

勞動部不當勞動行為裁決決定書

110 年勞裁字第 20 號

【裁決要旨】

申請人工會理事長每月會務公假總時數，如果超過當月工時之半數，而理事長不願意退回時，相對人是否應予准假？如前所述，雙方早於 108 年 11 月 21 日相對人經理部門與企業工會溝通會議中，就申請人工會理事長之每月會務假時數達成系爭協議（相證 1），則依照本會上開裁決之意旨，申請人工會理事長如欲增加會務公假總時數，仍應由雙方循先前之協商模式進行協商處理，換言之，該等應由勞資雙方協商事項，宜由勞資雙方依協商之方式處理，以符勞資自治之原則，本會不宜介入。是相對人主張，當時協商會務假之時數所謂的原則，是指按照約定時數上限辦理，至於例外是指雙方爾後繼續協商（110 年 9 月 9 日第 2 次調查會議記錄第 3 頁），即屬有據。

【裁決本文】

申 請 人：王○○

住 高雄市

申 請 人：中鋼運通股份有限公司企業工會

設 高雄市前鎮區忠純里成功二路 88 號 24 樓

代 表 人：王慶宏

住 同上

代 理 人：邵允亮律師

蔡文元律師

設 高雄市左營區安吉街 233 號

相 對 人：中鋼運通股份有限公司

設 高雄市前鎮區忠純里成功二路 88 號

代 表 人：張秋波

住 同上

代 理 人：尤中瑛律師

郭敏慧律師

設 高雄市中正四路 211 號 8 樓之 6

1

2 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
3 （下稱本會）於民國（下同）110 年 10 月 29 日詢問程序終結，並於
4 同日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 申請人之請求駁回。

7 事實及理由

8 壹、程序部分：

9 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會
10 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。
11 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
12 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
13 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
14 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41

1 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。

2 二、申請人工會主張與相對人間於 108 年 11 月 21 日，就申請人工
3 會理事長之會務假時數訂有理事長會務公假得以半日或全日請
4 公假，理事長每月會務公假總時數以不超過當月工時之半數為
5 原則等內容之協議（申證 1）。惟因申請人工會之會員數，自
6 108 年間之 60 多人至 109 年 1 月間已增加至 436 人（現更增為
7 563 人），故原本會務假之約定已不敷使用，申請人工會故不
8 斷就此向相對人申請協商會務假時數，卻屢遭相對人拒絕。相
9 對人於 110 年 3 月 26 日否准申請人工會理事長即申請人王○○
10 （以下稱申請人王○○）110 年 3 月 29 日之會務假申請，致使
11 申請人工會原預計於 110 年 3 月 29 日召開之臨時理事會無法進
12 行，故申請人工會主張前開相對人之行為已構成工會法第 35 條
13 第 1 項第 5 款之不當勞動行為，嗣於 110 年 5 月 12 日提起本件
14 裁決申請，核其期間尚未逾勞資爭議處理法 90 日的規定，應予
15 准許。

16 三、申請人其後於 110 年 8 月 18 日第 1 次調查會議時，撤回原請求
17 裁決事項第 2 項（110 年 8 月 18 日第 1 次調查會議第 1 至 2 頁）；
18 又於 110 年 9 月 2 日以補充申請理由書追加並修正請求裁決事
19 項為「一、確認相對人否准申請人工會理事長申請會務假出席
20 110 年 3 月 29 日臨時理事會、同年 8 月 30 日理監事會議、同
21 年 8 月 31 日團體協約會議之行為，均構成工會法第 35 條第 1
22 項第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人拒絕給予申請人工
23 會理事長『於有辦理工會會務需要時，均得申請會務公假辦理

會務』之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、於申請人工會與相對人簽定團體協約或就申請人工會理事長之會務公假時數再另行約定前，相對人應核給申請人工會理事長申請之會務公假。」（不當勞動行為裁決補充申請理由書第 2 頁）。申請人又於 110 年 10 月 25 日以補充申請理由（二）書變更請求裁決事項三為：「於申請人工會與相對人簽定團體協約或就申請人工會理事長之會務公假時數再另行約定前，相對人應同意申請人工會理事長之每月會務公假時數未設上限，於有辦理會務需要時即應核准理事長會務公假之申請。」按申請人所請求追加第 1 項相對人否准申請人工會理事長 110 年 8 月 30 日理監事會議、同年 8 月 31 日團體協約會議會務假之行為，以及第 3 項請求裁決事項部分，核其追加之基礎事實理由與原請求事項實質相同，且相關證物亦可相互援引使用，並無礙於相對人攻擊防禦權利之行使，是本會經審認後，認其追加合乎程序，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）本件事實經過：

1. 申請人工會與相對人於 108 年 11 月 21 日，就申請人工會理事長之會務公假時數達成：「理事長會務公假得以半日或全日請公假，理事長每月會務公假總時數以不超過當月工時之半數為原則；計算會務假總時數時，應包含參與中鋼運通企業工會、中鋼集團工會、中華海員總工會、中華海員工會高雄

1 分會、以及其他未來加入之所有工會之會務所申請之會務公
2 假」之協議（申證 1）。然於 108 年間雙方達成協議時，當時
3 申請人工會之會員數僅有 60 多人，至 109 年 1 月時申請人工
4 會之會員數已增至 436 人（現為 563 人）（申證 2），且申請
5 人王慶宏亦擔任申請人工會團協代表、相對人公司福委會主
6 委、退休金監督委員會委員；中鋼集團工會、中華海員總工
7 會、中華海員工會高雄分會、高雄市獨立總工會及新高市產
8 總之理事、代表等職務，包括會員服務等相關會務處理頻率
9 增加（附表 1 及申證 3），雙方原定協議之會務公假時數原則，
10 已不敷使用。因此自 109 年 4 月間起，申請人工會與申請人
11 王○○即不斷就「每月會務假時數上限」一事與相對人進行
12 協商（申證 4），惟相對人均拒絕申請人工會、申請人王○○
13 之請求（申證 5 至 7）。

