臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭
113年度訴字第27號
115年3月12日辯論終結

原　　告　高雄市左營區勝利國民小學

代　表　人　李進士（校長）

訴訟代理人　陳富絹律師
複 代 理人　陳正軒律師
訴訟代理人　吳晉賢律師
　　黃韡誠律師
被　　告　勞動部
代　表　人　洪申翰（部長）
訴訟代理人　陳炎琪律師
參　加　人　高雄市教育產業工會

代　表　人　李賢能（理事長）

訴訟代理人　林石猛律師
　　陳東晟律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國112年10月20日112年勞裁字第10號不當勞動行為裁決決定書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原裁決決定主文第一至三項部分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件原告起訴後，被告之代表人於訴訟進行中依序由許銘春變更為何佩珊、洪申翰，並具狀聲明承受訴訟

（本院卷第169、207頁），應予准許。

二、事實概要：參加人於民國112年3月14日向被告申請不當勞動行為裁決（下稱系爭申請），請求確認原告下列行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：㈠訴外人邱凱裕（下稱邱師）自110年4月29日起擔任參加人組織部之副主任，邱師如附表所示之日期向原告申請會務假，惟均經不予准假。㈡參加人於111年11月11日以高教產工（賢）字第1110000351號函（下稱系爭代扣函）提供會員清冊，請原告協助代扣參加人會員會費，原告雖於111年11月28日完成代扣會費事宜，嗣卻於111年12月9日退回所有已代扣之會費。㈢原告校長李進士於112年2月間，詢問參加人會員之高姓教師為何加入參加人工會，原告自111年8月迄今對邱師進行調查及懲處，導致高師及邱師之心理壓力而提出申請調校等情。經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）調查後，作成112年勞裁字第10號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決或原裁決決定）：「一、確認原告否准參加人組織部副主任邱師如附表所示之會務假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、確認原告於112年3月28日拒絕為參加人代扣會費之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、原告應於收受參加人提供112年度代扣工會會費之會員名冊翌日起30日內，為參加人代扣工會會費，並將代扣之事證送交被告存查。四、參加人其餘請求駁回。」原告對原裁決決定主文第1至3項不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.關於會務假部分：

⑴工會法第36條第1項明文得與雇主約定會務公假之主體僅為「工會之理、監事」，而未及於其餘工會幹部；同條第2項規定並明文限定企業工會之理事長、理事或監事方享有申請一定時數會務假之權利。蓋會務假係賦予擔任工會理、監事

之勞工，得利用工作時間辦理會務，免提供勞務，仍享有照常領取工資之權利，故不具上開身份之勞工並不當然享有於工作時間辦理會務之權利，自無擴張使對於工會之運作不具相當影響之非理、監事成員於工作時間辦理會務假之意。邱師是為教師，與一般勞工不同，教師請假非單僅影響雇主權利，所涉者實為是否能兼顧其教學之本職而不致影響學生之受教權，其請公假之事由、應遵循之程序仍應依教師法暨教師請假規則辦理。

⑵原告固曾於111年6月13日與參加人協調邱師111學年度之會務假減課事宜（下稱系爭協商會議），惟此非工會法第36條第1項規定之「約定」，所協議者亦僅及於課程減授；況經原告函詢高雄市政府教育局，並獲高雄市政府教育局111年12月6日高市教秘字第11139426600號函（下稱111年12月6日函）復以：……教師產（職）業工會如未以工會法約定給假，其會員幹部處理會務，如符合教師請假規則第4條第10款（按：現行條文第9款）並經學校同意者，得核予公假等情。故原告仍應依教師請假規則第4條第9款規定，就邱師所提出各次參與參加人會務之請假申請，逐一審查是否合乎教師請假規則之要件。邱師所提出如附表所示之公假申請，除112年3月23日外，均僅泛稱「處理教師工會相關會務」而未檢附任何理由或附件供原告審核，原告請求邱師就各次會務假之申請提出簽核資料等，僅係依法行使雇主之權限，要難認定構成不當勞動行為。是原告逐一審核邱師如附表所示之公假申請，應屬依法行政，原裁決以原告與參加人間存在會務假約定為由，為不利於原告之認定，於法有違。

⑶原裁決未審酌「邱師具有教師身分，參加人勞動團結權之行使應與學生受教權相權衡而有所退讓」，已有未依據完整事實作成裁決之違法。邱師前經家長匿名檢舉「在校時間過短，導致家長長時間無法聯絡老師」等情，並經原告作成校園事件處理會議第2136198號案調查報告（下稱系爭調查報告），調查委員建議：「學校應適時、適地並適性就職務作

適度調整」等語；復觀邱師提出如附表之公假申請，頻率相當頻繁密集，堪認如照准將相當程度損及學生之受教權。原告為兼顧學生權益，請邱師提出相關憑據供原告審酌，以審認其必要性，難認有何不當勞動行為之認識。原裁決逕以原告否准邱師系爭協商會議之申請，即推論原告拒絕邱師系爭協商會議申請均構成不當勞動行為，已有不備理由之違法。

