

# 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 28 號

## 【裁決要旨】

- 1、按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假（第 1 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（第 2 項）。」考其立法本意在於：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，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務；就此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務公假，但若勞資雙方已經就會務公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，此有本會 101 年勞裁字第 47 號裁決書參照。
- 2、復按工會法施行細則第 32 條規定：「本法第 36 條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、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。」足見工會之會務，非僅限於工會本身之事務，尚包含對工會聯合組織之參與，蓋因工會成立之目的在於促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活（工會法第 1 條參照），又推動勞工政策與法令之制（訂）定及修正，為工會之任務之一（工會法第 5 條參照），是工會之會務自無從自限於單一廠場或企業，而應拓展至廠場、企業之外之同產、職業勞工之工會聯合組織，此部分亦為工會法

保障之一環。

- 3、依前開工會法施行細則第 32 條規定，企業工會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，本屬工會法第 36 條所定辦理會務，相對人自無從以前開工會聯合組織相關活動與申請人工會無涉為由，拒絕給予會務公假。況查申請人主張長久以來相對人就申請人工會指派人員參加前開工會聯合組織相關活動，均予准假，…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。

#### 【裁決本文】

申請人：桃園縣橡樹工業材料（股）公司企業工會

設桃園縣中壢市民族路六段 330 號

代表人：黃顏淵

住同上

申請人：蔡○○

住同上

上二人共同代理人：彭○、姚○○

相對人：橡樹工業材料（股）公司

設桃園縣中壢市民族路六段 330 號

代表人：田中智久

住同上

代理人：朱百強律師

住臺北市松山區敦化北路 201 號 7 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102 年 9 月 27 日詢問程序終結，裁決如下：

#### 主文

- 一、確認相對人否准 102 年 4 月 11 日、12 日申請人工會幹部劉○○、葉○○、吳○○之會務公假、6 月 21 日葉○○、劉○○、黃顏淵之會務公假、7 月 23 日黃顏淵之會務公假、8 月 1 日林○○之會務公假、8 月 14 日、15 日彭○之會務公假、9 月 27 日黃○○、謝○○、鍾○○之會務公假等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、相對人應將上開人員所請假別改為會務公假。
- 三、確認相對人 102 年 4 月 26 日變更會務公假申請限於二週前提出之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 四、申請人其餘裁決之申請駁回。

#### 事實及理由

##### 壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事

實發生之次日起 90 日內為之。」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、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

二、查申請人等主張相對人否准 102 年 3 月 15 日等公假、4 月 26 日變更會務公假申請程序、5 月 9 日片面宣布 101 年年終特別獎金案、5 月 15 日調整申請人蔡○○工作內容、5 月 21 日所提團體協約草案第 37 條對應版本刻意略過特別紅利計算等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 等款及團體協約法第 6 條之不當勞動行為，爰於 102 年 5 月 22 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

(一)申請人工會長期以來派員出席上級工會(臺灣省紡織染整業工會聯合會、桃園縣總工會、桃園縣產業總工會)或主管機關、縣內友會之相關活動，於每月不超過 50 小時範圍內，檢具相關文件向所屬單位主管申請會務公假，相對人均予准假。惟自現任日籍董事長田中智久及台籍總經理朱○○到任後，相對人即片面變更會務公假申請慣例，要求申請人工會於二週前提出會務公假申請，並由總經理決定是否准假。又總經理於審核會務公假過程中，常以輕蔑言詞譏諷或故意拖延不批示，刻意刁難甚至否准會務公假之申請。核相對人前開行為，意在限縮申請人工會會務公假，阻礙工會理監事對外參加相關組織及活動，打壓工會之自由運作發展，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二)按工會法施行細則第 32 條規定：「本法第 36 條所定辦理會務，

