

勞動部不當勞動行為裁決決定書

114年勞裁字第03號

【裁決要旨】

自兩造協商歷程以觀，相對人協商代表於第一次協商會議表明其係有權作決定之人，之後相對人並發函表示相對人協商代表確實已經相對人充分授權。惟於第二次及第三次協商會議時，相對人協商代表卻辯稱其僅為校長，只能就校長權限範圍內之事項進行協商，關於董事會權限範圍之事項，則無從置喙，致於協商程序中無法進行實質意義的討論或協商。第三次協商會議後，申請人更發函要求相對人確認授權範圍，並以之作為第四次協商會議之前提，惟相對人又以混淆校長與協商代表權責範圍之方式回函，皆未正面回覆申請人之質疑。從而，相對人顯係佯裝願意協商之表象，實則未有協商之真意。是相對人一再以其無董事會之授權，僅能就校長權責進行協商之舉，違反團體協約法第6條第1項之規定，實堪認定。

【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

住同上

代理人：張甲○○

張乙○○

林甲○○

住同上

相對人：大漢學校財團法人大漢技術學院

設花蓮縣新城鄉大漢村樹人街 1 號

代 表 人：劉光軒

住同上

代 理 人：翁偉倫律師

張家維律師

胡東政律師

均設臺北市中山區復興南路一段2號6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（下稱
2 本會）於民國（下同）114年11月14日詢問程序終結，並於同日作成裁決
3 決定如下：

4 主 文

- 5 一、 確認相對人於113年12月10日前之協商過程中以其無董事會之授
6 權，僅能就校長權責進行協商之行為，構成團體協約法第6條第1項
7 規定之不當勞動行為。
- 8 二、 命相對人應自本裁決決定書送達之日起一個月內指派具有董事會完
9 全授權之人與申請人進行本件團體協約之協商。
- 10 三、 相對人應自收受本裁決決定書之翌日起10日內，於相對人網站首頁
11 （<http://www.dahan.edu.tw/>，如附件所示之位置）以標題「勞動部不當
12 勞動行為裁決決定書114年勞裁字第3號」提供連結或下載之方式，
13 將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告10日以上，並將公告之事
14 證存查。

15 事實及理由

16 壹、程序部分：

- 17 一、按勞資爭議處理法第39條第1項及第2項規定：「勞工因工會法第
18 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

1 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
2 生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會
3 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，
4 其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條
5 規定。」

6 二、申請人於 114 年 1 月 22 日向本會提起本件裁決申請，請求裁決事項
7 為：「一、確認相對人於 113 年 12 月 10 日團體協約之協商中之以其
8 無董事會之授權，僅能就校長權責進行協商為由拒絕達成協約內容
9 合意之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不
10 當勞動行為。二、命相對人應自本裁決決定書送達之日起一個月內指
11 派具有董事會完全授權之人與申請人進行本件團體協約之協商。」嗣
12 於 114 年 7 月 28 日以「追加裁決事項暨補充理由書一」追加請求裁
13 決事項：「請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以
14 標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 114 年勞裁字第 3 號』，內文
15 以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結
16 或下載之方式，公告於相對人網站首頁（<https://www.dahan.edu.tw/>）
17 30 日以上，並將公告事證送交勞動部存查。相對人於 114 年 8 月 1
18 日退場後，仍需維持相對人網站，直至履行完畢該作為義務。」，並
19 於本會第一次調查會議再將該追加請求裁決事項後段之「退場」更正
20 為「停辦」，經核係關於原請求裁決事項核發救濟命令之請求，由於
21 應發布何種救濟命令本會本不受當事人請求之拘束，故本會自無不
22 許之理。

23 三、而前開申請人請求裁決事項所載之 113 年 12 月 10 日，係因其認為
24 於收到相對人 113 年 12 月 10 日函（申證 21）後，認為相對人此前

1 在協商過程中以其無董事會之授權，僅能就校長權責進行協商等節，
2 已經難以繼續與相對人協商，此觀申請人於 114 年 1 月 22 日不當勞
3 動行為裁決申請書記載不當勞動行為發生時間為 113 年 4 月 19 日
4 （申請人提出團體協商要約之日）至 113 年 12 月 10 日即明。基此，
5 於本會詢問會議時更正請求裁決事項第一項之文字為「確認相對人
6 於 113 年 12 月 10 日前之協商過程中以其無董事會之授權，僅能就
7 校長權責進行協商為由拒絕達成協約內容合意之行為，構成違反團
8 體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不當勞動行為。」，以明其義，
9 應予准許。按由於團體協約協商係一持續性之過程，本會審酌申請人
10 係歷經 113 年 6 月 27 日、8 月 15 日及 9 月 12 日三次之協商會議，
11 以及第三次協商會議後函請相對人確認協商代表授權，迄至收到相
12 對人 113 年 12 月 10 日之覆函後，認知相對人並無誠信協商之意思，
13 已再難與相對人協商，應認自知悉其事由或事實發生之次日起至申
14 請日止，未逾 90 日之期間，從而本件之裁決申請符合勞資爭議處理
15 法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。

16 四、此外，本件裁決進行中，相對人代表人校長林乙○○已於 114 年 7 月
17 31 日卸任，並由劉光軒自 114 年 8 月 8 日起代理校長而為相對人之
18 代表人，業據相對人代表人劉光軒於 114 年 9 月 18 日具狀承受本件
19 裁決程序（參相對人 114 年 9 月 18 日聲明承受裁決程序狀），核無
20 不合，故予准許。

21 貳、實體部分：

22 一、申請人之主張及請求：

23 （一）相對人董事會於 113 年 2 月間決議自 113 學年度起停辦，相對人教
24 師為保自身權益，遂於 113 年 3 月 26 日成立申請人工會大漢分部

1 (申證 2)，並於 113 年 4 月 19 日向相對人提出團體協商之要約併檢
2 送台灣高等教育產業工會與大漢技術學院團體協約草案（下稱勞方
3 第一版團體協約草案，申證 7 及申證 8），其後兩造以函文往來確認
4 申請人具有協商資格後，兩造議定於 113 年 6 月 27 日召開第一次協
5 商會議（申證 10），之後再於 113 年 8 月 15 日、113 年 9 月 12 日召
6 開第二次及第三次協商會議（相證 7 及相證 8）。

