

勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 43 號

【裁決要旨】

本會認為：團體協約法第 8 條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限，申言之，雇主之協商代表不受本條之拘束，得委任第三人擔任協商代表，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義，故團體協約法第 8 條所定協商代表專以工會之會員為限一節，應予限縮解釋，方屬公平。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制。

【裁決本文】

申 請 人：雲林縣教育產業工會
設雲林縣虎尾鎮水源路 14 號

代 表 人：許逸軍
住同上

申請人代理人：張○○、林甲○○
均住臺北市

相 對 人：雲林縣大成高級商工職業學校
設雲林縣虎尾鎮成平街 21 號

代 表 人：陳秀娟

住同上

相對人代理人：羅豐胤律師、林世勛律師

均設臺中市西區綠川西街2之7號

紀○○、陳甲○○、程○○

均住雲林縣

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）104年3月6日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

一、申請人以相對人拒絕就代扣工會會費條款進行團體協商構成不當勞動行為之裁決申請，不予受理。

二、確認相對人於團體協約協商期間，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將勞動條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約等行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

三、申請人其餘請求駁回。

理 由

壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第39條第2項規定：「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之」，又同法第51條第1項規定：「基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條」。

二、相對人抗辯申請人向貴會提出申請之時間為 103 年 11 月 18 日，而申請人裁決申請書記載：「103 年 6 月 25 日雙方第一次協商會議時，相對人拒絕由張○○、許○○擔任協商代表；103 年 7 月 16 日雙方第二次協商會議時，相對人拒絕協商代扣會費條款；103 年 7 月底至 8 月初要求職員簽訂行政人員約定要項，將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約、將不合理之工作條件列入申請人會員聘約」，事實發生之日起至提出申請時均顯已逾越勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之 90 日除斥期間，應不予受理等語。

關於上述相對人所提程序抗辯，本會查：（一）申請人代理人張○○於本會第二次調查會議時稱：「一、本人出席第一次協商會議時，因相對人不同意本人擔任協商代表，只是擔任會議記錄，因此並未針對協商內容發言。也因如此，本人就未再出席第二次及第三次協商會議。二、另許○○部分，第一次協商會議請假，第二次及第三次協商會議均因相對人不同意其擔任協商代表之故，也未出席。」，而依據申請人主張，相對人拒絕張○○及許○○以協商代表身分出席之意思，自始至終皆未改變。再查雙方間最後一次團體協商會議日期為 103 年 9 月 17 日（申證十三），若以此日計算，申請人於 103 年 11 月 18 日就此部分提出裁決申請，並未逾越 90 日期間。（二）關於申請人所提代扣工會會費之協商議案，相對人於 103 年 7 月 28 日協商會議時，表示不同意協商，對照申請人於 103 年 11 月 18 日就此部分提出裁決申請，已經逾越 90 日期間，本會不予受理。（三）有關申請人主張相對人要求職員簽訂行政人員約定要項，將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約、將不合理之工作條件列入申請人會員聘約等節，申請人固曾於 103 年 8 月 4 日函知相對人「貴校將行政人員（職工）之勞動契約從不定期契約變更為定期契約，已嚴重影響本會會員工作權益，請貴校即刻

收回所發聘書」(申證十)等語，然相對人遲至 103 年 9 月 15 日才召開大成商工職工聘約說明會議，此日為事實發生之日，則申請人於 103 年 11 月 18 日就此部分提出裁決申請，並未逾越 90 日期間。

三、 附帶說明，申請人之代表人許逸軍個人原本亦擔任申請人，然於本會第一次調查會議時撤回，相對人亦無異議；另申請人於本會第二次調查會議時追加請求裁決事項(「確認相對人要求申請人工會會員簽署退會聲明書，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為」)，經本會曉諭後，申請人同意撤回，另案再提，併此說明。

貳、實體部分：

一、 申請人之主張及請求：

(一) 關於確認相對人拒絕同意申請人上級工會幹部張○○、許○○為協商人員，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為部分：

