

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 114 年勞裁字第 33 號

申 請 人：滙豐（台灣）商業銀行股份有限公司企業工會  
設台北市

代 表 人 阮幼婷  
設同上

申 請 人：陳甲○○  
住臺北市

共 同 代 理 人：張軒豪律師、莊鎔瑋律師  
均設臺北市松山區民權東路三段 170 號 10 樓之 1

相 對 人：滙豐（台灣）商業銀行股份有限公司  
設臺北市信義區信義路五段 7 號 54 樓

代 表 人：紀睿明 David Allen Grimme  
住同上

代 理 人：余天琦律師、鍾郡律師  
均設臺北市信義區忠孝東路四段 555 號 8 樓

3 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  
4 稱本會）於民國（下同）115 年 1 月 9 日詢問程序終結，並於同日作成裁決  
5 決定如下：

6 主 文

7 申請人之裁決申請駁回。

8 事實及理由

9 壹、程序部分：

1 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加或  
2 變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅  
3 補充或更正事實上或法律上之陳述(民事訴訟法第 256 條規定參照)，  
4 故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會應有裁量權  
5 (最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50  
6 號裁決決定意旨參照)。次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生  
7 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  
8 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  
9 之。」、「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  
10 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  
11 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第  
12 51 條第 1 項分別定有明文。

13 二、查申請人工會提出本件申請之請求裁決事項原為「一、相對人否准申  
14 請人工會理監事陳甲○○、阮幼婷、叢○○、王○○114 年 4 月 25 日  
15 之全天會務假，並於 114 年 5 月 23 日以陳甲○○擅自不上班為由，處  
16 以曠職處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、  
17 相對人於 114 年 5 月 23 日以曠職處分申請人工會理事陳甲○○，造成  
18 相對人工會幹部行動受限，打擊幹部信心，違法阻礙工會活動導致工  
19 會發展受限，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、  
20 相對人要求申請人提出 114 年 6 月 25 日全天會務公假之詳細事由，並  
21 釋明工會會務內容，相對人要求之詳細程度已嚴重干涉工會活動，構  
22 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」嗣撤回原第 1 項前  
23 段及第 3 項之申請，及變更第 1 項後段及第 2 項，復追加陳甲○○為

1 本件申請人，另追加請求裁決事項，再變更內容，最終確認請求裁決  
2 事項為「一、相對人於 114 年 5 月 23 日將申請人陳甲○○114 年 4 月  
3 25 日之會務公假列為曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5  
4 款之不當勞動行為。二、相對人否准申請人工會理監事阮幼婷、楊  
5 ○○、林○○、陳乙○○、叢○○、王○○、廖○○、杜○○、張○○114  
6 年 9 月 12 日、114 年 9 月 26 日之全天會務公假，構成工會法第 35 條  
7 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、相對人應將申請人陳甲○○於 114  
8 年 4 月 25 日之假別更改為會務公假，及補發該日之工資。」（見 115  
9 年 1 月 9 日詢問會議紀錄第 1 至 2 頁），經核除救濟命令外申請人上  
10 述所為撤回部分，業經相對人同意（見 114 年 11 月 11 日第 1 次調查  
11 會議紀錄第 2 頁、115 年 1 月 9 日詢問會議紀錄第 2 頁）；變更部分只  
12 係就原請求事項所為之文字調整，並無變更請求裁決之法律依據，依  
13 前開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，非為追加或變更請求裁決  
14 事項，自無不許之理；而追加部分，相對人對追加陳甲○○為本件申  
15 請人並無異議（同見上開初審會議紀錄），而雖不同意追加請求裁決  
16 事項第 2 項，惟該事項與原請求所主張之相對人擅自變更兩造間簡式  
17 記載會務假申請慣例之基礎事實相同，申請人就該追加部分之主張及  
18 陳述亦援引原請求部分，並無礙於相對人防禦，故本會爰予同意。其  
19 次，上開最後確認請求裁決事項第 1 項所主張之不當勞動行為事實係  
20 發生於 114 年 5 月 23 日、第 2 項事實則發生在 114 年 9 月 12 日、114  
21 年 9 月 26 日，申請人既已分別於 114 年 8 月 18 日提出本件申請、114  
22 年 11 月 18 日追加申請，核均無逾越裁決申請期間，程序應為合法。

23 貳、實體部分：

1 一、申請人之主張及請求：

2 (一) 按「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，  
3 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  
4 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  
5 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  
6 雙方協商，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，  
7 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  
8 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  
9 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，  
10 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  
11 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  
12 動權，惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會。」（勞  
13 動部 100 年勞裁字第 29 號不當勞動行為裁決決定書參照）。

14 (二) 次按，「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  
15 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序形成  
16 慣例，則考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，始得形成共  
17 同信守之準據，其重要性並不下於勞資約定，則欲變更慣例自應透  
18 過協商程序而為調整，而不宜由單方逕為變更，惟此尚非即謂雇主  
19 對勞工會務假之申請無審核權限，雇主仍依有個案事實加以認定、  
20 審酌之權。」（最高行政法院 107 年度判字第 502 號判決參照）。

21 (三) 再按，「本件系爭 112 年 9 月 28 日會務公假，請假事由同樣為協助  
22 處理工會會務，惟相對人卻無正當理由而未予准假；亦即，相對人  
23 就類同的會務假申請，如上述 112 年 3 月 31 日及 4 月 28 日僅需簡

1 式記載即可，何以數月後的9月28日會務假申請卻要求須敘明請假  
2 理由與所需時數，相對人未能有正當理由、合理解釋其中差異原因  
3 所在，故本會認相對人人力資源處以申請人112年9月28日會務假  
4 申請未敘明請假理由與所需時數而未同意該請假需求，等同實質否  
5 准該次會務假申請，而相對人否准理由為申請人未敘明請假理由與  
6 所需時數，此與先前類同申請處理方有別而未能正當合理交待差別  
7 處理之理由，洵有恣意准駁會務之情，進而不當影響、妨礙或限制  
8 申請人工會組織或活動，應構成工會法第35條第1項第5款之不當  
9 勞動行為。」(勞動部112年勞裁字第42號不當勞動行為裁決決定  
10 書參照)。

