

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 111 年勞裁字第 38 號

3 **【裁決要旨】**

4 自系爭團體協約 103 年間簽立而生效後，相對人准予申請人工會
5 會員出席該工會舉行之各種會議及活動（含括本件關涉之申請人
6 工會之理監事會議、全員勞工教育活動及會員代表大會），皆係
7 遵循該協約第 52 條約定之結果。而 110 年 3 月 2 日後，系爭團體
8 協約雖不再展延繼續有效，惟該協約第 52 條有關會務公假之約定
9 尚存餘後效力，繼續作為相對人與申請人工會會員（即本件其餘
10 申請人）間勞動契約內容之一部，且相對人持續承認系爭團體協
11 約存在於雙方間之效力，而依上述協約約定，對申請人工會會員
12 數次准假；更於 111 年 10 月 7 日，與申請人工會達成在工會尚未
13 變動前維持現狀之合意，准假意思並未改變。乃相對人竟隨即對
14 附表 1 所示申請人工會會員（除申請人陳甲○○外，其部分見下
15 述）申請出席 111 年 10 月 18 日理監事會議之會務公假，拒不處
16 理，最終未予准假；接續，在附表 2 所示申請人申請出席 111 年
17 11 月 8 日全員勞工教育第 1 梯次活動之會務公假上，亦為相同之
18 處理；更在本件裁決審理期間，對於申請人陳丙○○出席 112 年
19 5 月 19 日第五屆會員代表大會第 3 次會議之會務公假申請，原核
20 為准假，逕自改為退件不准公假。顯見相對人係故意片面改變兩
21 造准假現況，無視與申請人工會間仍受拘束之系爭團體協約，更
22 悖於雙方於 111 年 10 月 7 日所達成維持現狀之合意，而其不准假
23 之結果，亦使申請人工會當次會議及活動受到影響，難謂無弱化

1 工會之情形；甚且，因此已影響申請人工會會員參與工會活動之
2 意願，此有其以電子郵件表示雖想參加，惟害怕相對人人事不核
3 假導致公假卡單愈多，因而退出活動等語在卷可證（見申證 11），
4 已然造成寒蟬效應，使工會凝聚力降低。核相對人上述行為，應
5 該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

6 【裁決本文】

申 請 人：陳甲○○

郭○○

許甲○○

許乙○○

許丙○○

游○○

楊○○

陳乙○○

陳丙○○

以上皆住高雄市

中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工

會

設高雄市新興區林森一路 230 號行政四樓

上一人代表人：許福利

住同上

共同代理人：邱○○

住同上

蔡晴羽律師

住臺北市中正區汀州路二段 207 號 2 樓

相對人：中華電信股份有限公司

設臺北市中正區信義路 1 段 21 之 3 號

代表人：郭水義

住同上

代理人：張玉希律師

住臺北市南昌路 2 段 70 號 10 樓之 2

- 1 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
- 2 （下稱本會）於民國（以下均同）112 年 7 月 7 日詢問程序終結，並
- 3 於同日作成裁決決定如下：

4 主 文

- 5 一、 確認相對人對於如附表 1 所示申請人申請出席 111 年 10 月 18
- 6 日申請人工會第 5 屆理監事會第 7 次會議之會務公假，為該表
- 7 所示處理結果之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
- 8 款之不當勞動行為。
- 9 二、 確認相對人對於如附表 2 所示申請人申請出席 111 年 11 月 8 日
- 10 申請人工會全員勞工教育第 1 梯次活動之會務公假，為該表所
- 11 示處理結果之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
- 12 款之不當勞動行為。
- 13 三、 確認相對人對於申請人陳丙○○申請出席 112 年 5 月 19 日第 5
- 14 屆會員代表大會第 3 次會議之會務假，於 112 年 5 月 17 日退件
- 15 未核准公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5

1 款之不當勞動行為。

2 四、 相對人應於本裁決決定送達翌日起 7 日內，核給申請人郭○○
3 第 1 項及第 2 項之會務公假、將申請人許甲○○第 1 項及第 2
4 項之特別休假准假更正核給會務公假、核給申請人許乙○○第
5 2 項之會務公假、將申請人許丙○○第 2 項之特別休假准假更
6 正核給會務公假、將申請人游○○第 2 項之特別休假准假更正
7 核給會務公假、核給申請人楊○○第 2 項之會務公假、核給申
8 請人陳乙○○第 2 項之會務公假、核給申請人陳丙○○第 3 項
9 之會務公假，並應將上述事證均送交勞動部存查。

10 事實及理由

11 壹、程序事項：

12 一、查相對人之代表人已於 112 年 6 月 6 日變更為郭水義，業經相
13 對人於 112 年 6 月 16 日聲明承受原裁決程序，經核與相對人
14 商工登記公示資料並無不合，應予准許，合先敘明。

15 二、次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
16 人追加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標
17 的之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟
18 法第 256 條規定參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補
19 充或更正陳述，本會應有裁量權（最高行政法院 104 年度判字
20 第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參
21 照）。又按「(第 1 項) 勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生
22 爭議，得向中央主管機關申請裁決。(第 2 項) 前項裁決之申
23 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

1 發生之次日起 90 日內為之。」、「基於工會法第 35 條第 1 項及
2 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
3 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」
4 勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項暨同法第 51 條第 1 項
5 分別定有明文。

6 三、查申請人提出本件裁決申請後，經歷次更迭，於 112 年 5 月 8
7 日補充理由五書及 112 年 5 月 22 日第 4 次調查會議，終確認
8 請求裁決事項為：「一、確認相對人對附表 1 所示申請人就 111
9 年 10 月 18 日理、監事會議之會務公假申請之處理結果，構成
10 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。二、
11 確認相對人對附表 2 所示申請人就 111 年 11 月 8 日申請人工
12 會全員勞工教育第 1 梯次活動之會務公假申請之處理結果，構
13 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。三、
14 命相對人應於本裁決決定送達翌日起 7 日內，就申請人郭○○
15 前第 1 及第 2 項公假核准申請；就申請人許甲○○前第 1 及第
16 2 項後以特別休假准假部分修正為准予公假；就申請人許乙○
17 ○前第 2 項公假申請部分核准申請；就申請人許丙○○前第 2
18 項後以特別休假准假部分修正為准予公假；就申請人游○○前
19 第 2 項後以特別休假准假部分修正為准予公假；就申請人楊○
20 ○、申請人陳乙○○前第 2 項公假申請部分准予公假，並將核
21 准事證送交勞動部存查。」（見該書狀第 2 頁、第 4 次調查會
22 議紀錄第 2 頁）。經核申請人上述所為，與原請求同係指摘相
23 對人不准予申請人有關 111 年 10 月 18 日理監事會議及 111 年

1 11月8日全員勞工教育第1梯次活動等會務公假申請之行為，
2 構成不當勞動行為，祇係按卷內事證調整陳述，並無變更請求
3 裁決之法律依據，依上開說明，洵屬補充或更正事實上之陳
4 述，而非為追加或變更請求裁決事項，且相對人對上述更正於
5 程序上均表同意（見第3次調查會議紀錄第2頁及第4次調查
6 會議紀錄第2頁），自無不許申請人補充或更正陳述之理。復
7 申請人主張相對人上述構成不當勞動行為，分別係在系爭事件
8 111年10月18日、111年11月8日發生之後，既已於111年
9 12月30日提出本件申請，即無逾越裁決申請期間，程序應為
10 合法。

11 四、次查申請人於112年5月18日之追加書及112年5月22日第
12 4次調查會議，追加申請人陳丙○○，並追加請求裁決事項：
13 「確認相對人對申請人陳丙○○就112年5月19日第5屆會
14 員代表大會第3次會議之會務公假申請，於112年5月17日
15 退件不准公假之處理結果，構成工會法第35條第1項第1款
16 及第5款之不當勞動行為。命相對人應於本裁決決定送達翌日
17 起7日內，就申請人陳丙○○就112年5月19日第5屆會員
18 代表大會第3次會議之公假申請予以核准，並將核准事證送交
19 勞動部存查。」（見追加書第2至3頁及第4次調查會議紀錄
20 第3頁）。經核申請人之追加，固與原請求之會務公假申請會
21 務事由非為同一，惟相對人不予准假之理由，仍係基於申請人
22 工會對應之廠場即原南區電信分公司已裁撤，故該工會不具法
23 人人格，又雙方間系爭團體協約僅有餘後效力，故而會務假應

1 依工會法第 36 條第 2 項規定辦理，因而未予准假等語（見答
2 辯（六）書第 4 頁），與原請求之兩次否准會務公假之理由，
3 並無二致（見第 3 次調查會議紀錄第 3 頁），且兩造就此部分
4 之攻防，亦同於原請求部分，自無礙於相對人之防禦，是本會
5 爰同意申請人之追加。又申請人之追加，尚在知悉其所主張之
6 不當勞動行為事由及事實發生翌日起 90 日內，程序上亦屬合
7 法，應為受理。

8 五、至相對人抗辯因其南區電信分公司已經裁撤，故申請人不符合
9 工會法第 6 條第 1 項第 1 款及該法施行細則第 2 條所定廠場企
10 業工會之實質要件，應喪失工會法人資格，於本件申請事由，
11 已無當事人能力，更無權利保護必要等語，經確認，相對人本
12 意在抗辯申請人所請之兩項會務，並不在其清算之必要範圍
13 內，無權請求相對人給予會務公假，認為實體上應駁回本件申
14 請等語（見第 1 調查會議紀錄第 9 頁），而不在程序上抗辯，
15 故本會即在後開實體事項判斷，尚此敘明。

16 貳、實體事項：

17 一、申請人之主張及聲明：

18 (一) 本案事實經過

19 1. 111 年 10 月 18 日申請人工會第 5 屆理、監事會第 7 次會
20 議：

21 (1) 申請人工會早在 102 年間第 3 屆理、監事會，除通知理、
22 監事「出席」外，亦通知相關幹部以列席身分出席，而
23 相對人無論是否為理、監事，凡實際出席參與者，均核

1 准公假，茲先提第3屆第11次理、監事會通知函暨會
2 議紀錄（申證1）為例，可見確有列席人員出席。

3 (2) 而後，申請人工會召集辦理、監事會會議，除理、監事
4 出席外，亦邀請討論議案相關工會幹部，循例於召開會
5 議前，將開會通知函檢附出席理、監事及其他幹部即與
6 會列席人員名單為附件，寄送出列席人員及相對人，並
7 惠請相對人針對與會人員均准予公假。過往相對人均尊
8 重，准予公假，未曾有針對非理、監事之其他工會幹部
9 不准公假情形，先以106年、109年之理、監事會通知
10 函及簽到表（申證2）為例。是針對申請人工會召理、
11 監事會，出席理監事、幹部核給公假1日，應屬雙方勞
12 資慣例。

13 (3) 111年7月起，相對人針對申請人工會理、監會之列席
14 人員等以「人事經辦處理中」為由，遲不准駁公假。申
15 請人工會於111年7月27日發函予高雄市勞工局、相
16 對人等，敘明申請人工會第5屆理事鄭○○退休，故由
17 候補理事順序1陳甲○○遞補（申證3）。申請人工會
18 於111年10月3日循例發函通知相對人將於111年10
19 月18日召開第5屆理、監事會第7次會議及檢附出席
20 理、監事及與會列席人員名單請相對人准予公假（申證
21 4）。而應出席理事即申請人陳甲○○；應列席之申請人
22 郭○○（高雄獨立總工會代表）及申請人許甲○○（婦
23 工處副處長），經由差勤系統申請公假，該等3人公假

1 申請均經各自基層、中層主管核准公假，然相對人人事
2 單位卻以「人事經辦處理中」為由卡件，遲不決定是否
3 准假，直至 111 年 10 月 18 日會議結束後，迄今仍拒不
4 准假，此有差勤系統截圖畫面（申證 5）可稽。

5 (4) 是以，相對人未經與申請人工會協商，就申請人陳甲○
6 ○出席；申請人郭○○及申請人許甲○○列席 111 年
7 10 月 18 日申請人工會第 5 屆理、監事會第 7 次會議申
8 請之公假，以「人資經辦處理中」為由，遲至會議當日
9 未同意而拒不核准公假之行為，構成工會法第 35 條第
10 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

11 2. 111 年 11 月 8 日勞工教育活動（即「本案勞教活動」）：

12 (1) 申請人工會自 103 年起依勞工教育實施辦法，定期舉辦
13 會員勞教活動，於勞教活動前，即檢附申請人工會會員
14 參加人員名單予相對人及請求同意准予公假 1 日，個別
15 參加出席會員，可據此向相對人申請獲准 1 日公假。

16 (2) 上述勞教活動辦理及公假申請之方式，有申請人工會歷
17 次勞教活動申請人通知相對人函文（申證 6）可稽。申
18 請人工會舉辦勞教活動，未曾聽聞有出席參加之申請人
19 會員申請公假遭相對人拒不准予公假。是針對申請人工
20 會舉辦勞工教育活動針對出席會員核給公假 1 日，應屬
21 雙方勞資慣例。

