

因應學校與教師工會 進行團體協約協商解決方案 案例手冊2

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 108 年 6 月
JUN 2019

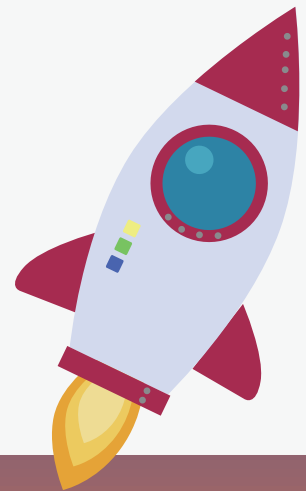


主編的話

團體協約法、勞資爭議處理法及工會法，分別於民國 97 年 1 月 9 日、98 年 7 月 1 日及 99 年 6 月 1 日修正通過，並由行政院以命令規定於民國 100 年 5 月 1 日施行。勞動三法施行以來，因教師適用勞動三法產生諸多問題，教育部與勞動部多次協商希望達成共識，以為因應。然而，教師適用勞動三法不僅為教育政策上之一大變革，且因社會各界、各級學校及教育、勞工行政機關人員對其感到陌生，普遍欠缺心態上的認同與法律權益上之理解，更是教師適用勞動三法難以順利推展之根本原因。

有鑑於此，為促進社會和諧，加強社會各界、各級學校、教育及勞工行政機關等相關人員對於團體協約協商程序之熟悉，以增進協商過程之談判技巧及溝通能力，降低協商內容妥適與否之爭議，緩解家長團體與校長團體之非議，改善社會觀感不佳，並減少校園擾動不安，其正本清源的方法乃在於如何增進教育相關人員對於團體協約協商法令之認識與理解，因此，有必要進一步向社會各界傳達學校與教師工會進行團體協約協商之相關資訊，持續推廣團體協約協商法令及相關知識。

教育部師資培育及藝術教育司爰委託國立臺北教育大學教育經營與管理學系文教法律碩士班辦理「因應學校與教師工會進行團體協約協商解決方案」實施計畫，除辦理實務案例交流工作坊外並發行電子報內容包含勞動法學小漫畫、最新消息、法規新訊、勞裁案例評析、法律小常識、學校與教師工會團體協商案例分享等，同時以各期電子報之內容為基礎，增加近期勞動裁決案件分析，教師適用勞動三法相關問題彙整等，編撰案例手冊一本，供社會各界參閱。

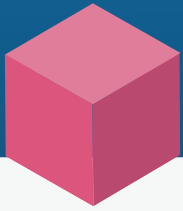


本手冊共蒐集十個不同案例予以分析介紹，並收錄有關教師團體協約協商之九個相關勞動部不當勞動行為裁決決定書，以及一個最高行政法院之判決書，並於附錄二提供各不當勞動裁決之爭點判斷整理，希望能有助於學校及各主管機關相關人員獲得有關教師適用勞動三法及因應教師團體協約協商之必要資訊，強化勞動三法相關之知能，以處理教育現場之勞資問題。

學校是教育之場域，期待校長、教師及學校其他人員均應以學生之最佳利益為優先之考量，完成教育人員之使命及發揮學校教育之功能。學校若發生勞資關係之問題或勞動條件之爭議，應透過法定之程序及理性之協商予以平和之解決，避免學生成為勞資爭議中的受害者，並使勞資雙贏、師生共好。

國立臺北教育大學教育大學教育經營與管理學系
文教法律碩士班教授兼教務長周志宏2019/8/15





編輯的話

教育部團體協約電子報前後已發行二十期，執筆之際，正逢國內某航空公司與空服員職業工會間因勞資協商不成而罷工中...，堪見職場雙方之溝通，實為社會上一恆常存在之課題。

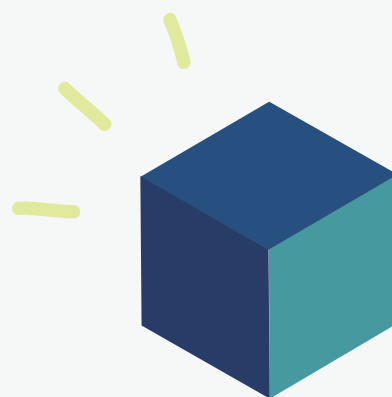
自教師適用勞動三法（團體協約法、工會法及勞資爭議處理法）以來，觀我國勞資爭議處理法第5條第1款界定「勞資爭議」是指【權利事項】及【調整事項】之勞資爭議。至於二者涵義為何？同條第2、3款明示：「二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。」

簡言之，【權利事項】是法有明定、或先前團體協約或個別合約已做約定的事項；【調整事項】則為非屬權利事項而與勞動條件有關的爭議。以上二者，僅權利事項得進入不當勞動裁決程序(見同法第6條)，兩者則亦皆得循調解或仲裁程序處理。

本冊彙集電子報第11期至第20期介紹之案例，有教育局修改行政規則變更教師代表產生方式之爭議(第11期)、自發性工會活動(第13期)、會務假核給爭議(第14期)、計算工會是否為適格協商主體以適用(身分)對象人數資為計算基礎(第12、15期)，也有首件由雇主提出不當勞動行為裁決之例(第17期)，又雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務(第18期)；另外，就勞資爭議處理法第3條：「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」，勞動部就但書部分作有解釋，第20期案例足資參閱。

最後，「曾經代理學校參與協商之主管教育行政機關，於團體協商完成後，卻未予核可」之行為是否構成不當勞動行為？第19期案例介紹最高行政法院之見解：主管教育行政機關行使團體協約法第10條第2項第3款所授予的核可權時，既然不是立於工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項所定「雇主」的資方地位，則被上訴人(主管教育行政機關)就不屬於上述規定的規範對象，更沒有勞資爭議處理法所規定裁決程序的適用。—至此，實可了解，公立學校教師聘約定性上屬行政契約，在法令及聘約範圍內具一定之公益性質，是以個別學校縱使已與工會達成團體協約之合意，主管之教育局(處)對該團體協約仍具有核可權，得於法令範圍及法定預算內決定核可與否，這是工會進行協商時必須瞭解的。

放眼國內因少子化趨勢，未來學校不論是面臨招生減少、停招或考慮併校...等挑戰，教師勞動環境相較過去日趨嚴峻，團體協商允有和平理性溝通、處理爭議之空間，謹提供團體協商案例俾供校園勞、資雙方參考。



目錄



001..... **案例一：不當影響工會活動爭議**
103年度勞裁字第24號（裁定於103-10-17）
徐筱菁 副教授

005..... **案例二：協商資格爭議-教育產業工會**
104年度勞裁字第21號（裁定於104-11-13）
徐筱菁 副教授

009..... **案例三：解僱爭議**
104年度勞裁字第50號（裁定於105-06-03）
徐筱菁 副教授

013..... **案例四：工會活動會務假爭議**
105年度勞裁字第4號（裁定於105-06-03）
徐筱菁 副教授

016..... **案例五：團體協約誠信協商義務**
105年度勞裁字第34號（裁定於106-02-24）
徐筱菁 副教授

020..... **案例六：會務假之合法範圍爭議**
105年度勞裁字第45號（裁定於106-04-21）
徐筱菁 副教授

024..... **案例七：團體協約協商代表改任爭議**
105年度勞裁字第37號（裁定於106-03-31）
李俊璋 執行長

027..... **案例八：協商資格爭議-教師職業工會**
104年度勞裁字第33號（裁定於105-04-22）
魏千峯 律師

030..... **案例九：不當勞動行為爭議**
最高行政法院108年度判字第88號（決定於108-02-27）
許淑華 律師

035..... **案例十：教師之勞資爭議**
107年度勞裁字第38號（裁定於107-11-23）
許淑華 律師

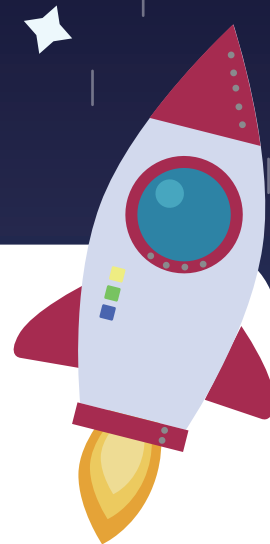
040..... **附錄一：不當勞動行為裁決案例**

- 040... (一) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：103年勞裁字第24號
- 048... (二) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：104年勞裁字第21號
- 052... (三) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：104年勞裁字第50號
- 066... (四) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第4號
- 074... (五) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第34號
- 081... (六) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第45號
- 093... (七) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第37號
- 101... (八) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：104年勞裁字第33號
- 113... (九) 最高行政法院 108 年判字第 88 號行政判決
- 133... (十) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：107年勞裁字第3號

139..... **附錄二：各勞裁爭點判斷整理**



案例一： 不當影響工會活動爭議



103年度勞裁字第24號 (裁定於103-10-17)

國立臺北教育大學 徐筱菁 副教授

當事人

OO市教育產業工會 vs. OO市政府

請求裁決事項

- 一、相對人OO市政府教育局103年2月18日O市教課(二)字第1030133564號函知修訂「OO市立國民中小學校長遴選委員會設置及作業要點」，將OO市立國民中小學校長遴選委員會中「教師團體代表一人」修訂改為「曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之教師代表一人」。申請人OO市教育產業工會認為相對人OO市政府、OO市政府教育局此一行為，屬工會法第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」之行為。
- 二、請求相對人OO市政府教育局應於OO市立國民中小學校長遴選委員會重新納入申請人推派代表擔任遴選委員。

主文

裁決請求駁回。

裁決要旨

- 一、勞動部不當勞動行為裁決委員會 (以下簡稱「裁決會」) 認為本案爭點有二：
(一) 申請人工會推派國民中小學校長遴選委員會委員是否已經成為雙方間之慣例？
(二) 相對人將作業要點原本規定由教師團體推派代表一人，修改為曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之教師代表一人，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

- 二、100年至102年此三年度之間，教師團體代表產生方式存有微妙差異，申請人工會主張：「相對人OO市政府教育局自100年起即尊重申請人工會之組織自主性，由申請人工會推派代表擔任遴選委員，顯已構成申請人工會與相對人OO市政府及OO市政府教育局間之慣例或約定。」等語，尚難成立。但須指出者，不論申請人工會與相對人OO市政府、教育局間就推派遴選委員一節有無成立慣例或約定，果若相對人於修改系爭作業要點時，具有不當勞動行為動機或認識時，亦有成立不當勞動行為之可能。
- 三、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，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；復按構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為的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。
- 四、就勞工或工會主張行政機關居於雇主之地位所為之行政作為，是否構成不當勞動行為一節，裁決會得否加以審查之疑義，裁決會認為，依工會法第5條，申請人主張藉由推派教師代表參與OO市國民中小學校長遴選作業，屬於工會法所定之法定任務，同時亦為申請人章程所為明訂，因之，將之解為係屬於申請人工會之任務，殆無疑義。
- 五、裁決會認定相對人OO市政府及OO市政府教育局二者皆屬本件不當勞動行為裁決救濟事件之雇主，理由是，相對人OO市政府與教育局就其權責範圍內，有關修訂OO市國民中小學校長遴選作業中，涉及申請人能否推派教師代表一節，解釋上，有誠實協商義務，相對人尚不得以有行政機關之裁量權而拒絕協商。
- 六、裁決會於調查及詢問後判定，相對人OO市政府及OO市政府教育局於修改系爭作業要點時，未排除申請人工會推派教師代表之企圖，因此相對人於訂定校長遴選制度及委員會組成規範時，無不當勞動行為之認識、動機。

解析

- 一、為了迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係的正常運作，我國於100年5月1日修正施行勞動三法（工會法、團體協約、及勞資爭議處理法），建立不當勞動行為裁決制度。根據立法理由，建立不當勞動行為裁決制度的意義，在於具體化勞工集體基本權外，並希望落實勞資協商的行為。
- 二、所謂不當勞動行為係指在勞資雙方集體勞資關係中，不正當地侵害對方集體勞動基本權之行為的總稱。也就是指雇主意圖破壞或弱化工會活動所採取的不公平行為。目前法律上，不當勞動行為的類型有三：「不利益待遇」、「支配介入」以及「違反誠信協商」。本案爭議係屬第二類「支配介入」的類型，且法律依據為工會法第35條第1項第5款：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：...五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」
- 三、根據裁決會對工會法第35條第1項第5款適用於本案的見解，首先，對於相對人〇〇市政府及〇〇市政府教育局是否為申請人〇〇市教育產業工會之雇主與工會的問題，樹立了兩個標準：「(1)行政機關與教師或教師工會間之爭議，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教師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。」本案相對人〇〇市政府及〇〇市政府教育局被推定為雇主，裁決會理由是，工會法第5條所定工會之任務、以及申請人工會之章訂任務，作為本案申請人與相對人間有誠實協商的義務，決定兩者間具有無雇主和工會的法律關係。
- 四、之後必須進一步證明的是，前述相對人的行為，具有工會法第35條第1項所規定之行為目的；即有關本案相對人有無違反不當勞動行為下「支配介入」規定的問題。對此，裁決會並未解釋或判定客觀面相對人的行為有無符合工會法所規定的禁止行為，但特別強調了主觀面「具有不當勞動行為動機或認識時，亦

有成立不當勞動行為之可能」。詳言之，為保障勞工集體基本權，判定雇主具有不當勞動行為，不僅是從客觀行為觀之，進而「構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為的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」。本案中，裁決會認定相對人不具有行使不當勞動行為的動機，其理由是，調查後無此結論外，申請人亦未能舉證。

五、本案爭議起因於教育行政機關修訂教育法規時，未與教育相關工會進行團體協商，且修法時取消以往工會推派代表之規定。國家於執行其立法行為時，是否因工會法第5條之規定，而負有與工會協商義務，建立雇主與工會的法律關係，實值探討與深思。從工會法第5條「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員就業之協助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員糾紛事件之調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。」可知，不當勞動行為裁決制度的宗旨乃落實勞資協商，而實現勞資協商的目的，則在於保障勞工的勞動條件。本案系爭修法內容，乃有關國民中小學校長遴選委員會設置及作業事項，似與勞工勞動條件並無直接或間接之關連性，亦似與意圖破壞或弱化工會活動之不公平行為無重大涉及。

六、100年至102年三年間，相對人辦理國民中小學校長遴選事宜，均曾通知申請人參與，在勞資關係中建立了友善的基礎，此一基礎儘管不再延續同樣模式，但仍屬重要而寶貴，值得相對人繼續以其他方式保持。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號103-24，
於本冊附錄第40頁~第47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： 協商資格爭議-教育產業工會

104年度勞裁字第21號 (裁定於104-11-13)

國立臺北教育大學 徐筱菁 副教授

當事人

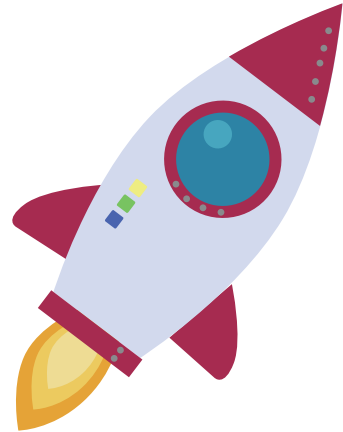
〇〇市教育人員產業工會vs. 〇〇市〇〇高級中學

請求裁決事項

- 一、申請人〇〇市教育人員產業工會 (以下簡稱申請人) 請求勞動部不當勞動行為裁決委員會 (以下簡稱勞裁會) 確認相對人〇〇市〇〇高級中學 (以下簡稱相對人) 未於60日內就申請人103年10月31日〇〇教工會字第1030010261號函檢送之團體協約草案提出對應方案，及於〇〇市政府勞工局已比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商之行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- 二、相對人自收受裁決決定書之日起，不得再對申請人為拒絕團體協約之協商之不當勞動行為。
- 三、相對人應自收受裁決決定書之日起30日內就申請人103年10月31日〇〇教工會字第1030010261號函檢送團體協約草案內容提出對應方案，並於提出對應方案後之20日內，本於誠實信用原則與申請人進行團體協約之協商。
- 四、相對人應自收受本裁決決定書之日起，對申請人不得有拒絕協商等其他對工會成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為

主文

- 一、申請人請求確認相對人未於60日內就申請人103年10月31日〇〇教工會字第1030010261號函檢送之團體協約草案提出對應方案，及於〇〇市政府勞工局已比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商之行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為部分不受理。
- 二、申請人其餘之請求駁回。



裁決要旨

- 一、勞裁會認為本案爭點在於，相對人於104年1月16日○○市政府勞工局比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為？
- 二、勞裁會首先說明，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，爰團體協約法第6條第3項第2款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例（97年1月修正團體協約法第6條第3項立法說明參照）。故雇主如對產業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當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。
- 三、相對人於103年10月31日之受僱勞工為256人，而申請人當時之會員為114人，並未逾相對人僱用勞工二分之一，依團體協約法第6條第3項第2款之規定，申請人不具法定之協商資格。
- 四、相對人自團體協約預備會議中，即爭執申請人之會員人數未逾相對人僱用勞工人數二分之一；其後於103年12月18日函○○市政府勞工局及申請人之說明，與相對人發予申請人函之主旨及說明之內容亦大致相同，足見相對人自始即對申請人之協商資格提出質疑。另，雙方於○○市政府勞工局核對抽點時，確有發現顯不合於會員資格者而經勞工局予以剔除之情形，於會後復因核對發現申請人有將不合資格者納入，而立即發函質疑其資格並要求提出相關佐證資料；甚且於裁決程序中，申請人在詢問會前亦不同意將會員名冊及入會申請表交予相對人核對。再參諸雙方團體協約協商經過之事證及脈絡，尚無足證明相對人有同意將協商資格之審查全部委諸於○○市政府勞工局而相對人不得再爭執勞工局核對結果之意思。
- 五、相對人在對於申請人協商資格仍有疑義，且無資料可供佐證申請人之會員人數是否符合團體協約法之規定前，未與申請人開始為協商之行為，難認相對人有不當勞動行為之動機及行為。

解析

- 一、本案涉及兩種類型的不當勞動行為，即申請人所主張之「違反誠信協商（團體協約法第6條第1項）」或雇主之「支配介入（工會法第35條第1項第5款）」。
- 二、對於本案是否適用工會法第35條第1項第5款「支配介入」不當勞動行為時，首先要確認申請人與相對人的法律關係是否屬工會法上之工會與雇主的關係。此外，由於申請人欲與相對人依團體協約法第6條第1項進行團體協商，工會應按照團體協約法第6條第3項，為具有協商資格之工會。
- 三、團體協約法第6條第3項規定：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：
一、企業工會。二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。三、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會或綜合性工會。四、不符合前三款規定之數工會，所屬會員受僱於協商他方之人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一。五、經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。」而申請人則適用本條第4款之情形。
- 四、所謂「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」的問題，由於學校教職員人數每學期不定，如何計算可能為爭議之一。本案勞裁會則採尊重申請人與相對人的自主合意，以兩者團體協商預備會議中決議之日期為基準點。
- 五、所謂「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」的另一問題是，由於學校教職員與學校的法律關係不一，如何認定「所僱用勞工人數」亦可能為爭議。勞裁會認為，「自其文義觀之，上開條款（按：指團體協約法第6條）所指所僱用之勞工，不以適用勞動基準法之勞工為限，凡與協商他方具有僱用關係之勞工均屬之。」且對於上述勞工身分認定問題，勞裁會強調「如雇主自始即爭執工會協商資格時，就申請人是否具協商資格，為本會應依職權認定之事項，尚非雙方當事人所得自行處分之事項」。

六、本案中被勞裁會不具勞工身分者，有（一）「代表校長行使管理權之人」，如校長、秘書、教務主任、學務主任、輔導主任、總務主任、圖書館主任、補校主任等，理由是代表校長行使管理權；（二）「依照教育人員任用法第21條之規定為公務員」及「依醫事人員條例、學校衛生法配置之公務人員」，理由是身為公務員或公務人員；（三）「現役軍人」，理由是依工會法第4條第2項之規定，現役軍人係被排除於勞工團結權保障範圍之外，則在解釋團體協約法第6條第3項第2款時，即不應將被排除於勞工團結權保障範圍之外之軍職人員計入，如此始能與工會法第4條之規範意旨相符；（四）「育嬰假中或留職停薪中之教師」及「商借至其他機關之教師」，理由是此類繳師原本之課程係由代理教師及兼任教師代課之，亦即若該位教師期滿回任後，相對人代理老師或兼任教師即有減少之可能，若將該位教師人數解為仍得計入相對人之僱用勞工之人數之內，則恐有重複計算而致不當擴大相對人之僱用勞工之人數母數之虞。

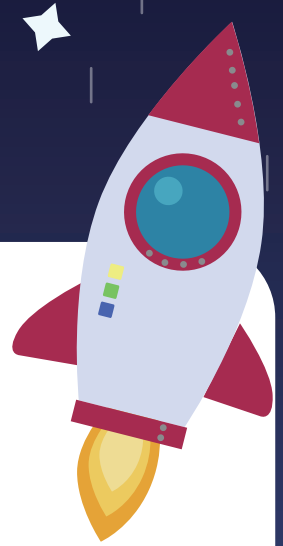
七、本案中被勞裁會認為應列入勞工身分者，有（一）具教師資格任行政職；（二）技工及工友；（三）校安執勤及組織創新人員；（四）扣除請育嬰假、留職停薪及借調至他處服務或辦事後之導師或教師；（五）代理教師；（六）兼任教練及兼任教師；（七）社團指導教師；（八）之兼任救生員及清潔人員；（九）特殊教育相關專業人員。勞裁會於此的解釋，均以提供勞務並領有薪資為標準。

八、本案勞裁會之決議，對於教育團體如何適用團體協約法第6條第3項，實為重要之參考文獻。

如需進一步了解本案完整資料，可參考勞裁會裁決決定書案例編號104-21，於本冊附錄第48頁~第51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：解僱爭議



104年度勞裁字第50號 (裁定於105-06-03)

國立臺北教育大學 徐筱菁 副教授

當事人

李OO、黃OO、陳甲OO、陳乙OO、沙OO vs. OO市私立OO高級中學

請求裁決事項

申請人李OO、黃OO、陳甲OO、陳乙OO、沙OO (以下簡稱申請人) 請求勞動部不當勞動行為裁決委員會 (以下簡稱裁決會) 確認相對人OO市私立OO高級中學 (以下簡稱相對人) 下列事項：

- 一、請求確認相對人於104年8月1日對申請人李OO、黃OO、陳甲OO辦理退保，並於104年8月開始，未於每月20日以前核發薪資等行為，構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，而為不利之待遇」、第3款「對於勞工參與團體協商相關事務，而為不利之待遇。」、第4款「對於勞工參與或支持爭議行為，而為不利之待遇。」、第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」。
- 二、請求確認相對人於104年8月1日對申請人陳乙OO改聘為兼任教師、退保，並於104年8月開始，未再排課，亦未於每月20日以前核發薪資等行為，構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工加入工會、參加工會活動，而為不利之待遇」之不當勞動行為。
- 三、請求確認相對人於104年8月1日對申請人沙OO解僱、辦理資遣等行為，構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工加入工會、參加工會活動，而為不利之待遇」之不當勞動行為。
- 四、請求命相對人自民國104年8月起，於每月20日以前對申請人李OO給付薪資73,370元、對申請人黃OO給付薪資69,375元、對申請人陳甲OO給付薪資70,710元、申請人陳乙OO給付薪資60,720元。各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止按照年利率百分之五加計遲延利息。

五、相對人應於裁決決定書送達之日起7日內回復申請人與相對人之間聘僱關係。相對人應給付申請人沙○○自104年8月1日起至復職日止，對申請人沙○○給付薪資50,340元，各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止按照年利百分之五加計遲延利息。

主文

- 一、確認相對人於104年8月1日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自104年8月起未於每月20日以前核發薪資等行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
- 二、相對人應自104年8月1日起，按月於每月20日分別給付申請人李○○、黃○○、陳甲○○薪資新臺幣73,370元、68,045元、69,375元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、確認相對人於104年8月1日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- 四、確認相對人於104年8月1日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，無效。
- 五、相對人應自本裁決決定書送達日起回復申請人沙○○專任幹事之原職位及新臺幣49,340元之原薪。
- 六、相對人應自104年8月1日起至申請人沙○○復職日止，按月於每月20日給付申請人薪資新臺幣49,340元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 七、申請人其餘申請駁回。

裁決要旨

- 一、裁決會認為本案爭點，於（一）申請人李○○、黃○○、陳甲○○部分為，相對人於104年8月1日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自104年8月起未於每月20日以前核發薪資等行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第3款、第4款、第5款之不當勞動行為？（二）申請人陳乙○○部分為，相對人

於104年8月1日對申請人陳乙○○改聘為兼任教師、退保，並自104年8月起未再排課，亦未於每月20日以前核發薪資等行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？（三）申請人沙○○部分為，相對人於104年8月1日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？

- 二、裁決會首先說明，不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害，以及快速回復勞工權益為核心，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。
- 三、相對人於104年8月1日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自104年8月起未於每月20日以前核發薪資等行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，其理由是，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，其次，申請人行為亦符合○○教產業工會為團結教師、保障教育勞動者權益等工會方針，而具有勞工互相扶持之目的。另一方面，相對人裁減之7人中即有6人具有○○教產業工會之會員身分，難謂相對人無不當勞動行為之認識或意思。
- 四、相對人於104年8月1日對申請人陳乙○○改聘為兼任教師、退保，並自104年8月起未再排課，亦未於每月20日以前核發薪資等行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，其理由是，申請人並未舉證說明；裁決會由卷內事證，亦查無可認。
- 五、相對人於104年8月1日對申請人沙○○為解僱、辦理資遣等行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，其理由是，證據顯示，就雙方之勞資關係脈絡以觀，難完全排除相對人因沙○○加入工會而為終止契約之可能，可認相對人有針對性。

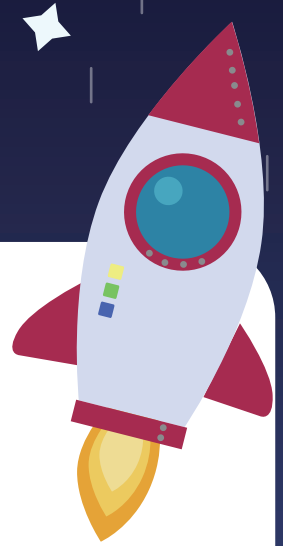
解析

- 一、本案對於了解校園中不當勞動行為，即工會法第35條第1項第1款之法律意義，有三個重要主題：（一）該條所謂「參加工會活動」之解釋與範圍；（二）不當勞動行為之主觀條件；（三）裁決會決議之效力。
- 二、成立工會法第35條第1項第1款，其中條件之一，乃勞工參加工會活動，而受到不利益待遇。本案的爭議是，本案中勞工的行為是否屬於參加工會活動的行為？裁決會在本案中認為，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。本案中，裁決會決議勞工抵制行為屬參加工會活動行為的理由，是因為該行為在保障教師權益，且以工會名義為之。
- 三、雇主所從事的行為，是否屬於不當勞動行為的標準，裁決會強調，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。理由是，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。
- 四、本案裁決會之決議，不僅確認不當勞動行為成立與否，尚且要求雇主返還勞工原薪。裁決會於本案中表示，裁決會之決議，根據勞資爭議處理法第51條第2項「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為」享有裁量權，且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。

如需進一步了解本案完整資料，可參考勞裁會裁決決定書案例編號104-50，於本冊案例第52頁~第65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： 工會活動會務假爭議



105年度勞裁字第4號（裁定於105-06-03）

國立臺北教育大學 徐筱菁 副教授

當事人

○○教師工會總聯合會 vs. ○○縣○○國民小學

請求裁決事項

申請人○○教師工會總聯合會（以下簡稱申請人）請求勞動部不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決會）確認相對人○○縣○○國民小學（以下簡稱相對人）無正當理由否准劉○○師104年12月4日之會務假，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

主文

申請人之裁決請求駁回

裁決要旨

按工會法第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（第1項）。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務（第2項）。」考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡）？均

有待雙方協商，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權（本會100年勞裁字第29號裁決決定意旨參照），惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，當然也不及於工會聯合組織。易言之，產業工會、職業工會或工會聯合組織欲爭取會務假時，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，並不當然享有工會會務假之權利。又勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形（本會101年勞裁字第47號裁決決定要旨參照）。本案申請人與相對人間就申請人之理監事會務公假，截至目前並無簽訂團體協約（不爭執事項（四）），且申請人亦未提出其與相對人間就此曾有一般協商並達成約定之事實及證據，故申請人並不當然享有工會會務假之權利至明。

解析

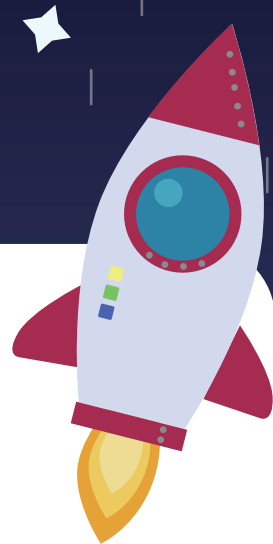
- 一、本案事實簡要如下：案外人劉○○老師為相對人所聘之教師，同時身兼○○縣教師職業工會副理事長、申請人理事及申請人福利部主任。劉師分別於104年11月6、11、24日以及12月4日向相對人請求會務公假，相對人均與否准；惟相對人於104年3月6日、5月15日、5月22日、6月4日、6月12日，已分別給予劉師五次會務公假。
- 二、本案首先須注意的是裁決程序，根據勞資爭議處理法第39條第1、2項以及第51條第1項規定，其中主張事實發生時間在104年12月4日，未逾該法規定之90日除斥期間。

- 三、裁決會於確認相對人否准會務假是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，乃從會務假是否符合工會法第36條之規定「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（第1項）。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務(第2項)。」來決議。
- 四、雇主與勞工兩者關於會務假之決定權，裁決會認為，會務假之法律基礎為工會法第36條，若兩者有約定或慣例，依約定或慣例決定。若無約定或慣例，工會之理事、監事始有要求雇主給予一定時數之會務公假之餘地；且即便是工會理事長請會務公假時，亦應提出相關證明文件，由雇主就個案事實認定是否有辦理會務之事由，並衡量其必要性及繁簡度而准給半日或全日公假；亦即工會理事長僅於實際辦理會務之時間，始得向雇主請公假，非謂工會理事長一旦以辦理會務為名請公假，雇主即應照准。
- 五、再者，產業工會、職業工會或工會聯合組織欲爭取會務假時，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，並不當然享有工會會務假之權利。
- 六、裁決會也強調，本案劉師為參與教師職業工會所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，除另有約定，其會務假應參考工會法第36條第2項「每月50小時範圍內」之限制，否則擔任職業工會之理事或監事者，卻可額外向雇主要求公假之失衡現象。
- 七、就本案歷次會務假是否已形成慣例之問題，裁決會加以否決，其理由是，從證據中無法得出，相對人曾有基於劉師為申請人之理事或福利部主任之身分，而每週五固定給予劉師參與申請人會訊專欄研討會議或會訊研討會議之慣例。

如需進一步了解本案完整資料，可參考勞裁會裁決決定書
案例編號105-04，於本冊附錄頁第66頁~第73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



105年度勞裁字第34號（裁定於106-02-24）

國立臺北教育大學 徐筱菁 副教授

當事人

〇〇市教育產業工會 vs. 〇〇市〇〇區〇〇國民小學

請求裁決事項

申請人〇〇市教育產業工會（以下簡稱申請人）請求勞動部不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決會）確認相對人〇〇市〇〇區〇〇國民小學（以下簡稱相對人）：

- 一、未於60日內就申請人105年3月25日〇〇市教工字第1050000066號函檢送之團體協約草案提出對應方案，且至105年6月14日榮小總字第1050003956號函片面以申請人會員人數未達團體協約法第6條第3項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行協商，構成團體協約法第6條第1項及工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、並請求核發（1）命相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再對申請人為拒絕團體協約之協商之不當勞動行為；（2）相對人應自收受本裁決決定書之日起60日內針對申請人協商書面通知提出對應方案，並本誠實信用原則進行團體協約協商等救濟命令。

主文

申請人之請求均駁回。

裁決要旨

- 一、按「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。...此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數」，本會於104年勞裁字第52號裁決即曾表明上開意見。另勞動部105年3月17日勞動關2字第1050125543號函略謂：「如教師工會所提團體協約草案有明確載明適用特定對象（包括職業、職務或地域）時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍。例如，某教師工會啟動團體協商時，所提團體協約草案有明確載明僅適用專任教師，則該工會會員屬受僱於協商他方專任教師之人數，逾協商他方（學校）所僱用專任教師人數二分之一時，該工會即符合團體協約法第6條第3項所稱『有協商資格之勞方』」，亦可供參酌。

