

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 114 年勞裁字第 10 號

3 【裁決要旨】

4 綜觀兩造間團體協約條款草案第七條內容，另兩造間亦曾自 109 年 6 月
5 5 日第 15 次團體協約會議起就學年度工作獎金發放基數為實質討論與
6 協商，且最終兩造於 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協約會議特將已達
7 成共識之團體協約草案全文與系爭學年度工作獎金發放辦法並列於附
8 件，且就案由三「第二十七次團體協商時間(簽約)」而決議為「待董事
9 會通過團體協約及『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』後再
10 另訂時間」等情，堪認兩造明顯有將系爭學年度工作獎金發放辦法內容
11 視為團體協約草案之一部分，今相對人未待團體協約之簽署而逕自實施
12 系爭學年度工作獎金發放辦法並致令申請人工會會員領取之 112 學年
13 度工作獎金數額明顯減少，此形同利用團體協約協商程序而先使申請人
14 就學年度工作獎金議題先為讓步後，但卻仍未簽署團體協約，使得申請
15 人與相對人團體協商之目的盡失，明顯不符合誠信，而應構成違反團體
16 協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

17 【裁決本文】

申 請 人：全國高級中等學校教育產業工會

設臺北市大安區羅斯福路 4 段 113 巷 13 號

代 表 人：史美奐

住同上

代 理 人：許朝昇律師

設臺北市中正區羅斯福路 1 段 127 號 5 樓

相對人：新北市私立豫章高級工商職業學校

設新北市板橋區四川路1段391號

代表人：林振雄

住同上

代理人：姚清欣律師

設臺北市大安區敦化南路2段207號37樓

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
2 稱本會）於民國（以下均同）114年9月5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、相對人於114年1月17日發放112學年度工作獎金之行為，構成違反
6 團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

7 二、相對人於112年12月21日第26次團體協商會議迄今，未與申請人商
8 訂時間簽署團體協約之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞
9 動行為。

10 三、相對人應自收受本裁決決定書之日起30日內，與申請人訂定續行團體
11 協商會議之日期，並提供證明送交勞動部存查。

12 事實及理由

13 壹、程序部分：

14 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加或
15 變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅
16 補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第256條規定參照），
17 故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會應有裁量權

（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參照）。次按「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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

二、查申請人申請本件裁決時之請求裁決事項原為「一、確認相對人於未依民國 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協商會議，就待董事會通過團體協約及『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』後另訂團體協商時間（簽約）之決議，簽署團體協約，卻逕於 114 年 1 月 17 日依學校董事會 112 年 11 月 16 日董事會議修正工作獎金發放辦法發放 112 學年度工作獎金之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。」，後於 114 年 6 月 18 日第 1 次調查會議時調整為「一、確認相對人於 114 年 1 月 17 日發放 112 學年度工作獎金之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。二、確認相對人於 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協商會議迄今，未訂時間簽署團體協約之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。三、相對人應自收受本裁決決定書之日起 30 日內，與申請人訂定續行團體協商會議之日期。」（114 年 6 月 18 日第 1 次調查會議紀錄第 2 頁第 3 行至第 9 行）其中第 1 項及第 2 項調整後之請求屬於原第 1 項請求事項之文字調整，第 3 項請求事項與原請求事項主張之事實脈絡均相同，卷證可相互援

1 引，對於相對人之攻擊防禦應無妨礙；且相對人就申請人前開請求事
2 項之調整表示程序上無意見(見114年6月18日第1次調查會議紀錄第
3 2頁第13行)，故應准許之。復查申請人分別就前述不當勞動行為之事
4 實發生時點各主張係於114年1月17日與迄今之不作為，申請人既已
5 於114年3月5日提起本件裁決申請，即無逾越裁決申請期間，程序
6 應為合法而應予受理。

7 貳、實體部分：

8 一、申請人之主張及請求：

9 (一)緣本件申請人與相對人進行團體協約協商，於第26次會議時，依
10 會議紀錄(申證1)記載參、討論事項：「案由一：團體協約條文
11 修正，修正部分如下：...第七條：甲方董事會依甲方財務狀況、
12 招生情形及其當年度之工作表現，且以平衡年度預算為原則發給
13 工會會員學年度工作獎金。其實施依『豫章工商教職員工學年度
14 工作獎金發放辦法』辦理；決議：雙方同意以上修正條文。」、「
15 「案由二：『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』-112
16 年11月16日董事會通過版；決議：雙方同意依112年11月16
17 日第16屆第六次董事會議修正通過之版本(如附件)。」、「案
18 由三：第二十七次團體協商時間(簽約)。決議：待董事會通過
19 團體協約及『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』後再
20 另訂時間。」，雙方就上開協商內容達成合意之地步，惟相對人
21 卻延滯協商程序迄今，雙方尚未簽署團體協約，卻竟依尚未生效
22 之協商內容逕行發放大幅縮減之112學年度工作獎金，嗣經申請
23 人於114年1月24日函(申證2)知相對人，相對人函覆(申證

1 3) 卻言此為雙方團體協約協商決議共識云云。

2 1、按團體協約法第6條第1項規定：「勞資雙方應本於誠實信用原
3 則，進行團體協約之協商，對於他方所提團體協約之協商，無
4 正當理由者，不得拒絕。」，我國團體協約法對於團體協約之
5 協商事項，除同法第12條第1項之規定外，並無其他具體明文
6 之限制。然此並非意謂只要工會或雇主一方向他方提出團體協
7 約協商要求，他方即負有協商義務。蓋團體協約法第2條規定：
8 「本法所稱團體協約，...以約定勞動關係及相關事項為目的所
9 簽訂之書面契約」，同法第6條第2項第1款規定：「一、對於
10 他方提出合理適當之協商內容...」。故若工會向雇主提出特定
11 事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及
12 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
13 相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，
14 雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反
15 團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。而若雙方於團體協
16 商後達成合意之內容，自應負拘束雙方之效力，此後雙方皆不
17 得否認或變更合意之內容，始符合誠信原則及禁反言原則，並
18 有助於協商目標之達成。

19 2、次按團體協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面
20 之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，是故相
21 對人拒絕就已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，及
22 於第9次協商時始就第1次協商時已達成合意之第4條提出修
23 正意見，並堅持至第12次協商會議之行為，違反團體協約法第

1 6 條第 1 項之誠信協商義務，此為 103 年勞裁字第 52 號裁決案
2 件之裁決意旨。

3 3、查兩造雙方如前所述於 112 年 12 月 21 日團體協約第 26 次會議
4 中，已就團體協約條文、工作獎金發放辦法、待董事會通過團
5 體協約及工作獎金發放辦法後簽約等協商內容達成共識決議，
6 自有拘束雙方之效力，然自該次會議後迄今已逾一年多，相對
7 人卻延滯協商進程序，遲未由相對人董事會通過團體協約，
8 顯已違背 102 年度勞裁字第 37 號裁決決定書所揭示「為達成協
9 商合意，勞資雙方應為合理的努力」原則，至為酌然。

10 4、末查，依司法實務最高法院 88 年台上字第 1696 號判決、最高
11 法院 91 年台上字 1040 號民事判決及台灣高等法院 92 年度重勞
12 上字第 14 號判決等，明確揭示「工作規則不利益變更禁止原
13 則」，意即雇主不得單方片面更動不利勞工之勞動條件，工資、
14 工時、獎金及津貼...等均屬勞動條件。而本件屬團體協約協商
15 內容之工作獎金發放辦法，雙方尚未簽約生效，相對人卻竟於
16 114 年 1 月 17 日依該校 112 年 11 月 16 日第 16 屆第 6 次董事會
17 議修正通過之工作獎金發放辦法（申證 4），將教職員 112 學年
18 工作獎金縮減為 0.2 個月，已屬勞動條件重大變更，相對人所為
19 在未簽訂團體協約前，逕對申請人會員施以不利益變更措施，
20 顯構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，至為明確。

