

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 30 號

【裁決要旨】

依據團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款認定勞方協商資格之授權，參照同項第 2 款、第 3 款之協商代表性等規定，本會認定：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；至於此處所稱「教師」之範圍，本會認為：充實教師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，本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。

【裁決本文】

申 請 人：台灣高等教育產業工會
設台北市中山區伊通街 59 巷 6 號 4 樓
代 表 人：劉梅君
住同上
代 理 人：林○○、蘇○○、陳○○、王甲○○

住同上
相 對 人： 華夏學校財團法人華夏科技大學
設新北市中和區工專路 111 號
代 表 人： 陳富都
住同上
代 理 人： 高○○、蔡○○
住同上
陳文元律師
設臺北市大安區復興南路一段 368 號 12 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）104 年 12 月 11 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人自 104 年 5 月 11 日起至申請本裁決之日（104 年 7 月 16 日）止，對於申請人要求進行團體協商之書面完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應於本裁決書送達翌日起 7 日內，將本裁決決定書全文以標楷體 14 號字體公告於相對人網站之首頁（<http://www.hwh.edu.tw/bin/home.php>）10 日以上，並應將公告事證存查。
- 三、 其餘請求裁決事項不受理。

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、相對人對申請人提出之團體協約協商要求，刻意拖延與拒絕協商，違反團體協約法第 6 條第 1 項。二、相對人應針對申請人協商書面訴求提出對應方案，並本誠實信用原則進行團體協約之協商（見裁決申請書第 1 頁）。嗣於 104 年 8 月 31 日具狀就原請求事項變更為：一、確認相對人 104 年 5 月 11 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。三、請求令相對人就申請人於 104 年 5 月 11 日所提之團體協商事項，於本裁決決定送達起 15 天內提出對應方案，並於 1 個月內與申請人本著本誠實信用之原則進行團體協約之協商；並追加請求：二、確認請（按：應屬贅字）相對人自 104 年 5 月 11 日起至本裁決提出之日止，對於申請人要求進行團體協商之書面完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為（見其補充事實理由（一）第 1 頁）。本會考量相對人代理人已明確表示同意申請人為上開變更及追加（見本會 104 年 9 月 1 日第一次調查會議紀錄第 2 頁），且變更及追加之裁決事項與申請人前所請求者均基於相同之基礎事實，對於相對人亦無任何程序上之不利益，故本會同意申請人之變更與追加，合先敘明。

二、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其請求裁決事項第一、三項部分不具協商資格，依不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 4 款，該部分之裁決申請，應不予受理：

（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予受理之決定，不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1

項第 4 款定有明文。又「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，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 款明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條款，以求周全。可知本會依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款規定得衡酌個案認定具有團體協約協商資格之勞方當事人，先予敘明。

(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，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。鑒

此，依據團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款認定勞方協商資格之授權，參照同項第 2 款、第 3 款之協商代表性等規定，本會認定：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；至於此處所稱「教師」之範圍，本會認為：充實教師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，本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。

- (三) 查申請人既主張相對人 104 年 5 月 11 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，則申請人是否具有團體協約之勞方當事人協商資格，自應以提出協商之時點（即 104 年 5 月 11 日）為認定，此並為申請人所不爭執（見申請人 104 年 8 月 19 日高教工字 104020 號函）。申請人自陳當時受僱於相對人之會員有 115 人，包括專任教師 114 人及兼任助理 1 人（見申請人上開 104 年 8 月 19 日函文），除兼任助理因不具教師資格而不應列入計算外，其餘 114 名專任教師可認屬前開本部 100 年 4 月 29 日函所認定之教師。然相對人所僱用之教師人數達 382 人，含專任教師 181 人及兼任教師 201 人（見相對人答辯書附表；

又申請人亦同意以該統計人數為準，見申請人上開 104 年 8 月 19 日函文)，足見申請人受僱於相對人之教師會員人數，尚未逾相對人所僱用教師人數二分之一。又本件申請人之請求裁決事項第一項及第三項之法律依據均為團體協約法第 6 條第 1 項，揆諸不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 4 款規定，申請人之第一、三項請求裁決事項，本會應為不受理之決定。

貳、實體部分

一、申請人之主張及聲明：

(一) 程序事項：

相對人自 104 年 5 月 11 日申請人提出團體協商要求起至 104 年 7 月 14 日本件裁決申請提出日止，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仍在繼續中，符合勞資爭議處理法第 55 條規定裁決程度準用第 39 條之裁決申請期限 90 日之規定。

(二) 本件事實：

- 1、申請人於 104 年 5 月 9 日華夏分部成立大會通過之團體協約四項訴求，包括：(一)請即刻停止修訂新制教師評鑑辦法；未經協商前，應維持舊有教師評鑑辦法。(二)請取消制定限期升等辦法；未經協商前，應維持舊有教師聘任待遇服務辦法。(三)在不違反教育法令下，凍結本校新任教師聘任；未經與工會協商前，應遇缺不補。(四)請修正本校「華夏科技大學學術主管遴聘辦法」，以及相關之「華夏學校財團法人華夏科技大學組織規程」第 23 條(申證 1)。
- 2、隨後，申請人於 104 年 5 月 11 日，向相對人以書面通知提出對四項訴求安排進行團體協商之信件(申證 2)，內容包括：「申請人會員受僱於華夏科技大學之教師，已達 114 位，逾貴校教師總數之二分之一，故依我國團體協約法規定，申

