

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 34 號

3 **【裁決要旨】**

4 經查兩造於 109 年 5 月 15 日召開團體協約協商之預備會議，就協商代
5 表人數、頻率及時間、地點、紀錄或發文等事務處理、下次協商時間及
6 地點之確認、協約草案提出時間、協商資格確認等，逐項討論而合致決
7 定，申請人遂於 109 年 7 月 3 日發文相對人提出協約草案，相對人則在
8 同年月 29 日提出部分條文之對應方案，雙方於 109 年 8 月 5 日召開第
9 1 次協商會議，嗣歷經 109 年 9 月 23 日、同年 11 月 4 日、同年 12 月
10 16 日、110 年 1 月 27 日、同年 3 月 17 日、同年 5 月 7 日、同年 6 月
11 18 日、同年 8 月 20 日等共 8 次協商會議討論，申請人於 110 年 9 月 13
12 日發文相對人表示協約內容業經雙方第 9 次協商會議協商完畢並達成
13 共識，檢附該協約內容，並謹訂簽約時間為 110 年 10 月 1 日等語，雙
14 方確在斯日完成簽約等事實，業據兩造所提相同之歷次會議紀錄、協約
15 草案、對應方案、雙方往來函文及最終簽訂之系爭團體協約版本均附卷
16 可稽（見申證 5、9 及相證 3），堪為信實，益徵兩造至遲於預備協商會
17 議時，已就協商資格、程序、規則以及提出協約草案等事項，以簽訂團
18 體協約為目的進行討論，而為係協約協商程序之開始；終以雙方均明示
19 終結協商程序，並完畢簽立書面之系爭團體協約，作為協商程序之終
20 結，堪認兩造間團體協約協商於 110 年 10 月 1 日業已完結，揆諸法律
21 暨前開裁決之意旨，斯日起就該「既有」之團體協約協商事項雙方之誠
22 信協商義務已告終了，嗣後只餘履行協約之問題。至申請人 112 年 12
23 月 14 日函知相對人原工會分會長湯○○撤職，改派陳乙○○代理等語

1 (見申證8)，只在表達其在相對人學校內所設會務辦理單位即分會之
2 負責人更換一事，以及依「既有」系爭團體協約第15條所定協商程序
3 進行、或分會會長應出席或列席相關會議時，請相對人邀請代理分會
4 長，並無記載任何有關新團體協約草案或新協商事項等內容、以及有就
5 該新草案及新事項協商之意欲，上情均見諸申請人該函文之內容即明，
6 難遽認申請人有上述函文開啟與相對人新團體協約協商程序之意思。則
7 申請人本件所主張相對人113年7月31日對其4名會員之系爭資遣行
8 為，違反系爭團體協約約定一節，係在兩造已終結原有團體協約協商程
9 序後履約與否之問題，並無涉團體協約法第6條所定之誠信協商規定，
10 是申請人主張相對人構成違反該條規定之不當勞動行為云云，已難認有
11 據。

12 【裁決本文】

申 請 人：高雄市教師職業工會

設高雄市苓雅區輔仁路155號6樓之1

代 表 人：于居正

住同上

代 理 人 黃甲○○

住同上

李皓光律師

設高雄市左營區大中二路619號2樓102室

相 對 人：天主教高雄市明誠高級中學

設高雄市鼓山區中華一路97號

代 表 人：謝怡靜

住同上

代理人：黃乙○○

住同上

張桐嘉律師

設高雄市鼓山區明誠四路 10 號 12 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 6 月 13 日詢問程序終結，並於同日作
3 成裁決決定如下：

4 **主 文**

5 申請人之裁決申請駁回。

6 **事實及理由**

7 壹、程序部分：

8 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
9 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
10 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），
11 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
12 （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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 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
18 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

1 51 條第 1 項分別定有明文。

2 二、查申請人申請本件裁決時之請求裁決事項原為「一、請求確認相對人
3 於 113 年 7 月 31 日資遣本會四位會員（洪○○、陳甲○○、廖○○、
4 王甲○○）之措施，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商原則
5 及工會法第 35 條 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。二、確認相對人於
6 113 年 7 月 31 日資遣洪○○、陳甲○○、廖○○、王甲○○四人之行
7 為無效。三、相對人應自收受裁決決定書之日起 30 日內，本於誠實信
8 用原則與申請人進行有關本會 4 位會員資遣及超額教師處理原則（下
9 稱系爭處理原則）修訂之協商」，嗣更正請求裁決事項為「一、請求
10 確認相對人於 113 年 7 月 31 日資遣申請人會員洪○○、陳甲○○、廖
11 ○○○、王甲○○之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商
12 原則及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。二、確認相
13 對人於 113 年 7 月 31 日資遣申請人會員洪○○、陳甲○○、廖○○、
14 王甲○○四人之行為無效。三、相對人應自收受裁決決定書之日起 30
15 日內，本於誠實信用原則與申請人進行有關第一項申請人會員資遣及
16 系爭原則修訂之協商。」（見 114 年 1 月 17 日初審會議紀錄第 1、2
17 頁），並於 114 年 4 月 11 日追加請求裁決事項「四、確認相對人 113
18 年 3 月 22 日修正系爭處理原則未與申請人協商，違反團體協約之約
19 定，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」
20 （見申請人追加請求裁決事項書第 2 頁、114 年 4 月 15 日第 3 次調查
21 會議紀錄第 39 頁）。經核除救濟命令外，上述申請人更正請求裁決事
22 項第 1 項只係就原請求事項所為之文字調整，並無變更請求裁決之法
23 律依據，依前開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，非為追加或變

1 更請求裁決事項，相對人亦表程序上無意見（見 114 年 1 月 17 日初審
2 會議紀錄第 2 頁），自無不許申請人補充或更正陳述之理，復申請人
3 主張該項不當勞動行為之事實係發生於 113 年 7 月 31 日，既已於 113
4 年 10 月 9 日提出本件申請，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。
5 其次，申請人追加請求裁決事項第 4 項，因於 113 年 10 月 9 日申請本
6 件裁決時業陳明相對人 113 年 3 月 22 日修訂系爭處理原則，遭資遣之
7 4 名工會會員教師權益遭受嚴重損害、相對人依修訂後之系爭處理原則
8 資遣該 4 名教師之行為無效等語，並引兩造間團體協約第 15 條第 4 項
9 約定為據，堪認已有主張相對人修訂系爭處理原則違反系爭團體協約
10 第 15 條第 4 項約定之意欲，且兩造就此部分已有明確攻防，均見諸申
11 請人裁決申請書暨後續準備書、相對人 113 年 10 月 30 日函附說明暨
12 接續答辯書附卷可明，可知申請人裁決事項之追加並無礙於相對人防
13 禦，又相對人已表同意申請人追加（見 114 年 4 月 15 日第 3 次調查會
14 議紀錄第 39 頁），故本會爰予同意，復如前述申請人於 113 年 10 月 9
15 日申請本件裁決時，即已有主張嗣所追加第 4 項裁決事項之意欲，故
16 本會從寬認定斯日為該項裁決申請之日，又系爭處理原則為相對人經
17 校務會議修訂通過（見申證 7），申請人並未參與該會議，尚無從知悉
18 修訂情形，而伊主張會員於 113 年 9 月 3 日以通訊軟體傳送修訂後之
19 原則予工會副會長，始為知悉等語，已有該對話紀錄在卷可按（見申
20 證 17），尚堪採信，則自該知悉日起算而於前述 113 年 10 月 9 日時點
21 申請裁決，核亦未逾 90 日之申請期間，應予受理。

22 貳、實體部分：

23 一、申請人之主張及請求：

1 (一) 有關「請求確認相對人於 113 年 7 月 31 日資遣申請人會員洪○○、
2 陳甲○○、廖○○、王甲○○之行為，構成違反團體協約法第 6
3 條第 1 項誠信協商原則及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當
4 勞動行為」之請求

5 1、相對人於 113 年 7 月 31 日函知申請人所屬會員教師洪○○、陳
6 甲○○、廖○○、王甲○○4 人謂：「教育局已核准本校教師資
7 遣案，台端自收到本公文之次日起資遣生效。另臺端得申請自
8 願退休，請於收到本公文之次日起 1 個月內至本校辦理離校手
9 續，俾維臺端權益」、「說明二、本校依〈教師法〉第 27 條及〈學
10 校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例〉第 22
11 條規定資遣臺端案，業經教育局核准在案，爰依法資遣並函知
12 臺端」(申證 1 至申證 4)。

