

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 114 年勞裁字第 34 號

3 **【裁決要旨】**

4 雙方既於 114 年 6 月間即已議定 114 年 7 月 24 日進行 114 年度第 3
5 次團體協約協商會議，雙方自應同受拘束，本於誠信原則進行協商，
6 非有正當理由，自不許單方宣稱將予以取消或變更原已議定之協商程
7 序，今相對人竟於 114 年 7 月 22 日以申證 10 函文向申請人表示第 3
8 次團體協商會議將另擇期召開，事先既未與申請人進行磋商，且所持
9 理由僅因申請人將進行屬其自身工會活動之記者會，實難認有何正當
10 性可言，縱相對人當時認為申請人將於該 7 月 23 日記者會可能會有
11 對相對人之不實指控云云，然相對人仍應循其他適當管道或方式，對
12 外加以澄清或說明即足，而非逕自採取申請人只要召開記者會，即單
13 方直接宣稱就雙方已議定之團體協約協商會議期日將予以取消或延
14 期，形同將與申請人共同議定之團體協約協商會議程序，視為己身單
15 方之武器，得隨意收發或變更，難謂已盡誠信協商之義務，應認違反
16 團體協約法第 6 條第 1 項而構成不當勞動行為。

17

1 【裁決本文】

申 請 人：台灣高等教育產業工會
設 臺北市伊通街 59 巷 6 號 4 樓

代 表 人：周平
住 臺北市

代 理 人：張甲○○
林○○
張乙○○
均設 臺北市

相 對 人：財團法人聖約翰科技大學
設 新北市淡水區淡金路 4 段 499 號

代 表 人：唐彥博
住 新北市

代 理 人：蘇文生律師
設 臺北市中正區重慶南路 1 段 121 號 5 樓之 21

2 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
3 稱本會）於民國（下同）115 年 1 月 23 日詢問程序終結，並於同日作成
4 裁決決定如下：

5 主 文

6 一、相對人於 114 年 7 月 22 日以聖秘創字第 1140000338 號函通知申請
7 人「倘貴會執意於 7 月 23 日召開記者會，對本校有不實之指控，本
8 校將嚴正捍衛學校聲譽，第 3 次團體協商會議將另擇期召開。」之

1 行為，構成工會法第 35 條 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項之
2 不當勞動行為。

3 二、相對人於 114 年 7 月 23 日以聖秘創字第 1140000341 號函通知申請
4 人原訂 114 年 7 月 24 日舉行之 114 年度第 3 次團體協約協商會議延
5 期，且於 114 年 7 月 24 日無正當理由未出席該次團體協約協商會議
6 之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

7 三、申請人其餘之申請駁回。

8 事實及理由

9 壹、程序部分：

10 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法第 35
11 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
12 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
13 發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於
14 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
15 申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條
16 至第 47 條規定。」

17 二、申請人主張，雙方於 114 年 5 月 8 日、114 年 6 月 12 日已進行 2
18 次團體協約協商會議，並約定於 114 年 7 月 24 日進行第 3 次團體
19 協約協商會議，然因相對人於協商期間強制資遣申請人會員共 6
20 名教師，故申請人決定至教育部前召開記者會並陳情，記者會雖
21 曾暫緩舉行，而後確定於 114 年 7 月 23 日舉行；迺相對人竟以 114
22 年 7 月 22 日聖秘創字第 1140000338 號函威脅申請人不得召開記

1 者會、否則將擇期召開第 3 次團體協約協商會議（參申證 10），
2 更於申請人如期於 7 月 23 日舉行記者會後，相對人即於同日下午
3 後時間又發送 114 年 7 月 23 日（發文日期誤載為 114 年 7 月 22
4 日，經相對人於本會 114 年 12 月 30 日第 3 次調查會議更正）聖
5 秘創字第 1140000341 號函給申請人，片面表示將第 3 次團體協約
6 協商會議延期（參申證 13），而申請人協商代表雖仍如期於 7 月
7 24 日出席原訂之協商會議，但卻遭延遲出現之相對人協商代表拒
8 絕進行協商。申請人因此於 114 年 8 月 5 日請求本件裁決事項，
9 主張相對人 114 年 7 月 22 日以聖秘創字第 1140000338 號函表示
10 如申請人召開記者會、將擇期召開第 3 次團體協約協商會議之行
11 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項
12 之不當勞動行為，又相對人以 114 年 7 月 23 日聖秘創字第
13 1140000341 號函單方延期第 3 次團體協約協商會議，以及翌日未
14 依約出席原訂第 3 次團體協約協商會議之行為，則均違反團體協
15 約法第 6 條第 1 項而構成不當勞動行為。

16 三、經核，申請人主張相對人不當勞動行為之時點與其提起本件裁決
17 申請之日期間，均尚未逾勞資爭議處理法第 39 條規定之 90 日法
18 定期間（同法第 51 條準用之），程序上自屬合法，故准許之。

19 貳、實體部分：

20 一、申請人之主張及請求：

21 （一）相對人於 114 年 7 月 22 日以聖秘創字第 1140000338 號函告申
22 請人「倘貴會執意於 7 月 23 日召開記者會，對本校有不實之指

