

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 11 號

3 【裁決要旨】

4 一、從雙方協商過程申請人提出之協約草案及論述，皆可明瞭申請人
5 並非主張其會員於 110 年間簽署之「學術研究費調低同意書」為
6 不合法，而係緣於相對人即將退場，申請人訴求相對人能藉清算
7 財產之機會，將過去申請人工會會員同意退讓學術研究費之損失
8 加以填補，從而，雙方協商之前提，本即是立於過去教師與學校
9 已經協商成立之前提下，申請人工會希望能向校方為其會員爭取
10 一些補償。

11 二、實務上許多團體協約協商之內容，工會並非在爭取法令規定之事
12 項（實則法令有規定之事項並沒有特別需要透過團體協約來規
13 範），而係在爭取較法令保障更優厚之勞動條件。從而，相對人
14 以須「合法」或有法令依據為由，而拒絕與申請人工會為實質協
15 商，或提出對應方案，並不能認為具有正當理由。尤其，相對人
16 先前請求教師協商自動降薪時，應未有提出任何法令依據；反之，
17 教師請求相對人協商於學校清算財產時補償其薪資損失，相對人
18 卻要求需提出法令依據，顯見相對人之主張已然自相矛盾。況且，
19 參見臺灣橋頭地方法院判決內容，可徵該等教師當時簽署系爭同
20 意書之內容及正當性，並非無可爭議，因此申請人提出系爭團體
21 協約協商之訴求，應屬合理適當，相對人認為不可行，應提出其
22 認為可行之對應方案，並說明理由

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 11 號

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
住臺北市

代 理 人：林甲○○
林乙○○
張○○
住同上

相 對 人：東方學校財團法人東方設計大學
設高雄市湖內區東方路 110 號

代 表 人：施清添
住同上

代 理 人：林小燕律師
設高雄市前金區中正四路 211 號 21 樓之 5

3 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
4 本會）於民國（以下均同）113 年 11 月 22 日詢問程序終結，並於同日作成
5 裁決決定如下：

6 主 文

7 一、確認相對人自 112 年 11 月 1 日收受申請人團體協約協商書面通知，逾
8 60 日未提出對應方案，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條
9 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10 二、相對人應自收受本裁決決定書之日起 30 日內，就申請人團體協約草案

1 向申請人提出對應方案，並將提出之事證送交勞動部存查。

2 三、相對人應自收受本裁決決定書之日起 10 日內，將裁決決定主文以標楷

3 體 14 號字體公告於相對人網站首頁 (<http://www.tf.edu.tw/>)10 日以上，

4 並將公告之事證送交勞動部存查。

5 四、申請人其餘請求駁回。

6 事實及理由

7 壹、程序部分：

8 一、查相對人之代表人前為「蔡○○」，裁決程序中變更代表人為「施清
9 添」，業據相對人代表人具狀承受本件裁決程序，核無不合，應予准
10 許。

11 二、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法第 35 條
12 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
13 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
14 次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第
15 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
16 序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
17 定。」

18 三、申請人於 113 年 3 月 29 日向本會提起本件裁決申請，其請求裁決事
19 項為：「(一) 確認相對人自 112 年 11 月 1 日收受申請人團體協約協
20 商書面通知逾 60 日未提出對應方案，構成團體協約法第 6 條第 2 項
21 第 2 款及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 相對
22 人應本裁決書送達翌日起 10 日內，依誠信協商原則擬定對應方案與
23 申請人進行團體協約協商。(三) 相對人應於本裁決書送達翌日起 10
24 日內，將本裁決決定書全文以標楷體 14 號字體公告於相對人網站之

1 首頁 (<https://www.tf.edu.tw/>) 10 日以上，並應將公告事證存查。」
2 是以，自申請人提出團體協約協商要約日 112 年 11 月 1 日起算 60
3 日，相對人未提出對應方案，自事實發生之次日起至申請日止，未逾
4 90 日之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51
5 條第 1 項之規定。至於申請人請求裁決事項第一項雖係引據團體協
6 約法第 6 條第 2 項第 2 款之規定，惟該條第 2 項係規範第 1 項所定
7 「無正當理由」之例示情形，故如經本會審認構成不當勞動行為，仍
8 應以第 1 項為不當勞動行為成立之法條依據；併予敘明。

9 貳、實體部分：

10 一、申請人之主張及請求：

11 (一) 申請人內有 42 名會員為相對人現任或曾任之專任教師、專案教師
12 與編制內職員，渠等於 110 年 2 月 1 日至 112 年 1 月 31 日於相對
13 人任職期間，曾遭遇學術研究加給及專業加給遭不當刪減之爭議，
14 爾後相對人竟未依承諾永續經營，反而提前申請停辦，並未於停辦
15 時對前開教師減薪損失提出任何補償方案，影響渠等人員工作權
16 與薪給權益甚鉅。且經教職員藉各管道表達意見與陳情後，相對人
17 迄今仍未有合理之回應。申請人於 112 年 11 月 1 日以高教工字第
18 1120000048 號電子公文向相對人提出團體協約協商（見申證 7）
19 並獲相對人於 112 年 11 月 1 日下午 2 點 19 分簽收（見申證 8）。
20 該函主旨為：「林乙○○等 42 名任職於東方設計大學會員提出團
21 體協約之協商要求，請貴校在文到後儘速針對如附件之協商內容
22 提出對應方案，並與本會聯繫約定協商會議之時間地點進行協商。」
23 並於說明欄提出任職於相對人之會員名冊共 42 名，明確表示「...42
24 名會員於貴校擔任專任教師、專案教師與編制內職員，除其中...11

1 名會員已離退外，其餘 31 名皆為相對人現任專任教師、專案教師
2 與編制內職員，其人數已達貴校全體現任專任教師、專案教師與編
3 制內職員共 61 名（專任教師 47 人（含校長）、專案教師 3 名、
4 專任職員 11 名，總計 61 名）之過半數。本會依據團體協約法第 6
5 條第 3 項第 2 款規定及勞動部 105 年 3 月 17 日勞動關 2 字第
6 1050125543 號函釋取得適用範圍為貴校專任教師、專案教師與編
7 制內職員之團體協約之勞方協商資格」，並於該函之附件一提出
8 「台灣高等教育產業工會與東方設計大學團體協約草案」，且特於
9 說明內容表示：「依團體協約法第 6 條第 2 項規定：『勞資之一
10 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
11 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
12 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
13 方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。』」以
14 提醒相對人儘速針對團體協約協商內容提出對應方案。

15 (二) 詎料，相對人自收受申請人團體協約協商要約後，逾 60 日迄今未
16 曾針對協商書面通知向申請人提出對應方案（若自收受日 112 年
17 11 月 1 日之隔日 112 年 11 月 2 日起算 60 日，至遲應於 112 年 12
18 月 31 日前提出對應方案），已構成團體協約法第 6 條第 2 項第 2
19 款規定之不當勞動行為。且自申請人提出團體協約要約後，相對人
20 僅於 112 年 11 月 15 日函復申請人之公文，表示：「一、貴會所
21 提之協商內容涉及董事會之權責，函中亦敘明盼本校推派之協商
22 代表應包含董事會授權之代表，本校董事會將於 112 年 11 月 21
23 日召開董事會議，會中將針對協商內容進行討論凝聚共識並推派
24 代表。二、本校將於董事會確認代表後再與貴會聯繫約定協商會議

