

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 111 年勞裁字第 21、26 及 27 號案

3 **【裁決要旨】**

4 按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定
5 的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之
6 效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，欲變更慣例時，
7 即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工會達成協議（本會
8 106 年勞裁字第 44 號裁決決定參照）。雇主對於勞工會務假之申
9 請雖仍保有審核權限，但於勞資雙方會務假之申請及審核業已形
10 成慣例，其慣例既已經成為共同信守之準據，則雇主於審核時，
11 自應遵循慣例為之，除有明顯異常或顯非屬辦理會務之範疇之情
12 形，否則即不得由雇主單方恣意逕為變更慣例而不予准假。

13 **【裁決本文】**

申 請 人：新都市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會
設新都市

代 表 人：黃甲○○

兼 申 請 人 住 同 上

申 請 人：黃乙○○

住 同 上

申 請 人：張○○

住 同 上

申 請 人：詹○○

住 同 上

申請人：鄭○○

住同上

申請人：吳○○

住同上

申請人：黃丙○○

住同上

申請人：胡○○

住同上

共同代理人：葉○○

蘇○○

均住桃園市

相對人：美麗華開發股份有限公司

設新北市林口區大水滸路 99 號

相對人：美杏投資經營股份有限公司

設同上

相對人：杏美投資經營股份有限公司

設同上

相對人：杏中經營股份有限公司

設同上

代表人均為：黃世杰

住同上

共同代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

吳宗奇律師

設 臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

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）111 年 10 月 21 日詢問程序終結，並於同
4 日作成裁決決定如下：

5 **主 文**

6 一、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司及
7 杏美投資經營股份有限公司否准申請人鄭○○111 年 2 月 13 日、
8 2 月 16 日、2 月 22 日、3 月 1 日、3 月 2 日、3 月 6 日、3 月 22
9 日、3 月 30 日、4 月 1 日、4 月 6 日、4 月 9 日、4 月 15 日、4 月
10 18 日及 4 月 20 日之會務公假，並註記曠職之行為，構成工會法
11 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

12 二、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
13 杏美投資經營股份有限公司否准申請人黃甲○○111 年 2 月 16 日、
14 2 月 17 日、2 月 22 日、3 月 10 日、3 月 17 日、3 月 22 日、4 月
15 14 日、4 月 15 日及 4 月 20 日之會務公假，並註記曠職之行為，
16 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。

17 三、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
18 杏美投資經營股份有限公司否准申請人黃乙○○111 年 2 月 22 日、
19 3 月 1 日、3 月 11 日、3 月 22 日、3 月 30 日、4 月 20 日及 4 月 25
20 日之會務公假，並註記曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
21 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

1 四、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
2 美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司否准申
3 請人張○○111年2月16日、2月22日、3月1日、3月10日、
4 3月22日、3月23日、4月20日及4月25日之會務公假，並註
5 記曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當
6 勞動行為。

7 五、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
8 美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司否准申
9 請人詹○○111年2月22日、3月1日、3月10日、3月22日、
10 4月6日及4月20日之會務公假，並註記曠職之行為，構成工會
11 法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

12 六、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
13 美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司否准申
14 請人黃丙○○111年2月22日、3月22日、4月15日及4月20
15 日之會務公假，並註記曠職之行為，構成工會法第35條第1項第
16 1款及第5款之不當勞動行為。

17 七、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
18 杏美投資經營股份有限公司否准申請人胡○○111年2月22日、
19 3月22日及4月20日之會務公假，並註記曠職之行為，構成工
20 會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

21 八、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
22 美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司否准申
23 請人吳○○111年2月22日、3月6日及3月22日之會務公假，

1 並註記曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之
2 不當勞動行為。

3 九、申請人其餘請求駁回。

4 事實及理由

5 壹、程序部分：

6 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會
7 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。
8 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
9 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
10 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
11 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
12 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

13 二、申請人工會主張相對人美麗華開發股份有限公司（下稱美麗華
14 公司）於 110 年 5 月間刻意分割為相對人美杏投資經營股份有
15 限公司（下稱美杏公司）、相對人杏美投資經營股份有限公司
16 （下稱杏美公司）及相對人杏中經營股份有限公司（下稱杏中
17 公司），藉此分散申請人工會會員，意圖打壓申請人工會。相
18 對人等 4 家公司實質上是同一雇主，並自 110 年 9 月 17 日開始
19 以違反雙方先前慣例及雙方 110 年 4 月 21 日成立之勞資爭議調
20 解內容之理由，否准申請人等之會務假申請。相對人於 111 年
21 2 月 13 日開始陸續否准申請人鄭○○之會務假申請，於 111 年
22 2 月 16 日開始陸續否准申請人黃甲○○及張○○之會務假申請，
23 於 111 年 2 月 22 日開始陸續否准申請人黃乙○○、詹○○、黃

1 丙○○、胡○○及吳○○之會務假申請，並將申請人鄭○○等
2 人記曠職，申請人等主張相對人前開行為已構成工會法第35條
3 第1項第1款及第5款之不當勞動行為，嗣於111年5月4日
4 提起本件裁決之申請，核其期間，均尚未逾勞資爭議處理法規
5 定之90日期間，故應核准之。

6 三、申請人等於111年5月4日提起本件裁決申請，原請求裁決事
7 項為9項，申請人嗣後於111年7月20日之書狀為更正，復於
8 111年9月20日之書狀更正請求裁決事項為11項：「1、確認
9 相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司及杏
10 美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事鄭○○111年2
11 月13日、2月16日、2月22日、3月1日、3月2日、3月6
12 日、3月22日、3月30日、4月1日、4月6日、4月9日、4
13 月15日、4月18日及4月20日之會務公假，並註記曠職，構
14 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、
15 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
16 杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事長黃甲○○
17 111年2月16日、2月17日、2月22日、3月10日、3月17
18 日、3月22日、4月14日、4月15日及4月20日之會務公假，
19 並註記曠職，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當
20 勞動行為。3、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經
21 營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會
22 理事黃乙○○111年2月22日、3月1日、3月11日、3月22
23 日、3月30日、4月20日及4月25日之會務公假，並註記曠

1 職，構成構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動
2 行為。4、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股
3 份有限公司、美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份
4 有限公司否准申請人工會理事張○○111 年 2 月 16 日、2 月 22
5 日、3 月 1 日、3 月 10 日、3 月 22 日、3 月 23 日、4 月 20 日及
6 4 月 25 日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條第 1 項
7 第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。5、確認相對人美麗華開發股
8 份有限公司、杏中經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限
9 公司及杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事詹○○
10 111 年 2 月 22 日、3 月 1 日、3 月 10 日、3 月 22 日、4 月 6 日
11 及 4 月 20 日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條第
12 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。6、確認相對人美麗華開
13 發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、美杏投資經營股份
14 有限公司及杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會監事黃
15 丙○○111 年 2 月 22 日、3 月 22 日、4 月 15 日及 4 月 20 日之
16 會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第
17 5 款之不當勞動行為。7、確認相對人美麗華開發股份有限公司、
18 杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請
19 人工會理事胡○○111 年 2 月 22 日、3 月 22 日及 4 月 20 日之
20 會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第
21 5 款之不當勞動行為。8、確認相對人美麗華開發股份有限公司、
22 杏中經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司及杏美投
23 資經營股份有限公司否准申請人工會理事吳○○111 年 2 月 22

1 日、3月6日及3月22日之會務公假，並註記曠職，構成工會
2 法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。9、確認相
3 對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司及杏美
4 投資經營股份有限公司應核准申請人工會理事鄭○○上述申請
5 之會務公假，取消曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待
6 遇。10、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份
7 有限公司及杏美投資經營股份有限公司應核准申請人工會理事
8 長黃甲○○、理事黃乙○○及理事胡○○上述申請之會務公假，
9 取消曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。11、確認
10 相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司及美
11 杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司應核准
12 申請人工會理事張○○、理事詹○○、理事吳○○及監事黃丙
13 ○○上述申請之會務公假，取消曠職紀錄，且不得對申請人有
14 扣薪等不利待遇。」經核其更正後之請求裁決事項，係將原請
15 求裁決事項所載之相對人與申請人等所指稱對象予以具體區別，
16 無礙於本件裁決之調查進行及相對人之答辯，故准許其更正。

17 貳、實體部分：

18 一、申請人之主張及請求：

19 (一)本件勞資爭議脈絡：

20 1. 申請人工會自105年12月8日成立後，持續遭受相對人美麗
21 華公司打壓，相對人甚至曾於107年1月11日惡意違法解僱
22 高達三分之一之申請人工會會員（申證16），導致申請人工
23 會發起罷工行動，雙方於107年1月30日以勞資爭議調解成

1 立團體協約，亦即相對人美麗華公司如要外包，需經與申請
2 人工會誠信協商（申證 17）。然而至 108 年底相對人美麗華
3 公司順利舉辦大型國際賽事 LPGA 後，卻開始違反與申請人
4 工會間之團體協約，不但對於申請人工會會員佔多數之場務
5 部，持續以遇缺不補方式淘汰，更於 109 年初，逕自以外包
6 人力取代正職人力缺口（申證 18），故申請人工會於 110 年 1
7 月向民事法院提起請求給付違約金之訴。同時，申請人工會
8 理、監事任期於 109 年 11 月進入第 2 屆，當時會員人數增
9 長，會務量亦有增加，故由原 5 名理事及 1 名監事，依法修
10 訂章程增加為 7 名理事及 1 名監事。

