

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 16 號

【裁決要旨】

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。

【裁決本文】

申請人：嘉義市教師職業工會

設：嘉義市大業街 57 號

代表人：黃敏智

住：同上

相對人：嘉義市崇文國民小學

設：嘉義市垂楊路 241 號

代表人：陳榮昌

住：同上

代理人：林彥百律師

住：嘉義市公明路 143-1 號 5 樓之 1

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於 102 年 9 月 13 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

一、確認相對人於 102 年 1 月 14 日至 1 月 16 日舉行校內教師意見普查之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定誠信協商之不當勞動行為。

二、申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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。」。

查申請人主張自 102 年 2 月 21 日第一次協商起至 102 年 3 月 15 日共長達 23 日，相對人對於協商之後續全然不作為，亦拒絕申請人提出第二次協商之要求，符合團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為構成要件，爰於 102 年 3 月 28 日提起本件裁決申請，經查符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項，應自知悉有違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之事由或事實發生之次

日起 90 日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人與相對人於 101 年勞裁字第 49 號不當勞動行為爭議事件，雙方同意和解並確認：「(一) 值勤導護補休 (二) 課務減免 (三) 建立科展輪流機制等相關事項，相對人為適格之協商主體；雙方同意於民國 102 年 1 月 25 日前，由相對人提出協商方案予申請人，且立即開始進行團體協商，並期於民國 102 年 3 月 15 日前完成協商。」。
- (二) 相對人僅願就議題 3 建立科展輪流機制進行協商，協商代表陳榮昌校長，對於團體協商會議紀錄有關議題 1 及議題 2 記載文字雙方意見不一，拒絕申請人另行請示嘉義市政府之建議，在協商進行膠著狀態時，片面逕自宣布協商破裂，顯然違反誠信協商原則。
- (三) 據上，相對人『違反和解書所記載協約條文』與『違反團體協約法第 6 條誠信協商原則』，請求依相關法令裁處。
- (四) 其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 相對人 101 年 12 月 6 日就 101 年勞裁字第 49 號不當勞動行為爭議事件達成和解後，即著手協商程序之進行；並依嘉義市政府 101 年 5 月 15 日府教學字第 1015311604 號函規定，將申請人所提協商版本函報嘉義市政府。而後嘉義市政府於 101 年 12 月 26 日以府教學字第 101506712 號函示，「議題

1(值勤導護補休)及議題 2(教師減授課節數)係屬全市一致性議題，請依本市相關規定辦理；另議題 3(建立科展輪流機制)係屬貴校校內相關業務工作權責之分工」。

(二)相對人亦於 102 年 1 月 3 日函知申請人上開嘉義市政府之意見，並請申請人遴聘人員及擬訂協商時間與地點，以辦理相關協商事宜。更於 102 年 1 月 24 日函請申請人提供協商代表之相關佐證資料，並告知相對人協商代表之人員名冊、及訂於 102 年 2 月 21 日上午 10 時在相對人學校第一會議室進行協商。

(三)因嘉義市政府已明確表示「議題 1、議題 2」屬全市一致性之議題，其意見亦為申請人所肯認。惟對於議題 1 與議題 2 於協商會議紀錄上之記載，相對人表示記載為「依市政府相關規定辦理」，而申請人堅持須為「議題 1，依照嘉義市國民中小學辦理導護工作實施要點記載辦理。議題 2，依照嘉義市國民中小學各領域專任教師及導師每週授課節數記載辦理。」，雙方未能達成共識。

(四)另有關議題 3(建立科展輪流機制)，相對人於 102 年 1 月 14 日至 16 日完成校內教師意見普查，有 88.8%的教師(71 位)表示支持相對人目前規劃「能依自己任教、專長或任務分配，儘量讓每位教師均能協助學校校務的順利推動…」，此一調查結果並於 102 年 3 月 21 日函知申請人。而此更徵相對人未拒絕協商之態度，就議題雙方雖未達成共識而有能執行之決議產生，依上所呈，亦難謂相對人違反和解書之記載、違反誠信協商原則。

(五)申請人之裁決請求應予駁回。

(六)其餘參見調查程序會議紀錄、詢問程序會議紀錄、及相對人

提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一)依嘉義市政府 101 年 5 月 15 日府教學字第 1015311604 號函，團體協商議題 1(導護補休)及議題 2(教師減授課節數)係屬全市一致性議題，依嘉義市相關規定辦理；議題 3(建立科展輪流機制)係屬學校校內相關業務工作權責之分工。
- (二)有關導護補休，嘉義市政府之相關規定為「嘉義市國民中小學辦理導護工作實施要點」；教師減授課節數，嘉義市政府之相關規定為「嘉義市國民中小學各領域專任教師及導師每週授課節數」。

