

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 9 號

【裁決要旨】

「按工會法第 36 條第 1、2 項規定：「(第 1 項)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 2 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」。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，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡）？均有待雙方協商。又企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，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（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照）。惟此僅限於企業工會之理事或監事，而不及於其他不具理事監事身分者。易言之，企業工會不具理事監事身分者，如欲向雇主爭取會務假時，仍應循工

會法第36條第1項之規定與雇主協商。在協商未有結果之前，並不當然享有工會會務假之權利。

再者，勞雇雙方本得協商工會會務假，但若勞雇雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬工會法第36條所指工會與雇主間已有約定之情形（本會101年勞裁字第47號裁決決定要旨參照）。

本案申請人工會與相對人間就申請人工會理事監事會務公假，截至目前並無簽訂團體協約（不爭執事項（十）），且申請人工會亦未提出其與相對人間就此曾有一般協商並達成約定之事實及證據，故申請人工會不具理事監事身分之會員，並不當然享有工會會務假之權利至明。」

【裁決本文】

申 請 人	葉斯勝 林歆萍 葉○○ 聯絡地址均為：桃園市
申 請 人	桃園市政府環境保護局企業工會 設：桃園市桃園區縣府路一號十樓
代 表 人	莊志鴻 聯絡地址：桃園市八德區介壽路一段199號3樓
共同代理人	王○○ 均設：桃園市
相 對 人	桃園市政府環境保護局 設：桃園市桃園區縣府路一號十一樓
代 表 人	沈志修

	聯絡地址：同上
代 理 人	呂清雄律師 設：桃園市桃園區縣府路212號2樓之2 何○○ 住：桃園市

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）105 年 7 月 1 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決請求均駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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。」

查申請人主張申請人三人在 105 年 2 月至 3 月間向相對人請會務公假遭相對人否准，而於 105 年 3 月 17 日向本會提出本件裁決申請，顯未逾勞資爭議處理法第 39 條及

第 51 條第 1 項之 90 日除斥期間之基準。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人工會於 103 年 12 月 5 日成立，係以桃園市政府環境保護局暨所屬機關、單位為組織區域。符合申請人工會申請入會資格之勞工及約聘雇、臨時人員約 2600 人。申請人工會現有會員 476 人，與申請人工會組織區域部分重疊者，有桃園市政府企業工會及桃園市政府環境清潔稽查大隊企業工會。
- (二) 申請人工會因長期協助多起會員勞資爭議以及發動抗爭行動與相對人政策相左之聲明，故引發相對人對於申請人工會之會務運作干涉之動機。相對人目前已長達半年未召開勞資會議，顯見勞資關係處於緊張狀態。104 年 9 月 10 日相對人要求申請人工會行使加班同意權，申請人工會以 104 年 10 月 12 日函覆歉難同意行使同意權（申證二），引發相對人代表人沈志修於 104 年 10 月 19 日勞資座談會上稱：「以後每一次一談什麼事情我們一樣，我在會上都不會給你們做任何承諾」。並自該次會議至今未再召開勞資會議。104 年 12 月 28 日申請人工會發起「廢除稽查大隊、清潔隊員回歸環保局」抗爭行動（申證三），並見於各大報紙媒體。申請人工會並自 104 年 7 月起協助發起多場勞資爭議調解，包含 104 年 5 月 28 日戴○○案（調解會於 104 年 7 月 7 日召開）、104 年 11 月 30 日陳○○等 31 人

調解（調解會於 105 年 1 月 7 日召開，申請人工會並於 105 年 1 月 19 日行文表示應依法行使國定假日休假之疑問）、104 年 12 月 23 日勞資會議勞方代表林○○降職案（調解會於 105 年 1 月 7 日召開）；105 年 2 月 25 日協助張文玲調職（調解會於 105 年 3 月 14 日召開）。

（三）申請人葉斯勝、葉○○、林歆萍係依據工會法及申請人工會章程選舉而出，因申請人工會組織區域幅員廣大遍布全桃園市 12 區、事業場所更超過 25 處，故須候補理事參與理事會加強工會會務推行及招募會員之必要。申請人工會依據其章程第 14 條，於 104 年 12 月 10 日第一屆會員代表大會第一次會議選舉出申請人三人擔任候補理事（申證四），葉○○及葉斯勝並擔任勞資會議勞方代表。申請人工會即依其章程第 31 條：「邀請候補理監事分別列席理事會議」之規定，於 104 年 12 月 14 日（申證五）向相對人釋明申請第一屆理事會第十次會議會務假之依據。相對人並於 104 年 12 月 21 日給予與會者會務公假（申證六），繼而給予申請人工會第一屆理事會第七次臨時會議（申證七）及第十一次、第十二次、第十三次、第十四次、第十五次、第十六次、第十七次、第十八次、第十九次、第二十次、第二十一次定期會議會務公假（申證八、九）。

