

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 09 號

申 請 人：臺中市教育產業工會

設 臺中市北屯區進化北路 63 號 6 樓之 2

代 表 人：卓奕宏

住 同上

代 理 人 林甲○○

住 同上

相 對 人：臺中市立西苑高級中學

設 臺中市西屯區西苑路 268 號

代 表 人：吳茂林

住 同上

代 理 人：盧○○

林乙○○

住 同上

柳國偉律師

設 臺中市南區五權南路 183 號

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（下同）109 年 7 月 24 日完成詢問程序，並於同日作成裁決決定，決定如下：

主 文

一、確認相對人對於臺中市政府勞工局於 109 年 1 月 7 日以中市勞資

字 1080079221 號要求相對人提供員工名冊之函，遲至 109 年 6 月 16 日始提供員工名冊之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。

二、申請人其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 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。」。

二、查申請人臺中市教育產業工會於 109 年 3 月 16 日向本會提出之裁決申請書，其原請求裁決事項為：（一）請求確認相對人之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。（二）相對人應自收到裁決決定書翌日起 7 日內函覆勞工局，並提供員工名單予勞工局核對及認定申請人是否符合團體協約法鎖定有協商資格之勞方。（三）若申請人經勞工局確認符合團體協約法所定之協商資格後，相對人應針對協商提出對應方案予申請人，並與申請人進行團體協約協商。

三、經查，本件申請人於 109 年 3 月 17 日送達本件申請書，相對人於 109 年 1 月 8 日收到臺中市政府 109 年 1 月 7 日中市勞資字

1080079221 號函，自 109 年 1 月 8 日起發生效力，申請人主張相對人對於臺中市政府勞工局以中市勞資字 1080079221 號函未予回覆且未提供相對人員工名單予勞工局核對之行為，構成不當勞動行為，上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

- 四、復按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許。本件申請人臺中市教育產業工會提出裁決申請時第一項請求事項更正為「請求確認相對人對於臺中市政府勞工局以中市勞資字 1080079221 號函未予回覆，且未提供相對人員工名單予勞工局核對之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。」，核申請人上開所為，均僅為更正事實上或法律上陳述而已，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，尚無不許。另申請人於本會於 109 年 7 月 24 日之詢問程序中，撤回請求裁決事項第二項：「相對人應自收到裁決決定書翌日起 7 日內函覆勞工局，並提供員工名單予勞工局核對及認定申請人是否符合團體協約法鎖

定有協商資格之勞方。」，並經相對人同意申請人撤回，本會就該項請求裁決事項，自無庸審理。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人依據團體協約法於 108 年 12 月 18 日以中市教產字第 1080120312 號函對於相對人提出協商內容、時間、地點及進行方式（申證 1）。相對人之人事主任以電話告知申請人，應先確認協商資格；申請人爰於 108 年 12 月 31 日以中市教產字第 1080120320 號函予勞工局，請求協助認定申請人是否符合團體協約法所定有協商資格之勞方（申證 2）。

(二) 臺中市政府勞工局爰於 109 年 1 月 7 日以中市勞資字第 1080079221 號函請相對人提供員工名單，供勞工局核對及認定申請人是否符合團體協約法所定有協商資格之勞方（申證 3）。至 109 年 3 月 13 日止，相對人均未提供員工名單予臺中市政府勞工局，亦未針對協商提出對應方案予申請人，其行徑等同拒絕提供進行協商所必要之資料，違背誠實信用原則，顯無理由，相對人明顯違反團體協約法第 6 條第一項之規定。

(三) 請求裁決事項：

1. 確認相對人對於臺中市政府勞工局以中市勞資字第 1080079221 號函未予回覆且未提供相對人員工名單予勞工局核對之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。
2. 若申請人經勞工局確認符合團體協約法所定之協商資格後，

