

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 31 號

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 同上

申請人 侯○○ 住嘉義市

申請人 劉○○ 住嘉義市

相對人 嘉義市私立輔仁中學

設嘉義市吳鳳南路 270 號

代表人 張日亮 同上

【裁決要旨】

- 一、 本件相對人所為不續聘行為，固經相對人組成教師評審委員會決議作成；然而相對人對於本件申請人工會長期具有敵意，且該教師評審委員會之組成多數既係由相對人代表人自行擇選，併參照相對人不續聘事由之內容顯然具有針對性，毋寧得認該教師評審委員會之決議已近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為之行為。
- 二、 教育部申訴評議書中記載，與本會認定有別；然該決議亦說明相對人執此作為不予續聘之理由未合乎比例原則，且本會係就客觀勞資關係脈絡整體認定相對人是否具有不當勞動行為之動機與

認識，與教育部中央教師申訴評議委員會之法定職權不同，故申訴評議書之見解，並不影響本會關於不當勞動行為構成之認定。

- 三、 本件申請人為嘉義市教師職業工會輔仁中學分會之會長，僅因其為謀求會員權益並積極參與工會活動，即遭相對人為不續聘之行為，且係影響其教師身分及工作權最嚴厲之不利益待遇，難謂無影響申請人工會會務之運作，其進一步可能造成之寒蟬效應，實不言而喻；甚至，相對人多次表達工會係屬「外部團體」，不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，顯在使工會會員減少參與工會活動，對於工會之組織與活動均將產生重大影響，故其不續聘亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動。
- 四、 縱使認為相對人依據勞動契約或工作規則，具有不續聘處分之裁量權限，然該處分依一般社會通念仍不得超過合理之程度，觀諸本件相對人不僅未給予申請人足夠就審期間、未依法於主管機關核准前暫時繼續聘任申請人即予退保，且不續聘之事由更尚未調查明確，亦非重大，此亦經教育主管機關申訴評議書認定，則在顯示相對人率爾作成不續聘處分，乃係對申請人之工會會員身分所為針對性之不利益待遇。
- 五、 本件相對人 105 年 7 月 30 日不予續聘申請人之行為，業經教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議認定不予維持，是相對人不續聘申請人既未經主管教育行政機關之核准，則申請人與相對人間之聘僱關係於 105 年 7 月 30 日以後仍有效存在，相對人自應補發其等 105 學年度之教師聘書，乃屬當然。故申請人於本件請求本會命相對人立即復聘，本會認為命相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內補發申請人教師聘書，核屬適當之救濟方式。

【裁決本文】

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 12 月 9 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 申請人劉○○請求補發 105 年 4 月、5 月遭扣減之激勵獎金及利息損失之部分，不受理。
- 二、 確認相對人於 105 年 7 月 30 日通知不續聘申請人侯○○及劉○○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、 相對人應於本裁決決定書送達之翌日起 7 日內補發申請人侯○○及劉○○105 學年度之教師聘書。
- 四、 確認相對人對申請人劉○○扣減 105 年 6 月、7 月激勵獎金之行為，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翌日起 7 日內給付申請人劉○○新臺幣 6,864 元。
- 六、 確認相對人 105 年 9 月 6 日對申請人侯○○於 104 年度成績考核評等為丙，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 七、 前項丙之考核評等應予撤銷，相對人應於本裁決決定書送達之翌日起 14 日內重為適當考評。
- 八、 申請人其餘裁決請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分

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)。查申請人本件裁決申請，原主張相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款行為，並主張復聘申請人侯○○與劉○○、補發停聘期間之全部薪資及自 105 年 4 月起遭扣減之激勵獎金及加計利息損失等語(嗣撤回關於申請人侯○○請求激勵獎金部分)，復於本會 105 年 9 月 8 日第 1 次調查會議追加請求確認相對人對申請人侯○○104 年度考績考核為丙等之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定。經本會確認其請求裁決事項為：(一)請求確認相對人於 105 年 7 月 30 日通知申請人侯○○及劉○○105 年度不予續聘之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。(二)請求確認相對人對申請人劉○○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。(三)相對人應立即復聘申請人侯○○及劉○○，並補發申請人劉○○自 105 年 4 月起遭減扣之激勵獎金，並加計利息之損失。(四)申請人侯○○104 年度考績遭相對人考核為丙等，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款，應予撤銷，另為適當之考評。(見本會 105 年 12 月 9 日詢問會議紀錄第 1 頁至第 2 頁)。

二、次查申請人於本會第 1 次調查會議追加請求確認相對人對申請人侯○○104 年度考績考核為丙等之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定，本會考量申請人所受該考績考核之事實係發生於請求本件裁決之後，且原請求裁決之事實即涉申請人侯○○，所追加之考績行為亦與其所涉不受續聘之理由相關，足見基礎事實並未變更，追加後亦不致影響本會調查程序之進行，基於兩造紛爭解決一次性之程序利益，爰同意申請人之追加請求。

三、續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。」，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，亦為不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 1 款明文規定。查申請人劉○○主張相對人自 105 年 4 月起扣減激勵獎金構成不當勞動行為，其中 105 年 4 月份、5 月份激勵獎金之發放時點分別為 105 年 4 月 1 日及同年月 29 日，有申請人劉○○提出 105 年 4 月及 5 月薪資所得通知單(申證 3-2、3-3)在卷可稽，則申請人劉○○於 105 年 8 月 11 日始提出請求(本件勞動部不當勞動行為裁決申請書第 1 頁參照)，顯已逾越上開 90 日不變期間，依上開裁決辦法規定，此部分請求，本會應為不受理決定。

四、再按，「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 條固定有明文，又關於本條但書所定教師之勞資爭議屬依法提起行政救濟之範圍暨相關疑義，本部 100 年 12 月 17 日勞資 3 字第 1000127140 號函(略)以：「說明：二、有關教師之勞資爭議標的是否適用勞資爭議處理法一節，其處理原則如下：…(三)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。」。查本件申請人侯○○及劉○○主張相對人 105 年 7 月 30 日通知不予續聘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，參照上揭函令意旨，即非屬勞資爭議處理法第 3 條但書規定排除之範圍，相對人辯以教師受聘(雇)身分有關之勞資爭議(含不續聘)應循行政救濟程序尋求救濟，不適用勞資爭議處理法云云，並非可採。

貳、實體部分

一、申請人之主張：

(一) 申請人侯○○教師(以下簡稱侯師)為嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長及輔仁中學教師會理事長；申請人劉○○教師(以下簡稱劉師)為申請人工會會員，協助申請人工會輔仁中學分會侯會長處理工會會務，並兼任輔仁中學教師會理事，且受輔仁中學教師會推派為教評會當然委員。侯師與劉師為工會重要幹部，平時負責新進教師會員招募、分會內部組織強化及聯繫會務等相關工作，職是之故而遭受相對人校方之解僱、減薪或其他不利之待遇。分述如下：

1. 侯師及劉師為維護教師專業自主權、保障教育勞動者權益以及團體協約之協商，自 105 年 2 月間因相對人與教師間換約爭議起，即建請校方應興應革之具體事項，而換約事件之原因及具體事實已在 105 年勞裁字第 20 號案說明。
2. 申請人工會於 105 年 4 月 13 日向嘉義市政府提出輔仁中學涉嫌就業歧視之訴，嘉義市就業歧視評議委員會評議結果「年齡歧視成立」(申證 4)。相對人向勞動部提出訴願，勞動部於 105 年 8 月 5 日以勞動法訴字第 1050012735 號函覆「訴願駁回」(申證 5)。

