

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 38 號案

### 【裁決要旨】

1 申請人桃產總為工鬥總工會發起單位之一，而申請人曲佳雲為申請  
2 人長榮企工之理事長，同時亦為其上級工會即申請人桃產總之副理  
3 事長，且如前所述，申請人曲佳雲以申請人長榮企工理事長之身分  
4 由申請人桃產總指派為工鬥總工會之當然理事，經工鬥總工會內部  
5 民主程序獲任該工會副理事長等之事實，堪以認定。既然申請人桃  
6 產總係工鬥總工會發起單位之一，則指派其副理事長同時係擔任下  
7 級工會申請人長榮企工理事長之申請人曲佳雲代表出席工鬥總工  
8 會之成立大會，及經工鬥總工會內部民主程序獲任該工會副理事長  
9 後，以代表申請人桃產總之身分出席工鬥總工會之理、監事會，在  
10 此種基層工會理、監事並為其所屬工會聯合組織之理、監事，經其  
11 所屬聯合組織指派並經合法選任為該工會聯合組織所屬全國性工  
12 會聯合組織之理、監事之情況，則申請人曲佳雲以申請人桃產總之  
13 副理事長身分，經申請人桃產總指派參加該工會聯合組織所屬全國  
14 性工會聯合組織即工鬥總工會之成立大會及理、監事會議行為，應  
15 認定屬工會法施行細則第 32 條第 3 款所指「參加所屬工會聯合組  
16 織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會」之範疇。

【裁決本文】

申 請 人：曲佳雲

住 臺北市

申 請 人：長榮航空股份有限公司企業工會

設 臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號 1 樓

代 表 人：曲佳雲

住 臺北市

申 請 人：桃園市產業總工會

設 桃園市八德區介壽路一段 199 號

代 表 人：曲佳雲（代理）

住 臺北市

上 三 人 共 同：程立全律師

代 理 人 陳愷閔律師

林紫彤律師

設 臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

黃○○

設 臺北市

周○○

設 臺北市

相 對 人：長榮航空股份有限公司

設 桃園市蘆竹區新南路一段 376 號

代 表 人：林寶水

住 桃園市

代 理 人：沈以軒律師

陳建同律師

游鎮瑋律師

設 臺北市大安區復興南路一段 239 號

1 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  
2 （下稱本會）於民國（下同）114 年 5 月 23 日詢問程序終結，並於 114  
3 年 6 月 13 日作成裁決決定如下：

4 主 文

5 一、相對人於民國 113 年 8 月 7 日及同年 12 月 30 日分別否准申請  
6 人曲佳雲 113 年 8 月 20 日及 114 年 1 月 16 日會務公假之行為，  
7 對申請人曲佳雲及申請人長榮航空股份有限公司企業工會構成  
8 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；對申請  
9 人桃園市產業總工會構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞  
10 動行為。

11 二、相對人應將申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日及 114 年 1 月 16 日  
12 之假別更改為會務假，及補發該 2 日之工資及因此減少之年終  
13 獎金之差額，並應於收受本裁決定書後 7 日內，將本裁決主文  
14 第一、二項以標楷體 16 號字體公告於相對人網站 20 日。

15 三、申請人其餘之申請駁回。

16 事實及理由

17 壹、程序部分：

1 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法第  
2 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  
3 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  
4 或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：  
5 「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  
6 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、  
7 第 43 條至第 47 條規定。」

8 二、申請人主張，申請人長榮航空股份有限公司企業工會（下稱長  
9 榮企工）指派申請人曲佳雲出席申請人桃園市產業總工會（下  
10 稱桃產總）於 113 年 7 月 30 日舉辦之「勞基法修法」記者會，  
11 原已經長榮航空股份有限公司（下稱相對人）於 113 年 6 月 26  
12 日同意核予會務假（申證 1），適當日記者會因故延期，故申請  
13 人桃產總臨時改請申請人曲佳雲出席原已預定於同日舉辦之  
14 「調查報告消防署遲未公布，調解期間吹哨者卻被解僱」記者  
15 會（申證 12），申請人長榮企工隨即於 113 年 7 月 30 日發函更  
16 改申請人曲佳雲 113 年 7 月 30 日會務公假出席事由，卻遭相對  
17 人於 113 年 8 月 1 日否准會務假申請（申證 2），更於 113 年 8  
18 月 21 日對此記申請人曲佳雲曠職；又申請人長榮企工指派申請  
19 人曲佳雲出席於 113 年 8 月 20 日舉辦之臺灣工人鬥陣總工會（下  
20 稱工鬥總工會）之成立大會，並於 113 年 7 月 15 日發函相對人  
21 申請會務假，雖經申請人長榮企工數次向相對人釋明該成立大  
22 會亦屬工會法辦理會務範圍，但相對人最後仍於 113 年 8 月 7

1 日予以否准（申證4）。申請人故於113年10月25日提起本件  
2 裁決申請，主張相對人於113年8月1日及8月7日否准申請  
3 人曲佳雲會務公假之行為，及於113年8月21日對申請人曲佳  
4 雲記曠職之行為，均已構成工會法第35條第1項第1款及第5  
5 款之不當勞動行為。經核，前開申請人主張相對人不當勞動行  
6 為之發生時點至其提起本件裁決之日期，均尚未逾勞資爭議處  
7 理法規定之90日期間，故本件裁決之申請程序自屬合法，應予  
8 准許。

9 三、因申請人復指派申請人曲佳雲出席114年1月16日工鬥總工會  
10 成立大會第1屆第3次定期理事會（申證8），並於113年12  
11 月13日發函相對人申請會務假，卻經相對人以非屬辦理會務範  
12 圍為由，而於113年12月30日發函否准（申證9）。申請人故  
13 於114年2月13日提出追加聲明狀，追加確認相對人於113年  
14 12月30日否准申請人曲佳雲會務公假之行為，亦構成工會法第  
15 35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。經本會審酌，認  
16 為申請人之追加事由與原請求事項之基礎事實可謂同一，相關  
17 理由與事證亦可相互援引，並無甚礙相對人之攻擊防禦權益，  
18 且其期間亦尚於90日之法定期間內，故其追加自屬合法，應准  
19 許之。

20 四、申請人又於本會114年5月23日進行詢問會議時，將其請求裁  
21 決事項第3項調整為：「相對人應於本裁決決定書送達翌日起  
22 之7日內，就申請人曲佳雲第1項之公假核准申請，並將班表

1 事由改為會務公假，並給付申請人因本件爭議請事假及曠職而  
2 遭剋扣之薪資及年終獎金，並將核准事證送交勞動部存查。」  
3 並主張僅是說明亦請求申請人曲佳雲因遭記曠職而被剋扣之薪  
4 資，請求之理由與事實則均與先前歷次書狀與調查會議之主張  
5 相同，並非追加事項等語，本會審酌申請人之調整並未新增事  
6 實理由或提出新事證，僅是將其請求裁決事項加以釐清，非屬  
7 追加請求事項，亦不致於對相對人造成突襲，又相對人於詢問  
8 會議對此亦未表示爭執，是申請人請求裁決事項第 3 項之調整，  
9 於法並無不合，故本會准許之。

