

勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 1 號

【裁決要旨】

- 一、相對人片面變更會務假申請慣例，主觀上有限縮申請人會務假之意圖，客觀上亦對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制，構成不當勞動行為。
- 二、雇主固非不得要求工會就會務假提出說明，供雇主審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當，惟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，雇主亦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。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。
- 三、依工會法第 36 條第 2 項規定，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，本會認為工會仍應就會務內容盡其釋明之義務，例如說明所謂「處理會務」係指召開會議、會員教育訓練，或工會活動之籌備、會員爭議之處理等等（工會法施行細則第 32 條參照），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，自不待言。
- 四、申請人工會未於事前就會務假提出釋明，亦未於相對人要求說明時即時補正，相對人自無從審酌請假事由是否屬實及請假期間是

否相當。是本會認為：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。

【裁決本文】

申請人：游凱鈞

住臺北市

申請人：有限責任台北市第九信用合作社企業工會

設臺北市萬華區昆明街 322 號

代表人：游凱鈞

住同上

上二人共同代理人：廖蕙芳律師

設臺北市重慶南路 1 段 121 號 6 樓 23 室

相對人：有限責任台北市第九信用合作社

設臺北市萬華區昆明街 322 號

代表人：周瑞燦

住同上

代理人：尤英夫律師、胡智忠律師

設臺北市新生南路一段 50 號 6 樓之 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（下稱本會）於民國（以下均同）103 年 4 月 18 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、確認相對人於 103 年 1 月 20 日對申請人所為解僱行為違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，依同法第 35 條第 2 項無效。
- 二、相對人應回復申請人游凱鈞松山分社出納課長之職務，並自 103 年 2 月 1 日起至申請人游凱鈞復職之日止，按月於每月發薪日給付申請人游凱鈞新台幣 72,930 元，暨自各期給付之日起至清償日止，各按年息百分之五計算之利息。
- 三、申請人其餘裁決之申請駁回。

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、查申請人主張 102 年 12 月 31 日相對人以「需檢附理由，俾就個案事實加以認定」為由，拒絕申請人游凱鈞同年 1 月 30 日依慣例申請之會務假（期間為 103 年 1 月 3 日至同年 1 月 29 日），違反本部 101 年勞裁字第 47 號、102 年勞裁字第 17 號裁決決定，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為，爰於 103 年 1 月 2 日與申請人工會提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，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、實體部分：

一、申請人請求、主張：

（一）申請人前因相對人拒絕准予會務假，向 貴部申請不當勞動行為裁決，經 貴部以 101 年勞裁字第 47 號、102 年勞裁字第 17 號裁決認定申請人採取簡式記載申請會務假之時間長達 1 年 4 個月左右，申請人對於採取此種簡式記載方式請假已產生合理信賴；且相對人自 100 年 12 月 13 日起，連續數度核准申請人會務假，使申請人得以全日駐會處理會務，持續至 101 年 7 月間始生爭議。相對人於裁決期間亦准予申請人 102 年 1 月 2 日至同年 3 月 29 日之會務假，足見申請人在相對人容許下實質上形同全日駐會處理會務，是其無故片面變更會務假申請作業慣例，意圖限縮申請人會務假，客觀上將對工會組織、活動造成不當影響，構成不當勞動行為。今相對人 102 年 12 月 31 日再度以需詳附理由為由，拒絕申請人 103 年 1 月 3 日至同年 1 月 29 日會務假之申請，核已違反 貴部前開 102 年勞裁字第 17 號裁決意旨，且與過去雙方慣例相悖。

（二）相對人以 貴部 101 年勞裁字第 47 號裁決主文第二項遭行政法

院撤銷為由，主張雙方間無會務假申請之慣例。惟前開裁決主文遭撤銷之理由緣於該主文不明確，有失行政程序法第 5 條之規定，無礙相對人成立不當勞動行為（此部分行政法院仍予支持）。

