

# 勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 30 號

## 【裁決要旨】

- 一、按勞工與雇主締結勞動契約後，依照勞動契約提供勞務，以換取工資，乃勞動契約之核心內容。而工會法考量企業工會財力薄弱無力聘僱專職會務人員等因素，乃於同法第 36 條第 2 項規定企業工會與雇主間若無會務假之約定者，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，俾保障企業工會幹部之活動權；對工會幹部而言，工會法明訂工會幹部之會務假以公假處理，法律上有二層意義，一方面，得免除提供勞務之義務，他方面，會務假期間雇主尚有給付工資之義務，此與上述勞動契約之核心內容（勞工提供勞務，以換取工資）容有不同，究其目的，乃工會法考量公共利益，為保障企業工會之活動權所採取之政策，基此，會務假既寓有公共利益之性格，工會幹部請求會務假時，應以有辦理工會會務之必要為前提，方不違背工會法扶植企業工會活動之良法美意。
- 二、工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能；雇主於工會幹部請求會務假時，不得濫用准駁權。有關工會幹部請求會務公假之必要性一節，工會僅須就會務內容提出一定程度之釋明即可，且若勞資雙方處於勞資爭議緊張期間，工會幹部之釋明程度尚可減輕，得以簡式記載方式申請會務假，此際，雇主不得要求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容，否則可能構成介入工會會務之不當勞動行為。

## 【裁決本文】

申 請 人：新海瓦斯股份有限公司工會  
設新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓

代 表 人：董家鈺  
住同上

申 請 人：袁照雯(原名袁月嬌)  
住同上

上 二 人 共 同：蔡晴羽律師  
代 理 人 設台北郵局第 30-467 號專用信箱

相 對 人：新海瓦斯股份有限公司  
設新北市三重區力行路一段 52 號

代 表 人：謝榮富  
住同上

代 理 人：陳金泉律師  
李瑞敏律師  
黃胤欣律師  
均設台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會（本部不當勞動行為裁決委員會，下稱本會）於民國（以下均同）105 年 12 月 2 日詢問程序終結，裁決如下：

### 主 文

申請人裁決之申請駁回。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「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」，又同法第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」。

- 二、申請人袁照雯主張：105年7月26日申請人工會提出會務活動請假通知單，指派常務理事即申請人袁照雯於當日辦理會務申請會務公假，但不為相對人准假，並於出勤卡作業系統記錄申請人袁照雯為曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為等語，而於翌日即7月27日提起本件裁決之申請，依上開規定，本會自應予以受理。再者，共同申請人為申請人工會，而申請人工會主張袁照雯為工會副理事長，相對人不予准假之行為，屬於支配介入之不當行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款，故工會亦得擔任本件裁決申請人等語，經參照本會102年勞裁字第5號裁決意旨，應無不符。

## 貳、實體部分

### 一、申請人之主張

#### 本案事實經過

- (一) 本案申請人工會與相對人間於91年間，於相證15號爭議過後，針對工會會務公假申請乙事，進行勞資協商，並基於勞資協商共識後，由申請人工會擬定「會務活動請假通知單」之格式，其上詳載工會指派特定幹部於特定日期辦理特定活動，並可勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」、「參加座談會或友會活動」、「參加研習或至主管機關、上級工會洽辦公務」、「出席參與協調或協調會議」、「有關會員或其他親屬之婚喪喜慶及傷病

慰問事宜」、「其他」等項目，並由申請人工會理事長、副理事長共同簽署出具給相對人作為核假之依據，即毋庸再提出其他進一步釋明或證明（形式請參申證 1 號）。雙方並於 96 年 5 月 29 日雙方勞資爭議調解上，調解方案為：「勞資雙方同意本於工會法第 35 條規定及原有勞資協商之會務公假與請假方式原則，誠信執行。」並經勞資雙方代表同意，調解成立（申證 6 號）再度確認以「會務活動請假通知單」與工會常務理事得以半日或全日辦理會務，此一雙方合意之工會會務假請假慣例，至今已逾十三年之久，申請人工會與相對人均秉持誠信辦理。

(二) 而申請人工會與相對人間自與相對人於 100 年起，因拒絕值班活動，相對人差別化獎金給與方式，雙方迭起爭議，期間歷經貴會 100 年勞裁字第 23 號、101 年勞裁字第 58 號、102 年勞裁字第 57 號、103 年勞裁字第 38 號、103 年勞裁字第 42 號裁決及衍生之行政訴訟，雙方勞資關係脈絡自 100 年起處於緊張關係。其中申請人袁照雯於上開各裁決案件均與申請人工會共同擔任申請人。

(三) 而申請人袁照雯原由申請人工會主導之職工福利委員會以職工福利金僱用處理職福會與工會行政業務，爾後經申請人工會介入勞資協商，相對人同意於 80 年起正式僱用申請人袁照雯，工作地點自 80 年起直至 104 年 10 月 21 日命申請人袁照雯調動至管理部總務課辦公室，並自 104 年 11 月 1 日生效為止，均於申請人工會辦公室。由於申請人認為相對人所為調動工作地點命令違法，相對人後以申請人袁照雯曠工三日為由加以解僱，此案並經貴會於 105 年 4 月 15 日以 105 年勞裁字第 1 號決定，一方面認定調動不構成不當勞動行為，另一方面認為解僱構成不當勞動行為。雖為避免紛爭複雜化，相對人於 105 年 5 月 10 日通知申請人袁照雯回復原職，申請人袁照雯亦於 105 年 5 月 17 日

辦理復職。然而，雙方針對裁決結果均有不服，各自提出訴訟繫屬中，是以雙方仍處於緊張勞資關係脈絡。

- (四) 申請人袁照雯自 80 年受僱即入申請人工會，自於 85 年選任為第四屆理事；於 88 年選任為第五屆理事；於 91 年選任為第六屆監事；於 94 年選任為第七屆監事；於 97 年選任為第八屆理事；於 100 年選任為第九屆常務理事；於 103 年選任為第十屆常務理事兼副理事長。於申請人工會內部分工為總務組組長，掌理圖記、收發、檔案、庶務、宣傳、通訊、編擬計劃、報告、預算、決算召開各種會議，並處理其他不屬於各組之事務（參申證 26-1、26-2 號），為申請人工會本屆最資深核心工會幹部，所負責工會總務處會務最為繁重。
- (五) 申請人袁照雯除上開裁決事件外，針對「績效考核」方式，申請人工會也於 105 年 5 月 30 日發函請求相對人進行團體協約協商並表明申請人袁照雯為協商代表之一，而相對人亦於 105 年 7 月 7 日函覆告知申請人袁照雯之主管，即管理部經理魏○○，為受相對人指派之協商代表，且相對人 105 年 7 月 21 日來函尚且建議於 7 月底或 8 月中旬進行協商，此有針對該團體協約協商之相關公文往返（參申證 25 號）可稽。申請人工會針對員工分紅比率與分配方式，也另外申請勞資爭議仲裁，於 105 年 6 月 27 日、105 年 7 月 20 日開仲裁會，並由申請人袁照雯也擔任代理人，申請人袁照雯之主管，即管理部經理魏○○，也是仲裁代理人出席參與該次會議（參申證 24 號）。由此可見申請人袁照雯除形式上為工會副理事長暨常務理事外，確實實際積極參與各項工會活動，為申請人工會核心幹部。
- (六) 自申請人袁照雯回復原職後，除例休假外，於工作日仍配合相對人指示打卡後前往總務課辦公室服勞務，惟因過往 25 年來申

請人袁照雯工作地點確實均於申請人工會辦公室辦公，每日確實均有配合工會處理一般收發文等行政庶務之需求，僅過往暨於工會辦公室辦公則有關簽發文件文書等行政庶務並無另行請會務假，而是直接於工作內辦理，佐以雙方勞資慣例與合意，半日或全日假，無法以零星時數請假，是以申請人袁照雯每日上午先至總務課辦公室服勞務，並提出會務活動請假通知單辦理工會會務公假請假事宜，待相對人核准後再行離開至工會辦公室處理會務，此乃因應相對人不合理調動命令以致必須循此辦理，相對人一方面准假，另一方面則無視工會會務假之申請乃由申請人工會名義出具，執意不與申請人工會直接協商，反而一再直接發函予申請人袁照雯，指控伊濫用請會務公假權利云云，令申請人袁照雯不堪其擾；其中相對人最早 105 年 5 月 25 日函文僅指出：「為此請台端自重勿再以請公假為由逃避上班，否則如逾越前述法定公假時數上限，本公司將依法不再准假，後續可能產生曠職等人事管理措施亦將依法依規定辦理。」(參相證 5 號)，更見相對人自始威嚇超過每月 50 小時以上部分即直接不准假。

- (七) 針對會務假是否申請與核准乙事，相對人又無故不與申請人工會直接協商，另委請律師於 105 年 7 月 6 日以申請人袁照雯一人為相對人申請勞資爭議調解，請求「申請人袁照雯應確實至總務課辦公室上班而勿再以公假為藉口逃避上班」(參申證 3 號)，雙方於 105 年 7 月 22 日調解會議影印取得之紀錄其中「調解人判斷與建議」則記載：「(1) 有關資方提出本件勞方應自 105 年 5 月 17 日復職應回總務課辦公室地點上班之調解，因勞方復職後提出會務假、特休假等請假，業經資方准假(且公司會中亦表示勞方過去會請會務公假採互信原則、從寬認定)，此節為資方於會中不爭執，故事實上勞方並無拒絕提供勞務情事；惟有關是否濫用會務公假疑義，建議雙方應另行協商。(2) 本

案雙方已另行就裁決決定(105年勞裁字第1號)分別提起行政、民事等訴訟，資方所主張勞方應確實至工會總務課上班一節，應由訴訟程序解決。」(參申證4號)，新北市政府所寄發正式調解會議紀錄，申請人於105年8月3日收受送達(參申證15號)。

(八) 然而，於105年7月26日申請人袁照雯依循勞資慣例與合意出具由申請人工會理事長暨兩位副理事長簽署之會務活動請假通知單，勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」予管理部主管申請公假，相對人管理部黃甲○○即核章批示「未提出具體事實證明 會務公假時數已超過工會法第36條上限，不予准假。」管理部經理魏○○也核章批示「不予准假」(參申證1號)，隨即退回給申請人袁照雯。

(九) 因雙方勞資關係脈絡緊張，申請人袁照雯確實有處理雙方勞資爭議事務之必要(事實上雙方勞資爭議仲裁案已訂105年7月27日為補提證據理由之末日，申請人袁照雯確實有處理會務之需要)，是以即返回工會辦公室希望工會能從中協調處理。豈料，於當日下午14時31分確認申請人袁照雯之出勤情形，已遭相對人認定「全日曠職」(參申證2號)。申請人工會隨即於下午3時許，正式發函並請管理部主管簽收表明：「本會近來與台端勞資關係脈絡緊張，諸多勞資爭議進行中，袁照雯為本會核心幹部，確實有每日入本會辦公室處理會務暨簽發有關文件或文書之必要，至於辦理內容自不便透漏予台端知曉。台端未與本會協商片面違反雙方勞資慣例，以本會未提出具體事實證明云云為由，拒絕准予袁照雯105年7月26日會務假申請，已構成支配介入本會會務，又於爭議期間對袁照雯記曠職，構成不當勞動行為。特以本函請台端於105年7月26日下班前撤銷對袁照雯105年7月26日曠職處分，否則本會將立即提出不當勞動

行為裁決申請，以維權益，請查照辦理。」(申證5號)惟截至當日下班相對人未有任何善意回應。

(十) 本案申請人袁照雯目前職級固然為「三級專員」然此乃配合公司薪給職級制度，申請人袁照雯受僱至今實際工作內容為職福會專任幹事(參相證2號第12頁、申證4號不爭執事項第一點)。申請人袁照雯因勞資緊張，深恐返回工會辦公室即再遭認定曠職，固配合相對人指示以全日或半日請會務假，惟就職福會相關工作仍持續履行，並無耽誤，申請人袁照雯主管即管理部經理魏○○亦為職福會委員，當可直接查證，相對人捨此不為，執意指控申請人袁照雯濫用會務假拒絕服勞務云云，與事實明顯不符。

(十一) 早在前案105年勞裁字第1號裁決案審理中，申請人即主張相對人於104年10月21日命令申請人袁照雯調動工作地點之函文一方面提及：「台端另基於工會幹部而從事工會會務者，則本公司向來均依法給予會務假」等欲蓋彌彰之語(參申證8號)；「同日」並另發函要求申請人工會日後請會務假必須釋明必要性，以利相對人審核決定(參申證9號)，已展現出片面變更勞資協議之意圖，申請人工會已於104年10月28日函覆檢送雙方96年勞資爭議調解紀錄並請相對人切勿擅自變更請假程序與附加其他規定(參申證10號)。相對人於該案裁決中尚且主張：「一、現實上來說，相對人目前對於公假也都是核准的，相對人會希望工會能釋明，但是並沒有否准。」(參申證23號，第6、16、17頁)。然而，申請人袁照雯105年5月中旬復職至今，相對人也未曾主動與申請人工會協商如何調整會務公假請假方式，即於105年7月26日以「未提出具體事實證明、會務公假時數已超過工會法第36條上限」不准假(參申證1號)未經協商，片面變更雙方勞資協議與慣行，主觀上有限縮工會會

務假請假意圖，客觀上也對申請人工會會務造成妨礙和影響，當然構成不當勞動行為。相對人於前案裁決口口聲聲辯稱調動申請人袁照雯與工會會務假無涉，也無打壓工會之意圖，對於工會會務假會從寬給予，絕不會刁難云云，於裁決過後，既無任何事證證明申請人袁照雯有耽誤職務，卻執意聲稱申請人袁照雯濫用工會會務假云云，又於勞資爭議期間片面毀棄勞資雙方對於工會會務假之慣例與合意，明顯構成不當勞動行為，申請人不得已提起本案裁決，以維權益。

(十二) 而於本案裁決勞資爭議期間，相對人又無故暫不處理申請人袁照雯之會務假申請（參申證 20 號），更見相對人意圖規避勞資爭議處理法，待本案裁決結束後追溯不准假記申請人袁照雯曠職為由二度違法解僱，其對申請人袁照雯構成不利益之待遇。

#### 實體理由

(一) 本案 91 年至今勞資雙方就以會務公假申請僅須出具「會務活動請假通知單」勾選事由，毋庸進一步釋明或證明；96 年勞資爭議調解成立亦肯認常務理事得以半日全日請假，並無新工會法第 36 條第 2 項每月 50 小時限制，存有長達十三年勞資協議與慣行：

1. 勞資雙方就會務公假以「會務活動請假通知單」請假，毋庸另行釋明或證明，常務理事得以半日全日請假，存有勞資協議與慣行：

- (1) 本案申請人工會與相對人間於相證 15 號爭議過後，於 91 年間針對工會會務公假乙事，進行勞資協商，並基於勞資協商共識後，由申請人工會擬定「會務活動請假通知單」之格式，其上

詳載工會指派特定幹部於特定日期辦理特定活動，並可勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」、「參加座談會或友會活動」、「參加研習或至主管機關、上級工會洽辦公務」、「出席參與協調或協調會議」、「有關會員或其他親屬之婚喪喜慶及傷病慰問事宜」、「其他」等項目，並由申請人工會理事長、副理事長共同簽署出具給相對人作為核假之依據，又就工會常務理事得以半日或全日辦理會務，此一雙方合意之工會會務假請假慣例，至今已逾十三年之久，申請人工會與相對人均秉持誠信辦理。

(2) 實則於 96 年 5 月 29 日雙方勞資爭議調解上，調解方案為：「勞資雙方同意本於工會法第 35 條規定及原有勞資協商之會務公假與請假方式原則，誠信執行。」並經勞資雙方代表同意，調解成立(參申證 6 號)。而依當時適用舊工會法第 35 條規定為：「雇主或其代理人，不得因工人擔任工會職務，拒絕僱用或解僱及為其他不利之待遇。工會理、監事因辦理會務，得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過五十小時，其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。」亦即常務理事本得以半日或全日辦理會務，並無每月 50 小時之工時限制。

2. 96 年勞資調解成立之真意為維持 91 年原有勞資慣行，且 96 年調解成立前後，申請人常務理事請假均以半日或全日請假，更見雙方真意即是同意申請人常務理事得以半日或全日請假，並無每月時數限制：

(1) 相對人亦自承辦理會務假應依 96 年勞資協議辦理，並自承申請人工會以簡式會務活動通知單請假無須再檢附其他辦理會務證明，僅辯稱相對人將於新工會法第 36 條規定之每月 50 小時範圍內請會務假得以簡式辦理毋庸再提其他辦理會務證明文件云

云。

(2) 依 96 年勞資爭議調解會議紀錄，勞方乃主張：「96 年 5 月 2 日因工會受理常務理事林甲○○被解僱乙案，至勞工局提起調解，公司刁難並妨礙工會幹部依法原有勞資協商之會務公假與請假方式。請求調解：A、遵守原有勞資協商之會務公假與請假方式。」是以申請人工會當時所要求乃應依法（蓋舊工會法第 35 條第 2 項本即包括雙方可以另行勞資協議）遵從雙方「原有勞資協商」之會務公假與請假方式；而資方乃主張：「公司對於勞方所提 A、遵守原有勞資協商之會務公假與請假方式…目前尚無此一爭議存在。」可見資方主張伊並沒有違反「原有勞資協商」之會務公假與請假方式，更見雙方調解共識應為「維持原有勞資慣例」，並非如相對人所辯稱乃「依法為之」而已。

