

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 46 號

【裁決要旨】

然申請人理、監事會議之舉行地點及市縣政府機關環保工會聯合會是否接受申請人入會，核屬工會自治之範圍，雇主對於會務假固有就個案事實加以認定、審酌之權限，但尚不得以此為由而否准申請人理監事依工會法第 36 條規定申請會務假之權利。

【裁決本文】

申請人 竹北市公所企業工會

設新竹縣竹北市縣政二路 606 號

代表人 陳駿傑

住同上

共同代理人 林○○

住新竹縣

相對人 新竹縣竹北市公所

設新竹縣竹北市中正西路 50 號

代表人 何淦銘

住同上

代理人 林仕訪律師

住桃園市桃園區縣府路 110 號 11 樓之 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於民國（以下均同）106 年 4 月 14 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人 105 年 11 月 18 日竹市人字第 10530110844 號函對於申請人工會理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳乙○○、徐○○及監事許○○、鄭○○等 8 人所為之曠職處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 二、 撤銷相對人 105 年 11 月 18 日竹市人字第 10530110844 號函之曠職及扣薪處分。
- 三、 撤銷相對人扣發申請人工會理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳乙○○、徐○○及監事許○○、鄭○○等 8 人 105 年 11 月份全額清潔獎金 8 千元之處分。
- 四、 相對人應於收受本裁決書送達之翌日起 30 日內補發申請人工會理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳○○、徐○○及監事許乙○○、鄭○○等 8 人 105 年 11 月份全額清潔獎金 8 千元及曠職一日之薪水。

壹、程序部分：

- 一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」
- 二、 查本件申請人主張相對人 105 年 11 月 9 日通知鄭○○等八人曠職一日，並於 105 年 11 月 28 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件請求裁決事項第一項「請求確認相對人記申請人理監事陳甲○○等共八人各曠職一日，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇；並令相對人撤銷曠職處分」符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項

之規定，應予受理。

三、復查申請人請求裁決事項第二項申請「請求確認相對人拒絕與申請人就會務公假相關事宜進行協商，違反團體協約法第 6 條之誠信協商原則；並令相對人與申請人進行協商」，業經兩造 106 年 3 月 17 日於調查程序達成和解，並同意由申請人撤回上開裁決事項之申請在案，依不當勞動行為裁決辦法第 18 條第 1 項規定，應予准許，自無庸審究，合先敘明。

貳、實體部份

一、申請人之主張：

- (一) 申請人竹北市公所企業工會依據工會法發起，於 105 年 5 月 29 日合法召開成立大會，並於新竹縣政府登記及取得工會登記證書。依據團體協約法第 6 條，申請人為企業工會，屬於與相對人有協商資格之團體協約當事人。
- (二) 申請人自成立伊始，便希望針對會務公假之時數、請假流程等事宜與相對人協商（105 竹北工字第 001 號，證 1）。然相對人並未回覆本會協商時間、地點、進行方式等，僅要求申請人提供章程、會員名冊、協商代表產生方式（竹市行字第 1050013485 號，證 2）。申請人隨後提供章程與協商代表產生方式給相對人，然相對人堅持要申請人提供會員名冊後再進行協商（竹市行字第 1050014654 號，證 3）。申請人基於辦理會務需要，遂於 105 年 8 月 5 日發文向相對人申請 8 月 22 日會務公假全日（105 竹北工字第 006 號，證 4），相對人回覆准假，但中班人員下午五點仍需出勤，且要申請人提供議程表、會議資料、提案表、會議記錄、全程錄音錄影檔等供審核（竹市行字第 1050015196 號，證 5）。