21 (二)就相對人所呈答辯書謂：「豫章工商教職員工學年度工作獎金發
22 放辦法」既經雙方協商討論，並於團體協約協商會議決議依相對
23 人董事會修正通過之版本，自應認相對人並無單方片面更改勞動

1 條件之情事，自不構成團體協約法第 6 條第 1 項不當勞動行為云
2 云，爰說明反駁如下：

3 1、按依相對人於答辯書所引用勞動部 110 年勞裁字第 35 號不當勞
4 動行為裁決決定書揭示，判斷團體協約協商過程中任一方是否
5 違反誠信協商原則時，可從違反行為是否係由單方排除應由勞
6 資雙方互為協商之程序為之、單方就應協商之事務，未經雙方
7 互為協商之程序，即擅自採取行動、未經雙方協商即單方改變
8 勞動條件等，均可認該違反行為之一方，有違誠實信用原則，
9 而具可非難性。

10 2、查本件兩造就申請人會員學年度年終工作獎金發放方式，本即
11 列入團體協約草案舊版第七條：「甲方董事會依甲方財務狀
12 況、招生情形及其當年度之工作表現，且以平衡年度預算為原
13 則發給工會會員學年度年終工作獎金。其實施辦法依『豫章工
14 商教職員工學年度工作獎金發放辦法』。（「豫章工商教職員
15 工學年度工作獎金發放辦法之內容待議」）」（申證 6），嗣雙
16 方於 112 年 12 月 21 日團體協約第 26 次會議（詳參申證 1）會
17 議紀錄載有：「就討論事項：案由一、團體協約條文修正，修
18 正部分如下：...第七條甲方董事會依甲方財務狀況、招生情形
19 及其當年度之工資表現，且以平衡年度預算為原則發給工會會
20 員年終學年度工作獎金。其實施辦法依『豫章工商教職員工學
21 年度工作獎金發放辦法』辦理。決議：雙方同意以上修正條
22 文。」準此，申請人依本次會議決議共識，而修訂新版團體協
23 約草案第 7 條：「甲方董事會依甲方財務狀況、招生情形及其

1 當年度之工作表現，且以平衡年度預算為原則發給工會會員學
2 年度工作獎金。其實施依『豫章工商教職員工學年度工作獎金
3 發放辦法』辦理（112.10.05 團體協約第 25 次會議決議）」（申
4 證 7），然就此工作獎金發放約定共識僅為團體協約之部分內
5 容，按團體協約法第 2 條規定團體協約應為書面契約，而團體
6 協約現既未簽署即尚未生效，其法律效果並無拘束雙方效力，
7 相對人卻擅自施行變更後豫章工商教職員工學年度工作獎金發
8 放辦法，其片面決定施行尚未生效協商約定之行為，構成違反
9 誠信協商義務之不當勞動行為，實無疑義。

10 3、相對人於補充答辯書（一）稱：「相對人過去於雙方進行團體
11 協約協商過程中，亦曾自 108 年 9 月 20 日團體協約第 11 次會
12 議至 109 年 3 月 6 日第 13 次會議中與申請人協商修正相對人「豫
13 章工商建教班導師之出勤差假及津貼補充規定」校內規範，其
14 決議提送 109 年 4 月 15 日相對人行政會議通過，復經 109 年 5
15 月 8 日團體協約第 14 次會議確認，亦係先由雙方協商同意修正
16 內容後，再由相對人依校內程序修正通過實施(相證 8)。此次
17 『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』修正，亦是比
18 照前開程序，由申請人及相對人協商同意相關修正內容後，再
19 由相對人提請董事會決議通過後實施，絕無申請人所稱相對人
20 片面變更前開工作獎金發放辦法之情事」云云說法，恐與事實
21 不符。

22 4、按依第 26 次團體協商會議，雙方僅就工作獎金發放標準達成共
23 識，何來申請人同意先行實施發放之意，此與會議紀錄記載不

1 符，請相對人舉證以實其說；況依團體協約草案第3條（申證
2 7）記載：「工會會員之薪資、學年度工作獎金及導師費，由甲
3 方依教師待遇條例及『豫章工商教職員工人事服務準則』發給。
4 且工會會員之差假管理，依教師法等相關法令及『豫章工商教
5 職員出勤差假管理辦法辦理。（107.02.02 團體協約準備會議決
6 議）」可知，雙方係就「工會會員」之「差假管理」，依「教
7 師法等相關法令」及「豫章工商教職員出勤差假管理辦法」辦
8 理，達成共識，在未簽署團體協商前，何來同意先行實施之
9 謂。末查，相對人所舉相證8之第14次會議紀錄，係針對「建
10 教班導師」之出勤差假、津貼依該校所定「豫章工商建教導師
11 之出勤差假及津貼補充規定」為之，達成共識，二者適用對
12 象、範疇不同，無法援引推論，況申請人亦未同意於簽約前即
13 行適用，特此陳明。

14 5、謹遵諭提呈申請人於相對人學校任職教師會員，因新舊版本工
15 作獎金發放辦法之差額明細表（申證8）供 貴會參酌，請鑒
16 核。

17 (三)就相對人遲未簽署團體協約部分，相對人答辯書謂：「相對人乃
18 依前開團體協商會議結論將團體協約草案提報相對人於113年6
19 月21日第16屆第7次董事會會議提出『第四案：簽訂「團體協
20 約」審議案』進行討論，惟相對人方之團體協約簽約代表為校長，
21 惟提案當時恰逢相對人新舊任校長交接之際（相對人第12任校長
22 之任期自109年5月1日至113年4月30日止，新校長則於113
23 年8月1日就任，113年5月1日至7月31日期間，暫由第12

1 任校長代理校長職務)。董事會考量新校長尚未就任，對於雙方
2 團體協約草案之內容完全不瞭解之情形下，爰決議為「緩議」(相
3 證3)，俾便待新校長就任並充分瞭解團體協約草案內容及與申請
4 人充分討論後，再行提報董事會通過。」，因認不構成違反誠信
5 協商原則云云。

6 1、然參相對人所檢附相證4兩造間團體協約自109年6月5日起
7 第15次協商會議，至111年2月24日第21次協商會議，相對
8 人校方代表馬○○皆參與會議，此7次會議中並擔任4次會議
9 主席，針對工作獎金雙方皆多次協商並提出修正意見，渠對此
10 爭點甚為熟稔，而馬○○女士依相證3相對人於113年6月21
11 日召開該校第16屆第7次董事會議時，就董事會討論事項第四
12 案簽訂「團體協約」審議案，馬○○依列席簽到簿記載職稱為
13 校長，故相對人上揭所謂校長更迭恐不瞭解團體協約因而緩議
14 云云，容非可採，況依本件團體協約係須經董事會審議通過，
15 校長僅為列席人員，故董事會審議決議是否通過與校長更迭並
16 無關連，相對人答辯實乏所據。

17 2、就相對人遲未簽署團體協約部分，相對人一再以該校校長交接
18 對團體協約內容不瞭解，且董事會尚未決議云云為其答辯理
19 由。然查依相對人相證3所提呈該校113年6月21日董事會會
20 議紀錄，該董事會討論事項第四案：「簽訂團體協約審議案」，
21 已將協商有共識團體協約全文，提請董事會決議，提案人馬○○
22 校長已報告綦詳，故雙方確實於歷次協商中形成共識，相對人
23 自不得於事後再以相對人未通過為理由，拒絕同意雙方於協商