請人已取得代表勞方之協商資格。為求保障會員勞動權益，並促進勞資和諧，申請人正式提出召開團體協約協商會議之請求，並主張依據我國團體協約法第 6 條規定：「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」，請求儘速召開團體協約之協商會議。

- 3、然而，相對人始終未有回應。故申請人於 104 年 6 月 17 日再次向相對人寄送儘速安排進行團體協商之信件(申證 3)，內容包括：「申請人之要約提出後，時至今日已超過一個月，該期間華夏科技大學並未曾與申請人聯絡，也未曾向申請人或申請人會員提出任何之具體回應。…申請人認為華夏科技大學遲未回應，恐已有不遵循誠信協商原則；故特別再發此函，請求華夏科技大學儘速召開團體協約協商會議。具體之協商時間與地點，得由華夏科技大學先行安排，申請人原則上皆願意配合，將派出勞方代表出席協商。」
- 4、相對人不但不回應申請人之協商之要求，更在 104 年 6 月 17 日召開 103 學年度第 2 學期第 8 次主管會報中通過「教師評鑑辦法」、「教師聘約」等攸關專任教勞動條件甚巨的修正草案。其校長在會中具體指名申請人會員惡言相向，但會議紀錄中僅留下無法確定當事人及經修飾後的文字：「然而近期卻有少數不明究理者，挑撥是非傳播不實之謠言而影響學校團結，若有汙蔑情事及破壞校譽情形，則必定追究，未來華夏之成敗需由大家共同承擔並為華夏歷史負責，請勿以個人之私，操控、破壞學校整體和諧與進步及影響校務發展之推動。」(申證 4)。
- 5、上述行政會議之後，相對人仍未理會申請人進行團體協商之要求，於同年 6 月 29 日召開校務會議通過申請人所要求協商事項，即「教師評鑑辦法修正案將基本分與分數挪移設計」、

「『衡酌協議』教師學術研究費案」與「預算案綁『提高基本授課鐘點』」等案。此會議前，申請人會員欲前往旁聽，但是被相對人所驅離，被剝奪教師旁聽校務會議之權利。校務會議進行至討論新制教師評鑑辦法提案階段，申請人會員校務會議代表對於新制教師評鑑辦法內容提出多項意見，並經其他校務會議代表附議(申證5)，但申請人校長以主席身分，並未依據會議規範徵詢大部分校務會議代表對於表決方式之意見，交付表決，僅針對申請人會員提出意見，選擇一項舉手表決，其他意見均由校長以裁決方式處理或不受理，蠻橫剝奪校務會議代表之會議權利，等同改惡申請人會員之工作條件。其會議結果有校務會議紀錄可參(申證6)。

- 6、相對人又秋後算帳，於104年7月30日公告自8月1日起解任僅就任半年之本會會員之主任職務，改派王乙○○主任，由於校內教師揭發王乙○○主任個人問題後，於8月13日又改派專長完全不合之高○○副校長兼任商管學院院長與企管系主任(申證7)。
- 7、自申請人向相對人提出團體協約之協商要約後，直至本裁決提出之日止已超過63日，相對人全無與申請人聯繫或回應之動作，也無對團體協約協商有任何準備安排。
- 8、相對人校長在104年7月8日其103學年度第2學期第5次行政會議中，發表「不可再姑息這種破壞團體團結分子」等攻擊申請人會員之言論。雖然會議紀錄未指明對象，但據出席之申請人會員指出，當事發言內容具體指名道姓，攻擊、恐嚇申請人工會及會員(申證8)。

(三) 理由：

- 1、私立學校與其聘任教師間具有勞動關係，為工會法、團體協約及勞資爭議處理法適用之對象，無庸置疑。

(1) 新修正之勞動三法自2011年實施以來已逾4年，工會法

第 4 條第 3 項明確規定教師得依本法組織及加入工會。全國各地教師工會向校方提出團體協商之案例，乃至教師工會相關裁決案例不勝枚舉。

(2) 教育部自 102 年 7 月以來除了公立學校外，亦特別於 103 年 3 月起在北中南東四區針對私校舉辦「提升各級私立學校教師勞動三法知能說明會」(申證 9)，除詳細介紹因應團體協商之處理重點及流程。相對人不可能不知此一法律狀況，更不能推托其不知其主管機關所宣導之立場。

(3) 相對人在 104 年 8 月 3 日答辯書中自陳，其向新北市函詢結果，獲得相對人依據團體協約法第 6 條第 1 項規定與申請人進行團體協商之義務，倘無正當理由拒絕協商者，可能被提交勞動部裁決，甚或被處以罰鍰等內容之回覆。至此，相對人已知其違法甚明，但仍辯稱其與教師間無勞動關係，否定教育部及主管機關之函釋見解，曲解明確之法令，意圖抵抗法令，無視申請人工會存在，置之不理，惡意侵害申請人之權益甚明。

