

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 46 號

【裁決要旨】

1. 相對人扣減教師學術研究費之行為，因當時團體協商尚未開始進行，且相對人根本尚未知悉申請人之協商事項，故相對人應無違反誠信協商或具有支配介入事實之存在可言。
2. 相對人明明在協商會議時，表明願提出對案資料或文字予工會後再行協商討論，卻自毀承諾而自行制定規則，逕自限縮至十個月，並宣稱此即為相對人之「對應方案」，實無異是單方片面決定協商結果，此舉顯然有違團體協約法所揭之誠信協商原則，並且已不當影響申請人之工會活動。
3. 相對人之教評會及考評會，皆係直接或間接影響教師自身工作權益及待遇之組織，倘若任相對人得恣意決定其等改選時機，並藉由改選來汰換較為支持工會的委員人選，則必定令教師對於工會之信心盡失，亦無人敢再支持工會或參與工會活動，顯然有支配介入之情事。
4. 相對人透過解聘教師之手段，逼迫教師退出工會活動，顯係使用不當之手段影響工會活動，對工會構成支配介入。而該教師為申請人與相對人進行團體協約協商之勞方代表，相對人對其之解聘或不利待遇，將可能造成其在團體協商中噤聲，因此相對人所為通知解聘之行為，顯然會影響到申請人對於相對人之團體協約協商，亦構成違反誠信協商之行為。

【裁決本文】

申請人：高雄市教育產業工會

代表人：李賢能

通訊處：高雄市鳳山區國泰路二段 81 號

代理人：葉○○、劉○○、李甲○、李乙○

1 相對人：高雄市私立正義高級中學

2 代表人：俞德淦

3 設：高雄市鳳山區南江街 183 號

4 代理人：林甲○

5 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
6 （下稱本會）於民國（以下均同）110 年 11 月 19 日詢問程序終結，並
7 於同日作成裁決決定如下：

8 主 文

9 一、申請人請求確認相對人於 109 年 9 月 30 日發函給許○○老師，告
10 知聘約到期即予以不再續聘之行為，構成違反團體協約法第 6 條
11 第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之部分不受
12 理。

13 二、相對人於 109 年 9 月 7 日訂定「導師費核給辦法」，明訂導師費每
14 學年發給十個月為原則，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工
15 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

16 三、相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，解散 109 學
17 年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審委員
18 會，並同時進行改選之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
19 不當勞動行為。

20 四、相對人於 110 年 5 月 14 日發函給林乙○老師通知解聘之行為，構
21 成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
22 不當勞動行為。

23 五、申請人其餘之請求駁回。

24 事實及理由

25 壹、程序部分：

26 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35
27 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決

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。」；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、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定」。

二、查申請人於 109 年 10 月 8 日向本會提起本件裁決申請，請求確認相對人 109 年 8 月 1 日於未經過協商直接扣減教師學術研究費剩 45% 發給教師薪資之行為，及相對人於 109 年 9 月 7 日訂定「導師費核給辦法」，明訂導師費每學年發給十個月為原則，構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。經核上開請求，自事實發生之次日起均未逾 90 日之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

三、次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，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。查申請人提出本件裁決後，於 110 年 4 月 28 日第 1 次調查會議以言詞變更請求裁決事項：「（一）請求確認相對人於 109 年 8 月 1 日未經過協商直接扣減教師學術研究費剩 45% 之行為，構成團體協約法第 6 條之不當勞動行為。（二）請求確認相對人於 109 年 9 月 7 日訂定『導師費核給辦法』，明訂導師費每學年發給十個月為原則，構成團體協約法第 6 條之不當勞動行為。」，經核與其先前所請求者，均基於同一事實，僅係變更或更正請求確認構成不當勞動行為之法條，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更。

四、再者，申請人於 110 年 4 月 28 日第 1 次調查會議以補充理由書狀及言詞追加請求裁決事項第三項、第四項：「（三）請求確認相對人於 109 年 9 月 30 日發函給許○○老師，告知聘約到期即予以不再續聘之行為，構成團體協約法第 6 條及工會法第 35 條

第 1 項第 3 款之不當勞動行為。(四) 請求確認相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，解散 109 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審委員會，並同時進行改選之行為，構成團體協約法第 6 條之不當勞動行為。」，其中之第三項，因自 109 年 9 月 30 日事實發生之次日起算，迄至申請人於 110 年 4 月 28 日追加請求時，已逾法定 90 日之期間，故本會依法應不受理。至於第四項，自 110 年 3 月 22 日事實發生之次日起算，迄至申請人於 110 年 4 月 28 日追加請求時，並未逾法定 90 日之期間，且所追加之事實，係源於申請人工會「針對減薪爭議之團體協約協商」活動所衍生，前、後時間密接，基本之事實大致相同，且追加後並不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，本會爰同意申請人之追加。

