

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 14 號

【裁決要旨】

經本會調查，相對人對於申請人工會雖表示「超過工會法每月五十小時即不再予准予會務公假」，然相對人對於申請人袁○○之系爭裁決爭議期間會務公假之申請，先於本會調查程序中自承 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日期間未對於相對人為任何不准假及曠職之通知(問：「迄相證 2 通知獎懲之日，於此時段間有無寄發否准會務假之通知給申請人？相對人代理人：「105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日為爭議期間所以相對人並無為任何不准假及曠職之通知。」)，另相對人請假系統對於申請人袁○○系爭裁決爭議期間會務公假之申請都只顯示「簽核中」，而未有同意或不同意會務公假之記載(申請人共同代理人：「依申證 2 及相證 6 之記載可知相對人就此次懲戒處分是由 105 年 7 月 27 日至 105 年 12 月 20 日，可知相對人亦認本次裁決事件期間與前次裁決事件非同一基礎事實。申請人上開期間之會務假，迄今請假系統都顯示為「簽核中」，相對人並無就該期間就會務假為準否之決定」)，甚至於相對人 105 年 12 月 29 日懲處申請人袁○○之人事會議審議委員會決議中，對於爭議期間之出勤事項繼續記載「2、上述期間請會務公假准否，公司予以保留」(相證 6)。綜上，相對人對於申請人袁○○於系爭裁決爭議期間會務假申請，就超過每月 50 小時之部分均未予處理(均未曾表示不同意申請人袁○○請會務假)，相對人現以之為懲戒處分之依據，難謂已盡雇主應證明勞工確有違反規定之應受制裁行為之義務，有違懲戒明確性之要求，足認該懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機。

【裁決本文】

申請人：新海瓦斯股份有限公司工會

設：新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓

工會代表人：董家鈺，住：同上

申請人：袁○○，住：新北市

共同代理人：劉冠廷律師

設：台北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相對人：新海瓦斯股份有限公司

設：新北市三重區安慶街 340 號

代表人：謝榮富，住：同上

代理人：陳金泉律師、李瑞敏律師、黃胤欣律師

設：台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，經本會於 106 年 7 月 21 日詢問程序終結，另於同年 8 月 4 日作成裁決決定，裁決如下：

主 文

- 一、 相對人以 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 撤銷相對人 106 年 1 月 6 日以新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知對申請人袁○○小過二次之懲戒處分。
- 三、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序事項

- 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、查申請人於民國（下同）106年2月21日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人以106年1月6日新瓦人字第1060520009號獎懲通知處申請人袁○○小過二次，構成違反工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為。（二）命相對人撤銷106年1月6日新瓦人字第1060520009號獎懲通知處申請人袁○○小過二次之懲處決定。（三）命相對人應自收受本裁決決定後10日內，給付申請人年終獎金新台幣36,330元，並至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。
- 三、申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，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、實體事項

一、申請人之主張及請求

- （一）相對人針對申請人袁○○於裁決審理之勞資爭議期間申請會務假記二小過之決定，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款不當勞動行為之理由：
 1. 申請人與相對人間勞資關係脈絡緊張，申請人既已循勞資爭議裁決救濟，相對人卻針對身為核心幹部之申請人袁○○勞資爭議期間申請會務假記二小過，無視申請人袁○○於收受裁決書後已主

動返回總務課辦公室出勤，執意懲處秋後算帳意味濃厚，自對申請人袁○○構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利之待遇：

- (1) 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。」。次按台北高等行政法院 103 年度訴字第 1630 號判決指出：「按構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準，不因雇主或企業行使合理管理權限外觀而有異。」此亦為貴會裁決向來採取之判斷基準。
- (2) 申請人工會與相對人間自與相對人於 100 年起，因拒絕值班活動，相對人差別化獎金給與方式，雙方迭起爭議，期間歷經貴會 100 年度勞裁字第 23 號、101 年度勞裁字第 58 號、102 年度勞裁字第 57 號、103 年度勞裁字第 38 號、103 年度勞裁字第 42 號裁決及衍生之行政訴訟，雙方勞資關係脈絡自 100 年起處於緊張關係。
- (3) 而申請人袁○○為資深核心工會幹部，工作地點自受僱時起長達近 25 年均在工會辦公室，卻遭相對人調離工會辦公室並據此主張曠職三日解僱衍生 105 年度勞裁字第 1 號裁決爭議。申請人袁○○105 年 5 月 17 日經相對人通知暫時復職後，105 年 7 月 26 日會務假申請不准假衍生 105 年度勞裁字第 30 號裁決爭議，上述二裁決案件均仍在法院繫屬中，足徵確實處於緊張勞資關係脈絡

中。

- (4) 本案申請人袁○○針對 105 年 7 月 26 日會務假遭相對人不予准假記曠職之爭議，已主動於翌日 105 年 7 月 27 日申請裁決救濟，此乃申請人循合法勞資爭議管道解決爭議，於審理期間係相對人自行無故擱置不審理裁決期間之會務假申請，其中不利益不應轉嫁申請人負擔。
- (5) 更何況，申請人於 105 年 12 月 20 日收受 105 年度勞裁字第 30 號裁決決定書後，已於翌日主動返回管理部總務課辦公室出勤服勞務，更見申請人本意在尋求勞資爭議合法救濟管道解決雙方爭議。相對人應無針對勞資爭議裁決審理期間申請人袁○○申請會務假乙事，回頭加以懲處之必要性與正當性。
- (6) 然而，相對人於上開裁決爭議期間結束後，相對人針對「105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 20 日申請會務公假」之事宜，以 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次（參申證 2 號），再依工作規則第 97 條規定：「員工在年度曾受獎懲者，於發給年終獎金時加發或減發獎金按左列規定辦理：二、…記過一次得減發相當於一個月本薪之十分之三。」以二小過為由，進而減發申請人袁○○相當於一個月本薪之十分之六之年終獎金，對申請人袁○○造成不利益之待遇。
- (7) 本件雙方勞資爭議緊張，申請人袁○○又為資深工會幹部與相對人間針對調動工作地點、解僱、105 年 7 月 26 日不准會務公假乙事迭起爭執，相對人也確實就值班獎金案、解僱部分遭認定構成不當勞動行為，已足徵相對人平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況已不友善；而就本次懲處處分，乃進一步針對申請人循勞資爭議裁決審理期間申請會務公假之事宜，其懲處理由已難謂合理、正當，所為不利之待遇的程度直接採二小過，顯然逾越必要性。
- (8) 況且，依相對人工作規則第 91 條規定：「有左列情事之一經查證

屬實者予以申誡：一、工作疏忽，延誤處理或規定應辦事項擅自變更者」。相對人未考慮於 105 年度勞裁字第 30 號裁決決定書送達後，申請人袁○○已經返回總務課管理部辦公室服勤之情況，應可針對勞資爭議期間互為退讓准假；或改採單純警告提醒或申誡即已足，率以二小過，進而影響年終獎金減少十分之六個月（相當於參萬陸仟參佰參拾元）顯過於嚴苛，而有藉裁決採取對相對人有利判斷即為秋後算帳報復之嫌，是應可認屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

2. 相對人針對申請人勞資爭議裁決期間申請會務公假事宜對申請人袁○○記二小過懲處，破壞勞資爭議期間冷卻期間本意，並使申請人有循合法勞資爭議救濟仍遭事後報復懲處之聯想，客觀上引發寒蟬效應，構成支配介入工會不當勞動行為：

(1) 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。次按，最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決指出：「按上開工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』該禁止支配介入之行為本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，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 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對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。以上均經原判決就法律之闡釋甚詳，核無不合，爰予援用。」是工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅需有客觀行為不當妨礙影響工會活動即已足，不以雇主主觀認識或故意為要件。

(2) 相對人針對申請人勞資爭議裁決期間申請會務公假事宜對申請人袁○○記二小過懲處，破壞勞資爭議期間冷卻期間本意，並使

申請人有循合法勞資爭議救濟仍遭事後報復懲處之聯想，莫非日後凡進入勞資爭議期間，相對人即可無正當理由拒絕批准申請人幹部之會務公假申請？並於裁決審理結束後再以「請會務假准否，暫予保留」作為隨時想要懲處就懲處之藉口？如此明顯破壞申請人工會與相對人間申請會務公假之勞資協議與慣行，客觀上引發寒蟬效應，構成支配介入工會不當勞動行為。

(二)申請人袁○○105年7月27日至同年12月20日間，確因辦理工會事務向相對人請會務假；相對人違反兩造會務假申請方式之慣行，先稱「請會務假准否，暫予保留」，其後又記申請人袁○○2小過之行為，顯構成工會法第35條第1項第1款不利待遇之不當勞動行為：

1. 按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理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發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（貴會104年勞裁字第6號裁決決定書意旨參照；附件1）。查申請人袁○○105年7月27日至同年12月20日間，因處理工會收發文事宜、參與常務會議、參加工鬥要123天假活動、參加工鬥會議、參加台日勞動法學術研討會及編制月報表等事項（申證3），乃依規定向相對人請會務假。申請人袁○○處理上開事務，均與團結工會成員、保障會員權利等方針無違，洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護，申請人向相對人請會務假自有所據。

2. 相對人以「申請人於勞資爭議期間申請會務假」為由，記申請人兩小過，並減發年終獎金，明顯違反兩造過去就會務假申請之長久慣行，而為申請人袁○○不利之對待：

(1) 按91年至今勞資雙方就以會務公假申請僅須出具「會務活動請假通知單」勾選事由，毋庸進一步釋明或證明：

申請人工會與相對人間於民國 91 年間曾針對工會會務公假乙事，進行勞資協商，並基於勞資協商共識後，由申請人工會擬定「會務活動請假通知單」之格式，其上記載工會指派特定幹部於特定日期辦理特定活動，並可勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」、「參加座談會或友會活動」、「參加研習或至主管機關、上級工會洽辦公務」、「出席參與協調或協調會議」、「有關會員或其他親屬之婚喪喜慶及傷病慰問事宜」、「其他」等項目，並由申請人工會理事長、副理事長共同簽署出具給相對人作為核假之依據，又就工會常務理事得以半日或全日辦理會務，此一雙方合意之工會會務假請假慣例，至今已逾 15 年之久，申請人工會與相對人均秉持誠信辦理（申證 4）。

