

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 57 號案

【裁決要旨】

申請人工會於 107 年 7 月 6 日發函申請會務假，其說明二載為：「本會理監事決議指派本會監事徐○代表出席，係屬本會會務，敬請貴院協助...核予會務公假 4 日」，並未提及指派監事徐○參加 GNU 年會，係因會議議題對申請人工會有實質助益，且可作為申請人工會日後加入 GNU 之入會前準備行為，相對人自無從知悉該會議議題對申請人工會有何助益，及其出席 GNU 年會係為將來加入為會員之準備行為一事。而相對人就申請人徐○參加 GNU 年會得否核給會務假一事函詢臺北市政府勞動局，經該局回函稱：「工會申請會務假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，雇主亦有就該案事實加以認定；按前開規定，會務假範圍除按工會法施行細則第 32 條第 1 至 3 款規定認定外，並得由勞資雙方協議約定之，為免爭議，仍請貴單位與企業工會協議之」，似認應屬宜由雙方協商決定之事項。依前開勞資關係脈絡及相對人審酌應否給予會務公假之一切客觀情狀，足證相對人 107 年 7 月 2 日否准申請人徐○會務公假之行為，顯然不具有不當勞動行為之認識，是相對人抗辯其否准行為不構成不當勞動行為，尚非無據。

【裁決本文】

申 請 人：臺北市立聯合醫院企業工會

設 臺北市信義區松德路 309 號

代 表 人：蔡旻璋

申 請 人：徐○

住 臺北市信義區松德路 309-1 號

相 對 人：臺北市立聯合醫院

設 臺北市萬華區艋舺大道 101 號 10 樓

代 表 人：黃勝堅

住 同上

代 理 人：邱○○

吳○○

李○○

均住 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）108 年 1 月 11 日詢問程序終結，並於同
日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

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、查申請人係於 107 年 9 月 27 日提起本件裁決，請求確認相對人 107 年 7 月 2 日之函文不同意核予申請人徐○參加 Global Nurses United（全球護理師工會，以下簡稱 GNU）年會之會務公假，違反工會法第 36 條第 2 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款，構成不當勞動行為，並命相對人臺北市立聯合醫院之代表雇主行使管理權之人應於裁決決定處分書文到 7 日內，將申請人徐○107 年 7 月 23 日至 26 日共 4 日特別休假，改為會務公假。經核申請人前開請求裁決事項之事實，尚未逾 90 日期間，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）相對人於申請人工會去函敘明申請人徐○因會務需要而申請核給會務假後，仍拒絕核予會務假，茲敘述本案事實如下：

1. 申請人工會接獲邀請出席 Global Nurses United（全球護理師工會，以下簡稱 GNU）年會，故於 107 年 1 月 29 日第 1 屆第 18 次理事會案由第 11 項決議指派申請人工會監事徐

○(附件4)出席，GNU於107年3月20日正式發出邀請函，申請人工會於107年6月12日去函相對人(申證1)，告知因會務需求，要求相對人核予申請人徐○會務公假。申請人工會嗣後於107年7月2日接獲相對人函覆(申證2)拒絕核予會務假，理由為出席GNU年會非屬工會法會務範圍。

2. 申請人工會於107年7月6日再次去函相對人，敘明理事會決議之事務即屬會務範圍，並依會務需求，希望相對人依照工會法第36條第2項辦理，惟相對人於107年7月23日再度函覆拒絕核予會務假，要求申請人徐○自假辦理。而申請人徐○申請會務假遭拒，並因為相對人要求自假辦理，故於107年7月23日至26日，以特別休假出席GNU年會。

(二)GNU之會員組成為全球醫療產業工會(護理師會員比例七成以上即可)，故無論是企業工會、護理產業工會、醫療產業工會皆能成為會員。組織目的為搜集世界各地醫療產業型態、勞動條件現況，扶助各國辦理全民醫療保險，聲援被政府打壓之工會(墨西哥、巴西、美國約翰霍普金斯工會)，醫療、勞動政策交流，在醫療產業及患者福祉乃至基本人權(水資源與公共衛生的關係)上給予協助，並且致力於改善護病比、世界公共衛生、預防職場暴力、建立健康保險制度、環境變遷對公共衛生的影響(申證10)，在GNU規模更為擴大時，要求世界衛生組織制定標準作業流程、相關指引。

