

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 27 號

3 **【裁決要旨】**

4 亦即雇主固非不得要求工會就會務假提出說明，供雇主審酌
5 請假事由是否屬實及請假期間是否相當，惟為避免雇主過度介入
6 工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主亦不
7 得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予准假（參本
8 會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定書）。依上，本件相對人就 109
9 年 3 月 25 日雙方簽立和解書之前，早於 106 年 4 月間即已要求申
10 請人工會幹部就會務假之會務內容及必要性應為一定程度之釋明，
11 已如上述；而申請人工會在相對人要求說明辦理會務之內容及必
12 要時，並非得不附理由或僅以「辦理會務」等非常簡單之記載即
13 可申請會務假，仍應「述明事由」以釋明辦理會務之內容始可。

14 **【裁決本文】**

申 請 人：中華民國對外貿易發展協會企業工會

設臺北市信義區信義路 5 段 5 號世貿一館 3 樓 3E43
室

申 請 人：劉○○

暨 代 表 人 住 同上

相 對 人：中華民國對外貿易發展協會

設 臺北市信義區基隆路一段 333 號國貿大樓 6 樓

代 表 人：黃志芳

住 同上

代 理 人：林○○

邱○○

住 同上

陳業鑫律師

林宛葶律師

設 臺北市中山區建國北路二段 33 號 5 樓之 1

1

2 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會
3 （下稱本會）於民國（下同）110 年 1 月 15 日完成詢問程序，並同日
4 作成裁決決定，決定如下：

5

主 文

6 申請人之申請駁回。

7

事實及理由

8 壹、程序部分：

9

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工因工會

10

法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。

11

前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之

12

事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1

13

項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1

14

項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41

15

條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。

16

二、申請人主張相對人不當於 109 年 4 月 15 日扣減其實際有辦理會

1 務之日期之薪資共新臺幣（下同）84,896 元，（嗣於 109 年 1
2 月 15 日詢問程序時減縮為 69,376 元）並且相對人自雙方於 109
3 年 3 月 25 日簽訂 109 年勞裁字第 1 號和解書後，仍拖延核准申
4 請人劉○○109 年 4 月 8、10、22 日、5 月 4、15、28 日及 6 月
5 19 日共 7 日會務假之申請，以及不具理由即駁回申請人劉
6 ○○109 年 3 月 31 日、4 月 7、17 日會務假之申請，申請人主
7 張相對人上開行為均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 項、第 5 款
8 不當勞動行為。經核，本件申請人提起裁決日期為 109 年 7 月
9 14 日，是申請人所主張上開相對人構成不當勞動行為之期間，
10 均尚於勞資爭議處理法規定之 90 日期間內，於法當無不合，應
11 予准許。

12 貳、實體部分：

13 一、申請人之主張及請求：

14 （一）相對人於 109 年 4 月 15 日不當扣減申請人劉○○薪資之行為，
15 已構成工會法第 35 條第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，相對
16 人應返還申請人薪資 69,376 元：

17 1. 為籌辦 108 年 8 月 4 日臺北市政府勞動局補助之勞動法令研
18 習（申證 5）及工會會務，申請人劉○○向相對人申請 7 月
19 26、30 日至 8 月 2 日等日之會務假（申證 6），相對人卻未具
20 合理原由即駁回申請人劉○○之會務假申請，並於 109 年 4
21 月 15 日以曠職為由扣減申請人劉○○前述日期之薪資。惟查，
22 申請人於上述日期除籌辦勞教及工會會務外，並有辦理駐外
23 圖書業務（申證 7）。另於 108 年 8 月 7 日申請人及幹部莫○○、

1 丁○○與相對人行政處吳○○處長、張副處長○○、邱組長
2 ○○、法務林○○律師就會務假乙節協商時（申證8），相對
3 人吳○○處長質疑申請人劉○○無須申請如此多日會務假辦
4 理勞教，申請人工會理事莫○○說明因申請人工會無會務秘
5 書，該次勞教活動須由申請人劉○○全力辦理，相對人當日
6 即已知悉申請人確實忙於辦理勞教及工會會務，卻仍駁回申
7 請人劉○○之會務假申請，更於109年4月15日不當扣減申
8 請人劉○○之薪資。然而申請人先前辦理107年8月28日臺
9 北市政府勞動局補助之勞動法令研習，當時申請人劉○○是
10 申請107年8月17、22、28日及9月4日等日之會務假（申
11 證6），相對人均予核准。而前開二者申請會務假之情形相同，
12 相對人卻為不同結果對待，無端駁回申請人108年7月26、
13 30日至8月2日之會務假，並記曠職扣薪，明顯構成工會法
14 第35條第1款、第5款之不當勞動行為。

