

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 47 號

【裁決要旨】

- 一、申請人所建請相對人校務會議審議之團體協約草案內容，係經雙方協商代表經多次討論所認同並確認之版本，相對人之協商代表既係經相對人之指派並授權協商，則代表相對人行使管理權之校長，自應當認同相對人所授權之協商代表與申請人協商達成合意之草案條文，否則其授權協商代表與申請人協商，即無任何意義。縱經協商合意之草案仍須經校務會議審議及表決，惟若相對人之代表人於校務會議上之發言內容，對校務會議代表發生影響，致使該案表決不通過，即有構成不當勞動行為之可能。
- 二、由相對人授權擔任團體協商會議相對人協商代表之人，若同時為校務會議之成員，雖得基於校務會議代表之身分參與會議及本於自己之確信行使表決權，然其既身為團體協商經由相對人指派並授權之協商代表，自應當認同其與申請人協商並達成合意之草案條文。苟相對人協商代表自己都舉反對票表示不認同自己所參與協商並達成合意之方案，則難認相對人已善盡合理努力之誠信協商義務。

【裁決本文】

申請人 台中市教師職業工會

設 台中市西區博館路117號4樓之4

代表人 洪維彬

住 同上

代理人 林○○、吳○○、殷○○、李甲○○

均住 同上

相對人 中山醫學大學

設 台中市南區建國北路一段110號

代表人 呂克桓

設 同上

代理人 曹○○、徐○○、王○○

均住 同上

林明毅律師

設 台中市中區民權路102號6樓

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）106年6月30日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人代表人於105年9月20日校務會議審議與申請人之團體協約草案時所為言論之行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、申請人其餘請求駁回。

本案事實

申請人於103年5月28日發函相對人啟動團體協商，雙方於6月19日進行預備會議，103年8月14日進行第一次正式協商會議，

相對人由周○○董事長、呂克桓校長、曹○○副校長、黃○○院長、游○○法務主任、王○○主秘、李乙○○主任、林明毅律師等人擔任協商代表參與協商，其後歷經 103 年 10 月 30 日、11 月 20 日、104 年 1 月 8 日及 2 月 12 日共計 5 次正式協商會議，於第五次協商會議雙方決定會議結束，並預定於 104 年 5 月簽訂團體協約。期間經申請人於 104 年 3 月 4 日函送相對人團體協約協商後合意版本，惟相對人於 104 年 4 月 8 日函覆申請人合意版本第 3 條及第 15 條第 1 項內容與雙方同意內容不符，應予修改等語。嗣經申請人於 104 年 4 月 15 日函覆相對人有關合意版本第 3 條及第 15 條第 1 項內容之意見。其後，申請人於 104 年 6 月 17 日函請相對人於同年 7 月 22 日簽訂團體協約，相對人則於 104 年 7 月 15 日函覆申請人稱：校務會議對團體協約合意版本有修改意見，董事會議認為部分條文有待釐清，請另訂協商日期等語。申請人復於 104 年 7 月 15 日函請相對人依照原訂日期進行簽約，相對人隨即於 104 年 7 月 20 日函覆申請人本件團體協約未經校務會議及董事會審議及審核，依法自不得簽訂團體協約，申請人遂於 104 年 8 月 20 日申請本會裁決（以上詳見本會 104 年勞裁字第 40 號決定書所載之事實及理由）。

申請人向本會申請裁決後，經本會 104 年勞裁字第 40 號裁決決定依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款認定申請人具有團體協商資格，申請人與相對人乃於 105 年 6 月 14 日續行第六次之協商會議。該次會議申請人建請相對人依第五次團體協約協商會議合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，提請校務會議及董事會通過（相證 2）。相對人嗣於 105 年 6 月 28 日以中山醫大校人字第 1050008350 號函覆申請人，表示同意依申請人之建議，將第五次協商會議之合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第

十五條後，提請校務會議及董事會審議（相證3）。

相對人於105年9月5日復以中山醫大校人字第1050010809號函，向申請人說明已將該案提送105年9月20日校務會議進行審議，並表示如經校務會議審議通過，始會續提請董事會審議（相證4）。相對人嗣於105年9月20日召開105學年度第1學期第1次校務會議，並以提案十二就團體協約內容進行審議。經校務會議委員審議後，投票決議未通過，贊成14票；不贊成20票（相證5）。相對人遂於105年10月7日以中山醫大校人字第1050012582號函，通知申請人上情，並說明因校務會議之審議結果為不通過，後續即不提送董事會審議（相證6）。其後申請人與相對人於105年11月10日續行第七次之協商會議，相對人表示基於相對人已依申請人之提議，將團體協約送校務審議，但經審議後未通過，故建議協商程序到此結束；申請人則表示將團體協約提送校務會議係相對人之要求，並指摘相對人無協商誠意，表示後續將循勞資爭議程序處理（相證7），申請人進而於105年12月12日申請本件裁決。

理由

壹、程序事項：

按勞資爭議處理法第39條第1項、第2項之規定：「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。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。」；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、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。」查申請人於105年12月12日申請裁決主張：相對人分別「於