（三）相對人一再不准申請人游凱鈞所申請之工會會務假，嚴重不當影響及妨礙申請人工會之運作。其先是認定申請人游凱鈞曠職，更於勞資爭議期間即 103 年 1 月 20 日以「無正當理由連續曠職 3 日或一個月中曠職達 6 日」為由，片面終止與申請人游凱鈞之勞動契約，殺雞儆猴意圖甚是明顯，業於工會內部造成寒蟬效應，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。又相對人顯因申請人游凱鈞擔任工會理事長，對游凱鈞為前開曠職及解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同法條第 2 項規定，前開解僱行為無效。尤其相對人於勞資爭議裁決期間，對游凱鈞認定曠職、解僱行為，依勞資爭議處理法第 8 條前段規定，亦屬無效。

（四）依 貴部 101 年勞裁字第 47 號、102 年勞裁字第 17 號裁決理由，申請人游凱鈞以簡式方式申請會務假，已經形成習慣，屬於工會法第 36 條第 1 項規定之「約定」情形，相對人不宜單方改變此項會務假申請作業之習慣。惟相對人 102 年 12 月 31 日仍請申請人檢附理由，自屬不當勞動行為。

（五）相對人於雙方團體協約協商過程中，對於申請人所提團體協約草案第 7 條有關資方合併或轉賣時應給予員工優惠補償金之部分，一再擱置。申請人直至 102 年 11 月 8 日始獲知相對人業於同年 10 月 30 日售予板信商銀。經申請人全力爭取，勞資雙方於 102 年 11 月 19 日針對員工優惠補償金議題，簽訂協議書總金額約 8 億元。相對人對此心有不甘，遂以拒絕申請人游凱鈞會務假為由，將申請人游凱鈞非法解僱，核相對人否准會務假及解僱之

行為構成不當勞動行為，明甚。

(六)申請人會務公假之申請仍維持簡式記載方式之理由：

- 1、101 年勞裁字第 47 號、102 年勞裁字第 17 號裁決理由均載明申請人游凱鈞對採簡式記載方式申請會務假已產生合理信賴，勞資雙方間已形成企業內習慣。是申請人游凱鈞依裁決理由再以簡式記載方式提出系爭會務假之申請。
- 2、102 年勞裁字第 17 號裁決理由亦認定申請人工會職務內容繁重，此為相對人所明知，自無在請假單上列出申請人工會會務內容之必要。
- 3、尤其 102 年下半年時，資方因為合併案而與工會理事長及幹部進行員工優惠補償協議案，因申請人游凱鈞堅持與爭取，獲得約 8 億元之員工補償金。且相對人不准申請人申請之會務公假，致衍生多起裁決、行政訴訟等程序，亦須由申請人游凱鈞處理，益見申請人游凱鈞處理之工會事務繁多，申請人自認該等事務自不必再一一羅列於請假單上。
- 4、因申請人游凱鈞就合併案有關員工安置計畫之具體約束條文，須與資方協商，而該部分是工會內部作業，實不能先行讓相對人知悉，自然不能寫在請假單上。
- 5、申請人早於 101 年 3 月提出之團體協約草案中主張理事長應全日駐會，可證申請人工會理事長確有全日駐會之必要，相對人亦應知悉，是申請人除填寫請假單外，未進一步釋明請假事由。

(七)據上，相對人行為構成工會法第 35 條之不當勞動行為，爰請求裁決事項：(1)確認相對人於 102 年 12 月 31 拒絕申請人之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」、第 3 款「對於勞工提出團體協約之要求或參與團體協約相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」款之不當勞動行為。(2)相對人應准許申請人游凱鈞自 103 年 1 月 3 日起至同年月 29 日止，援引記載請假事由「工會理事長辦理會務」之慣例，准予會務公假。(3)確認相對人對申請人游凱鈞 102 年 1 月 20 日所為解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。(4)確認相對人對申請人游凱鈞 102 年 1 月 20 日所為解僱行為無效。(5)相對人應回復申請人游凱鈞「松山分社出納課長」職位。(6)相對人應自 103 年 2 月 1 日起至申請人游凱鈞復職之日止，按月於每月 19 日給付申請人游凱鈞 72,930 元，暨自隔月 1 日起至清償日止，各按年息百分之五計算之利息。

