

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 33 號

【裁決要旨】

按會務公假之申請，為工會法賦予工會幹部之權利，雇主固有就個案事實認定、審酌之權，但若依個案具體情形，可認工會幹部已釋明其必要性，雇主即應核准。雇主若無正當理由，不得任意否准會務公假之申請，以免雇主有介入工會內部事務之疑慮，進而影響工會運作或活動。

【裁決本文】

申請人：王甲○○○

住：臺北市

申請人：安泰商業銀行股份有限公司企業工會

設：桃園郵政 4-10 號信箱

代表人：林旦川

住：同上

相對人：安泰商業銀行股份有限公司

設：臺北市信義區信義路五段 7 號 40 樓

代表人：齊百邁

住：同上

代理人：王乙○○、楊○○、林○○

住：同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102 年 11 月 1 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

一、確認相對人否准申請人王甲○○102 年 5 月 17 日會務公假申請之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第 3 款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」及第 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。

二、申請人其餘裁決之申請駁回。

事實及理由

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、查申請人主張 102 年 4 月 9 日至同年 4 月 25 日相對人對申請人

王甲○○承辦節能補助公文退文七次、否准申請人王甲○○102年4月23日特休假申請、否准申請人王甲○○102年5月17日會務公假之申請，構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為，並於102年6月20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，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第39條及第51條第1項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

(一)相對人對申請人王甲○○承辦台北市工商業申請節能補助公文之不當勞動行為部分

1、申請人王甲○○為申請人安泰商業銀行股份有限公司企業工會理事，任職相對人財務控管部門擔任合約管理之工作。台北市政府就工商業申請節能之補助事宜寄發公文與中華民國證券商業同業公會函轉給相對人，相對人於102年4月1日收文後，於當日派文給員工吳○○，九天後又於102年4月11日改派申請人王甲○○為經辦，距該公文預定結案僅剩兩日。申請人王甲○○自102年4月11日至102年4月25日承辦該公文期間，歷經七次退文，單位主管張○○對內容極盡挑剔，刻意刁難。申請人王甲○○於這段期間遭相對人主管不利益待遇，因心理壓力極大，被迫於102年5月22日提出辭呈102年6月13日生效。申請人王甲○○遭相對人主管對於工作給予不利益待遇，乃有意對擔任工會理事之申請人王甲○○給予難堪，藉以逼迫申請人王甲○○自請離職。申請人工會於101年度已有五位工會理事因類似情形，無法承受相對人之打壓及給予壓力而離職或辭去工會理事之職務。

2、申請人王甲○○之單位主管張○○協理屬於工會法第14條所

定，代表雇主行使管理權之主管人員，亦為與申請人工會進行團體協商之相對人代表之一，明知申請人王甲○○擔任申請人工會理事，並任申請人工會與相對人進行團體協約協商之申請人工會代表之一，主觀上不當勞動行為之認識及動機相當明顯。申請人王甲○○在 102 年 4 月 30 日向申請人工會理事長林旦川反應後，林旦川理事長於當日以電話向相對人人資部王乙○○副總經理反應，但張○○協理不但未有改善，仍繼續對申請人王甲○○之會務公假申請加以刁難。

- 3、核相對人之行徑，有支配介入申請人工會會務之情形，非但係對工會理事之不利益待遇，且已造成申請人工會理事會議運作發生困難，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、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。

(二)相對人對於申請人王甲○○102 年 4 月 23 日申請半日休假俾帶父親至台大醫院門診不予准假之不當勞動行為部分

- 1、申請人王甲○○父親罹患失智症、高血壓等疾病，無法自行排尿，生活起居無法自理，領有重度身障手冊。申請人王甲○○102 年 4 月 22 日上午申請特別休假，於 102 年 4 月 23 日下午半日休假，張○○協理卻二次退回申請。第一次乃以要求尋求符合本身層級之職務代理人，但相對人之代理人相關規定並未要求須有符合本身層級之代理人。第二次否准則以經辦前項申請節能之補助事宜公文逾期，要求完成後再休假，可見張○○協理明顯刻意刁難。申請人王甲○○102 年 4 月 23 日上午修改公文後，寄給科長林○○及職務代理人陳○○襄理，依林○○科長修改內容送出公文後，於下午 1 時 24 分送出休假申請，並回家載父親至台大醫院門診。但隔日 102 年 4 月 24 日林○○科長表示張○○協理要求