五、 嗣申請人於 110 年 9 月 2 日第 2 次調查會議變更請求裁決事項：

「(一) 請求確認相對人於 109 年 8 月 1 日未經過協商直接扣減教師學術研究費剩 45% 之行為，構成團體協約法第 6 條及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二) 請求確認相對人於 109 年 9 月 7 日訂定『導師費核給辦法』，明訂導師費每學年發給十個月為原則，構成團體協約法第 6 條及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(三) 請求確認相對人於 109 年 9 月 30 日發函給許○○老師，告知聘約到期即予以不再續聘之行為，構成團體協約法第 6 條及工會法第 35 條第 1 項第 3、5 款之不當勞動行為。(四) 請求確認相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，解散 109 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審委員會，並同時進行改選之行為，構成團體協約法第 6 及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」，僅係變更或更正構成不當勞動行為之法條，除第三項因已逾 90 日應不受理外，其餘本會均允許其變更。

六、 另申請人於 110 年 7 月 12 日第二次補充理由書及 110 年 9 月 2

日表明追加請求裁決事項：「（五）請求確認相對人於 110 年 5 月 14 日發函給林乙○老師通知解聘之行為，構成團體協約法第 6 條及工會法第 35 條第 1 項第 3、5 款之不當勞動行為。」經核自 110 年 5 月 14 日事實發生之次日起算，迄至申請人於 110 年 7 月 12 日追加請求時，並未逾法定 90 日之期間，且本會考量該事實亦係源於申請人工會「針對減薪爭議之團體協約協商」活動所衍生，係短期內之前、後接續行為，基本之事實亦相同，且追加後並不致影響調查程序之進行，本會爰同意申請人之追加。

七、承前，申請人於本會 110 年 11 月 19 日詢問會議時再綜整請求裁決事項為：「（一）請求確認相對人於 109 年 8 月 1 日未經過協商直接扣減教師學術研究費剩 45% 之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（二）請求確認相對人於 109 年 9 月 7 日訂定『導師費核給辦法』，明訂導師費每學年發給十個月為原則，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（三）請求確認相對人於 109 年 9 月 30 日發函給許○○老師，告知聘約到期即予以不再續聘之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（四）請求確認相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，解散 109 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審委員會，並同時進行改選之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（五）請求確認相對人於 110 年 5 月 14 日發函給林乙○老師通知解聘之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」，核其僅係變更或更正構成不當勞動行為之法條，除第三項因已逾 90 日應不受理外，其餘本會均允許其變更。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

1 (一) 申請人於 109 年 5 月 11 日以高教產工(賢)字第 1090000057
2 號函發函相對人，要求針對薪資(學術研究費及導師費)安排
3 進行團體協約協商，惟相對人遲未安排，並於 109 年 8 月 1 日
4 未經過協商直接扣減教師學術研究費剩 45%，構成違反團體協
5 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
6 為

7 1、 109 年 4 月 1 日因正義高中教師加入申請人會員過半，且請申
8 請人協助針對薪質(學術研究費及導師費)提出團體協約之
9 協商，經申請人於第三屆第十四次臨時理事會會議(申證 23)
10 通過正義高中團體協約案。

11 2、 申請人於 109 年 5 月 11 日以高教產工(賢)字第 1090000057
12 號函(申證 2)發函相對人請求安排協商，相對人於 109 年 5
13 月 25 日以正人字第 110970251600 號函(申證 3)表示因為新
14 冠病毒校園防疫未安排協商事項。

15 3、 相對人於 109 年 7 月 13 日召開教師薪資協調會議，申請人會
16 員表明薪資已委任申請人與相對人協商，相對人仍決議將教
17 師學術研究費調降為 45%。申請人於同日以高教產工(賢)
18 字第 1090000102 號函(申證 4)發函相對人要求安排協商，
19 相對人於 7 月 20 日以正人字第 110970364400 號函(申證 5)
20 回覆因協商資格未經確認，未便安排。

21 4、 109 年 8 月 1 日正義高中學校未經過與教師協商，逕行扣減教
22 師學術研究費剩 45%，發給教師薪資。(申證 6)

23 5、 第一次團體協商之後，部份高雄市教育產業工會會員教師遭
24 學校用解聘等理由壓迫並無奈提出書面撤回狀，但其書面撤
25 回書狀尚未經申請人理事會決議通過，同時退出團體協約之
26 教師並未退出申請人工會，正義高中會員在正義高中專任教
27 師中，109 年及 110 年人數仍為過半(申證 25 及申證 26)，
28 故申請人仍具團體委託協商資格。

1 (二) 相對人未與申請人進行協商，逕於 109 年 9 月 7 日開行政會議
2 通過「導師費核給辦法」，明訂導師費每學年發給十個月為原則，
3 構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5
4 款之不當勞動行為