22 (3) 後於 110 年 5 月 15 日疫情因素，暫時停辦勞工教育活
23 動。近期疫情趨緩，申請人工會於 111 年 10 月 17 日循

1 例援引勞工教育實施辦法，發函予相對人將於 111 年
2 11 月 8 日舉辦「111 年度全員勞教」第 1 梯次（下簡稱
3 「本案勞教活動」）及檢附參與人員名單，請相對人准
4 予公假，有該公文（申證 7）可稽。

5 (4) 申請人工會會員即申請人許甲○○、許乙○○、許丙○
6 ○、郭○○、游○○、楊○○、陳乙○○共 7 人，針對
7 本案勞教活動申請公假，均已經各自基層及中層主管核
8 准，然送至相對人之人事處，卻以「人事經辦處理中」
9 為由卡件而遲不決定是否准假，直至 111 年 11 月 8 日
10 本案勞教活動前，均未明示是否准假，此有申請人許甲
11 ○○等 7 人之差勤系統請假明細截圖畫面（申證 8）可
12 稽。

13 (5) 申請人工會於 111 年 11 月 3 日發函再度催請相對人循
14 例准假，有該日公文（申證 9）可稽；相對人卻直至 111
15 年 11 月 8 日本案勞教活動當日始送達相對人台灣南區
16 電信分公司，當日申請人工會會務人員已外出處理本案
17 勞教活動，是係於本案勞教活動結束後，即 111 年 11
18 月 10 日申請人工會始簽收相對人回函而知悉相對人僅
19 同意理事長、理監事會務公假，其餘參加人員須自行請
20 假參與，有該回函（申證 10-1）及相對人台灣南區電信
21 分公司之收發文簿照片（申證 10-2）可稽。

22 (6) 申請人許乙○○、許丙○○3 人於相對人之差勤系統中
23 仍持續顯示「人事經辦處理中」；申請人許甲○○至 111

1 年 12 月 13 日顯示「退件」；申請人郭○○則至 111 年
2 11 月 10 日顯示「退件」；申請人游○○及申請人楊○
3 ○則於 111 年 12 月 6 日顯示「退件」；申請人陳乙○○
4 則直接轉「結案」，有差勤系統截圖畫面（參申證 8）
5 可稽，即據此為由均拒不准假。

6 (7) 相對人未經與申請人工會協商，即違背過往慣例，就申
7 請人許甲○○、許乙○○、許丙○○、郭○○、游○○、
8 楊○○、陳乙○○參加本案勞教活動申請之公假，以「人
9 資經辦處理中」、「退件」、「結案」等由，遲至本案勞教
10 活動當日未同意而拒不准假行為，不當妨礙影響申請人
11 工會活動，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
12 款不當勞動行為。

13 (二) 按實務見解，勞資慣例應予尊重並有拘束雙方效力；非經雙
14 方協議不得片面變更；雇主審核會務公假時，應遵循慣例為
15 之，除有明顯異常或與辦理會務顯屬不合之情形，資方單方恣
16 意逕為變更慣例而不予准假，構成不當勞動行為；而雇主遲不
17 准駁會務公假，亦構成不當勞動行為：

18 1. 依過往裁決案例見解及認定事實，或有以沿用約 1 年或數
19 年為由，即認定雙方存有勞資慣例存在之先例。而針對申
20 請人工會主張先前循慣例均准予公假事實，可由相對人查
21 證確認是否屬實（即未曾有不准假之紀錄），進而判斷是
22 否構成勞資慣例：

23 (1) 裁決會 106 年勞裁字第 44 號裁決：「按慣例為勞資雙方

1 行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定的觀點而
2 言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之
3 效力。」，可見勞資慣例乃勞資雙方行之多年作法，而
4 應予以尊重有拘束雙方之效力。

5 (2) 裁決會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定指出：「申請人主
6 張伊擔任團體協商之勞方代表，於 101 年 3 月 12 日啟
7 動團體協商，相對人拖延至 101 年 8 月始進行第 1 團體
8 協商，而在啟動團體協商之前，對於申請人於 101 年 7
9 月 27 日援例提出會務假之申請，突然改變雙方沿用長
10 達 1 年 4 個月之會務假慣例，不予准許，就此構成工會
11 法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為等語。本會認
12 為相對人否准申請人此次會務假之申請，時間上與申請
13 人工會請求團體協商之時間密接，依理當有影響團體協
14 商之認識，就此，相對人僅以稽核人員有意見為由置
15 辯，尚難採信，從而，相對人此項否准申請人申請會務
16 假之作為，復構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當
17 勞動行為」是該案中針對簡式會務公假申請方式，沿用
18 1 年 4 個月，同樣在請求團體協約協商後即不予准許之
19 情況，認定構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動
20 行為。

21 (3) 裁決會 102 年勞裁字第 28 號裁決決定：「況查申請人主
22 張長久以來相對人就申請人工會指派人員參加前開工
23 會聯合組織相關活動，均予准假，並提出 99 年 6 月以

1 來相對人准假之證明，其中不乏申請人以相同或類似活
2 動作為請假事由（如代表工會聯合組織出席其他企業工
3 會會議、出席工會聯合組織理監事會議）並經相對人准
4 假之情形，堪認申請人主張為真。爰此，雙方間就准予
5 申請人工會指派人員參加工會聯合組織相關活動，業已
6 形成慣例」亦即從 99 年到 102 年申請裁決約莫 3 年期
7 間有如此實施准假，均認為構成勞資慣例。

8 (4) 裁決會 104 年勞裁字第 46 號裁決決定：「...自 100 學年
9 度起至 103 學年度止，相對人均同意申請人有關年度各
10 項會議全日公假及課務排代、年度會務發展研討會暨勞
11 動教育講習公假及課務排代，並採記研習時數等申請之
12 事實... 3、惟相對人自 104 學年度起片面取消申請人各
13 項會議全日公假，僅給予 4 小時，且須自理課務；對參
14 加申請人舉辦之會務發展研討會暨勞動教育講習者，不
15 再明確同意給予公假、並取消課務排代及研習時數。...
16 復查申請人曾於 104 年初就相對人所轄中興國中未實
17 施常態編班召開記者會指摘違法，同年 4 月間教育部查
18 察該國中涉嫌違反常態編會務假、課務排代及採計研習
19 時數等申請，應已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所
20 定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。」同樣以
21 100 年至 103 年之 3 年實施情形認為構成勞資慣例，並
22 認為片面取消構成支配介入工會不當勞動行為。

23 (5) 裁決會 109 年勞裁字第 2 號裁決決定：「申請人工會不

1 僅在蘆竹區中隊持續掛設長 120 公分、寬 90 公分之公
2 布欄，亦在相對人其餘 20 幾處事業場所架設公布欄(尺
3 寸第 5 頁，共 20 頁皆為長 120 公分、寬 90 公分)至今，
4 已達 5 年之久，足見有長期之勞資慣例。」亦已 5 年之
5 久之實施，認為有勞資慣例存在。

6 (6) 裁決會 109 年勞裁字第 16 號裁決決定：「相對人自 103
7 年超至 108 年間，均同意申請人推派台灣南區電信分公
8 司考核委員會之委員（申證 15、36-1、36-2）...可見申
9 請人得推派台灣南區電信分公司考核委員會委員為勞
10 資雙方行之多年之慣例，且自 106 年 9 月 25 日雙方達
11 成協議之時起，申請人得指派 3 名考核委員之事實，足
12 堪認定。」亦同樣以多年作法認定構成勞資慣例。

13 (7) 裁決會 110 年勞裁字第 36、47、48 號裁決決定：「其中
14 第一類為『理監事會、臨時理監事會、會員大會或臨時
15 會員大會』，申請人工會因理監事出席該等會議而申請
16 會務假，所發函文僅記載事由、人員、日期及地點，並
17 申請公假一天...總計 106 年有 8 次、107 年有 11 次、
18 108 年有 15 次、109 年有 15 次，共計 49 次。且就該等
19 會務假之申請，相對人亦陳明『查無不予准假之相關書
20 面紀錄』（答辯六書第 3 頁參照），雙方也未曾對該等會
21 務假之准否產生爭執。就此等勞資雙方會務假之申請及
22 審核情形，應足使申請人信賴此一會務假核假模式已成
23 為雙方間之慣例。」、「申證 22 之第三類為『上級工會

1 桃園市產業總工會指派活動公假一天』，申請人主張其
2 成立係由桃園市產業總工會協助籌組，故於成立時即加
3 入該總工會，並積極參與該上級工會舉辦之各項活動，
4 為申請人重要會務之一，因此有申請參加上級工會桃園
5 市產業總工會指派活動公假之慣例。而就申請此等事由
6 之會務假，工會所發函文僅記載事由、人員、日期及地
7 點，並基於活動之行程安排申請公假一至二天，且其事
8 由僅表明係參加桃園市產業總工會所舉辦之活動...總
9 計 106 年有 14 次、107 年有 14 次、108 年有 18 次、109
10 年有 8 次，共計 54 次。就該等會務假之申請，相對人
11 亦陳明『查無不予准假之相關書面紀錄』（答辯六書第
12 3 頁參照），雙方也未曾對該等會務假之准否產生爭
13 執。因此，申請人所主張參加上級工會桃園市產業總工
14 會所舉辦活動係其重要之會務，以及相對人過往均給予
15 尊重及同意，應係雙方間之慣例，堪以認定。」，以資
16 方即相對人查證確認過往是否不曾有針對特定事由請
17 公假而遭不予准假之相關紀錄，進而認定相對人過往均
18 給予尊重同意准假，形成勞資慣例。

- 19 2. 從裁決實務及行政法院見解，肯認有關勞教活動及會務公
20 假形成慣例後勞資雙方尊重之重要性，雇主欲變更慣例，
21 應經協商與工會達成協議，非可片面變更；且慣例既已經
22 成為共同信守之準據，其重要性不亞於勞資約定，則雇主
23 於審核會務公假時，自應遵循慣例為之，除有明顯異常或

1 與辦理會務顯屬不合之情形，不得由單方恣意逕為變更慣
2 例而不予准假：

- 3 (1) 裁決會 103 年勞裁字第 33 號裁決決定：「自申請人第
4 10 屆理事長之任期中，就申請人工會每屆理事長任期
5 中舉辦一次勞資關係與員工權益保障業務研討會，自
6 94 年起已成為申請人工會與相對人間之慣例，而相對
7 人亦已援此慣例按既定流程辦理，並發函公告預定辦理
8 本件研討會之日期、課程內容及參訓人員等。則相對人
9 在 103 年 9 月 5 日發函之後僅 6 日，即不附任何說明及
10 理由於 103 年 9 月 11 日另行發函將上開函作廢，亦即
11 取消原定之本件研討會，且在取消之前，並未與申請人
12 工會有任何之協商。...查就申請人工會每屆理事長任期
13 中舉辦一次勞資關係與員工權益保障業務研討會，自
14 94 年起已成為申請人工會與相對人間之慣例，相對人
15 訓練所並分別於 94 年 10 月、97 年 7 月及 98 年 9 月間
16 舉辦三次之勞資關係與員工權益保障業務研討會。而各
17 該次研討會之講師費、教材費及餐費是由相對人訓練所
18 支出，訓練人員之交通費及住宿費（即差旅費）則是由
19 參訓人員所屬各單位支出，相對人從未曾提出費用不應
20 由相對人負擔或有所謂違反公司規定之意見。...由於辦
21 理本件研討會已為雙方間之慣例，如相對人認本件研討
22 會之費用不應由相對人負擔，亦應循協商之方式與申請
23 人工會充分溝通協商是否變更，始為正辦。...再者，相

1 對人所稱要求訓練所之承辦人員與申請人工會溝通一
2 事縱然屬實，惟依其陳述，係要求改由申請人工會自行
3 負擔所有費用辦理，此係相對人單方變更慣例，且要求
4 申請人工會全盤接受其單方變更後之方式，自非屬協商
5 之性質，相對人此部分之抗辯，亦無可採。」已強調「3
6 次」循相同方式舉行勞教活動之費用負擔，構成勞資慣
7 例，而縱使資方要變更慣例，不得片面要求申請人工會
8 全盤接受資方變更後方式。

9 (2) 裁決會 107 年勞裁字第 30 號裁決決定：「按本件相對人
10 有核給申請人工會第四分會出席會員代表暨幹事聯席
11 會會務假之慣例，已如前述...相對人於本件開始調查至
12 今，從未說明其有何經營上之困難或情事變更而需單方
13 變更前開慣例，甚且，雙方並未曾就出席會員代表暨幹
14 事聯席會之會務假部分為協商，自難認本件相對人已盡
15 充分協商之努力，其單方變更會務假核給慣例，否准申
16 請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107
17 年 3 月 12 日與 107 年 6 月 14 日會員代表暨幹事聯席會
18 會務假之行為，自應構成違反工會法第 35 條第 1 項第
19 5 款之不當勞動行為。」是依過往裁決會見解，資方縱
20 使有意變更慣例，也應由資方即相對人舉證此乃因情事
21 變更或經營管理上所必要，並透過協商之方式積極與申
22 請人工會達成協議以變更慣例內容，已盡充分協商努力
23 為前提。

