

勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 52 號

【裁決要旨】

「日本學說及實務見解所謂誠實協商義務，係指在團體協商過程中，雇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應而摸索達成合意的可能性之義務（參見菅野和夫「勞働法」第 10 版 659 頁、西谷敏「勞働組合法」第 3 版 307 頁、荒木尚志「勞働法」第 2 版 568 頁、カール・ツアイス事件，東京地方法院平成元（西元 1989）年 9 月 22 日判決、シムラ事件，東京地方法院平成 9（西元 1997）年 3 月 27 日判決等意旨）。又團體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，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為（參見菅野和夫前掲書 660 頁、西谷敏前掲書 313-314 頁、荒木尚志前掲書 569 頁、文祥堂事件，大阪地方法院平成 2（西元 1990）年 10 月 26 日判決、商大八戸ノ里ドライピングスクール事件，大阪地方法院平成 4（西元 1992）年 12 月 25 日裁定等意旨）。上述日本學說及實務之見解，可供參考。」

【裁決本文】

申請人 桃園市教育產業工會

設 桃園市中壢區義民路 53 號 2 樓

代表人 彭如玉 住 同上

代理人 田○○

高○○ 均住 同上

相對人 桃園市平鎮區南勢國民小學

設 桃園市平鎮區中豐路南勢 2 段 223 號

代表人 劉雲傑 住 同上

代理人 張義閔律師 設 桃園市中壢區三光路 52 號

林○○ 住 桃園市

鄧○○ 住 桃園市

張○○ 住 桃園市

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 5 月 8 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人於103年5月14日第9次協商會議時，拒絕就第8次協商時已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，並就101年12月13日第1次協商會議已達成合意之團體協約草案第4條提出修正意見，且堅持其意見至103年10月1日第12次協商會議之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- 二、申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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。」。本件申請人主張自101年11月13日起與相對人開始進行團體協約之協商，至103年2月26日第7次會議時止，雙方仍存有3個歧異點，嗣申請人於103年4月9日第8次協商會議中，對3個歧異點均退讓，因此雙方對團體協約草案之13條條文內容已達成共識。詎相對人竟於103年5月14日團體協約第9次協商會議中推翻前開3項共識，另提出應於草案第4條增加校務會議須改為代表制之文字，迄至103年10月1日第12次協商會議止，仍堅持應增加上開文字之行為，造成協商之滯延，其行為違反團體協約法第6條第1項誠信協商義務，而提起本件裁決之申請。查申請人係主張相對人迄至103年10月1日第12次協商會議止，仍堅持應增加第9次會議中提出第4條草案之文字修正意見，則申請人所主張相對人違反誠信協商義務之行為係持續至103年10月1日，而申請人提起本件裁決申請係103年12月30日，並未逾上開法條規定之90日期間，自屬合法。

二、次按申請人原請求事項第二項為：「相對人違反誠信協商義務之

行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」，嗣申請人於104年4月13日第二次調查會議紀錄，當庭表示撤回上開第二項之請求，並為相對人所不反對，則原第二項之請求即生撤回之效力，附此敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張

(一)事實

1. 緣申請人桃園市教育產業工會因相對人桃園市平鎮區南勢國民小學拖延協商案申請不當勞動行為裁決，並於民國 101 年 11 月 2 日與相對人達成和解。爾後，勞資雙方就勞方團體協約版本及資方所提對案（參申證 2 會議記錄(八)第 8 次協商會議附表），於 101 年 12 月 13 日（第 1 次）、101 年 12 月 27 日（第 2 次）、102 年 1 月 10 日（第 3 次）、102 年 1 月 25 日（第 4 次）、102 年 2 月 26 日（第 5 次）、102 年 12 月 31 日（第 6 次）、103 年 2 月 26 日（第 7 次）、103 年 4 月 9 日（第 8 次）、103 年 5 月 14 日（第 9 次）、103 年 6 月 5 日（第 10 次）、103 年 7 月 7 日（第 11 次）及 103 年 10 月 1 日（第 12 次），召開各次團體協約協商會議，以進行協商。
2. 至 102 年 2 月 26 日團體協約第 5 次協商會議時，雙方就全部條文大致討論完畢，歸結為三個歧異點，包括：(一) 學校受僱者之稱謂（團體協約前言部份）：「教育勞動者」（勞方版）抑或「學校教職員工」（資方版）；(二) 勞方會員稱謂（團體

協約條文第一、二、三、五、六、七條)：勞方版「教職員工具乙方會員資格者或支會會員資格者」、資方版「南勢乙方會員」；(三)支會有無提案權或會員提案人數門檻(第六條)。當日並針對未有共識的條文再進行 13 點紀錄之討論(參申證 2 會議紀錄(五)團體協約第 5 次協商會議第十項第 1 至 13 點)。

3. 後兩次協商會議(第 6、7 次會議)，雙方仍對原三個歧異點進行詳盡溝通協商，雙方並於會議之外另提出相關書面說明。申請人見雙方堅持不下，故於 103 年 4 月 9 日第 8 次協商會議中，不再爭執學校受僱者之稱謂、勞方會員稱謂之問題，另於有關支會提案權的爭點，據第八次會議紀錄第 14 點：雙方同意「有關第六條，勞方向資方確認，會員檢附支會會議的紀錄及簽到是否即可提案，資方代表表示仍需符合連署四分之一之門檻。雙方確認第六條修正為：『甲方所屬教職員工及南勢乙方會員之提案，均應以參與校務會議人員四分之一以上連署或學年為單位(參申證 2 會議紀錄(八)第 8 次會議紀錄)，進行提案。甲方應將校務會議提案事先列入議程，以利會議中依會議規範處理』」。至此，雙方對三個歧異點已完全達成共識。
4. 惟 103 年 4 月 9 日第 8 次協商會議中，資方見勞資雙方協商已近尾聲，簽約在即，為避免簽署團體協約，竟另提出：「資方代表另針對第六條提出解決方案，為使工會成為會員的靠山，又避免支會名稱，以後會員之提案單，學校副本檢送工