其範圍如下：…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」。查申請人工會依法加入臺灣紡織染整聯合會、桃園縣產業總工會及桃園縣總工會等上級工會，申請人工會理監事亦分別擔任前開上級工會理事長或理監事。又申請人工會幹部於法定公假時數內，對外參加前開工會各項會務或活動，相對人長期以來均予准假。是相對人 102 年起挾其對會務公假之審核權，橫加介入干預申請人工會對外參與活動，業已剝奪申請人工會參與工會聯合組織之團結權，更侵害申請人工會會務自主權，明顯利用職權刻意打壓工會運作。

(三)申請人工會因會務公假爭議向桃園縣政府申請勞資爭議調解，相對人 102 年 5 月 14 日收到調解紀錄後，同年 5 月 15 日隨即調整申請人蔡○○(申請人工會理事兼任工會秘書)工作項目。惟申請人蔡○○日常工作為分析員之行政文書工作，且目前相對人主要生產項目 1067 規格乃今年開始量產，106 規格乃 3 年前開始量產，其餘 213 規格、2313 規格、3313 規格皆為近 10 年內開始量產，申請人蔡○○已 15 年未於日常工作進行驗布工作，相對人要求其至少半日上線驗布，無疑造成其極大負擔，構成對申請人蔡○○之不利待遇。

(四)早於 95 年以前，相對人每年均與申請人就年終特別獎金議題進行協商。惟 102 年 5 月 9 日，相對人於雙方協商前夕擅自宣布年終特別獎金為 1.27 個月，破壞雙方協商傳統，試圖架空申請人工會之功能。又相對人針對申請人所提團體協約草案之對應版本，故意略過工會草案中第 37 條特別紅利計算，惟該計算方式已為勞資雙方多年談判之基礎，相對人刻意刪除，明顯違反誠信協商原則。核相對人前開行為，意在限制與妨礙工會運作與發展，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款、團體協約法第 6 條之不當勞動行為。

(五)據上，相對人行為構成工會法第 35 條之不當勞動行為，爰請求

(1) 確認相對人否准 102 年 3 月 15 日彭○之會務公假、3 月 20 日黃顏淵之會務公假，4 月 11 日、12 日劉○○、葉○○、吳○○等人之會務公假、6 月 21 日葉○○、劉○○、黃顏淵之會務公假、7 月 23 日黃顏淵之會務公假、8 月 1 日林○○之會務公假、8 月 14 日、15 日彭○之會務公假、9 月 24 日葉○○、吳○○之會務公假、9 月 27 日黃○○、謝○○、鍾○○之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(2) 確認相對人公司總經理朱○○於工會幹部申請假單上擅自附加評語之行為及言語施壓，及 102 年 8 月 1 日本案第一次裁決調查會議結束後之言論，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(3) 確認相對人針對申請人工會所提團體協約草案第 37 條之對應版本，構成團體協約法第 6 條之不當勞動行為。(4) 確認相對人於 101 年年終特別獎金協商漠視申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(5) 確認相對人 102 年 5 月間要求申請人蔡○○上線至少半天協助驗布工作，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。(6) 確認相對人 102 年 4 月間將會務公假申請變更為須提前 14 日申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六)其餘參見申請人 102 年 5 月 22 日、102 年 6 月 17 日、102 年 8 月 16 日不當勞動行為裁決申請書、102 年 8 月 1 日補充理由書、102 年 8 月 8 日申請補充理由書(二)、102 年 8 月 20 日申請補充理由書(三)、102 年 9 月 3 日申請補充理由書(四)、102 年 9 月 6 日申請補充理由書(五)、102 年 9 月 24 日申請補充理由書(六)，及該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一)申請人之裁決請求應予駁回。