10 五、申請人桃產總提起本件裁決申請時，其代表人為朱梅雪，朱梅  
11 雪因故已於 114 年 4 月 23 日辭去申請人桃產總之工會理事長職  
12 務，嗣由申請人桃產總常務理事會決議指派副理事長曲佳雲為  
13 代理理事長，申請人桃產總並於 114 年 5 月 23 日以書狀聲明由  
14 曲佳雲承受本件裁決（參申請人不當勞動行為裁決承受訴訟  
15 狀），本會參照行政訴訟法第 186 條準用民事訴訟法第 170 及  
16 176 條之規定，核申請人桃產總由代理理事長曲佳雲承受本件裁  
17 決與前開規定相符，故予准許。

## 18 貳、實體部分：

### 19 一、申請人之主張及請求：

#### 20 （一）本件事實經過：

21 1. 申請人曲佳雲擔任申請人長榮企工理事長，原定於 113 年 7  
22 月 30 日以會務公假出席上級工會即申請人桃產總之「勞基法

1           修法」記者會，業經相對人同意核予會務假（UE）（申證 1）。

2           2. 惟主題為「勞基法修法」之記者會因故延後舉辦，申請人桃  
3           產總因此改請申請人曲佳雲出席於 113 年 7 月 9 日即已預定  
4           於 113 年 7 月 30 日舉行之「調查報告消防署遲未公布，調解  
5           期間吹哨者卻被解僱」記者會（申證 12），但此並不影響申請  
6           人曲佳雲確實是參與上級工會之工會活動及爭取勞動權益之  
7           事實，但相對人竟要求申請人曲佳雲將該次記者會之出席改  
8           為個人差假（申證 2），而因申請人曲佳雲拒絕更改差假，故  
9           遭相對人於 113 年 8 月 21 日記曠職處分（申證 3）。

10          3. 申請人桃產總於 113 年 8 月 20 日與其他發起單位共同舉辦上  
11          級工會工鬥總工會之成立大會，申請人長榮企工指派申請人  
12          曲佳雲出席，並向相對人提出會務公假申請，但相對人以申  
13          請人長榮企工「未釋明成立外部工會及該等工會所籌辦之相  
14          關活動及會議係屬本會身為企業工會之必要會務」為由，否  
15          准申請人曲佳雲當日之會務公假申請（申證 4），導致申請人  
16          曲佳雲僅能先申請事假，以出席 8 月 20 日之工鬥總工會之成  
17          立大會。

18          4. 申請人曲佳雲擔任申請人長榮企工理事長及申請人桃產總副  
19          理事長，相對人上開否准申請人會務假之行為，無視申請人  
20          曲佳雲主張其所參與之記者會及成立大會均係與工會及爭取  
21          勞動權益相關連之事務，申請人上開行為自屬工會活動，應  
22          受工會法之保障，相對人卻否准申請人曲佳雲會務公假之申

請，顯已構成不當勞動行為。

5. 又申請人曲佳雲提出本件裁決請求後，其本於申請人長榮企工理事長之身分，接受申請人長榮企工指派參與全國級總工會工鬥總工會，並擔任工鬥總工會之副理事長，有於 114 年 1 月 16 日出席工鬥總工會定期理事會議之必要（申證 8），同時也經申請人長榮企工指派參與該次定期理事會議，申請人前開參與工鬥總工會理事會議之行為，應屬工會活動。然相對人卻以 113 年 12 月 30 日函表示該次理事會並非申請人長榮企工日常業務、非為辦理會務範圍，故不准予申請人曲佳雲以公假身分參與該次工鬥總工會理事會議（申證 9），導致申請人曲佳雲僅能另請事假參與工鬥總工會理事會議。是相對人前開於 113 年 12 月 30 日否准申請人參與 114 年 1 月 16 日所申請會務公假之行為，亦屬妨礙申請人長榮企工之工會活動，應構成不當勞動行為。

（二）相對人 113 年 8 月 1 日否准申請人曲佳雲會務公假，並於 113 年 8 月 21 日針對申請人曲佳雲記曠職之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人曲佳雲同時擔任申請人長榮企工理事長及申請人桃產總之副理事長，申請人長榮企工也加入申請人桃產總，並積極參與該上級工會舉辦之各項活動，歷來申請人長榮企工申請會務假參加申請人桃產總指派活動之情形甚多。而就申請記者會之會務公假，申請人長榮企工所發函文向來即僅記載

1 事由、人員、日期及地點（申證 6）。

2 2. 申請人曲佳雲原定於 113 年 7 月 30 日以會務公假出席上級工  
3 會即申請人桃產總「勞基法修法」記者會，業經相對人同意  
4 （申證 1）。惟申請人曲佳雲係於 113 年 7 月 29 日晚間 8 時  
5 41 分許經由工會討論事務群組，才知悉「勞基法修法」之記  
6 者會因故延後舉辦一事（申證 10），申請人桃產總亦是臨時改  
7 請申請人曲佳雲主要出席於 113 年 7 月 9 日即已預定於 113  
8 年 7 月 30 日舉辦之「調查報告消防署遲未公布，調解期間吹  
9 哨者卻被解僱」記者會（申證 12）。而申請人曲佳雲於隔日即  
10 113 年 7 月 30 日召開記者會後，隨即於同日中午左右，取得  
11 申請人桃產總說明函文（申證 2），並於當日下午 1 時許即已  
12 將申證 10 傳送予相對人（申證 11），可證申請人曲佳雲並無  
13 故意不告知或故意更改請假事由等情事。

14 3. 再者，申請人桃產總為申請人長榮企工之上級工會，即使申  
15 請人桃產總臨時改請申請人曲佳雲主要出席另一場記者會，  
16 亦不影響申請人曲佳雲確實是參與上級工會之工會活動及爭  
17 取勞動權益之事實；且根據申請人整理歷次申請工會會務假  
18 之資料（附表 1），可知若申請人曲佳雲是以申證 2 之事由向  
19 相對人申請會務公假，相對人歷來亦都會准許，足證相對人  
20 因本次工會會務假爭議即記申請人曲佳雲曠職之行為，實屬  
21 過苛。相對人此不准假之結果，會使申請人工會活動受到影  
22 響，難謂無弱化工會之情形，甚且將影響工會會員參與工會

活動之意願。

4. 況且，申請人工會進行各項活動、記者會都可能會有臨時變動行程之狀況，申請人桃產總係因考量政治等環境因素變動，因而臨時改請申請人曲佳雲主要出席消防員該場記者會，申請人曲佳雲於前一日晚上知悉後，已盡最大所能於翌日通知相對人。且事實上，申請人桃產總本即希望申請人曲佳雲能參加當日原訂兩場記者會，只是因為過去申請會務假時只要填寫一個場次之名目，相對人即會給假，因此申請人曲佳雲方未將當日兩場記者會名目均列於假單；又本件於 113 年 6 月中就已向相對人申請 113 年 7 月 30 日勞基法修法記者會之會務假，消防署記者會則係於 7 月 9 日才決定要於 113 年 7 月 30 日同日舉辦，故亦因此未再另行通知相對人有此活動(113 年 5 月 21 日第 4 次調查會議紀錄第 2 頁第 5 至 9 行)。再者，因空服員排班因素，過往即使申請會務假僅表明一個場次之記者會或活動，因會務假一次核給就是申請 8 個小時，故下午申請人曲佳雲仍可以辦理其他工會事務(申證 13)，相對人亦從未對此追究過，卻僅有在本件有不同之對待。