二、查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。又團體協約法第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：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容...」。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之事項，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，始構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，此為臺北高等行政法院104年度訴字第975號判決所揭示之意旨。

三、查系爭團體協約草案之主要議題為導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵等事項，該等事項顯與導師之勞動條件相關，且相對人對之有處分權，此有相對人105年3月30日榮小教字第1050001929號函復申請人之說明五記載「五、學校職務安排乃以校務發展為考量，且以學校教師專長適才適所為導向，並本於學校本位管理之原則權衡，尚無需貴會費心」等語，可證相對人確有處分權，自無不能協商之理。

解析

- 一、本案申請人向相對人提出團體協約之協商，協商內容，相對人未於60日內提出對應方案，且以申請人會員人數未達團體協約法第6條第3項規定為由，拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商。裁決會認為本案爭點為相對人之行為有無構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，或者有無構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？
- 二、裁決會對於本案之決議，有下述三項值得注意的重點：（一）除斥期間之認定；（二）申請人協商資格之認定；（三）團體協約協商議題之認定。
- 三、本案在程序部分，申請人請求裁決之時間，是否符合勞資爭議處理法有關除斥期間之規定，裁決會於本案中做下列處理：根據勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，若屬申請該會核發救濟命令之內容，無關除斥期間之計算；部分事實屬於勞資爭議處理法第39條第2項之規定，且逾越90日除斥期間者，原則上已不得申請裁決，惟因與本案請求裁決事項第一項之基礎事實相同，僅主張法條不同，故就本件個案，裁決會例外採從寬認定認申請人所提申請裁決已涵蓋。
- 四、有關教育產業工會團體協商資格之認定，根據團體協約法第6條第3項之規定，進行團體協商之勞方，須具備團體協商之資格，即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。由於學校內人員多享有各種身分，因此裁決會於本案再度以裁決會104年勞裁字第52號決議所提出之標準為準，蓋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，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。準此，以本案所欲討論之「○○國民小學導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵」團體協約草案觀之，裁決會認為，較具爭議性之代理教師，按照中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第10條之條文，代理教師於相對人學校可能擔任導師，應納入所雇勞

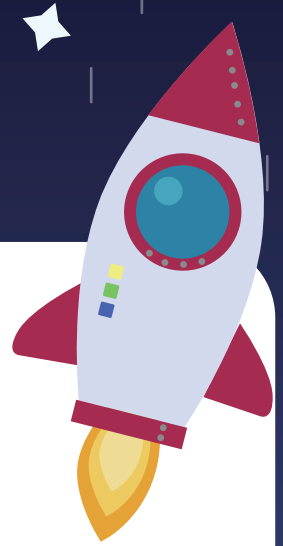
工之計算；另較具爭議性之兼任行政職之專任教師，亦應列入所雇勞工之計算，裁決會的理由是，教師兼任行政職務者，雖適用公務員服務法，惟該法係在強調適用該法之人員（未必具有公務員身分）應依據法律命令執行職務，而適用該法之人員，與其是否屬工會法所稱代表雇主行使管理權之人，卻顯屬不同概念。

五、相對人抗辯，系爭團體協約草案之議題屬國民教育法第10條校務會議決定之事項，且該校校務會議採全體制，得參與校務會議之教師均屬代表雇主行使管理權之人，該等事項已有在相對人校務會議中提案討論，然申請人會員卻在校務會議中以決議擱置方式處理，企圖以團體協約之協商變更國民教育法第10條賦予校務會議之權利。關於校務會議得決議之事項，是否作為團體協約協商之議題，裁決會予以肯定，因為根據團體協約法第2條、第6條第2項第1款條文之解釋，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，雇主即負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，即有可能構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。裁決會同時表示，國民教育法並未規定系爭團體協約之協商議題必須經過校務會議，且校務會議可決定之事項，應即屬相對人有處分權之事項，故即便相對人認為該等議題可透過校務會議決議，該等議題仍屬相對人有處分權之事項，無不得協商之理。

如需進一步了解本案完整資料，可參考勞裁會裁決決定書
案例編號105-34，於本冊附錄第74頁~第80頁

《本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場》

案例六： 會務假之合法範圍爭議



105年度勞裁字第45號 (裁定於106-04-21)

國立臺北教育大學 徐筱菁 副教授

當事人

〇〇市教育產業工會 vs. 〇〇市〇〇區〇〇國民小學

請求裁決事項

申請人〇〇市教育產業工會 (以下簡稱申請人) 請求勞動部不當勞動行為裁決委員會 (以下簡稱裁決會) 確認相對人〇〇市〇〇區〇〇國民小學 (以下簡稱相對人) :

- 一、確認相對人於105年9月22日榮小人字第1050006219號函顯有刻意限縮申請人辦理會務公假時間，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、確認相對人校長職務代理人簡〇〇於105年8月24日未核予林甲〇〇老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 三、確認相對人於105年8月29日起針對申請人工會所發公文由相對人人事簽辦，再以電子公文簽核，完成簽核流程才能影印予林甲〇〇老師辦理會務公假，即使該文受文者為林甲〇〇老師，亦須跑完前述簽核流程後方能取得，前開所述特別為申請人辦理會務公假創設之流程，恐支配介入、不當限制、妨礙申請人辦理會務公假之虞，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 四、相對人應自收受本裁決決定書之日起，核給申請人工會理事兼專業發展部副主任林甲〇〇老師所需辦理會務公假需求「每週六節會務公假由桃園市教育產業工會支應代課費，且於每週一、三、五下午12時55分至15時50分至〇〇市教育產業工會辦公室處理會務」，同時應回歸公文處理流程慣例，不應針對申請人所發公文有差別待遇等語。

主文

- 一、確認相對人校長職務代理人簡○○於105年8月24日未核予林甲○○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」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、確認相對人自105年8月24日起，針對申請人工會所發公文設有特殊請假流程之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 三、申請人其餘裁決申請駁回。

裁決要旨

- 一、按工會法第35條第1項第5款規定「雇主不得以不當影響、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。
- 二、按工會法第36條之立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另補服勞務，或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡），均有待雙方協商。產業工會或職業工會欲爭取會務假時，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，產業工會或職業工會並不當然享有工會會務假之權利。

三、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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之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、相當為裁量原則。

解析

- 一、本案申請人主張，相對人處理會務假和創設特殊請假流程，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並請求裁決會發布救濟命令。因而本案應注意重點有三：（一）工會法第35條第1項第5款之構成要件；（二）會務假之合法範圍；（三）勞資爭議處理法第51條第2項救濟命令之性質與範圍。
- 二、為保障勞工集體勞動基本權不受雇主之侵害，我國法律禁止雇主行使「不利益待遇」、「支配介入」以及「違反誠信協商」三種不當勞動行為。本案所涉為「支配介入」之類型，且為規範於工會法第35條第1項第5款「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。裁決會認為，本款僅需以客觀之事實作為要件，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。

三、本案中，申請人主張相對人有兩項行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，一則會務假之處理、另一則為創設特殊請假程序，後者裁決會從事證為決議。關於會務假的部分，裁決會依據工會法第36條有關會務假之規範，審視相對人之處置，並再度強調，會務假的內涵應先由勞資雙方協商，在協商未有結果之前，產業工會或職業工會並不當然享有工會會務假之權利。換言之，相對人依法令之合理准否請假之行為，為工會法所允許，並非一定構成不當勞動行為。

四、裁決會是否應發出救濟命令，本案則依據勞資爭議處理法第51條第2項，認為是屬於裁決會的裁量權，且此一權限應回歸勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的，並以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為範圍。由於本案勞資雙方曾針對會務假有過協商，雖然並無結論，但裁決會期待此一協商能夠繼續進行，發揮工會以及團體協商的功能，因此決議不再發布救濟命令。

本案完整資料，可參考勞裁會裁決決定書案例編號105-45，
於本冊附錄第81頁~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》

案例七： 團體協約協商代表改任爭議

105年度勞裁字第37號（裁定於106-03-31）

全國教師工會總聯合會集體協商暨法務中心
李俊璋 執行長



當事人

OO縣政府vs. OO縣教育產業工會

請求裁決事項

申請人OO縣政府（以下簡稱申請人）請求勞動部不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決會）確認相對人OO縣教育產業工會（以下簡稱相對人）：

- 一、確認相對人105年6月23日拒絕申請人改任OOO律師為申請人團體協約協商代表之行為，為團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- 二、確認相對人105年6月23日拒絕申請人委任OOO律師於雙方團體協約時在場之行為，為團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

主文

申請人裁決之申請駁回。

裁決要旨

- 一、在雙方曾有更換協商代表應事先以書面通知他方徵得同意之合意時，原則上欲更換之代表之一方應事先以書面通知他方徵得同意，惟倘若一方並無正當之理由，對他方欲更換之代表人選堅持不同意，致團體協商因而無法續行，則仍有違反誠信協商義務之可能。

二、相對人於第13次協商會議時，反對申請人變更人選未事先徵詢其同意，並表達OOO律師不適合任協商代表之理由，拒絕申請人更換OOO律師為申請人團體協商代表並要求其離場之行為，係依雙方於第1次協商會時即達成「如有異動應事先書面通知對方徵詢同意」之約定，並表達所以不同意之理由，以及於相對人尚未同意OOO律師為協商代表之前，要求其暫先離席，其言論及行為並未逸脫一般社會常情的程度，尚屬合理，自難認相對人之行為，係所謂違反誠信協商之行為。

解析

一、雇主（團體）依法得提請不當勞動行為裁決

查勞資爭議處理法第三十九條第一項規定：「勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」、復查同法第五十一條第一項規定：「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。」，因此，本案申請人雖為雇主（團體），惟依據上開規定，OO縣政府亦得為本案適格之申請人。

二、雙方協商進行前應依法選任協商代表

(一)查團體協約法第八條第一項規定：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。」

(二)規範「工會」或「雇主團體」選任協商代表的遵循程序，主要是考量代表權利行使的正當性，並為了讓協商能夠順利進行，前開規定遂明文定有代表產生的方式。至於「雇主」則得透過代理權的授與，委任第三人為協商代表

三、協商代表原則上以會員為限，例外得委由專業人士協助。

(一)查團體協約法第八條第二項規定：「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。」

(二)依據本項為了簡化團體協約協商的人際關係，以便利協商順利進行的立法意旨，雙方的協商代表原則上以會員為限。惟考量協商內容有涉及其他領域專業知識可能，如果「工會」或「雇主團體」經過協商他方書面同意，則例外得以非會員（包含專業人士，例如：律師、會計師等等）擔任協商代表。

(三)本項所稱會員文義上故未言明，且工會在其章程中所規定的會員身分可能相當多元，例如：榮譽會員、贊助會員、上級工會幹部及職員等等。因此，會員的認定上，宜以符應章程規定加入工會並完成繳費的自然人為限。

(四)承上，本項固然未規定「雇主」委任相關專業人士作為協商代表，須經過工會同意，然而，協商過程中假若雙方業於預備等會議，就選任會員以外專業人士作為協商代表的相關事項已互為合意者，雙方專業人士協商代表的參與，仍應透過他方書面同意權的行使，才能成為適格的協商代表，而本案即為一事例。

四、同意權的行使不得濫用；專業人士列席輔助、協助團體協商的工作進行得免經他方同意。

(一)另外，一方當事人推派不具會員身分的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，仍有判斷是否構成不當勞動行為的餘地(詳參勞動部不當勞動行為101年勞裁字第36號裁決決定書)。

(二)最後，假若協商的一方有正當事由而不同意專業人士擔任另一方的協商代表，不同意方專業人士協商代表，如基於到場進行輔助、協助團體協商的工作進行，或者其發言對協商的結論本不生影響者，例外不需得到他方的書面同意，亦得以列席方式參與協商會議(詳參勞動部不當勞動行為裁決103年勞裁字第43號裁決決定書)。

詳細原文案例，可參考勞裁會裁決決定書案例編號105-37，
於本冊附錄第93頁~第100頁

《本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場》

案例八： 協商資格爭議-教師職業工會

104年度勞裁字第33號 (裁定於105-04-22)

東吳大學法律系兼任副教授 魏千峯 律師

當事人

〇〇市教師職業工會 vs. 〇〇市私立〇〇女子高級中學

請求裁決事項

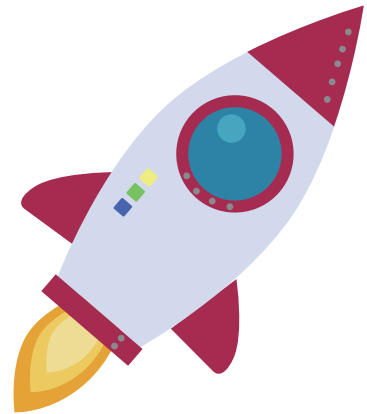
申請人〇〇市教師職業工會 (以下簡稱申請人) 請求勞動部不當勞動行為裁決委員會 (以下簡稱裁決會) 確認相對人〇〇市私立〇〇女子高級中學 (以下簡稱相對人) 於六十日內無正當理由，拒絕工會所提團體協約之協商，且未針對書面通知提出對應方案之情事，違反團體協約法第六條及第六條第二項。

主文

申請人之裁決請求不受理。

裁決要旨

就產業工會與職業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，故於團體協約法第六條第三項第二、三款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例 (97年1月修正團體協約法第六條第三項立法說明參照)。故雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。本會於104年勞裁字第21號裁決決定書曾就產業工會表達相同意見，職業工會應亦無不同。



解析

- 一、本案事實簡要如下：申請人103年1月23日要求相對人為團體協約之協商，同年5月2日雙方第二次團體協商會議，相對人質疑申請人不具協商資格，同年8月29日第三次團體協商會議，相對人仍以上開理由拒絕協商，申請人向勞動部裁決會主張相對人逾六十日仍未提出團體協約之對應方案，構成團體協約法第六條第一項之不當勞動行為。
- 二、本案爭點在於雇主對工會是否符合協商資格之事實，工會有無具體說明之義務。
- 三、裁決會認為立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，於團體協約法第六條第三項第二、三款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例。故雇主如對工會之協商資格提出質疑時，工會應就其符合協商資格之事實負有具體說明之義務。104年勞裁字第21號裁決決定曾就產業工會表達相同意見，職業應亦無不同。
- 四、申請人在裁決會調查程序中，先主張其OO分會於102年10月成立(第二次調查會議)，後主張該工會在103年6月13日第二屆第十三次理事會決議成立OO分會(第三次調查會議)，前後矛盾。又申請人在103年1月23日向相對人提出團體協約協商請求時，尚無OO分會存在，申請人雖提出空白的教師會個人會員入會申請書，裁決會認為得出該申請書即為加入工會之意思表示。
- 五、102學年度，相對人之受雇教師人數為140人，申請人提出105年日期不詳之70位教師簽署之連署書，僅為教師人數二分之一，並未逾二分之一，且無法證明在103年1月23日向相對人提出團體協約之協商請求時，已具備團體協約法第六條第三項第三款之協商資格。
- 六、裁決會認為申請人工會就會員入會程序業已規定，但其却未依章程處理本案會員入會。

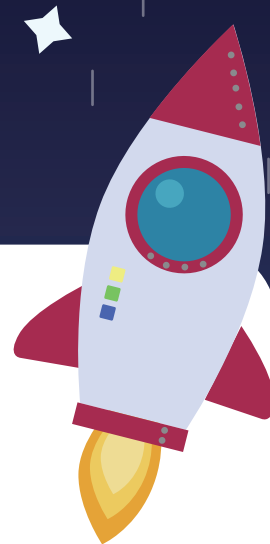
七、申請人工會入會程序係可補正之事項，申請人在補正其協商代表入會程序後，其協商代表產生方式始符合團體協約法第八條之規定。

八、綜上所述，本案裁決會認為職業工會與產業工會均具有團體協約之協商資格，然在雇主對工會是否具備團體協商資格有所質疑時，工會應負具體說明之義務。本案申請人就其是否具備團體協商資格之說明前後矛盾，且無法證明其提出團體協約之協商請求時，已具備團體協約法第六條第三項第三款資格，故裁決會就申請人裁決之請求不受理。

本案完整資料，可參考勞裁會裁決決定書案例編號104-33，
於本冊附錄第101頁~第112頁

《本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場》

案例九： 不當勞動行為爭議



最高行政法院108年度判字第88號（決定於108-02-27）
常青國際法律事務所 許淑華 律師

當事人

勞動部及○○縣教師職業工會V.S ○○縣政府

請求裁決事項

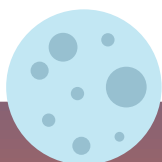
- 一、確認被上訴人就104年9月10日協商完成並經所代理協商學校報請核可後，至今未予核可之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、確認被上訴人協商完成、並經所代理協商學校報請核可後，至今未予核可而要求重新商議之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- 三、確認被上訴人未履行雙方在團體協約第9次協商會議決議『尚未協商完成之第14條及第19條，於會後另訂時間再作協商』之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- 四、被上訴人就○○縣立○○國民中學等42校報請核可之團體協約條款，應儘速審查有無違反政府機關預算或人事管理法令；若無違反政府機關預算或人事管理法令，相對人應儘速進行核可程序。
- 五、被上訴人應依其與教師工會團體協約協商第9次會議之決議，就尚未協商完成之原條文第14條及第19條與教師工會繼續協商。

主文

上訴駁回。(即:維持台北高等行政法院105年度訴字第1512號判決)

裁決要旨

最高行政法院審理結果，認為台北高等行政法院原判決將原裁決決定撤銷的結論，並沒有違法。茲摘要本判決理由如下：



- 一、教師及其組織的工會，只能針對因為工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項規定所生的勞資爭議，而且屬於不得提起行政救濟的事項，才能依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決。
- 二、裁決委員會所為的裁決決定，並不當然享有判斷餘地：並不是所有不確定法律概念形式上合乎前述判斷因素的事件，都應該一律尊重行政機關的判斷而認有判斷餘地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或政策決定的事實認定及法律的抽象解釋，本來就屬於行政法院進行司法審查的核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，而且不因為它是經由獨立專家委員會所作成的行政處分，而有所不同。被上訴人提起本件訴訟後，行政法院既然有對原裁決決定的適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決決定縱然是由裁決委員會所作成，上述事項也沒有判斷餘地可言。教師與由教師組織的產業工會及職業工會，僅能針對因為工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項規定所發生的勞資爭議，而且屬於不得提起行政救濟的事項，才能依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決。
- 三、被上訴人並沒有因為代理○○縣立42校與○○教師工會協商團體協約的內容，而與○○教師工會間發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」：被上訴人是「代理」○○縣立42校與○○教師工會協商團體協約的內容，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所定的「雇主」地位，自然不會因為要求○○縣立42校繼續協商或沒有另訂時間協商，而與○○教師工會發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」。又工會法第35條第1項第5款規定的「雇主」概念，雖然有向外擴張將非勞動契約名義上的雇主，為因應其支配力、影響力程度而從寬認定為行為主體上的雇主。但是公立學校教師是基於行政契約而受學校聘任，與一般勞工畢竟仍然有所不同，教師工作的性質具有相當的公益性質，公立學校教師相關權利義務大多是基於法令的規定，學校經費也必須依法定程序由上級主管機關編列核撥。因此在行政契約關係中，並不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果，限制行政契約當事人的部分契約自由以維護公益。而工會法第6條第1項序文但書就對教師得組織的工會類型加以限制，明定教師只可以組織及加入產業工會及職業工會，所以演繹自工會法第6條第1項第1款關於「企業

工會」中相對應雇主所採取具有實質管理權的概念，也就無法適用於教師所組織的產業工會及職業工會，而將被上訴人認定為教師的「雇主」。

四、原裁決引用教育部102年3月20日臺教師(三)字第 1020039198 號函認為縣市政府或教育部，本來即具有雇主之身分一節，顯有忽視該函說明一表示：「將朝『視協商事項權責認定團體協約協商主體』的方向研議」。換句話說，該函只是說明「研議方向」而已。且該部復於106年9月1日函修正上述102年3月20日函，不再稱縣市政府或中央教育主管機關為協商主體，而是由縣市或中央教育主管機關以參與或代學校協商的方式，協助學校進行團體協約，並要求縣市政府不得拒絕學校的協助請求，足見原裁決決定引用教育部102年3月20日函作為其推論「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」的論據，顯然於法未合。

五、被上訴人於104年12月17日依團體協約法第10條第2項第3款規定作成「否准核可」的函復，並不會與○○教師工會發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」：

(1)上級主管機關依團體協約法第10條第2項第3款規定作成的「核可」決定，是團體協約的生效要件。

(2)上級主管機關依團體協約法第10條第2項第3款規定作成「核可與否」的決定，是依法行使行政監督權及法律授予的「核可權」，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所定的「雇主」地位所為。

(3)被上訴人代表○○縣立42校與○○教師工會協商團體協約，與其行使團體協約法第10條第2項第3款規定的核可權，是依據不同規範而立於不同的地位，其間的角色及法律效果不容混淆；被上訴人於104年12月17日依團體協約法第10條第2項第3款規定作成「否准核可」的函復，是依法行使行政監督權及法律授予的「核可權」，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所規定的「雇主」地位所為。

(4)被上訴人於行使團體協約法第10條第2項第3款所授予的核可權時，既然不是立於工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項所定「雇主」的資方地位，則被上訴人就不屬於上述規定的規範對象，更沒有勞資爭議處理法所規定裁決程序的適用。

解析

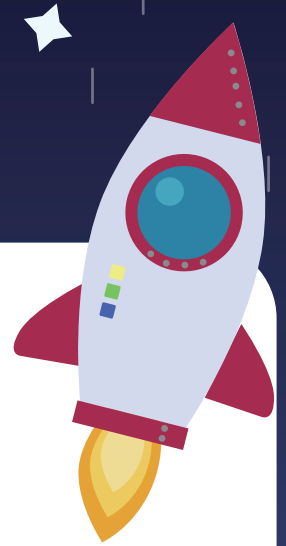
- 一、按代理，法律效果歸屬於被代理之人。本件特殊之處在於，教師職業工會認為42校之主管教育行政機關「代理」學校出面參與團體協商，至終因該主管教育行政機關依團體協約法第10條第2項第3款做成不予核可之處分，工會因而對該管教育行政機關提出不當勞動裁決之申請案。本案○○縣教師職業工會向不當勞動行為裁決委員會提出五項請求，結果在台北高等行政法院及最高行政法院均被駁回，關鍵原因在於「事件不在勞資爭議處理法範圍內」！○○縣政府鑑於各校人力有所不足，接受縣內42所學校委託由○○縣政府代理出面協商(請注意：不是只有上級可以委託下級，下級亦可委託上級)，其法律效果仍歸屬「本人」(即出面委託的各所學校)，「資方」仍然是各所學校，受託的代理人不會因此變為本人—「資方」；而勞動部不當勞動行為裁決委員會則秉於企業集團概念，誤解教育部102年3月20日臺教師(三)字第 1020039198 號函，認為縣市政府或教育部，本來即具有「雇主」之身分，因而受理這件申請案。
- 二、按勞資爭議處理法第3條已訂明：「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。」。本件不當勞動裁決委員會似乎疏於認知本案被上訴人○○縣政府依團體協約法第10條第2項所為之核可權，本質上仍為基於行政監督權的「行政處分」；這與大多數不當勞動行為爭議事件之雙方當事人，殆皆屬民事法律關係下之勞工與雇主有別！其盲點恐怕在於，落入猶若企業集團(控股公司)對於集團內子公司具有指揮控制的權限之思維陷阱，因此直接將○○縣政府認為是教師之雇主，既參與了協商、事後卻不核可，認為是構成不當勞動行為。但由於本件資方協商代理人○○縣政府並非資方，兩造間的爭議就不屬於勞資爭議，自然無勞資爭議處理法的適用，所以工會的請求被法院駁回。

三、按教師固有結社權—組織工會(憲法第14條)，人民則有受國民教育之權利(憲法第21條)，尤其我國對教師權利多以法律明文保障(如教師法、公教人員保險法、教師待遇條例...等)，公立高級中等以下學校之預算亦是由教育部與各地方政府依法編定，並無其它固定財源足資運用。因此，公立學校之團體協約依團體協約法第10條第2項第3款須由上級主管機關核可，實乃法制上及法定預算制度之必然。基此，亦得窺知，在團體協商一事上，教師職(產)業工會面對「公立學校」或「私立學校」做團體協商，前者團體協商完成後，必須呈報上級機關核可方得生效，二者法律效果顯有本質上之差異，不可不明辨。

本案完整資料，可參考最高行政法院108年度判字第88號，
於本冊附錄第113頁~第132頁

《本文純屬撰稿者之觀點，其論述內容不代表本部立場》

案例十： 教師之勞資爭議



107年度勞裁字第38號（裁定於107-11-23）

常青國際法律事務所 許淑華 律師

當事人

孫 OOVS.私立OO大學

請求裁決事項

申請人於106年11月28日向相對人送件申請教師升等案遭阻撓致107年5月18日遭相對人駁回申請人之教師升等申訴案之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

主文

申請人裁決之申請駁回。

裁決要旨

壹、程序部分

按勞資爭議處理法第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。」，而依前勞工委員會（下稱「勞委會」，現勞動部前身）100年12月27日勞資3字第1000127140號函說明二、有關教師之勞資爭議標的是否可適用勞資爭議處理法一節，其審理原則如下：「一、依本會100年11月3日『勞資爭議處理法第3條但書所定教師之勞資爭議依法可提行政救濟之範圍暨相關疑義研商會議』決議事項辦理。二、有關教師之勞資爭議標的是否適用勞資爭議處理法一節，其審理原則如下：（一）下列爭議標的，屬行政處分性質，依勞資爭議處理法第3條但書規定，不適用勞資爭議處理法：1.涉及公私立大專校院教師之升等及資格審定事件。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，依個案審理。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。5.主管教育行政機關就私立學校教師身分變更之核准。

(二) 地方勞工行政主管機關對於個別爭議案件之受理，如非屬上開範圍，並產生認定疑義時，應會同當地教育行政主管機關研商決定。(三) 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。」，查本件申請人所主張之爭議，係屬工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，非屬上開函釋審理原則(一)所指屬勞資爭議處理法第3條規定應提起行政訴訟之情形，而係審理原則(三)所指「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」之情形，則本件申請人提起本件裁決，自屬合法，並無違反勞資爭議處理法第3條之規定。

貳、實體部分：

- 一、申請人任職於相對人大學擔任副教授，於105年9月1日開始加入OO產業工會，其後積極參加工會活動，並自106年12月起擔任OO產業工會OO分部副召集人。惟其所主張升等送件一節，相對人院長交代行政助理不能收件，其主要原因是申請人送件時升副教授尚未滿三年之原因所致，並無其他證據證明係因申請人為OO產業工會會員而遭拒收，自無從認行政助理依院長之指示不收件之行為，為不當勞動行為。
- 二、相對人105年2月27日修正之「OO大學教師聘任及升等審查辦法」第6條第1款規定：「...申請升任教授者，須有專任副教授三年以上之服務年資者」、第9條第1款規定：「教師升等年資之計算，應於報請教育部審定時已符合相關規定之年資。」相對人以申請人任副教授未滿三年為由，告知不予審理。嗣申請人對該案提起申訴，經相對人教師申訴評議委員會於107年5月17日以「三年期限之認定，應以申訴人提起升等申請時之法規為準，.....顯見相對人之系教師評審委員會及相對人申訴評議委員會，均係以申請人提出時間點似與上述規定之三年期限不符，而為不予審理及駁回申請人之申訴之決定。又從時間先後觀察，申請人106年11月28日向相對人提出教師升等之申請，系教評會於107年1月9日決議為不予審理之決定後，相對人於107年1月25日發函告知申請人該申請案不予審理，已如前述。而申請人以電子郵件邀請教師加入公會之日期，依

其所提出之電子郵件顯示，分別為107年4月11日及107年5月14日（申證6），均在相對人107年1月2日發函不予審理其升等申請之後，故難謂相對人系教評會係因申請人鼓勵同仁加入工會，而對其所為不予審理之不當勞動行為。

三、關於私立OO大學OO系教師評審委員會及教師申訴評議委員會均為多數委員所組成，其中106年度教師申訴評議委員共15人，任期自106年8月1日至108年7月31日止，除相對人教師12人外尚有律師1名、OO縣教師工會代表1名及教育學者1名，可知該委員會之組成係任期制，並非專因申請人之申訴案而組成。則申請人既未提出任何證據以證明該二委員會之委員，係因申請人為OO產業工會會員之身分而為不予審理及駁回申訴之決定，自無從據此遽認相對人之系教師評審委員會之不予審理及教師申訴評議委員會所為駁回其申訴之行為，構成不當勞動行為。

四、另申請人不服相對人教師申訴評議委員會駁回其申訴之決議、而向教育部中央教師申訴評議委員會（下稱中央申評會）提起再申訴，該會以相對人教師申訴評議委員會之組成，違反教師法第29條第2項及相對人申訴評議委員會組織及評議要點第2條第1項「其中未兼行政教師不得少於委員總數的3分之2」之規定，亦即該申訴評議委員會未兼行政職務教師僅有8人，未達委員15人總數三分之二為由，而為原申訴評議不被維持之決定（按：中央申評會僅就原申訴評議決定為指摘，至再申訴人就其教師升等相關主張是否合法適當，中央申評會則未作成任何判斷），亦與相對人本件是否構成不當勞動行為無涉，附此敘明。

解析

一、按勞資爭議處理法第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。」。關於但書「屬依法提起行政救濟事項」之範圍如何？勞委會於100年12月27日勞資3字第1000127140號函示審理原則如下：

（一）下列爭議標的，屬行政處分性質，依勞資爭議處理法第3條但書規定，不適用勞資爭議處理法：1.涉及公私立大專校院教師之升等及資格審定事件。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，依個案審理。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。5.主管教育行政機關就私立學校教師身分變更之核准。

(二) 地方勞工行政主管機關對於個別爭議案件之受理，如非屬上開範圍，並產生認定疑義時，應會同當地教育行政主管機關研商決定。

(三) 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。」

二、本件相對人學校主張申請人本件請求裁決之申請事項屬於上揭勞委會函釋原則

(一) 之1，遂主張不當勞動裁決委員會(下簡稱勞裁會)應不予受理其請求；惟經勞裁會認為，本件爭議，係屬工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，非屬上開函釋審理原則(一)所指屬勞資爭議處理法第3條規定應提起行政訴訟之情形，而係審理原則(三)所指「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」之情形，因而否決相對人學校抗辯「應為不受理」之主張，進入實體審理。

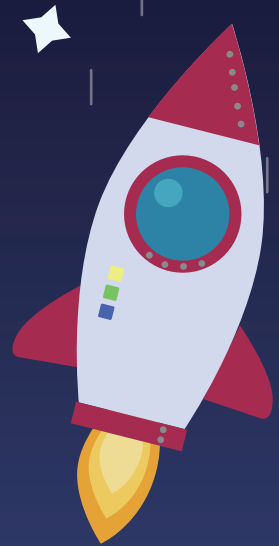
三、勞裁會亦觀察兩造行為脈絡始末，對申請人主張相對人係因其為OO教育產業工會候補監事之身分而對伊做出不利處分一節做出判斷——(1)申請人係在106年11月28日向相對人提出教師升等之申請，系教評會於107年1月9日決議為不予審理之決定後，嗣相對人於同年1月25日發函告知申請人該申請案不予審理，已如前述。而申請人以電子郵件邀請教師加入工會之日期，依其所提出之電子郵件顯示，分別為107年4月11日及107年5月14日，均已在相對人同年1月25日發函不予審理其升等申請之後；(2)申請人主張相對人於106年11月28日送件時，相對人當天召開校務會議修改「教師聘任及升等審查辦法」第9條第1項對申請人不利之條文，係針對申請人致影響申請人升等權益云云……查相對人「教師聘任及升等審查辦法」之提案流程為：106年11月9日經秘書室發信通知收件，106年11月15日經相對人法規委員會審議通過，同年11月28日經