1 (3) 裁決會 110 年勞裁字第 36、47、48 號裁決決定：「按，
2 工會法第 36 條規定，明文揭示工會會務假之法定依
3 據，而該條第 2 項特別就企業工會理事長或理監事之會
4 務假，明訂在工會與雇主無約定之情形下，得以公假辦
5 理會務之時數，考其立法緣由，應係考量我國以中小企
6 業為主之企業型態，及企業工會與雇主進行協商約定之
7 難易度；且以企業工會與雇主間較具關聯性，其會務之
8 處理亦有助於企業之正常運作等因素，而立法設計給予
9 企業工會會務公假之法律保護。至於會務假之申請手續
10 及須備之佐證文件，得由工會與雇主協商或於團體協約
11 中訂定，如勞資雙方已長期就會務假之申請程序形成慣
12 例，則考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，始
13 得形成共同信守之準據，其重要性並不下於勞資約定，
14 則欲變更慣例自應透過協商程序而為調整，而不宜由單
15 方逕為變更...按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞
16 資自治及勞資關係安定的觀點而言其性質為自主之規
17 則，自應予以尊重而有拘束雙方之效力。惟雇主如因情
18 事變更或經營管理上所必要，欲變更慣例時，即應說明
19 理由並透過協商之方式，尋求與工會達成協議（本會
20 106 年勞裁字第 44 號裁決決定參照）。雇主對於勞工會
21 務假之申請雖仍保有審核權限，但於勞資雙方會務假之
22 申請及審核業已形成慣例，其慣例既已經成為共同信守
23 之準據，其重要性不亞於勞資約定，則雇主於審核時，

1 自應遵循慣例為之，除有明顯異常或與辦理會務顯屬不
2 合之情形，否則即不得由單方恣意逕為變更慣例而不予
3 准假。」亦再度強調，有關勞資慣例之重要性並不下於
4 勞資約定，則欲變更慣例自應透過協商程序而為調整，
5 而不宜由單方逕為變更，且若勞資雙方會務假之申請及
6 審核業已形成慣例，其慣例既已經成為共同信守之準
7 據，其重要性不亞於勞資約定，則雇主於審核時，自應
8 遵循慣例為之，除有明顯異常或與辦理會務顯屬不合之
9 情形，否則即不得由單方恣意逕為變更慣例而不予准
10 假。

- 11 3. 裁決會認定，若雇主遲不准駁會務公假，構成不當勞動行
12 為：

13 裁決會 107 年勞裁字第 3 號裁決決定：「查本會於前案 106
14 年度勞裁第 14 號裁決決定，係認定相對人就申請人袁○
15 ○於本會 105 年度勞裁字第 30 號裁決之勞資爭議裁決期
16 間（105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日止），並未為任何不
17 准假及曠職之通知，就會務假申請超過每月 50 小時之部
18 分均未予處理（均未曾表示不同意申請人袁○○請會務
19 假），相對人對於申請人袁○○於 105 年度勞裁字第 30
20 號裁決爭議期間（105 年 7 月 27 起日至 12 月 20 日止）
21 會務假申請未為准駁之表示，致申請人袁○○無法知悉所
22 申請之會務假，究係處於合法免除勞務提供或是有構成曠
23 職之虞，相對人以之為懲戒處分申請人袁○○之依據，有

1 違懲戒明確性之原則，進而造成申請人袁○○懼於繼續申
2 請會務假而致工會活動受到影響，其懲戒處分之行為構成
3 工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。」
4 可稽。

5 (三) 本件會議及勞教活動不准駁會務公假，均構成不當勞動行為：

6 1. 申請人工會自 102 年起理、監事會會議除理、監事外，另
7 邀請其他工會幹部列席出席，相對人均同意核給公假，已
8 有數年之久而形成勞資慣例（參申證 1 及 2）。然相對人
9 未經協商，就申請人工會第 5 屆理、監事會第 7 次會議（參
10 申證 4），針對應出席理事即申請人陳甲○○；應列席申
11 請人郭○○（高雄獨立總工會代表）及申請人許甲○○（婦
12 工處副處長），以「人事經辦處理中」為由卡件，遲不決
13 定是否准假，直至 111 年 10 月 18 日會議結束後，迄今仍
14 拒不准假（參申證 5）。

15 2. 是以，相對人未經協商，片面改變過往公假核給慣例，遲
16 至會議當日仍未為准駁而藉此不同意核給公假行為，使申
17 請人工會幹部無從知悉是否得准予公假而不知是否能出/
18 列席理、監事會，抑或有遭認定曠職或其他不利益之可
19 能。揆諸前開裁決會見解，相對人單方變更慣例且遲至會
20 議當日仍不准駁會務公假，已構成不當勞動行為。

21 3. 另申請人工會自 103 年起即依勞工教育實施辦法，定期舉
22 辦會員勞教活動，並檢附申請人工會會員參加人員名單予
23 相對人，則參加出席會員可據此向相對人申請獲准 1 日公

1 假。自 103 年至 109 年已延續數年之久，已形成勞資慣例
2 (參申證 6)。申請人工會循例援引勞工教育實施辦法，
3 發函予相對人表明舉辦「111 年度全員勞教」第 1 梯次及
4 檢附參與人員名單，請相對人准予公假 (參申證 7)。

5 4. 然相對人至勞教活動當日前，仍以「人事經辦處理中」不
6 准駁公假，遲至活動當日始寄達拒不准假公文至相對人台
7 灣南區電信分公司 (參申證 10-1、申證 10-2)；後又陸續
8 以退件、結案等由而拒不准個別申請人之公假 (參申證
9 8)，使申請人工會會員於本案活動前無從知悉是否得准予
10 公假而不知是否能出/列席勞教活動，抑或有遭認定曠職
11 或其他不利益之可能，而恐懼不再參加申請人工會舉辦勞
12 教活動，此有申請人工會理事陳甲○○以公司不核假等理
13 由未報名參加本案勞教活動之電郵回信 (申證 11) 說明
14 可稽。

15 5. 相對人辯稱針對申請人陳甲○○於 111 年 10 月 17 日申請
16 111 年 10 月 18 日第 5 屆理、監事會第 7 次會務公假，因
17 承辦人發現陳甲○○為候補理事而非理事尚須查證，因作
18 業疏失未核辦至同年 12 月 26 日核准 (參相證 13)；另辯
19 稱針對申請人陳乙○○等 7 人參加 111 年 11 月 8 日勞教
20 活動部分予以否准，並無違工會法規定及雙方 111 年 10
21 月 7 日協調會議決議云云。惟查，申請人陳甲○○部分，
22 相對人未曾發函要求補正為理事證明，且查證無庸拖延近
23 2 個月，片面變更過往列席理監事會議幹部均准公假標

1 準，恣意拖延准駁公假時間，使申請人工會幹部無所適
2 從，妨礙其參與申請人工會活動甚明：

3 (1) 申請人陳甲○○部分，申請人早在 111 年 7 月 27 日函
4 相對人告知申請人陳甲○○遞補為理事（參申證 3），
5 相對人未曾發函要求補正為理事證明，查證亦無庸拖延
6 近 2 個月，相對人難推諉不知，此僅為相對人臨訟杜撰
7 之藉口託辭。

8 (2) 實情為相對人片面變更出列席理監事會議幹部均准公
9 假之標準，致承辦人恣意拖延准駁公假，因相對人此屆
10 期不決定准駁作法，使申請人幹部擔憂遭認定曠職等風
11 險而不參與申請人工會活動（參申證 11），使申請人工
12 會幹部無所適從，妨礙其參與申請人工會活動甚明。

13 (3) 且片面變更過往慣例，使勞教活動核駁公假標準不明，
14 相對人不同人事承辦人遲至 111 年 11 月 8 日本案勞教
15 活動當日未能確定准駁公假。如申請人許乙○○遲至
16 111 年 12 月 29 日始退件（申證 15）；申請人楊○○111
17 年 12 月 6 日退件後修正再送（申證 16），迄今仍經辦
18 處理中未有准駁；申請人陳乙○○則是申請本件裁決後
19 於 112 年 1 月 17 日准假（申證 17），更見有差別待遇
20 情事。

21 6. 是以，揆諸前開裁決會實務見解，相對人單方恣意逕為變
22 更慣例且遲至本案活動當日仍不准駁會務公假，已構成不
23 當勞動行為。

1 (四) 申請人工會法人格仍存續，有當事人能力，且仍有受不當勞
2 動行為裁決制度保護必要，相對人辯稱申請人應清算，無當
3 事人能力及無權利保護必要云云，於法無據：

4 1. 相對人無非辯稱本件因台灣南區電信分公司經裁撤，申請
5 人工會已不具工會法施行細則第 2 條人事、預算及會計獨
6 立性，是應予解散清算，是本件申請人工會無當事人能力
7 且無權利保護必要云云。惟查，申請人工會法人格仍存續
8 中，仍有當事人能力，且有受不當勞動行為裁決制度保護
9 必要；本件裁決處分作成後，並有使主管機關介入裁罰相
10 對人之法律效果，是本件仍有權利保護必要性：

11 (1) 高雄市政府勞工局 111 年 12 月 28 日仍函覆原告，具體
12 表明原告之法人格仍存續中（申證 12），是申請人工會
13 即有當事人能力。

14 (2) 按高雄市政府勞工局 111 年 10 月 14 日函送 111 年 10
15 月 17 日召開「中華電信股份有限公司與中華電信股份
16 有限公司台灣南區電信分公司企業工會因應組織
17 調整事宜」協調會議記錄中決議：「公司同意在工會（中
18 華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工會尚
19 未變動前，仍應依工會法相關規定辦理」（參相證 9），
20 是亦足認本件有關認定相對人違反工會法第 35 條之爭
21 訟仍應持續進行，不受影響。

22 (3) 何況，本件相對人之行為，如遭認定構成違法不當勞
23 動，屬於確認違法行政處分，依工會法第 45 條第 1 項

1 規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五
2 條第 1 項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中
3 央主管機關處雇主新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰
4 鍰，並公布其名稱、代表人姓名、處分期日、違反條文
5 及罰鍰金額。」即主管機關得介入給予相對人裁罰，是
6 本身有其獨立法律效果意義，自仍應認有權利保護必要
7 性而應繼續審理。

8 2. 相對人雖引用另案臺灣高等法院高雄分院 110 年度勞上
9 字第 28 號民事判決為基礎，然該案申請人工會仍上訴救
10 濟中（現繫屬最高法院），且該另案民事判決引用工會法
11 施行細則第 2 條有違憲疑慮，是仍待憲法法庭審理中，尚
12 未有定見：

13 (1) 雙方另案臺灣高等法院高雄分院 110 年度勞上字第 28
14 號民事判決固然提到：「...則台灣南區電信分公司於改
15 制後已不具有人事、預算及會計之獨立性自明，再參以
16 台灣南區電信分公司業已於 111 年 1 月 1 日裁撤，並於
17 同年 9 月 1 日廢止登記，有經濟部 111 年 9 月 1 日經授
18 商字第 11101168100 號函在卷可稽（見本院卷二第 47
19 頁），故上訴人已不符上揭法規有關廠場企業工會之實
20 質要件，自 107 年 11 月 1 日起即應喪失工會法人資格，
21 應依工會法第 41 條進行清算。雖上訴人法人資格尚存
22 續，有高雄市政府勞工局 111 年 4 月 20 日高市勞組字
23 第 11132688900 號函在卷可稽（見本院卷一第 589 頁），

1 足認上訴人有當事人能力，得為本件訴訟之當事人，惟
2 此僅能認上訴人於清算之範圍內，視為尚未解散，其法
3 人格於清算範圍內仍然存續。而本件上訴人所請求之事
4 項，均於清算無涉，故上訴人提起本件訴訟，已欠缺權
5 利保護之必要。」(參相證 4，第 4 至 5 頁)，然此另案
6 判決申請人工會仍上訴繫屬於最高法院審理中。

7 (2) 且司法院大法官針對企業工會是否應受工會法施行細
8 則第 2 條規定限制部分，已有召開憲法法庭進行言詞辯
9 論，有司法院憲法法庭 112 年 2 月 21 日新聞稿提出：「憲
10 法法庭於 112 年 2 月 21 日上午就《成立廠場企業工會
11 案》(111 年度憲民字第 350 號等)行言詞辯論。爭點
12 題綱為工會法施行細則第 2 條第 1 項及第 2 項規定：『本
13 法第六條第 1 項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算
14 會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或
15 商業登記之工作場所。前項所定有獨立人事、預算及會
16 計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具具有人事
17 進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設
18 立會計單位，並有設帳計算盈虧損』是否限制人民受憲
19 法保障之結社自由或其他憲法基本權？是否違反法律
20 保留原則、比例原則？其理由為何？」其中：「專家學
21 者郭玲惠教授指出...惟 103 年第二次修法內容，則忽略
22 最近性原則，合理性不足，且與締結團體協約能力不當
23 聯結，增加工會組織及執行工會任務所不必要之限制，

