

勞動部不當勞動行為裁決決定更正書

109 年勞裁字第 06 號

申 請 人：苗栗縣頭份市公所企業工會

設苗栗縣頭份市信義路 422 號

兼 代 表 人：夏 OO

住苗栗縣

黃甲 OO

住苗栗縣

陳 OO

住苗栗縣

張 OO

住苗栗縣

黃乙 OO

住苗栗縣

賴 OO

住苗栗縣

共 同 代 理 人：楊 OO

住新北市

相 對 人：苗栗縣頭份市公所

設苗栗縣頭份市仁愛里 1 鄰中山路 232 號

代 表 人：羅雪珠

住同上

代 理 人：饒斯棋律師

羅偉恆律師

設苗栗縣頭份市信東路 20 號 3 樓

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（下同）109 年 9 月 18 日作成裁決決定書原本及正本，應更正如下：

主 文

一、 本會 109 年勞裁字第 06 號裁決原本及其正本中主文欄第二項

「相對人於 109 年 1 月 20 日對申請人黃乙 OO 在 108 年 5 月 8 日、對申請人陳 OO、黃甲 OO、賴 OO 在 108 年 9 月 18 日、對申請人夏 OO 在 108 年 10 月 26 日、對申請人賴 OO、黃甲 OO、陳 OO 在 108 年 10 月 28 日、29 日各記曠職，並通知繳回薪資及相關獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。」，應更正為「相對人於 109 年 1 月 20 日對申請人黃乙 OO 在 108 年 5 月 8 日、對申請人陳 OO、黃甲 OO、賴 OO 在 108 年 9 月 18 日、對申請人夏 OO 在 108 年 10 月 25 日、對申請人賴 OO、黃甲 OO、陳 OO 在 108 年 10 月 28 日、29 日各記曠職，並通知繳回薪資及相關獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。」。

二、 本會 109 年勞裁字第 06 號裁決原本及其正本事實及理由欄第 59 頁第 13 行所載之「否准夏 OO 於 108 年 10 月 26 日之會務假」，應更正為「否准夏 OO 於 108 年 10 月 25 日之會務假」。

三、 本會 109 年勞裁字第 06 號原本及其正本事實及理由欄第 65 頁第 1 行至第 2 行所載之「申請人夏 OO108 年 10 月 26 日會務假」，

應更正為「申請人夏 OO108 年 10 月 25 日會務假」。

理 由

一、按「行政處分如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，處分機關得隨時或依申請更正之。前項更正，附記於原處分書及其正本，如不能附記者，應製作更正書，以書面通知相對人及已知之利害關係人。」行政程序法第 101 條定有明文。次按「裁決決定有誤寫、誤算或其他類此之明顯錯誤者，裁決委員會得依申請或職權更正；其正本與原本不符者，亦同。」不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第 23 點第 3 項亦定有明文。

二、經檢視申請人於 109 年 8 月 7 日詢問會議所陳之裁決申請事項，並對照 109 年 6 月 23 日第 4 次調查會議紀錄雙方同意以相證 2 相對人准假情形做為審理依據，確認相對人係否准申請人夏 OO109 年 10 月 25 日之會務公假，惟原裁決決定主文及理由部分，誤寫為 109 年 10 月 26 日，顯屬有誤寫、誤算或其他類此顯然錯誤之情形，爰予更正如下：

(一)本會 109 年勞裁字第 06 號裁決原本及其正本中主文欄第二項

「相對人於 109 年 1 月 20 日對申請人黃乙 OO 在 108 年 5 月 8 日、對申請人陳 OO、黃甲 OO、賴 OO 在 108 年 9 月 18 日、對申請人夏 OO 在 108 年 10 月 26 日、對申請人賴 OO、黃甲 OO、陳 OO 在 108 年 10 月 28 日、29 日各記曠職，並通知繳回薪資及相關獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。」，應更正為「相對人於 109 年 1 月

20 日對申請人黃乙 OO 在 108 年 5 月 8 日、對申請人陳 OO、黃甲 OO、賴 OO 在 108 年 9 月 18 日、對申請人夏 OO 在 108 年 10 月 25 日、對申請人賴 OO、黃甲 OO、陳 OO 在 108 年 10 月 28 日、29 日各記曠職，並通知繳回薪資及相關獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。」。

(二)本會 109 年勞裁字第 06 號裁決原本及其正本事實及理由欄第 59 頁第 13 行所載之「否准夏 OO 於 108 年 10 月 26 日之會務假」，應更正為「否准夏 OO 於 108 年 10 月 25 日之會務假」。

(三)本會 109 年勞裁字第 06 號原本及其正本事實及理由欄第 65 頁第 1 行至第 2 行所載之「申請人夏 OO108 年 10 月 26 日會務假」，應更正為「申請人夏 OO108 年 10 月 25 日會務假」。

三、爰依行政程序法第 101 條及不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第 23 點第 3 項之規定更正裁決決定書原本及正本如主文所示。

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 康長健

林佳和

張詠善

蔡菴萍

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

徐婉寧

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 9 月 1 8 日

勞動部不當勞動行為裁決裁決決定書

109 年勞裁字第 06 號

申 請 人：苗栗縣頭份市公所企業工會

設苗栗縣頭份市信義路 422 號

兼 代 表 人：夏 OO

住苗栗縣

黃甲 OO

住苗栗縣

陳 OO

住苗栗縣

張 OO

住苗栗縣

黃乙 OO

住苗栗縣

賴 OO

住苗栗縣

共 同 代 理 人：楊 OO

住新北市

相 對 人：苗栗縣頭份市公所

設苗栗縣頭份市仁愛里 1 鄰中山路 232 號

代 表 人：羅雪珠

住同上

代 理 人：饒斯棋律師

羅偉恆律師

設苗栗縣頭份市信東路 20 號 3 樓

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）109 年 8 月 7 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、申請人有關請求確認相對人否准申請人夏 OO、黃甲 OO、陳 OO、張 OO、黃乙 OO、賴 OO 等 6 人於 108 年 5 月 8 日、11 日、15 日、17 日、22 日、6 月 26 日、28 日、7 月 15 日、9 月 18 日、10 月 14 日、25 日、28 日、29 日會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為之裁決申請，不予受理。
- 二、相對人於 109 年 1 月 20 日對申請人黃乙 OO 在 108 年 5 月 8 日、對申請人陳 OO、黃甲 OO、賴 OO 在 108 年 9 月 18 日、對申請人夏 OO 在 108 年 10 月 26 日、對申請人賴 OO、黃甲 OO、陳 OO 在 108 年 10 月 28 日、29 日各記曠職，並通知繳回薪資及相關獎金之行為，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、撤銷相對人前項之曠職處分。
- 四、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內塗銷前開第二項對申請人黃乙 OO、陳 OO、黃甲 OO、賴 OO、夏 OO 所為曠職紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查。

五、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

一、 按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用(最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參)。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許(本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定參照)，合先敘明。

二、 查申請人原申請裁決事項為「頭份市公所企業工會理事長夏 OO、常務理事黃甲 OO、監事召集人陳 OO、理事張 OO、理事黃乙 OO、理事賴 OO 等 6 人自 108 年 5 月至 10 月期間，工會會務假應核給公假，曠職及薪資扣款處分撤銷」，嗣於 109 年 4 月 29 日第 1 次調查會議，更正請求裁決事項為：「一、確認相對人否准申請人工會理事長夏 OO、常務理事黃甲 OO、監事召集人陳 OO、理事張 OO、理事黃乙 OO、理事賴 OO 等 6 人於 108 年 5 月 8 日、11 日、15 日、17 日、22 日、6 月 26 日、28 日，7 月 15 日、9 月 18 日、10 月 14 日、25 日、28 日、29 日（下稱系爭請假期日）會務公假，並據此記曠職及扣薪之行為，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。二、命相對人撤銷第 1 項曠職處分及扣薪處分，且第 1 項否准期日應改為會務公假。」(見該次會議紀錄第 1 頁第 12 行至第 2 頁第 5 行)，經核申請人上開變更與原請求同係指摘相對人對申請人幹部否准會務假、記曠職處分及通知繳回薪資與相關獎金等行為構成不當勞動行為，祇係按卷內事證調整陳述，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，非為追加或變更請求裁決事項，且相對人於程序上始終祇抗辯逾 90 日申請期間，對上開更正於程序上並無意見(見同紀錄第 2 頁第 18 行)，自無不許申請人補充或更正陳述之理。

三、次按勞資爭議處理法第 39 條規定：「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。」、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。」又基於工會法第 35 條第 1 項、第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項規定者，裁決委員應作成不受理之決定，但其情形可補正者，應先限期令其補正。勞資爭議處理法第 41 條第 1 項與同法第 51 條第 1 項；不當勞動行為裁決辦法第 15 條亦有明文。

四、本件申請人所主張相對人否准其會務假申請之部分，相對人分別業於 108 年 5 月 4 日以頭市財行字第 1080011382 號函(見申

證 2 第 4 頁)、108 年 6 月 6 日以頭市財行字第 1080014785 號函(見申證 4 第 4 頁)、108 年 7 月 9 日以頭市財行字第 1080018011 號函(見相證 17)、108 年 9 月 18 日以頭市財行字第 1080025462 號函(見申證 4 第 11 頁)、108 年 10 月 1 日以頭市財行字第 1080026757 號函(見申證 4 第 14 頁)對申請人為否准之決定,申請人於收受該函文之當時即已知悉其所主張之不當勞動行為事實,且該事實已於當時發生,申請人遲至 109 年 2 月 26 日提起裁決申請,有本會收文戳章附卷可稽,顯已逾上開法律所規定之 90 日期間,又逾越裁決申請期間非屬可補正之事項,依上開規定,此部分之裁決申請應不予受理。至申請人另主張相對人否准上開會務假後,以申請人工會幹部未完成請假手續而未到勤記曠職,並通知繳回薪資及相關獎金,亦構成不當勞動行為部分,經核相對人係在 109 年 1 月 20 日始發函記曠職且通知繳回,此有該函文附卷可查(見申證 1 第 4 至 19 頁),該部分之裁決申請即應自斯時起算期間,則申請人既於 109 年 2 月 26 日申請裁決,即無逾越裁決申請期間,此部分申請程序上應為合法。另相對人亦陳明祇有否准會務假部分超過 90 日,而記曠職處分並要求繳回薪資部分並未超過,相對人對此部分僅主張實體上無理由等語(見本件 109 年 4 月 29 日第 1 次調查會議第 3 頁第 6 至 9 行),是本會就此部分之裁決申請應予受理,並無疑義。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 107 年 1 月 11 日兩造進行團體協商，申請人工會認為當日有許多問題，兩造並未達成協議：

1. 相對人 107 年 2 月 12 日發文字號函載：頭市財行字第 1070003993 號 107 年 1 月 11 日第一次團體協商會議紀錄，提案三第一點...相對人依工會法施行細則第 32 條所載會務範圍審查給假，...決議第一點第一至三款...及第二點為免造成公所人力臨時短缺，無法正常推行政務，除有不可抗力事由，工會同意申請會務假時均於七個工作日前來函申請，函內明確敘明該申請之必要性及正當性，並檢附相關證明文件供相對人審查。

(參申證 11)

2. 然前述說法並非申請人工會本意，也違反工會法相關法規，故申請人工會於 107 年 2 月 9 日便回函反對，並要求修改前述決議內容。申請人工會主張：「基於保障會務正常運作及工會自主原則，理監事會議應每月核給全體理監事公假，參加上級工會之活動，也應依本會會務需求給予不限人數之會務公假，若有臨時緊急性事由，也應開放本會於七日內申請公假。」

3. 申請人工會並於 107 年 1 月 18 日寄發頭企工字第 10701030 號函，請苗栗縣政府勞服科說明前述會議之相對人提案，縣政府回覆函文表示：相對人逾越法令之要求，如僅給予三個月一次理監事會議公假、限制本會參加上級工會活動人數、要求七日前申請公假等等，應尊重工會之主張（參申證 12）。相對人則於 107 年 3 月 6 日以 1070003886 號函回覆申請人 107 年 2 月 9 日發文字號頭企工字第 107020901 號函，表示雙方公假核給標