(二) 侯師及劉師遭受相對人校方之解僱、減薪或其他不利之待遇，關於教評會議決不續聘案及後續行政作為，行政違失如下：

1. 105 年 7 月 27 日，侯師與劉師接獲來自校方簡便行文通知(申證 24、25)，旋即於 7 月 28 日召開教評會審議侯師與劉師之不續聘案，雖侯師與劉師於會議當中按詢問內容依

序論述(申證 26、27)，但教評會依然做成不續聘之決議。105 年 7 月 30 日(六)，侯師及劉師即接獲校方寄來輔人字第 1050000194 及 1050000195 之 105 學年度不續聘通知函(申證 28、29)。

2. 經查「教師法」第 14 條第 1 項第 14 款：「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：…十四、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。」，再查「處理高級中等以下學校不適任教師應行注意事項」第 4 條規定，校方應先予查證事實並完成調查報告，且經察覺期、輔導期及評議期依序妥處，輔導後仍無改進成效者方得不續聘。校方未經任何調查及輔導程序，逕送教師評審委員會做成不續聘侯師及劉師之決議，顯違法令規範。查教育部 103 年 4 月 23 日臺教授國部字第 1030039021 號函說明三略以：「經參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期限(或就審期間)以 7 日為原則」。校方於 105 年 7 月 27 日通知隔天 7 月 28 日召開教評會，未給予適當答辯期限(或就審期間)，致使申請人倉促就審。

3. 另查「教師法」第 14-1 條：「(第 1 項)學校教師評審委員會依第 14 條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起 10 日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。(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。」，校方除未於報請主管教育行政機關核准同時以書面附理由通知侯師及劉師，亦未予暫時繼續聘任，更未給付薪資，並在未予告知下將

公保及健保予以退保，嚴重影響侯師及劉師家庭生計。侯師與劉師於 105 年 8 月 1 日按校方規定時間於上午 7:40 前到校上班，雖簽到表上未見兩人姓名簽到處，但仍於簽到表後自行補上姓名完成簽到並接續參加朝會。另申請人於當日已對人事主任口頭說明「國教署未核准前校方應予繼續聘任」，當天並且印製書面相關規定供人事主任參考，且校方於申報不續聘案時應填報教育部國民及學前教育署所屬高級中等以下學校教師解聘、停聘或不續聘案作業流程檢覈表(申證 40)，檢覈表中最後一頁(申證 40-3)即已明列「國教署未核准前…應予暫時繼續聘任…薪津…繼續發給」，故相對人主張因不熟悉業務而非故意，並非事實。

4. 相對人 104 學年度教評委員選舉並未依法由全體教師選(推)舉，而是由校方直接指定教評委員名單(申證 11)，相對人稱「教評會組成代表 9 人，其他六人是選舉代表」，然 104 年學年度，該 6 人係由校長自己直接在校務會議時用簡報方式推舉 6 人，並請在場老師鼓掌通過，當場有些老師雖然覺得不妥，但沒有說出來，且該 6 人為新進 1 至 2 年之教師。該日會議中，該 6 人的名字是直接打在投影之簡報上，並未經過推舉。

(三) 勞資爭議處理法第 8 條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。」有關校方認定侯師提供不實資料給外部團體(嘉義市教師職業工會)之事件已於「105 年勞裁字第 20 號案」進行不當勞動行為裁決中，但校方卻以此事件對侯師予以記過甚至不續聘之不利對待。

(四) 102 及 103 學年度，申請人侯師從未因軟體一事而被校方召開

教師考核會議，且 102 及 103 學年度侯師之年度考核成績均列甲等（申證 35），直至 105 年 3 月正式接任嘉義市教師職業工會輔仁分會會長後，積極參與會務相關工作，並代表工會會員教師爭取權益，以致遭受相對人不利之待遇，除因考核表事件被校方記過壹次處分外，104 學年度年度成績考核為「丙等」（申證 36），甚且遭受 105 學年度不續聘之對待。

1. 招生報名系統軟體開發乃非侯師所擔任職務應職掌之工作內涵，且是在沒有任何校方行政命令指派與支援下獨力完成之非職務上完成之著作，侯師自 97 年起在無任何行政支援下，自發性獨立耗費許多時間與精神投入此軟體開發，基於公益無償提供校方使用，卻為相對人視為「該報名系統為學校所用，早已變成學校行政的重要資產而不是個人的作品」，相對人更稱「侯師一開始撰寫時也未曾公開主張是個人的作品，一直到卸下協助行政職後，才辯說純屬個人作品」，對以上相對人之主張，查著作權法第 10 條謂「著作人於著作完成時享有著作權」。

2. 相對人 105 年 7 月 27 日函(申證 24)說明四之第(一)項所述「…利用職務之便，惡意刪除學校招生報告軟體，致使 103 年的招生報名遇到很大的問題，影響招生甚鉅，嚴重危害校務發展。」與事實不符，當時校方委請長榮大學協助開發，並於招生活動前如期上線，對整體招生活動並未造成影響，且該年度招收新生人數增加。

（五）申請人侯師因為校方開立不實考核表之爭議事件，深覺被相對人打壓與不實指控，故而透過申請人工會進行陳情申訴，之後在申請人函文給相對人時(申證 18、19)，副本給嘉義市教師職業工會存參，此舉與相對人所提不續聘事由「侯師擔任本校教師會理事長後，自 105 年 5 月以來不斷透過嘉義市

教師職業工會名義檢舉本校，製造校內不安氣氛，嚴重影響校譽。」有所不同。

(六) 民國 103 年 8 月 1 日侯師與劉師辭去行政職務時，現任校長及現任教務主任即是當年的校長和教務主任，103 學年及 104 學年學校班級數、資訊相關課程開課節數及資訊教師人力需求，一個負責任的行政主管應該清楚明瞭，即便忘了也應有資料可查，「相對人非但不查明且屢以不實資料誤導視聽」，打壓兩師之心昭然若揭！依 104 學年度輔仁中學教師聘任合約書第 6 條規定「乙方有應甲方之要求兼任導師或兼任(辦)行政職務之義務，除有特殊情況並徵得甲方同意免兼者外，乙方不得拒絕」，申請人依規定請辭行政職務獲校長批准同意，所以並未違反聘任合約書之規定。

(七) 劉師在輔仁中學任教年資 17 年，自民國 88 年 8 月 1 日起至 103 年 7 月 31 日止，一直擔任或協助行政工作共計 15 年從未間斷，無任何負評紀錄且歷年考績均列甲等，在教學及行政上的表現也多受肯定(申證 34)，相對人也於 103 年 6 月 9 日劉師辭呈上肯定表示「劉師協助行政多所建樹」(申證 27-2)，劉師絕非如相對人所指控「是個企圖分化行政團隊、不願把能力、精力貢獻給學校，不願擔任行政職、不願擔任導師，只求自保純粹教學待退的老師」。現相對人視劉師為不願換約之工會會員教師的意見領袖，而否定劉師在輔仁中學 17 年來教學及行政上的努力和奉獻，如此不實的指控和誣陷，對劉師來說是嚴重的侮辱和毀謗。相對人執意違法不續聘顯因申請人加入工會且擔任工會重要幹部，接續為工會會員權益發聲而打壓，相對人顯然構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(八) 綜上，校方對侯師劉師不續聘案多處違反相關法令規定，仍

強行進行不續聘案之議決，顯因侯師劉師加入工會、參加工會活動及擔任工會職務，而遭受校方不利之待遇及解僱。

（九）請求裁決事項：

1. 相對人嘉義市私立輔仁高級中學於105年7月30日通知申請人侯○○及劉○○105學年不予續聘之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為。
2. 請求確認相對人對申請人劉○○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。
3. 相對人應立即復聘申請人侯○○及劉○○，並補發申請人劉○○自105年4月起遭減扣之激勵獎金，並加計利息之損失。
4. 申請人侯○○104年度考績遭相對人考核為丙等，違反工會法第35條第1項第1款，應予撤銷，另為適當之考評。