- (三) 申請人不同意中班人員仍需出勤，且不同意檢附會議資料、提案表、會議記錄、全程錄音錄影檔等資料，故先告知相對人原定第一屆第三次定期理監事會議延期，改為 105 年 9 月 12 日召開，並請相對人給予一日會務公假（105 竹北工字第 011 號，證 6）。相對人雖未回覆准假與否，然已安排代班人員，故申請人仍如期召開第三次定期理監事會，事後相對人亦未予以懲處。
- (四) 另申請人 105 年 6 月 12 日舉行第一屆第二次理事會時(證 17)，經上級工會新竹縣產業總工會介紹，與市縣工會聯合會的幹部見面。由於申請人會員皆為清潔隊員，與市縣工會聯合會性質相近，因此當天即決議加入聯合會，而後於 105 年 7 月 7 日遞交入會申請書（證 21）申請入會，及 105 年 8 月 10 日以匯款方式繳交入會費（證 22）。由於剛開過第一次會員大會，因此由理事會先行決議，後於 106 年 1 月 12 日提交第 1 屆第 1 次臨時會員大會追認(證 18)。
- (五) 申請人又於 9 月 14 日發文要求 10 月 17 日第四次定期理監事會議全日會務假，理由是未給全日假將使中班理監事無法全程參加會議，開完會又沒精神上班（105 竹北工字第 014 號，證 7）。相對人回函僅准假 6 小時，造成早班及中班理監事當日都還要上班 2 小時（竹市行字第 1050018567 號，證 8）。
- (六) 由於申請人不同意會務公假僅給予 6 小時，於是第五次定期理監事會議便通知相對人會議時間為 11 月 9 日上午 8 點到下午 5 點（105 竹北工字第 018、019 號，證 9、10）；申請人再度請求相對人給予全日公假，同時重申與相對人協商會務公假事宜的意願（105 竹北工字第 022 號，證 11）。
- (七) 然而相對人僅回覆：1.開會地點應在會址舉行；2. 市縣政府機關環保工會聯合會（以下簡稱市縣工會聯合會）非屬上級工會，

故不同意給公假；3.仍堅持只給 6 小時公假（竹市行字第 1050020399 號、第 1050020398 號，證 12、13）。

（八）針對相對人之回覆，申請人亦重申立場：1.因開會實際需要，請相對人給予全日會務公假；2.法律未限制會議地點要在會址；3.申請人已向市縣工會聯合會申請加入，市縣工會聯合會是申請人之上級工會，而工會如何結盟非資方所得干涉。同時，申請人又再一次重申，有關會務公假之請假程序、內容、時數等等，願意與相對人協商，盼相對人盡速回覆（105 竹北工字第 030 號，證 14）。

（九）未料相對人事後直接通知申請人八位出席 11 月 9 日會議之理監事（陳甲○○、謝○○、戴○○、許○○、鄭○○、李○○、陳乙○○、徐○○）各記曠職一日，同時扣薪一日（竹市人字第 1053010844 號，證 15）；更在 11 月 16 日張貼公告，扣上述八人當月全額清潔獎金八千元，並列入年底考核（如證 16 公告之照片），已構成不利之待遇。

（十）至於相對人質疑申請人未經會員大會同意，因此加入市縣工會聯合會無效且該市縣工會聯合會並非上級工會：

1. 查申請人章程第 14 條雖規定會員大會之職權包含決議加入上級工會或聯合會，然該條文之規範意旨，乃因加入上級工會或聯合會屬工會重要事務，需要向會員交待加入之用意並由大會議決。申請人先以理事會決議加入聯合會並交由大會追認，並不代表大會追認前該決議就無效，退一步言，至多只是效力未定，更非相對人於答辯書所稱之違反法令或章程而無效。