1 控，本校將嚴正捍衛學校聲譽，第 3 次團體協商會議將另擇期
2 召開。」（參申證 10），已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及
3 團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

4 1. 本項事實經過：

5 (1) 申請人於 114 年 4 月 8 日以高教工字第 1140000011 號函

6 (申證 4) 向相對人提出團體協約續約協商要約，雙方於

7 114 年 5 月 8 日、114 年 6 月 12 日進行兩次協商會議，並

8 約定於 114 年 7 月 24 日進行第 3 次團體協約協商會議。

9 但因相對人於進行團體協約協商期間，竟逕對申請人會員

10 蔡○○等 6 名教師進行強制資遣程序，申請人為阻止相對

11 人違法資遣，故決定於 114 年 7 月 17 日至教育部外召開

12 記者會向教育部陳情，向社會大眾揭露相對人校方不當行

13 為。然而，相對人竟於 114 年 7 月 16 日以聖秘創字第

14 1140000322 號函（申證 5）威脅申請人「若貴會未能體諒

15 而蓄意進行有損學校聲譽之行徑，本校將停止一切協商。」

16 以阻止申請人召開記者會（此部分所涉不當勞動行為，為

17 另案 114 年勞裁字第 31 號案件）。

18 (2) 申請人見相對人無意化解爭議，故決定如期舉行記者會，

19 並於 114 年 7 月 16 日 14 時 06 分發布採訪通知（申證 6）。

20 相對人校長唐彥博（亦為團體協約協商相對人協商代表）

21 隨即於 114 年 7 月 16 日下午 16 時 55 分、17 時 03 分及 18

22 時 11 分（通話時長分別為 5 分鐘、14 分鐘及 10 分鐘）分

1 別致電予申請人執行秘書即申請人代理人張乙○○(申證
2 7)，要求申請人取消記者會，並承諾撤銷教師強制資遣
3 案，保證將發給申請人會員教師 114 年學年度 1 年期之聘
4 書等內容。申請人為保障會員權益，經討論後決定暫緩記
5 者會，並要求相對人給予正式書面承諾。

6 (3) 惟其後申請人於 114 年 7 月 17 日發函(申證 8)給相對人，
7 要求相對人以書面載明唐彥博校長於電話中之承諾，並應
8 於 114 年 7 月 22 日 10 時前回覆等語。然而，相對人校長
9 唐彥博於達成使申請人暫緩記者會之目的後，便不再願意
10 與申請人有任何聯繫，僅於 114 年 7 月 22 日 19 時 26 分
11 以 LINE 回應表示相對人將於明日回復(申證 9)，但申請
12 人直至 114 年 7 月 22 日 10 時，仍未收到相對人回复，申
13 請人因此決定如期於翌日即 114 年 7 月 23 日 10 時至教育
14 部門外舉行記者會。

15 (4) 豈料，相對人於 114 年 7 月 22 日 15 時 48 分(電子公文
16 系統紀錄之收文時間)以聖秘創字第 1140000338 號函回
17 應申請人(申證 10)，文中不僅全面否認違法違規情事，
18 亦拒絕承認唐彥博校長於通話中之承諾，更反指申請人違
19 反誠信協商原則，而於第 4 點表示「…倘貴會執意於 7 月
20 23 日召開記者會，對本校有不實之指控，本校將嚴正捍衛
21 學校聲譽，第 3 次團體協商會議將另擇期召開。」以此恫
22 嚇申請人，欲迫使申請人停止召開記者會。

- 1 2. 由事實經過可知，相對人先於 114 年 7 月 16 日以「停止一
2 切協商。」威脅申請人不得召開記者會，再於電話中以虛假
3 承諾欺騙申請人，使申請人暫緩原訂於 7 月 17 日舉行之記
4 者會，且相對人達成目的後便否認其承諾，甚至以「擇期召
5 開協商會議」來威脅申請人不得召開記者會，顯然相對人絲
6 毫不在意雙方仍在進行之團體協約協商，更違反其應遵守之
7 誠信協商義務。
- 8 3. 相對人對上開事實經過，辯稱申請人是無理要求相對人必須
9 於 114 年 7 月 22 日 10 時前答應立即簽署申請人要求之團體
10 協約內容云云，顯然與事實不符。申請人於 114 年 7 月 17
11 日函文中（申證 8）要求相對人確認之 2 項事項，即蔡○○
12 等 6 位教師資遣案不得排入校教評、院教評議程中以及蔡○
13 ○等 6 位教師取得 114 年度聘約、聘約期間不得資遣等，相
14 對人校長已於 114 年 7 月 17 日主動致電給申請人執行秘書
15 即本件代理人張乙○○並親口承諾該 2 事項，此節已為相對
16 人於本件調查會議時所承認（參 114 年 12 月 30 日第 3 次調
17 查會議紀錄第 5 頁第 9 至 14 行），而申請人是為回應相對人
18 之善意，方才主動取消原訂於 7 月 17 日之記者會，足見申
19 請人之誠意。
- 20 4. 而申請人召開記者會，核屬正當且核心之工會活動，目的在
21 於向社會說明爭議事實，並非在脅迫相對人就範，而是促使
22 相對人改善不當行為，相對人本無權干涉。相對人上開函文