15 2. 申請人劉○○於108年7月22日申請8月14日會務假是因
16 勞動局當時尚有經費，告知申請人工會可再補助勞教，故申
17 請人工會原擬於同年8月14日籌辦勞教，但相對人因申請人
18 劉○○申請全日會務假即未有合理理由即予駁回。而為辦理
19 臺北市政府之勞教補助報銷，申請人劉○○108年8月20日
20 先到勞動局確認相關資料，發現講義頁次需調整，當日親自
21 跑去印刷廠協商，因當時印刷廠無法現場報價，離開後因報
22 價稍高而變更需更改的冊數，並準備擬發公告的email清單
23 （申證9）。而申請人108年8月20日至108年9月4日（申

證 10)、108 年 8 月 22 日、26 至 28 日、30 日 (申證 11)、
108 年 12 月 10、12、13 日、26、27、31 日 (申證 12)、109
年 1 月 2、3 日 (申證 13)、109 年 1 月 20、22、30、31 日 (申
證 14)，均有實際工作紀錄。

(二)相對人多次遲於原申請會務假時間後方核准申請人劉○○之
會務假，致申請人劉○○須取消約談與原預定辦理之會務，
影響申請人工會辦理會務與工會運作：

1. 申請人劉○○依雙方 109 年勞裁字第 1 號案和解書之約定內
容，於 109 年 3 月 31 日申請同年 4 月 8、10 日各 4 小時之會
務假，申請人劉○○之直屬主管於 4 月 6 日即已核准，然而
相對人之人事組卻遲遲未予核准，相對人嗣於同年 4 月 14 日
才核准申請人劉○○4 月 8、10 日之會務假，斯時早已逾申
請之會務假時間，而申請人劉○○因擔心遭記曠職，故於 4
月 8、10 日當日不敢辦理會務 (申證 15、16)。

2. 申請人劉○○嗣後又於 109 年 4 月 14 日申請同年 4 月 22 日
共 4 小時之會務假，直屬主管於 4 月 20 日即已核准，然相對
人卻遲至同年 5 月 6 日才核准 (申證 17)。相對人拖延核准
申請人劉○○之會務假，致劉○○不敢辦理會務，只能取消
原預定辦理之會務

3. 申請人劉○○於 109 年 4 月 28 日申請同年 5 月 4 日之會務假，
然該假單卻始終未被相對人核准、亦未遭駁回，申請人劉○○
因擔心遭被記曠職 不敢於預定時間處理會務，只得撤銷會務
假申請 (申證 18)。

1 4. 申請人劉○○於 109 年 5 月 19 日申請同年 5 月 28 日一日會
2 務假，卻遭相對人二度駁回，申請人故請相對人說明駁回原
3 因，相對人卻未說明，其後經三度送審後，相對人遲至會務
4 假當日前不久方核准此會務假，致申請人劉○○只能取消原
5 會議及預定之會務工作（申證 19）。

6 5. 申請人劉○○於 109 年 5 月 5 日申請同年 5 月 15 日之會務假，
7 相對人卻未具理由即駁回，經申請人以 5 月 12 日之 email 催
8 請後，相對人於 5 月 14 日方核准，嚴重影響會務推動（申證
9 20）。申請人劉○○於 109 年 6 月 4 日申請同年 6 月 19 日一
10 日會務假，相對人先是未說明理由即駁回，經申請人劉○○
11 再次送審後，相對人於超過會務假之時間後才核准該會務假
12 申請，明顯為難申請人辦理會務（申證 21）。

13 (三)相對人未依 109 年 3 月 25 日 109 年勞裁字第 1 號案和解書之
14 約定，無合理原由即駁回申請人劉○○之會務假申請，已影
15 響申請人工會運作：

16 申請人劉○○於 109 年 3 月 27 日申請 3 月 31 日之會務假，
17 相對人未有合理原因即駁回，致申請人無法辦理會務（申證
18 22）；申請人劉○○又於 3 月 31 日申請 4 月 7 日會務假 4 小
19 時，相對人亦是無合理原由即駁回會務假（申證 23）；申請
20 人劉○○於 4 月 12 日申請 4 月 17 日之會務假，相對人卻要
21 求申請人劉○○說明，申請人劉○○依相對人之要求敘明後，
22 卻仍遭相對人駁回（申證 24）。相對人於 109 年 3 月 25 日與
23 申請人已簽立和解書，卻仍於同年 3 月 30 日駁回同年 1 月

1 17日申請之3月20日會務假，該和解書雖於3月25日生效，
2 不應回溯3月25日前之會務假，但因申請人劉○○擔心會被
3 記曠職扣薪，故於4月9日再次將3月20日之會務假送審，
4 相對人於4月14日方核准，對申請人而言非常忐忑不安（申
5 證25）。