申請人於 103 年 3 月 31 日以雲教字第 103008 號函，向相對人要求進行團體協商(申證 1)。雙方於 4 月 16 日進行預備會議，並確認協商資格(申證 2)。嗣後，申請人依據預備會議紀錄，以 103 年 4 月 29 日雲教工字第 103014 號函行文相對人，並請相對人提出團體協約對應方案(申證 3)。相對人則委託育群國際法律事務所以 103 年 5 月 9 日群胤字第 62 號發函回應(申證 4)。復經雙方約定，於 103 年 6 月 25 日進行第一次協商會議。

第一次協商會議，相對人表明拒絕申請人上級工會之會務幹部張○○、許○○擔任協商代表；而協約內容則通過第 1~5 條、

第 9 條第 1 項、第 17 條、第 19 條，並約定 7 月 16 日進行第二次協商會議(申證 5)。惟申請人以 103 年 6 月 10 日雲教工字 103021 號函，請求相對人說明拒絕張○○、許○○擔任協商代表之理由(申證 6)，惟相對人拒絕說明。

第二次協商會議，相對人仍未說明拒絕張○○、許○○擔任協商代表之理由，而協約內容則通過第 6 條、第 7 條，並約定 9 月 17 日進行第三次協商會議(申證 7)。惟相對人從未說明拒絕張、許二人擔任協商代表之理由，依上開裁決書所明示，容有構成不當勞動行為之餘地。

(二) 關於確認相對人拒絕同意代扣會費，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

按「產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。」為工會法施行細則第 25 條所明定，故代扣工會會費係屬義務性團體協商事項。

查申請人於團體協約第 8 條提請協商代扣工會會費條款，相對人則拒絕協商本條款(申證 7)。

由於相對人拒絕協商此一法律強制規定之協商事項，顯已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項所定之不當勞動行為。

(三) 關於確認相對人於團體協約協商期間，(1)調降申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將不合理之工作條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約中，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為部分：

1. 教育部 103 年 8 月 28 日臺教人(四)字第 1030120860 號函說

明二略以：「……（一）……私立學校就教師本（年功）薪以外之其他給與，得衡酌公立學校教師支給數額標準，教師專業及校務發展自行訂定，並應將支給數額標準納入聘約，除法令另有規定外，在未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準。……」，相對人於團體協商期間，未與教師協議，即片面調降教師之學術研究費四千元至五千元不等，申請人行文相對人，請相對人依教育部相關規定辦理，惟未獲得任何回應，相對人此舉顯已構成違反團體協約法第6條第1項所定之不當勞動行為。

2. 申請人之會員擔任行政職員者(下稱職員)，與相對人間本無書面契約，亦無期間之約定。然相對人卻於7月底至8月初陸續要求職員簽訂「行政人員約定要項」(申證9)。而此一約定要項內容明訂「聘約為一年」(第四點)、「聘約到期，如未收到新學期聘書，以不續聘論，不另通知。」(第十三點)，形同將原本為不定期之勞動契約變更為定期勞動契約。
3. 「行政人員約定要項」內容有諸多不合理之處，如：未履行本規約得隨時無條件解聘(第一點)、須俟學校找到接替人選後方得離職(第九點)等，明顯對職員不合理之條款。雙方正就團體協約協商中，相對人片面變更職員勞動契約之行為，顯已違反誠信協商。

(四) 其他詳如歷次書狀及證物。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 程序部分：申請人向貴會提出申請之時間為103年11月18日，有裁決委員會收文時間章戳可稽，惟申請人主張於103年6月25日雙方第一次協商會議時，相對人拒絕由張○○、許○○擔任協商代表(參申請人申證6)；於103年7月16日雙

方第二次協商會議時，相對人拒絕協商代扣會費條款(參申請人申證 7)；於 103 年 7 月底至 8 月初要求職員簽訂行政人員約定要項，將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約、將不合理之工作條件列入申請人會員聘約(參申請人申證 10，發文日期為 103 年 8 月 4 日)，事實發生之日起至提出申請時，均顯已逾越勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之 90 日除斥期間，應不予受理。

