

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 40 號

【裁決要旨】

於符合下列情形之一，本會得衡諸勞動三權之保障，依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款之授權，審酌個案事實認定以教師為主體之產業工會或職業工會具有團體協商資格：

1、以協商相對人之屬性而言：

例如，以教師為主體之產業工會或職業工會以教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）為協商對象，此際，該等教師工會當然取得協商資格。蓋若以教育部或地方縣市政府（或教育局處）為協商相對人，因教育部或地方縣市政府（或教育局處）所轄教師人數甚眾，且教師人數亦有經常變動，計算母數不易，如堅持依團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款認定勞方之協商資格，實質上等同剝奪以教師為主體之產業工會或職業工會之團體協商權，爰有授予其團體協商資格之必要。然以教師為主體之產業工會或職業工會如以教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）為協商對象時，尚須參照教育部 102 年 3 月 20 日臺教師（三）字第 1020039198 號函旨辦理，自不待言，亦即，協商事項如屬單一學校權責事項，以學校為協商主體；屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，以地方主管教育行政機關為協商主體；屬全國一致性權責事項，則以中央主管教育行政機關為協商主體。否則，即難謂所提協商事項符合團體協約法第 6 條第 2 項所定合理適當之要件。

2、次就協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象而言：

本會盱衡上述我國以教師為主體之產業工會或職業工會組織成員之特色，並參照團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款之協商代表性

等規定，認為：以教師為主體之產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象如為「專任教師」時，於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師」為計算對象，方屬合理；亦即，該工會之專任教師會員受僱於協商他方之人數，應逾其所僱用之專任教師人數之二分之一。蓋以非專任教師或其他受僱於學校之職員（工）既不是該團體協約所欲適用之對象，則將彼等計入團體協約協商資格之人數，不但沒有必要，且將妨礙教師職業工會或產業工會團體協商權之行使。反之，如所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象為「專任教師以外之會員」時，則於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出團體協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師以外人員」為計算對象；亦即，該工會之專任教師以外之會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用之專任教師以外人員人數之二分之一。另為求團體協商經濟、效率起見，教師工會得同時提出適用對象（專任教師會員及專任教師以外會員）不同之二份（或數份）團體協約草案，同時與資方進行團體協約協商。此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數。尚須補充說明者，有關此處所稱「教師」之範圍，本會認為：充實以教師為主體之產業工會或職業工會協商權之必要性，既與平衡勞資爭議處理法第 54 條第 2 項第 1 款限制教師罷工權息息相關，則於適用團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款規定解釋「教師」範圍時，宜與該款為相同之認定。關於此節，依照行政院勞工委員會（本部前身）100 年 4 月 29 日勞資 3 字第 1000125339 號函，勞資爭議處理法第 54 條第 2 項第 1 款所定不得罷工之教師，其範圍包括依法規聘任之專任教師、及依法規聘任於教學時間之兼任、代課、代理教師及依行政規則進用於教學時間之專兼職人員等，則於認定團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款「教師」之範圍時，宜作相同之解釋（本會 104 年勞裁字第 30 號裁決決定書意旨參照）。

3、再以資方之協商態度論之：

例如，勞資雙方協商過程中，資方始終未抗辯以教師為主體之產業工會或職業工會之協商資格（包括資方惡意抑或因不知團體協約法第6條第3項規定而未為抗辯），則基於尊重勞資自治暨誠信協商原則之精神，即應認定該工會具有協商資格，不宜容許資方於協商後再為協商資格之抗辯。

惟應予敘明者，於上述1之情形，以教師為主體之產業工會或職業工會自本會本件裁決決定書作成之後，固當然取得對教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）之協商資格；但在上述2之情形中視協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象或上述3之情形中視資方協商態度分別判斷是否授予勞方協商資格，由於此乃本會審酌個案事實所為之判斷，故本會認定所生授予團體協商資格之效力，應僅限於該個案；而經認定具有協商資格之以教師為主體之產業工會或職業工會得根據本會之認定，就該協商事項再請求資方進行團體協商，資方不得拒絕，否則即有成立不當勞動行為之可能。

【裁決本文】

申 請 人：台中市教師職業工會
設台中市西區博館路117號4樓之3

代 表 人：洪維彬
住同上

代 理 人：林甲○○、林乙○○、吳○○
住台北市

相 對 人：中山醫學大學
設台中市南區建國北路1段110號

代 表 人：呂克桓
住同上

代 理 人：曹○○、林丙○○

住同上

林明毅律師

設台中市中區民權路 102 號 6 樓

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）105 年 3 月 4 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、申請人請求「確認相對人函覆申請人略以團體協約合意版本經送請因校務會議及董事會審核後，認有部分條文尚待釐清而未簽約，並於 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函要求重啟協商之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為」之部分，不受理。
- 二、申請人其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權。查申請人之請求裁決事項原為：一、確認相對人於團體協商會議結束，雙方合意版本確立後，藉故推遲不簽約並於 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函要求重啟協商之行為，違反團體協約法第 6 條「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商。」為不當勞動行為。二、確認相對人於 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函說明將雙方團體協商條文，送交校務會議審議，

