

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 45 號

104 年勞裁字第 46 號

【裁決要旨】

就雙方勞資關係脈絡觀之，尚難全然排除相對人對申請人檢舉所轄國中違反常態編班一事，以取消或減少申請人會務假作為報復之可能性，此由證人林○○證述……亦足證之。再者，雙方自 103 年 1 月 22 日進行團體協約協商第一次會議，迄今已召開 6 次協商會議（103 年 3 月 13 日、103 年 5 月 7 日、103 年 6 月 4 日、103 年 9 月 25 日、103 年 10 月 8 日），目前協商並未終止協商，為雙方所不爭執，相對人對於會務假之給予、是否課務排代、參加相關活動得否採計研習時數等節，自得循團體協約協商管道與申請人溝通、協調，相對人竟捨此不為，反於協商過程中以與工會會務假無關之監察院糾正案為由，恣意變更或取消申請人援例提出之會務假、課務排代及採計研習時數等申請，應已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：南投縣教育產業工會
設南投縣草屯鎮信洋東街 84 巷 6 號

代 表 人：施榮亮
住同上

代 理 人：黃甲○○、歐○○
住同上

林甲○○、吳○○、林乙○○

住臺北市

相對人：南投縣政府

設南投縣南投市中興路 660 號

代表人：林明溱

住同上

代理人：黃乙○○、謝○○、曾○○

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 3 月 18 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 104 年 9 月 1 日府教學字第 1040164770 號函，片面限縮申請人理監事參加理事、監事及常務理事會議之公假時數且須自理課務之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於 104 年 11 月 3 日府教學字第 1040209545 號函，未同意參加者以公假參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習、取消課務排代及研習時數之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 確認相對人於 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函，片面取消申請人幹部會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 四、 申請人其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

甲、104年勞裁字第45號：

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104年勞裁字第45號申請人之請求裁決事項原為：（一）確認相對人於104年9月1日府教學字第1040164770號函，片面限縮申請人理監事參加理事、監事及常務理事會議之公假時數且須自理課務，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。（二）命相對人依約定准予申請人理監事全日公假參加理事、監事及常務理事會議及課務排代。（三）確認相對人自103年10月8日至今，不繼續與申請人協商團約，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。（四）命相對人於3週內繼續與申請人協商團約，並於一定期限內完成協商（見裁決申請書第2頁）。其中，原請求裁決事項第三項及第四項部分，申請人既已於本會第二次調查會議時撤回，相對人亦表同意（見該次會議紀錄第1至2頁），因之，本會就此二項之請求不予審理。其次，申請人嗣於105年1月12日具狀追加請求：（三）確認相對人於104年11月3日府教學字第1040209545號函，未依慣例同意參加者公假參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習、取消課務排代及研習時數，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。（四）命相對人於申請人舉辦會務發展研討會暨勞動教育講習時，應依慣例同意參加者公假及課務排代，並核發研習時數（見其105年1月12日補充陳述書第1至2頁）。針對申請人上開追加請求，相對人雖表明不同意等語（見本會105年1月21日第二次調查會議紀錄第2頁），惟本會考量申請人追加之裁決事項與其先前所請求者，均係主張相對人片面變更雙方原有之會務假請假慣例而生之連續性爭

議，且追加後不致影響調查程序之進行，對相對人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。查 104 年勞裁字第 45 號申請人第一、二項請求裁決事項部分，主張相對人 104 年 9 月 1 日函文之行為構成不當勞動行為等語，已於 104 年 9 月 11 日申請裁決；而所追加之第三、四項請求裁決事項部分，係主張相對人 104 年 11 月 3 日函文之行為構成不當勞動行為等語，亦已於 105 年 1 月 12 日追加申請裁決等節，皆合於前開 90 日之法定期間規定。

乙、104 年勞裁字第 46 號：

一、查申請人於 104 年 9 月 11 日（本會收受日期）提出上開 104 年勞裁字第 45 號裁決申請後，於 104 年 9 月 18 日再以相同之相對人向本會提出另一不當勞動行為裁決申請案（104 年勞裁字第 46 號），惟於 104 年 11 月 30 日本會召開 104 年勞裁字第 45 號預備會議時，申請人請求將上開二案件併案審理（見該次會議紀錄第 2 頁），嗣再具狀重申（見其 104 年 12 月 9 日補充陳述書）。本會考量二件併案審理可達程序經濟之目的，且業經雙方同意（見本會 105 年 1 月 4 日第一次調查會議紀錄第 1 至 2 頁），爰予併辦審理，先予敘明。

二、次查 104 年勞裁字第 46 號申請人主張相對人 104 年 9 月 11 日函文之行為構成不當勞動行為等語，對此，申請人已於 104 年 9 月 18 日申請裁決，揆諸上開勞資爭議處理法第 39 條第 1、2

項暨同法第 51 條第 1 項規定，於法並無不合。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

甲、104 年勞裁字第 45 號：

- (一) 申請人於 100 年 5 月 1 日成立，成立之初即與相對人約定，申請人理監事於參加例行會議（即理事、監事及常務理事會議）時得請全日公假及課務排代。過去四年，申請人每學年度均會事先發函相對人，請其同意申請人理監事參加例行會議時公假出席（含課務排代），相對人亦均依約定函復同意（證一至證四）。
- (二) 惟自 104 年 3 月申請人向教育部及監察院檢舉相對人包庇中興國中違法編班以來，相對人高層即對申請人產生反感；5 月底時中興國中家長會長除在三大報上刊登抹黑申請人之文宣外（證五），尚遊說數位議員在南投縣議會定期會上抨擊申請人（證六），相對人遂以此為由欲刪減申請人會務假。104 年 8 月，申請人照過往約定行文相對人申請 104 學年度例行會議公假及課務排代（證七），但日前相對人函復申請人，竟片面限縮申請人理監事參加例行會議之公假時數為 4 小時，並要求參加者須自理課務—補服勞務或自己花錢聘請他人代服其勞務（證八）。相對人此舉對於申請人正常運作影響甚鉅：由於申請人之會員身分多元（約 3,000 人，教育階段橫跨大專院校至幼兒園、教育類別包含普通及特殊教育、職業種類教師及非教師皆有），會務工作繁雜，在例行會議每月僅召開一次（若本月召開理事、監事會議，下月則召開常務理事會議）的情況下，會議從上午 9 點開始，經常是一邊吃便當、一邊繼續開會至下午 1 點以後才結束。加上本縣幅員廣大，申請人理監事來自全縣各鄉鎮（證九），往返交通時間超過 2 小時者為數不少。相對人僅同意 4 小時公假，要申