5 1、申請人為因應相對人逕行減薪行為，於 109 年 8 月 18 日以高
6 教產工（賢）字第 1090000114 號函（申證 7）發函相對人，
7 提案 4 個協商案由（學術研究費不低於 68%、學術研究費不與
8 教師個人招生人數掛鉤、導師費依法按月發給、各項福利獎
9 金依循現制發給），並於 8 月 26 日至相對人高中進行協商會
10 議，惟相對人並未準備對案，只承諾三日內補送對案資料。
11 109 年 8 月 31 日相對人以正人字第 10970434600 號函（申證
12 9）回應第一次團體協商會議之提案，但仍未給其他證明資
13 料。

14 2、109 年 9 月 7 日相對人開行政會議通過「導師費核給辦法」（申
15 證 10），明訂導師費每學年發給十個月為原則。

16 3、申請人於同日以高教產工（賢）字第 1090000136 號函（申證
17 11）發函相對人要求與相對人依法進行團體協約協商第二次
18 會議。109 年 9 月 17 日相對人以正人字第 10970482000 號函
19 （申證 12）回應第二次團協之提案，訂於 109 年 9 月 25 日（五）
20 中午 12:30，但仍未給學術研究費減少之計算依據或證明資料
21 等對案資料。

22 (三) 相對人於 109 年 9 月 30 日發函給許○○老師，以「高中部自 107
23 學年度至 109 學年度，連續三個年度招生班級數銳減」為理由，
24 告知許○○老師聘約到期即予以不再續聘，訂聘約到期日為 109
25 年 7 月 31 日。此行為構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會
26 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

27 1、許○○老師為申請人與相對人團體協約協商之勞方代表之一，
28 並有出席 109 年 8 月 26 日與 9 月 25 日之薪資團體協約協商

會議(申證 8、15)。許○○老師原聘期至 109 年 7 月 31 日為止，其於 109 年 9 月 30 日收到相對人正人字第 1090000124 號函通知聘約到期及不再續聘(申證 16)。許師於 109 年 9 月 30 日經 LINE 群組尋求申請人之協助，並於 10 月 3 日送會員服務申請書給申請人請求協助(申證 17、18)。

2、許○○老師後迫於校方壓力，於 10 月 13 日提出退出團體協商及簽署民事調解聲請撤回書狀(申證 19)，此情形顯示相對人在團體協約協商中有解僱、減薪及其他不利之待遇。

(四) 相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，解散 109 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審委員會，並同時進行改選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、教師評審委員會

(1) 根據高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法(下稱教評會辦法)(申證 29)第 3 條第 1 項第 3 款規定有教師解聘、不續聘、停聘及資遣之審議。

(2) 教評會辦法第 4 條規定委員的任期為一年，自九月一日起至翌年八月三十一日止，除了因無故缺席達二次或因故無法執行職務者而解除委員職務外，委員的任期應受到教評會辦法的保障。

(3) 委員會的組成從 5 人至 19 人皆可，其中最低人數 5 人的當然成員有校長、家長會代表及教師代表，另有兩名票選委員；又非屬教師長期聘任事項或教師法第 14 條至第 16 條、第 18 條或相關法規外，只需全體委員出席二分之一及二分之一審議通過，實務上常見校方將開會時間訂在教師有課務又不准予公假以致不能出席，意即以最低 5 人的教評會成員而言，只要出席 3 人中的 2 人審議通過就可以解聘教師，相對人只要能掌握校長及家長會代表 2 票即可任意解聘教師。

2、 考績評審委員會

(1) 公立高級中等以下學校教師成績考核辦法(下稱考核辦法)(申證 30)第 9 條規定委員由 9 人至 17 人組成，教務、學生事務、輔導、人事業務之單位主管及教師會代表為當然委員，其餘為票選委員，任期一年。

(2) 會議決議時需全體委員二分之一出席，二分之一通過即可決議。以 9 人委員為例，最低出席 5 人，3 人同意即可懲處教師予申誡；另最低出席 6 人，3 人同意即可考核教師為考核辦法第 4 條第 2 款或第 4 條第 3 款。意即校方如果委員人數 9 人，當然委員已經掌握了 4 人，校方亦可任意找理由懲處教師。

3、 109 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審委員會中，申請人工會的會員都有過半，相對人難以在原教評會及原考核會實施校方之意志。解散改選造成上面的委員全數重新改組，新改選後的委員會成員已經正義高中事先佈局配票，得以實施校方對教師解聘及懲處之意圖。故正義高中解散原教評會及原考評會，足以影響教師是否被解聘及懲處的重大關鍵，對工會活動造成妨害。

(五) 相對人於 110 年 5 月 14 日發函給林乙○老師通知解聘之行為，構成團體協約法第 6 條及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1、 林乙○老師為申請人與相對人團體協約協商之勞方代表之一。