- (二)相對人並無藉詞刁難否准合理會務公假之情事，且事實上對於申請人成員申請會務公假，相對人向來均依法辦理，此有過往五年之公假准假紀錄可稽。亦可由去（101）年度相對人核准會務公假人次 117 人次、908 小時，及今（102）年度截至 5 月底止核准會務公假總計 43 人次、288 小時等情可稽。
- (三)申請人指稱相對人現任董事長、總經理到職後，片面變更會務公假簽核層級及申請時間，有誤導之處。相對人係為確保生產線正常作業，訂定會務公假之申請流程，屬公司治理之必須，無構成不當勞動行為之理。
- (四)相對人總經理審核會務公假過程中，向來依法行事，無所謂言詞譏諷或故意拖延刁難或否准之情事。又申請人所述相關註記之公假申請，均係獲准之假單，無所謂刁難不准情事。況有關註記欠缺人力等語，僅係表達公司面臨之營運困境，並無不當。至申請人稱相對人總經理於第一次裁決會議結束後向全體工會幹部之發言，係總經理有感於兩大外資股東有停止投資之計畫，深恐勞資爭議進一步影響大股東經營意願，始語重心長期待申請人以勞資和諧為念，若因而導致外資大股東撤資清算公司，則含總經理在內所有人員都會受到影響。
- (五)相對人對於申請人工會處理該工會本身會務，均予准假。有疑義者，乃相關產業工會或職業工會直接致函相對人公司，因該等工會辦理自身活動，要求相對人應給予員工公假之情形。惟工會法第 36 條有關會務公假之規定僅限於企業工會，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公假時，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，申請人並不當然享有工會會務公假之權利，此有 貴會 100 年勞裁字第 29 號不當勞動行為裁決決定書可參。爰此，申請人成員如非擔任上級工會理事長，提出不合理且非必要之會務公假申請，諸

如出席其他公司工會（如立益紡織股份有限公司企業工會）、與相對人公司完全無關之工會組織（如臺灣省紡織染整業產業工會聯合會）聯歡活動等，相對人依工會法第 36 條等規定不予同意，應無構成不當勞動行為。

(六)就相對人否准會務公假之理由，具體說明如下：

- 1、102 年 3 月 15 日彭○申請參加申請人工會辦理中、夜班會員勞教活動部分：因彭○係於前一日臨時提出申請，與相對人「請假程序及管理辦法」第 3.4 條應於七日前提出申請之規定不符，未予准假。又相對人就該次勞教活動另准予黃顏淵、葉○○、鄒○○、蔡○○、劉○○等人之會務公假，且事後彭○於同日下午隨即另以出席潤泰企業工會代表大會之事由申請會務公假公出在案，益證相對人絕非刻意妨礙申請人申請會務公假。
- 2、102 年 3 月 20 日黃顏淵出席立益紡織工會會議部分：此部分涉及相對人是否有義務核准桃園縣產業總工會相關會務公假之法令疑義，且因黃顏淵係於二日前臨時提出申請，與相對人「請假程序及管理辦法」規定不符，且當時工廠人力不足，恐將影響 FN3 正常生產，相對人始否准其公假申請。
- 3、102 年 4 月 11 日、12 日葉○○、劉○○出席臺灣省紡織染整業產業工會聯合會勞動節活動部分：此部分涉及相對人是否有義務核准臺灣省紡織染整業產業工會聯合會相關會務公假之法令疑義，因相對人主張渠等並無工會會務公假之權利，故於法令疑義澄清前，暫否准其公假申請，僅依工會法第 36 條第 3 項規定准予彭○（即前開聯合會理事長）出席該次活動之會務公假。
- 4、102 年 6 月 21 日葉○○、黃顏淵、劉○○出席臺灣省紡織染整業產業工會聯合會理監事會議部分：此部分涉及相對人是否有義務核准臺灣省紡織染整業產業工會聯合會相關會務公假之法令

疑義，因相對人主張渠等並無工會會務公假之權利，故於法令疑義澄清前，暫否准其公假申請。

5、102年7月23日黃顏淵出席立益紡織工會會議部分：此部分涉及相對人是否有義務核准桃園縣產業總工會相關會務公假之法令疑義，因相對人主張渠等並無工會會務公假之權利，故於法令疑義澄清前，暫否准其公假申請。