（四）申請人工會並於第一屆理事會第十次會議第一案決議（申證十），由申請人葉斯勝擔任總務組員，申請人葉

○○擔任文宣組員，申請人林歆萍擔任法規組員，並依各編組需求申請各组會議公假（申證十一）。相對人於 105 年 1 月 26 日回函給予申請人葉斯勝第一屆理事會第二次總務組會議會務公假（申證十二）。

（五）詎料，相對人竟於 105 年 2 月 17 日來函（申證十三）推翻其 1 月 26 日桃清隊勞字第 1050001459 號函（申證九）之內容，片面違反 1 月 26 日與申請人工會達成之會務假約定，更違背自 104 年 12 月 21 日起即准予申請人葉斯勝、葉○○及林歆萍之參與理事會及其下編組會務公假之慣例（申證六、七、八、九、十二），期間不僅未與申請人葉斯勝、葉○○及林歆萍或申請人工會勞資協商，更自 104 年 10 月 19 日起拒開勞資會議、關閉協商管道，並陸續否准申請人葉斯勝、葉○○及林歆萍會務公假（申證十四），其中於 105 年 2 月 25 日至 3 月 14 日工會協助勞資爭議期間，對申請人三人否准會務假之不利益待遇如下：

- （1）3 月 2 日對申請人葉斯勝會員公祭及日常會務之會務假否准（申證十五）（裁決事項 4）。
- （2）3 月 9 日對申請人林歆萍法規組會議會務假之否准（申證十六）（裁決事項 5）。
- （3）2 月 26 日對申請人葉斯勝及申請人葉○○職業安全衛生事宜第一次討論會議會務假之否准（申證十七）（裁決事項 3）
- （4）3 月 9 日對申請人葉斯勝總務組會議會務假之否准（申證十八）（裁決事項 6）。

(六) 綜上，相對人既無法說明對於申請人會務公假先准許、後否准，以及變更已准許之會務公假約定，更違背相對人自 104 年度起處理對會務公假原則之慣例，此一舉動明顯即是因申請人工會長期和相對人接連處理會員勞資爭議及與相對人立場不同之因素而造成，其於工會協助會員勞資爭議期間所對當事人構成之不利益待遇，違反工會法第 35 條第 1 項第 4 款之規定。

(七) 觀申請人三人及申請人工會先前針對工會會員調職、勞資會議勞方代表調職案、加班同意權及對於相對人組織架構等問題之積極作為與雇主行為間所具之時空密接性，相對人之不當勞動行為意圖應已極為明確，該等否准會務公假之行為，顯然係用以打壓從事工會活動之申請人三人之不利益待遇，並欲藉此不當影響、妨礙申請人工會之會務活動，是故相對人應已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

(八) 請求裁決事項：

1. 確認相對人 105 年 2 月 17 日對申請人葉斯勝、林歆萍、葉○○105 年 2 月 18 日、3 月 3 日、4 月 7 日、5 月 5 日、6 月 2 日、7 月 7 日、8 月 4 日、9 月 1 日、10 月 6 日、11 月 3 日、12 月 1 日理事會會務假之否准，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
2. 確認相對人 105 年 2 月 24 日對申請人葉○○桃園市產業總工會勞工教育訓練會務假之否准，已構成

工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

3. 確認相對人 105 年 2 月 26 日對申請人葉斯勝及葉○○職業安全衛生事宜第一次討論會議會務假之否准，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。
4. 確認相對人 105 年 3 月 2 日對申請人葉斯勝會員公祭及日常會務假之否准，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。
5. 確認相對人 105 年 3 月 9 日對申請人林歆萍法規組會議會務假之否准，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。
6. 確認相對人 105 年 3 月 9 日對申請人葉斯勝總務組會議會務假之否准，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。

(九) 餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 本件六項請求裁決事項，係因申請人三人欲參加申請人工會各項會務活動擬請求相對人給予公假遭相對人否准，包括參加「理事會議」（第一項）、參加「勞工教育訓練會議」（第二項）、參加「職業安全衛生事宜討論會」（第三項）、參加「公祭及日常會務」（第四項）、參加「法規組會議」（第五項）及參加「總務組會議」（第六項），進而主張相對人否准渠

等公假之行為構成工會法第 35 條各款所定之不當勞動行為。故相對人之答辯要旨包含：（一）「雇主就辦理工會事務勞工是否准予公假」此特定事項之規範法條為工會法第 36 條，相對人行為如符合工會法第 36 條此特別規定，就不違反同法第 35 條之一般禁止規定；（二）申請人三人乃候補理事並非理事，與工會法第 36 條規定得給予公假之資格要件不符，相對人自無須准予公假；（三）依 104 年度相對人准許公假之慣例，相對人核准公假之人皆為申請人工會之理、監事，不包含候補理監事；（四）就請求裁決事項第一至六項，相對人乃依據工會法第 36 條規定要件審核及 104 年度公假慣例否准申請人三人請求公假，循屬妥適，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為；（五）就請求裁決事項第一項，相對人一貫立場乃「僅理監事參與理事會始給予公假，不包含候補理事」，並無「先准許公假，後否准」或變更約定之行為，申請人此節主張容有誤會；（六）相對人給予公假標準較法院見解寬鬆，故申請人主張相對人否准申請人公假之行為係出於雙方立場對立之動機，並非事實。謹依序詳述答辯內容如下：