相對人因林乙○老師不肯退出團體協商，以重組之教評會於 110 年 5 月 3 日召開 109 學年度第 24 屆教師評審委員會第 2 次會議，於會議中通過林乙○老師之解聘案，並於 110 年 5 月 14 日發函解聘理由通知書予林乙○老師(申證 27)。

2、 相對人復於 110 年 6 月 11 日召開 109 學年度第 24 屆教師評審委員會第 3 次會議，於會議中再度決議「不通過林乙○老師解聘案，但聘期至 113 年 7 月 31 日，到期後不再續聘」。

1 林師後於 110 年 7 月 7 日之調解中與相對人調解成立(申證
2 31)，其中林乙○老師需於 110 年 7 月 8 日具狀撤回聲請對申
3 請人的委任及不當勞動行為裁決(申證 32)。

4 (六) 本件請求裁決事項如下：

- 5 1、 請求確認相對人於 109 年 8 月 1 日未經過協商直接扣減教師
6 學術研究費剩 45%之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1
7 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 8 2、 請求確認相對人於 109 年 9 月 7 日訂定『導師費核給辦法』，
9 明訂導師費每學年發給十個月為原則，構成違反團體協約法
10 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。
- 11 3、 請求確認相對人於 109 年 9 月 30 日發函給許○○老師，告知
12 聘約到期即予以不再續聘之行為，構成違反團體協約法第 6
13 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 14 4、 請求確認相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，
15 解散 109 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21
16 屆考績評審委員會，並同時進行改選之行為，構成工會法第
17 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 18 5、 請求確認相對人於 110 年 5 月 14 日發函給林乙○老師通知解
19 聘之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35
20 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

21
22 二、 相對人之答辯及主張：

23 (一) 相對人並未拒絕與申請人工會進行團體協商，應不構成違反團
24 體協約法第 6 條第 1 項之規定

- 25 1、 由於少子化因素，私立高中職的學生來源減少，連續數年的
26 財務虧損已經引發了生存危機。加上相對人並非國立或公立
27 學校，財源必須自給自足，因此不得不必須進行教師薪資結
28 構的調整，以減緩財務的惡化。

2、相對人自 109 年 4 月 24 日開始與教師們透過各項會議進行學術研究費調整協商，並與工會進行團體協約協商。過程中，不同意的教師透過工會與本校進行訴訟，訴訟期間也投書至國民及學前教育署。本校於 110 年 1 月 21 日依國民及學前教育署臺教授國部字第 1090163613 號函裁處書繳納新台幣 10 萬元罰鍰。

3、針對團體協約協商之安排，本校於 109 年 5 月 25 日去函說明新型冠狀病毒疫情影響未便安排協商事宜（相證 4），亦獲申請人來函表示理解防疫優先，並請本校盡速再安排協商事宜（相證 5），故本校並未拒絕與申請人進行團體協商。

4、雙方實質進行了兩次團體協商，針對申請人所要求的學校會計結算報告，亦有發函知會申請人已依照國教署規定公告上網。針對學術研究費核發比例等問題，相對人亦在第二次協商會議時向工會說明學校的人事支出超支狀況，由於無法達成協議，所以接續就無法再進行協商，高教產業工會就直接訴諸法律提告，校方也無可奈何。實際上並無違反團體協約法第 6 條（相證 6）。

5、相對人已於 110 年 7 月 7 日與未同意之教師們於法庭達成和解，老師們並無受到相對人之脅迫，相對人並補回 109 年 8 月 1 日起至 110 年 7 月 31 日期間所有差額。

（二）相對人於 109 年 9 月 7 日訂定「導師費核給辦法」，僅係將過去慣例明文化，未影響教師原本權利，故無協議之必要

1、查教師待遇條例第 13 條之明文，加給分下列三種：「一、職務加給：對兼任主管職務者、導師或擔任特殊教育者加給之。二、學術研究加給：對從事教學研究或學術研究者加給之。三、地域加給：對服務於邊遠或特殊地區者加給之。」又該法第 17 條規定「私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校準用前三條規定訂定，並應將所定支給數額

1 納入教師聘約；私立學校在未與教師協議前，不得變更支給
2 數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。」

3 2、 本校導師費每學年以核發十個月為原則，每月 3,000 元（相
4 證 7），七、八月份依暑假輔導實際上課日數核給導師費（相
5 證 8）。導師費每個月 3,000 元，若未足月擔任導師者，以實
6 際擔任導師日數比例核給。本校導師費之支給數額及發放方
7 式未曾變更，僅係將過去導師費發放慣例予以明文規定遵循
8 （相證 9），並無影響教師原本的權利，故並不需與教師協議。

9 （三）教師解聘須經教師評審委員會審議通過，並經報主管機關核准
10 後始得解聘，許○○老師解聘一案並未提至教評會審查

11 1、 查教師法第 14 條之明文：「教師有下列各款情形之一者，應
12 予解聘，且終身不得聘任為教師（略），皆須經教師評審委員
13 會審議通過，並報主管機關核准後，得以解聘。」