11 (四) 查申請人歷年於向相對人申請關於工會法施行細則第32條第1款、  
12 第2款「從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦、  
13 與勞動事務有關之集會或活動。」、「參與所屬工會聯合組織，舉辦  
14 與勞動事務或會務有關之活動或集會」之會務公務假時，因此兩種  
15 工會活動主辦人並非申請人，主辦方通常為勞動部、地方勞動事務  
16 主管機關或上級工會，主辦方大多亦會提供會議通知、公文等予申  
17 請人，申請人會於申請會務公假時一併提供予相對人。

18 (五) 申請人歷年於向相對人申請關於工會法施行細則第32條第3款「辦  
19 理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、  
20 處理會員勞資爭議或辦理日常業務。」此種關於申請人工會內部之  
21 會議公務公假時，會以「理監事會議」、「處理工會會務」於電子郵  
22 件及函文中記載上開事由，向相對人申請會務假，相對人亦應核准，  
23 且至遲於104年兩造間即形成簡式記載申請會務假之慣例。

- 1 (六) 然相對人於 112 年 6 月起竟單方逕自變更前述慣例，要求申請人明  
2 確說明「處理工會會務」之會務內容及所需之時間，申請人於 112  
3 年間提起不當勞動行為裁決，經勞動部 112 年勞裁字第 42 號不當勞  
4 動行為裁決（下稱「前案裁決」）決定認定相對人前開行為構成不當  
5 勞動行為（見申證 1）。
- 6 (七) 申請人工會於勞動部前案裁決時即已提出申請人工會申請會務公假  
7 之電子郵件、工會函文中，請假事由均填載「處理工會會務」，相對  
8 人均准假，相對人所提出之答辯顯與上開客觀證據所示不符，自前  
9 案之證據已可證申請人工會於 104 年至 112 年間至少有 100 次，以  
10 「處理工會會務」為事由並敘明「一、拜訪會員及會務相關事項處  
11 理。二、討論有關勞工相關法令諮詢。三、工會相關會務處理。」、  
12 「一、工會幹部會議暨會務事項處理。二、討論有關勞工相關法令  
13 諮詢。三、工會相關會務處理。」，向相對人申請會務公假，相對人  
14 皆准許。可證不論何種事由之會務公假，兩造已就簡式記載申請形  
15 成慣例，相對人單方變更慣例已構成不當勞動行為。
- 16 (八) 申請人工會理監事陳甲○○、阮幼婷、叢○○、王○○申請依前案  
17 認定以「處理工會會務」之事由，申請 114 年 4 月 25 日之會務公假，  
18 經相對人無正當理由否准，其中阮幼婷、叢○○、王○○改請特別  
19 休假，申請人陳甲○○則於 114 年 5 月 23 日遭相對人認定 114 年 4  
20 月 25 日為曠職（見申證 2）。
- 21 (九) 又申請人工會於 114 年 9 月 8 日、114 年 9 月 19 日分別向相對人申  
22 請 114 年 9 月 12 日、114 年 9 月 26 日之全日會務公假，並同樣敘明  
23 申請事由為「處理工會會務」，並於申請人工會函文內明確指出會務

1 包含「一、工會幹部會議暨會務事項處理」、「二、討論有關勞工相  
2 關法令諮詢」、「工會相關會務處理」。

3 (十) 本件乃至前案爭議，均為自 112 年 5 月後，相對人滙豐銀行單方改  
4 變簡式記載申請會務假之慣例而產生之不當勞動行為，且自相對人  
5 行為觀之，相對人係針對工會法施行細則第 32 條第 3 款「辦理該工  
6 會之事務」之事由，變更審查慣例，然工會法施行細則第 32 條第 3  
7 款之事由乃工會最核心之會務，工會可以不為工會法施行細則第 32  
8 條第 1 款、第 2 款之工會活動，然若無工會法施行細則第 32 條第 3  
9 款之工會活動即日常之會務運作等將無以存續，可證相對人顯有工  
10 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  
11 或活動之故意。

12 (十一) 關於相對人辯稱兩造會務假請假類型區分為類型 A、類型 B 與  
13 事實不符，申請人否認。查相對人附表 1 編號 11、23、26、29、30、  
14 42、51 所示，申請人工會申請會務假均以「處理工會會務」之事由  
15 為簡式記載，並敘明請相對人依兩造前案裁決意旨辦理，惟相對人  
16 仍固執己見。申請人已於 114 年 4 月 21 日敘明以「處理工會會務」  
17 事由向相對人申請會務公假，並於申請人工會函文內明確指出會務  
18 包含「一、工會幹部會議暨會務事項處理」、「二、討論有關勞工相  
19 關法令諮詢」、「工會相關會務處理」，已明確敘明會務內容，並請相  
20 對人依勞動部前案裁決意旨辦理，申請人陳甲○○又於 114 年 4 月  
21 28 日重申已提出會務公假申請，並已敘明會務內容，相對人卻一再  
22 要求敘明會務內容，顯已否准申請人之申請，或故意無視申請人之  
23 申請，又於 114 年 5 月 23 日將申請人陳甲○○114 年 4 月 25 日之會

1 務公假列為曠職，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不  
2 當勞動行為。

3 (十二) 相對人稱申請人於前案裁決未確定前又提起本件裁決云云，惟  
4 按行政程序法第 116 條第一項規定「原處分或決定之執行，除法律  
5 另有規定外，不因提起行政訴訟而停止。」是依勞動部前案裁決相  
6 對人自應依其意旨准駁申請人之會務公假申請，相對人於前案裁決  
7 之行政訴訟未撤銷貴部裁決時，妄圖濫行雇主之會務公假准駁權向  
8 申請人施壓，顯已違背誠實信用有權力濫用之情形。

9 (十三) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

10 (十四) 請求裁決事項

11 1、相對人於 114 年 5 月 23 日將申請人陳甲○○114 年 4 月 25 日之會  
12 務公假列為曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不  
13 當勞動行為。

14 2、相對人否准申請人工會理監事阮幼婷、楊○○、林○○、陳乙○  
15 ○、叢○○、王○○、廖○○、杜○○、張○○114 年 9 月 12  
16 日、114 年 9 月 26 日之全天會務公假，構成工會法第 35 條第 1  
17 項第 5 款之不當勞動行為。

18 3、相對人應將申請人陳甲○○於 114 年 4 月 25 日之假別更改為會務  
19 公假，及補發該日之工資。

20 二、相對人之答辯及主張

21 (一) 首查，申請人工會及申請人陳甲○○在提起本件裁決案之前，主張  
22 相對人會務假處理違反「簡式記載」慣例、不當影響其工會活動云  
23 云，向 鈞會申請 112 年勞裁字第 42 號不當勞動行為裁決（即「前

