

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

### 105 年勞裁字第 20 號

#### 【裁決要旨】

- 一、申請人侯○○擔任申請人工會於相對人學校所設分會之理事長，其 105 年 4 月 25 日當日以申請人工會分會理事長名義，與相對人代表人商談有關教師聘約之教師工會事務，屬於工會活動之一部，業如前述，相對人對此知之甚詳，在當日侯○○是否該當相對人教職員出勤及差假辦法第 4 條第 2 款所定遲到情形，事實上並不明確，且侯師一再否認，雙方存有歧見之前提下，相對人未核事實逕認侯○○當日遲到耽誤上課而對伊製作「第二份平時考核紀錄表」，難謂無阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展。且由嗣後申請人侯○○不服而本於其不但為申請人工會會員，且擔任工會分會之理事長，向工會尋求處理相對人不實紀錄，相對人竟因此為記過處分之事實，可證相對人之不實紀錄確實已對申請人有直接或間接不利之對待，依前揭工會法施行細則第 30 條第 1 項規定，相對人製作第二份平時考核紀錄表之行為，核屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所定之不利益待遇
- 二、依上所述，凡是「自 100 學年度以降薪資調降至 85 折之教職員工」均應為系爭激勵獎金之發放對象，相對人以與激勵獎金發放目的無關之理由予以拒發，已流於恣意；且該 20 名教師（包括申請人侯○○）均為申請人工會會員，又換約與否涉及教師勞動條件之重大變更，加上相對人不論在說明會上或嗣後再次行文限期換約，均表明「逾期視同不願換約，後果由台端自行負責」等語，渠等因有疑義而向所屬工會反映，申請人工會則於接受申訴後，始發函要求與相對人進行協議，就此而言，渠等舉措尚符常情，且與勞工加入工會之目的，以及工會以處

理勞資爭議、促進勞工勞動條件為任務等節，並無不符，相對人竟選擇該 20 名申請人工會會員（包括申請人侯○○）不發放激勵獎金，顯具有針對性。

**【裁決本文】**

申請人：嘉義市教師職業工會  
設嘉義市大業街 57 號

代表人：黃敏智  
住同上

申請人：侯○○  
住嘉義市

代理人：黃敏智

相對人：嘉義市私立輔仁高級中學  
設嘉義市吳鳳南路 270 號

代表人：張日亮  
住同上

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 9 月 30 日詢問程序終結，裁決如下：

**主 文**

- 一、申請人有關請求確認相對人對申請人侯○○扣減 105 年 4 月之 5%激勵獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為之部分，不受理。
- 二、確認相對人於 105 年 4 月 25 日製作如附件所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

- 三、 確認相對人 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○為記過乙次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 四、 確認相對人對申請人侯○○扣減 105 年 5、6、7 月之 5%激勵獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 五、 相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內塗銷對申請人侯○○所製作如附件所示之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表。
- 六、 第三項相對人 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○所為之記過處分撤銷。相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內給付申請人侯○○新臺幣 9,525 元。
- 七、 其餘裁決申請駁回。

### 事實及理由

#### 壹、 程序事項：

- 一、 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）。查本件裁決申請，原以嘉義市教師職業工會、黃敏智為申請人，並主張相對人對侯○○所為之平時考核紀錄表之行為，及影響校內 8 位老師退出工會之行為，皆構成不當勞動行為。嗣後則撤回黃敏智部分，另追加侯○○為本件申請人，且追加請求裁決事項，並部分撤回，經本會確認請求裁決事項為：(一)請求確認相對人於 105 年 4 月 25 日製作之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為（詳如申請書附件 2 第 3 頁、相證 1 上半頁），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。(二)請求確認相對人影響 8 位教師（蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○，詳如申請書附件 8、附件 10）退出申請人工會

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)請求確認相對人 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○為記過乙次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。(四)請求確認相對人對申請人侯○○扣減 105 年 4、5、6、7 月之 5%激勵獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為(見本會 105 年 8 月 5 日第三次調查會議紀錄第 1 至 2 頁)。針對申請人上開追加請求，本會考量申請人工會原請求裁決之事實即事涉侯○○，且所追加之記過行為，與先前所請求關於平時考核紀錄表有關；另追加之激勵獎金爭議，依相對人之抗辯，係起因於平時考核紀錄表事件而拒發，可見基礎事實並未變更，且追加後不致影響調查程序之進行，相對人復表同意(見本會 105 年 7 月 6 日第一次調查會議紀錄第 3 頁、105 年 8 月 5 日第三次調查會議紀錄第 2 頁)，對其亦無程序上之不利益，爰同意申請人之追加請求。

二、次按「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。又裁決之申請違反上開勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定者，裁決委員會應作成不受理之決定，則為不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 1 款所明文。查申請人主張相對人 105 年 4 月 25 日製作之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表；及影響 8 位教師於 105 年 4 月 30 日、105 年 5 月 2 日退出工會之行為，均構成不當勞動行為等語，則既已於 105 年 5 月 20 日申請本件裁決，即合於前開 90 日法定期間規定，並無不法。其次，關

於追加侯○○為本件申請人，並主張相對人於 105 年 6 月 30 日對伊所為記過乙次成立不當勞動行為之部分，因已於 105 年 7 月 6 日追加申請（見本會 105 年 7 月 6 日第一次調查會議紀錄第 2 頁），亦未逾前揭 90 日期間。另有關相對人扣減 105 年 4 至 7 月份激勵獎金構成不當勞動行為之主張，其中 105 年 4 月份之激勵獎金在 4 月 1 日即已發放，有申請人所提當月份之薪資所得通知單在卷可稽（見申證 20），申請人於 7 月 6 日始追加請求（見本會 105 年 7 月 6 日第一次調查會議紀錄第 2 頁），顯已逾越上開 90 日期間，依上開裁決辦法規定，本會應為不受理之決定；至於其餘月份部分，因分別在 4 月 29 日、6 月 1 日、7 月 1 日給付，除有上開薪資所得通知單可憑外，並為雙方所不爭執（見本會 105 年 9 月 30 日詢問會議紀錄第 3 頁），而申請人業於 105 年 7 月 6 日追加裁決申請，自無違反 90 日申請期間之規定，併予敘明。

## 貳、實體事項：

### 一、申請人之主張：

#### （一）事實背景：

- 1、本會於 105 年 4 月 13 日向嘉義市政府提出嘉義市私立輔仁中學（以下簡稱：輔仁）涉嫌就業歧視之訴，105 年 4 月 22 日府社勞字第 10516072181 號函，輔仁違反就業服務法第 5 條第 1 項就業歧視禁止案，嘉義市就業歧視評議委員會評議結果「年齡歧視成立」（詳見附件 1）。
- 2、侯○○為輔仁教師會會長兼任教師工會分會會長，依教師法第 27 條之規定，負有為全校教師及會員教師爭取權益之職責，容先敘明。

