

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 76 號

【裁決要旨】

依據相對人教師評審委員會設置辦法第 2 條規定：「本校教師評審委員會分 1. 系（所）教師評審委員會 2. 院教師評審委員會 3. 校教師評審委員會」，而第 3 條、第 4 條、第 5 條則分別規定「教師不續聘原因」為上述三級教師評議委員會之評審事項。是相對人之宗教研究所系級教師評審委員會於 106 年 4 月 26 日以申請人羅○○符合教師法（103 年 6 月 18 日公布）第 14 條第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實或違反聘約情節重大」之情事不予續聘，相對人於 106 年 6 月 20 日之人文與教育學院教師評審委員會及相對人 106 年 7 月 20 日之校教師評審委員會分別通過申請人羅○○不續聘案，同樣援引相對人之宗教研究所系級教師評審委員會 106 年 4 月 26 日之不續聘理由，如同前述，該不續聘案早於 4 月 12 日召開第一次所務會議前即有該不續聘之理由及議案形成，實難認定相對人不予續聘申請人羅○○，係基於申請人工會張○○陪同申請人羅○○出席 4 月 12 日、4 月 19 日及 4 月 26 日之 3 次所務會議或因申請人羅○○具工會會員身分所為。

【裁決本文】

申請人：羅○○

住：台北市

臺灣高等教育產業工會

設：台北市中山區伊通街 59 巷 6 號 4 樓

代表人：劉梅君，住：同上

代理人：張○○

住：桃園市

相對人：中原大學

設：桃園市中壢區中北路 200 號

代表人：張光正，住：同上

代理人：陳德義律師

設：桃園縣桃園市中山路 711 號 6 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（以下均同）108 年 5 月 31 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之裁決請求駁回。

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、 申請人羅○○於 107 年 12 月 17 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人於 106 學年度上下學期（全學年）及 107 學年度第一學期（半學年）連續三個學期限限制及停止申請人羅○○在校內教學及開課之行為，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) 確認相對人不發給 106 學年度及 107 學年度第一學期教師聘書之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。(三) 確認相對人自 107 年 10 月 8 日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。申請人羅○○嗣於 108 年 2 月 26 日第一次調查會議時追加請求裁決事項第 4 項如下：確認相對人於 108 年 2 月起，未發聘書予申請人羅○○、未排課及限制參與系所及院正常會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。申請人羅○○另於 108 年 3 月 14 日第二次調查會議時追加請求裁決事項第 5 項如下：確認相對人不發給 107 年度年終獎金，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

三、 申請人請求之裁決事項未逾法定 90 日期間，應予受理：

(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，本會應有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判

決意旨參照)。故就申請人追加請求裁決事項第 4 項、第 5 項，因未逾法定 90 日期間，且基礎事實屬同一，應允許申請人追加請求。

(二) 次勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定事實發生之次日，除指不當勞動行為發生之次日常外，如該行為繼續發生時，亦包含繼續行為最後事實發生之次日(本會 107 年勞裁字第 21 號裁決決定書參照)。基此，申請人請求裁決事項第 1 項、第 2 項、第 3 項確認「相對人於 106 學年度上下學期(全學年)及 107 學年度第一學期(半學年)連續三個學期未發聘書、限制及停止申請人羅○○在校內教學及開課之行為」、「相對人於 108 年 2 月起未發聘書、未排課及限制參與系所及院正常會議等行為」，因仍屬時間密接而狀態持續之繼續行為，應以相對人未發聘書、限制及停止申請人羅○○在校內教學及開課、限制參與系所及院正常會議之行為末日起，計算勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定事實發生之次日。

(三) 綜上，申請人上述請求裁決事項，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。

四、 末查，本件非屬裁決當事人就同一爭議事件達成和解者，本會仍應為受理之決定：就相對人主張本件已和解部分，形式上觀之，由於本件申請人與 106 年勞裁字第 37、38 號案申請人並不相同；復由實質內容觀之，申請人係主張伊之不續聘案即使未獲教育部核准，相對人理應發給聘書、令其得以教學、指導學生、使用教

