

1

2

3

4

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

21

22

23

24

1 一、 本件申請人以 105 年 2 月 1 日一銀工字第 105013 號函相對人請
2 申請人常務理事宋○○於 105 年 2 月 1 日至 105 年 2 月 15 日間
3 處理會務，相對人於 105 年 2 月 3 日函覆申請人，以上開申請人
4 函文並未提供任何資料釋明宋○○需至申請人處理會務之必要，
5 無從審核，未予准假，請宋○○依員工出勤管理規定出勤。
6 申請人主張相對人前揭行為違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
7 規定，並於 105 年 3 月 4 日提出本件裁決之申請，乃於知悉有違
8 反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之事由或事實發生之次日起
9 九十日內為之，符合勞資爭議處理法第 51 條及第 39 條之規定，
10 合先敘明。

11 二、 又，勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，關於申請人得否
12 追加（擴張）或變更請求裁決事項，均未設有明文規定。從而，
13 是否允許當事人追加或變更，本會有裁量權。行政訴訟法第 111
14 條第 1 項但書後段規定，亦有此法理。查，申請人於 105 年 3 月
15 4 日向本部申請裁決時，其請求裁決事項計 3 項；嗣後於 105 年
16 3 月 30 日本會第一次調查會議時，申請人變更為如請求裁決事項
17 所示，相對人於當日及事後均未表示反對申請人之變更，復對本
18 案調查程序之進行及相對人之答辯，並未造成重大妨礙，故本會
19 允許申請人之變更請求。

20 貳、實體部份

21 一、申請人之主張：

22 （一） 第一商業銀行股份有限公司工會（下稱申請人）為依據工會法
23 成立設籍於台北市之企業工會，組織範圍為第一商業銀行股份
24 有限公司之員工，申請人自民國 84 年申請人工會成立起，遇工
25 會幹部有辦理會務需要狀況，即依《工會法》相關規定向第一
26 商業銀行股份有限公司（下稱相對人）申請會務公假，辦理至

1 今逾 20 年並無滯礙。本次 105 年 2 月 1 日申請常務理事宋○○
2 自 2 月 1 日至 15 日，其間適逢農曆春假（2 月 6 日至 14 日共 9
3 日），僅 2 月 1、2、3、4、5、15 日為上班日，共 6 日需辦理會
4 務假之申請，本次會務公假共 48 小時，符合工會法相關規定及
5 第一商業銀行團體協約約定之範圍。惟相對人突於 105 年 2 月 3
6 日來函，略以申請人未依法令規定提供資料釋明會務必要，片
7 面駁回申請人工會常務理事之會務公假申請，相對人未與申請
8 人協商即違背長達 20 年之慣例，以莫須有之理由片面駁回申請
9 人常務理事會務公假，全然背棄勞資 20 年間達成之默契與信任
10 關係，片面撕毀兩造簽署多年團體協約，妨礙工會活動自主、
11 傷害勞資和諧甚鉅，更嚴重違反工會法相關規定，破壞勞工團
12 結權之行使。

13 (二) 工會法第 36 條第 2 項：「企業工會與雇主間無前項之約定者，
14 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
15 之範圍內，請公假辦理會務。」；第一商業銀行團體協約第 6 條
16 第 1 項：「乙方理、監事因辦理會務得請公假，每人每月不得超
17 過 50 小時，惟常務理事得以半日或全日辦理會務，其有特殊情
18 形者，由甲乙雙方協商辦理（自 92 年至 104 年共 3 版本協約均
19 有此條文）」，準此，顯見相對人處理申請人會務公假確有明確
20 約定規範。

21 (三) 查申請人自 84 年 7 月 8 日成立以來，遇有工會代表或幹部協助
22 工會處理會務時，皆以簡式記載發函通知代表或幹部所屬相對
23 人之各單位，由各單位主管准核，此申請方式自 85 年起迄今皆
24 以如申證 2 模式向相對人申請會務公假，相對人未曾有片面不
25 同意辦理之情形，爰申請人與相對人之間確實存在會務公假申
26 請之慣例，對於此種申請會務假記載方式已生合理信賴，要無
27 疑義。

1 (四) 次查，申請人於 105 年 2 月 1 日申請之會務公假（申證 4）援往
2 例發函至申請人之常務理事宋○○所屬單位即相對人之總行營
3 業部申請會務公假，亦獲相對人總行營業部單位主管同意並協
4 助辦理請假程序，參總行營業部單位主管同意辦理差假申請紀
5 錄。惟相對人人力資源處卻強力介入，未附任何理由要求總行
6 營業部強行取消宋○○之前揭會務假，此可調閱相對人人力資
7 源管理系統內所留存紀錄，或由常務理事宋○○所屬單位之單
8 位主管證明，相對人甚而於 105 年 2 月 3 日來函，略以申請人
9 之會務公假申請未檢附資料釋明之必要性，相對人無從審核為
10 由，不同意申請人常務理事之會務公假，罔顧與申請人對等協
11 商之誠信基礎，一反過往彼此尊重之合作默契，竟未與申請人
12 協商溝通下逕自拒絕申請人之會務公假，實有意圖不當影響、
13 妨礙工會活動之嫌。

14 (五) 申請人工會常務理事申請會務公假流程實有明確慣例及流程，
15 常務理事、理事或其他幹部等之會務公假申請係由申請人簡式
16 格式發函後，或由前揭幹部於相對人人力資源系統登打請假內
17 容，或由服務單位總務人員協助完成系統登打，前揭流程均有
18 跡可循：

