

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 105 年勞裁字第 16 號

3 【裁決要旨】

4 相對人明知申請人等有申請會務公假以進行團體協商會前會溝通整
5 合內部意見之必要，且有核准之前例，卻未證明否准申請人工會上
6 開會務公假申請之合理性，即否准申請人工會等申請105年2月25日
7 上午8時至12時會務公假之行為，客觀上除已妨礙申請人陳為泓申請
8 會務公假之權利，對其造成不利益待遇外，且參與團體協商會議之
9 工會幹部未獲准會務公假，亦影響申請人工會會務之運作及團體協
10 商之進行，使申請人陳為泓無法依前揭103年勞裁字第39號案之和解
11 書應給予之合理時間，進行工會內部意見之溝通整合，為團體協商
12 會議奠定更穩固的基礎預作準備，自己對申請人陳為泓參與團體協
13 商相關事務之權利構成不利益待遇，亦使申請人工會之活動遭受不
14 當影響、妨礙及限制，應構成違反工會法第35條第1項第3款及第5款
15 之不當勞動行為。

16
17 【裁決本文】

18 申請人 陳為泓

19 住宜蘭縣

20 申請人 宜蘭縣台灣水泥股份有限公司蘇澳廠企業工會

21 設宜蘭縣蘇澳鎮永昌路 46 號

22 代表人 陳為泓

1 住同上

2 代理人 蔣○○、姚○○、鄭○○

3 均住桃園市

4 代理人 呂○○

5 住宜蘭縣

6 相對人 台灣水泥股份有限公司

7 設台北市中山北路二段 113 號

8 代表人 辜成允

9 住同上

10 代理人 賴○○、衛○○、張○○、劉○○

11 住均同上

12 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
13 （下稱本會）於民國（以下均同）105 年 8 月 5 日詢問程序終結，裁
14 決如下：

15 主 文

16 一、 相對人否准申請人工會 105 年 2 月 18 日函申請申請人陳為泓
17 105 年 2 月 25 日上午 8 時至 12 時召開申請人工會第九次團體
18 協約第七次協商會前會之會務公假，構成違反工會法第 35 條第
19 1 項第 3 款、第 5 款之不當勞動行為。

20 二、 相對人否准申請人陳為泓申請 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15
21 日、105 年 3 月 16 日上午、105 年 3 月 17 日及 105 年 3 月 18

1 日之會務公假，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5
2 款之不當勞動行為。

3 三、 相對人應核給申請人陳為泓 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15
4 日、105 年 3 月 16 日上午、105 年 3 月 17 日及 105 年 3 月 18
5 日之會務公假。

6 四、 申請人陳為泓請求確認相對人否准 104 年 6 月 8 日、104 年 6
7 月 24 日、104 年 7 月 14 日會務公假構成違反工會法第 35 條第
8 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為部分不受理。

9 五、 申請人其餘請求駁回。

10 事實及理由

11 壹、程序部分：

12 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
13 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
14 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
15 或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：
16 「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
17 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1
18 項、第 43 條至第 47 條規定。」

19 二、 查本件申請人主張相對人否准申請人陳為泓申請 104 年 6 月 8
20 日、104 年 6 月 24 日之會務公假部分，及遲延准許 104 年 7 月
21 14 日之會務公假部分，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1、3、
22 5 款之不當勞動行為，距申請人 105 年 4 月 25 日提起本件裁決
23 之申請，已逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申
24 請依不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 1 款規定，應不予
25 受理。

26 三、 又申請人於 105 年 4 月 25 日向本會申請裁決時，其請求裁決事
27 項為 1 至 3 項；嗣後於 105 年 8 月 5 日本會詢問會議時，申請

人向本會申請追加相對人否准 104 年 11 月 11 日申請參加工會聯合組織集會活動之會務公假構成不當勞動行為，及追加請求裁決事項第 4 至 6 項，相對人於當日表示反對申請人之追加。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決事項，均未設有明文規定。故就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 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。核申請人提出追加請求部分，或已逾 90 日之不變期間，或涉及本會救濟命令之權限，或屬應由申請人與相對人進行協商之事項，是否得追加請求，已滋疑義。況申請人於調查程序中既未以該等事項為請求裁決事項，相對人亦無法提出相關證據資料或理由以資防禦，為維相對人程序上應有之正當權利，本會認以不同意申請人之上開追加為宜。

四、申請人其餘裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，應予受理，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）請求裁決事項：1. 相對人否准申請人陳為泓 104 年 6 月 8 日、104 年 6 月 24 日、104 年 7 月 14 日、105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日至 105 年 3 月 18 日會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。2. 相對人否准 105 年 2 月 25 日申請人工會團體協約會前會會務公假，造成申請人工會團體協約會議及會前會無法充分準備與順利進行，構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款及第 5 款之不當勞動行為，並違反團體協約法第 6 條第 1 項誠實信用原則，與同條第 2 項第 1 款。3. 相對