(三)查申請人主張本件出席 GNU 年會屬於工會法施行細則第 32

條第 1 款，係屬會員教育訓練活動、日常業務：

1. 申請人工會參與 GNU 年會，除了做國際間工會交流、在勞動議題上取得聲援資源，另外向世界各國展現臺灣全民健保辦理之成效，分析利弊，邀請有意願之國家至臺灣參訪，協助各國工會在國內政策之推動，實質增進國際間工會團結之力量。106 年申請人徐○透過臺灣護理師工會受邀參與 2017 年會，並於大會上報告臺灣護理師勞動現況、勞動基準法修法內容、臺灣公共衛生系統。申請人徐○於 2017 年參與 GNU 年會後，於申請人工會理事會上報告會議內容，申請人工會理事會成員認為會議內容對剛成立的工會產生實質上的助益。

2. 因申請人工會為一潛在會員，故 GNU 於 2018 年再次發送具名及工會職稱的邀請函（申證 6），敬邀申請人參與 GNU2018 年會。本次 GNU 年會，會議內容包括合理護病比、降低護理工時、維持醫療品質、預防職場暴力、組織工會之方法、推動政策的過程（申證 13），目前申請人工會正推動合理護病比、降低工時、預防職場暴力等議題，故該年會會議內容和工會工作計畫高度相關，且對於剛成立兩年之工會運作著實重要，係為經驗累積的重要一環，能藉由大型會議，獲取和他國醫療工會交流機會、國際聲援（申證 14）。故申請人工會理事會提案討論後，認為 GNU2018 年會會議內容對工會發展及工會行動有高度相

關，決議應邀由申請人徐○出席，應屬辦理會務範圍。

(四)惟相對人駁回申請人前開會務假之申請，直接認定非屬會務範圍，已干預申請人工會理事會之會務決定權、妨礙工會自主性：

1. 申請人向相對人申請會務假時已檢附 GNU 年會會議大綱（申證 7），已敘明辦理會務之內容，並已向相對人說明申請人工會理事會決議內容（申證 9）。然相對人於兩次回覆公文中，皆直接拒絕核予會務假，並未要求及通知申請人工會敘明及釋疑，直接認定申請事項非屬會務範圍。
2. 申請人徐○曾於 106 年依相對人要求申請因公出國計畫（申證 8），雖和工會會務假性質差異甚大，但申請人仍檢附相關文件（申證 12），並於申請時敘明會議內容，以及和工會會務相關之項目、參與會議目的、預期效益，申請人已於 106 年時即敘明參與 GNU 年會和工會發展相關性，為相對人所知悉。而依貴會 102 年勞裁字第 28 號裁決決定意旨，可知相對人於 107 年駁回會務假申請時，未通知申請人工會及申請人徐○補充說明或再提供文件，即有未洽。況且，依 106 年申請人徐○請假檢附之相關文件，相對人應已對申請人徐○請會務假之原因有一定認知，故相對人駁回會務假之申請，未見合理性。
3. 相對人連續兩年駁回申請人之會務假請求，均要求申請人徐○以自假辦理，使得申請人徐○必須減少個人休假天數以進行工會交流活動。又大型會議討論內容須耗費多日時

間準備，亦造成申請人徐○身心壓力大，申請人認為相對人此舉變相妨礙申請人工會與其他大型國際工會交流之機會、阻止申請人工會幹部取得重要資訊、打壓國際勞工團結組織力量，致使申請人工會難以獲得國際工會間聲援。

4. 相對人於答辯書第一項、第四項說明申請人曾於 106 年自假參與 GNU 年會，未干擾工會運作，申請人認為自假參與之活動，係個人時間的自由活動，院方本來就無權干擾。然相對人以未阻止自假參與年會為由，認定不核予公假未妨礙工會幹部辦理會務，與事實不符。

(五)次查，申請人徐○過去除辦理勞工代表選舉外，每個月僅申請 8 小時列席理事會之會務公假，而本次申請人徐○代表申請人工會出席 GNU 之年會，亦僅申請 4 日會務公假共 32 小時，對相對人有兩千餘名護理師之企業而言，調派人力應未造成營運困難，更可見相對人駁回會務假申請之不合理。