相對人第93次校務會議修正通過第8、9、10、14條條文，且該次會議係於106年11月22日即已排定。依上之過程觀之，相對人係於106年11月15日法規委員會審議通過「教師聘任及升等審查辦法」之修正，其後於同年月22日始排定於106年11月28日召開提送校務會議，顯然相對人第93次校務會議排定於106年11月28日召開，與申請人於同日向相對人提出升等教授之申請，僅係巧合而已。綜上，故難謂相對人系教評會係因申請人鼓勵同仁加入於工會，而對其做出不予審理升等申請之不當勞動行為。

本案完整資料，可參考勞裁會裁決決定書案例編號107-38，
於本冊附錄第133頁~第138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： 不當勞動行為裁決案例



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24號

【裁決要旨】

有關勞工或工會主張行政機關居於雇主之地位所為之行政作為是否構成不當勞動行為一節，本會得否加以審查？、、申請人所爭取之推派教師代表參與○○市國民中小學校長遴選作業，申請人本得採取團體協商之方式請求相對人○○市政府與教育局進行團體協商；他方面A，相對人○○市政府與教育局辯稱修改系爭要點屬於其行政權限之範疇，得單方本諸行政裁量而作為等語，顯係忽略相對人○○市政府與教育局於修改系爭要點（團體協商對象事項）時，亦兼具本諸雇主地位而作為之性質。從而，相對人於修改系爭作業要點時，如具有不當勞動行為之認識、動機，亦有成立不當勞動行為之可能。

【裁決本文】

申請人：臺南市教育產業工會

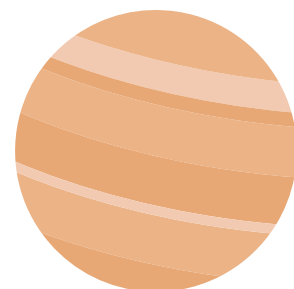
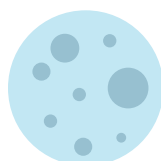
相對人：臺南市政府

臺南市政府教育局

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，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10月17日詢問程序終結，裁決如下：

主文

申請人裁決之請求駁回。



事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：(事實摘要如下)

一、申請人主張及請求

申請人認為相對人將臺南市立國民中小學校長遴選委員會中「教師團體代表一人」修訂改為「曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之教師代表一人」屬工會法第 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」之行為。因此請求：(一) 確認相對人 103 年 2 月 18 日南市教課(二) 字第 1030133564 號函知修訂「臺南市立國民中小學校長遴選委員會設置及作業要點」，將臺南市立國民中小學校長遴選委員會「教師團體代表一人」修訂為「曾於教學或行政指導獲市級以上獎項之教師代表一人」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) 請求相對人應於臺南市立國民中小學校長遴選委員會重新納入申請人推派代表擔任遴選委員。其次，請求裁決之依據為工會法第 35 條第 1 項第 5 款及勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項。

二、相對人之答辯及主張：

有關校長遴選制度及委員會組成，查國民教育法第 9 條第 4 項及第 6 項規定，有關校長遴選制度及委員會組成係由相對人訂之，且依法令規定以家長會代表為必要參與人員，至工會人員推派之代表依法尚非當然委員人選，相對人於遴選規定訂定委員擇定條件自有裁量餘地，於法尚無不符。且「臺南市立國民中小學校長遴選委員會設置及作業要點」係屬行政規則，該行政規則之訂定依法無需與工會協商之程序。而以往工會推派代表，不表示爾後工會皆需推派代表或得將此一現象變成常態、通案，相對人得就建置最有利之教育環境，提昇教育品質，酌定其他方式。

三、雙方不爭執之事實：(略)

四、本案爭點：

- (一) 申請人工會推派國民中小學校長遴選委員會委員是否已經成為雙方間之慣例？
- (二) 相對人將作業要點原本規定由教師團體推派代表一人，修改為曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之教師代表一人，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) 關於申請人工會推派校長遴選委員一節是否成為雙方間慣例或約定：

- 1、關於 100 年度之情形：相對人臺南市政府教育局於 100 年 6 月 7 日以南市教中字第 1000417612 號函請申請人推派臺南市國民中小學校長遴選委員會之教師代表，但同函尚副知臺南縣教師會與臺南市教師會，申請人工會嗣以 100 年 6 月 10 日南市教育產工字第 1000000007 函（如證 8）復相對人臺南市政府教育局推派國小、國中、高中各 1 名代表。可見 100 年度係由申請人應相對人教育局來函，推派教師團體代表，申請人並未於協調臺南縣教師會與臺南市教師會後再行推派教師團體代表。

- 2、關於 101 年度之情形：相對人臺南市政府教育局於 101 年 5 月 10 日以南市教小（一）字第 1010371956A 號函，同時請臺南縣教師會、臺南市教師會、申請人工會推薦臺南市 101 年高中暨國民中小學校長遴選委員，雖經申請人工會去函相對人教育局爭取，相對人教育局乃以 101 年 5 月 24 日南市教小（一）字第 1010403429 號函復申請人工會：「查臺南市教師會與臺南縣教師會業於 101 年 5 月 19 日合併，請貴會協調前述兩會於 101 年 5 月 25 日（星期五）前循民主程序推派具備專業能力之合宜人選（高中、國中、國小各 1 員），俾便辦理後續作業」，可見相對人教育局最終係函請申請人工會協調臺南縣教師會、臺南市教師會推派教師代表，可見 101 年度推派教師團體代表之方式與 100 年度僅由申請人推派代表者相異。關於此點，申請人稱：「相對人臺南市政府教育局另以 101 年 5 月 24 日南市教小（一）字第 1010403429 號，循 100 年申請人工會推派代表擔任遴選委員會之前例辦理 101 年推派教師團體代表事宜」云云，與事實不符。

3、關於 102 年度之情形：相對人臺南市政府教育局 102 年 4 月 24 日南市教中（二）字第 1020362782 號函同時以申請人工會與臺南市教師會為正本收受人（經查並未函知臺南縣教師會），函請推派校長遴選委員。據申請人稱本年度最終係由申請人工會填寫推派代表資料後回傳相對人教育局（申證 12），可見本年度教師團體代表產生方式，與上述 100 年度與 101 年度產生之方式，亦有不同。據上以觀，上述三個年度教師團體代表產生方式尚有微妙差異，申請人工會主張：

「相對人臺南市政府教育局自 100 年起即尊重申請人工會之組織自主性，由申請人工會推派代表擔任遴選委員，顯已構成申請人工會與相對人臺南市政府及臺南市政府教育局間之慣例或約定。」等語，尚難成立。但須指出者，不論申請人工會與相對人臺南市政府、教育局間就推派遴選委員一節有無成立慣例或約定，果若相對人於修改系爭作業要點時，具有不當勞動行為動機或認識時，亦有成立不當勞動行為之可能，容於後闡述之。

（二）申請人對於相對人將作業要點原本規定由教師團體代表一人，修改為曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之教師代表一人一節，係出於不當勞動行為之動機，舉證不足，故尚難認定相對人所為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，理由為：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；復按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的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。其次，有關勞工或工會主張行政機關居於雇主之地位所為之行政作為是否構成不當勞動行為一節，本會

得否加以審查？本會委請台灣大學法律學院林明昕教授出具法律鑑定書，法律鑑定書之要旨為：（一）依據現行行政法學之普遍見解，行政機關就其所可能採取的行為類型，除法規已有特別規定外，原則上基於行政效能等合目的性考量，並無特別限定；只要能有效達成特定之行政目的，且不違反法規規定及其他法律原則（比例原則、平等原則）時，行政機關對於行為類型具有選擇自由。從而在此通說見解下，在法律別無其他規定的情形下，實不因擬為裁決對象之行政機關的行為性質，是否為公權力行為，抑或是否為具有抽象且一般性效力的法規命令、職權命令，乃至不直接對外發生效力的行政規則...等，而遭排除適用。（二）行政機關與教師或教師工會間之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）行政機關與教師或教師工會間之爭議，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教師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，本件爭議的行政機關對於教師會之行為，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（即教師會）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。經查本件相對人所修改之系爭要點，性質上屬於行政規則，本會判斷如後：

1、相對人係居於雇主地位修改系爭作業要點：

- （1）工會法第 5 條規定：「工會之任務如下：...四、勞工政策與法令制（訂）定及修正之推動。...十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。」，次查申請人工會章程第 3 條：「本會以團結教師暨其他教育相關人員，保障教育勞動者權益、改善學校教育環境、提昇學校教育品質及追求社會公平正義為宗旨。」、第 7 條規定：「本會之任務如下：...五、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。...七、依法派出代表參與或監督本市與教育人勞動部不當勞動行為裁決委員會會員權益有關之法定組織運作。...十七、其他合於本會宗旨及有關法令規定之事項。」，可見申請人主張藉由推派教

師代表參與臺南市國民中小學校長遴選作業，屬於工會法所定之法定任務，同時亦為申請人章程所為明訂，因之，將之解為係屬於申請人工會之任務，殆無疑義。

(2) 相對人辯稱：有關校長遴選制度及委員會組成，查國民教育法第9條第4項規定：「直轄市立國民中、小學校長，由直轄市政府教育局組織遴選委員會就公開甄選、儲訓之合格人員、任期屆滿或連任任期已達二分之一以上之現職校長或曾任校長人員中遴選後，報請直轄市政府聘任之。」及同法第9條第6項規定：「前三項遴選委員會應有家長會代表參與，其比例不得少於五分之一。遴選委員會之組織及運作方式，分別由組織遴選委員會之機關、學校定之。」揆諸前揭規定有關校長遴選制度及委員會組成係由教育局訂之，且依法令規定以家長會代表為必要參與人員，至工會人員推派之代表依法尚非當然委員人選，教育局於遴選規定訂定委員擇定條件自有裁量餘地等語。然查，參與勞工政策與法令制(訂)定及修正之推動，本屬工會法第5條所定工會之任務。其次，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，以及依法派出代表參與或監督本市與教育人員權益有關之法定組織運作，亦屬申請人工會之章訂任務。從而申請人為爭取推派教師代表參與臺南市國民中小學校長遴選作業，亦得採取團體協商之方式來進行。此際，相對人臺南市政府與教育局就其權責範圍內之作業要點中涉及申請人能否推派教師代表一節，解釋上，有誠實協商義務，相對人尚不得以有行政機關之裁量權而拒絕協商。因之，相對人辯稱系爭作業要點係屬行政規則，該行政規則之訂定依法無需與工會協商云云，不足採信。職是之故，本會認定相對人臺南市政府及臺南市政府教育局二者皆屬本件不當勞動行為裁決救濟事件之雇主。

(3) 復按「臺南市立國民中小學校長遴選委員會設置及作業要點」係由相對人教育局擬定後送交相對人臺南市政府於市政會議議決修訂，嗣由相對人臺南市政府教育局公告並執行該等業務事項，故將作業要點所訂「教師團體代表一人」，改為「曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之教師代表一人」之行政作為，相對人教育局及臺南市政府均屬行為人。

(4) 綜上，申請人所爭取之推派教師代表參與臺南市國民中小學校長遴選作業，申請人本得採取團體協商之方式請求相對人臺南市政府與教育局進行團體協商；他方面，相對人臺南市政府與教育局辯稱修改系爭要點屬於其行政權限之範疇，得單方本諸行政裁量而作為等語，顯係忽略相對人臺南市政府與教育局於修改系爭要點（團體協商對象事項）時，亦兼具本諸雇主地位而作為之性質。從而，相對人於修改系爭作業要點時，如具有不當勞動行為之認識、動機，亦有成立不當勞動行為之可能。

- 2、申請人未能舉證相對人於修改系爭作業要點時，具有不當勞動行為之認識、動機，其請求應予駁回；相對人辯稱：系爭作業要點係屬行政規則，依行政程序法第 159 條規定，系爭作業要點訂定，身為行政機關之相對人基於事務之本質、於改善學校教育環境、提昇教育品質等情事考量，就委員聘任核有裁量權限。其次，修改系爭作業要點係考量臺南市教育現況需求，針對擔任委員之校長及教師加入規範，以須具備曾獲在教學或領導有卓越表現之教師代表、校長代表擔任委員，更為提升臺南市國中小校長遴選委員會之公信力，尚無申請人所提不當勞動行為等語。再者，本會第三次調查會議時，相對人臺南市政府代理人陳○○陳稱：「臺南市政府在合併升格後，對於校長的遴選希望能夠摒棄過去政治力介入或團體掌控等弊端，希望能以公正、公平、公開的遴選原則，能夠用人唯才，拔擢最優秀的教育人員擔任校長，帶領臺南市的教育發展，在這樣的原則下，三年多來，我們遴選委員一方面呼應國民教育法上所揭示的原則多元的參與，有來自各種不同身分別的人來擔任遴選委員，其中只有兩次的修正，其一是將家長會代表修正為學校家長會代表，這是依據教育部的解釋所做的修正，其次是 103 年將優秀的校長或老師過去曾有實績得過市級以上的獎項，例如：師鐸獎、閱讀磐石獎、教學卓越獎、領導卓越獎等，將這些人選為遴選委員，這個修正並非針對申請人工會而做，純粹是為了鼓勵這些教育第一現場的老師跟校長，讓他們有參與教育行政的機會。」、相對人臺南市政府教育局局長鄭邦鎮陳稱：「一、縣市合併以來，連續四年的校長遴選已經總共選出 105 位校長，績效獲得各方的肯定，也包含當事人教師團體與申請人工會在內的肯定，這是值得大家共同珍惜的結果，相信今

後仍然可以繼續發揚光大。二、目前在校長遴選的作業，不論是初選、連任或調任，透過該校的校務評鑑的機制，各學校的教師、家長、教師會、教育產業工會都有相當充分的參與機制，我們覺得當事人的期待在這個機制裡，可以充分的落實。」，均否認修改系爭作業要點具有欲排除申請人工會推派教師代表之針對性，故無不當勞動行為之認識、動機。他方面，本會觀察申請人裁決申請書記載：「被排除的可能理由：1、去年（102年）臺南市國中校長遴選過程中，申請人工會接獲延平國中教師會書面檢舉反應當時尋求連任之延平國中校長疑似有操弄校長遴選校內程序，並有不適任之情形...，並經申請人工會以正式函文協助向相對人臺南市政府教育局提出意見...，並於5月下旬遴選會議召開前發布新聞稿（遴選會議完畢後隨即從申請人工會官方網站上撤下），直陳當時延平國中校長不適任。...惟對外發布新聞稿此一行動引起相對人臺南市政府教育局副局長公開於媒體表現不滿之言論...。4、另臺南市議會蔡○○議員去年10月間開始，藉議員職權於議會質詢及發布新聞稿連續抨擊教師工時8小時有違學生受教權，接著攻擊申請人工會所屬理監事及幹部會務假問題，且越過相對人臺南市政府教育局直接向學校校長施壓、要求調閱申請人工會幹部出勤資料，並和家長團體聯合召開記者會，最後要求申請人工會理事長許○○到議會備詢，否則擱置審查市府教育預算。最後則以申請人工會理事長許○○到議會說明結束此次事件。...如上事件或許影響相對人自行修訂要點，排除申請人工會推派代表擔任遴選委員。」，復可佐證申請人對於相對人修改系爭作業要點究有無針對性一節？亦未能舉證。

綜上所述，尚無具體事證足以證明相對人修改系爭作業要點具有工會法第35條第1項第5款不當支配介入申請人工會會務之認識、動機，爰駁回申請人之裁決請求。

六、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，故不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第46條第1項及第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103年10月17日

(二) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：104年勞裁字第21號

【裁決要旨】

申請人為產業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，爰團體協約法第6條第3項第2款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例，故雇主如對產業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。

【裁決本文】

申請人：新北市教育人員產業工會

相對人：新北市立永平高級中學

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於民國（以下均同）104年11月13日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、申請人請求確認相對人未於60日內就申請人103年10月31日新北教工會字第1030010261號函檢送之團體協約草案提出對應方案，及於新北市政府勞工局已比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商之行為，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為部分不受理。
- 二、申請人其餘之請求駁回。

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：

申請人認為相對人出於不當勞動行為之認識及動機而拒絕與申請人進行團體協商，對申請人行使法律所賦予之團體協商權，採取不當影響、妨礙或限制工會

活動之不當勞動行為，核屬違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，又相對人違反誠信協商義務並質疑申請人協商代表之合法性，構成違反團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款（應係同條第 1 項之誤）規定及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，為此請求裁決事項為：

1. 請求確認相對人未於 60 日內就申請人 103 年 10 月 31 日新北教工會字第 1030010261 號函檢送之團體協約草案內容提出對應方案，並進行協商，構成違反團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款（應係第 1 項之誤，因第 2 項各款僅是第 1 項無正當理由之例示）規定無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人於新北市政府勞工局已比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商原則及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。
3. 相對人自收受裁決決定書之日起，不得再對申請人為拒絕團體協約之協商之不當勞動行為。
4. 相對人應自收受裁決決定書之日起 30 日內就申請人 103 年 10 月 31 日新北教工會字第 1030010261 號函檢送團體協約草案內容提出對應方案，並於提出對應方案後之 20 日內，本於誠實信用原則與申請人進行團體協約之協商。
5. 相對人應自收受本裁決決定書之日起，對申請人不得有拒絕協商等其他對工會成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為。

二、相對人之答辯及主張：

申請人對於其是否為有協商資格一事，僅以書函說明其「協商代表」產生說明，相對人難以單以「形式上之信賴」認定作為申請人協商之基礎，及以認定申請人具協商主體資格事實基礎顯有錯誤，仍須再確認釐清，因此請求駁回申請人裁決申請。

三、雙方不爭執之事實：(略)

四、本案爭點：

相對人於 104 年 1 月 16 日新北市政府勞工局比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？

五、判斷理由：

- (一)按申請人為產業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，爰團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例（97 年 1 月修正團體協約法第 6 條第 3 項立法說明參照）。故雇主如對產業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。
- (二)查相對人於 103 年 10 月 31 日之受僱勞工為 256 人，而申請人當時之會員為 114 人，並未逾相對人僱用勞工二分之一，依團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款之規定，申請人不具法定之協商資格，已詳如前述。而相對人自 103 年 8 月 29 日團體協約預備會議中，即爭執申請人之會員人數未逾相對人僱用勞工人數二分之一（申證 6）；其後於 103 年 12 月 18 日函新北市政府勞工局及申請人時，其中發予新北市政府勞工局函之主旨載為：「本校為因應新北市教育人員產業工會提起團體協約之訴求，該會是否具有團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款協商資格，擬請鈞局惠予協處...」，說明二載為：「屆時擬請該工會提供會員名單及申請加入該會之證明（如入會申請書）等供確認」（申證 15）；相對人發予申請人函之主旨及說明之內容亦大致相同（申證 16），足見相對人自始即對申請人之協商資格提出質疑。而雙方於新北市政府勞工局核對時，申請人僅將入會申請表及名單交給勞工局人員，相對人於抽點時，即有發現顯不合於會員資格者而經勞工局予以剔除之情形。復相對人於會後又發現申請人有將兩造合意協商資格判斷時點後入會之會員納入，因此，相對人又於 104 年 3 月 9 日、104 年 5 月 1 日分別函知申請人，請申請人應提供會員名單及相關聯性佐證資料以供確認人數（相證 2、3），有上開函文在卷可稽。則相對人自始即要求申請人提出會員名冊及入會證明文件以確認申請人具法定協商資格，且抽點時確有發現顯不合於會員資格者而經勞工局予以剔除之情形，於會後復因核對發現申請人有將不合資格者納入，而立即發函質疑其資格並要求提出相關佐證資料；甚且於裁決程序中，申請人在詢問會前亦不同意將會

員名冊及入會申請表交予相對人核對。再參諸雙方團體協約協商經過之事證及脈絡，尚無足證明相對人有同意將協商資格之審查全部委諸於新北市政府勞工局而相對人不得再爭執勞工局核對結果之意思。則相對人在對於申請人協商資格仍有疑義，且無資料可供佐證申請人之會員人數是否符合團體協約法之規定前，未與申請人開始為協商之行為，難認相對人有不當勞動行為之動機及行為。從而，申請人此部分之主張，即無理由。

- 六、綜上所述，申請人於 103 年 10 月 31 日之會員，並未逾相對人僱用勞工二分之一，申請人不具法定之協商資格。則相對人自始即要求申請人提出會員名冊及入會證明文件以確認人數及是否具協商資格，惟申請人並未提供，則相對人在無資料可供核對申請人是否符合團體協約之協商資格前，未與申請人開始為協商之行為，難認相對人之行為有不當勞動行為之動機，自無構成支配介入之不當勞動行為。從而，申請人請求確認相對人於 104 年 1 月 16 日新北市政府勞工局比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為無理由，不應准許。相對人之行為既不構成不當勞動行為云云，則申請人請求事項其中之救濟命令部分即失所依附，不能准許。
- 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。
- 八、據上論結，本件裁決申請為一部不受理，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，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

中華民國104年11月13日

(三) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：104年勞裁字第50號

【裁決要旨】

按有關工會活動之界限或正當性之判斷，我國勞動法制尚無明文。對此，參照日本學者見解：關於工會活動正當性之一般性基準：(一)在主體上：工會活動，並無以團體協商之主體為必要，即使工會會員未依照工會具體指令而為行動，如符合工會活動方針，仍得視為係得到工會默示同意之工會活動。(二)在目的上：工會活動並非專以實現團體協商為其目的，僅須以勞工相互扶持為目的即可。(三)在態樣上：工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務。諸如：1、以正常工作時間外為原則：正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主同意等情形，則為例外。在此等情形下，勞動契約本身已有所調整，自不生抵觸勞動契約義務之問題。2、須遵守企業秩序：工會活動如係利用企業設施為之，則可能與企業設施管理權及企業秩序維持之間產生問題。就企業工會而言，工會活動通常係在企業設施內進行，故該工會會員基於團結權與工會活動權，在一定限度內應有使用企業設施之權限；對此，雇主則有忍受之義務。3、應遵守誠實義務：如工會活動係在工作時間外且事業場所外為之，仍應負有勞工依據勞動契約所生之誠實義務之拘束。綜合而言，工會活動之正當性，雖係依據上開主體、目的、態樣等判斷，惟就主體與目的而言，相較於爭議行為，工會活動之正當性判斷應為寬鬆，惟就態樣而言，則受到較爭議行為嚴格之判斷（荒木尚志，勞動法第2版，2013年5月，第615頁以下）；且衡諸屬於工會活動一環之爭議行為，於勞資爭議處理法第55條第1項規範之意旨亦指明：「第一項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。」等語，上開外國學說足供本會參考。.....本會見解認為：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，不以該工會嗣後追認或同意為必要。

【裁決本文】

申請人：李○○

黃○○

陳甲○○

陳乙○○

沙○○

相對人：財團法人新北市私立及人高級中學

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6月3日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、確認相對人於104年8月1日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自104年8月起未於每月20日以前核發薪資等行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
- 二、相對人應自104年8月1日起，按月於每月20日分別給付申請人李○○、黃○○、陳甲○○薪資新臺幣73,370元、68,045元、69,375元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、確認相對人於104年8月1日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- 四、確認相對人於104年8月1日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，無效。
- 五、相對人應自本裁決決定書送達日起回復申請人沙○○專任幹事之原職位及新臺幣49,340元之原薪。
- 六、相對人應自104年8月1日起至申請人沙○○復職日止，按月於每月20日給付申請人薪資新臺幣49,340元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 七、申請人其餘申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：(事實摘要如下)

一、申請人之主張及請求：

(一)申請人之主張：申請人認為因其加入工會、成為工會會員並且基於維護該校教師權益，代表全工會與相對人進行團體協商，因而遭受不利益之待遇。

1.就申請人李○○、黃○○、陳甲○○部分，相對人自 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並於 104 年 8 月開始，未於每月 20 日以前核發薪資等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，而為不利待遇」、第 3 款「對於勞工參與團體協商相關事務，而為不利之待遇。」、第 4 款「對於勞工參與或支持爭議行為，而為不利之待遇。」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」等不當勞動行為。

2.就申請人陳乙○○部分，相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人陳乙○○改聘為兼任教師、退保，並於 104 年 8 月開始，並未排課，亦未於每月 20 日以前核發薪資等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工加入工會、參加工會活動，而為不利之待遇」之不當勞動行為。

3.就申請人沙○○部分，相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人沙○○辦理資遣、退保，並於 104 年 8 月開始，未於每月 20 日以前核發薪資等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工加入工會、參加工會活動，而為不利之待遇」之不當勞動行為。

(二)請求裁決事項：

1.請求確認相對人於104年8月1日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並於 104 年 8 月開始，未於每月 20 日以前核發薪資等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，而為不利之待遇」、第 3 款「對於勞工參與團體協商相關事務，而為不利之待遇。」、第 4 款「對於勞工參與或支持爭議行為，而為不利之待遇。」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

- 2.請求確認相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人陳乙○○改聘為兼任教師、退保，並於 104 年 8 月開始，未再排課，亦未於每月 20 日以前核發薪資等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工加入工會、參加工會活動，而為不利之待遇」之不當勞動行為。
- 3.請求確認相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人沙○○解僱、辦理資遣等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工加入工會、參加工會活動，而為不利之待遇」之不當勞動行為。
- 4.請求命相對人自民國 104 年 8 月起，於每月 20 日以前對申請人李○○給付薪資 73,370 元、對申請人黃○○給付薪資 69,375 元、對申請人陳甲○○給付薪資 70,710 元、申請人陳乙○○給付薪資 60,720 元。各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止按照年利率百分之五加計遲延利息。
- 5.相對人應於裁決決定書送達之日起 7 日內回復申請人與相對人之間聘僱關係。相對人應給付申請人沙○○自 104 年 8 月 1 日起至復職日止，對申請人沙○○給付薪資 50,340 元，各項給付並應自本裁決申請書送達翌日起至清償日止按照年利率百分之五加計遲延利息。

二、相對人之答辯及主張：

本件申請人與相對人間，聘約為定期契約，均於 104 年 7 月 31 日屆滿，104 年 8 月 1 日起沒排課、不支薪、依法應予退保，均與其是否為工會成員？是否參與工會活動？無關。且申請人等癱瘓校務嚴重到足以「讓學校沒有一個老師」的地步，即便是工會活動，也絕對超出合法界線，就算承認教師可以罷工，申請人作法對相對人影響都超出罷工所可能產生之衝擊。因此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：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一)申請人李○○、黃○○、陳甲○○部分：相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自 104 年 8 月起未於每月 20 日以前核發薪資等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為？

(二)申請人陳乙○○部分：

相對人於104年8月1日對申請人陳乙○○改聘為兼任教師、退保，並自104年8月起未再排課，亦未於每月20日以前核發薪資等行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？

(三)申請人沙○○部分：

相對人於104年8月1日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，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)次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)申請人李○○、黃○○、陳甲○○部分：

1.相對人於104年8月1日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自104年8月起未於每月20日以前核發薪資等行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。理由如后：

(1)查申請人李○○、黃○○、陳甲○○以教師人事精簡應符合正當法律程序、教評會無權決議為之等為由，婉拒出席相對人104年3月30日教評會第4次會議；申請人黃○○、陳甲○○亦以上開理由未出席104年4月8日教評會第5次會議；另申請人李○○、黃○○、陳甲○○認教評會委員資格並未喪失而無補選必要，且相對人召開臨時校務會務補選教評會委員以資遣教師已然違法，故而於104年4月

10 日臨時校務會務召開時，張貼「全面抵制、違法解聘、甲級動員令」之文宣於各教職員辦公室公告欄上，並於校務會議會場外表達反對立場。上開事實，為雙方所不爭執，復有往來電子郵件、會議紀錄、簽到表、活動文宣、照片在卷可稽（見相證 2、5 號、申證 46 號），堪信為真正。而在申請人李○○、黃○○、陳甲○○等為上開活動之後，相對人寄發存證信函予申請人等人，載明：申請人應就「消極抵制 103 學年度第 4、5 次教師評審會委員會（並疑似煽惑同仁抵制）、非法干擾 104 年 4 月 10 日校務會議」等情具體說明等語，以作為是否續聘或資遣之判斷（見申證 5），嗣再於 104 年 7 月 3 日召開教評會對申請人等作成不續聘之決定，足認相對人不予續聘申請人李○○等人，確係因申請人之上開行為所為，此並為相對人所不爭執（見其陳述意見（四）狀第 2 頁），合先敘明。

- (2)次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）。查申請人李○○等人上開婉拒出席教評會、抵制校務會議等行為，或有署名「全中教產業工會幹部」而寄發電子郵件、或於文宣附上「全中教產業工會幹部」之申請人名片，尚難認僅為工會個別會員之行動或活動而已；縱如認屬工會個別成員之行動或活動，惟前開行為之發起，旨在反對相對人解聘教師，涉及教師工作權之保障，與全中教產業工會為團結教師、保障教育勞動者權益等工會方針（見申證 3 號工會章程），並無違背，揆諸上開說明，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。
- (3)相對人固辯稱申請人拒絕出席教評會及抵制校務會務之召開，使次一學期之教師均無法完成聘任程序，學校校務及學生受教權均受到影響，較罷工所生之不利益更為嚴重，而認申請人上開工會活動不當云云，惟：

- A、按有關工會活動之界限或正當性之判斷，我國勞動法制尚無明文。對此，參照日本學者見解：關於工會活動正當性之一般性基準：（一）在主體上：工會活動，並無以團體協商之主體為必要，即使工會會員未依照工會具體指令而為行動，如符合工會活動方針，仍得視為係得到工會默示同意之工會活動。（二）在目的上：工會活動並非專以實現團體協商為其目的，僅須以勞工相互扶持為目的即可。（三）在態樣上：工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主義務。諸如：1、以正常工作時間外為原則：正常工作時間內之工會活動，抵觸勞動義務，原則上否定其正當性。惟如團體協約、工作規則、習慣、或在得到雇主義務同意等情形，則為例外。在此等情形下，勞動契約本身已有所調整，自不生抵觸勞動契約義務之問題。2、須遵守企業秩序：工會活動如係利用企業設施為之，則可能與企業設施管理權及企業秩序維持之間產生問題。就企業工會而言，工會活動通常係在企業設施內進行，故該工會會員基於團結權與工會活動權，在一定限度內應有使用企業設施之權限；對此，雇主義務則有忍受之義務。3、應遵守誠實義務：如工會活動係在工作時間外且事業場所外為之，仍應負有勞工依據勞動契約所生之誠實義務之拘束。綜合而言，工會活動之正當性，雖係依據上開主體、目的、態樣等判斷，惟就主體與目的而言，相較於爭議行為，工會活動之正當性判斷應為寬鬆，惟就態樣而言，則受到較爭議行為嚴格之判斷（荒木尚志，勞動法第2版，2013年5月，第615頁以下）；且衡諸屬於工會活動一環之爭議行為，於勞資爭議處理法第55條第1項規範之意旨亦指明：「第一項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。」等語，上開外國學說足供本會參考。
- B、本件申請人李○○、黃○○、陳甲○○所為之上開工會活動，既如前所述，符合全中教產業工會為團結教師、保障教育勞動者權益等工會方針，且係反對相對人以召開教評會之方式決議裁減全

校教師員額人數，而具有勞工互相扶持之目的，故在主體上及目的上，並無不合。其次，申請人等拒絕出席教評會以及抵制校務會務之召開，均係非在教學上課時間，對其教學等勞務提供並無影響，縱係在相對人學園內為之，相對人尚應有忍受之義務，是在態樣上亦無不當，依上開說明，難謂申請人等人所為之工會活動不具正當性。再者，事實上，縱然該段期間無教評會之召開，惟校內教師仍按學校指示繼續提供教學等之勞務，相對人學校亦繼續正常運作，難謂申請人等之行為對於校務、學生受教權有嚴重影響；又查所謂罷工，係指勞工暫時拒絕提供勞務之行為，為勞資爭議處理法第 5 條第 5 款所明文，申請人等上開工會活動既無對其依約提供勞務有任何影響，自難與罷工等而視之。相對人前開抗辯，尚難認有據。

(4)綜上，相對人依本會 104 年勞裁字第 25 號案之和解書，於 104 年 7 月 31 日將教師員額自 72 位裁減至 65 位，雖非無據，惟相對人針對申請人正當之工會活動，選擇渠等為裁減對象；且相對人裁減之 7 人中即有 6 人具有全中教產業工會之會員身分（即除申請人李○○、黃○○、陳甲○○、陳乙○○外，尚包括廖○○、王○○，有工會會員名冊在卷可稽），難謂相對人無不當勞動行為之認識或意思。是依雙方之勞資關係脈絡觀之，相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自 104 年 8 月起未於每月 20 日以前核發薪資等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，堪予認定。