(八)其餘參見申請人 103 年 1 月 2 日不當勞動行為裁決申請書、103 年 2 月 14 日行政追加申請狀、103 年 2 月 20 日行政準備(一)狀、103 年 3 月 10 日行政準備(二)狀、103 年 3 月 12 日行政陳報狀、103 年 3 月 21 日行政準備(三)狀、103 年 4 月 10 日行政準備(四)狀，及該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一)申請人之裁決請求應予駁回。

(二)申請人所援引 101 年勞裁字第 47 號裁決主文第二項「相對人應自 101 年 8 月 20 起准許申請人援用記載『工會常務理事或理事長辦理會務』之慣例，給予工會會務假」業經行政法院判決撤銷，足見雙方間並無會務假申請之慣例。

(三)申請人 102 年 3 月 20 日以「理事長辦理會務」為由申請公假，期間為 102 年 4 月 1 日至同年 6 月 28 日共 61 日，因相對人僅准

假 8 日，申請人遂申請不當勞動行為裁決，請求裁決「相對人應自 102 年 4 月 13 日起依過去…會務假之慣例，准予會務公假」，經 102 年勞裁字第 17 號裁決主文第二項駁回前開請求，足見相對人准予 8 日會務假應無不當。爰此，本件申請人請求裁決之請假起迄時間固為 103 年 1 月 3 日至同年月 29 日共 19 日，惟申請人早於 102 年 12 月 9 日申請同年月 23 日至 103 年 3 月 14 日共 59 日之會務假，經相對人同意准予 8 日（102 年 12 月 23 日至 103 年 1 月 2 日），參酌前開 102 年勞裁字第 17 號裁決，相對人准予 8 日應屬恰當，符合前開裁決意旨。申請人未對相對人准予 8 日會務假之決定表示不服，顯有默示同意之意。申請人事後就同一期間再度提出會務假申請，顯有違誠信。

（四）按勞工為辦理會務請假時，應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之，此有最高法院 90 年度台上字第 2282 號判決、99 年度台上字第 2054 號判決可稽。本件申請人游凱鈞提出理事長會務公假之申請，從未說明相關會務內容為何，更未檢附相關資料，俾供相對人衡量其是否有請假之必要性及其繁簡度，是相對人根本無從審究。

（五）申請人游凱鈞固主張 103 年 1 月 3 日至同年月 29 日之請假申請有提出釋明資料，惟其釋明資料僅為請假單而已，依 102 年勞裁字第 17 號裁決豎立之標準，申請人游凱鈞本件請假實無從准許。

（六）相對人 103 年 1 月 20 日終止與申請人游凱鈞之勞動契約，緣於申請人游凱鈞自 101 年 8 月 20 日起至同年 12 月 31 日連續曠職超過 3 日，非因伊自 103 年 1 月 3 日起連續曠職超過 3 日。蓋因 101 年勞裁字第 47 號裁決主文第二項業經行政法院撤銷，即申請人游凱鈞所申請的自 101 年 8 月 20 日起至 12 月 31 日止之會

務假申請已確定被駁回，是其於該期間內從未到相對人處服勞務，當構成連續曠職超過3日。至相對人103年1月20日函第4點「現台端再申請自103年1月3日起至1月29日止之工會會務假，業經本社102年12月31日函告台端『請檢附理由，俾就個案事實加以認定，否則不予准假，若不到職，亦以曠職論處』，但台端迄今仍未到職」所述，僅在重申相對人102年12月31日駁回其會務假申請之內容而已。相對人並非以申請人自103年1月3日起連續曠職超過3日為由終止勞動契約，亦無違反勞資爭議處理法第8條規定之情形。退萬步言，縱相對人終止雙方勞動契約係因101年8月20日起至同年12月31日止連續曠職超過3日，以及伊自103年1月3日起至同年1月20日止連續曠職超過3日，後者固因違反勞資爭議處理法第8條規定而無效，惟前者仍合法有效，相對人終止與申請人游凱鈞之勞動契約仍屬合法有效。