105年9月20日刻意引導校務會議審議結果之行為」、「於105年10月7日以函文片面告知經校務會議審議，未通過雙方業經合意之團體協約協商條文，且不具任何審查意見之行為」、「於105年11月10日第7次團體協約協商會議中，逕以校會務議審議不通過雙方業經合意之團體協約協商條文，而停止協商之行為」，構成不當勞動行為；經核皆未逾上開條文所列期間之限制，故申請人申請本件裁決，應屬合法。

貳、實體事項：

一、申請人之主張及請求：

（一）按勞資雙方應本於誠信原則進行團體協約協商，對他造所提出的協約版本內容充分討論，經合意之事項亦應本於誠信，不得單方事後恣意變更；然本件相對人對雙方合意版本，以校務會議審議不通過，亦未提出審議意見為由，甚至直接於第7次協商會議中，要求停止協商等行為，係嚴重悖於誠實信用原則，且不具正當事由，違反團體協約法第6條第1項之規定，構成不當勞動行為：

1. 所謂「誠信協商」係指勞資雙方傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當之協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，為達成協商合意，勞資雙方應為合理之努力(102年勞裁字第37號裁決決定書參照)。所謂「合理適當」係指斟酌客觀上他方所提出之協商內容係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(101年勞裁字第28號裁決決定書參照)。又合理適當之「協商內容」係指工會若向雇主提

出特定事項之團體協約協商之要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係之事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務(104 年勞裁字第 52 號裁決決定書參照)。

2. 本件相對人本應對於申請人所提出的協約版本內容充分討論，並就申請人所提出之主張為具體性或積極性之回答，且為達成協商合意，勞資雙方應為合理之努力，且申請人所提出之協約版本皆屬約定勞動關係及相關事項為目的，亦非相對人處分權限外之事項，然相對人卻逕自違反雙方合意之內容，僅依校務會議之結果，片面告知申請人後續自無再提送本校董事會審議，亦不具任何正當事由，並要求停止協商，此一作為亦已明顯違反誠信原則，而成立團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
3. 又誠信協商必須窮盡團體協商之機制，始得謂已確實遵守團體協約法第 6 條第 1 項規定之誠信原則，即「原告主張參加人嗣亦認欲達成之目標已完成，已無協商之必要性等語，核屬違反誠信協商義務後之託詞，尚非解免其違反誠信協商義務之法定正當理由；原告雖復稱其與學校教師權益相關之議題詢問教師意見，並非忽視團體協商之機制等語。惟查，原告若有尊重上開團體協商機制之意旨，本應依上開和解書之約定，確實於 102 年 3 月 15 日前窮盡團體協商之機制，始得謂已確實遵守團體協約法第 6 條第 1 項規定之誠信原則」，(臺北高等行政法院 102 年度訴字第 2002 號行政判決參照)，是以本件相對人校務會議即便為不通過之決議，相對人仍不得僅逕以該結果函知申請

人，而不具任何正當事由，甚至片面以校務會議之決定，告知申請人後續自無再提送本校董事會審議及停止協商，相對人此一作為尚難稱已符合誠信之協商。

4. 此外，相對人在該校 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議（105 年 9 月 20 日），針對團體協約之提案內容為：臺中市教師職業工會於民國 105 年 6 月 14 日所提出之團體協約內容，請討論。是刻意忽略此提案內容是經雙方代表協商合意之說法，只註記為申請人提出之團體協約內容，違反誠信協商之意不證自明（申證七）。
5. 且協商代表主任秘書王○○在校務會議場合內表達「某一條文可能涉及個資法之疑慮，…云云。」，然在協商過程中從未提過相同的主張或疑慮，甚至王員在投票過程中不支持本案，換言之，其身為協商代表未盡協商誠信之意甚明（申證八）。
6. 再者，呂克桓校長係協商主體之一造，對於業經雙方合意內容本應負起提案說明之責任，並盡可能在會議進行過程中，就雙方已合意之內容促使其通過為目標。然呂克桓校長在會議進行過程中曾提及「我們本來可以不跟他們協商的，但是已經談了，就繼續談下去…云云。」（申證九），可見相對人是虛以委蛇之心態進行協商，對於合意版本抱持著不願意履行之態度甚明，甚至運用校務會議中行政主管的多數，進而推給校務會議不通過為由，而規避協商進程，違反誠信協商甚明。
7. 退萬步言，如從相對人自訂之「中山醫學大學校務會議議事規則」第 11 條以下觀之（申證十），本件團約於校務會議中列為提案 12「有關雙方合意條文內容的審查說明」（申證七），本應屬

於「內容單純且不具爭議性之提案」，主席得用徵詢方式處理，有異議時才提付表決。但檢視相對人 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議紀錄提案 12 之記載，並無任何異議記載，就採用舉手投票表決，亦不附任何審查意見，致生本案不通過（投票：贊成 14 票；不贊成 20 票）之結果（申證三）。