請人如何正常開會、討論各項會務？況且，連相對人教育處召集學校代表參加的各項會議，都不曾限縮公假時數(證十)，相對人唯獨對申請人有此限制，打壓之意甚明。

- (三) 按工會法第 36 條規定：「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。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」由於工會法明定教師不得組織企業工會，故申請人僅能以產業（或職業）工會模式運作，雖說如此，申請人會員中高達八成是縣立學校教師（2,365 人，其餘兩成以國立學校教師為主）(證十一)，已具有企業工會之本質與功能。工會法明定企業工會理監事得於每月 50 小時範圍內請公假辦理會務，如今申請人僅申請 8 小時開會竟仍遭相對人限縮，且發生於申請人向教育部及監察院檢舉相對人包庇違法編班而議員反彈之後數月，不當影響、妨礙或限制工會組織或活動之意圖頗為明顯！再者，一般工會理監事請公假辦理會務時，雇主並不會要求理監事扣薪或補服勞務。就教師而言，公假與課務排代應是二合一的，如果公假不含課務排代，那就相當於工會理監事請公假還得被扣薪來請他人代為服勞務，這完全違背了工會法保障工會及會務公假之立法目的。申請人理監事請全日公假參加例行會議及課務排代乃申請人於 4 年前成立之際與相對人之約定，且申請人已十分克制所請公假日數。4 年後相對人片面限縮會議公假時數，並取消課務排代，致使申請人連基本之會議（理事會、監事會及常務理事會）都難以進行，組織運作發生困難。申請人雖在相對人函復申請人之前，數次與相對人教育處溝通申請人之例行會議公假及課務排代的重要性與必要性，結果顯然無效，只好請求貴會裁決本案，以求申請人之會務能繼續正常運

作。

(四) 此外，為增進各分會會長及會務人員之法規素養、提昇服務品質，有效推展會務並服務會員，以達到健全組織、強化團體功能之目標，申請人自成立以來，每年皆舉辦 2 次會務發展研討會暨勞動教育講習，並函請相對人同意參加者公假出席及課務排代，並核發研習時數，相對人亦皆函復同意，已形成慣例。惟申請人欲於 104 年 11 月 25 日辦理 104 年第 2 場講習時，相對人卻未同意參加者公假，且要求須自理課務、不採計研習時數。相對人此舉導致講習當日僅剩過往半數人員參加，已明顯影響申請人運作與活動。由於此事為申請人提請裁決後，相對人持續打壓申請人之行為，敬請裁決委員會准予追加請求裁決事項(如第 3、4 點)，一併審理此部分。

(五) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人於 104 年 9 月 1 日府教學字第 1040164770 號函，片面限縮申請人理監事參加理事、監事及常務理事會議之公假時數且須自理課務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 2、 命相對人依約定准予申請人理監事全日公假參加理事、監事及常務理事會議及課務排代。
- 3、 確認相對人於 104 年 11 月 3 日府教學字第 1040209545 號函，未依慣例同意參加者公假參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習、取消課務排代及研習時數，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 4、 命相對人於申請人舉辦會務發展研討會暨勞動教育講習時，應依慣例同意參加者公假及課務排代，並核發研習時數。

乙、 104 年勞裁字第 46 號：

(一) 相對人於 104 年 9 月打壓申請人動作頻頻。首先，相對人片面限縮申請人理監事參加理事、監事及常務理事會議之公假

時數，並要求自理課務。針對本案，申請人甫於 104 年 9 月 10 日向貴會申請不當勞動行為裁決。不料相對人竟進一步發文取消申請人所有幹部(正、副理事長及組織部主任共 4 人)之會務假，欲令申請人會務完全停擺。

(二) 為辦理工會會務，申請人以 103 年 7 月 15 日投教工會字第 1030000069 號函請相對人同意申請人「本屆」(第二屆)幹部一定時間之公假以處理會務(證一)，相對人亦以 103 年 8 月 12 日府教學字第 1030141954 號函復同意(證二)。惟申請人幹部任期甫過 1 年(一屆任期為 3 年)，相對人竟於本屆期間，突然以 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函，片面(自下學期起)取消申請人所有幹部之會務假(證三)，造成申請人之組織及活動受到嚴重影響與妨礙，相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為至為明顯。相對人如此打壓申請人，其原因及具體事證，申請人已於 104 年 9 月 10 日向貴會提出之不當勞動行為裁決申請書中敘明，敬請貴會裁決如申請人之請求。

(三) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人於 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函，片面取消申請人幹部會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 2、 撤銷相對人 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函。
- 3、 命相對人於未與申請人協商會務假完成前，仍依相對人 103 年 8 月 12 日府教學字第 1030141954 號函辦理申請人幹部之會務假。

二、 相對人之答辯及聲明：

甲、 104 年勞裁字第 45 號：

(一) 程序部分：

查社團法人南投縣教師會(下稱南投縣教師會)與南投縣教

育產業工會係依不同法律成立，且依法所負任務各異，是二個完全各自獨立之民間團體，二者間沒有任何隸屬關係。而且，南投縣教師會係依據教師法第 26 條及第 27 條規定成立，其中央主管機關為教育部；南投縣教育產業工會係依據工會法第 4 條第 3 項及第 6 條規定成立，其中央主管機關為勞動部。本件申請人於勞動部不當勞動行為裁決申請書（104 年勞裁字第 45 號）中在「不當勞動行為原因及具體事實」第 1 段中明確提到：「…過去四年，申請人每學年度均會事先發函相對人，請其同意申請人理監事參加例行會議時公假出席（包含課務排代），相對人亦依約定函復同意（證一至證四）（註一）。」云云，惟經相對人詳閱申請人所附證一至證三之內容，發現其受文者均為「南投縣教師會」，只有證四之受文者為「南投縣教育產業工會」。是以，申請人究係以「南投縣教師會」名義或「南投縣教育產業工會」名義提出本件申請案實有查明必要，如係以「南投縣教師會」名義提出，請貴部逕以管轄錯誤為理由予以程序駁回。