6 （四）申請人與相對人所簽訂之109年勞裁字第1號案和解書應為
7 無效，相對人應返還申請人劉○○薪資共56,587元：

8 1. 109年勞裁字第1號於109年2月27日進行第1次調查會議
9 時，申請人代理人即認為相對人所提相證4有疑慮，請相對
10 人於第2次調查會議時提供完整資料。然而於109年3月11
11 日第2次調查會議時，相對人卻未提供相證4之完整資料，
12 但經申請人詢問相證4寄發email之陳○○組長，其表示並
13 無寄發該email之印象，且其電腦並未找到該email之紀錄，
14 故應請相對人提供相證4包含上方申請人署名之完整email。
15 且於第2次調查會議時，裁決委員並未給予申請人代理人合
16 理之發言機會，會後裁決委員亦表示若裁決結果對申請人工
17 會不利，對申請人工會亦屬不好，故勸諭申請人和解，並請
18 雙方於第3次調查會議時，備妥和解書與答辯書。109年3
19 月16日申請人與代理人開會，申請人劉○○表示應提呈被扣
20 薪資時期之工作證明與相對人行政處打壓工會等事實，以證
21 明駁回會務假與扣薪實屬打壓工會之一環，然代理人認為應
22 不會為委員接受，故該次會議結束前，申請人只能請代理人
23 依照第2次調查會議後委員所囑咐，備妥申請人之和解方案

1 及答辯書。

2 2. 109 年 3 月 25 日第 3 次調查會議時，申請人之代理人並沒有
3 準備和解方案與答辯書。當日委員先和申請人及代理人談和
4 解方案，僅談及變更會務假的申請辦法，且委員和申請人會
5 談時間較短、與相對人商談時間較久，和解內容幾全為相對
6 人準備之文件內容。委員其後恢復程序並請申請人回到位置，
7 接著宣讀和解方案，申請人提出相對人應返還申請人劉○○
8 被扣之薪資，並當場表示和解書諸多內容不合理、礙難執行
9 之處，亦有請代理人代為表示希望庭外和解或下次再議，惟
10 代理人卻表示無法下次再議，申請人接著要求修改和解書內
11 容，裁決委員卻表示如此和解即不成立。申請人因為不諳法
12 律，於時間緊迫之壓力及代理人一再催促下，方簽署該和解
13 書，但申請人於 3 月 25 日下午即要求修訂和解書內容。

14 3. 相對人自 107 年行政處長吳○○處長上任起，想方設法打壓
15 申請人工會、為難申請人劉○○，會務假准駁即是其中之一，
16 相對人之公文寫「或經渠主管同意，可將 2 個半日換成 1 個
17 全日」，然實際是即使申請人主管同意，相對人行政處亦予駁
18 回，另因行政處為打壓工會要求申請人劉○○之主管駁回會
19 務假申請，相對人行政處干預申請人劉○○之主管准駁會務
20 假已與其公文所載相悖，是為打壓工會之不當勞動行為。

21 (五)請求裁決事項

22 1. 相對人於 109 年 4 月 15 日不當扣減申請人劉○○薪資，構成
23 工會法第 35 條第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，請求裁決相

1 對人返還申請人薪資 69,376 元。

2 2. 相對人多次遲於會務假發生之後方核准申請人之會務假，致
3 申請人須取消約談，影響申請人辦理會務與工會運作。

4 3. 相對人未依 109 年 3 月 25 日 109 年勞裁字第 1 號案和解書之
5 約定，藉故駁回申請人之會務假申請，影響工會運作。

6 4. 申請裁決 109 年勞裁字第 1 號案申請人與相對人簽署之和解
7 書無效，相對人返還申請人薪資 56,587 元。

8 二、相對人之答辯及主張

9 (一)雙方業於 109 年勞裁字第 1 號案就會務假爭議達成和解，申
10 請人主張和解無效、要求相對人返還薪資 56,587 元並無理由：
11 申請人前於 109 年 1 月 13 日就 108 年 2 月 1 日、2 月 11 日
12 至 18 日、6 月 28 日、7 月 1 日至 5 日、7 月 8 日至 12 日之
13 會務假爭議、爭議會務假之薪資 58,587 元等事項，申請不當
14 勞動行為裁決（相證 1），嗣後雙方達成和解並作成 109 年勞
15 裁字第 1 號案和解書，亦經申請人簽名確認無訛（相證 2），
16 足見申請人同意不再就 108 年 2 月 1 日、2 月 11 日至 18 日、
17 6 月 28 日、7 月 1 日至 5 日、7 月 8 日至 12 日之會務假爭議
18 及薪資 58,587 元等事項爭執。詎料，申請人於本件卻片面主
19 張雙方簽訂之和解書無效云云，申請人不啻已違反禁反言、
20 誠信原則，故其請求相對人返還爭議會務假之薪資 58,587 元，
21 顯無理由。