13 2、經查，申請人與相對人所簽訂團體協約第 15 條第 2 項約定：「如
14 科內協調需資遣，且資遣名單有甲方(工會)之會員時，乙方
15 (學校)應於資遣程序啟動前與甲方分會會長及幹部協商，若
16 協商不成由乙方依相關法令賡續辦理資遣」(申證 5)。按前開約
17 定，申請人業已請求相對人協商，相對人本應於正式資遣 4 位
18 會員前，依協約規定與申請人學校分會長及幹部協商資遣事
19 宜，惟相對人卻未依協約規定與分會長陳乙○○老師有任何協
20 商行為，即單方進行決定，逕於 113 年 7 月 31 日函知申請人 4
21 位會員資遣正式生效。依前揭勞動部 103 年勞裁字第 23 號、109
22 年勞裁字第 55 號、110 年勞裁字第 35 號裁決要旨，相對人違反
23 消極地不單方進行決定或變更之義務，已構成違反團體協約法

1 第 6 條第 1 項之誠信協商義務。此外，此協商之主體為申請人
2 工會與相對人雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，
3 方符合團體協約協商、協約自治之真諦，然依相對人 113 年 10
4 月 30 日高市明人字第 1130000196 號函所示，相對人此協商竟
5 迴避申請人工會，未與分會長陳乙○○老師協商，而是直接與
6 該校教師會長(當時為申請人會員)協商，依前揭勞動部 102 年勞
7 裁字第 16 號裁決要旨，此等行為實係忽視團體協約協商，其結
8 果將使團體協約協商空洞化，令進行之團體協約協商意義盡
9 失，故應解為係違反誠信協商義務。

10 3、另查，團體協約第 15 條第 4 項約定：「為執行第二項與第三項
11 之事由，乙方應於本協約生效一年內，與甲方分會會長及幹部
12 協商超額教師處理方案」。惟相對人並未依前揭申請人之請求與
13 申請人協商，相對人學校內現生效之「天主教高雄市明誠高級
14 中學超額教師認定及處理原則」(113 年 3 月 2 日修訂通過)，並
15 未與分會長陳乙○○老師協商，即單方進行決定，依前揭勞動
16 部 103 年勞裁字第 23 號、109 年勞裁字第 55 號、110 年勞裁字
17 第 35 號裁決要旨，相對人違反消極地不單方進行決定或變更之
18 義務，已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務。

19 4、相對人之行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款所稱
20 之不當勞動行為。

21 (1) 按「一、原條文第 35 條第 1 項及第 37 條均屬雇主不當勞動
22 行為之態樣，且勞工參加工會組織活動，亦不能侷限其自身
23 所屬之工會，爰予酌修後，分別列於第 1 項第 1 款及第 4 款

1 規定。……四、為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會
2 成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第 1 項第 5 款之概
3 括性規範。」工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之立法理
4 由參照。

5 (2) 經查，相對人此次資遣洪○○、陳甲○○、廖○○、王甲○○
6 四人，俱為申請人會員，並無其他非申請人會員之教師受相
7 對人資遣，申請人組織受有會員減少之損害，客觀上相對人
8 影響申請人之組織。且相對人於資遣此四位具申請人會員身
9 分之教師前，本應依團體協約與申請人協商而未協商，更可
10 確認其資遣此四位具申請人會員身分之教師之措施，對於申
11 請人之成立、組織或活動具有不當支配、控制之情形，即構
12 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款所稱之不當勞動行為。

13 (3) 申請人於相對人校內設有分會長陳乙○○，並以 112 年 12 月
14 14 日高市教師工會字第 1120000211 號函正式發函通知相對
15 人。然相對人明知申請人之分會長為陳乙○○應由其從事協
16 商活動，相對人竟以其校內教師會長僭稱為申請人之分會長
17 並與其協商，干涉且紊亂申請人組織與活動，其措施顯然對
18 於申請人之組織或活動具有不當支配、控制之情形，致妨礙
19 申請人運作及自主性，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或
20 第 5 款所稱之不當勞動行為。

21 (二) 有關「確認相對人於 113 年 7 月 31 日資遣申請人會員洪○○、陳
22 甲○○、廖○○、王甲○○四人之行為無效」及「相對人應自收
23 受裁決決定書之日起 30 日內，本於誠實信用原則與申請人進行有

1 關本會 4 位會員資遣及超額教師處理原則修訂之協商。」之請求：

- 2 1、按團體協約法第 19 條規定：「團體協約所約定勞動條件，當然
3 為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異
4 於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之
5 部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團
6 體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並
7 未禁止者，仍為有效。」依此規定，團體協約所約定之內容，
8 當然即為該團體協約效力所及之雇主及勞工間之勞動契約內
9 容，且團體協約之效力原則上優於雇主與勞工間訂定之勞動契
10 約，而工作規則係在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大
11 受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，
12 節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注
13 意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，
14 通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循（參最高法院 88
15 年度台上字第 1696 號判決要旨），是工作規則既僅為雇主所訂
16 定全體員工應共通適用之規範，可見團體協約對於協約效力所
17 及之雇主及勞工，亦應優先於工作規則適用，即工作規則不得
18 違反團體協約（參照最高法院 88 年台上字第 1696 判決要旨）。
- 19 2、申請人與相對人所簽訂團體協約第 15 條第 2 項約定：「如科內
20 協調需資遣，且資遣名單有甲方（工會）之會員時，乙方（學
21 校）應於資遣程序啟動前與甲方分會會長及幹部協商，若協商
22 不成由乙方依相關法令賡續辦理資遣」（申證 5），依前揭規定，
23 當然為相對人及四位被資遣教師間勞動契約之內容，而相對人

1 「天主教高雄市明誠高級中學超額教師認定及處理原則」之工
2 作規則不得違反團體協約，異於該團體協約所約定之勞動條件
3 者，其相異部分無效。

4 3、經查，洪○○、陳甲○○、廖○○、王甲○○四人皆為申請人
5 之會員，為兩造團體協約效力所及，對於此四人，團體協約之
6 效力應優先適用於工作規則性質之「天主教高雄市明誠高級中
7 學超額教師認定及處理原則」。此次相對人於 113 年 7 月 31 日
8 資遣洪○○、陳甲○○、廖○○、王甲○○四人，即依據前揭
9 工作規則性質之「天主教高雄市明誠高級中學超額教師認定及
10 處理原則」，認定四人為超額教師而予以資遣。惟此「天主教高
11 雄市明誠高級中學超額教師認定及處理原則」所規定之超額教
12 師認定並予資遣之程序，與兩造之團體協約第 15 條第 2、3 項
13 相異，並未定有與申請人協商之程序，即啟動資遣。因此，「天
14 主教高雄市明誠高級中學超額教師認定及處理原則」所規定之
15 超額教師認定並予資遣之程序，依前揭團體協約法第 19 條明文
16 規定，對於洪○○、陳甲○○、廖○○、王甲○○四人應屬無
17 效，仍需依兩造之團體協約第 15 條第 2、3 項，與申請人協商
18 為必要程序。然相對人卻仍以對於洪○○、陳甲○○、廖○○、
19 王甲○○四人無效之超額教師認定並資遣之程序，而予以資
20 遣，則相對人之資遣行為即應屬無效。

21 4、相對人於 113 年 3 月 22 日修訂「明誠高級中學超額教師認定及
22 處理原則」（以下稱超額教師處理原則），將原定第六點第四項
23 條文：「當學年度該科聘有聘任代理教師時或代課及兼任教師授

1 課節數加總超過法令規定基本鐘點時，不得進行該科資遣，但
2 該科系因增開超過班級數之課程所需師資不在此限。」予以刪
3 除（申證 6 及申證 7），因該條文對申請人 4 位會員教師具有保
4 障不被資遣之效果，故 4 位會員教師之權益遭受嚴重損害。基
5 於勞動條件不利益變更應取得勞工同意之原則，該修改對申請
6 人 4 位會員教師不生效力。爰相對人依前開超額教師處理原則
7 將申請人 4 位會員教師，認定為超額教師而予資遣之行為應屬
8 無效。