- (2) 96 年勞資爭議調解成立亦肯認常務理事得以半日全日請假，並無新工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時限制，此已有長達十三年勞資協議與慣行：

細繹 96 年 5 月 29 日雙方勞資爭議調解會議記錄，勞方乃主張：「公司刁難並妨礙 2 工會幹部依法原有勞資協商之會務公假及請假方式。請求調解：A、遵守原由勞資協商之會務公假與請假方式。」；而資方則主張：「公司對於勞方所提 A、遵守原有勞資協商之會務公假與請假方式...目前尚無此一爭議存在。」可見雙方對「維持 91 年以來會務公假與請假方式」持有共識。最終成立之調解方案為：「勞資雙方同意本於工會法第 35 條規定及原有勞資協商之會務公假與請假方式原則，誠信執行。」並經勞資雙方代表同意，調解成立。換言之，該次勞資調解成立之真意為維持 91 年原有勞資慣行，且 96 年調解成立前後，申請人常務理事請假均以半日或全日請假，更見雙方真意即是同意申請人常務理事得以半日或全日請假，並無每月時數限制（申證 5）。

(3) 查申請人袁○○105年7月27日至同年12月20日間處理工會事務，均按兩造勞資協議慣行申請會務假，相對人就申請人上開法律權利之行使，本應為准予處分，豈料，相對人竟單方推翻兩造關於會務假申請之共識，就申請人袁○○會務假之申請，不為任何准否之處理。

(4) 按相對人105年12月29日於人事審議委員會，係依據工作規則第89條第4款「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者」，認申請人袁○○105年7月27日至同年12月20日申請會務假之行為應予記小過兩次之處分。惟查，相對人既稱申請人袁○○於該期間請會務假，未至工作地點上班，則申請人袁○○又如何有「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督」之行為；且細繹相對人提出之「要求申請人出勤」之函文日期，均無於105年7月27日至同年12月20日之期間，顯見申請人袁○○亦無任何「經勸導仍不聽從者」之情。相對人對申請人之懲處，顯然違反公司人事規章。參兩造間勞資關係緊張及爭議之脈絡，相對人針對申請人袁○○（工會核心幹部）為差別待遇及不利之處置，顯係因申請人袁○○工會幹部之身分而為不利待遇，其行為自構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為無疑。

(三)申請人袁○○係申請人工會之核心幹部，然自104年以來，申請人袁○○迭遭公司打壓、為不利處分；相對人針對工會幹部一連串不友善之行為，易導致申請人會員不敢參加工會活動，造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動甚鉅：

1. 查申請人袁○○自受僱時起，長達近25年工作地點均在工會辦公室，然104年10月間，申請人袁○○突遭相對人調職，其後又於104年12月28日遭相對人解僱。就此，申請人袁○○依法提出救濟，其後於105年5月17日復職。然相對人對申請人袁○○之打

壓並未停手，其後又違反兩造會務假申請之慣例，否准申請人袁○○會務假之申請，並予曠職之處分；於兩造就曠職爭議進行裁決後，復又對申請人以裁決期間請會務假為由記 2 小過並減發年終獎金。

2. 相對人藉由打壓申請人袁○○，於公司中製造不利工會活動之情勢，導致申請人會員參與工會活動意願降低，可見相對人具有不當勞動行為之認識致影響申請人工會之活動，應解為相對人對申請人袁○○不利之作為，已經該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。

(四) 申請人袁○○雖負責處理職福會業務，但經兩造勞資協商，遂同時擔任申請人工會半專職人員，得於上班時間同時處理職福會業務與工會事務，相對人不對其工作時間予以管理。經查，此慣例係經相對人董事長同意，並施行長達 15 年之久，業已形成慣例；然相對人片面將申請人之工作地點變更為管理部總務課辦公室後，袁○○無法於上班時間同時處理職福會業務與工會庶務，只得請會務公假處理工會事務，相對人竟對此記小過，顯然係針對工會活動給予不利益待遇，屬不當勞動行為分述如下：

1. 袁○○係經兩造勞資協商後合意僱用為申請人工會之「半專職人員」，並同時擔任相對人職工福利委員會幹事，業已形成慣例：

(1) 民國 79 年 8 月間，新海瓦斯公司職工福利委員會以職福會福利金僱用申請人袁○○協助職福會會務，期間因申請人工會主動與相對人進行勞資爭議協商，兩造遂於 80 年約定由相對人僱用申請人袁○○，單位雖隸屬於管理部總務課，但相對人同意袁○○之職務內容為職工福利委員會專任幹事，並得於上班時間兼理申請人工會會務，相對人並同意袁○○之上班地點則為職工福利委員會址及申請人工會會址（兩者均設新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓），以便袁○○同時處理職工福利委員會及申請人工會一般行政庶務。自民國 80 年起至 104 年之長達 15 年間兩造對此均無

異議，已足堪認定兩造就申請人袁○○擔任申請人工會之半專職人員（為申請人工會唯一專任人員）、得於上班時間處理職工福利委員會業務之餘兼理工會一般行政庶務一事業已形成慣例

(2) 經查，貴會 105 年度勞裁字第 1 號之 105 年 2 月 18 日第二次調查會議曾傳喚申請人工會發起人侯○○，證實袁○○擔任申請人工會之半專職人員、並得於上班時間處理職工福利委員會業務之餘兼理工會會務一事，係經兩造勞資協商會議討論後，經相對人當時的董事長同意並指示依法（按：職工福利委員會組織準則）辦理，同時考量職福會業務需要工會福利組協助輔導，因此職福會便設址在工會辦公室，袁○○因此工作地點為職福會辦公室，於處理職福會業務時兼理工會一般行政庶務。（申證 6）此外，同次調查會議亦傳喚職工福利委員會主委黃○○，證實按新海瓦斯職福會委員係依據職工福利法規組織章程由工會推選，因此職福會業務與工會業務確實有關，也必須與工會充分協調才能順利執行福利事項，併予敘明（請參申證 6）。

2. 資方片面將申請人袁○○調離工會辦公地點，已違反兩造間就袁○○擔任工會之「半專職人員」慣例：

(1) 從過去的慣例來看，申請人袁○○長期在工會辦公室處理福委會業務並身兼工會理事，事實上已經獲得相對人之默許，使申請人袁○○得於上班時間同時處理工會一般行政庶務而不對其工作時間予以管理，業已形成慣例。如今相對人為報復工會而調動申請人袁○○回總務處，目的在破壞過去的慣例，對申請人袁○○進行工作時間之管理和監督，以達到其影響、弱化工會的目的。

(2) 按貴會裁決先例及學界見解，如資方違反慣例，對工會之成立、組織或活動造成不當影響或妨礙，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人如欲改變雙方長久以來之慣例，自應與申請人工會協商，不宜片面變更之（申證 7:102 年勞

裁字第 28 號、103 年勞裁字第 18 號、105 年勞裁字第 9 號)。

- (3) 雙方既然已就袁○○擔任工會之「半專職人員」一事形成慣例，申請人袁○○得於上班時間同時處理工會事務而不對其工作時間予以管理，相對人自不得片面違反此一慣例。按日本勞動法實務即有名古屋高等裁判所勞動判例東急鯨タクシー事件判決指出：「相對人廢除半工會專職人員慣例之情形，亦即勞工長期擔任工會半專職人員，只有在工會沒有業務時才從事公司計程車業務這樣的勞務已形成慣行，但是雇主單方面廢止這些慣行，對於違反這項命令者給予不利益之處分，因此造成工會相當不便，從這樣的不利益來看，雇主應構成誠信原則之違反（申證 8）。」
- (4) 日本勞動法學者藤內和公亦認為：東急鯨タクシー事件判決證實了雇主要破壞該慣例的話，必須已盡到團體協商的義務，只有在無法達成合意時，經過相當之緩衝期間才可實施，或採取替代措施。換言之，資方單方面中止慣例，原則上應被解為對於工會活動之妨害的不當勞動行為。（申證 9）
- (五) 申請人袁○○請會務假係相對人破壞慣例後所不得不採取之相應措施，屬工會活動，然相對人不僅違反慣例，更對申請人袁○○予以記過處分，使申請人袁○○無法按慣例於辦理職福會業務之餘兼理會務，顯已構成不當勞動行為：
1. 按相對人將申請人袁○○調回管理部總務課辦公室辦公前，申請人可直接在工會辦公室辦公，遇有辦理簽發工會文件文書等行政庶務時，可利用處理職福會業務之餘為之，並無另行請會務假之必要。然因相對人將申請人袁○○調回管理部總務課辦公室辦公，導致申請人袁○○遇有辦理簽發工會事務之需求時需請會務公假，待相對人核准後，才會離開總務處辦公室至工會辦公室處理會務。且依相對人之規定，申請人只能請半日或全日假，而無法以零星時數請假，故不論實際工會事務之多寡，申請人均必須請半日或全日假。因此，本案申請人請會務假一事，實係針對相對人破壞

慣例後所不得不採取的相應措施，自屬工會活動之一環。

2. 相對人無視自身調動處分已違反兩造間就「申請人袁○○得於上班時間同時處理工會事務而不對其工作時間予以管理」之管理置若罔聞，明知資方依法有容忍勞方利用上班時間辦理工會事務之義務，竟於105年7月27日至同年12月20日裁決期間均擱置申請人申請之會務假，更於106年1月6日以申請人於裁決期間內請會務公假超過工會法限制為由，對申請人予以記小過兩次處分。按照慣例，過往相對人本即允許袁○○於上班時間同時處理工會事務，縱使調職處分最終經行政院終局判決確定合法，前開慣例仍應予以維持，使申請人袁○○得於總務課辦公室自由安排時間處理會務及職福會業務；相對人卻利用記過處分限制袁○○處理工會事務之自由，顯已違反前開慣例，實係不當影響、妨礙或限制工會活動。

