

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 52 號

【裁決要旨】

經查，申請人既對於會員提供電子報，並有教導其會員如何計算超鐘點費之正確計算範例，其理應知悉代課費用之排代及代課費之計算方式，會因不同層級學校鐘點費之差異而有所不同，進而得自行推估得知相關代課費支出之金額。應當不至於因相對人拒絕提供該等資料，而使申請人因資訊落差，導致有關申請人幹部會務假等事項之團體協商功能有所減損，而有不可能或難以進行團體協商之情形發生。因此，申請人要求相對人提供之上述資料，並不具有必要性，難認相對人拒絕提供之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：彰化縣教師職業工會

設：彰化縣員林市大仁街 26 號

代表人：林穎欣，住：同上

代理人：史○○、林○○、吳○○、林○○，住：同上

相對人：彰化縣政府

設：彰化縣彰化市中山路 2 段 416 號

代表人：魏明谷，住：同上

代理人：陳○○、劉○○、謝○○

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（以下均同）105 年 4 月 1 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。

壹、程序部分：

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 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、次按本會 104 年勞裁字第 40 號裁決決定書之意旨揭示，本會得衡諸勞動三權之保障，依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款之授權，斟酌協商相對人之屬性、協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象、資方之協商態度等情形之一，於審酌個案事實而個別認定以教師為主體之產業工會或職業工會具有團體協商資格。

茲分述如下：

（一）以協商相對人之屬性而言：

- 1.例如，以教師為主體之產業工會或職業工會以教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）為協商對象，此際，該等教師工會當然取得協商資格。蓋若以教育部或地方縣市政府（或教育局處）為協商相對人，因教育部或地方縣市政府（或教育局處）所轄教師人數甚眾，且教師人數亦有經常變動，計算母數不易，如堅持依團體協約法第6條第3項第2款、第3款認定勞方之協商資格，實質上等同剝奪以教師為主體之產業工會或職業工會之團體協商權，爰有授予其團體協商資格之必要。
- 2.然以教師為主體之產業工會或職業工會如以教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）為協商對象時，尚須參照教育部 102 年 3 月 20 日臺教師（三）字第 1020039198 號函旨辦理，自不待言，亦即，協商事項如屬單一學校權責事項，以學校為協商主體；屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，以地方主管教育行政機關為協商主體；屬全國一致性權責事項，則以中央主管教育行政機關為協商主體。否則，即難謂所提協商事項符合團體協約法第6條第2項所定合理適當之要件。

（二）次就協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象而言：

- 1.查教師法施行之後，依據同法第26條規定，教師組織分為三級：在學校為學校教師會；在直轄市及縣（市）為地方教師會；在中央為全國教師會；同法第3條並

規定：「本法於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格之專任教師適用之。」因此，於各級公私立學校所設立之教師會，乃專以「專任教師」為成員。嗣 100 年 5 月 1 日後工會法開放教師籌組職業工會或產業工會，有志籌組教師產業工會或職業工會者，基於經濟、快速考量，乃藉由既有教師會之組織及成員組成教師職業工會或產業工會，教師職業工會或教師產業工會遂於短期間蔚為風潮，成為我國工會法修訂施行後工會組織發展之特色。而教師職業工會或產業工會於訂定章程時，基於擴大組織考量，雖未必專以專任教師為招募會員之對象，但實際上所招募之會員仍以專任教師為主，就此，有申請人代理人林○○於第三次調查會議所稱：「據我瞭解，各地方教師工會在制訂章程時，所界定之會員範圍通常較為廣泛，但實際上所能招收到的會員，絕大多數都是專任老師，而且在團體協商實務上，以專任教師為適用對象，也較容易推動團體協約之協商。」等語（見該次會議紀錄第 4 頁），可資佐證。

2. 本會盱衡上述我國以教師為主體之產業工會或職業工會組織成員之特色，並參照團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款之協商代表性等規定，認為：以教師為主體之產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象如為「專任教師」時，於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師」為計算對象，方屬合理；亦即，該工會之專任教師會員受僱於協商他方之人數，應逾其所僱用之專任教師人數之二分之一。蓋以非專任教師或其他受僱於學校之職員（工）既不是該團體協約所欲適用之對象，則將彼等計入團

體協約協商資格之人數，不但沒有必要，且將妨礙教師職業工會或產業工會團體協商權之行使。反之，如所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象為「專任教師以外之會員」時，則於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出團體協商時受僱於協商他方所聘僱的「專任教師以外人員」為計算對象；亦即，該工會之專任教師以外之會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用之專任教師以外人員人數之二分之一。另為求團體協商經濟、效率起見，教師工會得同時提出適用對象（專任教師會員及專任教師以外會員）不同之二份（或數份）團體協約草案，同時與資方進行團體協約協商。此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數。

- 3.尚須補充說明者，有關此處所稱「教師」之範圍，本會認為：充實以教師為主體之產業工會或職業工會協商權之必要性，既與平衡勞資爭議處理法第54條第2項第1款限制教師罷工權息息相關，則於適用團體協約法第6條第3項第5款規定解釋「教師」範圍時，宜與該款為相同之認定。關於此節，依照行政院勞工委員會（本部前身）100年4月29日勞資3字第1000125339號函，勞資爭議處理法第54條第2項第1款所定不得罷工之教師，其範圍包括依法規聘任之專任教師、及依法規聘任於教學時間之兼任、代課、代理教師及依行政規則進用於教學時間之專兼職人員等，則於認定團體協約法第6條第3項第5款「教師」之範圍時，宜作相同之解釋（本會104年勞裁字第30號裁決決定書意旨參照）。

（三）再以資方之協商態度論之：例如，勞資雙方協商過

程中資方始終未抗辯以教師為主體之產業工會或職業工會之協商資格（包括資方惡意抑或因不知團體協約法第 6 條第 3 項規定而未為抗辯），則基於尊重勞資自治暨誠信協商原則之精神，即應認定該工會具有協商資格，不宜容許資方於協商後再為協商資格之抗辯。

（四）惟應予敘明者，於上述（一）之情形，以教師為主體之產業工會或職業工會自本會本件裁決決定書做成之後，固當然取得對教育部或地方縣市政府（或該府教育局處）之協商資格；但在上述（二）之情形中視協商事項或議題所涵蓋（或適用）之對象或上述 3 之情形中視資方協商態度分別判斷是否授予勞方協商資格，由於此乃本會審酌個案事實所為之判斷，故本會認定所生授予團體協商資格之效力，應僅限於該個案；而經認定具有協商資格之以教師為主體之產業工會或職業工會得根據本會之認定，就該協商事項再請求資方進行團體協商，資方不得拒絕，否則即有成立不當勞動行為之可能。