並表示校務會議有意見而無法簽約之行為，違反團體協約法第 6 條「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商。」為不當勞動行為（見裁決申請書第 2 頁）。嗣以 104 年 12 月 7 日（104）中市教職字第 104354 號函變更請求裁決事項為：一、確認相對人於團體協商會議結束後，雙方合意版本確立後，藉故推辭不簽約，並於 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函要求重啟協商之行為，並於該函表示校務會議有意見而無法簽約之行為，已違反團體協約法第 6 條「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商」之不當勞動行為；並追加請求：二、確認相對人於團體協商會議結束後，雙方合意版本確立後，將合意版本送交校務會議，並藉故校務會議上有修正意見、董事會審核亦認有部分條文尚待釐清推辭不簽約，並於 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函要求重啟協商之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動」之不當勞動行為。針對申請人追加請求裁決事項，相對人雖表明不同意等語（見本會 104 年 12 月 14 日第二次調查會議紀錄第 1 頁），惟本會考量申請人變更及追加之裁決事項與其先前所請求者均基於相同之基礎事實，且對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更與追加，合先敘明。

二、次按「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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

三、有關申請人請求裁決事項第一項部分，本件申請人主張：103 年 5 月 28 日發函要求相對人針對其所提團體協約草案提出對應

版本並請求進行團體協商，嗣後雙方展開五次團體協商，而於104年2月12日結束團體協商會議，同年6月17日去函相對人請求於同年7月22日簽訂團體協約，詎相對人於同年7月15日函覆校務會議對團體協約合意版本尚有修改意見，呈報董事會亦認為部分條文待釐清，需再行縝密研究，要求另定協商日期；申請人再於同年7月15日覆函請依原訂日期簽約，相對人竟於同年7月20日函覆申請人，以本件團體協約未通過校務會議及董事會審議及審核為由，拒絕簽訂團體協約，申請人乃於104年8月19日申請裁決等語。查申請人主張相對人以104年7月15日中山醫大校人字第1040008486號函要求重啟協商，並表示校務會議有意見而無法簽約之行為，構成團體協約法第6條第1項不當勞動行為，而於104年8月19日申請裁決，符合上述90日之法定期間。

四、惟本會依團體協約法第6條第3項第5款規定認定申請人關於請求裁決事項第一項部分，因不具團體協約之協商資格，依不當勞動行為裁決辦法第9條第1項第4款規定，該部分之裁決申請，不予受理：

(一)按基於團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，該工會並非同法第6條第3項規定有協商資格之勞方者，裁決委員會應作成不受理之決定，不當勞動行為裁決辦法第9條第1項第4款定有明文。又團體協約法第6條第3項規定：「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。」，考其立法目的，旨在強調團體協約勞方當事人之協商代表性，使勞工之協商利益得以

極大化，爰於該項第 1 至 4 款例示增定各工會種類及工會之協商代表資格，並增列授權本會以裁決認定具有協商代表資格之權限之概括條款，以求周全。

(二) 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、集體協商及爭議權等勞動三權，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，教師依法僅能於校外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。

(三) 鑒上，於符合下列情形之一，本會得衡諸勞動三權之保障，依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款之授權，審酌個案事實認定以教師為主體之產業工會或職業工會具有團體協商資格：

1、以協商相對人之屬性而言：

(1) 例如，以教師為主體之產業工會或職業工會以教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）為協商對象，此際，該等教師工會當然取得協商資格。蓋若以教育部或地方縣市政府（或教育局處）為協商相對人，因教育部或地方縣市政府（或教育局處）所轄教師人數甚眾，且教師人數亦有經常變動，計算母數不易，如堅持依團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款認定勞方之協商資格，實質上等同剝奪

以教師為主體之產業工會或職業工會之團體協商權，爰有授予其團體協商資格之必要。

- (2) 然以教師為主體之產業工會或職業工會如以教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）為協商對象時，尚須參照教育部 102 年 3 月 20 日臺教師（三）字第 1020039198 號函旨辦理，自不待言，亦即，協商事項如屬單一學校權責事項，以學校為協商主體；屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，以地方主管教育行政機關為協商主體；屬全國一致性權責事項，則以中央主管教育行政機關為協商主體。否則，即難謂所提協商事項符合團體協約法第 6 條第 2 項所定合理適當之要件。

2、次就協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象而言：

- (1) 查教師法施行之後，依據同法第 26 條規定，教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會；同法第 3 條並規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」因此，於各級公私立學校所設立之教師會，乃專以「專任教師」為成員。嗣 100 年 5 月 1 日後工會法開放教師籌組職業工會或產業工會，有志籌組教師產業工會或職業工會者，基於經濟、快速考量，乃藉由既有教師會之組織及成員組成教師職業工會或產業工會，教師職業工會或教師產業工會遂於短期間蔚為風潮，成為我國工會法修訂施行後工會組織發展之特色。而教師職業工會或產業工會於訂定章程時，基於擴大組織考量，雖未必專以專任教師為招募會員之對象，但實際上所招募之會員仍以專任教師為主，就此，有申請人代理人林甲○○於第三次調查會議所稱：「據我瞭解，各地方教師工會在制訂章程時，所界定之會員範圍通常較為廣泛，但實際上所能招收到的會員，絕大多數都是專任老