5. 又相對人更要求申請人曲佳雲將該次記者會之出席改為其個人差假(申證 2)，但因申請人曲佳雲拒絕更改差假，故遭相對人記曠職處分(申證 3)。相對人此要求申請人曲佳雲須改以個人特別休假或事假請假始為准假，將造成申請人曲佳雲特別休假減少之不利益，更遑論申請人因參與工會活動而遭

1 記曠職在案，足徵相對人已然影響其權利甚鉅。

2 6. 是以，上情已足造成申請人工會會務運作受影響，除該當工  
3 會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為外，因已  
4 同時限制申請人曲佳雲依照工會法第 36 條第 1 項之規定申請  
5 會務公假之權利，故亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利  
6 益對待之不當勞動行為。

7 (三)申請人曲佳雲於 113 年 8 月 20 日參與全國級總工會工鬥總工  
8 會發起大會並擔任工鬥總工會副理事長，又於 114 年 1 月 16  
9 日出席工鬥總工會定期理事會議（申證 8）等行為，均屬申請  
10 人長榮企工參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務  
11 有關之活動或集會等會務，而申請人曲佳雲因擔任申請人長  
12 榮企工理事長，本得以半日或全日請公假辦理會務，相對人  
13 要求申請人曲佳雲以個人事假參與上開工會事務，應構成不  
14 當勞動行為；又申請人否認與相對人間就參與工鬥總工會活  
15 動一節有形成所謂請假之慣例：

16 1. 經查，工鬥總工會起始於 104 年年底，在 105 年總統選舉前  
17 百日開始，以「工鬥團體」的平台模式，關注重大勞工政策  
18 如 7 天國定假日、國道收費員案件、工會籌組門檻降低、低  
19 薪等重大勞權議題。而後於 113 年 8 月 20 日舉行成立大會，  
20 並登記為以全國為組織區域籌組之工會聯合組織（申證 12 及  
21 13），而核前開成立大會，性質即屬工會法施行細則第 32 條  
22 規定之「所屬工會聯合組織，舉辦與會務有關之活動或集

會」，申請人曲佳雲則被選任為工鬥總工會副理事長，並於 114 年 1 月 16 日首次參與工鬥總工會之定期理事會議。是以，申請人與相對人間，不可能會形成針對申請人參與工鬥總工會活動而申請會務公假之否准慣例，相對人主張其是依循過去雙方形成之慣例、而不准申請人曲佳雲參與工鬥總工會活動之會務假申請云云，並無理由。

2. 相對人另主張工會法第 36 條之規定，只有企業工會理監事擔任全國性聯合組織之理事長方得請會務公假，而認為申請人並非前開聯合組織理事長云云。惟查，工鬥總工會為全國性工會，組織成員為聯合組織，申請人桃產總係其成員，且與其他產業工會共同主辦並發起工鬥總工會成立大會。依此說明，申請人曲佳雲又是以申請人長榮企工理事長身分出席，依法本就可以一日或半日之時間申請公假辦理會務，故其以申請人長榮企工理事長之身分，出席由申請人桃產總所主辦之工鬥總工會成立大會及理監事會議，自該當工會法施行細則第 32 條規定之工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務，而屬工會活動，相對人不應妨礙。再者，全國性的組織工會，只是礙於組織成員太過龐大、繁雜，因此無法直接接受一般企業工會作為會員，但仍需要一般實體會員參與會務，因此申請人長榮企工接受工鬥總工會會員即申請人桃產總之指派，參與申請人桃產總所屬工會之聯合組織，更應有本款適用，相對人上開主張已限縮工會法施行細則第 32 條第 3 款適

1           用範圍，將不利於我國勞工組織全國性工會爭取勞動條件。

2           3. 況且，工會法之會務概念，除工會法施行細則第 32 條規定外，  
3           尚有工會法本法第 5 條有規定，其中第 11 款規定「其他合於  
4           第一條宗旨及法律規定之事項」，例如本件工鬥總工會籌備會  
5           即屬工會法第 5 條第 11 款之規定，因此申請人曲佳雲參加工  
6           鬥總工會之籌備會、成立大會及理事會自亦屬會務。

7           4. 又相對人雖辯稱「若是上級工會主辦之活動，則相對人會准  
8           假，如是上級工會指派參加非上級工會之活動則不會准假」，  
9           並主張工鬥總工會成立大會並非上級工會主辦云云。惟查，  
10          申請人前於 113 年 7 月 15 日行文予相對人略以：「二、桃園  
11          市產業總工會訂於 113 年 8 月 2 日（五）辦理『上級工會會  
12          員代表勞工教育訓練』，...三、桃園市產業總工會第五屆理事  
13          會第 25 次臨時會議訂於 113 年 8 月 15 日（四）辦理，...四、  
14          桃園市產業總工會訂於 113 年 8 月 20 日（二）與各工會組織  
15          辦理『臺灣工人鬥陣總工會成立大會』。」等語（申證 4），表  
16          示上開三項活動均由申請人長榮企工上級工會即申請人桃產  
17          總主辦，而申請人桃產總既然為工鬥總工會之會員，並由其  
18          辦理工鬥總工會成立大會；如此，依照相對人前開主張「上  
19          級工會主辦之活動，相對人均會准假」之邏輯，其否准申請  
20          人曲佳雲申請公假參與工鬥總工會成立大會之行為，即與其  
21          指稱上級工會主辦之活動均會准許云云，有所矛盾。

22          5. 再者，依照雙方過往請假經驗，並非僅申請人桃產總舉辦之

1 活動相對人才會准假，此參相對人 114 年 3 月 17 日陳報書第  
2 4 頁「2021/3/17」活動即明。申請人主張，工鬥之成立、運作  
3 全係依靠下級工會才能運作，因此本件既然係由工鬥會員之  
4 一員即申請人桃產總參與舉辦工鬥之成立大會與理監事會，  
5 則相對人過往慣例，即應准假。

6 (四)而本件不論係依申請人桃產總或申請人長榮企工之工會身分  
7 參與工鬥之工會活動，相對人均未給予申請人長榮企工理事  
8 長即申請人曲佳雲會務假；相對人此否准行為除影響申請人  
9 長榮企工之工會活動外，同時也使申請人桃產總及申請人長  
10 榮企工一同參與工鬥總工會活動之行為受到妨礙，因為工鬥  
11 總工會仍需要一般實體會員參與會務，故若會員工會理事長  
12 參與會務行為受到阻礙，那工鬥總工會即無實體會員願意參  
13 與工會活動。因此申請人主張，相對人未給予申請人曲佳雲  
14 會務假及記曠職之行為，均對申請人桃產總及申請人長榮企  
15 工構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