1 之時間及地點。」（申證 13）然而實際上，相對人僅於學校董事
2 會第 18 屆第 2 次會議於 112 年 11 月 21 日由校長「報告」此案，
3 然並未討論或決議對應方案（申證 9），且觀察董事會歷次之相關
4 討論顯然僅有意從事無實質內涵之「表象式協商」，而對申請人所
5 提儘速提出對應方案之要求視為無物。

6 （三）爾後，相對人雖於 113 年 1 月 3 日與申請人進行團體協約協商，
7 然協商當日相對人依舊未提出對應方案，僅空言相對人所為合法、
8 老師們若不認可就交給法院判決、需要有一個外部機構做客觀判
9 決董事會才能有對應方案云云，導致團體協約協商毫無共識（申證
10 10），此有團體協約協商過程之全程錄音譯文可證（申證 15）。
11 相對人無視申請人所主張為依據團體協約法所提出之團體協約協
12 商訴求，勞資雙方應本於誠信協商原則進行協商，而是否締結團體
13 協約也與協商事項是否應經司法爭訟毫無關聯，相對地，應單純討
14 論相對人對於申請人過往減薪如何提出補償方案，並以團體協約
15 締結。相對人假借要待法院判決為由拒絕提出對應方案，已展現其
16 無誠信協商之意願。

17 （四）除此之外，申請人為尋求締結團體協約之可能，於協商會議當日並
18 主動提出主管機關對他案退場學校大同技術學院所建議之加發獎
19 勵金方案作為教師補償（申證 10 之附件一），並提議得以該方案
20 作為修正團體協約之內容而締結團體協約；然相對人於會議上亦
21 直接拒絕，並且僅稱主管機關該建議方案並非針對相對人，相對人
22 不受其拘束，相對人要締結團體協約前提是有法院判決云云。然相
23 對人始終並未提出理由說明為何無法提出任何對應方案與申請人
24 談判、締結團體協約。顯見相對人不願提出對應方案之舉動並非一

1 時不查或疏漏，而是有意藉不提出對應方案而佯稱協商，實質拒絕
2 與申請人有任何締結團體協約協商之可能。綜觀其拒絕提出對應
3 方案之作為，客觀上亦涉及藐視工會，使工會發動之團體協約協商
4 毫無締結可能，且逼迫工會會員個人自行以司法爭訟維護權益而
5 使工會團體協約協商職能如無物，弱化工會之組織及活動可能，故
6 相對人行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款妨礙工會活動之不
7 當勞動行為。

8 (五) 申請人為維護維護協商可能，同時亦向高雄市政府勞工局提出勞
9 資爭議調解申請（申證 11），並強調該爭議屬調整事項之勞資爭
10 議，性質是為要求相對人合理補償申請人會員過去之減薪損失，然
11 該勞資爭議調解經轉臺北市政府勞動局於 113 年 3 月 6 日進行調
12 解，再次因相對人堅稱此案應由法院判決決定而調解不成立（申證
13 12）。爾後申請人見學校已停辦在即卻未能達成任何進展，被迫依
14 勞資爭議處理法第 25 條第 2 項規定，就工會會員中屬勞資爭議處
15 理法第 54 條第 2 項受禁止罷工之教師會員，一方向臺北市政府勞
16 動局提出仲裁申請；該仲裁審理過程中相對人依舊毫不退讓，甚至
17 曲解申請人所提補償訴求屬權利事項勞資爭議而宣稱不得調解或
18 仲裁，顯見相對人毫無就該調整事項勞資爭議進行談判、協商之可
19 能及意願；後經臺北市政府作成仲裁判斷，同意申請人訴求確實為
20 調整事項而得就教師部分一方提起仲裁，並命相對人應補償申請
21 人會員中 26 位工作至相對人停辦時之教師每人新臺幣 3 萬元整，
22 然就相對人停辦前先行被迫離退之教師尚無任何補償措施，且申
23 請人會員中屬職員身份者之補償方案迄今亦有待團體協約協商處
24 理。

1 (六) 申請人提出團體協約協商之訴求為相對人應對申請人會員過往之
2 減薪數額進行補償，此性質亦已由申請人代表於團體協約協商進
3 行過程進行清楚說明（申證 15），其訴求依據並非如權利事項勞
4 資爭議是以法律上勞工之權利是否受違法侵犯為依據，而是如調
5 整事項勞資爭議是以勞工之勞動條件是否應合理調整或維持，故
6 相對人答辯一再聲稱減薪不違法，不但依舊並未具體回應申請人
7 所提之裁決事項（逾 60 日未提出對應方案），且縱使於期限提出，
8 以減薪合法為由也未具體合理回應相對人為何無法按申請人團體
9 協約主張對申請人會員進行減薪補償，仍違反誠信協商原則而構
10 成不當勞動行為。

11 (七) 再查，相對人董事會確實於 112 年 11 月 21 日召開「東方學校財
12 團法人第 18 屆第二次董事會會議」，但當日相對人董事會對申請
13 人所提團體協約草案內容，並無凝聚共識或授權相對人代表對團
14 體協約擬定對應方案，甚至會議上也未推派相對人董事會代表參
15 與協商。相對人董事會作為相對人最高權力機關，卻無意與申請人
16 誠信協商之態度已有顯露。觀諸該次會議紀錄（申證 9）可證，相
17 對人董事會於「（三）業務報告」曾提及「高教工會來函提出團體
18 協約之協商要求:1.112 年 11 月 1 日高教工字第 1120000048 號函，
19 有關本會林乙○○等 42 名任職於東方設計大學會員於 110 年 2 月
20 1 日至 112 年 1 月 31 日期間之學術研究加給及專業加給扣減部分
21 提出團體協約之協商要求，請學校在文到十日內針對協商內容提
22 出對應方案」（申證 9 第 5 頁），並於「（四）校務報告」（申證
23 9 第 7 至 8 頁）對申請人該協商要求報告說明已於 112 年 11 月 15
24 日函復申請人、說明申請人來函附件所示協商理由、說明相對人過

1 去辦理減薪及借薪之歷程等，並決議「(三)有關高教工會來函提
2 出團體協約之協商要求，請校長參加，並徵詢各董事是否願列席，
3 協商後再提董事會討論」(申證9，頁11)，而並未決議或授權代
4 表回應申請人所提出之請求「請學校在文到十日內針對協商內容
5 提出對應方案」，導致相對人逾60日未提出對應方案。綜觀該會
6 議紀錄可知，相對人董事會是明知申請人之請求「請學校在文到十
7 日內針對協商內容提出對應方案」，然僅是決議「請校長參加，並
8 徵詢各董事是否願列席，協商後再提董事會討論」而仍未決議對應
9 方案，且於議程「八、討論事項」亦並無任何相關討論提案以決定
10 對應方案。故相對人是有意識地決定先不提出任何對應方案，僅推
11 派校長與會和申請人進行「表象式協商」(有協商之形式，但因未
12 提出對應方案，也無尋求共識之誠意，故並無協商之實質)，而無
13 視申請人於提出協商要約書面通知(申證7第2頁)時即明示團
14 體協約法第6條第2項對勞資應於60日內針對協商書面通知提出
15 對應方案並進行協商之法律規定。