1 人應依會務公假慣例之行為核准申請人申請之會務公假。

2 (二) 申請人陳為泓申請 104 年 6 月 8 日、104 年 6 月 24 日、104
3 年 7 月 14 日之會務公假部分：

4 1. 申請人陳為泓分別於 104 年 6 月 8 日（參見申證四）
5 及 104 年 6 月 24 日（參見申證五）申請參與工會聯合
6 組織所辦理之勞動事務活動，相對人卻以申請幹部 3
7 年前曾參加相關勞工教育為由，否准申請人陳為泓參
8 與工會法施行細則第 32 條第 1 項第 3 款所規定參加所
9 屬工會聯合組織之勞動事務相關活動。更有甚者，相
10 對人故意在報名截止日前之端午連假伊始才通知申請
11 人否准公假，導致宜蘭產總沒有時間更換幹部參加（參
12 見申證十）。相對人否准上開會務公假之理由為，申請
13 人陳為泓已在三年前參加過不當勞動行為裁決機制之
14 相關研習，不需繼續參加（參見申證四、申證五），然
15 裁決制度於三年內仍有演進和發展，自值得工會幹部
16 繼續學習研究。

17 2. 申請人陳為泓於 104 年 7 月 8 日援例申請 104 年 7 月
18 14 日之會務公假（參見申證三），雖然相對人核准會
19 務公假，卻拖延至 104 年 7 月 14 日發文，迄 104 年 7
20 月 16 日才送達通知申請人。申請人擔任工會理事長，
21 未獲准會務公假，已對工會會務運作造成牽制。

22 3. 由此可知，相對人之作為已對工會之運作明顯造成支
23 配且介入，並對申請人造成不利益待遇。參酌工會法
24 施行細則第 30 條就工會法第 35 條第 1 款之釋明：所
25 稱其他不利待遇，包括意圖阻礙勞工參與活動、減損
26 工會實力或影響工會發展，故相對人過度介入且拒絕
27 申請人申請會務公假之內容，亦對工會組織、活動造
28 成不當影響、妨礙或限制，構成工會法第 35 條第 1

項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

(三) 申請人陳為泓申請 105 年 3 月 9 日至 105 年 3 月 11 日、
105 年 3 月 15 日至 105 年 3 月 18 日會務公假部分：

1. 該次請假乃為辦理 105 年 3 月 25 日之會員代表大會而援例申請之會務公假，假單上雖無聲明辦理大會之事，然亦載有請假乃為處理會務。有關相對人與申請人工會之間會務公假申請事宜，在申請人陳為泓尚未擔任本會理事長之前，本會常務理事可全日或半日駐會處理會務，同時，相對人亦不會要求工會詳附理由或證明其會務公假之必要性，更不會支配介入。申請人及申請人工會對已經產生合理信賴。詎料，申請人陳為泓本於職責經營會務，卻遭相對人片面改變申請人申請會務公假之作業方式，否准申請人於 105 年 3 月 9 日至 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日至 105 年 3 月 18 日援例申請之會務公假。針對會務公假核准與否，勞雇雙方本得採取明示方式協商申請作業，但若勞資雙方已經就會務公假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬工會法第 36 條所指工會與雇主雙方已有約定之情形。故相對人片面違反會務公假申請慣例，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

2. 申請人與相對人間長期以來存在的慣例與默契為「駐會常務理事處理會務每日給予半天公假，輪班人員駐會時應調日班工作（參見申證九，第 3 頁），並明白寫在勞資雙方第八次團體協約裡頭。根據該團體協約條文，第一點，工會幹部當駐會；第二點，每日皆給予半天公假；第三點，相對人應協助調班，以利會務。該團體協約簽訂於民國 81 年，一直到 103 年 12 月 23 日才由相對人單方面行文宣布廢止之，因此，駐會幹

部每日半天的公假才是勞資雙方長達20餘年的慣例與默契。

3. 申請人陳為泓已在假單上明言，由於相對人拖延約定會務公假申請規則，在廠內無有會務公假申請規則的情況下，申請人陳為泓理事長得以半日或全日公假處理會務。105年3月9日請假之時，正是主管機關宜蘭縣政府要求相對人訂立會務公假申請規則之時限3月11日將屆之際。然因相對人完全沒有給出該規則要點，申請人擔憂距離3月11日只剩兩天，相對人恐怕難以依約給出會務公假申請規則，遂依照宜蘭縣政府函示辦理，依法請假。因此，此一事件並非導因於申請人陳為泓理事長濫請公假，正好相反，乃是導因於相對人無視於主管機關宜蘭縣政府之函示，拖延刁難訂立會務公假申請規則，又無視工會法36條若無約定請假規則工會得自行請假之規定。

(四) 申請人等申請105年2月25日第九次團體協約第七次團體協商會議與會前會之會務公假部分：

1. 申請人工會於105年2月18日以台蘇企(105)字第008號函發文申請105年2月25日第九次團體協約第七次協商會議及會前會之會務公假(參見申證六)，相對人卻以避免其他員工超時工作為由，否准申請人申請當日上午8:00至12:00之會務公假，僅核給105年2月25日12:00-17:00之會務公假。然而，團體協約協商會議訂於105年2月25日下午15:00，且位在台北，不在宜蘭，導致申請人須在緊迫的時間內完成團體協約會前會且從宜蘭前往台北參加團體協商會議。因而申請人之工會無法順利辦理團體協約會前會，且無足夠時間準備協商資料。申請人擔任團體協商之勞方代

1 表，相對人並無給予申請人與工會以合理適當的時間
2 進行協商，更造成勞資雙方在會議上無法充分協商。

3 2. 根據相對人與申請人所簽訂之 103 年勞裁字第 39 號案
4 之和解書，其中第 2 條：「……雙方除考量議程效率外，
5 應保有雙方需各自內部溝通的合理時間，為下次會議
6 奠定更穩固的基礎預作準備」。而 105 年 2 月 25 日，
7 團體協約會議與會前會籌備時間遭相對人刁難壓縮一
8 事，完全違反這份和解協議。

