

勞動部不當勞動行為裁決決定書

110 年勞裁字第 36 號

110 年勞裁字第 47 號

110 年勞裁字第 48 號

【裁決要旨】

一、雇主對於勞工會務假之申請雖仍保有審核權限，但於勞資雙方會務假之申請及審核業已形成慣例，其慣例既已經成為共同信守之準據，其重要性不亞於勞資約定，則雇主於審核時，自應遵循慣例為之，除有明顯異常或與辦理會務顯屬不合之情形，否則即不得由單方恣意逕為變更慣例而不予准假。申請人工會就本件系爭之事由申請會務假，所發函文僅記載事由、人員、日期及地點，並申請公假一天，總計 106 年有 8 次、107 年有 11 次、108 年有 15 次、109 年有 15 次，共計 49 次。且就該等會務假之申請，相對人亦陳明「查無不予准假之相關書面紀錄」，雙方也未曾對該等會務假之准否產生爭執。就此等勞資雙方會務假之申請及審核情形，應足使申請人信賴此一會務假核假模式已成為雙方間之慣例。

二、另，申請人工會因 110 年 1 月以後會務假之申請與相對人發生爭議，雙方進行勞資爭議調解之協商，除雙方合意新增事先於一定期間內通知之要求外，別無新增之變更合意，且相對人亦未曾提出申請人必須闡明起迄時間之要求，或表示僅能准許部分時段，亦未就申請人參與友會之活動提出質疑。況且，於相對人說明理由並透過協商方式與申請人合意變更前，實不容相對人得片面變更雙方之請假慣例。

三、申請人工會之函文係於 110 年 5 月 3 日始郵寄相對人，固未遵行雙方約定；然觀之調解方案第 5 點確有「公司提供單一聯繫窗口」之約定，而申請人工會所發之請假函文確實載明係因相對人未提供聯繫窗口，申請人工會因循過往聯繫窗口人員遞件屢遭退

件，故改以郵件方式再度辦理等語。相對人就此，則未為回應，且亦未表明於110年4月21日後至5月4日期間，曾有提供任何「單一聯繫窗口」予申請人。從而申請人未依約定遵期申請，係緣於相對人未事先依約定「提供單一聯繫窗口」所致，相對人卻以申請人因此遲誤2日，遽認不符請假程序而予以否准，基於雙方之勞資關係脈絡，難認相對人無具不當勞動行為之認識或動機。

四、按不當勞動行為制度所規範之雇主，固以勞動契約關係上之雇主為原則，但並無嚴格限定之必要，對於外觀上雖非勞動契約之雇主，但即將為勞動契約之雇主或是曾為勞動契約之雇主，或實際上居於類似勞動契約之雇主地位且對於勞動條件或勞資關係具有具體影響力者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，視個案事實在一定情形下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當。觀之各申請人雖編制上之所屬不一，但其一級、二級與三級之主管，其編制上所屬公司，或則相同，或則相互交錯，故就會務假之申請及審核而言，事實上根本難以明白區辨究係由何一公司所為，應認該等公司對於各別申請人請假之審核及准駁，均具有實質之影響力。

五、「曠職」是否屬正當理由、是否已經「處理」後係非屬「無正當理由」之曠職狀態，攸關員工之工作權利、獎懲、考評乃至工資、獎金等節，勞工自有清楚明瞭之必要。然而，申請人所為罷工之期間，並無可資匹配之假由可請，僅能申請特休或補休假等其他假別，則在無假可請以致無可確知其「處理結果」為何之情況下，參與罷工之會員勢必將揣揣不安；蓋其因此留下之「曠職」印記，既無清楚之前端事由歸因，亦無清楚之後端結果歸屬，相對人是否據此予以不利之考評，進而影響其獎金等福利，甚至可能積累至一定之數量而遭受懲戒，皆未能自系統中判讀明瞭，對於參與罷工之人員，將終日惶恐，確實屬不利之待遇。而

相對人於申請人工會結束罷工並成立協議後，仍未主動消除曠職
註記並任令其繼續存在，自然將影響渠等工會幹部及會員未來參
與罷工等爭議行為之意願，亦屬不當影響或妨礙申請人工會之活
動。

六、針對申請人工會於110年10月5日在工會臉書發表之言論，相
對人於隔日委請律師寄發存證信函澄清，並表示申請人工會之言
論顯屬不實陳述及攻擊，違反協議書第陸點之約定，望請自重等
語。本會核其發函行為之動機及目的，係為維護自身合法權利，
而發函之行為本身及觀之系爭函文之內容，亦難認有不當影響、
妨礙或限制工會之成立、組織或活動之可言。

【裁決本文】

申請人：新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會、黃甲○、
黃乙○、張甲○、詹甲○、鄭○○、吳甲○、黃丙○、胡○○、
郭○○、周○○、黃丁○、蘇○○、吳乙○、洪○○、江○○、
黃戊○、詹乙○、張乙○

申請人：新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會

代表人：黃甲○

設：新北市林口區仁愛路二段267巷3號11樓之1

代理人：葉○○、陳○○、邱○○

設：桃園市八德區介壽路一段199號3樓

相對人：美麗華開發股份有限公司

相對人：杏美投資經營股份有限公司

相對人：美杏投資經營股份有限公司

相對人：杏中經營股份有限公司

代表人：黃世杰

設：新北市林口區下福里大水湳路99號

代理人：陳金泉 律師

1 葛百鈴 律師

2 黃胤欣 律師

3 設：台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

4
5 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
6 （下稱本會）於民國（以下均同）111 年 9 月 2 日詢問程序終結，並於
7 同日作成裁決決定如下：

8 主 文

9 一、申請人請求裁決「確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經
10 營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會
11 理事長黃甲○110 年 11 月 11 日之會務公假，並註記曠職，構成
12 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為」、「確認
13 相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、美杏
14 投資經營股份有限公司否准申請人工會理事張甲○110 年 11 月
15 10 日、11 月 17 日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35
16 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為」及「確認相對人美
17 麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、美杏投資經營
18 股份有限公司否准申請人工會理事詹甲○110 年 11 月 15 日之
19 會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第
20 5 款之不當勞動行為」部分，不受理。

21 二、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
22 杏美投資經營股份有限公司否准申請人黃甲○110 年 9 月 7 日、
23 9 月 9 日、9 月 14 日、9 月 24 日、9 月 29 日、10 月 6 日、10 月
24 7 日、10 月 20 日、10 月 21 日、10 月 27 日、11 月 8 日、11 月
25 18 日、12 月 1 日、12 月 2 日、12 月 3 日、12 月 15 日、12 月
26 16 日、111 年 1 月 4 日、1 月 6 日、1 月 7 日之會務公假，並註
27 記曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動
28 行為。

29 三、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、

杏美投資經營股份有限公司否准申請人黃乙○110年5月5日、9月13日、9月14日、9月24日、9月29日、10月6日、10月13日、10月20日、10月21日、11月16日、12月3日、12月15日、111年1月4日、1月6日、1月7日之會務公假，並註記曠職，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。

四、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司否准申請人張甲○110年5月5日、9月13日、9月14日、9月24日、9月29日、10月6日、10月13日、10月20日、10月21日、10月28日、11月16日、12月3日、12月20日、111年1月6日、1月7日之會務公假，並註記曠職，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、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司否准申請人詹甲○110年5月5日、9月14日、9月24日、9月29日、10月6日、10月20日、10月21日、12月3日、111年1月5日、1月7日之會務公假，並註記曠職，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。

六、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司否准申請人黃丙○110年5月5日、9月14日、9月24日、9月29日、10月6日、10月20日、10月21日、11月12日、12月3日、12月20日、111年1月7日之會務公假，並註記曠職，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。

七、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司否准申請人吳甲○110年9月14日、10月20日、10月21日、12月3日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第35條第1項第

1 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

2 八、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
3 杏美投資經營股份有限公司否准申請人胡○○110 年 5 月 5 日、
4 9 月 24 日、9 月 29 日、10 月 20 日、10 月 21 日、12 月 3 日、
5 111 年 1 月 7 日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條
6 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

7 九、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
8 杏美投資經營股份有限公司否准申請人鄭○○110 年 9 月 13 日、
9 9 月 14 日、9 月 24 日、9 月 28 日、9 月 29 日、10 月 6 日、10
10 月 20 日、10 月 21 日、10 月 25 日、11 月 1 日、11 月 18 日、
11 11 月 22 日、11 月 29 日、12 月 3 日、12 月 12 日、12 月 15 日、
12 12 月 18 日、12 月 22 日、12 月 28 日、111 年 1 月 4 日、1 月 7
13 日、1 月 16 日、1 月 18 日、1 月 25 日之會務公假，並註記曠
14 職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行
15 為。

16 十、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美
17 投資經營股份有限公司應自本裁決決定書送達之翌日起 20 日內，
18 處理申請人鄭○○上述曠職紀錄，並核准其會務公假，且不得對
19 其有扣薪等不利待遇，並將事證送交勞動部存查。

20 十一、 相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司
21 及杏美投資經營股份有限公司應自本裁決決定書送達之翌日起
22 20 日內，處理申請人黃甲○、黃乙○、胡○○上述曠職紀錄，
23 並核准其會務公假，且不得對其有扣薪等不利待遇，並將事證送
24 交勞動部存查。

25 十二、 相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
26 杏美投資經營股份有限公司及美杏投資經營股份有限公司應自
27 本裁決決定書送達之翌日起 20 日內，處理申請人張甲○、詹甲
28 ○、吳甲○、黃丙○上述曠職紀錄，並核准其會務公假，且不得
29 對申請人有扣薪等不利待遇，並將事證送交勞動部存查。

十三、 確認相對人美麗華開發股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司因申請人黃乙○、胡○○、江○○、吳乙○、蘇○○、張乙○參與罷工，於 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間中有註記為曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

十四、 確認相對人美麗華開發股份有限公司及美杏投資經營股份有限公司因申請人張甲○、詹甲○、黃丙○、郭○○、周○○、黃丁○、洪○○、黃戊○、詹乙○參與罷工，於 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間中有註記為曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

十五、 相對人美麗華開發股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司應自本裁決決定書送達之翌日起 20 日內，於相對人 104 Enterprise Portal 系統中消除申請人黃乙○、胡○○、江○○、吳乙○、蘇○○、張乙○於 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間中有註記為曠職之紀錄，且不得對申請人有不利待遇，並將事證送交勞動部存查。

十六、 相對人美麗華開發股份有限公司及美杏投資經營股份有限公司應自本裁決決定書送達之翌日起 20 日內，於相對人 104 Enterprise Portal 系統中消除申請人張甲○、詹甲○、黃丙○、郭○○、周○○、黃丁○、洪○○、黃戊○、詹乙○於 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間中有註記為曠職之紀錄，且不得對申請人有不利待遇，並將事證送交勞動部存查。

十七、 申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事

實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定」。

二、次按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。

三、經查，申請人黃甲○、黃乙○、張甲○、詹甲○、鄭○○、吳甲○、黃丙○、胡○○等八人及新北市美麗華開發(股)公司暨子公司企業工會於 110 年 9 月 22 日向本會提起本件裁決，請求「(一) 確認相對人否准申請人黃甲○9 月 7 日、9 月 9 日、9 月 14 日、9 月 24 日之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(二) 確認相對人否准申請人黃乙○5 月 5 日、9 月 13 日、9 月 14 日、9 月 24 日之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(三) 確認相對人否准申請人張甲○5 月 5 日、9 月 13 日、9 月 14 日、9 月 24 日之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(四) 確認相對人否准申請人詹甲○5 月 5 日、9 月 14 日、9 月 24 日之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。(五) 確認相對人否准申請人黃丙○5 月 5 日、9 月 14 日、9 月 24 日之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(六) 確認相對人否准申請人吳甲○9 月 14 日之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(七) 確認相對人否准申請人胡○○5 月 5 日、9 月 24 日之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(八) 確認相對人否准申請人鄭○○9 月 13 日、9 月 14 日、9 月 24 日、9 月 28 日之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第

1 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(九) 確認相對人因申請人
2 黃乙○、張甲○、詹甲○、黃丙○、胡○○參與罷工，將其 5 月
3 11 日、5 月 12 日、5 月 13 日之出勤狀況註記為曠職，構成工會
4 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(十)
5 相對人應核准申請人上述日期之會務公假，取消曠職紀錄，且不得
6 對申請人有扣薪等不利待遇。」。

