



因應學校與教師工會 進行團體協約協商與解決方案 案例手冊



發行單位：教育部師資培育及藝術教育司

執行單位：國立臺北教育大學教育經營與管理學系文教法律碩士班

主 編：周志宏教授

中華民國 107 年 10 月
Oct 2018



主編的話

自民國100年5月1日、修正後勞動三法上路以來，勞動部增設「不當勞動裁決委員會」，教育界則有教師「職業工會」或教育「產業工會」陸續成立；一時之間風起雲湧，臺灣從北部、中部到南部，紛紛開始協商「會務假」、「代扣工會會員會費」、「提供工會會務辦公室」、「健檢請求」...等不一而足。

開始之初，學校接到工會來函請求協商之公文，行政單位面面相覷——校長是雇主嗎？校長不是也領政府薪水？...於是就教師工會「來文請求協商事項」上報主管教育行政機關，在地主管教育行政機關不敢定奪，遂再轉請教育部釋示，初時教育部與勞動部就「雇主是誰」一節，見解亦不完全一致（例：100年10月20日教育部教研會新聞稿表示公立學校教師之雇主應為『教育主管行政機關』、稍後勞動部101年3月30日勞資2字第1010057795號函則以聘約關係存在於學校及教師之間，認為學校教師之雇主應為『學校』）；兩部會見解齟齬，如今這些爭議都成為過去。

再如過去主管教育行政機關為全國一致性所為之行政指導，已不適於套用在團體協商事務上，102年5月30日教育部以臺教人（三）字第1020073975號函表示：「本部101年5月21日及同年6月26日函均為『建議』性質，各主管教育行政機關與教師產（職）業工會約定辦理會務給假，應回歸法治。」

茲承蒙教育部之委託，106年計畫案除辦理「因應學校與教師工會團體協約協商工作坊」外，另以按月發行「學校與教師工會團體協約協



商電子報」(請參閱網址：<http://www.anneto813.com/SGAST/>)方式，邀請學者專家就具體校園不當勞動行為爭議事例裁決案撰文分析及評釋，今將十篇不當勞動行為裁決案例集結、並以附錄上述裁決書梗要內容之方式，呈現在讀者面前，內容涵蓋協商資格、會務假協商、無正當理由停止協商、工會會員可否無償使用校內資源、協商結束延遲不簽協約、剋扣激勵獎金或不續聘、強令工會幹部須在工會與學校行政職間擇一之行為...等。學者專家為文猶如索引，可助無暇詳閱裁決書之行政人員迅速瀏覽得知精髓大要；欲進一步知詳情者，則可翻閱附錄所摘錄之裁決書內容；再有興趣進深一窺堂奧者，可上勞動部官網查閱附錄裁決書全文。

盼此一手冊，可助益讀者了解「團體協約」現場常面臨協商之議題，亦藉由不當勞動行為裁決委員會之客觀說明，期使未來我國校園內之團體協商能更加迅速而順暢，使勞雇雙方各得所願、各安其位，以永續發展「教育英才、積蓄國本」之大業。

1. 按中央政府組織再造，原行政院勞工委員會於103年2月改組為勞動部，並於同月17日正式掛牌運作。





編輯的話

為保障教師勞動權益，民國100年5月1日教師適用勞動三法的政策正式施行。然而，社會各界對於教育政策上的重大變革，普遍欠缺心態上的認同與法律權益之理解，各級學校及教育、勞工行政機關等相關人員尤其感到陌生。復以近年來少子女化對整體教育環境的衝擊，全國各級學校面臨不少經營問題，使學校與教師之間的勞資糾紛日益增加。

為提升各級學校與教師勞動三法的相關知能，教育部委請國立臺北教育大學（以下簡稱本校）周志宏教授執行相關計畫，陸陸續續已邁入第七年，起初定期舉辦說明會，至近幾年每年舉辦北（含東部）、中、南區工作坊，冀望增進教育相關人員對於團體協約協商法令之認識與理解。

除舉辦工作坊外，本校執行計畫另一重要項目為發行電子報，配合每月案例調整主題。在106年計畫中，電子已發行至第十期，現將歷期電子報之案例共十篇抽印發行成案例手冊，供社會各界賢達參閱。

本手冊每篇案例評析後的名詞註解，皆從「學校與教師工會團體協約協商電子報」中所附之「法律小常識」單元收錄而出，為編輯團隊所寫，並非原案例的作者撰筆，如有未洽，文責當歸因編輯小組，特此說明。文章中所涉及的法律用語，編輯也將它用註解方式呈現，使讀者閱讀時更為快速了解其意。這一切的努力，乃希望本案例手冊能對各級學校與相關行政機關人員，或正面臨勞資爭議的第一線教育界先進，在處理教師勞資爭議上有所助益。



目錄

案例一：不當勞動行為救濟制度上之雇主認定	01
105年度勞裁字第39號(決定於105-12-30)	
許淑華 律師	
案例二：不當勞動行為之構成	06
105年度勞裁字第47號(裁定於106-06-30)	
林良榮 助理教授	
案例三：團體協商權與團體協商資格之限制	14
104年度勞裁字第40號(裁定於105-03-11)	
張鑫隆 副教授	
案例四：針對性之不利益待遇解僱爭議	23
105年度勞裁字第31號(裁定於105-12-09)	
許繼峰 副教授	
案例五：團體協約誠信協商義務	31
103年度勞裁字第08號(裁定於103-07-04)	
徐廣正 副教授	
案例六：團體協約法之具協商資格與工會法之工會活動之疑義	40
104年度勞裁字第30號(裁定於104-12-11)	
彭雪玉 兼任助理教授	
案例七：雇主以經濟優勢地位不當影響工會活動爭議	50
105年度勞裁字第20號(裁定於105-09-30)	
呂理翔 助理教授	
案例八：行政機關不當影響工會活動爭議	66
105年度勞裁字第49號(裁定於106-05-12)	
陳雅貞 律師	
案例九：未給予工會會務假是否構成不當勞動行為	73
105年度勞裁字第18號(決定於105-09-02)	
李仁淼 教授	
案例十：團體協商主體之認定與團體協約誠信協商爭議	80
103年度勞裁字第43號(裁定於104-03-20)	
黃璿瑛 律師	



附錄一：不當勞動行為裁決案例83

(一)勞動部不當勞動行為裁決決定書：103年勞裁字第 8 號	83
(二)勞動部不當勞動行為裁決決定書：103年勞裁字第43號	93
(三)勞動部不當勞動行為裁決決定書：104年勞裁字第30號	102
(四)勞動部不當勞動行為裁決決定書：104年勞裁字第40號	110
(五)勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第18號	117
(六)勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第20號	124
(七)勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第31號	141
(八)勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第39號	174
(九)勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第47號	189
(十)勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第49號	212

附錄二：各勞裁爭點判斷整理233

附錄三：高級中等以下學校因應教師工會 團體協約協商訴求SOP作業流程圖 248



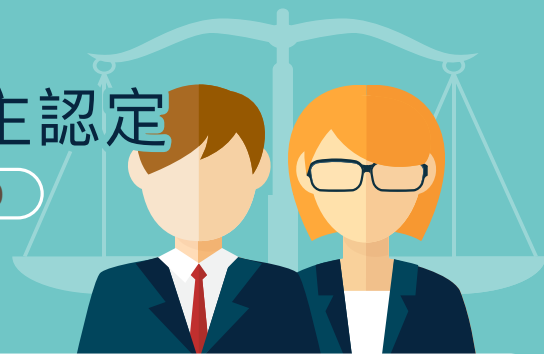
案例一

不當勞動行為救濟制度上之雇主認定

105年度勞裁字第39號

決定於105-12-30

常青國際法律事務所 許淑華 律師



當事人

〇〇教產 vs. 〇〇市政府教育局

請求裁決事項

一、確認相對人105年7月5日〇〇教中1051251850號、10512518501號函及105年7月14日〇〇教中1051262116號函所為不予核可之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為²。

二、撤銷³相對人不予核可之處分，改命其為准予核可。

備註：第一項係針對〇〇市教育局就三校團體協約「免費提供校園平面停車場、或停車位予申請人工會會員」一節不予核可而請求。

主文

裁決請求駁回。

要旨

一、不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲



法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之⁴勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。

二、且據教育部102年03月20日臺教師（三）字第1020039198號函說明，「屬單一學校權責事項，如教師寒暑假返校時間安排、教師進修內容安排、教師教學觀摩安排等，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，如教師工會會所、校務會議組成、代扣工會會員會費等，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，如教育經費預（決）算之編製、教師敘薪、教師聘任資格、退休、撫卹、待遇、保險、請假等，則以中央主管教育行政機關為協商主體。」。若從團體協商之角度觀察，教師工會得以各個公立或私立學校為團體協約協商之對象，亦得以縣市政府（含其相關管轄教育事務之局處）或教育部為團體協約協商之對象，端視教師工會之需求或協商議題而定。

三、按團體協約法第10條第2項之立法說明為：「三、鑒於各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等之團體協約常涉政府預算或人事管理事項，為免造成政府運作之窒礙或衍生爭議，爰增訂第二項，非依程序經核可者無效」，故團體協約內容如有違反政府機關預算或人事管理法令者，上級機關得不予核可。」



四、相對人抗辯校地使用收費標準係依規費法第10條第1項規定訂定，且經相關法制作業程序審議及公告，未被廢止或停止適用，屬現行適用之合法法規（地方自治規則），係爭三份團體協約之內容明顯違反新北市政府所訂定之校地使用收費標準，故相對人不予核可，乃依法行使使團體協約法第10條第2項第3款之核可權。

五、又本會審理本件裁決係以相對人不予核可之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款所規定之不當勞動行為，故雙方所爭執之係爭三份團體協約內容有無違反校地使用收費標準，或校地使用收費標準有無違反其母法規費法第10條第1項規定而無效，均非本會權責範圍，自非本會所能論斷。

解析

一、教育部於106年9月1日以臺教師(三)字第1060112116號函修訂「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」，明定學校為教師之雇主，而主管教育行政機關有義務協助學校籌組協商團隊，不得拒絕；另主管機關對公立學校除有廣泛行政監督或影響之權力外，並就其團體協約之簽訂握有核可之權力。



二、按地方制度法第25條，直轄市、縣(市)、鄉(鎮、市)得就其自治事項或依法律及上級法規之授權，制定自治法規及自治規則，一旦依據法制作業程序完成公告施行，在該市均一體適用，已非個別學校得恣意決定協商之範圍；此有「新北市公立高級中等以下學校校園場地使用收費標準」足參。

三、故本案參與團體協商之三所學校，以自身無處分權事項為協商內容，主管教育行政機關依法行政而不予核可。蓋以上述收費標準所據之規費法第10條明揭，業務主管機關關於使用規費，應「依興建、購置、營運、維護、改良、管理及其他相關成本，並考量市場因素定之」，訂定或調整收費基準，並檢附成本資料，洽商該級政府規費主管機關同意，並送該級民意機關備查後公告之」，使用者付費為自明之理，倘若獨厚工會會員，非但有令公帑徒耗成本難以回收，亦有違一體對待之平等原則。

-
2. 不當勞動行為 (Unfair labor practice)：指雇主意圖影響或干擾工會活動而採取種種「差別待遇」形成的不公平行為，故又稱「不公平勞動行為」，包括經濟上、精神上的差別待遇，或拒絕集體談判協商等。
 3. 撤銷：法律行為成立生效後，因意思表示存在瑕疵，有撤銷權人得主張撤銷，經撤銷的法律行為，其效力溯及自始歸於消滅。



4. 勞動契約：所謂勞動契約，指勞資雙方於勞動關係成立時所訂立之契約，由於勞工對雇主常處於從屬關係，無法以平等地位與雇主訂定契約，故勞動基準法第二章特別規範勞動契約之最低標準與法定限制，以保障勞工之工作權與人權。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號105-39，
於本冊附錄第174頁～第188頁

<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>

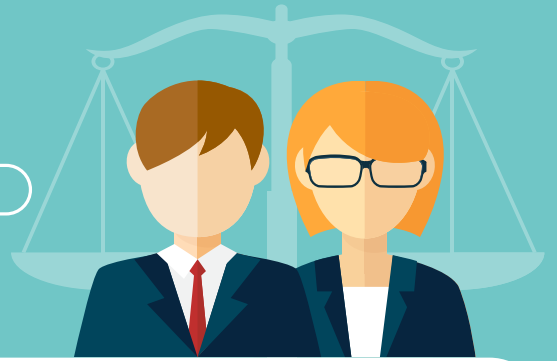
案例二

不當勞動行為之構成

105年度勞裁字第47號

裁定於106-06-30

國立政治大學法律系 林良榮 助理教授



當事人

〇〇市教師職業工會 vs. 〇〇醫大

請求裁決事項

- 一、確認相對人於105年10月7日以〇〇醫大校人字第1050012582號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，違反團體協約法第6條第1項之規定，構成不當勞動行為。
- 二、確認相對人於105年11月10日第7次團體協商會議，相對人無正當事由，逕自依該校105年9月20日校務會議審議結果不通過而停止協商之行為，違反團體協約法第6條第1項之規定，構成不當勞動行為。
- 三、確認相對人刻意引導該校105年9月20日校務會議審議結果不通過之行為，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為。
- 四、依據勞資爭議⁵處理法第51條第2項之規定，命相對人於一定期限內本誠實信用原則⁶，與申請人簽署業經105學年度第1學期第1次校務會議決議之協商版本（扣除第6次會議的5條條文）。



五、依據勞資爭議處理法第51條第2項之規定，命相對人於一定期限內本誠實信用原則，就105學年度第1學期第1次校務會議未通過之條文內容，具體提出未通過之事由。

主文

一、確認相對人代表人於105年9月20日校務會議審議與申請人之團體協約草案時所為言論之行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為（請求三）。

二、申請人其餘請求駁回。

要旨

一、申請人所建請相對人校務會議審議之團體協約草案內容，係經雙方協商代表討論所認同並確認之版本，相對人之協商代表既經相對人之指派授權協商，則代表相對人行使管理權之校長，自應認同相對人所授權之協商代表與申請人協商達成合意之草案條文，否則其授權協商協商，即無任何意義。



二、縱經協商合意之草案仍須經校務會議審議及表決，若相對人之代表人於校務會議上發言，對校務會議代表發生影響，致使該案表決不通過，即有構成不當勞動行為之可能（違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為）。

三、相對人授權擔任團體協商會議為協商代表之人，若同時為校務會議之成員，雖得基於校務會議代表之身分參與會議及本於自己之確信行使表決權，然其既身為團體協商經由相對人授權之協商代表，自應當認同其與申請人協商並達成合意之草案條文。若相對人協商代表自己都表示不認同所參與之協商所達成合意之方案，則難認相對人已善盡誠信協商義務。（此裁決要旨乃根據勞動部網站所示之內容下載，但就本案而言，裁決並不認定雇主構成違反誠信協商義務）

解析

就本案裁決之申請，茲分別「構成不當勞動行為部分」以及「未構成不當勞動行為部分」加以解析評釋如下：



壹、構成不當勞動行為部分之評析：

一、首先，就工會與雇主之間所進行之團體協商活動，乃屬正當之工會活動，自應受工會法之保護：

申請人以工會名義發函相對人啟動團體協商，後經6次正式協商，並於第6次協商建請相對人依第5次團協會議合意內容，扣除尚未合意之條文，提請校務會議及董事會通過，係以工會名義為之，且與申請人章程「保障教育勞動者權益」、「保障本市教師權益及生活品質」、「參與學校教育發展及教育勞動者權益相關政策、法令之制訂與修正」、「團體協約之締結、修改或廢止」等任務無違，堪認屬工會活動，應受工會法之保護。

二、其次，校長該當於工會法所定「代表雇主行使管理權之人」：

按大學法第8條第1項、相對人組織規程第4條第1項、第2項及第4項分別揭有明文，足見相對人之校長，乃屬相對人之代表人，係由相對人董事會遴選，負責綜理校務並執行董事會之決議，為工會法第35條第1項所定「代表雇主行使管理權之人」。



三、再者，行使管理權之校長於校務會議上之發言內容，對校務會議代表發生影響，使該案表決不通過，構成不當勞動行為：

申請人與相對人進行之第6次協商會議，該次會議申請人請相對人依第5次團協會議合意內容，扣除尚未合意部份後，提請校務會議及董事會通過；相對人函覆申請人，表示同意依申請人之建議，提請校務會議及董事會審議之事實，足見該團協草案內容，係經雙方協商代表討論後所認同之版本，相對人之協商代表既係經相對人之指派授權協商，則代表相對人行使管理權之校長，自應當認同相對人所授權之協商代表與申請人協商合意之草案條文，否則其授權即無任何意義。惟若相對人之代表人於校務會議上之發言內容，對校務會議代表發生影響，使該案表決不通過，即有構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會活動」之不當勞動行為可能。

承上，根據相關事實之調查顯示，即相對人所提出係爭校務會議之錄音譯文，該相對人代表人之發言，似乎暗示所提案之團協條文，在相關法令已有規定，尚無簽署之必要；而其所說就其所知在大學中尚無與工會簽署團協等內容，更存有「本校是否要與技職一樣與工會簽訂團體協約？」的暗示，顯難謂無引導之嫌。其後，相對人之代表人又



稱：「勞動部給我們是理論上我們可以不用跟他們協商工會法」等，似對校務會議代表暗示與申請人協商，並非正確之作法；接著主任秘書詢問：「裡面可能會違背個資法規定部分，我們是不是要做修正？」，相對人代表人表示「簽」與「不簽」團體協約已不是條文上的問題，而是「要」與「不要」的問題。就此，形同引導校務會議代表得「依己意」先決定是否簽約；如同意簽約，再進行草案內容之討論，完全置勞資雙方已開啟並進行之協商、勞方為達成協商合意已盡之努力於不問，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙。

四、結論：團體協商乃申請人最重要的工會活動之一，而工會組織之存續及目的即在於提高或維持勞動條件，並藉由團體協商與締結團體協約而達成。相對人以含有「現行法已有規範」、「只有技職有簽約」、「先決定要簽再說」等引導校務會議之會議氛圍，無異使簽訂團體協約以促進勞動條件維持改善之工會活動，因該表決而受到干擾，並可預見其合理努力終歸徒勞無功，則相對人代表人於會議中之發言，顯然對於申請人工會之活動已構成不當影響或妨礙。

貳、未構成不當勞動行為部分之評析：

一、首先，就上述裁決申請之「一」的請求部分：



校務會議並非隸屬於校方之行政單位，且觀相對人校務會議之組成，其校務會議代表超過半數為教師代表，行政代表大多亦是教師，就教師而言，即有三分之二以上代表為教師，故校務會議尚非得認為屬於代表雇主行使管理權之人，亦非團體協約法所定之雇主或資方。又根據相對人校務會議相關議決辦法及法令，並無任何須就決議事項檢附決議理由之規定，該「審議結果為不通過」之函示僅屬通知之事實行為，故尚難認因相對人將校務會議審議未通過之理由記載於函文，即得直接判定構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

二、其次，就上述裁決申請之「二」的请求部分：

雙方第七次協商會議之錄音譯文，相對人協商代表林○○表示校務會議不通過，後續可由申請人再提對應版本，及協商代表曹○○表示由於校務會議未通過，體制上也不知該如何是好等語；裁決理由認為，足見該次會議相對人由於校務會議未通過團體協約草案，而申請人亦未再提出對應條文，建議協商程序結束，且申請人亦表示後續將循勞資爭議程序處理，故雙方因此未能繼續協商。就此，裁決結果認定，尚難認相對人即構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，而有違反誠信協商之舉。



惟，就一般社會通念或人際溝通方式之觀察，既然學校協商代表認為「校務會議不通過，後續可由申請人再提對應版本」，以及「體制上也不知該如何是好」等語，已存在足以使工會不得不另尋裁決程序以為救濟之意圖而向相對人為表示；意即，已認為因學校違反誠信協商義務而得提出裁決申請，並藉此試探相對人讓步之可能。換言之，顯然並非申請人自身不要繼續與資方協商，而是認定就此之時點，相對人已違反誠信協商。就此，於行政救濟上，裁決理由或應進一步指出，至相對人協商代表向申請人表示——認為「校務會議不通過，後續可由申請人再提對應版本」以及「體制上也不知該如何是好」等語之時點為止，相對人之行為是否已經構成誠信協商之違反。

5. 勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。所謂權利事項之勞資爭議，指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。所謂調整事項之勞資爭議，指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議（勞資爭議處理法第5條參照）。勞資爭議的解決方式，有調解（勞資爭議處理法第2章）、仲裁（勞資爭議處理法第3章）、裁決（勞資爭議處理法第4章）等三種程序處理。
6. 誠實信用原則：一般簡稱為誠信原則，指行使權利履行義務時應依誠實及信用方法。此為法律最高指導原則，有帝王條款之稱。

詳細原文案例，可參考完整勞裁會裁決決定書案例編號105-47，

於本冊附錄第189頁~第211頁

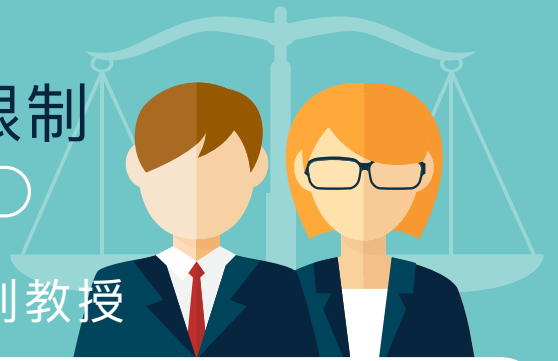
<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>

案例三

團體協商權與團體協商資格之限制

104年度勞裁字第40號 裁定於105-03-11

國立東華大學財經法律研究所 張鑫隆 副教授



當事人

○○市教師職業工會 vs. ○○○○大學

請求裁決事項

- 一、確認相對人於團體協商會議結束及雙方合意版本確立後，藉故推辭不簽約，並於104年7月15日○○○○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，已構成違反團體協約法第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。
- 二、確認相對人上述行為亦構成違反工會法第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。

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○○○○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。

裁決要旨

- 一、工會法第6條第1項但書規定，教師僅得組織及加入⁷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。是為促進教師之集體⁸勞資關係發展，應有充實⁹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。
- 二、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：
 - (一) 以教育部或地方縣市政府(或該府教育局處)為協商對象時，人數計算母數不易，如堅持勞方之協商資格，實質上等同剝奪該等工會之團體協商權，爰有授予其協商資格之必要。



(二) 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；...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。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。

(三) 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¹⁰之精神，即應認定該工會具有協商資格，不宜容許資方協商後再為協商資格之抗辯。

三、上述（二）之情形中視協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象或上述（三）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。

四、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，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。

五、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。

六、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。

解析

一、團體協商權與團體協商資格之限制

2011年通過的團體協約法規定第6條第3項規定產業工會和職業工會必須具有協商對象之過半數的會員才能取得協商資格。立法理由說明是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。

但是包括團體協商權在內之勞動三權雖未入憲，事實上已為實務判決所肯定。勞工之團體協商權應如何行使，立法者雖留有形成的空間，但是這種類似美國多數協商代表制的立法，排除少數工會之協商權是否侵害團體協商權之核心領域值得商榷。

再者，團體協約法所限制協商資格是以團體協約之協商為對象，是否及於非團體協約之一般性協商，在解釋上亦有探討的空間。



二、實務見解之發展

關於協商資格限制之規定，在裁決案例中已出現多次爭議，特別是教師工會案件對於相對人教師人數應如何計算的爭議。由於過半數之門檻高不低，易成為雇主關閉協商大門的藉口。因此100年勞裁第29號裁決將團體協商二元化為團體協約之協商及一般性團體協商。亦即，前者始有團體協約法之誠信協商義務的適用，在不符合該法之協商資格時，工會亦得提出一般性協商，但雇主僅可能構成工會法35條第1項第3款之不利益對待及第5款不當影響工會之不當勞動行為。

但是校園之兼任、代理或專案等非典型教師聘用不斷擴大情況下，即使是多數專任教師所組成之工會，亦難以取得協商資格。因此裁決會對於協商資格的限制，在解釋上有鬆綁的傾向。

首先，在勞裁104年第21號裁決中，裁決會認為雇主如對產業工會之協商資格質疑時，雖然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。在勞裁104年第30號裁決中，裁決會雖然未對具有90%以上專任教師加入之工會仍未達到協商資格門檻的立法矛盾表示意見，但是認定相對人對申請人所提團體協約之協商，均置之不理之行為構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。同案



亦受台北高等行政法院判決之支持，認為有協商資格之爭議應先要求工會補正，是否得作為團體協商之議題，亦須透過協商程序予以釐清，而非原告單方面得以判斷（105訴字311）。但是，這樣的見解是否意味相對人拒絕未具協商資格之工會之團體協約協商的請求時，應構成違反誠信協商則之新類型的不當勞動行為，亦或是轉換為一般性協商的類型尚不明確。

本案則是裁決會首次透過同法第6條第3項第5款之授權，其提出可依其個案認定的三種類型，賦與工會之協商資格。包括（1）以教育部或地方縣市政府為協商對象；（2）以協商事項或議題所涵蓋(或適用)之對象為母數；（3）資方始終未抗辯的協商態度等三個類型。

三、勞動部函釋

本件裁決作成後，勞動部隨即於105年3月17日發佈勞動關2字第1050125543號函文，明示取得協商資格的兩種狀況：即①學校與教師工會如於協商啟動時對協商資格未提出異議及②以教師工會所提團體協約草案時有明確載明適用特定對象（包括職業、職務或地域），並以該適用對象為計算範圍過半者，即取得協商資格。如果協商當事人有上述情形，資方不得以無協商資格而拒絕協商，否則有構成不當勞動行為之可能。



四、本案及勞動部函釋之射程及未來課題

本案裁決或勞動部函釋的理由均以教師工會不得罷工及組織企業工會之法律上的限制為前提，教師工會以外之產業工會和職業工會並不具有這的情形，¹¹如何取得相同條件之協商資格，除了必須向裁決會請求依個案認定外，在論理上如何展開是一大課題；其次，即使未具有協商資格，少數工會被剝奪團體協約的協商權是否妥當之立法論上的課題，亦值探討。

7. 產業工會：指由從事同一產業類型工作之員工所組成之工會。依工會法第6條第1項第2款規定，產業工會，係指結合相關產業內之勞工，所組織之工會。工會法第6調同時亦規定，教師僅得組織及加入產業工會及職業工會。
8. 勞資關係：指勞方與資方之間的權利義務關係，包括企業與勞工之間，及勞工與勞工之間的相互關係。我國勞動法制上，藉由「工會法」、「團體協約法」及「勞資爭議處理法」等勞動三法，落實保障「團結權」、「團體協約權」及「爭議權」等勞動三權，分別對工會的形成、團體協商的過程和爭議行為之手段加以保障，來促進對等之勞資關係，以保障勞資雙方利益，提升工作效率。
9. 集體協商：集體協商或稱為團體協商，指雇主團體與勞工團體間，為達到有關工作條件或雇傭條件協議所進行之協商，是達成團體協約的方法。



10. 誠信協商原則：誠信協商原則（Bargain in good faith），指進行團體協商時，勞資雙方共同應遵守誠實信用原則。團體協約法第6條第1項已明文規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商。」故誠信協商原則已成為協商當事人依法應盡之義務，亦可稱為誠信協商義務。

11. 射程：日本法律用語，意指範圍。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號104-40

於本冊附錄第110頁～第116頁

<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>

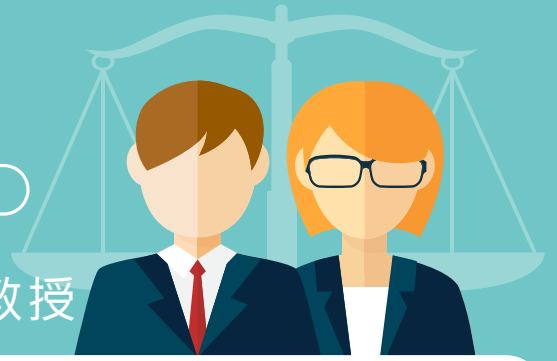
案例四

針對性之不利益待遇解僱爭議

105年度勞裁字第31號

裁定於105-12-09

國立中正大學勞工關係學系 許繼峰 副教授



當事人

○○市教師職業工會、侯○○、劉○○ vs. ○○市私立○○中學

請求裁決事項

- 一、確認相對人105年度不續聘侯○○及劉○○之行為，構成工會法¹²第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人扣減劉○○105年4、5、6、7月激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 三、相對人應立即復聘侯○○及劉○○，並補發劉○○自105年4月起遭減扣之激勵獎金，並加計利息之損失。
- 四、相對人考核侯○○104年度考績為丙等，違反工會法第35條第1項第1款，應予撤銷，另為適當之考評。

主文

- 一、確認相對人105年度不續聘侯○○及劉○○之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。



二、劉○○請求補發105年4月、5月遭扣減之激勵獎金及利息損失之部分，不受理。

三、確認相對人扣減劉○○105年6月、7月激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

四、相對人應於本裁決決定書送達之翌日起7日內補發侯○○及劉○○105學年度之聘書，並給付劉○○新臺幣6,864元。

五、確認相對人考核侯○○104年度考績為丙等，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

六、前項丙之考核評等應予撤銷，相對人應於本裁決決定書送達之翌日起14日內重為適當考評。

裁決要旨

一、相對人所為不續聘行為，固經教師評審委員會決議作成；然而相對人對於申請人工會長期具有敵意，且該教師評審委員會之組成多數既係由相對人代表人自行擇選，併參照相對人不續聘事由之內容顯然具有針對性，毋寧得認該教師評審委員會之決議已近似代表雇主¹³



行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為之行為。

二、申請人侯○○為○○市教師職業工會○○中學分會之會長，僅因其為謀求會員權益並積極參與工會活動，即遭相對人為不續聘之行為，且係影響其教師身分及工作權最嚴厲之不利益待遇，難謂無影響申請人工會會務之運作，其進一步可能造成之寒蟬效應，實不言而喻；甚至，相對人多次表達工會係屬「外部團體」，不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，顯在使工會會員減少參與工會活動，對於工會之組織與活動均將產生重大影響，故其不續聘亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動。

三、縱使認為相對人依據勞動契約或工作規則，具有不續聘處分之裁量權限，然該處分依一般社會通念仍不得超過合理之程度，觀諸相對人不僅未給予申請人足夠就審期間、未依法於主管機關核准前暫時繼續聘任申請人即予以退公保與健保，且不續聘之事由更尚未調查明確，亦非重大，此亦經教育主管機關申訴評議書認定，則在在顯示相對人率爾作成不續聘處分，乃係對申請人之工會會員身分所為針對性之不利益待遇。

四、相對人不予續聘申請人之行為，業經教育部中央教師申訴評議委員



會申訴評議認定不予維持，是相對人不續聘申請人既未經主管教育行政機關之核准，則申請人與相對人間之聘僱關係仍有效存在，相對人自應補發其等105學年度之教師聘書。

解析

- 一、按工會法第35條第1項第1款及第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人¹⁴，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」同法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款……所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」本案申請人侯○○與劉○○均係相對人○○中學教師（以下簡稱侯師與劉師），侯師擔任○○市教師職業工會○○中學分會會長；劉師為工會會員，協助會長處理工會會務。二人遭相對人105年度不予續聘，實質上即為解僱。侯師之不續聘事由為：（一）102學年度擔任圖資助理期間，聲稱學校招生報名軟體為個人製作，未經主管同意即刪除；（二）105年4月25



日未經主管同意，私自拍照教務主任繕寫之平時考核紀錄表，提供給○○市教師職業工會；（三）自105年5月以來多次透過○○市教師職業工會名義檢舉校方。劉師之不續聘事由為：於103、104學年度拒絕校方要求兼任圖資組長及代理導師職務，行政配合度低。裁決委員會認為，縱使上述事由為真實，亦非重大，以解僱作為懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，而且相對人對二人解僱事由之內容，顯然是對工會會員身分所為針對性之不利益待遇。

二、裁決委員會判斷相對人解僱侯師與劉師具有針對性，亦來自於對兩造¹⁵間之勞資關係顯然存在緊張對立，且相對人對於申請人工會長期具有敵意之認定。此項認定所根據之客觀事實包括：（一）本案申請人工會曾向○○市政府提出相對人涉嫌就業歧視之訴，經就業歧視評議委員會評議為「年齡歧視成立」，相對人繼而向勞動部提出訴願，遭到駁回；（二）侯師曾因相對人扣減其激勵獎金、記過及製作平時考核紀錄表等行為申請勞動部裁決，均經裁決委員會確認為「不當勞動行為」（105年勞裁字第20號）。

三、按勞資爭議處理法第39條第2項，勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，向中央主管機關申請裁決，應自知悉有違反規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。又，不當勞動行為裁決辦法第9條第1項



第1款（106年4月14日修正為第15條第1項第1款）規定，裁決之申請違反勞資爭議處理法第39條第2項規定者，裁決委員會應作成不受理之決定。本案申請人侯師主張相對人自105年4月起扣減激勵獎金構成不當勞動行為，其中105年4、5月激勵獎金之發放時點分別為105年4月1日及29日，而侯師於105年8月11日始提出請求，已逾越90日不變期間；但扣減105年6、7月之激勵獎金則並未逾越上述不變期間。是故，裁決委員會僅受理6、7月之激勵獎金爭議並做成決定。

四、勞資爭議處理法第51條規定，不當勞動行為裁決委員會對違反工會法第35條第1項規定所做之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為。是故，裁決委員會除確認相對人不續聘侯師與劉師、扣減劉師105年6、7月激勵獎金、考核侯師考績為丙等之種種行為構成不當勞動行為之外，尚命相對人限期「為一定之行為」，包括補發侯師與劉師之聘書、給付劉師激勵獎金、撤銷侯師之丙等考績並重為適當考評。

五、按工會法第6條規定，教師不得組織企業工會，僅得組織及加入直轄市或縣（市）為組織區域之職業工會，以及無組織區域限制之產業工會。我國俗稱企業工會為「內部工會」、職業工會與產業工會為「外部工會」，這種以企業為主體思維之稱呼或分類並不正確，而且



以這種思維處理勞資關係往往會朝不良方向發展。西方工業國家僅有職業工會與產業工會，雇主必須與此二類工會進行集體協商，未見雇主稱其為外部工會者。

六、天主教教宗曾於1891年頒布「新事」通諭，關注並支持勞工之勞動條件與環境以及組織工會的權利。嗣後，於1931年頒布「四十年」通諭、1981年頒布「工作」通諭、1991年頒布「百年」通諭，均一再重申同樣主張。○○中學係天主教所辦，自應遵循上述社會訓導，展現對受僱者及工會之友善與包容。學校相關主事者亦理應體認工會幹部為發展會務，從事招募、聯繫會員工作，或代表會員積極向雇主爭取權益，均係履行其職責，其間縱或有所堅持，亦不宜視之為「作對」而予以不利之待遇。

12.工會法（Labor Union Act）：工會法之制定，係以促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活為目的，從而，本法除總則與附則外，就組織、會員、理事及監事、會議、財務、監督、保護、解散及組織變更、罰則等詳加規定。我國工會法最早於民國18年制定，其後經歷過4次全文修正，最近一次修正係於民國104年6月15日，增訂第26條第3項「會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。」以踐行正當法律程序原則，給予被處分人充分之程序保障及最後陳述之機會。



13. 雇主：依勞動基準法第2條第2款之明文，所謂雇主（Employer）係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。勞動基準法對於雇主，明定諸多強制及禁止規定。本法第1條第2項首先明文「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」以確保本法為勞動條件最低標準，保障勞工權益。教師自100年5月1日適用勞動三法後，有關公立學校教師的雇主認定，教育部與行政院勞工委員會（今勞動部）已達成協商結果，將「視協商事項權責認定團體協約協商主體」。
14. 雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制：為實踐勞工團結權，確保工會順利運作，工會法第35條明定雇主或代表雇主行使管理權之人，針對勞工組織工會、提出團體協商及參與或支持爭議行為等，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。本條第2項進一步明定，雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。
15. 兩造：法律用語，指兩方當事人。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號105-31，
於本冊附錄頁第141頁～第173頁

<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>

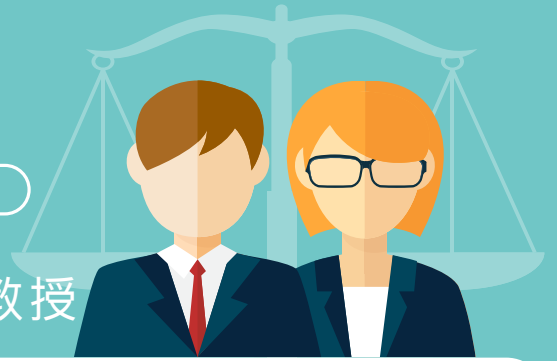
案例五

團體協約誠信協商義務

103年度勞裁字第08號

裁定於103-07-04

中國文化大學勞工關係學系 徐廣正 副教授



當事人

○○市教師職業工會 vs. ○○市私立○○國民小學

請求裁決事項

- 一、相對人於102年11月25日對申請人盧○○及周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為構成不當勞動行為。
- 二、相對人於102年11月28日第二次團體協商後，表示無需再次協商及申請人工會○○小學分會於103年1月17日發函予相對人，請其安排第三次協商，相對人於60日內未予回應之行為構成不當勞動行為。

主文

- 一、確認相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人於102年11月28日第二次團體協商時，表示全部不同意申請人工會所提之團體協約 草案內容、亦無必要繼續協商之行為，及申請人工會○○小學分會於103年1月17日發函予相對人，請其安排第三次



協商，相對人於60日內未予回應之行為，構成團體協約¹⁶法第6條第1項規定之不當勞動行為。

三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起20日內就申請人所提之團體協約草案，與申請人續行團體協商。

四、申請人其餘裁決之申請駁回。

裁決要旨

勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決事項，均未設有明文規定，故就是否允許當事人追加或變更，參考行政訴訟法第111條第1項但書後段規定之法理，本會有裁量權。查申請人於103年4月9日第一次調查會議時變更請求事項，其中第一項即為「相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，構成不當勞動行為」，嗣於103年5月16日第二次調查會議時，撤回該項請求；惟於103年6月27日第一次詢問會議時又追加該項已撤回之請求。就本件申請人撤回後又追加已撤回之請求事項，本會考量申請人在提起本件裁決之申請書狀已詳述該項事實，相對人於答辯書中亦就此予以答辯，故其後再行追加，對本案調查程序之進行、以及相對人之答辯，並未造成重大妨礙，再參酌申請人並無律師代理之情形，



故本會認申請人撤回後復追加之請求應予准許。」

「按所謂誠信協商義務，並非是雇主必須達成讓步¹⁷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，故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事。而本件係因相對人未以誠信之態度對應申請人之協商，且未充分詳細說明其不能同意之理由並提示相關依據資料，即表示全部不同意申請人之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，自構成團體協約法第6條第1項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。」

解析

一、受理裁決

依據不當勞動行為裁決辦法第15條第1項第3款相關規定，申請裁決時，以工會為申請人時，該申請人非工會法所定之工會，裁決委員會應作成不受理之決定。本件裁決案申請人工會臺北市教師職業工會，係於100年5月1日召開成立大會，依據工會法成立之職業工會。因此得以代表申請人工會○○小學分會，申請裁決。



二、團體協約協商資格

不當勞動行為裁決辦法第15條第1項第4款規定，申請裁決時，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，裁決委員會亦應作成不受理之決定。依據相對人○○市私立○○國民小學暨附設幼兒園教職員名冊，專任教師、代理教師及教師計72人，而其中66名為申請人之會員，已超過相對人僱用師人數二分之一，符合團體協約法第6條第2項第3款之規定，為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¹⁸人數二分之一之職業工會或綜合性工會，自具有團體協約協商資格。

三、申請時間

依據勞資爭議處理法第39條規定，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。本案申請人工會○○小學分會，依據勞資爭議處理法第39條規定，於103年1月17日發函予相對人，請其安排第三次協商；惟相對人於60日內未予回應之行為，構成不當勞動行為。故申請人於103年2月20日提起本件裁決申請，並未逾越法定90日期間，符合勞資爭議處理法第51條第1項、第39條第1、2項規定，申請人應屬合於法定期間內提起本件裁決。



四、裁決結果

- (一) 確認相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

102年11月25日下午相對人○○市私立○○國民小學校長龍○○私下轉達董事會要求任幼兒園長之申請人盧○○及任總務主任之周乙○○，以職務有衝突之虞，必須在工會幹部及行政職務間二者擇一；並轉達董事會希望二人不要以工會幹部身分出席於同年月28日舉辦之第二次勞資協商會議，否則將解除其園長及總務主任職務之意見。兩人惟恐將因此被免去園長及總務主任職務，心生恐懼，故二人均未參加，造成申請人工會成員參加團體協商時深怕遭秋後算帳。

雖然申請人於103年4月9日第一次調查會議時變更請求事項，其中第一項即為「相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，構成不當勞動行為」，嗣於103年5月16日第二次調查會議時，撤回該項請求；惟於103年6月27日第一次詢問會議時，又追加該項已撤回之請求。因此裁決委員會仍應就該項請求，進行裁決。

相對人種種作為，包括要求申請人於應於工會幹部及行政職間



擇一之行為、拒絕安排第三次協商等，妨礙申請人擔任工會幹部的權利，並因為申請人做為工會主要幹部，卻因為心懷恐懼，無法遂行工會幹部之職責。所以對於工會發展已構成不當影響、妨礙或限制工會之組織及活動之事實，其行為業已違反工會法第35條第1項第1、3、5款規定，應屬不當勞動行為。

- (二) 確認相對人於102年11月28日第二次團體協商時，表示全部不同意申請人工會所提之團體協約草案內容、亦無必要繼續協商之行為，及申請人工會光仁小學分會於103年1月17日發函予相對人，請其安排第三次協商，相對人於60 日內未予回應之行為，構成團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為。

依據團體協約法第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。復據同條第2項規定，勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，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；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；以及拒絕提供進行協商所必要之資料，均視為無正當理由。102年11月28日雙方第二次團體協商時，相對人無正當理由即否決申請人工會提出之團體協約全部之內容，並表示沒有繼續協商之必要，未來的事情，可以交由法院處理云云。構成違反團體協約法第6條無正當理由要件，並且違反誠信協商義務原則。



基於相對人○○市私立○○國民小學無正當理由，即拒絕進行團體協約之協商，業已構成團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為，爰予以裁決。

- (三) 相對人應於本裁決決定書送達翌日起20日內就申請人所提之團體協約草案，與申請人續行團體協商。至於申請人其餘裁決之申請，則予以駁回。因此本件裁決申請為一部有理由，一部無理由。

五、總評

- (一) 本案裁決結果，符合法律規定，並能確實保障勞工權益。
- (二) 申請人所提裁決申請，應以不當勞動行為相關事項為限，不宜牽涉其他事項，避免模糊焦點。
- (三) 對於權利的行使，參考民法第148條第2項規定，行使權利，對於權利的行使，參考民法第148條第2項規定，行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。此一誠實信用原則，一方面是強化市場經濟中的契約意識和公平正義觀念，另一方面則是不僅己方嚴格按約履行，也要儘力督促和協助對方當事人履行，相互提供方便，保障契約正常履行，最終實現己方的權利。申請人與相對人雙方，依據誠實信用原則，透過簽訂勞動契約或團體協約，保護雙方之間的信賴關係，確信勞動契約或團體協約



簽訂以後，並能夠切實履行勞動契約或團體協約之內容而不怠。因此相對人應依據裁決結果，按照誠實信用原則，與申請人續行團體協商，以保障勞工合法權益。

16. 團體協約（Collective Agreement）：團體協約法第2條第2款指出：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」
17. 合意（Agreement）：文中採用合意一詞，而非一般常見之同意，其實在契約上是具有重要意義。民法第153條第1項規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」所謂互相表示意思一致，即指當事人一方為要約，另一方為承諾，當事人間之要約與承諾達成合意。故所謂合意，從契約的角度而言，實具有相互協商的意義。
18. 勞工（Worker）：勞動基準法第2條第2款明定：「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」規定勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

詳細原文案例，可參考完整勞裁會裁決決定書案例編號103-08，

於本冊附錄第83～第92頁

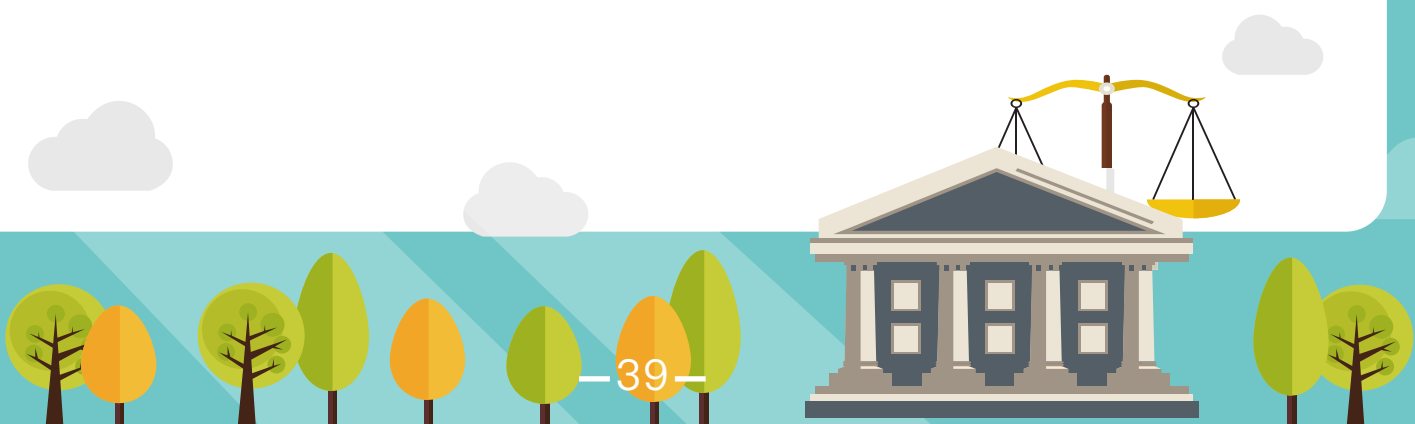
<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>



魚與熊掌？



<<本文與漫畫純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>

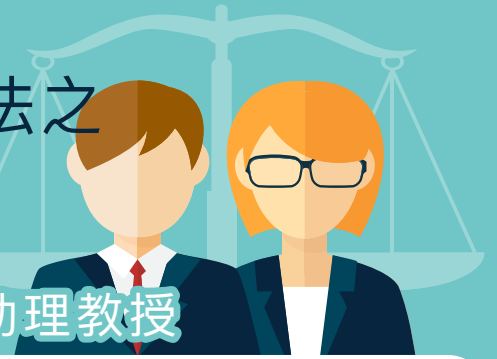


案例六

團體協約法之具協商資格與工會法之工會活動之疑義

104年度勞裁字第30號 裁定於104-12-11

中國文化大學勞工關係學系 彭雪玉 兼任助理教授



當事人

台灣○○教育產業工會（申請人）vs.