(5)至相對人辯稱直至本會 104 年勞裁字第 25 號案中，全中教產業工會承認上開行為屬工會行為時，其始知悉係由工會發起云云。惟按本會見解認為：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，業如前述，不以該工會嗣後追認或同意為必要，自難以活動後始獲工會承認，反而否定獲工會承認前該活動在性質上屬於工會活動。況查申請人李○○、黃○○、陳甲○○既已於 104 年 4 月 10 日臨時校務會務召開時，於各教職員辦公室公告欄上張貼署名全中教產業工會「全

面抵制、違法解聘、甲級動員令」之文宣，並於會場外表達反對立場；相對人校長亦於該次校務會務召開時批評申請人上開行為，有該次校務會議紀錄可憑，可知遲至 104 年 4 月 10 日起相對人即已知悉申請人所為之上開工會活動。相對人上開抗辯，尚屬無據，洵無可採。

(6)復按工會法第 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）。

查申請人李○○、黃○○、陳甲○○為工會幹部或會員，有工會會員名冊足佐，而渠等為保障教師工作權而拒絕出席教評會、發起抵制校務會務召開等活動，屬於正當工會活動，本會業認定如前，相對人據此而對申請人等有不利益待遇之作為，難謂無影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故相對人之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。

2.相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自 104 年 8 月起未於每月 20 日以前核發薪資等行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 4 款之不當勞動行為：

按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得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；不得對於勞工參與或支持爭議行為，而為解僱、降調減薪或為其他不利之待遇，固為工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 4 款所明定。惟本件申請人針對其有無提出團體協約協商或參與協商、以及是否參與或支持何項爭議行為等節，未有任何敘明或舉證，違論該節與申請人所主張相對人辦理退保、未給付薪資等行為之間具有關聯性，本會復查無相關事證，尚難認定相對人 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自 104 年 8 月起未於每

月 20 日以前核發薪資等行為，亦有違反上開工會法規定。申請人此部分之申請，並無理由。

(三)申請人陳乙○○部分：

相對人於104年8月1日對申請人陳乙○○改聘為兼任教師、退保，並自104年8月起未再排課，亦未於每月20日以前核發薪資等行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。理由如后：

- 1、申請人雖主張相對人於104年6月22日召開教評會就陳乙○○自104年8月1日起之104學年度改聘為兼任教師通過決議，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為云云，惟相對人此一行為與工會法第35條第1項第1款所定「勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」有何關係，申請人並未舉證說明；本會由卷內事證，亦查無可認。縱然申請人陳乙○○為全中教產業工會及人中學支會之成員，有工會名冊可稽，惟相對人對此是否知悉，以及如已知悉，又與申請人所主張相對人將伊改聘為兼任教師、退保、未再排課、未再給付薪資等行為間有何關聯？申請人均難有說明；另申請人於本會第四次調查會議時雖陳稱：陳乙○○、沙○○二人事實上均有參與申請人李○○、黃○○、陳甲○○前開工會活動云云，惟同未舉證以實其說，無足採信。綜上，本會尚難認相對人上開行為構成不當勞動行為。
- 2、至申請人主張相對人僅因陳乙○○請假過多因而逕自作成轉兼任教師之決定；以及相對人於104學年度新聘國文老師，顯示國文科尚有人力需求，無須改聘陳乙○○為兼任甚至資遣等節，即使屬實，亦與集體勞資關係無涉，尚非本會職權可得審查之事項。另申請人再三強調相對人對陳乙○○專任改聘兼任、之後經教評會決議資遣，未經新北市政府教育局核備云云，惟此洵屬教師法之規範範疇，亦非本會職權所在，併予敘明。

(四)申請人沙○○部分：

相對人於104年8月1日對申請人沙○○為解僱、辦理資遣等行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。理由如后：

- 1、查申請人沙○○於104年1月10日加入全中教產業工會及人中學支會，有卷內之入會申請書可憑，又按訴外人李何○○以文書證明：相對人

董事長盛天麟聽到傳聞沙○○先生參加工會在校外召開的會員大會，非常震怒等語（見申證 51號），則申請人沙○○主張相對人確已知悉其為工會會員等語，尚非全然不可採信。另申請人主張沙○○有參與申請人李○○、黃○○、陳甲○○前開工會活動云云，雖無可採，已如前述，惟此並無影響相對人已知悉申請人沙○○為工會會員之事實，併予敘明。

2、而相對人於 104 年 6 月間表明：學校因減班、現職已無工作且無其他適當工作可擔任，通知申請人沙○○辦理離職，並提供二方案供申請人選擇，即依人事精簡方案及精簡早退貼補方案辦理退休、或依學校法人及所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例第 22 條辦理資遣，惟何以學校減班即有裁減申請人沙○○之必要？相對人是否確有提供評估或衡量已無其他適當工作可安置沙○○？又為何在諸多教師以外之職員中，選擇申請人沙○○以提供上開二方案之方式終止勞動契約？何以申請人沙○○未為上開選擇或表示意見，相對人即逕予終止契約？且果如相對人所指現職已無工作可擔任，何以在終止與沙○○之勞動契約後，另新聘職員盧○○（對此，相對人並無否認，僅稱伊與教師超額無關，見其陳述意見（三）狀第 10 頁）？在在相對人均無法說明，並舉證以實其說；又沙○○與相對人之「定期勞動契約」期限至 105 年 7 月 31 日止，復參諸上開李何○○以文書所證明等語，尚難完全排除相對人因沙○○加入工會而為終止契約之可能，可認相對人有針對性。是就雙方之勞資關係脈絡以觀，相對人於 104 年 8 月 1 日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，應該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，又依同條第 2 項之規定，該終止契約之行為洵屬無效。

六、次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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之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，先予敘明。

(二)申請人李○○、黃○○、陳甲○○部分：

- 1、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 號判決意旨參照），是相對人不續聘申請人李○○、黃○○、陳甲○○，既未經主管教育行政機關之核准，則申請人李○○等人與相對人間之聘僱關係於 104 年 8 月 1 日以後仍有效存在。
- 2、次按教師與私立學校間，基於聘任成立法律關係，屬於私法之僱傭關係，最高法院 77 年度台上字第 1517 號判決、最高行政法院 102 年度判字第 125 號判決意旨參照。又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第 487 條前段定有明文。查申請人李○○、黃○○、陳甲○○不予續聘之前一個月（即 104 年 7 月份）之「本俸」金額分別為 47,080 元、41,755 元、43,085 元；而三人之「學術研究費」均為每月 26,290 元，有卷存之該月份薪資明細表可憑，足認定為真。其次，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，該命令之目的即不在於判斷個別勞動關係中勞工每月所得領取之各項給付是否為勞動基準法所定義之工資。依此，申請人等人在不予續聘前可領得「本俸」與「學術研究費」，則基於回復申請人等人與相對人間不予續聘前之應有公平集體勞資關係，本會命相對人應自 104 年 8 月 1 日起，按月於每月 20 日分別給付申請人李○○、黃○○、陳甲○○薪資 73,370 元、68,045 元、69,375 元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬適當。相對人辯稱學術研究費僅有從事學術研究或教學研究之人可以取得，不應列入申請人之薪資內容云云，尚難足取。
- 3、至於申請人黃○○、陳甲○○主張依相對人教職員待遇支給辦法暨成績考核辦法規定，104 學年度敘薪晉年功薪一級，即年功薪分別應為

100、125 云云，惟經本會核上開辦法，尚難查知申請人自 104 學年度起可晉年功薪，申請人復未能舉證以實其說，故此部分之主張，難認有據。

(三)申請人陳乙○○部分：

次查申請人陳乙○○除請求確認相對人將伊改聘為兼任教師等行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為外，並請求本會命相對人繼續給付申請人薪資，惟本會既依卷內事證認定相對人前開行為不構成不當勞動行為，則即無依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）之必要。申請人陳乙○○此部分之請求，亦應駁回。

(四)申請人沙○○部分：

- 1、本會審酌雙方之主張及相關證物，已認定相對人於 104 年 8 月 1 日終止與沙○○間勞動契約之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為如前。則相對人 104 年 8 月 1 日終止勞動契約行為既屬不當勞動行為而無效，相對人自當回復申請人沙○○之原任職務。
- 2、其次，依民法第 487 條本文規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」，相對人違法終止與沙○○間之勞動契約，已有預示拒絕受領申請人勞務給付之意，而查申請人沙○○在契約終止前擔任相對人學校專任幹事，本職薪津每月為 30,430 元、專業加給每月為 18,910 元，共計 49,340 元，且薪資係在每月 20 日給付，有申請人聘書暨終止前最後一個月之薪資明細表在卷為證，堪認為真。又查申請人沙○○固於形式上與相對人訂立「定期勞動契約」，惟依行政院勞工委員會（勞動部前身）89 年 3 月 31 日(89)台勞資二字第 0011362 號函：「所稱『非繼續性工作』係指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。」；以及最高法院 103 年度台上字第 2066 號民事判決：「工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。」等見解，沙○○所從事之幹事工作，為繼續性之行政等工作，並非特殊技能之工作，故

應認為繼續性工作，依勞動基準法第 9 條規定，申請人沙○○與相對人間之勞動契約性質上洵屬不定期契約無誤。是本會依上開職權判命：相對人應自本裁決決定書送達日起回復申請人專任幹事之原職位及 49,340 元之原薪；並應自 104 年 8 月 1 日起至申請人沙○○復職日止，按月於每月 20 日給付申請人薪資 49,340 元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

3、另申請人沙○○同前開黃○○等人亦主張依相對人教職員待遇支給辦法暨成績考核辦法規定，104 學年度敘薪晉年功薪一級，即本薪為 350，本俸月支數額為 31,430 元云云，惟申請人同未舉證證明，且本會經核上開辦法亦難查知自 104 學年度起可晉年功薪之事實，是申請人沙○○逾上開本會救濟命令範圍之請求部分，即屬無據，應予駁回。

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，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 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105年6月3日

(四) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第4號

【裁決要旨】

按工會法第 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（第 1 項）。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務（第 2 項）。」考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡）？均有待雙方協商，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照），惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，當然也不及於工會聯合組織。易言之，產業工會、職業工會或工會聯合組織欲爭取會務假時，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，並不當然享有工會會務假之權利。又勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形（本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定要旨參照）。本案申請人與相對人間就申請人之理監事會務公假，截至目前並無簽訂團體協約（不爭執事項（四）），且申請人亦未提出其與相對人間就此曾有一般協商並達成約定之事實及證據，故申請人並不當然享有工會會務假之權利至明。

【裁決本文】

申請人：全國教師工會總聯合會

相對人：嘉義縣興中國民小學

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 6 月 3 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人之裁決請求駁回。

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：案外人劉○○老師為嘉義縣民雄鄉興中國民小學（相對人）教師，同時身兼嘉義縣教師職業工會副理事長、申請人理事及申請人福利部主任，按工會法第 36 條第 1 項之規定，並未限縮僅企業工會之理、監事始得向雇主請求約定會務公假。又申請人係教師（產）職業工會之聯合性組織，自有辦理會務之需求。而相對人一直不同意給予劉師會務假，致使劉師以請事假之方式至申請人工會處理會務，其事假之日數已超越不得考列甲等之上限，故對劉師已造成實質權益之損害，也證明確有至申請人工會處理會務之必要性。相對人一再表明應利用假日或寒暑假處理會務，其實是對於工會運作之限縮與妨礙。故請求裁決事項為：確認相對人無正當理由否准劉○○師 104 年 12 月 4 日之會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、相對人之答辯及主張：工會之理事、監事始有要求雇主給予一定時數之會務公假之餘地；且即便是工會理事長請會務公假時，亦應提出相關證明文件，由雇主就個案事實認定是否有辦理會務之事由，並衡量其必要性及繁簡度而准給半日或全日公假；亦即工會理事長僅於實際辦理會務之時間，始得向雇主請公假，非謂工會理事長一旦以辦理會務為名請公假，雇主即應照准。本件劉○○老師之請假身分、會務性質、會議內容等皆無具體之事證，為考量特教生之受教權，故對會務假之「核實性」審查，不敢輕視，因此請求駁回申請人之裁決。
- 三、雙方不爭執之事實：(略)
- 四、本案爭點：
相對人否准劉○○老師 104 年 12 月 4 日之會務假，是否構成工會法 35 條 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。經審酌雙方主張及證據，本會認為相對人否准劉○○老師 104 年 12 月 4 日之會務假，不構成工會法 35 條 1 項第 5 款之不當勞動行為。理由分述如下：

(一) 申請人主張：申請人於 104 年 11 月 24 日行文相對人，請求相對人給予劉師公假出席申請人 104 年 12 月 4 日上午召開之第 16 期會訊專欄研討會。遭相對人以 104 年 12 月 3 日嘉民興國人字第 1040005286 號函否准公假，主要理由為：「二、貴會來函收悉，惟貴會至今未能釋明所謂會訊研討會議為何？本校無法判斷必要性與所需時間。此外，貴會為人民團體，為私法人，所從事之會務與公務無關，本校自始至終無法理解何以必然所有事務均需佔用公務時間？何以無法利用假日辦理？何以無法利用寒暑假期間進行例行事務（如會刊等）之事先安排與處置？三、貴會明知無理由卻對本校興訟，即便事後撤回，均已對本校行政製造諸多負擔與程序徒費，而今私下要求協商，亦然。為此，還請說明貴會之法定協商地位為何、具體內容為何、初步方案等，以便本校視權責斟酌處理，屆時，如有法令不明之處亦便於本校請示上級主管機關或相關主管機關意見後憑辦。」（申證 7），構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人主張：申請人之會員為各地方教師工會，並非老師。其地位係工會法第 8 條第 3 項所定之「全國為組織區域籌組之工會聯合組織」，依同條第 2 項規定「工會聯合組織應置專任會務人員辦理會務」，其會務應置專任會務人員辦理。相對人無法理解何以申請人所稱之「各類各樣會務」均不是由各區域（各地方教師工會）支援，也

無法理解何以不是由其應設置之專任會務人員辦理，而是「固定」、「常態」以各種不同名目，要求相對人對劉師給予會務公假？且申請人來文要求准劉師會務假時，從未向相對人表示劉師為申請人理事或幹部。故相對人當然要求申請人說明具體「會務」之必要性，包括：內容、性質、請假身分（理事？所有理事？）、時機。實則申請人所求者無非是劉姓教師「固定週五」休假，只是每次「名目不同」。就此，諸多不同請假名目，卻都僅是會議名稱改變，完全未提出任何釋明會議必要性之證據，僅以屬於「例行」事務為由，即要相對人准假，完全不考量劉姓教師每週原即僅在週一、週五上班（週二至週四是嘉義縣教師工會會務假），也不考慮劉姓教師為特教老師，學生需要更多照顧，特教老師課務代理有其不易（代課教師資格特殊）之本質，完全忽略學生受教權。相對人多次行文予申請人，表示「貴會至今未能釋明所謂會訊研討會議為何？本校無法判斷必要性與所需時間」、「何以必然所有事務均需佔用公務時間？何以無法利用假日辦理？何以無法利用寒暑假期間進行例行事務（如會刊等）之事先安排與處置？」等，無非試圖取得平衡，但申請人一概不回應。按「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」、「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務」、「本法第 36 條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項」，工會法第 36 條第 1 項、第 2 項及同法施行細則第 32 條分別定有明文。而「...前揭（即工會法第 36 條第 2 項）所稱工會理事長得以半日或全日辦理會務，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日，而係指工會理事長於工作時間內有辦理會務之必要而需請半日或全日公假時，應依約定程序向雇主請假，雇主對於符合會務公假之要件者，固應予同意，惟工會理事長亦不得濫用會務公假。」亦經勞動部 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000037082 號函核釋在案。由上開法令及函釋可知，工會之理事、監事始有要求雇主給予一定時數之會務公假之餘地；且即便是工會理事長請會務公假時，亦應提出相關證明文件，由雇主就個案事實認定是否有辦

理會務之事由，並衡量其必要性及繁簡度而准給半日或全日公假；亦即工會理事長僅於實際辦理會務之時間，始得向雇主請公假，非謂工會理事長一旦以辦理會務為名請公假，雇主即應照准（臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判決參照）。且教育部中部辦公室 101 年 12 月 3 日教中（人）字第 1010523044 號書函（相證一）說明第三點第（二）點記載「會務假應以任課時間以外為限」，第（三）點則表示同時兼任其他產職業工會不另行給假，因此相對人有明確向劉師表示，其因為擔任嘉義縣教師職業工會理事每周二到四均已給予會務假並實質減課不用到校，故對於申請人會務公假之部分不另給假，而且也向劉師表示上開事務形式上均非不得於假日或下班後進行，不應占用上課時間，上述做法均與教育部歷來函示相同，相對人為教育部下級機關，且校長依公務員服務法對長官之命令只能遵守。故相對人否准劉師 104 年 12 月 4 日會務假，自不構成不當勞動行為。

(二) 按工會法第 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（第 1 項）。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務（第 2 項）。」考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡）？均有待雙方協商，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照），惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，當然也不及於工會聯合組織。易言之，產業工會、職業工會或工會聯合組織欲爭取會務假時，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，並不當然享有工

會會務假之權利。又勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形（本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定要旨參照）。本案申請人與相對人間就申請人之理監事會務公假，截至目前並無簽訂團體協約（不爭執事項（四）），且申請人亦未提出其與相對人間就此曾有一般協商並達成約定之事實及證據，故申請人並不當然享有工會會務假之權利至明。又工會法施行細則第 32 條第 3 款固規定：「本法第 36 條所訂辦理會務，其範圍如下：...三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會...」，然搭配其母法即工會法第 36 條文義，應係指企業工會、職業工會、產業工會之理事或監事，於工作時間內有參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會之必要者，可依工會法第 36 條第 1 項辦理。

再者，勞動部（前勞委會）100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000037082 號函亦指出：「...查工會法第 36 條第 2 項規定：『企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務』；而所稱辦理會務之範圍，同法施行細則第 32 條定有明文，...」。是依上述函釋，所謂工會之會務，固非僅限於企業工會本身之事務，尚包含對於工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。然企業工會之理事或監事依工會法第 36 條第 1 項、第 2 項之規定，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，若未約定者，企業工會之理事或監事，得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。而依上述勞動部函釋及工會法施行細則第 32 條第 3 款規定，解釋上，企業工會理事或監事就企業工會之會務，得合併其參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務，但以具有企業工會之理事或監事資格者為限，本會 104 年勞裁字第 32 號裁決決定已有明示上旨。故即便是企業工會之理事或監事，在企業工會與雇主無特別約定之情況下，其參與所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，尚且受工會法第 36 條第 2 項所規定之每月 50 小時時數限制。而本案劉○○老師乃嘉義縣教師職業工會之理事（副理事長），相對人與嘉義縣教師職業工會及劉○○老師三方在本會

102年勞裁字第45號案達成和解，由相對人給予嘉義縣教師職業工會及劉○○老師每週二至四共三日全天會務假辦理嘉義縣教師職業工會之會務，已較工會法第 36 條第 2 項針對企業工會特別立法保障之時數為多。且該和解書第二條並特別約定：「惟乙方（本會註：即劉○○老師）於每星期一與星期五均應全天到校擔任特教班導師之工作（包括全天帶班、學生課業輔導、生活自理及社會適應訓練等），另星期一與星期五應負責合計六節節數之課務」（相證2），有該和解書在卷可稽。故不論劉○○老師星期五有無課務，其依照上開和解書在週五均應全天到校擔任特教班導師之工作（包括全天帶班、學生課業輔導、生活自理及社會適應訓練等）。故劉○○老師參與嘉義縣教師職業工會所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，除非申請人、劉○○老師、嘉義縣教師職業工會與相對人另有其他約定外，否則自應從相對人給予嘉義縣教師職業工會及劉○○老師該三日全日會務假中撥用時間，而無再由工會聯合組織另外向劉○○老師之雇主即相對人額外請求公假之理。否則將造成同樣都是參與其工會所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，而擔任企業工會理事或監事者，須受工會法第 36 條第 2 項 50 小時之限制，不能額外向雇主要求公假；反之，擔任職業工會之理事或監事者，卻可額外向雇主要求公假之失衡現象。

(三)再者，申請人主張相對人曾在 104 年 3 月 6 日、5 月 15 日、5 月 22 日、6 月 4 日、6 月 12 日，僅憑申請人所發公文即給予劉師五次會務公假，已有慣例云云，業經相對人否認，自應由申請人對其主張負舉證責任。且相對人主張該五次會務公假均是由劉師另外提供開會資料或資訊，供相對人逐一核實採個案准駁之標準為之（本會第 2 次調查會議第 2 頁第 12 至 22 行）。經查，相對人 104 年 3 月 6 日給予劉師會務假之原因是同意劉師出席申請人舉辦之勞動三法修法內部會議，而同年 5 月 15 日、5 月 22 日、6 月 4 日、6 月 12 日四次會務假，則是同意劉師出席申請人擔任 super 教師獎評審、或與 super 教師獎實地訪視或教學訪視等等，其給假事由並不相同。且均與申請人會訊專欄研討會議或會訊研討會議無關，亦非每週五均固定給予劉師辦理申請人會務之會務假。且觀申請人發函相對人之函文中，亦未記載劉○○老師在申請人擔任何種職務（申證 14~18、相證 4），故本會無法得

出相對人曾有基於劉師為申請人之理事或福利部主任之身分而每週五固定給予劉師參與申請人會訊專欄研討會議或會訊研討會議之慣例。

(四)綜上所述，申請人與相對人間並無任何約定、團體協約，亦無慣例，則相對人拒絕給予劉師 104 年 12 月 4 日參與申請人第 16 期會訊研討會議公假，非法所不允，自無由構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

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，本件裁決請求無理由，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105年6月3日



(五) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第34號

【裁決要旨】

- 一、按「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。...此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數」，本會於 104 年勞裁字第 52 號裁決即曾表明上開意見。另勞動部 105 年 3 月 17 日勞動關 2 字第 1050125543 號函略謂：「如教師工會所提團體協約草案有明確載明適用特定對象（包括職業、職務或地域）時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍。例如，某教師工會啟動團體協商時，所提團體協約草案有明確載明僅適用專任教師，則該工會會員屬受僱於協商他方專任教師之人數，逾協商他方（學校）所僱用專任教師人數二分之一時，該工會即符合團體協約法第 6 條第 3 項所稱『有協商資格之勞方』」，亦可供參酌。
- 二、查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。又團體協約法第 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：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容...」。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之事項，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，始構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，此為臺北高等行政法院 104 年度訴字第 975 號判決所揭示之意旨。

三、查系爭團體協約草案之主要議題為導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵等事項，該等事項顯與導師之勞動條件相關，且相對人對之有處分權，此有相對人 105 年 3 月 30 日榮小教字第 1050001929 號函復申請人之說明五記載「五、學校職務安排乃以校務發展為考量，且以學校教師專長適才適所為導向，並本於學校本位管理之原則權衡，尚無需貴會費心」等語，可證相對人確有處分權，自無不能協商之理。

【裁決本文】

申請人：桃園市教育產業工會

相對人：桃園市平鎮區新榮國民小學

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）106 年 2 月 17 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

申請人之請求均駁回。

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：

申請人認為相對人片面以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，有刻意拖延、延滯協商，違反團體協約法規定之誠信協商原則，故請求認定相對人未於 60 日內就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案提出對應方案，且至 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函片面以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。並請求核發（1）命相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再對申請人為拒絕團體協約之協商之不當勞動行為；（2）相對人應自收受本裁決決定書之日起 60 日內針對申請人協商書面通知提出對應方案，並本誠實信用原則進行團體協約協商。

二、相對人之答辯及主張：

申請人在提起本件裁決申請前，均未提供足資認定協商資格之證明文件，致相對人無客觀資料可以判斷申請人是否合於協商資格，相對人以其不具協商資格而未啟動協商，並無違法更非不當勞動行為，故請求駁回申請人之裁決。

三、雙方不爭執之事實：(略)

四、本案爭點：

(一)相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，有無構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

(二)相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，有無構成違反工會法第 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，合先敘明。

本會經審酌雙方主張及所提證據，對本案兩項爭點判斷如下：

(一)相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，理由如下：

- 1、就產業工會與職業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，故於團體協約法第 6 條第 3 項第 2、3 款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例（97 年 1 月修正團體協約法第 6 條第 3 項立法說明參照）。故雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。本會前於 104 年勞裁字第 21 號及第 33 號裁決決定書均曾表示上開意見。
- 2、申請人主張：相對人在第一次協商會議中請申請人提供會員資料時，同意請申請人補上收據、名冊和會員卡其中一項即可，即以會員名冊搭配收據或會員卡即可，然至 105 年 5 月 31 日第三次團體協約協商會議時，相對人全然推翻前開決議，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。相對人則抗辯：相對人請求申請人提供之會員資料必須足以證明其會員在 105 年 3 月 25 日受僱於相對人之人數，然申請人在三次協商會議中提供予相對人之資料，始終無法客觀判斷其會員在 105 年 3 月 25 日受僱於相對人之人數，申請人未就其具備團體協約法第 6 條第 3 項協商資格予以釋明，故相對人未在 60 日內提出對應方案，並不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 3、查申請人在本會調查程序中，雖主張其在第二次協商會議時，有面交相對人其會員名冊及會員卡等語。然遭相對人否認之。相對人抗辯申請人僅有交付會員名冊，否認有收到相關會員卡資料。而申請人所提出之申證 25 五張從申證 23 截圖出來之照片，其中第 1 張照片與第 2 張照片時間相隔約 30 秒，故第 2 至 5 張照片中申請人理事長所交付之文件是否為第 1 張照片中申請人理事長手中所持之文件，已非無疑。且本會在

第二次調查會議中亦曾當場勘驗申請人所提出之申證 23 錄影光碟，也無法確認申請人理事長在當日協商會議中交付相對人之文件內容究竟為何。

再者，退步而言，即便假設申請人理事長在第二次協商會議時，曾將申請人會員名冊連同會員卡等資料交付相對人，然觀申請人提出之申證 15 及申證 21，其會員卡上僅有記載「有效期限：105 年 12 月 31 日」，無其他資料可供評判該人在 105 年 3 月 25 日前是否已入會。至於申請人提出 104 年 12 月間任職於新榮國小會員所繳 105 年度常年會費之繳費收據與名單（即申證 20），係在本會調查程序中始提出，其在 105 年 3 月 25 日向相對人提出協商請求時、或其與相對人之三次協商會議中，並未提出該等書證給相對人，故相對人抗辯其在三次協商會議中並未取得可供判斷申請人 105 年 3 月 25 日會員人數之資料，應屬可信。且由申請人提出之第三次協商會議錄音光碟及其譯文，對照相對人提出之錄音譯文，雖兩份譯文內容有所歧異，但卻均可看出雙方在第三次協商會議時仍就申請人是否具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格有所爭議。故相對人未在 60 日內提出對應方案，並以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(二)相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查申請人自承知悉上開事實之日期為 105 年 6 月 15 日，則其至 105 年 9 月 29 日始向本會提出追加請求，是否有逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之 90 日除斥期間，已不無疑問。
- 2、再者，縱本會就本件個案例外從寬認定，而肯認其追加未逾 90 日除斥期間，然申請人提出本項追加，除爰引工會法第 35 條第 1 項第 5 款之法律內容外，並未具體說明本案事實如何該當工會法第 35 條第 1 項

第 5 款之構成要件。且如上 (一) 所述，申請人在 105 年 3 月 25 日向相對人提出團體協約協商之請求時，或在雙方三次協商會議中，均未提供客觀上可使相對人判斷申請人 105 年 3 月 25 日受僱於相對人之會員人數資料。申請人既未釋明其具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格，則相對人未在 60 日內提出對應方案，並以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，自難認有工會法第 35 條第 1 項第 5 款之故意或認識。故相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，本會認為亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、本件申請人之請求裁決事項均無理由而應予駁回。然為促雙方當事人日後繼續協商及加速其協商進程，本會認為有一併說明下列事項之必要：

(一)本會既已認定申請人具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格，則申請人若就系爭團體協約草案欲繼續與相對人協商，相對人自不得再以申請人不具備團體協約法第 6 條第 3 項協商資格為由拒絕與申請人協商，否則即有構成不當勞動行為之可能。

(二)校務會議得決議之事項，並非不得作為團體協約協商之議題：

1、查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。又團體協約法第 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：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容...」。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之事項，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，始構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，此為臺北高等行政法院 104 年度訴字第 975 號判決所揭示之意旨。

查系爭團體協約草案之主要議題為導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵等事項，該等事項顯與導師之勞動條件相關，且相對人對之有處分權，此有相對人 105 年 3 月 30 日榮小教字第 1050001929 號函復申請人之說明五記載「五、學校職務安排乃以校務發展為考量，且以學校教師專長適才適所為導向，並本於學校本位管理之原則權衡，尚無需貴會費心」等語，可證相對人確有處分權，自無不能協商之理。

2、相對人雖抗辯：系爭團體協約草案之議題屬國民教育法第 10 條校務會議決定之事項，且該校校務會議採全體制，得參與校務會議之教師均屬代表雇主行使管理權之人，該等事項已有在相對人校務會議中提案討論，然申請人會員卻在校務會議中以決議擱置方式處理，企圖以團體協約之協商變更國民教育法第 10 條賦予校務會議之權利，進而主張系爭團體協約之議題違反國民教育法非合理適當云云。惟查，國民教育法並未規定系爭團體協約之協商議題必須經過校務會議。且校務會議可決定之事項，應即屬相對人有處分權之事項，故即便相對人認為該等議題可透過校務會議決議，該等議題仍屬相對人有處分權之事項，無不得協商之理。相對人並未提出任何具體之法令依據來證明系爭團體協約草案之議題，依據法令屬不得協商之事項，故相對人徒以該等議題可透過校務會議決議云云置辯，甚屬牽強。

七、據上論結，本件裁決申請均無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項等規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會
中華民國106年2月24日

(六) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第45號

【裁決本文】

申請人：桃園市教育產業工會

相對人：桃園市平鎮區新榮國民小學

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（下同）106年4月14日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、確認相對人校長職務代理人簡○○於105年8月24日未核予林甲○○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」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、確認相對人自105年8月24日起，針對申請人工會所發公文設有特殊請假流程之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 三、申請人其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序事項(略)

貳、實體事項：(事實摘要如下)

一、申請人之主張及請求：

(一)申請人之主張：申請人認為相對人在面對團體協約協商之後，相對人與申請人關係亦愈趨緊張對立，並有刁難限縮申請人工會及林甲○○師所提出105學年度駐會辦公會務公假、未核予105年8月24日會務公假參加申請人舉辦之年金改革的危機與真相研習以及自105年8月29日起特別為申請人工會及林甲○○師辦理會務公假而創設之流程，即申請人工會所發公文由相對人人事簽辦後再以電子公文簽核完成簽核流程才能影印給林甲○○師辦理會務公假，前開行為針對申請人工會恐有構成工會法第35條第1項第5款不當影響、妨礙工會組織或活動之不當勞動行為情事。

(二)請求裁決事項：

- 1.確認相對人於105年9月22日榮小人字第1050006219號函僅核予林甲○○老師「以每週一、三、五下午13時50分至15時25分給予會

務公假六節」外出辦理會務，顯有刻意限縮申請人辦理會務公假時間，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 確認相對人校長職務代理人簡○○於 105 年 8 月 24 日未核予林甲○○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 確認相對人於 105 年 8 月 29 日起針對申請人工會所發公文由相對人人事簽辦，再以電子公文簽核，完成簽核流程才能影印予林甲○○老師辦理會務公假，即使該文受文者為林甲○○老師，亦須跑完前述簽核流程後方能取得，前開所述特別為申請人辦理會務公假創設之流程，恐支配介入、不當限制妨礙申請人辦理會務公假之虞，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 相對人應自收受本裁決決定書之日起，核給申請人工會理事兼專業發展部副主任林甲○○老師所需辦理會務公假需求「每週六節會務公假由桃園市教育產業工會支應代課費，且於每週一、三、五下午 12 時 55 分至 15 時 50 分至桃園市教育產業工會辦公室處理會務」，同時應回歸公文處理流程慣例，不應針對申請人所發公文有差別待遇。