7 四、申請人於 110 年 11 月 3 日以追加請求事項(一)狀追加下列請求
8 裁決事項「(一) 確認相對人於 110 年 9 月 22 日後陸續否准申請
9 人黃甲○9 月 29 日、10 月 6 日、10 月 7 日、10 月 20 日、10 月
10 21 日、10 月 28 日之會務公假；申請人黃乙○9 月 29 日、10 月
11 6 日、10 月 13 日、10 月 20 日、10 月 21 日之會務公假；申請人
12 張甲○9 月 29 日、10 月 6 日、10 月 13 日、10 月 20 日、10 月
13 21 日、10 月 28 日之會務公假；申請人詹甲○9 月 29 日、10 月
14 6 日、10 月 20 日、10 月 21 日；申請人黃丙○9 月 29 日、10 月
15 6 日、10 月 20 日、10 月 21 日；申請人吳甲○10 月 20 日、10 月
16 21 日；申請人胡○○9 月 29 日、10 月 20 日、10 月 21 日；申請
17 人鄭○○9 月 29 日、10 月 6 日、10 月 20 日、10 月 21 日、10 月
18 25 日、11 月 1 日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條
19 第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(二) 確認相對
20 人因申請人吳甲○、郭○○、周○○、黃丁○、蘇○○、吳乙○、
21 洪○○、江○○、黃戊○、詹乙○、張乙○參與罷工，將其 110
22 年 5 月 11 日、5 月 12 日、5 月 13 日之出勤狀況註記為曠職，構
23 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。
24 (三) 確認相對人於 110 年 10 月 5 日針對申請人工會 10 月 6 日
25 於申請人工會 Facebook 專頁發佈之記者會新聞稿，向申請人工
26 會寄發存證信函，構成不當工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞
27 動行為。(四) 確認相對人未經通知本會，逕行於 110 年 10 月 12
28 日、10 月 13 日、10 月 14 日、10 月 15 日辦理勞資會議勞方代表
29 選舉，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。」嗣申

1 請人復於 111 年 2 月 9 日追加下列請求裁決事項「(一) 確認相
2 對人於 110 年 11 月 8 日後繼續否准申請人黃甲○110 年 11 月 8
3 日、11 月 18 日、12 月 1 日、12 月 2 日、12 月 3 日、12 月 15
4 日、12 月 16 日、111 年 1 月 4 日、1 月 6 日、1 月 7 日之會務公
5 假；申請人黃乙○110 年 11 月 16 日、12 月 3 日、12 月 15 日、
6 111 年 1 月 4 日、1 月 6 日、1 月 7 日之會務公假；申請人張甲○
7 110 年 11 月 10 日、11 月 16 日、11 月 17 日、12 月 3 日、12 月
8 20 日、111 年 1 月 6 日、1 月 7 日之會務公假；申請人詹甲○110
9 年 11 月 15 日、12 月 3 日、111 年 1 月 5 日、1 月 7 日之會務公
10 假；申請人黃丙○110 年 11 月 12 日、12 月 3 日、12 月 20 日、
11 111 年 1 月 7 日之會務公假；申請人吳甲○110 年 12 月 3 日之會
12 務公假；申請人胡○○110 年 12 月 3 日、111 年 1 月 7 日之會務
13 公假；申請人鄭○○110 年 11 月 18 日、11 月 22 日、11 月 29
14 日、12 月 3 日、12 月 15 日、12 月 18 日、12 月 22 日、12 月 28
15 日、111 年 1 月 4 日、1 月 7 日、1 月 16 日、1 月 18 日、1 月 25
16 日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
17 第 3 款及第 5 款不當勞動行為。(二) 相對人應核准申請人被否
18 准之會務公假，取消曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待
19 遇。(三) 相對人應取消申請人黃乙○、張甲○、詹甲○、黃丙○、
20 胡○○、吳甲○、郭○○、周○○、黃丁○、蘇○○、吳乙○、
21 洪○○、江○○、黃戊○、詹乙○、張乙○110 年 5 月 11 日、5
22 月 12 日、5 月 13 日之曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利
23 待遇。」(參 111 年 2 月 9 日申請人追加請求事項(二)狀)。

24 五、 嗣申請人於 111 年 3 月 16 日於本案第一次調查會議中以補充理
25 由狀(一)將申請書、追加請求事項(一)、(二)狀之請求裁決事項
26 合併修正如下：「(一) 確認相對人否准申請人工會理事長黃甲○
27 110 年 9 月 7 日、9 月 9 日、9 月 14 日、9 月 24 日、9 月 29 日、
28 10 月 6 日、10 月 7 日、10 月 20 日、10 月 21 日、10 月 28 日、
29 11 月 8 日、11 月 18 日、12 月 1 日、12 月 2 日、12 月 3 日、12

1 月 15 日、12 月 16 日、111 年 1 月 4 日、1 月 6 日、1 月 7 日及
2 其後持續否准之會務公假，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1
3 款及第 5 款不當勞動行為。(二) 確認相對人否准申請人工會理
4 事黃乙○110 年 5 月 5 日、9 月 13 日、9 月 14 日、9 月 24 日、9
5 月 29 日、10 月 6 日、10 月 13 日、10 月 20 日、10 月 21 日、11
6 月 16 日、12 月 3 日、12 月 15 日、111 年 1 月 4 日、1 月 6 日、
7 1 月 7 日及其後持續否准之會務公假，構成違反工會法第 35 條
8 第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。(三) 確認相對人否准申
9 請人工會理事張甲○110 年 5 月 5 日、9 月 13 日、9 月 14 日、9
10 月 24 日、9 月 29 日、10 月 6 日、10 月 13 日、10 月 20 日、10
11 月 21 日、10 月 28 日、11 月 10 日、11 月 16 日、11 月 17 日、
12 12 月 3 日、12 月 20 日、111 年 1 月 6 日、1 月 7 日及其後持續
13 否准之會務公假，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
14 款不當勞動行為。(四) 確認相對人否准申請人工會理事詹甲○
15 110 年 5 月 5 日、9 月 14 日、9 月 24 日、9 月 29 日、10 月 6 日、
16 10 月 20 日、10 月 21 日、11 月 15 日、12 月 3 日、111 年 1 月 5
17 日、1 月 7 日及其後持續否准之會務公假，構成違反工會法第 35
18 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。(五) 確認相對人否准
19 申請人工會監事黃丙○110 年 5 月 5 日、9 月 14 日、9 月 24 日、
20 9 月 29 日、10 月 6 日、10 月 20 日、10 月 21 日、11 月 12 日、
21 12 月 3 日、12 月 20 日、111 年 1 月 7 日及其後持續否准之會務
22 公假，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動
23 行為。(六) 確認相對人否准申請人工會理事吳甲○110 年 9 月 14
24 日、10 月 20 日、10 月 21 日、12 月 3 日及其後持續否准之會務
25 公假，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動
26 行為。(七) 確認相對人否准申請人工會理事胡○○110 年 5 月 5
27 日、9 月 24 日、9 月 29 日、10 月 20 日、10 月 21 日、12 月 3
28 日、111 年 1 月 7 日及其後持續否准之會務公假，構成違反工會
29 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。(八) 確認相對

1 人否准申請人工會理事鄭○○110年9月13日、9月14日、9月
2 24日、9月28日、9月29日、10月6日、10月20日、10月21
3 日、10月25日、11月1日、11月18日、11月22日、11月29
4 日、12月3日、12月15日、12月18日、12月22日、12月28
5 日、111年1月4日、1月7日、1月16日、1月18日、1月25
6 日及其後持續否准之會務公假，構成工會法第35條第1項第1
7 款及第5款不當勞動行為。(九)相對人應核准申請人上述申請
8 之會務公假，取消曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。
9 (十)確認相對人因申請人工會理事黃乙○、張甲○、詹甲○、
10 胡○○、吳甲○及申請人工會監事黃丙○參與罷工，註記110年
11 5月11日至8月25日為曠職，構成違反工會法第35條第1項
12 第1款、第4款及第5款不當勞動行為。(十一)確認相對人因
13 申請人工會會員郭○○、周○○、黃丁○、蘇○○、吳乙○、洪
14 ○○、江○○、黃戊○、詹乙○、張乙○參與罷工，註記110年
15 5月11日至8月25日為曠職，構成違反工會法第35條第1項
16 第4款及第5款不當勞動行為。(十二)相對人應取消申請人黃
17 乙○、張甲○、詹甲○、胡○○、吳甲○、黃丙○、郭○○、周
18 ○○、黃丁○、蘇○○、吳乙○、洪○○、江○○、黃戊○、詹
19 乙○、張乙○註記110年5月11日至8月25日期間之曠職紀
20 錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。(十三)確認相對人於
21 110年10月5日針對申請人工會10月6日於申請人工會Facebook
22 專頁發佈之記者會新聞稿，向申請人工會寄發存證信函，構成違
23 反工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。」並撤回追加請
24 求事項(一)狀追加之第4項(因已於110年勞裁字第45號案處
25 理)。申請人於111年4月14日本案第二次調查會議中，更正請
26 求裁決事項第一項，並刪除請求裁決事項第二至八項之「及其後
27 持續否准」之部分(參本案第二次調查會議紀錄第2頁第4至13
28 行)。

29 六、後申請人於111年5月23日提出陳報狀(二)，就請求裁決事項

變更如下：1. 於第（一）至（八）項特定行為相對人，並增加「並註記曠職」；2. 於第（九）至（十二）項特定行為相對人；3. 第（十三）項更正為「確認相對人美麗華開發股份有限公司於110年10月6日針對申請人工會10月5日於申請人工會Facebook專頁發佈之記者會新聞稿，向申請人工會寄發存證信函，違反工會法第35條第1項第5款構成不當勞動行為」。

七、申請人再於111年6月29日提出補充理由（四）狀，就請求裁決事項變更：1. 調整第（九）項以後之項次編號；2. 於第（一）至（十一）項增加「杏中經營股份有限公司」為行為相對人。3. 於第（十二）至（十七）項增加「美麗華開發股份有限公司」為行為相對人。申請人變更之原因，係基於其在本會調查程序中，對於相對人審核及准駁請假之程序，以及相關人員之編制隸屬等情形，方較為明瞭（參本案第四次調查會議會議紀錄第6頁第10至15行）。嗣於111年9月2日本案召開詢問會議，因申請人於該日方確認相對人「副總」孫○○，編制上係隸屬於杏美投資經營股份有限公司，故申請人再就請求裁決事項第（三）、（四）、（五）、（六）、（八）、（九）、（十一）項增加「杏美投資經營股份有限公司」。以上，本會認為申請人變更前、後請求之基礎事實均屬同一，且不甚礙相對人之防禦及程序之終結，故本會同意此部分之變更。

八、就申請人於111年2月9日追加之部分，其中關於否准張甲○110年11月10日、11月17日及詹甲○110年11月15日會務假之部分，經查相對人係於110年11月5日表示「不予准假」（參申證20第1至3頁），是申請人於111年2月9日提出追加請求，已逾越90日期間，依勞資爭議處理法第41條第1項規定，就該等追加之部分，本會應為不受理之決定。惟其餘申請人追加請求之部分，自事實發生之次日起並未逾90日，本會依法予以受理。

九、另按，就申請人於本案第二次調查會議中將請求裁決事項第1項

1 之 110 年「10 月 28 日」變更為「10 月 27 日」之部分，經查該
2 次追加所附申證 14 第 2 頁，其中 10 月 28 日申請人黃甲○因已
3 排休，故無請假之需要，而相對人係就 10 月 27 日表示請事後提
4 供上課之佐據，嗣申請人於 110 年 11 月 3 日提出之照片，所載
5 者係申請「10 月 27 日」之會務公假，足見申請人 110 年 11 月 3
6 日追加請求事項(一)狀所載「10 月 28 日」，顯係誤繕，申請人既
7 已於 110 年 11 月 3 日追加提出，僅係就日期誤繕之處為更正，
8 本會爰同意申請人此部分之變更。而就申請人黃甲○110 年 11 月
9 11 日會務假之部分，則係 111 年 4 月 12 日新追加之請求，因提
10 出之時顯已逾 90 日期間，且迄至詢問程序終結前，申請人均未
11 提出任何請假及相對人准否之證據供參，故本會不受理此部分之
12 追加。

13 貳、實體部分：

14 一、申請人之主張及請求：

15 (一) 相對人於 110 年 4 月 8 日宣布將於 5 月 8 日完成企業分割程序，
16 同時以企業併購法新舊雇主商定不予留用為由，即刻解僱申請
17 人工會理事長黃甲○、理事鄭○○及 7 名工會會員，並將其餘
18 留用之工會成員全數轉任至分割後之子公司，意圖使申請人工
19 會原組織範圍會員人數歸零。申請人工會於 5 月 10 日調解會議
20 後，召開第二屆會員大會第 3 次臨時會議，投票通過罷工及設
21 置罷工糾察線之決議，並由申請人工會理事長黃甲○於 5 月 11
22 日上午 3 時 30 分宣告發起罷工(申證 4)。申請人工會後於 110
23 年 8 月 23 日與相對人簽署協議結束罷工，並依前開協議於 8 月
24 26 日恢復提供勞務，惟相對人仍未放棄針對申請人工會之訴訟，
25 致雙方間仍有多件民、刑事訴訟及裁決案件進行當中(申證 5)，
26 顯見勞資關係仍處緊張階段。