1 案裁決」)。然而， 鈞會不惟於前案裁決駁回申請人工會一半以  
2 上請求標的，更於前案裁決決定書中明確指出「...惟經核兩造過往  
3 會務假申請之郵件與函文往返暨准假事證與彙整結果，並無法得出  
4 申請人主張一概均簡式記載即予准假之慣例...」（參前案裁決決定  
5 書第 31 頁第 14 行至第 16 行）；另相對人就前案裁決認定構成不當  
6 勞動行為部分，向臺北高等行政法院提起撤銷訴訟救濟，經於 114  
7 年 10 月 23 日駁回相對人主張，惟相對人將於法定期間內提起上訴，  
8 是申請人等主張與事實不符。

9 (二) 申請人等提出本件不當勞動行為裁決申請，已逾勞資爭議處理法第  
10 39 條之 90 日申請期間，程序上即不合法，應逕予駁回：

11 1、 按「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  
12 關申請裁決。」、「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第  
13 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」，勞  
14 資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項著有明文；再按「裁決之申  
15 請，有下列情形之一者，裁決委員會應作成不受理之決定：一、  
16 有違反本法第 39 條第 2 項規定...」，不當勞動行為裁決辦法第 15  
17 條第 1 項亦著有明文。

18 2、 本件申請人等 114 年 8 月 18 日不當勞動行為裁決申請書記載「相  
19 對人否准申請人工會理監事陳甲○○、阮幼婷、叢○○、王  
20 ○○114 年 4 月 25 日之全天會務假...」等請求事項，據其主張乃  
21 發生於 114 年 4 月 25 日，距申請人等提出本件不當勞動行為裁決  
22 申請之 114 年 8 月 18 日，已逾 90 日之申請期間。

23 3、 申請人等固於 114 年 9 月 12 日不當勞動行為裁決申請追加理由狀

1 中，變更請求事項為「相對人否准申請人工會理監事陳甲○○、  
2 阮幼婷、叢○○、王○○114年4月25日之全天會務假，構成工  
3 會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為」、「相對人  
4 應將申請人陳甲○○於114年4月25日之假別更改為會務公假，  
5 及補發該日之工資」云云，暫不論此一變更程序上是否合法，其  
6 變更後之請求更足證明申請人等之主張係發生於114年4月25  
7 日，已逾勞資爭議處理法第39條期間而不合法，應逕予駁回。

8 (三) 相對人就114年4月25日會務假申請所為處理，係正當行使會務假  
9 審核權限，並無任何抵觸雙方會務假請休慣例或濫用核准權限情  
10 事，參照過往司法實務見解並無違法或不當，遑論構成工會法第35  
11 條第1項第5款不當勞動行為：

12 1、按最高行政法院107年度判字第502號判決（見附件1號），就  
13 雇主會務假之審酌、要求釋明等權限之具體要件及內涵，乃至如  
14 何該當工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，審核基準摘要  
15 如下：(一)若勞資雙方已長期形成慣例，欲變更慣例應透過協商  
16 程序而為調整、不宜由單方逕為變更；及(二)縱存在慣例，亦非  
17 謂雇主對會務假之申請無審核權限，雇主仍有依個案事實加以認  
18 定、審酌之權。惟應考量雇主就補充釋明之要求及審核權之行  
19 使，是否遵循合理原則而無恣意情事，以及工會會務假申請是否  
20 存在濫用慣例之情形。

21 2、依相對人與申請人工會間之慣例，申請人工會如欲召開定期工作  
22 會議及理監事會議而申請會務假，相對人均會尊重其自主運作而  
23 准許，不會要求額外釋明理由或提出證明文件（下稱「類型A會

1 務假」)；惟針對定期工作會議及理監事會議以外事由，申請人  
2 工會過往均會主動或經相對人通知後，釋明理由及/或提出相關證  
3 明文件，相對人亦係於收到申請人工會之釋明及/或相關證明文件  
4 後，始核准會務假(下稱「類型 B 會務假」)。相對人於前案裁  
5 決案已向 鈞會提出申請人工會 106 年至 112 年會務假請休紀錄  
6 暨相關證物，相對人於本案除繼續引用該等資料外，並依前述類  
7 型 A 及類型 B 會務假處理慣例，提出之申請人工會 113、114 年  
8 度會務假請休紀錄暨相關證物，如下(見附表 1)：

9 (1) 類型 A—申請人召開定期工作會議及理監事會議：

10 申請人工會如需召開定期工作會議及理監事會議，會依以下程  
11 序辦理：① 直接於寄給相對人人力資源處承辦人之電子郵件及  
12 檢附公文中敘明「召開定期理監事會議」。②於寄給相對人人力  
13 資源處承辦人之電子郵件中載明「XX 月輪值理監事」；及於申  
14 請會務假電子郵件中檢附公文，並於公文說明欄中載明「工會幹  
15 部會議」，且於公文受文者記載該次需出席會議之輪值理監事姓  
16 名。③針對此類型屬於召開定期工作會議及理監事會議為由所提  
17 出之會務假申請，相對人人力資源處進行第一階段申請之審查  
18 時，不會再另外要求釋明理由或提出證明文件。人力資源處會以  
19 電子郵件通知公文中所列欲請假之理監事所屬單位主管。④相關  
20 證據如附表 1 號中之相證 1-6-1 號、相證 1-8-1 號、相證 1-12-1  
21 號、相證 1-18-1 號、相證 1-21-1 號、相證 1-28-1 號、相證 1-31-1  
22 號、相證 1-33-1 號、相證 1-37-1 號、相證 1-40-1 號、相證 1-41-1  
23 號、相證 1-43-1 號、相證 1-45-1 號、相證 1-47-1 號、相證 1-54-1

1 號、相證 1-60-1 號。⑤另依附表 1 號可知，申請人工會以召開  
2 定期工作會議及理監事會議事由申請會務假之頻率，約大多為每  
3 月一次，偶為兩或三次。

