

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（100）字第 29 號

【裁決要旨】

1. 工會法第 36 條第 1 項：「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」，本條所稱約定，係指工會與雇主對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，經由雙方商議達成共識，商議之方式得為團體協約法所定之協商，亦得為一般性團體協商（行政院勞工委員會 100 年 10 月 28 日勞資 2 字第 1000126586 號函參照）。如上所述，關於系爭工會會務假，若以相對人為對象，申請人工會不具團體協約之協商資格，但此並不妨害申請人工會採取一般性團體協商方式請求相對人協商系爭會務假事宜。
2. 關於團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異在於，團體協約法第 6 條第 1 項：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第 6 條所訂之不當勞動行為；他方面，就本案而言，若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為；再者，雇主對於提出或參與團體協商（包括團體協約之協商及一般性團體協商）之勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行為之可能。

【裁決本文】

申請人姓名：黃敏智 住：嘉義市

申請人姓名：嘉義市教師職業工會 設：嘉義市大業街 57 號

代理人姓名：羅○○ 住：台北市

李○○ 住：台北市

相對人姓名：嘉義市立大業國民中學 設：嘉義市大業街 57 號

代表人姓名：張金龍 住：同上

代理人姓名：張○○ 住：同上

周○○ 住：台北市

林彥百律師 設：嘉義市公明路 143 之 1 號 5 樓之 1

上列當事人間擔任工會職務而為工會會務假爭議案件，經本會於 101 年 4 月 20 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、 相對人嘉義市立大業國民中學就申請人黃敏智於100年10月20日到嘉義市育人國民小學及嘉義市崇文國民小學作工會專題報告所核給之事假，應改為核給公假。
- 二、 申請人其餘裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、 本件申請人黃敏智及嘉義市教師職業工會於 100 年 12 月 27 日以相

對人嘉義市立大業國民中學違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定為由提起本件裁決之申請，依照申請人之主張，相對人之不當勞動行為事實始於 100 年 10 月至今。

- 二、按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之」，又同法第 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」，因之，申請人於 100 年 10 月相對人不當勞動行為發生後，於 100 年 12 月 27 日提起本件裁決之申請，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項及第 51 條第 1 項規定。

貳、實體部分：

一、申請人之請求及主張：

- (一) 申請人黃敏智擔任嘉義市立大業國民中學之教師及嘉義市教師職業工會之理事長。申請人請求相對人自 100 年 10 月起至 101 年 3 月底止，所有因為處理工會事務所請以事假登記之假別，應一律修正為公假登記。且自 100 年 4 月 1 日起因處理工會事務之假，亦須以公假核給，並應減少授課時數。
- (二) 但於 100 年 7 月 13 日向嘉義市政府以 100 年嘉市師工字第 P100007 號函請求核予會務公假未受核准，相對人其後亦以嘉業中人字第 1000005025 號函申請人表示依據嘉義市政府 100 年府教學字第 1005046073 號函教師請假規則第 4 條未有辦理工會事務核予公假之規定，而不核予申請人公假。
- (三) 從而申請人認相對人未核予申請人會務假係屬妨礙工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款。
- (四) 會務公假係依工會法由雇主與工會約定，毋須經團體協商，退步言，縱依團體協約法之規定，申請人嘉義市教師職業工會係以嘉義市教師為組織對象，已有嘉義市過半數教師加入，係屬團體協約法

第 6 條第 3 項第 3 款之職業工會。

- (五) 依行政院勞工委員會勞資 2 字第 1000126586 號函，學校為教師之雇主，學校屬團體協約之協商及勞資爭議處理之一方當事人，故得向不當勞動行為裁決委員會申請裁決，如工會理監事之會務假，係以團體協約之方式與雇主約定者，依該法第 10 條第 2 項規定，如一方當事人為公立學校而有上級主管機關者應先經上級主管機關核可，是故嘉義市立大業國民中學係屬團體協約之當事人一方。
- (六) 依行政院勞工委員會勞資 2 字第 1000126586 號函「市府教育行政主管機關」非教師雇主，無法為裁決之相對人，但公立中小學係屬公營造物，不具有獨立地位，為縣市政府之一部分，是故嘉義市政府教育處不當干涉減損工會實力、打壓工會發展，指導相對人打壓申請人工會發展構成對申請人工會及會員直接或間接的不利益待遇，故請求以書面明示要求地方主管教育行政機關勿有打壓工會之不當行徑，裁決決定書中載明「本裁決決定，不當勞動行為相對人及其上級機關應確實執行」。
- (七) 其餘參見申請人行政辯論意旨狀及該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯：

