

1 勞動部不當勞動行為決定書

2 111 年勞裁字第 09 號案

3 【裁決要旨】

4 按團體協約法雖未規定團體協商之開啟及終結之時點，惟解釋
5 上，團體協商之開啟，當以一方當事人將團體協商之意思表示送
6 達他方時為開啟時點；又團體協約法第 2 條既規定團體協約應為
7 書面契約，則團體協商之意思表示亦應以書面為之（本會 105 年
8 勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。依上之說明，相對人於接獲申
9 請人 111 年 1 月 3 日之請求進行團體協商並附有申請人版之團體
10 協約草案時，即為雙方團體協約協商開啟之時點，勞資雙方於進
11 入團體協約協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而依上
12 開認定之事實觀之，相對人校長於申請人提出團體協約協商之請
13 求並檢附團體協約草案後，隨即於 111 年 1 月 5 日與申請人會員
14 黃○○、梁○○及吳○○晤談，並論及中午 12 時至下午 1 時該 1
15 個小時之時間是否屬執行職務之時間，而此一議題即屬申請人團
16 體協約草案第 2 條之內容，且相對人並要求黃○○等 3 人促使申
17 請人工會撤回本件團體協約協商之請求，核其行為係屬雇主迴避
18 工會，而直接與工會會員進行個別協商，且徵求個別工會會員之
19 同意，更要渠等促請申請人撤回本件團體協約協商之請求，揆諸
20 前揭說明，其行為將造成申請人之團體協約協商遭忽視並使團體
21 協約協商空洞化，令進行中之團體協約協商意義盡失，及使團體
22 協商之請求因撤回而失其效力，依前揭之說明，自構成違反團體
23 協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務之不當勞動行為。

24 【裁決本文】

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：卓奕宏

住 同上

代理人：林○○

住 同上

相對人：臺中市立四張犁國民中學

設 臺中市北屯區后庄路 699 號

代表人：陳姿伶

住 同上

代理人：賴俊維律師

設 臺中市西區臺灣大道二段 307 號 24 樓 B3

1

2 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

3 （下稱本會）於民國（下同）111 年 6 月 24 日詢問程序終結，並於同

4 日作成裁決決定如下：

5

6 主 文

7 一、相對人於 111 年 1 月 5 日與申請人會員黃○○、梁○○及吳○○

8 晤談，並要求該 3 人促使申請人撤回團體協商之請求之行為，構

9 成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務及工會法第 35 條

10 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

11 二、申請人其餘之請求駁回。

1 **事實及理由**

2 壹、程序部分：

3 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
4 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。
5 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
6 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
7 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
8 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
9 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

10 二、申請人主張其依團體協約法之規定，於 111 年 1 月 3 日以中市
11 教產字第 1110010001 號函向相對人提出團體協約協商之要求
12 （申證 1），然相對人竟於 111 年 1 月 5 日下午於校長室私下
13 約談申請人會員黃○○、梁○○及吳○○等人，並要求渠等促
14 成申請人撤回團體協約協商之請求，且相對人並未於團體協約
15 法第 6 條規定之 60 日期限內提出對應方案。申請人主張相對人
16 之前開行為，均已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
17 行為以及構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務，
18 嗣於 111 年 3 月 9 日提起本件裁決申請，其提起期間尚未逾勞
19 資爭議處理法規定之 90 日法定期間，自應予准許。

20 三、申請人本件之請求裁決事項原為「確認相對人拒絕與申請人進
21 行團體協商之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團
22 體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。」嗣後於本件第
23 3 次調查會議時，更正其請求裁決事項為「一、相對人於 111

1 年 1 月 5 日約談申請人會員黃○○、梁○○及吳○○，並要求
2 該 3 人促使申請人撤回團體協商之請求之行為，構成工會法第
3 35 條第 1 項第 5 款及構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信
4 協商義務。二、相對人於 111 年 3 月 17 日提出團體協約草案對
5 應方案之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款以及構成違反
6 團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務。」（111 年 6 月 24
7 日第 3 次調查會議第 7 頁第 15 至 21 行）經核，其更正後之請
8 求裁決事項為原請求裁決事項之具體化，相關攻擊防禦方法及
9 卷證資料均為同一，且相對人亦對此更正表示無意見（111 年 6
10 月 24 日第 3 次調查會議第 7 頁第 23 行），故本會認其更正尚
11 屬適法，而准許之。

