

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○○

送達地址：臺北市大安區敦化南路二段 71 號 7 樓

上 五 人 共 同：丁穩勝律師、程立全律師

代 理 人 設臺北市中山區南京東路三段 101 號 4 樓
郭德田律師

設臺北市大安區敦化南路二段 71 號 7 樓

複 代 理 人：游聖佳律師

設臺北市中山區南京東路三段 101 號 4 樓

相 對 人：新北市私立及人高級中學

設新北市新店區安興路 1 號

代 表 人：曾國祥

相 對 人：財團法人新北市私立及人高級中學

設新北市新店區安興路 1 號

代 表 人：盛天麟

代 理 人：夏○○

住同上

上 二 人 共 同：陳丁章律師

代 理 人 設臺北市中正區羅斯福路三段 28 號 5 樓

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、 程序事項：

一、「按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」，勞資爭議處理法第3條定有明文。其中，所謂屬於行政救濟事項之教師勞資爭議，係指：(1)涉及公私立大專校院教師之升等及資格審定事件(包括於相當期間內不得申請升等之懲處決定)。(2)涉及公立學校教師依法律或法律授權之行政命令之財產請求權及退休申請之否准事件，至其他尚有爭議部分，依個案處理。(3)涉及公立學校教師之敘薪事件。(4)公立學校教師身分之變更(解聘、停聘、不續聘或資遣)。(5)主管教育行政機關就私立學校教師身分變更(解聘、停聘、不續聘或資遣)之核准；惟教師之勞資爭議，如屬工會法第35條第1項所定各款不當勞動行為者，該爭議得依勞資爭議處理法申請裁決，有行政院勞工委員會(勞動部前身)100年12月27日勞資3字第1000127140號函可資參照。查申請人李○○、黃○○、陳甲○○、陳乙○○均為相對人僱用之私立學校教師，雙方間之本件爭議，非屬上開應依法提出行政救濟之事項，且申請人係主張相對人不予續聘或改聘兼任教師等行為，構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為，依上開說明，本會自得依勞資爭議處理法規定審理。相對人辯稱本件無勞資爭議處理法適用而不應受理云云，容有誤解，不足可採。

二、次按被告有二人以上，於同一訴訟程序被訴，原告慮其於先位被告之訴為無理由時，始請求對備位被告之訴為裁判，此即為複數被告之主觀的預備訴之合併。此種主觀的預備訴之合併，縱其先、備位之訴之訴訟標的容或不同，然二者在訴訟上所據之基礎事實如屬同一，攻擊防禦方法即得相互為用，而不致遲滯訴訟程序之進行。苟於備位訴訟之當事人未拒卻而應訴之情形下，既符民事訴訟法所採辯論主義之立法精神，並可避免裁判兩歧，兼收訴訟經濟之效，自為法之所許(最高法院94年度

台抗字第 980 號判決意旨參照)。次按主觀預備合併之訴雖屬複數之訴，該數個請求於起訴時發生訴訟繫屬，仍以先位之訴有理由為備位之訴解除條件，先位之訴無理由為備位之訴之停止條件，易言之，所謂訴之預備合併，通常固指原告預防其提起之訴訟為無理由，而同時提起不能並存之他訴為備位，以備先位之訴無理由時，可就備位之訴獲得有理由之判決之訴之合併而言（最高行政法院 104 年度判字第 35 號判決意旨參照）。查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以二人以上之相對人列於同一裁決程序，並主張先位相對人之請求無理由時，始請求對備位相對人為裁決（即所謂「主觀之預備合併」），故有關是否允許申請人以主觀預備合併之方式提出裁決申請，本會自得裁量參酌上開法院判決為判斷，合先敘明。本件申請人係以「新北市私立及人高級中學（下稱及人中學）」為先位相對人；「財團法人新北市私立及人高級中學（下稱財團法人及人中學）」為備位相對人，提出裁決申請。經核，觀之申請人之聘書；以及學校法人及所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例、相對人及人中學教職員待遇支給辦法、成績考核辦法等規定，可知申請人係依及人中學之指示提供勞務，並受其考核、懲戒，甚至解聘或資遣，而由及人中學給付報酬予申請人，足認申請人之聘約關係（或僱傭關係）應存在於及人中學與伊之間，相對人及人中學屬於工會法第 35 條所定雇主，堪予認定。惟按私立學校應設董事及董事會，向學校所在地之地方法院為財團法人之登記，私立學校法第 13 條第 1 項、第 10 條及第 15 條分別定有明文，是財團法人及人中學具有法人資格，而有當事人能力，對於申請人之勞動條件等決定，與上開及人中學具有等同之支配及決定之地位，應可認財團法人及人中學亦屬工會法第 35 條所定之雇主。復查本件申請人據以請求裁決之基礎事實，乃相對人對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保；對申請人陳乙○○改聘為兼任教