準仍在協議當中（參申證 13）。

4. 依據前述事實過程及相關法令，申請人工會 106 年 12 月 3 日成立至今，每月會務假申請只提供 1.申請書（註明事由、地點、時間） 2.會後檢附簽到表。107 年 1 月 11 日起，相對人均核准申請人工會提出之會務假申請（參申證 14），故會務假之申請已形成長年之慣例。

(二) 相對人自 108 年 5 月起開始刁難申請人工會理監事申請會務假過程，並於 109 年 1 月 20 日對申請人工會理監事為不利待遇：

1. 申請人工會申請 108 年 5 月分工會會務假，第 1 次相對人回文核給半日公假，申請人工會遂重新再發文一次，針對會務公假補充說明，相對人回文准假核給時數與前次相同外，更有張 OO、陳 OO、賴 OO5 月 15 日原核給半日公假改為不准假、5 月 22 日陳 OO 原核給半日公假改為不准假。申請人工會遂於 5 月 21 日第 3 次發文請相對人核給所申請之時數，相對人回函依然維持半日公假及不准假。
2. 相對人並於 108 年 6 月 5 日來函要求申請人工會補正說明資料、於 7 日內補正請假手續，申請人工會則於 108 年 6 月 10 日回函相對人說明一切皆已依照 107 年會務假之請假手續辦理，相對人未再針對 5 月分會務假提出任何要求。申請人工會遂同樣依上述請假手續申請 108 年 7 月、8 月會務公假，相對人皆照准核給。108 年 7 月 10 日相對人來文要求需提供 GPS 等佐證資料，申請人均有回覆關於核予公假規定，已盡釋明義務（參申證 18）。相對人卻於 109 年 1 月 20 日來函針對工會幹部以曠職處分論處，

並要求追繳曠職之所得（參申證 15、17），為對申請人工會理監事之不利待遇。

(三) 申請人工會經會員大會決議，加入苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會，申請參與該上級工會活動會務假，符合工會法施行細則第 32 條第 1 項第 3 款規範「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」範疇：

1. 依 107 年 12 月 2 日第一屆第二次會員大會會議紀錄第三案「擬請同意加入苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會案，提請大會審議」。決議：加入苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會，全體 49 位出席者全體通過（參申證 19），另依據苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會章程第 16 條「本會下設分會之基層組織，分會以鄉鎮市清潔隊及企業工會劃分一單位為原則，每一分會設幹事長，幹事長人數以會員數劃分為原則。任期與理事同，前項幹事長具本會理、監事資格者不得擔任之，其幹事長之人選由該分會推舉之，分會之組織管理通則另訂之。」及第 34 條第 5 項「理事長職權如左：五、理事長列席鄉鎮市公所清潔隊、企業工會例行會議」（參申證 8 申請人之工會章程第 16 條及第 34 條第 5 項）。
2. 申請人工會經會員大會決議，加入苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會，申請參與該上級工會活動會務假，應符合工會法施行細則第 32 條第 1 項第 3 款規範。

(四) 相對人 107 年至 108 年 4 月間均正常核准申請人工會會務假申請，然申請人工會 107 年 10 月間提出「追討會員 5 年加班費」

勞資爭議後，相對人並未依法妥處，且於 108 年 5 月起，開始針對工會會務假申請進行刁難，明顯違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款：

1. 申請人工會自 107 年 6 月 10 日舉辦會員勞教，凝聚共識，爭取 5 年來相對人短發之加班費，經與會員持續討論後，於 107 年 10 月 29 日發出函文，要求相對人返還申請人工會會員短少加班費，然相對人並未依法妥處，導致申請人工會不得已，逐步走向勞資爭議與訴訟途徑。「追討會員 5 年加班費」議題已進入民事訴訟程序，涉及人數達 50 人、積欠金額數百萬，足見相對人有充分妨礙申請人工會活動與對工會理監事為不利待遇之動機。
2. 相對人於 108 年 5 月起，開始針對工會會務假的申請進行刁難，顯與申請人工會提出之「追討會員 5 年加班費」勞資爭議有時間之密接性。相對人意圖藉由刁難申請人工會理監事之會務假，妨礙申請人工會爭取權益之工會活動（參申證 16）。

(五) 請求裁決事項：

1. 確認相對人否准申請人工會理事長夏 OO、常務理事黃甲 OO、監事召集人陳 OO、理事張 OO、理事黃乙 OO、理事賴 OO 等 6 人於 108 年 5 月 8 日、11 日、15 日、17 日、22 日、6 月 26 日、28 日，7 月 15 日、9 月 18 日、10 月 14 日、25 日、28 日、29 日會務公假，並據此記曠職及扣薪之行為，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。
2. 命相對人撤銷第一項曠職處分及扣薪處分，且第一項否准期日

應改為會務公假。

(六) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 本件事實簡述：

1. 申請人相對人於 107 年 1 月 11 日召開團體協商會議紀錄，對會務假之給予方式雙方決議：「一、...本所與工會協議後工會同意給假原則惟在不影響公務的情況下逐案審查、依該申請之正當性與必要性覈實給假...標準如下：1. ...本所有就個案事實加以認定准駁與否之權限，符合會務公假之要件者本所應予同意，工會亦不得濫用會務公假。...二、除有不可抗力事由，工會同意申請會務假時均於七個工作日前來函申請，函內明確敘明該申請之必要性及正當性，並檢附相關證明文件供本所審查。」（參相證 8）。而申請人於 106 年 12 月 3 日成立，自 107 年 1 月 11 日協議之前並無申請會務假前例，107 年起申請人工會開始以辦理工會會務為由申請會務假，其事由僅為每月理監事定期、臨時會議、參與上級工會或主管機關辦理之勞工教育及每月半日之帳務等內務處理，相對人考量申請人工會初創，具諸多法規事務須熟悉辦理，對申請人申請會務假，均秉持互信原則，依據上開協商決議，核給公假。

2. 次查，然自 108 年起，申請人即以各式理由大量申請會務假，如勞工職安衛生委員會草案規劃、工會會員福利草案制定（相證 11，迄今尚未向相對人提出任何草案）、會員申訴處理（會員均為上班時間，並無申訴案件須於上班時間處理）、籌備會員

大會布置場地（108 年 7 月 26 日請假事由，經實地查勤並未在場布置）等，工會幹部申請會務假總時數自 107 年每月平均約 200 小時遽增為 108 年每月約 300 小時（參相證 1），已相當於至少一位以上全職會務人員之工作時數。相對地，申請人工會成員自 108 年 7 月起甚至由 103 人減少為約 80 人，迄今 75 人，惟工會假申請不減反增，除有違常理，申請人亦有濫用會務假之嫌。

3. 再查，相對人依雙方 107 年協議及工會法第 36 條規定，審酌必要性核給公假，如申請人確有辦理非約定及慣例會務之需求，嗣審核申請人相關證明請假必要性後亦給與工會會務公假（參相證 8），若認申請人須提供相關證明者，亦多次請申請人補件以補正申請之缺漏，惟申請人迄今仍未補正。
4. 復查，相對人為釐清申請人之會務需求，擬討論重新訂定會務假給假方式及請假須備證明文件，相對人主動定 108 年 7 月 19 日與申請人協商，嗣因申請人工會幹部因素及工會幹部改選，兩造之協商延至 108 年 9 月 23 日，協商會議相對人重申核給會務假之原則依據申請人申請之正當性、必要性覈實給假獲申請人同意並達成決議(參相證 3):「1.除有緊急或不可預測之事由，每月會務假均於當月 1 日前 10 個工作天前提出申請，並檢附相關證明文件如附表。 2.另請補齊 108 年 5-6 月會務假缺漏文件供公所審核，審核後若未准假部分，請改以其他假別登記。」。
5. 末查，惟申請人自 108 年 9 月 23 日協商後，對部分之會務假仍未提供相關證明文件與相對人覈實給假。相對人嗣於 108 年 11

月 5 日至 108 年 12 月 11 日分別以 4 件公函（頭市財行字 1080030468、1080030715、1080033780、1080032894 號函）及 LINE 通知（參相證 5）申請人遵守協議補件，並告知若未補件，或改以其他假別，將依據請假規則、相關規定以曠職核處。申請人仍罔若未聞、恣意未到勤，無視相對人之通知，相對人後於 108 年 11 月 25 日向苗栗縣政府勞工青年發展處請求協助，勞工青年發展處於 109 年 12 月 3 日與申請人會談後告知相對人申請人之態度堅決，並無補正請假手續或調解之意願，建議相對人依規定辦理。

6. 是相對人依職工工作規則，對未到勤勞工辦理曠職登記並追回溢領薪資，依據各該獎金核發要點追回未到勤勞工考績獎金、清潔獎金、安全獎金等溢領獎金，實於法有據，先予敘明。

(二) 相對人對申請人理事長夏 OO、常務理事黃甲 OO、監事召集人陳 OO、理事張 OO、理事黃乙 OO、理事賴 OO 等 6 人未准予會務公假時段記曠職、追回溢領獎金行為，屬依規定所為措施，並無對工會打壓行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 按，「原裁決決定就團結權範疇之過度膨脹，除偏離民主社會被普遍接受誠實信用原則外，復且可能發生反噬團結權之效應；蓋參加人丁○○苟無庸提出任何可供評價之證明文件以為上訴人上海銀行公務假准駁之依據，甚至未能於原裁決及訴訟程序中說明其幾近全年無法提供勞務之必要性，即可享有提供勞務 11 日而領有全年薪資之待遇，並且績效評估不得低於其他同仁，

不僅破壞誠實履約之基本原則，也無異將工會幹部相對於一般勞工而予特權階級化，團結權極可能淪為少數人鬥爭把持以要挾資方給予私人利益之工具，反而不利於工會代表性及團結力之展現，當然無從期待其發揮集體協商功能。上訴人勞動部未能體察於此，猶將參加人丁○○工會成員身分無限上綱，並...逕為上訴人上海銀行該年度對參加人丁○○考績 D 等之考成並不該當於不當勞動行為之判斷，乃為判決不備理由與未調查證據之違法云云，無非執原審所不採之陳詞再為主張，僅因原審釐清無關因素考量，致判斷與其所希冀者不同，而指原判決違法，自無可採。」最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決參照（相證 12）。

2. 次按，「雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，自有權審究該會務之實際內容是否屬實，以及所需辦理時間與公假期間是否相當等情。故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自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，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。」臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1113 號判決參照。（相證 13）

3. 再按，「前開會務假之申請，固為工會理事長之權利，惟其申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利。」臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決參照。（相證 14）

4. 又按，「依上揭規定及說明，參加人陳軍智申請會務公假，既未

依原告公司規定提出相關證明文件供原告審酌是否准假，且經原告通知均未補正，原告遂不予同意請假，即無不合。...原告因參加人陳軍智已於 101 年 2 月 3 日提出會務公假申請，逕依上開規定通知其補正提供相關證明文件，並因參加人陳軍智未補正，經發函通知不同意其會務公假之申請，業經參加人陳軍智本人收執無訛，而陳軍智即為參加人工會之常務理事（代表人），故原告未另就參加人工會上開 101 年 1 月 16 日函予以回覆或說明，於法亦無違誤。」臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1357 號判決參照。（相證 15）

5. 未按，「相對人...計七次發函通知申請人袁照雯到總務課服勤，並申請調解但未成立在案...」、「次按為免雇主不當介入工會會務，工會幹部請求會務假時，僅須釋明會務假之必要性，且於勞資關係緊張時期，雇主應容忍工會以處理會務簡式記載方式申請會務假，但勞資關係縱使處於緊張時期，尚不能免除工會幹部依照勞動契約提供勞務之義務，因之，縱使得以簡式記載方式申請會務假，亦須有從事會務之必要，否則即有假借簡式記載方式濫用會務假之嫌。經審視申證 7 郵件載：「兩位好：補充理由五書如附檔，請過目確認，第 82 頁，共 84 頁週三會提給仲裁會，謝謝。蔡律師」等語，僅就內容而言，係請袁○○及第三人林甲○○過目書狀而已，則是否有於 7 月 26 日請會務假之必要？尚未明朗；且相對人已經於 105 年 5 月 25 日、5 月 27 日、6 月 4 日、6 月 17 日、6 月 27 日、7 月 6 日、7 月 20 日計七次發函通知申請人袁○○到總務課服勤，袁照雯單以 7 月