14 2. 110 年 3 月 23 日申請人工會為「辦理中運海勤同仁持股信託
15 獎勵辦法（110 中運企工字第 021 號函）」、「發放中運海勤同
16 仁盈餘激勵獎金（110 中運企工字第 022 號函）」及「發放中
17 海運海勤同仁員工酬勞（110 中運企工字第 023 號函）」等事
18 宜發函予相對人，均未獲相對人置理（申證 8），因此申請人
19 工會欲提出勞資爭議調解，而須召開理事會決議通過。申請
20 人王慶宏故為出席申請人工會 110 年 3 月 29 日臨時理事會，
21 於 110 年 3 月 26 日向相對人申請會務公假，卻遭相對人以申
22 請人王慶宏 110 年 3 月所核定之會務公假時數為 11 天，加計
23 申請人王○○申請之該日會務公假後為 11.5 天，將超過 3 月

核定之會務假時數，因此否准申請人王○○之會務公假申請（申證 9）。申請人工會為此發函予相對人，欲與相對人就此進行協商（申證 8），然相對人拒絕就會務公假與申請人工會再行協商（申證 10）。

3. 又相對人之通裕輪於 110 年 8 月 21 日發生船員墜落不治死亡之工安事故（申證 14），申請人工會理事長因此擬前往慰問會員而有申請會務公假之需求，惟相對人來信告知申請人工會，申請人王○○之會務假如加計通裕輪事故慰問之會務公假時數，110 年 8 月之會務假時數即達 11 日上限，則其原排定之 8 月 30 日理監事會及 8 月 31 日團協會議之會務公假，就須以申請人王○○個人之特休或事假申請（申證 15-1 及 15-2）。相對人甚至派員向申請人王○○告知，如再加計原排定之 110 年 8 月 30 日及 31 日會務假公假，則其會務假時數將超過上限，故前往通裕輪慰問將改為出差，申請人王○○則回覆因是前往慰問申請人工會會員，如以出差方式前往，恐無法取得家屬信任等語（申證 16），故其仍主張應以會務公假前往。爾後，相對人果以 110 年 8 月 30 日及 31 日會務假公假之申請已超過雙方協議之上限，否准申請人王○○該 2 天之會務公假申請。

- (二)相對人於 110 年 3 月 26 日否准申請人工會理事長申請會務假出席 110 年 3 月 29 日臨時理事會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 相對人與申請人工會間之會務假協議載為：「1.中鋼運通公司

1 企業工會理事長會務公假……理事長會務公假得以半日或全
2 日請公假，理事長每月會務公假總時數以不超過當月工時之
3 半數為原則；計算會務假總時數時，應包含參與中鋼運通企
4 業工會、中鋼集團工會、中華海員總工會、中華海員工會高
5 雄分會、以及其他未來加入之所有工會之會務所申請之會務
6 公假」(申證 1)。而觀諸該協議之意旨，是指「原則上申請
7 人工會理事長每月會務假時數上限為每月工時之半數」，亦即
8 倘若申請人工會理事長當月會務假時數已達每月工時半數，
9 如有例外事由，則理事長為辦理會務而有請會務公假之必
10 要，相對人公司仍應核給理事長會務公假。

11 2. 而既然申請人工會為就同仁持股信託獎勵辦法、盈餘激勵獎
12 金及員工酬勞等事項欲提出勞資爭議調解，而有召開臨時理
13 事會決議之必要，則申請人王○○為出席申請人工會 110 年 3
14 月 29 日召開之臨時理事會，而於 110 年 3 月 26 日向相對人
15 申請會務假，自屬於「臨時性」、「突發性」之會務，應屬協
16 議所定之「例外事由」，相對人即應核准申請人王○○110 年
17 3 月 26 日申請之會務假，然相對人卻予以否准，已濫用其會
18 務假准駁權，而不當妨礙申請人工會之活動，構成工會法第
19 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

20 3. 另外，相對人雖稱除本案外，尚未發生過申請人工會理事長
21 超過每月會務假上限時，仍申請會務假之狀況云云。惟觀諸
22 相對人所提之相證 7-2、5、10 及相證 8 可知，109 年 11 月及
23 12 月間，申請人工會理事長即有多次申請會務假，因超過當

1 月會務公假時數上限而遭相對人退回之紀錄（相證 7-2），足
2 見協議所定會務假時數上限，確實已有長期不敷使用之情
3 事，並非突發狀況，申請人工會所稱屬實。

4 （三）相對人否准申請人工會理事長申請會務假出席 110 年 8 月 30
5 日理監事會議及同年 8 月 31 日團體協約會議之行為，構成工
6 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

7 1. 相對人之通裕輪於 110 年 8 月 21 日發生船員墜落不治死亡之
8 工安事故（申證 14），申請人王○○因此前往通裕輪慰問會
9 員之會務公假需求（申證 17）。詎料，相對人卻告知申請人
10 王○○，如加計前往通裕輪慰問會員申請之會務公假時數，
11 則其 110 年 8 月會務假時數即超過 11 日之上限，則其原排定
12 之同年 8 月 30 日理監事會及 8 月 31 日團協會議會務公假，
13 就須以申請人王○○個人之特休或事假申請（申證 15-1 及
14 15-2）。