二、 相對人之答辯：

（一）對於侯師與劉師的不續聘案，勞資爭議處理法第3條規定：「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。」教師受聘（雇）身份有關之勞資爭議（含不續聘），應循該等行政救濟程式尋求救濟，不適用勞資爭議處理法，因此侯師與劉師的不續聘案並不適用不當勞動裁決之申請事項。

（二）相對人對於申請人侯師與劉師的不續聘案，乃依據教育部教評會設置辦法及本校教評會設置辦法進行，完全合法（相證4）。

關於教師的不續聘案本校僅為初核單位，報本校教育主管機關教育部國教署核示後才定案。

(三) 本校處理侯師與劉師的不續聘案，乃純粹依據二師在校的具體表現以及本校教師的聘任合約書的規範，和教育部處理不適任教師注意事項辦理，與其是否具有工會分會會員身分完全不相干：

1. 幾年前學校行政重整將資訊組與圖書館整合成獨立單位並設置圖資組長與圖資助理。當時劉師擔任圖資組長、侯師擔任圖資助理。隔一學年擬將圖書館併到教務處，劉師與侯師面對此可能的行政組織調整，頗有微詞，紛紛求去組長與助理職，如此一來未兼任行政職要發展資訊教學的特色無從使力，二人絲毫不考慮當初進到輔仁中學推動資訊教學的初衷與使命，其實按照本校組職章程及員額編制表是沒有資訊組長的編制，很可能校方為了解決超額資訊教師造成授課鐘點不足的問題而特別為他們量身定做，增設資訊組長。現今二人皆不兼行政職可能造成基本鐘點不足的行政難題，彷彿事不關己，完全讓校方自己去傷腦筋。104 學年上學期 10 月初校方某個高一的班級每週一天迫切需要代理導師，當校方詢問劉師時也被拒絕。依據本校聘任合約書（相證 5）第 6 條，教師（乙方）有應學校（甲方）之要求兼任導師或兼任（辦）行政職務之義務，除有特殊情況並徵得學校（甲方）同意免兼者外，教師（乙方）不得拒絕。二師的行為已明顯違反本校的聘任合約書。

2. 侯師於 102 學年卸下圖資助理後，在未取得主管的同意，竟讓存在學校公務電腦內且由學校使用多年的小六評量報名系統被刪除，完全沒有盡到保護與保管的責任。生源是私立學校的命脈，本校歷年透過小六評量報名的方式，合法取得

學生的基本資料，進行考前考生人數來源與分佈的掌握，以及考後成績的公布與查詢，招生電訪與家訪重要的背景資料。當下，學校緊急尋求長榮大學資訊組協助撰寫，當該大學人員詢問過去學校是如何處理此招生報名需求而得知此事件時，說到這件事若是發生在長榮大學，該教師早就被開除。學校考量侯師是初犯而且之前對於該軟體的開發與維護，十分盡力，除了表達校方嚴重的關切外，並沒有作出任何的懲處也沒有影響該學年度的考績。但學校的寬容並不代表侯師的作法是正確無誤的，只是校方沒有馬上追究並給予侯師改過的機會。侯師領學校的薪水，使用學校的公務電腦，開發該報名系統為學校所使用，早已變成學校行政的重要資產而不是個人的作品，且依著作權法第 11 條第 2 項規定，相對人應享有招生報名軟體之著作財產權，侯師對於學校財產未盡到保管之職，任其被銷毀。當校方於新學年度啟動招生工作，問及招生報名軟體時，侯師不知自省反而怪罪主管未找人交接該報名系統，侯師也很清楚由於只有他熟悉該報名系統的程式語言，校內是無其他同仁可以承接，明知學校急需該招生報名軟體，侯師不思索如何重建或救回該軟體，一副事不關己與校為敵的態度。

3. 侯師從 105 年 2 月起，因為換約事件，公然與學校作對，捨學校所提供的溝通管道，在沒有知會校長情況下，直接訴諸外部團體來介入學校的家務事，這種藐視學校一校之長的作法，情何以堪（相證 6）。印象中侯師自從 105 年 3 月擔任輔仁中學教師會會長後，不只一次跟本人表示要跟學校協商新學年度教師聘約的內容，本人請侯師先提供是否有哪條法規載明：「私立學校在發放下個學年度的教師聘約前必須與該校的教師會協商」，侯師一直提不出來，卻三番兩次以教師會的名義來文要求協商（相證 7），質疑聘約的有效性，

造成其他同事的疑慮與恐慌，讓校方不堪其擾。

4. 侯師上課遲到事件，他當時只是透過校長秘書說要見校長，並非正式的以輔仁中學教師會理事的身分發文要與校長約談會務。而且是用上課前下課 10 分鐘不到的時間，顯然是非常倉促而不正式的談話。當侯師發生疑似上課遲到的情事時，其當然主管教務主任接到同事反應，依本校教職員工考核辦法的平時考核流程來處理（相證 3），然侯師將仍在求證過程中尚且無當事人的簽名的平時考核記錄表私自拍照流傳給第三者，濫用其同時兼具教師會理事長的身分，試圖來合理化上課遲到的事實，聲稱是學校與主任對他刻意打壓。嘉義市教師職業工會的來函，未經求證事實發生的經過卻同時副本給立委和市議員等民意代表以及天主教台北教區和嘉義教區主教，企圖污衊本校的聲譽與打擊本校的形象。

（四）申請人侯師 104 學年的考核，乃依據本校教職員工考核辦法進行，完全符合法定程序（相證 3：本校教職員工考核辦法、本校教職員工獎懲實施要點、本校 104 學年度教職員考核委員會會議記錄等資料）：

1. 私校經營十分困難，嘉義地區私校密度高，加上少子女化彼此間競爭更加激烈，輔仁中學沒有內耗的本錢。面對一位不知自我反省、不知認錯而不斷挑起對立的教師，學校再三思考決定依據本校教師聘約第 28 條第 1 項第 5 款提請教評會議決是否續聘，結果通過侯師不續聘案。
2. 劉師在相對人代表人於 99 年準備開始代理校長組成行政團隊之際，曾數次邀請其來擔任校長秘書或主任秘書一職為其拒絕，她寧願留在資訊組。102 年當時的教學組長表示 7 月

底聘約屆滿不再續聘，校方考量劉師的資訊以及規劃與溝通能力，大力邀請劉師來擔任該職位亦為其拒絕。資訊課在本校歸屬在藝能科，非升學考試主要科目，如果不能兼任行政職或擔任導師，抱持純粹教學而待退的心態，其被取代性非常高。在同年 2 月的換約事件中，其為當中少數的意見領袖，支持尋求外部團體來介入學校的家務事，造成學校對立的氣氛而不自覺。學校再三思量是否還要續聘一位不願把能力、精力貢獻給學校，不願兼任行政職、不願擔任導師，只求自保純粹教學待退的老師。於是依據本校教師聘約第 28 條第 1 項第 5 款提請教評會審議是否續聘，結果通過劉師不續聘案。

3. 學校之所以對侯師與劉師提出不續聘案，主要是考量二人現今的表現與當初聘用的初衷有極大的落差，再加上二人的心態不再願意兼任或協助行政職，且在校內製造對立產生內耗，明顯違反本校的聘約規範，完全與其為教師會成員的身份無干。

(五) 相對人只是教師不續聘案的初核單位，所以整個行政處理過程中，都有與主管機關國教署聯繫與報核，相對人並依國教署的函示於 105 年 9 月 30 日給付二師薪資，申請人侯劉二師也於同年 10 月 3 日回學校上班，故申請人此部分請求事項，應予撤回。相對人在處理申請人的不續聘案，完全依照教育部所規定的程序辦理，為求慎重起見，關於法規的解釋也是透過公文與主管機關確認，並依主管機關的指示辦理，並無構成不動勞動行為之情事或要件。