19 1. 申請人工會常務理事會設常務理事 5 人，並互選 1 人為理事
20 長，現任（第七屆）常務理事包括曾小玲君（任理事長職務）、
21 宋○○君、林○○君、楊○○君、曾○○君等，申請人工會
22 除理事長 1 人全日駐會辦理會務外，餘 4 名常務理事以每月
23 駐會 1 星期協助辦理會務為原則，此一常務理事輪值協助辦
24 理會務之慣例可追溯至 94 年，由本會每月固定以簡式發函
25 通知處理會務予各常務理事所屬相對人單位，辦理會務公假
26 之申請，相對人收悉之會務公假申請函文達數百件。

27 2. 申請人辦理常務理事之輪值原則，皆有依慣例流程申請連續

1 多日之會務公假紀錄可查，如林○○君、楊○○君、曾小玲
2 君，相對人對會務公假請假人力資源程序中均有同意辦理之
3 紀錄，從未要求申請人另行檢附相關證明文件抑或額外提出
4 會務內容之釋明，亦即雙方間確有簡式記載申請會務假之習
5 慣，相對人如欲變更，本應與申請人進行協商，非以強力介
6 入且片面變更手段，限縮申請人常務理事之會務，用以影
7 響、妨礙或限制申請人工會組織及活動。

8 3. 申請人自 103 年 9 月起因常務理事宋○○同時擔任第一金控
9 工會理事長，得以彈性調整時間，協助申請人分擔之會務工
10 作，申請人衡酌其他常務理事或因分行職務工作繁重，或為
11 使相對人公司業務順利進行，盡可能減少常務理事之會務公
12 假，避免對相對人各單位業務影響，職是，申請人雖發給常
13 務理事會務公假，然其多在所屬分行進行職務工作，未實際
14 辦理請假，相對人謂申請人會務公假有濫用之嫌，顯屬欲加
15 之罪，以毫無證據之惡劣汙辱言詞攻擊申請人。

16 (六) 復且，申請人會所設址於相對人總行 21 樓，申請人工會常務理
17 事之會務公假期間，除協助辦理社會活動、公關事務、外部會
18 議活動外之部分時間外，多數時間皆於申請人會所內辦理會
19 務，空間上亦未脫相對人監督管理之範圍，相對人若就申請人
20 工會之實際會務工作有所質疑自可至申請人辦公室當面洽詢瞭
21 解。相對人各部門每日若有需要申請人服務或以電話或以當面
22 拜訪，人力資源處同仁亦多次到申請人會所洽詢公務，對申請
23 人辦理會務實際情形更是知之甚明，相對人明知事實卻以粗劣
24 指控懷疑申請人會務公假正當性，嚴重破壞申請人工會成立 21
25 年來之信賴，更無誠信善意可言。

26 (七) 相對人除片面駁回申請人 105 年 2 月 1 日申請之常務理事會務
27 公假外，申請人為處理分行訪查、會員榮譽退休活動、勞動教

育活動宣傳及報名事宜、串連友會磋商有關公股行庫優惠存款陳情、準備本件不當勞動行為裁決會議等工會業務，於3月10日及4月1日申請宋常務理事○○3月28日至31日及4月11日至15日之會務公假，惟相對人至今亦拒不受理，更持續妨礙申請人之會務正常運作。

(八) 申請人工會理事長於104年9月出國期間因意外造成腿部粉碎性骨折，需進行開刀治療，手術後3個月餘尚需仰賴輪椅代步，復原期間共約需1年至1.5年，今雖可少量行走卻仍有諸多不便之處。申請人為確保工會會務正常運作，由申請人工會理事長於辦公室處理內部事務進行，惟外部行程或會議如分行訪查、會員榮譽退休、上級工會會議等等，則倚賴熟稔相關工會事務之前任理事長，即現任常務理事宋○○代為處理。申請人工會於該前揭會務假期間，需處理之會務工作除辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務，或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，或參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會等。尤其，有關公司法第235條之1修正後，員工紅利改為員工酬勞，會同其他金融同業（如華南銀行、彰化銀行、合作金庫、中小企業銀行）向財政部與立法委員溝通爭取較優分配比例等權益事項，加以相對人違反勞動基準法對於加班員工未給予加班費，宋○○亦需至各營業單位查核或溝通，並協助理事長辦理春節前後之會員聯誼活動等工會業務，此可查閱申請人當月份會務日程表。

(九) 相對人稱申請人未依法令規定辦理，惟依申請人與相對人自92年簽訂至今共3版本之團體協約，均已明確約定申請人之常務理事得以半日或全日辦理會務，矧申請人過往會務公假申請程

1 序中，相對人亦未曾要求申請人繳付文件詳述辦理之會務內
2 容，今相對人未與申請人協商，意圖造成申請人會務運作受阻，
3 徒增勞資衝突，是否有其特定不當意圖，尚非無疑。況自主之
4 工會係產業勞工為行使團結權，具有獨立運作以發揮勞資對等
5 協商價值，倘配合相對人要求，工會申請會務公假，需檢附文
6 件說明會務內容，甚至證明會務之必要性，除使工會法保障勞
7 工團結權之神聖價值掃地，申請人之運作自主價值更蕩然無存。

8 (十) 第查，相對人近期勞資爭議甚多，相對人對此心有不滿，遂以
9 拒絕申請人所發給會務假之申請，茲臚列如后：

10 1. 103 年 5 月申請人與相對人團體協約協商破裂，本案經台北
11 市政府勞動局勞資爭議調解不成立、勞動部不當勞動行為裁
12 決和解，雖就達成協議部分已於 104 年 8 月 27 日簽訂團體
13 協約，惟未達成協議部分（如禁搭便車條款、業務緊縮或合
14 併等資遣優惠補償、自願退休優惠存款等等），協商逾一年
15 因相對人未具誠信協商之誠意，多所推諉，迄今無法達成共
16 識。