11 2. 豈料，相對人美麗華公司遂於 110 年 3 月成立 3 家子公司即
12 相對人杏中公司、美杏公司及杏美公司，並於同年 4 月 8 日
13 宣布企業分割，但相對人美麗華公司、相對人杏中公司、相
14 對人美杏公司與相對人杏美公司實質上為同一雇主（合稱時
15 以相對人稱之），同時違法解僱申請人工會理事長黃甲○○、
16 理事鄭○○及數名會員（申證 19），申請人工會因而只能提
17 起勞資爭議調解以保障場務部正職人力及工作權等事項。相
18 對人美麗華公司大費周章進行企業分割，目的即為瓦解申請
19 人工會，分割後 4 家公司不但恰好員工人數都少於 30 人且申
20 請人工會會員都被分散於各家子公司，相對人更於該勞資調
21 解會議中否認申請人工會存在之資格，致調解不成立（申證
22 20），申請人工會被迫再度發動罷工。而 110 年罷工結束後，
23 雙方仍處於極度緊張關係期間，相關訴訟爭議彙整表如【附

1 表 3】。

2 3. 相對人於申請人工會 110 年 8 月 23 日結束罷工後，為妨礙申
3 請人工會運作，不顧違反 110 年 4 月 21 日成立之勞資爭議調
4 解內容（會假申請流程團體協約及過往慣例），自 110 年 9 月
5 17 日起，竟然開始以申請人工會會員「未闡明會務起迄時間」
6 為由，屢屢否准申請人等之會務假申請（申證 13），且皆由
7 相對人之孫○○副總或高○○副理，以電子郵件回復之方式
8 告知。

9 4. 相對人此種任意找違反雙方慣例之理由就全面否准申請人等
10 之會務假申請之行為，顯然是企圖打壓工會、加強妨礙申請
11 人工會之運作，已構成工會法之不當勞動行為。

12 (二)申請人工會自成立後，申請會務假多以「1 日」為單位，且
13 相對人自承至 110 年 3 月 31 日前，長達 4 年之期間，從無不
14 予准假之相關書面紀錄（參申證 12），故雙方確實有以「1
15 日」為單位核准申請人會務公假且申請時無需記載辦理會務
16 起訖時間之慣例：

17 從雙方間自 106 年間開始申請會務假之書面資料，可知申請
18 人工會多以「1 日」為單位申請會務假，且均為相對人所核
19 准。其中申請人工會申請「理、監事會、臨時理、監事會、
20 會員大會或臨時會員大會之公假 1 天」之次數多達 54 次（申
21 證 7），申請「辦理本會事務之公假 1 天」多達 33 次（申證
22 8），「辦理會員勞工教育訓練或理、監事幹部勞工教育訓練
23 活動之公假 1 天或 2 天」存檔資料就有 5 次（申證 8），申請

1 「上級工會桃園市產業總工會指派活動之公假 1 天或 2 天」
2 多達 59 次（申證 9），申請「友會活動、擔任友會勞教講師、
3 勞動主管機關舉辦座談會、說明會及研討會公假 1 天」多達
4 22 次（申證 10），申請人工會因勞資爭議而需洽公，故申請
5 公假 1 天之案例：「至新北市政府、律師事務所或桃園市產
6 業總工會會所進行法律諮詢公假 1 天」或「出席勞動檢查、
7 勞資爭議調解或裁決會議公假 1 天」合計共有 25 次（申證
8 11）。以上 1 日會務公假之申請，申請人等皆僅是記載事由、
9 人員、日期及地點，相對人便予核准會務公假申請，顯見雙
10 方間關於會務假之申請從來無須詳細記載會務之起訖時間，
11 顯已為慣例。

12 （三）相對人係於申請人工會 110 年 8 月 23 日結束罷工行動後，為
13 妨礙申請人工會運作，開始違反 110 年 4 月 21 日勞資爭議調
14 解成立之內容（會務假申請流程之團體協約及過往慣例），
15 自 110 年 9 月 17 日開始以申請會務假未載明會務假起迄時間
16 為由，刁難申請人工會會員會務假之申請：

- 17 1. 相對人於申請人工會 110 年 8 月 23 日結束罷工行動後，開始
18 不顧違反雙方於 110 年 4 月 21 日勞資爭議調解成立之內容
19 （會務假申請流程之團體協約及過往慣例），自 110 年 9 月 17
20 日起開始以申請人等「未闡明會務起迄時間」為由否准會務
21 假申請（申證 13），且皆由相對人孫○○副總或高○○副理，
22 以電子郵件回復之方式告知。其中更曾有相對人於 110 年 9
23 月 6 日以電子郵件回復「（110 年 9 月 9 日、9 月 13 日及 9 月

1 14日)以上附檔工會會務假,依孫(○○)副總指示,皆核
2 可,請進入104系統個人帳號申請請假單,謝謝。」(申證
3 14),之後卻無理由即於104差勤系統中駁回申請人等之會
4 務假申請(申證15)之情況。

5 2.且相對人之美麗華球場位處林口區之山區,自林口區平地開
6 車到山上需耗時15分鐘以上,相對人卻要求申請人工會會
7 員只請短暫會務時間(要求具體敘明會務時間),會員先至
8 山上的球場上班才能下山去辦理會務,刁難之意甚明,且實
9 際上依照申請人工會過去請會務工假時數之統計,申請人工
10 會之會員會務假時數並未請滿。

11 3.依上,顯見相對人是於申請人工會罷工後,開始加強妨礙申
12 請人工會運作之力道,任意找理由全面否准申請人會務假之
13 申請,相對人辯稱申請人工會申請會務假本就有闡明義務云
14 云,僅是為隱瞞其打壓工會之企圖,不足為信。

15 (四)本件4個相對人實質上為同一法人:

16 申請人工會全體會員原皆為相對人美麗華公司所屬員工,因
17 相對人美麗華公司於110年突襲進行企業分割,並於110年
18 3月16日由美麗華公司董事長黃世杰登記新設公司「杏中經
19 營股份有限公司」、「杏美投資經營股份有限公司」及「美杏
20 投資經營股份有限公司」,並於110年4月8日宣布將申請人
21 工會大部分會員轉任留用至該3家新設子公司,申請人工會
22 故於110年5月3日召開會員大會修改章程及變更組織範圍
23 以保留會員團結權,並變更工會名稱為「美麗華開發股份有

1 限公司暨子公司企業工會」(現)。杏中公司、杏美公司及美
2 杏公司 3 家新設子公司皆係受原母公司即相對人美麗華公司
3 所控制，故相對人美麗華公司、杏中公司、杏美公司及美杏
4 公司，具有實質同一性，此觀臺灣新北地方法院 110 年度重
5 勞訴字第 17 號民事判決（參申證 28 第 12 頁）之理由：「原
6 告（即美麗華開發股份有限公司）主張原告已商定留用之員
7 工為美杏或杏美之員工，已非原告之員工，不得參加被告工
8 會（即申請人工會）從事之系爭罷工行為部分：原告將原事
9 業單位分割為三，實質乃由原告公司及黃世杰掌控，原告與
10 杏美、美杏、杏中公司均有實質上同一性之雇主，被告工會
11 已修改章程並更名，其對應之雇主仍具有實質上同一性，自
12 得參與罷工，原告前開主張，自非可採。」即明。因此，申
13 請人工會理、監事雖遭相對人美麗華公司分別轉任至其子公
14 司，但相對人美麗華公司仍屬有實質控制權之同一性雇主，
15 故申請人工會會務假遭否准，皆係由相對人美麗華公司所為。

16 (五)黃甲○○等人雖各所屬於相對人美麗華公司、相對人杏中公
17 司、相對人美杏公司與相對人杏美公司，但此 4 家公司實質
18 上為同一法人，李○○、高○○及孫○○均為代表相對人為
19 指揮監督管理之人：

- 20 1. 申請人黃甲○○、黃乙○○及胡○○，所屬公司均為美麗華
21 球場，部門代碼均為場務-杏美、部門名稱均為場務部-杏美。
22 一階主管均為李○○，二階主管均為孫○○，三階主管均為
23 黃世杰（相對人董事長）。（申證 21）