1 有違比例原則，侵害憲法第 14 條所保障之結社自由權
2 而違憲。」、「監察院國家人權委員會高涌誠委員由兩公
3 約與 ILO 國際勞工公約出發，說明勞工組成工會乃是
4 兩公約之基本權利，且國家不得以法令強制採行單一工
5 會制，或以現存之工會已存在為由，拒絕新工會之登
6 記。綜觀系爭規定使廠場工會之登記審查制度趨於嚴
7 格，恐導致雇主經營權凌駕於勞工團結權，而使勞資關
8 係難以對等。從而，系爭規定所設獨立人事、預算、會
9 計之要件，與國際勞工組織第 87 號及第 98 號公約、公
10 民與政治權利公約第 22 條、經濟社會文化權利國際公
11 約第 8 條之團結權保障未盡相符，應屬違憲。」(申證
12 13)，是此部分尚未定見。

13 (五)相對人辯稱係爭團體協約已失效不得再為主張云云。然雙方
14 係於 103 年 12 月 3 日簽署系爭團體協約，而本件針對理監事
15 列席人員公假；勞教活動公假，於 103 年 12 月 3 日簽署系爭
16 團體協約前即已同意准假，是循勞資慣例約定而來，與系爭
17 團體協約無涉。相對人所辯，並不可採：

- 18 1. 相對人辯稱 103 年 12 月 3 日簽署系爭團體協約，並稱系
19 爭團體協約延續效力至 110 年 3 月 2 日，因申請人工會
20 107 年 4 月 24 日提出修約，歷經 39 次未達成協議，且因
21 111 年 1 月 1 日完成台灣南區電信分公司組織裁撤，是已
22 於 111 年 1 月 11 日主張餘後效力，故不再准予申請人公
23 假云云。

1 2. 惟查，本件裁決有關理監事會出列席者給予公假及勞教活
2 動出席者給予公假，均為系爭團體協約 103 年 12 月 3 日
3 簽約前即已同意，而為雙方約定慣例與約定，與系爭團體
4 協約簽約與否無涉，是相對人以系爭團體協約效力爭執毋
5 庸給予公假云云，並不可採：

6 (1) 系爭團體協約於 103 年 12 月 3 日簽署後，高雄市政府
7 勞工局並於同年 30 日函覆同意備查，申請人工會於
8 104 年 1 月 9 日始收受該函覆，是系爭團體協約生效日
9 應為翌日即 104 年 1 月 10 日生效。申請人工會主張至
10 遲 102 年間即有針對列席理監事會幹部給予公假；103
11 年 11 月起即有勞教活動准予出席會員公假，是本件爭
12 議有關勞資慣例與約定，於系爭團體協約 103 年 12 月
13 3 日簽立並於 104 年 1 月 10 日生效前已存在。

14 (2) 針對申請人工會理監事會出列席者給予公假，於雙方尚
15 未簽署系爭團體協約，即申請人工會於 102 年間第 3
16 屆理、監事會，除通知理、監事「出席」外，亦通知相
17 關幹部以「列席」身分出席理、監事會，而相對人無論
18 是否為理、監事，凡實際出席參與該次會議者，均核准
19 公假，此部分亦有如申請人工會 102 年 9 月 26 日發函
20 針對 102 年 10 月 11 日第 3 屆理、監事會第 3 次會議出
21 席理監事及列席勞資會議代表部分請求給予公假(申證
22 14-1)，而針對該次會議紀錄也載有列席勞方代表劉○
23 ○、程○○(申證 14-2)，確實也有給予公假。

1 (3) 針對申請人工會舉辦勞教活動出席者給予公假部分，最
2 早源於申請人工會自 103 年 11 月 19 日、20 日、21 日
3 舉行「103 年度會員勞教暨文創講座」(參申證 6 第 1
4 至 3 頁)，是早於系爭團體協約 103 年 12 月 3 日簽約，
5 是有關勞工教育准假確與雙方簽署系爭團體協約無涉。

6 (4) 申言之，相對人另案 109 年度勞裁字第 16 號裁決決定
7 及另案針對系爭團體協約履約民事訴訟爭議中，均主張
8 系爭團體協約適用範圍僅限「台灣南區電信分公司」不
9 及於「各營運處」，然相對人過往對於申請人工會幹部
10 出席理監事及會員出席勞教活動，即令屬於營運處員
11 工身分，均准予公假(參申證 1，諸多隸屬營運處幹部；
12 申證 6 亦正本發函給高雄、屏東、台中營運處等)，更
13 見此部分核給公假勞資約定與慣例，與系爭團體協約適
14 用與否無關，相對人以系爭團體協約效力置辯稱不准假
15 云云，亦屬無據，且有違誠信。

16 (六) 相對人辯稱依高雄市政府 111 年 10 月 7 日協調會議，僅准予
17 理監事會務公假云云。然該次協調會議精神為「員工權益優
18 先」，且決議內容為工會尚未變動前，仍應依「工會法相關規
19 定辦理」，相對人不得片面違反勞資慣例，拒絕核給理監事出
20 列席者與出席勞教之會員公假，如此作法既屬工會法第 35 條
21 第 1 項違法之不當勞動行為，亦抵觸上開決議：

22 1. 相對人辯稱係因高雄市政府勞工局於 111 年 10 月 7 日召
23 開「中華電信股份有限公司與中華電信股份有限公司台灣

1 南區電信分公司企業工會因應組織調整事宜協調會議」決
2 議，據此准駁理監事會會務公假，並非相對人單方變動云
3 云。

- 4 2. 惟查，高雄市政府 111 年 10 月 7 日協調會議，說明已提
5 到：「中華電信股份有限公司自 111 年 1 月 1 日起組織改
6 造，該公司台灣南區電信分公司企業工會因應組織調
7 整，勞資雙方仍應秉持員工權益優先，依法持續溝通。」
8 而其決議第一點為：「公司同意在工會（中華電信股份有
9 限公司台灣南區電信分公司企業工會）尚未變動前，仍應
10 依工會法相關規定辦理。」（參相證 9），可見相對人仍應
11 遵守工會法相關規定，自不得為違反工會法第 35 條第 1
12 項之不當勞動行為，且應秉持員工權益優先。
- 13 3. 職是，即令依照上開決議內容，相對人亦不得片面違反過
14 往給予公假勞資慣例與約定，拒絕核給理監事出席者與
15 出席勞教之會員公假，如此構成違反工會法第 35 條不當
16 勞動行為，亦抵觸上開決議。

17 (七) 申請人工會 107 年 4 月 24 日依團體協約第 4 條（僅為修正建
18 議）及第 57 條（主張未盡事宜協商定之）提出修正建議；提
19 出時間非於系爭團體協約屆滿前一個月內（即 110 年 2 月 2
20 日至 110 年 3 月 2 日），未發生停止團體協約延展效力，系爭
21 團體協約已展延至 113 年 3 月 2 日：

- 22 1. 依系爭團體協約第 3 條第 1 項之約定，自生效日起至 104
23 年 3 月 2 日止，且兩造於期滿前一個月內（即 104 年 2

1 月 2 日至 104 年 3 月 2 日) 未提出要求修約，亦未特別提
2 出以團體協約第 3 條第 2 項修約，故延展 3 年至 107 年 3
3 月 2 日止。又兩造於期滿前一個月內 (即 107 年 2 月 2
4 日至 107 年 3 月 2 日) 未提出要求修約，亦未特別提出以
5 團體協約第 3 條第 2 項修約，故延展 3 年至 110 年 3 月 2
6 日止。

7 2. 申請人工會雖於 107 年 4 月 24 日提出對系爭團體協約第
8 54 條之修正條文，然申請人工會發函予相對人，主張依
9 團體協約第 4 條及第 57 條，即「本協約在有效期間內，
10 如一方建議修訂部分條文時，應在一個月前以書面詳述理
11 由及內容通知對方，經甲乙雙方協商同意修訂之。」；系
12 爭團體協約第 57 條：「其他未訂事項，甲乙雙方同意遵照
13 法令及甲方有關規定辦理；無規定者，甲乙雙方以協商定
14 之。」(參申證 21)，申請人工會主張系爭團體協約有未
15 明確約定事項，提出修訂建議而已，是否修訂仍需待雙方
16 協商。

17 3. 是以，申請人工會並非提出系爭團體協約第 3 條第 2 項之
18 正式「書面修訂要求」；且申請人工會提出之時間既為 107
19 年 4 月 24 日，並非系爭團體協約期滿前 1 個月內 (即 110
20 年 2 月 2 日至 110 年 3 月 2 日間) (參申證 23)，是以，
21 申請人工會提出修正並未發生停止團體協約延展之效
22 力，故系爭團體協約將展延至 113 年 3 月 2 日，而非相對
23 人主張 110 年 3 月 2 日即期滿失效。

- 1 4. 申請人工會亦於 111 年 3 月 29 日函覆相對人 111 年 1 月
2 11 日主張餘後效力主張，其中說明第三點後段已詳述：「...
3 本會與貴公司雖進行修約會議，於貴公司認定之餘後效力
4 期間修約會亦仍持續進行至 110 年 12 月，期間台灣南區
5 電信分公司持續邀請本會出、列席各行政會議，包含人
6 評、考核、業務會報，顯見雙方合約於 110 年 12 月 31 日
7 前效力確定存在，非貴公司組改後片面推翻僅止於 110 年
8 3 月 2 日。再，依雙方團體協約第 3 條，貴公司並未於所
9 謂截止期 110 年 3 月 2 日前一個月，函本會表達修約或否
10 定合約效力。故本會法律顧問專業見解認為，110 年 3 月
11 2 日期滿前一個月，並不足認定貴公司已就書面提出修約
12 要求，若是，則雙方合約應是第三次延長效期至 113 年 3
13 月 2 日為止，而非貴公司所謂 110 年 3 月 2 日截止及所謂
14 團體協約第 21 條餘後效力之適用。」(申證 24)。
- 15 5. 況且，若依相對人主張，系爭團體協約至 110 年 3 月 2 日
16 屆期，相對人卻於 110 年 6 月 18 日、110 年 12 月 16 日
17 之考核委員會，仍持續依系爭團體協約第 11 條第 2 項約
18 定，直接通知相對人理事長列席，足見雙方固然有再討論
19 系爭團體協約是否修訂，但均肯認系爭團體協約仍具有效
20 力。相對人雖曾答辯主張考核委員任期至 110 年 6 月 30
21 日，方邀請申請人工會理事長「列席」考核委員會之理由，
22 然列席與否與委員任期無涉，且仍無法解釋 110 年 12 月
23 16 日之情形，自不可採。

1 6. 退步言，縱認系爭團體協約於110年3月2日期滿失效(假
2 設語氣)，相對人亦承認系爭團體協約具餘後效力。按法
3 院及學說見解，本件爭議為個別勞工請公假之權利，仍屬
4 勞動條件一部分，而有餘後效力之適用：

5 (1) 最高行政法院109年度判字第421號判決認為適用團體
6 協約餘後效力之「勞動條件」，包針對優惠機票修訂程
7 序，應請「工會代表參與研議」亦屬之。即凡影響勞工
8 個人權益者，即應認為屬於勞動條件而有餘後效力之適
9 用。

10 (2) 勞動法學會彙整學者所出版之權威著作《集體勞動法》
11 中，由林炫秋撰寫專章(參附件1)闡釋：「勞動基準
12 法施行細則第7條中所規定的勞動契約得訂定的事
13 項，也都屬於勞動條件。所以團體協約法第12條第1
14 項第6款所規定的申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎
15 懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共
16 同遵守之事項同樣是勞動條件，而為餘後效力所及。」
17 即指出，關於有關企業內勞動組織設計利用、勞資爭議
18 處理機制利用，都應屬於勞動條件一環，而得適用團體
19 協約之餘後效力。學者林禮賓、劉邦棟出版《勞動基準
20 法論》(參附件2)亦闡釋：「所謂勞動條件，有狹義和
21 廣義二種不同解說。...廣義的勞動條件，則包含勞工在
22 工作場所之所有待遇而言，例如有關安全衛生、災害補
23 償及資遣退休等之要件，亦屬勞動條件之一部分，我國

1 及日本即採此廣義說。」也認為我國針對勞工在工作場
2 所所有待遇，均應屬於廣義勞動條件。

- 3 (3) 故所謂勞動條件應採廣義論，所有勞工於工作場所所受
4 一切待遇，亦應屬於勞動條件，而應適用團體協約之餘
5 後效力。縱依相對人主張系爭團體協約「第 8 章 勞資
6 協調、合作」專章第 52 條部分（參申證 21 號），既屬
7 個別會員勞工核給有薪公假，涉及個別勞工權益；亦屬
8 促進勞資合作由勞資共同遵守事項，是此部分約定自屬
9 「勞動條件」之一環，而應適用團體協約之餘後效力。

10 (八) 本件若構成不當勞動行為，相對人屬未經協商，違反勞資慣
11 例拒不准假，為維持公平勞資關係之必要，是命相對人就相
12 關公假申請為核准之救濟命令，自有必要：