14 2、 相對人因少子化造成的財政困窘問題，本於健全校務發展財
15 務改善計畫，才於許○○老師聘約到期時考慮是否續聘。雖
16 於 109 年 9 月 30 日發函給許○○老師，惟後未提案至教師評
17 審委員會審查，且許○○老師已於 110 年 5 月 12 日取得 110
18 年 8 月 1 日起至 115 年 7 月 31 日之聘書（相證 2），故實際上
19 並未發生工會法第 35 條第 1 項第 5 款之情事。

20 （四）相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，解散 109
21 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審
22 委員會並同時進行改選之行為符合合法程序，並無針對工會、
23 影響工會協商的進行或違反誠實信用原則

24 1、 教師評審委員會：教師法於 84 年 8 月 9 日公布施行後，配合
25 師資培育管道的多元開放，將高級中等以下學校教師聘任的
26 權責，由主管教育行政機關回歸學校自主，教育部並依教師
27 法之授權於 86 年 3 月 19 日訂定發布「高級中等以下學校教
28 師評審委員會設置辦法」，自 86 學年度起由 各校組織教師評

審委員會審議教師之聘任，期經由學校教師及家長的參與，藉由公開、公平、公正的程序，為學校遴選最適任的教師。

2、教師成績考核委員會：

(1) 教師待遇條例第 12 條第 3 項規定，私立中小學教師薪級之晉級，除考核年度、晉級方式比照公立高級中等以下學校教師成績考核辦法規定辦理外，由各校定之。

(2) 私立學校法第 51 條、學校財團法人及所設私立學校內部控制制度實施辦法第 2 條及實施辦法第 4 條規定略以，學校法人及所設私立學校之聘僱、敘薪、出勤、差假、訓練進修、考核獎懲、待遇、福利、保險、退休、資遣及撫卹，應訂定作業程序、內部控制點及稽核作業規範。據此，考核係屬學校內部管理事務，各校應訂定考核相關規定。

(3) 有關私立學校教師成績考核委員會組成，係屬各校權責，應依各校規定辦理（相證 15）。

3、查相對人「高雄市私立正義高級中學校務會議組織及運作要點」（相證 10）第六條：本會議開會及議決方式如下：（一）應有全體成員二分之一以上出席，始得開會；出席成員過半數同意，始得決議。

4、110 年 3 月 22 日第 1 次臨時校務會議應出席 36 人，實際出席 32 人，其中專任教師共 23 人，21 人投票。針對解散 109 學年度第 24 屆教師評審委員會一案，投票結果為同意 13 票、不同意 7 票、未領票 2 票與廢票 1 票，過半數同意通過解散教評會並進行改選；而針對解散 109 學年度第 21 屆考績評審委員會一案，投票結果為同意 14 票、不同意 6 票、未領票 2 票與廢票 2 票，過半數同意通過解散考評會並進行改選。

5、教師評審委員會及教師考核委員會為學校內部組織，教考評會的遴選，是全校教師主張召開校務會議之後的決定，且國教署訂定之校務會議組織及運作要點並沒有提及不能解散教

評會。因老師提出希望學校穩定前進，也能將事情沒有立場的處理，故在校務會議中提出由全體同仁進行投票改選。

6、全面性改選且無針對性，改選過後之老師亦仍是申請人工會會員，既無損害教師權益，也並未更改任何選舉規定，完全依照學校的行政自主權執行校務。故與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為完全無關，無影響工會協商的進行或違反誠實信用原則。

(五) 林乙○老師解聘資遣案並未通過，因而無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之情事

1、查教師法第 14 條之明文「教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且終身不得聘任為教師（略），皆須經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，得以解聘。」

2、相對人於 110 年 5 月 3 日 109 學年度第 24 屆教師評審委員會第 2 次會議通過體育科林乙○老師解聘案，原因係因其違反聘約答應在校外兼課、不協助校內行政工作，並於 110 年 5 月 14 日發函，請林乙○老師提出陳述理由（相證 11）。於 110 年 5 月 27 日收到林師的陳述理由後，110 年 6 月 16 日 109 學年度第 24 屆教師評審委員會第 3 次會議決議，不通過林乙○老師解聘資遣案（相證 12）。故並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之情事。

(六) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 相對人於 110 年 8 月 1 日實施將教師學術研究費調降為 45%。