1 中達成之共識，否則當有違反團體協商中誠信協商之義務，此
2 從相對人 113 年 11 月董事會竟未有團體協約審議案之提出，益
3 足證明相對人延滯協商簽署之行為，此不利益措施明顯違反誠
4 信協商之義務甚明。

5 (四) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

6 (五) 請求裁決事項

7 1、確認相對人於 114 年 1 月 17 日發放 112 學年度工作獎金之行
8 為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

9 2、確認相對人於 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協商會議迄今，未
10 訂時間簽署團體協約之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之
11 不當勞動行為。

12 3、相對人應自收受本裁決決定書之日起 30 日內，與申請人訂定續
13 行團體協商會議之日期。

14 二、相對人之答辯：

15 (一) 相對人近年來因少子化衝擊，學生人數大幅減少，日校學生人數
16 由 103 學年度 1,894 人銳減至 113 學年度 499 人，減少幅度高達七
17 成四；進修部學生人數更自 103 學年度 491 人至 110 學年度三年
18 級學生畢業後無任何學生（相證 1）。全校學生人數更是由 103
19 學年度之 2,385 人急遽衰減至 113 學年度第 2 學期 482 人（相證 1
20 所記載相對人 113 學年度學生人數為 499 人，惟因私立高職學生
21 受到家庭因素影響，學生流失率高，自 113 學年度第 2 學期開學
22 至今，復又流失 17 人，實際學生人數下滑至 482 人，謹此說
23 明），衰減幅度達 80%，益證相對人經營學校實為艱困，因學生

1 人數大量減少，導致連年虧損，由 103 學年度決算虧損金額捌佰
2 餘萬元至 112 學年度虧損金額高達肆仟肆佰餘萬元，迄今連續十
3 年虧損，相對人經營學校實為艱困（相證 2）。相對人自 103 學年
4 度起至 112 學年度止，迄今連續十年虧損，累計決算虧損金額已
5 高達新台幣（下同）357,411,189 元，此由相證 2 收支餘絀表即可
6 得知，合先敘明。

7 (二) 就相對人於 114 年 1 月 17 日發放 112 學年度工作獎金部分：

8 1、貴部 110 年勞裁字第 17 號不當勞動行為裁決決定書揭示：「按
9 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
10 對於協商中之勞動條件，不僅負有須積極地透過團體協商來決
11 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
12 務。故本件縱然相對人稱自 107 年以來即已逐步取消長、短班
13 一事屬實，惟桃園機場仍未取消實施長、短班，一律改為 8 小
14 時班之事實，亦為相對人所不爭執；則申請人之團體協約草案
15 第 4 條內容既是有關班型、工時之內容，則相對人於團體協商
16 開啟後，即應就草案第 4 條關於頒行班型及工時等事項與申請
17 人協商後始得實施，始為正辦。」另參 貴部 110 年勞裁字第 35
18 號不當勞動行為裁決決定書揭示：「為團體協約協商過程時，自
19 應由勞資雙方秉持誠信原則進行協商，如有一方違反，復由該
20 違反行為觀察，可認該行為與團體協約法所賦予雇主與工會間
21 應合意簽訂團體協約之規範目的有違，而係由單方排除應由勞
22 資雙方互為協商之程序為之、單方就應協商之事務，未經雙方
23 互為協商之程序，即擅自採取行動、未經雙方協商即單方改變

1 勞動條件等，均可認該違反行為之一方，有違誠實信用原則，
2 而具可非難性（臺北高等行政法院 104 年度訴字第 740 號判決
3 意旨參照）。故所謂「協商過程違反誠實信用原則」之要件係
4 指未經過雙方協商程序，即擅自採取行動或未經雙方協商即單
5 方改變勞動條件，倘雙方已進行協商並就協商事項已達成共
6 識，當無不當勞動行為之適用。

7 2、查本件相對人與申請人自團體協約第 15 次協商會議開始，即就
8 團體協約草案第七條之內容（含「豫章工商教職員工學年度工
9 作獎金發放辦法」）進行協商討論，雙方並就系爭學年度工作獎
10 金計算方式中之基數進行多次意見交換，最後雙方於 112 年 10
11 月 5 日團體協約第 25 次會議時達成協商共識，且前開會議紀錄
12 均由雙方協商人員簽名確認無誤（相證 4），自應認雙方對於團
13 體協約草案第七條之內容（含「豫章工商教職員工學年度工作
14 獎金發放辦法」）已經過協商討論達成共識，相對人遂執此版本
15 提送董事會並於 112 年 11 月 16 日第 16 屆第 6 次董事會修正通
16 過「豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法」，嗣雙方於 112
17 年 11 月 21 日進行團體協約第 26 次會議時，申請人亦同意相對
18 人董事會所通過之「豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦
19 法」，故該次會議紀錄記載『案由二：「豫章工商教職員工學年
20 度工作獎金發放辦法」-112 年 11 月 16 日董事會通過版。決議：
21 雙方同意依 112 年 11 月 16 日第 16 屆第 6 次董事會議修正通過
22 之版本（如附件）』。由於該發放辦法訂於 112 學年度正式實施，
23 故相對人乃於 114 年 1 月 17 日依該發放辦法發給學校同仁 112

1 學年度工作獎金。

2 3、首先須強調者為，雙方於 112 年 11 月 21 日團體協約第 26 次協
3 商會議所討論之事項有三案，當日第二案則為「豫章工商教職
4 員工學年度工作獎金發放辦法」，由相對人「不當勞動行為裁決
5 案件答辯書」二、(二)之說明可知，雙方已於 112 年 10 月 5
6 日團體協約第 25 次會議時，先就前開辦法修正內容達成共識，
7 相對人並依此版本提請 112 年 11 月 16 日第 16 屆第 6 次董事會
8 決議通過修正，嗣雙方復於 112 年 11 月 21 日團體協約第 26 次
9 協商會議中，就相對人董事會所通過版本進行確認。會議中，
10 申請人亦同意相對人董事會所通過之版本，雙方並於會議紀錄
11 中記載「決議：雙方同意依 112 年 11 月 16 日第 16 屆第 6 次董
12 事會議修正通過之版本（如附件）」，亦即相對人並未片面變更
13 前開工作獎金發放辦法，亦無片面決定施行尚未生效協商約定
14 之行為。

15 4、復按，相對人過去於雙方進行團體協約協商過程中，亦曾自 108
16 年 9 月 20 日團體協約第 11 次會議至 109 年 3 月 6 日第 13 次會
17 議中與申請人協商修正相對人「豫章工商建教班導師之出勤差
18 假及津貼補充規定」校內規範，其決議提送 109 年 4 月 15 日相
19 對人行政會議通過，復經 109 年 5 月 8 日團體協約第 14 次會議
20 確認，亦係先由雙方協商同意修正內容後，再由相對人依校內
21 程序修正通過實施（相證 8）。此次「豫章工商教職員工學年度
22 工作獎金發放辦法」修正，亦是比照前開程序，由申請人及相
23 對人協商同意相關修正內容後，再由相對人提請董事會決議通

1 過後實施，絕無申請人所稱相對人片面變更前開工作獎金發放
2 辦法之情事。

3 5、相對人於 112 年 11 月 16 日第 16 屆第 6 次董事會修正通過之系
4 爭學年度工作獎金發放辦法，其中「參、發放標準之表一、工
5 作獎金月數」，係依申請人於 111 年 2 月 24 日第 21 次團體協約
6 協商會議所提出之版本，雙方歷經第 22 次、第 23 次、第 24 次
7 團體協約協商會議討論，相對人於 112 年 10 月 5 日第 25 次團
8 體協約協商會議同意申請人所提出之版本，並於 112 年 11 月 16
9 日經董事會決議修正通過，再由雙方於 112 年 12 月 21 日第 26
10 次團體協約協商會議確認無誤後，始於 112 學年度實施。