12 貳、實體部分：

13 一、申請人之主張及請求：

14 （一）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
15 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
16 體協商與締結團體協約而達成。故申請人先前依據團體協約
17 法之規定，於 111 年 1 月 3 日以中市教產字第 1110010001 號
18 函向相對人提出團體協約協商之要求，並檢附團體協約草案
19 說明要針對教師午間上班時間進行協商，亦說明協商之時
20 間、地點及進行方式（申證 1）。豈料，相對人竟於 111 年 1
21 月 5 日下午於校長室私底下約談申請人之分會長黃○○、會
22 員梁○○及會員吳○○，相對人稱其已同意調整請假系統之
23 上下班時間，故本件已無進行團體協商之必要云云，要求申

1 請人撤回團體協約協商之請求。此外，相對人亦未於 60 日內
2 針對申請人提出之團體協約草案提出對應方案。相對人顯然
3 對於申請人工會之活動已造成不當影響或妨礙，已構成工會
4 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，且明顯違反團體協
5 約法第 6 條第 1 項之誠信原則。

6 (二) 請求裁決事項

7 1. 相對人於 111 年 1 月 5 日約談申請人會員黃○○、梁○○及
8 吳○○，並要求該 3 人促使申請人撤回團體協商之請求之行
9 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及構成違反團體協約法
10 第 6 條第 1 項之誠信協商義務。

11 2. 相對人於 111 年 3 月 17 日提出團體協約草案對應方案之行
12 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款以及構成違反團體協約
13 法第 6 條第 1 項之誠信協商義務。

14 二、相對人之答辯及主張

15 (一) 本件事實經過：

16 1. 申請人於 111 年 1 月 3 日發函要求於 111 年 1 月 18 日進行團
17 體協約協商，惟因 110 年底至 111 年 3 月初為相對人至國小
18 招生宣導期間，相對人於前開申請人要求之開會日期已有安
19 排前往國小進行入班宣導，隨後 111 年 1 月 21 日至 111 年 2
20 月 10 日為寒假期間，開學後相對人校內各相關業務處室皆忙
21 於各項研議工作，為利校務運作順利，爰於 111 年 1 月 7 日
22 以犁中人字第 1110000091 號函（相證 1）請申請人同意調整
23 於 111 年 2 月 16 日召開協商預備會議。

1 2. 相對人為確認申請人是否具團體協約法第 6 條第 3 項所定協
2 商資格，另於 111 年 1 月 7 日以犁中人字第 11100000911 號
3 函請臺中市政府勞工局確認申請人是否為具有協商資格之工
4 會（相證 2），臺中市政府勞工局於 111 年 1 月 21 日以中市勞
5 資字第 1110002653 號函復確認申請人符合團體協約法第 6 條
6 第 3 項規定資格之工會（相證 3）。

7 3. 雙方於 111 年 2 月 16 日進行團體協約預備會議中，決議改訂
8 於 111 年 3 月 18 日召開協商會議（相證 4），然 111 年 3 月
9 15 日申請人又再以中市教產字第 1110030025 號函（相證 5）
10 要求延期且未說明改於何日再舉行，相對人為使協商順利進
11 行，仍先於 111 年 3 月 17 日以犁中人字第 1110001363 號函
12 提出團體協約草案對應版本（相證 6）。詎料，申請人一方面
13 與相對人進行協商程序，且雙方聯繫溝通管道從未中斷，一
14 方面卻又於 111 年 3 月 9 日申請本件裁決，稱相對人拒絕與
15 申請人進行團體協商云云，亦有違誠信。

16 （二）本件團體協約法第 6 條第 2 項之 60 日期間，應為 111 年 1 月
17 22 日至 111 年 3 月 22 日，而相對人於同年 3 月 17 日即已提
18 出團體協約之對應方案，自無所謂拒絕協商之情事：

19 如上所述，相對人既至 111 年 1 月 21 日方收受臺中市政府勞
20 工局函復，自於此時始得確認申請人為具協商資格之工會，
21 故依臺北高等行政法院 102 年訴字第 1060 號判決「60 日之
22 起算時點，即應自提出協商者及被要求進行協商者，各為具
23 有協商資格之勞方與資方的前提可得確定之時起算」之意

