫由董事會提出，他也沒辦法拿到停
21 辦計畫。申請人協商代表林甲○○則建議可派董事會代表參加，
22 相對人協商代表林乙○○卻稱不是沒有決定權，只是無法拿到
23 報告書的資料。

1 (2) 惟對照第二次協商會議時，相對人協商代表劉光軒、相對人協
2 商代表林乙○○曾先後表示：「其實那個法規是有設上限，我
3 們最終提出去的修正版的停辦計畫書，是把那個上限拿掉，然
4 後另外依年齡的級距，再另外再加發大約 1-3 個月…」（參申
5 證 40 第 27 頁第 3 行至第 5 行）、「因為我們今天提供給你的
6 這個資料，原本在教育部沒有核定我們的這個董事會所提出的
7 停辦計畫書，之前我們沒辦法提供給你的最重要原因是什麼？
8 第一個他沒有核定之前的版本，不是最終版本，一定會修訂，
9 再修訂再修訂…」（參申證 40 第 32 頁第 20 行至第 23 行）可知，
10 第一次協商會議當時，相對人協商代表林乙○○身為協商
11 代表，當可取得停辦計畫，卻以不實資訊欺瞞申請人告知無法
12 取得停辦計畫，更未以誠信之態度回應。縱使停辦計畫是否屬
13 協商必要資料有爭議或停辦計畫尚待核定而不便提供，相對人
14 協商代表當時皆應本於誠實之對應向申請人具體說明無法提
15 供之緣由，而非欺瞞申請人無法取得停辦計畫。另雖於第二次
16 協商會議末，相對人已提供經核定停辦計畫之部分予申請人時，
17 曾告知因當時尚未核定而無法提供，惟此時相對人已提供停辦
18 計畫，已無相對人協商代表能否取得停辦計畫之疑問，相對人
19 雖於事後告知其原因，仍無法掩蓋相對人協商代表已為不實陳
20 述，而兩造間信任已受影響之事實。

21 (3) 另外，本件初審會議時，相對人協商代表林乙○○又以同一說
22 法辯解：「我在會議上說拿不到資料，並非代表我不瞭解。」
23 （參 114 年 6 月 26 日初審會議紀錄第 6 頁第 23 行至第 7 頁第

1 行)、「…有關停辦計畫依私校法 70 條規定由董事會提出，
2 再向校務會議報告，校長並非董事會成員，不必然可以拿到相
3 關資料…」(參 114 年 6 月 26 日初審會議紀錄第 7 頁第 13 行
4 至第 15 行) 仍一再以相同的不實說詞表示拿不到停辦計畫，
5 顯然與伊於第二次協商會議所述不符(參申證 40 第 32 頁第 20
6 行至第 23 行)。然團體協約法第 6 條第 1 項已明揭兩造應本
7 於「誠實」「信用」原則進行協商，苟非以誠實的態度回應申
8 請人，兩造又如何在一次一次的協商過程中累積相互間的信任，
9 逐漸產生信用，進而摸索達成合意的可能性？益徵相對人協商
10 代表前揭不實言論，顯然違反誠信協商之旨。

11 3. 申請人協商代表後於 113 年 6 月 27 日第一次協商會議末(參申證
12 42 第 13 頁第 20 行至第 30 行)及 113 年 8 月 15 日第二次協商會
13 議中(參申證 40 第 37 頁第 29 行至第 38 頁第 8 行)數度詢問相
14 對人協商代表關於停辦計畫之進度，惟相對人仍未以誠實的態度
15 回覆申請人之提問，一再以停辦計畫是董事會的事情推託，已有違
16 誠信。

17 (1) 自相對人學校法人 113 年 6 月 12 日漢董字第 1130016 號函：
18 「目前停辦計畫陳送教育部審議，惟考量考生相關權益恐受影
19 韻，請學校陳請教育部取消本校 113 學年度新生各入學管道招
20 生名額。」(申證 43)、相對人學校 113 年 6 月 14 日漢輝教
21 第 1130004242 號函說明第二點：「本校法人申請『大漢學校
22 財團法人大漢技術學院停辦計劃』，陳送鈞部審議中…」(申
23 證 47)及教育部 113 年 6 月 25 日臺教技(一)字第 1130062649