四、 本案爭點：

- (一)對於議題 1 與議題 2 於協商會議紀錄上之記載，相對人表示記載為「依市政府相關規定辦理」，而申請人堅持須為「議題 1，依照嘉義市國民中小學辦理導護工作實施要點記載辦理。議題 2，依照嘉義市國民中小學各領域專任教師及導師每週授課節數記載辦理。」是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為？
- (二)相對人未於 102 年 3 月 15 日前進行第二次團體協約協商，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商之不當勞動行為？

五、 判斷理由

- (一)對於議題 1 與議題 2 於協商會議紀錄上之記載，相對人表示記載為「依市政府相關規定辦理」，而申請人堅持須為「議題 1，依照嘉義市國民中小學辦理導護工作實施要點記載辦理。

議題 2，依照嘉義市國民中小學各領域專任教師及導師每週授課節數記載辦理。」不構成團體協約法第 6 條第 1 項「無正當理由拒絕團體協約之協商」之不當勞動行為。

- 1、查雙方當事人間前於 101 年不當勞動行為爭議事件（101 年勞裁字第 49 號），經本會裁決委員曉諭，於 101 年 12 月 6 日同意和解，確認：「（一）值勤導護補休（二）課務減免（三）建立科展輪流機制等相關事項，相對人為適格之協商主體；雙方同意於民國 102 年 1 月 25 日前，由相對人提出協商方案予申請人，且立即開始進行團體協商，並期於民國 102 年 3 月 15 日前完成協商。」。
- 2、相對人嗣後於 101 年 12 月 21 日將團體協約協商之三項議題函報嘉義市政府，101 年 12 月 26 日獲嘉義市政府府教學字第 1015060712 號函，說明三示以：「…，其中議題 1（值勤導護補休）及議題（教師減授課節數）係屬全市一致性議題，請依本市相關規定辦理；另議題 3（建立科展輪流機制）係屬貴校校內相關業務工作權責之分工，爰本案預擬相關因應作為。」。相對人亦於 102 年 1 月 3 日以嘉崇文教字第 1020000016 號函，轉知嘉義市政府之意見予申請人。
- 3、爰此，相對人於 102 年 1 月 24 日以嘉崇文教字第 1020000354 號函知申請人，依嘉義市政府函示（府教學字 1015060712 號）之議題 3（建立科展輪流機制）於 102 年 2 月 21 日上午 10 時假相對人學校第一會議室進行相關協商事宜。申請人對於協商議題僅限於議題 3 一事，分別於 102 年 2 月 1 日以（102）嘉市師工字第 P102013 號函及 102 年 2 月 18 日以（102）嘉市師工字第 P102015 號函，重申要求依 101 年勞裁字第 49 號和解書所載之三項議題進行協商。

4、102 年 2 月 21 日上午 10 時，當事人雙方在相對人學校第一會議室進行團體協約協商，就議題 1 與議題 2，「申請人同意於協商紀錄上記載：關於議題 1（值勤導護補休），同意依嘉義市國民中小學辦理導護工作實施要點辦理；關於議題 2（教師減授課節數），同意依照嘉義市國民小學教師（不含特教班教師）每週授課節數表辦理」（102 年 7 月 4 日調查會議紀錄）。由此可知申請人亦同意議題 1 與議題 2 為相對人上級機關函覆時所稱之全市一致性議題，非相對人所能協商之事項，相對人將協商事項僅限於議題 3，並未違反 101 年勞裁字第 49 號和解書。至於，雙方當事人對於 102 年 2 月 21 日團體協商會議紀錄案由二決議文字之記載各有堅持，申請人要求於協商紀錄上記載：「關於議題 1（值勤導護補休），同意依嘉義市國民中小學辦理導護工作實施要點辦理；關於議題 2（教師減授課節數），同意依照嘉義市國民小學教師（不含特教班教師）每週授課節數表辦理」；而相對人則表示應記載：「依市政府相關規定辦理」。雙方表現之文字雖有不同，實則同一，足證申請人與相對人就議題 1 與議題 2 實已達成共識，雖於協商會議紀錄文字記載雙方意見不一，相對人拒絕就此文字記載再請示嘉義市政府，亦不影響共識之存在。申請人以相對人拒絕請示嘉義市政府而主張相對人有團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕團體協約之協商，顯無理由。

（二）相對人未於 102 年 3 月 15 日前進行第二次團體協約協商，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商之不當勞動行為。