會，提案作成決議後亦將紀錄副本檢送工會。申請人代表向資方確認所提解決方案，是放入第六條，還是另行處理？資方代表詢問是否以備忘錄或會議紀錄處理？申請人代表仍堅持以團體協約方式辦理。因原訂協商會議結束時間已到，雙方同意下次會議再行討論。」(參申證 2 會議紀錄(八)第 8 次會議紀錄第 15 點)。

5. 及至申請人與相對人 103 年 5 月 14 日團體協約第 9 次協商會議，相對人再次確認第 6 條第 2 項「甲方所屬教職員工及南勢乙方會員之提案，均應以參與校務會議人員四分之一以上連署者或學年為單位(參申證 2 會議紀錄(九)第 9 次會議紀錄)，進行提案」中是否仍以學校四分之一以上連署提案門檻辦理？另確認申請人是否接受以「備忘錄或會議紀錄」取代「簽訂團體協約」之做法。相對人知悉申請人堅持以「簽署團體協約」處理後，竟另提出新的歧異點即：「資方代表表示重新檢視全部團體協約條文時，因勞方曾於協商會議中質疑學校為全體教師制，學校未遵守『桃園縣國民中小學校務會議實施要點』等言論，故發現作為桃園縣主管教育行政機關相關法令之『桃園縣國民中小學校務會議實施要點』，其規定桃園縣國民中小學校務會議應為教師代表制，而本團體協約第 4 條又有『甲方召開校務會議時，應依國民教育法或各級主管教育行政機關相關法令辦理之』之規定，可見資方簽署本團體協約後，立即構成違反本團體協約，須罰違約金達新臺幣(下同)一百萬元，故建議待資方改制為教師代表制之校

務會議後，較符合本團體協約之規定」、「資方代表表示希望回歸本團體協約之討論，除違法疑慮外，資方另認為增列資方代表制文字，可讓校務會議更有代表性，因為有家長反映教師 119 人，家長代表才 1 人，連職工代表也比家長多。也有家長表示可檢舉現在學校校務會議家長代表不足的問題，又如果貿然讓所有家長會委員突然可以出席校務會議，也不友善，故認為改制為校務會代表制，較符合學校、家長的需求，也滿足勞方會員期待，是一個多贏的方案」云云。相對人並多次表示因經驗不足或思慮不周，而致提出新的對案，向申請人表達抱歉（參申證 7 第 11 次會議紀錄）。

6. 此後，103 年 6 月 5 日團體協約第 10 次協商會議、103 年 7 月 7 日團體協約第 11 次協商會議中，即使申請人表達已有 62 名教師連署反對校務會議改制為代表制，但相對人仍堅持校務會議改代表制之意見。103 年 10 月 1 日團體協約第 12 次協商會議，申請人表示相對人推翻原有之共識條文，另提出新增條文文字，有違反誠實信用協商原則之嫌，將向勞動部不當勞動行為委員會申請裁決，相對人表示尊重。

（二）理由

1. 申請人與相對人針對雙方團體協約提案及對案之三項歧異點已達成協商之共識，惟相對人推翻前三項共識，另於 103 年 5 月 14 日至 10 月 1 日第 9 次協商會議時提出協約草案第 4 條之新增修正文字，至 103 年 10 月 1 日第 12 次協商止仍堅持，有違反誠實信用原則中「禁止反言原則」之情形：

(1) 查團體協約法第 6 條：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」。當事人雙方於 102 年 2 月 26 日團體協約第 5 次協商會議上已就團體協約之內容大致討論完畢，並歸結為三個歧異點：(1) 學校受僱者之稱謂；(2) 勞方會員之稱謂；(3) 申請人南勢支會提案權或支會會員提案人數門檻等。爾後兩次協商會議（第 6、7 次會議），雙方仍對此三個歧異點進行詳盡溝通協商。至第 8 次協商會議中，申請人對相對人之意見有所退讓，第 1、2 項之歧異點，同意依相對人之版本辦理；針對第 3 項歧異點，雙方同意「有關第六條，勞方向資方確認，會員檢附支會會議的紀錄及簽到是否即可提案，資方代表表示仍需符合連署四分之一之門檻。雙方確認第六條修正為：『甲方所屬教職員工及南勢乙方會員之提案，均應以參與校務會議人員四分之一以上連署或學年為單位，進行提案。甲方應將校務會議提案事先列入議程，以利會議中依會議規範處理』」（參申證 2 會議紀錄(八)第 8 次會議紀錄第 14 點)。至此，雙方對三個歧異點已完全達成共識，造成雙方對彼此意思表示之信賴，下一步即是送上級主管機關核可並簽訂團體協約程序。惟相對人竟於 103 年 5 月 14 日團體協約第 9 次協商會議中推翻前開三項共識，另提出草案第 4 條校務會議須改為代表制之文字，造成協商之滯延，嚴重影響申請人之協商權，顯有「禁止反言原則」之情形，應屬違反誠

信協商義務之不當勞動行為。

- (2) 相對人於 103 年 5 月 14 日團體協約第 9 次協商會議推翻原共識條文文字，另提新增條文文字，從具體之脈絡可知，明顯為了避免簽署團體協約，相對人於協商過程中顯有佯裝協商、拖延協商之情：

