

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 17 號

【裁決要旨】

- 一、按依申請人工會於 105 年 3 月 15 日函及所附之該日會議行程觀之，該日上午 9 時 10 分開會，並於 9 時 45 分至 12 時拜訪桃園市政府勞動局長，故自下午 1 時起至 5 時始為申請人工會常務理事會之會後討論、提案討論及臨時動議之時間，則其申請 1 日之會務假客觀上應屬合理，足見申請人工會就其工會幹部申請 105 年 3 月 24 日全日會務假，應已盡其申請會務假之釋明義務。且相對人就申請人工會 7 名幹部中之 5 人均准予全日會務假，獨對申請人甲及乙僅給予上半日會務假，而否准下半日會務假，亦即相對人對申請人工會幹部之請會務假，無任何正當理由予以差別待遇，並將申請人甲、乙各記曠職 4 小時。考察申請人甲、乙分別為常務理事及常務監事，均服務於相對人清潔稽查大隊之龜山區隊，因申請人工會於 104 年 12 月 28 日及 105 年 1 月 8 日分別提出「廢除稽查大隊，回歸環保局」及「夜班勤務合理分配」之訴求，引發雙方間之勞資爭議，申請人工會由甲、乙負責與相對人進行協商之勞資關係之脈絡可知，相對人顯係針對申請人甲、乙而為不利待遇，其有不當勞動行為之認識及針對性，甚為顯然。
- 二、按工會應置理事及監事，其名額如下：一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人，工會法第 17 條第 1 項第 1、3 款分別定有明文。上開規定係強行規定，故各工會章程及理事會決議之內容，均不得違反上開法律之規定。申請人主張丙、丁於 105 年 4 月 7 日經第一屆理事會第十三次會議決議遞補為（第十、十一名）理事是否合法，應視 105 年 4 月 7 日時申請人之會員人數是否已超過 500 人為斷。

【裁決本文】

申 請 人 蘇明倫

住 桃園市八德區介壽路 1 段 199 號 3 樓

申 請 人 陳登科

住 同上

申 請 人 陳敬儒

住 同上

申 請 人 林晴榮

住 桃園市

申 請 人 葉○○

住 桃園市

申 請 人 葉甲○○

住 桃園市

申 請 人 李○○

住 桃園市

申 請 人 夏○○

住 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 1 號 10 樓

代 表 人 莊志鴻

住 同上

共同代理人 吳○○

住 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 1 號 11 樓

代 表 人 沈志修

設 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（下同）105年10月14日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、相對人所為如附表二事實欄各項之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 二、相對人應於收受本裁決決定書之翌日起七日內，將附表二事實欄第 4 至 7 項所否准之假改為會務公假，詳如附表二救濟命令欄所示。
- 三、申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第 39 條第 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。」查本件申請人主張相對人自 105 年 2 月 22 日起對申請人工會幹部無正當理由否准會務假、扣薪及就曠職

一事命寫自述書之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，而申請人係於 105 年 4 月 28 日提起本件裁決申請，並未逾越上開法定 90 日期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，其申請自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)就片面限縮辦理會務時間為半日部分：

1. 相對人針對申請人陳敬儒、陳登科之會務公假申請准駁，完全不做是否符合執行會務必須之審核，而僅僅是藉主管權限威嚇申請人。例如申請人陳敬儒曾致電相對人主管李甲○○○，詢問何以限縮 3 月 25 日總務組會議公假為半日，李甲○○○在明知申請人陳敬儒上午必須出席總務組會議，下午必須出席新生說明會的情況，仍堅持「我現在能夠回的是半天啦，如果你不滿意，我也沒辦法」(申證 68)明顯是藉故刁難申請人陳敬儒的執行會務工作。
2. 申請人常務理事陳敬儒、常務監事陳登科所負責之龜山區隊為申請人工會重點發展區域，並自 104 年 8 月起至 105 年 7 月止進行「夜班勤務合理分配」之勞資爭議，工會反對相對人片面變動勤務安排，增加夜班勞動條件之負荷。申請人陳敬儒、陳登科為協商代表，接受會員委託與相對人主管李甲○○○進行協商，自 104 年 8 月起至 105 年 5 月間因李甲○○○拒絕協商陷入僵局，導致 6 月工會發動籌備端午節依法休假行動，相對人方才讓步與工會進行協商並解決爭議。相對人主管李甲○○○在勞資爭議期間基於恫嚇申請人工會協商代表陳敬儒、陳登科之意圖，因而於三月間接連否准申請人工會

之總務組、常務理事會全日會務假申請。

3. 申請人工會對於 3 月 24 日、3 月 25 日之會務流程皆詳細告知相對人，已釋明申請全日公假以辦理會務之必要性，然相對人不僅在未經合理說明情況下即變更申請人工會常務理事、常務監事全日公假，更陸續給予曠職、申誡處分，並對申請人陳敬儒上開曠職予以扣薪新台幣（下同）1,076 元之行為，明顯有限制申請人工會活動，甚至對申請人工會核心幹部進行恫嚇之意圖。
4. 申請人針對第一屆理事會第六次常務會議（105 年 3 月 24 日）、第一屆理事會第三次總務會議（105 年 3 月 25 日）申請會務假時，皆於發文時附有全日之簡式會議流程，應為相對人所知曉。相對人辯稱「經相對人審酌上開會議之議程及一般理事會開會所需時間，認為准予半日公假已足以申請人參加上開會議之所需」然對於前述申請人工會之會議流程設計，相對人於回文中並未提出任何質疑，相對人（龜山區隊長）則僅以「這是我的權限」為由，亦未對該流程提出任何疑義之說明，即要求申請人陳敬儒、陳登科以半日補休取代剩餘之半日公假，甚且以陳敬儒曠職 8 小時為由，予以扣薪 1,076 元。試問，相對人豈能毫無理由地限縮申請人工會已釋明之會議時間？申請人工會無所適從。要求以半日補休取代之舉，更說明相對人並無勤務調派之困難。相對人是針對申請人依工會法 36 條行使之會務假權利進行限縮並無正當理由，為針對申請人工會陳敬儒常務理事、陳登科常務監事之不當勞動行為。
5. 按申請人常務理事陳敬儒、常務監事陳登科工作服務之龜山區隊，入會率為 70%，居於申請人工會 12 區之冠（申證 59），

為申請人工會之重要經營區域。自 104 年 8 月起，申請人工會於龜山區隊又持續進行「夜班合理勤務分配」之勞資爭議，由常務理事陳敬儒、常務監事陳登科進行協助，負責就會員訴求與相對人李甲○○中隊長進行協商，至 105 年 7 月，本會達成訴求後方告段落。相對人於 105 年 3 月間否准申請人陳敬儒、陳登科之公假，正處於此勞資爭議進行最激烈期間。相對人是針對申請人工會重點經營及勞資爭議發生區域之幹部進行不利益對待，企圖妨礙限制工會活動。

(二)就片面限縮會務假申請時限部分：

1. 針對 105 年 5 月 10 日桃園市空服員職業工會勞工權益座談會台北場之會務公假，申請人工會之上級工會桃園市產業總工會於 5 月 2 日寄發動員通知，申請人工會於 5 月 3 日收文後旋即安排陳敬儒、夏○○出席並於同日送出申請公假函文，然相對人在明知申請人工會有臨時性申請會務公假必要之情況下，仍片面駁回會務假申請，甚至「指導」申請人應參與桃園市空服員職業工會之其他場次活動，明顯有支配介入申請人工會之意圖。申請人工會為避免相對人對申請人之申請會務假必要性有所誤解，乃回覆函文清楚說明辦理臨時性會務之必要性，並且提供全日流程予相對人，相對人卻依然否准申請人工會之會務假申請，也未說明任何理由。相對人刻意刁難申請人工會會務運作之意圖甚明。
2. 針對 105 年 6 月 14 日桃園市產業總工會「小英上台很風光，工人休假砍光光」陳情行動之會務公假，因新任勞動部長於 5 月 20 日上任後，於 6 月初推動刪除七天國定假日之政策，預計於 6 月中旬送出修法版本，申請人工會上級工會桃園市產業總工會認為此舉有損桃園市勞工權益之虞，故訂於 6 月 14

日發動抗爭行動以阻擋政策改惡，並動員申請人工會響應。本次抗爭活動為因應勞動部政策之動態，經桃園市產業總工會秘書王甲○○於6月8日緊急以電話及通訊軟體通知，申請人工會亦盡速完成公假申請手續，不僅遵循104年6月12日之勞資共識，亦為符合工會法施行細則第32條第1項第3款之工會活動，相對人卻片面否准，明顯為欲妨害申請人工會參與聯合組織之工會活動，構成不當勞動行為。