(二) 相對人為學術機關，本件為創校以來第一次進行團體協約協商，對於協商之程序及相關事宜、法規規定並不熟悉，故於協商過程中均以主管機關雲林縣政府勞工處及教育部之函釋為主臬，在保障全體教職員權益、維持學校正常運作為前提下，經三次協商會議後，將協商完成之條款送交雲林縣政府勞工處備查，過程中未對申請人有任何敵意或不友善之對待，亦無任何對於申請人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商之情。

(三) 關於申請人主張於 103 年 6 月 25 日雙方第一次協商會議時，相對人拒絕由張○○、許○○擔任協商代表部分之說明：

實際上，於該次會議開會之初，因主管機關雲林縣勞工處列席人員林乙○○向相對人代表陳甲○○表示，是否同意張○○擔任協商代表為相對人之權利，同意或不同意均不會影響協商程序進行，而申請人當日已委由陳乙○○、許逸軍、蔡○○等 3 人到場，過去雙方協商過程中亦從未見張○○參加，且申請人並未提出任何授權文件供相對人確認，故陳甲○○遂表示不同意由張○○擔任協商代表，然張○○仍然參加整場協商會議，並為會議記錄人員(參申請人申證 5)，相對人並無任何阻止或妨礙行為，而許○○根本未曾到場，相對人始終不知其為何人。

就此，本件相對人係因申請人未曾提出授權文件，無法確認張○○、許○○是否確實經過申請人授權、授權範圍為何，故於

協商會議中未同意渠等擔任協商代表。惟實際上相對人從未排除申請人邀集其他相關人士參與協商會議，張○○亦實際參與協商會議，相對人並無妨礙團體協商進行，應無不當勞動行為之認識及行為。

(四) 關於 103 年 7 月 16 日雙方第二次協商會議時，相對人拒絕協商代扣會費條款部分之說明：

查「產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會」，工會法施行細則第 25 條固定有明文，惟相對人屬學術單位，對於工會法之規定實不甚了解。又據相對人所悉，申請人因前有未經學校教職員同意即逕自對外發表不實攻擊相對人言論之行為，而使許多教職員不能諒解，並向相對人表示不再繳納申請人之會費、亦不同意自動扣繳工會會費。是以，一方面有部分教職員明示不同意自動扣繳工會會費，另一方面申請人又要求就代扣工會會費進行協商，而申請人亦未提出會員同意之證明文件，兩方面意見明顯相反，相對人實難逕自就代扣工會會費乙事與申請人進行協商，相對人並無不當勞動行為之認識及行為；惟若申請人得提出相關會員個別同意之證明文件，則相對人實無拒絕協商之理。

(五) 關於 103 年 7 月底至 8 月初，相對人要求職員簽訂行政人員約定要項，將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約、將不合理之工作條件列入申請人會員聘約部分之說明：

- 1、有關行政人員約定要項內容，係於 103 年 4 月 8 日經相對人之行政會議通過，因相對人屬學術單位，對於如何訂定相關規定及其法律效果，並不熟悉，草擬相關約定要項之目的僅在希望建立學校內部制度化。實際上，有關相對人與各該行政人員之

法律關係而言，係依教師法、勞動基準法或民法等相關法律定之，分別判斷，並未因該行政要項之訂定而改變，相對人並無任意更動行政人員契約關係或增加不合理之工作條件之意。

- 2、而針對行政人員對於行政約定要項之疑義，相對人亦於 103 年 9 月 15 日召開說明會，並提供法律意見書供行政人員參考(證物 1)，由會議紀錄四、「契約之終止，因工作有持續性，須依照一定的程序或規範，並依學校及其相關規定辦理」可知，相對人並未有任意更改學校與行政人員法律關係之意圖，全體行政人員亦已理解相對人真意，對於行政人員約定要項之條項用語不妥處，相對人誠有意願進行檢討、修正，惟相對人並無不當勞動行為之認識及行為。

