

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 54 號

### 【裁決要旨】

「申請人工會對於林○○聲明即生退會之效力一節，始終表示不同意，甚至表示相對人使林○○升任副理而造成其退會之結果，可能構成工會法第 35 條第 1 項第 2 款之不當勞動行為等語，此不同意之意思除回覆林○○外，同時亦數次函知相對人，相對人自難諉為不知。而查雙方不爭執自 96 年起即由相對人為其員工代扣工會會費並交予申請人工會至今……，此並有扣款名單附卷足憑……，相對人如對林○○是否仍為申請人工會會員而應繼續代扣其工會會費一節存所疑義，抑或持不同於申請人工會之意見，……自應發函知會申請人工會才是，然相對人僅憑訴外人林○○片面有關退會與通知停止代扣工會會費之存證信函，遽認伊已合法退會、無須繳納會費，而自 106 年 8 月起不再代扣工會會費交予申請人工會，此舉除有違上揭工會法第 28 條第 3 項之法定義務外，等同實質介入申請人工會與其會員間有關會員關係之爭議，違反工會自治，對申請人工會之財務亦有所減少，堪認已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

### 【裁決本文】

申請人：桃園市立大化工股份有限公司企業工會  
設桃園市  
兼 代表人：黃○○  
住同上  
上 二 人：藍○○  
共同代理人 住臺北市

相對人：立大化工股份有限公司  
設桃園市觀音區經建六路 17 號

代表人：施仁政  
住同上

代理人：何○○、陳○○  
陳瓊苓律師  
住臺北市大安區敦化南路 1 段 111 號 10 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）107 年 2 月 2 日詢問程序終結，裁決如下：

### 主 文

- 一、申請人有關確認相對人 106 年 8 月 20 日未依申請人黃○○106 年度第二季考績結果補發相應調薪金額之行為，構成不當勞動行為之請求部分，不受理。
- 二、確認相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林○○工會會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 三、確認相對人 106 年 10 月 12 日不准申請人黃○○全日駐會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 四、申請人其餘裁決申請駁回。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。

二、查本件申請人提出本件裁決後，追加相對人不准予會務公假參加勞資爭議調解會議之日數，復再追加請求確認相對人片面變更申請人黃○○全日駐會辦公之慣例、以及評定伊 106 年度第二季考績為 C 等行為，亦構成不當勞動行為等語，而確認本件請求裁決事項為：(一)確認相對人未核給申請人黃○○於 106 年 8 月 9 日、106 年 8 月 16 日、106 年 8 月 21 日、106 年 9 月 12 日、106 年 9 月 25 日、106 年 9 月 26 日、106 年 9 月 27 日、106 年 10 月 13 日、106 年 10 月 17 日、106 年 10 月 19 日、106 年 10 月 30 日、106 年 11 月 1 日、106 年 11 月 10 日會務公假之行為，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。(二)撤銷申請人黃○○於前項共 13 日之曠職記錄，並命相對人核給該 13 日之會務公假。(三)確認相對人 106 年 7 月 26 日未邀請申請人工會參與 106 年度第二季考評會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(四)請求命相對人提出 106 年度第二季考評會議考評結果。(五)確認相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林○○工會會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(六)請求命相對人應於收到裁決決定書之翌日代扣林○○106 年 8 月起之工會會費。(七)確認相對人 106 年 10 月 12 日不准申請人黃○○全日駐會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(八)確認相對人於 106 年 7 月 26 日 106 年度第二季考評會議評定申請人黃○○106 年度第二季考績為 C 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。(九)請求命相對人評定申請人黃○○106 年第 2 季考績為 B-。(見本件 106 年 11 月 15 日第一次調查會議紀錄第 1 至 2 頁、107 年 2 月 2 日詢問會議紀錄第 1 至 2 頁、申請補充理由書(一)第 1、2 頁)。其中，針對第(一)、(二)項追加部分，相對人未准予會務公假參加勞資爭議調解會議之日數，與原請求之日數均係基於申請人所主張之參加勞資爭議調解之同一基礎事實，爰同意此部分之追加。

再者，前開追加第(七)項有關全日駐會暨第(八)、(九)項關於考績評定結果部分，雖與原請求裁決事項非同一事實，惟皆為申請人工會及其理事長即申請人黃○○與相對人間之爭議，申請人既已提出相關事證請求裁決，則本會基於紛爭解決一次性，及本會對於請求裁決事項之追加與變更向採從寬認定，亦予同意。

三、次查申請人嗣後又撤回前揭第(一)項有關 106 年 9 月 12 日、106 年 9 月 25 日、106 年 10 月 17 日等部分請求（見本件 106 年 11 月 28 日第二次調查會議紀錄第 2 頁），而申請人係因相對人抗辯該 3 日並未被紀錄曠職而撤回（見答辯二書第 1 頁），相對人亦表同意（見本件 107 年 2 月 2 日詢問會議紀錄第 7 頁），故此部分之撤回，應屬合法。其次，申請人就前揭第(八)、(九)項嗣後變更為：「確認相對人 106 年 8 月 20 日未依申請人黃○○106 年度第二季考績結果補發相應調薪金額之行為，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。」（見本件 107 年 2 月 2 日詢問會議紀錄第 1 至 2 頁、申請補充理由書(四)第 1 頁），本會仍以從寬認定之標準，同意此部分之變更。

四、次按「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、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。又基於工會法第 35 條第 1 項、第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項規定者，裁決委員應作成不受理之決定，但其情形可補正者，應先限期令其補正。勞資爭議處理法第 41 條第 1 項及同法第 51 條第 1 項亦有明文。

五、本件除上開第(二)、(四)、(六)項為請求本會核發救濟命令，與

前揭提出裁決申請期日無關外，其餘第(一)、(三)、(五)、(七)項請求部分，申請人既已於106年9月26日提出裁決申請、或106年11月15日追加請求，即皆已合於前開90日法定期間規定，並無不法。惟關於追加第(八)、(九)項爭執考績評定結果，變更為調薪幅度部分，本會認為兩造並不爭執相對人公司之勞工調薪幅度決定固與其考績結果有關，惟非唯一決定因素，尚須由公司總經理、董事長考量個別勞工表現差異、工作態度等作調整，可知考績評定結果與調薪多寡係屬二事，申請人原只有就相對人所為之考績評定結果不服而申請本件裁決，並未及於調薪；且相對人於106年8月7日即已召開106年度調薪協議紀錄，討論該年度調薪幅度，並溯及自106年7月1日開始發放，申請人黃○○亦在106年8月20日領取工資時，依該月份薪資明細單，載有「調薪7月補發」金額為新臺幣(下同)1,310元，此有申請人所提106年度調薪協議紀錄暨106年8月份薪資明細單在卷可稽(見申證29、30)，又申請人黃○○自陳相對人有將載有調薪幅度之該會議紀錄交予申請人工會理事長黃○○(見本件107年1月7日第五次調查會議紀錄第2頁)，可知伊最遲至106年8月20日即已知悉相對人調薪結果，然申請人至106年12月14日送達補充理由書(四)時始變更請求裁決事項，顯然逾越90日之期間，且非屬可補正之事項，依前揭規定，申請人有關確認相對人106年8月20日未依申請人黃○○106年度第二季考績結果補發相應調薪金額之行為，構成不當勞動行為之請求部分，本會應不予受理。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 申請人黃○○參加勞資爭議調解會議之會務公假部分：

- 1、申請人工會理事長黃○○為經申請人工會所屬上級工會即桃園市產業總工會指派受訓之市政府勞資爭議調解人(申證一)，其平時須接受申請人工會所屬上級工會指定至各縣市

政府調解委員會及由桃園市政府指派擔任調解委員、獨任調解人或調解主席，平均一個月約三至四次不等。於申請人工會收受上開指派出席調解會議之市政府通知公函時(按勞資爭議調解為各縣市政府所舉辦，故即便係由上級工會指派擔任調解委員，此時亦皆由縣市政府發出開會通知)，申請人工會即會以申請人工會會務公假申請公函即「桃園市立大化工企業工會申請書」向相對人即立大化工股份有限公司申請會務公假。