（二）實體部分：

1、有關申請人所稱會務假與課務自理乙節，給假與支應代課費依據（教育部 101 年 5 月 21 日臺人（二）字第 1010084782 號函與 101 年 6 月 26 日臺人（二）字第 1010113208 號函）已遭監察院糾正，是以關於申請人理監事上開疑義，應回歸法治，以符實際：

（1）查監察院已於 103 年 8 月 14 日對教育部提出糾正案之新聞稿（相證一）中明確指出：「…『就教育部函示，各地方政府得與各級教師會協商會務幹部減授課，違反法律保留原則之違失，聯席會審查通過提案糾正教育部』理由略以：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。聯席會並審查通過下列 3 點調查意見，請教育部及勞動部檢討改進見復：…三、教育部與地方政府於 101 年 4 月 3 日作成協商會務假原則之會議決議，卻於 101 年 5 月 21 日函示與該決議內容迥異之『協商會務假處理原則』，明載教師工會理監事、會務幹部每週僅須授課 2 節、4 節，該部雖稱該函示係為『建議』性質，惟該函示已成為協商約定會務假之重要參據，教師工會亦要求依該函示核予會務假，導致 21 個縣市政府於 102 年 10 月 14 日教育部召開之會議中建議停止適用該函示。教育部未先與地方政府及教師、校長、家長等團體充分溝通討論並達成共識，貿然函示上開會務假協商原則，造成許多困擾與爭議，洵有未當。」

- (2) 所以，監察院既已明確表示：「教育部（101 年 6 月 26 日臺人（二）字第 1010113208 號函）雖稱該函示係為『建

議』性質，惟該函示已成為協商約定會務假之重要參據，教師工會亦要求依該函示核予會務假…貿然函示上開會務假協商原則，造成許多困擾與爭議，洵有未當。」而相對人103年8月12日府教學字第1030141954號函同意申請人兼任教師會理事長、副理事長與組織部主任減課乙節，係依據教育部前開101年5月21日臺人(二)字第1010084782號函(相證二)及教育部101年6月26日臺人(二)字第1010113208號函(相證三)給予申請人施榮亮理事長、黃甲○○副理事長、歐○○副理事長及組織部主任王○○教師等人公假處理會務。現監察院既已通過提案糾正教育部上開減課依據違法，且教育部亦於101年6月26日臺人(二)字第1010113208號函，重申教育部前101年5月21日臺人(二)字第1010084782號函係為建議性質，各主管教育行政機關與教育產(職)業工會約定辦理會務給假應回歸法治，並以學生權益及教育安定發展為依歸。是以，相對人前給假與課務排代之教育部函文依據已無適用之餘地。此外，前揭遭監察院糾正情事而致未能給假之事實，相對人並以104年9月11日府教學字第1040181569號函(相證四)本誠實信用原則善盡告知義務，函知申請人，並非如申請人所稱因申請人檢舉而致刪減會務假或做片面限縮。

- 2、申請人要求相對人給予其理、監事課務排代之要求，經相對人參閱監察院對教育部提出之糾正案文，其結論中提到：「…教育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，…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，有些地方政府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…。」是以，相對人基於法律上「舉重以明輕」原則，亦即監察院認為「與教育關聯（重要）性很高之教師會」，都不可以由地方政府「核給教師會幹部每週固定節數之會務假」及「負擔部分或全部代課費用」了！同理，相對人對於「與教育關聯（重要）性絕對不會高於教師會的教育產（職）業工會」，當然也不可以同意「核給申請人每週固定節數之會務假」及「負擔部分或全部代課費用」！否則，亦會被監察院認定為有嚴重疏失與糾正外，還會被質疑有違法及圖利工會之嫌。

- 3、關於申請人提到相對人給予申請人理監事會務公假卻課務必須自理部分，在監察院對教育部提出糾正案文（相證五）中「…綜上論結，教育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 日函文認該部 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 89 年 1 月 7 日函示尚有效力，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 條規定提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改進見復。」既然監察院已明確表示由地方政府「核給教師會幹部每週固定節數之會務假」及「負擔教師會幹部部分或全部代課費用」，洵有嚴重違失。是以，相對人基於法律上「舉重以明輕」原則，亦即監察院認為「與教育關聯（重要）性很高之教師會」，都不可以由地方政府「核給教師會幹部每週固定節數之會務假」及「負擔部分或全部代課費用」了！同理，相對人對於「與教育關

聯（重要）性絕對不會高於教師會的教育產（職）業工會」，當然也不可以同意「核給申請人每週固定節數之會務假」及「負擔部分或全部代課費用」！且相對人參閱立法院公報第98卷第37期院會紀錄第108頁（相證六）第36條說明中提到：「三、工會辦理會務屬內部事務，本宜於工作時間外進行，唯如有於工作時間內進行之必要時，得與雇主約定，由其給予一定時間之公假辦理會務，爰為第一項規定。」又考量南投縣教師會與申請人，此二者均屬於一般私人民間團體，且申請人理監事辦理會務屬於內部事務。試問：私人民間團體理監事辦理其內部事務，與教師因公奉派出差及學校公務並無關聯！怎麼可以用「全民納稅義務人繳納的公帑」，去補助私人民間團體呢？相對人為行政機關，自應恪遵「行政程序法」之規範，其第6條規定：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」否則，依據「教育會法」成立之各鄉（鎮、市、區）教育會、縣（市）教育會、省（市）教育會及全國教育會（第5條）亦為法人（第2條），其會員資格（第15條）為「中華民國國民，年滿二十歲，服務或居住於教育會組織區域內，現任各級學校及幼兒園教職員，或曾任各級學校教職員三年以上，或現任各級教育行政機關教育行政人員、社會教育機構專業人員及學術研究機構研究人員者，得加入服務或居住之鄉（鎮、市、區）教育會為個人會員。」（參閱教育會法第5條、第2條及第15條）所以，教育會之其成員亦為各級學校教職員及與教育相關之人，豈不是都可以比照辦理了？還有，其他依人民團體法成立之各種與教育相關（如校長協會、家長協會、家長會長協會、教育關懷協會、全國家長團體聯盟…）或與教育無關（獅子會、扶輪社、同際會、青商會…）之民間團體，其理監事在辦理會務時，豈不是也都可以來向相對人要求給「公假」及要求

