

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 50 號

申 請 人：袁照雯

住新北市

申 請 人：黃文鴻

住新北市

申 請 人：新海瓦斯股份有限公司工會

設新北市三重區力行路 1 段 127 號 2 樓

代 表 人 黃文鴻

住新北市

共 同 代 理 人 蔡晴羽律師

設新北市中和區中山路 3 段 110 號 8 樓之 6

相 對 人：新海瓦斯股份有限公司

設新北市三重區力行路 1 段 52 號

代 表 人：謝○○

住同上

代 理 人 陳金泉律師

李瑞敏律師

黃胤欣律師

設臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

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）109 年 4 月 17 日詢問程序終結，

並於同日作成裁決如下：

主 文

- 一、 相對人否准申請人黃文鴻 108 年 10 月 24 日、108 年 10 月 29 日會務公假，並於 108 年 11 月 8 日各記曠職 0.5 日、1 日及據此扣 108 年 11 月分薪資新臺幣（下同）3,390 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
- 二、 相對人否准申請人袁照雯 108 年 10 月 29 日會務公假，並於 108 年 11 月 8 日記曠職 1 日及據此扣 108 年 11 月分薪資 2,102 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
- 三、 撤銷相對人對申請人黃文鴻 108 年 10 月 24 日記曠職 0.5 日、108 年 10 月 29 日記曠職 1 日。
- 四、 撤銷相對人對申請人袁照雯 108 年 10 月 29 日記曠職 1 日。
- 五、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內塗銷前開第三、四項對申請人黃文鴻及袁照雯所為曠職紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查。
- 六、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內分別給付申請人黃文鴻 3,390 元及袁照雯 2,102 元。
- 七、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

- 一、 查申請人工會代表人於 109 年 2 月 27 日經理事會議選舉由黃文鴻當選理事長，經申請人於 108 年 4 月 17 日詢問會議暨 108

年 4 月 21 日具狀聲明承受原裁決程序，經核無不合，應予准許，首予敘明。

二、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 項、第 2 項及同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

三、本件申請人主張相對人對申請人黃文鴻及袁照雯分別不准 108 年 10 月 24 日與 29 日及 108 年 10 月 29 日之會務公假申請，嗣後並記曠職且扣薪之行為，構成不當勞動行為等語，申請人既已於 108 年 12 月 19 日提出裁決本件申請，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 相對人從 91 年起至 105 年 5 月 17 日申請人袁照雯復職前，均准予申請人工會幹部（特別是常務理、監事）全日、半日會務公假，具有常務級幹部每月會務公假不受 50 小時限制之慣例與約定。然相對人於袁照雯復職後片面增加限制，後又再對常務監事黃文鴻片面增加限制，無「明確性」及「一致性」客觀標準，對申請人工會常務級幹部針對性、選擇性執法，無視並片面變更過往勞資約定與慣例，基於主觀好惡恣意援引工會法第

36 條第 2 項之限制不准假，不當介入工會組織內部分工，妨礙影響申請人工會實施常務級幹部制度，構成不當支配介入工會之不當勞動行為：

1. 貴會相關裁決與法院實務判決均肯認，勞資慣例亦屬約定，如資方片面變更有關工會會務假申請之慣例，構成不當勞動行為：

(1) 貴會 105 勞裁字第 4 號裁決決定要旨指出：「又勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形（本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定要旨參照）」；貴會 102 勞裁字第 28 號裁決決定要旨亦指出：「雙方間就准予申請人工會指派人員參加工會聯合組織相關活動，業已形成慣例...，相對人如欲改變雙方長久以來之准假慣例，自應與申請人工會協商，不宜片面變更之。」是以如欲變更長久以來准假慣例，自應先與工會進行協商，不宜片面變更。

(2) 貴會 103 年度勞裁字第 1 號裁決決定要旨指出「相對人（即雇主）片面變更會務假申請慣例，主觀上有限縮申請人會務假之意圖，客觀上亦對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制，構成不當勞動行為」。

(3) 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決指出：「勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形」、「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利，或不當影響、妨礙、限制工會組織、活動。」、「再查本件不當勞動裁決委員會調查後，認定原告自 100 年 4 月 13 日起即核准參加人游凱鈞以記載請假事由為『工會常務理事或理事長辦理會務』之簡式記載方式申請會務假，期間長達 1 年 4 個月，參加人游凱鈞及參加人九信工會對於採取此種簡式記載方式申請會務假已產生合理信賴，因之於勞資雙方間已經形成企業內之習慣。原告如欲調整此項申請會務假之慣常作業，理應與參加人游凱鈞及參加人九信工會展開協商，而不宜單方改變此項會務假申請作業之習慣。且雙方並無『詳附理由申請會務假』之往例可循，而認原告片面變更會務假申請習慣，要求參加人須循往例詳附理由始得申請會務假，主觀上有限縮參加人會務假之意圖，客觀上亦對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙、限制參加人工會組織、活動之不當勞動行為。」（參附件 1）已積極肯認如勞資雙方針對簡式記載申請會務假已產生合理信賴，勞資雙方已形成企業內習慣，如資方欲調整此慣常作業，理應與請假之「勞工和工會」展開協商，而不宜單方變更。

- (4) 貴會 102 年度勞裁字第 28 號裁決決定更指出：「依相對人於林甲○○請假單上之註記，其否准林甲○○會務公假之理由

係因其 7 月分已請三日會務公假，似有限制其會務公假天數之意。...是本會認為相對人否准林甲○○8 月 1 日之會務公假，其理由顯非合理、正當。」更見如具有限制會務公假天數意思，可能構成非合理正當理由否准會務公假。

2. 相證 45 號可見相對人同意會務假不以每月 50 小時為限；相證 46 號更見申請人工會確實認為過去約定與慣例，常務級工會幹部每月會務假時數不受 50 小時限制；再從相證 47 號吳○○105 年 12 月 29 日會務活動請假通知單記載，可證直至 105 年 12 月底相對人尚允許工會幹部會務公假超過每月 50 小時，而未有統一作法，其未經與申請人協商，於 105 年 12 月 30 日始首度正本發函予申請人工會，片面增加每月 50 小時之限制：

- (1) 相對人提出相證 45 號李○○104 年 1 月 29 日會務活動請假通知單上固然有手寫記載「元月至本單計公假已達 9 日」，惟因公假獲准未被退件，是申請人從未曾知悉有上述記載存在，而從該假單獲准亦可見相對人適時尚允許會務假不以 50 小時為限制，故第 9 日仍准假。

- (2) 相對人提出相證 46 號袁月嬌 104 年 9 月 24 日會務活動請假通知單，其上固然記載：「9/23 下午當面告知袁小姐，本張請假單已逾每月 50 小時之限制，其回覆常務理事不受該時數限制。」，申請人於本件裁決審理始見上述記載，惟從該記載之袁照雯回覆亦可確認，以申請人立場，過去勞資約定與慣例，常務級幹部確實不受每月 50 小時之限制。而相對人知悉申請人袁照雯之回應後，竟係於次月 10 月 21 日通知

調動申請人袁照雯將之調離工會辦公室（參申證 11）、並同日另發函予申請人工會稱日後應遵守工會法第 36 條規定（參相證 1）云云，更見相對人乃先針對申請人袁照雯欲限制其會務假時數，發現未果後，未經協商即意圖片面變更慣例與約定。

(3) 而從相對人提出相證 47 吳○○105 年 12 月 29 日會務活動請假通知單，申請人亦於本件裁決始首次見該記載，惟該記載亦指出：「再詢其他部門工會幹部常有超勤【按：應為「請」】50 小時之公假常態，惠請管理部統一公假申請上限或時數規定」，更見相對人直至 105 年 12 月 29 日時均尚維持過往約定與慣例，而容認申請人工會幹部會務公假不以每月 50 小時為限。

(4) 然而，相對人卻仍未與申請人工會為任何協商，即於 105 年 12 月 30 日首度正本發函予申請人工會，直接表明會務公假應以每月 50 小時為限制，超過不准假（參相證 4），更見此為相對人未經協商，無視過往約定與慣例，而片面援引工會法第 36 條第 2 項，增加每月 50 小時之限制。

3. 相對人援用工會法第 36 條第 2 項以「無約定」為前提之每月 50 小時限制，乃選擇性執法，欠缺「明確性」與「一致性」，僅基於主觀好惡、恣意介入干涉申請人工會內部分工之管理與懲戒工具，妨礙影響申請人工會長期實施常務理、監事制度，構成不當勞動行為：

(1) 本案相對人於 105 年 5 月 17 日申請人袁照雯復職以前，確

實均准予申請人工會幹部（特別是常務理、監事）以全日、半日請會務公假，而不受每月 50 小時限制，應屬於雙方長年勞資約定與慣例，此有申請人補充理由一書第 2 至 3 頁表格整理可見此情。

(2) 縱使相對人於袁照雯 5 月復職後開始先對袁照雯爭執每月請假不得超過 50 小時，惟於後 105 年 6 月尚且准予理事林乙○○、監事吳○○請會務公假 8 天、申請人即常務監事黃文鴻請會務公假 7.5 天；105 年 7 月亦准予申請人即常務監事黃文鴻請會務公假 10 天；105 年 8 月尚且准予申請人工會常務理事李○○請會務公假 8 天、申請人即常務監事黃文鴻請會務公假 12 天，均未對之爭執每月 50 小時限制之適用，有相對人於 105 年度勞裁字第 30 裁決答辯主張（參申證 11）可稽。

(3) 相對人雖然於後又再對申請人即常務監事黃文鴻爭執每月 50 小時限制，惟其仍屬於選擇性執法，而非有「明確性」、「一致性」作法，如 107 年 10 月相對人又再度准予公假 10 天（參申證 20 第 19 頁），相對人雖於 109 年 2 月 12 日第 2 次調查會議辯稱「107 年 10 月至 12 月，雖然不准假，但因申請人協商而相對人主動協商而相對人主動善意未予扣薪，所以出勤紀錄上仍是記載公假」云云，然此並非事實，原告否認外，再從相對人於 108 年 6 月尚且准予申請人工會一般理事吳○○九天公假（也超過每月 50 小時）（參申證 18 第 4 頁），亦未援引每月 50 小時為限制。

(4) 綜上更見，相對人援用工會法第 36 條第 2 項以「無約定」為前提之每月 50 小時限制，乃相對人片面選擇性執法，基於主觀好惡為之，欠缺明確性與一致性，僅為介入干涉申請人工會內部分工之管理與懲戒工具，蓋最後乃淪於依相對人個人對特定工會幹部之喜好程度或欲管束之程度來決定是否據此不准假，欠缺可預期性，自構成不當勞動行為。

4. 相對人提出相證 14 (105 年 12 月間勞資會議調解申請書、調解記錄)，爭執未同意常務監事黃文鴻請假每月超過 50 小時云云。惟查，申請人黃文鴻任常務理事期間，從 97 年至 105 年間均有會務公假每月超過 50 小時獲准，相對人乃片面變更雙方原有約定與慣例：

(1) 於相對人所提出勞資爭議調解紀錄上，申請人黃文鴻委任代理人亦已詳述，伊擔任常務監事所請會務假依會務假流程辦理。

(2) 再從申請人黃文鴻擔任常務監事期間，於 97 年 4 月、5 月、6 月、7 月、8 月、9 月、10 月、12 月、98 年 2 月、3 月；102 年 5 月、10 月、103 年 5 月、8 月、9 月、10 月、11 月；104 年 1 月、2 月、3 月、3 月、4 月、5 月、6 月、7 月、8 月、9 月、10 月、11 月；105 年 1 月、3 月、4 月、5 月、7 月、8 月、9 月、11 月，甚至 107 年 10 月，申請人黃文鴻單月公假天數均超過 8 天，即已超過每月 50 小時，相對人也均准假，此有申請人黃文鴻任常務理事每月會務公假超過 50 小時仍經獲准之具體事例及各月出勤卡紀錄（申證 20）

可稽。更見相對人確時有長達數年期間，未曾援用工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時之限制不准假，是相對人援用該條不准假明顯是變更約定與慣例。

5. 相對人未能提出 105 年 5 月 17 日發文前，援引工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時限制不准假之具體事例，實則相對人因申請人袁照雯調動、解僱勞資爭議，並經復職後，始開始片面增加前所無限制，刁難申請人工會常務級幹部申請會務公假，申請人工會亦屢屢發函爭執，要求相對人不得片面變更慣例與約定：