11 6、相對人於歷次書狀及初審會議時，已詳細說明相對人於團體協
12 約協商過程中，因故需要修正校內相關辦法時，雙方多年來達
13 成共識之提案暨決議程序，查系爭學年度工作獎金發放辦法中
14 「參、發放標準之表一、工作獎金月數」，係依申請人於 111 年
15 2 月 24 日第 21 次團體協約協商會議所提出之版本，經相對人協
16 商代表確認後將申請人之版本送請董事會核定，經董事會修正
17 通過，復於 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協約協商會議提送申
18 請人確認，自應認系爭學年度工作獎金發放辦法業經雙方協商
19 同意，相對人並未片面變動勞動條件，自無違反團體協約法第 6
20 條第 1 項之誠信協商義務。

21 7、雙方在團體協約協商過程中，依雙方多年來建立之協商默契，
22 對於雙方擬協商之議題，通常均由申請人前任高理事長主動與
23 相對人聯繫溝通，無論就「豫章工商教職員工出勤差假管理辦

1 法」或「豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法」之修正
2 均如此，基於相對人與申請人前任高理事長多年來之協商默
3 契，均會由雙方先進行理性溝通與討論，並共同尋求雙方能接
4 受之共識方案，再進行校內規範之修正（含提請董事會審議），
5 嗣於正式團體協約協商會議確認無誤後，始會正式實施，絕無
6 申請人所稱未片面變動勞動條件之情事。

7 8、綜上所述，現行「豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法
8 -112 年 11 月 16 日董事會通過版」既經雙方協商討論，並於團
9 體協約協商會議決議依相對人董事會修正通過之版本，自應認
10 相對人並無單方片面更改勞動條件之情事，自不構成團體協約
11 法第 6 條第 1 項不當勞動行為。申請人前開補充理由書略以「然
12 就此工作獎金發放約定共識僅為團體協約之部分內容，按團體
13 協約法第 2 條規定團體協約應為書面契約，而團體協約現既未
14 簽署即尚未生效，其法律效果並無拘束雙方效力，相對人卻擅
15 自施行變更後豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法，其
16 片面決定施行尚未生效協商約定之行為，構成違反誠信協商義
17 務之不當勞動行為」等云云，意圖以雙方尚未簽署團體協約為
18 由，否認申請人已同意暨確認相對人現行工作獎金發放辦法相
19 關內容之事實，此舉不但偏離事實，亦扭曲雙方多年來之協商
20 共識以及在團體協約協商歷程中所建立之提案暨決議程序及互
21 信基礎，自不足採。

22 (三) 就雙方遲未完成簽署團體協約部分：

23 1、首先須強調者為，雙方於 112 年 11 月 21 日團體協約第 26 次協

商會議所討論之事項有三案，第一案為團體協約草案部分條文修正內容，惟該等修正內容雖經相對人談判代表確認同意，但尚需提請相對人之董事會核定，此參團體協約第 17 次會議會議紀錄「案由四」之「決議：校方建議：團體協約草案需待董事會核可後方能決定簽約相關事宜」可稽，此亦為雙方進行多次團體協約協商會議所形成之共識及提案暨決議程序，雙方亦基於此原則進行團體協約協商迄今，合先敘明。

2、依雙方團體協約第 17 次會議紀錄案由四「校方建議：團體協約草案需待董事會核可後方能決定簽約相關事宜」可知，相對人於團體協約協商過程中已明確表達團體協約草案須經董事會核定後方能簽署，此亦為雙方有共識且決議之內容，後續雙方亦依據此原則開展協商進程迄今，不容否認。

3、另參雙方團體協約第 26 次會議紀錄『案由三：第二十七次團體協商時間（簽約）。決議：待董事會通過團體協約及「豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法」後再另訂時間』可知，雙方須待相對人董事會核定團體協約草案後，始另訂時間簽約。

4、相對人乃依前開團體協商會議結論將團體協約草案提報相對人於 113 年 6 月 21 日第 16 屆第 7 次董事會會議提出「第四案：簽訂『團體協約』審議案」進行討論，惟相對人方之團體協約簽約代表為校長，惟提案當時恰逢相對人新舊任校長交接之際（相對人第 12 任校長之任期自 109 年 5 月 1 日至 113 年 4 月 30 日止，新校長則於 113 年 8 月 1 日就任，113 年 5 月 1 日至 7

月 31 日期間，暫由第 12 任校長代理校長職務）。董事會考量新校長尚未就任，對於雙方團體協約草案之內容完全不瞭解之情形下，爰決議為「緩議」（相證 3），俾便待新校長就任並充分瞭解團體協約草案內容及與申請人充分討論後，再行提報董事會通過。

5、近年來少子化浪潮來襲，導致諸多私立學校停招、停辦或廢校等情事，為了因應少子化浪潮對於教育體系之衝擊，教育部草擬「私立高級中等以上學校退場條例」送請立法院審議，立法院於 111 年 4 月 22 日三讀通過，並於 111 年 5 月 11 日正式施行。教育部再依前開條例第 6 條第 3 項訂定「預警學校與專案輔導學校認定輔導及監督辦法」，並於 111 年 8 月 22 日公布施行。基此，新北市政府教育局自 111 年起每年發函要求轄內各私立高中職自我評估及審慎盤點是否符合「預警學校」或「專案輔導學校」之指標（相證 5），且自 111 學年度開始辦理「私立高中職教師合格率及教師名冊第 1 次調查」填報作業（相證 6）。

6、經查，相對人 111 學年度之合格教師比率為 73.33%，112 學年度之合格教師比率為 75.61%，113 學年度之合格教師比率為 68.57%，第 2 學期合格教師比率下降為 65.71%，此外由於商業經營科停招及資訊科僑生專班計畫增開影響，114 學年度全校班級數為 12 班，則合格教師比率預估為 60.61%；若全校班級數為 13 班，則合格教師比率預估更將下滑至 55.56%（相證 7）。此外，如前所述，相對人之財務狀況亦逐年惡化，自 106

學年度迄今每年決算虧損金額超過 4,000 萬元(除 111 學年度為 3,820 萬元外，110 學年度甚至決算虧損金額高達 5,120 萬元)，113 學年度預計將虧損 4,254 萬元（113 學年度預算數），此實因招生人數下滑導致學雜費收入銳減所致。眼見此一情勢實非短期所能改善，更讓相對人董事會對於學校財務是否能支應校務正常營運感到深切的憂慮。

7、此外，依過去經驗，在雙方進行團體協約協商會議前，若有涉及須經相對人董事會核定或審議之議案，申請人前任高理事長皆會主動與相對人聯繫，確認相對人董事會對於團體協約草案內容之意見等，俾利雙方於下次團體協約協商會議前先進行意見交換取得協商共識，故相對人董事會於 113 年 6 月決議緩議團體協約後，相對人亦援此前例靜待申請人前任高理事長聯繫，除了讓新任校長上任後有時間了解及熟悉學校校務運作流程及團體協約協商過程及內容外，另擬由新校長向其說明相對人董事會所為之指示及就相對人因少子化之衝擊所面臨的經營困境及財務壓力等情事，再與申請人展開更進一步溝通，俾能讓申請人充分瞭解相對人目前所面臨的艱難狀況並取得共識。惟查申請人於 113 年 6 月改選新任理事長後，申請人及其協商代表並未連繫告知相對人，相對人直至 114 年 1 月 24 日收到申請人之函文後，始知悉申請人已改選理事長。由此可知，雙方未再就團體協約草案內容進行進一步討論，係因雙方協商代表更替所致，非可單獨歸咎相對人一方。