1 號函主旨：「所報貴校取消 113 學年度碩士班及外國學生申請
2 入學 2 管道招生名額乙案，已悉…」（申證 46）可知，停辦計
3 畫經董事會通過後，相對人學校法人曾於 113 年 6 月 12 日發
4 函予相對人學校，要求相對人學校陳請教育部取消 113 學年度
5 新生各入學管道招生名額，後續相對人學校即依相對人學校法
6 人指示辦理於 113 年 6 月 14 日陳請教育部上述事項，教育部
7 並於 113 年 6 月 25 回函。從而，相對人協商代表於 113 年 6
8 月 27 日召開第一次協商會議前，即已明確清楚知悉停辦計畫
9 已陳報教育部。

10 (2) 然而，申請人協商代表於 113 年 6 月 27 日協商會議末詢問相
11 對人協商代表關於停辦計畫之進度（參申證 42 第 13 頁第 20
12 行至第 30 行）：

13 申請人協商代表林甲○○：停辦計畫送出去了嗎？

14 相對人協商代表林乙○○：我們會議通過了董事會報告。

15 申請人協商代表林甲○○：報部了嗎？

16 相對人協商代表林乙○○：那是董事會的事情。

17 申請人協商代表林甲○○：那我們應該釐清停辦計畫內容以及
18 是否已經報部。

19 相對人協商代表林乙○○：先進入第 9 條討論。

20
21 自前述函文可知，相對人協商代表林乙○○於收受 113 年 6 月
22 12 日相對人學校法人函文時即已明確知悉停辦計畫已報教
23 育部，惟就申請人協商代表於第一次協商會議就關於停辦計畫

1 進度之詢問，相對人協商代表卻又推稱那是董事會的事情，而
2 以似是而非之言詞回應申請人之提問，並旋即表示進入下一條
3 條文之討論。其後，113年8月15日第二次協商會議時，申請
4 人協商代表張乙○○即曾再度詢問「那時候我記得是林校長說
5 不知道停辦計畫是否已經報部，是吧？」相對人協商代表林乙
6 ○○回覆「我的意思是說，停辦計畫的內容不是完整的我不知道。
7 」（參申證40第5頁第7行至第9行）又不願正面承認
8 伊先前於第一次協商會議所言，而以答非所問之態度試圖規避
9 申請人協商代表之提問。是相對人協商代表在第一次協商會議
10 時明知停辦計畫已陳報教育部，而在未說明有何不能告知之正
11 當理由下，未據實陳述，再不斷以矯飾之言詞迴避申請人提問，
12 已有違誠信。

13 (3) 另申請人協商代表後於113年8月15日第二次協商會議中，
14 再次詢問相對人協商代表是否知悉停辦計畫報部之問題（申證
15 40第37頁第29行至第38頁第8行）：

16 申請人協商代表張甲○○：因為你已經定案的東西，然後你們
17 又不承認說這不能改，然後又要我們提，然後跟我們談又說這
18 個不行，我們是要有個可能性，協商就有可能性，我們現在要
19 求的東西有沒有可能？

20 相對人協商代表林乙○○：我剛才給你的答案不是很明確嗎？
21 申請人協商代表張甲○○：明確你董事會是學校，你代表董事
22 會，你為什麼，明明知道，你有參加董事會，對不對，所以你