三、本件裁決就其中資方之協商態度而言，雙方於 102 年 6 月 27 日起即開始進行團體協商，相對人始終未抗辯以教師為主體之申請人工會之協商資格，且目前雙方仍繼續進行團體協商中，至 105 年 4 月 1 日本會進行最後詢問程序為止，已進行有 23 次之團體協商。本會依團體協約法第 6 條第 3 項第 5 款之授權，審酌上述相對人之協商態度等個案事實，認定本件申請人具有團體協商資格。是申請人縱使未符合團體協約法

第 6 條第 3 項第 3 款之規定，會員受僱於相對人之人數，應逾其所僱用具同類職業技能勞工人數二分之一之職業工會，其請求裁決事項第一項、第二項有關確認相對人違反團體協約法第 6 條第 1 項部分，本會仍得受理。

四、查申請人於 104 年 10 月 27 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）相對人拒絕提供申請人①彰化縣教師會成立以來縣府給予之會務假所生代課費用之資料、②縣府調府老師、③輔導團過去 5 年經費預算執行情況等資料，構成團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項第 3 款之不當勞動行為；（二）相對人於 104 年 7 月 29 日、104 年 9 月 17 日之協商會議表示，申請人幹部會務公假由他人固定授課後，親授節數應不低於 6 節之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為；（三）相對人 104 年 9 月 17 日之協商會議表示，申請人必須逐次逐天出示相關證明，造成申請人會務運作困難，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

五、申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，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。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）申請人於 102 年 4 月 11 日，以 102 彰縣教職工會字第

102061 號函(申證一)，向相對人要求依法啟動團體協約與102年5月23日，以102彰縣教職工會字第120123號函(申證二)進行會務假之團體協商會議，相對人回復以彰化縣政府教育處行政公告編號第10206739號會議通知與協商資料在案(申證三)。其後申請人與相對人於102年6月27日起開始進行團體協商，迄今已進行18次，惟相對人之協商代表拒絕提供申請人要求之必要資料，甚至於談判過程當中，主張會務假核發應以「一不兩要」為限，阻礙協商之順利進行；並於協商會議中片面決定申請人之人員親授節數不低於六節，並要求申請人必須逐次、逐天出示相關證明，容有不當勞動行為之虞，故提請貴會裁決。

(二) 確認相對人拒絕提供申請人團體協商之必要資料，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：

1. 「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，不得拒絕。勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一者，為無正當理由：…三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」此為團體協約法第6條第1、2項之規定，合先敘明。

2. 申請人在103年12月19日與104年7月29日第11次(申證四:P34-P38:103.12.19之甲乙雙方答問紀錄)及第17次(申證四:P34-P40:104.07.29之甲乙雙方答問紀錄)協商會議中，都向相對人提出：「請甲方於下次協商會議提出乙方所提之會務假所衍生之代課費用與歷年教師會會務假所衍生之代課費用以及縣府調府教師、輔導團過去5年經費預算執行情況以供下次誠信協商使用。」相對人不僅沒有提出，反過頭來要申請人提

供相關資料，證明課務自理會增加申請人工會的財政負擔。

3. 自 92 年彰化縣教師會成立後，相對人於 93 學年度開始，即給予會務公假並公費排代節數。故申請人主張工會之會務假應比照彰化縣教師會方式處理。彰化縣教師會及彰化縣教師職業工會均為彰化縣教師組織，但相對人卻只給教師會會務假並公費排代節數而不給予工會，顯有差別待遇，明顯歧視工會。
4. 又申請人想了解若由相對人支付代課費用是否會增加相對人之財政負擔，故請相對人提出因會務假所衍生之代課費用與過去歷年來教師會會務假所衍生之代課費用以及縣府調府教師、輔導團過去 5 年經費預算執行情況，可作為下次協商會議討論使用，然相對人卻堅持拒絕提供，甚至要求申請人提供相關資料，證明課務自理會增加申請人的財政負擔。
5. 故申請人認為相對人拒絕提供申請人團體協商之必要資料，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

（三）確認相對人單方決定申請人教師親授節數不低於 6 節，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 申請人在 104 年 7 月 29 日第 17 次協商會議中(申證四:P30-P31:104.07.29 之甲乙雙方問答紀錄)，向相對人詢問：「縣府授課要點中並未明定工會理監事人員基本授課節數。例如，每周得請四日公假處理會務者需返校授課節數幾節？」相對人回應：「乙方人員會務公假時由他人固定授課之節數，包含於基本節數中。固定他人授課後，乙方人員授課節數應不低於 6 節。」

申請人於 104 年 9 月 17 日第 18 次協商會議中(申證四:P30-P32:104.09.17 之甲乙雙方問答紀錄)再次詢問相對人:「乙方人員授課節數應不低於 6 節的計算公式為何?」相對人回應:「乙方人員扣除由固定他人授課後,親授節數不宜過低,以目前老師普遍授課節數三分之一計算,故應不低於 6 節。」

2. 故,相對人並非考慮申請人辦理會務之實際情狀,如會員人數、會務繁雜程度等,來考量申請人人員之最低授課節數,僅以現場教師授課節數三分之一作為計算基準,明顯違反誠信協商原則,故構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

- (四) 確認相對人同意給與申請人固定會務假後,還要求申請人必須逐次、逐天出示相關證明,造成申請人會務運作上之困難,容有構成工會法第 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」不當勞動行為之可能:

申請人在 104 年 9 月 17 日第 18 次協商會議中(申證四:P32-P34:104.09.17 之甲乙雙方問答紀錄),向相對人詢問:「乙方主張每學期固定會務公假的時間,應由乙方依章程、年度計畫、公文、會員需求與臨時突發狀況駐會處理公務。請問與甲方所主張固定會務公假需覈實給假有無不同?」相對人回應:「會務假核給之前題為工作時間內有辦理會務之必要,視實際情況給假。乙方之會務依章程、年度計畫、公文、會員需求與臨時突發狀況,並非全然必須於工作時間辦理。乙方所提固定時間給假係以整學期請假處理,屆時難以判斷該事由是否必須於工作時間內辦理,此與覈實給假之精神實有違背。」又申請人再次詢問相對人:

「請問：固定會務公假期間，是否一定要由工會出具公文或證明文件，甲方才會覈實給假？」相對人回應：「依教師請假規則，教師請假本應檢附相關證明說明事由，相關證明並非只限定工會公文。若非檢附相關證明，學校難以判斷是否給予會務假。」

- (五) 申請人主張每學期給與固定會務公假的時間，應由申請人依章程、年度計劃、公文、會員需求與臨時突發狀況駐會處理公務，申請人之章程及年度計畫皆於前一年都經會員大會確認通過，會務應辦理之事項及時程已相當明確，應屬相當之證明文件；惟參與上級工會相關會議、會員需求與臨時突發狀況，皆不可能事前知悉並提出相關證明文件，故相對人要求申請人必須逐次、逐天出示相關證明，將造成申請人就上述事項無法於事前提出相關證明文件，而導致會務運作之困難，相對人之行為容有構成工會法第 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」不當勞動行為之可能。
- (六) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 駁回申請人裁決之申請。
- (二) 申請人要求提供「提出乙方所提之會務假所衍生之代課費用與歷年教師會會務假所衍生之代課費用以及縣府調府教師、輔導團過去 5 年經費預算執行情況」等資料非屬協商所必要，相對人於說明後未提供，並未違反團體協約法第 6 條第 1 項規定：
1. 申請人要求「提出乙方所提之會務假所衍生之代課費用與歷年教師會會務假所衍生之代課費用」資料，與工

會會務假協商無關：

- (1)申請人所提協商版本要求相對人每週80節公費排代，相對人回應申請會務假時其課務自理（相證1.P27），並說明依目前「彰化縣立高級中等以下學校教師請假調課補課代課規定」（相證2），是依前揭規定，公假非縣府或學校指派者課務應自理。
- (2)申請人認為93學年度相對人即給教師會會務公假並公費排代，相對人主張申請會務假時其課務自理，明顯歧視工會。相對人對此說明表示「教師會與教師工會其法源、組織、定位不同故不能相提並論」（相證1.P27-28）。而相對人此見解，亦見於全教總103年12月12日全教總集字第1030000466號函「教師會與教師工會本質不同，適用不同法規。…會務假應依工會法相關規定辦理」（相證3）。
- (3)監察院於103教正0015號糾正文中對教育部「准許教師會幹部得以固定時數之公假處理會務，致使101學年間有12個地方政府核給教師會幹部每週固定節數之會務假，且多由地方政府負擔部分或全部代課費用」提出糾正（相證4.P1）。嗣後教育部亦以臺教人（三）字第1030141669A 號函釋原教師會會務假給假等相關事宜已無沿用餘地。
- (4)教師會與教師工會本質不同，適用不同法規，故相對人之前對於教師會會務假如何給假、代課費如何支應，不僅與教師工會協商會務假無關，且原作法已遭監察院糾正有嚴重缺失，申請人要求提供「歷年教師會會務假所衍生之代課費用」資料，並非協商會務假所必要，亦不能據此認為妨害申請人工會採取一般性團體協商方式請求相對人協商系爭會務假事宜。

2. 申請人要求「縣府調府教師、輔導團過去5年經費預算

執行情況」資料，與工會會務假協商無關聯性：

- (1)申請人於 103.12.19 協商中詢問：「若由甲方支付代課費是否會增加財政負擔？」相對人答覆：「會務既為工會內部事務，非甲方要求辦理事項，由甲方支付代課費實屬不宜且增加甲方代課費用」、「工會會務宜聘專職人員辦理」(相證 1.P27-29)。申請人要求「每週 80 節公費排代」，以國小代課鐘點費每節 260 元，每學年上課 40 週計，每年代課鐘點費為：260 元*80 節*40 週=83 萬 2,000 元。若此，則相對人在給予申請人教師會務假期間，不僅免除其勞務義務且薪資照付，尚需因申請人教師辦理工會內部事務而另再支出 83 萬 2,000 元代課費，此舉增加相對人代課費至為明灼，實無需再提證明。
- (2)相對人於 103.12.19 協商中曾做說明：「調府教師、輔導團之代課費用為甲方內部事務，且均為甲方辦理內部事務，與工會辦理會務有實質上不同」(相證 1.29)。調府教師與輔導團之人員調度、辦理業務，係相對人辦理教育相關事務時之內部作為，且均為所屬員工依相對人指示、規定處理之內部事務，其衍生之代課費自應由相對人負責。而申請人教師係以工會人員身分辦理工會內部事務，此並非受相對人指揮調度，二者毫無相干，係屬二事。故「調府教師與輔導團經費預算執行情況」實非會務假協商必要資料，相對人於說明後未予提供。
- (3)申請人章程第 28 條明定「因辦理會務所發生之費用由本會支出」(相證 6.P1)。在 104.7.29 協商會議中相對人亦指出主張代課費由申請人支付，係符合申請人章程規定。然申請人回覆：「本會章程所述目前有假日時召開會議之相關費用」，相對人回應：「辦理會務工

作時間或假日辦理所生費用均係辦理會務而產生，不應有所分別」(相證 1.P30)。因會務假係基於工作時間內有辦理會務必要而核給，本協商亦建立於此基礎上，若如申請人所稱，章程中「因辦理會務所發生之費用由本會支出」之所稱「會務」僅係指假日時召開會議，則協約中的「會務」是否不被申請人認定為會務？於是相對人再提問：「本協約所稱會務是否為乙方章程中所稱會務，請乙方答覆」(相證 1.P31)，對此，申請人答覆：「本會的會務依本會的章程所定，且會務經費使用均為工會內部事務」(相證 1.P32)。若協商中所稱會務並非申請人章程規範之會務，則申請人向相對人提出會務假協商之基礎何在？而雙方在十餘次協商後，申請人突表示其章程所稱會務係指假日會議，申請人是否違反誠信協商原則？針對此嚴重問題申請人請相對人釋疑，然申請人不予明確答覆，卻以「工會內部事務」回應；同時反過來再要求相對人提出與工會會務假毫無相關，且亦為相對人內部事務的「縣府調府教師、輔導團過去 5 年經費預算執行情況」資料，實屬無理由，意只在轉移焦點，逃避相對人所提問題。