8、另查雙方進行團體協約第 17 次協商會議之會議紀錄「案由四」

1 之「決議：校方建議：團體協約草案需待董事會核可後方能決
2 定簽約相關事宜」及相對人於 鈞會 114 年 5 月 20 日初審會議
3 時之回答可知，團體協約草案內容需獲相對人董事會核可方能
4 進行後續簽約事宜，此為雙方進行多次團體協約協商會議所形
5 成之共識及提案暨決議程序，雙方亦基於此原則進行團體協約
6 協商迄今。相對人董事會於 113 年 6 月 21 日審議團體協約議案
7 時，除考量未來新校長上任後需花時間了解學校校務運作流程
8 外，其對於團體協約協商過程及內容尚不了解與熟悉，且因當
9 天與會董事對於相對人瀕臨「預警學校」或「專案輔導學校」
10 等指標感受到沉重的壓力與不安，故希望由相對人之新校長再
11 就團體協約草案內容及相對人因少子化之衝擊所面臨的經營困
12 境及財務壓力等情事，與申請人展開更進一步溝通，俾能讓申
13 請人充分瞭解相對人目前所面臨的艱難狀況並取得共識後，再
14 提請董事會審議，足見相對人董事會認為目前團體協約草案內
15 容仍有協商討論之需要，尚未達到可以簽約之程度。

16 9、末查系爭學年度工作獎金發放辦法於 112 年 11 月 16 日經相對
17 人第 16 屆第 6 次董事會修正通過後，雙方嗣於 112 年 12 月 21
18 日第 26 次團體協約協商會議確認無誤後，相對人乃於 113 年 1
19 月 19 日第 2 次校務會議時，向與會之全體教職員說明系爭學年
20 度工作獎金發放辦法之修正內容及施行日期（即 112 學年度），
21 斯時無論是申請人參與雙方團體協約協商會議之協商代表（即
22 本校教師邱○○），抑或其他本校教師當場及會後皆未表示任
23 何反對意見。相對人迄至 114 年 1 月 24 日收到申請人之函文

1 後，始知悉有申請人會員反對系爭學年度工作獎金發放辦法之
2 施行，併予說明。

3 10、綜上所述，相對人並無申請人所稱「違反誠信協商原則，構成
4 團體協約法第6條第1項之不當勞動行為」，為此，狀請鈞會
5 鑒核，實感德便。

6 (四) 相對人之校長為團體協約之協商及簽約代表，且為團體協約協
7 商會議之主席之一，非僅為董事會列席人員，申請人之主張顯
8 然與事實不符，觀之相證4歷次團體協約會議紀錄可知，雙方進
9 行團體協約協商會議之主席係由申請人之工會代表及相對人之
10 校長輪流擔任，相對人之校長並代表相對人與申請人代表其會
11 員進行團體協約內容之協商，故校長係擔任相對人之協商代
12 表。另按團體協約第16次會議紀錄「案由四：團體協約之簽訂
13 程序。簽約代表：雙方除代表人外，工會得另派2人出席，校方
14 出席人數不限」可知，待雙方就團體協約之內容達成共識，並各
15 自完成相關審議程序後，相對人之校長亦將擔任相對人方之團
16 體協約簽約代表，其責任非謂不重，自應充分了解團體協約之
17 相關內容。

18 1、事實上相對人之董事會審議與團體協約有關之議案時，均係由
19 相對人之校長親自向董事會報告，並非如申請人補充理由書所
20 稱「校長僅為列席人員，故董事會審議決議是否通過與校長更
21 迭並無關連」。惟在113年6月21日相對人之董事會討論協商
22 中團體協約草案修正內容時，因相對人之新校長尚未就任，自
23 無法了解團體協約草案之內容，加上該次董事會中，與會董事

1 對於相對人瀕臨「預警學校」或「專案輔導學校」等指標感受
2 到沉重的壓力與不安，並希望由相對人之新校長再就團體協約
3 草案內容及相對人因少子化之衝擊所面臨的經營困境及財務壓
4 力等情事，與申請人展開更進一步溝通，俾能讓申請人充分瞭
5 解相對人目前所面臨的艱難狀況，故董事會會議決議為「緩
6 議」，此乃雙方欲進行理性協商所需了解及討論的事項，相對
7 人之董事會並無刻意拖延雙方簽署團體協約之情事。

8 2、此外，歷經多年討論及協商，申請人與相對人之協商代表業已
9 建立一定程度之共識及互信，針對協商相關議題雙方均會先進
10 行理性溝通與討論，並共同尋求雙方能接受之共識方案。惟查
11 申請人早於 113 年 6 月 27 日即已完成理事長改選，申請人卻從
12 未告知相對人其理事長已變更，直至 114 年 1 月 24 日相對人收
13 到申請人之申請書申證 2 函文後始知悉其理事長已變更之情
14 事。惟該次函文中，申請人之新任理事長不但錯誤指摘相對人
15 片面更改勞動條件，甚至威脅將向 貴部提起不當勞動行為裁
16 決，其後更不顧相對人之說明（申證 3），堅持提出本件不當勞
17 動行為裁決案件，足見申請人之新任理事長並未全盤了解雙方
18 多年來在團體協約協商過程中所建立之共識、互信基礎及提案
19 暨決議程序，導致產生諸如申請人誤認相對人之校長僅為董事
20 會列席人員及未完成團體協約簽署前，一切雙方已達成合意並
21 修訂完成之相對人校內規章，仍不得實施之謬誤，益證目前雙
22 方就團體協約草案確有必要再進行相關溝通及協商，申請人徒
23 以提出不當勞動行為裁決之方式，不但無助於團體協約草案內

容之確認，更恐將破壞後續協商之互信基礎。

(五) 相對人之協商代表如何選任？是否有得董事會之授權或同意？

1、相對人於 106 年 9 月 8 日收到申請人來文請相對人及相對人董事會與其進行團體協約之協商及簽訂後，相對人時任校長黃○○向當時施○○董事長請示後，由施董事長口頭指示由黃○○校長籌組專案協商團隊，並擔任相對人協商代表，黃○○校長另指派人事主任馬○○及會計主任許○○，一同擔任協商代表。另外再委由遠東新世紀（股）公司法制室姚清欣律師協助團體協約協商時相關法律事務及擔任協商代表。

2、此外，雙方進行團體協約協商過程中並沒有要求要出具委任書，惟雙方之協商代表必須經對方同意始可，變更時亦同。而相對人方之協商代表倘因職務調動或退休等因素而更換，此時會由該職務繼任人選接續擔任新任協商代表進行協商，並於雙方最近一次團體協約協商會議時提出，經申請人同意後變更之。

3、謹奉 鈞會諭示檢送雙方歷次所有團體協約協商會議紀錄（含附件）及簽到表（相證 9）、相對人有關團體協約提請董事會討論或決議之會議紀錄（相證 10）及教職員工出勤差假管理辦法（相證 11）。