15 2. 相對人甚至派員向申請人王○○告知，如再加計原排定之 110
16 年 8 月 30 日及 31 日會務假公假，則其會務假時數將超過每
17 月 11 天之上限，故前往通裕輪慰問將改為出差，申請人王○
18 ○則回覆因是前往慰問工會會員，如以出差方式前往，恐無
19 法取得家屬信任等語（申證 16），故仍主張應以會務公假前
20 往。顯見相對人意圖改用出差方式，規避申請人王○○以申
21 請人工會理事長身份前往慰問會員為「辦理會務」之範疇，
22 以使申請人王○○放棄申請臨時會務公假，爾後，相對人即
23 以 110 年 8 月 30 日及 31 日會務假公假之申請已超過雙方協

1 議之上限，申請人王○○該二日之會務公假申請。顯見就當
2 月超過協議約定時數上限之會務公假，相對人並不會審究申
3 請人工會理事長是否屬臨時必要增加會務公假之例外，而是一
4 概不予准假，足認相對人並未遵守雙方協議，顯已妨害申
5 請人工會會務之正常發展、活動，而構成工會法第 35 條第 1
6 項第 5 款之不當勞動行為。

7 (四)相對人拒絕給予申請人工會理事長「每月會務公假時數未設
8 上限，理事長於有辦理會務需要時均得申請會務公假辦理會
9 務」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
10 為：

- 11 1. 申請人工會與相對人於 108 年 11 月 21 日簽訂會務假公假時
12 數之協議（申證 1）時，會員數僅有 60 多人，迄今申請人工
13 會會員數已增加為 5 百多人（申證 2），且申請人工會會員與
14 相對人間之勞資爭議自簽訂協議時僅有 8 件，至 110 年間已
15 增加為 21 件（附表 1）。再者，除申請人工會本身與相對人
16 間之訴訟、爭議糾紛（附表 2）應由申請人工會理事長即申
17 請人王○○代表工會外，工會會員與相對人間各項勞資爭議
18 調解、訴訟等程序，依申請人工會章程第 6 條規定（申證 11），
19 亦由申請人工會理事長代表、代理、輔佐、陪同及提供協助，
20 足見於上開情形下，倘未給予申請人工會理事長「未設每月
21 會務公假時數上限，於有辦理會務需要時均得申請會務公假」
22 之權利，將使申請人工會章程所定協助會員勞資糾紛之目的
23 無法達到，而嚴重影響工會會務發展。

1 2.再者，申請人王○○除擔任申請人工會理事長外，亦同時擔
2 任申請人工會團體協議協商代表、相對人福委會主委、退休
3 金監督委員會委員、中鋼集團企業工會理事、中華海員總工
4 會理事、中華海員總工會高雄分會理事、高雄市獨立總工會
5 常務理事、新高市產總代表及中鋼集團企業工會團協代表等
6 職位，實際上僅是申請人工會理事長每月例行性會務之時
7 數，即已超過雙方協議每月申請人工會理事長得申請之會務
8 公假時數上限，足見相對人給予之會務公假時數顯然不足，
9 應予增加。

10 3.綜上，申請人工會與相對人所協議申請人工會理事長「每月
11 半數工時」之會務假時數，已不敷申請人工會理事長使用，
12 致使申請人工會理事長無法參與工會會員之勞資爭議調解、
13 訴訟、申請人工會之臨時會員大會及理事會議等會務事項，
14 不利申請人工會會務發展甚明。又自 109 年 4 月間起，申請
15 人工會本於誠信原持續與相對人就理事長會務假時數進行協
16 商（申證 4），惟均遭相對人拒絕（申證 5 至 7），相對人顯無
17 協商誠意。故相對人拒絕給予申請人工會理事長「每月會務
18 公假時數未設上限，理事長於有辦理會務需要時均得申請會
19 務公假辦理會務」之行為，已妨害、限制申請人工會之會務
20 活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

21 4.救濟命令部分，倘命相對人為「於申請人工會與相對人簽定
22 團體協約或就申請人工會理事長之會務公假時數再另行約定
23 前，相對人應同意申請人工會理事長之每月會務公假時數未

1 設上限，於有辦理會務需要時即應核准理事長會務公假之申
2 請。」應即可消弭相對人前述不當勞動行為，故追加及修正
3 後第 3 項救濟命令屬必要且相當之救濟方式。

4 (五)請求裁決事項

5 1. 確認相對人否准申請人工會理事長申請會務假出席 110 年 3
6 月 29 日臨時理事會、同年 8 月 30 日理監事會議、同年 8 月
7 31 日團體協約會議之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5
8 款之不當勞動行為。

9 2. 確認相對人拒絕給予申請人工會理事長「於有辦理工會會務
10 需要時，均得申請會務公假辦理會務」之行為，構成工會法
11 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

12 3. 於申請人工會與相對人簽定團體協約或就申請人工會理事長
13 之會務公假時數再另行約定前，相對人應同意申請人工會理
14 事長之每月會務公假時數未設上限，於有辦理會務需要時即
15 應核准理事長會務公假之申請。

16 二、相對人之答辯及主張

17 (一)申請人工會所述關於請求裁決事項第 1 項及第 2 項之原因事
18 實不實，申請人工會實質上並無召開臨時理事會及聲請勞資
19 爭議調解之真意與行為，相對人否准申請人王○○會務公假
20 之申請並無構成不當勞動行為：