二、相對人之答辯：

申請人應提出其係於何時與相對人以如何方式協商會務公假之證明，但不論申請人或林師，非但至今均未提出任何辦理會務之客觀證明文件，甚至任意擴張所謂六節課的辦理會務時間，故相對人於 105 年 9 月 22 日榮小人字第 1050006219 號函僅核予林甲○○老師「以每週一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分給予會務公假六節」外出辦理會務，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。又相對人之教務主任簡主任清楚告知請林師依據請假程序，辦理簽核再行請假，則是本校差勤管理一致之作法，非單針對工會之行為，因此相對人之教務主任簡主任不予准假，亦不構成不當勞動行為，相對人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：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一)相對人於 105 年 9 月 22 日榮小人字第 1050006219 號函核予林甲○○老師「以每週一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分給予會務公假六節」外出辦理會務之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (二)相對人校長職務代理人簡○○於 105 年 8 月 24 日未核予林甲○○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」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？
- (三)相對人有無自 105 年 8 月 24 日起，針對申請人工會所發公文設有特殊處理流程？如有，相對人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？

五、判斷理由：

- (一) 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）。
- (二) 相對人於 105 年 9 月 22 日榮小人字第 1050006219 號函核予林甲○○老師「以每週一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分給予會務公假六節」外出辦理會務之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：
- 1、按工會法第 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（第 1 項）。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務（第 2 項）。」考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會

務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另補服勞務，或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡），均有待雙方協商，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權，惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，易言之，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，產業工會或職業工會並不當然享有工會會務假之權利（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照）。

- 2、本件申請人主張：在工會理事兼專業發展部副主任林甲○○老師申證 4 填寫之假卡中，可知相對人人事室主任亦肯認：申請人之會務假資料業已備齊、林甲○○老師之會務假內容為工會支付每週六節之代課老師費用，且每週一、三、五下午至申請人工會辦公室處理會務，相對人此時業已了解申請人須於授課時間找人代課，將下午時間之公務挪移到授課時間，下午再行公出至工會辦公等事。詎料，相對人在收到申證 7 工會之催告函後，片面取消前開人事主任之認定，指責申請人在每週一、三、五下午 12 點 55 分至 15 點 50 分外出辦理會務與會務假六節不符，且認定無課務問題（申證 8）。在桃園市教育局局長 105 年 9 月親自向校方關切之後，相對人仍不改之後限制工會活動之故意，於申證 9 即 105 年 9 月 22 日之函文，拒絕前開業由人事主任核定之六節會務公假代課，逕行指定每週一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分之外出會務假等語。惟為相對人所否認，並以：相對人依市政府指示，在林甲○○老師詳實列出工作事項所需處理會務之時數時，給予每週（至多）六節會務假（以詳實列出工作事項所需處理會務之時數為依據）。假設申請人主張前述每週六節會務公假，就是與本校協商之結果，本校則確實履行，申請人並無理由任意要求變更。本件申請人所述之林師會務公

假需求時間為每週一、三、五下午 12 時 55 分至 15 時 50 分，與先前已核予會務假六節不符，假設認為本校遵從市政府教育局給假一事（每週六節）是所謂協商，則無由由申請人為片面變更。再者，本校已多次告知林師應提出正確實際需求時間之說明，但未經其置理。相對人並無所謂限縮時數，參酌申證 9 說明一，所謂的一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分，剛好就是六節課，但申請人變卦要求 12 時 55 分至 15 時 50 分至少九節課，並非相對人限縮而是申請人片面變更增加時間，再者同樣是申證 9 說明二，相對人也要求林甲○○老師應該提出正確需求時間並辦理請假等語置辯

- 3、依證人高○○到本會之證述：「（請證人就林甲○○老師每週六節會務公假排代以及每週一、三、五下午如何請會務公假二事，說明為兩造協調之經過及結論）一、協調之正確時間我記不清楚了，因為工會的代表（理事長彭如玉、朱○○及林甲○○）有來找過我很多次。據我了解，工會要依工會法申請會務假時，學校准假有困難，所以工會來請求我協助，我認為准假之權責在學校，因學校對課程安排、師資安排比較清楚，教育局只能在大方向上進行行政指導，依目前法規之情況，若因處理工會會務之需要，是可以請會務假，據我了解，工會開始有提出六節課之會務公假之請求，我向校長說，如果有會務需求，六節課的會務公假應該是可以允許的，至於會務公假的時間，則依學校的需求來決定，後來工會幹部又來找我，發現一些雙方對於會務假之意見不一的問題，據我了解，是這六節課的安排雙方有歧見，據我了解發現，林甲○○老師請了會務假出去以後，還要再回來上班 20 至 30 分鐘，這對林甲○○老師來說是不方便的，所以我有向校長提起說，會務假的時間是否能集中，以利林甲○○老師請會務假出去辦理工會事務比較方便，後來我也發現六小時的會務假並未包括交通時間，這個部分還需要進一步跟學校協調。二、針對上述我出面替雙方居中協調之部分，是採取分別溝通之方式來進行，我本來想邀請雙方會面確認所達成之共識，但因時間所限，並未執行。三、針對會務假六節課之安排，目前雙方仍有歧見，仍需進一步將雙方召集斡旋。」（見本會 106 年 2 月 16 日第三次調查會議紀錄第 2 至 3 頁）。可知就林甲○○老師每週六節會務公假排代以及

每週一、三、五下午如何請會務公假一事，兩造雖曾透過桃園市政府教育局長高○○居中協調，惟協商未果。。

4、查林甲○○老師於 105 年 8 月 16 日遞出假本，載明「每週六節會務公假由申請人工會支應代課費，每週一、三、五下午至申請人工會辦公室處理會務」，之後應相對人有關載明會務公假需求詳細時間起迄點於假本備註之要求，林甲○○老師於假本中再註明：「每週六節會務公假由申請人工會支應代課費，每週一、三、五下午 12 時 55 分至 15 時 50 分至申請人工會辦公室處理會務」；申請人工會復於 105 年 8 月 23 日發函催告相對人是否核給公假等情，業有相關假本、簽呈、函文在卷可稽（見申證 4 至 7），堪予認定。惟申請人為產業工會，與相對人間並無就林甲○○老師請會務假時數與排代一事達成合意，已認定如前，在此前提下，依上開說明，相對人尚無給予申請人工會會務假之義務。其次，相對人嗣縱按桃園市政府教育局長高○○之指示或建議同意給予每週六節課之會務公假，惟申請人所提上開申請，尚含「每週六節由申請人工會支付代課費用聘請代課老師代課」之排代申請；以及所請「每週一、三、五下午 12 時 55 分至 15 時 50 分」之時間，換算等同每週九節課，均已逾越相對人同意按教育局長所指示或建議之每週六節課會務公假之範圍，相對人據此為由函覆申請人工會僅核給林甲○○老師「每週一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分」之會務公假，尚難認有何不當勞動行為之認識。申請人主張相對人不准假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，洵無理由。

5、申請人雖主張其排代請求有其合理性、申請人工會於桃園市各校幹部目前亦採此一方式請會務公假；又處理會務時間應盡量集中，考量林甲○○老師情形及交通時間，應使代課節數擴大致九節以上云云，縱然屬實，惟依上開工會法第 36 條規定意旨，亦應與相對人進行協商，在協商未果前，相對人並不負有給予申請人前開函文所請之會務公假及課務排代之義務，自難僅憑申請人會務假之申請或排代按個案情形有其合理性，遽認在雙方未就會務假達成協議前相對人應逕予同意申請人之申請。申請人復主張相對人曾於 104 學年度有准每週二節之會務公假，而林

甲○○老師申請 105 學年度會務公假卻遭相對人限縮云云，惟依申請人所提 104 學年度假卡（見申證 24），可知該年度申請人所請求者以及相對人核准者，僅每週 2 節課之會務公假，與本件 105 年度申請人所請為每週九節課顯然不同，能否比附援引已非無疑，又僅 104 學年度相對人曾准申請人之會務公假，之後（如 105 學年度）相對人尚未准許，自難認雙方曾就會務公假已循工會法第 36 條第 1 項規定協商達成合意或形成慣例，而謂申請人工會得當然享有會務假之權利。至於申請人所稱林甲○○老師申請會務公假已經人事主任簽核認定已備齊資料，並經學務處主任、教學組長核章一節，然申請人為產業工會，在相對人學校是否當然享有會務公假之前提，應為雙方有無依工會法第 36 條第 1 項規定協商達成合意，已如前述，在無此前提下，尚難僅憑申請人會務假之申請已備妥資料即謂相對人有給予會務公假之義務，併此敘明。

(三) 相對人校長職務代理人簡○○於 105 年 8 月 24 日未核予林甲○○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」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、查申請人工會於 105 年 8 月 23 日發函相對人與林甲○○老師，邀請於 105 年 8 月 24 日出席申請人工會辦理之年金改革的危機與真相研習活動，翌日 105 年 8 月 24 日相對人校長之職務代理人簡○○主任，不願意核章，並對林甲○○老師表示：「請假要首長同意，首長同意我就幫你蓋章，所以你要撥電話問校長。你是非正式組織，不要把它搞得像可以命令正式組織。所以，校長准你假，我們會代蓋。」等語之事實，有申請人工會函文、錄音譯文附卷可憑（見申證 10），又本會就申證 10 錄音光碟暨譯文詢問相對人意見，相對人固對所載內容有與申請人主張不同之解釋，惟對於確有該譯文內容存在並不爭執，足認定為真實。
- 2、本會經核卷內事證認為：申請人工會發文相對人，邀請林甲○○老師參與「年金改革的危機與真相研習」，林甲○○老師同時具有申請人工會理事、工會於相對人學校之支會長等職，據此向相對人申請公假，其性質洵屬工會活動，自應受到法律保障，先予陳明。次按工會法第 2 條明定，工會為法人，且申請人工會成立迄今就教師相關勞動條件等事項

或議題多次發函相對人，前開為林甲○○老師為會務公假及課務排代之申請，即為適例，相對人自應深知申請人工會之合法與獨立性，而簡○○擔任相對人教務主任，又係相對人學校校長請假時之職務代理人，對於前開申請人工會之合法與獨立性，難諉為不知，竟以「你是非正式組織，不要把它搞得像可以命令正式組織」等敵視或輕蔑工會之語，回覆申請人工會為林甲○○老師所申請之會務公假，最終亦不願以職務代理人身分核章請假，對於申請人工會之工會活動，甚至工會組織，難謂無不當影響、妨礙或限制，堪認相對人校長職務代理人簡○○於 105 年 8 月 24 日未核予林甲○○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3、相對人固以簡○○僅在提醒申請人可打電話與校長請示，如校長同意，可同意蓋章置辯，惟經核卷內事證，同為簡○○擔任校長職務代理人期間，對其餘老師所申請之公假簡○○並未要求應先打電話向校長請示，何以要求林甲○○老師？可見有其針對性，且簡○○有前揭敵視或輕蔑工會之語，業有譯文附卷可稽，堪信為真，相對人上開所述，尚屬臨訟之詞，並無可採。

(四) 相對人自 105 年 8 月 24 日起，針對申請人工會所發公文設有特殊請假流程，其行為應成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1、本件申請人主張：105 年 8 月 25 日相對人學校開會討論針對申請人工會發的公文，爾後需由相對人文書組掛文號，並自 105 年 8 月 29 日起申請人工會所發的文，需由人事簽辦，以電子公文簽核方式，完成簽核流程，才能影印一份予林甲○○師請假。在 105 年 8 月 29 日前已先印出的公文則以手寫擬文的方式處理。如此以來，特別針對申請人工會所發公文創設與過往慣例不同、有特別針對性地處理方式，造成辦理會務公假的困難度，林師的工會會務假公文都必須先等到相對人各單位主管電子簽核過後方能領到署名給自己的工會公文，然後再隨同假本簽核請假。對林師來說，往往得利用短短 10 分鐘下課時間，有時還得放著班上孩子無法顧及，一一詢問等待相對人學校各單位電子簽核是否完成，可能花了一整個上午或一天的時間才能領到會務公假公文，最後甚至因為已經逾時而無法辦理會務公假等語。對此，相對人予以否認，並依據

桃園市政府公文線上簽核作業規定就相對人學校關於公文簽核之流程提出答辯。故首應澄明者，乃相對人對申請人工會所發之函文是否有別於以往情形或其他發文者而另設請假流程？

- 2、關此，本會業依職權傳喚任職於相對人學校且曾憑申請人工會函文向相對人辦理會務公假之林甲○○到會作證。查林甲○○證述：「(請問證人，妳任職於相對人學校期間有無憑申請人工會發文之請假？請假程序如何？)我有憑申請人工會發文請假。程序上如果是在 105 年 8 月 24 日之前，文書組長收到工會發的文以後，會把工會所發的文印成紙本給我，我收到紙本後，會連同假本；若涉及課務相關，則會去找教學組長幫忙排代課然後蓋章，接著假本上需要學務主任蓋章，最後是校長核章，校長核完章以後，我必須把公文跟假本一起放在人事主任桌上；如果未涉及課務相關，則直接請學務主任、校長核章，最後把公文跟假本放在人事主任桌上。在 105 年 8 月 24 日之後，學校請假流程改變，第一種情形是，學校說因人事主任是收文的承辦人，收完文以後必須會辦相關組長、主任，因為是電子公文，所以會使用電子簽核系統簽辦，並加註意見，最後人事主任在所有人會辦完畢後，再把該公文的電子簽辦軌跡都印出，連同公文給我，我才可以依電子公文的紙本及簽辦軌跡來辦理 105 年 8 月 24 日以前的請假手續。第二種情形是，因為在 105 年 8 月 24 日至 9 月初之前，文書組長告訴我說，學校召開主管會議，要更改文書組長收到工會公文後交付紙本給我這個流程，之前文書組長收到工會公文後，不用掛文號，可以直接把公文轉交給我，但在 105 年 8 月 24 日至 9 月間，工會所發公文已經由文書組長印出，所以文書組長要求我手寫簽辦，再完成 105 年 8 月 24 日之前的請假流程。第二種情形與第一種情形不同在於，第二種雖然是電子公文，本應循電子公文簽辦流程辦理，但是學校改成要求我用紙本辦理簽辦(我不清楚學校是否還有依循電子公文的簽辦流程處理)，且要求我自行在上面簽註意見，但是我原本並沒有簽辦的權限。第三種情況是，106 年 1 月 1 日後，學校告訴人事主任不需要再把簽辦的電子軌跡印給我，所以改成人事主任只給我印出來的公文，上面會有人事主任把鈞長的意見簡單註記在上面，此與第一種情形不同的是，人事主任無須再把簽辦的電子軌跡印給

我，但相關組長、主任、校長還是要完成電子簽辦，人事主任才會把公文印給我，人事主任會在公文上簡單註記鈞長電子簽核之意見，我再憑紙本公文辦理請假手續。補充說明，105年8月24日以後，我所憑申請人工會的公文請假，該公文都是電子公文。」等語；暨「（提示：申證16，請問證人，此是否為電子公文？申證16所適用之請假程序是上述所說的哪一種情形？）是。申證16是上述所說的第二種情形。申證16是105年8月23日的文，但相對人收到工會所發之公文以後，並不會馬上就給我，我應該是在105年8月25日才收到相對人將此份公文轉交給我，我收到後立即辦理請假手續。上面有我自己辦理的簽辦（『擬：職參加是項會議，請准允公假登記』）。」、「（提示：申證17、18、19、20，這些公文是否均為電子公文？所適用之請假程序分別是上述所說的哪一種情形？）申證17、18、19、20均為電子公文。申證17、18並不是上面所述的三種情形，與105年8月24日之前請假手續不同在，人事主任有先自行在紙本公文上簽辦，再把公文給我，辦理請假手續，不同於105年8月24日之前直接把公文印給我辦理請假手續。申證19、20是上面所述的第一種情形。」等語；以及「（提示：申證13，請問證人有無看過這份公文？證人是否有憑這份公文辦理請假手續？請假流程為何？）有。有。請假流程為105年8月24日之前的請假流程，我只要憑此份公文及假本辦理請假手續。」、「（提示：申證14、15，請問證人有無看過這份公文？證人是否有憑這份公文辦理請假手續？請假流程為何？）有。有。申證14的流程與申證13相同，是採105年8月24日之前的請假流程；申證15的請假流程是要自己辦理簽辦程序，是上述所說的105年8月24日後的第二種情形，申證15第1頁所載『煩請教學組協助課務安排』等語就是我的簽辦意見。」等語（見本會106年3月8日第四次調查會議紀錄第2至5頁），核與卷內林甲○○請假函文之書證所載內容（見申證13至20）相符，堪認相對人對於林甲○○老師憑申請人工會發文辦理請假，於105年8月24日前、後設有不同之請假流程，且與林甲○○老師以非申請人工會之發文請假之情形相異，應屬為真。至申請人主張相對人變更請假流程之時點為105年8月29日云云，與前揭證人林甲○○所證尚有不符，並無足採。

3、承前，針對林甲○○老師據申請人工會發函辦理請假，相對人於 105 年 8 月 24 日起變更請假流程，而新請假流程顯然增加林甲○○老師辦理手續之繁複，須耗費較多之請假時間，此有證人林甲○○之證詞：「當學校收到申請人工會所發的文以後，相關需要會辦的人員都要在電子簽核系統簽辦完公文以後，人事主任才會把公文給我，我才可以進行請假手續，因為各會辦人員簽辦的速度並非我能決定，因此我常常要花時間去確認簽辦的進度，請人事主任協助我請會辦人員進行簽辦動作，亦即請假需要耗費較多時間，特別是人事主任只有每周二、四會到相對人學校上班，因此只有這兩天可以請人事主任確認相關簽辦的進行程度。」在卷足稽（見本會 106 年 3 月 8 日第四次調查會議紀錄第 5 頁），相對人尚無法舉證說明變更請假流程之合理性與必要性。且同以林甲○○老師為受文者，相對人對「非」申請人工會所發之公文，即准予林甲○○老師採取較簡易之請假手續，卻對申請人工會發文要求繁瑣請假程序，自具有針對性。堪認相對人自 105 年 8 月 24 日起，針對申請人工會所發公文所設之請假流程，對於申請人工會之活動、組織，非謂無不當影響、妨礙或限制。申請人主張相對人之行為成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為有理由。

六、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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之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。本會審酌判認：相對人校長職務代理人簡○

○於 105 年 8 月 24 日未核予林甲○○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」之行為；以及相對人自 105 年 8 月 24 日起，針對申請人工會所發公文設有特殊請假流程等行為，均構成不當勞動行為，已對相對人足生警惕之效果，且雙方曾就部分勞動條件進行團體協約協商，是有關以申請人工會來函之請假流程，甚或申請人工會於本件陳稱之課務排代等議題，本會期待雙方以團體協約協商解決之，以建構公平且和諧之集體勞資關係，爰駁回申請人有關本會應裁示請假流程救濟命令之請求。

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，本件裁決申請一部無理由，一部有理由，依勞資爭議處理法第 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106年4月21日

(七) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：105年勞裁字第37號

【裁決要旨】

- 一、在雙方曾有更換協商代表應事先以書面通知他方徵得同意之合意時，原則上欲更換之代表之一方應事先以書面通知他方徵得同意，惟倘若一方並無正當之理由，對他方欲更換之代表人選堅持不同意，致團體協商因而無法續行，則仍有違反誠信協商義務之可能。
- 二、相對人於第13次協商會議時，反對申請人變更人選未事先徵詢其同意，並表達陳甲○○律師不適合任協商代表之理由，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商代表並要求其離場之行為，係依雙方於第1次協商會時即達成「如有異動應事先書面通知對方徵詢同意」之約定，並表達所以不同意之理由，以及於相對人尚未同意陳甲○○律師為協商代表之前，要求其暫先離席，其言論及行為並未逸脫一般社會常情的程度，尚屬合理，自難認相對人之行為，係所謂違反誠信協商之行為。

【裁決本文】

申請人：南投縣政府

相對人：南投縣教育產業工會

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3月24日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：(事實摘要如下)

一、申請人之主張及請求：

- (一)申請人之主張：申請人認為法律人士之介入，有絕對之必要，遂洽得陳甲○○律師同意協助，並按前二次更換代表之慣例，事前通知相對人，

相對人直至 105 年 6 月 23 日協商會議，始當場表示反對更換協商代表，申請人擬退而求其次請陳甲○○律師在場提供諮詢亦不獲認同。在 105 年 6 月 23 日之前，陳甲○○律師從未與相對人有任何接觸，相對人卻以陳甲○○律師角色利益衝突、不能誠信協商作為拒絕申請人更換代表之理由，毫無正當性。

(二)請求裁決事項：

1. 確認相對人 105 年 6 月 23 日以陳甲○○律師角色衝突，不能誠信協商為由，拒絕申請人改任陳甲○○律師為團體協約協商代表之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

2. 確認相對人 105 年 6 月 23 日拒絕申請人委任陳甲○○律師於雙方團體協約時在場之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：雙方已於第 1 次協商會議中，合意協商代表及列席人員異動之方式，若更換協商代表或列席人員應先徵詢對方之意思，並經對方同意後，雙方始得續行協商，並非如申請人所辯稱相對人無故拒絕申請人更換協商代表。相對人認為陳甲○○律師與相對人因會務假爭議於 105 年勞裁字第 18 號裁決案及 105 年度訴字第 839 號訴訟中相互攻防，其主張皆強烈否定相對人爭取每週固定時數會務假之合理性及必要性，對誠信協商之進行並無助益。故請求駁回申請人之請求。

三、雙方不爭之事實：(略)

四、本案爭點

相對人於 105 年 6 月 23 日第 13 次團體協商時，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商之代表並要求其離場之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商之不當勞動行為？

五、判斷理由：

相對人於 105 年 6 月 23 日第 13 次團體協商時，以陳甲○○律師為雙方間裁決及行政訴訟之代理人，反對給予工會幹部會務假為由，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商之代表並要求其離場之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務：

(一)申請人主張與相對人自 103 年 1 月 22 日就會務假事宜進行團體協約第 1 次協商會議，迄今共已召開 13 次協商會議。申請人於 105 年 6 月 23 日第

13 次協商會議前 10 日即 105 年 6 月 13 日發函予相對人，其中列陳甲○○律師為申請人之協商代表之一，迄雙方進行第 13 次協商會議之前，相對人並未回函對申請人之協商代表表示異議。嗣於 105 年 6 月 23 日會議時，相對人始當場表示反對申請人更換協商代表為陳甲○○律師，並要求其離場，雙方因此一爭議無法解決，當日協商會議因而無法進行。其後相對人於 105 年 8 月 1 日以投教工會字第 1050000063 號函申請人，其中說明一載有「我方(相對人)協商代表則表示並非反對貴方(申請人)更換協商代表，而是認為貴府欲更換之協商代表陳甲○○律師極不合適，將不利協商之進行...」，並提出相對人所不爭執之 105 年 6 月 13 日府教學字第 1050123106 號函、105 年 6 月 23 日第 13 次協商會議紀錄及相對人 105 年 8 月 1 日投教工會字第 1050000063 號函 105 年在卷可稽。

相對人則辯稱：雙方就協商代表或列席人員更換，應先徵詢對方之意思，並經對方同意後，雙方秉持誠實信用原則，繼續協商，歷次申請人協商代表之更換，相對人皆依循此一流程處理。相對人曾於 103 年 6 月 4 日第 4 次協商會議，當日開議前才發現申請人逕將原協商代表吳乙○○更換為吳丙○○，經相對人提醒應事先就協商代表之更換徵詢對方同意，申請人亦承諾以後不會再這樣，復相對人同意追認吳丙○○為申請人協商代表並註記於會議紀錄中，協商會議始為續行。本次相對人拒絕申請人協商代表更換之事由具正當性，亦非屬權利濫用；且相對人於第 13 次協商會議中以及之後函中，皆已清楚說明相對人並非一概不同意申請人更換協商代表，而是不同意申請人未經詢問逕自將陳甲○○律師納入協商代表，申請人之作為與雙方之約定有所違背；因陳甲○○律師代理之裁決及行政訴訟中，其主張皆以監察院對教育部之調查報告為由，強烈否定相對人爭取每週固定時數會務假之合理性及必要性，對誠信協商之進行並無助益等語。

(二)按日本學說及實務見解所謂誠實協商義務，係指在團體協商過程中，雇主不僅是聽取工會的要求或主張，而且必須對於工會的要求或主張做出具體性或積極性之回答或主張，必要時尚負有提示其根據或必要資料之義務。雖然雇主沒有全盤接受工會的主張或對其讓步之義務，但是對於致力於尋求合意的工會，雇主有透過誠實的對應而摸索達成合意的可能性之義務（103 年勞裁字第 52 號裁決決定書參照）。而依我國團體協約法第 6 條

第 1 項後段規定，係課予勞資雙方有團體協商之義務；同條項前段則課予勞資雙方負誠信協商之義務，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。惟如雙方就協商程序事先已有約定時，則雙方於團體協商中均應遵守，自不待言。

經查：

1. 雙方於 103 年 1 月 22 日第 1 次協商會議紀錄中載有：「雙方協商人數為 5 位代表及 2 位列席人員（名單如下），如有異動應事先書面通知對方徵詢同意。」（相證 1），之所以約定須「事先以書面通知他方」，其目的應在表示互相尊重之意；而所謂「徵詢同意」，係指當一方提出己之代表人選時，賦與他方對己方所提之協商代表人選保有同意權，其目的應係為促進團體協商程序之順利進行，且其內容符合相對人辯稱團體協商勞資雙方平等之原則，自屬合法適當。雙方自 103 年 1 月 22 日開始協商，於 103 年 6 月 4 日第 4 次協商會議紀錄之協商過程第一點記載：「追認甲方更換協商代表吳乙○○校長為吳丙○○校長」（相證 13），上開會議紀錄有雙方出席人員出席之簽名，申請人否認其真正，自不足採。相對人稱係緣於第 4 次協商會議當日開議前，始發現申請人逕將協商代表更換，經相對人提醒應事先就協商代表之更換徵詢對方同意，申請人亦承諾以後不會再這樣，復相對人同意追認吳丙○○為申請人協商代表並註記於會議紀錄中，協商會議始為續行等語，惟為申請人所否認。雖雙方就協商會議之是否錄影及錄音迄今尚未達成合意，然觀相對人所提之該次會議側錄紀錄譯文載有：「(李乙○○即縣府協商代表)代表更換吳丙○○校長」、「(黃甲○○)事前書面通知...不要當場才知道」、「(李乙○○)上次有說要換，沒有決定要換誰」、「(黃甲○○)還是補一個程序，確認是吳丙○○校長...會議紀錄是這樣...追認，下次不要這樣...誠信協商原則」（相證 14）等內容，與該次會議紀錄第一點記載「追認甲方更換協商代表吳乙○○校長為吳丙○○校長」相符合，足可佐證相對人所辯第 4 次協商會議當日開議前，始發現申請人逕將協商代表更換，經些微爭執後，相對人表示以「追認」方式註記於會議紀錄中，並要求申請人下次不得臨時變換代表並應事先通知，會議始續行等事實，應堪採信。其後申請人以 104 年 10 月 23 日

回覆相對人 104 年 10 月 5 日函就召開雙方間第 7 次協商會議一事，其說明二載：「本誠實信用原則，關於協商成員（含列席人員）、內容、時間、地點與進行方式，均須貴會事先同意，復召開協商會議」並於說明三之（一）載明協商成員及列席人員。相對人隨即於 104 年 10 月 22 日投教工會字第 1040000089 號函覆申請人，其主旨載：「本會同意貴府所提協商代表（含列席人員）新名單及第 7 次協商會議時間地點，餘如說明...」（相證 4），足見之後雙方均依第 1 次會議之約定行之。

2. 本件申請人固於 105 年 6 月 13 日即第 13 次協商會議日前 10 日發函予相對人，其中申請人之協商代表名單即列有陳甲○○律師（相證 7），經查該函主旨為：「有關團體協約第 13 次協商會議更換協商代表乙案，如說明，請查照。」、說明一載為：「本府更換協商代表 1 名，協商名單如下：...（五）陳甲○○律師。」，有上開函在卷可稽；惟函中並未如先前第 7 次協商會議所發之函文（相證 4）一般，內容載有徵詢相對人同意等內容之文字。相對人在第 13 次協商會議日前，雖未立即回函表示異議，惟於 105 年 6 月 23 日協商會議一開始，相對人當場表示反對未事先徵詢相對人同意更換協商代表為陳甲○○律師，且表示陳甲○○律師如為代表，顯然不利於協商之進行；故其反對更換陳甲○○律師為代表，當日協商會議因而無法進行等事實，為雙方所不爭執。
3. 申請人雖主張相對人當時係以「陳甲○○律師必然反對給與會務假，故不同意其作為協商代表」等說法拒絕，實屬荒謬，相對人所稱陳甲○○律師強烈否定其會務假之合理性與必要性係屬虛捏，且以陳甲○○律師具利益衝突且不能誠信協商為由，拒絕申請人更換代表，洵非正當，自屬違反誠信協商義務云云。

經查：

- (1) 105 年 6 月 23 日第 13 次協商會議一開始當相對人反對陳甲○○律師為代表時，申請人代表即表示：「團體協約法第八條第二項只有規定，協商代表是工會會員才有資格，對於雇主並沒有任何限制。我們這一次開會公文於 6 月 13 日就已發文到工會，貴會於收受本府公文後，未曾表示任何意見，到今天才突然提出陳甲○○律師並未具備協商資格，我們認為貴方這種行為是不誠信協商。若貴方堅持陳甲○○律

師不具備協商資格，則我方將提出不當勞動行為。」，意即在相對人代表尚未為任何發言前，即以相對人如不同意即將提出裁決作為對應，此一發言顯已影響雙方協商之氣氛。而相對人之協商代表施榮亮首先發言時即表示：「按照團體協商第一次會議決議『協商代表如有異動，應事先書面通知對方徵詢同意』，貴方所發之公文為片面告知我方要更換代表，並無徵詢本會之意思，故此公文無法視為徵詢本會之文件。」，即表明申請人應遵守雙方第 1 次協商會議之約定；其後相對人之協商代表黃甲○○發言：「目前對勞動部提請不當勞動行為裁決案，以及本會對南投縣政府的裁決案，貴方皆聘請陳甲○○律師擔任裁決案及訴訟案代理人，該律師與本會互為攻防之關係，不宜再擔任貴方團約協商代表。我方對貴方是否要更換協商代表予以尊重，但陳甲○○律師顯然不宜...」、及施榮亮之發言：「陳甲○○律師為貴方訴訟代理人，表示陳甲○○律師代表貴方反對給予我方合理的會務公假，另外，我方向勞動部對育英國小提起不當勞動行為裁決，陳甲○○律師也是育英國小的代理人，同樣反對給予我方合理的會務公假。目前貴、我雙方團體協約正針對會務公假問題努力協商當中，此刻貴方更換反對給予我方合理會務公假的陳甲○○律師，顯然與達成團體協約的目地背道而馳，故我方不同意陳甲○○律師擔任貴方團體協約協商代表。」（以上見相證 6），以及相對人 105 年 8 月 1 日以投教工會字第 1050000063 號函說明一所載：「我方(相對人)協商代表則表示並非反對貴方(申請人)更換協商代表，而是認為貴府欲更換之協商代表陳甲○○律師極不合適，將不利協商之進行...」（相證 8），核其內容，係屬反對申請人違反雙方第 1 次協商時即已達成更換代表應徵得他方同意之約定外，並表達相對人所以反對陳甲○○律師為申請人協商代表之理由，而其表達之方式固有其立場，然觀察上開相對人代表之發言內容，並未逸脫一般社會常情，尤其在團體協商雙方相互表達反對意見之場合，更應認尚屬在合理表達其所以持反對立場意見之範疇，難認相對人之上開發言有違反誠信協商之情事。再者，既然申請人並未事先徵得相對人同意陳甲○○律師為申請人之協商代表，則相對人以其尚非該次申請人之正式之協商代表而要求暫先離席，亦屬有據。

(2)既然雙方於第 1 次協商會議時即達成「如有異動應事先書面通知對方徵詢同意」之合意，再參照第 4 次協商會議時，曾因申請人當日逕將協商代表更換，雙方發生些微爭執後，相對人表示以追認方式註記於會議紀錄中，並要求申請人下次不得臨時變換代表並應事先通知，會議始續行等，以及申請人 104 年 10 月 23 日函及相對人 104 年 10 月 22 日函之內容，且斟酌自第 5 次起至第 12 次協商時雙方亦均遵守此一約定等所有情狀，予以綜合判斷，本會認尚不能僅以相對人在第 13 次協商時，因相對人要求陳甲○○律師暫先離席及表達不同意其擔任代表之反對意見，且其表達內容並未逸脫一般社會常情的程度，而遽認相對人之反對即有違反誠信協商之情事。申請人主張相對人所稱陳甲○○律師強烈否定其會務假之合理性與必要性係屬虛捏，且以陳甲○○律師具利益衝突且不能誠信協商為由，拒絕申請人更換代表，洵非正當，自屬違反誠信協商義務云云，尚非可採。