3. 申請人工會之友會新海瓦斯企業工會新海瓦斯股份有限公司企業工會欲於股東會舉辦記者會行動，申請人工會之上級工會兼任秘書藍○○於105年6月20日緊急以電話及通訊軟體通知動員，申請人工會並於當日盡速完成申請公假手續，是基於合理之臨時性會務需求，遵循104年6月12日之勞資共識，亦為符合工會法施行細則第32條第1項第3款之工會活動，相對人卻片面否准，明顯為欲妨害申請人工會參與聯合組織之工會活動，構成不當勞動行為。按企業工會為擴大受雇者相互團結，促進工會發展，本即有參與聯合組織活動之會務需求，此為貴會104年勞裁字第32號決定書所載甚明。申請人既依照與相對人之勞資共識完備會務假申請，相對人並不針對會務事由進行審查，也不願與申請人工會進行協商調整，竟連續逕行否准申請人工會之會務公假，實有限制工會活動之事實與意圖。

4. 針對相對人否准申請人工會理事夏○○出席105年2月22日辦理本會日常會務之會務公假，當日申請人工會理事夏○○為瞭解責任區域觀音中隊推行「垃圾不落地」政策進度及對於清潔隊員勞動負擔之影響狀況，於2月22日偕同申請人工會總幹事拜訪相對人觀音區中隊隊長詢問前述政策推行事宜，並於拜訪結束後偕同總幹事向會員進行宣導說明。因相

對人主管事務繁忙，為盡快推動此項拜訪以爭取會員權益，申請人工會有臨時性會務需求，遵循 104 年 6 月 12 日之勞資共識於三日前提出會務假申請。

5. 按相對人於否准申請人工會理事夏○○出席 105 年 2 月 22 日辦理工會日常會務之會務公假之前，從未以「時限過短勤務調派不及」為由否准會務公假。申請人工會曾於申請夏○○理事公假之當日同時發文要求相對人依據 105 年 1 月 5 日之勞資爭議調解會議記錄使申請人工會之會員於國定假日休假，相對人不但置之不理，更隨後於 3 月 3 日回函否准申請人工會之會務假申請，並陸續以時限過短為藉口，否准申請人工會會務公假，與申請人工會發函要求相對人履行調解記錄之時間密接，足證相對人否准上開公假是基於妨害工會活動之意圖。
6. 針對相對人否准申請人工會理事李○○出席 105 年 3 月 1 日第一屆理事會第一次文宣組會議之會務公假，因申請人工會於 2 月底發現各縣市環保局陸續推動外包政策，有損清潔隊員勞動權益，為喚起會員之危機意識，故因應需求臨時召開第一次文宣組會議，並製作文宣發放予會員知曉議題重要性。
7. 申請人工會認為，相對人一再以「時限過短，勤務調派不及」為由否准申請人工會會務公假，邏輯上難以自圓其說。若無法核給公假之理由真為相對人所言為「勤務調度不及」，何以本次五件請求事項，申請人工會理監事之會務公假遭否准，改以特休假申請，相對人即一律照准？可見申請人工會並非刻意為難相對人，反而是完全依照各區隊之勤務狀況提出會務假申請。相對人之否准申請人工會理監事請假之真實理由當然並非勤務調派需求，而是特意針對申請人工會申請會務

假進行工會活動所為。

8. 申請人與相對人於 104 年 6 月 12 日進行勞資協商之會議記錄如（申證 30），是日相對人與申請人就「定期性的會議應盡量於 10 日前申請」有所共識，另「臨時會議應 3 日前通知，但特殊性、偶發性會議不在此限」則是得到勞方資方雙方口頭之約定。當日之共識雖未形諸文字會議記錄，就申請人 6 月 12 日起至 105 年 2 月之公假申請，也的確遵照前述「定期性的會議應於 10 日前申請，臨時會議應 3 日前通知，但特殊性、偶發性會議不在此限」之原則，相對人也從未駁回（申證 31）。
9. 以「申證 31」之實際統計觀之，自 104 年 6 月 12 日申請人與相對人達成共識起計，至 105 年 2 月 22 日相對人第一次以申請時限為由否准會務假申請，申請人一共申請 70 次公假，其中「申請日距請假日為 3 日前而少於 10 日」的便有 29 次，高達 41%比例，因時間過短被否准之比例為 0%，顯見基於臨時性會議需求而 3 日前申請會務假屬於申請人與相對人之互動常態，絕非特殊、例外之情況。相對人的確依循「定期性的會議應於 10 日前申請，臨時會議應 3 日前通知，但特殊性、偶發性會議不在此限」之原則進行會務假核准，並已形成長期之慣例。相對人屢次以申請人工會未於 10 日前提出公假申請為由否准公假，是刻意曲解 104 年 6 月 12 日之勞資協商，並背棄為期七個多月的勞資互動慣例。
10. 至於本次請求裁決事項之五次被否准公假，各次距請假日之申請天數均為 3 日至 7 日前申請，此類型之獲核准公假在 104 年 6 月~105 年 2 月間共計 27 筆，占總數之 38.5%，足見並非偶發性事件，何以在 104 年間 3 日~7 日前申請 27 次之公假皆獲准許，104 年 12 月 28 日及 105 年 1 月 8 日申請人工會主張

「廢除稽查大隊，回歸環保局」以後，便連續遭遇 5 次否准？相對人明顯有出於限制申請人工會活動之意圖而為之。

11. 相對人之員工一般有臨時性需求申請特休假、事假，從無須 10 日前申請之狀況，相對人要求申請人工會須 10 日前申請，是刻意限制工會之會務運作。觀諸相對人 12 區作業場所，隊員有臨時性需求請特休假、事假，大致上在 2~3 天前申請，相對人主管均加以准允，並無相對人所稱需 10 日前申請方能調派勤務之情事。申請人工會認為，相對人所稱須 10 日前申請方能調配勤務，是限制申請人工會活動之虛假說詞。經本會總幹事吳○○詢問桃園市勞資關係科勞動局楊睿真說法（申請人工會業務承辦人），楊承辦人亦從未聽聞須 10 日前申請會務公假之案例。

（三）否准蘇明倫理事辦理日常會務公假部分：

1. 針對申請人蘇明倫出席 105 年 4 月 27 日會員游○○妻公祭後辦理工會日常會務之會務公假，申請人蘇明倫當日於上午出席公祭後，下午即至申請人工會會所處理日常會務，內容包括整理收發文資料、與會務秘書進行辦公室清潔與辦公家具配置、以及協助製作 105 年 17 號裁決書（即本案）之裝訂及側標等事宜。按申請人工會既指派蘇明倫處理本案勞資爭議之相關文件，為避免相對人之不當介入，自有不便對於工作事項進行詳細說明，而僅能以簡式記載釋明之理由。相對人既明白申請人工會處於提出不當勞動行為爭議之中，仍不顧申請人函文說明「涉及本會內部運作事宜」故無法詳細回覆辦理日常會務之事項或行程之情形，給予申請人蘇明倫理事曠職之處分，顯有支配介入及不利處遇申請人工會及幹部之意圖。

2. 相對人既提供予其他所屬企業工會（桃園市政府企業工會）以簡式登記方式申請日常會務公假：如 105 年 3 月 2 日、3 月 15 日之黃姓理事及徐姓理事，即以簡式登記方式申請兩日之全日公假。何以相對人對桃園市政府企業工會之全日日常會務公假內容就不需加以詢問，獨獨針對申請人工會之半日日常會務公假予以刁難甚至曠職處分？申請人工會認為是針對申請人工會持續與相對人進行勞資爭議，對工會活動所為之刻意限制。
3. 申請人工會自 104 年 5 月 7 日起即有辦理日常會務並申請會務公假之需求，於公假函做「辦理日常會務」之簡式登記，亦為相對人之照准。以簡式記載日常會務之公假申請經查計有 104 年 5 月 7 日、104 年 8 月 31 日、104 年 9 月 25 日、104 年 10 月 30 日、104 年 11 月 27 日、105 年 2 月 24 日、105 年 2 月 25 日等七次，足見以簡式登記辦理日常會務已成為申請人與相對人之間慣例，相對人欲變更慣例，卻未經協商甚至說明理由為何即給予申請人蘇明倫曠職處分，已對申請人工會及理事蘇明倫造成妨礙限制以及不利益待遇，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款。
4. 按依據 105 年勞裁字第 9 號案相對人提供之「相證六」（申證 39），自 104 年 2 月 6 日起至 105 年 3 月 17 日止年相對人給予申請人工會組織區域重疊之「桃園市政府企業工會」之會務公假中僅以簡式登記者至少共有 9 日（104 年 10 月 19 日與顧問王○○○討論會務事宜、11 月 18 日及 11 月 25 日理監事○○○○及○○處理年終相關會務、12 月 6 日及 12 月 20 日辦理會務、2 月 16 日執行會務、3 月 2 日及 3 月 16 日處理○務、3 月 17 日處理會務），足見相對人亦與市政府工會形成會務假申請以簡式登記之慣例。若相對人堅持申請人工會必