16 (八)復依相對人113年1月22日「東方學校財團法人第18屆第三次
17 董事會會議紀錄」(申證16)所示，相對人董事會已明知團體協
18 約協商會議之爭議點為「董事會未有明確決議」，即相對人未有對
19 應方案導致協商破局，然其決定竟依舊未有意提出任何對應方案，
20 僅形式性地要求「請學校持續協商，協商結果再提董事會報告」，
21 其結果必然導致團體協約協商空洞化、而使團體協約締結成為不
22 可能，此即屬申請人所批評之「表象式協商」而違反誠信協商原則。
23 何況，相對人董事會固然於會議上要求「請學校持續協商」，但實
24 際上於此次董事會議後，相對人未曾主動向申請人提出團體協約

1 協商對應方案或持續協商之任何要約，而僅是被動出席申請人另
2 外申請之勞資爭議調解會議，更佐證其惡意迴避締結團體協約、違
3 反誠信協商原則義務之意甚明。

4 (九) 爾後，依相對人 113 年 4 月 17 日「東方學校財團法人第 18 屆第
5 四次董事會會議紀錄」(申證 17) 所示，該次會議相對人董事會
6 僅於「七、各項報告(一) 上次 113 年 1 月 22 日董事會議決議執
7 行情形報告」提及上次會議決議「(五) 有關台灣高等教育產業工
8 會提出團體協約之協商要求，請學校持續協商，協商結果再提董事
9 會報告。」(申證 17 第 2 頁) 及執行狀況「(五) 有關高教工會
10 提出團體協約協商案，已於 113 年 3 月 6 日於臺北市政府勞動局
11 召開調節會議，會議當日協商破局。」(申證 17 第 2 頁)，並另
12 於「(四) 校務報告」提及「5. 學校訴訟案件」時將申請人所提團
13 體協約協商及調解列入，但僅陳述該協商破局，而無任何相關決定
14 (申證 17 第 7 至 8 頁)；且於「八、討論事項」依舊並無任何相
15 關討論提案以決定相對人之對應方案。該會議紀錄再次佐證相對
16 人董事會並無對團體協約協商提出對應方案之意思，違反誠信協
17 商原則。

18 (十) 在其後一次之董事會，依相對人 113 年 5 月 27 日「東方學校財團
19 法人第 18 屆第五次董事會會議紀錄」(申證 18) 所示，該次會議
20 相對人董事會僅於「(四) 校務報告」提及「5. 學校訴訟案件」時
21 將申請人所提團體協約協商、勞資爭議調解、不當勞動行為裁決、
22 及學校教職員自行所提之勞動調解及訴訟列入(申證 18 第 7 至 8
23 頁)，而於相關決定或討論事項依舊並無任何決定相對人之對應方

1 案，也未顯示相對人有意再進行任何協商。再次佐證相對人董事會
2 並無對團體協商提出對應方案之意思，違反誠信協商原則。

3 (十一) 相對人表示應先由勞方以訴訟確定減薪違法後始願進行團體協
4 約協商，其性質並非屬於提出團體協約之對應方案，而是屬於表示
5 拒絕協商，且違反誠信協商原則：

6 1. 經查，相對人與申請人於 113 年 1 月 3 日團體協約協商會議時，
7 一再主張應先由勞方以訴訟確定減薪違法後，始願進行團體協約
8 協商。例如會議上相對人校長、協商代表蔡○○表示「在確定合法
9 性之前，我也不會簽，簽了最後董事會叫我自己付」(申證 15 第
10 18 頁)、相對人董事會代表林小燕律師表示「原則上來講，在董事
11 會的立場來看的話，反而會比較希望說可能要有一些法院的判決，
12 來請求這樣的一個款項」(申證 15 第 9 頁) 及在 1 個小時 50 分鐘
13 之協商會議過程中，相對人代表不斷重複類似之論述，以及於爾後
14 面對申請人提出之勞資爭議調解、不當勞動行為裁決等勞資爭議
15 解決程序，相對人代表皆做類似主張，皆顯示相對人對申請人團體
16 協約之回應意見即屬要求勞方先自行提出民事訴訟確定學校減薪
17 違法後，始願意進行團體協約協商。

18 2. 然而，相對人所謂應先由勞方以訴訟確定減薪違法後始願進行團
19 體協約協商，其性質並非提出團體協約之對應方案，而是屬於表示
20 拒絕協商，且違反誠信協商原則。原因在於，首先，團體協約依團
21 體協約法第 2 條規定應屬「書面契約」，故勞資任一方提出之團體
22 協約要約草案，及勞資他方所為之對應方案，皆應以「書面文字」
23 為之，始有經雙方協商而締結形式為「書面契約」之團體協約可能。
24 然而自申請人提出團體協約要約及草案(申證 7)後迄今，固然曾

1 與相對人進行一次團體協約協商，然相對人於會議前或會議上所
2 提意見並未以書面回覆，其形式上已非屬應以書面為之的團體協
3 約對應方案。再者，究其回應內容，相對人之回應並未具體對申請
4 人依處理調整事項勞資爭議之邏輯所提團體協約訴求進行回應，
5 例如提出按學校之財力現況能給予之補償數額可能為多少？對於
6 不同減薪受損之教職員能給予之補償數額可能為多少？並詳述對
7 勞動條件應維持或調整之相關理由等等。相反地，相對人之意見僅
8 是空泛地表示「要有一個外部機關決定作為依據」、「先有合法作為
9 前提」，並以此為理由持續規避提出對應方案。是故究其意見之實
10 質內容亦僅屬表示拒絕協商，而並非妥適就申請人團體協約草案
11 提出合適之對應方案內容，而違反誠信協商原則。

12 3. 面對申請人所提團體協約草案（申證 7 附件 1）以及申請人於團體
13 協約協商會議上提出他校獲主管機關教育部認可之補償金方案
14 （申證 10 附件 1），相對人代表對此一概拒絕討論其可能性（申證
15 15 第 20 頁），僅空泛回應「在確定合法性之前，我也不會簽」（申
16 證 15 第 18 頁），表示其自始即宣示無與工會達成合意之意思，確
17 屬構成違反誠信協商原則。

18 4. 甚至，截至本案之初審會議，相對人代表仍繼續辯稱「學校認為要
19 先解決合不合法，再解決合不合理，工會卻是要先討論合不合理的
20 問題」（參見初審會議紀錄第 3 頁），而以此理由宣稱有理拒絕對
21 申請人團體協約提出對應方案，但團體協約協商涉及勞動條件是
22 否應妥適調整，自始並非只以「合法」為目標，而係應思考「合理」
23 與否。然經申請人於各個程序持續妥適說明後，相對人依舊毫無變
24 動，顯見其自始不願履行誠信協商責任，而是以「合法」作為託詞，