7 (二)兩造協商程序中，相對人於協商代表是否獲董事會全權授權，說詞前
8 後矛盾，導致無法進行實質協商：

- 9 1. 申請人於 113 年 4 月 19 日向相對人提出勞方第一版團體協約草案
10 (申證 8)，其中第 2 條、第 3 條、第 5 條、第 6 條、第 7 條、第
11 8 條條文皆涉及學校法人之權責。
- 12 2. 113 年 6 月 27 日進行第一次協商會議，雙方就勞方第一版團體協約
13 草案第 2 條學校永續經營與改善期討論時，申請人建議應由有權代
14 表董事會之人出席協商時，相對人協商代表林乙○○表示「我不是
15 說我沒有決定權，而是沒有辦法拿到報告書的資料。」（申證 10 第
16 6 頁第 15 行至第 24 行）。其後，申請人協商代表表示「建議下次
17 會議應考慮董事會可派代表出席的時間。我們現在協商的對象是雇
18 主」、「應有做決定的人來談這個事情」、「因為有牽涉到法人的
19 問題，我們約定下次約定協商時間時，應該是校長要先跟法人談過
20 之後。或是董事會可以直接派代表參加協商」；相對人協商代表林
21 乙○○則以「對，我就是負責人」、「了解，如果他們（董事會）
22 有什麼議案，我也可以帶來跟你們談。」回應（申證 10 第 15 頁）。
- 23 3. 申請人於 113 年 7 月 19 日向相對人提出台灣高等教育產業工會與
24 大漢技術學院團體協約草案勞方第一次修正版本（申證 12，下稱勞

方第二版團體協約草案），其中第 2 條、第 3 條、第 5 條、第 6 條、第 7 條、第 8 條條文皆涉及學校法人之權責，申請人並於該函第二點說明「…本會所提團體協約協商內容多項涉及貴校董事會之職權，故盼貴校所推派參與協約協商之代表應包含獲貴校董事會推派或授權能與本會協商、討論、修正、締結團體協約之代表…」（申證 11）。

4. 相對人於 113 年 7 月 23 日回函表示「本校法人充分授權林乙○○校長綜理全校校務行政，並對外為學校代表人，故貴我現階段團體協商尚無需本校董事代表出席。」（申證 13）。基於團體協約協商雙方誠信原則，申請人相信相對人所言，認定相對人協商代表林乙○○已獲充分授權，對於團體協約草案之協商有決定權，雙方有可能達成共識並締結協約。

5. 113 年 8 月 15 日第二次協商會議中，申請人協商代表基於相對人 113 年 7 月 23 日函文回覆內容，校長為獲董事會全權授權且有決定權之協商代表，並表示「其實關鍵是校方你們能做怎樣，爭取到更合理的，第一個就是說，因為你們現在說我董事會全權授權你來做了嘛。」、「你們回我就是說全權校長代表啦，這個協商。就您代表的校方加董事會。」但相對人協商代表林乙○○卻回覆：「不是全權授權。」、「沒有加董事會，你每次都誤解。」惟申請人協商代表之後再表示：「就是說能做決策的人。」、「我說現在我們來勞資協商，你代表雇主嘛。」但相對人協商代表林乙○○回覆：「對，我對外代表學校。」、「你這個帽子太大頂了，我要賠所有的東西我賠不起。」

（申證 15 第 29 頁）相對人協商代表林乙○○此時僅願意承認其為相對人學校之法定代理人，卻不願意承認其代表雇主。之後，相對

1 人協商代表林乙○○更表示「我請你糾正你的動作，因為你這樣子
2 有敵意，好，第一個我回答你，停辦計畫不是我的職掌範圍，因為
3 停辦計畫不是學校提出來的，根據私校法第 71 條第一項跟 31 條，
4 是由董事會提出來的，所以不是我的權責範圍，你要協商的也不是
5 跟我們董事會，是跟我們的學校來協商，就這樣回答你，列為紀錄。」

6 （申證 15 第 37 頁第 4 行至第 8 行）。

7 6. 113 年 9 月 12 日，申請人與相對人進行第三次協商會議，雙方有以下對話：
8

9 (1) 兩造就勞方第二版團體協約草案第 4 條討論，申請人主張相對人
10 有鉅額校產而可透過合法處分補償申請人會員自 103 年起被刪減
11 之學術研究費。相對人協商代表邱○○當時表示：「…如果真的要
12 處分，其實校長他是沒有處分權的。」、「…其實校方是執行不來
13 的，也就是我們完全沒有這方面處分權的能力…」（申證 16 第 16
14 頁），申請人協商代表林甲○○回應：「但我們現在協商的對象是
15 含董事會，因為你們都是雇主，所以這個也要釐清啦。你們說你們
16 是董事會全權授權的嘛，所以你們是含董事會啦。」、「我剛剛質
17 疑說，我們今天約定的對象是雇主，所以是含董事會，然後我說，
18 你過去告訴我們說你是董事會全權授權，所以不用有董事會代表。」、
19 「那你的意思說你沒有辦法代表董事會？」、「但是我們現在在談
20 團體協約的對象是雇主。雇主是會包含，你們內部有分工，有董事
21 會…」（申證 16 第 16 頁至第 17 頁），相對人協商代表林乙○○
22 則回覆：「我是執行董事會的決議，對外代表，什麼？我是對外代
23 表學校，可以嗎？」、「我怎麼代表董事會？我又不是董事。」、

1 「你們現在協商的對象是學校，我對外代表學校。」（申證 16 第
2 17 頁）。

3 (2) 其後，申請人協商代表張甲○○主張相對人 113 年 7 月 23 日函文
4 可證相對人董事會雖未派員出席協商會議，乃因已充分授權相對人
5 校長進行協商。但相對人協商代表林乙○○竟回應「你們要玩說文
6 解字嗎？」（申證 16 第 18 頁），態度相當惡劣。

7 (3) 申請人協商代表林甲○○之後又表示：「…如果我們今天協商的東
8 西，明明你們是跟董事會權責有關，然後你們董事會又不願意來，
9 對不對，董事會不願意來，然後你們說你們沒有辦法代表董事會，
10 所以沒有辦法跟我們締結，那這樣怎麼進行協商？因為我們這邊每
11 一點都跟董事會權責有關啊！那你們不派出有權責的代表來，怎麼
12 協商？」、「在團體協約協商會議，你就不能夠宣稱你不能做某些
13 事情，是只有雇主可以做，因為你就是雇主的代表。所以你們剛剛
14 講的這個說，因為還要董事會同意，所以你根本無權來進行協商…」，
15 相對人協商代表謝○○卻回覆：「…在公文裡面那段話呢，校長
16 的意思是他代表學校，所有的文件出去，所有的東西出去，那就是一
17 個大小章，好不好，校長他是學校的法定代理人…」、「僱傭關係
18 存在於學校跟老師之間，還是存在於董事會跟老師之間？」（申證
19 16 第 19 頁）。

20 (4) 此外，勞方第一版及第二版團體協約草案之全部內容皆涉及相對人
21 董事會權責，惟相對人協商代表謝○○就勞方第二版團體協約草案
22 第 7 條「乙方及乙方學校法人所訂校內法規、工作規則、各類決議
23 或計畫與本協約抵觸者，無效。」（申證 12）舉例，並表示：「這