- 13 1. 裁決會裁決決定屢指出：「於違反工會法第 35 條第 1 項規
14 定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項
15 命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，
16 則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁
17 量原則」。
- 18 2. 裁決會 110 年度勞裁字第 36、47 及 48 號裁決決定認定相
19 對人未經協商違反勞資慣例不予公假，其主文所示救濟命
20 令包括命相對人「核准其會務公假...並將事證送交勞動部
21 存查」是本件相對人同屬未經協商，違反勞資慣例拒不准
22 假，為維持公平勞資關係之必要，是命相對人就申請人之
23 本案相關公假申請為核准之救濟命令，自有必要。

1 (九) 請求裁決事項：

2 1. 確認相對人未經與申請人工會協商，就有關出、列席 111
3 年 10 月 18 日申請人工會第 5 屆理、監事會第 7 次會議之
4 公假申請，申請人陳甲○○部分，以「人資經辦處理中」，
5 遲至會議當日未核准公假；申請人郭○○部分，遲至會議
6 後即 112 年 1 月 16 日始核准公假，復於 112 年 4 月 6 日
7 退件未核准公假；申請人許甲○○部分，遲至會議後即
8 111 年 11 月 4 日退件未核准公假之行為，構成工會法第
9 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

10 2. 確認相對人未經與申請人工會協商，就有關以參加 111 年
11 11 月 8 日申請人工會全員勞工教育第 1 梯次活動為由申
12 請公假，其中申請人許甲○○部分遲至活動後即 111 年
13 12 月 13 日退件未核准公假；申請人許乙○○部分遲至活
14 動後即 111 年 12 月 29 日退件未核准公假；申請人許丙○
15 ○部分遲至活動後即 111 年 11 月 10 日退件未核准公假；
16 申請人郭○○部分遲至活動後即 111 年 11 月 10 日退件未
17 核准公假；申請人游○○部分遲至活動後即 111 年 12 月
18 6 日退件未核准公假；申請人楊○○部分遲至活動後即
19 111 年 12 月 6 日退件未核准公假；申請人陳乙○○部分
20 遲至活動後即 112 年 1 月 17 日始核准公假，復於 112 年
21 4 月 6 日退件不核准公假之行為，構成工會法第 35 條第 1
22 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

23 3. 命相對人應於本裁決決定送達翌日起 7 日內，就申請人郭

1 ○○前第 1 及第 2 項公假核准申請；就申請人許甲○○前
2 第 1 及第 2 項後以特別休假准假部分更正為准予公假；就
3 申請人許乙○○前第 2 項公假申請部分核准公假；就申請
4 人許丙○○前第 2 項後以特別休假准假部分更正為核准
5 公假；就申請人游○○前第 2 項後以特別休假准假部分更
6 正為核准公假；就申請人楊○○、申請人陳乙○○前第 2
7 項公假申請部分核准公假，並將核准事證送交勞動部存
8 查。

9 (十)其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

10 二、相對人之答辯及聲明：

11 (一)本件事實背景說明

12 申請人係 94 年 3 月 31 日成立，工會法於 100 年修正生效後，
13 於 100 年 10 月 13 日更名為中華電信股份有限公司台灣南區
14 電信分公司企業工會（相證 1），為廠場型工會，對應之廠場
15 為相對人所轄台灣南區電信分公司，並於 103 年與相對人簽
16 訂團體協約（下稱系爭團體協約）（相證 2），其中第 1 條明
17 訂適用範圍僅及於台灣南區電信分公司，並不及於台灣南區
18 電信分公司所轄各營運處，此一事實，亦經臺灣高雄地方法
19 院 109 年勞訴字第 116 號民事判決（相證 3）及臺灣高等法
20 院高雄分院 110 年勞上字第 28 號民事判決（相證 4）確認在
21 案。嗣相對人為因應經營所需，調整組織，裁撤台灣南區電
22 信分公司，其人員併入其他相關機構，並於 111 年 1 月 1 日
23 生效（相證 5），並以 111 年 1 月 11 日信人三字第 1100002796

1 號函（相證 6）通知申請人，略以：由於台灣南區電信分公
2 司業已裁撤，已無再訂新的團體協約之需要，系爭團體協約
3 僅有團體協約法第 21 條餘後效力之適用。復於 111 年 3 月
4 23 日以信人關係字第 1110000692 號函（相證 7）通知申請人
5 有關會務假事宜，略以：有關會務假謹依工會法第 17 條及第
6 36 條之規定辦理，申請期間至 111 年 12 月 31 日止，若台灣
7 南區電信分公司辦妥分公司廢止登記後，即以廢止日為終止
8 日。由於台灣南區電信分公司之登記於 111 年 9 月 1 日蒙經
9 濟部核准廢止登記（相證 8），申請人遂向相關單位陳情，由
10 高雄市政府勞工局於 111 年 10 月 7 日召開「中華電信股份有
11 限公司與中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工
12 會因應組織調整事宜協調會議」（下稱協調會議），邀請兩造
13 及相關人員出席討論，決議略以：申請人尚未變動前，相對
14 人仍應依工會法相關規定辦理，並由申請人工會理事長許○
15 ○及相對人代表簽字（相證 9），因此，有關申請人之會務假，
16 申請人即依上開決議辦理，合先陳明。

17 (二) 申請人僅於清算範圍內有處理相關事宜權限，本件申請事由
18 已超越清算範圍，顯無當事人能力，更無權利保護之必要：

19 1. 按「法人至清算終止，在清算之必要範圍內，視為存續。」

20 民法第 40 條第 2 項定有明文。又「關於法人解散後成為
21 清算法人，其人格仍視為存續，以處理法人清算有關之事
22 務，因此，清算法人於清算之必要範圍內，與解散前之法
23 人為同一法人，惟僅限於了結事務之消極範圍內有其能

1 力，並不得從事積極開展性業務，係按民法第 40 條第 2
2 項之規定之。」法務部 99 年 4 月 7 日法律決字第
3 0999012854 號函（相證 10）亦有明釋。

4 2. 申請人與訴外人中華電信股份有限公司企業工會有關請
5 求回復名譽事件，業經臺灣高等法院高雄分院 107 年度上
6 字第 291 號民事確定判決，確認申請人僅於清算之範圍內
7 視為尚未解散，此觀該判決「是中華電信臺灣南區電信分
8 公司（下稱台灣南區電信分公司）於改制後既已不具有人
9 事、預算及會計之獨立性，被上訴人企業工會即已不符上
10 揭法規有關廠場企業工會之實質要件，自 107 年 11 月 1
11 日起即應喪失工會法人資格。惟被上訴人企業工會迄未進
12 行解散之清算，此為被上訴人自陳在卷（本院卷第 180
13 頁），則被上訴人企業工會既尚未辦理解散清算了結其法
14 律關係，在待清算之範圍內，應視為尚未解散，其法人格
15 於清算範圍內仍然存續，自仍得為本件訴訟之當事人。」
16 之內容即明（相證 11）。

17 3. 又兩造間履行團體協約事件，亦經臺灣高等法院高雄分院
18 110 年勞上字第 28 號民事判決，確認申請人僅於清算之
19 範圍內視為尚未解散，此觀該判決「按工會組織類型，企
20 業工會為結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具
21 有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融
22 控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會，工會法第 6
23 條第 1 項第 1 款定有明文。而上開規定所稱廠場，指有獨

1 立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、
2 營業登記或商業登記之工作場所。前項所定有獨立人事、
3 預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具
4 有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單
5 獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損，工會法施行細則
6 第 2 條亦已規定明確。查本件上訴人業於 100 年 10 月 13
7 日經高雄市政府准為『電信分公司企業工會』登記，有高
8 雄市各類 工會登記證書附於本院另案 107 年度上字第
9 291 號請求回復名譽二審卷可稽（下稱另案，見另案二審
10 卷第 86 頁）。惟被上訴人自 107 年 11 月 1 日起已就人資
11 及會計單位為組織調整，各分公司及營運處之人資、會計
12 單位直接隸屬總公司人力資源處、會計處管轄，員額編制
13 移轉總公司主管處，有中華電信 107 年 10 月 24 日信人一
14 字第 1070001204 號函附於另案可憑（見另案二卷第 158
15 頁），則台灣南區電信分公司於改制後已不具有人事、預
16 算及會計之獨立性自明，再參以台灣南區電信分公司業已
17 於 111 年 1 月 1 日裁撤，並於同年 9 月 1 日廢止登記，
18 有經濟部 111 年 9 月 1 日經授商字第 11101168100 號函在
19 卷可稽（見本院卷二第 47 頁），故上訴人已不符上揭法規
20 有關廠場企業工會之實質要件，自 107 年 11 月 1 日起即
21 應喪失工會法人資格，應依工會法第 41 條進行清算。雖
22 上訴人法人資格尚存續，有高雄市政府勞工局 111 年 4 月
23 20 日高市勞組字第 11132688900 號函在卷可稽（見本院

1 卷一第 589 頁)，足認上訴人有當事人能力，得為本件訴
2 訟之當事人，惟此僅能認上訴人於清算之範圍內，視為尚
3 未解散，其法人格於清算範圍內仍然存續。而本件上訴人
4 所請求之事項，均於清算無涉，故上訴人提起本件訴訟，
5 已欠缺權利保護之必要。況上訴人雖主張被上訴人應依系
6 爭團體協約第 11 條第 1 項後段約定，邀請上訴人工會理
7 事長列席台灣南區電信分公司所召開之考核會，惟台灣南
8 區電信分公司考核會考核委員任期於 111 年 6 月 30 日即
9 已屆滿，有被上訴人 110 年 11 月 11 日信人三字第
10 1100002166 號函在卷可稽（見本院卷一第 497 頁），且台
11 灣南區電信分公司業已於 111 年 1 月 1 日裁撤，並於同年
12 9 月 1 日廢止登記，業如前述，被上訴人抗辯台灣南區電
13 信分公司考核會已不會再行運作等語，應值採信。故上訴
14 人訴請被上訴人應依系爭團體協約第 11 條第 1 項後段約
15 定，邀請上訴人工會理事長列席台灣南區電信分公司所召
16 開之考核會，已無必要及實益，亦屬欠缺權利保護之必
17 要。」之內容即明（見相證 4）。

18 4. 綜上，申請人僅於清算範圍內視為存續，本件申請人勞裁
19 申請，已逾清算範圍，實欠缺當事人能力，更無權利保護
20 之必要。

21 (三) 申請人主張會務假之系爭團體協約已失效，自不得再行主張
22 相關之會務假

23 申請人主張之會務假，係依據系爭團體協約第 52 條「乙方會

1 員於工作時間內出席乙方或上級工會召開之各種會議、活
2 動、經甲方依法令同意後，始得向甲方請給公假」之規定辦
3 理，並非申請人所稱依習慣辦理。又系爭團體協約係 103 年
4 12 月 3 日簽署，依第 3 條規定有效期限至 104 年 3 月 2 日止，
5 期滿未提出書面修約，有效期限延長 3 年，即至 107 年 3 月
6 2 日止。嗣 107 年 3 月 2 日前，兩造均未提出修約，繼續再
7 延長至 110 年 3 月 2 日止，而申請人則於 107 年 4 月 24 日提
8 出修約，歷經 39 次會議仍未達成協議，由於相對人於 111 年
9 1 月 1 日完成組織調整，裁撤台灣南區電信分公司，申請人
10 已無對應之廠場，因此，相對人乃於 111 年 1 月 11 日函知申
11 請人略以：由於台灣南區電信分公司業已裁撤，已無再訂新
12 的團體協約之需要，系爭團體協約僅有團體協約法第 21 條
13 「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約
14 另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該
15 團體協約關係人間勞動契約之內容。」餘後效力之適用，因
16 此相對人未再核准申請人之會務假，並無違反系爭團體協約
17 之規定。

18 (四) 111 年 10 月 18 日第 5 屆理監事會第 7 次會議公假及 111 年
19 11 月 8 日勞工教育活動部分均依工會法規定辦理，實無任何
20 違法：

21 1. 相對人於 111 年 3 月 23 日函知申請人南分企業工會略
22 以：有關會務假部分，依工會法第 17 條及第 36 條之規定，
23 申請期限至 111 年 12 月 31 日，若台灣南區電信分公司提

1 前撤銷，至事實發生之日止。後台灣南區電信分公司於
2 111年9月1日廢止，申請人恐相對人不再給予會務假，
3 乃經高雄市政府勞工局協調，雙方達成協議在申請人南分
4 企業工會尚未變動前，仍應工會法之規定辦理，因此，申
5 請人稱相對人單方變動，並非事實。另南分企業工會勞工
6 教育之給假，係依據系爭團體協約第52條之規定辦理，
7 與申請人主張之習慣無涉。

