

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 42 號

申 請 人：張雯茹

設新北市

申 請 人：全國高級中等學校教育產業工會

設台北市大安區忠孝東路三段 248 巷 30 號

代 表 人：高孟琳

住台北市

代 理 人：王○○

住台北市

相 對 人：新北市私立豫章高級工商職業學校

設新北市板橋區四川路一段 391 號

代 表 人：馬玉蘭

住新北市

代 理 人：楊○○

設新北市

代 理 人：姚清欣律師

設台北市大安區敦化南路 2 段 207 號 37 樓

3

4 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

5 （下稱本會）於民國（下同）110 年 2 月 5 日詢問程序終結，提出裁

6 決決定書如下：

7 主 文

1 一、 申請人全國高級中等學校教育產業工會請求裁決「109 年 5 月 8
2 日相對人校長在全校專任教師會議中針對團協會議內容之發
3 言，導致 110 年度會員人數減少四分之一，確違反工會法第 35
4 條第 1 項第 5 款：『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或
5 活動』。」部分，不受理。

6 二、 申請人之其餘裁決申請駁回。

7 事實及理由

8 壹、 程序部分：

9 一、 申請人全國高級中等學校教育產業工會（下稱申請人工會）請
10 求裁決事項：「109 年 5 月 8 日相對人校長在全校專任教師會
11 議中針對團協會議內容之發言，導致 110 年度會員人數減少四
12 分之一，確違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：『不當影響、妨
13 礙或限制工會之成立、組織或活動』。」部分，已逾 90 日之法
14 定期間之規定，不予受理：

15 (一) 按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「前項裁決之申請，
16 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
17 發生之次日起九十日內為之」，又同法第 51 條第 1 項規定：
18 「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
19 規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、
20 第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」。

21 (二) 查本件申請人張雯茹及申請人工會於 109 年 9 月 17 日向本會
22 提出之裁決申請書之原請求裁決事項為：「工會法第 35 條第
23 1 項第 3 款：『對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商

1 相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之
2 待遇。』」，此有申請人之不當勞動行為裁決申請書及本部收
3 文章戳可稽。嗣於本會 109 年 11 月 16 日第 1 次調查會議申請
4 人工會代理人始主張：「請求裁決事項同申請人張雯茹。另新
5 增相對人上開行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
6 動行為」（見該次調查會議紀錄第 1 頁第 18 行起），並於 109
7 年 12 月 2 日以裁決補充理由書更正請求裁決事項為：「相對
8 人故意調動申請人（本會團體協商代表）導師班級之行為，係
9 違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款：『對於勞工提出團體協商
10 之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降
11 調、減薪或為其他不利之待遇。』及違反工會法第 35 條第 1
12 項第 5 款：『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活
13 動。』」（見裁決補充理由書）。又申請人工會復於 110 年 1 月
14 6 日補充理由書 4 再將申請裁決事項變更，並追加為：「109
15 年 5 月 8 日相對人校長在全校專任教師會議中針對團協會議內
16 容之發言，導致 110 年度會員人數減少四分之一，確違反工
17 會法第 35 條第 1 項第 5 款：『不當影響、妨礙或限制工會之成
18 立、組織或活動。』」（見補充裁決理由書 4）。再者，申請人
19 工會又於補充理由書 5 確認其請求裁決事項為：「相對人故意
20 調動申請人（本會團體協約協商代表）導師班級之行為，係違
21 反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：『不當影響、妨礙或限制工會
22 之成立、組織或活動』。」及「109 年 5 月 8 日相對人校長在
23 全校專任教師會議中針對團協會議內容之發言，導致 110 年

1 度會員人數減少四分之一，確違反工會法第 35 條第 1 項第 5
2 款:『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』(見
3 補充裁決理由書 5)。

4 (三) 惟查申請人工會另於 110 年 1 月 6 日之補充理由書 4 追加請求
5 裁決事項「109 年 5 月 8 日相對人校長在全校專任教師會議中
6 針對團協會議內容之發言，導致 110 年度會員人數減少四分
7 之一，確違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款:『不當影響、妨礙
8 或限制工會之成立、組織或活動』。」，上開請求裁決事項已
9 與申請人於 109 年 9 月 17 日提出裁決申請書之基礎事實不
10 同，且事實早已於 109 年 5 月 8 日發生，又該日之會議係針對
11 相對人全校專任教師所召開，申請人工會之於相對人學校之
12 會員亦有參加該次會議，可知申請人工會亦於同日即知悉系
13 爭專任會議之內容，是無論自知悉或事實發生之次日起算，
14 均已逾上述 90 日之法定期間，此部分之裁決請求，本會不予
15 受理。

16 二、申請人於 109 年 12 月 3 日追加請求裁決事項：「12 月 3 日由
17 相對人學務處開出督導通知，係違反工會法第 35 條第 1 項第 4
18 款：『對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或
19 為其他不利益待遇』。」，本會不同意追加：

20 查申請人於 109 年 12 月 3 日追加請求裁決事項：「12 月 3 日
21 由相對人學務處開出督導通知，係違反工會法第 35 條第 1 項第
22 4 款：『對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪
23 或為其他不利益待遇』。」，惟此部分與原請求裁決事項並無

1 直接關聯，故於 109 年 12 月 22 日本會第 3 次調查會議表明不
2 同意其追加，並已告知該爭議可另案提出裁決申請。

3 三、申請人張雯茹及申請人工會其餘裁決請求之申請，於法定期間
4 內提出裁決申請，未逾申請裁決之 90 日除斥期間：

5 (一) 查申請人張雯茹及申請人工會於 109 年 9 月 17 日向本會提出
6 之裁決申請書之原請求裁決事項為：「工會法第 35 條第 1 項
7 第 3 款：『對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關
8 事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待
9 遇。』」(請見不當勞動行為裁決申請書及本部收文章戳)。申
10 請人張雯茹復於本會 109 年 11 月 16 日第 1 次調查會議更正請
11 求裁決事項為：「確認相對人 109 年 8 月 18 日於『學務處導
12 師交流』Line 群組公告申請人張雯茹由原本應任餐飲管理科二
13 年 1 班導師，改任餐飲管理科一年 2 班導師之行為，構成工會
14 法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為」(請見該次調查會議
15 紀錄第 1 頁第 12 行起)，申請人工會亦表示申請裁決事項與
16 申請人張雯茹相同。而申請人張雯茹及申請人工會又於 109
17 年 12 月 2 日提出之裁決補充理由書更正請求裁決事項為：「相
18 對人故意調動申請人導師班級之行為，係違反工會法第 35 條
19 第 1 項第 3 款『對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商
20 相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之
21 待遇。』」(請見裁決補充理由書)，考量申請人請求變更裁決
22 事項與原申請裁決事項大致相同，僅係就申請裁決事項予以
23 更正申請裁決事項，且變更後不致影響程序之進行，對相對

1 人於程序上亦無不利益，爰同意申請人之變更。又申請人雖
2 主張係於 109 年 8 月 18 日知悉有上開情事，惟實際上應早於
3 109 年 7 月 28 日已知悉（詳後述），並於 109 年 9 月 17 日提
4 出本件裁決之申請，此有本部收文章戳可稽，即無逾越裁決
5 申請期間，程序應為合法。

6 (二) 次查申請人之裁決申請書主張相對人係於 109 年 8 月 1 日公告
7 新學期導師班級名單時，已將申請人張雯茹調離原任班級導
8 師，且申請人為相對人於 Line 群組「學務處導師交流」之成
9 員之一，經本會於 109 年 12 月 28 日第 4 次調查會議詢問相對
10 人代理人：「（相對人相證 23 之「109 年度導師名冊 0728」之
11 電子檔是何時於該群組張貼？）名為『○○』是相對人學校學
12 務主任李○○，在 109 年 7 月 31 日前就公告上開電子檔，至
13 於確切日期因手機無法顯示故無法確定，但確實是在 109 年 7
14 月 31 日前。相證 23 右邊是上開電子檔開啟後的截圖。」（見
15 該次調查會議紀錄第 1 頁最後一行起），而申請人張雯茹於同
16 日亦陳稱：「是。上開電子檔是 7 月 28 日張貼在該群組。」（見
17 該次調查會議紀錄第 2 頁第 10 行起），可知申請人張雯茹既
18 屬該 Line 群組之成員，其於 109 年 7 月 28 日即已知悉 109 學
19 年度遭相對人調任餐飲管理科一年 2 班導師之行為。又申請
20 人工會復於 109 年 8 月 3 日發函與相對人之函文之說明欄四登
21 載：「另，在第 16 次團體協商會議中，本會有提出貴校導師聘
22 任辦法適法性之問題，並請貴校尊重本校協商代表，不應有
23 不利益對待之意向。請貴校一併斟酌。」（請見附件一-1），

