

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 111 年勞裁字第 11 號

3 【裁決要旨】

4 一、申請人之協商資格，既已經新北市政府勞工局核對校方所提供之
5 名單及工會提供之會籍名冊等資料後，確認申請人具有協商資
6 格，相對人卻仍空言執詞認為有疑義云云，顯非屬拒絕協商之正
7 當理由。

8 二、雖然申請人所指情形不甚尋常，依照經驗法則判斷，似屬系爭多
9 名教師共同進行之集體表明無意參加團體協約之行為，因此在短
10 短數日內，均寄發相類似之郵件內容予申請人。然而本會認為，
11 於無具體實證之情形下，仍無法排除可能係由教師主動，抑或係
12 由非屬代表雇主行使管理權之教師所主導。

13 三、日本通說認為究應作成何種救濟命令，委諸主管機關即日本勞動
14 委員會裁量，而日本勞動委員會裁量時，不受申請人申請書所記
15 載請求救濟內容之拘束。其次，與司法救濟相較，裁決委員會除
16 就申請人申請為權利有無（不當勞動行為之有無）為認定外，尚
17 賦予其就申請人申請外，得另就具體個案作成「快速有效救濟命
18 令」之權限，茲以確保迅速回復正常集體勞資關係。又徵諸勞資
19 爭議實際情狀，勞資雙方之所以有不當勞動行為與否之爭議，絕
20 大多數源諸於協商未果，致無準則可予遵循，此際，如僅就具體
21 個案是否為不當勞動行為之認定，而無具有準則性之救濟命令宣
22 示，勞資雙方爭議仍無寧日。據此，勞資雙方就爭議應適用之準
23 則如始終未能協商成立，裁決委員會宜援用勞資爭議處理法第 51
24 條第 2 項規定，就具體個案中雇主與工會間權義互動，藉命當事
25 人為一定行為或不行為之方式，宣示相關準則，以為快速有效之
26 救濟命令，俾便勞資雙方得以遵循。

27
28 【裁決本文】

1 申請人：台灣高等教育產業工會

2 設：台北市伊通街 59 巷 6 號 4 樓

3 代表人：周平

4 住：同上

5 代理人：林○○

6 蔡甲○○

7 黃○○

8 陳甲○○

9 設：同上

10 相對人：聖約翰科技大學

11 設：新北市淡水區淡金路 4 段 499 號

12 代表人：張文宇

13 住：同上

14 代理人：蘇文生律師

15 設：臺北市中正區重慶南路一段 121 號 5 樓之 21

16

17 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
18 （下稱本會）於民國（以下均同）112 年 1 月 6 日詢問程序終結，並於
19 同日作成裁決決定如下：

20 **主 文**

21 一、確認相對人以 111 年 1 月 6 日聖人創字第 1110000034 號函拒絕申
22 請人所提進行團體協約協商之行為，以及未於六十日內針對申請
23 人協商書面通知提出對應方案並進行協商之行為，構成團體協約
24 法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

25 二、相對人應於本裁決決定書送達日起三十日內就申請人所提之團體
26 協約草案，與申請人續行團體協約協商，並將事證送交勞動部存查。

27 三、申請人其餘裁決申請駁回。

28

29 事實及理由

1 壹、 程序部分：

2 一、 查相對人原代表人黃宏斌因故請辭，現相對人已於 111 年 7 月 19
3 日起由其董事會指派張文字擔任代理校長，經相對人於同年 8 月
4 11 日具狀聲明承受原裁決程序，經核無不合，應予准許，首予敘
5 明。

6 二、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35
7 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
8 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
9 實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基
10 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
11 裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第
12 43 條至第 47 條規定。」

13 三、 申請人提出本件裁決時之請求裁決事項原為：「一、確認相對人以
14 111 年 1 月 6 日聖人創字第 1110000034 號函拒絕申請人 110 年
15 12 月 20 日高教工字第 1100000046 號函請求進行團體協約協商
16 之行為，構成團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款之不當勞動行為。
17 二、確認相對人未於六十日內針對申請人於 110 年 12 月 20 日高
18 教工字第 1100000046 號函所提團體協約協商書面通知提出對應
19 方案，並進行協商，構成團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款之不當
20 勞動行為。三、確認相對人自 110 年 12 月 20 日起勸誘、施壓申
21 請人工會會員賴○○等 11 人退出工會及團體協約適用對象，構
22 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」嗣於 111 年
23 8 月 11 日第 1 次調查會議時，將第一、二項調整為：「一、確認
24 相對人以 111 年 1 月 6 日聖人創字第 1110000034 號函拒絕申請
25 人 110 年 12 月 20 日高教工字第 1100000046 號函請求進行團體
26 協約協商之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行
27 為。二、確認相對人未於六十日內針對申請人於 110 年 12 月 20
28 日高教工字第 1100000046 號函所提團體協約協商書面通知提出
29 對應方案，並進行協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞

動行為。」，僅係更正請求裁決事項依據之法條項次，依法應予准許。

四、另申請人再於 111 年 10 月 13 日第 3 次調查會議時，調整請求裁決事項第三項為「確認相對人自 110 年 12 月起勸誘、施壓申請人工會會員賴○○等 11 人退出工會及團體協約適用對象，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」(111 年 10 月 13 日第 3 次調查會議記錄第 1 頁)，經查申請人原請求裁決事項第三項所根據之事實，係申請人會員基於相對人之勸誘、施壓，自 110 年 12 月 20 日以後陸續向申請人以電子郵件表示非工會會員且無意參加團體協商等言，申請人主張該等教師向申請人寄發聲明並副本通知相對人之主管人員，係基於相對人要求其等退出工會、退出團協，或者聲明並非工會會員(申請書第 5 頁第五點以下參照)，故申請人工會申請本件裁決之初，應無有特定相對人實際之勸誘、施壓行為係限定在 110 年 12 月 20 日當天或其以後之意思。關鍵點應在於申請人 110 年 12 月 20 日以後陸續收到因相對人不當勞動行為所致而寄發之信件，是否為相對人之支配介入行為所致？相對人是否有支配介入行為存在？因此本會所應審究者，仍在於 110 年 12 月 20 日以後該等教師陸續寄發予申請人電子郵件，究竟係基於何等原因、是否為相對人之行為所致？故申請人調整後之第 3 項請求事項，與原請求事項之基礎事實並無不同，且不甚礙相對人之防禦及程序之終結，故本會認無不許之理。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人以 111 年 1 月 6 日聖人創字第 1110000034 號函拒絕申請人工會 110 年 12 月 20 日高教工字 1100000046 號函請求進行團體協約協商之行為，已構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 申請人為全國性高等教育產業工會組織，依我國團體協約法及工會法規定，於110年7月30日以高教工字1100000028號函（申證1）向相對人以任職於相對人之編制內教師為團體協約適用對象，提出團體協約協商要約，並附有團體協約草案「台灣高等教育產業工會與聖約翰科技大學對編制內專任教師之團體協約協商內容」（申證2）一份向相對人提出適用相對人編制內專任教師之團體協約協商要約，協商事項包括：一、編制內教師資遣退休慰助金，應包含因學校精簡而資遣及退休之教師，一年資發給一個月平均薪給為資遣退休慰助金。二、編制內教師若授課不足應先減少相關領域教師超鐘點、減少聘任編制外專兼任教師，且不得在專任教師仍有授課需求時片面宣稱系所員額超額，而強制安置或資遣教師。三、編制內教師之基本授課時數應回歸一般大學標準，教授八小時，副教授九小時，助理教授十小時，講師十一小時。四、廢止強制編制內教師留校打卡制度。五、若學校有強制資遣編制內教師或未保障學生原系原校畢業權益等不正辦學情事，學校法人不得申請改制、合併、改辦其他事業，或申請辦理附設機構。六、若學校有財務困難，學校應以法定利息年利率百分之五與編制內教師個別協議「借薪」，其數額與還款期限應由雙方合意約定；而不得減薪或欠薪。七、董事會應包含編制內教師推選之教師會代表及工會代表各一名。八、廢除編制內教師「限年升等條款」，回歸不適任教師審議。九、學校增設或修正校內規章若涉及變動編制內教師權益，應經與高教工會協商獲同意，並經校務會議通過始得為之。十、確認聖約翰科技大學110年7月5日上午9時30分舉辦「109學年度第2學期第2次『校務會議』延會會議」有關提案五至提案十三之決議，因未經編制內教師代表出席達二分之一以上，應屬無效。
2. 然因相對人以110年8月11日聖人創字第1100000554號回覆申請人，質疑申請人不具有團體協約協商資格（申證3），故申請人請求主管機關新北市政府勞工局召集會議確認申請人具有

