

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 52 號

【裁決要旨】

按雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決意旨所示。上開判決意旨固係對同一雇主下複數企業工會之情形而言，惟在產業工會與工會聯合組織同時存在時，如雇主就工會聯合組織理事長之會務假申請經審核後核給時，則在產業工會之理事長申請會務假，其核給與否之審核，雇主即負有保持中立、平等對待之義務，此時即有上開最高行政法院判決意旨之適用。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖，而有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。

【裁決本文】

申請人 李○○

住臺北市萬華區艋舺大道 120 巷 38 弄 45 號 3 樓

申請人 全國金融商品行銷人員產業工會

設 臺北市萬華區艋舺大道 120 巷 38 弄 45 號 3 樓

代表人 李○○

住 同上

相對人 臺灣中小企業銀行股份有限公司

設 臺北市大同區塔城街 30 號

代表人 黃博怡

住 同上

代理人 張○○

住 臺北市中山區南京東路三段 28 號 5 樓

陳○○

住 臺北市大同區塔城街 30 號

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)107 年 2 月 23 日詢問程序終結，並於同日做成裁決決定如下：

主 文

- 一、申請人請求確認相對人未於 101 年 10 月 3 日撤銷 99 年間對申請人李○○所為申誡處分後，將申請人李○○99 年之考績重評為甲等之行為，構成工會法 35 條第 1 第 1 款及第 5 款之不當勞動行為部分不受理。

二、相對人 106 年 7 月 19 日否准申請人工會理事長全日駐會或每週至少二日之會務公假之行為，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

三、申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第 39 條：「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：「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。」，查申請人請求第四項為確認相對人未於 101 年間註銷 99 年間對申請人李○○所為申誡處分後，將申請人李○○99 年之考績重評為甲等之行為，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。惟相對人係於 101 年 10 月 3 日註銷 99 年間對申請人李○○所為之申誡處分(相證 9)，而申請人係於將近 5 年之 106 年 9 月 21 日始提起本件裁決之申請，早逾上開條文規定之 90 日期間，故申請人提起本件裁決第 4 項之請求，應不受理，爰決定如主文第 2 項所示。至於請求第 1 至第 3 項並未逾 90 日之期間，其申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條之規定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 請求裁決事項：

1. 相對人否准申請人李○○擔任申請人工會(下稱申請人工會)理事長期間，應全年駐會或每週請二日之會務公假之行為，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；相對人應於申請人李○○擔任申請人工會理事長期間，每週至少准給二日之會務公假。
2. 相對人對申請人李○○擔任申請人工會理事長期間之年終考核，未與臺灣中小企銀企業工會理事長及全國金融業工會聯合總會(下稱全金聯)理事長之年終考核一致，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；相對人應於每年辦理申請人李○○任申請人工會理事長期間之年終考核作業時，與辦理臺灣中小企銀企業工會理事長及全金聯理事長之年終考核一致。
3. 相對人於申請人李○○擔任申請人工會理事長期間之升職升等，未與臺灣中小企銀企業工會理事長及全金聯理事長一致，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；相對人於申請人李○○任申請人工會理事長期間之每年年終考核作業，應與臺灣中小企銀企業工會理事長及全金聯理事長之升職升等一致。
4. 相對人未於 101 年 10 月 3 日撤銷申請人李○○99 年間之申誠處分後，限期將申請人李○○99 年度之年終乙等考核改列為甲等，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(二) 有關同質工會間會務假差別待遇，涉違反工會法第 35 條第 1 項

第 1 款及第 5 款規定部分：

1. 按工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與「理事、監事」之雇主約定，由雇主給予一定時數之公假，工會法第 36 條第 1 項規定定有明文，於此合先敘明。
2. 次按，「企業工會、產業工會、職業工會」等組織形態中之企業工會組織與「理事、監事」之雇主間，雖無工會法第 36 條第 1 項有關「由雇主給予一定時數之公假」之約定者，企業工會之理事長亦得以「半日」或「全日」，其他企業工會之理事或監事得於「每月 50 小時之範圍」內，請公假辦理會務(雇主未依第 36 條第 2 項規定給予公假者，主管機關應依工會法第 46 條之規定，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。以示懲處)，又企業工會之理事、監事「經企業工會派出」擔任全國性工會聯合組織理事長者，企業工會與所派出「擔任全國性工會聯合組織理事長」之雇主無工會法第 36 條第 1 項有關「由雇主給予一定時數之公假」之約定者，亦得以半日或全日請公假辦理會務(工會法第 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。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。(工會法施行細則第 32 條、工會法第 36 條規定參照)。