2. 退萬步言，縱使加入聯合會之決議無效，然申請人於 11 月 9 日請公假之會議事項為「參訪友會」（如申請書已檢附之證

10)，縱使未加入市縣聯合會，申請人仍可依實際需求安排參訪行程，其性質核屬工會法施行細則第 32 條第 1 款所稱之教育訓練活動。相對人又以路程遙遠，實際開會時間只剩 2 小時云云，不同意申請人之公假。然申請人自第一次請公假開理事會即要求 8 小時，相對人亦曾准假；8 小時之開會時間，實因申請人之理監事皆為首次接觸工會事務，有諸多法律並不熟稔，需要很長時間討論。11 月 9 日縱然赴台北開會，申請人並未要求更多的公假時數，可見理監事自願承受長途跋涉並用在途時間討論會務，實毋需勞煩相對人操心。

3. 依「市縣政府機關環保工會聯合會章程」節錄本(證 23)，其中第 6 條載「凡在申請人組織區域內之下列環保業工會得申請加入申請人為會員工會：1.以市縣政府環保局或鄉鎮市公所組織之相關環保業工會。」故申請人確實符合加入聯合會之資格。綜上，申請人決議加入聯合會既無違法，且加入與否與准假與否又無直接關聯，故相對人之答辯應不足採。

(十一)請求裁決：確認相對人記申請人理監事陳甲○○等共八人各曠職一日，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇；並令相對人撤銷曠職處分。

(十二)其餘參見申請人 105 年 11 月 28 日不當勞動行為裁決申請書、106 年 2 月 10 日準備書狀(一)、106 年 2 月 22 日準備書狀(二)、106 年 3 月 6 日準備書狀(三)，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯：

- (一) 本案緣於申請人於 105 年 10 月 17 日 105 竹北工字第 018、第 019 號開會通知單，通知相對人將於 105 年 11 月 9 日在台北市萬華區召開「竹北市公所企業工會聯合第一屆第五次理事會，會議事項包括勞工教育、參訪友會等（如證 1）。相對人 105 年

11月3日竹市行字第1050020399號函復略以：依據勞委會函釋，會議地點宜在會址舉行，會務不包括參訪，市縣政府環保工會聯合會非屬上級工會，故不同意公假，請參加人員以休假或補休方式辦理（如證2）。該工會105年11月6日105竹北工字第30號函，表示工會法未限制開會地點在會址，該會業經第一屆理事會決議加入市縣聯合會，屬該會認定之上級工會（如證3）。該工會未經相對人同意公假，於105年11月9日當天未至辦公處所值勤，也未辦理請假程序，遭相對人於105年11月18日竹市人事第1053010844號函核予曠職1日處分（如證4）。在曠職處分未送達前，相對人清潔隊已先在清潔隊簽到簿105年11月9日註記該八人為曠職，該工會105年11月14日105竹北工字第036號函要求相對人撤銷曠職（如證5），相對人尚未函復該函前，該工會即於105年11月22日分向新竹縣政府、貴會申請調解、裁決，合先敘明。

（二）相對人105年11月24日竹市清字第1050022249號函復該工會105年11月14日105竹北工字第036號函要求相對人撤銷曠職，內容如下（如證6）：

1. 相對人105年11月24日竹市清字第1050022249號函復該工會105年11月14日105竹北工字第036號函要求相對人撤銷曠職，內容如下（申請人加入市縣政府機關環保工會聯合會係違法，市縣政府機關環保工會聯合會讓相對人企業工會加入亦屬違法，該工會從事違法行為，自不屬於工會法施行細則第32條之會務範圍，相對人無需核給公假。
2. 依據工會法第26條第1項第3款：工會之聯合、合併、分立或解散，應經會員大會或會員代表大會之議決。又貴會章程第14條，上級工會或聯合會之加入屬於會員（代表）

大會之職權。申請人僅以理監事會議同意加入市縣政府機關環保工會聯合會，自屬違反工會法以及章程規定。工會法第 34 條：「工會會員大會或會員代表大會之決議內容違反法令或章程者，無效。」既然工會最高權力機關之決議違反法令或章程者都算無效，理監事之決議違反法令或章程，其效力如何自不待言。