相對人應針對協商提出對應方案予申請人，並與申請人進行團體協約協商。

(三) 其餘參見申請人 109 年 03 月 16 日不當勞動行為裁決案件申請書、歷次調查會議紀錄及檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 本案申請人（臺中市教育產業工會）以 108 年 12 月 18 日中市教產字 1080120312 號函（相證 1）相對人（西苑高中）表達其會員人數已逾相對人之教師人數二分之一，要求於 109 年 1 月 2 日上午 11 時欲與相對人進行團體協商之事宜，然其所付協商版本內容，並未指明是與相對人協商之內容。此外，該教師工會為產業工會，其函文說明內容指稱該會會員已達相對人教師人數二分之一，符合協商資格。依團體協約法第 6 條第 3 項「二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」自其文義觀之，上開條款所指「所僱用勞工」，凡與相對人具有僱用關係之人員均屬之，並非其指稱教師人數。申請人復以 108 年 12 月 27 日中市教產字 1080120317 號函（相證 2），表達申請人因故欲變更協商日期為 109 年 1 月 2 日下午 3 時，並要求相對人函復是否同意進行協商。又相對人對於申請人上述所提之協商日期已排有行程，爰於 108 年 12 月 30 日中人字第 1080011473 號（相證 3）函復申請人，說明教育部之 SOP 要求及協商預備會議可進行之期日為 109 年 1 月 8 日下午 2 時 30 分。

(二) 依教育部修訂「高級中等以下學校因應教師工會團體協約協商

訴求之 SOP 作業流稱圖及因應作為」規定，即按臺中市政府教育局 108 年 4 月 24 日中市教中字第 1080035855 號函（相證 9）針對教師工會提出團體協商之應對作為重點略謂：「...說明：...(一)學校確認教師工會是否具有協商資格：1、當學校接獲教師工會提出團體協商要求時，應先確認工會是否具有協商資格。2、教師工會所提團體協約草案有明確載明適用特定對象(包括職業、職務或地域)時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍，即教師工會之會員受雇於學校之人數須逾適用特定對象(包括特定職業、職務或地域)人數二分之一。3、倘對於工會協商資格發生疑義，為避免衍生勞資爭議，得向各地方勞動主管機關請求協助認定。」查協商預備會議是雙方於正式協商會議前，就其協商資格、協商相關事項進行確認之前置作業，本案相對人為公立學校，當接獲申請人提出團體協商要求時，應先確認工會是否具有協商資格，非謂申請人即取得協商資格，與團體協約法第 6 條第 2 項之前提要件不符。

(三) 申請人以 109 年 1 月 2 日中市教產字 1080120323 號函(相證 4)函覆相對人同意於 109 年 1 月 8 日下午 14 時 30 分進行協商。是日會談申請人參加預備會議之代表同意俟教師會理監事會議有結論後再行聯繫，相對人亦於 109 年 2 月 20 日電話告知申請人參加預備會議之代表，教師會已於 109 年 3 月 2 日召開理監事會議完竣，爰並無團體協約法第 6 條第 2 項各款之情事。

(四) 然雙方對於協商資格發生疑義，始有向各地方勞動主管機關請求協助認定之必要，申請人卻以 108 年 12 月 31 日中市教產字

第 1080120320 函請臺中市政府勞工局協助確認其與相對人協商資格乙節（申證 2），申請人並無與相對人進行溝通、協調，且申請人已同意協商預備會議為 109 年 1 月 8 日，雙方預備會議尚未召開，雙方對於申請人之協商資格認定方式、要件內容，皆未談及確認方式，亦尚無認定上述爭議需尋求臺中市政府勞工局協處。該期間相對人人事主任與申請人之電話聯繫，主要係針對預備會議召開期程之溝通，申請人所稱容有誤會。