9 5、有關「相對人資遣會員之行為與雙方團體協約第 15 條第 4 項之
10 關聯性」之說明：

11 (1) 按兩造團體協約第 15 條第 4 項約定：「為執行第二項與第三
12 項之事由，乙方應於本協約生效一年內，與甲方分會會長及
13 幹部協商超額教師處理方案」。次按兩造團體協約第 15 條第 2
14 項約定：「如科內協調需資遣，且資遣名單有甲方（工會）之
15 會員時，乙方（學校）應於資遣程序啟動前與甲方分會會長
16 及幹部協商，若協商不成由乙方依相關法令賡續辦理資遣」。
17 末按兩造團體協約第 15 條第 2 項約定：「因課程、科別調整
18 或招生不足，乙方擬為停招、減招、合併等因素，致影響甲
19 方會員工作權時，乙方應於程序啟動前，與甲方分會會長及
20 幹部協商教師處理方案。」

21 (2) 基此，乙方為因應學校出現超額教師而有資遣教師問題時，
22 需訂定超額教師處理方案(即「天主教高雄市明誠高級中學超
23 額教師認定及處理原則」)，據以認定哪一位教師係超額教師

1 而予以資遣，而此一超額教師處理方案(即「天主教高雄市明
2 誠高級中學超額教師認定及處理原則」)，依兩造團體協約第
3 15 條第 4 項約定，需先與工會協商，以執行兩造團體協約第
4 15 條第 2、3 項之事由。

5 (3) 惟查，相對人於 113 年 7 月 31 日資遣洪○○、陳甲○○、廖
6 ○○○、王甲○○四人，即依據前揭「天主教高雄市明誠高級
7 中學超額教師認定及處理原則」，認定四人為超額教師而予以
8 資遣。惟「天主教高雄市明誠高級中學超額教師認定及處理
9 原則」此一超額教師處理方案，相對人並未依兩造團體協約
10 第 15 條第 4 項之約定，未與申請人協商。

11 6、有關簽訂團體協約前，所進行之團體協約協商之具體時間、內
12 容、事證詳如申證 9。在申證 5 團體協約前，兩造並無其他團體
13 協約。兩造於 110 年 10 月 1 日簽訂申證 5 之團體協約，協約第
14 6 條第 1 項規定「本協約以不定期簽訂之，簽訂三年後，得隨時
15 終止，但應於三個月前，以書面通知甲乙雙方當事人。」經查，
16 系爭資遣行為之時為 113 年 7 月 31 日，為兩造團體契約成立生
17 效之期間，協約效力於系爭資遣行為時為合法有效。

18 7、陳報歷次工會章程(申證 10)、歷任任職於相對人學校分會會長
19 (申證 11)、111 學年度及 112 學年度申請人之幹部(申證 12)、申
20 請人之「高雄市教師職業工會各校分會設置辦法」(申證 13)，
21 依該辦法各校分會除分會長外，並無其他幹部之設置，故兩造
22 團體協約第 15 條第 2 項、第 3 項、及第 4 項所定與申請人分會
23 會長及幹部，所謂幹部應係指工會幹部，而非分會幹部。關於

1 分會會長之產生方式，依申請人「高雄市教師職業工會各校分
2 會設置辦法」是由分會會員自行互選，申請人只是形式審查，
3 並不會保存其選舉過程之相關資料，只要學校分會將分會長名
4 單陳報上來，且無異議之情形，工會就會予以聘任。

5 8、相對人資遣洪○○、陳甲○○、廖○○、王甲○○四人之時間
6 點為 113 年 7 月 31 日，而當此時間點相對人學校內現生效之「天
7 主教高雄市明誠高級中學超額教師認定及處理原則」為 113 年 3
8 月 2 日修訂通過之版本，且相對人發予四位被資遣老師之函文
9 僅寥為陳述曰教育局已核准資遣案，四位老師自收到公文次日
10 起資遣生效云云，卻未附教育局核准文件，亦未明確說明依據
11 何法規，經由何程序擇定四位老師為超額教師予以資遣(申證 1
12 至申證 4)。雖相對人泛稱因與會員民事訴訟案件，會員已知悉
13 云云，惟本件係不當勞動行為裁決非民事訴訟，本件之申請人
14 為高雄市教師職業工會，並非會員。相對人欲混淆本件當事人
15 主體及案件性質，顯係為蒙蔽各委員之耳目，實不足取，申請
16 人亦予以嚴肅駁正。相對人既主張「修訂超額教師處理原則前
17 即已符合資遣教師之規定，相對人亦係已修訂前之超額教師處
18 理原則向高雄市教育局請報資遣並獲准，縱為修訂，亦不影響
19 資遣之結果」等事實，則相對人即有提出文書或具體證據，以
20 實其說之義務。

21 (三) 有關「確認相對人 113 年 3 月 22 日修正天主教高雄市明誠高級中
22 學超額教師認定及處理原則未與申請人協商，違反團體協約之約
23 定，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

1 行為。」之請求：

2 1、按兩造團體協約第 15 條第 4 項約定：「為執行第二項與第三項
3 之事由，乙方應於本協約生效一年內，與甲方分會會長及幹部
4 協商超額教師處理方案」。

5 2、申請人於相對人校內設有分會長陳乙○○，並以 112 年 12 月 14
6 日高市教師工會字第 1120000211 號函正式發函通知相對人(申
7 證 8)。

8 3、經查相對人於 113 年 3 月 22 日修訂天主教高雄市明誠高級中學
9 超額教師認定及處理原則(申證 7)，並未與時任申請人分會長陳
10 乙○○協商，違反前揭兩造團體協約第 15 條第 4 項約定，構成
11 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。

12 (四)申請人在相對人高雄市明誠高級中學之分會長為陳乙○○，並非
13 相對人學校教師會長：

14 1、按申請人章程第 25 條：「(第 1 項)本會得以單一學校為單位成
15 立學校分會，但每校以一個為限；亦得聯合數校成立學校分
16 會。(第 2 項)前項學校分會之設立、合併、裁撤、名稱及其轄
17 區劃分調整，以及學校分會會長選任方式、任期、解任、權利
18 及義務等事項，由理事會訂定之。」

19 2、次按申請人之各校分會設置辦法第 7 條第 4 項：「分會會長若
20 有不適任情事，得由理事長提出，經理事會通過後，撤銷其分
21 會會長職務。」同法第 6 條第 4 項：「分會會長倘於學期中出
22 缺，在分會重新選舉或由本會協調產生新任分會會長前，得由
23 本會派員代理。」

1 3、經查，申請人在相對人高雄市明誠高級中學之原分會長(即該
2 校之學校教師會長)，除配合學校非法資遣會員並要求工會配
3 合學校外，未於贈送教責險期限前通知會員繳費，導致會員工
4 會權益及工作權皆嚴重受損；經申請人理事會依前揭章程規
5 定，決議撤銷其分會長一職，改派申請人組發中心主任陳乙
6 ○○代理該校工會分會長一職。並以 112 年 12 月 14 日高市教
7 師工會字第 1120000211 號函正式發函通知相對人，要求此後
8 團體協約第 15 條事項應與申請人分會長協商，或申請人分會
9 長應出/列席相關會議時，請該校邀請代理分會長陳乙○○老
10 師；會議通知請逕寄申請人會址(申證 8)。

11 (五) 相證 1 第 1 頁之「天主教高雄市明誠高級中學 111 學年度-與教師
12 會談話記錄」，僅為事後之彙整表，並非會議當時之紀錄，且與會
13 人員並未於其上簽名，故此一彙整表並無法證明相對人曾與申請
14 人之分會長及幹部協商。第 2 至 9 頁之「天主教高雄市明誠高級
15 中學 111 學年度-與教師會談話記錄_人員記錄」，雖有會議人員簽
16 名，但卻無會議內容，只是簽到表，並無法證明會議人員係就兩
17 造團體協約第 15 條規定應協商事項所為之協商。