2.關於代扣會費部分：

⑴依工會法施行細則第25條規定可知，雇主負有代扣產業工會會員之會費義務之前提，係「取得個別會員之同意」及「產業工會與雇主已達成約定或締結團體協約」。參照最高行政法院110年度上字第410號判決意旨，企業工會會員代扣會費，雇主尚得形式審查是否取得個別會員之直接或間接同意。則依舉輕以明重之法理，於工會法已限定產業工會代扣會費需取得個別會員同意之情形下，雇主自有權請求工會提出個別會員同意代扣會費之授權文件，或與個別會員確認是否同意代扣會費。是以，於未能確認是否取得個別會員之同意，且未曾與參加人締結代扣會費之約定或團體協約之情形下，原告依法本不得為參加人代扣會費。原裁決以原告對參加人系爭代扣函之批核意見為「如擬」，即認原告與參加人已達成同意代扣會費之約定，然參加人系爭代扣函使原告誤信與參加人業有代扣會費之團體協約，原告之出納組長及法定代理人方於批核系爭函文時，批示「依文辦理」、「如擬」（依法辦理之意），原裁決未論及上情，有基於不完整之事實作成裁決之違法。

⑵原告之前從未有為參加人代扣會費之慣例，況原告收受參加人系爭代扣函後，原告與參加人對於代扣會費之相關程序、如何保障不願代扣會費教師之權益等節，均未有共識，雙方甚而為此於112年2月20日及同年3月28日二度召開協調會。是以，原裁決憑此逕認原告與參加人已有協議，實有斷章取義之違法。基此，原告並未與參加人達成代扣會費之約定，

依法並不負有代扣會費之義務，縱未代扣會費亦與不當勞動行為無涉。

㈡聲明：原裁決決定主文第1至3項應予撤銷。

四、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原裁決認定原告否准邱師如附表之會務假，構成不當勞動行為部分應無違誤：

⑴依國際勞工組織第143號「勞工代表公約之建議」第10項第1款、第11項第1款條文，並參照本院105年度訴字第1146號判決意旨，已肯認會務假之申請手續及須備之佐證文件可由工會與雇主協商訂定，並形成長期之慣例、資作勞資雙方共同信守之準據，則本於相同之邏輯，非工會理監事之幹部之會務假應亦非不得由工會與雇主協商訂定，並形成長期之慣例，俾便勞資雙方共同信守。況本於國際勞工組織上開公約規定之意旨，亦應肯認身為參加人組織部副主任邱師具有申請會務假之權利。本院102年度訴字第1661號判決意旨甚至表示會務假申請之習慣亦屬工會法第36條之約定。基此，既然參加人與原告於系爭協商會議就邱師之會務假已達成協商，且原告嗣於111年8月30日至111年11月10日期間亦確有同意邱師會務假之申請，參加人復確有支應邱師減授課之鐘點費，則原告片面自112年2月起變更自110學年度起，已合意約定給予邱師一定之會務假，且邱師申請會務假均於學年期初一次申請完整學年之會務假，且內容僅需釋明處理相關會務即可，不用檢附相關證明文件，原告於110學年度均予以准假，已形成慣例，故原告求參加人檢附相關證明文件、甚而拒絕核予邱師會務假，顯與系爭協商會議相悖，被告認定原告此部分行為構成不當勞動行為，應於法無違。

⑵教師會係依據教師法第39條第1項規定所成立之教師組織，而參加人係依據工會法第4條第3項、第6條第2項成立之組織，是原告以對教師會幹部處理會務應依教師請假規則給假之函釋，作為本件參加人工會幹部處理會務給假之依據，於

法不合。工會法第36條未曾提及須以團體協約方式才能約定會務假，依據改制前行政院勞工委員會100年10月28日勞資2字第1000126586號函釋，雇主與工會意思表示一致即可約定會務假，不以成立團體協約為必要。觀原告代表人就邱師如附表所示之會務假批示意見可知，原告以邱師有「未檢附核准或證明文件」及「邱師非參加人理監事且未有團體協約」等2大類理由否准系爭協商會議，原告以會務假協商需以團體協約方式為由，全然否認邱師之會務假申請資格，顯係故意增加法律所無之限制及濫用權限，並非原告主張就各次邱師會務假申請審酌其會務假之必要性，甚至在邱師提供112年3月23日會務假參加人會務具體事務證明後，原告依然否准其於112年3月23日會務假，原裁決已說明邱師於附表所列之112年3月23日已提供必要之請假證明，原告仍未准假，其不合法及不當之處，並無不備理由之違法。