1 個部分的話，校長這邊就可以決定了啊。」稱該條文經校長決定即
2 可（申證 16 第 22 頁）。

3 (5) 申請人協商代表林甲○○再次表達學校仍有合理補償過去減薪的
4 可能並表示：「學校因為是團體協約協商當事人，當然就是學校啊，
5 這沒問題啊。但是你們說你們不能協商是因為這不是你們權責
6 啊！」、「因為我說有補償的可能啊。」、「這裡面每一個，或者
7 我說要變動停辦計劃，是不是要董事會同意？」（申證 16 第 25 頁）、
8 「我說有補償的可能，因為你們有現金、有資產。」、「所以有補
9 償的可能，所以剛剛才討論到你們有沒有權利去做這件事的問題，
10 然後你們說你們沒有獲得授權。」（申證 16 第 26 頁）、「所以董
11 事會要派代表來跟我們談啊！今天問題就是說，董事會到底有沒有
12 授權可以來談？因為我們要談的東西都跟他們的權責有關。」（申
13 證 16 第 27 頁）。相對人協商代表邱○○卻回應：「我說的是你要
14 處分土地，第一個要經過，您也同意要經過董事會，要經過主管機
15 關同意，而且這個程序要很久。」（申證 16 第 25 頁）、「…這個
16 需要很長的時間，而且這個權力不在校長這裡。」（申證 16 第 26
17 頁）、「…所以那個授權、處分權不是最後的決定權，不是在學校
18 了。」、「你又扯回去董事會…」（申證 16 第 27 頁）。

19 (6) 雙方論及勞方第二版團體協約草案第 4 條結論時，相對人協商代
20 表林乙○○再表示：「我們的記錄裡面最重要的字眼就是『非我們
21 學校所能處分的範圍』…」（申證 16 第 31 頁）、「有巨大的款項，
22 但是非我們的處分權，非我們的處分範圍嘛，就這樣嘛。」（申證
23 16 第 32 頁）申請人協商代表林甲○○再次確認：「你說這是學校

1 法人的處分範圍？」相對人協商代表林乙○○回覆：「對。非我們
2 嘛，這樣夠清楚嗎？」（申證 16 第 32 頁）。

3 (7) 雙方討論勞方第二版團體協約草案第 5 條，關於重新組織董事會，
4 相對人依然以「非學校處分權範圍」為由拒絕該條約。相對人協商
5 代表謝○○：「…董事會的這個部分不是我們在這裡我們可以來跟
6 大家說…」、「…因為這個不是我們可以處分的事項，我能夠跟你
7 講什麼勒？」（申證 16 第 38 頁）、「我們講的『應刪除』的意思
8 就是說，這個不是一個合理適當的一個協商條件嘛。」、「就是說
9 這個不是我們可以在團體協商我們的處分權的範圍啊…」（申證 16
10 第 39 頁）。當申請人協商代表林甲○○再次確認相對人是否因未
11 獲法人授權，而無法協商時表示：「你說因為你是學校，不是學校
12 法人，所以處分權不能約定這個嘛？」相對人協商代表謝○○回覆：
13 「對對對對。」（申證 16 第 39 頁）。

14 (8) 第三次協商會議結束前，相對人提出約定第四次會議日期。申請人
15 協商代表林甲○○表示：「我希望，要等到他們（董事會），因為
16 如果雇主的學校法人有權決定的人沒有決定，那我們沒有辦法談。
17 …我真正的目的不是希望要締結嗎？大家誠信一點，然後來締結，
18 但是今天其實就是卡關嘛，過不去嘛，因為有權決定的人沒有來嘛。」
19 （申證 16 第 60 頁）但相對人協商代表林乙○○卻表示：「我身為
20 大漢技術學院的校長，我對外代表學校，是不是我學校在跟你談？」
21 「那就對了啊，你本來就是要跟學校談啊。」、「我主張的是，不
22 是在我學校的權責範圍裡面，不在我的處分權裡面，有錯嗎？」
23 「這不在我的處分權啊！」、「那是因為你們的主張超越了我的處
24 分權啊，你們的主張 over 了啊！」（申證 16 第 63 頁）相對人於

1 此承認協商代表未有董事會全權授權，使得雙方無法達成共識。但
2 相對人非但未檢討自身不誠信協商，還將此爭議歸咎於申請人所提
3 團體協約草案內容「超越」校長的處分權。

4 (9) 第三次協商會議最後，申請人主張應先確認相對人協商代表是否獲
5 董事會全權授權，或應由具決定權之董事會代表參與協商，並以作
6 為約定第四次協商日期之前提。申請人協商代表林甲○○：「請你
7 們派出有處分權的人，要麼授權，要麼參與，然後經過他們正式決
8 議討論，提出對應方案。」，申請人協商代表張甲○○：「我們收
9 到這樣的公文後，再來確定下次的日期。」、「對，然後必須要回
10 覆我們有沒有具有協商的授權，就是說關於你說沒有授權的部分，
11 有沒有得到董事會授權，或者是董事會派人，有代表權的人來參
12 加。」，但相對人協商代表林乙○○卻回應：「我幹嘛一定要做你
13 們要我做的事情？」、「但是你不能強制我做這個。」（申證 16 第
14 64 頁至第 66 頁）。申請人基於合理原因提出合理要求，僅為推進
15 協商進程，並釐清相對人協商代表權責疑義，但相對人校長林乙○
16 ○卻以惡劣態度回應，且於後續來函中仍未對申請人提出之疑義做
17 出合理回覆，並多次以其他與團體協約無關事項恐嚇申請人，顯有
18 不誠信協商事實。

19 7. 第三次協商會議結束後，申請人曾以 113 年 12 月 2 日高教工字第
20 1130000045 號函詢問相對人「請貴校實質回覆貴校法人是否授權等
21 疑義，方能約定第四次協商日期。」（申證 20）。惟相對人於 113 年
22 12 月 10 日函覆稱「本校法人依法依規授權本校校長代表與貴會進
23 行團體協約」、「本校校長依授權範圍於歷次協商會議，皆以誠信與
24 貴會協商，並提出本校對應方案。」（申證 21）。

8. 自整個協商歷程觀之，相對人先是以「本校法人充分授權林乙○○校長綜理全校校務行政，並對外為學校代表人」為理由，主張相對人董事會不需出席協商會議。但在第二次及第三次協商會議中又以「學校無權處分」為由拒絕協商草案條文。相對人無視於團體協約草案內容多數涉及董事會權責，主張申請人協商對象僅限縮於「學校」而不包括「學校法人」（董事會），進而將協商範圍限縮於校長權責內，導致雙方無法進行實質協商。相對人既稱未獲董事會全權授權，僅能就校長權責進行協商，卻又聲稱明文涉及學校法人之第二版草案第 7 條，只需校長決定即可，說法前後矛盾，益徵相對人確有不誠信協商之事實。