9 3. 相對人已違反團體協約法第 6 條第 1 項誠實信用原則
10 與同條第 2 項第 1 款之規定。依理當有影響團體協商
11 之認識，並造成不利益待遇，係指意圖阻礙勞工參與
12 工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工
13 為直接或間接不利之對待。就此，故相對人否准申請
14 人申請會務公假之作為，構成工會法第 35 條第 1 項第
15 1 款及第 3 款之不當勞動行為，亦違反團體協約法第 6
16 條。

17 (五) 申請人等 105 年 4 月 12 日會務公假部分：

18 1. 申請人工會於 105 年 3 月 25 日召開第 25 屆第 2 次會
19 員代表大會。事後會員代表連署（參見申證七），希望
20 工會召開臨時會員代表大會繼續就部分議題進行討
21 論。申請人工會於 105 年 3 月 31 日發文廠方，要求 4
22 月 12 日之會務公假召開臨時理監事會討論大會議程，
23 以利重開大會。詎料，廠方竟拖延至 105 年 4 月 11 日
24 即開會前一天，發函否准該次會務公假申請（參見申
25 證四十）。

26 2. 當時又有會員代表 12 人連署，要求另外召開臨時會員
27 代表大會。4 月 11 日當天會務假申請遭相對人否准，
28 然而，各個工會幹部前此已各自想辦法在 12 日當天出

席或排假，工會乃決定繼續申請。為因應會員代表之連署，乃一併在原本「執行會員代表大會之提案」之上增加「討論籌備臨時代表大會相關事項」與「討論辦理勞工教育相關事項」，凡三項討論議案，再次申請4月12日之公假，相對人直到在4月12日上午才正式同意會務公假之申請（參見申證八）。此次拖延亦嚴重影響會務運作，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

（六）其餘參見申請人105年4月25日不當勞動行為裁決申請書、105年6月6日不當勞動行為裁決案件補充理由書（一）、105年6月20日不當勞動行為裁決案件補充理由書（二）、105年6月21日不當勞動行為裁決案件補充理由書（三）、105年7月7日不當勞動行為裁決案件補充理由書（四），及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

（一）申請人之請求駁回。

（二）申請人陳為泓申請104年6月8日、104年6月24日、104年7月8日之會務公假部分：

1. 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。」。申請人請求「相對人否准104年6月8日、104年6月24日、104年7月8日之會務公假申請，構成

工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為」部分及其提出相關申證，因該申請自各事實發生之次日起，已逾上述 90 日除斥期間之規定，應不予受理。

2. 申請人陳為泓於 104 年 6 月 8 日、104 年 6 月 24 日申請會務假參加勞工教育訓練，查相對人已核給陳為泓 104 年 6 月 18 日參加宜蘭縣政府 104 年度勞工專題講座會務假及 104 年 6 月 24 日、25 日宜蘭縣產業總工會 104 年度縣外勞工幹部教育訓練會務公假於一週內共達 24 小時之多，且陳為泓前已申請參加同一教育訓練並經准假，故相對人乃委請工會指派其他人選(參見申證五所載)，以利其他工會理監事亦得參與增進工會實力並促進工會發展。

3. 申請人工會於 104 年 7 月 8 日(星期三)申請 104 年 7 月 14 日會務公假，相對人經審酌後為及早知會申請人，於周休結束上班日即 104 年 7 月 13 日(星期一)先口頭通知申請人准假，並於 104 年 7 月 14 日(星期二)正式函知申請人並經其簽收(此有發文送件簽收單一紙為證，參見相證一)，申請人始能於當日如所請順利辦理會務。申請人指於 104 年 7 月 16 日始送達准假通知之情顯然不實。

4. 就會員教育訓練活動之會務公假申請，向來申請人提出申請時均會檢附相關課程資訊以供相對人審酌核給，此慣例為兩造遵循(參見相證十四，均為 104 年 6 月 26 日前之教育訓練申請案)，故於相對人審酌 104 年 6 月 26 日來函陳憲瑋之會務公假申請，因其未有相關課程訊息，自然無從准假(參見申證 12)，且於相對人告知其缺件情況後，申請人亦未再提供文件，此為本件申請否准之緣由。

(三) 申請人陳為泓申請 105 年 3 月 9 日至 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日至 105 年 3 月 18 日會務公假部分：

1. 相對人就工會理、監事提出會務公假申請，向來以申請人檢附理由及相關文件，以審酌每一個案之必要性及繁簡

1 度，再據以准否會務公假申請，此等會務公假申請審核之
2 慣例自申請人陳為泓未擔任工會理事長前至其擔任工會
3 理事長後均由相對人及工會理監事循例為之，且自申請人
4 陳為泓於民國 101 年擔任工會理事長後就會務公假申請
5 申請人亦會附理由或提供證明文件，此程序已被雙方採行
6 多年，未見申請人提出異議，申請人指責相對人於其未擔
7 任理事長前，就會務假申請有不要求附理由或提供證明文
8 件形成習慣為不實。故就會務公假申請及核給，相對人與
9 工會及申請人確實已以「踐行請假申請並檢附理由及相關
10 文件，由相對人審酌必要性及繁簡度後為核給准否」之作
11 業模式存在默契。

12 2. 相對人向來尊重工會自主運行，就符合工會法第 36 條及
13 其施行細則相關規定之申請，經審酌後必核給會務公假，
14 就經工會理監事以書面申請之會務公假於 104 年度核與
15 工會會務假筆數上百筆次達 814 小時、105 年度至今已核
16 與 85 筆次達 540 小時會務公假，可說只要依前述會務公
17 假慣例提出申請，相對人基於信賴均會依默契核給。