- (一) 申請人請會務假部分，若有相關事證均已核給公假。
- (二) 公立學校教師雇主之認定，應考量公立學校作為行政機關之性質及公立學校教師之聘任契約係屬行政契約之特殊性，故相對人不是申請人之雇主，且公立學校「雇主」定義不明，相對人對提出裁決事項欠缺權限，未依勞資爭議處理法第 9 條第 2 項獲上級機關核可權，故不具裁決相對人適格。
- (三) 申請人嘉義市教師職業工會組織章程中一般會員係指嘉義市範圍內各公私立大學、專科學校、高中、高職、國中小及幼稚園，申請人僅提出國中小參加人數超過 1/2 有所不足，從而申請人工會參加人數未逾半數，不具團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格。
- (四) 依據嘉義市政府 100 年府教學字第 1005046073 號函，教師請假規

則第 4 條公假之各款情事，未有因辦理工會會務需要而核予公假之情事，且依照最高法院等判決見解，辦理會務假仍須衡量有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主有權審究會務內容是否屬實，況且，相對人依照教師請假規則從寬認定核給公假，因之，否認有不當勞動行為。

- (五) 教師請假規則具有法規命令之性質，並非可以由私人合意約定予以變更。
- (六) 嘉義市政府教育處是否構成對申請人工會及會員直接或間接的不利益待遇，非相對人之權限。
- (七) 其餘參見相對人行政辯論意旨狀及該書狀檢附之證物。

三、 兩造不爭執之事實：

- (一) 100 年 10 月 18 日申請人至民族國小作工會專題報告，相對人核給公假。
- (二) 100 年 10 月 20 日申請人至育人國小作工會專題報告，相對人係核以 2 小時事假。
- (三) 100 年 10 月 20 日申請人至崇文國小作工會專題報告，相對人係核以 2 小時事假。
- (四) 100 年 10 月 25 日申請人至世賢國小作工會專題報告，相對人係核以 3 小時事假。
- (五) 100 年 11 月 23 日申請人處理工會事務，相對人係核以 1 小時事假。
- (六) 相對人以嘉業中人字第 1000005025 號函申請人表示依教師請假規則第 4 條未有辦理工會事務核予公假之規定，而不核予申請人公假。
- (七) 嘉義市國中小教師加入申請人嘉義市教師職業工會之人數已逾嘉義市國中小教師之半數。

四、 本件之爭點

- (一) 申請人工會得否以相對人為團體協約之協商對象？
- (二) 申請人工會能否採取其他方式與相對人進行工會會務假之協商？
- (三) 相對人審核申請人所請求之系爭工會會務假之作為，是否該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為？

五、 判斷理由

申請人主張相對人審核申請人所請求系爭處理工會會務假之作為構成工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，請求裁決事項為：(一) 自100年10月起至101年3月底止，申請人黃敏智所有因為處理工會事務所請以事假登記之假別，應一律修正為公假登記部分 (二) 請求給予申請人理事長每週給予減授上課節數10至14節、秘書長、理監事每週4至8節之會務公假，並不得附加會務公假需在申請人無授課時段實施等類似之准假條件，會務公假所衍生之代課費用由雙方協議；且自100年4月1日起因處理工會事務之假，亦須以公假核給等部分 (三) 請求地方主管機關嘉義市政府(教育處)不得有打壓申請人工會之行為。以下說明之。

(一) 關於申請人工會得否以相對人為團體協約之協商對象？

1. 公立學校教師受聘於學校，雙方間所簽訂之聘任契約，性質上屬行政契約，然從勞動關係來觀察，教師受聘後，接受學校之指揮監督，提供教學等勞務，屬以給付勞務為主要目的之勞務契約，故勞動關係存在於教師與學校間，學校應為教師之雇主，殆無疑義。關於此點，相對人雖稱公立學校就教師之薪資、聘用任用、任期等勞雇關係必要事項，全然無決定之權利，難謂公立學校或校長係教師之雇主等語（相對人101年4月20日答辯書參照），但此僅係公立學校與其上級機關間內部之權責分配，尚不能以此否認公立學校為教師之雇主。
2. 其次，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：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」，而依照申請人所提「嘉義市各國中團體協商委託同意書及通訊投票提案單」所示，相對人教師編制員額為90人，申請人會員數為26人，尚未逾二分之一，從而關於系爭工會會務假之議題，申請人工會尚不具與相對人進行團體協約之協商資格。