- （二）基於「特別規定優先適用」之法理，相對人行為如符合工會法第 36 條此特別規定，就不違反同法第 35 條此一般禁止規定：

按工會法第 35 條是規範雇主或代表雇主行使管理權之人對辦理工會會務勞工所為不當勞動行為之概括禁

止規定，工會法第 36 條係規範「雇主就辦理工會事務勞工是否准予公假」此特定事項之規範法條。基於「特別規定優先適用」之法理，相對人行為如符合工會法第 36 條之特別規定，就無違反同法第 35 條之一般禁止規定之虞。

(三) 申請人三人為申請人工會候補理事，依其章程第 17 條並非現任理監事，與工會法第 36 條所定得請求雇主給予公假之資格不符，故無請求相對人給予公假之權利。

1. 按工會法第 36 條第 1 項與第 2 項規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假」、「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務」等文可知：工會會員向雇主請求給予公假辦理會務之資格，須以擔任工會之理事或監事為限；其他工會會員縱使參與工會會務，仍無請公假之權利，臺北高等行政法院 101 年訴字第 1113 號判決亦採此見解（相證一）。

2. 觀諸申請人工會章程第 14 條與 17 條分別記載：「本會置理事九人，候補理事三人…」、「…如理、監事因故出缺時，由該候補理、監事依次遞補，以補足原任期為限。」（參申證一）等文可知：申請人工會之「候補理事」與「理事」迥然有別，在理事因故出缺而由候補理事遞補前，候補理事並非理事，至為明確。

查申請人三人為申請人工會之「候補理事」而非「理事」，依前引工會法第 36 條規定之反面解釋，自無請求相對人給予公假辦理會務之權利。

3. 至申請人工會依該工會章程第 31 條規定主張申請人三人得請公假云云，惟查：

(1) 觀諸申請人工會章程第 31 條規定：「本會理事會議應邀請候補理監事分別列席。」內容可知：申請人三人係受邀請列席參與理事會議，因屬列席性質不得參與表決，故申請人三人是否應邀參加並不會影響或妨礙理事會議之進行，故不屬「辦理會務」範疇。

(2) 況且工會法第 36 條已明定限於工會理監事始得請求雇主給予公假，申請人工會章程乃人民團體之規約，其效力自不得違反或排除工會法之規定。申請人三人受邀後若自願參與理事會，仍得以向相對人請事假或特休假等方式參加理事會議，斷無解釋為相對人必須給予公假之理。

(四) 依 104 年度相對人准予公假之慣例，核准公假之人皆為申請人工會之理、監事，從未包含候補理監事，申請人此部分主張並非事實：

依慣例，自 104 年 5 月 5 日起至同年底，申請人工會向相對人請求給予所屬會員辦理工會會務公假多達 40 餘次，相對人核准之公假之人皆為相對人工會之理、監事（相證二），從未包含候補理監事。

甚且，申請人工會於 104 年 12 月 14 日曾發函相對人

表明候補理事（即申請人三人）擬參加第一屆第 10 次理事會，請求相對人給予公假（參申證五）。相對人於 104 年 12 月 21 日回函內載明：「原則當日與會理監事給予 1 日公假登記」（參申證六）。足見相對人之一貫立場係依據工會法第 36 條為准駁依據，亦即只有理監事參與理事會方給予公假，候補理事則無給予公假之空間。

（五）就請求裁決事項第一至六項，相對人否准申請人請求公假之行為，乃依據前述工會法第 36 條規定要件審核及 104 年度准予公假之慣例予以否准，循屬適法行為，故亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

（六）就請求裁決事項第一項，相對人一貫立場乃「僅理監事參與理事會始給予公假，不包含候補理事」，並無「先准許公假，後否准」或變更約定之行為，申請人就此部分容有誤會：

1. 如前所述，由「104 年申請人工會請求相對人給予成員公假整理表」（相證二）及相對人於 104 年 12 月 21 日回函內容（申證六）等事實皆足證明，相對人一貫立場乃「僅理監事參與理事會始給予公假，候補理事不予公假」。
2. 相對人 105 年 1 月 26 日回函說明二後段固記載：「…，原則會務當日依實際出席人員給予 1 日公假登記」（申證九），其中所謂「出席人員」，係指申請人工會 105 年 1 月 19 日來函（參申證八）附件末頁所列「會議出

席成員」所載之「出席者」即 8 名理事及慣例准許之 2 名監事，而不包含「列席者」之候補理事。相對人恐此段文義未臻明確致使申請人工會產生誤會，嗣於 105 年 2 月 17 日再發函申請人工會，於說明三內進一步具體敘明：「…，尚無候補理事會務公假之適用，故 2-12 月貴會定期會議無法給予前述候補理事 1 日公假。」（申證十三），此乃補充相對人 105 年 1 月 26 日回函之意思表示，並非變更意思表示。申請人就此節事實之理解容有誤會。