- #### （二）相對人於 105 年 4 月 25 日製作之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為（詳如申請書附件 2 第 3 頁、相證 1 上半頁），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、105 年 4 月 25 日侯○○於上午第 2 節下課 10 時左右主動請見張校長，當時人事主任也在場，侯師與張校長晤談，教師（工）會要與學校談論有關教師聘約協議的事，侯師在會談中聽聞上課鐘響，立即向校長表示這一節有課以後再談，隨即離開並前往上課地點，中途沒有任何耽擱或延誤學生上課之事（詳見附件 2~1）。
- 2、105 年 4 月 26 日輔仁教師會行文請校方於 5 月 15 日前完成 105 年度教師聘約事宜（詳見附件 3、4）。105 年 5 月 2 日下午第 6 節教務主任李乙○○將未經查證的「輔仁中學教職員工平時考核紀錄表」（以下簡稱為考核紀錄表），載明具體事實：1. 侯○○老師在 105 年 4 月 25 日星期一上午第 3 節（10:15~11:05）高二愛班資訊科技課程找陳乙○○先生代課。2. 侯師私自找人代課，未事先向教務處報准，觸犯本校聘書第 11 條規定。要求侯師簽名確認，當下侯師認為「考核紀錄表」與事實明顯不符，拒絕簽名確認，並要求李乙○○主任一同到校長室釐清事實真相，校長卻說是因為與其討論教師工會事務而耽誤上課時間（詳見附件 2~2）。
- 3、105 年 5 月 3 日侯師主動找教務主任李乙○○，要在「考核紀錄表」陳述事實的原委，並加以署名，還原事實真相，不料李乙○○主任再拿出第二份的「考核紀錄表」載明具體事實：1. 侯○○老師於 105 年 4 月 25 日星期一上午第 3 節高二愛班資訊科技課程，因處理教師工會事務，而遲到，耽誤上課。2. 上述情況觸犯本校聘書第 11 條規定（詳見附件 2~3）。輔仁已明顯違反「工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工組織工會、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。」、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」。

- 4、本會接獲會員（非侯○○）在 LINE 群組 PO 文投訴校方離譜行徑，工會在 105 年 5 月 6 日「嘉市師工字第 105030 號」（詳見附件 5）行文給輔仁，敘明教務主任李乙○○一再的以登載不實的「考核紀錄表」意圖羅織侯師罪名，已涉嫌打壓工會及違造公文書之虞，要求學校回復。
- 5、105 年 5 月 12 日侯師向本會投訴，輔仁以「輔仁字第 1050000123 號函」（詳見附件 6），受文者：侯○○，主旨：請台端說明將本校公文書外流之用意及原因。說明，一、本校收到工會以「嘉市師工字第 105030 號函」（附件 5），針對台端提供本校教職員工平時考核紀錄表給該會，並投訴控告本校教務主任違法。二、略以…台端在未經主管同意私自拍照並將公文書外流，對於台端之行為用意及本校公文書外流過程，於 5 月 16 日前提書面報告回覆本校。校方以未經查證的文書造成侯師困擾。
- 6、105 年 5 月 16 日「輔中教師凱曉字第 105001 號」（如附件 7）侯師為了自保，將校方登載不實的「考核紀錄表」拍攝下來原本就無可厚非，如若學校的行為公正且公開，又何必怕公文書外流？
- 7、105 年 5 月 16 日「輔人字第 1050000120 號函」（如附件 12）回復本會對於侯師處理方式之回函，說明四、侯師為輔仁教師會理事長及貴會會員，更應作為教師表率，不宜因為處理教師會事務而耽誤上課，損及學生受教權益。校方自行承認「因為處理教師會事務」，至於是否有耽誤上課？在上述三已經說明不再贅述。
- 8、綜上、嘉義市私立輔仁中學將被本會提出「就業歧視之訴」，怪罪於學校教師會提供相關事證，以登載不實的「考核紀錄表」意圖羅織侯師罪名，已涉嫌違造公文書及打壓工會

之虞，輔仁已明顯違反「工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工組織工會、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。」、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」。

- (三) 相對人影響 8 位教師（蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○，詳如申請書附件 8、附件 10）退出申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

105 年 5 月 10 日本會收到輔仁中學 6 位教師的退會申請書，申請書的格式統一，疑似是由校方印製好要他（她）們簽名（如附件 8），且載明「嚴禁嘉義市教師職業工會再以本人名義，從事任何有關工會事務」似乎要預防本會對於校方違复工會相關法令之行為提出申告。申請書寄出的信封也是由學校準備，並且在同一時間（郵戳 10.05.16.16）嘉義文化路郵局寄出 5 月 10 日（星期二）16:16 上課中 6 位教師如何在同一郵局（嘉義文化路）同時寄出的退會申請書，亦耐人尋味。105 年 5 月 16 日又收到輔仁中學 2 位教師的退會申請書，情況與上述實如出一轍（如附件 10 及附件 11）。故輔仁追殺教師工會成員，私下脅迫 8 位教師退出嘉義市教師職業工會，已然涉及違复工會法第 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」。

- (四) 相對人對申請人侯○○扣減 105 年 4、5、6、7 月之 5%「激勵獎金」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、100 年 8 月 1 日起，未依政府公布的 100 年全國軍公教員工待遇支給要點薪資給付標準給薪（100 年薪資標準調薪

3%)，反而未經協商，公布依原訂標準 94 年全國軍公教人員待遇支給要點薪資給付標準給薪，全部的薪資（包含本俸及學術研究費）打 85 折。101 學年度第 2 次校務會議，校長表示，先達收支平衡，目標學生人數 1350 人，其它目標也就指日可待。並表列預計當學生人數達 1650 人時，將回復全薪。

- 2、102 年起新聘任教師按照 100 年全國軍公教員工待遇支給要點薪資給付標準給薪，包含本俸及學術研究費皆給予全薪（校方給予同工不同酬的差別待遇，整理如附件 26-1。
- 3、104 年 6 月 30 日召開 103 學年度第 4 次校務會議，會議中校長表示：「董事會同意從 8/1 開始，針對原先 85 折薪的同仁，加發 5% 的激勵獎金」，因此薪資部分由 85 折薪提升至 9 折薪。會議內容節錄如附件 26-2。
- 4、104 年 2 月 20 日，在教師聘約存續期間，校方召開會議說明，要求更換教師聘約，換約說明會場，校長提到：「若不換約，後果自行負責」，接續老師提問：「若不換約，舊約是否依然有效」，校長答覆：「若不換約，按照舊約履行即可」，因此，校內共 20 位教師（全為工會成員）於此換約事件中，決定不換約而維持舊約。但後續校方除口頭繼續要求於 2 月 24 日之前換約外，另以書面簡便行文要求於 3 月 1 日前需完成換約事宜，否則「後果自行負責」。至於校內教師卻無人能理解何謂「後果自行負責」，校方也從未在公開場合解釋「後果自行負責」的含意。
- 5、4 月 2 日當天早上 8 點多，20 位不換約教師（全為工會成員）接獲了 4 月份的薪資單後，赫然發現 104 學年度加發於每個月薪資單中固定的「激勵獎金」項目被扣除了，減扣的金額約 3000 元至 4000 元左右。加發激勵獎金乃校務會議中公開發的決議，而未與教師協議的前提下，校方擅自扣除激勵獎金已然違反誠信原則，一方面對教師專心致力