4 (2) 類型 B—申請人提出之申請內容無法辨識或非屬召開定期工作  
5 會議及理監事會議之其他事由：

6 ①若申請人工會有辦理其他工會會務之需要，而明確載明非屬  
7 召開定期工作會議及理監事會議之其他事由（例如參加所屬  
8 上級工會組織活動或主管機關勞動法規課程等），或是當申請  
9 人工會提出之申請內容不清楚（例如電子郵件內文與所附公  
10 文內容相歧異，導致相對人人力資源處無法辨識實際申請事  
11 由、或是否為同一事件重複提出申請等），申請人工會會主動  
12 或經相對人通知後，釋明理由及/或提出相關證明文件（例如  
13 外部開會通知單或邀請函），而相對人人力資源處則會於收到  
14 申請人工會之釋明理由及/或相關證明文件後，始核准會務  
15 假，再以電子郵件通知公文中所列欲請假之理監事所屬單位  
16 主管。②相對人就類型 B 之會務假請假紀錄、申請人工會檢  
17 附之請假公文及證物整理如附表 1 號除類型 A 以外之所有會  
18 務假申請項目所示。③其中證物標示「-1」者，為申請人請  
19 假公文；標示「-2」者，為申請人工會向相對人人力資源處  
20 申請會務假時所曾提出之相關證明文件。

21 3、相對人內部會務假請假申請及核准流程為：（1）由申請人工會先  
22 以電子郵件向相對人人力資源處提出請假需求，說明請假主旨並  
23 檢附公文，其中如屬類型 B 之情形，申請人工會會主動或經相對

1 人人力資源處通知後，釋明理由及/或提出相關證明文件(下稱「第  
2 一階段申請」)。(2)人力資源處接到申請人工會請假電子郵件  
3 後，其中如屬類型B之情形，經相關釋明理由及/或相關證明文件  
4 後，如確定符合規定，人力資源處會以電子郵件通知公文中所列  
5 欲請假之理監事所屬單位主管。嗣後，再由各請假理監事自行在  
6 公司差勤系統上填載會務假申請表單，並由其各自單位主管批示  
7 准假(下稱「第二階段申請」)。

8 4、查本件申請人陳甲○○為自己及其他申請人工會九位理監事申請  
9 114年4月25日全天會務公假時，於第一階段申請之電子郵件  
10 中，係記載「請於4/25(五)9:00~17:30協助處理工會會務，謝  
11 謝」(見申證2第11頁)，無提出其他與附表1號標明「-2」相  
12 同或類似之文件佐證具體請假事由，致相對人無從按照前述類型  
13 A會務假慣例直接加以核准。此外，申請人工會甫於4月9日才  
14 剛召開過定期理監事會議，面對申請人陳甲○○此種非屬類型A  
15 會務假之申請，相對人遂循過往類型B會務假慣例於114年4月  
16 21日透過電子郵件通知申請人陳甲○○「Hi Stanley由於本行從貴  
17 會固定、制式函文內容無法得知貴會申請114年4月25日工會  
18 假之具體事由/會務性質為何?煩請進一步敘明請假事由，本行方  
19 能得以判斷並檢視會務假申請之合理性，以盡速通知相關主管。  
20 Regards,」，請其釋明請假理由(見相證2號)。

21 5、詎申請人陳甲○○悍然拒絕提出任何說明，僅一再主張相對人應  
22 依前案裁決見解辦理云云(見相證2號)，致相對人人力資源處  
23 無法判斷做出核准或駁回之決定以完成第一階段申請，之後申請

1 人等均未再針對該日期提出其他會務假申請或需求，申請人等提  
2 出之申證 2 為斷章取義。

3 6、至於申請人等主張相對人未按前案裁決見解辦理，顯有不當勞動  
4 行為之認識或故意云云，要無足採：

5 (1) 相對人於 112 年 4 月 28 日會務假申請過程中，曾向申請人工會  
6 詢問該次具體請假事由、與二日前才剛召開之理監事會議有何  
7 不同，申請人工會始告知前次（即 112 年 4 月 19 日）會務假申  
8 請，實有誤植情事，申請人工會當次會務假並未召開理監事會  
9 議，而是去參加全國自主勞工聯盟會議，申請人工會其後並提  
10 出會議通知佐證。相對人即使發現申請人工會會務假事由之記  
11 載與事實不符後，不但未為刁難，更主動協助申請人工會於事  
12 後補正，以維持先前已核准申請人工會 4 月 19 日之會務假，並  
13 依據類型 A 會務假慣例准許申請人工會 4 月 28 日以召開理監事  
14 會議為由之會務假（見相證 4 號）。

15 (2) 申請人工會 112 年 9 月 28 日會務假申請，不僅未遵類型 A 會務  
16 假往例於第一階段申請時於寄給人力資源處之(1)電子郵件及公  
17 文中載明「召開定期理監事會議」或(2)於電子郵件中載明「XX  
18 月輪值理監事」同時於公文中載明「工會幹部會議」，亦無提出  
19 其他與附表 1 號標明「-2」相同或類似之佐證文件，致相對人  
20 無法辨識申請人工會申請事由，再參諸申請人工會於 112 年間  
21 又曾發生過請假記載事由與事實不符事後經詢問始更正之情  
22 形，因此相對人循過去類型 B 慣例請申請人工會敘明請假理由  
23 及所需時數，相對人之處理並無與過往慣例相悖，鈞會認定

1 申請人之處理構成差別待遇、未能有正當理由合理解釋等節，  
2 略嫌速斷（見相證 5 號）。

3 7、依據最高行政法院 109 年度上字第 251 號判決（見附件 2 號）、  
4 最高行政法院 102 年度裁字第 1511 號裁定維持臺北高等行政法院  
5 101 年度訴字第 1113 號判決意旨（見附件 3 號）等司法實務見解，  
6 相對人係因 114 年 4 月 25 日會務假申請屬於慣例 B 類型，而要求  
7 其敘明請假理由，足證相對人不但係依慣例行事，其行使會務假  
8 事由雇主審酌權時並無違背誠實原則或有權利濫用之情形，甚至  
9 在遇特殊情形時，斟酌必要性及會務處理需求進行緊急核准，自  
10 動自我限縮審酌權之行使，顯無阻礙申請人工會活動或影響工會  
11 發展之意圖及行為，自不構成不當勞動行為。遍查申請人等歷次  
12 書狀，申請人工會雖主張過去存在僅需記載「處理工會會務」即  
13 為已足，毋庸再檢附任何證據云云，惟此主張與附表 1 號所列之  
14 請假電子郵件內容及檢附證物相悖，與事實不符。