（七）申請人依工會法第 36 條請求相對人給予公假時有說明義務，相對人則有審酌認定權；另相對人給予公假標準較法院見解寬鬆，故申請人主張相對人否准申請人公假之行為係出於雙方立場對立之動機，並非事實：

1. 依據最高法院 99 年台上字第 2054 號民事判決要旨謂：「…。惟此規定中所謂會務，係指辦理工會本身內之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會。惟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，並非勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准。」；另臺北高等行政法院 101 年訴字第 1113 號判決亦謂：「…，工會法第 36 條第 1 項定有明文。由條文規定可知，得請求會務公假者，除所辦理事項須為工會會務之外，尚必須衡量有無必要性。是以，勞

方以辦理職業工會會務為由請公假，應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。換言之，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，自有權審究該會務之實際內容是否屬實，以及所需辦理時間與公假期間是否相當等情。故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，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。」（相證一）。

2. 若依上揭最高法院見解，「出席會員公喪」應不屬辦理工會會務範圍；依上揭高等法院見解，相對人亦有權審究認定「所需辦理時間與公假期間是否相當」。查由「104 年申請人工會請求相對人給予成員公假整理表」（參相證二）內容可知，相對人對於申請人工會之理監事參加會員喪禮，皆從寬給予公假；另就申請人工會理監事開理事會請公假，向來皆給從寬給予一日公假，亦未嚴格審究「所需辦理時間與公假期間是否相當」。職故，申請人工會指摘相對人係因雙方立場對立才給予申請人三人不利益待遇，顯非事實。

（八）104 年度係因申請人工會遲未依法選出其勞方代表，兩造間無法組成勞資會議，故在 105 年 3 月 30 日申請人工會與相對人組成勞資會議之前，兩造皆以「勞

資座談會」之形式就勞資議題召開會議進行討論溝通。105 年 1 月 8 日相對人有召開「3 工會聯合勞資座談會」，包含市政府企業工會、環保局企業工會（即申請人工會）、清潔稽查大隊企業工會等三工會皆有指派代表參加，有會議紀錄可憑（相證三）。在申請人工會通知相對人其勞方代表已選出後，相對人立即於 105 年 3 月 30 日與申請人召開第一次勞資會議，會議中申請人勞方代表提出「差假辦理方式」議題，決議：「...，針對工會幹部同仁參與會議之給假規定，再次明確一致性規範，並依照一般慣例將交通時間納入考量。」（相證 4），足見 104 年 10 月 12 日後雙方之溝通管道仍然順暢，相對人亦無所謂「不召開勞資會議」之情事，申請人工會不應扭曲事實。

（九）相對人之答辯：申請人之裁決請求駁回。

（十）其餘參見歷次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）申請人葉斯勝、葉○○、林歆萍三人（以下簡稱申請人三人）係申請人工會於 104 年 12 月 10 日第一屆會員代表大會第一次會議中選舉出來之候補理事。申請人工會並於第一屆理事會第十次會議決議，由申請人葉斯勝擔任申請人工會之總務組員，申請人葉○○擔任文宣組員，申請人林歆萍擔任法規組員（申證十）。

（二）申請人工會邀請申請人三人列席 105 年 1 月 7 日該工會第一屆理事會第十次定期會議，要求相對人給予申

請人三人 1 日公假登記。相對人給予申請人三人 1 日公假登記。

(三) 申請人工會指派常務理事陳乙○○、候補理事葉斯勝出席 105 年 1 月 29 日第一屆理事會第二次總務組會議(工作交接)，要求相對人給予二人 1 日公假登記。相對人於 105 年 1 月 26 日以桃清隊勞字第 1050001457 號函(申證十二)回覆給予該二人當日實際出席者 1 日公假登記。

(四) 申請人工會以邀請申請人三人列席 105 年 2 月 18 日、3 月 3 日、4 月 7 日、5 月 5 日、6 月 2 日、7 月 7 日、8 月 4 日、9 月 1 日、10 月 6 日、11 月 3 日、12 月 1 日所召開或擬召開之申請人工會理事會為由，向相對人要求給予申請人三人會務公假。相對人均以候補理事不適用工會法第 36 條之規定為由否准其公假。

(五) 申請人工會欲指派理事藍○○、候補理事葉○○等五人出席 105 年 2 月 25 日桃園市產業總工會舉辦之勞工教育訓練，要求相對人給予該五人 1 日公假登記。相對人以 105 年 2 月 24 日桃清隊勞字第 1050002942 號函(申證十四)略以工會法第 36 條規定不適用於候補理事為由，否准候補理事葉○○會務假，但准其他四人 1 日公假登記。

(六) 申請人工會欲指派代常務監事陳甲○○、候補理事葉○○、葉斯勝等五人出席 105 年 3 月 17 日其召開之職業安全衛生事宜第一次討論會，要求相對人給予該五人 1 日公假登記。相對人以 105 年 2 月 26 日桃清