18 3. 申請人陳為泓遲至 105 年 3 月 9 日始提出 105 年 3 月 9
19 日至 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日至 105 年 3 月 18
20 日之連續多日(共達 7 日)會務公假且無提供相關文件，相
21 對人實有不及作業之難處，且無審酌依據。然相對人基於
22 信任尊重申請人來函陳述並衡諸理監事會議召開情事，仍
23 釋出最大善意勉力核給申請人 105 年 3 月 14 日全日及 105
24 年 3 月 16 日下午會務公假。綜觀前述事實，當無申請人
25 主張有工會法第 35 條第一項一款：「對於勞工組織工會、
26 加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、
27 解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」之情事存在。

28 (四) 申請人等申請 105 年 2 月 25 日第九次團體協約第七次團體協
29 商會議與會前會之會務公假部分：

1. 申請人工會與相對人間 105 年 2 月 25 日第九次團體協約第七次協商會議事，相對人於 105 年 2 月 18 日未經申請人申請即主動給予 105 年 2 月 25 日半日公務假(參見相證二)，後申請人於 105 年 2 月 22 日得悉上情後始追加申請 105 年 2 月 25 日全日會務公假。查歷次團協會議均為勞資雙方申請人於兩個半月前預訂時間，以利雙方於該期間內充分準備協商資料，然申請人於申請日前兩日始提出未預期額外公假需求，致相對人措手不及而無法完成內部生產作業安排，且 105 年 2 月工作日數僅有 15 天，相對人於收到本次申請前已先核給申請人 105 年 2 月 26 日 8 人次會務公假、105 年 2 月 3 日 1 人次會務公假、105 年 2 月 17 日 1 人次會務公假及 105 年 2 月 25 日 4 人次會務公假共 76 小時 14 人次會務公假(含 105 年 2 月 25 日 16 小時 4 人次)，實足以供申請人為充分準備，後考量企業整體運作情形、其他員工權益以及會務實際所需，不得已僅核與 105 年 2 月 25 日半日公務假，此確為相對人就本申請個案事實經認定、審酌後依法否准，非恣意為不當影響、妨礙或限制工會活動所為。
2. 關於相對人與申請人間團體協約，兩造已就第 9 次團體協約擬定草案多次進行協商，並於 104 年 4 月 23 日就第 9 次團體協約開會之頻率、時間等議題於 貴會達成和解協議。就申請人與相對人間團協會議經兩造同意每兩個半月舉行一次協商會議，於工會辦公室及相對人辦公處所輪流辦理，第九次團體協約第七次協商會議亦依上述慣例訂於 105 年 2 月 25 日下午三點召開，故相對人於 105 年 2 月 18 日考量會議及路程時間後，未經申請人申請即主動給予 105 年 2 月 25 日下午半日公務假(參見相證二)，然申請人因認有召開開會前會之需求，故於 105 年 2 月 22 日始提出 105 年 2 月 25 日會前會之申請。查歷次團協會議

1 均為勞資雙方申請人前次會議結束時(即兩個半月前)預
2 訂時間，以利雙方於該期間內充分準備協商資料，然申請
3 人於申請日前兩日始提出會前會之公假需求且過去申請
4 人於進行團體協約會議時亦未曾就“會前會”提出申
5 請，致相對人措手不及而無法完成內部生產作業安排。且
6 105 年 2 月工作日數僅有 15 天，相對人於收到本次申請
7 前已先核給申請人 105 年 2 月 26 日 8 人次會務公假、105
8 年 2 月 3 日 1 人次會務公假、105 年 2 月 17 日 1 人次會
9 務公假及 105 年 2 月 25 日 4 人次會務公假共 76 小時 14
10 人次會務公假(也就是說當月份工會之會務公假申請，除
11 2 月 25 日早上之會前會外，其餘申請均全部核給)，實足
12 以供申請人為充分準備，後考量企業整體運作情形、其他
13 員工權益以及會務實際所需，不得已僅核與 105 年 2 月
14 25 日半日公務假，此確為相對人就本申請個案事實經認
15 定、審酌後依法否准，非恣意為不當影響、妨礙或限制工
16 會活動所為。

17 (五) 申請人等 105 年 4 月 12 日會務公假部分：

- 18 1. 申請人於 105 年 3 月 31 日申請 105 年 4 月 12 日會務公假
19 召開臨時理監事會議為執行 105 年 3 月 25 日會員代表大
20 會決議事項，然申請人並未提供相關文件供參，相對人雖
21 對該申請存有疑慮，考量期間適逢春假連休，相對人乃儘
22 速自行確認申請人陳述內容之真實，後於 4 月 11 日竟收
23 受會員代表連署反應議案未通過應再次召開臨時會員代
24 表大會之連署書(參見相證三)，嗣更於同日收受申請人修
25 改申請召開臨時理監事會議會務公假事由自「為執行 105
26 年 3 月 25 日會員代表大會決議事項」改為討論籌備臨時
27 代表大會相關事項、辦理勞工教育訓練等等(參見相證
28 四)，相對人考量此事滋事體大，隨即於 4 月 12 日開會前
29 通知申請人給予會務公假因應。4 月 12 日之臨時理監事

會議內容為臨時會員代表大會召開事宜，其與申請人 4 月 11 日提出會務申請事由相符(非 3 月 31 日申請會務公假之會務)，故相對人於 4 月 11 日下午通知理事長准假情事、4 月 12 日早上正式函覆申請人，並無拖延准假情事。

