

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 114 年勞裁字第 40 號

3 【裁決要旨】

4 申請人於 114 年 4 月 16 日函送申請人會員名冊請臺南市政府勞工局認定
5 團體協商之勞方資格，嗣臺南市政府勞工局於 114 年 5 月 1 日確認申請人
6 具有團體協約法第 6 條第 3 項所稱「有協商資格之勞方」，據此，申請人
7 業已就其符合協商資格善盡具體說明義務。而相對人於收到臺南市政府勞
8 工局於 114 年 5 月 1 日確認申請人協商資格函後，依團體協約法第 6 條第
9 1 項、第 2 項規定，本應於 60 日內提供對應版本，惟相對人於收到後 60
10 日內並未依法為之，直到本會 114 年 10 月 27 日初審會議後，相對人始向
11 申請人提出對應方案，從而相對人之行為顯已違反團體協約法第 6 條第 1
12 項及第 2 項規定所揭之誠實信用原則，構成不當勞動行為。

13 【裁決本文】

申 請 人：臺南市教育產業工會

設臺南市永康區中華二路 358 巷 26 號

代 表 人：陳葦芸

住同上

代 理 人：黃○○

洪○○

涂○○

均住同上

相 對 人：臺南市私立瀛海高級中學

設臺南市安南區長溪路一段 76 號

代 表 人：陳怡君

住同上

代 理 人：楊○○

裘佩恩律師

唐世韜律師

均設臺南市安平區健康路三段 216 號

1 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱
2 本會）於民國（以下均同）115 年 1 月 16 日詢問程序終結，並於同日作成
3 裁決決定如下：

4 主 文

5 一、 確認相對人未於臺南市政府勞工局 114 年 5 月 1 日南市勞資字第
6 1140658783 號函知申請人為具有團體協約法第 6 條第 3 項所稱「有協
7 商資格之勞方」後六十日內，針對申請人協商書面通知提出對應方案
8 之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

9 二、 申請人其餘請求駁回。

10

11 事實及理由

12 壹、程序部分：

13 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
14 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
15 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
16 次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第
17 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

1 序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
2 定。」

3 二、申請人於 114 年 9 月 12 日向本會提起本件裁決申請，請求裁決事項
4 為：「一、確認相對人未按申請人 114 年 3 月 12 日南市教育產工字
5 第 1140000037 號函送團體協商版本於期限內提出相對版本，及臺南
6 市政府勞工局 114 年 5 月 1 日南市勞資字第 1140658783 號確認申請
7 人具有團體協約法第 6 條第 3 項所稱『有協商資格之勞方』，距今已
8 超過 60 日，相對人均未以書面提出對應方案之行為，違反團體協約
9 法第 6 條第 1 項、同條第 2 項第 2 款之規定，構成不當勞動行為。
10 二、按勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之規定，命相對人於裁決決定
11 作成後 1 週內，提出團體協約條文對應版本。三、按勞資爭議處理法
12 第 51 條第 2 項之規定，命相對人於裁決決定作成後 1 週內，依申請
13 人已取得『有協商資格之勞方』命相對人提出團體協約協商期日續行
14 與申請人協商。」

15 三、嗣申請人於本會 114 年 10 月 27 日初審會議時更正請求裁決事項為：
16 「一、確認相對人未按申請人 114 年 3 月 12 日南市教育產工字第
17 1140000037 號函送團體協商版本於期限內提出相對版本，及臺南市
18 政府勞工局 114 年 5 月 1 日南市勞資字第 1140658783 號確認申請人
19 具有團體協約法第 6 條第 3 項所稱『有協商資格之勞方』，距今已超
20 過 60 日，相對人均未以書面提出對應方案之行為，構成團體協約法
21 第 6 條第 1 項之規定不當勞動行為。二、請求命相對人應自收受本
22 裁決決定書之日起 7 日內提出團體協約條文對應版本，並與申請人
23 確認協商日期續行與申請人協商。」經核申請人上開所為，僅係針對