17 2. 相對人於 104 年 4 月、7 月、10 月、11 月間經相對人員工檢
18 舉、台北市政府勞動局擴大勞動檢查及申請人因隱形加班且
19 相對人未給付加班費等違法情事主動申請檢查，主管機關進
20 行勞動檢查時，申請人除提供查核方式及相關資料外，並由
21 申請人常務理事宋○○（任台北市政府勞動局勞動條件檢查
22 陪同鑑定人，申證 8）協助主管機關進行勞動檢查，檢查結
23 果確認相對人未依法給予加班費，違反勞動基準法明確，相
24 對人因其累犯行為已遭主管機關裁罰近百萬元在案。

25 3. 103 年 12 月相對人片面中斷申請人之常務理事宋○○擔任第
26 一金控工會理事長駐會公假，經勞動部不當勞動行為裁決程

序成立和解，宋○○依雙方和解內容申請會務假，均同意核准；惟相對人又自 105 年 1 月起違反雙方和解方案，拒絕其會務假致又生爭議，至今爭議未結仍在救濟程序中。

(十一)前揭相關爭議中，申請人與相對人立場多有對立，相對人或因申請人於上述爭議案件中，積極捍衛會員職場勞動條件，反對其不當政策進行各項爭議行為有所不滿，意圖藉不當手段施壓使申請人運作受阻，進而減損申請人內部實力並分化團結。相對人明知申請人之理事長近期因意外事故，跌斷腿部，暫不良於行，相關會務（尤以需外出辦理之事務）多委由常務理事宋○○處理，實有申請會務假以維會務正常運作之必要，相對人因前所揭勞動檢查等爭議發生，且遭主管機關裁罰等等不當動機，主觀上以限縮申請人常務理事會務假為手段，片面駁回申請人常務理事會務公假，客觀上實期構成對申請人組織活動不當影響、妨礙及限制。

(十二)末查，相對人雖稱申請人會務公假未依法令規定申請無從審核，然相對人卻同意相對人員工賴○○君（非申請人及第一金融工會之會員）全國金融業工會聯合總會（申請人自 97 年起非為其會員工會）自擔任總幹事、理事長、迄今為副理事長，均全日駐會該會辦公會所，且皆為該職務任期屆滿，會務假長達十數年未曾中斷，亦未見相對人要求賴君提出釋明之要求。賴○○在非相關外部團體全日駐會辦公長達十數年未曾間斷，相對人可以優於法令條件同意賴君全日駐會公假，亦未曾要求外部團體提供相關審查文件以資釋明，尋遍相對人工作規則、團體協約、工會法、勞動基準法全無依據。且賴君 103 年 6 月因故由全國金融業工會聯合總會決議將賴君停權處分至 105 年 4 月 30 日，且於 103 年 9 月 15 日移出該會會所、停止管理會務人員簽核內外部公文、代行理事長職務等職權，準此，賴君顯

無辦理會務之必要性可言，迄今相對人未曾中止賴君之會務公假。舉重以明輕，相對人卻對申請人之會務公假百般刁難，以會務假可能浮濫之莫須有理由片面不同意本會依團體協約及工會法申請之常務理事會務公假，先後多次中斷、拒絕申請人及第一金控工會之會務公假。相對人對申請人施以不平等對待種種態樣，在在證明相對人有意打壓申請人工會，其不當勞動行為意圖，昭然若揭。足見相對人施以不平等對待妨礙工會活動、減損工會實力之不當勞動行為意圖明確。

(十三)綜上，相對人未經協商片面駁回申請人常務理事會務公假之行徑，係屬一連串不當勞動行為之一環，其惡劣作為除造成申請人會務運作受阻、工會實力減損、幹部承受重大壓力外，更直接挑戰國家法令保障勞動者團結權之行使。

(十四)請求裁決：(一)確認相對人以 105 年 2 月 3 日函片面駁回申請人工會常務理事宋○○105 年 2 月 1 日至 105 年 2 月 15 日所申請之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(二)相對人應同意申請人工會依慣例辦理會務公假並續行辦理。

(十五)其餘參見申請人 105 年 3 月 4 日不當勞動行為裁決申請書、105 年 4 月 15 日不當勞動行為裁決案件補充狀(一)、105 年 4 月 29 日不當勞動行為裁決案件補充狀(二)，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯：

(一) 查相對人內，原即成立有同一事業層級之第一商業銀行股份有限公司企業工會(即申請人)，後於民國 93 年間另成立有「第一金融控股股份有限公司產業工會」，其屬現行工會法第 6 條第 1 項第 1 款所謂「結合金融控股公司與子公司內之勞工所組織之