22 (二)相對人並無藉故延遲申請人劉○○會務假之申請：

23 查申請人劉○○所稱 109 年 5 月 18 日、5 月 28 日、6 月 19

1 日之會務相對人皆已核准。雙方間 109 年勞裁字第 1 號案和
2 解書就會務假申請程序已約定應於預定會務假 5 個工作日
3 向相對人提出申請，並敘明事由；經查，申請人劉○○於 109
4 年 5 月 13 日下午 22 時始於差勤系統申請 109 年 5 月 18 日會
5 務假，因 109 年 5 月 16、17 日為休息日及例假日，故申請人
6 劉○○所申請 109 年 5 月 18 日會務假，不符 109 年勞裁字第
7 1 號案和解書之約定。又申請人劉○○所稱 109 年 5 月 28 日
8 會務假爭議，實情是申請人劉○○於 109 年 5 月 25 日始申請，
9 並未符合 109 年勞裁字第 1 號案和解書之約定，況申請人劉
10 ○○之主管每日公務繁雜，仍於申請人劉○○提出申請 3 日
11 內儘速處理，相對人並無延誤核准會務假之情。至於申請人
12 劉○○稱 109 年 6 月 19 日之會務假爭議，申請人劉○○之主
13 管亦是於申請人劉○○提出申請後，即儘速處理，並無延誤
14 核准會務假之情。

15 (三)申請人劉○○於 108 年 7、8、9、12 月及 109 年 1 月確實有
16 曠職，相對人自無須返還申請人劉○○薪資 69,376 元：

- 17 1. 相對人前依 106 年 4 月 28 日函（相證 3）與申請人工會協議
18 會務假，闡明申請會務假，工會理事長得於每日上限半日，
19 或經渠主管同意可將 2 個半日換成 1 日；其他理事每月上限
20 50 小時。其後相對人復於 107 年 8 月 29 日函（相證 4）、107
21 年 8 月 29 日函（相證 5）重申前述協議事項。而申請人劉○○
22 當時既擔任申請人工會理事長，自知悉上開協議事項之內
23 容。

1 2. 然而，申請人劉○○明知申請人工會與相對人有關上開會務
2 假之協議，其仍執意曲解前開規定，於 108 年 7 月 26 日、7
3 月 30 日、31 日、8 月 1 日至 2 日、8 月 14 日、8 月 20 日、8
4 月 22 日、8 月 26 日至 8 月 28 日、8 月 30 日、9 月 2 日至 9
5 月 4 日、12 月 10 日、12 月 12 日至 12 月 13 日、12 月 26 日
6 至 12 月 27 日、12 月 31 日、109 年 1 月 2 日至 1 月 3 日、1
7 月 20 日、1 月 22 日、1 月 31 日申請全日會務假（附表 1、
8 附表 2），且僅記載請假事由為「辦理工會會務」或「籌辦勞
9 教及辦理工會會務」，使得相對人根本無從審酌其申請多日全
10 日會務假之必要性。相對人請申請人劉○○說明其申請前開
11 日期之全日會務假之必要性（相證 6），然申請人劉○○卻自
12 認其只須簡要記載事由相對人即應予核可，因此拒絕說明申
13 請會務假之必要性及理由（相證 7），相對人迫不得已僅能否
14 准申請人劉○○前述會務假之申請，並認定申請人劉○○前
15 述期日均未提供勞務而為曠職。

16 3. 此外，申請人劉○○於 108 年 2 月曾以申請連續申請半日會
17 務假之方式，返回其澳洲住居所（相證 8）。又申請人自認 109
18 年 1 月 21 日時其人在國外，直至同年 2 月始返國（相證 9），
19 再稽以劉○○申請 109 年 1 月 20 日、1 月 22 日、1 月 31 日
20 全日會務假，卻拒絕說明申請多日全日會務假之必要性，相
21 對人自可推論申請人劉○○係再次藉由申請多日之全日會務
22 假而返回澳洲。再者，觀諸申請人劉○○所稱之爭議會務假，
23 有以「辦理工會會務」或「籌辦勞教及辦理工會會務」為由

1 連續申請多日全日會務假，申請的會務假日期有的距離前述
2 爭議會務假將近 1 個月之久，或是會在會務活動日前 1 個月
3 就先申請全日會務假，甚至會在會務活動結束後還以「辦理
4 工會會務」或「籌辦勞教及辦理工會會務」申請全日會務假
5 等，加以申請人劉○○拒絕說明申請全日會務假之必要性，
6 是相對人根本無從審酌，更難據此即核准。

7 (四)答辯聲明：

8 申請人之請求駁回。

9 三、雙方不爭執之事實：

10 (一)申請人於 109 年 1 月 13 日提起不當勞動行為裁決事件 (109
11 年勞裁字第 1 號)，其後與相對人達成和解，雙方於 109 年 3
12 月 25 日簽訂 109 年勞裁字第 1 號案和解書。該和解書第 1 項
13 為：「一、工會理事長會務公假之時數：1. 得於每工作日以半
14 日 (4 小時【含】以內) 申請會務假辦理會務，如有特殊會
15 務需求，得將 2 個半日換成 1 個全日。2. 半日會務假係以個
16 別工作日單獨列計、不連續合併使用為原則。3. 申請合併為
17 1 日 (含) 以上之會務假，應依實採單次申請，不拆列為每
18 半日申請方式。」，第 3 項為：「三、申請會務假程序：1. 預
19 定會務假 5 個工作日前，於本會差勤系統申請『會務假』假
20 別，並述明事由。2. 因緊急或不可預測之事由時，應於緊急
21 或不可預測之事由結束後 3 日內儘速提出說明及相關證明文
22 件。3. 工會理、監事或理事長未為釋明或經相對人要求仍不
23 為釋明時，相對人得於 1 個月內否准該項申請。」(相證 2)