(3) 於 96 年間申請人工會常務理事為顧○○，其中 1 月會務假 22 天、2 月會務假 14 天、3 月會務假 23 天、4 月會務假 20 天、5 月會務假 23 天、6 月會務假 20 天、7 月會務假 22 天、8 月會務假 22 天、9 月會務假 19 天、10 月會務假 22 天、11 月會務假 22 天、12 月會務假 21 天。是以無論調解成立前後每月均超過 50 小時，相對人也未曾有異議，也未曾要求申請人工會檢附其他證明文件。舊工會法第 35 條第 2 項既已明文常務理事以全日或半日請工會會務假，沒有每月 50 小時限制，而事實上申請人工會也採「常務理事」制度，則常務理事當然就是全日或半日請工會會務假，自無由再以其他相關函釋作逾越文義之解釋或限制，否則明顯抵觸雙方合意以調解解決爭議之目的。

3. 申請人工會 101 年修改章程，惟章程明訂仍設常務理事組成「常務理事會」，以辦理日常會務；相對人於 101 年修法後也未曾主張要依新工會法第 36 條設限；也未曾主動與申請人工會協商變

更原有會務假與請假方式，現僅為臨訟片面變更勞資協議之內容：

- (1) 工會法有關會務假規定應屬任意規定，故縱勞資協議約定以舊工會法第 35 條第 2 項為之，亦不因新工會法第 36 條而認無效；且勞資協議對勞工較為有利，解釋上仍應認為有效：
  - A. 按團體協約法第 3 條規定：「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」是以團體協約法第 3 條但書指出如規定本不以之無效，亦即具有任意法性質，則縱然違反亦屬有效。
  - B. 按舊工會法第 35 條第 2 項規定：「工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過五十小時。其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之。」；新工會法第 36 條第 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。」是以無論新舊工會法涉及工會會務假部分，均肯認得由勞資雙方另行約定，更見此部分應屬「任意規定」，非強制規定。是以，縱使勞資協議約定適用舊工會法第 35 條第 2 項而有違反新工會法第 36 條之情況，依團體協約法第 3 條也不會無效。
  - C. 縱使考慮勞動法之性質，亦應認為新工會法第 36 條第 2 項屬於「相對強行法」僅約定不利於勞工時，方屬無效（參附件 4）。本案如勞資協議為常務理事均可以全日或半日請會務假，明顯優於新工會法第 36 條僅限於理事長之規定，亦屬有效。
- (2) 從 96 年至今，申請人工會均有常務理事每月請假時數超過 50

小時，相對人從未曾主張應依新工會法第 36 條第 2 項採每月 50 時限制，可見此乃雙方協議及慣行：

- A. 若依相對人主張依新工會法第 36 條規定，每月 50 小時，相對人每日正常工時為 7.25 小時，每月 6.8 天即超過每月 50 小時限制，每年 83 天即超過限制。
  - B. 第七屆幹部任期為 94 年到 97 年間，常務理事顧○○96 年度會務公假天數達 250 天，遠超過每年 83 天之限制。
  - C. 第八屆幹部任期為 97 年到 100 年間，常務理事李甲○○97 年會務公假天數達 96 天、98 年達 112 天、99 年達 105 天，也超過每年 83 天之限制。
  - D. 第九屆幹部任期為 100 年到 103 年間，常務理事董家鈺 100 年請會務公假天數達 102 天、101 年請公假天數 100 天、102 年達 108 天、103 年達 123 天，也超過每年 83 天限制。常務理事即申請人袁照雯 100 年請 88 天、101 年請 110 天、102 年請 104 天，103 年請 110 天，也都超過每年 83 天限制。
  - E. 第十屆幹部(依新章程由常務理事互推理事長、副理事長二人)，常務理事兼副理事長即申請人袁照雯 104 年也請 116 天，也超過每年 83 天限制。
  - F. 以上請假天數資料，如相對人有爭執，應命相對人提出相關統計說明。
4. 退步言，新工會法第 36 條第 2 項僅訂理事長半日全日請會務假，就「常務理事」並無特別規範。惟以立法目的為考量企業工會勞資關係穩定發展，則於企業工會章程明定設有常務理事制度而常務理事確有半日全日會務假需求時，應得目的性擴張，類

推適用工會法第 36 條第 2 項之規定，以使企業工會勞資關係穩定發展：

- (1) 本案申請人主張勞資雙方存有勞資協議或慣例存在，而屬於有約定之情況，然經貴會委員詢問就本條直接適用之意旨，故一併回應，此合先敘明。
- (2) 按如法律文義所涵蓋案型，如衡諸立法意旨，顯然過狹，無法貫徹目的時，法學方法上得採「目的性擴張」以類推適用方式加以適用。此於司法實務上亦有實例，此有我國學者黃茂榮著《法學方法與現代民法》闡述（參附件 5，第 747 頁）；另有最高法院 104 年度台上字第 358 號民事判決（參附件 6）、最高法院 102 年度台上字第 26 號民事判決（附件 7）、最高法院 96 年度台上字第 1227 號民事判決（附件 8）。均是審酌立法目的採取「目的性擴張」，而以類推適用該條文方式加以適用。
- (3) 新工會法第 36 條第 2 項適用於勞資雙方無約定時，惟僅設有「理事長」與「其他理、監事」二種，惟就「常務理事」並無明文規範，審酌新工會法 36 條第 2 項可見其修法目的在於維繫企業工會穩定勞資關係正常發展，並肯認企業工會會務之處理有助於企業正常運作（參附件 9）。本案申請人工會自 78 年成立至今，已屬於舊工會法時期長年運作之企業工會，相對人亦明知申請人工會採取常務理事制度，於 101 年修法後，申請人工會固然配合新法修章而有理事長，惟仍維持設有常務理事辦理日常會務（參申證 22 號，章程第 15、15-1 條），此亦為相對人所明知，再審酌 96 年調解勞資協議時相對人也明知申請人採常務理事制度，則為達新工會法第 36 條第 2 項之目的即「企業工會勞資關係穩定發展」，則於舊工會法時期已長年運作之企業工會，如仍維持原有「常務理事」制度，如使雇主得藉新工會法第 36

條第 2 項之施行，反而突可嚴格限縮工會常務理事請工會會務假之時數，進而對長年工會運作造成緊縮，更衝擊過往勞資關係穩定發展，反而突增雙方衝突之理由？是以，於此情況，於工會法第 36 條第 2 項並未規範常務理事如何適用時，而仍有半日全日會務公假必要之情況下，新工會法第 36 條第 2 項應目的性擴張，或得個案類推適用新工會第 36 條第 2 項規定，方屬公平合理。

(二) 本案雙方勞資關係脈絡緊張，處於勞資爭議期間，相對人不准假理由為「未提出具體事實證明、會務公假時數已超過工會法第 36 條上限」屬未經與申請人工會協商片面變更勞資雙方 96 年來申請會務假協議與慣行；且未善盡要求補正之義務，更無視申請人工會已表明乃基於勞資爭議處理而無庸釋明之情況，執意不准假記曠職，構成權利濫用，且明知將妨礙會務，構成不當勞動行為：

1. 本案於 105 年 7 月 26 日申請人袁照雯依循勞資協議與慣行出具有申請人工會理事長暨兩位副理事長簽署會務活動請假通知單，勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」予管理部主管申請，相對人管理部黃甲○○即核章批示「未提出具體事實證明 會務公假時數已超過工會法第 36 條上限，不予准假。」管理部經理魏○○也核章批示「不予准假」(參申證 1 號)，隨即退回給申請人袁照雯。
2. 諸多裁決先例勞資關係之緊張時期，雇主更應容忍工會以「處理會務」簡式記載申請會務假。本案勞資雙方處於勞資關係脈絡緊張對立，申請人以勞資協議與慣行請假，已完成釋明要件：

(1) 相關裁決案例：

- A. 貴會 103 年勞裁字第 1 號裁決決定要旨指出：「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）」
- B. 貴會 104 年勞裁字第 32 號裁決理由指出：「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』之簡式記載申請會務假。依本會 102 年勞裁字第 17 號裁決之上述意旨，工會於申請會務假時，僅須提出一定程度之釋明即可，非一定得由雇主衡量其有無必要性、繁簡度，並提出相關證明文件不可。(4) 此外，臺北高等行政法院 102 年訴字第 1661 號判決亦指出：『…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。另一方面，雇主對於工會會務假雖有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假准駁之權，以要求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容等類此明顯傷害工會會務自主性之方式，妨礙工會幹部申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制工會組織、活動。』。足徵，會務假之申請並非要求工會幹部應詳細說明處理工會會務

之具體內容，否則，若雇主濫用會務假之准駁權，即可能傷害工會會務之自主性。」釋以仍強調會務假申請不應要求工會幹部詳細說明處理工會會務之具體內容，否而將傷害工會會務之自主性。

(2) 本案情形：

本案雙方勞資關係脈絡緊張，業經貴會 105 年勞裁字第 1 號裁決認定在案，何況雙方尚有團體協約協商、勞資爭議仲裁進行中（詳如後述），申請人袁照雯依循勞資協議與慣行出具由申請人工會理事長暨兩位副理事長簽署會務活動請假通知單，勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」申請，應已滿足釋明之要件。相對人應與容忍，不應貿然不准假。

3. 本案相對人不准假理由，屬未經與申請人工會協商，即片面變更 96 年來申請會務假之勞資協議與慣行，相對人早已具體展現「緊縮工會會務假」之企圖，對工會會務自然造成妨礙與影響：

(1) 相關裁決與法院實務判決：

- A. 貴會 105 年勞裁字第 4 號裁決決定要旨指出：「又勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形（本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定要旨參照）」；貴會 102 年勞裁字第 28 號裁決要旨亦指出：「雙方間就准予申請人工會指派人員參加工會聯合組織相關活動，業已形成慣例…，相對人如欲改變雙方長久以來之准假慣例，自應與申請人工會協商，不宜片面變更之。」是以如欲變更長久以來准假慣例，自應先與工會進行協商，不宜片面變更。
- B. 貴會 103 年勞裁字第 1 號裁決決定要旨指出「相對人(即雇主)

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」

- C. 臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決指出：「勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形」、「雇主對於工會會務假雖有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假准駁之權，以要求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容等類此明顯傷害工會會務自主性之方式，妨礙工會幹部申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制工會組織、活動。」、「再查本件不當勞動裁決委員會調查後，認定原告自 100 年 4 月 13 日起即核准參加人游凱鈞以記載請假事由為『工會常務理事或理事長辦理會務』之簡式記載方式申請會務假，期間長達 1 年 4 個月，參加人游凱鈞及參加人九信工會對於採取此種簡式記載方式申請會務假已產生合理信賴，因之於勞資雙方間已經形成企業內之習慣。原告如欲調整此項申請會務假之慣常作業，理應與參加人游凱鈞及參加人九信工會展開協商，而不宜單方改變此項會務假申請作業之習慣。且雙方並無『詳附理由申請會務假』之往例可循，而認原告片面變更會務假申請習慣，要求參加人須循往例詳附理由始得申請會務假，主觀上有限縮參加人會務假之意圖，客觀上亦對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙、限制參加人工會組織、活動之不當勞動行為。」(參附件 10)，已積極肯認如勞資雙方針對簡式記載申請會務假已產生合理信賴，勞資雙方已形成企業內習慣，如資方欲調整此慣常作業，理應與請假之「勞工和工會」展開協商，而不宜單方變更。

D. 貴會 102 年勞裁字第 28 號裁決更指出：「相對人固主張林○○因屬夜班人員，其以出席本件 102 年 8 月 1 日下午舉行之裁決會為由，提出 8 月 1 日 24 時至 8 月 2 日 8 時之會務公假申請，請假事由與事實無關。惟依相對人於林○○請假單上之註記『7 月份已請公假三日，故不予准假』、『現場堆布趕出貨，欠缺人力』、『…裁決不需要全員到齊…』等內容觀之，顯然相對人非因林○○為夜班人員、請假時間與請假事由無關為由否准其會務公假之申請。又依相對人於林○○請假單上之註記，其否准林○○會務公假之理由係因其 7 月份已請三日會務公假，似有限制其會務公假天數之意。又申請人工會理監事是否全員出席裁決會務，屬工會內部事務，申請人工會既決議派出 12 名理監事（含林○○）出席會議，相對人本無置喙之餘地。相對人亦未就林○○所屬單位當日欠缺人力之情形，舉證以實其說，況相對人於本會調查時及其書狀中均改稱否准林○○會務公假之理由係因其為夜班人員，益見人力欠缺並非其否准會務公假之理由。是本會認為相對人否准林○○8 月 1 日之會務公假，其理由顯非合理、正當。」更見如具有限制會務公假天數之意思，且並無舉證人力需求等合理正當理由，則顯然並無置喙工會內部如何分工之理。

(2) 本案情形：

A. 本案從 91 年來至今，於 96 年調解勞資協議更進一步肯認勞資雙方採用採取制式格式「會務活動請假通知單」勾選特定事由後，以申請人工會名義出具申請會務公假，毋庸再為進一步釋明或證明，且相對人至今未舉證 96 年後除了申請人袁照雯一人外，曾針對任何一位常務理事主張每月上限為 50 小時，申請人工會對於常務理事之工會會務假以半日或全日進行，應當存有合理信賴。

- B. 相對人於 104 年 10 月 21 日命令申請人袁照雯調動工作地點之函文一方面提及：「台端另基於工會幹部而從事工會會務者，則本公司向來均依法給予會務假」等欲蓋彌彰之語(參申證 8 號)；「同日」並另發函要求申請人工會日後請會務假必須釋明必要性以利相對人審核決定(參申證 9 號)，已展現出片面變更勞資協議之意圖，申請人工會已於 104 年 10 月 28 日函覆檢送雙方 96 年勞資爭議調解紀錄並請相對人切勿擅自變更請假程序與附加其他規定(參申證 10 號)。相對人於該案裁決中尚且主張：「一、現實上來說，相對人目前對於公假也都是核准的，相對人會希望工會能釋明，但是並沒有否准。」(參申證 23 號，第 6、16、17 頁)。
- C. 申請人袁照雯於 105 年 5 月 17 日暫時復職(參相證 4 號)，同日 105 年 5 月 17 日相對人第 16 次經理會會議紀錄，主席即相對人總經理游○○尚且裁示：「工會幹部請假時數，請查明。」(參申證 10 號，第 4 頁)，更見相對人自申請人袁照雯復職之時，即有意圖整肅工會幹部請假之事，並有片面限縮工會會務假之意圖。
- D. 承前所述，從 91 年至今，乃至 100 年修法後相對人除本案外，未曾主張以新工會法第 36 條第 2 項限制時數。申請人袁照雯 105 年 5 月中旬復職至今，相對人也未曾主動與申請人工會協商如何調整會務公假請假方式，然相對人最早 105 年 5 月 25 日函文僅指出：「如逾越前述法定公假時數上限，本公司將依法不再准假，後續可能產生曠職等人事管理措施亦將依法依規定辦理。」(參相證 5 號)，後續發文也僅一再統計申請人袁照雯請假之時數，並無其他進一步要求進一步釋明或證明之說明，可見相對人自始不承認雙方勞資協議與慣行，即意圖片面限縮限制請假時數，並假借逾越法定時數即不准假。

E. 爾後相對人於 105 年 7 月 26 日以「未提出具體事實證明、會務公假時數已超過工會法第 36 條上限」不准假（參申證 1 號）明顯為未經協商，片面變更雙方勞資協議與慣行，主觀上有限縮工會會務假請假意圖，客觀上也對申請人工會會務造成妨礙和影響，當然構成不當勞動行為。

4. 本案相對人未曾給予申請人補正提供進一步釋明或證明機會，單純以每月超過 50 小時上限即拒不准假。也無視申請人工會當日去函已表明基於雙方勞資爭議期間關係應免去釋明義務，即執意記申請人袁照雯曠職，且於勞資爭議期間無故擱置對於申請人袁照雯之請假申請，企圖二度解僱申請人袁照雯，構成權利濫用而為不當動行為甚為明確：

(1) 相對人自始並未打算給予申請人補正進一步釋明或證明機會：

相對人自申請人袁照雯復職以來，對申請人袁照雯所發公文除一再指控伊濫用工會會務假外，未曾要求伊或申請人工會提出任何「證明」，此從最早 105 年 5 月 25 日函文僅指出：「為此請台端自重勿再以請公假為由逃避上班，否則如逾越前述法定公假時數上限，本公司將依法不再准假，後續可能產生曠職等人事管理措施亦將依法依規定辦理。」（參相證 5 號），可見相對人自始也沒有打算要求申請人提出任何證據證明，針對申請人袁照雯部分，即自始打算超過每月 50 小時以上部分即直接不准假。

(2) 相對人也無視申請人工會當日去函表明基於勞資爭議期間應免去釋明義務之說明，仍執意記申請人袁照雯曠職：

A. 貴會 102 年勞裁字第 47 號裁決要旨指出：「若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，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：…（2）若釋明則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。」貴會 103 年勞裁字第 1 號裁決同此要旨。

- B. 本案基於雙方勞資協議與慣行，除檢據以勾選事由之會務活動請假通知單外，本無庸另行進一步釋明或證明，然而本案相對人既已不准假，申請人工會亦於得知申請人袁照雯已遭記曠職後，當日下午即以 105 年 7 月 26 日新瓦產工字第 105040 號函說明：「本會近來與台端勞資關係脈絡緊張，諸多勞資爭議進行中，袁照雯為本會核心幹部，確實有每日入本工會辦公室處理會務暨簽發有關文件或文書之必要，至於內容自不便透漏予台端知曉」（參申證 5 號），並請求相對人准假並撤銷當日曠職紀錄，此明顯已表明因雙方如進一步釋明則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，以代替釋明之程度，惟相對人亦置之不理。
- （3）本案相對人解僱申請人袁照雯構成不當動行為業經貴會認定在案。已足認相對人對於申請人袁照雯有差別待遇之動機。而申請人於不准假翌日申請本案裁決，卻於裁決期間無正當理由拒不審理申請人袁照雯之會務假申請，有規避勞資爭議處理法，藉機二度解僱之意圖：