(二) 申請人工會能否採取其他方式與相對人進行工會會務假之協商？

1. 按工會法第36條第1項：「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」，本條所稱約定，係指工會與雇主對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，經由雙方商議達成共識，商議之方式得為團體協約法所定之協商，亦得為一般性團體協商（行政院勞工委員會100年10月28日勞資2字第1000126586號函參照）。如上所述，關於系爭工會會務假，若以相對人為對象，申請人工會不具團體協約之協商資格，但此並不妨害申請人工會採取一般性團體協商方式請求相對人協商系爭會務假事宜。
2. 關於團體協約法之協商方式與一般性團體協商方式之主要差異在於，團體協約法第6條第1項：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成團體協約法第6條所訂之不當勞動行為；他方面，就本案而言，若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為；再者，雇主對於提出或參與團體協商（包括團體協約之協商及一般性團體協商）之勞工如有給予不利益待遇時，亦有該當工會法第35條第1項第3款不當勞動行為之可能。

3. 關於系爭工會會務假之協商，觀申請人所陳：「有關本會會務人員因辦理會務公假，本會已數度正式行文向嘉義市政府請求依法協商核給」（申請人101年3月9日「嘉義市教師工會針對嘉義市立大業國中、嘉義市政府所為不當勞動行為之說明」參照）等語，如上所述，申請人工會固得以相對人為對象，循一般性團體協商之方式，請求相對人協商系爭會務假，然能否以相對人之上級機關嘉義市政府（教育處）為協商對象？關於此點，本會認為：環視我國公共部門勞動關係相關實務及法理尚在萌芽發展，相對人之上級機關何時得以雇主身分參與協商（含團體協約之協商及一般性團體協商）？宜由我國相關政府部門儘速對話解決，且如上所述，本會肯認申請人工會得以相對人為雇主而就系爭會務假進行一般性團體協商，而於一般性團體協商之際，相對人如認有必要時，亦得經內部協調，由上級機關派員參與協商，若此，上級機關之政策、觀點均得於協商過程中顯現，而若因協商事項有一致性處理之必要者，亦得透過申請人與相對人之約定而予實現，對於相對人之上級機關而言，其政策之傳達、落實亦無窒礙之虞。因之，現階段申請人之團體協約協商權（本件中，申請人工會因不符合團體協約法第6條第3項第3款規定而不能以相對人為對象進行團體協商）及一般性團體協商權利，並不因相對人之上級機關嘉義市政府（教育處）何時得以雇主身分出面協商之疑義待解決而受到嚴重影響。

（三）關於相對人審核申請人所請求之系爭工會會務假之作為，是否該當工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為？

1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且妨害工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為

預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為判斷時，應依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，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

2. 關於申請人多次請求相對人給予工會會務假一節，相對人代表人張金龍於本會101年3月29日調查程序稱：「（請問申請人辦理會務所需向相對人請求給予公假時，相對人是否除第一次給予公假外，後續均以事假登記？若是，請問理由為何？）申請人黃敏智第一次係以到民族國小進行工會專題報告為由申請公假，當時嘉義市教師職業工會有行文給本校，我依教師請假規則准予公假。第二次及第三次申請人黃敏智表示分別至育人國小及崇文國小進行工會專題報告，嘉義市教師職業工會也有給本校公文，但我認為工會專題報告與大業國中無關，乃請示市府，市府回函該二國小並未舉辦該等活動，並促請本校注意申請人差勤狀況，故我核給事假。第四次申請人黃敏智至世賢國小進行工會專題報告，但沒有嘉義市教師職業工會的公文，因無公文，所以我未請示市府，故以事假登記。第五次申請人黃敏智以處理工會事務為理由請公假，因為請假單尚未具體記載要處理之工會事務為何，所以我個人依事實認定給予事假。為什麼我第一次核給公假，而第二次開始只核給事假，是因為嘉義市國小很多，如果申請人都請公假的話，可能會影響到他的教學，另外我也多次向嘉義市政府教育處請示，希望他們給我一個明確核給公假標準。我個人認為嘉義市教師職業工會對工會假的訴求，應該與嘉義市政府教育處對話協商。」等語，對此，申請人稱：「我之所以未到育人及崇文國小作專題報告的原因是該2校之工會分會負責人與本人聯絡，校方表示我沒有取得工會會務公假，所以學校不方便讓我去作工會的專題報告，不是該2校沒有舉辦工會專題報告活動。第四次至世賢國小，我是與原來教師會的部分理事