學資源、參加所務會議，然因為伊工會會員身分而未為之，是本件應與本會 106 年勞裁字第 37、38 號案基礎事實不相同，非屬同一爭議事件，相對人主張有勞資爭議處理法第 44 條第 6 項之情形，容有誤解。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人對申請人工會及申請人羅○○負有遵守和解契約及維護勞動權益不受非法侵害之誠信義務，惟相對人明知並有意怠於履行義務，除有違誠信原則外，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 相對人前曾於 106 年 4 月間因辦理申請人羅○○教師不續聘案而有限制、妨礙申請人工會依法受委託代理並陪同會員到場陳述意見之權利，而經申請人工會分別向勞動部依違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之活動」提起 106 年勞裁字第 37、38 號裁決申請案，爰經兩次開庭達成和解，並經勞動部 106 年 9 月 14 日勞動關 4 字第 1060127820 號函知在案（申證 1）。雖相對人前揭不當勞動行為申請案已和解結束。惟依其基礎事實，不因該和解，而有改變相對人於辦理申請人羅○○不續聘案之過程中，因申請人羅○○具工會會員身分且引進工會力量進入校園，而有惡劣嚴辭對待之嫌惡行為之事實。

2. 相對人前因辦理申請人羅○○不續聘案與申請人工會有

106 年勞裁字第 37、38 號兩項裁決申請案在案，經勞動部於 106 年 8 月 30 日及 106 年 9 月 11 日兩次調查會議審理，並於 106 年 9 月 11 日與申請人工會簽署和解書（申證 3）。

3. 上揭和解書之能夠達成協議，係基於相對人公開在勞動部及和解書中以書面文字承諾「為健全勞資關係發展，履行誠信協商義務」為前提，是以「健全勞資關係發展」，本於「誠信原則」來履行和解書之雙方協商內容，不僅是締約前之義務，也是和解書成立後，對申請人工會應持續信守的法定義務和契約義務。
4. 申請人羅○○在上揭和解書中雖為第三人，惟申請人羅○○是簽立該和解書雙方當事人之共同所屬成員，也是該份和解書產生的基礎原因。相對人既明知申請人羅○○為其所屬之勞動者，且享有受工會法 35 條第 1 項第 1 款之保障，不得僅以其「加入工會」而受「不利待遇」之不當勞動行為。
5. 在和解書中，相對人承諾要「尊重」其所屬教師加入工會並行使團結權之權利（詳申證 3，和解書第二點），惟相對人於簽署和解書後對其所屬教師申請人羅○○所為侵害勞動權之行為（限制及停止申請人羅○○在校內教學及開課之行為、不發給聘書之行為、限制及停止其使用辦公室影印機之行為等），顯然悖離其公開承諾之「尊重」脈絡，明顯有違誠信原則，在主觀上已可歸責。而在客觀上，也是因申請人羅○○「加入工會」此一事實所導致的客觀上的「不利待遇」。

- (1) 相對人於 106 學年度、107 學年度兩個學年度中，明知教育部對相對人所報之不續聘案未為核准，且申請人羅○○仍具有相對人專任教師資格的法律保障前提下，先後多次以不給薪、不給假、不排課、不發聘、不發給年終獎金等「不作為」方式來達成對申請人羅○○教師與勞動權益之不利待遇。
- (2) 相對人依教師法及其自訂的教師聘約，本即負有作為義務，然其竟選擇以不作為之方式來實現「不利待遇」，主要就是要規避其於和解書中承諾之義務。因相對人若循正常法治程序在校內召開各級教師評審委員會做有關上揭「不利待遇」之討論時，依和解書中承諾之義務，顯然要面對申請人工會受委託介入之壓力致無法遂行其「不利待遇」之目的（相對人辦理申請人羅○○不續聘案過程中，即因申請人工會介入保護並適度揭露中原大學辦理不續聘有違法治之具體事證後，才使得迄今為止該不續聘案未獲教育部核准通過。）。
- (3) 相對人簽立上揭和解書係依據「不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點」第 24 點第 4 項而來，當初即為脫免其有不當勞動行為之課責。然其如今未能遵守和解書的誠信義務，顯然其上揭採取「不作為」來達成「不利待遇」之方法，均屬有意且實際走向不當勞動行為免責之對立面。
- (4) 相對人上揭「不作為」，於教師法、大學法、私立學校法之法治均有未合，以「不利待遇」對加入工會之教師為教訓而逞其雇主片面支配介入之不當勞動行為，除此之外，並無其它。是以，相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5