3. 相對人所雇用之勞工林○○(受雇於板橋分行)，其並非臺灣中小企銀之「理事」或「監事」，雖然目前擔任全國性工會聯合組織之理事長(即全金聯)，當然即不具有「未經約定者，即得或亦得以半日或全日請公假辦理會務」之法定權利。
4. 林○○向相對人申請以全日請公假辦理「全金聯」之會務，相對人既予以「勉予同意」，然申請人李○○以同為產業工會理事長及同為受雇於相對人之勞工之資格申請，抑且，申請人李○○所為適法之協商申請(即本於工會法第 36 條第 1 項規定之協商請求權)，且僅申請「每週二日之會務公假」相對人竟斷然拒卻而以「於法恐有不合，歉難同意」為由，駁回申請人李○○之申請(申證一)，相對人此舉非但違反勞動法理有關「勞工平等對待之原則」，並且已涉及並該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於申請人之李○○勞工擔任工會職務，而為其他不利之待遇(勞工不對等之待遇—即相對人所屬勞工林○○得以全年之會務公假，專職處理全金聯之會務，申請人則僅得以特別休假及一例一休之休息日，兼辦處理申請人工會之會務)」及第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動(即相對人所屬勞工林○○得以全年之會務公假，出席理監事會議，及臺灣中小企銀企業工會所屬受雇於相對人銀行之勞工，亦得以會務公假，出席理監事會議，惟獨申請人工會所屬受雇於相對人銀行之勞工，則亦僅得以特別休假及一例一休之休息日，出席理監事會議)」等之禁止行為。

(三) 有關與同質工會理事長勞動條件職等升等差別待遇所涉違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款禁止規定部分：

1. 申請人李○○擔任申請人工會之理事長期間，相對人違法並違約中止申請人李○○本於勞動契約有關勞動條件之職等升等(即 11 職等晉升 12 職等--申請人李○○擔任 11 職等職等已逾十年以上)權利，經對照於臺灣中小企銀企業工會理事長李○○(第 1 及 2 任 8 年期間)、臺灣中小企銀企業工會理事長林○○(第 3 及 4 任 8 年期間)及全金聯副理事長 4 年期間以及全金聯理事長 6 年期間、臺灣中小企銀企業工會理事長黃○○(第 5 及 6 任 8 年期間)，臺灣中小企銀企業工會理事長游○○(第 7 任現任期間)，於臺灣中小企銀企業工會理事長期間，及全金聯副理事長及理事長期間，均尚享有職等之升遷權利，顯然，相對人片面剝奪申請人李○○擔任申請人工會之理事長期間之升等權，顯然已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於申請人之李○○勞工擔任工會理事長職務，而為其他不利之待遇(即中止申請人李○○擔任申請人工會理事長期間之職等升等權)」。
2. 申請人李○○擔任全國金融商品行銷人員產業工會之理事長期間，本於僱傭契約繼續為相對人提供完全之勞務給付，利用「特別休假」及「一例一休之休息日」辦理全國金融商品行銷人員產業工會之會務，相對人每年年底所核定之年終考核，與上開享有全年會務公假，無庸於理事長期間提供些許勞務給付予相對人者之「李○○勞工、林○○勞工、黃○○

勞工、游○○勞工」，非但未遭剝奪職等升等權益，尚且每年享有「甲等或優等之年終考核」之事實，尤足以彰顯相對人之所為，已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於申請人之李○○勞工擔任工會理事長職務，而為其他不利之待遇。

(四) 年終考核消極拒絕於懲誡處分撤銷後辦理重新考核所涉違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款禁止規定部分：

1. 事證之陳述：

(1) 申請人於民國 99 年間，因所屬催收經辦辦理假扣押保全執行擬制參與分配事件，遭稽核處查處移送人事考懲委員會評議處分「與經辦○○○及主任○○○連帶申誡乙次」，嗣經向臺北市政府提出勞資爭議之救濟，歷數年而由人事考懲委員會提出再審評議「原連帶申誡乙次之處分均撤銷」之終局決定，決定後，申訴人持續等待並期待相對人依職權重新核定「民國 99 年底年終考核為乙」之核定案(100 年 1 月所為之核定)。