○○學校財團法人○○科技大學（對造人）

請求裁決事項

- 一、確認對造人（○○學校財團法人○○科技大學）自104年5月11日起未於60日內針對申請人（台灣○○教育產業工會）要求進行團體協商之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。
- 二、確認對造人（○○學校財團法人○○科技大學）自104年5月11日起至提出裁決之日（104年7月16日）止，對於申請人（台灣○○教育產業工會）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。
- 三、請求對造人（○○學校財團法人○○科技大學）就申請人（台灣○○教育產業工會）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個月內與台灣○○教育產業工會本誠實信用之原則進行團體協約之協商。



註：台灣○○教育產業工會原（104年7月16日）請求裁決事項：資方對於勞方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。

104年8月31日申請變更與追加請求事項為：

- 1、確認資方自於104年5月11日起未於60日內針對勞方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行為之不作為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- 2、確認資方對於勞方要求進行團體協商之書面完全無回應，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

主文

- 一、確認○○學校財團法人○○科技大學自104年5月11日起對於台灣○○教育產業工會要求進行團體協商之書面完全無回應之作為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、○○學校財團法人○○科技大學應於裁決書送達翌日起7日內，將裁決書全文以標楷體14號字體公告於學校網站之首頁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。



裁決要旨

爭點：○○學校財團法人○○科技大學自104年5月11日起至本裁決收受申請書日至止（104年7月16日），對於台灣○○教育產業工會要求進行團體協約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？

判斷理由：

- 一、不當勞動行為裁決制度之立法目的，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，採去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。裁決制度對於勞動行為之行政救濟，除權利有無之確定外，在判斷上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及謀求迅速回復其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。雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷，應依勞資關係脈絡。就客觀事實之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；對主觀要件之認定，不以行為人之故意行為為限，只要行為人具有不當勞動行為即足認定。



二、學校財團法人○○科技大學自104年5月11日起至申請本裁決之日
至止（104年7月16日），對於台灣○○教育產業工會要求進行團
體協之書面無回應之不作為，構成工會法第35條第1項第5款之不
當勞動行為之理由：

（一）台灣○○教育產業工會向學校財團法人○○科技大學提出
協商團體協約之要求，係屬工會活動應受工會法保護：

工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。對工會活動之
認定：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
為屬工會活動，而受到法律的保護（參照104年勞裁決字
第6號裁決決定書意旨）。

台灣○○教育產業工會以工會名義於104年5月11日要求學
校財團法人○○科技大學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係。該工會
提出請求協商，係為促進高等教育機構受僱勞動者之勞動
條件，係為工會活動應受工會法之保護。



學校財團法人○○科技大學對於台灣○○教育產業工會提請協商團體協約之請求遲無反應（第一次於104年5月11日提出；第二次於104年5月11日提出）。校方非但無視台灣○○教育產業工會要求有關「停止修訂新制教師評鑑辦法」之協商議題，且逕自於104年6月17日召開主管會報通過修訂教師評鑑辦法。足視校方行為，除無視於工會之存在外，且有意圖使工會要求協商議題無疾而終。裁決委員會以學校財團法人○○科技大學自104年5月11日起至申請本裁決之日至止（104年7月16日），對於台灣○○教育產業工會要求進行團體協商之書面無回應之不作為，認定有不當影響或妨礙工會活動，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

- （二）學校財團法人○○科技大學提出於104年7月2日向○○市政府勞工局函詢：有關教師與大學間是否構成勞動關係、台灣○○教育產業工會得否向學校財團法人○○科技大學提出團體協約之協商、計算協商工會所僱用勞工二分之一如何計算等問題之抗辯，裁決委員會以：教師與學校間具有勞動關係，無論法律關係為何，學校財團法人○○科技大學尚有與台灣○○教育產業工會誠信協商之法律義務。



縱有疑問，自應先就該問題為協商，且在台灣○○教育產業工會協商請求近2個月後提出函詢。學校財團法人○○科技大學對於台灣○○教育產業工會提出之協商，近2個月均置之不理，舉措不利於勞資關係之誠信溝通協商。

解析

團體協約法之具協商資格¹⁹（第6條）與工會法之工會活動（第35條）之疑義：

（一）團體協約法第6條第3項之協商資格：

團體協約法第6條第3項具協商資格之勞方為工會。本案申請人台灣○○教育產業工會（以下簡稱工會）為產業工會，依第3項第2款須有逾學校僱用勞工人數「二分之一」之會員條件始具有協商資格。裁決委員會以工會於104年5月11日向學校提出要求協商時，其會員人數115人（專任教師人、兼任助理1人），尚未逾學校所僱用教師人數之二分之一（學校僱用教師人數382人：專任教師181人、兼任教師201人），認定工會不具協商資格。換言之，工會沒有資格要求學校與之進行團體協商。



（二）工會法之組織活動：

裁決委員會以學校自104年5月11日起至工會申請裁決之日止（104年7月16日），對於工會要求進行團體協商之書面無回應之不作為，認定學校未回應工會之書面要求協商有關教師評鑑及待遇之四項訴求，且逕自於104年6月17日召開主管會報通過修訂教師評鑑辦法之行為，對於工會要求進行團體協之書面無回應之不作為，認定有不當影響或妨礙工會活動，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為（妨礙工會活動）。

本案裁決委員會之裁決決定，從理論上之勞動三法²⁰ 缺一不可以及工會組織實務運作上，均有矛盾之疑義。就理論上，勞動者藉由集體之組合，所形成之集體勞資關係，乃建基於勞動三權²¹——組織權、協商權、爭議權，三權之結合終極目標為集體勞資關係彌補個別勞雇關係之勞動者個人薄弱之與雇主議價勞動條件。以本案裁決，學校應遵行工會法第35條對工會要求協商之工會活動做回應，但工會卻不具團體協約法第6條之協商資格，雖或稱「協商資格」不等於「協商行為」，然工會要求與學校協商，卻無簽訂團體協約之協商資格，工會要求進行議題之協商之實質意義何在？二者存在工會有協商組織活動，卻沒有邀約資方進行簽訂團體協約之協商資格。就其產生此矛盾事實



之歸因為：團體協約法第6條對有協商資格之產業工會或職業工會或綜合性工會均有「二分之一」會員人數之限制，屬企業工會則無；教師不得在學校場域組織企業工會。此立法限縮教師在工作職場上組織企業工會，又在協商代表資格上做了一定人數之規範，固然係基於協商工會之代表性，但以本案在核算「二分之一」分母，以學校僱用人數382人（專任教師181人、兼任教師201人），分子的工會會員115人（專任教師114人、兼任助理1人），顯然在專任教師部分，已超出「二分之一」。

19. 協商資格：協商資格係勞資之一方，提出團體協約協商之基本前提，於有協商資格之他方提出協商時，如有符合團體協約法第6條第2項各款情形時，則為無正當理由，另依同條第5項規定，於構成同條第2項第1款或第2款情形時，除勞資雙方另有約定者外，直轄市或縣（市）主管機關於考量勞資雙方當事人利益及簽訂團體協約之可能性後，得依職權交付仲裁。

針對勞方之協商資格，團體協約法第6條第2項定有明文，係指下列工會：

- 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3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。



20. 勞動三法：勞動三法係指「工會法」、「團體協約法」與「勞資爭議處理法」。為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，並藉規範團體協約之協商程序及其效力，及妥適處理勞資爭議，以穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，乃分別制定此三法。

除總則與附則外，工會法針對組織、會員、理事及監事、會務、財務、監督、保護、解散及組織變更、罰則分列第二章至第十章規範，團體協約法針對團體協約之「協商及簽訂」、「內容及限制」、「效力」、「存續期間」與「罰則」為規範，勞資爭議處理法則針對調解、仲裁、裁決、爭議行為、「訴訟費用之暫減及強制執行之裁定」、罰則為規範。

於106年1月16日施行之工會法第26條修正條文，鑒於工會會員停權及除名處分，對會員身分影響甚鉅，參酌司法院大法官第396號及第491號解釋文，影響身分權之得、喪、變更等事項，應本於正當法律程序之原則，對被處分人予以充分之程序保障，並給予被處分人最後陳述之機會，故增訂第3項規定「會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會」。

21. 勞動三權：勞動三權係指勞動結社權（團結權）與團體交涉權及爭議權，此勞動三權可稱為勞工之集體基本權。依司法院釋字第373號解釋，憲法第14條之「結社自由」及第153條明文「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策」，可作為我國勞工基本權利之依據。勞動三權具有關聯性，即團體交涉權須以團結權為本，爭議權又須以團體交涉權為基礎，如任缺其一，則無得發揮勞工集體基本權之完整功能。

惟按司法院釋字第373號解釋，立法者仍得考量工作性質，就勞動權利之行使，與必要限度內予以限制。當前，教師雖可參與工會，依工會法第36條有關工會之理、監事公假辦理會務之約定，僅明文企業工會與雇主之間，從而，教師未能籌組企業工會。



再依團體協約法第10條第2項第3款之明文，一方當事人為前 2 款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，勞資雙方無法逕行簽訂團體協約，應經其上級主管機關核可。另依勞資爭議處理法第54條第2項之規定，教師、學校之勞工不得為罷工。

參考資料

- 1、行政院勞工委員會（現勞動部）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用之專任教師，及依法規聘任於教時間之兼任、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均可認定為教師。
- 2、裁決委員會於105年3月11日之104年勞裁決字第40號決定以及勞動部105年3月17日之勞動2字第1050125543號函對計算具有協商資格之人數做出變更之見解與解釋：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。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號104-30

於本冊附錄第102頁～第109頁

<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>

案例七

雇主以經濟優勢地位不當影響工會活動爭議

105年度勞裁字第20號

裁定於105-09-30

國立臺北教育大學教育經營管理學系（文教法律碩士班）呂理翔助理教授



當事人

〇〇市教師職業工會及侯〇〇 vs. 〇〇市高級中學

請求裁決事項

確認相對人

- (1) 製作不實之平時考核紀錄表（其中第一次紀錄指其未經許可由他人代課，校方修改後之第二次紀錄則指侯師上課遲到）。
- (2) 不當手段影響校內8位老師退出工會。
- (3) 申請人侯師未經同意即將校方查核中之平時考核紀錄表拍照外流，對學校主管為不實指控，影響其名譽與校譽，對侯師記過乙次。
- (4) 扣減申請人侯師105年4月至7月薪資百分之五的激勵獎金等行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

主文

- 一、(1)、(3)及(4)扣減105年5月至7月部分激勵獎金部分，構成不當勞動行為，相對人應撤銷記過處分，塗銷對侯師所製作之平時考核紀錄表



並給付其新臺幣9,525元。

二、(2)部分為無理由，駁回申請人之申請。

三、(4)105年4月激勵獎金部分，不受理。

裁決要旨

一、裁決決定首先強調，裁決制度之目的在於避免雇主以經濟優勢的地位，以不當行為抵制或干擾勞工行使勞動基本權，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此判斷雇主行為是否構成不當行為，應著眼於勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，認定雇主之行為是否有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。另外雇主從事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²²。

二、平時考核紀錄表部分之不當行為：

(一) 第一份考核紀錄表記載侯師未經許可即由他人代課一事，已經其及校方所稱之代課老師否認，裁決決定採為真實。相對人教務主任更正後之第二份平時考核紀錄表，仍記載侯君遲到擔誤上課。裁決決定認為，根據相對人教職員出勤及差假辦法第4條



第2款規定，教師上課鈴響5分鐘後到堂授課者始為遲到，侯師稱當日鐘響後有耽擱時間約3分鐘，此部分事實認定存有歧見。

(二) 就此，裁決決定認為相對人須提出更明確之證據，以證明侯師卻有遲到情事，因為侯師擔任相對人學校教師工會分會之理事長，與校長商談有關教師聘約之教師工會事務，屬於工會活動之一部，相對人卻在事實調查仍有欠明確、且侯師一再否認的情況下，未能進一步查核事實逕行認定遲到耽誤上課而製作第二份平時考核紀錄表，即有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展（工會法施行細則第30條第1項參照）。

(三) 又嗣後侯師不服而將考核紀錄表拍照，向工會尋求處理訴願人之不實紀錄，相對人又以此為由予以記過，可證該不實紀錄確已對侯師不利之對，待該當於工會法第35條第1項第1款及第5款所定之不當勞動行為。

三、記過部分之不當行為

(一) 相對人對侯師做成記過處分，係因侯君未經同意私自將學校查核中之平時考核紀錄表拍照外流給工會以及工會以外之第三人。然裁決決定認為，相對人以前述非事實或事實上有爭



議之認定製成係爭平時考核紀錄表，已構成不當勞動行為，且侯師為教師工會分會理事長，對於上開紀錄表之爭議，拍照留存證據後依循工會內部程序，向工會反映處理，工會始發函要求相對人說明，並無不當。

(二) 其次，相對人亦無其他證據證明侯師將上開紀錄表提供予工會以外之第三人知悉，工會將此事件副知工會以外之第三人，亦係出於工會理事長黃君之決定，與侯師無涉。

(三) 因此，相對人逕自以係爭平時考核紀錄表外流至工會以及工會以外之第三人為由，即對侯師為記過處分，已屬基於不當勞動行為之認識或意思，從事工會法第35條第1項第1款之不利益待遇不當勞動行為。又此記過行為，亦有對申請人工會向相對人請求進行協商之活動發生不當影響、妨礙或限制之效果，亦應該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

四、扣減激勵獎金部分之不當行為

(一) 相對人學校激勵獎金之發給係因其自100學年度以起調降教職員工之薪資，考量近二年學校招生人數有明顯增加及年度財務赤字趨緩，經相對人董事會討論，決議自104學年度起發給



103學年度全薪之百分之5作為激勵獎金，可知係爭激勵獎金之發放對象為自100學年度起薪資遭調降之教職員工，並以激勵教職員工工作士氣為目的。此部分事實為相對人所不爭。

(二) 其次，相對人自105年2月起為符合教師待遇條例之規定，針對校內26位教師進行換約，其中包含侯師等20位教師並未換約，嗣後相對人受申請人工會請求，針對有關教師支給數額變動換約之要求進行協議，乃自105年4月份起停發激勵獎金。裁決決定認為，自100學年度起薪資遭調之教職員工均屬激勵獎金之發放對象，相對人以與激勵獎金發放目的無關之理由予以拒發，已流於恣意。

(三) 又侯師等20名教師均為申請人工會會員，換約與否涉及教師勞動條件之重大變更，其因有疑義而向所屬工會反映，申請人工會於接受申訴後，發函要求與相對人進行協議既符合常情，且符合勞工加入工會之目的，以及工會以處理勞資爭議、促進勞工勞動條件為任務等精神，相對人竟選擇申請人工會會員侯師等20名不發放激勵獎金，顯具有針對性。

(四) 相對人主張，上述20名教師中有部分曾向校長說明換約過程，並無與校方對立或不尊重校長之意思，故相對人自同年5月



起回復發放激勵獎金，侯師與其他5位教師則因未向校長說明，而繼續停發。惟此項事實為侯師所否認，蓋其與其他教師亦曾拜訪校長解釋說明，惟仍遭繼續停發。就此，裁決決定認為，因相對人無法進一步反駁侯師之抗辯，更可證明相對人以制度無關之理由，恣意決定是否發放激勵獎金，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，且此針對工會會員及分會理事長而為不利益待遇之行為，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(五) 按105年4月激勵獎金部分，因侯師申請時已逾越勞資爭議處理法第39條第2項規定之90天法定期間，故不受理，相對人前述不當行為而負給付義務之範圍僅限於同年5月至7月部分

五、影響其他工會會員退出工會部分

(一) 申請人工會以8位老師表示退會之信函措辭相似、均以學校公用信封、同一時間於相同郵局寄出等情事，主張相對人不當影響8位教師退出該會。

(二) 就此，裁決委員會曾至相對人校內對此8位教師進行隔離詢



問，且由其等簽署宣誓書，收集其等證言。其證言顯示其等均因工會與相對人間存有勞資爭議，並認退會不違反本意後始在退會申請書上親自簽名，再交由其中一人寄出。

相對於此，申請人工會無法舉證證明相對人有何影響8位老師使其退會之行為存在，且由其他卷內事證亦查無有此事實，故難認申請人之主張為真。

前文延伸臺北高等行政法院判決

105年度訴字第1840號
< 判決於106年8月17日 >



當事人

原 告：○○私立○○高級中學

被 告：勞動部

參加人：侯○○、○○市教師職業工會

請求

撤銷原裁決決定（不利於原告部分）



主文

原告之訴駁回

判決要旨

與原裁決決定見解不同或補充其理由部分

一、平時考核紀錄部分

(一) 法院除採納原裁決決定之事實認定外，進一步指出本件參加人侯師為教師工會分會理事長及原告學校教師會會長，於事件發生時係為教師工會會員與原告聘約協議事項而與校長商討，參加人侯師於上課鈴響後未立即離開校長室，原告校長及人事主任尚非不得當場促請教師注意；縱認有必要落實到課時間查核，亦應考量教師到達授課地點之合理時間，於進行平時考核時，先行確認教師有無違反原告學校出勤及差假辦法之具體事實。

(二) 參加人侯師遲到時間長短既無法確定，且亦查無耽誤學生上課之事實，在調查遲到確切時間並非困難的情況下，原告未經妥適調查，即於事實未明之情況下，指參加人侯師因處理教師工會事務，致上課遲到影響學生權益，客觀上已屬對於參加工會活動或參與工會職務者之不利待遇，且有不當影響、妨礙或限制工會活動之情形。



二、記過部分

- (一) 本件判決基本上亦採取與裁決決定相同之認定，此外強調原告教務主任製作之平時考核紀錄表性質上亦屬與被查核對象權利義務相關之文書，且從平時考核紀錄形式來看，紀錄人員簽名後，尚有當事人簽名欄，足認被查核人可就查核紀錄表所記載事實為初步確認，則參加人侯師認為平時考核紀錄表記載不符事實，並將之拍照循序請求教師工會處理，自然符合工會法揭示由工會從事勞資爭議處理之任務（該法第5條第2款參照）。
- (二) 又原告既主張其考核事實為真，即難認為參加人侯師係外傳公文書提供不實訊息。

三、扣減激勵獎金部分

- (一) 原告自100學年度起調降教職員工薪資至85折，之後董事會決議在原薪資之外發給103學年度全薪之5%作為激勵獎金，可認系爭激勵獎金已有通案性之薪資補償性質。
- (二) 從原告校長之訪談調查內容可知，原告係認參加人侯師以教師工會分會會長職務，介入原告學校與教師之換約程序，故未發



放其105年度5至7月份激勵獎金，此除與系爭激勵獎金原有薪資補償之目的相違外，其將參與工會活動逕視為勞雇對立，而給與不利待遇，實已不當影響、妨礙及限制工會活動。

(三) 因此，被告認定原告以參加人侯師選擇向教師工會反映處理換約或申訴，係與學校對立，而停發105年5月至7月之激勵獎金，具有針對性，並無違誤。

解析

- 一、憲法第14條保障人民之結社自由²³，其中當然包含以促進勞工團結，提升勞工社會及經濟地位及改善勞工生活為目的之勞動結社權，此乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利（釋字第373號解釋參照）。國家制定有關工會之法律，在兼顧社會秩序及公共利益前提下，使勞工享有團體交涉及爭議等權利，即屬建構有助於人民實現上開基本權的制度條件，亦為國家對基本國策之落實（憲法第153條第1項參照）
- 二、本案的核心爭點在於判斷：私立高中作為雇主對具工會成員身分之教師管理、懲處措施是否構成工會法第35條所禁止之不當勞動行為。工會法之立法精神在於保障勞工行使勞動團結權與爭議權，因此工會制度目的下的正當活動行為，雇主應為持平合理之因應對待，不得為不當之影響、妨礙或限制。然而，上述立法目的亦不應導致勞工濫用工



會成員身分，以此免除企業或雇主對於勞工之規範、管理措施，因而相較於其他非工會成員勞工，事實上享有不正當之優惠待遇。

三、對於工會行使勞動團結權與雇主行使的管理監督權之間，應如何劃定界線，在本件爭議中，係爭勞動部裁決與後續的行政法院判決所採取之立場是，勞工（本案係教師）在既有法令規範框架下的合法的勞動權行使應受保護，雇主（本案為校方）因此針對該勞工所為之不利益行為，均構成不當勞動行為。本案侯師將可能侵害其權益的平時考核紀錄表拍照，並告知工會，以及其因參與工會活動而遭扣減激勵獎金，均屬此種情形。

四、然而，若勞工行為違反上述框架，勞動結社權之行使是否仍受保障，即非無疑問。在本件爭議涉及侯師是否上課遲到部分，原裁決與行政法院判決均以校方事實調查未臻明確，無法證明侯師遲到已逾五分鐘，即作成遲到之紀錄，並成為後續不利處分之事實基礎，認定構成不當勞動行為。此項見解似乎意味，若侯師遲到確實超過五分鐘，即使之前係從事勞動條件協議、勞資爭議解決等正當的工會活動，亦不能免責。

五、筆者認為，若以此見解判斷不當勞動行為，固然相當簡單明確，但實際上卻容易產生不利於工會活動之結果。因為雇主在勞動僱傭關係中



始終佔有優勢地位，不僅勞動契約多為雇主事先擬具的定型化契約²⁴，一定規模以上之企業中，雇主依據勞動基準法更有訂定工作規則之權利（力），包括工時、輪班、工資、加班、休假、工作紀律、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職退休及各種福利事項，都可以由雇主單方決定，相對於此，工會活動或各種事前的聯繫準備工作，本質上不可避免會使用上班時間或利用企業場地、設備等資源，因此若雇主如準備打壓工會活動，即可利用上述規則訂定權，將一般性職務管理規範訂定的更加嚴格，使平日即較其他員工活躍的工會成員更容易因觸犯管理規範而受懲處，間接地抑制員工投入工會活動之意願。舉例而言，假設本案之校方將遲到違規的要件從5分鐘改為2分鐘，則係爭平時考核紀錄表或記過部分，恐怕即因此不構成不當勞動行為，但此時實際上已發生妨礙影響工會活動的效果。

六、現行工會法第35條規定意旨係禁止雇主針對工會組織、活動；參與或支持行為進行不利益的差別對待，但前述以一般性但更嚴格之管理規範，即很難適用此規定相繩。質言之，基於本質性不同應做差別待遇的平等原則²⁵要求，對於工會及其成員行使勞動權利時，應於工作管理規則中訂定合理的例外規定，亦即優惠性差別待遇，以利工會正常運作。

七、最後，筆者認為應一併指出的是，中小學校教師固然因任職於公立學



校或私立學校，法律關係屬性有所不同，司法院釋字第308號曾就公立學校聘任之教師指出，「基於聘約關係，擔任教學研究工作，與文武職公務員執行法令所定職務，服從長官監督之情形有所不同，故聘任之教師應不屬於公務員服務法第24條所稱之公務員。」同理，在私立學校任職之老師，擔任之教學研究工作，與公立學校老師並無二致，亦不應認為因為其與學校間簽訂私法性質的僱傭契約，即與一般勞工相同，單純依雇主之指示而提供勞務及獲致工資，強調勞工與雇主間之「勞務之從屬性」。相反的，應一方面尊重教師教學研究工作的本質，另一方面基於國民受教育權利之維護（司法院釋字第373號解釋參照），應該原則上肯定教師在教學研究活動上的自主決定空間，基於教師的教育熱忱與榮譽感，並基於前述公益目標，在合理必要範圍內予以限制，而不應動輒以高權嚴密的方式（例如精確的以分鐘計算上課是否遲到）監控教師之工作表現，以利學校之經營管理。

22. 所謂的「已足」，係指只要有主觀上的認識便可構成不當勞動行為。

23. 勞動結社權：按司法院釋字第373號解釋，憲法第14條「結社自由」及第153條明文「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」可作為我國勞工基本權利之依據，惟教師是否為勞工，是否具備勞動結社權不無疑義。

有認為教師應作為聖職教師之角色，亦有主張界定教師同為公教階層，在教師團體長期爭取下，終在2010年工會法全文修正時，於第4條第3項進一步明定「教師得依本法組織及加入工會。」從而確立教師具有勞動結社權，惟於同法第6條第1項明文教師不得組織及參加企業工會下，使得教師仍無法籌組學校工會。



雖有認為，自司法院釋字第308號解釋所揭「公教分途」，與1995年8月公布施行之教師法明定教師由校長聘任，故教師當然符合「具有從屬關係之勞動者」之定義，提出說理，然而在校園民主化的改革浪潮下，亦有聲音指出校長實屬「有責無權」，在此狀態下的「從屬關係」，考驗著校長與教師或主管機關與教師間，於相關教師權益協商中，如何發揮智慧，彼此磨合與協調。

為保障勞工之勞動結社權，工會法第35條明定了雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對勞工進行之行為，以及依據第36條第1項，教師工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假，以利會務之進行。因教師尚無法組織企業工會，故未能依據同條第2項、第3項主張法定會務假。這些保護措施，皆是為了使勞工得以合理地主張與行使勞動結社權，而不受到雇主先天地地位上之優勢所限制。

24. 定型化契約：一般而言，依據消費者保護法第2條第7款、第9款之明定，定型化契約係指「以企業經營者提出之定型化契約條款作為契約內容之全部或一部而訂立之契約」，又定型化契約條款則指「企業經營者為與多數消費者訂立同類契約之用，所提出預先擬定之契約條款。定型化契約條款不限於書面，其以放映字幕、張貼、牌示、網際網路、或其他方法表示者，亦屬之。」

教師與學校為達成聘任並教育學生之目的，分別依公立學校與私立學校之不同，簽訂行政契約或私法契約，進而發生公法上聘任關係或私法上聘任關係。由於該契約條款多半係預先擬定於訂立同類契約之用，故學校提出以該定型化契約條款作為契約內容之全部或一部時，該契約則可認係教師定型化服務契約。

私立學校教師契約關係之成立，儘管本質上仍屬雙方間意思表示之合致，但由於雙方地位不平等，實務上常有私立學校教師反映其學校服務契約過於嚴苛，造成教師權益受損，且各校規定不一，亦生一國多制之現象。為此，教育部擬定了私立學校教師聘約（範例），並在立法院專案報中指出：(1)視私立學校自訂不合理教師聘約內容之情節輕重，經本部糾正而未改正者，納入酌扣各類獎補助款與招生名額之依據；(2)將行文權管之私立學校，請學校應將教師聘約視為重大章則，納入校務會議討論。以維護及保障私立學校教師之權益。



25. 平等原則：平等原則可從我國憲法第7條規定「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等。」為依據，藉由大法官多號解釋，可知我國憲法係保障人民於法律上地位之實平等，亦即法律得依事物之性質，就事實情況之差異及立法之目的，而為不同之規範。司法院釋字第485號解釋文載明「憲法第7條平等原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之區別對待。」從實質平等的觀點出發，則容許國家採取優惠性差別待遇，給予積極性地保障。

有關優惠性差別待遇，司法院大法官即曾於釋字第719號解釋闡明「國家仍應透過具體政策與作為，積極實踐上開憲法增修條文對於原住民族工作權之保障，並應就該積極優惠措施，依國家與社會時空環境與保障原住民族工作權之需求，定期檢討修正。」惟此非毫無限制，羅昌發大法官於同號解釋之不同意見書進一步指出「法律對於弱勢族群給予額外之優惠，有其高度之憲法正當性。然如優惠之方式及程度，致他人憲法上權利遭受相當程度之限制，且其限制逾越憲法第23條所規定之必要要件時，其規定仍尚有斟酌之餘地。」

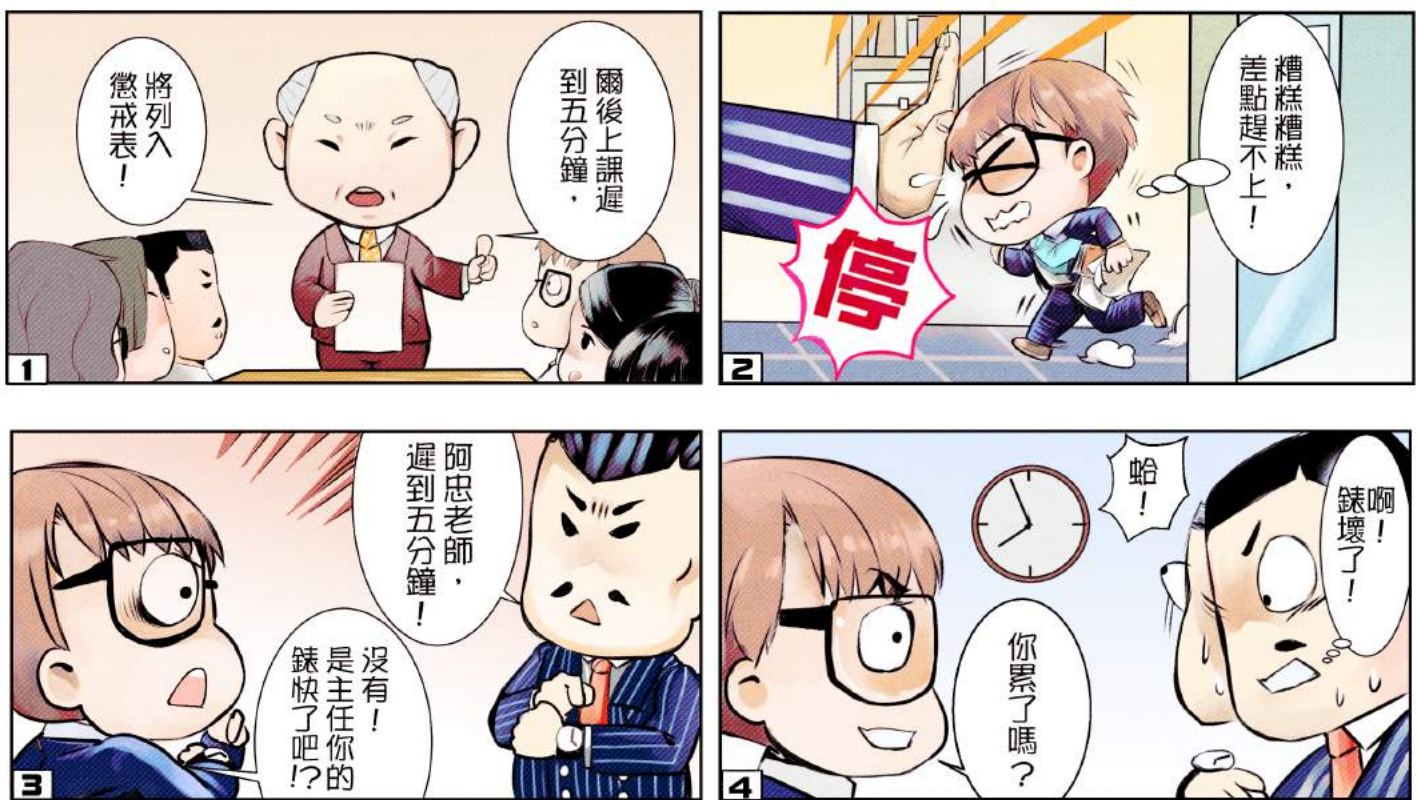
詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號105-20

於本冊附錄第124頁～第140頁

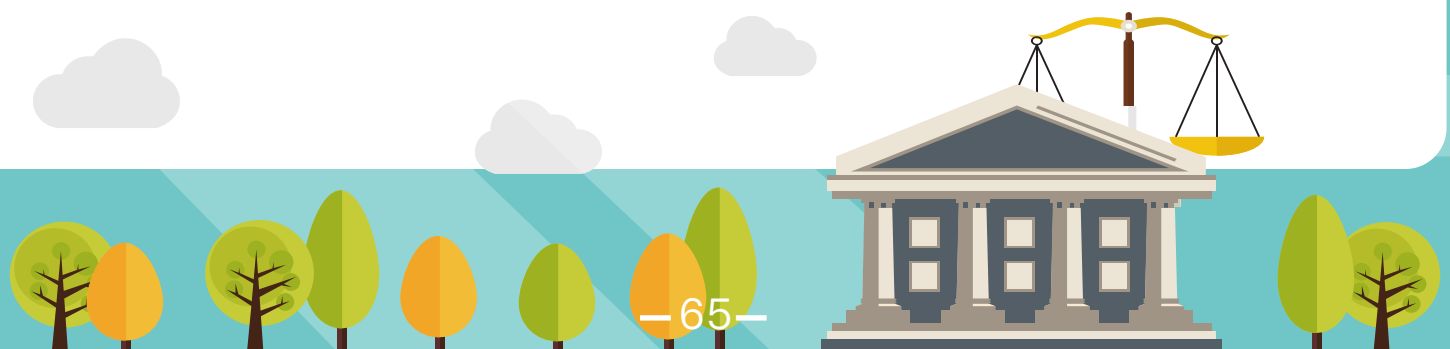
<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>



教師的黃金五分鐘



<<本文與漫畫純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>



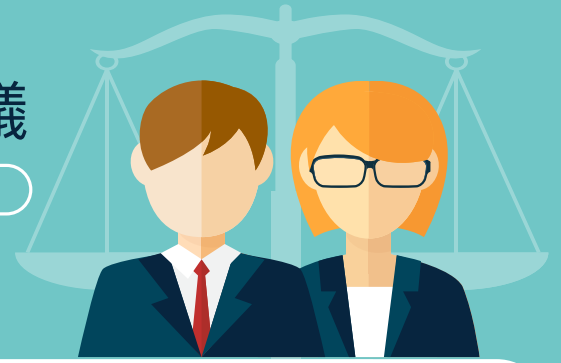
案例八

行政機關不當影響工會活動爭議

105年度勞裁字第49號

裁定於106-05-12

理紘律師事務所 陳雅貞 律師



當事人

○○縣教育產業工會 vs. ○○縣政府

請求裁決事項

- 一、確認105年11月22日相對人縣長林○○，於○○縣議會第18屆第4次定期會發表貶損、敵視工會言論之行為，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為。
- 二、確認105年11月29日相對人縣長林○○，於○○縣議會第18屆第4次定期會發表貶損、敵視工會言論之行為，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為。
- 三、依勞資爭議處理法第51條第2項規定，命相對人安排申請人工會正副理事長於一定期限內公假排代至○○縣內各縣立學校進行30分鐘之宣導，以回復申請人工會名譽，並確保教職員工自由加入工會之權利。
- 四、依勞資爭議處理法第51條第2項規定，命相對人於一定期限內在○○縣政府教育處網站首頁，刊登一個月有關「鼓勵全縣教職員工加入申請人工會」之勞動教育宣導文宣，以導正視聽，並確保教職員工自由加入工會之權利。



主文

- 一、相對人代表人於105年11月22日及同年11月29日在○○縣議會所為如附表一所示之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、申請人其餘裁決請求均駁回。

裁決要旨

- 一、不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。
- 二、查○○縣政府所屬教育處，為○○縣地方教育之主管機關，對教師而言，擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定教師之勞動條件。在此限度內，對於申請人工會而言，自應認定相對人該當工會法第35條第1項所規範之雇主。
- 三、地方政府官員在議會答詢時，由於現場質詢之氣氛較為緊張，官員承受之壓力較一般發言時為大，尤其是事關教師工會之事項時，更是如此。因此對於官員於議會答詢關於教師工會之相關事項之發言，其內容是否構成不當勞動行為，依上述之情境，固應採較為寬鬆之認定標準，例如發言內容主要是緩頰，以避免現場氣氛更趨激烈之情形，即



其適例。惟縱然可以採取較一般寬鬆之標準，但官員答詢之內容仍不得有反工會、弱化工會或詆毀工會等言論，否則仍有構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之可能。

四、惟相對人代表人於105年11月22日及105年11月29日在議會答詢時，所為如附表一內容之言論，均無從認係為緩頰現場嚴肅氣氛之言論，縱採取較一般寬鬆之標準，仍可見上開言論之反工會之意識，核屬反工會、弱化工會及詆毀工會之言論，則相對人代表人於議會中發表上述言論之行為，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

五、按裁決委員會如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，裁決委員會有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，惟亦非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規²⁶或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、可能；至於斟酌救濟命令之具體內容時，應審酌裁決制度之立法目的，在於保障勞工團結權、團體協商權及團體爭議權，以及透過此等保障來形塑公平的集體勞資關係。具體言之，對於違反工會法第35條第1項規定者，裁決委員會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時，宜以樹立該事件之公平勞資關係所必要、相當為其原則。



解析

- 一、按「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第一項第五款之概括性規範。」工會法第35條第1項第5款之立法理由可參。從立法理由可以看出，考量到雇主妨害、限制或影響工會活動的行為有許多種類型，因此設立一個「概括條款²⁷」而作出廣泛的、統括性地禁止，以保障工會的運作及自主性。
- 二、就雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，依101年勞裁字第53號、第57號裁決決定，認為應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，且其成立不要求侵害團結權的實害或結果²⁸，只要有此危險已足，如有對於妨礙企業工會宣傳活動等，或是雖未直接構成工會活動之危害，但無正當理由或有打壓工會之動機，均構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；而就主觀要件，裁決實務則認不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足，足見目前裁決實務採寬鬆認定不當勞動行為。
- 三、另按「雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工個人參與工會活動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保障及勞工具具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強



制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識。」101年勞裁字第53號裁決決定書參照。

四、本案於議員質詢及縣長答詢之過程中，均對申請人工會抱持反對且不友善之態度，且渠等對申請人工會所為詆毀、反對工會之言論，不僅讓收看電視之全縣縣民、上網瀏覽該影音內容之全國人民，對申請人工會產生錯誤之負面印象，妨礙申請人工會之形象及發展，更將影響全縣教職員工參加申請人工會之意願，而渠等主觀上對其所為之不當勞動行為有所認識，應認其行為已足以影響、妨礙或限制申請人工會組織或活動。

26. 強行法規：以法律適用效力的程度為標準，可分為強行法與任意法。法律規定之內容涉及國家或社會公益，不許當事人任意變更，而應絕對適用者，稱為強行法。法律規定之內容主要在規範私人利益，與國家或社會公益無直接關聯，可由當事人任意選擇或變更，得相對適用者，稱為任意法。本文此處之強行法規，是指工會法規定之不當勞動行為，屬於應絕對適用之法規。



27. 概括條款：立法者為了使法律保持本身的適用彈性，以免法律在處理問題時，因時空變遷反而為自己製造適用的限制，會採用不確定概念的立法技術。所謂不確定概念，簡言之，就是法律意義尚待評價補充才能具體化的概念，例如「誠實及信用方法」。何謂誠實信用？必須配合社會脈動去解釋，才不致於停留在過去的刻板框架中而產生誤謬，這正是韓非子所稱「法隨時轉則治」的道理。當不確定概念成為原則性的規定，而產生獨立的規範功能，則學理上稱為概括條款，例如「誠實信用原則」（民法第148條）。

28. 實害、結果、危險：法律功能主要是保護利益，包括民法中的權利及刑法中之法益。如有不法行為侵害法律所保之利益，法律就會按法律規範之效果處理之。從行為侵害法律保護利益之程度而言，有實害、結果與危險的程度區分，有些法律規範須侵害保護利益至產生實際損害或是損害結果程度時，才有適用。有些法律則只須對保護利益有侵害之危險時，就有適用。本文此處係指不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，不必產生實際損害或是損害結果，僅須有侵害之危險即可適用。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號105-49，
於本冊附錄第212頁~第232頁

<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>



雇主不准工會幹部的會務假



f i : ifeeliam66

<<本文與漫畫純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>



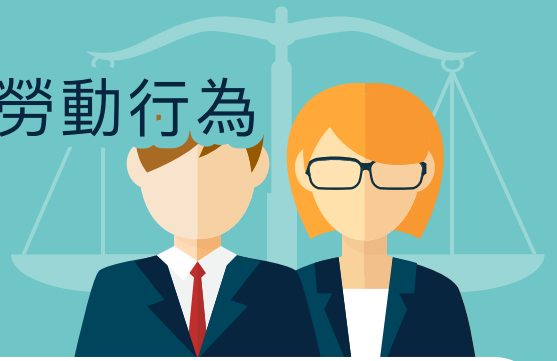
案例九

未給予工會會務假是否構成不當勞動行為

105年度勞裁字第18號

決定於105-09-02

國立中正大學法律學系 李仁淼 教授



當事人

○○縣教育產業工會 vs. ○○縣○○鎮○○國小

請求裁決事項

- 一、確認相對人於105年2月15日至4月29日期間，對於申請人副理事長黃甲會務公假²⁹之申請，未依約定按週准予其會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、命相對人依約定按週同意申請人副理事長黃甲會務公假。
- 三、命相對人對申請人副理事長黃甲於105年2月15日至20日、22日、25日及26日處理會務之請假別變更公假。

主文

裁決請求駁回。

裁決要旨

- 一、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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時



，採取不法且不當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。雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係之脈絡，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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識已足。

二、產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第36條第1與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利，本會100裁字第29裁決即有明示。申請人與相對人雙方間，就申請人幹部申請會務公假之議題仍在協商中，尚無依工會法第36條第1項之規定，有會務公假准假時數之約定。申請人主張黃甲已與相對人校長黃乙約定，以處理工會會務為事由申請公假，無需會務證明文件，僅要按週填寫假單給相對人校長黃乙核章即可准假，則本件應審酌者，乃黃甲是否有與相對人校長黃乙就申請公假之方式為上述之約定。

三、申請人及相對人所提出之公差公假卡，103學年度起至104學年度第



一學期止之期間，亦係黃甲擔任申請人第二屆副理事長期間(任期103-105學年度)，於該公差公假卡上確有黃甲填寫以週一至週五為申請公假之日期，105-18 裁決決定書第22頁，共25頁亦有黃甲於其上填寫公假之事由及其簽名筆跡，並無相對人校長乙（102學年度起擔任校長）否准黃甲會務公假之紀錄，惟單就上述公差公假卡之紀錄，僅能證明黃乙校長就黃甲每週申請之公假予以准許，然仍不足以證明黃甲已與相對人校長黃乙約定，以處理工會會務為事由申請公假，無需會務證明文件，僅要按週填寫假單給相對人校長黃乙核章即可准假之事實。

四、○○縣政府確實於103年8月12日發函予申請人，副本發予擔任申請人幹部之所屬各級學校，就每週授課及減少授課之時數等予以指示，是相對人抗辯，相對人於103學年度第一次核假的日期(103年9月1日)起，即以上函作為給假依據，無另外具體要求會務資料證明，但非基於與申請人之合意，而是遵循上級機關證明○○縣政府之命令，嗣證明○○縣政府以104年9月11日函文，認103年8月12日之函文，係因監察院糾正等因素，無適用餘地，要求各校自104學年度第二學期，也即自105年2月起，回歸基本授課時數。因此相對人無法再違背基本授課時數規定給假，而關於會務假之處理應回歸工會法第36條之規定，也即要求黃甲必須提出會務證明文件，



說明其有於上班時間辦理之必要始會准假，故相對人於105年2月15日起就黃甲之會務公假申請，要求提出證明給假等語，自屬可採。

五、相對人並不否認，自104年第二學年起有改變黃甲申請公假之方式，惟主張係因南投縣政府以104年9月11日函文，認103年8月12日給予申請人幹部辦理會務給假函文，已因監察院糾正等因素，無適用餘地，要求各校自104 學年度第二學期，亦即自105年2月起，回歸基本授課時數，關於會務假之處理應回歸工會法第36條之規定，要求提出證明文件核實給假，是如同前述，本件無證據足以認定黃甲與相對人校長黃乙之上述約定事實，自難謂相對人於105年2月15日至4月29日期間，對於申請人副理事長黃甲會務公假之申請，未按週准予其會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

解析

一、工會法第35條第1項對於所禁止之不當勞動行為，列舉以下5款類型。

包含：①對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用³⁰、解僱³¹、降調、減薪或為其他不利之待遇；②對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件；③對於



勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；④對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；⑤不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

二、本案係爭為有關前開工會法第35條第1項第5款之事項。

依裁決委員會認定之事實：①申請人與相對人雙方間，就申請人幹部申請會務公假之議題仍在協商中，尚無依工會法第36條第1項之規定，有會務公假准假時數之約定；②相對人並不否認，自104年第二學年起有改變黃甲申請公假之方式，惟依裁決委員會認定之事實，本件無證據足以認定證明黃甲已與相對人校長黃乙約定，以處理工會會務為事由申請公假，無需會務證明文件，僅要按週填寫假單給相對人校長黃乙核章即可准假之事實。

三、就裁決委員會認定之事實而言，本案相對人校長，並無主觀介入工會運作之意圖，且客觀上亦無對於申請人之工會活動採取不利益措施之暗示。且其與申請人會務假之處理，也無非只是回歸工會法第36條：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」之規定辦理。

四、綜合以上論點，評論人認為於本案，相對人○○國小之校長黃乙對於



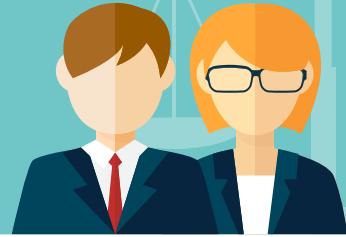
申請人副理事長黃甲會務公假之申請，未按週准予其會務公假之行為，並未構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。裁決委員會之判斷應屬正確。

29. 會務公假：所謂會務公假係指法定或由工會與雇主間約定，於一定工作期間中，得於不影響工資請求權下，為處理會務而免除工作義務，本條第1項即揭示會務公假自由意定原則。「約定」係指工會與雇主間對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，雙方意思一致，非以約定團體協約為限；惟勞資雙方如將上開約定簽訂於團體協約中亦無不可。惟為避免雇主藉由准駁會務假，而達到控制或影響工會之目的，第2項與第3項即明文法定會務公假之時數。實務上認為，雇主如不當否准會務公假，則可能該當第35條第1項第1款或第5款之要件，而構成不當勞動行為。
30. 僱用：僱用或僱傭，即指勞資之間的勞僱關係，民法第482條「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」僱用應係指與受僱者約定於一定或不定之期限內協助工作而言。雇主與受僱者間向來訂有勞動契約，勞動基準法第2條第6款明定「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」
31. 解僱：解僱即指終止勞動契約而言。按勞動部網頁所載，依據勞動基準法第11條與第12條之不同，可區別為經濟解僱與懲戒解僱，前者又稱作資遣。依據勞動基準法第11條之規定，雇主因應經營情況而有調整人事，終止勞動契約，應該是由不可歸責於勞工，因此課予雇主遵循預告期間、給付資遣費及提供謀職假等義務，以平衡勞工之不利益。另依據勞動基準法第12條之規定，因勞工有第1項各款之不法或不當行為，雇主得不經預告終止勞動契約，且無須給付資遣費。此類解僱型態屬於雇主懲戒權之一環，於法制上尚無課予雇主相關應遵循之義務。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號105-18

於本冊附錄第117頁~第123頁

<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>

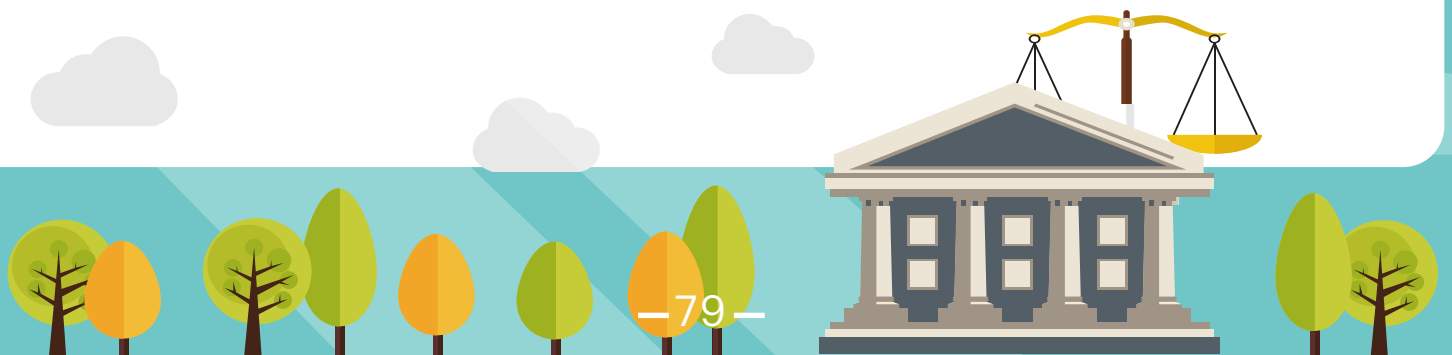


會務假的必要性



f i : ifeeliam66

<<本文與漫畫純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>



案例十

團體協商主體之認定與團體協約 誠信協商爭議

103年度勞裁字第43號

裁定於104-03-20

群合法律事務所 黃璿瑛 律師



當事人

○○縣教育產業工會 vs. ○○縣○○高級商工職業學校

請求裁決事項

- 一、請求確認相對人拒絕同意申請人上級工會幹部張○○、許○○為協商人員，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為部分。
- 二、請求確認相對人拒絕同意代扣會費，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- 三、請求確認相對人於團體協約協商期間（1）調降申請人會員之學術研究費；（2）將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；（3）將不合理之工作條件（行政人員約定要項第9、11、12、13點）列入申請人會員聘約中，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為部分。

主文

- 一、申請人以相對人拒絕代扣工會會費條款進行團體協商構成不當勞動行為之裁決申請，不予受理。



二、確認相對人於團體協約協商期間（1）調降申請人會員之學術研究費；（2）將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；（3）將不合理之工作條件（行政人員約定要項第9、11、12、13點）列入申請人會員聘約中，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

三、申請人其餘請求駁回。

裁決要旨

團體協約法第8條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限。申言之，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，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義。故團體協約法第8條所定協商代表專以工會之會員為限一節，應以³²限縮解釋，方屬公平。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之紀錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第8條第2項但書之限制。



解析

按團體協約法第6條第1項「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」。所謂團體協商之主體為工會與雇主，協商期間，自應以他方為協商之對象，方符合團體協約之真諦。而雙方協商之義務應履行誠實信用，即是斟酌當事人間之關係、權益時空背景及其他主、客觀等因素，依社會一般公平正義之通念而判斷是否以損害他人為目的之權利濫用。本件申請人已函請相對人就薪資等事宜進行團體協商後，相對人於協商期間，在未與申請人溝通協商之情形下，即單方於行政會議上迅速通過有關行政人員約定事項，且通過之內容與申請人請求團體協商之議題部分相同，使申請人無法就薪資等事宜與相對人進行團體協商。相對人自有故意單方以學校行政會議決定規避與工會協商，損害申請人工會之權益。相對人顯然違反團體協約法第6條第1項誠實信用原則之不當勞動行為。

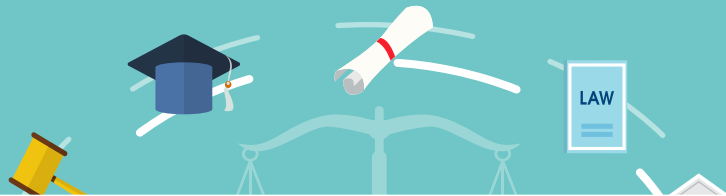
32. 限縮解釋：或稱為限制解釋，指限制法條文字意義所為之解釋，因為法條文義過廣，故限制其義以求妥適。例如刑法第1條規定：「行為之處罰，以行為時之法律有明文規定者，為限。」此所稱之法律，從文字解釋似泛指所有法律，但如此將使文義過於寬廣，有違刑法之保護機能，並與社會實情不符，故應限縮其義，故僅指刑事法律，不含民法或行政法令。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號103-43，

於本冊附錄第93頁～第101頁

<<本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場>>

附錄一



謹將勞動部不當勞動行為裁決委員會近年有關教師工會與學校進行團體協約協商之裁決決定書資料整理於下，並將決定書略作節錄改寫，以利閱讀，其中兩造主張或抗辯部分簡化，決定書判斷理由則全文保留，俾利於瞭解實務最新見解。

（一）勞動部不當勞動行為裁決決定書：103年勞裁字第8號

【裁決要旨】

「勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決事項，均未設有明文規定，故就是否允許當事人追加或變更，參考行政訴訟法第111條第1項但書後段規定之法理，本會有裁量權。查申請人於103年4月9日第一次調查會議時變更請求事項，其中第一項即為「相對人於102年11月25日對申請人盧玲玲、周蒼琳表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，構成不當勞動行為」，嗣於103年5月16日第二次調查會議時，撤回該項請求；惟於103年6月27日第一次詢問會議時又追加該項已撤回之請求。就本件申請人撤回後又追加已撤回之請求事項，本會考量申請人在提起本件裁決之申請書狀已詳述該項事實，相對人於答辯書中亦就此予以答辯，故其後再行追加，對本案調查程序之進行、以及相對人之答辯，並未造成重大妨礙，再參酌申請人並無律師代理之情形，故本會認申請人撤回後復追加之請求應予准許。」

「按所謂誠信協商義務，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（參見荒木尚志前揭書568頁），故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事。而本件係因相對人未以誠信之態度對應申請人之協商，且未充分詳細說明其不能同意之理由並提示相關依據資料，即表示全部不同意申請人之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，自構成團體協約法第6條第1項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。」



【裁決本文】

申請人 臺北市教師職業工會

相對人 臺北市私立光仁國民小學

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 (以下均同) 103年7月4日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

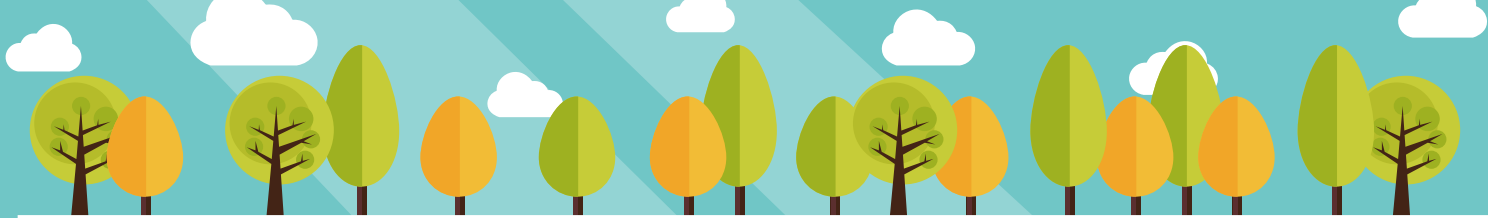
- 一、確認相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人於102年11月28日第二次團體協商時，表示全部不同意申請人工會所提之團體協約草案內容、亦無必要繼續協商之行為，及申請人工會光仁小學分會於103年1月17日發函予相對人，請其安排第三次協商，相對人於60日內未予回應之行為，構成團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為。
- 三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起20日內就申請人所提之團體協約草案，與申請人續行團體協商。
- 四、申請人其餘裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：(事實摘要如下)

- 一、申請人臺北市教師職業工會 (下稱申請人工會) 接獲申請人工會光仁小學分會幹部等人陳情，謂相對人於101年12月7日起召開第11、12、13次董事會，決議大幅刪減教師之待遇及福利，並拒絕發放退休金，片面扣減教師薪資待遇，導致申請人工會會員權益嚴重受損。申請人工會遂提起團體協約協商



之要求，雙方於102年10月25日進行第一次協商，嗣申請人於第二次團體協商前提出102年11月27日版之團體協約草案，惟相對人於第二次團體協商時，無正當理由即否決申請人工會提出之團體協約全部之內容，並表示沒有繼續協商之必要。其後申請人工會光仁小學分會於103年1月17日再次發函請相對人安排進行第三次協商，迄今已逾60天，相對人並未置理，則就60日內未予回應之行為，請求裁決構成不當勞動行為。

二、相對人董事會於102年11月21日召開董事會時，提出有關於申請人工會幹部盧○○為幼兒園園長、周乙○○為總務主任，而於102年10月25日第一次協商時均為工會之協商代表，其行政職與工會幹部之身分有衝突之虞，希望二人不要以工會幹部身分出席於同年月28日舉辦之第二次協商會議，否則將解除其園長及總務主任之職務。則要求應於工會幹部及行政職間擇一之行為，請求裁決構成不當勞動行為。