師並退保；對申請人沙○○解僱、辦理資遣等情，足見不論先位或備位相對人之請求，其基礎事實皆出於同一，又先位相對人與備位相對人之證據資料復得互相援引。是為避免判斷矛盾、兼收裁決經濟之效，申請人以「及人中學」、「財團法人及人中學」之先位、備位相對人為主觀預備合併而申請裁決，程序尚無不合，應予准許。

三、復按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許。本件申請人提出裁決申請時第三項請求裁決事項原為「請求確認相對人於 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。」，嗣於 105 年 2 月 23 日以補充理由（二）書變更為「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。」（見該書狀第 2 頁）；又申請人等五人有關利息請求部分，更正為自每月發薪日之翌日起算（見 105 年 6 月 3 日補充理由（六）書第 2 頁）。核申請人上開所為，均僅為更正事實上或法律上陳述而已，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，尚無不許。

四、又按「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。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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。查申請人主張相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○辦理退保，並未核發薪資；對申請人陳乙○○改聘為兼任教師、退保，並未再排課、未核發薪資；對申請人沙○○解僱、辦理資遣等行為，均構成不當勞動行為等語，其既已於 104 年 10 月 16 日申請本件裁決，即合於前開 90 日之法定期間規定，並無不法。

壹、實體事項：

一、申請人之主張

（一）程序部分：

- 1、按私立學校應設董事及董事會，向學校所在地之地方法院為財團法人之登記，為民國（下同）86 年 6 月 18 日修正前私立學校法第 33 條、第 12 條及第 14 條（現行法第 13 條第 1 項、第 10 條及第 15 條）所明定。再者，董事就法人之一切事務，對外代表法人，民法第 27 條第 2 項亦定有明文。私立學校已為財團法人之登記者，即取得法人之資格，而有當事人能力。其因私權爭執涉訟，依上開說明，自應由董事長代表學校起訴或被訴。雖 86 年 6 月 18 日修正前私立學校法第 51 條（現行法第 41 條）規定，校長依據法令綜理校務，執行董事會之決議。惟校長在私法上之地位，與民法第 554 條規定之經理人相當，僅於所任事務發生私權爭執而涉訟時，始認亦有代表學校起訴或被訴之權限（此有最高法院 87 年度台上字第 2533 號民事判決意旨可茲參照）。
- 2、今觀先位相對人予校內教師之聘書，聘書聘任人為「新北市私立及人高級中學」，並非「財團法人新北市私立及人高級中學」。核教師之聘任、解任等事，依教師法規定屬學校教

師評審委員會（下簡稱教評會）處理，當然委員者為校長、家長會代表、教師會代表各一人，選舉委員則由全體教師選（推）舉之，並非學校法人董事會可干涉。且申請人係以其受僱於先位相對人擔任專任教師，而因先位相對人違法不予續聘，將訴請確認僱傭關係及給付未付薪資等事，其聘僱教師乃屬學校之一般行政事務，為校長執行校務之職權範圍。故，揆諸前揭說明，於此聘任之僱傭關係涉訟時，本案請求事件自當然係因學校事務發生私權爭執之涉訟事件，自當然得以學校即先位相對人為涉訟事件之當事人，具有當事人能力，暨其校長自有代表學校被訴權限，當屬無疑，先予敘明。

- 3、然如若貴會審理後仍認為應以財團法人為本案申請事件當事人時，申請人即退步請求以備位相對人為不當勞動行為裁決事件之相對人。

（二）實體部分：

- 1、就申請人李○○、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。」：

- (1) 申請人李○○、黃○○、陳甲○○於民國（下同）101 年加入全中教產業工會，分別為全中教產業工會及人中學支會會長、理事與會員，申請人分別任職於私立及人中學已經 33 年、21 年、22 年，每年考績甲等，表現優異。（申證 1）惟申請人李○○、黃○○、陳甲○○於 103 年起陸續為及人中學教師對相對人提起民事訴訟爭取權益（例如：臺灣臺北地方法院 104 年度勞訴字第 23 號，申請人經 52