(七)其餘參見相對人103年2月11日不當勞動行為裁決案件答辯理由書(一)、103年2月24日答辯理由書(二)、102年3月11日陳報書，及該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人游凱鈞因申請自101年8月20日至101年12月31日之會務假，遭相對人以未詳附請假事由拒絕，申請不當勞動行為裁決，經101年勞裁字第47號裁決決定：(1)確認相對人拒絕申請人於101年7月27日申請會務假，構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為。(2)相對人應自101年8月20日起准許申請人援用記載請假事由為「工會常務理事或理事長辦理會務」之慣例，給予工會會務假。

(二)相對人不服上開主文第一項、第二項部分，遂依勞資爭議處理法

第 51 條第 4 項規定，提起行政訴訟。本件訴訟繫屬中，本部依法院意見以改制前行政院勞工委員會 102 年 5 月 28 日勞資 3 字第 1020102678 號函（下稱更正函）將原裁決主文第二項更正為：「相對人應准許申請人游凱鈞自 101 年 8 月 20 日起至 103 年 10 月 24 日止（理事長任期屆滿日）援用記載請假事由為『工會常務理事或理事長辦理會務』之慣例，給予工會會務假」。

（三）前開 101 年勞裁字第 47 號裁定主文第二項經臺北高等行政法院 102 年度訴字第 375 號判決撤銷，嗣經最高行政法院以 102 年度裁字第 1891 號裁定駁回行政院勞工委員會上訴後確定。

（四）申請人游凱鈞因申請自 102 年 4 月 1 日至同年 6 月 28 日之會務假，遭相對人以未詳附請假事由拒絕，申請不當勞動行為裁決，經 102 年勞裁字第 17 號裁決決定：（1）確認相對人於 102 年 3 月 29 日就申請人 102 年 4 月 1 日至同年 6 月 28 日之會務假申請僅准假 8 日，並要求其於會務假應循往例詳附理由部分，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。（2）申請人其餘請求駁回。

（五）申請人游凱鈞於 102 年 12 月 30 日申請自 103 年 1 月 3 日至同月 29 日之會務假，員工請假單上記載事由為：「理事長辦理會務」。

（六）相對人 103 年 1 月 20 日以北市九信社業字第 0178 號函通知申請人游凱鈞，以「無正當理由連續曠職三日或一個月中曠職達六日」為由，終止雙方勞動契約。

（七）申請人游凱鈞於 102 年 12 月 9 日提出自 102 年 12 月 23 日至 103 年 3 月 14 日之 54 天會務假，相對人有准假 8 天。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：（一）相對人否准申請人游凱鈞 103 年 1 月 3 日至同年月 29 日之會務假，是否構成

工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」、第 3 款「對於勞工提出團體協約之要求或參與團體協約相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、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？（二）相對人 103 年 1 月 20 日終止雙方勞動契約，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為，依同法第 35 條第 2 項無效？及是否違反勞資爭議處理法第 8 條？以下分別說明之：

（一）相對人否准申請人游凱鈞 103 年 1 月 3 日至同年月 29 日之會務假，不構成不當勞動行為

1、查本件與本部 101 年勞裁字第 47 號、102 年勞裁字第 17 號裁決決定，因雙方當事人相同，爭點均為申請人採取簡式記載（處理會務）申請會務假，遭相對人駁回，是否構成不當勞動行為？參以雙方自 101 年勞裁字第 47 號裁決案以來就會務假申請程序爭執不下，各執己見，未見協商之新進展，是有關本件事實部分，仍援引前開二裁決決定之以下認定：

（1）相對人自 100 年 4 月 13 日起核准申請人採取簡式記載申請會務假前後時間長達 1 年 4 個月左右，申請人及申請人工會對於採取此種簡式記載方式申請會務假已經產生合理信賴，因之於勞資雙方間已經形成企業內之習慣。