⑶至原告主張系爭調查報告有匿名檢舉「家長長時間無法聯絡邱師」等情，已查明並無此事，且系爭調查報告係建議原告考慮機動調整其職務，並非要求原告否准其會務假。

2.關於代扣會費部分：

⑴依工會法施行細則第28條第3項規定包含與雇主約定或締結團體協約，該條所指與雇主之「約定」，不以成立團體協約為必要。原告主張參加人需與原告締結團體協約，在團體協約中訂有代扣會費條款，原告始有為參加人代扣會員會費之義務云云，應無理由。

⑵參加人系爭代扣函說明二載明參加人與「高雄市中小學校長協會」關於會費代扣之團體協約，並無將「高雄市中小學校長協會」字體刻意縮小或隱瞞，原告主張其受該公文誤導，誤以為原告與參加人訂有團體協約，實無理由。在裁委會第4次調查會議中，原告之代表人自承「自始就同意代扣（會費）……」亦足證原告確實與參加人就代扣會費達成約定。原告主張原裁決未基於完整事實而為裁決云云，應無理由。

㈡聲明：原告之訴駁回。

五、參加人主張略以：

㈠主張要旨：

參本院105年度訴字第1146號判決意旨，已肯認會務假之申請手續及須備之佐證文件可由工會與雇主協商訂定，並形成長期之慣例、資作勞資雙方共同信守之準據，則本於相同之邏輯，非工會理監事之幹部的會務假應亦非不得由工會與雇主協商訂定，並形成長期之慣例俾便勞資雙方共同信守。參加人與原告已於系爭協商會議達成協議，且原告嗣於111年8月30日至111年11月10日期間亦確有同意邱師會務假之申請、參加人復確有支應邱師減授之鐘點費，則原告嗣自112年2月起單方變更邱師請假慣例並要求參加人檢附相關證明文件，甚而拒絕核予邱師會務假之行為，即與先前形成之共識、慣例顯有相悖。原裁決認定原告此部分行為構成不當勞動行為，應於法無違。

㈡聲明：原告之訴駁回。

六、上開事實概要欄為兩造所不爭執，有原裁決、系爭協商會議、系爭代扣函在卷可稽（本院卷第21至62頁、原裁決卷第20、130至133頁），應可認定。本件爭執者為：原告是否構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為？

七、本院之判斷：

㈠工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」勞資爭議處理法第51條第1項及第2項規定：「基於工會法第35條第1項……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。」及「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」可知，工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制的立法目的，是在確實保障勞工的團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予的團結權、團體協

商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動的不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為的方式，以為快速有效的救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工的相關權益及集體勞動關係的正常運作。而判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中的地位、參與活動內容及雇主平時對工會的態度、所為不利待遇的程度、時期及理由的合理性等一切客觀因素，綜合判斷其是否具有阻礙或限制工會的成立、組織、勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展等情形。至於行為人構成不當勞動行為的主觀要件，雖不以故意者為限，仍須行為人具有不當勞動行為的認識，始足當之（最高行政法院112年度上字第610號判決意旨參照）。

㈡原裁決決定主文第1項認定原告否准邱師如附表所示之公假申請，構成不當勞動行為部分於法有違：

1.工會法第36條規定：「（第1項）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。（第2項）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50小時之範圍內，請公假辦理會務。（第3項）企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第1項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」工會法施行細則第32條規定：「本法第36條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」可知，工會法第36條第2、3項係專為企業工會而設；產業工會之會員或幹部（理事或監事）工

作時間內有辦理會務之必要者，必須依同條第1項規定，經工會與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假，否則，產業工會會員或幹部無從主張與企業工會會員或幹部享受相同之待遇。而雇主對勞工會務假之申請固有審核權限，惟其申請手續及須備佐證文件等申請程序，如勞資雙方已長期經折衝、妥協形成彼此信守之準據，亦應本於誠實信用原則辦理，若欲調整變更，亦應經協商而不宜單方逕為調整變更。

2. 按國民教育法第1條明揭國民教育係以養成德、智、體、群、美五育均衡發展之健全國民為宗旨，為達成國民教育之目的，首要者為充足之教師員額及良好之教學品質，其中第23條第2項定有教師員額編制，得視學生學習節數及教師授課節數定之之規定，同條第1項並將班級編制及教職員員額編制準則，授權由中央主管機關定之。因此，中央主管機關教育部為公平合理調配學校人力，維護國民中小學教師之教學品質，訂定發布國民中小學教師授課節數訂定基準，第1點規定：「教育部（以下簡稱本部）為使各領域專任教師之授課節數一致，並達總量管制之要求，特訂定本基準。」第2點規定：「國民中小學專任教師之授課節數，依授課領域、科目及學校需求，每週安排16節至20節為原則，且不得超過20節之上限。專任教師授課節數應以固定節數為原則，不宜因學校規模大小而不同。」第3點規定：「專任教師兼任導師者，其授課節數與專任教師之差距以4節至6節為原則。」第4點第1項規定：「專任教師兼任『行政職務』，其減授節數之基準由各該主管教育行政機關訂定之。」第9點規定：「各該主管教育行政機關，應依本基準規定及人力、經費等實際狀況，訂定補充規定。」地方主管機關高雄市政府教育局並據以訂定高雄市市立國民小學教師及兼任行政職務人員每週授課節數編排要點（下稱授課節數編排要點），第6點規定：「課務編配小組應依本要點及『學校課務編配須知』編定學校教師每週授課節數，並公告實施。」第7點規定：「各校得酌減授課節數人員如下：(一)行政命令規定