相對人就勞資爭議期間也未准假，而是假爭議期間為由暫不處理准假與否之事宜（參申證 20 號），意圖於爭議期間過後隨即「溯及不准假」進而二度以申請人袁照雯曠職三日為由加以解僱。

5. 相對人就申請人袁照雯出具以「申請人工會」名義之會務活動

請假通知單，無故拒絕與申請人工會直接協商，反而一再發函針對申請人袁照雯，並且僅針對申請人袁照雯申請勞資爭議調解，具有介入申請人工會分工以達分化工會團結之目的甚為明確：

- (1) 本案申請人袁照雯乃以申請人工會名義申請會務公假：
  - A. 本案申請人袁照雯乃依循申請人工會與相對人間勞資爭議調解及長年慣例，由申請人袁照雯出具以申請人工會名義，並由理事長及兩位副理事長副署之會務活動請假通知單申請工會會務假（參申證 1 號）。是以，縱相對人對於申請人袁照雯申請方式有疑義，亦應主動與申請人工會進行協商，惟相對人捨此不為，反而一再直接發函給申請人袁照雯，直接針對申請人袁照雯，並於函文中一再指責申請人袁照雯以請假方式規避到勤服勞務云云（參相證 5 號），其越過工會針對特定工會幹部意圖甚為明確。
  - B. 相對人也未將申請人工會列為勞資爭議調解相對人，而僅針對申請人袁照雯一人為勞資爭議調解相對人（參申證 3 號，相對人申請書）。惟對申請人袁照雯而言，其乃遵從申請人工會之安排申請工會會務假辦理工會會務，相對人拒不主動與申請人工會協商，反而一再針對特定工會幹部之作法，具有介入申請人工會分工以達分化工會團結之目的甚為明確。
- (2) 本案申請人袁照雯復職以來乃遵從雙方勞資協議申請工會會務假，相對人卻執意以每月 50 小時上限為藉口，一再發函指稱申請人袁照雯濫用會務假云云。無視勞資爭議調解委員建議雙方應再行協商，執意立即不准假並記曠職，意圖二度解僱甚明：
  - A. 本案如申請人所主張過往就工會幹部特別是常務理事，相對人

從未曾堅持以每月 50 小時為上限，此點相對人本次書狀雖未陳報，惟從所提出相證 14 號可見同為常務理事(副理事長)之李甲○○於 105 年 1 月 7 天、4 月 7.5 天、5 月與 6 月均為 7 天、8 月是 8 天，均超過每月 50 小時之限制，而常務監事黃乙○○1 月 11 天、3 月和 4 月都是 9.5 天、5 月是 11 天、6 月是 7.5 天、7 月是 10 天、8 月是 12 天也都是超過每月 50 小時之限制，相對人未曾有意見。

B. 惟針對申請人袁照雯復職後，相對人卻無視與申請人工會間勞資協議和長年慣例，一再單純援引新工會法第 36 條每月 50 小時工時上限來指稱申請人袁照雯濫用工會會務假，此從 105 年 5 月 25 日函文指出：「依據工會法第 36 條第 2 項規定，工會與雇主若無另行約定者，工會理事得於每月 50 小時範圍內請公假辦理會務；就台端復職後之 5 月份期間，累積至目前為止已請 6 日公假、時數已達 43 小時餘，即將超過法定上限」；105 年 5 月 27 日函文指出：「已請會務公假天數達 8 日合計 57 小時餘，已然超過工會法第 36 條第 2 項規定之每月 50 小時公假時數上限」；又 105 年 6 月 4 日、105 年 6 月 17 日、105 年 6 月 27 日、105 年 7 月 6 日、105 年 7 月 20 日函均僅泛稱「台端勿以請會務公假方式逃避出勤，請切實至總務課到勤服勞務」(參相證 5 號)，然而全然未說明何謂請會務公假方式逃避出勤？也未要求申請人袁照雯為如何補正釋明或如何請假方合乎要求，可見相對人乃執意以每月 50 小時上限為藉口，片面發函指稱申請人袁照雯濫用會務假云云，並非確實有任何實據。

C. 而從 105 年 7 月 22 日調解會議紀錄其中「調解人判斷與建議」則記載：「(1) 有關資方提出本件勞方應自 105 年 5 月 17 日復職應回總務課辦公室地點上班之調解，因勞方復職後提出會務假、特休假等請假，業經資方准假(且公司會中亦表示勞方過

去請會務公假採互信原則、從寬認定)，此節為資方於會中不爭執，故事實上勞方並無拒絕提供勞務情事；惟有關是否濫用會務公假疑義，建議雙方應另行協商。(2) 本案雙方已另行就裁決決定(105 年勞裁字第 1 號)分別提起行政、民事等訴訟，資方所主張勞方應確實至工會總務課上班一節，應由訴訟程序解決。」(參申證 4 號)，更見縱依調解委員判斷，雙方應另行協商，至於是否應確實至工會總務課上班，應由訴訟程序處理等情。

D. 然而相對人卻執意以新工會法第 36 條每月 50 小時工時上限，再以勞資雙方從未曾有過之「未提出具體事實證明」為由，不准假(參申證 1 號)，且絲毫未給予申請人任何補正機會，也無視申請人工會於當日隨即發函說明申請人袁照雯請假之情況(參申證 5 號)也置之不理，當日即直接記曠職(參申證 2 號)。即使申請人隨即申請本案不當勞動行為裁決，相對人就勞資爭議期間也未准假，而是假爭議期間為由暫不處理准假與否之事宜(參申證 20 號)，顯然意圖於爭議期間過後隨即「溯及不准假」進而二度以申請人袁照雯曠職三日為由加以解僱，相對人於雙方勞資關係脈絡緊張情況下，執意違反雙方勞資協議與慣例，刻意針對申請人袁照雯，毫無證據指稱伊濫用工會會務假，意在二度解僱，其具有不當勞動行為動機甚明。

6. 本案相對人(特別是申請人袁照雯主管管理部經理魏○○)明知申請人袁照雯為團體協約協商代表、勞資爭議仲裁代理人，對貿然不准假將對申請人工會會務造成妨礙影響，具有明知及認識：

(1) 本案雙方勞資關係脈絡緊張，確實存在勞資爭議，相對人明知對於申請人袁照雯不准假可能會妨礙工會會務乃至勞資爭議進

行：

- A. 本案勞資關係脈絡緊張已經貴會 105 年勞裁字第 1 號裁決肯認，且雙方也針對該裁決各有不服而各自循司法爭訟救濟，雙方本處於緊張勞資關係脈絡。
  - B. 而針對「績效考核」方式，申請人工會也於 105 年 5 月 30 日發函請求相對人進行團體協約協商並表明申請人袁照雯為協商代表之一，而相對人亦於 105 年 7 月 7 日函覆告知申請人袁照雯之主管，即管理部經理魏○○，為受相對人指派之協商代表，且相對人 105 年 7 月 21 日來函尚且建議於 7 月底或 8 月中旬進行協商，此有針對該團體協約協商之相關公文往返(申證 25 號)可稽。是以相對人之管理部經理魏○○對於伊不准申請人袁照雯會務假可能妨礙申請人工會會務，絕對有清楚之認識。
  - C. 而申請人工會針對員工分紅比率與分配方式，也另外申請勞資爭議仲裁，於 105 年 6 月 27 日、105 年 7 月 20 日開仲裁會，並由申請人袁照雯也擔任代理人，此有兩次仲裁會議之會議紀錄出席人員記載(申證 24 號)可稽。而 105 年 7 月 20 日仲裁會議最末邱主任仲裁委員尚且裁示：「二、本案訊問庭至本次會議告一段落，後續將進行內部評議程序作成仲裁判斷。三、請雙方於 7 月 27 日(三)下午 5 時前，補陳上述各書狀及補充意見，本次會議到此結束。」(參申證 25 號)亦即雙方對於該勞資爭議仲裁如有任何意見或證據欲補充，均須於 105 年 7 月 27 日前提出，該次仲裁會議中，申請人袁照雯之主管，即管理部經理魏○○，也是仲裁代理人出席參與該次會議，不可能不知道申請人袁照雯也是代理人，即有可能要協助處理上開事項，卻執意於 105 年 7 月 26 日不准假，自對妨礙工會之運作有所認識。
- (2) 本案不准假對於申請人會務實際上亦造成具體妨礙影響：

- A. 承上，本案因勞資雙方尚有勞資爭議仲裁案進行中，仲裁會亦諭知雙方應於 105 年 7 月 27 日提出補充證據與理由，是以申請人委任律師於 105 年 7 月 25 日下午 11:56 寄送有關書狀初稿供申請人審閱，有電子郵件（參申證 7 號）可稽。
- B. 又申請人袁照雯為仲裁案代理人之一，亦為申請人工會核心幹部，向來負責與申請人委任律師聯繫處理相關案件證據確認，因申請人袁照雯 7 月 26 日休假，必須 7 月 27 日辦理工會會務假進入工會辦公室確認書狀內容並彙整工會幹部集體意見，此基於雙方勞資爭議期間涉及勞資爭議事項之處理，當然不便透漏予相對人，而此亦為貴會裁決要旨向來要求僅需釋明而無庸達詳細說明或證明之程度之道理所在。
- (三) 申請人袁照雯為現任最資深工會幹部，為常務理事兼副理事長，於工會分工屬總務組組長、職業安全衛生委員會工會代表，亦為雙方勞資團體協約協商代表、勞資爭議仲裁代理人，更為相關勞資爭議與律師直接唯一聯繫窗口，本案相對人（特別是申請人袁照主管即管理部經理魏○○）明知此情，卻執意不准假，假人事管理，行介入妨礙申請人工會之分工，並對申請人袁照雯構成不利待遇，構成不當勞動行為：

1. 工會會務分工本涉及工會發展與自主，如於勞資關係脈絡緊張與勞資爭議期間允由雇主針對特定工會幹部之會務假准駁予已差別對待，勢將使雇主得以透過人事管理權介入支配工會組織分工：

我國企業本屬中小企業型態，組織多為企業工會，且多並無聘僱專職會務人員，而是由工會幹部分工因應，工會活動本仰賴工會會務假，雇主利用會務假准駁本可介入工會組織運作。而工會會務之執行予具體人員分工，與工會之目標、組織功能和

發展息息相關，其業務活動之必要性與繁簡度本應由工會自治決定，如果可由雇主介入審酌工會內部分工是否合理、適當，乃至針對特定積極參與工會會務之幹部得以增添勞資協議與慣行所無之限制，無非在使雇主得以假借人事管理之權，直接針對工會核心靈魂幹部進行打壓分化，進而達到有效瓦解工會之目的，此自為不當勞動行為裁決制度所應禁止之行為。

2. 本案申請人袁照雯為本屆（第十屆）最資深核心工會幹部，現任常務理事兼副理事長，於組織上有無可取代和替補性：

(1) 申請人袁照雯 80 年受僱即入工會，自 85 年起受選任幹部至今：

申請人袁照雯於 80 年受僱即加入申請人工會，於 85 年選任為第四屆理事；於 88 年選任為第五屆理事；於 91 年選任為第六屆監事；於 94 年選任為第七屆監事；於 97 年選任為第八屆理事；於 100 年選任為第九屆常務理事；於 103 年選任為第十屆常務理事兼副理事長。亦即從 85 年起至今已連續 20 年為工會幹部。

(2) 申請人袁照雯為本屆（第十屆）最資深工會幹部，對於工會會務最為嫻熟了解，有不可取代性：

姓名	本屆職稱	該屆擔任工會幹部打○						
		第 4 屆	第 5 屆	第 6 屆	第 7 屆	第 8 屆	第 9 屆	第 10 屆
		85-88	88-91	91-94	94-97	97-100	100-103	103-106
董家鈺	常務理事 兼理事長					○	○	○
袁照雯	常務理事 副理事長	○	○	○	○	○	○	○

李甲 ○ ○	常務理事 副理事長			○	○	○	○	○
黃乙 ○ ○	常務監事		○	○	○	○	○	○
趙○○	理事					○		○
駱○○	理事					○	○	○
張○○	理事							○
鄭○○	理事			○				○
吳○○	監事			○	○	○	○	○
林乙 ○ ○	理事						○	○
李甲 ○ ○	理事							○
曹○○	監事							○

(3) 申請人工會章程規定工會組成常務理事辦理日常會務，設常務理事三人互選一人兼理事長、另二人兼副理事長，理事長對外行文需二位副理事長副署。申請人袁照雯為常務理事有不可取代性：

101 年 3 月修正之申請人工會章程第 15 條規定：「本會理事組織理事會，互選常務理事三人，組成常務理事會，處理日常會務。」新增訂第 15 條之 1 規定：「常務理事會置理事長一人，由常務理事互選任之，另置副理事長二人，由常務理事兼任。」

理事長對外代表本會。但對外行文時，應有副理事長副署。」  
(參申證 22 號)

(4) 申請人工會章程明定工會組織分總務、組訓、福利三組，各組由常務理事互推兼任組長。申請人工會第十屆第一次理監事會議決議申請人袁照雯常務理事兼任總務組組長，其掌管收發、宣傳、編擬計畫、預算決算召開各項會議及不屬於各組事務，事務繁多，亦有不可取代性：

A. 申請人工會章程第 16 條規定：「理事會設秘書一人、幹事若干人，處理業務並設總務、組訓、福利三組，各設組長一人，由常務理事互推兼任，每組另推理事二人輔助組長，分別管理各該組事務。一、總務組：掌理圖記、收發、檔案、庶務、宣傳、通訊、編擬計劃、報告、預算、決算召開各種會議，並處理其他不屬於各組之事務。二、組訓組：管理會籍、編組、選舉、勞工教育，指導基層活動並處理其他有關組訓事宜。三、福利組：掌理謀求勞工福利，推行文康(自強活動)，調處各種爭議並處理其他有關勞工權益、福利等事宜。」(參申證 22 號)是以由常務理事互推兼任三組組長，其中又以總務組負責收發、檔案、庶務、宣傳、編擬計畫、預算決算各種會議與其他不屬於各組事務，可謂事務最為繁重。

B. 而申請人工會 103 年 3 月 6 日第十屆第一次理監事會議紀錄第一案即討論工會幹部分組事宜，並決議由申請人袁照雯常務理事兼任總務組組長、常務理事董家鈺兼任組訓組組長、常務理事李甲○○兼任福利組組長，此有會議紀錄(申證 26-1 號)可稽。是以，於三常務理事各有分組情況下，申請人袁照雯仍須獨力負擔總務組組長之職責，且總務組事務本包含收發、檔案、庶務、各種會議、經費預算決算等等，幾乎為申請人工會日常

運作最不可或缺之一環，而會務最為繁重。

- C. 又從申請人工會 105 年度工作計畫，總務、組訓、福利三組各有不同實施內容，其中總務組必須籌辦各項會議、編制經費收支、整理各項文書表冊歸檔、協助辦理各項公益事業和社會活動、協辦各項事務性工作（申證 26-2 號）。更見其屬於日常行政會務均由擔任組長之常務理事申請人袁照雯屬總務組處理，申請人前案裁決即主張這些日行庶務本即屬於工會暨職福會辦公室工作之申請人袁照雯工作內容一環。
- D. 而申請人袁照雯常務理事兼總務組組長，固然另有趙○○、鄭○○為組員，然趙○○含本屆僅擔任過兩屆幹部，鄭○○為本屆剛受選任為幹部，資歷尚淺，並無充分經驗分擔申請人袁照雯全部會務。且趙○○任職於維護二課負責內勤業務，該課多數員工為外勤，僅一至二位員工為內勤，勞務亦較為繁忙，而鄭○○任職於工務部管線課，負責監工，夜間尚且需赴工地監工服勞務，二人如請工會會務假亦可能耽誤原職，是以申請人工會亦斟酌各幹部原職務之情況，而進行會務工作之分配。
- (5) 申請人袁照雯本身受申請人工會推派為職業安全衛生委員會委員勞方代表，其亦有權針對相關事項進行準備和出席開會，此業經工會推派，且必須符合三分之一以上工會代表員額，其出席與準備，自有不可替代性：
- A. 按職業安全衛生管理辦法第 11 條規定：「委員會置委員七人以上，除雇主為當然委員及第五款規定者外，由雇主視該事業單位之實際需要指定下列人員組成：一、職業安全衛生人員。二、事業內各部門之主管、監督、指揮人員。三、與職業安全衛生有關之工程技術人員。四、從事勞工健康服務之醫護人員。五、勞工代表。委員任期為二年，並以雇主為主任委員，綜理會務。」

委員會由主任委員指定一人為秘書，輔助其綜理會務。第一項第五款之勞工代表，應佔委員人數三分之一以上；事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。」可見依法設置職業安全衛生委員會，其由工會推派勞工代表，任期兩年，依法應占委員人數三分之一以上，是委員之間各自有權出席代表勞工，互相不具有可取代性。

- B. 本案申請人袁照雯乃受申請人工會推派職業安全衛生委員會工會代表，此一職務亦有不可取代性。
- (6) 申請人袁照雯就勞資雙方 100 年因值班獎金爭議以來所有裁決案均與申請人工會同列申請人申請裁決，復職後並任績效考核團體協約協商代表、分紅勞資爭議仲裁代理人，負責整合工會意見與律師進行聯繫討論，此基於與律師間長期合作信賴與默契，亦有不可取代性：
- A. 針對「績效考核」方式，申請人工會也於 105 年 5 月 30 日發函請求相對人進行團體協約協商並表明申請人袁照雯為協商代表之一，而相對人亦於 105 年 7 月 7 日函覆告知申請人袁照雯之主管，即管理部經理魏○○，為受相對人指派之協商代表，且相對人 105 年 7 月 21 日來函尚且建議於 7 月底或 8 月中旬進行協商，此有針對該團體協約協商之相關公文往返(參申證 25 號)可稽。
- B. 申請人工會針對員工分紅比率與分配方式，也另外申請勞資爭議仲裁，於 105 年 6 月 27 日、105 年 7 月 20 日開仲裁會，並由申請人袁照雯也擔任代理人，申請人袁照雯之主管，即管理部經理魏○○，也是仲裁代理人出席參與該次會議(參申證 24 號)。