（2）就理事長全日駐會部分，審酌雙方於 100 年 10 月 14 日召開勞資協商會議之紀錄，對於是否同意申請人全日會務假並未達成共識，嗣後申請人援用自 100 年 4 月 13 日起所形成簡式記載會務假事由之慣例，向相對人申請會務假，而申請會務假之期間，初期雖為數日，後來則延至 1 個月至 3 個月，相對人皆予照准，自

此以觀，足見雙方就是否給予全日會務假並無共識。

(3)又申請人從100年4月21日起至101年9月12日止所請之會務假，自100年4月到9月間請假日數多為1或2日，最多不超過3日；100年10月請假日數在7日之內；從101年開始，申請人請假則為1個月、2個月或3個月；最後一次請假期間則從101年8月20日到12月31日，經對照相對人所舉請假單屬實，自此以觀，雙方間對於會務假期間之長短，尚未形成慣例。

2、本部102年勞裁字第17號裁決決定，固認定相對人未經與申請人或申請人工會協商，片面變更會務假申請作業慣例，構成不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。惟此部分係基於相對人片面變更會務假申請慣例之行為，非指相對人只要駁回會務假即構成不當勞動行為，應先予辨明。承前，本會認定雙方間無「詳附理由申請會務假」之往例可循，且申請人採取簡式記載申請會務假業已形成企業內之習慣，相對人如欲變更，本應與申請人工會進行協商，不宜單方變更。爰此，相對人片面變更會務假申請慣例，主觀上有限縮申請人會務假之意圖，客觀上亦對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制，構成不當勞動行為。又為避免雙方間會務假申請爭議一再上演，本會業於102年勞裁字第17號裁決決定闡明以下原則，俾令勞資雙方遵循：

(1)我國司法實務固有認勞方以辦理會務為由請公假，應就是否確為處理會務一節提出相關證明文件。惟本會於權衡雇主利益與工會活動權下，認工會於申請會務假時僅須提出一定程度之釋明，其理由為：(1)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，工會幹部通常於職場內辦理工會之事務，並未脫離雇主監督管理之範圍。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。爰此，本會認為，雇主固非不得要求工會就會務假提出說明，供雇主審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當，惟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，雇主亦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。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。

(2)依工會法第 36 條第 2 項規定，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，本會認為工會仍應就會務內容盡其釋明之義務，例如說明所謂「處理會務」係指召開會議、會員教育訓練，或工會活動之籌備、會員爭議之處理等等（工會法施行細則第 32 條參照），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，自不待言。

(3)相對人固應依本部 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，准許申請人

援用記載請假事由為「工會常務理事或理事長辦理會務」之慣例，給予工會會務假，惟雙方本應就會務假期間之長短進行協商，本會不宜介入該等本應由勞資雙方協商事項，以符勞資自治之原則。惟如雙方終究無從就會務假期間之長短達成共識，申請人依會務需要逐次提出會務假之申請，並釋明其辦理會務之內容，相對人依工會法第 36 條第 2 項亦應准予會務假，否則即有構成不當勞動行為之可能，併予說明。

3、查本件申請人游凱鈞以相對人未核准 103 年 1 月 3 日至同年月 29 日會務假申請為據，主張相對人構成不當勞動行為。惟本會業於前開 102 年勞裁字第 17 號裁決理由中表示：「如雙方終究無從就會務假期間之長短達成共識，申請人依會務需要逐次提出會務假之申請，並釋明其辦理會務之內容，相對人依工會法第 36 條第 2 項亦應准予會務假，否則即有構成不當勞動行為之可能」。爰此，本件申請人游凱鈞於申請會務假時，僅以「理事長處理工會會務」之簡式記載，未就會務內容為一定之釋明，於相對人發函要求說明理由時亦未提出補正，相對人自無依申請人游凱鈞之申請日數核准會務假之義務，其拒絕核准申請人 103 年 1 月 3 日至同年月 29 日會務假，未構成不當勞動行為。

4、申請人固主張其就會務假之釋明時點不限於請假時，即便在本件裁決程序時始為事後之釋明，亦應准許。惟申請人工會未於事前就會務假提出釋明，亦未於相對人要求說明時即時補正，相對人自無從審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當。是本會認為：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。爰此，相對人拒絕核准申請人 103 年 1 月 3 日至同年月 29 日會務假，未構成不當勞動行為。