6、102年8月1日林○○出席裁決會議部分：因林○○為夜班人員，上班時間為凌晨0時至上午8時，其逕以出席本件102年8月1日下午2時舉行之裁決會為由，提出8月1日24時至8月2日8時之會務公假申請，請假事由顯與事實無關。

7、102年9月24日葉○○、吳○○參加臺灣省紡織染整業產業工會聯合會活動部分：因未檢具工會派出單、課程表，不符請假程序規定。

8、102年9月27日黃○○、謝○○、鍾○○出席裁決會部分：因黃○○、謝○○、鍾○○等人為夜班人員，上班時間為凌晨0時至上午8時，其逕以出席本件102年9月27日下午2時舉行之裁決會為由，提出9月27日0時至8時之會務公假申請，請假事由顯與事實無關。

(七)申請人蔡○○職位為「分析員」，其工作內容除相關統計、分析等文書作業工作外，尚包含「協助驗布工作」。因相對人公司自今年初以來諸多人員退休之故，檢驗員人手不足，方要求申請人蔡○○於工作時間分配上增加協助驗布工作之比例。又申請人蔡○○先前數年間曾有驗布事實之日誌及加班紀錄，足見蔡○○本常因人力需要而協助驗布工作，非變更其工作執掌，更無所謂打壓。

(八)相對人與申請人間有關團體協約之協商，除進行各自版本交換外，僅開過兩次會議討論相關事宜。協商過程中，雙方初步版本交換內容有所差異，實為任何協商過程之常態，無違反誠信之問題。遑論雙方迄今尚未針對特別紅利計算部分進行商談。申請人因雙方版本差異，逕認相對人違反誠信原則，顯然速斷。

(九)雙方就 101 年年終特別獎金案，原已排定 102 年 5 月 10 日進行協商。詎申請人工會逕以相對人公司董事長於 102 年 5 月 9 日年度例行員工說明會時提出公司方案為由，片面取消該次會議，甚至拒絕相對人進一步協商之要求，要非相對人拒絕協商。

(十)其餘參見相對人 102 年 6 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯書、102 年 8 月 12 日答辯補充理由書、102 年 8 月 22 日答辯補充理由(二)書、102 年 8 月 29 日答辯補充理由(三)書、102 年 9 月 4 日答辯補充理由(四)書，及該書狀檢附之證物。

### 三、雙方不爭執之事實：

(一)相對人否准之會務公假如下：

請假時間 (102 年)	申請日期	人員	工會職稱	事由
3 月 15 日	3 月 14 日	彭○	監事會召集人	工會辦理中夜班會員勞教
3 月 20 日	3 月 18 日	黃顏淵	理事長	出席立益紡織工會理事會
4 月 11 日、12 日	3 月 21 日	劉○○	副理事長	參加臺灣省紡織染整業產業工會聯合會勞動節慶祝活動暨參觀活動
		葉○○	理事	
		吳○○	會員	
6 月 21 日	6 月 3 日	劉○○	副理事長	出席臺灣省紡織染

		黃顏淵	理事長	整業產業工會聯合會理監事會
	6月4日	葉○○	理事	
7月23日	7月16日	黃顏淵	理事長	出席立益紡織工會理事會
8月1日	7月18日	林○○	副理事長	出席本會裁決會議
8月14日、15日	7月31日	彭○	監事會召集人	出席桃園縣總工會辦理之勞工教育
9月24日	9月10日	葉○○	理事	出席臺灣省紡織染整業產業工會聯合會舉辦之座談會
		吳○○	會員	
9月27日	9月15日	黃○○	理事	出席本會裁決會議
		謝○○	理事	
		鍾○○	理事	