- C. 就以申請人工會於 103 年間開始委任蔡晴羽律師為代理人，申請人工會與律師往來信件涉及勞資爭議核心不宜全面提出，惟申請人可以提出最初案件委任與相關討論事項時即與林甲○○顧問和申請人袁照雯聯繫（申證 27 號）；和分紅勞資爭議仲裁審理期間往來函件（申證 28 號），亦可知負責聯繫整合申請人工會內部證據資料與意見者為申請人袁照雯，此基於與律師間長期合作信賴與默契，亦有不可取代性。
3. 相對人自承寬鬆給予工會幹部工會會務假，每年八百多天相當於三至四名專職工會會務人員，是申請人袁照雯並無每日請會務假必要云云。惟就相對人提出相證 14 號，申請人袁照雯請會務假天數與其他幹部相比並非顯不相當，相對人執意針對申請人袁照雯不准假，即企圖減少申請人袁照雯參與工會活動，支配介入工會幹部分工、妨礙工會活動甚為明確；且對申請人袁照雯記曠職，乃至勞資爭議期間無故不核假，構成不利之待遇甚明：
- (1) 相對人又自承寬鬆給予工會幹部工會會務假，每年八百多天相當於三至四名專職工會會務人員，是申請人袁照雯並無每日請會務假必要云云。事實上除了申請人袁照雯以外，相對人從來沒有針對任何一位工會幹部以新工會法第 36 條工時時數上限為由不准假，相對人目前此舉，顯然乃針對申請人袁照雯一人而已，亦即企圖妨礙、減少申請人袁照雯一人參與工會會務與活動，要求申請人工會以其他幹部處理即可，明顯即支配介入工會幹部內部分工，也妨礙申請人袁照雯參與工會活動甚明。
- (2) 而從相對人整理相證 14 號觀察，申請人袁照雯 5 月雖然請假 9 天，但是理事長董家鈺也請假 12.5 天，另有理事林乙○○、監事吳○○也都請假 8 天，則申請人袁照雯請假天數難謂顯不相

當；又申請人袁照雯 6 月雖請假 15.5 天，然理事長董家鈺也請假 12.5 天，何況 6 月為申請人準備勞資爭議仲裁期間，申請人袁照雯請假天數亦難謂顯不相當。對相對人而言，准予申請人袁照雯會務假亦難謂有何顯不合理之處，相對人卻執意針對申請人袁照雯，即企圖減少申請人袁照雯參與工會活動，支配介入工會幹部分工、妨礙工會活動甚為明確，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

(3) 相對人前以申請人袁照雯曠職三日解僱方遭貴會 105 年勞裁字第 1 號裁決認定解僱構成不當勞動行為在案。如今又針對申請人袁照雯，無視過往會務假勞資協議與慣行，執意不准假，對申請人袁照雯記曠職（參申證 1 號），乃至勞資爭議期間無故不核假（參申證 20 號），顯示相對人仍有再度對申請人袁照雯以曠職為由二度解僱之意圖，對申請人袁照雯而言構成不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

(四) 申請人袁照雯目前職級固然為「三級專員」然此乃配合公司薪給職級制度，申請人袁照雯受僱至今實際工作內容為職福會專任幹事。申請人袁照雯因勞資緊張，深恐返回工會辦公室即再遭認定曠職，固配合相對人指示以全日或半日請會務假，惟就職福會相關工作仍持續履行，並無耽誤，申請人袁照雯主管即管理部經理魏○○亦為職福會委員，當可直接查證：

1. 申請人袁照雯形式上職稱為三級專員，此乃配合相對人制定之薪資職級而定。惟實際負責職務內容受僱至今均為職福會專任幹事，負責處理職福會相關庶務：

(1) 申請人袁照雯受僱之初形式上職稱為「佐理業務員」目前已升職為「三級專員」惟此形式上直稱乃配合相對人制定之薪資職級而定，此有相對人制定薪資表（申證 29 號）可稽。是以，全

公司員工均適用此一薪資職級制度，與實際職務工作內容無涉。此從下表可見與申請人袁照雯職稱同屬「三級專員」之員工，其所負責工作內容均不同，且為配合工作內容履行，亦有不在所隸屬之部門工作者：

員工姓名	所屬單位	工作內容	工作地點
高甲○○	總務部 物料課	物料管理	非於總務課辦公室履行勞務，而是於蘆洲物料倉庫工作
李乙○○	裝置課	決算	新莊
劉○○	裝置課	設計	板橋
許○○	維護一課	管線維護	新莊板橋三重

(2) 故，申請人袁照雯形式上職稱為三級專員，此乃配合相對人制定之薪資職級而定。惟實際負責職務內容受僱至今均為職福會專任幹事，負責處理職福會相關庶務，此從前案 105 年勞裁字第 1 號裁決案雙方不爭執事項第一點即「申請人袁月嬌自 80 年 6 月起即受僱於相對人，負責處理職工福利委員會相關行政庶務工作」(參相證 2 號，第 12 頁)；本案勞資爭議調解時雙方不爭議事項第 1 點亦為「勞方到職日(80 年到職)、擔任工作(為福委會幹事)」(參申證 4 號)，更見此應為雙方所不爭執。

(3) 然而相對人代理人李瑞敏律師卻於 105 年 9 月 19 日調查會突然又改稱「職福會工作均是兼任」云云(參該日會議紀錄第 8 頁)，此種無視現實，也無視過往主張，臨訟杜撰之答辯做法，令申請人深感詫異無法苟同。

2. 雙方固然針對申請人袁照雯之調動、解僱爭議經裁決後仍不服各自循訴訟救濟，申請人袁照雯經詢問相對人可否針對臨時事務以小時請會務假遭拒絕後，即以半日全日請會務假，惟所負責工作職福會幹事職務未有任何耽擱：
- (1) 申請人袁照雯於 105 年 5 月 17 日辦理復職（參相證 3 號），惟復職起至今仍繼續辦理所職掌之職福會行政事務，舉例如下：
- A. 職福會財務行政：
- I. 整理製作職福會 105 年 3 月至 5 月之經費收支報表，此有該經費收支報表（參申證 12-1 號）可稽。
- II. 前往國稅局完成職福會 104 年度教育文化公益慈善機關及團體稅務結算申報，此有 105 年 5 月 30 日申報書（參申證 12-2 號）可稽。
- III. 前往銀行完成職福會存款、匯款相關支出事宜，此有 105 年 5 月至 8 月間存摺、相關送款、匯款憑條（參申證 12-3 號）可稽。
- IV. 配合作帳製作職福會相關現金支出傳票，此有 105 年 5 月至 8 月間傳票（參申證 12-4 號）可稽。
- B. 於 105 年 6 月 16 日協助職福會委員會開會擔任記錄，此有會議紀錄（參申證 13 號）可稽。
- C. 職福會會員福利事項：
- I. 協助受理會員申請 105 年自強活動（海外旅遊），並協助與各旅行社聯繫規劃各團，於 5 月至 7 月間辦理東京、北海道、泰國、重慶、麗星郵輪、西藏等各團，與相關廠商聯繫付款等事宜，此有各團出團員工名冊（參申證 14-1 號）可稽。

- II. 辦理 105 年 8 月 16 日舉辦親子活動，包括公開報名、規劃行程、安排參加人員車號與桌號、付款等有親子活動參加人員名單(參申證 14-2 號)可稽。
- III. 協助受理社團文康活動補助費申請，此有申請書三份(參申證 14-3 號)可稽。
- IV. 協助受理各項慰問、補助，此有申領表二十一份(參申證 14-4 號)可稽。
- (2) 而依相對人前管理部經理楊甲○○於前案 104 年勞裁字第 42 號裁決案證稱職福會事務與管理部總務處事務相互獨立。再依現任職福會主委黃乙○○於前案 105 年勞裁字第 1 號裁決案證詞亦可知身申請人袁照雯負責處理職福會行政庶務，乃直接受職福會主委指揮監督，更見申請人袁照雯依主委指示服勞務，亦難認有拒絕服勞務之情事：
- A. 相對人前管理部經理楊甲○○於 104 年勞裁字第 42 號裁決調查會紀錄顯示「證人楊甲○○：因為袁月嬌雖然編制在總務課，但是實際是服務於職工福利委員會…」 「證人楊甲○○：袁月嬌一直是負責職福會之工作，其工作內容我不知道。(問：職工福利委員會會務是否是屬於總務課轄下之工作範圍?) 證人楊甲○○：不是。因為職工福利委員會很多事情都是獨立作業的。」(申證 21 號，第 8、10 頁)可見申請人袁照雯所負責之職福會工作，與總務課工作本來就是互相獨立，並不隸屬。
- B. 從現任職福會主委即證人黃乙○○於 105 年勞裁字第 1 號裁決案 105 年 2 月 18 日調查會議證稱：「袁月嬌工作是要接受職福會委員開會決議後，由主委指示，不接受個別員工指示。」；曾任職福會主委之證人侯○○也證稱：「(問：當時如何約定申請

人袁月嬌工作地點？) 工作地點就是工會辦公室那邊，因為工會辦公室那邊比較方便，因為工會福利組要輔導職工福利委員會做職工福利是項業務，所以當然是工會比較方便，因為文件都在那邊，所以幹事在那邊工作比較方便。因為福利委員會交接後，就交給工會幹部，因為委員都是工會幹部，要對職工福利委員會那些帳冊、財務負保管責任，因此就把這些東西都搬到工會來。職工福利委員會內有 2/3 都是工會幹部，其他都是職員，因此職工福利委員會開會都是在工會辦公室。」(申證 16 號，第 6、10-11 頁) 更見申請人袁照雯依主委指示辦理職福會事務並無拒絕服勞務之情事。

(3) 申請人袁照雯於復職後，於工作日仍親自打卡並且親自前往總務課辦公室報到處理上開勞務，僅因過往工作地點於工會辦公室，每日協助申請人工會處理公文收發聯繫等行政庶務，今遭調動工作地點，自仍有辦理會務需求，故每日配合親自向主管出具由申請人工會理事長暨二位副理事長具名副署之「會務活動通知單」以半日或全日申請會務假後返回工會辦公室處理。是以，申請人袁照雯絕無相對人所辯濫用會務假逃避提供勞務之情事。有關辦理會務情形既已進入爭訟中，為審理必要，故整理如《附表》。

3. 就申請人袁照雯辦理職福會工作內容，申請人袁照雯主管即管理部經理魏○○亦為職福會當然委員，當可直接查證或指揮監督：

(1) 申請人袁照雯復職後處理職福會事務，其中辦理 105 年自強活動乃員工申請海外旅遊等事宜，因涉及相對人必須給予員工假日之情況，是以員工名冊(參申證 14-1 號)均有向相對人陳報，相對人不可能諉為不知。

- (2) 而職工福利委員會中當然委員包含申請人袁照雯之主管管理部經理魏○○，此有職工福利委員會會議紀錄出席名單（參申證 13 號）可稽。是以，就申請人袁照雯是否於復職後仍有持續處理職福會幹事履行勞務乙事，相對人應可直接查證或查核，並無單以申請人袁照雯未在管理部總務課辦公室即無從查證之理。否則過往 25 年申請人袁照雯工作地點均在工會辦公室時，相對人又如何考評申請人袁照雯之工作表現？又如何使申請人袁照雯自佐理業務員，升級為業務員、再升級為幫管理師、副管理師乃至三級專員？
- (3) 更何況，從相對人整理之相證 13 號可見申請人袁照雯 5 月 24 日、6 月 1 日、6 月 14 日、6 月 17 日、6 月 22 日、6 月 24 日、6 月 28 日、7 月 6 日、7 月 7 日、7 月 12 日、7 月 13 日、7 月 15 日、7 月 19 日，申請人袁照雯也都有親自進入總務課辦公室再離開，如相對人對於申請人袁照雯請會務假是否耽誤原職等有所疑慮，或有任何職務上事務欲交辦，亦可直接約談申請人袁照雯了解情況或直接指示申請人袁照雯辦理，甚至亦可針對上開情況為理由要求申請人袁照雯減少請假之頻率等等，惟相對人均未如此辦理，如此突稱申請人袁照雯濫用會務假拒絕服勞務云云，顯與事實不符。
4. 雙方固然針對申請人袁照雯之調動、解僱爭議經裁決後仍不服各自循訴訟救濟，然從相證 13 號觀察，申請人袁照雯經詢問相對人可否針對臨時事務以小時請會務假遭拒絕後，為恐再遭曠職，即以半日全日請會務假，且於 105 年 7 月 12、13 日請假時尚且主動告知總務課黃課長有事情的話再叫她，更見並無相對人所稱濫用工會會務假拒絕服勞務之情事：
- (1) 從相證 13 號 5 月 24 日記載：「早上 9:00 進總務課，9:20 接到

工會電話後，送出工會會務單請公假。」；6月1日記載：「早上8:30進總務課辦公室，約9時請工會會務公假」。6月14日、6月17日、6月22日、6月24日、6月28日、7月6日、7月7日、7月12日、7月13日、7月15日、7月19日，申請人袁照雯也都有親自進入總務課辦公室，再辦理工會會務假申請事宜，可見如相對人確實有交辦事項，申請人袁照雯也可以依指示辦理。

(2) 從相證 13 號 6 月 3 日記載：「上午 08:30 打卡後製管理部辦公室，9:15 袁君表示 11:00 有工會事情要談，問人事課高襄理可否請假一小時，或是要請整天，高襄理回復請假半日或一日係由本人需求提出，袁君復問職，職回答公司規定請工會會務假單位為半日」等情，更見為因應臨時之工會會務辦理，申請人袁照雯也曾主動詢問是否可以請假一小時辦理即可，是相對人拒絕要求由半日或全日請假，也足證申請人袁照雯並無濫用會務假不服勞務之意思，否則毋庸自行提議以小時請工會會務假。

(3) 從相證 13 號 7 月 12 日記載：「袁君今日 (7/12) 上午 8:40 進入新海總務課開電腦，09:00 接到電話，09:05 送出會務假單給總務課黃課長，並說：『有事情的話再叫她』09:08 離開辦公室」；於 7 月 13 日記載：「袁君今日 (7/13) 上午 09:00 進入新海總務課開電腦，整理及列印新海薪資單、公文公告區公布公文、福利會資料、歷年員工分紅公告資料，一直待到 10:20，才送出本日 7/13 會務假單給總務課黃課長，並說有事情的話再叫她，隨即離開辦公室。」更見申請人袁照雯配合相對人要求半日或全日請會務假，惟仍有向主管表示如果有任何事情要指示可以再行指示，更見申請人袁照雯並沒有濫用會務假而不服勞務之意思，否則毋庸告知主管如有事務請再指示安排。

5. 相對人雖另援引最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決云云。惟查，該案乃針對是否可以工會會務假請假天數影響考績作處理，無涉會務假是否應准駁之爭議。且該案資方已先依工作規則發函請工會補正說明辦理會務內容及相關證明文件，且該任理事長原職務可能亦因請假受影響等諸多情狀，諸多勞資關係脈絡與本案明顯不同，不得恣意比附援引：
- (1) 依相對人所另援引最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決，其乃原審撤銷確認相對人將申請人丁○○101 年度年終考核評定為『D』等，並依此核給績效獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為、相對人應於收受原裁決決定書 30 日內，撤銷申請人丁○○101 年度年終考績為『D』等之考評，另為適當考評」等部分，亦即如有諸多會務假是否可以因此給予較低考績評比之爭議，本與雇主是否可以無端不准予會務假無涉，自不得與本案比附援引。
- (2) 再者，從該判決根據上海銀行起訴主張乃提到：「經上訴人上海銀行函請說明辦會務內容及相關證明文件，均置之不理。」、「上海銀行公司『員工服務待遇辦法』第 5 章第 9 條後段規定，可知工會理事長請會務公假時，應提出相關證明文件」；與判決理由提及「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」等情，亦與本案情況截然不同。蓋申請人工會成立已久，積極從事組織運動，長期力於抗爭，使相對人勞動條件普遍優於同業之努力乃有目共睹，雙方勞資關係呈現緊張脈絡，申請人工會仍積極地進行勞資爭議仲裁、團體協約協商，申請人工會常務理事以全日半日申請工會會務假，毋庸檢附證明以簡式工會活動通知單申請工會會務假，亦為勞資協議之結果。

(3) 相對人心懷不軌，於申請人袁照雯毫無耽誤原職之情況下，相對人毫無證據之情況下，執意指控申請人袁照雯濫用工會會務假，未曾給予申請人袁照雯乃至申請人工會說明、補正之機會，急於再記申請人袁照雯曠職，一再刻意針對申請人袁照雯之行為，目的在分化、介入工會，甚為明確，懇請貴會明察。

(五) 本案構成不當勞動行為，貴會對於不當勞動行為裁決命令有廣泛裁量權，懇請貴會一併命相對人應將申請人袁照雯 105 年 7 月 26 日之請假別改為核給公假，並撤銷該日曠職紀錄：

1. 貴會向來裁決認為：「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」
2. 本案構成不當勞動行為，基於相對人可就申請人袁照雯曠職紀錄據為解僱之依據，貴會對於不當勞動行為裁決命令有廣泛裁