15 (四) 申請人陳甲○○無待會務假請休核准，即自行於 114 年 4 月 25 日無  
16 故未到勤，則相對人對其進行曠職處分，乃指揮、監督、考核勞工  
17 工作管理權限之正常行使，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、  
18 第 5 款之不當勞動行為；申請人等請求更改申請人陳甲○○假別、  
19 補發工資，亦顯無理由：

20 1、按改制前行政院勞工委員會 106 年度勞裁字第 54 號裁決決定  
21 書：「雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核勞工工作  
22 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  
23 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

1 理範圍內，自應尊重雇主之人事自主權及裁量權。」

2 2、自本件申請人陳甲○○於 114 年 4 月 21 日所提出之 114 年 4 月  
3 25 日會務假申請可知，申請人陳甲○○於寄給相對人人力資源  
4 處承辦人之電子郵件中，僅泛泛記載「請於 4/25(五)9:00~17:30  
5 協助處理工會會務，謝謝」(見相證 6 號)，其 Email 及所檢附之  
6 公文皆不符合類型 A 會務假慣例申請模式，申請人陳甲○○亦  
7 未提出與附表 1 號標明「-2」相同或類似之佐證文件，相對人人  
8 力資源處承辦人依據類型 B 慣例分別於 4 月 21、22 日二度(見  
9 相證 2 號)請申請人陳甲○○協助釋明具體請假事由，均未獲置  
10 理。

11 3、相對人為求勞資和諧，仍分別於 114 年 5 月 12 日(見申證 2 第  
12 6 頁)、5 月 15 日(見申證 2 第 5 頁)、5 月 21 日(見申證 2 第 4  
13 頁)三度提醒並等待陳甲○○事後釋明其申請 4 月 25 日會務假  
14 之事由，惟陳甲○○仍拒絕具體說明，僅空泛回應「4/25 處理之  
15 會務內容已如函文中說明事項」(見申證 2 第 4 頁)，相對人僅能  
16 按照公司內部規定於 5 月 23 日(見相證 7 號)寄出曠職通知予  
17 陳甲○○。

18 4、相對人於前述 114 年 5 月 12 日(申見證 2 第 6 頁)之通知中，  
19 已特別提醒陳甲○○若未補正請假程序將可能導致幹部個人出  
20 勤紀錄有所缺漏，並引用員工手冊相關規定以供參酌，詎陳甲  
21 ○○毫不在意仍置之不理，足見陳甲○○個人遭記曠職乙情，誠  
22 乃可歸責於其己身之行為所致，似為自始蓄意設計期待得到之結  
23 果—其以違反慣例之方式申請 114 年 4 月 25 日會務假、並拒絕

1 事後補正程序，以逼迫相對人不得不依據公司治理內部規定做出  
2 曠職處分，再執此結果反稱相對人對其進行打壓妨礙，以提出本  
3 件裁決申請進而向相對人施壓。

4 5、綜上所述，申請人陳甲○○未完成工會會務假請休程序，即於  
5 114年4月25日無故未到勤，視相對人職場紀律為無物，則相  
6 對人對於申請人陳甲○○之處置，乃非專以損害勞工權益為目  
7 的、未違背權利濫用禁止規範，所為指揮、監督、考核勞工工作  
8 管理權限之正常行使，尚難認相對人係基於不當勞動行為之認識  
9 對申請人給予差別待遇而構成不當勞動行為。至於申請人等請求  
10 將申請人陳甲○○114年4月25日之假別「更改」為會務公假、  
11 補發當日工資云云，因申請人陳甲○○根本未按雙方慣例完成請  
12 假，構成曠職，陳甲○○於114年4月25日當天更未提供任何  
13 勞務，依勞動契約作為雙務契約「無給付即無對待給付，未工作  
14 即無報酬」之基本法理暨民法第482條規定，自無權向相對人請  
15 求工資，是申請人等更改假別、補發工資等請求，顯無理由。

16 (五)末按相對人及申請人工會曾於前案裁決審理中之113年5月23日，  
17 依鈞會指示進行協商，相對人於協商會議中亦釋出最大善意，惜  
18 申請人工會仍完全拒絕讓步或至少繼續遵循雙方過往慣例，致雙方  
19 無法達成共識（見相證8號），顯見申請人工會根本沒有誠意進行  
20 協商或解決問題之意願，又選擇於前案裁決尚未確定即提出本件裁  
21 決申請，係妄圖濫行起訴以向相對人施壓，反指相對人不當影響、  
22 妨礙或限制其成立、組織或活動，申請人工會明顯係違反誠信、有  
23 濫用會務假之行為。

1 (六) 針對 鈞會 114 年 10 月 15 日初審會議詢問：「有關附表 1 項次 29、  
2 30、42，申請人工會遲未釋明，後續對請假個別勞工之處理情形為  
3 何？相關事證為何？」，經查：

4 1、相對人附表 1 號項次 29 即 113 年 9 月 5 日會務假申請，工會僅  
5 為陳甲○○一人申請會務假（見相證 1-29-1 號），由於請假事  
6 由不明確，相對人請工會協助釋明請假具體事由，但工會遲未  
7 完成第一階段的請假申請程序，相對人因此無法向工會/陳甲  
8 ○○為准許或駁回請假之通知，亦無法通知陳甲○○所屬單位  
9 主管其會務假申請符合規定。因此，當該單位主管收到陳甲  
10 ○○於 e-HR 差勤系統上自行提出之第二階段請假申請後，並未  
11 於系統上准假，陳甲○○因而於原訂請假日正常出勤。

12 2、相對人附表 1 號項次 30 即 113 年 9 月 16 日會務假申請，工會為  
13 陳甲○○等 10 名工會幹部申請會務假（見相證 1-30-1 號），由  
14 於請假事由不明確，相對人請工會協助釋明請假具體事由，但工  
15 會遲未完成第一階段的請假申請程序，相對人因此無法向工會為  
16 准許或駁回請假之通知，陳甲○○等 10 名工會幹部其後亦未於  
17 差勤系統向各自所屬單位主管提出第二階段的會務假請假申請。

18 3、相對人附表 1 號項次 42 即 114 年 1 月 21 日會務假申請，工會為  
19 陳甲○○等 10 名工會幹部申請會務假（見相證 1-42-1 號），由  
20 於請假事由不明確，相對人請工會釋明具體請假事由，但工會遲  
21 未完成第一階段的請假申請程序，相對人因此無法向工會為准許  
22 或駁回請假之通知，陳甲○○等 10 名工會幹部其後未於差勤系  
23 統向各自所屬單位主管提出第二階段的會務假請假申請。