1 規避應當就團體協約「合理」與否提出妥適之對應方案之責任。

2 5. 何況臺灣橋頭地方法院（下稱橋頭地院）113 年度勞簡字第 4 號民
3 事判決（申證 19）已於 113 年 4 月 26 日就申請人會員之一所提請
4 求給付學術研究費事件判決相對人敗訴，要求相對人支付申請人
5 會員減薪差額，並於判決書具體說明理由為：「被告雖辯稱兩造於
6 000 年 0 月間商議後，原告出具系爭同意書，同意調低每月學術研
7 究費至 13,977 元云云，然查：1.系爭同意書內容並無新續約之聘
8 用契約亦有適用之文字記載。...被告既未於新聘用契約簽署時或
9 簽署後，再與原告協商調整給付學術研究費，亦未提出其他任何證
10 據證明原告已同意調低學術研究費，被告自不得逕執舊聘用契約
11 聘用期間所協商簽署之系爭同意書，主張原告於新聘用契約之聘
12 用期間，已經協商同意調低學術研究費。3.從而，被告辯稱原告已
13 簽署系爭同意書，同意於新聘用契約聘用期間調低學術研究費云
14 云，實無足採。」（申證 19 第 4 至 5 頁）然自該判決確認勞方主
15 張「合法」迄今，相對人依舊未對申請人提出任何對應方案，再次
16 佐證相對人所謂「學校認為要先解決合不合法，再解決合不合理」
17 顯為拒絕協商之託辭；待法院已作出判決認定相對人於新聘期片
18 面刪減學術研究加給顯為違法後，相對人仍未檢討改正，並且繼續
19 拒絕提出團體協約對應方案，顯屬違反誠信協商原則。

20 6. 客觀而言，相對人要求申請人會員遭受之減薪爭議應先透過法院
21 訴訟定讞「先解決合不合法」，才願進行團體協約協商「再解決合
22 不合理」，實際上因相對人目前已遭依法限期停辦並解散，若待訴
23 訟定讞，則也將因相對人停辦解散而客觀上無再進行團體協約協
24 商之可能，是故相對人此說詞純屬拖延與規避協商之詞。依私立高

1 級中等以上學校退場條例第 13 條第 1 項規定：「專案輔導學校...
2 未獲學校主管機關免除者，學校主管機關應令其於下一學年度停
3 止全部招生，並於停止全部招生之當學年度結束時停辦。」及依同
4 法第 21 條第 1 項規定：「專案輔導學校停辦後二個月內，所屬學
5 校法人已無其他籌設或辦理中之學校者，學校法人應報請學校法
6 人主管機關核定解散；屆期未辦理者，學校法人主管機關應令其解
7 散。」基於相對人屬專案輔導學校且未獲免除並自請提前停招，依
8 法將於 113 年 8 月 1 日停辦，並於停辦 2 個月內報請主管機關解
9 散並進行清算程序。換言之，若自 113 年 1 月 3 日第一次團體協
10 約協商起算，待申請人會員提出訴訟至少三審訴訟定讞，通常累計
11 審理期間至少達 2 年以上，即至少達 115 年 1 月（若個人訴訟標
12 的較小而能於二審定讞，累計審理期間通常也將達 1 年以上），屆
13 時相對人必然已將依法停辦（113 年 8 月 1 日）、相對人董事會也
14 將依法解散（113 年 10 月）並進行清算完成，屆時客觀上勞資雙
15 方將無再締結團體協約之可能，此一論據申請人之協商代表林甲
16 ○○亦於團體協約協商當日提出說明（申證 15 第 31 至 32 頁），
17 指出「我的意思就是說，你等到法院判決確定基礎以後，根本也沒
18 有團協可能」然經相對人代表蔡○○校長回應：「那不是也很好
19 嗎？...大家要的，照法律要到的就好了」（申證 15 第 32 頁）顯示
20 相對人此回應之客觀效果是使團體協約締結成為不可能，亦為相
21 對人所明知。故相對人所稱應先由勞方以訴訟確定減薪違法後始
22 願進行團體協約協商，實際上相對人也明知不論減薪由訴訟判決
23 合法或違法，也不再藉團體協約協商額外處理補償與否之可能，
24 故此種回應確屬惡意拒絕協商之違反誠信協商行為。

1 (十二) 相對人客觀上有同意申請人團體協約草案並締結團體協約之可
2 能，並無違法或窒礙難行之處：

3 1. 客觀上，申請人所提團體協約協商訴求之減薪補償數額相較相對
4 人剩餘資產相當微小，合乎相對人之支付能力，且有助未來歸屬單
5 位順利承接。申請人所提團體協約所欲爭取之補償數額約為 2,379
6 萬 5,112 元（申證 4）。不論是依據過往會計師查核報告所示相對
7 人目前淨資產仍達 9 億以上，或依相對人董事會報告最新之相對
8 人不動產鑑價價值達 24 億 8,289 萬元（申證 18 第 3 頁），則該補
9 償數額亦僅佔學校不動產價值之約 0.9%。若全數予以補償並約定
10 於相對人停辦後於解散清算過程予以支付，則仍完全合乎相對人
11 剩餘財產或承接單位之支付能力，扣除該補償與既有負債後學校
12 仍有鉅額之剩餘資產。何況，目前行政院及教育部已協調於相對人
13 停辦後由國立高雄科技大學承接相對人土地建物，並已提出將支
14 付 2 億元以價購相對人學校不動產，其所挹注相當之財務現金能
15 協助相對人妥適處理退場過程之債務，對相對人而言要依申請人
16 之訴求給予減薪補償更無困難。相對地，若能雙方合意完成減薪補
17 償方案，能因為教職員與學校之勞資爭議順利化解，使得未來承接
18 單位能直接順利承接，免去不必要之勞資爭議過程，反有助學校資
19 產獲承接單位妥善利用。

20 2. 相對人曾於答辯狀第 2 頁辯稱：「...相對人可用資金僅至 112 年 6
21 至 7 月，隨後之運作乃係因教育部提供退場基金，供相對人支應
22 必要之開銷，實已無資金再與申請人 42 名會員協商。」以及「...
23 相對人之董事會成員均係由公益董事擔任，其等並不負有籌措資
24 金之義務，於相對人無資金之情況下，亦無從進行協商」，宣稱拒

1 絕與申請人協商及締結團體協約似有正當理由，然上開答辯論述
2 實與法律規範及事實並不相符，且無法作為拒絕與申請人協商之
3 正當理由：

4 (1) 依相對人僅為缺乏「現金」，而非缺乏「資產」，如相對人董事會之
5 報告，其最新之相對人不動產鑑價價值達 24 億 8,289 萬元（申證
6 18 第 3 頁），且國立高雄科技大學已明確決議將以校務基金 2 億元
7 價購其中部分不動產，顯見相對人之資產皆有實際可能且足夠以
8 支付包含申請人所提團體協約所生之補償金，其一時短缺現金並
9 不代表將來並無可用資金，是故當然不構成拒絕協商之正當理由。

10 (2) 再者，目前相對人所使用之教育部退場基金，是以「融資」或「墊
11 付」進行，未來同樣需要以學校資產於解散清算時清償，而並非屬
12 學校已毫無資產清償可能，而由主管機關教育部緊急接管之狀況，
13 故相對人當然仍有與申請人締結團體協約之可能，而不因向退場
14 基金融資而能成為拒絕協商提出對應方案之藉口。