8. 且相對人在 103 年第 2 學期第 2 次校務會議（104 年 06 月 30 日）審查意見中，僅對第 5 次團體協商會議合意內容之第 7 條有所建議，即在說明段中表示：「修正過後，照案通過。」（申證十一）。據此申請人於 105 年 6 月 14 日召開第 6 次團體協商會議中提出該條修正之建議，但相對人協商代表指出該校意見並不只如此，即所有關於教師評鑑之條文均有所疑慮而不願意合意，因此提出要求列入不合意條文。為雙方協商之和諧，申請人因而退讓「依雙方第五次團體協約會議合意內容扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條」，交由相對人帶回討論（申證十二）。
9. 據此，103 學年度第 2 學期第 2 次校務會議（104 年 06 月 30 日）之合意版本除第 7 條以外，其他內容早已照案通過。不解的是申請人為求協商順利進行所為之退讓，並再扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條之舉措，相對人依此再送校務會議審議（105 年 9 月 20 日）反得到不通過之結果，且無任何理由及說明（申證三），相對人此等利用校務會議阻撓團體協約之進行，用意明確，違反誠信協商。
10. 又在校務會議進行過程中，相對人刻意迴避工會已協商完成之合意，而直接徵求校務會議中之個別工會會員意見。此等行為

實係忽視團體協商之目的，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(102年度勞裁字第16號裁決決定書參照)。

11. 再者，雙方合意之團體協約協商之版本，僅係目前法律已有明文規定或是相對人目前頒定之現行相關辦法及規範，除相對人校務會議未依會議規則為之外，相對人亦未對此說明，甚至該次提案文件上業已備註現行相關規定，仍作出不通過所有協商條文之決定，從而相對人違反誠信協商之事證已臻明確。

(二) 相對人刻意引導該校105年9月20日校務會議審議，致生不通過之行為，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為：

1. 按工會法第35條第1項第5款所稱「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，依過往裁決決定書之內容以觀，其係指雇主所為之行為，客觀上已足影響申請人工會運作為已足，例如：101年勞裁字第18號裁決決定書頁10-11曾表示：「工會之專屬網頁在現代資訊社會中，對於工會之存續和發展具有不可或缺的重要性。特別是在有複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感。○○公司與相對人同屬申請人工會會員之雇主，在其內部網站中提供與申請人工會有會員重疊之○○工會網路連結及網頁主機之空間，顯有介入該工會之運作之嫌，企圖影響該公司員工對於○○工會好感，使申請人工會之存在受到不利的影響。相對人徒以未提供超連結並不影響員工對外連結申請人網站，根本不可能對於申請人組織之運作有任何影響或妨礙云云為辯，亦非

可採。」，即不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動並不以發生實害為必要。

2. 又雇主之行為是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為判斷時，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，只要客觀上可以認定行為人具有不當勞動行為之認識為已足（101 年勞裁字第 53 號裁決決定書參照）。
3. 團體協商是工會發展之重要活動，也是申請人目前最重要的組織任務，本件相對人刻意忽略提案 12(申證七)內容是經雙方代表協商合意，校務會議之提案案由竟僅標註為申請人單方提出之團體協約內容，並有意的引導校務會議委員誤解此為單方面提出，做出不利之決議(申證七)，且相對人於 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議（105/09/20）中，呂克桓校長曾提及「我們本來可以不跟他們協商的，但是已經談了，就繼續談下去…云云。」；加上同為協商代表的主任秘書王○○在會場表達「某一條文可能涉及個資法之疑慮，…。」。這些說詞都刻意引導校務會議委員做出不通過的決議(申證八、申證九)，相對人此一作為，客觀上已足以影響、妨礙申請人工會活動，依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀以觀，相對人此一行為逕自違反雙方合意之內容，亦具有不當勞動行為之認識，仍恣意為之，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，構成不當勞動行為。

（三）關於呂克桓校長、曹○○副校長、王○○主任秘書等人，於 105

學年度第 1 學期第 1 次校務會議之發言，構成不當勞動行為：

1. 凌○○人事主任(同時為本件相對人協商代表、校務會議成員)：「提案十二是臺中市教師工會在 105 年 6 月 14 日團體協約時所提出的團體協內容，…」云云。惟查：其所稱之團體協約，係業經兩造合意之條文版本，相對人協商代表忽略此提案內容係經雙方代表協商合意之說法，營造出該合意版本條文僅係申請人所提出之不妥適性；退步言之，兩造合意版本之文字幾近係以相對人之對應版本文字為雙方合意版本條文之文字，相對人對於自提版本內容文字，竟得以在相對人之內部會議中忽略此為自提之對應方案及業經兩造合意，除營造出不妥之疑慮外，顯見相對人協商代表未有經過充分授權，且有虛偽協商之情事。
2. 王○○主任秘書(同時為本件相對人協商代表、校務會議成員)：「…但在我們上一次校務會議，應該說去年的校務會議，有一條沒有通過，…」云云。惟查：依相對人 103 年學年度第 2 學期第 2 次校務會議紀錄之登載內容，當次會議係就合意版本條文第 7 條為修正過後，照案通過，相對人協商代表未為澄清及說明，業已營造出合意版本條文具不妥適性，應不予通過之氛圍。
3. 王○○主任秘書：「第 10 條，…，這一條的後面部分，後面部分這一條我們當初在協議的過程有蠻大的爭議，就是說當初在談的時候，個資法剛在推行而已，…，可是因為當時因個資法實施細則還沒那麼詳細，…，所以這部分如果按照這個條約實施的話，…，這個在討論的部分未盡周全，…」「校長，不好意思，補充說，就是裡面可能違背個資法規定部分，我們是不是