隊勞字第 1050003181 號函（申證十七）略以工會法第 36 條規定不適用於候補理事為由，否准候補理事葉○○、葉斯勝會務假，但准其他三人 1 日公假登記。

- （七）申請人工會欲指派代理事長鄭○○及候補理事葉斯勝等四人出席 105 年 3 月 2 日會員父喪公祭及辦理日常會務，要求相對人給予該四人 1 日公假登記。相對人以 105 年 2 月 24 日桃清隊勞字第 1050003182 號函（申證十五）以工會法第 36 條規定不適用於候補理事為由，否准候補理事葉斯勝會務假，但准其他三人 1 日公假登記。
- （八）申請人工會欲指派常務理事陳乙○○、候補理事林歆萍等四人參加申請人工會 105 年 3 月 9 日召開之第一屆理事會第一次法規組會議，要求相對人給予該四人 1 日公假登記。相對人以 105 年 2 月 24 日桃清隊勞字第 1050003177 號函（申證十六）以工會法第 36 條規定不適用於候補理事為由，否准候補理事林歆萍會務假，但准其他三人 1 日公假登記。
- （九）申請人工會欲指派常務理事陳乙○○、候補理事葉斯勝參加申請人工會 105 年 3 月 25 日召開之第一屆理事會第三次總務組會議，要求相對人給予該二人 1 日公假登記。相對人以 105 年 3 月 9 日桃清隊勞字第 1050004182 號函（申證十八）略以工會法第 36 條規定不適用於候補理事為由，否准候補理事葉斯勝會務假，但准常務理事陳乙○○1 日公假登記。
- （十）申請人工會就其候補理事得否請會務公假之議題，截

至目前為止，並未與相對人簽訂團體協約，亦未向相對人提出團體協約協商之請求。

- (十一) 申請人工會在 104 年 12 月 31 日以前，並無當時時任候補理事者因列席申請人工會定期理事會而獲相對人准予 1 日公假登記之情況。
- (十二) 相對人所屬員工組織或加入桃園市政府企業工會、桃園市政府環境保護局企業工會（即申請人工會）及桃園市政府環境清潔稽查大隊企業工會。
- (十三) 相對人於 105 年 3 月 25 日與桃園市政府環境清潔稽查大隊勞方代表召開勞資會議，決議依工會法之規定候補理監事無法給與會務假之規定(相證八)。
- (十四) 申請人與相對人就他造在本案所提書證之形式真正均不爭執。

四、本案爭點：

- (一) 相對人 105 年 2 月 17 日否准申請人葉斯勝、林歆萍、葉○○105 年 2 月 18 日、3 月 3 日、4 月 7 日、5 月 5 日、6 月 2 日、7 月 7 日、8 月 4 日、9 月 1 日、10 月 6 日、11 月 3 日、12 月 1 日列席申請人工會理事會之會務假，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？
- (二) 相對人 105 年 2 月 24 日否准申請人葉○○參加桃園市產業總工會勞工教育訓練會務假，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？
- (三) 相對人 (1) 105 年 2 月 26 日否准申請人葉斯勝及葉○○參加職業安全衛生事宜第一次討論會議會務假；

(2)105 年 3 月 2 日否准申請人葉斯勝參加申請人會員公祭及日常會務假；(3) 105 年 3 月 9 日否准申請人林歆萍法規組會議會務假；(4) 105 年 3 月 9 日否准申請人葉斯勝總務組會議會務假，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

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為已足。

經審酌雙方主張及證據，本會就上述三項爭點判斷如下：

(一) 相對人 105 年 2 月 17 日否准申請人葉斯勝、林歆萍、

葉○○105 年 2 月 18 日、3 月 3 日、4 月 7 日、5 月 5 日、6 月 2 日、7 月 7 日、8 月 4 日、9 月 1 日、10 月 6 日、11 月 3 日、12 月 1 日列席申請人工會理事會之會務假，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張：申請人工會依據其章程第 14 條，於 104 年 12 月 10 日第一屆會員代表大會第一次會議選舉出申請人三人擔任候補理事（申證四），葉○○及葉斯勝並擔任勞資會議勞方代表。申請人工會即依其章程第 31 條：「邀請候補理監事分別列席理事會議」之規定，於 104 年 12 月 14 日（申證五）向相對人釋明申請第一屆理事會第十次會議會務假之依據。相對人並於 104 年 12 月 21 日給予與會者會務公假（申證六），繼而給予申請人工會第一屆理事會第七次臨時會議（申證七）及第十一次、第十二次、第十三次、第十四次、第十五次、第十六次、第十七次、第十八次、第十九次、第二十次、第二十一次定期會議會務公假（申證八、九）。詎料，相對人竟於 105 年 2 月 17 日來函（申證十三）推翻其 1 月 26 日桃清隊勞字第 1050001459 號函（申證九）之內容，片面違反 1 月 26 日與申請人工會達成之會務假約定，更違背自 104 年 12 月 21 日起即准予申請人葉斯勝、葉○○及林歆萍之參與理事會及其下編組會務公假之慣例（申證六、七、八、九、十二）」（申證七），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。