- (六) 關於雙方協商過程中，相對人未經協商即片面減縮會員之學術研究費四千元至五千元不等，是否構成違反誠信協商原則之說明：

依教育部 102 年 8 月 28 日臺教人(四)字第 1030120860 號函所示，私立學校教師本薪之月支數額應不低於公立同級同類學校教師標準，至教師學術研究費等其他給與，係由各校依規定自行訂定並將支給數額標準納入聘約，且私立學校未符規定者，應於中華民國 103 年 8 月 1 日前調整完竣(參申請人申證 17)。經查，本件雙方協商過程時間跨越新、舊學年度，又依前開教育部函示明確要求，相對人應於 103 年 8 月 1 日前調整各教師本薪之月支數額應不低於公立同級同類學校教師標準。是此，相對人只得於 103 年度學年度交換聘書時，向各教師說明因應教育部函示要求，以不影響各教師薪資總額為基準，須將各教師之本薪比照公立同級同類學校教師標準提高，而將專業加給調降，始合於薪資總額，此有薪資明細表內容可稽(證物 2)，並獲得全體教師之同意，遂與相對人交換聘書開始新學期之任教。

(七) 承上所述，相對人並無任何侵害學校教師權益之舉，反而是申請人明知教育部函示要求調整本薪月支數額乙事，卻視而不見各教師之本薪均提高之明顯事實，逕論相對人片面調降教師之學術研究費、並要求貴會命相對人回復學術研究費金額並補發差額等語云云。若此，則有關各教師本薪提高之部分，豈非要求相對人再行對各教師主張不當得利？申請人之要求實屬無據，相對人應無不當勞動行為之認識及行為。

(八) 其他詳如歷次書狀及證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人最初於 103 年 3 月 31 日函請相對人就薪資等事宜進行團體協商。
- (二) 相對人於同年 4 月 8 日行政會議通過有關行政人員約定事項內容。
- (三) 申請人再於同年 4 月 25 日函請相對人進行協商。
- (四) 雙方於同年 4 月 29 日預備會議時，確認申請人具有團體協約法第 6 條第 2 項之團體協商資格。
- (五) 雙方分別於同年 6 月 25 日、7 月 16 日、9 月 17 日舉行團體協商。
- (六) 相對人於同年 9 月 15 日召開大成商工職工聘約說明會議。
- (七) 雙方於同年 10 月 17 日簽署團體協約。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一) 相對人拒絕同意申請人上級工會幹部張○○與許○○為協商代表，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商原則之不當勞動行為？(二) 相對人於團體協約協商期間，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期

勞動契約；(3)將勞動條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約中等節，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 5 款之不當勞動行為？以下分別說明之。

五、 判斷理由：

- (一)相對人拒絕同意申請人上級工會幹部張○○與許○○為協商代表之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

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，不當勞動行為之行政救濟之內容，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。

關於團體協商之代表，以日本為例，通說認為工會得委任第三人為之，實務上通常係委任上級工會（理監事）或下級組織者居多，受委任者得單獨出席協商，亦得與協商當事人之工會共同出席，雇主如果以受委任之上級工會理監事共同出席為由而拒絕團體協商，構成不當勞動行為（西谷敏「勞働法」第 2 版、

612 頁、日本評論社、2013 年 10 月 20 日)。就此，團體協約法第 8 條第 2 項規定：「前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限」，可見我國團體協約法第 8 條第 2 項針對協商代表有異於日本之規定，協商代表專以工會或雇主團體之會員為限。關於此點，本會 101 年勞裁字第 36 號裁決決定書要旨略以：「參酌該條之立法理由為：「第 2 項規定團體協約之協商代表，應以工會或雇主團體之會員為限，以利協商。惟考量協商內容或有涉及其他領域專業知識可能，如經他方書面同意，則得以非會員之專業人士作為協商代表。」，從其內容可知，之所以限制須工會或雇主團體之會員始得擔任協商代表，係因如由非會員擔任，可能影響協商過程之順利進行；再者，協商代表係最後決定是否接受協商結果之人，亦不宜由非會員擔任，避免協商結果可能對會員不利。又立法者考量協商內容有可能涉及會員所欠缺之專業知識，因而例外允許在他方當事人同意的前提下，由不具有會員身分之專業人士來擔任協商代表。因此，一方當事人推派不具會員身分之專業人士參與協商時，他方當事人雖可行使其同意權，但如無正當理由加以拒絕者，亦有違反權利濫用禁止原則，有判斷是否構成不當勞動行為之餘地。」，可供參考。延續本會此項裁決要旨，本會認為：團體協約法第 8 條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限，申言之，雇主之協商代表不受本條之拘束，得委任第三人擔任協商代表，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義，故團體協約法第 8 條所定協商代表專以工會之會員為限一節，應予限縮解釋，方屬公平。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商