15 (3) 至於相對人目前董事會固然係依私立高級中等以上學校退場條例
16 第 14 條規定專任教職員及學者專家重新組織之董事會，然其權利
17 及義務依舊適用私立學校法及東方學校財團法人捐助章程有關學
18 校法人董事相關規定，其職權依「東方學校財團法人捐助章程」第
19 13 條規定包括：「董事會之職權如下：...十 校務報告、校務計畫、
20 重要規章之審核及執行之監督。十一 經費之籌措及運用。十二
21 本法人及所設學校預算及決算之審核。...十四 本法人設立基金之
22 管理。十五 所設學校基金管理之監督。十六 財務行政之監督。」
23 是故相對人如何擬定財務預算合理對待教職員勞動條件及對工會
24 所提團體協約妥適擬定對應方案，其擬定或監督當仍屬相對人董

1 事會職權之一，而非得因其屬「公益董事會」即可規避誠信協商義
2 務。另依教育部「學校法人主管機關加派私立高級中等以上學校財
3 團法人董事監察人及重新組織董事會管理辦法」第9條規定：「加
4 派之董事、監察人及重新組織董事會之董事，應依本條例及其他相
5 關法令規定行使職權，免負積欠教職員薪資之連帶給付責任，及學
6 校法人捐助章程所定經費籌措之改善財務事項責任；就其執行業
7 務範圍內，僅就故意或重大過失，依法負賠償責任。」顯見相對人
8 董事會依法僅是並無負擔「積欠教職員薪資之連帶給付責任」及
9 「經費籌措之改善財務事項責任」，但仍有如一般私立學校董事會
10 依權責處理或監督對工會所提團體協約妥適協商之義務，而並非
11 因屬「公益董事會」而得恣意拒絕任何與財務相關之團體協約協
12 商。甚至相對地，主管機關特別限縮「公益董事」之責任，明訂「就
13 其執行業務範圍內，僅就故意或重大過失，依法負賠償責任。」顯
14 示相對人董事會若審慎依相對人學校所剩資產妥適對申請人之團
15 體協約草案提出對應方案，思考平衡保障教職員工權益與校產公
16 共性之可能並積極與申請人協商，當然並非屬故意或重大過失而
17 有依法負賠償責任之可能，其所為並無違法或窒礙難行之處。

18 (4) 相對人目前雖已於 113 年 8 月 1 日起停辦，然相對人學校法人尚
19 未完成清算程序，故相對人仍有可以且有義務針對申請人所提團
20 體協約方案依誠信協商原則提出對應方案並繼續協商締結團體協
21 約，始合乎團體協約法之規範。

22 (十三) 相對人拒絕對團體協約協商提出對應方案，不但違反團體協約
23 法第6條規定，且確實已構成工會法第35條第1項第5款之不當
24 勞動行為：

- 1 1. 綜觀相對人拒絕提出對應方案之作為，客觀上亦涉及藐視申請人，
2 使申請人發動之團體協約協商毫無締結可能，且逼迫申請人會員
3 個人自行以司法爭訟維護權益，而使申請人團體協約協商職能如
4 無物，弱化申請人之組織及活動可能，故相對人行為亦構成工會法
5 第 35 條第 1 項第 5 款妨礙工會活動之不當勞動行為。
- 6 2. 因相對人始終拒絕提出對應方案及與申請人締結團體協約，導致
7 申請人會員於相對人停辦前仍舊無法以協商方式獲取過往減薪之
8 合理補償，甚為遺憾。固然申請人已進一步提出不當勞動行為裁決
9 及勞資爭議仲裁以因應，但相對人之拒絕協商行為當然將影響申
10 請人會員對申請人之信心，而萌生拒繳會費、不積極參與工會活
11 動、自力救濟之心態。實際上，目前申請人會員已有半數以上自行
12 委任律師對相對人提出民事訴訟以救濟遭違法減薪之損害，而部
13 分會員尚未繳交 113 年之工會會費；申請人會員此種自行委任律
14 師起訴之作法固然屬其受保障之訴訟權，但其原因實屬因相對人
15 惡意拒絕協商所導致，並難免將導致申請人會員心生質疑：為何工
16 會明明表示過半教師入會就能依法強制學校進行團體協商，都到
17 學校快停辦了卻還沒有任何成果？學校連提草案都沒有？還要我
18 們自己花錢聘請律師打官司才能處理？其結果當然客觀上將導致
19 妨礙工會組織之發展。
- 20 3. 再者，據申請人會員中擔任相對人教職員董事之轉述，相對人於召
21 開董事會時，主管機關教育部代表與相對人董事表示：「工會提的
22 勞資爭議調解已經調解不成立結束了。那麼就不用再管工會和團
23 協了，接著只要再處理訴訟就好」，並獲相對人董事會其他董事及
24 相對人行政團隊同意按此辦理。主管機關教育部及相對人此種惡

1 意公然藐視工會之行徑，固然與法未合（雇主不誠信協商仍有裁決
2 或仲裁機制得以救濟，且勞資爭議調解不成立與雇主是否應回應
3 工會所提團協並無關聯），但現實上當然仍將鬆動申請人會員對申
4 請人之信心。綜上所述，故相對人迄今逾 60 日未就團體協約協商
5 書面通知提出對應方案，且明確表示無意再提對應方案之行為，已
6 確實構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7 （十四）一般營利事業都不被允許不對團體協約進行誠信協商，而屬非
8 營利事業、其受僱教師依法不能罷工之大專校院，更不該被允許得
9 拒絕團體協約協商：

10 1. 簡單試想，民營企業事業單位若握有鉅額資產（例如經鑑價達 24
11 億價值之不動產），但僅是缺少現金而又遭遇經營困難有意關廠歇
12 業時，其所聘僱勞工團結地加入工會組織並依法提出團體協約協
13 商要約，請求該企業於關廠時合理補償其過往之減薪（2 千餘萬
14 元），該企業豈有理由得恣意拒絕協商？該企業豈可要求勞工只能
15 先進行訴訟確定減薪是否違法，該企業才有回應勞方所提應補償
16 減薪之團體協約之義務？

17 2. 此種狀況在一般營利事業單位都被認為顯不合理，何況作為非營
18 利事業、應更講究法治與提升教師待遇之大專校院，且其教師依法
19 不得罷工，僅得依靠締結團體協約而改善勞動條件，其雇主（大專
20 校院）豈可更加惡意規避協商義務而不受制裁？其雇主（大專校
21 院）豈可更加藐視工會且妨礙工會發展而不受制裁？

22 （十五）綜上所述，相對人自 112 年 11 月 1 日收受申請人團體協約協商
23 書面通知逾 60 日未提出對應方案，且拒絕誠信協商之意思甚明，

1 其行為構成團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款及工會法第 35 條第 1
2 項第 5 款之不當勞動行為。

3 (十六) 請求裁決事項

4 1. 確認相對人自 112 年 11 月 1 日收受申請人團體協約協商書面通知
5 逾 60 日未提出對應方案，構成團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款及
6 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7 2. 相對人應本裁決書送達翌日起 10 日內，依誠信協商原則擬定對應
8 方案與申請人進行團體協約協商。