協商資格，並提出相關事實及理由（申證 4），主張依申請人提出團體協約之協商要約該日（110 年 7 月 30 日）計算，以申請人會員受僱於相對人之編制內教師人數共約 55 人（已扣除編制外專兼任教師、扣除兼任代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員、扣除欠繳工會會費之教師），及相對人僱用之編制內專任教師約 103 人（已扣除編制外專兼任教師、扣除兼任代表雇主行使管理權之一級業務行政主管人員），故申請人目前會員受僱於相對人之編制內教師人數已逾其所僱用編制內教師人數二分之一，為團體協約法上有協商資格之勞方。申請人於 110 年 7 月 30 日提出團體協約要約時，已為團體協約法上有協商資格之勞方，不因提出團體協約後受僱於相對人之編制內教師會員人數及全體人數有所變動，其協商資格而有所改變。

3. 況依申請人工會章程第 11 條第 1 項及第 2 項規定，申請人工會提出團體協約協商時，確實仍有 55 位受僱於相對人之編制內專任教師為申請人有效會員，入會後未有逾期未繳清經常會費超過二年以上之情事，並無依章程應視同出會之事由。

4. 嗣新北市府勞工局於 110 年 12 月 8 日邀請兩造舉辦協商資格確認會議，認定申請人對前開團體協約有協商資格（申證 5），並具體要求「雙方應另擇訂日期，並召開完成第一次團體協商預備會議，就往後協商內容、時間（開會頻率）、地點及進行方式等程序事項討論確定。」申請人即以 110 年 12 月 20 日高教工字 1100000046 號函、110 年 12 月 21 日高教工字 1100000047 號函（申證 6）向相對人邀請擇定時間地點舉辦第一次團體協商預備會議，卻受相對人以 111 年 1 月 6 日聖人創字第 1110000034 號函（申證 7）宣稱「…按新北市府勞工局於 110 年 12 月 8 日協商確認資格會議中，或有研商判斷貴會具有協商資格，惟本校仍認為有疑義，故當日未於上開會議之紀錄上簽名。…更重要者，本校在前述會議之後，陸續收到多位教師分別反應其於 110 年無繳交會費及業已退休等狀況，自非屬協約對象，則將該等教

1 師人數自貴會所稱之 103 位協商對象扣除後，已低於團體協約
2 法第 6 條第 3 項第 2 款所定之 2 分之 1 之協商資格門檻。故貴
3 會來函請本校擇定時間地點舉辦第一次團體協商預備會議及提
4 出對應方案，均於法不合，恕難辦理」拒絕與申請人進行團體協
5 約協商。

- 6 5. 相對人拒絕與申請人舉辦團體協約協商準備會議，顯已構成團
7 體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。申請人之協商資格已
8 獲主管機關新北市政府勞工局所確定，相對人亦有參加該會議，
9 竟只因確定結果未合其意，即片面不配合繼續協商，顯無理由。
10 另外，申請人有無協商資格，應依申請人提出團體協約要約時是
11 否為團體協約法上有協商資格之勞方而定，不因提出團體協約
12 後受僱於相對人之編制內教師會員人數及全體人數有所變動影
13 響協商資格。故相對人仍有與申請人進行團體協約協商之義務，
14 相對人未於六十日內針對申請人於 110 年 12 月 20 日高教工字
15 第 1100000046 號函所聲明已獲主管機關確認協商資格、請求相
16 對人對高教工字第 11000000028 號函所附團體協約協商草案提
17 出對應方案，亦已構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

18 (二) 相對人自 110 年 12 月起勸誘、施壓申請人工會會員退出工會及
19 團體協約適用對象，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞
20 動行為：

- 21 1. 查相對人所稱「本校在前述會議之後，陸續收到多位教師分別反
22 應其於 110 年無繳交會費及業已退休等狀況，自非屬協約對象」，
23 惟實際情況是相對人自 110 年 12 月起勸誘、施壓申請人工會會
24 員退出工會及團體協約適用對象，導致 11 名任職於相對人之編
25 制內專任教師工會會員自 111 年 12 月 20 日以後陸續向申請人
26 以電子郵件表示，「本人今年無繳交會費，亦非工會人員，故無
27 意參加團體協商，擬請貴會從團體協商裡移除我的名字」，並副
28 本予相對人之代表人校長黃宏斌、人事主任游○○(申證 8-1 至
29 8-11)。此 11 名編制內專任教師工會會員所發送之電子郵件內

容，其所使用之文字皆幾乎一模一樣，且向申請人表達之同時皆副本予相對人之代表人校長黃宏斌、人事主任游○○，有違自主表達意見之事物常理及經驗法則；此外，更有 3 名編制內專任教師「非工會會員」亦向申請人寄發相同內容之電子郵件（申證 8-12、8-13、8-14）。合理推斷，此 14 封電子郵件其意思表示之內容是源自相對人之施壓或教唆，逼迫其必須以相同之文字內容向申請人寄發聲明並副本通知相對人，要求其退出工會、退出團協，或者聲明並非工會會員。

2. 次查，申證 8-1 至 8-9 之教師，其信件皆向申請人表達其「非工會人員」，然該 9 位教師申請人皆已通過該會員之入會申請，皆未有超過二年未繳會費之情事，且之前皆未曾申請出會，因此該等會員來信時仍為本會有效會員，其所稱「亦非工會人員」與事實不符。申證 8-5 及 8-6 之 2 位教師，其信件皆向申請人表達其「本人今年無繳交會費」，然該 2 位會員 110 年度會費皆已於 110 年 4 月繳交，故其所稱「本人今年無繳交會費」與事實不符。僅有申證 8-10 至 8-11 表達「無意參加工會團體協商」而未表達「亦非工會人員」，故並無與事實不符之陳述。另申證 8-12 至 8-14 之 3 位教師，該人員未曾是申請人之會員，因此並未列入「團體協約協商」之適用對象，且申請人也未曾寄發參加「團體協商」之相關信件予該等人員。故其所稱「將我的名字從團體協商移除」之請求與事實不符，若非屬有特別之外力影響，其通知申請人並副知主管之行為也違背經驗法則。

