

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101年勞裁字第47號

【裁決要旨】

按工會法第36條第1項及第2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）。」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（100年勞裁字第29號裁決書參照）；就此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形。

【裁決本文】

申請人：游凱鈞 住台北市

申請人：有限責任臺北市第九信用合作社企業工會 設台北市萬華區昆明街322號

代表人：游凱鈞 住同上

相對人：有限責任臺北市第九信用合作社 設台北市萬華區昆明街322號

代表人：周瑞燦 住同上

代理人：尤英夫律師

胡智忠律師

潘怡學律師

均設臺北市新生南路一段50號6樓之5

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於101年12月21日詢問程序終結，裁決如下：

### 主文

- 一、 確認相對人於101年7月27日拒絕申請人之會務假申請，構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應准許申請人游凱鈞自101年8月20日起至103年10月24日止（理事長屆期屆滿日）援用記載請假事由為「工會常務理事或理事長辦理會務」之慣例，給予工會會務假。
- 三、 申請人其餘請求駁回。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第39條第2項規定：「前項裁決之聲請，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」，又同法第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」，據上，申請人主張伊於101年7月27日申請會務假遭到相對人拒絕，隨即於101年8月17日申請本件裁決，符合勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項規定至明。

#### 貳、實體部分：

一、 申請人主張：伊為申請人臺北市第九信用合作社企業工會（下稱申請人工會）之理事長，雙方於100年10月14日召開勞資協商會議，協商事項為：工會請求相對人給予工會理事長全日駐會處理會務之公假乙事。會議後伊即依照會議結論，自100年10月20日起至101年8月17日止申請會務假，員工請假單上記載事由為：「常務理事或理事長辦理會務」等類似用語，相對人均予准假；但於101年7月27日申請會務假時遭到相對人拒絕，相對人此舉構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為，爰依據工會法第35條第1項及同條第2項，於101年8月17日申請裁決，請求：（一）請求確認相對人於101年7月27日拒絕申請人之會務假申請，構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為。（二）相對人應同意申請人工會理事長全日駐會辦公之會務公假或同意申請人依請假事由僅記載辦理會務之慣例，准予會務公假。

二、 相對人抗辯：

按最高法院90年度台上字第2282號判決(相證1號)與最高法院99年度台上字第2054號判決(相證2號)意旨，勞工辦理會務假時，應向雇主說明會務內容，提出相關證明文件，雇主有就個案事實加以認定、審酌之權。

另查，100年10月14日雙方勞資協商會議紀錄所示，會議主席表示「勞工以辦理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，雇主也有應就個案事實加以認定、審酌之權」故，該次會議並無申請人得以「一個月、三個月或六個月試辦看看」之結論。退步言之，縱認該人事副總之提議為該次會議結論，其結論亦僅為「試辦看看」，並非相對人已同意，更難謂申請人所稱已建立慣例。

況且，若依申請人請求，即已完全豁免企業工會理事長於任期內為雇主服勞務的義務，其已喪失受僱人的實質意義，其又焉有擔任工會

理事長之適格？

相對人係因稽核室100年度上半年專案查核指出申請人請假手續不符規定，有違內部控制制度運作，故請求相對人請假應詳附事由，並無構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。

三、不爭執事項：

- (一)雙方於100年10月14日召開「工會請求給予工會理事長全日駐會處理會務之公假乙事」勞資協商會議。
- (二)申請人自100年10月20日起至101年6月14日止請會務假，員工請假單上記載事由為：「常務理事辦理會務」等類似用語，相對人均予准假。
- (三)申請人於101年7月27日申請自101年8月20日至101年12月31日之會務假，員工請假單上記載事由為：「工會理事長辦理會務」，相對人以未詳附請假事由拒絕。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：申請人游凱鈞依據雙方於100年10月14日召開勞資協商會議，自100年10月20日起至101年6月14日止請會務假，員工請假單上記載事由為：「常務理事辦理會務」等類似用語，相對人均予准假；但於101年7月27日申請會務假卻遭到相對人以未詳附請假事由拒絕，相對人此舉是否構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為？以下說明之：

- (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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及

其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第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支配介入工會會務之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

(二)本會認為相對人構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為，其理由如下：

1. 按工會法第36條第1項及第2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）。」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（100年勞裁字第29號裁決書參照）；就此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形。
2. 雙方於100年10月14日召開勞資協商會議，協商事項為：工會請求給予工會理事長全日駐會處理會務之公假乙事，當日人事副總經理陳○○發言內容為：「如果工會理事長確有公假之需要，可否以一個月、三個月或六個月試辦看看。」、會議主席蕭○○之發言記載為：「工會依工會法第36條第2項規定得以請