(二)相對人100年3月7日公告「請假程序及管理辦法」，其中3.4條規定「從業人員申請公假，應依其申請事由檢附適當證明文件，並於七天前提出申請。」。

(三)相對人總經理朱○○102年4月26日以電郵通知邱○等人，主旨為「工會人員請公假事宜」、「內容：…請通知工會人員，今後任何請公假之事宜，請按照下列程序執行(1)於請假日兩週前，由工會統一開出請假申請單。載明該次活動參加人員名單，並附上活動內容明細。(2)不論申請假期是多久，假單請一律會各單位主管後，交由我簽核給予公假否。…」並由邱○於4月26日通知申請人蔡○○，請其轉告申請人工會。

(四)相對人於申請人會務公假申請單上，註記否准之理由如下：

請假時間	人員	註記內容
------	----	------

(102 年)		
3 月 15 日	彭○	即（既）是教育訓練，就有課程內容，為何不知何時由你講課？理由太牽強  應是可預估的工作，為何不能提早申請？  未經同意，擅自外出曠職？  不予准假
3 月 20 日	黃顏淵	未依規定 1 週前提出  影響 KH3 正常生產
4 月 11 日、12 日	劉○○ 葉○○ 吳○○	（未提供會務公假申請單）
6 月 21 日	劉○○ 黃顏淵 葉○○	在法令未澄清之前，請先以個人休假申請。若將來於法有據時，再予以追溯
7 月 23 日	黃顏淵	本公司規定公假需兩週前申請，以利安排工作，此處違反規定
8 月 1 日	林○○	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  因雙方需進行答辯，所以裁決不需要全員到齊
8 月 14 日、15 日	彭○	依照公司規定須 2 週前申請，同時由工會統一提出名額，也未附上課程表，共 3 點不按規定，實難准假

9月24日	葉○○	為何沒課程表？沒工會派出單？
	吳○○	
9月27日	黃○○	(無)
	謝○○	
	鍾○○	

(五)相對人朱○○總經理於102年8月1日第一次裁決會後向申請人工會幹部表示：「老的員工、老的幹部沒有問題，可以退休，如果董事長要清算公司的話，你們年輕的會找不到工作，到外面也找不到工作。」

(六)相對人102年5月15日以電郵通知申請人蔡○○，略以：「…最近513欠缺人力，新手未完全上手與因106/1067生產量大，致SIP百分比下降，雖然天天加班，總入庫量亦落後甚多…目前我們要充分應用人力…3.蔡○○亦要上線至少半天驗布衝產量…」

(七)申請人102年5月17日函請相對人擇期重啟年終特別獎金發給暨調薪之協商會議，說明：「1.本會於102年4月17日向公司提出有關101年度年終特別獎金發給暨102年度調薪協商討論一案，公司並於4月25日答覆擇定於102年5月10日下午一時整與工會進行協商會議。2.公司卻旋即於5月9日對員工代表做業務說明會時，對員工宣布101年年終特別獎金為1.27個月。…4.本會黃顏淵理事長於5月9日下午立即向公司提出嚴厲之抗議，在未經與工會協商即單方面宣告，並同時取消5月10日下午與公司協商會議。…」

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人否准102年3月15日彭○之會務公假、3月20日黃顏淵之會務公假，4月11日、12日劉○○、葉○○、吳○○等人之會務公假、6月

21 日葉○○、劉○○、黃顏淵之會務公假、7 月 23 日黃顏淵之會務公假、8 月 1 日林○○之會務公假、8 月 14 日、15 日彭○之會務公假、9 月 24 日葉○○、吳○○之會務公假、9 月 27 日黃○○、謝○○、鍾○○之會務公假，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？（二）相對人 102 年 4 月 26 日變更會務公假申請限於二週前提出，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？（三）相對人公司總經理朱○○於工會幹部申請單上附加評語，及 102 年 8 月 1 日本案第一次裁決調查會議結束後之言論，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？（四）相對人針對申請人工會所提團體協約草案第 37 條特別紅利計算之對應版本，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項第 2 款之不當勞動行為？（五）相對人 101 年 5 月 9 日於業務說明會上宣布年終特別獎金為 1.27 個月，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？（六）相對人 102 年 5 月間要求申請人蔡○○至少半日上線驗布，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為？以下分別說明之：