(1) 相對人民國 91 年起至 105 年 5 月 17 日發文前，均准予申請人工會幹部，特別是常務理事、常務監事，其會務公假請假天數，未曾以每月 50 小時為限，相對人並未提出任何上開期間曾以超過工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時為由限制不准假之案例。

(2) 而相對人於 105 年 12 月 30 日前也未曾正本發函予申請人工會，相對人係於 105 年 5 月 17 日申請人袁照雯復職後，由相對人總經理裁示要查明會務假時數（參申證 8 號）始開始發函挑剔常務理事請會務公假時數，直到 105 年 12 月 30 日函文，是相對人遲至 105 年 12 月 30 日始首度「正本」發函予申請人工會，提及工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時限制，此乃相對人片面變更新增過去所無之限制。

(3) 而相對人後續提出相證 15 號相對人 106 年 1 月 11 日函文，申請人工會亦於 106 年 1 月 16 日函覆相對人 105 年 12 月 30 日及 106 年 1 月 11 日函文指出：「貴我雙方並非『無前

項之約定』之型態，亦不能任由 貴方片面逕自變更原有的公假範圍與方式」(參申證 13 第 1 頁)；相證 16 號相對人 106 年 3 月 31 日回函，申請人工會亦於 106 年 4 月 13 日回函指出：「該條文已明示無前項約定之狀況，始有第 2 項之適用，貴公司亦承認雙方有於 96 年勞資會議調解成立之事實，故應依第 1 項之規定以雙方約定內容給予公假」(參申證 13 第 6 頁)，而後相對人 106 年及 107 年對申請人幹部發曠職通知(參相證 28 至 38 號)，申請人工會亦屢次發函爭執，並援引前 106 年 12 月 18 日函文指出：「惟查『理事或監事得於範圍內，請公假辦理會務』係訂定於該法條之第 2 項，其前題為：『企業工會與雇主間無前項之約定者』始有適用。貴我雙方既然已有 96 年勞資爭議調解成立之『共識』，以及十多年來的會務公假之慣例模式，自無工會法第 36 條第 2 項之限制」、「請貴公司切勿任意片面變更會務申請慣例。」、「然若公司因經營上確有困境，確有變更或減少會務公假慣例與時數之需，本會建議：貴我雙方遵循勞資爭議處理法規定之『合意仲裁』模式，來調整工會法第 36 條第 2 項之約定時數。」(參申證 13 第 12 頁)，爭執相對人片面變更約定與慣例(參申證 13 號第 8 至 26 頁)。

(4) 相對人援引之刑法強制罪不起訴書，與本案不當勞動行為判斷基準不同，自不容作為本案參考援用之基礎：

A. 相對人援用有關強制勞動罪不起訴書，並不足以作為本案參考，蓋強制勞動罪其認定法條依據為勞動基準法、刑法

之規定，與工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為成立要件本不相同，是各有不同判斷要件。

B.何況，刑事強制罪涉及罪刑法定原則、無罪推定原則、罪疑惟輕等原則，起訴門檻本較高，而從相對人所提出 108 年度不起訴書亦指出：「性質應屬新海公司差勤管理爭議問題，與刑法強制罪名之成立要件兩不相牟」（參相證 40 第 2 頁），是檢察官僅係認定此為差勤管理爭議而不構成刑事犯罪，並非遽謂相對人之公假准駁有法律上之理由或不構成違法不當勞動行為，是此部分 貴會既為審理不當勞動行為之專家委員會，自應依自行調查認定相關事實，而毋庸參酌與本案判定構成要件全部相同之有關檢察官不起訴書。

C.綜上說明，相對人未能提出 105 年 5 月 17 日以前任何援引工會法第 36 條第 2 項每月超過 50 小時為由不准假之具體事例，而相對人援引此條文不准假後，申請人工會均已發函駁斥，更見相對人確實係因雙方有申請人袁照雯調職、解僱勞資爭議，並於 105 年 5 月 17 日通知申請人袁照雯復職後，當日經理會議總經理裁示要查明工會幹部請假時數（參申證 8），才開始片面變更慣例緊縮會務公假時數，針對常務級工會幹部，增加過去所無之限制，是自不容相對人再援用 105 年 5 月 17 日以後之片面變更慣例後之公文、通知資料反駁 105 年 5 月 17 日前確實存在有雙方勞資約定與慣例之事實。

6. 相對人雖辯稱非常務理事、監事之一般幹部，單月請假 8 天以上係因有出席裁決會議、到主管機關洽公、出席勞教或自強活動而例外准假云云。惟查，相對人針對申請人工會非常務級幹部，並不會以每月 50 小時限制刁難不准假，是針對常務級幹部堅持每月 50 小時限制，不當妨礙、干涉工會內部分工與運作：

(1) 若以申請人袁照雯之行事曆觀察，103 年 7 月林乙○○（理事）請假 10 天；103 年 8 月林乙○○（理事）請假 8 天；105 年 5 月吳○○（理事）請假 8 天；106 年 6 月林乙○○（理事）請假 8 天，上開月分均無相對人所稱裁決開會、主管機關洽公、勞教或自強活動之行程，此有申請人袁照雯行事曆節本（申證 23）可稽。而上述期間，相對人也未曾對渠等以每月 50 小時為由不准假，更見相對人乃刻意針對常務級工會幹部即申請人袁照雯、黃文鴻等才增加每月 50 小時之限制。

(2) 而從相對人 109 年 2 月 19 日第 3 次調查會議，亦不爭執如單月請公假 8 天即足以證明該月請公假時數超過每月 50 小時（參該日筆錄第 4 頁第 5 至 10 行），於相對人開始限制申請人袁照雯及黃文鴻會務公假之 107、108 年間，理事駱○○於 107 年 10 月請假 8 天、108 年 5 月請假 9 天；理事林乙○○108 年 6 月請假 8 天；理事張○○108 年 6 月請假 9 天；監事吳○○108 年 6 月請假 9 天，理事王甲○○108 年 5 月請假 8 天（參相證 41 及相證 56），然相對人至今也未曾提出針對駱○○、林乙○○、張○○有通知不得超過每月 50

小時之證據資料。更見相對人乃選擇性針對申請人工會常務理、監事，如此可恣意隨相對人主觀好惡援引工會法第 36 條第 2 項規定不准假之作法，無疑是不當介入申請人工會內部分工與運作。

- (3) 且查，相對人一方面稱對於旁聽裁決會等開庭，就張○○與李○○請假旁聽裁決會及吳○○有到主管機關洽公，則可從寬不論每月 50 小時限制而額外准予公假云云（參答辯三書第 8 頁）。然申請人袁照雯 108 年 1 月 24 日會務公假遭以工會法第 36 條規定為由退件（申證 24 第 1 頁），申請人工會重申過往勞資約定慣例並無 50 小時限制外，更說明：「袁君係因勞資爭議裁決案件於 108 年 10 月 24 日至高等行政法院開庭」，再度籲請雙方合意仲裁（申證 24 號第 3 頁），惟相對人 108 年 2 月 21 日回函堅稱超過每月 50 小時部分不會准假，並拒絕勞資爭議仲裁。相對人 108 年 3 月 5 日通知申請人黃文鴻 108 年 2 月 27 日會務公假予以退件並附上曠職通知書（申證 25 第 1 頁），申請人工會亦同樣援引 106 年 12 月 18 日函文重申過往勞資約定慣例並無 50 小時限制外，亦說明：「黃君 108 年 2 月 27 日上午係因勞資爭議案件至勞動部出席裁決庭第 2 次調查會議」（申證 25 第 2 頁），惟相對人也沒有據此從寬准假。相對人 108 年 6 月 3 日通知，再針對申請人袁照雯、黃文鴻 108 年 5 月 23 日及 5 月 30 日會務公假申請退件並附上曠職通知書（申證 26 第 1 至 2 頁），而申請人工會 108 年 6 月 5 日函文同樣援引 106 年 12 月 18 日

函文重申過往勞資約定慣例並無 50 小時限制外，又於說明補充：「108 年 5 月 23 日前往高等行政法院開庭」（申證 26 第 3 頁），然相對人於 108 年 6 月 11 日回函仍堅稱超過 50 小時部分不會給假（申證 25 第 4 頁），沒有任何從寬辦理。

(4) 可見相對人對申請人袁照雯毫無任何所謂寬容可言。對申請人袁照雯、黃文鴻嚴格限制每月 50 小時，即令申請人工會已協助發函表明渠等係因裁決會開會、行政法院開庭等事由請會務公假，仍執意堅守每月 50 小時限制不准假記曠職，，更見其針對性和選擇性差別待遇，刻意針對常務級幹部選擇性執法，將工會法第 36 條第 2 項作為支配介入申請人工會內部分工之工具，而構成不當勞動行為。

7. 從相對人相證 56，相對人 96 年至 105 年間確實准予常務理、監事幹部不受每月 50 小時限制，並不以「駐會常務理事一人」為限；而申請人黃文鴻於 97 年 3 月選任為常務監事、申請人袁照雯 100 年 3 月選任為常務理事後，其會務假請假時數亦不以每月 50 小時為限。相對人係於申請人袁照雯解僱 105 年 5 月 17 日復職後當日經理會議決定查明工會幹部請假時數，於 105 年 7 月先針對任常務理事袁照雯限制每月 50 小時；於 106 年 1 月起針對任常務監事黃文鴻、106 年 3 月起針對常務理事李○○爭執每月 50 小時限制，更見相對人係基於報復及限縮會務公假時數意圖，開始針對申請人工會常務級幹部片面增加每月 50 小時之限制：

(1) 依相證 56，相對人過往從 96 年至 105 年間確實准予常務理、

監事幹部不受每月 50 小時限制，並不以「駐會常務理事一人」為限，此有如 96 年 1 月至 4 月間擔任常務理事林丙○○與常務理事顧○○，其每月會務公假天數均超過八天以上；而從相對人提出相證 13，亦可見從 93 年到 95 年間，擔任常務理事林丙○○與顧○○，其年度請假天數有超過兩百天者，更可見並非如相對人所辯稱僅同意「駐會常務理事一人」得不受每月 50 小時限制。

(2) 再從相對人提出相證 56 及相證 44 可見，申請人黃文鴻於 97 年 3 月選任為常務監事，其於 97 年 3 月前每月會務公假天數較少，但從 97 年 4 月至 10 月會務公假天數則有 9、10 天，更見確實係因受選任為常務監事後，相對人並未限制其會務公假天數以每月 50 小時為限；而從相對人提出相證 56 及相證 43 可見申請人袁照雯 100 年 3 月選任為常務理事，則 100 年 3 月前會務公假天數較少，但從 100 年 4 月起則屢有超過 8 天者，其會務假請假時數亦不以每月 50 小時為限，是此乃確實存在勞資間慣例與約定。

(3) 再從相對人係於申請人袁照雯解僱 105 年 5 月 17 日復職後當日經理會議決定查明工會幹部請假時數（參申證 8），於 105 年 7 月先針對任常務理事袁照雯限制每月 50 小時並為爭議（參相證 56，從 105 年 7 月開始記載爭議天數）；於 106 年 1 月起針對任常務監事黃文鴻（參相證 15）；106 年 3 月起針對常務理事李○○爭執每月 50 小時限制（參相證 16），更見相對人係基於報復及限縮會務公假時數意圖，開始針對

申請人工會常務級幹部片面增加每月 50 小時之限制。

8. 相對人針對管理幹部簡○○遲到處置，103 及 105 年度均有平均每月超過 3 日遲到紀錄，未曾記曠職並懲處，尚可彈性自創規定准予抵假等措施，卻不願承認與申請人工會間過去長達數年勞資約定與慣例，執意限制常務級工會幹部會務公假每月 50 小時為限，針對特定申請人工會幹部所為差別待遇而有不利待遇：更見緊縮工會會務假意圖明確：