（五）臺中市政府勞工局以 109 年 1 月 7 日中市勞資字第 1080079221 號函（相證 5）相對人，主旨載明係申請人函請臺中市政府勞工局協助確認其協商資格，並要求相對人提供員工名單供其核對。相對人雖未以公文回覆臺中市政府勞工局中勞資字 1080079221 號函，惟於 108 年 1 月 8 日雙方預備會議後，仍有以電聯臺中市政府勞工局之承辦人員告知該預備會議內容，且提供名冊事涉本案適用對象之範圍，相對人告知須待之後預備會議探討始能確定提供名冊之範圍，並非完全對臺中市政府勞工局中勞資字 1080079221 號函置之不理。又相對人已於 109 年 6 月 16 日中人字第 1090004759 號函檢送 108 年度教職員工名冊一份，提供臺中市政府勞工局核對申請人是否符合團體協約法所定有協商資格之勞方（相證 12），故相對人西苑高中並無該當團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為之要件。

（六）況且 109 年 1 月 8 日預備會議中，雙方就協商相關事項與待釐清事項進行會談，會中申請人並無要求相對人須依臺中市政府勞工局來函辦理，且尚未談及確認協商資格之事項，雙方也同

意先就待釐清事項釐清後再行會談（相證 6），因此，應待雙方就僱用人數資格認定達成共識後，始提供相關人員名冊予勞工局，故申請人對此指摘，顯有違誤。

（七）抑有進者，申請人之代表人於本案第 1 次調查會略謂：「...由相證 6 與會人員尚有吳○○主任，該函文以電子方式於 1 月 7 日發送，1 月 8 日不可能所有校內人員皆全然不知...」云云（參 109 年度勞裁字第 09 號案第 1 次調查會議紀錄頁 5），惟查相對人之電子公文流程表（相證 10）可證相對人之吳○○主任係於 108 年 1 月 8 日下午 15：22：54 分文於人事室助理陳○○，該分文時間係於 108 年 1 月 8 日下午 14 時 30 分雙方預備會議之後，非如申請人之代表人所稱當天與會人員於該雙方預備會議時已知悉臺中市政府勞工局中勞資字 1080079221 號函，申請人之代表人對此部分認知容有誤會，更益徵相對人代理人於本案第 1 次調查會所述學校收文與參與人員知悉勞工局函文係屬二事為真。

（八）又申請人之代表人於本案第 2 次調查會認為相對人提供不實資料及說明等語（參 109 年度勞裁字第 09 號案第 2 次調查會議紀錄頁 2）。惟依臺中市政府公文整合資訊系統「文書作業手冊」中規定，電子公文係由臺中市政府「電子交換服務系統」接收來文，再自動轉入「公文整合資訊系統」之收文匣（待分文區），可由「電子交換服務系統」查看本校收發文狀態。又電子交換服務系統中，「接收時間」欄位係表示交換主機接收到公文之時間，「收文確認時間」係表示收文完成並回覆確認訊息給發文方之時間（相證 11）。經洽長科公司（公文系統維護公司）表示，

公文文末加蓋之電子公文交換章所指時間係為電子交換服務系統中之主機「接收時間」。是以，臺中市政府勞工局 109 年 1 月 7 日中市勞資字第 1080079221 號函文末電子公文交換章時間 2020/01/08 08:35:56 係為電子交換服務系統中之主機接收時間，並非公文整合資訊系統中文書人員分文時間 109/01/08 09:18:29。再者，相證 10 左上角公文文號與勞工局文號不同，理由在於該文號係相對人校內收文文號，而該文號係處理系爭勞工局之來文，故相證 10 內容係屬正確。綜上所述，申請人之代表人對此部分認知容有誤會。

（九）綜上，相對人就申請人自 108 年 12 月 18 日要求協商起，其程序皆依循相對人上級機關教育部頒訂「高級中等以下學校因應教師工會團體協商訴求 SOP 作業流程圖及因應作為」規定辦理，且本於誠信協商原則，持續與申請人之參與預備會議人員聯繫、溝通，並無違反團體協約法第 6 條第 1 項規定。

（十）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

（十一）其餘參見相對人 109 年 4 月 17 日不當勞動行為裁決案件答辯書、109 年 6 月 8 日不當勞動行為裁決案件補充答辯書、109 年 6 月 19 日不當勞動行為裁決案件補充答辯（二）書、歷次會議記錄及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