(六) 相對人確認劉師薪額為 575，本俸為 44,420 元，專業加給為 13,933 元，激勵金：104 年 8 月至 105 年 2 月每月 3,432 元，同年 3 月 1,528 元。侯師薪額為 475，本俸 39,090 元，專業

加給 14,872 元，105 年 2 月激勵金 3,175 元。而激勵金的發放額度及方式，乃由董事會決議該預算並全權授權校方處理（相證 30），此乃恩給並非教職員工的薪資，教師的薪資是根據教師與校方簽立聘任合約書上所載明的項目與額度來發放，董事會並於同年 10 月 21 日決議停止發放激勵金（相證 33），可見激勵金並非薪資的一部分。

（七）查教育部中央教師申訴評議委員會於 105 年 10 月 28 日臺教法（三）字第 1050133966 號函與第 1050133967 號函教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議書：

1. 評議書主文提及申請人因不續聘事件提起申訴，評定申訴有理由，原措施不予維持…其主要理由為質疑學校針對申請人的行為所作成的不續聘措施的必要性及是否合乎比例原則（參閱申證 43 及申證 44）。
2. 次以，評議書（參閱申證 43 頁 5、申證 44 頁 5-6）提及「惟教師行為是否構成『違反聘約情節重大』而應予不續聘之情形，事涉不確定之法律概念及具體事實情節認定，教師法為保護教師權益，將此種認定委由不同成員組成之學校教評會決議，已具體考量避免因任何個人好惡率爾侵害教師合法正當權益，此乃立法者之明確意旨。是以，學校教評會職權行使或判斷餘地之權限，具高度專業性及屬人性，除非其行使職權或為判斷餘地之際，有未充分斟酌相關事證，或以無關聯之因素為考量，或其判斷係基於不正確之事實等重大瑕疵之情形外，學校教評會就事實認定並依法作成之裁量或判斷，即應予以尊重（最高行政法院 100 判字第 1893 號判決意指參照）」，仍指出對於學校教評會的決議應予以尊重。
3. 臺教法（三）字第 1050133967 號申訴評議書（參閱申證 44

頁 6):「惟該紀錄仍屬學校最終決定前之預擬內容，提供嘉義市教師職業工會，自難謂妥適，且造成學校行政作業之困擾，有嘉義市教師職業工會 105 年月 6 日嘉市師工字第 105030 號函、學校 105 年 5 月 13 日輔仁字第 1050000120 號函及嘉義市私立輔仁高級中學教師會 105 年 5 月 26 日嘉市輔中教師字第 105005 函在卷可稽，事實固堪認定」，亦評定申請人侯師將學校尚未批核而預擬之平時考核記錄表外傳為不妥適的行為。

(八) 相對人針對申請人侯劉二師的不續聘案，學校的處理完全是依據教師的實際行為表現並合乎主管教育機關的行政程序，與其是否擔任工會職務或參與工會活動完全無涉，因此並無構成不動勞動行為之情事或要件。

(九) 請求駁回申請人之裁決請求。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人劉○○於 104 學年度擔任嘉義市私立輔仁高級中學教師評審委員會委員。

(二) 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。

(三) 相對人分別以 105 年 7 月 27 日輔人簡字第 1050000032 號及輔人簡字第 1050000033 號簡便行文通知申請人侯○○及劉○○，擬將於 105 年 7 月 28 日召開 104 學年度第 5 次教師評審委員會審議申請人侯○○及劉○○之不續聘案。

(四) 申請人侯○○105 年 7 月 30 日收受相對人 105 年 7 月 29 日輔人字第 1050000194 號函，通知申請人侯○○105 學年度不續聘，並記載不續聘事由：「(一)102 學年度侯師擔任圖資助理期間，未思本職應善盡提供勞務協助校務發展，竟利用職務之便並聲稱學校招生報名軟體為個人製作理由，未經主管同意即惡意刪除學校招生報名軟體，影響 103 學年的招生報名行政工作甚鉅，嚴重危害校務發展。(二)105 年 4 月 25 日第 3 節課因處理教師會事務上課遲到，教務主任進行平時考核查問時，侯師未經主管同意，私自拍照教務主任繕寫之平時考核紀錄表，並將學校未定案且不完整之片面訊息提供給外部團體，讓外部團體散發損害教務主任名譽及校譽的文件，侯師此舉嚴重影響校譽，且經學校教師考核委員會審議並執行懲處，侯師至今仍無悔意。(三)侯師擔任本校教師會理事長後，自 105 年 5 月以來多次未與校長溝通協調，即透過嘉義市教師職業工會名義檢舉校方，侯師未恪遵體制並刻意製造校內紛擾不安氛圍，嚴重影響校譽。」。

(五) 申請人劉○○105 年 7 月 30 日收受相對人 105 年 7 月 29 日輔人字第 1050000195 號函通知申請人侯○○105 學年度不續聘，並記載不續聘事由：「劉師於 103 學年度、104 學年度拒絕校方要求兼任圖資組長及代理導師職務，行政配合度低不斷形成校園內耗，影響校務發展。」

(六) 申請人侯○○及申請人劉○○任職相對人期間，除 104 年度成績考核外，均為甲等。

(七) 相對人 105 年 9 月 6 日以(104)輔仁考通字第 104025 號教職員工成績考核通知書通知申請人侯○○，核定申請人侯○○104 學年度成績考核等第為丙。

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 105 年 7 月 30 日不予續聘申請人侯○○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) 相對人於 105 年 7 月 30 日不予續聘申請人劉○○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？
- (三) 相對人對申請人劉○○扣減 105 年 6 月、7 月激勵獎金之行為，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？
- (四) 相對人於 105 年 9 月 6 日評定申請人侯○○104 年度成績考核評等為丙之行為，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) 相對人於 105 年 7 月 30 日不予續聘申請人侯○○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：
 - 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。」，又同法施行細則第 30 條第 1 項規定：「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。」。
 - 2. 次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。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、102 年勞裁字第 41 號、103 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。

3. 再按，工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之工會活動，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 102 年勞裁字第 38 號、第 41 號及 104 年勞裁字第 6

號裁決決定意旨參照)。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善勞動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至為確保團結權保障自己權利，提起不當勞動行為裁決之申請，如不違工會運動方針，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。蓋若不作此解釋，勞工申請不當勞動行為裁決也可能會遭到雇主之解僱等不利益待遇，則將引發勞工對於爭取自身權益有所畏懼，或減損人民對於不當勞動行為裁決制度之信賴，而難以貫徹本會保障勞工團結權之目的。

4. 查，本件申請人侯○○於 105 年 2 月接任嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長及相對人教師會會長，因相對人於 105 年 2 月間要求部分校內教師更換聘約，並針對不同意換約之工會會員教師發出「逾期視同不願換約，後果由台端自行負責」簡便行文(申證 2)，更自同年 4 月起刪除不同意換約之工會會員教師每月薪資中「激勵獎金」項目，而兩造就教師聘約及刪減獎金乙事屢生爭議，復揆諸申請人侯○○曾提起相對人違反就業歧視法案件(申證 4)、發函予相對人協議聘約內容(申證 6、7)、請求教育部函示相對人聘約之不當條款(申證 8、9、10)、請求關於相對人教評會組成之釋疑(申證 11、12)及教師徵聘流程疑義等(申證 13、14)；甚且，申請人侯○○亦就相對人扣減激勵獎金、製作職員平時考核紀錄表、記過等行為向本會另案申請不當勞動行為裁決案(本會 105 年勞裁字第 20 號案)，顯見兩造勞資關係持續存在緊張對立之狀態。
5. 次查，本件申請人侯○○於 105 年 2 月後同時擔任嘉義市教師職