師，而且在團體協商實務上，以專任教師為適用對象，也較容易推動團體協約之協商。」等語（見該次會議紀錄第4頁），可資佐證。

- (2) 本會盱衡上述我國以教師為主體之產業工會或職業工會組織成員之特色，並參照團體協約法第6條第3項第2款、第3款之協商代表性等規定，認為：以教師為主體之產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象如為「專任教師」時，於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師」為計算對象，方屬合理；亦即，該工會之專任教師會員受僱於協商他方之人數，應逾其所僱用之專任教師人數之二分之一。蓋以非專任教師或其他受僱於學校之職員（工）既不是該團體協約所欲適用之對象，則將彼等計入團體協約協商資格之人數，不但沒有必要，且將妨礙教師職業工會或產業工會團體協商權之行使。反之，如所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象為「專任教師以外之會員」時，則於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出團體協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師以外人員」為計算對象；亦即，該工會之專任教師以外之會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用之專任教師以外人員人數之二分之一。另為求團體協商經濟、效率起見，教師工會得同時提出適用對象（專任教師會員及專任教師以外會員）不同之二份（或數份）團體協約草案，同時與資方進行團體協約協商。此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數。
- (3) 尚須補充說明者，有關此處所稱「教師」之範圍，本會認為：充實以教師為主體之產業工會或職業工會協商權之必要性，既與平衡勞資爭議處理法第54條第2項第1款限制教師罷工權息息相關，則於適用團體協約法第6條第3

項第 5 款規定解釋「教師」範圍時，宜與該款為相同之認定。關於此節，依照行政院勞工委員會（本部前身）100 年 4 月 29 日勞資 3 字第 1000125339 號函，勞資爭議處理法第 54 條第 2 項第 1 款所定不得罷工之教師，其範圍包括依法規聘任之專任教師、及依法規聘任於教學時間之兼任、代課、代理教師及依行政規則進用於教學時間之專兼職人員等，則於認定團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款「教師」之範圍時，宜作相同之解釋（本會 104 年勞裁字第 30 號裁決決定書意旨參照）。

3、再以資方之協商態度論之：例如，勞資雙方協商過程中，資方始終未抗辯以教師為主體之產業工會或職業工會之協商資格（包括資方惡意抑或因不知團體協約法第 6 條第 3 項規定而未為抗辯），則基於尊重勞資自治暨誠信協商原則之精神，即應認定該工會具有協商資格，不宜容許資方於協商後再為協商資格之抗辯。

（四）惟應予敘明者，於上述 1 之情形，以教師為主體之產業工會或職業工會自本會本件裁決決定書作成之後，固當然取得對教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）之協商資格；但在上述 2 之情形中視協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象或上述 3 之情形中視資方協商態度分別判斷是否授予勞方協商資格，由於此乃本會審酌個案事實所為之判斷，故本會認定所生授予團體協商資格之效力，應僅限於該個案；而經認定具有協商資格之以教師為主體之產業工會或職業工會得根據本會之認定，就該協商事項再請求資方進行團體協商，資方不得拒絕，否則即有成立不當勞動行為之可能。

（五）根據上述 2、3 標準，本會審酌本件個案於后：

1、根據以協商事項或議題所涵蓋（或適用）對象的標準觀之，申請人 104 年 9 月 7 日檢附之工會章程第 8 條規定：「本會會員資格：凡本會組織區域內之各級公私立學校、幼兒園擔

任『教師、或具有教師證書且從事本業並賺取薪資者』，均得申請加入」，可見申請人所招募之會員資格甚廣。次查申請人於103年5月28日請求團體協商時，所提出團體協約草稿第二條規定：「本協約適用於甲、乙雙方及具有乙方會員資格之『聘任教師』」。而104年3月4日函所檢附團體協約合意版本第二條：「本協約僅適用於甲、乙雙方及具有乙方會員資格之甲方聘任的『專任教師』(以下簡稱乙方會員)」，第十一條：「本協約所約定之勞動條件，非有正當理由，甲方不得適用於不具乙方會員資格之受僱者。但非乙方會員資格之受僱者，經支付一定費用予乙方者，不在此限」(見申證3)，可見經過雙方協商後，團體協約合意版本始將適用對象限縮於「專任教師」。關於箇中理由，經本會於第三次調查會議時詢問雙方，申請人稱：「申請人在招收受僱於中山醫大的工會會員時，當時是以中山醫大專任教師所組成的教師會成員為主，所以團體協約的適用對象就限於受僱於相對人之專任教師。申請人104年12月7日(104)中市教職字第104356號函所檢附的會員名冊一共271人(以103年5月28日為準)，均為專任教師。該271位專任教師人數是於103年6月19日團體協約預備會議經過相對人確認無誤。上述第11條搭便車條款適用對象也僅限於專任教師」等語；相對人則稱：「就第2條部分，申請人原先提出之版本是包含甲方所有聘任教師，相對人考量有部分協約內容涉及教師評鑑以及年終獎金等事宜，是僅涉及專任教師，所以在對應版本中才限縮為專任教師。第11條的搭便車條款搭配第2條解釋，申請人原提出的版本是涵蓋甲方所有聘任教師。如依照合意後的版本，第11條之適用也僅限於專任教師。依照預備會議的會議紀錄，271人是有經校方確認為專任教師」、「我們認為在認定是否具有協商資格時，應該以申請人提出協商時作為依據，而本件申請人提出協商時所提出的團體協

約的內容，是涵蓋相對人所有聘任教師，其約定的事項也不是只有專任教師才適用，雙方事後雖然是在協商過程中限縮適用的範圍為專任教師，但在認定協商資格時，我們認為仍應計入兼任教師。」等語（見該次會議紀錄第3至4頁）。