相對人先提以「備忘錄」等取代「簽訂團體協約」，見申請人不同意後，再提新增條文，此觀 103 年 4 月 9 日第 8 次團體協約協商會議紀錄第 15 點：「資方代表另針對第六條提出解決方案，為使工會成為會員的靠山，又避免支會名稱，以後會員之提案單，學校副本檢送工會，提案作成決議後亦將紀錄副本檢送工會。勞方代表向資方確認所提解決方案，是放入第六條，還是另行處理？資方代表詢問是否以備忘錄或會議紀錄處理？…」可見相對人不欲簽訂團體協約之意思甚明。至 103 年 5 月 14 日第 9 次團體協約協商會議時，經再次確認申請人不同意以「備忘錄」等取代「簽訂團體協約」後，即另外提出新增條文內容（參申證 2 會議紀錄(九)第 9 次團體協約協商會議紀錄第 2 點、第 3 點），顯見相對人對原三點歧異之共識並無不同意之意思，僅為避免簽署雙方已有共識之團體協約，另行提出新增條文，造成協商之困難及滯延，嚴重影響申請人之協商權，明顯違反誠信協商原則。

2. 相對人另提校務會議改為代表制之新增條文之理由，無非係擔心現行校務會議有違法疑慮云云。所稱違法係指因「桃園縣

國民中小學校務會議實施要點」僅有訂定「代表制校務會議」之規範，而相對人校務會議係採「全體教師制校務會議」，擔心本團體協約簽訂時，立刻違反本團體協約第4條：「甲方召開校務會議時，應依國民教育法或各級主管教育行政機關相關法令辦理之」，即須繳納新臺幣一百萬元之懲罰性違約金，故主張修增條文。惟桃園縣國民中小學校務會議實施要點母法為「國民教育法」第十條第二項：「校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之」，明確指出學校校務會議可採全體教師制，桃園縣政府訂定之「桃園縣國民中小學校務會議實施要點」漏訂「全體教師制校務會議」之規範，應無造成相對人違反校務會議相關法令之疑慮。況桃園縣學校多數採「全體教師制校務會議」，均未有採行全體制即違法之情事，故相對人所提之理由甚為牽強。相對人提出新增條文之牽強理由，造成協商之困難及滯延，嚴重影響申請人之協商權，明顯違反誠信協商原則。

再者，相對人另提所謂代表制，並非相對人現行校務會議之制度，依規定應由相對人之校內民主程序處理。相對人校務會議係採全體教師制，依教育部99年8月27日台國(四)字第0990119665C號令：「國民教育法第十條第二項所定校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之。其成員比例由設立學校之各級主管教育行政機關定之。爰設立學校之各級主管教育行政機關，僅就校務會議之成員比例訂定規範，至該校校務會議之成員中係全體

專任教師或教師代表，則由學校依其校內民主程序討論後決定之」，故相對人以非申請人權責之事項，要求改代表制的新增條文，造成協商之困難及滯延，嚴重影響申請人之協商權，明顯違反誠信協商原則。

3. 綜上，申請人與相對人多達十二次之協商會議，時間跨越兩年時間，惟相對人仍未本誠實信用原則進行協商，致團體協約協商及簽訂之滯延，期間更發生申請人支會會長賴○○遭相對人記曠職之打壓情事（該案已另提出裁決申請），已影響申請人協商權、團結權甚鉅，故懇貴會認定相對人之行為構成未誠信協商之不當勞動行為，以維護申請人之團結權。
4. 有關相對人校務會議之前有過全體制的辦法，之後才另訂代表制之規定。現在桃園市採全體制校務會議之學校比比皆是，且桃園市政府教育局人員於101年勞裁字第27號案出庭作證時，亦表示知悉並尊重相對人學校目前以全體制進行校務會議之制度。另依國民教育法亦有相關規定，無違法之虞。又101年勞裁字第27號裁決案和解筆錄中，申請人能否參與相對人校務會議或申請人支會是否有提案權，係在相對人校務會議採全體制之基礎上進行協商。申請人主張南勢支會在相對人校務會議中有提案權，這是涉及申請人組織之活動（相關協約草案參申證2會議紀錄(八)第8次會議紀錄「團體協約雙方共識/分歧總表」第6條）。
5. 根據雙方協商過程，是相對人主張違約要賠款新臺幣一百萬元，若為了雙方能簽署團體協約，申請人同意不主張違約賠

款之約定。

6. 申請人同意接受相對人對提案權之主張，對於校方所提提案四分之一的門檻，申請人是同意的。依雙方第八次團體協約協商會議紀錄第 3 頁第 14 點紀載，申請人認為申請人南勢支會會議紀錄可以作為相對人會議提案之附件，此共識文字，是勞資雙方歷經 8 次會議溝通折衝所得之共識。相對人全盤否認過往協商雙方之努力，認為雙方有共識之版本是為了簽而簽，申請人也深表遺憾。
7. 申請人並未同意將「校務會議實施方式採全體制或代表制」列為協商事項。
8. 簽署團體協約對申請人之實益：
 - (1) 關於協約草案第 6 條的內容，在一定程度上是肯定申請人南勢支會的作用，對申請人是有實益的。
 - (2) 關於團體協約違約金的問題，也非是單純依法行政的問題，而是能夠促使雙方當事人履行團體協約的保證。
 - (3) 關於提案與會議召開的程序能夠明文訂在團體協約當中，也是一個實質的進展，對申請人工會來說是有實益的。
9. 申請人請求裁決事項為：
 - (1) 請求確認相對人於民國 103 年 5 月 14 日第 9 次團體協約協商會議起至 103 年 10 月 1 日第 12 次協商會議止之相關行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不當勞動行為。
 - (2) 請求命相對人於公告欄公告裁決決定書主文及裁決內容