1 (二) 申請人於 109 年勞裁字第 1 號之請求事項第 1 項為：「相對人
2 應准予申請人劉○○民國（下同）108 年 2 月 1 日、同年月
3 11 日、同年月 12 日、同年月 13 日、同年月 14 日、同年月
4 15 日、同年月 18 日、同年 6 月 28 日、同年 7 月 1 日、同年
5 月 2 日、同年月 3 至 5 日、同年月 8 日至 12 日之會務假」(相
6 證 1)。

7 (三) 申請人劉○○109 年 4 月 8、10、22 日、5 月 4、15、28 日及
8 6 月 19 日共 7 日會務假之申請，相對人業已核准。

9 (四) 相對人於 109 年 4 月 15 日扣減申請人 108 年 7 月 26 日、7
10 月 30 日至 8 月 2 日、8 月 14 日、8 月 20 日、8 月 22 日、8
11 月 26 日至 8 月 28 日、8 月 30 日、9 月 2 日至 9 月 4 日、12
12 月 10 日、12 月 12 日至 12 月 13 日、12 月 26 日至 12 月 27
13 日、12 月 31 日、109 年 1 月 2 日至 1 月 3 日、1 月 20 日至 1
14 月 22 日、1 月 30 日至 1 月 31 日之薪資 84,896 元，並均記為
15 曠職。

16 (五) 相對人就上開原記曠職中之 108 年 7 月 26 日、7 月 30 日至 8
17 月 2 日共 5 日於本件調查程序中核給會務假，並於 109 年 12
18 月 25 日補發該 5 日之薪資 15,520 元（相證 22）。

19 四、本案爭點：

20 (一) 相對人於 109 年 4 月 15 日扣減申請人薪資 69,376 元，
21 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

22 (二) 相對人核准申請人劉○○109 年 4 月 8 日、4 月 10 日、4
23 月 22 日、5 月 4 日、5 月 15 日、5 月 28 日及 6 月 19 日共 7 日

會務假之申請，是否有延遲之情形而構成工會法 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？（三）相對人駁回申請人劉○○109 年 3 月 31 日、4 月 7 日、同年月 17 日會務假之申請，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

（一）相對人於 109 年 4 月 15 日扣減申請人劉○○薪資 69,376 元，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人劉○○前於 109 年 1 月間就相對人否准其 108 年 2 月、6 月、7 月、8 月期間多日會務假向本會申請裁決，經本會以 109 年勞裁字第 1 號受理，嗣雙方於 109 年 3 月 25 日達成和解並簽立和解書，其中就申請人工會理事長會務公假時數、申請會務假程序，約定和解條件略以：「一、工會理事長會務公假之時數：1. 得於每工作日以半日（4 小時【含】以內）申請會務假辦理會務，如有特殊會務需求，得將 2 個半日換成 1 個全日。2. 半日會務假係以個別工作日單獨列計、不連續合併使用為原則。3. 申請合併為 1 日（含）以上之會務假，應依實採單次申請，不拆列為每半日申請方式。」、「三、申請會務假程序：1. 預定會務假 5 個工作日前，於本會差勤系統申請『會務假』假別，並述明事由。2. 因緊急或不可預測之事由時，應於緊急或不可預測之事由結束後 3 日內儘速提出說明及相關證明文件。3. 工會理、監事或理事長未為釋明或經相對人要求仍不為

1 釋明時，相對人得於 1 個月內否准該項申請。」(相證 2)。

2 申請人劉○○固主張前開和解有瑕疵而無效，惟其迄今無
3 法具體說明前開和解有何法律上瑕疵，亦未向民事法院起
4 訴爭執該和解書效力，是其空言前開和解係屬無效而不受
5 拘束云云，自無可採。