繼續修改該公文，於是當日與林○○科長討論至晚上 7 時 27 分，林○○科長回覆修改內容後，申請人王甲○○於晚上 7 時 28 分送出，林○○科長於晚上 8 時 16 分核准送出。

- 2、但林○○科長 102 年 4 月 25 日上午退回申請人王甲○○休假之申請，理由為長官交代，迄今之差勤紀錄仍為曠職狀態。相對人之主管讓申請人王甲○○無法盡孝，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、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。

(三)相對人否准申請人王甲○○102 年 5 月 17 日會務公假申請之不當勞動行為部分

- 1、申請人王甲○○擔任申請人工會理事，並代表申請人工會與相對人進行團體協商之需，於 102 年 5 月 14 日上午送出公假單，將於 102 年 5 月 17 日處理會務及進行團體協商。但張○○協理竟於 102 年 5 月 15 日上午不予同意，理由為：「一、5 月 9 日公假函即已發出，卻至今日方呈送核准，影響本部工作事務安排，爾後請提早呈送出。二、請先與科長 review-to-do-list 後與我討論後再送」。review-to-do-list 為相對人本部例行性每週一次個別與單位主管張○○協理做檢討，退假單當時本部尚無任何人與單位主管張○○協理檢討，顯然不准申請人王甲○○請會務公假之針對性極強。
- 2、況且，張○○協理同樣擔任相對人團體協約協商之代表，明知 102 年 5 月 17 日下午係例行性進行團體協商會議，竟不准許擔任申請人工會團體協商代表之申請人王甲○○於當天請會務公假，已構成不當勞動行為。

3、申請人王甲○○因請公假遭相對人拒絕，故改請個人特別休假，於102年5月16日上午送出，而林○○科長及張○○協理立即對申請人王甲○○改請個人特別休假於同日下午核准。可見張○○協理對於會務公假申請百般刁難，但改變請假種類為特別休假，即予准許。

4、參照張○○協理對於申請人王甲○○102年4月22日申請102年4月26日之會務公假，102年4月29日申請102年4月30日之會務公假，均簽註意見表示應以本部工作為念、以本部工作安排為先云云，完全忽略工會法賦與企業工會理事每月50小時會務公假之規定，且申請人王甲○○每月會務公假申請並未達50小時，甚至僅請過24小時之會務公假。

5、張○○協理為代表相對人行使管理權之主管人員，其否准申請人王甲○○102年5月17日會務公假之申請，構成工會法35條第1項第1款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第3款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」、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。

(四)據上，相對人行為構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為，爰請求(1)確認相對人102年4月9日至同年4月25日對申請人王甲○○承辦節能補助公文退文七次、否准申請人王甲○○102年4月23日半日特休假申請，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。否准申請人王甲○○102年5月17日會務公假之申請之行為，構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為。(2)相對人不得再對申請人工會之理事、監事有不當之勞動行為，亦不得有其他對工會組織、活

動有不當影響、妨礙或限制之行為。

(五)其餘參見申請人102年6月20日不當勞動行為裁決申請書、102年10月23日補充說明，及該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一)相對人對申請人王甲○○承辦台北市工商業申請節能補助公文之不當勞動行為部分

1、張○○協理於102年4月12日、18日、23日各退文一次，其中退文係因幾乎無修正、未依指示提出評估意見，其餘部分尚未簽核到第三階主管張○○協理，已有其他主管認為公文不妥而再請申請人王甲○○處理，足見並非張○○協理個人對申請人王甲○○刻意刁難。

2、申請人王甲○○102年4月23日公文之處理，乃以電子郵件寄給科長林○○要求幫忙修改，林○○科長亦協助修改，使其得以在當日下午送出公文，申請人王甲○○並在下午1時21分送出該公文後，隨即於下午1時24分送出假單後即逕自離開。張○○協理發現根本尚未核假，申請人王甲○○即擅自離開職場，公文又尚須經二層主管核批，張○○協理亦未看到公文，但是申請人王甲○○卻已離開公司。隔日102年4月23日申請人王甲○○亦未主動處理完成，等林○○科長電話通知張○○協理不悅後，方再回到公司修改公文，最後係林○○科長協助完成後寄交給申請人王甲○○，等於係林○○科長幫忙完成該公文。