3. 再查，申證 8 相關教師中有多位之所以寄發相關電子郵件並副知學校主管，是因其於 110 年 12 月起向相對人提出優退優離申請後，經學校人事單位或學系主管藉審核優退優離之過程，要求其通知工會退出團體協約，並副知學校校長、教務長、人事主任等主管，以妨礙團體協約協商及工會發展。此可觀諸相對人於 110 年 12 月 1 日下午 5 點寄發予相對人教師之電子郵件（申證 12），標題為「(校內訊息)【人事室 重要公告】 本學期 (110-

1) 專任教師申請離退加發補助金案，請查照。」，內文提及「申請 111 年 2 月 1 日離退者，可專案申請加發補助金…二、申請日期為即日起至 110 年 12 月 10 日下午 17:00 止。另，於 110 年 12 月 7 日下午 17:00 前提出申請者，可再加發一個基數。(以紙本送達人事室為基準)三、專任教師申請本加發補助金需經校長及董事長核准，完成離職手續後於 111 年 4 月 1 日發放。」相對人於該通知特別強調「於 110 年 12 月 7 日下午 17:00 前提出申請者，可再加發一個基數」，合理懷疑是相對人為了因應新北市政府勞工局於 110 年 12 月 8 日邀請申請人及相對人舉辦協商資格確認會議（申證 5），相對人有意妨礙申請人取得團體協約協商資格，故通知全體教師若於該協商資格確認會議之前一日結束前辦理優退者即加發一個基數優退金；否則其僅為使教師於 12 月 10 日申請截止日提前 3 日申請，即加發一個基數優退金，顯然有違常情。

4. 爾後申請人確定獲新北市政府勞工局確認協商資格（申證 5），申請人並於 110 年 12 月 20 日向相對人邀請舉辦團體協商預備會議後（申證 6），相對人為迴避誠信協商義務，繼續藉由辦理教師優退核准審查之過程（依申證 12 之內容，優退申請後「需經校長及董事長核准」，核准審查期間為 110 年 12 月 10 日之後至 111 年 2 月 1 日離退前，且優退金至遲於 111 年 4 月 1 日發放）或以其他方式，要求申證 8 之相關教師向申請人表達不參加團體協約協商或亦非工會會員之通知並副知學校主管，故申證 8 共 14 位教師陸續被要求於 110 年 12 月 10 日至 111 年 1 月 17 日向申請人寄發申證 8 之電子郵件並副知學校主管；且申證 8 共 14 位教師其中至少有 10 位已辦理優退優離，其比例明顯高於全體教師辦理優退優離之比例（110 年年底該時全校專任教師約為 94 位，約有 30 位左右教師辦理優退），故能合理推斷相對人確實有藉由辦理及核准教師申請優退優離案件而命令其退出團體協約或工會組織之可能。

5. 末查，相對人主觀上確實認定若申請人會員於團協提出後有減少，則可影響其團體協約協商資格，因而有勸誘申請人會員退出團體協約協商之動機，參申證 7 相對人於 111 年 1 月 6 日回覆申請人拒絕團協時所述之理由「更重要者，本校在前述會議之後，陸續收到多位教師分別反應其於 110 年無繳交會費及業已退休等狀況，自非屬協約對象，則將該等教師人數自貴會所稱之 103 位協商對象扣除後，已低於團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款所定之 2 分之 1 之協商資格門檻。故貴會來函請本校則定時間地點舉行第一次團體協商預備會議及提出對應方案，均於法不合，恕難辦理。」可證。

6. 承上，相對人上開所為顯屬惡意妨礙工會活動之行為，故申請人主張相對人之相關行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（三）請求裁決事項：

1. 確認相對人以 111 年 1 月 6 日聖人創字第 1110000034 號函拒絕申請人 110 年 12 月 20 日高教工字第 1100000046 號函請求進行團體協約協商之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

2. 確認相對人未於六十日內針對申請人於 110 年 12 月 20 日高教工字第 1100000046 號函所提團體協約協商書面通知提出對應方案，並進行協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

3. 確認相對人自 110 年 12 月起勸誘、施壓申請人工會會員賴○○等 11 人退出工會及團體協約適用對象，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

（一）程序部分：

申請人不具備團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款之協商資格，其請求裁決事項第一項及第二項，貴會均不應受理：

1. 教育部為保障學生之受教權益，故以學期制度據以辦理教師之退休或離職。換言之，教師之退休日或離職日，原則上不是次年之1月31日（上學期結束日），就是次年之7月31日（下學期結束日）。故在依團體協約法第6條第3項第2款規定計算申請人工會會員受聘於協商他方即本件相對人之人數，是否逾相對人所聘用教師人數二分之一時，即判斷申請人工會有無協商資格之時間，自應以2月1日或8月1日為準，始屬合理，否則將造成以「舊學期時」之教師/人數比例據以認定得否協商「新學期內」教師勞動條件相關事項之不合理情況，此觀相對人所聘用之專任及專案教師在110年7月31日離職或退休者，就高達23位即明。申請人主張以申證1之發函日（110年7月30日），即其提出系爭團體協約之協商要約日，作為認定其有無協商資格之時點，實不足採，此觀該函末所建議之團體協約協商預備會議之時間為兩星期後之110年8月13日尤明。相對人主張本件應以在110年8月1日時之教師/人數比例認定申請人是否具備系爭協商資格，不然亦應以同年7月31日為準，申請人雖於同年7月30日發函向相對人提出協商要約，但該要約之意思表示實際上是於翌日即7月31日始到達相對人。
2. 參照104年度勞裁字第30號裁決決定書意旨，在判斷申請人工會是否具有團體協約之勞方當事人協商資格時，就以教師為主體之產業工會，在解釋教師之範圍時，應認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。故申請人主張僅以專任教師作為協商對象，已有不當。
3. 縱認勞動部前曾有以105年3月17日勞動關2字第1050125543號函釋示，然姑且不論是否適法，本件申請人則係更進一步限縮協商對象只有「編制內」之專任教師，而此舉實於法無據。蓋所謂「編制內」、「編制外」僅係組織上之區別，而非前揭函釋中所稱得用以特定適用對象之「職務」，且相對人所聘用之「專案教

師」，與申請人所稱之專任教師一樣都是專任從事教學工作，只是在聘用（進用）依據、經費來源及聘期等事項上有些差異，自不應以「編制外」為名而將之排除在協商對象之外，且申請人所提出之 10 項團體協約協商內容，部分項目在性質上本來就無法以會員（教師）是否屬編制內、外或專任、專案而為區別。

4. 另申請人係主張以專任教師為團體協約之適用對象，而非所有教師皆適用，則相對人之專任教師中雖有擔任校長、副校長、教務長、學務長、總務長、研發長及主任秘書等 7 位一級主管（相證 3），但渠等均係兼任行政職務之教師，本職仍為專任教師，而非屬申請人所稱代表雇主行使管理權之人，是在認定申請人是否具備協商資格時，自不應排除該等專任教師。