（一）申請人成立於 100 年 5 月 1 日，申請人第 4 屆代表人由林甲○變更為卓奕宏，任期自 109 年 7 月 1 日起至 112 年 6 月 30 日止。

- (二) 臺中市政府勞工局以 105 年 6 月 8 日高市組勞字第 1050119714 號函准予申請人登記成立。
- (三) 臺中市政府教育局 108 年 4 月 24 日以中市教中字第 1080035855 號函(相證 9)針對教師工會提出團體協商之應對作為說明：「(一) 學校確認教師工會是否具有協商資格：1、當學校接獲教師工會提出團體協商要求時，應先確認工會是否具有協商資格。2、教師工會所提團體協約草案有明確載明適用特定對象(包括職業、職務或地域)時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍，即教師工會之會員受雇於學校之人數須逾適用特定對象(包括特定職業、職務或地域)人數二分之一。3、倘對於工會協商資格發生疑義，為避免衍生勞資爭議，得向各地方勞動主管機關請求協助認定。」
- (四) 申請人最早自 108 年 12 月 18 日以中市教產字第 1080120312 號函(申證 1)，提請相對人於 109 年 1 月 2 日開啟團體協約協商；申請人又於 108 年 12 月 27 日以中市教產字 1080120317 號函(相證 2)變更團體協約協商時間為 109 年 1 月 2 日；相對人於 108 年 12 月 30 日以中人字第 1080011473 號函(相證 3)，依據中市教中字第 1080035855 號函檢送之教育部修訂「高級中等以下學校因應教師工會團體協約協商訴求之 SOP 作業流程圖及因應作為」(相證 9)規定，提請申請人於 109 年 1 月 8 日(三)下午 14 時 30 分進行團體協約之預備會議以先確認工會是否具有協商資格；申請人於 109 年 1 月 2 日以中市教產字 1080120323 號函(相證 4)同意進行團體協約協商。

- (五) 申請人於 108 年 12 月 31 日以中市教產字第 1080120320 號函(申證 2)，提請臺中市政府勞工局協助認定相對人加入申請人會員數是否過半以確認協商資格。
- (六) 臺中市政府勞工局於 109 年 1 月 7 日以中市勞資字第 1080079221 號函(申證 3)回覆申請人，以及爰請相對人提供員工名單供臺中市政府勞工局核對(相證 5)，以認定工會是否符合團體協約法所定有協商資格之勞方。
- (七) 申請人與相對人於 109 年 1 月 8 日進行團體協約預備會議。
- (八) 相對人於 109 年 6 月 16 日以中人字第 1090004759 號函檢送相對人 108 年度教職員工在職名冊予臺中市政府勞工局(相證 13)。
- (九) 臺中市政府勞工局於 109 年 7 月 2 日以中市勞資字第 1090032075 號函認定申請人應已符合團體協約法第 6 條第 3 項第 3 款所定有協商資格之勞方(申證 14)。
- (十) 相對人於 109 年 7 月 15 日以中人字第 1090005623 號函臺中市政府勞工局，認申請人主張相對人 108 年加入申請人之會員人數是否已逾相對人所僱用勞工人數 1/2 乙節有所疑義，並請臺中市政府勞工局釋復。
- (十一) 臺中市政府勞工局於 109 年 7 月 21 日以中市勞資字第 1090035974 號函就上述相對人之疑義，請勞動部釋疑。

四、 本案爭點為：

相對人對於臺中市政府勞工局於 109 年 1 月 7 日以中市勞資字第 1080079221 號要求相對人提供員工名冊之函，遲至 109 年 6 月

16 日始提供員工名冊之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

（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，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不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，作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 49 號裁決決定書、本會 106 年勞裁字第 55 號裁決決定書參照）。

（二）相對人對於臺中市政府勞工局於 109 年 1 月 7 日以中市勞資字 1080079221 號要求相對人提供員工名冊之函，遲至 109 年 6 月 16 日始提供員工名冊之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為：