工會」，現工會名稱則為「第一金融控股股份有限公司與子公司企業工會」（下稱金控工會），上述二工會組織範圍均包含相對人員工，故本件為複數工會並存之情形，合先敘明。

(二) 申請人常務理事宋○○前為申請人第六屆理事長，申請人理事長改選後，申請人於 103 年 8 月 26 日函請相對人准予第七屆理事長曾小玲女士全日駐會，相對人則於 103 年 9 月 5 日回函同意申請人第七屆理事長全日駐會，同時並請卸任申請人理事長職務之宋○○歸建原單位任職。因當時宋○○雖卸任申請人理事長，但仍身兼金控工會理事長(第三、四屆)，其因金控工會理事長是否得全日駐會與相對人間產生勞資爭議，金控工會後於 104 年 2 月 17 日就理事長全日駐會之爭議，提起不當勞動行為裁決，後與相對人於 104 年 6 月 15 日於 104 年勞裁字第 11 號裁決程序成立和解。依據上開和解書第二項，就金控工會理事長之會務假，其應依現行流程提出申請並釋明，相對人則本於善意及依照工會法規定予以同意，勞資雙方並無全日駐會之合意。

(三) 104 年勞裁字第 11 號事件和解成立後，相對人依據金控工會之申請釋明，按月准予金控工會第三屆理事長會務假，詎料宋○○連任金控工會第四屆理事長後，竟未盡釋明即申請長達四年之會務公假，經相對人否准，並請其提出釋明後，宋○○即改以申請人常務理事之身分申請 105 年 2 月 1 日至同年月 15 日之會務公假：

1. 104 年 6 月 15 日金控工會與相對人達成和解後，相對人於 104 年 7 月 2 日函請金控工會依和解書辦理會務公假之申請，金控工會則於 104 年 7 月 6 日來函申請會務公假至第三屆理事長任期屆滿，雖其申請事由未盡釋明，惟考量選舉事務等需要，相對人仍本於善意及依照工會法規定准予金控工會理事

1 長會務公假至 104 年 8 月 25 日，並請金控工會仍須逐次申
2 請並釋明其會務必要。此後，金控工會均按月釋明其處理選
3 舉等會務必要，相對人則按月同意第三屆理事長之會務假至
4 104 年 12 月 31 日。

5 2. 詎料 104 年 12 月 25 日宋○○連任金控工會第四屆理事長
6 後，金控工會竟於同日以推展 105 年度會務工作、擔任公務
7 機關委員等抽象理由，申請第四屆理事長至任期屆滿、長達
8 四年之會務公假，形同要求金控工會理事長全日駐會，相對
9 人遂於 105 年 1 月 20 日回函否准金控工會之申請，並請金
10 控工會仍應依前案和解書內容，逐次申請並釋明，惟金控工
11 會 105 年 1 月 28 日回函不但未依前案和解書內容釋明其會
12 務必要，仍堅持相對人應准許金控工會第四屆理事長會務公
13 假至任期屆滿，甚至表示相對人已構成不當勞動行為，其會
14 向主管機關尋求救濟云云。

15 3. 因宋○○卸任申請人理事長後，仍擔任申請人常務理事，其
16 以金控工會第四屆理事長身分申請 105 年起之會務公假經相
17 對人拒絕後，申請人即於 105 年 2 月 1 日發函，以宋○○擔
18 任申請人常務理事之身分，申請 105 年 2 月 1 日至同年月 15
19 日之會務公假，且於來函中全然無釋明其辦理會務之必要。

20 (四) 工會幹部申請會務假應提出一定程度之釋明，須基於處理工會
21 會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之
22 權利，此為貴會所闡釋在案，本件勞資雙方並無簡式記載即得
23 申請會務假之慣例，申請人常務理事宋○○就系爭會務假之申
24 請全然無釋明，且恐變相形成全日駐會，相對人否准，並請申
25 請人釋明，並無不當：

26 1. 按工會理事長申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，

1 並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利，且工會
2 於申請會務假須提出一定程度之釋明，雇主非不得要求工會
3 就會務假提出說明，供雇主審酌請假事由是否屬實及請假期
4 間是否相當，工會理事長或其理、監事尚無從因工會法第 36
5 條第 2 項規定完全免除釋明之義務；又為使雇主有及時、合
6 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
7 求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或
8 釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘
9 速提出釋明或補充釋明。上開意旨業經貴會 102 年勞裁字第
10 17 號、102 年勞裁字第 47 號、103 年勞裁字第 1 號裁決決定
11 書闡釋明確。

- 12 2. 本件勞資雙方並無簡式記載請假事由之慣例存在，申請人固
13 稱勞資雙方間有簡式記載會務假申請事由之慣例，惟查申請
14 人於申證 2 所提出宋○○會務假申請之期間，均無從認定勞
15 資雙方有簡式記載會務假申請事由之慣例：(1)103 年 9 月 18
16 日至 25 日部分，就金控工會理事長全日駐會爭議，金控工會
17 已於 103 年 9 月 16 日向台北市政府提起勞資爭議調解，並發
18 函副知相對人，相對人為免違反勞資爭議處理法第 8 條之規
19 定及遭誤會有不當勞動行為，方未再請申請人提出釋明以為
20 准駁，並非相對人有同意申請人簡式記載請假事由；(2)104
21 年 1 月 5 日至 9 日部分，因金控工會理事長全日駐會爭議業
22 於 103 年 12 月 10 日經調解不成立，相對人則於 103 年 12 月
23 30 日函請金控工會依程序申請理事長會務假並釋明辦理會務
24 之必要；(3)104 年 6 月 15 日至 18 日部分，則為金控工會與
25 相對人間 104 年勞裁字第 11 號裁決進行中(104 年 6 月 15 日
26 雙方甫簽署和解)，相對人同樣考慮有勞資爭議處理法第 8 條
27 及不當勞動行為之問題；(4)104 年 12 月 7 日至 11 日，相對
28 人業已准許宋○○以金控工會理事長身分所申請之會務公假