在校內討論工會活動事宜。第五次至民族國小，因為我們人手不足，我本人親自去收取入會申請單及入會費。」等語，經勾稽上述二人之陳述可見：

- (1) 申請人黃敏智第一次係以到民族國小進行工會專題報告為由申請公假，當時嘉義市教師職業工會有行文給相對人，相對人稱係依教師請假規則准予公假。自此以觀，顯見相對人有權核給申請人工會會務假。關於此點，相對人嗣於本會調查程序時辯稱：教師請假規則並未適當規範工會會務假，故在教師請假規則修改前學校無核假權限云云（相對人101年1月31日答辯書參照），前後不一致，尚難採信。

其次，對照相對人101年3月22日補陳書狀載：針對申請人黃敏智申請會務假，處理情形為100年4月22日（全國教師工會總聯合會促進會第八次會議、核給公假）、100年5月20日（全國教師工會總聯合會促進會發起人會議暨第一次籌備會、核給公假）、100年7月11日（全國教師工會總聯合會第一屆第一次會員代表大會、核給公假）、100年10月18日（民族國小作工會專題報告、核給公假）、100年10月20日（到育人國小作工會專題報告、核給事假）100年10月20日（到崇文國小做工會專題報告、核給事假）、100年10月25日（到世賢國小做工會專題報告、核給事假）、100年11月23日（處理工會會務、核給事假）、100年9月22日（嘉義市年度商業職業團體法規研習會、核給公假）、100年10月11日（勞委會100年度勞動三法宣導、核給公假）、100年11月15日（勞委會100年度集體協商及勞資爭議協處人才培訓班、核給公假），且依據工會法第36條及施行細則第32條規定，應依事實認定公假，從申請人工會成立以來，對機關邀請活動或集會均核給公假，再者，申請人工會是職業工會，與相對人關聯性不大等語。據此可見，相對人自認得依據工會法規定應依事實認定後而決定是否給予公假，可見相對人確實有核給公假權限。

- (2) 申請人黃敏智第二次及第三次分別至育人國小及崇文國小進行工會專題報告，嘉義市教師職業工會也有行文相對人，但相對人認為工會專題報告與大業國中無關，經請示市府，核給事假，可見相對人有核假權限。至於相對人為何第一次核給申請人黃敏智公假時未請示嘉義市府？而針對黃敏智第二次、第三次請假則請示嘉義市府，此乃相對人內部上下級機關間之內部行政協調事宜，尚不影響本會認定相對人有核假權限之認定。
- (3) 申請人黃敏智第四次至世賢國小進行工會專題報告，因沒有嘉義市教師職業工會的公文，相對人未請示市府，逕以事假登記，據此復可印證相對人有核假權限。
- (4) 申請人黃敏智第五次以至民族國小處理工會事務為理由請公假，相對人以請假單尚未具體記載要處理之工會事務為何，乃依事實認定給予事假。亦足以認定相對人有核假權限。
- (5) 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，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，申請人並不當然享有工會會務假之權利。

3. 關於系爭工會會務假，相對人有核假權限，已如上述，而相對人或者給予公假，或者僅核給事假，前後核假標準不一，且於本會調查程序時，相對人之說明亦未見一致，自易造成申請人請假之困擾，而影響工會會務之推動；就此，申請人黃敏智於本會101年4月20日詢問程序稱：「（嘉義市教師職業工會成立之後，申請會務假時，有無向相對人表示如不給會務公假，會影響工會會務推動？）嘉義市教師職業工會於100年5月1日成立，在此之前，本人擔任嘉義市教師會理事長，當時大業國中有給我每週五節的減授上課時數，以利推動教師工會的成立，教師職業工會成立之後，一直到9月底為止，大業國中也都給我每週五節的減授上課時數，但100年9月起，大業國中取消我每週五節上課減授時數，當時我不只一次跟校長表示，這樣的話很難推動教師職業工會的會務，我只好去申請裁決。」，而衡諸一般事理，相對人對於申請人黃敏智如能以公假執行工會會務，當更能推動會務一節應有認識，但略以：嘉義市國小很多，如果申請人都請公假的話，可能會影響到申請人的教學，且也多次向嘉義市政府教育處請示，希望他們給我一個明確核給公假標準；個人認為嘉義市教師職業工會對工會假的訴求，應該與嘉義市政府教育處對話協商等語回應，就此，本會認為相對人本有核假權限，相對人主張對核給工會會務公假有必要詢問嘉義市政府教育處之意見（例如代課費之分擔）云云，乃係相對人與其上級機關間之內部溝通事宜，而上級機關如認有統一處理會務假事務之必要，自宜儘速與相對人協議後，由相對人儘速與申請人處理，惟無論如何，相對人尚不得以請示上級機關為由推諉；再者，相對人