2、教師評鑑及限期升等結果將影響受評鑑教師之續聘與否，與教師受聘關係之維持息息相關，當然為團體協約之協商事項，無庸置疑。

(1) 依據相對人專任教師評鑑辦法第 1 條規定，教師評鑑結果將作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考(申證 10)。又，相對人教師聘任待遇服務辦法第 16 條第 3 款規定，校教師評審委員會審議其績效評量不合格者得不予續聘(申證 11)。據此，申請人所要求之協商事項均與會員之勞動條件息息相關，應作為義務協商之事項甚明。

(2) 相對人拒不回應申請人團體協商之要求，明知違法，又辯解要求協商事項違反大學法相關規定，均為事後之強辯。

如有此主張為何不直接回覆申請人?相對人顯然對此並不爭執，其完全不回應申請人之不作為，目的在於逃避依法應與工會進行協商之義務，視申請人工會為無物，藉以壓抑申請人工會會員團結權和團體協商權之行使。

3、 團體協約法第 6 條第 2 項對於產業工會等之「協商資格」之限制有侵害憲法團體協商權保障之疑慮，應作限縮解釋。

(1) 對於團體協商權之限制不得侵害勞動基本權之核心並應符合比例原則

A、 團體協商權為憲法所保障之勞動基本權，即勞動三權之一，立法者固然基於政策上的理由，得限制勞動基本權之行使，但是仍不得對基本權之核心加以限制甚至禁止，並應符合比例原則（憲法第 23 條）之情況下，始得具有合憲性。就勞動基本權而言，勞工加入工會，透過團體協商並利用爭議行為之壓力手段來達促成團體協約之簽定乃其權利之核心。

B、 例如德國在 1991 年聯邦憲法法院之決定明確承認基本法第 9 條第 3 項的同盟自由權包含工會之罷工權，但被限定於「為追求同盟的目的，而有必要使用特定的手段時」，亦即，為締結團體協約所為之罷工手段時才屬於受憲法保障之爭議權不可侵的核心領域(Kernbereich)，其他形式的爭議行為則是委由立法者來決定。申言之，團體協約之締結是勞動三權的核心領域，如果受到侵害，甚至實質上不可能達成實施時，其對於勞動三權限制之規定應屬違憲。

C、 日本最高法院在 1966 年全遞東京中郵判決中亦提出對於勞動基本權的限制是否具有合憲性之判斷基準，提出下面四個條件：限制只能在被認為具合理性之必要且最小限度內；限於為避免國民生活有遭受重大障礙之虞

之必要且不得已的情形；對於違反限制所課與不利益沒有超過必要的限度；應該設有代償的措施(全通名古屋中郵事件,最大判昭 52.5.4,刑集 31 卷 3 号,頁 182)。

D、我國工會法基於獎勵企業工會之政策上考量，對於企業工會會員多少，完全無協商資格的限制，同時給予會務假及代扣會費等企業工會以外工會所無之優待，相對於產業工會並不公平。這些限制規定是否違憲姑且不論，單就工會法第 6 條第 1 項禁止教師組織企業工會規定而言，其與其他勞工之團結權相較，受到極為不公平的待遇。又根據團體協約法第 6 條第 2 項及第 3 項之規定，教師所得組織之職業及產業工會型態均須具有團體協商對造同性質勞工或全體受僱勞工 1/2 以上之會員始具協商資格，使教師工會的處境更加艱困。不僅如此，依據勞資爭議處理法第 54 條第 2 項之規定，禁止教師之罷工，教師工會在毫無壓力手段之運用下，其團體協商權處於根本無法發動的困境。

E、因此，教師之勞動三權可以說受到嚴重之限制，即使基於學生受教權之公益性考量，依據上述德、日兩國基本權限制之法理，亦不得侵害締結團體協約之核心領域，且須在具合理性之必要且最小限度內。即便對於教師工會之限制之程度均在必要的限度內，亦應對受限制之對象設有代償的措施。綜上，上述對於教師及教師工會之限制，實有違反我國憲法比例原則之嫌。

(2) 基於上述對於教師工會勞動基本權侵害之違憲疑慮，團體協約法第 6 條第 2 項及第 3 項應作限縮解釋。

A、關於違反勞資對等原則之規定應作限縮解釋之見解，已有貴會之裁決先例。貴會 103 年勞裁字第 43 號裁決決定為認為，依據團體協約法第 8 條，雇主之協商代表不

受本條之拘束，得委任第三人擔任協商代表但是工會卻不行，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商，而主張團體協約法第 8 條所定協商代表專以工會之會員為限一節，應予限縮解釋，方屬公平。