16 (五)請求裁決事項：

17 1. 確認相對人於民國 113 年 8 月 1 日、8 月 7 日及 12 月 30 日否  
18 准申請人曲佳雲會務公假之行為，構成違反工會法第 35 條第  
19 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

20 2. 確認相對人於民國 113 年 8 月 21 日針對申請人曲佳雲記曠職  
21 之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不  
22 當勞動行為。

3. 相對人應於本裁決決定書送達翌日起之 7 日內，就申請人曲佳雲第 1 項之公假核准申請，並將班表事由改為會務公假，並給付申請人因本件爭議請事假及曠職而遭剋扣之薪資及年終獎金，並將核准事證送交勞動部存查。

## 二、相對人之答辯及主張

(一) 相對人否准申請人曲佳雲 113 年 7 月 30 日、8 月 20 日及 114 年 1 月 16 日會務假申請，係依循雙方會務假請假慣例，且申請人所提出 113 年 8 月 20 日與 114 年 1 月 16 日之會務假申請並不符合工會法施行細則第 32 條第 1 及 3 款之事由，相對人據此分別於 113 年 8 月 1 日、8 月 7 日及 12 月 30 日否准其會務假申請，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 及 5 款之不當勞動行為：

1. 過往相對人對於申請人曲佳雲及申請人長榮企工之會務假申請，多予以尊重並准許，但仍會要求就會務內容提出必要之釋明並檢附相關事證；而如果相對人審核後，認為申請人曲佳雲及申請人長榮企工申請之會務假原因，非屬工會法施行細則第 32 條第 3 款之辦理會務範圍，且又未提出必要之釋明時，相對人都會否准其等之會務假申請，是雙方已就此形成慣例，並有數前例可參（相證 1 至 3）。

2. 又雙方會務假之請假慣例，都是申請人曲佳雲或申請人長榮企工在事前就先提出請假申請，從未有事後補行申請或更改事由之案例；此部分慣例，可參相對人與申請人長榮企工於

1 108 年 1 月 3 日第 8 次定期溝通會議之過程中，已有就申請人  
2 長榮企工申請會務假之流程，有所討論，雙方後於 108 年 3  
3 月 7 日第 9 次定期溝通會議確認「工會來函提出事由並檢附  
4 必要釋明文件以申請/取消次月預排之會務公假，應於當月 15  
5 日（含）前有效送達，經公司核准後方執行。有效送達係指，  
6 僅於本公司行政人員工作日上午時間 08:30-17:30 收受，除於  
7 上班時間收受外，應以收受後之上班時間為送達時間」，此有  
8 108 年 1 月 3 日第 8 次定期溝通會議紀錄及 108 年 3 月 7 日第  
9 9 次定期溝通會議紀錄可稽（相證 4 及 5）。由此，足徵雙方  
10 就會務假請假規範，已存在達成共識之慣例，而過往縱然曾  
11 有緊急臨時性之申請，但從無與本件相同是於事後才通知相  
12 對人之情況。

13 3. 相對人之所以否准申請人曲佳雲 113 年 7 月 30 日會務假申  
14 請，是因該申請已違反雙方會務假應於事前提出之請假慣  
15 例，而非申請人有打壓工會之動機：

16 相對人原先核予 113 年 7 月 30 日會務假之事實基礎（「勞基  
17 法修法」記者會）與嗣後更改之新事由（「調查報告消防署遲  
18 未公布，調解期間吹哨者卻被解僱」記者會）實為各自獨立  
19 之事件，申請人曲佳雲及申請人長榮企工，於記者會前既然  
20 已知悉原先記者會因故延後，則原來申請會務假之事由即已  
21 不存在，渠等自應事前通知相對人更改事由俾利審酌。縱然  
22 如申請人所稱，係因於變動事實發生之前一日始收到申請人

1 桃產總通知，惟此種緊急事故，申請人曲佳雲及長榮企工仍  
2 可循往例以電話或其他通訊方式進行聯繫，後續再完備請假  
3 程序即可，而非消極不作為，卻於「事後」才向相對人更改  
4 事由，倘若此作法可行（僅假設），則爾後申請人亦可先以不  
5 存在之事由申請會務假，後續再更改事由以彌補缺失，此舉  
6 無異會使相對人無法享有合理行使會務假准駁權限之空間，  
7 更與過往雙方之請假慣例不符。

8 4. 至於申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日及 114 年 1 月 16 日之會  
9 務公假申請，係因相對人認為其會務假原因非屬工會法施行  
10 細則第 32 條第 1 款及 3 款所定之「辦理會務」範圍，故相對  
11 人據此及依據雙方間請假之慣例，而否准上開二個日期之會  
12 務假申請，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之  
13 不當勞動行為：

14 (1) 申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日會務假申請之原因，係因  
15 該日會務假事由為申請人欲參與各工會組織辦理之工鬥  
16 總工會成立大會，惟實際上申請人桃產總只是成立大會籌  
17 備會之一員，而成立大會舉辦主體應為工鬥總工會之籌備  
18 會，而非單一發起工會（依照工會法第 11 條第 1 項、工  
19 會法施行細則第 9 條規定，籌組工會聯合組織需組成籌備  
20 會，且由「籌備會」召開成立大會），更何況工鬥總工會  
21 係「申請人桃產總所屬工會聯合組織」，而非「申請人長  
22 榮企工所屬工會聯合組織」，本非工會法施行細則第 32 條

第 3 款之範疇，自非申請人曲佳雲及申請人長榮企工得申請會務假之事由。

(2) 再者，申請人已自承申請人長榮企工並非工鬥總工會之會員工會，而就工會是否加入工會聯合組織，應依工會法第 26 條第 1 項第 3 款之規定判斷，須經會員大會或會員代表大會議決，本件申請人長榮企工顯然並未依此程序辦理。

(3) 又觀諸歷來申請人主張其受申請人桃產總指派出席之會議，遭相對人否准會務假申請之前例（相證 1 至 3），均是因該會議只是由申請人桃產總指派申請人曲佳雲出席，但卻非申請人桃產總舉辦之活動，由此可見本次相對人否准申請人所提出之會務假申請，不僅係依據工會法施行細則第 32 條第 3 款之規定，更是符合雙方長期以來之請假慣例，自無違反工會法第 35 條第 1 款及第 5 款之情事。

(4) 至於申請人曲佳雲 114 年 1 月 16 日會務假申請，事由是要出席工鬥總工會第 1 屆第 3 次定期理事會議，而非申請人長榮企工之事務，且如上所述，工鬥總工會並非屬申請人長榮企工所屬工會聯合組織，並不符合工會法施行細則第 32 條第 1 款及第 3 款辦理會務之規定，故相對人據此予以否准，自於法有據。

5. 又相對人否准申請人曲佳雲 114 年 1 月 16 日會務假申請及其後續申請事假之行為，與 113 年度年終獎金之計算發放並無關聯（113 年度年終獎金已於 113 年 12 月 31 日發放），併此