- 2、上開申請書上，主辦單位欄位一律註明為「桃園市(縣)政府(按若遇他縣市調解案即以他縣市為主辦單位，如台北市政府、新北市政府或新竹縣政府等)」、活動地點則為「桃園市(縣)勞工育樂中心(按若他縣市則以他縣市政府為活動地點)」，至於活動名稱部分，起初係註記為「辦理工會會務暨勞資爭議調解委員會」(申證二)，惟此後於民國 104 年 3 月起，則改為僅稱「辦理工會會務」或「辦理工會會務(出席調解會議)」(申證三)，後於民國 104 年 11 月起則一律改為「辦理上級工會會務」(申證四)，並於民國 104 年 3 月起，至遲於民國 104 年 11 月起即未隨上開申請書附上調解會議通知出席函文等作為證明文件，惟相對人皆照准會務公假。
- 3、詎料，自今年度 6 月份起，相對人就上開會務公假申請上突然片面變更規則，具體而言，相對人開始要求申請人工會必須詳列活動名稱及出示證明文件，並謂若不為之即不予准假。此經申請人工會表示異議後，雖相對人於六月份尚以前揭申請標準予以准假(申證五)，惟自 8 月起於申請人工會再以前揭方式申請時，相對人即又表示必須附上證明文件始可准假，此雖經申請人工會再表達抗議後，相對人一度口頭表示若願於活動名稱部分補上詳細事由則予以准假，惟當申請人工會照辦後相對人卻又再要求出示證明文件(申證六)。
- 4、按工會法第 36 條第二項規定：「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，其他理事監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」又在此所指會務，依工會法施行細則第 32 條第 3 款規定乃包含「從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會」、「參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會」。又查雖我國司法實務固有認為勞工申請會務公假時，應就是否確為處理會務提出相關證明文件，惟若勞資雙方有以簡式記載方式申請會務公假者，則參酌鈞會 101 年勞裁字第 47 號裁決意旨：「本會認為相對人核准申請人採取簡式記載申請會務假前後時間長達 1 年 4 個月左右，申請人及申請人工會對於採取此種簡式記載方式申請會務假已經產生合理信賴，因之於雙方間已經形成企業內之習慣，相對人嗣因內部稽核之意見，如欲調整此項申請會務假之慣常作業，理應與申請人及申請人工會展開協商，而不宜單方改變此項會務假之習慣。相對人片面改變申請人申請會務假之作業方式，係以內部稽查人員有意見為由置辯，所辯不足採信，已如上述，而相對人片面改變申請人申請會務假之作業方式後，拒絕申請人於 101 年 7 月 27 日援例申請之會務假，實質上妨礙申請人申請會務假之權利，對申請人造成不利益待遇，而因申請人擔任工會理事長，未獲准會務假，同時也將影響申請人工會會務之運作，對於此項結果依理當為相對人於否准申請人於 101 年 7 月 27 日援例申請之會務假時所得認識，因之，相對人否准該等違反會務假慣例之行為，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為」，若雇主與工會間就一定會務公假申請方式已行之有年，則解釋上自當得認為二者間已有一定慣例，對此工會當認為已形成合理信賴而應受保護，從而雇主自不得任意單方改變此一會務公假申請慣行，否則即應認定構成對當事人之不利益待遇並該當對工會會務運作之妨礙，而認

符合工會法第 35 條第 1 項第 3、5 款規定所稱不利待遇及支配介入不當勞動行為類型。

- 5、按因此等勞資爭議調解係經上級工會及市政府所指派，故應可認符合前揭工會法施行細則所訂會務事項，況相對人過去以來皆承認該等會務內容，是申請人工會理事長自得依工會法第 36 條規定申請會務公假。又有關會務申請人工會與相對人間，就申請人工會理事長黃○○申請為參與經指派之勞資爭議調解會議會務公假，自民國 104 年 3 月起即皆以辦理工會會務名義，並再於民國 104 年 11 月起改以辦理上級工會會務名義申請，期間兩造皆無爭執，且相對人自民國 104 年 3 月起即於未有任何證明文件下核准至少 40 餘次該等會務公假，期間長達 2 年半。對此，若依上開裁決所揭意旨，則就此似可認相對人與申請人工會間對該等會務公假類型之申請程式已有形成相對穩定之慣習，並據此尚應認對該會務公假類型申請方式上，申請人工會亦有合理信賴應被保護。從而，相對人逕以申請人工會就該會務公假類型未提出證明文件及詳述會務內容為由且無任何事前協商下即拒絕核准會務公假，本於前揭裁決意旨，相對人此行為已屬片面變更申請會務假之勞資慣習，且已妨礙申請人工會理事長申請會務假之權利，又相對人應知拒絕會務假之申請會對工會之運作產生重大影響而有不當勞動行為之意圖，故就此自當可認相對人已構成對申請人工會理事長之不利益待遇，並有妨礙申請人工會會務運作之情事，從而依工會法第 35 條第 1 項第 3、5 款規定，應認相對人已構成不當勞動行為。

(二) 相對人未邀請申請人工會參與考評會議部分：

- 1、相對人固定於每季結束後之次月份召開考評會議，並於會中討論及決定各員工當季考績結果。其中會中所得考評，因相對人固定於每年第二季（七月）及次年第一季（一月）調薪及發放年終獎金，故其中第一季及第二季考評結果即作為當

年度員工調薪參考，第三季及第四季則作為年終獎金發放參考，是當年度四季考評會議之討論過程及結果即攸關申請人工會會員調薪及年終獎金等重大勞動條件。而因上開考評會議內容事涉重大勞動條件，故為確保其完整公正性，多年來該等考評會議皆會由相對人以紙本或電話通知申請人工會列席參與（申證七），以便申請人工會得即時了解各員工考績結果並於會中就疑義之考評提出意見供相對人參考，同時於考評會後申請人工會亦會以會中所得考評結果替所屬會員爭取當年度應得調薪及年終獎金

- 2、查本年度第二季考評會議原預計於7月18日召開，惟後續因不可知原因並未如期舉辦，故申請人工會於7月26日以桃立工字第106072601號函詢問相對人為何遲未通知申請人工會考評會議另行召開時間（申證八），惟對此相對人於8月2日以立化字第1060731-1號函稱上開本年度第二季考評會議已於7月26日召開並已作出相關考評，且另稱該考評會議已廣為周知，又再稱申請人工會非依法應與會單位，故不另外發函邀請，並據此謂申請人工會缺席不影響考評結果之合法性（申證九）。後因該考評會議所作考評結果事涉年度調薪等重要勞動條件即如上述所稱，故對此申請人工會於8月7日又以桃立工字第106080701號函除重申參與考評會議已為申請人工會與相對人間實行多年之慣例外，另為保障申請人工會會員不受不當考評而影響其調薪結果，故尚於函文中要求相對人提供是次考評會議所作成之考評結果供申請人工會參考（申證十），惟上開函文經送達相對人後申請人工會即未再收到回應。
- 3、按申請人工會參與該等考評會議自申請人工會創會不久後起即實施至今，此除前述之會議通知函可供證明外，另，歷來考評會議各單位考評資料上亦有申請人工會指派代表簽名可茲證明確有出席考評會議之事實而可證成申請人工會

之主張（按：此一會議資料非申請人工會所可取得，故尚懇請鈞會裁定相對人提示），故就此理當認勞資兩造間已形成相關慣習。惟今相對人僅以申請人工會非法定應出席單位即未告知申請人工會參與會議，致申請人工會無以出席系爭會議，且於事後相對人尚拒絕提供申請人工會本次考評會議考評結果，相對人此等行為在該等考評會議攸關申請人工會會員調薪等重大勞動條件下，無疑將使申請人工會無以替會員爭議其考評及調薪而有妨礙申請人工會會務運作之可能；且既考評會議已如前述為申請人工會與相對人間運行已久之慣行，則相對人今僅以申請人工會非法定應通知單位即拒絕通知本會而逕為召開，則就此亦應可見相對人對過去所建立之集體勞資關係之藐視而得以知悉其不當勞動行為意圖，從而若以上開種種判斷，則相對人行為應已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之支配介入不當勞動行為類型。

- 4、末又因系爭第二季考評會議結論攸關申請人工會所屬會員調薪水準，惟因此次相對人惡意杯葛，致申請人工會無從得知考評結果而無以爭執考評合理性及所屬會員調薪水準，是為使申請人得以依循慣習得知考評結果以續行原有會務運作，故尚懇請鈞會裁定相對人提示系爭第二季考評會議考評結果。

(三) 相對人逕為不代扣申請人工會所屬會員會費部分：

- 1、有關申請人工會所屬會員會費之收取，其運作上皆係由申請人工會於每月 10 日前後統計會員人數後向相對人提出代扣會費會員名單，此後再由相對人依代扣會費會員名單於當月 20 日發薪日時從所屬會員當月薪資內代扣工會會費 150 元，就此自申請人工會創立之初已行之多年，並有所屬會員薪資條上「工會會費」一欄可茲證明（申證十一）。
- 2、於今年 8 月份中，申請人工會同樣本於前述方式，於當月