1 顯見相對人工會亦早於 109 年 8 月 3 日已知悉申請人張雯茹於
2 109 學年度第一學期遭相對人調任至餐飲管理科一年 2 班導師
3 之行為，該事實早已於 109 年 8 月 3 日前已發生，而申請人工
4 會雖遲至本會 109 年 11 月 16 日第 1 次調查會議始提出請求裁
5 決，且最後更正其請求裁決事項為「相對人故意調動申請人
6 （本會團體協約協商代表）導師班級之行為，係違反工會法第
7 35 條第 1 項第 5 款：『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組
8 織或活動』。」，惟申請人工會追加者之工會法第 35 條第 1
9 項第 5 款者，係針對相對人調任申請人張雯茹導師班級所生
10 爭議，其基礎事實並未變更，且追加後尚不致影響調查程序
11 之進行，對相對人亦無程序上不利益，本會爰同意申請人工
12 會此部分之追加請求。又申請人工會此部分之請求裁決事項
13 基礎事實不脫 109 年 9 月 17 日之裁決申請書之內容，本會寬
14 認申請人此部分之申請並未逾越裁決申請期間，程序應為合
15 法。

16 貳、實體部分：

17 一、申請人之主張及聲明：

18 （一）相對人明知其導師聘任辦法依教師法必須經校務會議通過，
19 仍故意違反教師法及導師聘任辦法，將申請人張雯茹調離原
20 任導師班級，違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款：

- 21 1. 申請人張雯茹為團體協約會議代表，近幾次團體協約會議
22 中，申請人張雯茹遭相對人該校代表即校長馬玉蘭多次以嚴
23 厲口吻對待，於公開場合明示團協代表不足以代替全體教

1 師，意圖分裂工會組織，且不斷在校內公開場合宣稱可任意
2 調動導師職務，從其行為及言論可知係針對張雯茹老師為豫
3 章工商支會會長及該校團體協約代表而招致。

4 2. 申請人工會於 109 年 8 月 3 日以函文（附件 1）提醒相對人，
5 不得對本會團協代表有不利對待。相對人於 109 年 8 月 7 日以
6 附件二函文函覆申請人工會，說明：「...關於貴會提出本校導
7 師聘任辦法適法性之問題，本校安排導師均依教師法相關規
8 定辦理，並無不利對待之意向，請貴會明察」。然相對人於
9 109 年 8 月 1 日公告新學期班級導師名單（附件 3），將申請
10 人張雯茹即團協代表調離原任導師班級，從餐飲二 1 調任擔
11 任餐飲一 2 之班級導師（附件 4）。

12 3. 相對人答辯書所言：「相對人另於 107 年 10 月 19 日訂定豫章
13 高級工商職業學校導師遴選聘任辦法（相證 7），並於 109 年
14 9 月 3 日經行政會議修正通過在案，而導師遴選辦法亦已經過
15 行政會議通過在案，其適法性無庸置疑。」由上述可知，豫章
16 高級工商職業學校導師遴選聘任辦法確實只經 109 年 9 月 3 日
17 的行政會議修正通過，違反教師法第 32 條第 2 項：「前項第
18 四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之。」。申請人工會
19 於 109 年 7 月 10 日團體協約會議時，一再提醒該校導師聘任
20 辦法依教師法必須經校務會議通過，而非行政會議，申請人
21 張雯茹也在 7 月 14 日親自前往拜會該校校長，務必讓該校導
22 師遴選聘任辦法依教師法經校務會議通過，相對人辯稱「適法
23 性無庸置疑」，實在離譜。

- 1 4. 另依據相對人導師遴選聘任辦法第 3 點（三）：「導師任期採
2 一年一聘，如無特殊狀況，以帶至該班畢業為原則，連聘得
3 連任」，係保障學生受教權概念，而相對人於學生在學期間恣
4 意更換導師，棄學生受教權不顧，違反教育基本法、教師
5 法、該校導師聘任辦法，難認無不利對待意向。
- 6 5. 且相對人更換導師班級係為逞其威嚇之能事，讓豫章支會會
7 員知道連申請人這個支會長都可以被相對人隨意更動導師班
8 級，要任意刁難或變更會員的任教班級就更沒有難事，故申
9 請人因任團體協約代表，相對人為逞其威嚇手段即有不當勞
10 動行為動機，相對人的不當勞動行為造成申請人在學校同事
11 間被議論、必須重新適應新班級（工作量變大）、對舊班級的
12 學生和家長深感抱歉、讓會員不信任而紛紛退出工會等諸多
13 不利益影響。
- 14 6. 因 5 月 8 日相對人校長在全校專任教師會議中對團協會議內容
15 之發言，豫章工商教師會必須加開會員大會（於 5 月 15 日召
16 開）取得共識，由豫章支會協調申請人工會增派支會代表加入
17 團協。但相對人校長強勢發言，以及申請人為團協代表身份
18 卻被相對人校長公開打壓，以至於召開會員大會前：1.有會
19 員要求名字不要出現在簽到表（申證 16；密件） 2.很多會員
20 委託出席（申證 17；密件）。這是前所未見的寒蟬效應！要
21 討論團體協約的相關事項，卻因為相對人強勢主張讓申請人
22 豫章支會（豫章工商教師會）會員，不敢讓人知道會員名字，
23 甚至不敢出席會議，足徵 5 月 8 日相對人校長在全校專任教師

1 會議中，針對團協會議程序及內容之發言，已達到其恐嚇豫
2 章工商教師會會員之目的！故相對人故意調動申請人張雯茹
3 導師班級之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款

4 (二) 申請人上課質量及認真程度良好，並無更換申請人導師職務
5 理由：

6 1. 相對人對於要更換申請人導師職務之理由，係因為保護申請
7 人，避免師生衝突。但申請人張雯茹與原班級相處融洽，縱
8 有相對人答辯書所提衝突事件，但申請人張雯茹仍與學生和
9 學生家長好好溝通（申證 3），而王生跟黃生都是從國中三年
10 級就由申請人教授技藝課程，也經由申請人張雯茹推薦報名
11 進入本校就讀，當申請人張雯茹面對此兩生不當的言語辱罵
12 時，真的身心力疲，但基於教育原則申請人必須給予教/訓/輔
13 多管齊下，方能讓孩子成長，殊不知此等教/訓/輔程序卻成了
14 相對人所言之「無法處理」？且申請人張雯茹自進入本校服務
15 20 年來，未曾收到任何一處室巡堂紀錄課堂學生睡覺、走
16 動、吵鬧甚至抽菸等督導單（本校向來有督導單之行政作
17 為）。況申請人張雯茹 108 學年度教師成績考核為 4 條 1 款(甲
18 等；申證 4)，本校評定：「(1) 按課表上課，教法優良，進
19 度適宜，成績卓著。(2) 訓輔工作得法，效果良好。(3) 服
20 務熱誠，對校務能切實配合。……」，顯見相對人所言無據！
21 申請人張雯茹要求調閱本校學生對師長上課問卷滿意度反饋
22 申請人每學期都維持在 88 至 95 等高分，足以佐證上課質量及
23 認真程度。