1. 申請人主張，於 108 年 12 月 18 日函請相對人進行團體協約協商（申證 1），並於相對人之人事主任電話告知須先行確認協商資格，即於 108 年 12 月 31 日函請勞工局（申證 2），請

求協助認定申請人是否符合團體協約法之協商資格。臺中市政府勞工局爰於 109 年 1 月 7 日函請相對人提供員工名單，供勞工局核對及認定申請人是否具有團體協約法之協商資格（申證 3）。然至 109 年 3 月 13 日止，相對人均未提供員工名單予臺中市政府勞工局，亦未針對協商提出對應方案予申請人，其行徑等同拒絕提供進行協商所必要之資料，相對人明顯違反團體協約法第 6 條第一項之規定等語。

2. 相對人抗辯其為公立學校，當接獲申請人提出團體協商要求時，應先依據教育部修訂「高級中等以下學校因應教師工會團體協約協商訴求之 SOP 作業流稱圖及因應作為」之規定，先確認工會是否具有協商資格，且雙方對於協商資格尚未發生疑義，申請人卻函請臺中市政府勞工局協助確認其與相對人協商資格，未無與相對人進行溝通、協調，且申請人已同意協商預備會議為 109 年 1 月 8 日，雙方預備會議尚未召開，雙方對於申請人之協商資格認定方式、要件內容，皆未談及確認方式，於預備會議中，申請人並無要求相對人須依臺中市政府勞工局來函辦理，且尚未談及確認協商資格，尚無認定上述爭議需尋求臺中市政府勞工局協助，應待雙方就僱用人數資格認定達成共識後，始提供相關人員名冊予勞工局等云云。

3. 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。」，該條款後段課予勞資雙方有團

團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，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（本會 103 年勞裁字第 42 號裁決決定書參照）。又按團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，應為同法第 6 條第 3 項規定有協商資格之勞方者，至於「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」為團體協約法第 6 條第 3 項所明文，考其立法目的，係立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，故於團體協約法第 6 條第 3 項第 2、3 款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例（97 年 1 月修正團體協約法第 6 條第 3 項立法說明參照），爰於該項第 1 至 4 款明定各工會種類及工會之協商代表資格。

次按勞動三法（工會法、團體協約法、勞資爭議處理法）自 100 年 5 月 1 日修正實施，強化勞工團結權、集體協商及爭議權，藉由勞資集體合意將勞資關係正常化，以達穩定和諧

之勞資集體關係。然依工會法第 6 條第 1 項但書暨勞資爭議處理法第 54 條第 2 項第 1 款規定，教師僅得組織及加入產業工會及職業工會，且不得罷工，相較於一般勞工，教師之團結權及爭議權明顯受法律之限制。再者，近年來教師勞動權利意識高漲，而因工會法禁止組織及加入企業工會，教師依法僅能於跨校組織及加入產業工會或職業工會，此際，因受限於前揭團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款協商資格之限制，教師產業工會或職業工會常未能啟動團體協商，致使教師及教師工會之權益未能透過團體協約協商而獲得應有之保障，是為促進教師之集體勞資關係發展，應有充實集體協商權之必要，否則即難以達成上開勞動三法修法之目的。鑒此，本會前已認定，以教師為主體之產業工會或職業工會之教師會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用教師人數二分之一時，即具有團體協約之勞方當事人協商資格；至於申請人是否具有上述團體協約之勞方當事人協商資格，自應以提出協商之時點為認定，合先敘明（本會 104 年勞裁字第 30 號裁決決定書參照）。

4. 再按雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務（本會 104 年勞裁字第 33 號裁決決定書、本會 105 年勞裁字第 34 號裁決決定書參照）。經查，本件申請人對於相對人於 108 年 12 月 30 日中人字第 1080011473 號（相證 3）