1 雖言「將另擇期召開」，並非直接拒絕，惟雙方已約定之協
2 商會議日期，本非單方可片面變更，況且相對人前於 114 年
3 7 月 16 日已曾表達申請人若召開記者會、將停止一切協商
4 之威脅言論（申證 5），因此相對人縱然本次僅言「擇期」，
5 惟依前後事實脈絡，均可知相對人即慣以片面停止或擇期召
6 開團體協約之協商為威脅恫嚇手段，欲藉此阻止申請人召開
7 記者會，顯然具有拒絕協商之意。

8 5. 事實上，相對人片面宣告擇期召開後，也確實未再主動與申
9 請人聯繫協商會議日期，係直至申請人於 114 年 8 月 4 日發
10 函要求申請人盡速約定協商日期（申證 11），相對人才於 114
11 年 8 月 7 日函覆提出協商日期（申證 12）。而原訂於 114 年
12 7 月 24 日進行的第 3 次團體協約協商會議，遭相對人片面
13 擇期後至相對人被動重新約定協商日期，期間長達 14 天，
14 相對人對進行之團體協約協商置之不理，相對人之行為應
15 已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，且相
16 對人上開限制、威脅工會不得召開記者會之行為，已不當影
17 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，亦構成違反工會
18 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

19 (二)相對人於 114 年 7 月 23 日以聖秘創字第 1140000341 號函片面
20 宣告原訂 114 年 7 月 24 日舉行之 114 年度第 3 次團體協約協商
21 會議延期（參申證 13），違反團體協約法第 6 條第 1 項，構成不
22 當勞動行為：

- 1 1. 申請人與相對人間原已於 114 年 6 月 12 日第 2 次團體協約
2 協商會議約定於 114 年 7 月 24 日召開第 3 次團體協約協商
3 會議，詎料，相對人竟於約定日期前一日即 114 年 7 月 23
4 日發函通知申請人要將第 3 次團體協約協商會議單方延期
5 （申證 13）。然而，團體協約協商日期的變更，非經雙方合
6 意或遇不可抗力，應不得片面變更；更何況相對人是於會議
7 前一日 17 時後，才臨時發文通知，而相對人明知申請人聯
8 絡窗口，卻未於發函後主動通知並確認送達，故申請人根本
9 不及知悉，申請人團體協約協商代表是至 114 年 7 月 24 日
10 已如約到達學校後，才知悉相對人竟然已單方延期。
- 11 2. 而後因申請人要求，相對人才於 114 年 8 月 7 日發函與申請
12 人重新約定協商日期（申證 12），相對人於該函文第 2 點表
13 示「貴我雙方原約定 114 年 7 月 24 日（四）進行 114 年度
14 第三次團體協商會議，因故未如期開議…」，經申請人於 114
15 年 8 月 13 日函覆相對人（申證 14）約定會議時間、地點外，
16 亦詢問相對人所謂「因故未如期開議」究為何故，惟相對人
17 迄今未有回應。
- 18 3. 相對人先是單方延期第 3 次團體協約協商會議日期，後被動
19 與申請人約定新的協商會議日期，其間對於雙方團體協約協
20 商之事項及進度均不聞不問，且相對人至今都無法說明其單
21 方延期之正當理由為何，依此，可見相對人之行為已造成協
22 商程序之遲延與停滯，當已違反團體協約法第 6 條第 1 項之

1 誠信協商義務而構成不當勞動行為。

2 (三)相對人未依約於 114 年 7 月 24 日出席第 3 次團體協約協商會
3 議，已違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務，已構成不
4 當勞動行為：

5 1. 承上，因相對人臨時於前一日才發函通知要將原訂於 114 年
6 7 月 24 日進行之第 3 次團體協約協商會議延期，申請人根
7 本不及知悉，因此申請人協商代表張甲○○、林○○、張乙
8 ○○、蔡○○、吳○○及溫○○等人，仍於 114 年 7 月 24
9 日 10 時如約到達相對人學校之聖公樓歐偉國廳後，才發現
10 會議室大門深鎖且相對人協商代表無一出席。當日經申請人
11 協商代表溫○○詢問後，相對人協商代表唐彥博、何○○雖
12 延遲出現，但表示昨日已用電子公文通知會議延期故不願進
13 行協商，申請人因此當場連線電子公文系統收文，才發現電
14 子公文系統有收受相對人聖秘創字第 1140000341 號函，但
15 收文時間卻是 114 年 7 月 23 日 17 時 39 分 30 秒（申證 15）
16 之下班時間。而即使相對人當日態度傲慢且無理，申請人協
17 商代表仍表達希望雙方現場如期進行協商會議，但相對人卻
18 堅持協商會議延期且拒絕說明理由，最後於申請人協商代表
19 只能於 10 時 36 分離開。

20 2. 申請人未曾同意變更協商會議日期，也多次表示不同意變更
21 日期，因雙方既然已約定會議日期，即不容許單方片面變
22 更，更應依約進行會議。而相對人不僅單方發函將協商會議