27 (二) 申請人工會結束罷工並恢復提供勞務尚不及一個月，相對人於
28 110 年 9 月 14 日起，連續無故否准申請人依前開調解紀錄及慣
29

例申請之會務公假，並將申請人註記為曠職，顯構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為（參附表一：會務假否准彙整表）。相對人公司針對申請人工會理事長及幹部申請110年9月7、9、13、14日會務假，說詞前後不一，先是表示核可，又於104線上系統顯示曠職，申請人工會無所依循（申證38、39）。

（三）申請人自第一屆成立後，皆依照相對人公司106年4月10日（106）北美字第03號函（申證21）所示方式辦理會務公假申請，即以記載事由、人員、日期及地點之方式申請公假一天（申證22），會後提供與會證明便可完成請假程序，且自109年12月12日前，相對人公司皆無其餘主張或否准申請人工會申請之會務假，一共歷時將近四年，雙方皆無爭議。相對人辯稱雙方間無准許會務假之勞資慣例存在，實不足採。

（四）相對人自109年12月起，即數次違反勞資互動慣例，屢次否准申請人工會多名幹部之會務公假，故申請人工會於110年1月26日申請勞資爭議調解，雙方歷經三次調解後，最終於110年4月26日調解成立，並訂立會務公假請假方式（申證8）。申請人申請會務公假之事由及流程，向來皆符合前開調解紀錄之方案及雙方慣例（申證9），且已有多次准假之紀錄（申證10）。退萬步言，就算相對人公司仍堅持辯稱勞資雙方就會務假申請無慣例，依據勞資爭議處理法第23條，申請人工會與相對人公司間110年4月26日達成會務假共識之勞資爭議調解內容，係由申請人工會提出會務假主張之調解，調解成立應屬雙方團體協約，該協約內容並無註記申請人需註明會務假起訖時間。是直至110年9月17日起相對人公司才開始出現片面准予部分會務假，或以未盡闡明義務（起訖時間）為由拒絕申請人工會申請會務假（申證40）。

（五）相對人公司片面認定部分會務假申請內容不符法令，可見相對人公司對申請人工會之敵意。申請人工會自110年9月至111

1 年 1 月份之會務假，全體理監事申請平均天數皆未超過工會法
2 第 36 條企業工會理、監事每月 50 小時，約等同 6.25 天之規定，
3 相對人公司卻執意否准，或違反慣例僅核准部分公假時間，屬
4 惡意打壓工會之舉。相對人公司自 109 年 12 月 12 日起，以否
5 准會務假方式打壓工會，雖經申請人工會於 110 年 1 月 26 日申
6 請勞資爭議調解，並於 110 年 4 月 21 日調解成立，然相對人公
7 司仍持續刁難申請人工會申請會務公假、違反調解共識之內容、
8 持續至今日仍全數否准申請人工會申請會務假並註記曠職，顯
9 為惡意打壓申請人工會，企圖造成申請人工會運作困難。

10 (六) 關於申請人 110 年 5 月 5 日申請會務假之程序，係相對人公司
11 先未依調解方案第 5 點「公司提供單一聯繫窗口」執行，妨礙
12 申請人工會幹部出席 110 年 5 月 5 日召開有關申請人工會 10 名
13 會員資遣案之第二次調解會議之會務公假。申請人工會承辦人
14 員理事兼秘書黃乙○為盼請假流程順利，先於 110 年 4 月 26 日
15 以紙本方式提出申請(申證 24)，欲與相對人公司溝通候補證明
16 文件卻屢遭拒收退件，最後 110 年 5 月 3 日方改以郵寄方式提
17 出申請(申證 9)，並以公文補充提醒相對人公司告知窗口聯繫
18 人員相關資訊，卻遲至今日仍未有正式回覆，該單一窗口仍下
19 落不明。

20 (七) 因工作性質特殊，申請人工會以一日為主申請會務假確實有其
21 必要。若申請人工作到一半因會務假而須離開，不僅增加交接
22 困擾，更有造成申請人工會會員當日工作完成度權責不清的問
23 題，將大大造成申請人工會會員與幹部間矛盾之風險，非常不
24 利申請人工會苦心經營場務部會員之組織工作與工會發展。

25 (八) 申請人黃乙○、張甲○、詹甲○、黃丙○、胡○○因參與罷工，
26 5 月 11 日、5 月 12 日、5 月 13 日遭相對人註記曠職，相對人仍
27 未依勞資雙方 8 月 23 日協議註銷。(申證 5、6、7)。相對人公
28 司至今仍未取消申請人工會參與罷工會員，罷工期間於 104 線
29 上系統被註記之「曠職」(申證 37)。無論是申請人工會理監事

會務假曠職紀錄，相對人公司 104 系統「表單申請追蹤」中根本沒有核准紀錄，或申請人工會會員 110 年罷工期間曠職紀錄，相對人公司 104 系統「表單申請追蹤」查無後續處理之紀錄。依據 110 年 8 月 23 日雙方簽署之罷工協議書第三點第一項：「甲方同意撤銷三日曠職解僱令」，惟申請人工會成員於恢復提供勞務後，登陸公司 104 線上系統發現罷工期間曠職並未註銷，申請人工會會員持續擔心日後遭到扣薪或其他不利待遇，甚至影響考績等等，相對人公司明顯構成不當勞動行為。

(九) 申請人工會自 110 年 8 月 23 日宣告於 110 年 8 月 25 日終止罷工，恢復提供勞務後，相對人公司種種行為仍持續引發爭議，包含本案會務假裁決、110 年勞裁 45 號有關勞資會議選舉爭議案等，並有許多員工反應並未領到疫情停業期間紓困，故申請人工會向新北市政府勞工局陳情，並於 110 年 10 月 5 日召開記者會，要求主管機關介入調查並無不妥(申證 35)。然相對人公司隨即於同日寄發存證信函，指控申請人工會違反協議書約定，企圖妨礙申請人工會活動(申證 36)。申請人工會歷經 109 年 11 月 13 日申請人工會於 109 年度勞裁字第 20 號詢問會議前召開記者會後，收到相對人公司寄出存證信函予申請人工會理事長黃甲○，黃甲○便於 110 年 3 月遭到相對人公司提起刑事告訴，並於 110 年 4 月 8 日遭以企業併購法新舊雇主商定不留用予以解僱。本次申請人工會再次收到相對人公司寄發存證信函，實難以想像是否將再次遭到違法解僱，造成申請人工會擔心懼怕，故相對人公司該舉確構成不當勞動行為。

(十) 本件請求裁決事項如下：

- 一、 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事長黃甲○110 年 9 月 7 日、9 月 9 日、9 月 14 日、9 月 24 日、9 月 29 日、10 月 6 日、10 月 7 日、10 月 20 日、10 月 21 日、10 月 27 日、11 月 8 日、11 月 11 日、11 月 18 日、12 月 1 日、

1 12月2日、12月3日、12月15日、12月16日、111年1月
2 4日、1月6日、1月7日之會務公假，並註記曠職，構成工
3 會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

4 二、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
5 司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事黃乙○
6 110年5月5日、9月13日、9月14日、9月24日、9月29
7 日、10月6日、10月13日、10月20日、10月21日、11月
8 16日、12月3日、12月15日、111年1月4日、1月6日、
9 1月7日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第35條第1
10 項第1款及第5款之不當勞動行為。

11 三、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
12 司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司
13 否准申請人工會理事張甲○110年5月5日、9月13日、9月
14 14日、9月24日、9月29日、10月6日、10月13日、10
15 月20日、10月21日、10月28日、11月10日、11月16日、
16 11月17日、12月3日、12月20日、111年1月6日、1月
17 7日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第35條第1項第
18 1款及第5款之不當勞動行為。

19 四、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
20 司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司
21 否准申請人工會理事詹甲○110年5月5日、9月14日、9月
22 24日、9月29日、10月6日、10月20日、10月21日、11
23 月15日、12月3日、111年1月5日、1月7日之會務公假，
24 並註記曠職，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不
25 當勞動行為。

26 五、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
27 司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司
28 否准申請人工會監事黃丙○110年5月5日、9月14日、9月
29 24日、9月29日、10月6日、10月20日、10月21日、11

月 12 日、12 月 3 日、12 月 20 日、111 年 1 月 7 日之會務公假，並註記曠職，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。

六、 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司否准申請人工會理事吳甲○110 年 9 月 14 日、10 月 20 日、10 月 21 日、12 月 3 日之會務公假，並註記曠職，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。

七、 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事胡○○110 年 5 月 5 日、9 月 24 日、9 月 29 日、10 月 20 日、10 月 21 日、12 月 3 日、111 年 1 月 7 日之會務公假，並註記曠職，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。

八、 確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事鄭○○110 年 9 月 13 日、9 月 14 日、9 月 24 日、9 月 28 日、9 月 29 日、10 月 6 日、10 月 20 日、10 月 21 日、10 月 25 日、11 月 1 日、11 月 18 日、11 月 22 日、11 月 29 日、12 月 3 日、12 月 12 日、12 月 15 日、12 月 18 日、12 月 22 日、12 月 28 日、111 年 1 月 4 日、1 月 7 日、1 月 16 日、1 月 18 日、1 月 25 日之會務公假，並註記曠職，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。

九、 相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司應核准申請人工會理事鄭○○上述申請之會務公假，取消曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。

十、 相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司應核准申請人工會理事長黃甲○、理事黃乙○、理事胡○○上述申請之會務公假，取消曠職紀

錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。

十一、 相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司及美杏投資經營股份有限公司應核准申請人工會理事張甲○、理事詹甲○、理事吳甲○、監事黃丙○上述申請之會務公假，取消曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。

十二、 確認相對人美麗華開發股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司因申請人工會理事黃乙○、理事胡○○參與罷工，註記110年5月11日至8月25日為曠職，構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。

十三、 確認相對人美麗華開發股份有限公司及美杏投資經營股份有限公司因申請人工會理事張甲○、詹甲○及申請人工會監事黃丙○參與罷工，註記110年5月11日至8月25日為曠職，構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。

十四、 確認相對人美麗華開發股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司因申請人工會會員江○○、吳乙○、蘇○○、張乙○參與罷工，註記110年5月11日至8月25日為曠職，構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。

十五、 確認相對人美麗華開發股份有限公司及美杏投資經營股份有限公司因申請人工會會員郭○○、周○○、黃丁○、洪○○、黃戊○、詹乙○參與罷工，註記110年5月11日至8月25日為曠職，構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。

十六、 相對人美麗華開發股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司應取消申請人黃乙○、胡○○、江○○、吳乙○、蘇○○、張乙○註記110年5月11日至8月25日期間之曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。

十七、 相對人美麗華開發股份有限公司及美杏投資經營股份有限公司應取消申請人張甲○、詹甲○、黃丙○、郭○○、周○○、黃丁○、洪○○、黃戊○、詹乙○註記 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間之曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇。

十八、 確認相對人美麗華開發股份有限公司於 110 年 10 月 6 日針對申請人工會 10 月 5 日於申請人工會 Facebook 專頁發佈之記者會新聞稿，向申請人工會寄發存證信函，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人否准申請人之請假申請，無涉不當勞動行為意圖，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為：

1. 工會法第 36 條規定明揭工會幹部在「工作時間內有辦理會務之必要」，始得申請會務假。工會法施行細則第 32 條規定：「本法第 36 條所定辦理會務，其範圍如下：1、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。2、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。3、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。4、其他經與雇主約定事項。」

2. 參勞裁會 105 年勞裁字第 6 號裁決決定意旨，工會幹部雖得申請會務假，然仍須盡一定之釋明義務，其指出：「…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，…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

1 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、
2 合理行使會務假准駁權。」(相證1)。

3 3. 相對人與申請人前於110年4月21日經新北市政府勞工局協調
4 下，雙方勞資爭議調解成立(申證8)。依該勞資爭議調解內容第
5 2至4條約定：「…(2)申請人舉辦定期之會務活動，應於7日
6 前以函文通知公司，但臨時會議不在此限。(3)非申請人舉辦之
7 活動，申請人應於收到通知後5日內，檢附證明資料向公司請假。
8 (4)前兩項會務假，申請人須於事後提出證明資料。」