(三)此外，兩造於團體協商過程中曾針對團體協約是否可約定優於私立高級中等以上學校退場條例（下稱私校退場條例），透過準用退場條例改善期之規定可一定程度保障教師之工作權，而屬間接與教師勞務關係存續有關事項，而屬團體協約法第 2 條勞動關係及相關事項之範圍。當時申請人已一再向相對人表示團體協約若無違反強制規定，可約定優於法律之內容（申證 10 第 5 頁第 1 行至第 3 行、第 6 頁第 33 行至第 34 行），申請人更向相對人詢問若文字改「適用」或「優於」是否合適，以嘗試推進協商進程。惟相對人協商代表卻始終未能提供具體修改建議，反屢次回應「議案並不能逾越法律的範圍，法律的規定就按法律執行。」（申證 10 第 6 頁第 15 行至第 16 行）、「將團體協約凌駕於法律，視法律為無物了」（申證 10 第 7 頁第 10 行至第 11 行），顯見其客觀上已基於非誠信之態度與申請人進行協商。

(四)尤有甚者，雙方 113 年 8 月 15 日團體協商過程中針對勞方第二版團

1 體協約草案第 2 條設定 2 年改善期進行討論時，申請人欲針對改善
2 期之期限長度進行協商，相對人協商代表邱○○卻回以「那我們也可
3 以寫零年啊，零年。」、「你們在講三年、五年、十年都可以，我說零
4 年啊，我也可以提意見啊。」(申證 15 第 19 頁第 19 行及第 29 行至
5 第 30 行)，更顯示即便申請人已一再退讓、盡可能將內容調整較無
6 爭議的文字，相對人卻提出毫無建設性的期限長度敷衍、搪塞申請人
7 提案，表面上看似配合申請人進行協商，但實際上並未展現真正的協
8 商誠意以及針對實質文字內容進行回應或讓步，可證相對人客觀上
9 有拖延、應付協商程序而構成不誠信協商至明。

10 (五)相對人雖辯稱相對人協商代表林乙○○本非法律專業人士，於應對
11 申請人工會之用語措辭上，若有不精確之處，亦屬合乎常理云云，然
12 而事實上相對人協商代表亦包括法務秘書主任謝○○，伊為法律專
13 業人士。相對人既然指派謝○○擔任協商代表，應是為了倚重其法律
14 專業，若相對人協商代表林乙○○自知非法律專業，更應謹言慎行，
15 諮詢專業意見，而非恣意大放厥詞，藐視工會協商權，無視誠信協商
16 義務。更何況團體協約協商並非需要法律專業方能進行之高門檻行
17 為，只需本著誠信、平等、溝通的態度，即能促成雙方妥適協商，並
18 有可能達成合意簽訂團體協約。相對人現以「非法律專業」作為其不
19 誠信協商之推託之辭，難認可取。

20 (六)相對人又辯以團體協約之協商應以學校教職員工勞動條件與權利義
21 務為範圍，而非涉及學校法人董事會組成與法規賦予之職權云云，企
22 圖針對勞方第二版團體協約草案第 5 條規避其誠信協商義務。惟團
23 體協約法第 12 條第 1 項第 5 款已明定「參與企業經營與勞資合作組
24 織之設置及利用」屬團體協約內容之範圍，而相對人雖非退場條例之

適用主體，但已有近似專案輔導學校之情況而有進一步引進外部人士重組董事會之必要性，故勞方第二版團體協約草案第 5 條本屬團體協約法第 12 條第 1 項第 5 款之範圍，相對人就此當負有誠信協商義務。

(七)相對人另以教育部 104 年 3 月 20 日臺教高(一)字第 104002653 號函主張學校與學校法人不宜以同一法人格簡化，惟觀諸該函釋之見解，並非切割學校與學校法人之關係。又自大學法第 9 條第 3 項規定觀之，學校與學校法人明顯存有從屬及支配之關係，集體勞動法上團體協約之雇主概念應包含整體相對於勞方而能行使雇主權責之單位，以私立學校而言，當然包括學校及學校法人。此外，教師待遇條例第 24 條於未依約支給教師薪給時，課予學校財團法人全體董事與學校連帶責任，觀其立法理由，乃在強化清償來源，亦非宣示學校與學校法人互相獨立。是相對人辯以學校與學校法人不具同一性云云，並無足取。

(八)請求裁決事項

1. 確認相對人於 113 年 12 月 10 日前之協商過程中以其無董事會之授權，僅能就校長權責進行協商為由拒絕達成協約內容合意之行為，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. 命相對人應自本裁決決定書送達之日起一個月內指派具有董事會完全授權之人與申請人進行本件團體協約之協商。
3. 請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書 114 年勞裁字第 3 號」，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站首頁 (<https://www.dahan.edu.tw/>) 30 日

1 以上，並將公告事證送交勞動部存查。相對人於 114 年 8 月 1 日停
2 辦後，仍需維持相對人網站，直至履行完畢該作為義務。

3 二、相對人之答辯及主張：

4 (一)相對人與申請人間就申請人提出之團體協約草案內容，雖有相當程
5 度之落差，無法達成協議，惟就團體協商過程中，相對人均提出之所
6 以無法接受申請人工會團體協約草案之論點與依據，並已就內容進
7 行充分討論與解釋，未違反團體協約法第 6 條第 1 項規定：

- 8 1. 相對人關於申請人工會所提出之勞方第一版及第二版團體協約草案，
9 分別於 113 年 6 月 27 日、8 月 15 日以及 9 月 12 日等三次團體協商
10 會議中提供對應方案以及理由予以說明，並已明確提出法律上依據，
11 說明何以無法同意申請人所提之草案內容，並尋求雙方達成協議之
12 可能。惟申請人就草案內容之法律意見、解釋仍執其固有之立場，
13 使雙方對法律上見解歧異產生激烈之爭執。相對人先後於三次團體
14 協商會議上提出合理依據，縱雙方仍不能達成團體協約之合意，惟
15 客觀上足證相對人已善盡誠信協商之義務。
- 16 2. 由於相對人協商代表即相對人校長林乙○○本非法律專業人士，於
17 應對申請人工會之用語措辭上，若有不精確之處，亦屬合乎常理。
18 詎料申請人多次就相對人協商代表之發言內容，不斷以「這樣是嚴
19 重違反誠信、是不當勞動行為」為由加以恫嚇（相證 7 及相證 8），
20 企圖營造若團體協商代表不同意協約草案之內容即屬構成不當勞
21 動行為，以此為手段迫使相對人協商代表林乙○○同意團體協約草
22 案之所有內容，難謂申請人一方係以誠信之態度進行協商。
- 23 3. 另申請人提出之勞方第一版團體協約草案，於 113 年 6 月 27 日第一
24 次協商會議經相對人以符合法律觀點與合理依據之回應後，申請人

再次於 113 年 8 月 15 日第二次協商會議前提出勞方第二版團體協約草案（相證 13）。相對人認為即使勞方第二版團體協約草案將準用改成優於，但仍屬於法無據，惟申請人未經檢視訴求是否合法適當，反而誣指相對人不誠信協商。然相對人本於誠信原則，還是持續與申請人進行協商，足見我方協商之誠意，從未拒絕與申請人進行協商，是申請人所指容有誤解。