得減授課者，依其規定。(二)各校教師兼任行政職務、兼辦行政工作，因應業務需要減授課節數，須列入『學校課務編配須知』。」第8點規定：「處室主任、組長、導師及專任教師每週授課節數，如附表一編排。」第11點規定：「教師兼任2項以上行政職務者，其每週授課節數以所兼任行政職務授課節數擇一授課為原則，非經校務會議通過，不得再予減少授課節數。」而授課節數編排要點附表一即載明：「導師每週授課16節。專任教師每週授課20節。兼任行政職務教師每週基本授課節數不得少於1節。……依本表規定得減授課之教師，減課後之授課節數為其基本授課節數。」基此，教師有於基本授課節數範圍內授課之義務，且各領域教師之授課節數應為一致，並達總量管制之要求，故明訂教師於兼任行政職務之情形始可減授節數。換言之，學校教師除課堂上之教學外，為配合學校校務發展，也需教師人力推動校務工作，為達到公平合理調配學校人力，及維護教師教學品質之目的，教師於需額外承擔學校運作發展之具體行政事務時，始得以減授課，且該減授之節數仍視為每週基本應授課節數。是以，基於減授節數加以運用所對應之工作，自應直接配合學校校務發展，以達到校務順利運作之目的。故而，是否得減授課，應由學校視實際情況彈性運用節數以酌定，亦即，於學校編排學生正式課程學習節數後剩餘之節數，始加以排序，由直接配合學校具體校務工作而兼任該等行政職務之教師，透過校內行政程序分配該剩餘節數以減授課，不容教師任意卸其教學責任，逕自核予減授課，俾維護學生受教權，並確保教學品質，於教師於基本授課節數範圍內之授課，均屬教師應負擔之工作範疇，無涉勞工權益。

3. 教師法第18條之1規定：「（第1項）教師因婚、喪、疾病、分娩或其他正當事由，得依教師請假規則請假；其基於法定義務出席作證性侵害、性騷擾及霸凌事件，應給予公假。（第2項）前項教師請假規則，應包括教師請假假別、日數、請假程序、核定權責與違反之處理及其他相關事項，並

由教育部定之。」修正前教師請假規則第4條第9款規定：「教師有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由學校視實際需要定之：……。九、應國內外機關團體或學校邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經學校同意。」第13條第1項本文規定：「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條規定：「教師未依第13條第1項規定請假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。曠職或曠課者，應扣除其曠職或曠課日數之薪給。」可知，教師應國內外機關團體或學校邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，應申請公假，由服務學校審酌受邀參加之會議活動是否與其職務有關，經學校核准後，始得離開，其請假不得有虛偽情事。

4. 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。」明定擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假。又得請求會務公假者，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（最高行政法102年度裁字第1511號裁定維持本院101年度訴字第1113號判決意旨參照）。至於非擔任理、監事之工會幹部辦理會務欲申請公假，雖與工會法第36條第1項規定所定之要件不符，惟基於勞僱雙方協商自由原則，非擔任理、監事之勞工非不得與雇主協商給予公假以利其處理會務，惟該勞工請假時，因其非擔任理、監事，有無給予公假之必要，更應向雇主敘明辦理會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。被告及參加人固稱原告與參加人自110學年度起，已合意約定給予邱師一定之會務假，並形成邱師於學年期初一次申請完整學年之會務假，且內容僅需釋