至同年 12 月底，故未另行拒絕申請人之申請及令其提出釋明。

3. 由上可知，宋○○擔任申請人理事長期間確有全日駐會，103 年 8 月 26 日卸任後則因其金控工會理事長得否全日駐會產生勞資爭議，宋○○於上開爭議期間便以申請人工會常務理事身分申請會務假，並大量以簡式記載之方式申請，從未歸建服勞務，此有申請人 103 年 8 月 28 日至 104 年 3 月 6 日函文可參，而上開期間相對人未請其釋明會務必要，僅係顧慮有違反勞資爭議處理法第 8 條及構成不當勞動行為之問題，無從推知相對人有同意其得簡式記載之意，本件既無從認相對人有同意申請人簡式記載會務假事由，應認勞資雙方間無簡式記載之慣例存在。

4. 參照 104 年 1 月至 105 年 2 月間申請人工會理監事請假紀錄表，可知宋○○以外之申請人工會幹部，申請會務公假均會有所釋明，例如於請假原因註明「勞資爭議裁決」、「勞資會議」、「人評會議」、「開團體協約會」、「開理監事會」等，且少有一次請假逾一日者。由上述之勞資關係脈絡及申請人其餘工會幹部近一年之請假狀況看來，可知相對人確實無同意申請人工會理監事得以簡式記載申請會務公假，遑論宋○○此種長期間之會務假，本件勞資間確無簡式記載申請會務假之慣例存在。

(五) 宋○○以申請人常務理事身分申請 105 年 2 月 1 日至 15 日之會務公假，又全然不提出釋明，相對人無從審酌其係為辦理申請人或金控工會之會務，又恐宋○○形同全日駐會：

1. 查宋○○自 103 年 8 月 26 日起卸任申請人第六屆理事長一職後，雖仍擔任金控工會理事長，並主張得以金控工會理事長身分全日駐會，但因相對人未同意金控工會理事長得全日駐會，

1 爭議期間其遂長期以申請人常務理事身分申請會務公假，並大
2 量以簡式記載之方式申請。

3 2. 查宋○○自卸任申請人第六屆理事長至今從未歸建服勞務，今
4 因其以金控工會理事長身分申請四年會務假遭拒後，即採取與
5 上開金控工會理事長全日駐會爭議期間相同之方式，再次以申
6 請人工會常務理事之身分申請長期之會務公假。惟查申請人其
7 他理監事如有辦理會務之必要，均係逐次申請特定幾日，並無
8 如宋○○之案例係申請長期間且又全然不提出釋明，如此相對
9 人對於申請人所提出之105年2月1日至15日之會務假申請，
10 無法確認其係為處理申請人或金控工會之會務所申請，又恐准
11 許其簡式記載，將形同讓身兼金控工會理事長之宋○○得全日
12 駐會，相對人考量與金控工會間和解書之內容、依貴會他案裁
13 決所闡釋之見解，於105年2月3日函請申請人釋明，實無任
14 何不當之處。

15 3. 未查相對人與金控工會達成前案和解後，均依和解書內容辦理
16 宋○○以金控工會理事長身分申請會務假事宜，相對人嗣後雖
17 否准宋○○以申請人常務理事身分簡式記載申請105年2月1
18 日至15日之會務假，但如申請人補為釋明，相對人亦將本於
19 善意及工會法規定辦理，故相對人實無意圖影響、妨礙及限制
20 申請人工會活動，客觀上亦無對申請人工會活動造成如何之影
21 響、妨礙及限制，應無任何構成不當勞動行為之處。

22 4. 據金控工會與相對人間104年勞裁11號和解書，可知就金控
23 工會理事長之會務假，其應依現行流程提出申請並釋明，相對
24 人則本於善意及依照工會法規定予以同意，勞資雙方並無全日
25 駐會之合意，宋○○如以金控工會理事長身分申請會務假，應
26 有逐次釋明之義務。相對人如任由宋○○以申請人常務理事身
27 分簡式記載申請會務假，宋○○形同可變相迴避104年勞裁

11 號和解書所示逐次申請並釋明之義務，顯非適當。

5. 末須強調者為，宋○○自 103 年 9 月卸任申請人第六屆理事長迄今，未曾歸建服勞務過一日，仍照領期間薪資，其先於前案以金控工會理事長身分爭取全日駐會，經和解確認其仍負有釋明義務後，現於本案則以申請人常務理事身分爭取簡式記載申請會務假，如此相對人無任何資料可審酌其會務必要性，宋○○將可迴避其金控工會理事長身分之釋明義務、變相形成全日駐會，繼續長期不履行其勞工身分所負有之勞務給付義務，此實難謂合於誠信原則，有違貴會 102 年勞裁字第 17 號、102 年勞裁字第 47 號、103 年勞裁字第 1 號裁決決定書及最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決所揭櫫之意旨。

(六) 申請人其餘理監事均無需如此大量之會務假，宋○○以金控工會理事長身分申請遭拒後，即改用申請人常務理事身分申請長期會務假，恐有利用申請人會務假辦理金控工會會務之情形：

1. 查宋○○於金控工會理事長全日駐會爭議期間(103 年 9 月至 104 年 6 月)，即曾經以申請人常務理事身分長期申請會務假，期間全然未歸建服勞務。然觀 104 年 1 月至 105 年 2 月間申請人工會理監事請假紀錄表，可知宋○○以外之申請人理監事，少有一次請會務假逾一日者，且一個月頂多請三、四天，可見申請人在已有理事長全日駐會之情形下，應無其餘眾多會務需要其他理監事長期駐會辦理，此可見宋○○於前案爭議期間，似已有以申請人常務理事身分申請會務假以辦理金控工會會務之嫌。