要做修正？」云云。惟查：相對人對此於兩造第六、七次協商會議中從未提出相對條文之對應方案；次依上開王○○主任秘書所指稱之合意版本第 10 條第 2、3 項內容以觀，若相對人欲對協約合意版本提出不同意見，應再與申請人協商，而非逕於校務會議中自提修正意見；退步言之，就相對人所提之對應版本條文與兩造合意版本條文兩相比照，兩造合意版本之文字幾近係以相對人之對應版本文字為雙方合意版本條文之文字，相對人對於自提版本內容文字，竟得以在相對人之內部會議中提出修正意見，反對自提版本文字，除了增加委員之疑慮外，顯見相對人協商代表未有經過充分授權，且有虛偽協商之情事，再次營造出合意版本條文具不妥適性，應不予通過之氛圍。

4. 曹○○副校長(同時為本件相對人協商代表、校務會議成員)：「這也是我在跟台中市教師工會協商時候，一直再問他們到底有幾位老師參加，你們這些意見跟想法，到底中山的教師會裡面有沒有經過討論或經過怎麼樣的決議，或是有什麼樣的東西給我們看，我擔心的是像現在有很多的社運團體在做活動時，吵半天結果是幾個人的想法跟意見，…」云云。惟查：申請人與相對人於 103 年 6 月 19 日協商預備會議紀錄提案一「確認雙方進行集體協商暨簽訂團體協約資格」，經相對人人事主任（李乙○○）確認台中市教師職業工會符合協商資格，人數 271 位，曹○○副校長竟諉為不知；此部份亦經 104 年勞裁字第 40 號裁決決定書所肯認，曹○○副校長係代表相對人出席裁決庭之代理人，本應知悉協商資格之取得應過半，且確實人數亦清楚。何以於當次校務會議中恣意不提正確數字，甚至推諉其不知有幾位老師參加教師工會，刻意造成似乎只有少數人之意見，營

造出合意版本條文具不妥適性，應不予通過之氛圍；退步言之，申請人自始皆以「工會」身份啟動協商、參與協商，自與教師會無涉；另依據 103 年 8 月 14 日雙方第一次協商會議紀錄所載六、協商議題：1、確認上次會議紀錄。雙方確認會議紀錄。相對人協商代表要求，下次會議前能提出申請人協商代表合法產生之相關紀錄。申請人當場提供，並特別記載於當次會議紀錄。該次會議曹副校長亦為協商代表出席。何以於當次校務會議中推諉其不知有幾位老師參加教師工會，營造出本次合意本版之提出，僅係少數人之意見。

5. 呂克桓校長(同時為本件相對人協商代表、校務會議成員)：「勞動部給我們是理論上我們可以不跟他們協商的，…」云云。惟查：裁決委員會業經認定申請人具有團體協商資格，亦得根據此認定，就該協商事項未來再請求相對人進行團體協商，然呂克桓校長卻未詳實說明，更係營造出兩造團體協約協商之不正當性。
6. 依本件兩造第一次協商會議之協商代表名單以觀(詳參申證十六)，至少呂克桓、曹○○、王○○、凌○○等人皆同時為校務會議之成員(相證 11)，亦同時得到相對人充分授權同意擔任相對人之協商代表，代表相對人與申請人進行團體協約之協商，代表與法人係一權利主體間之關係，代表人所為之行為，不論為法律行為、事實行為或侵權行為，均為法人之行為。從而本件若相對人協商代表係經相對人充分授權同意與申請人進行團體協約之協商，則本件相對人協商代表(代表雇主行使管理權之人)如有工會法第 35 條第 1 項第 5 款、團體協約法第 6 條第 1 項所定之情事者，應視為係相對人之行為。

7. 又相對人就校務會議未通過之條文(例如：兩造合意版本條文第 10 條)，本應再送回兩造團體協約協商會議中再為討論，並傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當之協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，方符應誠信協商原則，而非片面停止協商，從而相對人之行為亦已違背誠信協商原則。

(四) 按勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」同條第 2 項規定：「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」查 103 學年度第 2 學期第 2 次校務會議(104 年 06 月 30 日)之合意版本除第 7 條以外，其他內容早已照案通過，故建請裁決委員會依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之規定，命相對人於一定期間內本誠實信用原則，與申請人簽署業經 103 學年度第 2 學期第 2 次校務會議決議之協商條文版本；並就 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議未通過之條文內容，具體提出未通過事由。

(五) 請求裁決事項：

1. 確認相對人於 105 年 10 月 7 日以中山醫大校人字第 1050012582 號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，違反團體協約法第 6 條第 1 項之規定，構成不當勞動行為。
2. 確認相對人於 105 年 11 月 10 日第七次團體協商會議，相對人無正當事由，逕自依該校 105 年 9 月 20 日校務會議審議