（二）兩造團體協商會議無法持續進行之原因，並非可歸責於相對人，相對人主觀上並無拒絕協商之不當勞動行為之認識，客觀上亦無拒絕協商之行為，故本件申請顯無理由：

1. 兩造依團體協約法進行團體協商會議共計三次，分別為 113 年 6 月 27 日、8 月 15 日與 9 月 12 日。相對人於第三次協商會議中，已明確表達雙方可以儘速訂定第四次團體協商會議等語（相證 8 第 63 頁至第 65 頁）。
2. 關於申請人所提相對人法人是否授權校長參與團體協商會議此一爭議，相對人至遲於 113 年 10 月 14 日、11 月 11 日與 12 月 10 日明確函覆申請人，並均提出期盼與申請人儘速共同擬定第四次協商會議之懇切態度（相證 9、相證 10 及相證 12），就前揭爭議言，於前開三份函文之文字上均得以明確解讀。然從 113 年 12 月 10 日發出上開函文之後，申請人工會迄未回應第四次協商會議日期，故申請人不得將其怠於續行協商會議，致使協商會議停滯之結果反而歸責於相對人。

（三）團體協約之協商應以學校教職員工勞動條件與權利義務為範圍，而非涉及學校法人董事會組成與法規賦予之職權，就團體協約締結之事項，目的係以改善勞動條件為主，就申請人所提團體協約草案事項

(申證 12)，除教師退撫、資遣費用之約定外，均涉及相對人之法人董事、財產、停辦期限事項等相對人經營權限範圍，受其固有財產權等憲法上權利之保障。相對人對此並已提出合理依據說明窒礙難行之理由，回應申請人之提案，已善盡誠信協商義務。

(四)觀諸申請人工會之協商要約以及勞方第一版團體協約草案一造當事人為「大漢學校財團法人大漢技術學院」(即相對人學校)(申證 8)，而大漢學校財團法人(下稱相對人法人)與大漢技術學院(下稱相對人學校)分屬不同法律主體，故相對人學校認為協商代表組成之成員僅需由綜理校務行政代表人即林乙○○校長，以及由校長指定之協商代表如主任秘書、人事室主任、會計室主任、研發長等一級主管成員與會出席即足。基此，113 年 6 月 27 日兩造進行第一次協商會議時，相對人協商代表於會前所準備乃建立於團體協商會議一造當事人為「大漢學校財團法人大漢技術學院」之基礎上。是相對人校長當日之發言「我不是說沒有決定權」、「對我就是負責人」等語，係基於其為團體協商會議中一造即相對人學校之代表人，其認知為學校之負責人，自屬自明之理，惟當日之發言確實因事前未能知悉申請人工會協商之對象包含相對人法人，僅能基於相對人學校之立場為之，而不包含、也不能僭越相對人法人之職權而越俎代庖。惟於上開會議結束後，申請人工會確實有發函請求相對人「盼貴校所推派參與協約協商之代表應包含獲貴校董事會授權推派或授權能與本會協商、討論、修正、締結團體協約之代表。」(申證 11)，相對人學校嗣回應「本校法人充分授權林乙○○校長綜理全校校務行政，並對外為學校代表人，故貴我階段團體協商尚無需本校董事會代表出席。」(申證 13)等語。可知該函係表達相對人校長於後續第二、第三次協商會議，均

1 受相對人法人充分授權進行團體協約協商會議。

2 (五)申請人工會引用兩造 113 年 8 月 15 日第二次團體協商會議相對人協
3 商代表林乙○○就伊非全權授權等對話（相證 7 第 33 頁第 12 行以
4 下），該段對話脈絡係因相對人校長誤解申請人協商代表之語意，相
5 對人校長誤以為當下申請人協商代表指出「其實關鍵是校方你們能
6 做怎樣，爭取到更合理的，第一個就是說，因為你們現在說我董事會
7 全權授權你來做了嘛。」等語，係指申請人要求相對人校長當下就正
8 在討論之條文（資遣退休加給慰助金）立即作成決定、承諾之意思而
9 言，但就相對人校長之認知而言，其固然有獲得董事會全權授權，惟
10 就當時對話之情境，相對人校長確實因當下會議進行至尾聲，雙方偶
11 有爭執或措辭較為激烈之情形，而對於申請人工會之措辭有所誤解。

12 (六)另就申請人工會援引 113 年 9 月 12 日兩造於第三次協商會議就董事
13 會是否能重組之對話（相證 8 第 37 頁第 5 行以下），相對人協商代
14 表謝○○之發言「這不是問題啊。為什麼？因為這個不是我們可以處
15 分的事項，我能夠跟你講什麼？」係因相對人協商代表謝○○所言係
16 指就申請人工會所提出勞方第二版團體協約草案第 5 條有關學校法
17 人重組問題，當時相對人協商代表係基於合理查證下，認為有關董事
18 會重組係根據退場條例第 14 條第 1 項「專案輔導學校經學校主管機
19 關核定或命令停止全部招生時，學校法人主管機關應同時解除學校
20 法人全體董事職務，重新組織董事會；其專任教職員及學者專家擔任
21 董事人數，不得少於董事總數四分之三，其中三分之一應優先由專任
22 教職員擔任為原則，不受學校法人捐助章程規定之限制。」規定，而
23 推論就申請人工會所提出之草案第 5 條主張已逾越相對人所得處分
24 之權限，始總結說明：「因為這個（指重組董事會一事）不是我們可

以處分的事項」，並非以協商代表未獲得學校法人授權等理由而規避協商之義務。

(七)依教育部 104 年 3 月 20 日臺教高(一)字第 104002653 號函可知學校法人與學校為不同主體，故相對人協商代表於第一次協商會議時未能知悉申請人協商範圍包含學校法人，僅能基於相對人學校立場為之。另申請人援引之教師待遇條例第 24 條規定，反可佐證法律上已認定學校、學校法人為不同主體，兩者不存在申請人所主張之一體性。

(八)答辯聲明：申請人請求裁決事項均無理由，應予駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人於 113 年 4 月 19 日以高教工字第 1130000008 號函向相對人提出團體協商之要約併檢送勞方第一版團體協約草案(申證 7 及申證 8)，相對人後於 113 年 6 月 27 日提出大漢學校財團法人大漢技術學院對台灣高等教育產業工會所提團體協約草案項次書面方案說明表(申證 9，下稱校方第一版對應方案)。

(二)兩造分別於 113 年 6 月 27 日召開第一次協商會議、113 年 8 月 15 日召開第二次協商會議及 113 年 9 月 12 日召開第三次協商會議，會議過程詳參錄音譯文(申證 10、相證 7 及相證 8)。

(三)申請人於 113 年 7 月 19 日以高教工字第 1130000030 號函向相對人提出勞方第二版團體協約草案(申證 12)，該函載明「本會所提團體協約協商內容多項涉及貴校董事會之職權，故盼貴校所推派參與協約協商之代表應包含獲貴校董事會推派或授權能與本會協商、討論、修正、締結團體協約之代表…」(申證 11)。