3、申請人王甲○○對於上開節能補助公文之處理過於草率，遭總處長批示「太過草率」評語，對於整個部門而言，實為很大負面評價，主管張○○協理才會要求該次公文一定要謹慎處理，不能輕忽、草率。102年4月11日已將公文退給承辦人申請人王甲○○

○，但至 102 年 4 月 23 日間隔十餘日，尚未獲得上級核判，主管張○○自然希望申請人王甲○○可以完成工作後再請假。

4、因此，張○○協理乃就事論事，乃因其工作態度，在公文簽辦過程中，竟讓總處長核判意見為太過草率，且延宕多日，最後在科長直接協助下才完成公文，自然主管會不悅，此與申請人王甲○○之工會幹部身分無關。

5、關於相對人員工處理公文被退文情形，不論工會會員或非工會會員均有此等情形，且申請人工會並未提供工會會員名單予相對人，相對人並無差別待遇。

(二)相對人對於申請人王甲○○102 年 4 月 23 日申請半日休假俾帶父親至台大醫院門診不予准假之不當勞動行為部分

1、申請人王甲○○在 102 年 4 月 23 日假單上並未註明請假事由，張○○協理無從知悉。且觀申請人王甲○○102 年請假紀錄，102 年 4 月 16 日特休假、102 年 4 月 19 日公假均照准，若要刁難豈會獨挑 102 年 4 月 23 日不准假？102 年 4 月份有兩次特休假獲准、數日公假獲准，事後 5 月份特休假，並無不准假情形。所謂刁難並非事實。102 年 4 月 23 日不准假其原因在於該節能補助公文已延宕過久未完成，所以才會註記：「... 已經逾期十五日，請完成後再休假，請科長注意同仁工作完成狀況」。

2、況且，102 年 4 月 23 日下午申請人王甲○○雖並「未」出勤，但相對人事後也並「未」予以曠職扣薪處理，假如相對人認為該半日特休假未經准假而曠職，理當會在 5 月中旬之薪資中扣減，但相對人仍從寬給予申請人王甲○○102 年 4 月 23 日下午未到勤之工資，足見此項爭議根本不存在，無申請裁決之必要。

(三)相對人否准申請人王甲○○102 年 5 月 17 日會務公假申請之不

當勞動行為部分

- 1、申請人王甲○○自 97 年 2 月起即擔任申請人工會常務理事，其主管財務控管部張○○協理於 101 年 1 月 1 日接任主管迄今。申請人王甲○○101 年度之請假紀錄共有 19 日特休假，全部核准使用，101 年 9 月至 12 月之公假申請，亦迅速核准，從未留難。若有不當打壓，為何除本件所涉爭議個案外，數年間均無發生爭議？可證並非如申請人所指因其工會幹部方予以打壓。
- 2、申請人王甲○○102 年度請假出勤紀錄，自 101 年 9 月份任職財務控管部門以來，申請會務公假次數 15 次，除本件爭議的 5 月 17 日外，其餘部分均迅速核准。本件爭議之會務公假，主管張○○並非拒絕而僅說明為免影響部門工作安排，請其爾後請公假應儘早提出，同時交代應先與科長 review-to-do-list 後再行處理請假事宜。申請人王甲○○只要遵守上述指示辦理後請假即可，但申請人王甲○○卻自行改申請特休假一整日，並非主管授意或要求。申請人王甲○○憑其自由意志更改假別，且申請時間為一整日並非開會時間之下午 4 點以後，主管逕予准假，屬合法合理之管理措施，並非不當勞動行為。
- 3、申請人王甲○○對於職掌之 102 年度消防設備安全檢查，應負責督促於 3 月底完成申報，卻有五家分公司延宕至 4、5 月份方申報，遲延之責任在於申請人王甲○○。
- 4、張○○協理對於申請人王甲○○102 年 4 月 22 日申請 102 年 4 月 26 日之會務公假，102 年 4 月 29 日申請 102 年 4 月 30 日之會務公假，簽註之意見乃對於事實之敘述，蓋申請人王甲○○確實有部分工作未完成，且要求事先提出申請，以利部門人力及工作規劃，乃職場上合理之管理措施，並無不當。張○○協理簽註意見，是希望定期瞭解同仁經手工作之進度，請申請人王甲○○