5. 綜上，本件應以 110 年 8 月 1 日作為認定申請人工會是否符合團體協約法第 6 條第 3 項所稱「有協商資格之勞方」，而相對人於該日聘有 94 位專任教師及 27 位專案教師（相證 3），合計 121 位，則以申請人所稱之 55 位會員計算，尚未逾二分之一，縱扣除申請人所稱之一級主管 7 位，仍有 114 位，亦未逾二分之一，是申請人顯不具備團體協約之協商資格。

（二）實體部分：

1. 相對人未拒絕與申請人進行團體協約協商，不構成團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款之不當勞動行為：

（1）依團體協約法第 6 條第 2 項、第 3 項第 2 款規定，申請人係產業工會，需其受聘於相對人之會員人數，逾相對人所聘用教師人數 2 分之 1 者，申請人始具團體協約法第 6 條第 2 項所規定之協商資格，此為法定協商資格之規定。如相對人自始即爭執工會協商資格時，則就申請人是否具協商資格，為貴會應依職權認定之事項，尚非雙方當事人所得自行處分之事項。因此關於新北市政府勞工局因受申請人之請求而為人數之認定結果，並不影響裁決委員會依法所為之職權審查。

（2）申請人於 110 年 7 月 30 日發函提出系爭團體協約協商要約

1 後，相對人已在同年 8 月 11 日回函，雖先質疑其協商資格，
2 並請其提出所屬聖約翰分部之會員名冊及章程，繼而表達：相
3 對人未將「專案教師」列入協商對象，不合理；其片面區分編
4 制內及編制外之教師，缺乏依據；其所提出之所謂團體協約協
5 商內容，僅係協商議題，非有具體條文之團體協約草案，且各
6 項議題非當然可限定僅涉及編制內專任教師者，更有相對人
7 不具處分權之董事會成員事項，應屬一般協議，而非團體協約
8 之事項等意見，但最後仍有表示：若申請人能提出前述文件及
9 具體之團體協約草案，相對人仍願協商或參加準備會議，且將
10 來舉辦協商會議之地點應在相對人處為宜（申證 3）。故相對
11 人實無拒絕進行協商之情，而是認為在協商之前，應先確認申
12 請人是否已具備協商資格，且申請人應提出具體之團體協約
13 草案，而非零散、各別之協商議題。

14 (3) 嗣新北市府勞工局固有於 110 年 12 月 8 日召開確認申請人
15 是否符合協商資格之會議，並初步認定申請人具有協商資格
16 （申證 5-2），且申請人亦於同年 12 月 20 日再次函請相對人
17 舉辦第一次團體協商預備會議（申證 6-1）。惟新北市府勞
18 工局在上開會議中並未逐一核對申請人所稱專任教師會員之
19 資料，且未解決或釋疑前揭相對人所提問題，加上申請人依舊
20 未提出具體之團體協約草案，且相對人在該會議之後，陸續收
21 到多位教師（申證 8）分別反映其於 110 年無繳交會費或業已
22 退休等狀況，若將該等教師扣除，申請人之會員已低於協商資
23 格門檻。從而，在申請人之協商資格尚有疑義，且其未針對前
24 述多位教師表示已非會員之問題為進一步說明，復申請人有
25 向相對人表示要申請裁決等情況下，相對人先不與申請人共
26 同舉辦團體協商預備會議，而是等裁決委員會裁示申請人究
27 竟有無協商資格後，再行為之，自非屬「違反誠信協商」之不
28 當勞動行為。

29 (4) 相對人質疑申請人不具備團體協約協商資格，確實有據：

- 1 i. 按申請人工會章程第9條第3項已明定：「會員自請出會時，
2 經會員向本會以書面（含電子郵件）意思表示，經理事會審
3 核通過後，即喪失本會會員資格。」（見申證11）。則無論
4 是申請人或新北市政府勞工局在認定申請人工會是否具有
5 團體協約協商資格，即判斷申請人工會之受僱教師會員有
6 無會員資格時，均僅以渠等有無超過二年未繳納會費為據，
7 根本未審視前述教師會員有無以書面向申請人表示要退會。
- 8 ii. 又查相對人所聘用之教師有依教師法第39條規定，設立「聖
9 約翰科技大學教師會」，每年會費300元，每年9月繳納。
10 嗣109年7月間，當該教師會之總幹事（李政哲老師）卸
11 任時，有交接結餘款新台幣40多萬元予新任理事長即本件
12 申請人之代理人蔡甲○○，據悉蔡甲○○隨即有召開會議
13 通過決議將前述結餘款用於補助申請人工會會員所需繳納
14 之會費，以增加申請人工會欲進行團體協約協商時所需二
15 分之一之會員人數，此可參照申請人於申證10所列8-1至
16 8-14之14名教師中，最後繳費時間若係在109年間者，時
17 間多為109年8月即明。故相對人主張有接獲多位教師反
18 映：其未曾繳納會費，恐有他人代繳會費之情，確屬非虛，
19 此亦為申請人所稱非屬其會員之3名教師陳乙○○、蔡乙
20 ○○及許○○，仍有寄發電子郵件予申請人，表示其非工會
21 人員，無意思參加團體協商（見申證8-12、8-13、8-14），
22 以及教師陳丙○○有於110年12月27日以電子郵件向申
23 請人表示：已多年未繳會費，早已不屬於工會會員，煩請終
24 止信件干擾並除去會籍，而申請人之前在110年11月18
25 日猶有寄發電子郵件向其催繳會費（見申證9第3頁）之
26 原因。準此，本件自應查明申請人工會所稱之55名會員，
27 是否確實有繳納會費？如有繳納，其來源為何？否則，渠等
28 之會員資格是否有效，尚有疑義。

29 2. 依申請人所提出申證2所示之協商內容，實僅為10項一般協議

之議題，而非有具體條文之團體協約草案，復查各項議題，有與勞動關係無關者，例如第 10 項要確認「校務會議」提案決議無效；亦有屬相對人不具處分權之事項，例如第 7 項董事會應包含編制內教師推選之教師會代表及工會代表各一名等議題。故相對人未提出對應方案，係有正當理由，不構成團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款之不當勞動行為。

3. 相對人未曾勸誘或施壓申請人工會會員退出工會及團協適用對象，不構成支配介入之不當勞動行為：

- (1) 申請人就其所稱相對人有勸誘或施壓申請人工會會員退出工會及團協適用對象之行為，並未提出任何具體事證，本不足採信。至於申證 8-1 至 8-14 之電子郵件，據悉是其中申證 8-9 所示教師蔡丙○○最早發出電子郵件，通知申請人其於 110 年無繳交會費，亦非工會人員，故無意思參加團體協商，請從團體協商裡移除名字後（相證 1），有其他教師也有同樣想法，卻不知如何表達，教師蔡丙○○遂提供其電子郵件之內容及格式給該等教師參考；又因申請人正欲與相對人進行團體協約協商，是上開郵件縱有副本予相對人之校長或人事主任者，核其目的應係欲通知校方（相對人）上情，以避免相對人將來在協商時誤會渠等為協商對象，而影響其權益；復查部分教師之所以會寄發系爭電子郵件，實乃申請人在 110 年 11 月 18 日寄發電子郵件，向渠等表示其近期將與相對人、新北市勞動局召開協商資格認定會議，確認會員數是否有達團協法二分之一門檻，但仍未收到 2021 年度會費 3,600，請在一週內/11/24 前完成繳費來更新會籍，即係申請人催繳會費所致（相證 1），根本與相對人無關。故申請人徒以前揭電子郵件，即遽稱相對人有施壓或教唆其會員退出工會、退出團協或聲明其非工會會員云云，洵屬無據，此對照前述電子郵件中亦有 3 件，只有正本給申請人，而未副知給任何人尤明（申證 8-6、8-7 及 8-13）。