之函復說明依據「高級中等以下學校因應教師工會團體協約協商訴求之 SOP 作業流稱圖及因應作為」重點說明須先確認申請人是否具有協商資格，申請人隨即於 108 年 12 月 31 日以中市教產字第 1080120320 函請臺中市政府勞工局協助確認其與相對人協商資格（申證 2），申請人請臺中市政府勞工局協助確認協商資格之方式，應屬係盡其具體說明義務之一種方式。相對人於本會調查會議中抗辯，申請人於 108 年 12 月 31 日以中市教產字第 1080120320 函請臺中市政府勞工局協助確認申請人與相對人協商資格乙節（申證 2），申請人未與相對人進行溝通、協調，即函請臺中市政府勞工局協助確認其協商資格，且尚未談及確認協商資格，故無認定上述爭議需尋求臺中市政府勞工局協助，應待雙方就僱用人數資格認定達成共識後，始提供相關人員名冊予勞工局等云云，然本會認為申請人發函請臺中市政府勞工局協助確認其協商資格之方式，應即係就其符合協商資格之事實，盡其具體說明之義務之一種方式，乃係有利於開啟雙方團體協約之協商，相對人上述於本件調查會議中抗辯，認應待雙方就僱用人數資格之認定達成共識後，始提供相關人員名冊予勞工局云云，委不足採。

5. 次查，相對人雖抗辯申請人已同意參與 109 年 1 月 8 日之協商預備會議，會議尚未召開，雙方對於申請人之協商資格認定方式、要件內容，皆未談及確認方式，尚無協商資格爭議需尋求臺中市政府勞工局協助云云。然細觀協商雙方往來函

文時間及內文，相對人於 108 年 12 月 30 日以中人字第 1080011473 號函（相證 3），回覆申請 108 年 12 月 18 日中市教產字第 1080120312 號提出團體協約協商之函文（申證 1），即已表明應先以先確認工會是否具有協商資格，亦即相對人對於申請人協商資格自始即有懷疑，且相對人又自承其提出團體協約之預備會議即是對於申請人之協商資格有疑義（問：「請問雙方，相證 3 及相證 4 皆是記載要進行團體協約之協商，為何在相證 6 記載為團體協約之預備會議？相對人答：「相證 3 說明三『進行預備會議』之部分，相對人是向申請人發文說明要先召開團體協約之預備會議，針對協商資之認定確定。」）。況且申請人係於相對人以 108 年 12 月 30 日中人字第 1080011473 號（相證 3）之函復說明需先進行團體協約之預備會議，先確認工會是否具有協商資格後，始於 108 年 12 月 31 日以中市教產字第 1080120320 函請臺中市政府勞工局協助確認其與相對人協商資格（申證 2），嗣申請人並再於 109 年 1 月 2 日以中市教產字 1080120323 號函（相證 4），回覆相對人表示將參與 109 年 1 月 08 日（三）下午 14 時 30 分之團體協約協商。顯然，申請人於 108 年 12 月 31 日即已發函請臺中市政府勞工局協助確認其與相對人之協商資格，相對人對於臺中市政府勞工局於 109 年 1 月 7 日以中市勞資字 1080079221 號要求相對人提供員工名冊之函，遲至 109 年 6 月 16 日始提供員工名冊，導致臺中市政府勞工局在此之前無法協助確認申請人與相對人之協商資格。足徵，相對人此舉

即有刻意迴避勞工局協助申請人確認其協商資格之動機，當有違反誠信協商之行為。

6. 承上，相對人抗辯，其與申請人之團體協商程序皆係依據「高級中等以下學校因應教師工會團體協商訴求 SOP 作業流程圖及因應作為」規定（相證 9，下稱系爭因應作為）辦理云云。經查，系爭因應作為規定第二條第（一）項第 1 點規定：