2. 後因會員代表連署事宜及會員代表向宜蘭縣政府申訴會員代表大會核備會議記錄不實之爭議，申請人復於 105 年 4 月 20 日申請於 105 年 4 月 25 日就“未通過決議但逕送縣府核備事項而召開之臨時會員代表大會”召開會前會及臨時會員代表大會而請求核給會務公假，相對人亦同意所請，是而申請人均依所請順利召開會議，並未對工會組織、活動造成不當影響，工會會務亦如期運作，自無構成工會法第 35 條第 1 項 5 款事由。

3. 查申請人 105 年 3 月 31 日及至遲於 105 年 4 月 11 日補為 4 月 12 日會務公假申請書及相對人准假時間均為 4 月 12 日下午 1 點至 5 點，根本非證人張○○所言 4 月 12 日上午 8 點至下午 5 點(參見相證四)。退萬步言，縱有前述情事，然相對人從未被知會 4 月 12 日上午 8 點至下午 1 點之會務需求，申請人亦未有提出上午 8 點至下午 1 點會務公假申請，相對人何以給假以供其辦理會務？既無會務公假申請並據以給假之事實，自無於會務公假期間干擾之存在可能，而林○○未能參加會議係屬個人意願應與尊重，亦與相對人無涉。另相對人既核與公假後，該公假期間本屬申請人辦理會務時間，相對人核假後均已完成工作調度，無論有無職務代理人被核假之理監事自當無須到崗工作，相對人亦未有強制被核假之理監事應配戴對講機或命其返回工作崗位之情事，併予敘明。

(六) 其餘參見相對人 105 年 5 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯書、105 年 6 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯書(二)、105 年 6 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯書(三)、105 年 6 月

1 16 日不當勞動行為裁決案件陳報狀、105 年 7 月 1 日不當勞
2 動行為裁決案件答辯書(四)、105 年 7 月 7 日不當勞動行為
3 裁決案件答辯(五)書，及各該書狀檢附之證物。

4 三、 雙方不爭執事項

5 (一) 相對人分別以 104 年 6 月 18 日蘇(104)民事 0379 號函、104
6 年 6 月 30 日蘇(104)民事 0379-1 號函否准申請人陳為泓 104
7 年 6 月 8 日、104 年 6 月 24 日申請參加中華民國勞資關係協
8 進會於 104 年 6 月 22 日至 23 日舉行之「104 年度不當勞動行
9 為裁決機制研習活動」之會務公假。

10 (二) 申請人工會以 104 年 7 月 8 日 104 工總發字第 053 號函申請
11 第 25 屆第 2 次理事會議之會務公假，相對人以 104 年 7 月 14
12 日蘇(104)民事 0403-1 號函准許，並於同日送達由申請人工
13 會簽收。

14 (三) 申請人工會以 105 年 2 月 18 日台蘇企(105)字第 008 號函申
15 請 105 年 2 月 25 日上午 8:00 至 12:00 召開申請人工會第九
16 次團體協約第七次協商會前會之會務公假，相對人以 105 年 2
17 月 22 日蘇(105)民事字第 0096-1 號函否准。

18 (四) 申請人工會以 105 年 3 月 9 日台蘇企(105)字第 017 號函、105
19 年 3 月 9 日台蘇企(105)字第 018 號函申請理事長陳為泓 105
20 年 3 月 9 日至 11 日、105 年 3 月 15 日至 18 日之會務公假。
21 相對人以 105 年 3 月 9 日蘇(105)民事字第 0126 號函否准。
22 申請人工會復以 105 年 3 月 10 日台蘇企(105)字第 019 號函
23 申請理事長陳為泓 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日至 18
24 日之會務公假。相對人以 105 年 3 月 15 日蘇(105)民事字第
25 0126-2 號函否准 105 年 3 月 11 日會務公假之申請，核給 105
26 年 3 月 14 日全日及 3 月 16 日下午之會務公假。

27 (五) 申請人工會以 105 年 3 月 31 日台蘇企(105)字第 027 號函申
28 請於 105 年 4 月 12 日下午 13:00 至 17:00 召開第 25 屆第 6

1 次臨時理監事會議之會務公假。相對人以 105 年 4 月 11 日蘇
2 (105)民事字第 0186 號函否准。申請人工會復以 105 年 4 月
3 11 日台蘇企(105)字第 029 號函申請 105 年 4 月 12 日下午
4 13:00 至 17:00 之會務公假，相對人以 105 年 4 月 12 日蘇(105)
5 民事字第 0192 號函准許。

6 四、 本案爭點：

7 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：

8 (一)相對人 105 年 2 月 22 日蘇(105)民事字第 0096-1 號函否准
9 申請人工會 105 年 2 月 18 日台蘇企(105)字第 008 號函申
10 請 105 年 2 月 25 日上午 8:00 至 12:00 召開申請人工會第
11 九次團體協約第七次協商會前會之會務公假，是否構成違
12 反工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 5 款及團體協約法第 6
13 條第 1 項、第 6 條第 2 項第 1 款之不當勞動行為？

14 (二)相對人以 105 年 3 月 15 日蘇(105)民事字第 0126-2 號函否
15 准申請人工會 105 年 3 月 10 日台蘇企(105)字第 019 號函
16 申請理事長陳為泓 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日、
17 16 日上午、17 日及 18 日之會務公假，是否構成違反工會
18 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為？