1 2. 申請人於 12 月 1 日寄出不當勞動行為裁決補充理由書後，12
2 月 3 日就收到督導通知單（申證 7），依據慣例相對人開單將
3 會列入年中成績考核扣分項目（申證 8），而詳看其發生之時
4 間及事由---11 月 18 日該班基礎烹飪實習發生自己班學生鬥毆
5 事件，為學生在實習課時發生打架事件，但事實上申請人於
6 109 學年度接任餐飲一年 2 班導師，負責教授該班 3 小時的基
7 本烹飪課程，申請人一直兢兢業業持守本位，用愛心、耐
8 心、細心陪伴五十多位學生入門基礎廚藝，整合來自不同背
9 景的學生能擁有一致目標，相對人在 11 月 18 日學生肢體衝突
10 發生之際，已看過監視器畫面，清楚申請人並無業務瑕疵。
11 再細查這兩名學生---吳○○（情緒障礙/偏差行為生）跟郭○○
12 （學習障礙生）都是特殊生，偷偷跑到小中餐教室，發脾氣、
13 丟東西及發生肢體衝突，申請人也依規定完成一系列的訓
14 處、輔導、通報動作，相對人卻誇大成「鬥毆」事件，企圖營
15 造出申請人管教無能的假象，欲使申請人 109 學年度成績考
16 核為乙等之不利益待遇！

17 3. 另 7 月 9 日相對人學務主任請申請人張雯茹轉接任建教班導師
18 時曾說：「建教班這一兩年，尤其這學期招得特別好，校長希
19 望可以把『強棒』（意指申請人張雯茹）先放進去，她是希望
20 可以幫學校做口碑。.....所有老師基本上只要是比較優秀
21 的，都來帶建教班，把需要口碑推廣出去，所以到時候，下
22 學期 8 月 1 日（109 學年度開始），跟您配合的是謝○○老師，
23 然後二年級現在的建教老師都會回來接正規班。」可知，申請

1 人張雯茹於 108 學年度擔任餐飲科一年 1 班的導師，是獲得相
2 對人校長的肯定，故希望申請人張雯茹「來帶建教班，把需要
3 口碑推廣出去」，而非該補充答辯書所表述，循此可知，相對
4 人調動申請人張雯茹擔任導師班級之職務，確實為故意之行
5 為並構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款所述之不當勞動行為。

6 (二) 相對人不當妨礙申請人工會與相對人間團體協約活動，已符合
7 工會法工會法第 35 條第 1 項第 3 款及第 35 條第 1 項第 5 款不
8 當勞動行為：

9 1. 申請人工會於 109 年 8 月 3 日以申請人工會工會字第
10 1090000095 號函（附件 1）提醒該校，不得對於本會團協代表
11 有不利之對待，相對人亦於 109 年 8 月 7 日以豫蘭人字第
12 1090000128 號函（附件 2）函覆，其中說明第 3 點：「關於貴
13 會提出本校導師聘任辦法適法性之問題；本校安排導師均依
14 教師法相關規定辦理，並無不利對待之意向，請貴會明
15 察。」，其刻意針對並更換班級導師之行為，確實已符合工會
16 法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之前提要件。

17 2. 申請人工會與相對人團體協約會議進行，都訂於星期五上
18 午，為雙方默契之合意行為，但自 109 年 3 月 6 日申請人加入
19 團體協約會議後，相對人多次在會議中以嚴厲口吻對待，而
20 申請人張雯茹參加過 3 次團體協約會議（第 14 次、第 15 次及
21 第 16 次）後為 108 學年度結束，相對人竟於 109 學年度指派
22 申請人張雯茹擔任國中技藝學程週五早上課程，讓申請人無
23 法參與 109 年 9 月 4 日的第 17 次團體協約會議，導致第 17 次

1 會議缺席。其實 109 學年度上學期安排國中技藝學程在餐旅
2 部份共有 6 個時段（申證 5），分別為：星期一上午、星期三
3 上午、星期三下午 2 個班和星期五上午 2 個班，因此，除去星
4 期五上午 2 個班，尚有 4 個時段可供相對人將申請人安排國中
5 技藝學程的餐旅課程，顯見相對人對於申請人 109 學年度國
6 中技藝學程的安排為故意！相對人既不按照教師法第 32 條第
7 2 項制定勞動契約或工作規則，又有調職及 109 學年度國中技
8 藝學程的安排行為，已構成「其他不當之動機或目的」，確實
9 已符合工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之要件，「不
10 當影響、妨礙或限制」申請人工會與相對人團體協約會議活
11 動。

12 3. 另申請人工會收到申請人「109.05.08 全校專任教師會議（逐
13 字稿）」紙本，發現相對人校長多次在會議中故意誤導工會會
14 員團體協約的程序和法定權責，企圖破壞本會團結權，例
15 如：相對人校長在 1:04:36：「各位同仁呢？同意這樣子的
16 話？都同意嗎？我講過了 7 月 10 號才開團協，而我 6 月底就
17 要開董事會了」，其實只要雙方協議，隨時可以召開團體協約
18 會議，因此當申請人於 5 月 8 日向本會表達需要增加團協代表
19 及轉述相對人校長誤導的談話內容，申請人工會馬上聯繫相
20 對人希望能在 6 月的董事會前進行開團體協約會議及增加團
21 協代表，談妥後馬上發文（相證 14）召開第 15 次團體協約會
22 議，何來相對人校長所言之---「7 月 10 號才開團協，而我六
23 月底就要開董事會了」？另，相對人校長在 58:22：「……但

1 不是每件事都跟工會談，這期間我要跟你們報告，又要跟工
2 會那兩個人談，就像鄒老師說的，他們是公立學校老師，我
3 全部都要跟他們再說一遍，那為什麼不乾脆跟你們說就好？
4 你們不是都是當事人嗎？」。故相對人校長 5 月 8 日於全校專
5 任教師會議的發言，企圖「不當影響、妨礙或限制」申請人工
6 會與相對人團體協約活動，確實已符合工會法第 35 條第 1 項
7 第 5 款不當勞動行為之要件。

8 4. 本件第 2 次調查紀錄時相對人代理人稱：「5 月 8 日有開全校
9 專任教師會議，是相對人校長在詢問專任教師是否可以就年
10 終獎金與基本鐘點做調整，校長其實是想了解更多專任教師
11 的意見，並非不尊重團協，因並非每位專任教師都是工會會
12 員。」，相對人校長與本會進行團體協約會議多年，且申請人
13 在 5 月 8 日的會議中多次提醒團體協約進行中，相對人不可以
14 片面更改勞動條件！縱以相對人代理人陳述「並非每位專任教
15 師都是工會會員」為真，但據勞動部 106 年 10 月 24 日勞動條
16 3 字第 1060079827 號函所示依勞動基準法第 30 條第 2 及 3 項
17 或第 30-1 條規定變更者，應依各該條所定經工會同意！相對
18 人代理人故意在會議中誤導非會員對於勞動契約變更之程
19 序，而相對人校長並未制止或更正，相對人校長和代理人上
20 述言行，已導致後續於 109 年 5 月 15 日召開之豫章工商教師
21 會有會員要求名字不要出現再簽到表或委託出席，導致寒蟬
22 效應，符合工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之要
23 件。

- 1 5. 依 107 年 11 月 30 日申請人工會與相對人第 6 次團體協約會議
2 紀錄（申證 9），相對人已同意進行成績考核時，依團體協約
3 草案（申證 10）第 8 條：「甲方給付之考績獎金，應於教職
4 員工每學年內能完成基本職務工作及無重大違法失職情事
5 下，經考核後，比照公立學校給予考績獎金。」下「關於
6 70~80 分人數比例 10%之考量擬請招生委員會執行小組商
7 議」。而相對人 106 學年度和 107 學年度成績考核都依照第 6
8 次團體協約會議紀錄執行，教師成績考核 70~80 分（乙等）人
9 數都維持在 10%以下，但 109 年 8 月 27 日相對人竟提交 7 位
10 70~80 分（乙等）老師給相對人成績考核委員會審議，而相對
11 人校內共 41 位專任教師，相對人提交 7 位 70~80 分（乙等）
12 老師，顯已違反第 6 次團體協約合意之 10%人數，且相對人
13 於 10 月 6 日製好 109 學年度成績考核通知書並發放，確實這
14 7 位老師均為 70~80 分（乙等）。執此，申請人工會認為相對
15 人有不誠信協商之嫌，且對於這 7 名老師中工會會員有違反
16 工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會
17 之成立、組織或活動。」之舉措。
- 18 6. 另依據申請人工會 109 年 5 月 7 日公假出席與豫章工商團體協
19 商會議函（申證 18）、109 年 6 月 3 日公假出席與豫章工商團
20 體協商會議函（申證 19），證明申請人和許甲○○、詹○○
21 老師確實都是工會團體協約會議代表，不應有差別待遇（相證
22 3）。且這兩名代表係 109 年 5 月 15 日豫章工商教師會會員大
23 會（申證 11）「討論事項二」所為之決議，由申請人（支會會

