

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101年勞裁字第43號

【裁決要旨】

工會法第36條第1項：「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2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。」依照本條文義可知，企業工會與雇主若無會務假之約定時，理事長僅得以半日或全日請公假辦理會務，企業工會理事長並不當然得以全部任期期間申請一次性會務假。

【裁決本文】

申請人：呂紹賓

住：新北市

代理人：吳麗如律師

設：台北市南京東路三段248號11樓之2

相對人：新北市政府環境保護局

設：新北市板橋區中山路一段161號27樓

代表人：劉和然

住同上

代理人：林○○

張甲○○

張乙○○均住同上

陳峰富律師

劉仁閔律師

林宗憲律師

均設台北市羅斯福路三段76號10
樓之2

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於101年11月9日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、 確認相對人以101年6月25日北環衛字第1011981953號函對於申請人所為解僱行為，該當於工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人對於申請人以101年6月25日北環衛字第1011981953號函對於申請人所為解僱行為無效。
- 三、 相對人應於裁決決定書送達日起回復申請人原任職之新北市政府環境保護局技工職位。
- 四、 相對人於101年6月1日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人原領薪資新台幣33,360元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之法定利息。

事實及理由

壹、程序部分：

勞資爭議處理法第39條第2項規定：裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或自事實發生之次日起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項規定所為裁決申請，其程序準用第39條。查本件申請人主張相對人於101年6月25日以申請人無故曠職三日為由而解僱申請人，該項解僱構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，依同條第2項應屬無效，而於101年8月1日提起本件裁決之申請，經查符合上述勞資爭議處理法相關規定。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

伊為新北市政府環境保護局員工，自98年3月起擔任新北市政府環境保護局工會第一屆理事長，為了執行工會會務所需，多次向相對人請求給付一次性全日駐會會務假未果。為此，新北市政府陳秘書長○○特於100年5月6日、100年7月15日協助勞資雙方達成共識並作成會議結論，其內容為試辦三個月一次請之會務假，二個半月後評估檢討，若順利即往下走。相對人於100年7月29日發函工會，表示自100年8月1日起至100年10月31日止計3個月，試辦申請人即理事長之全日會務假，試辦成效於10月中旬進行評估檢討。

惟相對人並未遵期提供勞方上開評估檢討報告，僅另於100年11月16日核定申請人會務假延長二個月(100年11月1日至100年12月31日)，並表示將於同年12月中旬進行評估檢討。工會雖於100年12月15日、101年4月2日、101年4月19日、101年5月16日、101年6月19日持續函請資方應同意申請人任期中全日會務假之請求，但相對人遲未提出所謂理事長會務假評估與檢討報告，其於100年12月27日雖同意申請人會務假三個月，然其卻在101年4月10日起即違反上開100年7月15日之決議精神，逐步縮短理事長會務假期間為一個月，甚至要求申請人以是否曾「勸戒」勞工等與工會理事長職務無關之行為作為評估資

方是否後續給假之用(申證八)。

甚者，101年5月8日，相對人違反100年7月15日會議決議，將會務假改為每月核給，且要求申請人提供辦理會務假之相關事證供資方審查。對此，工會於101年5月16日回函相對人，除略為交代會務處理之內容外(具體回應申證九相對人公文)，仍續為請求一次性會務假，其內容與(申證六1~3頁)無異，若相對人不同意一次性會務假，按前數次往來函文之慣例，相對人最遲應於6月中旬再次核定給予申請人6月份之全月會務假。

詎料，相對人於101年5月31日回函，請申請人依101年5月8日之內容辦理，為此，申請人觀其文義，認為相對人係比照5月8日書函仍僅給一個月會務假，申請人按往例亦於101年6月19日再次發函相對人續為請求一次性會務假，詎料，相對人卻以突襲方式，未經任何書面甚至口頭催告，告知申請人6月份未准假、須上班等情事，而於同年6月25日援用勞動基準法第12條第1項第6款之規定，以申請人連續曠工三日以上，通知解僱(申證十一)。