業工會輔仁中學分會會長及相對人教師會會長，相對人代表人固陳稱：「對相對人而言，申請人侯○○就是學校的老師，至於申請人身兼工會分會會長與教師會理事長，侯師的身分認定對於相對人而言，是很難的。例如說：秘書跟我說侯老師要跟我談聘約的事情，相對人難以辨別申請人侯○○是用哪一個身分來討論事情，若今天是以正式行文的方式，那就比較好判斷。」(本會 105 年 9 月 30 日第二次調查會議紀錄第 7 頁)云云，惟查：

- (1) 申請人侯○○擔任嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長職務，為謀求會員權益，迭依法向相對人爭取改善會員勞動條件，且申請人侯○○向本會申請裁決關於相對人扣減獎金、製作職員平時考核紀錄表、記過等行為，業經本會 105 年勞裁字第 20 號案審理，俱為相對人明確知悉。
- (2) 復觀諸相對人於本會調查程序提出之答辯書：「孰知，侯師從 105 年 2 月起，因為換約事件，公然與學校作對，捨學校所提供的溝通管道，在沒有知會校長情況下，直接訴諸外部團體來介入學校的家務事，這種藐視學校一校之長的作法，情何以堪。」(相對人 105 年 9 月 21 日答辯書第 3 頁)、相對人 105 年 7 月 29 日輔人字第 1050000194 號函說明：「一、(三)侯師擔任本校教師會理事長後，自 105 年 5 月以來多次未與校長溝通協調，即透過嘉義市教師職業工會名義檢舉校方，侯師未恪遵體制並刻意製造校內紛擾不安氛圍，嚴重影響校譽。」(申證 28)，而相對人代表人亦陳稱：「…參申證 18，申請人函文給相對人時，也有副本給嘉義市教師職業工會，且說明第三點提到已委由工會代為處理。申證 19 亦副本給嘉義市教師職業工會，且說明第五點亦提到已委由工會代為處理，故申請人上述並未透過嘉義市教師職業工會檢舉，與事實不符。」(本會 105 年 9

月 30 日第二次調查會議紀錄第 8 頁)、證人李○○亦於本會 105 年勞裁字第 20 號調查程序中證稱：「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…」(本會 105 年勞裁字第 20 號 105 年 7 月 27 日第二次調查會議紀錄第 30 頁)。亦即，相對人以「公然與學校作對」、「訴諸外部團體」、「透過嘉義市教師職業工會名義檢舉」等使用字句實得認相對人對於申請人參與工會活動之運作已非友善，復由相對人教務主任證述可知，相對人於申請人侯○○擔任工會分會會長後，與工會間存在對抗關係，且自相對人代表人陳述亦可知相對人明確知悉申請人侯○○相關函文副知工會並請求工會協助等情，則對於申請人侯○○參與工會運作乙事，自無從諉為不知，本會顯得據此推知相對人主觀上具有不當勞動行為之認識。

- (3) 甚者，相對人曾以申請人侯○○及劉○○尋求工會協助為由，亦即以與發放獎金並無關聯之事由，停發該 2 人之激勵獎金，足認相對人對於工會成員之行為具有敵意，尤以對於申請人侯○○之工會分會會長身分，更有加諸不當勞動行為之動機及認識，此參相對人代表人於本會 105 年勞裁字第 20 號案件調查程序中對於校內教師聘約及刪除獎金乙事之陳述：「…但是他們對於『如果堅持不換約，原本的約仍然有效』之內容有疑慮，卻沒有告知校方，而是直接尋求外部團體(申請人工會)。因此，我認為不應該發給上開 20 位老師激勵獎金，所以我告知人事室將該 20 位老師剔除在 105 年 4 月份發放的名單內(沒有相關的簽呈，只有我口頭告知人事室林○○主任。)」(本會 105 年勞裁字第 20 號 105 年 8 月 5 日第三次調查會議紀錄第 5-6 頁)、「…其他 5 位老師(吳○○、劉○○、曹○○、詹○○及侯○○)因為沒有來找校長解釋或澄清，所以 105 年 5 月份起繼續

取消發放激勵獎金。…」(本會 105 年勞裁字第 20 號 105 年 8 月 5 日第三次調查會議紀錄第 6 頁)以及「在跟劉○○老師及侯○○老師的對話中，他們都不認為跳過校方而直接尋求外部組織(申請人工會)之協助，是一種不妥的行為，對於學校的士氣也有打擊。」(本會 105 年勞裁字第 20 號 105 年 8 月 5 日第三次調查會議紀錄第 8 頁)即足明瞭。

- (4) 據上，自上開客觀脈絡綜合觀之，申請人侯○○擔任工會分會會長職務，且自處理會員激勵獎金刪除、校內聘約等行為，均足認定相對人明確認知申請人侯○○所擔任工會職務及參加工會活動之行為，尚不因其具教師會會長身分而影響上開認定，且自上開情事觀之，已足認定本件相對人主觀上具有不當勞動行為之認識，更足堪認定具有不利益待遇之動機。
6. 抑有進者，相對人主張不續聘申請人侯○○之事由乃分別為：惡意刪除學校招生報名軟體致影響招生報名行政工作、將學校未定案且不完整之片面訊息提供給外部團體、多次未與校長溝通協調即透過嘉義市教師職業工會名義檢舉校方(申證 28)，相對人代表人並於調查程序補充違反聘約情節重大也是構成不續聘的條件(本會 105 年 9 月 30 日第二次調查會議紀錄第 7 頁)等節，經查：
- (1) 相對人主張申請人侯○○於 102 學年度有惡意刪除學校招生報名軟體致影響招生報名行政工作乙事，申請人侯○○已於本會調查程序說明招生軟體乃其自發性撰寫，且相對人已另委請長榮大學協助開發招生軟體，並於招生活動前如期上線，故未對整體招生活動造成影響。查，相對人對於該招生軟體由申請人侯○○自行撰寫乙事並未否認，但

認為其應盡保管義務，惟觀相對人主張系爭招生軟體係由申請人侯○○刪除，不僅未提出任何證據以實其說，已難遽信，復參照申請人侯○○102 年度、103 年度考績評等均為甲等(申證 35-1、35-2)，經本會裁決委員詢問相對人代表人是否曾將申請人侯○○刪除招生軟體乙事列入 102 年度、103 年度考核項目，相對人代表人陳稱：「我印象中是沒有列進去。」(本會 105 年 9 月 8 日第一次調查會議紀錄第 8 頁)、相對人答辯書亦說明：「…除了表達校方嚴重的關切外，並沒有作出任何的懲處也沒有影響該學年度的考績。」(相對人 105 年 9 月 21 日答辯書第 3 頁)，則據上情，相對人於時近二年後執此作為不續聘申請人侯○○之事由，且接續觀察前揭相對人所為刪減獎金等不利益待遇，實足徵相對人以刪除招生軟體為由所為之不續聘行為，顯係嗣後針對性之報復行為甚明。