1 日期延期，且其發文時間已逾一般單位之合理下班時段，卻
2 未主動確認申請人是否已收受該訊息，況且相對人校長唐彥
3 博也有申請人協商代表即工會執行秘書張乙○○之手機號
4 碼及 LINE 通訊帳號，相對人若有誠意進行協商，應責無旁
5 貸主動聯繫確認訊息送達。

6 3. 相對人對此辯稱「延期是為給予雙方冷靜期」云云，惟雙方
7 既然已合意約定協商時間，相對人卻未與申請人溝通即片面
8 取消，依常情顯然只會使申請人感受不佳，並因此升高雙方
9 衝突，反而是火上加油之舉動；且相對人此片面取消之行
10 為，係於雙方正進行團體協約協商期間中發生，依常理都知
11 悉是尤其容易被認為是缺乏誠信之行為，更遑論相對人之取
12 消根本未附任何理由說明。因此，相對人所稱「冷靜期」等
13 理由，顯然只是臨訟編撰、事後推諉之詞，並不具合理正當
14 性。

15 4. 準此，相對人明知雙方已約定於 114 年 7 月 24 日召開第 3
16 次團體協約協商會議，仍於前一日申請人下班時段以電子公
17 文片面宣稱「延期」，且未與申請人協議變更即片面取消協
18 商會議。然而該變動未經雙方合意，即屬無效之變動，雙方
19 仍有依約出席之義務，而相對人未依約出席，雖經通知後姍
20 姍來遲，卻仍拒絕進行協商並逕行離開，相對人之行為已構
21 成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠實協商義務而構成不當勞
22 動行為。

1 (四)請求裁決事項：

- 2 1. 確認相對人於 114 年 7 月 22 日以聖秘創字第 1140000338 號
3 函告知申請人「倘貴會執意於 7 月 23 日召開記者會，對本
4 校有不實之指控，本校將嚴正捍衛學校聲譽，第 3 次團體協
5 商會議將另擇期召開。」構成工會法第 35 條 1 項第 5 款及
6 團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 7 2. 確認相對人於 114 年 7 月 23 日以聖秘創字第 1140000341 號
8 函片面宣告原訂 114 年 7 月 24 日舉行之 114 年度團體協約
9 第 3 次團體協約協商會議延期，違反團體協約法第 6 條第 1
10 項，構成不當勞動行為。
- 11 3. 確認相對人於 114 年 7 月 24 日未依約出席 114 年度團體協
12 約第 3 次團體協約協商會議，違反團體協約法第 6 條第 1
13 項，構成不當勞動行為。
- 14 4. 令相對人應自本裁決決定書送達次日起 30 日內依誠信協商
15 原則與申請人進行團體協約協商。
- 16 5. 令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題「勞
17 動部不當勞動行為裁決決定書 114 年勞裁字第 34 號」，內文
18 以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文，並提供本裁
19 決決定書全文連結或下載之方式，公告於相對人網頁首頁
20 (<http://www.sji.edu.tw>) 30 日以上，並將公告事證送交勞動
21 部存查。

22 二、相對人之答辯及主張

1 (一)申請人會員蔡○○不斷發訊息要求相對人董事長暫停對相對人
2 學校捐資，申請人亦動輒威脅相對人要照其版本簽署團體協
3 約，否則就要召開記者會，不誠信協商者，實乃申請人而非相
4 對人：

5 申請人自 114 年 4 月 8 日函知相對人，提出續約協約草案及協
6 商續約請求後(申證 4)，在 114 年 6 月 12 日第 2 次團體協約協
7 商會議後，因雙方就申請人所提出團體協約草案第 2 條「乙方
8 承諾於協約效期內，除有教師法第 27 條雙方合意辦理資遣之情
9 形外，不會單方資遣專任教師」等條文，無法達成共識，申請
10 人遂自同年 6 月 27 日起，由其分會會長蔡○○等人不斷對相對
11 人學校之董事發起各項陳情與指責，同時要求董事會強力介入
12 校務，甚至傳送訊息給相對人之董事長，要求其暫時停止向學
13 校捐資(相證 1，對話日期為 114 年 6 月 29 日)，欲以金錢控制
14 學校行政。尤有甚者，申請人後續又提出若相對人不照其要求
15 辦理，即學校不簽署其所提之團體協約草案時，便要在同年 7
16 月 3 日召開記者會不實指控學校非法強制資遣教師。依此，申
17 請人在雙方尚處於團體協約協商期間內，不思循正當途徑解決
18 爭議，動輒意圖利用傳播媒體以脅迫相對人就範，才是不誠信
19 協商之舉。

20 (二)相對人係因申請人破壞團體協商精神，逕行召開記者會涉嫌毀
21 謗相對人，相對人始通知申請人延後擇期召開第 3 次團體協約
22 協商會議，以讓雙方間爭議冷卻：