議題發言之職務)，並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制。

查申請人代理人張○○於本會第一次調查會議稱：「一、申請人在請求團體協約協商時，函文有副知雲林縣勞工處，因此雙方在團體協商過程中，雲林縣勞工處林乙○○科員有出席兩次協商會議，有關上級工會全國教師工會總聯合會許○○（組織部主任）、張○○（現任理事長，協商當時是集體協商暨法務中心執行長）能否出席雙方間之團體協商的爭議，林小姐認為許○○、張○○兩位非屬申請人工會之會員，相對人拒絕兩位參與協商為有理由，如申請人要就此爭議申請裁決，即應停止團體協商，但因裁決處理比較花時間，故建議團體協商結束後，就相關爭議再申請裁決。本件團體協商已於 103 年 9 月 17 日結束。」，其次，申請人復稱：「全國教師工會總聯合會（下稱：全教總）與所屬會員工會間，為求效率，對於無爭議事項多以口頭約定。查申請人請求所屬上級工會全教總派員協助進行團體協商，係由申請人理事長以口頭向全教總理事長請求，經全教總理事長同意後，將張○○、許○○二人列名為協商代表，此從申證 3 之公文，係由申請人發出，而全教總內部批示決行，即可知雙方已有派出協商代表之約定。」（104 年 1 月 12 日補充陳述書（二）參照），觀申請人 103 年 4 月 29 日雲教工字第 103014 號函，固有記載「本會協商代表為…張○○（全國教師工會總聯合會集體協商暨法務中心執行長）、許○○（全國教師工會總聯合會集體協商暨法務中心研究員）」，但相對人並未同意張○○及許○○擔任團體協商代表。關於此點，相對人代理人陳甲○○於本會第一次調查會議時稱：「一、我是相對人前人事主任。以雲林縣私立學校而言，本件是第一件的團體協商事件，我自己對團體協約法也不熟悉。當時雲林縣勞工處林乙○○科員有向我提及，同意與否不會影響團體協商的進行，實際上申

請人到場人數也較多，如果拒絕的話也不會影響協商的進行，因此才不同意許○○及張○○擔任協商代表。且張○○於出席第一次團體協商會議時，未出示委任狀，張○○並未出席第二次及第三次團體協商會議。第一次協商會議雖然沒有同意張○○先生擔任協商代表，但他仍是該次會議的記錄人員。」，據上可知，相對人主要係信賴雲林縣勞工處林乙○○科員說明，乃未同意張○○及許○○以協商代表出席；再查，相對人於第一次團體協商會議時，仍然同意張○○擔任會議記錄，就此而言，符合本會上述闡述團體協約法第 8 條第 2 項但書之意旨，綜合觀之，難認相對人有不當勞動行為之認識及動機，故不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(二) 相對人於團體協約協商期間，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將勞動條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約等行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

按團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方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，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(本會 102 年勞裁字第 16 號裁決決定書)；再按「團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的

過程，勞資雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有需積極地透過團體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務。因之，雇主在協商過程中未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務」(本會 103 年勞裁字第 23 號裁決決定書)。

按申請人代理人張○○於本會第三次調查會議時稱：「申證 5 之團體協約草稿，申請人是在 103 年 4 月 16 日預備會議時面交相對人，請參照申證 3 第七點「(其他)雲林縣教育產業工會面交團體協約內容(方案)」，復稱：「一、依申證 9 行政人員約定要項第 3 條：『行政人員之敘薪依本校教職工敘薪辦法，新聘職工依勞工基本薪資給與』、第 6 條：『行政人員(職工)之待遇，成績考核及出勤差假悉依本校有關規定辦理』，與雙方之團體協商事項有關，就此請參照申證 5『雲林縣教育產業工會與私立大成商工高級職業學校進行團體協約內容』第 11 條、第 12 條、第 14 條及第 15 條可證。二、相對人訂定行政人員約定要項是屬單方要求申請人之會員遵守，實有不利益對待之嫌疑，也意圖利用此一舉動影響團體協約之協商，及妨礙工會之發展。」等語。