3. 申請人於 103.12.19 第十一次協商會議中要求相對人提供「提出乙方所提之會務假所衍生之代課費用與歷年教師會會務假所衍生之代課費用以及縣府調府教師、輔導團過去 5 年經費預算執行情況」等資料，相對人曾說明不提供原因，而後連續經歷五次協商會議，申請人也均未提起，期間雙方亦就協約內容達成若干共識，可見未提供前述資料並不阻礙協商之進行。直至 104.7.29 第十七次協商會議中，申請人以「工會內部事務」為由迴避相對人對申請人章程所稱會務之提問後，才再度要求提供上述資料，但 104.9.17 第十八

次協商會議中，申請人也未再提及，而雙方仍繼續進行協商。顯見該資料之提供與否並不阻礙協商進行，非屬雙方會務假協商所必要。

4. 相對人要求申請人提供「增加工會財政負擔」相關資料，並無不當：

- (1) 申請人於 103.12.19（相證 1.P30）及 104.7.29（相證 1.P32）均稱：「若代課費用由乙方支付則會增加工會財政負擔且雇主不宜外延工會財政負擔及負擔給予會務假而阻礙工會會務之推展」。若該會務係因相對人需要而生，相對人自始均同意支付代課費，在 104.4.30 協商會議中更同意給予申請人教師差旅費（相證 1.P40-P41）。若非前述事項，則代課費係申請人教師辦理工會內部事務而生，非因相對人而生，然申請人卻仍認為對此相對人必須全數承擔，若相對人不同意則指為阻礙工會會務之推展，此實已無限上綱，萬分不當。
- (2) 申請人於協商初始稱會員人數六千餘人，依其章程入會費 2,000 元，經常會費為每月 250 元（相證 6.P2 申請人章程第 40 條）。以此計算，入會費收入為： $2,000 \times 6,000 \text{ 人} = 1,200 \text{ 萬元}$ ，而其經常會費每年收入為： $250 \text{ 元} \times 6,000 \text{ 人} \times 12 \text{ 月} = 1,800 \text{ 萬}$ ，即便申請人對會員會費採有優惠措施，其收入亦相當可觀。以申請人每年收入，是否真會因服務會員所需支付代課費或聘用專職人員後，使財政負擔達阻礙工會會務之推展地步？此為相對人所欲了解。基此，相對人希申請人提供相關資料說服，所求並無不當。

（三）相對人於協商過程中主張申請人教師每週親自授課節數下限，未違反團體協約法第 6 條第 1 項規定：

1. 申請人提出理事長，副理事長、秘書長每週上課 2 節，會務幹部 4 節、監事召集人減授 4 節之要求，相對人回應以「彰化縣國中小每週授課節數編排要點」排課。後經多次協商後，相對人釋出善意，為避免教師備課不易及授課教師頻頻更動困擾，提出「固定他人授課」方式，即仍依規定排課，但申請人每週可請會務假天數內，課務得由固定他人代課（相證 1. P22），同時在協商中提出每週親授節數不低於 6 節之主張並予說明。。
2. 會務假協商結果有賴雙方達成共識後簽署團體協約方能為之，而今協商還在進行中，結果尚不得而知，申請人會務量多寡與複雜度並非相對人責任，申請人主張申請人教師授課節數為 2-4 節，相對人予以尊重。相對人亦考量到申請人會員人數可能牽涉到會務量，回應版本中願意對給假人數依申請人會員成長有所增加（相證 1. P14）。今相對人協商時主張親授節數不低於 6 節，申請人卻指相對人未考量其會員人數、會務複雜度所為之「單方面決定」，構成不當勞動行為，違反團體協約法第 6 條第 1 項，實屬無理由。
3. 團體協約法第 6 條第 1 項，係闡明誠信協商中無正當理由範疇。協商過程雙方各有立場，主張自有不同，目前雙方共識部分多因相對人退讓而達成，足見相對人協商中誠信態度。然申請人只因相對人於協商中所提之主張不合己意，即指構成不當勞動行為，認為違反團體協約法第 6 條第 1 項，申請人協商之誠信不免令人懷疑。

（四）相對人於協商過程中主張申請人所屬申請會務假人員時覈實給假，未構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為：。

1. 申請人於民國 102 年 4 月 11 日提出會務假協商要求後，相對人即本誠信原則積極展開協商相關事宜並提出應對方案，雙方並於 102 年 6 月 27 日開始進行協商，至 104 年 11 月 23 日已進行 19 次協商會議。多次會議中相對人提出宜聚焦對象、日數、方式及程序，即希能儘速協商出結果以利工會運作，並在過程中多所退讓，以利雙方達成共識。
2. 教師請假規則第 13 條明定：「教師請假、公假或休假，應填具假單，經學校核准後，始得離開」；第 15 條明定：「未辦請（補）假、公假或休假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論；無故缺課者，以曠課論」（相證 7）；勞委會勞資 1 字第 1020084368 號函指出：「會務假有關請假程序時數、證明文件、代課代理及請假期間薪資給付等相關事項，得由勞雇雙方協商約定於團體協約中」；而臺灣高等法院 98 年度重勞上字第 13 號判決：「工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假」。是以相對人於協商中主張申請人教師申請會務假時檢附相關證明以利准假並無不妥，且相對人對相關證明採從寬認定，此亦於 104.7.19 協商會議中表明：「相關證明並非只限定工會公文」（相證 1.P26），足見申請人指相對人「不當影響妨礙或限制工會之成立、組織或活動」並不足採信。
3. 會務假之申請，勞委會於（79）台勞資一字第 14849 號函指出：「工會法第三十五條所稱「會務」，一般而言係指辦理工會本身內之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會。惟是否

確為『會務』，仍應就個案事實加以認定」；而勞委會勞資1字第1010039803號函釋亦表示：「是否為會務假之範圍，除工會與雇主約定之事項外，應依施行細則第32條所訂之範圍，就個案事實認定，並依請假程序向雇主辦理請假或依與雇主約定程序完成請假手續」；臺北高等行政法院判決101年度訴字第1113號「雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，自有權審究該會務之實際內容是否屬實，以及所需辦理時間與公假期間是否相當等情。勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之」。是以相對人主張會務假申請以個案認定並非無所據，且本應依客觀事證予以核假，更不構成「不當影響妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。