於教學產生嚴重的信心打擊；而另一方面更突顯對教師的不尊重，此舉作為無非在對教師專業進行負面削減。

- 6、105 年 5 月份，部份於 4 月被扣除激勵獎金同仁恢復 5%激勵獎金，但包括本人（教師會會長）及教師會重要理監事幹部（吳乙○○老師、劉○○老師、曹○○老師、詹○○老師）自 4 月份，接續於 5 月、6 月及 7 月皆遭扣除激勵獎金，自 4 月份起莫名被扣除激勵獎金至今，校方僅以激勵獎金未達激勵目的所以扣除，此外未曾做過任何解釋，依然無法讓老師明確的理解為何？此舉顯然是打壓教師會重要成員。105 年 6 月 30 日校務會議中，校長明白表示激勵獎金是屬於實質收入的一部份，是針對 85 折薪用來回復薪資的用意。會議紀錄節錄如附件 26-3。由以上校務會議中可確認激勵獎金是校方用來回復打折的薪資，而非如同校方於「105 年勞裁字第 20 號」案之相對人 7/19 答辯書所言。

（五）請求裁決事項：

- 1、請求確認相對人於 105 年 4 月 25 日製作之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為（詳如申請書附件 2 第 3 頁、相證 1 上半頁），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 2、請求確認相對人影響 8 位教師（蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○，詳如申請書附件 8、附件 10）退出申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 3、請求確認相對人 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○為記過乙次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 4、請求確認相對人對申請人侯○○扣減 105 年 4、5、6、7 月之 5%「激勵獎金」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1

款及第 5 款之不當勞動行為。

## 二、 相對人之答辯：

(一) 相對人於 105 年 4 月 25 日製作之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為（詳如申請書附件 2 第 3 頁、相證 1 上半頁），不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、 嘉義市教師職業工會（以下簡稱教師工會）向嘉義市府提出本校涉嫌就業歧視之訴，該案仍在訴願中，且即使嘉市就業歧視評議委員會評議結果為「年齡歧視成立」亦與本請求裁決事項無任何關聯。
- 2、 侯○○雖為輔仁教師會會長兼任教師工會分會會長，但依教師法 27 條之規定內容如下：「第 27 條各級教師組織之基本任務如下：一、維護教師專業尊嚴與專業自主權。二、與各級機關協議教師聘約及聘約準則。三、研究並協助解決各項教育問題。四、監督離職給付儲金機構之管理、營運、給付等事宜。五、派出代表參與教師聘任、申訴及其他與教師有關之法定組織。六、制定教師自律公約。」105 年 4 月 25 日當日侯師曾透過校長秘書表示要見校長，第一次在上午 9 點左右，當時校長正在主持主管會報，請秘書轉告該師另外再約下午或隔天的時間。第二次侯師在第 2 節下課時又來秘書室堅持表示急著要見校長，於是校長接見。侯師明知自己第 3 節有課，反而下午 5、6 節沒課，隔天亦有 5 節空檔沒課，捨棄校長提供的其它時間選項而堅持在該時段，實在令人納悶與不解，結果時間倉促耽誤上課。且隔日（4 月 26 日）侯師行文請校方於 5 月 15 日前完成 105 年度教師聘約事宜，卻又與前一日侯師急著想見校長談聘約的急迫態度前後不一致，更表示其之前的急迫性令人質疑。
- 3、 105 年 5 月 2 日本校教務李主任依本校教職員工考核辦法

進行平時考核，先根據同仁反映事項記錄，然後找當事人求證確認，並無不妥之處。李主任也因應侯師之要求一同到校長室釐清真相，侯師當時在校長室表示要回去自行書面詳細陳述事實給主管作為考核之依據（詳如相證 1）。

4、所謂的第二份「考核紀錄表」其實是 5 月 2 日當天李主任偕同侯師到校長室，釐清事件後，由李主任重新記錄以符合事實。而事實是侯師以輔仁教師會理事長身分想與校長談聘約內容，此乃教師會會務自不待言。然而，侯師遲到耽誤上課也是事實。

5、關於教師工會 105 年 5 月 6 日「嘉市師工字 105030 號」公文，學校已於同年 5 月 13 日回復輔人字第 1050000120 號（詳如相證 2）侯師將公文書拍照未經主管同意外流此乃事實，侯師亦不否認，侯師 105 年 5 月 16 日輔中教師○○字第 105001 號回復校方文中說明可見一般（詳如相證 3）。校方請侯師書面說明事件的整個過程，此乃符合本校平時考核之程序，給予當事人陳述的機會。（詳如相證 4）雖說侯師拍攝考核紀錄表無可厚非，但是如何使用該資料就會受到規範，尤其是將考核程序進行中的文件，未經當事人簽名確認，亦未經機關首長批核，易造成外界誤解實屬不當。關於教師申請或退出教師工會純屬教師個人行使法令所賦予的權利，校方無從介入僅能給予尊重。4 月 25 日上午第 2 節下課侯師找校長談教師聘約是事實，因此耽誤上課也是事實。侯師上課遲到，校方將之列入平時考核紀錄完全符合正當的行政程序，至於嘉義市府科員因應教師工會提出「就業歧視之訴」訪談本校過程中，乃由學校配合提供相關事證及說明資料，何來怪罪輔仁教師會提供相關事證及打壓工會之推論，令人不解。輔仁中學校長張日亮由董事會授權，稟持天主教重視身、心、靈全人教育的理念治理校務，一切依法行政。請貴部主持公道，做出無不

當勞動之裁決，給予嘉義市教師職業工會警惕，不要濫用不當勞動行為，曲解工會法、團協法與勞資爭議處理法為保障勞動三權（團結權、團體協商權與勞動爭議權）落實的立法原意。

(二) 相對人並無影響 8 位教師（蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○，詳如申請書附件 8、附件 10）退出申請人工會之行為，遑論構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

輔仁中學教師申請或退出嘉義市教師職業工會，純屬教師個人行使國家法令所賦予的權利，校方無從知悉與介入，予以尊重，何來輔仁中學違反工會法之推論。

(三) 針對相對人對申請人侯○○扣減 105 年 4、5、6、7 月之 5% 「激勵獎金」之行為：

- 1、董事會於 104 年 06 月 05 日第 17 屆第 4 次的董事會議中，考量學校的招生有明顯的進步，為激勵團隊士氣並給予教職員同仁實質的鼓勵，特針對 100 年 8 月 1 日起薪資打折的教職員工，加發 5% 激勵金，至於實際的發放方式由校方全權處理（請參閱相證 10 董事會議紀錄，相證 11 董事會授權發放方式）。
- 2、由於校方是初次處理激勵金的發放，於是從 104 年 08 月起按月加發 5% 的激勵金給教職同仁。105 年 3 月起即有因為工作表現不佳被取消獎勵金之發放案例（請參閱相證 12 人事室簽呈）。
- 3、105 年 2 月校方因應 104 年 12 月公布施行的教師待遇條例針對校內 26 位教師其合約書所載之教師研究費低於 103 年合約書所載之教師研究費者，願意將 104 年合約書教師研究費的金額調高為與 103 年的金額一致，並通知同仁換約。其中有部分同仁有疑慮，所以校方於 105 年 2 月 20 日召集該同仁舉辦換約說明會，在會中說明換約的緣由並解答同