「當學校接獲教師工會提出團體協商要求時，應先確認工會是否具有協商資格」，本件相對人確實於收到申請人請求團體協約協商之函文（申證 1、相證 2）後，即向申請人發函表示須依據系爭因應作為先確認申請人之協商資格（相證 9）；系爭因應作為第 2 點：「教師工會所提團體協約草案有明確載用適用特定對象（包括職業、職務或地域）時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍，即教師工會之會員受僱於學校之人數須逾是用特定對象（包括特定職業、職務或地域等）人數二分之一」。而依據上述系爭因應作為第 3 點記載：「倘對於工會協商資格發生疑義，為避免衍生勞資爭議，得向個地方勞動主管機關請求協助認定」。換言之，相對人倘對於工會協商資格有疑義，當可向勞動主管機關請求協助認定，惟相對人於本會第 1 次調查會議中指稱，對於本件申請人之協商資格有疑義（本會 1 次調查會議記錄第 3 頁），再於本會第 2 次調查會議亦抗辯：「...申請人申請時間是於 108 年，依貴會 104 年勞裁字第 30 號裁決決定書意旨應以提出協商時點為認定，惟勞工局來文是 109 年，故於認定上有

疑義...」云云（本會第 2 次調查會議第 2 頁）。由此可知，相對人自始至終均對於申請人之協商資格有所疑義，惟其非但未依「因應教師工會團體協商訴求 SOP 作業流程圖及因應作為」之規定，主動向勞動主管機關請求協助認定申請人之協商資格，反而對於申請人主動發函請求臺中市政府勞工局協助確認其協商資格，對於臺中市政府勞工局於 109 年 1 月 7 日以中市勞資字 1080079221 號要求相對人提供員工名冊之函，遲至 109 年 6 月 16 日始提供員工名冊，而在本調查會議中徒以前述理由質疑申請人之協商資格，相對人之行為，違反常理、自相矛盾，當屬無理由。

7. 此外，相對人進一步抗辯：「因為雙方對於協商資格母數之認定尚有疑義，相對人基於個資之考量尚未提出，待雙方調解條件確定始提供該年度相對人僱用勞工人數之名冊予勞工局」云云（本會第 2 次調查會議第 4 頁）。惟依個人資料保護法第 20 條第 1 項第 7 款規定，雇主於有利於當事人權益情形下得為特定目的外之利用。是依工會基於保障會員權益而依法提出團體協約協商，雇主提供涉及工會會員個人資料之協商必要資料，有助於團體協約協商並促成勞動條件之改善，有利於個資當事人之權益，實無違反個人資料保護法之虞（本會 104 年勞裁字第 49 號裁決決定書）。故依照前述裁決意旨，為助於團體協約協商並促成勞動條件之改善，有利於個資當事人權益，雇主可提供工會會員個人資料予工會，更無需討論本案相對人提供員工名單之對象係臺中市政府勞工局而非

申請人，因此申請人函請臺中市政府勞工局為協商資格之認定是最佳方案，相對人之抗辯，委不足採。

8. 再查，臺中市政府勞工局以 109 年 1 月 7 日中市勞資字第 1080079221 號函（相證 5）載明申請人函請臺中市政府勞工局協助確認其協商資格，並要求相對人提供員工名單供其核對，相對人抗辯於 108 年 1 月 8 日雙方預備會議後，仍有以電聯臺中市政府勞工局之承辦人員告知該預備會議內容，且提供名冊事涉本案適用對象之範圍，相對人告知須待之後預備會議探討始能確定提供名冊之範圍，並非完全對臺中市政府勞工局中勞資字 1080079221 號函置之不理等云云。惟查，相對人若認為須待之後預備會議探討始能確定提供名冊之範圍，則為何在本會於 109 年 6 月 9 日開啟第 2 次調查程序後，始於 109 年 06 月 16 日以中人字第 1090004759 號函檢送相對人 108 年度教職員工在職名冊予臺中市政府勞工局，可見申請人表示：「勞工局的承辦人員表示相對人對團體協約之配合意願沒有那麼高，有要求盡速陳報人員名單，但相對人不配合…」等語（本會第 2 次調查會議第 3 頁）應屬可採。況且，相對人於 109 年 6 月 9 日庭呈 109 年 6 月 3 日勞資爭議調解申請及名冊當時（本會第二次調查會議第 3 頁），亦表示：「名冊之部分只提供 108 年、109 年相對人校內會員（包含參加教師會、產業工會、職業工會之會員之姓名及職稱）扣繳會費的名單…上述名單並非全體員工之名單…」，云云。足見相對人於 109 年 6 月 3 日向勞工局申請勞資爭議調解之當時，