款之不當勞動行為之事實至明。

(二) 相對人於校內完成不續聘案程序後，依教師法第 14 條之 1 條第 1 項規定報請主管機關教育部核准，期能於 106 年 8 月 1 日起不續聘申請人羅○○；惟教育部迄今仍未依法核准相對人對羅○○老師之不續聘案。依教師法第 14 條之 1 第 2 項之規定，教師不續聘案於主管機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。亦即相對人欲達成之不續聘案既未生效，自有依法履行繼續聘任申請人羅○○之法定義務。

(三) 惟相對人自 106 年 8 月 1 日起即對申請人羅○○停止給付薪資、限制及停止其教學、研究、請假赴海外出席國際會議及訪問、指導研究生與輔導學生等之工作，經申請人羅○○向教育部多次陳情，相對人在教育部陸續壓力下，先是給付半薪、後經再次陳情始給付全薪、同意請假出國從事學術研究與訪問等，但仍堅持限制及停止教學及開課、停止指導研究生與輔導學生等行為，其時序已長達超過一年有餘。相對人迄今長期無正當理由不發給聘書、限制教學及開課之行為，純係源於其曾因辦理不續聘案時遭申請人工會提起不當勞動行為裁決申請案而致其嫌惡申請人羅○○之工會會員身分及申請人工會依工會法及自身組織章程履行依法保護工會會員活動權利之故。

(四) 相對人宗教研究所於 107 年 10 月 8 日起，以申請人羅○○為暫聘教師為由，限制並停止其使用所辦公室影印機之權利（參宗教研究所黃○○助理的信函通知電子郵件兩封，申證 2）：相對人宗教所助教第三人黃○○以代表資方管理人之角色，對申請

人羅○○片面限制及停止其使用辦公室影印機之行為等，係以相對人片面支配介入之「積極作為」方式所為之不利待遇，其於該不利待遇時，未依和解書中之承諾，既未給當事人陳述及說明之機會，亦未使申請人工會得有任何機會代理出席說明，以維教師及勞動權益，亦屬悖離誠信義務而有意違反和解書之客觀行為，當然構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

（五）教師法第 14 條之 1 之本旨，係在使主管機關得藉由核准行政處分之公權力介入行使，來保障教師工作權與人格權，得免於遭學校片面貫徹對教師之不續聘措施而有侵害教師權益之行為。窺諸教師法全文，暫聘教師仍得為教師法保障之主體，與其他非暫聘教師僅係基於第 14 條之 1 第 2 項之規定文字而有區別，並無任何其他明文之差別對待，非得由此可謂該條之暫聘教師即可不受教師法其他條文之保障。換言之，教師法中保障教師之法定之權利（如第 16 條、第 18 條之 1、第五章至第九章等），第 14 條之 1 第 2 項之暫聘教師亦得本於同法而享有之，並無明文得加以排除適用。

（六）大學教師之教學及開課活動，除涉及其工作權及人格權之法益外，亦屬憲法講學自由之保障範疇。相對人為減損申請人羅○○工會會員身分及申請人工會依工會法行使團結權與組織權之合法權利，對申請人羅○○所為上揭限制及停止其教學及開課、拒絕發給聘書、限制及停止申請人羅○○使用辦公室影印設備等行為，客觀上均屬雇主對於勞工因其工會會員身分所致之不

利對待，亦屬雇主不當影響、妨礙或限制工會組織或活動之行為，從而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

(七) 相對人於上揭「不作為」達成「不利待遇」之期間，申請人工會及羅○○老師曾為此多次向學校及教育部去函(申證 4、申證 5、申證 6)。惟相對人對其所為之相關「不利待遇」完全置若罔聞，均為其刻意漠視申請人羅○○「工會會員」並由此達成「不利待遇」既成事實之客觀行為，當然構成工會法第 35 條第 1 項，因羅○○「加入工會」而為「不利待遇」之不當勞動行為。謹以下列兩項文書證之：