1 (七) 綜上所述，無論是申請人等所列之 114 年 4 月 25 日會務公假請休過  
2 程，抑或申請人陳甲○○之曠職處分，均係相對人依慣例審核後，  
3 或要求申請人工會具體敘明請假理由及需用時數並提出相關佐證遭  
4 置之不理而未核准、或因申請人陳甲○○無視職場紀律而為之正當  
5 管理行為，揆諸首揭實務見解，無違背誠實原則或權利濫用情形，  
6 均不該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

7 (八) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

8 (九) 答辯聲明：

9 申請人之裁決申請駁回。

10 三、雙方不爭執之事實：

11 (一) 時任申請人工會理事長之申請人陳甲○○於 114 年 4 月 21 日以電  
12 子郵件檢附申請人工會(114)滙豐銀工會字第 00012 號函，向相對人  
13 申請工會理監事陳甲○○、阮幼婷、叢○○、王○○等人於 114 年  
14 4 月 25 日之全日會務假；該函文之主旨記載「請於 114 年 4 月 25  
15 日（星期五），上午 9:00 至 17:30 止，處理工會會務」，說明則記  
16 載「一、工會幹部會議暨會務事項處理，二、討論有關勞工相關法  
17 令諮詢，三、工會相關會務處理」（見申證 2）。

18 (二) 相對人於 114 年 5 月 23 日寄送主旨為「曠職通知」之電子郵件予  
19 申請人陳甲○○，告知公司認定陳甲○○114 年 4 月 25 日有曠職行  
20 為，依員工手冊第 3.4 條規定，將以曠職論，並不發給缺勤當日之  
21 薪資等語（見申證 2）。

22 (三) 申請人工會理事長之阮幼婷於 114 年 9 月 8 日以電子郵件檢附申請  
23 人工會(114)滙豐銀工會字第 00030 號函，向相對人申請工會理監事

1 阮幼婷、楊○○、林○○、陳乙○○、叢○○、王○○、廖○○、  
2 杜○○、張○○等人於 114 年 9 月 12 日之全日會務假；該函文之  
3 主旨記載「請於 114 年 9 月 12 日（星期五），上午 9:00 至 17:30  
4 止，處理工會會務」，說明則記載「一、工會會務相關事項處理，  
5 二、討論有關勞工相關法令諮詢，三、拜訪友會及主管機關」（見  
6 申證 3）。

7 (四) 申請人工會理事長之阮幼婷於 114 年 9 月 19 日以電子郵件檢附申  
8 請人工會(114)滙豐銀工會字第 00033 號函，向相對人申請工會理監  
9 事阮幼婷、楊○○、林○○、陳乙○○、叢○○、王○○、廖○○、  
10 杜○○、張○○等人於 114 年 9 月 26 日之全日會務假；該函文之  
11 主旨記載「請於 114 年 9 月 26 日（星期五），上午 9:00 至 17:30  
12 止，處理工會會務」，說明則記載「一、工會會務相關事項處理，  
13 二、討論有關勞工相關法令諮詢，三、拜訪友會及主管機關」（見  
14 申證 4）。

15 (五) 申請人對於相對人 114 年 10 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯書  
16 後附附表 1 及 114 年 12 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯書(二)  
17 後附附表 2 之所載客觀事實、114 年 11 月 5 日不當勞動行為裁決案  
18 件陳報書所述客觀事實，均不爭執（分別見 114 年 11 月 20 日第 2  
19 次調查會議紀錄第 3 頁、115 年 1 月 7 日不當勞動行為綜合辯論意  
20 旨續狀第 2 頁、114 年 11 月 11 日第 1 次調查會議紀錄第 3 頁）。

21 (六) 本件兩造同意援引本會前案 112 年勞裁字第 42 號案卷證資料暨兩  
22 造於前述案件之主張與陳述（見 114 年 10 月 15 日初審會議紀錄第  
23 4 頁）。

1 四、本案爭點：

2 (一) 相對人於 114 年 5 月 23 日將申請人陳甲○○114 年 4 月 25 日之會  
3 務假列為曠職，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之  
4 不當勞動行為？

5 (二) 相對人否准申請人工會理監事阮幼婷、楊○○、林○○、陳乙○○、  
6 叢○○、王○○、廖○○、杜○○、張○○114 年 9 月 12 日、114  
7 年 9 月 26 日之全日會務公假，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5  
8 款之不當勞動行為？

9 五、判斷理由：

10 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟  
11 優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議  
12 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  
13 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  
14 行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之  
15 經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核  
16 心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。  
17 基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞  
18 動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定  
19 雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞  
20 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  
21 為之認識為已足。

22 (二) 次按工會法第 36 條規定，明文揭示工會會務假之法定依據，而該  
23 條第 2 項特別就企業工會理事長或理監事之會務假，明訂在工會與

1 雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數，考其立法緣由，  
2 應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及企業工會與雇主進行  
3 協商約定之難易度；且以企業工會與雇主間較具關聯性，其會務之  
4 處理亦有助於企業之正常運作等因素，而立法設計給予企業工會會  
5 務公假之法律保護。職此，為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工  
6 會法規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，  
7 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  
8 須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦  
9 理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假  
10 時，自應向雇主釋明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究  
11 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  
12 名請假，雇主即應照准之（最高行政法院 102 年度裁字第 1511 號、  
13 臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1113 號等裁判均參）。

14 (三) 相對人於 114 年 5 月 23 日將申請人陳甲○○114 年 4 月 25 日之會  
15 務假列為曠職，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之  
16 不當勞動行為：

17 1、 本件申請人主張自 104 年起即以「處理工會會務」之事由申請會  
18 務假，相對人均依此事由照准，然於 112 年 6 月起單方逕自變更  
19 前述慣例，要求申請人工會明確說明「處理工會會務」之會務內  
20 容及所需時間，而本件 114 年 4 月 25 日即是相對人違反上述慣  
21 例所為，相對人並進一步對申請人陳甲○○該日辦理工會會務  
22 而未出勤上班，認定為曠職，並不發給該日薪資，應構成不當  
23 勞動行為云云。相對人則否認有上述慣例，以系爭請假事由並