旨，本件團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款所定之 60 日，自應由 111 年 1 月 22 日起算至 111 年 3 月 22 日止。而相對人於 3 月 17 日即已針對申請人請求協商之事項提出團體協約草案對應方案（相證 6），且雙方之團體協商程序已在進行中（相證 4 及相證 5），故相對人實不構成團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款所規定之無正當理由而拒絕協商之情形。

（三）相對人並未構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 相對人因先前從未有處理協商之類似經驗，故於接獲申請人 111 年 1 月 3 日要求進行團體協約協商之函文後，因不甚了解申請人及校內教師請求團體協商之緣由，方邀請相對人教師會理事長黃○○及二位常務理事梁○○、吳○○，以了解申請人要求團體協商之訴求內容。而經溝通說明，相對人已同意相關申請人訴求，並請相對人人事室主任併同調整請假系統之上下班時間，相對人認為教師會之訴求既然已達成，故為避免造成社會資源之不必要浪費，始透過本校教師會理事長協助詢問是否可請申請人撤回團體協約協商之請求。

2. 相對人上開行為絕非為不當影響、妨礙或限制工會活動之情形，否則相對人大可直接拒絕進行協商，何必委請教師會理事長協助「詢問」申請人是否願意撤回協商之請求？又何必於 111 年 1 月 7 日發函申請人以協調協商預備會議之時間（相證 1）？可證申請人所述與事實不符。

（四）答辯聲明：

1 申請人之請求駁回。

2 三、雙方不爭執之事實：

3 （一）申請人於 111 年 1 月 3 日以中市教產字第 1110010001 號函向
4 相對人提出團體協約協商之要求。（申證 1）

5 （二）相對人之代表人於 111 年 1 月 5 日與申請人臺中市四張犁國
6 民中學分會會長（下稱分會長）黃○○及會員梁○○、吳○
7 ○○3 人晤談。

8 （三）臺中市政府勞工局於 111 年 1 月 21 日以中市勞資字第
9 1110002653 號函復說明申請人為符合團體協約法第 6 條第 3
10 項規定資格之工會。（相證 3）

11 （四）雙方於 111 年 2 月 16 日進行團體協約預備會議。（相證 4）

12 （五）相對人以 111 年 3 月 17 日以犁中人字第 1110001363 號函提
13 出團體協約草案對應版本。（相證 6）

14 四、本案爭點：

15 （一）相對人於 111 年 1 月 5 日與申請人會員黃○○、梁○○及吳
16 ○○晤談，並要求該 3 人促使申請人撤回團體協商之請求之
17 行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為
18 以及構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務？

19 （二）相對人於 111 年 3 月 17 日提出團體協約草案對應方案之行
20 為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為以
21 及構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務？

22 五、判斷理由：

23 （一）申請人主張其依據團體協約法之規定，於 111 年 1 月 3 日以

1 中市教產字第 1110010001 號函向相對人提出團體協約協商之
2 要求，並檢附團體協約草案說明要針對教師午間上班時間進
3 行協商，亦說明協商之時間、地點及進行方式（申證 1）。詎
4 料，相對人竟於收受該函後之 111 年 1 月 5 日下午於校長室
5 私底下約談申請人之分會長黃○○、會員梁○○、會員吳○
6 ○3 人，對該 3 人表示其同意調整請假系統之上下班時間，
7 故本件已無進行團體協商之必要，要求撤回之前所提團體協
8 約協商之請求。又相對人亦未於 60 日內針對申請人提出之團
9 體協約草案提出對應方案。相對人顯然對於申請人工會之活
10 動已有不當影響或妨礙，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
11 之不當勞動行為，且亦違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信
12 原則等語。