1. 107 年 1 月 3 日，申請人工會代理人以「創會理事張○○老師」具銜，並代申請人羅○○擬稿，致函相對人陳副校長兼研發長○○教授、人育學院(申請人羅○○所屬學院)院長楊○○院長、宗教所所長歐○○教授、人事室史○○主任、宗教所助教黃○○小姐，副本給教育部、科技部、申請人工會等單位，為相對人片面將申請人羅○○向科技部提出之研究計劃申請案直接退件的作法提出抗議並要求立即限期改正之電子郵件(詳參申證 4)。
2. 107 年 5 月 8 日，申請人為相對人未依法給付薪資一事致函教育部，函稿詳參申證 5。
3. 107 年 10 月 10 日，申請人工會代理人「創會理事張○○老師」具銜，並代申請人羅○○作為「代為撰稿人」向教育部就中原大學上揭不作為之行為致送陳情函，並要求改正。副

本同時致相對人、申請人工會、立法院吳思瑤委員、洪慈庸委員、高金素梅委員、張廖萬堅委員、陳學聖委員等（申證6）。該陳情函發出後，相對人仍然我行我素，顯然其有意違反工會法第35條第1項第1款、第5款之主觀惡性甚大。

（八）相對人宗教所利用所務會議對申請人羅○○施加職場集體霸凌以逼迫辭職。

（九）請求裁決事項如下：

（1）確認相對人於106學年度上下學期（全學年）及107學年度第一學期（半學年）連續三個學期限限制及停止申請人羅○○在校內教學及開課之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

（2）確認相對人不發給106學年度及107學年度第一學期教師聘書之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

（3）確認相對人自107年10月8日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

（4）確認相對人於108年2月起，未發聘書予申請人羅○○、未排課及限制參與系所及院正常會議之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

（5）確認相對人不發給107年度年終獎金，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

（十）其餘參見申請人107年12月6日不當勞動行為裁決案件申請書、

108 年 3 月 14 日不當勞動行為裁決案件第二次調查會議準備書狀、108 年 3 月 20 日不當勞動行為裁決案件第三次調查會議準備書狀，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 按依工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定可知，該條款須係對於勞工因其組織工會、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方始構成；另依同條項第 5 款規定可知，亦須對之有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動等行為方始構成。惟本件相對人之所以不續聘申請人，係因其有如相對人 106 年 8 月 3 日原人字第 1060002543 號函之附件（相證 1）所示之理由，經系、院及校教師評審委員會決議不續聘，並報請教育部核准中，相對人且依教師法第 14 條之 1 第 2 項規定暫時聘任；並非係因申請人羅○○組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而不予續聘；相對人亦無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，是即並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所規定之情事。又相對人之宗教所依系所辦公室管理規定，於新學期會整理辦公室影印機的設定，供擔任教學之教師使用。本件申請人羅○○因未擔任教學故依規定無法使用，惟其仍可於其教師研究室所配置之電腦及印表機為影印之行為，此亦與工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定無關。

(二) 民法第 482 條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」；另同法第 487 條規定：「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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之」。又教師法第 17 條規定：「教師除應遵守法令履行聘約外，並負有下列義務：一、遵守聘約規定，維護校譽。二、積極維護學生受教之權益。三、依有關法令及學校安排之課程，實施適性教學活動。四、輔導或管教學生，導引其適性發展，並培養其健全人格。五、從事與教學有關之研究、進修。六、嚴守職分，本於良知，發揚師道及專業精神。七、依有關法令參與學校學術、行政工作及社會教育活動。八、非依法律規定不得洩漏學生個人或其家庭資料。九、擔任導師。十、其他依本法或其他法律規定應盡之義務。前項第四款及第九款之辦法，由各校校務會議定之」。綜觀上述各法律規定可知，教師與學校間乃屬僱傭契約、又教師之教學及開課乃屬其義務而非權利，既屬義務則為僱用人之相對人即有免除其此項義務之權利，既為義務之免除即非屬對申請人羅○○之不利對待。