- (1) 按相對人工作規則第 36 條第 3 款曠職之各款定義包括：

「(五) 當月內遲到早退 3 次，作為曠職半日論。」(申證 15)，是從相對人工作規則觀察，若有當月遲到早退 3 次以上，亦應認定曠職半日。

- (2) 相對人辯稱與工會協商而有相證 51「考勤管理作業暫行原則」，並稱簡○○遲到乃係因休假日上班半日可抵遲到 3 次，並提出簡○○MIS 系統登入紀錄佐證（參相證 52）云云。然從相對人 103 年假勤統計表可見員工簡○○遲到 47 天；104 年假勤統計表可見遲到 36 天，平均每月都超過 3 天；105 年假勤統計表可見編號 484 簡○○（擔任公司管理幹部）全年遲到 60 次，即平均每月多達 5 次（申證 19 號），申請人卻未曾聽聞相對人有對之為曠職認定及據此為扣薪處置【若相對人爭執有，亦請提供證明文件】，而其更有 20.5 天被登載為「因公」，即因公無打卡紀錄，惟簡○○職務平常應無外差之需要，又如何有需因公而無打卡紀錄之情形？且相對人當年度並將簡○○從業務部課長升襄理，目前已升

任副理，更見相對人對於此類出勤管理，並不在意。

(3) 且上開相證 51「考勤管理作業暫行原則」乃相對人變更過去以手寫出勤紀錄而欲改以打卡系統方式記錄出缺勤，而相對人並與申請人協商後擬出暫行原則，惟該暫行原則並沒有約定如休假日上班可抵遲到 3 次之規定。被告提出簡○○MIS 系統登入紀錄佐證（參相證 52），該登入紀錄並非正式打卡或出缺勤紀錄，僅能顯示簡○○該日有登入公司電腦系統，則該日是否係因被告指示出勤亦未可知。

(4) 則相對人僅針對特定申請人工會幹部刁難會務公假，並以曠職認定等要脅，以扣薪為懲處，不願承認過去長達數年勞資約定與慣例，執意限制常務級工會幹部會務公假每月 50 小時為限。針對簡○○遲到部分處置，卻可彈性准予抵假等措施，對自己管理幹部放任毫不管束，亦見其選擇性執法而有差別待遇而構成不利待遇之情形，更見緊縮工會會務假意圖明確。

(二) 相對人以超過工會法第 36 條第 2 項規定每月 50 小時為不准假唯一理由。然貴會 105 年度勞裁字第 30 號裁決係探論申請人袁照雯恢復原職後，因會務假而未實際至總務課服勞務有無權利濫用，與本件雙方是否存有常務級幹部每月請會務公假不受 50 小時限制之慣例與約定，二者爭點並不相同，未經貴會調查判斷，而有在本件裁決中加以調查、釐清之必要：

1. 針對申請人工會是否可依過去勞資約定與慣例主張常務理事得以全日或半日請會務公假而不受每月 50 小時限制乙節，於前

105 年度勞裁字第 30 號裁決決定判斷理由指出：「申請人援引舊工會法第 35 條規定而主張袁照雯因具有常務理事身分，故得以半日或全日辦理會務云云。...觀申請人工會於 101 年間修訂章程改採理事長制，申請人袁照雯雖不是理事長，是否得援引現行工會法第 36 條第 2 項而請求半日或全日之會務假？涉及法律爭議，但本件爭點為申請人自 5 月 17 日復職起至 7 月 26 日止申請人行使會務假有無濫用？因之本會尚無探求該法律爭議之必要。」申言之，該案主要爭點乃在於申請人袁照雯被相對人調動、解僱後，因 貴會認定解僱構成不當勞動行為而相對人令其復職，但因袁照雯繼續請會務公假沒有實際返回總務課辦公室服勞務，是否有濫用會務公假之問題，因此，貴會並未深度探究及判斷就雙方過去勞資約定或慣例，相對人逕援引工會法第 36 條第 2 項以無約定為前提所適用之每月 50 小時限制是否合理、有無片面變更勞資約定與慣例而構成不當勞動行為之問題。

2. 此從 106 年度勞裁字第 14 號裁決決定認定「相對人對於申請人袁照雯於系爭裁決爭議期間會務假申請，就超過每月 50 小時之部分均未予處理（均未曾表示不同意申請人袁照雯請會務假），相對人現以之為懲戒處分之依據，難謂已盡雇主應證明勞工確有違反規定之應受制裁行為之義務，有違懲戒明確性之要求，足認該懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機。」，其裁決理由並指出：「申請人工會與相對人對於會務公假是否有每月 50 小時之上限，雖有爭執...申請人工會與相對人就會務假之時數

限制，迄今未有共識...相對人以前後不一致之方式行使會務假准駁權，並以之為懲戒處分申請人袁○○之依據，顯然有違懲戒明確性之原則。」即雙方固然當時對於是否有每月 50 小時限制部分有爭執，然相對人不得以前後不一致之方式行使會務假准駁權並據之懲處，否則違反懲戒明確性原則而屬於違法不當勞動行為。更見針對雙方就申請人袁照雯 107 年 5 月解僱後復職，相對人開始對申請人袁照雯爭執每月 50 小時上限前，究竟是否存在常務籍幹部不受每月 50 小時會務假限制之勞資約定與慣例，並未經 貴會以此為主要爭點進行調查與判斷。

3. 實則，申請人未曾直接以過去勞資約定是否確實存有常務級幹部請會務公假不受每月 50 小時限制之主要爭點申請裁決，而本件申請人黃文鴻 108 年 10 月 24 日以出席常務會議為由請假，相對人就其餘常務理事董家鈺、袁照雯及李○○均獲准假，唯獨黃文鴻以超過每月 50 小時為由批示不准假（參申證 1）；而申請人袁照雯及黃文鴻於 108 年 10 月 29 日則以出席幹部會報為由請假，亦僅此 2 人以超過每月 50 小時為由批示不准假（參申證 1），其餘工會幹部亦准假，更見本件相對人並非「非」爭執無處理會務之必要性或有濫用之情事，而是單純主張伊可片面援用工會法第 36 條第 2 項規定每月 50 小時限制不准假。是本件爭點並不在於「有無濫用會務公假」，而是在於相對人是否可以無視過往勞資約定與慣例，而片面增加工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時之限制，並據此為由直接不准假？如此片面增加過去約定與慣例所無之限制，是否構成不當勞動行為。

(三) 105 年度勞裁字第 1 號裁決決定固認定申請人工會幹部每月初由數名幹部先請公假輪值駐會云云，惟並無證據，申請人否認為事實。事實上，申請人工會所謂輪值，乃源申請人工會長年領袖林丙○○遭解僱後，為使工會幹部積極參與會務，第 8 屆理監事會決議，除申請人袁照雯外，其餘「7 位」非常務級幹部應配合輪值。第 9 屆即未再決議，現任第 10 屆即除常務級理、監事依實際會務需求請假，並非僅「駐會常務理事」方得以不受 50 小時限制請會務公假：

1. 於 105 年度勞裁字第 30 號裁決審理 105 年 10 月 5 日第 3 次調查會，劉裁決委員詢問：「105 年勞裁字第 1 號裁決決定書第 19 頁『申請人工會幹部共有 12 人，各工會幹部於每月初即已將該月所有工作日平均分派，由數名幹部先請公假輪值駐會，即便有緊急事務需處理，駐會幹部亦可即時處理事務。』請兩造表示意見。」，而相對人又辯稱僅允許「駐會」常務理事以全日、半日請會務公假云云。
2. 惟查，上開裁決決定認定乃完全照抄援用相對人答辯主張，惟此項答辯與原裁決認定全無證據，申請人否認此項事實，此先敘明。
3. 且查，申請人工會長年領袖林丙○○於 96 年 4 月間遭解僱後，雖受工會繼續推選為第八屆常務理事，為避免組織後繼無力，促使工會幹部更積極參與工會，於第 8 屆理監事會決議，除常務理監事及申請人袁照雯外，其餘「7 位」幹部，建議來工會輪值，以增加參與，於第 9 及 10 屆即未決議而沿用此傳統但非

強制。更見申請人工會常務級幹部本來就視需要經常性參與會務，此與輪值駐會與否無關：

- (1) 本案申請人工會第 7 屆(94 年至 97 年)常務理事為林丙○○於 96 年 4 月遭解僱，申請人工會於第 8 屆(97 年至 100 年)固然繼續推選林丙○○與王乙○○、李○○擔任常務理事，惟林丙○○擔憂自己遭解僱後，工會組織將後繼無力，為促使工會幹部更積極參與會務團結工會，並使資淺幹部更積極參與了解會務運作，故於 97 年 3 月 6 日第 8 屆第 1 次理監事會第 4 案：「建請理、監事排班輪值，以增進幹部參與會務，提請討論」而該案決議內容為：「通過。除袁月嬌理事因工作場所而不排輪值之外，其餘 7 位理、監事依編序排值。」此有該次會議紀錄（申證 22）可稽。從此決議可知，除了申請人袁照雯當時約定工作場所就在工會辦公室可直接處理工會日常庶務外，4 位常務理、監事以外之 7 位理、監事才參與排輪值，以增進非常務級工會幹部參與會務。
- (2) 而第 9 屆（100 年至 103 年）與現任第 10 屆（103 年至 106 年），即未再另行決議，僅延續傳統除 4 位常務理、監事乃依實際工會會務申請會務公假外，其餘 7 位理、監事則有建議輪值時間，惟並非強制，可由理、監事衡量自己勞務給付繁忙情況而決定是否請公假而定，此從相對人整理亦可見監事曹國棟 105 年間未曾請假，亦可見並非強制性質（參申證 10 第 6 頁）。再從申請人工會決議，僅針對非常務級理、監事方有此建議輪值，常務理、監事本來就沒有在建議輪值之

列，則常務理、監事處理工會會務時，乃係依雙方勞資約定與慣例請會務公假，自與「駐會」與否無關，相對人所辯並非雙方勞資約定與事實。

(四) 新工會法第 36 條第 2 項以勞資雙方「無約定」為前提，而允許理事長半日、全日請會務假，就「常務」級幹部，並無特別規範。惟企業工會章程明定仍設有常務級幹部時，本應得目的性擴張，類推適用工會法第 36 條第 2 項之規定；或由勞資雙方以慣例或約定維持常務級幹部全日或半日請會務公假，以使企業工會勞資關係穩定發展。此從即令 100 年 5 月 1 日修正後工會法施行後，台中市政府、高雄市府勞工局公報團體協約參考條文、範本，尚且得約定常務理事以全日、半日請會務公假，更見仍為勞資雙方可形成慣例與約定之事：

1. 如法律文義所涵蓋案型，衡諸立法意旨，顯然過狹，無法貫徹目的時，法學方法上得採「目的性擴張」以類推適用方式加以適用。此於司法實務上亦有實例：

(1) 我國學者黃茂榮著《法學方法與現代民法》關於「法律漏洞及其補充的方法」之「目的性擴張」論以：「法律文義所涵蓋之案型，有時衡諸該規定之立法意旨，顯然過狹，以致不能貫徹該規範之意旨。是故，為貫徹該意旨，顯有越過該規定之文義之必要，將其適用範圍擴張至該文義原不包括之類型的必要。...目的性擴張，常在類推適用的名義下，為實務採為補充法律的方法...」(請參 105 年度勞裁字第 30 號案申請人提出附件 5，第 747 頁)

(2) 以最高法院 104 年度台上字第 358 號民事判決，針對消保法第 51 條懲罰性賠償金，文義上僅「限於消費者」得請求，然判決指出其規範目的側重於懲罰惡性之企業經營者，以遏止該企業經營者及其他業者重蹈覆轍，是以於消費者死亡時，應作「目的性擴張」以補充之，而將請求權人之主體，擴及於被害人之繼承人或遺產管理人，始符該法之立法本旨（請參 105 年度勞裁字第 30 號案申請人提出附件 6）。又如最高法院 102 年度台上字第 26 號民事判決，針對土地法第 34 條之 1 第 4 項規定，雖未將土地（農地）應有部分及所坐落之農舍之類型涵蓋在土地共有人優先承購權內，惟依其意旨在簡化共有關係，俾促進土地利用，發揮其經濟效益，故依漏洞補充之方法作目的性擴張，將優先承購權範圍，擴及於農地之應有部分及該農地上所坐落之農舍（請參 105 年度勞裁字第 30 號案申請人提出附件 7）。再如最高法院 96 年度台上字第 1227 號民事判決指出，勞動基準法第 60 條明文規定職業災害補償可以抵充損害賠償，乃立法技術上為配合職業災害請求權間最常見之實際操作與請求情形所為之規定，不宜將此二請求權之抵充關係限縮為單向抵充，亦即認為損害賠償不得反過來抵充職業災害補償。依法理，應對勞基法第 60 條之適用範圍做目的性擴張解釋，若雇主已給付請求範圍與金額均最大之損害賠償額，則本於勞基法第 60 條禁止雙重補償之立法目的及二請求權給付目的重疊性，應認已給付之損害賠償額亦得抵充未給付之職災補償費