量權，懇請貴會一併命相對人應將申請人袁照雯 105 年 7 月 26 日之請假別改為核給公假，並撤銷該日曠職紀錄。

## 二、相對人之抗辯

- (一) 相對人公司與申請人工會前於民國（下同）96 年 5 月 29 日之勞資爭議調解即已達成共識，申請人工會幹部請會務公假應依工會法第 36 條規定辦理（即舊工會法第 35 條），每月以 50 小時會務公假為上限，且依原有請假方式辦理（即申請人工會以簡式會務活動通知單請假無須再檢附其他辦理會務證明），另雙方應本於「誠信」原則執行上揭共識（相證一）。
- (二) 日前申請人工會及申請人袁照雯（原名：袁月嬌）以相對人公司對袁照雯之移回辦公、解僱通知構成不當勞動行為為由，向貴會申請裁決，業經貴會以 105 年勞裁字第 1 號裁決決定認定，相對人公司 104 年 10 月 21 日以新瓦管字第 1040520457 號函通知申請人袁照雯應於 104 年 11 月 1 日起將工作地點移回相對人總務課辦公室提供勞務為合法，然認為相對人公司 104 年 12 月 28 日發佈終止勞動契約人事命令之行為構成不當勞動行為，並命相對人公司應回復申請人袁照雯原任管理部總務課三級專員職務，此有相證二所示裁決決定書可參，另茲謹檢附上揭相對人 104 年 10 月 21 日新瓦管字第 1040520457 號通知函如相證三所示。是以，相對人公司雖就貴會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定解僱部分之認定提起後續訴訟救濟，但仍本於遵法而先行遵照裁決決定意旨通知申請人袁照雯復職（相證四），而申請人袁照雯亦於 105 年 5 月 17 日「形式上」完成復職手續。
- (三) 然詎料申請人袁照雯於 105 年 5 月 17 日復職當日，形式上辦妥復職手續後即以請工會會務公假方式迅即離開職場，根本未有在總務課服勞務之情。自此而後，申請人袁照雯更係毫無節制地濫用會務公假制度，每每以請會務公假名義「完全」（完全的意思是指『實質上』未曾有在總務課服勞務的意思）逃避在

相對人總務課辦公室提供勞務之義務。對此，相對人公司於 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 日前後總共七次發函通知申請人袁照雯請其應遵照貴會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨切實至相對人總務課上班，切勿一再以請會務公假方式規避到勤（相證五），惟申請人袁照雯卻完全置若罔聞。

- (四) 其後，相對人公司更於 105 年 7 月 6 日主動申請調解，希冀透過新北市政府勞工局調解方式勸諭申請人袁照雯勿再濫用會務公假制度，而應切實至相對人總務課辦公室上班，無奈於 105 年 7 月 22 日調解不成立（相證六）。而申請人袁照雯自 105 年 5 月 17 日「形式上」復職迄至 105 年 7 月 22 日止，短短兩個月間，應上班日為 47 日，請會務公假就已高達 36.5 日（佔應上班日數之七成八）、另請特休假 10 日、實際僅服勤 0.5 日（在各單位發禮券），其完全抗拒至相對人公司總務課提供勞務，抵死也不肯實際進辦公室工作。
- (五) 相對人在此之前一直本於最大善意多次提醒申請人袁照雯勿濫用會務公假，然見申請人袁照雯無絲毫改善之意願，相對人公司實在無法繼續容忍其無限上綱濫用會務公假行徑，是於 105 年 7 月 25 日發函通知申請人袁照雯，自即日起將完全恪遵工會法第 36 條規定辦理，申請人袁照雯仍得於每月 50 小時之範圍內，請會務公假辦理會務，超過部分相對人公司不予准會務公假（相證七）。
- (六) 然申請人袁照雯無視相對人公司 105 年 7 月 25 日之函文通知，仍於隔日即 105 年 7 月 26 日，遞出會務公假之申請，相對人公司主管當場即以其會務公假時數已超過工會法第 36 條上限為由告知不予准會務公假，然申請人不顧未經准會務公假之事實旋即離開職場未至相對人總務課辦公室提供勞務，相對人僅得對此客觀未出勤之事實登載「曠職」。申請人袁照雯不服曠職之登載，併同申請人工會提出本件裁決，相對人謹依法答辯如

后。

### 答辯理由

- (一) 按本件申請人工會、袁照雯提出裁決申請主張：相對人對於申請人袁照雯不予准會務公假及曠職登載之行為係屬不利益對待，為此稱相對人公司有工會法第 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幹部，而有拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利益之待遇」與同法同條項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」規定之不當勞動行為等云云。
- (二) 相對人公司通知申請人袁照雯移回辦公之舉係為合法、允當並經貴會裁決決定認可在卷，袁照雯自應切實至總務課辦公室上班，而不應以濫用會務公假方式逃避提供勞務。

此請參相證二所示裁決決定書第 14 頁以下清楚肯認該移回辦公、移動袁照雯工作地點之行為並不構成不當勞動行為；前述裁決決定意旨更明確指出：依據雙方間聘僱契約約定已明定身為雇主之相對人得調動袁照雯之工作地點、袁照雯之工作內容不包含處理工會事務而無限定工作地點在工會處所之情、該工作地點變更並無任何不利益且也只是移回公司辦公而與所有員工一樣。是以，相對人的移回命令（即如相證三）既屬合法並經貴會肯認在卷，袁照雯自應切實至總務課辦公室上班，而不應以濫用會務公假方式逃避到勤。

- (三) 申請人袁照雯濫用會務公假已違反 96 年勞資協議雙方應以「誠信」辦理會務公假之原則共識及工會法第 36 條規定，相對人 105 年 7 月 26 日不予准會務公假及曠職登載，自未違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定。

1. 依工會法第 36 條第 2 項後段規定：「理事或監事得於每月五十

小時之範圍內，請公假辦理會務。」明文規範工會理監事得於每月以五十小時之範圍內請會務公假。另查，相對人公司與申請人工會於 96 年勞資調解會議也達成共識，申請人工會幹部請會務公假應依工會法第 36 條規定辦理(即舊工會法第 35 條)，每月以 50 小時會務公假為上限，且依原有請假方式辦理(即申請人工會以簡式會務活動通知單請假無須再檢附其他辦理會務證明)、誠信執行，亦即相對人公司對於申請人工會幹部在工會法第 36 條規定之每月 50 小時範圍內請會務公假得以簡式記載辦理無庸再提其他辦理會務佐證證明文件。並約定雙方應本於「誠信」原則執行上揭共識(前呈相證一)。

2. 相對人公司一向秉持誠信執行上揭共識，然查，申請人袁照雯卻一再踐踏及濫用會務公假制度，破壞相對人與申請人間長久建立之誠信。查申請人袁照雯自 105 年 5 月 17 日形式上復職以來，即未有一日實際至相對人總務課辦公室提供勞務，且迄至調解當日即 105 年 7 月 22 日，應上班日為上班日為 47 日，申請人袁照雯竟有高達近八成之應上班日均係請會務公假，形式復職短短兩個月期間，請會務公假即多達 36.5 日(公假比例佔應上班日之近八成之多)。
3. 相對人公司對於申請人袁照雯不誠信地一再以辦理會務為名請會務公假逃避提供勞務責任之行為，一方面考量前揭裁決程序甫剛結束，申請人袁照雯才復職，不忍再續生勞資爭議，且一心期待其能有所改善，故本於最大善意在短短兩個月內即七次發函提醒其切勿再濫用會務公假制度，而應切實至總務課辦公室上班，相對人更於 105 年 7 月 6 日主動申請勞資爭議調解，無奈雙方歧見過大調解不成立(參相證六)。
4. 相對人公司見申請人袁照雯絲毫無願意改善之意，且袁照雯毫

無節制地請會務公假行為，業已破壞相對人公司與申請人工會間於 96 年勞資會議所達成之本於「誠信」處理會務公假共識，不但踐踏會務公假制度，更將相對人之誠信處理、寬容准會務公假均視為理所當然，相對人除深感無奈及痛心外，實無法再繼續容忍袁照雯濫用會務公假制度逃避出勤之行徑，故於 105 年 7 月 25 日發函通知袁照雯，相對人自即日請將恪遵工會法第 36 條規定辦理，申請人袁照雯仍得於每月 50 小時之範圍內，請會務公假辦理會務，超過部份相對人公司不予准會務公假(參相證七)。

5. 惟袁照雯仍依然我行我素，於相對人公司發函之隔日仍持一只簡式記載之會務活動請假通知單持續且無由地向相對人申請會務公假，相對人僅得以其當月會務公假已超過 50 小時上限為由未予准會務公假。是以，申請人袁照雯不但未本於「誠信」請會務公假，其在 105 年 7 月份所請之會務公假也早已超過每月 50 小時上限甚多（自 7 月 1 日至 7 月 22 日止，總計當月份已請會務公假 96 小時，幾乎超過法定上限的一倍），相對人未能准許申請人袁照雯 105 年 7 月 26 日請會務公假之申請，係屬合法。
6. 相對人公司已多次發函告知申請人袁照雯勿再濫用會務公假制度而應本於誠信為之。
  - (1) 貴會於 105 年 9 月 19 日調查時詢問相對人，依據申證 1 相對人管理部黃甲○○課長不准申請人請會務公假理由，文字上似未載明係因申請人不誠信執行公假而不予准假，為此詢問相對人不准假理由究竟為何。
  - (2) 然經查，早在 105 年 7 月 26 日以前，相對人即已七次發函袁照雯勿再濫用會務公假制度、勿一再以請假方式規避到勤服勞務

義務(參前呈相證五),所謂勿再濫用會務公假制度逃避到勤之真意,當然即係指申請人袁照雯請會務公假應本於「誠信」為之,為此相對人早已要求申請人袁照雯應誠信執行會務公假而未獲置理;及至105年7月26日當日,申請人袁照雯仍日日以請會務公假逃避至總務課提供勞務、明顯未誠信執行會務公假,就此相對人不准會務公假之原因自然包含申請人不誠信執行會務公假(正因申請人袁照雯不誠信執行會務公假,為此總務課課長方詢問請會務公假原因的釋明),相對人不准會務公假的事由確實包含未誠信執行,此應實際以觀而不能以文害義。此外,當日相對人不准會務公假後,申請人工會即發函相對人表示未准袁照雯會務公假已構成不當勞動行為等語(參申證5),相對人更於105年7月28日以新瓦管字第1050520282號函明確回覆指出:「…本公司謹申明袁君請工會會務公假,應依工會法第36條規定、本公司工作規則及96年5月29日勞資爭議調解會議紀錄調解結論辦理…雙方應本於『誠信』原則執行上揭共識,所謂『誠信』即指不能『濫用』會務公假制度之意思。」(相證十九),足見早在105年8月4日收受貴會函文檢附之申請人裁決申請事實理由書之前,相對人公司即已向申請人表明,袁照雯請會務公假應依96年5月29日勞資爭議調解會議紀錄調解結論、工會法第36條等規範辦理。再再證明相對人已多次表示申請人袁照雯請會務公假應本於誠信為之,然袁照雯仍然我行我素,毫無節制地濫用會務公假制度逃避到勤義務。

7. 至若申請人袁照雯稱,105年7月26日係為確認仲裁案之補充理由五書書狀內容,有辦理會務必要云云。惟查,工會法第36條之50小時限制,乃一「全月上限」限制,工會幹部本來就應盱衡己身需要審慎請假,不應一開始月初就把額度用完,待月底才來捉襟見肘。而觀諸袁照雯到7月22日止就已用掉96小時,即見袁照雯係毫無節制的濫用工會會務公假制度也。另申

請人袁照雯提出會務公假申請時從無言及其請假之原因與需求，相對人根本無從得知亦無法判斷有無給假必要。

8. 更且，申請人袁照雯事後聲稱 105 年 7 月 26 日係要確認仲裁書狀內容等語，明顯僅係為逃避出勤請會務公假之藉口，無論相對人公司如何願意誠信處理，袁照雯永遠都有各種理由濫請會務公假（按及至目前為止，申請人袁照雯仍係幾乎每天到總務課請公假、留下會務公假申請單即率然離去而毫無意願至總務課上班；邇近更為不想每日進入請假而甚有一日進入總務課目的在於請兩、三天會務公假等情，長久下去，申請人袁照雯將永以會務假為藉口而再無提供勞務之實）；再且，參申請人申證 7 郵件，申請人代理人亦僅要求袁照雯「過目」、「確認」，其自得利用中午休息等時間確認書狀內容，尚難認此係合理、正當之事由，是相對人 105 年 7 月 26 日不予准會務公假及曠職登載，洵屬合法至灼。
9. 另查，申請人所引用之臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決亦指出：「會務假之申請，固為工會理事長之權利，惟其申請會務假，需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。」（申請人事實理由第 9 頁第 11 行至 13 行），上揭判決亦明揭，會務公假之申請固為工會幹部之權利，惟申請會務公假，需基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務公假之權利。
10. 此外，參酌貴會 105 年勞裁字第 6 號裁決決定意旨：「…衡諸上述具體個案之事實脈絡，申請人與相對人間雖有簡式記載申請會務假之慣例存在，然相對人既對宋○○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、合理行使會務假准駁權。本件申請人常務理事宋○○申請 105 年 2 月 1 日至 105 年 2 月 15 日會務假，經相對人人力資源處以 2016 年 2 月 3 日人政治字第 00066 號函請申請人提供資料釋明宋○○於上開期間處理會務之必要，申請人未加以釋明，並於逾上開請假期間後之 105 年 3 月 4 日申請本件裁決，在裁決程序中方提出申請人 105 年 2 月份之工會行事曆，顯已逾越釋明之時點，相對人拒絕核准申請人自 105 年 2 月 1 日至 2 月 15 日之全日會務假，自無不當。」；以此觀諸本件，正因申請人袁照雯自 5 月 17 日復職以來幾乎日日均以會務公假方式逃避至總務課上班，此已讓相對人就其請假期間、必要性等生有疑慮，為此實有請申請人提出釋明必要，申請人從無意願提出釋明或說明，及至裁決程序方提出申證 7 電子郵件，此相對人根本無從審酌也無從准予給假（按申證 7 電子郵件無涉於仲裁程序之書狀內容，即便當下申請人予以提出釋明也絕不會妨礙或影響工會運作）。

11. 茲謹將申請人袁照雯於 5 月 17 日復職的會務公假申請情形彙整如下表所示，敬請卓參。此足見申請人袁照雯根本無完整一日到公司總務課上班，日日均以請會務公假方式逃避到職上班與提供勞務，顯有濫用會務公假之情。

	105 年 5 月 17 日以後	105 年 6 月	105 年 7 月	105 年 8 月	至 105 年 9 月 26 日
應上班天數	11	21	20	23	17
特休天數	2	5	4	4	4
申請會務公假天數	9	15.5	16	19	13
申請會務公假比例	82%	74%	80%	83%	76%
實際於總	0 天	0 天	0 天	0 天	0 天

務課辦公 室服勞務 天數		(至相對人 各單位發 禮券唯一 出勤0.5 天)			
相對人准 會務公假 與否處置	准會務公 假	准會務公 假	1、准12 天 2、7月26 日未准一 天 3、另3天 在爭議期 間內暫不 處理	均在爭議 期間內暫 不處理	均在爭議 期間內暫 不處理

12. 申請人附表所列之袁照雯辦理「工會」會務事項，並非僅能由袁照雯一人處理、毫無不可替代性。

- (1) 申請人袁照雯稱其請會務公假係為收發工會信件，故請會務公假天數會較移回辦公前為多云云。
- (2) 惟細究申請人原附表所列之袁照雯辦理「工會」會務事項，如：協助工會收文、資料歸檔、參加勞教、友會來訪、拷貝訴訟資料、參加勞動部陳抗活動等，均係可由其他工會幹部處理之事項，並無不可替代性，足見申請人袁照雯實無必要須日日請會務公假！更足證明袁照雯係利用會務公假制度來逃避到勤義務。
- (3) 另查，近年申請人工會幹部均會自行分配駐會人員向相對人請會務公假，足見就申請人工會收發信等日常事務已有當日之輪流駐會人員得以妥善處理(亦即申請人工會幹部內部已有分工、自己調派「實質」上已有幹部駐會)，無須由袁照雯特地、日日請會務公假來收發信件；更且，及至105年8月底前，每年應上班日約250天，乘以8/12，迄今全年應上班日為167天左右，

申請人工會幹部請會務公假總日數已高達 540 天（即便扣除申請人袁照雯的會務公假申請天數也高達 480.5 天），相當於 3 人的全日駐會（480.5 天/167 天），申請人袁照雯實無理由須再日日請會務公假。

13. 另申請人稱袁照雯與其他常務理事、常務監事請會務公假天數相比，難認不相當（補充理由一書第 9 頁第 1 行以下）云云，係屬無稽。此請參前呈相證十四，申請人袁照雯在 105 年 5 月 17 日復職，當月所請會務公假即已高達 9 日（應上班日為 11 日，請會務公假佔應上班日 82%），自與其他工會幹部係「整個 5 月份」請會務公假之日數無法相提併論；再且，袁照雯於 105 年 6、7、8 月份提出會務公假申請之天數更分別高達 15.5 日、18 日、19 日，已遠遠超過其他常務理事、常務監事申請會務公假之日數，故袁照雯稱其與其他工會幹部請會務公假日數並無不同云云，顯與事實不符。尤有甚者，是否請會務公假或核准會務公假，重點應在於必要性而不在於互比多寡，申請人袁照雯日日均以請會務公假方式逃避至總務課提供勞務，顯有濫用公假制度、其會務公假申請並無必要！此外，申請人袁照雯自形式復職以來，除請會務公假外，就其餘應上班日均係請特休假，而從無完整一日到總務課辦公室提供勞務，申請人袁照雯是否係濫用會務公假來逃避到勤，已昭然若揭、不待即明也。