(六) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

(七) 答辯聲明：

申請人之請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- 1 (一) 兩造於 112 年 10 月 5 日進行第 25 次團體協商會議，就團體協約草
2 案第七條所涉及之「豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法」
3 內容，經協商而達成共識，系爭學年度工作獎金發放辦法並於 112
4 年 11 月 16 日經相對人第 16 屆第 6 次董事會審議通過。
- 5 (二) 兩造於 112 年 12 月 21 日進行第 26 次團體協約協商會議，就會議
6 案由三「第二十七次團體協商時間(簽約)」，共識決議為「待董事
7 會通過團體協約及『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』
8 後再另訂時間」。
- 9 (三) 相對人於 113 年 6 月 21 日召開第 16 屆第 7 次董事會就已達共識之
10 團體協約草案全文進行審議，審議結果為「緩議」(見相證 3)。
- 11 (四) 114 年 1 月 17 日，相對人依 112 年 11 月 16 日第 16 屆第 6 次董事
12 會通過之「豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法」發放 112
13 學年度工作獎金。
- 14 (五) 兩造依據團體協約法規定，自 106 年 12 月起至 112 年 12 月 21 日
15 止進行團體協約之協商，歷經 2 次準備會議、26 次正式會議，協商
16 期間前後共達 6 年。

17 四、本案爭點：

- 18 (一) 相對人於 114 年 1 月 17 日發放 112 學年度工作獎金之行為，是否構
19 成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？
- 20 (二) 相對人自兩造 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協約協商會議後，遲未
21 與申請人商定簽署團體協約時程之行為，是否構成違反團體協約法
22 第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

23 五、判斷理由：

1 (一) 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，
2 係指就當勞資一方對於他方針對勞動關係或勞動條件等事項提出
3 團體協約之協商時，他方無正當理由者，不得拒絕團體協商；同條
4 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
5 商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而參照同法第 6 條第 2
6 項，誠信協商義務宜解為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而
7 且對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
8 極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義
9 務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，
10 藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應
11 為合理的努力（本會 102 年勞裁字第 37 號裁決決定參照）。又團體
12 協商已就協商內容達成合意之地步，卻拒絕簽訂書面之協約，等同
13 於拒絕簽訂書面之一方不尊重協商之結果，將使勞資雙方過去在團
14 體協商過程中尋求合意之努力完全喪失意義，原則上可解為構成拒
15 絕協商之不當勞動行為，本會 103 年勞裁字第 52 號裁決決定、105
16 年勞裁字第 11 號裁決決定，以及最高行政法院 107 年度判字第 125
17 號判決意旨亦同。

18 (二) 相對人於 114 年 1 月 17 日發放 112 學年度工作獎金之行為，構成違
19 反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

20 1、申請人主張兩造間進行協商之團體協約草案第七條內容為：「甲
21 方董事會依甲方財務狀況、招生情形及當年度之工作表現，且以
22 平衡年度預算為原則發給工會會員學年度年終工作獎金。其實施
23 辦法依『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』」，為此兩

1 造於 112 年 10 月 5 日第 25 次團體協約協商會議就前述系爭學年
2 度工作獎金發放辦法內容達成共識，然系爭工作獎金發放辦法為
3 團體協約草案之部分內容，今相對人遲未願意與申請人簽署團體
4 協約，但卻擅自施行系爭變更後之學年度工作獎金發放辦法致令
5 申請人會員領取之獎金數額減少，此構成違反誠信協商義務之不
6 當勞動行為等語。相對人則以兩造業已於 112 年 10 月 5 日第 25
7 次協商會議就系爭學年度工作獎金發放辦法內容協商達成共
8 識，相對人並於 112 年 11 月 16 日將此共識辦法內容送請第 16
9 屆第 6 次董事會審議通過，更在 112 年 12 月 21 日第 26 次協商
10 會議時將前述董事會修正通過之「豫章工商教職員工學年度工作
11 獎金發放辦法」交付予申請人確認並獲申請人同意該修正版本，
12 相對人亦於 113 年 1 月 19 日第 2 次校務會議時向與會全體教職
13 員說明系爭學年度工作獎金發放辦法之修正內容及施行日期(按
14 施行日期為 112 學年度)，故相對人 114 年 1 月 17 日依系爭修正
15 後學年度工作獎金辦法規定發放 112 學年度工作獎金，並非相對
16 人單方片面更改勞動條件而不構成團體協約法第 6 條第 1 項不當
17 勞動行為云云，作為置辯。

18 2、按團體協約為工會與雇主或雇主團體透過指派代表進行協商
19 後，達成合意所簽訂之契約，旨在使勞動者得藉工會集體力量，
20 在與雇主對立之協商過程，取得較平等之談判地位，是勞資雙方
21 均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕；
22 且以誠實信用原則為最高指導原則之一，而為維持勞資自治自律
23 原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝

1 協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，團體
2 協約法第 6 條第 2 項並例示無正當理由拒絕協商之情事（團體協
3 約法第 6 條立法理由參照），可知團體協約法第 6 條既旨在規範
4 團體協約協商之「進行」勞雇雙方間誠信協商之義務，則於該協
5 商程序終了後，自不在該條規範之列，而餘下只有履行協商成果
6 即所簽立之團體協約內容之問題；惟如有新團體協約協商之開
7 啟，雙方猶應依團體協約法第 6 條規定互負誠信協商義務，自不
8 待言。至如何判斷團體協約協商程序之開啟及終結，團體協約法
9 雖未規定，惟解釋上團體協約協商之開啟，當以一方當事人將團
10 體協約協商之書面意思表示送達他方時為開啟時點；又所謂預備
11 協商（日文為預備折衝或事務折衝），係為使預定之團體協約協
12 商能順利進行，以整理團體協約協商議題及設定協商規則為目的
13 所舉行之協商，如符合團體協約法第 2 條等所定團體協約之要件
14 時，自應認為屬於團體協約協商範圍；雙方當事人於協議團體協
15 約協商之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條第 1 項、第 2
16 項有關團體協約協商義務之規定自明。其次，團體協約協商何時
17 終結？大致而言，如雙方當事人明示終結團體協約協商程序，固
18 不待論，但當事人如未明示終結團體協約協商程序時，經審酌個
19 案中雙方當事人互動狀況，客觀上如足以認定雙方當事人已經無
20 續行團體協約協商之意思時，亦得認定雙方當事人以事實行為終
21 結團體協約協商；另雙方當事人針對特定事項經過誠實協商後，
22 因未能取得共識而陷入僵局或破裂之際，如果認為繼續協商不具
23 意義時，當事人即不負有繼續協商之義務（本會 105 年度勞裁字

第 50 號裁決決定參照)。

3、查兩造依據團體協約法規定自 106 年 12 月起進行團體協約之協商，迄今尚未完成團體協約之簽署而客觀上實難以導出兩造有終結團體協約協商之事實，且亦無當事人明示終結團體協約協商程序之情事；復參酌申請人仍等待相對人董事會通過、由相對人與申請人訂定協約簽署時間，此可見申證 1 兩造間 112 年 12 月 21 日第 26 次協商會議紀錄、案由三「第二十七次團體協約時間(簽約)」而決議內容則為：「待董事會通過團體協約及『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』後再另訂時間」，以及申證 2 所示申請人 114 年 1 月 24 日函文重申待董事會通過而另約定時間進行下一次協商；是兩造間仍屬於團體協約協商期間，應堪認仍應互負團體協約法第 6 條第 1 項規定之誠信協商義務。

4、另再查兩造間進行協商之團體協約草案第七條內容為：「甲方董事會依甲方財務狀況、招生情形及當年度之工作表現，且以平衡年度預算為原則發給工會會員學年度年終工作獎金。其實施辦法依『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』」，就上述系爭學年度工作獎金發放辦法規定內容，兩造雙方存在歧異，自 109 年 6 月 5 日第 15 次團體協約會議起，兩造即已就學年度工作獎金計算方式進行實質協商討論，並各自就工作獎金基數提出版本，最終於 112 年 10 月 5 日達成共識，此有相對人所提出 113 年 6 月 21 日第 16 屆第 7 次董事會會議紀錄、審議案第四案之說明內容在卷可稽。是申請人主張系爭學年度工作獎金發放辦法為團體協約草案之一部分，應屬可採。復審酌兩造已於 112 年 10