- 2、據上，本會認為：申請人是否具有團體協約之勞方當事人協商資格，應以提出協商之時點為認定（本會104年勞裁字第30號裁決決定書參照），而申請人提出本件團體協商之時點為103年5月28日，自應以該日為判斷時點。其次，申請人主張伊以104年12月7日（104）中市教職字第104356號函所檢附的會員名冊一共271人（以提出團體協商時之103年5月28日為準），均為專任教師，且該271位專任教師人數業於103年6月19日團體協約預備會議時經過相對人確認無誤等語，關於此點，相對人並不爭執（見本會104年12月14日第二次調查會議紀錄第2頁）；再依照相對人104年12月4日中山醫大校人字第1040014527號所附103/5/28專任教師名單，顯示相對人專任教師人數為435人，兼任教師為470人，合計905人。如上所述，申請人請求團體協商時，所提出團體協約草稿第二條規定：「本協約適用於甲、乙雙方及具有乙方會員資格之『聘任教師』」，嗣經雙方協商後，申請人方才同意將團體協約適用對象限縮至專任教師，此有申請人提出之合意版本第二條規定：「本協約適用於甲、乙雙方及具有乙方會員資格之甲方聘任的『專任教師』」可稽。依此，自此協商議題以觀，申請人請求協商時，所預定之團體協約適用對象應為相對人之「聘任教師」905人，並不以專任教師435人為限，而斯時申請人所有之任職於相對人之教師人數僅271人，顯見申請人於請求協商時，尚不具有協商資格甚明。從而，申請人請求裁決事項第一項有關確認相對人違反團體協約法第6條第1項部分，本會應不受理。

3、再者，根據以資方協商態度的標準以觀，審酌本件雙方歷經一次團體協商預備會議及五次團體協商會議，相對人均未抗辯申請人不具團體協約法第6條第3項第3款協商資格，而於本會第一次調查會議時，始為申請人不具團體協商資格之抗辯，就此，相對人於本會第四次調查會議時雖稱：「相對人在先前並未意識到團體協約法第6條第3項關於同類職業技能勞工是否涵蓋專任教師及兼任教師此一法律問題，相對人是在貴會調查會議時，經貴會希望相對人提出專兼任教師之人員人數及提及可能有協商資格之疑義時，相對人才意識到此一問題。」等語（見該次調查會議紀錄第4頁）。惟查相對人既已同意且與申請人進行數次團體協商，基於尊重雙方協商自治及誠信協商原則，本會爰依上開規定認定申請人具有團體協商資格。然而，本會依此所授予團體協商資格之效力，僅限於該個案，業如前述，故申請人僅得根據此認定，就該協商事項未來再請求相對人進行團體協商；至於本件申請人所主張相對人有違反團體協約法第6條第1項之情形，既係在本會認定申請人具有協商資格前所生之事實，尚難據本會嗣後之認定即推認本件申請人有關團體協約法第6條第1項之請求合法，是本會仍應為不受理之決定。

五、其次，有關申請人第二項追加請求部分，申請人主張相對人於團體協商會議結束後，雙方合意版本確立後，將合意版本送交校務會議，並藉故校務會議上有修正意見、董事會審核亦認有部分條文尚待釐清推辭不簽約，並於104年7月15日中山醫大校人字第1040008486號函要求重啟協商之行為，違反工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動」之不當勞動行為。對此，相對人以本件團體協約之內容乃涵蓋教師之相關勞動條件，並涉及相對人之經費預算事宜，依法應經相對人校務會議決議通過及董事會之審核等語置辯，且迄今尚未與申請人簽訂團體協約。則申請人所主張之相對人

有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為狀態即持續存在，是申請人雖於 104 年 12 月 7 日始追加第二項請求裁決事項，惟尚未逾上開法條規定之 90 日期間，洵屬合法。

貳、實體部分

一、申請人之主張及聲明：

(一)事實經過：

- 1、申請人基於工會職權於 103 年 5 月 28 日發函相對人（下簡稱相對人）啟動團體協商並檢附版本（申證一）。雙方於 6 月 19 日進行預備會議，雙方確立協商資格、協商頻率、期程、協商模式…，並配合相對人 8 月份新校長上任，需進行校務調整，配合新團隊有所準備，故第一次正式協商會敲定於 8 月 14 日進行。
- 2、8 月 14 日第一次正式協商會議，相對人由周○○董事長帶領呂克桓校長、曹○○副校長、黃○○院長、游○○法務主任、王○○主秘、李○○主任、林明毅律師等人擔任協商代表參與協商，雙方再度確認協商資格及協商代表，但由於相對人並未提出完整相對版本，故此次會議僅談及第一、第二十五、第二十七條合意內容及部分合意內容，由於相對人當場逐條提出版本，進度緩慢，因此相對人協商代表於會中答應在下次會議前提出完整相對版本。
- 3、相對人於 10 月 22 日提出相對應版本，雙方歷經 10 月 30 日、11 月 20 日、104 年 1 月 8 日及 2 月 12 日共計 5 次正式協商會議，歷次會議雙方代表對於合意及不合意內容再三確認，並於 2 月 12 日完成最後一次協商會議，雙方確認協商會議結束，並記載雙方於 5 月進行簽約（申證二）。當時對合意版本文字統整，相對人提議由申請人整理，申請人答應。相對人協商代表會後雖有口頭提及該版本將送該校校務會議審議，因團體協約審核方式在團體協約法中僅規範工會處理方式及該法第十條的核可方式外，對私立學校並無其他程序