之網路連結。

二、相對人之抗辯

(一) 101 年 1 月 11 日 100 學年度上學期期末校務會議前，申請人南勢支會，欲於學校校務會議提案(參相證 1)。經行政會議討論，認為「桃園縣教育產業工會南勢支會」為校外組織團體，不適合於校內之校務會議提案，請「桃園縣教育產業工會南勢支會」改依「桃園縣國民中小學校務會議實施要點」以本校教師連署之方式提案，並斟酌提案內容之適切性。最後協調「桃園縣教育產業工會南勢支會」改以其參與支會會議出席教師連署之方式提出，但議案內容大多為「問題」而非「議題」，故未列入會議議程，但本於促進校務發展，解決學校問題之前提，責成各處室，針對提案內容於上學期期末校務會議時，積極回應並提供即時處理方式，以解決問題。後申請人於 101 年 2 月 21 日來函指出「針對本會所屬南勢國小支會及本會會員於 貴校校務會議之提案權利乙案，本會基於穩定勞資關係、促進勞資和諧並保障勞工權益，本會要求與 貴校進行團體協商及簽訂」。其後雖有針對「團體協商及簽訂」對象之適格性及「桃園縣教育產業工會南勢支會能否於校務會議進行提案？(教師勞動條件)」議題，不斷公文往返。但相對人自始至終均「本於誠實信用原則與善意回應態度」與申請人，進行團體協約之協商之溝通，後於 101 年 11 月 2 日與申請人達成和解(參相證 2)。嗣自 101 年 12 月 13 日起至 103 年 10 月 1 日止，共計進行了 12 次團體協約協商會議(參相證 3)。

(二) 此案有關於學校校務會議之團體協約，至今已逾三年，期間歷經 12 次的協商討論。尤其是在 103 年 4 月 9 日第 8 次團體協

約會議時，前半部雙方仍對所謂的「三個歧異點」（即申請人申請理由狀第 2 頁第二點）熱烈討論，但申請人卻在中間休息十分鐘後，對於「三個歧異點」全部放棄。在此特殊情況下，相對人重新仔細檢視，若依目前所談之「協約內容」與「協商討論過程」，是否有符合當初「學校教師所關切的議題」以回歸申請人會員提出協商原始需求「校內教師應有提案權，並可在校務會議時討論和議決…」（參相證 4，桃園縣教育產業工會學校支會團體協約申請書），或有效改善校務會議的運作的方式與有助於未來校務的發展。相對人因此發覺，重點不在協商過程中的「三個歧異點」，而是在於校務會議的決議程序，決議的成員組成比例才應是此團體協約的重點。目前學校校務會議進行之方式為「全體制」，即學校教職員工（含代理教師）118 人加家長會會長 1 人，共計 119 人參與。依國民教育法第十條（學校組織編制）：國民小學與國民中學設校務會議，議決校務重大事項，由校長召集主持。校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之。其成員比例由設立學校之各級主管教育行政機關定之（參相證 5）。在此成員模式下始發生校內部份涉及學生權益、教師義務、教育政策推行等議題無法討論與表決之情事。因此相對人才希望能將此次團體協約第四條，修正並說明得更加明確，增列「甲方校務會議依「桃園縣國民中小學校務會議實施要點」採「代表制」實施，並依學校規模置代表二十九人，南勢乙方會員得依前開要點規定被推選擔任校務會議代表。」（參相證 6）。在校務會議各身份成員均達到「相對合理」之比例情況下，方能符合「本校工會會員提出協商原始需求」及有效改善校務

會議的運作的方式與有助於未來校務的發展。若依現行協商內容，簽訂與現今校務會議實施方式幾乎一模一樣的協約，不但無法解決申請人會員所提申請協商的問題，亦未能提升校務會議效能，最後也只是如相對人於 103 年 7 月 7 日第 11 次團體協約協商會議所云之純粹只是「為了簽而簽」，方是有違勞資誠信原則與雙方互惠原則。

(三) 相對人並無申請人所指之不當勞動行為事實：

1. 按國民教育法第 10 條第 2 項規定：「校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之。其成員比例由設立學校之各級主管教育行政機關定之。」次按桃園縣國民中小學校務會議實施要點第 3 條第 1 項規定：「校務會議依學校規模置代表十一人至二十九人，均為無給職，任期一年，連選得連任，由下列人員組成之：(一) 校長。(二) 兼行政之教師代表三人至十人。(三) 未兼行政之教師代表三人至十人。(四) 家長會代表二人至五人。(五) 職工代表二至三人。」、第 9 條第 1 項規定：「前點各款規定之議案，除由校長交議外，相關處室有提案權。教職員工及家長會經校務會議代表四分之一以上連署者，亦得提案」。由上開規定可知國民教育法授權桃園縣政府教育局訂定「桃園縣國民中小學校務會議實施要點」，其要點之性質應屬法規命令，又該要點實包含校務會議之組成為「代表制」及有「提案權」之單位。
2. 查「校務會議之組成方式」及「提案權單位」既已為實施要點明文規定，則桃園市國民中小學均應遵守，始合乎規定，能

否將之列為團體協約協商事項，不無疑義，倘相對人就違反法規命令規定之事項逕為協商、訂定團體協約，則不僅該協約之效力恐受影響外，相對人學校亦可能陷於違約罰款之境，故相對人屢次於團協過程中提出申請人之支會能否列席、提案，尚非無理之爭。

3. 倘提案權為得協商事項，則校務會議組成方式亦應屬得協商事項：查「提案權」、「校務會議組成方式」均屬校務會議如何運作之事項，且均規範於桃園縣國民中小學校務會議實施要點，自應視為一體，不得割裂而論，故倘提案權為得協商事項，則校務會議組成方式亦應屬得協商事項。又查校務會議究採「代表制」或「全體制」，目前「桃園縣國民中小學校務會議實施要點」是規定「代表制」，然桃園市政府教育局對於組成方式採取尊重之態度，且尊重校方以民主方式組成校務會議之成員，換言之，校務會議組成方式並非校長一人之權限，尚需現有成員表決通過，方得改變現有模式(提案權亦復如是)。故相對人學校在考量「採用校務會議代表制」，能提升校務會議效能下，方將代表制之訴求提出於團體協約中，希申請人之支會成員能支持改採代表制，並無刻意以不能協商之事項來阻撓團體協約之簽立。