21 1. 申請人工會固有於 110 年 3 月 23 日分別函請相對人辦理海勤
22 人員持股信託獎勵辦法、發放盈餘激勵獎金及發放員工酬勞
23 等事項，同時限相對人應於文到後 3 日內函復（申證 8）。然

1 相對人未回復前，申請人王○○即於 110 年 3 月 26 日，在「線
2 上請假單輸入及呈核」系統以參加臨時理事會議為由，申請
3 110 年 3 月 29 日之會務假（申證 9）。相對人嗣後以其 110 年
4 3 月會務假總時數逾協議約定 0.5 天而退回申請（申證 9），
5 申請人工會旋於同年 3 月 29 日發函主張相對人涉違反不當勞
6 動行為，請相對人函到後 3 日內協商解決事宜（申證 8）。相
7 對人其後於同年 3 月 30 日及 4 月 1 日函復申請人工會申證 8 之
8 函文（相證 2）；至於申請人工會理事長之會務公假，仍依雙
9 方 108 年 11 月 21 日協議內容辦理（相證 3）。其後，申請人
10 就海勤同仁儲蓄信託獎勵辦法等、臨時理事會之召開或提起
11 勞資爭議調解等事項並無任何後續作為，隨後即申請不當勞
12 動行為裁決。

13 2. 而相對人與申請人工會於 108 年 11 月 21 日就其理事長會務
14 公假達成決議：「工會於每月底發文通知管理處下個月的理事
15 長會務公假，由管理處簽報後回覆工會，並通知單位主管；
16 臨時性會議比照辦理；理事長每月會務公假總時數以不超過
17 當月工時之半數為原則」（申證 1）。申請人工會其後依雙方
18 協議申請會務公假，相對人亦本於誠信原則在未逾協議之時
19 數範圍內，全數核給。若提出之會務公假超過協議之時數上
20 限，會由相對人之承辦人與申請人工會或申請人王○○連
21 繫，退回申請人王○○之申請或是退回申請人工會。

22 3. 申請人工會申請會務公假確實有濫用會務假之可能，甚至發
23 生申請人工會監事不幸罹難之情事（申證 7、相證 4 及 5）。

又申請人工會曾於 109 年 10 月 20 日申請 109 年 11 月份理監事會、會務聯繫會議、各會務組及工作組會議（相證 6）之會務公假，而 109 年 11 月之會務公假時數上限為 10.5 日，然依其函文所申請，申請人王○○卻排定共 13 日之會務假，且其於 109 年 11 月 2 日即經請假系統 14 筆共 13 日之會務假申請（相證 7）；經相對人之承辦人查核並與其聯繫後，申請人同意退回 109 年 11 月 4 日、11 日及 19 日之會務公假申請（相證 7）。是以申請人工會申請會務公假如超過協議之時數上限，申請人工會有同意刪除之前例，本案並非特例，顯見雙方過去均是遵守 108 年 11 月 21 日之協議進行申請人工會理事長會務公假之申請與准駁。

4. 申請人工會申證 8 第 24 號函雖稱「於 110 年 3 月 26 日依會務假請假程序申請於 110 年 3 月 29 日召開臨時理事會」（申證 8 及 9），然經檢視申請人工會第 13 號函文附件（申證 9）各項會務預定表內並無 3 月 29 日召開臨時理事會之會議項目（相證 9），可證 110 年 3 月 29 日會務公假之名義與所附文件不符。再者，申請人工會申證 8 第 24 號函固有記載「惟上開所有函文至今仍未獲中運公司善意回應，因此本會擬依法向高雄市勞工局提起勞資爭議調解」云云，惟申請人工會第 21、22 及 23 號函（申證 8）內容，已屬相對人海勤人員薪酬制度之重大變革，申請人工會未提出任何方案，即限相對人函到 3 日內回復，足見申請人工會函文內容不符經驗法則，動機亦屬可議。事實上，相對人曾分別於 110 年 3 月 30 日及 4 月

1 日函復請申請人工會擬具體方案，雙方即可安排時間進行
2 討論，相對人並無拒絕討論之意。又申請人工會早已排定 110
3 年 4 月 29 日召開理監事會議（相證 10），若是有提起勞資爭
4 議調解之必要，因此種提案非有急迫性，亦可擇當日議程中
5 討論。

6 5. 末查，申請人工會章程雖規定每 3 個月舉行理事會、監事會
7 1 次（申證 11 第 29 條），但實際上申請人王○○每月都有以
8 召開理事會為名申請全日會務公假 1 日，相對人均有核給會
9 務公假申請。而申請人所稱「於 110 年 3 月 29 日召開臨時理
10 事會」乙事，不僅未見申請人說明依章程第 30 條第 2 款之何
11 種事由召開，且既然是「召開臨時理事會」，卻僅有申請人工
12 會理事長提出會務公假申請，其餘理事 8 人則都沒有申請，
13 故申請人工會所稱為提起勞資爭議調解而須召開 110 年 3 月
14 29 日之臨時理事會，完全子虛烏有。是以請求裁決事項第 1
15 項及第 2 項之原因事實與事實不符，其實質上沒有召開臨時
16 理事會或提起勞資爭議調解之真意與行為，此部分裁決申請
17 應予駁回。

18 （二）修正後請求裁決事項第 2 項及第 3 項為申請人工會與相對人
19 間目前仍在進行之團體協約協商事項，不宜由以裁決方式解
20 決：

21 1. 申請人工會於 108 年 11 月 21 日與相對人達成協議前，於 108
22 年 11 月 6 日就已提出團體協商之要求，並提出團體協約草
23 案，草案第 2 章「工會活動」第 9 條即是有關於會務公假之