- 1 (2) 另就申請人所稱有 3 名編制內專任教師「非工會會員」亦向
2 申請人寄發相同內容之電子郵件乙節，實不足為申請人有利
3 之認定。蓋該 3 名教師究竟是未曾加入工會或有加入但未繼
4 續繳納會費，未見申請人說明，且此適足證明相對人前述有教
5 師反映未曾加入申請人工會或繳納會費，卻成為協商對象之
6 情形，確實存在，因此前述教師恐出現相同情形，遂發電子郵
7 件澄清，此參照申證 8-12 及 8-14 有分別記載：「因此，如果
8 我的名字有在貴會的團體協商名單之中的話…」、「本人從未
9 加入高教工會亦非工會人員…」等內容即明。
- 10 (3) 申證 8-1 至 8-11 所示電子郵件之寄發者，申請人既稱均係其
11 會員，且查渠等皆為專任教師（相證 3），則依申請人於本件
12 之主張，其本有權為該等會員與相對人協商系爭團體協約，此
13 不因這些專任教師在上開電子郵件中有表示：無意願、無意、
14 無意思或無需參加團體協商，擬請貴會從團體協商裡移除我
15 名字等語而受影響。換言之，該等意思表示並不會發生退出團
16 體協約協商之效力。準此，前揭郵件之格式或內容，顯非係相
17 對人所提供者。
- 18 (4) 再依據教師蔡丙○○所出具之聲明書，已明載：對於諸多老師
19 採用與本人類似文字通知工會，是有些許老師曾詢問過我，我
20 有告知可以此方式回覆（相證 4）。故申請人稱蔡丙○○與許
21 多要退出工會之老師並不熟識，前揭電子郵件之文字部分應
22 該是由相對人提供云云，絕非事實。另上開聲明書亦有載明：
23 教師蔡丙○○係基於申請人工會寄發相證 1 下方所示催繳會
24 費之電子郵件，因理念不同，故未繳費，當得知申請人工會將
25 其列入協商名單之訊息時，就立即回覆，且當時回覆並未受到
26 任何人施壓或脅迫（相證 4）。故由此足認相對人並未施壓或
27 教唆任何教師以寄發系爭電子郵件之方式，向申請人表示要

1 退出工會、團協或聲明非屬工會會員。

2 (5) 系爭電子郵件內容確實非相對人所提供，且與系爭優離優退
3 措施無關：

4 i. 教師張○○及陳丙○○因有收到申請人催繳會費之通知，
5 而分別 110 年 12 月 21 日、同年 12 月 27 日寄發電子郵件，
6 向申請人表示：本人退出高教工會；已多年未繳會費，早已
7 不屬工會會員，煩請終止信件干擾並除去會籍（相證 9）。
8 則由該等用語顯與申證 8 電子郵件之文字不同，可證申證
9 8 之電子郵件內容或格式確實非屬相對人所提供者。

10 ii. 申證 8-1 至 8-11 電子郵件所示之 11 位教師，經查其中賴
11 ○○、廖○○、周○○、李○○、陳丁○○及尤○○等 6 位，
12 有向相對人申請優離或優退，惟申請時間，皆早於上開郵件
13 之發信日期（相證 10）；又前述 11 位教師中有賴○○、廖
14 ○○（相證 11）、羅○○、陳丁○○及蔡丙○○等 5 位教師，
15 在發出系爭電子郵件前之不到 1 個月或 1 個多月，均有收
16 到申請人之催繳會費通知（相證 10），兩者時間接近，顯然
17 有關。由此足證申請人所稱申證 8 之電子郵件，確實與相
18 對人所辦理之優離優退案無關，且該等郵件內容非由相對
19 人所提供。

20 (6) 另查申請人稱其於 110 年間曾寄出兩次電子郵件通知會員繳
21 納會費，一次為 110 年 11 月 18 日針對申請人工會聖約翰分
22 部團體協約部分會員寄發催繳會費通知，另一次則係同年 12
23 月 6 日針對申請人全體尚未繳交會費之會員寄發通知，此顯
24 與事實不符，蓋申請人至少還曾分別於 110 年 10 月 26 日、
25 同年 12 月 21 日寄發催繳會費之電子郵件予會員（相證 9、申
26 證 15）。故相對人主張申請人係選擇性地提出對其有利之電子

郵件，並未提出全部其與會員間之相關往來電子郵件，申證 8 不足證明相對人有申請人所稱勸誘、施壓申請人工會會員退出工會及團體協約適用對象之不當勞動行為。

4. 系爭優離優退措施與兩造間團體協約協商爭議無關，且係由教師自由選擇是否提出申請，相對人無任何施壓行為：

(1) 查相對人於 109 學年度經教育部列為預警學校後，即於 109 年 12 月間被教育部要求進行改善，且應參考其自 110 年 1 月 1 日起實施之「鼓勵私立學校加發教職員資遣慰助金推動原則」訂定優退優離辦法，以鼓勵教師申請優惠退休、資遣及離職（相證 5），合先敘明。

(2) 嗣教育部於 110 年 4 月 1 日函請相對人於 110 年 7 月 31 日前建立優離優退機制與相關辦法，並檢附佐證資料報部後（相證 6），相對人已於同年 6 月 21 日函覆，而此顯早於申請人在同年 7 月 30 日函請相對人進行團體協約協商，後來教育部亦於同年 9 月 23 日函請相對人儘速發布自願退休或離職相關規定（相證 7），是相對人遂於同年 11 月 16 日將「聖約翰科技大學專任教師離職金暨退休補助金申請辦法」（下稱離退辦法）提送董事會審議通過，並於同年 12 月 1 日公告（相證 8）；又觀離退辦法第 3 條及第 4 條所定之退休補助金或離職金之請領資格，除退休補助金有年齡及任職年資等申請門檻外，別無任何限制，任何專任教師均得自主決定是否申請。

(3) 至於相對人於 110 年 12 月 1 日公告專任教師申請離退加發補助金案時，除載明申請日期為即日起至同年 12 月 10 日下午 17:00 外，另有記載：於 110 年 12 月 7 日下午 17:00 前提出申請者，可再加發一個基數等內容（申證 12），實乃相對人為鼓勵專任教師盡快提出申請，以產生踴躍申請之效應，且可先預知申請優退、優離人數及籌措所需經費，遂定一星期之早鳥