六、綜上所述，相對人於第 13 次協商會議時，反對申請人變更人選未事先徵詢其同意，並表達陳甲○○律師不適合任協商代表之理由，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商代表並要求其離場之行為，係依雙方於第 1 次協商會議時即達成「如有異動應事先書面通知對方徵詢同意」之約定，並表達所以不同意之理由，以及於相對人尚未同意陳甲○○律師為協商代表之前，要求其暫先離席，其言論及行為並未逸脫一般社會常情的程度，尚屬合理，自難認相對人之行為，係所謂違反誠信協商之行為。從而，申請人主張相對人於 105 年 6 月 23 日團體協商時，拒絕申請人更換團體協商代表為陳甲○○律師並要求其離場之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項不當勞動行為，為無理由，應予駁回。

七、本件宜併予敘明者，在雙方曾有更換協商代表應事先以書面通知他方徵得同意之合意時，原則上欲更換之代表之一方應事先以書面通知他方徵得同意，惟倘若一方並無正當之理由，對他方欲更換之代表人選堅持不同意，致團體協商因而無法續行，則仍有違反誠信協商義務之可能。故於本件裁決作成後，雙方日後之協商，均宜注意是否有類此之情事，而可能成立不當勞動行為。

八、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。

九、據上結論，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 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 106 年 3 月 31 日



(八) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：104年勞裁字第33號

【裁決要旨】

就產業工會與職業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，故於團體協約法第六條第三項第二、三款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例（97年1月修正團體協約法第六條第三項立法說明參照）。故雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。本會於104年勞裁字第21號裁決決定書曾就產業工會表達相同意見，職業工會應亦無不同。

.....按不當勞動行為裁決辦法第九條第四項規定：「裁決之申請，有下列情形之一者，裁決委員會應作成不受理之決定：...四、基於團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，該工會並非同法第六條第三項規定有協商資格之勞方」。有關申請人請求裁決事項第一項係基於團體協約法第六條第一項所為之裁決申請，而基於上述理由，本會認為申請人不具備團體協約法第六條第三項第三款之協商資格，故本會依上開規定不予受理。

【裁決本文】

申請人：臺北市教師職業工會

相對人：財團法人臺北市私立金甌女子高級中學

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（以下均同）105年3月24日調查程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決請求均不受理。

事實及理由

參、程序部分：(略)

肆、實體部分：(事實摘要如下)

一、申請人之主張及請求：

(一)申請人之主張：申請人於 103 年 1 月 23 日發函要求相對人為團體協約之協商，並以 103 年 2 月 13 日發文字號：北市教職秘字第 10310005 號函將其團體協約草案函送相對人。雙方於 103 年 2 月 27 日就程序事項召開第一次團體協約協商會議。嗣於 103 年 5 月 2 日雙方召開第二次團體協約協商會議，相對人於會中質疑申請人協商代表之正當性，且以申請人會員並未繳交足額會費為由，否定申請人具備團體協約法第六條第三項協商資格。而後雙方在同年 8 月 29 日召開第三次團體協商會議，相對人仍以上開質疑拒絕與申請人協商。其間申請人多次去文向相對人表達其具備協商資格，然均未獲相對人認可。申請人於 104 年 2 月 25 日再次函請相對人繼續協商，然相對人仍繼續質疑上述事項，逾六十日仍未提出團體協約之對應方案，構成團體協約法第六條第一項之不當勞動行為。

(二)請求裁決事項

- 1.確認相對人於六十之日內無正當理由，拒絕工會所提團體協約之協商，且未針對協商書面通知提出對應方案之情事，違反團體協商法第六條及第六條第二項。
- 2.確認相對人 104 年 3 月 12 日函覆申請人之文中執意表示申請人工會之繳納會費是否合於相對人認定標準，構成工會法第三十五條第一項第五款不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

申請人之理事會並未依其章程規定，訂定正式之入會程序；僅以一般決議「尊重各分會」便宜行事；而所謂「分會」，亦無任何法源之依據，且申請人之協商代表未直接對相對人說明其派遣協商代表之依據；故相對人質疑其代表之合法性，應為有正當理由，自不構成工會法第三十五條第一項之不當勞動行為。故請求駁回申請人之裁決請求。

三、雙方不爭執之事實：(略)

四、本案爭點：

- (一)申請人於 103 年 1 月 23 日向相對人提出團體協約協商之請求時，其受僱於相對人之會員人數，是否符合團體協約法第六條第三項第三款之規定？
- (二)申請人之協商代表產生是否符合團體協約法第八條之規定？
- (三)相對人是否未依團體協約法第六條第二項第二款規定於六十日內提出對應

方案，並進行團體協約之協商？

(四)相對人 104 年 3 月 12 日函覆申請人之文中對申請人工會之繳納會費提出質疑，是否構成工會法第三十五條第一項第五款不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一)申請人請求裁決事項第二項逾九十日期間而不受理：

1.按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更請求裁決事項，本會自有裁量權。最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決略謂：「...所為裁決請求之擴張，核其請求與原申請裁決之原因事實為同一基礎事實，且審酌不當勞動行為裁決委員會就不當勞動行為之裁決，依勞資爭議處理法第 51 條第二項得令當事人為一定之行為或不行為，應認其就如何作成適切裁決救濟命令之方式，有廣泛裁量權，故其據此闡明申請人為適當請求裁決事項之調整或變更，尚非法所不許。故原判決認原裁決以勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法並無限制不得擴張請求裁決事項，且未妨害上訴人之答辯為由，而准參加人擴張請求，並無不合」，亦肯認本會對申請人變更或追加請求裁決事項有闡明權及准否裁量權。

2.查申請人之請求裁決事項原為「確認相對人於六十之日內無正當理由，拒絕工會所提團體協約之協商，且未針對協商書面通知提出對應方案之情事，違反團體協商法第六條及第六條第二項」（見申請人 104 年 7 月 23 日裁決申請書第 2 頁請求裁決事項欄）。嗣於 105 年 3 月 9 日本會第一次調查會議中追加請求裁決事項「二、確認相對人 104 年 3 月 12 日函覆申請人之文中執意表示申請人工會之繳納會費是否合於相對人認定標準，構成工會法第三十五條第一項第五款不當勞動行為」。相對人就此追加表示不反對（見本會 105 年 3 月 9 日第一次調查會議紀錄第 6 頁第 1 行），且本會考量申請人追加之裁決事項與其先前所請求者均基於相同之基礎事實，對相對人亦無程序上之不利益，故同意申請人之追加，合先敘明。

3.次按「勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二

項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之」、「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」，勞資爭議處理法第三十九條第一、二項及同法第五十一條第一項分別定有明文。

有關申請人請求裁決事項第一項，申請人主張其於 103 年 1 月 23 日發函要求相對人為團體協約之協商，並以 103 年 2 月 13 日發文字號：北市教職秘字第 10310005 號函將其團體協約草案函送相對人。雙方於 103 年 2 月 27 日就程序事項召開第一次團體協約協商會議。於 103 年 5 月 2 日召開第二次團體協約協商會議，相對人於會中質疑申請人協商代表之正當性，且以申請人會員並未繳交足額會費為由，否定申請人具備團體協約法第六條第三項協商資格。嗣後雙方在 8 月 29 日召開第三次團體協商會議，相對人仍以上開質疑拒絕與申請人協商。其間申請人多次去文向相對人表達其具備協商資格，然均未獲相對人認可。申請人嗣於 104 年 2 月 25 日再次函請相對人繼續協商，然相對人仍繼續質疑上述事項，逾六十日仍未提出團體協約之對應方案，構成團體協約法第六條第一項之不當勞動行為，遂於 104 年 7 月 23 日申請裁決。故自 104 年 2 月 25 日起加計六十日至申請人 104 年 7 月 23 日提出裁決申請日止，未逾上述九十日之法定期間。

至於請求裁決事項第二項，申請人主張相對人於其 104 年 3 月 12 日函覆申請人之函文中爭執申請人會員繳納會費之金額與法律規定不合一事，構成工會法第三十五條第一項第五款不當勞動行為。然如上所述，申請人遲至 105 年 3 月 4 日始追加第二項請求，已逾上述九十日之法定期間，故本會依上開法律規定不受理。

(二)申請人不具備團體協約法第六條第三項之協商資格，故其請求裁決事項第一項，本會不予受理：

- 1.就產業工會與職業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，故於團體協約法第六條第三項第二、三款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例（97 年 1 月修正團體協約法第六條第

三項立法說明參照)。故雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。本會於 104 年勞裁字第 21 號裁決決定書曾就產業工會表達相同意見，職業工會應亦無不同。

2. 本件申請人主張：臺北市教師職業工會並無規定入會申請格式，故轄下各校分會多以教師會入會申請書代表加入申請人工會之意思（第二次調查會議第 5 頁第 12 至 14 行）。申請人工會章程第九條規定：「申請成為本會會員之程序由理事會訂定之」，理事會沒有訂定書面程序，而採尊重各分會入會之程序，以各分會將各分會會員所收繳會費上繳完成後，視為入會完成」（第一次調查會議第 7 頁第 21 至 24 行）。

相對人主張：申請人會員入會應依章程規定之程序，經工會正式核可，方能成為工會之合法會員。申請人之理事會並未依其章程規定，訂定正式之入會程序；僅以一般決議「尊重各分會」便宜行事，其入會程序顯不符合申請人章程之規定，自難認其為合法會員。

查，教師會與以教師為主體所組織之職業工會或產業工會，其設立之法律依據截然有別。縱使兩者會員有高度重疊，然仍分屬不同組織，工會法之相關規定與教師會無涉。臺北市私立金甌女子高級中學教師會（以下簡稱「金甌女中教師會」）在 102 年 10 月 28 日成立並召開大會，有申請人提出金甌女中教師會籌備會所登報之公告（申證 22）。申請人在本會調查程序中先是主張其金甌分會於 102 年 10 月成立（第二次調查會議第 4 頁第 18 行），並在 102 年 12 月間召開分會會員大會，且當時會員即委託金甌分會推派協商代表（第二次調查會議第 3 頁第 20 至 21 行）、金甌分會團體協約協商之協商代表約為 102 年 12 月底推派（第一次調查會議第 9 頁第 6 至 7 行）；復又主張該工會第一次依據章程第二十九條議決成立金甌分會係在 103 年 6 月 13 日第二屆第十三次理事會（第三次調查會議第 5 頁第 22 至 26 行）。既然申請人之理事會在 103 年 6 月 13 日始依章程決議成立金甌分會，則在 103 年 6 月 13 日之前理應無金甌分會存在之可能。申請人前後所述已有矛盾，顯將金甌女中教師會與申請人金甌分會混為一談。且本會請申請人提出其金甌分會

曾在 102 年 12 月間召開分會會員大會之會議紀錄，以及金甌分會曾在 102 年 12 月推派團體協約協商代表之會議記錄，然申請人均無法提出。另申請人在本案提出之 99 份由金甌女中教師簽署、內容為「本人○○○為臺北市私立金甌女子高級中學教師，茲僅委託臺北市教師工會代表本人與金甌女中進行薪資協商。此致臺北市教師職業工會臺北市私立金甌女子高級中學教師會」之薪資協商委託書（申證 28），依其內文，簽署人僅表示其為金甌女中教師，並未表示其為申請人工會會員，且簽署日期均在 104 年 2 月以後，亦與前述時間點不相符。而申請人係在 103 年 1 月 23 日向相對人提出團體協約協商請求，當時尚無金甌分會之存在，則申請人主張其當時受僱於相對人之會員人數已達團體協約法第六條第三項第三款之規定者，自應由申請人負說明義務及舉證責任。然申請人提出其所謂會員繳納會費之收據，名稱為「台北市教師會收據」、繳費者則為金甌女中教師會（申證 3）；申請人提出之空白「入會申請書」（申證 14），其文件名稱乃「臺北市私立金甌女子高級中學教師會個人會員入會申請書」，客觀上難以認定該等文件為申請人會員申請入會及繳交會費之證明文件。且申證 14 之空白「入會申請書」，其上雖記載「※臺北教師會及教師工會：年費500元+訴訟基金100元+...」等字樣，然並無申請人名稱在列，本會無法得出簽署該加入教師會之申請書者，即當然有加入申請人工會之意思表示。

- 3.更何況公民與政治權利國際公約第二十二條第一項規定：「人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利」。故法律不僅保障人民之結社自由，相對地當然也保障人民不結社之自由。從而上開教師會所預擬載有「※臺北教師會及教師工會：年費 500 元+訴訟基金 100 元+...」字樣之空白入會申請書，是否有強迫想加入教師會者即必須一併加入工會，或想加入工會者即必須一併加入教師會，非無疑問。
- 4.再者，相對人亦有提出一份名為「臺北市私立金甌女子高級中學教師會個人會員入會申請書」之空白「入會申請書」（相證 4），其上並無「※臺北教師會及教師工會：年費 500 元+訴訟基金 100 元+...」字樣，則申請人所稱其會員之「入會申請書」究竟內容為何？已有爭議。而申請

人在第二次調查會議雖曾提出有簽署人之文件正本，然該等文件之表頭名稱卻幾乎都是「臺北市私立金甌女子高級中學教師會 104 年會員續辦確認書」，僅有少數幾份是「臺北市私立金甌女子高級中學教師會個人會員入會申請書」，且申請人並未將該等文件影印並提出本會作為證據。經本會在第三次調查會議請申請人在 3 月 28 日以前補提金甌分會全部會員之入會申請書影本，並副本送達相對人（第 3 次調查會議紀錄第 8 頁第 17 至 21 行），申請人仍未提出，而僅提出由 70 位教師簽署、年度為 105 年日期不詳之「金甌女中教師工會會員皆知已加入台北市教師工會連署書」（申證 23）。然對照申請人 104 年 3 月 27 日發文字號：北市教職秘字第 1041100013 號致相對人函說明三中表示「再查本年度貴校會員人數計 110 人」（相證 2 第 1 頁），主張其受僱於相對人之會員人數為 110 人，是否意味未簽署上開連署書之 40 位教師（ $110-70=40$ ）並不知悉其有加入申請人成為會員？且相對人提出其 102 學年度第一學期之受僱教師人數共計 140 人，而簽署連署書之教師 70 人僅為二分之一，並未逾二分之一，亦未達團體協約法第六條第三項第三款之門檻。更何況簽署上開連署書之 70 名教師，究竟在何時成為申請人工會會員，亦有疑問（詳下述（五））。故申請人至今並未舉證證明其在 103 年 1 月 23 日向相對人提出團體協約之協商請求時，已具備團體協約法第六條第三項第三款之協商資格。

5. 另，申請人工會章程第九條規定：「申請成為本會會員之程序由理事會訂定之」。經本會請申請人提出其理事會所訂定之會員入會程序，申請人卻稱：「理事會沒有訂定書面程序，而採尊重各分會入會之程序，以各分會將各分會會員所收繳會費上繳完成後，視為入會完成」（第一次調查會議第 7 頁第 22 至 24 行）。惟查，上開章程乃經申請人會員代表大會決議後訂定，而人民團體之最高決議機構為會員大會乃申請人之主張，則申請人之會員代表大會既委託其理事會訂定會員入會程序，且依章程第二十六條第三款及第七款之規定，申請人理事會之職權包括「三、審議會員...資格」、「七、依本章程或會員代表大會之授權，訂定本會各項規章」，則申請人理事會可否不遵章程行事，已非無疑。

再者，依申請人提出之臺北市教師職業工會學校分會實施辦法（101年9月14日經申請人理事會通過），其中第三條第二款規定學校分會僅有「二、協助辦理學校分會會員入會事項」，亦無法證明申請人理事會曾有授權學校分會自行決定各分會會員入會程序之情事。故申請人顯未依其章程規定辦理會員入會程序，其會員資格尚不確定。具備會員資格者，始生繳納會費之義務。申請人章程對入會、出會均有規定，故申請人主張以有無繳納會費來辨識會員之入會與出會云云，顯與其章程規定不符。從而相對人爭執申請人會員人數未達團體協約法第六條第三項第三款之規定，非無理由。

6. 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六條第三項規定而未為抗辯），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（104年勞裁字第40號裁決決定書參照），固為本會在個案中之見解。然如上所述，申請人於103年1月23日向相對人提出團體協約協商請求時，其受僱於相對人之會員人數是否達團體協約法第六條第三項第三款之規定，已有疑問。且申請人與相對人在103年2月27日、5月2日、及8月29日雖曾舉行三次團體協約之協商會議，然第一次團體協約協商會議之討論事項僅為1.金甌女中103學年度起的薪資結構及敘薪標準協商；2.訂定雙方認可的協商方式與日期。而相對人從第二次團體協約協商會議起，即對申請人是否具備團體協約法第六條第三項第三款之資格、以及申請人協商代表產生方式提出質疑，其後在第三次團體協約協商會議中，相對人亦為相同之質疑，並表明拒絕繼續協商。上開事實為兩造所不爭執，並有申請人所製作之三份會議記錄（申證8）附卷可稽。足以證明兩造間從未就團體協約草案之條文進行實質協商。故本案之情況，與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協商資格之情況，並不相符

7. 按不當勞動行為裁決辦法第九條第四項規定：「裁決之申請，有下列情形之一者，裁決委員會應作成不受理之決定：...四、基於團體協約法第

六條第一項規定所為之裁決申請，該工會並非同法第六條第三項規定有協商資格之勞方」。有關申請人請求裁決事項第一項係基於團體協約法第六條第一項所為之裁決申請，而基於上述理由，本會認為申請人不具備團體協約法第六條第三項第三款之協商資格，故本會依上開規定不予受理。

8. 附帶說明，申請人未依其章程規定辦理會員入會程序一事，可待申請人理事會依章程訂定入會程序後予以追認，故為可事後補正之事項。且申請人補正程序後，如其會員人數達團體協約法第六條第三項第三款之規定，自可要求相對人與其繼續協商，相對人不得拒絕或藉故拖延，否則即有可能構成不當勞動行為。

六、本件申請人之請求裁決事項均不受理，然為便於本案兩造當事人日後繼續協商及加速其協商進程，本會認為有一併說明下列事項之必要：

(一) 申請人在補正其協商代表入會程序後，其協商代表產生方式始符合團體協約法第八條之規定：

1. 按團體協約法第八條第一項就工會之協商代表產生方式，規定可由「一、依其團體章程之規定。二、依其會員大會或會員代表大會之決議。三、經通知其全體會員，並由過半數會員以書面委任。」三種方式中之一種產生即可。查申請人章程（申證 6）第三十九之一第一項第二款規定：「本會依團體協約法進行團體協約之協商時，就適用對象之不同，依下列方式派出代表並簽訂：……二、本會對外締結適用單一學校或服務處所（以下簡稱分會）之團體協約時，其協商代表除由本會理事長指派 1 至 3 人為當然代表外，各分會之全體會員，凡曾參加團體協約研訓或具專業能力者皆為代表，並由本會理事長與相對團體合意之議約人數，依分會推薦序派出」，故申請人章程已有規定協商代表產生方式。且相對人在其 105 年 3 月 17 日補充資料及答辯書第 3 頁理由（二）-2 記載「申請人所舉其章程第 39 條之一之規定，似有相當之依據，但因事涉其分會設立之合法性，故亦非無研商之餘地。相對人原則靜候鈞會之裁示」等語，亦不否認申請人章程中有訂定協商代表產生之方式。然如上六所述，申請人會員之入會程序存有瑕疵且尚未補正，故縱申請人章程有

規定協商代表產生方式，仍須待申請人補正其會員入會程序之後，其協商代表始能謂依其章程規定產生。

2.至於相對人爭執申請人分會設立之合法性云云，本會認為顯不可採。蓋查我國舊工會法（民國 89 年 7 月 19 日修正）第五十二條規定：「凡產業工會或職業工會酌設分會、支部、小組，會員五人至二十人劃為一小組，三小組以上得成立支部，三支部以上得成立分會，分會、支部、小組冠以數字」。明訂產業工會或職業工會均可設立分會。而現行工會法（99 年 6 月 23 日修正、100 年 5 月 1 日施行）將該條文刪除，其立法說明為：「本於工會會務自主原則，工會內部組織得自行規定，爰予刪除」。故不論過往或現行工會法，均未禁止工會設立分會。從而相對人質疑申請人設立分會之合法性云云，於法無據。至於申請人分會之設立等，依申請人章程第二十四條之規定，其辦法由理事會訂定之，申請人自應遵其章程規範辦理，併予說明。

(二)團體協約法第六條第二項第二款規定之適用，不待勞方提出要求：

團體協約法第六條第二項第二款之規定乃法律所明訂，本不待申請人要求相對人提出對應方案。故相對人辯稱「相對人至今未提出團體協約之對案，係因申請人從未要求相對人提出」云云（相對人 105 年 3 月 17 日所提補充資料及答辯書第 3 頁理由（三）-2），顯於法無據。

(三)工會章程之訂定、或工會以章程訂定其會員應繳會費金額之多寡，均屬工會之權限，非雇主所得介入或干涉：

工會法第二十八條第二項規定會員應繳納會費予工會，考其立法說明為：「第二項有關工會之入會費及經常會費之收繳數額，現行條文採上限規定，考量會費收費金額多寡除應由會員共同決定外，亦須符合會務自主化及實際需求，為避免財源無以為既造成會務難以推展，爰改以收取下限方式規範之」。故該項規範之目的應係在保護工會，使工會保有基本財務能力，以求可順利運作會務。然因各個工會之財務狀況各有不同，若某些工會考量自身狀況認為不需依憑該等法律保護，透過內部民主程序作成正式決議，將會員應納會費金額降低至該條所規定之金額以下，自無不可。再者，1948 年第 87 號國際勞工公約第三條規定：「勞工組織及雇主組織均有權制定其章程及規定，完全自由地選舉其代表，籌辦其行政管理及活動，

擬定其工作計畫。而主管機關不得干預勞雇雙方行使前述權利，或限制其權利，或阻礙其合法行使」。我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，其中公民與政治權利國際公約第二十二條第三項及經濟社會文化權利國際公約第八條第三項都規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證」。而國際勞工組織依據憲章第二十六條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會在 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 473 項載明：「有關工會及雇主組織的財務問題，其預算及聯合與總聯合的預算，應分別由其章程規定，因此，由憲法或法律規定繳納會費，違反結社自由的原則（Questions concerning the financing of trade union and employers' organizations, as regards both their own budgets and those of federations and confederations, should be governed by the by-laws of the organizations, federations and confederations themselves, and therefore, constitutional or legal provisions which require contributions are incompatible with the principles of freedom of association.）」。故工會章程之訂定、或工會以章程訂定其會員應繳會費金額之多寡，均屬工會之權限，非雇主所得介入或干涉，本會早在 101 年度勞裁字第 42 號裁決決定書即曾表明上旨。依上開規定，雇主自無權對工會會員繳納多少金額會費此等工會內部事務予以干涉。

另勞動部 103 年 5 月 9 日勞動關 1 字第 1030060827 號函釋略謂：「二、查工會法第 28 條第 2 項規定：『前項入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五』，其立法意旨係為強化工會之財務基礎，以促進工會會務發展，避免財源無以為繼造成會務難以推展之情形；復查本部改制前行政院勞工委員會 101 年 9 月 24 日勞資 1 字第 1010127113 號函略以：『...考量工會法與勞動基準法之立法目的並非相同，故工會法第 28 條第 2 項所稱之工資，可由工會循內部民主程序，經由會員大會或會員代表大會參酌勞動基準法工資定義，議決其涵蓋範圍。』」基上，所詢教師職業工會會費訂定範圍自得依上開

說明，經會員或會員代表大會參酌勞動基準法或所涉職業相關法規規定工資之定義，議決其涵蓋範圍。另，上開工會法以訂定下限方式規範工會會費收費金額，旨在增加工會會費收入，強化工會能力，對於未依前揭規定辦理者，並無訂定相關罰則...」，亦採相同見解。

故本案申請人之第二項裁決請求雖因逾九十日而不受理。然若兩造後續繼續協商時，倘相對人再以申請人會員會費繳納金額作為拒絕協商之理由者，即有構成團體協約法第六條第一項或工會法第三十五條第一項第五款等不當勞動行為之可能。

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，本件裁決請求不受理，依勞資爭議處理法第五十一條第一項、第三項及不當勞動行為裁決辦法第九條第一項第四款規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

中華民國105年4月22日

(九) 最高行政法院 108 年判字第 88 號行政判決

上訴人：勞動部

被上訴人：宜蘭縣政府

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國106年11月30日臺北高等行政法院105年度訴字第1512號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

理 由

- 一、上訴人勞動部（下稱「勞動部」）及被上訴人的代表人於訴訟繫屬本院後，已經分別變更為許銘春及林姿妙，並經其等先後具狀聲明承受訴訟，符合法律的規定，先予說明。
- 二、被上訴人以民國104年1月26日府教學字第1030210993號函（下稱「104年1月26日函」）答覆上訴人即原審參加人宜蘭縣教師職業工會（下稱「宜蘭教師工會」）同意宜蘭縣立復興國民中學等42校（下稱「宜蘭縣立42校」）委託被上訴人籌組專案小組與宜蘭教師工會進行團體協約協商。被上訴人與宜蘭教師工會於104年2月5日召開協商溝通會議，針對宜蘭教師工會所提團體協約草案中之15條條文，雙方合意刪除。被上訴人本於權責於104年2月17日就宜蘭教師工會所提團體協約草案提出對應方案及協商代表。另於104年3月30日增列兩位家長團體代表擔任協商代表，雙方自104年2月17日起歷經9次協商會議，終於104年9月10日第9次協商會議第3點決議：「雙方就已達成合意之條文計30條進行核可及同意程序，後續再就達成合意之條文計30條交由各委託學校與工會簽訂。」之後宜蘭教師工會於104年9月12日召開第3屆第1次臨時會員代表大會同意達成合意的30條團體協約條文。而宜蘭縣立42校則於104年10月12日前，將達成協議的30條團體協約條文函報被上訴人進行核可，但是宜蘭教師工會遲未收到被上訴人的核可書函；另因宜蘭教師工會與被上訴人團體協約協商第9次會議紀錄第3點決議：「尚未協商完成之第14、19條，於會後另訂時間再作協商」，所以宜蘭教師工會於104年10月16日以宜教工會字第1040000120號函請被上訴

人函復 後續協商日期，可是被上訴人於其104年11月9日府教學字第1040174242號回函（下稱「104年11月9日函」）中，並未明確告知後續協商日期，於是宜蘭教師工會在104年12月15日向勞動部申請不當勞動行為裁決，之後經勞動部所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱「裁決委員會」）105年7月29日104年勞裁字第59號不當勞動行為裁決決定（下稱「原裁決決定」）「一、確認被上訴人自104年9月10日協商完成，並經所代理協商學校報請核可後，至今未予核可之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、確認被上訴人自104年9月10日協商完成，並經所代理協商學校報請核可後，至今未予核可而要求重新商議之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。三、確認被上訴人未履行雙方在104年9月10日團體協約第9次協商會議決議『尚未協商完成之第14條及第19條，於會後另訂時間再作協商』之行為，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。四、被上訴人就宜蘭縣立復興國民中學等42校報請核可之團體協約條款，應儘速審查有無違反政府機關預算或人事管理法令；若無違反政府機關預算或人事管理法令，相對人應儘速進行核可程序。五、被上訴人應依其與教師工會團體協約協商第9次會議之決議，就尚未協商完成之原條文第14條及第19條與教師工會繼續協商。」被上訴人不服，提起行政訴訟，並聲明：原裁決決定撤銷。經原審判決將原裁決決定撤銷。勞動部及宜蘭教師工會均不服，提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；駁回被上訴人在第一審之訴，或發回原審更為審理。

三、被上訴人起訴主張、上訴人於原審的答辯及陳述，均引用原判決所載。

四、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

(一)教師法第16條第1項第4款規定將教師視為勞動法的保障對象；工會法第4條第3項修法時，考量教師的團結權應與一般勞工同受保障，明定教師得依本法組織及加入工會，然而在同法第6條序文限制其類型以產業工會及職業工會為限。又教師受聘後，接受學校的指揮監督，提供教學等勞務，是以給付勞務為主要目的的勞務契約，勞動關係存在於教師與學校間，學校為教師的雇主。教育行政主管機關只是編列與教師權利義務相關預算、訂定與教師相關的法規命令、職權命令或行政規則（原判決植為「法律」），屬於學校的目的主管機關，並非教師的雇主。參考團體協約法第10條第1項、第2項第3款及其立法理由可知，如將教育主管機關認為團體協約法

所稱的雇主，則被上訴人將自行審查核可自己所簽訂的團體協約，團體協約法第10條第2項第3款規定將形同具文。可見學校於團體協約的協商及勞資爭議的處理才是一方當事人，公立學校教師的雇主為學校，教育主管機關不屬教師聘約的當事人，只對學校具有職務上的內部監督關係。改制前行政院勞工委員會（下稱「勞委會」）100年10月28日勞資2字第1000126586號函（下稱「100年10月28日函」）、101年5月23日勞資2字第1010065612號函（下稱「101年5月23日函」）、101年5月22日勞資2字第1010062480號函（下稱「101年5月22日函」）及教育部106年9月1日臺教師(三)字第1060112116號（下稱「106年9月1日函」），都採取此一見解。因此，被上訴人對宜蘭縣立42校只具有職務上的內部監督關係，而不是宜蘭教師工會依工會法第35條第1項所指的「雇主或代表雇主行使管理權之人」，也不是團體協約法第6條第1項、第2項所稱的資方（即團體協約法第2條所指之雇主或有法人資格之雇主團體）。至關係企業或控制公司的雇主地位，是立基於私法自治、契約自由等原則，為加強對勞工權益維護，使勞工可能處於劣勢的受雇地位下，提供有效救濟之用，其就「雇主」的概念，演繹自工會法第6條第1項第1款關於「企業工會」中相對應雇主的規定，採取「全體關係企業的實質管理權」標準，只要具有實質管理權，應認定為屬於同一地位的雇主。然而公立學校教師是基於行政契約而受學校聘任，畢竟與一般勞工仍有所不同，教師工作的性質具有公益性，公立學校教師相關權利義務多有法令規定，學校經費也須依法定程序由政府編列核撥，所以在行政契約關係中，不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果，俾限制行政契約當事人的部分契約自由而維護公益。這可以從公立學校教師因具有教師法第14條第1項各款事由之一，經該校教師評審委員會依法定組織（教師法第29條第2項參照）及法定程序決議通過予以解聘、停聘或不續聘，本得依法作成解聘、停聘或不續聘的行政處分，但還要依教師法第14條第2、3、4項規定報請主管教育行政機關核准，在主管機關核准前，屬於法定生效要件尚未成就的不利益行政處分（本院98年7月份第1次庭長法官聯席會議決議意旨參照），可見一斑。故工會法第6條序文對教師得組織之工會類型加以限制，僅得組織及加入產業工會及職業工會，自難以演繹自工會法第6

條第1項第1款關於「企業工會」中相對應雇主所採取具有實質管理權的概念，而認定被上訴人是教師的「雇主」。

(二)教育部以102年3月20日臺教師(三)字第1020039198號函(下稱「102年3月20日函」)對其所轄下級機關表示，有關公立學校教師雇主的認定問題，將朝「視協商事項權責認定團體協約協商主體」之方向研議後，持續與各縣市政府等所轄下級機關討論，該函文僅係說明「研議方向」，根本未提及縣市政府或教育部為「雇主」。又團體協約法第6條第3項第2、3、4款所稱「有協商資格之勞方」，與同法第2條所稱的「雇主」，是相對應的概念。邏輯上，如未確認何人為雇主，即無法確認何者為團體協約法第6條第3項所稱具有協商資格的勞方。但終究因為「如以主管教育行政機關為協商主體時，教師工會的協商資格是否適用團體協約法第6條第3項第2款及第3款規定」，將生爭議，而擬邀請當時的勞委會召開「教師組工會因應小組」討論(見102年5月17日團體協約協商因應措施說明會議紀錄)。且觀察教育部國民及學前教育署102年6月5日臺教國署人字第1020053337號函說明二、(六)也記載：「本部與勞委會所達成之『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教師法第6條第1項誠信協商之規範」等語，足見教育部102年3月20日函只為處理教師工會的協商事務涉及地方或中央教育主管機關權責時，應以何者為對象的難題，才會以協商主體代替雇主的說法。何況教育部102年3月20日函創設協商主體概念導致雇主概念混淆一事，教育部於106年2月14日召開團體協約協商議題涉及法規諮詢會議決議修訂，並已於106年9月1日修正教育部102年3月20日函，不再稱縣市政府或中央教育主管機關為協商主體，而是由縣市或中央教育主管機關以參與或代學校協商的方式協助學校進行團體協約，並要求縣市政府不得拒絕學校的協助請求，足見原裁決決定引用教育部102年3月20日函為其「各個公立或私立學校、縣市政府或教育部本來即具有雇主身分」的論據，於法未合。