1 內容（相證 12），經相對人於 108 年 12 月 31 日函覆對應方
2 案後，於 109 年 1 月 2 日展開團體協約之協商會議，並於 109
3 年 3 月 20 日、109 年 6 月 29 日、109 年 8 月 27 日、109 年
4 10 月 8 日、110 年 1 月 21 日（因申請人工會協商代表傅致遠
5 意外身亡而更換代表）、110 年 1 月 26 日、110 年 4 月 28 日
6 及 110 年 8 月 31 日，共進行 8 次團體協商會議。

7 2. 而協商過程中，申請人王○○於 109 年 6 月 17 日申請人工會
8 與相對人經理部門座談會之場合，揚言團體協約協商只要拖
9 過 6 個月，相對人即是不誠信協商云云。再對照雙方 110 年 8
10 月 31 日協商過程，相對人代表雖主張可先討論後續的條文，
11 擱置尚未達成共識的條文，盡可能完成有共識的條文協商，
12 但擔任主席之申請人工會代表仍堅持就無共識的條文進行討
13 論，致協商仍停滯於草案前 6 條。

14 （三）申請人工會理事長之會務假時數，並無不敷使用之情事：

15 1. 申請人工會 563 位會員中，岸勤人員僅 33 人，餘 533 人推測
16 應為從事海上工作之船員，而在海上工作的船員，平日皆在
17 遠洋船舶上服務，何以有大量的會員服務工作發生；且船員
18 不在海上工作期間，即與相對人間無僱傭關係，自不符申請
19 人工會章程第 8 條（申證 11）之會員資格，則申請人工會主
20 張會員現為 563 人、會員人數激增致會務工作量大增，並非
21 實在。再者，申請人工會尚設有理監事多名，依其工會章程
22 第 17 條規定，代表申請人工會出任勞資會議之勞方代表等非
23 必然以申請人工會理事長為限，足見申請人主張會務假不敷

1 使用云云，並無可採。

2 2. 申請人工會於 108 年 11 月間時，中鋼集團企業工會雖已成立
3 約 8 年，申請人工會剛成立滿週年不久，兩個工會為減輕會
4 員會費負擔，當時是以繳納 1 筆會費可加入兩個工會為宣
5 傳，並以繳納中鋼集團企業工會會費為優先考量，借以吸納
6 更多會員。斯時中鋼集團企業工會與申請人工會分別通知相
7 對人代扣工會會費，申請人工會即通知應扣 90 名會員會費，
8 由此可見於 108 年 11 月 21 日協議會務假時，申請人工會會
9 員人數應非僅 60 人而已。復依申請人工會 109 年 5 月 27 日
10 通知相對人代扣工會會費人數已達 520 名會員（相證 19），
11 然其全體理監事會務假時數依實際辦理會務所需總時數，仍
12 未達每人每月 50 小時之上限，顯然申請人工會理監事仍有協
13 助處理會務之時數可用，而非必然由理事長處理會務。

14 3. 而就申請人追加 110 年 8 月 30 日及 31 日否准會務公假之否
15 准行為部分：經查，通裕輪事件發生後，相對人隨即進行相
16 關協助處理，申請人王○○等人臨時申請 110 年 8 月 27 會務
17 假之事由為組訓組臨時會議（相證 20 及 23）；而為安排前往
18 對通裕輪發生意外事故之在船船員服務，參加人員計有申請
19 人王○○（本職為安全衛生室專案經理）及周○○（本職為
20 專案協理）等 5 人，依其等職務內容，相對人本就可指派上
21 船檢視事發經過，加強督導或檢查之權責，因此相對人認有
22 出差之必要。然申請人工會卻拒絕相對人之出差指派工作，
23 執意以 8 月 27 日會務公假為由申請全日會務假。依此，申請

1 人工會是否有堅持 8 月 27 日申請會務假之必要，誠有疑義。
2 更何況，申請人王○○8 月 27 日申請會務公假之事由既然為
3 「組訓組臨時會議」，則依申請人工會章程(申證 11)及情理，
4 由擔任各組組長之理監事負責召集組員辦理會務即可，亦無
5 申請人工會理事長必須非得於 8 月 27 日前往通裕輪之理。

6 4. 末查，申請人工會於 110 年 8 月 26 日，臨時以申請人工會於
7 110 年 8 月 27 日召開組訓組臨時會務為由，提出會務公假之
8 申請，相對人原擬指派申請人王○○等人以出差方式前往，
9 不為申請人王○○所接受。申請人王○○旋於 26 日下午 13
10 時 04 分 12 秒送出以「理事長會務公假」申請 8 月 27 日全日
11 會務假時數(相證 20)，相對人承辦管理師陳○○統計申請
12 人王○○在 110 年 8 月份之會務假時數，於同日下午先以口
13 頭請申請人王○○之直屬主管陳○○轉達會務假時數已逾可
14 請假時數之事(此即申證 15 之由來)。而由申請人王○○於
15 同日下午 4 時 36 分之對話「主任您好。沒有錯，我這個月會
16 請超過的，讓她退回，我要上法院用的」，可看出申請人王○
17 ○於 8 月 26 日下午即已知悉會務公假時數會超過上限，應該
18 要「經由與經理部門協商」之程序，惟申請人工會與申請人
19 王○○卻捨此不為。