9 4. 相對人有給予部分准假，另部分未予核准會務假，係因其等未為
10 必要之釋明，抑或請假事由非屬工會法施行細則第32條之會務，
11 均非基於對申請人為不利益待遇、或妨礙工會運作之不當勞動行
12 為動機而為，不構成工會法第35條第1項第1、5款規定。

13 5. 相對人否認申請人主張雙方間有准許會務假之勞資慣例存在，亦
14 即，相對人過往並無函文通知申請人准否會務假，而在109年下
15 半年相對人公司全面E化，採用線上申請請假系統(參第1次調
16 查會議紀錄第5頁申請人也認同此一事實)，相對人於檢視每位
17 申請人提出之會務假申請時，因認部分請假實非屬工會法施行細
18 則第32條規定之會務假，或部分請假未提供起訖時間(導致相
19 對人無法審查是否有在工作時間內請會務假之必要性)，以致相
20 對人也未能為後續之准駁等各情形，方為未予准假、部分准假、
21 或要求進一步提出會議起訖時間等處置，雙方間實無所謂慣例存
22 在。

23 6. 退步言之，縱認雙方間曾有慣例存在，但依申證8勞資爭議調解
24 成立內容已可認為是雙方間對於未來請會務假方式之新約定，縱
25 有申請人主張之相對人先前准假慣例亦已無法作為申證8勞資爭
26 議調解成立後請會務假之依據。相對人於收受申請人依申證8調
27 解內容所為會務假申請時，本即有權審核是否符合工會法第36條
28 「於工作時間內」有辦理會務之必要者及是否為工會法施行細則
29 第32條規定之會務等事實，而為准假與否之核定。

1 7. 相對人係因接獲部分員工抱怨，會議應無在早上 5 點開會，整天
2 不用上班不公平等語，且依工會法第 36 條規定「於工作時間內
3 有辦理會務之必要者」，解釋上相對人應就申請人在工作日時間
4 有辦理會務必要之情形下，方須予以准假。申證 43-45 的場務工
5 作安排，其中第一項工作大多可在 2 小時至 2.5 小時完成，如果
6 申請人等有請假需要 2 個小時後離開，未完成之工作主管會安排
7 其他同仁接手，其他工作亦同，相對人之管理人員會視當天的出
8 勤時間做工作上的安排。

9 8. 申請人申請會務假總時數年年暴增，109 年與 107 年相較，申請
10 會務假總時數已暴增多達一倍(相證 7)。110 年於扣除申請人違
11 法罷工之 110 年 5-8 月期間，於 110 年 1-4 月、9-12 月期間僅僅
12 8 個月，申請會務假總時數即多達 1392 小時，如按比例計算 110
13 年全年申請會務假總時數，則已超過 2000 小時，已高於 109 年
14 申請會務假之總時數，故退萬步言，縱使認為就會務假申請雙方
15 有所謂有慣例存在(相對人否認)，亦係申請人片面增加申請會務
16 假時數而破壞慣例。

17 (二) 有關申請人主張相對人未註銷申請人吳甲○、郭○○、周○○、
18 黃丁○、蘇○○、吳乙○、洪○○、江○○、黃戊○、詹乙○、
19 張乙○於 110 年 5 月 11 日、12 日、13 日之曠職註記，構成不
20 當勞動行為云云，惟查：

21 1. 相對人認為，依據申證 5 協議書第三 1. 已載明：「…黃乙○、張
22 甲○、詹甲○、黃丙○、…甲方同意撤銷三日曠職解僱令，自原
23 解僱日起恢復當事人間僱傭關係」，相對人公司同意撤銷曠職解
24 僱令之意思應甚明確，該協議已生拘束雙方之效力。相對人應無
25 必要再重複就申請人郭○○、周○○、黃丁○、蘇○○、吳乙○、
26 洪○○、江○○、黃戊○，「重複」、「多餘地」作同意撤銷曠
27 職解僱令之意思表示或通知。

28 2. 另就吳甲○部分，其於 110 年 5 月 11 日至同年月 13 日為排休
29 假、詹乙○部分，則係 110 年 5 月 11 日為曠職，但 5 月 12 日至

1 13 日則為排休假、申請人張乙○部分，其於 110 年 5 月 11 日至
2 12 日為休特休、5 月 13 日為曠職，均無連續曠職 3 日情形，相
3 對人對於其等之出勤狀況註記也無違誤之處。

4 (三) 相對人對於申請人等人於罷工期間為曠職註記，係屬合法：

5 1. 參 108 年度勞裁字第 39 號裁決決定意旨：申請人主張相對人航服
6 調字第 B2019-0027 號公告關於〈出勤績效獎勵(FLT&DO)〉之規
7 定，未將罷工排除於差假或曠職之外，導致參與罷工之員工均被
8 視為有曠職紀錄，故有參與申請人工會罷工之空服員於民國 108
9 年均不得申請出勤績效獎勵之 FLT 此行為顯然係基於員工參與申
10 請人工會罷工與否作為差別待遇之標準，罷工既係申請人工會活
11 動，亦為爭議行為，故相對人此行為構成工會法第 35 條第 1 項
12 第 1 款及第 4 款所稱「不利待遇」甚明。相對人此行為亦會令
13 會員以及其他員工感到恐懼而在未來不敢或不願參加申請人工
14 會活動，故此行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
15 勞動行為。五、判斷理由……相對人發布航服調字第 B2019-0027
16 號公告之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及
17 第 5 款之不當勞動行為：關於此節，細繹相對人公司出勤績效獎
18 勵規定，空服員連續三個月全區間在職且差假(含病假、生理假、
19 天災假)及遲到合計日數小於等於 3 日且無其他差假(特休、婚喪
20 公假除外)及曠職紀錄者，得享有飛行任務指定權(FLT)、休假日
21 期指定權(DO)、年度出勤獎勵、特殊班表獎勵等待遇。而關於前
22 開規定中「在職」之定義，相對人主張依其設立目的及標準應解
23 釋為『依班表出勤提供勞務者』。經核相對人〈出勤績效獎勵〉確
24 係建立於員工出勤表現上，基於差勤管理之必要，給予上開 FLT、
25 DO 獎勵之誘因使員工配合公司班表出勤。而系爭獎勵既係基於員
26 工出勤表現，則相對人因罷工期間申請人會員因未依班表出勤，
27 認不符合出勤績效獎勵而未給予飛行任務指定權(FLT)，尚非無
28 據，難認其主觀上有不當勞動行為之認識(相證 19)。

29 2. 觀諸本件，申請人等人確實未於申請人陳報狀三第 4 頁以下所列

1 註記曠職之日期出勤，縱使確如申請人主張之其等係因參與罷工
2 而未出勤，但申請人等於該等日期未出勤乃係客觀事實，相對人
3 於系統中註記為曠職，係依出勤與否之客觀事實所為記載，並非
4 基於不當勞動行為動機而為，且非屬工會法第 35 條第 1 項第 1、
5 4 款之「其他不利之待遇」、且無造成申請人工會之活動、成立或
6 組織等有任何不當影響，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、
7 5 款之不當勞動行為。

8 (四) 關於 104 請假系統之相關說明：

9 1. 相對人之系統為只要應出勤時間之出勤紀錄異常，均會有曠職之
10 紀錄顯示。系統中的曠職標註是無法刪除的，所有員工均一樣，
11 並非特別針對申請人等人而為(相證 9、10)，員工後來如已請假，
12 整個完成請假流程後，經系統判別後就會顯示「已處理」文字(相
13 證 11)。

14 2. 有關申請人之「申請人黃戊○104 系統異常刷卡 2021 年 5 月到
15 8 月之紀錄共有 10 筆紀錄，其中 2021/05/11 至 05/13 雖於處理
16 狀態中顯示『已處理』惟表單申請追蹤 2021/05/11 到 2021/08/25
17 部分沒有紀錄。」等主張云云，係因申請人等人未以其他假別(如
18 特休)「主動」提出請假申請，因此於表單追蹤系統內當然無相
19 關紀錄。此處的已處理條代表申請人確實未出勤而屬曠職，相對
20 人已處理而未予發給該日薪資。另補充雖系統中有曠職註記，但
21 依據申證 5 之協議書，相對人已同意撤銷黃乙○等人的解僱令、
22 且現早已逾勞基法第 12 條第 2 項之解僱期間，故該等曠職註記
23 對申請人等人的工作權益並無實質上影響，僅係一客觀事實的登
24 載。

25 (五) 有關相對人於 110 年 10 月 5 日針對申請人工會於其 Facebook
26 專頁發布之記者會新聞稿，向申請人工會寄發存證信函部分，
27 相對人乃係參酌勞裁會 106 年度勞裁字第 33 號裁決決定意旨：
28 「…假使工會或工會會員之言論內容有部分事實與事實不符，
29 如雇主有澄清或反駁之可能性時，亦不應對於工會或工會會員

1 施以懲戒或不利待遇。」，僅係就申請人工會所述內容與事實不
2 符之處予以澄清及反駁爾，後續也無對申請人或其會員為懲戒
3 或不利待遇之行為，實無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規
4 定。

5 (六) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

6
7 三、 雙方不爭執之事實：

8 (一) 申請人工會於 105 年 12 月 8 日組織成立，並於 110 年 5 月 10
9 日更名為「新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會」，
10 經新北市政府變更登記在案。

11 (二) 申請人工會於 110 年 5 月 11 日上午 3 時 30 分宣告開始罷工，
12 後申請人工會與相對人於同年 8 月 23 日召開勞資爭議調解會
13 議，就限制企業分割不留用、部分撤訟與團體協約協商等事項
14 達成協議之合意並簽立協議，協議第壹、三、1 載明「甲方同意
15 撤銷三日曠職解僱令，自原解僱日起恢復當事人僱傭關係…」。

16 (三) 雙方於 110 年 1 月 26 日、2 月 24 日、3 月 31 日及 4 月 21 日針
17 對會務假申請事宜進行勞資爭議調解，並於 110 年 4 月 26 日調
18 解成立，調解方案為「(1) 110 年 3 月 31 前未予核准之會務假
19 爭議，除 3 月 16 日外，雙方同意暫時擱置爭議，對造人同意准
20 給會務假。(2) 申請人舉辦定期之會務活動，應於 7 日前以函
21 文通知公司，但臨時會議不在此限。(3) 非申請人舉辦之活動，
22 申請人應於收到通知後 5 日內，檢附證明資料向公司請假。(4)
23 前兩項會務假，申請人須於事後提出證明資料。(5) 公司提供單
24 一聯繫窗口」(申證 8)。

25 (四) 針對 110 年 3 月 31 日前申請人之會務公假，相對人查無不予准
26 假之相關書面記錄。

27 (五) 申請人黃乙○、張甲○、詹甲○、胡○○、吳甲○、黃丙○、郭
28 ○○、周○○、黃丁○、蘇○○、吳乙○、洪○○、江○○、黃
29 戊○、詹乙○、張乙○在 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間，

- 1 相對人 104 線上系統仍有「曠職」之註記。
- 2 (六) 相對人美麗華開發股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司、
3 美杏投資經營股份有限公司、杏中經營股份有限公司均使用相
4 同之 104 系統進行請假。
- 5 (七) 李○○編制上係屬美麗華開發股份有限公司之員工，高○○編
6 制上係屬杏中經營股份有限公司之員工，孫○○編制上係屬杏
7 美投資經營股份有限公司之員工。
- 8 (八) 針對請求裁決事項第 1 項至第 8 項、第 12 項至第 15 項系統註
9 記為曠職之部分，相對人均未扣薪。
- 10 (九) 相對人於 110 年 10 月 6 日針對申請人工會於其 Facebook 專頁
11 發布之記者會新聞稿，向申請人工會寄發存證信函。

12

13 四、 本案爭點為：

- 14 (一) 相對人否准申請人黃甲○、黃乙○、張甲○、詹甲○、吳甲○、
15 胡○○、鄭○○、黃丙○系爭會務公假，並註記曠職之行為，是
16 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？
- 17 (二) 相對人將申請人黃乙○、胡○○、張甲○、詹甲○、黃丙○、江
18 ○○、吳乙○、蘇○○、張乙○、郭○○、周○○、黃丁○、洪
19 ○○、黃戊○、詹乙○等人，於 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日
20 罷工期間中有註記為曠職之行為，是否構成工會法第 35 條第 1
21 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為？
- 22 (三) 相對人美麗華開發股份有限公司於 110 年 10 月 6 日針對申請人
23 工會 10 月 5 日於申請人工會 Facebook 專頁發佈之記者會新聞
24 稿，向申請人工會寄發存證信函之行為，是否構成工會法第 35
25 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