三、雙方不爭執之事實：(略)

四、本案爭點：

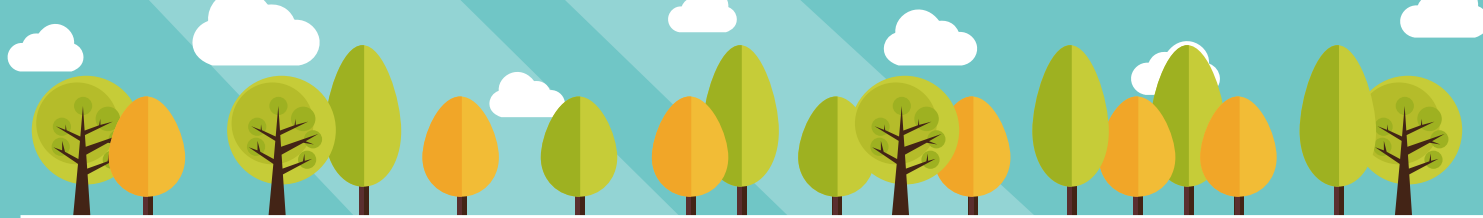
- (一) 相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，是否構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為？
- (二) 相對人於102年11月28日第二次團體協商時，表示全部不同意申請人工會之團體協約草案內容、亦無必要繼續協商，及申請人工會光仁小學分會於103年1月17日再發函予相對人，請其安排第三次協商，相對人於60日內未予回應之行為，是否構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？

五、判斷理由：

- (一) 相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：



1. 申請人主張相對人董事會於102年11月21日召開董事會時，因申請人盧○○及周乙○○為工會幹部，並擔任行政職，有利益衝突之虞，而有要求該二人應於工會幹部及行政職間擇一之意見，此有財團法人臺北市私立光仁國民小學第18屆第15次董事會會議紀錄柒一、董事長致詞第8點載為「校方總務主任及幼兒園園長目前分別擔任教師會召集人及發言人，恐有違私校法第81條之規定，經律師說明，建議前述人員擇一擔任學校行政職務或教師會職務。」(103年7月3日相對人書狀相證2)可稽。嗣由相對人校長龍玉琴將上開董事會之意見轉達予申請人盧○○及周乙○○，業據其提出102年11月25日申請人盧○○、周乙○○及相對人校長龍玉琴之錄音譯本為證。查依該譯本所載，申請人盧○○：「所以校長你的意思是說我們要做完這一年的話，必須要做一個動作就是...放棄工會幹部？」(錄音譯本1-2頁)、校長龍玉琴：「對！...他(指董事長)沒有那麼明確的講，他只是說二擇一嘛！」(錄音譯本第2頁)；申請人盧○○：「我想協商我們還是要進來」，校長龍玉琴：「我覺得協商你們不要進來，如果你們進來，我是認為事情很快會激烈化...」之對話，以及相對人校長龍玉琴於調查會中陳稱：「盧○○、周乙○○二位申請人本職為本校教師，董事會認為二位為相對人學校主管，且又擔任工會幹部不妥，我僅是轉告董事會的意見。」(參見103年4月9日第1次調查會議紀錄)，可知相對人董事會確有要求申請人盧○○及周乙○○必須於行政職及工會幹部間二擇一，且不希望二人再參加協商會議之意見，並要求校長龍玉琴轉達之事實，堪以認定。又申請人盧○○及周乙○○於校長龍玉琴轉達董事會之上開意見後，二人即未參加102年11月28日之第二次協商會議，亦為雙方所不爭執。則申請人主張該二人恐將因此被免去園長及總務主任職務，心生恐懼，致均未參加第二次之協商，即堪採信。是相對人董事會要求校長龍玉琴轉達申請人盧○○及周乙○○該二人應於工會幹部及行政職間擇一之意見之行為，核屬不當影響、妨礙或限制工會活動之行



為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。相對人辯稱董事會之意見僅屬建議性質，且其後亦無後續動作，不構成不當勞動行為云云，自非可採。

2. 又相對人第18屆董事會於101年12月7日第11次董事會、102年3月27日第12次董事會及同年7月4日第13次董事會中決議，刪減相對人學校全體教師之部分津貼福利，並自101年12月7日第11次董事會後逐步實施，且申請人盧○○及周乙○○迄今仍擔任相對人附設幼兒園園長及總務主任之職務，為雙方所不爭執，故自無從認相對人有因申請人盧○○及周乙○○擔任工會職務、參與工會活動或參與團體協商，而針對該二人有不利之待遇。是申請人主張相對人之行為亦構成工會法第35條第1項第1、3款之不當勞動行為部分，即非可採。

(二) 相對人於102年11月28日第二次團體協商時，表示全部不同意申請人工會之草案內容、亦無必要繼續協商，及申請人工會光仁小學分會於103年1月17日再發函予相對人，請其安排第三次協商，相對人於60日內未予回應之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：

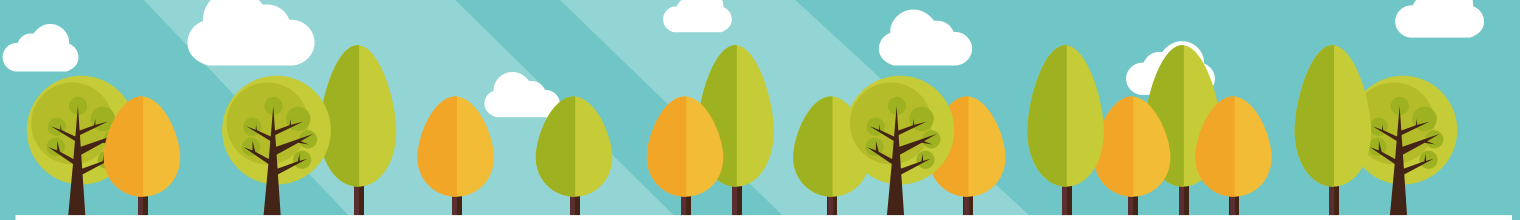
1. 申請人工會所提之團體協約草案之內容，均與勞動條件有關，屬團體協約法第2條所指之「勞動關係及相關事項」：

(1) 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。」，我國團體協約法對團體協約之協商事項，除同法第12條第1項之規定外，並無其他具體明文之限制。然此並非意謂只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第2條規定：「本法所稱團體協約，...以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第6條第2項第1款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容...」。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主



有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始有可能構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

- (2) 查依申請人工會於102年11月28日第二次團體協商時，所提出之申請人工會光仁小學分會團體協約草案（下稱團體協約草案：參見申證3第二次團體協商會議紀錄之附件），其中第一條係關於相對人如欲變更申請人工會光仁小學分會會員勞動條件時，應與該分會協商；第二條係約定不得預扣或遲延會員之待遇給付；第三條係關於職務加給、延時工資、誤餐費、投保意外險；第四條係關於退休、撫卹、離職、資遣及退休加給金事項；第五條係關於福利事項；第六條係關於參加教育訓練之補修及寒暑假執行相對人交付工作之津貼等事項；第七條係關於會員從事工會活動之權利事項；第八條關於提供會所事項；第十條關於相對人之行為足以影響會員生計（例如改制、委辦等）之事項之協商義務等，均與勞動條件有關，應屬團體協約法第2條規定所指之「勞動關係及相關事項」，且其內容並無違反勞動基準法及相關法規之規定，亦無其他明顯悖於常理之處，則依團體協約法第6條第1項之規定，相對人負有誠信協商義務。
- (3) 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。而參照同法第6條第2項，誠信協商義務宜解釋為：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



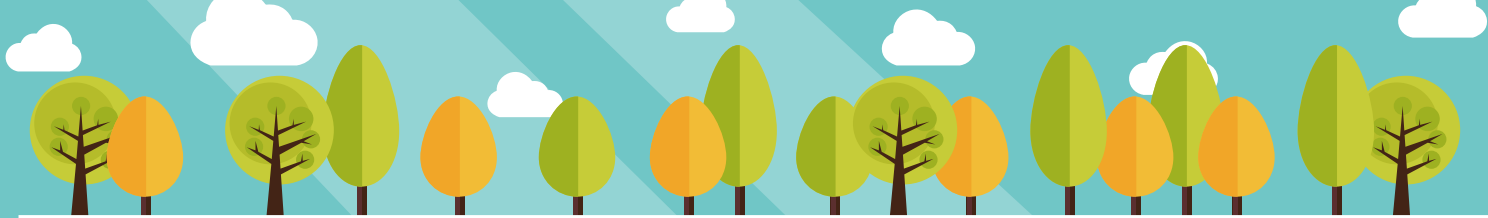
果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力（參見本部102年勞裁字第37號裁決決定書）。又日本學說認為雇主之誠信協商義務，係指雇主在協商時，不單止於僅聽取工會所提出之主張及要求而已，而應以誠信之態度對應之，如依工會主張要求之程度予以回應，於必要時應出示回應之依據或資料等，以盡其尋求雙方達成合意之可能性之義務。至於雇主自始即宣示無與工會達成合意之意思；僅是拒絕工會之要求，而不提示其所以拒絕之依據之相關資料及對應方案；於協商時所為之陳述遭工會質疑合理性時，亦堅持不肯提出其陳述內容之論據等情形，均屬違反誠信協商義務之具體案例（參見荒木尚志「勞働法」第2版568頁）。依上可知，我國團體協約法第6條第2項第1至3款之規定，即雇主違反誠信協商義務情形之例示。查：

- A. 依申請人工會與相對人102年11月28日第二次團體協商會議紀錄所載，就申請人工會所提草案第一條部分，相對人代表認：「此乃包山包海的概括性條文，因此董事會堅持不同意。且對於權利、義務、福利等事項沒有單獨提出討論之必要。」；就申請人工會所提草案第二條部分，相對人代表認：「表達對此條不同意。」；就申請人工會所提草案第三條部分，相對人代表認：「對第三條表示不同意。」；第四條以下，相對人代表認：「以下各條董事會全部不同意。」。結論（2）工會：未來董事會是否同意可以有下一次討論，或需要再給時間提對案，或就是直接交給調解委員會調解；（3）董事會：無此必要，未來的事情可以交由法院處理。」有上開會議紀錄（參見申證2）足憑。由上開之會議紀錄內容可知，相對人於協商時，對申請人工會所提出之主張及要求，並未以誠信之態度對應之，反而是以極不友善的口氣回應（參見申證3伍討論與結論事項2（1）第一條董事會之意見），已難謂係以誠信之態度協商



；且對申請人所提草案前三條雖有逐條討論，但自第四條起，未經逐條討論即表示全部均不同意（參見申證3伍討論與結論事項2（4））；再於申請人詢問有無安排下一次討論之必要時，回覆稱：「無此必要，未來的事情可以交由法院處理。」，更屬並未充分詳細說明其不能同意之理由及提示相關依據資料，即表示全部不同意申請人之要求，此觀協商過程中，相對人與會代表李○○神父(為相對人董事會指定參與協商之董事代表二人之一)之發言：「我想第六條。」、申請人與會代表葉慶元律師：「那我們是不是第六條再討論，第三條大家再回去算好不好？」、李○○神父：「不保留。」、葉慶元律師：「不保留？」、李○○神父：「不保留，也不同意。」、申請人與會代表楊益風：「我們今天不是說同意喔，是說可以討論。」、李○○神父：「我們研究過了，全部不同意。」、楊益風：「貴方也沒有打算提出對應之條文？」、李○○神父：「沒有。」（申證9：申請人103年6月20日所提第二次協商逐字稿第13頁），更足明瞭；再者，相對人之後更表示無再繼續協商之必要等情，揆諸前揭說明，相對人未盡誠信協商之義務，實甚顯然。核其行為已該當團體協約法第6條第2項第1款規定：「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。」，而構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

相對人雖辯稱其已與申請人二次為團體協約之協商，係因申請人之要求超過法律之規定，相對人無法接受，相對人於協商中已充分表達不能同意之理由，並無違反誠信協商義務云云。按所謂誠信協商義務，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（參見荒木尚志前揭書568頁），故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事。而本件係因相對人未以誠信之態度對應申請人之協商，且未充分詳細說明其不能同意之理由並提示相關依據資料，即表示全部不同意申請人之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，而構成團體協約法第6條第1項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。相對人上開所辯，自非可採。

B. 嗣後申請人工會光仁小學分會復於103年1月17日發函相對人請其進行第三次協商，有申請人工會103年1月17日光小教工字第10200000800號函（申證4）可稽，而相對人收受後，置之不理，迄今早逾60日未予任何回應，亦未提出任何對案，自亦屬未盡雇主誠信協商之義務。核其行為已該當團體協約法第6條第2項第2款規定：「未逾60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。」亦構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

六、綜上所述，相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，為不當影響、妨礙或限制工會活動之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。又相對人於102年11月28日第二次團體協商時，表示全部不同意申請人工會之草案內容、亦無必要繼續協商，及申請人工會光仁小學分會於103年1月17日發函予相對人，請其安排第三次協商，相對人於60日內未予回應之行為，該當團體協約法第6條第2項第1款及第2款之情形，違反雇主誠信協商之義務，構成同法第6條第1項之不當勞動行為。從而申請人請求確認相對人於102年11月25日對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，及相對人於102年11月28日第二次團體協商時，



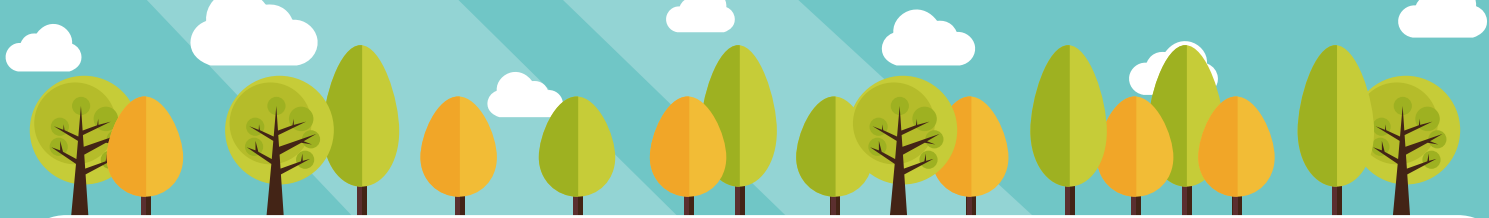
表示全部不同意申請人工會之草案內容、亦無必要繼續協商之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，為有理由，應予准許，爰裁決如主文第一項、第二項所示。又勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，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團體協商事項，均與勞動條件有關，應屬團體協約法第2條規定所指之「勞動關係及相關事項」，且其內容並無違反勞動基準法及相關法規之規定，亦無其他不合理之處，已如前述，則命相對人應於本裁決書送達翌日起20日內就申請人所提102年11月27日版之團體協約草案，與申請人續行團體協商，應屬適當，爰裁決如主文第三項所示。

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、據上結論，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

中 華 民 國 1 0 3 年 7 月 4 日



(二) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：103年勞裁字第43號

【裁決要旨】

本會認為：團體協約法第8條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限，申言之，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，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義，故團體協約法第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。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第8條第2項但書之限制。

【裁決本文】

申請人：雲林縣教育產業工會

相對人：雲林縣大成高級商工職業學校

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（以下均同）104年3月6日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、申請人以相對人拒絕就代扣工會會費條款進行團體協商構成不當勞動行為之裁決申請，不予受理。
- 二、確認相對人於團體協約協商期間，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將勞動條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約等行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- 三、申請人其餘請求駁回。



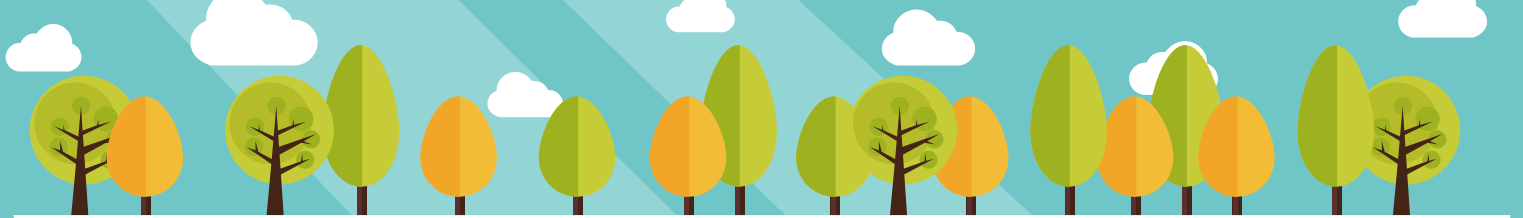
事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：(事實摘要如下)

一、申請人之主張及請求：

申請人於103年3月31日以雲教字第103008號函，向相對人要求進行團體協商（申證1）。雙方於4月16日進行預備會議，並確認協商資格(申證2)。嗣後，申請人依據預備會議紀錄，以103年4月29日雲教工字第103014號函行文相對人，並請相對人提出團體協約對應方案(申證3)。相對人則委託育群國際法律事務所以103年5月9日群胤字第62號發函回應(申證4)。復經雙方約定，於103年6月25日進行第一次協商會議。第一次協商會議，相對人表明拒絕申請人上級工會之會務幹部張○○、許○○擔任協商代表；而協約內容則通過第1~5條、第9條第1項、第17條、第19條，並約定7月16日進行第二次協商會議(申證5)。惟申請人以103年6月10日雲教工字103021號函，請求相對人說明拒絕張○○、許○○擔任協商代表之理由(申證6)，惟相對人拒絕說明。第二次協商會議，相對人仍未說明拒絕張○○、許○○擔任協商代表之理由，而協約內容則通過第6條、第7條，並約定9月17日進行第三次協商會議(申證7)。惟相對人從未說明拒絕張、許二人擔任協商代表之理由。申請人主張(一)關於確認相對人拒絕同意申請人上級工會幹部張○○、許○○為協商人員，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為部分。此外，並主張(二)關於確認相對人拒絕同意代扣會費，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。(三)關於確認相對人於團體協約協商期間，(1)調降申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將不合理之工作條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約中，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為部分。



二、相對人之答辯及主張：

(一) 程序部分：(略)

(二) 答辯略以：相對人為學術機關，本件為創校以來第一次進行團體協約協商，對於協商之程序及相關事宜、法規規定並不熟悉，故於協商過程中均以主管機關雲林縣政府勞工處及教育部之函釋為主臬，在保障全體教職員權益、維持學校正常運作為前提下，經三次協商會議後，將協商完成之條款送交雲林縣政府勞工處備查，過程中未對申請人有任何敵意或不友善之對待，亦無任何對於申請人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商之情。

(三) 雙方不爭執之事實：(略)

三、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一) 相對人拒絕同意申請人上級工會幹部張○○與許○○為協商代表，是否構成違反團體協約法第6條第1項之誠信協商原則之不當勞動行為？(二) 相對人於團體協約協商期間，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將勞動條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約中等節，是否構成違反團體協約法第6條第1項及工會法第35條第1項第3款、第5款之不當勞動行為？以下分別說明之。

四、判斷理由：

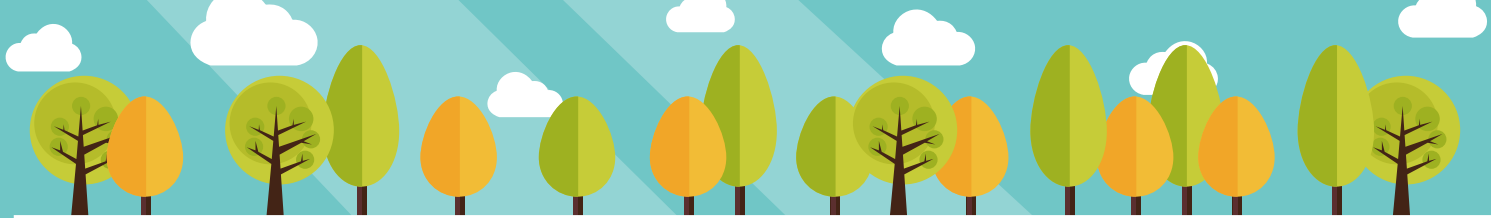
(一) 相對人拒絕同意申請人上級工會幹部張○○與許○○為協商代表之行為，不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：

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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

關於團體協商之代表，以日本為例，通說認為工會得委任第三人為之，實務上通常係委任上級工會（理監事）或下級組織者居多，受委任者得單獨出席協商，亦得與協商當事人之工會共同出席，雇主如果以受委任之上級工會理監事共同出席為由而拒絕團體協商，構成不當勞動行為（西谷敏「勞働法」第2版、612頁、日本評論社、2013年10月20日）。就此，團體協約法第8條第2項規定：「前項協商代表，以工會或雇主團體之會員為限。但經他方書面同意者，不在此限」，可見我國團體協約法第8條第2項針對協商代表有異於日本之規定，協商代表專以工會或雇主團體之會員為限。關於此點，本會101年勞裁字第36號裁決決定書要旨略以：「參酌該條之立法理由為：「第2項規定團體協約之協商代表，應以工會或雇主團體之會員為限，以利協商。惟考量協商內容或有涉及其他領域專業知識可能，如經他方書面同意，則得以非會員之專業人士作為協商代表。」，從其內容可知，之所以限制須工會或雇主團體之會員始得擔任協商代表，係因如由非會員擔任，可能影響協商過程之順利進行；再者，協商代表係最後決定是否接受協商結果之人，亦不宜由非會員擔任，避免協商結果可能對會員不利。又立法者考量協商內容有可能涉及會員所欠缺之專業知識，因而例外允許在他方當事人同意的前提下，由不具有會員身分之專業人士來擔任協商代表。因此，一方當事人推派不具會員身分之專業人士參與協商時，他方當事人雖可行使其同意權，但如無正當理由加以拒絕者，亦有違反權利濫用禁止原則，有判斷是否構成不當勞動行為之餘地。」，可供參考。延續本會此項裁決要旨，本會認為：團體協約法第8條規範對象僅限於工會或雇主團體，雇主不在此限，申言之，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，而如果雇主得委任第三人擔任協商代表，他方面，工會欲委任第三人與雇主協商時，反而須得到雇主之書面同意，顯然有失勞資雙方對等、公平進行團體協商之精義，故團體協約法第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。易言之，企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第8條第2項但書之限制。

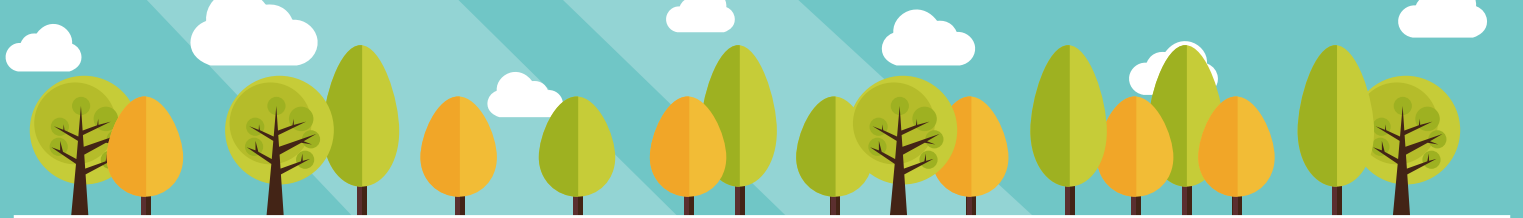
查申請人代理人張○○於本會第一次調查會議稱：「一、申請人在請求團體協約協商時，函文有副知雲林縣勞工處，因此雙方在團體協商過程中，雲林縣勞工處林乙○○科員有出席兩次協商會議，有關上級工會全國教師工會總聯合會許○○（組織部主任）、張○○（現任理事長，協商當時是集體協商暨法務中心執行長）能否出席雙方間之團體協商的爭議，林小姐認為許○○、張○○兩位非屬申請人工會之會員，相對人拒絕兩位參與協商為有理由，如申請人要就此爭議申請裁決，即應停止團體協商，但因裁決處理比較花時間，故建議團體協商結束後，就相關爭議再申請裁決。本件團體協商已於103年9月17日結束。」，其次，申請人復稱：「全國教師工會總聯合會(下稱:全教總)與所屬會員工會間，為求效率，對於無爭議事項多以口頭約定。查申請人請求所屬上級工會全教總派員協助進行團體協商，係由申請人理事長以口頭向全教總理事長請求，經全教總理事長同意後，將張○○、許○○二人列名為協商代表，此從申證3之公文，係由申請人發出，而全教總內部批示決行，即可知雙方已有派出協商代表之約定。」（104年1月12日補充陳述書（二）參照），觀申請人103年4月29日雲教工字第103014號函，固有記載「本會協商代表為...張○○（全國教師工會總聯合會集體協商暨法務中心執行長）、許○○（全國教師工會總聯合會集體協商暨法務中心研究員）」，但相對人並未同意張○○及



許○○擔任團體協商代表。關於此點，相對人代理人陳甲○○於本會第一次調查會議時稱：「一、我是相對人前人事主任。以雲林縣私立學校而言，本件是第一件的團體協商事件，我自己對團體協約法也不熟悉。當時雲林縣勞工處林乙○○科員有向我提及，同意與否不會影響團體協商的進行，實際上申請人到場人數也較多，如果拒絕的話也不會影響協商的進行，因此才不同意許○○及張○○擔任協商代表。且張○○於出席第一次團體協商會議時，未出示委任狀，張○○並未出席第二次及第三次團體協商會議。第一次協商會議雖然沒有同意張○○先生擔任協商代表，但他仍是該次會議的記錄人員。」，據上可知，相對人主要係信賴雲林縣勞工處林乙○○科員說明，乃未同意張○○及許○○以協商代表出席；再查，相對人於第一次團體協商會議時，仍然同意張○○擔任會議記錄，就此而言，符合本會上述闡述團體協約法第8條第2項但書之意旨，綜合觀之，難認相對人有不當勞動行為之認識及動機，故不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

- (二) 相對人於團體協約協商期間，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將勞動條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請人會員聘約等行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：

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。而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（本會102年勞裁字第16號裁決決定書）；再按「團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有需積極地透過團體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務。因之，雇主在協商過程中未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務」（本會103年勞裁字第23號裁決決定書）。

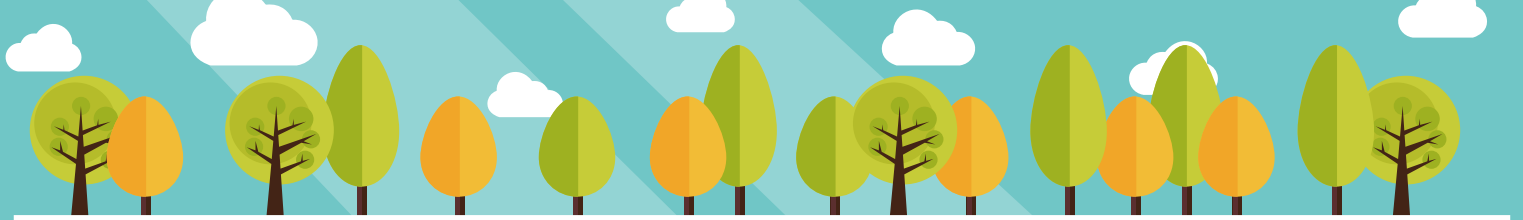
按申請人代理人張○○於本會第三次調查會議時稱：「申證5之團體協約草稿，申請人是在103年4月16日預備會議時面交相對人，請參照申證3第七點「（其他）雲林縣教育產業工會面交團體協約內容（方案）」、復稱：「一、依申證9行政人員約定要項第3條：『行政人員之敘薪依本校教職工敘薪辦法，新聘職工依勞工基本薪資給與』、第6條：『行政人員（職工）之待遇，成績考核及出勤差假悉依本校有關規定辦理』，與雙方之團體協商事項有關，就此請參照申證5『雲林縣教育產業工會與私立大成商工高級職業學校進行團體協約內容』第11條、第12條、第14條及第15條可證。二、相對人訂定行政人員約定要項是屬單方要求申請人之會員遵守，實有不利益對待之嫌疑，也意圖利用此一舉動影響團體協約之協商，及妨礙工會之發展。」等語。

本會審視雙方所提事證得知，申請人最初於103年3月31日函請相對人就薪資等事宜進行團體協商，而觀該函檢附之團體協商相關議題載有：「...2.教師本薪，教育部已明白揭示，應與公立學校支給標準，建議應依公立學校規定辦理。...6.教職員特休假依公立學校規定辦理或依勞基法規定辦理。7.聘書的聘期應依教師法規定發聘，專任教師不應發給合格代理教師名稱的聘書」；相對人於同年4月8日行政會議通過有關行政人員約定事項，其中第3條：「行政人員之敘薪依本校教職工敘薪辦法，新聘職工依勞工基本薪資給與」、第6條：「行政人員（職工）之待遇，成績考核及出勤差假悉依本校有關規定辦理」，兩者多有類似之處。嗣申請人於103年4月16日預備會議時交付相對人團體協約草案，而團體協約草案第11條：「甲方會員之教師薪給包含本俸、學術



研究費、職務加給；本俸及學術研究費比照同級公立學校辦理，職務加給依乙方現行規定辦理。乙方現行職務加給之規定，未經甲方同意不得調降支給標準」、第12條：「乙方如需甲方會員於上班時間外或假日上班時，應先與甲方協商。乙方不得要求甲方會員具教師身分者擔任假日校園值班工作。如要求不具教師身分者擔任假日校園值班工作，應給予相同時數補休並支付車馬補助費」、第14條：「甲方會員不具教師身分者，每日上班時間為8小時。延長勞動時間之限制及工資計算，悉依勞動基準法之規定辦理」、第15條：「甲方會員具教師身分者，關於請假事項及日數，悉依教育部頒『教師請假規則』辦理」，從其內容觀之，亦與相對人所訂行政人員約定要項第3條及第6條規範範圍大致相同。而因相對人未有具體回應，申請人再於同年4月25日函請相對人進行協商；嗣雙方於同年4月29日預備會議時，確認申請人工會具有團體協約法第6條第2項之團體協商資格。進而分別於同年6月25日、同年7月16日舉行團體協商；同年8月4日申請人函知相對人「貴校將行政人員（職工）之勞動契約從不定期契約變更為定期契約，已嚴重影響本會會員工作權益，請貴校即刻收回所發聘書」等語；嗣相對人於同年9月15日召開大成商工職工聘約說明會議，同年9月17日雙方舉行第三次團體協商後，而於103年10月17日簽署團體協約。自上述時程觀之，申請人於103年3月31日函請相對人就薪資等事宜進行團體協商後，相對人無視申請人團體協商之請求，竟於同年4月8日行政會議通過有關行政人員約定事項，其內容與申請人請求團體協商之議題部分相同。嗣經申請人再於同年8月4日促請相對人撤回聘書，相對人遲至同年9月15日召開大成商工職工聘約說明會議，但仍未有積極的處置。

按團體協商期間，當事人應本誠信原則進行協商，申請人於103年3月31日函請相對人就薪資等事宜進行團體協商後，相對人竟於同年4月8日於行政會議通過有關行政人員約定事項，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將工作條件(行政人員約定要項第九、十一、十二、十三點)列入申請



人會員聘約，凡此均有礙團體協商之進行，構成違反團體協約法第6條第1項誠信協商原則之不當勞動行為甚明。另，申請人雖主張相對人此舉涉有工會法第35條第1項第3款、第5款之不當勞動行為，但就此並未有舉證，其請求不足採信。

五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，一部不受理，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

中 華 民 國 1 0 4 年 3 月 2 0 日



（三）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】

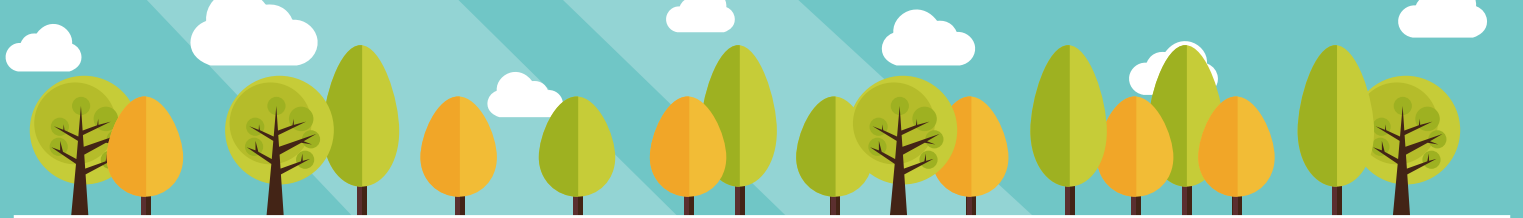
申請人：台灣高等教育產業工會

相對人：華夏學校財團法人華夏科技大學

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：(略)

貳、實體部分：(事實摘要如下)

一、申請人之主張及聲明：

(一) 程序事項：(略)

(二) 本件事實略以：

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：

(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(申證1)。

2. 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) 。

3. 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。(申證4)。

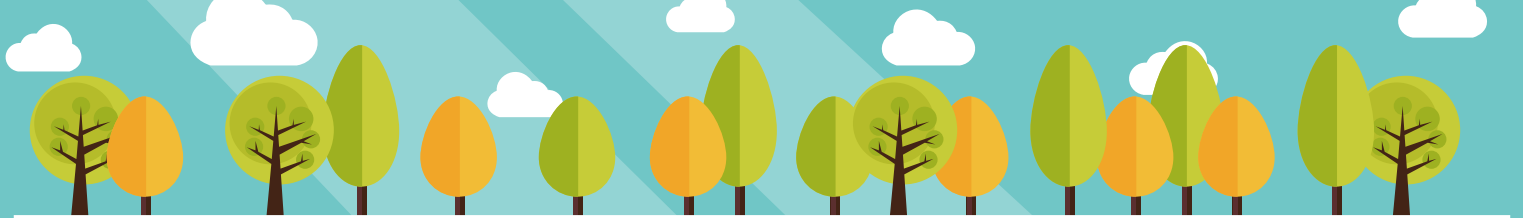
4.上述行政會議之後，相對人仍未理會申請人進行團體協商之要求，於同年6月29日召開校務會議通過申請人所要求協商事項，即「教師評鑑辦法修正案將基本分與分數挪移設計」、「『衡酌協議』教師學術研究費案」與「預算案綁『提高基本授課鐘點』」等案。此會議前，申請人會員欲前往旁聽，但是被相對人所驅離，被剝奪教師旁聽校務會議之權利。校務會議進行至討論新制教師評鑑辦法提案階段，申請人會員校務會議代表對於新制教師評鑑辦法內容提出多項意見，並經其他校務會議代表附議(申證5)，但申請人校長以主席身分，並未依據會議規範徵詢大部分校務會議代表對於表決方式之意見，交付表決，僅針對申請人會員提出意見，選擇一項舉手表決，其他意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)。

5.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)。

6.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)。

二、相對人之答辯及聲明略以：

(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) 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。

(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。

(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：

三、雙方不爭執之事實：(略)

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？

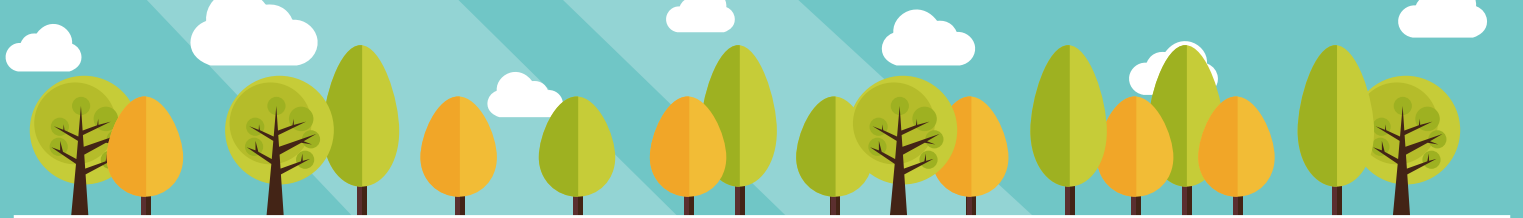


五、判斷理由：

(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。理由如後：

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

中 華 民 國 1 0 4 年 1 2 月 1 1 日



（四）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】

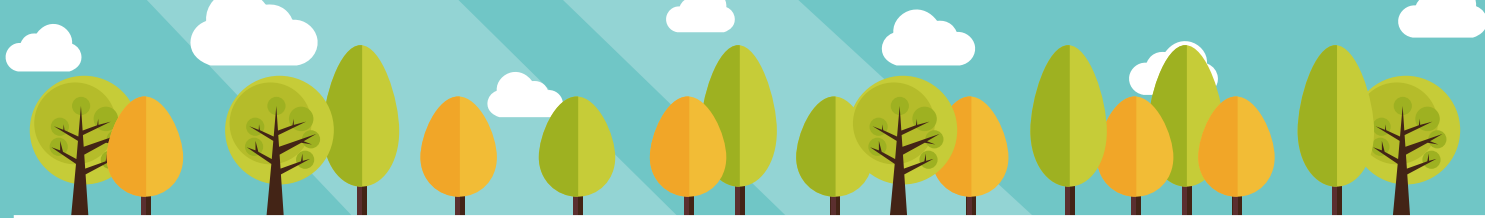
於符合下列情形之一，本會得衡諸勞動三權之保障，依團體協約法第6條第3項第5款之授權，審酌個案事實認定以教師為主體之產業工會或職業工會具有團體協商資格：

一、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。

二、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）。

三、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

相對人：中山醫學大學

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

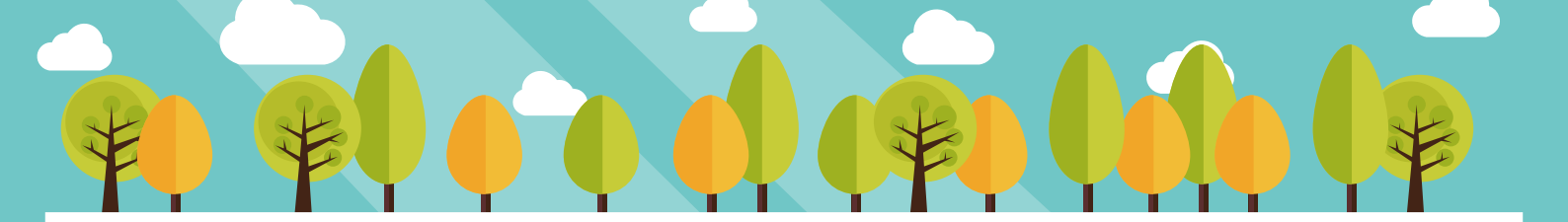
- 一、申請人請求「確認相對人函覆申請人略以團體協約合意版本經送請因校務會議及董事會審核後，認有部分條文尚待釐清而未簽約，並於104年7月15日中山醫大校人字第1040008486號函要求重啟協商之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為」之部分，不受理。
- 二、申請人其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：(事實摘要如下)

- 一、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。

二、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，請求儘速召開團體協約之協商會議。然而，相對人始終未有回應。申請人請求確認相對人自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。

三、雙方不爭執之事實：(略)

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、組織或活動」之不當勞動行為？

五、判斷理由：

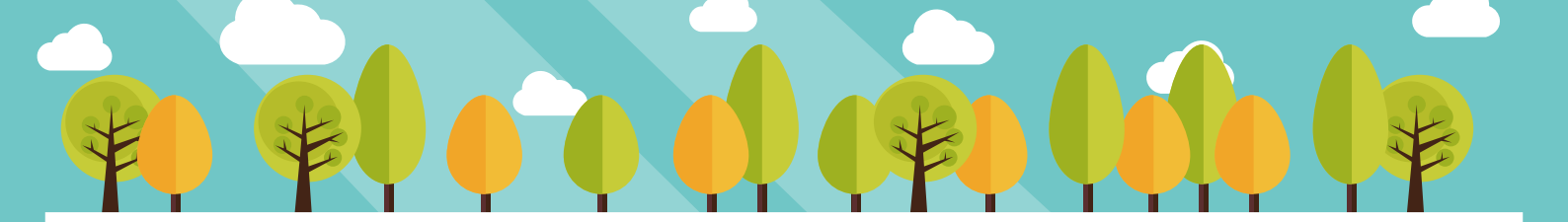
(一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否



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



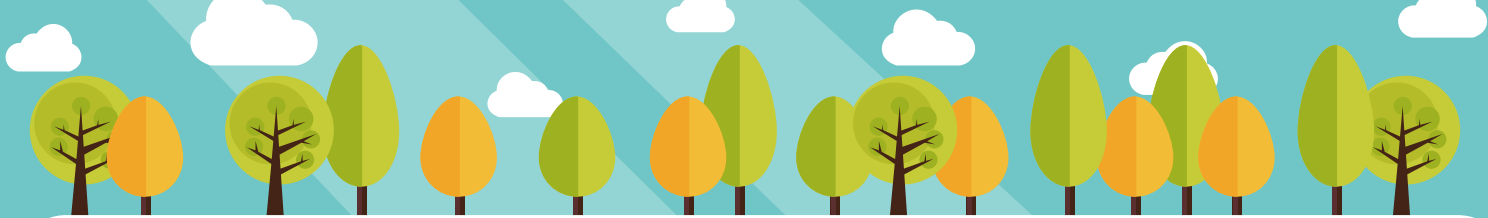
之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定之行為，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第51條第2項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會審酌申請人請求協商事項，厥為受評鑑教師之續聘與否及待遇等相關事項，與教師之勞動關係息息相關，亦無其他不合理之處，且申請人早在104年5月11日即已提出協商要求，相對人迄今均置之不理等節，爰依上開規定命相對人應於本裁決書送達翌日起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

中 華 民 國 1 0 5 年 3 月 1 1 日



（五）勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第18號

【裁決要旨】

查勞資爭議處理法第3條規定：「按本法於雇主或有法人資格之雇主團體與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之，但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之」。其中，所謂屬於行政救濟事項之教師勞資爭議，係指：（1）涉及公私立大專校院教師之升等及資格審定事件（包括於相當期間內不得申請升等之懲處決定）（2）涉及公立學校教師依法律或法律授權之行政命令之財產請求權及退休申請之否准事件，至其他尚有爭議部分，依個案處理（3）涉及公立學校教師之敘薪事件（4）公立學校教師身分之變更（解聘、停聘、不續聘或資遣）（5）主管教育行政機關就私立學校教師身分變更（解聘、停聘、不續聘或資遣）之核准；惟教師之勞資爭議，如屬工會法第35條第1項所定各款不當勞動行為者，該爭議得依勞資爭議處理法申請裁決，有行政院勞工委員會（勞動部前身）100年12月27日勞資3字第1000127140號函可資參照。查申請人係主張相對人未依約定按週准予其會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，雙方間之爭議，非屬上開應依法提出行政救濟之事項，依上開說明，本會自得依勞資爭議處理法規定審理。相對人辯稱本件無勞資爭議處理法適用而不應受理云云，容有誤解，並不足採。

【裁決本文】

申請人：南投縣教育產業工會

相對人：南投縣埔里鎮育英國民小學

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（以下均同）105年9月2日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。



事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：

事實略以：黃○甲自100學年度起擔任申請人第一屆(任期100-102學年度)理事長，南投縣政府同意黃○甲每週授課4節，其餘時間公假處理會務(申證1)，當時相對人校長楊耀銓同意黃○甲公假辦理會務時毋須填寫假單。黃○乙於102學年度接任相對人校長，至黃○甲擔任申請人第二屆(任期103-105學年度)副理事長時，雖南投縣政府依然同意黃○甲每週授課4節，其餘時間公假處理會務(申證2)，但黃○乙要求黃○甲須另外填寫假單，雙方後來約定黃○甲以處理工會會務為事由，按週填寫假單給黃○乙核章。自103學年度至104學年度第一學期皆為如此(申證3)。105年2月初，黃○甲依約定慣例向黃○乙提出104學年度第二學期第一週(105年2月15日至20日)會務假的申請，黃○乙表示必須配合南投縣政府104年9月11日的公文要求(申證4)，無法繼續核給公假處理會務，雙方對此產生歧異，進而申請裁決。

一、申請人之主張及請求：(略)

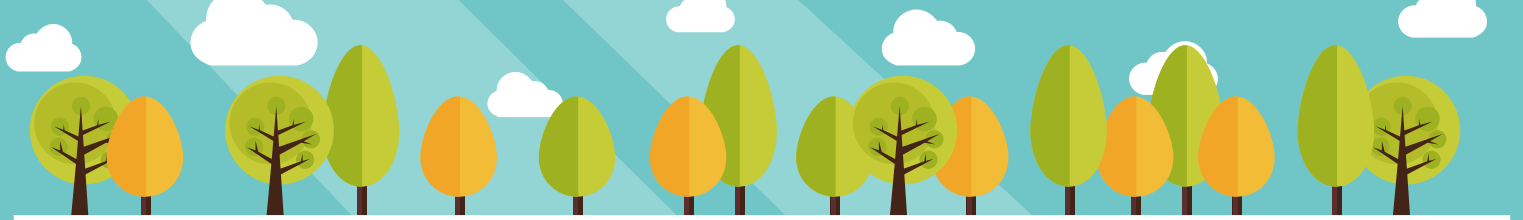
二、相對人之答辯及主張：(略)

三、雙方不爭執之事實：(略)

四、本案爭點厥為：相對人於105年2月15日至4月29日期間，對於申請人副理事長黃○○會務公假之申請，除准其參加南投縣政府會議、勞動部裁決庭、申請人理事、常務理事會議及上級工會會議之會務公假外，其餘未依約定按週准予其會務公假之行為，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) 相對人於105年2月15日至4月29日期間，對於申請人副理事長黃○○會務公假之申請，除准其參加南投縣政府會議、勞動部裁決庭、申請



人理事、常務理事會議及上級工會會議之會務公假外，其餘未依約定按週准予其會務公假之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係之脈絡，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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。
2. 申請人主張：黃○○自100學年度起，擔任申請人第一屆(任期100-102學年度)理事長，當時南投縣政府同意黃○○每週授課4節，其餘時間公假處理會務，相對人校長楊○○則同意黃○○公假辦理會務毋須填寫假單。相對人校長黃文生於102學年度接任相對人校長，黃○○於103學年度起擔任申請人第二屆副理事長(任期103-105學年度)，南投縣政府當時同意黃○○每週授課4節，其餘時間公假處理會務，惟相對人校長黃文生要求黃○○申請公假處理會務，須另外填寫相對人教職員工公差公假卡（下稱公差公假卡），雙方後來約定黃○○以處理工會會務為事由，按週填寫假單給黃文生核章即可，自103學年度至104學年度第一學期皆為如此。相對人卻於104學年度下學期片面更改請假方式，縱使黃○○配合相對人之要求，提出預計辦理會務之內容及佐證等資料予相對人，相對人除准其參加



南投縣政府會議、勞動部裁決庭、申請人理事、常務理事會議及上級工會會議之會務公假外，其餘未依約定按週准予其會務公假，認相對人上述行為已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云。

相對人抗辯：否認有所謂與黃○○約定會務假請假方式之事實，且相對人准假標準非來自約定，而係自104學年度第二學期即105年2月起，因南投縣政府以104年9月11日函文，表示103年8月12日之南投縣政府有關申請人幹部辦理會務假給假之函文，為監察院糾正已無適用餘地，相對人無法再同意黃○○每週授課4節，其餘時間公假處理會務，關於會務假之處理則回歸工會法第36條之規定，即要求黃○○必須提出會務證明文件，說明有於上班時間辦理會務之必要才會准假等語。

3.查工會法第36條第1項規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」是產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第36條第1項與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利，本會100年勞裁字第29號裁決即有明示。而申請人自103年1月22日與南投縣政府進行團體協約協商之第一次會議，迄今仍在協商進行中，是申請人與相對人雙方間，就申請人幹部申請會務公假之議題亦仍在協商中，尚無依工會法第36條第1項之規定，有會務公假准假時數之約定。申請人主張黃○○已與相對人校長黃文生約定，以處理工會會務為事由申請公假，無需會務證明文件，僅要按週填寫假單給相對人校長黃文生核章即可准假，則本件應審酌者，乃黃○○是否有與相對人校長黃文生就申請公假之方式為上述之約定。

4.經查，依申請人及相對人所提出之公差公假卡（申證3、6、相證1），103學年度起至104年學年度第一學期止之期間，亦係黃○○擔任



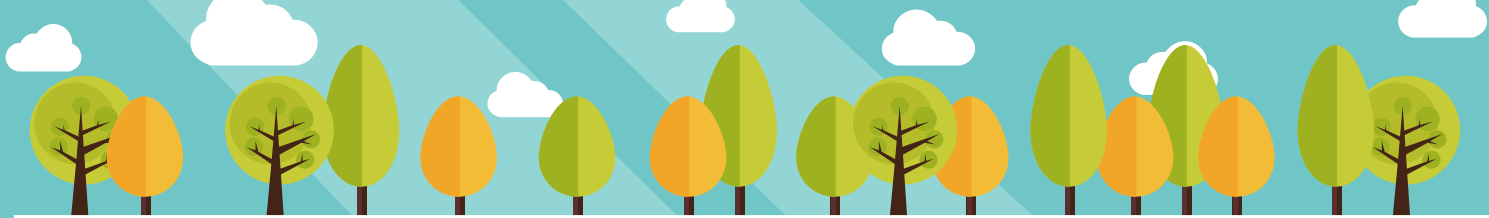
申請人第二屆副理事長期間(任期103-105學年度)，於該公差公假卡上確有黃○○填寫以週一至週五為申請公假之日期，亦有黃○○於其上填寫公假之事由及其簽名筆跡，並無相對人校長黃文生(102學年度起擔任校長)否准黃○○會務公假之紀錄，惟單就上述公差公假卡之紀錄，僅能證明黃文生校長就黃○○每週申請之公假予以准許，然仍不足以證明黃○○已與相對人校長黃文生約定，以處理工會會務為事由申請公假，無需會務證明文件，僅要按週填寫假單給相對人校長黃文生核章即可准假之事實。

5. 次查，南投縣政府確實於103年8月12日發函予申請人(申證2)，副本發予擔任申請人幹部之所屬各級學校，就每週授課及減少授課之時數等予以指示，是相對人抗辯，相對人於103學年度第一次核假的日期(103年9月1日)起，即以上函作為給假依據，無另外具體要求會務資料證明，但非基於與申請人之合意，而是遵循上級機關南投縣政府之命令，嗣南投縣政府以104年9月11日函文(申證4)，認103年8月12日之函文，係因監察院糾正等因素，無適用餘地，要求各校自104學年度第二學期，也即自105年2月起，回歸基本授課時數(參申證4說明第一、二、四點)。因此相對人無法再違背基本授課時數規定給假，而關於會務假之處理應回歸工會法第36條之規定，也即要求黃○○必須提出會務證明文件，以說明其有於上班時間辦理之必要始會准假，故相對人於105年2月15日起就黃○○之會務公假申請，要求提出證明文件核實給假等語，自屬可採。
6. 又申請人主張，黃○○於103學年度起擔任副理事長，相對人校長黃文生於103年8月底至9月初(在開學前的返校日)，主動與黃○○商議，請黃○○以處理工會會務為由按週填寫公差公假卡由其核章，並以傳喚人事主任蔡○○惟證據方法，本會亦傳喚證人蔡○○於105年7月28日第三次調查會議至裁決庭作證。惟蔡○○於105年7月25日陳報請假及聲明書，以家逢變故，其配偶於105年2月15日意外過世