結果不通過而停止協商之行為，違反團體協約法第 6 條第 1 項之規定，構成不當勞動行為。

3. 確認相對人刻意引導該校 105 年 9 月 20 日校務會議審議結果不通過之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，構成不當勞動行為。
4. 依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之規定，命相對人於一定期限內本誠實信用原則，與申請人簽署業經 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議決議之協商版本(扣除第 6 次會議的五條條文)。
5. 依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之規定，命相對人於一定期限內本誠實信用原則，就 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議未通過之條文內容，具體提出未通過之事由。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人係於 105 年 6 月 14 日第六次協商會議，主動提議依第五次團體協約會議合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，請相對人逕提校務會議及董事會審議。該次會議紀錄即明確記載係申請人「建請」相對人為上開作為(相證 2)。易言之，申請人係自行捨棄第五次團體協約會議之合意內容。然而，申請人於本件請求裁決事項第四點，卻回頭要求簽署以第五次團體協約會議合意內容為主體之條文版本，此舉顯與禁反言原則有違。
- (二) 如前所述，依第五次團體協約會議合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，逕提相對人之校務會

議及董事會審議，乃係申請人「建請」相對人所為。相對人於105年9月20日105學年度第1學期第1次校務會議之提案十二，其提案內容所載「臺中市教師職業工會於民國105年6月14日所提出之團體協約內容」等語，乃係依事實經過為記載，並無任何不實或引導。申請人所為指摘，顯非事實。

(三) 相對人校務會議之成員，依大學法第15條第1項、中山醫學大學組織規程（相證9）第20條第1款等規定，係以經「選舉」產生，且「不具行政主管職」之「教師代表」占「過半」之多數。是以，在教師代表係獨立行使職權且占過半多數之情況下，相對人實無從刻意引導校務會議之決議。另，申請人指稱校務會議中以行政主管為多數，亦與事實不符。況且，相對人校務會議之教師代表中，亦有屬於申請人會員者，倘相對人有所謂刻意引導之行為，渠等教師代表在會議中豈會毫無意見，而未提出任何異議。

(四) 依104年勞裁字第40號不當勞動行為裁決決定書之認定，申請人於本件請求協商時，乃不具有協商資格，惟因相對人既已同意且與申請人進行數次團體協商，故申請人嗣後被授予個案之團體協商資格，得就該協商事項未來再請求相對人進行團體協商。而於相對人105年9月20日105學年度第1學期第1次校務會議，相對人之校長即係單純就上開裁決之內容為說明，並無任何不實陳述或刻意引導之處。申請人以此指摘相對人校長有刻意引導之舉，似有誤會。

(五) 依團體協約法第17條以下關於團體協約效力之規定，團體協約一經簽訂，其適用範圍乃及於屬於申請人會員之教師，而不及非申請人會員之教師，且依團體協約法第13條規定，相對人尚

不得就非申請人會員之教師，併同調整勞動條件。由此觀之，團體協約之簽訂對於相對人之人事等制度，勢必產生重大之影響。是以，於相對人 105 年 9 月 20 日 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議，相對人校長依相對人校務會議議事規則第 12 條規定（相證 10），認定本件團體協約之審議為重大事項提案，應經在場校務會議代表三分之二以上之同意，於法自屬有據，核無不當。

（六）大學法關於校務會議之設立，乃是大學自治、教授治校等重要原則之具體展現，為受憲法保障之制度性規範。校務會議之委員進行審議時，自應秉持獨立自主之立場，不受外界之干預。是以，王○○主任秘書固為本件團體協約協商之相對人代表，惟其於校務會議中係基於校務會議委員之身分獨立自主進行審議，自不因擔任協商代表，即須投票贊成團體協約之議案。再者，王○○主任秘書係考量近期個資法爭議頻傳，始於校務會議中提出可能之疑慮，並同時建議修改部分內容後通過。然而，王○○主任秘書之上開提議，未有任何委員予以附議（含屬於申請人會員之教師代表）。申請人僅指摘王○○主任秘書提及個資法爭議，卻捨去其修改通過之提議，似有不盡公允之處。

（七）校務會議並非隸屬於校方之行政單位，而是具有自主獨立性之獨立組織。依大法官解釋之意旨，此為大學自治保障之範疇，即教授治校，然就私校之管理而言，還是以董事會及校長作為校務之行政單位，故校務會議並不能認為係代雇主行使管理權之人，不過是對於校務具有審議之權。且按校務會議之組成，性質上接近勞方之組織，因依照大學法之規定，選舉之教師應過半數，故實質上而言，應為勞方所行使之管理權限。以本校

之校務會議組成為例，校務會議代表超過半數以上是教師代表，即使是行政主管之代表，除人事、會計外，均為教師，故如果以教師身分來看，行政代表絕大多數也都是教師，如果加上行政代表，即有三分之二以上代表均為教師。