18 (六) 相對人稱相對人於 111 年 10 月 26 日即已有與申請人分會會長就資
19 遣相關程序進行討論云云，惟查，相證 1 之「天主教高雄市明誠高
20 級中學 111 學年度-與教師會談話記錄」以及「天主教高雄市明誠
21 高級中學 111 學年度-與教師會談話記錄_人員記錄」，並無法證明
22 會議人員係就兩造團體協約第 15 條規定應協商事項所為之協商。
23 相對人係與明誠中學之「教師會」會談，並非與申請人「高雄市教

1 師職業工會」分會會談。縱依相證 1 所載，111 年 10 月 26 日會談
2 之事項為「1.教師比序表填寫與繳交、2.因應減班得提前申請退休
3 之資格條件」，並非資遣相關程序。且前述「教師比序表」之內容，
4 早於 111 年 5 月 31 日由相對人校務會議決議通過(相證 1 第 15~25
5 頁)，惟並未與申請人協商，違反兩造團體協約第 15 條第 4 項之約
6 定。

7 (七)相對人稱相對人於 112 年 11 月 15 日，在確認名單而尚未資遣前，
8 申請人工會代表偕同其會員與相對人進行資遣協商云云，惟查，112
9 年 11 月 15 日並非尚未資遣前，實為已啟動資遣程序之後，良以，
10 相對人教評會於 112 年 4 月 26 日即已確認資遣名單，包含申請人
11 四位會員教師(相證 1 第 43 頁)，且於 112 年 5 月 9 日經校務會議確
12 認需辦理資遣(答辯(二)書第 1 頁)，顯見資遣程序已啟動。依高雄
13 市政府教育局 112 年 5 月 26 日高市教高字第 11233843000 號函(申
14 證 14)，相對人已於 112 年 5 月 12 日將資遣名單報高雄市政府教育
15 局核准，但遭高雄市政府教育局於 112 年 5 月 16 日否准，甚至相
16 對人於 112 年 8 月 4 日以存證信函向教師表示已資遣，並要求教師
17 補齊離職手續(申證 15)，故相對人實已啟動資遣程序，並非在確認
18 名單而尚未資遣前。112 年 11 月 15 日會議名稱為「資遣教師就業
19 安定金及職務調整協商會議」(相證 1 第 63 頁)並非資遣程序啟動
20 前之協商，其議案為「議案一：教師是否接受學校就業安定金；議
21 案二：適當工作職務調整部份」(相證 1 第 63 頁)其議案內容亦非
22 資遣程序啟動前之協商。四位會員教師於 112 年 5 月份遭相對人資
23 遣後，即依教師法提起申訴，高雄市教師申訴評議委員會亦於 112

1 年 10 月 25 日作成評議書，主文為「申訴有理由。原措施學校應依
2 本評議書之意旨，1 個月內另為適法之措施。(申證 16)」故相對人
3 112 年 11 月 15 日之會議實為前揭評議書所要求之另為措施，並非
4 資遣程序啟動前之協商。且參與該會議人員之名義為教師會會長，
5 並非申請人分會長(相證 1 第 64 頁)。而相對人 112 年 11 月 15 日之
6 會議並未通知申請人出席，而係被相對人要求出席之會員教師請托
7 黃甲○○先生陪同出席，黃甲○○先生基於其個人對於會員教師之
8 關心而陪同出席，爰黃甲○○先生雖然為申請人之會務人員，惟非
9 為申請人所授權出席該次會議之代表，故黃甲○○先生並未以工會
10 名義簽名，亦未全程參與會議。112 年 11 月 15 日並非尚未資遣前，
11 實為已啟動資遣程序之後，該次會議非資遣程序啟動前之協商，相
12 對人違反兩造團體協約第 15 條第 2 項、第 3 項之約定，未於資遣
13 程序啟動前協商。且參與該會議人員之名義為教師會會長，並非申
14 請人分會長，益徵相對人違反兩造團體協約之約定。

15 (八) 請求裁決事項

- 16 1、 請求確認相對人於 113 年 7 月 31 日資遣申請人會員洪○○、陳
17 甲○○、廖○○、王甲○○之行為，構成違反團體協約法第 6
18 條第 1 項誠信協商原則及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不
19 當勞動行為。
- 20 2、 確認相對人於 113 年 7 月 31 日資遣申請人會員洪○○、陳甲
21 ○○、廖○○、王甲○○四人之行為無效。
- 22 3、 相對人應自收受裁決決定書之日起 30 日內，本於誠實信用原則
23 與申請人進行有關第一項申請人會員資遣及天主教高雄市明誠

1 高級中學超額教師認定及處理原則修訂之協商。

2 4、 確認相對人113年3月22日修正天主教高雄市明誠高級中學超
3 額教師認定及處理原則未與申請人協商，違反團體協約之約
4 定，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
5 動行為。

6 二、相對人之答辯及主張

7 (一) 申請人所主張申請不當勞動行為裁決爭議之事件，純屬個人間民事
8 僱傭關係之糾紛，而與團體協約法第6條第1項之規定無涉

9 1、 按「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與
10 依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽
11 訂之書面契約。」、「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協
12 約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不
13 得拒絕。」，團體協約法第2條、第6條第1項定有明文。

14 2、 申請人固以相對人於資遣申請人會員教師前未依協約規定辦理
15 而申請勞動裁決云云，然查，團體協約法第6條第1項規定，
16 係指對於雇主與工會間訂定團體協約之協商，應本誠實信用原
17 則而進行協商之謂，係為利於集體勞動權之實現，而與個別具
18 體勞資爭議之處理無涉。今申請人對於法律有所誤解，驟以勞
19 資爭議處理法第51條準用同法第39條規定，主張相對人違反
20 團體協約法第6條第1項規定申請勞動裁決，顯不適法，為無
21 理由。

22 (二) 相對人辦理資遣作業，均有申請人分會會長參與過程，並無違反雙
23 方所定團體協約之情事，申請人主張為無理由：

- 1 1、申請人與相對人間雖訂有團體協約，並約定資遣程序啟動前與
2 申請人分會會長協商。依申請人之章程規定，申請人分會之會
3 長係由相對人校內之教師會會長所兼任，而相對人擬辦理資遣
4 程序前、中，及決議資遣時，均有申請人分會會長參與會議，
5 實難認相對人有何違反團體協約之情事可言，足證申請人主張
6 為無理由。
- 7 2、相對人 111 學年度（任期 111 年 8 月 1 日至 112 年 7 月 31 日）
8 教師會會長為林甲○○、112 學年度（任期 112 年 8 月 1 日至
9 113 年 7 月 31 日）教師會會長為湯○○，教師會會長即為申請
10 人之分會會長。相對人與申請人之分會長就資遣相關事宜協
11 談，及與申請人工會代表、會員與分會會長協談之會議紀錄檢
12 陳如（相證 1）。依相證 1 可知，相對人於 111 年 10 月 26 日即
13 已有與申請人分會會長就資遣相關程序進行討論，而相對人係
14 至 112 年 4 月 26 日經教評會審議擬資遣名單，再於 112 年 5 月
15 9 日方經校務會議確認需辦理資遣名單，其後於 112 年 11 月 15
16 日，亦即在確認名單而尚未資遣前，申請人之工會代表偕同其
17 會員與相對人進行資遣協商，相對人之教師會長兼任申請人分
18 會會長亦有與會協談，自難認相對人有違反團體協約之情事，
19 申請人之主張為無理由。
- 20 3、檢陳申請人與相對人間 110 年 10 月 1 日團體協約之歷次會議紀
21 錄如相證 3，雙方在申證 5 之前並無其他協約，系爭協約於系爭
22 資遣行為中，僅要求相對人於資遣程序啟動前與申請人進行協
23 商，相對人有與申請人進行協商已如申證 1 所示，自難認相對