須釋明日常會務之事項或行程方能准假，請說明是否以同一標準對待其他與申請人工會組織區域重疊之桃園市政府環境清潔稽查大隊企業工會、桃園市政府企業工會，以免有違平等原則之嫌。

(四)否准遞補理監事公假部分：

1. 申請人工會於 105 年 4 月 7 日因應會員人數已達 500 人，依據第一屆會員代表大會第一次會議及第一屆理事會第十三次會議，遞補候補理事葉甲○○、候補理事葉○○為理事，經主管機關桃園市政府勞動局核備完畢，並於 4 月 19 日召開第一屆會員代表大會第一次臨時會議補選林晴榮任監事後，陸續向相對人申請 4 月 22 日總務組會議公假（葉○○）、4 月 21 日職業安全衛生事宜討論會公假（葉○○、葉甲○○）、5 月 5 日及 6 月 2 日之定期理監事會公假（葉○○、葉甲○○、林晴榮）、5 月 10 日之文宣組會議公假（葉甲○○）、5 月 26 日總務組會議公假（葉○○）、5 月 25 日職業安全衛生事宜討論會公假皆遭否准（葉○○、葉甲○○），執意對申請人工會葉○○、葉甲○○理事及林晴榮監事之公假進行否准，構成不利益待遇及限制妨礙本會會務運作。
2. 申請人工會之會員入會時間點，自理事會（每月召開）審核通過之月份為始，並由相對人於下月份月初進行扣款，追溯經常會費至理事會通過之月份。乃依據申請人工會章程第八條，「會員入會須填入會申請書，經理事會審查合格並繳納各項會費後，方得為本會會員並享有會員權益。」，並早於 104 年 8 月起與相對人達成追溯會費扣款至理事會通過月份之約定。因此 4 月份入會之會員雖至 5 月份方才進入相對人扣款名單，會籍自應自 4 月份起計，5 月份入會會員亦同。不料相

對人卻於第三次調查會議堅稱申請人工會之會員雖經已經理事會審核通過並繳納會費，須至次月份方能享有會籍，明顯與此前之約定相違，更有支配介入之嫌。

3. 申請人工會之會員退會時間點，自理事會（每月召開）審核通過之次月份停止扣款為始。因當月份申請退會之會員已於月初繳納會費，故申請人工會仍視之為會員並給予應有之保障與福利。申請人工會之會員統計與變遷見。
4. 申請人工會依據第一屆第一次會員代表大會決議：「章程第 14 條之修正內容：『本會置理事十一人，候補理事五人；監事三人，候補監事一人』授權理事會俟會員人數近 500 人後執行。」（申證 40），並於第一屆理事會第 13 次會議決議，因應本會會員已屆 500 名，增額 2 名正式理事。理監事增額以後會員數亦逐步增長。申請人工會無法理解，相對人是基於何種必要性而要求申請人工會提供會員名冊，方得進行理事增額作業？退一步言，縱使相對人真有需要代替申請人工會計算會員人數，甚至不願意承認申請人工會理監事經勞動局備查之合法性，更不願意承認申請人工會退會會員於當月份之會員資格，也應誠實依據申請人工會遞交之入會申請書，承認申請人工會會員於當月份之會員身分。然而何以五月份繳交會費之人數應達 506 位，相對人仍持續拒絕給予申請人工會之遞補理事葉○○、葉甲○○105 年 5 月 5 日至 6 月 2 日之會務公假？申請人工會認為此顯已逾正當之雇主審核權限，已構成對於工會活動之限制與妨害。

（五）否准會員代表大會會員代表公假部分：

1. 申請人工會自 104 年 12 月 10 日起即有召開會員代表大會經相對人核准會員代表會務公假之記錄在案，且清楚寫明「依

工會法第 36 條第 1 項」與申請人工會約定給予會員代表公假。不料在 104 年底申請人與相對人發生廢除稽查大隊等重大勞資爭議後，相對人竟以「無工會法第 36 條適用」為由，否准本會為補選監事而召開之 105 年 4 月 19 日第一屆第一次臨時會員代表大會中，會員代表除兼任理監事者共計 27 人之會務公假，意圖干擾申請人工會依章程進行選舉之會務運作。依勞動部 100 年勞資二字第 1000126586 號函，工會法第 36 條第 1 項所稱「約定」係指「工會與雇主間對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，雙方意思表示一致，非以約定團體協約為限」，相對人之行為明顯違反工會法第 36 條第 1 項之會務假規範。

2. 相對人曾於 105 年勞裁字第 9 號案第 3 次調查會議說明「三個工會都會每四年（應為每年，相對人陳述時理解有誤）召開一次會員代表大會，選舉理監事，涉及工會重要之運作，因此相對人對於會員代表大會參加的會員代表都會給予會務公假」（申證 26 頁 3），依相對人之陳述，明顯與否准申請人工會為補選監事而召開之 105 年 4 月 19 日第一屆第一次臨時會員代表大會之行為有所出入，足證不當勞動行為之意圖。
3. 申請人工會與相對人間就召開會員代表大會給予會員代表公假之約定，係於 104 年 10 月間，申請人工會總幹事王甲○○詢問相對人，得知相對人均有給予其他兩工會（桃園市政府清潔稽查大隊工會、桃園市政府企業工會）召開會員代表大會時會員代表公假，是以要求約定亦給予申請人工會公假並獲相對人同意（申請人發文函（申證 66）。相對人片面否准申請人 105 年 4 月 19 日之第一屆第一次臨時會員代表大會會員代表公假，已違反此前與申請人之約定（申證 49）。

4. 104 年 12 月 28 日上午記者會後，下午相對人所屬員工組織之其他工會(桃園市政府企業工會、桃園市政府環境清潔稽查大隊工會)理事長旋即與相對人高階主管會談，並簽署由相對人提供之聯合聲明電子稿「標題：裁撤大隊 不是唯一的選項」反對申請人工會之訴求與抗爭手段(申證 27)。參見該聲明稿足證相對人疑似介入相對人所屬員工組織之其他工會，可見相對人於 104 年度給予包含申請人工會 3 個工會會員代表大會會務公假，但自 105 年起卻單獨否准申請人工會會員代表公假，獨厚其它 2 工會會員代表公假，相對人此一行為與申請人工會對於相對人組織架構之意見相左記者會間之時空密接性，足證相對人構成不當勞動行為。

(六)由申請人與相對人歷來之勞資互動歷程觀之，勞資雙方於 104 年形成會務假給予之慣例，然由於相對人遲不回應申請人工會「反對設立稽查大隊後降低勞動條件」、「成立職業安全衛生委員會」、「臨時人員全數轉正」、「落實垃圾不落地」等議題訴求，104 年 12 月 28 日申請人工會遂召開公開記者會，敦促相對人改善。然而相對人竟於 104 年底限縮申請人工會會務假，並於 105 年起未經勞資協商，即片面開始全面性地限縮申請人工會會務假權利。包括否准候補理監事及遞補理監事會務假、限縮正式理監事定期會議會議時間及申請時限、否准辦理日常會務公假以及否準會員代表大會之會務公假等，甚至於正式公文拒絕寫明是否核准申請人工會公假而註明「請中隊長衡酌給予適當之公假」造成申請人工會無法就公文直觀判斷會務假核准與否，增加申請人工會會務運作成本。申請人之工會活動與相對人之限縮申請人工會會務假申請行為具有明顯之時空密接與因果關係，足證不當勞動行為之意圖。