- (2) 相對人復主張申請人侯○○有私自拍照教務主任繕寫之平時考核紀錄表，將學校未定案且不完整之片面訊息提供給外部團體乙事，申請人侯○○則說明係將不同版本之平時考核表傳給工會。查：申請人侯○○始終否認有將上開記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此一事實之存在，至於申請人工會知悉上開情事後發函要求相對人說明及解釋，同時副知工會以外之第三人，亦係出於申請人工會理事長黃敏智之決定(本會 105 年勞裁字第 20 號 105 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁)，均得認與本件申請人侯○○無涉，則相對人以此作為不續聘之事由，實難認無不當勞動行為之動機與認識，遑論相對人前以 105 年 6 月 30 日輔人懲第 104007 號獎懲發布令公告事由記載「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。」，對申請人侯○○記過一次，復再持相同理由作為不續聘之事由，更明顯係屬嗣後具有針對性之行為。併予敘明者係，教育部 105 年 10 月 28 日臺教法(三)字第 1050133967 號函檢附申訴評議書(申證 44)中記載：「…惟該紀錄仍屬學校最終作成前之預擬內容，申訴人將該尚未作成最終決定前之之預擬內容，提供嘉義市教師職業工會，自難謂妥適，且造成學校行政作業之困擾…」，與本會前揭認定有別；然該決議亦說明相對人執此作為不予續聘之理由未合乎比例原則，且本會係就客觀勞資關係脈絡整體認定相對人是否具有不當勞動行為之動機與認識，與教育部中央教師申訴評議委員會之法定職權不同，故上述申訴評議書之見解，並不影響本會關於不當勞動行為構成之認定，應予釐清。

- (3) 相對人再主張申請人侯○○多次未與校長溝通協調即透過嘉義市教師職業工會名義檢舉校方乙事。查，申請人侯○○擔任工會分會會長職務，向工會尋求協助處理工會會員激勵獎金刪除、協議校內聘約等行為，客觀上乃依循工會之運動方針所為之行為，亦難認違反工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務意旨；且觀相對人代表人陳稱：「…2 月份學校換約之時，學校召開換約說明會之後，侯師與其他幾位老師有不同主張，未與校長溝通即委由教師職業工會處理此事…」(本會 105 年 9 月 30 日第 2 次調查會議紀錄第 9 頁)，相對人對於工會顯然具有敵意，更認為工會之協助係屬「檢舉校方」行為，倘認申請人侯○○積極為教師會員爭取權益，卻遭不利益待遇，亦將可

能造成後續寒蟬效應，故相對人執上開事由作為不續聘申請人侯○○之事由，確係針對工會會長身分所為之不利待遇。

7. 尤有甚者，相對人 105 年 7 月 30 日不續聘申請人侯○○之不利待遇行為，不僅未予申請人侯○○足夠之就審期間，且於主管教育行政機關尚未核准不續聘案前即 105 年 8 月 1 日中斷申請人侯○○之公教人員保險及全民健康保險等，觀諸相對人率爾作成不續聘處分及上揭兩造緊張之勞動關係，相對人不續聘行為顯係針對申請人侯○○參與工會活動及擔任工會職務所為之不利益待遇：

- (1) 按教育部 103 年 4 月 23 日臺教授國部字第 1030039021 號函指出：「…參酌現行行政法規就有關教評會審查教師解聘、停聘及不續聘之審議事項，通知當事人到場陳述意見應遵循之答辯期間(或就審期間)以 7 日為原則…」，查本件相對人係於 105 年 7 月 27 日輔人簡字第 1050000032 號簡便行文通知將於 105 年 7 月 28 日審議申請人侯○○之不續聘案，相對人代表人固稱：「未予足夠的就審期間，是因為承辦人不熟悉不續聘的相關程序。」(本會 105 年 9 月 30 日第 2 次調查會議紀錄第 5 頁)，然此確徵相對人顯未給予申請人足夠就審期間，將可能造成其倉促就審而未及實質答辯，更可能致教評會因資訊不全而率然作出偏頗之突襲性決議等疑慮。

- (2) 次按，「學校教師評審委員會依第十四條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起十日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。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。」

教師法第 14 條之 1 亦定有明文。查本件相對人對於申請人侯○○作成不續聘處分後，復未依法於主管機關核准前暫時繼續聘任申請人即予退保，參酌前揭兩造衝突不斷之勞資關係脈絡，得認相對人係刻意規避上揭法律明文規定，其目的實係對於工會分會會長所為針對性之不利益待遇。

8. 另查，本件相對人所為不續聘行為，固經相對人組成教師評審委員會決議作成(相證 14)，相對人並執此陳稱：「教評會當時做出的是不續聘，是否重大到不續聘，此為教評會組織辦法賦予教評委員之權利，根據老師之行為來做出議決，故這不是我可以回答的。」(本會 105 年 9 月 8 日第一次調查會議紀錄第 4 頁)，然而相對人對於本件申請人工會長期具有敵意業如前述，亦得自勞資關係之脈絡中可以推定相對人對於該工會有嫌惡之意向，且觀諸相對人教師評審委員會之組成分別為校長、家長會長、教師會代表及六名選舉代表，按申請人工會代表人黃敏智於本會調查程序中(105 年 9 月 8 日第 1 次調查會議紀錄第 3 頁)陳述該六名選舉代表係由相對人代表人於校務會議上推舉，並請教師當場鼓掌通過，再經相對人代表人於本會調查程序中陳述：「由本人於校務會議中報告推舉之名單，並詢問在場老師有無意見，無意見就鼓掌通過。」、「相對人認為事實上並沒有人反對或有提出異議。」(105 年 11 月 9 日第 3 次調查會議紀錄第 9 頁至第 10 頁)，應認六名選舉代表係由相對人代表人推舉乙事足堪為真。是以，該教師評審委員會之組成多數既係由相對人代表人自行擇選，併參照前揭相對人不續聘事由之內容顯然具有針對性，毋寧得認該教師評審委員會之決議已近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思所為之行為。從而，相對人抗辯不續聘行為乃係教師評審委員會之決定，與其無涉云云，尚非可取。
9. 相對人 105 年 7 月 30 日不予續聘申請人侯○○之行為，客觀上

亦不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

(1) 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，又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 號判決參照)。

(2) 查，本件申請人侯○○為嘉義市教師職業工會輔仁中學分會之會長，僅因其為謀求會員權益並積極參與工會活動，即遭相對人為不續聘之行為，且係影響其教師身分及工作權最嚴厲之不利益待遇，業經本會認定如前，難謂無影響申請人工會會務之運作，其進一步可能造成之寒蟬效應，實不言而喻；甚至，相對人多次表達工會係屬「外部團體」，不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，顯在使工會會員減少參與工會活動，對於工會之組織與活動均將產生重大影響，故其不續聘亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10. 綜此可知，本會考量身申請人侯○○與相對人長期緊張之勞資關係脈絡，相對人實具有不當勞動行為之認識及動機，其所為不續聘行為已然係針對身為工會分會會長之申請人侯○○所為之不利益待遇；且相對人教師員工之權益尚需工會極力爭取，相對人

不續聘身為工會分會會長之申請人侯○○，顯然將對申請人工會運作造成不當影響、妨礙或限制。尤有進者，申請人侯○○前已向本會申請裁決，相對人不待本會作出裁決決定，即不續聘申請人侯○○。故相對人於 105 年 7 月 30 日不予續聘申請人侯○○之行為，已構成工會法第 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」、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。

(二) 相對人於 105 年 7 月 30 日不予續聘申請人劉○○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. 查，申請人劉○○自 101 學年度起擔任相對人教師會理事，並於 105 年擔任教師會理事並兼任總幹事，協助教師會理事長及嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長處理分會相關工會會務，經本會委員詢問申請人工會代表人黃敏智：「(問)請問申請人劉○○，這幾年所參加之工會活動？」(答)申請人劉○○是從三、四年前因為學校減薪乙事，開始參與工會事務。」(本會 105 年 9 月 8 日第 1 次調查會議紀錄第 7-8 頁)，又其 105 年 2 月間曾與申請人侯○○共同代表工會會員發言，相對人曾執此指稱申請人劉○○與侯○○為「意見領袖」(申證 34-11)；復於 105 年 4 月間與申請人侯○○代表工會會員教師向嘉義市社會處提起就業歧視檢舉，案經嘉義市政府認定相對人年齡歧視成立(申證 4)，並多次協助嘉義市教師職業工會輔仁中學分會會長即申請人侯○○草擬各項發文，則申請人劉○○積極參與工會事務，應足堪認定屬於工會核心幹部。
2. 次查，觀諸相對人答辯書：「劉師…在同年 2 月的換約事件中，其為當中少數的意見領袖，支持尋求外部團體來介入學校的家務事，造成學校對立的氣氛而不自覺。」(相對人 105 年 9 月 21 日