4. 對申請人主張固定會務時間以整學期請假做法，相對人曾提出「乙方所提固定假係以整學期請假處理，屆時難以判斷該事由是否必須於工作時間內辦理，此與覈實給假之精神實有違背」問題（相證1.P26），亦加以說明，若學期初即請畢整學期每週固定時間會務假，但某些時間可能並無預定行事，申請人如何於學期初即預知數月後的該日有會務且必須於工作時間內辦理？亦即在請假當時，該日並無會務，如此則當日請假理由根本並不存在，相對人如何就不存在之請假事由准假？相對人審酌主管機關函釋、法院判決及教師請假規則後，基於實務考量而在協商中提出會務假就個案認定之主張（對相關證明採從寬認定），另在協商中雙方立場主張不同，當以誠信溝通取得進展，申請人卻指此構成「不當影響妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為，

實有可議之處。

- (五) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人於民國（下同）102 年 4 月 11 日以 102 彰縣教職工會字第 102061 號函，向相對人依法提出團體協約協商，於 102 年 5 月 23 日以 102 彰縣教職工會字第 120123 號函提出會務假之團體協約版本，相對人以彰化縣政府教育處行政公告編號第 10206739 號回覆訂於 102 年 6 月 27 日進行團體協商，目前雙方仍繼續進行團體協商中。
- (二) 教育部於 88 年 8 月 27 日會議作成教師會幹部會務假決議。並於 89 年 1 月 7 日以教育部臺 88 人二字第 88121246 號函示各地方政府及各級教師會得協商給予各級教師會幹部每週至少上課 4 小時之會務假模式。
- (三) 監察院教育及文化委員會、財政及經濟委員會聯席會於 103 年 8 月 14 日，以教育部於 88 年 8 月 27 日會議作成教師會幹部得由教師會與行政機關協商以公假處理會務及代課費用由教育部協助解決之決議，並以 89 年 1 月 7 日函示各地方政府及各級教師會得協商給予各級教師會幹部每週至少上課 4 小時之會務假。嗣全國教師會所提關於每週得固定減授課時數會務假之教師法修正案未能通過立法，該部所發布關於每週固定減授節數會務假之教師法施行細則修正條文，亦經立法院於 92 年間以係屬應以法律規定之事項，而以命令定之者及違反法律保留原則為由，函請該部廢止在案。該部無視立法院所為決議，且違背公務員請假規則及教師請假規則之規定，竟以 93 年 4 月 23 日函文認上

開 88 年決議及 89 年函示尚有效力而准許教師會幹部得以固定時數之公假處理會務，致使 101 學年間有 12 個地方政府核給教師會幹部每週固定節數之會務假，且多由地方政府負擔部分或全部代課費用，有些地方 1 年支付高達新台幣(下同)百萬元或千萬元之代課費用，洵有嚴重違失，爰依憲法第 97 條第 1 項及監察法第 24 條規定提糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改進見復。

- (四) 教育部於 103 年 10 月 14 日以臺教人(三)字第 1030141669A 號函通知各直轄市政府教育局、及各縣市政府、教育部國民及學前教育署、各國立大專校院、各國立高級中等以下學校，有關教師會幹部處理會務，應依教師請假規則請假，本部 88 年 9 月 10 日台(88)人(二)字第 880110312 號書函檢送研商有關「中華民國全國教師會及各地教師會主要幹部會務假」等相關事宜會議紀錄及 89 年 1 月 7 日台(88)人(二)字第 88121246 號函已無繼續沿用餘地。
- (五) 相對人 103 年 12 月 11 日以府教學字第 1030421218 號函通知彰化縣教師會會務人員服務學校，依監察院糾正及教育部函，自 104 年 2 月 1 日起不再核予彰化縣教師會會務人員固定時數之會務假及核支代課鐘點費。
- (六) 104 年 1 月 21 日彰化縣長魏明谷與申請人理事長林○○、副理事長史○○會晤，會晤紀錄表紀載之來訪事由為 1、有關縣長參選時所簽署之教育政策承諾。2、有關教師職業工會之會務假；結論有二：「1、請教育處參照教育政策承諾所載項目，逐年逐項逐漸落實。2、有關會務假部分，列入工會團體協約酌參，原則比照教師會會務假辦理。」。

- (七) 相對人於 104 年 5 月 1 日以府教學字第 1040141556 號函知縣內忠孝國小、饒明國小、縣立和美高級中學(該等學校分別係申請人理事長、兩位副理事長服務之學校)，闡明職業工會會務假應經團體協約協商，且現正在進行中，在尚未簽訂團體協約前尊重各校目前作法，並副知申請人。
- (八) 申請人於 104 年 7 月 21 日以 104 彰縣教職工會字第 1040000276 號函，請求相對人給予申請人理事長林○○、副理事長史○○、副理事長陳○○等 3 人依教師請假規則，就 104 學年度會務公假援例(彰化縣教師會務假)專案，同意公假期間(104 年 8 月 1 日至 105 年 7 月 31 日)得課務排代，並由學校遴聘合格人員代課並核支鐘點費及其衍生之相關費用。申請人理事長林○○請求每週返校一日，基本授課節數 4 節，每週一、三、四、五為公假處理會務；申請人副理事長史○○請求每週返校兩日，基本授課節數 4 節，每週三、四、五為公假處理會務；申請人副理事長陳○○請求每週返校兩日，基本授課節數 8 節，每週二、三、四、為公假處理會務。請相對人轉知學校。
- (九) 相對人於 104 年 8 月 11 日以府教學字第 1040265395 號函知申請人正、副理事長之服務學校，闡明職業工會會務假應經團體協約協商，在尚未簽訂團體協約前，尊重各校目前作法之立場，並將副本知會申請人。
- (十) 彰化縣立忠孝國小給予申請人理事長林○○每週公假 4 天(固定週一、三、四、五)，請假方式一學期請假一次，有公文時再以公文事由登錄，每週授課 4 節，其餘 16 節由他人代課代課鐘點費，應縣府要求者由縣府支付，其他由申請人支付；彰化縣立和美高中給予申請人副理事長史○○每週公假 3 天(固定週三、四、

五)，請假方式一學期請假一次，每週授課 4 節，其餘 12 節由他人代課之鐘點費，應縣府要求者由縣府支付，其他由申請人、全國教師工會總聯合會支付；彰化縣立饒明國小給予申請人副理事長陳○○每週公假 3 天（固定週二、三、四），請假方式一學期請假一次，有公文時再依其內容修改，每週授課 8 節，其餘 12 節由他人代課代課鐘點費，應縣府要求者由縣府支付，其他由申請人支付。