(四)相對人 113 年 7 月 23 日漢輝秘字第 1130005056 號函載明「本校法

1 人充分授權林乙○○校長綜理全校校務行政，並對外為學校代表人，
2 故貴我現階段團體協商尚無需本校董事代表出席。」（申證 13）。

3 （五）相對人於 113 年 8 月 15 日第二次協商會議當日提出校方第二版對應
4 方案（申證 14）。

5 （六）相對人以 113 年 12 月 10 日漢輝秘字第 1130008465 號函表示：「本
6 校法人依法依規授權本校校長代表與貴會進行團體協約。據此，本校
7 校長依授權範圍於歷次協商會議，皆以誠信與貴會協商，並提出本校
8 對應方案。」（申證 21）。

9 四、本案爭點

10 相對人於 113 年 12 月 10 日前之協商過程中以其無董事會之授權，
11 僅能就校長權責進行協商為由拒絕達成協約內容合意之行為，是否
12 構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為？

13 五、判斷理由

14 （一）按團體協約為工會與雇主或雇主團體合意簽訂之契約，誠實信用原
15 則應為最高指導原則之一，是立法者參酌美、日、韓三國之立法例，
16 於團體協約法第 6 條第 1 項明定勞資雙方均有進行團體協約協商之
17 義務，非有正當理由，不得任意拒絕。又為維持勞資自治自律原則，
18 並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延
19 協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，同法第 2 項更分款
20 例示無正當理由拒絕協商之情事。由上可知，誠信協商原則係基於勞
21 資自治原則，其目的在於促成勞資雙方於平等地位上互動，且此互動
22 過程不能有名無實，即勞資雙方秉持誠實信用原則進行協商，藉以達
23 成團體協約之締結（參本會 101 年勞裁字第 32 號不當勞動行為裁決
24 決定書）。又按雇主之行為是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不

1 當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，
2 作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情形（參本會 108 年勞
3 裁字第 34 號不當勞動行為裁決決定書）。再按日本學說及實務見解
4 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
5 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
6 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
7 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
8 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
9 義務（參本會 103 年勞裁字第 52 號裁決要旨）。

10 (二)緣相對人董事會於 113 年 2 月間決議自 113 學年度起停辦，相對人
11 教師為保自身權益，遂於 113 年 3 月 26 日成立申請人工會大漢分部
12 （申證 2），並於 113 年 4 月 19 日向相對人提出團體協商之要約併
13 檢送勞方第一版團體協約草案（申證 7 及申證 8），其後兩造以函文
14 往來確認申請人具有協商資格後，兩造議定於 113 年 6 月 27 日召開
15 第一次協商會議（申證 10），之後再於 113 年 8 月 15 日、113 年 9
16 月 12 日召開第二次及第三次協商會議（相證 7 及相證 8）。

17 (三)經查，兩造於 113 年 6 月 27 日召開第一次協商會議時，即就相對人
18 協商代表林乙○○有無決定權提出爭論：

19 1. 雙方就勞方第一版團體協約草案第 2 條學校永續經營與改善期討論
20 時，自下列對話可知，申請人建議應由有權代表董事會之人出席協
21 商時，相對人協商代表林乙○○表示其並非沒有決定權，只是無法
22 拿到停辦計畫（申證 10 第 6 頁第 15 行至第 24 行）：

23 相對人協商代表林乙○○：我們是依照私校法第 70 條第一項第一
24 款提出停辦，我們的議案並不能逾越法律的範圍，法律的規定就按

1 法律執行。工會提出優於法律的協議，也許我們在協議之後可以達
2 成，也或許我們去仲裁之後能達成。

3 申請人協商代表林甲○○：關於第二條意見，校方希望工會修改條
4 文以符合適用範圍，工會可以帶回研議。但工會也認為董事會應出
5 席協商，避免協商空洞化。工會建議，如果校方的協商代表沒有權
6 力做決定，那董事會應該推派代表參加。

7 相對人協商代表林乙○○：我不是說我沒有決定權，而是沒有辦法
8 拿到報告書的資料。

- 9
- 10 2. 第一次會議末，兩造在討論取消學術研究費分級制度之問題，自下
11 列對話脈絡可知，當時協商過程中，申請人協商代表再度建議應由
12 有決定權之人參與協商，當時申請人協商代表王世忠表示校長對申
13 請人而言係法人之代表，相對人協商代表林乙○○即回覆對他就是
14 負責人，意即伊為法人的代表，而具有決定權（申證 10 第 15 頁第
15 9 行至第 23 行）。

16 申請人協商代表林甲○○：建議下次會議應考慮董事會可派代表出
17 席的時間。我們現在協商的對象是雇主。

18 申請人協商代表黃宗萍：若校長可以決定協議內容，那就沒問題。
19 因為上次開會有提到關於 3 月份要取消分級制度的問題，您有提過
20 您不能做決定。

21 相對人協商代表林乙○○：對，但是要過案子（3 月份要取消分級
22 制度的問題），案子過了我就可以決定。案子不是什麼追溯到幾年，
23 因為我的任期是從 3 月 11 號開始。

24 申請人協商代表黃○○：應有做決定的人來談這個事情。

1 申請人協商代表王○○：對我們來說，校長您其實是中間人，是法
2 人的代表。

3 相對人協商代表林乙○○：對我就是負責人。
4

5 (四)嗣於第一次協商會議後至第二次協商會議期間，申請人工會於113年
6 7月19日以高教工字第1130000030號函向相對人提出勞方第二版
7 團體協約草案，並於說明第2點表示：「因今113年6月27日之第
8 一次協商會議討論得知，本會所提團體協約協商內容多項涉及貴校
9 董事會之職權，故盼貴校所推派參與協約協商之代表應包含獲貴校
10 董事會推派或授權能與本會協商、討論、修正、締結團體協約之代表，
11 使團體協約協商能依誠信協商原則儘速進行。」（申證11），相對
12 人則於113年7月23日以漢輝秘字第1130005056號函回覆申請人：
13 「本校法人充分授權林乙○○校長綜理全校校務行政，並對外為學
14 校代表人，故貴我現階段團體協商尚無需本校董事代表出席。」（申
15 證13），表示已充分授權協商代表林乙○○進行協商，而相對人於
16 本件裁決程序中亦表示：「該函係表達相對人校長於後續第二、第三
17 次團體協商會議，均受大漢學校財團法人充分授權進行團體協約協
18 商會議」等語（參相對人答辯補充理由書二第3頁第12行至第14
19 行）。綜此可認，相對人已明確表示充分授權予協商代表，而協商範
20 圍當包含董事會之權限。