(2) 徵諸，臺灣中小企銀企業工會歷屆理事長李○○(第 1 及 2 任 8 年期間)、林○○(第 3 及 4 任 8 年期間)及全金聯副理事長 4 年期間以及全金聯理事長 6 年期間、黃○○(第 5 及 6 任 8 年期間)，游○○(第 7 任現任期間)等人，於任工會理事長期間，及全金聯副理事長、理事長期間，均尚享有每年「甲等或優等之年終考核」及職等之升等權，對照於申請人李○○因民國 99 年間受申誡處分一次「扣年終考核

評分一分」導致年終考核為乙「分數為 79.80」，申誠處分案經廢棄後加回，申請人李○○民國 99 年底之年終考核分數即應「為 79.80」(詳申證二)，相對人本應於申誠處分案廢棄後主動更正年終考核案，遽竟消極而不作為，應與申請人李○○非「臺灣中小企銀企業工會理事長」，或非「全金聯理事長」為主因所以致之，相對人此一消極不作為之舉措，乃足以彰顯相對人銀行之所作所為，已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於申請人之李○○勞工擔任工會理事長職務，而為其他不利之待遇。

2. 證據調查申請部分：

函請相對人人力資源處提供申請人李○○99 年遭申誠處分之人事考懲會議紀錄，及嗣後之申誠處分撤銷之人事考懲會議紀錄，以證明申誠處分撤銷之人事考懲會議並未決議「應就申請人李○○99 年之年終考核案重行辦理考核變更案」。

(五) 有關申請人李○○關於升等、重新辦理年終考核爭議之發生時間點部分說明：

1. 關於申請人李○○升等爭議之發生時間點部分：

相對人辦理員工之升等作業(即申請人李○○由目前之 11 職等晉升 12 職等之作業)，依每月之受雇勞工退休及離職狀況，按月每月都在提報升遷，爰升等爭議之發生時間點，應是處於繼續性之狀態而非單一之時間點。

2. 關於申請人李○○重新辦理年終考核爭議之發生時間點部分：

相對人於 102 年間撤銷申請人李○○於 99 年間之申誠處分後，乃應本於誠信之作為義務，主動依職權發動辦理申請人李○○99 年年終考核之重新辦理事宜，相對人之不作為義務持續中，爰有關重新辦理申請人李○○99 年年終考核之爭議，其發生時間點，應是仍處於應作為而故不作為之持續性狀態中，而非單一之時間點。

(六) 有關同質工會間會務假差別待遇所涉違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之禁止規定部分之補充陳述：

1. 查相對人所雇用之勞工林○○(受雇於板橋分行)，其並非臺灣中小企銀企業工會之「理事」或「監事」，雖然目前擔任全國性工會聯合組織之理事長(即全金聯)(註：林○○係全國金融服務業產業工會「現任理事長為賴萬枝」以其為「常務理事」資格所派出「擔任全國性工會聯合組織之理事長」)者，依工會法第 36 條之規定，其與申請人李○○同，依法均只被賦予「得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假辦理會務」之法定權利，均尚不具法定得「以企業工會理事長資格當然得以半日或全日，請公假辦理會務。或以全國性工會聯合組織理事長資格當然得以半日或全日請公假辦理會務。」之法定權利。
2. 次查，相對人所雇用之勞工林○○(受雇於板橋分行)，其前以全金聯「副」理事長資格申請全年全日請公假辦理會務四年獲准，再以全金聯理事長資格申請全年全日請公假辦理會務四年獲准，續以全金聯理事長資格申請全年全日請公假辦

理會務四年獲准(將逾越勞動基準法所定 65 歲之強制退休年齡)，詎申請人李○○以同為工會理事長(即申請人工會理事長)及同為受雇於相對人之勞工之資格申請，且僅申請「每週二日之會務公假」，相對人竟斷然拒卻而以「於法恐有不合，歉難同意」為由，駁回申請人李○○之申請(詳原申請書申證一書函為憑)，相對人此舉非但違反勞動法理有關「勞工平等對待之原則」，並且已涉及並該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於申請人之李○○勞工擔任工會理事長職務，而為其他不利之待遇及及工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動(違反勞工平等對待之基本原則，及意圖藉此阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對申請人為直接或間接不利之對待」。