1 請求裁決事項為文字之修正，對相對人無程序上之不利益，本會自應
2 准許，合先敘明。

3 四、相對人固主張：「申請人所提之之團體協商，早已於 114 年 3 月 12 日
4 即以南市教育產工字第 1140000037 號函通知相對人進行團體協商，
5 是本件團體協商一事，係 114 年 3 月 12 日時其事實即已發生，申請
6 人卻遲於 114 年 9 月 12 日，即相距 184 日後，方提出本件裁決申請，
7 足見申請人所為之申請應早已罹於前揭勞資爭議處理法第 39 條之期
8 限」，然申請人於 114 年 3 月 12 日以南市教育產工字第 1140000037
9 號函通知相對人進行團體協商後，於同年 3 月 20 日收受教育部國民
10 及學前教育署以臺教國署人字第 1140026810 號，副知申請人要求相
11 對人盡速確認申請人是否具有團體協約資格，申請人乃於同年 4 月
12 16 日以南市教育產工字第 1140000061 號函向臺南市政府勞工局確
13 認申請人之協商資格，嗣經臺南市政府勞工局於 114 年 5 月 1 日南
14 市勞資字第 1140658783 號函確認申請人具有團體協約法第 6 條第 3
15 項所稱「有協商資格之勞方」，惟自該日之次日起算 60 日（即 114 年
16 6 月 30 日止），相對人仍未針對協商書面通知提出對應方案並進行協
17 商，申請人於 114 年 9 月 12 日向本會提出本件裁決申請，核其期間
18 並無逾 90 日法定期間；況相對人遲未提出對應方案，係持續性之行
19 為，本會依法自應予以受理。

20 貳、實體部分：

21 一、申請人之主張及請求：

22 （一）申請人前於 114 年 3 月 12 日以南市教育產工字第 1140000037 號
23 函知相對人，將依法啟動團體協約協商，並檢送團體協約條文案

1 (申證1)。相對人於臺南市政府勞工局於114年5月1日確認申
2 請人協商資格函後，本於誠信協商應於60日內提供對應版本，並
3 進行團體協商，期限至同年6月29日。惟相對人迄今未依法為之，
4 從而，相對人之行為業已違反誠信協商原則，構成不當勞動行為。

5 (二) 請求裁決事項

6 1. 確認相對人未按申請人114年3月12日南市教育產工字第
7 1140000037號函送團體協商版本於期限內提出相對版本，及臺南
8 市政府勞工局114年5月1日南市勞資字第1140658783號確認申
9 請人具有團體協約法第6條第3項所稱「有協商資格之勞方」，
10 距今已超過60日，相對人均未以書面提出對應方案之行為，構成
11 團體協約法第6條第1項之規定不當勞動行為。

12 2. 請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起7日內提出團體協約
13 條文對應版本，並與申請人確認協商日期續行與申請人協商。

14 二、相對人之答辯及主張：

15 (一) 申請人所提團體協商，其內容係依相對人校內教師會所提之請求
16 而生。相對人雖於114年3月25日告假未出席協商，惟於申請人
17 自我懷疑自身協商資格之過程中，相對人即先行將相對人校內財
18 務狀況及協商方案等資訊進行討論：

19 1. 114年4月9日上午7時35分校內晨報會議沈校長即回應校內教
20 師關於薪資及學術研究費的提案(相證1)。

21 2. 114年8月14日上午10時10分相對人校內教師會林會長等3人
22 於校長室，表達希望新任陳校長能了解學校可能存在的一些問題，
23 如年終獎金、考績獎金、國高中授課鐘點費、空白課程、處室橫向

1 聯繫、巡堂寫報告...等，相對人時任校長陳校長表示會觀察了解，
2 對於涉及財務問題部分則會適時反應給相對人時任之執行長張執
3 行長。

4 3. 114年8月27日上午9時45分人事室告知陳校長相對人教師會
5 將於校務會議提案6項，陳校長表示尊重其提案權利。後於114年
6 8月29日下午1時相對人校內教師會修正於校務會議提案4項，
7 說明時林會長表示希望可以討論，未必要馬上決議，因此會議中老
8 師們表達意見，各處室主任及陳校長與大家討論並加以回應說明
9 (相證2)。

10 4. 114年9月3日相對人校內教師會林會長即就拜會相對人時任執
11 行長張執行長一事詢問陳校長之意見，陳校長對此亦為肯定之答
12 覆；因此，於9月25日、26日間，相對人之張執行長、陳校長即
13 均有與校內教師會林會長就前述提案內容進行討論。

14 (二) 相對人在申請人遲誤期間之過程中，自主藉由相對人校內之教師
15 會與相對人校內教師進行協商，以免校內教師權益受損，是相對人
16 並未違反誠信協商原則，反係因做為勞方團體協商代表之申請人
17 再再對自身資格之有無擔憂、推遲，才使得相對人校內教師會屢屢
18 感到不安，相對人為照顧自身校內教師，唯恐相對人與校內教師之
19 間因非可歸責相對人之事由而生有矛盾，才先行透過校內教師會
20 與校內教師進行協商爾，故相對人於前開期間內雖非與申請人進
21 行協商，惟相對人並無任何反於誠信協商原則之不當勞動行為。

22 (三) 答辯聲明：

23 請求駁回申請人之裁決申請。

1 三、雙方不爭執之事實：

2 (一) 申請人於 100 年 5 月 1 日成立，現理事長為陳葦芸，任期自 113
3 年 6 月 5 日起至 116 年 6 月 4 日止。

4 (二) 申請人於 114 年 3 月 12 日以南市教育產工字第 1140000037 號函
5 知相對人，依據團體協約法規定協商團體協約，並附具團體協約草
6 案（申證 1）。