於休假前先檢視其代辦工作事項，避免因休假而影響業務進度或有無妥善交代代理人接續處理，並非不准假，而是合理的管理措施。

(四)申請人之裁決請求應予駁回。

(五)其餘參見相對人 102 年 7 月 18 日不當勞動行為裁決案件答辯、102 年 9 月 23 日不當勞動行為裁決案件答辯書(二)、102 年 10 月 22 日補充說明，及各該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人王甲○○102 年 4 月 11 日起承辦台北市政府就工商業申請節能之補助事宜，申請期限至 102 年 5 月 3 日，迄至 102 年 4 月 25 日核判完成，同意存查。承辦過程，申請人王甲○○擬辦之公文經各層主管七次退文。

(二)102 年 4 月 22 日上午、下午各申請特別休假，於 102 年 4 月 23 日下午半日休假，張○○協理二次均不同意該次特休假之申請。第一次否准理由為要求尋求符合本身層級之職務代理人，第二次否准理由為經辦前項申請節能之補助事宜公文逾期，要求完成後再休假。但相對人對於 102 年 4 月 23 日下午請假部分，並未以曠職扣薪處理。

(三)申請人王甲○○於 102 年 5 月 14 日上午申請會務公假，預定 102 年 5 月 17 日處理會務及進行團體協商，但張○○協理於 102 年 5 月 15 日上午不予同意。申請人王甲○○改請個人特別休假，於 102 年 5 月 16 日上午送出，並於同日下午獲准。

(四)申請人王甲○○及相對人之張○○協理均為勞資雙方進行團體協商之代表之一。

(五)相對人對於申請人工會之團體協商代表參加團體協商會議而申請會務公假者，均給予整天之公假。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)申請人王甲○○承辦台北市政府就工商業申請節能之補助事宜，其擬辦公文遭退文七次，(二)相對人否准申請人王甲○○102年4月22日上午申請於102年4月23日下午半日特別休假，及(三)相對人否准申請人王甲○○於102年5月14日上午申請102年5月17日整日會務公假，處理會務及進行團體協商等行為，是否構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第3款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」，及第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？說明如后。

(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1款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第3款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」，及第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

之行為是否構成不當勞動行為之依據；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，合先敘明。

(二)其次，相對人所屬張○○協理之職務為財務控管部主管，依行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，、、、。」其身分應係代表雇主行使管理權之人，應受工會法第 35 條之規範，不得有該條第 1 項各款所列之不當勞動行為。

(三)相對人對申請人王甲○○承辦台北市工商業申請節能補助公文之不當勞動行為部分

1、按申請人王甲○○102 年 4 月 11 日起承辦台北市政府就工商業申請節能之補助事宜，申請期限至 102 年 5 月 3 日，迄至 102 年 4 月 25 日核判完成，同意存查。承辦過程，申請人王甲○○擬辦之公文經各層主管七次退文，102 年 4 月 11 日申請人王甲○○擬辦之公文遭相對人總處長批示「本行既有行舍裝修或招牌更新工程，卻未見節能評估，僅以無預算結案，太過草率」。嗣後承辦過程，多次由科長林○○協助修改，此為雙方不爭之事實。

2、勞動契約係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工有提供勞務之義務，對其提供之勞務，雇主得加以質與量之指示與監督，亦即由雇主決定勞務義務之給付地點、給付時間、給付量與勞動強度、勞動過程及成果等，雇主對此具有考核之裁量權，以達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。易言之，雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核勞工工作之管理

權限，此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若非專以損害勞工權益為目的，且未違背權利濫用之禁止規範，則於合理範圍內，自應尊重雇主之人事自主權及裁量權。

3、查申請人王甲○○102年4月11日起承辦台北市政府就工商業申請節能之補助事宜，當日擬辦公文內容略謂，依台北市工商業節能減碳輔導管理自治條例，對於市政府派員檢查不得規避、妨礙或拒絕，檢附該自治條例一份，擬呈閱存查。核其所擬內容與申請節能補助完全無關，但其任職部門之財務控管部相關主管均層層往上呈報，並未退文，而是由總處長李○○批示太過草率而予以退文。以至於後續該部門主管張○○協理方要求申請人王甲○○審慎處理，以免影響上級主管對於財務控管部之考核。

4、嗣申請人王甲○○擬辦之公文在所屬之財務控管部，經各層主管七次退文，並非全部均為張○○協理所退，且承辦過程，多次由科長林○○協助修改後，方於102年4月25日由總處長李○○完成最終核判，並批示：「惟本文承辦時間過久，請財控部注意時效」。