仁的問題，包括(一)如果不換約，目前的合約書仍然有效；(二)教師研究費增加的金額將由激勵金扣除，實質上薪水的額度不會因為換約後有任何異動，只是薪水單部分科目額度彼此的增減等等。同時在該次會議中發下新的合約書，並提醒需於 105 年 2 月 24 日前繳回新約完成換約動作。直至換約截止日期同年 2 月 24 日，並無人繳回新約，為慎重起見，請人事室發簡便行文給個別當事人，提醒請於同年 3 月 1 日前繳回簽署後的新約，否則後果自負。

- 4、同年 2 月 26 日相對人北部公出突接人事主任來電，報告嘉義市教師職業工會接獲本校教師委託處理換約事宜，請相對人務必在同年 3 月 1 日當天約見對方，於是約定同年 3 月 1 日下午 5 點 20 分在校長室。同年 3 月 1 日嘉義市教師職業工會理事長、全國教師職業工會組織部許主任、嘉義市政府社會處 2 位專員等人出席。在該次會談中，對方表示本校此次換約雖然新合約書的教師研究費是調高，不過既然是變更就已經符合教師待遇條例第 17 條第 1 項「私立學校在未與教師協議前，不得變更支給數額。教師加入工會者，得授權由工會代表協議。」屆時工會會來函，請校方選定協議日期與地點（請參閱相證 13 嘉義市教師職業工會 105 年 3 月 1 日函）。
- 5、同年 3 月 2 日，校長進一步瞭解，原來這些老師在校方給予第一次期限前就已達成共識不換約，只是沒有人告訴校方他們的共識。換約一事校方已事先召開說明會（請參閱相證 14）並針對疑慮一一澄清，同時清楚說明換與不換個人的權利有否影響等等，同時在第一次期限到時再發通知寬延期限（請參閱相證 15）。校方期待當事人如仍有疑慮可再請校方召開第二次說明會，或是堅持不想換約沿用原合約書亦無妨。結果是在完全沒有事先與學校機關首長知會的情況下，直接找外部團體給校方施壓。這種作法是違

背作為一位教師該有的行政與職場倫理，無視於對學校校長應有的尊重。而且事後並無悔意，完全違背當初董事會決議加發激勵金要激勵士氣的用意，於是校長在同年 3 月 17 日向董事長報告此事並徵得董事長的同意後在同年 3 月 24 日責成人事主任從同年 4 月起先暫停發放那些教師的激勵金（包括申請人侯師在內）。

- 6、申請人侯師在同年 4 月 25 日發生上課遲到的事件，面對該事件侯師尋求外部團體的援助，外部團體未詳查事實真相前發函，副本除了給教育部與嘉義市政府等本校主管機關，又給嘉義市立委與市議員等民意代表，天主教台北教區總主教與嘉義教區主教等同屬天主教系統之行政首長（參閱申請人附件 5-1），對本校聲譽造成不良影響。本人曾於同年 5 月 12 日下午約談侯師，請其說明該外部團體來函（附件 5-1）的始末，希望由當事人自己說明還原事實真相，結果侯師在校長室坐下後，順手把手機擺在前面的茶几上，我遞給侯師該函的影本後，原本要開始請他說明，突覺該動作有異，於是跟侯師確認是不是有錄音，他回答說：「是，因為現在學校氛圍…」，我說如果要錄音就不要談下去。於是他起身離開。我心想難道他不知道談話要錄音需先告知對方，並徵得對方同意的法律常識與對人該有的尊重態度嗎？但為了釐清事實真相於是改用書面方式進行，請人事室同年 5 月 12 日發函給侯師（參閱相證 4）請侯師說明，其答覆如相證 3，侯師並不認為有公文書外流之情事，並請求校方追查李主任署名的平時考核紀錄表前後兩份，以及校方考核紀錄所為不實並委由工會代為處理等等。由於侯師並未於該函中說明，於是請人事再次發函給侯師請其說明（參閱相證 16），侯師回函亦未清楚說明（參閱相證 17），於是請人事室於同年 6 月 27 日召開教師考核委員會，請侯師到場說明並由委員根據事實決議是否懲處（教考會

紀錄參閱相證 9)。自始至終，侯師並不認為其處理平時考核紀錄表的方式有何不妥的地方。其實，侯師對於平時考核結果若有不服，本可依據本校教職員工績效考核辦法第 14 條（參閱相證 5）第二項規定於收到考核通知書之次日起 30 日內，分別向教考會或職考會申請覆審。然而，侯師於平時考核的過程中，未等到考核結果就大肆動作，原本延遲上課不到 5 分鐘依本校出勤差假辦法（參閱相證 8）第四條第一項第二款：「授課時由教務處負責查堂，上課鈴響五分鐘後到堂授課者為遲到…」，並不構成被記為遲到的要件，卻將原本單純事件複雜化而不自知，侯師從事件發生歷經 5 月、6 月、7 月至今仍無悔意，完全違背當初董事會決議加發激勵金要激勵士氣的用意，於是校長本其權責，維持暫發激勵金的裁示。

（四）答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

- （一）申請人嘉義市教師職業工會於 100 年 5 月 1 日成立，由黃敏智擔任理事長；申請人侯○○為申請人工會於相對人學校所設分會之理事長，並兼任嘉義市私立輔仁高級中學教師會會長。
- （二）相對人學校董事會 104 年 6 月 5 日召開第 17 屆第 4 次會議，會中決議：本薪、學術研究費與工作補助費均按 103 學年度，但發給 103 學年度全薪的 5% 作為激勵獎金，從 104 學年度實施（102 學年度以後之新進教師不適用）。
- （三）相對人李乙○○教務主任於 105 年 4 月 25 日對申請人侯○○製作「第一份平時考核紀錄表」，於具體事實欄位載明「1. 侯○○老師在 105 年 4 月 25 日星期一上午第 3 節（10：15-11：05）高二愛班資訊科技課程，找陳乙○○先生代課。2. 侯師私自找人代課，未事先向教務處報准，觸犯本校聘書第

11 條規定。」等語；同日，嗣後再作成「第二份平時考核紀錄表」，於具體事實欄位載明「1. 侯○○老師於 105 年 4 月 25 日星期一上午第 3 節高二愛班資訊科技課程，因處理教師工會事務，而遲到，擔（按：應為「耽」）誤上課。2. 上述情況觸犯本校聘任合約書第 11 條規定。」等語（即附件所示內容）。

（四）相對人蘇○○、吳甲○○老師於 105 年 4 月 30 日；張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○於 105 年 5 月 2 日，申請退出申請人工會，陸續於 105 年 5 月 10 日、13 日寄出退會申請書。

（五）相對人於 105 年 6 月 27 日召開 104 學年度教師考核委員會第 4 次會議，討論申請人侯○○疑似公文書外傳，提供不實訊息予外部團體及對主管不實指控情事，終作成：侯師已觸犯本校教職員工獎懲實施要點第 4 條第 5 項第 3 款「有不當行為，致損害教育人員聲譽」，記小過一次之決議。