26日需整理證據仲裁案件資料為由請會務假，難謂合理、充足；甚且，相對人於同日否准會務假時，亦無證據顯示相對人知悉申請人袁○○有如其所稱整理仲裁案件之證據資料之必要而故意否准會務假，從而，難謂有不當勞動行為之認識。」105年勞裁字第30號裁決決定書參照。（相證16）

6. 揆諸前揭法院判決及裁決要旨，勞工為辦理會務依上開規定請假時，應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，供雇主審究是否准假，始合乎工會法規定，請假亦須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。若於雇主通知工會補正請假資料，及相關證明文件，仍未補正後，雇主不予同意請假，並不該當不當勞動行為之要件。
7. 相對人對於申請人申請工會會務假一事及依據雙方107年度第1次團體協商會議紀錄第三案決議（參相證8，下稱107年兩造協議），並於109年9月23日決議再度確認107年雙方所建立之原則，並合意申請人須補正相關文件供相對人審核，及未來申請人申請工會假時應提供之文件，相對人應在合理性、必要性範圍內予以核假。
8. 次查，自108年起，申請人工會幹部（均為頭份市公所清潔隊員）常藉整理帳務為由申請3人1日（例如：108年5月15日、108年5月29日、108年7月15日、108年8月15日、108年10月14日）、4人2日（108年9月18日）之會務假（參相證2），且相對人亦非完全不准申請人以整理帳務為由請假，而係

審酌合理、必要性後給予 1 日、半日、或不准假之回覆。108 年 8 月 15 日相對人因審酌申請人工會於當月方改選，對申請人幹部交接帳務等事宜給予申請人幹部 3 人共 3 日之會務假，並無駁回申請（參相證 2、相證 11），可證相對人給假時係依據具體之必要性審酌，並非恣意准駁。

9. 另以申請人會員未及百人之規模（迄 109 年 4 月分相對人所有勞工約 200 人，申請人工會 75 人），其所主張之會務假時、日數顯有違常理。另相對人為公務機關，清潔隊員身分特殊，雖為勞工身分，卻為廣義之公務人員，相對人所僱用之勞工薪資來源皆為納稅義務人所納稅賦，若放任申請人濫用會務假恣意不到勤，無異於浪費公帑、怠忽職守。且申請人幹部頻繁缺勤之行為造成其他清潔隊員勤務加重，實屬上開最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決所擔憂勞工團結權過度膨脹之雛形，不僅破壞誠實履約之基本原則，也無異將工會幹部相對於一般勞工而予特權階級化，團結權極可能淪為少數人鬥爭把持以要挾資方給予私人利益之工具，反而不利於工會代表性及團結力之展現，當然無從期待其發揮集體協商功能，故於判斷本件相對人之行為時，應以此原則輔助判斷。

(三) 針對 108 年申請人所提出日期（參申請書第 2 至 3 頁），依序分述相對人核假原則（參相證 2）：

1. 民國 108 年 5 月 8 日：

- (1) 常務理事黃乙 OO：

申請事由：至苗栗縣產業總工會（地點位於苗栗市，車程自

相對人辦公處所約 23 分鐘) 辦理會務。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人准半日公假。

(2) 常務理事張 OO。

申請事由：處理公告欄裝設事宜。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人准半日公假。

(3) 常務監事陳 OO、理事賴 OO

申請事由：處理定期會議資料建檔。

准假情形：申請人各申請 1 日公假，相對人各准半日公假。

(4) 上開准假標準，依據 107 年兩造協議審酌開會事由及地點准許半日公假。若申請人有其他事由，並經雙方 108 年 9 月協議，請申請人補件。惟申請人仍未於期限內補件，方核處曠職。

2. 民國 108 年 5 月 11 日：

(1) 常務理事張 OO：

申請事由：處理與全國工聯會聯繫事宜。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人准半日公假。

(2) 上開准假標準，依據 107 年兩造協議審酌開會事由准許半日之公假。若申請人有其他事由，並經雙方 108 年 9 月協議，請申請人補件。惟申請人仍未於期限內補件，方核處曠職。

3. 民國 108 年 5 月 15 日：

(1) 常務監事陳 OO：

申請事由：處理與產業工會帳戶核對、處理匯款事宜、扣款發文事宜。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人准半日公假。

准假標準：上開准假標準相對人係依據 107 年兩造之協議審酌開會事由准許半日之公假。

(2) 常務監事張 OO：

申請事由：處理與產業工會帳戶核對、處理匯款事宜、扣款發文事宜。

准假情形：不准假。

(3) 理事賴 OO：

申請事由：處理與產業工會帳戶核對、處理匯款事宜、扣款發文事宜。

准假情形：不准假。

(4) 常務理事張 OO、理事賴 OO 之申請並未符合 107 年協議，亦未提出說明或佐證證明該事由係其規定職掌。

4. 民國 108 年 5 月 17 日

(1) 常務理事張 OO

申請事由：拜訪市縣聯合會業務聯繫(拜會聯合會楊秘書)。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人准半日公假。

(2) 上開准假標準相對人係依據 107 年協議審酌開會事由及地點准許半日之公假。並經雙方 108 年 9 月協議，請申請人補件。惟申請人仍未於期限內補件，方核處曠職。

5. 民國 108 年 5 月 22 日

(1) 常務理事黃乙 OO

申請事由：辦理 108 年 7 月 28 日勞工教育計畫講師聯繫。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人准半日公假。

- (2) 上開准假標準相對人係依據 107 年兩造之協議審酌開會事由及地點准許半日之公假。若申請人有其他事由，並經雙方 108 年 9 月協議，請申請人補件。惟申請人仍未於期限內補件，方核處曠職。

- (3) 常務監事陳 OO

申請事由：辦理 108 年 7 月 28 日勞工教育計畫講師聯繫。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人不准假。

- (4) 依據 107 年兩造之協議，申請人並未於期限內提出說明及佐證，證明此事屬其職掌範圍，故不予核假。若申請人有其他事由，並經雙方 108 年 9 月協議，請申請人補件。惟申請人仍未於期限內補件，方核處曠職。

6. 民國 108 年 5 月 29 日

- (1) 常務理事黃乙 OO

申請事由：第 2 次座談會（隊本部區）處理申訴事宜。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人准半日公假。

- (2) 常務監事陳 OO、理事夏 OO、理事賴 OO

申請事由：臨時會議紀錄資料整理、5 月分對帳及財務報表核對。

准假情形：申請人各申請 1 日公假，相對人各准半日公假。

- (3) 上開准假標準相對人係依據 107 年兩造之協議審酌開會事由及地點准許半日之公假。若申請人有其他事由，並經雙方 108 年 9 月協議，請申請人補件。惟申請人仍未於期限內補

件，方核處曠職。

7. 民國 108 年 6 月 26 日

(1) 常務監事陳 OO

申請事由：組訓會議 13-處理會員陳情案件。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人不准假。

- (2) 依據 107 年兩造之協議，申請人並未於期限內提出說明及佐證，證明此事屬其職掌範圍，故不予核假。若申請人有其他事由，並經雙方 108 年 9 月協議，請申請人補件。惟申請人仍未於期限內補件，方核處曠職。

8. 民國 108 年 6 月 28 日

(1) 常務監事陳 OO

申請事由：臨時會議紀錄資料整理、6 月分對帳及財務報表核對、總務會議。

准假情形：申請人申請 1 日公假，相對人准半日公假。

- (2) 依據 107 年兩造之協議，審酌事由及地點准假半日。

9. 民國 108 年 7 月 15 日

(1) 常務監事陳 OO、理事夏 OO、賴 OO

申請事由：上午：第 20 次定期會務財務報告審核建檔、會務資料彙整、退會會員發給現金。

下午：會員名冊名額確認、扣款資料刪除退會者、6 月轉帳資料錯誤訂正

准假情形：申請人各申請 1 日公假，相對人各准半日公假。

- (2) 上開准假標準相對人係依據 107 年兩造之協議審酌開會事

由及地點准許半日之公假。惟申請人仍未依 108 年 9 月協議於期限內補件，方核處曠職。

10. 民國 108 年 9 月 18 日

- (1) 常務監事陳 OO、理事賴 OO、理事長夏 OO、常務理事黃甲 OO

申請事由：總務組，財務報告彙整扣款發文事宜。

准假情形：申請人各申請 1 日公假，相對人不准公假。

- (2) 未提出進一步說明財務整理需 4 人請會務假辦理之理由，爰不准假，申請人亦未依 108 年 9 月協議於期限內補件，方核處曠職。

11. 民國 108 年 10 月 14 日

- (1) 監事陳 OO、理事賴 OO、常務理事黃甲 OO

申請事由：總務會議：針對產工匯款及本會匯款金額不符部分核對，總帳與存簿金額不符部分核對。

准假情形：申請人各申請 1 日公假，相對人各准公假半日。

- (2) 上開准假標準相對人係依據 107 年兩造之協議審酌開會事由及地點准許半日之公假。相對人於 108 年 11 月 5 日、19 日、25 日，12 月 9 日、11 日通知限期補正或提出釋明（參相證 5），申請人未與補正或釋明，爰核處曠職。

12. 民國 108 年 10 月 25 日

- (1) 理事長夏 OO

申請事由：第 1 屆第 23 次臨時理監事會議，後更改為參加 108 年勞裁字第 24 號案件詢問會議。

准假情形：申請 1 日公假，相對人不准假。

- (2) 申請人除理事長外請會務假之理監事，相對人皆准予 1 日公會假，惟理事長夏 OO 當日並未出席，僅其他請假之理監事出席該會議，亦未於時限內提出說明及證明文件。相對人於 108 年 11 月 5、19、25 日，12 月 9、11 日通知限期補正或提出釋明，申請人未與補正或釋明，爰核處曠職。

13. 民國 108 年 10 月 28、29 日

- (1) 理事賴 OO、常務理事黃甲 OO、監事陳 OO

申請事由：參加全國環保總工會勞工教育。

准假情形：申請 1 日公假，相對人各不准公假。

- (2) 上開理監事並非開會通知單所載應出席、列席人員，對於該次勞工教育會議對通知單列於出席名單之理事張 OO 則准假 2 日。相對人於 108 年 11 月 5、19、25 日，12 月 9、11 日通知限期補正或提出釋明，申請人未與補正或釋明，爰核處曠職。

14. 相對人依據上開兩次勞資協商決議，請相對人補正未果，依規定以曠職論處，並向其請求溢領薪資、清潔獎金、安全獎金等津貼，屬合理審查，並未影響工會自主性：

- (1) 按「二、職工曠職者...按日扣除工資...三、未經准假或假滿未經續假，而無故擅不出勤者，以曠職論」、「四、獎金按月發給，並依下列規定辦理：(二) ...曠職或曠工者，半日以內（含半日），每次扣發當月獎金五分之一，半日以上至一日，每次扣發當月獎金五分之二」、「五、有左列情形之一者，

全月不發給獎金：(二) 受申誡以上處分或曠工、遲到、早退紀錄者」苗栗縣頭份市市公所職工工作規則第 17 條、苗栗縣頭份市公所清潔獎金支給要點第 4 條、苗栗縣頭份市公所環保車輛駕駛安全獎金支給要點第 5 條第 2 款分別定有明文。

(2) 查相對人依據上開兩次勞資協商決議，請相對人補正資料未果，依據上開規定將未與核假部分以曠職論處，向其請求溢領之薪資、清潔獎金、安全獎金等津貼，係依據相關規定合理審查，未影響工會自主性，更無對工會幹部差別待遇。

15. 另申請人稱苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會為申請人上級工會，相對人先前依據互信原則，核予相關會務之會務假，惟因申請會務假浮濫，相對人於 108 年 11 月 25 日請示苗栗縣政府勞青處，方得知該會與申請人工會為友會性質，非屬工會法施行細則第 32 條第 3 款所規定「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」得協商約定給假之範圍，此有苗栗縣政府函釋在案（參相證 7），申請人關於苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會申請之工會假不合於規定，相對人駁回申請，誠合於規定，並無違反工會法第 35 條第 1 款及 5 款。