亦未提供員工全體名單供臺中市政府勞工局協助確認申請人團體協商之資格，難謂相對人無藉此舉拖延勞資爭議調解會議之嫌，益徵相對人遲至 109 年 6 月 16 日始提供全體員工名冊之行為，已違反誠信協商之原則。

9. 按「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。」團體協約法第 6 條第 1 項設有明文。同法條第 3 項第 1 款明文規定具協商資格之勞方係指企業工會等。又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開啟等，致協商無法開始進行。由上可知，誠信協商原則係基於勞資自治原則，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，藉以達成團體協約之締結（本會 101 年勞裁第 32 號裁決決定書）。相對人抗辯其為公立學校，當接獲申請人提出團體協商要求時，應先依據教育部修訂「高級中等以下學校因應教師工會團體協約協商訴求之 SOP 作業流稱圖及因應作為」之規定，先確認工會是否具有協商資格，雙方對於申請人之協商資格認定方式、要件內容，皆未談及確認方式，且申請人於預備會議中，並無要求相對人須依臺中市政府勞工局來函辦理，且未談及確認協商資格，尚無認定上述爭議需尋求臺中市政府勞工局予以協助，應待雙方就僱用人數資格認定達成共識後，始提供相關人員名冊予勞工局等云云。惟對於

產業工會及職業工會而言，團體協約之協商權與企業工會相同，同屬受團體協約法第 6 條第 1 項規定所保障，縱使勞資雙方尚未進入團體協商程序，然勞資雙方於協商資格尚待認定之期間，勞資雙方仍有秉持誠信原則，配合主管機關認定協商資格之義務。相對人遲至 109 年 6 月 16 日始提供員工名冊之行為，難謂無藉此拖延雙方團體協商之開啟或刻意杯葛協商程序之情形，是縱使雙方再進行多次協商資格確定前之會談，恐仍無法順利開啟團體協約之協商。因此，已足堪認定相對人對於臺中市政府勞工局於 109 年 1 月 7 日以中市勞資字 1080079221 號要求相對人提供員工名冊之函，遲至 109 年 6 月 16 日始提供員工名冊之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

- （三）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團體協約法第 6 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌

如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反團體協約法第 6 條第 1 項規定者，裁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資關係所必要、相當為其裁量原則。本會已確認相對人對於臺中市政府勞工局於 109 年 1 月 7 日以中市勞資字 1080079221 號要求相對人提供員工名冊之函，遲至 109 年 6 月 16 日始提供員工名冊之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，上開認定，即足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及相當性。而申請人請求之裁決申請事項第二項（原第三項）請求「若申請人經勞工局確認符合團體協約法所定之協商資格後，相對人應針對協商提出對應方案予申請人，並與申請人進行團體協約協商」之部分，係屬團體協約之協商資格確定後始得發生之問題，相對人業於 109 年 7 月 15 日以中人字第 1090005623 號函臺中市政府勞工局，針對臺中市政府勞工局於 109 年 7 月 2 日以中市勞資字第 1090032075 號函，所為申請人應已符合團體協約法第 6 條第 3 項第 3 款所定有協商資格之認定，仍有疑義，並請臺中市政府勞工局釋復。臺中市政府勞工局於 109 年 7 月 21 日以中市勞資字第 1090035974 號函就上述相對人之疑義，函請勞動部釋疑，是本件團體協約之申請人協商資格仍尚未確定，故本會自應予以駁回。

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

七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 康長健

林佳和

張詠善

蔡志揚

林垵君

張國璽

黃儁怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 7 月 2 4 日

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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。