（六）相對人於 105 年 6 月 30 日以（104）輔人懲第 104007 號獎懲發佈令公告對申請人侯○○記過一次，事由記載為「未經主管同意，私自將學校查核中之考核紀錄表拍照外流，向外界不實指控教務主任，損害教務主任聲譽並損及校譽。」等語。

（七）相對人如有發放 105 年 4、5、6、7 月份激勵獎金予申請人侯○○，發放時間應分別為 105 年 4 月 1 日、105 年 4 月 29 日、105 年 6 月 1 日、105 年 7 月 1 日，金額應為每月新臺幣 3,175 元。

#### 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 4 月 25 日製作如附件所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

(二) 相對人是否有影響蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○等 8 位教師退出申請人工會？如有，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？

(三) 相對人 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○為記過乙次之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

(四) 相對人對申請人侯○○扣減 105 年 5、6、7 月之 5%激勵獎金之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 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。其次，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。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分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，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。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，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。

(二) 相對人於 105 年 4 月 25 日製作如附表所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工組織工會、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。工會法第 35 條第 1 項第 1 款定有明文。其中，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，同法施行細則第 30 條第 1 項規定亦有明文。
- 2、查申請人侯○○主張於 105 年 4 月 25 日第 2 節下課時間，有以申請人工會分會理事長名義拜訪相對人代表人，洽談有關 105 學年度教師聘約一事等語，對此，相對人並不爭執侯○○當日係為 105 學年度教師聘約一事拜訪校長（見 105 年 7 月 19 日答辯書第 1 頁、105 年 8 月 9 日答辯書第 1 頁），且自陳侯○○係在處理教師工會事務等語，有相對人所製作之系爭平時考核紀錄表附卷為憑（見附件 2 第 2、3 頁）；又關於教師聘約一事，乃涉及申請人工會中具有教師身分之會員其重要勞動條件之議定，堪認當日申請人侯○○確係在從事或參與工會活動無訛。固然申請人在上開拜訪之前，曾於 105 年 4 月 18 日以「嘉義市私立輔仁高級中學教師會」之名義，就相同之教師聘約事發函相對

人進行協議（見附件 28-1），惟因申請人侯○○除擔任申請人工會分會理事長一職外，同時身兼教師會會長，且該函文均有副知申請人工會，則既然 105 年 4 月 25 日當日侯○○確實係以工會分會理事長之名義拜訪相對人，處理有關教師新聘約之工會會務，尚並不因曾以教師會名義之發文而影響前揭申請人從事或參與工會活動之認定，併為敘明。

- 3、次查，申請人侯○○105 年 4 月 25 日當日之第 3 節課並無找陳乙○○代課之事實，已有證人陳乙○○證述：「我安排學校各個班級輪流來參加體驗 3D 列印課程，侯○○老師專任之高二愛班是第一個體驗的班級。105 年 4 月 25 日上開課程（地點在行政大樓前的廣場有 3D 列印巡迴貨車）打完上課鐘，學生陸陸續續進來，我招呼集合學生，學生還沒集合完畢，侯○○老師就從行政大樓樓梯下來。」、「我們老師（包括侯○○老師也是教電腦課程）的電腦教室都在行政大樓的五樓，當時還是下課時間，侯老師有告訴我，他要去找校長。侯老師沒有提前告知我會晚到，也沒有請我代課。」等語在卷可稽（見本會 105 年 7 月 27 日第二次調查會議筆錄第 23 至 24 頁），堪信為真，故相對人於「第一份平時考核紀錄表」載明：侯○○未向教務處報准即找陳乙○○代課一事（見附件 2 第 2 頁），顯非事實。此由製作該份紀錄表之相對人教務主任李乙○○嗣後認為確與事實不符而更正第一份平時考核紀錄表（見本會 105 年 7 月 27 日第二次調查會議筆錄第 29 頁），亦足為證。是申請人因此向相對人代表人反映或提出爭執，並無不當。嗣後，經申請人反映或爭執，相對人之教務主張李乙○○始為更正，並重為「第二份平時考核紀錄表」（見附件 2 第 3 頁），惟其中仍載明：申請人侯○○遲到，擔（按：應為「耽」）誤上課等語，然依相對人所提「教職員出勤及差假

辦法」第 4 條第 2 款規定，教師上課鈴響 5 分鐘後到堂授課者，始該當遲到，而申請人侯○○始終均稱當日第 3 節課鐘響後雖有耽擱一點時間（約 3 分鐘），但並未達到遲到等語（見本會 105 年 7 月 27 日第二次調查會議紀錄第 27 頁），對此，相對人代表人先是自承上課鐘響後，侯○○並沒有立即離開去上課，而是與校長再多談了一、兩分鐘才離開等語（見本會 105 年 7 月 6 日第一次調查會議紀錄第 4 頁），之後則改稱無從判斷侯師究竟遲到幾分鐘等語；同一份書狀又稱侯師平時考核過程中未等到考核結果就大肆動作，原本延遲上課不到 5 分鐘依本校出勤差假辦法並不構成被記為遲到之要件，卻將原本單純事件複雜化而不自知等語（見 105 年 7 月 19 日答辯書第 2、5 頁），再加上第 3 節課與侯○○一同負責之證人陳乙○○前揭證詞：「打完上課鐘，學生陸陸續續進來，我招呼集合學生，學生還沒集合完畢，侯○○老師就從行政大樓樓梯下來。」，可見事實上侯○○是否該當相對人內部規範所定之遲到情形，顯非無疑，雙方對此亦存歧見。

- 4、綜上，申請人侯○○擔任申請人工會於相對人學校所設分會之理事長，其 105 年 4 月 25 日當日以申請人工會分會理事長名義，與相對人代表人商談有關教師聘約之教師工會事務，屬於工會活動之一部，業如前述，相對人對此知之甚詳，在當日侯○○是否該當相對人教職員出勤及差假辦法第 4 條第 2 款所定遲到情形，事實上並不明確，且侯師一再否認，雙方存有歧見之前提下，相對人未核事實逕認侯○○當日遲到耽誤上課而對伊製作「第二份平時考核紀錄表」，難謂無阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展。且由嗣後申請人侯○○不服而本於其不但為申請人工會會員，且擔任工會分會之理事長，向工會尋求處理相對人不實紀錄，相對人竟因此為記過處分之事實，

可證相對人之不實紀錄確實已對申請人有直接或間接不利之對待，依前揭工會法施行細則第 30 條第 1 項規定，相對人製作第二份平時考核紀錄表之行為，核屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所定之不利益待遇，申請人此部分之請求，應有理由。

- 5、其次，按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不得當影響、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）。查申請人侯○○擔任申請人工會分會理事長，且 105 年 4 月 25 日以申請人工會分會理事長之名向相對人代表人協商或討論有關教師新年度聘約一事，為相對人所知悉，且當日拜訪行為屬於工會活動，相對人竟因而對申請人製作不實之「第二份平時考核紀錄表」，而有不利益待遇之作為，業經本會認定如前，難謂無影響申請人工會會務之運作；甚至，申請人侯○○身為工會分會理事長，當日正為教師會員向雇主爭取協商新聘僱契約之內容，卻遭受不利益待遇，或有可能進一步造成寒蟬效應，故相對人上開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。