名教師選定為當事人為全體原告請求相對人補發薪資) (申證 2)，並基於維護及人中學教師權益，代表全中教產業工會與相對人進行團體協商，如勞動部不當勞動行為裁決決定書 103 年勞裁字第 47 號 (申證 3)、勞動部 103 年勞裁字第 48 號和解書 (申證 4)。惟相對人為打壓工會成員、幹部及工會活動、團體協商及爭議行為，於是自 104 年起，假藉資遣教職員、解聘或不續聘不適任教師之名義，陸續對申請人等為不利益待遇。申請人等為免遭到相對人不當勞動行為之待遇，因此號召工會成員教師抵制相關打壓議案，以消極不出席教評會之方式行使爭議權，相對人竟於 104 年 6 月 5 日以存證信函方式通知申請人李○○、黃○○、陳甲○○將不予續聘 (申證 5)。申請人李○○、黃○○、陳甲○○爰於 104 年 6 月 16 日向貴會提起不當勞動行為裁決 (104 年勞裁字第 26 號案)。而相對人竟不顧主管機關新北市政府教育局之警告 (申證 6)，仍堅持於 104 年 7 月 3 日召開教評會對申請人李○○、黃○○、陳甲○○作成不予續聘決定。

- (2) 嗣後，因相對人上開不續聘教評會決議，經移送新北市政府教育局核准時，已遭新北市政府教育局認定組織及程序不合法為由，將前揭 104 年 7 月 3 日所作成之教評會決議駁回，並要求相對人另召開校務會議，重新補選教評會委員 (申證 7)。換言之，相對人於 104 年 7 月 3 日對申請人李○○、黃○○、陳甲○○所為之不續聘處分決議，既未經主管機關核准，則「不予續聘」並不生效力。且本件經新北市私立及人高級中學以 104 年 7 月 31 日及中教師會字第 1030000021 號函詢新北市政府教育局有關相對人對 6 名教師違法不予續聘之情事 (申證 8)，經新北市政府教育局以 104 年 8 月 10 日新北教中字第 1041453254 號函 (申證 9) 送達新北市私立及人高級中學教師會及相

對人，並表明相對人之決議未依教師法第 14 條不續聘，且未經新北市政府教育局核准，而申請人李○○、黃○○、陳甲○○與相對人之聘任關係，仍繼續存在。申請人認為就原申請裁決案件（104 年勞裁字第 26 號）暫無實益，爰撤回該案裁決申請（申證 10）。

- (3) 惟新北市政府教育局已以前開各函明確表示相對人之不續聘決議不生效力，依教師法第 14 條、第 14 條之 1 規定（附件 4），教師之不續聘須報請主管教育行政機關核准後方生效力（此有最高行政法院 100 年度判字第 1690 號判決意旨）（附件 5），可知申請人李○○、黃○○、陳甲○○與相對人間之聘僱關係仍繼續存在。然相對人逕於 104 年 8 月 1 日起拒絕申請人給付勞務，且於同日將申請人全體之公教人員保險及健保辦理退保（申證 11），於應給付薪資期日之每月 20 日（即 104 年 8 月 20 日開始）即拒絕給付薪資，並於 104 學年度排除申請人之座位（申證 12），亦未排課（申證 13）。核相對人所為係屬違法，申請人全體現仍確屬相對人合法之當然繼續聘任之教職員，是以經申請人請求繼續工作權、表示提出勞務給付及請求相對人給付薪資等情，遭相對人拒絕（申證 14、15）。而除申請人以外，其餘未經相對人以合法教評會決議續聘之教師，渠等公教人員保險、全民健康保險仍繼續續保、保留座位及排課。

- (4) 綜上所述，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。」等不當勞動行為。

2、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：

(1) 相對人於104年6月22日召開教評會，就申請人陳乙○○老師自104年8月1日起之104學年度專任聘任轉為兼任教師案通過決議，然該案審議時之教評會組織不合法之瑕疵已如前述，即有關於申請人陳乙○○由專任轉為兼任之決議並不生效，又無任何合法教評會決議變更相對人與申請人陳乙○○之聘僱關係，因此，理應維持原本專任之聘僱關係。嗣經申請人陳乙○○請求繼續工作權、表示提出勞務給付及請求相對人給付薪資等情，遭相對人拒絕（參申證14、15）。而除申請人以外，其餘未經相對人以合法教評會決議續聘之教師，渠等公教人員保險、全民健康保險仍繼續續保、保留座位及排課，顯然相對人僅因申請人陳乙○○具有全中教產業工會及人中學支會之會員身分，即以具有針對具有工會會員身分之教師，片面變更為兼任聘僱關係，實已構成工會法第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。

(2) 又，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，有不當勞動行為之認識及動機：

A、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。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對

勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒解僱之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能（行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 102 年勞裁字第 18 號裁決要旨）（附件 6）。