6 2. 又雙方於 109 年 3 月 25 日就會務假時數、請假程序達成和
7 解後，相對人於同年 4 月 15 日以申請人劉○○108 年 7 月
8 至 109 年 1 月期間多日會務假否准而曠職為由扣減其薪資
9 84,896 元，申請人因而為本件裁決請求事項第 1 項之請求。
10 查相對人否准前開會務假，均發生於前案 109 年勞裁字第
11 1 號案雙方和解前，本應包含於雙方和解範圍內，惟因當
12 時尚未發生薪資 84,896 元扣減之結果，故未發生和解書所
13 記載之「雙方對本件爭議不再爭執」之效果。申請人固得
14 就相對人否准此部分會務假再行爭執，然查申請人劉○○
15 自承申請人工會於 106 年 1 月 17 日成立，4 月 28 日開始
16 申請會務假(參第 2 次調查會議記錄第 5 頁)，而相對人於
17 106 年 4 月 28 日函申請人工會之說明二載：「工會理、監
18 事於工作時間內有辦理會務之必要者，得申請公假，劉理
19 事長得於每日上限半日或經渠主管同意，在不影響業務前
20 提下，可將 2 個半日換成 1 個全日；其他理監事每月上限
21 50 小時。請依本會公假請假程序，於差勤系統申請(公假)
22 並敘明事由…」(相證 3)，107 年 8 月 29 日函申請人工會
23 之說明二載：「…本會仍依去(106)年 4 月 8 日外證字第

1063002516 號函與該工會之協定，其中劉理事長惠祝得於每日上限半日或經渠主管同意，在不影響業務前提下，可將 2 個半日換成 1 個全日；其他理監事每月上限 50 小時，會務假須於本會新差勤系統申請「會務假」並敘明事由，由直屬單位主管准駁。」(相證 4、5)，申請人工會當時並無異議，相對人人事組於 108 年 7 月 18 日發給申請人劉○○之電子郵件亦告知未核准之會務假，請其提出合理釋明有連續申請 10 餘天會務假辦理會務之必要性(相證 6)，足見相對人早於 106 年 4 月間申請人工會成立之後初次申請會務假時，即已要求申請人工會幹部申請會務假，需就其會務內容及必要性為一定程度之釋明。按臺北高等行政法院 102 年訴字第 1661 號判決理由：「…前開會務假之申請，固為工會理事長之權利，惟其申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利。另一方面，雇主對於工會會務假雖有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假准駁之權，以要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。」亦即雇主固非不得要求工會就會務假提出說明，供雇主審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當，惟為避免雇主過度介入工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主亦不得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予

1 准假（參本會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定書）。依上，
2 本件相對人就 109 年 3 月 25 日雙方簽立和解書之前，早於
3 106 年 4 月間即已要求申請人工會幹部就會務假之會務內
4 容及必要性應為一定程度之釋明，已如上述；而申請人工
5 會在相對人要求說明辦理會務之內容及必要時，並非得不
6 附理由或僅以「辦理會務」等非常簡單之記載即可申請會
7 務假，仍應「述明事由」以釋明辦理會務之內容始可。

8 3. 申請人主張依相對人准其 109 年 3 月 20 日之會務假之方式
9 可知，雙方間申請會務假有簡式記載即可之慣例云云。經
10 查申請人劉○○係於 109 年 1 月 17 日申請同年 3 月 20 日
11 之會務假申請，經相對人以未為釋明否准後，再於 2 月 14
12 日、3 月 30 日繼續申請 3 月 20 日之會務假，均被相對人
13 以未釋明而相續否准後，復於同年 4 月 9 日再次重複提出，
14 其主管予以核准，相對人抗辯因其主管就同一日之會務假
15 已否准 3 次，故第 4 次因工作繁忙誤以為係不同日之會務
16 假而予以核准等語。經查，一般申請同一日之會務假如遭
17 否准，如無補附理由，通常不會繼續申請，而申請人劉○○
18 卻就同一日之會務假於遭 3 次否准後，於雙方於 109 年勞
19 裁字第 1 號裁決案於 109 年 3 月 25 日達成和解後，依和解
20 之約定於和解成立後 1 個月內之 109 年 4 月 9 日，仍以相
21 同理由繼續為第 4 次申請，其做法實與一般社會常情顯不
22 相符，依一般情形實難想像會務假之申請會有如此之作法。
23 故相對人所辯因其主管在數量極多之會務假單須處理的情

1 況下致誤為准假乙節，自屬可信。申請人主張有此慣例云
2 云，自無可採。

3 4. 相對人109年4月15日扣減申請人劉○○薪資84,896元，
4 所涉會務假包含108年7月26日、7月30日至8月2日、
5 8月14日、8月20日、8月22日、8月26日至8月28日、
6 8月30日、9月2日至9月4日、12月10日、12月12日
7 至12月13日、12月26日至12月27日、109年1月2日
8 至1月3日、1月20日至1月22日、1月30日至1月31
9 日等。其中：(1)108年7月26日、7月30日至8月2日、
10 8月14日等請假事由均為「籌辦勞教及辦理工會業務」，
11 因申請人劉○○於本會第2次調查會議上提出申請人工會
12 向勞動局申請經費辦理108年8月4日勞教之相關證明文
13 件，相對人同意申請人劉○○原就有關108年7月26日、
14 7月30日至8月2日會務假釋明不足之補正，並同意給付
15 前開5日之工資，且已於109年12月25日給付完畢（相
16 證22），申請人亦已減縮其金額為69,376元。(2)108年
17 8月14日全日會務假之申請，因僅主張擬再於當日籌辦勞
18 教，並未提出任何相關籌辦之資料予相對人，可認申請人
19 確有釋明不足之情形。(3)108年8月20日、8月22日、
20 8月26日至8月28日、8月30日、9月2日至9月4日、
21 12月10日、12月12日至12月13日、12月26日至12
22 月27日、109年1月2日至1月3日、1月20日、1月21
23 日、1月22日、1月30日、1月31日等全日會務假，其