4. 相對人於團體協商會議中提出將校務會議組成方式由「全體制」改為「代表制」，並無違反誠信協商原則：

查相對人學校所提校務會議代表制，原是第一次協商的主張(參第1次協商會議記錄第3頁第3行至第4行，資方草案條

文增列第 4 條第 2 項資方條文草案係考慮保留校務會議採教師全體制或代表制之彈性)，並非如申請人所言，係協商後階段突然提出。相對人主張要解決校方校務會議之問題，應修訂雙方團體協商草約第 4 條，若是採全體制的話，家長代表人數不符合比例。國民教育法規定家長有參加校務會議之權限，因此家長在校務會議裡也是有權益的。申請人認為相對人此舉違反誠信協商恐有誤會，相對人認為團體協約應是對雙方互惠，所以希望把協約修訂的更清楚。

- (四) 相對人對校務會議是否能列為協商之內容，一直存有疑義。依現行校務會議之辦法，申請人並非相對人學校校務會議之成員。
- (五) 基於誠信互惠原則，相對人希望兼顧提升校務會議效能以及教師權益，依照第八次協商會議之內容並無法達成。為了提升相對人學校校務會議之效能，始回到第一次協商之內容，相對人確實提出採用校務會議代表制，能夠提升校務會議之效能，如相證三第 3 頁第 3 至 4 行及 2. 「或各級教育主管機關相關法令」明確定為桃園縣國民中小學校務會議實施要點，以符合雙方互惠原則。因此，相對人所提校務會議代表制，原是第一次協商之主張，以及明確訂定協約草案第 4 條，並無申請人所提之不當勞動行為。校務會議原為國教法所規定之法律，其中包含了全體制及代表制之彈性，是否能夠列為協商之內容，相對人深感疑惑。如果可以，那麼代表制與全體制均可協商；如果不能，相對人不可以把法令列為協商事項。
- (六) 申請人所提要參與校務會議之提案權，申請人已皆棄守，那就是回到校務會議原本法律之規範，校務會議是校方、老師及家

長三方面，如 103 年 4 月 9 日雙方第 8 次協商會議紀錄所附草案之前言(參申證 2)，相對人認為不單單只是顧及到勞方之權益，應該也是同時要顧及到校務會議之品質，相對人希望與申請人能夠取得一個雙方互惠的協約。

- (七) 相對人還是主張申請人在校務會議之提案權，可以繼續協商。相對人認為所謂四分之一，應是回歸國教法規定，為相對人學校全體編制內人員之四分之一。申請人同意上述提案權之內容，相對人並無爭議，但相對人不希望為了簽協約而簽協約。為顧及學校推動校務效能以及本校教職員工之權益，不符合團體協約保障勞資權益之宗旨，相對人深表遺憾及不認同。相對人之所以認為申請人是為了簽約而簽約，如此協約內容並未符合申請人最原始之主張。細究雙方協約的內容，第 3 條之內容：「本協約係訂定甲方與南勢乙方會員，參與甲方校務會議之相關權利事項。」這是國教法沒有規定的，因此相對人一開始並不認為申請人參加校務會議，為相對人之權限，但是因為之前與申請人於 101 年 11 月 2 日雙方和解(本部 101 年勞裁字第 27 號)，並經過 12 次協商，協商後申請人針對協商提案權之部分，接受相對人之主張，相對人本意仍是想提升校務會議的品質及效率，相對人在第 8 次協商會議發現，這樣的協約內容真的無法提升校務會議的品質。細究相對人於第 9 次會議提出之內容(參見相證 3 第 9 次協商會議紀錄第 2 頁第 7 點)，針對協約草案第 4 條之修正，修正內容是可以兼顧申請人會員參與校務會議，能被選舉為校務會議之代表，並有效提升校內校務會議針對爭議性議題一直無法表決之現況。相對人認為此協商對案應可兼顧勞資雙方協議之最原始訴求及有效提升相

對人校務會議之效能，因此相對人懇切希望貴會就「一、可以針對校務會議參與人員能否列為協商事項。二、校務會議實施方式採全體制或代表制能否列為協商事項」作考量，以釐清相對人與申請人之爭議。

(八) 針對「可以針對校務會議參與人員能否列為協商事項」之疑義，當時雙方之所以能夠在第一次協商會議中達成協議，是因為相對人認為校務會議組成人員，國教法有明文。另申請人第一次協商會議草案第4條即主張校務會議是全體制，相對人主張應該採代表制，可解決前述問題，應該也是可以接受的協商內容。

(九) 照原草案簽署團體協約，對雙方無實質意義：

1. 照原草案簽署團體協約，校務會議表決的問題仍無法解決，協約條文的內容與法令相同，簽約沒有實益，只有能解決校務會議表決的問題，才有簽約的意義。
2. 申請人工會會員超過學校人數二分之一，學校校務會議的規定是教師四分之一連署即可提案，協約當中認定支會的會議紀錄只要有合法的開會人數即可被接受，只是認定教師四分之一連署即可提案之權宜規定。
3. 目前協約的內容，例如校務會議提案天數的規定，對相對人學校窒礙難行；又如果保留違約金的規定，對學校而言是較不利的條件。
4. 關於校務會議程序明文化部分，既有的相關會議規範已有規定。