- B、同理，團體協約法第 6 條第 2 項及第 3 項團體協商入口之限制，於適用教師工會時，對勞動基本權核心領域之侵害更大，依舉重以明輕之法理，上述對於教師產業工會之協商資格限制更應作限縮解釋。
- (3) 團體協約法第 6 條第 2 項所規定為同條第 1 項之違反團體協商義務之舉證責任的轉換規定；該規定構成要件之協商資格，應解為相對人對申請人提出協商要求時之抗辯權，在未行使前，相對人對於申請人之協商資格並不爭執。因此，相對人違反同項第 2 款規定，構成同條第 1 項違法誠信協商義務之不當勞動行為。
- A、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。」因此，誠實信用原則可以說是團體協商的基本原則，原則上由主張他方違反誠信協商義務之人負舉證責任，但如具有同條第 2 項之情形時，推定拒絕團體協商之一方為無正當理由，等於是舉證責任倒置的一種設計。
 - B、團體協約法第 6 條第 1 項規定協商當事人無正當理由不得拒絕之誠信協商的義務，而第 2 項復規定推定拒絕進行協商為無正當理由情形，目的在確保團體協商權發動之有效性，而推定他方當事人之拒絕無正當理由。但是該規定的前提是工會必須通過同條第 3 項之門檻始具有此項效力所要求之協商資格。

- C、基於上述限縮解釋之理由，工會在發動團體協約之協商要求時，相對人雇主得主張工會不具協商資格而拒絕協商，但是工會是否符合協商門檻而具有協商資格，應限縮解釋為：雇主於工會依據團體協約法第 6 條第 1 項，對其行使團體協商權時，欲阻止發生同條第 2 項推定其拒絕協商為無正當理由之效果之抗辯權。雇主須於工會提出進行協商之要求後，對該工會為行使該抗辯權之意思表示，始能對於同條第 1 項之誠信協商義務之舉證責任的轉換發生阻卻的效力。
- D、綜上，團體協約法第 6 條第 2 項所規定之協商資格，應解為相對人對申請人提出協商要求時之抗辯權，相對人在未行使前，對於申請人之協商資格並不爭執。因此，相對人違反同項第 2 款規定，未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商者，應推定為無正當理由拒絕協商，構成同條第 1 項違反誠信協商義務之不當勞動行為。
- (4) 退一步而言，即便相對人對於申請人無協商資格之抗辯權行使無期間之限制，然相對人具有合理拒絕團體協商之抗辯權的行使仍應受權利濫用禁止之原則的限制。
- A、權利濫用禁止原則之內涵：按民法第 148 條規定，權利之行使，不得以損害他人為主要目的，乃權利濫用禁止之原則。依據最高法院之見解認為：「權利行使是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘綜合一切具體情事觀察，權利之行使，對自己所獲得之利益極微，對他人及社會所造成之損失極大者，實質上已違背法律根本之精神，亦即與權利社會化之內涵及社會倫理背馳，應認為係權利之濫

用。」(最高法院 102 年台上字第 978 號判決)

- B、申請人與相對人在法律上地位不對等及勞動環境惡化之困境：2011 年工會法承認教師得組工會，但是對於前述疑似違憲之多重實制，教師及教師工會之團體協商權處於根本無法發動的困境。近年來由於少子化等因素，全國各大學均感受到招生的危機，紛紛進行經營上的改革。特別是私立大學首當其衝，已有多家大學發生經營上危機，導致嚴重勞資爭議。在過程中，有許多教師加入申請人工會尋求協助，但是多數礙於上述法令之缺失，無法和校方進行有效的協商，致使多數教師受到不公平之解聘、資遣或調職等不利益。申請人工會所協助、輔導之案例不勝枚舉。
- C、申請人已取得相對人多數的專任教師加入，卻連協商或對話都不被相對人所接受：積極組織會員，達到法令門檻向校方要求協商，以爭取會員之利益為申請人工會最大的目標。本件相對人之專任教師 181 人中有 114 人(占 62.98%)已成為申請人之會員，申請人為謀求其等之權益，於 104 年 5 月 11 日、104 年 6 月 17 分別向相對人以書面通知進行團體協商之要求，但迄 104 年 7 月 14 日本件裁決提出止，長達 63 天期間，均未獲其回覆，根本無視於申請人工會之存在，連取得基本的「協商」、「對話」或更卑微之「陳述」的機會都沒有。
- D、相對人敵視申請人，以申請人無協商資格為由拒絕協商，對自己所獲得之利益極微：團體協商只就教師之聘約上的勞動條件等進行交涉，其結果並無強制，且教師依法禁止罷工，相對人可能所失之利益幾乎不存在。
- E、相對人拒絕協商對於申請人會員及社會所造成之損失極大：相對人目前受到前述招生危機波及，正在對人事

進行緊縮政策，意圖以單方面修正「教師聘約」、「教師評鑑辦法」、「教師聘任待遇服務辦法」等內容進行變相的裁員策略，如果沒有申請人的參與協商，可以預料教師可能受到重大之不利益，而整個台灣社會的教師也將面臨如同相對人之雇主的對待，接下來有眾多的教師將遭受到同樣的處遇是可想而知。