規定，因此對相對人的後續處理方式，應由相對人自行決定，申請人無從表達意見亦無法表達異議。

- 4、申請人於 104 年 3 月 4 日發函相對人，提出整理後雙方合意版本（申證三），並確認相對人收文。申請人也依團體協約法規範把合意版本，提至申請人第二屆第二次會員代表大會通過審議。相對人事過一個多月，於 4 月 8 日發函申請人對該合意版本之第三條及第十五條第一項內容提出不同意見（申證四），經申請人再次核對，於 4 月 15 日復函相對人確認雙方意見及文字內容（申證五），相對人並無再次來函提出修正。
- 5、由於 2 月 12 日的協商會議雙方曾明確表達預定於 5 月簽約，遲至 5 月份相對人均未來函（電）說明簽約事宜，於是申請人於 5 月中旬電詢相對人方王○○主秘簽約相關事宜，王主秘第一時間表達合意版本尚有爭議，經申請人告知已於 4 月 15 日發函並與相對人確認文字；第二時間才回覆該版本未經校務會議審議，必須延至 7 月份才能簽約，基於和諧及誠信的精神，申請人暫同意於七月簽約。
- 6、申請人基於上次溝通經驗，為了確認七月份簽約事宜，於 104 年 6 月 17 日發函相對人（申證六），提出預立 7 月 22 日雙方簽約事宜，並註明若對簽約事宜有任何意見請於文至十日內提出，且經電話與相對人人事室聯繫，相對人方表達有收到公文並表達應可處理，遲至 6 月 27 日未見相對人來函提出修改意見。
- 7、相對人卻於 104 年 7 月 15 日來函（申證七）指陳該合意版本，相對人校務會議對此版本尚有修改意見，呈報董事會審核亦認為部分條文待釐清，要求另定協商日期，重啟協商。申請人基於雙方協商會議已結束，雙方並已確認合意版本，且認為相對人以校務會議及董事會對該條文有意見為由，要求再啟協商於法無據，故回函（申證八）不同意對此合意版

本再啟協商會議。

8、相對人於 104 年 7 月 20 日函覆申請人(申證九)，明確向申請人表達無法於 7 月 22 日履行簽約事宜。

(二) 針對相對人的推遲不簽約，申請人認為相對人已違反誠信協商。其理由如下：

1、團體協商勞資雙方應本於誠信原則，對其所提出的版本、雙方協商代表所表達的意見，應有一定誠信，所達成共識也應有其信賴依據，相對人對雙方合意版本，以校務會議尚有疑慮為由，不履行簽約，嚴重違反誠信原則，而且在五次的協商會議中，申請人基於勞資關係的和諧穩定及校園永續發展，儘量都以相對人所提的條文版本為雙方合意版本(對照相對人版本及合意版本可知)，甚至每次會議中遇有雙方爭議條文，相對人協商代表均會要求帶回研究，以取得學校同意後再行答應，如此謹慎的協商程序，所達成的合意條文，最後僅以校務會議尚有疑慮，就不進行簽約，令人不禁懷疑相對人的團約相對應版本的內容，其決議來源及正當性為何？協商代表屢次在會議中所表達的意思及決定，其授權又是為何？種種推論可合理懷疑該校協商代表在協商過程是敷衍的、是不負責任的，對其版本內容是不具授權的；其次，相對人的協商代表涵蓋周董事長、校長、副校長、附設醫院院長、法務主任、主秘、人事主任、律師，均擁有實際決策權力之學校行政主管，其代表性應具足，其所答應的條文應具有可行性，也應有其職排除實施困難才是，除非一開始就僅是敷衍行事，虛以委蛇進行協商，對於合意版本抱持著不願意履行之態度，而規避簽約，因此才以此藉口推諉；再者，對照相對人 10 月 22 日所提供之對應版本，均是相對人目前現行辦法規範，以現行辦法所通過之合意內容，以校務會議為由不進行簽約，其推遲之態甚明。

2、申請人在第四次協商會議(104.01.08)提出結束協商會議，

相對人代表希望再進行最後確認雙方的條文，故在 2 月 12 日舉行最後一次協商會議，確認協商會議結束，對於合意與不合意條文雙方不再提出對應方案，並記錄在 5 月份進行簽約。確認在 5 月份簽約為雙方共識，應本於誠信原則，各自努力履約才是，但對照相對人的會後態度，其故意延遲態勢甚明。首先，申請人依雙方口頭之約，在會議結束後立即整理條文，學校開學後於 3 月 4 日函送雙方合意版本，提供相對人確認版本，雙方歷次的會議紀錄均在會後立即確認，並由相對人帶回一份，此等檢核會議的文字對照之事，遲至 4 月 8 日才來函提出修正條文，申請人立即連繫相對人人事室了解雙方認知差異，並對條文的進行文字確認，且於 4 月 15 日去函相對人進行確認，這一個多月的延遲，相對人應負其責。其次，待至 5 月份與相對人王主秘連繫時，還提出版本未確認之意，可見相對人的不負責任，且以未送進 4 月份的校務會議為由，指陳不能簽約。由此看出相對人對簽約的誠信已有嚴重瑕疵。再者，相對人的校務會議日期排定並未通知申請人，申請人也無從涉入，若相對人真的自決要送進校務會議審議，應本於 5 月份簽約的誠信，自我控制時程，並應積極排入議程才是，並非申請人方提出履約時，以未送進校務會議為由，不進行簽約。

- 3、申請人基於勞資雙方的和諧，對於相對人王主秘提出預定 7 月份可簽約一事，勉為同意。申請人為了確認雙方簽約事宜於 104 年 6 月 17 日，正式行文相對人預立 7 月 22 日簽約事宜，並提及若有修正意見，請於文至 10 日內提出。針對此事在發文後曾與相對人方人事室確認是否有收文，及是否有修正意見，當時的回答是應可行，遲至 6 月 27 日均未來文提出異議說明，基於雙方誠信的信賴認知，就是確認此事，並非相對人在 7 月 20 日來文(申證九)說明三所言：次查，本校於協商過程中，即表明本次團體協約之簽訂，須經本校