1 明明知道這東西要送出去，你有沒有跟董事會報告說，我們跟
2 工會協商以後再來做決定？

3 相對人協商代表林乙○○：每次的會議我校長都要參加董事會
4 嗎？你在國立大學，當然沒有董事會，你不知道這個的組成嗎？

5 申請人協商代表張甲○○：你所謂的送停辦計畫是學校發的吧？

6 相對人協商代表林乙○○：我又不是董事。

7 相對人協商代表林乙○○：回去再研究這個。

8 申請人協商代表林甲○○：學校有副本收到的，學校有副本。

9 相對人協商代表林乙○○：你副本他是要送到教育部，我才收
10 的到好不好。我建議我們已經四點多了，我們今天先協商到這
11 裡。

12 自前揭對話內容可知，相對人協商代表林乙○○於第二次協商
13 會議時仍一再以伊非董事試圖迴避申請人之提問，經申請人協
14 商代表一再質疑，相對人協商代表林乙○○自知難以掩飾始改
15 稱：「你副本（係指相對人學校法人陳報教育部另予學校之副
16 本）他是要送到教育部，我才收的到好不好…」（參申證 40 第
17 38 頁第 7 行），斯時始承認相對人法人將停辦計畫送至教育部
18 時，相對人協商代表可收到副本，而當時即可知悉停辦計畫陳
19 送教育部之進程，益徵相對人協商代表自始至終皆未誠實應對
20 申請人關於停辦計畫之提問，一再以不實、欺瞞之方式回應申
21 請人。甚且，經申請人協商代表一再質疑相對人協商代表說法
22 顯不合理時，相對人協商代表旋即表明「我們今天先協商到這
23 裡」以消極迴避之方式試圖掩蓋伊已未誠實回覆申請人提問之

事實，在在可證申請人協商代表未以誠實之態度進行本件協商，已違反團體協約法第 6 條第 1 項所揭示誠信協商之旨。

4. 綜此可知，誠信協商義務係兩造以相互誠實的對應為基礎，進而透過漸進式的互相讓步而摸索達成合意的可能性，倘容許一而再、再而三試圖以不實資訊或消極欺瞞之方式與他造進行協商，協商的基礎將失所附麗，終難能達成協商合意。本件中，相對人協商代表林乙〇〇就申請人關於停辦計畫取得及進程等事項之詢問，頻頻以拿不到停辦計畫或伊非董事回應申請人，縱使相對人協商代表認為前揭事項無須提供或回覆，仍應向申請人說明其理由及依據，以藉由誠實應對的態度，慢慢累積並建構協商之基礎。然相對人協商代表未慮及此，屢屢就停辦計畫相關事項以不實、欺瞞之方式回應申請人，堪認相對人協商代表前揭言論已違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務。

5. 相對人雖辯以相對人協商代表為校長，依私立學校法第 41 條第 3 項規定，校長僅能依董事會決議執行，相對人協商代表所言僅在陳述事實云云。惟觀諸勞方第一版團體協約草案第 2 條學校永續經營及改善期、第 3 條維持校務正常運作及學生原校畢業之權利等，雖屬董事會之權限，而非屬校長校務行政範圍事項，惟相對人仍能提出對應方案，且校長既是相對人之協商代表，如屬董事會之權限，本可於取得董事會之認可或一定程度之授權後與申請人工會協商。是相對人辯稱協商代表為校長，而校長僅能依董事會決議執行，實係藉由混淆協商代表與校長權責範圍來推諉協商的卸飾之詞，並不可取。

1 (五)相對人未提供停辦計畫書供申請人閱覽，不構成團體協約法第 6 條
2 第 1 項之不當勞動行為。

3 1. 按，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所謂必要資料，從比較法之
4 發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條
5 件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能
6 之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。申言之，
7 雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無
8 讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之
9 根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠
10 實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，
11 有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性
12 進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其
13 「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應
14 工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心
15 問題（參本會 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書）。據此，關於是
16 否為團體協商之必要資料的判斷標準，舉例而言，果若雇主未提供
17 該等資料，將導致協商難以進行或不能進行時，該等資料即應解為
18 是團體協商之必要資料（參本會 102 年勞裁字第 37 號不當勞動行
19 為裁決決定書）。

20 2. 緣申請人主張，兩造第一次協商會議時，申請人工會即曾要求相對
21 人提供停辦計畫，之後申請人工會於 113 年 7 月 19 日函請相對人
22 於 113 年 7 月 25 日第二次協商會議（惟該次協商會議後因颱風延
23 期至 113 年 8 月 15 日）前提供停辦計畫（申證 50），相對人於

1 113 年 7 月 23 日函覆停辦計畫尚待教育部召開審議會審核，故不
2 便提供，然應無礙雙方協商之進行（申證 51），申請人於 113 年
3 8 月 9 日二度發函要求相對人提供停辦計畫（申證 52），相對人
4 於 113 年 8 月 13 日函覆停辦計畫業經核定，將於第二次協商會議
5 提供攸關教職員工安置權益內容予申請人（申證 53），申請人於
6 113 年 8 月 14 日再度發函要求提供完整之停辦計畫（申證 54）。
7 然相對人於 113 年 8 月 15 日回函拒絕（申證 58），而於第二次協
8 商會議僅提出部分之停辦計畫，申請人於協商會議當時以停辦計
9 畫全屬必要資料為由，請相對人提出完整之停辦計畫。惟之後相對
10 人仍未提供，113 年 8 月 16 日申請人又發函予相對人要求提供停
11 辦計畫（申證 56），相對人以 113 年 8 月 23 日函文拒絕（申證
12 57），迄兩造於 113 年 9 月 12 日召開第三次協商會議時，相對人
13 仍未提供完整之停辦計畫予申請人。