1 長)將名單交付給申請人工會，申請人工會出具委任書及 6 月
2 5 日公假出席與豫章工商團體協商會議函，讓申請人和許甲
3 ○○、詹○○老師能出席團體協商會議，但遭相對人以準備
4 會議的雇主同意權予以否決。當會員知道會員大會推出代表
5 竟然無法參予團協會議，他們不會理解這是雇主干擾工會團
6 結權的運作手段，而是認為申請人工會在團協會議是弱勢、
7 是被支配的，自然會員會心生畏懼而退出豫章支會，影響工
8 會運作甚鉅。調查會議中申請人也曾表示心力交瘁，顯示團
9 協代表在受相對人不利益對待時，心中壓力非常大，曾經多
10 次對申請人工會表示，如果不參加團體協約會議，請工
11 會允許她不要參加（申證 20），相對人這樣操作團體協約代
12 表的手段，實質影響到團體協約的進行。會員因相對人調動
13 申請人擔任導師班級之職務，和 5 月 8 日全校專任教師會議中
14 對團協會議內容之發言，心生畏懼和不信任，大量退出豫章
15 支會，導致明年會費僅收到 31 名會員，較今年會員數 42 人，
16 足足減損 1/4，申請人並整理 109 年度和 110 年度的會員名
17 單，並註記其加入之年度及不續繳 110 年度費用之理由，詳
18 如申證 26（密件）。故因相對人在團協會議中對於團協代表
19 的干預，造成申請人工會大量會員流失，確實符合工會法第
20 35 條第 1 項第 3 款：「對於勞工提出團體協商之要求或參與
21 團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其
22 他不利之待遇。」之作為。

23 (三) 5 月 8 日全校專任教師會議中相對人發言與舉措，讓會員心生

1 畏懼和不信任而大量退出豫章支會：

2 1. 當天早上才和申請人工會進行團體協約會議，當天下午馬上
3 召開全校專任教師會議，公開與申請人工會豫章支會會員進
4 行個別協商，或徵求個別工會會員同意或意見，或向個別會
5 員為說明或通知，此等行為實係忽視團體協商，其結果將使
6 團體協商空洞化，令進行中之團體協商意義盡失，也讓申請
7 人工會會員不信任申請人工會的團體協約而退出工會。

8 2. 該日會議紀錄 49 分 19 秒，相對人校長故意誤導本會會員團體
9 協約的程序和法定權責，不接續申請人發言，繼續引導和暗
10 示與會人員工會是無用的、團體協約會議是沒有效果的，不
11 如當場表決決定工作條件！如此故意、強硬和具暗示性的舉
12 措，讓會員心生畏懼和不信任而大量退出豫章支會。

13 3. 該日會議紀錄第 57 分 22 秒相對人校長故意誤導申請人工會會
14 員團體協約的程序，以學校等不了、會倒閉說法，明示申請
15 人工會團體協約會議沒有效果！第 58 分 52 秒相對人校長故意
16 攻擊申請人工會的團體協約代表公立學校教師身份，讓豫章
17 支會會員認為申請人工會不會戮力幫助他們，參加工會是
18 多餘的！確實不當影響影響申請人工會之組織與團體活動進
19 行。

20 4. 第 1 小時 5 分 20 秒相對人校長威脅申請人工會會員，如果要
21 繼續談團體協約她不願意再談下去，要讓學校結束掉！第 1
22 小時 6 分 47 秒相對人校長公開說與申請人工會的團體協約會
23 議是「那是一個吵吵鬧鬧、你退我進沒有時效性的過程，大家

1 都沒有意見了嗎？」，讓豫章支會會員認為申請人工會進行團
2 體協約會議對他們是沒有幫助的，參加工會甚至提出團協都
3 是多餘的，他們應該不要寄望團協之結果，馬上在會議中就
4 決定在相對人校長引導下的勞動條件變更！

5 5. 相對人校長的這些發言和舉措，不但已違反團體協約法第 6
6 條所言之誠信協商原則，也足以讓會員心生畏懼和不信任而
7 大量退出豫章支會，確實已構成工會法第 35 條第 1 項第 5
8 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。

9 (四) 補陳申請人工會與豫章工商教師會（申請人工會豫章支會）關
10 聯性之說明及相關文件：

11 1. 102 年豫章工商教師會整體加入申請人工會之會員名單及會員
12 卡號（申證 27 密件），證明豫章工商教師會是整體加入申請
13 人工會，從 102 年 6 月 25 日豫章工商教師會第 5 屆第 2 次會
14 員大會會議記錄（申證 28）的提案討論（一） 雖看不出來有
15 徵詢豫章工商教師會會員之同意，但從申證 27 的會員數 49 人
16 比對申證 28 應出席人數 53 人，豫章工商教師會確實是尊重會
17 員意願，彙整後把有意願之會員集體加入申請人工會。

18 2. 再補呈 103 年 6 月 27 日豫章工商教師會第 6 屆第 1 次會員大
19 會會議記錄（申證 29），可知自 104 年度起豫章工商教師會
20 透過會員大會的決議，將所有教師會會員集體加入申請人工
21 會成為會員，因此，自 104 年度起豫章工商教師會的會員亦
22 為申請人工會豫章支會之會員。

23 3. 申請人工會與相對人進行團體協約前，申請人工會豫章支會

1 有出具委任書（申證 30 密件），全權委任申請人工會與相對
2 人進行團體協約，內有 40 名豫章工商教師會（申請人工會豫
3 章支會）會員簽名。由此可知，豫章工商教師會（申請人工會
4 豫章支會）會員完全知悉其與申請人工會之關係。

5 4. 補呈 109 年 7 月 7 日豫章工商教師會第 9 屆第 1 次會員大會會
6 議記錄（申證 32），並附上提案修訂章程對照表（申證 33）。

7 (五) 請求裁決事項：

8 1. 申請人張雯茹部分：

9 相對人故意調動申請人導師班級之行為，係違反工會法第 35
10 條第 1 項第 3 款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協
11 商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利
12 之待遇。」。

13 2. 申請人工會部分：

14 (1) 相對人故意調動申請人導師班級之行為，係違反工會法第
15 35 條第 1 項第 3 款「對於勞工提出團體協商之要求或參與
16 團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為
17 其他不利之待遇。」。

18 (2) 相對人故意調動申請人（本會團體協約協商代表）導師班級
19 之行為，係違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、
20 妨礙或限制工會之成立、組織或活動」及 109 年 5 月 8 日相
21 對人校長在全校專任教師會議中針對團協會議內容之發
22 言，導致 110 年度會員人數減少四分之一，確違反工會法
23 第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、

1 組織或活動。」。

2 (六) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

3 二、相對人之答辯及聲明：

4 (一) 申請人為團體協約協商代表，許甲○○老師及詹○○老師並非
5 團體協約協商代表，僅為列席協商會議人員：

6 1. 相對人與申請人工會於 106 年 12 月 22 日進行團體協約準備會
7 議，會中對於協商會議頻率、會議辦理方式、會議地點、協
8 商代表人數及人員、特殊事務規劃等達成共識。雙方協商代
9 表人數各四位，列席原則為雙方針對團協討論問題需求可要
10 求相關人員列席輔導，但需於一週前通知對方。若有換人
11 出席要經對方同意（相證 9）。109 年 3 月 6 日第 13 次團體協
12 約會議修正申請人工會協商代表人員即申請人張師（相證
13 13）。

14 2. 109 年 6 月 3 日申請人工會來文要求相對人給予許甲○○老師
15 及詹○○老師公假，以便出席 109 年 6 月 5 日第 15 次團體協
16 商會議（相證 14），相對人於 109 年 6 月 5 日團體協約第 15
17 次會議就案由二表示「不同意增加協商代表，但於必要時，得
18 列席團協會議」（相證 14）；惟當日許甲○○老師請事假但未
19 列席，而詹○○老師未請假亦未列席。109 年 6 月 29 日申請人
20 工會再次來文要求相對人給予許甲○○老師及詹○○老師公
21 假，以便出席 109 年 7 月 10 日第 16 次團體協商會議（相證
22 16），相對人雖不同意許甲○○老師及詹○○老師以協商代表
23 身分出席協商會議，惟同意前開 2 位老師列席協商會議，當