10 日前後依照往例提出本會代扣會費會員名單，惟當申請人工會於民國 106 年 9 月 5 日確認 8 月份會費扣繳狀況後，卻發現相對人有少代扣一人會費之情形，而觀其原因，乃因近申請人工會有所屬會員與申請人工會發生退會爭議。具體而言，申請人工會會員即裁決案外人林○○於民國 106 年 7 月 24 日以存證信函並同時副本相對人表達欲退出申請人工會（申證十二），此經申請人工會於民國 106 年 7 月 25 日以桃立工字第 106072501 號函表達其未符本會退會規範（申證十三）後，該名會員又於民國 106 年 8 月 18 日再以存證信函以工會法第 14 條相關規定表達欲退出工會（申證十四），惟對此申請人工會於是日即再度以其未符合退會規定而拒絕退會，並於同日以桃立工字第 106081802 號函向相對人說明上開退會事件尚有爭議而不得逕自拒絕代扣會費（申證十五），然而對此相對人仍於當月 20 日發薪時拒絕代為扣繳該名會員會費，故始發生相對人少代扣一人會費之情形。

- 3、按有關會費與雇主代扣會費之重要性，「工會為獨立自主之勞工團體，工會會費為其組織和活動的主要經費來源，勞資間代扣會費的約定是一種便利的提供，並不違反工會的自主性；而且代扣會費制度，乃工會存續的基礎，與團結權行使具有深厚的關係；再者，雇主應避免因停止代扣會費的便利措施，而導致工會財務困難及不利勞資關係和諧的發展，為上述國際勞工組織結社自由委員會依據第 87 及 98 號公約所作成之決定」，鈞會 100 年勞裁字第 1 號已明確揭示，至於有關雇主協助代扣會費於我國法上之依據，「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會」，我國工會法第 28 條第 3 項訂有相關規定。至於該條文所稱「經會員同意」，查鈞會 100 年勞裁字第 9 號稱：「此一由相對人代扣會費之行為已有二十餘年之久，縱認相對人與三重果菜市場工會之會員間並無

由相對人按月代扣會費之明示之意思表示存在，徵諸上開事實，亦足認定相對人與三重果菜市場工會會員間就長年由相對人代扣會費有默示同意存在，此已成為雙方間之慣例。相對人以申請人未取得所有會員同意前，相對人無工會法第 28 條第 3 項之法定義務為由，對申請人為停止代扣會費之行為，自非合法」，又於前揭 100 年勞裁字第 1 號亦指出：「…又，同條所規定之雇主代扣義務為工會法所創設，自以本法 100 年 5 月 1 日施行日起，雇主始生代扣會費的義務。至於在施行日前或施行後，勞資雙方本已存在或新成立之代扣會費之約定或慣例，均不因工會法第 28 條第 3 項之規定之施行而影響其效力」，是故在該二號裁決所揭意旨下，上開條文所稱會員同意，自不僅限於會員明示表示同意，反之若有長期代扣會費之默示同意，尤以若係屬我國工會法民國 100 年該條文修正前即存在之代扣會費之慣例，則就此亦可得出工會已取得所屬會員之默示同意，而此在現行法規下，工會自得據該條文規定要求雇主協助代扣所屬會員會費。

- 4、至於有關雇主是否可逕為判斷會員資格之有無並據此拒絕代扣會費，對此鈞會 101 年勞裁字第 52 號亦明確指出：「基於工會會務自主化之原則，有關會員之入會、出會問題，應依工會章程認定之。縱會員於入、出會問題上與工會產生爭議，為避免雇主介入支配工會運作而生不當勞動行為之嫌，雇主自應保持中立立場。爰此，相對人於代扣會費時，無審查申請人會員名單之權利，就申請人所提代扣會費之會員名單亦不負查證之義務，相對人不得以申請人未舉證會員人數或未提供會員代扣同意書而拒絕代扣會費」，是故基於避免雇主過度干預工會運作，並為確保工會之獨立與自主性等，於工會符合工會法第 28 條第 3 項所揭示之規定下，雇主即應協助代扣會費，對此並不得對工會所呈代扣會費名單進行任何審查並逕為拒絕代扣，此因會員資格之有無本係屬工會

內部自治核心事項而為工會與會員間之問題，對此雇主本無從置喙，且逕未代扣會費亦會對作為工會運作重要基礎之財務問題造成影響，從而若雇主逕為拒絕代扣，則此時當可認雇主係屬對工會之運作上之不當侵害，此時即應認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所揭支配介入不當勞動行為類型。

- 5、查申請人工會由相對人協助代扣所屬會員會費之運作方式於我國工會法第 28 條第 3 項於民國 100 年實施以前即已存在（申證十六），並且所屬會員之薪資條上亦有明確記載工會會費代扣一欄，就此若以前揭鈞會裁決意旨觀之，則此應可認會員與相對人間確實存在直接由相對人逕為代扣其會費之慣例而有會員對工會默示同意由相對人代扣其會費之意思存在，故符合目前工會法第 28 條第 3 項所揭規定。又本於鈞會裁決意旨，基於工會自主原則而避免雇主過分干預工會運作下，相對人並無審查申請人會員名單之權利，而不得於代扣會費時判斷名單內之會員資格有無，從而今相對人逕以申請人工會所屬會員即案外人林○○之退會存證信函而直接未予代扣會費，尤以申請人工會於系爭月份代扣會費前早已對相對人明確表達立場並要求相對人繼續代扣會費，惟相對人卻在案外人林○○是否仍具工會會員身分尚未確定之情形下即逕停止代扣會費，就此自應認已違反鈞會上開雇主不得審查會員資格之意旨，是故若參酌前述情事，因相對人於代扣會費時就會員資格此一係屬本會核心事務事項進行審查，並據其主觀認知即逕片面不為履行代扣會費義務而致本會短收會費，故相對人行為應得認具有不當勞動行為之認識，此在前揭鈞會裁決意旨下，相對人行為當認屬對工會所屬事務進行不當干涉，故就此應認已構成對工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所揭不利益待遇與支配介入不當勞動行為類型之違反。

(四) 申請人工會理事長全日駐會辦公部分：

- 1、按相對人於民國 106 年 10 月 12 日就有關申請人工會理事長即申請人黃○○全日駐會辦公一事以立化字第 1061012-1 號函稱：「一、根據台端跟本公司有關會務假一事，本公司意見如下：1.依工會法，理事長辦理會務假權限規定實施。2.平時未有會務時，須盡依公司規定之主管分配，擔任工作職務進行工作。3.若需辦理工會會務，需依公司規定正常手續向主管申請辦理會務假並獲得認可。4.需公假外出辦理會務時，依公司工作規則除具體事由外並需檢示公函證明，由公司確認完成，始可外出。5.在工場申請工會辦理會務假時，需準備工作日誌及填寫工作日誌。二、台端若有任何意見表示，歡迎函覆，本公司將充分了解並與尊重溝通」(附件十九)，該函文乃意圖變更有關申請人工會理事長駐會規則，並要求申請人工會理事長若有於廠場內辦公需求時，應準備工作日誌並填寫所辦理之事為何。對此，本會已於民國 106 年 10 月 30 日以桃立工字第 106103002 號以「…查本會理事長於民國 103 年起即開始全日駐會，平日皆於本會辦公室駐會辦理會務，期間公司未曾要求須向主管請假或填寫工作日誌，且公司亦未指派工作並仍續付其薪資，從而前開公司函文有違過往勞資實際運作，故其自非屬適宜之單方意見…」回應之(附件二十)。
- 2、查申請人工會於民國 103 年即由申請人工會理事長黃○○向相對人表達為因應本會會務需求而將由理事長駐會辦公之意思，此後便由理事長黃○○全日駐會，並持續至今，是以申請人工會實施駐會辦公已 3 年有餘。又就駐會辦公相關運作方式，自民國 103 年起，即採僅於離開廠場時始需填寫會務公假函或外出單，並若僅於辦公室駐會辦理會務，則即無須特別向相對人請假或填寫工作日誌。就前述駐會意思及全日駐會模式，相對人 3 年來皆未曾表達任何明確異議，且相對人亦在此期間皆未再指派工作，期間更仍續付申請人工

會理事長薪資，並未有以曠職處理，甚考績亦維持於整體中間值即 B-水準。

- 3、從而若由上開勞資互動過程觀之，關於申請人工會理事長全日駐會辦公一事，應已足堪認申請人工會對其已產生合理信賴，因而雙方間就此應已形成勞資互動之慣行。據此，相對人片面要求申請人工會理事長變更全日駐會之慣行，無疑係屬對過去所建立之集體勞資關係之藐視，且尚因諸多會務仰賴理事長駐會處理，故此無疑將妨礙申請人工會在會務上之運作，從而相對人之行為似應認已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為樣態。