5、從上述過程以觀，申請人王甲○○首次擬文並未遭部門主管張○○協理退文，顯見其後續之退文，與申請人王甲○○是否為工會幹部無關，而是因該公文已遭財務控管部之上級認為處理草率而退文，張○○協理為免自身主管部門遭上級繼續給予負面評價，方基於主管職責督促申請人王甲○○審慎辦理，並催促儘速完成，應屬合理之職務管理、指揮、監督、考核行為，是依申請人所提證據資料，尚不足以釋明相對人係因申請人王甲○○為工會幹部而基於不當勞動行為之故意或認識，給予不利益之對待，或不當影響、妨礙或限制工會之活動。何況，相對人不知申請人工會之會員名冊，為申請人所不爭，相對人其餘員工承辦業務亦有遭多次退文情形，顯見承辦公文遭退文與承辦人是否為申請人工

會會員無關。申請人主張申請人王甲○○承辦台北市政府就工商業申請節能補助事宜之公文遭七次退文，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，尚難認有理由。

(四)相對人對於申請人王甲○○102 年 4 月 23 日申請半日休假俾帶父親至台大醫院門診不予准假之不當勞動行為部分

1、按申請人王甲○○102 年 4 月 22 日上午、下午各申請特別休假，於 102 年 4 月 23 日下午半日休假，然其假單上並未敘明請假理由。依申請人提出之對話資料，申請人王甲○○於事後之 102 年 4 月 25 日上午 8 時 57 分與林○○科長談話時，方提到帶家人就醫之情形，並稱：「我要帶老人家，難道要檢附醫院證明，還是去醫院的證明？」可見申請人王甲○○請假當時並未提及要帶家人就醫或提出就醫證明。

2、再查，張○○協理 102 年 4 月 22 日二次否准該次特休假申請之理由，第一次為要求尋求符合本身層級之職務代理人，第二次為經辦前項申請節能之補助事宜公文逾期，要求完成後再休假。參諸申請人提出之 102 年 4 月 25 日上午 9 時 10 分與張○○協理之對話資料，張○○協理對話開始即提及補助公文簽呈是否完成及業已逾期等事，而申請人王甲○○後來方以 102 年 4 月 23 日下午特休帶父親看病為由加以說明。可見張○○協理對於申請人王甲○○尚未完成公文並往上呈報乙節，高度不滿，方要求完成後再休假。其對話言談間，縱有部分情緒性字眼，但綜觀全部對談內容，主要仍係關於申請人王甲○○之工作是否如期完成，可見其否准理由應與申請人王甲○○帶父親看病無關，亦與申請人王甲○○是否為工會幹部無涉。

3、按勞動基準法第 38 條之特別休假之日期，應由勞雇雙方協商排定之，勞動基準法施行細則第 24 條第 2 款定有明文。準此，勞

工繼續工作滿一定期間，取得向雇主請求特別休假之權利，不得逕行指定休假日期，仍須與雇主協商排定休假日期，以免影響雇主正常營運，並非謂勞工一經申請特別休假，雇主即應一律准許而無裁量之權限。張○○協理否准申請人王甲○○特別休假之申請，與節能補助公文尚未如期完成有關，已如前述，該等否准應認屬合理之職務管理、監督行為，依申請人所提證據資料，尚不足以釋明相對人係因申請人王甲○○為工會幹部而基於不當勞動行為之故意或認識，給予不利益之對待，或不當影響、妨礙或限制工會之活動。申請人主張相對人否准申請人王甲○○申請102年4月23日下午特休帶父親看病，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，非有理由。

(五)相對人否准申請人王甲○○102年5月17日會務公假申請之不當勞動行為部分

1、查申請人王甲○○及相對人之張○○協理均為勞資雙方進行團體協商之代表之一，且相對人自承對於參與團體協商之申請人代表，均給予整天之會務公假。因此，張○○協理於相對人102年5月3日(102)安人字第1020001023號函通知將於102年5月17日下午4時舉行第九次團體協商會議時，即應知悉申請人王甲○○有於102年5月17日申請全日會務公假之必要。縱使申請人王甲○○於102年5月14日上午方送出公假單，亦無礙於相對人業已知悉申請人王甲○○有申請會務公假之必要性。相對人既與申請人工會有此處理團體協商給予工會代表全日公假之約定或慣例，自應遵循約定或慣例而給予會務公假。