1 查相對人於團體協約協商過程不斷與申請人溝通，校長也釋出
2 善意，然申請人竟無理要求相對人須於 114 年 7 月 22 日 10 時
3 前，答應立即簽署申請人所要求之團體協約內容，特別是第 2
4 條有關資遣專任教師之條文，此種未經協商即訴諸近乎強迫之
5 手段，已違反團體協商精神在先，相對人無法接受。故相對人
6 遂於同年 7 月 21 日告知相對人：雙方理應誠信協商，若相對人
7 執意於同年 7 月 23 日召開記者會，對校方做不實指控，第 3 次團
8 體協約協商會議將延後擇期召開（申證 10）。詎料，申請人仍於
9 同年 7 月 23 日召開記者會，不實指控並誹謗相對人為詐騙集團
10 （相證 3），隔天雙方何能冷靜召開團體協約協商會議？殊難想
11 像，相對人在認為雙方無法平心靜氣召開團體協約協商會議
12 後，才不得不於同日傍晚行文臨時通知延期，申請人也已收受
13 該延期通知（相證 2，日期為 114 年 7 月 23 日），故申請人主張
14 其協商代表係至同年 7 月 24 日到達相對人學校後才知曉該函文
15 云云，顯與事實不符，委無足採。又 114 年 7 月 24 日 10 時許，
16 申請人團體協約協商代表至相對人學校時，不但強行錄音錄影，
17 更粗暴地吼叫「你們不開會」、「我們不同意延期」等語，
18 甚至不斷以言語侮辱校長、副校長之先父母，惟校長面對此情
19 況，還是有請渠等進入會議室，卻遭無理拒絕。故申請人稱相
20 對人當日現場依然堅持協商會議延期云云，絕非事實。

21 (三)答辯聲明：

22 申請人之裁決申請駁回。

1 三、雙方不爭執之事實：

2 (一)相對人校長於 114 年 7 月 17 日與申請人執行秘書張乙○○通話
3 時，同意申請人會員蔡○○等 6 位教師之資遣案程序停止，以
4 及相對人會發給蔡○○等 6 位教師 114 年整學年度之聘書（114
5 年 12 月 30 日第 3 次調查會議紀錄第 5 頁第 9 至 14 行）。

6 (二)相對人於 114 年 7 月 22 日以聖秘創字第 1140000338 號函通通
7 知申請人：「倘貴會執意於 7 月 23 日召開記者會，對本校有不
8 實之指控，本校將嚴正捍衛學校聲譽，第 3 次團體協商會議將
9 另擇期召開。」(申證 10)

10 (三)申請人於 114 年 7 月 23 日召開記者會（相證 3）。

11 (四)相對人於 114 年 7 月 23 日以聖秘創字第 1140000341 號函通通
12 知申請人：「有關原訂 114 年 7 月 24 日與貴會進行 114 年度團
13 體協約協商第 3 次會議延期，會議時間將另約，敬請查照。」(申
14 證 13 及 114 年 12 月 30 日第 3 次調查會議紀錄第 6 頁第 10 至
15 16 行)

16 (五)雙方於 114 年 7 月 24 日未進行第 3 次團體協約協商會議，而係
17 於 114 年 8 月 28 日召開第 3 次團體協約協商會議。(本會另案
18 114 年勞裁字第 31 號案之申證 23)

19 (六)雙方各自提出證物之形式上真正均不爭執。

20 四、本案爭點：

21 (一)相對人於 114 年 7 月 22 日以聖秘創字第 1140000338 號函，通
22 知申請人「倘貴會執意於 7 月 23 日召開記者會，對本校有不實

1 之指控，本校將嚴正捍衛學校聲譽，第 3 次團體協商會議將另
2 擇期召開。」之行為，是否構成工會法第 35 條 1 項第 5 款及團
3 體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

4 (二)相對人於 114 年 7 月 23 日以聖秘創字第 1140000341 號函通知
5 申請人原訂 114 年 7 月 24 日舉行之 114 年度第 3 次團體協約協
6 商會議延期之行為，是否違反團體協約法第 6 條第 1 項而構成
7 不當勞動行為？

8 (三)相對人未出席原訂於 114 年 7 月 24 日舉行之 114 年度第 3 次團
9 體協約協商會議，是否違反團體協約法第 6 條第 1 項而構成不
10 當勞動行為？

11 五、判斷理由：

12 (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
13 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
14 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
15 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
16 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
17 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
18 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
19 謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法
20 第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀
21 事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為
22 之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意

1 者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又 99 年
2 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導
3 入不當勞動行為禁止之制度，工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定
4 「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或
5 限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入
6 行為。且「該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價
7 之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只
8 要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行
9 為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35
10 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1
11 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對
12 待之主觀意思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字第 563
13 號及 106 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

14 (二)次按團體協約法第 6 條第 1 項規定：「勞資雙方應本誠實信用原
15 則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無
16 正當理由者，不得拒絕。」同項後段課予勞資雙方有團體協商
17 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
18 時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同項前段則課予
19 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
20 後，雙方需秉持誠信原則進行協商（本會 103 年勞裁字第 42 號
21 裁決決定參照）。