相對人顯係違反工會法第36條第2項對企業工會理事長之保障，其解僱構成工會法第35條不當勞動行為，當屬無效，請求裁決事項為：(一)確認相對人以101年6月25日北環衛字第1011981953號函對於申請人所為解僱行為無效。(二)相對人應於裁決決定書送達日起回復申請人原任職之環境衛生管理擔任技工職位。(三)相對人於101年6月1日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人原領薪資新台幣(下同)33,360元。

二、 相對人抗辯：

- (一) 工會法第36條第2項並無賦予企業工會理事長得在無提供任何可資參酌之會務事證下，逕向雇主主張「一次性任職理事長期間」之全日會務公假；且，綜觀工會法第36條之法條文義、體

系解釋、修法討論過程及行政院勞工委員會101年勞裁字第16號裁決之裁決意旨，企業工會理事長在無與雇主有約定之情形下，如於工作時間認有必要時，依同條第2項之規定「須檢附相關事證」辦理公假程序後，方得主張會務公假；再者，勞委會101年勞裁字第16號裁決決定書之意旨：「工會理事長可以每日半日駐會辦理會務，無須請假，為工會與相對人間之慣例，故申請人於任工會理事長期間本得以半日駐會辦理會務，而無須向相對人申請公假。至於超過半日以上而有辦理會務之必要時，因工會與相對人間並無慣例存在，申請人即須依上開條文之規定向相對人申請會務公假。從而申請人請求相對人應自101年4月1日起至102年3月31日止期間，准申請人以全日公假方式駐會辦理日常會務，即缺乏依據而不能准許。故申請人主張相對人不核給申請人全年會務假，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，即無理由。」，更說明企業工會理事長與雇主間若無慣例或約定，則即須依工會法第36條第2項之規定檢附相關事證辦理會務公假，不得在法無明文賦予且無相關事證之下，逕行主張一次性任職期間之全日會務公假。

- (二) 相對人僅於100年7月15日與申請人協商會議中達成約定試辦理事長3個月全日會務假(即自100年8月至10月間)，除此之外，並無再與申請人有達成關於會務公假之任何協議。
- (三) 又相對人雖有核予申請人自100年11月至12月、101年1月至3月份之全日處理會務公假，然此係當時基於年度將屆且為促進勞資關係融洽之考量，方於申請人在未提供過去全日公假期間辦理會務之參酌事證下，從寬核予其公假。
- (四) 相對人已於101年5月8日之函文中核予申請人101年5月份之全日會務假，並記載：「旨揭會務假自本次核給日起，將採按月核予方式試辦3個月，請 貴會於每月20日前函復其理事長前一個月會務假期間，基於促進勞資和諧及良性互動共同服務市

民目的所辦理之相關會務事證送本局俾利憑核，為免因逾時申請致該假未能即時核予，請確實配合辦理。」，故自是時起申請人早已明確表示請申請人提供「過去辦理會務之事證」俾供評估暨辦理6月份會務假，避免造成逾時申請而未能即時核予。

(五) 相對人101年5月31日覆申請人請求自101年6月至102年3月9日止之一次性全日會務公假函文記載：「貴會理事長駐會會務假案，請仍依本局101年5月8日北環衛字第1011676343號函諒達辦理，請查照。」。據此可知，相對人101年5月31日之函文並無任何語意不明、模糊不清等情，毋寧係字清意明、言簡意賅，更明確表示請申請人提供「過去一個月辦理會務之事證」俾供評估暨辦理6月份會務假，避免逾時申請而未能即時核予。再參酌相對人過往於核予申請人之會務公假函文中，皆有於函文之主旨或說明中，明確表示核予申請人會務公假之起迄時間，據此相互以觀，相對人之101年5月31日函文之用語，可知絕無存有申請人所謂語意模糊、使申請人陷於錯誤之可能，故申請人就此部分之主張，實無可稽。

(六) 相對人決無以申證八說明二所載之「對於勞工不合理部分是否給予勸戒，及扮演好理事長角色與明辨是非部分」等情事，作為雙方評估試辦會務公假期間之基礎，或以之作為不核予申請人會務公假之理由。綜上，相對人並無不當勞動行為。