B、「依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項之規定可知，針對行為是否違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項（及團體協約法第 6 條第 1 項）規定所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員會有參照工會法第 35 條第 1 項、第 2 項審查雇主人事權之權限，就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而雇主依據其所設定之考績評定標準為考績之評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限。」（行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 101 年勞裁字第 58 號裁決要旨）（附件 7）。

C、相對人將申請人陳乙○○由專任教師變更為兼任教師、退保、不予合法薪資，且至今仍未排課，實質上已構成

解聘之效果，相對人所為既無法定懲處事由，顯然前揭行為構成工會法第 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：

- (A) 「工會法施行細則第 30 條：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待」，申請人在碧湖公園任職已六月餘，申請人對其工作已有嫻熟度，相對人既未與申請人協商，即因申請人依工會法第 36 條規定請工會會務公假處理工會會務，認影響其工作，而將之調整職務，申請人不僅因而需再行適應新職務，且申請人亦會恐怕導致職務再行調整，而對於工會會務假之申請會有所遲疑，按如任何人立於此立場均會有如此感受，則該職務調整對於申請人之不利益，在判斷上顯具有合理性，即屬不利益待遇。」（行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 100 年勞裁字第 22 號）（附件 8）。
- (B) 本件相對人於 104 年 6 月 22 日召開教評會，決定將申請人陳乙○○老師由專任教師變更為兼任教師，理由不外以申請人陳乙○○「請假過多」，因而逕自作成專任轉兼任之決定。然而，有關於申請人陳乙○○是否有因請假過多而應予懲處之情況，其權責應由成績考核委員會依照考核辦法決定，教評會並無權僅因教師有「請假過多」，即作成專任轉兼任權限（附件 9）。再查，申請人陳乙○○請假事由為照顧其重病之雙親（父親陳丙○○於 104 年 4 月 24 日死亡，生前重病在床；母親高○○，現年 75 歲，罹患胰臟癌末期，現正住院接受放射線治療、化療、輸血治療，

亟需親人在旁照顧），縱使已合法請假，其課程已安排代課老師上課，對於學生上課、受教權並無影響。換言之，相對人並無將申請人由專任轉為兼任之理由。按如任何人立於此立場均會有如此感受，則該職務調整對於申請人之不利益，在判斷上顯具有合理性，即屬不利益待遇。

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：

- (1) 按「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。」，團體協約法第 6 條第 1 項定有明文。又勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，拒絕提供進行協商所必要之資料，為無正當理由，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款亦有明文。雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。是本會判斷核心在於雇主是否已盡其誠信協商義務，非僅就工會請求資料本身屬性或該資料與團體協約條文是否密切相關而定，蓋因團體協約協商係一動態過程，兩造隨時有可能更動其主張，自不應據此逕認他造請求之資料非屬必要（行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 101 年勞裁字第 59 號）（附件 10）。又按私立學校法第 64 條第 1 項、第 2 項規定，學校法人及其所屬私立學校教職員工之退休、離職、資遣等事項，另以法律定之。又按學校法人及其所屬私立學校教職員工退休撫卹離職資遣條例（下簡稱私校教職

員退撫離職資遣條例)第22條第1款規定,教職員有因系、所、科、組、課程調整或學校減班、停辦、解散,現職已無工作且無其他適當工作可擔任之情事,且未符合退休條件者,得由私立學校依相關法令規定程序予以資遣(附件11)。

(2) 申請人沙○○自88年起受僱於相對人擔任職員,每年一聘,迄至104年7月31日止(申證16),已連續受聘16年,依法足認雙方間成立不定期僱傭關係。其後,在相對人無任何告知且亦未協助申請人轉任校內其他適當工作的情況下,相對人竟無預警於104年8月初直接發予申請人一張「資遣通知單」,上載:「台端因下列原因呈奉本校人事評議委員會核定資遣:本校因減班、現職已無工作且無其他適當工作可擔任。請至人事室辦理離職手續為荷。」通知資遣(申證17)。

(3) 然而,相對人對申請人沙○○之前開資遣,實屬違法,理由在於:

A、相對人雖稱減班,但實際上並無減班之事實。按高級中等學校科及學程招生班級數核定作業要點第1點、第4點、第5點規定,減班需經學校課程發展委員會及校務會議決議通過後,報教育部國民及學前教育署核辦,始得減班(附件12)。相對人並無報請教育部核辦減班情事,且104學年度招生班級數與103學年度相同,實不合私校教職員退撫離職資遣條例第22條第1款要件。