校務會議及董事會之審議通過。惟貴會明知本校尚未召開校務會議及董事會，即單方來函訂立簽約日期，並限期本校於10日內回覆。貴會所為，顯有違平等、誠信之協商原則，本校自不受來函之拘束。對於相對人簽約須送進校務會議審議一事，在協商過程中均未提及亦未有相關的會議文字記載，且若真的相對人有此未確定疑慮，也理應於收到申請人函文（申證六）後，基於雙方誠信來文告知，而非置之不理，而且事後還言明「本校自不受來函之拘束」說詞，可見相對人誠信協商態度之推諉卸責，且有故意欺瞞之意。再者，依相對人7月15日函文所言：本校校務會議對團體協約合意版本尚有修改意見，呈報董事會審核亦認為部分條文待釐清，需再行縝密研究，請另訂協商日期。若真的相對人校務會議或董事會有任何疑慮，以相對人協商代表的身分高度應先對其條文說明及極力說服該校實施才對，且來函並未明指何條文需要釐清，亦未說明何條文有何修改意見，只籠統表達要另訂協商日期，申請人對此重啟協商高度懷疑其用意，對該校的誠信已無法認同。又團體協約法對於勞資雙方的團體協約的簽訂，第9條規範工會以團體名義訂應有相關生效程序，第10條第2款有規範核可權部份，相對人以該校性質並未在此列，規範其應有的法定程序。因此，以其自決要經過校務會議審議，並以此不通過為由，申請人認為其缺乏正當性。

- 4、按團體協商之主體為工會與雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，方符合團體協商、協約自治之真諦，因之，原則上雇主如迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，此等行為實係忽視團體協商，其結果將使團體協商空洞化，令進行中之團體協商意義盡失，故應解為係違反誠信協商義務。（102年勞裁字第16號裁決理由參照）。團體協

商之屬性係規範申請人會員及相對人雙方之權利與義務，對於非會員還訂有禁止搭便車條文(詳見申證三合意版本第十一條)，在此情況下，相對人迴避工會，而直接徵求校務會議中之個別工會會員意見，甚至把團體協約內容送交含非會員所組成之校務會議審議(申證十)，並表示校務會議有意見而無法簽約，實係忽視團體協商，其結果將使團體協商空洞化，令進行中之團體協商意義盡失，依上述裁決理由，相對人違反誠信協商義務至明。

(三) 其餘主張詳見歷次書狀及調查程序筆錄。

(四) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人於團體協商會議結束後，雙方合意版本確立後，藉故推辭不簽約，並於 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函要求重啟協商之行為，並於該函表示校務會議有意見而無法簽約之行為，已違反團體協約法第 6 條「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商」之不當勞動行為
- 2、 確認相對人於團體協商會議結束後，雙方合意版本確立後，將合意版本送交校務會議，並藉故校務會議上有修正意見、董事會審核亦認有部分條文尚待釐清推辭不簽約，並於 104 年 7 月 15 日中山醫大校人字第 1040008486 號函要求重啟協商之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動」之不當勞動行為

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 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。」102年勞裁字第37號裁決決定書明揭其旨（參相證1）。又「所謂誠信協商義務，並非是雇主必須達成讓步合意之義務。但是對於工會之要求，雇主應出示所以不能接受之論據，經過充分之討論，仍無法達成合意，致協商因而停止之情形，即不得謂雇主有違反誠信協商義務之情事。」復經學者荒木尚志著勞働法一書闡釋在案。是以，當無從逕以相對人未能與申請人簽訂團體協約，即認相對人有違反誠信協商原則，在此先予敘明。

(二) 次按，「大學設校務會議，議決校務重大事項，以校長、副校長、教師代表、學術與行政主管、研究人員代表、職員代表、學生代表及其他有關人員代表組織之。教師代表應經選舉產生，其人數不得少於全體會議人員之二分之一，教師代表中具備教授或副教授資格者，以不少於教師代表人數之三分之二為原則，其餘出、列席人員之產生方式及比例，由各大學組織規程定之。」、「校務會議審議下列事項：一、校務發展計畫及預算。二、組織規程及各種重要章則。三、學院、學系、研究所及附設機構之設立、變更與停辦。四、教務、學生事務、總務、研究及其他校內重要事項。五、有關教學評鑑辦法之研議。六、校務會議所設委員會或專案小組決議事項。七、會議提案及校長提議事項。」大學法第15條第1項、第16條分別定有明文。

(三) 又「董事會、董事長、董事及監察人應依本法及捐助章程之規定行使職權，並應尊重校長依本法、其他相關法令及契約賦予之職權。」、「董事會之決議，應有董事總額過半數之出

席，以出席董事過半數之同意行之。」復為私立學校法第 29 條第 1 項、第 32 條第 1 項前段所明文。而依相對人經教育部核定之捐助章程規定，董事會之職權乃包括重要規章及預算之審核。