月 5 日第 25 次團體協商會議就系爭學年度工作獎金發放辦法內容達成共識、112 年 12 月 21 日第 26 次團體協商會議案由一、二亦確認系爭學年度工作獎金發放辦法內容並為團體協約草案第七條之文字修正，隨後相對人亦於 113 年 6 月 21 日將團體協約草案全文共 16 條暨系爭學年度工作獎金發放辦法呈送第 16 屆第 7 次董事會審議，足認兩造間應有認定系爭學年度工作獎金發放辦法為團體協約內容之一部分並於團體協約簽署後而依據系爭學年度工作獎金發放辦法實施之意。在此情形下，相對人雖以系爭學年度工作獎金發放辦法業經協商並向申請人確認無誤後方才實施，而無所謂片面變更等情云云；然勞資雙方透過團體協約之締結，而就會員之勞動契約內容為維持或變更之形成，此即為團體協約之直接、強制效力，即團體協約的規範條款直接成為勞動契約內容，在保障勞工權益之餘，維繫雙方的共識與必要之諒解，特別在可能出現的不利變更上；就本件而言，業如相對人主張雖就系爭學年度工作獎金發放辦法已與申請人達成協商、共識，亦即就「締約後將來勞動條件之較差變更」形成共識，但如未進行團體協約之簽立，無存有團體協約之規範條款介入作用，此時身為雇主之相對人卻侈言已有減少調降之共識，形同利用一根本未形成之團體協約效力，掩飾其變更相關勞動條件之可能的不合理，甚至違法行為，顯有違誠實信用。換言之，兩造締約團體協約之目的，乃係透過協約基礎以形成將來的勞動條件，包括不利的變更，今身為雇主之相對人卻捨簽立團體協約而直接變更，此行為明顯違反誠實信用原則。

1 5、相對人復稱兩造間另有前例並以相證 8 兩造間 108 年 9 月 20 日
2 所進行第 10 次協商會議中所討論「豫章工商建教班導師之出勤
3 差假及津貼補充規定」為說明，前述出勤差假及津貼補充規定即
4 係由兩造在數次的團體協約協商會議討論達成共識後，再由相對
5 人依共識內容修正程序實施辦理，而此申請人亦無異議云云，本
6 件系爭學年度工作獎金發放辦法之實施亦同，作為抗辯。然觀諸
7 兩造間已達共識之團體協約草案第三條約定內容：「工會會員之
8 薪資、學年度工作獎金及導師費，由甲方依教師條例及『豫章工
9 商教職員人事服務準則』發給。且工會會員之差假管理，依教師
10 法等相關法令及『豫章工商教職員出勤差假管理辦法』辦理。」，
11 並註明該草案條款於 107 年 2 月 2 日團體協約準備會議決議(按應
12 指達成共識之意)，前述團體協約草案內容涉及者，與相對人所提
13 及「豫章工商建教班導師之出勤差假及津貼補充規定」應有所不
14 同，且觀諸兩造所不爭執歷經所有協商會議而在第 26 次會議協
15 商成立的所有條款如申證 7(見 114 年 7 月 25 日第 2 次調查會議
16 紀錄第 2 頁)亦未見有建教班導師出勤差假等相關規定文件在
17 內，此與本件兩造於 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協約會議特
18 將已達成共識之團體協約草案全文與系爭學年度工作獎金發放
19 辦法並列於附件，且就案由三「第二十七次團體協商時間(簽約)」
20 而決議為「待董事會通過團體協約及『豫章工商教職員工學年度
21 工作獎金發放辦法』後再另訂時間」明顯有將系爭學年度工作獎
22 金發放辦法內容視為團體協約草案之一部分等情，截然不同而不
23 能比附援引，故就此相對人抗辯，洵無足採。

6、綜觀兩造間團體協約條款草案第七條內容，另兩造間亦曾自 109 年 6 月 5 日第 15 次團體協約會議起就學年度工作獎金發放基數為實質討論與協商，且最終兩造於 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協約會議特將已達成共識之團體協約草案全文與系爭學年度工作獎金發放辦法並列於附件，且就案由三「第二十七次團體協商時間(簽約)」而決議為「待董事會通過團體協約及『豫章工商教職員工學年度工作獎金發放辦法』後再另訂時間」等情，堪認兩造明顯有將系爭學年度工作獎金發放辦法內容視為團體協約草案之一部分，今相對人未待團體協約之簽署而逕自實施系爭學年度工作獎金發放辦法並致令申請人工會會員領取之 112 學年度工作獎金數額明顯減少，此形同利用團體協約協商程序而先使申請人就學年度工作獎金議題先為讓步後，但卻仍未簽署團體協約，使得申請人與相對人團體協商之目的盡失，明顯不符合誠信，而應構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(三) 相對人自兩造 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協約協商會議後，迄今遲未與申請人商定簽署團體協約時程之行為，亦構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1、申請人指稱兩造已於 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協商會議就團體協約草案條文內容達成共識，並決議待董事會通過後即為簽約，然自該次會議後迄今已然一年有餘而相對人卻延宕進行，明顯違反誠信協商義務等語。相對人則以尚未達共識、早已多次敘明應待董事會通過後方得為團體協約簽署，而董事會緩議之理由為提案當時係新舊校長更迭之際，考量新校長就任後尚須就雙方

1 團體協約草案內容與校務運作進行瞭解，另董事會復就相對人瀕
2 臨「預警學校」或「專案輔導學校」等指標而感到沉重壓力與不
3 安，故希望新校長與申請人展開更進一步溝通云云，作為抗辯。

4 2、按「惟須補充者，如權力機關因合理、正當之理由而否決已協商
5 合意之團體協約草案，則拒絕簽署協約者不應逕認為不誠信協
6 商。況團體協約法第9條既規定團體協約須經內部民主程序得到
7 權力機關同意後始得以工會名義簽約，如因會員大會或會員代表
8 大會否決已協商合意之團體協約草案，即認工會構成不當勞動行
9 為，實屬過苛。是本會認為勞資雙方已就協商內容達成合意之地
10 步，卻拒絕簽訂書面之協約，原則上可解為構成拒絕協商之不當
11 勞動行為，惟如因出於合理、正當之理由而拒絕簽署協約者，不
12 在此限。又考量勞資雙方權力結構不同，蓋工會之最高權力機關
13 為會員（代表）大會，屬由下而上之權力結構，協商代表無法就
14 協商議題隨時取得會員（代表）大會之意見；資方之權力則主要
15 集中於董事會，董事長通常具一定決定權，協商代表通常可隨時
16 回報董事長並取得授權，及時反映於協商過程中。因此，相較於
17 工會，如資方以權力機關未同意而拒絕就已達成合意之協商內容
18 簽署協約，應提出更為合理、正當之理由。」，本會 105 年度勞
19 裁字第 11 號裁決決定書參照。

20 3、查兩造間就團體協約草案條款內容確實已於 112 年 12 月 21 日第
21 26 次團體協商會議中達成共識，此有該次會議紀錄並檢附已達共
22 識之團體協約草案全文暨系爭學年度工作獎金發放辦法等資料
23 在卷可稽；另申請人於本會初審會議時說明：「就團體協約約款