答辯書第 7 頁)、「總之，從以上陳述不難發現，學校之所以對侯師與劉師提出不續聘案，主要是考量二人現今的表現與當初聘用的初衷有極大的落差，再加上二人的心態不再願意兼任或協助行政職，且在校內製造對立產生內耗，明顯違反本校的聘約規範，完全與其為教師會成員的身份無干…」(相對人 105 年 9 月 21 日答辯書第 7 頁)，亦即，自相對人與申請人發生減薪爭議以降，申請人劉○○因積極參與工會活動，而相對人不僅對於申請人劉○○使用「意見領袖」、「支持尋求外部團體」、「製造對立產生內耗」等字句，且相對人亦曾針對工會幹部(包含申請人劉○○)扣減激勵獎金已如前述，則兩造間之勞資關係顯然存在緊張對立關係，更得認定本件相對人主觀上具有不當勞動行為之認識，亦足堪認定具有不利益待遇之動機。

3. 再查，申請人劉○○擔任相對人資訊教師教學年資 17 年，期間多次擔任學校行政工作(申證 34-3 至 34-7)，更曾獲頒中華民國私立教育事業協會全國模範教師(申證 34-8)、嘉義市特殊優良教師(申證 34-9)等，且任教期間共獲校內獎勵記功 8 次、嘉獎 31 次，從無任何懲處紀錄。申請人劉○○亦說明其於 88 學年度至 103 學年度每年考績均列甲等(申證 34)，並提出 102 及 103 學年度相對人教職員工成績考核通知書為證(申證 34-1、34-2)，相對人對此並不爭執，然 104 學年度年度成績考核卻評定為「乙等」(申證 34-12)，併參照上揭勞資關係脈絡，更得認本件相對人具有不利益待遇之動機，亦顯然具有針對性。
4. 再查，相對人主張不續聘申請人劉○○之事由乃為：「劉師於 103 學年度、104 學年度拒絕校方要求兼任圖資組長及代理導師職務，行政配合度低不斷形成校園內耗，影響校務發展。」，申請人劉○○對此則說明未有校方要求兼任圖資組長及代理導師乙事：

(1) 關於申請人劉○○103 學年度是否有拒絕兼任圖資組長乙事，申請人劉○○已說明於 103 年 6 月間因家庭及身體因素向相對人請辭圖資組長職務：「在 7 月 27 日，學校通知我，隔天要對我召開教評會，原因是因為我 103 年度拒絕接學校行政職務，因為學校行政事務是，我是 102 年度圖資組長，我與申請人侯○○兩人輪流擔任圖資組長，一人當兩年，我們兩人用此方式已經輪了十幾年，我在 103 年 6 月份遞辭呈，第 1 次校長慰留我，然因 103 年 2 月校長交代圖資組整併到教務處，我並非教務主任所找之行政，與教務處磨合較不契合，所以我再次遞辭呈，校長即准辭，根本沒人找我擔任 103 年度之圖資組長職務。」(本會 105 年 9 月 8 日第 1 次調查會議紀錄第 6 頁)，本會復參照申請人劉○○提出之請辭函件上相對人代表人曾以「劉師協助行政多所建樹…」予以留任(申證 27-2)，嗣申請人劉○○於再次請辭圖資組長職務，相對人代表人始批示「感謝劉○○老師在行政上的付出與貢獻，礙於其個人因素，准辭。」(申證 27-3)，堪認上情為真。

(2) 衡諸一般常情，申請人劉○○既已於 103 年 6 月間即辭任行政職務，復經相對人代表人准許，相對人豈會短時間內再請求申請人劉○○擔任行政職務？且觀諸對於由何人要求申請人劉○○擔任圖資組長乙事，相對人教務主任即李○○委員於 104 學年度教師評審委員會第 5 次會議陳述：「因當時圖資組是設在教務處底下，所以是由本人請你擔任 103 學年度圖資組長，地點就在校。」、「你就是提出很多理由不願意接」、「就是很多理由」(相證 14 第 4 頁)，則除上開相對人教務主任李○○委員之陳述，復未見相對人提出有正式人事命令或函文通知，實難認相對人所稱「於 103 年間拒絕擔任行政職務」為真，遑論相對人於 105 年 7

月 27 日輔人簡字第 1050000033 號簡便行文通知申請人劉○○更使用字句：「本校於 103 學年度請劉○○老師擔任圖資組長，劉師悍然拒絕。」(申證 25-1)，亦得據此認定相對人確實具有針對性。

- (3) 次以，相對人復主張申請人劉○○有拒絕擔任代理導師乙事，惟未見相關佐證資料，難認學校確有正式安排前開職務要求申請人劉○○配合之情事。且參申請人劉○○對此陳述：「…在我印象中，事實是曾經有一次李主任在北一樓辦公室走廊遇見我，跟我說『高一孝』連○○老師每周一無法到校，希望請我擔任高一孝的代理導師，當時本人因身體狀況予以婉拒，建請李主任另覓其他更合適之人選。之後不曾有人再對我提及此事，更沒有任何正式人事命令或函文通知我被指派為代理導師…」(相證 14 第 5 頁)，再參諸相對人教務主任李○○陳稱：「是本人於 104 年 10 月，當時兼任學務主任，在北一樓走廊找劉老師擔任代導，不知道她的記憶力好不好，是否還記得這件事？」(相證 14 第 5 頁)，則相對人似僅由教務主任李○○口頭要求申請人劉○○擔任代理導師，竟執此作為不續聘之事由，顯然得認相對人所為不續聘行為係具針對性之嗣後報復行為。
5. 抑有進者，縱使認為相對人依據勞動契約或工作規則，具有不續聘處分之裁量權限，然該處分依一般社會通念仍不得超過合理之程度，觀諸本件相對人不僅未給予申請人劉○○足夠就審期間、未依法於主管機關核准前暫時繼續聘任申請人即予退保，且不續聘之事由更尚未調查明確，亦非重大，此亦經教育主管機關即教育部 105 年 10 月 28 日臺教法(三)字第 1050133966 號函檢附申訴評議書認定：「校長既同意申訴人請辭理由正當，而予以准允，自難認申訴人拒絕兼任 103 學年度圖資組長，有行政配合度低之

情事，況申訴人係於 103 年 6 月 16 日請辭前開職務，經校長於同年 6 月 25 日准辭在案，學校於 105 年 7 月 28 日始以前開事由作為不續聘之理由，其事件發生與作成不續聘決議時間相隔久遠，其關聯性是否正當，尚非無疑…」等語，而相對人存在不當勞動行為之意思，業如前述，則在在顯示相對人率爾作成不續聘處分，乃係對申請人劉○○之工會會員身分所為針對性之不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