(二)相對人 103 年 1 月 20 日解僱申請人游凱鈞，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同法條第 2 項無效

1、按構成工會法第 35 條第 1 項各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解僱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，認為雇主懲戒解僱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。(本部 102 年勞裁字第 41 號裁決書參照)

2、查相對人前於 99 年 4 月間將申請人游凱鈞解僱（嗣經台灣台北地方法院 99 年度勞訴字第 318 號判決兩造僱傭關係存在）；99 年間相對人復因申請人游凱鈞於其營業場所向行政院金融監督管理委員會陳情，而對伊提出刑法第 306 條無故侵入他人住宅之刑事告訴（經台灣台北地方法院檢察署檢察官 100 年度偵字第

10451 號處分為不起訴)，足見相對人對於申請人游凱鈞態度並不友善。

3、復查相對人與申請人間自 101 年 7 月以來就會務假請假程序爭執不下，經本會以 101 年勞裁字第 47 號裁決確認相對人於 101 年 7 月 27 日拒絕申請人之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為（此部分經行政法院認定並無違法之缺失，尊重本會將前開行為評價為不當勞動行為之判斷，見臺北高等行政法院 102 年度訴字第 375 號判決）。嗣因相對人未經與申請人協商，片面變更雙方會務假申請之慣例，本會續以 102 年勞裁字第 17 號裁決確認相對人就申請人 102 年 4 月 1 日至同年 6 月 28 日之會務假申請僅准假 8 日，並要求其餘會務假應循往例詳附理由部分，構成不當勞動行為。相對人固就前開二裁決決定表示不服而提起行政訴訟，並經行政法院判決撤銷本部 101 年勞裁字第 47 號裁決主文第二項（即命相對人應准予會務假），惟相對人對於行政法院維持前開主文第一項，即尊重本會對於「相對人駁回會務假構成不當勞動行為」之判斷，無從諉為不知。

4、承前，相對人長期以來對申請人游凱鈞態度不友善，甚至有打壓、敵對之行為，又相對人兩度因駁回會務假經本會認定為不當勞動行為，足見勞資關係緊張。再者，相對人 102 年 10 月 30 日與板信商業銀行股份有限公司簽訂讓與契約，值此組織整併之際，除申請人工會已爭取之優惠補償金外，尚有員工安置計畫未協商完成。此時相對人以雙方長久以來之會務假爭議經行政法院判決駁回確定為由，解僱申請人工會理事長即申請人游凱鈞，其動機顯然可議。況相對人明知其駁回會務假之行為構成不當勞動行為（見前開臺北高等行政法院 102 年度訴字第 375 號判決理由），仍以前開判決撤銷前開裁決第二項為據，主張申請人游凱鈞已連續曠職 3 日應予以解僱，其主觀上難謂無不當勞動行為之動機存

在。

5、更甚者，相對人終止與申請人游凱鈞之勞動契約，其理由有明顯違法之處，茲說明如下：

(1)按勞工無正當理由繼續曠工 3 日，或一個月內曠工達 6 日者，雇主得不經預告終止契約。雇主應自知悉其情形之日起，30 日內終止契約，勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款、同法條第 2 項設有明文。查相對人主張其 103 年 1 月 20 日終止與申請人游凱鈞之勞動契約，係因申請人游凱鈞自 101 年 8 月 20 日起至同年 12 月 31 日連續曠職超過 3 日。惟查申請人游凱鈞自 101 年 8 月 20 日起即未到職，該段期間至相對人 103 年 1 月 20 日終止勞動契約已達 1 年之久，是相對人終止勞動契約已逾法定 30 日之除斥期間，應屬無據。