B、又由私校教職員退撫離職資遣條例第22條第1款規定可知,必須於教職員無其他適當工作可擔任時,始得資遣。申請人沙○○於104年8月初收到資遣通知單以前,從未得到校方任何通知要轉任其他工作遷調,即無預警在104年8月初直接收到資遣通知,顯不合私校教職員

退撫離職資遣條例第 22 條第 1 款「無其他適當工作」之要件。

C、相對人稱該資遣係由相對人人事評議委員會核定資遣，但其人事評議委員會召開係依據何規定？人事評議委員會何時召開？如何進行？何以沒有給予申請人沙○○陳述意見之機會？均未見其示，足見該人事評議委員會根本不存在，其資遣核定自屬違法。

(4) 綜上所述，均得認相對人對申請人所為之資遣確屬違法資遣，然相對人仍逕自認定對申請人之違法資遣一情已然存在，故於 104 年 8 月 1 日起拒絕申請人給付勞務，且於同日將申請人之公教人員保險及健保辦理退保(參申證 11)，並於應給付薪資期日之每月 20 日(即 104 年 8 月 20 日)拒絕給付薪資。核相對人所為係屬違法，申請人現仍確屬相對人合法之當然繼續聘僱之教職員，經申請人請求繼續工作權、表示提出勞務給付及請求相對人給付薪資等情，遭相對人拒絕(參申證 14、15)。何以相對人堅持資遣申請人沙○○，究其原因在於，申請人沙○○於 104 年 1 月 10 日方申請加入全教中產業工會及人中學支會(申證 18)(另可參考全中教產業工會會員及人中學支會名冊)，而相對人得知申請人沙○○加入會員後，即於今年不顧是否符合法令、正當法律程序之情況下，即通知資遣申請人，相對人於 104 年 8 月 1 日對申請人沙○○所為之資遣、辦理退保、不予核發薪資等行為，顯然構成工會法第 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」部分：

(1) 申請人李○○部分：每月薪資額為 73,370 元

A、按「新北市私立及人高級中學教職員待遇支給辦法」第 3 條、「私立及人高級中學教職員成績考核辦法」第 4 條規定，教職員按服務專任合格年資及考核成績，每滿一年提敘一級，受本職最高薪級限制，但於合考績條件者，晉年功薪一級（申證 19、20）。

B、申請人李○○於 103 學年度薪額為本薪 450、年功薪 175，本俸月支數額為 47,080 元（申證 21）；又學術研究費屬教師聘約給付之一部，為教師經常性給予，於校方未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準，即除非各別教師基於各別聘約明示同意刪減者外，自不得任意刪減剝奪（此亦可參臺灣新竹地方法院 102 年度訴字第 433 號判決見解）（附件 13）。故本俸併學術研究費 26,290 元，為本件申請人李○○主張請求相對人應付之每月薪資額為 73,370 元（計算式：47,080 元 + 26,290 元 = 73,370 元）。

(2) 申請人黃○○部分：每月薪資額為 69,375 元

申請人黃○○於 103 學年度薪額為本薪 450、年功薪 75（申證 22），依前揭規定，104 學年度敘薪晉年功薪一級，為 104 學年度薪額為本薪 450、年功薪 100，本俸月支數額為 43,085 元；又學術研究費屬教師聘約給付之一部，為教師經常性給予，於校方未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準，即除非各別教師基於各別聘約明示同意刪減者外，自不得任意刪減剝奪（此亦可參臺灣新竹地方法院 102 年度訴字第 433 號判決見解（參附件 13）。故本俸併學術研究費 26,290 元，為本件申請人黃○○主張請求相對人應給付之每月薪資額為 69,375 元（計算式：

43,085 元 + 26,290 元 = 69,375 元)。

(3) 申請人陳甲○○部分：每月薪資額為 70,710 元

申請人陳甲○○於 103 學年度薪額為本薪 450、年功薪 100 (申證 23)，依前揭規定，104 學年度敘薪晉年功薪一級，為 104 學年度薪額為本薪 450、年功薪 125，本俸月支數額為 44,420 元；又學術研究費屬教師聘約給付之一部，為教師經常性給予，於校方未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準，即除非各別教師基於各別聘約明示同意刪減者外，自不得任意刪減剝奪(此亦可參臺灣新竹地方法院 102 年度訴字第 433 號民事判決見解，參附件 13)。故本俸併學術研究費 26,290 元，為本件申請人陳甲○○主張請求相對人應付之每月薪資額為 70,710 元(計算式：44,420 元 + 26,290 元 = 70,710 元)。