1 方案。

2 (4) 另查申請人就系爭團協所推派之勞方協商代表中，相對人學
3 校資訊管理系葉○○教授（申證 1 第 1 頁），有於 110 年 12
4 月 2 日申請優退，並於 111 年 2 月 1 日生效，但未寄發任何
5 電子郵件予申請人，遑論向其表示無意參加團協或退出工會；
6 又觀光與休閒管理系應○○講師，為申請人之會員，同於 110
7 年 12 月 2 日申請優退，亦未寄發任何電子郵件予申請人。故
8 申請人主張相對人係藉由辦理及核准教師申請優退優離案件，
9 而要求申證 8 之相關教師向申請人表達不參加團體協約協商
10 云云，顯與事實不符。

11 (5) 申請人未證明其聖約翰分部會員中之專任教師，有申請優退
12 優離之比例明顯高於全校專任教師，亦未舉證該等會員有寄
13 發系爭電子郵件之比例亦高：

14 i. 相對人於 110 年 12 月 1 日公告系爭離退辦法時，全校專任
15 教師中符合該辦法第 3 條及第 4 條所定之退休補助金或離
16 職金之請領資格者，計有 94 位，且其中有依上開辦法提出
17 申請者，共計 27 位（相證 12），申請比例為 29%。

18 ii. 申證 8-1 至 8-11 所示之 11 位教師中，雖有 6 位有依前揭
19 辦法申請加發退休補助金或申請發給離職金（相證 10），乍
20 看申請比例或為 54%，惟此實不足為申請人有利之認定。蓋
21 申請人未提出其於 110 年 11 月 18 日寄發如相證 1 下方所
22 示催繳會費之通知後，其會員有回覆之所有電子郵件，且顯
23 有隱瞞情事（見相證 9 之兩封電子郵件，申請人並未提出），
24 本無從逕以該 11 位教師作為計算之母數，且申請人既稱其
25 會員（專任教師）受僱於協商他方（相對人）之有效人數為
26 55 位，是其自應說明其中有幾位申請優退、優離，以及其

1 中有多少人寄發如申證 8(表示非工會人員或無意參加團
2 協)或相證 9(表示退出工會或除去會籍)之電子郵件，始
3 能正確判斷其會員申請優退、優離之比例是否明顯高於前
4 揭之全校比率，以及是否有相當比例皆有寄發系爭電子郵
5 件，進而有可能受到相對人之影響。

6 (三) 答辯聲明：

7 申請人之請求駁回。

8 三、 雙方不爭執之事實：

9 (一) 申證 2「台灣高等教育產業工會與聖約翰科技大學對編制內專任
10 教師之團體協約協商內容」為申請人 110 年 7 月 30 日高教工字
11 1100000028 號函所附附件(亦即該函文說明第一點所稱之「附
12 件一」)。

13 (二) 110 年 12 月 8 日兩造於新北市政府勞工局進行協商資格會議，
14 該次會議結論為：「(一)本次工會協商對象(即協約適用對象)
15 為專任教師，協商資格認定範圍符合現行法規及函釋，爰工會
16 具有協商資格。(二)校方(即相對人)提供教師人數暨主管職名
17 單 129 位，另工會提供清查會籍名冊等資料供比對，工會會籍
18 資料並不得提供學校調閱影印。(三)上述學校所提名單，其中
19 專任教師計 110 位，專案教師計 19 位；本次工會協商對象(即
20 協約適用對象)為專任教師，扣除代表雇主行使管理權之主管 7
21 位，共計 103 位；查專任教師名單已加入工會人數共計 61 位。
22 經委員書面審查確認後，扣除一級主管、非有效會員後，工會會
23 員受僱於協商他方之人數為 55 人，已逾上開 103 位協商對象 2
24 分之 1，而具有協商資格。(四)雙方應另擇定日期，並召開完成
25 第一次團體協商預備會議，就往後協商內容、時間(開會頻率)、
26 地點及進行方式等程序事項討論確定。」，惟相對人代表拒絕簽
27 名。

28 (三) 相對人於 111 年 1 月 6 日以聖人創字第 1110000034 號函覆申請

人後，雙方未再有書面往來，後續無任何團體協約協商進度。

(四) 關於申證 8 電子郵件之副本寄送對象，於郵件寄發當時，黃宏斌是相對人之校長即代表人、游○○是相對人之人事主任、陳戊○○是相對人之教務長、林○○是相對人之工學院院長。

四、 本案爭點為：

(一) 申請人是否具備團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款之協商資格？

(二) 相對人以 111 年 1 月 6 日聖人創字第 1110000034 號函拒絕申請人所提進行團體協約協商之行為，以及未於六十日內針對申請人協商書面通知提出對應方案並進行協商之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

(三) 申請人主張相對人自 110 年 12 月起勸誘、施壓申請人會員賴○○等 11 人退出工會及團體協約適用對象，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，有無理由？

五、 判斷理由：

(一) 申請人應具備團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款之協商資格

1. 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

1 及其協商資格。

- 2 2. 次按勞動三法（工會法、團體協約法、勞資爭議處理法）自 100
3 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
4 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
5 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
6 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
7 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
8 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
9 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
10 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
11 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
12 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
13 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
14 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。
- 15 3. 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：
16 在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中
17 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
18 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
19 師適用之。」因此，於各級公私立學校所設立之教師會，乃專以
20 「專任教師」為成員。嗣 100 年 5 月 1 日後工會法開放教師籌
21 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，
22 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
23 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
24 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
25 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
26 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
27 以專任教師為主。本會盱衡上述我國以教師為主體之產業工會或
28 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
29 2 款、第 3 款之協商代表性等規定，前已認定：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。至於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（本會 104 年勞裁字第 30 號、104 年勞裁字第 40 號裁決決定書參照）。本部 105 年 3 月 17 日勞動關 2 字第 1050125543 號函，亦明揭：如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。例如，某教師工會啟動團體協商時，所提團體協約草案有明確載明僅適用專任教師，則該工會會員屬受僱於協商他方專任教師之人數，逾協商他方（學校）所僱用專任教師人數二分之一時，該工會即符合團體協約法第 6 條第 3 項所稱「有協商資格之勞方」。

4. 第按，相對人主張申請人僅以專任教師作為協商對象，實屬不當，且於計算母數時，不應排除相對人所聘用之「專案教師」以及兼任行政職務之教師云云。經查，申請人於請求團體協商時，明確表示欲協商之對象為相對人編制內之專任教師，與相對人所稱之「專案教師」，不僅聘任之依據不同，適用之法規亦不盡相同，且依相對人專案教師聘約規定，其並非屬相對人編制內之教師，從

而相對人主張於計算母數時應包含相對人所聘用之「專案教師」，並無理由。次依相對人組織規程第4條、第5條及第10條規定，相對人置校長、副校長，以及設有教務處、學生事務處、總務處等行政單位，並各置主管一人及職員若干人，該等代表雇主行使管理權之業務主管人員，縱為教師兼任，於計算團體協約法上有協商資格之勞方人數時，自得予以扣除。而查，本件申請人與新北市政府勞工局於計算申請人受僱於相對人之會員子數及相對人全體勞工母數時，皆將兼任之一級業務行政主管人員予以扣除，故相對人主張就此有計算錯誤之情形，亦非可採。又相對人稱判斷申請人工會有無協商資格之時間，應以上、下學期開始日之2月1日或8月1日為準，而不應以工會提出協商之時點為準，與本會既定之見解不合，且亦不符業已行之多年之教師工會協商資格認定實務。至於相對人稱其收受申請人團體協約協商要約送達之時間點，為110年7月31日，並主張有相證2序號第1至16號之專任教師於該日離職云云（參本會112年1月6日詢問會議紀錄第12頁第7至12行）；惟查，該等教師離職之生效日係同年8月1日（見相證2所載），故無論係以110年7月30日抑或同年7月31日為計算基準，於計算是否逾二分之一前後兩日之子數及母數，應無不同；併予敘明。