(五) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人未核給申請人黃○○於 106 年 8 月 9 日、106 年 8 月 16 日、106 年 8 月 21 日、106 年 9 月 26 日、106 年 9 月 27 日、106 年 10 月 13 日、106 年 10 月 19 日、106 年 10 月 30 日、106 年 11 月 1 日、106 年 11 月 10 日會務公假之行為，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。
- 2、 撤銷申請人黃○○於前項共 10 日之曠職記錄，並命相對人核給該 10 日之會務公假。
- 3、 確認相對人 106 年 7 月 26 日未邀請申請人工會參與 106 年度第二季考評會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 4、 請求命相對人提出 106 年度第二季考評會議考評結果。
- 5、 確認相對人未代扣員工林○○106 年 8 月起工會會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 6、 請求命相對人應於收到裁決決定書之翌日代扣林○○106 年 8 月起之工會會費。
- 7、 確認相對人 106 年 10 月 12 日不准申請人黃○○全日駐會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8、 確認相對人 106 年 8 月 20 日未依申請人黃○○106 年度第二季考績結果補發相應調薪金額之行為，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。

(六) 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) 申請人主張工會理事長會務假部分：

1、 黃○○擔任桃園市政府調解委員，乃個人私務，與企業工會活動無關，自無工會法第 36 條所定會務假之適用：

(1) 申請人黃○○於申請書主張伊向相對人所請 106 年 8 月 9 日、同年 8 月 16 日、8 月 21 日等三日公假，係因為出席桃園市政府所指派之調解會議，該當工會法施行細則第 32 條規定「從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會」、「參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會」，屬工會法第 36 條所定辦理會務之範圍，得申請會務公假云云。

(2) 按工會法施行細則第 32 條固規定：「本法第 36 條所定辦理會務，其範圍如下：…二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會」。然搭配母法工會法第 36 條文義及鈞會 100 年勞裁字第 29 號裁決意旨載明「工會法第 36 條：…考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，…乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之

活動權」。可知，應係「企業工會」有於工作時間內辦理「工會事務之必要」者，方有工會法第 36 條之適用；若屬私人事務，既與企業工會無關，自無工會法第 36 條之適用，非謂一旦具備工會理事長之身份，所請一概屬「會務假」。

- (3) 查桃園市政府所舉辦之勞資爭議調解，係依勞資爭議處理法第 11 條第 4 項「直轄市或縣（市）主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：一、指派調解人。二、組成勞資爭議調解委員會（以下簡稱調解委員會）。第一項第一款之調解，直轄市、縣（市）主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」規定而來，主管機關因此頒定「勞資爭議調解辦法」（附件 1），明定調解申請人選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得直接指派所鄰聘之調解人或委託民間團體指派調解人，但受委託之民間團體不得為勞工團體或雇主團體；桃園市政府並據此公告所遴聘之調解委員名冊，申請人黃○○亦列名其中（附件 2）。
- (4) 由此可知，申請人黃○○係個人獲桃園市政府遴聘為調解委員，非受上級工會即桃園市產業總工會或申請人工會指派（蓋依法受委託指派調解人之民間團體不得為勞工團體），易言之，申請人黃○○向相對人申請 106 年 8 月 9 日、同年 8 月 16 日、8 月 21 日等三日各全天之假期，係因伊個人擔任桃園市政府調解委員，為出席調解會議而請假，此顯屬申請人黃○○個人之私人事務，與企業工會活動無關，自無工會法第 36 條所定工會會務假之適用，不容申請人因具備工會理事長身份，即將私人事務與企業工

會事務混為一談，一概要求相對人應給予「會務公假」之特權。

2、兩造間並無如申請人所稱簡式請假相對人即照准之慣例：

- (1) 按勞工請假規則第 10 條明定：「勞工請假時，…。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」、相對人公司工作規則第 42 條亦明定：「本公司員工請假時，應於事前親自以書面方式向所屬單位主管提出申請，…。無論員工本人或受人委託辦理請假手續時辦理請假手續時，公司得要求其提示或繳驗有關證明。」(相證 1)。是勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，相對人與員工間關於請假程序之申請，既早有相對人得要求員工提示或繳驗有關證明之約定，以供相對人就個案事實審酌其請假事由是否屬實、請假期間是否相當，則申請人主張兩造有簡式請假相對人即照准之慣例云云，即屬「變更」上開工作規則之約定，申請人自應舉證證明兩造確有此慣例、並以之變更原工作規則規定之合意，否則即屬單方片面變更雙方約定，依申請人所自承，並非法所容許。
- (2) 查相對人辦理申請人工會幹部之請假事宜時，始終要求請假人應提出釋明(提示或繳驗有關證明)，此有申請人工會前任理事長(嗣後續任申請人工會副理事長、理事)江萬新先生出具之聲明書(相證 2)、及其會務公假申請書為證(相證 3)；相對人對於申請人黃○○之標準亦同，亦要求申請人黃○○於申請工會會務假時，應提出釋明，此觀申證二 103.10.2 申請人公假申請書載明「因縣府公文寄送延遲，請假公文另補」、及相對人現仍保存之 103.11.25、104.11.9 等二份申請人親自檢附函文釋明之公假申請書(相證 4)即明。
- (3) 而在申請人黃○○以會務假名義申請公假、但未依上開規

定提出任何釋明時，相對人或請副理事長江○○先生、或請工會秘書董○○先生轉達申請人應提出釋明(相證5)，甚至直接當面告知申請人黃○○；迄106年6月起主管更直接於公假申請書上批示請申請人提出釋明之旨(參申證5、6)，凡此在在足證相對人對於申請人黃○○申請會務假時，始終循工作規則辦理，要求申請人提出釋明；申請人黃○○任職公司多年，公司也印製工作規則手冊給每一名員工，申請人自無不知工作規則規定請假應提示或繳驗有關證明之可能。是本案實係申請人黃○○片面違反其依照工作規則之規定提出釋明之義務，不願提示或繳驗有關證明，並非雙方有變更工作規則規定之合意或慣例存在，且相對人亦無於申請人申請公假未為任何釋明，仍無保留予以照准之情，則故意違反雙方約定及規則之申請人，如何產生其所謂「正當合理信賴」可言？更不宜使申請人利用鈞會程序合法化其違規作為。

3、無論申請人與相對人間有無以簡式記載申請會務假之慣例存在，亦不代表申請人可完全免除其釋明義務：

- (1) 按「工會理事長請會務公假時，應提出相關證明文件，由雇主就個案事實認定是否有辦理會務之事由，並衡量其必要性及繁簡度而准給半日或全日公假；亦即工會理事長僅於實際辦理會務之時間，始得向雇主請公假，非謂工會理事長一旦以辦理會務為名請公假，雇主即應照准。」臺北高等行政法院102年度訴字第1357號判決可資參照。
- (2) 次按「…，本會認為：為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，但有下列情形之一者，不在此限：(1) 有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速

提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假。(2) 若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞時，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假；復其次，病假具有不可預測性，故允許事後提出證明，乃屬當然，而為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或申請人並未證明本件會務假有不可預測性，故尚不得比附病假而為主張」。鈞會 102 年勞裁字第 47 號裁決書參照。

- (3) 足見工會法第 36 條第 2 項雖規定工會理事長有半日或全日處理會務之權利，然工會理事長僅於實際辦理會務之時間，始得向雇主請公假。若勞工假工會之名，拒不提供任何可供評價之資料即以辦理會務為名要求請公假，無異於逸脫勞工身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，自非勞動契約本旨，更非工會法第 36 條之保障工會運作之規範意旨。是申請人仍應就會務內容盡其釋明義務，尚無因工會法第 36 條第 2 項規定完全免除該釋明義務之理。故，工會幹部申請會務假時，應為適當之釋明，俾雇主憑以審核認定，若於請求會務假時未予釋明時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，即應儘速提出釋明。故無論申請人與相對人間有無以簡式記載申請會務假之慣例存在，亦不代表申請人可完全免除其釋明義務，申請人仍應提供可供評價之證據資料予相對人判斷其公假之實際及必要性。
- (4) 查本件申請人黃○○申請 106 年 8 月 9 日、同年 8 月 16 日、8 月 21 日等三日各「全天」之會務假時，僅稱出席市政府調解會議云云，然申請人是否確實係為了出席市政府調解會議？該調解會議是否為工會會務？是否有必要性？其繁簡度與公假長短是否合理？均須待申請人釋明

作為相對人批示准駁之依據，相對人因已多次口頭或由他人轉達未果，乃特別書面批示請申請人提出釋明(申請人於申請書自承市政府通知其出席調解會議必有公函)，相對人並無刁難或申請人有不能提出之處；申請人亦未說明舉證該三日會務假有何「緊急或不可預測之事由」或「明顯傷害工會會務自主性之虞」致未能提出釋明之情。然經相對人一再通知提出，甚至直接在公假申請單上多次書面批示，申請人執意違背雙方約定與工作規則之規定，始終無視相對人之要求，拒絕提出任何釋明，則相對人完全無法依據上開行政法院及 鈞會認定之標準：「非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日」、「應提出相關證明文件，由雇主就個案事實認定是否有辦理會務之事由，並衡量其必要性及繁簡度」、「僅於實際辦理會務之時間，始得向雇主請公假」、「非謂以辦理會務為名請公假，雇主即應照准」以判斷給假，因此否准其公假申請，自無不當。