(三) 按於 103、104、105 學年度，相對人並無不續聘教師情形，106 學年度不續聘申請人羅○○一人，107 學年度迄今雖不續聘一位教師，但該教師於教評會審議程序前辭職。是以除申請人羅○○外，過去五年間並無經相對人為不續聘之決定，於教育部核准前之教師名單及其排課狀況可供參考。

- (四) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。
- (五) 其餘參見相對人108年1月4日不當勞動行為裁決案件答辯書、108年3月14日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、108年3月20日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人羅○○自105年5月10日申請加入申請人工會並繳交會費，於105年6月14日正式成為申請人工會之會員。
- (二) 相對人106年7月20日召開之105學年度第2學期第6次校教師評審委員會決議：通過申請人羅○○「不續聘」案。
- (三) 申請人工會與相對人於106年9月11日就本會106年勞裁字第37、38號案達成和解(和解內容略為：「相對人認可加入申請人工會或其他教師團體之會員，依法得委託申請人工會或其他教師團體或其他第三人擔任代理人，協助或陪同出席各項相關會議，以處理己身教師權利與勞動權益事項」)。
- (四) 相對人聘書係按整學年度發放，申請人羅○○104學年度及105學年度有收到聘書，自106學年度迄107學年度未收到聘書。
- (五) 相對人自106年8月1日起即對申請人羅○○停止給付薪資、限制及停止其教學、研究、請假赴海外出席國際會議及訪問、指導研究生與輔導學生等之工作。
- (六) 相對人於106年8月3日以原人字第1060002555號函檢附申請人羅○○助理教授不續聘案之相關資料呈送教育部。

- (七) 教育部於 106 年 10 月 17 日以臺教人(三)字第 1060419100 號函回覆相對人，請相對人協助函請羅師於相對人函文送達次日起 10 日內逕向本部提交書面陳述意見。
- (八) 相對人於不續聘未獲教育部核准後，自 106 年 10 月起至 107 年 5 月止有給付申請人羅○○本俸，後於 107 年 6 月補發之前未發給之研究費，自 107 年 6 月起已發給申請人羅○○全薪。
- (九) 107 年 1 月 3 日，申請人工會代理人以「創會理事張○○老師」具銜，代申請人羅○○擬稿，向相對人相關主管發出電子郵件，內容主要係反映相對人不同意申請人羅○○107 年度科技部計劃申請一事，並要求立即限期；另副本於教育部、科技部、申請人工會。
- (十) 107 年 5 月 8 日，申請人為相對人未依法給付薪資一事致函教育部，副本送相對人。
- (十一) 相對人宗教研究所於 107 年 10 月 8 日起，以申請人羅○○為暫聘教師為由，移除申請人羅○○於所辦公室影印機之連線。
- (十二) 107 年 10 月 10 日，申請人工會代理人以「創會理事張○○老師」具銜，作為申請人羅○○「代為撰稿人」向教育部就中原大學不作為之行為致送陳情函，要求改正；另副本送相對人、申請人工會、立法院吳思瑤委員、洪慈庸委員、高金素梅委員、張廖萬堅委員、陳學聖委員。
- (十三) 教育部以 107 年 10 月 11 日臺教人(三)字第 1070170752 號函函知相對人，說明內容略以：「…請貴校三級教評會釐清並敘明擬不續聘羅師之具體事實及違犯之法令，並應給予羅師陳述

意見之機會。」(參申請人 108 年 3 月 14 日第二次調查會議庭呈書函)。

(十四) 教育部迄本件詢問會議為止，尚未核准相對人所報之申請人羅○○不續聘案，相對人依據教師法相關規定暫時繼續聘任申請人羅○○。

四、 經審酌雙方主張及所舉事證，本案爭點為：

相對人於 106 學年度第一、第二學期及 107 學年度第一學期、107 年度第二學期末發給聘書、限制、停止申請人羅○○在校內教學及開課之行為、自 107 年 10 月 8 日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機等行為、限制申請人羅○○參與系所及院正常會議、不發給申請人羅○○107 年度年終獎金等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、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之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害