，為此奔波於地方法院檢察署，並需照料行動不便之母親及罹患精神疾病之兒子，實無法於當日到庭作證，並聲明人事室依相關規定辦理差假判別及登錄，無核假權，本案有關核假非其職掌，其並不清楚亦不方便干涉等語。本會認證人蔡○○近期確有家庭因素等不到場之正當理由，且其已表明對於本案有關核假事項非其職掌，其並不清楚亦不方便干涉等語，縱使再予傳喚，就待證事實亦難有利於申請人之證述，難認有再傳喚之必要。

- (二) 另相對人並不否認，自104年第二學年起有改變黃○○申請公假之方式，惟主張係因南投縣政府以104年9月11日函文，認103年8月12日給予申請人幹部辦理會務給假函文，已因監察院糾正等因素，無適用餘地，要求各校自104學年度第二學期，亦即自105年2月起，回歸基本授課時數，關於會務假之處理應回歸工會法第36條之規定，要求提出證明文件核實給假，是如同前述，本件無證據足以認定黃○○與相對人校長黃文生之上述約定事實，自難謂相對人於105年2月15日至4月29日期間，對於申請人副理事長黃○○會務公假之申請，未按週准予其會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。另相對人雖陳稱：「於105年2月15日至4月29日期間，甚至准假的日數比不准假的日數多」、「就申請人主張103年度公差公假卡上有填寫證明文件者，是為了申請差旅費用之用...並不知情...」云云，經查，依相對人公差公假卡之紀錄可知（申證6、相證1 第12頁至第17頁），自105年2月以後，申請人所申請之公假日數，相對人准假之日數確實較否准假之日數少，而103學年度之公差公假卡上有於「公差或公假證明文件欄」填寫南投縣政府之公文案號者，確實均係南投縣政府來函之會議、與南投縣政府團體協商會議、南投縣政府教學正常化訪視導會議、南投縣政府教學正常化檢討會議、南投縣政府常態編班推動委員會會議等，其餘工會會務相關之事務，並無在「公差或公假證明文件欄」填寫相關證明文件，顯見相對人於103學年度就黃○○之公假申請，並未要求其提出證明文件，相對人上述之抗辯雖與事實不符而有疑義



，惟申請人並無充足之證據證明，黃○○已於103年8月底至9月初，與相對人校長黃文生約定，僅要按週填寫假單給相對人校長黃文生核章即可准假之事實，是本會自難就該事實對其為有利之認定。且申請人與相對人雙方間，就申請人幹部申請會務公假之議題亦仍在協商中，尚無依工會法第36條第1項之規定，有會務公假准假時數之約定，申請人之裁決申請並無理由，應予駁回。

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，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第44條第1項、第46條第1項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

中 華 民 國 1 0 5 年 9 月 2 日



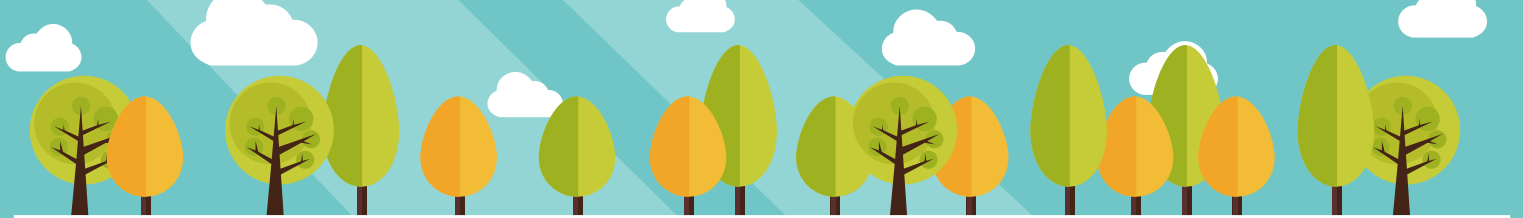
（六）勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第20號

【裁決要旨】

- 一、申請人侯○○擔任申請人工會於相對人學校所設分會之理事長，其105年4月25日當日以申請人工會分會理事長名義，與相對人代表人商談有關教師聘約之教師工會事務，屬於工會活動之一部，業如前述，相對人對此知之甚詳，在當日侯○○是否該當相對人教職員出勤及差假辦法第4條第2款所定遲到情形，事實上並不明確，且侯師一再否認，雙方存有歧見之前提下，相對人未核事實逕認侯○○當日遲到耽誤上課而對伊製作「第二份平時考核紀錄表」，難謂無阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展。且由嗣後申請人侯○○不服而本於其不但為申請人工會會員，且擔任工會分會之理事長，向工會尋求處理相對人不實紀錄，相對人竟因此為記過處分之事實，可證相對人之不實紀錄確實已對申請人有直接或間接不利之對待，依前揭工會法施行細則第30條第1項規定，相對人製作第二份平時考核紀錄表之行為，核屬工會法第35條第1項第1款所定之不利益待遇。
- 二、依上所述，凡是「自100學年度以降薪資調降至85折之教職員工」均應為系爭激勵獎金之發放對象，相對人以與激勵獎金發放目的無關之理由予以拒發，已流於恣意；且該20名教師（包括申請人侯○○）均為申請人工會會員，又換約與否涉及教師勞動條件之重大變更，加上相對人不論在說明會上或嗣後再次行文限期換約，均表明「逾期視同不願換約，後果由台端自行負責」等語，渠等因有疑義而向所屬工會反映，申請人工會則於接受申訴後，始發函要求與相對人進行協議，就此而言，渠等舉措尚符常情，且與勞工加入工會之目的，以及工會以處理勞資爭議、促進勞工勞動條件為任務等節，並無不符，相對人竟選擇該20名申請人工會會員（包括申請人侯○○）不發放激勵獎金，顯具有針對性。

【裁決本文】

申請人：嘉義市教師職業工會



相對人：嘉義市私立輔仁高級中學

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9月30日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、申請人有關請求確認相對人對申請人侯○○扣減105年4月之5%激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為之部分，不受理。
- 二、確認相對人於105年4月25日製作如附件所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 三、確認相對人105年6月30日對申請人侯○○為記過乙次之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 四、確認相對人對申請人侯○○扣減105年5、6、7月之5%激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 五、相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內塗銷對申請人侯○○所製作如附件所示之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表。
- 六、第三項相對人105年6月30日對申請人侯○○所為之記過處分撤銷。相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內給付申請人侯○○新臺幣9,525元。
- 七、其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：



事實略以：申請人前於105年4月13日向嘉義市政府提出嘉義市私立輔仁中學（以下簡稱：輔仁）涉嫌就業歧視之訴，經嘉義市就業歧視評議委員會評議結果「年齡歧視成立」。嗣後相對人將被申請人提出「就業歧視之訴」，怪罪於學校教師會提供相關事證，以登載不實的「考核紀錄表」意圖羅織侯師罪名，已涉嫌違造公文書及打壓工會之虞，輔仁已明顯違反「工會法第35條第1項第1款對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」、工會法施行細則第30條：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待」。相對人答辯認為，相關之就業歧視之訴，該案仍在訴願中，且即使嘉市就業歧視評議委員會評議結果為「年齡歧視成立」亦與本請求裁決事項無任何關聯。侯師以輔仁教師會理事長身分想與校長談聘約內容，此乃教師會會務自不待言。然而，侯師遲到耽誤上課也是事實。侯師似有濫用不當勞動行為，曲解工會法之嫌。

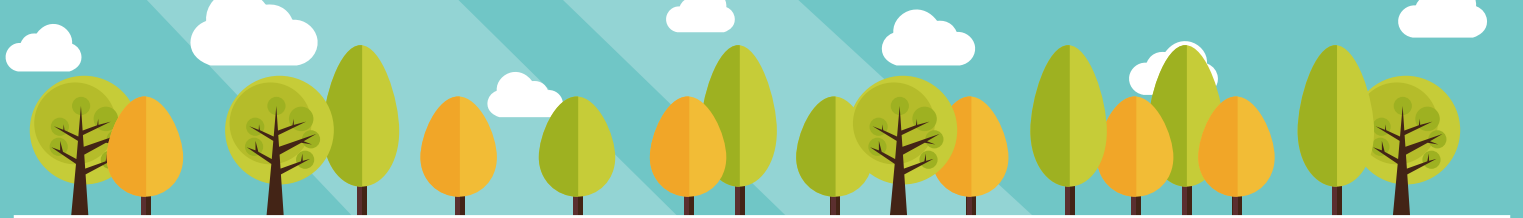
一、申請人之主張：(略)

二、相對人之答辯：(略)

三、雙方不爭執之事實：(略)

四、本案爭點厥為：

- (一) 相對人於105年4月25日製作如附件所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？
- (二) 相對人是否有影響蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○等8位教師退出申請人工會？如有，該行為是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？
- (三) 相對人105年6月30日對申請人侯○○為記過乙次之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？



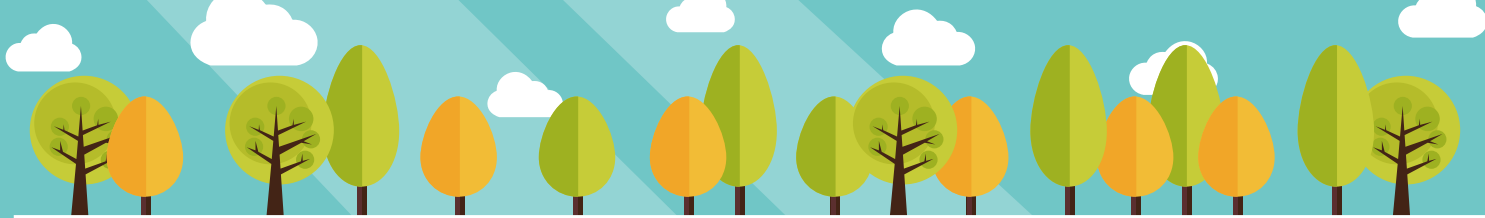
(四) 相對人對申請人侯○○扣減105年5、6、7月之5%激勵獎金之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

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即為已足。其次，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會101年勞裁字第1號裁決決定意旨參照）。
- (二) 相對人於105年4月25日製作如附表所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：



1. 按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。工會法第35條第1項第1款定有明文。其中，所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待，同法施行細則第30條第1項規定亦有明文。
2. 查申請人侯○○主張於105年4月25日第2節下課時間，有以申請人工會分會理事長名義拜訪相對人代表人，洽談有關105學年度教師聘約一事等語，對此，相對人並不爭執侯○○當日係為105學年度教師聘約一事拜訪校長（見105年7月19日答辯書第1頁、105年8月9日答辯書第1頁），且自陳侯○○係在處理教師工會事務等語，有相對人所製作之系爭平時考核紀錄表附卷為憑（見附件2第2、3頁）；又關於教師聘約一事，乃涉及申請人工會中具有教師身分之會員其重要勞動條件之議定，堪認當日申請人侯○○確係在從事或參與工會活動無訛。固然申請人在上開拜訪之前，曾於105年4月18日以「嘉義市私立輔仁高級中學教師會」之名義，就相同之教師聘約事發函相對人進行協議（見附件28-1），惟因申請人侯○○除擔任申請人工會分會理事長一職外，同時身兼教師會會長，且該函文均有副知申請人工會，則既然105年4月25日當日侯○○確實係以工會分會理事長之名義拜訪相對人，處理有關教師新聘約之工會會務，尚並不因曾以教師會名義之發文而影響前揭申請人從事或參與工會活動之認定，併為敘明。
3. 次查，申請人侯○○105年4月25日當日之第3節課並無找陳乙○○代課之事實，已有證人陳乙○○證述：「我安排學校各個班級輪流來參加體驗3D列印課程，侯○○老師專任之高二愛班是第一個體驗的班級。105年4月25日上開課程（地點在行政大樓前的廣場有3D列印巡迴貨車）打完上課鐘，學生陸陸續續進來，我招呼集合學生



，學生還沒集合完畢，侯○○老師就從行政大樓樓梯下來。」、「我們老師（包括侯○○老師也是教電腦課程）的電腦教室都在行政大樓的五樓，當時還是下課時間，侯老師有告訴我，他要去找校長。侯老師沒有提前告知我會晚到，也沒有請我代課。」等語在卷可稽（見本會105年7月27日第二次調查會議筆錄第23至24頁），堪信為真，故相對人於「第一份平時考核紀錄表」載明：侯○○未向教務處報准即找陳乙○○代課一事（見附件2第2頁），顯非事實。此由製作該份紀錄表之相對人教務主任李乙○○嗣後認為確與事實不符而更正第一份平時考核紀錄表（見本會105年7月27日第二次調查會議筆錄第29頁），亦足為證。是申請人因此向相對人代表人反映或提出爭執，並無不當。嗣後，經申請人反映或爭執，相對人之教務主張李乙○○始為更正，並重為「第二份平時考核紀錄表」（見附件2第3頁），惟其中仍載明：申請人侯○○遲到，擔（按：應為「耽」）誤上課等語，然依相對人所提「教職員出勤及差假辦法」第4條第2款規定，教師上課鈴響5分鐘後到堂授課者，始該當遲到，而申請人侯○○始終均稱當日第3節課鐘響後雖有耽擱一點時間（約3分鐘），但並未達到遲到等語（見本會105年7月27日第二次調查會議紀錄第27頁），對此，相對人代表人先是自承上課鐘響後，侯○○並沒有立即離開去課，而是與校長再多談了一、兩分鐘才離開等語（見本會105年7月6日第一次調查會議紀錄第4頁），之後則改稱無從判斷侯師究竟遲到幾分鐘等語；同一份書狀又稱侯師平時考核過程中未等到考核結果就大肆動作，原本延遲上課不到5分鐘依本校出勤差假辦法並不構成被記為遲到之要件，卻將原本單純事件複雜化而不自知等語（見105年7月19日答辯書第2、5頁），再加上第3節課與侯○○一同負責之證人陳乙○○前揭證詞：「打完上課鐘，學生陸陸續續進來，我招呼集合學生，學生還沒集合完畢，侯○○老師就從行政大樓樓梯下來。」，可見事實上侯○○是否該當相對人內部規範所定之遲到情形，顯非無疑，雙方對此亦存歧見。



4. 綜上，申請人侯○○擔任申請人工會於相對人學校所設分會之理事長，其105年4月25日當日以申請人工會分會理事長名義，與相對人代表人商談有關教師聘約之教師工會事務，屬於工會活動之一部，業如前述，相對人對此知之甚詳，在當日侯○○是否該當相對人教職員出勤及差假辦法第4條第2款所定遲到情形，事實上並不明確，且侯師一再否認，雙方存有歧見之前提下，相對人未核事實逕認侯○○當日遲到耽誤上課而對伊製作「第二份平時考核紀錄表」，難謂無阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展。且由嗣後申請人侯○○不服而本於其不但為申請人工會會員，且擔任工會分會之理事長，向工會尋求處理相對人不實紀錄，相對人竟因此為記過處分之事實，可證相對人之不實紀錄確實已對申請人有直接或間接不利之對待，依前揭工會法施行細則第30條第1項規定，相對人製作第二份平時考核紀錄表之行為，核屬工會法第35條第1項第1款所定之不利益待遇，申請人此部分之請求，應有理由。
5. 其次，按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院102年度判字第563號判決意旨參照）。查申請人侯○○擔任申請人工會分會理事長，且105年4月25日以申請人工會分會理事長之名向相對人代表人協商或討論有關教師新年度聘約一事，為相對人所知悉，且當日拜訪行為屬於工會活動，相對人竟因而對申請人製作不實之「第二份平時考核紀錄表」，而有不利益待遇之作為，業經本會認定如前，難謂無影響申請人工會會務之運作；甚至，申請人侯○○身為工會分會理事長，當日正



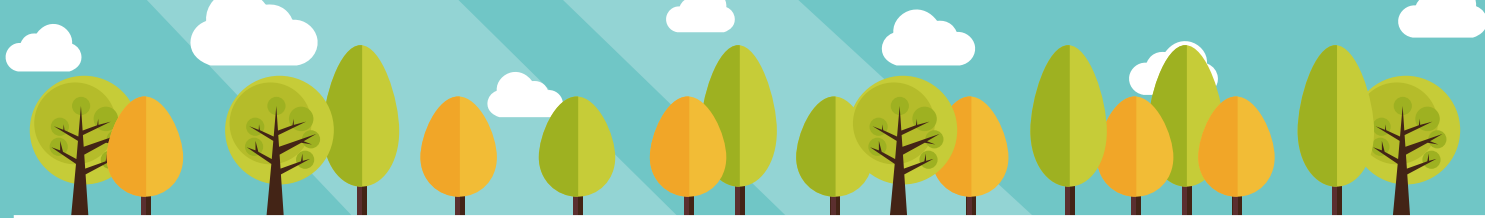
為教師會員向雇主爭取協商新聘僱契約之內容，卻遭受不利益待遇，或有可能進一步造成寒蟬效應，故相對人上開行為同時亦成立工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(三) 本會查相對人尚無影響蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○等8位教師退出申請人工會之事實，難認申請人此部分主張有理由：

1. 本件申請人主張：105年5月10日、16日陸續收受相對人學校為教師之退會申請書，申請書之格式統一，疑似係由校方印製該申請書交由會員簽名，其中，載明「嚴禁嘉義市教師職業工會再以本人名義，從事任何有關工會事務」，似為預防申請人工會對於校方違反工會相關法令之行為提出申告，且申請書所寄出之信封亦由學校準備，而在同一時間同一郵局寄出，可見相對人確實有私下使申請人工會成員退會，而構成不當勞動行為等語。惟為相對人所否認，並稱退會係教師個人自由意志之決定等語置辯。
2. 就申請人所稱8位退出工會之會員（即蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○），本會業於第二次調查會議時，依勞資爭議處理法第44條第3項規定，進入相對人學校訪查訊問，經命渠等簽署宣誓書，且行隔離訊問程序後作證附卷。則互核：(一)證人蘇○○：「（按：退會申請書）是我親簽。退會申請書不是我繕打的，是我去跟黃○○老師拿來影印使用。當初我想要退會，但不知道怎麼辦，後來考量教務主任李乙○○年資資深，且我的主管不是學務主任就是教務主任，所以我去找李乙○○詢問退會的事情，李主任告訴我，黃○○老師手邊有相關退會文件。」、「就我認知教師會是學校內部的組織，教師職業工會是外部組織。我知道教師會會跟教師職業工會搭在一起，我想說只想單純從事教學工作，所以我既不想加入教師會也不想加入教師職業工會。」、「因為我和吳甲○○、林○○大約是在2年前同時間進入學校，我們私底下互動比較多，曾經聊到退出工會的事情。」、「我不知



道退會申請書要寄到哪裡，教務主任李乙○○叫我去找江○○老師（前任教師會理事長），因為要退會，我不好意思，所以就請李主任幫我處理。」；(二)證人吳甲○○：「（按：退會申請書）是我親簽的。附件9第1頁中間信封也是我親簽的。要退會時，考量我的主管不是教務處李乙○○主任就是學務處柯主任，因為柯主任比較資淺，所以我去找資深的李乙○○主任，李主任跟我們說，好像黃○○老師那邊有相關資料，所以我去找黃○○老師，退會申請書是黃○○老師拿給我的。拿回來之後，我影印數份交給同辦公室的老師（林○○、李甲○○、楊○○），簽完後，我告訴其他老師放在桌上就好，我蒐集好，就拿給李乙○○主任，李主任後來退還給我，我不知道從哪裡得知黃○○老師會去寄信，所以後來我就把蒐集到的退會申請書交給黃○○老師，請他幫我們寄出。郵資部分，印象中是黃○○老師有跟我們收取，同辦公室的其他三位老師的郵資，可能也是我付的。」、「我先前曾經在公立學校擔任代課老師，因為公立學校老師通常都會加入（工）會（我不知道教師會與教師工會的差別），來到輔仁中學之後，經江○○老師的邀請，就加入教師（工）會。後來知道學校與教師（工）會有一些紛爭，我只想要好好教學，不想介入，所以退會。」；(三)證人張○○：「（按：退會申請書）是我親簽。不是我自己打的，是我要退會的時候，去教務處詢問教務處李乙○○主任如何退出工會，教務處告訴我去問黃○○老師有沒有退會的申請文件，所以我就去找黃○○老師，他說他在網路上有找到附件8第3頁退會申請書格式拿給我，拿到之後，我就在退會申請書上簽名，寫完之後我交給教務處，但教務處退還給我，當時並不是就我一個老師要退出，好像有一些老師也要退出，我想說看可不可以一起寄送退會申請書，又因為黃○○老師中午剛好要外出，所以我交給黃○○老師，請他幫我一同寄出。」；(四)證人黃○○：「（按：退會申請書）是我親簽，退會申請書也是我親自繕打的。」、「大約3個月前，我在網路上GOOGLE輸入『教師會申請退出』等關鍵字（現場操作進入路徑），出現很多WORD



檔，我下載後把他改成附件8的格式。我覺得把自己的本分做好即可，所以才申請退會。我在伙食團負責行政工作，也從事地理科教學工作；我在行政工作方面的主管是學務主任柯○○，教學工作則是教務主任李乙○○。我在製作附件8退會申請書時，有去告知教務主任李乙○○，因為他是我們的主任，所以想說讓他知道這件事，李乙○○主任回覆我說如果真的有要退會，就自己處理，寄到嘉義市教師職業工會。」、「大約是5月2日前幾天張○○老師有來找我。因為同事的壓力，再加上我只想把我的本分做好。」、「我印象中，當時中午有公出外出寄東西，所以一同將退會申請書寄出。至於是幫哪些人寄出，我忘記了。」；(五)證人陳甲○○：「(按：退會申請書)是我親簽，且附件9第3頁中間信封也是我親筆寫的。」、「因為我想要單純一點，因為校方有一些事情跟紛爭，我不想介入其中。我想要退會，因為教務處李乙○○主任是我的直接主管，平常也有很多事都會直接找李主任，所以才會去找李乙○○主任，是教務主任李乙○○建議我可以去找黃○○老師，所以我去找黃○○老師，退會申請書是黃○○老師提供給我。私底下我和張○○、李甲○○、吳甲○○老師曾經討論過退會的事情，因為學校有發生一些爭議，所以大家決定退會。我在退會申請書上簽完名後，就請黃○○老師幫我寄出。」；(六)證人林○○：「(按：退會申請書)是我親簽的。我們4個老師(吳甲○○、李甲○○、楊○○、和我)在同一個辦公室，退會申請書是委託吳甲○○老師拿取，至於吳甲○○老師從何處拿到，我不清楚。我寫完退會申請書之後，交給吳甲○○老師，但是否為吳甲○○老師寄出，我不清楚。郵資部分，我不記得是誰付的。」、「其實我對於工會並不是很瞭解，當初加入是基於人情，是我的學長吳乙○○老師當時是教師會的成員，他對我提出邀約，我才加入。之後，耳聞聽到學校與工會有一些紛爭，不想要介入其中，只想要教書，所以自願退出工會。」、「(請問證人退會前有去找教務處李乙○○主任嗎？)沒有。我們四位老師私底下有聊到要退出工會的事情，大家的想法都一樣，都想單純



一點，涉及非教學的事情，我們都不想介入，至於教師職業工會跟學校之間的紛爭，很抱歉我就不說了。」；(七)證人楊○○：「（按：退會申請書）是我親簽的。因為辦公室其他林○○、李甲○○、吳甲○○三位老師都沒有參加工會，私底下大家都會聊天，有聊到退會的事情，所以我就退出。當初我加入工會，是因為大家都有加入，拉我加入我就加入，我對於工會沒有其他特別的想法。至於，當初是誰把退會申請書交給我，我忘記了；當初我在我的辦公桌上看見附件10的退會申請書表格，因為不違反我的本意，我就簽名了。我寫完之後，我放在辦公桌上，有人幫我拿去寄（可能是同辦公室的人幫我拿走，但至於是哪一位老師，我不知道）。」、「（請問證人有關退會的事情是否曾經詢問過李乙○○主任？）沒有。」；(八)證人李甲○○：「（按：退會申請書）是我親簽的。我先去問李乙○○主任想要退會應該如何辦理，李主任回答我黃○○老師那邊有相關文件，所以我去找黃○○老師，他拿給我退會申請書。」、「我當時加入教師（工）會的動機很單純，是因為享有餐廳用餐優惠，但後來因考量老師也可以只花50元購買嘉義市高級中學聯盟的卡，也同樣可以享受優惠，但教師（工）會要收會費，所以基於經濟因素退會。當初我想要退會，因為考量李乙○○是我的主管，平常也跟教務處有接觸，所以才去找李主任詢問有關退會的事情。」、「我寫完退會申請書及信封隔幾天後交給黃○○老師一同寄出。」等證詞（見本會105年7月27日第二次調查會議紀錄第2至20頁），可知蘇○○等8位教師退出申請人工會，主要起因於知悉申請人工會與相對人間存有勞資爭議，私下曾聊及退會一事，認不違反本意後始在退會申請書上親自簽名，再交由其中一人寄出。此與證人李乙○○證稱：「這一年來從侯老師擔任申請人工會分會理事長開始，工會與學校有多次對抗，再加上嘉義地區招生不易，今年農曆春節前學校就開始招生活動，招生時有家長拿出黑函給我，說輔仁中學老師薪水被打折，許多家長都會有疑慮，造成招生困擾。這些事情校內老師多少都有耳聞，因此部分老師希望情況單純一點，想



退出工會。」等語相合（見本會105年7月27日第二次調查會議紀錄第30頁），堪認定為真。復查申請人至本件詢問會議終結前，均無法舉證證明相對人有何影響蘇○○等8位老師使其退會之行為存在，本會亦由卷內事證查無有此事實，難認申請人之主張為真。則申請人關於確認相對人影響上開8位老師退出工會之行為構成不當勞動行為之請求，為無理由，應予駁回。

3. 申請人固主張前開蘇○○等8位老師之退會申請書格式一致，且統一在相對人學校附近之文化路郵局及同一時間寄出等語，惟此乃因：證人黃○○早先即上網以「教師會申請退出」等關鍵字搜尋工會退會申請書，下載後將之改為附件8之格式，又其當日因公外出郵寄，加上其餘退會教師將退會申請書交予黃○○請其幫忙寄出，黃○○方於當日公出時在學校附近郵局一同寄出。此節，業經證人黃○○與其餘退會教師證述綦詳在卷，並由本會於黃○○作證當場實際操作確認無誤，堪認為真，自不得僅憑系爭退會申請書格式相同暨寄出時間、地點相同等節，即認退會一事係出於相對人指示或影響所為。申請人復稱上開老師退出申請人工會前曾找相對人教務主任李乙○○詢問有關退會事宜云云，然依前揭證人證詞，僅其中6位老師於退會時曾向相對人學校教務主任李乙○○詢問有關退會事宜，並非全部，申請人上開主張，已難採信。又詢問李乙○○，係出於其為證人等人之主管且較為資深，或可能瞭解如何申請退會所為，已有證人前開證述可佐，加上證人李乙○○經本會傳喚業已宣誓證述：雖有老師向伊詢問有關退會一事，但因聽過證人黃○○曾表示要退出工會，且其較為年輕，資訊能力不差，因而推想證人黃○○應有相關退會資料，而請上開退會教師洽詢黃○○等語；且只回覆欲退會之老師：學校應該要團結、民主社會什麼聲音都會有等語，並未提及要求渠等退會；且無收受來詢問之老師所提出之退會申請書（見本會105年7月27日第二次調查會議紀錄第30至31頁），尚難遽認退會教師退出申請人工會與教務主任李乙○○甚或相對人有關。



(四) 相對人105年6月30日對申請人侯○○為記過乙次之行為，應構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：查對於申請人侯○○為記過處分之原因，相對人稱係因其未經主管同意，私自將學校查核中之考核紀錄表拍照外流給申請人工會以及工會以外第三人等語。然依上所述，相對人前後以「未向教務處報准即找陳乙○○代課」、「遲到，耽誤上課」等非事實或事實上有爭議之陳述製成系爭平時考核紀錄表，已構成不當勞動行為，而申請人侯○○除具有申請人工會會員身分外，亦擔任該工會分會之理事長，對於上開紀錄表之爭議，拍照留存證據後依循工會內部程序，向申請人工會反映處理，工會始發函要求相對人說明，就此而言，並無不當；再者，申請人侯○○始終否認有將上開紀錄表提供予申請人工會以外之第三人，相對人亦無任何證據足以證明有此事實存在，至於申請人工會知悉後發函要求相對人說明或解釋，同時副知工會以外之第三人（見附件5-1），亦係出於申請人工會理事長黃敏智之決定（見本會105年8月5日第三次調查會議紀錄第4頁），顯與侯○○無涉。則相對人逕自以侯○○將相對人所製作之系爭平時考核紀錄表外流至申請人工會以及工會以外之第三人為由，對伊為記過之處分，難認無不當勞動行為之認識或意思，應構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇不當勞動行為。又相對人此記過行為，起因於申請人向相對人就教師工會事務進行協商，故對於申請人工會之活動顯有不當影響、妨礙或限制，是亦應該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(五) 相對人對申請人侯○○扣減105年5、6、7月之5%激勵獎金之行為，亦構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

1. 查相對人學校自100學年度以降教職員工之薪資均調降至85折，原為基本工資者不予調降，考量近二年學校招生人數有明顯增加及年度財務赤字趨緩，建議部分回復教職員工之學術研究費與工作補助費，經104年6月5日第4次董事會討論，決議本薪、學術研究費與工作補助費均按103學年度，但發給103學年度全薪之5%作為激勵獎金，



並自104學年度開始實施，有該次會議紀錄在卷可佐（見相證10），可知系爭激勵獎金之發放對象，應為「自100學年度以降薪資調降至85折之教職員工」。對此，相對人自承為激勵團隊士氣並給予教職員工同仁實質的鼓勵，特針對100年8月1日起薪資打折的教職員工加發5%激勵金等語（見105年7月19日答辯書第2頁），亦足資為證。

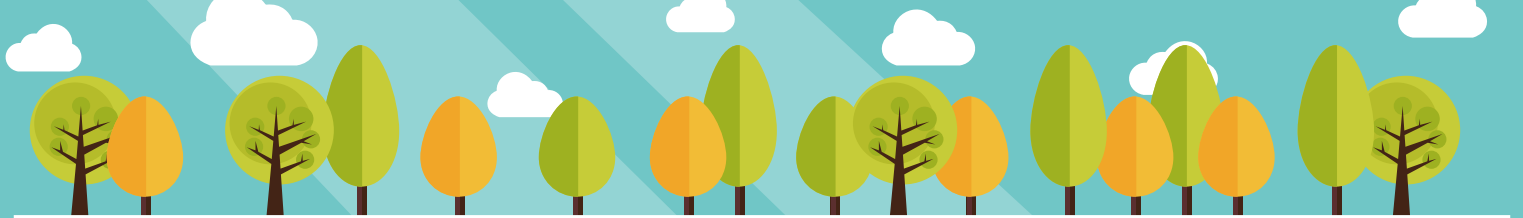
2. 次查相對人105年2月間為符合教師待遇條例之規定，擬針對校內26位教師進行換約，即針對其原聘僱契約所約定教師研究費低於前一年度者，校方同意將該教師研究費調高與前一年度一致，其中23位教師並未換約，相對人遂於105年2月20日針對渠等召開說明會，並於會中表示應於105年2月24日前完成換約，逾期者視同不願換約，後果自行負責。然會後仍有20位未換約，相對人再於105年2月25日以簡便行文要求渠等應於105年3月1日前換約，逾期者視同不願換約，後果自行負責。嗣後相對人則收受申請人工會來函表示，受教師工會會員委託針對有關教師支給數額變動換約之要求進行協議等事實，有卷內之換約說明會會議紀錄、簡便行文暨申請人工會函文可憑（見相證14、15、13），應予認定。工會會員委託針對有關教師支給數額變動換約之要求進行協議等事實，有卷內之換約說明會會議紀錄、簡便行文暨申請人工會函文可憑（見相證14、15、13），應予認定。

3. 對於停發自105年4月份起之激勵獎金之理由，相對人辯稱因當時未向校方換約之20名教師（包括申請人侯○○）尋求申請人工會解決換約爭議，故自105年4月份起停發等語，惟依上所述，凡是「自100學年度以降薪資調降至85折之教職員工」均應為系爭激勵獎金之發放對象，相對人以與激勵獎金發放目的無關之理由予以拒發，已流於恣意；且該20名教師（包括申請人侯○○）均為申請人工會會員，又換約與否涉及教師勞動條件之重大變更，加上相對人不論在說明會上或嗣後再次行文限期換約，均表明「逾期視同不願換約，



後果由台端自行負責」等語，渠等因有疑義而向所屬工會反映，申請人工會則於接受申訴後，始發函要求與相對人進行協議，就此而言，渠等舉措尚符常情，且與勞工加入工會之目的，以及工會以處理勞資爭議、促進勞工勞動條件為任務等節，並無不符，相對人竟選擇該20名申請人工會會員（包括申請人侯○○）不發放激勵獎金，顯具有針對性。另申請人有關停發105年4月份激勵獎金之請求，固因逾越90日申請裁決期間而由本會為不受理之決定，但該月份之停發與申請人其餘主張停發之5、6、7月份具有關聯性，且時間上接續而生，故應在勞資關係脈絡上併同判斷，附帶敘明。

4. 相對人停發105年4月份激勵獎金已具有針對性，對於後續5、6、7月份之停發，相對人則辯稱因之後14位教師有向校長解釋說明整個換約過程，並無要與校方對立或不尊重校長，而決定翌月即105年5月份起回復發放；至於其他5位教師（包括申請人侯○○）則因未向校長說明，而繼續停發云云，然此為申請人侯○○所否認，其並主張包括其在內之教師亦曾拜訪校長解釋說明，惟仍遭繼續停發等語。對此，相對人並未舉證以實其說，本會已難採信，且相對人前揭繼續停發之理由（即以有無向校長解釋說明並非與校方對立或不尊重校長為斷），再次與首開激勵獎金發放目的無關，顯係出於恣意而為決定，堪認相對人停發行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。除上開事由外，相對人停發申請人侯○○105年5、6、7月份激勵獎金之理由，復稱因申請人侯○○對於同年4月份所發生之遲到爭議尋求申請人工會及工會以外第三人之援助，對學校聲譽造成不良影響，歷經5、6、7月份仍無悔意為由，繼續停發激勵獎金云云，然查在侯○○當日是否構成相對人內部規範之遲到情形有所疑義，且其對此極力否認之情形下，基於其工會會員暨分會理事長而向申請人工會申訴，並無不當，且無證據顯示有外傳於申請人工會以外之第三人，業如前述，相對人再持相同事由停發105年5、6、7月份激勵獎金，難謂合法正當，相對人所辯，應無可採。



5.另查相對人選擇向申請人工會反映或申訴具有工會會員身分之教師，停發105年4月份激勵獎金，復以該教師有無向相對人校長解釋或說明不再與校方對立或不尊重校長一節，判斷是否繼續停發次月份之激勵獎金，抑有進者，再參申請人侯○○向申請人工會就有關系爭平時考核紀錄表是否屬實一節提出申訴，繼續停發侯○○105年5、6、7月份激勵獎金，可知相對人相繼以激勵獎金發放目的無關之事由，針對工會會員及分會理事長而為不利益待遇之行為，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚明。

六、另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工會法第35條第1項規定依同條第2項而無效之場合，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無效為原則；其次，對於違反工會法第35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。依前所述，本會衡酌相對人於105年4月25日製作如附件所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表；於105年6月30日對申請人侯○○為記過乙次；對申請人侯○○扣減105年5、6、7月之5%激勵獎金等行為，均構成不當勞動行為，申請人確實因此受有損害，且此不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，而結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，故認有發救濟命令之必要。又相對人所製作之「第二份平時考核紀錄表」，其中載明申請



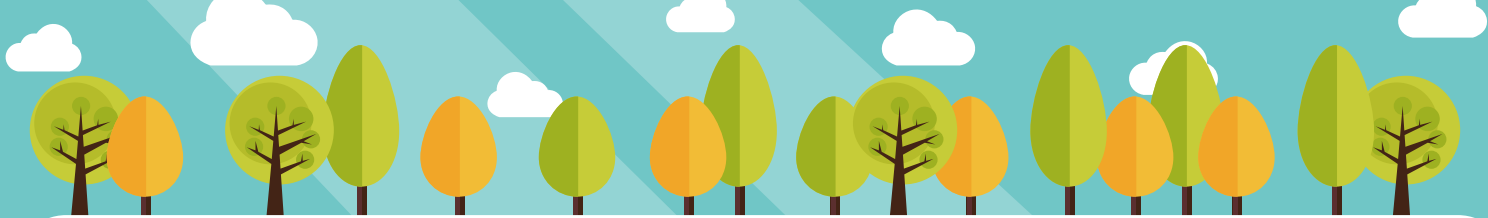
人侯○○「遲到，耽誤上課」等語，雖相對人稱就作為單一事件不會構成任何獎懲影響，製作該紀錄表主要目的在還原事實確認侯師有無遲到超過5分鐘云云（見本會105年7月6日第一次調查會議紀錄第5頁），惟既然記載遲到，表示相對人已認定該當「教職員出勤及差假辦法」第4條第2款規定，則依相對人「績效考核辦法」第4條第1項第3款規定，侯○○可能遭認考績非甲等，亦可依相對人獎懲實施要點第4條第4項第6款規定，而遭處以申誡等處分規定；再加上，嗣後相對人並以申請人侯○○拍照該紀錄表外流而為記過處分，可知該平時考核紀錄表對侯○○之效果，與受雇主懲戒處分效果相近，參諸我國司法實務依民法第213條第1項規定准予勞工提出請求雇主塗銷勞工名卡記載之訴，以回復未受處分前之狀態之見解（臺灣高等法院臺中分院104年度勞上字第9號判決、臺南分院101年度勞上字第4號判決意旨參照），本會認為發相對人應塗銷系爭平時考核紀錄表之救濟命令，洵為妥當。另相對人所發激勵獎金為全薪之5%（見相證10），雙方對於105年5、6、7月份激勵獎金金額各應為新臺幣3,175元，並不爭執（見本會105年9月30日詢問會議紀錄第3頁）。綜上，本會爰依勞資爭議處理法第51條第2項規定判命：（一）相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內塗銷對申請人侯○○所製作如附件所示之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表。（二）第三項相對人105年6月30日對申請人侯○○所為之記過處分撤銷。（三）相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內給付申請人侯○○新臺幣9,525元，應屬適當。

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，本件裁決申請一部不受理，一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第41條第1項、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

中 華 民 國 1 0 5 年 9 月 3 0 日



（七）勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第31號

【裁決要旨】

- 一、本件相對人所為不續聘行為，固經相對人組成教師評審委員會決議作成；然而相對人對於本件申請人工會長期具有敵意，且該教師評審委員會之組成多數既係由相對人代表人自行擇選，併參照相對人不續聘事由之內容顯然具有針對性，毋寧得認該教師評審委員會之決議已近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為之行為。
- 二、教育部申訴評議書中記載，與本會認定有別；然該決議亦說明相對人執此作為不予續聘之理由未合乎比例原則，且本會係就客觀勞資關係脈絡整體認定相對人是否具有不當勞動行為之動機與認識，與教育部中央教師申訴評議委員會之法定職權不同，故申訴評議書之見解，並不影響本會關於不當勞動行為構成之認定。
- 三、本件申請人為嘉義市教師職業工會輔仁中學分會之會長，僅因其為謀求會員權益並積極參與工會活動，即遭相對人為不續聘之行為，且係影響其教師身分及工作權最嚴厲之不利益待遇，難謂無影響申請人工會會務之運作，其進一步可能造成之寒蟬效應，實不言而喻；甚至，相對人多次表達工會係屬「外部團體」，不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，顯在使工會會員減少參與工會活動，對於工會之組織與活動均將產生重大影響，故其不續聘亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動。
- 四、縱使認為相對人依據勞動契約或工作規則，具有不續聘處分之裁量權限，然該處分依一般社會通念仍不得超過合理之程度，觀諸本件相對人不僅未給予申請人足夠就審期間、未依法於主管機關核准前暫時繼續聘任申請人即予退保，且不續聘之事由更尚未調查明確，亦非重大，此亦經教育主管機關申訴評議書認定，則在在顯示相對人率爾作成不續聘處分，乃係對申請人之工會會員身分所為針對性之不利益待遇。



五、本件相對人105年7月30日不予續聘申請人之行為，業經教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議認定不予維持，是相對人不續聘申請人既未經主管教育行政機關之核准，則申請人與相對人間之聘僱關係於105年7月30日以後仍有效存在，相對人自應補發其等105學年度之教師聘書，乃屬當然。故申請人於本件請求本會命相對人立即復聘，本會認為命相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內補發申請人教師聘書，核屬適當之救濟方式。

【裁決本文】

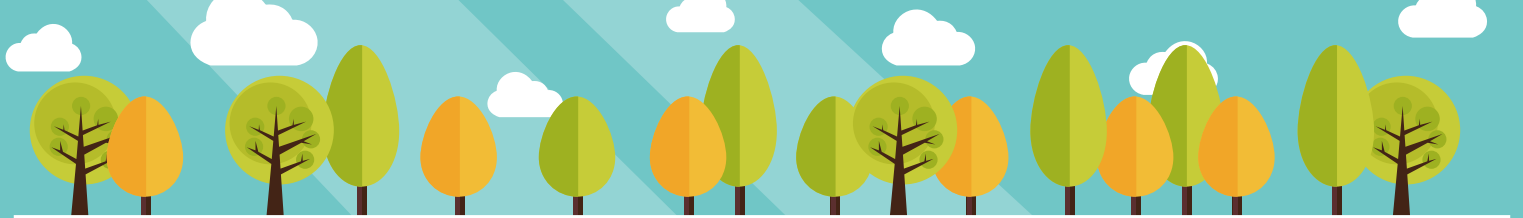
申請人：嘉義市教師職業工會

相對人：嘉義市私立輔仁中學

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（以下均同）105年12月9日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、申請人劉○○請求補發105年4月、5月遭扣減之激勵獎金及利息損失之部分，不受理。
- 二、確認相對人於105年7月30日通知不續聘申請人侯○○及劉○○之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 三、相對人應於本裁決決定書送達之翌日起7日內補發申請人侯○○及劉○○105學年度之教師聘書。
- 四、確認相對人對申請人劉○○扣減105年6月、7月激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 五、相對人應於本裁決決定書送達之翌日起7日內給付申請人劉○○新臺幣6,864元。



六、確認相對人105年9月6日對申請人侯○○於104年度成績考核評等為丙，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

七、前項丙之考核評等應予撤銷，相對人應於本裁決決定書送達之翌日起14日內重為適當考評。

八、申請人其餘裁決請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

(一) 申請人侯○○教師(以下簡稱侯師)為嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長及輔仁中學教師會理事長；申請人劉○○教師(以下簡稱劉師)為申請人工會會員，協助申請人工會輔仁中學分會侯會長處理工會會務，並兼任輔仁中學教師會理事，且受輔仁中學教師會推派為教評會當然委員。侯師與劉師為工會重要幹部，平時負責新進教師會員招募、分會內部組織強化及聯繫會務等相關工作，職是之故而遭受相對人校方之解雇、減薪或其他不利之待遇。分述如下：

1. 侯師及劉師為維護教師專業自主權、保障教育勞動者權益以及團體協約之協商，自105年2月間因相對人與教師間換約爭議起，即建請校方應興應革之具體事項，而換約事件之原因及具體事實已在105年勞裁字第20號案說明。
2. 申請人工會於105年4月13日向嘉義市政府提出輔仁中學涉嫌就業歧視之訴，嘉義市就業歧視評議委員會評議結果「年齡歧視成立」(申證4)。相對人向勞動部提出訴願，勞動部於105年8月5日以勞動法訴字第1050012735號函覆「訴願駁回」(申證5)。

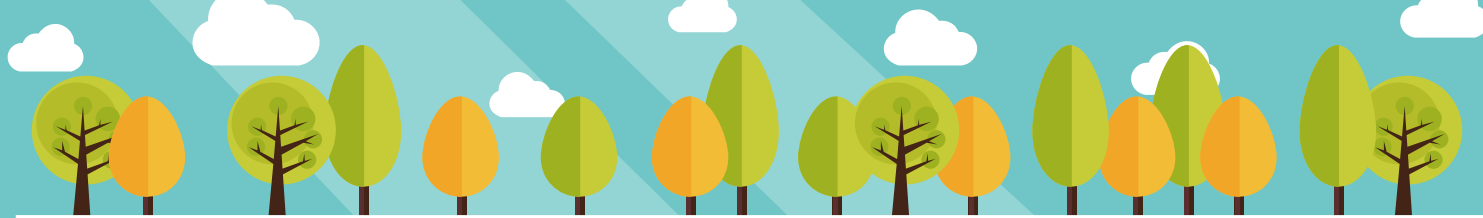


(二) 侯師及劉師遭受相對人校方之解僱、減薪或其他不利之待遇，關於教評會議決不續聘案及後續行政作為，行政違失如下：

1. 105年7月27日，侯師與劉師接獲來自校方簡便行文通知（申證24、25），旋即於7月28日召開教評會審議侯師與劉師之不續聘案，雖侯師與劉師於會議當中按詢問內容依序論述（申證26、27），但教評會依然做成不續聘之決議。105年7月30日(六)，侯師及劉師即接獲校方寄來輔人字第1050000194及1050000195之105學年度不續聘通知函(申證28、29)。

2. 經查「教師法」第14條第1項第14款：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：...十四、教學不力或不能勝任工作有具體事實；或違反聘約情節重大。」，再查「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」第4條規定，校方應先予查證事實並完成調查報告，且經察覺期、輔導期及評議期依序妥處，輔導後仍無改進成效者方得不續聘。校方未經任何調查及輔導程序，逕送教師評審委員會做成不續聘侯師及劉師之決議，顯違法令規範。查教育部103年4月23日臺教授國部字第1030039021號函說明三略以：「經參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限(或就審期間)以7日為原則」。校方於105年7月27日通知隔天7月28日召開教評會，未給予適當答辯期限(或就審期間)，致使申請人倉促就審。

3. 另查「教師法」第14-1條：「(第1項)學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。(第2項)教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」，校方除未於報請主管教育行政機關核准同時以書面附理由通知侯師及劉師，亦未予暫時繼續聘任，更未給付薪資，並在未予告知下將公保及健



保予以退保，嚴重影響侯師及劉師家庭生計。侯師與劉師於105年8月1日按校方規定時間於上午7:40前到校上班，雖簽到表上未見兩人姓名簽到處，但仍於簽到表後自行補上姓名完成簽到並接續參加朝會。另申請人於當日已對人事主任口頭說明「國教署未核准前校方應予繼續聘任」，當天並且印製書面相關規定供人事主任參考，且校方於申報不續聘案時應填報教育部國民及學前教育署所屬高級中等以下學校教師解聘、停聘或不續聘案作業流程檢覈表(申證40)，檢覈表中最後一頁(申證40-3)即已明列「國教署未核准前...應予暫時繼續聘任...薪津...繼續發給」，故相對人主張因不熟悉業務而非故意，並非事實。

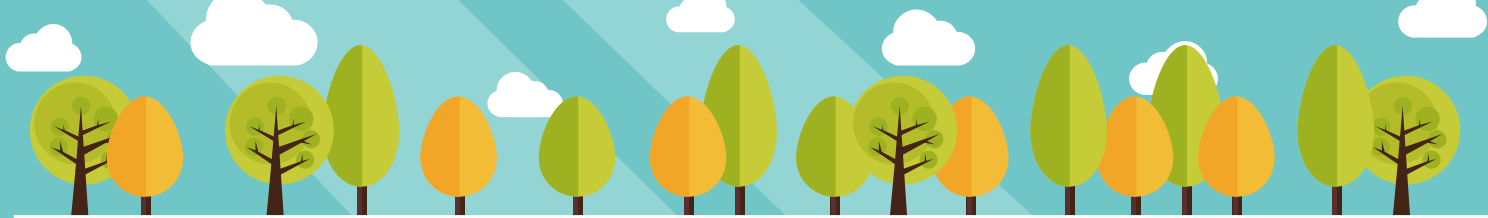
4. 相對人104學年度教評委員選舉並未依法由全體教師選(推)舉，而是由校方直接指定教評委員名單(申證11)，相對人稱「教評會組成代表9人，其他六人是選舉代表」，然104年學年度，該6人係由校長自己直接在校務會議時用簡報方式推舉6人，並請在場老師鼓掌通過，當場有些老師雖然覺得不妥，但沒有說出來，且該6人為新進1至2年之教師。該日會議中，該6人的名字是直接打在投影之簡報上，並未經過推舉。

(三) 勞資爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」有關校方認定侯師提供不實資料給外部團體(嘉義市教師職業工會)之事件已於「105年勞裁字第20號案」進行不當勞動行為裁決中，但校方卻以此事件對侯師予以記過甚至不續聘之不利對待。

(四) 102及103學年度，申請人侯師從未因軟體一事而被校方召開教師考核會議，且102及103學年度侯師之年度考核成績均列甲等(申證35)，直至105年3月正式接任嘉義市教師職業工會輔仁分會會長後，積極參與會務相關工作，並代表工會會員教師爭取權益，以致遭受相對人不利之待遇，除因考核表事件被校方記過壹次處分外，104學年度年度成績考核為「丙等」(申證36)，甚且遭受105學年度不續聘之對待。



1. 招生報名系統軟體開發乃非侯師所擔任職務應職掌之工作內涵，且是在沒有任何校方行政命令指派與支援下獨力完成之非職務上完成之著作，侯師自97年起在無任何行政支援下，自發性獨立耗費許多時間與精神投入此軟體開發，基於公益無償提供校方使用，卻為相對人視為「該報名系統為學校所用，早已變成學校行政的重要資產而不是個人的作品」，相對人更稱「侯師一開始撰寫時也未曾公開主張是個人的作品，一直到卸下協助行政職後，才辯說純屬個人作品」，對以上相對人之主張，查著作權法第10條謂「著作人於著作完成時享有著作權」。
 2. 相對人105年7月27日函(申證24)說明四之第(一)項所述「...利用職務之便，惡意刪除學校招生報告軟體，致使103年的招生報名遇到很大的問題，影響招生甚鉅，嚴重危害校務發展。」與事實不符，當時校方委請長榮大學協助開發，並於招生活動前如期上線，對整體招生活動並未造成影響，且該年度招收新生人數增加。
- (五) 申請人侯師因為校方開立不實考核表之爭議事件，深覺被相對人打壓與不實指控，故而透過申請人工會進行陳情申訴，之後在申請人函文給相對人時(申證18、19)，副本給嘉義市教師職業工會存參，此舉與相對人所提不續聘事由「侯師擔任本校教師會理事長後，自105年5月以來不斷透過嘉義市教師職業工會名義檢舉本校，製造校內不安氣氛，嚴重影響校譽。」有所不同。
- (六) 民國103年8月1日侯師與劉師辭去行政職務時，現任校長及現任教務主任即是當年的校長和教務主任，103學年及104學年學校班級數、資訊相關課程開課節數及資訊教師人力需求，一個負責任的行政主管應該清楚明瞭，即便忘了也應有資料可查，「相對人非但不查明且屢以不實資料誤導視聽」，打壓兩師之心昭然若揭！依104學年度輔仁中學教師聘任合約書第6條規定「乙方有應甲方之要求兼任導師或兼任(辦)行政職務之義務，除有特殊情況並徵得甲方同意免兼者外，乙方不得拒