1 非工會理監事會議，相對人無法辨識該次會務假事由為何，故  
2 請其進一步敘明請假理由及所需時數，但申請人全未回覆，相  
3 對人遲遲無法為准駁，嗣申請人逕自不於該日出勤，經3度提醒  
4 並等待陳甲○○釋明其所申請該日之會務假事由，希望可補正請  
5 假程序，但其仍拒絕具體說明，無奈作成系爭曠職處分，並不構  
6 成不當勞動行為等語。有關本件兩造112年以前過往會務假申請  
7 是否有簡式記載即獲准假之慣例，惟經核兩造過往會務假申請  
8 之電子郵件往返及請假函文暨准假事證與彙整結果，尚無法得  
9 出申請人主張一概均簡式記載即予准假之慣例、亦無法得出相  
10 對人所辯區分請假類型 A、B 兩種不同處理之慣例，業據本會  
11 112年勞裁字第42號裁決決定認定綦詳在案，兩造並同意援引於  
12 本件。

13 2、查113年起，第一起以「處理工會會務」事由請假者係113年3  
14 月29日，申請人工會申請該日全日會務假提出之電子郵件及請  
15 假函文主旨均僅記載「處理工會會務」，函文說明欄則載「一、  
16 工會幹部會議暨會務事項處理，二、討論有關勞工相關法令諮  
17 詢，三、工會相關會務處理」，嗣相對人請求說明請假事由、需  
18 請假者名單及所需時數，申請人工會回復釋明：當日上午至勞動  
19 部開不當勞動行為調查會議，下午是理監事討論上午之相關事  
20 項，請假名單及所需時數如工會請假函文所載等語，相對人收受  
21 後即核准請假。嗣與上述相同或相類似記載事由之會務假申請，  
22 申請人工會或是已在請假函文自行載明「工會申請會務假流程研  
23 議」、「參加行政訴訟庭開庭」、「參加勞動部不當勞動行為開

1 庭」等具體事由，因前項事由起因於本會前案 112 年勞裁字第 42  
2 號勸諭兩造協商和解，申請人為研擬可行之和解方案；而後兩  
3 項事由則因相對人為程序對造當事人且親自參與該程序，是以上  
4 事由之活動相對人皆明確知曉，故而未再請申請人工會釋明即為  
5 准假，諸如 113 年 4 月 10 日、114 年 9 月 3 日上午、114 年 10  
6 月 9 日上午、114 年 10 月 15 日上午、114 年 11 月 11 日上午、  
7 114 年 11 月 20 日上午等。抑或，係在相對人請求說明後申請人  
8 工會均有回復釋明具體事由，相對人因此予以准假，包含 113 年  
9 4 月 26 日、113 年 5 月 7 日、113 年 5 月 29 日、113 年 6 月 21  
10 日、113 年 7 月 17 日、113 年 7 月 24 日、113 年 8 月 7 日、113  
11 年 11 月 21 日、114 年 9 月 3 日下午、114 年 10 月 9 日下午、114  
12 年 10 月 15 日下午、114 年 11 月 11 日下午、114 年 11 月 20 日  
13 下午等。上情咸已有申請人工會理事長及相對人承辦人員往來電  
14 子郵件、申請人工會歷次請假函文附卷可稽（見相證 1-10-1 及-2、  
15 1-11-1、1-14-1 及-2、1-15-1 及-2、1-19-1 及-2、1-22-1、1-23-1、  
16 1-25-1、1-26-1、1-36-1、1-66-1、1-72-1、1-73-1、1-76-1、1-77-1），  
17 堪信為真。足認 113 年至 114 年期間，相對人針對以「處理工會  
18 會務」為由申請會務假之處理，除因自己有參加該次活動而可得  
19 知具體內容外，餘均一致要求申請人工會進一步釋明，而申請人  
20 工會了解後均有提出一定程度之釋明，終而獲准請假。至上述期  
21 間其中之 113 年 9 月 5 日、113 年 9 月 16 日、114 年 1 月 21 日  
22 等 3 日，申請人工會亦以「處理工會會務」為由申請會務假，相  
23 對人按照上述一貫處置方式要求釋明，申請人工會雖一反過往作

1 法未回應釋明，惟兩造均不爭執雙方會務假之請假程序及流程  
2 為：申請人工會先以電子郵件向相對人人力資源處提出請假需  
3 求，經審查同意後，再由個別請假者於差勤系統上填寫請假並經  
4 單位主管批示後，方屬完成請假程序（見本會 112 年勞裁字第 42  
5 號裁決決定不爭執事項第(一)項），而前述 113 年 9 月 5 日個別  
6 請假者在未獲主管於差勤系統上准假後即於當日正常出勤、113  
7 年 9 月 16 日及 114 年 1 月 21 日個別請假者則均未於差勤系統上  
8 向各自主管呈核請假申請，為兩造所不爭執（見本件不爭執事項  
9 第(五)項），可見在申請人一反過往未釋明請假事由後，個別請  
10 假者前述各行為堪認已自行放棄各該日之會務假申請，故此 3 日  
11 之情形尚不足以影響前述兩造於 113 至 114 年期間申請人工會依  
12 照相對人請求釋明之一貫處理方式之認定。

13 3、據此，本件申請人工會以相同之「處理工會會務」事由申請 114  
14 年 4 月 25 日會務假，因無具體會務名稱，相對人無從判斷，故  
15 請求申請人工會釋明具體事由，並無違前述過往一貫處理方  
16 式，反而申請人工會不同於過往方式未予回應釋明，相對人未  
17 能作成核准該次申請之決定，難謂有何刻意刁難或蓄意不准會  
18 務假之情，無從認定係不當影響、妨礙或限制申請人工會；對  
19 該次請假之個別勞工即申請人陳甲○○，相對人之一貫處理方  
20 式並無針對性，是不論對申請人工會抑或陳甲○○，相對人該  
21 次會務假處理尚均不構成不當勞動行為。而申請人陳甲○○未  
22 經相對人核准會務假即逕自於是日不到勤工作，亦未有其他假  
23 別之請休獲准紀錄，依相對人員工手冊規定，本即應以曠職論