「支付當日因辦理會務而向該公司請假被扣薪之補償金」了嗎？所以，相對人除了申請人理監事確因「參加與教師因公奉派出差及學校公務相關之會議」等情事，可以同意支付申請人之課務代課費外，鑑於申請人理監事辦理會務屬內部事務，相對人當然不可以同意支付代課費！否則，除了會被監察院認定為有嚴重疏失與糾正外，還會被質疑有違法及圖利工會之嫌。另外，學校教師如因自己有興趣想參加由相對人正式發公文函到所屬各級學校之各種會議、活動、研習或裁判講習、擔任裁判…等等，只要學校認為其性質與教學、學校公務或與各校現在正在發展的特色教學無關時，學校大都是以「不准公假」或「准予教師公假參加但課務需自理」的方式來辦理。又教師如在「晚上」或「週六、日」參加活動或研習，固然可以利用上班時間內申請補假，但也必須課務自理。至於教師請事假或病假，其課務當然更是必須自理。兼任行政之教師，請休假也必須課務自理。

4、查現行教師法、教師法施行細則及教師請假規則，均無教師工會理、監事及會務幹部得因會務減課或會務假之相關規定。僅工會法第 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。」，故相對人基於「依法行政」之原則，自應依法辦理：

(1) 現相對人正依據工會法與申請人進行團體協約，惟在未達成團體協約前，相對人參閱臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1113 號判決書(相證七)「…伍、本院之判斷：(二)次按『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。』工會法第 36 條第 1 項定有明文。由條文規定可知，得請求會務公假者，除所辦理事項須為工會會務之外，尚必須

衡量有無必要性。是以，勞方以辦理職業工會會務為由請公假，應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。換言之，上開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。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。故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。…」相對人又參閱最高法院 90 年度台上字第 2282 號民事判決書（相證八）「…理由…按工會理、監事因辦理會務得請公假，工會法第三十五條第二項固定有明文。惟勞工當選為職業工會理、監事者，為辦理職業工會會務，雇主或代理人並無給予公假之義務，業據行政院勞委會台七十八勞資一字第 11031 號函釋有案，是勞工以辦理職業工會會務為由請公假，雇主並無必須給予公假之義務。…」相對人再參閱立法院公報第 98 卷第 37 期院會紀錄第 108 頁（相證六）第 36 條說明中提到：「三、工會辦理會務屬內部事務，本宜於工作時間外進行，唯如有於工作時間內進行之必要時，得與雇主約定，由其給予一定時間之公假辦理會務，爰為第一項規定。」

- (2) 所以，工會法第 36 條第 1 項係規定工會理監事如有必要在工作時間內辦理工會會務時，得向雇主請求會務公假，但勞方應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。因此，相對人基於「依

法行政」之原則，自然不宜給予申請人理監事固定天數的公假，而是由申請人理監事依據每次必須請假辦理會務之事實及理由，向所屬學校請假辦理會務，以符規定。而且，申請人辦理會務（召開理監事會議）屬於內部事務，本宜於工作時間外進行，但是目前在教育現場發生的實際情況是申請人辦理會務幾乎全部在上班時間內進行，申請人此舉已與工會法第 36 條之立法原意不符，將「工會辦理會務屬內部事務，本宜於工作時間外進行」之原則（亦即應為多數情形）轉變成例外（亦即只有少數情形）；將「唯如有於工作時間內進行之必要時，得與雇主約定，由其給予一定時間之公假辦理會務」之例外規定反而變成原則。而且，「學校中的教育主體是學生！」（參閱教育基本法第 2 條第 1 項「人民為教育權之主體。」第 2 項「教育之目的以培養人民健全人格、民主素養、法治觀念、人文涵養、愛國教育、鄉土關懷、資訊知能、強健體魄及思考、判斷與創造能力，並促進其對基本人權之尊重、生態環境之保護及對不同國家、族群、性別、宗教、文化之瞭解與關懷，使其成為具有國家意識與國際視野之現代化國民。」第 3 項「為實現前項教育目的，國家、教育機構、教師、父母應負協助之責任。」）試想：若學校若招收不到學生，則老師、學校行政單位及家長會就均無存在之必要！唯有老師、學校行政單位及家長會三者間互相溝通與合作，才能讓學生獲得最佳的教育品質。更何況，教師之本業是「教學」，又教師職務涉及公益，故雇主（學校、地方政府及教育部）在與教師產（職）業工會進行團體協商的過程中，應該要盡力維護學生之受教權及學習權（參閱教育基本法第 8 條第 2 項「學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障。」）；勞雇雙方在團體協商的

過程中，當教師與學生的權益有衝突時，應以學生的權益為優先考量。但相對人為維持雙方之和諧關係，在申請人尚未與相對人完成團體協約前，相對人仍以 104 年 9 月 1 日府教學字第 1040164770 號函（相證九）與 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040182757 號函（相證十），於申請人 104 學年度預定會議召開日程核給理、監事與常務理監事公假 4 小時處理會務，並授權各校依實核給路程假。因此，相對人已展現最大之誠意，何來打壓申請人之說？