- (八) 相對人之校務會議，係由獨立自主之委員，以投票表決之方式進行審議，且依相關法令無須就決議之事項檢附理由。再者，相對人校務會議之表決，係以無記名之方式為之。是以，相對人自無從得知校務會議未通過本件團體協約版本之理由。申請人於本件請求裁決事項第五點，請求相對人提出校務會議未通過之具體事由，實礙難辦理。
- (九) 在第五次團體協約會議合意內容未經相對人校務會議及董事會審議通過後，相對人即函請申請人再行協商，惟申請人卻拒絕再行協商，並逕行提起不當勞動裁決之請求(嗣經駁回)。爾後，於第六次協商會議，在申請人提議刪減團體協約內容並建請相對人逕送校務會議及董事會審議之情況下，相對人會後亦依申請人之提議辦理，惟校務會議審議未通過。由此觀之，歷經 6 次之協商會議及 2 次提送校務會議審議，相對人實已盡合理之努力。在校務會議審議未通過之情況下，相對人於第七次協商會議建議協商程序到此結束，實難謂有違反誠信協商之舉。
- (十) 申請人復已就團體協約中涉及教師重大權益之爭議事項(即授課節數、導師費、年終獎金及考核辦法)，向臺中市政府提出「一方申請交付仲裁」。在主要爭議事項業經申請人一方申請交付仲裁之情況，本件團體協約之所餘內容，絕大多數乃與現行法令規章相仿，故是否有繼續協商或簽訂團體協約之實益，請併予審酌。

(十一) 答辯聲明：申請人之裁決請求駁回。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人前主張相對人 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函有違反團體協約法第 6 條及工會法第 35 條第 1 項第 5 款情事，向本會申請不當勞動行為裁決，經本會作成 104 年勞裁字第 40 號裁決。

(二) 申請人與相對人於 105 年 6 月 14 日進行團體協約第六次協商會議，該次會議紀錄記載：「台中市教師職業工會（以下簡稱：乙方）建請中山醫學大學（以下簡稱：甲方）依雙方第五次團體協約會議合意內容扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條，提請甲方校務會議及董事會通過，如甲方校務會議及董事會通過，第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條，另為一般性協商。」。

(三) 相對人 105 年 9 月 20 日召開 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議，該次會議紀錄記載：「提案十二、臺中市教師職業工會於民國 105 年 6 月 14 日所提出之團體協約內容，請討論。（提案單位：人事室）說明：如附件 決議：本案不通過。（投票：贊成 14 票；不贊成 20 票）」。

(四) 相對人以 105 年 10 月 7 日中山醫大校人字第 1050012582 號函正本予申請人，該函說明三記載：「本校依貴會前項所請，已將此案提經本校 105 年 9 月 20 日校務會議審議，審議結果為不通過（投票：贊成 14 票；不贊成 20 票）。謹檢附本次校務

會議紀錄如附件 1，供貴會核認。由於此案於本校教務會議之審議結果為不通過，後續自無再提送本校董事會審議，併予說明。」。

(五) 申請人與相對人於 105 年 11 月 10 日進行團體協約第七次協商會議，該次會議紀錄記載：「中山醫學大學：本校前已依工會建議將團體協約逕提送校務會議審議，經本校一零五學年度第一學期第一次 105.9.20 校務會議審議後不予通過(投票：贊成 14 票；不贊成 20 票)，因此建議協商程序到此結束。台中市教師職業工會：依據中山醫學大學 103 學年度第 2 學期第 2 次校務會議決議，就中山醫學大學與台中市教師職業工會團體協約合意版本，部分修正後通過，而工會在第六次協商會議時應中山醫學大學要求，將爭議性條文排除後，擬定團體協約版本提供學校送校務會議審議，工會不了解為什麼第二次審議結果竟然是全盤否決。尤其中山醫學大學協商代表於校務會議中投反對票，更令工會懷疑中山醫學大學無協商之誠意。因此後續將循勞資爭議程序處理。中山醫學大學：於第六次協商會議，是工會建議扣除爭議條文後逕送校務會議。另校務會議審議是不記名投票且不附理由。」

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一) 相對人代表人於 105 年 9 月 20 日校務會議上對與申請人團體協約草案議案之發言，有無刻意引導致生該案審議結果不通過之行為？如有，其行為是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

- (二) 相對人 105 年 10 月 7 日以中山醫大校人字第 1050012582 號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？
- (三) 相對人於 105 年 11 月 10 日第七次團體協商會議建議協商程序到此結束之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

- (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，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。
- (二) 本會審酌雙方之主張及證據資料，就申請人所提請裁決之相對人前開行為，認定相對人代表人於 105 年 9 月 20 日校務會議審議雙方團體協約草案時所為言論之內容，導致校務會議代表否

決該提案，其行為構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；其餘則不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。理由如后：

1. 相對人代表人於該校 105 年 9 月 20 日校務會議審議雙方團體協約草案時所為之言論，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

(1) 按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。查本件申請人以工會名義於 103 年 5 月 28 日發函相對人啟動團體協商，其後經 6 次正式協商會議，並於第六次協商會議建請相對人依第五次團體協約協商會議合意內容，扣除部分尚未合意之條文，提請校務會議及董事會通過，既係以工會名義為之，且與申請人台中市教師職業工會章程所示「保障教育勞動者權益」之方針與「保障本市教師權益及生活品質」、「參與學校教育發展及教育勞動者權益相關政策、法令之制訂與修正」及「團體協約之締結、修改或廢止」等任務無違，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護，合先敘明。