(四) 107 年團體協商會議紀錄提案三決議，申請人與相對人已達成共識，申請人須提出資料供相對人審核，申請人嗣後不承認該協商決議實無理由：

1. 申請人稱：「...自 107 年 1 月 11 日起，相對人均核准申請人工

會所提出之會務假已形成長年之慣例」云云，與事實不符。

2. 107 年團體協商會議紀錄（參相證 8），申請人並未否認決議內容，僅就理監事會議是否每月召開有不同意見（參申證 12），於申請人函詢苗栗縣政府後，僅請相對人就理監事會議會務假改為每月 1 次。後續申請人以理監事會議為由申請會務假，相對人完全准假不曾否准（參相證 2）。再由申證 12 頭份市公所企業工會函文觀之，申請人對 107 年團體協商會議紀錄，除上開理監事會議部分外，並無任何異議，申請人 107 年起至本件不當勞動行為裁決申請前，雙方皆以此方式申請、准駁，申請人逕稱「107 年 1 月 11 日起，相對人均核准申請人工會所提出之會務假已形成長年之慣例」云云，實無理由。

3. 再查，107 年團體協商會議紀錄逐字稿第 26 頁以下會議紀錄譯文（相證 19），可證雙方對於工會聯合組織等相關活動之會務假申請，就請假之標準達成須提出相關函文資料證明確有該函文所示活動之合意，相對人方可據以審核；另就會務假必要性於 107 年間團體協商會議紀錄，因申請人知悉其工作休假本身即周休二日、且身為廣義之公務員，故兩造決議盡可能以工會幹部自己之時間做為會務執行之時間。

(五) 相對人已通知申請人依工會法規定，請檢附證明文件以為公假准駁依據，申請人仍未依規定補正，即不應認已完成會務假請假程序：

1. 按，「勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加

以認定、審酌之權。故為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自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，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。」最高法院 90 年度台上字第 2282 號判決參照（相證 20）。

2. 次按，「惟被上訴人對丁○○所請上開公假批示「退件：辦理會務請公假時，應備妥相關辦理事項、抵達地點及所需時間之具體證明文件，憑以核假。退請補證。」、「退件：請依工會法補送證明文件。」，亦有請假單批核退件電子假單、員工差假請示單可考。被上訴人有權審究該會務之實際內容是否屬實，及所需辦理時間與公假期間是否相當，被上訴人既已批示令丁○○依工會法規定，檢附相關證明文件以為公假准駁之依據，丁○○未依規定補正，於法未合，所請之上開公假，並未完成請假程序，洵堪認定。」最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決參照（相證 21）。

3. 揆諸前揭最高法院實務，工會法第 35、36 條之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間始得向雇主請給公假，且雇主有權審核：（1）該會務之實際內容是否屬實。（2）所需辦理時間與公假期間是否相當。（3）衡量其有無必要性及

繁簡度，並提出相關證明文件，就個案事實加以認定、審酌，並非一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准。若雇主既已通知申請人依工會法規定，檢附相關證明文件以為公假准駁之依據，申請人仍未依規定補正，即不應認已完成工會公假請假程序。

4. 相對人衡量必要性及審認後否准係爭會務假日期，並通知申請人若認被駁回會務假確有必要，應再提供相關證明文件。然申請人對遭駁回之會務假，仍未提供相關證明文件予相對人覈實給假，將並無正當性、必要性之會務假視為理所當然。相對人嗣於 108 年 11 月 5 日至 108 年 12 月 11 日分別以 4 件公函（頭市財行字 1080030468、1080030715、1080033780、1080032894 號函）及 LINE 通知（參相證 5）申請人遵守協議提供相關證明文件供相對人審認，或改以其他假別請假，並告知若未補件，將依據請假規則、相關規定以曠職核處，是相對人之處置符合請假程序，尚無違誤。

- (六) 苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會與申請人工會僅為友會性質，非申請人上級工會，非屬工會法施行細則第 32 條第 3 款所規定「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」得協商約定給假範圍，相對人駁回此部分會務假申請，並無違反工會法第 35 條第 1 款及第 5 款之虞：

1. 按「凡在本會組織區域內工作之年滿十六歲男女駕駛、隊員、臨時人員、工友、技工，均應加入本會為會員」申請人所提之苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會（下稱清潔隊員工會）為

組織章程第三章第八條參照（參申證 8）。由清潔隊員工會章程觀之，得申請加入該會之會員為自然人，申請人企業工會不得為該會會員，故清潔隊員工會非為申請人企業工會之上級工會。

2. 申請人雖稱清潔隊員工會為申請人上級工會，相對人原依據兩造互信原則，核予相關會務會務假，惟因申請人申請會務假浮濫，相對人於 108 年 11 月 25 日請示苗栗縣政府勞青處，方得知清潔隊員工會與申請人工會為友會性質，非屬工會法施行細則第 32 條第 3 款所規定所屬工會聯合組織，此有苗栗縣政府函釋在案（參相證 7），相對人駁回申請人此部分申請合於規定，並無違反工會法第 35 條第 1 款及第 5 款之虞。

3. 另如相對人接獲申請人以上級工會有明確發文之會議或活動，相對人皆依據開會通知單所列出席人員予以核假。可參全國環保公務機關總工會開會通知單，僅列張 OO 常務理事及夏 OO 理事（相證 22）。故申請人張 OO、陳 OO、黃甲 OO、賴 OO 以此申請工會會務假，相對人核准該上級工會之常務理事張 OO2 日工會會務假，否准其他三人之會務假，自屬適法。

(七) 申請人等皆為政府機關僱用清潔隊員，職務攸關市民垃圾清運公共利益，申請會務假須依規定審核方符工會法及僱傭契約；申請人幹部會員請假時，工作量由其他清潔隊員完成，造成其他隊員怨懟及相對人管理困難。倘會務假無節制，亦有礙社會對相對人機關觀感，是相對人須於合理、必要範圍內對會務假進行准駁：

1. 工會法有關會務假之立法目的之一係以覈實給假、避免浮濫為原則。本件申請人等皆為相對人機關頭份市公所所僱用之清潔隊員，為避免影響市民垃圾清運之公共利益，清潔隊員申請會務假，須接受審核，以避免違反工會法及雙方所簽訂之僱傭契約。
2. 申請人雖一再強調其並未逾工會法所定 50 小時上限云云，然工會會務假之給予係「覈實給假」，並非「包裹式核給 50 小時」，換言之，並非於 50 小時內相對人不得詢問申請事由內容、時數、會務繁簡等據以准假之義務。
3. 再者，申請人等於「108 年 5 月至 10 月間」會務假申請時數顯遠高於 107 年、109 年申請之時數，由申請人近 3 年會務假申請准駁時數（參相證 23），107 年間，約每人每周 0.5~0.7 日之會務假即可完成會務；108 年間，申請人每人每周申請之會務假竟高達每周 0.97~1.3 日；109 年迄今，約每人每周 0.5~0.75 日之會務假即可完成會務。申請人在 107 年、109 年核准時數下仍可順利完成會務，108 年間會務假申請時數明顯遠高於 107 年、109 年時數，顯見 108 年 5 月至 10 月爭執之會務假申請之浮濫。若舉特定幹部申請、核准之會務假觀之，張 OO108 年申請會務假總日數為 66.5 日、相對人准假時數已達 56 日，平均每周上班 5 天內即請 1 日多之會務假，相較 107、109 年之日數；陳 OO108 年申請會務假總日數為 68 日、相對人准假時數已達 58 日，平均每周上班 5 天內即請 1 日多之會務假；夏 OO108 年申請會務假總日數為 50.5 日、相對人准假時數已達 46.5 日，

然由 107 至 109 年此 3 年會務假時數相較，108 年間所爭執之會務假確非必須。

4. 107 年起申請人表示因工會初創尚有諸多法規庶務等事須熟習處理，相對人亦考量此因素，對申請人申請會務假，均秉持互信原則，依據雙方協商之決議（參相證 8）核給公假，惟嗣後申請人於部分時日申請會務假，卻未於該時地辦理申請時所陳會務，如 108 年 7 月 26 日陳稱欲辦理會員大會籌備、場地布置、彩排等，卻未於申請地點辦理，破壞雙方互信之基礎。
5. 國家給付申請人等清潔隊員薪資之對價係服務公共利益之大眾清潔業務，倘若無任何節制，申請人等因浮報會務假不必上班，亦可領取年終、考績獎金，與會務假立法目的相扞格。又其他清潔隊員同事因非工會幹部，不具申請會務假權利，又必須於申請人幹部等人請假時，將渠等工作量一併完成，是申請人過度無節制申請會務假，反不利申請人工會內部之團結。又給付國家稅捐之納稅人在監督政府施政之同時豈會同意相對人無節制地給予廣義公務人員會務假？是否一般社會觀感會認為相對人對於轄下職員有怠於對申請人等管理之行政怠惰？如放任申請人濫為申請會務假恣意不到勤，無異於浪費公帑，怠忽職守，申請人頻繁之缺勤造成其他同仁勤務加重，心生不滿，頻頻向相對人抱怨勤務分配不公，有「同酬不同工」之怨懟之情，除同事間工作氛圍變質，亦使相對人管理難期公平、調度清潔隊員於執行市民清潔、清運垃圾之公務有窒礙難行之處。
6. 而申請人常無視相對人之准假與否、視請假程序於無物，逕於

簽到簿上自行簽「公假」、擅自未到勤，嚴重影響垃圾清運公務，未履行其身為勞工應工作之義務，明顯違背申請人等加入頭份市公所清潔隊「一、愛護本所榮譽，發揮團隊精神，忠誠努力執行任務」、「九、執行職務應力求切實，不得畏難、規避或無故稽延。」（參相證 6 第 3 頁）之初衷。

7. 相對人否准本件系爭會務假時數部分，曾通知申請人若認被駁回之會務假確有必要，應再提供相關證明文件。相對人嗣於以「4 件公函」及 LINE 通知（參相證 5）申請人提供相關證明文件，或改以其他假別請假，申請人置之不理或表示「需要聽從工會之指示、不可違逆工會」，可證相對人已盡通知其補正之義務。

8. 綜上，申請工會假固然為工會幹部之權利，相對人並非不願意鼓勵工會自治，惟會務假審核亦屬相對人機關義務，若相對人恣意給假，將構成怠忽職守或濫用職權，相對人必須在合理、必要下為會務假審核。

（八）答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

（九）其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

（一）申請人於 106 年 12 月 3 日由苗栗縣政府准予成立。

（二）相對人 109 年 1 月 20 日發函申請人夏 OO、黃甲 OO、陳 OO、張 OO、黃乙 OO、賴 OO 等 6 人，以其未完成請假手續而未到勤為由記曠職，並通知繳回薪資及相關獎金。

四、 本案爭點：相對人以申請人夏 OO、黃甲 OO、陳 OO、張 OO、黃乙 OO、賴 OO 等 6 人於 108 年 5 至 10 月間數次未完成請假手續而未到勤，記曠職處分並要求繳回薪資等行為，是否違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。次按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該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 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款及第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

- (二) 續按 100 年 5 月 1 日修正施行工會法第 36 條規定：「（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 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」。又為明定工會理事、監事得請公假辦理會務之範圍，以免勞資雙方於會務之認定產生爭議，100 年 4 月 29 日修正發布，100 年 5 月 1 日施行之該法施行細則第 32 條則規定：「本法第 36 條所定辦理會務，其範圍如下：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。」；嗣為消弭工會辦理選舉所衍生會務假之爭議，爰修正上開施行細則，增訂工會理事、監事辦理工會選舉得請公假辦理會務之範圍，而為現行施行細則第 32 條規定：「本法第 36 條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召

開會議、辦理『選舉』或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。……（其餘規定同增訂前）」，可知企業工會之理、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，得先與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假；如無約定，則工會理、監事有前揭細則第32條所定辦理會務範圍之事項者，即可於上開法定時數範圍內請會務公假辦理會務。不論有無約定，會務假之申請固為工會理、監事之權利，惟其申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利；另一方面，雇主對於工會會務假固有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假之准駁權，藉此妨礙工會理、監事申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制工會之組織、活動（勞動部 102 年勞裁字第 17 號、105 年勞裁字第 30 號等裁決決定、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決等要旨可參）。據此，就本件而言本會自得審查申請人工會幹部所申請之系爭請假期日會務假是否基於會務之必要性所為，有無濫用會務假權利；並得審查相對人就該申請之准駁有無權利濫用之情，而構成不當勞動行為，非謂祇要申請人工會與相對人就會務假已有約定本會即不得介入審查，應先澄明。