（二）相對人以111年1月6日聖人創字第1110000034號函拒絕申請人所提進行團體協約協商之行為，以及未於六十日內針對申請人協商書面通知提出對應方案並進行協商之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為

1. 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。

2. 經查，本件申請人為全國性高等教育產業工會組織，於 110 年 7 月 30 日以高教工字 1100000028 號函（申證 1）向相對人以任職於相對人之編制內教師為團體協約適用對象，並附有團體協約草案「台灣高等教育產業工會與聖約翰科技大學對編制內專任教師之團體協約協商內容」（申證 2），向相對人提出適用相對人編制內專任教師之團體協約協商要約。協商事項包括編制內教師資遣退休慰助金、減少超鐘點、基本授課時數、留校打卡制度、資遣、「借薪」、董事會代表、「限年升等」等有關編制內教師之權益。然相對人於 110 年 8 月 11 日以聖人創字第 1100000554 號函覆申請人，質疑其不具有團體協約協商資格（申證 3），故申請人乃請求主管機關新北市政府勞工局確認協商資格，該局於 110 年 12 月 8 日邀請雙方舉辦協商資格確認會議，其結論略以：本次工會協商對象（即協約適用對象）為專任教師，提起協商資格認定範圍符合現行法規及函釋，校方提供教師人數暨主管職名單 129 位，另工會提供清查會籍名冊等資料供比對，上述學校所提名單其中專任教師計 110 位，專案教師計 19 位，扣除代表雇主行使管理權之主管 7 位，共計 103 位；查專任教師名單已加入工會人數共計 61 位。經委員書面審查確認後，扣除一級主管、非有效會員後，工會會員受僱於協商他方之人數為 55 人，已逾上開 103 位協商對象 2 分之 1，而具有協商資格。雙方應另擇定日期，並召開完成第一次團體協商預備會議，就往後協商內容、時間（開會頻率）、地點及進行方式等程序事項討論確定。

3. 其後，申請人於 110 年 12 月 20 日、110 年 12 月 21 日以高教工字 1100000046、1100000047 號函（申證 6）請求相對人擇定時間、

地點舉辦第一次團體協商預備會議，惟相對人卻於111年1月6日以聖人創字第1110000034號函覆拒絕辦理，其理由略謂：「按新北市政府勞工局於110年12月8日協商確認資格會議中，或有研商判斷貴會具有協商資格，惟本校仍認為有疑義，故當日未於上開會議之紀錄上簽名。更重要者，本校在前述會議之後，陸續收到多位教師分別反應其於110年無繳交會費及業已退休等狀況，自非屬協約對象，則將該等教師人數自貴會所稱之103位協商對象扣除後，已低於團體協約法第6條第3項第2款所定之2分之1之協商資格門檻。故貴會來函請本校擇定時間地點舉辦第一次團體協商預備會議及提出對應方案，均於法不合，恕難辦理」（申證7）。

4. 就此，本會前已認為：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，申請人發函請直轄市、縣（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（本會109年勞裁字第9號裁決決定書參照）。另參照教育部為協助高級中等以下學校因應教師工會請求團體協約協商之訴求，訂定「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」，亦揭明學校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。從而，申請人之協商資格，既已經新北市政府勞工局核對校方所提供之名單及工會提供之會籍名冊等資料後，確認申請人具有協商資格，相對人卻仍空言執詞認為有疑義云云，顯非屬拒絕協商之正當理由甚明。

5. 至於相對人辯稱申請人並未提出具體之團體協約草案，僅提出零散、各別之協商議題乙節，惟觀之申請人所提出之團體協約協商內容，業已明示具體措施及其理由，其訴求之條文內容已經十分具體並可以確定，且衡諸實際，相對人確已可對其提出己方具體

性或積極性之回答、主張及對應方案，從而相對人辯稱申請人尚未提出合理適當之協商內容，並無可取。

6. 未按團體協約法第 6 條第 1 項、第 2 項分別規定：「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。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、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。…」綜前所述，相對人對於申請人已經提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，於 111 年 1 月 6 日以聖人創字第 1110000034 號函覆拒絕進行協商，且未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案並進行協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項所定無正當理由拒絕他方所提團體協約協商之不當勞動行為，洵堪認定。

(三) 申請人主張相對人自 110 年 12 月起勸誘、施壓申請人會員賴○○等 11 人退出工會及團體協約適用對象，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並無理由

1. 申請人主張，相對人自 110 年 12 月起勸誘、施壓申請人會員退出工會及團體協約適用對象，導致 11 名任職於相對人之編制內專任教師工會會員自 111 年 12 月 20 日以後陸續向申請人以電子郵件表示：「本人今年無繳交會費，亦非工會人員，故無意參加團體協商，擬請貴會從團體協商裡移除我的名字」等言。而申請人主張其會員寄發該等電郵係受相對人勸誘、施壓，乃是基於下列事證：(1) 其所使用之文字皆幾乎一模一樣；(2) 向申請人表達之同時，皆副本予相對人之代表人即校長、教務長、人事主任或學院院長等主管職人員；(3) 其中有 9 名教師皆向申請人表達其「非工會人員」(申證 8-1 至 8-9)，然實際上該 9 位教師皆已通過會員之入會申請，且未有超過二年未繳會費之情事，之前亦未曾申請出會；(4) 其中有 2 名教師向申請人表達「今年無繳交會

費」(申證 8-5、8-6)，然實際上該 2 名會員皆已於 110 年 4 月繳交 110 年度會費；(5) 另有 3 名編制內專任教師「非工會會員」(申證 8-12、8-13、8-14)，亦向申請人寄發相同內容之電子郵件。綜此合理推斷，此 14 封電子郵件是源自相對人為迴避團體協約誠信協商義務，而對相關編制內教師所為之施壓或教唆行為；若非屬有特別之外力影響，該等教師通知申請人並副知主管之行為，實有違事物常理及經驗法則。

2. 相對人則主張該等電子郵件，據悉是其中申證 8-9 所示教師蔡丙○○最早發出電子郵件，有其他教師也有同樣想法，遂使用蔡丙○○所提供之電郵內容及格式；又因申請人正欲與相對人進行團體協約協商，是上開郵件副本予相對人之主管，核其目的應係欲通知校方上情，以避免遭相對人將來在協商時誤會為協商對象，而影響其權益；復查其中部分教師之所以會寄發系爭電子郵件，實乃申請人在 110 年 11 月 18 日寄發電子郵件催繳會費所致，根本與相對人無關等語。