(六)末查，相對人辯稱曾去函要求臺北市勞動局釋疑公假准駁權，臺北市勞動局回覆內容說明為避免爭議，宜與工會協議（附件 4），然工會並未接到任何相對人之協議要求以及審查必要性之要求。縱依主管機關、法院及鈞會見解，雇主得就會務假之必要性及繁簡性實質個案認定，然而申請人認為，相對人直接認定前開申請人工會理事會決議內容非屬會務假範圍，連續兩次駁回申請人會務假之申請，此舉已限制申請人工會組織、交流、活動。再者，過去申請人工會於 107 年 1 月，針對其他議題兩度要求相對人協商，均遭相對人忽略

(申證 16)，相對人對於工會協商之要求顯然並未重視。

(七)綜上所陳，申請人徐○於 106 年曾出席 GNU 年會，並向臺北市政府申請經費核可通過，於理事會報告會議內容，理事會認為出席該年會對於申請人工會之發展有重大影響，能做為日後工會路線、對政府政策建議之參考，故於 107 年再度受邀參與年會時，考量 107 年度之年會主題與工會推動之議題高度相關，並可和參與之各國工會代表交流工會沿革，對於成立一年多的工會來說實屬不易，故申請人工會理事會決議推派申請人徐○再次以工會監事身分出席。所以相對人拒絕核予會務假之行為，已影響工會發展、並妨礙工會幹部辦理會務之權利，違反工會法第 36 條第 1 項，構成第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(八)請求裁決事項

1. 請求確認相對人於民國 107 年 7 月 2 日函不同意核予申請人徐○會務公假，違反工會法第 36 條第 2 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款，構成不當勞動行為。
2. 請命相對人應於裁決決定處分書文到 7 日內，將申請人徐○107 年 7 月 23 日至 26 日共四日特別休假，改登記為會務公假，並將特別休假 4 日返還勞工。

二、相對人之答辯及主張：

(一)申請人於 107 年 7 月 23 日至同年月 26 日參與全球護理工會年會，該年會主辦單位為 Global Nurses United，臺灣成員為

臺灣護理學會 (Taiwan Nurses Association)，與申請人工會無隸屬關係，申請人工會指派申請人徐○參與該會議，非屬前開工會法及該法施行細則所稱之辦理會務之必要範圍；該員亦曾於 106 年 11 月自假參與該年會。

(二)相對人為審慎計，亦就申請人工會申請會務假執行疑義，以 107 年 5 月 3 日北市醫人字第 10733512300 號函請本府勞動局釋疑 (相證 3)，該局於 107 年 5 月 14 日以北市勞資字第 1076022683 號函復以「……工會申請會務假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，雇主亦有就個案事實加以認定，會務假範圍除按工會法施行細則第 32 條第 1 至 3 款規定認定外，並得由勞資雙方協議約定之，為免爭議，仍請貴單位與企業工會協議之」(相證 4)。故相對人就申請人所提出會務假之申請，應依事實加以認定。

(三)申請人主張依申請人工會決議推派申請人出席上開年會，申請人工會並函請相對人依工會法第 36 條規定，核予申請人會務公假 4 日，經查：

1. 申請人及申請人工會來函 (相證 5)，均未檢具證明並說明具體辦理或涉及工會事務範圍為何，且未指明係依據工會法施行細則第 32 條何款規定，實難依法核予會務公假。
2. 再檢視本件申請書及其附件內容，仍未具體說明就與會結果，於工會會務之必要性為何，相對人實難以認定、審酌。