1 人有何違反團體協約之情事。另相對人於 113 年 6 月 14 日函知
2 申請人終止前開團體協約（相證 3）。

3 4、申請人固主張團體協約第 15 條第 2 項及第 4 項需同時與分會會
4 長及幹部協商，且幹部係指其幹部云云，惟申請人之團體協約
5 草約第 16 條（嗣經條次變更為第 15 條）第 2 項、第 4 項原係
6 記載：「.....乙方應於資遣程序啟動前與甲方協商，.....」及「...
7 與甲方、甲方分會會長及幹部進行協商達成合意，.....」，係將
8 「甲方」（即申請人）與「分會會長及幹部」為分開臚列，自應
9 認以文義言之，後者已不包含前者。且其後雙方所簽訂之團體
10 協約第 15 條第 2 項、第 4 項更變更為：「.....乙方經於程序啟動
11 前與甲方分會會長及幹部協商，.....」及「.....乙方應於程序啟
12 動前與甲方分會會長及幹部協商教師處理方案。」，前者修改為
13 甲方分會會長及幹部，而後者更將甲方之文字刪除。此係因協
14 商當時雙方同意減少申請人即工會總會之介入，而合意學校內
15 部事情由校內討論解決，故當遇須協商事宜，皆是由相對人與
16 甲方分會會長(即相對人教師會會長)或分會幹部(相對人教師會
17 幹部)進行(如團體協約所載明)，亦即由分會自行與相對人協
18 商，故刪除甲方之記載。至分會幹部部分，則由分會自行決定
19 是否設置及選任，相對人亦無從置喙，故相對人於協商時，多
20 以分會會長作為協商對象，亦足證僅須分會會長或幹部其一即
21 可。

22 5、重行整理相對人與申請人分會會長討論資遣程序之相關事宜如
23 相證 4。依會議紀錄可知，相對人在相關程序前後，均會與申請

1 人分會會長進行討論，其後再由教評會、校務會議或晨會通過
2 或公告，更曾於 112 年 11 月 15 日由申請人代表與資遣教師共
3 同於資遣前進行協商，足證相對人確有依團體協約規定於資遣
4 前進行協商。

5 6、相對人辦理資遣之法條依據為教師法第 27 條，而其條文內容乃
6 係：「教師有下列各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通
7 過，並報主管機關核准後，得予以資遣」，亦即其審議之權責機
8 關為教師評審委員會（下稱教評會）而非相對人，故在確認應
9 為協商之時點，應注意此權限之歸屬，亦即在教評會審議之前，
10 均尚在資遣程序之前。申請人已自陳其僅為形式審查，而其所
11 提出之歷屆分會會長名冊，除 112 學年度其改派新任分會會長
12 外，就相對人之人事主任所知，自 108 學年起均與相對人之歷
13 任教師會會長相同，自應認相對人與教師會會長就資遣相關事
14 宜為協談，同亦係與申請人分會會長為協談之意。

15 7、申請人雖稱相對人所提出之相證 1 第 1 頁之對話紀錄表不能證
16 明曾為協商云云，然該紀錄係製作權利人即相對人之人事主任
17 所製作之業務上文書，亦有其蓋印以證為真，自應推定為真正，
18 應由申請人證明如何不可採信。

19 8、申請人雖稱相對人所提出之相證 1 第 2 至 9 頁之人員記錄不能
20 證明協商云云，然該簽到表應與第 1 頁之談話紀錄合併觀看，
21 而就談話紀錄內容已由與會人即相對人人事主任載明該次協商
22 之內容，而第 2 至 9 頁則為確有該次會議之佐證資料，自應認
23 相對人確有與申請人分會會長或幹部進行協商之情事。至申請

1 人以簽到表僅記載教師會會長，而非申請人分會會長，進而主
2 張非係與申請人分會會長協商云云，然相對人之教師會會長暨
3 具有雙重身分，簽到表非必需將其頭銜全部臚列方謂適法，簽
4 到表所重應在確認究係何人到場即足，至其身分，則應認僅須
5 列出其一即為已足，申請人此主張，無從改變相對人確有與申
6 請人分會會長協商之事實。

7 9、申請人雖主張 111 年 10 月 26 日會談內容並非資遣相關程序，
8 且教師比序表於 111 年 5 月 31 日即由相對人校務會議決議通過
9 而未與申請人協商，有違反團體協約之情事云云，然申請人既
10 稱 111 年 10 月 26 日會談內容並非資遣相關程序，則該次會議
11 即與是否違反團體協約無關而毋須再為細究，申請人之主張已
12 有矛盾。且相對人雖於校務會議決議通過教師比序表，然此係
13 因校內需先有初版內容，方可再與申請人分會會長確認就該內
14 容有何需要修改或是加強之處，亦即此係學校與分會會長間進
15 行協商，自必學校內部先有一可對外使用之版本，方能進行協
16 商，且其後相對人又再與申請人分會會長於 111 年 12 月 7 日再
17 進行超額教師認定及處理原則（下稱超額處理原則）之討論，
18 始於 111 年 12 月 16 日由權責機關即教評會審議超額處理原則，
19 自應認相對人確於資遣程序進行前即已與申請人分會會長協
20 商，而無違反團體協約之情事。

21 10、申請人主張 112 年 11 月 15 日已啟動資遣程序云云，然查，雙
22 方團體協約第 15 條第 2 項之規定為：「如科內協調需資遣，且
23 資遣名單有甲方之會員時，乙方應於資遣程序啟動前與甲方分

1 會會長及幹部協商，若協商不成，由乙方依相關法令繼續辦理
2 資遣。」，依其文義，如係認為在資遣名單出現後，即已係啟動
3 資遣程序，則此將陷入套套邏輯，亦即如未有初步名單，又如
4 何確認應否進行協談？自應認係在有初步名單後，報請教育局
5 核准之前，應進行協談，方符合本條之真意。更何況，相對人
6 辦理本件資遣，從資遣程序之制定開始，即已不斷與申請人分
7 會會長進行協商，亦應可認係已於資遣程序啟動前已有協談之
8 情事，且在 111 年 5 月 10 日更有再與申請人分會會長就資遣事
9 宜進行協商，故申請人所述既不符合邏輯，亦不符事實。

10 11、申請人雖主張相對人未與其新任分會會長進行協商云云，然雙
11 方團體協約係約定需進行協商，如若未果，即應繼續辦理資遣
12 程序，而相對人既已與申請人分會會長進行過協商，即毋須再
13 與其新任分會會長進行協商。若非如此，豈不表示資遣程序得
14 任由申請人不斷更換分會會長，以達到需不斷進行協商，而使
15 相對人無從進行資遣？申請人之主張顯不符團體協約之內容，
16 自不可採。

17 12、申請人主張係不同程序而應重新協商云云，惟查，相對人辦理
18 資遣之法源依據為教師法第 27 條第 1 項第 1 款：「教師有下列
19 各款情事之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機
20 關核准後，得予以資遣：一、因系、所、科、組、課程調整或
21 學校減班、停辦、解散時，現職已無工作又無其他適當工作可
22 以調任。」及學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職
23 資遣條例第 22 條本文及第 1 款：「教職員有下列情形之一，且

1 未符合退休條件者，得由私立學校依相關法令規定程序予以資
2 遣：一、因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解
3 散，現職已無工作且無其他適當工作可擔任。」規定辦理。相
4 對人資遣所憑之事實，乃係相對人於 112 學年度之教師員額有
5 超額之情形，而於 112 年 4 月 26 日由教師評審委員會（下稱教
6 評會）決議可能資遣之名單及排序。然同日已審議第一次梯次
7 留任，再於 112 年 7 月 21 日辦理第二梯次留任、112 年 8 月 24
8 日辦理第三梯次留任後，始確認將資遣之名單為四位資遣教
9 師。而在教評會決議資遣辦法前及確認名單之前後，相對人與
10 申請人分會會長均有多次之協商（上均參相證 4），堪認相對人
11 已履行雙方所定團體協約之協商義務。其後相對人報請教育局
12 核准，雖經教育局退回，然其係請相對人再次審酌確認，是否
13 確實無其他適當工作可供調任，並期相對人可以與四位資遣教
14 師達成共識。惟經相對人再次清點課表及各職務之後，亦再與
15 四位資遣教師洽談後，猶仍屬超額之情形，故於 113 年 4 月報
16 請教育局審核時，即經教育局於 113 年 7 月核准資遣。

17 (三) 相對人修訂超額教師處理原則前即已符合資遣教師之規定，相對人
18 亦係以修訂前之超額教師處理原則向高雄市政府教育局報請資遣
19 並獲核准，故縱為修訂，亦不影響資遣之結果，申請人之主張無理
20 由：

21 1、申請人固主張相對人於民國 113 年 3 月 22 日修訂超額教師處理
22 原則，將使其會員因而招致被資遣之效果云云。然查，相對人
23 資遣申請人會員所憑之超額教師處理原則係依修正前之規定辦