- (三) 查申請人有關相對人否准申請人工會幹部於 108 年 5 至 10 月間系爭請假期日會務假申請之部分，固經本會認定已逾 90 日裁決申請期間而不應受理，業如前述，惟申請人餘請求事項，即相對人記曠職與通知繳回薪資及相關獎金之部分，顯與上

揭會務假之准駁有關，此觀諸該記曠職及繳回之相對人 109 年 1 月 20 日函文載明：申請人工會幹部因 108 年 5 至 10 月間（即系爭請假期日）請假手續未完備未到勤而曠職等語（見申證 1 第 4 至 19 頁）；以及該函文所稱依據相對人前 108 年 12 月 9 日頭市財行字第 1080033780 號函辦理，而該 108 年 12 月 9 日函陳明工會請求會務假未予釋明或釋明不足時，應於接獲雇主通知後儘速提出釋明或補充釋明等語（見相證 5 號第 5 至 6 頁）即明，且相對人亦自承是否記曠職、追回薪資係在認定相對人之准駁會務假行為是否違法後，依據其工作規則等相關規定所為之後續對應之程序等語（見答辯(二)書第 2 至 3 頁、(三)書第 9 頁），故本會自應審查系爭請假期日之會務假准駁是否違法，並據而判認相對人對申請人工會幹部記曠職及通知繳回薪資與相關獎金之行為是否構成不當勞動行為。相對人辯稱記曠職與追回薪資與本件無關云云，無足憑採。

(四) 依卷內事證，堪認本件申請人工會與相對人就會務假之給假標準、申請之程序等節，確業經 107 年 1 月 11 日、108 年 9 月 23 日兩次團體協商會議達成約定：

- 1、查申請人工會於 106 年 12 月 3 日由苗栗縣政府准予成立，成立不久雙方旋於 107 年 1 月 11 日召開 107 年度第 1 次團體協商會議，針對代扣會費、工會會所、會務假、及團體協商進行方式、代表人數與產生方式等節進行協商，其中，會務假部分，雙方達成：「一、清潔隊員為廣義公務員，受公

務員服務法所規範，自應負起忠實執行職務之義務。鑑此，本所與工會協議後，工會同意給假原則為在不影響公務的情況下逐案審查，依該申請之正當性與必要性覈實給假。本所依工會法施行細則第 32 條所載會議範圍審查給假，工會同意給假標準如下：1、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務：參酌多數民間團體重要幹部會議開會慣例為每季 1 次，公假時數依會議與性質覈實給予，本所有就個案事實加以認定准駁與否之權限。符合會務公假之要件者本所應予同意，工會亦不得濫用會務公假。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：工會同意依活動或集會之性質及時段，覈實給予公假，本所亦表支持。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：工會同意參加直屬工會聯合組織辦理全國性活動或集會，依活動或集會之性質及時段覈實給予公假，核給公假人數以 1 至 3 人為原則，並依活動或集會之必要性與正當性，覈實給假，本所亦表同意。二、為免造成公所人力臨時短缺，無法正常推行政務，除有不可抗力事由，工會同意申請會務假時均於 7 個工作日前來函申請，函內明確敘明該申請之必要性及正當性，並檢附相關證明文件供本所審查。」之決議。雙方復於 108 年 9 月 23 日 108 年度第 1 次團體協商會議，就申請會務假應敘明事項及應備文件一節，達成：「1、除有緊急或不可預測之事由，

每月會務假均於當月 1 日前 10 個工作天前提出申請，並檢附相關證明文件如附表。2、另請補齊 108 年 5 月至 6 月會務假缺漏文件供公所審核，審核後若未准假部分，請改以其他假別登記。」之決議。上情除有申請人勞工團體登記證書、兩次團體協商會務紀錄在卷可憑（見相證 8、4），申請人並對該 108 年 9 月 23 日所達決議內容不爭執（見本件 109 年 6 月 2 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第 16 行），堪信為真。

- 2、申請人工會固於本件程序否認兩造於 107 年 1 月 11 日團體協商會議針對會務假達成協議云云，並提出工會於 107 年 2 月 9 日之函文為據（見申證 13），然依該函文之說明，可知申請人工會係在雙方協議後，自行發函詢問苗栗縣政府，得該府回復後，向相對人發函主張，就已協議之內容中有關下開 3 項，分別為：(1)理監事會亦應每月核給全體理監事公假、(2)參加上級工會之活動，亦應依工會需求給予不限人數之會務假、(3)若有臨時緊急性事由，亦應開放工會於 7 日內申請會務假，表明惠請相對人修改，如有必要時再行召開協商會議討論等語；復查申請人工會於本會則改陳稱：上開第(3)項申請時間並無不同意，且除上開第(1)、(2)項外相證 8 提案三其他決議內容均無不同意等語（見本件 109 年 6 月 2 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第 8 至 11 行），益徵申請人工會確實有與相對人於 107 年 1 月 11 日團體協商會議針對會務假達成協議，祇是協商後認有兩項疑義，要求再行

協商而已。況申請人工會自承 107 年 1 月 11 日以後即是依照相證 8 決議一給假標準 1.、2.、3.之事由辦理，並在會務申請前 7 日檢附相關證明文件，發函相對人申請會務假等語（見同頁紀錄第 1 至 4 行），經核與卷附申請會務假函文相符，難認申請人工會未同意系爭 107 年 1 月 11 日協議結果。至申請人工會固曾於本件第 2 次調查會議稱相證 4 即 108 年 9 月 23 日協議，申請人工會方祇有出席並未達成合意云云，惟於第 3 次調查會議則改稱對該協議並無意見（見該次紀錄第 3 頁第 16 行），且觀諸申請人工會就系爭請假期日與相對人往來函文，多次援引 108 年 9 月 23 日協議（見相證 30），並無爭執該協議之效力，即難否認雙方已於 108 年 9 月 23 日達成協議。

(五) 有關申請人所請系爭請假期日會務假，相對人有部分之否准，應有不當，相對人據此對申請人工會幹部記曠職之行為，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查兩造對申請人主張系爭會務假申請期日之准駁情形、審核理由及工會補件情形，均同意以相對人所整理之彙總表（見相證 2）作為本件審理依據（見本件 109 年 6 月 23 日第 4 次調查會議紀錄第 1 頁第 7 至 10 行），是本會即按該彙總表逐一審查認定。又系爭請假期日遍布 108 年 5 至 10 月間，其中跨越申請人工會幹部改選，各幹部職稱業經變動，惟仍以上開相證 2 彙總表所記載申請當時之職位稱之，且依該彙總表，請假幹部為眾，本會僅就本件申請人請求裁決事項範

圍為審查。合先敘明。

2、系爭 108 年 5 月 8 日請假期日：

(1) 第 1 項事由「處理會務-辦理本會與其他會聯繫事務（至苗栗產總接洽入會事宜）」部分：

- ① 申請人主張經過理監事會議通過指派理事長劉文賢、常務理事黃乙 OO 參與苗栗產總入會事宜。請假各 1 天之理由在於需要交通往返時間，除了苗栗產總之外，另外還有去苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會，所以需要一整天的時間。關於參加後者產業工會的活動事先並未告知相對人，而是事後提出參加該會活動之簽到簿。補件情形詳申證 2 第 19、20 頁說明五。准假往來函文詳相證 25、26。另 108 年 9 月 23 日核處曠職的部分無相關公文。相對人則抗辯之所以只核給該 2 人各半日之原因，在於苗栗市與頭份市車程只需 30 分鐘，故相對人認為處理相關事務半日即可，申請人如需拜會其他工會，應提供相對人相關事證，相對人會依據事證再予准駁。雖然申請人有提出參加產業工會之簽到簿，但所提出簽到簿相對人無法判斷其真偽，且無法判斷申請人是否真的有參加該會議或活動，類似相證 27 第 11 頁之情形，故相對人無法判斷是否核准公假。

- ② 此項事由核屬兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。相對人雖辯稱苗栗縣產業總工會位於苗栗縣苗栗市，申請人設址該縣頭份市，考量

兩地車程往返時間，故祇核給常務理事黃乙 OO 半日會務假云云，惟申請人當日除至苗栗縣產業總工會外，尚有前往「苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會」，固然自認申請當時並未告知相對人（見本件 109 年 6 月 23 日第 4 次調查會議紀錄第 2 頁第 4 行），亦未載明於申請函文中（見申證 2 第 6 頁、相證 27），惟嗣後有提出參與該產業工會活動之簽到簿予相對人審核，此為相對人所不爭執（見同筆錄第 3 頁第 11 行），自己按照 108 年 9 月 23 日協議後附「會務假申請應檢附文件」附表所載：「1.辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務：常見事由為『拜會其他局處或工會』、應備證明文件為『開會通知、簽到簿、合照、GPS 定位、完工照片或其他可資證明之紀錄』」辦理（見相證 4），詎相對人仍認為申請人未補件而記常務理事黃乙 OO 曠職半日，顯然違背上開協議，濫用會務假准駁權至明。

(2) 第 2 項事由「處理會務-處理公告欄裝設事宜（共 3 處需建置）」部分：

- ① 申請人陳稱公布欄有 3 處，分別於頭份市公所隊本部、垃圾場及資源回收場，後兩者位置相鄰，指派常務理事張 OO 是經過理監事會決議，因為張 OO 具備安裝技能以及工具；請假 1 日理由在於需要去廠商處（位置於頭份市自強路，位在市區）拿公布欄，再回上開三處安裝，

安裝前需要勘查及評估安裝之位置等情形，隊本部與後2者相距來回半小時，上午至垃圾場及資源回收場安裝，下午回到隊本部安裝。對此，相對人則謂因從文字上判斷僅知悉要安裝三個公布欄，故認定只需半日即可完成，若申請人需要一整天時間安裝，應事後提出安裝照片作為佐證，相對人於6月5日函文（參相證27第7頁）有要求申請人補正請假手續，11月19日亦有發文要求申請人補正請假手續（參相證5第2頁），後續申請人並未補正。

- ② 此項事由同屬兩造107年1月11日協議會務假核准之第1項情形（見相證8）。申請人所述須請假1日之理由於申請該事由時未見函文有何記載（見申證2第6頁、相證27），申請人亦無明確告知，相對人即無從知悉，而單憑申請函文文字所載設置3處等語核給常務理事張OO半日會務假，並無明顯濫用核准權限之情。況如申請人認給假不足，仍可向相對人補充申請，相對人嗣後亦多次發函給予申請人補正之機會（見相證5、6），申請人始終未予補正，自違反108年9月23日後附「會務假申請應檢附文件」附表記載：「5.拜會其他局處或工會：應備開會通知、簽到簿、合照、GPS定位、完工照片或其他可資證明之紀錄」之決議（見相證4），難認相對人之核假無據。

- (3) 第3項事由「處理會務-定期會議資料建檔（5/2財報檢視

及會議紀錄建檔)」部分：

- ① 申請人主張常務監事陳 OO 與理事賴 OO 負責文書、行政事務、總務、財務，2 人固定處理會前會後會議資料（包括財務報告），平均 1 個月需 1 天處理（會務繁忙時不只 1 日），故指派該 2 人處理。請假各 1 日的理由為須整理會議前之資料包括議程及上次會議紀錄，以及會議後的會議紀錄、財務報表，且因會議場所都是跟別人租借，整理資料也需要時間，故評估需要一整天時間。相對人則以依照該請假事由，相對人認定只需兩人各半日即可處理完畢，況且該月財務報表之部分，申請人於 5 月 8 日、15 日、29 日皆以核對財務報表的理由請假，相對人也都准予每人半日等詞置辯。
- ② 此項事由亦屬兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。經核申請人申請時並無明確敘明 2 名幹部各請假 1 日之理由，相對人無從知悉，且以 108 年 5 月分而論，申請人多達 3 日均以有關帳務核對、財務報表等相關事由申請會務假，相對人綜合考量後僅准該 2 名幹部各半日會務假，難謂不當。況同前述相對人曾多次發文要求申請人補正敘明，卷內查無申請人有何舉措，有違 108 年 9 月 23 日決議，相對人之核假應屬有據。