並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

(二) 相對人於 106 學年度第一、第二學期及 107 學年度第一學期、107 年度第二學期末發給聘書、限制、停止申請人羅○○在校內教學及開課之行為、自 107 年 10 月 8 日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機等行為、限制申請人羅○○參與系所及院正常會議、不發給予申請人羅○○107 年度年終獎金等行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張，相對人前曾於 106 年 4 月間因辦理申請人羅○○教師不續聘案而有限制、妨礙申請人工會依法受委託代理並陪同會員到場陳述意見之權利，而經申請人工會分別向勞動部依違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之活動」提起 106 年勞裁字第 37、38 號裁決申請案，爰經兩次開庭達成和解，並經勞動部 106 年 9 月 14 日勞動關 4 字第 1060127820 號函知在案（申證 1）。雖相對人前揭不當勞動行為申請案已和解結束。惟依其基礎事實，不因該和解，而有改變相對人於辦理申請人羅○○不續聘案之過程中，因申請人羅○○具工會會員身分且引進工會力量進入校園，而有惡劣嚴辭對待之嫌惡行為之事實。相對人以不作為之方式來實現「不利

待遇」，主要就是要規避其於和解書中承諾之義務。因相對人若循正常法治程序在校內召開各級教師評審委員會做有關上揭「不利待遇」之討論時，依和解書中承諾之義務，顯然要面對申請人工會受委託介入之壓力致無法遂行其「不利待遇」之目的；相對人宗教所利用所務會議對申請人羅○○施加職場集體霸凌以逼迫辭職云云。

2. 相對人則抗辯相對人之所以不續聘申請人，係因其有如相對人 106 年 8 月 3 日原人字第 1060002543 號函之附件（相證 1）所示之理由，經系、院及校教師評審委員會決議不續聘，並報請教育部核准中，相對人且依教師法第 14 條之 1 第 2 項規定暫時聘任；並非係因申請人羅○○組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而不予續聘；相對人亦無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，是即並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所規定之情事。又相對人之宗教所依系所辦公室管理規定，於新學期會整理辦公室影印機的設定，供擔任教學之教師使用。本件申請人羅○○因未擔任教學故依規定無法使用，惟其仍可於其教師研究室所配置之電腦及印表機為影印之行為，此亦與工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定無關。又教師之教學及開課應屬義務而非權利，依據民法規定，私立學校與教師是僱傭關係，應為私法契約。民法第 487 條規定之反面解釋，雇主可以免除教學義務，既然是義務的免除，即非不利益的對待云云。

3. 經查，相對人之宗教研究所系級教師評審委員會於 106 年 4 月

26 日以申請人羅○○符合教師法（103 年 6 月 18 日公布）第 14 條第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實或違反聘約情節重大」之情事不予續聘，理由如下（申請人附件 15 第 85 頁）：

1. 教學方法一成不變，照本宣科；2. 過度強調自己過去之研究背景、忽略教學之實務層面；3. 未能依據本所屬性及其學生立場為學生解答問題；4. 學生學期之期待與其教學動機存在嚴重落差；5. 教學偏離本所「神學與哲學」領域之主題；6. 未配合宗研所教師赴教會講道或專講之服務。相對人之人文與教育學院教師評審委員會於 106 年 6 月 20 日通過申請人羅○○不續聘案，同樣援引上述理由為不續聘理由，相對人之校教師評審委員會於 106 年 7 月 20 日通過申請人羅○○不續聘案，亦同樣援引上述理由為不續聘理由。因此，本件相對人是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，自應檢視相對人不續聘申請人羅○○之理由，是否有不當勞動行為之動機及認識，就此部分，本會調查如下：

- (1) 查相對人之宗教研究所系級教師評審委員會於 106 年 4 月 26 日已以申請人羅○○符合教師法（103 年 6 月 18 日公布）第 14 條第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實或違反聘約情節重大」之情事不予續聘，相對人於 106 年 6 月 20 日之人文與教育學院教師評審委員會及相對人 106 年 7 月 20 日之校教師評審委員會於通過申請人羅○○不續聘案，同樣援引上述理由為不續聘之理由。查相對人為辦理申請人羅○○之不續聘案，早於 106 年 4 月 12 日即進行第一次所務會議，其議案三係「討論