2. 申請人雖稱其常務理事五人，除理事長曾小玲外，以每人每月輪值一週之方式辦理會務，惟除曾理事長與宋女士外，觀申請人其餘理監事 104 年 1 月至 105 年 4 月之請假紀錄，均

無連續申請會務假一週辦理會務之情形，即使是申請人其餘三名常務理事林○○、楊○○、曾○○之情形亦同。

3. 宋○○於 104 年 12 月 25 日以金控工會理事長身分，未有釋明即請求 105 年 1 月起四年任期之會務假，經相對人於 105 年 1 月 20 日回函否准金控工會之申請，並請金控工會仍應依前案和解書內容，逐次申請並釋明後，即於 105 年 2 月 1 日發函，以申請人常務理事之身分，申請 105 年 2 月 1 日至同年月 15 日之會務公假，且於來函中全然無釋明其辦理會務之必要，相對人為恐其變相以申請人工會常務理事身分達到金控工會理事長全日駐會之效果，於 105 年 2 月 3 日函請其補為釋明，實無不當之處。

4. 綜上所述，相對人對於申請人所提出之 105 年 2 月 1 日至 15 日之會務假申請，以申請人無釋明為由，於 105 年 2 月 3 日函請申請人釋明，實無任何不當之處。

(七) 申請人所指賴○○全日駐會乙事，實與本件無關，茲說明如下：

1. 相對人對於全日駐會乙事，向秉持審慎之態度，就賴君 101 年間當選全國金融業工會聯合總會副理事長後函請相對人同意其全日駐會，相對人曾就其適法性有所疑慮，而於 101 年 4 月 18 日函詢主管機關，後經主管機關於 101 年 4 月 30 日函覆：「本案仍請貴行本於勞資和諧精神，創造良性互動模式，依前述方式與全國金融業工會聯合總會或當事人協商給假方式」，並提示全金聯會前任副理事長及全國產業總工會前任副理事長過往案例予相對人參照，相對人爰依主管機關來函意旨，並考量全金聯會為全國性工會聯合會，會務較為繁重，方於 101 年 4 月 30 日發函准許賴君全日駐會，惟函文中仍特別強調「本行得視法令規定或業務需要，隨時終止其駐會」。

另因之前相對人准許賴君全日駐會之期間至 105 年 4 月 30 日，已即將屆滿，屆滿後相對人亦不再准許其駐會，此併與敘明。

2. 查金控工會於 104 年勞裁 11 號案中亦曾提及賴君之例，斯時相對人已說明相對人係基於會務繁簡程度不同而有合理考量，且本件爭議在於宋○○以常務理事身分申請會務公假遭拒，申請人並主張勞資間有簡式記載申請會務假之慣例，此與全金聯會賴○○副理事長全日駐會本非可資比較之案例，故本件實與賴君之案例無關。

(八) 本件相對人僅係因申請人未有釋明為由否准宋○○105 年 2 月 1 日至同年月 15 日之會務公假，並函請其補為釋明，相對人確無不當勞動行為之動機與意思：

1. 查相對人否准申請人 105 年 2 月 1 日至同年月 15 日之會務假申請，係因申請人未予一定程度之釋明，已如前述。

2. 依宋○○105 年 2、3 月員工出勤日報表，由本表對照員工請假明細表，可知相對人於 105 年 2、3 月間僅核准宋○○105 年 2 月 19 日、同年 3 月 18 日共二日之會務公假，該二日係因宋○○參加申請人常務理事會及理監事會，相對人係依申請人 105 年 2 月 15 日、105 年 3 月 11 日來函之常務理事會、理監事聯席會議開會通知，核准宋○○會務公假，此觀相證 11 員工請假明細表「事由」欄就該二日之請假事由分別載「參加常務理事會」、「參加工監事會議」自明。顯見如申請人方面有一定程度釋明，相對人自當依法審酌後准予會務公假，相對人確實無不當勞動行為之意思。

3. 申請人雖稱相對人係因勞動檢查遭裁罰，有報復申請人及宋○○之動機，惟查申請人自承勞動檢查始於 104 年 4 月，斯時金

控工會與相對人間 104 年勞裁 11 號案尚在貴會審理中，如相對人有報復之動機，何必於 104 年 6 月 15 日與金控工會就該案為和解；且相對人係於 104 年 8 月 3 日、104 年 9 月 30 日、105 年 1 月 4 日、105 年 1 月 26 日分別遭到北市府裁罰，然相對人尚且依據金控工會之釋明，准予宋○○會務公假至 104 年 12 月底，今申請人因宋○○105 年起之會務公假未有釋明而遭相對人否准，即將會務公假之否准與勞動檢查相牽連，其主張實全然屬於臆測，無法得出二者間有何關聯。

(九) 綜上所述，本件相對人確實無任何不當勞動行為之動機、認識，僅單純依貴會見解，認申請人未有釋明，故函請其補為釋明，顯無不當勞動行為之動機、認識，請求駁回裁決之申請。

(十) 其餘參見相對人 105 年 3 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯書、105 年 4 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、105 年 4 月 26 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書，及各該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人於 103 年 8 月 26 日函請相對人准予第七屆理事長曾小玲全日駐會，相對人則於 103 年 9 月 5 日回函同意申請人第七屆理事長曾小玲全日駐會，同時並請卸任申請人第六屆理事長職務之宋○○歸建原單位任職。