- 1 2. 申請人張○○、詹○○、黃丙○○，所屬公司均為美麗華球
2 場，部門代碼均為場務-美杏，部門名稱均為場務部-美杏。
3 一階主管均為李○○，二階主管均為孫○○，三階主管均為
4 黃世杰。(申證 21)
- 5 3. 申請人吳○○所屬公司為美麗華球場，部門代碼為服務-美
6 杏，部門名稱為服務中心-美杏，一階主管為高○○，二階
7 主管為孫○○，三階主管為黃世杰。
- 8 4. 申請人鄭○○則屬公司美麗華球場，部門代碼為球場部，部
9 門名稱為球場部，一階主管為高○○、二階主管為孫○○，
10 三階主管為黃世杰。(申證 21)
- 11 5. 依相對人美麗華公司 111 年 4 月 6 日美開字第 111040601 號
12 函有關相對人美麗華公司所屬員工名冊，可知李○○及鄭○
13 ○為相對人美麗華公司之員工(申證 22)。依相對人杏中公
14 司 111 年 4 月 6 日杏中字第 111040601 號有關杏中公司所屬
15 員工名冊，可知高○○為杏中經營股份有限公司員工(申證
16 23)。依相對人杏美公司 111 年 4 月 6 日杏美字第 111040601
17 號函有關杏美公司所屬員工名冊，可知黃甲○○、黃乙○○
18 及胡○○為杏美公司員工(申證 24)。依相對人美杏公司 111
19 年 4 月 6 日美杏字第 111040601 號函有關美杏公司所屬員工
20 名冊，可知詹○○、張○○、黃丙○○及吳○○皆為美杏公
21 司員工(申證 25)。
- 22 6. 申請人工會原申請 110 年 9 月 9 日、同月 13 日及同月 14 日
23 之會務假，相對人公司高○○副理先以電子郵件回復：「依

1 孫副總指示，皆核可，請進入 104 系統個人帳號申請請假單，
2 謝謝。」(參申證 14)，可見雖回復申請人工會者為高○○副
3 理，但實際上會務假准駁皆由孫○○副總為之，故渠等乃代
4 表其所屬公司做為指揮監督管理之人，故渠等所屬公司即應
5 為否准申請人工會會務假之相對人。又高○○副理所屬公司
6 為杏中公司(申證 23)，孫○○副總所屬公司為杏美公司
7 (申證 43)，故申請人等之會務假遭否准，皆應由相對人杏
8 中公司(以高○○副理為代表其行使雇主管理權之人)及相
9 對人杏美公司(以孫○○副總為代表其行使雇主管理權之人)
10 所為。

11 7. 綜上，相對人孫○○副總雖無列於任一相對人之員工名冊，
12 但上開申請人之二階主管均為孫○○，一階主管則各有李○
13 ○及高○○，故其 3 人確係代表實質上同一之法人即相對人
14 美麗華公司為指揮監督管理之人，應無疑義。

15 (六)申請人黃甲○○等人遭相對人否准會務假申請之理由如下：

16 1. 申請人鄭○○：理由其一為相對人要求申請人鄭○○補正會
17 務起訖時間，相對人主張申請人鄭○○遲未補正，故予以否
18 准；理由其二，係相對人認為申請人鄭○○非參與會務活動，
19 例如其中出席有訴訟程序及調解程序部分，相對人主張屬申
20 請人鄭○○個人與相對人之爭議，並非會務故予否准。然而，
21 前開訴訟程序及調解程序之緣由，係因申請人鄭○○因申請
22 人工會之理事身分而遭解僱，相對人卻堅持此非申請人工會
23 之活動。另外之民事訴訟事件，則是臺灣新北地方法院 110

1 年度重勞訴字第 17 號案，相對人起訴申請人工會違法罷工，
2 申請人鄭○○協助出庭應訴即應為申請人工會會務，或是申
3 請人鄭○○出席友會活動，相對人對於申請人鄭○○過去參
4 與友會活動均給予會務假，爾今卻翻稱非屬會務活動云云，
5 打壓企圖甚明。

6 2. 申請人黃甲○○、黃乙○○、黃丙○○、胡○○及吳○○：
7 相對人否准理由則多係以申請時未載明會務假之起訖時間，
8 故不予核准。

9 3. 申請人張○○：除前開所提相對人主張申請人張○○未填寫
10 會務假起訖時間外，尚有參與友會活動而被相對人認為非屬
11 會務活動，故予否准。

12 4. 申請人詹○○：除前開所提相對人主張申請人張○○填寫會
13 務假起訖時間外，另有因出席臺灣新北地方法院 110 年重勞
14 訴字第 17 號訴訟程序（相對人起訴申請人工會違法罷工）
15 申請會務假，被相對人認為非屬會務活動而遭否准。

16 (七)相對人於答辯三書主張申請人工會自 107 年以來申請會務假
17 總時數年年暴增，係申請人工會片面增加會務假時數而破壞
18 慣例云云，足證明相對人對於申請人工會之敵意，不足採信：

19 1. 申請人工會自 105 年 12 月 8 日成立，理、監事組成係以 5 名
20 理事及 1 名監事，共計 6 人之編制先行運作，並自 106 年逐
21 步開始申請會務假，但於 107 年 1 月 11 日遭逢相對人突襲違
22 法大量解僱申請人工會會員，其中即包含 3 名理、監事（即
23 時任申請人工會理事之黃乙○○、理事胡○○及監事黃丙○

○)，107 年勞裁字第 5 號案認定相對人違法解僱後，該 3 名申請人方恢復僱傭關係。亦即於 107 年度時，申請人工會因相對人違法打壓，致有將近長達半年時間，半數理、監事遭違法解僱而無法申請會務假，倘以年度總會務假時數加總計算，當年度之時數必然失準，且非申請人工會與相對人有所約定，此開說法根本毫無依據。

2. 倘若推算 107 年度申請人工會會員年度總會務假時數，將 3 名理、監事遭違法解僱之 3 個月期間認為皆是全日駐會，將共計有 1,584 小時（3 個月*22 日*8 小時*3 人），再將相對人原統計之時數 1,032 小時計入，共計應有 2,626 小時。又依相對人統計申請人工會會員 108 年 1,712 小時、109 年 1,920 小時及 110 年按比例換算 2,088 小時，申請人工會於 108 至 110 年度所請會務假時數皆遠不及 107 年度理論應可申請之 2,626 小時，足見相對人指控申請人工會會員會務假暴增之無稽。

(八)又申請人工會於 109 年 11 月 24 日進入第 2 屆並改選理、監事，同時經會員大會決議修改章程增額理事至 7 人，故全體理、監事人數增加至 8 人，因此申請人工會之會務公假申請時數增加，本即當然。相對人卻反以會務假時數增加為由，辯稱申請人工會破壞慣例，顯見相對人於申請人工會 110 年罷工後，確有加深對工會之敵意，並以否准會務假及註記曠職之方式，支配介入申請人工會運作。

(九)請求裁決事項

1. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公

1 司及杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事鄭○○
2 111年2月13日、2月16日、2月22日、3月1日、3月2
3 日、3月6日、3月22日、3月30日、4月1日、4月6日、
4 4月9日、4月15日、4月18日及4月20日之會務公假，並
5 註記曠職，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當
6 勞動行為。

7 2. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
8 司及杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事長黃甲
9 ○○111年2月16日、2月17日、2月22日、3月10日、3
10 月17日、3月22日、4月14日、4月15日及4月20日之會
11 務公假，並註記曠職，構成工會法第35條第1項第1款及第
12 5款之不當勞動行為。

13 3. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
14 司及杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事黃乙○
15 ○111年2月22日、3月1日、3月11日、3月22日、3月
16 30日、4月20日及4月25日之會務公假，並註記曠職，構
17 成構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
18 為。

19 4. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
20 司、美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公
21 司否准申請人工會理事張○○111年2月16日、2月22日、
22 3月1日、3月10日、3月22日、3月23日、4月20日及4
23 月25日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第35條第1

1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

2 5. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
3 司、美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公
4 司否准申請人工會理事詹○○111 年 2 月 22 日、3 月 1 日、3
5 月 10 日、3 月 22 日、4 月 6 日及 4 月 20 日之會務公假，並
6 註記曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當
7 勞動行為。

8 6. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
9 司、美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公
10 司否准申請人工會監事黃丙○○111 年 2 月 22 日、3 月 22 日、
11 4 月 15 日及 4 月 20 日之會務公假，並註記曠職，構成工會
12 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

13 7. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
14 司及杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事胡○○
15 111 年 2 月 22 日、3 月 22 日及 4 月 20 日之會務公假，並註
16 記曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞
17 動行為。

18 8. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
19 司、美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公
20 司否准申請人工會理事吳○○111 年 2 月 22 日、3 月 6 日及 3
21 月 22 日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條第 1
22 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

23 9. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公

1 司及杏美投資經營股份有限公司應核准申請人工會理事鄭○
2 ○上述申請之會務公假，取消曠職紀錄，且不得對申請人有
3 扣薪等不利待遇。

4 10. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
5 司及杏美投資經營股份有限公司應核准申請人工會理事長黃
6 甲○○、理事黃乙○○及理事胡○○上述申請之會務公假，
7 取消曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。

8 11. 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
9 司及美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公
10 司應核准申請人工會理事張○○、理事詹○○、理事吳○○
11 及監事黃丙○○上述申請之會務公假，取消曠職紀錄，且不
12 得對申請人有扣薪等不利待遇。

13 二、相對人之答辯及主張

14 (一)相對人否准申請人之會務假申請，不構成工會法第 35 條第 1
15 項第 1 款、第 3 款及第 5 款規定之不當勞動行為：

16 1. 工會法第 36 條之規定明揭工會幹部在「工作時間內有辦理
17 會務之必要」，始得申請會務假，另外工會法施行細則第 32
18 條則對於辦理會務之範圍予以明文規定。此外，相對人與申
19 請人前於 110 年 4 月 21 日勞資爭議調解成立（申證 1），而
20 依該勞資爭議調解內容第 2 至 4 條約定：「... (2) 申請人舉
21 辦定期之會務活動，應於 7 日前以函文通知公司，但臨時會
22 議不在此限。(3) 非申請人舉辦之活動，申請人應於收到通
23 知後 5 日內，檢附證明資料向公司請假。(4) 前兩項會務假，