3. 另依申請人工會之章程規定，加入上級工會須經會員大會決議，惟申請人於調查程序中自承加入市縣政府機關環保工會聯合會係於 105 年 6 月 12 日理監事會決議，106 年 1 月 12 日始經第 1 屆第 1 次臨時會員大會追認，顯見即便認申請人工會得加入市縣政府機關環保工會聯合會，然申請人工會於本件行為時(即 105 年 11 月 9 日)亦未依章程之規定經會員大會決議，是以，縱申請人工會已提出申請文件並繳交相關費用予市縣政府機關環保工會聯合會，亦因違反章程而屬無效之行為。
4. 有關申請人主張加入市縣政府機關環保工會聯合會部分，並非合法。市縣政府機關環保工會聯合會屬於區域性工會聯合組織，依據工會法施行細則第 3 條第 2 項：「前項區域性工會聯合組織所稱區域，指直轄市及縣（市）之行政區域。」，本件申請人「竹北市公所企業工會」，係為縣轄市之企業工會，並非前開規定所稱之省轄市，自不符合區域性工會聯合會之組織行政區域，而無從加入市縣政府機關環保工會聯合會。況即便市縣政府機關環保工會聯合會之章程第 6 條明定「凡在申請人組織區域內之下列環保業工會得申請加入申請人為會員工會：1、以縣市環保局或鄉鎮市公所組織之相關環保業工會」，然前開章程規定是否符合工會法施行細則第 3 條第 2 項已非無疑，況新竹縣並未有環保業工會加入市縣政府機關環保工會聯合會，則申請人自亦非屬該聯合會下轄區域之鄉鎮市公所，亦無從加入該

聯合會。再者，申請人係為依據工會法第 6 條第 1 項第 1 款組織之企業工會，依該規定企業工會係結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。是以凡在竹北市公所所轄組織工作而具有適用勞動基準法之約聘僱人員，均得加入申請人工會而不限清潔隊，是以申請人工會亦非屬市縣政府機關環保工會聯合會之章程第 6 條所稱之環保業工會，而無從加入。依據工會法前揭規定，申請人工會既不能加入市縣政府機關環保工會聯合會，參加該聯合會活動即不屬於工會法施行細則第 32 條所定義的會務。

5. 申請人於調查程序中稱 105 年 10 月 4、5 日李○○及戴○○至日月潭參加市縣政府機關環保工會聯合會第 10 次理事會，相對人准予公假 16 小時，實係指鹿為馬。蓋以，相對人准予李○○及戴○○公假 16 小時，係因其二人參加教育訓練，而非因渠二人參加市縣政府機關環保工會聯合會第 10 次理事會，此部分申請人於準備書狀(一)第四點中亦自認，足見申請人於調查程序中所言不實。
6. 最高法院 90 台上字第 2282 號判決：「上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主說明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之」。也就是說不是申請人發文給相對人要開會，即已完成請假程序。相對人既已依據工會法、勞動部相關函釋、最高法院判決等規定，不同意申請人會務公假，申請

人之理監事竟罔顧法令以及相對人准駁意見，未於 11 月 9 日上班，自屬曠職（工）。申請人要求相對人撤銷曠職，相對人認為無理由，礙難同意。

7. 依據勞委會（79）台勞資一字第 28499 號函：「惟原則上會員（代表）大會開會地點，宜在會址舉行……惟如會議地點與工會行政區域有一段距離，則公假日數給予，是否包括路程時間並兼顧生產秩序之正常運作，宜由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。是以相對人不同意該工會請公假在台北舉行理監事會，並未違反前揭函釋精神。赴台北萬華召開理監事會，來回路程約需 4 小時，勞工教育、參訪行程如果需要 2 小時，實際開會時間就只有 2 小時，如果開會只需 2 小時，在會址開會相對人僅需核給半日公假，該工會自不得違反比例原則，要求相對人犧牲為民服務時間，給予工會在外縣市召開之會務假。否則若工會要求在美國召開理監事會，相對人是否應給予包含路程假之公假？」