羅○○老師不續聘案」，該議案之說明（一）即記載「若教師聘任後疑似有教師法第 14 條第 1 項第 1 款至第 6 款或第 10 款至第 14 款規定情事，依據專科以上學校教師解聘、停聘、不續聘案作業流程進行不續聘作業」，說明（二）、（三）、（四）、（五）、（六）記載類似前述不續聘之理由初步評估不予續聘。顯見，該不續聘案早於 4 月 12 日召開第 1 次所務會議前即有該不續聘之議案，並非申請人羅○○因當天（4 月 12 日）由申請人工會之張○○陪同出席該所務會議，或申請人工會之張○○陪同申請人羅○○出席 4 月 19 日第 2 次之所務會議，或申請人主張相對人曾於 4 月 26 日之第 3 次所務會議中，拒絕申請人羅○○委託申請人工會指派張○○陪同出席，或拒絕申請人羅○○委託申請人工會之張○○出席所務會議而導致雙方發生爭議，因而造成相對人嫌惡申請人工會，於之後做成不續聘申請人羅○○之決議，且申請人代理人亦自承：「學校不續聘原因跟申請人羅○○老師是否為工會會員無關。」（108 年 2 月 26 日第一次調查會議記錄，頁 6）。

- (2) 次查，依據相對人教師評審委員會設置辦法第 2 條規定：「本校教師評審委員會分 1. 系（所）教師評審委員會 2. 院教師評審委員會 3. 校教師評審委員會」，而第 3 條、第 4 條、第 5 條則分別規定「教師不續聘原因」為上述三級教師評議委員會之評審事項。是相對人之宗教研究所系級教師評審委員會於 106 年 4 月 26 日以申請人羅○○符合教師法（103 年 6 月 18 日公布）第 14 條第 14 款「教學不力或不能勝任工作有具體事實或違反聘約情

節重大」之情事不予續聘，相對人於 106 年 6 月 20 日之人文與教育學院教師評審委員會及相對人 106 年 7 月 20 日之校教師評審委員會分別通過申請人羅○○不續聘案，同樣援引相對人之宗教研究所系級教師評審委員會 106 年 4 月 26 日之不續聘理由，如同前述，該不續聘案早於 4 月 12 日召開第一次所務會議前即有該不續聘之理由及議案形成，實難認定相對人不予續聘申請人羅○○，係基於申請人工會張○○陪同申請人羅○○出席 4 月 12 日、4 月 19 日及 4 月 26 日之 3 次所務會議或因申請人羅○○具工會會員身分所為。

(3)綜上所述，難認相對人不續聘申請人羅○○具有不當勞動行為之動機及認識，合先敘明。

4. 申請人主張，相對人前曾於 106 年 4 月間因辦理申請人羅○○教師不續聘案而有限制、妨礙申請人工會依法受委託代理並陪同會員到場陳述意見之權利，因申請人羅○○具工會會員身分且引進工會力量進入校園，而有惡劣嚴辭對待之嫌惡行為之事實，進而不給予申請人羅○○106 學年度第一、第二學期及 107 學年度第一學期、107 年度第二學期聘書，以及自 107 年 10 月 8 日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機等行為、限制申請人羅○○參與系所及院正常會議、不發給申請人羅○○107 年度年終獎金等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為云云。經查，相對人不續聘申請人羅○○之行為，不具有不當勞動行為之動機及認識已如上述，而該不續聘案早於 4 月 12 日召開第 1 次所務會

議之前，即有該不續聘之理由及議案形成，相對人繼而於 4 月 12 日召開第 1 次所務會議議決該議案，則相對人基於該決議進而不給予申請人羅○○106 學年度第一、第二學期及 107 學年度第一學期、107 年度第二學期聘書，不論該決議是否有違教師法第 14 條之 1 第 2 項：「教師解聘、停聘或不續聘案於主管教育行政機關核准前，其聘約期限屆滿者，學校應予暫時繼續聘任。」之規定，相對人持續未發給聘書之行為，非基於不當勞動行為之動機及認識，足堪認定。