26

27 五、 判斷理由：

- 28 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其
29 經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭

1 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
2 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
3 動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上
4 更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權
5 益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀
6 求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行
7 為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為
8 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、
9 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，
10 不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。

11 (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，
12 而該條第 2 項特別就企業工會理事長或理監事之會務假，明訂
13 在工會與雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數，考
14 其立法緣由，應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及企
15 業工會與雇主進行協商約定之難易度；且以企業工會與雇主間
16 較具關聯性，其會務之處理亦有助於企業之正常運作等因素，
17 而立法設計給予企業工會會務公假之法律保護。至於會務假之
18 申請手續及須備之佐證文件，得由工會與雇主協商或於團體協
19 約中訂定，如勞資雙方已長期就會務假之申請程序形成慣例，
20 則考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，始得形成共同
21 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
22 透過協商程序而為調整，而不宜由單方逕為變更，惟此尚非即
23 謂雇主對勞工會務假之申請無審核權限，雇主仍依有個案事實
24 加以認定、審酌之權（最高行政法院 107 年度判字第 502 號
25 判決參照）。

26 (三) 惟按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係
27 安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束
28 雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，欲變
29 更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工會達成

協議（本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定參照）。雇主對於勞工會務假之申請雖仍保有審核權限，但於勞資雙方會務假之申請及審核業已形成慣例，其慣例既已經成為共同信守之準據，其重要性不亞於勞資約定，則雇主於審核時，自應遵循慣例為之，除有明顯異常或與辦理會務顯屬不合之情形，否則即不得由單方恣意逕為變更慣例而不予准假。

（四）經查申請人提出之申證 22，共分成五類請假事由，其中第一類為「理監事會、臨時理監事會、會員大會或臨時會員大會」，申請人工會因理監事出席該等會議而申請會務假，所發函文僅記載事由、人員、日期及地點，並申請公假一天；有申請人工會 106 年 3 月 20 日、106 年 4 月 5 日、106 年 7 月 18 日、106 年 9 月 1 日、106 年 9 月 22 日、106 年 11 月 1 日、106 年 11 月 21 日、106 年 12 月 15 日、107 年 2 月 1 日（01 號函）、107 年 2 月 1 日（03 號函）、107 年 3 月 28 日、107 年 5 月 10 日、107 年 5 月 29 日、107 年 7 月 9 日、107 年 8 月 15 日、107 年 9 月 12 日、107 年 10 月 11 日、107 年 10 月 30 日、107 年 12 月 11 日、108 年 1 月 4 日、108 年 1 月 8 日、108 年 2 月 11 日、108 年 3 月 11 日、108 年 3 月 27 日、108 年 5 月 6 日、108 年 5 月 23 日、108 年 6 月 27 日、108 年 7 月 25 日、108 年 8 月 29 日、108 年 10 月 22 日、108 年 10 月 23 日（03 號函）、108 年 10 月 23 日（05 號函）、108 年 12 月 18 日、108 年 12 月 25 日、109 年 2 月 19 日、109 年 3 月 23 日、109 年 4 月 20 日、109 年 4 月 27 日、109 年 5 月 19 日、109 年 6 月 16 日、109 年 7 月 15 日、109 年 8 月 14 日、109 年 9 月 21 日、109 年 10 月 13 日、109 年 11 月 17 日、109 年 11 月 24 日、109 年 12 月 4 日、109 年 12 月 9 日、109 年 12 月 23 日等函文可稽。總計 106 年有 8 次、107 年有 11 次、108 年有 15 次、109 年有 15 次，共計 49 次。且就該等會務假之申請，相對人亦陳明「查無不予准假之相關書面紀錄」（答辯六書第 3 頁參照），雙方也未曾對該等會務假

之准否產生爭執。就此等勞資雙方會務假之申請及審核情形，應足使申請人信賴此一會務假核假模式已成為雙方間之慣例。

(五) 其次，申證 22 之第二類為「辦理工會會務公假一天」，申請人主張因相對人未於公司處所提供工會辦公之會所，故工會理監事需另於其他地點處理工會一般事務，其申請會務假，工會所發函文均僅記載事由、人員、日期及地點，並申請公假一天，且其事由絕大多數均僅記載「辦理本會之事務」即可；有申請人工會 106 年 7 月 18 日、106 年 7 月 21 日、107 年 2 月 21 日、107 年 4 月 8 日、108 年 2 月 11 日、108 年 2 月 25 日、108 年 3 月 21 日、108 年 5 月 6 日、108 年 5 月 23 日、108 年 6 月 27 日、108 年 7 月 25 日、108 年 8 月 29 日、108 年 10 月 1 日、108 年 10 月 21 日、108 年 10 月 23 日 (01 號函)、108 年 10 月 23 日 (02 號函)、108 年 11 月 18 日、108 年 12 月 13 日、108 年 12 月 25 日、109 年 2 月 3 日、109 年 3 月 9 日、109 年 3 月 16 日、109 年 4 月 14 日、109 年 5 月 11 日、109 年 6 月 8 日、109 年 7 月 7 日、109 年 8 月 10 日、109 年 9 月 16 日、109 年 10 月 13 日、109 年 10 月 29 日、109 年 11 月 3 日、109 年 11 月 10 日、109 年 12 月 15 日等函文可稽。總計 106 年有 2 次、107 年有 2 次、108 年有 15 次、109 年有 14 次，共計 33 次。就該等會務假之申請，相對人亦陳明「查無不予准假之相關書面紀錄」(答辯六書第 3 頁參照)，雙方也未曾對該等會務假之准否產生爭執。因此，就此等會務假之申請及審核，應具有足使申請人信賴此一會務假核假模式已成為雙方間之慣例。

(六) 續查，申證 22 之第三類為「上級工會桃園市產業總工會指派活動公假一天」，申請人主張其成立係由桃園市產業總工會協助籌組，故於成立時即加入該總工會，並積極參與該上級工會舉辦之各項活動，為申請人重要會務之一，因此有申請參加上級工會桃園市產業總工會指派活動公假之慣例。而就申請此等事由之會務假，工會所發函文僅記載事由、人員、日期及地點，並基

於活動之行程安排申請公假一至二天，且其事由僅表明係參加桃園市產業總工會所舉辦之活動；有申請人工會 106 年 3 月 7 日、106 年 4 月 5 日、106 年 6 月 9 日、106 年 6 月 20 日、106 年 7 月 3 日、106 年 9 月 7 日、106 年 10 月 14 日、106 年 10 月 19 日、106 年 11 月 20 日、106 年 11 月 23 日、106 年 12 月 1 日、106 年 12 月 5 日、106 年 12 月 11 日、106 年 12 月 21 日、107 年 2 月 2 日、107 年 2 月 26 日、107 年 5 月 1 日、107 年 5 月 10 日、107 年 5 月 16 日、107 年 7 月 21 日、107 年 8 月 1 日、107 年 9 月 12 日、107 年 9 月 20 日、107 年 10 月 2 日、107 年 10 月 30 日、107 年 12 月 2 日、107 年 12 月 9 日、107 年 12 月 25 日、108 年 1 月 9 日、108 年 2 月 25 日、108 年 3 月 5 日、108 年 3 月 20 日、108 年 3 月 21 日、108 年 3 月 27 日、108 年 5 月 6 日、108 年 5 月 22 日、108 年 5 月 23 日（01 號函）、108 年 5 月 23 日（03 號函）、108 年 6 月 27 日、108 年 7 月 25 日、108 年 9 月 18 日、108 年 10 月 1 日、108 年 10 月 23 日（04 號函）、108 年 10 月 23 日（06 號函）、108 年 12 月 5 日、108 年 12 月 18 日、109 年 1 月 8 日、109 年 1 月 14 日、109 年 3 月 16 日、109 年 6 月 8 日、109 年 6 月 22 日、109 年 7 月 15 日、109 年 9 月 21 日、109 年 10 月 6 日等函文可稽。總計 106 年有 14 次、107 年有 14 次、108 年有 18 次、109 年有 8 次，共計 54 次。就該等會務假之申請，相對人亦陳明「查無不予准假之相關書面紀錄」（答辯六書第 3 頁參照），雙方也未曾對該等會務假之准否產生爭執。因此，申請人所主張參加上級工會桃園市產業總工會所舉辦活動係其重要之會務，以及相對人過往均給予尊重及同意，應係雙方間之慣例，堪以認定。

（七）再者，申證 22 之第四類為「友會活動、擔任友會勞教講師、勞動主管機關舉辦座談會、說明會及研討會公假一天」，申請人主張依其章程第六條「串聯其他工會組織，推動符合勞工利益之政策制定」，為申請人工會章定任務之一，亦係其工會活動之一，

1 經查會務假申請之存檔，皆僅記載事由、人員、日期及地點，其
2 事由多僅表明「友會」或「同是桃園市產業總工會之會員」，抑
3 或「所屬工會聯合組織活動」等語；有申請人工會 106 年 11 月
4 12 日、107 年 3 月 8 日、107 年 11 月 11 日、107 年 12 月 5 日、
5 108 年 2 月 25 日（03 號函）、108 年 2 月 25 日（05 號函）、108
6 年 4 月 10 日、108 年 6 月 22 日、108 年 12 月 4 日、108 年 12
7 月 9 日、109 年 2 月 19 日（02 號函）、109 年 2 月 19 日（03 號
8 函）、109 年（原函誤繕為 108 年）3 月 23 日（01 號函）、109 年
9 3 月 23 日（03 號函）、109 年 6 月 28 日、109 年 6 月 30 日、109
10 年 7 月 2 日、109 年 9 月 10 日、109 年 10 月 14 日、109 年 12
11 月 21 日等函文可稽。總計 106 年有 1 次、107 年有 3 次、108
12 年有 6 次、109 年有 10 次，共計 20 次。就該等會務假之申請，
13 相對人亦陳明「查無不予准假之相關書面紀錄」（答辯六書第 3
14 頁參照），雙方也未曾對該等會務假之准否產生爭執。因此，相
15 對人對於申請人工會參與友會活動、擔任友會勞教講師或參與
16 勞動主管機關所舉辦之會議，過往均認同為申請人之工會活動
17 並予以尊重，及核給會務假一事，應已成為雙方間行之有年之
18 慣例。

19 （八）又，申證 22 之第五類為「法律諮詢或勞資爭議公假一天」，申
20 請人主張自申請人工會成立後，處理有關與相對人所生之勞資
21 爭議，而需出席勞資爭議調解會議，或需赴主管機關洽詢，或需
22 赴法院出庭，抑或協求法律諮詢，工會所發函文僅記載事由、人
23 員、日期及地點，並申請公假一天，有申請人工會 106 年 3 月
24 15 日、106 年 4 月 9 日、106 年 9 月 12 日、106 年 10 月 6 日
25 （01 號函）、106 年 10 月 6 日（02 號函）、106 年 10 月 26 日、
26 107 年 2 月 21 日、107 年 3 月 1 日、107 年 5 月 18 日、107 年
27 9 月 20 日、109 年 7 月 13 日、109 年 8 月 10 日、109 年 8 月 14
28 日、109 年 8 月 27 日（01 號函）、109 年 8 月 27 日（01 號函）、
29 109 年 9 月 4 日、109 年 9 月 16 日、109 年 11 月 12 日、109 年

1 11 月 20 日等函文可稽。總計 106 年有 6 次、107 年有 4 次、109
2 年有 9 次，共計 19 次。就該等會務假之申請，相對人亦陳明「查
3 無不予准假之相關書面紀錄」（答辯六書第 3 頁參照），雙方也
4 未曾對該等會務假之准否產生爭執。足見相對人對於申請人工
5 會為處理與相對人相關之勞資爭議，過往均未加以涉問，且核
6 給一天之會務假，應有足使申請人信賴此一會務假核假模式已
7 成為雙方間之慣例。

8 （九）另，申請人工會因 110 年 1 月以後會務假之申請與相對人發生
9 爭議，雙方進行勞資爭議調解之協商，共經歷 3 次調解會議，
10 直到 110 年 4 月 21 日成立勞資爭議調解，除雙方合意新增事先
11 於一定期間內通知（且若非申請人舉辦活動，尚須檢附證明資
12 料）之要求外，別無新增之變更合意，且相對人亦未曾提出申請
13 人必須闡明起迄時間之要求，或表示僅能准許部分時段，亦未
14 就申請人參與友會之活動提出質疑；況依前所述，於相對人說
15 明理由並透過協商方式與申請人合意變更前，並不容相對人得
16 片面變更雙方之請假慣例。