(二) 申請人與相對人於 109 年 8 月 26 日、9 月 25 日兩度進行團體協約協商會議。

(三) 申請人於 109 年 9 月 24 日受相對人學校林丙○、許○○及林乙○等教師選定，就學術研究費、年終獎金遭扣減乙事，向相

- 1 對人提起民事訴訟及調解聲請。
- 2 (四) 相對人於 109 年 9 月 30 日發函告知許○○老師聘約到即予以
3 不再續聘。
- 4 (五) 許○○於 109 年 10 月 13 日簽署民事調解聲請撤回書。
- 5 (六) 相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議解散 109
6 學年度第 24 屆教師評審委員會與第 21 屆考績評審委員會並進
7 行改選。
- 8 (七) 相對人於 110 年 5 月 14 日發解聘理由通知書予林乙○老師。
- 9 (八) 相對人於 110 年 7 月 7 日與林乙○等老師就教師學術研究費給
10 付之爭議調解成立。
- 11 (九) 林乙○於 110 年 7 月 8 日撤回對申請人之委任與 109 年勞裁字
12 第 46 號申請。
- 13 (十) 許○○與林乙○均仍在相對人學校任職。
- 14

15 四、 本案爭點為：

- 16 (一) 相對人於 109 年 8 月 1 日未經過協商直接扣減教師學術研究費
17 剩 45% 之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會
18 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- 19 (二) 相對人於 109 年 9 月 7 日訂定「導師費核給辦法」，明訂導師費
20 每學年發給十個月為原則，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1
21 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- 22 (三) 相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，解散 109
23 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審
24 委員會，並同時進行改選之行為，是否構成工會法第 35 條第 1
25 項第 5 款之不當勞動行為？
- 26 (四) 相對人於 110 年 5 月 14 日發函給林乙○老師通知解聘之行為，
27 是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項
28 第 5 款之不當勞動行為？

1
2 五、 判斷理由：

3 (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
4 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
5 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
6 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
7 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
8 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
9 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
10 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
11 行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，
12 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
13 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
14 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
15 為已足。

16 (二) 次按，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：…
17 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法
18 第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。復按，禁止支配介入之行為本
19 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
20 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
21 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
22 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
23 為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參
24 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
25 法院 102 年度判字第 563 號判決參照）。

26 (三) 相對人於 109 年 8 月 1 日未經過協商直接扣減教師學術研究費
27 剩 45%之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法
28 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 查申請人於 109 年 5 月 11 日去函相對人請求進行團體協約協商（申證 2），由於當時受新型冠狀病毒疫情影響，相對人於同年 25 日函覆因疫情未便安排協商事宜（申證 3），其後申請人俟疫情趨緩時，於 109 年 7 月 13 日再度發函請相對人安排團體協約協商事宜（申證 4），相對人旋即於同年 7 月 20 日函覆因協商資格未經確認，未便安排會議，待確認協商資格，相對人將提出方案，亦請申請人提出對應方案等語（申證 5）。其後，雙方於 109 年 8 月 7 日召開團體協約協商之會前會，確認申請人協商資格（申證 13），申請人嗣於 109 年 8 月 18 日發函相對人表示本次團體協商，主要訴求為「學術研究費」不低於 107 年所頒訂高級中等以下學校支給標準之 68%，以及導師費應按月發給等項。緊接著，雙方於 109 年 8 月 26 日舉行第一次團體協約協商會議，會中雙方各有主張及對談，並相約於 109 學年開學後再行協商（申證 8）。
2. 然查，相對人於申請人工會 109 年 8 月 18 日發函表明協商訴求前，業已於 109 年 8 月 1 日實施將教師學術費調降至 45%，且雙方均不爭執相對人開始施行之日期為 109 年 8 月 1 日（本會第 2 次調查會議第 3 頁第 14 至 20 行參照）。從而，相對人於 109 年 8 月 1 日扣減教師學術研究費剩 45% 之行為，因當時團體協商尚未開始進行，且相對人根本尚未知悉申請人之協商事項，故相對人應無違反誠信協商或具有支配介入事實之存在可言，並不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- （四）相對人於 109 年 9 月 7 日訂定「導師費核給辦法」，明訂導師費每學年發給十個月為原則，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為
1. 查雙方於 109 年 8 月 26 日舉行第一次團體協約協商會議，會中就有關導師費之議題，申請人主張應依法採按月發給，亦即每

學年發給十二個月，而當日會議雙方就此點協商提案之共識為：「待校方提出對案資料或文字三日內給工會後再進行協商討論。」；有當日開會且相對人不爭執之會議紀錄可稽（申證 8）。然而於其後，相對人未提出任何對案資料或文字給工會再行協商討論，即片面於 109 年 8 月 31 日發函申請人表示就此提案，將盡快由學務處訂定「導師加給核發要點」等語（申證 9），相對人並於 109 年 9 月 7 日行政會議逕自通過訂定「導師費核給辦法」，明訂導師費每學年以核發十個月為原則，等同否決申請人所主張發給十二個月之提案。