1 理，且已將資遣資料會同該規定內容報請高雄市政府教育局審
2 核是否適法，並獲該局准許資遣。相對人與申請人會員間僱傭
3 關係訴訟，現由臺灣高雄地方法院○年度重勞訴字第○號（○
4 股）承審中，並經法院向高雄市政府教育局調取相關審核資遣
5 之資料，申請人會員亦已委託其律師閱卷，故相對人係依修正
6 前規定辦理資遣乙事，已為申請人會員所知悉。然申請人竟昧
7 於事實，泛言相對人係修改有利於其會員之規定云云，顯係為
8 蒙蔽各委員之耳目，實不足取，相對人應予以嚴肅駁正，自應
9 認申請人之主張無理由。

10 2、相對人雖於 112 年 12 月 14 日收受申證 8 函文，然相對人早於
11 111 年 12 月 7 日已與申請人分會會長協談討論超額教師認定及
12 處理原則（同參相證 1），該處理原則嗣於 112 年 2 月 9 日通過
13 （相證 2），且高雄市政府教育局亦以函文詢問及確認相對人辦
14 理資遣所依憑之版本，經相對人函覆係依 112 年 4 月 26 日教評
15 會修正通過，並於同年 5 月 16 日經校務會議通過之版本（同參
16 相證 2），嗣由該局核准資遣，前揭程序均早於申證 8 函文之掣
17 發日期，故申證 8 之函文與本次資遣程序無涉。

18 3、申請人主張 113 年 3 月 22 日之超額教師處理原則未與時任分會
19 會長陳乙○○協商云云，然本次資遣並非依該修正後之超額教
20 師處理原則辦理，且申請人在解任原分會會長後，所指定之陳
21 乙○○之人，其既非相對人學校教師，而在解任之函文中，又
22 未提供陳乙○○之人之聯絡資料，更未曾提供該人獲申請人聘
23 任為分會會長之佐證資料，相對人又應如何與其聯繫？是要相

1 對人向法院聲請做公示送達嗎？相對人雖尊重申請人之內部運
2 作，但仍應切合實際。

3 4、團體協約法第 6 條第 1 項：勞資雙方應本誠實信用原則，進行
4 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
5 者，不得拒絕。該條之立法理由乃係：「團體協約為工會與雇主
6 或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原則應為最高指導原則
7 之一；另參酌美、日、韓三國之立法例，明定勞資雙方均有進
8 行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。」，故
9 本條係就團體協約之協商及簽訂所為之規定，而與後續履行團
10 體協約無涉，申請人就本條屢屢誤解為未履行團體協約（假設
11 語，相對人否認），即係違反本條規定，顯有誤解，尚不足採。

12 5、兩造團體協約第 15 條第 4 項：為執行本條第二項與第三項之事
13 由，乙方應於本協約生效一年內，與甲方分會長及幹部協商超
14 額教師處理方案。查兩造團體協約係約定兩造應於 1 年內就辦
15 理資遣等相關事宜，應協商超額處理辦法，亦即該條之履行義
16 務僅限於需辦理該條第二項、第三項之事宜方需進行相關協
17 商，且僅在簽訂後之 1 年內方需為之，故該條並無要求相對人
18 於修改超額教師處理原則時，應再與申請人另行為協商。

19 6、今申請人雖於 112 年 12 月將其分會會長為變更，然縱有變更，
20 亦非謂相對人即須與其進行協商，且 113 年 3 月 22 日修訂超額
21 教師處理原則，亦非為再辦理其他之教師資遣，更與其所指之
22 資遣四位教師無關，自難認相對人有違反團體協約第 15 條第 4
23 項之規定，申請人之主張為無理由。

1 (四) 至申請人書狀中稱相對人僭稱教師會長為其分會會長云云，然依申
2 證 8 申請人 112 年 12 月 14 日函文內容，主旨為撤換分會會長，而
3 說明則表示經撤換之人員即為相對人學校當時之教師會會長湯
4 ○○，應認相對人主張教師會會長即為申請人分會會長之主張係有
5 所本，申請人突然辯稱教師會會長並非其工會之分會會長云云，反
6 係臨訟置辯，自不足採。

7 (五) 答辯聲明：

8 申請人之請求駁回。

9 三、雙方不爭執之事實：

10 (一) 兩造於 110 年 10 月 1 日簽訂系爭團體協約（見申證 5）。

11 (二) 申請人於 112 年 12 月 14 日函知相對人，說明自 112 年 12 月 13 日
12 起撤銷湯○○為申請人在明誠中學分會長一職，並在產生新任分會
13 長前，由申請人組發中心主任陳乙○○代理；又表示系爭團體協約
14 第 15 條規定應與分會長協商、或分會長應出席或列席相關會議時，
15 請相對人邀請代理分會長陳乙○○（見申證 8）。

16 (三) 相對人於 113 年 7 月 31 日函知申請人所屬會員教師洪○○、陳甲
17 ○○、廖○○、王甲○○4 人，教育局已核准本校教師資遣案，自
18 收受本公文之次日起資遣生效等語（見申證 1 至申證 4）。

19 (四) 相對人於 113 年 3 月 22 日校務會議修訂通過系爭處理原則(見申證
20 7)。

21 四、本案爭點：

22 (一) 相對人於 113 年 7 月 31 日資遣申請人會員洪○○、陳甲○○、廖
23 ○○、王甲○○之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠

1 信協商原則及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？

2 (二) 相對人於 113 年 3 月 22 日修正系爭處理原則是否違反系爭團體協約
3 之約定？如有，相對人是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信
4 協商義務之不當勞動行為？

5 五、判斷理由：

6 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟
7 優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議
8 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
9 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
10 行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之
11 經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核
12 心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。
13 基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動
14 行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇
15 主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至行為人構成不當勞動行
16 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
17 認識為已足。惟按勞資間法律見解不同，不能因雇主與工會主張不
18 同即動輒得咎或被認定為構成不當勞動行為（本會 105 年度勞裁字
19 第 41 號裁決決定參照）；又按團體協約，係指雇主或有法人資格之
20 雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為
21 目的所簽訂之書面契約，此乃團體協約法第 2 條之明文，而依同法
22 第 24 條規定，如違反團體協約之約定，無論協約當事團體或個人
23 為本團體之會員或他方團體之會員，均得以團體名義，向他方請求

1 損害賠償，然違反協約之約定，並非當然構成不當勞動行為（本會
2 113 年度勞裁字第 17 號裁決決定可參）。復按團體協約為工會與雇
3 主或雇主團體透過指派代表進行協商後，達成合意所簽訂之契約，
4 旨在使勞動者得藉工會集體力量，在與雇主對立之協商過程，取得
5 較平等之談判地位，是勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非
6 有正當理由，不得任意拒絕；且以誠實信用原則為最高指導原則之
7 一，而為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團
8 體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，
9 致協商無法進行，團體協約法第 6 條第 2 項並例示無正當理由拒絕
10 協商之情事（團體協約法第 6 條立法理由參照），可知團體協約法
11 第 6 條既旨在規範團體協約協商之「進行」勞雇雙方間誠信協商之
12 義務，則於該協商程序終了後，自不在該條規範之列，而餘下只有
13 履行協商成果即所簽立之團體協約內容之問題；惟如有新團體協約
14 協商之開啟，雙方猶應依團體協約法第 6 條規定互負誠信協商義
15 務，自不待言。至如何判斷團體協約協商程序之開啟及終結，團體
16 協約法雖未規定，惟解釋上團體協約協商之開啟，當以一方當事人
17 將團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
18 備協商（日文為預備折衝或事務折衝），係為使預定之團體協約協
19 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所
20 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時，
21 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約協商
22 之程序事項時，亦應適用團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項有關
23 團體協約協商義務之規定自明。其次，團體協約協商何時終結？大

1 致而言，如雙方當事人明示終結團體協約協商程序，固不待論，但
2 當事人如未明示終結團體協約協商程序時，經審酌個案中雙方當事
3 人互動狀況，客觀上如足以認定雙方當事人已經無續行團體協約協
4 商之意思時，亦得認定雙方當事人以事實行為終結團體協約協商；
5 另雙方當事人針對特定事項經過誠實協商後，因未能取得共識而陷
6 入僵局或破裂之際，如果認為繼續協商不具意義時，當事人即不負
7 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）。