（三）申請人工會至台北市召開理監事會確實無必要性及正當性：

1. 按「勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。故為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主說明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以

辦理會務為名請假，雇主即應照准之」有前揭最高法院 90 年台上字第 2282 號民事判決可稽。

2. 申請人工會向相對人函知召開理監事會並申請准予公假 8 小時，然申請人工會所請召開理監事會之時間為上午 11 點至下午 7 點，時間長達 8 小時(證 18)，且跨越 2 用餐區段，復未提出渠何以召開理監事會須耗時 8 小時之相關文件，相對人自難照准。是以相對人考量申請人工會之運作及兼顧相對人業務之正常運作(參見證 18)，始准公假 6 小時(證 19)。惟此並非慣例，申請人就其理監事會所請公假，仍應視個案依具體事實認定。
3. 另就 105 年 11 月 9 日申請人工會召開之第 5 次理監事會，申請人工會原係向相對人請求選舉給予一日公假，即當日 0 時至 24 時(證 20)，惟相對人本於前開最高法院判決「為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假」之意旨，難以同意比照選舉准予公假 24 小時，而仍先准予 6 小時公假(證 21)。由申請人工會上開針對第 5 次理監事會請求准予 24 公假以觀，即足認定其移地至台北市召開理監事會確實無必要性及正當性。

(四) 該工會 105 年 11 月 22 日不當勞動行為裁決申請書理由略以：「該工會第三次、第四次定期理監事會議，皆有載明列席人員包括市縣政府機關環保工會聯合會，相對人知悉並准予公假，何以到了第五次定期會，就突然質疑市縣工會聯合會非申請人之上級工會？並指控相對人限制工會會務，構成不當介入工會云云：

1. 相對人核予第三次、第四次理監事會務假，僅針對該工會提

出召開理監事會議是否屬於會務而准給公假，列席單位為何，究竟有無列席，皆非相對人之審查事項，該工會以此來指控相對人不當介入工會，並非事實。從該工會與相對人的往來函文，以及不當勞動行為裁決申請書內容觀之，該工會皆不瞭解聯合會係工會聯合組織，非屬上級工會，也非該工會所稱之友會，足證該工會係誤解法令，因此指責相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定並無實據。相對人亦未就此數次請公假事由與該工會形成給假之「慣例」，該工會自無從主張，第 5 次理監事會議相對人不准公假，即屬相對人未依慣例而打壓工會。

2.該工會於召開第三次理監事會向相對人要求略以：未給全日公假將使中班理監事無法全程參加會議，開完會又沒精神上班，要求比照選舉一日公假。相對人未予同意，依據勞委會民國 73 年 05 月 10 日台內勞字第 225787 號函釋：「工會理、監事及會員代表，白天輪休而出席法定會議，夜間輪班可否給予公假問題，可依照工會法第三十五條規定，勞資雙方協調解決，或於團體協約中訂定。換言之，未經相對人同意，中班理監事即不能在非上班時間或會議結束後請求給予公假。公假的定義就是上班時間因會務需要給的假，非上班時間自無請公假之問題。

3.該工會召開第四次理監事會議時間為 105 年 10 月 17 日早上 11 時至晚上 19 時，相對人 105 年 10 月 7 日竹市行字第 1050018567 號函同意給予公假 6 小時（11 時至 17 時計 5 小時，路程假 1 小時，合計 6 小時。相對人清潔隊至開會地點距離不到 1 公里，約 10 鐘路程，給予 1 小時路程假實屬合理且優惠），並敘明早班人員 8 時至 10 時、中班公差班人員晚上 8 時至 10 時要上班，協助資源回收分類（如證 7）。再