(七)請求裁決事項：

1. 請求確認相對人片面變更申請人陳敬儒、陳登科出席 105 年 3 月 24 日第一屆常務理事會第六次會議之全日會務公假為半日。請求確認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人片面變更申請人陳敬儒出席 105 年 3 月 25 日第一屆第三次總務組會議之全日會務公假為半日。請求確認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
3. 請求確認相對人命申請人陳敬儒、陳登科就 105 年 3 月 24 日、25 日之半日曠職撰寫自述書之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
4. 相對人以申請人陳敬儒於 105 年 3 月 24 日、25 日曠職半日為由，於 8 月份薪資扣除薪資計新台幣 1,076 之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
5. 請求確認相對人否准申請人工會理事夏○○出席 105 年 2 月 22 日辦理本會日常會務之會務公假（3 日前申請），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
6. 請求確認相對人否准申請人工會理事李○○出席 105 年 3 月 1 日第一屆理事會第一次文宣組會議之會務公假（6 天前申請），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
7. 請求確認相對人否准申請人常務理事陳敬儒、理事夏○○出席 105 年 5 月 10 日桃園市空服員職業工會勞工權益座談會台北場之會務公假（7 日前申請），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。

8. 請求確認相對人否准申請人理事蘇明倫、監事林晴榮出席 105 年 6 月 14 日桃園市產業總工會「小英上台很風光，工人休假砍光光」陳情行動之會務公假(6 日前申請)，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
9. 請求確認相對人否准申請人理事蘇明倫出席 105 年 6 月 23 日新海瓦斯工會「抗議公司片面降低員工分紅，停止打壓工會幹部」陳情行動之會務公假(3 日前申請)，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
10. 請求確認相對人否准申請人蘇明倫出席 105 年 4 月 27 日下午辦理本會日常會務之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
11. 請求確認相對人否准申請人工會理事葉○○出席 105 年 4 月 22 日第一屆理事會第四次總務組會議之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
12. 請求確認相對人否准申請人工會理事葉○○、葉甲○○出席 105 年 4 月 21 日職業安全衛生事宜第二次討論會之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
13. 請求確認相對人否准申請人工會理事葉○○、葉甲○○、監事林晴榮出席 105 年 5 月 5 日及 6 月 2 日定期理事會之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。

14. 請求確認相對人否准申請人工會理事葉甲○○出席 105 年 5 月 10 日第一次理事會第三次文宣組會議之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
15. 請求確認相對人否准申請人工會理事葉○○出席 105 年 5 月 26 日第一次理事會第五次總務組會議之會務公假。請求確認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
16. 請求確認相對人否准申請人工會理事葉○○、葉甲○○出席 105 年 5 月 25 日職業安全衛生事宜第二次討論會之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。
17. 請求確認相對人否准申請人工會 105 年 4 月 19 日第一屆會員代表大會第一次臨時會議之會員代表會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並將其假別改為會務公假。

二、相對人之答辯及主張：

(一)申請人主張於 104 年 6 月 12 日經勞資協商提出之請假程序云云，並非事實：

1. 104年6月12日是申請人工會臨時起意要求拜訪局長，局長同意會面溝通，由於並非預定之正式會議，故無會議紀錄。且當日會談溝通並無共識，此由申請人工會於105年3月11日函說明二自陳：「…。本會自該日協商後至今並未接受10日前方可申請之要求，…」(申證7)可得證明。嗣同年6月23日相對人更以桃清隊勞字第1040010925號函通知申請人後續如需

申請會務假，請務必於10日前來辦理（相證4），亦足見104年6月12日之臨時會談並無結論共識。

(二)依 105 年 2 月 19 日申請人寄發之桃環工行字第 105021909 號函（相證 5）可知，相對人收文時間為 2 月 19 日(週五)下午 4 時 54 分，申請人預定請假日為 2 月 22 日(週一)，令相對人完全沒有審認及核准該次會務假流程的時間，也沒有調度人力補足請假人員的時間，將相對人視同橡皮圖章，毫不尊重相對人的核假權。

(三)相對人自民國 105 年 1 月起，開始依工會法第 36 條規定審核申請人工會等 3 工會幹部之申請會務公假，有其必要性及合理性：

1. 現行桃園市政府施行每週清運6天垃圾的政策，相對人之清潔隊員人力吃緊為六都之最。再依法勞工每七日中至少應有一日休息之規定，若申請人工會或其他工會幹部申請會務公假未於適當期間前提出，相對人若准其公假，則必須調派已排休之其他清潔隊員來服勤務，但如此一來又有違反勞基法第 36 條之虞。職故，相對人要求包含申請人工會在內之 3 工會幹部申請會務公假應於 10 日前提出，有其合理性。
2. 104 年度為相對人及上開 3 工會皆屬草創初期，相對人考量 3 工會之初期會務較為繁忙及勞資關係和諧等因素，於 104 年度對於 3 工會幹部申請會務公假，不管是否具有理監事身分，皆一律從寬核給公假全日。至 104 年底，陸續有清潔隊員向相對人反應，准予不具理監事身分之工會幹部申請會務公假太過寬鬆浮濫，已造成非工會幹部清潔隊員之勤務負擔加重。相對人內部就此問題開會討論後，發現准假標準確實與工會法第 36 條規範意旨未盡相符，乃決定自 105 年起落實工會法第 36 條規定，亦即：要求請工會會務假者必須具有理監

事身分、有辦理會務必要性，且請假時間應予辦理會務時間相當。故自105年度起，相對人針對內部3個工會之幹部申請會務公假，皆採同一標準即「不具理監事無法給予會務公假」此原則，並無差別待遇。

(四)105 年勞裁字第 6 號載明：「依工會法第 36 條第 2 項規定，企業工會之工會理事長固有半日或全日處理會務之權利，惟如雇主就請假期間有爭執，工會仍應就會務內容盡其釋明之義務，企業工會之工會理事長或其理、監事尚無從因工會法第 36 條第 2 項規定完全免除釋明之義務，…」、「為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明。…」等文可知：雇主就請求會務公假事項對工會幹部有「要求釋明權」及「合理准駁權」，由此推知，工會幹部應於預定休假日一定期間之前向雇主提出會務公假申請，否則無異剝奪雇主之要求釋明權。查本件申請人工會提出會務公假之日期與預定休假日通常僅有不足 5 個工作日（甚至有不足一日之案例，如相證 5），令相對人毫無審酌及認定有無必要請其釋明之空間，顯已剝奪相對人之要求釋明權，違反鈞會一貫見解甚明。在勞雇雙方無約定的情況下，縱使在 50 小時內之會務假申請，雇主仍有要求企業工會釋明及合理准駁之權利（參 105 年裁字第 6 號決定書）。然而，申請人似認企業工會只要在 50 小時範圍內申請會務假，雇主即無否准之權利，此主張顯已誤解工會法第 36 條之規範意旨及鈞會歷來見解甚明。

(五)就申請人所指 105 年 4 月 19 日申請公假人數，相對人代理人依承辦人告知而陳述 70 至 80 人，若申請人工會確認當日申請

公假人數為 55 人，相對人不爭執而願更正此錯誤陳述。蓋無論為 55 人或 70~80 人，與該請求事項有無理由並無直接關連性，故相對人無使鈞會陷於錯誤判斷之意圖：

1. 就答辯書第(五)第3點之陳述內容確有不精確之處，應補充修正為：「…自105年起，亦無准許參加『臨時會員代表大會』之會員代表准許其公假之先例。…」。且相對人於105年5月31日鈞會105年裁字第9案已表明，105年後就只有對於4年1次選舉理監事及勞資代表時，才會例外給予非理監事的會員代表會務公假（參申證26第3頁）。

(六)末查，申請人以「申證 27」及「申證 28」內容，即主張相對人違反平等對待義務，顯然不值一駁。蓋：

申請人指控自105年起「獨厚其它2工會會員代表公假」乙節，並非事實（相對人不會率然指控其虛偽或捏造事實）。查105年自今，清潔稽查大隊企業工會尚未召開會員代表大會，故自無會員代表請公假被准許之問題。另一工會桃園市政府企業工會則如前所述，其召開之會員代表大會屬於「定期」且議程包含「選舉理、監事」此牽涉工會運作之重大事項，相對人方例外准許與會所有會員代表請會務公假。反觀，申請人105年4月19日係召開第一屆會員代表大會臨時會議，並非「定期」代表大會，且亦未釋明會員代表有出席之必要性（例如必須選舉理監事），故與上開市政府工會之請假事由顯然不同。所謂「平等原則」，是指相同事件應為相同處理，不同事件則應為不同處理。相對人依據「不同事件應為不同處理」原則否准申請人之請求，尚未違反平等原則。又就「否准遞補理事及新任監事公假」部分，因請求會務公假當時皆非工會之理、監事，與工會法第36條第2項規定不符，故依法否准其公假。