3. 經查，雖然申請人所指情形不甚尋常，依照經驗法則判斷，似屬系爭多名教師共同進行之集體表明無意參加團體協約之行為，因此在短短數日內，均寄發相類似之郵件內容予申請人。然而本會認為，於無具體實證之情形下，仍無法排除可能係由教師主動，抑或係由非屬代表雇主行使管理權之教師所主導。蓋相對人受少子化衝擊，近年財務及招生狀況不佳，於 109 年度經教育部列為預警學校，並曾爆發欠薪爭議，數度遭教育部行文要求改善，乃公知之事實。循此，該等郵件之寄發，或有可能係教師出於自保心態，其或係為能續留學校，或係為求順利申請優退、優離，而主動發起或配合少數教師表明「與工會非屬同一陣線」之自發性行為。且觀之申請人所提出之申證 8-1 至 8-14 之電子郵件，其文字用語表達不盡相同，且副知對象亦未盡一致，更有未副知任何人者，難認係有制式性地遵循校方主管人員之要求。而縱有教師之陳述與事實不盡相符之情形，亦有可能係出於記憶錯誤、誤

1 解或其他原因，例如：申請人稱有 2 名教師「今年 4 月已繳會費
2 者」卻稱「今年未繳會費」(申證 8-5 或 8-6)，可能係因該郵件
3 寄發時間與繳交會費時間相隔已久，況且申證 8-6 之教師寄發郵
4 件時間是在 1 月 17 日，亦難謂其陳述「今年未繳會費」有誤。
5 再者，申請人稱申證 8-1 至 8-9 之 9 名教師，皆未有二年未繳會
6 費且未曾申請出會之情事，故其所稱「亦非工會人員」與事實不
7 符云云；惟查，申證 8-1 至 8-9 之教師，皆表明其「今年未繳會
8 費」等語，渠等對申請人章程之內容可能並不熟悉(申請人工會
9 章程第 11 條規定：「會員逾期未繳清經常會費超過二年以上者，
10 視同出會」)，故誤以為其已非工會會員，實有可能。另申請人所
11 稱有 3 名編制內專任教師「非工會會員」，亦向申請人寄發相同
12 內容之電子郵件乙節；經查該等郵件內容(申證 8-12 至 8-14)，
13 主要皆是向申請人表示無意參加工會所發起之團體協商，並請申
14 請人勿將其列入協商名單，其等文字並非完全一致，且亦表明渠
15 等並非申請人工會會員或從未加入工會等言，亦難憑此可認係基
16 於受到相對人之勸誘或施壓等行為所為。

- 17 4. 又申請人稱申證 8 多位教師之所以寄發相關電子郵件並副知學校
18 主管，是因渠等向相對人提出優退優離申請後，經學校人事單位
19 或學系主管藉由審核或發放優退優離之程序，要求其等通知工會
20 退出團體協約，及副知學校校長、教務長、人事主任等主管云云，
21 並舉相對人於 110 年 12 月 1 日下午 5 點寄發之電子郵件(申證
22 12)，表示「於 110 年 12 月 7 日下午 17:00 前提出申請者，可再
23 加發一個基數」為證。然本會認為，申證 12 之電子郵件或許可
24 用以質疑相對人係為因應、妨礙新北市政府勞工局於 110 年 12
25 月 8 日所舉辦之團體協商資格確認會議而為，惟尚難憑以推斷該
26 等教師寄發系爭郵件係基於受相對人之勸誘或施壓所致。另申請
27 人稱申證 8 中 14 位教師中有 10 位已辦理優退優離，比例明顯高
28 於全體教師辦理優退優離之比例云云；惟查，申證 8 中屬申請人
29 會員中之 11 位教師(申證 8-1 至 8-11)，僅有 6 位辦理優退優離

(相證 10)，比例僅有 54%，故亦難直接推斷申證 8 教師之所以寄發系爭郵件，係基於相對人藉由審核發放優退優離之程序措施所致。

5. 綜上所述，申請人所陳系爭電子郵件之寄發與經驗法則或常情有悖之處，縱然可取，惟仍難逕可推斷係受相對人之勸誘或教唆所為。卷內復無有可證明相對人曾有勸誘或教唆行為之證據，並經本會多次詢問申請人有無可資調查之證人或證據（參本會 111 年 8 月 11 日第 1 次調查記錄第 5 頁第 5 行、9 月 22 日第 2 次調查記錄第 7 頁第 16 行、10 月 13 日第 3 次調查記錄第 6 頁第 7 行、11 月 2 日第 4 次調查記錄第 8 頁第 9 行），申請人均表示沒有，因此本會尚難徒憑臆測，即可逕認相對人有申請人所指述勸誘或施壓申請人工會會員退出工會及團體協約適用對象之行為，從而申請人主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並無理由。

六、 末按日本勞動組合法（工會法）有關不當勞動行為之立法，對於如何發布救濟命令？並未予以明文規定，日本通說認為究應作成何種救濟命令，委諸主管機關即日本勞動委員會裁量，而日本勞動委員會裁量時，不受申請人申請書所記載請求救濟內容之拘束；再者，勞動委員會裁量時，得脫離私法上之權利義務關係，在典型之救濟命令類型之外，考量如何糾正雇主之不當勞動行為，俾構築勞資雙方未來良好勞資關係，而於個案中作成適切之救濟命令（荒木尚志、勞動法、勞動法第 2 版、2013 年 5 月 30 日、第 661 頁、有斐閣）（本會 101 年勞裁字第 72 號、103 年勞裁字第 31 號等裁決決定書參照）。其次，與司法救濟相較，裁決委員會除就申請人申請為權利有無（不當勞動行為之有無）為認定外，尚賦予其就申請人申請外，得另就具體個案作成「快速有效救濟命令」之權限，茲以確保迅速回復正常集體勞資關係。又徵諸勞資爭議實際情狀，勞資雙方之所以有不當勞動行為與否之爭議，絕大多數源諸於協商未果，致無準則可予遵循，此際，如僅就具

體個案是否為不當勞動行為之認定，而無具有準則性之救濟命令宣示，勞資雙方爭議仍無寧日。據此，勞資雙方就爭議應適用之準則如始終未能協商成立，裁決委員會宜援用勞資爭議處理法第51條第2項規定，就具體個案中雇主與工會間權義互動，藉命當事人為一定行為或不行為之方式，宣示相關準則，以為快速有效之救濟命令，俾便勞資雙方得以遵循（台北高等行政法院102年訴字第375號判決參照）。據此，本會考量本件申請人提出團體協約協商申請，經新北市政府勞工局召開會議確認申請人具有協商資格，惟相對人卻仍舊執詞否認申請人之協商資格，更曾刻意於原訂專任教師得申請優退離屆期日110年12月10日之前三日，即12月7日，亦即於新北市政府勞工局召開資格確認會議之前一日，頒布於該日前申請可再加發一個基數之方案（申證12），且後續並以多位教師業已退休為由，質疑申請人之協商資格（申證7）；又藉詞應納入專案教師及兼具行政職教師計算成數，抑或質疑申請人未提出協約草案等節，故本會認為為確保迅速回復正常集體勞資關係，俾免相對人再執詞或藉故拖延團體協約之協商，則有命相對人應於本裁決決定書送達日起三十日內就申請人所提之團體協約草案，與申請人續行團體協約協商，係必要且相當之救濟方式，爰裁決如主文第二項所示。

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

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，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 張詠善

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

黃雋怡

徐婉寧

邱羽凡

林垵君

李柏毅

中 華 民 國 1 1 2 年 1 月 6 日

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（臺北市士林區福國路101號）提起行政
訴訟。