1 敘明。

2 (二)答辯聲明：

3 申請人之請求駁回。

4 三、雙方不爭執之事實：

5 (一)申請人長榮企工指派申請人曲佳雲出席申請人桃產總於 113  
6 年 7 月 30 日舉辦之「勞基法修法」記者會，並於 113 年 6 月  
7 14 日發函相對人申請會務假，經相對人於 113 年 6 月 26 日同  
8 意核予會務假 (UE)。(申證 1)

9 (二)申請人桃產總於 113 年 7 月 30 日舉辦之「勞基法修法」記者  
10 會因故延期，改請申請人曲佳雲主要參與同日舉辦之「調查  
11 報告消防署遲未公布，調解期間吹哨者卻被解僱」記者會，  
12 申請人長榮企工並於 113 年 7 月 30 日發函更改申請人曲佳雲  
13 113 年 7 月 30 日會務公假之出席事由，經相對人於 113 年 8  
14 月 1 日發函通知否准。(申證 2、申證 10 及申證 12)

15 (三)申請人桃產總於 113 年 7 月 9 日決定於 113 年 7 月 30 日舉辦  
16 「調查報告消防署遲未公布，調解期間吹哨者卻被解僱」記  
17 者會。(申證 13)

18 (四)申請人長榮企工指派申請人曲佳雲出席於 113 年 8 月 20 日舉  
19 辦之工鬥總工會成立大會，並於 113 年 7 月 15 日發函相對人  
20 申請會務假，經相對人請申請人長榮企工釋明是否為會務  
21 後，最後相對人於 113 年 8 月 7 日發函通知否准。(申證 4)

22 (五)申請人長榮企工並非工鬥總工會之會員 (114 年 4 月 22 日第

1           3 次調查會議紀錄第 4 頁第 7 行)。

2       四、本案爭點：

3       (一)相對人於 113 年 8 月 1 日否准申請人曲佳雲 113 年 7 月 30 日  
4           之會務假，並於 113 年 8 月 21 日記曠職之行為，是否對申請  
5           人構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動  
6           行為？

7       (二)相對人於 113 年 8 月 7 日否准申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日  
8           之會務假及於 113 年 12 月 30 日否准申請人曲佳雲 114 年 1  
9           月 16 日會務假之行為，是否對申請人構成違反工會法第 35  
10          條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為之行為？

11      五、判斷理由：

12      (一)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以  
13          其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團  
14          體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，  
15          並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相  
16          較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定  
17          外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及  
18          快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員  
19          之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行  
20          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  
21          資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為  
22          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

1 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動  
2 行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，  
3 係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，  
4 工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理  
5 權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或  
6 活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支配  
7 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  
8 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  
9 入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別  
10 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  
11 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款  
12 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  
13 意思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號及 106  
14 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

15 (二)相對人於 113 年 8 月 1 日否准申請人曲佳雲 113 年 7 月 30 日  
16 之會務假，並於 113 年 8 月 21 日將申請人曲佳雲 113 年 7 月  
17 30 日記曠職之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第  
18 5 款之不當勞動行為：

- 19 1. 申請人主張，申請人長榮企工指派申請人曲佳雲出席申請人  
20 桃產總於 113 年 7 月 30 日舉辦之「勞基法修法」記者會，原  
21 已經相對人於 113 年 6 月 26 日同意核予會務假，適當日記者  
22 會因故延期，故申請人桃產總臨時改派申請人曲佳雲出席「調

1 查報告消防署遲未公布，調解期間吹哨者卻被解僱」記者會，  
2 申請人長榮企工隨即於 113 年 7 月 30 日發函更改申請人曲佳  
3 雲 113 年 7 月 30 日會務公假出席事由，卻遭相對人於 113 年  
4 8 月 1 日否准會務假申請，更於 113 年 8 月 21 日據此對申請  
5 人曲佳雲記曠職，相對人之不准假及記曠職之行為構成工會  
6 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為云云。相對  
7 人則以，過往相對人對於申請人曲佳雲及申請人長榮企工之  
8 會務假申請多予尊重並准許，但仍會要求就會務內容提出必  
9 要之釋明並檢附相關事證；而如果相對人審核後，認為申請  
10 人曲佳雲及申請人長榮企工申請之會務假原因，非屬工會法  
11 施行細則第 32 條第 3 款之辦理會務範圍，且又未提出必要之  
12 釋明時，相對人都會否准其等之會務假申請，是雙方已就此  
13 形成慣例，並有數前例可參。依之前請假方式，都是申請人  
14 曲佳雲或申請人長榮企工在事前就提出請假申請，從未有事  
15 後補行申請或更改事由之案例；此參相對人與申請人長榮企  
16 工於 108 年 1 月 3 日第 8 次定期溝通會議之過程中，已有就  
17 申請人長榮企工申請會務假之流程，有所討論，足徵雙方已  
18 存在數年而成為慣例。再者，過往縱然曾有緊急臨時性之申  
19 請，但從無與本件相同事實於事後才通知相對人之情況。本  
20 件申請人長榮企工指派申請人曲佳雲出席申請人桃產總於  
21 113 年 7 月 30 日舉辦之「勞基法修法」記者會，並於 113 年  
22 6 月 14 日發函相對人申請會務假，經相對人於 113 年 6 月 26

1 日同意核予會務假。嗣因申請人桃產總之「勞基法修法」記  
2 者會因故延期，當日改為舉辦「調查報告消防署遲未公布，  
3 調解期間吹哨者卻被解僱」記者會，申請人長榮企工於 113  
4 年 7 月 30 日當日始發函更改申請人曲佳雲 113 年 7 月 30 日  
5 會務公假之事由，經相對人於 113 年 8 月 1 日以違反雙方先  
6 前慣例而否准，自無所謂構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及  
7 第 5 款之不當勞動行為之可言等語置辯。

8 2. 按為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上  
9 工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請  
10 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  
11 接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，但有下列情  
12 形之一者，不在此限：(1) 有緊急或不可預測之事由時，工  
13 會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，  
14 仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情  
15 形，雇主應暫予給假。(2) 若釋明則有明顯傷害工會會務自  
16 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  
17 由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假；又雇主對於勞  
18 工會務假之申請雖仍保有審核權限，但於勞資雙方會務假之  
19 申請及審核業已形成慣例，其慣例既已經成為共同信守之準  
20 據，則雇主於審核時，自應遵循慣例為之，除有明顯異常或  
21 顯非屬辦理會務之範疇之情形，否則即不得由雇主單方恣意  
22 逕為變更慣例而不予准假。(本會 106 年勞裁字第 44 號及 111