三、不爭執事項：

- (一)申請人工會幹部於 104 年 6 月 12 日拜訪相對人並進行座談時，雙方曾就關於申請人工會幹部申請會務假一事討論。
- (二)申請人工會於 104 年 12 月 28 日提出「廢除稽查大隊，回歸環保局」之訴求；於 105 年 1 月 8 日提出「夜班勤務合理分配」之訴求，由申請人陳敬儒、陳登科與相對人進行協商。
- (三)相對人於 105 年 8 月 23 日與申請人工會、桃園市政府企業工會之第三次勞資聯合座談會，其中案由 3 為「有關工會申請會務假事宜」，經討論後之結論：一般會務假應於 10 日前申請，遇突發性緊急狀況無法於 10 日前申請者，應敘明急迫性理由後於 3 個工作日前向相對人提出申請（申證 80）。

四、本案爭點：

- (一)相對人於 104 年 6 月 12 日申請人工會幹部拜訪座談時，關於申請人工會幹部申請會務假一事，有無提出一般會務假應於 10 日前申請，臨時性會議於 3 日前申請，特殊性、偶發性者不在此限之請假原則？
- (二)相對人否准如附表一第 1 至第 16 項所示申請人工會幹部會務假，及對申請人陳敬儒之曠職扣薪 1,076 元並命申請人陳敬儒、陳登科就曠職一事寫自述書之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？
- (三)相對人否准如附表一第 17 項所示申請人工會會員代表 105 年 4 月 19 日第一屆會員代表大會第一次臨時會之會務假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一)相對人於104年6月12日申請人工會幹部於拜訪環境保護局主任秘書時，相對人確提出要求申請人工會申請會務假時，應遵守正式會議於10日前申請，臨時性會議（或活動）於3日前申請，特殊性偶發性會議（或活動）不在此限之原則，申請人嗣後亦已同意，本會判斷相對人准駁本件之各項會務假有無構成不當勞動行為，即以上開原則為依據：

1. 申請人之前主張未曾同意104年6月12日相對人所提之會務假請假期限的辦法，惟其於105年8月8日之補充理由書（三）中即自認104年6月12日雙方已達成正式會議應於10日前申請、臨時性會議應於3日前申請及特殊性偶發性會議不在此限之共識。
2. 相對人固抗辯：104年6月12日會談溝通中，相對人要求申請人申請會務假應於10日前申請，當時申請人工會並未同意云云。經查，依申請人工會制作之1040612申請人工會與資方會談記錄，關於會務假之申請，申請人提出之原則為「活動前1日發文給大隊（底限3日）」，相對人之回應方案為：「正式會議應10日前申請，臨時性會議應3日前申請，但特殊性、偶發性會議不在此限」，有上開會議記錄（申證30）可稽。雖相對人否認該會議記錄內容之真正，惟依該會議記錄所載，關於會務假申請期限，相對人之主張與申請人提出之方案相去甚遠，其內容係對申請人不利，申請人應無故意虛構不利於己之相對人回應方案的可能。且依相對人提出之104年6月23日函准申請人工會幹部之會務假時，於說明三中強調申請人工會後續如需申請會務假，請務必於10日前來辦理，有104年6月23日桃清隊勞字第1040010925號函（相證4）可稽，其中須於10日前申請，與該會議記錄中相對人方案之

第一點亦相吻合。再者，如申請人工會有臨時性會議（或活動）或特殊性、偶發性會議（或活動），則亦應另有彈性之方式，始符雇主人事權之合理行使。因此當日相對人關於申請人工會幹部之會務假，有提出臨時性會議（或活動）應於3日前申請，但特殊性、偶發性會議（或活動）不在此限之原則，應屬事實，蓋亦難想像此係申請人工會杜撰而來。因此，上開原則即應作為本件申請人工會申請會務假時有無遵守上開原則之申請期限，及相對人否准會務假有無濫用准假裁量權之判斷標準之一。又相對人於105年8月23日與申請人工會、桃園市政府企業工會之第三次勞資聯合座談會，其中案由3為「有關工會申請會務假事宜」，經討論後之結論：一般會務假應於10日前申請，遇突發性緊急狀況無法於10日前申請者，應敘明急迫性理由後於3個工作日前向相對人提出申請，有桃園市政府環境保護局第三次勞資聯合座談會會議記錄（申證80）足憑，是自105年8月23日起申請人工會申請會務公假，即應依上開第三次勞資聯合座談會之結論辦理，自屬當然。而該次達成共識之請假原則，即與申請人工會製作之104年6月12日會談記錄中相對人關於會務假之申請原則之前2項均相同，更足證相對人於104年6月12日之座談中，確曾提出會務假請假原則一事屬實。本件相對人否准申請人請求之會務假均在105年8月23日之前，本會自應依相對人於104年6月12日所提之會務假請假原則判斷之。

(二)相對人否准下列申請人工會幹部之會務假、命申請人陳敬儒、陳登科就其曠職8小時及4小時一事寫自述書、對申請人陳敬儒扣薪1,076元之行為（茲整理如附表二），構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，茲分述如下：

1. 請求確認申請人陳敬儒、陳登科申請參加105年3月24日第一屆常務理事會第六次會議之全日會務公假，相對人於105年3月18日僅各准上半日而否准下半日會務假，並各記曠職半日之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為部分（附表一第1項即附表二第1項）：

查申請人工會於105年3月15日發函予相對人，因將於105年3月24日召開申請人工會第一屆常務理事會第六次會議，請相對人准予工會幹部7人會務假1日（申證28），依該函檢附之該日會議行程記載，該日上午9時10分開會，並於9時45分至12時拜訪桃園市政府勞動局長，下午1時起至5時為會後討論、提案討論及臨時動議，有申請人工會上開函文及所附之會議議程表可稽。桃園市政府環境清潔稽查大隊於105年3月18日函復由中隊長衡酌給予適當之公假（申證22），而中隊長就同一事由給予其他5名工會幹部1日之會務公假，卻僅給予申請人陳敬儒、陳登科半日公假，並對申請人陳敬儒、陳登科就該日下午各記曠職4小時（申證23、24）。按依申請人工會於105年3月15日函及所附之該日會議行程觀之，該日上午9時10分開會，並於9時45分至12時拜訪桃園市政府勞動局長，故自下午1時起至5時始為申請人工會常務理事會之會後討論、提案討論及臨時動議之時間，則其申請1日之會務假客觀上應屬合理，足見申請人工會就其工會幹部申請105年3月24日全日會務假，應已盡其申請會務假之釋明義務。且相對人就申請人工會7名幹部中之5人均准予全日會務假，獨對申請人陳敬儒及陳登科僅給予上半日會務假，而否准下半日會務假，亦即相對人對申請人工會幹部之請會務假，無任何正當理由予以差別待遇，並將申請人陳敬儒、陳登科各記曠職4小時。考察申請人陳敬儒、陳

登科分別為常務理事及常務監事，均服務於相對人清潔稽查大隊之龜山區隊，因申請人工會於 104 年 12 月 28 日及 105 年 1 月 8 日分別提出「廢除稽查大隊，回歸環保局」及「夜班勤務合理分配」之訴求，引發雙方間之勞資爭議，申請人工會由陳敬儒、陳登科負責與相對人進行協商之勞資關係之脈絡可知，相對人顯係針對申請人陳敬儒、陳登科而為不利待遇，其有不當勞動行為之認識及針對性，甚為顯然。核其行為該當對於參加工會活動或工會幹部予以不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，申請人此部分之主張，為有理由。

2. 請求確認關於申請人陳敬儒因參加 105 年 3 月 25 日第一屆第三次總務組會議申請全日會務公假，相對人僅准上半日而否准下半日會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為部分（附表一第 2 項即附表二第 2 項）：

申請人工會於 105 年 3 月 7 日發函予相對人，因將於 105 年 3 月 25 日召開申請人工會第一屆理事會第三次總務組會議，請相對人准予申請人理事陳敬儒會務假 1 日（申證 29），該函所載開會事由載為：「召開第一屆理事會第三次總務組會議（工作交換）」，桃園市政府環境清潔稽查大隊於 105 年 3 月 9 日函復由中隊長衡酌給予適當之公假（申證 15），而中隊長僅核給申請人陳敬儒半日會務假。經查申請人陳敬儒陳稱：該日會議包含整個工會帳目處理以及與候補理事葉○○進行交接，下午是針對帳目收入部分，與相對人的代扣人員進行對帳，以及處理前日常務理事會交辦事項，尚包含與桃園市環保局副局長的會面，該日下午 4 時 30 分是相對人給申請人工會之宣導時間等語（參見第二次調查會議記錄第 3 頁第 12 行起），為相對人所不爭執；依其所述，顯然該日下午陳敬儒