22 (三)申請人略主張：雙方於 114 年 5 月 8 日及 114 年 6 月 12 日進行

1 2次團體協約協商會議，並於114年度第2次團體協約協商會議
2 時合意約定於同年7月24日進行第3次團體協約協商會議，但
3 因相對人於團體協約協商期間，竟對申請人會員蔡○○等6名
4 教師進行強制資遣程序，申請人為阻止相對人違法資遣，擬至
5 教育部外召開記者會向教育部陳情，此屬申請人之工會活動，
6 記者會雖曾暫緩舉行，而後確定於114年7月23日舉行。迺相
7 對人竟於114年7月22日以聖秘創字第1140000338號函通知
8 申請人不得召開記者會、否則將擇期召開第3次團體協約協商
9 會議(參申證10);而於申請人如期於7月23日舉行記者會後，
10 相對人即於同日下午下班後時間，以聖秘創字第1140000341號函通
11 知申請人，片面將原訂7月24日之第3次團體協約協商會議延
12 期(參申證13)，而申請人協商代表仍如期於7月24日出席原
13 訂之第3次團體協約協商會議，但卻遭延遲出現之相對人協商
14 代表拒絕進行協商等行為，分別構成違反工會法第35條第1項
15 及團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

16 相對人則略以：相對人於團體協約協商過程即已不斷與申請人
17 溝通，校長亦有釋出善意同意申請人所提出之蔡○○等6位教
18 師資遣程序停止、發給該6位教師114年度整學年度聘書2項
19 訴求，然申請人竟無理限期要求相對人答應立即簽署申請人所
20 要求之團體協約內容，特別是第2條有關資遣專任教師之條文，
21 相對人無法接受申請人此番未經協商即訴諸近乎強迫之手段，
22 申請人已違反團體協商精神在先，相對人方於同年7月22日以

1 申證 10 函文告知申請人理應誠信協商，若執意於同年月 23 日
2 召開記者會，對相對人做不實指控，則第 3 次團體協約協商會
3 議將延後擇期召開。詎料，申請人仍於同年 7 月 23 日召開記者
4 會，不實指控並誹謗相對人為「詐騙集團」(相證 3)，相對人在
5 認為雙方無法平心靜氣召開團體協約協商會議後，才不得不於
6 同日傍晚以申證 13 函文通知延期，申請人也已收受該延期通
7 知。又 114 年 7 月 24 日 10 時許，申請人團體協約協商代表至
8 相對人學校時，雖有不斷以言語侮辱校長、副校長之先父母等
9 情，惟校長面對此情況，還是有請渠等進入會議室，卻遭無理
10 拒絕，非申請人稱相對人當日現場依然堅持協商會議延期云云
11 等語，資為抗辯。

12 (四)相對人於 114 年 7 月 22 日以聖秘創字第 1140000338 號函，通
13 知申請人「倘貴會執意於 7 月 23 日召開記者會，對本校有不實
14 之指控，本校將嚴正捍衛學校聲譽，第 3 次團體協商會議將另
15 擇期召開。」之行為，構成工會法第 35 條 1 項第 5 款及團體協
16 約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

17 1. 雙方確已於 114 年 6 月 12 日之 114 年度第 2 次團體協約協
18 商會議時，議定於同年 7 月 24 日進行第 3 次團體協約協商
19 會議，此可參第 2 次團體協約協商會議紀錄(參本會另案
20 114 年勞裁字第 31 號案之相證 5)，而與相對人進行團體協
21 約之協商，本屬申請人之工會活動，復申請人所召開之記者
22 會，觀其內容主要為就其所屬會員教師排課、安置與續聘等

1 權益（參相證 3），符合其運動方針，亦屬申請人之工會活
2 動無疑。

3 2. 觀諸本件相對人雖以申請人於原訂第 3 次團體協約協商會
4 議之前一日，擬召開記者會，而於 114 年 7 月 22 日以申證
5 10 函文通知申請人，並敘明：「倘貴會執意於 7 月 23 日召
6 開記者會，對本校有不實之指控，本校將嚴正捍衛學校聲
7 譽，第 3 次團體協商會議將另擇期召開。」，觀其內容確有
8 要求申請人不得召開本屬申請人活動之記者會之意，並以此
9 逕與原訂第 3 次團體協約協商會議期日之變更或調整作連
10 結，顯有不當影響、干預申請人之工會活動，構成工會法第
11 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

12 3. 如前所述，雙方既於 114 年 6 月間即已議定 114 年 7 月 24
13 日進行 114 年度第 3 次團體協約協商會議，雙方自應同受拘
14 束，本於誠信原則進行協商，非有正當理由，自不許單方宣
15 稱將予以取消或變更原已議定之協商程序，今相對人竟於
16 114 年 7 月 22 日以申證 10 函文向申請人表示第 3 次團體協
17 商會議將另擇期召開，事先既未與申請人進行磋商，且所持
18 理由僅因申請人將進行屬其自身工會活動之記者會，實難認
19 有何正當性可言，縱相對人當時認為申請人將於該 7 月 23
20 日記者會可能會有對相對人之不實指控云云，然相對人仍應
21 循其他適當管道或方式，對外加以澄清或說明即足，而非逕
22 自採取申請人只要召開記者會，即單方直接宣稱就雙方已議

1 定之團體協約協商會議期日將予以取消或延期，形同將與申
2 請人共同議定之團體協約協商會議程序，視為己身單方之武
3 器，得隨意收發或變更，難謂已盡誠信協商之義務，應認違
4 反團體協約法第 6 條第 1 項而構成不當勞動行為。