相對人主張：依 104 年度相對人准予公假之慣例，獲准公假之人皆為申請人工會之理、監事，從未包含候補理監事。相對人 105 年 1 月 26 日回函說明二後段固記載：「…，原則會務當日依實際出席人員給予 1 日公假登記」(申證九)，其中所謂「出席人員」，係指申請人工會 105 年 1 月 19 日來函(參申證八)附件末頁所列「會議出席成員」所載之「出席者」即 8 名理事及慣例准許之 2 名監事，而不包含「列席者」之候補理事。相對人恐此段文義未臻明確致申請人工會產生誤會，嗣於 105 年 2 月 17 日再發函申請人工會，於說明三內進一步具體敘明：「…，尚無候補理事會務公假之適用，故 2-12 月貴會定期會議無法給予前述候補理事 1 日公假」(申證十三)，此乃補充相對人 105 年 1 月 26 日回函之意思表示，並非變更意思表示。申請人就此節事實之理解容有誤會。

2. 按工會法第 36 條第 1、2 項規定：「(第 1 項)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 2 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」。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，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡）？均有待雙方協商。又企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，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（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照）。惟此僅限於企業工會之理事或監事，而不及於其他不具理事監事身分者。易言之，企業工會不具理事監事身分者，如欲向雇主爭取會務假時，仍應循工會法第 36 條第 1 項之規定與雇主協商。在協商未有結果之前，並不當然享有工會會務假之權利。

再者，勞雇雙方本得協商工會會務假，但若勞雇雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬工會法第 36 條所指工會與雇主間已有約定之情形（本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定要旨參照）。

本案申請人工會與相對人間就申請人工會理事監事會務公假，截至目前並無簽訂團體協約（不爭執事項（十）），且申請人工會亦未提出其與相對人間就此曾有一般協商並達成約定之事實及證據，故申請人工會

不具理事監事身分之會員，並不當然享有工會會務假之權利至明。

3. 查申請人工會在 103 年 12 月間成立，依照申請人整理提出之申證 48，相對人於 104 年 1 月至 105 年 5 月間，曾給予申請人工會不具理事或監事身分公假者之情況如下表所列：

公假日期	公假事由	公假人員
104.3.20	第一屆第一次理監事會	龜山區陳乙○○（半日）、蘆竹區莊志鴻（半日）、楊梅區朱○○（半日）
104.7.28、29	上級工會市縣政府機關環保工會聯合會會員代表勞工教育訓練	余○○會員
104-10.28	上級工會市縣政府機關環保工會聯合會理事會	余○○會員
104.12.10	第一屆會員代表大會第一次會議	36 名會員代表
104.12. 24	上級工會市縣政府機關環保工會聯合會第一屆第二次會員代表大會	余○○會員
105.1.7	第一屆理事會第十次定期會議	葉○○候補理事、葉斯勝候補理事、林歆萍候補理事
105.1.9	上級工會市縣政府機關環保工會聯合會及桃市產總共同發起之「2016 工鬥大集結」	余○○會員
105.1.28	第一屆理事會第七次臨時會議	葉○○候補理事、葉斯勝候補理事、林歆萍候補理事
105.1.29	第一屆理事會第二次總務組會議	葉斯勝候補理事

上表所列請假事由及請假人員均不一致，本會難以認

定有何慣例形成。且申請人三人僅有在 105 年 1 月 7 日召開之申請人工會第一屆理事會第十次定期會議，以及 105 年 1 月 28 日召開之申請人工會第一屆理事會第七次臨時會議，以候補理事身分列席該次會議為由，獲相對人准予各一日公假。在此之前，相對人於 104 年間從不曾因申請人工會之候補理事欲列席理事會而給予公假之情形（兩造不爭執事項（十一）），則申請人主張兩造間有形成「慣例」，自不可採。

又申請人工會固以 105（申請人誤植為 104 年）年 1 月 19 日桃環工行字第 105011902 號函要求相對人給予其理監事及候補理事（即申請人三人）全日公假出席或列席其 105 年 2 月至 12 月之定期理事會（申證八），經相對人以 105 年 1 月 26 日回函說明二記載：「…，原則會務當日依實際出席人員給予 1 日公假登記」（申證九）。然相對人稱其中所謂「出席人員」，係指申請人工會 105 年 1 月 19 日來函（參申證八）附件末頁所列「會議出席成員」所載之「出席者」即 8 名理事及慣例准許之 2 名監事，而不包含「列席者」之候補理事。相對人恐此段文義未臻明確致使申請人工會產生誤會，故於 105 年 2 月 17 日再發函給申請人工會，於說明三內進一步具體敘明：「…，尚無候補理事會務公假之適用，故 2-12 月貴會定期會議無法給予前述候補理事 1 日公假。」（申證十三），此乃補充相對人 105 年 1 月 26 日回函之意思表示，並非變更意思表示。本會斟酌（1）相對人過往給予申請人工會