(4) 申請人陳乙○○部分：每月薪資額為 60,720 元

申請人於 103 學年度薪額為本薪 390 (申證 24)，依前揭規定，104 學年度敘薪晉年功薪一級，為 104 學年度薪額為本薪 410，本俸月支數額為 34,430 元；又學術研究費屬教師聘約給付之一部，為教師經常性給予，於校方未與教師協議前，不得任意變更該支給數額標準，即除非各別教師基於各別聘約明示同意刪減者外，自不得任意刪減剝奪(此亦可參臺灣新竹地方法院 102 年度訴字第 433 號判決見解，見附件 13)。故本俸併學術研究費 26,290 元，為本件申請人主張請求相對人應付之每月薪資額為 60,720 元(計算式：34,430 元 + 26,290 元 = 60,720 元)。

5、相對人應給付申請人沙○○自 104 年 8 月 1 日起至復職日止，於每月 25 日以前給付薪資 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：

申請人沙○○於 103 學年度薪額為本薪 330 (申證 25)，依

前揭規定，104 學年度敘薪晉薪一級，為 104 學年度薪額為本薪 350，本俸月支數額為 31,430 元；又專業加給屬本僱傭契約經常性給付之一部，於契約雙方當事人協議前，不得任意變更該薪津，自不得由雇主片面任意刪減剝奪。故本薪併幹事專業加給 18,910 元，即本件申請人沙○○主張請求相對人應付之每月薪資額為 50,340 元（計算式：31,430 元 + 18,910 元 = 50,340 元）。

（三）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

(一) 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。

(二) 李○○、黃○○、陳甲○○部分之爭執始末如下：

- 1、相對人招生遽減四分之一（招生人數從近 2,000 人遽降為 1,500 人），發生教師、職工超額情事；
- 2、104 年 3 月 2 日，相對人教評會審核潘○○老師資遣申請案時，即有教評委員提出宜檢討人事精簡（相證 1）。
- 3、李○○、黃○○、陳甲○○所任教之科目恰巧是超額科目，該三人擔心有被資遣之風險，於是在 104 年 3 月 30 教評會召集時透過電子郵件串連（相證 2），全部無故缺席；104 年 4 月 8 日召開時又再串連 5 位教師代表無故缺席（相證 3）。
- 4、前開情事，導致 5 位教師代表因為兩次教評會議（104 年 3 月 30 日及 104 年 4 月 8 日）無正當理由缺席，依相對人私立及人高級中學教評會設置辦法（如附件 1），當然喪失該委員資格。此時，乃由候補二位教師代表遞補，但仍導致 3 位缺額，而有需補選 3 位教師代表之必要。否則教評會無法運作。
- 5、鑒於校務運作，相對人校長於 104 年 4 月 10 日召開臨時擴大校務會議，人事室通知全校教師出席校務會議，欲補選 3 位教評會委員代表（因 5 位教師代表 2 次無故缺席遭解職，

由候補二位教師代表遞補後，需補選 3 位教師代表，參相證四；申請人竟然莫名其妙以傳單對教師宣稱相對人「違法解聘」（事後調查取得，相證 5），而脅迫妨礙其他教師行使參與會議，選舉教師評審委員之權利。李○○甚至對校長咆哮：「誰說要召開此會議？」、「你憑什麼？」，試圖以足使共見共聞之方式，栽贓告訴人校長「違法解聘」、「違法集會」而為誹謗或公然侮辱。果不其然，當日會議教師均因此未敢出席。

- 6、相對人對於申請人之行為不諒解，但從未將其行為與工會連結，甚至還發文向工會求證，工會亦不回應，直到工會對相對人提起 104 年勞裁字第 26 號裁決時，工會於第一次調查庭始當庭表示該等癱瘓校務作法為工會活動。從時間歷程觀察，即可知相對人所為，根本與申請人是否從事工會事務無關。

- 7、校務遭到全面癱瘓至今：

由於教評會之職權，依「高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法」第 2 條之規定，包括：（一）教師初聘、續聘及長期聘任之審查事項，（二）教師長期聘任聘期之訂定事項，（三）教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，（四）教師資遣原因認定之審查事項，（五）教師違反教師法規定之義務及聘約之評議事項，（六）其他依法令應經本會審查之事項。依教師法第 11 條第 1 項以及教育人員任用條例第 26 條第 1 項第 1 款規定之規定則包括「高級中等以下學校教師之聘任，…經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。」、「高級中等以下學校教師…由校長就經公開甄選合格人員中，提請教師評審委員會審查通過後聘任。…」，其重要性可見一般。教評會無法召集，甚至衝擊影響到下一學年度教師之發聘作業（相對人學校一年一聘）。申請人等為了私益癱瘓教評會，根本是賭上全校學生之受教權。至今為止，相對人沒