9 3. 相對人應於本裁決書送達翌日起 10 日內，將本裁決決定書全文以
10 標楷體 14 號字體公告於相對人網站之首頁(<https://www.tf.edu.tw/>)
11 10 日以上，並應將公告事證存查。

12 二、相對人之答辯及主張：

13 (一) 查因受少子化浪潮之衝擊，相對人於 112 年 3 月間因「師資質量
14 不合規定」，遭教育部列入專案輔導學校名單，董事會雖尋求外部
15 資金挹注，然成果不彰，經相對人評估可用資金僅能支應至 112 年
16 6 至 7 月，為避免積欠教師、職員薪資，不得已下向教育部申請
17 112 學年度全面停招，並於 112 學年度結束時（113 年 7 月 31 日
18 停辦），教、職員聘任契約亦將於 113 年 7 月 31 日終止，相對人
19 將依私立學校法、私立高級中等以上學校退場條例辦理解散清算，
20 合先敘明。

21 (二) 次查，申請人雖向相對人提出團體協商要約，然其所針對之協商項
22 目，主要乃係針對申請人 42 名會員簽署之「學術研究費調低同意
23 書」（參見相證 1），渠等因前開同意書而於 110 年 2 月 1 日起至
24 112 年 1 月 31 日間減少領取部分學術研究費，惟當時乃係因相對

1 人招生數額銳減，為共體時艱，而與教職員協商調整給付學術研究
2 費之數額。

3 (三) 按「私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校準
4 用前三條規定訂定，並應將所定支給數額納入教師聘約；私立學校
5 在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權
6 由工會代表協議。」教師待遇條例第 17 條定有明文。另教師聘用
7 契約中亦約定「前項各款學術研究費得依學校收入經協商調整給
8 付」（參見相證 2），是以，調降學術研究費乃係當時相對人與簽
9 署同意書之教職員達成協商共識，並非申請人於申請書中所稱之
10 「不當刪減」云云。

11 (四) 再查，調降之學術研究費既係依據當時申請人 42 名會員所親自簽
12 署之同意書，申請人 42 名會員於今又再透過提出團體協約書面通
13 知欲與相對人進行協商，然相對人可用資金僅至 112 年 6 至 7 月，
14 隨後之運作乃係因教育部提供退場基金，供相對人支應必要之開
15 銷，實已無資金再與申請人 42 名會員進行協商。而相對人之董事
16 會成員均係由公益董事擔任，渠等並不負有籌措資金之義務，於相
17 對人並無資金之情況下亦無從進行協商。

18 (五) 本件之團體協商申請，本就難以有任何共識，申請人 42 名會員均
19 係成年人，於簽署前開同意書之時，均已預見「學術研究費調降」
20 之情形，而當時相對人確實已財務狀況不佳，為避免演變至欠薪之
21 情況，方與渠等協商調降學術研究費，然於相對人獲教育部退場基
22 金挹注后，即已全額給付學術研究費，否則以該同意書之約定，乃
23 係「學校學年度財務收支營運結果達盈餘時，逐年調升教師學術研

1 究費至 110 年調降前之金額」，然相對人之收支營運每況愈下，實
2 難以再達到盈餘之狀況。

3 (六) 申請人明知相對人將於 113 年 7 月停辦，公益董事會亦難以在無
4 資金之情況下做出任何決議（此自其 42 名會員中亦有公益董事即
5 可知悉），卻仍違反事實指摘「綜觀其拒絕提出應對方案之作為，
6 客觀上亦涉及藐視工會，…，弱化工會之組織及活動可能，故相對
7 人行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款妨礙工會活動之不當勞
8 動行為」云云，實乃申請人胡亂編造之不實陳述。

9 (七) 雖申請人一再聲稱相對人有校產、應提出協商方案而未提出云云，
10 然相對人之主管機關教育部，於 112 年 11 月 10 日即已發函予含
11 相對人在內之各私立大專院校（參見相證 3）：「如董事會之決議
12 有侵害校產之事實，本部將依私立學校法等相關規定，課責做成上
13 開決議之董事會，以維護校產公共性。」是以，相對人縱仍有校產，
14 此校產已屬公共性質，本非屬董事會有權可任意支用，倘未有法院
15 相關判決，董事會做成決議，亦將遭主管機關究責，申請人提起本
16 件聲稱相對人未依法提出協商方案，然對於相對人之董事會成員
17 而言，實係面臨刑事責任及民事責任之問題，此乃相對人董事會之
18 所以難以決議之處。

19 (八) 次查，申請人之會員李○○，前於 113 年 5 月 16 日向橋頭地院起
20 訴，請求相對人給付 48 萬 7,314 元（此為 18 個月扣薪金額，於本
21 件仲裁中，李○○之請求金額為 24 個月扣薪金額 64 萬 9,728 元），
22 經橋頭地院審理後，於 113 年 8 月 26 日判決駁回李○○之起訴
23 （參見附件 2），其論據為依照教師待遇條例，學校與教師本可協
24 商調低學術研究費，依照李○○所簽署之同意書，相對人僅給付三

1 成學術研究費乃係合法，李○○乃係相對人編制內人員，調低學術
2 研究費 24 個月均係合法有效，故駁回李○○之起訴，該訴訟並無
3 人上訴，業已告確定。

4 (九) 觀諸上開附件 2 判決，更可證明相對人董事會無法於未有法院判
5 決之情形下向申請人提出任何協商方案，此乃因申請人之會員均
6 係基於自由意願簽署同意書，同意調低學術研究費，是以，於合法
7 合理之情形下，董事會倘做成返還之決議，勢必將由決議之董事自
8 負其責，否則動支到校產，則將遭教育部追究刑事或民事責任，然
9 而申請人當時所提出之金額高達 2,000 多萬元，而相對人之董事目
10 前均係公益董事，僅有出席董事會之車馬費約 2,500 元，並未支領
11 任何薪資，是以，於未有法院判決之前，各董事有何依據做出任何
12 協商方案？申請人之訴求實屬強人所難。

13 (十) 此外，申請人另向臺北市政府勞動局申請仲裁，業經該局做出仲裁
14 判斷（參見附件 3），然申請人於仲裁申請中之人數為 36 人，惟
15 該仲裁判斷亦僅係針對其中 26 人予以補償，更彰顯相對人董事會
16 提出協議方案之困難。

17 (十一) 綜上所述，相對人確有難以與申請人進行協商之難處及困境，相
18 對人先前業已停止招生，並無任何收入，尚需教育部以退場基金支
19 應開銷，均係民脂民膏，懇請鈞會駁回申請人之申請。

20 (十二) 答辯聲明：

21 申請人之請求均駁回。

22 三、雙方不爭執之事實：

23 (一) 申請人於 112 年 11 月 1 日以高教工字第 1120000048 號電子公文
24 向相對人提出團體協約協商，主旨為「林乙○○等 42 名任職於東