13 相對人則以其為確認申請人是否具團體協約法第 6 條第 3 項
14 所定協商資格，於 111 年 1 月 7 日以犁中人字第 11100000911
15 號函請臺中市政府勞工局確認申請人是否為具有協商資格之
16 工會（相證 2），經臺中市政府勞工局於 111 年 1 月 21 日以中
17 市勞資字第 1110002653 號函復確認申請人為符合團體協約法
18 第 6 條第 3 項規定資格之工會（相證 3）後，雙方於 111 年 2
19 月 16 日進行團體協約預備會議，並決議訂於 111 年 3 月 18
20 日召開協商會議（相證 4），然 111 年 3 月 15 日申請人又再以
21 中市教產字第 1110030025 號函（相證 5）要求延期且未說明
22 改於何日期，相對人為使協商順利進行，仍先於 111 年 3 月
23 17 日以犁中人字第 1110001363 號函提出團體協約草案對應

1 版本(相證6)。詎料，申請人一方面與相對人進行協商程序，
2 且雙方聯繫溝通管道從未中斷，一方面卻又於111年3月9
3 日申請本件裁決，稱相對人拒絕與申請人進行團體協商且於
4 60日未提出對案云云，實有違誠信云云置辯。

5 (二)相對人於111年1月5日與申請人會員黃○○、梁○○及吳
6 ○○晤談，並要求其等促使申請人撤回團體協商之行為，構
7 成違反團體協約法第6條第1項之誠信協商義務之不當勞動
8 行為：

- 9 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
10 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
11 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
12 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
13 較，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定
14 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
15 其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成團體協約法第6
16 條第1項之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就
17 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
18 協商之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不
19 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
20 (本會104年勞裁字第49號裁決決定書、106年勞裁字第55
21 號裁決決定書參照)。團體協約法第6條第1項後段課予勞
22 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
23 勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體
24 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。又按團體協商之主體為工會與雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，方符合團體協商、協約自治之真諦，因之，原則上雇主如迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，此等行為實係忽視團體協商之立法意旨，其結果將使團體協商空洞化，令進行中之團體協商意義盡失，故應解為係違反誠信協商義務；又團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「對於他方所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」，而所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務。（本會 102 年勞裁字第 16 號裁決決定書參照）。

2. 查申請人於 111 年 1 月 3 日以中市教產字第 1110010001 號函向相對人提出團體協約協商之要求，並檢附團體協約草案，該草案內容僅 3 條，第 1 條為關於適用範圍的規定，第 3 條則為期限，主要為第 2 條，其內容為：「甲方（相對人）要求乙方（申請人）會員於中午 12 時至下午 1 時之間執行甲方所規定事務，含：指導學生用餐、指揮監督學生打掃、評定班級整潔秩序比賽成績、管理學生午休秩序、經學生請求進行課外學習指導、解答學生課業問題及進行學生晤談等事務之時間，應包含在乙方會員的工作時間。」（申證 1 第 3 頁），亦即該團體協約之主要內容即為協商申請人會員之工作時間

1 等事項，包括中午 12 時至下午 1 時之間，申請人會員執行指
2 導學生用餐、指揮監督學生打掃、評定班級整潔秩序比賽成
3 績、管理學生午休秩序、經學生請求進行課外學習指導、解
4 答學生課業問題及進行學生晤談等工作應計入工作時間。而
5 相對人於接獲申請人之協商請求後，隨即於 111 年 1 月 5 日
6 由相對人人事主任找申請人臺中市四張犁國民中學分會會長
7 （下稱分會長）黃○○至校長室談關於申請人本件團體協商
8 之請求一事，黃○○即邀梁○○、吳○○2 位會員同往校長
9 室，證人即分會長黃○○證稱：「（問：111 年 1 月 5 日下午校
10 長是否有找您會談？）…（黃○○等 3 人）就立刻下去校長
11 室，校長有跟我提出為什麼沒有說希望下午 4 時下班的事，
12 我就對著人事主任說我提過很多次，校長就說她不知道，她
13 也跟人事主任確認我有沒有提過這件事情，人事主任點頭說
14 確實我有提出很多次，之後她又詢問人事主任如果要在差勤
15 系統改時間會不會很快改好，人事主任回答說今天改明天就
16 可以了，所以她要求人事主任立刻改為下午 4 時。其實裡面
17 也有談到她希望老師可以上午 7 時 30 分到校，但我們沒有任
18 何回應，然後她有提出如果可以的話，希望我們撤回團體協
19 約協商，但我們對校長不是很信任，」，「…我們當時 3 位（教
20 師會）常務理事討論後，我們就不想撤回這次的團體協約協
21 商，當天我們討論後，就有跟校長說我們不想撤，校長沒有
22 說話，但差勤系統隔天還是有改，但我們就會擔心團體協約
23 協商撤回，可能她又會再改回來。」，「校長原來不認同導師
24 中午這段時間有執行職務，又希望我們上午 7 時 30 分到校，