- 8 2. 申請人陳甲○○於111年10月17日申請111年10月18
9 日第5屆理、監事會第7次會議公假，因承辦人員發現申
10 請人工會網站陳甲○○為侯補理事（相證12）而非理事，
11 擬待查證確實後再行處理。且承辦人因業務繁忙導致疏
12 失，及至12月份清理全部未結工作，發現尚未核辦，立
13 即於12月26日核准（相證13）。另申請人就理監事當選
14 名單及候補理、監事遞補，並未每次均通知相對人，縱有
15 通知，例如申證3（申請人陳甲○○之遞補通知），亦係
16 由洽辦勞資關係之承辦人員存參，並未轉給各機構核假人
17 員，而申請人請求核給公假或公出活動之函文，大多數亦
18 未註明參與人員在申請人工會之職務（見申證1、2、4
19 函文所附名單，非簽到簿），而相對人亦曾請求申請人來
20 函註明相關人員在申請人擔任之職務（被證14），造成相
21 對人各機構經辦考勤人員之困擾及時有誤核情形。此實屬
22 作業疏失，並非故意打壓申請人南分企業工會，否則相對
23 人對於申請人其餘近20名理事之公假，斷無均准予公假

- 1 之理。
- 2 3. 申請人經法院判決不符工會法施行細則第 2 條規定，且其
3 對應廠場台灣南區電信分公司已不存在，依法應解散進行
4 清算，且僅於清算之範圍內，有當事人能力，因此，揆諸
5 常理，相對人實無再予打壓之必要，而相對人對於申請人
6 南分企業工會理、監事會議之公假，均係依工會法之規定
7 辦理，實無任何違誤。
- 8 4. 申請人郭○○、許甲○○並非理、監事，以與相對人無關
9 之高獨總代表身分，列席申請人 111 年 10 月 18 日第 5 屆
10 理、監事會第 7 次會議，不符工會法第 36 條核給公假之
11 規定，未予核給公假，於法並無違誤。
- 12 5. 而勞工教育活動依工會法並無規定應核給公假，因此，申
13 請人許甲○○、許乙○○、許丙○○、郭○○、游○○、
14 楊○○、陳乙○○等 7 人參加申請人南分企業工會辦理之
15 111 年 11 月 8 日勞工教育活動申請公假，相對人予以否
16 准，並無違反工會法規定，亦無違兩造 111 年 10 月 7 日
17 之協調會議決議。
- 18 6. 又申請人主張勞工教育活動舉辦時間為 111 年 11 月 8
19 日，而相對人卻延至 111 年 11 月 7 日回文否准，並於 11
20 月 8 日送達有所延宕，實屬誤會，因為申請人南分企業工
21 會與相對人於 111 年 10 月 7 日在高雄市政府達成協議，
22 有關會務假部分依工會法第 17 條及第 36 條之規定辦理，
23 高雄市政府並以 111 年 10 月 14 日函文將會議紀錄送給兩

1 造，換言之，相對人對於會務假之准駁原則，申請人南分
2 企業工會知之甚明，理應由申請人南分企業工會轉知其會
3 員，因此相對人未回覆申請人 111 年 10 月 17 日函文，而
4 申請人於 111 年 11 月 3 日再次發函（見申證 9），因此，
5 相對人乃於 111 年 11 月 7 日發函重申 111 年 10 月 7 日協
6 調會議決議之意旨（見申證 10-1），亦併此說明。

7 (五) 申請人以申證 6 函文，主張系爭團體協約之前，即有核准會
8 員參加勞教活動之公假之慣行，實有誤會：

- 9 1. 相對人與中華電信企業工會早於 95 年即已簽訂團體協約
10 （兩造之前身於此之前更早已簽訂團體協約），其中就該
11 工會之會員參與該工會或其分會之活動已有約定核給公
12 （出）假（相證 15），而高雄市分會即為該工會所屬之分
13 會。
- 14 2. 申請人主張 103 年 11 月 14 日及 103 年 11 月 26 日之函文，
15 係其與中華電信工會所屬高雄市分會共同舉辦之勞教活
16 動，而申請人之會員當時亦為高雄市分會之會員，因此，
17 相對人係以高雄市分會會員之身分核給公（出）假，而非
18 僅以其會員身分而核給。
- 19 3. 申請人申證 6 及 20 所附 103 年 11 月 14 日及 103 年 11 月
20 26 日函文說明五均載明「...公出差簽報以實際與會人員
21 之簽到為主，將於七梯次會畢後，檢送簽名冊供審核。」
22 由於該等函文迄今已逾 8 年，且人數眾多，而申請人亦未
23 提供出席人員之簽名冊，以致難以核對，惟查上開函文所

1 述之勞教活動，係與中華電信工會高雄市分會共同舉辦，
2 其中與會人員均為中華電信工會會員，如有核准公（出）
3 假，應係與會人員具中華電信工會會員身分，依相對人與
4 該工會之團體協約之約定辦理，實與申請人無涉。至於申
5 請人所指函文中之劉○○君，經核該員亦係中華電信工會
6 會員，茲檢陳該員 103 年工會會費由相對人自其薪資中代
7 扣之紀錄供參（相證 16）。另申證 20 之其餘函文，均係
8 簽訂系爭團體協約之後所發生之事，雖係申請人單獨辦
9 理，相對人係依系爭團體協約之約定辦理。

10 4. 又退萬步言，相對人經辦人員於系爭團體協約簽訂前，縱
11 然曾依其他工會之約定而誤核申請人相關會務假，然而雙
12 方既已於 103 年 12 月 3 日簽訂系爭團體協約，並在第 52
13 條就會務假核給明文約定，自然取代以往誤核之情形，否
14 則即無需在系爭團體協約第 52 條作此明文約定，且申請
15 人事後即係依系爭團體協約之約定請求核給公（出）假，
16 此有申請人所提申證 9 可稽，換言之，申請人主張之慣行
17 （相對人否認），事實上亦已被系爭團體協約取代，而不
18 復存在。

19 5. 相對人因組織調整，於 111 年 1 月 1 日裁撤台灣南區電信
20 分公司，並於同年 9 月 1 日核准廢止登記，高雄市政府勞
21 工局於 111 年 10 月 7 日召開協調會，邀請雙方及高雄市
22 吳益政議員及林于凱議員出席，席間有與會代表提出相對
23 人應依兩造間之團體協約辦理會務假事宜，相對人出席代

1 表表示雙方就團體協約之效力尚有爭執，之後達成依工會
2 法之規定辦理，因此該次會議始作成相證 9 所示會議記錄
3 第 1 項之決議。

4 (六) 系爭團體協約第 3 條第 2 項約定之自動更新，依條文意旨，
5 並無次數之限制：

6 1. 系爭團體協約 107 年 3 月 3 日更新至 110 年 3 月 2 日止，
7 申請人雖於 107 年 4 月 29 日發函請求修正系爭團體協約
8 第 54 條，惟事後申請人又於 107 年 7 月 9 日發函請求修
9 正第 1 條、第 3 條、第 11 條、第 33 條、第 41 條，並增
10 訂 40-1 條、第 42-1 條、第 42-2 條（相證 17），雙方始啟
11 動修約協商，並於 107 年 7 月 16 日召開第 1 修約協商會
12 議，至 111 年 1 月 1 日台灣南區電信分公司裁撤時止，已
13 召開 39 次協商會議，仍未完成修約，相對人遂於 111 年
14 1 月 11 日發函表示系爭團體協即日起適用餘後效力（見
15 相證 6）。又系爭團體協約於 110 年 3 月 2 日屆滿，因當
16 時雙方仍在協商團體協約之修正條文，系爭團體協約第
17 52 條會務假之規定，並不在修約範圍之內，也就是該條
18 並無修正，而申請人更已於 109 年 5 月 29 日提起履行系
19 爭團體協約之訴訟，當時為了順利完成修約協商，簽訂新
20 約，且避免雙方就此產生更激烈之衝突，並未於 110 年 3
21 月 3 日即主張餘後效力，仍按該條規定核給會務假。事後
22 因申請人對應之廠場已不復存在，基於情事變更原則，乃
23 於 111 年 1 月 11 日發函表示自即日起系爭團體協約適用

1 餘後效力，更於 111 年 3 月 23 日發函表示會務假回歸工
2 會法第 36 條之規定（見相證 7），並無任何違反誠信原則
3 之情形。

4 2. 系爭團體協約第 52 條之會務假，係為了促進勞資和諧而
5 訂定，此觀該條規定係訂定於第 8 章「勞資協調、合作」
6 之下即明，換言之，該條並非勞動條件之規定，而係勞資
7 關係之規定，因此，申請人以其會員參與其辦理之活動，
8 得請公（出）假，即認係屬勞動條件，並不足採。

9 3. 系爭團體協約第 3 條第 2 項明訂「甲方或乙方未於有效期
10 間屆滿一個月前，以書面向對方提出修訂要求，本協約有
11 效期間繼續延續三年。其後亦同。」申請人主張其中「有
12 效期間屆滿一個月前」應限縮解釋為「有效期間屆滿一個
13 月內」，明顯與該條約定不符。再者，系爭契約第 3 條第
14 1 項明訂「在期滿前三個月應由甲乙雙方各推派代表五人
15 至九人及列席人員若干人共同協商修約或續約。」因此，
16 第 3 條第 2 項「一個月前」若解釋為「一個月內」，則事
17 實上不可能依第 3 條第 1 項之約定，於有效期屆滿前三個
18 月進行協商，因此，申請人主張系爭團體協第 3 條第 2
19 項「一個月前」，應解釋為「一個月內」，實不足採。

20 (七) 答辯聲明：駁回申請人之裁決申請。

21 (八) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

22 三、雙方不爭執之事實：

23 (一) 兩造於 103 年 12 月 3 日簽訂團體協約，其中第 52 條約定：「乙

1 方（按指本件申請人工會，下均同）會員於工作時間內出席
2 乙方或上級工會召開之各種會議、活動，經甲方（按指本件
3 相對人，下均同）依法令同意後，始得向甲方請給公假。」
4 （見申證 21、相證 2）。

5 (二) 111 年 10 月 7 日，高雄市政府勞工局邀請申請人工會與相對
6 人，召開「中華電信股份有限公司與中華電信股份有限公司
7 台灣南區電信分公司企業工會因應組織調整事宜協調會
8 議」，會後作成會議記錄決議，其中第一點記載：「公司同意
9 在工會（中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工
10 會）尚未變動前，仍應依工會法相關規定辦理。」（見相證 9）。

11 (三) 申請人陳甲○○申請參加 111 年 10 月 18 日申請人工會第 5
12 屆理監事會第 7 次會議之會務公假，主管於 111 年 10 月 17
13 日核准，人事經辦簽核「人事經辦處理中」，直至 111 年 12
14 月 26 日核准（見申證 5 第 1 頁及相證 13）。

15 (四) 申請人郭○○申請參加 111 年 10 月 18 日申請人工會第 5 屆
16 理監事會第 7 次會議之會務公假，主管分別於 111 年 10 月
17 17 日及 18 日核准，人事經辦簽核為「人事經辦處理中」，112
18 年 1 月 16 日人事經辦核准，於 112 年 4 月 6 日改為退件（見
19 申證 5 第 2 頁及申證 18 第 1 頁）。

20 (五) 申請人許甲○○申請參加 111 年 10 月 18 日申請人工會第 5
21 屆理監事會第 7 次會議之會務公假，主管於 111 年 10 月 19
22 日核准，人事人員於 111 年 11 月 4 日退件，於 111 年 11 月 4
23 日再度送件，同日主管核准，人事經辦處理中，經相對人要

1 求，於 111 年 12 月 26 日重新送件以「特別休假」申請，於
2 111 年 12 月 26 日及 27 日經主管核准（見申證 18 第 3 頁）。

3 (六) 申請人許甲○○申請參加 111 年 11 月 8 日申請人工會全員勞
4 工教育第 1 梯次活動之會務公假，主管於 111 年 11 月 4 日核
5 准，人事經辦於 111 年 12 月 13 日退件，經相對人要求，於
6 111 年 12 月 23 日重新送件以「特別休假」申請，於 111 年
7 12 月 23 日主管核准，同日系統顯示結案(見申證 18 第 4 頁)。

8 (七) 申請人許乙○○申請參加 111 年 11 月 8 日申請人工會全員勞
9 工教育第 1 梯次活動之會務公假，主管分別於 111 年 11 月 7
10 日及 8 日核准，人事經辦於 111 年 12 月 29 日退件（見申證
11 18 第 5 頁）。

12 (八) 申請人許丙○○申請參加 111 年 11 月 8 日申請人工會全員勞
13 工教育第 1 梯次活動之會務公假，主管於 111 年 10 月 31 核
14 准，人事經辦於 111 年 11 月 10 日退件，經相對人要求，於
15 111 年 11 月 15 日改為「特別休假」申請，於 111 年 11 月 16
16 日經主管核准後，同日系統顯示結案（見申證 18 第 6 頁）。

17 (九) 申請人郭○○申請參加 111 年 11 月 8 日申請人工會全員勞工
18 教育第 1 梯次活動之會務公假，主管分別於 111 年 10 月 21
19 及 22 日核准，人事經辦於 111 年 11 月 10 日退件(見申證 18
20 第 2 頁)。