5 (五)相對人於 114 年 7 月 23 日以聖秘創字第 1140000341 號函通知
6 申請人原訂 114 年 7 月 24 日舉行之 114 年度第 3 次團體協約協
7 商會議延期，且於 114 年 7 月 24 日無正當理由未出席該次團體
8 協約協商會議之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞
9 動行為：

- 10 1. 申請人雖於其請求裁決事項第 2 項、第 3 項將相對人於 114
11 年 7 月 23 日以聖秘創字第 1140000341 號函通知申請人原訂
12 114 年 7 月 24 日舉行之 114 年度第 3 次團體協約協商會議
13 延期，及相對人未出席當日之第 3 次團體協約協商會議，分
14 列為 2 項行為，惟相對人既以前開函文通知第 3 次團體協約
15 協商會議延期，其因此未出席 114 年 7 月 24 日之原訂該次
16 會議，實質上應屬同一行為，本會認為依此同一行為審認是
17 否構成不當勞動行為，合先敘明。
- 18 2. 如前所述，雙方既於第 2 次團體協約協商會議時，即已議定
19 第 3 次團體協約協商會議之日期為 114 年 7 月 24 日，則自
20 應本於誠信原則進行協商，非有正當理由，自不許單方片面
21 取消或變更原已議定之協商程序。
- 22 3. 然而，相對人竟於原訂第 3 次團體協約協商日期之前一日即

1 114年7月23日下午，逕自以申證13函文向申請人表示第
2 3次團體協約協商會議延期，既未先與申請人進行磋商取得
3 共識，即片面決定該次會議延期，且完全未於申證13函文
4 內敘明延期之理由，堪認無正當理由而未出席，難謂已盡誠
5 信協商之義務，而有違反團體協約第6條第1項之情。

- 6 4. 姑不論申證13函文完全未敘明延期理由，縱參以相對人申
7 證10函文內容，亦能得知相對人乃係因申請人已於114年
8 7月23日當日召開記者會，惟申請人召開該次記者會既屬
9 其工會活動，縱相對人認為申請人於該記者會所為指控不實
10 或有誹謗相對人等情，然依本會向來認為工會對雇主所為之
11 批評言論，乃屬工會活動的重要內容之一，該內容縱使較為
12 誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用
13 其管道對工會的言論加以澄清或回應之見解（109年勞裁
14 字第26號裁決決定書參照），相對人本得透過其他管道對申
15 請人之記者會言論進行澄清或回應，實際上相對人亦於114
16 年7月23日當日確有於聯合新聞網記者採訪時表示：「程序
17 上學校都有和教師溝通，由學校安排其到別系任職、把機會
18 開出來，但系上也有教學品保考量，我們也只能接受。又...
19 有三位教師來自應用英語系，但該系已停招多年，一個學生
20 也沒有了，目前全校英文課程有限，校方當然要做出必要調
21 整才請教師轉任他系或轉行政職...」等語（參相證3），又
22 相對人亦於當日在其學校網頁上予以澄清與發布聲明（參相

1 證 4)，亦即相對人既已利用其管道對工會的言論加以澄
2 清、回應，實無再以此作為原訂 114 年度第 3 次團體協約協
3 商會議延期之正當理由。

4 5. 相對人復辯稱若當日仍召開，雙方都在氣頭上，仍會繼續爭
5 執，故其通知延期有正當理由云云，然相對人前開所辯，純
6 係主觀臆測，縱於原訂第 3 次團體協約協商會議前，申請人
7 召開該次記者會，而相對人對該記者會內容有不同意見，既
8 已透過其他管道回應，是否果真如相對人所述，於原訂第 3
9 次團體協約協商會議時，雙方仍在氣頭上、會繼續爭執？猶
10 未可知。再者，縱相對人主觀上認為有此可能，則本於誠信
11 協商義務，相對人應可先與申請人聯繫、溝通第 3 次團體協
12 約協商會議是否如期舉行，若如期舉行則相關議程如何安排
13 或調整，或先行延期以使雙方先行冷靜等方式因應，以便後
14 續協商程序順利進行，但實際上相對人卻未思及此，反係驟
15 然於 114 年 7 月 23 日 17 時許，始單方以申證 13 函文通知
16 申請人團體協約協商會議延期，實難認有何正當性可言。

17 6. 實際上，申請人協商代表人員確有於原訂時間（114 年 7 月
18 24 日）至會場，而相對人協商代表並未出席，此觀申請人
19 代理人張乙○○陳稱：「當日我在現場，到達約定的會議室
20 時發現大門深鎖，經工會會員通知相對人，相對人才出現，
21 並表示可以進入會議室，申請人試圖確認進入會議室是否是
22 要召開協商會議，但相對人拒絕明確回答並表示會議已延

1 期。」(參 114 年 12 月 1 日第 2 次會議紀錄第 2 頁 22 行起),
2 可知 114 年 7 月 24 日實際上並未進行第 3 次團體協約協商
3 會議,而係至同年 8 月 28 日始召開第 3 次團體協約協商會
4 議(參本會調取之另案 114 年勞裁字第 31 號案之申證 23),
5 足見相對人片面延期原訂期日之第 3 次團體協約協商會議
6 而未出席,顯未善盡誠信協商之義務,應認違反團體協約法
7 第 6 條第 1 項而構成不當勞動行為。