等情（請參 105 年度勞裁字第 30 號案申請人提出附件 8）。

均是審酌立法目的採取目的性擴張，而以類推適用該條文方式加以適用。

2. 新工會法第 36 條第 2 項適用於勞資雙方「無約定」，惟僅設有理事長與其他理、監事二種，惟就「常務級」幹部並無明文規範，則於工會修章後仍繼續採用常務理、監事制度，為維持勞資穩定關係，應肯認得目的性擴張而類推適用之：

- (1) 本案申請人主張勞資雙方存有勞資協議或慣例存在，而屬於有約定之情況，本不需考慮修正後工會法第 36 條第 2 項情形。

- (2) 又修正後工會法第 36 條第 2 項規定：「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。」是以，針對勞資雙方無約定情況下，本條僅規範企業工會理事長得以半日或全日請公假辦理會務及常務理事得以每月 50 小時之範圍內請公假辦理會務。然而，針對「常務理事」似無於文義中作規範。

- (3) 實則，工會法第 36 條第 2 項雖以黨團協商通過，惟審酌相關立法資料二讀逐條審查報告記載之修法理由為：「至於未有約定者，考量企業工會與雇主間較具關聯性，為穩定其勞資關係正常發展，其會務處理亦有助於企業正常運作，要求雇主給予公假理由較為充分，爰酌修第 2 項。」（請參 105 年度勞裁字第 30 號案申請人提出附件 9）可見其修法目的

在於維繫企業工會穩定勞資關係正常發展，並肯認企業工會會務之處理有助於企業正常運作。

(4) 本案申請人工會自 78 年成立至今，已屬於舊工會法時期長年運作之企業工會，相對人亦明知申請人工會採取常務理事制度，於 101 年修法後，申請人工會固然修法而有理事長，惟仍設有常務理事，此亦為相對人所明知，再審酌 96 年調解勞資協議時相對人也明知申請人採常務理事制度，則為達新工會法第 36 條第 2 項之目的即「企業工會勞資關係穩定發展」，則於舊工會法時期已長年運作之企業工會，如仍維持原有「常務理事」、「常務監事」制度，如使雇主得藉新工會法第 36 條第 2 項之施行，反而突可嚴格限縮工會常務理事請工會會務假之時數，進而對長年工會運作造成緊縮，更衝擊過往勞資關係穩定發展，反而突增雙方衝突之理由？是以，於此情況，縱先不論雙方勞資約定與慣例，於新工會法第 36 條第 2 項並未規範常務理事如何適用時，而仍有半日全日會務公假必要之情況下，新工會法第 36 條第 2 項應目的性擴張，或得就本案類推適用新工會法第 36 條第 2 項規定，方屬公平合理，亦能達成立法目的所謂維持勞資關係穩定發展之目標。

3. 而工會法有關會務假規定應屬任意規定，故縱勞資協議約定以舊工會法第 35 條第 2 項為之，亦不因新工會法第 36 條而認無效；且勞資協議對勞工較為有利，解釋上仍應任為有效。而新工會法施行以後，台中市政府、高雄市政府勞工局網站至今公

告之團體協約參考條文、範本，尚且建議勞資雙方可以約定：「工會理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理事、監事每人每月不得超過 50 小時。」(申證 21)，更見此仍為雙方可形成慣例與約定之情事，本件如勞資過去勞資約定與慣例為常務、理監事均可以全日或半日請會務假，並不受每月 50 小時限制，則明顯優於新工會法第 36 條第 2 項「無約定時」，將受每月 50 小時之限制，則雙方已存在勞資約定或慣例，自屬有效，並非斷可任由相對人一方片面變更慣例與約定。

(五) 相對人於 99 年間針對「考勤管理作業暫行原則」，尚與申請人工會事先協商後再實施；然針對相對人無視過去慣例與約定，片面限縮會務工會時數一事，卻堅不協商，僅一再發函要求申請人工會遵守其決定，無視申請人提出勞資爭議仲裁、協商等管道解決爭議，而執意直接記曠職、扣薪，自構成不當妨礙、影響工會活動甚明：

1. 相對人民國 99 年間針對採取刷卡作業系統時，尚且與申請人工會協商，並制定「考勤管理作業暫行原則」(參相證 51)，是如相對人確實因經營管理之需要，而有重新調整過去勞資約定與慣例之會務公假申請天數時，並非不能先行與申請人工會進行協商後實施。惟相對人卻完全拒絕協商，而執意無視過去勞資約定與慣例，而片面援引以「無約定」為前提之工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時限制，是申請人工會方屢次發函爭執反對。
2. 而申請人工會針對相對人 105 年 12 月 30 日首度正本發函予申

請人工會主張工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時限制時，即已回函要求不得片面變更過往約定和慣例，並建議雙方可詢勞資爭議仲裁解決爭議（參申證 13 第 1 頁），於後相對人拒絕合意仲裁，而後申請人於 106 年 3 月 24 日再次建議可詢合意仲裁解決紛爭（參申證 13 號第 5 頁）；於 107 年 4 月 12 日、6 月 6 日、7 月 6 日、8 月 10 日及 10 月 17 日均不停建議雙方循合意仲裁解決紛爭（參申證 13 第 14 至 19 頁），惟相對人完全拒絕。

3. 而後至本件裁決申請前，申請人工會仍委請蔡晴羽律師於 108 年 11 月 13 日再度發函，請相對人派代表與申請人協商有關會務假每月時數上限事宜，有該律師函（申證 27）可稽，惟相對人僅委任律師回函稱如係依團體協約法規定所進行協商即有誠信協商義務云云，有該律師函（申證 28 第 2 頁倒數第 10 行以下）可稽，仍沒有直接協商溝通之誠意，申請人不得已方提起本件裁決，希能終局解決本項爭議，而即令至本件裁決審理期間，申請人亦表明有和解意願且提出關於會務假每月時數限制之具體方案，惟相對人係仍執意不顧過往勞資約定與慣行，而執意堅持應以每月 50 小時為限，是申請人確實迫於無奈也無法接受相對人顛預片面變更要求申請人接受之舉。

4. 實則，若依相對人所主張，工會幹部每月 50 小時為限，即每月可請 7 天會務公假，則申請人工會 12 位幹部每年可請會務假時數將達 1,008 天，惟從相對人統計數據顯示，申請人工會過去也沒有請假到 1,008 天，僅係希望相對人遵守過去勞資約定與慣例，使申請人可以維持長年常務理監事制度。而申請人提出

和解方案，僅常務理監事可每月多 5 天會務公假（尚有商談空間），與過去相對人亦有准予一般幹部 8 天、9 天之實例（參申證 18），難謂過分，雙方差距亦不算過大，相對人卻仍執意不願意協商，而從相對人針對「考勤管理作業暫行原則」，尚能與申請人工會事先協商後再實施；對於員工簡○○遲到亦可有以假日出勤相抵之彈性之作法，卻唯獨拒絕就會務假請假時數與申請人協商，可見相對人片面限縮工會會務假意圖，也可見相對人顛預要求申請人接受之不合理。

(六) 請求裁決事項：

1. 確認相對人對申請人黃文鴻民國 108 年 10 月 24 日以「公假已逾 50 小時，超過工會法第 36 條規定，故不予准假」、108 年 10 月 29 日以「公假已逾 50 小時，超過工會法第 36 條規定，故 10/29 不予准假」，並各記曠職 0.5 日、1 日及據此扣薪行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
2. 確認相對人對申請人袁照雯 108 年 10 月 29 日以「公假已超過工會法第 36 條第 2 項規定故不予准假」，並記曠職 1 日及據此扣薪之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
3. 命相對人撤銷申請人黃文鴻 108 年 10 月 24 日曠職 0.5 日、108 年 10 月 29 日曠職 1 日之處分及撤銷申請人袁照雯 108 年 10 月 29 日曠職 1 日之處分。
4. 命相對人應於收受本裁決決定後 10 日內給付申請人黃文鴻 3,390 元整、給付申請人袁照雯 2,102 元整。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 本件事實簡述：

1. 相對人公司與申請人工會前於 96 年 5 月 29 日之勞資爭議調解即已達成共識，申請人工會幹部請會務公假應依工會法第 36 條規定辦理（即舊工會法第 35 條），每月以 50 小時會務公假為上限，且依原有請假方式辦理（即申請人工會以簡式會務活動通知單請假無須再檢附其他辦理會務證明），另雙方應本於「誠信」原則執行上揭共識（參申證 4）。
2. 然詎料申請人部分工會幹部卻違反誠信、毫無節制地濫用會務公假制度，對此相對人於 105 年間即已多次善意提醒（相證 1 及 2），然卻無絲毫改善之意願，相對人公司實在無法繼續容忍其無限上綱濫用會務公假行徑，是再發函通知申請人工會及，相對人將完全恪遵工會法第 36 條規定辦理，申請人工會幹部仍得於每月 50 小時之範圍內，請會務公假辦理會務，超過部分相對人公司不予准會務公假（相證 3 及 4）。相對人公司早已執行超過每月 50 小時部分不予核給公假，此請參相證 5 所示、108 年 1 月 24 及 31 日已通知申請人袁照雯曠職，另相證 6 所示則為 106 年 2 月申請人黃文鴻曠職通知。
3. 申請人袁照雯及黃文鴻無視相對人公司之函文通知，108 年 10 月分在請會務公假已超過工會法 50 小時上限後，照樣遞出會務公假之申請，相對人公司主管以其會務公假時數已超過工會法第 36 條上限為由告知不予准會務公假，申請人袁照雯 2 人復不

顧未經准會務公假之事實，即未到相對人公司提供勞務，相對人僅得對此客觀未出勤之事實登載曠職及不發給曠職當日薪資。相對人已依工會法規定執行超過 50 小時會務公假上限即不予准假已有多數。

(二) 相對人自始未曾與申請人工會約定常務幹部會務公假時數不受限制。申請人袁照雯 2 人濫用會務公假已違反 96 年勞資協議，相對人與申請人工會雙方應以「誠信」辦理會務公假之原則共識及工會法第 36 條規定，相對人不予准會務公假、曠職登載及不發給曠職當日薪資，自未違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：

1. 依工會法第 36 條第 2 項後段規定：「理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」明文工會理監事得於每月以 50 小時之範圍內請會務公假。另查，相對人公司與申請人工會於 96 年勞資調解會議也達成共識，申請人工會幹部請會務公假應依工會法第 36 條規定辦理（即舊工會法第 35 條），每月以 50 小時會務公假為上限，且依原有請假方式辦理（即申請人工會以簡式會務活動通知單請假無須再檢附其他辦理會務證明），亦即相對人公司對於申請人工會幹部在工會法第 36 條規定之每月 50 小時範圍內請會務公假得以簡式記載辦理無庸再提其他辦理會務佐證證明文件。並約定雙方應本於「誠信」原則執行上揭共識（參申證 4）。
2. 相對人自始未曾與申請人工會約定常務幹部會務公假時數不受限制：

- (1) 早從 91 年間，申請人工會幹部林丙○○想要突破、想要全日辦理會務時，斯時相對人公司即已明確公告僅駐會常務理事方不受限制，因此相對人公司法定代理人與總經理即遭林丙○○提告刑事，此請參相證 9 不起訴處分書。是 91 年間，申請人工會想要突破每月 50 小時限制、想要由非駐會常務理事也全日駐會時，相對人公司即已明確表示依法而從未同意非駐會常務理事可不受限制。
- (2) 至 96 年間，雙方再就會務假一事有勞資爭議調解，參申證 4 調解會議紀錄，當時雙方調解成立方案就是依法為之，也從無約定或合意常務理事會務假不受限制。後續，申請人工會竟卻強詞奪理地主張 96 年調解成立即表示常務理事即得以全日或半日駐會、常務級幹部不受限制！然對照相證 56 第 1 頁，96 年會務假紀錄，除林丙○○外，會務假較多者為駐會常務理事顧○○，其他幹部並無超過每月 50 小時限制，即便是當時常務監事張添旗也沒有超過每月 50 小時之限制。故確實並無申請人所述只要是常務級幹部均超過每月 50 小時。另再請參諸相證 56 第 2 頁、97 年會務假部分，除駐會常務理事外，另兩名常務理事王乙○○與駱○○也無超過每月 50 小時；至若申請人黃文鴻當時會務假天數雖有略多，但其卻非常務理事，此請對照申證 22 工會理監事會議紀錄即明（由申證 22 可知常務理事為林丙○○、李○○及王乙○○）！相對人根本沒有與申請人工會另行約定常務理事或常務級幹部之會務假不受限制！