三、 不爭執事項

(一) 申請人之工會於100年5月23日、100年5月25日與100年6月17日請求相對人給予一次性會務假，相對人未予同意。

(二) 100年7月15日雙方召開協調會之會議結論中，案三結論一中所載：「…試辦三個月一次請之全日會務假，二個半月後評估檢討，若順利即往下走。」係指雙方共同評估檢討。

(三) 自100年7月15日雙方同意試辦三個月一次請之全日會務假，迄

至101年4月份止，相對人均同意一次給予申請人三個月之全日會務假。

(四) 自101年4月份起，相對人改為按月核給會務假之模式。

(五) 相對人以101年6月25日北環衛字第1011981953號函，以申請人於101年6月1日至101年6月22日止，連續曠職達15日為由，對申請人為解僱行為。

四、 本件應審酌點為：相對人新北市政府環境保護局於101年6月25日以申請人無故曠職三日為由而解僱申請人，該項解僱是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，依同條第2項應屬無效？

五、 本會綜合下述事證，相對人構成不當勞動行為：

(一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、集體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權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為的判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為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、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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

(二) 工會法第36條第1項：「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2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。」依照本條文義可知，企業工會與雇主若無會務假之約定時，理事長僅得以半日或全日請公假辦理會務，企業工會理事長並不當然得以全部任期期間申請一次性會務假，先予敘明。

- (三) 經查申請人擔任新北市政府環境保護局工會（下稱工會）理事長後，工會於100年5月23日、100年5月25日、100年6月17日多次請求相對人給予一次性會務假，但因相對人未予同意，新北市政府陳秘書長○○乃於100年7月15日邀請雙方協議並作成會議記錄：「案三：工會理事長會務假。結論：一、勞資雙方謀合均應拋出善意，良性互動共同服務市民。試辦三個月一次請之全日會務假，二個月後評估檢討，若順利即往下走。二、惟工會該有生產力、該有的服務要展現出來、該遵守的法規也確實遵守，同樣員工有不合理也要照講，理事長角色要扮演好，對與不對間非是工會幹部就可抹煞其他東西，應協助環保局做好市民服務並應經得起檢視」（申證三參照）等語，從文義上觀之，本項結論係雙方藉由第三人之協助，嘗試建立理事長全日會務假之共識，而觀該該項共識之文字來看，給予申請人一次性會務假係附有條件：（一）先行試辦三個月一次請的全日會務假（二）試辦二個月後，評估檢討，若順利即往下走。所謂評估檢討，依照本會101年9月12日第1次調查會議記錄，雙方均同意係採取雙方共同進行評估之方式，就此，申請人指摘相對人並沒有依照該結論進行評估檢討，但相對人代理人抗辯：「相對人依照申請書「證物四之說明三」之記載於100年10月24日進行評估檢討。至於「證物五之說明三」有無進行評估檢討，我們再行查報。」等語，嗣相對人舉出相證10即100年10月24日「新北市環境保護局與環保局工會協調事項紀錄案」，擬證明雙方於該次會議中雙方共同評估會務假之試辦狀況，就此，申請人抗辯：「相對人今日所提出之相證10(100年10月24日會議)，當天

會議因申請人向副局長表示有幾個工會問題要檢討，所以才作成紀錄，依相證10內容，並非在作評估檢討，是相對人單方面延續試辦期間，相對人既能單方面延續試辦期間，何以無法進行檢討評估，其實是相對人拒絕進行檢討評估。」等語，本會經審酌該次會議記錄，其中工會提案問題載為：「理事長3月會務假於10月31日止，建請依工會法規定於任期內（102年3月10日）繼續給予全日會務假」、結論則記載為：「理事長提供100年11月～12月預排休假日程後，由秘書室專簽100年度11月至12月全日會務假」，可見並無雙方共同評估之事實，僅為相對人單方決定繼續試辦期間；至於相對人所稱「證物五之說明三」有無進行評估檢討，我們再行查報。」等語，則未見相對人有具體舉證，自此以觀，相對人並未依照上述申證三結論於第一次試辦三個會務假階段由雙方共同進行評估，應無疑義。