(七) 有關與同質工會理事長勞動條件平時考核及年終考核差別待遇所涉違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款禁止規定部分：

1. 事實之補充陳述：

申請人李○○擔任申請人工會之理事長期間(自民國 102 年 5 月 1 日迄今)辦理會務均係以「排請特別休假」之休息日或以一例一休之休息日辦理，每月之工作考核評分，相對於現任臺灣中小企銀企業工會理事長游○○、現任臺灣中小企銀企業工會常務理事呂正隆、前任臺灣中小企銀企業工會理事長黃○○、前任臺灣中小企銀企業工會常務理事長李○○、現任全金聯理事長林○○，其等以全年之會務公假或大半年之會務公假辦理會務，相對人均以「工會幹部評時及年終考核

特別處遇之專案方式」，辦理，其等每月之工作考核評分及累積 1 月至 12 月後之年終考核評分及評等，均較申請人李○○為優，此一就不同工會組織幹部涉及「勞動條件」所採行之差別待遇作法，顯然已違反勞工平等對待之原則，此一事證足以證明相對人所為之不當勞動行為應該當工會法第 35 條的 1 項第 1 款之不當勞動行為構成要件。

2. 有關與同質工會理事長勞動條件職等升等差別待遇所涉違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款禁止規定部分之補充陳述：

- (1) 查申請人於民國 99 年間，因年終考核受到「與經辦劉○○及主任李○○連帶申誡乙次」之扣分一分影響考核評為乙等，嗣經數年而由相對人人事考懲委員會依職權提出再審評議「原連帶申誡乙次之處分均撤銷」之終局決定，決定後，申訴人持續等待並期待相對人依職權重新核定「民國 99 年底年終考核改列為甲」之核定案未果。
- (2) 經查，相對人始終不作為「依職權重新核定民國 99 年底年終考核改列申請人李○○為甲之核定」，乃緣於申請人李○○擔任申請人工會理事長職務所致，足以彰顯相對人銀行之所作所為，已該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於申請人之李○○勞工擔任工會理事長職務，而為其他不利之待遇(即剝奪申請人李○○擔任申請人工會理事長期間之年終考核之重新核定權)」。

二、相對人之答辯：

(一) 答辯聲明：裁決之申請駁回。

(二) 理由：

1. 我國相關勞動法令，除制定勞動條件最低標準以約束雇主、保障勞工基本權益外，關於勞資關係之發展，則以尊重「勞資共同協商」為指導原則。查工會法第 36 條係保障事業單位之企業工會之活動權，惟僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，應與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利(勞動部 105 年 5 月 20 日勞裁字第 6 號裁決決定書參照)。本案裁決申請書之「請求裁決事項-壹、.....李○○擔任.....理事長期間，每週得請二日之會務公假.....」乙節，相對人未給予申請人李○○會務假，於法並無違誤。
2. 申請人李○○為與相對人之勞資爭議事件，前於民國 100 年 1 月 19 日向臺灣士林地方法院聲請假處分裁定(相證 1)，經相對人具狀陳述意見，聲請人李○○於遭駁回聲請後提起抗告，復經臺灣高等法院 100 年 5 月 3 日 100 年度抗字第 420 號民事裁定「抗告駁回」(相證 2)，裁定書第 4 頁並已釋明『(二).....，該要點考核項目分為「職場行為」及「績效考核」，申誠處分非考核項目全部，難認遭受申誠處分，其考核必為乙等，即申誠處分與考核項目並無必然性，.....』。爰前開裁定聲請狀有關其「99 年度年終考核」部分之請求，與本案裁決申請書之「請求裁決事項-肆、.....99 年度之年終乙等考核，.....改列為甲等」之請求即為同一事由，業經