F、相對人明知法令規定及主管行政機見解，卻推托不知，又刻意曲解，違法乃至抗法之意圖明確：相對人雖然於104年7月2日行文新北市政府勞工局、副本知申請人，請求該局釋示教師與大學間是否構成「勞動關係」？相對人能否向相對人提出團體協約之協商？以及計算協商他方所僱用勞工二分之一的基準，是否包括專任教師以外之教職員工？…等。然而，新修正之勞動三法自100年實施以來也逾4年，工會法第4條第3項明確規定教師得依本法組織及加入工會。全國各地教師工會向校方提出團體協商之案例，乃至教師工會相關裁決案例不勝枚舉；教育部自102年7月以來除了公立學校外，亦特別於103年3月起在北中南東四區針對私校舉辦「提升各級私立學校教師勞動三法知能說明會」，除詳細介紹因應團體協商之處理重點及流程外，亦針對「協商資格之工會認定」之爭議指出教育部的立場認為，「這並非表示該未滿足此門檻比例之工會(指團體協約法第6條第3項之條件)，即無協商權，而僅表示雇主之拒絕或未依誠信協商，不構成團體協約法第6條相關規定的違法而已，應加以區別。」(申證9頁94-95)因此可證，相對人不可能不知此一法律狀況，更不能推托不知其主管機關所宣導之立場。

G、相對人反工會和惡意攻擊會員，不願和申請人進行對話，

又曲解法令和教育主管機關見解，否認其與教師的勞動關係，與權利社會化之內涵及社會倫理背馳：協商資格之限制目的乃政策上為形成多數會員參與之團體協約，防止僅有少數會員之工會不正當干擾團體協商進行。這種代表性工會的立法例雖非全無，但是雇主濫用這樣權利，拒絕與工會協商，已違反立法之目的，應屬權利濫用禁止之對象。申請人所屬會員已達相對人專任教師之62.98%，團體協約法對於產業工會之協商資格限制是否違憲姑且不論，該人數比例在相對人所要修改之勞動條件適用對象中已占多數，依照該立法之精神，相對人應本於誠信原則，接受申請人協商要求，但卻如本件事實所載，公開惡意攻擊會員(申證4、8)、阻擾申請人會員教師旁聽相對人校務會議、解除申請人會員之剛任用不到半年之系主任改派不符專長之副校長兼任(申證7)，無論如何都不願和申請人進行對話，又曲解法令和教育主管機關見解，否認其與教師的勞動關係，最後利用本項有違憲疑慮之拒絕權來逃避與申請人的協商。相對人此等言行實與權利社會化之內涵及社會倫理背馳。

- H、 綜上，相對人依據團體協約法第6條第2項及第3項之協商資格限制，拒絕申請人之協商要求顯已構成權利濫用，不生效力。
- (5) 再退一步而言，即便申請人無協商資格，其僅不能主張同法第6條第2項之相對人無正當理由拒絕協商之推定，仍有依據同條第1項主張並舉證相對人違反誠信協商義務之餘地。
- A、 如果相對人不管任何時候，只主張申請人無協商資格，即可排除申請人協商之要求，再加上教師依法不得罷工

之限制，申請人無法利用憲法所保障之罷工權來對相對人施壓，甚至連展開協商都不可能，結果申請人之團體協商權根本不可能實現，集體勞動關係也完全無法形成，則工會之存在將失去意義，如此結果絕非憲法勞動三權保障所允許。

- B、因此，同法第 6 條第 2 項應解為舉證責任轉換之規定，不具有該項要件之協商資格時，仍有同條第 1 項之適用，亦即申請人仍有主張及舉證相對人違反誠信協商義務之餘地。
 - C、依據前述三之(四)關於相對人權利濫用之法律與事實的陳述，即使無團體協約法第 6 條第 2 項推定違反誠信協商義務規定之適用，亦足以證明，相對人之言行構成同條第 1 項之不當勞動行為。
- (6) 再退萬步言，即使本件相對人拒絕團體協商之言行不構成團體協約法誠信協商義務之違反，依據工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，相對人亦應負有一般性協商之義務。
- A、相對人即使拒絕團體協約之協商為有理由，依據貴會裁決列之見解，對於非以簽訂團體協約為目的之一般協商之拒絕仍有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之餘地(如 100 年勞裁字第 29 號)。
 - B、如前所述(三、(四)、6)，教育部之立場認為，申請人不具團體協商之資格，「僅表示雇主之拒絕或未依誠信協商，不構成團體協約法第 6 條相關規定的違法而已，應加以區別。」(申證 9 頁 94-95)。此見解亦承認雇主除團體協約之協商義務外，依據工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，相對人亦可能發生一般協商之義務，並有構成不當勞動行為之餘地。
 - C、依據前述三之(四)關於相對人權利濫用之法律見解與

事實的陳述，亦足以證明，相對人之言行構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 其餘主張詳見歷次書狀及調查程序筆錄。

(五) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人 104 年 5 月 11 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 2、 確認相對人自 104 年 5 月 11 日起至本裁決提出之日止，對於申請人要求進行團體協商之書面完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 3、 請求令相對人就申請人於 104 年 5 月 11 日所提之團體協商事項，於本裁決決定送達起 15 天內提出對應方案，並於 1 個月內與申請人本著本誠實信用之原則進行團體協約之協商。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 相對人接奉貴部 104 年 7 月 27 日勞動關 4 字第 1040127044 號函檢附申請人 104 年 7 月 14 日勞動部不當勞動行為裁決申請書(下簡稱申請書)，惟該申請書所述，容有諸多違誤：