17 （十）關於本件申請人所申請之系爭會務假，相對人否准之理由，經
18 本會命相對人說明並列表，相對人整理如答辯六書附表一，本
19 會茲一一論究如下：

20 1. 相對人否准申請人黃甲○之部分：

21 （1）110 年 9 月 7 日：經查其事由係有關會務及團體協約違約金訴
22 訟之開庭（申證 9 第 1 至 2 頁），相對人否准理由係以申請人
23 係以證人身分出席給付違約金訴訟，且非施行細則所規定之會
24 務云云；然查，該團體協約係申請人工會與相對人所簽，其約
25 定違約金之爭議顯與工會有關，再參之前揭申證 22 第五類所
26 示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

27 （2）110 年 9 月 9 日：經查其事由係出席上級工會桃產總第五屆理
28 事會第 5 次定期會議（申證 9 第 3 至 4 頁），相對人否准理由
29 係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第三類

- 1 所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 2 (3) 110 年 9 月 14 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二
3 屆第 6 次會議（申證 9 第 8 頁），相對人否准理由係未盡起迄
4 時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，
5 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 6 (4) 110 年 9 月 24 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二
7 屆理監事會臨時會，以及與相對人進行團體協約協商會議（申
8 證 9 第 14 至 15 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明
9 義務云云；然參之前揭申證 22 第一類及第五類所示之慣例，
10 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 11 (5) 110 年 9 月 29 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協
12 約協商會議（申證 13 第 1 至 3 頁），相對人否准理由係僅能准
13 許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示
14 之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 15 (6) 110 年 10 月 6 日：經查其事由係出席申請人工會臨時理事會
16 及辦理會務（申證 13 第 4 頁），相對人否准理由係未盡起迄時
17 間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，
18 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 19 (7) 110 年 10 月 7 日：經查其事由係出席上級工會桃產總第五屆
20 理事會第 4 次臨時會議（申證 13 第 5 至 6 頁），相對人否准理
21 由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第
22 三類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 23 (8) 110 年 10 月 20 至 21 日：經查其事由係出席申請人工會第二
24 屆理事會第 7 次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動（申證 13
25 第 8 至 9 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云
26 云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例
27 本應准許該日之會務假申請。
- 28 (9) 110 年 10 月 27 日：經查申證 14 第 2 頁孫○○對於申請人請
29 假於 110 年 10 月 23 日所為 email 回覆，可知相對人係認為申

1 請人未提出出席證明，惟申請人於110年11月3日業已提出
2 出席之照片佐證（申證65第1至2頁），故相對人本應准許該
3 日之會務假申請。

4 (10) 110年11月8日：經查其事由係辦理會務及受邀擔任華膳空
5 廚企業工會勞教講師（申證19第1頁），相對人否准理由係
6 認非施行細則所規定之會務云云；然參之前揭申證22第四類
7 所示之慣例，且華膳空廚企業工會確係在申請人工會前申請
8 會務假所曾表明的「友會」之列（參見申證22申請人工會108
9 年2月25日、108年3月23日函），故相對人依照慣例本應
10 准許該日之會務假申請。

11 (11) 110年11月18日：經查其事由係出席與相對人進行之團體
12 協約協商會議暨其會前會（申證19第7至8頁），相對人否
13 准理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證
14 22第五類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務
15 假申請。

16 (12) 110年12月1至2日：經查其事由係出席上級工會桃產總舉
17 辦之「110年度理監事勞工教育訓練」（申證19第11至12
18 頁），相對人主張因申請人當時未提供證明資料故未准許云云；
19 然申請人於110年12月6日業已提出之證明資料，為相對人
20 所自承（答辯七書第2頁），故相對人本應准許該日之會務假
21 申請。相對人雖於111年7月1日予以准假（相證18），但如
22 不當勞動行為已經成立，即不因相對人事後之補正而解消；併
23 予敘明。

24 (13) 110年12月3日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期
25 理事會、會員大會籌備（申證19第13頁），相對人否准理由
26 係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證22第一類
27 所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

28 (14) 110年12月15日：經查其事由係出席與相對人進行之團體
29 協約協商會議暨其會前會（申證19第15至16頁），相對人

否准理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(15) 110 年 12 月 16 日：經查其事由係出席上級工會桃產總第五屆理事會第 5 次臨時會議（申證 19 第 17 至 18 頁），相對人否准理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第三類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(16) 111 年 1 月 4 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協約協商會議暨其會前會（申證 19 第 28 至 29 頁），相對人否准理由係由於未盡起迄時間之闡明義務，故僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(17) 111 年 1 月 6 日：經查其事由係出席上級工會桃產總第五屆理事會第 7 次定期會議（申證 19 第 32 至 33 頁），相對人否准理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第三類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(18) 111 年 1 月 7 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理事會（申證 19 第 35 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

2. 相對人否准申請人黃乙○之部分：

(1) 110 年 9 月 13 日：經查其事由係協助辦理工會日常業務、編製財務月報表（申證 9 第 7 頁），相對人否准理由係由於未盡起迄時間之闡明義務；然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(2) 110 年 9 月 14 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆第 6 次會議（申證 9 第 8 頁），相對人否准理由係未盡起迄

1 時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，
2 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

3 (3) 110 年 9 月 24 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二
4 屆理監事會臨時會，以及與相對人進行團體協約協商會議（申
5 證 9 第 14 至 15 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明
6 義務云云；然參之前揭申證 22 第一類及第五類所示之慣例，
7 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

8 (4) 110 年 9 月 29 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協
9 約協商會議（申證 13 第 1 至 3 頁），相對人否准理由係僅能准
10 許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示
11 之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

12 (5) 110 年 10 月 6 日：經查其事由係出席申請人工會臨時理事會
13 及辦理會務（申證 13 第 4 頁），相對人否准理由係未盡起迄時
14 間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，
15 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

16 (6) 110 年 10 月 13 日：經查其事由係協助辦理工會日常業務、編
17 製財務月報表（申證 13 第 7 頁），相對人否准理由係由於未盡
18 起迄時間之闡明義務；然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，
19 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

20 (7) 110 年 10 月 20 至 21 日：經查其事由係出席申請人工會第二
21 屆理事會第 7 次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動（申證 13
22 第 8 至 9 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云
23 云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例
24 本應准許該日之會務假申請。

25 (8) 110 年 11 月 16 日：經查其事由係協助辦理工會日常業務、編
26 製財務月報表（申證 19 第 5 頁），相對人否准理由係由於未盡
27 起迄時間之闡明義務；然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，
28 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

29 (9) 110 年 12 月 3 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期

1 理事會、會員大會籌備（申證 19 第 13 頁），相對人否准理由
2 係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類
3 所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

4 (10) 110 年 12 月 15 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體
5 協約協商會議暨其會前會（申證 19 第 15 至 16 頁），相對人
6 否准理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申
7 證 22 第五類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會
8 務假申請。

9 (11) 111 年 1 月 4 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協
10 約協商會議暨其會前會（申證 19 第 28 至 29 頁），相對人否
11 准理由係由於未盡起迄時間之闡明義務，故僅能准許部分時
12 段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣例，
13 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

14 (12) 111 年 1 月 6 日：經查其事由係協助辦理工會日常業務、編製
15 財務月報表（申證 19 第 34 頁），相對人否准理由係由於未盡
16 起迄時間之闡明義務；然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，
17 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

18 (13) 111 年 1 月 7 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期
19 理事會（申證 19 第 35 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間
20 之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相
21 對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

22 3. 相對人否准申請人張甲○之部分：

23 (1) 110 年 9 月 13 日：經查其事由係協助辦理工會日常業務、編製
24 財務月報表（申證 9 第 7 頁），相對人否准理由係由於未盡起迄
25 時間之闡明義務；然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，相對
26 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

27 (2) 110 年 9 月 14 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆
28 第 6 次會議（申證 9 第 8 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間
29 之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對

- 1 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 2 (3) 110 年 9 月 24 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆
3 理監事會臨時會，以及與相對人進行團體協約協商會議（申證 9
4 第 14 至 15 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云
5 云；然參之前揭申證 22 第一類及第五類所示之慣例，相對人依
6 照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 7 (4) 110 年 9 月 29 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協約
8 協商會議（申證 13 第 1 至 3 頁），相對人否准理由係僅能准許
9 部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣
10 例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 11 (5) 110 年 10 月 6 日：經查其事由係出席申請人工會臨時理事會及
12 辦理會務（申證 13 第 4 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間
13 之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對
14 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 15 (6) 110 年 10 月 13 日：經查其事由係協助辦理工會日常業務、編製
16 財務月報表（申證 9 第 7 頁），相對人否准理由係由於未盡起迄
17 時間之闡明義務；然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，相對
18 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 19 (7) 110 年 10 月 20 至 21 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆
20 理事會第 7 次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動（申證 13 第
21 8 至 9 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；
22 然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准
23 許該日之會務假申請。
- 24 (8) 110 年 10 月 28 日：經查其事由係受邀擔任新海瓦斯工會勞教講
25 師（申證 13 第 12 頁），相對人否准理由係認非施行細則所規定
26 之會務云云；然參之前揭申證 22 第四類所示之慣例，且新海瓦
27 斯工會確係在申請人工會前申請會務假所曾表明的「友會」之列
28 （參見申證 22 申請人工會 109 年 2 月 19 日函），故相對人依照
29 慣例本應准許該日之會務假申請。

- 1 (9) 110 年 11 月 16 日：經查其事由係協助辦理工會日常業務、編
2 製財務月報表（申證 19 第 5 頁），相對人否准理由係由於未盡
3 起迄時間之闡明義務；然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，
4 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 5 (10) 110 年 12 月 3 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期
6 理事會、會員大會籌備（申證 19 第 13 頁），相對人否准理由
7 係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類
8 所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 9 (11) 110 年 12 月 20 日：經查其事由係辦理會務（申證 19 第 21 至
10 23 頁），相對人否准理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；
11 然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，相對人依照慣例本應
12 准許該日之會務假申請。
- 13 (12) 111 年 1 月 6 日：經查其事由係協助辦理工會日常業務、編製
14 財務月報表（申證 19 第 34 頁），相對人否准理由係由於未盡
15 起迄時間之闡明義務；然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，
16 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 17 (13) 111 年 1 月 7 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理
18 事會（申證 19 第 35 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之
19 闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對
20 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 21 4. 相對人否准申請人詹甲○之部分：
- 22 (1) 110 年 9 月 14 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆
23 第 6 次會議（申證 9 第 8 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間
24 之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對
25 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 26 (2) 110 年 9 月 24 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆
27 理監事會臨時會，以及與相對人進行團體協約協商會議（申證 9
28 第 14 至 15 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云
29 云；然參之前揭申證 22 第一類及第五類所示之慣例，相對人依

- 1 照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 2 (3) 110 年 9 月 29 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協約
3 協商會議（申證 13 第 1 至 3 頁），相對人否准理由係僅能准許
4 部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣
5 例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 6 (4) 110 年 10 月 6 日：經查其事由係出席申請人工會臨時理事會及
7 辦理會務（申證 13 第 4 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間
8 之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對
9 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 10 (5) 110 年 10 月 20 至 21 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆
11 理事會第 7 次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動（申證 13 第
12 8 至 9 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；
13 然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准
14 許該日之會務假申請。
- 15 (6) 110 年 12 月 3 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理
16 事會、會員大會籌備（申證 19 第 13 頁），相對人否准理由係未
17 盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之
18 慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 19 (7) 111 年 1 月 5 日：經查其事由係辦理會務，所附附件係新北市政
20 府所發申請人工會與相對人勞資爭議調解會議之開會通知（申
21 證 19 第 30 至 31 頁），相對人否准理由係僅能准許部分時段，
22 而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣例，相對人
23 依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 24 (8) 111 年 1 月 7 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理事
25 會（申證 19 第 35 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明
26 義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照
27 慣例本應准許該日之會務假申請。
- 28 5. 相對人否准申請人黃丙○之部分：
- 29 (1) 110 年 9 月 14 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆

- 1 第 6 次會議（申證 9 第 8 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間
2 之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對
3 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 4 (2) 110 年 9 月 24 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆
5 理監事會臨時會，以及與相對人進行團體協約協商會議（申證 9
6 第 14 至 15 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云
7 云；然參之前揭申證 22 第一類及第五類所示之慣例，相對人依
8 照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 9 (3) 110 年 9 月 29 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協約
10 協商會議（申證 13 第 1 至 3 頁），相對人否准理由係僅能准許
11 部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣
12 例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 13 (4) 110 年 10 月 6 日：經查其事由係出席申請人工會臨時理事會及
14 辦理會務（申證 13 第 4 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間
15 之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對
16 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 17 (5) 110 年 10 月 20 至 21 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆
18 理事會第 7 次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動（申證 13 第
19 8 至 9 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；
20 然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准
21 許該日之會務假申請。
- 22 (6) 110 年 11 月 12 日：經查其事由係辦理會務（申證 19 第 3 頁），
23 相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭
24 申證 22 第二類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會
25 務假申請。
- 26 (7) 110 年 12 月 3 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理
27 事會、會員大會籌備（申證 19 第 13 頁），相對人否准理由係未
28 盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之
29 慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