另陳教師請假規則為法規命令，非可由私人合意予以變更，而教師請假規則未規定工會會務假等語，就此，本會認為工會會務假規定於工會法第36條第1項，有關會務假得由勞資雙方協商解決，此與教師請假規則是否有明訂工會會務假係屬二件事情，相對人不宜以教師請假規則未規定工會會務假、須請示上級機關為理由回應申請人；綜上，相對人對於申請人黃敏智有無會務假會影響工會活動之推動有認識，而相對人亦有核給申請人工會會務假之權限，但以須請示上級機關等理由，或者核給公假，或者核給事假，核假標準未見一致，致影響申請人工會之活動，應解為相對人審核申請人所請求之系爭工會會務假之作為，已經該當工會法第35條第1項第5款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。

（四）關於申請人請求救濟事項：

1、自100年10月起至101年3月底止，申請人黃敏智所有因為處理工會事務所請以事假登記之假別，應一律修正為公假登記部分：

按100年10月起至101年3月底止經相對人核給事假部分，申請人稱：「我之所以未到育人及崇文國小作專題報告的原因是該2校之工會分會負責人與本人聯絡，校方表示我沒有取得工會會務公假，所以學校不方便讓我去作工會的專題報告，不是該2校沒有舉辦工會專題報告活動。第4次至世賢國小，我是與原來教師會的部分理事在校內討論工會活動事宜。第5次至民族國小，因為我們人手不足，我本人親自去收取入會申請單及入會費。」，經查100年10月20日（到育人國小作工會專題報告、核給事假）、100年10月20日（到崇文國小做工會專題報告、核給事假）部分，相對人並未否認申請人黃敏智係從事工會會務，但自承係因該等活動與相對人大業國中無關，故未核給公假等語，但如前所述，本會認定相對人審核申請人所請求之系爭工會事務假之作為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，根據勞資爭議處理法第51條第2項，本會得令相對人為一定行為或不行為，爰命相對人將該2次事假改以公假登記；其次，關於100年10

月25日（到世賢國小做工會專題報告、核給事假）、100年11月23日（處理工會會務、核給事假）部分，相對人稱係因申請人未給予請假公文等語，關於此點，經查申請人工會為職業工會，係存在於相對人外部以嘉義市教師為組織對象之地區性工會，且申請人工會與相對人間尚未協商建立工會會務假之約定，因之，若申請人工會之理事長為處理會務而有需請假時，因無相關規範可資適用，經參照教師請假規則第13條所定教師應填具假單，經學校核准之精神，程序上自應以書面向相對人提出申請，以利相對人審查，俾決定是否核給公假，且申請人亦未舉證有不能提出請假書面之情事，因之，相對人以請假程序不符為由僅給予事假，應有理由，申請人黃敏智關於100年10月25日（到世賢國小做工會專題報告、核給事假）、100年11月23日（處理工會會務、核給事假）部分之請求，應予駁回。

2、請求給予申請人理事長每週給予減授上課節數10至14節、秘書長、理監事每週4至8節之會務公假，並不得附加會務公假需在申請人無授課時段實施等類似之准假條件，會務公假所衍生之代課費用由雙方協議；且自100年4月1日起因處理工會事務之假，亦須以公假核給等部分：

查工會法第36條第1項規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假」，就此，本會認為：系爭工會會務假究竟應如何核給？乃申請人工會與相對人間透過協商方得解決之問題，本會尚不宜逕為雙方建立核給系爭工會會務假之基準，申請人此部分裁決之申請無理由，應予駁回。

3、請求地方主管機關嘉義市政府（教育處）不得有打壓申請人工會之行為部分：

本件申請人僅以大業國中為相對人提起本件裁決之申請，本會自無就第三人嘉義市政府（教育處）之作為審查之必要，故申請人本項裁決之申請應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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、綜上所述，申請人之請求一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第44條第1項、第46條第1項及第51條第2項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳姿慧

辛炳隆

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 4 月 2 7 日