8 (二) 相對人於 113 年 7 月 31 日資遣申請人會員洪○○、陳甲○○、廖
9 ○○○、王甲○○之行為，並不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠
10 信協商原則及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

11 1、 經查兩造於 109 年 5 月 15 日召開團體協約協商之預備會議，就
12 協商代表人數、頻率及時間、地點、紀錄或發文等事務處理、下
13 次協商時間及地點之確認、協約草案提出時間、協商資格確認
14 等，逐項討論而合致決定，申請人遂於 109 年 7 月 3 日發文相對
15 人提出協約草案，相對人則在同年月 29 日提出部分條文之對應
16 方案，雙方於 109 年 8 月 5 日召開第 1 次協商會議，嗣歷經 109
17 年 9 月 23 日、同年 11 月 4 日、同年 12 月 16 日、110 年 1 月 27
18 日、同年 3 月 17 日、同年 5 月 7 日、同年 6 月 18 日、同年 8 月
19 20 日等共 8 次協商會議討論，申請人於 110 年 9 月 13 日發文相
20 對人表示協約內容業經雙方第 9 次協商會議協商完畢並達成共
21 識，檢附該協約內容，並謹訂簽約時間為 110 年 10 月 1 日等語，
22 雙方確在斯日完成簽約等事實，業據兩造所提相同之歷次會議紀
23 錄、協約草案、對應方案、雙方往來函文及最終簽訂之系爭團體

1 協約版本均附卷可稽（見申證 5、9 及相證 3），堪為信實，益徵
2 兩造至遲於預備協商會議時，已就協商資格、程序、規則以及提
3 出協約草案等事項，以簽訂團體協約為目的進行討論，而為係協
4 約協商程序之開始；終以雙方均明示終結協商程序，並完畢簽立
5 書面之系爭團體協約，作為協商程序之終結，堪認兩造間團體協
6 約協商於 110 年 10 月 1 日業已完結，揆諸法律暨前開裁決之意
7 旨，斯日起就該「既有」之團體協約協商事項雙方之誠信協商義
8 務已告終了，嗣後只餘履行協約之問題。至申請人 112 年 12 月
9 14 日函知相對人原工會分會長湯○○撤職，改派陳乙○○代理等
10 語（見申證 8），只在表達其在相對人學校內所設會務辦理單位即
11 分會之負責人更換一事，以及依「既有」系爭團體協約第 15 條
12 所定協商程序進行、或分會會長應出席或列席相關會議時，請相
13 對人邀請代理分會長，並無記載任何有關新團體協約草案或新協
14 商事項等內容、以及有就該新草案及新事項協商之意欲，上情均
15 見諸申請人該函文之內容即明，難遽認申請人有上述函文開啟與
16 相對人新團體協約協商程序之意思。則申請人本件所主張相對人
17 113 年 7 月 31 日對其 4 名會員之系爭資遣行為，違反系爭團體協
18 約約定一節，係在兩造已終結原有團體協約協商程序後履約與否
19 之問題，並無涉團體協約法第 6 條所定之誠信協商規定，是申請
20 人主張相對人構成違反該條規定之不當勞動行為云云，已難認有
21 據。

22 2、申請人復指稱相對人違反系爭團體協約第 15 條第 2 項約定云
23 云，姑不論違反協約之約定，並非當然構成不當勞動行為，業如

1 前述，而兩造間系爭團體協約第 18 條亦已約明違反協約之損害
2 賠償效果，並於第 19 條約定協約所生爭議之解決，合意由臺灣
3 高雄地方法院管轄，故尚難僅憑所謂協約之違反驟認相對人構成
4 不當勞動行為之外，相對人為處理超額教師一事，先於 111 年 5
5 月 31 日校務會議討論通過「超額教師評分表」，當時申請人分會
6 會長之陳丙○○參與其中；復相對人與時任申請人分會會長林甲
7 ○○歷經於 111 年 10 月 26 日、同年 12 月 7 日、112 年 1 月 11
8 日、同年 2 月 9 日、同年 3 月 8 日、同年 4 月 11 日、同年 5 月
9 10 日、同年 6 月 8 日等數次會談，分別討論教師比序表填寫及繳
10 交、因應減班得提前申請退休之資格條件、超額教師認定及處理
11 原則之討論、資遣通知、圈選說明書、更換不適任導師、鼓勵教
12 學能量低之教師提出申請優退、超額教師之流程、再次召開教評
13 會、超額教師職務調整及陳述意見、爭取資遣費等各事項，而部
14 分會談亦有分會幹部如林乙○○、湯○○參與；另在上述會談過
15 程中，相對人召開數次教評會議、校務會議及晨會討論系爭處理
16 原則、超額教師排序作業時程及投票作業方式、投票決定資遣名
17 單等，時任申請人分會會長林甲○○均有出席等事實，均有兩造
18 不爭執形式真正之歷次會議紀錄及後附簽到表、與教師會談話人
19 員紀錄附卷可按（見相證 1、4），復經證人林甲○○證述略以：
20 均有參與上述 8 次每次之會談、有於會談紀錄上簽名、各次會談
21 內容如相對人制表所列之討論事項；及證人林乙○○證述：有參
22 加上述第 2 次及第 7 次會談；及證人湯○○證稱：有參加上述會
23 談、參加會談次數不只有簽署紀錄之該次等語綦詳在卷可查（見

1 114年4月15日第3次調查會議紀錄第26、31、20頁)，則相對
2 人抗辯因超額教師而有資遣之需求，於資遣前已有與申請人分會
3 會長及幹部討論協商等語，可信為真，堪認相對人業已履行系爭
4 團體協約第15條第2項之義務，並無違反協約之情事。是申請
5 人主張相對人系爭資遣行為違反系爭團體協約約定，進而構成違
6 反團體協約第6條第1項誠信協商原則之不當勞動行為云云，並
7 無可採。

8 3、而申請人雖陳稱參與上述會談者均係「教師會」會長及幹部，與
9 申請人之「分會」不同云云，然本會依申請人提出之歷屆分會會
10 長名冊（見申證11），傳喚其中之林乙○○、李○○、林甲○○
11 及湯○○到會，經具結後分別證述：「我的認知就是教師會，因
12 為我們有加入教師會的，同時就是申請人的會員」、「我擔任過一
13 次分會會長，以我的認知，教師會會長同時也是分會會長，我就
14 曾經以教師會會長身分參加申請人會議。教師會會長也就是分會
15 會長是由教師會成員選舉出來的，選舉完後要報給申請人，我擔
16 任分會會長的時候，是由我來收會費，交給申請人」（見114年4
17 月15日第3次調查會議紀錄第30頁）；「我認為我就是同時有加
18 入明誠中學教師會及申請人」、「我曾擔任過一次分會會長，也同
19 時是明誠中學教師會會長，分會會長是由教師會會員先選出理監
20 事後，再由理監事互選出分會會長，然後報給申請人。我當選分
21 會會長時，我的前手分會會長就告訴我，當選教師會會長同時也
22 是分會會長，也要為教師爭取權益。我擔任分會會長期間，必須
23 要參加申請人的會議（會議名稱為何，我忘記了），會有申請人

1 秘書人員打電話詢問我，是否可以參加會議」、「我擔任分會會長
2 期間曾經因為少子化問題，可能會產生相關問題，教師會幹部及
3 會員內部就有討論是否要針對該相關問題與相對人進行團體協
4 約協商，我記得當時針對協商的程序問題有詢問過申請人，我
5 印象中申請人好像有派人來跟我們討論，但具體細節我忘記了」
6 （見上開紀錄第 34 至 36 頁）；「我認為明誠中學教師會就是附屬
7 於申請人工會。加入教師會就是加入申請人」、「（問：是否知悉
8 申請人在相對人學校設立的工會分會？）知道，就是明誠中學教
9 師會」、「我擔任過兩次教師會會長也就是申請人分會會長，是經
10 由教師會內部選舉後產生，選後有將會長名單交給申請人，申請
11 人會郵寄聘書給我。會費也是由分會會長交給申請人，我第二次
12 擔任分會會長時，我就是先自己繳納所有的會費給申請人，申請
13 人回覆我：已收受後，我再跟各個會員收費」（見上開紀錄第 24、
14 25 頁）；「明誠中學教師會每年都會有會員直選選舉，選出教師會
15 會長，同時也是申請人分會的會長，選後會將會長相關資料（姓
16 名、電話、電子郵件等）報給申請人。我有被選任過三次會長，
17 教師會報給申請人後，我就有收到分會會長的聘書」（見上開紀
18 錄第 19 頁），復勾稽申請人制發予上述證人之分會會長證書（見
19 申證 11）；以及申請人自己之會員即證人鄭○○、林丙○○、王
20 乙○○等咸認為學校教師會即為申請人在學校之分會、加入教師
21 會同時亦加入申請人等語（見上開紀錄第 2、6、14 頁），益徵申
22 請人始終均認為相對人學校之教師會即為申請人之分會，兩者重
23 疊，該教師會選舉會長報請申請人後成為申請人分會會長，是申