須處理眾多會務，且與相對人代扣會費人員對帳，相對人應無不知其事之理。既然申請人工會函中已載明該日之會務包括工作交換，且相對人亦指定代扣會費之承辦人該日下午與陳敬儒對帳，則相對人僅給予上半日而否准下半日會務假，並記曠職 4 小時之行為，顯係針對申請人陳敬儒之工會幹部身分及參與工會活動而為之不利待遇，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，申請人此部份之主張，為有理由。

3. 請求確認相對人命申請人陳敬儒就105年3月24日、25日之各半日曠職、陳登科就105年3月24日曠職半日一事撰寫自述書，及對申請人陳敬儒以上開曠職為由扣薪1,076元之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為部分（附表一第3、4項即附表二第3項）：

查相對人就申請人工會申請陳敬儒 105 年 3 月 24 日及 25 日、陳登科 105 年 3 月 24 日之全日會務假，僅各准半日之會務假並分別各記曠職 8 小時及 4 小時之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述；詎相對人復對申請人陳敬儒扣薪 1,076 元，及命申請人陳敬儒、陳登科撰寫龜山區清潔隊員自述書，其中陳敬儒之違紀情節欄載為：「於 105 年 3 月 24 日、25 日下午各曠職 4 小時，合計曠職 1 日」（申證 59-1），陳登科之違紀情節欄載為：「於 105 年 3 月 24 日下午曠職 4 小時」（相證 10），亦即相對人除針對陳敬儒、陳登科申請之上開全日會務假，僅准上半日而否准下半日之會務假，各記曠職 4 小時，並對申請人陳敬儒之上開共 8 小時曠職扣薪 1,076 元，再命該 2 人撰寫自述書之行為，顯有欲依自述書之內容再予以懲戒之意圖，則相對人對申請人陳敬儒扣薪及命該 2 人撰寫自述書之行為，顯係基於不當勞動

行為之動機而針對工會幹部陳敬儒、陳登科而為，核其行為該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，申請人此部份之主張，為有理由。又申請人陳稱相對人已撤銷對該 2 人之曠職處分，並於 105 年 9 月 1 日發還對申請人陳敬儒扣薪之 1,076 元，附此敘明。

4. 請求確認相對人否准申請人常務理事陳敬儒、理事夏○○參加105年5月10日桃園市空服員職業工會勞工權益座談會台北場之會務公假各1日之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為部分（附表一第7項即附表二第4項）：

申請人工會主張於 105 年 5 月 3 日收到上級工會桃園市產業總工會 105 年 5 月 2 日寄發之動員函，要求派員參加桃園市空服員職業工會 105 年 5 月 10 日舉辦之「捍衛勞工權益說明會」（申證 69），申請人工會收文後旋即安排理事陳敬儒、夏○○參加，並於同日發函申請該 2 人 105 年 5 月 10 日之全日會務假（申證 65 第 3 頁），同時檢附桃園市產業總工會動員通知；相對人於 105 年 5 月 5 日函復因勤務調度不及無法准假，且申請人工會未提供議程可資判斷給假半日或 1 日，並稱：「該工會活動尚有提供 105 年 5 月 18 日之桃園場次可就近參加」（申證 58）；申請人工會於 105 年 5 月 6 日再次發函提供上開座談會之議程係自該日下午 1 時起至 5 時（申證 70），相對人即未予回應。查申請人工會於 105 年 5 月 3 日收到上級工會桃園市產業總工會之推派代表參加桃園市空服員職業工會舉辦之「捍衛勞工權益說明會」通知函（申證 69），隨即安排理事陳敬儒、夏○○參加，並於同日送出會務假申請函，同時檢附桃園市產業總工會動員通知之事實，為相對人所不爭執；且申請人工會於相對人否准後，隨即於 105 年 5 月 6 日補送議程（申證 70）予相對人，應認申請人工會申請

工會幹部會務假已盡釋明之責。再者，該次活動係桃園市空服員職業工會於105年5月10日、18日舉辦之「捍衛勞工權益說明會」，依其性質係屬臨時性會議之性質，則依前述相對人所訂之請假原則，申請人於3日前請假即可，而本件申請人係於6日前申請，符合上開請假原則。相對人以調度不及為由否准，除違反自己所訂之請假原則外，復未說明有何具體正當理由，則其否准之行為顯係針對陳敬儒、夏○○之工會理事身分及參與工會活動而予以不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，申請人此部分之主張，為有理由。又申請人工會欲參加何種會議及何場次之會議，屬工會自治事項；相對人固得就申請人工會申請之各該會務假依法及相關規定予以准駁，惟不宜建議申請人工會應參加何種或何場次之會議，否則即有支配介入之可能，附此敘明。

5. 請求確認相對人否准申請人理事蘇明倫、監事林晴榮出席105年6月14日桃園市產業總工會「小英上台很風光，工人休假砍光光」陳情行動各1日之會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為部分（如附表一第8項即附表二第5項）：

申請人工會主張上級工會桃園市產業總工會認為本部於105年6月推動刪除七天國定假日之政策，有損桃園市勞工權益，故該工會訂於105年6月14日發動抗爭行動。嗣由該工會秘書王甲○○於105年6月8日以LINE通知申請人工會（申證71），申請人工會亦於同日發函申請理事蘇明倫、監事林晴榮105年6月14日之會務假，函中明載活動議程，相對人於105年6月8日同日收文（申證65第4頁），惟至105年6月15日始發函以申請人工會未於10日前申請調度不及為由，否准會務假（申證58第2頁）之事實，有相對人之上開函及LINE

之內容足憑。查該次活動係桃園市產業總工會於 105 年 6 月 8 日 LINE 通知申請人工會，而桃園市產業總工會為申請人工會之上級工會，且該次活動係屬針對推出之新政策而為之抗爭，屬臨時性活動之性質，依前述相對人所訂之請假原則，申請人於 3 日前請假即可。本件申請人工會於 105 年 6 月 8 日當日即發函申請同年 6 月 15 日之會務假，符合上開請假原則，並於函中載明議程，應認申請人工會已盡釋明之責。相對人以未於 10 日前申請調度不及為由否准，除違反自己所訂之請假原則外，復未說明有何具體正當理由，且遲至於 105 年 6 月 15 日始發函否准，則其否准之行為顯係針對蘇明倫、林晴榮之工會理監事之身分及參與工會活動而為，核其行為該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，申請人此部分之請求，為有理由。

6. 請求確認相對人否准申請人蘇明倫參加 105 年 6 月 23 日新海瓦斯工會「抗議公司片面降低員工分紅，停止打壓工會幹部」陳情行動之 1 日會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為部分（如附表一第 9 項即附表二第 6 項）：

申請人工會主張友會新海瓦斯企業工會欲於股東會舉辦「抗議公司片面降低員工分紅，停止打壓工會幹部」陳情行動（申證 72），申請人工會之上級工會兼任秘書藍○○於 105 年 6 月 20 日以 LINE 通知申請人工會動員，申請人工會於當日即發函申請理事蘇明倫公假 1 日，並於函中明載活動議程，相對人於同日收受該函（申證 65 第 5 頁），而於 105 年 6 月 23 日發函以未於 10 日前申請調度不及為由，予以否准（申證 58 第 3 頁）。查申請人工會係於 105 年 6 月 20 日收到 LINE 的動員通知，則該次活動顯屬臨時性之性質，且申請人亦載明議程，應認已盡釋明之責，則依前述相對人所訂之請假原則，申請

人於 3 日前請假即可，本件申請人於 105 年 6 月 20 日申請 6 月 23 日之會務假，即符合上開請假原則。相對人以未於 10 日前申請調度不及為由否准，除違反自己所訂之請假原則外，復未說明有何具體正當理由，則其否准之行為顯係針對蘇明倫工會理事之身分及參與工會活動而予以不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，申請人此部分之請求，為有理由。由於相對人係以申請人工會未於 10 日前申請，調度不及為由，否准本次之會務假，本會自僅就其否准之理由予以審酌之；至於參加非屬上級工會之其他工會所舉辦之活動，是否屬會務假之範疇，因相對人並未以此理由否准，本會自不予審酌，附此敘明。

7. 請求確認相對人否准申請人林晴榮參加105年5月5日及6月2日定期理事會之會務公假各1日之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為部分（如附表一第13項即附表二第7項）：