（一）相對人否准 102 年 4 月 11 日、12 日劉○○、葉○○、吳○○等人之會務公假、6 月 21 日葉○○、劉○○、黃顏淵之會務公假、7 月 23 日黃顏淵之會務公假、8 月 1 日林○○之會務公假、8 月 14 日、15 日彭○之會務公假、9 月 27 日黃○○、謝○○、鍾○○之會務公假，及相對人將會務公假申請片面變更為限於二週前提出，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，其理由如下：

1、按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假（第 1 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(第 2 項)。」考其立法本意在於：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，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務；就此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務公假，但若勞資雙方已經就會務公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，此有本會 101 年勞裁字第 47 號裁決書參照。

2、復按工會法施行細則第 32 條規定：「本法第 36 條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、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。」足見工會之會務，非僅限於工會本身之事務，尚包含對工會聯合組織之參與，蓋因工會成立之目的在於促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活（工會法第 1 條參照），又推動勞工政策與法令之制(訂)定及修正，為工會之任務之一(工會法第 5 條參照)，是工會之會務自無從自限於單一廠場或企業，而應拓展至廠場、企業之外之同產、職業勞工之工會聯合組織，此部分亦為工會法保障之一環。

3、查相對人固主張本件所涉會務公假均係臺灣省紡織染整業工會聯合會、桃園縣總工會、桃園縣產業總工會之活動，與申請人工會無涉。惟依前開工會法施行細則第 32 條規定，企業工會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，本屬工會法第 36 條所定辦理會務，相對人自無從以前開工會聯合組

織相關活動與申請人工會無涉為由，拒絕給予會務公假。況查申請人主張長久以來相對人就申請人工會指派人員參加前開工會聯合組織相關活動，均予准假，並提出 99 年 6 月以來相對人准假之證明，其中不乏申請人以相同或類似活動作為請假事由（如代表工會聯合組織出席其他企業工會會議、出席工會聯合組織理監事會議）並經相對人准假之情形，堪認申請人主張為真。爰此，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，縱認前開會務非屬工會法施行細則第 32 條第 3 款「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」，解釋上亦應屬同條第 4 款所指「其他經與雇主約定事項」。是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。

4、再者，相對人片面變更長久以來對於申請人工會指派人員參加前開工會活動之理由，係以本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定為據。惟該案申請人為職業工會，與本件申請人為企業工會，性質有別，兩者適用之會務公假規定亦有不同。況本件長久以來相對人就申請人工會指派人員參加工會聯合組織相關活動，均予准假，解釋上可視為工會與雇主雙方就此已有約定，已如前述，是相對人以本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定為據，遽認其無准予會務公假之義務，自屬無據。

5、相對人另主張申請人工會理監事未依公司規定於二週前提出會務公假申請，申請人則主張此部分為相對人片面變更，意在限制工會幹部之公假權利。查：

(1)依相對人 100 年 3 月 7 日公告之「請假程序及管理辦法」第 3.4 條規定「從業人員申請公假，應依其申請事由檢附適當證明文件，並於七天前提出申請」。此部分未見申請人過去曾有反對之意思表示，復參酌申請人提出 99 年 6 月以來相對人准假之證明，

除少數會務公假外，大多數均為七日前提出申請，可知雙方間已有會務公假原則上應於七日前提出申請之約定，雙方均應受前開約定之拘束。

(2)承前，雙方間就會務公假申請作業已有七日前提出申請之約定，相對人如欲變更，自應與申請人工會協商，不宜片面變更之。惟查相對人未經與工會協商，亦未修正、公告「請假程序及管理辦法」，逕由相對人總經理朱○○102年4月26日以電郵請相關主管通知申請人工會應於兩週前由工會統一開出會務公假申請單始得請假。核相對人前開行為，屬片面變更雙方多年來之會務公假申請作業之約定。又相對人未修正、公告「請假程序及管理辦法」之公假申請程序，總經理電郵中亦僅提及工會會務公假，未提及其他公假，足見相對人片面變更請假程序係針對工會之會務公假，顯具針對性。