(2) 次按「大學置校長一人，綜理校務，負校務發展之責，對外代表大學；並得置副校長，襄助校長推動校務，由校長聘任之，其人數、聘期及資格，由各大學組織規程定之。」「本校置校長一人，綜理校務，執行董事會及校務會議之決議。」「校長之產生，由董事會組織校長遴選委員會，遴選二至三人，送請董事會圈選，再報請教育部核准後聘任之。」「校長之任期以

三年為一任，期滿之連任經董事會同意通過後，得連任一次。」大學法第 8 條第 1 項、相對人組織規程第 4 條第 1 項、第 2 項及第 4 項分別揭有明文，足見相對人之校長，乃屬相對人之代表人，係由相對人董事會遴選，負責綜理校務並執行董事會之決議，為工會法第 35 條第 1 項所定「代表雇主行使管理權之人」。

- (3) 續查申請人與相對人於 105 年 6 月 14 日進行第六次之協商會議。該次會議申請人建請相對人依第五次團體協約協商會議合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，提請校務會議及董事會通過；相對人嗣於 105 年 6 月 28 日以中山醫大校人字第 1050008350 號函覆申請人，表示同意依申請人之建議，將第五次協商會議之合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，提請校務會議及董事會審議之事實，此有相證 2、相證 3 及相對人答辯書第 4 頁所陳之事實明確可稽。足見申請人所建請相對人校務會議審議之團體協約草案內容，係經雙方協商代表經多次討論所認同並確認之版本，相對人之協商代表既係經相對人之指派並授權協商，則代表相對人行使管理權之校長，自應當認同相對人所授權之協商代表與申請人協商達成合意之草案條文，否則其授權協商代表與申請人協商，即無任何意義。縱經協商合意之草案仍須經校務會議審議及表決，惟若相對人之代表人於校務會議上之發言內容，對校務會議代表發生影響，致使該案表決不通過，即有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所揭「不當影響、妨礙或限制工會活動」之不當勞動行為之可能。

- (4) 經查相對人所提出系爭 105 年 9 月 20 日 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議之錄音譯文，首先由相對人指派之協商代表王○○主任秘書大體說明雙方合意之內容；其次有校務會議代表表示其為教師會會員，但事前不知悉團體協商之事，經曹○○

副校長回應這也是他的疑惑等語；其後相對人之代表人即表示：「這看起來其實我們的法律都有保障，就是說我們自己學校的還有教師法都有保障在裡面，看起來是這樣子，那其實我們有去查過，大學跟工會簽約的好像沒有，只有技職的幾個，所以這個看起來對於學校老師的保障，我們所有的條約法條都有了，大家還有沒有其他意見？」等語，有相對人所提該次校務會議之完整譯文（相證 13、14）可稽。惟相對人代表人上開發言，不僅沒有回答到提出發言之校務會議代表的疑問，且似乎暗示所提案團體協約條文，在相關法令已有規定，尚無簽署之必要；而其所說就其所知在大學中尚無與工會簽署團體協約等內容，更存有「本校是否要與技職一樣與工會簽訂團體協約？」的暗示，實難謂無引導之嫌。此參相對人之代表人此段發言後，先前發言之校務會議代表旋即表示：「校長，我不是反對說要跟他們簽…」等語（見相證 14 第 4 頁），足見當場相對人代表人之前開發言，已有讓與會人員因體察相對人代表人係持反對簽約之立場而受影響。

- (5) 其後，相對人之代表人又稱：「勞動部給我們是理論上我們可以不用跟他們協商…」等語，似又對校務會議代表暗示與申請人協商，並非正確之作法；接著王○○主任秘書詢問：「…裡面可能會違背個資法規定部分，我們是不是要做修正？」，相對人代表人卻又表示：「現在你去修正沒有用，因為你修正了，等於是簽約但那邊不一定會同意，所以我們就是以這個他給我們的是不是要跟他們簽，要簽才來決定要不要去修正，不然先修正也是沒有用…」等語，意指「簽」與「不簽」團體協約已不是條文上的問題，而是「要」與「不要」的問題，形同引導校務會議代表得「依己意」先決定是否簽約；如同意簽約，再進行草案內容之討論，完全置勞資雙方業已開啟並進行協商多時，勞方為達成協商合意已盡相當合理之努力於不問，使申

請人之前所為協商之努力無疾而終，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙。

(6) 復由於團體協商乃申請人目前最重要的工會活動之一，而工會組織之存續及目的即在於為提高或維持勞動條件，並藉由進行團體協商與締結團體協約而達成。如相對人動輒以含有「現行法已有規範」、「只有技職有簽約」、「先決定要簽再說」等引導校務會議之會議氛圍，對於依法須經表決程序的校務會議，將因此等「言下之意」而受影響（猶如投票前的不正當之造勢或宣傳活動），無異使簽訂團體協約以促進勞動條件維持或改善之工會活動，因該表決而受到干擾，並可預見其之合理努力終歸徒勞無功，則相對人代表人於會議中之發言，顯然對於申請人工會之活動已構成不當影響或妨礙。