(三)被上訴人主張其以104年1月26日函同意受學校委託參與宜蘭教師工會就團

體協約的協商，是基於行政指導，而以民法代理方式，由宜蘭縣立42校授權教育行政主管機關人員代理學校與宜蘭教師工會進行團體協約協商，並不是以雇主身分參與協商，也不是依據行政程序法第15條辦理，確有依據。所以協商的法律效力與利益、不利益均應歸於「本人」，而非「代理人」，絕沒有因為「代理人」出面協商，就將他視為「雇主」而為裁決對象的道理。被上訴人既然不是工會法第35條第1項所指的「雇主或代表雇主任行使管理權之人」及團體協約法第6條第1項、第2項所稱的資方（即該法第2條所指的雇主或有法人資格的雇主團體），自然不構成工會法第35條第1項第5款及團體協約法第6條第1項的不當勞動行為，原裁決決定適用法令顯有違誤。

(四)地方制度法第2條第4款所稱「核定」，是指上級政府或主管機關，對於下級政府或機關所陳報的事項加以審查，並作成決定，以完成該事項的法定效力。宜蘭縣立42校將其與宜蘭教師工會的團體協約，依團體協約法第10條第2項第3款規定報請被上訴人核可的性質，不論被上訴人104年12月17日府教學字第1040169749號函（下稱「104年12月17日函」）或106年4月5日府教學字第1060052492號函（下稱「106年4月5日函」），都有否准核可的意思表示，而使團體協約無效，當然屬於行政處分。又宜蘭教師工會既然是依團體協約法第6條第1項規定與宜蘭縣立42校進行協商，則宜蘭教師工會與宜蘭縣立42校均為團體協約的協商主體，協商後並由宜蘭縣立42校報請被上訴人核可，則被上訴人核可上開團體協約與否，宜蘭教師工會具有法律上之利害關係，核屬訴願法第18條所定的利害關係人，當然可以針對被上訴人104年12月17日函或106年4月5日函提起行政救濟。被上訴人拒絕核可既然是行政處分，依勞資爭議處理法第3條但書規定，本來就沒有勞資爭議處理法的適用。宜蘭教師工會誤向勞動部提起本件不當勞動行為的裁決申請，其本意應該是不服被上訴人的否准核可處分而提起訴願救濟，勞動部應依行政程序法第99條第1項規定，移送有管轄權的機關，並依訴願法第14條第4項規定，以勞動部收受日期，視為訴願日期。然而勞動部竟然作成原裁決決定，自有違誤。

(五)林佳和及林明昕教授的法律意見鑑定報告，並沒有論及：1.教育行政主管機關是否為工會法或團體協約法所指教師的雇主。2.學校將其與教師工會

的團體協約報請上級主管機關核可，上級主管機關沒有核可的行為，有無勞資議處理法的適用，能否為勞動部裁決對象等本件相關爭點，自難執為有利於勞動部之論據。

五、本院經過審理結果，認為原判決將原裁決決定撤銷的結論，並沒有違法。另就上訴理由再予補充論述如下：

(一)教師可以依法組織或參加產業工會或職業工會，並且經由工會締結、修改或廢止團體協約及處理勞資爭議：工會法第3條第1項規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第4條第3項規定：「教師得依本法組織及加入工會。」第5條第1款、第2款規定「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。二、勞資爭議之處理。.....」第6條第1項規定：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第2款及第3款之工會：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」準此，教師得依法組織或參加產業工會或職業工會，並經由工會締結、修改或廢止團體協約及處理勞資爭議。

(二)裁決委員會所為的裁決決定，並不當然享有判斷餘地：

行政法院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原則上應予審查，但對於行政機關就具有高度屬人性的評定（如國家考試評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的學術能力評量等）、高度科技性的判斷（如與環保、醫藥、電機有關的風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策的決定及獨立專家委員會的判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項的決定，有判斷餘地。然而，並不是所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷因素的事件，都應該一律尊重行政機關的判斷而認有判斷餘地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或政策決定的事實認定及法律的抽象解釋，本來就屬於行政法院進行司法審查的核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，而且不因為它是經由獨立專家委員會所作成的行政處分，而有所不同。本件宜蘭教

師工會是以被上訴人有工會法第35條第1項第5款所定雇主「不當影響、妨礙或限制工會之活動」及違反團體協約法第6條第1項規定「對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」的不當勞動行為，向勞動部申請裁決，然而，由於被上訴人是否確實有上述行為的事實認定，以及上開規定的法律解釋，並非不能經由社會通念加以認定及判斷，並可由司法審查予以確認，而且不致牴觸司法的功能及界限。所以被上訴人提起本件訴訟後，行政法院既然有對原裁決決定的適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決決定縱然是由裁決委員會所作成，上述事項也沒有判斷餘地可言。勞動部主張裁決委員會是本於獨立專家委員會的職權作出原裁決決定，應肯認其判斷餘地云云，有所誤會，並不可採。

(三)教師及其組織的工會，只能針對因為工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項規定所生的勞資爭議，而且屬於不得提起行政救濟的事項，才能依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決：

1.勞資爭議處理法第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第39條第1項規定：「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」及第51條第1項規定：「基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。」因此，可以向中央主管機關勞動部申請裁決的情形，限於因為工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項規定所生的爭議。又依勞資爭議處理法第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。」則是有鑑於部分教師勞資爭議事項，現行法制是規定依行政救濟程序處理，所以規定教師的勞資爭議事項，如果屬於可以依法提起行政救濟者，就沒有勞資爭議處理法的適用（立法理由參照）。從而，教師與由教師組織的產業公會及職業工會，只能針對因為工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項規定所生的勞資爭議，而且

屬於不得提起行政救濟的事項，才能依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決。

2.因此，本件兩造法律上的爭點，可歸納為以下幾點：

(1)被上訴人與宜蘭教師工會間有無發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」？換句話說，被上訴人與宜蘭教師工會協商團體協約時，是否屬於工會法第35條第1項及團體協約法第2條所稱的「雇主」？

(2)如爭點(1)為肯定，則被上訴人於104年12月17日依團體協約法第10條第2項第3款規定函覆「否准核可」，其性質是否為行政處分？宜蘭教師工會可否對其提起行政救濟？

(3)如爭點(2)為否定，則：

A、被上訴人迄今未予核可團體協約之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款規定的不當勞動行為？

B、被上訴人未與宜蘭教師工會就尚未協商完成之團體協約草案原條文第14條、第19條繼續協商及要求重新商議之行為，是否構成違反團體協約法第6條第1項規定的不當勞動行為？

(四)被上訴人並沒有因為代理宜蘭縣立42校與宜蘭教師工會協商團體協約的內容，而與宜蘭教師工會間發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」：

1.工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項所規範的資方主體，分別為「雇主或代表雇主行使管理權之人」及「雇主或有法人資格之雇主團體」：

工會法第35條第1項及第2項分別規定：「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。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、減薪或為其他不利之待遇。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。」及「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。」其規範對象為「雇主或代表雇主行使管理權之人」。而團體協約法第2條規定：「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。」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。」其所規範的「資方」，是指「雇主或有法人資格之雇主團體」。

2. 公立學校教師的雇主是學校，直轄市及縣市政府則是地方的主管教育行政機關：

公立學校是各級政府依法令設置實施教育的機構，具有機關之地位（司法院釋字第382號解釋理由書第2段參照），依教育人員任用條例第26條規定，高級中等以下學校教師的聘任，除依法令分發者外，由校長就經公開甄選的合格人員中，提請教師評審委員會審查通過後聘任（教師法第11條第1項對於高級中等以下學校教師的聘任亦有類似規定）。所以，公立學校教師受聘於學校，雙方間所簽訂的聘任契約，性質上屬於行政契約。依教師法第16條第1項第4款規定：「教師接受聘任後，依有關法令及學校章則之規定，享有下列權利：……四、參加教師組織，並參與其他依法令規定所舉辦的活動。」上述權益及保障是教師作為勞動者的權利，也就是將教師視為勞動法的保障主體。工會法第4條第3項修法當時，考量教師的團結權應與一般勞工同受保障，明定教師得依該法組織及加入工會。另考量我國國情及教育的特殊性，並為確保教師教學品質的穩定性，工會法第6條第1項序文但書則對教師得組織的工會類型加以限制，只可以組織及加入產業工會及職業工會。因此，從勞動關係觀察，教師受聘後，接受學校的指揮監督，提供教學等勞務，並由學校給付勞務的對價（薪資），屬於以給付勞務並獲取對價為主要目的的勞務契約，故勞動關係是存在於教師與學校之間。地方的主管教育行政機關雖然應該依法編列與教師權利義務相關的預算及訂定與教師相關的法規

命令、職權命令或行政規則，並依法監督管理所屬學校，而屬於學校的目的事業主管機關。可是，教師無法依據勞務契約向公立學校的上級主管機關主張權利，上級主管機關也不能依據勞務契約請求教師履行義務。可見，教師的雇主應該是學校，而不是公立學校的上級主管機關。

3.經查：

- (1)被上訴人以104年1月26日函復宜蘭教師工會，同意宜蘭縣立42校委任其籌組專案小組與宜蘭教師工會進行團體協約協商，於104年9月10日第9次協商會議第3點決議：「雙方就已達成合意之條文計30條進行核可及同意程序，後續再就達成合意之條文計30條交由各委託學校與工會簽訂」、「尚未協商完成之第14、19條，於會後另訂時間再作協商」。所以宜蘭縣立42校於104年10月12日前，將達成協議的30條團體協約條文報請被上訴人核可，宜蘭教師工會也於104年10月16日函請被上訴人函復後續協商日期，先經被上訴人以104年11月9日函復宜蘭教師工會略以：本府於104年10月12日陸續收訖宜蘭縣立42校函報團體協約共計30條，現正依團體協約法第10條第2項第3款規定辦理審核作業，至原協約條文第14條及第19條部分，本府將併同協商條文30條的審核結果及後續協商日期一併函復貴會等語（原處分卷第171頁）；又經被上訴人於104年12月10日以府教學字第1040207672號函復宜蘭縣立42校略以：被上訴人尚在審核上開協約程序，原定處理期間至104年12月11日，依行政程序法第51條第3項規定延長2個月，預計於105年2月11日前函復等語，並以副本通知宜蘭教師工會（下稱「104年12月10日函」，原處分卷第159頁）。
- (2)宜蘭教師工會隨後以被上訴人遲未核定上開團體協約，也沒有在104年11月9日函中明確告知後續協商日期，屬於不當勞動行為為理由，於104年12月15日向勞動部申請裁決（原處分卷第1至8頁）；被上訴人隨即也以104年12月17日函復宜蘭縣立42校略以：貴校所屬教師具宜蘭教師工會會員身分者，本職所涉權利義務本有全國及全縣一致性，且皆已明列於各相關教師法令與本縣各自治法規與行政規則中，尚未有重大不足致影響教師權益之情況發生；惟貴校與教師工會所協商之團體協約內容，除該會所主張之會員權益外，未見有符合教師法第

17條第1項第3、5、6、7等款有關教師應盡義務之實質內容見諸於本協約中，顯易衍生學校本位發展過程中，學校行政管理與教師義務不對等之疑慮，亦有違本縣教育政策之推動一致性與落實成效；且部分法源互為扞格之處倘未經中央統一修法之途，恐於日後衍生諸多適法與協約效力之問題；貴校應以教師法立法意旨所含之教師權利義務為協商基礎，依教育基本法之規範及資訊公開之原則，並參酌公眾意見，且不得影響學生受教權益與校務行政正常運作為前提，重新商議權利與義務相當之團體協約內容，俟補正後再行報府等語，並以副本通知宜蘭教師工會（原處分卷第161至162頁）。宜蘭教師工會則又於105年4月25日以書狀向裁決委員會追加請求確認被上訴人104年12月17日函為不當勞動行為等語（原處分卷第191至194頁）；裁決委員會則於105年7月29日作成原裁決決定等情（原審卷1第49至94頁），為原審依法認定的事實，本院可以作為判決的基礎。

- 4.被上訴人是代理宜蘭縣立42校與宜蘭教師工會協商團體協約的內容，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所定的「雇主」地位，自然不會因為要求宜蘭縣立42校繼續協商或沒有另訂時間協商，而與宜蘭教師工會發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」：
- (1)既然學校才是教師的雇主，被上訴人原本只是勞資爭議處理法的地方主管機關（第4條後段參照）及主管教育的地方行政機關，是因為接受宜蘭縣立42校委任，才代理學校與宜蘭教師工會協商團體協約的內容，所以協商時並不是立於工會法第35條第1項及團體協約法第2條所規定的「雇主」地位，而是立於本人即宜蘭縣立42校的法律地位，勞資雙方當事人作成決議所生的相關權利義務都應該歸屬於本人，而不及於宜蘭縣立42校的代理人即被上訴人。所以宜蘭教師工會如果認為上述決議的他方當事人未履行決議，致生違反工會法第35條第1項第5款及團體協約法第6條第1項規定的勞資爭議，該勞資爭議應該是存在於勞資雙方當事人（宜蘭教師工會與宜蘭縣立42校）之間，而不是勞方當事人與資方（雇主）當事人的代理人（被上訴人）之間。如果該爭議無法提起行政救濟，宜蘭教師工會固然可以依法向勞動部申請裁決，但是其相對人應該是該決議的他方當事人本人即宜蘭縣立42校，

而不是宜蘭縣立42校的代理人即被上訴人。因此，宜蘭教師工會主張被上訴人違反雙方在104年9月10日團體協約第9次協商會議中關於「雙方就已達成合意之條文計30條進行核可及同意程序」、「尚未協商完成之第14條及第19條，於會後另訂時間再作協商」的決議，並要求宜蘭縣立42校重新與宜蘭教師工會商議團體協約內容，構成團體協約法第6條第1項的不當勞動行為，而以不適格的被上訴人為相對人向勞動部申請裁決，裁決委員會並對於不適格的相對人作成原裁決決定主文二、三及五，是不合法的。從而，原判決撤銷原裁決決定主文二、三及五部分，理由雖有不同，但是結論是正確的，仍然應該予以維持。

(2)被上訴人既然是「代理」宜蘭縣立42校與宜蘭教師工會協商團體協約的內容，而不是立於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項所定「雇主」的地位與宜蘭教師工會協商，而且不會因為所協商的內容是否全部都屬於宜蘭縣立42校的權責範圍而有所不同，因為還有後續的核可程序可以把關（詳後述）；又「代理」本來就不是私法領域所獨有的制度（行政程序法第24條規定參照），宜蘭縣立42校授權被上訴人「代理」協商，法律就此並沒有禁止規定，也沒有規定只能授權下級機關「代理」，而不能授權上級機關「代理」；況且「代理」並不涉及法定權限的移轉，也不屬於下級機關怠於依法作為的情形，與行政程序法第15條第1項規定的「權限委任」或地方制度法第76條第1項所定的「代行」，根本是不相同的概念。所以上訴人主張團體協約部分內容屬於被上訴人的權責事項，被上訴人又是宜蘭縣立42校的上級主管機關，宜蘭縣立42校無從授予被上訴人代理權，被上訴人就該部分應該是立於雇主地位與宜蘭教師工會協商，而不是宜蘭縣立42校的代理人，並據以指摘原判決無視於兩造協商的具體脈絡事實，有判決不備理由及適用法令不當之違法；且被上訴人與所屬學校間為上、下級隸屬關係，其間權限之移轉與執行，應依行政程序法第15條第1項所定「權限委任」或依地方制度法第76條規定「代行」處理，而不可以逃入私法領域，由下級機關依民法授權上級機關「代理」等語，

也不可採。

(3)又工會法第35條第1項第5款規定的「雇主」概念，雖然有向外擴張將非勞動契約名義上的雇主，為因應其支配力、影響力程度而從寬認定為行為主體上的雇主。然而，這原本是演繹自工會法第6條第1項第1款關於「企業工會」中相對應雇主的概念。因為立基於私法自治、契約自由等原則下的關係企業或控制公司，為加強維護勞工權益，為可能基於劣勢受雇地位下的勞工，提供有效的救濟，而採取「全體關係企業的實質管理權」標準，只要具有實質管理權，都應該認定為屬於同一地位的雇主。但是公立學校教師是基於行政契約而受學校聘任，與一般勞工畢竟仍然有所不同，教師工作的性質具有相當的公益性質，公立學校教師相關權利義務大多是基於法令的規定，學校經費也必須依法定程序由上級主管機關編列核撥。因此在行政契約關係中，並不排除立法者就其中部分法律關係，以法律特別規定其要件、行為方式、程序或法律效果，限制行政契約當事人的部分契約自由以維護公益。而工會法第6條第1項序文但書就對教師得組織的工會類型加以限制，明定教師只可以組織及加入產業工會及職業工會，所以演繹自工會法第6條第1項第1款關於「企業工會」中相對應雇主所採取具有實質管理權的概念，也就無法適用於教師所組織的產業工會及職業工會，而將被上訴人認定為教師的「雇主」。上訴人主張工會法第35條第1項第5款規定的雇主，不以契約上雇主為限，而應擴及實際上居於類似勞動契約的雇主地位，且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力地位者，被上訴人對宜蘭縣立42校既然具有廣泛行政監督管理的權力，又握有團體協約的核可權，本件團體協約條款許多涉及被上訴人的權責事項，均足以證明被上訴人為工會法第35條第1項第5款規定的雇主等語，自不足採。

(4)原裁決決定雖引用教育部102年3月20日函說明二、(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」，作為其推論「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」。然而，原裁決決定忽視該函說明一、已載明：「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」。換句話說，該函只是說明「研議方向」而已，教育部以該函對其所轄下級機關表示前述研議方向後，仍持續與各縣市政府等所轄下級機關討論。而且依工會法第6條第1項序文但書規定，教師只可以組織及加入產業工會或職業工會，而無從組織企業工會，又依團體協約法第6條第3項第2、3、4款規定，要確認教師產業工會或職業工會有無協商資格，必須先確認團體協約法第6條第3項第2、3、4款所定之「協商他方」為何人，否則無法計算所謂的「1/2」。至於所謂的「協商他方」，參照團體協約法第2條可知，是指雇主或有法人資格的雇主團體而言。換句話說，所謂「有協商資格之勞方」與「雇主」是相對應的概念，邏輯上，如果沒有確認何人為雇主，就無法確認何者為團體協約法第6條第3項所稱具有協商資格的勞方。但是教育部終究因為「如以主管教育行政機關為協商主體時，教師工會之協商資格是否適用團體協約法第6條第3項第2款及第3款規定」，勢必衍生難以認定的爭議，而擬邀請勞動部（當時的勞委會）召開「教師組工會因應小組」討論（原審卷1第528至529頁）。而且，教育部國民及學前教育署102年6月5日臺教國署人字第1020053337號函說明二、(六)亦載明：「本部與勞委會所達成之『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教師法第6條第1項誠信協商之規範」（原審卷3第229至230頁）。可見上述教育部102年3月

20日函只是為處理教師工會的協商事務涉及地方或中央教育主管機關權責時，應以何為對象的難題，才會以「協商主體」代替「雇主」的說法，根本沒有說縣市政府或教育部為「雇主」。況且因為上述教育部102年3月20日函所創設的協商主體概念，導致其與雇主概念混淆，教育部又於106年2月14日召開團體協約協商議題涉及法規諮詢會議決議修訂（原審卷3第232至234頁），並以106年9月1日函修正上述102年3月20日函，不再稱縣市政府或中央教育主管機關為協商主體，而是由縣市或中央教育主管機關以參與或代學校協商的方式，協助學校進行團體協約，並要求縣市政府不得拒絕學校的協助請求（原審卷3第237至243頁），足見原裁決決定引用教育部102年3月20日函作為其推論「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」的論據，顯於法未合。尤其，行政院林萬億政務委員更於106年1月17日邀集教育部、勞動部、法務部、行政院人事行政總處、各直轄市政府、被上訴人、南投縣政府、行政院法規會、內政衛福勞動處、教育科學文化處等關係機關研商「學校與教師工會簽訂團體協約相關事宜」，並針對議題一「雇主認定」部分，作成「依據法院實務見解，教師工會如欲進行團體協約之協商及簽訂，係由學校作為教師工會簽訂團體協約之雇主，中央或地方教育主管機關則可協助學校進行協商」的結論（原審卷1第580頁），以統一勞動部與教育部等中央及地方教育主管機關間相互歧異的見解，由此更可以看出上訴人的見解，不足採取。

(五)被上訴人於104年12月17日依團體協約法第10條第2項第3款規定作成「否准核可」的函復，並不會與宜蘭教師工會發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」：

1.上級主管機關依團體協約法第10條第2項第3款規定作成的「核可」決定，是團體協約的生效要件：

團體協約法第10條第1項及第2項分別規定：「團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。」及「下列團體協約，應於簽訂前取得核可，未經核可者，無效：一、一方當事人為公營事業機構者，應經其主管機關核可。二、一方當事人為國防

部所屬機關（構）、學校者，應經國防部核可。三、一方當事人為前款以外之政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，應經其上級主管機關核可。但關係人為工友（含技工、駕駛）者，應經行政院人事行政局核可。」是因為有鑒於各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等的團體協約，常涉政府預算或人事管理事項，為免造成政府運作的窒礙或衍生爭議，所以明定沒有依程序經過核可的團體協約，是無效的（立法理由參照）。換句話說，一方當事人是公立學校的團體協約，因為其內容常涉及政府預算或人事管理事項，而且與政府財政、民意監督及相關法令規範環環相扣，恐怕不是學校可以自行處分或決定的。所以為了避免公立學校所簽訂的團體協約日後窒礙難行或衍生爭議，團體協約法第10條第2項第3款明定學校應該在簽訂前經過上級主管機關的核可，否則其所簽訂的團體協約，應屬無效。

2. 級主管機關依團體協約法第10條第2項第3款規定作成「核可與否」的決定，是依法行使行政監督權及法律授予的「核可權」，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所定的「雇主」地位所為：

上級主管機關依團體協約法第10條第2項第3款所作成「核可與否」的決定，是基於行政監督權及法律授予「核可權」的行使，而不是立於前述工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項所規定「雇主或代表雇主行使管理權之人」及「雇主或有法人資格之雇主團體」等資方主體的地位，自不屬各該規定的規範對象，更沒有勞資爭議處理法所定裁決程序的適用，否則由裁決委員會審查學校上級主管機關「核可與否」的合法性，可能會發生混淆機關間的權限劃分或干預不相隸屬機關行使職權的疑慮。至於上級主管機關代理學校與教師工會協商的團體協約內容，是否屬於各公立學校的權責範圍，則屬於上級主管機關行使「核可權」時所應審究的問題，這也是團體協約法第10條第2項第3款規定立法目的之所在。所以，不能只以上級主管機關代理學校與教師工會協商的團體協約內容，部分不屬於各公立學校的權責範圍，就認為上級主管機關對於教師有「實質控制權」，而屬於工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項所定的「雇主」，應該分辨清楚。

3. 勞動部曾於104年1月27日以勞動關2字第1040051775號函復被上訴人詢問略以：團體協約法第10條第2項是規定公立學校上級機關基於業務主管目的的行政監督，而教育主管機關代表學校與工會協商團體協約，是代表學校與工會團體協商，以約定勞動關係相關事項，二者角色及立法目的均不相同等語（原處分卷第97頁），也表示被上訴人代表宜蘭縣立42校與宜蘭教師工會協商團體協約，與其行使團體協約法第10條第2項第3款規定的核可權，是依據不同規範而立於不同的地位，其間的角色及法律效果不容混淆。而且，行政院林萬億政務委員也在106年1月17日邀集教育部、勞動部、法務部、行政院人事行政總處、各直轄市政府、被上訴人、南投縣政府、行政院法規會、內政衛福勞動處、教育科學文化處等關係機關研商「學校與教師工會簽訂團體協約相關事宜」時，針對議題三「直轄市及縣（市）政府之團體協約核可權」部分，也作成「本議題俟盤整團體協約之協商範圍及檢討修正相關法規後，由地方政府據以行使核可權。另經勞動部說明對於地方政府不予核可團體協約予以尊重，不宜再做裁決，該部將與該部不當勞動行為裁決委員會進行溝通」的結論（原審卷1第580頁），以統一勞動部與地方教育主管機關間相互歧異的見解。此外，裁決委員會委託學者林明昕所出具的法律鑑定意見，也說明：上級主管機關雖受託代表資方（所屬公立學校）與教師工會協商團體協約，但實際的資方是各公立學校，而非上級主管機關，所以該上級主管機關又以核可機關身分審查團體協約內容，並不妨礙其與所屬公立學校概念上分屬不同行政主體的事實等語，都與本院所採取的上述見解相同（原處分卷第433至434頁）。均在此附帶說明。
4. 被上訴人於104年12月17日依團體協約法第10條第2項第3款規定作成「否准核可」的函覆，是依法行使行政監督權及法律授予的「核可權」，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所規定的「雇主」地位所為：觀察上述被上訴人104年12月10日函及104年12月17日函的內容，可知被上訴人是基於上級主管機關的行政監督權，並依據團體協約法第10條第2項第3款規定所授予的核可權，針對宜蘭縣立42校報請核可團體協約的公法上具體事件，先依行政程序法第51條第3項規定延長處理期間2個月，再於期間內明確作成否准核可的函覆，並且命宜蘭縣立

42校重新與宜蘭教師工會商議團體協約的內容，補正後再行報請核定，顯然不是立於工會法第35條第1項及團體協約法第2條所規定的「雇主」地位所為，其與宜蘭教師工會間不會因此而發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」，更沒有該法關於裁決程序規定的適用。被上訴人基於正當理由而以104年12月10日函依法延長處理期間2個月至105年2月11日之後，宜蘭教師工會卻不管被上訴人延長處理期間的通知，就於104年12月15日主張被上訴人未予核定團體協約構成不當勞動行為，而向勞動部申請裁決，已不合法；況且被上訴人隨即以104年12月17日函作成否准核可的函復後，宜蘭教師工會也在105年4月25日向裁決委員會追加請求確認被上訴人104年12月17日函是不當勞動行為，而為不服的表示，並經裁決委員會認定已包含於宜蘭教師工會原申請裁決的聲明範圍內，可見此部分屬於被上訴人是否核可該團體協約所生的公法上爭議，而不屬於得依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決的勞資爭議事件，則裁決委員會就此部分予以受理，並作成原裁決決定主文一及四，自不合法。原判決撤銷原裁決決定主文一及四，理由雖然不夠周延，但是結論是正確的，所以仍然應該予以維持。至於原判決關於宜蘭教師工會於104年12月15日向勞動部申請裁決時，其本意應該是不服被上訴人104年12月17日函即否准核可處分而提起訴願一節，雖然誤認相關時序，而有不恰當之處。然而依訴願法第61條第1項規定，仍然應該以宜蘭教師工會用言詞或書面向裁決委員會為不服被上訴人未予核可的表示時，視為自始向訴願管轄機關提起訴願（另參酌本院101年度2月份庭長法官聯席會議決議意旨），宜蘭教師工會如果主張被上訴人否准核定團體協約的行為違法，自然可以經由行政爭訟程序以資救濟。所以上訴人主張原判決未區分不當勞動行為裁決與一般行政處分的救濟不同，且未審酌宜蘭教師工會是先提起不當勞動行為裁決，被上訴人才作成104年12月17日函，就理所當然地認為宜蘭教師工會提起裁決的本意，是不服被上訴人的否准核可處分，而應該將其移送管轄機關依訴願程序救濟，而且對於勞動部主張其受理裁決時還沒有否准處分，其受理並沒有違法一節，未說明不採的理由，有判決違反證據法則、經驗法則、論理法則及適用勞資爭議處理法第3條但書、行政程序法第99條第1項、訴願法第14條第4項等規定不當的違法，以及判決不備理由與理由矛盾的違法，應予廢棄等語，都不可採。

5.本院可以依據法律表示適當的見解，不受各行政機關政策宣示、行政指導或所表示法律見解的拘束：

依據司法院釋字第216號解釋意旨，法官是依據法律獨立審判，憲法第80條定有明文，所以各機關依其職掌針對有關法規作成解釋性的行政命令，法官在審判案件時，雖然可以引用，但是仍然可以依據法律，表示適當的不同見解，而不受該解釋的拘束。被上訴人於行使團體協約法第10條第2項第3款所授予的核可權時，既然不是立於工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項所定「雇主」的資方地位，則被上訴人就不屬於上述規定的規範對象，更沒有勞資爭議處理法所規定裁決程序的適用，已如前述。至於兩造所提出的教育部101年10月24日新聞稿、102年8月19日臺教師(三)字第1020106635號函暨其附件、102年3月20日函、勞委會100年10月28日函、100年12月27日勞資3字第1000127140號函、101年5月23日函、101年5月22日函、102年1月2日勞資2字第1010038537號函、被上訴人102年7月10日府教學字第1020085475A號函暨其附件、103年12月3日府教學字第1030197576號函，都是各該機關的政策宣示、行政指導或所表示的法律見解，而不是用以證明事實存在與否的證據，並且內容也都隨著主管機關立場的不同及主、客觀環境的變遷，有見解不同、前後不一及相互牴觸的情形，依據上述司法院解釋的意旨，本院既然已經依據法律表示了上述見解及其理由，當然更不可能受上述不同解釋內容的拘束。上訴人無視於上述司法院解釋的意旨，仍然以被上訴人是立於雇主地位行使核可權為基礎，主張被上訴人符合工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項所規定的「雇主」要件，被上訴人的上述行為構成不當勞動行為，並且指摘原判決有違反證據法則、論理法則、證據法則、適用法令不當及理由不備的違法等語，都是不足採取的。

6.至於本院107年度判字第500號判決的原因事實，則是南投縣政府單方以函文限縮「南投縣教育產業工會」理監事參加理事、監事及常務理事會議的公假時數，而且必須自己處理課務的行為；不同意參加者以公假參加工會舉辦的會務發展研討會暨勞動教育講習、取消課務排代及研習時數的行為；以及片面取消工會幹部會務假的行為，所衍生的爭議。然而

因為該工會的會員不以教師為限，而且南投縣政府也不是代理所屬公立學校與該工會協商團體協約內容，更不是行使團體協約法第10條第2項第3款所授予的核可權，與本件的原因事實明顯不同。況且，上開本院判決意旨也同樣質疑該案原審判決認定南投縣政府為教師的雇主（南投縣政府如果不是雇主，就不會與「南投縣教育產業工會」發生勞資爭議，當然也就沒有勞資爭議處理法的適用）。所以上訴人主張依本院107年度判字第500號判決意旨，工會法第35條第1項「雇主」的解釋，並不以學校為唯一雇主，也沒有否定地方教育主管機關可以為雇主及協商雇主的地位，而宜蘭縣立42校已委託被上訴人與宜蘭教師工會進行團體協商，則被上訴人應為協商雇主，但是原判決沒有考慮這點，就認為被上訴人不是工會法第35條第1項第5款及團體協約法第6條第1項規定的雇主，有判決適用法令不當及理由不備的違法等語，也不足採。

(六)被上訴人與宜蘭教師工會協商團體協約時，既然不屬於工會法第35條第1項及團體協約法第2條所稱的「雇主」，其間也沒有發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」，已如前述，則其餘爭點就沒有再逐一審酌的必要，附此說明。

(七)綜上所述，原判決撤銷原裁決決定的結論，經過本院審查後，並沒有違法。上訴意旨指摘原判決違背法令，請求廢棄，並駁回被上訴人在第一審的訴訟，或發回原審更為審理，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段、第104條、民事訴訟法第85條第1項前段，判決如主文。

最高行政法院第二庭
中華民國108年2月27日

(十) 勞動部不當勞動行為裁決決定書：107年勞裁字第38號

【裁決要旨】

關於私立開南大學財務金融系教師評審委員會及教師申訴評議委員會均為多數委員所組成，其中 106 年度教師申訴評議委員共 15 人，任期自 106 年 8 月 1 日至 108 年 7 月 31 日止，除相對人教師 12 人外尚有律師 1 名、桃園縣教師工會代表 1 名及教育學者 1 名，可知該委員會之組成係任期制，並非專因申請人之申訴案而組成。則申請人既未提出任何證據以證明該二委員會之委員，係因申請人為高教產業工會會員之身分而為不予審理及駁回申訴之決定，自無從據此遽認相對人財務金融系教師評審委員會之不予審理及教師申訴評議委員會所為駁回其申訴之行為，構成不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：孫○○