4、 相對人否准申請人出席調解委員會之公假申請，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- (1) 按工會法第 35 條不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之

主觀要件，固不以故意為限，然仍以行為人具有不當勞動行為之認識為必要。

- (2) 查如前所述，申請人黃○○申請 106 年 8 月 9 日、同年 8 月 16 日、8 月 21 日等三日各全天之會務假時，僅泛稱係為出席市政府調解會議…云云，然出席市政府調解會議，乃申請人黃○○個人之「私人事務」，與勞工之團結權、工會組織及工會相關活動，截然無關(此是否為申請人黃○○迄今仍故意不提出相關憑證供相對人審查其會務假之理由？亦請 鈞會明察)，則相對人否准其公假(工會會務假)申請，自無影響、妨礙或限制「工會」成立、組織或活動之情形可言，更難認相對人有何不當勞動行為之認識。是申請人主張相對人不准假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，洵無理由！

(二) 申請人主張參與考評會議及提出考評結果部分：

- 1、考評會本就是相對人公司內部管理權行使之核心，依法無庸通知申請人工會參加，亦無取得其同意之必要，因考評會議乃相對人公司經營層之內部管理會議，相對人不會致發會議通知予申請人工會(除非偶爾會議因故延期才會禮貌性知會尊重)。另因相對人公司考評會議之召開日期，均明載於公司公開之行事曆上，申請人工會知悉後，有時會到場參加，相對人基於勞資和諧，不願與申請人工會正面衝突拒卻其入場，然申請人縱偶有出席，然而其於會議過程中，非但並無任何發言或影響考評結果之權，此更非表示相對人有邀請其列席參加之「義務」，抑或申請人工會有列席參加之「權利」，兩造間斷無任何「考評會議須工會到場參與(或其主張到場表示意見)」之合意或將之形成慣例之法效意思。
- 2、查 2017 年第一季考評會議時，因行事曆公告之會議時間變動，相對人遂以申證 7「禮貌性知會」申請人工會，然申請人工會並無任何人員到場列席參加，故第二季考評會議之會

議時間變動時，相對人即未再額外知會之。準此，考評會議乃相對人公司內部管理權行使之範疇，兩造不僅未有申請人所稱有「考評會議須工會到場參與」之慣例，也從無將「考評會議考評結果」另行提供給申請人之事實(蓋果若如申請人主張，伊確有出席並影響歷年考評會議結論之權利，則其2017年第一季豈會不出席考評會議？又如何可能從未保留任何一份考評會議之紀錄存參？)，且考評會也非申請人工會之業務範疇，則申訴人工會稱伊未參加考評會即屬相對人違反工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之支配介入不當勞動行為類型云云，顯有誤會，要無可採。

(三) 申請人主張未代扣林○○工會會費部分：

1、林○○以存證信函通知自106年7月19日起退出申請人工會，依法已生退出工會之效力：

- (1) 按「工會法第2條規定：『工會為法人。』，是各級工會依該法所定程序組織完成後，即取得社團法人資格。又社員一經入社，如永遠不許退社，乃背於公益，應使社員得隨時自由退社，然若章程內定有退社之時期，須在事務年度之終了，或明定退社之方法，必須經過預告期間者，若不從章程所定辦理，亦有害於社團法人之利益，故民法第54條第1項明定：『社員得隨時退社。但章程限定於事務年度終，或經過預告期間後，始准退社者，不在此限。』。查上訴人之章程中僅訂有前述『強制入會』原則及出會要件，別無其他退會之規定，此為上訴人於原審所自承並稱：伊章程除了離職退會外，擔任某些職務也視同退會，目前沒有其他方法無法退會；會員若沒有繳交會費，程序上要先聲請自行繳納會費，聲請後仍未繳納，就形同退會，所謂形同退會就是會員不繳會費，伊也不會追繳，章程沒有對退會做特別規定等語在卷（見原審卷(三)第48頁反面

至第 49 頁)，是其嗣改稱：伊會員若未繳納會費，依慣例將發生退會之效果云云，除與上開陳述不合，復僅空言主張，並未提出任何實證以佐其說，自無可採。揆諸前開說明，上訴人章程既無定有設有退社之時期須在事務年度終了，或須經過一定預告期間之限制，其會員自得隨時為退會（退出社團）之意思表示，並於到達上訴人時發生退會之效力。」臺灣高等法院 104 年度重上字第 775 號民事判決參照。

- (2) 查訴外人林○○於 106 年 7 月 19 日寄送申證 12 存證信函予申請人工會，並副知相對人，表明其自 106 年 7 月 19 日起退出工會之意思表示，嗣以 106 年 8 月 16 日寄送申證 14 號函予申請人工會，並副知相對人，要求停止自伊薪資中代扣繳工會會費。揆諸前開說明，林○○既已向申請人工會為退會之意思表示，並經申請人工會收受在案，即生終止雙方間會員關係之效力。申請人工會雖以申證 13 號函稱依工會章程第 9 條規定，工會會員除喪失會員資格或除名者，均不得退會云云，然申請人工會章程規定會員僅於喪失會員資格或遭除名，方可與工會終止會員關係等語，顯然違反憲法保障人民集會結社自由之權利，亦不當限制勞工自由選擇參加或退出何企業工會之自由；況依民法第 54 條第 1 項本文規定：「會員得隨時退社」，故訴外人以系爭存證信函向申請人工會為退會之意思表示，自屬合法。

2、 雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，有從形式上審查其是否為工會會員之義務：

- (1) 按申請人申請書固引 101 年勞裁字第 52 號裁決理由稱：「相對人於代扣會費時，無審查申請人會員名單之權利，就申請人所提代扣會費之會員名單亦不負查證之義務，相對人不得以申請人未舉證會員人數或未提供會員代扣同

意書而拒絕代扣會費。」等語，惟上開裁決書因對於新工會法第 28 條第 3 項規定所持雇主不得形式審查之見解有誤，業經臺北高等行政法院 104 年度訴更二字第 45 號判決廢棄確定在案，判決意旨並揭示「新工會法第 28 條第 3 項既規定：『企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。』雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，自有從形式上審查其是否為工會會員之義務，此從請求代扣會費的角度觀察，則為審查權限。於此範圍內自不構成『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之行為。」

- (2) 次按行政院勞工委員會 102 年 7 月 31 日勞資 1 字第 1020125372 號函載明：「會員退會或出會後，因會員已無繳納會費之義務，雇主無須再為企業工會代扣已退會或出會會員之會費。」查如前所述，訴外人林○○於 106 年 7 月 19 日寄送申證 12 存證信函予申請人工會，並副知相對人，表明其自 106 年 7 月 19 日起退出工會之意思表示，嗣以 106 年 8 月 16 日寄送申證 14 號函予申請人工會，並副知相對人，明示要求相對人應停止自伊薪資中代扣繳工會會費。揆諸前開說明可知，雇主對於工會所提供要求代扣會費之名單，自有從形式上審查其是否為工會會員、及其是否同意由雇主代扣會費之義務，而訴外人林○○既已合法退會，已無繳納會費之義務，更發函予相對人財會部「明示拒絕」相對人代扣任何會費，相對人自無須且應不得再為工會代扣已退會會員林○○之會費。是申請人主張相對人未代扣林○○之會費構成工會法第 35 條第 1、5 款之不當勞動行為云云，要無可採。

(四) 申請人主張工會理事長全日駐會辦公部分：

1、申請人之主張顯然濫用所謂「慣例」：

- (1) 按「所謂慣例，係指反覆發生之慣行，其經歷長久時間仍

受遵循，而被確信具有拘束行為之效力時，始屬不成文規範之一種。若雖有行為之先例，但因亦曾出現相反之先例或因有牴觸成文規範之嫌，拘束力備受質疑者，即不能認其為具備規範效力之慣例。」釋字第 419 號解釋理由書參照。

- (2) 次按「…為同法第 36 條所明定。考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，勞資雙方均應本於『誠實信用原則』為契約之履行，此為私法自治基石，不容輕忽。因之，工會成員基於辦理會務之必要，擬於勞動契約所約定之工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，取得雇主同意後，始免除於工作時間內提供勞務之義務。協商不成，勞資雙方仍就勞工請會務假之事由與時間之必要性有所爭議時，可即時透過不當勞動裁決及行政爭訟，確保勞工團結權之行使。但勞方如假工會之名而未能提供任何可供評價之證據資料即長期請假，無異於脫逸勞工之身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，即非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履行契約之私法自治重要原則。」最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決參照。
- (3) 查工會法第 36 條明定：「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五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」、相對人公司工作規則第 42 條明定：「本公司員工請假時，應於事前親自以書面方式向所屬單位主管提出申請，…。無論員工本人或受人委託辦理請假手續時辦理請假手續時，公司得要求其提示或繳驗有關證明。」(參相證 1)準此，於勞動契約目的之下，