(十) 綜上，相對人請求駁回申請人之裁決申請

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人曾以相對人有拖延協商等不當勞動行為，於 101 年間對相對人提起不當勞動行為裁決之申請（101 年勞裁字第 27 號），嗣雙方於 101 年 11 月 2 日達成和解，和解內容第一項為：「申請人與相對人均確認就：(一) 申請人參與相對人校務會議，以及 (二) 申請人（南勢）支會於相對人校務會議之提案權利等相關事項，申請人為適格之協商主體，雙方並同意於民國 101 年 11 月 20 日前，由相對人提出相對協商方案予申請人，雙方並同意立即開始進行團體協商，並期於一個月內儘速完成協商。」（申證 1：101 年勞裁字第 27 號）
- (二) 其後，申請人與相對人就勞方團體協約版本及資方所提對案，分別於 101 年 12 月 13 日（第 1 次）、101 年 12 月 27 日（第 2 次）、102 年 1 月 10 日（第 3 次）、102 年 1 月 25 日（第 4 次）、102 年 2 月 26 日（第 5 次）、102 年 12 月 31 日（第 6 次）、103 年 2 月 26 日（第 7 次）、103 年 4 月 9 日（第 8 次）、103 年 5 月 14 日（第 9 次）、103 年 6 月 5 日（第 10 次）、103 年 7 月 7 日（第 11 次）、103 年 10 月 1 日（第 12 次），共舉行 12 次團體協約協商會議。
- (三) 102 年 2 月 26 日團體協約第 5 次協商會議時，雙方就全部條文有三處不同意見，即：(1) 學校受僱者之稱謂（團體協約前言部份）：勞方版之草案為「教育勞動者」，資方版為「學校教職員工」；(2) 勞方會員稱謂（團體協約條文第一、二、三、五、六、七條）：勞方版為「教職員工具乙方會員資格者或支會會員資格者」、資方版為「南勢乙方會員」；(3) 申請人南勢支會有無提案權或會員提案人數門檻（第六條）。（參見申證 2 記錄（五）第五次會議紀錄第 3 頁十之 1）

- (四) 103 年 4 月 9 日第 8 次團體協約協商會議中，申請人不再堅持學校受僱者之稱謂及勞方會員稱謂，同意依相對人之版本內容；而關於申請人南勢支會提案權部分，雙方同意「有關第六條，勞方向資方確認，會員檢附支會會議的紀錄及簽到是否即可提案，資方代表表示仍需符合連署四分之一之門檻。雙方確認第六條修正為：『甲方所屬教職員工及南勢乙方會員之提案，均應以參與校務會議人員四分之一以上連署或學年為單位（檢附相關紀錄），進行提案。甲方應將校務會議提案事先列入議程，以利會議中依會議規範處理』」。(參見申證 2 記錄(八)第八次會議紀錄第 3 頁第 14 點)
- (五) 相對人於 103 年 5 月 14 日團體協約第 9 次協商會議中以桃園縣主管教育行政機關之桃園縣國民中小學校務會議實施要點規定，校務會議採代表制。因團體協約第四條「甲方召開校務會議時，應依國民教育法或各級主管教育行政機關相關法令辦理之」之內容，故相對人簽署本團體協約後，立即構成違反本團體協約，須罰違約金達一百萬元，故建議待學校改制為教師代表制之校務會議後，較符合本團體協約之規定。且提出第四條之修正案為「甲方召開校務會議時，應依國民教育法或各級主管教育行政機關相關法令辦理。」，須修正為「甲方校務會議依桃園縣國民中小學校務會議實施要點採代表制實施，並依學校規模設置代表 29 人，南勢乙方會員得依前開要點被推選擔任會議代表」，並堅持其修正意見至 103 年 10 月 1 日第 12 次協商止（參見相證 3 第 9 至 12 次會議紀錄）。
- (六) 雙方對於申請人協商資格並未有任何爭議(參 104 年 5 月 8 日 103 年勞裁字第 52 號案詢問會議紀錄第 2 頁第 17 行)。

四、本案爭點：

相對人於民國103年5月14日第9次團體協約協商會議時，拒絕就103年4月9日第8次協商時已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，並對團體協約草案第4條提出修正意見，且迄至103年10月1日第12次協商會議止仍堅持其意見之行為，是否構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？

五、判斷理由：

相對人於103年5月14日第9次協商會議時，拒絕就103年4月9日第8次協商時已全部達成合意之團體協約草案簽署團體協約，並就團體協約草案第4條提出修正意見，迄至103年10月1日第12次協商會議止，仍堅持其修正意見，致團體協約無法簽署之行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：

(一) 申請人所提之團體協約草案之內容，為關於申請人南勢國小支會及其會員於相對人校務會議中之提案權利，屬團體協約法第2條所指之「勞動關係及相關事項」：

1. 按團體協約法第6條第1項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」，我國團體協約法對團體協約之協商事項，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約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第2條規定：「本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事

項為目的所簽訂之書面契約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容…」。故若工會向雇主提出特定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的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始有可能構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

2. 查依申請人於 101 年 12 月 13 日第 1 次團體協商時，所提出之申請人團體協約草案（下稱團體協約草案：參見申證 2 會議紀錄(一)第 1 次團體協商會議紀錄所附團體協約草案對照表勞方草案原條文），其中第 3 條載為：「本協約係訂定乙方（申請人）之南勢國小支會於校務會議之提案權利…」、第 6 條載為：「甲方（相對人）應尊重乙方之南勢國小支會於校務會議之提案權利，且由甲方於校務會議前將乙方之南勢國小支會之提案事先列入議程，以利會議中討論並表決。乙方之南勢國小支會會員若有 5 人以上之連署提案，甲方應尊重並列入議程。（參申證 2 會議紀錄(二)第 2 次團體協商會議紀錄所附團體協約草案條文討論表）」，由其內容觀之，可知本次團體協約草案之主要內容為關於申請人南勢國小支會及其會員於相對人校務會議中之提案權利，自屬團體協約法第 2 條規定所指之「勞動關係及相關事項」。再者，雙方於 101 年 11 月 2 日就 101 年勞裁字第 27 號裁決案達成和解，和解內