(2)相對人固以本部 101 年勞裁字第 47 號裁決主文第二項遭行政法院判決撤銷，主張申請人游凱鈞 101 年 8 月 20 日起至同年 12 月 31 日止之會務假申請確定遭駁回。惟此部分會務假遭駁回而造成曠職之事實，除前述已逾法定 30 日除斥期間外，申請人游凱鈞就會務假申請程序與相對人間存在歧見，最終導致會務假遭駁回，又因信任本部 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，造成曠職之事實，其曠職是否「無正當理由」，實非無疑。

(3)復按勞資爭議處理法第 8 條規定：勞資爭議在裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。另依行政院勞工委員會 101 年 04 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號令解釋勞資爭議處理法第 8 條所定勞資爭議在裁決期間，其裁決期間指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。查申請人 103 年 1 月 2 日因會務假爭議申請本件裁決，相對人同年月

20 日終止與申請人游凱鈞之勞動契約，究其理由仍為申請人游凱鈞會務假被駁回而未出勤，連續曠職 3 日而終止勞動契約。核相對人前開行為，難謂非因會務假爭議事件而終止勞動契約，而與勞資爭議處理法第 8 條規定有悖，自違反勞資爭議在裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約之規定，是相對人 103 年 1 月 20 日終止與申請人之勞動契約應屬無效。

(4)本會固認定相對人駁回申請人 102 年 1 月 3 日至同年月 29 日會務假，非屬不當勞動行為，申請人游凱鈞於前開期間未出勤恐將造成曠職。惟考量雙方長久以來就會務假申請程序之爭議，申請人游凱鈞因信任簡式申請會務假之企業慣例，於相對人否准會務假前未予釋明申請會務假之理由，致造成曠職之結果，衡情尚無從全然歸責於申請人游凱鈞，而遽謂其屬無正當理由之曠職。

6、承前，本會考量雙方長久以來劍拔弩張之勞資關係脈絡，及相對人刻正面臨組織變革之際，員工權益尤需工會極力爭取，相對人於此時解僱申請人工會理事長，顯然將對申請人工會運作造成不當影響、妨礙或限制，相對人對此應有認識。又相對人明知與申請人間就會務假申請程序存有爭議，亦明知其駁回申請人游凱鈞會務假、片面變更會務假申請程序二度經本會認定構成不當勞動行為，猶拒絕就前開爭議與申請人協商解決，藉口行政法院判決駁回會務假，於組織變革之際片面終止與申請人工會理事長即游凱鈞之勞動契約，其顯然具有不當勞動行為之認識及動機，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「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」、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。

7、按工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，

為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」綜觀上述之理由可知，相對人於 103 年 1 月 20 日解僱申請人游凱鈞之行為，當屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定而屬不當勞動行為，依工會法第 35 條第 2 項規定，前開解僱行為當屬無效。

8、至申請人主張前開解僱行為違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款：

「對於勞工提出團體協約之要求或參與團體協約相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」，斟酌卷內資料，實無從認定相對人有對於申請人工會提出團體協商之要求或申請人參與團體協商相關事務而為不利益待遇之情形。申請人此部分主張，應無可採。

(三)相對人應回復申請人游凱鈞之原任職務及給付薪資

- 1、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構成工會法第 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，係以確認雇主構成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。

2、相對人於 103 年 1 月 20 日所為之解僱申請人游凱鈞之行為既屬不當勞動行為而無效，相對人自當回復申請人游凱鈞之原任職務即「松山分社出納課長」。其次，相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，且申請人業於本件裁決中請求回復工作權，經相對人表示不同意回復申請人之工作。參照民法第 487 條本文：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」。查申請人遭相對人解僱前係松山分社出納課長，其薪資為 72,930 元，此有申請人所提 103 年 1 月份之薪資單可憑，相對人並不爭執。爰此，相對人應自 103 年 2 月 1 日起至申請人游凱鈞復職日止，按月於每月發薪日給付申請人薪資 72,930 元，暨自各期給付之日起至清償日止，各按年息百分之五計算之利息。

五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查，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，本件裁決申請部分為有理由，部分為無理由，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 劉志鵬

吳慎宜

辛炳隆

劉師婷

林振煌

蔡正廷

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 4 月 1 8 日

- 一、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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。
- 二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。