- 8 7. 相對人雖辯稱 114 年 7 月 24 日當天申請人有要求要進去開
9 會,相對人仍是請申請人入場,只是最後不知何故沒有舉行
10 會議云云(參本會 114 年 12 月 1 日第 2 次調查會議紀錄第
11 2 頁第 19 至 20 行),然觀諸相對人之申證 13 函文,其已明
12 確表明該第 3 次團體協約協商會議延期,會議時間將另約等
13 文句,以及上開申請人代理人張乙○○上開陳述內容,復參
14 諸申請人於同年 8 月 4 日以高教工字第 1140000027 號函限
15 期相對人於正常上班時間,以正式文書與其約定第 3 次團體
16 協約協商會議時間、日期等語(參申證 11),相對人方於同
17 年 8 月 7 日以聖秘創字第 1140000365 號函復申請人敘明原
18 約定 114 年 7 月 24 日第 3 次團體協商會議,因故未如期開
19 議,而另提出 8 月 21 日或 8 月 28 日擬開會日期予申請人(參
20 申證 12),後經申請人於同年 8 月 13 日以高教工字第
21 1140000029 號函確定第 3 次團體協約協商會議日期及地點
22 (參申證 14),可知相對人既已明確以申證 13 函文將原約

1 定之 114 年 7 月 24 日第 3 次團體協約協商會議延期且未訂
2 會議日期，而 114 年 7 月 24 日當天，申請人相關人員雖有
3 至原訂之協商會議地點，然實際上會議室大門深鎖、相對人
4 協商代表無人出席，雖經通知後，相對人方派員前來開門，
5 但並非相對人全體協商代表出席且無開啟協商會議之意，充
6 其量僅為相對人為安撫已到現場之申請人人員，方派員前來
7 而已，此有前開申請人代理人張乙○○陳述可知，最終仍未
8 進行會議，姑不論雙方間對於當時人員爭執過程或有不同意
9 見，但均未改變相對人早已將原訂 114 年 7 月 24 日當天協
10 商會議取消，且依相對人確於該次協商會議當日之原訂時間
11 關閉會議室、未見任何會場準備、其協商代表亦未到場等事
12 實，顯見相對人當日確無依約進行原訂 114 年 7 月 24 日召
13 開 114 年度第 3 次團體協約協商會議之意，核其前揭所為，
14 確無任何正當理由，難謂已盡誠信協商之義務，業已違反團
15 體協約法第 6 條第 1 項規定自明，核其所辯，要無可採。

- 16 8. 是以，本件相對人單方逕自就雙方已議定之 114 年度第 3 次
17 團體協約協商會議期日予以延期而未出席該次會議，係無正
18 當理由未出席原與申請人共同議定之第 3 次團體協約協商
19 會議，顯未盡誠信協商之義務，應認違反團體協約法第 6
20 條第 1 項而構成不當勞動行為。

21 (六)綜上可知，本件相對人於 114 年 7 月 22 日以聖秘創字第
22 1140000338 號函通知申請人「倘貴會執意於 7 月 23 日召開記者

1 會，對本校有不實之指控，本校將嚴正捍衛學校聲譽，第 3 次
2 團體協商會議將另擇期召開。」(參申證 10)，構成工會法第 35
3 條 1 項第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為；114
4 年 7 月 23 日以聖秘創字第 1140000341 號函通知申請人原訂 114
5 年 7 月 24 日舉行之 114 年度第 3 次團體協約協商會議延期(參
6 申證 13)，且無正當理由未出席 114 年 7 月 24 日舉行之 114 年
7 度第 3 次團體協約協商會議行為，實難謂已盡誠信協商之義務，
8 構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

9 六、救濟命令部分：

10 (一)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。

11 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
12 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
13 裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。解釋上，
14 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
15 具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回
16 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
17 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
18 結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障
19 來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工
20 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
21 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，
22 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

1 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
2 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
3 量原則。

4 (二)本件相對人所為，固構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款、團體協
5 約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，然本會審酌本件主要所涉
6 事項為相對人就原訂於 114 年 7 月 24 日召開之第 3 次團體協約
7 協商會議單方擬取消、延期及未出席該次團體協約協商會議，
8 而實際上雙方業經協商另訂於 114 年 8 月 28 日召開第 3 次團體
9 協約協商會議，且已續行協商在案（本會另案 114 年勞裁字第
10 31 號案之申證 23），經綜合考量本件勞資雙方公平的集體勞資
11 關係之情形，認申請人請求相對人限期依誠信協商原則進行團
12 體協約協商、於相對人網頁上公告裁決決定書主文及裁決內容
13 之網路連結或下載部分，尚非適當，不應准許。

14 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
15 本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

16 八、據上論結，本件裁決申請為一部分有理由、一部分無理由，爰依
17 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

傅柏翔

張義德

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

陳伶因

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林焜君

李柏毅

- 1 中 華 民 國 1 1 5 年 1 月 2 3 日
- 2 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
- 3 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
- 4 月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）
- 5 提起行政訴訟。