容第一項為：「申請人與相對人均確認就：（一）申請人參與相對人校務會議，以及（二）申請人（南勢）支會於相對人校務會議之提案權利等相關事項，相對人為適格之協商主體，雙方並同意於民國 101 年 11 月 20 日前，由相對人提出相對協商方案予申請人，雙方並同意立即開始進行團體協商，並期於一個月內儘速完成協商。」，有和解筆錄（參申證 1）在卷可稽；足見相對人已確認申請人為團體協約協商之適格主體，並合意將申請人南勢支會於相對人校務會議之提案權利等相關事項列為團體協約之協商事項，且該事項之內容係屬合理適當，並無違反法律強制或禁止之規定，亦無其他明顯悖於常理之處，則依團體協約法第 6 條第 1 項之規定，相對人負有誠信協商義務。

（二）相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 6 條第 1 項之誠信協商義務：

1. 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，係指就當勞資一方對於他方針對勞動關係或勞動條件等事項提出團體協約之協商時，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。而參照同法第 6 條第 2 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，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力（參本部 102 年勞裁字第 37 號裁決決定書）。日本學說及實務見解所謂誠實協商義務，係指在團體協商過程中，雇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應而摸索達成合意的可能性之義務（參見菅野和夫「勞働法」第 10 版 659 頁、西谷敏「勞働組合法」第 3 版 307 頁、荒木尚志「勞働法」第 2 版 568 頁、カール・ツアイス事件，東京地方法院平成元（西元 1989）年 9 月 22 日判決、シムラ事件，東京地方法院平成 9（西元 1997）年 3 月 27 日判決等意旨）。又團體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，原則上可解為構成拒絕協商之不當勞動行為（參見菅野和夫前掲書 660 頁、西谷敏前掲書 313-314 頁、荒木尚志前掲書 569 頁、文祥堂事件，大阪地方法院平成 2（西元 1990）年 10 月 26 日判決、商大八戸ノ里ドライピングスクール事件，大阪地方法院平成 4（西元 1992）年 12 月 25 日裁定等意旨）。上述日本學說及實務之見解，可供參考。

2. 查雙方自 101 年 12 月 13 日開始第 1 次之團體協商，至 102 年

2月26日第5次協商時，就全部條文有三處不同意見，即：(1)學校受僱者之稱謂(團體協約前言部份)：勞方版之草案為「教育勞動者」，資方版為「學校教職員工」；(2)勞方會員稱謂(團體協約條文第1、2、3、5、6、7條)：勞方版為「教職員工具乙方會員資格者或支會會員資格者」、資方版為「南勢乙方會員」；(3)申請人南勢支會有無提案權或會員提案人數門檻(第6條)。嗣至103年4月9日第8次團體協約協商時，申請人不再堅持學校受僱者之稱謂及勞方會員稱謂(即上述不同意見(1)及(2))，而同意依相對人版本之內容；而關於申請人南勢支會提案權部分，雙方確認第6條修正為：「甲方所屬教職員工及南勢乙方會員之提案，均應以參與校務會議人員四分之一以上連署或學年為單位(檢附相關紀錄)，進行提案。甲方應將校務會議提案事先列入議程，以利會議中依會議規範處理」(參見申證2會議記錄(五)第5次會議紀錄第3頁十之1、會議紀錄(八)第8次會議紀錄第3頁第14點)，至此，雙方就團體協約草案之內容已全部達成合意，距雙方開始協商之日約1年4個月。

3. 惟相對人於103年5月14日第9次協商時，以桃園縣國民中小學校務會議實施要點規定校務會議應採代表制為由，相對人如簽署團體協約，立即違約，須罰違約金達新臺幣一百萬元為由，故建議待相對人改制為教師代表制之校務會議後，較符合團體協約之規定；並就雙方於第1次協商即已確認之協約草案第4條：「甲方召開校務會議時，應依國民教育法或各級主管

教育行政機關相關法令辦理。」，須修正為：「甲方校務會議依桃園縣國民中小學校務會議實施要點採代表制實施，並依學校規模設置代表 29 人，南勢乙方會員得依前開要點被推選擔任會議代表」（參申證 2 會議紀錄（九）第 9 次會議紀錄第 2 頁 7），迄至 103 年 10 月 1 日第 12 次協商止，仍堅持其意見（參相證 3 第 10 至 12 次會議紀錄）。經查，關於團體協約草案原第 4 條，雙方於 101 年 12 月 13 日第 1 次協商時，相對人代表於會議中並表示：「...（2）資方草案條文增列第 4 條第 2 項，資方條文草案係考慮保留校務會議採實施全體制或代表制之彈性」，討論後雙方達成內容為「甲方召開校務會議時，應依國民教育法或各級主管教育行政機關相關法令辦理。」之合意（參申證 2 會議紀錄（一）第 1 次會議紀錄第 3 頁第 2 行起及所附之團體協約草案條文對照表第 4 條部分），可見相對人自雙方開始協商之時即為保留校務會議為代表制或全體制之彈性，而於第 1 次協商時即與申請人達成第 4 條文字內容之合意。則相對人於雙方歷經約 1 年 4 個月，於 103 年 4 月 9 日第 8 次協商時達成全部條文合意，雙方已達可簽署團體協約之程度之後，卻於 103 年 5 月 14 日第 9 次協商時，又就第 1 次協商時即已達成合意之第 4 條提出修正意見，並堅持至第 12 次協商，致無法簽屬團體協約之行為，顯有就已全部達成合意之團體協約草案拒絕簽署團體協約及意圖延滯協商之違反誠信協商義務之情事。又關於違約金條款一事，申請人於第 1 次調查會議時即已陳稱如相對人就第 8 次協商已達成合意之條文