依據勞委會民國 79 年 12 月 13 日(79)台勞資一字第 29995 號函：「勞工參加所屬工會召集之各種法定會議得向雇主請給公假，惟屆時未親自出席會議（含報到出席後無故中途離席），雇主自得撤銷其公假……經主席宣告延會，已報到之出席人員，應即返回原工作崗位繼續工作，其公假得自主席宣告延會後撤銷，惟返回工作崗位之路程時間仍應按實際需要核給公假。」是以該工會第四次理監事會議於 19 時結束，相對人要求午班公差班人員於 20 時返回繼續工作至 22 時下班，符合本函釋意旨。該工會部分理監事竟罔顧相對人核准公假時間，早班人員未於早上八時到班簽到，午班公差班人員也未於公假結束後回到清潔隊上班，曠職（工）2 小時，相對人基於勞資和諧，未立即記曠職（工）處分，而是勸導該等人員請補假或事假，但該等人員置若罔聞，迄今未補辦請假手續。

- （五）申請人主張因 105 年 11 月 9 日至台北市萬華區召開理監事會，其工會理監事陳甲○○、許○○、陳○○、謝○○、戴○○、徐○○、陳乙○○及李○○等 8 人因遭相對人認定曠職，導致渠等 105 年度之考績列為乙等云云，核與事實不符。查申請人工會之理監事陳甲○○、許○○、陳○○、謝○○、戴○○、徐○○、陳乙○○及李○○等 8 人，固經相對人認定 105 年 11 月 9 日曠職乙日，惟該日曠職因申請人已向貴部申請勞資爭議處理裁決中，故並未列入 105 年年度考績評核之項目，此有 105 年清潔隊考核暨年終座談會議紀錄可證(證 16)。且前開 105 年清潔隊考核暨年終座談會議係由相對人清潔隊分隊長王○○召開主持會議，並由各班班長為評分，足見本件並無不當利益對待。又依申請人所提證 20 以觀，其中陳甲○○104 年及 105 年考績均為甲等、李○○104 年及 105 年考績均為甲等(參見申請人證 20)，設若相對人確有不當利益對待，陳甲○○及李○○自

無維持考績甲等之可能。另隨狀檢附清潔隊員 104 年及 105 年考績評核供委員會參酌，可證明相對人並未對申請人工會之成員為不當利益之對待(證 17)。

- (六) 綜上該工會完全未遵守工會法以及相關請假規定，也不聽從相對人准駁意見，擅自決定於 11 月 9 日不上班也不請假，相對人將該工會八人核與曠職處分，純屬合法且符合人事管理需要，並未涉及工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之事由，請駁回該工會不當勞動行為之裁決申請。
- (七) 其餘參見相對人 105 年 12 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯書、106 年 2 月 22 日勞動裁決答辯狀(二)，及各該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人以 105 年 10 月 17 日 105 竹北工字第 018、第 019 號開會通知單，通知相對人將於 105 年 11 月 9 日 8 時至 17 時在台北市萬華區召開「竹北市公所企業工會聯合第一屆第五次理事會，會議事項包括勞工教育、參訪友會等。同日竹北工字第 022 號函，通知相對人請比照選舉一日公假。
- (二) 相對人分別以 105 年 11 月 3 日竹市行字第 1050020398 號、第 1050020399 號函回覆，准許 6 小時公假，但不同意比照選舉一日公假；會議地點宜在會址舉行，市縣政府機關環保工會聯合會非屬上級工會，故不同意給公假。
- (三) 申請人 105 年 11 月 16 日公告申請人理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳乙○○、徐○○及監事許○○、鄭○○等八人於 105 年 11 月 9 日未經請假無故曠職，扣發當月全額清潔獎金八千元，並列入年底考核。
- (四) 相對人 105 年 11 月 18 日竹市人字第 1053010844 號函以申請

人理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳乙○○、徐○○及監事許○○、鄭○○等八人未於辦公處所值勤亦未辦理請假手續，核計曠職一日，同時扣薪一日。