- (四) 查，相對人乃係受大學法及私立學校法規範之私立大學，且為公益性質之財團法人，核與一般營利之公司行號有別。又本件團體協約之內容乃涵蓋教師之授課時數、薪資、教學評鑑分數標準及考績等項目，並涉及相對人之經費預算事宜，故屬相對人之校務重要事項，且為相對人重要規章及預算之範疇。是依上開大學法及私立學校法等規定，自應經相對人校務會議決議通過及董事會之審核。
- (五) 另參照教育部 102 年 8 月 2 日臺教師(三)字第 1020114564 號函之意旨，學校本可依職權認定對應方案是否屬於應經校務會議議決之事項，倘若涉及依法應提校務會議議決之事項者，學校自應提校務會議議決(參相證 2)。舉輕以明重，在研擬對應方案之際尚須依法提交校務會議，則當團體協約涉及依法應提校務會議議決及董事會審核之事項時，相對人於簽約前豈能不依法辦理？
- (六) 次查，相對人於協商過程中，即表明團體協約之簽訂，須經校務會議及董事會之審議通過。惟申請人明知相對人尚未召開校務會議及董事會，卻於 104 年 6 月 17 日單方來函訂立簽約日期，並限期相對人於 10 日內回覆意見(參申證 6)。然而，相對人在無從預知校務會議及董事會審議結果之情況下，如何能於期限內回覆？！申請人所為，豈符合誠信協商原則？！再者，由相對人 104 年 4 月 8 日之回函，可明確得知係申請人未經相對人同意，即擅自變更合意版本之內容，嗣後經相對人發現而請求改正(參申證 4)。然而，對於此等肇因於申請人擅改行為所產生之延遲，申請人如今卻反過來以此指責相對人係故意延遲，實有違事理之平。

(七) 未查，相對人係於 104 年 6 月 30 日召開校務會議，經校務會議決議要求修改團體協約第 7 條之內容，有會議紀錄可稽(參相證 3 提案十四)；嗣於董事會亦未予審核通過。故相對人隨於 104 年 7 月 15 日函知申請人上開情事，並請申請人另訂協商日期(參申證 7)。由上開過程，可知相對人確係依法將團體協約提交，先送校務會議未通過再送董事會亦未審核通過而無法簽約，非藉故推遲不簽約。況，相對人於上開 104 年 7 月 15 日之函文中，亦請求申請人另訂協商日期，顯見相對人確有繼續協商以簽訂團體協約之真意，但卻為申請人所拒絕。申請人率爾拒絕再行協商之舉，似與誠信協商之原則不相符合。再者，申請人於 104 年 6 月 17 日函文所提出之團體協約簽約時間為 104 年 7 月 22 日上午 10:00。然而，申請人卻又與臺中市政府勞工局安排同日上午 10:30，就未達成合意之事項在該局召開調解會議，有臺中市政府勞工局 104 年 6 月 26 日中市勞資字第 1040036989 號函可稽(參相證 4)。二者時間相距僅僅 30 分鐘。此等不友善的安排，難道便是申請人所謂誠實信用原則之表現？

(八) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

(九) 答辯聲明：

申請人申請駁回。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 103 年 6 月 19 日申請人與相對人召開團體協約預備會議，並作成會議紀錄。

(二) 103 年 8 月 14 日申請人與相對人召開團體協約第一次協商會議，並作成會議紀錄。

(三) 103 年 10 月 30 日申請人與相對人召開團體協約第二次協商會議，並作成會議紀錄。

(四) 103 年 11 月 20 日申請人與相對人召開團體協約第三次協商會議，並作成會議紀錄。

- (五) 104年1月8日申請人與相對人召開團體協約第四次協商會議，並作成會議紀錄。
- (六) 104年2月12日申請人與相對人召開團體協約第五次協商會議，並作成會議紀錄。
- (七) 104年3月4日申請人函送相對人團體協約後合意版本。
- (八) 104年4月8日相對人函覆申請人合意版本第3條及第15條第1項內容與雙方同意內容不符，應予修改。
- (九) 104年4月15日申請人函覆相對人有關合意版本第3條及第15條第1項內容之意見。
- (十) 104年6月17日申請人函請相對人於同年7月22日簽訂團體協約。
- (十一) 104年7月15日相對人函覆申請人稱：校務會議對團體協約合意版本有修改意見，董事會議認為部分條文有待釐清，請另訂協商日期。
- (十二) 104年7月15日申請人函請相對人依照原訂日期進行簽約。
- (十三) 104年7月20日相對人函覆申請人本件團體協約未經校務會議及董事會審議及審核，依法自不得簽訂團體協約。
- (十四) 104年8月20日申請人申請本件裁決。

四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人函覆申請人略以團體協約合意版本經送請因校務會議及董事會審核後，認有部分條文尚待釐清而未簽約，並於104年7月15日中山醫大校人字第1040008486號函要求重啟協商之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動」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，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷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謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成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不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。

(二) 本會經審酌雙方主張及所提出之證據，認定相對人函覆申請人略以團體協約合意版本經送請因校務會議及董事會審核後，認有部分條文尚待釐清而未簽約，並於104年7月15日中山醫大校人字第1040008486號函要求重啟協商之行為，不構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動」之不當勞動行為。理由如后：

- 1、按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會104年勞裁字第6號裁決決定書意旨參照）。查本件申請人以工會名義多次與相對人進行團體協約協商，之後並要求相對人簽訂團體協約，既係以工會名義為之，且與申請人教師產業工會為保障教育勞動者之勞動條件之方針無違，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護，合先敘明。
- 2、查相對人主張：伊係私立大學，本件團體協約既涵蓋教師之薪資、教學評鑑及考績等校務重要事項，相對人依大學法、