(3) 98 年部分，請參相證 56 第 3 頁，除當時駐會常務理事李○○外，僅有黃文鴻零星一、兩個月分有超過，其餘幹部、包含常務理事也都沒有請假超過每月 50 小時；99 年，申請人黃文鴻則都沒有超過 50 小時，且當時申請人袁照雯也已是常務理事，但其會務假天數也都在法定範圍內。100 年、101 及 102 年，當時是常務監事的黃文鴻也都還在法定範圍內請假，足見相對人絕無另行與申請人工會約定常務級幹部請假不受限制。反倒是 103 年以後，申請人工會刻意想要挑戰與突破，開始常務級幹部（3 名常務理事加上 1 名常務幹事）都刻意請假超過 50 小時！

(4) 相對人要說明的是，勞資和諧向來為相對人重視、也因此極願意包容，甚至申請人多名幹部至 貴會出席旁聽裁決而請整整 1 日會務假，相對人也釋出極大善意而照准無誤！觀諸相證 42，申請人工會在 103 年全部會務假天數大幅增加，從原來的 500 多天增加到 790 天，申請人辯稱當年度爭議較多、故需要較多會務假，但觀諸申請人工會年年均提裁決、年年均有爭議，觀察 103 年以前之爭議，例如 100 年勞裁字第 23 號、101 年勞裁字第 36 號、101 年勞裁字第 58 號、101 年勞裁字第 71 號及 102 年勞裁字第 57 號裁決決定等，但相對應 100 年至 102 年會務假總天數也還是在每年 500 多日。事實上，再請參諸相證 42，104 年總天數再增加至 811 天，但當年度似無裁決案件，故申請人辯稱爭議增加而需要較多會務假一事，相對人認並無可採；且工會事務之分配應為申

請人自行妥處，申請人工會除常務理監事外，尚有其他幹部，理應在法定範圍內自行調整各幹部會務假，不能自己覺得常務級幹部就不受法令限制！

3. 相對人公司一向秉持誠信執行前揭共識，然申請人工會卻一再踐踏及濫用會務公假制度，破壞相對人與申請人間長久建立之誠信，對此相對人本於勞資和諧，前已多次提醒申請人，請會務公假已超過法令上限，但申請人毫無改善之意，相對人公司見申請人仍然我行我素，且毫無節制地請會務公假行為，業已破壞相對人公司與申請人工會間於 96 年勞資會議所達成之本於「誠信」處理會務公假共識，相對人除深感無奈及痛心外，實無法再繼續容忍申請人濫用會務公假制度之行徑，故發函通知申請人，將恪遵工會法第 36 條規定辦理，申請人工會幹部仍得於每月 50 小時之範圍內，請會務公假辦理會務，超過部份相對人公司不予准會務公假。惟袁照雯 2 人仍依然我行我素，在請會務公假超過 50 小時上限後，持一只簡式記載之會務活動請假通知單持續向相對人申請會務公假，相對人僅得以其當月會務公假已超過 50 小時上限為由未予准會務公假、登載曠職及不發給是日薪資，此依法辦理之作為相對人公司業已實施多年。
4. 且 96 年勞資爭議調解結論乃係依法令規定行使會務假，相對人從無約定或承諾給予申請人工會幹部每月超過 50 小時之會務假：

- (1) 申請人援引 96 年調解紀錄及舊工會法第 35 條規定而主張申請人袁照雯係常務理事而得每日全天或半天請會務公

假等，實屬刻意混淆而絕無可採！觀諸兩造前述 96 年調解會議紀錄之真意，乃係會務公假的行使必須依法為之，故既然必須依法為之，每月請假上限即應遵守法定的每月 50 小時。今申請人袁照雯、黃文鴻 108 年 10 月分申請之會務公假早已超過每月 50 小時之上限，相對人並無核准之義務。

(2) 舊工會法第 35 條時期未強制採理事長制，參諸舊工會法第 15 條第 1 項規定：「理事會處理工會一切事務，對外代表工會。」以及舊工會法施行細則第 18 條規定：「工會不設理事長者，由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務，重要事務仍應由常務理事會處理，對外行文，須由常務理事共同簽署。」即明；然現行工會法則已明文規範應採理事長制，此請參現行工會法第 17 條：「工會應置理事及監事，其名額如下：...（第 3 項）工會應置理事長 1 人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。」。申請人工會也在 101 年間完成章程修訂而採理事長制，以故申請人袁照雯並非理事長而不得主張工會法第 36 條第 2 項之半日或全日公假辦公。況且，申請人黃文鴻也非理事長、更不是常務理事，本應受到每月 50 小時會務假之限制。

(3) 96 年以前並無三位常務理事均得全日或半日申請會務假之共識，此請參前呈相證 9 所示不起訴處分書即明，亦即就相對人理解，自始至終，均僅有駐會之常務理事可以全

日或半日辦理會務，就此請參相證 12 所示 96 年當時工會常務理事顧○○為駐會常務理事之請假資料即明。同樣是 96 年期間的另名工會常務理事陳○○，因其無駐會，為此請假時數確實在每月 50 小時範圍內，其他工會幹部請假時數亦均在 50 小時範圍內（相證 13）。後續 100 年 5 月工會法修正、申請人工會也更易為理事長制，是相對人對申請人工會理事長董家鈺全日或半日辦理會務並無上開每月 50 小時之限制。

- (4) 由相證 13 申請人工會幹部（除駐會幹部外）於 93 年至 96 年 4 月期間所請會務公假時數均在 50 小時內，即知 96 年 5 月勞資爭議調解結論所謂的「依法原有經勞資協商之會務公假與請假方式」，係指申請人應依法令規定辦理及行使會務假，相對人從無約定或承諾給予申請人工會幹部每月超過 50 小時之會務假。

5. 尤有甚者，申請人黃文鴻更不是常務理事，根本毫無道理硬要求相對人需給予其超過每月 50 小時之會務假！申請人黃文鴻濫用會務假，甚至 105 年因勞基法修正而絕食之活動也硬請會務假！前述事件，相對人甚至申請勞資爭議調解、調解會議中也已明確提出會務假應受 50 小時限制之立場（相證 14）。上開調解會議後，相對人更多次發函提醒、重申公司對會務假之立場（相證 4、15 及 16 等）。無奈申請人黃文鴻卻為反對而反對，106 年 2 月以後繼續於超過 50 小時以外還要再請會務假，相對人也同樣告知不准假並且好言相勸、多次發函請其補正，但申

請人黃文鴻依然如舊（相證 17）。是相對人於 106 年第 1 季時已對申請人黃文鴻為曠職通知（相證 18）。一致的標準與原則，也同樣適用在申請人袁照雯，為此請參相證 19、申請人袁照雯 106 年 3 月分之曠職通知書。106 年第 2 季，相對人一樣秉持依法超過每月 50 小時部分不再准假，此亦明確地告知申請人工會、以及申請人袁照雯與黃文鴻（相證 20 及 106 年 4 至 6 月之各月公文通知）。106 年第 3 及 4 季，情形亦同（相證 21 及 22）。

6. 是以，相對人依與申請人工會間 96 年勞資爭議調解共識及工會法第 36 條第 2 項規定辦理，未能准許申請人袁照雯 108 年 10 月 29 日及申請人黃文鴻 108 年 10 月 24 與 29 日會務公假之申請，並登載曠職與不發給是日薪資，係屬合法有據甚明。

(三) 相對人於 104 年起即口頭溝通、請申請人工會幹部會務假應有所節制，104 年開始即對工會幹部告知超過範圍將不准假，單位主管皆有口頭提醒、告知，且註記於假單：

1. 申請人指控相對人因袁照雯 105 年 7 月復職後才給予不利對待、才開始要求工會請假要符合法令規範，此絕非事實！請觀諸相證 41 彙整表（後更正為相證 56，相證 42 至 44 則為圖表），整個工會的公假天數在 103 年暴增、從原本的 500 多日增加到 790 天，所以相對人在 104 年時已開始溝通、請工會幹部請假符合法令規範。
2. 另參相證 45 所示、相對人早在 104 年 1 月間就申請人工會幹部李○○申請公假時而當面告知超過每月 50 小時限制，並註記於假單上；同時申請人袁照雯於 104 年 9 月 24 日的會務假申請部

分，同樣也當面告知請假天數超過法令每月 50 小時限制並註記於假單上（相證 46），為此後續相對人更於 104 年 10 月分以相證 1 函文致申請人工會，原因與目的均同、同樣反應申請人工會會務假應遵守法令規範而不能毫無限制。

3. 申請人再稱相對人只針對袁照雯、黃文鴻，此非事實，請參相證 47 所示、相對人也對於申請人幹部吳○○表示應依法令規定請假（即請假時數應受每月 50 小時限制），另名常務理事李○○也是在法令範圍內，故相對人乃一體適用、而無針對性。且其他人均無超過每月 50 小時。參諸相證 56，107 年及 108 年部分，除理事長依法令不受限制外，其餘工會幹部申請天數都在法定範圍內，只有袁照雯及黃文鴻二人申請天數超出。
4. 附帶說明者，相對人公司向來均予以善意包容，104 年要求遵從法令、請假時數應在法令範圍內時，也是先行口頭規勸與告知，並無立即予以不准假或曠職，此為相對人善意，不能因此即認為相對人無權要求申請人工會幹部依法請假。如若善意即可認後續申請人工會幹部請假不受法令規範，則日後絕無雇主敢為善，一有超過 50 小時即會立刻記曠職，勞資關係只會更為緊繃；觀諸本件情形與相對人之作為或措施，確實係申請人工會 103 年公假天數大幅度增加，104 年起開始口頭提醒並註記於假單中，105 年雖有勞資爭議、也數度清楚告知超過部分不准假，並請其補正，但相對人還是善意對待而未扣薪；106 年則已持續告知超過部分不准假，超過部分不准假並請補正、未予補正方始登記曠職（假單上註記、退回、甚至發公文，相證

20 至 22)；107 年則同前並開始執行曠職扣薪迄今（相證 23 及 24 參照），107 年各季的曠職通知請參相證 24 至 29）（僅有少數月分，107 年 10 月至 12 月仍釋出善意而未扣薪）。108 年各月亦同，超過 50 小時部分即不再准假並請其補正、未予補正則通知曠職且不給當日薪（參相證 30 至 38），申請人也明知於此，卻突就 108 年 10 月 29 日超過 50 小時之公假不獲准一事而提出本件爭議。

(四) 107 年與 108 年部分，相對人於超過每月 50 小時部分均已明確告知不准假，且給予申請人補正機會，如申請人不為補正，即依規定登載為曠職：

1. 申請人黃文鴻：

(1) 107 年部分：107 年第 1 季（相證 24 曠職通知書）、107 年第 2 季（相證 25 至 27：通知 4 至 6 月分曠職）、107 年第 3 季（相證 28）、107 年第 4 季（相證 29）

(2) 108 年部分：108 年 1 月（相證 30）、108 年 2 月（相證 31）、108 年 3 月（相證 32）、108 年 4 月（相證 33）、108 年 5 月（相證 34）、108 年 6 月（相證 35）、108 年 7 月（相證 36）、108 年 8 月（相證 37）、108 年 9 月（相證 38）。

2. 申請人袁照雯：

(1) 107 年部分：107 年第 1 季（相證 23 曠職通知書）、107 年第 2 季（相證 25 至 27：通知 4 至 6 月分曠職）、107 年第 3 季（相證 28）、107 年第 4 季（相證 29）

(2) 108 年部分：108 年 1 月（相證 30）、108 年 2 月（相證 31）、

108 年 3 月（相證 32）、108 年 4 月（相證 33）、108 年 5 月（相證 34）、108 年 6 月（相證 35）、108 年 7 月（相證 36）、108 年 8 月（相證 37）、108 年 9 月（相證 38）。