事由申請人均僅記載「辦理工會會務」，迄於本件裁決詢問會議召開前仍未提出任何佐證資料說明其處理會務之內容，可見申請人就此部分日期之會務假申請，確有釋明不足之情形。(4) 至於 108 年 12 月 31 日之會務假部分，相對人抗辯申請人劉○○當日未請假、亦未出勤，而申請人自承未於差勤系統上提出申請，此部分申請人請假既未符請假程序，難認此部分曠職係可歸責於相對人所致。

5. 又雙方於 108 年間即因對申請人劉○○全日會務假認知不同迭生爭議，而 109 年 3 月 25 日於 109 年勞裁字第 1 號案雙方達成之和解內容既已約定申請人劉○○得於每工作日以半日請會務假辦理會務，如有特殊會務需求，得將 2 個半日換成 1 個全日，前開會務假均為全日，則申請人劉○○本應於雙方成立和解後 1 個月內，就原已被駁回之會務假在該期間內補提相關會務需求之資料，以補其原釋明不足之處。惟申請人劉○○自 109 年 3 月 26 日起至本件調查程序終止（109 年 12 月 3 日）止，均未就原釋明不足部分提出任何釋明，早逾和解書第三條第 3 點所約定之 1 個月之期間，則相對人駁回申請人劉○○前開會務假，難認有所謂因申請人劉○○參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕核給會務假之不利待遇，自難認相對人有構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。又上開會務假之未予准許，係因申請人未為一定程度之釋明，自亦無所謂不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動之可言，亦無從認

相對人有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 未按會務假之申請，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利。蓋會務假係為工會發展而設，若工會幹部假工會之名，濫用申請會務假之權利，以免除勞動契約提供勞務之義務，無疑將使工會幹部身分特權化，不利工會發展。查本件兩造間並無工會會務假以「簡式記載」、無須釋明之慣例，申請人劉○○於 108 年 8 月 22 日至同年 9 月 5 日期間、同年 12 月 26 日至 109 年 1 月 3 日期間，申請多日全日會務假，均僅記載「辦理工會會務」而有釋明不足之情事，已如前述；而申請人於前開期間再分別以個人病假 2 日、1 日合併例休假，使其可以連續 10 餘天無需出勤，於申請人未釋明係基於處理會務之必要性而請假之情形下，難認申請人確依誠實及信用方法申請會務假。是相對人主張申請人劉○○以不正方式申請會務假，自屬可信。綜上，申請人劉○○就其自 108 年 7 月起至 109 年 1 月止所申請之上述全日會務假，除 108 年 7 月 26 日、7 月 30 日、7 月 31 日、8 月 1 日、8 月 2 日共 5 日已給予會務假並補發給薪資外，其他申請會務假之日期均未釋明有辦理會務之需要；且自雙方和解成立後迄本件調查程序終止時止，亦未提出補正，是相對人認定其曠職並於 109 年 4 月 15 日扣減薪資 84,896 元，惟相對人就上開原記曠職中之 108 年 7 月 26 日、7 月 30 日

1 至 8 月 2 日共 5 日核給會務假，並於 109 年 12 月 25 日補
2 發該 5 日之薪資 15,520 元（相證 22），故扣減薪資之金額
3 為 69,376 元，係因其未為一定之釋明之緣故，尚與申請人
4 劉○○參加工會活動或擔任工會職務無關，相對人亦無所
5 謂有不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動之行為，
6 自無所謂對於申請人劉○○參加工會活動或擔任工會職務，
7 而減薪或為其他不利之待遇之情事，亦無所謂不當影響、
8 妨礙或限制工會之組織或活動之情事，自不構成違反工會
9 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

10 （二）並無證據足資認定相對人有遲延核准申請人劉○○109 年 4
11 月 8 日、4 月 10 日、4 月 22 日、5 月 4 日、5 月 15 日、5 月
12 28 日及 6 月 19 日會務假之情形：