1 年勞裁字第 21 號決定書參照)。

2 3. 本件申請人曲佳雲為申請人長榮企工理事長，申請人長榮企  
3 工於 113 年 6 月 14 日即向相對人申請 113 年 7 月 30 日之會  
4 務公假，以出席上級工會（即申請人桃產總）與其他工會共  
5 同舉辦之「勞基法修法」記者會，相對人於 113 年 6 月 26 日  
6 同意核予會務假（UE）（申證 1）。惟上開「勞基法修法」之  
7 記者會因故改期至 8 月 1 日舉辦，申請人曲佳雲於 113 年 7  
8 月 29 日下午 8 時 36 分在桃產總理監事之 Line 群組中，詢問  
9 翌日記者會相關訊息，經會務人員姚○○及林○○告知「勞  
10 基法 40 週年記者會因其他團體的時間關係，改到 8 月 1 日（四）  
11 10：00 在中華電信工會」、「7 月 30 日改成是消防吹哨者記者  
12 會」等語（參申證 10），申請人曲佳雲於上開群組中即稱「我  
13 因為明天是會務假，所以還是會出席喔」，會務人員林○○回  
14 覆「好，明天現場會是孫○○跟陳○○」，此有申證 12 之 Line  
15 群組對話足憑，之後申請人桃產總於 113 年 7 月 29 日當晚即  
16 作業發函予申請人長榮企工，申請人長榮企工並於翌日即 113  
17 年 7 月 30 日發函予相對人告知會務事由之變更，該函於當日  
18 中午時送達於相對人之事實，為雙方所不爭執，堪予認定。  
19 可知申請人曲佳雲係於前一日知悉申請人桃產總原定之「勞  
20 基法修法」記者會因故取消，因其認相對人既已核予伊翌日  
21 之會務假，故始由申請人桃產總發函予申請人長榮企工，再  
22 由申請人長榮企工於原定會務假當日發函相對人申請變更申

1 請人曲佳雲當日會務假之事由，則本件應審酌者，為申請人  
2 長榮企工於原定會務假當日發函相對人申請變更申請人曲佳  
3 雲當日會務假一事，是否該當上開所引「有緊急或不可預測  
4 之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請  
5 求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋  
6 明，於此情形，雇主應暫予給假」之要件？

7 4. 經查，依申請人長榮企工先前曾於 110 年 4 月 9 日申請申請  
8 人曲佳雲 110 年 4 月 22 日之會務假、於 110 年 11 月 11 日申  
9 請申請人曲佳雲 110 年 11 月 16 日之會務假、於 112 年 3 月  
10 10 日申請申請人曲佳雲 112 年 3 月 24 日之會務假、於 112 年  
11 10 月 13 日申請申請人曲佳雲 112 年 10 月 24 日之會務假(參  
12 相證 1、2、3 及 6)，此 4 次會務假之申請，申請人至少短則  
13 5 日前、長則 16 日前，即向相對人提出會務假之申請，均有  
14 相證 1、2、3 及 6 可稽；可見相對人辯稱會務假之申請，除  
15 本件外，依往例均係事前申請，從無會務假之當日始申請之  
16 先例，應屬事實。

17 5. 申請人曲佳雲固陳稱：「工會進行各項活動、記者會可能會有  
18 臨時變動行程的狀況，當時申請人桃園市產業總工會因為考  
19 量政治等環境因素變動，而改指派我參加消防員那場記者  
20 會，我在晚上（應係 113 年 7 月 29 日）獲得申請人桃園市產  
21 業總工會秘書告知後，隔日一早即通知企業工會秘書向相對  
22 人請假，已盡我最大所能。且事實上申請人桃園市產業總工

1 會本來就是希望我能夠趕場參與當天兩場次的記者會，但基  
2 於過去申請會務假時都只有填寫一場次名目，相對人即會給  
3 假，因而並未將兩場次並列在假單上，且實際上因為空服員  
4 排班因素，過去只要請會務假，即便當天僅有一場次，下午  
5 也可以去辦理其他工會事務，相對人也從未追究過，僅有在  
6 此次有不同的對待...」（參 114 年 4 月 22 日第 3 次調查會議  
7 紀錄第 2 頁第 3 至 12 行）云云。

8 6. 查申請人自承「至於吹哨者記者會是在 7 月 9 日才決定舉辦，  
9 因此並未另行通知相對人有此活動。」（參 114 年 5 月 21 日  
10 第 4 次調查會議紀錄第 2 頁第 7 至 9 行），則申請人曲佳雲所  
11 陳申請人桃產總希望伊能參加該兩場記者會，姑不論該兩場  
12 記者會之時間同為上午 10 時，一場地點為行政院、一場地點  
13 為新北市新店區大坪林聯合開發大樓（申證 11），此為申請人  
14 所不爭執，則申請人曲佳雲是否有可能參加兩場同時間但距  
15 離不近之記者會，已有疑問。但既然申請人桃產總於 113 年 7  
16 月 9 日即決定舉辦，卻直至 113 年 7 月 29 日晚上 8 時 40 分  
17 左右，始決定指派申請人曲佳雲改出席「調查報告消防署遲  
18 未公布，調解期間吹哨者卻被解僱」記者會，依申證 12 桃產  
19 總理監事之 Line 群組之對話內容：「（申請人曲佳雲）因為我  
20 明天是會務假，所以還是會出席喔」，可知申請人曲佳雲是認  
21 為其既已申請會務假，且相對人已准假，故臨時決定也要去  
22 參加「調查報告消防署遲未公布，調解期間吹哨者卻被解僱」

1 記者會，始開始進行由申請人桃產總及申請人長榮企工申請  
2 113 年 7 月 30 日會務假事由之變更；再觀其對話紀錄中「(林  
3 ○○即工會秘書)好，明天現場會是孫○○跟陳○○」，可知  
4 申請人桃產總本已指派孫○○跟陳○○出席「調查報告消防  
5 署遲未公布，調解期間吹哨者卻被解僱」記者會，並非是派  
6 不出人參加該記者會，而需指派申請人曲佳雲參加。從上述  
7 事實脈絡觀察，難認有何「有緊急或不可預測之事由」，亦無  
8 「若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞」之情事，自不  
9 符得適用「有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得  
10 於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急  
11 或不可預測事由，亦無若釋明則有明顯傷害工會會務自主性  
12 之虞，致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假」之要件。  
13 申請人曲佳雲固稱：「...但基於過去申請會務假時都只有  
14 填寫一場次名目，相對人即會給假，因而並未將兩場次並列  
15 在假單上，且實際上因為空服員排班因素，過去只要請會務  
16 假，即便當天僅有一場次，下午也可以去辦理其他工會事務，  
17 相對人也從未追究過，僅有在此次有不同的對待...」(參 114  
18 年 4 月 22 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁第 8 至 12 行)云云。  
19 經查，申請人曲佳雲上述所稱之事實，係以原請會務假事由  
20 存在為前提，且申請人亦未能提出有參加之活動與所申請會  
21 務假之內容不符，而相對人知悉卻未予追究之過往事證，自  
22 難採信。再者，相對人於 113 年 6 月 26 日核准申請人曲佳雲

1 113 年 7 月 30 日會務假之函中說明二最後一行載有「敬請貴  
2 會提供後續出席之證明，以完備差假流程」(申證 1 第 4 頁)  
3 之內容，其他相對人准申請人會務假之函中均有相同之記載  
4 (如申證 4 第 5 頁、申證 6 第 3 頁、第 6 頁及第 9 頁等)，亦  
5 即相對人事後會核對會務假之事由是否相符，此為雇主管理  
6 權行使之合理權限內之行為。故申請人此部分之主張，實無  
7 足採。