（十一）申請人（彰化縣教師職業工會）（CTU）電子報過往列表第 454 號記載：「101 年 2—6 月份超鐘點費正確計算方式 2012-12-21」，第 2 頁記載：「鐘點費計算方式，並有「會員教師如有不清楚的地方，請洽彰化縣教師職業工會…」等內容。

二、本案爭點為：

- （一）相對人拒絕提供申請人①彰化縣教師會成立以來縣府給予之會務假所生代課費用之資料、②縣府調府老師、③輔導團過去 5 年經費預算執行情況等資料，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？
- （二）相對人於 104 年 7 月 29 日、104 年 9 月 17 日之協商會議表示，申請人幹部會務公假由他人固定授課後，親授節數應不低於 6 節之行為，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？
- （三）相對人 104 年 9 月 17 日之協商會議表示，申請人申請會務假應檢附相關證明說明事由之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 相對人拒絕提供申請人①彰化縣教師會成立以來縣府給予之會務假所生代課費用之資料、②縣府調府老師、③輔導團過去 5 年經費預算執行情況等資料，不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 申請人主張：申請人在 103 年 12 月 19 日與 104 年 7 月 29 日第 11 次及第 17 次協商會議中，均向相對人提出：「請甲方於下次協商會議提出乙方所提之會務假所衍生之代課費用與歷年教師會會務假所衍生之代課費用以及縣府調府教師、輔導團過去 5 年經費預算執行情況以供下次誠信協商使用。」，相對人不僅未提出，反而要求申請人提供相關資料，證明課務自理會增加申請人工會的財政負擔，已構成團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項第 3 款之不當勞動行為云云。

相對人主張：申請人要求「提出乙方所提之會務假所衍生之代課費用與歷年教師會會務假所衍生之代課費用」、「縣府調府教師、輔導團過去 5 年經費預算執行情況」等資料，與工會會務假協商無關聯性。且教師會與教師工會本質不同，適用不同法規，故相對人之前對於教師會會務假如何給假、代課費如何支應，不僅與教師工會協商會務假無關，且原作法已遭監察院糾正有嚴重缺失，申請人要求提供「歷年教師會會務假所衍生之代課費用」資料，並非協商會務假所必要，亦不能據此認為妨害申請人工會採取一般性團體協商方式，請求相對人協商系爭會務假事宜。且申請人清楚代課鐘點費之計算方式，其網站即有教導會員如何計算超鐘點費之計算，故申請人對於因課務所生之鐘點費能自行推算，其稱無法預估

代課費用之說法，並非事實等語。

2. 按我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項…等）以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項。然此並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容…」。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係之事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項，非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項時，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用。
3. 又就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定：「拒絕提供進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。然團體協約法對「必要資料」並無定義，本會認所謂「必要資料」，應以「該

資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行」，作為個案判斷資料必要性之基準，本會 102 年勞裁第 61 號之裁決意旨即已有闡釋。

4. 本案申請人主張，因相對人主張由其支付代課費，會增加財政負擔，故申請人請相對人提供過去五年支付彰化縣教師會會務假之代課費用執行情況，看是否會因此而排擠相對人支付教師工會會務假之代課費用云云。

經查，教育部於 88 年 8 月 27 日會議作成教師會幹部會務假決議，並於 89 年 1 月 7 日以教育部臺 88 人二字第 88121246 號函示各地方政府及各級教師會得協商給予各級教師會幹部每週至少上課 4 小時之會務假模式。惟監察院教育及文化委員會、財政及經濟委員會聯席會於 103 年 8 月 14 日提出糾正，認上述決議及函示致 101 學年間，有 12 個地方政府核給教師會幹部每週固定節數之會務假，且多由地方政府負擔部分或全部代課費用，有些地方 1 年支付高達新台幣(下同)百萬元或千萬元之代課費用，洵有嚴重違失。因此，教育部於 103 年 10 月 14 日以臺教人(三)字第 1030141669A 號函通知各國立大專校院、各國立高級中等以下學校，有關教師會幹部處理會務，應依教師請假規則請假，上述決議及函示已無繼續沿用餘地。相對人 103 年 12 月 11 日以府教學字第 1030421218 號函通知彰化縣教師會會務人員服務學校，依監察院糾正及教育部函，自 104 年 2 月 1 日起不再核予彰化縣教師會會務人員固定時數之會務假及核支代課鐘點費。

5. 又申請人於第一次調查會議中表示，彰化縣教師會及申請人工會理監事及會務人員相同，因此申請人成立之初

有就工會會務假一事與縣府協商，縣府口頭表示仍先依往例給予彰化縣教師職業工會會務假云云。依前述可知，申請人之工會幹部因與彰化縣教師會會務人員相同，自104年2月1日起即因前述教育部之決議及函示遭監察院糾正，而無法繼續沿用教師會會務人員固定時數之會務假及核支代課鐘點費。而教師會與教師工會性質不同，適用法規亦不同，雙方於團體協商會議中，就申請人幹部之會務假如何給假、代課費如何支應，意見並不相同，相對人主張，申請人幹部之會務假，無法完全比照教師會之會務假模式。而申請人於相對人103年12月11日以府教學字第1030421218號函通知彰化縣教師會會務人員服務學校，自104年2月1日起不再核予彰化縣教師會會務人員固定時數之會務假及核支代課鐘點費後，申請人隨即於103年12月19日第11次團體協商會議，要求相對人應於下次協商會議提出①彰化縣教師會成立以來縣府給予之會務假所生代課費用之資料、②縣府調府老師、③輔導團過去5年經費預算執行情況等資料，以供下次誠信協商使用。惟申請人要求相對人提出上述資料之時間，與相對人103年12月11日通知彰化縣教師會會務人員服務學校，自104年2月1日起不再核予彰化縣教師會會務人員固定時數之會務假及核支代課鐘點費之時間點相當密接，顯然申請人係因其工會幹部與彰化縣教師會會務人員均相同，卻因相對人於103年12月11日之發函，致申請人幹部無法享有固定時數之會務假及核支代課鐘點費等權益，遂進而要求相對人提供其所認為之必要資料，其動機是否係為就工會幹部會務假之議題與相對人協商不無疑義。