14. 此外，申請人稱袁照雯並未耽擱職福會事務，相對人卻執意要求袁照雯應在總務課辦公室內受指揮監督、袁照雯於 7 月 12 日早上提交會務公假單後，即告知總務課黃課長有事再叫他才離開職場，並無不服勞務意思云云（補充理由二書第 15-17 頁）云云。惟查，申請人袁照雯身為相對人公司員工，依法本應在雇主指示時間及地點提供勞務，此方為勞動契約之真諦，若勞工可以自由選擇提供勞務之時間與地點，此勞動契約關係之從

屬性即已無復存在也，是以申請人主張袁照雯在他處、無耽擱職福會事務等云云實屬重大誤解，袁照雯並未於相對人指定處所提供勞務、並受相對人指揮監督，相對人根本無從知悉袁照雯是否確實有辦理職福會事務；再者，袁照雯未於相對人指定處所提供勞務當屬未依債之本旨給付，當屬曠職無誤（舉例而言，某工程師每日應上班之時間與地點為早上八點至下午五點、應於某公司內提供勞務，該工程師絕不能自行決定、逕向雇主流張今天想待在家裡或在他處工作而不進辦公室，絕不可以也不可能日日如同申請人袁照雯一般，主張不要在公司上班更理直氣壯辯稱都有工作，進而主張雇主不可以記其曠職！），足見申請人所辯均屬無稽。

(四) 申請人援引舊工會法第 35 條規定而主張申請人袁照雯係常務理事而得每日全天或半天請會務公假等，亦屬刻意混淆而絕無可採。

1. 謹以下表呈現，舊工會法第 35 條、新工會法第 36 條第 2 項，得請公假半日或全日辦理會務之對象差異。

	舊工會法第 35 條	新工會法第 36 條第 2 項
得請半日或全日會務公假之對象	1、有設理事長：僅理事長「一人」得為之。 2、未設理事長：僅「輪值駐會」常務理事「一人」得為之。	僅理事長「一人」得為之。

由上表可知，在舊工會法時期，「常務理事」一詞係指理事長

制之「理事長」一人或非理事長制之對外代表工會「輪值駐會常務理事」一人，並非只要當選常務理事，不問工會是否採理事長制或常務理事輪值駐會制均得半日或全日請會務公假。法律上僅限制只有「一人」可以請全日或半日會務公假，無論工會組織有多龐大、會員人數有多少皆然，更不論是舊工會法時代採理事長制或常務理事制。否則如常務理事多人皆可全日請會務公假，則工會一定競相採常務理事制絕無採理事長制之可能矣（舊工會法第 14 條第 2 項規定工會可置常務理事一至十七人，換言之，常務理事可多至十七人之多，相證十七）！是以無論係依新、舊工會法規定，申請人袁照雯均無全日或半日會務公假規定適用餘地。

2. 事實上，舊工會法第 35 條時期未強制採理事長制，參諸舊工會法第 15 條第 1 項規定：「理事會處理工會一切事務，對外代表工會。」以及舊工會法施行細則第 18 條規定：「工會不設理事長者，由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務，重要事務仍應由常務理事會處理，對外行文，須由常務理事共同簽署。」即明；然現行工會法則已明文規範應採理事長制，此請參現行工會法第 17 條：「工會應置理事及監事，其名額如下：…（第三項）工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。」。申請人工會也在 101 年間完成章程修訂而採理事長制，以故申請人袁照雯並非理事長而不得主張工會法第 36 條第 2 項之半日或全日公假辦公。
3. 至若舊工會法第 35 條所指之常務理事得以半日或全日辦理會務，業如前述，乃因當時多有工會採取常務理事制、輪流駐會辦公，僅有輪值的常務理事方有前述舊工會法第 35 條半日或全日辦理會務規定之適用。此請參相證十二所示勞動部前身行政

院勞工委員會（84）台勞資一字第 120757 號函釋明指：「工會法第三十五條第二項前段明定工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過五十小時。其所稱之『會務』，一般而言係指辦理工會本身內部之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會；而『常務理事』一詞係指採理事長制之『理事長』或非採理事長制之『常務理事』；另工會不設理事長者，仍應依工會法施行細則第十八條規定由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務。另本會七十九年四月四日台七十九年勞資一字第○七五三七號函，於文到之日起，停止適用。」即明。是以，「常務理事」一詞係指理事長制之「理事長」或非理事長制之（駐會）「常務理事」，並非只要當選常務理事，不問工會是否採理事長制或常務理事輪值駐會制均得半日或全日請會務公假。

4. 申請人袁照雯現雖為常務理事，但申請人工會已採理事長制，不僅申請人袁照雯並非駐會常務理事，現行法定制下已明文規定採取理事長制由理事長對外代表工會，固有權請全日或半日會務假者僅「理事長」一人，再無空間或可能由申請人袁照雯擔任駐會常務理事。以故，暫先無論工會法業已修正，即便在舊法時期，申請人袁照雯並非駐會常務理事也無該條款所規範之全日或半日公假等適用，及至今日更係如此，申請人工會已採理事長制，申請人袁照雯並非理事長，依法根本不得主張全日或半日公假辦理會務。
5. 另且，相對人公司對於申請人工會幹部請會務公假亦向來秉持誠信處理、從寬給假，相對人公司員工方一百餘人、工會會員成員人數亦僅百餘人而已，以如此規模之工會，相對人給予的會務公假天數合計相當於請了三至四名專職工會會務人員。按

相對人每年給予的會務公假總日數高達八百多天（前呈相證十參照），一般勞工每年上班總天數為 250 日（365-115=250），每年八百多天的會務公假相當於三到四名專職會務人員的總工作日數，絕對足夠工會運作，絕難謂申請人袁照雯還有何必要日日請公假！

6. 另 96 年調解會議紀錄之勞資雙方約定，乃係悉依當時法制（舊工會法第 35 條）規定辦理，絕無另創設其他非代表工會之常務理事得全日或半日請公假之約定，敬請 貴會鑒核。
7. 更且，申請人前工會幹部林甲○○亦曾因常務理事駐會辦公乙事對相對人現任及前任代表人謝榮富、丁守真提起刑事告訴，經檢察官為不起訴處分（前呈相證十五）。相對人代表人於訊問時亦明確表示：「依工會法施行細則第 18 條規定，應由常務理事輪流駐會辦公，是伊要求告訴人即其餘二位常務理事須排定輪值表輪流請公假並無違法，且伊要求無輪值之常務理事不得請公假否則以曠職論，係公司經營者在法令允許下之管理公司之方式。」，且檢察官亦曾為釐清是否須由申請人全體抑或部分常務理事同時處理會務，而請大台北瓦斯公司工會常務理事廖文瑞等人到庭，並證稱：「大台北瓦斯公司員工人數雖有三、四百人，工會事務通常僅須一位常務理事即可處理、新海公司員工數僅一、兩百位，亦應一位常務理事即可處理。」，檢察官即係據此認定相對人公司之處置係屬合宜而為不起訴處分。是以，相對人公司早在之前即向申請人工會表示應僅係輪值駐會常務理事「一人」得請半日或全日會務公假，而非只要當選常務理事，不問工會是否採理事長制或常務理事輪值駐會制均得半日或全日請會務公假，並經檢察官肯認相對人並無違法。
8. 申請人工會章程規範不得逾越法律規定。

- (1) 申請人主張申請人工會章程仍係由常務理事共三人對外行文，設理事長僅係為配合法令規定云云（補充理由二書第 5 頁）。
- (2) 惟查，新工會法第 17 條第 3 項已明文規定工會應設置理事長一人，並對外代表工會，亦即現行法已採強制理事長制，取代舊法時期得由工會自行選擇是否設置理事長。是以，倘容任申請人工會得以章程規定維持舊法時期之仍由常務理事處理會務，此無異係使申請人工會章程凌駕於法律之上，而將致使新工會法之規定形同虛設、形同具文。因此，依現行工會法第 36 條第 2 項規定，僅對外代表工會之「理事長」一人得請半日或全日辦理會務，即便申請人工會內部決議係常務理事共同為之，此僅為內部決策經過程序，斷不能因此改變現行工會法第 36 條第 2 項規定。
- (3) 況查申請人工會章程第 15 條之 1 第 2 項本文明定「理事長對外代表工會」與現行工會法規定完全相同，至於同條項但書規定「但對外行文時，應有副理事長之副署」則純只是工會內部權力節制之規定爾，並不影響法律所規定「理事長」為對外代表人之身份。而得請半日或全日會務公假者，依法僅有對外代表權之理事長「一人」，至舊工會法時代如未設理事長者則為對外代表工會之常務理事「一人」，如常務理事多人者（至多可至十七人之多），依舊工會法施行細則第 18 條規定需「輪流駐會」（相證十八），也僅限於輪值駐會之常務理事「一人」可請全日或半日會務公假。
- (4) 申請人又稱其修改章程是配合新工會法修正，「形式上」採理事長制，但「實質上」維持原有章程由常務理事處理日常會務，對外行文須共同行文云云。有關「共同行文」一節實屬故意誤導，申請人工會對外行文依法依章程都是以「理事長」一人具

名為對外代表人，副理事長只是「副署」而已並非「共同」行文。至於日常會務由常務理事處理一節，則屬工會內部自治事項，此與公司究竟採董事長制或總經理制類同（誰為實際最高決策權人），外人雖無法置喙，但並不影響董事長一人為公司對外代表人之法律效果；就此道理亦同，無論申請人工會內部自治程序為何，均無妨礙理事長為申請人工會對外之代表人等事實，既然理事長為申請人工會對外代表，依據工會法第 36 條第 2 項規定適用者亦僅有理事長一人（舊法時期之工會法第 35 條適用者亦僅有當時之工會對外代表人而非所有常務理事）。

（五）謹申明袁照雯「從無一日」於相對人總務課辦公室提供勞務。

1. 申請人裁決申請事實理由一書第 4 頁第 17 行稱袁照雯上午先至總務課辦公服勞務云云，絕非事實！真相為袁照雯自 105 年 5 月 17 日復職以來，「從無一日」於相對人總務課辦公室提供勞務。對此，申請人亦自承袁照雯職福會事務均係在工會辦公室處理（參 105 年 9 月 19 日調查會議紀錄第 11 頁第 19 行以下），足見申請人袁照雯確實自復職以來從未於總務課辦公室服勤，而僅係日日於早上至總務課辦公室提交會務公假請假單後即離開職場，如此日日以請會務公假逃避至總務課提供勞務之舉，絕非誠信執行會務公假也。
2. 此外，申請人附表所列「職福會」事務處理，一來申請人袁照雯並非在相對人公司指定處所即總務課辦公室提供勞務，故袁照雯是否確實有辦理所列之職福會事務處理事項，相對人無從知悉、毫無監督可能；再者，觀諸申請人附表所列之辦理職福會事務事項，諸如：受理相對人員工申請年資慰勞、生育補助、文康活動補助、退休慰勞、自強活動補助、整理禮券等各項，絕大部分均可在相對人總務課辦公室辦理，更與貴會 105 年勞

裁字第 1 號裁決決定意旨肯認相對人通知袁照雯移回辦公合法之理由：「自事務處理之便利性以觀，未來被告處理發放員工子女獎勵補助、年節慰問金等事務，可直接於原告公司內處理、其他員工有需求亦可直接至原告公司總務課向被告洽詢，更便利服務原告公司員工…」相互呼應，而足見申請人袁照雯實無理由一再濫用會務公假逃避提供勞務義務。

(六) 舊工會法第 35 條應屬強制規定。

申請人稱舊工會法第 35 條係屬任意規定云云。惟查，舊工會法第 35 條應屬強制規定，蓋若該條係屬任意規定者，申請人工會根本無法依據該條規定申請會務公假，足見該條係屬強制規定而非任意規定。另須予敘明者，96 年調解紀錄係記載依當時之工會法 35 條辦理，於工會法修正後，當然係指依現行工會法第 36 條規定為之。

(七) 相對人 105 年 7 月 26 日不予准會務公假及曠職登載，並非在勞資爭議調解期間所為，且勞資爭議處理法第 8 條爭點，亦實與本件無涉。

1. 按調解期間之終止應以雙方知悉調解最終結果為主，參酌臺灣臺北地方法院 96 年度勞簡上字第 20 號判決指出：「雙方於 95 年 8 月 9 日進行勞資爭議協調，當日協調不成立後，臺北市政府勞工局遂未再繼續進行勞資爭議調解程序等事實，有臺北市政府勞工局 96 年 4 月 27 日函附勞資爭議申訴書、協調會紀錄及丙○○所提臺北市政府勞工局文件收據附卷可稽，雙方對此並不爭執，故雙方間勞資爭議調解期間應係自 95 年 7 月 24 日起至 95 年 8 月 9 日為止。而東○客運公司係於 95 年 8 月 10 日即前述協調會翌日方為終止勞動契約之意思表示，已然在調解期間過後翌日，故東○客運公司行使終止權，尚未違反勞資

爭議處理法第七條規定，洵堪認定。」(相證八)即明。

2. 查 105 年 7 月 22 日調解當日，相對人與申請人袁照雯間即因雙方歧見過大而調解不成立，並經雙方確認調解內容、簽名並作成調解紀錄在案，斯時雙方均因已在場聞見「調解業已不成立」之事實，調解期間冷靜期之設計目的已經終了，斯時而後自再也非「調解期間」。更何況新北市政府承辦人並當場交付「調解紀錄」影本予雙方當事人收受無誤，足見調解期間已於 105 年 7 月 22 日當日因調解不成立而終止，相對人公司 105 年 7 月 26 日不予准會務公假及曠職登載，並非在勞資爭議調解期間自明。
  3. 更且，事實上前述有無違反勞資爭議處理法第 8 條規定之爭點，實與本件無涉，蓋本件為裁決案件、爭議在於判斷不准會務假行為是否構成不當勞動行為而非勞資爭議處理法事件，故應無須審酌上開爭點。
- (八) 工會幹部請會務公假與非工會幹部請其他種類之公假情形，兩者性質迥異，無法成為比較標的。

申請人稱相對人對於非工會幹部之核給公假標準日益寬鬆，非獨厚工會云云(補充理由一書第 8 頁)云云。惟查，工會幹部請工會會務公假與非工會幹部請其他種類之公假請假情形，兩者性質不同無法相提並論。蓋因「工會幹部」請會務公假僅特定於因辦理「工會」會務，然「非工會幹部」所請之公假則有可能係參加自強活動員工旅遊、配合法規要求之上課與受訓、參加技術士證照考試、義消演習、至政府機關開會、勞教等等，項目與種類繁多，且適用於全體相對人員工、只要係依相對人公司工作規則第 56 條第 3 款規定：「公假：依法令規定或因公務需要並附證件者，得請公假，公假期間工資照給。」所請之

假別，均為「公假」，足見工會幹部請工會會務公假與非工會幹部其他種類之公假，兩者質迥然不同，實難成為比較之標的。更何況，前述公假均尚必須檢附證明，申請人卻絲毫不願釋明或說明其請會務公假之必要與需求何在，只是日日以請會務公假方式逃避在總務課提供勞務，更凸顯申請人確實有濫用會務公假、相對人難再為准會務公假之情。

(九) 相對人公司主觀上並無不當勞動行為認識。

1. 查工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；兩者間有相當因果關係始能成立。參酌最高行政法院 105 年度判字第 40 號判決即指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂『其他不利之待遇』，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且兩者間具有相當因果關係始能成立。亦即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。」(相證九)即明。
2. 本件相對人公司已多次發函予申請人袁照雯勿再濫用會務公假制度，且考量到裁決程序甫結束，而袁照雯才剛形式上辦理復職，不忍再生勞資爭議，相對人公司更主動申請勞資爭議調解希冀情況能有所改善，然袁照雯完全漠視相對人前兩個月為免生勞資爭議之寬容對待，視毫無底線地請會務公假為理所當然，無絲毫願意改善之意，相對在此情形下無法再繼續讓袁照雯踐踏會務公假制度，而發函通知申請人袁照雯，相對人公司自即日起對於其會務公假超過工會法第 36 條規定之 50 小時上限部分不予准會務公假，相對人所為難認有何不當勞動行為認識與動機，且亦非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，更不具相當因果關係。

3. 此外，申請人稱相對人 104 年 10 月 21 日之移回通知有意無意提到會務公假，有不當勞動行為動機云云（申請人裁決申請事實理由第 15 頁）。惟查，細究相對人 104 年 10 月 21 日函文意旨，主要係為通知申請人袁照雯移回總務課辦公室辦公，並說明若其有辦理會務必必要得請會務公假處理，難認相對人上揭函文有何不當勞動行為動機，更不具相當因果關係。更何況此一部份業經貴會前案裁決認定不構成不當勞動行為，申請人在本案猶再爭執，實屬無據。
4. 再且，申請人稱相對人 105 年 5 月 17 日經理會議記載，可以派員協助職福會事務，足見有整肅工會意圖之不當動機云云（申請人裁決申請事實理由第 16 頁）。惟查，「工會會務處理」與「職福會會務處理」兩者並不相同，不得混為一談。按職福會並非申請人工會之內部單位，且只要係相對人公司員工，不論是否為工會會員，均當然為職福會會員；再且，依職福會章程，相對人公司管理部經理即當然成為職福會委員，相對人管理部經理依職福會章程擔任委員一事，難不成亦係介入工會運作？！據此，工會會務處理與職福會會務處理兩者並不相同，是相對人代表人於會議中表示可以派員協助職福會事務，與工會並無任何關聯，難認相對人主觀上有何不當勞動行為認識，更不具相當因果關係。
5. 此外，申請人稱相對人不給袁照雯解釋機會即未准會務公假，係準備二次解僱云云（補充理由一書第 13、14 頁）。惟查，相對人公司自申請人袁照雯 105 年 5 月 17 日復職以來，即多次發函要求其應遵照貴會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定切實至總務課辦公室提供勞務而勿再濫用會務公假制度，相對人並主動申請調解希冀袁照雯能有所改善，況且 7 月 26 日請會務公假一事，申請人也從無願意提出說明、迄今仍稱其無釋明或說明必要，