申請人工會係於 105 年 4 月 19 日第一次會員代表大會第一次臨時會補選林晴榮為監事，並於 105 年 4 月 27 日以函通知相對人，並請求核給 105 年 5 月 5 日、6 月 2 日、7 月 7 日等至同年 12 月底止之定期理事會之會務公假（申證 42）在案，則林晴榮因參加 105 年 5 月 5 日定期理事會而於 105 年 4 月 27 日申請會務假，固未符合於 10 日前申請之原則；本會審酌申請人工會於 105 年 4 月 19 日補選林晴榮為監事，其後於 105 年 4 月 27 日以函通知相對人，相距 8 日為申請人工會之作業時間，尚屬合理；且發函斯時距 105 年 5 月 5 日之定期理事會僅 8 日，應認在此種情形係屬臨時性事務之性質，申請人於 3 日前申請即屬合法，否則不符事理之平。是申請人工會既於 8 日前申請，符合臨時性事務應於 3 日前申請之原則，

則相對人於 105 年 4 月 27 日即已知悉林晴榮已具監事身分，卻仍予否准，自有不當勞動行為之認識，其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。關於林晴榮申請 105 年 6 月 2 日定期理事會之會務假部分，申請人工會於 105 年 4 月 27 日為該年度定其理事會一併申請，符合 10 日前申請之原則，而相對人予以否准上開之會務公假，其行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(三)相對人否准上述 7 項申請人工會幹部之會務假，及命申請人陳明儒、陳登科就曠職一事寫自述書，並對申請人陳敬儒以曠職為由扣薪 1,076 元之行為（如附表二事實欄所示），構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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」之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係之脈絡，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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。查相對人對於申請人工會幹部申請如附表二第 4 至 7 項之會務假，本應依工會法之相關規定及相對人所訂之請假原則予以准駁，迺相對

人或無正當理由、或就申請人臨時性之活動違反自己所訂之請假原則，而不予准許或僅就申請之1日會務假核給半日會務假之行為；及對附表二第3項申請人陳敬儒、陳登科之申請參與常務理事會及總務組會議之各1日會務公假，無正當理由各否准半日，並各記曠職半日外，再命申請人陳敬儒、陳登科應撰寫自述書，並對申請人陳敬儒以曠職為由扣薪1,076元，顯係針對申請人工會幹部之身分予以不利益待遇。又考察自104年12月起至105年7月止，因申請人工會反對相對人片面變動勤務安排，增加夜班勞動條件之負荷，於104年12月28日及105年1月8日分別提出「廢除稽查大隊，回歸環保局」及「夜班勤務合理分配」之訴求，引發雙方間之勞資爭議。申請人陳敬儒、陳登科為申請人工會上開協商代表，負責與相對人主管進行協商，因相對人拒絕協商而無任何進展。其後相對人對陳敬儒與陳登科之會務假申請予以否准並記曠職、對陳敬儒扣薪及命該2人就曠職一事寫自述書之行為，均發生於105年3月間雙方勞資爭議激烈的期間。其後申請人工會於105年6月間開始籌備端午節依法休假行動，相對人始與工會進行協商等之勞資關係之脈絡及客觀事實之一切情狀，相對人之上開行為，自會對申請人工會之活動造成不當之影響、妨礙或限制之結果，更會對申請人之會員參與工會活動造成寒蟬效應，是相對人之如附表二各項行為亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(四)相對人否准下列各項所示申請人工會幹部之會務假之行為(整理如附表三)，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：

1. 關於相對人否准申請人工會理事夏○○參加105年2月22日辦理日常會務之會務公假1日之行為部分（如附表一第5項即附表三第1項）：

查申請人工會係於 105 年 2 月 19 日以桃環工行字第 105021909 號函，申請理事夏○○105 年 2 月 22 日辦理申請人工會日常會務之會務公假，係於 3 日前申請，相對人以未於 10 日前申請，過於倉促勤務安排不及予以否准，有相對人 105 年 3 月 3 日桃清隊勞字第 1050003206 號函（申證 5）可稽；既然申請人工會之請假函文中已說明請假之理由為「辦理申請人工會日常會務」，自非屬臨時性會務需求，而申請人復未於請假函中敘明係臨時性會務之理由，則其於本件中始主張係臨時性會務云云，即難採信。故相對人以不符前揭申請會務假原則之期間內申請予以否准，即屬有據，難認係針對申請人工會幹部予以不利待遇之行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。又考察勞資關係之脈絡及客觀事實之一切情狀，上開行為並無對申請人工會造成不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動的情形，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人主張相對人之否准會務假，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，均不足採。

2. 關於相對人否准申請人工會理事李○○105年3月1日第一屆理事會第一次文宣組會議之會務公假1日部分（如附表一第6項即附表三第2項）：

查申請人工會係於 105 年 2 月 24 日函申請李○○105 年 3 月 1 日辦理申請人第一屆理事會第一次文宣組會議之會務公假，係於 6 日前申請，相對人以未於 10 日前申請，過於倉促

勤務安排不及予以否准，有相對人 105 年 3 月 3 日桃清隊勞字第 1050003504 號函（申證 6）可稽；既然申請人工會於函中說明係因參加第一屆理事會第一次文宣組會議，依該會議之性質觀之，應屬例行性之會議，並非臨時性之性質，復未於請假函中敘明係臨時性會務之理由，則其主張係臨時性會議云云，即難採信。相對人以不符上開原則予以否准，即屬有據，難認係針對申請人工會幹部予以打壓之行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。又考察勞資關係之脈絡及客觀事實之一切情狀，上開行為並無對申請人工會造成不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動的情形，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人主張相對人之否准會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，自不足採。

3. 關於相對人否准申請人蘇明倫出席 105 年 4 月 27 日下午辦理會日常會務之會務公假半日部分（如附表一第 10 項即附表三第 3 項）：

(1) 申請人主張蘇明倫當日於上午出席公祭後，下午即至申請人工會會所處理日常會務，內容包括整理收發文資料、與會務秘書進行辦公室清潔與辦公家具配置、以及協助製作 105 年勞裁字第 17 號裁決書狀（即本案）之裝訂及側標等事宜，為避免相對人之不當介入，自有不便對於工作事項進行詳細說明，而僅能以簡式記載釋明之理由云云。

(2) 按為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，但有下列情

形之一者，不在此限：（1）有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假。（2）若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞時，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假（本會 102 年勞裁字第 47 號決定書參照）；是如申請人工會認蘇明倫之會務內容釋明有明顯傷害工會會務自主性之虞，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明。查申請人工會之申請函說明一載：「本會會員游○○妻喪訂 4 月 27 日舉行公祭，本會指派理事蘇明倫、理事藍甲○○，並於公祭後辦理本會日常會務，懇請惠予公假一日。」說明二則載工會法第 36 條之條文，有上開函（申證 33）可稽。是依上開函文內容，申請人並未對該日預定辦理之會務有任何之說明，復未提及若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞以代釋明，揆諸前開說明，顯未盡釋明之責。是相對人於考量出席公祭合計路程約需 4 小時，准假 4 小時，並於函中說明如須申請會務假，應提供日常會務之事項或行程（申證 34），而申請人於其後亦未再釋明該日會務之事項或行程，則相對人之否准會務假，應屬裁量權之合理行使，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款的不當勞動行為。又考察勞資關係之脈絡及客觀事實之一切情狀，上開行為並無對申請人工會造成不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動的情形，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (3)申請人又主張相對人對其他兩工會之申請會務假，均准予簡式記載，獨對申請人工會不准，顯係故意刁難申請人工會，有違中立原則云云，並舉相對人於另案提出之相對人核予桃

園市政府企業工會之會務假統計表（申證 39）及桃園市政府企業工會 104 年 12 月 29 日、104 年 12 月 29 日、104 年 12 月 29 日函（相證 9）為證。經查申證 39 僅係相對人整理後列出准予桃園市政府企業工會幹部會務假之統計表，無從看出相對人係同意該工會得以簡式記載申請；而依桃園市政府企業工會 104 年 12 月 29 日、104 年 12 月 29 日、104 年 12 月 29 日之申請會務假函，均有檢具出席人員名單及幹事工作表，而幹事工作表均載明工作內容、工作地點，有上開函在卷可稽，顯非申請人所主張之簡式記載，自無從證明相對人於 105 年起有准桃園市政府企業工會得以簡式記載申請會務假之事實。申請人據此主張係相對人故意刁難申請人工會，違反雇主中立原則，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款的不當勞動行為云云，尚非可採。