6. 又相對人抗辯，申請人之協商代表服務學校多年，亦清

楚代課鐘點費之計算方式，如欲預估代課費用之數字，自行計算推估即可得，無需由相對人提供，且申請人（彰化縣教師職業工會）（CTU）電子報過往列表第 454 號有記載：「101 年 2—6 月份超鐘點費正確計算方式 2012-12-21」，第 2 頁記載：「鐘點費計算方式，並有「會員教師如有不清楚的地方，請洽彰化縣教師職業工會…」」等內容，顯然申請人對於因課務所生之鐘點費能自行推算，如欲預估代課費用之數字，亦當能自行推估計算，並提出相證 15 申請人（彰化縣教師職業工會）（CTU）電子報過往列表為證，申請人對於上述電子報之記載並未爭執，但稱，代課費用之排代及代課費計算方式涉及不同層級學校與會議人員，仍無法估算云云。相對人則稱，各級學校差別只在每節鐘點費不同，國小每節 260 元、國中每節 360 元、高中每節 400 元，就此事實申請人理應知悉。經查，申請人既對於會員提供電子報，並有教導其會員如何計算超鐘點費之正確計算範例，其理應知悉代課費用之排代及代課費之計算方式，會因不同層級學校鐘點費之差異而有所不同，進而得自行推估得知相關代課費支出之金額。應當不至於因相對人拒絕提供該等資料，而使申請人因資訊落差，導致有關申請人幹部會務假等事項之團體協商功能有所減損，而有不可能或難以進行團體協商之情形發生。因此，申請人要求相對人提供之上述資料，並不具有必要性，難認相對人拒絕提供之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

7. 又本會 101 年勞裁第 59 號裁決意旨指出：「…另雇主之財務資料，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…。本案申請人主張，因相對人主張由其支付代課費，會增加財政負擔，故申請人請相對人提供過去五年支付彰化縣教師會會務假之代課費用執行情況，看是否會因此而排擠相對人支付教師工會會務假之代課費用云云。相對人則提出相證 1 雙方團體協約內容之對照表為憑，該表 103 年 12 月 19 日第 11 次協商會議，申請人詢問相對人：「若由甲方（指相對人）支付代課費用是否會增加甲方之財政負擔？」（相證 1-P27），相對人對此回應：「會務既為工會內部事務，非甲方要求辦理事項，由甲方支付代課費用實屬不宜且增加甲方代課費用」（相證 1-P28）。申請人仍又再問：「代課費用支付是否會增加甲方財政負擔？」，相對人對此回應：「財政負擔非立即可得知，宜由甲方會後研究。」（相證 1-P28）。針對相對人所提出之上表，申請人並未爭執，而由以上可知，所謂「增加財政負擔」一詞，乃申請人詢問相對人：「若由甲方支付代課費用是否會增加甲方之財政負擔？」之用語，並非相對人於協商過程中主張支付代課費用會增加相對人之財政負擔。故申請人陳稱，係因相對人主張由其支付代課費，會增加財政負擔，故請相對人提供過去五年支付彰化縣教師會會務假之代課費用執行情況，看是否會因此而排擠相對人支付教師工會會務假之代課費用云云，即不可採。是相對人並非在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受申請人訴求之理由，當不負有就自身財務狀況加以證實之義務。

（二）相對人於 104 年 7 月 29 日、104 年 9 月 17 日之協商會議表示，申請人幹部會務公假由他人固定授課後，親授

節數應不低於 6 節之行為，不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 申請人主張，教師工會成立前，相對人給予彰化縣教師會會務公假專案為每周返校 4 節課，100 年 5 月 1 日教師工會成立後，相對人知道教師會與教師工會為同一組人馬，因為不可同時給假與教師工會尚在協商因素，仍以教師會會務公假專案方式，給予每周返校 4 節課之公文，但於 104 年 7 月 29 日、104 年 9 月 17 日之協商會議表示，申請人幹部會務公假由他人固定授課後，親授節數應不低於 6 節之行為，明顯與之前每週應返校授課 4 節的主張方式不同，對教師工會有差別待遇，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為云云。
2. 查監察院教育及文化委員會、財政及經濟委員會聯席會於 103 年 8 月 14 日，已認定教育部於 88 年 8 月 27 日會議作成教師會幹部得由教師會與行政機關協商以公假處理會務及代課費用由教育部協助解決之決議，及於 89 年 1 月 7 日函示各地方政府及各級教師會得協商給予各級教師會幹部每週至少上課 4 小時之會務假之函示違法應予以糾正。又教育部亦於 103 年 10 月 14 日以臺教人（三）字第 1030141669A 號函通知各級學校，上述決議及函示已無繼續沿用餘地。是相對人 103 年 12 月 11 日以府教學字第 1030421218 號函通知彰化縣教師會會務人員服務學校，依監察院糾正及教育部函，自 104 年 2 月 1 日起不再核予彰化縣教師會會務人員固定時數之會務假及核支代課鐘點費，並於 104 年 5 月 1 日以府教學字第 1040141556 號函知縣內忠孝國小、饒明國小、縣立和美高級中學（該等學校分別係申請人理事長、副

理事長服務之學校)，闡明職業工會會務假應經團體協約協商，且現正在進行中，在尚未簽訂團體協約前尊重各校目前作法，並副知申請人之行為等，乃屬依法行政，並無不當。

3. 又相對人主張，104 年 1 月 21 日彰化縣長魏明谷與申請人理事長林○○、副理事長史○○會晤，會晤結論有二：「1、請教育處參照教育政策承諾所載項目，逐年逐項逐漸落實。2、有關會務假部分，列入工會團體協約酌參，原則比照教師會會務假辦理。」。是相對人於團體協商時，未遵守其承諾 2，主張每週返校不應低於 6 節，已違反誠信協商之精神云云。惟查，在依法行政原則下，法律未修正前，行政機關首長無權變更之，行政程序法第 4 條規定：「行政行為應受法律及一般法律原則之拘束。」，此乃依法行政原則之解釋。因此，縱使彰化縣長魏明谷與申請人理事長林○○等會晤，會晤結論「2、有關會務假部分，列入工會團體協約酌參，原則比照教師會會務假辦理。」。然依前述依法行政之原則，行政機關首長仍須受法律之拘束，無權變更之，上述教育部所為教師會幹部得由教師會與行政機關協商，以公假處理會務及代課費用由教育部協助解決之決議及函示，既遭監察院糾正，而針對工會幹部之會務假及代課費用等議題，雙方尚在進行團體協商，協商並未停止或終結，且上述會晤結論有關會務假部分，係「列入工會團體協約酌參，原則比照教師會會務假辦理。」既屬酌參則未有明確承諾非比照辦理不可，難謂相對人違反誠信協商之原則。