(三) 本會查相對人尚無影響蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○等 8 位教師退出申請人工會之事實，難認申請人此部分主張有理由：

- 1、本件申請人主張：105 年 5 月 10 日、16 日陸續收受相對人

學校為教師之退會申請書，申請書之格式統一，疑似係由校方印製該申請書交由會員簽名，其中，載明「嚴禁嘉義市教師職業工會再以本人名義，從事任何有關工會事務」，似為預防申請人工會對於校方違反工會相關法令之行為提出申告，且申請書所寄出之信封亦由學校準備，而在同一時間同一郵局寄出，可見相對人確實有私下使申請人工會成員退會，而構成不當勞動行為等語。惟為相對人所否認，並稱退會係教師個人自由意志之決定等語置辯。

- 2、就申請人所稱 8 位退出工會之會員（即蘇○○、吳甲○○、張○○、黃○○、陳甲○○、林○○、楊○○、李甲○○），本會業於第二次調查會議時，依勞資爭議處理法第 44 條第 3 項規定，進入相對人學校訪查訊問，經命渠等簽署宣誓書，且行隔離訊問程序後作證附卷。則互核：（一）證人蘇○○：「（按：退會申請書）是我親簽。退會申請書不是我繕打的，是我去跟黃○○老師拿來影印使用。當初我想要退會，但不知道怎麼辦，後來考量教務主任李乙○○年資資深，且我的主管不是學務主任就是教務主任，所以我去找李乙○○詢問退會的事情，李主任告訴我，黃○○老師手邊有相關退會文件。」、「就我認知教師會是學校內部的組織，教師職業工會是外部組織。我知道教師會會跟教師職業工會搭在一起，我想說只想單純從事教學工作，所以我既不想加入教師會也不想加入教師職業工會。」、「因為我和吳甲○○、林○○大約是在 2 年前同時間進入學校，我們私底下互動比較多，曾經聊到退出工會的事情。」、「我不知道退會申請書要寄到哪裡，教務主任李乙○○叫我去找江○○老師（前任教師會理事長），因為要退會，我不好意思，所以就請李主任幫我處理。」；（二）證人吳甲○○：「（按：退會申請書）是我親簽的。附件 9 第 1 頁中間信封也是我親簽的。要退會時，考量我的主管

不是教務處李乙○○主任就是學務處柯主任，因為柯主任比較資淺，所以我才去找資深的李乙○○主任，李主任跟我們說，好像黃○○老師那邊有相關資料，所以我去找黃○○老師，退會申請書是黃○○老師拿給我的。拿回來之後，我影印數份交給同辦公室的老師（林○○、李甲○○、楊○○），簽完後，我告訴其他老師放在桌上就好，我蒐集好，就拿給李乙○○主任，李主任後來退還給我，我不知道從哪裡得知黃○○老師會去寄信，所以後來我就把蒐集到的退會申請書交給黃○○老師，請他幫我們寄出。郵資部分，印象中是黃○○老師有跟我們收取，同辦公室的其他三位老師的郵資，可能也是我付的。」、「我先前曾經在公立學校擔任代課老師，因為公立學校老師通常都會加入教師（工）會（我不知道教師會與教師工會的差別），來到輔仁中學之後，經江○○老師的邀請，就加入教師（工）會。後來知道學校與教師（工）會有一些紛爭，我只想要好好教學，不想介入，所以退會。」；(三)證人張○○：「(按：退會申請書)是我親簽。不是我自己打的，是我要退會的時候，去教務處詢問教務處李乙○○主任如何退出工會，教務處告訴我去問黃○○老師有沒有退會的申請文件，所以我就去找黃○○老師，他說他在網路上有找到附件 8 第 3 頁退會申請書格式拿給我，拿到之後，我就在退會申請書上簽名，寫完之後我交給教務處，但教務處退還給我，當時並不是就我一個老師要退出，好像有一些老師也要退出，我想說看可不可以一起寄送退會申請書，又因為黃○○老師中午剛好要外出，所以我交給黃○○老師，請他幫我一同寄出。」；(四)證人黃○○：「(按：退會申請書)是我親簽，退會申請書也是我親自繕打的。」、「大約 3 個月前，我在網路上 GOOGLE 輸入『教師會申請退出』等關鍵字（現場操作進入路徑），出現很多 WORD 檔，

我下載後把他改成附件 8 的格式。我覺得把自己的本分做好即可，所以才申請退會。我在伙食團負責行政工作，也從事地理科教學工作；我在行政工作方面的主管是學務主任柯○○，教學工作則是教務主任李乙○○。我在製作附件 8 退會申請書時，有去告知教務主任李乙○○，因為他是我們的主任，所以想說讓他知道這件事，李乙○○主任回覆我說如果真的要有要退會，就自己處理，寄到嘉義市教師職業工會。」、「大約是 5 月 2 日前幾天張○○老師有來找我。因為同事的壓力，再加上我只想把我的本分做好。」、「我印象中，當時中午有公出外出寄東西，所以一同將退會申請書寄出。至於是幫哪些人寄出，我忘記了。」；(五)證人陳甲○○：「(按：退會申請書)是我親簽，且附件 9 第 3 頁中間信封也是我親筆寫的。」、「因為我想要單純一點，因為校方有一些事情跟紛爭，我不想介入其中。我想要退會，因為教務處李乙○○主任是我的直接主管，平常也有很多事都會直接找李主任，所以才會去找李乙○○主任，是教務主任李乙○○建議我可以去找黃○○老師，所以我去找黃○○老師，退會申請書是黃○○老師提供給我。私底下我和張○○、李甲○○、吳甲○○老師曾經討論過退會的事情，因為學校有發生一些爭議，所以大家決定退會。我在退會申請書上簽完名後，就請黃○○老師幫我寄出。」；(六)證人林○○：「(按：退會申請書)是我親簽的。我們 4 個老師(吳甲○○、李甲○○、楊○○、和我)在同一個辦公室，退會申請書是委託吳甲○○老師拿取，至於吳甲○○老師從何處拿到，我不清楚。我寫完退會申請書之後，交給吳甲○○老師，但是否為吳甲○○老師寄出，我不清楚。郵資部分，我不記得是誰付的。」、「其實我對於工會並不是很瞭解，當初加入是基於人情，是我的學長吳乙○○老師當時是教師會的成