1 (8) 110 年 12 月 20 日：經查其事由係辦理會務（申證 19 第 21 至
2 23 頁），相對人否准理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；
3 然參之前揭申證 22 第二類所示之慣例，相對人依照慣例本應准
4 許該日之會務假申請。

5 (9) 111 年 1 月 7 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理事
6 會（申證 19 第 35 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明
7 義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照
8 慣例本應准許該日之會務假申請。

9 6. 相對人否准申請人吳甲○之部分：

10 (1) 110 年 9 月 14 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆
11 第 6 次會議（申證 9 第 8 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間
12 之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對
13 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

14 (2) 110 年 10 月 20 至 21 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆
15 理事會第 7 次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動（申證 13 第
16 8 至 9 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；
17 然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准
18 許該日之會務假申請。

19 (3) 110 年 12 月 3 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理
20 事會、會員大會籌備（申證 19 第 13 頁），相對人否准理由係未
21 盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之
22 慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

23 7. 相對人否准申請人胡○○之部分：

24 (1) 110 年 9 月 24 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆
25 理監事會臨時會，以及與相對人進行團體協約協商會議（申證 9
26 第 14 至 15 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云
27 云；然參之前揭申證 22 第一類及第五類所示之慣例，相對人依
28 照慣例本應准許該日之會務假申請。

29 (2) 110 年 9 月 29 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協約

協商會議（申證 13 第 1 至 3 頁），相對人否准理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(3) 110 年 10 月 20 至 21 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆理事會第 7 次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動（申證 13 第 8 至 9 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(4) 110 年 12 月 3 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理事會、會員大會籌備（申證 19 第 13 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(5) 111 年 1 月 7 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理事會（申證 19 第 35 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

8. 相對人否准申請人鄭○○之部分：

(1) 110 年 9 月 13 日：經查其事由係參加上級工會桃產總舉辦「110 年度桃園基層勞工第四梯次教育訓練」活動（申證 19 第 32 至 33 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第三類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(2) 110 年 9 月 14 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆第 6 次會議（申證 9 第 8 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

(3) 110 年 9 月 24 日：經查其事由係出席申請人工會理事會第二屆理監事會臨時會，以及與相對人進行團體協約協商會議（申證 9 第 16 頁），以及參加申請人工會友會（台灣大塚製藥股份有限

- 1 公司企業工會)第十五屆第一次會員代表大會(申證9第12至
2 13頁),相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務,及非屬工
3 會法施行細則之會務云云;然參之前揭申證22第一類所示之慣
4 例,及第五類所示之慣例,且台灣大塚製藥企業工會確係桃產總
5 之會員,為相對人所未爭執(參見本會第3次調查會議紀錄第9
6 頁第12至20行),相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 7 (4) 110年9月28日:經查其事由係出席勞動主管機關所舉辦有關
8 勞工保護法制之宣導會(申證9第9至11頁),相對人否准理
9 由係僅能准許部分時段,而非全日云云;然參之前揭申證22第
10 四類所示之慣例,相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 11 (5) 110年9月29日:經查其事由係出席與相對人進行之團體協約
12 協商會議(申證13第1至3頁),相對人否准理由係僅能准許
13 部分時段,而非全日云云;然參之前揭申證22第五類所示之慣
14 例,相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 15 (6) 110年10月6日:經查其事由係出席申請人工會臨時理事會及
16 辦理會務(申證13第4頁),相對人否准理由係未盡起迄時間
17 之闡明義務云云;然參之前揭申證22第一類所示之慣例,相對
18 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 19 (7) 110年10月20至21日:經查其事由係出席申請人工會第二屆
20 理事會第7次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動(申證13第
21 8至9頁),相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云;
22 然參之前揭申證22第一類所示之慣例,相對人依照慣例本應准
23 許該日之會務假申請。
- 24 (8) 110年10月25日:經查其事由係受申請人工會指派配合新北
25 市政府勞工局函請派員會同勞動檢查(申證13第10至11),相對
26 人答辯雖稱「准許」,然觀之申證14之email回覆,僅准予依
27 檢查所需時間給予半天或一日公假;然參之前揭申證22第五類
28 所示之慣例,相對人依照慣例本應准許該日之一日會務假申請。
- 29 (9) 110年11月1日:經查其事由係辦理會務及受邀擔任華膳空廚

1 企業工會勞教講師（申證 13 第 13 頁），相對人否准理由係認非
2 施行細則所規定之會務云云；然參之前揭申證 22 第四類所示之
3 慣例，且華膳空廚企業工會確係在申請人工會前申請會務假所
4 曾表明的「友會」之列，已如前述，故相對人依照慣例本應准許
5 該日之會務假申請。

6 (10) 110 年 11 月 18 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協
7 約協商會議暨其會前會（申證 19 第 7 至 8 頁），相對人否准理
8 由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第
9 五類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

10 (11) 110 年 11 月 22 日：經查其事由係辦理會務及受邀擔任華膳空
11 廚企業工會勞教講師（申證 19 第 9 頁），相對人否准理由係認
12 非施行細則所規定之會務云云；然參之前揭申證 22 第四類所
13 示之慣例，且華膳空廚企業工會確係在申請人工會前申請會務
14 假所曾表明的「友會」之列，已如前述，故相對人依照慣例本
15 應准許該日之會務假申請。

16 (12) 110 年 11 月 29 日：經查其事由係辦理會務及受邀擔任華膳空
17 廚企業工會勞教講師（申證 19 第 10 頁），相對人否准理由係
18 認非施行細則所規定之會務云云；然參之前揭申證 22 第四類
19 所示之慣例，且華膳空廚企業工會確係在申請人工會前申請會
20 務假所曾表明的「友會」之列，已如前述，故相對人依照慣例
21 本應准許該日之會務假申請。

22 (13) 110 年 12 月 3 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期
23 理事會、會員大會籌備（申證 19 第 13 頁），相對人否准理由
24 係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類
25 所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

26 (14) 110 年 12 月 12 日：經查其事由係辦理會務（申證 19 第 14 頁），
27 相對人否准理由係未提供主辦單位文件與活動內容之證明資
28 料，且未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第
29 二類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

- 1 (15) 110 年 12 月 15 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協
2 約協商會議暨其會前會（申證 19 第 15 至 16 頁），相對人否准
3 理由係僅能准許部分時段，而非全日云云；然參之前揭申證 22
4 第五類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申
5 請。
- 6 (16) 110 年 12 月 18 日：經查其事由係參加新北市勞工局主辦之「企
7 業併購與勞動人權學術研討會」（申證 19 第 19 頁），相對人否
8 准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第
9 四類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 10 (17) 110 年 12 月 22 日：經查其事由係受邀擔任華潔洗滌企業工會
11 勞教講師（申證 19 第 24 至 25 頁），相對人否准理由係認非施
12 行細則所規定之會務云云；然參之前揭申證 22 第四類所示之
13 慣例，且華潔洗滌企業工會確係在申請人工會前申請會務假所
14 曾表明的「友會」之列，已如前述，故相對人依照慣例本應准
15 許該日之會務假申請。
- 16 (18) 110 年 12 月 28 日：經查其事由係辦理會務，所附附件係新北
17 地方法院 110 年度重勞訴字第 17 號民事庭之開庭通知書（申
18 證 19 第 24 至 25 頁），相對人否准理由係與公司之訴訟爭議不
19 予准假云云；然查，該訴訟係因申請人工會發動罷工而遭相對
20 人訴請損害賠償，且申請人工會亦為被告當事人之一，故顯與
21 工會有關，再參之前揭申證 22 第五類所示之慣例，相對人依
22 照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 23 (19) 111 年 1 月 4 日：經查其事由係出席與相對人進行之團體協約
24 協商會議暨其會前會（申證 19 第 28 至 29 頁），相對人否准理
25 由係由於未盡起迄時間之闡明義務，故僅能准許部分時段，而
26 非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣例，相對人
27 依照慣例本應准許該日之會務假申請。
- 28 (20) 111 年 1 月 7 日：經查其事由係出席申請人工會第二屆定期理
29 事會（申證 19 第 35 頁），相對人否准理由係未盡起迄時間之

1 闡明義務云云；然參之前揭申證 22 第一類所示之慣例，相對
2 人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

3 (21) 111 年 1 月 16 日：經查其事由係辦理會務(申證 19 第 36 頁)，
4 相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明義務云云；然參之前揭
5 申證 22 第二類所示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之
6 會務假申請。

7 (22) 111 年 1 月 18 日：經查其事由係辦理會務，所附附件係新北市
8 政府所發申請人工會與相對人勞資爭議調解會議之開會通知
9 (申證 19 第 37 至 39 頁)，相對人否准理由係僅能准許部分時
10 段，而非全日云云；然參之前揭申證 22 第五類所示之慣例，
11 相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

12 (23) 111 年 1 月 25 日：經查其事由係辦理日常會務及參加新北市
13 政府勞工局主辦「111 年度工會勞工教育補助作業說明會」(申
14 證 19 第 40 至 41 頁)，相對人否准理由係未盡起迄時間之闡明
15 義務及僅能准許部分時段云云；然參之前揭申證 22 第四類所
16 示之慣例，相對人依照慣例本應准許該日之會務假申請。

17 (十一) 續查勞資雙方過往長期之勞資關係脈絡，相對人於 107 年
18 1 月 11 日解僱申請人工會理事黃乙○、胡○○、監事黃丙○等
19 人，並曾於 107 年 1 月 19 日間因外包事宜與申請人工會發生爭
20 議而由工會發起罷工，經本會 107 年勞裁字第 5 號裁決決定認
21 定其解僱工會理事等人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
22 及第 5 款之不當勞動行為，雖雙方於 107 年 1 月 30 日經新北
23 市政府勞工局協調下，成立勞資爭議調解，惟相對人又因違反勞
24 資爭議調解協議，而經本會 109 年勞裁字第 20 號裁決決定認定
25 其因違反協議，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行
26 為在案。迄至 110 年 4 月 8 日，相對人進行企業分割，並資遣
27 申請人工會理事長黃甲○、理事鄭○○等人，嗣申請人工會於
28 同年 5 月 11 日發起罷工，並於 5 月 14 日解僱申請人工會理事
29 黃乙○、理事張甲○、理事詹甲○、監事黃丙○等人，申請人工

會提出申請確認相對人構成不當勞動行為，而分別繫屬於本會 110 年勞裁字第 12 號及第 22 號。其後雖經新北市政府勞工局協調，成立勞資爭議調解，申請人工會因而結束罷工，並撤回不當勞動行為裁決之申請（110 年勞裁字第 12 號關於解僱鄭○○之部分，因申請人鄭○○未撤回，故經本會作成裁決，認定相對人構成不當勞動行為），然雙方勞資關係緊張，以及相對人對於申請人工會諸般不友善之舉措，洵堪認定。對照於申請人工會前揭 106 年至 110 年 1 月間會務假之申請及相對人之審核情形，乃至現今申請人工會以相同之會務假申請方式，相對人之審核卻明顯秉持不同之準據，亦未見申請人之申請有明顯異常或與辦理會務不合之情形，從而相對人未予准假之行為，難謂無具不當勞動行為之認識或動機。因此，本會認定前開相對人否准申請人會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。至於相對人答辯五書雖稱申請人申請會務假之總時數，109、110 年與 107 年相較暴增多達一倍有餘云云，惟申請人主張其理監事請會務假，並未超過工會法第 36 條第 2 項所定每月 50 小時範圍內之時數，相對人並未爭執，且觀之兩造日益處於緊張對立之勞資關係，申請人工會幹部申請會務假之總時數增加，實非無端，相對人片面變更從前之審核及認定方式，實屬無由。

（十二） 另查，關於申請人黃乙○、張甲○、詹甲○、黃丙○、胡○○申請 110 年 5 月 5 日會務公假一天乙節，相對人係以兩造於 110 年 4 月 21 日成立勞資爭議調解，約定：「非申請人舉辦之活動，申請人應於收到通知後 5 日內，檢附證明資料向公司請假。」