明處理相關會務即可，不用檢附相關證明文件慣例等語。然查：

⑴邱師於110年4月29日經參加人第4屆第2次臨時理事會通過擔任參加人組織部副主任後，參加人即以110年7月7日高教產工（賢）字第1100000085號函（下稱110年7月7日函）通知原告，以邱師為參加人會務幹部職務，自110學年度起，核予邱師每週三下午、週四下午不排課及每週減授4節課務，以公假登記課（職）務自理方式於課餘時間協助參加人處理會務，並代表參加人參加相關會議，必要時請准予公假登記外出，其不足基本授課節數外之代課鐘點費由參加人支應等情，有參加人第4屆第2次臨時理事會議紀錄（原裁決卷第6至9頁）、參加人110年7月7日函（原裁決卷第10至11頁）、邱師110學年度之日課表（原裁決卷第12頁）、邱師110年9月2日請假核准畫面（原裁決卷第13頁）、110學年度上、下學期代課費、勞健保費等申請減授課務費用明細及領款收據（原裁決卷第14至17頁）在卷可證。惟細繹參加人110年7月7日函主旨欄係記載：「有關貴校邱師擔任本會會務幹部職務，其處理會務與代表本會參加相關會議公假暨減授課務乙案」說明欄第2、3點係記載略以：依教育部101年5月21日臺人（二）字第1010084782號函以「各直轄市及縣市教師產（職）業工會人數滿1500人者，核予1名會務幹部每週授課4節，其餘時間公假處理會務：超過1500人者，每增加1500人，增加1名會務幹部每週授課4節；未滿1500人者，核予1名會務幹部每週授課4節，其餘時間公假處理會議。前開減授課務之總節數由工會自行分配運用」及修正前教師請假規則第4條第9款（誤載為第10款）規定「應國內外機關團體或學校邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，……經學校同意。」等情，可知原告係就邱師110學年度因擔任參加人幹部，同意邱師每週減少一定之基本授課節數，邱師減少授課節數所生費用（代課費等）由參加人負擔，然邱師倘因處理參加人會務之必要而需請公假外出時，仍應依修正前教

師請假規則第4條第9款規定，經原告審酌邱師受邀參加之會議活動是否與其職務有關，經學校核准後，始得公假外出。

⑵嗣參加人以111年6月1日高教產工（賢）字第1100000055號函（下稱111年6月1日函）通知原告，以邱師為參加人會務幹部職務，請原告基於勞資和諧及建立勞資良好互動，於原告於1週內安排「邱師111學年度會務假之協商會議」等情。之後，原告與參加人於111年6月13日舉行系爭協商會議，有參加人111年6月1日函（原裁決卷第18至19頁）、系爭協商會議紀錄（原裁決卷第20頁）及邱師111學年度之日課表（原裁決卷第21頁）、邱師111學年度上學期請假核准畫面（原裁決卷第22至26頁）、111學年度上學期代課費、勞健保費等請領表（原裁決卷第22頁）在卷可證。準此可知，參加人於111年學年度始向原告提出邱師減少授課及會務假之協商，而觀系爭協商會議紀錄（原裁決卷第20頁）內容：「一、第2階段班級數核定的員額部份召開「職務及級務會議」討論選填。二、邱師：（1)級任：會務假減4節＋申評會2節；(2)科任：會務假減14節＋申評會2節。三、會務假減課相關費用由參加人支應。四、邱師不安排超鐘點。」等情，足見原告係同意邱師111學年度每週減少一定之基本授課節數，邱師減少授課節數所生費用（代課費等）由參加人負擔，並未就邱師因處理參加人會務達成協商或約定，是倘邱師因處理參加人會務需請假時，仍應依修正前教師請假規則第4條第9款規定，經原告同意始能公假外出。

⑶被告雖以邱師申請會務假均於學年期初一次申請完整學年之會務假，且內容僅需釋明處理相關會務即可，不用檢附相關證明文件，原告於110學年度及111學年度上學期均予以准假，已形成慣例等語。惟查，原告因收到參加人111年6月1日函，旋以111年6月6日高市勝利教字第11170262800號函（下稱111年6月6日函，原裁決卷第88至90頁）向高雄市政府教育局函詢略以：能否與參加人協商會務假之規定；邱師為原告111學年度的職務及級務的選填結果為5年級導師。前

因參加人110年7月7日函，自110學年度起核予邱師每週三、四下午不排課及每週減授課4節，又因邱師經遴聘為本市教師申訴評議委員會（下稱申評會）第6屆委員，邱師於申評會開會時段免排課及每週減授課2節，合計邱師減授課6節，邱師於111年6月2日下午4時止，提出週三下午申評會開會不排課、週四週五下午參加人會務假不排課，然依111學年度級任任教科目統計表中，邱師提出要上17節課（超鐘點1節），則邱師需授課多少節？能兼課（超時授課）多少節？級任教師的級任工作與會務假兩者間如何同時兼顧等情。高雄市政府教育局則以111年7月6日高市教小字第11134945000號函（下稱111年7月6日函，原裁決卷第92至94頁）復略以：依系爭基準表第2、3點規定，專任教師兼任導師仍以每週安排14至16節為原則；導師一職應以學生權益為中心，請原告復以教師法精神並依據授課節數編排要點第2點規定，優先考量教師專長適才適所等妥適安排；另有關教師辦理工會會務時如何給假疑義，請貴校依據教育部102年6月5日臺教人（三）字第1020083253號函說明二（二）2.「……應國內外機關團體或學校邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，經學校同意者，給與公假，其期間由學校視實際需要定之。為促進教師組織之專業成長，以協助學校提升教師專業知能，爰教師會幹部處理會務，如符合前開規定並經學校同意者，得核予公假。爰教師產（職）業工會如未以工會法規定給假，其會員幹部處理會務，如符合教師請假規則第4條第9款規定並經學校同意者，得核予公假辦理。」等情，足見原告於收到參加人111年6月1日函後，對於邱師自110年起因處理參加人會議而減少授課及請公假之程序，於法是否有據產生疑義。又因邱師自111學年度起增加擔任申評會委員而予以減少授課是否符合法規，及邱師為導師身分及工會幹部身分，應如何核予邱師申請處理參加人會務之請假事宜均有疑義，益徵參加人及被告主張邱師之會務假均於110學年度起，已有期初一次申請完整學年之會務假，且內容僅需