1 申請人須於事後提出證明資料。」

2 2. 惟觀諸申證 1 調解成立之內容，主要係處理相對人同意申請
3 人 110 年 3 月 31 日前之會務假申請，以及未來會務假之請假
4 方式。至於各個會務假之申請是否准假，相對人本須依申請
5 人請假之內容，檢視是否符合工會法第 36 條及工會法施行
6 細則第 32 條規定而為准假與否之核定。從而，相對人否准
7 申請人等之會務假申請，主觀上無不當勞動行為之認識，客
8 觀上亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之不
9 當勞動行為。

10 (二)相對人否認有准許會務假之勞資慣例存在：

11 1. 相對人過往並無以函文通知申請人等會務假之准否，於 109
12 年下半年開始，相對人全面採用線上申請請假系統（相證 2
13 即本會 110 年度勞裁字第 36、47 及 48 號案第 1 次調查會議
14 紀錄第 5 頁，申請人也認同此一事實），相對人於檢視每位
15 申請人提出之會務假申請時，因認為部分請假內容非屬工會
16 法施行細則第 32 條規定之會務範圍，或部分請假內容未提
17 供會務起訖時間，致相對人無法審查是否有在工作時間內請
18 會務假之必要性，相對人因而未能為後續之准駁等情形，方
19 會有未予准假、部分准假或要求進一步提出會務起訖時間等
20 處理方式。相對人於收受申請人依申證 1 調解內容所為之會
21 務假申請時，本即有權依法審核其會務假申請是否符合工會
22 法第 36 條及工會法施行細則第 32 條之規定，進而再為准假
23 與否之核定，故雙方並無申請人主張之慣例存在。

1 2. 退步言之，縱認雙方間曾有會務假之慣例存在，但依申證 1
2 勞資爭議調解成立之內容，足可認定雙方間已就未來會務假
3 之申請方式成立新的約定，故縱有申請人主張之先前准假慣
4 例，亦已無法再援引為本件會務假之核定依據。

5 (三)就各申請人會務假否准理由及依據說明如下：

6 1. 申請人鄭○○部分：

7 (1) 申請 111 年 2 月 13 日 (申證 6-1)、2 月 22 日 (申證 6-3)、
8 3 月 6 日 (申證 6-8)、3 月 22 日 (申證 6-12)、4 月 9 日
9 (申證 6-17)、4 月 15 日 (申證 6-19)、4 月 18 日 (申證 6-
10 20) 及 4 月 20 日 (申證 6-21) 會務公假部分：因申請人鄭
11 ○○提出上開會務公假申請時未記載會議之起訖日期，考
12 量申請人鄭○○正職桿弟之工作時間為上午 6 時整至下午
13 2 時 30 分 (冬令時間)，自 4 月起為上午 5 時 30 分至下午
14 2 時整 (夏令時間)，如上開會議時間全部或部分不在工作
15 時間內，相對人當無准假之必要。為此，相對人曾發送電
16 子郵件 (申證 6) 請申請人工會補正會議時間，而非要求
17 告知會議內容或議程，惟申請人卻未提供。

18 (2) 申請 2 月 16 日 (申證 6-2) 會務公假部分：此部分申請人
19 鄭○○申請會務假係為參加 111 年 2 月 16 日之團體協約協
20 商會議 (申證 2 第 2-3 頁)，會議係於下午 2 時開始，相對
21 人考量會議實際開始時間，衡酌所需交通時間，故於 111
22 年 2 月 10 日回復自中午 12 時起才核假，應已足申請人參
23 與會議，無妨礙申請人等會議之參加。

- 1 (3) 申請 3 月 1 日 (申證 6-5) 及 4 月 6 日 (申證 6-16) 會務公
2 假部分：此部分申請會務假，是申請人鄭○○參與違法罷
3 工之侵權行為造成相對人損失請求損害賠償之案件，是申
4 請人鄭○○個人行為，非申請人工會之工會會務，申請人
5 鄭○○係以「當事人」身分出席新北地方法院請求損害賠
6 償事件於 111 年 3 月 1 日上午 11 時及 4 月 6 日上午 11 時
7 10 分之民事言詞辯論期日 (申證 2 第 8 至 9 頁及第 28 至
8 29 頁)。惟此請假事由，顯非屬工會法施行細則第 32 條規
9 定之會務，相對人未能核給會務公假，洵屬適法有據。
- 10 (4) 申請 3 月 2 日 (申證 6-7) 會務公假部分：此部分申請人鄭
11 ○○係以「當事人」身分，出席新北市政府確認僱傭關係
12 等勞資爭議案定於 111 年 3 月 2 日上午 10 時之調解會議
13 (申證 2 第 10 至 11 頁)。惟此請假事由，顯非屬工會法施
14 行細則第 32 條規定之會務，相對人未能核給會務公假，
15 洵屬適法有據。
- 16 (5) 申請 3 月 30 日 (申證 6-13) 會務公假部分：申請人鄭○○
17 係以「當事人」身分，出席臺灣新北地方法院勞動法庭就
18 111 年度勞專調字第 15 號勞動調解事件定於 111 年 3 月 30
19 日下午 3 時 10 分之勞動調解程序 (申證 2 第 23 至 24 頁)。
20 惟此請假事由，顯非屬工會法施行細則第 32 條規定之會
21 務，相對人未能核給會務公假，洵屬適法有據。
- 22 (6) 申請 4 月 1 日 (申證 6-15) 會務公假部分：此部分申請會
23 務假理由為辦理申請人工會會務及參加友會活動 (申證 2

1 第 26 至 27 頁)。然如是出席友會活動，相對人認非屬工會
2 法施行細則第 32 條規定之會務，未能准假；如是參加申
3 請人工會會議，申請人工會亦未提供會議起訖時間，相對
4 人亦無准假之必要。

5 (7) 縱使申請人工會為臺灣新北地方法院 110 年度重勞訴字第
6 17 號案之當事人之一，此亦僅有申請人工會法定代理人及
7 其訴訟代理人得以辦理工會事務為由向相對人申請會務公
8 假，申請人鄭○○並非申請人工會之法定代理人，亦非申
9 請人工會之訴訟代理人，難謂申請人鄭○○以當事人身分
10 出庭係屬辦理會務，故依照勞動部（改制前行政院勞工委
11 員會）（76）台勞動字第 2138 號函（相證 3），如判決勝
12 訴，雇主始應改給公假，相對人未能核給申請人鄭○○會務
13 公假，洵屬適法有據。

14 (8) 又申請人鄭○○申請 3 月 2 日（申證 6-7）及 3 月 30 日
15 （申證 6-13）會務公假部分，勞動部（改制前行政院勞工
16 委員會）（85）台勞動二字第 100419 號函（相證 4）明揭，
17 勞工因勞資爭議事件出席主管機關加開之協調或調解會議
18 或經法院之傳喚出庭時，可先請事假或特別休假，如該爭
19 議事項經有權機關判定係出自於雇主違法所引起，雇主始
20 應改給公假；況 111 年 3 月 2 日新北市政府勞資爭議調解
21 紀錄與申證 33 之裁定書上，亦無申請人工會為當事人之
22 記載，申請人鄭○○自非係代表申請人工會辦理會務，申
23 證 33 之裁定書更僅以程序問題駁回原告之訴，相對人未

1 能核給申請人鄭○○會務公假，洵屬適法有據。

2 2. 申請人黃甲○○部分：

3 (1) 申請 2 月 23 日 (申證 6-3)、3 月 10 日 (申證 6-9)、3 月
4 22 日 (申證 6-12)、4 月 15 日 (申證 6-19) 及 4 月 20 日
5 (申證 6-21) 會務公假部分：上開會務公假申請時未記載
6 會議之起訖日期，考量申請人黃甲○○之工作時間為上午
7 6 時至下午 2 時 (冬令時間)，如上述會議時間全部或部分
8 不在工作時間內，相對人當無准假之必要。為此，相對人
9 曾發送電子郵件 (申證 6) 請申請人工會補正會議時間，
10 而非要求告知會議內容或議程，惟申請人卻未提供。

11 (2) 申請 111 年 2 月 16 日 (申證 6-2) 會務公假部分：此部分
12 申請會務假係為參加 111 年 2 月 16 日之團體協約協商會議
13 (申證 2 第 2 至 3 頁)，會議係於下午 2 時開始，相對人考
14 量會議實際開始時間，衡酌所需交通時間，故於 111 年 2
15 月 10 日回復自中午 12 時起才核假，應已足申請人參與會
16 議，無妨礙申請人等會議之參加。

17 3. 申請人黃乙○○部分：

18 其申請 2 月 22 日 (申證 6-3)、3 月 1 日 (申證 6-6)、3 月 11
19 日 (申證 6-10)、3 月 22 日 (申證 6-12)、3 月 30 日 (申證 6-
20 14)、4 月 20 日 (申證 6-21) 及 4 月 25 日 (申證 6-22) 會務
21 公假，上開會務公假申請時未記載會議之起訖日期，考量申
22 請人黃乙○○工作時間為上午 6 時至下午 2 時整 (冬令時間)，
23 如上述會議時間全部或部分不在工作時間內，相對人當無准