員，他對我提出邀約，我才加入。之後，耳聞聽到學校與工會有一些紛爭，不想要介入其中，只想要教書，所以自願退出工會。」、「(請問證人退會前有去找教務處李乙○○主任嗎?)沒有。我們四位老師私底下有聊到要退出工會的事情，大家的想法都一樣，都想單純一點，涉及非教學的事情，我們都不想介入，至於教師職業工會跟學校之間的紛爭，很抱歉我就不說了。」;(七)證人楊○○：「(按：退會申請書)是我親簽的。因為辦公室其他林○○、李甲○○、吳甲○○三位老師都沒有參加工會，私底下大家都會聊天，有聊到退會的事情，所以我才退出。當初我加入工會，是因為大家都有加入，拉我加入我就加入，我對於工會沒有其他特別的想法。至於，當初是誰把退會申請書交給我，我忘記了；當初我在我的辦公桌上看見附件 10 的退會申請書表格，因為不違反我的本意，我就簽名了。我寫完之後，我放在辦公桌上，有人幫我拿去寄(可能是同辦公室的人幫我拿走，但至於是哪一位老師，我不知道)。」、「(請問證人有關退會的事情是否曾經詢問過李乙○○主任?)沒有。」;(八)證人李甲○○：「(按：退會申請書)是我親簽的。我先去問李乙○○主任想要退會應該如何辦理，李主任回答我黃○○老師那邊有相關文件，所以我去找黃○○老師，他拿給我退會申請書。」、「我當時加入教師(工)會的動機很單純，是因為享有餐廳用餐優惠，但後來因考量老師也可以只花 50 元購買嘉義市高級中學聯盟的卡，也同樣可以享受優惠，但教師(工)會要收會費，所以基於經濟因素退會。當初我想要退會，因為考量李乙○○是我的主管，平常也跟教務處有接觸，所以才去找李主任詢問有關退會的事情。」、「我寫完退會申請書及信封隔幾天後交給黃○○老師一同寄出。」等證詞(見本會 105 年 7 月 27 日第二次調查會議紀錄第 2 至 20 頁)，

可知蘇○○等 8 位教師退出申請人工會，主要起因於知悉申請人工會與相對人間存有勞資爭議，私下曾聊及退會一事，認不違反本意後始在退會申請書上親自簽名，再交由其中一人寄出。此與證人李乙○○證稱：「這一年來從侯老師擔任申請人工會分會理事長開始，工會與學校有多次對抗，再加上嘉義地區招生不易，今年農曆春節前學校就開始招生活動，招生時有家長拿出黑函給我，說輔仁中學老師薪水被打折，許多家長都會有疑慮，造成招生困擾。這些事情校內老師多少都有耳聞，因此部分老師希望情況單純一點，想退出工會。」等語相合（見本會 105 年 7 月 27 日第二次調查會議紀錄第 30 頁），堪認定為真。復查申請人至本件詢問會議終結前，均無法舉證證明相對人有何影響蘇○○等 8 位老師使其退會之行為存在，本會亦由卷內事證查無有此事實，難認申請人之主張為真。則申請人關於確認相對人影響上開 8 位老師退出工會之行為構成不當勞動行為之請求，為無理由，應予駁回。

- 3、申請人固主張前開蘇○○等 8 位老師之退會申請書格式一致，且統一在相對人學校附近之文化路郵局及同一時間寄出等語，惟此乃因：證人黃○○早先即上網以「教師會申請退出」等關鍵字搜尋工會退會申請書，下載後將之改為附件 8 之格式，又其當日因公外出郵寄，加上其餘退會教師將退會申請書交予黃○○請其幫忙寄出，黃○○方於當日公出時在學校附近郵局一同寄出。此節，業經證人黃○○與其餘退會教師證述綦詳在卷，並由本會於黃○○作證當場實際操作確認無誤，堪認為真，自不得僅憑系爭退會申請書格式相同暨寄出時間、地點相同等節，即認退會一事係出於相對人指示或影響所為。申請人復稱上開老師退出申請人工會前曾找相對人教務主任李乙○○詢問有關退會事宜云云，然依前揭證人證詞，僅其中 6 位老師於退會

時曾向相對人學校教務主任李乙○○詢問有關退會事宜，並非全部，申請人上開主張，已難採信。又詢問李乙○○，係出於其為證人等人之主管且較為資深，或可能瞭解如何申請退會所為，已有證人前開證述可佐，加上證人李乙○○經本會傳喚業已宣誓證述：雖有老師向伊詢問有關退會一事，但因聽過證人黃○○曾表示要退出工會，且其較為年輕，資訊能力不差，因而推想證人黃○○應有相關退會資料，而請上開退會教師洽詢黃○○等語；且只回覆欲退會之老師：學校應該要團結、民主社會什麼聲音都會有等語，並未提及要求渠等退會；且無收受來詢問之老師所提出之退會申請書（見本會 105 年 7 月 27 日第二次調查會議紀錄第 30 至 31 頁），尚難遽認退會教師退出申請人工會與教務主任李乙○○甚或相對人有關。

(四) 相對人 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○為記過乙次之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

查對於申請人侯○○為記過處分之原因，相對人稱係因其未經主管同意，私自將學校查核中之考核紀錄表拍照外流給申請人工會以及工會以外之第三人等語。然依上所述，相對人前後以「未向教務處報准即找陳乙○○代課」、「遲到，耽誤上課」等非事實或事實上有爭議之陳述製成系爭平時考核紀錄表，已構成不當勞動行為，而申請人侯○○除具有申請人工會會員身分外，亦擔任該工會分會之理事長，對於上開紀錄表之爭議，拍照留存證據後依循工會內部程序，向申請人工會反映處理，工會始發函要求相對人說明，就此而言，並無不當；再者，申請人侯○○始終否認有將上開紀錄表提供予申請人工會以外之第三人，相對人亦無任何證據足以證明有此事實存在，至於申請人工會知悉後發函要求相對人說明或解釋，同時副知工會以外之第三人（見附件 5-1），亦係出

於申請人工會理事長黃敏智之決定（見本會 105 年 8 月 5 日第三次調查會議紀錄第 4 頁），顯與侯○○無涉。則相對人逕自以侯○○將相對人所製作之系爭平時考核紀錄表外流至申請人工會以及工會以外之第三人為由，對伊為記過之處分，難認無不當勞動行為之認識或意思，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇不當勞動行為。又相對人此記過行為，起因於申請人向相對人就教師工會事務進行協商，故對於申請人工會之活動顯有不當影響、妨礙或限制，是亦應該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（五）相對人對申請人侯○○扣減 105 年 5、6、7 月之 5%激勵獎金之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查相對人學校自 100 學年度以降教職員工之薪資均調降至 85 折，原為基本工資者不予調降，考量近二年學校招生人數有明顯增加及年度財務赤字趨緩，建議部分回復教職員工之學術研究費與工作補助費，經 104 年 6 月 5 日第 4 次董事會討論，決議本薪、學術研究費與工作補助費均按 103 學年度，但發給 103 學年度全薪之 5%作為激勵獎金，並自 104 學年度開始實施，有該次會議紀錄在卷可佐（見相證 10），可知系爭激勵獎金之發放對象，應為「自 100 學年度以降薪資調降至 85 折之教職員工」。對此，相對人自承為激勵團隊士氣並給予教職員同仁實質的鼓勵，特針對 100 年 8 月 1 日起薪資打折的教職員工加發 5%激勵金等語（見 105 年 7 月 19 日答辯書第 2 頁），亦足資為證。
- 2、次查相對人 105 年 2 月間為符合教師待遇條例之規定，擬針對校內 26 位教師進行換約，即針對其原聘僱契約所約定教師研究費低於前一年度者，校方同意將該教師研究費調高與前一年度一致，其中 23 位教師並未換約，相對人遂於 105 年 2 月 20 日針對渠等召開說明會，並於會中表示應於