19 五、 判斷理由：

20 (一) 相對人 105 年 2 月 22 日蘇(105)民事字第 0096-1 號函否准
21 申請人工會 105 年 2 月 18 日台蘇企(105)字第 008 號函申
22 請 105 年 2 月 25 日上午 8:00 至 12:00 召開申請人工會第
23 九次團體協約第七次協商會前會之會務公假，構成違反工
24 會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 5 款之不當勞動行為：

25 1. 按工會法第 36 條規定：「工會之理事、監事於工作時間
26 內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予

1 一定時數之公假(第 1 項)。企業工會與雇主間無前項之
2 約定者,其理事長得以半日或全日,其他理事或監事得於
3 每月五十小時之範圍內,請公假辦理會務(第 2 項)。」故
4 工會理事長、幹部可得於工作時間從事工會活動,合法
5 取代其正常上班內容,如此雖然會損害雇主之權益,但
6 乃工會法為了會員勞工權益而不得不課以雇主之容忍義
7 務(臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決參
8 照)。復按,關於工會與雇主於本會裁決程序中達成和解
9 者,系爭和解已合意成為勞資行為之準據,雇主有予以
10 遵行之義務,以維繫勞資集體關係之長期穩定發展(最高
11 行政法院 104 年度判字第 423 號判決參照)。

- 12 2. 查相對人固於 105 年 2 月 18 日以蘇(105)民事字第 0096
13 號函給予相對人工會參與第九次團體協約第七次協商會
14 議之人員半日會務公假,而申請人工會另以 105 年 2 月
15 18 日台蘇企(105)字第 008 號函申請 105 年 2 月 25 日上
16 午 8:00 至 12:00 召開上開協商會議會前會之會務公假,
17 遭相對人以 105 年 2 月 22 日蘇(105)民事字第 0096-1
18 號函否准。然依相對人與申請人所簽訂之 103 年 12 月 9
19 日 103 年勞裁字第 39 號案之和解書,其中第 2 條約定:
20 「……雙方除考量議程效率外,應保有雙方需各自內部
21 溝通的合理時間,為下次會議奠定更穩固的基礎預作準
22 備」,是相對人不但有依前揭工會法意旨給予工會幹部會
23 務公假之容忍義務,相對人於准駁申請人工會申請關於
24 進行團體協約協商會議之會務公假時,依前揭最高行政
25 法院 104 年度判字第 423 號判決意旨,更有義務考量 103
26 年勞裁字第 39 號案和解書之約定,給予參與協商會議之
27 工會幹部進行內部溝通之合理時間。且此一「給予工會
28 幹部進行內部溝通之合理時間」會務公假之核給,既屬
29 相對人履行勞資集體關係之義務,自應由相對人舉證證

明已履行此一義務。

3. 查相對人 105 年 2 月 22 日蘇(105)民事字第 0096-1 號函否准之理由為「避免造成其他員工工作超時」，顯未就是否已經「給予工會幹部進行內部溝通之合理時間」予以具體說明。相對人雖於本會辯稱收到本次申請前，已先核給申請人 105 年 2 月 26 日 8 人次會務公假、105 年 2 月 3 日 1 人次會務公假、105 年 2 月 17 日 1 人次會務公假及 105 年 2 月 25 日 4 人次會務公假共 76 小時 14 人次會務公假，足以供申請人為充分準備云云。然 105 年 2 月 3 日為宜蘭縣產業總工會拜訪公部門等之會務公假，105 年 2 月 17 日為宜蘭縣產業總工會第六屆第 17 次常務理事會議之會務公假，105 年 2 月 25 日為前開第七次團體協商會議之核假，105 年 2 月 26 日乃申請人工會第 25 屆第 5 次臨時理監事會議之核假，均與系爭 105 年 2 月 25 日上午 8:00 至 12:00 召開上開協商會議會前會之會務公假無關。相對人辯稱渠所給予之會務公假已足以供申請人為充分準備云云，自無可採。

4. 何況，依相對人提供之申請人工會 104 年 3 月 5 日 104 工總發字第 010 號函，申請 104 年 3 月 10 日第九次團體協約第二次會議事宜之 5 人次會務公假，該次會議於上午 11 時於相對人蘇澳廠舉行，申請人工會申請上午 8 時至下午 17 時之會務公假，經相對人 105 年 8 月 5 日於本會詢問會議承認有給予該次會務公假無訛。申請人工會 104 年 8 月 27 日 104 工總發字第 060 號函，申請 104 年 9 月 4 日第九次團體協約第五次會議事宜之 6 人次會務公假，該次會議於下午 2 時於相對人總公司舉行，申請人工會申請上午 8 時至下午 17 時之會務公假，而相對人則以 104 年 8 月 31 日蘇(104)0535 號函同意上開會務公假之申請(參見相證五第 46、47 頁)，皆有給參與協商