20 (四)答辯聲明：

21 申請人之請求駁回。

22 三、雙方不爭執之事實：

23 (一)申請人工會於 107 年 7 月 7 日成立。

1 (二)申請人王○○為申請人工會理事長，任期自 108 年 11 月 5 日
2 起，至 111 年 7 月 6 日止。

3 (三)申請人工會與相對人於 108 年 11 月 21 日達成「工會於每月
4 底發文通知管理處下個月的理事長會務公假，由管理處簽報
5 後回覆工會，並通知單位主管；臨時性會議比照辦理。理事
6 長會務公假得以半日或全日請公假，理事長每月會務公假總
7 時數以不超過當月工時之半數為原則；計算會務假總時數
8 時，應包含參與中鋼運通企業工會、中鋼集團工會、中華海
9 員總工會、中華海員工會高雄分會、以及其他未來加入之所
10 有工會之會務所申請之會務公假。」之協議（申證 1）。

11 (四)申請人工會於 109 年 4 月 7 日、10 月 27 日及 12 月 4 日發函
12 予相對人，請求就申請人工會理事長之會務公假時數進行協
13 商（申證 4）。其後申請人工會與相對人於 109 年 7 月 13 日、
14 7 月 23 日、10 月 29 日及 10 月 30 日進行協商討論（申證 5）。

15 (五)相對人於 109 年 11 月 27 日發函予申請人工會，表示有關申
16 請人工會理監事會務假時間，依原雙方協議辦理（申證 7）。

17 (六)申請人工會於 108 年 11 月 6 日提出團體協商之要求，並提出
18 團體協約草案（相證 12）。

19 (七)申請人工會與相對人於 109 年 1 月 2 日展開團體協約之協商
20 會議，並分別於 109 年 3 月 20 日、6 月 29 日、8 月 27 日、
21 10 月 8 日、110 年 1 月 21 日、1 月 26 日、4 月 28 日及 8 月
22 31 日，共進行 8 次團體協商會議（申證 13 及相證 26）。

23 (八)申請人工會於 110 年 8 月 26 日發函予相對人，主旨為「本會

1 於 110 年 8 月 27 日召開組訓組臨時會議，請准予本會理、監
2 事出席此次會議，請查照」，說明則略載以因通裕輪重大工安
3 職災發生，罹難者為工會會員，應由申請人工會理事長率同
4 理、監事前往弔祭、慰問及提供必要之協助等語（申證 18 及
5 相證 23）。

6 四、本案爭點：

7 （一）相對人否准申請人工會理事長申請會務假出席 110 年 3 月 29
8 日臨時理事會、同年 8 月 30 日理監事會議及同年 8 月 31 日
9 團體協約會議之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
10 之不當勞動行為？

11 （二）相對人拒絕給予申請人工會理事長「於有辦理工會會務需要
12 時，均得申請會務公假辦理會務」之行為，是否構成工會法
13 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

14 （三）於申請人工會與相對人簽定團體協約或就申請人工會理事長
15 之會務公假時數再另行約定前，相對人是否應同意申請人工
16 會理事長之每月會務公假時數未設上限，於有辦理會務需要
17 時即應核准理事長會務公假？

18 五、判斷理由：

19 （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
20 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
21 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
22 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
23 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定

1 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
2 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
3 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為
4 是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客
5 觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影
6 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。再者，為
7 避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會
8 運作及自主性，民國 99 年 6 月 23 日爰增訂第 35 條第 1 項第
9 5 款之概括性規範。雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1
10 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」
11 之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之
12 一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或
13 限制工會之成立、組織或活動之情形。且「該禁止支配介入
14 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
15 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
16 為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明
17 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
18 以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第
19 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
20 要件即明。」最高行政法院 102 年判字第 563 號判決意旨可
21 資參照。

22 (二)本件申請人主張：申請人工會與相對人於 108 年 11 月 21 日，
23 就申請人工會理事長即申請人王○○之會務公假時數達成

1 「理事長會務公假得以半日或全日請公假，理事長每月會務
2 公假總時數以不超過當月工時之半數為原則」之協議，惟雙
3 方原定協議之會務公假時數原則，已不敷使用。申請人工會
4 理事長王○○欲召開 110 年 3 月 29 日臨時理事會、同年 8 月
5 30 日理監事會議及同年 8 月 31 日團體協約會議，向相對人
6 申請會務公假，卻遭相對人分別以將超過 110 年 3 月及 110
7 年 8 月核定當月工時之半數，而否准申請人王○○之會務公
8 假申請（申證 9 及申證 15），相對人之行為構成工會法第 35
9 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。相對人則以申請人工
10 會理事長之會務公假，仍依雙方 108 年 11 月 21 日協議內容
11 辦理（相證 3），相對人亦本於誠信原則在未逾協議之時數範
12 圍內，全數核給，如有例外時，應由雙方繼續協商，相對人
13 並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語茲
14 為抗辯。

15 （三）相對人否准申請人工會理事長申請會務假出席 110 年 3 月 29
16 日臨時理事會、同年 8 月 30 日理監事會議及同年 8 月 31 日
17 團體協約會議之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
18 不當勞動行為：

- 19 1. 按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項規定：「工會之理事、監事
20 於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由
21 雇主給予一定時數之公假（第 1 項）。企業工會與雇主間無前
22 項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得
23 於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務（第 2 項）。」考

其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務；就此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務公假；且工會會務假，雙方本應就會務假期間之長短進行協商，本會不宜介入該等本應由勞資雙方協商事項，以符勞資自治之原則（本會 102 年勞裁字第 28 號及 102 年勞裁字第 47 號裁決決定書參照）。至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡）？均有待雙方協商，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，以保障企業工會之活動權（本會 105 年勞裁字第 6 號裁決決定書參照）。