(六)申請人袁○○於105年7月27日至同年12月20日間絕無拒絕提供勞務、廢弛職務之情事，相對人對申請人記過，顯無必要：

1. 按企業工會之會務假，固有損及雇主權益之虞，惟其係出於保障工會活動權之必要而設，是於衡量工會會務假之必要性時，自須就雇主利益及工會活動權予以權衡（請參貴會102年勞裁字第17號裁決決定書，申證11）。查本件申請人袁○○在本件爭議期間仍繼續處理職福會業務，且均有返回總務課辦公室提供勞務，雖然帳面上看起來請很多會務假，然如同前述，此實乃相對人違反慣例後，申請人為辦理會務所不得不採取的對應措施，況且申請人袁○○更無因此弛廢職福會業務，仍繼續盡責完成分內工作；反觀相對人所持之記過原因，從未敘明申請人請會務假處理工會會務對工作進度有何影響，顯係針對申請人袁○○「必須至特定地點工作」、「意圖破壞袁○○得於辦理職福會業務之餘自由兼理工會事務之慣例」，並無公司經營管理之必要可言。
2. 另查，相對人一再主張申請人因隸屬總務部，故需至總務部上班

云云；惟工作地點本應以工作內容之需求而定，不一定與員工在組織上之編制具必然關連，且相對人公司內其他職位，亦有不在所屬單位上班之狀況：如相對人亦聘請駕駛員 5 員、守衛 7 名，均隸屬管理部總務課，然其工作地點及待命地點均不在管理部辦公室（申證 12），由此可證相對人之主張並不實在。申請人袁○○之工作為職福會業務與工會半專職人員，既經兩造間協議並形成慣例，其工作地點自應於職福會及工會之共同辦公室，併予敘明。

(七) 貴會依行政程序法並不受 105 年度勞訴字第 30 號裁決見解拘束；況兩案事實情況不同，105 年度勞訴字第 30 號裁決亦無參考餘地：

1. 按不當勞動行為裁決係不當勞動行為裁決委員會就雇主涉及違反行政法上義務之行為（工會法第 35 條第 1 項各款行為），藉由裁決程序而發動行政規制權限，命相對人（雇主）為一定行為或不行為，故不當勞動行為裁決核屬行政處分（請參台北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號行政判決，申證 13），又「本法所稱行政處分，係指行政機關就公法上具體事件所為之決定或其他公權力措施而對外直接發生法律效果之單方行政行為。」行政程序法第 92 條第 1 項訂有明文。換言之，行政處分係針對「特定人」之「特定事實」加以規制之行政行為，因此 105 年度勞訴字第 30 號之效力僅及於該次裁決所欲解決具體的事實（即發生在 105 年 5 月 17 日至同年 7 月 27 日之會務公假糾紛）；至於本件發生在 105 年 7 月 27 日至同年 12 月 20 日之會務公假糾紛，貴會仍得獨立判斷、斟酌、評價，依法並無受該裁決見解拘束，相對人之辯詞全然欠缺法律依據，不足為憑。
2. 次查，105 年度勞訴字第 30 號之基礎事實與本案亦全然不同。按 105 年度勞訴字第 30 號所涉及之事實係相對人積極「行使」會務假准駁權，拒絕給予申請人袁○○會務公假，進而衍生 105 年 7 月 27 日曠職處分適法性之爭議；然本案係相對人「不行使」會務

假之准駁，使申請人無從得知相對人對後續會務假之立場，且相對人亦無如前案（105年5月17日至同年7月27日）於上開期間不斷以書面向申請人表達「不得以會務公假方式逃避出勤」，使申請人善意信賴雙方已進入勞資爭議冷卻期。蓋倘相對人於期間曾表達將不再准予申請人續請會務公假之意，申請人自可選擇更改假別，以特休或其他事假處理、或甚至銷假出勤，豈料，相對人事後卻在毫無事先通知的情況下，對善意信賴相對人之申請人袁○○以記小過之方式秋後算帳，相對人之行為顯不合理。

3. 綜上，前案重在相對人拒絕給予會務假是否有理，本案則重在相對人在不行使准駁權，且未表明對申請人續請會務公假立場之情況下記申請人小過是否合理，兩者事實全然不同，亦無關聯，105年度勞訴字第30號裁決並無參考餘地，請 貴會明鑑。

（八）綜上所述，會務假乙事，袁○○已於12月20日至總務處工作，相對人則於該期間暫停會務假之處理，可知兩造就調職後以會務假處理之爭議均待曠職之裁決決定後為斷。相對人明知申請人均按規定請會務假，且處理職福會內容均無拖欠或影響，嗣後仍以記過方式處理，顯係不當勞動行為。

（九）本案申請人並無違反相對人工作規則第89條第4款之情事，相對人主張不僅毫無理由，且前後矛盾之說詞更使相對人打壓申請人工會活動之不當動機已表露無遺：

1. 相對人稱考量勞資和諧，方以較輕微之小過處分處理申請人袁○○於105年勞裁字第30號裁決期間之會務假申請事件云云，惟查，申請人袁○○根本無違反工作規則第89條第4款之情，相對人之主張顯屬無稽。按該規則係規定「有左列情形之一經查證屬實者予以記大過：在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者。」查申請人袁○○當時係在會務假期間，根本不在辦公場所出勤，故絕無「在工作場所」拒絕指揮或勸導不聽之可能；退步言，縱認該規則不以在「工作場所」為要件（惟申請人否認

之)，相對人於本件申請人請會務公假期間（105年7月27日至同年12月20日），亦未如前案期間（105年5月17日至同年7月26日），一再發函要求申請人袁○○勿以會務假規避出勤；申請人請假系統上，迄今會務假仍顯示為簽核中；甚至明確表示「申請裁決期間暫不處理准假與否問題」，換言之，相對人於裁決期間就申請人袁○○請會務假一事係以「不作為」之方式加以應對，根本沒有進行所謂「指揮或監督」可言，顯見相對人於該期間根本沒有對申請人有何指揮或勸導，申請人袁○○無違反工作規則第89條第4款之情，至為明確。

2. 且查，相對人提出之懲處案例事實與本案完全不同，二案例比對後即知，申請人絕無違反工作規則第89條第4款之情：

- (1) 經查，相對人於答辯三書理由二提出之「施姓員工遭懲戒案」，與本案事實完全不同。按施姓員工係相對人公司之抄表員，擔任抄瓦斯表、審核工作，因經常「無故」離開工作場所、「無法在時間內完成作業，嚴重影響電腦公司作業及公司同仁工作」、「外出不報備出處」、「經數次好言相勸，仍不改善，且惡言相向，毫無改善之意」而遭到懲處（請參相證13第2頁），顯見該員確有「在工作場所不聽指揮或勸導」且「屢勸不聽之情」，自符合工作規則第89條第4款懲處要件；反觀申請人袁○○均依規定申請會務公假，不在工作場所，且相對人亦無對申請人為任何指揮或勸導，已如前述，相對人對申請人所發之獎懲通知（請參申證2），亦無如施姓員工般，有任何關於申請人屢勸不聽之記載，顯見申請人絕無違反工作規則第89條第4款之情。
- (2) 又申請人袁○○均有如期完成職福會會務（請參補充理由二書），無如該施姓員工般有廢弛職務、影響公司作業或同仁工作之情，相對人亦從未指出申請人請會務公假有何影響公司業務之情事。申請人請會務假之行為既無對相對人公司業務及運作有任何影響，相對人執意針對申請人進行懲處，已暴露其為打壓申請人工會之

荒謬心態：僅執意要求申請人袁○○變更工作地點，而毫不在意申請人袁○○工作有否完成。相對人之行為係不當勞動行為，至為明確。

3. 相對人於前次調查會議，稱渠未為「准假」之決定，申請人即有上班義務、申請人即屬在「工作場所」云云，亦屬無稽；首先，「勞工有否上班義務」與「勞工是否在工作場所」乃屬二事，前者為規範層面之評價，後者則為客觀事實，相對人將此二事等同，其主張實邏輯跳躍，難以理解。再者，遍查勞工請假規則之規定，並無雇主須「准假」勞工始免出勤義務之規定，勞工有請假事由並事前向雇主提出，即非「無故未到」而曠職之情形，申請人袁○○處理工會事務，並依兩造慣例提出會務活動請假通知單，即無相對人所稱仍負上班義務之情，更無所謂等同申請人袁○○在工作場所之荒謬情形。
4. 復且，相對人過去一再宣稱，當時因屬勞資爭議期間故「暫不處理准假與否問題」，然前次相對人於調查會議竟改稱「伊不准假申請人即有到場工作義務」，相對人毋寧透露其表面上就會務假「不決定」，內心卻係等同「不准假」之主觀認知（「勞工仍有出勤義務」之法律效果與「不准假」完全相同），相對人就此顯有不當動機；相對人表面上以暫不處理會務假，使申請人誤認雙方於勞資爭議冷卻期有「不改變現況」之共識，然相對人內心卻早有「不准假」之認定，造成申請人陷於錯誤，請申請人入甕，讓申請人持續請會務假；蓋若相對人於本件期間及早表明立場，申請人尚可更改假別為「特休假」，或以其他方式處理（相對人亦自承公司有更改假別之前例），然相對人任令申請人袁○○申請會務假，不為任何表示，事後始稱其不為准假表示效果即係「不准假」（申請人仍有出勤義務），並以此為由記申請人小過，相對人此前後不一之說詞，即足證明相對人刻意針對申請人袁○○為打壓、藉以阻撓申請人工會活動之不當動機。

(十) 申請人重申，自民國 96 年調解達成協議以來，相對人未曾就工會常務理事以超過每月 50 小時為由，限制不准請會務公假；且申請人工會幹部，歷來均有每月會務假超過 50 小時之情，顯見兩造間就會務公假，只要申請人按約定方式提出申請即可，並無時數限制。相對人以申請人袁○○請假時數超過 50 小時為由記小過乙事，已違背兩造間協議與慣例，自屬不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張