6. 又，本件申請人劉○○為工會之核心幹部，僅因其為謀求會員權益，多次協助會長侯○○並積極參與工會活動，即遭相對人為不續聘之行為，且係影響其教師身分及工作權最嚴厲之不利益待遇，業經本會認定如前，難謂無影響申請人工會會務之運作，其進一步可能造成之寒蟬效應，實不言而喻；甚至，相對人多次表達工會係屬「外部團體」，不應以工會名義「公然與學校作對」、「對學校檢舉」等言論，顯在使工會會員減少參與工會活動，對於工會之組織與活動均將產生重大影響，故其不續聘亦當然影響、妨礙或限制工會之組織或活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7. 準此，自客觀上觀察雙方勞資關係之脈絡，申請人劉○○於工會擔任會長之重要助手，並曾多次參與工會活動等情事綜合觀察，相對人確有不當勞動行為之認識與動機，復觀其不續聘之事由，亦顯屬嗣後針對性之報復行為，是以相對人不續聘之行為，係對於申請人劉○○參加工會活動所為之不利待遇，更係不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而同時構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人對申請人劉○○扣減 105 年 6 月、7 月激勵獎金之行為，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. 查相對人自 100 學年度調降教職員工薪資，而考量近二年學校招生人數增加及財務赤字趨緩，經相對人董事會決議自 104 學年度發放 103 學年度全薪之 5%作為激勵獎金，發放對象則應為「自 100 學年度以降薪資調降至 85 折之教職員工」，此有相對人董事會第 17 屆第 4 次會議紀錄即備忘錄可稽(相證 30)，本會 105 年度勞裁字第 20 號亦同此認定。而觀諸相對人代表人於本會 105 年勞裁字第 20 號案件調查程序中說明扣減 20 位教師激勵獎金之緣由係因「直接尋求外部團體(申請人工會)」(本會 105 年勞裁字第 20 號 105 年 8 月 5 日第三次調查會議紀錄第 5-6 頁)，而相對人 105 年 5 月更持續刪減 5 位教師(包含申請人劉○○)激勵獎金，相對人代表人固辯稱：「…其他 5 位老師(吳○○、劉○○、曹○○、詹○○及侯○○)因為沒有來找校長解釋或澄清，所以 105 年 5 月份起繼續取消發放激勵獎金。…」(本會 105 年勞裁字第 20 號 105 年 8 月 5 日第三次調查會議紀錄第 6 頁)，然持續遭扣激勵獎金之 6 位教師中，除 1 位係考核問題外，其餘 5 位均為申請人工會會員，難認相對人對於工會成員之行為非具有針對性。
2. 次以，申請人劉○○參與工會事務，於 105 年 2 月起因換約爭議曾與申請人侯○○共同代表工會會員發言，相對人曾執此指稱申請人劉○○與侯○○為「意見領袖」(申證 34-11)等，得認相對人具有加諸不當勞動行為之動機及認識，均詳如前述。而申請人劉○○有關補發 105 年 4 月、5 月份激勵獎金之請求，固因逾越 90 日申請裁決時間而由本會為不受理決定，但自 105 年 4 月起開始停發與申請人其餘主張停發之 6 月及 7 月份具有關聯性，且時間上接續而生，故於勞資關係之脈絡上應併同判斷之。是以，相對人主觀上既具有不當勞動行為之認識，亦足堪認定具有不利益待遇之動機，則相對人接續於 105 年 4、5 月後而對申請人劉○○於 105 年 6 月及 7 月不發放激勵獎金行為，得認係針對工會會員參加工會活動所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1

款不當勞動行為。

3. 抑有進者，相對人相繼持以激勵獎金發放目的無涉之事由，針對性地自 105 年 4 月開始對於工會會長及具有工會會員身分之教師（包含本件裁決申請人侯○○及劉○○）持續刪減激勵獎金，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，故相對人對於申請人劉○○於 105 年 6 月、7 月不發放激勵獎金之行為，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。

（四）相對人於 105 年 9 月 6 日評定申請人侯○○104 年度成績考核評等為丙之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 查，本件相對人固稱：「申請人侯師 104 學年的考核，乃依據本校教職員工考核辦法進行，完全符合法定程序，相關資料請參閱相證 3，本校教職員工考核辦法，本校教職員工獎懲實施要點，本校 104 學年度教職員工考核委員會會議紀錄等資料。」（相對人 105 年 9 月 21 日答辯書第 1 頁），相對人代表人並於本會調查程序中陳稱「（問）請問相對人評核申請人侯○○考績為丙等之理由為何？（答）考核理由會記載在考評會議紀錄中。」（本會 105 年 11 月 9 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁）。然觀諸相對人 104 學年度教師考核委員會第 6 次會議紀錄（相證 36-1）及其附件，申請人侯○○於「主管考核」項目遭扣 15 分，而未見成績考核評等之具體說明，相對人考績評定是否具有一定標準，顯有疑義。續徵之該次考評會議紀錄所附申請人侯○○於會議中列席所陳述之意見（相證 36-3 至 36-12），均在答辯前開雙方爭議之勞資關係脈絡事實，故實得據以推認該主管考核之負評 15 分，乃係針對申請人侯○○參與工會活動及擔任工會職務所生之該等事件而為之。
2. 復揆諸前揭申請人侯○○擔任工會分會會長以降，與相對人間持

續存有緊張對立之勞資關係，俱得認相對人確有不當勞動行為之認識與動機。且參照申請人侯○○任職相對人之考績評等歷年均為甲等，亦為相對人代表人是認(本會 105 年 11 月 9 日第 3 次調查會議記錄第 6 頁)，則相對人未附理由即評定申請人侯○○104 年度成績考核評等為丙，顯係基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定，得認係針對其擔任工會分會會長及積極參與工會事務所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

3. 準此，相對人 105 年 9 月 6 日評定申請人侯○○104 年度成績考核評等為丙之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

六、申請人請求裁決事項關於立即復聘申請人侯○○及劉○○、補發申請人劉○○105 年 6、7 月激勵獎金以及撤銷申請人侯○○104 年度考評丙等並重為適當考評之請求，應予准許；其餘請求，則不應准許：

- (一) 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（本會 104 年勞裁字第 35 號裁決決定書參照）。

（二）次按，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 號判決意旨及本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決參照）。查，本件相對人 105 年 7 月 30 日不予續聘申請人侯○○及劉○○之行為，業經教育部中央教師申訴評議委員會申訴評議認定不予維持（申證 43 號、申證 44 號），是相對人不續聘申請人侯○○及劉○○，既未經主管教育行政機關之核准，則申請人侯○○及劉○○與相對人間之聘僱關係於 105 年 7 月 30 日以後仍有效存在，相對人自應補發其等 105 學年度之教師聘書，乃屬當然。故申請人於本件請求本會命相對人立即復聘，本會認為命相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內補發申請人侯○○及劉○○教師聘書，核屬適當之救濟方式。

（三）次查，本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人對申請人劉○○扣減 105 年 6 月、7 月激勵獎金之行為，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，而相對人固以：「激勵金並非薪資的一部份」云云置辯（相對人 105 年 11 月 16 日答辯書（三）第 1 頁），然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，其目的並不在於判斷該激勵獎金項目是否為勞動基準法所定義之工資，而在回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。再參照相對人係以固定比例發放激勵獎金，則據相對人確認除 105 年 3

月外，激勵獎金發放之數額為 3,432 元(相對人 105 年 11 月 18 日答辯書(三)第 1 頁)。從而，以 3,432 元計算申請人劉○○105 年 6 月、7 月份遭扣減之激勵獎金金額應屬適當，是本會判命相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內給付申請人劉○○新臺幣 6,864 元。

(四) 再查，本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人 105 年 9 月 6 日評定申請人侯○○104 年度成績考核評等為丙之行為，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，此一不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，對於工會之組織與活動將產生重大之影響，故本會爰予撤銷相對人對申請人侯○○104 年度之成績考核評等，並命相對人應重為適當考評。

(五) 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 日內補發申請人侯○○及劉○○105 學年度之教師聘書；(二) 相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內給付申請人劉○○新臺幣 6,864 元；(三) 相對人 105 年 9 月 6 日對申請人侯○○於 104 年度成績考核評等為丙之考核評等應予撤銷，相對人應重為適當考評；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，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項及第 2 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

王能君

林振煌

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 9 日

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。

如不服本裁決有關工會法第35條第1項各款之決定，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。