- 1、 教師與大學間之聘任關係乃依教師法及大學法等特別規定，不屬團體協約法所欲規範之「勞動關係」，是尚不得以團體協約加以約定，申請人提出本件團體協約協商要求，與法無據：

(1) 按團體協約法第 1 條規定「為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法」之立法目的，參以同法第 2 條就團體協約之定義可知，團體協約之內容主要係就勞動關係而為規範，且團體協約之協商亦是以穩定勞動關係，保障勞資權益為目的。至所謂「勞動關係」，依最高法院判決意旨：「當事

人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。」(最高法院 96 年度台上字第 2630 號判決參照)，準此可知，勞動關係之判斷基準乃受雇者與雇主間是否具有人格上、經濟上、組織上從屬性而提供勞務之本質。

- (2) 經查，教師與大學間之法律關係，依教師法、大學法之相關規定，教師與大學間是聘任關係，教師在教學及對學生之輔導不僅享有專業自主之特性(教師法第 16 條參照)，且其分級、資格，聘任、不續聘、申訴、待遇、撫恤、退休、進修、福利、年資晉薪等均有專法規定(教師法第 7 章及大學法第 4 章參照)，並不適用於勞動關係中薪資、退休、資遣等所據以適用之法源。從而，教師與大學間之聘任關係顯無上揭「人格上、經濟上、組織上從屬性」，要難認屬團體協約法第 2 條所稱之勞動關係。從而，學校與教師之聘任關係尚不得以團體協約加以約定，則申請人以所謂相對人教師會員所屬工會，依團體協約法規定代表教師對相對人提出團體協約協商，與法已有未合。
- (3) 關於學校與教師之聘任關係究否適用團體協約法規定，相對人於 104 年 7 月 2 日以華夏人資字第 1040000520 號函詢新北市政府勞工局，新北市勞工局函覆雖以「…教育部 101 年 5 月 14 日臺研字第 1010088351 號函認『無論學校或主管教育行政機關於接獲教師工會希進行團體協約之

協商者，應依據團體協約法第 6 條第 1 項規定，本誠信原則進行協商，無正當理由者，不得拒絕，並須於接獲協商要求後 60 日內提出對應方案。倘無正當理由拒絕協商者，則可能因違反該法第 32 條第 1 項，被提交勞委會裁決，甚或被處以罰鍰。』…」云云，惟教師與大學間之聘用關係並非團體協約法上之「勞動關係」，已如前所論述，是前揭教育部函示顯有逾越法律規定之虞。況團體協約法之主管機關乃勞動部，並非教育部，詎新北市勞工局竟援用教育部就非其執掌業務所為函示作為法令解釋之依據，其函覆意見自顯無足採。

2、申請人不符團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款規定，顯未具提起本件團體協約協商之資格：

(1) 依團體協約法第 6 條第 2 項、第 3 項第 2 款分別規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由…」、「依前項所定有協商資格之勞工，指下列工會：二、會員受雇於他方人數逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會」。準此可知，產業工會取得團體協約法協商資格之認定，須協商他方之雇主所僱用之勞工，有半數以上均屬該產業工會之會員始可。

(2) 查申請人係以所謂「其會員為相對人教師有 114 位，逾相對人教師總數二分之一」為由，自行主張其取得團體協約法所定之協商資格。惟查：

A、申請人單方宣稱「其會員為相對人教師有 114 位」云云，卻未見申請人提出任何資料、名冊或其他證據以佐證其主張，蓋是否真有相對人之 114 名教師為申請人之會員？究係專任教師或兼任教師？等情，均未見申請人舉出證明以實其說。今申請人既發動本件團體協約協商，首應證明其符合團體協約法第 6 條第 3 項之法定資格要件，

倘申請人根本非適格之團體，自無開啟團體協約協商可能。從而，在申請人所稱「相對人之 114 名教師為申請人之會員」云云仍屬真偽不明，是否符合團體協約法第 6 條第 3 項相關規定猶有疑義情況下，相對人自無冒然與其進行團體協約協商之理。換言之，在申請人舉出明確證據證明其符合團體協約法規定之法定資格前，相對人依同法第 6 條第 1 項規定，自屬「有正當理由」拒絕與其協商。

- B、退步言之，縱申請人宣稱「其會員為相對人教師有 114 位」云云為真，惟相對人現任教職員人數，包括兼任教師、專任教師、非教職且勞務性員工總計達 503 人(參附表所示)，縱如申請人主張有相對人教師 114 為其會員，亦顯未逾相對人所僱用勞工人數二分之一，自不符團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款規定。從而，申請人顯非屬團體協約法第 6 條第 3 項規定「有協商資格之工會」，其向相對人提起本件團體協約之協商，於法無據。
- (3) 申請人主張相對人刻意拖延與拒絕協商，違反團體協約法第 6 條第 1 項規定，要求相對人就其訴求提出對應方案及進行協商，據此請求貴部裁決云云，亦屬無據：

- A、按「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」，準此可知，依團體協約法開啟協商程序，須「有協商資格之他方提出協商要求」，另一方始有協商之義務。換言之，提出協商要求之一方是否具備資格，當屬首須探究之先決要件。就此，相對人為釐清申請人是否符合團