(3)綜上，相對人片面變更雙方長久以來有關會務公假應於七日前提出之申請約定，致申請人工會部分會務公假因不及提出申請而遭否准，業已影響、限制或妨礙申請人工會會務，相對人對此應有認知。況相對人既主張100年3月公告「請假程序及管理辦法」前曾與申請人工會代表協商會務公假應於七日前提出申請，更應瞭解前開會務公假申請程序屬雙方協商後之約定，其102年4月26日未經與工會協商而片面為不利於申請人工會之變更，衡情自有不當勞動行為之認識、動機，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。爰此，相對人逕以片面變更後之會務公假申請規定為據，主張申請人工會理監事未符規定而否准會務公假申請，自屬無據。

6、綜上，本件相對人否准申請人工會相關會務公假，是否有據？茲具體說明如下：

(1)102年3月15日彭○之會務公假：

查相對人主張係因彭○於前一日（3月14日）臨時提出申請，與相對人「請假程序及管理辦法」第3.4條應於七日前提出申請之規定不符，是未予准假。此部分與彭○之會務公假申請單上之申請日期、相對人註記內容等相符，應屬實在。又相對人主張該次勞教活動另准予黃顏淵、葉○○、鄒○○、蔡○○、劉○○等人之會務公假，此為申請人所不爭。爰此，本會認為相對人主張該日會務公假係因不符請假手續始予否准，非刻意妨礙申請人工會彭○申請會務公假，應屬可採。

(2)102年3月20日黃顏淵之會務公假：

相對人固主張此部分會務公假因與申請人工會會務無關。惟申請人得依工會法施行細則第32條第3款、第4款申請會務公假，已如前述，相對人之主張核屬無據。惟依相對人於黃顏淵之會務公假申請單上之註記內容，黃顏淵係於二日前臨時提出申請，此與雙方間已有之七日前提出申請之約定不符，是相對人以未符「請假程序及管理辦法」規定為由否准會務公假之申請，難謂有限制、妨礙工會會務之不當勞動行為。

(3)102年4月11日、12日葉○○、劉○○、吳○○之會務公假、6月21日葉○○、黃顏淵、劉○○之會務公假：

相對人主張前開會務公假屬工會聯合組織之會務，與申請人工會會務無涉。惟申請人得依工會法施行細則第32條第3款、第4款申請會務公假，已如前述，相對人之主張核屬無據。

(4)102年7月23日黃顏淵之會務公假：

依相對人於黃顏淵請假單上之註記內容，係以其違反公假需兩週

前申請之規定為據否准其會務公假之申請。惟雙方間僅有會務公假應於七日前提出申請之約定，申請人於 102 年 7 月 16 日提出申請，已符合前開約定。又相對人未經與申請人工會協商，片面變更為限於兩週前提出申請，構成不當勞動行為，業如前述。相對人據此主張申請人工會黃顏淵未於二週前提出申請，不符請假程序而否准其會務公假之申請，自屬無據。

(5)102 年 8 月 1 日林○○之會務公假：

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。

(6)102 年 8 月 14 日、15 日彭○之會務公假：

依相對人於彭○請假單上之註記內容，相對人否准會務公假之理由係因彭○未依公司規定二週前提出申請、未由工會統一提出名

額、未附上課程表等。惟查相對人所主張之二週前提出申請、由工會統一提出名額等規定，均係相對人公司總經理 102 年 4 月 26 日所為之片面變更，業經本會認定構成不當勞動行為，已如前述。是相對人以前開理由否准彭○之會務公假，自屬無據。至課程表之提供亦非不得補正之事項，彭○7 月 31 日提出申請後，相對人自得要求其補正，尚不得僅憑未附課程表為由即否准其會務公假之申請。