1 日 2 位老師皆請事假列席。另申請人張師於 109 年 11 月 16 日
2 裁決會不當勞動行為裁決庭第 1 次調查會議上指稱許師為申
3 請人工會會員，且詹師擔任申請人工會幹部。然因申請人工
4 會對於相對人教師是否具有其會員身分均予以保密；相對人
5 無從知曉許師及詹師除擔任本校專任教師兼導師之外的其他
6 職務或身分，更不曾聽聞申請人張師所稱 109 年 5 月 15 日申
7 請人工會會員大會選出許師及詹師為申請人工會之團協代表
8 乙事。故申請人張師與申請人工會於裁決庭第 2 次調查會議
9 一再強調相對人不核給許甲○○老師及詹○○老師公假，使
10 其 2 人無法參加團協會議表示意見，明顯與事實不符。

11 (二) 相對人並無蓄意阻礙申請人張師參加團體協約會議：

12 申請人張師稱其未出席 109 年 9 月 4 日第 17 次團體協約會議，
13 係因為需於相對人開設之國中技藝班授課，惟查當日其所任教
14 之溪崑國中尚未開課（相證 17）；另，招生事宜為私立學校生
15 存大計，相對人每學年皆會安排校內老師互相搭配負責各個國
16 中之招生事宜（相證 18），溪崑國中為相對人學生來源重點學
17 校，多年來在本校開設餐旅群技藝班，109 學年度相對人安排
18 申請人張師（餐飲管理科專業科目）搭配鄭師（數學科）負責
19 溪崑國中相關招生事宜，為方便處理技藝成果展、校慶、技職
20 教育宣導等活動並增加教師額外鐘點費，故安排申請人張師擔
21 任溪崑國中技藝班授課教師，且 109 年 9 月 2 日國中技藝班課
22 前會議中主席結論六、明示：「學期間各職群會依教師主要專
23 長穿插授課」（相證 19），溪崑國中技藝班除安排申請人張師

1 授課外，另安排莊○○老師授課，若申請人張師無法授課亦可
2 請莊師授課（相證 20）。申請人張師指稱相對人安排其於星期
3 五教授國中技藝班，蓄意阻礙其參加團體協約會議，實屬誤
4 解。

5 (三) 相對人導師調整係權衡全校專任教師課務及兼任行政職或兼任
6 導師安排之整體考量，與張師是否具申請人工會會員身分無
7 關，自無工會法第 35 條第 1 項第 3 款之適用：

8 1. 相對人近年來因少子化衝擊，學生人數大幅減少，導致班級數
9 日益縮減，109 學年度進修部僅剩下 2 班，原進修部 4 位專任
10 教師全數轉至日間部任職，另日間部 2 位兼任行政職務之專任
11 教師及 1 位兼任導師之專任教師退休，基於全校專任教師課務
12 及兼任行政職或兼任導師安排之整體考量，相對人對於部分兼
13 任行政職務及導師之專任教師進行調整。故原進修部 4 位專任
14 教師全數轉至日間部任職（相證 21），109 學年度原日校擔任
15 非原班導師者共 4 位（含張師），班級導師調整說明如下：

16 (1) 周○○老師 108 學年度原任進修部組長，109 學年度擔任資
17 訊科一年 1 班導師。

18 (2) 陳甲○○老師 108 學年度原任進修部電機科三年甲班及餐飲
19 科三年甲班導師，109 學年度擔任餐飲科建教一年 1 班導
20 師。

21 (3) 廖○○老師 108 學年度原任進修部餐飲科二年甲班導師，109
22 學年度擔任商經餐飲科建教三年 2 班導師。

23 (4) 鄭○○老師 108 學年度原任進修部餐飲科一年甲班導師，109

1 學年度擔任電機科三年 1 班導師（原任導師黃甲○○調任電
2 機電子群科主任）。

3 (5) 陳乙○○老師 108 學年度原任商經餐飲科建教班二年 2 班導
4 師，109 學年度擔任餐飲科二年 2 班導師。

5 (6) 陳丙○○老師 108 學年度原任商經餐飲科建教班一年 2 班導
6 師，109 學年度擔任餐飲科二年 1 班導師。

7 (7) 黃乙○○老師 108 學年度原任餐飲科二年 3 班導師，109 學年
8 度擔任商經餐飲科建教二年 2 班導師。

9 (8) 張雯茹老師 108 學年度原任餐飲科一年 1 班導師，109 學年度
10 擔任餐飲科一年 2 班導師。

11 (9) 另有 1 位張○○老師原任商經餐飲科建教班一年 1 班導師調
12 任實習處就業組行政教師，該班由鄒○○老師接任（原班畢
13 業）。

14 2. 相對人調整張師擔任非原班導師職務，係整體權衡考量，並非
15 因張師參與團體協商相關事務而予不利待遇，無工會法第 35
16 條第 1 項第 3 款規定適用，謹就張師導師安排之考量說明如
17 下：

18 (1) 全學年學生流失率全校第 3 高：108 學年度第 1 學期報學籍人
19 數為 45 人（報學籍前即離校者不計），期末學生數 42 人，
20 108 學年度第 2 學期轉入學生 3 人，至期末（109 年 7 月 31
21 日）學生數 40 人（流失率計算期間為 108 年 11 月至 109 年
22 7 月）。

23 (2) 108 年 9 月 12 日張師參加導師會議遲到（另有 1 名導師遲到）

1 (附件 5)。

2 (3) 行政配合部分，防疫宣導事項由生輔組長向學生抽問，有些
3 不盡相同。且防疫期間開學前會議中已說明量測體溫須由導
4 師親自量測，但 108 學年第 2 學期開學第 1 週，經查張師並
5 未親自施做，反由學生自行量測，嗣經教育部列入重大缺失
6 在案。

7 (4) 生輔組巡堂時常發現張師在自己班上課時，學生上課樣態多
8 為睡覺、到處走動、吵鬧甚至抽菸的情況；至 108 學年第 2
9 學期張師多次於自己班級教授課程時被同學（王○○、黃丁
10 ○○）以不雅言語辱罵，惟張師表示無法處理，故轉移送生
11 輔組處理。

12 (5) 轉學生沈○○於 109 年 02 月 25 日轉入本校，在校不到兩週
13 即因適應不良隨即又辦理離校。之後張師又於 109 年 05 月
14 03 日鼓勵學生返校，相對人要求張師說明處理經過，惟張師
15 亦無法提出具體說明（僅說適應不良）。沈生又於 109 年 05
16 月 27 日返校預先辦理就讀新學期，嗣因與規定不符遭教務
17 處不予錄取。

18 3. 況申請人張師 108 學年度任導師原班級（即餐飲科一年 1 班）
19 數次發生辱罵導師狀況，生輔組多次介入輔導管理該班，花費
20 大量人力及時間（相證 22）。雖然校內以往也曾發生學生辱罵
21 師長，但多是對任課教師而非導師，一般來說，學生跟導師最
22 親近也最不會對導師口出惡言，更遑論多次以髒話辱罵導師，
23 顯見導師無法有效管理這個班級。當導師將大量時間與精力投

1 注在處理學生辱罵師長事件上，可能無暇顧及其他學生和班級
2 事務。由於該班才一年級，若任憑現況持續，學生行為無法得
3 到有效的糾正，實不敢預想學生 3 年級畢業時是何模樣？現在
4 是動口辱罵，日後會不會衝動之下變成動手毆打導師？導師常
5 常被學生以三字經或國罵問候，對導師身心健康有害無利，相
6 對人權衡再三始決定調整申請人張師擔任一年級新班導師，此
7 項導師班級之調整完全與張師是否具申請人工會會員身分無
8 關，張師原即擔任餐飲科之導師，因前開原因相對人基於業務
9 上之必要性於學年結束時調整為餐飲科一 2 之導師，並無任何
10 不當之動機，且該職務本為張師所能勝任無虞，自無工會法第
11 35 條第 1 項第 3 款之適用。