2. 再按，「會務假之申請，因為工會理事長之權利，惟其申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利。另一方面，雇主對於工會會務假雖有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假准駁之權，以要

1 求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容等類此明顯
2 傷害工會會務自主性之方式，妨礙工會幹部申請會務假之權
3 利，或不當影響、妨礙、限制工會組織、活動。」(臺北高等
4 行政法院 102 年訴字第 1661 號判決及本會 104 年勞裁字第
5 32 號裁決決定書參照)。

6 3. 本件申請人工會與相對人經理部門於 108 年 11 月 21 日進行
7 溝通會議，會中就理事長會務假乙事達成協議(下稱「系爭
8 協議」):「工會於每月底發文通知管理處下個月的理事長會務
9 公假，由管理處簽報後回覆工會，並通知單位主管；臨時性
10 會議比照辦理(第 1 項)。理事長會務公假得以半日或全日請
11 公假，理事長每月會務公假總時數以不超過當月工時之半數
12 為原則(第 2 項)。」(申證 1)申請人工會即依系爭協議，
13 逐月辦理會務假之申請迄今，相對人亦在未逾系爭協議之時
14 數範圍內，全數核給公假。若申請人工會有提出逾系爭協議
15 時數上限之申請(例如 109 年 11 月份，參見相證 7 第 2、5
16 及 10 頁)，相對人會由承辦人與申請人工會或理事長王○○
17 連繫，或決定將申請之日期、時數退回，或無法決定時，亦
18 有可能逕自先退回申請人工會，由申請人決定後，再行申請，
19 是雙方就理事長之會務假曾有協議且行之有年，堪可認定。

20 4. 有疑義者為：申請人工會理事長每月會務公假總時數，如果
21 超過當月工時之半數，而理事長不願意退回時，相對人是否
22 應予准假？如前所述，雙方早於 108 年 11 月 21 日相對人經
23 理部門與企業工會溝通會議中，就申請人工會理事長之每月

會務假時數達成系爭協議（相證 1），則依照本會上開裁決之意旨，申請人工會理事長如欲增加會務公假總時數，仍應由雙方循先前之協商模式進行協商處理，換言之，該等應由勞資雙方協商事項，宜由勞資雙方依協商之方式處理，以符勞資自治之原則，本會不宜介入。是相對人主張，當時協商會務假之時數所謂的原則，是指按照約定時數上限辦理，至於例外是指雙方爾後繼續協商（110 年 9 月 9 日第 2 次調查會議記錄第 3 頁），即屬有據。查，相對人在申請人工會於當月月底前向相對人提出下個月理事長會務預定表時，凡時數在不逾系爭協議之時數上限內，相對人均予同意會務假之申請；若申請之會務假將逾理事長出勤日工時半數時，即會由單位主管或管理處通知，由申請人工會理事長自行擇定刪除或調整，有申請人工會理事長歷年之會務假統計明細表共 218 筆在卷可稽（相證 8）。是相對人依照系爭協議提醒申請人，110 年 3 月 29 日臨時理事會、同年 8 月 30 日理監事會議及同年 8 月 31 日團體協約會議，將超過 110 年 3 月及 110 年 8 月核定當月工時之半數，請申請人調整；則相對人對超過當月工時半數之會務假予以否准，係依雙方系爭協議而為，難認有支配介入之行為。申請人主張相對人對申請人工會理事長於超過系爭協議之會務假時數前提下，否准前開 3 會議之會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，顯有誤會。

5. 再細繹前開三會議，其日期皆為該月月底屆至前，以下分別

析論相對人是否濫用准駁會務假之權限：

(1) 申請人工會理事長 110 年 3 月 29 日臨時理事會之會務假：

查，申請人工會理事長於 110 年 2 月間向相對人申請 110 年 3 月之會務假時，已經請滿 12 天（當月出勤日工時半數）之會務假，且已包含 110 年 3 月 29 日 8 時至 17 時，會議名稱：處理工會會務、地點：高雄市獨立總工會、工會會所、與會員約定之地點，有 110 年 3 月理事長會務預定表在卷可稽（相證 9）。

申請人工會又於 110 年 3 月 23 日分別函請相對人辦理海勤人員持股信託獎勵辦法、發放盈餘激勵獎金及發放員工酬勞等事項，同時限相對人應於文到後 3 日內函復（申證 8）。然相對人未回復前，申請人工會理事長即於 110 年 3 月 26 日，在「線上請假單輸入及呈核」系統，以召開臨時理事會議為由，申請 110 年 3 月 29 日之會務假（申證 9）。惟「110 年 3 月 29 日臨時理事會」，僅有申請人工會理事長提出申請會務公假，其餘理事 8 人未提出申請會務公假，則如何召開臨時理事會已有疑義。且申請人臨時理事會申請會務公假文件（申證 8 及 9），與申請人工會上開 110 年 2 月間理事長會務預定表（相證 9）所附文件不符；申請人工會上開申證 8 內容，乃相對人海勤人員薪酬制度之重大變革，申請人工會未提出任何方案，即限相對人函到 3 日內回復，亦有違常情。相對人曾分別於 110 年 3 月 30 日及 4 月 1 日函復請申請人工會擬具體方案，雙方即可安排時間進行討論，顯見相對人並無拒絕討論

之意。其後，申請人就海勤同仁儲蓄信託獎勵辦法等、或提起勞資爭議調解等事項並無任何後續作為，因此，相對人以其 110 年 3 月會務假總時數逾系爭協議約定 0.5 天而退回申請（申證 9），難謂相對人對於申請人工會理事長會務假有濫用准駁之權，或不當影響、妨礙、限制工會之組織、活動。