1 方設計大學會員提出團體協約之協商要求，請貴校在文到後儘速
2 針對如附件之協商內容提出對應方案，並與本會聯繫約定協商會
3 議之時間地點進行協商」，並於說明欄表示「...42名會員於貴校擔
4 任專任教師、專案教師與編制內職員，除其中...11名會員已離退
5 外，其餘31名皆為相對人現任專任教師、專案教師與編制內職員，
6 其人數已達貴校全體現任專任教師、專案教師與編制內職員共61
7 名（專任教師47人（含校長）、專案教師3名、專任職員11名，
8 總計61名）之過半數。本會依據團體協約法第6條第3項第2款
9 規定及勞動部105年3月17日勞動關2字第1050125543號函釋
10 取得適用範圍為貴校專任教師、專案教師與編制內職員之團體協
11 約之勞方協商資格。」

12 （二）相對人於112年11月1日收受申請人高教工字第1120000048號
13 電子公文團體協約協商要約。

14 （三）相對人於112年11月15日以東方匡人字第1120008217號函回覆
15 申請人表示：「一、貴會所提之協商內容涉及董事會之權責，函中
16 亦敘明盼本校推派之協商代表應包含董事會授權之代表，本校董
17 事會將於112年11月21日召開董事會議，會中將針對協商內容
18 進行討論凝聚共識並推派代表。二、本校將於董事會確認代表後再
19 與貴會聯繫約定協商會議之時間及地點。」

20 （四）相對人董事會於112年11月21日召開「東方學校財團法人第18
21 屆第二次董事會會議」，董事會「（三）業務報告」提及「高教工
22 會來函提出團體協約之協商要求：1.112年11月1日高教工字第
23 1120000048號函，有關本會林乙○○等42名任職於東方設計大學
24 會員於110年2月1日至112年1月31日期間之學術研究加給及

1 專業加給扣減部分提出團體協約之協商要求，請學校在文到十日
2 內針協商內容提出對應方案」，並於「(四)校務報告」說明已於
3 112年11月15日函覆申請人，並決議「(三)有關高教工會來函
4 提出團體協約之協商要求，請校長參加，並徵詢各董事是否願列
5 席，協商後再提董事會討論」。

6 (五)申請人與相對人於113年1月3日進行團體協約協商會議。

7 (六)相對人董事會於113年1月22日召開「東方學校財團法人第18
8 屆第三次董事會會議」，董事會「(三)業務報告」提及「高教工
9 會來函提出團體協約之協商要求：1.東方匡人字第1120009051號
10 函高教工會與學校之協商事宜訂於113年1月3日(三)下午14:00
11 在本校行政大樓二樓第一會議室召開」，並於「(四)校務報告」
12 提及「台灣高等教育產業工會提出團體協約之協商要求。學校已於
13 113年1月3日下午假學校第一會議室進行協商。會議代表：【勞
14 方】林乙○○、林丙○○、江○○、高教工會代表林甲○○；【資
15 方】蔡○○、胡○○、董事會代表律師林小燕。會議結論：董事會
16 未有明確決議，勞資雙方歧見太深，今日協商破局，保留未來協商
17 空間」，並「決定：... (五)有關台灣高等教育產業工會提出團體
18 協約之協商要求，請學校持續協商，協商結果再提董事會報告。」

19 四、本案爭點為：

20 (一)相對人自112年11月1日收受申請人團體協約協商書面通知，是
21 否有逾60日未提出對應方案，而構成團體協約法第6條第1項之
22 不當勞動行為？

1 (二) 相對人自 112 年 11 月 1 日收受申請人團體協約協商書面通知，是
2 否有逾 60 日未提出對應方案，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5
3 款之不當勞動行為？

4 五、判斷理由：

5 (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
6 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
7 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
8 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
9 救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主
10 之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核
11 心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基
12 此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係
13 脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當
14 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構
15 成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當
16 勞動行為之認識即為已足。

17 (二) 參照團體協約法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙
18 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
19 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，
20 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
21 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
22 言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力。雇主應盡量使
23 工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但
24 至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必

1 要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主
2 張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。在團體協商過程中，雇
3 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
4 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
5 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
6 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
7 應而摸索達成合意的可能性之義務（本會 102 年勞裁字第 37 號裁
8 決決定書意旨參照）。

9 (三)緣相對人於 112 年間評估可用資金只能支應至今年 6 至 7 月，向
10 教育部申請 112 學年度全面停招，並於 113 年 7 月 31 日停辦，依
11 法進行解散清算。申請人共有 42 名會員為相對人現任或曾任之專
12 任教師、專案教師與編制內職員，曾於 110 年間簽署「學術研究費
13 調低同意書」予相對人，同意於 110 年 2 月 1 日起減少領取部分
14 學術研究費，直到 112 年 2 月相對人獲教育部退場基金挹注後，
15 始再有領取全額之學術研究費。申請人為向相對人爭取其會員於
16 110 年 2 月 1 日至 112 年 1 月 31 日期間所受不合理減薪之待遇，
17 遂於 112 年 11 月 1 日向相對人提出團體協約協商，請相對人在文
18 到後儘速針對該函附件之協商內容提出對應方案（見申證 7）。

19 (四)經查，相對人於收到申請人之來函後，於 112 年 11 月 15 日函復
20 申請人「本校董事會將於 112 年 11 月 21 日召開董事會議，會中
21 將針對協商內容進行討論凝聚共識並推派代表。...確認代表後再
22 與貴會聯繫約定協商會議之時間及地點。」其後，相對人於 113 年
23 1 月 3 日與申請人進行團體協約協商，然於此之前或協商當日，相
24 對人並未提出對應方案，僅表示需有法律依據為基礎等言，有當日

1 協商會議紀錄（申證 10）所載「資方代表陳述」：「校方在蔡校
2 長接手就任後，...但就公益董事會立場應符合法律依據基礎，才能
3 有空間去處理當初的減薪問題。」、「會議結論：董事會未有明確
4 決議，勞資雙方歧見太深...」等語可稽。

5 (五) 續參見相對人董事會 112 年 11 月 21 日之董事會議紀錄(申證 9)，
6 關於申請人提出團體協約協商要求之議題，會議紀錄僅記載其過
7 程與相關歷程之說明（申證 9 第 7 及 8 頁），以及其決議為「有
8 關高教工會來函提出團體協約之協商要求，請校長參加，並徵詢各
9 董事是否願列席，協商後再提董事會討論。」（申證 9 第 11 頁），
10 並未記載有任何關於對應方案之討論或如何回應等言。復觀之全
11 案卷證，並無見相對人有提出任何關於申請人所提團體協約草案
12 之對應方案，經本會於初審及調查程序詢問，相對人代表人與代理
13 人亦均未陳報曾有提出任何對應方案。

14 (六) 另參照 113 年 1 月 3 日雙方協商會議所錄下列譯文（申證 15），
15 可徵相對人確實未提出對應方案，僅言及合法性等問題：

16 (譯文第 8 頁)

17 林甲○○主任：應該說董事會並沒有決定對應方案，如果沒有誤會
18 的話？

19 蔡○○校長：沒有。

20 林甲○○主任：沒有對不對？沒有討論？

21 蔡○○校長：我覺得這個話，可能林院長來談，因為當天在董事會
22 是沒有，因為董事會談這件事的時候，其實我們董事會第一階段是
23 董事會內部談，第二階段才會校長進來做校務報告，所以那個是在
24 前一個階段，所以林院長在場，我不在場，應該是沒有啦？