(一) 申請人裁決之申請駁回。

(二) 查申請人工會及袁○○(原名：袁○○)前以相對人公司對袁○○之移回辦公、解僱通知構成不當勞動行為為由，向貴會申請裁決，業經貴會以 105 年度勞裁字第 1 號裁決決定認定，相對人公司 104 年 10 月 21 日以新瓦管字第 1040520457 號函(相證 1)，通知申請人袁○○應於 104 年 11 月 1 日起將工作地點移回相對人總務課辦公室提供勞務為合法，前揭裁決決定後，相對人本於尊重貴會裁決決定而已通知復職，申請人袁○○亦於 105 年 5 月 17 日完成復職手續。

(三) 然詎料申請人袁○○於 105 年 5 月 17 日復職當日，形式上辦妥復職手續後即以請工會會務公假方式迅即離開職場，根本未有在總務課服勞務。爾後，申請人袁○○更係毫無節制地濫用會務公假制度，以請會務公假名義「完全」(完全的意思是指『實質上』未曾有在總務課服勞務的意思)逃避在相對人總務課辦公室提供勞務之義務。對此，相對人公司於 105 年 5 月 25 日、5 月 27 日、6 月 4 日、6 月 17 日、6 月 27 日、7 月 6 日、7 月 20 日前後總共七次發函通知申請人袁○○請其應遵照貴會 105 年度勞裁字第 1 號裁決決定意旨切實至相對人總務課上班，切勿一再以請會務公假方式規避到勤(相證 2)，惟申請人袁○○卻完全置若罔聞。

(四) 其後，相對人公司更於 105 年 7 月 6 日主動申請調解，希冀透過

新北市政府勞工局調解方式勸籲申請人袁○○勿再濫用會務公假制度，而應切實至相對人總務課辦公室上班，無奈於 105 年 7 月 22 日調解不成立（相證 3）。而申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日「形式上」復職迄至 105 年 7 月 22 日止，短短兩個月間，應上班日為 47 日，請會務公假就已高達 36.5 日（佔應上班日數之七成八）、另請特休假 10 日、實際僅服勤 0.5 日（在各單位發禮券），其完全抗拒至相對人公司總務課提供勞務，絕不肯實際進辦公室工作。

(五)相對人在此之前一直本於最大善意多次提醒申請人袁○○勿濫用會務公假，然見申請人袁○○無絲毫改善之意願，相對人公司實在無法繼續容忍其無限上綱濫用會務公假行徑，是於 105 年 7 月 25 日發函通知申請人袁○○，自即日起將完全恪遵工會法第 36 條規定辦理，申請人袁○○仍得於每月 50 小時之範圍內，請會務公假辦理會務，超過部分相對人公司不予准會務公假（相證 4）。然申請人袁○○無視相對人公司 105 年 7 月 25 日之函文通知，仍於隔日即 105 年 7 月 26 日，遞出會務公假之申請，相對人公司主管當場即以其會務公假時數已超過工會法第 36 條上限為由告知不予准會務公假並登載「曠職」，申請人袁○○不服曠職之登載另於 105 年 7 月 27 日向 貴會提起 105 年勞裁 30 號裁決，在裁決期間即 105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 22 日止，袁○○仍然日日請會務公假，相對人為遵勞資爭議處理法第 8 條規定遂謹告知上開爭議期間暫不處理公假申請，避免如仍依法登載曠職而申請人袁○○或申請人工會恐再行主張相對人公司違反勞資爭議處理法第 8 條規定。

(六)是以，相對人謹以最嚴格方式律己遵守勞資爭議處理法第 8 條規定，通知申請人工會及袁○○在 貴會 105 勞裁 30 號裁決期間暫不處理准假與否問題，但仍請袁○○依法服勤（參申證 1），亦即相對人係依勞資爭議處理法第 8 條規定於裁決期間不對袁○○為

不利之行為，惟絕不代表申請人袁○○在裁決期間所有違反相對人公司規定之行為，相對人在裁決期間過後仍不得依規定施以相當處分。後續，在貴會 105 年度勞裁 30 號裁決決定肯認申請人袁○○確有濫用會務公假之情，而駁回申請人裁決之申請後（相證 5），亦即相對人公司所認申請人袁○○105 年 7 月 26 日曠職係屬合法，為此依同樣原則，申請人袁○○在 105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 20 日止，長達五個月期間毫無節制濫請會務公假之行為，實質上同樣屬於曠職無誤，相對人本於最大善意而在 105 年 12 月 29 日召開人事會議審議委員會決議念及多項因素僅予以記小過兩次之處分（相證 6），並於 106 年 1 月 6 日以新瓦人字第 106050009 號函通知申請人（申證 2）。申請人袁○○不服相對人記小過兩次之處分，併同申請人工會提出本件裁決。

(七) 貴會 105 勞裁 30 號裁決已肯認，袁○○在超過工會法所定會務公假之範圍內請會務公假，已構成會務公假之濫用，並指出相對人對於袁○○之曠職處分係為合法而不構成不當勞動行為。

1. 按 貴會 105 勞裁 1 號裁決決定書業已肯認相對人通知袁○○移回總務課辦公室辦公行為係屬合法、並不構成不當勞動行為；前述裁決決定意旨更明確指出：依據兩造間聘僱契約約定已明定身為雇主之相對人得調動袁○○之工作地點、袁○○之工作內容不包含處理工會事務而無限定工作地點在工會處所之情、該工作地點變更並無任何不利益且也只是移回公司辦公而與所有員工一樣。是以，相對人的移回命令（即如相證 1）既屬合法並經 貴會肯認在卷，袁○○自應切實至總務課辦公室上班，而不應以濫用會務公假方式逃避到勤。
2. 詎料，申請人袁○○卻形式上復職、但實質上以公假逃避提供勞務而無一全日在總務課上班，相對人窮盡任何方式而最後不得已將之記為曠職，且此 105 年 7 月 26 日曠職處分，參貴會 105 勞裁

30 號裁決決定意旨：「就關於申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日辦理復職以後至 7 月 26 日止之服勤狀況以觀…難認申請人係基於辦理會務假之必要性，而於工會法所定會務假之範圍內請會務假，已構成會務假之濫用。在此情形下，相對人否准申請人於 105 年 7 月 26 日再次所為會務假之申請，即難謂有何不當勞動行為之認識或動機存在。」（請參相證 5 第 73 頁第 20 行、第 75 頁第 14 行以下）、「…袁○○自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日止，6 月及 7 月請會務假日數為幹部中最多，5 月應上班日為 11 日，亦有請會務假 9 日，堪稱工會幹部中最高者，經扣除袁○○5 月、6 月、7 月所請日數不等之特休，因利用會務假的結果，實際上幾乎未至總務課服勤，衡諸事理，難謂袁○○無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，依上開說明，勘認已有濫用會務假之嫌。」（請參相證 5 第 76 頁第 19 行以下），是以，貴會前案 105 年度勞裁字第 30 號裁決意旨明揭申請人袁○○確實濫用會務公假以逃避出勤，並指出相對人 105 年 7 月 26 日之曠職登載係屬合法，絕不構成不當勞動行為。

3. 然而申請人袁○○在 105 勞裁 30 號裁決期間，仍係以相同手法利用申請會務公假之方式逃避提供勞務，參照上述 貴會裁決決定意旨，相對人公司對於申請人袁○○濫請會務公假逃避服勤所為「曠職」處分既屬合法（且依相對人工作規則第 87 條第 6 款，連續曠職三日或一個月內曠職達六日更得作為解僱事由），則相對人就申請人袁○○於 105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 20 日長達近五個月、幾乎日日請會務公假逃避提供勞務之行為，如此實質上的曠職情形，相對人卻未直接論以曠職解僱，而僅施以較輕之記小過兩次處分，應係屬合法、正當之人事管理，更足見相對人對於申請人袁○○與申請人工會之善意，此絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

(八)申請人袁○○確實濫用會務公假，不僅從 105 年 5 月 17 日形式復職以來均濫用公假逃避至總務課上班，且在相對人 105 年 7 月 26 日以曠職處分後仍未改善，自 105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 20 日長達近五個月也同樣濫用公假逃避至總務課提供勞務而屢勸不聽，是相對人對於袁○○濫請會務公假之行為(實為曠職行為)，僅施以輕微之記小過兩次處分，絕無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定。

1. 請參 貴會 105 年度勞裁字第 30 號裁決意旨：「工會幹部請求會務假，係以有辦理會務假之必要性為前提，且不得違反誠實信用原則，否則即有濫用會務假之可能，他方面，如工會幹部請求會務假有其必要性，未違反誠實信用原則時，雇主即不得假借工會幹部請假時未釋明從事會務之必要性等為由，而不准會務假之請求，果有此情，即屬會務假准駁權之濫用，有構成支配介入工會會務之不當勞動行為之可能。據此以論，袁○○自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日止，6 月及 7 月請會務假日數為幹部中最多，5 月應上班日數為 11 日，亦有請會務假 9 日，堪稱工會幹部中最高者，經扣除袁○○5 月、6 月及 7 月所請日數不等之特休，因利用會務假的結果，實際上幾乎未至總務課服勤，衡諸事理，難謂袁○○無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，依上開說明，堪認已有濫用會務假之嫌。」、「本會調查後認為：袁○○自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日相對人未予准假為止之出勤狀況，固未若相對人所稱未有一日到總務課服勤之程度，而曾於 7 月 13 日在總務課工作至 10：20，但整體而言，相對人所指申請人或有未至總務課工作(例如：相證 13 號 5 月 18 日、5 月 19 日、5 月 20 日、5 月 31 日之記載)，或有到總務課後請會務假離去(例如：相證 13 號 5 月 24 日、6 月 1 日、6 月 3 日、6 月 14 日之記載)，堪可認定；再者，有關相對人所指自 7 月 27