釋明處理相關會務即可，不用檢附相關證明文件之慣例，已非全然與事實相符。況且，觀邱師於被告所召開之112年8月1日第2次調查會議（原裁決卷第273至281頁）陳稱略以：其於110學年度申請會務假時，在期初（110年9月）提出簽呈給原告校長顏永進一次申請整學年的會務假。111學年度時，原告人事主任李自立通知本人需每週逐次至相對人線上差勤系統提出會務假申請，本人亦以此方式提出申請，111學年度上學期之會務假申請原告均有准許等語，核與原告111年11月14日高市勝利人字第11170556200號函（原裁決卷第381至382頁）通知參加人因邱師辦理工會之事務，尚包括召開會議、辦理選舉或會員訓練活動、處理會員勞資爭議等，為利原告審酌邱師參與會務工作涉及職務之相關性，請參加人提供參與會務內容細目（如：開會、教育訓練或辦理活動之主題、時間、地點、計畫），俾憑依教師請假規定第4條第9款給予公假等情大致相符，足明原告係111學年度起，因邱師仍為導師身分，除負有法定導師法定職責外，尚兼有參加人幹部及申評會委員職務，因邱師111學年度法定及兼任職責已與110學年度相異，經高雄市政府教育局111年12月6日函（原裁決卷第228至229頁）載有：「……修正前教師請假規則第4條第9款『應國內外機關團體或學校邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，或基於法定義務出席作證、答辯，經學校同意』之規定，確認貴校教師於工會之身分及其所提供之相關會務證明文件，本權責審酌核予公假。」後，始知悉對於邱師以處理參加人會務，仍需依修正前教師請假規則第4條第9款規定審查是否有據，而邱師110學年度請公假之程序於法尚未合，而於111學年度上學期已告知邱師應依修正前教師請假規則第4條第9款規定請公假，而被告及參加人所述此種以「於學年期初一次申請完整學年之會務假，不用檢附相關證明文件」之情形，核與修正前教師請假規則第4條第9款規定請公假「應國內外機關團體或學校邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動」規定於法不合，

非謂因雙方可以約定請公假事由，即可免除原告本負有依國民中小學教師授課節數訂定基準、授課節數編排要點及修正前教師請假規則第4條第9款規定之審核義務，並依此主張為雙方長期形成之會務假請假慣例。亦即，未依國民中小學教師授課節數訂定基準、授課節數編排要點審查之減少授課時數及修正前教師請假規則第4條第9款規定所為之減少授課節數及核准公假之約定，均屬未依正當程序所為之決定，自難認可屬慣例而生拘束效力，否則無異容忍原告與參加人可以自行約定各種請假之方式，脫免法令規範，及非經正當法律程序之方式，優先讓參加人會員及幹部取得減少授課及請公假之特權，而排擠其他教師之權益。

⑷原告於審核邱師以處理參加人會務而依修正前教師請假規則第4條第9款請公假時，本有審核之義務及權限，業經前述論明，亦可從參加人於111年11月10日高教產工（賢）字第111000346號函（原裁決卷第27頁）、於111年11月14日高教產工（賢）字第111000354號函（原裁決卷第29頁）、111年12月22日高教產工（賢）字第111000373號函（原裁決卷第31頁）、111年6月2日高教產工（賢）字第111000061號函（原裁決卷第167頁）、112年3月16日高教產工（賢）字第1120000046號函（原裁決卷第169頁）所載，參加人分別以「邱師於111年11月10日12時至17時，會務工作惠予公假登記」、「邱師於111年11月17日12時至17時，會務工作惠予公假登記」、「有關本會辦理第5屆理事長及會員代表大會（學校支會長）選舉工作，請惠予公假登記」等情，益徵邱師處理參加人會務之必要而需請公假外出時，仍應依修正前教師請假規則第4條第9款規定，檢附相關會務證明文件，經原告同意始能公假外出。然觀邱師如附表所示之請假，原告或因邱師請假時仍因未檢附「簽准之公文」或「參加人辦理會議或活動通知、來文」而未予同意，或因原告認邱師參與參加人活動與「邱師職務」無關，尚屬原告依修正前教師請假規則第4條第9款審核之義務及權限，於法無違誤；又參加人110