絕」，申請人依規定請辭行政職務獲校長批准同意，所以並未違反聘任合約書之規定。

(七) 劉師在輔仁中學任教年資17年，自民國88年8月1日起至103年7月31日止，一直擔任或協助行政工作共計15年從未間斷，無任何負評紀錄且歷年考績均列甲等，在教學及行政上的表現也多受肯定(申證34)，相對人也於103年6月9日劉師辭呈上肯定表示「劉師協助行政多所建樹」(申證27-2)，劉師絕非如相對人所指控「是個企圖分化行政團隊、不願把能力、精力貢獻給學校，不願擔任行政職、不願擔任導師，只求自保純粹教學待退的老師」。現相對人視劉師為不願換約之工會會員教師的意見領袖，而否定劉師在輔仁中學17年來教學及行政上的努力和奉獻，如此不實的指控和誣陷，對劉師來說是嚴重的侮辱和毀謗。相對人執意違法不續聘顯因申請人加入工會且擔任工會重要幹部，接續為工會會員權益發聲而打壓，相對人顯然構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

(八) 綜上，校方對侯師劉師不續聘案多處違反相關法令規定，仍強行進行不續聘案之議決，顯因侯師劉師加入工會、參加工會活動及擔任工會職務，而遭受校方不利之待遇及解僱。

(九) 請求裁決事項：

1. 相對人嘉義市私立輔仁高級中學於105年7月30日通知申請人侯○○及劉○○105學年不予續聘之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為。
2. 請求確認相對人對申請人劉○○扣減105年4、5、6、7月之5%激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
3. 相對人應立即復聘申請人侯○○及劉○○，並補發申請人劉○○自



105年4月起遭減扣之激勵獎金，並加計利息之損失。

4. 申請人侯○○104年度考績遭相對人考核為丙等，違反工會法第35條第1項第1款，應予撤銷，另為適當之考評。

二、相對人之答辯：

(一) 對於侯師與劉師的不續聘案，勞資爭議處理法第3條規定：「本法於雇主或有法人資格之雇主團體（以下簡稱雇主團體）與勞工或工會發生勞資爭議時，適用之。但教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之事項者，不適用之。」教師受聘（雇）身份有關之勞資爭議（含不續聘），應循該等行政救濟程式尋求救濟，不適用勞資爭議處理法，因此侯師與劉師的不續聘案並不適用不當勞動裁決之申請事項。

(二) 相對人對於申請人侯師與劉師的不續聘案，乃依據教育部教評會設置辦法及本校教評會設置辦法進行，完全合法(相證4)。
關於教師的不續聘案本校僅為初核單位，報本校教育主管機關教育部國教署核示後才定案。

(三) 本校處理侯師與劉師的不續聘案，乃純粹依據二師在校的具體表現以及本校教師的聘任合約書的規範，和教育部處理不適任教師注意事項辦理，與其是否具有工會分會會員身分完全不相干：

1. 幾年前學校行政重整將資訊組與圖書館整合成獨立單位並設置圖資組長與圖資助理。當時劉師擔任圖資組長、侯師擔任圖資助理。隔一學年擬將圖書館併到教務處，劉師與侯師面對此可能的行政組織調整，頗有微詞，紛紛求去組長與助理職，如此一來未兼任行政職要發展資訊教學的特色無從使力，二人絲毫不考慮當初進到輔仁中學推動資訊教學的初衷與使命，其實按照本校組職章程及員額編制表是沒有資訊組長的編制，很可能校方為了解決超額資訊教師造成授課鐘點不足的問題而特別為他們量身定做，增設資訊組長。現今二人皆不兼行政職可能造成基本鐘點不足的行政難題，彷彿事不關



己，完全讓校方自己去傷腦筋。104學年上學期10月初校方某個高一的班級每週一天迫切需要代理導師，當校方詢問劉師時也被拒絕。依據本校聘任合約書（相證5）第6條，教師（乙方）有應學校（甲方）之要求兼任導師或兼任（辦）行政職務之義務，除有特殊情況並徵得學校（甲方）同意免兼者外，教師（乙方）不得拒絕。二師的行為已明顯違反本校的聘任合約書。

2. 侯師於102學年卸下圖資助理後，在未取得主管的同意，竟讓存在學校公務電腦內且由學校使用多年的小六評量報名系統被刪除，完全沒有盡到保護與保管的責任。生源是私立學校的命脈，本校歷年透過小六評量報名的方式，合法取得學生的基本資料，進行考前考生人數來源與分佈的掌握，以及考後成績的公布與查詢，招生電訪與家訪重要的背景資料。當下，學校緊急尋求長榮大學資訊組協助撰寫，當該大學人員詢問過去學校是如何處理此招生報名需求而得知此事件時，說到這件事若是發生在長榮大學，該教師早就被開除。學校考量侯師是初犯而且之前對於該軟體的開發與維護，十分盡力，除了表達校方嚴重的關切外，並沒有作出任何的懲處也沒有影響該學年度的考績。但學校的寬容並不代表侯師的作法是正確無誤的，只是校方沒有馬上追究並給予侯師改過的機會。侯師領學校的薪水，使用學校的公務電腦，開發該報名系統為學校所使用，早已變成學校行政的重要資產而不是個人的作品，且依著作權法第11條第2項規定，相對人應享有招生報名軟體之著作財產權，侯師對於學校財產未盡到保管之職，任其被銷毀。當校方於新學年度啟動招生工作，問及招生報名軟體時，侯師不知自省反而怪罪主管未找人交接該報名系統，侯師也很清楚由於只有他熟悉該報名系統的程式語言，校內是無其他同仁可以承接，明知學校急需該招生報名軟體，侯師不思索如何重建或救回該軟體，一副事不關己與校為敵的態度。

3. 侯師從105年2月起，因為換約事件，公然與學校作對，捨學校所提

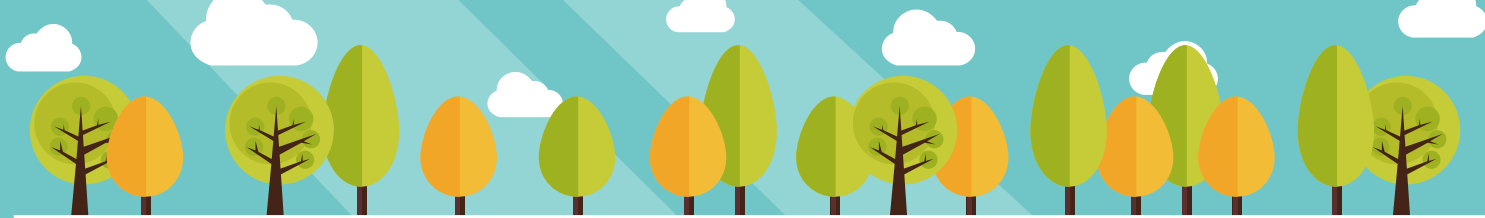


供的溝通管道，在沒有知會校長情況下，直接訴諸外部團體來介入學校的家務事，這種藐視學校一校之長的作法，情何以堪（相證6）。印象中侯師自從105年3月擔任輔仁中學教師會會長後，不只一次跟本人表示要跟學校協商新學年度教師聘約的內容，本人請侯師先提供是否有哪條法規載明：「私立學校在發放下個學年度的教師聘約前必須與該校的教師會協商」，侯師一直提不出來，卻三番兩次以教師會的名義來文要求協商（相證7），質疑聘約的有效性，造成其他同事的疑慮與恐慌，讓校方不堪其擾。

2. 侯師上課遲到事件，他當時只是透過校長秘書說要見校長，並非正式的以輔仁中學教師會理事的身分發文要與校長約談會務。而且是用上課前下課10分鐘不到的時間，顯然是非常倉促而不正式的談話。當侯師發生疑似上課遲到的情事時，其當然主管教務主任接到同事反應，依本校教職員工考核辦法的平時考核流程來處理（相證3），然侯師將仍在求證過程中尚且無當事人的簽名的平時考核記錄表私自拍照流傳給第三者，濫用其同時兼具教師會理事長的身分，試圖來合理化上課遲到的事實，聲稱是學校與主任對他刻意打壓。嘉義市教師職業工會的來函，未經求證事實發生的經過卻同時副本給立委和市議員等民意代表以及天主教台北教區和嘉義教區主教，企圖污衊本校的聲譽與打擊本校的形象。

（四）申請人侯師104學年的考核，乃依據本校教職員工考核辦法進行，完全符合法定程序（相證3：本校教職員工考核辦法、本校教職員工獎懲實施要點、本校104學年度教職員考核委員會會議記錄等資料）：

1. 私校經營十分困難，嘉義地區私校密度高，加上少子女化彼此間競爭更加激烈，輔仁中學沒有內耗的本錢。面對一位不知自我反省、不知認錯而不斷挑起對立的教師，學校再三思考決定依據本校教師聘約第28條第1項第5款提請教評會議決是否續聘，結果通過侯師不續聘案。

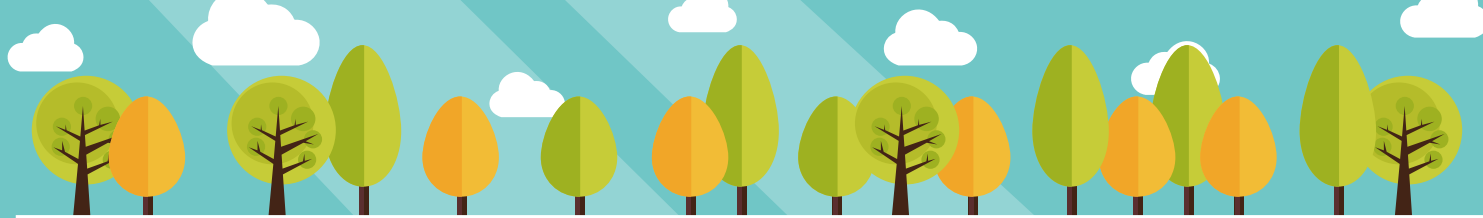


2. 劉師在相對人代表人於99年準備開始代理校長組成行政團隊之際，曾數次邀請其來擔任校長秘書或主任秘書一職為其拒絕，她寧願留在資訊組。102年當時的教學組長表示7月底聘約屆滿不再續聘，校方考量劉師的資訊以及規劃與溝通能力，大力邀請劉師來擔任該職位亦為其拒絕。資訊課在本校歸屬在藝能科，非升學考試主要科目，如果不能兼任行政職或擔任導師，抱持純粹教學而待退的心態，其被取代性非常高。在同年2月的換約事件中，其為當中少數的意見領袖，支持尋求外部團體來介入學校的家務事，造成學校對立的氣氛而不自覺。學校再三思量是否還要續聘一位不願把能力、精力貢獻給學校，不願兼任行政職、不願擔任導師，只求自保純粹教學待退的老師。於是依據本校教師聘約第28條第1項第5款提請教評會審議是否續聘，結果通過劉師不續聘案。

3. 學校之所以對侯師與劉師提出不續聘案，主要是考量二人現今的表現與當初聘用的初衷有極大的落差，再加上二人的心態不再願意兼任或協助行政職，且在校內製造對立產生內耗，明顯違反本校的聘約規範，完全與其為教師會成員的身份無干。

(五) 相對人只是教師不續聘案的初核單位，所以整個行政處理過程中，都有與主管機關國教署聯繫與報核，相對人並依國教署的函示於105年9月30日給付二師薪資，申請人侯劉二師也於同年10月3日回學校上班，故申請人此部分請求事項，應予撤回。相對人在處理申請人的不續聘案，完全依照教育部所規定的程序辦理，為求慎重起見，關於法規的解釋也是透過公文與主管機關確認，並依主管機關的指示辦理，並無構成不動勞動行為之情事或要件。

(六) 相對人確認劉師薪額為575，本俸為44,420元，專業加給為13,933元，激勵金：104年8月至105年2月每月3,432元，同年3月1,528元。侯師薪額為475，本俸39,090元，專業加給14,872元，105年2月激勵金3,175元。而激勵金的發放額度及方式，乃由董事會決議該預算並全權



亦評定申請人侯師將學校尚未批核而預擬之平時考核記錄表外傳為不妥適的行為。

(八) 相對人針對申請人侯劉二師的不續聘案，學校的處理完全是依據教師的實際行為表現並合乎主管教育機關的行政程序，與其是否擔任工會職務或參與工會活動完全無涉，因此並無構成不動勞動行為之情事或要件。

(九) 請求駁回申請人之裁決請求。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人劉○○於104學年度擔任嘉義市私立輔仁高級中學教師評審委員會委員。

(二) 相對人於105年6月27日召開104學年度教師考核委員會第4次會議，討論申請人侯○○疑似公文書外傳，提供不實訊息予外部團體及對主管不實指控情事，終作成：侯師已觸犯本校教職員工獎懲實施要點第4條第5項第3款「有不當行為，致損害教育人員聲譽」，記小過一次之決議。

(三) 相對人分別以105年7月27日輔人簡字第1050000032號及輔人簡字第1050000033號簡便行文通知申請人侯○○及劉○○，擬將於105年7月28日召開104學年度第5次教師評審委員會審議申請人侯○○及劉○○之不續聘案。

(四) 申請人侯○○105年7月30日收受相對人105年7月29日輔人字第1050000194號函，通知申請人侯○○105學年度不續聘，並記載不續聘事由：「(一)102學年度侯師擔任圖資助理期間，未思本職應善盡提供勞務協助校務發展，竟利用職務之便並聲稱學校招生報名軟體為個人製作理由，未經主管同意即惡意刪除學校招生報名軟體，影響103學年的招生報名行政工作甚鉅，嚴重危害校務發展。(二)105年4月25日



第3節課因處理教師會事務上課遲到，教務主任進行平時考核查問時，侯師未經主管同意，私自拍照教務主任繕寫之平時考核紀錄表，並將學校未定案且不完整之片面訊息提供給外部團體，讓外部團體散發損害教務主任名譽及校譽的文件，侯師此舉嚴重影響校譽，且經學校教師考核委員會審議並執行懲處，侯師至今仍無悔意。(三)侯師擔任本校教師會理事長後，自105年5月以來多次未與校長溝通協調，即透過嘉義市教師職業工會名義檢舉校方，侯師未恪遵體制並刻意製造校內紛擾不安氛圍，嚴重影響校譽。」。

(五) 申請人劉○○105年7月30日收受相對人105年7月29日輔人字第1050000195號函通知申請人侯○○105學年度不續聘，並記載不續聘事由：「劉師於103學年度、104學年度拒絕校方要求兼任圖資組長及代理導師職務，行政配合度低不斷形成校園內耗，影響校務發展。」

(六) 申請人侯○○及申請人劉○○任職相對人期間，除104年度成績考核外，均為甲等。

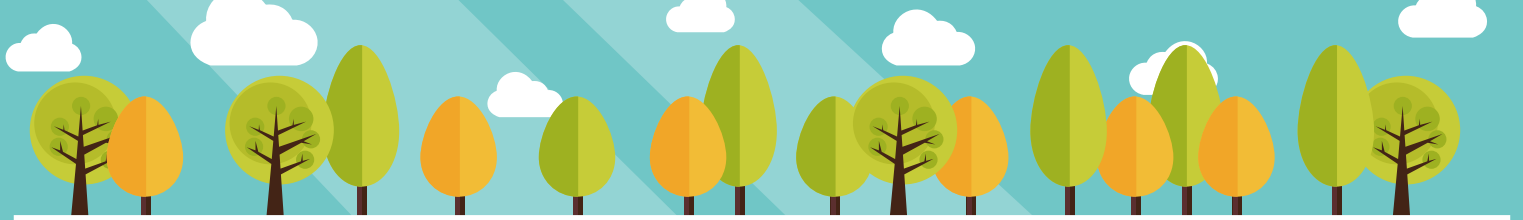
(七) 相對人105年9月6日以(104)輔仁考通字第104025號教職員工成績考核通知書通知申請人侯○○，核定申請人侯○○104學年度成績考核等第為丙。

四、本案爭點厥為：

(一) 相對人105年7月30日不予續聘申請人侯○○之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

(二) 相對人於105年7月30日不予續聘申請人劉○○之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

(三) 相對人對申請人劉○○扣減105年6月、7月激勵獎金之行為，是否構成



工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

(四) 相對人於105年9月6日評定申請人侯○○104年度成績考核評等為丙之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 相對人於105年7月30日不予續聘申請人侯○○之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為：

1. 按工會法第35條第1項第1款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」，又同法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」。
2. 次按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；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。其次，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞



工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會101年勞裁字第1號、102年勞裁字第41號、103年勞裁字第1號裁決決定意旨參照）。

3.再按，工會法第35條第1項第1款所稱之工會活動，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102年勞裁字第38號、第41號及104年勞裁字第6號裁決決定意旨參照）。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善勞動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至為確保團結權保障自己權利，提起不當勞動行為裁決之申請，如不違工會運動方針，從工會法第1條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第5條第3款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第11款「其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。蓋若不作此解釋，勞工申請不當勞動行為裁決也可能會遭到雇主之解僱等不利益待遇，則將引發勞工對於爭取自身權益有所畏懼，或減損人民對於不當勞動行為裁決制度之信賴，而難以貫徹本會保障勞工團結權之目的。

4.查，本件申請人侯○○於105年2月接任嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長及相對人教師會會長，因相對人於105年2月間要求部分



校內教師更換聘約，並針對不同意換約之工會會員教師發出「逾期視同不願換約，後果由台端自行負責」簡便行文(申證2)，更自同年4月起刪除不同意換約之工會會員教師每月薪資中「激勵獎金」項目，而兩造就教師聘約及刪減獎金乙事屢生爭議，復揆諸申請人侯○○曾提起相對人違反就業歧視法案件(申證4)、發函予相對人協議聘約內容(申證6、7)、請求教育部函示相對人聘約之不當條款(申證8、9、10)、請求關於相對人教評會組成之釋疑(申證11、12)及教師徵聘流程疑義等(申證13、14)；甚且，申請人侯○○亦就相對人扣減激勵獎金、製作職員平時考核紀錄表、記過等行為向本會另案申請不當勞動行為裁決案(本會105年勞裁字第20號案)，顯見兩造勞資關係持續存在緊張對立之狀態。

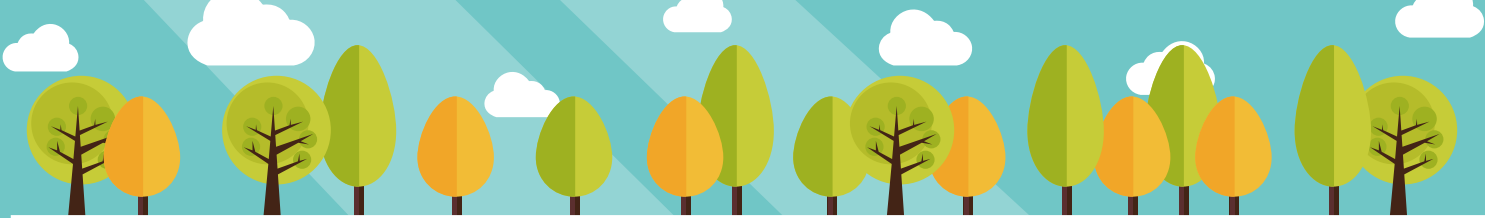
5. 次查，本件申請人侯○○於105年2月後同時擔任嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長及相對人教師會會長，相對人代表人固陳稱：「對相對人而言，申請人侯○○就是學校的老師，至於申請人身兼工會分會會長與教師會理事長，侯師的身分認定對於相對人而言，是很難的。例如說：秘書跟我說侯老師要跟我談聘約的事情，相對人難以辨別申請人侯○○是用哪一個身分來討論事情，若今天是以正式行文的方式，那就比較好判斷。」(本會105年9月30日第二次調查會議紀錄第7頁)云云，惟查：

- (1) 申請人侯○○擔任嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長職務，為謀求會員權益，迭依法向相對人爭取改善會員勞動條件，且申請人侯○○向本會申請裁決關於相對人扣減獎金、製作職員平時考核紀錄表、記過等行為，業經本會105年勞裁字第20號案審理，俱為相對人明確知悉。
- (2) 復觀諸相對人於本會調查程序提出之答辯書：「孰知，侯師從105年2月起，因為換約事件，公然與學校作對，捨學校所提供的溝通管道，在沒有知會校長情況下，直接訴諸外部團體來介入學校的



家務事，這種藐視學校一校之長的作法，情何以堪。」(相對人105年9月21日答辯書第3頁)、相對人105年7月29日輔人字第1050000194號函說明：「一、(三)侯師擔任本校教師會理事長後，自105年5月以來多次未與校長溝通協調，即透過嘉義市教師職業工會名義檢舉校方，侯師未恪遵體制並刻意製造校內紛擾不安氛圍，嚴重影響校譽。」(申證28)，而相對人代表人亦陳稱：「...參申證18，申請人函文給相對人時，也有副本給嘉義市教師職業工會，且說明第三點提到已委由工會代為處理。申證19亦副本給嘉義市教師職業工會，且說明第五點亦提到已委由工會代為處理，故申請人上述並未透過嘉義市教師職業工會檢舉，與事實不符。」(本會105年9月30日第二次調查會議紀錄第8頁)、證人李○○亦於本會105年勞裁字第20號調查程序中證稱：「這一年來從侯老師擔任申請人工會分會理事長開始，工會與學校有多次對抗...」(本會105年勞裁字第20號105年7月27日第二次調查會議紀錄第30頁)。亦即，相對人以「公然與學校作對」、「訴諸外部團體」、「透過嘉義市教師職業工會名義檢舉」等使用字句實得認相對人對於申請人參與工會活動之運作已非友善，復由相對人教務主任證述可知，相對人於申請人侯○○擔任工會分會會長後，與工會間存在對抗關係，且自相對人代表人陳述亦可知相對人明確知悉申請人侯○○相關函文副知工會並請求工會協助等情，則對於申請人侯○○參與工會運作乙事，自無從諉為不知，本會顯得據此推知相對人主觀上具有不當勞動行為之認識。

- (3) 甚者，相對人曾以申請人侯○○及劉○○尋求工會協助為由，亦即以與發放獎金並無關聯之事由，停發該2人之激勵獎金，足認相對人對於工會成員之行為具有敵意，尤以對於申請人侯○○之工會分會會長身分，更有加諸不當勞動行為之動機及認識，此參相對人代表人於本會105年勞裁字第20號案件調查程序中對於校內教師聘約及刪除獎金乙事之陳述：「...但是他們對於『如果堅持



不換約，原本的約仍然有效』之內容有疑慮，卻沒有告知校方，而是直接尋求外部團體(申請人工會)。因此，我認為不應該發給上開20位老師激勵獎金，所以我告知人事室將該20位老師剔除在105年4月份發放的名單內(沒有相關的簽呈，只有我口頭告知人事室林○○主任。)」(本會105年勞裁字第20號105年8月5日第三次調查會議紀錄第5-6頁)、「...其他5位老師(吳○○、劉○○、曹○○、詹○○及侯○○)因為沒有來找校長解釋或澄清，所以105年5月份起繼續取消發放激勵獎金。...」(本會105年勞裁字第20號105年8月5日第三次調查會議紀錄第6頁)以及「在跟劉○○老師及侯○○老師的對話中，他們都不認為跳過校方而直接尋求外部組織(申請人工會)之協助，是一種不妥的行為，對於學校的士氣也有打擊。」(本會105年勞裁字第20號105年8月5日第三次調查會議紀錄第8頁)即足明瞭。

(4) 據上，自上開客觀脈絡綜合觀之，申請人侯○○擔任工會分會會長職務，且自處理會員激勵獎金刪除、校內聘約等行為，均足認定相對人明確認知申請人侯○○所擔任工會職務及參加工會活動之行為，尚不因其具教師會會長身分而影響上開認定，且自上開情事觀之，已足認定本件相對人主觀上具有不當勞動行為之認識，更足堪認定具有不利益待遇之動機。

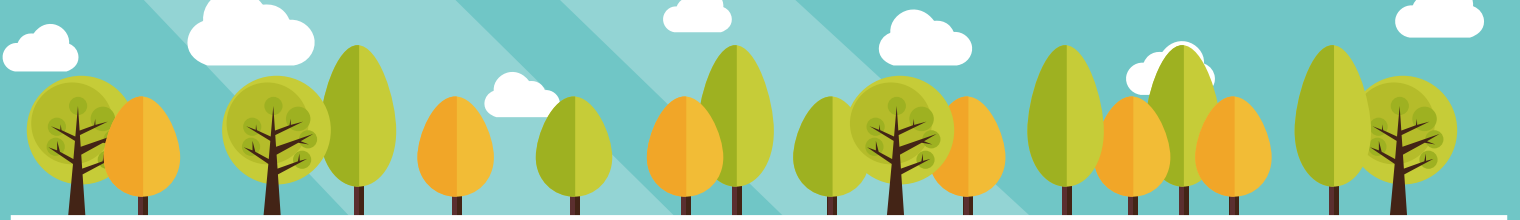
6. 抑有進者，相對人主張不續聘申請人侯○○之事由乃分別為：惡意刪除學校招生報名軟體致影響招生報名行政工作、將學校未定案且不完整之片面訊息提供給外部團體、多次未與校長溝通協調即透過嘉義市教師職業工會名義檢舉校方(申證28)，相對人代表人並於調查程序補充違反聘約情節重大也是構成不續聘的條件(本會105年9月30日第二次調查會議紀錄第7頁)等節，經查：

(1) 相對人主張申請人侯○○於102學年度有惡意刪除學校招生報名軟體致影響招生報名行政工作乙事，申請人侯○○已於本會調查程序說明招生軟體乃其自發性撰寫，且相對人已另委請長榮大學協



相對人主張申請人侯○○於102學年度有惡意刪除學校招生報名軟體致影響招生報名行政工作乙事，申請人侯○○已於本會調查程序說明招生軟體乃其自發性撰寫，且相對人已另委請長榮大學協助開發招生軟體，並於招生活動前如期上線，故未對整體招生活動造成影響。查，相對人對於該招生軟體由申請人侯○○自行撰寫乙事並未否認，但認為其應盡保管義務，惟觀相對人主張系爭招生軟體係由申請人侯○○刪除，不僅未提出任何證據以實其說，已難遽信，復參照申請人侯○○102年度、103年度考績評等均為甲等(申證35-1、35-2)，經本會裁決委員詢問相對人代表人是否曾將申請人侯○○刪除招生軟體乙事列入102年度、103年度考核項目，相對人代表人陳稱：「我印象中是沒有列進去。」(本會105年9月8日第一次調查會議紀錄第8頁)、相對人答辯書亦說明：「...除了表達校方嚴重的關切外，並沒有作出任何的懲處也沒有影響該學年度的考績。」(相對人105年9月21日答辯書第3頁)，則據上情，相對人於時近二年後執此作為不續聘申請人侯○○之事由，且接續觀察前揭相對人所為刪減獎金等不利益待遇，實足徵相對人以刪除招生軟體為由所為之不續聘行為，顯係嗣後針對性之報復行為甚明。

- (2) 相對人復主張申請人侯○○有私自拍照教務主任繕寫之平時考核紀錄表，將學校未定案且不完整之片面訊息提供給外部團體乙事，申請人侯○○則說明係將不同版本之平時考核表傳給工會。查：申請人侯○○始終否認有將上開記錄表提供予申請人工會以外之第三人，相對人亦無任何證據足以證明此一事實之存在，至於申請人工會知悉上開情事後發函要求相對人說明及解釋，同時副知工會以外之第三人，亦係出於申請人工會理事長黃敏智之決定(本會105年勞裁字第20號105年8月5日第3次調查會議紀錄第4頁)，均得認與本件申請人侯○○無涉，則相對人以此作為不續聘之事由，實難認無不當勞動行為之動機與認識，遑論相對人前以105



年6月30日輔人懲第104007號獎懲發布令公告事由記載「未經主管同意，私自將學校查核中之考核紀錄表拍照外流，向外界不實指控教務主任，損害教務主任聲譽並損及校譽。」，對申請人侯○○記過一次，復再持相同理由作為不續聘之事由，更明顯係屬嗣後具有針對性之行為。併予敘明者係，教育部105年10月28日臺教法(三)字第1050133967號函檢附申訴評議書(申證44)中記載：「...惟該紀錄仍屬學校最終作成前之預擬內容，申訴人將該尚未作成最終決定前之之預擬內容，提供嘉義市教師職業工會，自難謂妥適，且造成學校行政作業之困擾...」，與本會前揭認定有別；然該決議亦說明相對人執此作為不予續聘之理由未合乎比例原則，且本會係就客觀勞資關係脈絡整體認定相對人是否具有不當勞動行為之動機與認識，與教育部中央教師申訴評議委員會之法定職權不同，故上述申訴評議書之見解，並不影響本會關於不當勞動行為構成之認定，應予釐清。

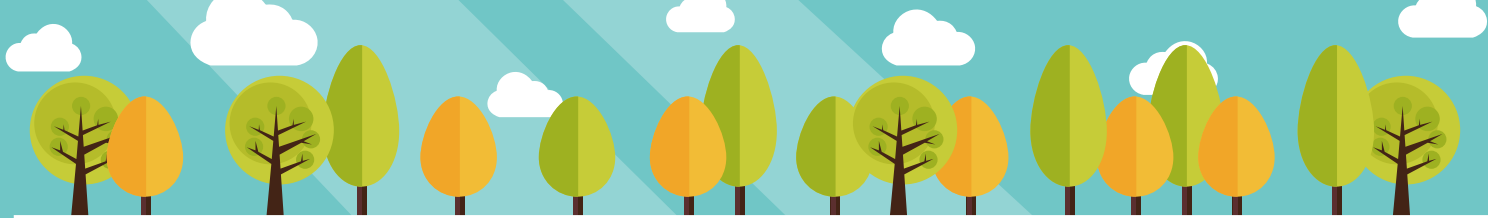
- (3) 相對人再主張申請人侯○○多次未與校長溝通協調即透過嘉義市教師職業工會名義檢舉校方乙事。查，申請人侯○○擔任工會分會會長職務，向工會尋求協助處理工會會員激勵獎金刪除、協議校內聘約等行為，客觀上乃依循工會之運動方針所為之行為，亦難認違反工會法第1條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第5條第3款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第11款「其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務意旨；且觀相對人代表人陳稱：「...2月份學校換約之時，學校召開換約說明會之後，侯師與其他幾位老師有不同主張，未與校長溝通即委由教師職業工會處理此事...」(本會105年9月30日第2次調查會議紀錄第9頁)，相對人對於工會顯然具有敵意，更認為工會之協助係屬「檢舉校方」行為，倘認申請人侯○○積極為教師會員爭取權益，卻遭不利益待遇，亦將可能造成後續寒蟬效應，故相對人執上開事由作為



不續聘申請人侯○○之事由，確係針對工會會長身分所為之不利待遇。

7. 尤有甚者，相對人105年7月30日不續聘申請人侯○○之不利待遇行為，不僅未予申請人侯○○足夠之就審期間，且於主管教育行政機關尚未核准不續聘案前即105年8月1日中斷申請人侯○○之公教人員保險及全民健康保險等，觀諸相對人率爾作成不續聘處分及上揭兩造緊張之勞動關係，相對人不續聘行為顯係針對申請人侯○○參與工會活動及擔任工會職務所為之不利益待遇：

- (1) 按教育部103年4月23日臺教授國部字第1030039021號函指出：「...參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期間(或就審期間)以7日為原則...」，查本件相對人係於105年7月27日輔人簡字第1050000032號簡便行文通知將於105年7月28日審議申請人侯○○之不續聘案，相對人代表人固稱：「未予足夠的就審期間，是因為承辦人不熟悉不續聘的相關程序。」(本會105年9月30日第2次調查會議紀錄第5頁)，然此確徵相對人顯未給予申請人足夠就審期間，將可能造成其倉促就審而未及實質答辯，更可能致教評會因資訊不全而率然作出偏頗之突襲性決議等疑慮。
- (2) 次按，「學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」教師法第14條之1亦定有明文。查本件相對人對於申請人侯○○作成不續聘處分後，復未依法於主管機關核准前暫時繼續聘任申請人即予退保，參酌前揭兩造衝突不斷之勞資關係脈絡，得認相對人係刻意規避上揭法律明文規定，其目的實係對於工會分會會長所為針對性之不利益待遇。



8.另查，本件相對人所為不續聘行為，固經相對人組成教師評審委員會決議作成(相證14)，相對人並執此陳稱：「教評會當時做出的是不續聘，是否重大到不續聘，此為教評會組織辦法賦予教評委員之權利，根據老師之行為來做出議決，故這不是我可以回答的。」(本會105年9月8日第一次調查會議紀錄第頁4)，然而相對人對於本件申請人工會長期具有敵意業如前述，亦得自勞資關係之脈絡中可以推定相對人對於該工會有嫌惡之意向，且觀諸相對人教師評審委員會之組成分別為校長、家長會長、教師會代表及六名選舉代表，按申請人工會代表人黃敏智於本會調查程序中(105年9月8日第1次調查會議紀錄第3頁)陳述該六名選舉代表係由相對人代表人於校務會議上推舉，並請教師當場鼓掌通過，再經相對人代表人於本會調查程序中陳述：「由本人於校務會議中報告推舉之名單，並詢問在場老師有無意見，無意見就鼓掌通過。」、「相對人認為事實上並沒有人反對或有提出異議。」(105年11月9日第3次調查會議紀錄第9頁至第10頁)，應認六名選舉代表係由相對人代表人推舉乙事足堪為真。是以，該教師評審委員會之組成多數既係由相對人代表人自行擇選，併參照前揭相對人不續聘事由之內容顯然具有針對性，毋寧得認該教師評審委員會之決議已近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為之行為。從而，相對人抗辯不續聘行為乃係教師評審委員會之決定，與其無涉云云，尚非可取。

9.相對人105年7月30日不予續聘申請人侯○○之行為，客觀上亦不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為：

(1)按工會法第35條第1項第5款規定：「...五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，又禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此

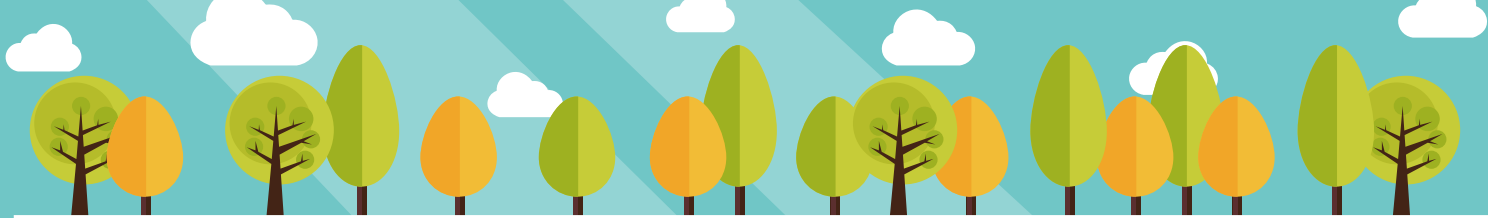


由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院102年度判字第563號判決參照）。

(2) 查，本件申請人侯○○為嘉義市教師職業工會輔仁中學分會之會長，僅因其為謀求會員權益並積極參與工會活動，即遭相對人為不續聘之行為，且係影響其教師身分及工作權最嚴厲之不利益待遇，業經本會認定如前，難謂無影響申請人工會會務之運作，其進一步可能造成之寒蟬效應，實不言而喻；甚至，相對人多次表達工會係屬「外部團體」，不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，顯在使工會會員減少參與工會活動，對於工會之組織與活動均將產生重大影響，故其不續聘亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

10. 綜此可知，本會考量身申請人侯○○與相對人長期緊張之勞資關係脈絡，相對人實具有不當勞動行為之認識及動機，其所為不續聘行為已然係針對身為工會分會會長之申請人侯○○所為之不利益待遇；且相對人教師員工之權益尚需工會極力爭取，相對人不續聘身為工會分會會長之申請人侯○○，顯然將對申請人工會運作造成不當影響、妨礙或限制。尤有進者，申請人侯○○前已向本會申請裁決，相對人不待本會作出裁決決定，即不續聘申請人侯○○。故相對人於105年7月30日不予續聘申請人侯○○之行為，已構成工會法第35條第1項第1款：「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第5款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

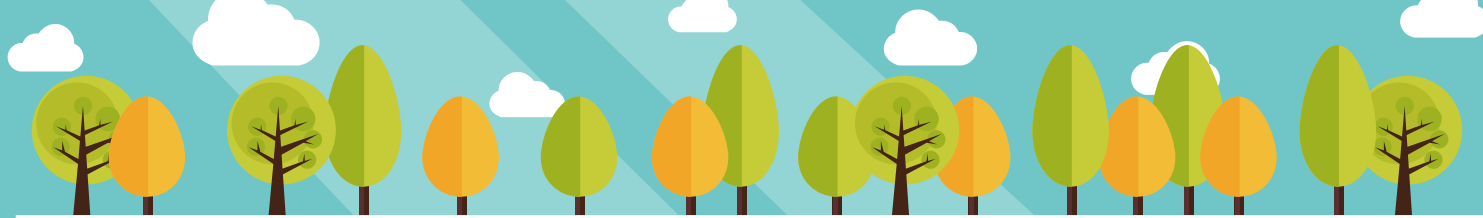
(二) 相對人於105年7月30日不予續聘申請人劉○○之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：



1. 查，申請人劉○○自101學年度起擔任相對人教師會理事，並於105年擔任教師會理事並兼任總幹事，協助教師會理事長及嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長處理分會相關工會會務，經本會委員詢問申請人工會代表人黃敏智：「(問)請問申請人劉○○，這幾年所參加之工會活動？(答)申請人劉○○是從三、四年前因為學校減薪乙事，開始參與工會事務。」(本會105年9月8日第1次調查會議紀錄第7-8頁)，又其105年2月間曾與申請人侯○○共同代表工會會員發言，相對人曾執此指稱申請人劉○○與侯○○為「意見領袖」(申證34-11)；復於105年4月間與申請人侯○○代表工會會員教師向嘉義市社會處提起就業歧視檢舉，案經嘉義市政府認定相對人年齡歧視成立(申證4)，並多次協助嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長即申請人侯○○草擬各項發文，則申請人劉○○積極參與工會事務，應足堪認定屬於工會核心幹部。
2. 次查，觀諸相對人答辯書：「劉師...在同年2月的換約事件中，其為當中少數的意見領袖，支持尋求外部團體來介入學校的家務事，造成學校對立的氣氛而不自覺。」(相對人105年9月21日答辯書第7頁)、「總之，從以上陳述不難發現，學校之所以對侯師與劉師提出不續聘案，主要是考量二人現今的表現與當初聘用的初衷有極大的落差，再加上二人的心態不再願意兼任或協助行政職，且在校內製造對立產生內耗，明顯違反本校的聘約規範，完全與其為教師會成員的身份無干...」(相對人105年9月21日答辯書第7頁)，亦即，自相對人與申請人發生減薪爭議以降，申請人劉○○因積極參與工會活動，而相對人不僅對於申請人劉○○使用「意見領袖」、「支持尋求外部團體」、「製造對立產生內耗」等字句，且相對人亦曾針對工會幹部(包含申請人劉○○)扣減激勵獎金已如前述，則兩造間之勞資關係顯然存在緊張對立關係，更得認定本件相對人主觀上具有不當勞動行為之認識，亦足堪認定具有不利益待遇之動機。



- 3.再查，申請人劉○○擔任相對人資訊教師教學年資17年，期間多次擔任學校行政工作(申證34-3至34-7)，更曾獲頒中華民國私立教育事業協會全國模範教師(申證34-8)、嘉義市特殊優良教師(申證34-9)等，且任教期間共獲校內獎勵記功8次、嘉獎31次，從無任何懲處紀錄。申請人劉○○亦說明其於88學年度至103學年度每年考績均列甲等(申證34)，並提出102及103學年度相對人教職員工成績考核通知書為證(申證34-1、34-2)，相對人對此並不爭執，然104學年度年度成績考核卻評定為「乙等」(申證34-12)，併參照上揭勞資關係脈絡，更得認本件相對人具有不利益待遇之動機，亦顯然具有針對性。
- 4.再查，相對人主張不續聘申請人劉○○之事由乃為：「劉師於103學年度、104學年度拒絕校方要求兼任圖資組長及代理導師職務，行政配合度低不斷形成校園內耗，影響校務發展。」，申請人劉○○對此則說明未有校方要求兼任圖資組長及代理導師乙事：
- (1)關於申請人劉○○103學年度是否有拒絕兼任圖資組長乙事，申請人劉○○已說明於103年6月間因家庭及身體因素向相對人請辭圖資組長職務：「在7月27日，學校通知我，隔天要對我召開教評會，理由是因為我103年度拒絕接學校行政職務，因為學校行政事務是，我是102年度圖資組長，我與申請人侯○○兩人輪流擔任圖資組長，一人當兩年，我們兩人用此方式已經輪了十幾年，我在103年6月份遞辭呈，第1次校長慰留我，然因103年2月校長交代圖資組整併到教務處，我並非教務主任所找之行政，與教務處磨合較不契合，所以我再次遞辭呈，校長即准辭，根本沒人找我擔任103年度之圖資組長職務。」(本會105年9月8日第1次調查會議紀錄第6頁)，本會復參照申請人劉○○提出之請辭函件上相對人代表人曾以「劉師協助行政多所建樹…」予以留任(申證27-2)，嗣申請人劉○○於再次請辭圖資組長職務，相對人代表人始批示「感謝劉○○老師在行政上的付出與貢獻，礙於其個人因素，准辭。」(申證27-3)，堪認上情為真。



(2) 衡諸一般常情，申請人劉○○既已於103年6月間即辭任行政職務，復經相對人代表人准許，相對人豈會短時間內再請求申請人劉○○擔任行政職務？且觀諸對於由何人要求申請人劉○○擔任圖資組長乙事，相對人教務主任即李○○委員於104學年度教師評審委員會第5次會議陳述：「因當時圖資組是設在教務處底下，所以是由本人請你擔任103學年度圖資組長，地點就在校。」、「你就是提出很多理由不願意接」、「就是很多理由」(相證14第4頁)，則除上開相對人教務主任李○○委員之陳述，復未見相對人提出有正式人事命令或函文通知，實難認相對人所稱「於103年間拒絕擔任行政職務」為真，遑論相對人於105年7月27日輔人簡字第1050000033號簡便行文通知申請人劉○○更使用字句：「本校於103學年度請劉○○老師擔任圖資組長，劉師悍然拒絕。」(申證25-1)，亦得據此認定相對人確實具有針對性。

(3) 次以，相對人復主張申請人劉○○有拒絕擔任代理導師乙事，惟未見相關佐證資料，難認學校確有正式安排前開職務要求申請人劉○○配合之情事。且參申請人劉○○對此陳述：「...在我印象中，事實是曾經有一次李主任在北一樓辦公室走廊遇見我，跟我說『高一孝』連○○老師每周一無法到校，希望請我擔任高一孝的代理導師，當時本人因身體狀況予以婉拒，建請李主任另覓其他更合適之人選。之後不曾有人再對我提及此事，更沒有任何正式人事命令或函文通知我被指派為代理導師...」(相證14第5頁)，再參諸相對人教務主任李○○陳稱：「是本人於104年10月，當時兼任學務主任，在北一樓走廊找劉老師擔任代導，不知道她的記憶力好不好，是否還記得這件事？」(相證14第5頁)，則相對人似僅由教務主任李○○口頭要求申請人劉○○擔任代理導師，竟執此作為不續聘之事由，顯然得認相對人所為不續聘行為係具針對性之嗣後報復行為。

5. 抑有進者，縱使認為相對人依據勞動契約或工作規則，具有不續聘



處分之裁量權限，然該處分依一般社會通念仍不得超過合理之程度，觀諸本件相對人不僅未給予申請人劉○○足夠就審期間、未依法於主管機關核准前暫時繼續聘任申請人即予退保，且不續聘之事由更尚未調查明確，亦非重大，此亦經教育主管機關即教育部105年10月28日臺教法(三)字第1050133966號函檢附申訴評議書認定：「校長既同意申訴人請辭理由正當，而予以准允，自難認申訴人拒絕兼任103學年度圖資組長，有行政配合度低之情事，況申訴人係於103年6月16日請辭前開職務，經校長於同年6月25日准辭在案，學校於105年7月28日始以前開事由作為不續聘之理由，其事件發生與作成不續聘決議時間相隔久遠，其關聯性是否正當，尚非無疑…」等語，而相對人存在不當勞動行為之意思，業如前述，則在在顯示相對人率爾作成不續聘處分，乃係對申請人劉○○之工會會員身分所為針對性之不利益待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

6. 又，本件申請人劉○○為工會之核心幹部，僅因其為謀求會員權益，多次協助會長侯○○並積極參與工會活動，即遭相對人為不續聘之行為，且係影響其教師身分及工作權最嚴厲之不利益待遇，業經本會認定如前，難謂無影響申請人工會會務之運作，其進一步可能造成之寒蟬效應，實不言而喻；甚至，相對人多次表達工會係屬「外部團體」，不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，顯在使工會會員減少參與工會活動，對於工會之組織與活動均將產生重大影響，故其不續聘亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
7. 準此，自客觀上觀察雙方勞資關係之脈絡，申請人劉○○於工會擔任會長之重要助手，並曾多次參與工會活動等情事綜合觀察，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，復觀其不續聘之事由，亦顯屬嗣後針對性之報復行為，是以相對人不續聘之行為，係對於申請人



劉○○參加工會活動所為之不利待遇，更係不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而同時構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

(三) 相對人對申請人劉○○扣減105年6月、7月激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

1. 查相對人自100學年度調降教職員工薪資，而考量近二年學校招生人數增加及財務赤字趨緩，經相對人董事會決議自104學年度發放103學年度全薪之5%作為激勵獎金，發放對象則應為「自100學年度以降薪資調降至85折之教職員工」，此有相對人董事會第17屆第4次會議紀錄即備忘錄可稽(相證30)，本會105年度勞裁字第20號亦同此認定。而觀諸相對人代表人於本會105年勞裁字第20號案件調查程序中說明扣減20位教師激勵獎金之緣由係因「直接尋求外部團體(申請人工會)」(本會105年勞裁字第20號105年8月5日第三次調查會議紀錄第5-6頁)，而相對人105年5月更持續刪減5位教師(包含申請人劉○○)激勵獎金，相對人代表人固辯稱：「...其他5位老師(吳○○、劉○○、曹○○、詹○○及侯○○)因為沒有來找校長解釋或澄清，所以105年5月份起繼續取消發放激勵獎金。...」(本會105年勞裁字第20號105年8月5日第三次調查會議紀錄第6頁)，然持續遭扣激勵獎金之6位教師中，除1位係考核問題外，其餘5位均為申請人工會會員，難認相對人對於工會成員之行為非具有針對性。

2. 次以，申請人劉○○參與工會事務，於105年2月起因換約爭議曾與申請人侯○○共同代表工會會員發言，相對人曾執此指稱申請人劉○○與侯○○為「意見領袖」(申證34-11)等，得認相對人具有加諸不當勞動行為之動機及認識，均詳如前述。而申請人劉○○有關補發105年4月、5月份激勵獎金之請求，固因逾越90日申請裁決時間而由本會為不受理決定，但自105年4月起開始停發與申請人其餘主張停發之6月及7月份具有關聯性，且時間上接續而生，故於勞資關係之脈絡上應併同判斷之。是以，相對人主觀上既具有不當勞動行



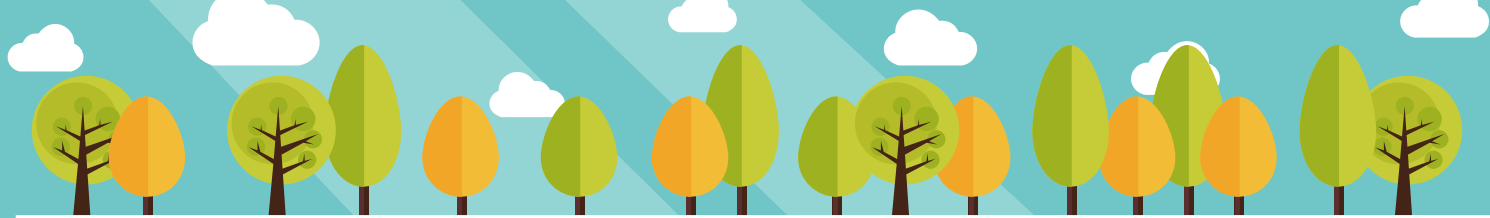
為之認識，亦足堪認定具有不利益待遇之動機，則相對人接續於105年4、5月後而對申請人劉○○於105年6月及7月不發放激勵獎金行為，得認係針對工會會員參加工會活動所為之不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。

3.抑有進者，相對人相繼持以激勵獎金發放目的無涉之事由，針對性地自105年4月開始對於工會會長及具有工會會員身分之教師(包含本件裁決申請人侯○○及劉○○)持續刪減激勵獎金，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，故相對人對於申請人劉○○於105年6月、7月不發放激勵獎金之行為，該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚明。

(四)相對人於105年9月6日評定申請人侯○○104年度成績考核評等為丙之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1.查，本件相對人固稱：「申請人侯師104學年的考核，乃依據本校教職員工考核辦法進行，完全符合法定程序，相關資料請參閱相證3，本校教職員工考核辦法，本校教職員工獎懲實施要點，本校104學年度教職員考核委員會會議紀錄等資料。」(相對人105年9月21日答辯書第1頁)，相對人代表人並於本會調查程序中陳稱「(問)請問相對人評核申請人侯○○考績為丙等之理由為何？(答)考核理由會記載在考評會議紀錄中。」(本會105年11月9日第3次調查會議記錄第3頁)。然觀諸相對人104學年度教師考核委員會第6次會議紀錄(相證36-1)及其附件，申請人侯○○於「主管考核」項目遭扣15分，而未見成績考核評等之具體說明，相對人考績評定是否具有一定標準，顯有疑義。續徵之該次考評會議紀錄所附申請人侯○○於會議中列席所陳述之意見(相證36-3至36-12)，均在答辯前開雙方爭議之勞資關係脈絡事實，故實得據以推認該主管考核之負評15分，乃係針對申請人侯○○參與工會活動及擔任工會職務所生之該等事件而為之。

2.復揆諸前揭申請人侯○○擔任工會分會會長以降，與相對人間持續



存有緊張對立之勞資關係，俱得認相對人確有不當勞動行為之認識與動機。且參照申請人侯○○任職相對人之考績評等歷年均為甲等，亦為相對人代表人是認(本會105年11月9日第3次調查會議記錄第6頁)，則相對人未附理由即評定申請人侯○○104年度成績考核評等為丙，顯係基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定，得認係針對其擔任工會分會會長及積極參與工會事務所為之不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。

3.準此，相對人105年9月6日評定申請人侯○○104年度成績考核評等為丙之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

六、申請人請求裁決事項關於立即復聘申請人侯○○及劉○○、補發申請人劉○○105年6、7月激勵獎金以及撤銷申請人侯○○104年度考評丙等並重為適當考評之請求，應予准許；其餘請求，則不應准許：

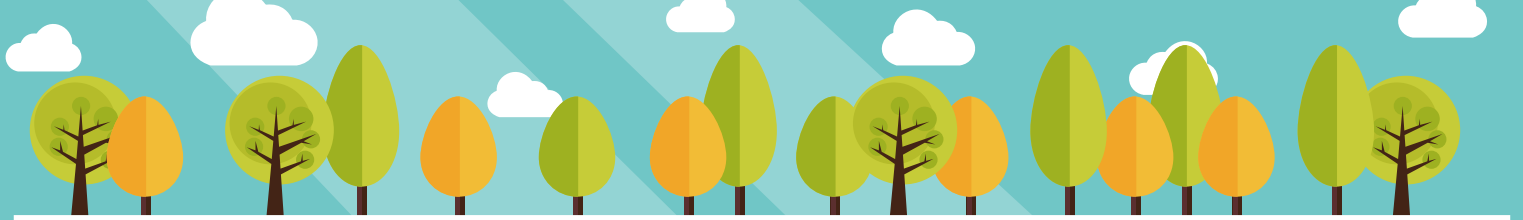
(一)按，勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第35條第1項規定之不當勞動行為而依同條第2項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第35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104年勞裁字第35號裁決決定書參照）。