1 林院長：對。

2 蔡○○校長：那就讓我們接下來進行協商。

3 (譯文第 9 頁)

4 林小燕律師：……董事會這邊要有一個空間，去同意這樣的方案，
5 那當然也需要董事會的決議才能夠通過，至少要有一個人建議說，
6 要有一個方案，原則上來講，在董事會的立場來看的話，反而會比
7 較希望說可能要有一些法院的判決，來請求這樣的一個款項。因為
8 這個在永達，還有一些退場的一些學校來講的話，實際上董事會要
9 去通過這樣的一個方案，實際上他們大家在公益董事的立場，要背
10 負這樣的一個責任，還有我想相對之下要有一個法律的依據，他們
11 才有辦法去做出這樣的決定。所以目前來看的話，您講的你們提出
12 一個，我們看到這個草案是，比照是像大同的一個方案來看的話，
13 恐怕也會比較難以達到我們這邊預想的一個這個狀況。…

14 (譯文第 10 頁)

15 蔡○○校長：我們其實有討論啦，董事會可能沒有論及，因為我從
16 董事會這邊得到就是，叫我先代表來談。我們當然因為第一個，雖
17 然您談到這跟合法無關啦，我是覺得喔，如果對我的認知，從行政
18 的角度，第一個一定是先合法是最重要的。

19 (譯文第 11 頁)

20 蔡○○校長：……我覺得很多的決議都是，第一個在合法的狀態，
21 第二個是我們已經沒有能力做合理了。你提出多的訴求，我也都理
22 解，像我也被減薪啊。只是說我們先求合法，……剛剛你也認同，
23 沒有能力就別…。

24 (譯文第 13 頁)

1 蔡○○校長：其實，對我而言....第一個就是合法啦，所以如果今
2 天我們，我覺得要做到合理合情，是應該先建立在合法，可是因為
3 現在對於這件事的合法是怎麼樣，我們都還沒有很明確，大家覺得
4 沒有很明確。對我而言，我的判斷是，因為大家都簽名，當初自己
5 簽名，要不要看一下自己寫的字？我要去...

6 (七)再者，擔任相對人當次協商會議之協商代表蔡○○(時任相對人代
7 表人)，於出席本會初審會議答詢時亦再次明確表示：「113年1
8 月3日當天討論時，學校認為要先解決合不合法，再解決合不合
9 理，工會卻是要先討論合不合理的問題。」(初審會議紀錄第3頁
10 第1至2行參照)。

11 (八)惟查，從雙方協商過程申請人提出之協約草案及論述，皆可明瞭申
12 請人並非主張其會員於110年間簽署之「學術研究費調低同意書」
13 為不合法，而係緣於相對人即將退場，申請人訴求相對人能藉清算
14 財產之機會，將過去申請人會員同意退讓學術研究費之損失加以
15 填補，從而，雙方協商之前提，本即是立於過去教師與學校已經協
16 商成立之前提下，申請人希望能向相對人為其會員爭取一些補償。
17 套用協商代表蔡○○(時任相對人代表人)於協商過程中所言，即
18 是「合理」、「合情」層面之協商事項，此即實務上許多團體協約
19 協商之內容，申請人並非在爭取法令規定之事項(實則法令有規定
20 之事項並沒有特別需要透過團體協約來規範)，而係在爭取較法令
21 保障更優厚之勞動條件。從而，相對人以須「合法」或有法令依據
22 為由，而拒絕與申請人為實質協商或提出對應方案，並不能認為具
23 有正當理由。尤其，相對人先前請求教師協商自動降薪時，應未有
24 提出任何法令依據；反之，教師請求相對人協商於學校清算財產時

1 補償其薪資損失，相對人卻要求需提出法令依據，顯見相對人之主
2 張已然自相矛盾。況且，參見橋頭地院 113 年度勞簡字第 4 號判
3 決內容（申證 19，判決時間為申請人申請本件裁決之後），可徵
4 該等教師當時簽署系爭同意書之內容及正當性，並非無可爭議，因
5 此申請人提出系爭團體協約協商之訴求，應屬合理適當，相對人認
6 為不可行，應提出其認為可行之對應方案，並說明理由。

7 (九) 另查，相對人所舉教育部 112 年 11 月 10 日臺教技通字第
8 1122303015 號函所示：「如董事會之決議有侵害校產之事實，本
9 部將依私立學校法等相關規定，課責作成上開決議之董事會，以維
10 護校產公共性。」（相證 3），乃係針對即將退場學校所為通案性
11 之函示，並非針對本件系爭個案所為之指示或表示之法律見解，相
12 對人辯稱雙方如進行實質協商，即會違反該函示規定而遭究責云
13 云，實屬自行臆測之詞；況相對人亦非不可於事前或為實質協商之
14 過程中，就協商內容請示教育部，是相對人所陳，尚非可採。至於
15 申請人提出之團體協約草案，相對人財務上是否可行、行政程序或
16 清算程序上是否有所窒礙等節，相對人並非不可提出具體與合理
17 之事由以及相應之方案，與申請人協商討論，乃屬當然。然而，尚
18 非可一概以申請人需提出合法依據為由，而拒絕提出對應方案。

19 (十) 再查，本件申請人請求團體協約協商之行為，係申請人為提升與維
20 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
21 質屬工會活動，應無疑義。又本件申請人提出團體協約協商之請
22 求，事涉申請人會員能否於相對人解散清算之際，就先前協商讓步
23 調整之學術研究費加以補償，與其權益攸關，當屬申請人重要工會
24 活動之一；惟相對人前開無正當理由拒未提出任何對應方案之行

1 為，除將使團體協約協商空洞化，而使工會弱體化，亦嚴重打擊申
2 請人會員對申請人之信心，其行為自屬不當影響、妨礙及限制申請
3 人之工會活動，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
4 為。

5 (十一) 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。

6 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
7 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
8 權，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
9 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
10 救濟命令之具體內容時，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保
11 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
12 保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違反
13 工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議
14 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
15 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
16 其裁量原則。本會審酌申請人請求命相對人就申請人團體協約草
17 案提出對應方案，認為應自相對人收受本裁決決定書之日起 30 日
18 內提出，為合理適當；至於協商事項是否已部分經由嗣後之仲裁或
19 訴訟程序解決，則應由雙方於協商時確認，而就未解決之部分為協
20 商，自不待言。又相對人應自收受本裁決決定書之日起 10 日內，
21 將裁決決定主文以標楷體 14 號字體公告於相對人網站首頁 10 日
22 以上，乃合理適當之救濟方式，故於此適度之範圍內予以准許。再
23 者，相對人仍應於提出對應方案後，儘速與申請人商定續行團體協

1 約協商會議之日期、地點，繼續與申請人協商其所提團體協約草案
2 之有關內容，以符團體協商之立法意旨，附此敘明。

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

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

7

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 李瑞敏

傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

徐婉寧

邱羽凡

林焜君

8 中 華 民 國 1 1 3 年 1 1 月 2 2 日

9 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被
10 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
11 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。