(四)相對人並未阻止該員自假參加該年會，所述相對人影響工會發展並妨礙工會幹部辦理會務權利之情事，顯與事實不符。

(五)答辯聲明：

申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人徐○為申請人工會第 1 屆監事（附件 4）。
- (二) 申請人徐○曾於 106 年向相對人申請因公派員出國計畫執行之公假以出席 GNU 年會，相對人以非屬護理業務範圍為由駁回（申證 8）。
- (三) 申請人工會於 107 年 6 月 15 日去函相對人，請求核予申請人徐○107 年 7 月 23 日至 26 日出席 GNU 年會共 4 日之會務假（申證 1），遭相對人於 107 年 7 月 2 日函覆以非屬工會法施行細則第 32 條之會務範圍為由駁回（申證 2）；申請人工會嗣於 107 年 7 月 6 日去函相對人，說明指派申請人徐○出席 GNU 年會係申請人工會理事會之決議事項，自屬會務範圍（申證 3），相對人應核予會務假，復為相對人拒絕並請依自假辦理（申證 4）。
- (四) 申請人徐○107 年 11 月 23 日至 26 日是以特別休假出席參與 GNU 年會。
- (五) 臺灣護理產業工會為 GNU 之成員，臺灣護理產業工會非為申請人工會之上級工會，申請人工會並非 GNU 會員（107 年 10 月 29 日第 1 次調查紀錄第 2、3 頁、107 年 11 月 22 日第 2 次調查紀錄第 5 頁）。
- (六) 申請人徐○每月均有申請 8 小時之工會理事會會務假（107 年

11 月 22 日第 2 次調查紀錄第 3 頁);申請人工會向相對人申請之勞資會議勞方代表會務假、會員大會幹部會務假、勞動教育之會務假、參與上級工會活動與研討會之會務假、處理勞資爭議事件之會務假，相對人迄今為止均有准假（107 年 11 月 22 日第 2 次調查紀錄第 3、4 頁）。

（七）相對人於 107 年 5 月 3 日去函台北市政府勞動局詢問申請人工會派員參加 GNU 年會申請會務假，相對人有無准駁權？（相證 3）；臺北市府勞動局於 107 年 5 月 14 日回函稱：「工會申請會務假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，雇主亦有就該案事實加以認定；按前開規定，會務假範圍除按工會法施行細則第 32 條第 1 至 3 款規定認定外，並得由勞資雙方協議約定之，為免爭議，仍請貴單位與企業工會協議之」（相證 4）。

四、本案爭點：

相對人 107 年 7 月 2 日否准申請人徐○參加 GNU 年會會務公假之行為，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：

（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工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為判斷時，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；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

（二）相對人於 107 年 7 月 2 日否准申請人徐○會務公假之行為，因無不當勞動行為之認識，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張相對人否准申請人徐○會務假，使申請人徐○須以特別休假參與年會，自屬不當妨礙工會活動之不當勞動行為云云。相對人則以：其認為申請人工會 107 年 6 月 15 日函請核可會務假之事由非屬工會法施行細則第 32 條之會務範圍，且其為慎重起見，亦有函詢臺北市政府勞動局，獲該局函覆請相對人與申請人工會進行協商，相對人方據此否准申請人工會之請求等詞置辯。

2. 申請人工會陳稱其工會於 106 年指派申請人徐○參加 GNU 2017 年年會，會議內容包括護病比例、工時討論、職場安全等議題，對於工會發展有實質助益，故申請人工會接獲 GNU 2018 年年會出席邀請後，於 107 年 1 月 29 日理事會決議由監事即申請人徐○代表參與，並於 107 年 6 月 15 日函

請相對人核准申請人徐○107年7月23日至26日共4日出席GNU年會之會務公假，經相對人於107年7月2日回函否准；申請人工會於107年7月6日再函請相對人核准申請人徐○出席GNU年會之會務公假，相對人於107年7月23日回函再次否准，為雙方所不爭執之事實。是本件相對人之上開否准行為，是否構成不當勞動行為，應以其回函時（依申請人之主張為107年7月2日）有無不當勞動行為之認識而定。若其回函時有不當勞動行為之認識，即有構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之可能。

3. 申請人工會於本會107年10月29日第1次調查會議時，於本會詢問是否為GNU會員時，答稱目前不是，但申請人工會可以加入該工會為會員（107年10月29日第1次調查紀錄第2頁）等語，為相對人所不爭執，顯然申請人工會係具備得加入GNU之資格。查申請人工會於107年6月15日發函申請會務公假，其說明一載為：「為參與107年7月23日至107年7月26日全球護理師工會年會，本會指派監事徐○代表出席，敬請貴院協助調整人員所屬單位之勤務人員，並核予會務公假4日」（申證1），經相對人於107年7月2日否准（申證2）；申請人工會復於107年7月6日再次發函申請上開會務假，其說明二載為：「本會理監事決議指派本會監事徐○代表出席，係屬本會會務，敬請貴院協助...核予會務公假4日」（申證3），相對人於107年7月23日再次回函否准（申證4），依前述申請人工會之函文內容可知，