勞工有依約提供勞務之義務，雇主則依約給付工資，若勞工因具備工會理事長之身份，於工作時間內有辦理會務之必要者，仍應循正當請假程序辦理，非謂以辦理工會會務為名，即可逕自全日駐會，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付！足見申請人主張兩造間存在「伊可直接全日駐會，不問有無辦理會務之必要、無庸請公假、無庸事前以書面提出請假」之慣例云云，明顯牴觸工會法第 36 條及申請人公司工作規則第 42 條等明文規定，自無成立具規範力之慣例之餘地，申請人之主張要無足採。

2、相對人未行使懲戒權，絕非意味同意申請人可直接全日駐會：

- (1) 按「默示之承諾必依要約受領人之舉動或其他情事足以間接推知其有承諾之意思表示，始得認之，若單純之沉默，則除交易上之慣例或特定人間之特別情事足認為承諾外，不得認為承諾。又知悉，並不等同於同意，某人知悉某項事實而不為反對之表示，能否視為同意或默示同意，仍須以該人是否有某項舉動，足以推知其有同意之意思者，始足當之。」最高法院 21 年上字第 1598 號、29 年上字第 762 號判例及 95 年度台上字第 2952 號民事判決意旨參照。
- (2) 次按「參以勞資雙方締結勞動契約之本旨，在於勞工為雇主提供勞務、雇主給付報酬予勞工，已詳述如前。故原告縱因與參加人陳○○長期勞資關係不佳，雙方迭有勞資爭訟，為免再生爭議，而未依相關工作規則予以懲處，依舊全數給付參加人陳○○各月工資，且因未扣薪而於薪資明細表之缺勤欄記載「0」，亦僅得認屬原告消極未行使其懲戒權，尚不能認其有積極同意參加人陳○○請會務公假之意思，亦不能因此而謂參加人陳○○未到職提供勞務有正當理由。」臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判

決參照。

(3) 查相對人從無明示或默示同意申請人黃○○可「直接全日駐會，不問有無辦理會務之必要、無庸請公假、無庸事前以書面提出請假」，蓋此舉無異脫逸勞工之身分，免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，完全悖離兩造締結勞動契約之目的，更違背前述相對人公司之工作規則明文規定，相對人斷無同意之理；又申請人固以伊全日駐會期間相對人未曾異議，仍續付薪資，未以曠職處理，考績維持 B-等語，然查，相對人就申請人直接全日駐會之行為，始終透過主管表達異議及公司立場，並無申請人所稱 3 年來未曾異議之旨，何況縱使相對人未異議，亦不等同於「同意」，相對人未予扣薪、曠職、考績等，亦僅屬消極未行使懲戒權之情形，更不等同於「同意」。

(4) 職是，申請人片面違反工會法及工作規則之規定，無視相對人之意見，未循正當程序辦理，逕自作領高額乾薪、拒絕提出任何勞務給付之行為（且其全日駐會究竟係辦理會務？還是終日無所事事？亦請 鈞會明察！），不僅完全違背首揭實務見解揭示之誠實信用原則、與申請人基於勞動契約給付勞務之義務，亦無法使申請人產生任何「正當」、「合理」之信賴，更彰顯其仗恃工會理事長身分之特權，意欲假借工會之保護傘而成為公司化外之地，斷絕外界一切管理指揮監督之權限，自不容申請人再藉由本案裁決程序，無限上綱「慣例」之適用，將其不當行為就地合法化！

(五) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(六) 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：

(一) 申請人黃○○為申請人工會第 8 屆理事長，任期自 105 年 11 月 2 日起至 109 年 11 月 1 日止（見申證 17）。

- (二) 申請人工會於 106 年 7 月 26 日發函相對人，請其說明公司未發函通知工會參加 106 年 7 月 18 日第二季考評會議，並提出補救方案（見申證 8）；相對人收受後，於 106 年 7 月 31 日函覆，表示：106 年度第二季考評會議確實已於 106 年 7 月 26 日如期召開，事前因作業考量，故未函請申請人工會與會，然並不影響相關考評結果等語（見申證 9）；申請人工會則在 106 年 8 月 7 日回函，略以：申請人工會與會考評會議已為兩造間實行多年之慣例，期間並未間斷，且過往公司亦接會以通知函或電話邀請，歷來會議各單位考評資料上亦有工會指派代表簽名等語（見申證 10）。
- (三) 相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林○○之工會會費交予申請人工會。
- (四) 相對人於 106 年 10 月 12 日發函申請人工會，表示不同意工會理事長全日駐會，其會務假應依規定辦理等語（見申證 19）。申請人工會則於 106 年 10 月 30 日函覆，略稱：工會理事長自 103 年起即開始全日駐會，平日皆在工會辦公室駐會辦理會務，期間公司未曾要求須向主管請假或填寫工作日誌，故公司前揭函文有違過往勞資實際運作等語（見申證 20）。
- (五) 相對人於 106 年 8 月 7 日召開 106 年度調薪協議，會後將該調薪協議紀錄交予申請人工會理事長黃○○，伊並未在紀錄上簽名（見申證 19）。
- (六) 申請人黃○○於 106 年 8 月 20 日領取同年 7 月調薪補發金額 1,310 元（見申證 20）。
- (七) 相對人公司之勞工考核，分為自評、課級初評、理級複評，調薪幅度決定與員工考績結果有關，尚須由公司總經理、董事長考量個別勞工表現差異、工作態度等作調整。
- (八) 申請人黃○○106 年度第二季考績結果為 B-（見相證 6）。
- (九) 自 96 年起，由相對人為其員工代扣工會會費並交予申請人工會至今（見本件 107 年 2 月 2 日詢問會議紀錄第 7 頁）。

(十) 兩造對於他方所提證物之形式上真正，均不爭執(見本件 107 年 1 月 7 日第五次調查會議紀錄第 3 頁)。

#### 四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一) 相對人與申請人工會是否有「同意給予申請人黃○○參加勞資爭議調解會議之會務公假」之慣例存在？如有，相對人未核給申請人黃○○於 106 年 8 月 9 日、106 年 8 月 16 日、106 年 8 月 21 日、106 年 9 月 26 日、106 年 9 月 27 日、106 年 10 月 13 日、106 年 10 月 19 日、106 年 10 月 30 日、106 年 11 月 1 日、106 年 11 月 10 日會務公假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人與申請人工會是否有「邀請申請人工會參與考評會議」之慣例存在？如有，相對人 106 年 7 月 26 日未邀請申請人工會參與 106 年度第二季考評會議之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (三) 相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林○○工會會費之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (四) 相對人與申請人工會是否有「同意申請人黃○○全日駐會辦公」之慣例存在？如有，相對人 106 年 10 月 12 日有無片面變更而不准？該變更行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(另有關申請人請求裁決事項第八項有關調薪幅度部分，本會已作成不受理決定如前，併予敘明。)

#### 五、判斷理由：

- (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及

快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。其次，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。

(二) 兩造並無給予申請人黃○○參加勞資爭議調解會議會務公假之慣例；相對人於申請人所指各期日未核給會務公假之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張有關會務申請人工會與相對人間，就申請人工會理事長黃○○申請為參與經指派之勞資爭議調解會議會務公假，自民國 104 年 3 月起即皆以辦理工會會務名義，並再於民國 104 年 11 月起改以辦理上級工會會務名義申請，期間兩造皆無爭執，且相對人自民國 104 年 3 月起即於未有任何證明文件下核准至少 40 餘次該等會務公假，期間長達 2

年半。對此，若依上開裁決所揭意旨，則就此似可認相對人與申請人工會間對該等會務公假類型之申請程式已有形成相對穩定之慣習，並據此尚應認對該會務公假類型申請方式上，申請人工會亦有合理信賴應被保護。從而，相對人逕以申請人工會就該會務公假類型未提出證明文件及詳述會務內容為由且無任何事前協商下即拒絕核准會務公假，本於前揭裁決意旨，相對人此行為已屬片面變更申請會務假之勞資慣習，且已妨礙申請人工會理事長申請會務假之權利，又相對人應知拒絕會務假之申請會對工會之運作產生重大影響而有不當勞動行為之意圖，故就此自當可認相對人已構成對申請人工會理事長之不利益待遇，並有妨礙申請人工會會務運作之情事，從而已構成不當勞動行為等語。惟相對人否認有上揭慣例存在，並以：申請人黃○○係因私人事務參與勞資爭議調解會議，與工會組織或活動無關，且要求其提出相關憑證供相對人審查其會務假之理由，亦故意不提出等語置辯。是本會首應審查者，即為雙方是否針對申請人黃○○參加勞資爭議調解會議均採簡式記載而無須提出相關證明文件形成慣例？合先敘明。