2. 相對人如此行為，顯然未給予申請人任何協商機會，且明明在協商會議時，表明願提出對案資料或文字予工會後再行協商討論，卻自毀承諾而自行制定規則，逕自限縮至十個月，並宣稱此即為相對人之「對應方案」（申證 12），實無異是單方片面決定協商結果，此舉顯然有違團體協約法第 6 條所揭之誠信協商原則，並且已不當影響申請人之工會活動，嚴重影響申請人會員對其之信任，而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（五）相對人於 110 年 3 月 22 日召開第 1 次臨時校務會議，解散 109 學年度第 24 屆教師評審委員會及 109 學年度第 21 屆考績評審委員會，並同時進行改選之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 查申請人與相對人於 109 年 8 月 26 日進行團體協約第一次協商會議，代表申請人出席協商之勞方代表中，許○○、林乙○係相對人學校之教師，嗣雙方於同年 9 月 25 日進行團體協約第二次協商會議，許○○、林乙○同樣仍為代表申請人出席協商之勞方代表。另於雙方團體協商中，因相對人於 108 年 8 月起在未經與教師協商同意之情形下，扣減學術研究費、年終獎金，申請人於 109 年 9 月 24 日，受相對人學校林丙○、許○○及林

乙○等教師選定，就學術研究費、年終獎金遭扣減乙事，向相對人於台灣高雄地方法院提起民事訴訟暨聲請調解(申證 33)。而許○○原聘期至 109 年 7 月 31 日，其於 109 年 9 月 30 日收到相對人聘約到期不再續聘之通知(申證 16)後，旋即於 10 月 13 日就具狀聲請撤回調解及訴訟(申證 19)。其後，台灣高雄地方法院勞動法庭於 109 年 11 月 25 日召開第一次勞動調解程序(申證 35)，在此之前，除許○○外，已有王甲○、王乙○及黃○○老師具狀撤回調解及訴訟(申證 19、34)。於當日之調解程序後，台灣高雄地方法院勞動法庭復於 110 年 2 月 25 日召開民事訴訟之準備程序(申證 36)。

2. 嗣於 110 年 3 月 22 日，相對人召開 109 學年度第 2 學期第 1 次臨時校務會議，會中主席即校長先提出報告：「(一) 訴訟出庭之過程說明。(二) 董事會決議之後續發展。(三) 國一新生人數是否成為泡影？高中部還需要招生嗎？(四) 同仁們，您可以怎麼決定！」，旋即「提案：解散現有教評會及考評會並重新遴選。」，並獲過半票數同意解散 109 學年度第 24 屆教評會及 109 學年度第 21 屆考評會，以及立即進行改選；上述過程，有相對人校務會議紀錄可稽(相證 1)。由此可知，相對人解散教評會及考評會，確實與申請人代相對人部分教師就學術研究費、年終獎金遭扣減而提起之訴訟有關。續觀之教評會改選前、後之名單，改選前原本總計 9 位中有 4 位係選定申請人提起訴訟及聲請調解之教師(即林丙○、黃○○、莊○○及林乙○)，改選後僅有 1 位(即張○○)，且教師會代表之人選從缺未補。再觀之考評會改選前、後之名單，改選前原本總計 9 位中有 5 位係選定申請人提起訴訟及聲請調解之教師(即黃○○、林乙○、莊○○、林丙○及林丁○)，改選後僅有 1 位(即林乙○)。足見此改選實具有針對性，顯係為汰換掉支持申請人所進行工會活動之教師，且其所佔比例前後具有重大變化，顯然對該等委

1 員會之運作造成實質影響。

2 3. 再者，本會就 110 年 3 月 22 日召開臨時校務會議提案解散教評
3 會及考評會並進行改選之原因詢問相對人，相對人答稱：「其目
4 的在讓校務正常運作」（相對人 110 年 7 月 5 日正人字第
5 110000065 號參照），並稱：「改選過後支持工會的委員沒有當選
6 的原因是因為校內其他教師認為需要安定，相對人校長基於穩
7 定學校內部，尊重另一方教師的想法，故召開校務會議討論此
8 事。」（本會 110 年 10 月 7 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第 9
9 至 14 行參照），亦顯見相對人本次改選確實具有針對性，係針
10 對申請人而為。

11 4. 按相對人訂頒之「高雄市私立正義高級中學教師評審委員會設
12 置辦法」第 2 條規定，相對人教評會之任務，包含：本校教師
13 續聘及長期聘任之審查、本校教師長期聘任聘期之訂定事項，
14 以及本校教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，與本校教師資
15 遣原因認定之審查事項等，可見相對人教評會之組織攸關教師
16 身分之改變等重大權利事項。其次，有關相對人之考績評審委
17 員會，相對人雖未訂頒相關辦法規定，但依相對人答辯書之說
18 明，係負責學校教師成績之考核，故亦係關係到教師之薪給、
19 績效及獎金等權益事項。因此兩者皆係直接或間接影響教師自
20 身工作權益及待遇之組織，倘若任相對人得恣意決定其等改選
21 時機，並藉由改選來汰換較為支持工會的委員人選，則必定令
22 教師對於工會之信心盡失，亦無人敢再支持工會或參與工會活
23 動，顯然有支配介入之情事。