1 假之必要。為此，相對人曾發送電子郵件（申證 6）請申請
2 人工會補正會議時間，而非要求告知會議內容或議程，惟申
3 請人卻未提供。

4 4. 申請人張○○部分：

5 申請人張○○分別係參加 111 年 2 月 16 日之團協會議及以
6 「友會代表」身分出席華膳空廚股份有限公司企業工會定於
7 111 年 3 月 23 日上午 10 時之會議（申證 2 第 2 至 3 頁及 21
8 至 22 頁），會議分別係於下午 2 時及上午 10 時開始，相對人
9 考量會議實際開始時間，衡酌所需交通時間，故於 111 年 2
10 月 10 日及 3 月 22 日分別回復自中午 12 點起及自 8 時起才核
11 假等語，應已足申請人參與會議，無妨礙申請人等會議之參
12 加。

13 5. 申請人詹○○部分：

14 申請人詹○○申請會務假係以「當事人」身分，出席新北地
15 方法院請求損害賠償事件定於 111 年 3 月 1 日上午 11 時及 4
16 月 6 日之上午 11 時 10 分之民事言詞辯論庭（申證 2 第 8 至 9
17 頁及第 28 至 29 頁）。惟此請假事由，顯非屬工會法施行細則
18 第 32 條規定之會務，相對人未能核給會務公假，洵屬適法
19 有據。

20 6. 申請人黃丙○○部分：

21 申請 2 月 22 日（申證 6-3）、3 月 22 日（申證 6-12）、4 月 15
22 日（申證 6-19）及 4 月 20 日（申證 6-21）會務公假部分，
23 因上開會務公假申請時未記載會議之起訖日期，考量申請人

1 黃丙○○之工作時間為上午6時至下午2時（冬令時間），如
2 上述會議時間全部或部分不在工作時間內，相對人當無准假
3 之必要。為此，相對人曾發送電子郵件（申證6）請申請人
4 工會補正會議時間，而非要求告知會議內容或議程，惟申請
5 人卻未提供。

6 7. 申請人胡○○部分：

7 申請2月22日（申證6-3）、3月22日（申證6-12）及4月
8 20日（申證6-21）會務公假部分，因上開會務公假申請時未
9 記載會議之起訖日期，考量申請人胡○○之工作時間為上午
10 6時至下午2時（冬令時間），如上述會議時間全部或部分不
11 在工作時間內，相對人當無准假之必要。為此，相對人曾發
12 送電子郵件（申證6）請申請人工會補正會議時間，而非要
13 求告知會議內容或議程，惟申請人卻未提供。

14 8. 申請人吳○○部分：

15 申請2月22日（申證6-3）、3月6日（申證6-8）及3月22
16 日（申證6-12）會務公假部分，因上開會務公假申請時未記
17 載會議之起訖日期，考量申請人吳○○之工作時間為上午6
18 時至下午2時（冬令時間），如上述會議時間全部或部分不
19 在工作時間內，相對人當無准假之必要。為此，相對人曾發
20 送電子郵件（申證6）請申請人工會補正會議時間，而非要
21 求告知會議內容或議程，惟申請人卻未提供。

22 （四）答辯聲明：

23 申請人之請求駁回。

1 三、雙方不爭執之事實：

2 (一)相對人美麗華公司於 110 年 5 月 8 日為基準日分割新設立相
3 對人杏中公司、杏美公司及美杏公司等 3 家公司。

4 (二)李○○及申請人鄭○○為相對人美麗華公司員工（申證 22），
5 高○○為相對人杏中公司員工（申證 23），申請人黃甲○○、
6 黃乙○○及胡○○為相對人杏美公司員工（申證 24），申請
7 人詹○○、張○○、黃丙○○及吳○○為相對人美杏公司員
8 工（申證 25）。

9 四、本案爭點：

10 (一)相對人美麗華公司、杏美公司、美杏公司及杏中公司是否為
11 申請人黃甲○○等 8 人之不當勞動行為之雇主？

12 (二)於 110 年底之前，申請人工會幹部申請會務假之手續與相對
13 人准假之方式，雙方間是否已有申請人只須為簡式記載，且
14 所請之會務假均以日為單位之慣例存在？

15 (三)相對人否准申請人黃甲○○、黃乙○○、張○○、詹○○、
16 鄭○○、吳○○、黃丙○○及胡○○各如請求裁決事項各項
17 日期之會務假申請，並註記曠職之行為，是否構成工會法第
18 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

19 五、判斷理由：

20 (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
21 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
22 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
23 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相

1 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
2 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
3 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
4 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為
5 是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客
6 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、
7 妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構
8 成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具
9 有不當勞動行為之認識即為已足。

10 (二)相對人美麗華公司、杏美公司、美杏公司及杏中公司為申請
11 人黃甲○○等 8 人之不當勞動行為之雇主：

12 申請人工會主張就申請人黃甲○○等 8 人會務假之否准，相
13 對人美麗華公司、杏中公司、杏美公司及美杏公司，俱為申
14 請人黃甲○○等 8 人不當勞動行為之行為人一節。經查：

- 15 1. 相對人美麗華公司於 110 年辦理企業分割，並於 110 年 3 月
16 16 日由美麗華公司董事長黃世杰登記新設 3 家子公司即相對
17 人「杏中經營股份有限公司」、「杏美投資經營股份有限公司」
18 及「美杏投資經營股份有限公司」，並於 110 年 4 月 8 日將申
19 請人工會大部分會員轉任至該 3 家子公司，申請人工會乃於
20 110 年 5 月 3 日召開會員大會修改章程及變更組織範圍以保
21 障會員團結權，並變更工會名稱為「美麗華開發股份有限公
22 司暨子公司企業工會」(現)(申請人 111 年 5 月 23 日陳報狀
23 附件 1)。申請人工會主張申請人工會變更組織範圍及名稱，

1 乃係基於相對人美麗華公司、杏中公司、杏美公司及美杏公
2 司，具有實質同一性，且 3 家子公司皆係受原母公司美麗華
3 公司所控制等語。

4 2. 按不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之
5 雇主為原則，但並無嚴格限定之必要，對於外觀上雖非勞動
6 契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之
7 雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條
8 件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事
9 工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為
10 係不當勞動行為之雇主，方屬允當（本會 102 年勞裁字第 62
11 號裁決決定參照）。

12 3. 經查，依據相對人所陳，美麗華、杏美、美杏、杏中等 4 家
13 公司均係共用同一套請假系統，且審核標準均為一致。復查
14 相對人之核假程序，係由所屬一階、二階與三階主管依序審
15 核，3 位主管皆有核駁之權限。觀之編制上隸屬相對人杏美
16 公司之黃甲○○、黃乙○○及胡○○等人，其所屬一階主管
17 為李○○、二階主管為孫○○、三階主管為黃世杰；編制上
18 隸屬相對人美杏公司之張○○、詹○○、黃丙○○及吳○○
19 等人，其所屬一階主管亦為李○○、二階主管為孫○○、三
20 階主管為黃世杰；編制上隸屬相對人美麗華公司之鄭○○，
21 其所屬一階主管為高○○、二階主管為孫○○、三階主管為
22 黃世杰（申證 50 第 8 頁）。而據相對人所陳，李○○在編制
23 上隸屬於相對人美麗華公司、高○○在編制上隸屬於相對人

1 杏中公司、孫○○在編制上隸屬於相對人杏美公司，黃世杰
2 則係相對人美麗華、杏美、美杏及杏中 4 家公司之代表人。
3 又關於申請人與相對人有關會務假准駁相關往返之電子郵件，
4 多為「副總」孫○○或高○○以「副理」身分進行答覆，上
5 開事實，業經本會調閱 110 年勞裁字第 36、47 及 48 號案卷
6 宗查核無誤，亦為相對人所不爭執。觀之各申請人雖編制上
7 所屬公司不一，但其一階、二階與三階之主管，其編制上所
8 屬公司，或則相同，或則相互交錯，故就會務假之申請及審
9 核而言，事實上根本無法區別究係由何一公司所為，揆諸前
10 揭說明，在本件之情形，應認該等公司對於各別申請人請假
11 之審核及准駁，均具有實質之影響力，應將相對人 4 家公司
12 均認定係本件不當勞動行為之雇主。則申請人請求裁決事項
13 將母公司即相對人美麗華公司、申請人各人所任職之公司以
14 及否准或限縮申請人等會務假之代表雇主行使管理權之人所
15 屬之公司，均列為構成不當勞動行為之雇主，此部分之主張，
16 應屬可採。

17 (三)至 110 年底之前，雙方就申請人工會幹部申請會務假之手續
18 與准假之方式，已有申請人工會幹部只須為簡式記載，且所
19 請之會務假均以日為單位之慣例存在：

- 20 1. 按工會法第 36 條之規定為工會會務假之法定依據，而該條
21 第 2 項特別就企業工會理事長或理、監事之會務假，明訂在
22 工會與雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數。考
23 其立法緣由，應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及