日起至 11 月 17 日止申請人未到總務課上班一節，申請人亦未否認。綜上，難認申請人係基於辦理會務假之必要性，而於工會法所定會務假之範圍內請會務假，已構成會務假之濫用。在此情形下，相對人否准申請人於 105 年 7 月 26 日再次所為會務假之申請，即難謂有何不當勞動行為之認識或動機存在。」。據此，申請人袁○○從 105 年 5 月 15 日形式復職以來，及至前案裁決爭議之 105 年 7 月 26 日曠職處分、乃至於後續裁決期間，全都有濫用會務公假、達到實質曠職之情事，此為 貴會前案已認定者，敬請 鑒核。

2. 易言之，申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日形式上復職以來，迄至 105 年 7 月 22 日因袁○○濫請會務公假勞資爭議調解當日，應上班日為 47 日，申請人袁○○竟有高達近八成之應上班日均係請會務公假，形式復職短短兩個月期間，請會務公假即多達 36.5 日（公假比例佔應上班日之近八成之多），且於調解當日袁○○之態度也無絲毫改善現況之意，相對人公司認為袁○○毫無節制地請會務公假行為，確實違反誠信也違反工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時會務公假上限之規定，其作為不但踐踏會務公假制度，更將相對人之誠信處理、寬容准會務公假均視為理所當然、且屬於濫用會務公假而達實質曠職之情，相對人除深感無奈及痛心外，實無法再繼續容忍袁○○濫用會務公假制度逃避出勤之行徑，故於 105 年 7 月 25 日發函通知袁○○，相對人自即日起將恪遵工會法第 36 條規定辦理，申請人袁○○仍得於每月 50 小時之範圍內，請會務公假辦理會務，超過部份相對人公司不予准會務公假（參相證 4）。

3. 惟申請人袁○○仍依然我行我素，於相對人公司發函之隔日即 7 月 26 日、含 7 月 26 日以後亦均仍持一只簡式記載之會務活動請假通知單持續且無由地向相對人申請會務公假，相對人僅得以其當月會務公假已超過 50 小時上限為由未予准會務公假。是以，申請人袁○○不但未本於「誠信」請會務公假，其在 105 年各月份

所請之會務公假也早已超過每月 50 小時上限甚多（例如自 7 月 1 日至 7 月 22 日止，總計當月份已請會務公假 96 小時，幾乎超過法定上限的一倍），為此相對人未能准許申請人袁○○105 年 7 月 26 日請會務公假之申請並登載袁○○「曠職」，此已經 貴會 105 勞裁 30 肯認相對人之曠職登載係屬合法。後續 7 月 26 日以後，申請人袁○○仍屢勸不聽、濫用公假而達實質曠職之情，本於同一原則處理，相對人公司大可將袁○○持續濫用會務公假之實質曠職行為，依相對人工作規則第 87 條第 6 款與勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）第 12 條第 1 項第 6 款規定而予以解僱！然考量勞資和諧且尊重 貴會前案兩件裁決意旨（105 年度勞裁字 1 號與勞裁字第 30 號裁決決定），相對人僅以公司前已多次發函勸導其應切實在總務課提供勞務勿濫請會務公假、但申請人袁○○均置若罔聞等為由，依據相對人工作規則第 89 條第 4 款「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者。」規定（相證 6），擬改以記大過處分，後相對人再度念及多項因素而僅施以較輕之記兩次小過處分，當屬合理正當之人事治理舉措，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

4. 另觀諸相證 6 第二頁申請人袁○○於 5 月 17 日復職起至 105 年 12 月 20 日止之會務公假申請情形，顯示申請人袁○○長達七個月期間，僅有至各單位發禮券「唯一」出勤 0.5 日，其餘均以請會務公假、穿插少數特休假方式逃避到職上班與提供勞務，顯有濫用會務公假之情、更屬實際曠職之行為，相對人為勞資和諧而捨解僱而改以兩次小過之輕微處分處理，此絕無違法或不當。

(九)相對人在裁決期間結束後始發動懲處，係依照勞資爭議處理法第 8 條規定辦理。

1. 申請人另稱裁決期間係相對人自行未予准駁決定云云。惟查，申請人在 105 年 7 月 27 日提出 105 勞裁 30 號之申請當日同樣也以

函文通知相對人公司，表明申請人袁○○與工會已就曠職處分爭議申請裁決請相對人依勞資爭議處理法第 8 條規定辦理，不得為不利於勞工之行為（相證 8），亦可證明工會清楚知悉，相對人在裁決期間若仍繼續對袁○○曠職登載恐會違反勞資爭議處理法第 8 條規定。據此，相對人在裁決期間暫不處理准假與否問題，純係以最嚴格的標準要求自己恪遵勞資爭議處理法第 8 條辦理，並非相對人公司刻意不予准駁，更不能因此主張相對人事後不能依法、依規定懲處。

2. 易言之，勞資爭議處理法第 8 條規定僅係雇主不得於裁決期間內為不利勞工之行為，而絕非在裁決期間勞工之違法違紀行為，雇主於裁決期間經過後均不得追究。否則勞工只要隨意申請調解進入裁決期間保護傘，即可任意對雇主或同僚暴行侮辱甚或性騷擾、任意曠職，事後也毋庸擔心任何懲處，豈是勞資爭議處理法第 8 條立法本意？！按勞資爭議處理法第 8 條規定之立法目的，係為俾使勞資爭議於此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，而非勞工在裁決期間所為雇主甚至於事後亦不得為任何究責或權利主張。是以，相對人公司對於申請人袁○○在 105 勞裁 30 號裁決期間濫請會務公假之實質曠職行為，當然可以在裁決期間經過後依法為相關懲處。以故，相對人公司於裁決期間結束後，於 105 年 12 月 29 日以袁○○在長達五個月之裁決期間請會務公假已嚴重超過工會法第 36 條規定之 50 小時上限為由，僅施以較輕之記小過兩次處分，洵屬合法正當之舉。

(十)相對人公司主觀上並無不當勞動行為之認識。

1. 查工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，兩者間有相當因果關係始能成立。參酌最高行政法院 105 年度判字第 40 號判決即指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂『其他不利之待遇』，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發

動；且兩者間具有相當因果關係始能成立。亦即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。」（相證 8）即明。

2. 本件相對人公司在申請人袁○○105 年 5 月 17 日復職以來，已多次發函通知袁○○勿再濫用會務公假制度，更曾主動申請調解希冀能透過調解程序勸諭袁○○有所改善，但袁○○仍我行我素，於裁決期間也同樣日日請會務公假以逃避提供勞務，總計自復職以來至裁決期間結束長達七個月時間，申請人袁○○僅有至各單位發禮券唯一出勤 0.5 日，其餘均係以濫請會務公假方式逃避提供勞務，對於申請人濫用會務公假、實質曠職之行為，更係經貴會 105 勞裁 30 號認定無誤，此長達數月之濫用會務公假、實質曠職行為，相對人本得依法解僱，然最後相對人選擇僅施輕微記小過兩次之處分，洵屬合法之管理舉措，相對人所為難認有何不當勞動行為認識與動機，且亦非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，更不具相當因果關係甚明。

（十一）相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之對申請人工會為支配介入行為。依工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，另依勞資爭議處理法第 8 條已規定在裁決期間不得對勞工為不利之行為；由上可知，相對人公司在裁決期間暫不處理准假與否問題，純係恪遵勞資爭議處理法第 8 條規定辦理，絕無可能有申請人工會所指之暫不處理准假與否係以打壓工會造成寒蟬效應為目的。相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之對申請人工會為支配介入行為。

（十二）此外，相對人未構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，已如前述，是申請人請求撤銷記小過兩次之懲處決定、給付年終獎金新台幣 36,330 元等，自均屬無由，併此敘明。

(十三) 相對人確實已多次勸導申請人袁○○，符合工作規則所定「經勸導仍不聽從者」之要件無誤。

1. 申請人袁○○違反工作規則第 89 條第 4 款之情節，已甚明確，相對人公司更已為多次、屢次之勸導，茲謹彙整、說明如后

(1) 七次發文勸導：按相對人公司自申請人袁○○105 年 5 月 17 日復職以來，已七次發函通知袁○○應依 貴會 105 年勞裁 1 號裁決決定意旨切實至相對人公司總務課上班，切勿一再以請假方式規避提供勞務義務（參相證 2）。

(2) 調解程序再為規勸：相對人更於調解會議中亦重申相同意旨（參相證 3）。

(3) 105 年 7 月 25 日再度發函規勸：相對人更於 105 年 7 月 25 日發函申明：「本公司已經無法繼續再容忍袁君無限上綱濫用會務公假的行徑，自即日起將完全恪遵工會法第 36 條規定辦理，袁君仍然得於每月五十小時之範圍內，請會務公假辦理會務，超過部分本公司不予准假。」（參相證 4）。

(4) 裁決程序中亦兩度再為發函重申與規勸：此外，在申請人於 105 年 7 月 27 日提出貴會 105 年勞裁 30 號裁決申請後，相對人公司於 105 年 7 月 28 日亦以新瓦管字第 1050520282 號函重申：「袁○○請工會會務公假應依工會法第 36 條、本公司工作規則及 96 年 5 月 29 日勞資爭議調解會議紀錄調解結論辦理。」（相證 10）、並以新瓦管字第 1050520283 號函告知：「…裁決期間暫不處理准假與否問題，但仍請袁君應依法服勤。」（相證 11）。

(5) 每次濫用會務假請假時亦在假單上一再規勸應依法上班：更且，對於申請人袁○○於裁決期間提出之會務公假申請，相對人公司主管均於會務請假單上註記「裁決期間，暫不處理准假或不准假

問題，但仍請依法上班。」文字（相證 12），告知申請人袁○○應依法上班。

2. 簡言之，自申請人袁○○於 105 年 5 月 17 日復職起至同年 12 月 20 日止，相對人總計已十次發函、並於調解會議上重申應依 貴會 105 年勞裁第 1 號裁決決定意旨切實至總務課提供勞務而勿再濫用會務公假逃避服勤，且對於袁○○在裁決期間提出之會務公假申請，主管亦均告知並於請假單上註記「應依法上班」等文字，確實已係屢屢多次勸導，然申請人袁○○卻依然我行我素而無一日實際於總務課辦公室提供勞務，顯已符合工作規則第 89 條第 4 款「拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者」規定甚明。
3. 是以，相對人規勸期間長達大半年之久，規勸方式與次數更是包含正式發文數次、透過調解程序、裁決中仍婉轉發文提醒、每次假單上註明與口頭告知，但申請人袁○○仍置若罔聞，此確實已符合屢經勸導而仍不聽從等懲處要件無疑。