8 7. 綜上所述，相對人因申請人曲佳雲於 113 年 7 月 30 日上午始  
9 申請當日之會務假，認為申請程序不符雙方應事前申請之往  
10 例，且亦無所謂屬緊急或不可預測之事由，亦無若釋明則有  
11 明顯傷害工會會務自主性之虞之情形，則相對人於 113 年 8  
12 月 1 日予以否准，且因申請人曲佳雲當日未出勤、於相對人  
13 要求其改為個人差假(申證 2)的情形下仍拒絕補請其他假別  
14 出席，相對人方於 113 年 8 月 21 日記申請人曲佳雲 113 年 7  
15 月 30 日曠職之行為，係因其請假不符雙方間須事先請假之慣  
16 例，並無針對申請人曲佳雲參加工會活動而為不利待遇，亦  
17 無所謂不當影響、妨礙申請人長榮企工及申請人桃產總之工  
18 會活動之情事，故對申請人曲佳雲自不構成工會法第 35 條第  
19 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

20 8. 又本件相對人所否准申請人曲佳雲 113 年 7 月 30 日會務假且  
21 事後於 113 年 8 月 21 日記其曠職，係因其請假程序不符往例、  
22 未於事前申請，且亦無所謂屬緊急或不可預測之事由，亦無

1 若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞之情形，事後亦不  
2 改請其他假別，難認相對人之行為有所謂因工會會員參與工  
3 會活動而予以不利待遇，已如上述；核其情形，客觀上並無  
4 不當影響、妨礙申請人長榮企工及申請人桃產總之工會活動  
5 之情事，故對申請人長榮企工及申請人桃產總自不構成工會  
6 法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

7 (三)相對人於 113 年 8 月 7 日否准申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日  
8 參加工鬥總工會成立大會，及於 113 年 12 月 30 日否准申請  
9 人曲佳雲 114 年 1 月 16 日參加工鬥總工會理監事會之會務假  
10 申請之行為，對申請人曲佳雲、申請人長榮企工構成違反工  
11 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；對申請  
12 人桃產總構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行  
13 為：

14 1. 申請人主張：工鬥總工會於 113 年 8 月 20 日舉行成立大會，  
15 並登記為以全國組織區域籌組之工會聯合組織，而其成立大  
16 會，性質即屬工會法施行細則第 32 條規定之「所屬工會聯合  
17 組織，舉辦與會務有關之活動或集會」，申請人曲佳雲則被選  
18 任為工鬥總工會副理事長，並於 114 年 1 月 16 日首次參與工  
19 鬥總工會之定期理事會議。是以，申請人與相對人間，不可  
20 能會形成針對申請人曲佳雲參與工鬥總工會活動之會務假申  
21 請得由相對人審查是否准假之慣例。且相對人亦不得僅依工  
22 會法第 36 條之規定，認為只有企業工會理監事擔任全國性聯

1 合組織之理事長方得請會務假，進而以申請人曲佳雲非前開  
2 聯合組織之理事長，即否准其會務假。另因工鬥總工會為全  
3 國性工會，組織成員為聯合組織，申請人桃產總係其成員，  
4 且與其他產業工會共同主辦並發起工鬥總工會之成立大會，  
5 申請人曲佳雲係以申請人長榮企工之理事長身分出席，依法  
6 本即可以一日或半日之時間申請公假辦理會務，故申請人曲  
7 佳雲以申請人長榮企工理事長之身分，出席由申請人桃產總  
8 為主辦者之一，故指派申請人曲佳雲參加工鬥總工會成立大  
9 會及理監事會議，自該當工會法施行細則第 32 條規定之工會  
10 聯合組織所舉辦與勞動事務或會務之活動，而屬工會活動。  
11 再者，全國性的組織工會礙於組織成員過於龐大，實際運作  
12 仍需要一般實體會員參與，因此申請人長榮企工接受工鬥總  
13 工會及申請人桃產總之請求，指派申請人曲佳雲參與申請人  
14 桃產總所屬工會之聯合組織即工鬥總工會之會務活動，更應  
15 有本款適用等語。

16 相對人則辯稱申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日會務假申請之原  
17 因，係因該日會務假事由為申請人欲參與各工會組織辦理之  
18 工鬥總工會成立大會，惟實際上申請人桃產總只是成立大會  
19 籌備會之一員，而成立大會舉辦主體應為工鬥總工會之籌備  
20 會，而非單一發起工會，更何況工鬥總工會係「申請人桃產  
21 總所屬工會聯合組織」，而非「申請人長榮企工所屬工會聯合  
22 組織」，本非工會法施行細則第 32 條第 3 款之範疇，自非申

1 請人曲佳雲及申請人長榮企工得申請會務假之事由云云。

2 2. 按工會法施行細則第 32 條之規定為：「本法第三十六條所定  
3 辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開  
4 會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或  
5 辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管  
6 機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、  
7 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  
8 或集會。四、其他經與雇主約定事項。」則本件首應審究者  
9 為：申請人曲佳雲申請參加 113 年 8 月 20 日工鬥總工會成立  
10 大會，及參加 114 年 1 月 16 日工鬥總工會理、監事會，是否  
11 為上開法條第 3 款所指之會務？

12 3. 經查：申請人所提工鬥總工會成立大會/第 1 屆第 1 次會員代  
13 表大會之大會手冊（申證 14）之「會員工會名冊」可知，全  
14 國性工會聯合組織工鬥總工會之會員共 26 個工會聯合組織，  
15 申請人桃產總即為其中一員（申證 14 第 3 頁反面及第 4 頁正  
16 面），其修正後章程第 17 條第 1 項規定：「本會之理事採法人  
17 代表制，會員工會得自會員中推派一名理事，未完成推派程  
18 序及依該會員工會理事長為當然理事。」（申證 14 第 10 頁），  
19 而其第 1 屆理事名冊中，申請人桃產總推派之代表即為申請  
20 人曲佳雲（申證 14 第 9 頁），有上開證物在卷可稽；再觀諸  
21 申請人桃產總 113 年 7 月 8 日發予申請人長榮企工函（申證 4  
22 第 2 頁）主旨為：「本會上級工會訂於 113 年 8 月 20 日（星