21 (五)然而，第一次協商會議時，相對人協商代表又一再將學校與董事會切
22 割，並表示僅對外代表學校，只能就校長權責範圍協商：

- 23 1. 自相對人113年7月23日函文（申證13）可知，相對人已充分授
24 權相對人協商代表林乙○○，雙方討論勞方第二版團體協約草案第

1 三條優退金及慰助金之計算方式時，申請人協商代表即以相對人協
2 商代表已經全權授權為前提與相對人進行討論，惟自下列對話可知，
3 相對人協商代表卻又改稱沒有全權授權，授權範圍不包括董事會，
4 所述前後不一，致協商難以順利進行（相證 7 第 33 頁第 12 行至第
5 21 行）：

6 申請人協商代表林甲○○：其實關鍵是校方你們能做怎樣，爭取到
7 更合理的，第一個就是說，因為你們現在說我董事會全權授權你來
8 做了嘛。

9 相對人協商代表林乙○○：不是全權授權。

10 申請人協商代表林甲○○：你們回我就是說全權校長代表啦，這個
11 協商。就您代表的校方加董事會。

12 相對人協商代表林乙○○：沒有加董事會，你每次都誤解。

13 申請人協商代表林甲○○：就是說能做決策的人。

14 相對人協商代表林乙○○：對我對外代表學校。

15 申請人協商代表林甲○○：是是，我說現在我們來勞資協商你代表
16 雇主嘛。

17 相對人協商代表林乙○○：你這個帽子太大頂了，我要賠所有的東
18 西我賠不起。

- 19
- 20 2. 之後，申請人就相對人未召開協商會議前即將停辦計畫呈報教育部
21 核定乙事提出質疑，當時相對人協商代表林乙○○校長表示：「我
22 請你糾正你的動作，因為你這樣子有敵意，好，第一個我回答你，
23 停辦計畫不是我的職掌範圍，因為停辦計畫不是學校提出來的，根
24 據私校法第 71 條第一項跟 31 條，是由董事會提出來的，所以不是

1 我的權責範圍，你要協商的也不是跟我們董事會，是跟我們的學校
2 來協商，就這樣回答你，列為紀錄。」（相證 7 第 43 頁第 5 行至第
3 9 行）相對人協商代表林乙○○又再表示停辦計畫是董事會所提，
4 非其權責範圍，並表示申請人僅應與學校協商，而非董事會，無視
5 其受董事會授權而具相對人協商代表之身分。

6 （六）第三次協商會議時，相對人協商代表仍一再表示僅能就校長權責範
7 圍進行協商，並推稱無董事會之權責：

- 8 1. 雙方就勞方第二版協約草案第 4 條償還學術研究費進行討論時，申
9 請人工會主張相對人仍有鉅額校產，透過合法處分即可在學校停辦
10 時合理補償申請人工會任職於相對人之會員自 103 學年度以來刪減
11 之學術研究加給。然而，相對人協商代表邱○○：「我回應一下柏
12 儀主任的意思，學校的土地也好，建物也好，如果真的要處分，其
13 實校長他是沒有處分權的。」、「…其實校方是執行不來的，也就
14 是我們完全沒有這方面處分權的能力…」（相證 8 第 16 頁第 7 行
15 至第 15 行）。申請人協商代表林甲○○對此回應：「但我們現在協
16 商的對象是含董事會，因為你們都是雇主，所以這個也要釐清啦。
17 你們說你們是董事會全權授權的嘛，所以你們是含董事會啦。」（相
18 證 8 第 16 頁第 18 行至第 19 行）。之後，申請人協商代表表示自
19 113 年 7 月 23 日函文（申證 13）可知協商代表林乙○○已受董事
20 會充分授權，相對人協商代表林乙○○卻回覆：「哪有？從來沒講
21 過。我是執行董事會的決議，我是學校…」申請人協商代表林甲○
22 ○又表示：「我剛剛質疑說，我們今天約定的對象是雇主，所以是
23 含董事會，然後我說，你過去告訴我們說你是董事會全權授權，所
24 以會議不用有董事會代表。」相對人協商代表林乙○○再回覆：「我

1 是執行董事會的決議，對外代表什麼？我是對外代表學校，可以嗎？
2 再講一遍，可以嗎？聽懂了嗎？」、「我怎麼代表董事會？我又不是董事。」、「你們現在協商的對象是學校，我對外代表學校。」

3
4 （相證 8 第 16 頁第 21 行至第 17 頁第 15 行）惟得否處分校產一事，屬董事會之職權，相對人協商代表林乙○○身為相對人協商代表，本即有權進行協商。然相對人協商代表林乙○○卻於協商當時否認 113 年 7 月 23 日函文（申證 13），推稱現在協商之對象為學校，持續不斷延宕協商程序，使協商程序流於空轉。

9 2. 續查，兩造繼續討論相對人協商代表授權範圍時，相對人協商代表
10 謝○○卻以勞方第二版團體協約草案第 7 條規定「乙方及乙方學校
11 法人所訂校內法規、工作規則、各類決議或計畫與本協約牴觸者，
12 無效。」舉例並表示：「這個部分的話，校長這邊就可以決定了啊。」
13 改稱該條文經校長決定即可（相證 8 第 21 頁第 8 行至第 21 行）。
14 然而，勞方第二版團體協約草案第 7 條已明確規定適用對象包含「乙
15 方學校法人」，相對人協商代表謝○○卻又改稱校長即可決定，益
16 徵相對人協商代表所言前後矛盾，而有不誠信協商之情事。

17 3. 之後，雙方論及勞方第二版團體協約草案第 4 條涉及得否處分校產
18 償還學術研究費時，相對人協商代表林乙○○表示：「我們的紀錄
19 裡面最重要的字眼就是『非我們學校所能處分的範圍』」、「有巨
20 大的款項，但是非我們的處分權，非我們的處分範圍嘛，就這樣嘛。」
21 申請人協商代表林甲○○再次確認：「你說這是學校法人的處分範
22 圍？」相對人協商代表林乙○○則回覆：「對是。非我們嘛，這樣
23 夠清楚嗎？」（相證 8 第 30 頁第 8 行至第 25 行），相對人協商代

1 表直接表示校產非學校之處分範圍，而屬董事會處分範圍，致當日
2 難以就該條繼續進行協商。

- 3 4. 再於雙方討論勞方第二版團體協約草案第 5 條董事會組成時，相對
4 人協商代表謝○○表示：「…這個部份的話，也不是我們可以處分
5 的一個範圍阿。」（相證 8 第 36 頁第 16 行至第 17 行）、「董事會
6 的這個部分不是我們在這裡我們可以來跟大家說這個部分…」（相
7 證 8 第 37 頁第 7 行至第 8 行）、「…因為這個不是我們可以處分
8 的事項，我能夠跟你講什麼？」（相證 8 第 37 頁第 10 行至第 11
9 行）、「…就是說這個不是我們可以在團體協商我們的處分權的範
10 圍阿…」（相證 8 第 38 頁第 1 行至第 2 行），直接表示非其協商權
11 限之範圍。