- 5、依據工會法第 6 條第 1 項但書規定：「工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第二款及第三款之工會」就法條文義之反面解釋就是：「教師不得組織及加入企業工會。」另參閱立法院公報第 98 卷第 37 期院會紀錄第 65 頁（相證十一）之立法說明：「（四）考量我國國情及教育之特殊性，宜對教師得組織之工會類型加以限制，以確保教師教學品質，爰於序文規定教師僅得組織及加入產業工會及職業工會。」又工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱企業工會，為「結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」並非以與會人員多寡認定工會組織類型。是以申請人自稱已具有企業工會之本質與功能一詞，申請人難道不知道立法者於立法時「禁止教師組織及加入企業工會」，就是「考量我國國情及教育之特殊性，宜對教師得組織之工會類型加以限制，以確保教師教學品質嗎？」，如今申請人卻反而要違背立法者之立法原意，硬是要將「產業工會」當成「企業工會」來辦理，以讓「教師教學品質無法受到確保嗎？」故申請人此等論述，實屬無稽且違法。
- 6、有關團體協商延遲乙節，係因相對人教育處處長於 104 年 3 月甫接任視事，又接任以來南投縣即辦理多項全國性大型活

動（如全國原住民運動會、兩湖論壇、萬人泳渡等）與期間排定之議會定期會議程，致協商會議延期。又期間因學年度轉換，原協商成員（校長）因遴聘而調動服務學校，前協商成員之一學管科科长亦調職。且相對人為求爾後協商能儘速達成共識，乃考量更換協商成員與列席成員。並重新檢視團體協約法所訂之協約生效要件，避免雙方因程序未完成而致團體協約不生效力，相對人業於 104 年 10 月 6 日以府教學字第 1040198891 號函（相證十二）函知申請人，請申請人就第 7 次協商會議依團體協約法第 6 條，提出協商內容、時間、地點及進行方式，並善意告知團體協約法第 8 條與第 9 條之團體協商代表性與團體協約生效要件，並非如申請人所言毫無回應與故意拖延。

- 7、綜上所述，前教育部 101 年 5 月 21 日臺人（二）字第 1010084782 號函及教育部 101 年 6 月 26 日臺人（二）字第 1010113208 號函業經監察院糾正違反「法律保留原則」（監察院 103 年 8 月 14 日通過提案糾正新聞稿），已無再繼續適用之餘地，且前示之臺北高等行政法院判決（相證七）及最高法院判決（相證八）對於會務假之給予，已明確表示雇主有審核權及並無必然給假之義務在案。另相對人在雙方尚未依工會法 36 條第 1 項規定完成理監事之會務公假時數協商前，仍給予申請人 104 學年度預定會議召開日程核給理、監事與常務理監事公假 4 小時處理會務與路程假，顯然與申請人所稱之打壓情事不符；準此，相對人所為依法給假，並無違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之情事，又關於後續有關申請人理監事會務假之時數約定，相對人業於 104 年 10 月 6 日以府教學字第 1040198891 號函，函請申請人依工會法、工會法施行細則暨團體協約法，本誠實信用原則提出第 7 次團體協約協商之內容、時間、地點及協商代表，相對

人並於公文函中善意提醒申請人協商前應行檢視協商「代表產生方式」與「團體協約應經會員大會同意」等協約效力注意事項。綜上，爰請求鈞部駁回其請求，以彰法制。

(三) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

乙、104年勞裁字第46號：

(一)「教育部101年5月21日臺人(二)字第1010084782號函」已遭監察院糾正，是以關於南投縣教育產業工會理監事之會務假問題，應回歸法治，以符實際：

監察院已於103年8月14日對教育部提出糾正案，並在其新聞稿中明確指出：「…聯席會並審查通過下列3點調查意見，請教育部及勞動部檢討改進見復：…三、教育部與地方政府於101年4月3日作成協商會務假原則之會議決議，卻於101年5月21日函示與該決議內容迥異之「協商會務假處理原則」，明載教師工會理監事、會務幹部每週僅須授課2節、4節，該部雖稱該函示係為「建議」性質，惟該函示已成為協商約定會務假之重要參據，教師工會亦要求依該函示核予會務假，導致21個縣市政府於102年10月14日教育部召開之會議中建議停止適用該函示。教育部未先與地方政府及教師、校長、家長等團體充分溝通討論並達成共識，貿然函示上開會務假協商原則，造成許多困擾與爭議，洵有未當。」(相證一)南投縣政府(下稱本府)103年8月12日府教學字第1030141954號函南投縣教育產業工會兼任教師會理事長、副理事長與組織部主任減課乙節，係依據教育部101年5月21日臺人(二)字第1010084782號函(相證二)給予施榮亮理事長、黃甲○○副理事長、歐○○副理事長及組織部主任王○○教師等人公假處理會務。現今監察院既已於103年8月14日糾正教育部上開減課依據違法，是以本府前給假之教育

部函文依據已無適用餘地。此外，前揭遭糾正情事而致未能給假之事實，本府並以 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函（相證三）函知南投縣教育產業工會，已本誠實信用原則善盡告知義務，並非片面限縮。

- (二) 查現行教師法、教師法施行細則及教師請假規則，均無教師工會理、監事及會務幹部得因會務減課或會務假之相關規定。僅工會法第 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。」：

現本府正依據工會法與南投縣教育產業工會進行團體協約，惟在未達成團體協約前，本府參閱臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1113 號判決書（相證四）「…伍、本院之判斷：(二) 次按『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。』工會法第 36 條第 1 項定有明文。由條文規定可知，得請求會務公假者，除所辦理事項須為工會會務之外，尚必須衡量有無必要性。是以，勞方以辦理職業工會會務為由請公假，應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。換言之，上開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。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。故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。…」又參閱最高法院 90 年度台上字第 2282 號民事判決書（相證五）「…理由…按工會理、監事因辦理會務得請公假，工會法第三十

五條第二項固定有明文。惟勞工當選為職業工會理、監事者，為辦理職業工會會務，雇主或代理人並無給予公假之義務，業據行政院勞委會台七十八勞資一字第11031號函釋有案，是勞工以辦理職業工會會務為由請公假，雇主並無必須給予公假之義務。…」再參閱立法院公報第98卷第37期院會紀錄（相證六）第108頁第36條理由中提到：「三、工會辦理會務屬內部事務，本宜於工作時間外進行，唯如有於工作時間內進行之必要時，得與雇主約定，由其給予一定時間之公假辦理會務，爰為第一項規定。」所以，工會法第36條第1項係規定工會理監事如有必要在工作時間內辦理工會會務時，得向雇主請求會務公假，但勞方應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。因此，本府基於依法行政之原則，自然不宜給予南投縣教育產業工會理監事固定天數的公假，而是由南投縣教育產業工會理監事依據每次必須請假辦理會務之事實及理由，向所屬學校請假辦理會務，以符規定。而且，工會辦理會務屬於內部事務，本宜於工作時間外進行。惟本府為維持雙方之和諧關係，在其尚未與本府完成團體協約前，本府仍以104年9月1日府教學字第1040164770號函（相證七）與104年9月11日府教學字第1040182757號函（相證八），於南投縣教育產業工會104學年度預定會議召開日程核給理、監事與常務理監事公假4小時處理會務，並授權各校依實核給路程假。因此，本府已展現最大之誠意，何來打壓工會之說？