會議之工會幹部會前會以進行內部溝通之合理時間。

5. 按會務公假之申請，為工會法賦予工會幹部之權利，雇主固有就個案事實認定、審酌之權，但若依個案具體情形，可認工會幹部已釋明其必要性，雇主即應核准。雇主若無正當理由，不得任意否准會務公假之申請，以免雇主有介入工會內部事務之疑慮，進而影響工會運作或活動（102 年勞裁字第 17 號裁決決定書參照）。查本案申請人工會申請 105 年 2 月 25 日上午 8 時至 12 時半日會務公假，目的在於進行團體協商會議之會前會，工會幹部自應有合理時間以進行內部意見之溝通整合，其必要性亦經雙方於本會 103 年勞裁字第 39 號案和解書所確認。相對人明知申請人等有申請會務公假以進行團體協商會前會溝通整合內部意見之必要，且有核准之前例，卻未證明否准申請人工會上開會務公假申請之合理性，即否准申請人工會等申請 105 年 2 月 25 日上午 8 時至 12 時會務公假之行為，客觀上除已妨礙申請人陳為泓申請會務公假之權利，對其造成不利益待遇外，且參與團體協商會議之工會幹部未獲准會務公假，亦影響申請人工會會務之運作及團體協商之進行，使申請人陳為泓無法依前揭 103 年勞裁字第 39 號案之和解書應給予之合理時間，進行工會內部意見之溝通整合，為團體協商會議奠定更穩固的基礎預作準備，自己對申請人陳為泓參與團體協商相關事務之權利構成不利益待遇，亦使申請人工會之活動遭受不當影響、妨礙及限制，應構成違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。

6. 至申請人主張相對人另構成違反團體協約法第 6 條第 1 項、第 6 條第 2 項第 1 款之不當勞動行為云云，惟申請人就內部意見之溝通整合會議，固屬團體協商相關事務，但並非團體協約協商程序之一部分，且相對人並未

1 拒絕與申請人工會於105年2月25日進行團體協約之協
2 商，申請人亦未說明相對人是否有對於申請人提出合理
3 適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕協商之
4 情事，尚難遽認相對人構成違反團體協約法第6條第1
5 項、第6條第2項第1款之不當勞動行為。

6 (二) 相對人以105年3月15日蘇(105)民事字第0126-2號函否
7 准申請人工會105年3月10日台蘇企(105)字第019號函
8 申請理事長陳為泓105年3月11日、105年3月15日、16
9 日上午、17日及18日之會務假，構成違反工會法第35條
10 第1項第1款、第5款之不當勞動行為：

11 1. 查申請人工會分別以105年3月9日台蘇企(105)字第
12 017號函檢附假單申請理事長陳為泓105年3月9日至
13 11日之會務公假，及105年3月9日台蘇企(105)字第
14 018號函檢附假單申請理事長陳為泓105年3月15日至
15 18日之會務公假，但並未於上開公文記載請假事由。相
16 對人則以105年3月9日蘇(105)民事字第0126號函認
17 申請人105年3月9日方申請105年3月9日至11日之
18 會務公假，且未提供相關文件說明而否准。

19 2. 之後，申請人工會復以105年3月10日台蘇企(105)字
20 第019號函申請理事長陳為泓105年3月11日、105年
21 3月15日至18日之會務公假，並於說明、三記載：「本
22 會正值團體協約屢屢未能達成共識之際，適逢3月14
23 日理、監事會議，會員大會會議召開，皆須投入大量時
24 間及精力處理會務。例行性會務又如公文往返簽發，預
25 算編列會員服務與相關聯合工會交流等等…諸多資料需
26 準備，故3月11日、3月15-18日會務假勢在必要」。
27 相對人以105年3月15日蘇(105)民事字第0126-2號
28 函，略謂臨時來函申請會務公假，申請作業時間不及，
29 且未檢附相關文件以資審酌必要性及繁簡程度，否准

105 年 3 月 11 日會務公假之申請，但對於 105 年 3 月 15 日至 18 日會務公假之申請，核給 105 年 3 月 14 日全日及 3 月 16 日下午之會務公假。

3. 查前引本會 102 年勞裁字第 17 號裁決決定書意旨，依個案具體情形，可認工會幹部已釋明其必要性，雇主即應核准會務公假，若無正當理由，不得任意否准。按申請人於本會陳稱該次請假乃為辦理 105 年 3 月 25 日之會員代表大會而援例申請之會務公假，且申請人工會於 105 年 3 月 25 日舉行會員代表大會為相對人所不爭，申請人工會 105 年 3 月 10 日台蘇企(105)字第 019 號函之說明、三亦記載：「本會正值團體協約屢屢未能達成共識之際，適逢 3 月 14 日理、監事會議、會員大會會議召開…」，依上開說明，申請人工會及工會幹部既已釋明會議性質為法定會議及申請會務假之必要性，以供相對人審酌，且依一般經驗法則，應給予相當時間方足以處理召開會員大會會議所須之相關作業。相對人若無正當理由，自不得任意否准會務公假之申請，否則即有介入工會內部事務及妨礙工會會務運作之虞。然相對人不但遲至 105 年 3 月 14 日理、監事會議後，方以 105 年 3 月 15 日蘇(105)民事字第 0126-2 號函，核給申請人並未於上開 105 年 3 月 9 日、105 年 3 月 10 日函中申請之 105 年 3 月 14 日全日會務公假。更以未檢附相關文件以資審酌必要性及繁簡程度為由，否准 105 年 3 月 15 日、16 日上午、17 日、及 18 日會務公假之申請，僅給予 105 年 3 月 16 日下午之半日會務公假，顯不足以處理會員大會會議召開所需資料及其他相關工作之作業。核相對人所為，客觀上已妨礙申請人陳為泓申請會務公假擔任工會職務，並參加工會活動之權利，對其造成不利益待遇，且亦影響申請人工會會務之運作，使申請人工會之活動遭受不

當影響、妨礙及限制，應構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。申請人此次請假既為辦理 105 年 3 月 25 日之會員代表大會而申請之會務公假，自與團體協商無涉，不另構成違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。