13 1. 查雙方和解書內容三「申請會務假程序」約定：「…申請會
14 務假程序：1. 預定會務假 5 個工作日前，於本會差勤系統
15 申請『會務假』假別，並述明事由。2. 因緊急或不可預測
16 之事由時，應於緊急或不可預測之事由結束後 3 日內儘速
17 提出說明及相關證明文件。3. 工會理、監事或理事長未為
18 釋明或經相對人要求仍不為釋明時，相對人得於 1 個月內
19 否准該項申請。」由上可知，雙方簽立和解書之後，申請
20 人工會幹部應於 5 個工作日前申請會務假並敘明事由，則
21 於雙方約定會務假時數內，相對人原則上應准予會務假；
22 但因緊急或不可預測之事由未於 5 個工作日前提出申請，
23 事後應於 3 日內儘速提出說明及相關證明文件。若申請人

工會幹部就前開會務假事由釋明不足時，應於相對人要求後補正之，若未為釋明或經相對人要求仍不為釋明者，相對人得於 1 個月內否准該會務假之申請。

2. 承前，依雙方前開約定僅涉及申請人工會幹部申請之時限，未約定相對人准駁時限；而相對人准駁時間又與申請人提出會務假申請之時間、會務假時數是否符合雙方約定、敘明事由是否足以使相對人得以判斷准駁、相對人行政作業流程繁簡等因素息息相關；再者，依和解書內容第三條第 3 點之約定，工會理、監事或理事長未為釋明或經相對人要求仍不為釋明時，相對人得於 1 個月內否准該項申請，事實上亦給予申請人較為寬鬆之彈性，尚無從僅以相對人於預定會務假日期前 1 日或前 2 日始予核准，遽認其有延誤核准會務假之情形。

3. 綜上，依卷證資料尚無從認定相對人有延誤核准會務假之情形，是申請人主張相對人遲延核准申請人劉○○109 年 4 月 8 日、4 月 10 日、4 月 22 日、5 月 4 日、5 月 15 日、5 月 28 日及 6 月 19 日會務假，係因其參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕核給會務假之不利待遇，及因此而有不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動之情形，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為云云，即屬無據。申請人此部分之主張，自難採信。

（三）相對人否准申請人劉○○109 年 3 月 31 日、4 月 7 日、4 月 17 日會務假之申請，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、

第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人劉○○109 年 3 月 27 日申請同年月 31 日全日會務假，申請事由為「辦理勞資會務事宜」，依雙方前開約定之會務假時數及申請程序，可知申請人劉○○不僅未說明其全日會務假之特殊會務需求，亦未依約定於 5 個工作日前提出申請，是相對人以申請人劉○○拒絕釋明為由駁回該日會務假，與雙方和解之約定相符。

2. 復查申請人劉○○申請 109 年 4 月 7 日以「處理會員勞資爭議」為由申請 8：30 至 13：30 之會務假，並未釋明處理勞資爭議之內容，且其請會務假之時數已超出雙方約定之半日（4 小時【含】以內）會務假時數，依約定應說明其特殊會務需求。且處理會員勞資爭議為工會日常會務之工作內容之一，若無其他特殊情形（例如因處理會員爭議而有交通往返時間、或參加爭議調解會議而未能於 4 小時內結束等情形），處理會員爭議難謂為特殊會務需求，是此部分難認申請人劉○○已就該特殊會務需求提出一定程度之釋明。又申請人劉○○申請 109 年 4 月 17 日以「處理會員勞資爭議」為由申請全日會務假，經相對人要求說明會務內容、繁簡情形及必要性後，申請人劉○○提出會務內容之說明為「爭取黃志芳董事長同意給貿協工會理事長當面說明過去三年貿協與工會的互動歷程」，姑不論此部分與「處理會員勞資爭議」有間，申請人劉○○如未與相對人董事長已約定須出席會議時間，僅是「爭取黃志芳董事長

1 同意」給予申請人劉○○當面說明之機會，其有關會務內
2 容說明實屬空泛而不可想像，此部分全日會務假之必要性
3 亦未見說明，是相對人駁回該日會務假申請，難認有何違
4 反雙方和解約定之情形。

5 3. 依上，相對人駁回申請人劉○○109 年 3 月 31 日、4 月 7
6 日、4 月 17 日會務假之申請，並無所謂對於申請人劉○○
7 參加工會活動或擔任工會職務，而減薪或為其他不利之待
8 遇之情事，亦無所謂不當影響、妨礙或限制工會之組織或
9 活動之情事，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款
10 之不當勞動行為。

11 六、綜上所述，申請人主張相對人於 109 年 4 月 15 日扣減申請人劉
12 ○○薪資 69,376 元，相對人遲延核准申請人劉○○109 年 4 月
13 8 日、4 月 10 日、4 月 22 日、5 月 4 日、5 月 15 日、5 月 28 日
14 及 6 月 19 日會務假及駁回申請人劉○○109 年 3 月 31 日、4 月
15 7 日、4 月 17 日會務假之申請等行為，構成違反工會法第 35 條
16 第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，均不足採，不能准許。

17 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
18 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

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

21
22 勞動部不當勞動行為裁決委員會

23 主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

蔡菰萍

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 1 0 年 1 月 1 5 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。