（三）綜上所述，本府係依據教育部及相關法規規定核給南投縣教育產業工會理事、監事會務公假，並均於公文函中敘明相關法規依據已善盡告知義務。且在雙方尚未依工會法36條第1項規定完成理監事之會務公假時數約定前，在於法無據情形

下，本府仍給予南投縣教育產業工會 104 學年度預定會議召開日程核給理、監事與常務理監事公假 4 小時處理會務與路程假，顯然與南投縣教育產業工會所稱之打壓情事不符。又關於後續有關南投縣教育產業工會理監事會務假之時數約定，本府業於 104 年 10 月 6 日以府教學字第 1040198891 號函(相證九)，函請南投縣教育產業工會依工會法暨工會法施行細則暨團體協約法，本誠實信用原則提出第 7 次團體協約協商之內容、時間、地點及協商代表，並於公文函中善意提醒協商前應行檢視協商「代表產生方式」與「團體協約應經會員大會同意」等協約效力注意事項。是以，爰請求 鈞部駁回其請求，以彰法制。

(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) 100 年 5 月 1 日申請人工會依工會法成立。
- (二) 100 年 8 月 10 日南投縣教師會發函要求相對人同意給予南投縣埔里鎮育英國民小學(下稱育英國小)黃甲○○老師擔任第七屆理事長、南投縣中寮鄉永樂國民小學(下稱永樂國小)王○○擔任副理事長，每週教授四節，課餘時間給予公假處理會務(申證 14 補充);100 年 8 月 17 日相對人回函同意(申證 14)。
- (三) 100 年 9 月 27 日南投縣教師會發函要求相對人同意給予出席 100 學年度各項會議預定會議之公假(申證 15 補充);100 年 9 月 29 日相對人回函同意(申證 15)。
- (四) 101 年 1 月 17 日相對人發文育英國小核定補助該校 101 年上半年 2688 鐘點教師金額(申證 16)。
- (五) 101 年 8 月 13 日相對人發文育英國小核定補助該校 101 年下半年 2688 鐘點教師金額(申證 16)。

- (六) 101 年 10 月 2 日南投縣教師會發函要求相對人同意給予出席 101 學年度各項會議預定會議之公假及課務排代(申證 15 補充); 101 年 10 月 8 日相對人回函同意(申證 15)。
- (七) 102 年 3 月 4 日相對人發文育英國小核定補助該校 102 年上半年 2688 鐘點教師金額(申證 16)。
- (八) 102 年 8 月 16 日相對人發文永樂國小核定補助該校 102 年下半年 2688 鐘點教師金額(申證 16)。
- (九) 102 年 9 月 24 日南投縣教師會發函要求相對人同意給予出席 102 學年度各項會議預定會議之公假及課務排代(申證 15 補充); 102 年 10 月 1 日相對人回函同意(申證 15)。
- (十) 103 年 2 月 24 日申請人發函要求相對人同意給予參加「103 年度(第一場)會務發展研討會暨勞動教育講習」者公假並課務排代, 及採計研習時數(申證 18 補充); 103 年 3 月 7 日相對人回函同意(申證 18)。
- (十一) 103 年 7 月 15 日申請人發函要求相對人同意給予第二屆(103-105 學年度)幹部於課餘時間公假處理會務(包括: 工會第二屆、教師會第八屆施榮亮理事長與黃甲○○副理事長每週授課四節, 課餘時間公假處理會務; 歐○○副理事長與組織部王○○主任每週減授四節、週三公假處理會務)(申證 17 補充); 103 年 8 月 12 日相對人回函同意(申證 17)。
- (十二) 103 年 8 月 11 日申請人發函要求相對人同意給予出席 103 學年度各項會議預定會議之公假及課務排代(申證 15 補充); 103 年 8 月 20 日相對人回函同意(申證 15)。
- (十三) 103 年 9 月 26 日申請人發函要求相對人同意給予參加「103 年度(第二場)會務發展研討會暨勞動教育講習」者公假並課務排代, 及採計研習時數(申證 18 補充); 103 年 10 月 3 日相對人回函同意(申證 18)。
- (十四) 104 年 2 月 10 日申請人發函要求相對人同意給予參加

「104 年度（第一場）會務發展研討會暨勞動教育講習」者公假並課務排代，及採計研習時數（申證 18 補充）；104 年 3 月 13 日相對人回函同意（申證 18）。

（十五） 104 年 8 月 11 日申請人發函要求相對人同意給予出席 104 學年度各項會議預定會議之公假及課務排代（申證 24 補充）；104 年 9 月 1 日相對人回函僅核給 4 小時公假，且課務自理（申證 24）。

（十六） 104 年 9 月 11 日相對人發文申請人表示自 104 學年度第 2 學期起依法回歸基本授課時數相關規定（申證 25）。

（十七） 104 年 10 月 15 日申請人發函要求相對人同意給予參加「104 年度（第二場）會務發展研討會暨勞動教育講習」者公假並課務排代，及採計研習時數（申證 26 補充）；104 年 11 月 3 日相對人回函授權各校對於申請人理監事及學校教師（分）會負責人參與研習，對推動校務或校務溝通有無助益，本權責核給公假，惟課務自理，且不採計研習時數（申證 26）。

（十八） 雙方自 103 年 1 月 22 日進行團體協約協商第一次會議，迄今已召開 6 次協商會議（103 年 3 月 13 日、103 年 5 月 7 日、103 年 6 月 4 日、103 年 9 月 25 日、103 年 10 月 8 日），目前協商並未終了。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，