(二) 次按，私立學校教師不予續聘，須報請主管教育行政機關之核准，為教師法第14條之1第2項所明文，且該規定屬強制規定，違反者，該不續聘之行為不生效力（最高法院103年度台上字第1740號判決意旨及本會104年度勞裁字第50號裁決參照）。查，本件相對人105年7月30日不予續聘申請人侯○○及劉○○之行為，業經教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議認定不予維持(申證43號、申證44號)，是相對人不續聘申請人侯○○及劉○○，既未經主管教育行政機關之核准，則申請人侯○○及劉○○與相對人間之聘僱關係於105年7月30日以後仍有效存在，相對人自應補發其等105學年度之教師聘書，乃屬當然。故申請人於本件請求本會命相對人立即復聘，本會認為命相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內補發申請人侯○○及劉○○教師聘書，核屬適當之救濟方式。

(三) 次查，本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人對申請人劉○○扣減105年6月、7月激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，而相對人固以：「激勵金並非薪資的一部份」云云置辯(相對人105年11月16日答辯書(三)第1頁)，然本會既係以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為裁量原則而發布救濟命令，其目的並不在於判斷該激勵獎金項目是否為勞動基準法所定義之工資，而在回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。再參照相對人係以固定比例發放激勵獎金，則據相對人確認除105年3月外，激勵獎金發放之數額為3,432元(相對人105年11月18日答辯書(三)第1頁)。從而，以3,432元計算申請人劉○○105年6月、7月份遭扣減之激勵獎金金額應屬適當，是本會判命相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內給付申請人劉○○新臺幣6,864元。

(四) 再查，本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人105年9月6日評定申請人侯○○104年度成績考核評等為丙之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，此一不利益待遇恐導致工會會員減



少參與工會，對於工會之組織與活動將產生重大之影響，故本會爰予撤銷相對人對申請人侯○○104年度之成績考核評等，並命相對人應重為適當考評。

(五) 綜上，本會爰依勞資爭議處理法第51條第2項規定判命：(一) 相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內補發申請人侯○○及劉○○105學年度之教師聘書；(二) 相對人應於本裁決決定書送達之日起7日內給付申請人劉○○新臺幣6,864元；(三) 相對人105年9月6日對申請人侯○○於104年度成績考核評等為丙之考核評等應予撤銷，相對人應重為適當考評；應屬適當。

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，本件裁決申請一部不受理，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項及第2項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 9 日



（八）勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第39號

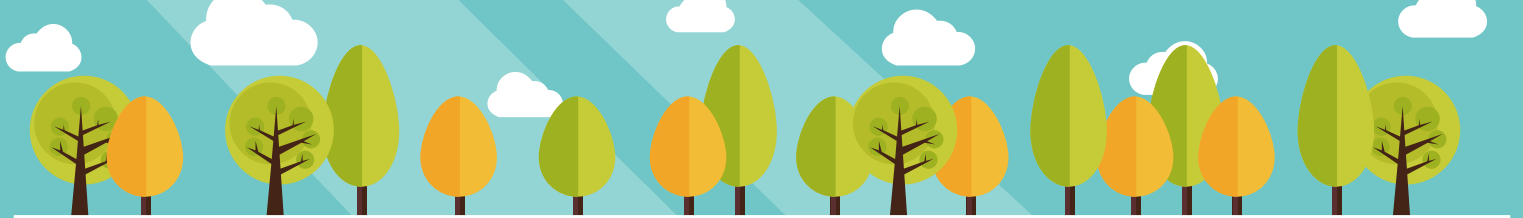
【裁決要旨】

不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動行為救濟制度上之雇主，自不待言。然非謂不當勞動行為救濟制度上之雇主，僅以勞動契約上之雇主為限。

又按，教育部102年3月20日臺教師(三)字第1020039198號函說明一明載：「一、有關公立學校教師雇主之認定問題，本部與行政院勞工委員會（簡稱勞委會）於101年10月24日協商後，將朝『視協商事項權責認定團體協約協商主體』的方向研議」；說明二-（一）-3記載：「3、由主管教育行政機關視協商事項權責為必要之行政指導。屬單一學校權責事項，如教師寒暑假返校時間安排、教師進修內容安排、教師教學觀摩安排等，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，如教師工會會所、校務會議組成、代扣工會會員會費等，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，如教育經費預（決）算之編製、教師敘薪、教師聘任資格、退休、撫卹、待遇、保險、請假等，則以中央主管教育行政機關為協商主體」。而我國工會法第6條規定教師得組織職業工會或產業工會（下稱教師工會），若從團體協商之角度觀察，教師工會得以各個公立或私立學校為團體協約協商之對象，亦得以縣市政府（含其相關管轄教育事務之局處）或教育部為團體協約協商之對象，端視教師工會之需求或協商議題而定。以此觀之，各個公立或私立學校、縣市政府或教育部本來即具有雇主之身分。

按團體協約法第10條第2項之立法說明為：「三、鑒於各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等之團體協約常涉政府預算或人事管理事項，為免造成政府運作之窒礙或衍生爭議，爰增訂第二項，非依程序經核可者無效」，故團體協約內容如有違反政府機關預算或人事管理法令者，上級機關得不予核可。

雙方爭執在於：申請人分別與板中、和中、新北高工三校達成合意之團體協約內



容有無違反校地使用收費標準？申請人主張無違校地使用收費標準，且校地使用收費標準違反其母法規費法第10條第1項之規定，應屬無效；相對人抗辯校地使用收費標準係依規費法第10條第1項規定訂定，且經相關法制作業程序審議及公告，未被廢止或停止適用，屬現行適用之合法法規（地方自治規則），系爭三份團體協約之內容明顯違反新北市政府所訂定之校地使用收費標準，故相對人不予核可，乃依法行使團體協約法第10條第2項第3款之核可權。查相對人係以系爭三份團體協約內容違反校地使用收費標準而不予核可，且其法律主張並非顯無理由，即難認其不予核可之行為對申請人有何支配介入可言，故本會認為請求裁決事項第一項不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：全國高級中等學校教育產業工會

相對人：新北市政府教育局

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（以下均同）105年12月30日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：

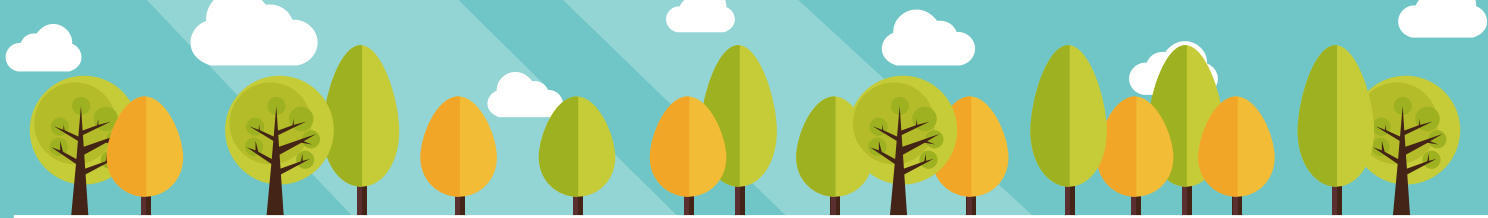
一、申請人之主張及請求：

- （一）申請人於104至105年間，分別與新北市立板橋高級中學（以下簡稱板中）、新北市立中和高級中學（以下簡稱和中）、新北市立新北高級



工業職業學校（以下簡稱新北高工），就「校內停車等相關權利事項」展開團體協約協商並達成協議（詳如申證1、2、4）。該三校並依團體協約法第10條第2項第3款之規定，將上開團體協約報請相對人核可。然相對人卻在105年7月間以新北教中1051251850號函、10512518501號函及新北教中1051262116號函，分別通知上開三校不予核可，理由均為：「二、依據『新北市公立高級中等以下學校校園場地使用收費標準』第2條第2項規定略以：學校應依附表所定各類別收費基準（汽車停車場每車每月一千元至四千元），訂定場地使用收費表，經校務會議通過後實施；場地收費高於或低於附表收費基準者，應報經本府教育局（以下簡稱本局）核定後實施。該標準附表說明第4點為：『學校依停車場法設置之停車場，應依本表規定訂定相關收費規定。但學校得訂定校內教職員工上班時間停車優惠措施，其優惠後，收費不得低於本收費基準五分之一。』第5點為：『經教育部核定為新北市偏遠學校或特偏學校，得免收或減收教職員工汽車停車費。』三、查貴校與全中教簽訂之團體協約（草案）內容違反法令規範，本局不予核可。」

- （二）查團體協約法第10條第2項考其立法說明為：「三、鑒於各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等之團體協約常涉政府預算或人事管理事項，為免造成政府運作之窒礙或衍生爭議，爰增訂第二項，非依程序經核可者無效」，因此，上級機關若不予核可，其理由僅能限縮於團體協約之內容有違反政府機關預算或人事管理法令者，而非漫無限制、隨意干涉，以免因政府過度干預，導致勞雇雙方耗費相當時間及精力始達成合意之團體協約均成徒勞（參裁決會104勞裁字第59號）。新北市政府所訂定之「新北市公立高級中等以下學校校園場地使用收費標準（民國104年3月11日修正）」（以下簡稱校地使用收費標準）為行政命令，應不屬於政府機關預算之範疇。按團體協約法第3條規定：「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」是以縱使簽署後之團體協約，亦應僅



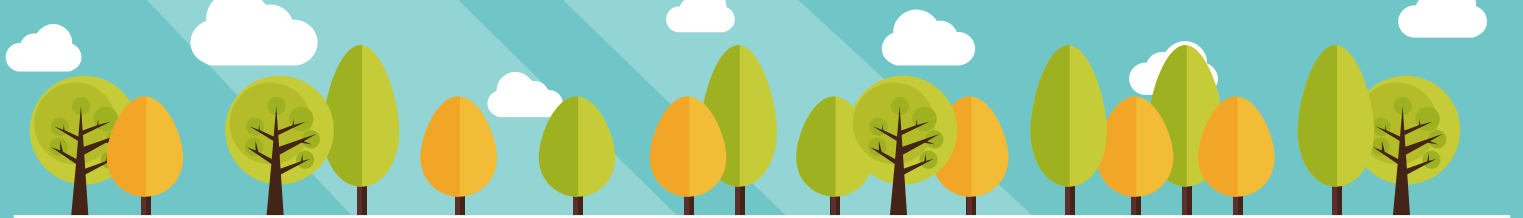
限於違法強制或禁止規定之情況始為無效，如果該法律本身不以之為無效，而另有其他法律效果，則不應作成不予核可之決定。次按，校地使用收費標準第2條規定：「申請使用新北市政府（以下簡稱本府）所管公立高級中等以下學校（以下簡稱學校）校園場地（以下簡稱場地），其應繳納之各項費用及保證金如附表。但場地委託民間經營者，不包括之。學校應依附表所定各類別收費基準，訂定場地使用收費表，經校務會議通過後實施；場地收費高於或低於附表收費基準者，應報經本府教育局（以下簡稱本局）核定後實施。但學校已簽訂契約未符本標準收費規定者，新契約應依本標準規定辦理。」是以，縱使應繳納費用應依該辦法之附表，然收費「低於附表收費基準」，亦非當然就無效，尚可報經相對人核定後實施。亦即上開標準明文就算收費低於附表基準，尚可核定後實施，可見屬於「不以之為無效」，則上開標準是否屬於法律強行規定，自屬有疑。文就算收費低於附表基準，尚可核定後實施，可見屬於「不以之為無效」，則上開標準是否屬於法律強行規定，自屬有疑。

- （三）校地使用收費標準附表說明第4點為：「學校依停車場法設置之停車場，應依本表規定訂定相關收費規定。但學校得訂定校內教職員工上班時間停車優惠措施，其優惠後，不得低於本收費基準五分之一。」是以，上開辦法本應「僅適用」於「依停車場法設置之停車場」，如非依停車場法設置之停車場，自不適用上開辦法，更遑論有違反上開辦法之空間。次按，停車場法第2條第1款第2款明文：「本法所用名詞定義如左：一、停車場：指依法令設置供車輛停放之場所。二、路邊停車場：指以道路部分路面劃設，供公眾停放車輛之場所。」；同法第26條規定：「路外公共停車場可供車輛停放使用未達五十個小型車位或建築物附設之停車空間，開放供公眾停車收費使用者，其負責人得逕依前條之規定訂定管理規範，向地方主管機關報請核備，領得停車場登記證後，始得依法營業。」是以無論路外或建築物附設之停車空間，也均應由負責人訂定管理規範再向地方主管機關報請核備並領得



停車場登記證後，方能依法營業收費，而屬於「依停車場法設置之停車場」。

- (四) 校地使用收費標準第1條規定：「本標準依規費法第十條第一項規定訂定之。」惟查，規費法第10條第1項規定：「業務主管機關應依下列原則，訂定或調整收費基準，並檢附成本資料，洽商該級政府規費主管機關同意，並送該級民意機關備查後公告之：一、行政規費：依直接材（物）料、人工及其他成本，並審酌間接費用定之。二、使用規費：依興建、購置、營運、維護、改良、管理及其他相關成本，並考量市場因素定之。」亦即規費法僅授權「業務主管機關」訂定使用規費之收費基準。而所謂「業務主管機關」依規費法第4條：「本法所稱業務主管機關，指主管第七條及第八條各款應徵收規費業務，並依法律規定訂定規費收費基準之機關學校；法律未規定訂定收費基準者，以徵收機關為業務主管機關。本法所稱徵收機關，指辦理規費徵收業務之機關學校。」是以基於停車場之使用規費，既然屬於法律未規定收費基準之情形，則以辦理規費徵收業務之「機關學校」為「業務主管機關」方有權訂定收費基準。蓋「使用規費」既須考量實際興建、購置、營運、維護、改良、管理及其他相關成本，本應由「機關學校」最為清楚明瞭，是以本應由「機關學校」為業務主管機關自行制定規費收費基準。而校地使用收費標準是由「新北市政府」制定，並非由「機關學校」制定，明顯逾越其母法規費法之授權，是以上開標準既牴觸母法授權，屬於無法律授權制定收費辦法，對於人民收取使用規費，限制人民財產權等權利，衡諸行政程序法158條第1項第1款、第2款規定自屬無效。相對人以該無效之法規命令不予核可，亦屬違法。
- (五) 學者周志宏認為，依現代法治國原則的內涵，團體協約法第10條第2項所謂「簽訂前取得核可」，應解釋為「公立學校簽訂團體協約前須取得上級主管機關核可的程序要件」，而非「協約事前審查」始能合乎憲法精神的解釋（周志宏、林佳和，教師組工會適用勞動三法實務案



例評析計畫結案報告，教育部教育研究委員會，2012年5月15日，第114頁）。相對人不予核可之理由，乃屬協約事前審查，明顯侵害申請人與學校之契約自由，顯有不當，應予撤銷。

（六）綜上所述，相對人就申請人與板中、和中及新北高工三校團體協約為「不予核可」之處分，顯有構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

（七）請求裁決事項：

1. 確認相對人105年7月5日新北教中1051251850號、10512518501號函及105年7月14日新北教中1051262116號函所為不予核可之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

2. 撤銷相對人不予核可之處分，改命其為准予核可。

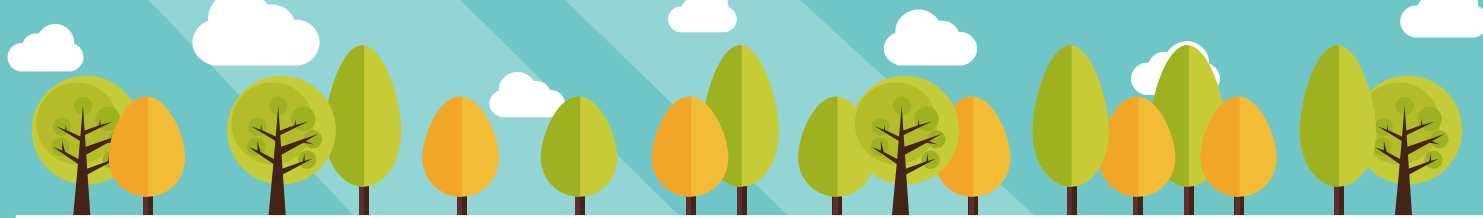
（八）餘參見歷次調查程序會議記錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及理由：

（一）相對人之答辯：申請人之裁決申請駁回。

（二）相對人雖為板中、和中及新北高工三所學校之教育主管機關，但非學校或學校教師法律定義上之「雇主」，此為當然之理，爰不符合工會法第35條第1項第5款所稱「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為...」之「雇主」定義。

（三）申請人與板中、和中及新北高工三校所合意之團體協約，明顯違反新北市政府所訂定之校地使用收費標準。且該三校原停車收費均屬低廉（各校每月停車收費如下：板中新臺幣300元整、新北高工200元整、和中200元整），對照學校附近停車場之收費，均屬「超低收費」。雖本案三校團體協約作出「免費提供校園平面停車場或停車位」之協議，但相對人基於主管機關立場，考量本府自治法規（校地使用收費標準）規定及使用者付費原則，另團體協約法第10條亦賦予相對人「



申請人之意，是否均「不得停車」或「不得規劃為停車位/停車空間」？若採此見解，未來恐將規劃學校「僅符合停車場法」之空間，始能提供教職員停車。抑或申請人認為，未符「停車場法」，「依法不應（不得）收費」，但可停車？若採此見解，學校若同時有符合「停車場法」之車位（要收費）和未符「停車場法」之車位（不得收費），未來將如何規劃？而且此舉除有違校地使用收費標準外，亦不符「使用者付費原則」、「公平、平等原則」之精神。

5. 綜上，板中、和中、新北高工三校，無論係以「利用校內畸零空間和空地，自行規劃臨時停車區」形式，或「停車場法設置之停車場」，均應依前揭收費標準之規定，通過校務會議後予以收費。（註：若無通過校務會議，則依第2條附表說明十「學校訂定場地使用收費表，如未經校務會議通過或違反本標準收費規定時，應以本表場地使用費最低金額收費。」即收費每月一千元，併予敘明。）

（五）申請人另主張「...新北市公立高級中等以下學校校園場地使用收費標準牴觸母法即規費法規定，應屬無效。則原處分以此無效之法規命令，不予核可，亦屬違法...」，相對人答辯如下：

1. 校地使用收費標準係依規費法第10條第1項規定訂定，且經相關法制作業程序審議及公告，未廢止或停止適用，即屬現行適用之合法法規（地方自治規則），乃屬當然之理。
2. 申請人認為「應是授權機關學校為業務主管機關方有權制定使用規費收費標準。新北市政府既非業務主管機關，應無權制定校園場地收費標準...限制人民自由、權利，又牴觸法律，應屬無效。此收費標準既屬無效，則原處分以違反此無效收費標準為由不予核可，自屬違法」云云，恐有錯誤。蓋該收費標準暨已合法且現行適用，即屬有效法規命令，已如前述。在尚未依相關法令及程序宣告無效前，此法規命令當然有效。



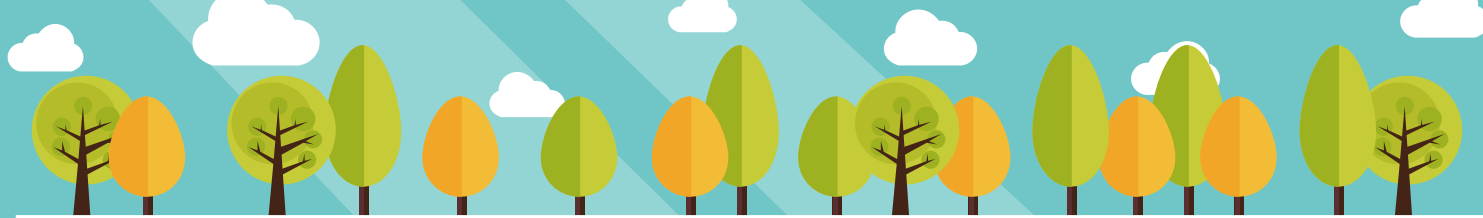
3. 申請人所稱「...限制人民財產權...」之論述，顯有誤會。地方制度法第18條已明文訂定直轄市自治事項，且同法第63條亦有明文規費收入為直轄市收入。另同法第67條第3項前段「地方政府規費之範圍及課徵原則，依規費法之規定」亦已明文此為法律授權得訂定之收費標準。雖有限制人民權利（並無限制自由），但並無牴觸法律之疑慮，即無所謂申請人所稱「無效」之法律效果。若如申請人之主張，是否代表新北市政府目前現行訂定及施行之收費標準（共有64項次），均屬違法？只要對人民收取使用規費，均屬限制人民財產權，均屬無效？此乃申訴人對法令規定之重大誤解。

4. 校地使用收費標準，係由新北市政府訂定、修正並公告，此為自治規則（自治法規）層級，本應由「新北市政府」訂定公告。自治規則（自治法規）依地方制度法第25條、第27條等規定，尚不得由學校自行訂定，乃屬當然之理。申請人所稱「...並非由『機關學校』制定，明顯逾越規費法之母法授權...」顯有誤解法規命令制定機關。

（六）申請人另主張「...是以縱使簽署後之團體協約，亦應僅限於違反強制或禁止規定之情況才是無效。則縱使新北市政府判斷不予核可以使團體協約無效，亦應團體協約違反者乃為法律強制或禁止規定，即違反法律強行規定者才屬無效...」，相對人答辯如下：

1. 校團體協約法第3條「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」此條規定係指，若「團體協約（內容）違反法律強制或禁止之規定」，係為「當然無效」之效果。若採申請人解釋，團體協約法第10條之「主管機關核可權」將形同具文；換句話說，若團體協約之內容「未違反法律強制或禁止之規定」，主管機關即「無」不予核可之空間，是否團體協約法第10條第2項「主管機關之核可權」均無裁量權限，逕行廢除即可？此為申請人恐有誤解之處。

2. 另，團體協約法第10條第2項第3款之「主管機關核可權」，係指上



級主管機關本得依政策、法令、經費預算及行政法原理原則（例如：平等原則、比例原則）一併考量後，主管機關附理由決議核可與否。否則，是否只要「法律尚未明訂」之內容，團體協約均可談判、同意，且主管機關完全無核可權限？此殊難想像。

3.再以教師權利義務事項之「教師請假」為例，目前僅有教育部明定「教師請假規則」（教育部「法規命令」層級），尚無「法律」直接入法並作細節性規定。若採申請人之理，（以下為假設案例）若某學校所談出來之團體協約，均已明顯抵觸教育部「教師請假規則」（例如：事病假不受7日及28日限制，教師均可不限日數請假），因為「未違反法律明文」，所以上級主管機關仍無「不予核可同意權」？

（七）綜上，系爭三份團體協約主要爭議「免費提供會員停車」，確實無直接抵觸任何「法律」，但身為主管機關之相對人認為，其內容已明顯抵觸校地使用收費標準，及「使用者付費、平等原則」之規定，而依團體協約法第10條第2項第3款規定，不予核可。故相對人不予核可之行為並無違誤，亦不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

（八）其餘參見歷次調查程序會議記錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：(略)

四、本案爭點：

（一）相對人是否為工會法第35條第1項第5款之雇主？

（二）相對人就系爭三份團體協約不予核可，有無構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

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。本會經審酌雙方主張及所提證據，對本案二項爭點判斷如下：

(一) 相對人為工會法第35條第1項第5款之雇主：

1. 相對人抗辯：其雖為板中、和中、新北高工三所學校之教育主管機關，但顯非屬學校及學校教師法律定義之「雇主」，故不符合工會法第35條第1項第5款所稱「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為...」之「雇主」定義。
2. 惟查，不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動行為救濟制度上之雇主，自不待言。然非謂不當勞動行為救濟制度上之雇主，僅以勞動契約上之雇主為限。又按，教育部102年3月20日臺教師(三)字第1020039198號函說明一明載：「一、有關公立學校教師雇主之認定問題，本部與行政院勞工委員會（簡稱勞委會）於101年10月24日協商後，將朝『視協商事項權責認定團體協約協商主體』的方向研議」；說明二-（一）-3記載：「3、由主管教育行政機關視協商事項權責為必要之行政指導。屬單一學校權責事項，如教師寒暑假返校時間安排、教師進修內容安排、教師學校為協商主體；屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，如教師工會會所、校務會議組成、代扣工會會員會費等，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，如教育經費預（決）算之編製、教師敘薪、教師聘任資格、退休、撫卹



、待遇、保險、請假等，則以中央主管教育行政機關為協商主體」。

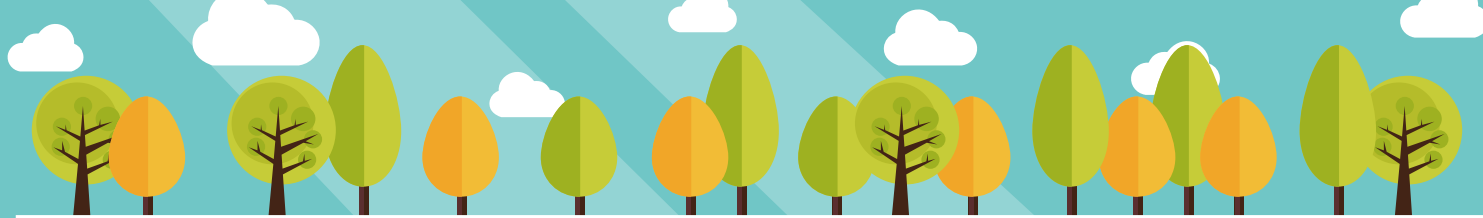
。而我國工會法第6條規定教師得組織職業工會或產業工會（下稱教師工會），若從團體協商之角度觀察，教師工會得以各個公立或私立學校為團體協約協商之對象，亦得以縣市政府（含其相關管轄教育事務之局處）或教育部為團體協約協商之對象，端視教師工會之需求或協商議題而定。以此觀之，各個公立或私立學校、縣市政府或教育部本來即具有雇主之身分。而當教師工會僅以各個公立或私立學校為團體協約協商之對象時，縣市政府或教育部亦得以代理人身分，協助校方團體協商。縱使縣市政府或教育部未以代理人身分協助學校與教師工會進行團體協商，然衡諸我國教育行政體系，縣市政府或教育部對於公立或私立學校享有廣泛之行政監督或影響權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果。從而，假設縣市政府或教育部於直接或間接涉入學校團體協商事務，具有不當勞動行為之認識或作為時，受害之教師工會本得依法申請裁決，以資救濟。以此推論，如果學校、縣市政府或教育部本諸雇主地位涉有對於教師或教師工會之其他不當勞動行為時，教師學校為協商主體；屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，如教師工會會所、校務會議組成、代扣工會會員會費等，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，如教育經費預（決）算之編製、教師敘薪、教師聘任資格、退休、撫卹、待遇、保險、請假等，則以中央主管教育行政機關為協商主體」。

而我國工會法第6條規定教師得組織職業工會或產業工會（下稱教師工會），若從團體協商之角度觀察，教師工會得以各個公立或私立學校為團體協約協商之對象，亦得以縣市政府（含其相關管轄教育事務之局處）或教育部為團體協約協商之對象，端視教師工會之需求或協商議題而定。以此觀之，各個公立或私立學校、縣市政府或教育部本來即具有雇主之身分。而當教師工會僅以各個公立或私立學校為團體協約協商之對象時，縣市政府或教育部亦得以代理人身分，協助校方團體協商。縱使縣市政府或教育部未以代理人身分協助學校與教師工會進行團體



協商，然衡諸我國教育行政體系，縣市政府或教育部對於公立或私立學校享有廣泛之行政監督或影響權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果。從而，假設縣市政府或教育部於直接或間接涉入學校團體協商事務，具有不當勞動行為之認識或作為時，受害之教師工會本得依法申請裁決，以資救濟。以此推論，如果學校、縣市政府或教育部本諸雇主地位涉有對於教師或教師工會之其他不當勞動行為時，教師或教師工會本得向本會提起裁決之救濟，唯有如此解釋，方足以保障教師及教師工會之勞動三權，並符合憲法保障人民訴訟權之基本精神。要言之，視個案情形，各級教育主管機關亦不得豁免不當勞動行為之法律審查，本會101年度勞裁字第31號、104年度勞裁字第59號等裁決決定均曾揭示上開意旨。或教師工會本得向本會提起裁決之救濟，唯有如此解釋，方足以保障教師及教師工會之勞動三權，並符合憲法保障人民訴訟權之基本精神。要言之，視個案情形，各級教育主管機關亦不得豁免不當勞動行為之法律審查，本會101年度勞裁字第31號、104年度勞裁字第59號等裁決決定均曾揭示上開意旨。

3. 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、團體協商權及團體爭議權，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，教師之團結權及團體爭議權明顯受法律之限制。而近年來教師勞動權利意識高漲，然因工會法禁止教師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，教育產業工會或教師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。且依據團體協約法第10條第2項第3款規定，一方為公立學校時，簽訂團體協約時須先經



主管機關之核可。故主管機關對公立學校除有廣泛行政監督或影響之權力外，並就其團體協約之簽訂握有核可之權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果，實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力之地位，亦該當工會法第35條第1項第5款之雇主。故相對人抗辯其非工會法第35條第1項第5款之雇主，本會認其抗辯實無可採。

(二) 相對人就系爭三份團體協約不予核可，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1. 按團體協約法第10條第2項之立法說明為：「三、鑒於各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等之團體協約常涉政府預算或人事管理事項，為免造成政府運作之窒礙或衍生爭議，爰增訂第二項，非依程序經核可者無效」，故團體協約內容如有違反政府機關預算或人事管理法令者，上級機關得不予核可。
2. 雙方爭執在於：申請人分別與板中、和中、新北高工三校達成合意之團體協約內容有無違反校地使用收費標準？申請人主張無違校地使用收費標準，且校地使用收費標準違反其母法規費法第10條第1項之規定，應屬無效；相對人抗辯校地使用收費標準係依規費法第10條第1項規定訂定，且經相關法制作業程序審議及公告，未被廢止或停止適用，屬現行適用之合法法規（地方自治規則），系爭三份團體協約之內容明顯違反新北市政府所訂定之校地使用收費標準，故相對人不予核可，乃依法行使團體協約法第10條第2項第3款之核可權。查相對人係以系爭三份團體協約內容違反校地使用收費標準而不予核可，且其法律主張並非顯無理由，即難認其不予核可之行為對申請人有何支配介入可言，故本會認為請求裁決事項第一項不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。又本會審理本件裁決係以相對人不予核可之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款所規定之不當勞動行為，故雙方所爭執之系爭三份團體協約內容有無違反校地使用收費標準，或校地使用收費標準有無違反其母法規費法第10條第1項規定



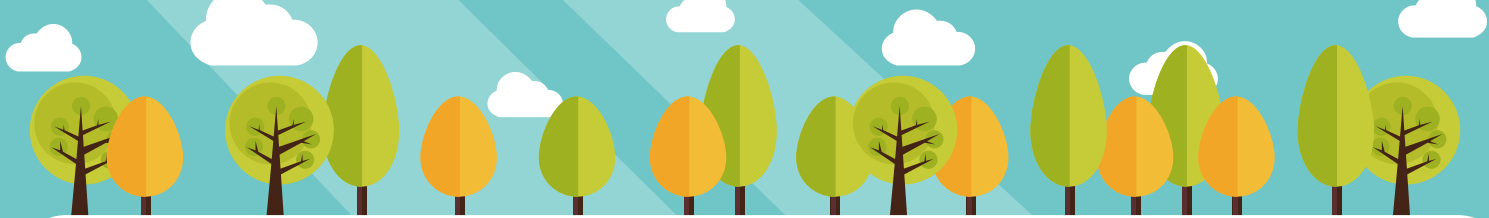
而無效，均非本會權責範圍，自非本會所能論斷。

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，本件裁決請求全部無理由，應予駁回，依勞資爭議處理法第44條第1項、第46條第1項規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 3 0 日



(九) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第47號

【裁決要旨】

- 一、申請人所建請相對人校務會議審議之團體協約草案內容，係經雙方協商代表經多次討論所認同並確認之版本，相對人之協商代表既係經相對人之指派並授權協商，則代表相對人行使管理權之校長，自應當認同相對人所授權之協商代表與申請人協商達成合意之草案條文，否則其授權協商代表與申請人協商，即無任何意義。縱經協商合意之草案仍須經校務會議審議及表決，惟若相對人之代表人於校務會議上之發言內容，對校務會議代表發生影響，致使該案表決不通過，即有構成不當勞動行為之可能。
- 二、由相對人授權擔任團體協商會議相對人協商代表之人，若同時為校務會議之成員，雖得基於校務會議代表之身分參與會議及本於自己之確信行使表決權，然其既身為團體協商經由相對人指派並授權之協商代表，自應當認同其與申請人協商並達成合意之草案條文。苟相對人協商代表自己都舉反對票表示不認同自己所參與協商並達成合意之方案，則難認相對人已善盡合理努力之誠信協商義務。

【裁決本文】

申請人：台中市教師職業工會

相對人：中山醫學大學

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（以下均同）106年6月30日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人代表人於105年9月20日校務會議審議與申請人之團體協約草案時所為言論之行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

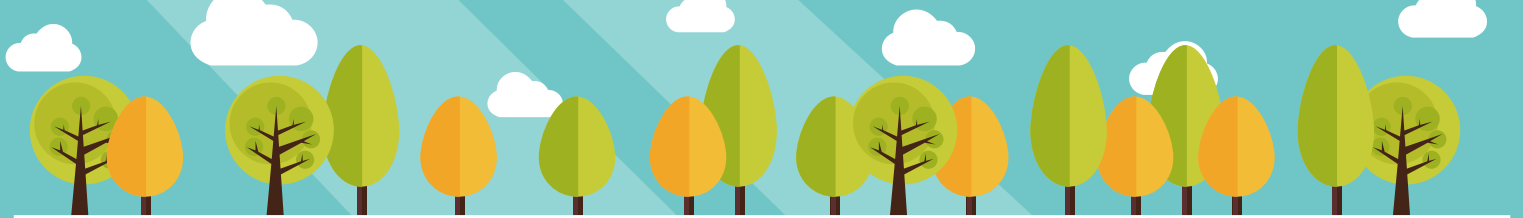


二、申請人其餘請求駁回。

本案事實

申請人於103年5月28日發函相對人啟動團體協商，雙方於6月19日進行預備會議，103年8月14日進行第一次正式協商會議，相對人由周○○董事長、呂克桓校長、曹○○副校長、黃○○院長、游○○法務主任、王○○主秘、李乙○○主任、林明毅律師等人擔任協商代表參與協商，其後歷經103年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，於第五次協商會議雙方決定會議結束，並預定於104年5月簽訂團體協約。期間經申請人於104年3月4日函送相對人團體協約協商後合意版本，惟相對人於104年4月8日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，應予修改等語。嗣經申請人於104年4月15日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。其後，申請人於104年6月17日函請相對人於同年7月22日簽訂團體協約，相對人則於104年7月15日函覆申請人稱：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，請另訂協商日期等語。申請人復於104年7月15日函請相對人依照原訂日期進行簽約，相對人隨即於104年7月20日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，申請人遂於104年8月20日申請本會裁決（以上詳見本會104年勞裁字第40號決定書所載之事實及理由）。

申請人向本會申請裁決後，經本會104年勞裁字第40號裁決決定依團體協約法第6條第3項第5款認定申請人具有團體協商資格，申請人與相對人乃於105年6月14日續行第六次之協商會議。該次會議申請人建請相對人依第五次團體協約協商會議合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，提請校務會議及董事會通過（相證2）。相對人嗣於105年6月28日以中山醫大校人字第1050008350號函覆申請人，表示同意依申請人之建議，將第五次協商會議之合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、十五條後，提請校務會議及董事會審議（相證3）。相對人於105年9月5日復以中山醫大校人字第1050010809號函，向申請人說明已將該案提送105年9月20日校務會議進行審議



，並表示如經校務會議審議通過，始會續提請董事會審議（相證4）。相對人嗣於105年9月20日召開105學年度第1學期第1次校務會議，並以提案十二就團體協約內容進行審議。經校務會議委員審議後，投票決議未通過，贊成14票；不贊成20票（相證5）。相對人遂於105年10月7日以中山醫大校人字第1050012582號函，通知申請人上情，並說明因校務會議之審議結果為不通過，後續即不提送董事會審議（相證6）。其後申請人與相對人於105年11月10日續行第七次之協商會議，相對人表示基於相對人已依申請人之提議，將團體協約送校務審議，但經審議後未通過，故建議協商程序到此結束；申請人則表示將團體協約提送校務會議係相對人之要求，並指摘相對人無協商誠意，表示後續將循勞資爭議程序處理（相證7），申請人進而於105年12月12日申請本件裁決。

理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體事項：

一、申請人之主張及請求：

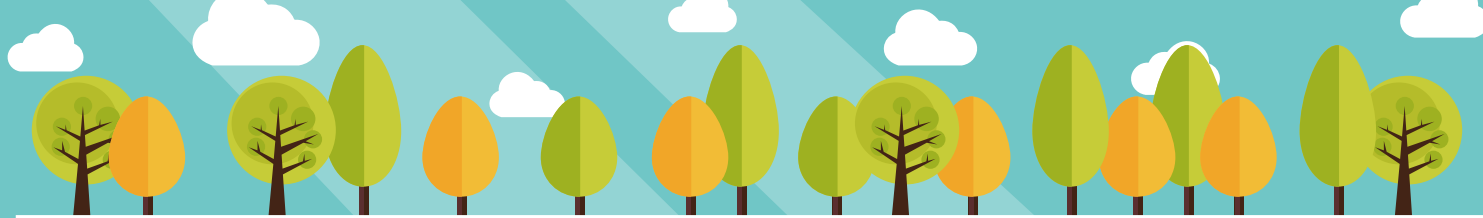
（一）按勞資雙方應本於誠信原則進行團體協約協商，對他造所提出的協約版本內容充分討論，經合意之事項亦應本於誠信，不得單方事後恣意變更；然本件相對人對雙方合意版本，以校務會議審議不通過，亦未提出審議意見為由，甚至直接於第7次協商會議中，要求停止協商等行為，係嚴重悖於誠實信用原則，且不具正當事由，違反團體協約法第6條第1項之規定，構成不當勞動行為：

1.所謂「誠信協商」係指勞資雙方傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當之協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，為達成協商合意，勞資雙方應為合理之努力(102年勞裁字第37號裁決決定書參照)。所謂「合理適當」係指斟酌客觀上他方所提出之協商內容係否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務(101年勞裁字第28號裁決決定書參照)。又合理適當之「協商內容」係指



工會若向雇主提出特定事項之團體協約協商之要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係之事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務(104年勞裁字第52號裁決決定書參照)。

2. 本件相對人本應對於申請人所提出的協約版本內容充分討論，並就申請人所提出之主張為具體性或積極性之回答，且為達成協商合意，勞資雙方應為合理之努力，且申請人所提出之協約版本皆屬約定勞動關係及相關事項為目的，亦非相對人處分權限外之事項，然相對人卻逕自違反雙方合意之內容，僅依校務會議之結果，片面告知申請人後續自無再提送本校董事會審議，亦不具任何正當事由，並要求停止協商，此一作為亦已明顯違反誠信原則，而成立團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
3. 又誠信協商必須窮盡團體協商之機制，始得謂已確實遵守團體協約法第6條第1項規定之誠信原則，即「原告主張參加人嗣亦認欲達成之目標已完成，已無協商之必要性等語，核屬違反誠信協商義務後之託詞，尚非解免其違反誠信協商義務之法定正當理由；原告雖復稱其與學校教師權益相關之議題詢問教師意見，並非忽視團體協商之機制等語。惟查，原告若有尊重上開團體協商機制之意旨，本應依上開和解書之約定，確實於102年3月15日前窮盡團體協商之機制，始得謂已確實遵守團體協約法第6條第1項規定之誠信原則」，(臺北高等行政法院102年度訴字第2002號行政判決參照)，是以本件相對人校務會議即便為不通過之決議，相對人仍不得僅逕以該結果函知申請人，而不具任何正當事由，甚至片面以校務會議之決定，告知申請人後續自無再提送本校董事會審議及停止協商，相對人此一作為尚難稱已符合誠信之協商。
4. 此外，相對人在該校105 學年度第1 學期第1 次校務會議 (105年9月



20日)，針對團體協約之提案內容為：臺中市教師職業工會於民國105年6月14日所提出之團體協約內容，請討論。是刻意忽略此提案內容是經雙方代表協商合意之說法，只註記為申請人提出之團體協約內容，違反誠信協商之意不證自明（申證七）。

5. 且協商代表主任秘書王○○在校務會議場合內表達「某一條文可能涉及個資法之疑慮，...云云。」，然在協商過程中從未提過相同的主張或疑慮，甚至王員在投票過程中不支持本案，換言之，其身為協商代表未盡協商誠信之意甚明(申證八)。
6. 再者，呂克桓校長係協商主體之一造，對於業經雙方合意內容本應負起提案說明之責任，並盡可能在會議進行過程中，就雙方已合意之內容促使其通過為目標。然呂克桓校長在會議進行過程中曾提及「我們本來可以不跟他們協商的，但是已經談了，就繼續談下去...云云。」(申證九)，可見相對人是虛以委蛇之心態進行協商，對於合意版本抱持著不願意履行之態度甚明，甚至運用校務會議中行政主管的多數，進而推給校務會議不通過為由，而規避協商進程，違反誠信協商甚明。
7. 退萬步言，如從相對人自訂之「中山醫學大學校務會議議事規則」第11條以下觀之(申證十)，本件團約於校務會議中列為提案12「有關雙方合意條文內容的審查說明」（申證七），本應屬於「內容單純且不具爭議性之提案」，主席得用徵詢方式處理，有異議時才提付表決。但檢視相對人105學年度第1學期第1次校務會議紀錄提案12之記載，並無任何異議記載，就採用舉手投票表決，亦不附任何審查意見，致生本案不通過（投票：贊成14票；不贊成20票）之結果(申證三)。
8. 且相對人在103年第2學期第2次校務會議（104年06月30日）審查意見中，僅對第5次團體協商會議合意內容之第7條有所建議，即在



說明段中表示：「修正過後，照案通過。」(申證十一)。據此申請人於105年6月14日召開第6次團體協商會議中提出該條修正之建議，但相對人協商代表指出該校意見並不只如此，即所有關於教師評鑑之條文均有所疑慮而不願意合意，因此提出要求列入不合意條文。為雙方協商之和諧，申請人因而退讓「依雙方第五次團體協約會議合意內容扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條」，交由相對人帶回討論(申證十二)。

9. 據此，103學年度第2學期第2次校務會議(104年06月30日)之合意版本除第7條以外，其他內容早已照案通過。不解的是申請人為求協商順利進行所為之退讓，並再扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條之舉措，相對人依此再送校務會議審議(105年9月20日)反得到不通過之結果，且無任何理由及說明(申證三)，相對人此等利用校務會議阻撓團體協約之進行，用意明確，違反誠信協商。
 10. 又在校務會議進行過程中，相對人刻意迴避工會已協商完成之合意，而直接徵求校務會議中之個別工會會員意見。此等行為實係忽視團體協商之目的，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年度勞裁字第16號裁決決定書參照)。
 11. 再者，雙方合意之團體協約協商之版本，僅係目前法律已有明文規定或是相對人目前頒定之現行相關辦法及規範，除相對人校務會議未依會議規則為之外，相對人亦未對此說明，甚至該次提案文件上業已備註現行相關規定，仍作出不通過所有協商條文之決定，從而相對人違反誠信協商之事證已臻明確。
- (二) 相對人刻意引導該校105年9月20日校務會議審議，致生不通過之行為，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為：
1. 按工會法第35條第1項第5款所稱「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，依過往裁決決定書之內容以觀，其係指雇主所為



按工會法第35條第1項第5款所稱「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，依過往裁決決定書之內容以觀，其係指雇主所為之行為，客觀上已足影響申請人工會運作為已足，例如：101年勞裁字第18號裁決決定書頁10-11曾表示：「工會之專屬網頁在現代資訊社會中，對於工會之存續和發展具有不可或缺的重要性。特別是在有複數工會併存的企業中，工會專屬網頁往往是工會間競爭的重要平台，員工如果不能平等獲得各工會的資訊，將會影響工會在員工間的印象和存在感。○○公司與相對人同屬申請人工會會員之雇主，在其內部網站中提供與申請人工會有會員重疊之○○工會網路連結及網頁主機之空間，顯有介入該工會之運作之嫌，企圖影響該公司員工對於○○工會好感，使申請人工會之存在受到不利的影響。相對人徒以未提供超連結並不影響員工對外連結申請人網站，根本不可能對於申請人組織之運作有任何影響或妨礙云云為辯，亦非可採。」，即不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動並不以發生實害為必要。

2. 又雇主之行為是否構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為判斷時，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，不以故意者為限，只要客觀上可以認定行為人具有不當勞動行為之認識為已足(101年勞裁字第53號裁決決定書參照)。
3. 團體協商是工會發展之重要活動，也是申請人目前最重要的組織任務，本件相對人刻意忽略提案12(申證七)內容是經雙方代表協商合意，校務會議之提案案由竟僅標註為申請人單方提出之團體協約內容，並有意的引導校務會議委員誤解此為單方面提出，做出不利之決議(申證七)，且相對人於105學年度第1學期第1次校務會議(105/09/20)中，呂克桓校長曾提及「我們本來可以不跟他們協商的，但是已經談了，就繼續談下去...云云。」；加上同為協商代表的主任秘書王



○○在會場表達「某一條文可能涉及個資法之疑慮，...」。這些說詞都刻意引導校務會議委員做出不通過的決議(申證八、申證九)，相對人此一作為，客觀上已足以影響、妨礙申請人工會活動，依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀以觀，相對人此一行為逕自違反雙方合意之內容，亦具有不當勞動行為之認識，仍恣意為之，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為。

(三)關於呂克桓校長、曹○○副校長、王○○主任秘書等人，於105學年度第1學期第1次校務會議之發言，構成不當勞動行為：

- 1.凌○○人事主任(同時為本件相對人協商代表、校務會議成員)：「提案十二是臺中市教師工會在105年6月14日團體協約時所提出的團體協內容，...」云云。惟查：其所稱之團體協約，係業經兩造合意之條文版本，相對人協商代表忽略此提案內容係經雙方代表協商合意之說法，營造出該合意版本條文僅係申請人所提出之不妥適性；退步言之，兩造合意版本之文字幾近係以相對人之對應版本文字為雙方合意版本條文之文字，相對人對於自提版本內容文字，竟得以在相對人之內部會議中忽略此為自提之對應方案及業經兩造合意，除營造出不妥之疑慮外，顯見相對人協商代表未有經過充分授權，且有虛偽協商之情事。
- 2.王○○主任秘書(同時為本件相對人協商代表、校務會議成員)：「...但在我們上一次校務會議，應該說去年的校務會議，有一條沒有通過，...」云云。惟查：依相對人103年學年度第2學期第2次校務會議紀錄之登載內容，當次會議係就合意版本條文第7條為修正過後，照案通過，相對人協商代表未為澄清及說明，業已營造出合意版本條文具不妥適性，應不予通過之氛圍。
- 3.王○○主任秘書：「第10條，...，這一條的後面部分，後面部分這一條我們當初在協議的過程有蠻大的爭議，就是說當初在談的時候，個資法剛在推行而已，...，可是因為當時因個資法實施細則還沒那麼詳



細，...，所以這部分如果按照這個條約實施的話，...，這個在討論的部分未盡周全，...」校長，不好意思，補充說，就是裡面可能違背個資法規定部分，我們是不是要做修正？」云云。惟查：相對人對於兩造第六、七次協商會議中從未提出相對條文之對應方案；次依上開王○○主任秘書所指稱之合意版本第10條第2、3項內容以觀，若相對人欲對協約合意版本提出不同意見，應再與申請人協商，而非逕於校務會議中自提修正意見；退步言之，就相對人所提之對應版本條文與兩造合意版本條文兩相比照，兩造合意版本之文字幾近係以相對人之對應版本文字為雙方合意版本條文之文字，相對人對於自提版本內容文字，竟得以在相對人之內部會議中提出修正意見，反對自提版本文字，除了增加委員之疑慮外，顯見相對人協商代表未有經過充分授權，且有虛偽協商之情事，再次營造出合意版本條文具不妥適性，應不予通過之氛圍。

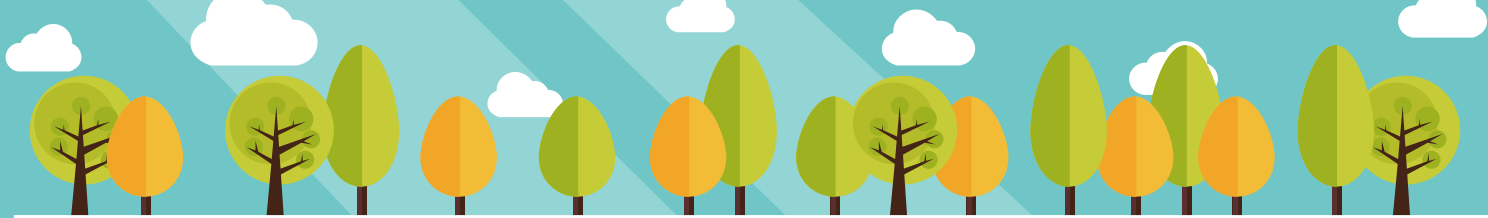
4. 曹○○副校長(同時為本件相對人協商代表、校務會議成員)：「這也是我在跟台中市教師工會協商時候，一直再問他們到底有幾位老師參加，你們這些意見跟想法，到底中山的教師會裡面有沒有經過討論或經過怎麼樣的決議，或是有什麼樣的東西給我們看，我擔心的是像現在有很多的社運團體在做活動時，吵半天結果是幾個人的想法跟意見，...」云云。惟查：申請人與相對人於103年6月19日協商預備會議紀錄提案一「確認雙方進行集體協商暨簽訂團體協約資格」，經相對人人事主任(李乙○○)確認台中市教師職業工會符合協商資格，人數271位，曹○○副校長竟諉為不知；此部份亦經104年勞裁字第40號裁決決定書所肯認，曹○○副校長係代表相對人出席裁決庭之代理人，本應知悉協商資格之取得應過半，且確實人數亦清楚。何以於當次校務會議中恣意不提正確數字，甚至推諉其不知有幾位老師參加教師工會，刻意造成似乎只有少數人之意見，營造出合意版本條文具不妥適性，應不予通過之氛圍；退步言之，申請人自始皆以「工會」身份啟動協商、參與協商，自與教師會無涉；另依據103年8月14日雙



方第一次協商會議紀錄所六、協商議題：1、確認上次會議紀錄。雙方確認會議紀錄。相對人協商代表要求，下次會議前能提出申請人協商代表合法產生之相關紀錄。申請人當場提供，並特別記載於當次會議紀錄。該次會議曹副校長亦為協商代表出席。何以於當次校務會議中推諉其不知有幾位老師參加教師工會，營造出本次合意本版之提出，僅係少數人之意見。