年7月7日函及111年6月1日函（原裁決卷第10至11、18至19頁）說明欄第1至3點係記載，依據教育部101年5月21日臺人（二）字第1010084782號函及修正前教師請假規則第4條第9款（該函誤載為第10款）規定與原告約定邱師「處理會務與代表參加人參加相關會議公假暨減授課務」，並未說明所依據之法令尚有工會法第35條第1項所規定之會務假，是以原告事後知悉非屬參加人團體協約之學校，且邱師並不具備工會法第35條第1項之工會理事、監事之身分，依法不得以「會務假」同意邱師之未檢附相關會務證明文件之公假申請，始以非「參加人團體協約學校」請參加人完備相關程序，及因邱師若於工作時間內有辦理會務需求，請於「當選理監事」之事實後，請參加人依程序與雇主約定後再行給假而未予以同意請假，同難認原告以此否准邱師之公假申請，具有不當勞動行為之故意或認識，亦難僅因原告於邱師提供附表所示之112年3月23日請公假具體事務證明後，同意後又否准之1次行為，遽認原告不同意邱師如附表所載之公假，均具有工會法第35條第1項第5款規定不當勞動行為之故意或認識。

5.基上所述，原告不同意邱師如附表所載之公假，係原告依法履行審查公假之職責，不具有工會法第35條第1項第5款規定不當勞動行為之故意或認識，原裁決決定主文第1項認定原告否准邱師如附表所公假申請，構成不當勞動行為部分應有違法，應予撤銷。

㈢原裁決決定主文第2項認定原告於112年3月28日拒絕為參加人代扣會費之行為，構成不當勞動行為部分為違法，依此作成主文第3項「原告應於收受參加人提供112年度代扣工會會費之會員名冊翌日起30日內，為參加人代扣工會會費，並將代扣之事證送交被告存查。」亦屬違法：

1.按勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」而工會法第28條第3項規定：「企業工會經會

員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」則為勞基法第22條第2項但書之工資全額給付原則之例外規定。至工會法施行細則第25條規定：「(第1項)本法第28條第3項所稱經會員同意，指下列情形之一：一、會員個別同意。二、工會會員大會或會員代表大會議決。三、工會章程規定。四、團體協約之約定。五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。(第2項)本法中華民國100年5月1日施行前，工會與雇主間已具有前項各款情形之一者，不須重新取得同意。(第3項)產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。」係針對工會會員行使工會法第28條第3項之同意權時可能涵蓋的直接或間接同意方式，加以臚列規範，以供勞雇及工會雙方遵循。但工會法第28條第3項作為勞基法第22條第2項但書之例外規定，明定工會會員為同意代扣之主體，而後由雇主據以將代扣之工資轉交工會，是以雇主於工會要求代扣會費時，有從形式上審查是否為工會會員及有代扣代繳同意之義務。故如工會主張雇主未依其請求代扣工會會費構成工會法第35條第1項第5款規定：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為而申請裁決，則裁決委員會應從整體脈胳認定事實，據以審查判斷是否因此構成不當勞動行為，如其判斷過程或結論有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，行政法院即得予以撤銷（最高行政法院110年度上字第410號判決意旨參照）。

2. 觀系爭代扣函（原裁決卷第130至133頁）主旨欄記載：「有關本會於111年起實施會費代扣案，詳如說明，惠請貴校協助辦理，請查照。」說明欄記載：「一、查工會法施行細則第25條規定……。二、本會與高雄市中小學校長協會關於會費代扣之團體協約經104年12月18日高市勞關字第10439758800號函核。三、依據高雄市政府教育局103年9月3日高市教

秘字第10336043900號函示：『有關貴校教師依工會法加入工會，學校於該會會員同意下協助代扣會費。』四、本會之會員入會申請書，已包含代扣會費之授權聲明簽署，同意授權服務單位由會員薪資中轉帳扣繳至本會指定之金融帳戶。如有退會或授權變更，應以書面向本會及服務單位提出，依本會章程規定程序辦理。五、爰此本會提供貴校代扣名冊如附件，惠請貴校總務處出納組、會計室協助於111年11月10日前完成薪資扣繳程序，並劃撥入帳至本會。」等情，可知參加人係以與「高雄市中小學校長協會」間締結團體協約之代扣工會會費條款向原告請求協助代扣會費，然而，原告並非參加人與高雄市中小學校長協會間之團體協約（代扣會費）之學校，有高雄市政府104年11月26日高市教秘字第10437815500號函暨團體協約適用學校名冊（本院卷第411至419頁）在卷可憑。是以，原告因參加人系爭代扣函所載，而誤信與參加人達成團體協約（代扣會費），原告代表人始自承一開始同意代扣會費，而於111年11月28日完成代扣會費事宜，然因事後查知原告並非系爭代扣函所載團體協約適用之學校，乃於111年12月9日退回所有已代扣之會費等語，尚非無據。