3、系爭 108 年 5 月 11 日請假期日：

事由為「處理會務-全國工聯會與本會事務聯繫（頭份企工

陳報追補加班費事宜)」：

- (1) 申請人陳稱張 OO 是苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會的理事長，故指派他作為本會與全國環保公務機關總工會聯繫，另外苗栗縣各鄉鎮市公所皆有追補加班費之情形，所以由張 OO 來處理此事較為適當；請假 1 日的理由為因為鄉鎮與鄉鎮間距離遙遠，故來回須要時間，評估認為請假 1 日為適當。相對人就此則稱依照該請假事由，相對人認定只需半日即可處理完畢。另依照上開申請人所述有關各鄉鎮市公所追補加班費情形並非申請人會務，應該屬於張 OO 身為苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會之理事長之事務，而非申請人工會會務活動。相對人是今日才知道其他鄉鎮市公所加班費的事由是本日的請假事由。
- (2) 此項事由屬於兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。查申請人為其會員追補加班費係為處理勞資爭議，或促進其會員之勞動條件，應係申請人之任務（申請人工會章程第 5 條規定參照），則為辦理該事項，即應屬申請人之會務範圍，相對人辯稱非屬會務云云，並無可採。然依申請人工會章程第 4、6 條規定（見相證 24），益徵申請人係以「苗栗縣頭份市」行政區域為其組織區域；並以該組織區域內受僱於相對人暨所屬機關、單位之勞工及約聘僱、臨時人員為工會會員，且申請人對相對人提出追補加班費之民事訴訟，係經其會員（即上開組織區域之會員）之簽署同意後所為，此有申請人 108 年 5

月 8 日函文在卷可查（見申證 33-1），是上開請假期日所處理之追補加班費事宜，應無跨越頭份市辦理之必要，申請人所謂鄉鎮間距離遙遠須請假 1 日處理會務云云，洵無足採；況申請人於申請時並未告知相對人有跨鄉鎮市區處理追補加班費之必要，嗣後亦無提出相關證明文件，難認已符合請假手續，相對人未依申請人所請核給全部會務假，難認無據。

4、系爭 108 年 5 月 15 日請假期日：

(1) 第 1 項事由「處理會務-第 1 次座談會（垃圾廠區）處理會員申訴事宜」部分：

- ① 申請人主張因當時申請人工會遇到會員大量退會情形（申請人工會約 103 人，當時約 50 多人欲退會），所以必須召開座談會與會員溝通了解退會之情形與原因，且配合 103 人會員各自上班時間，所以指派 5 位幹部分組、分時段進行，經過座談後原 50 多人欲退會，最後只 28 人退會；請假各 1 日之理由在於所有會員並非在同一時段上班，須按照會員各自上班時間分組、分時段進行。相對人抗辯申請人工會 4 月 24 日發函一次請求數日數人之會務假，勾稽 5 月 29 日與 5 月 15 日請假事由均為辦理會員申訴事由，故只准此兩天辦理相同事務之請假人（理事長劉文賢、常務理事黃乙 OO）之請假已足，其餘均不准假，補正情形如上（參相證 5），陳 OO 之部分雖然在第一項事由不准假，但在同日第二項

事由有准半日，又未補正而有半日的請假或到勤上班，故記曠職半日。

- ② 此項事由核屬兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。經核申請人考量上揭退會人數眾多、工作時間非同一等因素，似有指派多名幹部 1 整日會務假與該會員進行座談之必要性，惟上開具體事由非在申請當下告知相對人，且同月分 29 日申請人亦以相同事由請會務假，辦理該事由僅須 2 名幹部已足，則相對人綜合考量兩日請假情形，在申請人未明確告知上情之下，祇批准 5 月 15 日與 29 日兩日「同時」有請假之幹部給予各半日會務假，難認明顯濫用准駁權限。其次，申請人雖有提出 5 月 15 日組訓會議簽到表作為補充證明文件（見相證 27 第 11 頁），惟依該簽到表之內容，無從認定該組訓會議與「第 1 次座談會（垃圾廠區）處理會員申訴事宜」之所申請事由直接有關，又該簽到表所示出席該會議之人員與申請會務假之幹部並不相同，難遽認已依 108 年 9 月 23 日決議補正必要證明文件，併為敘明。

- (2) 第 2 項事由「本會帳務及產工帳務核對、處理匯款事宜、處理扣款發文事宜」部分：

- ① 申請人復稱常務監事陳 OO 與理事賴 OO 負責文書、行政事務、總務、財務，2 人固定處理故只派該 2 人，另外常務理事張 OO 是苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業

工會理事長，本會與該產業工會帳務上有些問題，故指派張 OO 處理此事。因為需要配合銀行上班時間處理此事，且事後還須核帳等，故評估須各 1 日的時間。就此，相對人謂因為是帳務核對，依照相證 26 第 5 頁下方承辦單位欄位所擬意見二，且 5 月 8 日、15 日、29 日共 3 日均處理帳目，給予常務監事 5 月 15 日半日處理已足。

- ② 此項事由亦屬兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。申請人此部分係申請常務監事陳 OO、常務理事張 OO、理事賴 OO3 人各 1 日會務假，然依申請人工會章程第 19、26 條規定，足徵審核工會財務帳目為監事職權，難謂與理事有關，且兩造不爭執「有關整理帳目的部分，是屬於相證 8 決議一、1. 之類型，核給的人數是 1-3 人，每次每人半天，每月 1-2 次，若有更多會務公假的需求，須提供相關資料，相對人會再依據該資料核給會務公假。」之處理方式（見本件 109 年 6 月 2 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁第 12 行），相對人據此祇准常務監事陳 OO 半日會務假，而不准理事賴 OO，難認不當。至常務理事張 OO 部分，申請人主張伊同時為苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會之理事長，故指派其處理申請人與該產業工會帳務核對事務等語，雖非無由，然上開緣由於申請函文中無法查知，申請人又在相對人不准該名幹部會務假申請時，無

提出必要性之說明，遑論證明文件之補正，相對人未為准假，洵屬有據。

5、系爭 108 年 5 月 17 日請假期日：

事由為「處理會務-拜訪市縣聯合會業務聯繫（拜會聯合會楊秘書處理有關勞工權益資訊之資料）」：

- (1) 此部分申請人主張常務理事張 OO 除了是苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會之理事長外，另外也是全國環保公務機關總工會之常務理事，所以張 OO 拜會該總工會。由於該總工會位在台北，所以考量交通來回時間及拜會時間，評估認為須要一整天請假。相對人則抗辯申請人之請假事由並非參加一日會議，只是一般拜會而已，考量拜會時間與交通時間，相對人評估只需半日即可，如有須要請假一整天，應提出相關事證，補正程序如上（參相證 5）。
- (2) 此項事由屬於兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 3 項情形（見相證 8）。申請人以常務理事張 OO 亦為該總工會之常務理事，指派張 OO 拜會，且考量交通來回時間及拜會時間等為由，請求 1 日會務假，非屬無據，對此相對人僅認係一般拜會，考量拜會時間與交通時間評估祇須半日會務假云云，並無可採。然相對人即使未依所請核給全部會務假，兩造已於 108 年 9 月 23 日透過團體協商會務達成申請人應就 108 年 5 至 6 月會務假缺漏文件應按該次會議討論之應補正文件，提出補正資料，惟申請人依然故我，不依 108 年 9 月 23 日決議補正應證明文件，相對

人維持原本核假結果，非無理由。

6、系爭 108 年 5 月 22 日請假期日：

事由為「處理會務-辦理本會勞教計畫講師聯繫（7/28 勞工教育所需講師資料及議題討論）」：

(1) 申請人主張為辦理 7 月 28 日勞工教育訓練需要事前準備，包括講師聯繫、與講師討論上課內容、場地租借（頭份市吉緣餐廳）、教材製作、報名表、簽到簿等，須分工處理，另 7 月 28 日當日還舉辦臨時會員大會，需處理理事長的辭職事宜，故除指派常務理事黃乙 OO、常務監事陳 OO 外，另指派理事長出席，考量準備事宜繁多，故評估須請假 1 日。相對人抗辯由於會務是屬常務理事執掌，故不准監事陳 OO 之請假，且評估只需半日處理即可，另外講師聯繫的部分，如只需要電話聯繫，難以想像需要兩人各請假一日來處理，且申請人所述吉緣餐廳，即在相對人頭份市公所對面不到十公尺距離。

(2) 此項事由屬於兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。經核申請人工會章程第 25 條規定擬訂工作計畫、處理工會會務洵屬理事會職權，確實無關監事，且申請時亦僅表明「聯繫講師」而已，未見及申請人上開所述包含「場地租借、教材製作、報名表、簽到簿」等其餘事項，相對人綜合考量上情而為審查，洵有所據。況申請人如認獲准之會務假有所不足，自應按 108 年 9 月 23 日決議提出詳細事由及證明文件，然始終未為，相

對人按照原本核給結果辦理，同無不當。

7、系爭 108 年 6 月 26 日請假期日：

(1) 第 1 項事由「組訓會議 13-處理會員陳情案件」部分：

① 申請人指稱因 6 月間仍然有收到許多退會申請（直到 7 月間理事長改選才平息），故須分工處理會員陳情案件。申請人工會有分 3 組：法務組、組訓組、及總務組，6 月 26 日是組訓組的會議，組訓組的成員有張 OO、黃貴宏、黃乙 OO，另外理事長劉文賢橫跨 3 組。賴 OO 雖然不是組訓組，但兼任秘書工作，故也會參與相關會議做紀錄。因為需要處理的會員陳情案件很多，故評估每人需要請假 1 日。相對人則謂相對人認為申請人 5 月已就相同事由已申請兩次會務假，如申請人認為有再請假之需求，相對人有要求提出相關事證，但申請人並未提出，故不准假。

② 此項事由核屬兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。姑不論申請人上開所指持續有會員退會、工會內部分組、各組成員暨理事長跨越各組等情，申請人於請假時或之前是否有告知相對人作為審核會務假之憑據，非無疑問，相對人在不知上情之前提下，以 108 年 5 月分同為處理會員陳情或申訴案件，已有兩次（分別為 15 日、29 日）為由，不予准假，且如前述申請人始終未依 108 年 9 月 23 日決議補正應證明文件，是相對人此部分之核假並無濫用准駁權限之

嫌。

(2) 第 2 項事由「組訓會議 13-處理會員陳情案件」部分：

- ① 申請人主張與第 1 項事由是相同，但分別請假，申請人工會幹部人手不足，所以才需要監事來幫忙處理，監事與理事長相同，均是跨組處理會務。相對人則認為監事不符合章程規範之職掌，故不准假。
- ② 此項事由同為兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。查申請人之監事與其處理工會會務而分編之內部 3 組（法務組、組訓組、及總務組），關聯性為何；以及縱然有關係，監事橫跨各組而與理事長相同一事，申請人有無使相對人知悉瞭解以作為准駁會務假之依據等節，俱存疑義，又依申請人工會章程第 25、26 條規定，監事職掌非在處理會務，第 25 條尤明定「採行或接納會員之建議」屬於理事會職權，相對人據此不准常務監事陳 OO 所請會務假，於法並無不合。

8、系爭 108 年 6 月 28 日請假期日：

(1) 第 1 項事由「臨時會議紀錄資料整理、6 月分對帳及財務報表核對」部分：

- ① 申請人陳稱因夏 OO6 月間未擔任理事長前是兼任工會會務人員，處理工會會務，所以由伊處理此項事務，另外賴 OO 負責文書、行政事務、總務、財務，故由其處理，因為事務繁多，故評估需要各請假 1 日。相對人則