1 原來到校時間是上午 8 時，下午 5 時下班，我們後來改為下
2 午 4 時下班，是因為中午 12 時到下午 1 時有執行職務。校長
3 不認同我們中午 12 時到下午 1 時有執行職務，這點我們不能
4 接受。」(參 111 年 6 月 2 日第 2 次調查議紀錄 2 至 3 頁)；
5 又證人葉○○即相對人人事主任證稱：「(問：111 年 1 月 3
6 日申請人工會是否有寄公文至學校？學校收受流程為何？)
7 有收到，是由教師會收受，教師會收受後簽辦至校長室，校
8 長認為該事項應由人事室作為主辦單位，因而由我接手。後
9 來校長請我先詢問教師會的需求是什麼，因為覺得是教師會
10 有需求才會請工會來跟我們協商。我在 111 年 1 月 5 日去找
11 教師會理事長黃○○老師，請她到校長室，校長想跟她討論
12 一些關於收到申請人工會團體協商請求的事宜，黃○○老師
13 就找了另外 2 位老師，梁○○及吳○○老師一起來，當時在
14 校長室討論時我也在場。主要談的內容是討論他們的需求是
15 什麼，他們主要的訴求是說學校的上下班時間原本是上午 8
16 時至 12 時、下午 1 時到 5 時，但因為他們認為中午時間需要
17 陪伴學生，應該列作工作時間，所以上下班時間應該改為上
18 午 8 時至下午 4 時，校長也很爽快的答應將下班時間改為下
19 午 4 時，並沒有特別討論到中午時間老師應該要做哪些事
20 情。」、「(問：有沒有提到中午 12 時到下午 1 時老師應該到
21 班級處理事情？) 沒有。當時只有討論到差勤系統請假的時
22 候，如果請下午 4 個小時(因為原定是下午 1 時至 5 時)，改系
23 統前老師請補休時必須多請 1 個小時。」、「(請問證人，黃○
24 ○老師作證時表示中午 12 時到下午 1 時有執行職務，但校長

1 不認同，請問當場情形為何？）校長沒有不認同，因為她馬
2 上就問我系統能不能改，我說可以，校長就立刻決定要改。
3 我認為校長就是認同中午 12 時至下午 1 時導師是屬於上班時
4 間，才會馬上爽快決定下班時間提早為下午 4 時。」、「（問：
5 校長有沒有跟 3 位老師表示既然溝通過了是否請工會撤回團
6 體協商的請求？）校長表示既然議題已經跟老師們討論且解
7 決，是不是就請申請人工會撤回團體協商的請求。當時黃○
8 ○老師她們也答應會跟工會轉達。」（參 111 年 6 月 24 日第 3
9 次調查議紀錄 2 至 3 頁）

10 3. 依上可知，相對人校長係於收到申請人團體協商之請求後，
11 即與申請人相對人之分會長及 2 位會員談話，且談話中討論
12 到關於工作時間之相關事項，已涉及本件團體協約草案第 2
13 條之內容，亦即關於申請人請求協商之主要議題即中午 12 時
14 至下午 1 時導師是否有執行職務一事，此觀證人葉○○所
15 稱：「校長沒有不認同，因為她馬上就問我系統能不能改，我
16 說可以，校長就立刻決定要改。我認為校長就是認同中午 12
17 時至下午 1 時導師是屬於上班時間，才會馬上爽快決定下班
18 時間提早為下午 4 時。」即明；又相對人校長亦於談話中提
19 出希望黃○○3 人能促請申請人能撤回本件團體協約協商一
20 事，亦經 2 位證人證述在卷，自堪信為真實。

21 4. 按團體協約法雖未規定團體協商之開啟及終結之時點，惟解
22 釋上，團體協商之開啟，當以一方當事人將團體協商之意思
23 表示送達他方時為開啟時點；又團體協約法第 2 條既規定團
24 體協約應為書面契約，則團體協商之意思表示亦應以書面為