14 3. 經查，依設立變更停辦辦法第 31 條第 3 項規定可知，停辦計畫應
15 載明「一、停辦之原因。二、學校基本資料。三、學校設施設備、
16 檔案資料及校產之處理規劃。四、現有教職員工之離職、退休及資
17 遣等相關規劃。五、現有學生授課及轉學輔導規劃。六、學校債務
18 清償或政府獎補助及委辦經費處理規劃。七、學校法人停辦所設學
19 校後之法人後續規劃。八、其他有關停辦事務之規劃。」對照勞方
20 第一版團體協約草案，其中第 1 條協約適用範圍、第 9 條協約優
21 先效力、第 10 條協約有效期間及第 11 條管轄合意之規定，與停
22 辦計畫無涉；第 2 條學校永續經營及改善期、第 3 條維持校務正
23 常運作並維護學生原校畢業、第 7 條董事會之組成、第 8 條剩餘

財產處理之規定，涉及相對人應否準用專案輔導學校適用之退場
條例第 13 條第 1 項、第 10 條與第 16 條、第 12 條與第 14 條第 1
項及第 21 條第 1 項與第 3 項規定，先設定二年改善期後再決定應
否停辦及其相應措施，而與停辦計畫無直接關聯。而第 5 條乃屬
學術研究費償還之規定，亦與停辦計畫無關。因此，勞方第一版團
體協約草案，除第 4 條及第 6 條之規定外，均與停辦計畫無涉，
縱使無停辦計畫，兩造亦得進行協商，而非屬協商必要資料。

4. 再查，觀諸申請人所提勞方團體協約第一版第 4 條規定：「乙方不
得強制資遣具有甲方會員資格之乙方專任教師，而僅得合意辦理
自願退休、自願資遣或自願離職。」、第 6 條規定：「乙方若提出
優退金或資遣退休慰助金，對具有甲方會員資格之乙方專任教師
該數額標準應以教師於乙方全數工作年資每滿 1 年發給半個月之
最後在職薪給，不設上限，並應於離退生效日支付。」與停辦計畫
第四項「現有教職員工之離退處理措施」密切相關，更直接涉及教
師勞動權益。而相對人協商當日即 113 年 6 月 27 日所提之校方第
一版對應方案就第 4 條回應：「應刪除，不列入協商範圍。或應依
法人所提停辦計畫內容辦理」、第 6 條回應：「應依法人所提停辦
計畫內容辦理」（申證 41），惟於協商當日就第 6 條協商時，相
對人協商代表林甲○○表示擬提高慰助金之金額，要提出對第 6 條
之修正，相對人協商代表謝○○：「建議第四條與第六條可以合併
討論，合併之後再行協商」，申請人協商代表林甲○○應允表示：
「同意配合校方，兩條合併討論。」（申證 42 第 9 頁第 31 行至
第 10 頁第 8 行），是當時由於勞方第一版團體協約草案第 6 條仍