24 5. 從而，相對人於 110 年 3 月 22 日召開校務會議解散教評會及考
25 評會，並同時進行改選之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
26 款之不當勞動行為。

27 （六）相對人於 110 年 5 月 14 日發函給林乙○老師通知解聘之行為，
28 構成違反團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5

款之不當勞動行為

1. 查相對人於 110 年 3 月 22 日改選教評會及考評會後，於 110 年 4 月 21 日及同年月 28 日，分別有林丙○、張○○、許○○、王甲○、王乙○及黃○○等老師聲明撤回民事訴訟（申證 8、申證 37）。110 年 5 月 3 日，相對人改組後之教評會通過林乙○老師之解聘案，並於 110 年 5 月 14 日函知其解聘理由，其中並敘及林師於高雄地方法院選定申請人請求學術研究費之事，且稱「如此粗暴要求…造成學校虧損越來越嚴重」等語。林乙○旋即於 110 年 5 月 19 日填寫申請人之會員服務申請書，請求申請人協助處理其被解聘事宜，並表示此應係基於其委請申請人進行團協及訴訟之緣故（申證 28）。
2. 林乙○嗣於 110 年 5 月 26 日依上開相對人解聘通知提出陳述意見書，相對人於收受後復於 110 年 6 月 16 日召開教評會，會中多位委員表示本解聘案送國教署通過備查之機率不高，並且最終決議不通過解聘，但附加決議其聘期至 113 年 7 月 31 日止，聘期到期後不再續聘。其後，林乙○於 110 年 7 月 7 日調解程序時，表示同意適用相對人所頒訂關於學術研究費、年終獎金等規定，並與相對人成立調解（申證 31），另於同年月 8 日向勞動部撤回對申請人 109 年勞裁字第 46 號申請案之委任（申證 32）（惟申請人原本就僅以工會名義向本會提出申請，因此該撤回狀並未發生撤回效力；併予敘明）。從此前後事實脈絡觀之，可見林乙○確實係因相對人發函解聘之行為，才願與相對人成立調解、撤回訴訟，並解除對申請人之委任；尤其林乙○本為團體協約協商勞方代表具相對人教師身分 2 員的其中之一，自係積極參與工會活動，若非受迫於相對人解聘通知，當不至於驟然願意接受現狀且解除委任申請人。而相對人解聘林乙○之行為，參照其解聘理由說明，明確提及林乙○委請申請人所提起之訴訟，可見係針對其參與工會活動。雖理由說明中另有提及其他

事由，即：中傷學校、校外兼課、拒絕協助行政工作、未具雙語教師資格等情事，然觀之相對人在未給予林乙○陳述意見釐清該等事由前即貿然決議解聘，而在林乙○陳述意見解釋後又自知理虧，立刻改變原解聘決議，但又附加期滿不續聘之議處。種種前因後果，可徵相對人之通知解聘行為，確實係為迫使林乙○撤回訴訟，放棄此項工會活動，而具有針對性。

3. 按申請人為爭取具相對人教師身分之申請人會員支持，為渠等向相對人爭取教師學術研究費、導師費、年終獎金等權益，除請求相對人進行團體協約協商外，並受部分未經協商即遭扣減研究費之教師選定，聲請調解及提起民事訴訟，此為申請人在相對人處進行之重要工會活動，攸關具相對人教師身分之申請人會員，對申請人之信賴與支持。然而，相對人卻透過解聘教師之手段（許○○老師之部分雖因逾法定期間經本會決定不受理，但實際上事實脈絡亦係相同），逼迫教師退出工會活動，解除對於申請人之委任，相對人此舉顯係使用不當之手段影響工會活動，對工會構成支配介入。而林乙○老師為申請人與相對人進行團體協約協商之勞方代表，相對人對於林乙○之解聘或不利益待遇，將可能造成林乙○在團體協商中噤聲，甚至林乙○業已於110年7月8日撤回本件不當勞動行為裁決申請案，亦即表明不支持工會提出相對人成立不當勞動行為之主張。因此相對人對林乙○所為之通知解聘行為，顯然會影響到申請人對於相對人之團體協約協商，亦構成違反誠信協商之行為。

4. 從而，相對人於110年5月14日發函給林乙○老師通知解聘之行為，構成違反團體協約法第6條第1項及工會法第35條第1項第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，本件裁決申請一部不受理，一部有理由，一部無理由，

1 依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條，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 黃程貫

4 裁決委員 張詠善

5 蔡崧萍

6 李瑞敏

7 侯岳宏

8 張國璽

9 王嘉琪

10 黃雋怡

11 徐婉寧

12 李柏毅

13 中 華 民 國 1 1 0 年 1 1 月 1 9 日

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

17 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款、團體協約法第 6 條第 1
18 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2
19 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福林路 101 號）提起行政
20 訴訟。