司法機關裁定。

3. 前述裁定聲請狀有關其「職等晉升之負面不利影響」部分之請求，與本案裁決申請書之「請求裁決事項-叁、……升職升等作業，……」應屬類同事由，有關相對人行員之升遷，係依照「臺灣中小企業銀行行員升遷要點」及「臺灣中小企業銀行行員升遷作業程序」之規定(相證 3)辦理，並需提報相對人人事評議委員會審議通過。再以，有關相對人行員之年度考核，係依照「臺灣中小企業銀行行員考核要點」之規定(相證 4)辦理，相關規定並無針對臺灣中小企銀企業工會理事長及全金聯理事長之升遷及考核，訂定特定之升遷及考核標準，故本案裁決請求裁決事項二、三均為無理由。相對人對申請人李○○自組產業工會，並無工會法第 35 條所示之拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

4. 相對人對申請人之工會會務假申請，並無不利益待遇或支配介入之不當勞動行為：

(1) 相對人對申請人之工會會務假申請具實質審查與准駁之權利，申請人不當然享有工會會務假

A. 「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。」、「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。」，工會法第 36 條第 1、2 項，分別定有明文。前揭條文立法本意在

於，勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的。是以，勞工基於辦理會務之必要，倘擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，於取得雇主同意後，方可免除於工作時間內提供勞務之義務。而企業工會之特徵在於，以企業經營場所為其活動範圍，有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事、監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權，惟僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會。易言之，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第 36 條第 1 項與雇主協商，在協商未有結果之前，勞工並不當然享有工會會務假之權利(勞裁(100)字第 29 號裁決決定書參照)

- B. 此外，得請求工會會務假者，除所辦理事項須為工會會務外，尚須衡量有無必要性。是以，勞工以辦理產業工會會務為由請會務假，應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。換言之，上揭條文規定應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假。是以，雇主既僅就勞工實際辦理會

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，始合乎上揭條文規定，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)。

C. 因相對人對申請人之工會會務假申請具實質審核與准駁之權利，於申請人未獲相對人核准前，不當然享有工會會務假。綜觀申請人工會 106 年 6 月 29 日 106 全金銷工字第 1060626-1 號函(參相證 6)內容，並未向相對人敘明會務之內容，並提供相關資料，相對人如何就個案事實加以認定、審酌工會會務假是否有必要性？

(2) 相對人對全金聯理事長林○○與申請人，並未違反中立保持義務，且就核准工會會務假與否之差別待遇，具合理性：

A. 關於平等權的保障，並非保障絕對的、機械的平等，而係保障人民在法律上地位之「實質平等」，也就是所謂「等者等之，不等者不等之」的實質平等，故差別待遇本身並不必然違背平等權；反之，沒有差別待遇的相同處理也有可能違反平等權之保障。雇

主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為(最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決參照)

B. 經查，全金聯係以金融業勞工為主體之全國性工會聯組織，考其宗旨與任務、重要成果與會員工會(參相證 8)，除積極致力於協調、促進金融業勞資關係與合作，並負責辦理勞工教育增進新知、出版學術刊物以介紹各項勞動法令與勞動權益新知，亦與國內外工會多次進行交流，會員工會多達 42 家，包含企業工會 22 家、職業工會 18 家、產業工會 2 家，為目前全國最大之服務業組織工會。相對人考量全金聯係全國性工會聯合組織，且積極與相關團體保持良好互動並善盡社會責任，故同意相對人板橋分行初級專員林○○常駐全金聯處理會務，當有助於提升相對人之企業形象與競爭力。反觀申請人工會，與全金聯之沿革、會員數相較，實係雲泥之差。倘不允許相對人對申請人與全金聯理事長林○○，就會務假之給予與否作出合理差別待遇，恐違反憲法平等權之保障。再者，倘一味要求形式上之平等，

是否意味著相對人之行員，倘成立諸如「全國衍生性金融商品行銷人員產業工會」、「全國金融業法務人員職業工會」等工會，並當選理事長時，相對人皆需無差別一律給予工會會務假？如此結論恐已逸脫工會法第 35、36 條規定對勞工團結權保障之範疇！

(3) 申請人第 2、4 項之裁決申請並非合法，且相對人對申請人之 99 年度年終考核或未於 101 年撤銷後辦理重新考核，並無不利益待遇之不當勞動行為。

A. 「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。」、「基於工會法第 35 條第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項及前條規定者，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 39 條第 2 項、第 41 條第 1 項，分別定有明文。前開條文係立法者為使相關不當勞動行為得以儘早處理，並利於蒐集證據、調查事實以作成裁決，避免勞資關係長期陷於緊張狀態，爰規定申請裁決之期限，及逾期之法律效果。