7 (三) 教育部國民及學前教育署收到申請人函文副本後，於同年 3 月 20
8 日以臺教國署人字第 1140026810 號函請相對人盡速確認申請人是
9 否具有團體協約資格（申證 4）。

10 (四) 申請人於 114 年 4 月 16 日以南市教育產工字第 1140000061 號函
11 請臺南市勞工局確認申請人之協商資格（申證 2）。

12 (五) 臺南市政府勞工局於 114 年 5 月 1 日以南市勞資字第 1140658783
13 號函知申請人及副知相對人，確認申請人具有團體協約法第 6 條
14 第 3 項所稱「有協商資格之勞方」（申證 3）。

15 (六) 相對人於 114 年 11 月 18 日以瀛中人字第 1146111801 號函，向申
16 請人提出協商對案版本。

17 四、本案爭點：

18 相對人是否未依團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款規定於 60 日內針對
19 申請人協商書面通知提出對應方案，構成團體協約法第 6 條第 1 項規
20 定之不當勞動行為？

21 五、判斷理由：

22 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經
23 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
24 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

1 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
2 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
3 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
4 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
5 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
6 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
7 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
8 足。

9 (二) 次按團體協約法第 6 條第 1 項規定：「勞資雙方應本誠實信用原
10 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
11 理由者，不得拒絕。」同條第 2 項第 2 款並明文規定：「勞資之一
12 方於有協商資格之他方提出協商時，未於 60 日內針對協商書面通
13 知提出對應方案，並進行協商，為無正當理由。」本款規定 60 日
14 期間之目的，在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖
15 延協商之情形。亦即，勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對
16 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
17 性之回答、主張或對應方案，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方
18 應為合理的努力（本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定書、108 年
19 勞裁字第 34 號裁決決定書參照）。而雇主如對產業工會或職業工
20 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
21 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，
22 仍負有具體說明之義務（本會 104 年勞裁字第 33 號裁決決定書、
23 105 年勞裁字第 34 號裁決決定書參照）。

1 (三) 經查，申請人於 114 年 3 月 12 日以南市教育產工字第 1140000037
2 號函知相對人，將依法啟動團體協約協商，並檢送團體協約條文草
3 案（申證 1）。申請人於 114 年 3 月 20 日收到教育部國民及學前
4 教育署以臺教國署人字第 1140026810 號（申證 4），副知申請人
5 要求相對人盡速確認申請人是否具有團體協約資格。申請人遂於
6 114 年 4 月 16 日以南市教育產工字第 1140000061 號函送申請人
7 會員名冊請臺南市政府勞工局認定團體協商之勞方資格(申證 2)，
8 嗣臺南市政府勞工局於 114 年 5 月 1 日南市勞資字第 1140658783
9 號，確認申請人具有團體協約法第 6 條第 3 項所稱「有協商資格
10 之勞方」（申證 3），據此，申請人業已就其符合協商資格善盡具
11 體說明義務。而相對人於收到臺南市政府勞工局於 114 年 5 月 1
12 日確認申請人協商資格函後，依團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項
13 規定，本應於 60 日內提供對應版本，惟相對人於收到後 60 日內
14 並未依法為之，直到本會 114 年 10 月 27 日初審會議後，相對人
15 始以 114 年 11 月 18 日瀛中人字第 1146111801 號函向申請人提出
16 對應方案，從而，相對人之行為顯已違反團體協約法第 6 條第 1 項
17 及第 2 項規定所揭之誠實信用原則，構成不當勞動行為。

18 (四) 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
19 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
20 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，
21 不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或
22 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
23 命令之具體內容時，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞

1 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
2 來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，裁決委員會於依據
3 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
4 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、
5 相當為其裁量原則。本會審酌相對人於本件裁決程序進行中，業以
6 114 年 11 月 18 日瀛中人字第 1146111801 號函向申請人提出對應
7 方案，後續雙方即應本於團體協約法所揭之誠實信用原則就雙方
8 所提方案進行協商，故認已無核發救濟命令之需要，申請人此部分
9 之請求應予駁回。至於在團體協商過程中，雇主不僅是聽取工會
10 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
11 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
12 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
13 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
14 可能性之義務(本會 103 年勞裁字第 52 號裁決決定書參照)，自
15 不待言。

16 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
17 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

18 七、據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第
19 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

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

陳伶因

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林皇君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 5 年 1 月 1 6 日

2 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
3 告機關，於裁決決定書送達之次日起2個月內向臺北高等行政法院高等行
4 政訴訟庭（臺北市士林區福國路101號）提起行政訴訟。