- 12 5. 會議末段，兩造於相對人協商代表是否獲得董事會授權討論時，自
13 下列對話內容可知，相對人協商代表林乙○○一再以自己僅為校長
14 之身分聲稱無董事會之權責，於申請人協商代表要求派任經董事會
15 授權之人參與協商時，相對人協商代表林乙○○又表示申請人之主
16 張已超過其處分權範圍，佯裝願意協商之表象，實則在拖延協商程
17 序（相證 8 第 60 頁第 22 行至第 61 頁第 14 行）：

18 相對人協商代表林乙○○：我身為大漢技術學院的校長，我對外代
19 表學校，是不是我學校在跟你談？

20 申請人協商代表張甲○○：沒有錯啊。

21 相對人協商代表林乙○○：那就對了啊，你本來就是要跟學校談啊。

22 申請人協商代表林甲○○：那是因為要談的內容裡面，你們主張那
23 是你們的董事會才有權責，所以我才說要有他們授權，從上一次我
24 就說了。

1 申請人協商代表張甲○○：內容裡面，你沒有授權啊，你剛才自己
2 說沒有授權啊。

3 相對人協商代表林乙○○：我主張的是，不是在我學校的權責範圍
4 裡面，不在我的處分權裡面，有錯嗎？

5 申請人協商代表林甲○○：你如果主張沒有，所以我才說那要把有
6 處分權的人請進來。

7 相對人協商代表林乙○○：這不在我的處分權啊！

8 申請人協商代表林甲○○：我是說你要去邀有處分權的人進來。

9 申請人協商代表張甲○○：那我們再設一個，那你如果這樣說的話，
10 那你去請示說董事會，因為你沒有這個權責，請董事會派人來，那
11 我們下次會議如果董事會派人來，那我們就談，如果一直沒有派人
12 來，那我們怎麼談這些？

13 申請人協商代表林甲○○：因為你們沒有權責，我們怎麼談啊？不
14 會有進展啊！

15 相對人協商代表林乙○○：那是因為你們的主張超越了我的處分權
16 啊，你們的主張 over 了啊！

17
18 (七)第三次協商會議末，申請人工會曾要求相對人須派出有代表權之人
19 進行協商，並以之為下次協商之前提要件。嗣相對人於 113 年 10 月
20 14 日發函說明「依照私立學校法第 41 條規定，校長受董事會遴選監
21 督，並接受董事會決議，於法定職權範圍內綜理校務。」、「貴會認
22 為校長無法決定，其論證基礎僅是貴會片面認定。」（申證 17）仍
23 未具體回應協商代表之權責範圍。申請人於 113 年 11 月 7 日回函重
24 申第三次協商會議末曾表示「請確認貴校協商代表是否獲得董事會

全權授權與本會進行團體協約協商，或是否請董事會派出具有決定權之代表參與協商」為第四次團體協商會議之前提要件，而相對人迄未明確回覆等語（申證 18），相對人復於 113 年 11 月 11 日發函商議第四次協商日期，而未回應協商代表是否獲董事會授權等事項（申證 19），申請人再於 113 年 12 月 2 日函請相對人確認協商代表是否經學校法人授權（申證 20），相對人仍於 113 年 12 月 10 日發函表示：「再次重申本校於歷次函文與團體協商會議，皆已明確表達與回覆：本校法人依法依規授權本校校長代表與貴會進行團體協約。據此，本校校長依授權範圍於歷次協商會議，皆以誠信與貴會協商，並提出本校對應方案。」（申證 21），僅空泛指稱「依法依規授權」，仍未具體說明校長授權範圍是否包含董事會權限事項。

（八）準此，自兩造協商歷程以觀，相對人協商代表林乙○○於第一次協商會議表明其係有權作決定之人，之後相對人更於 113 年 7 月 23 日發函表示相對人協商代表確實已經相對人充分授權。惟於第二次及第三次協商會議時，相對人協商代表卻辯稱其僅為校長，只能就校長權限範圍內之事項進行協商，關於董事會權限範圍之事項，則無從置喙，致於協商程序中無法進行實質意義的討論或協商。第三次協商會議後，申請人更二度發函要求相對人確認授權範圍，並以之作為第四次協商會議之前提，惟相對人又以混淆校長與協商代表之權責範圍之方式回函，皆未正面回覆申請人之質疑。從而，相對人顯係佯裝願意協商之表象，實則未有協商之真意。是相對人一再以其無董事會之授權，僅能就校長權責進行協商之舉，違反團體協約法第 6 條第 1 項之規定，實堪認定。

1 (九)至相對人主張學校法人與學校為不同主體，故第一次協商時未能知
2 悉申請人協商範圍包含學校法人，僅能基於相對人學校立場為之，而
3 之後已受大漢學校財團法人授權協商云云。惟觀諸勞方第一版團體
4 協約草案第 2 條學校永續經營及改善期、第 3 條維持校務正常運作
5 及學生原校畢業之權利等均屬董事會之權限，非屬校長校務行政範
6 圍事項，此亦為相對人所明知，相對人並於其後提出對應方案。是相
7 對人於第一次協商會議時即知協商範圍本不限於校長校務行政範圍
8 事項，復於第二次、第三次協商會議一再以無董事會之授權為由，拒
9 絕進行協商，實有違誠信協商之旨。

10 (十)相對人另主張團體協約之協商應以學校教職員工勞動條件與權利義
11 務為範圍，非涉及學校法人董事會組成與法規賦予之職權云云，惟自
12 團體協約法第 12 條第 1 項之規定，復參以本會歷來見解（參 106 年
13 勞裁字第 56 號裁決決定書、104 年勞裁字第 52 號裁決決定書及 104
14 年勞裁字第 49 號裁決決定書），解釋上，就雇主有處分權限之事項，
15 且雇主願意進行團體協商時，除違法事項以外之任何事項，均可以成
16 為團體協商之事項。是團體協約之範圍本不以學校教職員工勞動條
17 件與權利義務為限，相對人所辯，不足採憑。

18 (十一)末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。裁
19 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
20 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
21 當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風
22 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
23 體內容時，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團
24 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

1 平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違反團體協約法第 6 條第 1
2 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項
3 命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立
4 該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會審酌申請
5 人請求命相對人應自本裁決決定書送達之日起一個月內指派具有董
6 事會完全授權之人與申請人進行本件團體協約之協商，為合理適當。
7 又相對人應自收受本裁決決定書之翌日起 10 日內，於相對人網站首
8 頁（<http://www.dahan.edu.tw/>，如附件所示之位置）以標題「勞動部
9 不當勞動行為裁決決定書 114 年勞裁字第 3 號」提供連結或下載之
10 方式，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將
11 公告之事證存查，乃合理適當之救濟方式，故於此適度之範圍內予以
12 准許。

13 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本
14 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

15 七、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
16 1 項、第 51 條，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 李瑞敏

傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

陳伶因

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

林垺君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 4 年 1 1 月 1 4 日
2 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
3 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高等行
4 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

1 附件：