1 之（本會 105 年勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。依上之說
2 明，相對人於接獲申請人 111 年 1 月 3 日之請求進行團體協
3 商並附有申請人版之團體協約草案時，即為雙方團體協約協
4 商開啟之時點，勞資雙方於進入團體協約協商程序後，雙方
5 需秉持誠信原則進行協商。而依上開認定之事實觀之，相對
6 人校長於申請人提出團體協約協商之請求並檢附團體協約草
7 案後，隨即於 111 年 1 月 5 日與申請人會員黃○○、梁○○
8 及吳○○晤談，並論及中午 12 時至下午 1 時該 1 個小時之時
9 間是否屬執行職務之時間，而此一議題即屬申請人團體協約
10 草案第 2 條之內容，且相對人並要求黃○○等 3 人促使申請
11 人工會撤回本件團體協約協商之請求，核其行為係屬雇主迴
12 避工會，而直接與工會會員進行個別協商，且徵求個別工會
13 會員之同意，更要渠等促請申請人撤回本件團體協約協商之
14 請求，揆諸前揭說明，其行為將造成申請人之團體協約協商
15 遭忽視並使團體協約協商空洞化，令進行中之團體協約協商
16 意義盡失，及使團體協商之請求因撤回而失其效力，依前揭
17 之說明，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義
18 務之不當勞動行為。

19 （三）相對人於 111 年 1 月 5 日與申請人分會長黃○○及會員梁○
20 ○及吳○○晤談，並要求該 3 人促使申請人撤回團體協商之
21 請求之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
22 動行為：

23 1. 按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：...

24 五、 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，工

會法第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。又禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（參見最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決）。

2. 經查，相對人校長於申請人 111 年 1 月 3 日提出團體協約協商之請求並檢附團體協約草案之後，隨即於 111 年 1 月 5 日與申請人分會長黃○○、會員梁○○及吳○○晤談，談話內容除論及中午 12 時至下午 1 時此 1 個小時之時間是否屬執行職務之時間外，更要求黃○○等 3 人促請申請人撤回團體協商之請求，已如前述；而本件申請人請求團體協商之行為，係申請人工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的且具必要性之集體行動，其性質屬工會活動，應無疑義。又本件申請人提出團體協商之請求，事涉申請人任教於相對人之會員的工作時間之計算，當然屬申請人重要工會活動之一，相對人上開行為，除將使團體協商空洞化外，並使工會之協商立場顯著的不安定，而使工會弱體化，且其要求該 3 名會員促使申請人撤回本件團體協商請求之行為，更係直接介入工會之內部事務，將直接瓦解申請人之工會活動，其行為自屬不當嚴重影響、妨礙及限制申請人之工會活動，自構

1 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響妨礙、妨礙或限制
2 工會活動之不當勞動行為。

3 (四) 相對人於 111 年 3 月 17 日提出團體協商之對應方案之行為不
4 構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務及工會法
5 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

6 1. 申請人主張於 111 年 1 月 3 日向相對人提出團體協約協商之
7 請求並檢附團體協約草案，相對人卻於 111 年 3 月 17 日方以
8 犁中人字第 1110001363 號函提出團體協約草案對應版本（相
9 證 6），已逾團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款之應於 60 日內
10 提出對應方案之規定，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項
11 之誠信協商義務及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
12 為云云。

13 2. 按團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款規定：「未於 60 日內針對
14 協商書面通知提出對應方案，並進行協商」，本款規定 60 日
15 期間之目的在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發
16 生拖延協商之情形，如一方當事人有正當理由而未於 60 日內
17 針對協商書面通知提出對應方案，尚不能即謂已構成未盡團
18 體協商義務或未盡誠實協商義務（本會 101 年勞裁字第 28 號
19 裁決決定書參照）。再參諸臺北高等行政法院 102 年訴字第
20 1060 號判決理由：「…在上述協商相關事項（例如原告是否
21 具有協商資格？）獲得一定程度之釐清前，尚難要求參加人
22 （指雇主）於 60 日內提出對應方案。質言之，當事人是否具
23 有團體協約法第 6 條所定之協商資格，係進行該法所定團體