4. 關於相對人否准申請人工會理事葉○○、葉甲○○如附表一第 11 至 16 項會務公假各 1 日部分（即附表三第 4 至 9 項）：

(1) 申請人主張依據申請人工會第一屆第一次會員代表大會決議：「章程第 14 條之修正內容：『本會置理事十一人，候補理事五人；監事三人，候補監事一人』授權理事會俟會員人數近 500 人後執行。」，並於 105 年 4 月 7 日第一屆理事會第十三次會議決議遞補葉○○、葉甲○○為理事（申證 40），且經桃園市政府准予備查（申證 41）在案。迺相對人竟不承認該 2 人之理事身分，否決該 2 人之會務假，顯係不當勞動行為云云。

(2) 按工會應置理事及監事，其名額如下：一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二

十七人，工會法第 17 條第 1 項第 1、3 款分別定有明文。上開規定係強行規定，故各工會章程及理事會決議之內容，均不得違反上開法律之規定。申請人主張葉○○、葉甲○○於 105 年 4 月 7 日經第一屆理事會第十三次會議決議遞補為理事是否合法，應視 105 年 4 月 7 日時申請人之會員人數是否已超過 500 人為斷。

- (3)申請人主張於 105 年 4 月 7 日時，其會員人數已超過 500 人云云，按申請人工會章程第八條規定：「會員入會須先填入會申請書，經理事會審查合格並繳納各項會費後，方得成為本會會員享有會員權益。」，是欲成為申請人工會會員，除須填入會申請書經理事會審查合格外，尚須繳納各項會費後，方得成為會員。查經雙方核對會員人數後確認，105 年 4 月 1 日代扣（3 月份）會費人數為 475 人；105 年 5 月 1 日代扣會費（4 月份）人數為 498 人，為雙方所不爭執之事實；則依其章程之規定，105 年 4 月 1 日時申請人工會會員為 476 人，105 年 5 月 1 日時會員為 498 人，均未達 500 人，故在 105 年 4 月 7 日時，申請人工會會員人數顯然未超過 500 人。至於同年 6 月 1 日的 5 月份會費扣款人數，相對人主張經核對為 504 人，申請人則主張為 506 人，其中有兩位係相對人漏扣，姑不論有無漏扣 2 人，在 105 年 6 月 1 日代扣 5 月份會費時，申請人工會之會員人數始超過 500 人，是申請人工會會員人數係於 105 年 6 月 1 日始達超過 500 人。申請人雖主張 4 月份之會員人數已扣除 7 位退會人數，然該 7 位是在 5 月份才不扣款，4 月份既仍扣款，即不應扣除此 7 人計算云云；惟申請人並不爭執 105 年 5 月 1 日代扣 4 月份會費人數為 498 人之事實，則既然 105 年 5 月 1 日代扣 4 月份會員人數包含該 7 人僅 498 人，105 年 5 月 1 日時其會員人

數自不可能逾 500 人，是申請人之主張，自非可採。

- (4)申請人又主張 105 年 5 月 11 日發函而相對人於 105 年 6 月 1 日代扣 5 月份會費時，會員人數為 504 人，已超過 500 人，如附表一第 11 至 16 項之葉○○、葉甲○○會務假申請未予准許之行為，構成不當勞動行為云云。惟查申請人於 105 年 4 月 27 日發函（申證 42）相對人告知遞補理事葉○○、葉甲○○2 人時，申請人之會員人數並未逾 500 人，則斯時葉○○、葉甲○○依申請人工會之章程，尚不具合法理事之身分，此觀相對人於 105 年 4 月 22 日及 27 日之函說明理由三中質疑申請人之會員人數並未逾 500 人，葉○○、葉甲○○是否具合法理事之身分即知。而如前所述，相對人於 105 年 6 月 1 日代扣申請人工會 5 月份之會費時，始知悉申請人會員人數已超過 500 人。則相對人於對葉○○、葉甲○○2 人於 105 年 6 月 1 日前申請之會務假未予准許之行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。又申請人葉○○、葉甲○○申請 105 年 6 月 2 日定期理事會（如附表一第 13 項）之會務公假之行為，係在 105 年 4 月 27 日，而相對人否准係在 105 年 6 月 1 日之前，斯時相對人不可能預知申請人葉○○、葉甲○○將於 105 年 6 月 1 日之後成為申請人工會之理事，則其否准申請人葉○○、葉甲○○105 年 6 月 2 日會務假行為時，難認有不當勞動行為之認識。申請人主張該否准之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，即屬無據。又考察勞資關係之脈絡及客觀事實之一切情狀，上開行為並無對申請人工會造成不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動的情形，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人主張相對人之否准會務假，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，自不足採。

5. 關於相對人否准申請人工會105年4月19日第一屆會員代表大會第一次臨時會議之會員代表會務公假各1日之行為部分（如附表一第17項即附表三第10項）：

- (1)申請人工會主張與相對人間就召開會員代表大會給予會員代表公假一事，係於104年10月間，由申請人工會總幹事王甲○○詢問相對人，得知相對人均有給予其他兩工會（桃園市政府清潔稽查大隊工會、桃園市政府企業工會）召開會員代表大會時會員代表公假，是以要求亦給予申請人工會公假並獲相對人同意（申證66）。嗣相對人否准申請人105年4月19日之第一屆第一次臨時會員代表大會會員代表公假，已違反此前與申請人之約定（申證49）；又基於平等原則，相對人對於其他工會會員代表大會之會員均予以准假，應准假而不准，即屬不公平對待云云。

相對人則辯稱：104年度相對人對於3個工會申請會務公假，皆從寬核給。惟至104年底，陸續有清潔隊員向相對人反應，申請會務公假太過寬鬆浮濫，已造成非工會幹部清潔隊員之勤務負擔加重。相對人乃決定自105年起關於會員代表大會，四年一次的法定選舉之會議（包括理監事改選、勞資會議勞方代表選舉），相對人始予准假，臨時性的會員代表大會均未給假。桃園市政府企業工會105年1月28日之會員代表大會是選舉勞資會議勞方代表，原理事長因退休而從缺，故理事長之補選係附帶在該次會議中一併選舉，相對人予以准假，無差別待遇等語。

- (2)查申請人主張申請人工會與相對人間就召開會員代表大會給予會員代表公假之約定，係於104年10月間獲相對人同

意一事，為相對人所否認，申請人復未能提出會議紀錄或信函等證據以供審酌，其此部份之主張，即難採信。再查，桃園市政府企業工會係於 105 年 4 月 15 日發函，因於同年月 29 日將召開會員代表大會暨勞資會議代表選舉，請相對人准會員代表公假 1 日，有桃園市政府企業工會上開函(相證 11)可稽，足證相對人所稱自 105 年度起，關於 3 個工會的會員代表大會，四年一次的理監事改選、勞資會議勞方代表的法定選舉之會議，相對人始予准假，臨時性的會員代表大會均未給假，相對人並無差別待遇等語，應屬可信。申請人主張相對人對申請人工會與其他工會為差別待遇云云，並未舉證以實其說，自難採信。

(3)綜上，申請人請求確認相對人否准申請人工會 105 年 4 月 19 日第一屆會員代表大會第一次臨時會議之會員代表會務公假的行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款的不當勞動行為，即屬無據。又考察勞資關係之脈絡及客觀事實之一切情狀，上開行為並無對申請人工會造成不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動的情形，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人主張相對人之否准會務假，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，自不足採。

六、綜上所述，申請人所主張 17 項相對人構成不當勞動行為之事實，其中如附表二事實欄各項所示否准申請人工會幹部會務假、及對申請人陳敬儒扣薪 1,076 元並命申請人陳敬儒、陳登科撰寫自述書之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，為有理由，應予准許。其餘主張如附表三事實欄各項所示否准申請人工會幹部及會員代表會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為部分，為無理由，不

應准許。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。本會認命相對人應自收受本裁決決定書之翌日起 7 日內，將如附表二事實欄第 4 至 7 項否准申請人工會幹部之假改為會務公假，為樹立本事件之公平勞資關係所必要且相當之救濟方法，爰裁決如附表二救濟命令欄各項所示。

七、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。

八、據上論結，本件裁決部分有理由、部分無理由，依勞資爭議處理法第四十一條第一項、第四十六條第一項、第二項規定，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 劉志鵬
張詠善
劉師婷
林振煌
王能君
蔡正廷
吳姿慧
蘇衍維
邱羽凡
康長健
徐婉蘭
侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 1 0 月 1 4 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。