(五) 96 年至 108 年之申請人工會幹部公假統計如相證 56，並予以說明如后：

1. 相證 56 第 1 頁所示 96 年申請人工會幹部公假部分，公假天數較多者為顧○○，此如先前相對人之說明，斯時係顧○○為駐會之常務理事，依據舊工會法規定，相對人給予公假天數較多。除此之外，例如申請人袁照雯（當時姓名為袁○○）以及申請人黃文鴻，在 96 年間之公假時數均無超過每月 50 小時，其他工會幹部亦無超過每月 50 小時。統計 96 年全年度申請人工會幹部公假總數為 537.5 天。
2. 相證 56 第 2 頁則為 97 年間，斯時申請人工會常務理事李○○以駐會為由、同不受每月 50 小時之限制；同樣地，申請人袁照雯（斯時姓名為袁○○）當時公假時數也無超過每月 50 小時（一整年 20 天）。至若申請人黃文鴻部分，97 年確實公假時數較多，但因整體申請人工會幹部公假總數仍在 543 天，相對人為勞資關係和諧及雙方互信原則，也仍予以包容。
3. 相證 56 第 3 頁則為 98 年統計，當時駐會常務理事為李○○，故其請假天數較多，至若申請人袁照雯同樣未超過 50 小時，而申請人黃文鴻僅一、兩個月分，同樣因全年總工會幹部公假總數約計還在 552 天，雖略有增加，但相對人仍予以善意包容。99 年部分，請參相證 56 第 4 頁，除駐會的常務理事李○○請

假天數較高外，申請人袁照雯請假天數僅全年 12 日公假、申請人黃文鴻略多但也僅有少數月分超過，當年度總天數 535 天數，亦還是相對人為勞資關係和諧考量之下，可以包容的範圍內。

4. 但不料，100 年以後，申請人工會幹部公假開始大量增加，請參相證 56 第 5 頁，全數總計為 601 天，除申請人工會理事長董家鈺全日或半日駐會而不受限制外，申請人袁照雯突然大量增加公假天數、當年度公假天數高達 88 天！至於黃文鴻當年度公假天數則為 32 天。101 年部分，請參相證 56 第 6 頁，除董家鈺外，申請人袁照雯公假天數竟再增加至 110.5 天、申請人黃文鴻則在法定範圍內，因總天數為 575 天、雖仍比 96 年至 99 年間高，但較諸 100 年也略為下降，相對人也願意再給善意包容。102 年部分，則請參相證 56 第 7 頁，申請人袁照雯公假天數高達 104.5 天、黃文鴻部分則在法定範圍內，但當年總數為 571 天。
5. 最可怕的是 103 年，敬請參諸相證 56 第 8 頁，申請人袁照雯公假天數高達 110 天、黃文鴻公假天數也高達 108 天，當年度總天數竟高達 790 天！相證 56 第 9 頁的 104 年，申請人袁照雯天數高達 126.5 天、黃文鴻天數高達 110.5 天，總數高達 811 天！在此情形下，相對人當然覺得有必要請申請人工會幹部節制會務假天數！
6. 105 年部分則請參相證 56 第 10 頁，申請人袁照雯與黃文鴻公假天數均上百日，連帶其他幹部的公假天數也增加，當年度總

天數竟高達 834.5 天！106 年則請參相證 56 第 11 頁，申請人工會幹部公假總天數再上高峰、高達 852 天（當年度工作日天數僅 248 天，相當於有 3.4 個人全日請公假）！本以為 106 年已是最高，但 107 年更是誇張、竟高達 923 天（請參第 12 頁），當年度上班日為 249 日、等於相當 3.7 人全日請公假。108 年部分則請參第 13 頁，全年度總天數為 879.5 天、當年度上班日為 247 天，相當於 3.56 人次全日請公假！

7. 就前述申請人工會幹部 96 年至 108 年總公假天數，茲謹繪圖如相證 42，另再分就申請人袁照雯與黃文鴻公假天數整理如相證 43 及 44 圖表所示。是以，從前述彙整發現申請人工會幹部會務假總天數大幅增加，從 103 年開始暴增，相對人方才會從 104 年開始希望會務假節制！另申請人袁照雯部分亦同，從 100 年後公假天數大幅增加，黃文鴻部分則是從 103 年大幅增加公假天數！事實上，相對人公司員工人數不到兩百人、入會比率約七成或八成，此員工人數與工會會員人數歷年來變化並不大（員工人數約 160 或 170 餘人、工會會員人數 100 餘人），但申請人工會幹部會務假總天數卻大幅增加，96 年的 537.5 天到最高峰的 107 年 923 天，增加比率高達 71.7%！且若單以申請人袁照雯公假情形觀諸，96 年之公假天數僅 28 天、103 年卻暴增到 110 天，大幅資加 3.9 倍之多，及至 104 年公假天數高達 126.5 天而為 96 年天數的 4.5 倍之多；申請人黃文鴻部分，一開始也是 31.5 天，但後來卻暴增到上百日公假，如此亦讓相對人不得不希望申請人工會幹部公假天數應有所節制、至少應符合法令

規範。

8. 前述相證 56 公假彙整表亦可說明相對人從無與申請人工會達成另行約定或共識、關於只有具備常務理事身分即可不受每月 50 小時之限制。易言之，申請人工會主張兩造 96 年勞資爭議調解會議之調解成立內容為常務理事均得不受每月 50 小時限制，但此絕非事實，相對人在 96 年勞資爭議調解所同意、所成立之內容係依當時工會法規定辦理、僅有駐會常務理事方不受每月 50 小時限制，除法令規範外再無其他約定或共識。相證 56 可證不受限制之申請人工會常務理事係為斯時駐會者，相對人絕無承諾或另行約定所有常務理事均可請假超過每月 50 小時。至若申請人提出申證 14、主張雖於 101 年 3 月修改章程而採理事長制，但其內部仍維持常務理事制度等云云，此為申請人工會內部事項，相對人不予置喙，但回歸法令層面，確實僅有理事長得全日或半日請公假而不受限制，誠不能以工會內部事項即片面要求相對人均必須給予所有常務理事無限制之公假也。

(六) 申請人援引舊工會法第 35 條規定而主張申請人袁照雯 2 人係常務理事而得每日全天或半天請會務公假等，亦屬刻意混淆而絕無可採：

1. 申請人辯稱，常務理事本得以半日或全日辦理會務，無每月 50 小時限制（參申請人裁決申請書第 7 頁第以下）云云。
2. 惟舊工會法第 35 條得請半日或全日會務公假之對象，有設理事長：僅理事長「1 人」得為之。未設理事長：僅「輪值駐會」

常務理事「1 人」得為之；新工會法第 36 條第 2 項，得請公假半日或全日辦理會務之對象僅理事長「1 人」得為之。

3. 在舊工會法時期，「常務理事」一詞係指理事長制之「理事長」

1 人或非理事長制之對外代表工會「輪值駐會常務理事」1 人，並非只要當選常務理事，不問工會是否採理事長制或常務理事輪值駐會制均得半日或全日請會務公假。法律上僅限制只有「1 人」可以請全日或半日會務公假，無論工會組織有多龐大、會員人數有多少皆然，更不論是舊工會法時代採理事長制或常務理事制。否則如常務理事多人皆可全日請會務公假，則工會一定競相採常務理事制絕無採理事長制之可能矣（舊工會法第 14 條第 2 項規定工會可置常務理事 1 至 17 人，換言之，常務理事可多至 17 人之多，相證 7）！是以無論係依新、舊工會法規定，申請人袁照雯 2 人均無全日或半日會務公假規定適用餘地。

4. 事實上，舊工會法第 35 條時期未強制採理事長制，參諸舊工會

法第 15 條第 1 項規定：「理事會處理工會一切事務，對外代表工會。」以及舊工會法施行細則第 18 條規定：「工會不設理事長者，由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務，重要事務仍應由常務理事會處理，對外行文，須由常務理事共同簽署。」即明；然現行工會法則已明文規範應採理事長制，此請參現行工會法第 17 條：「工會應置理事及監事，其名額如下：...（第 3 項）工會應置理事長 1 人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。」。申請人工會也早在 101 年間完成章程修訂而採理事長制，故申請人袁照

雯、黃文鴻 2 人並非理事長，自不得主張半日或全日請會務公假辦公。

5. 至若舊工會法第 35 條所指之常務理事得以半日或全日辦理會務，業如前述，乃因當時多有工會採取常務理事制、輪流駐會辦公，僅有輪值的常務理事方有前述舊工會法第 35 條半日或全日辦理會務規定之適用。此請參勞動部前身行政院勞工委員會 84 年 6 月 23 日台勞資一字第 120757 號函釋明指：「工會法第 35 條第 2 項前段明定工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過 50 小時。其所稱之『會務』，一般而言係指辦理工會本身內部之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會；而『常務理事』一詞係指採理事長制之『理事長』或非採理事長制之『常務理事』；另工會不設理事長者，仍應依工會法施行細則第 18 條規定由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務。另本會 79 年 4 月 4 日台 79 年勞資一字第 07537 號函，於文到之日起，停止適用。」（相證八），即明。是以，「常務理事」一詞係指理事長制之「理事長」或非理事長制之（駐會）「常務理事」，並非只要當選常務理事，不問工會是否採理事長制或常務理事輪值駐會制均得半日或全日請會務公假。

6. 申請人袁照雯、黃文鴻現雖為常務理事，但申請人工會已採理事長制，不僅申請人袁照雯 2 人並非駐會常務理事，現行法定制下已明文規定採取理事長制由理事長對外代表工會，固有權

請全日或半日會務假者僅「理事長」1 人，再無空間或可能由申請人 2 人均請全日或半日會務公假駐會辦理會務。基此，暫先無論工會法業已修正，即便在舊法時期，申請人袁照雯 2 人並非駐會常務理事也無該條款所規範之全日或半日公假等適用，及至今日更係如此，申請人工會已採理事長制，申請人袁照雯 2 人並非理事長，依法根本不得主張全日或半日公假辦理會務。

7. 更且，申請人前工會幹部林丙○○亦曾因常務理事駐會辦公一事對相對人現任及前任代表人謝○○、丁○○提起刑事告訴，經檢察官為不起訴處分（相證 9）。相對人代表人於訊問時亦明確表示：「依工會法施行細則第 18 條規定，應由常務理事輪流駐會辦公，是伊要求告訴人即其餘 2 位常務理事須排定輪值表輪流請公假並無違法，且伊要求無輪值之常務理事不得請公假否則以曠職論，係公司經營者在法令允許下之管理公司之方式。」，且檢察官亦曾為釐清是否須由申請人全體抑或部分常務理事同時處理會務，而請大台北瓦斯公司工會常務理事廖○○等人到庭，並證稱：「大台北瓦斯公司員工人數雖有三、四百人，工會事務通常僅須 1 位常務理事即可處理、新海公司員工數僅一、兩百位，亦應 1 位常務理事即可處理。」，檢察官即係據此認定相對人公司之處置係屬合宜而為不起訴處分。是以，相對人公司早在之前即向申請人工會表示應僅係輪值駐會常務理事「1 人」得請半日或全日會務公假，而非只要當選常務理事，不問工會是否採理事長制或常務理事輪值駐會制均得半日或全

日請會務公假，並經檢察官肯認相對人並無違法。

8. 另 96 年調解會議紀錄之勞資雙方約定，乃係悉依當時法制（舊工會法第 35 條）規定辦理，絕無另創設其他非代表工會之常務理事得全日或半日請公假之約定。

(七) 相對人公司主觀上並無不當勞動行為認識：

1. 查工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；兩者間有相當因果關係始能成立。參酌最高行政法院 105 年度判字第 40 號判決即指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂『其他不利之待遇』，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且兩者間具有相當因果關係始能成立。亦即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。」（相證 10）即明。
2. 本件相對人公司已多次發函予申請人袁照雯、黃文鴻，申明申請人工會幹部會務公假上限為每月 50 小時，申請人袁照雯 2 人請會務公假超過每月法定上限時，相對人公司也當下告知不予准假，渠等未經准假而缺勤，自屬曠職無誤；另方面，相對人亦善意提醒袁照雯 2 人，請其補正程序，如有休假需求可使用事假或特別休假為之，但申請人均置之不理，相對人不予准假、登載曠職及不發給是日薪資之舉，難認有何不當勞動行為認識與動機，且亦非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，更不具相當因果關係。