顯然不是相對人不給解釋機會，而係申請人一意孤行、空以一張簡式記載即執意幾乎日日請會務公假逃避至總務課上班。相對人已本於最大善意與誠意處理，然袁照雯完全漠視相對人這段期間之努力，誣指相對人 105 年 7 月 26 日未予准會務公假，就是構成不當勞動行為、就是分化工會幹部、就是企圖二次解僱，然袁照雯卻完全忽略其自身從形式復職以來，從未一日至總務課提供勞務、從未一日盡身為勞工之本份於相對人指定處所誠實提供勞務，僅僅係一再要求相對人單方須予以妥協、繼續放縱袁照雯如此毫無節制請會務公假，一旦未予准會務公假就是打壓工會，如此指控絕非事實且對相對人而言誠屬不公！

(十) 相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之對申請人工會為支配介入行為。

1. 工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，查工會法第 36 條已明文，理監事請會務公假以每月五十小時為上限，而相對人公司 105 年 7 月 25 日函文亦載明自即日起依工會法第 36 條規定，准許申請人袁照雯於每月 50 小時上限內請會務公假處理會務，足見並無影響工會運作情事。
2. 再且，相對人公司對於申請人工會幹部請會務公假亦向來秉持誠信處理、從寬給假，相對人公司員工方一百餘人、工會會員成員人數亦僅百餘人而已，以如此規模之工會，相對人給予的會務公假天數合計相當於請了三至四名專職工會會務人員，按相對人每年給予的會務公假總日數高達八百多天（相證十），一般勞工每年上班總天數為 250 日（ $365-115=250$ ），八百多天的會務公假相當於三到四名專職會務人員的總工作日數，絕對足

夠工會運作，也難謂有任何打壓工會或妨礙工會運作等情。是相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之對申請人工會為支配介入行為。

(十一) 最末，倘容任申請人袁照雯如此毫無節制濫用會務公假制度，除偏離民主社會被普遍接受誠實信用原則外，更可能發生反噬團結權之效應，反而不利於團結權行使。

1. 請會務公假本即應本於誠實信用原則為之，參酌最高法院 104 年度判字第 287 號判決苦口婆心的指出：「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。」(相證十一)，可資參照。

2. 上揭判決明揭，請會務公假應本於誠信原則為之，否則無異係讓會務公假制度淪為少數特權階級鬥爭把持之工具，而不利於團結權行使。本件申請人袁照雯明顯即係無限上綱地濫用會務公假制度，其自 105 年 5 月 17 日形式上「復職」以來，已將近三個月竟從未實際到相對人總務課辦公室上班，甚至直至迄今裁決期間亦係日日請會務公假，以請會務公假為名逃避提供勞務義務，亦無視相對人多次善意發函提醒及懇勸，其仍然無動於衷、未有絲毫改善。對此，相對人實在無法再繼續容忍其如此毫無節制的濫用會務公假行徑，而發函通知申請人袁照雯，

相對人將完全恪遵工會法第 36 條規定辦理，在超過每月 50 小時工會會務公假部分，不再予以准會務公假，於法、於理均屬有據。

(十二) 綜上論呈，申請人袁照雯未依誠信請會務公假，並經相對人多次發函提醒袁照雯仍未有絲毫改善，相對人在遠超過法定上限(申請人七月份已請了 96 小時會務公假!)後才不予准會務公假，並無任何不當勞動行為之動機，亦非不當勞動行為，絕無違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定，敬請貴會鑒核，駁回申請人裁決之申請。

### 三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人袁照雯於 100 年 3 月起擔任申請人工會第九屆理事，並於 103 年 3 月起擔任申請人工會第十屆理事兼常務理事。
- (二) 申請人工會與相對人間自 100 年起，因拒絕值班活動，相對人差別化獎金給與方式，雙方多次爭議，計有 100 年勞裁字第 23 號、101 年勞裁字第 58 號、102 年勞裁字第 57 號、103 年勞裁字第 38 號、103 年勞裁字第 42 號裁決案件及衍生之行政訴訟。
- (三) 104 年 10 月 21 日相對人命申請人袁照雯調動至管理部總務課辦公室，申請人不服。嗣相對人以申請人袁照雯曠工三日為由解僱。此案經本會於 105 年 4 月 15 日以 105 年勞裁字第 1 號決定，判定相對人調動不構成不當勞動行為，但解僱構成不當勞動行為。雙方均不服，而分別提起行政訴訟及民事訴訟。
- (四) 105 年 7 月 26 日申請人袁照雯出具由申請人工會理事長暨兩位副理事長(其中一位係袁照雯)簽署之會務活動請假通知單，勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」予管理部主管申請會務假，相對人管理部黃甲○○予以否准。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：105 年 7 月 26 日申請人循例出具由工會理事長及副理事長簽署之簡式請假單，記載

方式勾選「辦理會務暨簽發有關文件及文書」申請會務假，相對人以「未提出具體事實」、「會務公假時數已經超過工會法第 36 條上限，不予准假」，並記錄曠職等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？以下說明之。

- (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）。
- (二) 次按本會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定理由載：「申請人袁月嬌之工作內容並不包含工會事務之處理，且職福會與工會無論自設立依據、設立目的、組織性質、組成員、會員資格、經費來源及是否可請會務假等均屬有異，已詳如前述。其次，申請人袁月嬌自 101 年至 104 年起分別向相對人請准會務假各達 110.5 日、104 日、110 日及 118.5 日，顯見申請人袁月嬌業已經由申請會務公假之方式用以處理申請人工會事務。且觀之縱使雙方間處於緊張對立之勞資關係時，相對人仍依法准許申請人之會務假，而申請人袁月嬌工作地點縱然有所變更，惟新工作地點與工會會址僅 2 分鐘路程，遇有緊急事務時，申請人袁月嬌亦得即時至原工會會址處理工會事務，則相對人將其調離工會會址至總務課辦公，尚難認為有何不當影響、妨礙或限制

勞工團結權活動或干涉申請人工會自主運作之情事。再者，申請人工會幹部共有十二人，各工會幹部於每月初即已將該月所有工作日平均分派，由數名幹部先請公假輪流駐會，即便有緊急事務需處理，駐會幹部亦可即時處理事務。且觀之相對人統計一年所准之會務公假天數達八百多天，已相當於三至四名專職會務人員全日之辦公天數。是以，尚難單憑相對人將申請人袁月嬌調離工會會址移回總務課辦公之行為，而認有何支配介入工會之情事。另查，相對人於申請人工會對其會員發放拒絕未經會員同意之調職文宣之前，即已口頭要求申請人袁月嬌將工作地點移回總務課辦公室，故難認系爭調動指示與申請人工會拒絕未經會員同意之調職之工會活動有任何直接關連；且該調動之行為並未對申請人袁月嬌有何不利益，已如前述，是亦難認相對人調動申請人袁月嬌工作地點之行為，即會因此對於申請人工會之其他會員造成何等寒蟬效應。準此，自客觀上觀察，相對人調動工作地點之行為並未有不當影響、妨礙或限制申請人工會之成立、組織或活動之情事，自與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定無涉。」，依照上述裁決決定意旨，相對人將申請人工作地點調回總務課辦公室，並無不當勞動行為，今申請人因請求工會會務假之方式與相對人發生爭執，而提起本件裁決之申請，本會自當以 105 年勞裁字第 1 號裁決決定理由為前提而審視本裁決案件。

- (三) 查申請人主張略為：自本會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定作成之後，申請人袁照雯除例休假外，每日均配合相對人指示打卡後前往總務課辦公室服勞務，惟因過往 25 年來申請人袁照雯工作地點確實均於申請人工會辦公室辦公，每日確實均有配合工會處理一般收發文等行政庶務之需求，僅過往暨於工會辦公室辦公則有關簽發文件文書等行政庶務並無另行請會務假，而是直接於工作內辦理，佐以雙方勞資慣例與合意，半日或全日假，無法以零星時數請假，是以申請人袁照雯每日上午先至總務課

辦公室服勞務，並提出會務活動請假通知單辦理工會會務公假請假事宜，待相對人核准後再行離開至工會辦公室處理會務，此乃因應相對人不合理調動命令以致必須循此辦理，相對人一方面准假，另一方面則無視工會會務假之申請乃由申請人工會名義出具，執意不與申請人工會直接協商，反而一再直接發函予申請人袁照雯，指控伊濫用請會務公假權利云云，令申請人袁照雯不堪其擾。次針對會務假是否申請與核准乙事，相對人又無故不與申請人協商，另委請律師於 105 年 7 月 6 日以申請人袁照雯一人為相對人申請勞資爭議調解，請求「申請人袁照雯應確實至總務課辦公室上班而勿再以公假為藉口逃避上班」（申證 3 號參照），雙方於 105 年 7 月 22 日調解不成立，調解會議紀錄至今尚未正式送達勞資雙方當事人，是以應仍處於勞資爭議期間等語。

- (四) 按勞工與雇主締結勞動契約後，依照勞動契約提供勞務，以換取工資，乃勞動契約之核心內容。而工會法考量企業工會財力薄弱無力聘僱專職會務人員等因素，乃於同法第 36 條第 2 項規定企業工會與雇主間若無會務假之約定者，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，俾保障企業工會幹部之活動權；對工會幹部而言，工會法明訂工會幹部之會務假以公假處理，法律上有二層意義，一方面，得免除提供勞務之義務，他方面，會務假期間雇主尚有給付工資之義務，此與上述勞動契約之核心內容（勞工提供勞務，以換取工資）容有不同，究其目的，乃工會法考量公共利益，為保障企業工會之活動權所採取之政策，基此，會務假既寓有公共利益之性格，工會幹部請求會務假時，應以有辦理工會會務之必要為前提，方不違背工會法扶植企業工會活動之良法美意。
- (五) 其次，一般勞工請假時，若影響企業既定之生產規劃時，雇主需安排替代人力，俾順利推動生產活動，同理，工會幹部請會

務假時，亦可能影響企業既有之生產計畫，而有關於工會幹部請求會務公假之權利與雇主之會務公假准駁權間，應如何取得平衡一節，對此，徵諸臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決要旨：「…前開會務假之申請，因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。另一方面，雇主對於工會會務假雖有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假准駁之權，以要求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容等類此明顯傷害工會會務自主性之方式，妨礙工會幹部申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制工會組織、活動。」，以及本會 103 年勞裁字第 1 號裁決決定要旨：「相對人（即雇主）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」、「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。」，歸納言之：（一）工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能；（二）雇主於工會幹部請求會務假時，不得濫用准駁權。（三）有關工會幹部請求會務公假之必要性一節，工會僅須就會務內容提出一定程度之釋明即可，且若勞資雙方處於勞資爭議緊張期間，工會幹部之釋明程度尚可減輕，得以簡式記載方式申請會務假，此際，雇主不得要求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容，否則可能構成介入工會會務之不當勞動行為。

(六) 根據上述原則，本會認為申請人工會 105 年 7 月 26 日循例以簡式記載方式勾選「辦理會務暨簽發有關文件及文書」請求會務假，相對人以「未提出具體事實」、「會務公假時數已經超過工會法第 36 條上限，不予准假」，並記錄曠職等行為，並未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，理由如下：

1. 查雙方不爭執：申請人袁照雯係管理部總務課三級專員，工作職務為福委會幹事(見本會 105 年 9 月 19 日第二次調查會議紀錄第 7 頁)。職福會會址於 96 年後雖設置於新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓，但依照本會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨，相對人於 104 年 10 月 21 日調動申請人袁照雯工作地點至新北市三重區力行路一段 52 號，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，雖然雙方均不服本會 105 年勞裁字第 1 號裁決而各自提起訴訟救濟，但參酌行政程序法第 110 條第 3 項規定：「行政處分未經撤銷、廢止，或未因其他事由而失效者，其效力繼續存在。」，在相關訴訟確定前，申請人袁照雯仍應按相對人有效之調職命令至新北市三重區力行路一段 52 號服勤，就此，此由申請人袁照雯自承每日均到管理部總務課報到等語即明。
2. 就申請人袁照雯復職後實際之工作內容而言，申請人自承報到後，由申請人工會請求會務假後，到新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓工會辦公室辦理工會會務，同時執行職福會會務，未有耽擱等語，並提出「申請人袁照雯復職後工作日辦理會務與履行勞務情況一覽表」(申請人補充理由(一)書附表參照)佐證。對此：
  - (1) 經核系爭一覽表記載，將申請人袁照雯所執行勞務分成「辦理純工會會務」及「辦理職工福利委員會事務」兩類，期間自 5

月 17 日起至 8 月 18 日止，一覽表末頁並記載：「1. 申請人主張職福會事務為廣義工會會務之一環，仍屬於工會活動。2. 申請人袁照雯依勞資協議基於『常務理事』出具工會名義以理事長與二位副理事長副署工會活動通知單，以半日或全日請工會會務假，實際上繼續服勞務（處理職福會事務）」等語。針對系爭一覽表，相對人代理人黃胤欣律師陳稱：「（請問相對人對申請人補充理由一狀附表『申請人袁照雯復職後工作日辦理會務與履行勞務情況一覽表』有何意見？）針對辦理工會部分，相對人並非工會所以並不清楚。至於辦理職福會部份，因為申請人並無逐項對相對人公司回報，且工作地點不在相對人公司，相對人公司無從監督，從附表一認為可以在總務課辦公處執行之事務，除往彰化銀行辦理存匯業務外，其餘附表一所列所有職福會事務均可以在總務課執行。」等語；申請人共同代理人蔡晴羽律師則稱：「相對人調動袁照雯和本案爭訟目的有二：其一整肅會務假，其二介入工會主導的職福會（參申證 11），附表事務涉及結算、支出等事項要參考過去職福會的資料，都在工會辦公室，有些要主委和總幹事用印，他們也在職福會辦公室，對會員來說職福會就是工會在處理，所以他們會直接去工會辦公室辦理。申請人還是主張職福會是工會活動的一環，所以和請會務假不衝突。」等語（見本會 105 年 10 月 5 日第三次調查會議紀錄第 2 頁以下）。

- (2) 本會審視前開一覽表有關申請人辦理職工福利委員會事務之記載計有：「5 月 18 日受理林丙○○、周○○申請年資慰勞及受理孫○○申請生育補助；5 月 20 日受理趙○○申請年資慰勞、辦理職工福利委員會結算資料；5 月 25 日受理登山社申請社團文康活動補助款及受理陳甲○○申請退休慰勞；6 月 1 日陳乙○○請自強活動補助款；6 月 3 日往彰化銀行辦理存款、整理禮券及受理楊乙○○申請退休慰勞；6 月 4 日各單位發禮券；6

月 7 日吳○○自強活動補助款；6 月 14 日辦理李甲○○申請自強活動補助款及整理支出傳票；6 月 15 日受理李甲○○年資慰勞；6 月 16 日發放陳乙○○自強活動款項及參與職工福利委員會開會製作紀錄；6 月 17 日受理曹○○申請年資慰問；6 月 21 日辦理陳丙○○申請自強活動補助款；6 月 22 日整理支出傳票；6 月 24 日受理藝文社文康活動補助款及受理黃丙○○申請年資慰勞；6 月 28 日受理新海二輪優游社（註：一覽表誤載為設）申請文康活動補助款；6 月 30 日辦理邱○○申請活動補助款；7 月 5 日整理支出傳票；7 月 6 日受理郭○○申請生育補助、辦理嚴○○自強活動補助款；7 月 7 日辦理張乙○○請自強活動補助款；7 月 12 日公告親子活動報名及受理郝○○申請年資慰勞；7 月 14 日整理支出傳票；7 月 15 日受理黃丁○○、李甲○○、程○○、陳乙○○申請年資慰勞；7 月 19 日受理吳○○申請年資慰勞；7 月 26 日整理親子活動人員名單；7 月 27 日申請勞資爭議不當勞動行為裁決，相對人函覆『申請裁決期間暫不處理准假與否問題，但仍請袁君依法服勤』；7 月 27 日整理親子活動人員名單；8 月 3 日受理高乙○○、李丙○○申請年資慰勞；8 月 4 日整理支出傳票；8 月 5 日整理支出傳票及準備親子活動；8 月 9 日整理親子活動物品；8 月 10 日受理王○○申請年資慰勞；8 月 11 日結算親子活動帳款；8 月 12 日前往彰化銀行臨櫃辦理職福會事務及整理支出傳票；8 月 15 日前往彰化銀行臨櫃辦理職福會事務及受理廖○○、蔡○○申請年資慰問」。據上以觀，本會認為申請人袁照雯所從事上述職福會會務，應無至工會辦公室辦理之絕對必要性；縱有公出之必要，亦僅是到彰化銀行辦理事務而已，尚與有無必要到工會辦公室無關。就此，相對人代理人李瑞敏律師陳稱：「（參閱本會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定書，第 17 頁「自事務處理之便利性以觀，未來其處理發放員工子女獎勵補助、年節慰問金等事務可直接於公司內

處理；請假時更無需再由原工作地點回到相對人公司處請假；其他員工有需求亦可直接自公司總務課向申請人袁月嬌洽詢，對申請人袁月嬌而言並無不利或不方便之處。」就此請雙方表示意見)上開裁決會認定之事實，正與相對人前所陳述職福會係為服務全體職工，相關的職福會事務處理應以在相對人公司處執行較為便捷，且有利於相對人公司職工與辦理該事務之申請人袁照雯。」等語，本會衡諸該裁決決定書之意旨，認相對人之抗辯應屬可採。