5. 呂克桓校長(同時為本件相對人協商代表、校務會議成員)：「勞動部給我們是理論上我們可以不跟他們協商的，…」云云。惟查：裁決委員會業經認定申請人具有團體協商資格，亦得根據此認定，就該協商事項未來再請求相對人進行團體協商，然呂克桓校長卻未詳實說明，更係營造出兩造團體協約協商之不正當性。
6. 依本件兩造第一次協商會議之協商代表名單以觀(詳參申證十六)，至少呂克桓、曹○○、王○○、凌○○等人皆同時為校務會議之成員(相證11)，亦同時得到相對人充分授權同意擔任相對人之協商代表，代表相對人與申請人進行團體協約之協商，代表與法人係一權利主體間之關係，代表人所為之行為，不論為法律行為、事實行為或侵權行為，均為法人之行為。從而本件若相對人協商代表係經相對人充分授權同意與申請人進行團體協約之協商，則本件相對人協商代表(代表雇主行使管理權之人)如有工會法第35條第1項第5款、團體協約法第6條第1項所定之情事者，應視為係相對人之行為。
7. 又相對人就校務會議未通過之條文(例如：兩造合意版本條文第10條)，本應再送回兩造團體協約協商會議中再為討論，並傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當之協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，方符應誠信協商原則，而非片面停止協商，從而相對人之行為亦已違背誠信協商原則。

(四) 按勞資爭議處理法第51條第1項規定：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三



十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」同條第2項規定：「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」查103學年度第2學期第2次校務會議（104年06月30日）之合意版本除第7條以外，其他內容早已照案通過，故建請裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項之規定，命相對人於一定期間內本誠實信用原則，與申請人簽署業經103學年度第2學期第2次校務會議決議之協商條文版本；並就105學年度第1學期第1次校務會議未通過之條文內容，具體提出未通過事由。

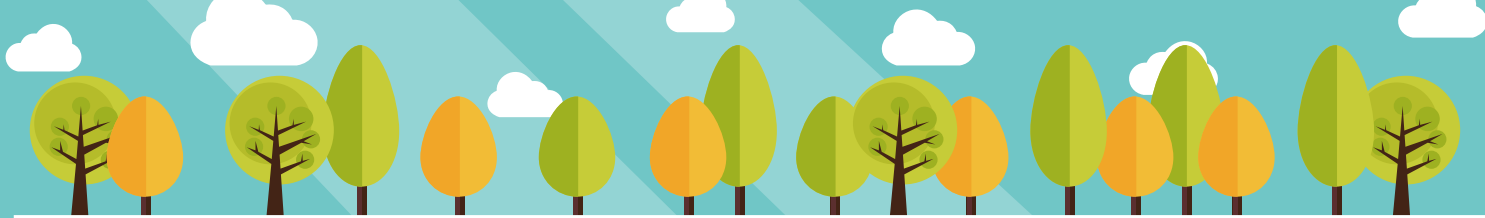
（五）請求裁決事項：

1. 確認相對人於105年10月7日以中山醫大校人字第1050012582號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，違反團體協約法第6條第1項之規定，構成不當勞動行為。
2. 確認相對人於105年11月10日第七次團體協商會議，相對人無正當事由，逕自依該校105年9月20日校務會議審議結果不通過而停止協商之行為，違反團體協約法第6條第1項之規定，構成不當勞動行為。
3. 確認相對人刻意引導該校105年9月20日校務會議審議結果不通過之行為，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為。
4. 依據勞資爭議處理法第51條第2項之規定，命相對人於一定期限內本誠實信用原則，與申請人簽署業經105學年度第1學期第1次校務會議決議之協商版本(扣除第6次會議的五條條文)。
5. 依據勞資爭議處理法第51條第2項之規定，命相對人於一定期限內本誠實信用原則，就105學年度第1學期第1次校務會議未通過之條文內容，具體提出未通過之事由。

二、相對人之答辯及主張：



- (一) 申請人係於105年6月14日第六次協商會議，主動提議依第五次團體協約會議合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，請相對人逕提校務會議及董事會審議。該次會議紀錄即明確記載係申請人「建請」相對人為上開作為（相證2）。易言之，申請人係自行捨棄第五次團體協約會議之合意內容。然而，申請人於本件請求裁決事項第四點，卻回頭要求簽署以第五次團體協約會議合意內容為主體之條文版本，此舉顯與禁反言原則有違。
- (二) 如前所述，依第五次團體協約會議合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，逕提相對人之校務會議及董事會審議，乃係申請人「建請」相對人所為。相對人於105年9月20日105學年度第1學期第1次校務會議之提案十二，其提案內容所載「臺中市教師職業工會於民國105年6月14日所提出之團體協約內容」等語，乃係依事實經過為記載，並無任何不實或引導。申請人所為指摘，顯非事實。
- (三) 相對人校務會議之成員，依大學法第15條第1項、中山醫學大學組織規程（相證9）第20條第1款等規定，係以經「選舉」產生，且「不具行政主管職」之「教師代表」占「過半」之多數。是以，在教師代表係獨立行使職權且占過半多數之情況下，相對人實無從刻意引導校務會議之決議。另，申請人指稱校務會議中以行政主管為多數，亦與事實不符。況且，相對人校務會議之教師代表中，亦有屬於申請人會員者，倘相對人有所謂刻意引導之行為，渠等教師代表在會議中豈會毫無意見，而未提出任何異議。
- (四) 依104年勞裁字第40號不當勞動行為裁決決定書之認定，申請人於本件請求協商時，乃不具有協商資格，惟因相對人既已同意且與申請人進行數次團體協商，故申請人嗣後被授予個案之團體協商資格，得就該協商事項未來再請求相對人進行團體協商。而於相對人105年9月20日105學年度第1學期第1次校務會議，相對人之校長即係單純就上開裁決



之內容為說明，並無任何不實陳述或刻意引導之處。申請人以此指摘相對人校長有刻意引導之舉，似有誤會。

- (五) 依團體協約法第17條以下關於團體協約效力之規定，團體協約一經簽訂，其適用範圍乃及於屬於申請人會員之教師，而不及非申請人會員之教師，且依團體協約法第13條規定，相對人尚不得就非申請人會員之教師，併同調整勞動條件。由此觀之，團體協約之簽訂對於相對人之人事等制度，勢必產生重大之影響。是以，於相對人105年9月20日105學年度第1學期第1次校務會議，相對人校長依相對人校務會議議事規則第12條規定（相證10），認定本件團體協約之審議為重大事項提案，應經在場校務會議代表三分之二以上之同意，於法自屬有據，核無不當。
- (六) 大學法關於校務會議之設立，乃是大學自治、教授治校等重要原則之具體展現，為受憲法保障之制度性規範。校務會議之委員進行審議時，自應秉持獨立自主之立場，不受外界之干預。是以，王○○主任秘書固為本件團體協約協商之相對人代表，惟其於校務會議中係基於校務會議委員之身分獨立自主進行審議，自不因擔任協商代表，即須投票贊成團體協約之議案。再者，王○○主任秘書係考量近期個資法爭議頻傳，始於校務會議中提出可能之疑慮，並同時建議修改部分內容後通過。然而，王○○主任秘書之上開提議，未有任何委員予以附議（含屬於申請人會員之教師代表）。申請人僅指摘王○○主任秘書提及個資法爭議，卻捨去其修改通過之提議，似有不盡公允之處。
- (七) 校務會議並非隸屬於校方之行政單位，而是具有自主獨立性之獨立組織。依大法官解釋之意旨，此為大學自治保障之範疇，即教授治校，然就私校之管理而言，還是以董事會及校長作為校務之行政單位，故校務會議並不能認為係代雇主行使管理權之人，不過是對於校務具有審議之權。且按校務會議之組成，性質上接近勞方之組織，因依照大學法之規定，選舉之教師應過半數，故實質上而言，應為勞方所行使



之管理權限。以本校之校務會議組成為例，校務會議代表超過半數以上是教師代表，即使是行政主管之代表，除人事、會計外，均為教師，故如果以教師身分來看，行政代表絕大多數也都是教師，如果加上行政代表，即有三分之二以上代表均為教師。

(八) 相對人之校務會議，係由獨立自主之委員，以投票表決之方式進行審議，且依相關法令無須就決議之事項檢附理由。再者，相對人校務會議之表決，係以無記名之方式為之。是以，相對人自無從得知校務會議未通過本件團體協約版本之理由。申請人於本件請求裁決事項第五點，請求相對人提出校務會議未通過之具體事由，實礙難辦理。

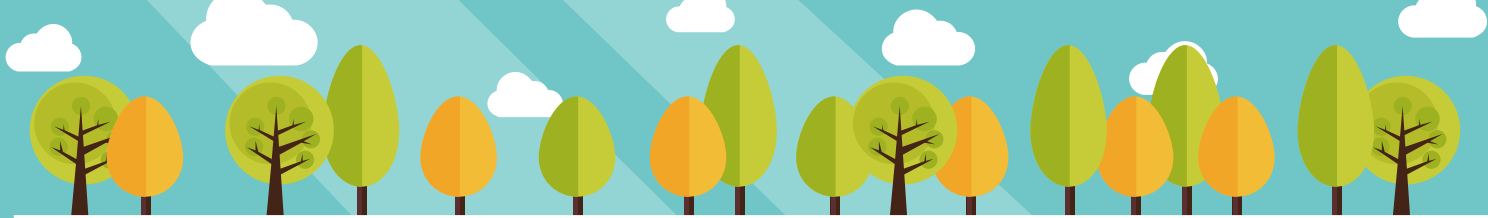
(九) 在第五次團體協約會議合意內容未經相對人校務會議及董事會審議通過後，相對人即函請申請人再行協商，惟申請人卻拒絕再行協商，並逕行提起不當勞動裁決之請求（嗣經駁回）。爾後，於第六次協商會議，在申請人提議刪減團體協約內容並建請相對人逕送校務會議及董事會審議之情況下，相對人會後亦依申請人之提議辦理，惟校務會議審議未通過。由此觀之，歷經6次之協商會議及2次提送校務會議審議，相對人實已盡合理之努力。在校務會議審議未通過之情況下，相對人於第七次協商會議建議協商程序到此結束，實難謂有違反誠信協商之舉。

(十) 申請人復已就團體協約中涉及教師重大權益之爭議事項（即授課節數、導師費、年終獎金及考核辦法），向臺中市政府提出「一方申請交付仲裁」。在主要爭議事項業經申請人一方申請交付仲裁之情況，本件團體協約之所餘內容，絕大多數乃與現行法令規章相仿，故是否有繼續協商或簽訂團體協約之實益，請併予審酌。

(十一) 答辯聲明：申請人之裁決請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人前主張相對人104年7月15日中山醫大校人字第1040008486號函有違反團體協約法第6條及工會法第35條第1項第5款情事，向本會申



請不當勞動行為裁決，經本會作成104年勞裁字第40 號裁決。

- (二) 申請人與相對人於105年6月14日進行團體協約第六次協商會議，該次會議紀錄記載：「台中市教師職業工會（以下簡稱：乙方）建請中山醫學大學（以下簡稱：甲方）依雙方第五次團體協約會議合意內容扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條，提請甲方校務會議及董事會通過，如甲方校務會議及董事會通過，第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條，另為一般性協商。」。
- (三) 相對人105年9月20日召開105 學年度第1學期第1次校務會議，該次會議紀錄記載：「提案十二、臺中市教師職業工會於民國105年6月14日所提出之團體協約內容，請討論。(提案單位：人事室)說明：如附件 決議：本案不通過。（投票：贊成14 票；不贊成20 票）」。
- (四) 相對人以105 年10 月7 日中山醫大校人字第1050012582 號函正本予申請人，該函說明三記載：「本校依貴會前項所請，已將此案提經本校105 年9 月20 日校務會議審議，審議結果為不通過（投票：贊成14 票；不贊成20 票）。謹檢附本次校務會議紀錄如附件1，供貴會核認。由於此案於本校教務會議之審議結果為不通過，後續自無再提送本校董事會審議，併予說明。」。
- (五) 申請人與相對人於105 年11 月10 日進行團體協約第七次協商會議，該次會議紀錄記載：「中山醫學大學：本校前已依工會建議將團體協約逕提送校務會議審議，經本校一零五學年度第一學期第一次105.9.20 校務會議審議後不予通過(投票：贊成14 票；不贊成20 票)，因此建議協商程序到此結束。台中市教師職業工會：依據中山醫學大學103 學年度第2 學期第2 次校務會議決議，就中山醫學大學與台中市教師職業工會團體協約合意版本，部分修正後通過，而工會在第六次協商會議時應中山醫學大學要求，將爭議性條文排除後，擬定團體協約版本提供學校送校務會議審議，工會不了解為什麼第二次審議結果竟然是全



盤否決。尤其中山醫學大學協商代表於校務會議中投反對票，更令工會懷疑中山醫學大學無協商之誠意。因此後續將循勞資爭議程序處理。中山醫學大學：於第六次協商會議，是工會建議扣除爭議條文後逕送校務會議。另校務會議審議是不記名投票且不附理由。」

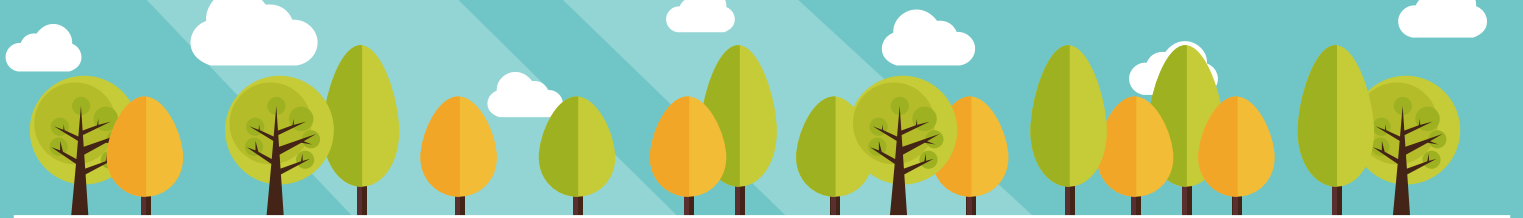
四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一) 相對人代表人於105年9月20日校務會議上對與申請人團體協約草案議案之發言，有無刻意引導致生該案審議結果不通過之行為？如有，其行為是否構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？
- (二) 相對人105年10月7日以中山醫大校人字第1050012582號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，是否構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？
- (三) 相對人於105年11月10日第七次團體協商會議建議協商程序到此結束之行為，是否構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？

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) 本會審酌雙方之主張及證據資料，就申請人所提請裁決之相對人前開行為，認定相對人代表人於105年9月20日校務會議審議雙方團體協約草案時所為言論之內容，導致校務會議代表否決該提案，其行為構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；其餘則不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。理由如后：1.相對人代表人於該校105年9月20日校務會議審議雙方團體協約草案時所為之言論，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1. 相對人代表人於該校105年9月20日校務會議審議雙方團體協約草案時所為之言論，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

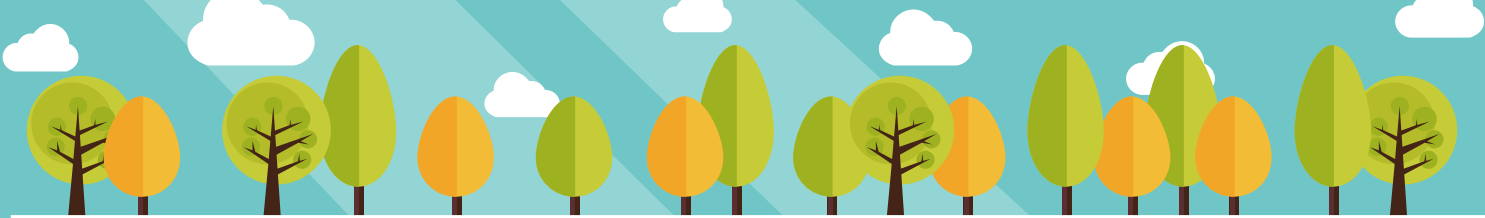
(1) 按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會104年勞裁字第6號裁決決定書意旨參照）。查本件申請人以工會名義於103年5月28日發函相對人啟動團體協商，其後經6次正式協商會議，並於第六次協商會議建請相對人依第五次團體協約協商會議合意內容，扣除部分尚未合意之條文，提請校務會議及董事會通過，既係以工會名義為之，且與申請人台中市教師職業工會章程所示「保障教育勞動者權益」之方針與「保障本市教師權益及生活品質」、「參與學校教育發展及教育勞動者權益相關政策、法令之制訂與修正」及「團體協約之締結、修改或廢止」等任務無違，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護，合先敘明。

(2) 次按「大學置校長一人，綜理校務，負校務發展之責，對外代表大學；並得置副校長，襄助校長推動校務，由校長聘任之，其人數、聘期及資格，由各大學組織規程定之。」「本校置校長一人，綜理校務，執行董事會及校務會議之決議。」「校長之產生，由董事會組織校長遴選委員會，遴選二至三人，送請董事會圈選



，再報請教育部核准後聘任之。」「校長之任期以三年為一任，期滿之連任經董事會同意通過後，得連任一次。」大學法第8條第1項、相對人組織規程第4條第1項、第2項及第4項分別揭有明文，足見相對人之校長，乃屬相對人之代表人，係由相對人董事會遴選，負責綜理校務並執行董事會之決議，為工會法第35條第1項所定「代表雇主行使管理權之人」。

- (3) 續查申請人與相對人於105年6月14日進行第六次之協商會議。該次會議申請人建請相對人依第五次團體協約協商會議合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，提請校務會議及董事會通過；相對人嗣於105年6月28日以中山醫大校人字第1050008350號函覆申請人，表示同意依申請人之建議，將第五次協商會議之合意內容，扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條後，提請校務會議及董事會審議之事實，此有相證2、相證3及相對人答辯書第4頁所陳之事實明確可稽。足見申請人所建請相對人校務會議審議之團體協約草案內容，係經雙方協商代表經多次討論所認同並確認之版本，相對人之協商代表既係經相對人之指派並授權協商，則代表相對人行使管理權之校長，自應當認同相對人所授權之協商代表與申請人協商達成合意之草案條文，否則其授權協商代表與申請人協商，即無任何意義。縱經協商合意之草案仍須經校務會議審議及表決，惟若相對人之代表人於校務會議上之發言內容，對校務會議代表發生影響，致使該案表決不通過，即有構成工會法第35條第1項第5款所揭「不當影響、妨礙或限制工會活動」之不當勞動行為之可能。
- (4) 經查相對人所提出系爭105年9月20日105學年度第1學期第1次校務會議之錄音譯文，首先由相對人指派之協商代表王○○主任秘書大體說明雙方合意之內容；其次有校務會議代表表示其為教師會會員，但事前不知悉團體協商之事，經曹○○副校長回應

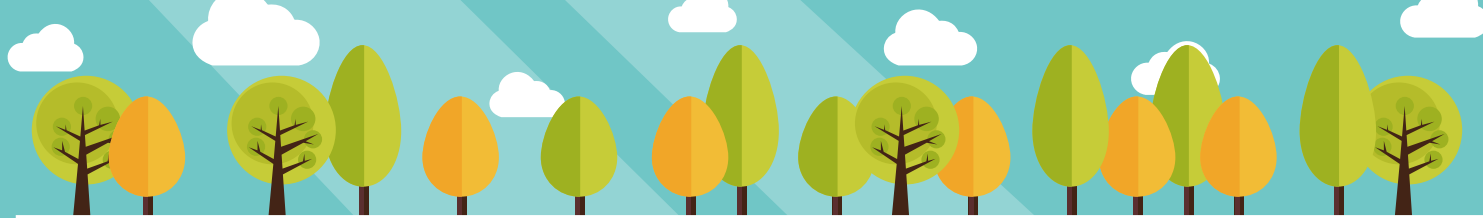


這也是他的疑惑等語；其後相對人之代表人即表示：「這看起來其實我們的法律都有保障，就是說我們自己學校的還有教師法都有保障在裡面，看起來是這樣子，那其實我們有去查過，大學跟工會簽約的好像沒有，只有技職的幾個，所以這個看起來對於學校老師的保障，我們所有的條約法條都有了，大家還有沒有其他意見？」等語，有相對人所提該次校務會議之完整譯文（相證13、14）可稽。惟相對人代表人上開發言，不僅沒有回答到提出發言之校務會議代表的疑問，且似乎暗示所提案團體協約條文，在相關法令已有規定，尚無簽署之必要；而其所說就其所知在大學中尚無與工會簽署團體協約等內容，更存有「本校是否要與技職一樣與工會簽訂團體協約？」的暗示，實難謂無引導之嫌。此參相對人之代表人此段發言後，先前發言之校務會議代表旋即表示：「校長，我不是反對說要跟他們簽...」等語（見相證14 第4 頁），足見當場相對人代表人之前開發言，已有讓與會人員因體察相對人代表人係持反對簽約之立場而受影響。

- (5) 其後，相對人之代表人又稱：「勞動部給我們是理論上我們可以不用跟他們協商...」等語，似又對校務會議代表暗示與申請人協商，並非正確之作法；接著王○○主任秘書詢問：「...裡面可能會違背個資法規定部分，我們是不是要做修正？」，相對人代表人卻又表示：「現在你去修正沒有用，因為你修正了，等於是要簽約但那邊不一定會同意，所以我們就是以這個他給我們的是不是要跟他們簽，要簽才來決定要不要去修正，不然先修正也是沒有用...」等語，意指「簽」與「不簽」團體協約已不是條文上的問題，而是「要」與「不要」的問題，形同引導校務會議代表得「依己意」先決定是否簽約；如同意簽約，再進行草案內容之討論，完全置勞資雙方業已開啟並進行協商多時，勞方為達成協商合意已盡相當合理之努力於不問，使申請人之前所為協商之努力無疾而終，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙。



- (6) 復由於團體協商乃申請人目前最重要的工會活動之一，而工會組織之存續及目的即在於為提高或維持勞動條件，並藉由進行團體協商與締結團體協約而達成。如相對人動輒以含有「現行法已有規範」、「只有技職有簽約」、「先決定要簽再說」等引導校務會議之會議氛圍，對於依法須經表決程序的校務會議，將因此等「言下之意」而受影響（猶如投票前的不正當之造勢或宣傳活動），無異使簽訂團體協約以促進勞動條件維持或改善之工會活動，因該表決而受到干擾，並可預見其之合理努力終歸徒勞無功，則相對人代表人於會議中之發言，顯然對於申請人工會之活動已構成不當影響或妨礙。
- (7) 併予敘明者，按由相對人授權擔任團體協商會議相對人協商代表之人，若同時為校務會議之成員，雖得基於校務會議代表之身分參與會議及本於自己之確信行使表決權，然其既身為團體協商經由相對人指派並授權之協商代表，自應當認同其與申請人協商並達成合意之草案條文。經查雙方第七次團體協約協商會議紀錄，針對同為校務會議代表並且出席系爭校務會議之賴慶祥協商代表質疑：「...協商最清楚的是協商代表，那協商代表都舉反對票，怎麼叫其他人怎麼舉同意贊成票...」等語（相證18第7頁），相對人協商代表似無就此表示事實不符；苟屬為真，則相對人協商代表如自己都舉反對票表示不認同自己所參與協商並達成合意之方案，則恐難認相對人已善盡合理努力之誠信協商義務。
- (8) 據上，本會認定相對人代表人於105年9月20日校務會議對雙方團體協約草案所為之上開言論，並因而導致該議案表決不通過之結果，其行為自構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
2. 相對人105年10月7日中山醫大校人字第1050012582號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：



(1) 按相對人屬私立大學，本件團體協約內容涵蓋教師之薪資、教學評鑑及考績等校務重要事項，依照大學法、私立學校法及其捐助章程之規範，相對人需將團體協約內容送交校務會議及董事會審議，且觀諸雙方於105年6月14日所進行第六次協商會議紀錄記載：「台中市教師職業工會（以下簡稱：乙方）建請中山醫學大學（以下簡稱：甲方）依雙方第五次團體協約會議合意內容扣除第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條，提請甲方校務會議及董事會通過...」等語（相證2），復對照相對人105年9月5日中山醫大校人字第1050010809號函予申請人（相證4號）說明明確記載：「三、本會依貴會前項所請，已將此案提送本校105年9月20日校務會議進行審議。如經校務會議審議通過，本校始會續提請董事會審議。」等語，可知雙方於第六次團體協商會議中，乃係由申請人建請相對人提送團體協約內容予相對人校務會議，該次會議紀錄更記載：「...如甲方校務會議及董事會通過，第八條、第九條、第十條、第十一條、第十五條，另為一般性協商。」從而，申請人明確知悉團體協約草案談妥後尚須經過校務會議及董事會審議，應堪認定。尤其本件申請人瞭解「團體協約草案談妥後須經過校務會議及董事會審議」乙事，前亦經本會104年勞裁字第40號裁決認定在案，故尚難認相對人將草案送交校務會議審議有申請人所指違反雙方合意之舉。

(2) 次按校務會議並非隸屬於校方之行政單位，依大法官解釋意旨為大學自治制度性保障之範疇，且觀之相對人校務會議之組成，其校務會議代表超過半數以上為教師代表，行政代表大多數亦是教師，如就教師而言，即有三分之二以上代表均為教師，故校務會議尚非即得認為係屬代表雇主行使管理權之人，抑或屬團體協約法所定之雇主或資方。復遍查相對人校務會議相關議決辦法及法令規定，並無任何須就決議事項檢附決議理由之規定，故尚難認因相對人將校務會議審議未通過團體協約草案之結果記載於函文



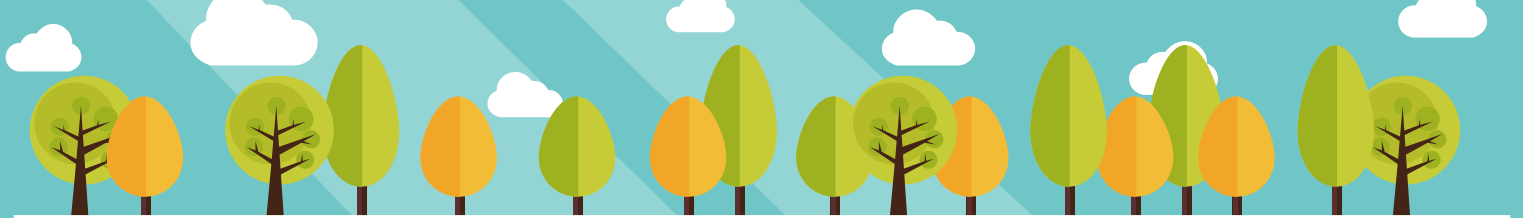
，且未附具任何審查意見，即認構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

3. 相對人於105年11月10日第七次團體協商會議表示建議協商程序到此結束之行為，不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：

(1) 揆諸本件申請人與相對人歷次團體協約過程，雙方於第六次協商會議後，相對人依申請人之建議將團體協約草案送交校務會議，嗣經校務會議表決未通過，已如前述。復觀諸系爭雙方第七次團體協約協商會議紀錄之錄音譯文，相對人協商代表林明毅表示校務會議不通過，後續可由申請人再提對應版本（相證18第4頁），及協商代表曹○○表示由於校務會議未通過，體制上也不知該如何是好等語（相證18第9頁）；足見該次會議相對人由於校務會議未通過團體協約草案，而申請人亦未再提出對應條文，建議協商程序結束，且申請人亦表示後續將循勞資爭議程序處理，故雙方因此未能繼續協商。就此，尚難遽認相對人即構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，而認有違反誠信協商之舉。

(2) 據上，相對人於105年11月10日第七次團體協商會議表示建議協商程序到此結束之行為，不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

(三) 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工會法第35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，對於違反工會法第35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。本會認依本件相關事證確認相對人刻意引導該校105年9月20日校務會議審議，致生不通過之行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應已符合樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當，故應毋庸再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。況且後續團體協約是否能成立生效，尚待校務會議及董事會之審決，從而申請人主張依據勞資爭議處理法第51條第2項之規定，命相對人於一定期限內本誠實信用原則，與申請人簽署業經105學年度第1學期第1次校務會議決議之協商版本、就105學年度第1學期第1次校務會議未通過之條文內容，具體提出未通過之事由等請求，不應准許，爰裁決如主文所示。

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項規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

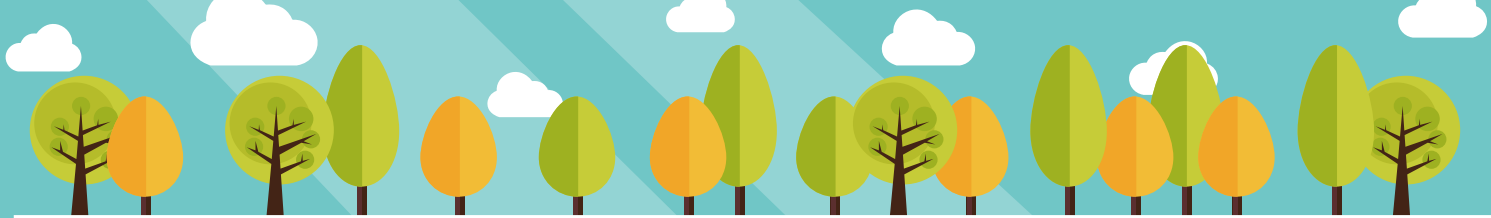
中 華 民 國 1 0 6 年 6 月 3 0 日



（十）勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第49號

【裁決要旨】

按不當勞動行為制度之目的在保障勞工安心行使憲法所保障之團結權、團體協商權及團體爭議權，避免遭受雇主不當之侵害，故不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之雇主為原則，但並無嚴格限定之必要，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當（本會102年度勞裁字第62號裁決決定意旨參照）。且日本學說認為雖然不是直接雇主，但擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定勞工之勞動條件者，在此限度內，亦得認為係不當勞動行為所規範之雇主（參照日本東京大學荒木尚志教授著「勞動法」第2版、第632頁以下、有斐閣、2013年5月）；又關於行政機關與教師或以教師為主體所組成之工會間的爭議是否適用不當勞動行為裁決制度，衡諸工會法第35條第1項規定，至少必須為：（1）行政機關與教師或工會間之爭議，至少係肇因行政機關特意或同時立於雇主地位，而直接或間接所為之行為者為限，始為不當勞動行為裁決的範圍。不過，基於保護其屬之勞工及工會權益起見，當判斷困難或有疑時，寧推定行政機關於此至少兼具雇主之地位。（2）行政機關係以雇主地位與教師或工會間產生相關爭議；且行政機關產生爭議之行為，具有工會法第35條第1項所規定之行為目的。申言之，被爭議的行政機關對於工會之行為，一方面必須該行政機關至少可推定立於雇主地位外，另一方面尚應同時具有「破壞或弱化工會活動，並影響（教師）勞工之團結權與協商權」之動機時，始屬不當勞動行為裁決的對象（本會103年度勞裁字第24號裁決決定意旨參照）。蓋唯有如此解釋，方足以落實建構不當勞動行為救濟制度之立法目的。查相對人所屬教育處，為南投縣地方教育之主管機關，對教師而言，擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定教師之勞動條件。在此限度內，對於申請人工會而言，自應認定相對人該當工會法第35條第1項所規範之雇主。相對人辯稱在本件其是否為工會法第35條第1項所指



之雇主，尚有疑義云云，自非可採。

按地方政府官員在議會答詢時，由於現場質詢之氣氛較為緊張，官員承受之壓力較一般發言時為大，尤其是事關教師工會之事項時，更是如此。因此對於官員於議會答詢關於教師工會之相關事項之發言，其內容是否構成不當勞動行為，依上述之情境，固應採較為寬鬆之認定標準，例如發言內容主要是緩頰，以避免現場氣氛更趨激烈之情形，即其適例。惟縱然可以採取較一般寬鬆之標準，但官員答詢之內容仍不得有反工會、弱化工會或詆毀工會等言論，否則仍有構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之可能。

【裁決本文】

申請人：南投縣教育產業工會

相對人：南投縣政府

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）106年5月5日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、相對人代表人於105年11月22日及同年11月29日在南投縣議會所為如附表一所示之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、申請人其餘請求駁回。

理由

壹、程序部分：(略)

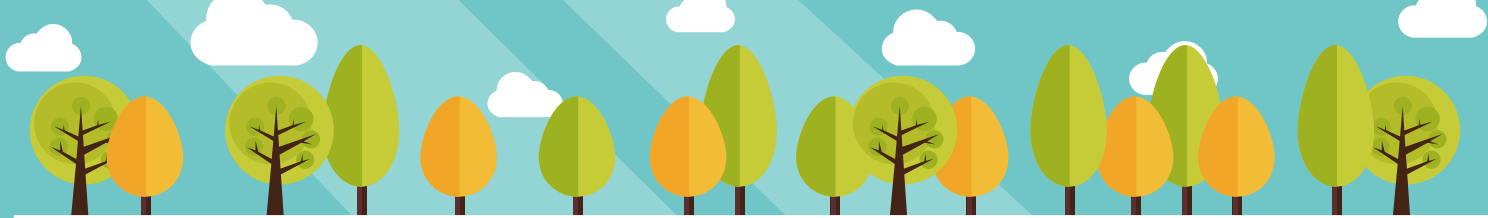


貳、實體事項：

一、申請人之主張及請求：

(一) 工會法第35條第1項第5款所稱之雇主，包括各縣市政府，其對於教師之勞動條件具有實質支配影響力者，即應解釋為本條不當勞動行為之主體：按工會法第35條係為排除侵害勞工之團結權、集體協商權以及集體爭議權等之不當勞動行為、回復正常之勞資關係之立法目的觀之，...即所稱雇主概念於不當勞動行為實施之判斷上，為避免以形式上法人格而行不當勞動行為之實，故應以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定，無論從相關公司法規，亦或工會法之立法目的解釋而言，皆屬正確(臺北高等行政法院101年度訴字第1389號判決參照)。據此，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當(本會101年勞裁字第55號裁決決定書參照)。是以，不當勞動行為制度之目的既在保護勞工或工會，在從事工會活動時，充分保障其團結權，並非在追究雇主之契約責任，自無將本條所稱之雇主限制於勞動契約外觀上之雇主為必要，對於該不當勞動行為具有實質支配影響力之行政機關，應可解為本條所稱之雇主。教師雖是以其所僱用之學校為雇主，但本件相對人就其權限範圍內與學校之直接雇主具有等同之支配和決定地位，故本件相對人應為工會法第35條第1項第5款所稱之雇主。

(二) 本件相對人縣長於105年11月22日及29日縣政總質詢時，發表：「...這個教師產業工會，它是一個人民社團的團體，是不是能夠用投票，因為這個要給它否決，他們這些會員本身去把它否決掉，還是請這些老師喔盡量不要參加教育產業工會就好了」、「現在唯一的方法就是鼓勵我們所有的老師，不要參加教師工會這個團體...」、「要鼓勵全縣、全縣這些老師盡量退出產業工會...」、「這個喔是不是能夠把教師產



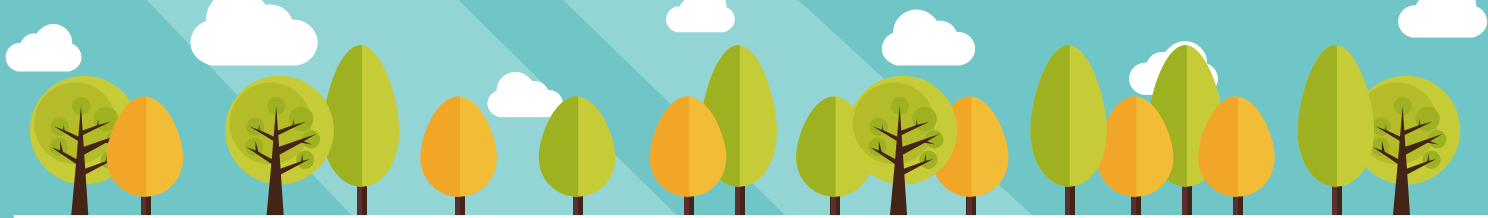
業工會廢掉，這是關係到社團，是不是請我們林處長看有沒有什麼好的絕招啦，好不好？請他回答一下」等言論。復於105年11月29日之縣政總質詢時，面對部分議員對申請人工會的質疑時，再次發表：「其實我們的老師，他們也不見得要去參加產業工會啦！去參加產業工會也沒有得到什麼優越條件，特別的待遇也沒有啊，對不對...」等言論。前述議員質詢及縣長林明濤答詢之過程，皆透過南投縣有線電視頻道及YOUTUBE直播頻道全程轉播，議員對申請人工會的抹黑攻訐，以及縣長林明濤上開貶損、敵視工會之言論，不僅讓收看電視之全縣縣民、上網瀏覽該影音內容之全國人民，對申請人工會產生錯誤之負面印象，妨礙申請人工會之社會形象及發展，更將使全縣教職員工參加申請人工會的意願造成嚴重影響，核其行為已足以影響、妨礙或限制申請人工會組織或活動。

- (三) 按雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工個人參與工會活動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保障及勞工具具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識。」(101年勞裁字第53號裁決決定書參照)。依勞資爭議處理法第51條第1項之規定：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」同條第2項復規定：「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」。為妥速回復公平對等之勞資關係，並保障勞工團結權、團體協商權等基本權利，建請不當勞動行為裁決委員會，命相對人安排申請人工會正副理事長於一定期限內公假排代至南投縣內各縣立學校進行30分鐘之宣導，以回復申請人工會名譽，並確保教職員工自由加入工會之權利；及命相對人於一定期間內在在南投縣政府教育處網站首頁，刊



登1個月有關「鼓勵全縣教職員工加入申請人工會」之勞動教育宣導文宣，以導正視聽，並確保教職員工自由加入工會之權利。

- (四) 關於工會主張行政機關居於雇主之地位，所為之不當行為是否構成不當勞動行為乙事，臺灣大學法律學院林明昕教授出具鑑定意見書，肯認法無禁止行政機關或其他公權力部門，基於雇主地位，而得成為不當勞動行為裁決之另一主體對象，從而擴大保護公立學校教師作為公權力部門之勞工的觀點，否則教師之勞工權益保障，甚為有限。且在工會法第35條第1項適用主體之解釋上，如係肇因行政機關特意或同時立於雇主地位，而直接或間接所為之行為者，始為本條主體適用之範圍。由於行政機關有可能其為爭議行為時之角色不明，難以判別，從而基於保護勞工及工會權益起見，當判斷困難或有疑時，寧推定行政機關於此至少兼具雇主之地位。另一方面在解釋工會法第35條第1項第5款之適用主體時，如該行政機關同時具有「破壞或弱化工會活動，並影響(教師)勞工之團結權與協商權」之目的可能性之特質，便屬不當勞動行為裁決之對象(103年勞裁字第24號裁決決定書參照)。又學者針對不當勞動行為之主體分析，即探討雇主概念之內延性即包括代表雇主行使管理權之人，而雇主概念之外延性，則指出：「不當勞動行為之救濟制度並非在追究雇主之契約責任，而是集體勞動關係下獨特的違法類型，因此工會法第35條第1項所稱之雇主概念，不應僅限於申請人工會所屬會員之勞動契約關係上之雇主。從上述不當勞動行為制度之立法目的觀之，即使是直接雇主以外之事業主，如果對於該工會會員之勞動條件等決定，具有與該直接雇主等同之支配和決定地位時，應將直接雇主及直接雇主以外之事業主均視為該工會之雇主。並認教師雖然是以其所受用之學校為雇主，但不當勞動行為之主體則是用前述雇主及代表雇主行使管理權之人之概念。因此縣市教育主管機關和教育部就其權限範圍內與學校之直接雇主具有等同之支配和決定地位，亦得為不當勞動行為之主體。」(林良榮、邱羽凡、張鑫隆合著《工會保護與不當勞動行為裁決制度》)。



(五) 且教師受聘於學校，其確實與該校簽訂勞務契約，惟學校代表人對於教師之相關權利義務，並未具有絕對之指揮權限，仍有部份給付內容需仰賴縣市主管機關之規範與法制為之，雖然教師之薪給係由學校發給，但該經費係由縣市政府依法編列薪資預算，核撥至學校發給。此觀教育經費編列與管理法第13條之規定：「直轄市、縣（市）政府之各項教育經費收入及支出，應設立地方教育發展基金，基金應設專帳管理。地方政府自行分擔之教育經費、一般教育補助、特定教育補助均應納入基金收入，年度終了之賸餘並滾存基金於以後年度繼續運用；其收支、保管及運用辦法由直轄市、縣（市）政府定之。」，據此相對人訂有南投縣地方教育發展基金收支保管及運用辦法、南投縣地方教育發展基金預算編列注意事項，依前開規定，經費預算編列核定權責屬相對人，學校僅為執行單位給付薪資，除此之外，地方教育行政主管機關依法令至少擁有制定或執行員額控管、介聘、出勤差假等權限，且各該教育權限皆直接或間接影響教師之勞動關係、勞動條件具高度從屬性，從而縣市教育主管機關就其權限範圍內與學校『具有同等之支配和決定地位時，亦得為不當勞動行為之主體』，故視相對人為雇主應無疑義。

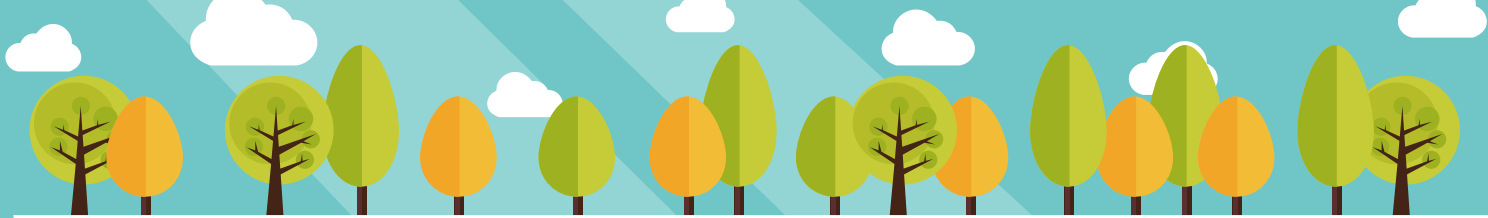
(六) 相對人所提出勞動部、臺北高等行政法院、監察院見解，均無從推導出相對人無從認定為不當勞動行為之雇主，分述如下：

1. 台北高等行政法院101年度訴字第1113號判決，僅稱學校為工會法上規定之雇主，惟並未指出「僅限」學校方得為雇主；更未論及僅學校方可能為不當勞動行為之主體。
2. 監察院調查報告僅要求：「勞動部允宜研議於工會法中明定協商雇主為何人以杜爭議，在修法前允宜與教育部等機關審慎研議建立妥適之會務假協商機制」，均未具體指出地方縣市政府無從作為不當勞動行為主體。



(七) 民國93年國民教育法早已明定國中小各年級應實施常態編班，全國唯獨南投縣十多年來未曾實施。申請人工會為導正南投縣國中小學違法編班亂象，於104年1月向教育部國教署和監察院檢舉南投縣違法編班情形最嚴重的中興國中，立即招致學校及家長會強烈反彈，其動員上百位家長和學生至申請人工會辦公室外抗議，指控申請人工會打壓學校辦學。相對人為包庇學校，竟於媒體上公然否認中興國中有違法編班，宣稱學校「一切合乎法令規定」(申證五)。新學期開始後，相對人竟阻撓申請人工會派出之代表至中興國中複查編班改善情形，104年3月19日，申請人工會只好檢附相關具體事證，向教育部國教署檢舉南投縣政府包庇學校違法編班，請國教署督導南投縣政府懲處違法失職人員，同時副知監察院。104年5月1日，教育部國教署函知相對人至中興國中視導結果：資優班上課方式違反規定；違法設立音樂班；違法設立體育班；請縣府依規定辦理相關人員懲處事宜，並要求學校限期改善。104年5月30日，中興國中家長會長洪甲○○在自由時報和聯合報刊登半版廣告，以不實資訊抹黑申請人工會，並醜化申請人工會是教育處的長官。且部分縣議員於104年6月召開的南投縣議會定期會議中攻擊、抹黑申請人工會，除具體表達反對實施常態編班、抨擊申請人工會干涉校務和縣務外，並要求相對人縣長林明溱檢討申請人工會幹部會務假，林縣長當場表示將取消申請人工會會務假。

(八) 相對人出於報復，竟於104年9月2日以公文片面限縮申請人工會理監事參加例行會議之公假時數；104年9月11日，相對人又以公文片面取消申請人工會第二屆幹部會務假，意圖瓦解申請人工會之運作。此部分業經本會裁決相對人構成不當勞動行為有案(104年勞裁字第45、46號案)。南投縣議會於104年11月召開之定期會議中，部分議員繼續抹黑、攻擊申請人工會，申請人工會只能發出會員電子報，針對議員的抹黑攻擊加以澄清。105年4月11日一向反對實施常態編班的南投縣家長會長協會串連中彰投雲家長、校長協會等10個團體，召開記者會抨擊申請人工會會務假。至105年6月，教育圈甚至傳聞南投縣家長會長協



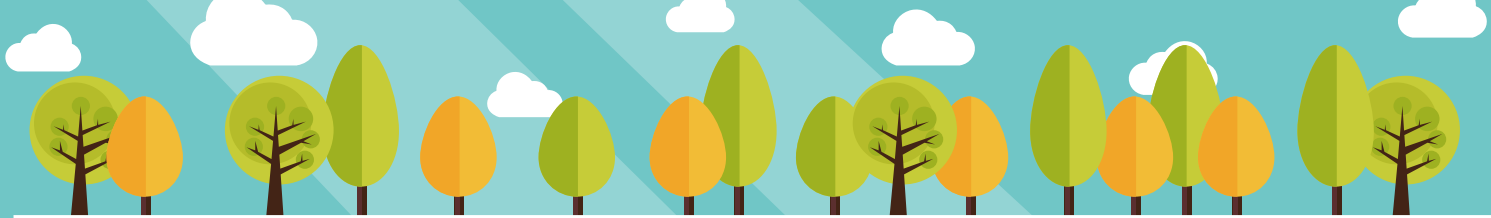
會和縣府在謀劃回復以往的能力分班，申請人工會為此還發出會員電子報。

(九) 相對人辯稱縣長於議會發表：「還是請這些老師盡量不要參加教育產業工會」、「現在唯一的方法就是鼓勵我們所有的老師不要參加教師工會這個團體」、「要鼓勵全縣這些老師盡量退出產業工會…」之言論，是為緩頰、答詢而為之陳述。相對人縣長為南投縣之大家長，在選擇如何回覆答詢時，本就有詳加說明義務及手段選擇自由，卻不選擇對申請人工會損害相對較小之手段為一定行為，而以此種詆毀、妨礙、影響工會發展之手段，加諸不利益於申請人工會。況且相對人如認議員接受陳情、觀察之內容有其處理之必要性，相對人亦得當場釐清事實之正確性後，並就相關疑義作說明或解釋，而不是在公眾場合(議會)恣意以損害、敵視、貶損工會團結權之言論回覆，徒增學校、家長、教師間之衝突。

(十) 申請人工會會員人數於105年年底約有2800位，但今年迄今只有2566位。因相對人此言論已造成申請人工會會員心理壓力，如：縣內教育人員參與本會活動及繼續加入本會更為猶豫，還有部分校長對於核給校內教師公假參加本會活動，因縣長在議會之發言而轉趨保守，甚至拒絕給假，亦不當影響申請人工會聲譽，對全縣教育人員對本會產生不良觀感。申請人工會歷年年底之會員人數表及歷年會員人數增減表觀察，申請人工會成立至今之會員人數增減之變化，於申請人工會檢舉中興國中違法能力編班前(103年底前)，申請人工會之會員人數持續成長。惟從104年起，申請人工會先檢舉中興國中違法編班，故從103年底至104年底，會員總額少82員；104年底-105年底，會員總額少130員。105年底更因為相對人縣長議會答詢時，所為敵視、貶損申請人工會之言論，致使105年底至106年3月間之會員數減少246員，比起往年有倍數減少之事實，尚難全然排除本件相對人之行為與申請人工會會員人數銳減間，完全不具相關性。



- (十一) 監察院調查報告之案由即指出：「據訴，南投縣中興國中103學年度新生業經南投縣政府以電腦編定，該校卻私自調整部分新生班級，編入集中式資優班，涉違反常態分班規定，該府未積極要求該校改正，設有包庇縱容...。」(參申證12，頁1，壹)；並於調查意見第一點載明：「中興國中103學年度違法設立4集中式資優班，涉有能力分班情事，且該校違反南投縣政府統一編班程序，不當進行抽班授課，行事作為顯有違誤，過程中南投縣政府教育處未詳予督導查核，而教育部相關法令亦非完備，均有未當。」。
- (十二) 教育部曾於104年5月15日以臺教授國字第1040021641號函發文予相對人略謂：「南投縣政府未將教學正常化理念落實、宣導及實施，並且未落實常態編班，另資優資源班、音樂班、體育班等特殊班級成班方式或教學方法亦未見縣府的輔導或協助作為。直至缺失披露後方進行補正處理，除顯見積極度不足外，也未能負起引導與除弊於先的相關配合措施...。」等語。監查院並於調查報告中指出：「足見，針對中興國中編班情形，南投縣政府教育處未及時督導改善，顯示該府相關作業流程及查核方式亟待檢討改進。」。又該報告中固然提及：「綜上，有關本案所陳主管機關未對『違失人員』懲處及未對『地方政府』懲處等內容部分，經查南投縣政府依規定核予時任校長李丙○○103學年度考列乙等，並於104年10月21日函送當事人103學年度考核乙等通知書，又教育部將該校列為104年度國教署對地方教育統合視導項目，及國教署增減南投縣政府相關補助經費之重要依據，於法尚無不合。惟本案引發之相關爭議，仍待教育部及南投縣政府加強相關學校違法編班案件之查核程序、時效等處理原則，並確實宣導溝通協調，減少爭議，以維學生受教權益。另就新生入學測驗成績與資賦優異測驗之辦理方式及流程仍應強化宣導周知，以免生誤解及爭議。另，其餘陳訴人所訴事項如『南投縣政府藉機報復』、『學校特定勢力遊說及施壓』及『竄改成績』等項，因乏明確證據，本院調查中亦未發現相關事證，爰不予一一論述，併此敘明。」，惟申請人工會歷



次向監察院陳情事項中，從未檢證指控相對人藉機報復申請人工會一事，監察院調查中自然是「未發現相關事證」，顯係將申請人工會104年6月2日發函監察院提及申請人工會遭反對常態編班之學校家長會和南投縣議員強烈打壓，「誤解」為乃陳情受相對人打壓所致，而有上開之認定，顯屬違誤。

（十三）請求裁決事項：

1. 確認105年11月22日相對人縣長林明溱，於南投縣議會第18屆第4次定期會發表貶損、敵視工會言論之行為，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為。
2. 確認105年11月29日相對人縣長林明溱，於南投縣議會第18屆第4次定期會發表貶損、敵視工會言論之行為，違反工會法第35條第1項第5款之規定，構成不當勞動行為。
3. 依勞資爭議處理法第51條第2項規定，命相對人安排申請人工會正副理事長於一定期限內公假排代至南投縣內各縣立學校進行30分鐘之宣導，以回覆申請人工會名譽，並確保教職員工自由加入工會之權利。
4. 依勞資爭議處理法第51條第2項規定，命相對人於一定期限內在南投縣政府教育處網站首頁，刊登一個月有關「鼓勵全縣教職員工加入申請人工會」之勞動教育宣導文宣，以導正視聽，並確保教職員工自由加入工會之權利。