5. 至於申請人主張，相對人於 106 學年度第一、第二學期及 107 學年度第一學期、107 年度第二學期限限制、停止申請人羅○○在校內教學及開課行為、自 107 年 10 月 8 日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機等行為、限制申請人羅○○參與系所及院正常會議、不發給申請人羅○○107 年度年終獎金等行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為部分。申請人固主張，申請人羅○○具工會會員身分且引進工會力量進入校園（106 年 4 月 12 日以後），相對人有惡劣嚴辭對待之嫌惡行為之事實，進而於 106 年度第一、第二學期及 107 年度第一學期，連續三個學期限限制、停止申請人羅○○在校內教學及開課、自 107 年 10 月 8 日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機等行為云云。然如同前述，對於申請人羅○○之不續聘案早於 4 月 12 日召開第一次所務會議前即有該不續聘之理由及議案形成，實難認定相對人不予續聘申請人羅○○，係基於申請人工會張○○

陪同申請人羅○○出席 4 月 12 日、4 月 19 日及 4 月 26 日之 3 次所務會議或因申請人羅○○具工會會員身分所為，申請人雖有提出證物用以證明上述事實（申請人於本會 108 年 3 月 14 日第 2 次調查會議提出相關證物），惟上列證物均難認與相對人基於不當勞動行為之動機及認識而限制、停止申請人羅○○在校內教學及開課、使用影印機與參與系所及院正常會議暨不發給 107 年度年終獎金等行為有所關連，則相對人抗辯之所以會限制、停止申請人羅○○在校內教學及開課之行為、自 107 年 10 月 8 日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機等行為、限制申請人羅○○參與系所及院正常會議、不發給予申請人羅○○107 年度年終獎金等行為，係屬於不續聘申請人羅○○後之當然行為等語，應非無據。是相對人上述等行為，亦當不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，申請人之本件裁決申請無理由，應予駁回。

6. 又申請人聲請本會傳喚相對人校長張光正、相對人宗教研究所黃○○助教、宗教所畢業生何○○及宗教所研究生李○○女士到場作證，主張待證事項或為申請人羅○○授課之實際狀況，或為相對人不存在任何教師法規定之原因，得以不發給聘書、不排課、不發給年終獎金及不准使用辦公室影印設備法定等事實。惟查，申請上述調查證據之方法與相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為之間並無相關，本會認為並無傳喚之必要，併此說明。

六、附帶言之，本件雖不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。惟教育部就相對人不續聘申請人羅○○案，於 107 年 10 月 11 日以臺教人（三）字第 1070170752 號函回覆相對人，請相對人之三級教評會釐清並敘明擬不續聘羅師之具體事實及違反之法令，並應給予羅師陳述意見之機會等語。且迄本件詢問會議為止，教育部尚未核准相對人所報請核准之不續聘案，而相對人亦自行依據教師法相關規定，暫時繼續聘任申請人羅○○至今，況且相對人自 106 年 10 月起至 107 年 5 月止亦有給付申請人羅○○本俸，後於 107 年 6 月補發之前未發給之研究費，即自 107 年 6 月起已發給申請人羅○○全薪。顯見，相對人不續聘申請人羅○○案確實具有爭議性，否則教育部豈會至今近 2 年之時間仍未核准。而相對人限制、停止申請人羅○○在校內教學及開課之行為、自 107 年 10 月 8 日起限制及停止申請人羅○○於其所屬宗教研究所辦公室使用影印機、限制申請人羅○○參與系所及院正常會議等行為，亦使申請人羅○○老師之教師權益受影響並使其受有財產上與精神之不利益，此舉當有損相對人之校譽。建議相對人應誠實面對本件不續聘案之爭議性，以協商方式盡速圓滿解決本件爭議。

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，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 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

康長健

張詠善

蔡志揚

林垺君

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 5 月 3 1 日

如不服本裁決有關工會法第 35 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。