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，不當勞動行為之救濟，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，就雇主之行為是否構成團體協約法第 6 第 1 項之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。

2、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，令進行之團體協商意義盡失，故應解為係違反誠信協商義務。

3、按本會 101 年 12 月 6 日 101 年勞裁字第 49 號和解書業已載明「並期於民國 102 年 3 月 15 日前完成協商」。據此，申請人與相對人本應即於和解後開始進行協商，並期於 102 年 3 月 15 日前完成。

然而關於議題 3，相對人先於 102 年 1 月 14 日至 1 月 16 日舉行校內教師（80 位，其中 70 餘位屬於工會會員）意見普查，調查結果為：選擇「依學校目前規劃，讓同仁們能依自己任教領域、專長或任務分配等，儘量平均讓每位同仁均能協助學校校務順利推動，如按目前安排音樂老師負責音樂團

隊、而科展仍主要由自然科任教老師出件等」之意見的占 88.8% (71 位)，選擇「打破教師任教領域及專長，所有團隊均由所有同仁輪流擔任指導老師」之意見的占 0% (0 位)，選擇「尊重老師意願參加」意見的占 5% (4 位)，選擇「以科任為主，每人二年一件作品」之意見的占 2.5% (2 位)，選擇「自然老師每二年一件，其他老師則輪流」之意見的占 1.3% (1 位)，選擇「以團隊方式進行」之意見的占 1.3% (1 位)，選擇「自然老師出件，並給予教師期待的獎勵」之意見的占 1.3% (1 位)。

- 4、而後相對人於 102 年 1 月 24 日以嘉崇文教字第 1020000354 號函，回復申請人團體協約協商之請求，表示就議題 3 (建立科展輪流機制) 於 102 年 2 月 21 日上午 10 時假相對人學校第一會議室進行相關協商事宜。該次團體協商雖因申請人與相對人對議題 1 及 2 會議紀錄記載方式各持己見而告結束，並未就議題 3 進行協商。嗣後自 102 年 2 月 21 日至 3 月 15 日之間，雙方當事人並未再進行協商。待申請人於 102 年 3 月 20 日理事會決議提出本件裁決申請後，相對人隨即於 102 年 3 月 21 日以嘉崇文教字第 1020001251 號函復申請人，表示：『…，另針對議題 3 (建立科展輪流機制)，本校於 102 年 1 月 14 日至 16 日完成校內教師意見普查，結果顯示有 88.8% 教師 (71 位) 表示支持學校目前規劃「能依自己任教、專長或任務分配，儘量讓每位教師均能協助學校校務的順利推動…」。
- …依上述說明，敬請 貴會參酌是否有需再進行團體協商之必要並惠復本校。』(嘉崇文教字第 1020001251 號函說明二及說明四)。

如上所述，自 101 年 12 月 6 日雙方於本會達成和解後，應即展開協商程序，並期於 102 年 3 月 15 日前完成，可見迄 102

年3月15日為止，均屬於雙方之團體協商期間，從而，相對人如有任何關於議題3之事項，皆應以申請人為對象進行協商，迺相對人捨此不為，迂迴繞過申請人，而以80名教師（其中70餘名為工會會員）為對象進行意見調查，嗣後再以有利之調查結果函知申請人是否尚有進行團體協商之必要，核相對人所為實已違反誠信協商之義務。關於此節，本會102年7月4日第一次調查會議時，申請人代表人黃敏智稱：「（請問申請人是否再願意就議題3與相對人進行團體協商？）我認為協商是一個達成目的的方法，從相對人102年3月21日函文說明二顯示，有88.8%的教師支持學校目前的規劃，可以說本會的會員原來想要達成的目標已經完成，是否再針對議題3進行協商已經沒有必要性。」，就此，相對人代理人林彥百律師則稱：「（請問相對人是否再願意就議題3與申請人進行團體協商？）是否進行協商尊重申請人之意見，相對人願意配合。」（第一次調查會議紀錄第4頁參照）。然而，如同申請人代表人所言，申請人會員原來所要達成之目標已經完成，沒有協商之必要性，充分證明申請人所欲進行之團體協商，已因相對人迂迴進行之教師意見調查而喪失其意義，相對人此舉顯已違反團體協約法第6條第1項前段所定之誠信協商義務。

5、綜上，相對人於102年1月14日至1月16日舉行校內教師意見普查，構成違反團體協約法第6條第1項前段所定誠信協商之不當勞動行為。

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，一部駁回，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項，裁決如主文。

行政院勞工委員會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

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

林佳和

邱琦瑛

康長健

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 2 年 1 0 月 7 日

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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路3段1巷1號）提起行政訴訟。