（十四）相對人公司前即曾因員工經常性未到班離開工作場所，且經勸導未改善，依工作規則第 89 條第 4 款記小過兩次之前例。足見相對人公司對申請人袁○○記小過兩次，係屬公平合理之人事處分而不構成不當勞動行為。

1. 申請人稱相對人記小過兩次已違反工作規則、且係因袁○○工會幹部身分而為差別待遇（申請補充理由書一第 4 頁）云云。
2. 惟查，除本件申請人袁○○外，相對人前亦有因員工經常性離開工作場所且經勸導未改善，依工作規則第 89 條第 4 款記小過兩次之事例。參相對人公司對另位施姓員工之獎懲發佈書即指出：「施員在工作場所拒絕主管合理監督，且經常無故離開工作場所，經數次勸導，仍我行我素且惡言相向，無改善之意，依工作規則第 89 條（第 4 款）之規定應記大過，為再給予自新機會，予以記過二次，以資懲戒。」（相證 13），由此益證相對人公司對於申請

人袁○○之記小過兩次處分，其實是一視同仁、與其他員工用一樣標準處理，絕無任何針對性可言。

(十五) 申請人袁○○於 105 年 5 月 17 日至同年 12 月 20 日期間確有濫用會務公假之情，且為 貴會 105 年勞裁 30 號裁決決定肯認。

1. 查相對人公司對於申請人袁○○不誠信地一再以辦理會務為名、濫用會務公假逃避提供勞務責任之行為，一方面考量前揭裁決程序甫剛結束，申請人袁○○才復職，不忍再續生勞資爭議，且一心期待其能有所改善，故本於最大善意始在 105 年 5 月 17 日至同年 7 月 25 日准許申請人袁○○之會務公假申請，然在准會務公假同時，相對人亦分別於 105 年 5 月 25 日、5 月 27 日、6 月 4 日、6 月 17 日、6 月 27 日、7 月 6 日、7 月 20 日、7 月 25 日八次發函、且於調解會議上亦告知申請人袁○○勿再濫用會務公假逃避服勤。易言之，相對人雖認為袁○○確有濫用會務公假之情，然一心期待申請人袁○○在相對人公司不斷懇告下能自行有所改善，始在 105 年 5 月 17 日至同年 7 月 25 日期間從寬准會務公假，惟並不代表申請人袁○○實際上並無濫用會務公假情事，且參相對人多次發函亦均明白表達請申請人袁○○自重勿再濫用會務公假之意。
2. 對此，貴會 105 勞裁 30 號裁決決定即指出：「袁○○自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日相對人未予准假為止之出勤狀況，固未若相對人所稱未有一日到總務課服勤之程度，而曾於 7 月 13 日在總務課工作至 10：20，但整體而言，相對人所指申請人或有未至總務課工作（例如：相證 13 號 5 月 18 日、5 月 19 日、5 月 20 日、5 月 31 日之記載），或有到總務課後請會務假離去（例如：相證 13 號 5 月 24 日、6 月 1 日、6 月 3 日、6 月 14 日之記載），堪可認定；再者，有關相對人所指自 7 月 27 日起至 11 月 17 日止申請人未到總務課上班一節，申請人亦未否認。綜上，難認申請人係基於辦理會務假之必要性，而於工會法所定會務假之範圍內請會務假，已構成會務假之濫用。在此情形下，相對人否准申請

人於 105 年 7 月 26 日再次所為會務假之申請，即難謂有何不當勞動行為之認識或動機存在。」（參相證 5，第 75 頁以下）、「相對人前後總共七次發函通知申請人遵照本會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨至相對人總務課服勤，切勿以請會務公假方式規避到勤服勞務義務，但申請人袁○○仍未置理。嗣後相對人因會務假議題未獲解決，乃於同年 7 月 6 日以申請人袁○○為對造，向新北市政府申請調解，但因雙方意見差距過大，調解為不成立。相對人既已經七次發函提醒申請人，未能解決後，復以申請人為對造申請調解，寄望能解決會務假爭議，但因申請人行使會務假狀況未能改善，遂於 7 月 26 日未予准假，堪認係基於勞動契約及本會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定，指示袁○○至總務課服勤，尚難謂相對人有不當勞動行為之認識、針對性。」（參相證 5，第 78 頁以下），前按 貴會裁決決定已認定申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日復職至 11 月 17 日期間，構成會務公假濫用；並明揭相對人公司在申請人袁○○請會務公假超過工會法所定會務公假範圍上限不予准會務公假係屬合法之舉而不構成不當勞動行為。

3. 本件裁決基礎事實與前案完全相同而實乃前案 貴會 105 年勞裁 30 號裁決決定之延伸，故本件基礎事實之認定當應受前案拘束。就此申請人雖主張前案裁決已進入行政訴訟程序、行政訴訟裁定停止等云云；惟裁決決定類同訴願決定，在行政法院尚未撤銷前，裁決決定之法效力不受影響，更應具有行政處分之拘束力，即 貴會前案裁決作出後、發生法律效果後，同為裁決程序的申請人與相對人、乃至於利害關係人及行政機關均應受其拘束。

(十六) 申請人袁○○之具體工作內容絕大多數均可於相對人總務課辦公室辦理，且更為便利。

1. 關於申請人袁○○之具體工作內容有受理相對人員工申請年資慰勞、生育補助、文康活動補助、退休慰勞、自強活動補助、整理禮券，及處理總務課主管臨時交辦事項（如：清點滅火器數量）

等各項，絕大部分均可在相對人總務課辦公室辦理，更與 貴會 105 年勞裁 1 號裁決決定意旨肯認相對人通知袁○○移回辦公合法之理由：「自事務處理之便利性以觀，未來被告處理發放員工子女獎勵補助、年節慰問金等事務，可直接於原告公司內處理、其他員工有需求亦可直接至原告公司總務課向被告洽詢，更便利服務原告公司員工…」相互呼應。

2. 再且，參 貴會 105 年勞裁 30 號裁決決定指出：「本會審視前一覽表有關申請人辦理職工福利委員會事務之記載計有：『5 月 18 日受理林○○、周○○申請年資慰勞及受理孫○○申請生育補助；5 月 20 日；5 月 25 日受理登山社申請社團文康活動補助款及受理陳○○申請退休慰勞；6 月 1 日陳○○請自強活動補助款；6 月 3 日往彰化銀行辦理存款、整理禮券及受理楊○○申請退休慰勞；6 月 4 日各單位發禮券；6 月 7 日吳○○自強活動補助款；6 月 14 日辦理李○○申請自強活動補助款及整理支出傳票；6 月 15 日受理李○○年資慰勞；6 月 16 日發放陳○○自強活動款項及參與職工福利委員會開會製作紀錄；6 月 17 日受理曹○○申請年資慰問；6 月 21 日辦理陳○○申請自強活動補助款；6 月 22 日整理支出傳票；6 月 24 日受理藝文社文康活動補助款及受理黃○○申請年資慰勞；6 月 28 日受理新海二輪優游社（註：一覽表誤載為設）申請文康活動補助款；6 月 30 日辦理邱○○申請活動補助款；7 月 5 日整理支出傳票；… 8 月 3 日受理高○○、李○○申請年資慰勞；8 月 4 日整理支出傳票；8 月 5 日整理支出傳票及準備親子活動；8 月 9 日整理親子活動物品；8 月 10 日受理王○○申請年資慰勞；8 月 11 日結算親子活動帳款；8 月 12 日前往彰化銀行臨櫃辦理職福會事務及整理支出傳票；8 月 15 日前往彰化銀行臨櫃辦理職福會事務及受理廖○○、蔡○○申請年資慰問』。據上以觀，本會認為申請人袁○○所從事上述職福會會務，應無至工會辦公室辦理之絕對必要性；縱有公出之必要，亦僅是到彰化銀

行辦理事務而已，尚與有無必要到工會辦公室無關。」（參相證 5 裁決決定第 70 頁以下），同認申請人袁○○具體工作內容絕大多數均可於相對人總務課辦公室辦理且更為便利。

（十七）此外，申請人稱袁○○之主管為職福會主委云云（參 106 年 5 月 10 日調查會議紀錄第 4 頁），更屬無稽。此可參申請人袁○○之員工名卡，上已載明其任職單位為管理部總務課（相證 15），是其主管當為相對人總務課之課長、經理等人；另參相證 14 之請假單，受理申請人袁○○會務公假申請之主管即為管理部總務課課長黃○○，上均足見申請人袁○○之主管絕非職福會主委。

（十八）綜上，由整體勞資脈絡觀之，貴會 105 年勞裁 30 號裁決決定已肯認申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日起至同年 11 月 17 日期間，構成會務公假濫用，而認相對人公司於同年 7 月 26 日之曠職處分，以及相對人公司在申請人袁○○請會務公假超過工會法所定會務公假範圍上限不予准會務公假均屬合法。查本件裁決基礎事實與前案完全相同而實乃前案 貴會 105 年勞裁 30 號裁決決定之延伸，故本件基礎事實之認定當應受前案拘束。是以，相對人對於申請人袁○○在 105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 20 日止裁決期間持續濫用會務公假之行徑，實則屬曠職，僅僅依工作規則第 89 條第 4 款規定以拒絕主管之指揮監督切實至總務課提供勞務，施以輕微之記小過兩次處分，當屬合法、合理之人事懲戒，無違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之規定。

（十九）申請人袁○○在未經相對人核准會務公假前即離開工作場所，已符合工作規則第 89 條第 4 款規定無誤。

1. 依相對人工作規則第 57 條：「除特別休假、事假及二日以內病假外，員工請假應附具證件或醫師診斷書，經呈准後始得給假。」、第 58 條：「員工請假由各部室主管核准，…。」、第 60 條之 1 規定：「凡未按規定請假而缺勤者一律以曠職論。」（相證 16），工作規則已明訂員工請假須經相對人公司「核准」始得給假（「核