須修正，兩造合意於合併第 4 條及第 6 條修正後再一併進行討論，故當時相對人縱未提出停辦計畫，並不影響協商之進程。

5. 其後，申請人於 113 年 7 月 19 日提出勞方第二版團體協約草案將勞方第一版團體協約草案第 4 條及第 6 條合併為第 3 條規定：「乙
方不得未經勞資合意而單方資遣具有甲方會員資格之乙方專任教
師，而僅得合意辦理自願退休、自願資遣或自願離職；乙方並應支
付其優退金或慰助金，該數額標準應以教師於乙方全數工作年資
每滿 1 年發給 1 個月之最後在職薪給核算，不設上限，並應於離
退生效日支付。」嗣相對人於 113 年 8 月 15 日第二次協商當日就該條提出對應方案：「本校法人所提停辦計畫於 113 年 8 月 9 日業經教育部核定，攸關教職員工安置權益內容，如第二次協商會議提供之書面附件資料。」並提供停辦計畫中關於「教職員工安置規
劃及教職員工輔導轉業規劃」部分（申證 55），其中並記載資遣
優退慰助金之計算方式，申請人當得以之為據，與相對人進行協
商。準此，相對人已於第二次協商當日提出停辦計畫中「教職員工
安置規劃及教職員工輔導轉業規劃」部分，已可供申請人作為勞方
團體協約草案第 3 條協商之資料，尚難謂申請人未提供必要資料，
而有違團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商之情事。

6. 申請人另以關於資遣慰撫金之部分，涉及何時停辦與停辦時之財務狀況，相對人拒絕提出 113 學年度決算書等財務資訊，有違誠信協商云云。惟相對人自 113 年 2 月校務會議後即多次表示擬自 113 學年度停招停辦（申證 35），申請人曾至相對人網站下載財務報表（申證 63），當可得知相對人之財務狀況，雖當時有部分財

1 務報表有所缺漏，惟教育部事後已通知相對人完成修復並覆知申
2 請人（申證 64 及相證 26），是申請人本得自行檢索於相對人網站
3 取得財務報表得知相對人之財務狀況，自無以此逕認相對人違反
4 誠信協商義務。

5 (六)未按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
6 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
7 济命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當
8 事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風
9 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
10 體內容時，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團
11 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
12 平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違反團體協約法第 6 條第 1
13 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項
14 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
15 該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會審酌以相
16 對人應自收受本裁決決定書之日起 10 日內，於相對人網站首頁
17 （<http://www.dahan.edu.tw/>，如附件所示之位置）以標題「勞動部不
18 當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第 25 號」提供連結或下載之方
19 式，將本裁決決定主文（含附表一）以標楷體 16 號字型公告 10 日
20 以上，並將公告之事證存查，乃合理適當之救濟方式，故於申請人請
21 求之適度範圍內予以准許。

22 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
23 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

1 七、據上論結，本件裁決申請為部分有理由，部分無理由，爰依勞資爭議
2 處理法第 46 條第 1 項、第 51 條，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁員會

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

陳伶因

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

林垕君

李柏毅

3 中 華 民 國 1 1 4 年 1 1 月 1 4 日

4 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項
5 之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之日起 2 個月
6 內向臺北高等行政法院高等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提
7 起行政訴訟。

1 附表一：

2 相對人之言論構成不當勞動行為部分：

3 一、相對人協商代表林乙〇〇於 113 年 6 月 27 日之團體協約協商會議中
4 之陳述

- 5 1. 「停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報告，你跟我要我也沒
6 有，我僅有看過報告資料。」
- 7 2. 「我們會議通過了。」
- 8 3. 「那是董事會的事情。」

9 二、相對人協商代表林乙〇〇於 113 年 8 月 15 日之團體協約協商會議中
10 之陳述

- 11 1. 「每次的會議我校長都要參加董事會嗎？你在國立大學，當然沒
12 有董事會，你不知道這個的組成嗎？」
- 13 2. 「我又不是董事。」

14

1 附表二：

2 **113年6月27日第一次協商會議**

3 一、兩造就能否取得停辦計畫乙事進行討論之部分（參申證42第6頁第2
4 行至第26行）

5 申請人協商代表林甲○○：在工會的見解，現在的停辦計畫是劣於退
6 場條例的，因為沒有改善期。要怎麼修改，都可以繼續協商，
7 但工會認為應該先暫緩現在沒有改善期的停辦計畫，改善兩年
8 後再來評估大漢何去何從。

9 相請人協商代表林乙○○：停辦計畫是董事會寫的，董事會只是來報
10 告，你跟我要我也沒有，我僅有看過報告資料。我們在講話的
11 時候，你可能不應該有些地方你用肯定句，你說我們的校務會
12 議組成有問題，加一個問號或許我同意或許OK。我覺得這個
13 我們的主張，不應該這樣子的，這都有錄音錄影的。且工會表
14 示「我（林乙○○校長）來了之後才會有工會、勞工爭議。」
15 對我傷害很大。剛剛你講的話我不會忘記。