12 4. 且 108 學年度結束時，相對人日間部 2 位兼任行政職務之專任
13 教師及 1 位兼任導師之專任教師退休，另有 1 位代理兼行政教
14 師離職，4 位進修部專任教師轉任日間部，基於全校專任教師
15 課務及兼任行政職或兼任導師安排之整體考量，相對人對於
16 109 學年度兼任行政職務及導師之專任教師進行部分調整。由
17 於建教班於暑假 7 月即進行基礎訓練課程，因此必須先確定建
18 教班導師後，再安排專業科目老師擔任導師班級，最後安排一
19 般科目老師擔任導師班級。109 年 7 月 31 日前「學務處導師交
20 流群組」即已公佈 109 學年度導師名單（相證 23），109 年 7
21 月初學務主任即詢問餐飲科專任教師申請人張師是否願意擔任
22 餐飲科建教班導師（當時亦有詢問其他老師），遭張師一口拒
23 絕，而相對人公告 109 學年度導師名單時，張師亦欣然接受，

1 至今均未表達不願擔任餐飲科一年 2 班導師，詎料張師卻以相
2 對人調整其導師職務為由，逕向裁決會申請不當勞動行為裁
3 決，實令人無法理解。

4 (四) 相對人調整張師擔任非原班導師之職務，並無違反教師法及導
5 師遴選聘任辦法：

6 1. 依據本校導師遴選聘任辦法第 3 點（三）：「導師任期採一年
7 一聘，「如無特殊狀況」，以帶至該班畢業為原則，連聘得連
8 任。」學務處基於以上各點及維護師生友好關係，在學年結束
9 時調整導師班級，並無學期間恣意更換導師及棄學生受教權於
10 不顧。

11 2. 就張師於前開申請書主張「...張雯茹老師也在 7 月 14 日親自前
12 往拜會該校校長，務必讓該校導師遴選聘任辦法依教師法經校
13 務會議通過，迄今仍未有改變...」部分，經查，相對人自 89 年
14 8 月 17 日即訂定「新北市私立豫章高級工商職業學校導師責任
15 制實施要點」（相證 6），並分別於 109 年 9 月 3 日及 109 年 9
16 月 23 日經行政會議及校務會議修正通過在案（相證 8）。相對
17 人另於 107 年 10 月 19 日訂定「豫章高級工商職業學校導師遴
18 選聘任辦法」（相證 7），並於 109 年 9 月 3 日經行政會議修正
19 通過在案。前開導師責任制實施要點『肆、實施要點：一、每
20 班設班導師一人，由學生事務處主任依本校「導師遴選辦法」
21 遴選。』即明訂導師之遴選係依相對人導師遴選辦法加以遴
22 選，而導師遴選辦法亦已經過行政會議通過在案，其適法性無
23 庸置疑。且 109 年 9 月 23 日相對人召開校務會議時張師亦出席

1 參與會議，其在會議中未提出異議或表示任何意見，顯見其對
2 於前開導師責任制實施要點及導師遴選聘任辦法之相關規定並
3 無任何異議或不同主張。

4 3. 末查貴部 108 年勞裁字第 21 號不當勞動行為裁決決定書明白揭
5 示：「...雇主縱使依據勞動契約或工作規則，基於人事權對勞
6 工為調職時，如依上述之判斷基準，認為雇主之調職命令存在
7 不當勞動行為之動機時，亦有構成不當勞動行為之可能。若不
8 足以證明雇主之調職命令有不當勞動行為之動機時，即不得認
9 雇主之調職命令為不當勞動行為。」，本件張師原即擔任餐飲
10 科之導師，因前開原因相對人基於業務上之必要性於學年結束
11 時調整為餐飲科一 2 之導師，並無任何不當之動機，且該職務
12 本為張師所能勝任無虞，自無工會法第 35 條第 1 項第 3 款之適
13 用。

14 (五) 新北市私立豫章高級工商職業學校教師會（下稱豫章教師會）

15 與申請人申請人工會豫章支會係屬不同組織，不容混淆：

16 1. 教師法第 3 條第 1 項規定：「本法於公立及已立案之私立學校
17 編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用
18 之。」同法第 39 條第 1 項規定：「教師組織分為三級：在學
19 校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央
20 為全國教師會。」而工會法第 6 條規定：「工會組織類型如下，
21 但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會：一、企業工
22 會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與
23 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

1 公司內之勞工，所組織之工會。二、產業工會：結合相關產業
2 內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能
3 之勞工，所組織之工會。前項第三款組織之職業工會，應以同
4 一直轄市或縣（市）為組織區域。」此外，申請人工會章程（申
5 證 14）第 28 條第 1 項第 2 款規定：「本會於本區域內設立下
6 列分支機構：二、學校分會：學校得設立學校支會，並設置一
7 名支會會長及幹部若干名。」；同條第二項規定：「前項分會
8 及學校支會管理及運用辦法，由理事會訂定之。」另據貴會 109
9 年 12 月 28 日 109 年勞裁字第 42 號案件第 4 次調查紀錄第 3 頁
10 第 16 行申請人張師稱：「豫章工商依照教師法成立一個豫章工
11 商教師會，學校老師加入教師會會繳納 500 元入會費，其中
12 100 元屬於教師會會費，400 元是加入申請人工會之入會費」，
13 此舉明顯與前開法規範不符，且嚴重混淆豫章教師會與申請人
14 工會豫章支會之組織分際。

15 2. 另查 106 年版新北市私立豫章高級工商職業學校教師會章程
16 （經第 4 屆第 2 次會員大會修正通過、經第 5 屆第 2 次會員大
17 會修正通過，詳相證 33）第 6 條規定：「凡本校專任教師向本
18 會提出入會申請，並繳交會費，即為會員。凡認同本會理念之
19 兼任教師及教職員工得申請加入本會，繳交會費，成為贊助會
20 員。」第 30 條第 1 款規定：「一、會費：會員年費 700 元（含
21 縣教師會會費 300 元，全國教師會會費 200 元，訴訟基金 100
22 元，本校會費 100 元）」；惟目前於相對人學校網頁上所刊登之
23 新北市私立豫章高級工商職業學校教師會章程（99.07.01 經第 4

1 屆第 1 次會員大會修正通過、107.06.15 經第 8 屆第 1 次會員大
2 會修正通過、109.07.07 經第 9 屆第 1 次會員大會修正通過，詳
3 相證 34) 第 6 條規定：「凡本校專任教職員工暨代理或兼任教
4 師向本會提出入會申請，並繳交會費，即為會員。」第 30 條第
5 1 款規定：「一、會費：會員年費 500 元（申請人工會續約 400
6 元內含司法互助基金 50 元）及本校會費 100 元」，依前開章程
7 可知，目前豫章教師會之會員並不限於教師法第 3 條所稱之專
8 任教師，且豫章教師會會費之繳納亦與申請人工會豫章支會之
9 會費一起繳納，明顯剝奪任職相對人之教師加入豫章教師會之
10 權利，亦有違法之虞。

11 3. 請求申請人申請人工會提出其章程第 28 條第 2 項所訂之「分會
12 及學校支會管理及運用辦法」，以確認豫章教師會與申請人申
13 請人工會豫章支會係屬不同組織。

14 (六) 申請人主張其會員數自 41 人減少至 31 人係起因於相對人之支
15 配介入行為所致，惟相對人教師離開相對人之原因有退休、資
16 遣、離職等原因，相對人並不知悉學校何教師具申請人申請人
17 工會豫章知會會員身分，亦未干涉相對人學校教師入會事宜，
18 申請人並未證明相對人有何構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
19 不當勞動行為。

20 (七) 答辯聲明：

21 駁回申請人之裁決申請。

22 (八) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

23 三、雙方不爭執之事實：

1 (一) 申請人張雯茹於 109 年 3 月 6 日起，擔任全國高級中學教育產
2 業工會與豫章高級工商職業學校團體協約會議之工會協商代表
3 人員。

4 (二) 109 年 5 月 8 日相對人曾召開全校專任教師會議。

5 (三) 申請人張雯茹曾參與 109 年 5 月 8 日第 14 次團體協約會議、109
6 年 6 月 5 日第 15 次團體協約會議、109 年 7 月 10 日第 16 次團
7 體協約會議，但缺席 109 年 9 月 4 日第 17 次團體協約會議。