准」一詞即「審定後批准」之意，相證 17），是以在未經相對人公司核准給假前，依法申請人袁○○當然不得離開工作場所，自然屬於工作時間、工作場合，洵合於工作規則第 89 條第 4 款規範「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者」之要件。

2. 此外，參酌台灣台北地方法院 104 年度勞訴字第 215 號判決指出：「經查，被告以原告任職期間常有無故遲到、早退、曠職，且近日申請出差未獲核准，仍擅離職守，連續數日不知去向，亦一再無故缺席已排定公司內部會議，已構成連續曠職三日以上及違反聘僱合約情事為由，終止兩造間之勞動契約等情，業據其提出與相符之 102 年 11 月 1 日電子郵件暨解聘通知及原告 102 年 8 月至 10 月之出勤紀錄為證，由原告前開之出勤紀錄之內容以觀，可見原告於 102 年 10 月 4 日至 10 月 8 日（星期五、一、二）、10 月 22 日至 10 月 25 日、10 月 29 日至 10 月 31 日確有連續三日無出勤紀錄之情事。則被告依前開規定終止兩造間之契約關係，即非無據。」（相證 18），亦明揭員工在未獲雇主核准給假前離開工作場所，即屬擅離職守、而為曠職無誤。是以，在相對人未准假前，申請人袁○○即無理由離開總務課，其未准假而擅離，基本上已是曠職，相對人一再考量且不願再度惡化勞資關係方未以連續曠職、論以解僱。
3. 此外，關於相證 12 之申請人袁○○於裁決期間（105 年 7 月 27 日起至 12 月 20 日止）提出之會務公假申請單，經確認相對人公司除了對於 105 年 7 月 27 日提出之會務公假申請單有退還申請人袁○○外，其餘因申請人袁○○逕自遞出會務公假申請單後即離開工作場所，故未退還予申請人袁○○，但當時均有口頭告知、請申請人袁○○依法上班。此請參相證 12 第 3 頁之 105 年 8 月 10 日會務公假申請單，其上已由管理部總務課課長黃○○親載：「8 點 50 分送出會務公假單後離開，並向袁君重申雖在裁決期間暫不

處理准假與否問題，但仍請依法上班。」且經課長黃○○之核章，足見雖相對人公司未退還會務公假申請單予袁○○，但其主管黃○○確實有重申及多次口頭告知申請人袁○○應依法上班。

4. 是以，申請人袁○○於 105 年 5 月 17 日復職起至同年 12 月 20 日止，相對人已多次勸導其勿再濫用會務公假而應依法上班，然申請人袁○○卻屢屢在未經相對人公司核准會務公假申請前即離開工作場所，而從無一日切實於總務課提供勞務，顯已符合工作規則第 89 條第 4 款「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者」之規定甚明。
5. 茲謹析述相對人工作規則第 89 條第 4 款「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者」構成要件該當如后。

工作規則第 89 條第 4 款構成要件	申請人袁○○作為該當之說明
在工作場所	相對人從未准假、自屬上班時間與上班場所
拒絕主管合理指揮或監督	申請人袁○○主管為總務課課長，此亦係申請人向課長提出假單原因；相對人公司多次要求、課長每每告知要申請人袁○○依法回到總務課上班，申請人袁○○確實拒絕主管合理指揮或監督
經勸導仍不聽從	請參答辯三書狀彙整多次發函、調解時規勸、105 年 7 月 25 日再度發函規勸、裁決程序中亦兩度發文提醒應依法上班、每次提出假單時更是口

6. 此外，相對人謹再強調呈明，相對人之所以「未」對申請人袁○○在裁決期間毫無節制申請會務公假行為全數予以曠職論處，係考量一旦全數登載為曠職，後續將會有解僱及追還薪資問題，對於申請人袁○○甚為不利，且一方面也考量勞資關係之和諧，故僅僅依工作規則第 89 條第 4 款記小過兩次，顯然相對人公司已為從寬之處置，絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

三、雙方不爭執之事實

- (一) 申請人袁○○於 100 年 3 月起擔任申請人工會第九屆常務理事，並於 103 年 3 月起擔任申請人工會第十屆常務理事兼副理事長。
- (二) 申請人袁○○自 80 年 6 月起即受僱於相對人，負責處理職工福利委員會相關行政庶務工作，並編制於管理部總務課，相對人自 104 年 11 月 1 日將其工作地點移至相對人總務課辦公室（即新北市三重區力行路一段 52 號 4 樓）。
- (三) 104 年 10 月 21 日相對人命申請人袁○○調動至管理部總務課辦公室，申請人不服。嗣相對人以申請人袁○○曠工三日為由解僱。此案經本會於 105 年 4 月 15 日以 105 年勞裁字第 1 號決定，判定相對人調動不構成不當勞動行為，但解僱構成不當勞動行為。此案經相對人提出確認僱傭關係不存在等民事訴訟，經臺灣新北地方法院 105 年度重勞訴字第 11 號民事判決確認僱傭關係存在。
- (四) 申請人袁○○於相對人處 106 年 5 月 17 日復職，並繼續於相對人處擔任上述(二)所述之相同職務。
- (五) 申請人工會 105 年 7 月 26 日循例以簡式記載方式勾選「辦理會

務暨簽發有關文件及文書」請求會務假，相對人以「未提出具體事實」、「會務公假時數已經超過工會法第 36 條上限，不予准假」，對申請人袁○○記錄曠職等行為，經本會 105 年度勞裁字第 30 號裁決決定並未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為；申請人於 105 年 12 月 20 日收受 105 年度勞裁字第 30 號裁決決定書，並於同年 21 日返回相對人管理部總務課辦公室出勤服勞務。

- (六) 相對人於 105 年 12 月 29 日召開人事會議審議委員會決議，對於申請人袁○○小過兩次之處分，並於 106 年 1 月 6 日以新瓦人字第 106050009 號函通知申請人。

四、本案爭點為

相對人以 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由

- (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。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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

- (二) 次按本會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定理由載：「袁○○自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日止，6 月及 7 月請會務假日數為幹部中最多，5 月應上班日數為 11 日，亦有請會務假 9 日，堪稱工會幹部中最高者，經扣除袁○○5 月、6 月及 7 月所請日數不等之特休，因利用會務假的結果，實際上幾乎未至總務課服勤，衡諸事理，難謂袁○○無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，依上開說明，堪認已有濫用會務假之嫌。」，查上述裁決決定意旨係在於確認申請人袁○○自 105 年 5 月 17 日復職後迄 7 月 26 日止之服勤狀況，並認定其有會務假濫用之情形，故相對人否准申請人袁○○105 年 7 月 26 日所為之會務假申請，不具有不當勞動行為之認識或動機存在。

然查，本件爭執之事項為，相對人以 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為；且經本會調查，相對人雖同樣以申請人袁○○有會務假濫用之情形，亦即自 105 年 5 月 17 日復職起至同年 12 月 20 日止，以連續申請會務假之方式致從無一日於總務課提供勞務之事由，於 106 年 1 月 6 日對申請人袁○○為二小過之懲處行為，惟該通知中記載：「查袁君自 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日申請會務公假已超過工會法第 36 條 50 小時限制」(申證 2)，相對人復亦確認系爭獎懲所憑事實之期間為 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日(問：請相對人說明申證 2 記小過之依據，亦即相對人主張會務假濫用之期間所指之期間為何？相對人代理人李瑞敏律師：「事實上申請人濫用會務假之情況是從 105 年 5 月 17 日就開始，但相對

人於申證 2 獎懲通知所載獎懲事實之期間為 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日，所以此為獎懲之期間。」)，則本件與 105 年勞裁字第 30 號裁決決定雖均涉及兩造就工會會務假准駁之爭執，亦即有無會務假濫用之情形，然本件爭執之行為與 105 年勞裁字第 30 號裁決決定所爭執之行為顯然不同，本件在於審酌相對人對於申請人袁○○為二小過之懲處行為，有無懲戒權濫用而構成不當勞動行為，後者則在於審酌相對人行使會務公假准駁權有無濫用而構成不當勞動行為。復以二行為所關連之事實的期間亦不相同，亦即 105 年勞裁字第 30 號裁決決定之請求裁決事項，係針對申請人袁○○105 年 7 月 26 日會務假申請為否准之行為，本件則是就相對人依據申請人袁○○105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日期間之出勤情形記二小過懲處之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款暨第 5 款之不當勞動行為，相對人主張本會應以 105 年勞裁字第 30 號裁決決定理由為前提而審視本裁決案件，顯有誤解，合先敘明。

- (三) 再按工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。…」又同法施行細則第 30 條第 1 項規定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」查相對人主張，申請人袁○○復職後即以濫用會務公假方式逃避到勤，故相對人於 105 年 12 月 29 日召開人事會議審議委員會決議，依據相對人工作規則第 89 條第 4 款「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者。」(相證 6)，對其為二小過之處分，屬合理正當之人事治理舉措云云，可知該懲戒係針對申請人袁

○○申請會務公假之工會活動而為，惟申請人是否濫用會務假與雇主得否進行懲處，二者應各別獨立判斷，亦即雇主對於員工濫用會務假之行為若要進行懲戒，尚需符合懲戒權行使之法理。詳言之，雇主為事業之管理，得在不違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，訂定工作規則；對於違反工作規則之勞工，雇主基於其勞動契約或為勞工同意之懲戒規則，得依情節予以適當之懲處，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文(例如勞動基準法第12條)外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則(即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之)與權利濫用禁止等原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分(例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職)時亦同(臺灣高等法院臺中分院104年度勞上字第9號民事判決參照)。

復按雇主依工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機

時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 103 年勞裁字第 29 號暨 104 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照）。

（四）根據上述原則，本會認定相對人以 106 年 1 月 6 日新瓦人字第 1060520009 號獎懲通知處申請人袁○○小過二次，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，理由如下：