21 (十) 申請人游○○申請參加 111 年 11 月 8 日申請人工會全員勞工
22 教育第 1 梯次活動之會務公假，主管分別於 111 年 11 月 21
23 及 22 日核准，人事經辦於 111 年 12 月 6 日退件，經相對人

1 要求，於 111 年 12 月 23 日重新送件「特別休假」，12 月 26
2 日主管核准，同日系統顯示結案（見申證 18 第 7 頁）。

3 (十一) 申請人楊○○申請參加 111 年 11 月 8 日申請人工會全員
4 勞工教育第 1 梯次活動之會務公假，主管 111 年 10 月 21 日
5 核准，人事經辦於 111 年 12 月 6 日退件；於 112 年 2 月 23
6 日再送，於 112 年 2 月 23 日經主管核准，原顯示人事經辦處
7 理中，112 年 4 月 6 日顯示退件（見申證 18 第 8 至 9 頁）。

8 (十二) 申請人陳乙○○申請參加 111 年 11 月 8 日申請人工會全
9 員勞工教育第 1 梯次活動之會務公假，主管 111 年 11 月 3 日
10 核准，人事經辦於 112 年 1 月 17 日核准，同日系統顯示結案，
11 嗣於 112 年 4 月 6 日又將上述准假結案重新改為退件（見申
12 證 8 第 7 頁、申證 17 及申證 18 第 10 頁）。

13 (十三) 申請人陳丙○○申請參加 112 年 5 月 9 日會員代表大會第
14 3 次會議之會務公假，相對人已於 112 年 5 月 15 日准假，系
15 統並顯示結案，嗣於 112 年 5 月 17 日退件不准公假（見申證
16 33 第 1 至 2 頁）。

17 四、本案爭點：

18 (一) 相對人對於如附表 1 所示申請人申請出席 111 年 10 月 18 日
19 申請人工會第 5 屆理監事會第 7 次會議之會務公假，為該表
20 所示處理結果之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
21 及第 5 款之不當勞動行為？

22 (二) 相對人對於如附表 2 所示申請人申請出席 111 年 11 月 8 日申
23 請人工會全員勞工教育第 1 梯次活動之會務公假，為該表所

1 示處理結果之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
2 第 5 款之不當勞動行為？

3 (三) 相對人對於申請人陳丙○○申請出席 112 年 5 月 19 日第五屆
4 會員代表大會第 3 次會議之會務假，於 112 年 5 月 17 日退件
5 未核准公假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
6 第 5 款之不當勞動行為？

7 五、判斷理由：

8 (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
9 其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商
10 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
11 行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法
12 救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確
13 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
14 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
15 會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主
16 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
17 依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之
18 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
19 動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當
20 勞動行為之認識為已足。

21 (二) 本件申請人主張自 102 年起申請人工會之理監事會會議，除
22 理、監事外，另邀請其他工會幹部列席出席，相對人至本件
23 爭議發生前均同意核給公假；自 103 年起，申請人工會依勞

1 工教育實施辦法定期舉辦會員勞教活動，並檢附申請人工會
2 會員參加人員名單予相對人，相對人至本件爭議發生前亦均
3 同意給假；又直至本件爭議發生前，相對人均給予申請人工
4 會會員代表出席會員代表大會之會務公假，上述皆係已數年
5 之久而形成勞資慣例，然相對人未經協商，就申請人參與系
6 爭 111 年 10 月 18 日理監事會會議、111 年 11 月 8 日全員勞
7 工教育第 1 梯次活動、112 年 5 月 19 日會員代表大會等所請
8 之會務公假，不是最終不准假，即是遲至上述會議當日未核
9 准，片面改變過往公假核給慣例，揆諸歷次裁決會見解，已
10 構成不當勞動行為等語。前開主張為相對人所否認，並以申
11 請人工會對應之廠場即原南區電信分公司已於 111 年 1 月 1
12 日裁撤，申請人工會依法已不具法人人格，僅在清算範圍內
13 視為存續，而本件所涉之會務公假申請，均與清算無關，自
14 不得向相對人請會務公假，又兩造間系爭團體協約已在 111
15 年 1 月 11 日相對人發函主張時起，僅有餘後效力，雙方會務
16 假應回歸工會法第 36 條第 2 項規定辦理，本件申請人（除陳
17 甲○○外）參加系爭理監事會會議、勞教活動及會員代表大
18 會等，均不符合工會法第 36 條第 2 項規定，故不予准假；而
19 申請人陳甲○○雖為申請人工會理事，惟承辦人員處理其會
20 務假申請時認為其仍僅為候補理事，之後因諸多因素業務繁
21 忙，而遲至 111 年 12 月 26 日始為准假，上述二情均不應構
22 成不當勞動行為云云置辯。

23 (三) 於本件爭議前，兩造過往會務假准假之情形：

1 1、按所謂慣例，為勞資雙方行之多年之作法，雖非明文，惟
2 從勞資自治及勞資關係安定之觀點而言，其性質為自主之
3 規則，應予以尊重，而有拘束雙方之效力（參見菅野和夫，
4 勞働法第 12 版、第 167 至 168、1046 頁，2019 年 11 月；
5 盛誠吾，勞働法總論・勞使關係法，第 132 至 133 頁，2000
6 年 5 月，以及本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定意旨）。
7 次按「（第 1 項）工會之理事、監事於工作時間內有辦理會
8 務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之
9 公假。（第 2 項）企業工會與雇主間無前項之約定者，其理
10 事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之
11 範圍內，請公假辦理會務。」工會法第 36 條第 1 項及第 2
12 項分別定有明文。再按系爭團體協約第 3 條約定：「（第 1
13 項）本協約有效期間自生效日起至 104 年 3 月 2 日止，在
14 期滿前 3 個月應由甲乙雙方各推派 5 人至 9 人及列席人員
15 若干人共同協商續約或修約。（第 2 項）甲方或乙方未於本
16 協約有效期間屆滿 1 個月前，以書面向對方提出修訂要
17 求，本協約之有效期間繼續延續 3 年。其後亦同。」第 52
18 條約定：「乙方會員於工作時間內出席乙方或上級工會召開
19 之各種會議、活動，經甲方依法令同意後，始得向甲方請
20 給公假。」復按「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽
21 訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件
22 之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」
23 則為團體協約法第 21 條之明文，學說上稱之為「餘後效

1 力」。考其立法意旨，係為避免於原團體協約失效，協商締
2 結新協約之期間，團體協約當事人可能處於法律空洞或無
3 法狀態，造成不利之影響，且對該當事人造成協商新協約
4 之時間壓力，以致新協約內容可能失其公正合理性，爰予
5 規定於此期間，原團體協約有關勞動條件之約定，仍繼續
6 成為協約關係人間勞動契約之內容。而其中「勞動條件」
7 之範圍究應如何，法無進一步明文，惟考諸同我國承認團
8 體協約餘後效力之德國團體協約法第 4 條第 5 項規定，德
9 國學說及司法實務認為：團體協約各類規範中，除締約規
10 範（Abschlußnormen）不具餘後效力外，蓋因個別勞工與
11 雇主違背該締約規範而另行締結勞動契約，即屬所謂「勞
12 動契約另為約定」之情形而得排除餘後效力，其餘如內容
13 規範（Inhaltsnormen）、消滅規範（Beendigungsnormen）、
14 以及所謂企業廠場（betriebliche）內與企業組織法
15 （betriebsverfassungsrechtliche）上事項之規範，均有餘後
16 效力之適用（參見黃程貫，德國關於團體協約餘後效力之
17 理論發展與爭論，勞動與勞動法，2022 年 1 月，第 758 至
18 759 頁），而非僅限於與個別勞動條件，顯然採取寬泛適用
19 之見解。而在我國，勞動法學者亦認為團體協約之餘後效
20 力，不但應適用於狹義之勞動條件，即勞資雙方當事人可
21 支配之權利或利益，而得據以成為勞動契約合意內容之事
22 項外，不論團體協約法第 12 條第 1 項第 1 款規定之工資、
23 工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、

1 撫卹等勞動條件；或者同項第 6 款規定之申訴制度、促進
2 勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利
3 及其他關於勞資共同遵守之事項；抑或係勞動基準法施行
4 細則第 7 條所定勞動契約得約定事項，咸為餘後效力所
5 及；於廣義之勞動條件，亦應有餘後效力之適用，即包含
6 所有勞工與雇主間與勞動有關之事項，均屬之，例如：團
7 體協約法第 12 條第 1 項第 2 款所定之企業內勞動組織之設
8 立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機
9 構之設立及利用（參見劉士豪，團體協約效力及拘束力之
10 研究，銘傳大學法學論叢，2004 年 6 月，第 114 頁；林炫
11 秋，臺灣勞動法學會編集體勞動法，2019 年 10 月，第 268
12 至 269 頁）。上述立法例及學說，均足供為我國團體協約法
13 第 21 條之解釋所用。另按團體協約當事人如認對勞工之權
14 益關係重大，而列為團體協約約定事項之一者，堪認已屬
15 勞動條件之一部分，而為協約之餘後效力所及（最高行政
16 法院 109 年度判字第 421 號判決意旨可參）。

17 2、經查申請人工會之非擔任理監事之會員因出席理監事會議
18 而申請會務公假，相對人核准，始於 102 年 10 月 11 日第
19 3 屆理監事會 3 次會議；又申請人工會會員為參與勞工教
20 育活動而申請會務公假，相對人早在 103 年 11 月 19 日即
21 予准假，此均有申請人工會請假函文及會議紀錄附卷可稽
22 （見申證 14-1、14-2 及 6），堪信為真。而嗣申請人工會與
23 相對人於 103 年 12 月 3 日簽署系爭團體協約，雙方對會務

1 公假約定於該協約第 52 條。據此，自系爭團體協約生效
2 後，對於申請人工會會員於工作時間內出席工會召開之各
3 種會議及活動（當然含括上述理監事會議及勞工教育活
4 動），相對人均同意給予會務公假。益徵相對人過往核給申
5 請人工會會員相關會務公假，係其履行系爭團體協約明文
6 約定之結果，與未明文之勞資慣例，顯屬有間。又申請人
7 工會會員出席會員代表大會，相對人准予會務公假部分，
8 依申請人所提事證（見申證 34），最早始於 108 年 6 月 6
9 日第 4 屆會代表第 3 次會議，當時既係在系爭團體協約有
10 效期間（即在 110 年 3 月 2 日之前，見下項），相對人之准
11 假，自係履行協約結果，殆無疑問。是申請人主張相對人
12 過往核准會務公假，係基於勞資慣例云云，應有誤解。

13 3、其次，系爭團體協約，依其第 3 條第 1 項之約定，至 104
14 年 3 月 2 日止有效，又兩造均不爭執，於該有效期間屆滿
15 後，依系爭團體協約第 3 條第 2 項約定，繼續延續 3 年至
16 107 年 3 月 2 日，復再延長至 110 年 3 月 2 日止（見補充
17 理由二書第 8 頁、答辯（一）書第 5 頁）。而在 110 年 3 月
18 2 日有效期間屆滿 1 個月前，申請人工會曾於 107 年 7 月 9
19 日發函相對人，主旨略以：檢送貴我團體協約現行條文及
20 本會建議修訂條文對照表，請貴公司於 107 年 7 月 16 日啟
21 動之協商會議中一併審查修訂；說明欄並記載：建議修正
22 系爭團體協約第 1 條、第 3 條、第 11 條、第 33 條、第 41
23 條，並增訂第 40-1 條、第 42-1 條、第 42-2 條等語，隨後

1 雙方即於 107 年 7 月 16 日召開第 1 修約協商會議，直至
2 110 年 12 月 17 日，已進行共 39 次修約協商會議，此有申
3 請人工會 107 年 7 月 9 日函文暨後附擬簽訂團體協約（草
4 案）協商對照表及歷次修約協商會議紀錄在卷可佐（見相
5 證 17、18 及 21），足堪認定，則依系爭團體協約第 3 條第
6 2 項約定之反面解釋，申請人既已於有效期間屆滿 1 個月
7 前以書面向相對人提出修訂要求，系爭團體協約於 110 年
8 3 月 2 日後，即不再繼續延續 3 年。是申請人陳稱應將上
9 述約款限縮解釋為 1 個月「內」未提出始有適用，而系爭
10 團體協約應自動展延至 113 年 3 月 2 日止有效云云，顯欠
11 乏憑據，殆無可取。惟 110 年 3 月 2 日有效期間屆滿後，
12 相對人仍有依照系爭團體協約第 52 條約定，對非擔任理監
13 事之申請人工會會員參加理監事會議，多次准予會務公
14 假，此有斯次會議紀錄及核准請假之人事紀錄附卷可查（見
15 申證 26 及 27）；兩造對於有准假之事實，亦不爭執（見本
16 會第 3 次調查會議紀錄第 3 頁），堪認相對人於協約有效期
17 間屆滿後，猶承認系爭團體協約存在雙方間之效力而為遵
18 循。

19 4、又系爭團體協約於 110 年 3 月 2 日期間屆滿，申請人工會
20 與相對人針對該協約第 52 條有關會務公假之約定，並未另
21 行簽訂新團體協約。至雙方於 111 年 10 月 7 日在主管機關
22 協調下達成之決議，並非新團體協約之簽訂；申言之，相
23 對人曾於 111 年 3 月 23 發函申請人工會，表示因南區電信