體協約法第 6 條第 3 項所定資格，即於 104 年 7 月 2 日函詢新北市政府勞工局就「台灣高等教育產業工會得否依團體協約法第 6 條規定向私立大學提出團體協約之協商？」、「團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款規定，其所謂逾協商他方所僱用勞工人數二分之一，究應如何計算？是否包括專任教師、兼任教師及其他非教職之員工？」之意見，並將副本送達申請人。足見，相對人就申請人提出團體協商之要求，乃依程序先行確認申請人之法定資格要件，要無申請人所稱「刻意拖延」之情，且在申請人究是否符合團體協約法第 6 條第 3 項法定資格未定前，相對人豈有遽然與其進行團體協約協商之理，若於不明究理情況下冒然與之進行團體協約協商，倘事後經認定申請人不符法定資格，則豈非相對人違法與申請人協商？

- B、況，承前所述，即便依申請人主張「為其會員之相對人教師計 114 位」，亦顯未逾相對人員工總數(503 人)二分之一，是本件申請人顯有不具備團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款所定得提起協商之產業工會資格之虞，於其適格要件釐清前，相對人未與申請人進行協商，自應認有正當理由。
- C、又衡諸團體協約法第 6 條第 1 項規定意旨，要求團體協約協商者，向他方提出合理適當之「協商內容、時間、地點及進行方式」後，他方拒絕協商，始可謂無正當理由。惟觀諸申請人向相對人所發 104 年 5 月 11 日高教工字第 104011 號函、104 年 6 月 17 日高教工字第 104014 號函之內容，均未就「合理適當之協商時間、地點及進行方式」為任何主張或表示，此與前揭團體協約法第 6 條第 1 項之構成要件顯不相符，申請人亦難以此逕謂相

對人未與之協商為無正當理由。

(4) 再者，申請人本件請求團體協約協商之相關內容，要與大學法相關規定有違，顯非得依團體協約法協商約定之事項：

A、申請人主張：「即刻停止修訂新制教師評鑑辦法；未經協商前，應維持舊有教師評鑑辦法」云云。惟按「大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。」「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…」大學法第 21 條、第 15 條分別規定有明文。準此，教師評鑑相關辦法應屬校務會議審查決定之事項，業經大學法特別加以規範，自非學校與產業工會得以團體協約法約定者。況，校務會議之組成，依前揭大學法規定，本即有包括「教師代表」，足見校務會議審議程序已有納入教師參與，自無再依團體協約法為協商之必要。

B、申請人主張：「取消制定限期升等辦法」云云，惟按「大學應建立教師評鑑制度，對於教師之教學、研究、輔導及服務成效進行評鑑，作為教師升等、續聘、長期聘任、停聘、不續聘及獎勵之重要參考。前項評鑑方法、程序及具體措施等規定，經校務會議審議通過後實施。」，大學法第 21 條規定有明文；且，教師之升等有助於學

術研究與教學品質之維持，大學教師升等資格之審查，係就教師之專業學術能力及成就作評量，關係大學教師素質與大學教學及研究水準，故以教師升等為標準決定教師停聘或不續聘，乃大學為維持基本學術水準必備之人事自治權限，亦為最高行政法院 103 年度判字第 501 號判決明確揭示。準此，教師升等規範實為大學所應具備之人事自治權，依大學法規定，亦屬校務會議審議之權限，自無團體協約法適用之餘地。

- C、申請人主張：「在不違反教育法令下，凍結新任教師聘任；未經與工會協商前，應遇缺不補」云云。惟按「大學教師之聘任、升等、停聘、解聘、不續聘及資遣原因之認定等事項，應經教師評審委員會審議。學校教師評審委員會之分級、組成方式及運作規定，經校務會議審議通過後實施。」，大學法第 20 條規定有明文。準此，教師聘任與否，依法乃專屬教師評審委員會之權限，申請人要求相對人應依團體協約法與之協商云云，似亦與大學法規定有違。
- D、申請人主張：「修正『華夏科技大學學術主管遴聘辦法』及『華夏學校財團法人華夏科技大學組織規程』第 23 條」云云。惟按「院長、系主任、所長及學位學程主任等學術主管，採任期制，其產生方式如下：一、院長，依該校組織規程規定之程序，就教授中選出，報請校長聘請兼任之。二、系主任、所長及學位學程主任，依該校組織規程規定之程序，就副教授以上之教師中選出，報請校長聘請兼任之。但藝術類與技術類之系、所及學位學程之主任、所長，得聘請副教授級以上之專業技術人員兼任之。」、「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。」、「各

大學應依本法規定，擬訂組織規程，報教育部核定後實施。」大學法第 13 條、16 條及第 36 條分別規定有明文。準此，大學學術主管之遴選，依法應依各校「組織規程規定」之程序，而「組織規程規定」亦應由校務會議審議並報請教育部核定，從而學術主管遴聘等事項依法顯非依團體協約之協商所得約定。

E、承上，申請人本件請求團體協約協商之相關內容，既與法律規定顯有違背，在釐清相對人之請求是否屬得依團體協約法協商約定之事項前，相對人未與申請人進行協商，應屬有正當理由。