4. 另相對人雖以臨時來函申請會務公假，申請作業時間不及為由而否准，然查申請人於 104 年 10 月 5 日以台蘇企字(104)字第 071 號函（相證五第 70 頁）申請 104 年 10 月 7 日宜蘭縣政府「勞動條件協調會議」會務公假，時間上午 8 時至下午 17 時，而相對人則同日以 104 年 10 月 5 日蘇(104)民事字第 0570-2 號函（相證五第 69 頁）准假。另申請人於 105 年 4 月 11 日以台蘇企字(105)字第 029 號函（相證六第 37 頁）申請 105 年 4 月 12 日第 25 屆第 6 次臨時理監事會議會務公假，時間下午 13 時至下午 17 時，而相對人則於隔日以 105 年 4 月 12 日蘇(105)民事字第 0192 號函（相證六第 36 頁）准假。申請人於 105 年 4 月 12 日以台蘇企字(105)字第 030 號函（相證六第 39 頁）申請 105 年 4 月 13 日「105 年度桃園基層勞工第三梯次教育訓練」全日會務公假，相對人亦於同日以 105 年 4 月 12 日蘇(105)民事字第 0198 號函（相證六第 38 頁）准假。顯見因申請人工會會址位於相對人廠區內，同日申請與同意隔日及往後之會務公假，對於相對人之核假作業並無困難。因此，縱使認申請人工會 105 年 3 月 9 日申請同日會務公假過於倉促，但時隔一日、二日之 105 年 3 月 10 日、105 年 3 月 11 日會務公假，參酌上述准假情形，相對人應無申請作業時間不及之問題。可見相對人之否准理由顯屬託詞，難認屬正當理由，且其准假裁量基準不一，亦顯係不當濫用會務假准駁權。

1 5. 附帶言之，申請人工會 105 年 3 月 9 日台蘇企(105)字第
2 017 號函檢附假單申請理事長陳為泓 105 年 3 月 9 日至
3 11 日之會務公假，其中 105 年 3 月 9 日至 10 日部分，
4 因申請人工會並未於函中釋明會議性質及會務假之必要
5 性，以供相對人審酌是否准假，相對人否准該二日之會
6 務公假，尚難認構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
7 第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。

8 (三) 末查相對人以陳為泓 101 年曾參加研習會而兩次否准申請
9 人陳為泓於 104 年 6 月 8 日、104 年 6 月 24 日申請會務公
10 假參加中華民國勞資關係協進會於 104 年 6 月 22 日至 23
11 日舉行之「104 年度不當勞動行為裁決機制研習活動」；及
12 相對人 105 年 4 月 11 日蘇(105)民事字第 0186 號函以「據
13 悉 105 年 3 月 25 日貴會會員代表大會提案多未通過，且已
14 有會員聯署請求再次召開會員代表大會，故該次會議是否
15 做成決議，未見相關文件釋明，本廠無從查核，歉難辦理」
16 為由否准 105 年 4 月 12 日臨時理監事會議之會務公假申
17 請，皆係明顯介入及干預工會活動或會務之行為，雖因超
18 過除斥期間或申請人未申請裁決而未加論斷，但殊屬不
19 當，併予指明。

20 (四) 綜上所述，相對人 105 年 2 月 22 日蘇(105)民事字第 0096-1
21 號函否准申請人工會 105 年 2 月 18 日台蘇企(105)字第 008
22 號函申請 105 年 2 月 25 日上午 8:00 至 12:00 召開申請人
23 工會第九次團體協約第七次協商會前會之會務公假，構成
24 違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 5 款之不當勞動行為。
25 相對人 105 年 3 月 15 日蘇(105)民事字第 0126-2 號函否准
26 申請人工會 105 年 3 月 10 日台蘇企(105)字第 019 號函申
27 請理事長陳為泓 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日、16
28 日上午、17 日及 18 日之會務公假，構成違反工會法第 35
29 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。申請人上開部

分之請求，為有理由，應予准許。

六、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、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。經核申請人陳為泓申請 105 年 3 月 9 日至 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日至 105 年 3 月 18 日之會務公假，相對人尚未予以核可，爰命相對人應核給申請人陳為泓 105 年 3 月 11 日、105 年 3 月 15 日、105 年 3 月 16 日上午、105 年 3 月 17 日及 105 年 3 月 18 日之會務公假。另本件申請人雖請求相對人應依會務公假慣例之行為核准申請人申請之會務公假，然雙方既曾於民國 81 年簽訂團體協約約定會務公假，104 年 10 月 7 日上午 10 時復由宜蘭縣政府召集申請人與相對人舉行勞動條件協調會商討會務公假作業原則，尚難認雙方就會務公假之申請程序存在慣例，是本會認以確認相對人該當不當勞動行為及命核給會務公假已足回復雙方間之公平勞資關係。

1 七、 本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據
2 之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，
3 附此敘明。

4 八、 據上論結，本件裁決申請為一部不受理，部分有理由、部分無
5 理由，依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、第 44 條第 1 項、第
6 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

7

8 勞動部不當勞動行為裁決委員會

9 主任裁決委員 黃程貫

10 裁決委員 張詠善

11 劉師婷

12 林振煌

13 王能君

14 吳姿慧

15 蔡志揚

16 蘇衍維

17 吳慎宜

18 康長健

19 徐婉蘭

20 侯岳宏

21

1 中 華 民 國 1 0 5 年 8 月 5 日

2

3 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
4 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
5 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
6 行政訴訟。