1. 相對人主張懲處申請人袁○○係依據其所訂工作規則第 89 條第 4 款「在工作場所拒絕主管合理指揮或監督經勸導仍不聽從者。」（相證 6），並指出申請人袁○○主管為總務課課長，相對人公司多次要求、課長每每告知要申請人袁○○依法回到總務課上班，申請人袁○○確實拒絕主管合理指揮或監督，故符合相對人上揭工作規則所訂之懲戒規範云云。惟經本會調查，相對人對於申請人工會雖表示「超過工會法每月五十小時即不再予准予會務公假」，然相對人對於申請人袁○○之系爭裁決爭議期間會務公假之申請，先於本會調查程序中自承 105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日期間未對於相對人為任何不准假及曠職之通知（問：「迄相證 2 通知獎懲之日，於此時段間有無寄發否准會務假之通知給申請人？相對人代理人：「105 年 7 月 27 日至 12 月 20 日為爭議期間所以相對人並無為任何不准假及曠職之通知。」），另相對人請假系統對於申請人袁○○系爭裁決爭議期間會務公假之申請都只顯示「簽核中」，而未有同意或不同意會務公假之記載（申請人共同代理人：「依申證 2 及相證 6 之記載可知相對人就此次懲戒處分是由 105 年 7 月 27 日至 105 年 12 月 20 日，可知相對人亦認本次裁決事件期間與前次裁決事件非同一基礎事實。申請人上開期間之會務假，迄今請假系統都顯示為「簽核中」，相對人並無就該期間就會務假為准否之決定」），甚至於相對人 105 年 12 月 29 日懲處申請人袁○○之人事會議審議

委員會決議中，對於爭議期間之出勤事項繼續記載「2、上述期間請會務公假准否，公司予以保留」(相證6)。綜上，相對人對於申請人袁○○於系爭裁決爭議期間會務假申請，就超過每月50小時之部分均未予處理(均未曾表示不同意申請人袁○○請會務假)，相對人現以之為懲戒處分之依據，難謂已盡雇主應證明勞工確有違反規定之應受制裁行為之義務，有違懲戒明確性之要求，足認該懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機。

2. 其次，相對人對於申請人袁○○於系爭裁決爭議期間會務假申請之核准程序為差別性處理，有違反懲戒明確性之瑕疵，亦可認該懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機：

(1) 查申請人袁○○於系爭裁決爭議期間以外，首先曾於105年7月26日出具由工會理事長及副理事長簽署之簡式請假單，記載方式勾選「辦理會務暨簽發有關文件及文書」申請會務假，相對人則明確以「會務公假時數已經超過工會法第36條上限，不予准假」並退回會務公假單，通知申請人袁○○不予准假之意思；嗣就申請人袁○○於106年3、4月份請會務公假超過每月50小時之部分，相對人主張雖未退還會務公假單，但相對人於106年3月24日、106年3月31日與106年4月28日亦有分別發函告知「經查 台端106年3月份所請會務公假已逾工會法第36條規定之50小時上限，就 黃君(3/23)及袁君(3/23、3/24)提出之會務公假申請，本公司單位主管已當場告知就超過50小時上限部分未能准會務公假。」、「經查 台端106年3月份所請會務公假已逾工會法第36條規定之50小時上限，就袁君、黃君與李君(3/29、3/30)提出之會務公假申請，本公司單位主管已當場告知就超過50小時上限部分未能准會務公假。謹再以此函再為通知 台端」、「經查 台端106年4月份所請會務公假已逾工會法第36條規定之50小時上限，就袁君與黃君(4/27、

4/2)提出之會務公假申請，本公司單位主管已告知就超過 50 小時上限部分未能准會務公假。謹再以此函再為通知 台端。」(相證 19)

再查，相對人對於申請人袁○○以外之申請人工會幹部，亦均有明確表示不同意每月超過 50 小時之會務公假，依相對人 105 年 11 月 29 日新瓦管字第 1050520413 之函文，其表示申請人工會幹部黃○○前在 105 年 11 月 28 日以參加絕食抗議活動為由向相對人申請會務公假，相對人於次日即 105 年 11 月 29 日以函文通知其 11 月份所請會務公假已超過每月 50 小時上限，並否予准其會務公假之申請(相證 23)。

- (2) 承上可知，申請人工會與相對人對於會務公假是否有每月 50 小時之上限，雖有爭執，然自兩造就會務假發生 105 年勞裁字第 30 號裁決之爭議後，相對人若有以超過每月 50 小時上限為由，否准申請人工會之會務假申請時，均有對申請人工會踐行方式不一之通知，惟獨對於申請人袁○○在系爭裁決爭議期間之會務假申請未有處理或通知。相對人雖辯稱申請人袁○○明知相對人立場(請申請人袁○○回總務課核實提供勞務，勿再濫用會務假)，卻屢經勸說而不聽從，且由 105 年 5 月 17 日復職以來至 105 年 12 月 20 日長達數月均如此云云，然申請人袁○○105 年 5 月 17 日復職後迄 105 年 7 月 25 日，相對人雖於 105 年 5 月 25 日、5 月 27 日、6 月 4 日、6 月 17 日、6 月 27 日、7 月 6 日、7 月 20 日前後總共七次發函通知申請人袁○○，請其應遵照本會 105 年度勞裁字第 1 號裁決決定意旨至相對人總務課上班，勿以請會務公假方式規避到勤(相證 2)，但相對人卻均於上開期間繼續准其會務假之申請，甚至有明確記載申請人袁○○有超過每月 50 小時上限之會務假申請但仍予以

准假之事實(問:請相對人說明 105 年 5 月 17 日至 7 月 25 日期間,相對人有准予會務假,如何解釋申請人袁○○濫用會務假之情形?相對人代理人李瑞敏律師:「105 年 5 月 17 日申請人才剛復職,相對人考量雙方勞資關係互動情形,於會務假核准部分係從寬認定,但也多次發函提醒申請人不能以會務假之方式,造成實際上未有一日至總務課上班之情形。」)。

- (3) 申請人工會與相對人就會務假之時數限制,迄今未有共識,相對人若欲否准申請人工會提出超過每月 50 小時之會務公假申請,實應明確表示其意思並為通知,以讓申請人工會之幹部知悉所申請之會務假未被核准,相對人於申請人袁○○復職後一方面表示勿以請會務假方式規避到勤、一方面繼續准予其會務假,自 105 年 7 月 27 日起則以暫不處理會務假申請事宜方式應對,相對人以前後不一致之方式行使會務假准駁權,並以之為懲戒處分申請人袁○○之依據,顯然有違懲戒明確性之原則。

3. 相對人另主張,其乃是為了遵守勞資爭議處理法第 8 條規定,故僅告知申請人袁○○於裁決爭議期間暫不處理公假申請,以避免登載曠職將造成申請人袁○○或申請人工會再行主張相對人公司違反勞資爭議處理法第 8 條規定云云(相證 11、12)。經查,勞資爭議處理法第 8 條前段規定:「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間,資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。」上開立法旨在保障合法之爭議權,並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻,避免爭議事件擴大,倘非因該勞資爭議事件,而另有其他正當理由,則資方尚非不得為終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為(最高法院 94 年度台再字第 5 號民事判決參照)。查,本會 105 年勞裁字第 30 號裁決乙案之裁決期間為 105 年 7 月 27 日起至同年 12 月 20 日,兩造於該案中係爭執申請人袁○○於 105 年 7

月 26 日申請會務假遭記曠職所生之勞資爭議，則相對人於該裁決期間雖受到勞資爭議處理法第 8 條之拘束，惟依勞資爭議處理法第 8 條前段之意旨，其僅不得因 105 年勞裁字第 30 號裁決爭議事項而對勞工有不利之行為，然申請人於裁決期間依法仍有申請會務假之權利，若相對人單純對於申請人提出之會務假申請為准駁之表示，未有進一步曠職或其他懲戒之行為，則難謂構成對申請人不利之行為；且相對人對於申請人之會務假申請，本有為准駁表示之義務，若相對人拒絕處理會務假之申請，致申請人無從知悉其是處於合法免除勞務提供或是有構成曠職之虞，反而可能造成申請人懼於繼續申請會務假而致工會活動受到影響，對於申請人反而更為不利。承上，勞資爭議處理法第 8 條前段禁止之「不利勞工之行為」，並不排斥雇主單純對於申請人會務假申請為准駁表示，相對人上開主張即非可採，亦無從推翻相對人有不當勞動行動認識之事實。

4. 綜上所述，本件相對人對於申請人袁○○之懲戒具有不當勞動行為之動機，且相對人懲戒行為復有懲戒明確性之瑕疵存在，則相對人據該懲戒處分而依其工作規則第 97 條以減發申請人袁○○之年終獎金，即屬對於申請人申請會務假所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(五) 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本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，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 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對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（最高行政

法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照)。查，本件申請人長期擔任申請人工會常務理事之職務，並負責推動工會多項事務（申證 3），則自雙方勞資關係之脈絡言之，相對人所為之懲戒難謂對於申請人工會會務之進行及運作無不當影響，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開懲戒行為亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 附帶言之，本件申請人袁○○在系爭裁決爭議期間實際上幾乎未至總務課服勤，難謂無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，而有濫用會務假之嫌，縱申請人工會與相對人對於會務公假是否有每月 50 小時之上限有所爭執，工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能，本會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定書已有明示，本會於此再次併予提示。

(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。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、團體協商權及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。查本件相對人前開懲戒行為既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，則相對人對申請人袁○○記二小過之懲戒處分決定，為無理由，本會爰撤銷相對人對申請人袁○○所為兩小過之懲戒處分。至於申請人袁○○於本件系爭裁決爭議期間，是否有濫用會務假而得由相對人依相對人工作規則進行懲戒處分，參酌上開之說明，此部分應由相對人依其工作規則自行判斷是否另為適當之處分，則申請人請求「命相對人給付因記小過而減少發給之年終獎金參萬陸仟參佰參拾元」乙項，應由相對人決定是否另為適當之處分後為決定，無核發濟命令之必要，爰裁決如主文所示。

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

七、據上論結，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，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

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

黃雋怡

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 8 月 4 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。