(3) 申請人雖主張職福會相關文件置於新北市三重區力行路一段127號2樓，故應在工會辦公室處理云云，但查本會105年勞裁字第1號裁決決定記載：「相對人亦已表示未來將於新工作地點提供改善，並願提供足夠之檔案櫃，櫥櫃鑰匙更將交由申請人袁月嬌保管、運用」，可見申請人所稱尚不可採。又申請人主張職福會屬於廣義工會活動，而有在工會辦公室工作之必要云云，惟查職福會與工會自設立依據、設立目的、組織性質、組成員、會員資格、經費來源及是否可請會務假等均屬有異，業經本會105年勞裁字第1號裁決書闡述甚詳(裁決書第19頁參照)，抑且，即使不計算相對人105年9月1日所新聘僱之12名員工(尚未加入工會)，僅以申請人所稱：目前申請人工會會員人數約106人，含高階主管全公司員工約173人，尚有67人未加入工會或不具加入工會之資格，且該等67人之職福會會務若於總務課辦理，依理亦無窒礙之處，是申請人上開主張，尚難採信。

(4) 申請人共同代理人蔡晴羽律師復稱：「一、我們不認同上開裁決所認定之事實，所以針對調職部分有提行政訴訟。本件是有請會務假才有辦法兼辦工會辦公室事務，只是針對相對人所辯會務假造成困擾一事提出說明並沒有妨礙。另外本案提出申證11

號，新證據證明相對人要干涉跟控制職福會，此部分應可列入重新審酌考慮。」云云，然查本會 105 年勞裁字第 1 號裁決書既已認定相對人將袁照雯調職至總務課所在地服勤，並不構成不當勞動行為，因之，尚難推論袁照雯主張得持續在工會辦公室辦理職福會會務一節可採。至於申證 11 號部分，係申請人 105 年 5 月 17 日第 105-16 次經理會議紀錄，該次會議紀錄第 4 頁雖記載：「謝董事長：一、可以良性的請尚未加入工會之員工加入，如此可以爭取福利委員會名額，將會議做成紀錄以有所依據。二、可以派人協助辦理福利委員會事務，管理部內部先行協調工作內容」等語，惟查職福會本質與工會有異，業如上述，且據會議紀錄記載，係鼓勵尚未加入工會之員工加入職福會，爭取職福會委員名額，單就此項發言紀錄而論，尚難謂相對人代表人謝榮富有支配介入申請人工會會務或活動之不當勞動行為。附帶言之，本會 105 年勞裁字第 1 號裁決書雖載：「申請人袁月嬌於 104 年 11 月 1 日雖未至總務課上班，但仍於每日至總務課打卡後持續於原工作地點為相對人服勞務，相對人亦不否認此情。…是以，在申請人袁月嬌完全未耽誤現職之情況下，其僅單純未至總務課辦公，相對人即認其違反工作規則情節重大進而必須作成剝奪申請人袁月嬌員工身分之最嚴厲的解僱處分，難認非係刻意針對申請人而為。」(裁決書第 22 頁參照)，惟此乃係審酌袁照雯雖未至總務課服勤，但在工會辦公室執行職福會會務，並未有耽誤，而相對人卻責以最嚴厲之解僱處分，有針對性，故認定相對人解僱袁照雯一節構成不當勞動行為，此節並不影響該裁決書已認定相對人將袁照雯調職至總務課所在地服勤不構成不當勞動行為，而袁照雯應在總務課提供勞務之結果，併予敘明。

3. 其次，就關於申請人袁照雯自 105 年 5 月 17 日辦理復職以後至 7 月 26 日止之服勤狀況以觀：

- (1) 相對人陳稱：5月間應上班天數為11日，請會務假9日，特休2日，實際到總務課服勤日數為0日；6月間應上班日數為21日，請會務假15.5日，特休5日，6月4日半日至各單位發放禮券，實際到總務課服勤日數為0日；7月間（相對人於7月26日否准袁照雯會務假之請求），應上班日數為20日，請會務假16日，特休4日，實際到總務課服勤日數為0日。自7月27日以後，因袁照雯申請裁決，相對人於7月28日函知袁照雯：「為申明本公司於貴會及袁照雯申請裁決期間暫不處理准假與否問題，但仍請袁君應依法服勤」（申證14參照）；嗣於8月間，應上班日數為23日，請會務假19日，特休4日，實際到總務課服勤日數為0日；9月間（迄26日止），應上班日數為17日，請會務假13日，特休4日，實際到總務課服勤日數為0日等語（相對人辯論意旨狀第11頁參照）。
- (2) 申請人共同代理人則稱：「（請問申請人，對於相對人105年11月21日陳述意見書第3頁所載：自105年5月17日復職至105年11月17日無一日在總務課上班一節，有何意見？）有半日發禮卷，所以沒有請會務假。另請參照簡報第40頁及第41頁的主張，申請人袁照雯仍有在總務課辦公室上班，只是配合相對人要求請會務假，也避免被記曠職。」，並主張依照相證13號6月3日記載：「上午08：30打卡後至管理部辦公室，9：15袁君表示11：00有工會事情要談，問人事課高襄理可否請假一小時，或是要請假整天，高襄理回覆請假半日或一日係由本人依照需求提出，袁君復詢問職，職回答公司規定請工會會務假單位為半日，至於請公假或特休假？以及半日或一日由袁君自行提出，其回答要請一日公假，職並要求其請假要及時將工會會務假單送出」、相證13號7月12日記載：「袁君今日（7/12）上午08：40進入新海總務課開電腦，09：00接到電話，09：05送出會務假單給總務課黃課長，並說：『有事情的話再叫她』」

09:08 離開辦公室」相證 13 號 7 月 13 日記載：「袁君今日(7/13) 上午 09:00 進入新海總務課開電腦，整理及列印薪資單、公文公告區公布公文、福利會資料、歷年員工分紅公告資料，一直待到 10:20，才送出本日 7/13 會務假單給總務課黃課長，並說有事情的話再叫她，隨即離開辦公室」，申請人都有進入總務課辦公室再請假離去等語。就此，相對人代理人陳稱：「一、申請人袁照雯直到現在仍未到總務課上班。二、相對人公司所有的請假都是以全日或半日來處理，並不限於公假，此部分有工作規則規範之，相對人公司是希望申請人袁照雯可以到總務課上班，從無要求其配合請公假。」等語。

(3) 承上，本會調查後認為：袁照雯自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日相對人未予准假為止之出勤狀況，固未若相對人所稱未有一日到總務課服勤之程度，而曾於 7 月 13 日在總務課工作至 10:20，但整體而言，相對人所指申請人或有未至總務課工作（例如：相證 13 號 5 月 18 日、5 月 19 日、5 月 20 日、5 月 31 日之記載），或有到總務課後請會務假離去（例如：相證 13 號 5 月 24 日、6 月 1 日、6 月 3 日、6 月 14 日之記載），堪可認定；再者，有關相對人所指自 7 月 27 日起至 11 月 17 日止申請人未到總務課上班一節，申請人亦未否認。

4. 綜上，難認申請人係基於辦理會務假之必要性，而於工會法所定會務假之範圍內請會務假，已構成會務假之濫用。在此情形下，相對人否准申請人於 105 年 7 月 26 日再次所為會務假之申請，即難謂有何不當勞動行為之認識或動機存在。是申請人本件請求，洵無理由。
5. 申請人固主張與理事長、另一位常務副理事長及常務監事請會務假相較，申請人袁照雯請會務假日數難認不相當云云，惟本

會審酌雙方不爭執之相證 14「105 年 1-8 月全部工會幹部請會務公假天數彙整表」，5 月間，理事長董家鈺會務假 9.5 日，常務監事黃乙○○會務假 11 日，副理事長李甲○○7 日，袁照雯會務假 9 日，但袁照雯於 5 月間應上班日數僅為 11 日，請會務假日數比例甚高；6 月間，理事長董家鈺會務假 12.5 日，常務監事黃乙○○會務假 7.5 日，副理事長李甲○○7 日，袁照雯會務假 15.5 日，但袁照雯於 6 月間應上班日數為 21 日，請會務假日數最多，與應上班日數之比例亦高；7 月間，理事長黃乙○○會務假 10 日，副理事長李甲○○會務假 5 日，常務監事吳○○會務假 10 日，袁照雯請會務假 12 日，請會務假日數最多，與應上班日數之比例亦高。是申請人前開主張，難認有據。

6. 又有關申請人主張其於申請人工會內所擔任職務有無替代性一節，其雖稱：袁照雯為現任最資深工會幹部，常務理事兼副理事長，於工會分工屬總務組長，職業安全衛生委員會工會代表，團體協約協商代表、勞資爭議仲裁代理人，相關勞資爭議與律師直接唯一聯繫窗口，凡此俱為相對人（尤其是袁照雯主管即管理部經理魏○○）所明知，卻執意不准會務假，假借人事管理，行介入妨礙申請人工會會務，構成不當勞動行為云云。惟如前所述，工會幹部請求會務假，係以有辦理會務假之必要性為前提，且不得違反誠實信用原則，否則即有濫用會務假之可能，他方面，如工會幹部請求會務假有其必要性，未違反誠實信用原則時，雇主即不得假借工會幹部請假時未釋明從事會務之必要性等為由，而不准會務假之請求，果有此情，即屬會務假准駁權之濫用，有構成支配介入工會會務之不當勞動行為之可能。據此以論，袁照雯自 105 年 5 月 17 日復職以後至 7 月 26 日止，6 月及 7 月請會務假日數為幹部中最多，5 月應上班日數為 11 日，亦有請會務假 9 日，堪稱工會幹部中最高者，經

扣除袁照雯 5 月、6 月及 7 月所請日數不等之特休，因利用會務假的結果，實際上幾乎未至總務課服勤，衡諸事理，難謂袁照雯無透過請工會會務假之方式迴避到總務課服勤之情，依上開說明，堪認已有濫用會務假之嫌。

7. 再者，申請人援引舊工會法第 35 條規定而主張袁照雯因具有常務理事身分，故得以半日或全日辦理會務云云。經查現行工會法第 36 條第 2 項規定企業工會理事長得以半日或全日會務假以辦理會務，而舊工會法第 35 條規定：「工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理、監事每人每月不得超過五十小時。其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結團體協約中訂定之」，舊工會法第 15 條第 1 項規定：「理事會處理工會一切事務，對外代表工會。」以及舊工會法施行細則第 18 條規定：「工會不設理事長者，由常務理事輪流駐會辦公，處理一般日常事務，重要事務仍應由常務理事會處理，對外行文，須由常務理事共同簽署。」，可見舊工會法第 35 條時並未強制採理事長制。但是現行工會法第 17 條：「工會應置理事及監事，其名額如下：…（第三項）工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。」，已明文應採理事長制，觀申請人工會於 101 年間修訂章程改採理事長制，申請人袁照雯雖不是理事長，是否得援引現行工會法第 36 條第 2 項而請求半日或全日之會務假？涉及法律爭議，但本件爭點為申請人自 5 月 17 日復職起至 7 月 26 日止申請人行使會務假有無濫用？因之本會尚無探求該法律爭議之必要。
8. 申請人復稱：即使於 105 年間申請人常務理事每月仍以半日或全日請會務假，相對人並未主張不得超過 50 小時限制，可見雙方從未約定常務理事每月會務假以 50 小時為限，相對人明知袁

照雯乃工會核心幹部，故意針對袁照雯為差別待遇云云。就此，相對人辯稱：對於申請人工會幹部請會務公假亦向來秉持誠信處理、從寬給假，相對人公司員工方一百餘人、工會會員成員人數亦僅百餘人而已，相對人給予的會務公假天數合計相當於請了三至四名專職工會會務人員。且，相對人每年給予的會務公假總日數高達八百多天（相證十參照），絕對足夠工會運作等語。本會認為：105年間常務理事李甲○○於1月間，會務假7日，4月間，會務假7.5日，5月及6月之會務假均為7日，亦即每月均超過五十小時，相對人並未否認，亦與相對人所稱對於申請人工會幹部請會務公假亦向來秉持誠信處理、從寬給假一節相符，但袁照雯自105年5月17日復職以後至7月26日相對人否准會務假為止，整體而言未到總務課服勤，已如上述，而這段期間，均係由申請人工會主動請求會務假（理事長具名，副理事長李甲○○、袁照雯副署），相對人初期准假，但因袁照雯仍未到總務課服勤，乃於（一）105年5月25日發函：「為函請台端應依勞動部不當勞動行為裁決委員會105年勞裁字第1號裁決意旨切實至本公司總務課上班，切勿再以請假方式規避提供到勤服勞務義務」、（二）5月27日發函：「為函告台端勿以請會務公假方式逃避出勤，請切實至總務課到勤服勞務」、（三）6月4日發函：「為函告台端勿以請會務公假方式逃避出勤，請切實至總務課到勤服勞務」、（四）6月17日發函：「為函告台端勿以請會務公假方式逃避出勤，請切實至總務課到勤服勞務」、（五）6月27日發函：「為函告台端勿以請會務公假方式逃避出勤，請切實至總務課到勤服勞務」、（六）7月6日發函：「為函告台端勿以請會務公假方式逃避出勤，請切實至總務課到勤服勞務」、（七）7月20日發函：「為函告台端勿以請會務公假方式逃避出勤，請切實至總務課到勤服勞務」，同函說明四載：「台端前述逃避出勤之舉甚屬不當，本公司前已六度函知提醒，今

為此再度重申台端應自重，並請務必依裁決決定意旨切實至本公司總務課到勤服勞務，切勿一再以請會務公假之方式規避出勤義務，謹此函知」(相證五參照)，可知相對人前後總共七次發函通知申請人遵照本會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨至相對人總務課服勤，切勿以請會務公假方式規避到勤服勞務義務，但申請人袁照雯仍未置理。嗣後相對人因會務假議題未獲解決，乃於同年 7 月 6 日以申請人袁照雯為對造，向新北市政府申請調解，但因雙方意見差距過大，調解為不成立(相證六參照)。相對人既已經七次發函提醒申請人，未能解決後，復以申請人為對造申請調解，寄望能解決會務假爭議，但因申請人行使會務假狀況未能改善，遂於 7 月 26 日未予准假，堪認係基於勞動契約及本會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定，指示袁照雯至總務課服勤，尚難謂相對人有不當勞動行為之認識、針對性。

9. 另申請人主張：105 年 7 月 26 日袁照雯依循勞資慣例與合意，提出由申請人工會理事長暨兩位副理事長簽署之會務活動請假通知單，勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」予管理部主管申請公假，相對人管理部黃甲○○即核章批示「未提出具體事實證明會務公假時數已超過工會法第 36 條上限，不予准假。」，經理魏○○核章批示「不予准假」(申證 1 號參照)，隨即退回給申請人袁照雯。但因雙方勞資關係脈絡緊張，袁照雯有處理雙方勞資爭議事務之必要(事實上雙方勞資爭議仲裁案已訂 105 年 7 月 27 日為補提證據理由之末日，申請人袁照雯確實有處理會務之需要)，是以即返回工會辦公室希望工會能從中協調處理。於當日下午 2 時 31 分確認申請人袁照雯之出勤情形，已遭相對人認定「全日曠職」(申證 2 號參照)。申請人工會隨即於下午 3 時許，正式發函並請管理部主管簽收表明：「本會近來與台端勞資關係脈絡緊張，諸多勞資爭議進行中，袁照雯為本會核心幹部，確實有每日入本會辦公室處理會務暨簽發有關文

件或文書之必要，至於辦理內容自不便透漏予台端知曉。台端未與本會協商片面違反雙方勞資慣例，以本會未提出具體事實證明云云為由，拒絕准予袁照雯 105 年 7 月 26 日會務假申請，已構成支配介入本會會務，又於爭議期間對袁照雯記曠職，構成不當勞動行為」云云。惟本會認為：

(1) 查相對人在 105 年 7 月 26 日否准會務假前，業已於 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照雯到總務課服勤，並申請調解但未成立在案，業如前述，則申請人工會於 7 月 26 日以「會務活動請假通知單」之簡式記載方式勾選「辦理會務暨簽發有關文件或文書」欄位，相對人以「未提出具體事實證明」、「會務公假時數已超過工會法第 36 條上限，不予准假」否准會務假，應解為係延續先前七次發函提醒及申請調解試圖解決會務假爭議之意思表示，本會理當綜合上開勞資關係脈絡事實來判斷相對人否准會務假是否涉有不當勞動行為？方符事理之平。且依申請人所提之雙方間勞資慣例及合意，亦有提及申請人之會務假應誠信執行等語，因之，申請人所稱應單就相對人 7 月 26 日否准會務假之二理由判斷相對人違反勞資慣例或合意，不無割離雙方間會務假爭議之整體脈絡之嫌，尚難採信，先予敘明。

(2) 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，

週三會提給仲裁會，謝謝。蔡律師」等語，僅就內容而言，係請袁照雯及第三人林甲○○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照雯到總務課服勤，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照雯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。

10. 申請人再主張：雙方間有關袁照雯會務假勞資爭議調解於105年7月22日調解會剛結束，然而調解會議紀錄至今尚未正式送達勞資雙方當事人，是以應仍處於勞資爭議處理法第8條勞資爭議期間，相對人不得因該勞資爭議而對勞工有不利之行為；再者，雙方間有關員工分紅勞資爭議仲裁案件，袁照雯擔任代理人，仲裁案件尚在進行中，是以雙方間仍處於勞資爭議處理法第8條勞資爭議期間云云。但查有關不當勞動行為裁決制度，係以違反工會法第35條及團體協約法第6條為救濟對象，相對人105年7月26日否准袁照雯會務假之請求並記錄曠職之行為，是否因違反勞資爭議處理法第8條而告無效？並非本會審理範圍，尚無論述之必要。

五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之申請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1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

張詠善

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 2 日

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（臺北市士林區文林路 725 號）提起  
行政訴訟。