1 內容的部分，雙方在第 26 次會議針對尚未協商之剩餘 5 條約款
2 內容決議通過後，加上先前雙方同意之其他條款內容，雙方已達
3 成團體協約所有約款」，相對人當下亦回覆「就團體協約約款內
4 容的部分同申請人所述」(見 114 年 5 月 20 日初審會議紀錄第 2
5 頁第 23 行至第 3 頁第 2 行、第 7 行)，同時相對人亦於本會 114
6 年 7 月 25 日第 2 次調查會議時詢問「對於歷經所有協商會議而
7 在第 26 次會議協商成立的所有條款，是否如申證 7？」時回覆
8 「是，與相對人提出相證 9 第 26 次會議紀錄後附『附件 1 修正
9 後』相同」(見 114 年 7 月 25 日第 2 次調查會議紀錄第 2 頁第 7
10 行)，可見兩造確實已就團體協約草案條款內容達成共識。而勞資
11 雙方如已就團體協約草案條款內容達成共識，則各該權力機關如
12 無具備合理、正當之理由而逕自否決已協商合意之團體協約草
13 案，此拒絕簽署協約者，應認為不誠信協商。復查相對人 113 年
14 6 月 21 日第 16 屆第 7 次董事會，就此兩造已達共識之團體協約
15 草案全文進行審議，其結果為「緩議」，但未附任何理由亦未告
16 知申請人原因，此已難認合理、正當；另即便相對人於本裁決程
17 序進行中提及該緩議理由略為新舊校長更迭、近年來虧損與少子
18 化影響等造成董事會對於相對人瀕臨「預警學校」或「專案輔導
19 學校」等指標而感到沉重壓力與不安云云，然上開相對人董事會
20 緩議、未予決議簽署團體協約日期之理由並不具正當、合理性。

21 4、查相對人原任校長固於 113 年 4 月 30 日任期屆至、新任校長則
22 於 113 年 8 月 1 日到職，然校長或企業法人代表人更換、乃甚或
23 工會理事長因任期屆至而更迭，此為常見亦屬可預見，即便是處

1 於訴訟階段亦僅為聲明承受訴訟之程序辦理，難逕以代表人更迭
2 即認有暫緩簽署團體協約之合理、正當理由。況且，相對人協商
3 代表除原任校長外，尚有其他協商代表如遠東新世紀(股)公司法
4 制室姚清欣律師亦幾乎參與整個協商程序而堪認得以讓相對人
5 董事會適度與適時瞭解協商狀況，是相對人董事會僅以校長(代表
6 人)更迭即無期限緩議、未簽署團體協約，此難認合理、正當。即
7 便新任校長上任需要時間瞭解校務與團體協約草案內容，然 113
8 年 8 月 1 日新校長上任迄今已超過一年，相對人董事會亦遲未審
9 議該團體協約草案內容、相對人亦未與申請人協商下次會議時
10 間，如此無限期、也毫無向申請人說明或徵得申請人同意的暫緩
11 團體協約草案之審議與簽署，將形同兩造已耗費長達六年、歷經
12 二十餘次協商會議所形成之共識，全然付諸東流，致令簽訂團體
13 協約遙遙無期，而使得申請人與相對人團體協商之目的盡失，形
14 同前功盡棄，實難謂符合誠信。

15 5、至於相對人所辯近年虧損、少子化而使相對人瀕臨「預警學校」
16 或「專案輔導學校」等指標並令董事會因此感到沉重壓力與不安
17 云云，亦非屬正當、合理之理由。蓋查兩造前於 112 年 12 月 21
18 日第 26 次團體協商會議就團體協約草案全文達成共識，在此時
19 已然知悉相對人近年虧損情形且業已知悉所謂相對人瀕臨「預警
20 學校」或「專案輔導學校」等指標之情事；易言之，觀諸相對人
21 所提出之相證 5 與相證 6 等資料，係屬於 111 學年度填報作業，
22 相關時程均早於 112 年 12 月 21 日第 26 次團體協商會議(即兩造
23 就團體協約草案全文達成共識之時)，難認係屬兩造達成共識後之

其他情事變更，相對人以此為由而拒絕審議、拒絕協商團體協約簽署時程，此並不具備合理、正當性。

6、綜上，誠實信用原則為勞資雙方進行團體協約協商之最高指導原則之一，本件相對人業已與申請人就團體協約草案全文內容達成共識，惟相對人董事會卻於 113 年 6 月 21 日第 16 屆第 7 次董事會決議緩議，且迄今已再相隔一年餘而尚未進行審議亦未與申請人進行告知或協商，相對人如此就已達共識之團體協約草案形式上為所謂緩議，但實質上形同未同意、拒絕簽署，且前述相對人董事會未同意、拒絕就已達成合意之協商內容進行審議，並無具備合理、正當之理由，故應認相對人於兩造就團體協約草案全文已達共識後，迄今遲未與申請人商訂時間簽署團體協約之行為，亦構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

六、救濟命令部分：

(一)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

1 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
2 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
3 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
4 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
5 資關係所必要、相當為其裁量原則。

6 (二)按團體協商已就協商內容達成合意，卻拒絕簽定書面之協約，原則
7 上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為，已如前述。本會認為，在
8 勞資雙方有明確之合意，且已各自完成團體協約簽定前之法定或約
9 定程序時，裁決委員會雖可命拒絕簽定團體協約書面之他方當事人
10 簽定團體協約，但在勞資雙方尚未完成團體協約前開程序之情形，
11 如果裁決委員會命締結團體協約，則無異於以裁決決定強制勞資雙
12 方締結團體協約，並不妥適。查本件勞資雙方雖已就全部團體協約
13 草案之條文達成合意，惟兩造所不爭執之相對人仍尚待董事會通過
14 後方得簽署團體協約，為此本件團體協約草案尚未經過董事會審議
15 通過，尚未完成團體協約簽定前之法定或約定程序。本會前已認定
16 相對人遲未就已全部達成合意之團體協約草案與申請人商訂時間簽
17 署團體協約之行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動
18 行為，惟因本件尚未完成團體協約簽定前之法定或約定程序，不應
19 命相對人逕為簽定書面之團體協約，然因申請人為團體協商之當事
20 人，如相對人預判進行董事會時程或程序、乃至於簽署協約時點等，
21 均應本於誠信與申請人進行協商討論，為此故命相對人應自收受本
22 裁決決定書之日起30日內，與申請人訂定續行團體協商會議之日
23 期，並提供證明送交勞動部存查。爰此，本會認上開裁決救濟命令

1 之方式，即足以樹立該當事件之公平勞資關係所必要及相當。

2 (三)附帶言之，雖本會為前述命相對人應自收受本裁決決定書之日起 30

3 日內，與申請人訂定續行團體協商會議之日期，並提供證明送交勞

4 動部存查等救濟命令，爾後兩造自應各遵守團體協約法第 6 條第 1

5 項規定之誠信協商義務；復依現行團體協約法第 6 條第 5 項：「勞

6 資雙方進行團體協約之協商期間逾六個月，並經勞資爭議處理法之

7 裁決認定有違反第一項、第二項第一款或第二款規定之無正當理由

8 拒絕協商者，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利

9 益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。但勞資雙方另

10 有約定者，不在此限。」規定，勞資雙方後續亦得審酌另以職權交

11 付仲裁方式解決本件團體協約簽署之爭議。

12 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁

13 決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

14 八、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 1

15 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

16 勞動部不當勞動行為裁決委員會

17 主任裁決委員 黃程貫

18 裁決委員 張詠善

19 林佳和

20 李瑞敏

21 傅柏翔

22 蔡志揚

23 侯岳宏

1 蔡正廷
2 徐婉寧
3 林俊宏
4 邱羽凡
5 林垵君
6 李柏毅

7 中 華 民 國 1 1 4 年 9 月 5 日

8 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
9 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高
10 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。