4. 再者，教師會與教師工會性質不同，適用法規亦不同，就申請人幹部之會務假如何給假、代課費如何支應等議

題，雙方均承認目前仍在團體協商進行中，雙方均得各自對於協商議題表示意見之權利，故相對人於協商會議中表示，申請人幹部會務公假由他人固定授課後，親授節數應不低於 6 節之行為，乃相對人就此議題之主張權益，縱使申請人不同意，亦難謂相對人之上述主張，係片面決定之行為。更何況，申請人於 104 年 7 月 21 日以 104 彰縣教職工會字第 1040000276 號函，請求相對人給予申請人理事長林○○、副理事長史○○、副理事長陳○○等 3 人依教師請假規則，就 104 學年度會務公假援例（彰化縣教師會務假）專案，同意公假期間（104 年 8 月 1 日至 105 年 7 月 31 日）得課務排代等事宜，而申請人副理事長陳○○係向相對人請求，每週返校兩日，基本授課節數 8 節，每週二、三、四、為公假處理會務。就基本授課節數部分，申請人副理事長陳○○請求之基本授課節數係 8 節，比相對人主張申請人幹部其親授節數應不低於 6 節部分，尚多 2 節之節數。足徵，申請人就相對人親授節數不低於 6 節之主張，並非不能接受。綜上，相對人於協商會議中表示，申請人幹部會務公假由他人固定授課後，親授節數應不低於 6 節之行為，乃相對人就此議題表示意見之權利，難謂有團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商之構成。

（三）相對人 104 年 9 月 17 日之協商會議表示，申請人幹部申請會務假應檢附相關證明說明事由之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張，相對人同意給與申請人固定會務假後，還要求申請人必須逐次、逐天出示相關證明，造成申請人

會務運作上之困難，容有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。

2. 按工會法第 36 條第 1 項規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」。是產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第 36 條第 1 項與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利，本會 100 年勞裁字第 29 號裁決即有明示。
3. 經查，申請人於 104 年 9 月 17 日第 18 次協商會議中(申證 4:P32-P34:104.09.17 之甲乙雙方問答紀錄)，向相對人詢問：「乙方（指申請人）主張每學期固定會務公假的時間，應由乙方依章程、年度計畫、公文、會員需求與臨時突發狀況駐會處理公務。請問與甲方（指相對人）所主張固定會務公假需覈實給假有無不同？」，相對人回答：「會務假核給之前題為工作時間內有辦理會務之必要，視實際情況給假。乙方之會務依章程、年度計畫、公文、會員需求與臨時突發狀況，並非全然必須於工作時間辦理。乙方所提固定時間給假係以整學期請假處理，屆時難以判斷該事由是否必須於工作時間內辦理，此與覈實給假之精神實有違背。」，申請人詢問相對人：「請問：固定會務公假期間，是否一定要由工會出具公文或證明文件，甲方才會覈實給假？」相對人回答：「依教師請假規則，教師請假本應檢附相關證明說明事由，相關證明並非只限定工會公文。若非檢附相關證明，學校難以判斷是否給予會務假。」。由以上可知，相對人係主張申請人就會務假之申請，應檢附相關證明說明事由，並未有要求申請人就其申請會務假必須逐次、逐天出示相關證

明，是申請人前述所稱並非正確。

4. 如同前述，教師會與教師工會性質不同，適用法規亦不同，就申請人幹部之會務假如何給假、代課費如何支應等議題，雙方均承認目前仍在團體協商進行中，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利。則相對人於協商會議中主張申請人就會務假之申請，應檢附相關證明說明事由，並非即可構成不當勞動行為，仍須視個案之情形為認定。本案相對人於 104 年 5 月 1 日以府教學字第 1040141556 號函知縣內忠孝國小、饒明國小、縣立和美高級中學（該等學校分別係申請人理事長、副理事長服務之學校），闡明職業工會會務假應經團體協約協商，且現正在進行中，在尚未簽訂團體協約前係尊重各校目前作法，並未強制要求各校於審核申請人幹部之會務假時，必須逐次、逐天出示相關證明，更何況，相對人表示其於會議中主張，相關證明並非只限定工會公文，乃係對相關證明從寬認定之善意表示，應可採信。申請人認為相對人係要求申請人於申請會務假時，尚需工會以外之公文為證明，實屬誤解。

5. 此外，申請人於 104 年 7 月 21 日以 104 彰縣教職工會字第 1040000276 號函，請求相對人給予申請人理事長林○○欣、副理事長史○○、副理事長陳○○等 3 人依教師請假規則，就 104 學年度會務公假援例（彰化縣教師會務假）專案，同意公假期間（104 年 8 月 1 日至 105 年 7 月 31 日）得課務排代，並由學校遴聘合格人員代課並核支鐘點費及其衍生之相關費用。而上述三位申請人幹部之受僱學校，彰化縣立忠孝國小給予申請人理事長林○○每週公假 4 天（固定週一、三、四、五），請假方式

一學期請假一次，有公文時再以公文事由登錄，每週授課 4 節，其餘 16 節由他人代課之鐘點費，應縣府要求者由縣府支付，其他由申請人支付；彰化縣立和美高中給予申請人副理事長史○○每週公假 3 天（固定週三、四、五），請假方式一學期請假一次，每週授課 4 節，其餘 12 節由他人代課之鐘點費，應縣府要求者由縣府支付，其他由申請人、全國教師工會總聯合會支付；彰化縣立饒明國小給予申請人副理事長陳○○每週公假 3 天（固定週二、三、四），請假方式一學期請假一次，有公文時再依其內容修改，每週授課 8 節，其餘 12 節由他人代課之鐘點費，應縣府要求者由縣府支付，其他由申請人支付。由以上可知，上述三位申請人幹部之受僱學校，於雙方團體協商簽訂前仍同意給予該三人會務公假，且於審核上述三人之會務假時，係給予一學期請假一次，並無申請人所稱，必須逐次、逐天出示相關證明文件之情形，而所給予之會務假雖未完全依申請人之條件准許，然觀其所准予三人會務假之情形，上述學校給予申請人理事長每週公假 4 天，副理事長每週公假 3 天，乃全依上述三人之請求給予，其餘每週授課節數及他人代課之鐘點費部分，尚屬合理。是相對人於協商會議中主張申請人就會務假之申請，應檢附相關證明說明事由之行為，並不構成工會法第 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，本件裁決申請均無理由，依勞資爭議處理法第

46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，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

林振煌

王能君

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 5 年 4 月 1 日

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。