期二) 辦理『台灣工人鬥陣總工會成立大會』，貴屬員工曲佳雲擔任本會副理事長，受工會指派應出席是日活動...」、申請人長榮企工於 113 年 8 月 5 日發予相對人申請申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日參加工鬥總工會成立大會會務假之函（申證 4 第 7 頁），其中說明二載有：「檢送本會上級工會桃園市產業總工會為台灣工人鬥陣總工會之發起單位，應屬 113 年 8 月 20 日『台灣工人鬥陣總工會』之舉辦單位之佐證資料...」、申請人長榮企工 113 年 12 月 13 日發予相對人申請申請人曲佳雲 114 年 1 月 16 日會務假之函（申證 8 第 1 頁），其中說明三載有：「全國級總工會『台灣工人鬥陣總工會』於 113 年 8 月 20 日召開成立大會後，業已於 113 年 9 月 26 日取得成立證書，正式開始運作。本會理事長曲佳雲係受本會指派，並經該工會內部民主程序獲任該工會副理事長，故本會理事長曲佳雲出席該工會之相關會議及活動，當屬工會法施行細則第 32 條第 1 項第 1 款規定中之『辦理日常業務』範疇。」綜合上開函文之內容可知，申請人桃產總為工鬥總工會發起單位之一，而申請人曲佳雲為申請人長榮企工之理事長，同時亦為其上級工會即申請人桃產總之副理事長，且如前所述，申請人曲佳雲以申請人長榮企工理事長之身分由申請人桃產總指派為工鬥總工會之當然理事，經工鬥總工會內部民主程序獲任該工會副理事長等之事實，堪以認定。既然申請人桃產總係工鬥總工會發起單位之一，則指派其副理事長同時係

擔任下級工會申請人長榮企工理事長之申請人曲佳雲代表出席工鬥總工會之成立大會，及經工鬥總工會內部民主程序獲任該工會副理事長後，以代表申請人桃產總之身分出席工鬥總工會之理、監事會，在此種基層工會理、監事並為其所屬工會聯合組織之理、監事，經其所屬聯合組織指派並經合法選任為該工會聯合組織所屬全國性工會聯合組織之理、監事之情況，則申請人曲佳雲以申請人桃產總之副理事長身分，經申請人桃產總指派參加該工會聯合組織所屬全國性工會聯合組織即工鬥總工會之成立大會及理、監事會議行為，應認定屬工會法施行細則第 32 條第 3 款所指「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」之範疇。

4. 依上所述，申請人曲佳雲身為申請人長榮企工理事長及申請人桃產總副理事長之身分，代表申請人桃產總出席工鬥總工會之成立大會，並經推派為工鬥總工會之副理事長，其後以申請人桃產總代表之身分出席工鬥總工會之理、監事會，既認定係屬參加工會聯合組織即申請人桃產總之會務活動，相對人自應給予申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日及 114 年 1 月 16 日之會務假。迺相對人認其參加全國性工會聯合組織之活動非屬工會法施行細則第 32 條第 3 款所指之會務，從而不給予申請人曲佳雲 2 日之會務假，則相對人否准會務假之行為，自屬對申請人曲佳雲參與工會活動而給予之不利待遇，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

1 5. 又相對人上開否准申請人曲佳雲 113 年 8 月 20 日及 114 年 1  
2 月 16 日會務假之行為，亦不當妨礙申請人長榮企工依其聯合  
3 組織指派其理事長執行聯合組織指派參加之工會活動，構成  
4 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。對申  
5 請人桃產總而言，則屬妨礙其指派其副理事長即申請人長榮  
6 企工理事長曲佳雲參與其上級全國性聯合組織之會務，將導  
7 致申請人曲佳雲不得申請會務假執行申請人桃產總之會務，  
8 自屬不當影響、妨礙或限制申請人桃產總之工會活動，亦構  
9 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10 6. 至於申請人桃產總主張相對人上開否准行為，對其亦構成工  
11 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為部分，因工會係由  
12 勞工所組成之社會團體，而工會活動係透過各個工會會員的  
13 行為而做成，因此對於勞工參與工會組織及活動所為之不利  
14 益待遇，不僅是個別的工會會員有當事人適格，工會亦得為  
15 申請人（最高行政法院 106 年度判字第 223 號判決意旨及本  
16 會 109 年勞裁字第 40 號決定書參照）。依工會法第 35 條第 1  
17 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或  
18 擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不  
19 利之待遇。」之文義可知，該款所指之「勞工」係專指自然  
20 人而言，而申請人曲佳雲並非申請人桃產總之會員。申請人  
21 桃產總之會員均為工會而非自然人，則其主張相對人上開否  
22 准該 2 日會務假行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當

1           勞動行為，即屬無據，不能准許。

2           (四)綜上所述，相對人因申請人曲佳雲於 113 年 7 月 30 日上午始  
3           申請當日之會務假，申請程序不符雙方應事前申請之往例，  
4           亦無若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞之情形，而於  
5           113 年 8 月 1 日予以否准，且因申請人曲佳雲當日未出勤、亦  
6           未補請事假，故於 113 年 8 月 21 日記申請人曲佳雲 113 年 7  
7           月 30 日曠職之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之  
8           不當勞動行為，自無有不當影響、妨礙或限制申請人長榮企  
9           工及申請人桃產總工會活動之情事，亦不構成工會法第 35 條  
10          第 1 項第 5 款之不當勞動行為。至於申請人曲佳雲參加工門  
11          總工會成立大會及理、監事會，均屬工會法施行細則第 32 條  
12          第 3 款之「會務」，亦即均屬申請人長榮企工及申請人桃產總  
13          之會務，則相對人於 113 年 8 月 7 日否准申請人曲佳雲參加  
14          113 年 8 月 20 日工門總工會成立大會，及於 113 年 12 月 30  
15          日否准申請人曲佳雲出席 114 年 1 月 16 日工門總工會理、監  
16          事會議之會務假之行為，除構成對申請人曲佳雲之不利待遇  
17          外，亦係不當影響、妨礙或限制申請人長榮企工之工會活動，  
18          均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行  
19          為。另相對人否准申請人曲佳雲上開該 2 日會務假之行為，  
20          亦屬不當影響、妨礙或限制申請人桃產總之工會活動，故亦  
21          構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰裁決如  
22          主文第 1 項所示；至申請人主張相對人否准該 2 日會務假之

行為，對申請人桃產總亦構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為部分，因申請人曲佳雲並非申請人桃產總之會員，不符工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定，故此部分之請求尚屬無據，不能准許。

#### 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，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。

(二)本會既認定相對人於 113 年 8 月 7 日否准申請人曲佳雲參加

1 113 年 8 月 20 日工鬥總工會成立大會，及於 113 年 12 月 30  
2 日否准申請人曲佳雲出席 114 年 1 月 16 日工鬥總工會理、監  
3 事會之會務假之行為，構成不當勞動行為，本會認相對人應  
4 將該 2 日之假別改為會務假，並補發該 2 日之工資及因此減  
5 少之年終獎金之差額，並應於收受本裁決定書後 7 日內，將  
6 本裁決主文第一、二項以標楷體 16 號字體公告於相對人網站  
7 20 日，爰裁決如主文第 2 項所示。至於相對人否准申請人曲  
8 佳雲 113 年 7 月 30 日之會務假，並於 113 年 8 月 21 日將申  
9 請人曲佳雲 113 年 7 月 30 日記曠職之行為，並不構成工會法  
10 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，則申請人請  
11 求就此部分發布救濟命令之主張，則失所附麗，應予駁回。

12 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  
13 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

14 八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，爰依勞  
15 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員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

李瑞敏

蔡志揚

陳伶因

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林垵君

1 中 華 民 國 1 1 4 年 6 月 1 3 日

2 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

3 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

4 院高等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。