- 2、查申請人黃○○同時具有勞資爭議「獨任調解人」與「調解委員」身分，而以前者身分參加調解會議，係由桃園市政府指派，與上級工會並無關係，此為申請人所不爭執（見本件106年12月12日第三次調查會議紀錄第7頁），又勞資爭議調解會議之時間鮮少有一整日，且非每次均安排2件以上之調解案件，惟申請人黃○○自陳均請1日（全日）會務公假（見本件106年11月28日第二次調查會議紀錄第3頁），是申請人主張參與勞資爭議調解會議與工會會務有關云云，尚難採認。其次，申請人雖提出103年10月2日起之工會公假申請書存根聯，惟在活動名稱欄位上，並非每次均有記載參加勞資爭議調解會議，多半祇記載「辦理工會或上級工

會會務」而已，申請人亦自承出廠辦理工會會務請公假，除參加勞資爭議調解會議外，尚含有「參加上級工會勞教、聲援上級工會活動」、「企業工會內部相關理監事會務」等情(見本件 106 年 11 月 28 日第二次調查會議紀錄第 4 頁)，自難認相對人單依上揭公假申請書，即可知悉申請人黃○○皆係為參加勞資爭議調解會議而提出申請。又依申請人所提員工請假卡(見申證 25)，請公假之事由非皆為參加調解會議，反而多係記載「產總會員大會」、「辦理會務」、「教育訓練」等，同亦難據此為有利於申請人之認定。是申請人主張自 104 年 3 月起為參與勞資爭議調解會議申請會務公假，均無須提出任何證明文件皆獲准請假，已形成慣例云云，即難獲採。

- 3、既然兩造並不存在申請人黃○○可簡式申請會務公假參與勞資爭議調解會議之慣例，則相對人抗辯在其知悉申請人黃○○係為參加勞資爭議調解會議而申請會務公假後，要求伊提出相關證明文件供審查會務假理由等語，難認相對人有何不當勞動行為之認識或動機，不應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。又相對人在無准予簡式申請會務假之慣例存在下，依工會法第 36 條規定否准申請人黃○○之會務假申請，並無不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動，亦不該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 兩造並無邀請申請人工會參與公司考評會議之慣例存在，故相對人未邀請申請人工會參與 106 年度第二季考評會議之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查相對人公司自 100 年起並無邀請申請人工會參加每次公司考評會議，但如工會有人欲派人參加，公司並不會阻止，惟並非每次考評會議工會均有派人參加；又工會如有派人與會祇能列席，不得表示意見等事實，業經證人江○○即申請人

工會前任理事長到會具結證述：「(請問證人，是否曾經擔任過桃園市立大化工股份有限公司企業工會理事長？任期為?)是。任期約為98年至101年。」、「(請問證人，擔任工會理事長期間是否出席過公司的考績會議？情形為何？有人邀請你去嗎?)有。100年12月開始，就開始出席公司考績會議因為公司的行事曆上有載明考績會議日期，該行事曆是公司只發給公司科級幹部及工會理事長。公司沒有特別邀請我出席考績會議。我出席只有列席而已，公司只有按照他的流程進行，我沒有表示任何意見，參加後，有在考績會議的紀錄上簽名列席。當時徐○○廠長口頭告訴我可以列席考績會議，但是沒有書面文件。申請人工會第五屆理事長(當時廠長並非為徐○○)沒有列席考績會議。我卸任後第七屆理事長就是申請人黃○○。」、「(提示相證六，請問證人，剛剛所述會在考績會議紀錄上簽名列席所謂的會議紀錄是否類似相證六之文件?)不是。相證六是有成績分數的記載，而我所簽名的並非該文件，只有姓名，及其考績等第如A或B，而沒有成績分數。」等語；暨證人徐○○證稱：「(請問證人，該回覆函說明欄2014年7月發函時，公司與企業工會是否每月召開獎懲會議、每季召開考評會議及勞資會議、勞工退休準備金監督委員會會議？是否每次的會議都有邀請申請人工會理事長黃○○出席?)自100年5月我從廣州調回公司觀音廠擔任廠長，我發現公司勞資關係緊張，我身為廠長務必促進勞資和諧，所以在這樣的情況下，工會的成員在質疑考績不公，所以我在100年12月第四季的考評會議，有口頭告知當時的理事長江○○，如果工會幹部(理事長或者理監事、秘書)想要列席旁聽考評會議，公司不會阻止，如果沒來也無所謂，但我有要求三個但書：一、需要保密不可外洩、二、不可抄錄任何人的考評、三、不可對公司主管考評發言或批評，因為工會沒有考核權。我記得當時工會第

六屆有參加的人有：江○○理事長、理事兼秘書董○○。據我印象所及，江○○也有幾次沒有來旁聽，其他也有幾次工會完全沒有派人列席。」、「(請問證人，江○○理事長任內每次考評會議都有出席嗎?) 據我所知，江○○理事長任內並沒有每次都出席。」、「(請問證人，有關第七屆理事長黃○○是不是也是循第六屆理事長江○○慣例辦理?) 是。就我印象黃○○並不是每次都有列席，有時候只有工會的幹部列席而已。另外，我記得有一次工會完全沒有派人列席。」等語綦詳在卷(見本件 106 年 12 月 19 日第四次調查會議紀錄第 2 至 3 頁、第 6 至 7 頁)，足堪認定為真。

- 2、且依證人徐○○：「(請問證人，於你擔任廠長期間，所舉行之考評會議，是否會決定員工之考評成績? 考評會議的取消是否會影響考評結果?) 員工考評成績在召開考評會議之前，已經做成，召開會議只是在說明考評結果而已，例如最優與最末的結果。在考評會議批評考績。考評會議的取消並不會影響考評結果。」之證詞(見本件 106 年 12 月 19 日第四次調查會議紀錄第 8 頁)，可知相對人考評會議非在對勞工考評成績作決定，只在發表說明已確定之考評結果而已，是相對人在兩造並無形成邀請申請人工會參與每次考評會議之慣例之前提下，未通知申請人工會參加 106 年度第二季考評會議，尚難謂有何不當，且無礙已經確定之考評結果，對工會會員權益乃至於工會成立、組織或活動，有何不當影響、妨礙或限制，申請人亦未舉證，即主張相對人上揭未通知參加考評會議之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，不應獲採。

(四) 相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林○○工會會費之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」工會法

第 28 條第 3 項定有明文。又該條文所定之「經會員同意」，「包括工會獲得會員個別同意之情形，但並不以此為限，若工會章程規定或工會（代表）大會決議所有工會會員有繳納會費之義務，且同意由雇主代扣該項會費者，解釋上，該企業工會已經取得工會會員之同意，是依據工會法第 28 條第 3 項，雇主『應』自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費。申言之，雇主依據該條項所生之代扣工會會費義務，係源自工會法該條項所生之法定義務，且既為法定義務，若有工會會員嗣後另行出具不同意代扣工會會費聲明書予雇主時，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第 28 條第 3 項之法定義務。蓋以本條之立法目的，係為穩定企業工會與雇主間之勞資關係，且可節省企業工會收取會費造成時間之浪費及困擾，攸關企業工會存續及勞工團結權之行使至鉅，相較於個別勞工工資獲得全額直接給付保障之法益，自當以保障勞工團結權為優先考量，此觀我國近代集體勞動法制建立未久，健全之集體勞資關係有待勞資雙方、社會各界共同關心呵護，更有作此解釋之必要。」本會 100 年勞裁字第 16 號、101 年勞裁字第 6 號、102 年勞裁字第 52 號裁決決定書業詳述要旨如上。

- 2、據此，工會法施行細則於 103 年 10 月 6 日修正發布第 25 條明定：「本法第 28 條第 3 項所稱經會員同意，指下列情形之一：一、會員個別同意。二、工會會員大會或會員代表大會議決。三、工會章程規定。四、團體協約之約定。五、工會與雇主有代扣會費之約定或慣例者。本法中華民國 100 年 5 月 1 日施行前，工會與雇主間已具有前項各款情形之一者，不須重新取得同意。產業工會及職業工會經會員個別同意，並與雇主約定或締結團體協約之代扣工會會費條款者，雇主應自勞工工資中代扣工會會費，並轉交該工會。」
- 3、另按行政院勞工委員會（勞動部前身）102 年 7 月 31 日勞