1 企業工會與雇主進行協商約定之難易度；且以企業工會與雇
2 主間較具關聯性，其會務之處理亦有助於企業之正常運作等
3 因素，而立法設計給予企業工會會務公假之法律保護。至於
4 會務假之申請手續及須備之佐證文件，得由工會與雇主協商
5 或於團體協約中訂定，如勞資雙方已長期就會務假之申請程
6 序形成慣例，則考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，
7 始得形成共同信守之準據，其重要性並不下於勞資約定，則
8 欲變更慣例自應透過協商程序而為調整，而不宜由單方逕為
9 變更，惟此尚非即謂雇主對勞工會務假之申請無審核權限，
10 雇主仍依有個案事實加以認定、審酌之權（最高行政法院
11 107 年度判字第 502 號判決參照）。

12 2. 惟按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關
13 係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有
14 拘束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，
15 欲變更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工
16 會達成協議（本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定參照）。雇
17 主對於勞工會務假之申請雖仍保有審核權限，但於勞資雙方
18 會務假之申請及審核業已形成慣例，其慣例既已經成為共同
19 信守之準據，則雇主於審核時，自應遵循慣例為之，除有明
20 顯異常或顯非屬辦理會務之範疇之情形，否則即不得由雇主
21 單方恣意逕為變更慣例而不予准假。

22 3. 經查依申證 7 至 11 所列自 106 年至 109 年底止申請人申請會
23 務假之事由，大致可分為五類：

1 (1) 第一類為「理、監事會、臨時理、監事會、會員大會或臨
2 時會員大會」，申請人工會因理、監事出席該等會議而申
3 請會務假，所發函文僅記載事由、人員、日期及地點，並
4 申請公假1天；有申請人工會106年3月20日、106年4月
5 5日、106年7月18日、106年9月1日、106年9月22
6 日、106年11月1日、106年11月21日、106年12月15
7 日、107年2月21日、107年3月28日、107年5月1日、
8 107年5月10日、107年5月29日、107年7月9日、107
9 年8月15日、107年9月12日、107年10月11日、107年
10 10月30日、107年12月11日、108年1月4日（01號
11 函）、108年1月4日（02號函）、108年2月11日、108
12 年3月11日、108年3月27日、108年5月6日、108年5
13 月23日、108年6月27日、108年7月25日、108年8月
14 29日、108年10月22日、108年10月23日（03號函）、
15 108年10月23日（05號函）、108年12月18日、108年
16 12月25日、109年2月19日、109年3月23日、109年4
17 月20日、109年4月27日、109年5月19日、109年6月
18 16日、109年7月15日、109年8月14日、109年9月21
19 日、109年10月13日、109年11月17日、109年11月24
20 日、109年12月4日、109年12月9日、109年12月23日
21 等函文（參申證7）可稽。亦即依上開證物，總計106年有
22 8次、107年有11次、108年有15次、109年有15次，共
23 計49次。且就該等會務假之申請，相對人亦陳明「查無不

1 予准假之相關書面紀錄」（申證 12），雙方也未曾對該等
2 會務假之准否產生爭執。就此等勞資雙方會務假之申請及
3 審核情形，應足使申請人信賴此一會務假核假模式已成為
4 雙方間之慣例。

5 (2) 第二類為「辦理工會會務公假 1 天」，申請人主張因相對
6 人未於公司處所提供工會辦公之會所，故自 106 年起工會
7 理、監事需另於其他地點處理工會一般事務，其申請會務
8 假，工會所發函文均僅記載事由、人員、日期及地點，並
9 申請公假 1 天，且其事由絕大多數均僅記載「辦理本會之
10 事務」等情，有申請人工會 106 年 7 月 18 日、107 年 2 月
11 21 日、107 年 4 月 8 日、108 年 1 月 8 日、108 年 2 月 11
12 日、108 年 2 月 25 日、108 年 3 月 21 日、108 年 5 月 6 日、
13 108 年 5 月 23 日、108 年 6 月 27 日、108 年 7 月 25 日、108
14 年 8 月 29 日、108 年 10 月 1 日、108 年 10 月 21 日、108 年
15 10 月 23 日（01 號函）、108 年 10 月 23 日（02 號函）、108
16 年 11 月 18 日、108 年 12 月 13 日、108 年 12 月 25 日、109
17 年 2 月 3 日、109 年 3 月 9 日、109 年 3 月 16 日、109 年 4
18 月 14 日、109 年 5 月 11 日、109 年 6 月 8 日、109 年 7 月 7
19 日、109 年 8 月 10 日、109 年 9 月 16 日、109 年 10 月 13
20 日、109 年 10 月 29 日、109 年 11 月 3 日、109 年 11 月 10
21 日、109 年 12 月 15 日等函文（參申證 8）可稽。亦即依上
22 開證物，總計 106 年有 1 次、107 年有 2 次、108 年有 16
23 次、109 年有 14 次，共計 33 次。相對人亦陳明「查無不予

1 准假之相關書面紀錄」，雙方也未曾對該等會務假之准否
2 產生爭執。因此，就此等會務假之申請及審核，同上述之
3 情形，應認已成為雙方間之慣例。

4 (3) 第三類為「上級工會桃園市產業總工會（下稱桃產總）指
5 派活動公假 1 天」，因申請人工會之成立係由桃園市產業
6 總工會協助籌組，故申請人工會於成立時即加入桃產總，
7 並積極參與該上級工會舉辦之各項活動，為申請人重要會
8 務之一，因此自 106 年起即有申請會務假參加桃產總指派
9 活動之情形。而就申請此等事由之會務假，工會所發函文
10 僅記載事由、人員、日期及地點，並基於活動之行程安排
11 申請公假 1 至 2 天，且其事由僅表明係參加桃產總所舉辦之
12 活動；有申請人工會 106 年 3 月 7 日、106 年 4 月 5 日、106
13 年 6 月 9 日、106 年 6 月 20 日、106 年 7 月 3 日、106 年 9
14 月 7 日、106 年 10 月 14 日、106 年 10 月 19 日、106 年 11
15 月 20 日、106 年 11 月 23 日、106 年 12 月 1 日、106 年 12
16 月 5 日、106 年 12 月 11 日、106 年 12 月 21 日、107 年 2 月
17 2 日、107 年 2 月 26 日、107 年 5 月 1 日、107 年 5 月 10
18 日、107 年 5 月 16 日、107 年 7 月 21 日、107 年 8 月 1 日、
19 107 年 9 月 12 日、107 年 9 月 20 日、107 年 10 月 2 日、107
20 年 10 月 30 日、107 年 12 月 2 日、107 年 12 月 9 日、107 年
21 12 月 25 日、108 年 1 月 9 日、108 年 2 月 25 日、108 年 3 月
22 5 日、108 年 3 月 20 日、108 年 3 月 21 日、108 年 3 月 27
23 日、108 年 5 月 6 日、108 年 5 月 22 日、108 年 5 月 23 日

1 (01 號函)、108 年 5 月 23 日 (03 號函)、108 年 6 月 27
2 日、108 年 7 月 25 日、108 年 9 月 18 日、108 年 10 月 1 日、
3 108 年 10 月 23 日 (04 號函)、108 年 10 月 23 日 (06 號
4 函)、108 年 12 月 5 日、108 年 12 月 18 日、109 年 1 月 8
5 日、109 年 1 月 14 日、109 年 3 月 16 日、109 年 6 月 8 日、
6 109 年 6 月 22 日、109 年 7 月 15 日、109 年 9 月 21 日、109
7 年 10 月 6 日等函文 (參申證 9) 可稽。亦即依上開證物，
8 總計 106 年有 14 次、107 年有 14 次、108 年有 18 次、109
9 年有 8 次，共計 54 次。相對人陳明「查無不予准假之相關
10 書面紀錄」，雙方也未曾對該等會務假之准否產生爭執。
11 因此，申請人所主張參加上級工會桃產總所舉辦或指定參
12 加之活動，係申請人工會之會務，參以相對人過往均給予
13 尊重及同意，應係雙方間之慣例，堪以認定。

14 (4) 第四類為「友會活動、擔任友會勞教講師、勞動主管機關
15 舉辦座談會、說明會及研討會公假 1 天」，申請人章程第 6
16 條「串聯其他工會組織，推動符合勞工利益之政策制
17 定」，自係其工會活動之一。且自 106 年起此等會務假申
18 請之存檔，皆僅記載事由、人員、日期及地點，其事由多
19 僅表明「友會」或「同是桃園市產業總工會之會員」，抑
20 或「所屬工會聯合組織活動」等，有申請人工會 106 年 11
21 月 12 日、107 年 3 月 8 日、107 年 11 月 11 日、107 年 12 月
22 5 日、108 年 2 月 25 日 (03 號函)、108 年 2 月 25 日 (05
23 號函)、108 年 4 月 10 日、108 年 6 月 22 日、108 年 12 月