3. 被告及參加人以系爭代扣函有原告代表人簽收並批示「如擬」後，原告總務處賴甲（真實姓名詳卷）印出薪資清冊核章，而認參加人與原告達成代扣會費之合意及約定等語，並提出原告代表人簽收並批示之公文流程、薪資發放清冊（原裁決卷第437至441頁）。然查，細繹參加人系爭代扣函，係以參加人與「高雄市中小學校長協會」間締結團體協約之代扣工會會費條款，向原告請求協助代扣會費，已如前述，難認系爭代扣函有向原告提出「約定代扣會費」要約之意思表示，而原告代表人批示「如擬」及由原告總務處賴甲完成代扣會費，亦係出於誤信參加人所提出之系爭代扣函上所載達成代扣會費團體協約所為，是以參加人自始並無以系爭代扣函向原告提出「代扣會費」要約之意思表示，自不能倒果為

因以原告代表人批示「如擬」及由原告總務處賴甲完成代扣會費，而逕推認原告因此與參加人達成代扣會費之約定。

4. 又觀參加人111年12月15日高教產工（賢）字第1110000377號函（下稱111年12月15日函，原裁決卷第136至137頁）請原告代扣會費時，則將系爭代扣函所列「本會與高雄市中小學校長協會關於會費代扣之團體協約經104年12月18日高市勞關字第10439758800號函核」等字眼刪除，並於說明欄第3、4點記載「本會會員再加入本會填寫入會申請時，均有聲明『本人同意於加入工會後應繳之經常會費，依法令或團體協約之規定，授權服務單位自本人加入工會之當月起，由本人薪資中轉帳至工會指定之金融帳戶』……」、「爰此本會依法與貴校協商實施會費代扣」等情，更可明參加人系爭代扣函，確實以與高雄市中小學校長協會關於會費代扣之團體協約請原告代扣會費，而非向原告提出「代扣會費」要約之意思表示，且原告知悉其非該團體協約之學校，無法代扣會費後，參加人始以111年12月15日函要求與原告達成團體協約；且從參加人111年12月23日高教產工（賢）字第1110000380號函（原裁決卷第140頁）主旨稱：「函請貴校與本會約定安排會費代扣事宜」等情，益徵原告係誤信系爭代扣函所載與參加人達成代扣會費團體協約，於查知原告並非系爭代扣函所載團體協約適用之學校，也因未與參加人達成代扣會費之約定，而未予代扣會費之行為，不屬不當勞動行為，亦不具不當勞動行為之主觀動機。

5. 準此，原告與參加人間既從無代扣會費之團體協約，亦無達成代扣會費之約定，自無從為參加人代扣會費，故原裁決第2項認原告於112年3月28日拒絕為參加人代扣會費之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，及其後依此作成其主文第3項「原告應於收受參加人提供112年度代扣工會會費之會員名冊翌日起30日內，為參加人代扣工會會費，並將代扣之事證送交被告存查。」亦屬違法。

八、綜上所述，原裁決決定主文第1至2項認原告構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應屬違法，其後依此作成其主文第3項，亦屬違法，原告訴請判決如其聲明所示，為有理由，應予准許。

九、本件判決基礎已經明確，兩造及參加人其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，均與判決結果不生影響，而無一一論述之必要，併予說明。

十、結論：原告之訴為有理由，應予准許。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　23　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　黃子溎

法　官　傅伊君

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格

	者。 3.專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　23　　日

書記官　方信琇

附表：

時間（均為民國112年）
2月14日（週二）下午1時至4時
2月17日（週五）下午1時至4時
2月21日（週二）下午1時至4時
2月24日（週五）下午1時至4時
3月3日（週五）下午1時至4時
3月10日（週五）下午1時至4時
3月14日（週二）下午1時至4時
3月17日（週五）下午1時至4時

3月21日（週二）下午1時至4時
3月23日（週四）下午1時至4時
3月24日（週五）下午1時至4時
3月28日（週二）下午1時至4時
3月31日（週五）下午1時至4時
4月7日（週五）下午1時至4時
4月11日（週二）下午1時至4時
4月14日（週五）下午1時至4時
4月18日（週二）下午1時至4時
4月21日（週五）下午1時至4時
4月25日（週二）下午1時至4時
5月2日（週二）下午1時至4時
5月5日（週五）下午1時至4時
5月9日（週二）下午1時至4時
5月12日（週五）下午1時至4時
5月16日（週二）下午1時至4時
5月19日（週五）下午1時至4時
5月23日（週二）下午1時至4時
5月26日（週五）下午1時至4時
5月30日（週二）下午1時至4時
6月2日（週五）下午1時至4時
6月6日（週二）下午1時至4時
6月9日（週五）下午1時至4時
6月13日（週二）下午1時至4時
6月16日（週五）下午1時至4時
6月20日（週二）下午1時至4時

6月27日（週二）下午1時至4時
6月30日（週五）下午1時至4時