申請人工會並未提及指派監事徐○參加 GNU 年會，係因會議議題對申請人工會有實質助益，且可作為申請人工會日後加入 GNU 之入會前準備行為，相對人自無從知悉該會議議題對申請人工會有何助益，及其出席 GNU 年會係為將來加入為會員之準備行為一事。而相對人就申請人徐○參加 GNU 年會得否核給會務假一事函詢臺北市政府勞動局，經該局於 107 年 5 月 14 日回函稱：「工會申請會務假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，雇主亦有就該案事實加以認定；按前開規定，會務假範圍除按工會法施行細則第 32 條第 1 至 3 款規定認定外，並得由勞資雙方協議約定之，為免爭議，仍請貴單位與企業工會協議之」（相證 4），該函之內容並未明白表示申請人徐○參加 GNU 年會相對人得否核予會務假；再者，其函中所載：「為免爭議，仍請貴單位與企業工會協議之」等語，似又認應屬宜由雙方協商決定之事項。從而相對人依據工會法施行細則第 32 條第 1 款：「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。」之規定，以及申請人徐○之直屬主管即相對人松德院區護理科主任、督導均認為參加 GNU 年會非屬護理業務之意見（107 年 10 月 29 日第 1 次調查紀錄第 5 頁）；再參酌上開函釋內容，認申請人工會既非 GNU 之會員，故派員參加 GNU 年會應非屬申請人工會之「會務」，並據以否准其會務公假之申請。依前開勞資關係脈絡

及相對人審酌應否給予會務公假之一切客觀情狀，足證相對人 107 年 7 月 2 日否准申請人徐○會務公假之行為，顯然不具有不當勞動行為之認識，是相對人抗辯其否准行為不構成不當勞動行為，尚非無據。故相對人 107 年 7 月 2 日函否准申請人徐○會務公假之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 申請人工會於本會調查會議時陳稱：「(請問申請人與相對人是否有會務假之約定或慣例?)僅每月一次理事會有會務假之慣例。」(107 年 10 月 29 日第 1 次調查會議紀錄第 4 頁)、「(請問申請人工會，除每月一次理事會之會務假外，還有其他會務假嗎?相對人有准假嗎?)勞資會議勞方代表會務假、會員大會幹部會務假、勞動教育之會務假、參與上級工會活動之會務假、處理勞資爭議事件之會務假，目前為止都有准假。」(107 年 11 月 22 日第 2 次調查會議紀錄第 3 頁)，可知申請人工會至今除申請人徐○參加 GNU 年會之外之會務假，均獲相對人核給，且雙方除本件裁決外，並未有其他會務假之爭端，由此勞資關係脈絡益徵相對人否准本件會務假之行為，不具有不當勞動行為之認識。

5. 依上，相對人於 107 年 7 月 2 日否准申請人徐○會務公假之行為，因不具有不當勞動行為之認識，自不構成不當勞動行為。

(三) 綜上所述，本件申請人工會 107 年 6 月 15 日函請相對人核予申請人徐○107 年 7 月 23 日至 26 日共 4 日參加 GNU 年年會

會務公假，而相對人於 107 年 7 月 2 日回函否准申請人徐○會務公假之行為，揆之上開說明，因無不當勞動行為之認識，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人主張相對人之上開否准會務假之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，為無理由，不能准許。相對人否准申請人徐○會務公假之行為既不構成不當勞動行為，則申請人請求命相對人將申請人徐○107 年 7 月 23 日至 26 日共 4 日之特別休假，改為會務公假之救濟命令部分，即因失所附麗而不能准許。

（四）末查，相對人否准本件會務公假之行為不構成不當勞動行為，已如上述；惟本件申請人工會積極參與國際性之會議、致力提升我國醫療企業工會之能見度，且所參與之會議議題諸如職場安全、安全人力配置、縮小護病比、職場暴力等（107 年 11 月 22 日第 2 次調查記錄第 2 頁），均有助於我國相關領域之正面發展，其行為應值肯定。本會認申請人工會參加此類國際活動，相對人宜考慮申請人工會所參與活動之意義及效果，由雙方循協商之程序，討論得否正式列入會務假之範疇，以尋求兼顧勞資雙方權益之方式處理，始為妥適，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

七、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 條第 1 項、第 51 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

劉師婷

林振煌

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 月 1 1 日

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。