1 4日、108年12月9日、109年2月19日（02號函）、109
2 年2月19日（03號函）、109年（原函誤繕為108年）3月
3 23日（01號函）、109年3月23日（03號函）、109年6
4 月28日、109年6月30日、109年7月2日、109年9月10
5 日、109年10月14日、109年12月21日等函文（參申證
6 10）可稽。亦即依上開證物，總計106年有1次、107年有
7 3次、108年有6次、109年有10次，共計20次。相對人亦
8 陳明「查無不予准假之相關書面紀錄」，雙方也未曾對該
9 等會務假之准否產生爭執。因此，就此等會務假之申請及
10 審核，同上述之情形，應認已成為雙方間之慣例。

11 (5) 第五類為「法律諮詢或勞資爭議公假1天」，申請人主張
12 自申請人工會成立後，處理有關與相對人所生之勞資爭
13 議，而需出席勞資爭議調解會議，或需赴主管機關洽詢，
14 或需赴法院出庭，抑或協求法律諮詢，工會所發函文僅記
15 載事由、人員、日期及地點，並申請公假1天，有申請人
16 工會106年3月15日、106年4月9日、106年9月12日、
17 106年10月6日（01號函）、106年10月6日（02號函）、
18 106年10月26日、107年2月21日、107年3月1日、107
19 年5月18日、107年9月20日、109年7月13日、109年
20 8月10日、109年8月14日、109年8月27日（01號函）、
21 109年8月27日（02號函）、109年9月4日、109年9月
22 16日、109年11月12日、109年11月20日等函文（參申
23 證11）可稽。亦即依上開證物，總計106年有6次、107年

1 有 4 次、109 年有 9 次，共計 19 次。相對人亦陳明「查無
2 不予准假之相關書面紀錄」，雙方也未曾對該等會務假之
3 准否產生爭執。因此，就此等會務假之申請及審核，同上
4 述之情形，應認已成為雙方間之慣例。

5 (6) 且申請人工會幹部所請之前述 5 類之會務假時，請假時間
6 均為以日為單位，並無 1 日以下之事實，業經本會核對申
7 證 7 至 11 之內容確認無誤，自堪信為真實。

8 4. 按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理、
9 監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自
10 發性活動，然只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，
11 亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護，本會 102 年勞
12 裁字第 38 號及第 41 號裁決決定，均曾揭示此旨。因此，在
13 工會並未下達任何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善
14 勞動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至聯合
15 其他工會所共同發起之各種活動，如不違工會運動方針，從
16 工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生
17 活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、
18 勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於
19 第一條宗旨及法律規定之事」所定之工會任務觀之，應認為
20 係屬工會活動，而受到法律之保護（本會 104 年勞裁字第 6
21 號決定參照）。查申請人申請會務假之事由，如參加理監、
22 事會、臨時理、監事會、會員大會或臨時會員大會、上級工
23 會指派之活動友會活動、勞動主管機關舉辦座談會、說明會

1 及研討會或勞資爭議等及法律諮詢、擔任友會勞教講師等活
2 動，依前述之說明，其性質均屬工會活動之範疇，申請人參
3 加上開工會活動，自得依工會法第 36 條之規定申請會務假；
4 更何況申請人參加前述 5 類活動相對人均給予以日為單位之
5 會務假，已成雙方間之慣例。

6 5. 次查，就申請人於申證 7 至 11 證物所示會務假之申請，相對
7 人於 110 年勞裁字第 36、47 及 48 號案中亦陳明「就 110 年
8 3 月 15 日前未予核准假部分...查無不予准假之相關書面紀錄」
9 (參申證 12)，雙方也未曾對該等會務假之准否產生爭執。
10 換言之，就上開 5 種會務假之申請，相對人自 106 年至 109
11 年底長達 4 年之間，並無不認同申請人為辦理申請人工會會
12 務之會務假申請，且均核給會務假。從上開過程觀之，應足
13 使申請人信賴此等會務假申請及准假、且所請會務假均以日
14 為單位之模式，依前揭之說明，應已成為雙方間行之有年之
15 慣例。相對人辯稱否認雙方間有准許會務假之勞資慣例存在
16 云云，自非可採。

17 6. 又申請人工會因 110 年 1 月以後會務假之申請與相對人發生
18 爭議，雙方進行勞資爭議調解之協商，共經歷 3 次調解會議，
19 直到 110 年 4 月 21 日成立勞資爭議調解，除雙方合意新增事
20 先於一定期間內通知（且若非申請人舉辦活動，尚須檢附證
21 明資料）之要求外，並無新增其他變更慣例之合意；且相對
22 人於調解當時並無提出申請人必須闡明起迄時間之要求，或
23 表示僅能准許部分時段，亦未就申請人參與友會活動提出質

1 疑之陳述之記載，有上開勞資爭議調解記錄（申證 1）足參。
2 況若相對人於調解成立之後，若認為申請人工會會務假之申
3 請時數有明顯異常，或申請之事由顯非屬辦理會務範疇之情
4 形，即應透過協商方式與申請人協商，相對人尚不得單方片
5 面變更雙方間關於會務假之申請、准假及所請會務假均以日
6 為單位之慣例。至於相對人抗辯，縱認雙方間曾有會務假之
7 慣例存在，但依上開勞資爭議調解成立之內容，足可認定雙
8 方間已就未來會務假之申請方式成立新的約定，故縱有申請
9 人主張之先前准假慣例，亦已無法再援引為本件會務假之核
10 定依據云云，顯與上開勞資爭議調解記錄之內容不符，亦非
11 可採。

12 (四)相對人否准申請人黃甲○○、黃乙○○、張○○、詹○○、
13 鄭○○、吳○○、黃丙○○及胡○○各如請求裁決事項第 1
14 至 8 項所示日期之會務假申請，並註記曠職之行為，構成工
15 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 16 1. 查相對人於 107 年 1 月 11 日解僱申請人工會理事黃乙○○、
17 胡○○及監事黃丙○○等人，並曾於 107 年 1 月 19 日間因外
18 包事宜與申請人工會發生爭議而由工會發起罷工，經本會
19 107 年勞裁字第 5 號裁決決定認定其解僱工會理事等人之行
20 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
21 為。雖雙方於 107 年 1 月 30 日經新北市政府勞工局協調下，
22 成立勞資爭議調解，惟相對人又因違反勞資爭議調解協議，
23 而經本會 109 年勞裁字第 20 號裁決決定認定其因違反協議，

1 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為在案。迄至
2 110 年 4 月 8 日，相對人進行企業分割，並資遣申請人工會
3 理事長黃甲○○、理事鄭○○等工會幹部，嗣申請人工會於
4 同年 5 月 11 日發起罷工，相對人復於同年 5 月 14 日解僱申
5 請人工會理事黃乙○○、理事張○○、理事詹○○及監事黃
6 丙○○等人，申請人工會提出申請確認相對人構成不當勞動
7 行為之裁決申請，而分別繫屬於本會 110 年勞裁字第 12 號及
8 第 22 號案。其後雖經新北市政府勞工局協調，成立勞資爭
9 議調解，申請人工會因而結束罷工，並撤回不當勞動行為裁
10 決之申請（110 年勞裁字第 12 號案關於解僱鄭○○之部分，
11 因申請人鄭○○未撤回，故經本會作成裁決，認定相對人構
12 成不當勞動行為）。又因相對人否准包括申請人黃甲○○等 8
13 人在內之工會幹部自 110 年 9 月至 12 間止之會務假，經 110
14 年勞裁字第 36、47 及 48 號案裁決申請人等 18 人提起不當勞
15 動裁決之申請，亦經本會 110 年勞裁字第 36、47 及 48 號裁
16 決決定認定構成不當勞動行為在案，足認雙方自 107 年以來
17 勞資關係趨於緊張，且相對人對於申請人工會及幹部採取諸
18 般敵視不友善之舉措之事實，洵堪認定。

19 2. 查本件申請人所請會務假之事由，包括：團體協約協商會前
20 會及參加團體協約協商（申證 2 第 2、3 及 33 頁）、參加所屬
21 工會聯合組織即上級工會桃產總之會議及研討會（申證 2 第
22 4、13、15、16、18、31、32、36 及 37 頁）、理、監事會議
23 及臨時會員大會暨幹部勞工教育規劃及訓練（申證 2 第 5、

1 6、12、20 及 35 頁)、勞資調解(申證 2 第 10 至 11 頁)、參
2 加雙方間臺灣新北地方法院 110 年度重勞訴字第 17 號之 111
3 年 3 月 1 日及 4 月 6 日損害賠償事件開庭(申證 2 第 8、9、
4 28 及 29 頁)、雙方間臺灣新北地方法院勞動法庭 111 年度勞
5 專調字第 15 號 111 年 3 月 30 日之調解(申證 2 第 23 至 24
6 頁)、參加友會之工會活動(申證 2 第 21、22、26 及 27 頁)
7 及辦理會務(申證 2 除上述頁數之外均屬之),有申證 2 足
8 參。