2、再查張○○協理否准申請人王甲○○102年5月17日申請全日會務公假之理由為：「一、5/9公假函即已發出，卻遲至今日方呈送核准，影響本部工作事務安排，爾後請提早呈送。二、請先與科長review to-do-list後，與我討論後再送。」亦可證明張○○

○協理明知申請人王甲○○102年5月17日申請全日會務公假之目的乃代表申請人工會參加團體協商會議，而相對人歷來既然均同意給予申請人工會參加團體協商會議代表全日會務公假，自不應再以工作事務安排為由而否准其會務公假之申請。

3、張○○協理既然明知申請人王甲○○因請會務公假之必要，則在申請人王甲○○於102年5月16日改請個人特別休假時，亦應依相對人歷來同意給予申請人工會參加團體協商會議代表會務公假之意思，改給會務公假，而非僅因申請人王甲○○改請個人特別休假而逕予核准該特別休假。

4、相對人雖復主張申請人王甲○○負責督導辦理之102年度消防設備安全檢查，應負責督促於102年3月底完成申報，卻有五家分公司分別延宕至102年4月12日至5月15日方申報。然該等申報縱使有延宕，但既然至遲已於102年5月15日完成，剩餘之工作為消防主管機關之檢查，其進度並非申請人王甲○○所得控制，相對人復承認渠所提出之申請人王甲○○之待辦事項業務不多，則申請人王甲○○參與102年5月17日團體協商會議，顯不致影響財務控管部之工作事務安排，自不應以影響工作事務安排而否准其會務公假之申請。況且，申請人王甲○○嗣後改請個人特別休假而獲准，顯見102年5月17日之請假根本不影響財務控管部之工作事務安排，相對人所辯，不足證明渠否准申請人王甲○○102年5月17日會務公假具有合理性，尚無足採。

5、查相對人財務控管部主管張○○協理之所以否准申請人王甲○○之會務公假申請，縱係本於對申請人王甲○○之工作進度、品質有所不滿，然此應屬年度考績核定問題，自可於當年度考績予以反映，而非在考績尚未核定前，任意藉此否准其會務公假之申請，以示不滿之情緒。相對人財務控管部主管張○○協理不循正當之企業管理、監督、考核程序，反而無端否准申請人王甲○○

會務公假之申請，其行為顯係濫用管理權限無疑。

6、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。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。」進而免除工會幹部於工作時間內提供勞務之義務（臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決參照）。前開會務公假之申請，為工會法賦予工會幹部之權利，雇主固有就個案事實認定、審酌之權，但若依個案具體情形，可認工會幹部已釋明其必要性，雇主即應核准。雇主若無正當理由，不得任意否准會務公假之申請，以免雇主有介入工會內部事務之疑慮，進而影響工會運作或活動（102 年勞裁字第 17 號裁決決定書參照）。

7、本案申請人王甲○○申請 102 年 5 月 17 日全日會務公假代表申請人工會參加團體協商會議，其必要性業有相對人 102 年 5 月 3 日(102)安人字第 1020001023 號函可稽，應認申請人已釋明其必要性，且相對人對於申請人工會之團體協商代表均給予全日會務公假以參加團體協商乙節，亦未爭執。相對人復未證明否准申請人王甲○○102 年 5 月 17 日會務公假之合理性，應認代表相對人行使管理權之主管張○○協理，明知申請人王甲○○102 年 5 月 17 日有申請會務公假之必要，卻否准申請人王甲○○申請 102 年 5 月 17 日會務公假之行為，客觀上已使申請人王甲○○因參加工會活動及參與團體協商相關事務而受不利益之待遇，並使申請人工會之活動遭受不當影響、妨礙及限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。

(六)綜上，爰審酌相對人所屬主管張○○協理否准申請人王甲○○申請 102 年 5 月 17 日會務公假，實源自對其工作不滿之情緒性反應，且申請人王甲○○亦已經離職，確認相對人否准會務公假

之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為，已足形塑申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。

五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查，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、據上論結，本件裁決申請一部分為有理由，一部分為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 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 吳慎宜

劉師婷

林振煌

侯岳宏

蔡正廷

吳姿慧

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 2 年 1 1 月 1 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。