(二) 金控工會於 103 年 9 月 9 日發函相對人，主張金控工會第三屆理事長宋○○得全日駐會，相對人於 103 年 9 月 15 日函覆金控工會，以未釋明其必要性為由，否准金控工會第三屆理事長宋○○會務假，並請宋○○自卸任申請人第六屆理事長之日歸建原單位任職。

(三) 金控工會於 103 年 9 月 16 日就金控工會理事長全日駐會爭議

申請勞資爭議調解，於 103 年 10 月 20 日、103 年 12 月 10 日二次調解不成立。

(四) 金控工會於 104 年 2 月 17 日就金控工會理事長全日駐會爭議申請不當勞動行為裁決，金控工會與相對人於 104 年 6 月 15 日就 104 年勞裁字第 11 號案達成和解，和解書於 104 年 6 月 22 日送達相對人。

(五) 103 年 9 月 18 日起至 104 年 6 月 26 日止，宋○○以申請人常務理事身分簡式記載申請會務假，經相對人核准。

(六) 104 年 6 月 29 日起至 104 年 12 月 31 日止，宋○○以金控工會理事長身分申請會務假，經相對人逐次核准。

(七) 金控工會於 104 年 12 月 25 日函請相對人准許第四屆理事長宋○○自 105 年 1 月起四年任期之會務假，相對人於 105 年 1 月 20 日發函否准，並請金控工會逐次申請並釋明。

(八) 105 年 2 月 1 日宋○○以申請人常務理事身分簡式記載申請 105 年 2 月 1 日至 105 年 2 月 15 日之會務假，相對人於 105 年 2 月 3 日以無釋明為由否准。

(九) 相對人准予宋○○105 年 2 月 19 日、105 年 3 月 18 日以申請人常務理事身分申請之會務假。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：相對人以 105 年 2 月 3 日函否准申請人常務理事宋○○105 年 2 月 1 日至同年 2 月 15 日所申請之會務公假，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？以下說明之：

(一) 申請人主張：申請人常務理事宋○○105 年 2 月 1 日申請自 2 月 1 日至 15 日會務假共 48 小時，符合工會法相關規定及第一商業銀行團體協約約定之範圍。惟相對人突於 105 年 2 月 3 日來函，略以申請人未依法令規定提供資料釋明會務必要，片面

駁回申請人工會常務理事之會務公假申請，相對人未與申請人協商即違背長達 20 年之慣例，片面駁回申請人常務理事會務公假，全然背棄勞資 20 年間達成之默契與信任關係，片面撕毀兩造簽署多年團體協約，妨礙工會活動自主、傷害勞資和諧甚鉅，更嚴重違反工會法相關規定，破壞勞工團結權之行使。構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等情。

(二) 相對人則以：宋○○自 103 年 9 月卸任申請人第六屆理事長迄今，未曾歸建服勞務過一日，仍照領期間薪資，其先於前案以金控工會理事長身分爭取全日駐會，相對人與金控工會間勞動部不當勞動行為裁決委員會 104 年勞裁字第 11 號事件和解成立後，相對人依據金控工會之申請釋明，按月准予金控工會第三屆理事長會務假。詎料宋○○連任金控工會第四屆理事長後，竟未盡釋明即申請長達四年之會務公假，經相對人否准，並請其提出釋明後，宋○○即改以申請人常務理事之身分申請 105 年 2 月 1 日至同年月 15 日之會務公假。申請人在已有理事長全日駐會之情形下，應無其餘眾多會務需要其他理監事長期駐會辦理，可見宋○○有以申請人常務理事身分申請會務假以辦理金控工會會務之嫌，迴避其金控工會理事長身分之釋明義務、變相形成全日駐會，繼續長期不履行其勞工身分所負有之勞務給付義務，此實難謂合於誠信原則等情置辯。

(三) 按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假（第 1 項）。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務（第 2 項）。」，關於會務假之必要性及其申請方式，本會相關裁決見解認：

1. 按工會法第 36 條：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假（第 1 項）。企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事

長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務(第2項)。」考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇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，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，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，保障企業工會之活動權，惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，易言之，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第36條第1項與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利(本會100年勞裁字第29號裁決決定書參照)。

2. 工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務；就此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務公假，但若勞資雙方已經就會務公假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形(本會101年勞裁字第47號裁決決定書、102年勞裁字第28號裁決決定書參照)。

3. 雇主就工會幹部採取簡式記載申請會務假，業已形成企業內之習慣。雇主如欲變更，應與工會進行協商，不宜單方改變

此項會務假之習慣(101 年勞裁字第 47 號裁決決定書、102 年勞裁字第 17 號裁決決定書、102 年勞裁字第 47 號裁決決定書參照)。

4. 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，而雇主亦不應藉由要求工會詳附理由或證明其會務假之必要性，達到對工會之支配介入。然為避免雇主過度介入工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主不得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予准假。蓋參酌工會法施行細則第 32 條辦理會務之範圍，包含：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。其中，部分工會會務得明確註明，並提出相關證明文件（如召開會議、教育訓練等）。惟亦有無法明確註明者，例如會議之事前籌備工作、處理會員勞資爭議、辦理日常業務等，特別是會員勞資爭議之處理，如雇主要求工會須一一詳附理由說明並提出證明文件，恐有介入工會內部事務之疑慮，更將影響工會運作或活動。(2)企業工會之組織範圍侷限於雇主監督管理之職場，是工會幹部往往於職場內辦理工會之事務，並未脫離雇主監督管理之範圍，工會幹部難有濫用會務假權利之可能。是就工會幹部於職場內處理工會會務之情形下，自無強令提出證明文件之必要，僅須釋明會務假之理由。特別是勞資間處於爭議關係之緊張時期，考量工會會務活動頻繁並與雇主處於對立狀態，因應工會活動之