簽署團體協約，申請人可以主張違約金等語，惟相對人仍拒絕簽署，顯見違約金條款並非相對人拒絕簽署團體協約之主因。

(三)相對人辯稱在第8次協商時，申請人對於三個歧異點全部放棄，相對人重新檢視發現，若依原草案無法符合申請人之原始需求，即重點不在協商過程中的三個歧異點，而是在於校務會議的制度，因此相對人才將第4條修正。否則若依現行協商內容，簽訂與現今校務會議實施方式幾乎一模一樣的協約，不但無法解決申請人協商的問題，亦未能提升校務會議效能，對雙方均無實益，純粹只是為了簽而簽，有違勞資誠信原則與雙方互惠原則；又另提校務會議改為代表制之新增條文之理由，係擔心現行校務會議有違法疑慮，且校務會議之制度亦非不能協商之事項云云。經查：

1. 查依團體協約法第1條、第2條、第6條及第8條之規定可知，團體協約之協商，是為就達成合意之條文簽署團體協約之目的而開啟之協商程序，此亦為團體協約法之立法目的。再查依雙方第8次協商達成合意之團體協約草案第5條約定：「甲方召開校務會議時，至少應於會議召開15日前，於學校網頁公告，並以書面通知乙方及乙方之南勢國小支會，以利乙方之南勢國小支會提案。」、第6條約定：「甲方（相對人）應尊重乙方之南勢國小支會於校務會議之提案權利，且由甲方於校務會議前將乙方之南勢國小支會之提案事先列入議程，以利會議中討論並表決。乙方之南勢國小支會會員若有5人以上之連署提案，甲方應尊重並列入議程。」、第7條約定：「乙方之南勢國小支

會或其會員提案，應於甲方召開校務會議前 10 日以書面向甲方提出，甲方應於召開校務會議前 5 日將該次會議之議程及相關資料，於學校網頁公告，並以書面通知乙方及乙方之南勢國小支會。」，以及第 11 條違約條款等內容觀之，已將申請人支會或其會員於校務會議之提案權、校務會議召開之程序、相對人會前之通知及公告等事項明文化，且以違約金條款敦促雙方應遵守協約條文，顯然對申請人工會及勞資和諧有其正面之意義。是申請人主張該草案關於提案與會議召開的程序能夠明文訂在團體協約中，對申請人而言即屬有實質的進展；且約定違約金條款，亦能夠促使雙方當事人履行團體協約。整體而言，在一定程度上，是肯定申請人南勢支會的作用，對申請人是有實益等語，自堪採信。相對人謂依現行協商內容，對雙方並無實質意義，純粹只是為了簽而簽，有違勞資誠信原則與雙方互惠原則云云，除對團體協約法之立法目的有所誤解外，亦忽略上述對申請人之實質意義，實無可採。

2. 次查依國民教育法第 10 條第 2 項規定：「校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之」，教育部 99 年 8 月 27 日台國（四）字第 0990119665C 號令：「國民教育法第十條第二項所定校務會議以校長、全體專任教師或教師代表、家長會代表、職工代表組成之。其成員比例由設立學校之各級主管教育行政機關定之。爰設立學校之各級主管教育行政機關，僅就校務會議之成員比例訂定規範，至該校校務會議之成員中係全體專任教師或教師代表，則由學校依其校內

民主程序討論後決定之」，則雙方原達成合意之團體協約草案第4條：「甲方召開校務會議時，應依國民教育法或各級主管教育行政機關相關法令辦理」之內容，似無違反上開法條及教育部令之情形。又團體協約一方當事人為公立學校而有上級主管機關者，應於簽訂前經其上級主管機關核可。未經核可者，無效，團體協約法第10條第2項定有明文。查相對人於101年12月13日第1次協商時，即考慮保留校務會議採教師全體制或代表制之彈性，而同意該次協商所達成合意之第4條之文字，且雙方達成合意之團體協約，依團體協約法第10條第2項之規定，仍須經相對人之上級主管機關之核可，始生效力，是相對人本應將已達成合意之團體協約送呈上級主管機關審核，始為正辦。如經上級主管機關核可，團體協約即生效力，自無問題；如上級主管機關以適法性有疑慮，而不予核可，亦無妨相對人已盡誠信協商義務之事實。又縱校務會議組成方式如相對人所辯稱並非不可為協商之事項屬實，然如上所述，相對人既於第1次協商時即考慮保留校務會議採教師全體制或代表制之彈性，而同意該次協商所達成合意之第4條的內容，則相對人於歷經8次協商約1年4個月，在雙方已就全部條文達成合意之後，再於第9次協商時以單方推測可能有適法性之疑慮，即翻異之前合意，致原已全部達成合意之團體協約因此無法簽署，且延滯協商程序，其行為違反誠信協商之義務，實甚顯然。

六、綜上所述，雙方於103年4月9日第8次協商會議時，已就全部團體協約之條文達成合意，相對人卻於103年5月14日第9次協商時，對於第1次協商時原已達成合意之第4條提出修正意見，並堅持至第12次協商會議，致原已全部達成合意之團體協約因此無法簽署，相對人之行為係屬拒絕就已達成合意之團體協約條文簽訂團體協約及意圖延滯協商程序，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。從而，申請人請求確認相對人於103年5月14日第9次協商會議時，拒絕就第8次協商時已全部達成合意之團體協約草案簽訂團體協約，並就101年12月13日第1次協商會議已達成合意之團體協約草案第4條提出修正意見，且堅持其意見至103年10月1日第12次協商會議之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，為有理由，應予准許。又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型塑應有的公平的集體勞資關係。本件相對人固有違反誠信協商義務之不當勞動行為，本會綜合考量本件勞資雙方公平的集體勞資關係之情形，認申請人請求命相對人於公告欄

公告裁決決定書主文及裁決內容之網路連結部分，尚非適當，不應准許。

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

八、據上結論，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，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。

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 張詠善

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

邱琦瑛

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 4 年 5 月 8 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。