稱因 6 月 3 日、28 日皆有相同事由相對人已經准假半日已足。

- ② 此項事由屬兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。經查申請人工會章程第 19、26 條規定，審核工會財務帳目為監事職權，並無關理事，故當日請假事由祇有「整理制作會議紀錄資料」一項，應由理事辦理之必要，且衡酌先前相類似事由，申請人均申請 1 日會務假而相對人祇准半日之情形（如 108 年 5 月 8 日、29 日），矧且申請人同未依 108 年 9 月 23 日決議補正應證明文件，是本次祇核准 2 名理事各半日，於法並無不合。至相對人所稱 6 月 3 日請假事由是「總務組第 19 次定期會」及「財務報告事項準備、制作報表及年報表」，與本（28）日之會務紀錄整理，似非相同事由，相對人考量此 2 日事由相同故准假半日已足，准駁理由雖非無疑，惟本會上開判斷結論並無二致，應予維持核假結果。

(2) 第 2 項事由「臨時會議紀錄資料整理、6 月分對帳及財務報表核對、總務會務 13」部分：

- ① 對此，申請人稱與第 1 項事由相同，僅是分別請假；相對人則以因常務監事雖然核對財務報表之職權，但依請假事由來看僅需半日已足等詞置辯。
- ② 此項事由亦為兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。本會審酌如上所述申請人工

會章程已明定前開請假事由中有關工會財務帳目核對一事為監事職掌，餘兩項事由皆與監事無涉，且符合兩造不爭執「有關整理帳目的部分，是屬於相證 8 決議一、1.之類型，核給的人數是 1-3 人，每次每人半天，每月 1-2 次，若有更多會務公假的需求，須提供相關資料，相對人會再依據該資料核給會務公假。」之處理方式（見本件 109 年 6 月 2 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁第 12 行），堪認相對人核給常務監事陳 OO 半日會務假，應無不當。

9、系爭 108 年 7 月 15 日請假期日：

事由為「上午：第 20 次定期會務財務報告事項審核建檔。上午：1.第 20 次定期會會議紀錄資料彙整、2.退會會員 7 月分退會逾扣款時間發給現金事宜。下午：總務組會議：1.會員名冊名額確認、2.扣款資料刪除退會者、3.6 月分轉帳資料錯誤訂正」：

- (1) 申請人陳稱因為相對人要求，故申請人請假事由分上下午記載詳細，如相證 2 請假事由欄記載，因為要開會員大會，故事務繁多，評估認為需要請假一日。相對人則謂相對人認為三人各半日已足以處理所有事情。
- (2) 此項事由屬於兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。申請人此項請假事由雖分列上、下午記載，惟其中上午部分應有重複。申請人稱因為要開會員大會，故事務繁多故估認為須要請假 1 日云云，惟所指

「會員大會」，依相證 20 請假彙整表，應係在 108 年 7 月 22 日召開，而本日所請求之辦理會務事項，係指彙整先前已在 108 年 7 月 4 日召開之「理事會、監事會第 20 次定期會議」之紀錄，兩者顯然迥然相異；其他如發放現金退會會費、轉帳資料等事由，亦無關「會員大會」，且上開諸事由中，有部分屬於理事負責，部分則為監事職掌，應有區別，矧同前述申請人依然未依 108 年 9 月 23 日決議補正應證明文件，則相對人核給 1 名監事、2 名理事各半日會務假，無明顯濫用准駁權限之情。

10、系爭 108 年 9 月 18 日請假期日：

事由為「總務組-財務報告彙整、扣款發文事宜」：

- (1) 申請人主張 9 月 18 日當時已經改組，故總務組成員有陳 OO、賴 OO、黃甲 OO，而改選後理事長夏 OO 也橫跨三組。因為要辦理交接事宜，尤其帳務處理很久，故評估認定需要請假一日。相對人抗辯 8 月 15 日的請假也是相同的申請事由，相對人已經准假三人各一日，隔月交接已完成，因為又以相同事由請假，相對人要求提出相關事證(參申證 4 第 11 頁)，但申請人並未提出，相對人不予准假。針對申證 31，一開始是 9 月 4 日申請人工會來函請假三人各一日(相對人 9 月 5 日收受)，相對人雖然准許，但後來 9 月 12 日申請人工會又來函追加夏 OO 請假半日，相對人實質審查請假事由後，認為申請人應已於 8 月處理完交接事由，申請人應再提出相關事證供相對人審核，但

申請人後來沒有提出故不准假。

- (2) 此項事由核為兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。查如前述申請人工會內部分組，非相對人能事先知悉以作為會務假審核依據，且陳 OO 為「常務監事」，究與辦理會務之 3 組有何關聯性，未見申請人敘明，故該會務假申請，似非有據。然相對人仍核准陳 OO、賴 OO、黃甲 OO3 人各 1 日會務假，此有相對人核准函文附卷可稽（見申證 31 第 3 至 4 頁），嗣後竟無正當理由改為全部不准假，難辭濫用權利之責。至相對人上開所辯：申請人嗣後追加請求夏 OO 同日以「監事審查-帳務交接事項釐清帳目事宜」為由之會務假半日（申證 31 第 5 頁），相對人認為申請人應已於 8 月處理完新舊理事長交接事由，申請人應再提出相關事證供相對人審核，但申請人後來沒有提出故不准假云云，然夏 OO 之請假事由與陳 OO、賴 OO、黃甲 OO3 人原請假事由，顯不相同，何以兩件申請合併審查；又或夏 OO 之新任理事長上任，其交接事宜與本日原所請「總務組-財務報告彙整、扣款發文事宜」事由關聯性為何，均未見相對人具體說明，且縱使因考量已處理完畢交揭示由而不准夏 OO 之會務假申請，惟其餘原先已核准之陳 OO、賴 OO、黃甲 OO3 人各 1 日會務假，為何又全部改為不准假，相對人未先敘明前後審核結果不一之理由，遽一味要求申請人再提出相關事證，難謂有據。

11、系爭 108 年 10 月 14 日請假期日：

事由為「總務會議：針對產工匯款及本會匯款金額不符部分核對，總帳與存簿金額不符部分核對」：

- (1) 申請人稱該請假 3 人均為總務組成員，召開總務組會議，此為 10 月分固定會議，因苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工会的帳務核對不符，且申請人工會帳目核對有誤，故評估須三人各請假一日。相對人則認為相對人審核事由為財務製作與核對，認為三人各半日會務假已足。
- (2) 本項事由屬於兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1 項情形（見相證 8）。依照兩造不爭執「有關整理帳目的部分，是屬於相證 8 決議一、1.之類型，核給的人數是 1-3 人，每次每人半天，每月 1-2 次，若有更多會務公假的需求，須提供相關資料，相對人會再依據該資料核給會務公假。」之處理方式（見本件 109 年 6 月 2 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁第 12 行），相對人核給所請幹部各半日會務假，無見濫用權利之情。況同前述申請人依然未依 108 年 9 月 23 日決議補正應證明文件，相對人維持相同核假結果，自無不當。

12、系爭 108 年 10 月 25 日請假期日：

事由為「理監事會議第 1 屆第 23 次臨時會議，地點：清潔隊 2 樓工會會議室」，嗣後變更為「理監事會議第 1 屆第 23 次臨時會議，地點：上午：全國環保公務機關總工會-臺北市中正區懷寧街 58 號 3 樓、下午：勞動部-臺北市中正區

館前路 77 號 4 樓」：

- (1) 申請人主張當日請假事由原只有召開臨時理監事會議(第 1 屆第 23 次臨時會議)，但後來收到勞動部裁決會的開會通知，所以當日事由增加參與裁決會(上午召開臨時會、下午裁決會)，有 8 人請假，但有 1 人(理事溫明乾)臨時會及詢問會議皆未到。理事長夏 OO 上午有參與臨時會，但下午兩點半返回苗栗，與訴訟律師彙整訴訟資料(並未針對此一事由向相對人請假)，故未參加裁決會，但既然有參加臨時會就應予給假。相對人則以依照申請人的「請假事由：理監事會議第 1 屆第 23 次臨時會議，後更改為參加 108 年勞裁字第 24 號案詢問會議」、理監事地點已變更(見申證 4 第 13 頁、19 頁)，所以相對人認定申請人當日僅有參與裁決會，並未以召開臨時會為由請假，而相對人於准假時有說明，依實際出席給假。相對人承辦有參與該次裁決會，但現場並未看到理事長夏 OO 參與，故不予准假。至於申請人上開所述另有其他事由，但事後並未向相對人提出相關事證，故記曠職等詞置辯。
- (2) 本項事由應屬於兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 1、2 項情形(見相證 8)。相對人雖於相證 2 彙整表中將請假事由記載為「理監事會議第 1 屆第 23 次臨時會議，後更改為參加 108 年勞裁字第 24 號案詢問會議」，惟經本會查明卷附申請人請假函文，當日請假事由堪認為兩案併列，即上午舉辦「理監事臨時會議」與下午參加「勞動部

裁決詢問會議」，並非祇有後者，且前者實際上仍有召開，僅係會議地點由苗栗縣頭份市改為臺北市中正區而已。相對人指稱理監事地點已變更，故認定申請人當日僅有參與裁決會，並未以召開臨時會為由請假云云，委無足取。其次，當日請會務假 1 日之夏 OO，依申請人之陳述，伊確實有出席理監事臨時會議，祇是下午因有他事而未出席裁決詢問會議，而相對人先前核准函文，已表明雖理監事臨時會議地點更動，但仍准假，此有其准假函文在卷可查(見申證 4 第 20 頁)，且於本件調查程序亦稱係依實際出席狀況覈實給假，則比照先前理監事會議相對人均有核假，仍應給予夏 OO 參與上午理監事臨時會議之會務假半日。乃相對人全部不准夏 OO 會務假申請，難認無不當。

13、系爭 108 年 10 月 28 日、29 日請假期日：

兩日事由均為「參加全國環保總工會勞工教育」：

- (1) 申請人陳稱參與全國環保公務機關總工會的勞工教育兩日，張 OO 為全國環保公務機關總工會常務理事，賴 OO 是苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會之秘書，黃貴宏、黃甲 OO、陳 OO 三人是申請人工會指派參加。相證 29 第 9 頁是全國環保公務機關總工會發給該總工會全體理監事作為參加該總工會理事會之開會通知，另外當天同時有舉辦勞工教育，所以針對有參加的各基層工會理事、會員等，亦會發開會通知單給該參加之人，所以相證 29 第 3 頁至第 8 頁就是後者情形。至於為何不同時間的公文卻

是相同發文日期及發文字號，是以第一次發文日期及發文字號為準，不會另外再編字號。此種兩次發開會通知之作法是例行做法，不是針對申請人工會才有。對此，相對人則回應：答辯(五)書第 5、6 頁表格所載人員僅有常務理事張 OO 與理事夏 OO 二人為出席人員，故只准張 OO 請假，理事夏 OO 沒有申請（依相證 29 第 9 頁），其他人員非受文者故不准假。雖其他人員有補正開會通知單（相證 29 第 3 頁至第 8 頁），但比對該通知單與相正 29 第 9 頁原本請假所檢附之開會通知單，似乎只把夏 OO 理事刪除，增加黃貴宏、黃甲 OO、陳 OO、賴 OO 四人，且不同時間的函文卻是相同發文日期、發文字號，相對人對該通知單有疑義，請申請人說明，但申請人並未說明以何通知單為準，及通知單不同之原因，故仍不准該四人之請假。

- (2) 此項事由應為兩造 107 年 1 月 11 日協議會務假核准之第 3 項情形（見相證 8）。查申請人提出全國環保總工會之開會通知單（見相證 22、相證 29 第 9 頁），請求張 OO、賴 OO、黃貴宏、黃甲 OO、陳 OO5 人會務假各 2 日參加該總工會舉辦之勞工教育，相對人先以該開會通知單之受文者祇有記載張 OO，故准伊 2 日會務假，其餘人等均不准假，惟申請人既提出該總工會另外開立之開會通知單（見相證 29 第 3 至 8 頁），其上有記載賴 OO、黃貴宏、黃甲 OO、陳 OO4 人為受文者，即已符合 108 年 9 月 23 日協議後附「會務假申請應檢附文件」附表所載：「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：常見事由為『市縣政府機關環保工會聯合會、苗栗縣產業總工會、苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會函文予工會要求參加其舉辦與勞工事務或會務有關之活動或集會』，應備證明文件為『開會通知單、議程表及簽到紀錄』之兩造合意要件（見相證 4），並參照先前申請人請求參加同為全國環保總工會舉辦之勞工教育，持開會通知單均照准之前例（如 108 年 8 月 14 日，見申證 5 第 10 至 13 頁），相對人即應予准假才是。