1 請人嗣後空言否認參與上述會談者之工會分會會長身分云云，殆
2 無可取。又申請人指稱系爭團體協約第 15 條第 2 項及第 4 項約
3 定之協商對象，除分會會長外，尚應含括「申請人」之幹部而非
4 「分會」幹部，更非「教師會」幹部云云，然查諸申請人提出系
5 爭團體協約之草約，該條（按草案原為第 16 條，嗣經協商討論
6 刪除部分條文後，最終簽訂協約版本為第 15 條）係載「與甲方
7 （按即申請人）協商」、「與甲方、甲方分會會長及幹部」等語，
8 可知申請人顯有將申請人與申請人分會分列清楚之意思，而「幹
9 部」一詞明顯置於「分會」之後，而與申請人本身無關；兩造嗣
10 於第 8 次團體協約協商會議達成目前簽約之系爭團體協約版本內
11 容（即第 15 條），將原草案之「甲方」文句刪除，上情均見該草
12 案暨草案條文協商結果一覽表在卷足佐（見申證 9），更可明雙方
13 於該條所指「幹部」係指「分會」而言，而無關涉申請人。至申
14 請人所提之各校分會設置辦法（見申證 13），並無禁止分會設置
15 幹部之明文，申請人亦未進一步舉證該辦法為相對人所知悉，復
16 無證明伊上述對系爭團體協約第 15 條約定應指申請人本身幹部
17 之意思或約款解釋，於協商過程中或嗣後有明示予相對人知悉，
18 自難憑該辦法遽為有利於申請人之認定。則上述會談既已有教師
19 會幹部同時即為申請人分會幹部參與討論，可認相對人此部分並
20 無違反系爭團體協約第 15 條約定。況勞資間法律見解不同，不
21 能因雇主與工會主張不同即動輒得咎或被認定為構成不當勞動
22 行為，已如前述，尚無從以相對人之舉措不符申請人上述就系爭
23 團體協約之解釋意見遽認該當不當勞動行為，是申請人此部分之

1 主張，洵無足採。

2 4、其次，申請人主張相對人系爭資遣行為亦構成工會法第 35 條第 1
3 項第 5 款之不當勞動行為云云，同係指述違反系爭團體協約約定
4 而未與申請人協商，然查相對人於資遣前已有與申請人分會會長
5 及幹部討論協商之事實，業認定如前，堪認相對人應無違反系爭
6 團體協約第 15 條約定，申請人所主張不當勞動行為之原因事實
7 並不存在，況如前述違反團體協約，並不當然構成不當勞動行
8 為，申請人復迄至本件詢問會議終結前，均無法舉證證明相對人
9 不當影響、妨礙或限制其成立、組織或活動，本會由卷內事證亦
10 查無有該事實，則申請人有關構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
11 不當勞動行為之請求，亦無理由。

12 (三) 相對人於 113 年 3 月 22 日修正系爭處理原則並無違反系爭團體協約
13 第 15 條第 4 項約定，亦不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信
14 協商義務之不當勞動行為：

15 1、申請人指稱相對人於 113 年 3 月 22 日修正系爭處理原則，違反
16 系爭團體協約第 15 條第 4 項約定，因而該當違反團體協約法第 6
17 條第 1 項誠信協商義務之不當勞動行為云云，惟如前述兩造間團
18 體協約協商於 110 年 10 月 1 日簽立系爭團體協約時業已終結，
19 雙方無再進行新團體協約協商程序，揆諸團體協約法第 6 條意旨
20 暨前開裁決，斯日起就該「原有」之團體協約協商事項，雙方之
21 誠信協商義務已告終了，只餘履行協約而已，是申請人主張相對
22 人上述修正系爭處理原則之行為，違反系爭團體協約約定一節，
23 並無關涉團體協約法第 6 條之誠信協商規定，申請人遽為主張相

1 對人構成違反該條規定之不當勞動行為云云，難謂有據。

2 2、又按系爭團體協約依其第6條約定，係屬不定期，除於簽訂3年
3 後任一方於3個月前預告隨時終止外，均持續有效，而協約第15
4 條第4項：「執行第二項與第三項之事由，乙方應『於本協約生
5 效一年內』，與甲方分會會長及幹部協商超額教師處理方案。」
6 明示約定協商期間，而不同於其他約款未定期間之情形（如第12
7 條第2項、第13條第2項、第14條、第15條第2項等約定均
8 參），足認雙方有排除於該期間之外應盡該項協商義務之明確意
9 思。而本件兩造既已在110年10月1日簽訂系爭團體協約，自
10 是日起生效，則於1年期間即至111年9月30日止兩造就協約
11 第15條第4項之協商義務業告終結，據此，申請人本件所主張
12 之相對人於113年3月22日修訂系爭處理原則，即不在系爭團
13 體協約第15條第4項規範之列，自無違反該條項規定之情。矧
14 依兩造不爭執形式真正之歷次會議紀錄及後附簽到表、與教師會
15 談話人員紀錄暨證人林甲○○之證詞（見相證1、4、114年4月
16 15日第3次調查會議紀錄第26、31、20頁），堪認相對人確有與
17 時任申請人分會會長林甲○○及部分幹部如林乙○○、湯○○協
18 商討論系爭處理原則，業如前述，是申請人主張相對人修訂系爭
19 處理原則違反系爭團體協約約定，進而構成違反團體協約第6條
20 第1項誠信協商原則之不當勞動行為云云，亦欠乏依據，洵無可
21 採。

22 (四) 另按雇主或代表雇主行使管理權之人，為工會法第35條第1項規
23 定所為之解僱、降調或減薪者，無效。為同條第2項所明文。據此，

1 雇主或代表雇主行使管理權之人所為解僱行為無效之前提，須符合
2 工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，始足當之。而本件相對人
3 於 113 年 7 月 31 日對申請人會員洪○○、陳甲○○、廖○○、王甲
4 ○○之資遣行為，並不該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不
5 當勞動行為，業已認定於前，即無從依同條第 2 項規定判認無效，
6 此部分之請求，不應准許。另申請人主張系爭資遣行為依團體協約
7 法第 19 條規定而無效云云，然依該條之文義，可知基於團體協約
8 之強制性，勞動契約異於協約約定之勞動條件，除適用有利勞工原
9 則外，該相異部分無效，且以協約約定代之，明顯與雇主對勞工所
10 為終止契約行為之效力判斷無涉；而申請人本件主張相對人於系爭
11 資遣前未依系爭團體協約定與伊協商等語，亦無關涉勞動契約有關
12 勞動條件約定之效力認定，是申請人上開主張，難認有據。另申請
13 人餘有關相對人應與伊進行誠信協商之救濟命令，係以本件構成不
14 當勞動行為之請求成立為必要，然該請求既業經本會駁回如前，申
15 請人之救濟命令即失所附麗，應併駁回。

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

18 七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1
19 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

20
21 勞動部不當勞動行為裁決委員會

22 主任裁決委員 黃程貫

23 裁決委員 張詠善

1 林佳和
2 李瑞敏
3 蔡志揚
4 侯岳宏
5 王嘉琪
6 陳伶因
7 蔡正廷
8 徐婉寧
9 林俊宏
10 林焜君
11 李柏毅

12 中 華 民 國 1 1 4 年 6 月 1 3 日
13 如不服本裁決有關團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項各款決
14 定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月
15 內向臺北高等行政法院高等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起
16 行政訴訟。