B. 經查，申請人 99 年度年終考核乙等之事實係發生於 100 年間，相對人撤銷申請人 99 年度乙等年終考核係於 101 年間(參相證 9)，至於申請人申請裁決日期係 106 年間，顯已逾越勞資爭議處理法第 34 條及第

51 條規定所揭申請裁決之期限，並非合法，貴會應作成不受理之決定。

C. 再者，相對人對申請人李○○所為之 99 年度年終考核行為，應於作成後即已終結，所可能衍生之不利利益，至多屬法律狀態之繼續，而非行為之繼續，申請人提起相關救濟之法定期間，仍應自相對人 99 年度年終考核完成日或申請人知悉日起算，俾利法律關係早日確定，否則申請人於 99 年度年終考核作成後，於法律效果繼續之期間內，如得隨時提起救濟，顯與法定救濟期間之立法目的有違，亦悖於法安定性原則。

D. 此外，申請人工會係成立於 102 年間，而申請人年終考核乙等之事實係發生於 100 年間，與申請人擔任理事長乙事，顯非相關。

三、不爭執事項：

(一) 申請人李○○於 99 年間遭記申誡一次，嗣相對人於 101 年 10 月 3 日將前開申誡處分予以註(撤)銷(相證 9)。

(二) 申請人工會係於 102 年 5 月 13 日成立，申請人李○○為第一屆(任期 102 年 5 月 13 日至 106 年 4 月 15 日)、第二屆(106 年 4 月 16 日至 110 年 4 月 15 日)理事長(申證 3、4)。

(三) 全金聯於 105 年 4 月 15 日發函相對人請准新任理事長林○○長駐會辦理會務(相證 5 第 1 頁)，相對人於 105 年 4 月 29 日函覆勉予同意 105 年 5 月 1 日起至 107 年 5 月 31 日(即屆齡退休前 1

日)准予全日駐會(相證 5 第 3 頁)。

- (四) 申請人工會於 106 年 6 月 26 日發函相對人請准理事長即申請人李○○每週至少 2 日之會務公假(相證 6 第 1 頁)，相對人於 106 年 7 月 19 日函覆於法不合，歉難同意(相證 6 第 3 頁)。

四、本案爭點：

- (一) 相對人於 106 年 7 月 19 日否准申請人工會請求理事長李○○全日駐會或每週至少二日之會務公假之行為，是否構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人對申請人李○○擔任申請人工會理事長期間之年終考核及升職升等，未與臺灣中小企銀企業工會理事長及全金聯理事長之年終考核、升職升等一致，是否構成工會法 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) 相對人 106 年 7 月 19 日之函否准申請人工會申請理事長全日駐會或每週至少二日之會務公假之行為，違反雇主之中立義務，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為最高法院 104 年度判字第 338 號判決意旨所示。上開判決意旨固係對同一雇主下複數企業工會之情形而言，惟在產業工會

與工會聯合組織同時存在時，如雇主就工會聯合組織理事長之會務假申請經審核後核給時，則在產業工會之理事長申請會務假，其核給與否之審核，雇主即負有保持中立、平等對待之義務，此時即有上開最高行政法院判決意旨之適用。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖，而有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。

2. 查全金聯於 105 年 4 月 15 日發函相對人，申請理事長林○○全日駐會辦理會務，相對人於 105 年 4 月 29 日函覆稱其申請會務假不合工會法第 36 條第 3 項之規定，惟考量全金聯係全國性工會聯合組織，勉予同意自 105 年 5 月 1 日起至 107 年 5 月 31 日(即屆齡退休前 1 日)止准其理事長全日駐會，有全金聯 105 年 4 月 15 日函(相證 5 第 1 頁)及相對人 105 年 4 月 29 日函(相證 5 第 3 頁)足憑。嗣申請人工會於 106 年 6 月 26 日函相對人申請工會理事長全日駐會公假或每週至少 2 日之會務假(相證 6 第 1 頁)，相對人於 106 年 7 月 10 日函覆稱於法恐有未合，歉難同意云云(相證 6 第 3 頁)，參諸相對人 106 年 7 月 3 日之簽呈：「四、依據前次法遵暨法務處所提供意見，工會法第 36 條係保障企業工會之活動權，惟僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，應與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利...。五、鑑於本案產業工會既非本行企業工會，依勞動部之見解，本行即