9 3. 而本件上述申請人所申請之會務假,其中「團體席約協商會
10 前會及參加團體協約協商」屬上述慣例之第二類「辦理工會
11 會務公假」;「參加所屬工會聯合組織即上級工會桃產總之會
12 議及研討會」屬第三類「上級工會桃園市產業總工會(下稱
13 桃產總)指派活動公假 1 天」;「理、監事會議及臨時會員大
14 會暨幹部勞工教育規劃及訓練」屬上述慣例第一類之「理、
15 監事會、臨時理、監事會、會員大會或臨時會員大會」及第
16 二類之「辦理工會會務公假」;「勞資調解」及「參加雙方間
17 臺灣新北地方法院 110 年度重勞訴字第 17 號之 111 年 3 月 1
18 日及 4 月 6 日損害賠償事件開庭及臺灣新北地方法院勞動法
19 庭 111 年勞專調字第 15 號 111 年 3 月 30 日之調解」屬上述
20 慣例第五類之「法律諮詢或勞資爭議公假」;「參加友會之工
21 會活動」屬上述慣例第四類之「友會活動、擔任友會勞教講
22 師、勞動主管機關舉辦座談會、說明會及研討會公假」;「辦
23 理會務」屬上述慣例第二類之「辦理工會會務公假」。換言

1 之，本件申請人所申請之會務假之事由，均屬上述申請人與
2 相對人間 5 種會務假慣例之情形，且雙方間之會務假慣例均
3 以日為單位，亦如前述；則相對人既未經協商程序與申請人
4 協商調整，於雙方勞資關係趨於緊繃之際，由相對人單方逕
5 為變更，以未記載起迄時間為由或其所自行認定申請人之會
6 務所需時間，而片面否准或限縮會務假，其情形即如申請人
7 請求裁決事項第 1 至 8 項即：1.相對人美麗華公司、杏中公
8 司及杏美公司否准申請人鄭○○111 年 2 月 13 日、2 月 16 日、
9 2 月 22 日、3 月 1 日、3 月 2 日、3 月 6 日、3 月 22 日、3 月
10 30 日、4 月 1 日、4 月 6 日、4 月 9 日、4 月 15 日、4 月 18 日
11 及 4 月 20 日之會務公假，並註記曠職；2.相對人美麗華公司、
12 杏中公司及杏美公司否准申請人黃甲○○111 年 2 月 16 日、
13 2 月 17 日、2 月 22 日、3 月 10 日、3 月 17 日、3 月 22 日、4
14 月 14 日、4 月 15 日及 4 月 20 日之會務公假，並註記曠職；
15 3.相對人美麗華公司、杏中公司及杏美公司否准申請人黃乙
16 ○○111 年 2 月 22 日、3 月 1 日、3 月 11 日、3 月 22 日、3
17 月 30 日、4 月 20 日及 4 月 25 日之會務公假，並註記曠職；
18 4.相對人美麗華公司、杏中公司、美杏公司及杏美公司否准
19 申請人張○○11 年 2 月 16 日、2 月 22 日、3 月 1 日、3 月 10
20 日、3 月 22 日、3 月 23 日、4 月 20 日及 4 月 25 日之會務公
21 假，並註記曠職；5.相對人美麗華公司、杏中公司、美杏公
22 司及杏美公司否准申請人詹○○111 年 2 月 22 日、3 月 1 日、
23 3 月 10 日、3 月 22 日、4 月 6 日及 4 月 20 日之會務公假，並

1 註記曠職；6.相對人美麗華公司、杏中公司、美杏公司及杏
2 美公司否准申請人黃丙○○111年2月22日、3月22日、4
3 月15日及4月20日之會務公假，並註記曠職；7.相對人美
4 麗華公司、杏中公司及杏美公司否准申請人胡○○111年2
5 月22日、3月22日、4月20日之會務公假，並註記曠職；
6 8.相對人美麗華公司、杏中公司、美杏公司及杏美公司否准
7 申請人吳○○111年2月22日、3月6日、3月22日之會務
8 公假，並註記曠職之行為，顯係針對申請人黃甲○○等人擔
9 任工會幹部及參與工會活動所為之不利待遇，核其行為，自
10 構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

11 4. 又對照申請人工會前揭106年至110年1月間會務假之申請
12 及相對人之審核情形，乃至現今申請人工會以相同之會務假
13 申請方式，相對人之審核卻明顯持不同之標準，而整體觀察
14 亦未見申請人之會務假申請有明顯異常或與辦理會務不合之
15 情形，則相對人未予准假或擅自認定辦理會務所需時間而予
16 以限縮會務假時間之行為，難謂無不當勞動行為之認識或動
17 機，因此本會認定前開相對人否准申請人會務假之行為，構
18 成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

19 5. 至於相對人稱申請人工會會員申請會務假之總時數，110年
20 扣除罷工期間（5至8月）於1月至4月及9月至12月期間
21 會務假之時數達1,392小時，按8個月占1年之比例計算全
22 年將達2,000小時，超過109年的1,920小時，與107年相較
23 則暴增1倍有餘云云。惟相對人美麗華公司於110年5月8

1 日為基準日分割新設立相對人杏中、杏美及美杏公司 3 家公司
2 公司，並將申請人工會幹部及會員予以分散分屬 4 家公司，其
3 行為顯係欲削弱及影響申請人工會之組織及活動，而申請人
4 工會為因應相對人上開分割新設立公司之行為，故其工會幹
5 部申請之會務假時數增加，亦係因相對人上開行為所致，難
6 認申請人工會會員有故意增加會務假申請之情事。更何況申
7 請人工會主張其理、監事即黃甲○○等 8 人請會務假，並未
8 超過工會法第 36 條第 2 項所定每月 50 小時範圍內之時數，
9 此一事實亦為相對人所不爭執，則相對人片面變更先前對申
10 請人等會務假之審核、認定方式及片面否准或限縮會務假時
11 間，難謂有合理依據。

12 (五)相對人否准申請人黃甲○○、黃乙○○、張○○、詹○○、
13 鄭○○、吳○○、黃丙○○及胡○○等 8 人各如請求裁決事
14 項第 1 至 8 項所示日期之會務假申請，並註記曠職之行為，
15 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

16 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定禁止支配介入之行為，本
17 即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置
18 入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，
19 即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有
20 積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事
21 實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款及第 4 款以針對
22 勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明
23 (最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決參照)。查，申請

1 人工會與相對人勞資關係緊張，雙方有多件勞資爭議調解、
2 裁決、訴訟正在進行，而相對人又藉片面變更從前會務假之
3 審核、認定方式及給假均以日為單位之慣例，否准申請人黃
4 甲○○、黃乙○○、張○○、詹○○、鄭○○、吳○○、黃
5 丙○○及胡○○等 8 人各如請求裁決事項第 1 至 8 項所示日
6 期之會務假申請，並註記曠職之行為，造成申請人工會幹部
7 請假困難，甚而不敢輕易請假，顯已對申請人工會之工會活
8 動產生不當之影響，並且對其他工會會員或員工產生寒蟬效
9 應，進而客觀上構成妨礙工會之組織及活動之情事。是以，
10 相對人前揭對申請人所為不利待遇之行為，實已不當影響、
11 妨礙或限制工會之組織及活動，自構成工會法第 35 條第 1 項
12 第 5 款之不當勞動行為。

13 (六)綜上，相對人未經協商即違反慣例否准或限縮申請人黃甲○
14 ○等 8 人上述各該會務假，並將之註記為曠職之行為，顯係
15 針對申請人黃甲○○等 8 人擔任工會幹部及參與工會活動，
16 對其等所為之不利待遇，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項
17 第 1 款之不當勞動行為；且相對人之上述行為亦已不當影響、
18 妨礙或限制工會之組織及活動，亦構成工會法第 35 條第 1 項
19 第 5 款之不當勞動行為，爰裁決如主文第 1 至 8 項所示。

20 (七)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。
21 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
22 發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣
23 泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解

1 釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之
2 內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容
3 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
4 度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在
5 於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以
6 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
7 之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項及團體協
8 約法第 6 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布
9 本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；
10 其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第
11 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
12 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，
13 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
14 原則。查相對人於 111 年 10 月 21 日答辯五書中陳稱，相對
15 人已依本會 110 年勞裁字第 36、47 及 48 號裁決決定之意旨，
16 將本件申請人黃甲○○等人之會務假均予以准許，並註銷曠
17 職紀錄，並於 111 年 10 月 20 日發函申請人工會告知關於本
18 件之會務假均予以准許，並註銷曠職紀錄（相證 6），則申請
19 人等請求本會命各相對人應核准申請人等各該日期之會務公
20 假以及註銷曠職紀錄，且不得對申請人等有扣薪等不利待遇
21 等救濟命令，即無必要，不能准許，爰裁決如主文第 9 項所
22 示。惟相對人上開事後始准假並註銷曠職紀錄之行為，並不
23 影響其先前之行為構成不當勞動行為之效力，併此敘明。

1 (八)本件相對人既於111年10月20日依本會110年勞裁字第36、
2 47及48號裁決決定之意旨，將本件申請人黃甲○○等8人
3 之會務假均予以准許，並註銷曠職紀錄，顯已遵從上開裁決
4 決定之意旨辦理，亦屬善意之回應，本會期待此後雙方均能
5 秉持善意、相互理解及理性之態度，以協商方式處理雙方間
6 之不同意見，期能改善雙方之勞資關係。

7 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
8 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

9 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞
10 資爭議處理法第46條第1項及第51條第1項，裁決如主文。

11

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

林佳和

蔡菘萍

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

林屋君

李柏毅

1

2 中 華 民 國 111 年 10 月 21 日

3

4 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
5 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
6 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。