需要往往不欲雇主得知活動內容，是於勞資爭議期間，雇主更應容忍工會以「處理會務」簡式記載申請會務假(102 年勞裁字第 17 號裁決決定書、103 年勞裁字第 1 號裁決決定書參照)。

5. 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。(102 年勞裁字第 47 號裁決決定書參照)。

- (四) 查申請人主張自始皆按慣例申請常務理事會務公假，申請人常務理事以輪值協助辦理會務，皆以簡式記載發函向相對人申請常務理事會務公假，申請期間每月約為 50 小時，並提出申請人 85 年 7 月 22 日一銀產工字第 033 號簡便行文表(葉榮貴 1 日會務假)、90 年 7 月 20 日一銀產工字第 029 號簡便行文表(林春華 1 日會務假)、94 年 2 月 25 日一銀產工字第 094023 號函(許文瑞 2 日會務假)、94 年 3 月 1 日一銀產工字第 094024 號函(趙崇仁 5 日會務假)、94 年 3 月 1 日一銀產工字第 094025 號函(楊○○5 日會務假)、94 年 3 月 1 日一銀產工字第 094026 號函(紀勝利 5 日會務假)、95 年 6 月 28 日一銀產工字第 095083 號函(宋順昌 5 日會務假)、100 年 7 月 4 日一銀產工字第 100095 號函(林○○5 日會務假)等文件為據，其真正並為相對人所不否認。核上開申請會務假之簡便行文表及函文，皆與宋○○無關，堪認申請人與相對人間就常務理、監事會務假之申請，確有以簡式

記載申請之慣例存在。相對人雖否認與申請人工會間有簡式記載申請會務假之慣例存在，但並未提出任何要求申請人工會應釋明會務假之證據以供本會參酌，尚無可採。相對人雖提出 104 至 105 年間之相對人工會理監事請假紀錄，但並非相對人要求申請人工會應釋明會務假之文件，且縱認相對人有要求，但在未經與申請人工會協商並取得其同意前，仍難認相對人得片面改變上開簡式記載申請之慣例。

(五) 惟從本案相關事實脈絡以觀，宋○○自 103 年 8 月 26 日卸任申請人理事長後，即擔任金控工會理事長，並因金控工會理事長得否全日駐會與相對人產生勞資爭議，宋○○於上開爭議期間以申請人工會常務理事身分申請會務假，並大量以簡式記載之方式申請，此有申請人 103 年 8 月 28 日至 104 年 3 月 6 日相關函文可稽，嗣經本會 104 年勞裁字第 11 號事件金控工會與相對人成立和解。而宋○○擔任理事長之金控工會以 105 年 1 月 28 日一控金工字第 105003 號函主張相對人無正當理由拒絕宋○○之會務公假申請構成不當勞動行為，申請人隨即以 105 年 2 月 1 日一銀工字第 105013 號函申請宋○○自 105 年 2 月 1 日至 15 日之會務假，並於相對人要求釋明後，提起本件裁決申請。各該事件時間上連續，緊密相關，相對人質疑宋○○變相以申請人工會常務理事身分達到金控工會理事長全日駐會之目的，亦非毫無所據。

(六) 衡諸上述具體個案之事實脈絡，申請人與相對人間雖有簡式記載申請會務假之慣例存在，然相對人既對宋○○會務假之請假期間有爭執，且非無合理依據，依前揭本會見解，申請人仍應就會務內容盡其釋明之義務，尚無從因工會法第 36 條第 2 項規定完全免除釋明之義務。且申請人或申請人幹部於接獲相對人通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，俾相對人得及時、合理行使會務假准駁權。本件申請人常務理事宋○○申請 105 年 2 月 1 日至 105 年 2 月 15 日會務假，經相對人人力資源處以

2016 年 2 月 3 日人政治字第 00066 號函請申請人提供資料釋明宋○○於上開期間處理會務之必要，申請人未加以釋明，並於逾上開請假期間後之 105 年 3 月 4 日申請本件裁決，在裁決程序中方提出申請人 105 年 2 月份之工會行事曆，顯已逾越釋明之時點，相對人拒絕核准申請人自 105 年 2 月 1 日至 2 月 15 日之全日會務假，自無不當。申請人雖陳稱當月尚有數件與相對人利益衝突之重大項目，然申請人並未於申請會務假時及時向相對人主張有不適於釋明之例外事由，且查申請人於裁決程序提出之 105 年 2 月份行事曆，亦無該等不適於釋明之例外事由之記載，自難認其無法釋明係因緊急或不可預測之事由，或有明顯傷害工會會務自主性之虞。

(七) 綜上，申請人已經逾越釋明之時點，亦未舉證為何本件會務假具有不宜釋明之事由，相對人拒絕核准申請人自 105 年 2 月 1 日至 2 月 15 日之會務公假，衡諸本會相關見解，非無理由。因此，申請人主張相對人駁回申請人常務理事自 105 年 2 月 1 日至 2 月 15 日依簡式記載慣例申請之會務公假，構成工會法第 35 第 1 項第 5 款不當勞動行為之請求，及命相對人應同意申請人工會依慣例辦理會務公假並續行辦理之請求，均應予駁回。惟申請人工會與相對人間既存在以簡式記載方式申請會務假之慣例，尚不因系爭宋○○會務假申請爭議而受影響，併予指明。

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

六、 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 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22

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 張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 5 月 2 0 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。