候補理事列席理事會公假者，僅有 105 年 1 月 7 日及 105 年 1 月 28 日兩次，再無其他；(2) 申請人工會於 104 年 12 月 14 日曾發函相對人表明候補理事(即申請人三人)擬參加 105 年 1 月 7 日召開之第一屆第十次理事會，請求相對人給予公假(申證五)。相對人於其 104 年 12 月 21 日回函內載明：「原則當日與會理監事給予 1 日公假登記」(申證六)，確有載明僅同意給予與會理監事公假之事實；(3) 相對人在 104 年間從不曾給予申請人工會候補理事列席理事會者之公假。綜合上開事證，本會認為相對人主張其 105 年 2 月 17 日再發函申請人工會，於說明三內敘明：「…，尚無候補理事會務公假之適用，故 2-12 月貴會定期會議無法給予前述候補理事 1 日公假」，僅是補充相對人 105 年 1 月 26 日回函之意思表示，並非變更意思表示，尚屬合理。申請人工會與相對人間，就候補理事列席理事會得否請會務公假一事，既無團體協約或一般約定，亦無慣例，則其如欲向雇主爭取會務假時，自應循工會法第 36 條第 1 項之規定與相對人協商。在協商未有結果之前，申請人三人並不當然享有工會會務假之權利。故相對人否准申請人三人列席申請人工會定期理事會之公假，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

再按，我國工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有 2 個以上

工會並存的情形。此時，基於各工會之團結權保障，應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能（本會 101 年勞裁字第 18 號裁決決定、最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決參照）。經查，相對人員工所組織之企業工會，除申請人工會外，另有桃園市政府企業工會及桃園市政府環境清潔稽查大隊企業工會。相對人在本案調查程序中一再表示其自 105 年起嚴格落實對三企業工會均「僅理監事參與理事會始給予公假，候補理事不予公假」，除有申請人工會提出相對人否准申請人三人會務公假的函文中均有記載候補理事不適用工會法第 36 條之規定等字樣可證外（不爭執事項第（四）至（九）參照），相對人並提出其與桃園市政府環境清潔稽查大隊企業工會所推派之勞方代表在 105 年 3 月 25 日舉行之勞資會議紀錄討論事項第五點之記載，會議決議係一致通過依工會法之規定後補理監事無法給予會務假（相證 8 第 6 頁參照），以證明相對人對其他工會亦作相同標準之宣示。

申請人工會雖主張相對人核給桃園市政府企業工會自 104 年起彭姓後補理事之會務公假次數高於申請人工會云云，惟查其原因係因「申請人工會 103 年 12 月 25 日成立到 104 年 4 月 19 日之間都沒有選出候補理監事。104 年 4 月 19 日第一次臨時會員大會補選後，

在 104 年 4 月 19 日選出之候補理監事，在 104 年 5 月 21 日均全部遞補為理監事，所以在 104 年 4 月 19 日至 5 月 21 日間，並無候補理監事請會務假之紀錄」（第 3 次調查會議紀錄參照）。據此，本會尚難認定相對人對三個企業工會之候補理事列席理事會之會務公假有何差別對待。故申請人工會如欲向相對人爭取其候補理事列席理事會之會務假，自應循工會法第 36 條第 1 項之規定與相對人協商。在協商未有結果之前，並不當然享有其候補理事列席理事會得請會務假之權利。從而相對人否准申請人三人列席申請人工會定期理事會之公假，非法所不允，自亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（二）相對人否准申請人葉○○參加桃園市產業總工會勞工教育訓練會務假，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. 申請人就相對人 105 年 2 月 24 日否准申請人葉○○參加桃園市產業總工會勞工教育訓練會務假，何以構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並未提出具體理由。

相對人主張其否准申請人請求公假之行為，乃依據工會法第 36 條規定要件審核及 104 年度准予公假之慣例予以否准，屬適法行為，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。

2. 查申請人工會欲指派具備理事或監事身分之藍○○等四人以及候補理事葉○○共五人出席 105 年 2 月 25

日桃園市產業總工會舉辦之勞工教育訓練，要求相對人給予該五人 1 日公假登記。相對人以 105 年 2 月 24 日桃清隊勞字第 1050002942 號函（申證十四）略以工會法第 36 條規定不適用於候補理事為由，否准候補理事葉○○會務假，但准其他四人 1 日公假登記。

如上（一）所述，申請人工會與相對人間，就候補理事得否請會務公假一事，既無團體協約或一般約定，亦無慣例，則其如欲向雇主爭取會務假時，自應循工會法第 36 條第 1 項之規定與相對人協商。在協商未有結果之前，申請人葉○○並不當然享有工會會務假之權利。故相對人於 105 年 2 月 24 日同意給予具備理事監事身分之四人會務假，而否准申請人葉○○一人之會務假，係因申請人葉○○不具企業工會理監事身分，而非出於不當勞動行為之動機，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為。

- （三）相對人（1）105 年 2 月 26 日否准申請人葉斯勝及葉○○參加職業安全衛生事宜第一次討論會議會務假；（2）105 年 3 月 2 日否准申請人葉斯勝參加申請人會員公祭及日常會務假；（3）105 年 3 月 9 日否准申請人林歆萍法規組會議會務假；（4）105 年 3 月 9 日否准申請人葉斯勝總務組會議會務假，均不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張：相對人違背自 104 年 12 月 21 日起即准予申請人葉斯勝、葉○○及林歆萍之參與理事會及其