資 1 字第 1020125372 號令亦揭明：「核釋工會法第 28 條第 3 項規定：『企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。』所稱企業工會經會員同意，包括會員個別對工會表示同意、會員大會或會員代表大會之議決、工會章程之規定、團體協約之約定或中華民國 100 年 5 月 1 日工會法修正施行前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例。企業工會經會員同意，即構成雇主為企業工會代扣工會會費之法定義務。除會員個別對工會表示同意之情形外，如以會員大會或會員代表大會議決、工會章程規定、團體協約約定或 100 年 5 月 1 日前工會與雇主間已存在代扣會費之約定或慣例等所形成之（集體）會員同意，縱個別會員另行出具書面予雇主而欲改為自行繳納會費，雇主應不受該個別會員停止代扣會費意思表示或聲明之拘束。會員退會或出會後，因會員已無繳納會費之義務，雇主無須再為企業工會代扣已退會或出會會員之會費。本解釋令自即日生效。」等語。

- 4、查申請人工會原所屬會員林○○於 106 年 7 月 19 日寄發存證信函予申請人工會，表示伊自 106 年 7 月 19 日退出申請人工會等語，並副知相對人財會部。申請人工會收受後，即於 106 年 7 月 25 日函覆，略稱：林○○之退會未符合章程規定，故礙難同意，且林○○升任副理之日與聲明退會之日相近，相對人恐有該當工會法第 35 條第 1 項第 2 款之不當勞動行為等語，並副本同時寄送相對人財會部。林○○嗣後雖回函表示不同意見，惟申請人工會仍再次於 106 年 8 月 18 日發函稱林○○之退會不符章程規定等語；同日，並發函相對人，略以：林○○於尚未由工會除名前，應遵守工會章程，不得執其說詞任意退會，且請相對人仍依工會提供之會員名單代扣工會會費等語。上開事實，有卷附相關函文暨存證信函可稽（見申證 12 至 15），足堪認定。可知申請人

工會對於林○○聲明即生退會之效力一節，始終表示不同意，甚至表示相對人使林○○升任副理而造成其退會之結果，可能構成工會法第 35 條第 1 項第 2 款之不當勞動行為等語，此不同意之意思除回覆林○○外，同時亦數次函知相對人，相對人自難諉為不知。而查雙方不爭執自 96 年起即由相對人為其員工代扣工會會費並交予申請人工會至今（見前揭不爭執事項第(九)項），此並有扣款名單附卷足憑（見申證 15、16），相對人如對林○○是否仍為申請人工會會員而應繼續代扣其工會會費一節存所疑義，抑或持不同於申請人工會之意見，即如相對人於本會所提 106 年 11 月 10 日答辯狀所稱：申請人工會章程有關僅於喪失會員資格或遭除名，方可終止會員關係之規定，違反憲法保障人民集會結社自由之權利、依民法第 54 條第 1 項規定會員得隨時退社等語（見該書狀第 10 頁以下），自應發函知會申請人工會才是，然相對人僅憑訴外人林○○片面有關退會與通知停止代扣工會會費之存證信函，遽認伊已合法退會、無須繳納會費，而自 106 年 8 月起不再代扣工會會費交予申請人工會，此舉除有違上揭工會法第 28 條第 3 項之法定義務外，等同實質介入申請人工會與其會員間有關會員關係之爭議，違反工會自治，對申請人工會之財務亦有所減少，堪認已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 5、相對人雖執臺北高等行政法院 104 年度訴更二字第 45 號判決，辯稱無須且不得再為申請人工會代扣已退會會員林○○之會費云云，惟該案在原工會函請雇主代扣所有在職員工之工會會費後，雇主因所屬員工稱已退出原工會而另加入新工會，故乃轉知該新工會，且在收受新工會函覆後再函轉知原工會，並稱依新工會函辦理，此情與本件相對人逕依林○○片面聲明即認定已生退出申請人工會之效力，而不再代扣工會會費，全然無知會申請人工會之事實，顯然不同，無從比

附援引。矧依上揭判決，亦謂：其員工與工會之間對該員工是否已加入工會，或是否已退出該工會存有爭議，並非雇主所應或所能審查等語，惟本件相對人逕直接認定林○○合法退會，已無繳納會費之義務云云，實質已審查林○○與申請人工會間之會員關係爭議，依該判決意旨，相對人此舉難謂非不當勞動行為。

(五) 兩造確實有同意申請人黃○○全日駐會辦公之慣例，是相對人片面變更該慣例之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查申請人工會於 103 年 8 月 18 日發函相對人，表明工會理事長（當時理事長為申請人黃○○）因會務需要擬自 103 年 9 月 1 日起全日駐會辦公，請求相對人勉以同意，此有工會函文在卷可憑（見申證 26）。之後，申請人工會理事長即皆全日駐會辦公，在相對人公司廠內辦理會務時，無須申請會務假獲准，相對人亦不爭執在此期間仍繼續給付申請人工會理事長工資、未予扣薪、記曠職或其他懲處，足證申請人工會與相對人確實於 103 年 9 月 1 日起已達成准予工會理事長全日駐會辦公而無須申請會務假之合意，且行之有年。
- 2、在兩造自 103 年 9 月 1 日起已有同意申請人工會理事長全日駐會慣例之前提下，相對人無來由逕於 106 年 10 月 12 日去函申請人工會，要求理事長在廠內辦理工會會務須申請會務假核准，並須準備工作日誌及填寫工作日誌等語，此有卷附函文可稽（見申證 19），顯然已片面變更前揭慣例，而相對人在無任何理由與依據下，逕自改變與申請人工會多年來之慣行，且係針對工會理事長為之，造成申請人工會理事長於廠內辦理工會會務尚另須申請會務公假獲准，始得為之，直接增加會務上運作之困難，自難謂無不當影響，相對人上揭行為，洵應該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3、相對人固辯稱未行使懲戒權，非意味同意申請人可直接全日駐會云云，惟按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言（最高法院 29 年上字第 762 號判例意旨可參）。依申請人主張，對申請人黃○○申請外出參加勞資爭議調解會議，尚爭執出席該會議僅為申請人私人事務，並屢屢要求申請人釋明申請會務假之必要性，除直接在申請書上批示外，更請工會副理事長、秘書轉達申請人應提出釋明，此有卷附申請書暨聲明書可佐（見申證 5、6、相證 5），而在申請人黃○○均不提出之情形下否准伊會務公假之申請，可見相對人嚴格審查或管控申請人黃○○之會務公假申請；如非同意黃○○全日駐會，豈會自 103 年 9 月 1 日起全無任何異議，亦無如扣薪、曠職、考績評定等相關懲戒，繼續給付工資，足徵相對人此行為非祇是單純沈默，而係默示同意申請人黃○○堂全日駐會，相對人上開所辯，洵無足採。至相對人陳稱始終透過主管表達異議及公司立場云云，未舉證以實其說，伊所執之聲明書，亦僅係針對申請工會會務假外出之情形（見相證 5），與在廠內辦理會務之全日駐會情形迥然相異；另相對人所提工作排班表，亦經申請人否認（見本會 106 年 12 月 19 日第四次調查會議紀錄第 10 頁），相對人惟未再進一步舉證敘明，是前揭書證皆難為有利於相對人之認定。

#### 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，先予敘明。

(二) 查本會雖已認定相對人逕自依第三人林○○之聲明，認定已生退出申請人工會之效力，而不再代扣工會會費交予申請人工會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，惟林○○之聲明是否已生退會效力、目前是否仍為會員等節，乃屬林○○與申請人工會間之會員關係爭議，本於工會自治，應由申請人工會解決之，本會認尚無直接命相對人繼續代扣工會會費交予申請人工會之必要，是申請人有關命相對人應於收到裁決決定書之翌日代扣林○○106 年 8 月起之工會會費之請求，應難獲准。而本會前判定相對人構成不當勞動行為，係非難相對人已實質審查林○○與申請人工會間會員爭議，逕自認定伊合法退會、已無繳納會費義務之行為，與本會上開無須發救濟命令之認定，洵屬二事，併為陳明。

(三) 再者，本會業已審酌判認：相對人 106 年 10 月 12 日不准申請人黃○○全日駐會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，已對相對人足生警惕之效果，且雙方 105 年間曾就「是否同意申請人工會理事長全日駐會辦理會務」一事，進行團體協約協商，此有雙方團體協商會議紀錄附卷足佐（見相證 9），是本會期待雙方以團體協約協商解決上揭爭議，以建構公平且和諧之集體勞資關係。至申請人其餘救濟命令之請求，皆係憑藉所指相對人行為構成不當勞動行為

而生，則既已經本會審酌判認不構成不當勞動行為，即失所附麗，不應准許，併此敘明。

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，本件裁決申請一部不受理，一部無理由，一部有理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、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

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 2 月 2 日

如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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。