本會審視雙方所提事證得知，申請人最初於 103 年 3 月 31 日函請相對人就薪資等事宜進行團體協商，而觀該函檢附之團體協商相關議題載有：「…2. 教師本薪，教育部已明白揭示，應與公立學校支給標準，建議應依公立學校規定辦理。…6. 教職員特休假依公立學校規定辦理或依勞基法規定辦理。7. 聘書的聘期應依教師法規定發聘，專任教師不應發給合格代理教師名稱的聘書」；相對人於同年 4 月 8 日行政會議通過有關行政人員約定事項，其中第 3 條：「行政人員之敘薪依本校教職工敘薪辦法，新聘職工依勞工基本薪資給與」、第 6 條：「行政人員

（職工）之待遇，成績考核及出勤差假悉依本校有關規定辦理」，兩者多有類似之處。嗣申請人於 103 年 4 月 16 日預備會議時交付相對人團體協約草案，而團體協約草案第 11 條：「甲方會員之教師薪給包含本俸、學術研究費、職務加給；本俸及學術研究費比照同級公立學校辦理，職務加給依乙方現行規定辦理。乙方現行職務加給之規定，未經甲方同意不得調降支給標準」、第 12 條：「乙方如需甲方會員於上班時間外或假日上班時，應先與甲方協商。乙方不得要求甲方會員具教師身分者擔任假日校園值班工作。如要求不具教師身分者擔任假日校園值班工作，應給予相同時數補休並支付車馬補助費」、第 14 條：「甲方會員不具教師身分者，每日上班時間為 8 小時。延長勞動時間之限制及工資計算，悉依勞動基準法之規定辦理」、第 15 條：「甲方會員具教師身分者，關於請假事項及日數，悉依教育部頒『教師請假規則』辦理」，從其內容觀之，亦與相對人所訂行政人員約定要項第 3 條及第 6 條規範範圍大致相同。而因相對人未有具體回應，申請人再於同年 4 月 25 日函請相對人進行協商；嗣雙方於同年 4 月 29 日預備會議時，確認申請人工會具有團體協約法第 6 條第 2 項之團體協商資格。進而分別於同年 6 月 25 日、同年 7 月 16 日舉行團體協商；同年 8 月 4 日申請人函知相對人「貴校將行政人員（職工）之勞動契約從不定期契約變更為定期契約，已嚴重影響本會會員工作權益，請貴校即刻收回所發聘書」等語；嗣相對人於同年 9 月 15 日召開大成商工職工聘約說明會議，同年 9 月 17 日雙方舉行第三次團體協商後，而於 103 年 10 月 17 日簽署團體協約。

自上述時程觀之，申請人於 103 年 3 月 31 日函請相對人就薪資等事宜進行團體協商後，相對人無視申請人團體協商之請求，竟於同年 4 月 8 日行政會議通過有關行政人員約定事項，其內容與申請人請求團體協商之議題部分相同。嗣經申請人再

於同年 8 月 4 日促請相對人撤回聘書，相對人遲至同年 9 月 15 日召開大成商工職工聘約說明會議，但仍未有積極的處置。

按團體協商期間，當事人應本誠信原則進行協商，申請人於 103 年 3 月 31 日函請相對人就薪資等事宜進行團體協商後，相對人竟於同年 4 月 8 日於行政會議通過有關行政人員約定事項，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將工作條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約，凡此均有礙團體協商之進行，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商原則之不當勞動行為甚明。另，申請人雖主張相對人此舉涉有工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 5 款之不當勞動行為，但就此並未有舉證，其請求不足採信。

六、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

七、 據上論結，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，一部不予受理，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳慎宜

林振煌

侯岳宏

蔡正廷

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 4 年 3 月 2 0 日

- 一、如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。
- 二、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 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。