1 協商的前提，一方當事人如對此提出質疑，他方當有具體說
2 明之義務，以免嗣後進行之團體協商，因一方當事人不具有
3 協商資格，而徒作白工。」依上可知，雇主確認提出團體協
4 商請求之工會是否具協商資格，應屬團體協商開啟後之必要
5 程序，則雇主因確認協商資格而提出對應方案因此超過 60 日
6 之期間時，應整體觀察以為判斷，不得僅以超逾 60 日遽認雇
7 主有違反誠信協商義務之情事。

8 3. 經查，本件申請人固係於 111 年 1 月 3 日提出團體協商之請
9 求，而相對人為確認申請人之協商資格，於 111 年 1 月 7 日
10 發函臺中市政府勞工局請求協助確認相對人是否具協商資格
11 (相證 2)，嗣臺中市政府勞工局於 111 年 1 月 21 日函復相對
12 人，確認申請人具團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格 (相
13 證 3)。其後雙方於 111 年 2 月 16 日進行團體協約預備會議，
14 並決議改訂於 111 年 3 月 18 日召開協商會議 (相證 4)，而申
15 請人又於 111 年 3 月 15 日發函要求延期 (相證 5)，相對人則
16 於 111 年 3 月 17 日發函並檢附團體協約草案對應方案 (相證
17 6)，有上開各該函件在卷可稽，復為雙方所不爭執；則相對
18 人於 111 年 1 月 21 日接獲臺中市政府勞工局函文後，於 111
19 年 3 月 17 日提出對應方案 (相證 6)，其期間為 55 日，衡諸
20 一般常情，應認其提出對應方案尚屬在合理期間內提出，雖
21 距申請人提出團體協商請求之日已逾 60 日，參諸上引本會前
22 裁決及臺北高等行政法院之判決意旨，應認其逾期提出係屬
23 有正當理由。再觀諸雙方於 111 年 2 月 16 日進行團體協商預

1 備會議，並決議於 111 年 3 月 18 日召開團體協商會議，其後
2 申請人雖於 111 年 3 月 15 日發函要求延期，但相對人仍隨即
3 於 111 年 3 月 17 日發函並檢附團體協約草案對應方案而未見
4 拖延，亦無申請人所主張之拒絕協商之情事。是申請人主張
5 相對人未於 60 日內提出對應方案，違反團體協約法第 6 條第
6 1 項之誠信協商義務云云，因相對人逾 60 日係具有正當理
7 由，自難認相對人有違反誠信協商義務之情事。又相對人雖
8 逾 60 日提出對應版本，係有正當理由，已如上述，再參諸上
9 述雙方協商之過程，實無從認相對人此部分之行為有所謂不
10 當影響、妨礙或限制申請人關於本件團體協商工會活動之情
11 事。從而，申請人主張相對人此部分之行為構成違反團體協
12 約法第 6 條第 1 項誠信協商義務及工會法第 35 條第 1 項第 5
13 款之不當勞動行為，均無理由，應予駁回。

14 (五) 綜上所述，相對人於申請人提出團體協商之請求後，於 111
15 年 1 月 5 日與申請人分會長黃○○、會員梁○○及吳○○晤
16 談，除討論關於申請人團體協約草案第 2 條之內容等事項
17 外，並要求黃○○等 3 人促使申請人撤回團體協商之請求，
18 核其行為係屬違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務
19 及不當影響、妨礙並限制申請人提出團體協商之工會活動之
20 行為，自構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務
21 及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人此部
22 分之請求為有理由，應予准許，爰決定如主文第 1 項。又因
23 相對人雖逾 60 日始提出對應方案，惟係有正當理由，且其提

1 出對應方案尚在合理期間內，已如前述；則申請人主張相對
2 人於 111 年 3 月 17 日提出團體協約草案對應方案之行為，逾
3 越團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款之 60 日期間，構成違反同
4 條第 1 項之誠信協商義務及構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
5 之不當勞動行為，均無理由，應予駁回，爰決定如主文第 2
6 項。

7 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
8 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

9 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
10 資爭議處理法第 46 條第 1 項、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 張詠善

蔡崧萍

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林堉君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 1 年 6 月 2 4 日
2 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
3 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
4 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
5 訴訟。