8 (四) 相對人之老師詹○○、許甲○○以列席身分參與 109 年 7 月 10
9 日第 16 次團體協約會議。

10 (五) 申請人張雯茹於 108 學年度第一學期擔任「餐飲一年 1 班導
11 師」，109 學年度第一學期擔任「餐飲一年 2 班導師」。

12 (六) 相對人自 105 學年度至 109 學年度上學期導師異動情形如相證
13 29 表格所載。

14 四、本案爭點：

15 相對人公告申請人張雯茹 109 學年度第一學期改任為餐飲一年
16 2 班導師行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款及第 5 款
17 之不當勞動行為？

18 五、判斷理由：

19 (一) 本會審酌卷內相關事證及雙方於歷次調查會議陳述，判斷相對
20 人於 109 學年度第一學期將申請人張雯茹改任為餐飲一年 2 班
21 導師行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行
22 為：

23 1. 按「雇主依勞動契約或工作規則之規定，基於人事權對勞工所

1 為之調職，應受勞動基準法第 10 條之 1 規定及權利濫用禁止原
2 則之規範。調職命令是否有違反勞動基準法第 10 條之 1 規定或
3 構成權利濫用之情事，除應就調職命令在業務上有無必要性，
4 與勞工因調職所可能蒙受之不利益之程度為綜合之考量外，尚
5 應注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的，而所謂其他不
6 當之動機或目的，不當勞動行為之動機即其適例。在調職之情
7 形，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該被調職之勞工
8 在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集
9 體勞動關係的狀況、因調職所受不利之待遇的程度、時期及理
10 由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契
11 約或工作規則，基於人事權對勞工為調職時，如依上述之判斷
12 基準，認為雇主之調職命令存在不當勞動行為之動機時，亦有
13 構成不當勞動行為之可能。若不足以證明雇主之調職命令有不
14 當勞動行為之動機時，即不得認雇主之調職命令為不當勞動行
15 為。」（本會 108 年勞裁字第 21 號裁決決定書參照）。

16 2. 查申請人張雯茹主張於團體協商會議中遭相對人代表馬玉蘭多
17 次以嚴厲口吻對待，並於公開場合表示團協代表不足代替全體
18 教師，並宣稱可任意調動導師職務，依其行為及言論可知其有
19 針對申請人張雯茹為團體協約代表云云，惟相對人否認有針對
20 申請人張雯茹為團體協約代表為不利之行為。申請人工會與相
21 對人 106 年 12 月 22 日團體協約準備會議中之討論事項案由一
22 之決議第 1 點登載：「協商會議頻率以 6~8 週為原則，會議時
23 段固定為星期五上午 9:30 至 11:30，主席為輪流擔任，紀錄由

1 學校派任，列席原則為雙方針對討論問題需求可要求相關人員
2 列席輔導，但需於 1 週前通知對方，會議地點為豫章工商會議
3 室，雙方代表人數各 4 位，學校協商代表人員：黃戊○○、馬
4 玉蘭、許乙○○、姚○○，工會協商代表人員：黃己○○、高
5 ○○○、黃庚○○、李○○。若是有換人出席要經對方同意方
6 可」(相證 9)，而申請人張雯茹係經申請人工會與相對人第 13
7 次團體協約決議修正工會代表改為申請人張雯茹(相證 2)，
8 其後續參與 109 年 5 月 8 日第 14 次團體協約會議、109 年 6 月
9 5 日第 15 次團體協約會議、109 年 7 月 10 日第 16 次團體協約
10 會議，此為雙方所不爭執。而申請人工會代理人於本會 109 年
11 12 月 8 日第 2 次調查會議陳稱：「(除了剛剛相對人有對工會
12 協商代表禁止發言外，就協商內容有無其他爭執？雙方在整個
13 協商過程中，目前是否只有學年度工作獎金尚未達成協議？)
14 對於協商過程沒有什麼爭執，除了相對人校長對申請人張雯茹
15 比較情緒上發言。這部分其中『發給標準』在團協會議上還未
16 達成協議。」(見該次調查會議紀錄第 3 頁第 3 行起)，申請人
17 張雯茹於同日陳稱：「(請問申請人，在參與的 3 次團體協商會
18 議(第 14、15、16 次)時有針對何議題、有何發言？)我不確
19 定三次協商會議有做什麼發言，但我確定相對人校長就叫我不
20 要講話，只要我講話他就叫我閉嘴。」(請見該次調查會議紀錄
21 第 3 頁第 27 行起)。又申請人張雯茹於本會 110 年 2 月 5 日詢
22 問會議時陳稱：「(問：(提示第 2 次調查會議第 3 頁最下面問
23 題及回應部分)請問申請人當時所稱校長叫你不要講話乙節，

1 是發生在團協會議或發生在下午的專任老師會議？）是在團協
2 過程中，但主要團體協商過程是由其他團協代表來進行。有幾
3 次我想要發言，校長的臉色就會變難看，我就沒有發言」(見該
4 次調查會議紀錄第 8 頁第 5 行起)，是依申請人工會、申請人
5 張雯茹於調查會議中所述，申請人工會與相對人間之團體協約
6 協商過程並無特別爭執，且就協商項目僅就學年度工作獎金之
7 發給標準尚未達成協議，另於第 14 次至第 16 次團體協商會議
8 期間，申請人張雯茹並未針對何議題有特別發言，惟申請人張
9 雯茹主張於團體協約協商會議過程曾發生其欲發言時，相對人
10 校長臉色就會變難看導致申請人張雯茹就沒有發言，惟兩造爭
11 執之團體協約協商過程經詢問兩造表示僅有最後之會議紀錄，
12 過程間並未有錄影，而申請人張雯茹所謂「相對人校長臉色難
13 看」因無現場畫面可供勘驗，且依卷附證據資料亦無法得出相
14 對人於團體協約協商期間對申請人張雯茹究有何確切之針對性
15 行為，申請人張雯茹上開主張已非無疑。然縱認相對人校長卻
16 有臉色難看導致申請人張雯茹無法發言而有針對性，惟此與申
17 請人張雯茹主張請求裁決事項認相對人將其調任原任導師班級
18 之行為是否有構成不利益待遇之行為(詳後述)仍須另行判斷。

19 3. 次查申請人主張申請人工會於 109 年 8 月 3 日以函文提醒相對
20 人不得對團體協約協商代表有不利對待，相對人仍於 109 學年
21 度第一學期將申請人張雯茹調離原任導師班級，自餐飲二年 1
22 班調任餐飲一年 2 班之班級導師，相對人之調任行為已違反導
23 師應帶班至畢業之原則，且申請人張雯茹上課質量及認真程度

1 良好，並無更換申請人張雯茹導師職務之必要，相對人所為調
2 任班級之行為顯係針對參與團體協約之代表為不利益待遇行為
3 云云，惟觀諸新北市私立豫章高級工商職業學校導師責任制實
4 施要點肆之二規定：「班導師儘可能不予更動，以指導各該班
5 學生至畢業為原則」（相證 6）及豫章高級工商職業學校導師遴
6 選聘任辦法三之（三）規定：「導師任期採一年一聘，如無特
7 殊狀況，以帶至該班畢業為原則，連聘得連任。」（相證 7），
8 上開規定雖規定班導師原則以指導該班學生至畢業為原則，但
9 如有特殊情況仍可將原班級導師調任其他班級。而本會於 109
10 年 12 月 22 日第 3 次調查會議詢問雙方，所謂「特殊情況」所
11 指為何？申請人張雯茹主張係指：「1.接行政職。2.退休離職。
12 3.長期病假。4.育嬰假。」等情形，而相對人則主張係指：「1.
13 接行政職。2.退休離職。3.長期病假。4.班級經營管理有問
14 題。5.減班、減課而遭資遣及退休。」等情形（見該次調查會
15 議紀錄第 3 頁第 23 行起），而依相對人提出相證 29 之 105 學
16 年度至 109 學年度上學期導師異動一覽表可知導師異動原因有
17 優退、任行政職、離職、調任班級等情事。又相對人於 108 學
18 年度下學期導師異動情形有：「1.周○○老師 108 學年度原任
19 進修部組長，109 學年度擔任資訊科一年 1 班導師。2.陳甲○○
20 老師 108 學年度原任進修部電機科三年甲班及餐飲科三年甲班
21 導師，109 學年度擔任餐飲科建教一年 1 班導師。3.廖○○老師
22 108 學年度原任進修部餐飲科二年甲班導師，109 學年度擔任
23 商經餐飲科建教三年 2 班導師。4.鄭○○老師 108 學年度原任