105 年 2 月 24 日前完成換約，逾期者視同不願換約，後果自行負責。然會後仍有 20 位未換約，相對人再於 105 年 2 月 25 日以簡便行文要求渠等應於 105 年 3 月 1 日前換約，逾期者視同不願換約，後果自行負責。嗣後相對人則收受申請人工會來函表示，受教師工會會員委託針對有關教師支給數額變動換約之要求進行協議等事實，有卷內之換約說明會會議紀錄、簡便行文暨申請人工會函文可憑（見相證 14、15、13），應予認定。

- 3、對於停發自 105 年 4 月份起之激勵獎金之理由，相對人辯稱因當時未向校方換約之 20 名教師（包括申請人侯○○）尋求申請人工會解決換約爭議，故自 105 年 4 月份起停發等語，惟依上所述，凡是「自 100 學年度以降薪資調降至 85 折之教職員工」均應為系爭激勵獎金之發放對象，相對人以與激勵獎金發放目的無關之理由予以拒發，已流於恣意；且該 20 名教師（包括申請人侯○○）均為申請人工會會員，又換約與否涉及教師勞動條件之重大變更，加上相對人不論在說明會上或嗣後再次行文限期換約，均表明「逾期視同不願換約，後果由台端自行負責」等語，渠等因有疑義而向所屬工會反映，申請人工會則於接受申訴後，始發函要求與相對人進行協議，就此而言，渠等舉措尚符常情，且與勞工加入工會之目的，以及工會以處理勞資爭議、促進勞工勞動條件為任務等節，並無不符，相對人竟選擇該 20 名申請人工會會員（包括申請人侯○○）不發放激勵獎金，顯具有針對性。另申請人有關停發 105 年 4 月份激勵獎金之請求，固因逾越 90 日申請裁決期間而由本會為不受理之決定，但該月份之停發與申請人其餘主張停發之 5、6、7 月份具有關聯性，且時間上接續而生，故應在勞資關係脈絡上併同判斷，附帶敘明。

- 4、相對人停發 105 年 4 月份激勵獎金已具有針對性，對於後

續 5、6、7 月份之停發，相對人則辯稱因之後 14 位教師有向校長解釋說明整個換約過程，並無要與校方對立或不尊重校長，而決定翌月即 105 年 5 月份起回復發放；至於其他 5 位教師（包括申請人侯○○）則因未向校長說明，而繼續停發云云，然此為申請人侯○○所否認，其並主張包括其在內之教師亦曾拜訪校長解釋說明，惟仍遭繼續停發等語。對此，相對人並未舉證以實其說，本會已難採信，且相對人前揭繼續停發之理由（即以有無向校長解釋說明並非與校方對立或不尊重校長為斷），再次與首開激勵獎金發放目的無關，顯係出於恣意而為決定，堪認相對人停發行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。除上開事由外，相對人停發申請人侯○○105 年 5、6、7 月份激勵獎金之理由，復稱因申請人侯○○對於同年 4 月份所發生之遲到爭議尋求申請人工會及工會以外第三人之援助，對學校聲譽造成不良影響，歷經 5、6、7 月份仍無悔意為由，繼續停發激勵獎金云云，然查在侯○○當日是否構成相對人內部規範之遲到情形有所疑義，且其對此極力否認之情形下，基於其工會會員暨分會理事長而向申請人工會申訴，並無不當，且無證據顯示有外傳於申請人工會以外之第三人，業如前述，相對人再持相同事由停發 105 年 5、6、7 月份激勵獎金，難謂合法正當，相對人所辯，應無可採。

- 5、另查相對人選擇向申請人工會反映或申訴具有工會會員身分之教師，停發 105 年 4 月份激勵獎金，復以該教師有無向相對人校長解釋或說明不再與校方對立或不尊重校長一節，判斷是否繼續停發次月份之激勵獎金，抑有進者，再參申請人侯○○向申請人工會就有關係爭平時考核紀錄表是否屬實一節提出申訴，繼續停發侯○○105 年 5、6、7 月份激勵獎金，可知相對人相繼以激勵獎金發放目的無關

之事由，針對工會會員及分會理事長而為不利益待遇之行為，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。

六、另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，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定依同條第 2 項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當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。依前所述，本會衡酌相對人於 105 年 4 月 25 日製作如附件所示輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表；於 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○為記過乙次；對申請人侯○○扣減 105 年 5、6、7 月之 5%激勵獎金等行為，均構成不當勞動行為，申請人確實因此受有損害，且此不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，而結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，故認有發救濟命令之必要。又相對人所製作之「第二份平時考核紀錄表」，其中載明申請人侯○○「遲到，耽誤上課」等語，雖相對人稱就作為單一事件不會構成任何獎懲影

響，製作該紀錄表主要目的在還原事實確認侯師有無遲到超過 5 分鐘云云（見本會 105 年 7 月 6 日第一次調查會議紀錄第 5 頁），惟既然記載遲到，表示相對人已認定該當「教職員出勤及差假辦法」第 4 條第 2 款規定，則依相對人「績效考核辦法」第 4 條第 1 項第 3 款規定，侯○○可能遭認考績非甲等，亦可依相對人獎懲實施要點第 4 條第 4 項第 6 款規定，而遭處以申誡等處分規定；再加上，嗣後相對人並以申請人侯○○拍照該紀錄表外流而為記過處分，可知該平時考核紀錄表對侯○○之效果，與受雇主懲戒處分效果相近，參諸我國司法實務依民法第 213 條第 1 項規定准予勞工提出請求雇主塗銷勞工名卡記載之訴，以回復未受處分前之狀態之見解（臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上字第 9 號判決、臺南分院 101 年度勞上字第 4 號判決意旨參照），本會認為發相對人應塗銷系爭平時考核紀錄表之救濟命令，洵為妥當。另相對人所發激勵獎金為全薪之 5%（見相證 10），雙方對於 105 年 5、6、7 月份激勵獎金金額各應為新臺幣 3,175 元，並不爭執（見本會 105 年 9 月 30 日詢問會議紀錄第 3 頁）。綜上，本會爰依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定判命：（一）相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內塗銷對申請人侯○○所製作如附件所示之輔仁高級中學教職員平時考核紀錄表。（二）第三項相對人 105 年 6 月 30 日對申請人侯○○所為之記過處分撤銷。（三）相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內給付申請人侯○○新臺幣 9,525 元，應屬適當。

- 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，本件裁決申請一部不受理，一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、第 46 條第 1 項及第 51 條規定，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 劉志鵬

張詠善

林振煌

王能君

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 9 月 3 0 日

- 一、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 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。

二、 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。

**【附件】**

1. 侯○○老師於 105 年 4 月 25 日星期一上午第 3 節高二愛班資訊科技課程，因處理教師工會事務，而遲到，耽誤上課。
2. 上述情況觸犯本校聘任合約書第 11 條規定。