相對人：私立開南大學

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）107 年 11 月 23 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：(略)

貳、實體部分：(事實摘要如下)

一、申請人主張及請求

申請人任職於相對人大學擔任副教授，於 105 年 9 月 1 日開始加入高教產業工會，其後積極參加工會活動，並於 106 年 11 月 28 日向相對人財務金融系提出教師升等之申請遭到駁回，申請人認為校方係因申請人參與工會活動而故意刁難申請人升等申請及申訴，故請求裁決申請人於 106 年 11 月 28 日向相對人送件申請教師升等案遭阻撓至 107 年 5 月 18 日遭相對人駁回申請人之教師升等申訴案之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

二、相對人答辯及主張

相對人絕無因申請人積極於開南大學推動工會活動而為不利申請人之措施，申請人之教授升等或延長評議期限，均依法審理，縱認有不當或違法，申請人已向教育部申訴，該程序足以保障申請人之權利，現申請人因具有工會身分而提出申訴，然而無法符合不當勞動行為之態樣，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

申請人主張於 106 年 11 月 28 日送件升等案遭阻擾，並於 107 年 5 月 18 日遭相對人駁回申請人之教師升等申訴案之行為，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)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，按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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

(二)申請人主張於 106 年 11 月 28 日送件升等案遭阻擾，並於 107 年 5 月 18 日遭相對人駁回申請人之教師升等申訴案之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 1.查申請人於 106 年 11 月 28 日送件升等案時，金融管理系助理魏○○告知申請人院長說因申請人副教授年資未滿 3 年，不能收件，嗣該系系主任王○○趕至現場後了解狀況後，即予以收件等情，有證人王○○於 107 年 10 月 15 日到會證稱：「(證人是否知道申請人於 106 年 11 月 28 日提出申請教師升等案，行政助理魏○○有拒絕收件?)是。有此

事，事情經過是行政助理打電話給我，要我到辦公室，申請人當場告知我為何不收申請人教師升等案，我跟申請人說不會，但因行政助理轉述院長交代不能收件，於是在現場我自己簽收申請人教師升等案。」、「（問：魏○○有說院長交代不能收件之原因為何？）我大概知道原因，是因為3年的問題。之前院長有跟我說因申請人副教授年資未滿3年。我回答說申請人都還沒送件，我怎麼好意思說申請人不能送件。」等語（參見第四次調查會議記錄），足見當時行政助理告知申請人院長交代不能收件，其主要原因是申請人送件時升副教授尚未滿三年之原因所致，並無其他證據證明係因申請人為高教產業工會會員而遭拒收，自無從認行政助理依院長之指示不收件之行為，為不當勞動行為。

2.相對人105年2月27日決議修正之「開南大學教師聘任及升等審查辦法」第6條第1款規定：「...申請升任教授者，須有專任副教授三年以上之服務年資者」、第9條第1款規定：「教師升等年資之計算，應於報請教育部審定時已符合相關規定之年資。」（相證1）。查申請人於106年11月28日向相對人財務金融系提出升等教授之申請，經相對人財務金融系教師評審委員會於107年1月9日決議，以申請人任專任副教授未滿三年，與相對人「教師聘任及升等考核辦法」第6條第1項其中之「申請升等教授者需有專任副教授滿三年以上年資者」之規定不符，而不予審理（相證2）。相對人乃於107年1月25日發函申請人，以申請人任副教授未滿三年為由，告知不予審理（申證7）。嗣申請人對該案提起申訴，經相對人教師申訴評議委員會於107年5月17日以「三年期限之認定，應以申訴人提起升等申請時之法規為準，依照105年12月27日通過生效的條文，第9條第1款所謂報部審定時已滿三年之規定，應做符合教育部教育人員任用條例立法意旨解釋，以確保研究之水準及資格明確，期限認定上不致於發生不一致之結果為原則，另查民法等有關期限相關規定，申訴人提出時間點似與三年之期限不符，因此，申訴人主張三年之期限得以滿足似有待商榷之處」為由，作成申訴無理由，應予駁回之決議，並由相對人於107年5月18日發函檢送該申訴評議書予申請人（申證8、相證5），有相對人上開函及教師申訴評議委員會申訴評議書足憑，顯見相對人財務金融系教師評審委員會及相

對人申訴評議委員會，均係以申請人提出時間點似與上述規定之三年期限不符，而為不予審理及駁回申請人之申訴之決定。又關於財務金融系教師評審委員會及教師申訴評議委員會均為多數委員所組成，其中 106 年度教師申訴評議委員共 15 人，任期自 106 年 8 月 1 日至 108 年 7 月 31 日止，除相對人教師 12 人外尚有律師 1 名、桃園縣教師工會代表 1 名及教育學者 1 名（申證 12、相證 26），而該教師申訴評議委員會作出申訴駁回之日期為 107 年 5 月 17 日（相證 5），依上可知該委員會之組成係任期制，並非專因申請人之申訴案而組成。則申請人既未提出任何證據以證明該二委員會之委員，係因申請人為高教產業工會會員之身分而為不予審理及駁回申訴之決定，自無從據此遽認相對人財務金融系教師評審委員會之不予審理及教師申訴評議委員會所為駁回其申訴之行為，構成不當勞動行為

3. 又其後經申請人提起再申訴，經教育部中央教師申訴評議委員會以相對人申訴委員會之組成，違反教師法第 29 條第 2 項及相對人申訴評議委員會組織及評議要點第 2 條第 1 項「其中未兼行政教師不得少於委員總數的 3 分之 2」之規定，亦即該申訴評議委員會未兼行政職務教師僅有 8 人，未達委員 15 人總數 3 分之 2 為由，而為原申訴評議不被維持之決定（相證 25），亦與相對人本件是否構成不當勞動行為無涉，附此敘明。

4. 申請人主張據王○○主任告知，係因相對人不滿申請人鼓勵同仁加入工會，指使非任財經系教師之商學院長出席教評會，並威脅在場委員不受理申請人之申請云云。經查：

(1) 證人王○○即相對人財務金融系主任於 107 年 10 月 15 日到會證稱：「（問：證人教師升等案在系評會之決議為何？）不清楚，雖然我是系主任，但因我是與孫老師職級相同（副教授），組成系評會後即未參加該會，但事後有聽說該案遭退件審理或不予審理。」、「（問：知道退件之原因為何？）聽說因為孫老師提出申請時未滿學校規定之三年。」、「（問：系教評會決定退件或不予受理後，證人有無告知申請人，因校方不滿申請人鼓勵同仁加入高教產業工會，指使商學院長出席系教評會，並威脅在場委員駁回申請案？）沒有說過。據我所知，不予審理原因是申請人任副教授年資未滿三年，與學校規定不

符所致。」等語（參見第四次調查會議記錄），依其證言可知，證人王○○從未有向申請人談及係因其工會會員身份，及商學院長於系教評會會議中施壓，致遭不予審理及駁回申訴等內容。則申請人主張經證人王○○告知，係因相對人不滿申請人鼓勵同仁加入工會，指使非任財經系教師之商學院長出席教評會，並威脅在場委員不受理申請人之申請云云，即非可採。

(2)再從時間先後觀察，申請人於 106 年 11 月 28 日向相對人財務金融系提出教師升等之申請，財務金融系教評會於 107 年 1 月 9 日決議為不予審理之決定後，相對人於 107 年 1 月 25 日發函告知申請人該申請案不予審理（申證 7），已如前述。而申請人以電子郵件邀請教師加入工會之日期，依其所提出之電子郵件顯示，分別為 107 年 4 月 11 日（申證 5）及 107 年 5 月 14 日（申證 6），均在相對人 107 年 1 月 25 日發函不予審理其升等申請之後，故難謂相對人系教評會係因申請人鼓勵同仁加入工會，而對其所為不予審理之不當勞動行為。

(3)申請人又主張相對人 106 學年度申訴評議委員名單有備註二名高教產業工會代表（相證 12），但高教產業工會開南分部絕未推舉該等二人為上述委員會代表；又開南教師申評會之組成，違反教育部「教師申訴評議委員會組織及評議準則」第 8 條第 2 項及「開南大學教師申訴評議委員會組織及評議要點」第 2 條第 1 項規定云云。

經查：（1）「相對人教師申訴評議委員會組織及評議要點」第二點規定：「申評會置委員 15 至 21 人，任期二年，由校長遴選...」，既係由校長遴選，則校長遴選高教產業工會會員為申訴評議委員，似亦無須由高教產業工會開南分會同意之理。（2）如前所述，相對人申訴委員會之組成，因違反教師法第 29 條第 2 項及相對人申訴評議委員會組織及評議要點第 2 條第 1 項「其中未兼行政教師不得少於委員總數的 3 分之 2」之規定，亦即該申訴評議委員會未兼行政職務教師僅有 8 人，未達委員 15 人總數 3 分之 2 為由，而遭教育部中央教師申訴評議委員會為原申訴評議不予維持之決定（相證 25）。但該申訴評議不被維持，係因委員會之組成違反教師法第 29 條第 2 項及相對人申訴評議委員會組織及評議要點之規定所致，尚難僅以該上開理由，遽謂相對人有不當勞動行為之動機及行為。申請人此部分之主張

· 自非可採。

5. 申請人主張相對人於 106 年 11 月 28 日送件時，相對人當天召開校務會議修改「教師聘任及升等審查辦法」第 9 條第 1 項對申請人不利之條文，係針對申請人致影響申請人升等權益云云。查相對人「教師聘任及升等審查辦法」之提案流程為：106 年 11 月 9 日經秘書室發信通知收件，106 年 11 月 15 日經相對人法規委員會審議通過（相證 8），106 年 11 月 28 日經相對人第 93 次校務會議修正通過第 8,9,10,14 條條文（相證 10），且該次會議係於 106 年 11 月 22 日即已排定（相證 9）。依上之過程觀之，相對人係於 106 年 11 月 15 日法規委員會審議通過「教師聘任及升等審查辦法」之修正，其後於 106 年 11 月 22 日始排定於 106 年 11 月 28 日召開提送校務會議，顯然相對人第 93 次校務會議排定於 106 年 11 月 28 日召開，與申請人於同日向相對人財務金融系提出升等教授之申請，僅係巧合而已。更何況該修正之辦法係適用於相對人所有之教師，且依申請人此部分主張之事實，亦與其是否為高教產業工會之會員無關，自無從認相對人排定於 106 年 11 月 28 日召開校務會議討論「教師聘任及升等審查辦法」之修正案，係針對申請人而為，有所謂不當勞動行為之動機可言。申請人此部分之主張，亦非可採。

六、綜上所述，申請人主張財務金融系主任王○○告知，係因相對人不滿申請人鼓勵同仁加入工會，指使非任財經系教師之商學院長出席教評會，並威脅在場委員不審理申請人升等之申請，及其他針對其會員身分所為之刁難云云，已據證人王○○作證否認有上開情事，申請人復未舉證以實其說，其主張相對人構成不當勞動行為，即非可採，應予駁回。

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

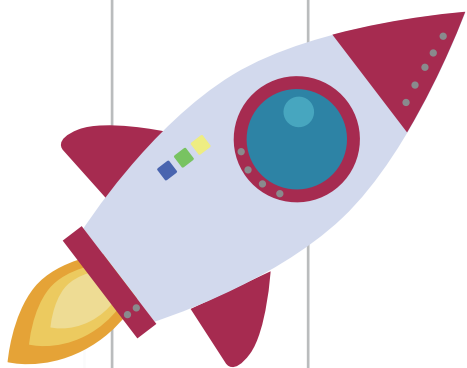
八、據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

中華民國107年11月23日

附錄二： 各勞裁爭點判斷整理

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
103年勞 裁字第 24 號	不當影響 工會活動 爭議	○○市教育 產業工會 vs. ○○市政府	<p>一、申請人工會推派國民中小學校長已經成為雙方間之慣例？</p> <p>二、相對人將作業要點原本規定由教師團體推派代表一人，修改為曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之教師代表一人，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？</p>	<p>一、關於申請人工會推派校長遴選委員一節是否成為雙方間慣例或約定：觀100年度至102年度等三個年度教師團體代表產生方式尚有微妙差異，申請人工會主張：「相對人○○市政府教育局自100年起即尊重申請人工會之組織自主性，由申請人工會推派代表擔任遴選委員，顯已構成申請人工會與相對人○○市政府及○○市政府教育局間之慣例或約定。」等語，尚難成立。申請人所爭取之推派教師代表參與○○市國民中小學校長遴選作業，申請人本得採取團體協商之方式請求相對人○○市政府與教育局進行團體協商；他方面，相對人○○市政府與教育局辯稱修改系爭要點屬於其行政權限之範疇，得單方本諸行政裁量而作為等語，顯係忽略相對人○○市政府與教育局於修改系爭要點（團體協商對象事項）時，亦兼具本諸雇主地位而</p>



案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>作為之性質。從而，相對人於修改系爭作業要點時，如具有不當勞動行為之認識、動機，亦有成立不當勞動行為之可能。</p> <p>二、申請人對於相對人將作業要點原本規定由教師團體代表一人，修改為曾於教學或行政領導獲市級以上獎項之教師代表一人一節，係出於不當勞動行為之動機，舉證不足，故尚難認定相對人所為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。理由為：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；復按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的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。</p> <p>三、又有關勞工或工會主張行政機關居於雇主之地位所為之行政作為是否構成不當勞動行為一節，本會得否加以審查？本件爭議的行政機關對於教師會之行為，一方面必</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>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（即教師會）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。經查本件相對人所修改之系爭要點，性質上屬於行政規則，本會判斷為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 相對人係居於雇主地位修改系爭作業要點。 2. 申請人未能舉證相對人於修改系爭作業要點時，具有不當勞動行為之認識、動機，其請求應予駁回。
104年勞裁字第21號	協商資格爭議--教育產業工會	○○市教育人員產業工會v.s.○○市○○高級中學	相對人於 104 年 1 月 16 日○○市政府勞工局比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？	申請人於 103 年 10 月 31 日之會員，並未逾相對人僱用勞工二分之一，申請人不具法定之協商資格。則相對人自始即要求申請人提出會員名冊及入會證明文件以確認人數及是否具協商資格，惟申請人並未提供，則相對人在無資料可供核對申請人是否符合團體協約之協商資格前，未與申請人開始為協商之行為，難認相對人之行為有不當勞動行為之動機，自無構成支配介入之不當勞動行為。從而，申請人請求確認相對人於 104 年 1 月 16 日○○市

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>政府勞工局比對確認申請人具有團體協約協商資格後，仍拒絕協商之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為無理由，不應准許。相對人之行為既不構成不當勞動行為云云，則申請人請求事項其中之救濟命令部分即失所依附，不能准許。</p>
104年勞 裁字第 50號	解僱爭議	李○○ 黃○○ 陳甲○○ 陳乙○○ 沙○○ v.s. ○○市私 立○○高 級中學	<p>一、申請人李○○、黃○○、陳甲○○部分：相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自 104 年 8 月起未於每月 20 日以前核發薪資等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為？</p> <p>二、申請人陳乙○○部分：相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人陳乙○○改聘為兼任教師</p>	<p>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。</p> <p>一、申請人李○○、黃○○、陳甲○○部分：</p> <p>(一)相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自 104 年 8 月起未於每月 20 日以前核發薪資等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。理由為：相對人依本會 104 年勞裁字</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
			<p>、退保，並自 104 年 8 月起未再排課，亦未於每月 20 日以前核發薪資等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？</p> <p>三、申請人沙○○部分：相對人於 104 年 8 月 1 日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？</p>	<p>第 25 號案之和解書，於 104 年 7 月 31 日將教師員額自 72 位裁減至 65 位，雖非無據，惟相對人針對申請人正當之工會活動，選擇渠等為裁減對象；且相對人裁減之 7 人中即有 6 人具有○○○產業工會之會員身分（即除申請人李○○、黃○○、陳甲○○、陳乙○○外，尚包括廖○○、王○○，有工會會員名冊在卷可稽），難謂相對人無不當勞動行為之認識或意思。是依雙方之勞資關係脈絡觀之，相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自 104 年 8 月起未於每月 20 日以前核發薪資等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，堪予認定。</p> <p>(二)相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並自 104 年 8 月起未於每月 20 日以前核發薪資等行為，不構成工會法第 35</p>

案號	案件類型	申請人 V.S. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>條第 1 項第 3 款、第 4 款之不當勞動行為：惟本件申請人針對其有無提出團體協約協商或參與協商、以及是否參與或支持何項爭議行為等節，未有任何敘明或舉證，遑論該節與申請人所主張相對人辦理退保、未給付薪資等行為之間具有關聯性，本會復查無相關事證。</p> <p>二、申請人陳乙○○部分： 相對人於104年8月1日對申請人陳乙○○改聘為兼任教師、退保，並自 104 年 8 月起未再排課，亦未於每月 20 日以前核發薪資等行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。理由為： 1. 相對人於 104 年 6 月 22 日召開教評會就陳乙○○自 104 年 8 月 1 日起之 104 學年度改聘為兼任教師通過決議等主張並未舉證說明。又相對人逕自作成轉兼任教師之決定等與集體勞資關係無涉，尚非本會職權可得審查之事項。</p> <p>三、申請人沙○○部分： 相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人沙○○為解僱、辦理</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>資遣等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。理由為：就雙方之勞資關係脈絡以觀，相對人於 104 年 8 月 1 日終止與申請人沙○○間勞動契約之行為，應該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，又依同條第 2 項之規定，該終止契約之行為洵屬無效。</p>
105年勞 裁字第 4號	工會活動 會務假爭 議	○○教師工 會總聯合會 v.s. ○○縣○○ 國民小學	相對人否准劉○○老師 104 年 12 月 4 日之會務假，是否構成工會法 35 條 1 項第 5 款之不當勞動行為？	<p>本會認為相對人否准劉○○老師 104 年 12 月 4 日之會務假，不構成工會法 35 條 1 項第 5 款之不當勞動行為。理由為：</p> <p>一、工會理事長僅於實際辦理會務之時間，始得向雇主請公假，非謂工會理事長一旦以辦理會務為名請公假，雇主即應照准。且教育部教中（人）字第1010523044 號書函說明第三點第（二）點記載「會務假應以任課時間以外為限」，第（三）點則表示同時兼任其他產職業工會不另行給假。相對人為教育部下級機關，且校長依公務員服務法對長官之命令只能遵守。故相對人否准劉師</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>104 年 12 月 4 日會務假，自不構成不當勞動行為。</p> <p>二、產業工會、職業工會或工會聯合組織欲爭取會務假時，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，並不當然享有工會會務假之權利。又勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形，本案申請人與相對人間就申請人之理監事會務公假，截至目前並無簽訂團體協約，且申請人亦未提出其與相對人間就此曾有一般協商並達成約定之事實及證據，故申請人並不當然享有工會會務假之權利至明。</p> <p>故申請人與相對人間並無任何約定、團體協約，亦無慣例，則相對人拒絕給予劉師 104 年 12 月 4 日參與申請人第 16 期會訊研討會議公假，非法所不允，自無由構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
105年勞 裁字第 34號	團體協約 誠信協商 義務	○○市教育 產業工會 v.s. ○○市○○ 區○○國民 小學	相對人就申請人105年3月25日○市教工字第1050000066號函檢送之團體協約草案，未於60日內提出對應方案，且以105年6月14日○小總字第1050003956號函以申請人會員人數未達團體協約法第6條第3項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，有無構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？	<p>一、相對人就申請人105年3月25日○市教工字第1050000066號函檢送之團體協約草案，未於60日內提出對應方案，且以105年6月14日○小總字第1050003956號函以申請人會員人數未達團體協約法第6條第3項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：</p> <p>雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。申請人未就其具備團體協約法第6條第3項協商資格予以釋明，故相對人未在60日內提出對應方案，並不構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。</p> <p>二、相對人就申請人105年3月25日○市教工字第1050000066號函檢送之團體協約草案，未於60日內提出對應方案，且以105年6月14日○小總字第</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：</p> <p>申請人既未釋明其具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格，則相對人未在 60 日內提出對應方案，並以 105 年 6 月 14 日○小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，自難認有工會法第 35 條第 1 項第 5 款之故意或認識。</p> <p>三、為促雙方當事人日後繼續協商及加速其協商進程，本會認為有一併說明下列事項之必要：</p> <p>(一)本會既已認定申請人具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格，則申請人若就系爭團體協約草案欲繼續與相對人協商，相對人自不得再以申請人不具備團體協約法第 6 條第 3 項協商資格為由拒絕與申請人協</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>商，否則即有構成不當勞動行為之可能。</p> <p>(二)校務會議得決議之事項，並非不得作為團體協約協商之議題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 查系爭團體協約草案之主要議題為導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵等事項，該等事項顯與導師之勞動條件相關，且相對人對之有處分權，此有相對人 105 年 3 月 30 日○小教字第 1050001929 號函復申請人之說明五記載「五、學校職務安排乃以校務發展為考量，且以學校教師專長適才適所為導向，並本於學校本位管理之原則權衡，尚無需貴會費心」等語，可證相對人確有處分權，自無不能協商之理。 2. 國民教育法並未規定系爭團體協約之協商議題必須經過校務會議。且校務會議可決定之事項，應即屬相對人有處分權之事

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>項，故即便相對人認為該等議題透過校務會議決議，該等議題仍屬相對人有處分權之事項，無不得協商之理。</p>
<p>105年勞 裁字第 45號</p>	<p>會務假之 合法範圍 爭議</p>	<p>○○市教育 產業業工會 v.s. ○○市○○ 區○○國民 小學</p>	<p>一、相對人於 105 年 9 月 22 日○小人字第 1050006219 號函核予林甲○ ○老師「以每週一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分給予會務公假六節」外出辦理會務之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？</p> <p>二、相對人校長職務代理人簡○○於 105 年 8 月 24 日未核予林甲○ ○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款</p>	<p>一、相對人於 105 年 9 月 22 日○小人字第 1050006219 號函核予林甲○ ○老師「以每週一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分給予會務公假六節」外出辦理會務之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：</p> <p>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，產業工會或職業工會並不當然享有工會會務假之權利。</p> <p>申請人為產業工會，與相對人間並無就林甲○ ○老師請會務假時數與排代一事達成合意，在此前提下，相對人尚無給予申請人工會會務假之義務。其次，申請人所提上開申請，尚含「每週六節由申請人工會支付代課費用聘請代課老師代課」之排代</p>

案號	案件類型	申請人 V.S. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
			<p>之不當勞動行為？</p> <p>三、相對人有無自 105 年 8 月 24 日起，針對申請人工會所發公文設有特殊處理流程？如有，相對人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？</p>	<p>申請；以及所請「每週一、三、五下午 12 時 55 分至 15 時 50 分」之時間，換算等同每週九節課，均已逾越相對人同意按教育局長所指示或建議之每週六節課會務公假之範圍，相對人據此為由函復申請人工會僅核給林甲○○老師「每週一、三、五下午 13 時 50 分至 15 時 25 分」之會務公假，尚難認有何不當勞動行為之認識。申請人主張相對人不准假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，洵無理由。</p> <p>二、相對人校長職務代理人簡○○於 105 年 8 月 24 日未核予林甲○○老師以公假參加「年金改革的危機與真相研習」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：</p> <p>林甲○○老師同時具有申請人工會理事、工會於相對人學校之支會長等職，據此向相對人申請公假，其性質洵屬工會活動，自應受到法律保障，相對人自應深知申請人工會之合法與獨立性，而簡○○擔任相對人教務主任</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>· 又係相對人學校校長請假時之職務代理人，對於前開申請人工會之合法與獨立性，難諉為不知。</p> <p>三、相對人自 105 年 8 月 24 日起，針對申請人工會所發公文設有特殊請假流程，其行為為應成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：同以林甲○○老師為受文者，相對人對「非」申請人工會所發之公文，即准予林甲○○老師採取較簡易之請假手續，卻對申請人工會發文要求繁瑣請假程序，自具有針對性。堪認相對人自 105 年 8 月 24 日起，針對申請人工會所發公文所設之請假流程，對於申請人工會之活動、組織，非謂無不當影響、妨礙或限制。</p>
105年勞 裁字第 37號	團體協約 協商代表 改任爭議	○○縣政府 v.s. ○○縣教育 產業工會	相對人於 105 年 6 月 23 日第 13 次團體協商時，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商之代表並要求其離場之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項違反	相對人於 105 年 6 月 23 日第 13 次團體協商時，以陳甲○○律師為雙方間裁決及行政訴訟之代理人，反對給予工會幹部會務假為由，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商之代表並要求其離場之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
			誠信協商之不當勞動行為？	<p>商義務：</p> <p>相對人於第13次協商會議時，反對申請人變更人選未事先徵詢其同意，並表達陳甲○○律師不適合任協商代表之理由，拒絕申請人更換陳甲○○律師為申請人團體協商代表並要求其離場之行為，係依雙方於第1次協商會時即達成「如有異動應事先書面通知對方徵詢同意」之約定，並表達所以不同意之理由，以及於相對人尚未同意陳甲○○律師為協商代表之前，要求其暫先離席，其言論及行為並未逸脫一般社會常情的程度，尚屬合理，自難認相對人之行為，係所謂違反誠信協商之行為。從而，申請人主張相對人於105年6月23日團體協商時，拒絕申請人更換團體協商代表為陳甲○○律師並要求其離場之行為，構成違反團體協約法第6條第1項不當勞動行為，為無理由，應予駁回。</p>
104年勞裁字第33號	協商資格爭議—教師職業工會	○○市教育職業工會 v.s. ○○市私立○○女子高級中學	一、申請人於103年1月23日向相對人提出團體協約協商之請求時，其受僱於相對人之會員人數，是	一、申請人請求裁決事項第二項逾九十日期間而不受理： 申請人於104年2月25日再次函請相對人繼續協商，然相對人仍繼續質疑上述事項，逾六十日仍未提出團體協約

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
			<p>否符合團體協約法第六條第三項第三款之規定？</p> <p>二、申請人之協商代表產生是否符合團體協約法第八條之規定？</p> <p>三、相對人是否未依團體協約法第六條第二項第二款規定於六十日內提出對應方案，並進行團體協約之協商？</p> <p>四、相對人 104 年 3 月 12 日函復申請人之文中對申請人工會之繳納會費提出質疑，是否構成工會法第三十五條第一項第五款不當勞動行為？</p>	<p>之對應方案，構成團體協約法第六條第一項之不當勞動行為，遂於 104 年 7 月 23 日申請裁決。故自 104 年 2 月 25 日起加計六十日至申請人 104 年 7 月 23 日提出裁決申請日止，未逾上述九十日之法定期間。至於請求裁決事項第二項，申請人主張相對人於其 104 年 3 月 12 日函復申請人之函文中爭執申請人會員繳納會費之金額與法律規定不合一事，構成工會法第三十五條第一項第五款不當勞動行為。然如上所述，申請人遲至 105 年 3 月 4 日始追加第二項請求，已逾上述九十日之法定期間，故本會依上開法律規定不予受理。</p> <p>二、申請人不具備團體協約法第六條第三項之協商資格，故其請求裁決事項第一項，本會不予受理：</p> <p>(一)申請人之理事會在103年6月13日始依章程決議成立OO分會，則在 103年6月 13 日之前理應無OO分會存在之可能。申請人前後所述已有矛盾，顯將OO女中教師會與申請人OO分會混為一談。</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>(二)申請人係在 103 年1月23 日向相對人提出團體協約協商請求，當時尚無 OO分會之存在，則申請人主張其當時受僱於相對人之會員人數已達團體協約法第六條第三項第三款之規定者，自應由申請人負說明義務及舉證責任。然申請人提出其所謂會員繳納會費之收據，客觀上難以認定該等文件為申請人會員申請入會及繳交會費之證明文件。</p> <p>(三)申請人章程對入會、出會均有規定，故申請人主張以有無繳納會費來辨識會員之入會與出會云云，顯與其章程規定不符。從而相對人爭執申請人會員人數未達團體協約法第六條第三項第三款之規定，非無理由。</p> <p>三、為便於本案兩造當事人日後繼續協商及加速其協商進程，本會認為有一併說明下列事項之必要：</p> <p>(一)申請人在補正其協商代表</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>入會程序後，其協商代表產生方式始符合團體協約法第八條之規定。</p> <p>(二)團體協約法第六條第二項第二款規定之適用，不待勞方提出要求。</p> <p>(三)工會章程之訂定、或工會以章程訂定其會員應繳會費金額之多寡，均屬工會之權限，非雇主所得介入或干涉。</p>
<p>最高行政法院108年度判字第88號</p>	<p>不當勞動行為爭議</p>	<p>勞動部及○○縣教師職業工會 v.s. ○○縣政府</p>	<p>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，是否為工會法第35條第1項第5款之雇主？</p>	<p>一、教師及其組織的工會，只能針對因為工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項規定所生的勞資爭議，而且屬於不得提起行政救濟的事項，才能依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決。</p> <p>二、被上訴人提起本件訴訟後，行政法院既然有對原裁決決定的適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決決定縱然是由裁決委員會所作成，上述事項也沒有判斷餘地可言。教師與由教師組織的</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>產業工會及職業工會，僅能針對因為工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項規定所發生的勞資爭議，而且屬於不得提起行政救濟的事項，才能依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決。</p> <p>三、被上訴人是「代理」○○縣立42校與○○教師工會協商團體協約的內容，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所定的「雇主」地位，自然不會因為要求○○縣立42校繼續協商或沒有另訂時間協商，而與○○教師工會發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」。</p> <p>四、被上訴人於104年12月17日依團體協約法第10條第2項第3款規定作成「否准核可」的函復，並不會與○○教師工會發生勞資爭議處理法第3條前段所稱的「勞資爭議」：</p> <p>(一)上級主管機關依團體協約法第10條第2項第3款規定作成的「核可」決定，是團體協約的生效要件。</p> <p>(二)上級主管機關依團體協</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>約法第10條第2項第3款規定作成「核可與否」的決定，是依法行使行政監督權及法律授予的「核可權」，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所定的「雇主」地位所為。</p> <p>(三)被上訴人於104年12月17日依團體協約法第10條第2項第3款規定作成「否准核可」的函復，是依法行使行政監督權及法律授予的「核可權」，而不是立於工會法第35條第1項第5款及團體協約法第2條所規定的「雇主」地位所為。</p> <p>(四)被上訴人於行使團體協約法第10條第2項第3款所授予的核可權時，既然不是立於工會法第35條第1項、第2項及團體協約法第6條第1項所定「雇主」的資方地位，則被上訴人就不屬於上述規定的規範對象，更沒有勞資爭議處理法所規定裁決程序的適用。</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
107年勞 裁字第 38號	教師之勞 資爭議	孫○○ v.s. 私立○○ 大 學	申請人主張於 106 年 11 月 28 日送件升等案遭阻擾，並於 107 年 5 月 18 日遭相對人駁回申請人之教師升等申訴案之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？	<p>一、申請人主張於 106 年 11 月 28 日送件升等案遭阻擾，並於 107 年 5 月 18 日遭相對人駁回申請人之教師升等申訴案之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：</p> <p>(一)相對人所屬之行政助理告知申請人，院長交代不能收件，其主要原因是申請人送件時升副教授尚未滿三年之原因所致，並無其他證據證明係因申請人為○○產業工會會員而遭拒收，自無從認行政助理依院長之指示不收件之行為，為不當勞動行為。</p> <p>(二)申請人未提出任何證據以證明教師評審委員會之委員，係因申請人為○○產業工會會員之身分而為不予審理及駁回申訴之決定，自無從據此遽認相對人之系教師評審委員會不予審理及教師申訴評議委員會所為駁回其申訴之行為，構成不當勞動行為。</p>

案號	案件類型	申請人 v.s. 相對人	本案爭點	判斷理由摘要
				<p>二、申請人主張所屬系主任王○○告知，係因相對人不滿申請人鼓勵同仁加入工會，指使非任教該系教師之商學院院長出席教評會，並威脅在場委員不審理申請人升等之申請，及其他針對其會員身分所為之刁難云云，已據證人王○○作證否認有上開情事，申請人復未舉證以實其說，其主張相對人構成不當勞動行為，即非可採，應予駁回。</p>