下編組會務公假之慣例(申證六、七、八、九、十二)，期間不僅未與申請人葉斯勝、葉○○及林歆萍或申請人工會勞資協商，更自 104 年 10 月 19 日起拒開勞資會議、關閉協商管道，並陸續否准申請人葉斯勝、葉○○及林歆萍會務公假(申證十四)。其中於 105 年 2 月 25 日至 3 月 14 日工會協助勞資爭議期間，對申請人三人否准會務假之不利益待遇如下：

- (1) 3 月 2 日對申請人葉斯勝會員公祭及日常會務之會務假否准(申證十五)(裁決事項 4)。
- (2) 3 月 9 日對申請人林歆萍法規組會議會務假之否准(申證十六)(裁決事項 5)。
- (3) 2 月 26 日對申請人葉斯勝及申請人葉○○職業安全衛生事宜第一次討論會議會務假之否准(申證十七)(裁決事項 3)。
- (4) 3 月 9 日對申請人葉斯勝總務組會議會務假之否准(申證十八)(裁決事項 6)。

觀申請人三人及申請人工會先前針對工會會員調職、勞資會議勞方代表調職案、加班同意權及對於相對人組織架構等問題之積極作為與雇主行為間所具之時空密接性，相對人之不當勞動行為意圖應已極為明確，該等否准會務公假之行為，顯然係用以打壓從事工會活動之申請人三人之不利益待遇，並欲藉此不當影響、妨礙申請人工會之會務活動，故相對人有工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。相對人主張：其乃依據工會法第 36 條規定要件審核及

104 年度公假慣例否准申請人三人請求公假，循屬妥適，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

2. 查申請人主張相對人違背自 104 年 12 月 21 日起即准予申請人葉斯勝、葉○○及林歆萍參與理事會及其下編組會務公假之慣例。相對人則否認有慣例形成。而申請人僅以相對人曾准予不具理事或監事身份之申請人會員如上（一）表列至少 9 次的會務公假為由，主張有慣例形成。然上（一）表列之 9 次會務公假，其請假事由及人員均不一致，且其中相對人僅在 105 年 1 月 29 日准許候補理事葉斯勝參與第一屆理事會第二次總務組會議公假一日，對候補理事林歆萍則從未准許其以會務假參與法規組會議，自難認為相對人有給予候補理事參與理事會下各種組織活動之慣例，故本會調查結果無法得出兩造間有慣例之形成。

至於申請人主張相對人否准申請人三人上開會務假與其先前針對工會會員調職、勞資會議勞方代表調職案、加班同意權及對於相對人組織架構等問題之積極作為有關。然未見申請人具體舉證說明其關聯性。且據申請人提出之勞資爭議調解紀錄，其上所載申請日期在 105 年 2 月 17 日以前者，僅有三份，該三份申請勞資爭議日期及調解會議日期分別如下：

申請人	爭議事項	申請勞資爭議日期	調解會議日期
戴○○	駕駛垃圾車發生事故由駕駛降職為隨車隊員	104 年 5 月 28 日	104 年 7 月 7 日

陳○○等 31 人	中秋節補假日逢颱風假是否補休爭議	104 年 12 月 14 日	105 年 1 月 5 日
林○○	日夜班調動	104 年 12 月 14 日	105 年 1 月 7 日

在上表所列日期前後，對照申證 48 及上（一）之表列，相對人不但准許申請人工會理監事以不同事由所請之會務公假，也仍有准許申請人工會非理監事者以不同事由所請之會務公假，故實難認為相對人否准申請人三人上開會務假與該三件勞資爭議調解事件有所關聯。

同上（一）所述，申請人工會與相對人間，就候補理事得否請會務公假一事，既無團體協約或一般約定，亦無慣例，則其如欲向雇主爭取會務假時，自應循工會法第 36 條第 1 項之規定與相對人協商。在協商未有結果之前，申請人三人並不當然享有工會會務假之權利。故相對人給予具理事身分者參與上開活動會務假，而否准申請人三人參加相同活動之會務假，係因申請人三人不具申請人工會理監事身分，而非出於不當勞動行為之動機，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為。

3. 又申請人主張因申請人工會或申請人三人曾介入申請人會員與相對人間之諸多勞資爭議調解事件而遭相對人否准上開會務假，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。

惟查，申請人提出之勞資爭議調解會議紀錄，僅能看出申請人工會有參與該等調解，無法看出申請人三人與該等勞資爭議調解事件有何關聯。且工會法第 35

條第 1 項第 4 款所稱之爭議行為，依勞資爭議處理法第 5 條第 4 款定義為：「爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」。且該法第二章及第五章分別就調解與爭議行為予以規範，而同法第 53 條第 1 項前段復規定：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為」。故調解與爭議行為顯屬二事。申請人主張參與調解即屬參與爭議行為，本會認其主張與上開法律規定不符，自應駁回其此部分裁決請求。

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，本件裁決請求無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定，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 張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 5 年 7 月 1 日
如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，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。