無給予會務假之義務，爰本案仍擬函復該會婉拒所請。」(相證 6 第 2 頁)，可知相對人所謂於法不合，應係指申請人工會非企業工會，無工會法第 36 條第 2 項之適用；如申請人工會理事長欲申請會務假，應依工會法第 36 條第 1 項之規定與相對人協商並達成協議後，始有會務假。

3. 依上，相對人對全金聯申請理事長之會務假，雖認其申請並不符合工會法第 36 條第 3 項之規定，且在全金聯申請函中全未提及該會係全國性工會聯合組織的情形下，仍以考量該會係全國性工會聯合組織為由，同意給予理事長全日駐會之會務假；而對於申請人工會申請理事長之會務假，則以申請人工會非企業工會，亦未與相對人協商，即予以拒絕。兩相對照可知，相對人就全金聯及申請人工會申請理事長會務假之審核，在兩者均未依工會法第 36 條第 1 項之規定與相對人為協商之情形下，卻積極地對全金聯之申請理事長會務假為補充理由並准予全日駐會，而對申請人工會之理事長會務假之申請為消極之否准，難認有相異處理之合理性，顯係對兩工會申請理事長會務假之審查為差別之待遇，違反雇主中立義務，揆諸前開判決意旨，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。又相對人對兩工會申請理事長會務假之審查為差別之待遇，亦屬對申請會務公假全被否准之申請人工會理事長為不利之待遇，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(二) 相對人對申請人李○○擔任申請人工會理事長期間之年終考核

及升職升等，未與臺灣中小企銀企業工會理事長及全金聯理事長之年終考核一致，不構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

申請人主張申請人李○○擔任申請人工會之理事長期間，均係以特別休假或以一例一休之休息日辦理會務，每月之工作均受相對人考核評分，而臺灣中小企銀企業工會理事長及全金聯理事長均全年駐會，無庸給付勞務仍每年享有甲等或優等之年終考核及職等之升等，卻不對申請人李○○為每年甲等或優等之年終考核及予以職等升等，故意給予差別待遇，顯係違反雇主中立義務，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為云云。惟查：申請人工會為產業工會，會員均為自然人，人數約 44 人(參第 2 次調查會議記錄)；臺灣中小企銀企業工會則為企業工會；全金聯為全國性工會聯合組織，其會員包括 22 個企業工會、18 個職業工會及 2 個產業工會共 44 個工會會員(相證 8：全金聯之網頁)，三者工會之組織類型並不相同，會務繁雜程度不一；再者，臺灣中小企銀企業工會及全金聯理事長係全日駐會；而申請人工會理事長之會務假未經雙方協商並達成協議，申請人工會理事長即申請人李○○目前任相對人國內作業中心法律查詢組組長，與臺灣中小企銀企業工會及全金聯理事長之情形並不相同，自無從僅以同為「工會」理事長，即謂相對人亦應每年給予申請人李○○甲等或優等之年終考核及職等之升等。申請人此部分之主張，尚不足採。

六、綜上所述，相對人 106 年 7 月 19 日否准申請人工會申請理事長

全日駐會或每週至少二日之會務公假之行為，違反雇主之中立義務，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，爰決定如主文第 1 項所示。又申請人主張相對人對申請人李○○擔任申請人工會理事長期間之年終考核及升職升等，未與臺灣中小企銀企業工會理事長及全金聯理事長之年終考核及升職升等一致，不構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，申請人此部分之主張，不能准許，爰決定如主文第 3 項所示。

七、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，裁決委員會享有裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，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，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分(即救濟命令)時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。經查本件相對人 106 年 7 月 19 日否准申請人工會申請理事長全日，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，已如前述；本會審酌本件之情形，尚無發救濟命令予以救濟之必要，附此敘明。

八、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦及申請調查之證據，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。

九、據上論結，申請人之請求為一部有理由、一部無理由、一部不受理，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項規定，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 劉志鵬

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 2 月 2 3 日

一、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(臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓)向行政院提起訴願。

二、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。