(八) 相對人並無影響工會運作，無工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 工會法第 36 條明文，理監事請會務公假以每月 50 小時為上限，而相對人公司函文亦多次向袁照雯及黃文鴻提醒申明，依工會法第 36 條規定，准許申請人袁照雯、黃文鴻於每月 50 小時上限內請會務公假處理會務，並無影響工會運作情事。
2. 申請人超過法令上限申請會務公假部分，相對人除於 105 年及 106 年間多次發函提醒外，更主動申請勞資爭議調解，提醒並重申強調申請人請會務公假須遵守工會法第 36 條規定之每月 50 小時上限，無奈申請人毫無改善之意。相對人只好嚴格執行超過每月 50 小時部分不准假，相對人於 106 年 12 月 7 日函文再重申相同意旨，並申明將依工作規則為曠職處理（相證 22 第 3 頁），並自 107 年 1 月起執行登載曠職及扣薪（參相證 39 表格整理 107 年 1 月起工會幹部請會務公假情形，除袁照雯、黃文鴻二人為反對而反對，超過法令上限還要請會務公假外，其餘工會幹部請會務公假時數均在 50 小時內）。是以，相對人乃依法辦理，且在執行曠職扣薪前，已有多次提醒甚至主動申請調解，執行過程中亦再釋出善意與申請人協商（如：107 年 10 至 12 月因與申請人協商而相對人主動釋出善意未予扣薪），實無對工會幹部為針對性行為或支配介入申請人工會情事。
3. 申請人雖主張申請人袁照雯 2 人已表明旁聽行政法院開庭、旁聽裁決會調查等辦理會務，相對人不給公假云云；惟查，相對人早已一再強調並無介入會務內容，相對人不給假原因單純係

因申請人袁照雯二人當月請假時數業已超過法定上限。事實上，無論係貴會裁決程序或行政法院程序，申請人工會幹部多人出席旁聽，此中是否有其必要性，相對人予以最大尊重，但法定時數範圍內，申請人自當善加利用，不能超過時數後硬要相對人同意准假！業如上開申請人所述袁照雯 108 年 1 月 24 日出席行政法院開庭、申請人黃文鴻 108 年 2 月 27 日旁聽裁決，但多名幹部難道非得要兩名申請人親自出席旁聽不可？！工會法第 36 條第 2 項既已明訂會務假時數上限，申請人理應自己妥善安排、規劃，誠不能毫無限制地要求相對人必須接受與准假也。

4. 再且，相對人公司對於申請人工會幹部請會務公假亦向來秉持誠信處理，相對人公司員工方一百餘人、工會會員成員人數亦僅百餘人而已，以如此規模之工會，相對人准許申請人工會幹部之會務假天數，絕對足夠工會運作，也難謂有任何打壓工會或妨礙工會運作等情。申證 24、25 及 26 亦足說明相對人前已苦口婆心、多次勸導，後續早從 107 年、108 年開始執行，不僅超過 50 小時部分不准假且申請人 2 人如不願補正（以特休或事假補請、補正），相對人即予通知曠職，此為合法合理之人事管理，相對人自未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之不當勞動行為。

(九) 申請人舉簡○○為例、指控相對人公司選擇性執法而刻意針對申請人等工會幹部，絕非事實：

1. 相對人公司在 100 年 1 月 1 日起即公告、實施「考勤管理作業

暫行原則」(相證 51)，此本暫行原則於實施前亦與申請人工會進行協商過；前述原則規範之第 9 條第 2 款即已明訂當月內遲到早退次數採月累積計算，每累計 3 次，以缺勤半日論；是以，相對人公司對出勤管理，除工作規則之規定外，早有上開原則之明文規範。

2. 相對人公司員工簡○○在 103 年至 105 年之間，確有遲到紀錄，惟該員在此三年分別有 21 天、21 天及 23 天等，以特別休假日至公司上班的方式予以補正；前述規範遲到 3 次為半日缺勤，故另行至公司上班半日則可抵遲到 3 次，休假日另行至公司上班一日則可抵 6 次遲到；簡姓員工之補正日數遠已超過可抵之遲到次數，提供簡員 MIS 系統登入紀錄佐證（相證 52）。
3. 相對人公司從 100 年起即已依「考勤管理作業暫行原則」執行，又於 108 年 2 月 20 日彙整員工出勤管理相關規定，發布內部通告週知、提醒各員工，於說明第一項已清楚載明，公司考勤管理，依勞工法令及工作規則第四章及 99 年 11 月 23 日新瓦總字第 099051244 號通告辦理（相證 53）。檢附 109 年 1 月 2 日公司發函給簡○○及其遵照補正之聲明書如相證 54，另附 MIS 系統可看出 108 年 1 月及 2 月的遲到暨補正紀錄及 109 年 1 月 2 日以事假 1 日做補正的紀錄（相證 55）。
4. 是以，相對人公司沒有選擇性執法，對工會幹部或員工均是一樣標準，簡○○有針對遲到做補正程序。但反觀申請人黃文鴻及袁照雯經過多次提醒，請其補正請假程序，但都沒有做補正，公司於是記曠職、扣薪處理。

(十) 倘容任申請人袁照雯 2 人如此毫無節制濫用會務公假制度，除偏離民主社會被普遍接受誠實信用原則外，更可能發生反噬團結權之效應，反而不利於團結權行使：

1. 申請會務公假本即應本於誠實信用原則為之，參酌最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決苦口婆心的指出：「原裁決決定就團結權範疇之過度膨脹，除偏離民主社會被普遍接受誠實信用原則外，復且可能發生反噬團結權之效應；蓋參加人丁○○苟無庸提出任何可供評價之證明文件以為上訴人上海銀行公務假准駁之依據，甚至未能於原裁決及訴訟程序中說明其幾近全年無法提供勞務之必要性，即可享有提供勞務 11 日而領有全年薪資之待遇，並且績效評估不得低於其他同仁，不僅破壞誠實履約之基本原則，也無異將工會幹部相對於一般勞工而予特權階級化團結權極可能淪為少數人鬥爭把持以要挾資方給予私人利益之工具，反而不利於工會代表性及團結力之展現，當然無從期待其發揮集體協商功能。」（相證 11），可資參照。

2. 再請參諸 貴會 105 年勞裁字第 7 號裁決意旨：「且桃園市政府就該次舉行之勞資爭議調解會議並未有限制參與人數，是以相對人更無代替申請人決定所需參與人數之理，至於申請人理監事是否能進入該調解會議旁聽而達到申請該次會務假之目的，或是被拒於會議室門外而僅能於場外為聲援行動致無法於調解會議中提供意見此乃是申請人於決定如何利用法定每月 50 小時之公假時數時，所需自行評估與承擔之風險，法律之保障僅止於賦與申請理、監事每月 50 小時之會務公假，以確保工會意

見能託付於適當之人選與人數於調解會議中充分表達，但不及於保障申請人申請之會務假均能達到預期之結果。」

3. 上揭判決明揭，請會務公假應本於誠信原則為之，否則無異係讓會務公假制度淪為少數特權階級鬥爭把持之工具，而不利於團結權行使。本件申請人袁照雯二人無視相對人多次善意發函提醒及懇勸，其仍然無動於衷、未有絲毫改善，照樣於請超過每月 50 小時會務公假後，提出會務公假之申請，而經相對人不予准假後，即置之不理逕未到職提供勞務。另相對人亦有善意提醒申請人如有請假需求可使用事假、特別休假完成請假程序，但渠等卻未補正請假程序；又申請人工會僅百餘人，相對人給予申請人工會幹部之會務公假，也足夠申請人工會辦理會務。

4. 至若部分申請人工會幹部會務公假需求較多、部分工會幹部需求較少，在法定範圍的公假時數內，申請人工會本應自行評估、安排與使用，即便有申請人工會主張常務級幹部需要較多公假時數，此應為申請人工會內部調節與調整事宜（內部事務分配問題），不能歸咎相對人、硬要求相對人必須吸收及負擔！在此情形下，相對人不予准假、登載曠職及不發給曠職當日薪資，係屬有據，且為合法正當之人事管理。工會幹部亦須受公司人事管理制度規範，此本應當，法律僅禁止雇主歧視工會幹部而絕非賦予工會幹部不受拘束之權利，是相對人公司依法依規管理，絕無要求或干涉、申請人工會也絕對無須放棄其內部常務理、監事制度。

(十一) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(十二) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

1. 兩造於 96 年 5 月 29 日於臺北縣政府勞工局之勞資爭議調解成立，調解紀錄記載勞資雙方代表同意調解方案，即「勞資雙方同意本於工會法第 35 條規定及原有勞資協商之會務公假與請假方式原則，誠信執行。」（見申證 4）。
2. 申請人工會於 108 年 10 月 18 日及 108 年 10 月 23 日分別寄送開會通知予申請人黃文鴻於 108 年 10 月 24 日召開 10 月分第 3 次常務會議、於 108 年 10 月 29 日召開 10 月分幹部會議，黃文鴻據此向相對人請會務公假，相對人以「公假已逾 50 小時，超過工會法第 36 條規定」為由均不准假，黃文鴻當日缺勤，且經通知未於期限內辦理補正手續，相對人於 108 年 11 月 8 日分別記曠職 0.5 日、1 日，且於發放 108 年 11 月分時扣薪 3,390 元（見申證 1 至 3）。
3. 申請人工會於 108 年 10 月 23 日寄送開會通知予申請人袁照雯於 108 年 10 月 29 日召開 10 月分幹部會議，袁照雯據此向相對人請會務公假，相對人以「公假已逾 50 小時，超過工會法第 36 條規定」為由均不准假，袁照雯當日缺勤，且經通知未於期限內辦理補正手續，相對人於 108 年 11 月 8 日記曠職 1 日，且於發放 108 年 11 月分時扣薪 2,102 元（見申證 1 至 3）。
4. 108 年 10 月間，申請人黃文鴻擔任申請人工會之常務監事、申

請人袁照雯擔任申請人工會之副理事長。

5. 如單月請公假 8 天，即足以證明該月請公假時數超過每月 50 小時（見本件 109 年 2 月 19 日第 3 次調查會議第 4 頁）。

四、 本案爭點：

相對人否准申請人黃文鴻及袁照雯於 108 年 10 月 24 日、29 日會務公假申請，並各記曠職及據此扣薪之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為？

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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

- (二) 有關申請人主張申請人工會常務級幹部請會務公假不受每月

50 小時限制一節，本會審查卷內事證認定兩造並未就此形成慣例：

- 1、 申請人主張相對人從 91 年起至 105 年 5 月 17 日申請人袁照雯復職前，均准予申請人工會幹部（特別是常務理、監事）全日、半日會務公假，具有常務級幹部每月會務公假不受 50 小時限制之慣例與約定云云，然相對人否認有此慣例或約定，並置申請人工會幹部請會務公假應依工會法規定辦理，每月以 50 小時為上限等語抗辯。由於上開慣例是否存在，為兩造所爭執，本件曠職與扣薪亦出於申請人黃文鴻及袁照雯請假時數是否超過 50 小時之爭議，且自前案（本會 105 年勞裁字第 30 號、106 年勞裁字第 14 號）以來雙方對此爭執不下，本會前雖未明確認定，惟於本件應有依客觀卷內事證判斷之必要，合先敘明。
- 2、 申請人雖主張自 91 年起兩造即有工會常務級幹部每月會務假請假時數超過 50 小時均獲准之慣例云云，惟查 91 年間訴外人林丙○○時任申請人工會之常務理事，其認為依當時工會法第 35 條規定可請全日會務公假辦理會務，而相對人卻認為依當時工會法施行細則第 18 條規定，不設立理事長之工會，應由常務理事輪流駐會辦公，遂於 91 年 11 月 20 日發布命令要求申請人工會常務理事須改為輪流駐會辦公，未輪值駐會之常務理事不得請會務公假否則以曠職論，雙方因而衍生違反勞動基準法之刑事告訴案件，此有該案不起訴處分書附卷可查（見相證 9），可見 91 年間相對人已明確表示