16 申請人協商代表林甲○○：OK！我們可以多注意一下，我們並非針
17 對個人，但用詞可以修正。

18 相對人協商代表林乙○○：我們是依照私校法第70條第一項第一款
19 提出停辦，我們的議案並不能逾越法律的範圍，法律的規定就
20 按法律執行。工會提出優於法律的協議，也許我們在協議之後
21 可以達成，也或許我們去仲裁之後能達成。

22 申請人協商代表林甲○○：關於第二條意見，校方希望工會修改條文
23 以符合適用範圍，可以帶回研議。但工會也認為董事會應出席

1 協商，避免協商空洞化。工會建議，如果校方的協商代表沒有
2 權力做決定，那董事會應該推派代表參加。

3 相對人協商代表林乙○○：我不是說我沒有決定權，而是沒有辦法拿到
4 報告書的資料。

5 申請人協商代表林甲○○：因為停辦計畫太重要了，所以工會還是需
6 要索取這份資料。

7 二、申請人協商代表於 113 年 6 月 27 日協商會議末詢問相對人協商代表
8 關於停辦計畫進度之部分（參申證 42 第 13 頁第 20 行至第 30 行）

9 申請人協商代表林甲○○：停辦計畫送出去了嗎？

10 相對人協商代表林乙○○：我們會議通過了董事會報告。

11 申請人協商代表林甲○○：報部了嗎？

12 相對人協商代表林乙○○：那是董事會的事情。

13 申請人協商代表林甲○○：那我們應該釐清停辦計畫內容以及是否已
14 經報部。

15 相對人協商代表林乙○○：先進入第 9 條討論。

- 1 附表三：113年8月15日第二次協商會議
- 2 申請人協商代表再次詢問相對人協商代表是否知悉停辦計畫報部之部分
- 3 （參申證40第37頁第29行至第38頁第8行）
- 4 申請人協商代表張甲○○：因為你已經定案的東西，然後你們又不承認說
5 這不能改，然後又要我們提，然後跟我們談又說這個不行，我們是
6 要有個可能性，協商就有可能性，我們現在要求的東西有沒有可
7 能？
- 8 相對人協商代表林乙○○：我剛才給你的答案不是很明確嗎？
- 9 申請人協商代表張甲○○：明確你董事會是學校，你代表董事會，你為什
10 麼，明明知道，你有參加董事會，對不對，所以你明明知道這東西
11 要送出去，你有沒有跟董事會報告說，我們跟工會協商以後再來做
12 決定？
- 13 相對人協商代表林乙○○：每次的會議我校長都要參加董事會嗎？你在國
14 立大學，當然沒有董事會，你不知道這個的組成嗎？
- 15 申請人協商代表張甲○○：你所謂的送停辦計畫是學校發的吧？
- 16 相對人協商代表林乙○○：我又不是董事。
- 17 相對人協商代表林乙○○：回去再研究這個。
- 18 申請人協商代表林甲○○：學校有副本收到的，學校有副本。
- 19 相對人協商代表林乙○○：你副本他是要送到教育部，我才收的到好不
20 好。我建議我們已經四點多了，我們今天先協商到這裡。

1 附件：

The screenshot shows a web browser displaying the official website of Dahan Institute of Technology (大漢技術學院). The page features a blue header bar with the university's name and logo. Below the header, there is a navigation menu with links such as '教職員' (Faculty), '網路郵局' (Network Mailbox), '招生簡介' (Admission Information), '畢業校友' (Graduate Alumnus), '大漢電子報' (Dahan Electronic Newsletter), '星愛助學計劃' (Star Love Scholarship Program), and '網站導覽' (Website Navigation). A search bar is also present in the top right corner.

The main content area contains a large rectangular box with a red border, which is highlighted to draw attention to its contents. Inside this box, the title '董事會公告' (Board of Directors Notice) is displayed in bold black font. The text within the box discusses the rules of the Ministry of Education regarding the number of attendees at meetings, mentioning that 25 people were expected to attend but only 13 did, leading to the meeting being postponed. It also expresses hope that all members will take their responsibilities seriously and attend future meetings.

At the bottom of the page, there is a section titled '重要公告' (Important Notice) with a small icon next to it. The entire screenshot is framed by a thick black border.