（一） 104 年勞裁字第 45 號爭點厥為：相對人於 104 年 9 月 1 日府教學字第 1040164770 號函，片面限縮申請人理監事參加理事、監事及常務理事會議之公假時數且須自理課務；以及相對人於 104 年 11 月 3 日府教學字第 1040209545 號函，未依慣例同意參加者公假參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習、取消課務排代及研習時數等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

(二) 104 年勞裁字第 46 號爭點則為：相對人於 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函，片面取消申請人幹部會務假之行為，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：

甲、 104 年勞裁字第 45 號：

(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。次按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得有不當影響、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）。

(二) 本會經審酌雙方主張及所提出之證據認定：相對人於 104 年 9 月 1 日府教學字第 1040164770 號函，片面限縮申請人理監事參加理事、監事及常務理事會議之公假時數且須自理課務；

暨 104 年 11 月 3 日府教學字第 1040209545 號函，未同意參加者公假參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習、取消課務排代及研習時數等行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。理由如后：

- 1、按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。查本件申請人以工會名義於 104 年 8 月 11 日要求相對人同意給予出席 104 學年度各項會議預定會議之公假及課務排代；以及 104 年 10 月 15 日要求相對人同意給予參加「104 年度（第二場）會務發展研討會暨勞動教育講習」者公假並課務排代，及採計研習時數等行為，既均係以工會名義為之，且有無給予會務假、課務排代及採計研習時數一節，與申請人為團結教育相關人員、保障教育勞動者權利等方針，尚無違背，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護，合先敘明。
- 2、查新工會法修正開放教師籌組工會後，申請人於既存之南投縣教師會之組織上在 100 年 5 月 1 日設立，工會第一屆幹部與教師會第七屆幹部相同，第二屆則與教師會第八屆相同；而成立之後不久，工會理事長及副理事長即代表申請人前往拜會相對人協商工會會務假，自 100 學年度起至 103 學年度止，相對人均同意申請人有關年度各項會議全日公假及課務排代、年度會務發展研討會暨勞動教育講習公假及課務排代，並採記研習時數等申請之事實，有申請人工會與南投縣教師會理監事名單（申證 29）、申請人拜會相對人所攜資料及申請會務假等之函文（申證 13、申證 15 補充、申證 18 補充）、

相對人同意之函文（申證 15、申證 18）可稽，並經證人王○○證述：「（證人擔任之職務為何？）目前擔任南投縣教育產業工會理事兼秘書長。」、「（證人，你在 100 年 6 月 27 日時擔任申請人工會何職務？）當時擔任申請人工會副理事長及教師會副理事長。」、「（工會成立之初與教師會的幹部是否完全相同？）完全相同。」、「（100 年 6 月 27 日有無代表申請人工會與相對人進行有關工會會務假之協商？）有。」、「我是第 6 屆教師會理事長，也是籌備工會的主任委員，在 100 年 5 月 1 日工會正式成立，我正式擔任第 7 屆教師會副理事長及第 1 屆教育產業工會副理事長。在 100 年 6 月 27 日時，我與第 1 屆教育產業工會黃甲○○理事長到教育處找劉○○處長協商未來工會的會務假，當時會務假部分，劉處長同意，我們認為工會時代與教師會時代並不一樣，會務假就延續教師會所給之會務假，但我們另外請求給予會務幹部代課費，具體理由是我們的會員百分之 80 以上是縣府的員工，只有不到 2 成是國立高中職的老師，雖然名義上是產業工會，但實質上是趨近於企業工會，因此，當初縣府開始補助我們代課費。但教師工會要求中興國中要常態編班，接任的黃丙○○處長就取消會務幹部的代課費。」、「（方才所稱『當時會務假部分，劉處長同意』一節，請具體說明。）因為工會成立，教師會的會務幹部一向都有會務假，亦即延續過去教師會幹部每週上課 4 小時，其餘以公假處理工會會務。當時與會者除劉處長外，尚有學務科科長陳甲○○（目前擔任督學），會議地點在劉處長辦公室。」、「（提示申證 13，請問證人當初拜會劉處長時是否有攜帶申證 13 之文件？）有攜帶申證 13 之文件。」等語（見本會 105 年 2 月 4 日第三次調查會議紀錄第 7 至 9 頁）綦詳在卷，堪認定為真。

3、惟相對人自 104 學年度起片面取消申請人各項會議全日公

假，僅給予 4 小時，且須自理課務；對參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習者，不再明確同意給予公假、並取消課務排代及研習時數。就此，相對人雖辯稱因給予申請人會務假及支應代課費之依據，即教育部 101 年 5 月 21 日及 101 年 6 月 26 日二函文，已遭監察院糾正，故其依法行政不再給予公假云云。惟依相對人所提監察院糾正案文與新聞稿，該院糾正教育部之意旨在於：該部在 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；以及 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 小時之會務假等，違反法律保留原則，糾正案文並未及於如申請人之「教育產業或職業工會」，此並為相對人所不爭執（否則，相對人何以稱監察院指責「教師會」之違法，其基於法律上「舉重以明輕」原則，亦應認為「教育產（職）業工會」為相同辦理等語？見答辯書第 4 至 5 頁）；抑且，教育部嗣後亦僅宣告 88 年 8 月 27 日會議決議及 89 年 1 月 7 日函已無繼續沿用之餘地（見 103 年 10 月 14 日臺教人（三）字第 1030141669A 號函），而無關首揭 101 年度之二函文，難認監察院有糾正教育產業或職業工會會務假之不當。況查在該糾正案後，為何相對人仍繼續循例同意申請人有關會務公假、課務排代、採計研習時數等之請求（如申證 15、申證 18），是否表示不認同其所謂之糾正案？又依申請人所提全國教師工會總聯合會調查各會員工會務假情形一覽表，可見在上開糾正案後，繼續適用教育部 101 年 5 月 21 日函文而給予工會會務假之地方縣市政府，所在多有，相對人何以直接減少或取消？在在相對人均無法說明，尚難認相對人不再循例而片面取消或變更申請人相關會務假申請，與其所指之監察院糾正案有關。