不同意申請人工會所有常務理事均可請全日會務公假。申請人雖為上開主張，但並未提出任何舉證，只持兩造 96 年 5 月 29 日勞資爭議調解紀錄為證（見申證 4），然該紀錄之勞資主張欄位記載，均為其各自片面陳述，尚無事證可查，勞方即申請人工會當時主張欄位雖記載「公司刁難並妨礙工會幹部依法原有勞資協商之會務公假與請假方式」等語，而資方即相對人主張欄位則載「公司對於勞方所提 A、遵守原有勞資協商之會議公假與請假方式……目前上無此一爭議存在」等語，在查無相關事證下，能否遽如申請人所主張認定 91 年起雙方已達成工會常務級幹部每月會務假請假時數均可不受 50 小時限制之共識云云，即非無疑。復觀諸申請人工會曾發函要求相對人遵循上開調解成立紀錄時，亦只敘明「查本會幹部辦理會務公假皆有檢附工會開立之『會務活動請假通知單』，該通知單係 91 年間勞資雙方協商後訂定使用迄今……本通知單的釋明效力及其約定成俗的請假慣例，請勿擅自變更或附加其他要求」等語，此有該函文附卷可稽（見申證 12），似乎可見雙方在上開調解之前只有達成「請假方式」之合意，就申請人上開主張「請假時數」尚難認定有何協商結果。反觀 96 年間申請人工會認為相對人刁難並妨礙工會幹部會務公假據以申請勞資爭議調解（見申證 4），益徵兩造在 96 年間或之前對會務公假確實存有爭議，方於 96 年 5 月 29 日勞資爭議調解解決，會中並達成：「勞資雙方同意本於（當時）工會法第 35 條規定及原有勞資協商之會務

公假與請假方式原則，誠信執行。」之共識，故申請人上開主張，難認憑採。本會應由 96 年 5 月 29 日勞資爭議調解成立後，審查兩造會務公假請假情形，判斷是否有申請人工會常務級幹部請會務公假均不受每月 50 小時限制之慣例。

- 3、其次，96 年 5 月 29 日兩造就會務公假合意為：「勞資雙方同意本於（當時）工會法第 35 條規定及原有勞資協商之會務公假與請假方式原則，誠信執行。」，據此，申請人工會幹部請會務公假即應按照工會法規定辦理。依當時工會法第 35 條規定：「工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過 50 小時。其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。」，復勾稽同法第 15 條第 1 項：「理事會處理工會一切事務，對外代表工會。」暨該法施行細則第 18 條：「工會不設理事長者，由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務，重要事務仍應由常務理事會處理，對外行文，須由常務理事共同簽署。」等規定，再參當時有效適用之行政院勞工委員會 84 年 6 月 23 日（84）台勞資一字第 120757 號函意旨：「工會法第 35 條第 2 項……『常務理事』一詞係指採理事長制之『理事長』或非採理事長制之『常務理事』；另工會不設理事長者，仍應依工會法施行細則第 18 條規定由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務。」，可見當時工會法第 35 條並未強制採理事長制，如採理事長制之工會，只有「理事長」1 人得以半日或全日請會

務公假辦理會務；反之，非採理事長制者，只有「輪值駐會之常務理事」1人得為之。申請人不爭執工會當時採非理事長制，則據上開調解紀錄，申請人工會之會務公假自應按上開法制辦理，即只有「輪值駐會之常務理事」1人始得以半日或全日請會務公假辦理會務。查96年度，申請人工會「輪值駐會常務理事」顧○○請會務公假天數每月均8天以上，即每月超過50小時（見兩造不爭執事項第5項），其他幹部（不論是否常務級）多數未超過；之後97至99年度，「輪值駐會常務理事」李○○幾乎每個月請會務公假8天以上（超過50小時），其他幹部亦多數未超過，此有相對人提出為申請人所不爭執之工會幹部公假彙整表附卷可查（申請人只有爭執107及108年度部分數字，其餘均不爭執，見本件109年2月19日第3次調查紀錄第2至3頁）。雖有零星數人或數月有超過之情形，惟尚無影響大致整體之請假情形。據上，可證96年5月29日兩造勞資爭議調解成立後，採取非理事長制之申請人工會其幹部會務公假大致按照當時工會法第35條所規定只有「輪值駐會之常務理事」1人始得以半日或全日請會務公假辦理會務辦理。是申請人主張96年5月29日調解兩造達成所有常務級幹部之會務公假時數可不受50小時限制之合意云云，難為憑採。

- 4、續者，100年5月1日新工會法施行，該法（即現行法）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 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」，勾稽同法第 17 條第 1 項及第 3 項：「工會應置理事及監事，其名額如下：」、「工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。」之規定，足徵現行工會法採理事長制，在無特別約定下只有「理事長」1 人可全日或半日請會務公假。則據上開 96 年 5 月 29 日調解紀錄，申請人工會之會務公假自 100 年 5 月 1 日起應按上開法制辦理，即只有「理事長」1 人始得以半日或全日請會務公假辦理會務。查 100 至 102 年度，擔任申請人工會「理事長」之董家鈺請會務公假天數每月幾乎皆有 8 天以上，即每月逾 50 小時，其他幹部除申請人袁照雯外，多數遵守法規不足 8 天（包含當時擔任常務理事之申請人黃文鴻在內）。而 103 年度，申請人工會除理事長外，常務級幹部多數請假天數 1 個月 8 天以上，以申請人黃文鴻及袁照雯為例，該年度請假總天數累計 108 天、110 天，以致該年度申請人工會幹部全部請假天數高達 790 天，相較於 96 年至 102 年每年平均為 500 餘天，高出許多，此觀諸申請人工會公假統計折線圖自明（見相證 42），堪信為真。對此，相對人於次一年 104 年陸續向申請人工會或工會幹部個人提出異議，包含：104 年 1 月間告知幹部李○○請假已超過每月 50 小時限制，並註記於假單上、104 年 9 月間對申請人袁照雯為相同處理、104 年 10 月間發知申請人

工會略以請會務公假須依工會法第 36 條第 2 項規定辦理等語，此有該假單暨函文附卷為憑（見相證 1、45 及 46）。接續下之 104 至 108 年度，亦不乏有非理事長之工會幹部請假天數 8 天以上（逾 50 小時），致使年度總天數分別高達 811 天、834.5 天、852 天、923 天及 879.5 天，此有前揭申請人工會公假統計折線圖附卷為參（見相證 42），對此相對人亦持續發文申請工會應遵守工會法第 36 條規定，或告知幹部個人已超過每月 50 小時限制並於假單上註記，而申請人工會亦回文表達自己主張，雙方並衍生本會 105 年勞裁字第 30 號、106 年勞裁字第 14 號關於會務公假之裁決爭議，甚至申請人工會發函相對人希冀透過仲裁解決一直以來之會務公假爭議。上情皆有相關函文在卷可查。益徵兩造間確實未存有全部常務級工會幹部之會務公假時數均可不受 50 小時限制之慣例，足堪認定。

(三) 相對人否准申請人黃文鴻及袁照雯會務公假，並各記曠職及據此扣薪之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按「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。」工會法第 35 條第 1 項第 1 款定有明文。又同法施行細則第 30 條第 1 項明文：「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、依前述申請人工會固然應依照系爭 96 年 5 月 29 日勞資爭議調解成立內容，按現行工會法第 36 條（及當時工會法第 35 條）規定及誠信執行會務公假，然違反之工會幹部例如本件 1 個月請會務公假天數 8 天以上（超過 50 小時），相對人即應有相同處理，如無正當理由差別而為不利益待遇，難認無不當勞動行為之認識。查相對人對申請人工會其他幹部請會務公假超過 50 小時限制情形皆予准假，對此，申請人舉出 104、105、107 及 108 年度數例，如：張○○104 年 1 月請假 8 天、吳○○105 年 5、6 及 12 月均請假 8 天、駱○○107 年 10 月請假 8 天、108 年 5 月請假 9 天、林乙○○108 年 6 月請假 8 天、張○○108 年 6 月請假 9 天、吳○○108 年 6 月請假 9 天、王甲○○108 年 5 月請假 8 天（見申證 18、相證 41），皆為准假。另經本會查明：106 年度尚有李○○106 年 6、7 及 8 月均請假 8 天、林乙○○106 年 6 月請假 8 天、駱○○106 年 5 月請假 9 天、吳○○106 年 5 月請假 9 天，均獲准假；至其他年度與月分超過時數而准假之情形，所在多有（皆見相證 41）。然卻以請假時數超過 50 小時為由否准申請人黃文鴻及袁照雯 108 年 10 月 24 日及 29 日之會務公假申請，進而記曠職與扣薪，顯為差別及針對性之不利益待遇。相對人無法陳明所據正當理由，即選擇性對申請人工會幹部遽為不同處理，又黃文鴻及袁照雯為申請人工會之代

表人物，活躍於工會活動；尤其，袁照雯多次代表工會，如團體協約協商代表、勞資爭議仲裁代理人等，更與相對人發生多起裁決爭議，可徵相對人恣意對申請人黃文鴻及袁照雯所為否准會務公假、記曠職、扣薪之差別不利益待遇，非無不當勞動行為之認識，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為自明。

- 3、相對人固辯稱卷內公假統計或出勤紀錄所示公假概念較廣，除會務公假外，尚有其他如自強活動或福利委員會舉辦勞工教育亦給予公假，故請假 8 天未必等同於會務公假超過 50 小時云云，並針對上開各幹部提出說明，惟兩造於前案（本會 105 年勞裁字第 30 號）爭執會務公假時，相對人所提出之書狀與表格均只記載「公假」一詞表示「會務公假」，並無區分各種公假（此為申請人於本件提出之書證，見申證 10）。而本件申請人初申請裁決即在主張兩造就工會幹部每月請「會務公假」天數與時數有慣例存在，相對人對此提出答辯，兩造始終爭執在「會務公假」，因而申請人主張如勞工單月請公假 8 天，即足以證明該月請公假時數超過每月 50 小時等語，當然係指「會務公假」，對此詢問相對人意見後，伊表示不爭執（見本件 109 年 2 月 19 日第 3 次調查會議第 4 頁）。又本會於第 1 次調查會議，即請雙方各自整理 96 年 5 月 29 日勞資爭議調解成立，至 105 年 5 月 17 日相對人發文前，是否有准予工會幹部每月「會務請假時數」超過 50 小時之具體事例，兩造均稱是，有該次會議紀錄存卷

可查，嗣後相對人具狀提出相證 41 之公假彙整表，其上載明公假統計天數，自是指「會務公假」，雙方再聚焦於此進行攻防，相對人從無區分各種類公假而有不同陳述，為辯駁申請人所舉之其他工會幹部事例時，始臨訟翻異改稱尚應區別不同公假種類云云，難謂誠信，伊以其他公假為辯不足為採。矧且相對人對申請人所舉上開事例，非能全部敘明其為差別待遇之正當理由，相證 41 其餘年度與月分超過 50 小時之幹部如何處理，亦未見相對人舉證以實其說，是相對人之抗辯，殊難認採。

- 4、其次，按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、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 款及第 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）。查相對人與申請人工會就幹部請會務公假爭議由來已久，相對人對不同幹部處理寬容不一，亦未見一致標準處理，其提出會務公假彙整表（相證 41）並敘明近年來年度累積請會務公假天數遠高於其他幹部等語（見其答辯（三）書第 3 至 5 頁），而於本件 108 年 10 月 24 日及 29 日

卻否准渠等會務公假申請，進而記曠職、扣薪，有殺雞儆猴之意，相對人分化、介入申請人工會之運作，可見一斑，已不當影響申請人工會之組織與活動，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、 救濟命令部分：

(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；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。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。

(二) 本會審酌雙方之主張及相關證物，已認定相對人對申請人黃文鴻及袁照雯 108 年 10 月 24 日及 108 年 10 月 29 日會務公假否准之行為，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，則相對人據該不准假而對申請人 2 人記曠職之處分，即無理由，又曠職可能該當解僱事由（勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定參照），對勞工影響重大，是本會爰撤銷相對人對申請人黃文鴻及袁照雯所為記曠職之處分，並命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內塗銷對申請人黃文鴻及袁照雯所為曠職紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查。又上開曠職既經本會撤銷，則相對人據此於 108 年 11 月扣減申請人黃文鴻及袁照雯之薪資，自屬無據，爰命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內分別給付申請人黃文鴻 3,390 元、申請人袁照雯 2,102 元。上開裁決救濟命令之方式，已足以樹立該當事件之公平勞資關係，應屬適當，申請人其餘申請不予准許，應予駁回，爰裁決如主文所示。

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，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，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

林佳和

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 9 年 4 月 1 7 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。