1 分公司裁撤，會務公假申請期限僅至 111 年 12 月 31，若
2 南區電信分公司辦妥分公司廢止登記後，即以廢止日為申
3 請終止日等語（見相證 7 號），而為申請人工會所爭執，故
4 此，雙方於 111 年 10 月 7 日在高雄市政府勞工局之主持
5 下，召開「中華電信股份有限公司與中華電信股份有限公
6 司台灣南區電信分公司企業工會因應組織調整事宜協調會
7 議」，會中作成「公司同意在工會（中華電信股份有限公司
8 台灣南區電信分公司企業工會）尚未變動前，仍應依工會
9 法相關規定辦理」之決議（見前述不爭執事項第（二）項）。
10 衡諸該會議之目的，係為處理申請人工會因應相對人組織
11 調整所產生之問題，雙方並無於原團體協約失效後，復協
12 商簽訂新團體協約之意思，此情自不該當團體協約法第 21
13 條所定「新團體協約簽訂」而得排除餘後效力之情形。矧
14 依當時在場之證人徐○○證述：「（證人是否全程參與該次
15 會議？）是。」、「會議中結論就是工會在未變動前，均維
16 持現狀，法人格存續，所有依照工會法賦予工會權利者，
17 公司均依工會法規定辦理。」、「當天沒有討論到工會法第
18 36 條第 2 項規定會務假的問題。」、「會議進行中，勞資雙
19 方互相攻防最後記錄結論，即為法人格存續，工會維持現
20 狀，會議紀錄決議第一點就是展現出上開意旨。」等語（見
21 本會第 2 次調查會議紀錄第 2 至 6 頁），並與卷附之現場錄
22 音譯文互核足稽（見申證 32 及相證 19；相對人固對該譯
23 文之部分有所爭執，惟僅係人名錯置而已，見答辯（六）

1 書第 1 至 2 頁，對雙方會議中達成之合意並不影響)，尤可
2 徵雙方同意在申請人工會尚未變動前，維持現狀，當然包
3 含現行會務公假請假與准假之情形，雙方繼續適用原系爭
4 團體協約第 52 條約定之意思明確，並無另行簽訂新團體協
5 約。相對人復無與申請人工會會員於個別勞動契約就會務
6 公假另行約定，則依團體協約法第 21 條規定，系爭團體協
7 約於 110 年 3 月 2 日期間屆滿後，即生餘後效力。又本件
8 會務公假，不但事涉申請人工會會員參與工會活動，對於
9 請假之工會會員本身而言，亦關涉其工資及工時等勞動條
10 件，且經申請人工會與相對人認定此項對工會會員之權益
11 關係重大，而列為協約第 52 條約定內，參諸上述說明，堪
12 認洵屬勞動條件之一部分，依團體協約法第 21 條規定，應
13 為團體協約餘後效力所及。據上，即令系爭團體協約之效
14 力已於 110 年 3 月 2 日屆滿，惟與本件爭議有關之第 52 條
15 會務公假之約定，應具有餘後效力，繼續作為申請人工會
16 會員與相對人間勞動契約之內容，相對人自當受拘束。另
17 依團體協約法第 21 條規定，可知除排除適用情形外，團體
18 協約期間屆滿後即生餘後效力，不待協約當事人主張，則
19 相對人辯稱於 111 年 1 月 11 日發函予申請人工會主張系爭
20 團體協約僅存餘後效力時（見相證 6），自斯日起始生餘後
21 效力云云，於法不合，洵無可採。

22 (四) 相對人對於如附表 1 所示申請人申請出席 111 年 10 月 18 日
23 申請人工會第 5 屆理監事會第 7 次會議之會務公假，為該表

1 所示處理結果之行為；對於如附表 2 所示申請人申請出席 111
2 年 11 月 8 日申請人工會全員勞工教育第 1 梯次活動之會務公
3 假，為該表所示處理結果之行為；以及對於申請人陳丙○○
4 申請出席 112 年 5 月 19 日第五屆會員代表大會第 3 次會議之
5 會務假，於 112 年 5 月 17 日退件未核准公假之行為，均構成
6 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 7 1、承上，自系爭團體協約 103 年間簽立而生效後，相對人准
8 予申請人工會會員出席該工會舉行之各種會議及活動（含
9 括本件關涉之申請人工會之理監事會議、全員勞工教育活
10 動及會員代表大會），皆係遵循該協約第 52 條約定之結
11 果。而 110 年 3 月 2 日後，系爭團體協約雖不再展延繼續
12 有效，惟該協約第 52 條有關會務公假之約定尚存餘後效
13 力，繼續作為相對人與申請人工會會員（即本件其餘申請
14 人）間勞動契約內容之一部，且相對人持續承認系爭團體
15 協約存在於雙方間之效力，而依上述協約約定，對申請人
16 工會會員數次准假；更於 111 年 10 月 7 日，與申請人工會
17 達成在工會尚未變動前維持現狀之合意，准假意思並未改
18 變。乃相對人竟隨即對附表 1 所示申請人工會會員（除申
19 請人陳甲○○外，其部分見下述）申請出席 111 年 10 月
20 18 日理監事會議之會務公假，拒不處理，最終未予准假；
21 接續，在附表 2 所示申請人申請出席 111 年 11 月 8 日全員
22 勞工教育第 1 梯次活動之會務公假上，亦為相同之處理；
23 更在本件裁決審理期間，對於申請人陳丙○○出席 112 年

1 5 月 19 日第五屆會員代表大會第 3 次會議之會務公假申
2 請，原核為准假，逕自改為退件不准公假。顯見相對人係
3 故意片面改變兩造准假現況，無視與申請人工會間仍受拘
4 束之系爭團體協約，更悖於雙方於 111 年 10 月 7 日所達成
5 維持現狀之合意，而其不准假之結果，亦使申請人工會當
6 次會議及活動受到影響，難謂無弱化工會之情形；甚且，
7 因此已影響申請人工會會員參與工會活動之意願，此有其
8 以電子郵件表示雖想參加，惟害怕相對人人事不核假導致
9 公假卡單愈多，因而退出活動等語在卷可證（見申證 11），
10 已然造成寒蟬效應，使工會凝聚力降低。核相對人上述行
11 為，應該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行
12 為。而相對人不准假之理由，無非係辯稱其南區電信分公
13 司已經裁撤，申請人工會對應之廠場已不復在，故喪失工
14 會法人資格，不得請求相對人給予會務公假云云，然申請
15 人工會係在 94 年 3 月 1 日，經其主管機關即高雄市政府核
16 准登記成立，本件請假當時，申請人工會並未辦理解散，
17 法人資格應為存續，此有高雄市政府勞工局函文意見在卷
18 可按（見申證 12），而相對人以對應之廠場不存在為由，
19 逕自否認申請人工會法人資格，進而否准其會務公假申
20 請，無異係不當介入申請人工會之成立，已實質影響其工
21 會活動進行，尤應構成支配介入之不當勞動行為。至相對
22 人所持兩則民事法院判決，姑不論一則仍由申請人工會上
23 訴爭執中，並未確定外，該判決係為處理民事訴訟之當事

1 人能力問題，並無核斷申請人工會登記成立之行政處分效
2 力是否繼續有效，自難遽為本件有利於相對人之認定，併
3 此敘明。又相對人否准本件會務公假申請，係以系爭團體
4 協約已失效、會務公假不在團體協約餘後效力範圍內云云
5 為據，然系爭團體協約第 52 條有關會務公假之約定，為餘
6 後效力所及，業如前述，相對人此部分否准理由，亦屬無
7 據。

8 2、又申請人陳甲○○部分，為出席 111 年 10 月 18 日理監事
9 會議而申請之會務公假，不論依上述相對人於系爭團體協
10 約屆滿後承認其效力繼續存在、抑或基於該協約之餘後效
11 力及兩造 111 年 10 月 7 日所達成之合意，相對人均應依系
12 爭團體協約第 52 條約定准假。即令依照相對人所辯，110
13 年 3 月 2 日系爭團體協約期間屆滿後，兩造會務公假應回
14 歸適用工會法第 36 條第 2 項規定處理云云，而申請人陳甲
15 ○○申請上述會務公假前，即已遞補成為理事，在工會法
16 第 36 條第 2 項所定法定時數內，相對人仍應核假。相對人
17 乃拒不准假，而遲至斯次理監事會議結束後逾 2 個月之
18 久，始在 111 年 12 月 26 日核准（見相證 13），對申請人
19 工會該次工會活動，難認無不當影響、妨礙及限制，核相
20 對人行為，亦應構成支配介入之不當勞動行為。相對人固
21 辯稱因承辦人員發現陳甲○○僅為候補理事，當時業務繁
22 忙導致疏失，而未立即准假云云，惟申請人陳甲○○已遞
23 補成為理事一事，申請人工會早於 111 年 7 月 27 日即已函

1 知相對人，此有該函文附卷可憑（見申證3），相對人自應
2 轉知辦理會務公假之承辦人員知悉，相對人及承辦人員均
3 難諉稱不知，而業務人員因各因素而導致業務繁忙，亦不
4 得遽為遲不准假之理由，是相對人上述抗辯，殆無可採。

5 (五)再者，附表1及2所示申請人及申請人陳丙○○之系爭會務
6 公假申請，遭相對人退件否准、或遲至會議當日未核准公假，
7 均已造成申請人工會會務運作受影響，除構成工會法第35條
8 第1項第5款支配介入之不當勞動行為外，因同時限制、剝
9 奪上述申請人依工會法第36條第1項規定申請會務公假之權
10 利，進且，許甲○○、許丙○○及游○○等部分申請人不被
11 核准會務公假後，因相對人之要求，改以使用特別休假而為
12 准假，此為兩造所不爭執（見本會第3次調查會議紀錄第2
13 頁），業同時造成渠等特別休假減少之不利益。故而，相對人
14 上述否准或遲至會議當日未准假之行為，亦應構成工會法第
15 35條第1項第1款不利益對待之不當勞動行為。

16 六、救濟命令部分：

17 (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
18 文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，
19 究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享
20 有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟
21 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
22 會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度
23 之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權

1 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
2 關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不
3 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
4 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
5 效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁
6 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
7 定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當
8 事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

9 (二) 查對於附表 1、2 所示申請人申請出席 111 年 10 月 18 日理監
10 事會議及 111 年 11 月 8 日全員勞工教育第 1 梯次活動；以及
11 對申請人陳丙○○申請出席 112 年 5 月 19 日第五屆會員代表
12 大會第 3 次會議等會務假申請，相對人與自己先前承認系爭
13 團體協約第 52 條約定繼續於兩造間有效之意思相左，且違反
14 該約定因餘後效力而成為兩造間勞動契約之內容，遽予退件
15 否准系、或遲至會議結束後始為准假，非僅不當影響、妨礙
16 及限制申請人工會之活動，亦侵害本件其餘申請人申請會務
17 公假及已身特別休假等權利，故而，本件應命相對人對否准
18 期日重新核給會務公假，以及因相對人要求改以特別休假請
19 假部分，應更正為核准會務公假，始能滌除影響申請人工會
20 運作之情形，及申請人會務公假或特別休假權利受損情形，
21 是為必要且相當之救濟方式。據此，申請人請求相對人應於
22 本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人郭○○、許乙
23 ○○、楊○○、陳乙○○、陳丙○○等所請之系爭會務公假；

1 且應將申請人許甲○○、許丙○○、游○○所請之系爭特別
2 休假改為核准會務公假，並將核准事證送交勞動部存查，本
3 會准許，爰決定如主文第四項所示。

4 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
5 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

6 八、據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第
7 46 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

8

9 勞動部不當勞動行為裁決委員會

10 主任裁決委員 黃程貫

11 裁決委員 張詠善

12 李瑞敏

13 傅柏翔

14 王嘉琪

15 蔡正廷

16 徐婉寧

17 邱羽凡

18 林屋君

19 李柏毅

20 中 華 民 國 1 1 2 年 7 月 7 日

21 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
22 部為被告機關，於裁決決定送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法
23 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

24

1 附表 1 (111 年 10 月 18 日申請人工會第 5 屆理監事會第 7 次會議)

申請人	相對人處理結果
陳甲○○	遲至會議當日未核准公假
郭○○	112 年 4 月 6 日退件未核准公假
許甲○○	111 年 11 月 4 日退件未核准公假

2

3

1 附表 2 (111 年 11 月 8 日申請人工會全員勞工教育第 1 梯次活動)

申請人	相對人處理結果
許甲○○	111 年 12 月 13 日退件未核准公假
許乙○○	111 年 12 月 29 日退件未核准公假
許丙○○	111 年 11 月 10 日退件未核准公假
郭○○	111 年 11 月 10 日退件未核准公假
游○○	111 年 12 月 6 日退件未核准公假
楊○○	111 年 12 月 6 日退件未核准公假
陳乙○○	112 年 4 月 6 日退件未核准公假

2