4、復查申請人曾於 104 年初就相對人所轄中興國中未實施常態編班召開記者會指摘違法，同年 4 月間教育部查察該國中涉嫌違反常態編班，南投縣議會並於同年 6 月定期會議中質詢上開事項，之後同年 8 月申請人按例向相對人申請 104 學年度各項會議之會務公假及課務排代，即遭相對人取消前例給予全日公假及課務排代，此有卷存之相關新聞簡報、教育部函文、議會質詢錄音譯文、申請人申請函文暨相對人之函覆等（申證 19、21、23、24 補充、24、26 補充、26）可憑，是就雙方勞資關係脈絡觀之，尚難全然排除相對人對申請人檢舉所轄國中違反常態編班一事，以取消或減少申請人會務假作為報復之可能性，此由證人林丙○○證述：「南投縣常態編班已形成政策，唯獨只有中興國中沒有常態編班，之前教師工會一直要求要落實常態編班，造成中興國中家長會反彈，之後找到縣長林明濤及副縣長陳乙○○，縣政府的立場還想要讓中興國中維持能力分班，因為中興國中的家長會長洪○○去大陸，因此請中興國中家長會副會長詹○○到服務處找我，要我跟教師工會協商，能不能讓中興國中繼續能力編班，因為副會長爽約，所以我就沒有幫他們協調這件事情，時間大概是去（104）年 3、4 月間。104 年 5 月南投縣議會召開定期大會，對於中興國中應當要常態編班，大多數的議員支持，因此南投縣政府就不敢蠻橫繼續能力編班。但這也是種下縣府行政體系打壓南投縣教育產業工會的主要原因。」等語（見本會 105 年 2 月 24 日第四次調查會議紀錄第 7 頁），亦足證之。再者，雙方自 103 年 1 月 22 日進行團體協約協商第一次會議，迄今已召開 6 次協商會議（103 年 3 月 13 日、103 年 5 月 7 日、103 年 6 月 4 日、103 年 9 月 25 日、103 年 10 月 8 日），目前協商並未終止協商，為雙方所不爭執，相對人對於會務假之給予、是否課務排代、參加相關活

動得否採計研習時數等節，自得循團體協約協商管道與申請人溝通、協調，相對人竟捨此不為，反於協商過程中以與工會會務假無關之監察院糾正案為由，恣意變更或取消申請人援例提出之會務假、課務排代及採計研習時數等申請，應已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。

- 5、至相對人以申請人工會與南投縣教師會係各自獨立的團體，互不隸屬置辯一節，查 100 年 5 月 1 日申請人工會成立以後，確有委由理事長與副理事長與相對人協商會務假一事，嗣後並經相對人同意多年，業如前述，且申請人工會之理監事與南投縣教師會完全相同，則申請人所稱相對人知悉二會理監事相同，為免重複而暫以教師會為受文者函覆同意申請人等語，尚非全然不可採信；又自申請人第二屆理監事起，相對人函覆申請人同意給予會務公假之函文以觀，相對人同將申請人工會與南投縣教師會併為受文者，亦可認相對人將申請人工會與南投縣教師會視為同一。其次，本會依職權傳喚與證人王○○前開拜會相對人時在場之陳甲○○到會作證，其因非全程在場而無法確認證人王○○未以申請人工會名義拜會相對人協商會務假一事（見本會 105 年 2 月 24 日第四次調查會議紀錄第 3 至 4 頁），又同時在場之劉○○處長，經本會屢予傳喚均無正當理由不到場，且證人王○○當次會議證稱係其與申請人工會理事長黃甲○○拜訪相對人談論工會事務等語（見上開調查會議紀錄第 9 頁），難認相對人上開抗辯可採。

- （三）次按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令之具體

內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。查申請人除請求確認相對人未依慣例同意給予會務公假、課務排代及採計研習時數等行為構成不當勞動行為外，並請求本會命相對人同意上開會務假申請，惟本會審酌前判認相對人上開行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，對於相對人已有警惕之效果，且雙方團體協約協商尚在進行中，基於協約自治原則，有關相關會務假之議題，自應委由雙方協商為宜，並無依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分之必要，爰駁回申請人此部分之申請（即請求本會命相對人依約定准予申請人理監事全日公假參加理事、監事及常務理事會議及課務排代；以及命相對人於申請人舉辦會務發展研討會暨勞動教育講習時，應依慣例同意參加者公假及課務排代，並核發研習時數）。

乙、104 年勞裁字第 46 號：

- (一) 本會經審酌後認定相對人於 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函，片面取消申請人幹部會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。理由如后：
承上，相對人自 104 年 9 月 1 日府教學字第 1040164770 號函，片面限縮申請人理監事參加理事、監事及常務理事會議之公假時數且須自理課務後（即前案請求裁決事項內容），同年 11 月 11 日又以府教學字第 1040181569 號函片面取消申請人幹部之會務假，回歸基本授課節數（即本件 104 年勞裁字第 46 號請求裁決事項內容）、同年 11 月 3 日復以府教學字第 1040209545 號函，未同意參加者公假參加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習、取消課務排代及研習時數（即

前案請求裁決事項內容)，所持理由並無不同（見本案答辯書與前案答辯書），可知相對人係就同一脈絡下而為上開三行為，其中，第一、三項行為既經本會認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為在案，第二項行為（即相對人於 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函，片面取消申請人幹部會務假）亦應該當同款之不當勞動行為。

（二）其次，本案申請人除請求確認相對人片面取消申請人幹部會務假回歸基本授課節數之行為構成不當勞動行為，亦請求撤銷相對人上開取消之函文暨命相對人依例同意給予上開會務假，惟本會審酌判認相對人此等行為構成不當勞動行為，對於相對人已生警惕之效果，且雙方團體協約協商尚在進行中，基於協約自治原則，有關相關會務假之議題自應委由雙方協商為宜，爰駁回申請人此部分之申請（即撤銷相對人 104 年 9 月 11 日府教學字第 1040181569 號函；及命相對人於未與申請人協商會務假完成前，仍依相對人 103 年 8 月 12 日府教學字第 1030141954 號函辦理申請人幹部之會務假），併予敘明。

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，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

張詠善

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 4 月 8 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。