- （四）其次，自100年7月15日雙方同意進行試辦三個月一次請之全日會務假後，迄101年4月份為止，相對人均單方決定一次給予申請人3個月之全日會務假，自此之後，相對人改為按月核給會務假之模式，就此，本會101年9月21日第二次調查會議時，申請人稱：「觀申證四、五、七、八、九、十之函文，可看出相對人一再改變其核給會務假之方式，在101年4月份前，相對人係以自己理解申證三100年7月15日會議結論，而採取一次三個月試辦，直到101年4月份新局長上任後，就改採一次按月核給的方式」等語，相對人則辯稱：「（請問相對人，核給會務假方式為何從三個月變成一個月？）主要目的是為了敦促申請人提出過去辦理會務之事證。」等語，本會認為相對人如為敦促申請人提出過去辦理會務之事證，似應檢討有無其他方式可供審酌採行，但相對人卻採取將會務假從三個月改為一個月的方式為之，未盡合理，亦不具說服力。

- （五）再查，相對人於101年4月10日發函申請人載：「說明二、請貴會

於本（101）年4月20日前依100年7月15日秘書長主持新北市政府環境保護局與貴工會協調會議記錄，提案三結論二所示，就工會所展現之生產力、服務、遵守相關法令、對於勞工不合理部分是否給予勸戒，及扮演好理事長角色與明辨是非部分等具體情形，供本局評估後續核假期限」，關於此節，本會101年9月21日第二次調查會議時，相對人辯稱：「申證三之案三結論一、二，並無任何實質關連，蓋結論一為試辦會務假評估之結論；結論二係當時秘書長對於工會及理事長之期許，二者之間並非具有實質關連，亦即所謂雙方評估之基礎並無包含理事長之角色有無扮演好。而申證八僅係直接綜合結論一、二之文意，並非當時申證三之真意，此部分可參酌申證九之文字說明。申證九的部分文字說明亦有提及基於勞資和諧及良性互動，此與申證三案三結論一之文意相符。」云云，本會認為相對人上開函文明載以申請人是否勸戒勞工、扮演好理事長角色與明辨是非等具體情形，供相對人評估後續核假期限，而該等評估事項俱與申請人從事會務所需之會務假無關（有關工會會務之範圍，參照工會法施行細則第32條），相對人以該等事由作為評估給予會務假之因素，實難辭有介入工會會務之嫌，構成不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情況。從而，相對人於101年5月31日函請申請人依101年5月8日函旨辦理，申請人信賴過往相對人核給一個月會務假之作業模式，主觀上認為相對人會比照5月8日書函核給6月份一個月之會務假，申請人乃按往例於101年6月19日再次發函相對人繼續請求一次性會務假後，未到職上班；嗣相對人並未以口頭或書面通知申請人不擬核給6月份一個月之會務假等情事，並進而以同年6月25日北環衛字第1011981953號函援用勞動基準法第12條第1項第6款之規定，以申請人自101年6月1日至101年6月22日止，連續曠職達15日為由，通知解僱，據上論述，相對人所為該項解僱，該當工

會法第35條第1項第1款及第5款，依照同條第2項，該項解僱無效。

- (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、集體協商權、集體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第35條第1項規定依同條第2項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第35條第1項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第51條第2項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

- 六、 據上，本會斟酌申請人係因請求一次性全日會務假與相對人意見相左，乃遭相對人解僱，而相對人援引與工會會務假無關之相關事項（申請人是否勸戒勞工、扮演好理事長角色與明辨是非等具體情形），作為評估檢討會務假之因素，亦有介入工會會務之嫌，本會判斷如下：

- (一) 確認相對人以 101 年 6 月 25 日北環衛字第 1011981953 號函對於申請人所為解僱行為，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款，依照同條第 2 項，無效。

(二) 依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，相對人應於裁決決定書送達日起回復申請人原任職之新北市政府環境保護局技工職位。

(三) 相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，參照民法第 487 條前段：「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」，依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，爰命相對人自 101 年 6 月 1 日起至申請人復職日止，按月於每月發薪日給付申請人原領薪資 33,360 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之法定利息。

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，本件裁決申請為有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，爰裁決如主文。

行政院勞工委員會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

吳姿慧

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 1 年 1 2 月 7 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。