- (五) 申請人 105 年 6 月 12 日第一屆第二次理事會決議加入市縣工會聯合會，於 105 年 7 月 7 日遞交入會申請書申請入會，105 年 8 月 10 日以匯款方式繳交入會費，並於 106 年 1 月 12 日提交申請人第 1 屆第 1 次臨時會員大會追認。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人記申請人理監事陳甲○○等共八人 105 年 11 月 9 日各曠職一日，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇？以下說明之：

- (一) 相對人記申請人理監事陳甲○○等共八人 105 年 11 月 9 日各曠職一日之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 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。

2. 復按工會法第 36 條規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假(第 1 項)。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(第 2 項)。」故工會理事長、幹部可得於工作時間從事工會活動，合法取代其正常上班內容，如此雖然會損害雇主之權益，但乃工會法為了會員勞工權益而不得不課以雇主之容忍義務（臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決參照）。
3. 查申請人於 105 年 10 月 17 日 105 竹北工字第 018、第 019 號開會通知單，通知相對人將於 105 年 11 月 9 日在台北市萬華區召開「竹北市公所企業工會聯合第一屆第五次理事會」，會議事項包括勞工教育、參訪友會等，要求相對人 8 時至 17 時之會務公假。相對人則以 105 年 11 月 3 日竹市行字第 1050020398 號回覆申請人，如於會址舉行時准予 6 小時公假，未到班者准予補請假，但不同意比照選舉一日公假。另外，申請人之前申請 105 年 8 月 22 日第一屆第三次理、監事會之會務公假，相對人准予值勤當日早班、公差班之理監事公假，中班之理監事於下午 5 點前到勤。申請人申請 105 年 10 月 17 日第一屆第四次理、監事會之會務公假，相對人同樣准予公假 6 小時。從上述申請人理監事公假之請假過程可知，申請人係以公文方式向相對人申請會務公假，相對人同樣以公文回覆准駁，並無另外必須填寫假卡之要求。相對人 106 年 3 月 17 日亦陳稱係以公文准許會務假之申請，假卡是統一保管由專人填寫，因此相對人辯稱申請人不遵守相關請假規定，即嫌無據。
4. 相對人復抗辯申請人之理監事會議地點宜在會址舉行；市縣政府機關環保工會聯合會非屬上級工會，且未依章程經

會員大會同意加入，故不同意給公假，僅同意准許 6 小時公假，不同意比照選舉一日公假。然申請人理、監事會議之舉行地點及市縣政府機關環保工會聯合會是否接受申請人入會，核屬工會自治之範圍，雇主對於會務假固有就個案事實加以認定、審酌之權限，但尚不得以此為由而否准申請人理監事依工會法第 36 條規定申請會務假之權利。況且，相對人 105 年 11 月 3 日竹市行字第 1050020398 號函既然已經准許申請人理監事陳○○等共八人 105 年 11 月 9 日 6 小時公假，嗣後又將該八人各記曠職一日，並扣一日薪水及扣發當月全額清潔獎金 8 千元，自屬對於勞工參加工會活動之不利益待遇。

(二) 綜上所述，相對人 105 年 11 月 18 日竹市人字第 10530110844 號函對於申請人工會理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳乙○○、徐○○及監事許○○、鄭○○等 8 人所為之 105 年 11 月 9 日曠職一日之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，申請人上開部分之請求，為有理由，應予准許。

五、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，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，

係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；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。查本件相對人記申請人理事陳甲○○、謝○○、戴○○、李○○、陳乙○○、徐○○及監事許○○、鄭○○等共八人 105 年 11 月 9 日各曠職一日之行為，既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇，則相對人所為之曠職、扣薪及扣發當月清潔獎金 8 千元之處分自非合法、應予撤銷，並命補發當月清潔獎金 8 千元及曠職一日之薪水，以回復雙方間之公平勞資關係。

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

七、 據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

中 華 民 國 1 0 6 年 4 月 1 4 日

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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。