二、相對人之答辯及主張：

（一）關於雇主之認定部分：

1. 本件相對人主張依勞動部、臺北高等行政法院以及監察院一致之見解，教師之雇主應為學校，相對人並非雇主，說明如下，復以監察院糾正教師會會務假之調查報告中一併處理教師工會固定減課會務假與法不合，當中關於雇主之認定：「...工會法未明定會務假之協商雇主為何人。教育部認為公立學校之協商雇主係教育主管機關、私立學校係



學校，此見解與法律所定義之雇主不合，且無法解決私立學校之協商對象無法統一問題。勞動部認為協商雇主係學校，但學校可授權主管機關人員代理其進行協商，此見解與法律規定較為相合，實務運作亦多由各學校委託地方教育行政機關與地方教師工會協商會務假，但倘若學校不願授權，仍無法解決不同學校所核予的會務假分歧不一問題。勞動部允宜研議於工會法中明訂協商雇主為何人以杜爭議，在修法前允宜與教育部等機關審慎研議建立妥適之會務假協商機制，俾相關機關機構可資遵循」等內容說明之。

2. 相對人主張申請人工會認定僱主之方式，若以「對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者為雇主」之雇主外延性概念認定相對人為雇主，係混淆行政組織科層分權，使行政監督機制流於形式；並說明過去裁決案例擴張雇主概念均係處理私法關係，該等理論用以處理私法關係固然有其道理，蓋該等解釋在私法自治、契約自由下，確實可能有為勞工居於劣勢之受雇地位提供有效救濟之用。然在公法關係，行政契約之情境中(申請人工會即曾主張其與相對人間關於會務假之協商為公法關係，並據此在台中高等行政法院提起定暫時狀態假處分聲請，因法院認無緊急危險等遭駁回確定)，本即受有公共利益控制，與完全之私法自治、契約自由無關，倘「移植」該等「對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者為雇主」之概念於本件，顯有不當。復主張按團體協約法第10條第2項規定，以團體協約約定會務假時，相對人機關尚有行政監督(包括適法性監督及合目的性監督)之核可權，此等「具體影響力」之情形，係依法行政而來，若因此即認定相對人南投縣政府係所謂之雇主，進以得以不當勞動裁決機制干預、影響南投縣政府依法對於下級學校機關之行政監督，豈非由勞動部介入教育行政，將混淆行政組織科層分權，使行政監督機制流於形式。
3. 相對人說明過去102年3月20日臺教師(三)字第1020039198號函釋之背景，當時係因教師工會找上學校團體協約，而勞動部堅持雇主為學



校，造成第一線學校校長、親、師關係緊張，教育部為兼顧勞資雙方及學生權益等，乃初步認定地方教育主管機關為雇主，甚至對各校進行意見徵詢調查，擬承擔處理，後鑒於教育事物本質複雜，兩部達成以「協商主體」取代「雇主」概念之「研議方向」，以落實教師工會團體協約之現實需求而已，並非因此認定縣市政府為雇主。此觀教育部102年5月17日團體協約協商因應措施說明會議紀錄第6點「本部與行政院勞工委員會（簡稱勞委會）所達成之『視協商事項權責認定團體協約協商主體』共識，係以『協商主體』取代『雇主』，以避免雇主認定之爭議，原無團體協約法之適用（因協商主體並非團體協約法所稱雇主），然勞委會為避免各協商主體以任何理由拒絕與教師工會進行團體協商，爰要求各協商主體亦應受該法第6條第1項誠信協商之規範。」即明。係因裁決案例曾以之旨趣，認定南投縣依事務權責可能為協商主體，所以合於雇主之定義。但事實上，該等函非勞動部所不知；並主張團體協約法、勞資爭議處理法對「雇主」訂有裁罰規定，事涉財產權剝奪之不利益，當然不容行政機關任意擴張解釋，尤其上述以「協商主體」取代「雇主」之作法，原本僅係為求協商事務順利而已，斷無因此將雇主概念無限擴張，甚至破壞行政組織科層之理。

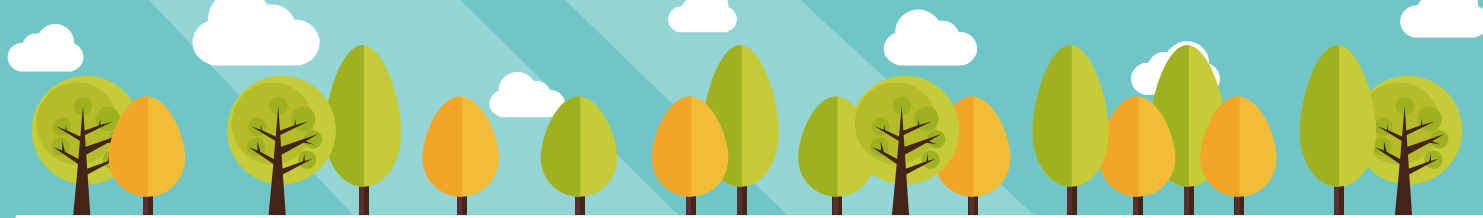
（二）申請人工會顯將議會答詢內容斷章取義，說明如下：

1. 相對人縣長之所以稱「所以啊這個教師產業工會，它是一個一個人民社團的團體，阿是不是能夠喔用投票，因為這個要給它否決，他們這些會員本身去把它否決掉，還是請這些老師喔盡量不要參加教育產業工會就好了。」，是因為回覆黃乙○○議員要求「咱縣嘛有縣法，我們用投票嘛，它要不要留在我們南投縣，由你來決定嘛！」（教師工會是教師工會啊，我們南投縣有我們的校長、老師、阿攔有家長會，那都是我們自己的學生捏，咱自己的學子捏，對嗎？是不是要我們自己來決定？誒，他們都說是什麼民主社會，都用投票來表決，國有國法嘛，家有家法，咱縣嘛有縣法，我們用投票嘛，它要不要留在我們南投縣，由你來決定嘛！），亦即，只是在回覆議員表示用投票否決



教師工會存在是有疑問的，只是在表示工會是人民團體，只能由會員本身去把它否決。

2. 相對人縣長之所以稱「還是請這些老師喔盡量不要參加教育產業工會就好了」、「現在唯一的方法就是鼓勵我們所有的老師不要參加教師工會這個團體。」，則是因為為了緩頰，因為當下黃乙○○議員本來想訴諸家長、老師、校長自決(校長、老師、阿擱有家長會，那都是我們自己的學生捏，咱自己的學子捏，對嗎？是不是要我們自己來決定？)，甚至提出「他如果參加南投縣的學校裡面的教師會，你給他開除嘛！他硬不投票，就給他開除嘛！他反正都是我們的老師嘛，不是嗎？」之論點。諸此，乃出於答詢而為事實之陳述，並無不當。
3. 相對人縣長之所以稱「要鼓勵全縣、全縣這些老師盡量退出產業工會」，是因為黃乙○○議員依據其所取得之資訊略表示因為有同一學校工會教師過多，以至於學生不願就讀(他有啊！很多就是有。就是一個學校裡面佔很多都是教師會，都同一個學校嘛，才會產生說學生會越來越少啊！)，也才承續上開答詢脈絡(無法「公投(投票)」、無法開除)，稱解決方法就是「要鼓勵全縣、全縣這些老師盡量退出產業工會」。
4. 相對人縣長之所以稱「這個喔是不是能夠把教師產業工會廢掉喔，這是關係到社團喔，是不是請我們林處長看有沒有什麼好的絕招啦，好不好？請他回答一下。」。是因為黃乙○○議員指出某些學校每天有爭紛，而學生都是這些家長的心肝寶貝，他(家長)怎麼可能說留在那種學校，因此堅持要縣長決定工會去留(我是希望說，縣長你可以提出一個最實際的方法來解決他們的去或是留。對吧！是不是說全民，還是用說老師、縣長、教育處，對吧，校長，家長會，所有的學生都是這些家長的心肝寶貝，他怎麼可能說留在那種學校說，每天有爭紛，這種也不好嘛！希望縣長你)，因此，縣長才請勞動處長回應。該等回覆不過是要勞動處落實工會法第七章、第九章、第十章關於監督



、解散等等規定，倘申請人工會均無該等疑義，有何好擔心，則即便南投縣依法落實監督，既是依法行政，何來不當勞動行為。

5. 相對人縣長之所以稱「加入工會沒甚麼優越條件，亦無特別待遇」是因為當日簡○○議員、李乙○○議員陸續對於工會影響學生受教權等事質疑，認為目前加入工會確實沒有工作上的優越條件，也沒特別待遇，單純事實陳述，無關不當勞動行為。

(三) 本件縣長發言應該從整體對話情境解讀，縣長之所以提到由教師盡量不要參加申請人工會的原因，是因為議員議會質詢時，提案要求將申請人工會以公投之方式決定去留，又表示家長反對申請人工會對學校扯後腳、提訴訟，甚至表示要把老師開除，縣長回應上開發言時表示，申請人工會是個人民團體，無法以公投方式否決，只有會員本身可以否決，所以處理方式只能請會員不要參加。上開言論非但不具有敵意而且只是就議員之發言為緩頰。

(四) 縣長提到能不能把申請人工會廢掉，也表明涉及社團，所以請社勞處處長回應議員，指的就是依工會法監督機制辦理的意思，如果申請人工會無違法情事，即便相對人落實監督也不是妨礙工會組織或運作之行為，上開言論也是回應議員要求廢除工會之言論。

(五) 關於申請人工會提到影響其聲譽及造成不良觀感，並非相對人之言論而是議員質詢時，明白表示有家長反映不想讓學生就讀工會會員過多之學校，也是議員表示，申請人工會扯學校後腳，議員之發言是來自於民眾的陳情或觀察，而描述南投縣教育現場之現狀，不是縣長的言論。

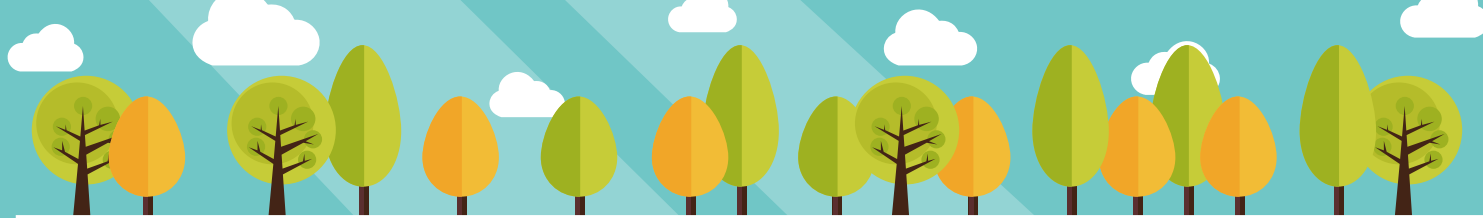
(六) 關於造成會員人數的減少及校長核假趨於嚴格的指控，究竟是近年來家長團體於議會之極力反彈所導致，亦或是因為近日年金改革爭議，教師認同與申請人工會立場歧異而產生，並無從確認，不能直接以會員人數的減少就歸咎於相對人縣長之發言。



(七) 關於定期會確實有轉播，但相對人強調縣長表達的是無從開除老師、無從公投申請人工會去留，申請人工會存廢只能由會員自決，所以回復議員質詢有無處理方法時，才會表示只有兩條路，一、老師不要參加，二、請社勞處依工會法監督，上開答詢都是適當合法之言論。

(八) 關於縣長與申請人工會之互動說明如下：雙方在104年勞裁字第45、46號做成裁決決定後，均循司法途徑各自主張權利，縣長並無個人對申請人工會或工會成員有其他任何敵視行為，反倒是申請人工會理監事以及部分全教總幹部將個人臉書大頭貼圖像均置換為謾罵縣長之圖文，期間長達近一年。再者，前開裁決是因為裁決庭觀察勞動脈絡認為會務假爭議與申請人工會方才所述檢舉常態編班報復有關，但該案同時經申請人工會檢舉，經監察院調查完竣，反倒認為無報復情事，是因為教育現場需求與規定未盡合宜，所導致非南投縣個案之爭議，而調查報告要求教育部應與各地方政府通盤研擬教育方案。工會組織過去不但以嘲諷方式由全教總公布要頒給縣長教育金驢獎(向媒體表示得獎理由是:教師組織批評政策缺失，林明溱非但不願改進，反而還惱羞成怒，帶頭打壓工會)，至今申請人工會所有網頁、文宣在上開監察院調查報告做成後，仍未適時澄清，反而持續留有「南投縣政府藉機報復」取消會務假之說詞、包庇違法編班之說法等該監察院調查報告是在105年9月12日公布，既然已經還縣政府清白，縣長並無任何動機對申請人工會為敵視，反倒是議員及家長對於過去申請人工會種種爭執，因此更有意見。縣長於議會陳述時，調查報告已經做出，也因此才會特別就申請人工會過去與事實不符攻擊，陳述自己的意見，都有監察院之報告作為依據，復說明如下：

1. 相對人庭呈之【監察院105教調0033調查意見】第15頁記載「另，其餘陳訴人所訴事項如『南投縣政府藉機報復』、『學校特定勢力遊



說及施壓』」及『竄改成績』等項，因乏明確證據，本院調查中亦未發現相關事證，爰不予一一論述，併此敘明。」甚為清楚。申請人工會顯以申證13片段事實(申請人工會不可能只發一次函給監察院)魚目混珠。過去申請人工會即以「南投縣政府藉機報復」取消會務假之說詞，誤導裁決委員會錯誤認為有該等報復之「勞動關係脈絡」，並做出104年勞裁字第45、46號判斷，而今，監察院之調查報告中證明確無其事。

2.由監察院105教調0033調查意見第21頁記載可知，編班之爭議來自規定僵化與教育現場需求不合所致，監察院意見略認為「...本院對相關規定均予尊重。然而，衡盱本案南投縣政府及中興國中所反映國民中學編班授課及差異化教學之實務，諸如分組學習之年級及方式及資優教育時數上限等措施，該府及學校均認實務上確有窒礙難行之處，後續教育部允應會同各地方研議相關法令規定之適切性，通盤研擬務實對策。」。申請人工會一再憑自己對於法令之解讀、憑自己對事實之解構，對於相對人數年來誇大攻訐，終經監察院調查證明，不但未認為有應對相對人糾正之情，反之，是指示「教育部允應會同各地方研議相關法令規定之適切性，通盤研擬務實對策」。

(九)說明家長反對工會立場並非單純只是常態編班的問題所導致，包括議員質詢所稱學校因為工會會員人數增加，家長不願意讓學生就讀，包括會務假爭議導致衍生代課及公帑支出的問題，家長也開了記者會。因此縣長及議員也間接承受來自縣民的壓力。南投地屬偏鄉，資源缺乏，先天已有不足，而今，如議員接受陳情、觀察之內容為真，顯然家長、學生早已對工會教師之某些作為無法接受，學生因之轉校、非工會老師、校長遭到逼退，豈是教育之福。

(十)請求駁回申請人之裁決申請。



三、雙方不爭執之事實：(略)

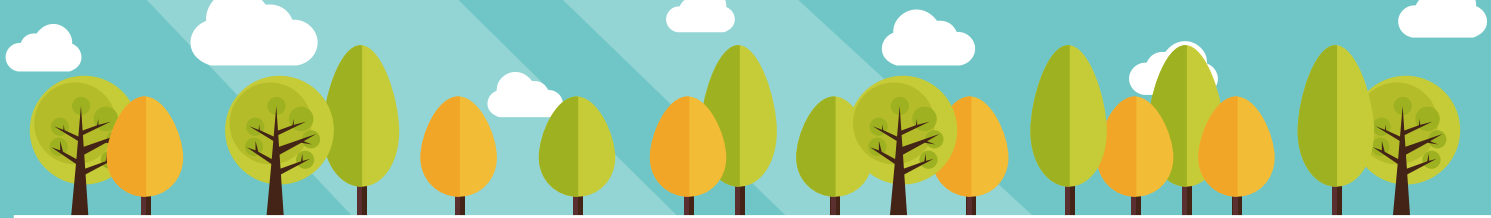
四、本案爭點：

(一) 相對人是否為工會法第35條第1項所指申請人之雇主？

(二) 相對人代表人於105年11月22日及105年11月29日於議會為答詢時所發表之言論，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) 相對人在本件為工會法第35條第1項所指之雇主：按不當勞動行為制度之目的在保障勞工安心行使憲法所保障之團結權、團體協商權及團體爭議權，避免遭受雇主不當之侵害，故不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之雇主為原則，但並無嚴格限定之必要，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當（本會102年度勞裁字第62號裁決決定意旨參照）。且日本學說認為雖然不是直接雇主，但擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定勞工之勞動條件者，在此限度內，亦得認定為係不當勞動行為所規範之雇主（參照日本東京大學荒木尚志教授著「勞動法」第2版、第632頁以下、有斐閣、2013年5月）；又關於行政機關與教師或以教師為主體所組成之工會間的爭議是否適用不當勞動行為裁決制度，衡諸工會法第35條第1項規定，至少必須為：（1）行政機關與教師或工會間之爭議，至少係肇因行政機關特意或同時立於雇主地位，而直接或間接所為之行為者為限，始為不當勞動行為裁決的範圍。不過，基於保護其屬之勞工及工會權益起見，當判斷困難或有疑時，寧推定行政機關於此至少兼具雇主之地位。（2）行政機關係以雇主地位與教師或工會間產生相關爭議；且行政機關產生爭議之行為，具有工會法第35條第1項所規定



之行為目的。申言之，被爭議的行政機關對於工會之行為，一方面必須該行政機關至少可推定立於雇主地位外，另一方面尚應同時具有「破壞或弱化工會活動，並影響（教師）勞工之團結權與協商權」之動機時，始屬不當勞動行為裁決的對象（本會103年度勞裁字第24號裁決決定意旨參照）。蓋唯有如此解釋，方足以落實建構不當勞動行為救濟制度之立法目的。查相對人所屬教育處，為南投縣地方教育之主管機關，對教師而言，擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定教師之勞動條件。在此限度內，對於申請人工會而言，自應認定相對人該當工會法第35條第1項所規範之雇主。相對人辯稱在本件其是否為工會法第35條第1項所指之雇主，尚有疑義云云，自非可採。

（二）相對人代表人於105年11月22日及105年11月29日於議會中所為如附表一所示之言論，構成工會法第35條第1項第5款所指不當勞動行為：

1.查南投縣議會分別於105年11月29日及105年11月22日質詢相對人代表人即縣長林明溱時，所詢問之問題多與申請人工會有關，而從其所詢問之內容觀察，可知質詢之議員多人均對申請人工會抱持反對且不友善之態度，此觀下列議員之質詢內容：「黃議員：『他（教師）如果參加南投縣的學校裡面的教師會，你給他開除嘛！...我是希望說，縣長你可以提出一個最實際的方法來解決他們的去或是留。』、洪議員：『這個社團對我學校有沒有幫助？沒有，完全沒幫助嘛！...他們這個社團在咱南投縣，不管哪一個家長，大家都反對的...所以這種這種團體呢，我們不可以讓他們在這裡生存』、簡議員：『家長，甚至阿公阿嬤來跟我講...不敢、不可以讓這個教耶，這教了是誤人子弟...這個實在是真的，這、這種不能讓人家信服啦！』、李議員：『不務正業，去投（訴）議員，不准假，就要把校長叫來議會輸贏。...針對這次議程，潘副議長所提出的質疑，教師產業工會真正無法無天。縣政，縣議會是監督縣政的，還輪不到他們。...本席建議，縣長，這些幹部如果太閒，我看把調去較山頂，去思考一下，去反省一下，喔，浪



費資源，浪費.....害這些校長都這樣無奈再無奈，招沒學生。』」之內容即知。

- 2.按地方政府官員在議會答詢時，由於現場質詢之氣氛較為緊張，官員承受之壓力較一般發言時為大，尤其是事關教師工會之事項時，更是如此。因此對於官員於議會答詢關於教師工會之相關事項之發言，其內容是否構成不當勞動行為，依上述之情境，固應採較為寬鬆之認定標準，例如發言內容主要是緩頰，以避免現場氣氛更趨激烈之情形，即其適例。惟縱然可以採取較一般寬鬆之標準，但官員答詢之內容仍不得有反工會、弱化工會或詆毀工會等言論，否則仍有構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之可能。
- 3.經查：相對人代表人於105年11月22日之答詢內容其中有：「...還是請這些老師喔盡量不要參加教育產業工會就好了...」、「現在唯一的方法就是鼓勵我們所有的老師，不要參加教師工會這個團體...」、「要鼓勵全縣、全縣這些老師盡量退出產業工會...」，及105年11月29日之答詢內容其中有：「其實我們的老師，他們也不見得要去參加產業工會啦！去參加產業工會也沒有得到什麼優越條件，特別的待遇也沒有啊...」、「結果你在後面在阻擋，在後面拿棍子在給你打。所以我想啊，這樣的這樣的產業工會，誰會支持？」、「啊，甘哪一個在阻擋，跟我們教育處在作對，跟我們縣政府在作對，啊甘哪要從中得到好處，這個產業工會誰會去支持，對不對？」等事實，有申請人所提出之議會質詢譯文（申證2、3）在卷可稽，其內容之真正並為相對人所不爭執，自堪信為真實。上開言論中「還是請這些老師喔盡量不要參加教育產業工會」、「要鼓勵全縣、全縣這些老師盡量退出產業工會」、「去參加產業工會也沒有得到什麼優越條件，特別的待遇也沒有啊」、「現在唯一的方法就是鼓勵我們所有的老師，不要參加教師工會這個團體...」等，核其內容係屬弱化、反對申請人之言論；



而「哪一個在阻擋，跟我們教育處在作對，跟我們縣政府在作對，啊甘哪要從中得到好處，這個產業工會誰會去支持」、「結果你在後面在阻擋，在後面拿棍子在給你打。所以我想啊，這樣的這樣的產業工會，誰會支持？」之內容，則屬詆毀申請人之言論，均無從認係為緩頰現場嚴肅氣氛之言論。縱採取較一般寬鬆之標準，仍可見上開言論之反工會之意識，核屬反工會、弱化工會及詆毀工會之言論，則相對人代表人於議會中發表上述言論之行為，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。相對人辯稱上開言論係為緩頰現場氣氛之言論云云，自不足採。

六、綜上所述，相對人代表人於105年11月22日及105年11月29日在議會答詢時，所為如附表一內容之言論，核屬反工會、弱化工會及詆毀工會之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。申請人主張相對人代表人之上開言論構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為部分，為有理由，應予准許，爰裁決如主文第一項所示。按裁決委員會如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，裁決委員會有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，惟亦非漫無限制，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、可能；至於斟酌救濟命令之具體內容時，應審酌裁決制度之立法目的，在於保障勞工團結權、團體協商權及團體爭議權，以及透過此等保障來形塑公平的集體勞資關係。具體言之，對於違反工會法第35條第1項規定者，裁決委員會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時，宜以樹立該事件之公平勞資關係所必要、相當為其原則。查本件相對人代表人係於議會備詢時，針對議員之質詢而為回答，本會綜合考量上開情形及當時議員質詢之內容以及雙方間之勞資關係等一切情狀，認申請人請求命相對人安排申請人工會正副理事長至南投縣內各縣立學校進行30分鐘之宣導，及命相對人在南投縣政府教育處網站首頁，刊登一個月有關「鼓勵全縣教職員工加入申請人工會」之文宣等之救濟命令，在本件非屬必要、相當，尚無發救濟命令之必要，是申請人請求事項中之第三、四項即不應准許，爰裁決如主文第二項所示。



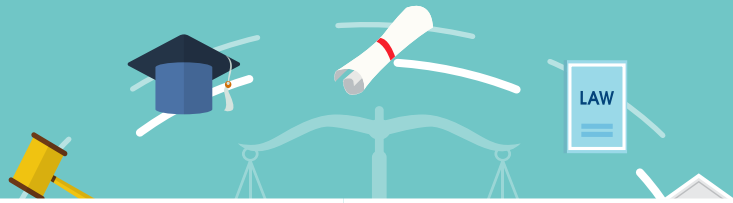
七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件為一部有理由、一部無理由，依勞資爭議處理法第44條第1項、第46條第1項、第51條第1項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

中 華 民 國 1 0 6 年 5 月 1 2 日

附錄二



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
103年勞裁字第 08 號	團體協約誠信協商義務	○○市教師職業工會v.s.○○市私立○○國民小學	一、相對人對申請人盧○○、周乙○○表示應於工會幹部及行政職間擇一之行為，是否構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為？ 二、相對人於第二次團體協商時，表示全部不同意申請人工會之團體協約草案內容、亦無必要繼續協商，及申請人工會○○小學分會再發函予相對人，請其安排第三次協商，相對人於60日內未予回應之行為，是否構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？	一、申請人主張該二人恐將因此被免去園長及總務主任職務，心生恐懼，致均未參加第二次之協商，即堪採信。是相對人董事會要求校長龍○○轉達申請人盧○○及周乙○○該二人應於工會幹部及行政職間擇一之意見之行為，核屬不當影響、妨礙或限制工會活動之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。 二、故如相對人確有難以同意申請人協商要求之情形，依上所述，相對人對於工會之要求，應出示所以不能接受之論據，並經過充分之討論，縱無法達成合意，相對人亦無所謂有違反誠信協商義務之情事。而本件係因相對人未以誠信之態度對應申請人之協商，且未充分詳細說明其不能同意之理由並提出相關依據資料，即表示全部不同意申請人之要求，並表示無再繼續協商之必要等行為，而構成團體協約法第6條第1項之違反誠信協商義務之不當勞動行為。 三、相對人收受後，置之不理，迄今早逾60日未予任何回應，亦未提出任何對案，自亦屬未盡雇主誠信協商之義務。核其行為已該當團體協約法第6條第2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。」亦構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
103年勞裁字第 43 號	團體協約主體之認定與團體協約誠信協商爭議	○○縣教育產業工會v.s. ○○縣○○高級商工職業學校	一、相對人拒絕同意申請人上級工會幹部張○○與許○○為協商代表，是否構成違反團體協約法第6條第1項之誠信協商原則之不當勞動行為？ 二、相對人於團體協約協商期間，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動契約改為定期勞動契約；(3)將勞動條件(行政人員約定要項第9、11、12、13點)列入申請人會員聘約中等節，是否構成違反團體協約法第6條第1項及工會法第35條第1項第3款、第5款之不當勞動行為？	一、企業工會如果委任上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商之工作（例如擔任團體協商會議之記錄，或者居於第二線提供企業工會有關協商策略等諮詢意見等而未直接針對協商議題發言之職務），並不需得到雇主或雇主團體之書面同意，不受到團體協約法第 8 條第 2 項但書之限制。 二、相對人主要係信賴○○縣勞工處林乙○○科員說明，乃未同意張○○及許○○以協商代表出席；再查，相對人於第一次團體協商會議時，仍然同意張○○擔任會議記錄，就此而言，符合本會上述闡述團體協約法第 8 條第 2 項但書之意旨，綜合觀之，難認相對人有不當勞動行為之認識及動機，故不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。 三、團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有需積極地透過團體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務。因之，雇主在協商過程中未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也應為違反誠信協商義務。 四、申請人於函請相對人就薪資等事宜進行團體協商後，相對人竟於同年於行政會議通過有關行政人員約定事項，片面(1)調整申請人會員之學術研究費；(2)將申請人會員之不定期勞動



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
				契約改為定期勞動契約；(3)將工作條件(行政人員約定要項第9、11、12、13點)列入申請人會員聘約，凡此均有礙團體協商之進行，構成違反團體協約法第6條第1項誠信協商原則之不當勞動行為甚明。

案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
104年勞裁字第30號	團體協約法之具協商資格與工會法之工會活動之疑義	○○高等教育產業工會v.s. ○○學校財團法人 ○○科技大學	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？	相對人於收受申請人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，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。



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
104年勞裁字第 40 號	團體協商權與團體協商資格之限制	○○市教師職業工會v.s.○○醫學大學	相對人函覆申請人團體協約合意版本，經送請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，並以104年7月15日○○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？	一、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，認定申請人具有團體協商資格。 二、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。

案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
105年勞裁字第 18號	未給予工會會務假是否構成不當勞動行為	○○縣教育產業工會v.s. ○○縣○○鎮○○國民小學	相對人於105年2月15日至4月29日期間，對於申請人副理事長黃○○會務公假之申請，除准其參加○○縣政府會議、勞動部裁決庭、申請人理事、常務理事會議及上級工會會議之會務公假外，其餘未依約定按週准予其會務公假之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？	申請人並無充足之證據證明，黃○○已於103年8月底至 9 月初，與相對人校長○○○約定，僅要按週填寫假單給相對人校長○○○核章即可准假之事實，是本會自難就該事實對其為有利之認定。且申請人與相對人雙方間，就申請人幹部申請會務公假之議題亦仍在協商中，尚無依工會法第36條第1項之規定，有會務公假准假時數之約定，申請人之裁決申請並無理由，應予駁回。



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
105年勞裁字第20號	雇主以優勢經濟地位不當影響工會活動爭議	○○市教師職業工會v.s.○○市私立○○高級中學	一、相對人於105年4月25日製作教職員平時考核紀錄表之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？ 二、相對人是否有影響8位教師退出申請人工會？如有，該行為是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？ 三、相對人105年6月30日對申請人侯○○為記過乙次之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？ 四、相對人對申請人侯○○扣減105年5、6、7月之5%激勵獎金之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？	一、申請人侯○○擔任申請人工會於相對人學校所設分會之理事長，其105年4月25日當日以申請人工會分會理事長名義，與相對人代表人商談有關教師聘約之教師工會事務，屬於工會活動之一部，相對人對此知之甚詳，在當日侯○○是否該當相對人教職員出勤及差假辦法第4條第2款所定遲到情形，事實上並不明確，且侯師一再否認，雙方存有歧見之前提下，相對人未核事實逕認侯○○當日遲到耽誤上課而對伊製作「第二份平時考核紀錄表」，難謂無阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展。且由嗣後申請人侯○○不服而本於其不但為申請人工會會員，且擔任工會分會之理事長，向工會尋求處理相對人不實紀錄，相對人竟因此為記過處分之事實，可證相對人之不實紀錄確實已對申請人有直接或間接不利之對待，依前揭工會法施行細則第30條第1項規定，相對人製作第二份平時考核紀錄表之行為，核屬工會法第35條第1項第1款所定之不利益待遇，申請人此部分之請求，應有理由。 二、本會查相對人尚無影響8位教師退出申請人工會之事實，難認申請人此部分主張有理由。 三、申請人侯○○除具有申請人工會會員身分外，亦擔任該工會分會之理事長，對於上開紀錄表之爭議，拍照留存證據後依循工會內部程序，向申請人工會反映處理，工會始發函要求相對人說明，就此而言，並無不當；再者，申請人侯○○始



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
				終否認有將上開紀錄表提供予申請人工會以外之第三人，相對人亦無任何證據足以證明有此事實存在，至於申請人工會知悉後發函要求相對人說明或解釋，同時副知工會以外之第三人，亦係出於申請人工會理事長黃○智之決定，顯與侯○○無涉。則相對人逕自以侯○○將相對人所製作之系爭平時考核紀錄表外流至申請人工會以及工會以外之第三人為由，對伊為記過之處分，難認無不當勞動行為之認識或意思，構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇不當勞動行為。又相對人此記過行為，起因於申請人向相對人就教師工會事務進行協商，故對於申請人工會之活動顯有不當影響、妨礙或限制，是亦該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。 四、相對人選擇向申請人工會反映或申訴具有工會會員身分之教師，停發105年4月份激勵獎金，復以該教師有無向相對人校長解釋或說明不再與校方對立或不尊重校長一節，判斷是否繼續停發次月份之激勵獎金，抑有進者，再參申請人侯○○向申請人工會就有關系爭平時考核紀錄表是否屬實一節提出申訴，繼續停發侯○○105年5、6、7月份激勵獎金，可知相對人相繼以激勵獎金發放目的無關之事由，針對工會會員及分會理事長而為不利益待遇之行為，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚明。

案號	案件類型	申請人v.s.相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
105年勞裁字第31號	針對性之不利益待遇解僱爭議	○○市教師職業工會v.s.○○市私立○○中學	一、相對人105年7月30日不予續聘申請人侯○○及劉○○之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？ 二、相對人對申請人劉○○扣減105年6月、7月激勵獎金之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？ 三、相對人於105年9月6日評定申請人侯○○104年度成績考核評等為丙之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？	一、相對人於105年7月30日不予續聘申請人侯○○之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為： (一) 相對人於時近二年後執此作為不續聘申請人侯○○之事由，且接續觀察前揭相對人所為刪減獎金等不利益待遇，實足徵相對人以刪除招生軟體為由所為之不續聘行為，顯係嗣後針對性之報復行為甚明。 (二) 相對人對於工會顯然具有敵意，更認為工會之協助係屬「檢舉校方」行為，倘認申請人侯○○積極為教師會員爭取權益，卻遭不利益待遇，亦將可能造成後續寒蟬效應，故相對人執上開事由作為不續聘申請人侯○○之事由，確係針對工會會長身分所為之不利待遇。 (三) 相對人105年7月30日不予續聘申請人侯○○之不利待遇行為，不僅未予申請人侯○○足夠之就審期間，且於主管教育行政機關尚未核准不續聘案前，即於105年8月1日中斷申請人侯○○之公教人員保險及全民健康保險等，觀諸相對人率爾作成不續聘處分及上揭兩造緊張之勞動關係，相對人不續聘行為顯係針對申請人侯○○參與工會活動及擔任工會職務所為之不利益待遇。 (四) 該教師評審委員會之組成多數既係由相對人代表人



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
				自行擇選，併參照前揭相對人不續聘事由之內容顯然具有針對性，毋寧得認該教師評審委員會之決議已近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為之行為。從而，相對人抗辯不續聘行為乃係教師評審委員會之決定，與其無涉云云，尚非可取。 (五) 相對人105年7月30日不予續聘申請人侯○○之行為，客觀上亦不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。 二、相對人於105年7月30日不予續聘申請人劉○○之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為： (一) 觀諸本件相對人不僅未給予申請人劉○○足夠就審期間、未依法於主管機關核准前暫時繼續聘任申請人即予退保，且不續聘之事由更尚未調查明確，亦非重大，此亦經教育主管機關即教育部105年10月28日臺教法(三)字第1050133966號函檢附申訴評議書認定：「……」等語，而相對人存在不當勞動行為之意思，業如前述，則在在顯示相對人率爾作成不續聘處分，乃係對申請人劉○○之工會會員身分所為針對性之不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
				(二) 自客觀上觀察雙方勞資關係之脈絡，申請人劉○○於工會擔任會長之重要助手，並曾多次參與工會活動等情事綜合觀察，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，復觀其不續聘之事由，亦顯屬嗣後針對性之報復行為，是以相對人不續聘之行為，係對於申請人劉○○參加工會活動所為之不利待遇，更係不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而同時構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。 三、相對人對申請人劉○○扣減105年6月、7月激勵獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為： (一) 持續遭扣激勵獎金之6位教師中，除1位係考核問題外，其餘5位均為申請人工會會員，難認相對人對於工會成員之行為非具有針對性。 (二) 相對人主觀上既具有不當勞動行為之認識，亦足堪認定具有不利益待遇之動機；另相對人接續於105年4、5月後而對申請人劉○○於105年6月及7月不發放激勵獎金行為，得認係針對工會會員參加工會活動所為之不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。 (三) 相對人相繼持以激勵獎金發放目的無涉之事由，針對性地自105年4月開始



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
				對於工會會長及具有工會會員身分之教師(包含本件裁決申請人侯○○及劉○○)持續刪減激勵獎金，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，故相對人對於申請人劉○○於105年6月、7月不發放激勵獎金之行為，該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚明。 四、揆諸前揭申請人侯○○擔任工會分會會長以降，與相對人間持續存有緊張對立之勞資關係，俱得認相對人確有不當勞動行為之認識與動機。且參照申請人侯○○任職相對人之考績評等歷年均為甲等，亦為相對人代表人是認，則相對人未附理由即評定申請人侯○○104年度成績考核評等為丙，顯係基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定，得認係針對其擔任工會分會會長及積極參與工會事務所為之不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
105年勞裁字第39號	不當勞動行為救濟制度上之雇主認定	全國○○○○○○教育產業工會 v.s. ○○市政府教育局	一、相對人是否為工會法第35條第1項第5款之雇主？ 二、相對人就系爭三份團體協約不予核可，有無構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？	一、相對人為工會法第 35 條第 1 項第 5 款之雇主： (一) 不當勞動行為制度之目的在於保護勞工或工會從事工會活動，實踐憲法及相關勞動法規所保障之勞動三權，而非追究雇主之勞動契約責任，自無嚴格將雇主範圍限制於勞動契約上雇主之必要。據此，勞動契約上之雇主，屬不當勞動行為救濟制度上之雇主，自不待言。然非謂不當勞動行為救濟制度上之雇主，僅以勞動契約上之雇主為限。 (二) 又按，教育部102年3月20日臺教師(三)字第1020039198號函……以此觀之，各個公立或私立學校、縣市政府或教育部本來即具有雇主之身分。而當教師工會僅以各個公立或私立學校為團體協約協商之對象時，縣市政府或教育部亦得以代理人身分，協助校方團體協商。縱使縣市政府或教育部未以代理人身分協助學校與教師工會進行團體協商，然衡諸我國教育行政體系，縣市政府或教育部對於公立或私立學校享有廣泛之行政監督或影響權力，實質上可能影響或主導團體協約協商之結果。從而，假設縣市政府或教育部於直接或間接涉入學校團體協商事務，具有不當勞動行為之認識或作為時，受害之教師工會本得依法申請裁決，以資救濟。以此推論，如果學校、縣市



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
				政府或教育部本諸雇主地位涉有對於教師或教師工會之其他不當勞動行為時，教師或教師工會本得向本會提起裁決之救濟，唯有如此解釋，方足以保障教師及教師工會之勞動三權，並符合憲法保障人民訴訟權之基本精神。 (三) 教育部於106年9月1日以臺教師(三)字第1060112116號函修訂「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」，明定學校為教師之雇主，而主管教育行政機關有義務協助學校籌組協商團隊，不得拒絕；另主管機關對公立學校除有廣泛行政監督或影響之權力外，並就其團體協約之簽訂握有核可之權力。 二、相對人係以系爭三份團體協約內容違反校地使用收費標準而不予核可，且其法律主張並非顯無理由，即難認其不予核可之行為對申請人有何支配介入可言，故本會認為請求裁決事項第一項不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。又本會審理本件裁決係以相對人不予核可之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款所規定之不當勞動行為，故雙方所爭執之系爭三份團體協約內容有無違反校地使用收費標準，或校地使用收費標準有無違反其母法規費法第10條第1項規定而無效，均非本會權責範圍，自非本會所能論斷。



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
105年勞裁字第47號	不當勞動行為之構成	○○市教師職業工會v.s.○○醫學大學	一、相對人代表人於105年9月20日校務會議上與申請人團體協約草案議案之發言，有無刻意引導致生該案審議結果不通過之行為？如有，其行為是否構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？ 二、相對人105年10月7日以○○醫大校人字第1050012582號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，是否構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？ 三、相對人於105年11月10日第七次團體協商會議建議協商程序到此結束之行為，是否構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？	一、相對人代表人於該校105年9月20日校務會議審議雙方團體協約草案時所為之言論，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為： (一) 申請人所建請相對人校務會議審議之團體協約草案內容，係經雙方協商代表經多次討論所認同並確認之版本，相對人之協商代表既係經相對人之指派並授權協商，則代表相對人行使管理權之校長，自應當認同相對人所授權之協商代表與申請人協商達成合意之草案條文，否則其授權協商代表與申請人協商，即無任何意義。縱經協商合意之草案仍須經校務會議審議及表決，惟若相對人之代表人於校務會議上之發言內容，對校務會議代表發生影響，致使該案表決不通過，即有構成工會法第35條第1項第5款所揭「不當影響、妨礙或限制工會活動」之不當勞動行為之可能。 (二) 惟相對人代表人上開發言，不僅沒有回答到提出發言之校務會議代表的疑問，且似乎暗示所提案團體協約條文，在相關法令已有規定，尚無簽署之必要；而其所說就其所知在「大學中尚無與工會簽署團體協約等內容，更存有「本校是否要與技職一樣與工會簽訂團體協約？」的暗示，實難謂無引導之嫌。此參相對人之代表人此段發言後，先前發言之校務會議代表旋即表示：「校長，我不是反對說要跟



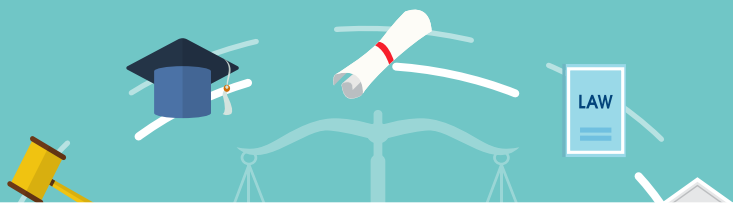
案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
				他們簽...」等語，足見當場相對人代表人之前開發言，已有讓與會人員因體察相對人代表人係持反對簽約之立場而受影響。 (三) 形同引導校務會議代表得「依己意」先決定是否簽約；如同意簽約，再進行草案內容之討論，完全置勞資雙方業已開啟並進行協商多時，勞方為達成協商合意已盡相當合理之努力於不問，使申請人之前所為協商之努力無疾而終，難謂對申請人之工會活動無不當影響或妨礙。 (四) 本會認定相對人代表人於105年9月20日校務會議對雙方團體協約草案所為之上開言論，並因而導致該議案表決不通過之結果，其行為自構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。 二、相對人105年10月7日○○醫大校人字第1050012582號函表示雙方合意之團體協商條文，校務會議審議結果為不通過且不具任何審查意見之行為，不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為： (一) 申請人明確知悉團體協約草案談妥後尚須經過校務會議及董事會審議，應堪認定。尤其本件申請人瞭解「團體協約草案談妥後須經過校務會議及董事會審議」乙事，前亦經本會104年勞裁字第40號裁決認定在案，故尚難認相對人將草案送交校務會議審議有申請人所指違反雙方合意之舉。



案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
				(二) 復遍查相對人校務會議相關議決辦法及法令規定，並無任何須就決議事項檢附決議理由之規定，故尚難認因相對人將校務會議審議未通過團體協約草案之結果記載於函文，且未附具任何審查意見，即認構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。 三、該次會議相對人由於校務會議未通過團體協約草案，而申請人亦未再提出對應條文，建議協商程序結束，且申請人亦表示後續將循勞資爭議程序處理，故雙方因此未能繼續協商。就此，尚難遽認相對人即構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，而認有違反誠信協商之舉。

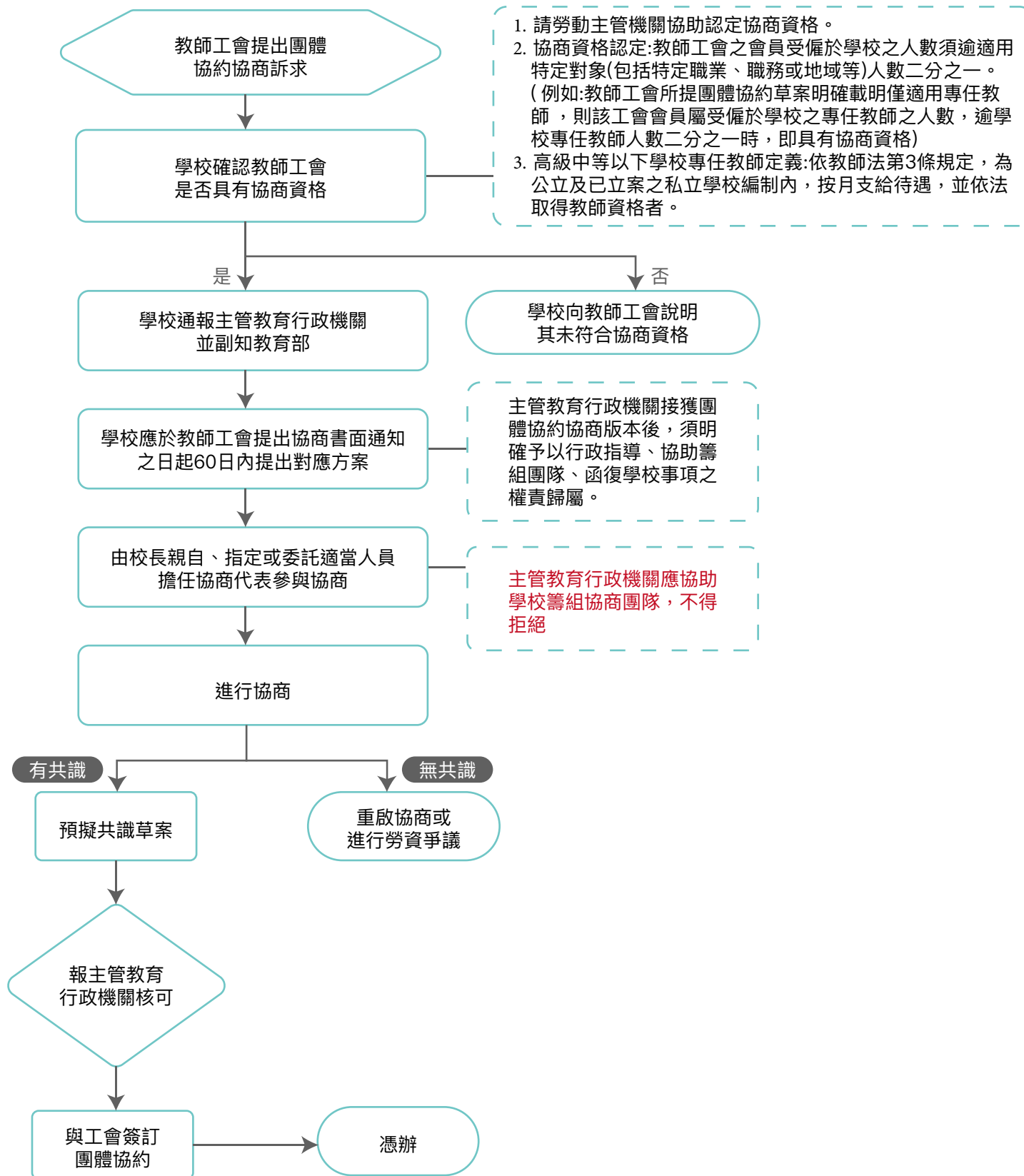
案號	案件類型	申請人v.s. 相對人	本案爭點摘要	判斷理由摘要
105年勞裁字第49號	行政機關不當影響工會活動爭議	○○縣教育產業工會v.s. ○○縣政	一、相對人是否為工會法第35條第1項所指申請人之雇主？ 二、相對人代表人於105年11月22日及105年11月29日於議會為答詢時所發表之言論，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？	一、相對人所屬教育處，為○○縣地方教育之主管機關，對教師而言，擁有相當於勞動契約上雇主之部分地位與權限，基於該部分之地位與權限，得支配或決定教師之勞動條件。在此限度內，對於申請人工會而言，自應認定相對人該當工會法第35條第1項所規範之雇主。 二、相對人代表人於105年11月22日及105年11月29日在議會答詢時，所為之言論，核屬反工會、弱化工會及詆毀工會之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

附錄三



公立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

106.08.31 修正





教師適用勞動三法後，有關教師工會提出團體協約協商之因應作為：

本部101年5月14日臺研字第1010088351號函、101年8月27日臺研字第1010160701號函、102年3月20日臺教師(三)字第1020039198號函、103年11月12日臺教師(三)字第1030159717號函及104年3月2日臺教師(三)字第1040007774號函敘明，爰主管教育行政機關可以前述5函文據以憑辦，並重申及補述如下：

一、學校確認教師工會是否具有協商資格

(一)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。

1.協商資格認定：

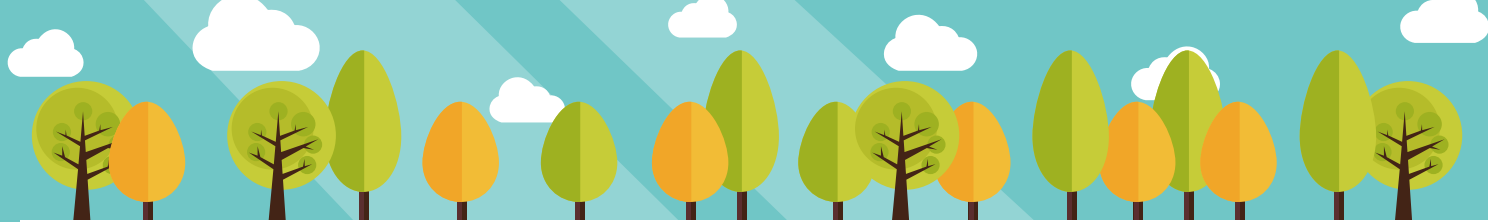
(1)教師工會所提團體協約草案有明確載明適用特定對象(包括職業、職務或地域)時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍，即教師工會之會員受僱於學校之人數須逾適用特定對象(包括特定職業、職務或地域等)人數二分之一。

(2)例如：教師工會所提團體協約草案明確載明僅適用專任教師，則該工會會員屬受僱於學校之專任教師之人數，逾學校專任教師人數二分之一時，即具有協商資格。

(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。

2.高級中等以下學校專任教師定義：依教師法第3條規定，為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者。

3.學校與教師工會如於協商啟動時對協商資格未提出異議，並已展開團體協約協商程序，則學校不得於協商過程中，以工會「協商資格」不符，而要求重新認定工會協商資格。



二、落實通報機制

- (一)確認工會有協商資格後，應將工會所提協商版本函報主管教育行政機關知悉，並副知教育部。
- (二)主管教育行政機關接獲學校通報時，須明確行政指導、協助籌組協商團隊、函復學校事項之權責歸屬並提醒學校應於教師工會提出協商書面通知之日起60日內提出對應方案。

三、籌組協商團隊

- (一)主管教育行政機關有義務協助學校籌組協商團隊，並不得拒絕。
- (二)學校如考量協商事項須具全校一致性，不宜有工會會員與非工會會員之差別待遇，可與工會表達無法達成簽訂禁止搭便車條款之共識。
- (三)在團體協約協商啟動前可邀請相關利害團體(如家長團體、校長團體)召開籌備會議或會前會，取得共識，俾利未來協商進行。
- (四)依行政院勞工委員會(現勞動部)101年3月29日勞資2字第 1010125500 號函:團體協約法未有對雇主之協商代表之資格或產生之方式有明文規範，爰此，雇主協商代表之產生應回歸民法之代表、代理或公司法之代表等相關規定辦理。爰學校或主管教育行政機關認為工會所提團體協約內容有必要讓相關利害關係人參與團體協商者，得依上開規定辦理。惟擔任協商代表時，如有違反團體協約法第6條第1項情形，並經勞動部不當勞動行為裁決委員會裁決認定，依團體協約法第32條規定得處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

四、強化勞政知能

- (一)主管教育行政機關應指派專人參與相關單位辦理之團體協約知能研習 培訓，以強化學校及協商團隊之勞政相關專業知能及協商談判之訓練。
- (二)本部定期召開主管教育行政機關因應團體協約工作圈會議，邀請專家學者針對主管教育行政機關面臨之團體協商議題，提供輔導諮詢建議。



五、秉持誠信協商

學校應依團體協約法第6條規定，秉持誠信協商原則進行協商，無正當理由不得拒絕，並須於接獲協商要求後60日內(包括前揭通報機制所花費之行政作業時間)提出對應方案，否則即有成立不當勞動行為之可能。