有一位老師經過合法聘任（教評會遭癱瘓）。

- 8、綜上所述，申請人之現狀，乃是因為原聘約屆滿，而相對人學校教評會尚未作成績聘或不續聘決議之狀態。
- 9、此外，需澄清者，乃申請人癱瘓教評會之作法，導致相對人104學年度「沒有一位教師可以經過合法聘任」，相對人不可能讓學生權益受損，才會因此以「相對人認為合法組成之教評會」聘任104學年度教師。不料，亦親自參與該「相對人認為合法組成之教評會」決議聘任案之申請人，卻在其後以「相對人認為合法組成之教評會」擬議決不續聘案時，以民代施壓（至少6位縣議員）之方式，讓教育局對上開「相對人認為合法組成之教評會」以申證7第四點表示「…『似』有違反前開規定…」，導致於「玉石俱焚」（104學年度「沒有一位教師可以經過合法聘任」）。相對人學校教評會之所以尚未作成績聘或不續聘決議，是因為申請人結合數位老師，癱瘓學校教評會所致。申請人顛倒因果是非，實屬荒謬。

（三）關於陳乙○○部分，除引用上述事實以外，另補充：

- 1、相對人陳乙○○，其所任教之科目尚不至於無課可教，因此，在其聘約到期（103學年度）前，相對人以「相對人認為合法組成之教評會」聘任104學年度教師時，係以兼任教師聘請。
- 2、但陳乙○○拒收聘書。因此，所餘課務，即分配與他老師。
- 3、假設，相對人是有意「敵視」工會教師，大可不必對陳乙○○發聘。

（四）關於沙○○部分（其所任職務也非教師，僅是學校一般幹事）：

- 1、相對人確實於104年6月間經人評會決議，請申請人考慮於原聘約屆滿前選擇優退或接受資遣（相證六所記載之1、2二選擇方案），但申請人均不願意，故不了了之。
- 2、申請人既然於原聘約屆滿前，不選擇優退，也表明不接受資

遣，相對人既無人力需求，乃於 104 年 7 月 31 日申請人原聘約屆滿後未再續聘。

(五) 未須補充者，請裁決庭審酌本件切莫流於「工會至上」之思維，亦應一併斟酌教師工作之本質，以及憲法保障之學生受教權與私人興學自由：

- 1、 私人興學自由係憲法層次之基本權保障。參考國內學者周志宏教授之見解（並參照大法官釋字 659 號協同意見書），認為私人興學自由應包括 1. 設立私立學校或其他教育機構之自由；2. 經營管理私立學校或其他教育機構之自由；3. 分享國家獎勵、補助之權利；4. 補助給付請求權。其中經營管理私立學校或其他教育機構之自由，又應包括(1)外部經營型態之形成自由，即有關學校組織、學制選擇、課程規劃與設計之自由；(2)內部經營方式之形成自由，即教學計劃之擬定，教學目標、方法、教材之選擇，以及教科書之選用等自由；(3)實踐建學精神及形成獨自學風的自由；(4)選擇符合自己學風及辦學理念之教師的自由；(5)選擇符合自己學風及辦學理念之學生的自由。
- 2、 因此，何等科目超額情形為何？有無必要全以專任聘請？何等教師合於本校辦學理念？等，尤涉辦學風格、校務發展與學校財務等興(辦)學決策，由學校依據各科別需求及所需決之並無違法。
- 3、 本件申請人等，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。本件如非相對人以申證 7 教育局文中(第四點)所謂「…『似』有違反前開規定…」之教評會，「違法強聘」65 位教師，學校學生之受教權嚴重受到侵害！試問，該等教師該去？該留？
- 4、 更何況，相對人甚至還一度想嘗試輔導申請人、依據申請人