(2) 申請人工會理事長 110 年 8 月 30 日理監事會議及 8 月 31 日團體協約會議之會務假：

申請人工會於 110 年 7 月 19 日向相對人提出申請 110 年 8 月之會務假，且申請人工會理事長亦已排滿 8 月之會務假總時數上限，包含 110 年 8 月 30 日理監事會 8 時至 17 時及 8 月 31 日團體協約會議 13 時至 17 時在內（相證 21 及理事長會務預定表）。詎料，110 年 8 月 26 日，相對人之通裕輪發生船員墜落死亡之工安事故，申請人王○○臨時以 110 年 8 月 27 日召開組訓組臨時會務為由，向相對人提出「會務公假」之申請，說明將前往通裕輪，對船員及罹難者家屬安撫並提供心理諮商之服務（相證 23）。相對人出於善意提醒告知會務假時數限制（申證 15），亦提供申請人王○○等人以「出差」方式前往，且若申請人王○○於 8 月 27 日改用其他假別，當然就不會有超過時數之問題（110 年 9 月 9 日第 2 次調查會議記錄第 4 至 5 頁）。然此為申請人王○○所拒絕，伊堅持以全日會務假、以工會理事長身分前往（110 年 9 月 9 日第 2 次調查會議記錄第 4 頁），申請人王○○並在 8 月 26 日向相對人陳○○主任表示「等我回來待與經理部門協商後在（按，

應為再之誤) 斟酌請假方式。」(申證 16 及相證 24) 顯見申請人王○○，亦明知會務假時數逾上限應經協商。再者，縱申請人王○○非以「會務假」方式前往通裕輪慰問，亦無礙其為申請人工會理事長之身分到達現場，申請人王○○拒絕相對人善意，捨「出差」方式而不為，堅持以會務假方式前往，欲藉此突顯申請人工會理事長會務假之不足，再據以指摘相對人原本核准、現卻無法核准 110 年 8 月 30 日理監事會議及 8 月 31 日團體協約會議之會務假，構成對申請人工會之支配介入云云，非屬正當理由之抗辯，洵無足採。亦難謂相對人對於申請人工會理事長會務假有濫用准駁之權，或不當影響、妨礙、限制工會之組織、活動。

6. 綜上所陳，關於申請人工會理事長會務公假之系爭協議既未變更，雙方即有遵循之義務，相對人對於申請人工會理事長會務假並無濫用准駁之權，或不當影響、妨礙、限制工會之組織、活動。相對人甚至善意提醒並提供解決方案，為申請人所拒絕，且堅持以會務假之方式前往，則申請人再以相對人否決其召開理監事會議、團體協約會議之會務假乙事，主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入，應屬無據。

(四) 相對人拒絕給予申請人工會理事長「於有辦理工會會務需要時，均得申請會務公假辦理會務」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：

如前所述，工會法第 36 條第 1 項及第 2 項之立法本意在於：

1 勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依
2 約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦
3 理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇
4 主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務
5 之義務。本件雙方早於 108 年 11 月 21 日相對人經理部門與
6 企業工會溝通會議中，就申請人工會理事長之每月會務假時
7 數達成系爭協議，而申請人欲變更系爭協議而增加申請人工
8 會理事長之會務公假時數，亦應循協商之方式處理，已如前
9 述；而在雙方未達成新的協商結果之前，相對人對於申請人
10 超過系爭協議時數之會務公假之申請，並無當然應予以接受
11 之理。是申請人主張申請人工會理事長超過系爭協議之會務
12 公假時數而仍有辦理工會會務需要時，均得申請會務公假辦
13 理會務云云，相對人對此予以拒絕，係依循系爭協議而為處
14 理，自不當然構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
15 為。

16 (五)就請求裁決事項第 3 項：申請人請求本會命相對人「於申請
17 人工會與相對人簽定團體協約或就申請人工會理事長之會務
18 公假時數再另行約定前，應同意申請人工會理事長之每月會
19 務公假時數未設上限，於有辦理會務需要時即應核准理事長
20 會務公假。」惟查，於雙方簽定團體協約或就申請人工會理
21 事長之會務公假時數再另行約定以變更系爭協議之前，申請
22 人工會理事長並不當然享有超過系爭協議會務公假時數以外
23 之會務公假申請權利；且本會不宜介入該等本應由勞資雙方

1 協商之事項，以符勞資自治之原則，已如上述。是申請人此
2 項主張，亦無理由，應予駁回。

3 六、附帶言之，申請人與相對人就申請人工會理事長會務假乙事，
4 雙方既已列入團體協約協商之草案，且目前仍在進行團體協約
5 之協商，本會期待雙方就此爭議能先列入討論，以團體協約方
6 式再次協商申請人工會理事長會務假並於約定之後本於誠信原
7 則遵守之，以杜未來相關爭議再為發生。在達成團體協約前，
8 相對人應斟酌申請人工會理事長會務假之臨時性與必要性，審
9 慎准駁，而非一律予以否准，否則仍有構成不當勞動行為之可
10 能。

11 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
12 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

13 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
14 條第 1 項及第 51 條第 1 項，裁決如主文。

15
16 勞動部不當勞動行為裁決委員會

17 主任裁決委員 黃程貫

18 裁決委員 張詠善

19 蔡志揚

20 李柏毅

21 張國璽

22 蔡正廷

23 黃雋怡

1

徐婉寧

2

邱羽凡

3

林垠君

4

5

中 華 民 國 1 1 0 年 1 0 月 2 9 日

6

7

8

9

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，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。