(7) 併予敘明者，按由相對人授權擔任團體協商會議相對人協商代表之人，若同時為校務會議之成員，雖得基於校務會議代表之身分參與會議及本於自己之確信行使表決權，然其既身為團體協商經由相對人指派並授權之協商代表，自應當認同其與申請人協商並達成合意之草案條文。經查雙方第七次團體協約協商會議紀錄，針對同為校務會議代表並且出席系爭校務會議之賴慶祥協商代表質疑：「…協商最清楚的是協商代表，那協商代表都舉反對票，怎麼叫其他人怎麼舉同意贊成票…」等語（相證 18 第 7 頁），相對人協商代表似無就此表示與事實不符；苟屬為真，則相對人協商代表如自己都舉反對票表示不認同自己所參與協商並達成合意之方案，則恐難認相對人已善盡合理努力之誠信協商義務。

(8) 據上，本會認定相對人代表人於 105 年 9 月 20 日校務會議對雙方團體協約草案所為之上開言論，並因而導致該議案表決不通過之結果，其行為自構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款

之不當勞動行為。

2. 相對人105年10月7日中山醫大校人字第1050012582號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：

(1) 按相對人屬私立大學，本件團體協約內容涵蓋教師之薪資、教學評鑑及考績等校務重要事項，依照大學法、私立學校法及其捐助章程之規範，相對人需將團體協約內容送交校務會議及董事會審議，且觀諸雙方於105年6月14日所進行第六次協商會議紀錄記載：「台中市教師職業工會（以下簡稱：乙方）建請中山醫學大學（以下簡稱：甲方）依雙方第五次團體協約會議合意內容扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條，提請甲方校務會議及董事會通過…」等語（相證2），復對照相對人105年9月5日中山醫大校人字第1050010809號函予申請人（相證4號）說明明確記載：「三、本會依貴會前項所請，已將此案提送本校105年9月20日校務會議進行審議。如經校務會議審議通過，本校始會續提請董事會審議。」等語，可知雙方於第六次團體協商會議中，乃係由申請人建請相對人提送團體協約內容予相對人校務會議，該次會議紀錄更記載：「…如甲方校務會議及董事會通過，第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條，另為一般性協商。」從而，申請人明確知悉團體協約草案談妥後尚須經過校務會議及董事會審議，應堪認定。尤其本件申請人瞭解「團體協約草案談妥後須經過校務會議及董事會審議」乙事，前亦經本會104年勞裁字第40號裁決認定在案，故尚難認相對人將草案送交校務會議審議有

申請人所指違反雙方合意之舉。

- (2) 次按校務會議並非隸屬於校方之行政單位，依大法官解釋意旨為大學自治制度性保障之範疇，且觀之相對人校務會議之組成，其校務會議代表超過半數以上為教師代表，行政代表大多數亦是教師，如就教師而言，即有三分之二以上代表均為教師，故校務會議尚非即得認為係屬代表雇主行使管理權之人，抑或屬團體協約法所定之雇主或資方。復遍查相對人校務會議相關議決辦法及法令規定，並無任何須就決議事項檢附決議理由之規定，故尚難認因相對人將校務會議審議未通過團體協約草案之結果記載於函文，且未附具任何審查意見，即認構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

3. 相對人於 105 年 11 月 10 日第七次團體協商會議表示建議協商程序到此結束之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

- (1) 揆諸本件申請人與相對人歷次團體協約過程，雙方於第六次協商會議後，相對人依申請人之建議將團體協約草案送交校務會議，嗣經校務會議表決未通過，已如前述。復觀諸系爭雙方第七次團體協約協商會議紀錄之錄音譯文，相對人協商代表林明毅表示校務會議不通過，後續可由申請人再提對應版本（相證 18 第 4 頁），及協商代表曹○○表示由於校務會議未通過，體制上也不知該如何是好等語（相證 18 第 9 頁）；足見該次會議相對人由於校務會議未通過團體協約草案，而申請人亦未再提出對應條文，建議協商程序結束，且申請人亦表示後續將循勞資爭議程序處理，故雙方因此未能繼續協商。就此，尚難遽認

相對人即構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，而認有違反誠信協商之舉。

(2) 據上，相對人於 105 年 11 月 10 日第七次團體協商會議表示建議協商程序到此結束之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(三) 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，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 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、相當為其裁量原則。本會認依本件相關事證確認相對人刻意引導該校 105 年 9 月 20 日校務會議審議，致生不通過之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，應已符合樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當，故應毋庸再依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為

一定行為或不行為之處分。況且後續團體協約是否能成立生效，尚待校務會議及董事會之審決，從而申請人主張依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之規定，命相對人於一定期限內本誠實信用原則，與申請人簽署業經 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議決議之協商版本、就 105 學年度第 1 學期第 1 次校務會議未通過之條文內容，具體提出未通過之事由等請求，不應准許，爰裁決如主文所示。

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

七、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定，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

張詠善

康長健

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月 3 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款及團體協約法第 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。