(二) 其餘主張詳見歷次書狀及調查程序筆錄。

(三) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人於 104 年 5 月 11 日以高教工字 104011 號函，通知請求相對人就華夏分部於 104 年 5 月 9 日成立大會通過之團體協約四項訴求，包括：(1)請即刻停止修訂新制教師評鑑辦法；未經協商前，應維持舊有教師評鑑辦法。(2)請取消制定限期升等辦法；未經協商前，應維持舊有教師聘任待遇服務辦法。(3)在不違反教育法令下，凍結本校新任教師聘任；未經與工會協商前，應遇缺不補。(4)請修正本校「華夏科技大學學術主管遴聘辦法」，以及相關之「華夏學校財團法人華夏科技大學組織規程」第 23 條等議題，應儘速召開團體協約協商會議。

(二) 申請人於 104 年 6 月 17 日再以高教工字 104014 號函，提請相對人儘速召開團體協約協商會議，以免觸法。

(三) 相對人於 104 年 7 月 2 日以華夏人資字第 1040000520 號函詢新北市政府勞工局，關於「台灣高等教育產業工會得否依團體協約法第 6 條規定向私立大專校院提出團體協約之協商？」

及「團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款規定『依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：……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。』，其所謂逾協商他方所僱用勞工人數二分之一，究應如何計算？是否包括專任教師、兼任教師及其他非教職之員工？」等事宜。

(四) 相對人已於 104 年 6 月間重新修訂教師評鑑辦法。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人自 104 年 5 月 11 日起至申請本裁決之日（104 年 7 月 16 日本會收受申請書）止，對於申請人要求進行團體協商之書面無回應之不作為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

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，認定相對人自 104 年 5 月 11 日起至申請本裁決之日（104 年 7 月 16 日）止，對於申請人要求進行團體協商之書面完全無回應之不作為，構成工

會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。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於 104 年 5 月 11 日要求相對人應儘速召開團體協約協商會議，並就有關教師評鑑及待遇之四項訴求進行協商，則姑不論上開協商請求究為團體協約之協商、抑或一般性協商，既係以工會名義為之，且與申請人教育產業工會為促進高等教育機構受僱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、查相對人於收受申請人上開 104 年 5 月 11 日有關團體協約協商之請求後，遲無任何回應，縱使申請人於 104 年 6 月 17 日再次提請相對人應速召開協商會議進行協商，相對人仍置之不理；相對人甚至無視申請人有關「停止修訂新制教師評鑑辦法」之協商議題，逕自於 104 年 6 月 17 日召開主管會報通過修訂教師評鑑辦法（見本會 104 年 9 月 1 日第一次調查會議紀錄第 4 頁），可見相對人確實無視申請人工會之存在，而意圖使申請人之協商請求無疾而終，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙，足堪認定相對人自 104 年 5 月 11 日起至本裁決提出之日止，對於申請人要求進行團體協商之書面是否完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 3、相對人固以其已在 104 年 7 月 2 日函詢新北市政府勞工局，有關教師與大學間是否構成勞動關係、申請人得否向相對人提出團體協約之協商、以及計算協商他方所僱用勞工二分之

一如何計算等問題置辯，惟查教師與學校間具有勞動關係，向為本會所肯認，且無論法律關係為何，相對人尚有與申請人誠信協商之法律義務，亦為教育部之既定見解，相對人恣意否定主管機關見解而無視申請人工會，已難謂無不當。況相對人縱有上開疑問，自應與申請人先就該問題為協商，始為正辦，然相對人捨此不為，竟迴避申請人工會之協商請求，逕自向當地行政主管機關諮詢，且係在收受申請人協商請求近 2 個月全無回應後始提出上開函詢，洵難認相對人無不當勞動行為之認識，相對人上開抗辯，尚無足採。

4、併予敘明者，查相對人對申請人所提團體協約之協商，近 2 個月均置之不理，且無視教育部向來所持學校對於工會之協商提出應本於誠信協商對待之見解，此等舉措非但不利於勞資關係之健全發展，亦將傷害相對人之社會及教育形象，期相對人戒慎之，以尊重彼此立場之態度來溝通、協商勞資關係之相關事宜，始能創造勞資和諧及雙贏之局面。

(三) 綜上所述，申請人主張相對人自 104 年 5 月 11 日起至本裁決提出之日止，對於申請人要求進行團體協商之書面完全無回應之不作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為有理由，爰裁決如第一項主文所示。又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，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定之行為，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。本會審酌申請人請求協商事項，厥為受評鑑教師之續聘與否及待遇等相關事項，與教師之勞動關係息息相關，亦無其他不合理之處，且申請人早在 104 年 5 月 11 日即已提出協商要求，相對人迄今均置之不理等節，爰依上開規定命相對人應於本裁決書送達翌日起 7 日內，將本裁決決定書全文以標楷體 14 號字體公告於相對人網站之首頁(<http://www.hwh.edu.tw/bin/home.php>) 10 日以上，並應將公告事證存查，應屬適當，爰裁決如第二項主文所示。

- 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，本件裁決申請一部不受理，一部有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條第 1 項、第 2 項暨不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 4 款等規定，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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 4 年 1 2 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。