1 進修部餐飲科一年甲班導師，109 學年度擔任電機科三年 1 班
2 導師（原任導師黃甲○○調任電機電子群科主任）。5.陳乙○○
3 老師 108 學年度原任商經餐飲科建教班二年 2 班導師，109 學
4 年度擔任餐飲科二年 2 班導師。6.陳丙○○老師 108 學年度原
5 任商經餐飲科建教班一年 2 班導師，109 學年度擔任餐飲科二
6 年 1 班導師。7.黃乙○○老師 108 學年度原任餐飲科二年 3 班
7 導師，109 學年度擔任商經餐飲科建教二年 2 班導師。8.張雯茹
8 老師 108 學年度原任餐飲科一年 1 班導師，109 學年度擔任餐
9 飲科一年 2 班導師。9.張○○老師原任商經餐飲科建教班一年 1
10 班導師調任實習處就業組行政教師，該班由鄒○○老師接任
11 （原班畢業）。」（相證 29），顯見 108 學年度下學期至 109
12 學年度上學期除申請人張雯茹所任之餐飲二年 1 班導師有變動
13 外，尚有其他 8 個班級之導師亦有變動。再者，相對人主張所
14 任原班級學生有於 108 學年度第 2 學期發生學生以不雅言語辱
15 罵申請人張雯茹，申請人張雯茹亦不否認有上開情事，僅稱已
16 與學生及家長好好溝通，此有相對人提出之豫章工商 108 年度
17 第 2 學期學生懲罰建議表、學生生活輔導表、導師班級經營暨
18 學生缺曠輔導日誌可稽（相證 22、24 及 25），顯見於 108 學
19 年度申請人張雯茹所任導師之班級學生確有與申請人張雯茹發
20 生口角衝突，則相對人基於為免申請人張雯茹原任導師班級之
21 學生再與申請人張雯茹繼續發生衝突之目的，始調整申請人張
22 雯茹擔任一年級新班導師，亦非無據。另相對人基於上開目的
23 將申請人張雯茹調任年級新班導師，其仍擔任導師職務，未見

1 有何勞動條件之不利益變動，難謂相對人調任申請人張雯茹之
2 行為有何不利益待遇。又相對人學校老師詹○○、許甲○○二
3 人經申請人工會去函向相對人表示請准給予渠等公假出席 109
4 年 7 月 10 日第 16 次團體協約會議，相對人雖因渠等二人非團
5 體協約協商代表而未給予公假，惟仍同意給予渠等事假，並以
6 列席身分出席，而渠等二人雖有參加團體協約會議，亦未見相
7 對人有對該二人有何不利益待遇，顯見相對人就有參與團體協
8 約協商之協商代表申請人張雯茹及列席老師詹○○、許甲
9 ○○，均未有工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。

10 4. 再查申請人主張相對人於 109 學年度上學期刻意將申請人張雯
11 茹擔任之國中技藝學程安排於週五上午上課，導致申請人張雯
12 茹無法參與未來預定於週五上午召開之團體協約協商會議，亦
13 造成申請人張雯茹無法參與 109 年 9 月 4 日之第 17 次團體協約
14 會議云云，惟依相證 17 之 109 學年度第一學期豫章工商承辦各
15 國中技藝班上課時間一覽表可知，109 年 9 月 4 日申請人張雯
16 茹擔任國中技藝學程任教之溪崑國中尚未開課，且該校技藝學
17 程於 109 學年度僅安排總計 15 週課程。而申請人張雯茹於本會
18 110 年 2 月 5 日詢問會議主張：「相對人知悉我是團協代表，
19 排課時即應避開固定協商時段，但相對人排溪崑國中課程卻刻
20 意安排在週五上午，顯有針對性。我被相對人如此針對，也曾
21 跟申請人工會提出不願意再擔任協商代表」，惟相對人代理人
22 於同日抗辯：「溪崑國中課程時段是固定在週五，且係由溪崑
23 國中決定，並非相對人故意安排針對申請人張雯茹，申請人張

1 雯茹如要參與團協會議，可請另一位老師代課，且團協會議只
2 有 1 次會議與溪崑國中課程衝堂」(請見該次調查會議紀錄第 7
3 頁第 14 行起)，申請人張雯茹既有餐飲管理之專業，而相對人
4 於溪崑國中亦係安排餐旅技藝班，且溪崑中餐旅技藝班之課
5 程時段本即由溪崑國中排定而非相對人，可見相對人排定申請
6 人張雯茹於溪崑國中擔任餐旅技藝班係基於其專業技能及溪崑
7 國中開課時段需求之考量，而非針對申請人張雯茹為團體協商
8 代表之身分所為。又申請人張雯茹於溪崑國中之課程係與同校
9 老師莊○○合開，縱使於 109 學年度上學期申請人工會與相對
10 人有於週五召開團體協約協商會議，可能影響之課程僅約 2 次
11 (因團體協約協商會議召開頻率為 6 至 8 週一次)，且相對人
12 亦表示可請莊○○老師代課或另由相對人協助安排代課老師，
13 並未影響申請人張雯茹參與團體協約協商會議。況申請人張雯
14 茹亦自承 109 年 9 月 4 日未參加團體協約協商會議是因其不願
15 意參加，是申請人上開主張相對人安排申請人張雯茹週五上午
16 於溪崑國中教授國中技藝學程致其無法參與團體協約協商會
17 議，要與事實不符。

18 5. 末查申請人工會主張相對人於 109 年 5 月 8 日召開之全校專任
19 教師會議中，相對人校長於該會議中之發言有企圖不當影響、
20 妨害與限制申請人工會與相對人之團體協約活動云云，惟經審
21 視雙方提出當日全校專任教師會議之逐字稿及錄音光碟內容，
22 該次會議召開之主要目的係起因於相對人學校於近年已陷入招
23 生不足、預算拮据之情況，希望相對人學校之教師一同討論及

1 思考如何解決此問題，並且將把討論結果提交學校董事會參
2 考。另會議過程亦有討論於 108 年及 109 年課綱中，對於學校
3 安排課程予老師授課之堂數是否會有所影響及影響程度。而此
4 次專任教師會議後申請人工會與相對人之 109 年 7 月 10 日第
5 16 次團體協約會議仍照常舉行，對此未見申請人說明專任教師
6 會議召開後對於團體協約協商程序進行有何具體影響？申請人
7 工會前開主張，尚無可採。

8 6. 綜上所述，本件相對人於 109 學年度第一學期將申請人張雯茹
9 改任為餐飲一年 2 班導師行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第
10 3 款之不當勞動行為。

11 (二) 相對人於 109 學年度第一學期將申請人張雯茹改任為餐飲一年
12 2 班導師行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
13 動行為：

14 查本件相對人於 109 學年度第一學期將申請人張雯茹改任為餐
15 飲一年 2 班導師行為，既經本會前開認定並未構成工會法第 35
16 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為，而本件亦無其他事證證明相
17 對人調任申請人張雯茹改任為餐飲一年 2 班導師行為確有不當
18 影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動之支配介入
19 行為，故相對人之行為亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
20 不當勞動行為。

21 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
22 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

23 七、據上論結，本件裁決申請為一部不受理，一部無理由，爰依勞

1 資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

2 勞動部不當勞動行為裁決委員會

3 主任裁決委員 蔡正廷（代）

4 裁決委員 康長健

5 張詠善

6 蔡崧萍

7 蔡志揚

8 侯岳宏

9 林垵君

10 張國璽

11 徐婉寧

12 蘇衍維

13 吳慎宜

14 邱羽凡

15 中 華 民 國 1 1 0 年 2 月 5 日

16 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕
17 具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市中正區館前路 77 號
18 9 樓）向行政院提起訴願。

19 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動
20 部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政
21 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。