1 處，且不發給該日缺勤之薪資，但相對人未直接認定曠職，而  
2 係持續與申請人陳甲○○溝通，歷經 114 年 5 月 12 日、114 年 5  
3 月 15 日及 114 年 5 月 21 日共 3 次通知請陳甲○○補正請假程序，  
4 此有相對人主管之電子郵件附卷可佐（見申證 2），堪認已從寬  
5 處置申請人陳甲○○系爭情形，惟其依然未補正請假，相對人方  
6 而依上開員工手冊規定為系爭曠職處分，並非係針對工會因素而  
7 為不利益待遇，尚難認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當  
8 勞動行為。又系爭曠職處分既係相對人依兩造間過往處置方式處  
9 理系爭會務假未果後，從寬按員工手冊規定辦理，並無參雜工會  
10 因素在內，對申請人工會之成立、組織或活動難謂有何不當影  
11 響、妨礙或限制，是申請人另主張相對人系爭曠職處分行為構  
12 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為，尚乏  
13 所據，亦不足採。

14 (四) 相對人否准申請人工會理監事阮幼婷、楊○○、林○○、陳乙○○、  
15 叢○○、王○○、廖○○、杜○○、張○○114 年 9 月 12 日、114  
16 年 9 月 26 日之全日會務公假，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5  
17 款之不當勞動行為：

18 1、查 113 年起，申請人工會以「拜訪友會及主管機關」或相類似事  
19 由請會務假者，其中以拜訪友好工會或參加該工會活動、會議  
20 等為請假事由，申請人工會過往係主動揭示該「友會」之名稱，  
21 併附該工會開會通知或函文證明，相對人一望即知即逕予准  
22 假，例如 113 年 1 月 2 日請假電子郵件及函文主旨均明載「參加  
23 新北市產業總工會會議」，並檢附該工會開會通知單為證，相對

1 人直接准假，其餘大部分期日之會務假，均同此情；抑或，雖  
2 未附相關文件但已清楚記載「友會」名稱，經相對人請求，申請  
3 人工會提出如邀訪郵件或對話紀錄等文件釋明後即獲准假，如  
4 113年1月26日請假電子郵件及函文主旨皆記載「拜訪新北市產  
5 業總工會理事長」，在相對人要求後提出 LINE 對話紀錄釋明，  
6 當日獲准請假。復以拜訪主管機關或參加機關會議為請假事由  
7 者，同前情形申請人工會過往亦大多主動揭示該「主管機關」之  
8 名稱，並檢附該機關開會通知或函文為憑，相對人明瞭後即為  
9 准假，例如 113年1月26日之申請直接記載參與「勞動部勞資  
10 爭議初審會議」及檢附勞動部書函，相對人即為准假；抑或，申  
11 請人工會於相對人請求釋明後具體說明而獲准假，則如 114年  
12 10月1日之申請，申請人工會在相對人請求後釋明係拜訪「桃園  
13 市勞動局」，當日即獲准假。上情皆已有申請人工會理事長及相  
14 對人承辦人員往來電子郵件、申請人工會歷次請假函文在卷可  
15 查（見相證 1-1-1 及-2、1-2-1 及-2、1-3-1 及-2、1-4-1 及-2、1-5-1  
16 及-2、1-7-1 及-2、1-9-1 及-2、1-13-1 及-2、1-16-1 及-2、1-17-1  
17 及-2、1-20-1 及-2、1-24-1 及-2、1-27-1 及-2、1-32-1 及-2、1-34-1  
18 及-2、1-35-1 及-2、1-38-1 及-2、1-39-1 及-2、1-44-1 及-2、1-46-1  
19 及-2、1-48-1、1-49-1、1-50-1 及-2、1-52-1 及-2、1-55-1 及-2、  
20 1-56-1 及-2、1-57-1 及-2、1-58-1、1-61-1 及-2、1-63-1 及-2、1-64-1  
21 及-2、1-68-1 及-2、1-71-1、1-73-1、1-74-1 及-2、1-78-1 及-2），  
22 足認信實。堪認 112年之前兩造並無申請人所主張一概均簡式記  
23 載即予准假之慣例存在，業如前述，接續 113年至 114年期間，

1 相對人對申請人工會以「拜訪友會及主管機關」事由申請之會務  
2 假，在無法一望即知具體情形時之處理均一致要求申請人工會釋  
3 明，而申請人工會收受後咸有回復而釋明，相對人因此准假。

4 2、據上，與前述 114 年 4 月 25 日請假相似，本件追加請求之 114  
5 年 9 月 12 日、114 年 9 月 26 日兩次會務假申請，申請人工會請  
6 假電子郵件及函文主旨亦只記載「處理工會會務」，說明欄與 114  
7 年 4 月 25 日同記載為「討論有關勞工相關法令諮詢」及「工會  
8 相關會務處理」，另加上「拜訪友會及主管機關」之事由。而以  
9 「處理工會會務」為由申請會務假，相對人尚無從判斷具體內容  
10 而請求申請人進一步釋明，此與過往兩造間相同事由之會務假  
11 請假及審核情形並無二致，業如前述，復以「拜訪友會及主管機  
12 關」事由請假，因未載明友會及主管機關之名稱，無從由該請假  
13 電子郵件及函文得知具體內容，相對人因而請求申請人釋明，  
14 此亦無違前述過往一貫處理方式，反而係申請人工會一反過往  
15 作法未予回應釋明，相對人因此無法作成核准該次申請之決  
16 定，尚不足認為係刻意刁難申請人工會或有蓄意不准會務假之  
17 情，難謂對申請人工會有何不當影響、妨礙或限制，是申請人  
18 主張相對人該次會務假處理構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之  
19 不當勞動行為云云，洵無足採。

20 (五) 又申請人餘有關應將申請人陳甲○○114 年 4 月 25 日假別更改為會  
21 務假及補發該日工資之救濟命令請求，係以相對人 114 年 5 月 23  
22 日對申請人陳甲○○之曠職處分構成不當勞動行為之請求成立為  
23 必要，然該請求既業經本會駁回如前，申請人之救濟命令即失所

1 附麗，應併駁回。

2 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁  
3 決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

4 七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1  
5 項、第 51 條規定裁決如主文。

6

7 勞動部不當勞動行為裁決委員會

8 主任裁決委員 黃程貫

9 裁決委員 張詠善

10 李瑞敏

11 傅柏翔

12 侯岳宏

13 蔡正廷

14 徐婉寧

15 林俊宏

16 林堉君

17 李柏毅

18 中 華 民 國 1 1 5 年 1 月 9 日

19 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被  
20 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高  
21 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。