（申證 8），惟因申請人未檢附證明資料，在收到通知 5 日內向相對人公司請假，而係在 110 年 5 月 3 日始郵寄相對人，相對人於 5 月 4 日收受，申請人請假申請程序不合雙方調解約定，故未准假云云。就此，申請人工會主張相對人先未依調解方案第 5 點「公司提供單一聯繫窗口」執行，申請人工會於 110 年

1 4 月 27 日 至 29 日 向 相 對 人 提 出 申 請，卻 屢 遭 以 往 慣 例 窗 口 人
2 員 拒 收 退 件，故 申 請 人 工 會 方 才 於 110 年 5 月 3 日 改 以 郵 件 方
3 式 提 出 申 請 等 語。經 查，系 爭 5 月 5 日 之 請 假 事 由，係 為 申 請
4 人 工 會 理 事 長 黃 甲○、理 事 鄭○○及 8 名 會 員 資 遣 案 所 召 開 與
5 相 對 人 間 之 勞 資 爭 議 調 解 會 議，由 新 北 市 政 府 勞 工 局 舉 辦，故
6 非 申 請 人 工 會 舉 辦 之 活 動，依 雙 方 110 年 4 月 21 日 成 立 之 調 解
7 約 定，申 請 人 應 於 收 到 通 知 後 5 日 內，檢 附 證 明 資 料 向 公 司 請
8 假。而 新 北 市 政 府 係 於 110 年 4 月 23 日 寄 發 開 會 通 知，申 請 人
9 於 4 月 27 日 收 到，故 應 於 5 月 2 日 終 止 前 向 相 對 人 請 假。申 請
10 人 工 會 之 函 文 係 於 110 年 5 月 3 日 始 郵 寄 相 對 人，且 相 對 人 係
11 於 5 月 4 日 收 受，固 未 遵 行 雙 方 約 定；然 觀 之 調 解 方 案 第 5 點
12 確 有「公 司 提 供 單 一 聯 繫 窗 口」之 約 定，而 申 請 人 工 會 所 發 之 請
13 假 函 文 確 實 載 明 係 因 相 對 人 未 提 供 聯 繫 窗 口，申 請 人 工 會 因 循
14 過 往 聯 繫 窗 口 人 員 遞 件 屢 遭 退 件，故 改 以 郵 件 方 式 再 度 辦 理 等
15 語。相 對 人 就 此，則 未 為 回 應，且 亦 未 表 明 於 110 年 4 月 21 日
16 後 至 5 月 4 日 期 間，曾 有 提 供 任 何「單 一 聯 繫 窗 口」予 申 請 人。
17 從 而 申 請 人 未 依 約 定 遵 期 申 請，係 緣 於 相 對 人 未 事 先 依 約 定「提
18 供 單 一 聯 繫 窗 口」所 致，相 對 人 卻 以 申 請 人 因 此 遲 誤 2 日，遽
19 認 不 符 請 假 程 序 而 予 以 否 准，基 於 前 述 之 勞 資 關 係 脈 絡，難 認
20 相 對 人 無 具 不 當 勞 動 行 為 之 認 識 或 動 機。

21 (十三) 再 者，申 請 人 主 張 就 申 請 人 黃 甲○等 人 會 務 假 之 否 准，相
22 對 人 美 麗 華 開 發 股 份 有 限 公 司、杏 中 投 資 經 營 股 份 有 限 公 司、
23 杏 美 投 資 經 營 股 份 有 限 公 司 及 美 杏 投 資 經 營 股 份 有 限 公 司，俱
24 為 不 當 勞 動 行 為 之 行 為 人 乙 節。按 不 當 勞 動 行 為 制 度 所 規 範 之
25 雇 主，固 以 勞 動 契 約 關 係 上 之 雇 主 為 原 則，但 並 無 嚴 格 限 定 之
26 必 要，對 於 外 觀 上 雖 非 勞 動 契 約 之 雇 主，但 即 將 為 勞 動 契 約 之
27 雇 主 或 是 曾 為 勞 動 契 約 之 雇 主，或 實 際 上 居 於 類 似 勞 動 契 約 之
28 雇 主 地 位 且 對 於 勞 動 條 件 或 勞 資 關 係 具 有 具 體 影 響 力 者，本 諸
29 保 障 勞 工 或 工 會 從 事 工 會 活 動 之 意 旨，視 個 案 事 實 在 一 定 情 形

下，亦宜將之解為係不當勞動行為之雇主，方屬允當(本會 102 年勞裁字第 62 號裁決決定參照)。經查，依據相對人所陳，美麗華、杏美、美杏、杏中 4 家公司均係共用同一套請假系統，且審核標準均為一致(本會第四次調查會議紀錄第 7 頁第 1 至 9 行)。復查相對人之核假程序，係由所屬一級、二級與三級主管依序審核，三位主管皆有核駁之權限(相證 18)。觀之編制上隸屬杏美公司之黃甲○、黃乙○、胡○○等人，其所屬一階主管為李○○、二階主管為孫○○、三階主管為黃世杰(申證 50 第 1 至 3 頁);編制上隸屬美杏公司之張甲○、詹甲○等人，其所屬一階主管亦為李○○、二階主管為孫○○、三階主管為黃世杰(申證 50 第 4 至 5 頁);編制上隸屬美麗華公司之鄭○○，其所屬一階主管為高○○、二階主管為孫○○、三階主管為黃世杰(申證 50 第 8 頁)。而據相對人所陳，李○○在編制上隸屬於美麗華公司、高○○在編制上隸屬於杏中公司、孫○○在編制上隸屬於杏美公司(本會第四次調查會議紀錄第 11 至 12 頁參照)，黃世杰則係美麗華、杏美、美杏、杏中 4 家公司之代表人。又關於申請人與相對人有關會務假准駁相關往返之電子郵件，多為「副總」孫○○或高○○以「副理」身分進行答覆(參見相證 3、相證 5、申證 20、申證 38)。觀之各申請人雖編制上之所屬不一，但其一級、二級與三級之主管，其編制上所屬公司，或則相同，或則相互交錯，故就會務假之申請及審核而言，事實上根本難以明白區辨究係由何一公司所為，應認該等公司對於各別申請人請假之審核及准駁，均具有實質之影響力。因此申請人之主張，應屬可採。

(十四) 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定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

1 作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工
2 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
3 政法院 102 年度判字第 563 號判決參照）。查，申請人工會與
4 相對人勞資關係緊張，雙方有多件勞資爭議調解、裁決、訴訟正
5 在進行，而相對人又藉片面變更從前會務假之審核及認定方式，
6 造成申請人工會幹部請假困難，甚而不敢輕易請假，顯已對申
7 請人工會之工會活動產生不當之影響，並且對其他工會會員或
8 員工產生寒蟬效應，進而客觀上構成妨礙工會之組織及活動之
9 情事。是以，相對人前揭對申請人所為不利待遇之行為，實已不
10 當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而構成工會法第
11 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

12 （十五）關於申請人請求裁決事項第 12 至 17 項，本會認為相對人
13 將申請人工會幹部及會員因 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間
14 參與工會罷工而註記曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
15 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為

16 （1）按申請人主張：依雙方於 110 年 8 月 23 日簽署協議書，其第三
17 點第一項約定：「甲方同意撤銷三日曠職解僱令」，惟申請人工會
18 成員於恢復勞務後，登錄公司 104 線上系統發現罷工期間曠職
19 並未註銷，且迄今仍顯示曠職（申證 37），造成申請人工會會員
20 日夜惶恐，持續擔心日後遭到扣薪或其他不利待遇等語。相對人
21 則辯以：相對人之系統只要應出勤時間之出勤紀錄異常，就會有
22 曠職之紀錄顯示，系統中曠職紀錄是無法刪除的，且所有員工皆
23 一樣（相證 10），員工後來如已請假，整個完成請假流程後，就
24 會顯示「已處理」文字（相證 11）等語。

25 （2）次觀之申請人先前提出之申證 37，並非異常刷卡資料之完整畫
26 面，參照申證 66 至申證 75 所列印之畫面，「異常狀態」後尚有
27 「處理狀態」乙欄，復參照相證 13、相證 17，可知「當日卡鐘
28 資料」如刷卡有所異常，系統即會在「異常狀態」予以顯示，如
29 未刷卡，即會註記為「曠職」，而曠職、遲到、應刷未刷等「異

常狀態」之處理狀態，可能係「已處理」或「未處理」。就此，相對人陳稱，如申請人於完成請假後，系統在「曠職」後就會顯示「已處理」，雖系統中有曠職註記，但僅係表示該等日期確實未到勤，對員工之工作權益並無實質上影響云云。

- (3) 第按勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定，勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約；相對人提出之美麗華開發股份有限公司「工作規則」第 15 條規定同旨。復觀之該「工作規則」第 43 條，員工於工作時間內擅離工作崗位者，得予以申誡之懲戒處分；1 年內無正當理由曠工達 20 日者，得予以大過之懲戒處分。可知「曠職」是否屬正當理由、是否已經「處理」後係非屬「無正當理由」之曠職狀態，攸關員工之工作權利、獎懲、考評乃至工資、獎金等節，勞工自有清楚明瞭之必要。經查，相對人 104 請假系統所謂之「已處理」，並非意謂請假已經被相對人核准，抑或該註記之「曠職」係可歸類於「非屬無正當理由」；蓋舉凡有請假而遭駁回者，其「處理狀態」之結果亦為「已處理」（申證 67 第 8 頁、申證 74 第 9、10 頁及申證 80 第 9、10 頁等參照）。因此，倘若申請人沒有請假，則根本無法從「處理狀態」之結果，來認定其「曠職」之註記係屬有無正當理由。然而，申請人所為罷工之期間，並無可資匹配之假由可請，僅能申請特休或補休假等其他假別（本會詢問會議紀錄第 20 頁第 14 至 20 行參照），則在無假可請以致無可確知其「處理結果」為何之情況下，參與罷工之會員勢必將揣揣不安；蓋其因此留下之「曠職」印記，既無清楚之前端事由歸因，亦無清楚之後端結果歸屬，相對人是否據此予以不利之考評，進而影響其獎金等福利，甚至可能積累至一定之數量而遭受懲戒，皆未能自系統中判讀明瞭，對於參與罷工之人員，將終日惶恐，確實屬不利之待遇。而相對人於申請人工會結束罷工並成立協議後，仍未主動消除曠職註記並任令其繼續存在，自然將影響渠等工會幹部及會員未來參與罷工等爭議行為之意願，亦屬

不當影響或妨礙申請人工會之活動。從而相對人辯稱其僅係客觀事實狀態之註記，對於申請人並無影響云云，並非可採。相對人將申請人工會幹部及會員因 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間參與工會罷工而註記曠職之行為，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

(十六) 關於申請人請求裁決事項第 18 項：相對人美麗華開發股份有限公司於 110 年 10 月 6 日針對申請人工會 10 月 5 日於申請人工會 Facebook 專頁發佈之記者會新聞稿，向申請人工會寄發存證信函之行為，本會認不構成不當勞動行為

經查，申請人工會於 110 年 10 月 5 日在工會臉書以「無能勞工局放任違法，美麗華資方繼續囂張！」為標題發表言論，相對人則於隔日委請律師寄發存證信函澄清，並表示申請人工會之言論顯屬不實陳述及攻擊，違反協議書第陸點之約定，望請自重等語。本會核其發函行為之動機及目的，係為維護自身合法權利，而發函之行為本身及觀之系爭函文之內容，亦難認有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之可言。從而，本件申請人請求裁決事項之第 18 項，並不構成不當勞動行為。

六、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 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定之場合，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為

原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 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。查申請人本件請求裁決事項所指相對人否准申請人黃甲○等人系爭之會務公假，並註記曠職之行為，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；以及相對人因申請人黃乙○等人參與罷工，於 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間有註記為曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為，業經本會認定如前，則申請人請求本會命各該公司應核准申請人該等會務公假，處理曠職紀錄，且不得對申請人有扣薪等不利待遇；以及命相對人應於 104 系統中消除申請人黃乙○等人於 110 年 5 月 11 日至 8 月 25 日期間中有註記為曠職之紀錄，且不得對申請人有不利待遇等節，自係必要且相當之救濟方式，爰裁決如主文第十至十二項以及第十五至十六項所示。

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，本件裁決申請為一部不受理，一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，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 張詠善

蔡菴萍

蔡志揚

侯岳宏

1 張國璽

2 王嘉琪

3 蔡正廷

4 黃雋怡

5 徐婉寧

6 林堉君

7 李柏毅

8
9 中 華 民 國 1 1 1 年 9 月 2 日
10 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項之決定部分，得以勞動部為被
11 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
12 北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

13