- (3) 相對人固以前後兩份開會通知單所列出席之總工會理監事人員不同、又兩通知單之發文日期、字號相同，內容卻不同等理由，質疑申請人嗣後提出之開會通知單，故而不准假云云，然該兩日活動除召開上開總工會之第 1 屆第 4 次理監事會議外，尚有舉辦勞工教育活動，此觀諸該開會通知單之會議名稱即明，是受文者除該工會理監事外，另發給參加勞工教育活動之與會人員，並無疑問。矧該通知單之發文者乃係全國環保總工會，其就開會通知單之形式如何設定，洵屬工會內部自治事項，申請人即使為該總工會之基層工會會員，可能亦難以置喙，相對人為申請會務假人員之雇主，固有就個案事實加以認定、審酌之權限，尚不得遽為否准申請人幹部依工會法第 36 條規定申請會務假之權利（另可參本會 105 年勞裁字第 46 號裁決決定、臺北高等行政法院 106 年訴字第 841 號判決）。至相對人

提出該總工會之章程，以申請人工會並非會員為辯云云，惟姑不論相對人於申請系爭 108 年 10 月 28 日、29 日會務假時並未以此據為審查，雙方爭議後始為提出，已有不當，而如前述相對人與申請人工會於 108 年 9 月 23 日達成之決議，既同意將全國環保總工會列為申請人工會之上級工會，且前已曾准申請人參加該總工會舉辦之勞工教育活動，嗣於系爭期日又不許，自有針對性，況得否加入該總工會成為會員亦屬工會自治事項，復系爭期日所請事由是參加勞工教育活動，與該總工會之會員資格並不相涉，相對人之抗辯，委無可採。是相對人不准賴 OO、黃貴宏、黃甲 OO、陳 OO4 人會務假，洵屬不當，足堪認定。

- 14、綜上所述，相對人否准申請人黃乙 OO 於 108 年 5 月 8 日之會務假；否准陳 OO、黃甲 OO、賴 OO 各於 108 年 9 月 18 日之會務假；否准夏 OO 於 108 年 10 月 26 日之會務假；否准賴 OO、黃甲 OO、陳 OO 各於 108 年 10 月 28 日、29 日之會務假（僅列與本件請求裁決事項有關之工會幹部），皆難辭濫用准駁權所為，則相對人以渠等不准假後又未以其他假別完備請假手續而未到勤工作為由，予以記曠職之行為，顯然係對渠等參加工會活動而為不利之待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所禁止之不當勞動行為至明（另可參本會 100 年勞裁字第 14 號裁決決定意旨）。其次，工會法第 35 條第 1 項第 5 款所禁止之支配介入不當勞動行為，祇要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定該當，無須再

個別證明雇主是否有積極之意思，已如前述，查相對人濫用會務假准駁權限，對上開申請人工會幹部為記曠職之不利益待遇，勢必消滅其他幹部參與工會活動之意願，甚至影響其他勞工參加工會或成為工會幹部，因而造成寒蟬效應，對申請人工會活動之推動、或組織自有不利影響，是相對人之行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 相對人對不當否准上開申請人工會幹部會務假申請，記曠職後並要求繳回薪資及相關獎金之行為，同亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、 申請人主張相對人於 109 年 1 月 20 日發函通知依相關工作規則規定，對不准會務假又未完備請假手續而未到勤之工會幹部記曠職，並辦理曠職薪資繳回(見申證 1 第 4 至 19 頁)，構成不當勞動行為等語。相對人則以迄今並未對申請人為逕行扣發獎金或起訴請求返還曠職之工資，申請人之工會幹部並無受有實際損害，其請求無理由云云置辯。
- 2、 惟按雇主對勞工或工會所為之行為分階段施行，諸如：雇主人評會對工會幹部進行約談，進而作出懲處之建議、或人評會建議對工會幹部進行懲處，雇主據此作成懲戒處分、抑或於罷工中宣示參與全程罷工者無法享有一定福利，於罷工結束後落實該福利之剝奪行為等情，如可分別評價為不當勞動行為，本會自得對各該階段行為分別充分評價，以終局解決爭議(本會 106 年勞裁字第 33 號、107 年勞裁字第 2 號、108 年勞裁字第 39 號等裁決決定意旨足參)。查相對人發函

上開繳回薪資及相關獎金，雖祇是意思表示通知，尚未直接由應付工資扣抵抑或有訴追請求，惟繳回薪資及相關獎金與前節曠職處分連動，曠職處分確定後勢必有繳回薪資及相關獎金之動作，且上開通知函文均已送達本件所涉申請人夏 OO 等 6 人，該函文均載明記曠職處分，且相對人依規定辦理薪資繳回等語，並制作渠等 108 年 5 至 10 月薪資繳回明細表，詳列應繳回之薪資、獎金、年終獎金、加班費等，金額由 2 千餘元至近 6 萬元不等，可知申請人夏 OO 等 6 人隨時處於被扣抵工資或起訴追討之情境，確有受精神上壓力，參酌工會法施行細則第 30 條第 1 項規定，上開繳回薪資及相關獎金之通知足堪認為對申請人夏 OO 等 6 人之間接不利對待。況按勞資爭議處理法第 8 條，已明定勞資爭議在裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，是在上開函文通知後，申請人夏 OO 等 6 人即於 109 年 2 月 26 日提起本件裁決之申請，兩造現處於裁決期間，相對人迄今尚未對申請人為繳回薪資及相關獎金法律行為，應係因勞資爭議處理法第 8 條規定所致。是相對人前開所辯，難謂有據。

- 3、又同前所述，相對人濫用會務假准駁權限，對上開申請人工會幹部為記曠職及追繳薪資及相關獎金之行為，均構成對渠等參加工會活動所為之不利益待遇，足以影響其他幹部參與工會活動之意願，對申請人工會活動之推動、或組織難認無不當影響、妨礙或限制，相對人之行為亦應構成工會法第

35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(七) 附帶論之，本會固就兩造間 108 年 5 至 10 月間會務假爭議依卷內事證裁決於前，惟申請人工會與相對人針對會務假准駁與應履行之程序事項，曾歷經 107 年 1 月 11 日、108 年 9 月 23 日兩次團體協商達成協議，已如前述，足徵雙方循團體協商途徑解決會務假紛爭已有前例。又申請人工會於本件程序否認同意 107 年 1 月 11 日之協議，陳稱：理監事會亦應每月核給理監事會務假、參加上級工會之活動亦應依申請人會務需求給予會務假而不應限制人數、若有臨時緊急性事由應開放申請人於 7 日內申請會務假等語（見申證 13）；相對人在本件程序亦具稱：經請示苗栗縣政府勞工及青年發展處，得知「苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會」祇是申請人之友會，非上級工會等語（見相證 7），似在否認已將該產業工會認定為申請人所屬工會聯合組織之 108 年 9 月 23 日協議（見相證 4 附表：會務假申請應檢附文件，其中將「苗栗縣鄉鎮市公所清潔隊員產業工會」函文予工會要求參加其舉辦與勞工事務或會務有關之活動或集會，認定為參加上級工會活動或集會）。可見兩造今或多少俱不同意有關原已達成之會務假協議，勢必有重新協商之必要。本會曾於本件調查會議期間就會務假爭議試行和解，以建立兩造未來依循方向（見本件 109 年 5 月 18 日第 2 次調查會議紀錄第 4 頁第 6 行），惜無結果，惟為因應後續申請人仍有會務假申請之需求，考量兩造間勞資關係和諧，申請人工會與相對人仍應再就會務假

准駁與應履行之程序事項進行團體協商，始為正辦。

六、救濟命令部分：

(一) 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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，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，先予敘明。

(二) 次按在外國法制上，德國企業組織法（Betriebsverfassungsgesetz）則就員工代表會（Betriebsrat）之員工代表亦特別訂有會務假保障規範，且德國員工代表會雖非屬工會組織，但實與我國企業工會同為事業單位內獨立代表勞工利益之組織，且所選舉出之員工代表亦是事業單位內的在職員工，與我國企業工會理監事同屬企業內之勞工代表，亦即該等勞工代表

一方面有於工作時間內處理會務之需求，另一方面則受制於雇主之人事權而有法律保護之必要，是以德國法律對員工代表會之保障在此點上可供我國法制參酌，合先敘明。德國企業組織法第 37 條第 2 項規定：「依據廠場之範圍與種類，員工代表會之成員於執行其員工代表會正常職務所必要者，應在不減少薪資下（ohne Minderung des Arbeitsentgelts）被免除工作義務。」依此規範，於會務公假期間，雇主乃是免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦理會務之對價，故雇主應給付勞工如同未請會務假時之工資，亦即依工資無損原則（Lohnausfallprinzip），除了底薪之外，員工代表會之代表於會務假期間時，所得領取者尚包含額外工資給付（Zuschläge）與津貼（Zulage）等所有原約定給付之項目，此一立法目的即在於促進員工代表會之職務，防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職務，而也只有全部的原領工資都納入保障範圍，才能真正落實此立法的保障本意。換言之，若雇主一方面給予勞工會務假，另一方面又以勞工提供之勞務較未申請會務假時少，從而予減薪、或是以辦理會務之貢獻為標準而核定工資，豈非容任雇主以減少工資或操作工資給付之方式，來左右勞工參與工會之意願，從而使工會法第 36 條第 2 項對於企業工會會務假保障之立法目的喪失，此與工會法就會務假保障之規範實不相符（本會 104 年勞裁字第 58 號裁決決定意旨可參）。

(三) 本會審酌雙方之主張及相關證物，已認定相對人否准申請人

黃乙 00108 年 5 月 8 日會務假；申請人陳 00、黃甲 00、賴 00108 年 9 月 18 日會務假；申請人夏 00108 年 10 月 26 日會務假；申請人賴 00、黃甲 00、陳 00108 年 10 月 28 日、29 日會務假等行為，均為有濫用准駁權，相對人據此對渠等記曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為於前，是該記曠職之處分，即無所據，又曠職可能該當解僱事由（勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定參照），對勞工影響重大，是本會爰撤銷相對人對上開 6 名申請人所為記曠職之處分，並命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內塗銷對渠等所為曠職紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查。

- (四) 其次，關於通知繳回薪資及相關獎金部分，依上開裁決決定意旨，於會務假期間，雇主應給付勞工如同未請會務假時之工資，除了底薪之外，尚包含額外工資給付與津貼等所有原約定給付之項目，以確立會務假之保障。據此，上開遭相對人違法否准之會務假期日，6 名申請人於該期間所得領取之薪資，併同如未請會務假照常出勤時可獲得之獎金及年終獎金，相對人均應照給，是上開曠職處分既經本會撤銷，則相對人根據該處分所要求 6 名申請人繳回薪資及相關獎金，即屬無據，惟如前述相對人目前尚未有任何追繳行為，故此部分尚無核發救濟命令之必要。然相對人已自陳該扣薪與追繳獎金於本件裁決決定有關，故在本件裁決決定作成前並不會扣薪或追繳相關獎金等語（見本件 109 年 5 月 18 日第 2 次調查會

議紀錄第 2 頁第 4 至 6 行)，是本會既已作成本件裁決決定，按該決定所判認上開不當記曠職之期日應發給之薪資及相關獎金，6 名申請人均無須繳回，相對人亦應不得有自渠等工資扣抵或起訴追討之行為，併此敘明。至申請人另請求遭否准之期日應改為會務假云云，因否准會務假之裁決事項本會不應受理，自無核發此部分之救濟命令之可能或必要。是上開裁決救濟命令之方式，已足以樹立該當事件之公平勞資關係，應屬適當，申請人其餘申請不予准許，應予駁回，爰裁決如主文所示。

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，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條規定，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 康長健

張詠善

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

林垿君

張國璽

黃儁怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 9 年 8 月 7 日

如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市中正區館前路 77 號 9 樓）向行政院提起訴願。

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。