公假，但勞工以辦理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，雇主亦有應就個案事實加以認定、審酌之權。」、決議記載為：「今日會議討論作成記錄後，呈交理事主席裁決後再行文通知工會。」，申請人主張依照此次會議中陳○○之發言，以半個月、一個月或三個月等不同方式請公假，相對人均未要求詳附請假事由，事後相對人突然要求應詳附請假事由，拒絕申請人請公假，前後不一，顯係因申請人擔任工會理事長職務之所為不利益待遇，且有不當影響、妨礙申請人工會活動，且，申請人擔任團體協商之勞方代表，於101年3月12日啟動團體協商，函送團體協約草稿，次於同年6月12日、7月12日再度函催相對人儘速協商，但相對人拖延至101年8月始進行第一次團體協商，自此觀之，相對人對於申請人於101年7月27日援例提出申請會務假，不予准許，顯係對團體協商之進行感到不滿與壓力，時間上巧合，就此構成工會法第35條第1項第3款之不當勞動行為。

按依據相對人提出之申請人所填寫之請假單，自100年4月13日起申請人開始請會務假，所載事由為「工會會務假」、「工會常務理事辦理會務」等字樣(相證3號參照)，相對人均予照准；而雙方自100年10月14日召開勞資協商會議後，申請人記載請假事由之方式並無改變(相證5號參照)，相對人亦均予照准，而迄申請人最後一次申請會務假101年6月14日(請假期間自101年6月25日至101年8月17日止)，總計前後准予申請人會務假期間長達1年4個月左右；次觀各該請假單均經相對人經辦人員層轉經理、總經理及理事主席逐層審核用印，程序完備，關於此點，相對人代理人於本會100年10月25日第1次調查會議時稱：「相對人基於勞資和諧及息事寧人之考量，對於申請人所提之會務假予以照准，但申請人逐漸將會務假之日期拉長，加上相對人內部之稽核人員對此也有不同意見，因此相對人才不

予准假。」等語置辯。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。

3. 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。其次，申請人主張伊擔任團體協商之勞方代表，於101年3月12日啟動團體協商，相對人拖延至101年8月始進行第一次團體協商，而在啟動團體協商之前，對於申請人於101年7月27日援例提出會務假之申請，突然改變雙方沿用長達1年4個月之會務假慣例，不予准許，就此構成工會法第35條第1項第3款之不當勞動行為等語。本會認為相對人否准申請人此次會務假之申請，時間上與申請人工會請求團體協商之時間密接，依理當有影響團體協商之認識，就此，相對人僅以稽核人員有意見為由置辯，尚難採信，從而，相對人此項否准申請人申請會務假之作為，復構成工會法第35條第1項第3款之不當勞動行為。

(三) 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項規定依同條第2項而無效之場合，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。

查本件申請人請求：（一）相對人應同意申請人工會理事長全日駐會辦公之會務公假，或者，（二）相對人自100年11月1日起准申請人游凱鈞無需附事由之慣例，准予會務公假。關於此點，申請人於本會101年11月6日第2次調查會議時稱：「我在第1次調查會議紀錄上所陳述之請求裁決事項一及二，是選擇性的請求，換句話說，只要選擇其中一項作為裁決的對象即可。」等語，本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認為以命相對人自101年7月27日起准許申請人援用記載請假事由為「工會常務理事或理事長辦理會務」之慣例，准予工會會務假為妥適，其理由在於：（1）審酌雙方於100年10月14日召開勞資協商會議之紀錄，對於是否同意申請人全日會務假並未達成共識，嗣後申請人援用自100年4月13日起所形成簡式記載會務假事由之慣例，向相對人申請會務假，而申請會務假之期間，初期雖為數日，後來則延至1個月至3個月，相對人皆予照准，自此以

觀，足見雙方就是否給予全日會務假並未達成共識；再者，(2) 參照工會法第36條第1項及第2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)。」之立法目的，有關企業工會會務假之給予天數及給予方式，本應由勞資雙方以協商方式解決，本會不宜介入該等本應由勞資雙方協商之是否給予全日會務假等事項，以符勞資自治之原則；其次，(3) 申請人本件裁決係請求相對人准予自100年11月1日起之會務假，經查申請人最後一次申請會務假且遭否准之時間為101年7月27日(該次請求給予會務假期間為101年8月20日至101年12月31日)，在此之前援例所請之會務假，相對人皆已經照准，自無再予救濟之必要；其次，本會得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，而為回復雙方間公平勞資關係，本會准許申請人援例申請會務假之期間自101年8月20日起算。(4)尚待補充者，依照相對人所述，申請人從100年4月21日起至101年9月12日止所請之會務假，自100年4月到9月間請假時數多為1或2日，最多不超過3日；100年10月請假天數在7日之內；從101年開始，申請人請假則為1個月、2個月或3個月；最後一次請假期間則從101年8月20日到12月31日，經對照相對人所舉請假單屬實，自此以觀，雙方間對於會務假期間之長短，尚未形成慣例。

五、 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。

六、 綜上所述，申請人之請求一部有理由，一部無理由，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。

行政院勞工委員會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

吳姿慧

辛炳隆

劉師婷

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

邱琦瑛

張鑫隆

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 1 年 1 2 月 2 8 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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路3段1巷1號）提起行政訴訟。