私立學校法及捐助章程之規範，送校務會議及董事會之審議等語，經核諸大學法、私立學校法暨相對人捐助章程等規定，應可採信。

- 3、次查相對人再主張在協商進行中已事先告知申請人團體協約草案談妥後須經過校務會議及董事會審議等語，就此，本會於第二次調查會議時命申請人提供歷次團體協商會議影音檔給相對人核對，相對人於第三次調查會議時提出核對後之發言內容稿件（附件一），而申請人對於相對人所整理之團體協商發言內容文字稿件並不爭執（見該次會議紀錄第3頁），是本會自得以相對人製作之稿件為判斷。
- 4、經核：（一）103年8月14日第一次協商會議記載：「…我們學校所有執行的條件，所有都要經過校務會議、董事會通過，送到教育部去，才能執行」等語。就此，申請人稱：「周董事長之陳述內容是針對學校所有的現行辦法規定，並非指團體協約本身」；相對人則稱：「周董事長之陳述內容是針對校方制度上所有的辦法就是要經過校務會議及董事會的通過。團體協約由於涉及到教師的重大權益，因此在制度上自然也是必須經過校務會議及董事會的通過。」；（二）103年11月20日第三次協商會議記載：「…但訂這個辦法不是我也不是主秘訂的，是校務會議，那校務會議的成員，我們剛剛有提到它有一半以上都是老師，所以這樣過程訂下來的東西，我們也沒有辦法說ok就這樣子」等語。就此，申請人稱：「是指所謂經過校務會議的通過是指教師評鑑一事，也非指團體協約本身。」；相對人則稱：「副校長所陳述的部分是說在制度上只要是牽涉到教師的部分，都是要經過校務會議的通過，並不是說校方可以單方變更或制訂。」；（三）104年1月8日第四次協商會議記載：序號1部分「工會代表A：…我們就合意的部分安排簽約，那在簽約之前，當然簽約要有程序，你們會有個程序，我們接下來就安排簽約事宜嘛，對不對，

然後同時，你們這個部分需要時間多久，這個我們倒可以討論」、「校方律師：對，我們應該還是會修改」、序號 2 部分「工會代表 A：…也希望校方這邊能夠回去討論一下需要多久的流程要跑多久的流程，那下次會議時候我們可以就這個部分來做些討論，這個沒問題吧？」、「王○○主秘：以目前校方的流程主要牽涉到簽約的問題，都需要經過校務會議同意」、「校方律師：我們了解一下，就是說關於順序，就是因為我們現在也要跟校方這邊，還是要送教務會議，然後董事會」、「工會代表 C：還是下次談的時候有可能無法達成共識的部分拿出來談，有這種可能嗎？」、「工會代表 B：主秘都說不可能了」、「工會代表 C：牽涉到錢的東西都很難談，真的」、「王○○主秘：把我賣了都不夠賠啊，對不對，如果我可以答應，我當然都可以答應」等語。就此，申請人稱：「序號 1 沒有意見。序號 2 第 3 頁上方『對』字，只是承接相對人協商代表（王○○主秘）之發言而已，並非同意相對人協商代表所指需經校務會議同意一事。」，另相對人則表示：「從第四次及第五次的會談內容可以明確看到，相對人確實有明確告知申請人團體協約的簽訂必須經過校務會議及董事會，且申請人在當下並沒有為反對的意思，甚至在第五次會議還依據相對人會議的時程還安排、預估簽訂的時間，此部分的行為，已經等同默示同意的情形，因此我們認為申請人事後再來主張相對人之行為有違反誠信原則或是減損工會力量的行為，是於法無據。」；(四)104 年 2 月 12 日第五次協商會議記載：「王○○主秘：那我們還是要校務會議通過」、「曹○○副校長：只要簽約都要校務會議通過，對，校務會議還是行政權力最大的，不是校長說可以就可以」、「曹○○副校長：校務會議通過後，然後報董事會核備」等語。就此，申請人稱：「從前後文來看，我們並不是同意團體協約必須送校務會議，而是在確認簽約的時間。在當時我們無法確認可

否主張或不主張相對人是否送校務會議；現在我們認為送校務會議會造成非會員決定團體協約內容，造成工會協商實力的減損，因為校務會議的成員中，有不具會員資格的教師。」。則依上述第一次、第三次、第四次及第五次團體協商會議雙方發言紀錄看來，雙方對於簽訂團體協約前尚需經過相對人內部程序一節，應有認識，其中，以第四次協商會議中記載：「校方律師：我們了解一下，就是說關於順序，就是因為我們現在也要跟校方這邊，還是要送教務會議，然後董事會」、「工會代表C：牽涉到錢的東西都很難談，真的」、「王○○主秘：把我賣了都不夠賠啊，對不對，如果我可以答應，我當然都可以答應」；以及第五次協商會議中記載：「王○○主秘：那我們還是要校務會議通過」、「曹○○副校長：校務會議通過後，然後報董事會核備」等人次的發言，尤為清楚，從而，相對人已事先說明團體協約草案談妥後須經過校務會議及董事會審議，申請人對此有所瞭解之事實，堪予認定。

- 5、復參諸相對人所陳，相對人協商代表係由校長授權產生，協商過程中，人事室主任均會將會議紀錄呈報校長，並說明協商過程，但因尚未有具體協商過程，無法成為校務會議或董事會之提案，故關於協商過程之進度，未提報校務會議或董事會等語，申請人對此並未否認。綜上，就雙方協商過程之脈絡觀之，本件協商事項既依法應由相對人校務會議及董事會審議，經相對人明確告知後，申請人在協商過程中始終均有所瞭解，且協商中相對人已授權協商代表與申請人協商，該協商代表並將協商結果、過程同步回報相對人，尚難認相對人協商未了未與申請人簽約並要求重啟協商之行為，有不當影響、妨礙或限制申請人之工會活動。

五、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。

六、據上論結，本件裁決申請一部不受理，一部無理由，依勞資爭

議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，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 劉志鵬

林振煌

王能君

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 5 年 3 月 1 1 日

- 一、如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。
- 二、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。