其他專長，調任職務，但申請人根本毫不領情，一副老大心態，拒絕回應：

- (1) 關於申證 5，相對人係考量申請人三人之作為，嚴重癱瘓校務（至今依然），才會對該三人之「行為」為發函，並非針對申請人之「身分」（工會幹部）為之，相對人依法通知陳述意見，甚至還一度想嘗試輔導申請人，依據申請人其他專長調任職務，但申請人根本毫不領情，拒絕回應。說明如下。
- (2) 查高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法第 2 條第 1 項規定略以：「高級中等以下學校教師評審委員會（以下簡稱本會）之任務如下：…三、關於教師解聘、停聘及不續聘之審議事項。…」；同辦法第 10 條第 1 項復規定：「本會審查第二條第一項第三款至第五款事項時，應給予當事人陳述意見之機會。」。因此相對人發函予申請人等，係為評估解聘、停聘或不續聘等事宜，通知申請人陳述意見，當時，並考量或許教評會會決議另以資遣方式為之（該部分依現行法令，並無所謂陳述意見之法定程序，但相對人為求審慎，亦一併為之），故因尊重教評會最終職權，乃於文中一併提及。
- (3) 觀諸各該存證信函，說明相對人減班情事、申請人任教之科目超額之事實、申請人就其所擔任教評會或校務會議等行政事務之參與，經查亦有「採取消極之不作為，致使行政延宕」之實，而請申請人提供資料陳述意見。
- (4) 為求慎重，相對人於存證信函詢及：
 - A、 「如經認定台端目前之工作態度確有質量上之缺失，台端是否願意接受輔導觀察？」；
 - B、 「如確認台端所任教之科目有超額情事，台端是否同意本校對台端為輔導遷調，或（如法令或制度許可）台端是否有意循介聘途徑辦理？」；

C、「除任教於目前科目專長外，是否有其他教學專長？」、「教學以外，是否尚有其他專長？」等，

D、以上，均係在求為人力之適當調度，且相對人亦將據之進行教評會之討論，亦即，申請人大可於陳述意見時說明其並無相對人所稱之事實、說明其何以癱瘓教評會或校務會議之原因、說明其係執行工會之爭議權限等，使教評會得以綜覽全部事宜以為決議。

(5) 不料，申請人極其快速且不假思索回覆表示拒絕陳述意見，老大心態可見一般。

(六) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人李○○、黃○○、陳甲○○、陳乙○○、沙○○為全中教產業工會新北市分會私立及人中學支會（下稱全中教產業工會及人支會）會員。

(二) 104 年 3 月 30 日，相對人召開 103 學年度教評會第 4 次會議，但因未達法定開會人數而流會。

(三) 104 年 4 月 8 日，相對人召開 103 學年度教評會第 5 次會議(原訂於 104 年 4 月 2 日召開)。

(四) 104 年 4 月 10 日，相對人校長召開臨時擴大校務會議，案由為補選學校教評會委員。

(五) 104 年 6 月 5 日，相對人寄發存證信函予申請人李○○，表明因申請人有行為不檢情事、採取消極不作為致行政延宕，請申請人協助說明回覆相關問題，以供相對人及教評會審酌，且請申請人說明：104 年 3 月 31 日環境教育教師研習會場大聲喧擾、羞辱外聘講師，影響本校校譽一事、疑似消極抵制 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，並於會場當眾喝叱、羞辱校長等節，並附具證據（申證 5）。

- (六) 104 年 6 月 5 日，相對人寄發存證信函予申請人黃○○，表明因申請人有行為不檢情事、採取消極不作為致行政延宕，請申請人協助說明回覆相關問題，以供相對人及教評會審酌，且請申請人說明：疑似消極抵制 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，並於會場當眾喝叱、羞辱校長等節，並附具證據（申證 5）。
- (七) 104 年 6 月 5 日，相對人寄發存證信函予申請人陳甲○○，表明因申請人有行為不檢情事、採取消極不作為致行政延宕，請申請人協助說明回覆相關問題，以供相對人及教評會審酌，且請申請人說明：於 104 年 4 月違反 3 月 13 日導師會議決，擅以變造日期之方式等，假借學務處名義對學生發給「學生申請不留小大夜晚自習調查表」，疑涉變造文書並造成行政業務困擾等、疑似消極抵制 103 學年度第 4、5 次教師評審委員會（並疑似煽惑同仁抵制）、非法干擾 104 年 4 月 10 日校務會議，並於會場當眾喝叱、羞辱校長等節，並附具證據（申證 5）。
- (八) 104 年 8 月間，相對人發予申請人沙○○資遣通知單（申證 17、相證 6）。
- (九) 104 年 8 月 1 日，相對人為申請人 5 人之公教人員保險、全民健康保險辦理退保（申證 11）。
- (十) 104 年 9 月 7 日，相對人與全中教產業工會於本會 104 年勞裁字第 25 號案達成和解，其中，和解內容第五點載明：「雙方同意本次協商事項為訂定相對人教職員優退或資遣辦法，即相對人擬將 104 年 7 月 31 日之教師員額自 72 位裁減至 65 位之優惠或資遣方案。」、第六點載明：「雙方同意依客觀標準協商訂定前項優退或資遣辦法。前項辦法適用於相對人全體教職員。」（相對人陳述意見（二）狀附件）

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。

- 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，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，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。

（一）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。

(二) 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。

(三) 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

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 6 月 3 日

- 一、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 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 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。
- 二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。