(7)102 年 9 月 24 日葉○○、吳○○之會務公假：

依相對人於葉○○、吳○○請假單上之註記內容，相對人否准會務公假之理由係因渠等未附工會派出單，相對人並於本會調查時表示待申請人工會補正後將准予會務公假。查相對人主張曾於 99 年 4 月間就請假程序與申請人工會協商，雙方間有會務公假須於一星期前提出、公假申請得由工會駐會常務理事填具公務派遣單交予當事人等共識，並提出 99 年 4 月 28 日電子郵件（收件人包含工會幹部劉○○）為證。此部分固經申請人工會否認雙方間有前開共識，惟可得知相對人自 99 年 4 月起即要求申請人工會應填具公務派遣單以申請會務公假。又依工會法施行細則第 32 條規定，企業工會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，本屬工會法第 36 條所定辦理會務。爰此，葉○○、吳○○參與臺灣省紡織染整業工會聯合會活動，既屬申請人工會之會務，相對人要求申請人工會補正工會派出單後始給予公假，難謂有限制、妨礙工會會務之不當勞動行為。

(8)102 年 9 月 27 日黃○○、謝○○、鍾○○之會務公假：

相對人固主張黃○○、謝○○、鍾○○因屬夜班人員，其以出席本件 102 年 9 月 27 日下午舉行之本會裁決會為由，提出同日 0 時至 8 時之會務公假申請，請假事由與事實無關。惟依相對人主

張，則夜班人員豈非永遠無申請會務公假之可能及必要？況依申請人工會所述，夜班人員之會務公假請假期間均為當日 0 時至 8 時或次日 0 時至 8 時，相對人對此並無爭執（僅表示准假條件為不影響夜班生產情形），本件相對人既未提出前開人員請假有何影響夜班生產情形，僅以請假事由與事實無關為由否准渠等之會務公假，其理由顯非合理、正當。

相對人固提出行政院勞工委員會（85）台勞動二字第 100419 號函以：「有關勞工與雇主因勞資爭議事件出席主管機關加開之協調或調解會議或經法院之傳喚出庭時，可先請事假或特別休假，如該爭議事項經有關機關（法院或主管機關）判（認）定係出於雇主違法所引起，雇主應改給公假」，惟前開函示係勞工主管機關針對勞工請假規則第 7 條有關公假規定之解釋，與前開涉及會務公假請假時間之認定無涉，自無適用之餘地。

綜上，相對人公司否准 102 年 4 月 11 日、12 日劉○○、葉○○、吳○○等人之會務公假、6 月 21 日葉○○、劉○○、黃顏淵之會務公假、7 月 23 日黃顏淵之會務公假、8 月 1 日林○○之會務公假、8 月 14 日、15 日彭○之會務公假、9 月 27 日黃○○、謝○○、鍾○○之會務公假，其理由均非屬合理、正當。

7、相對人否准前開會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

(1)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主

之行為是否構成新工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有支配介入工會會務之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

(2) 查相對人無視於雙方間長久以來就會務之內容、會務公假申請程序之約定，逕以工會聯合組織相關活動非屬申請人工會會務為由否准前開會務公假，核已限縮申請人工會之會務，使其會務僅限於該工會本身，不利於申請人工會對於工會聯合組織之參與，衡情已對申請人工會之組織、活動造成影響、妨礙或限制。又本會考量雙方有關會務內容之認定，長久以來均有慣例，相對人遽以本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定為據變更之，實難認相對人係出於對於法令之誤解。另參酌申請人所提相對人總經理前於會務公假請假單上之註記內容，不乏總經理以「真有自肥的感覺」、「一個人去不行嗎？怕孤單？」、「因屬個人事業，可否考量以自己的年休請假，減少他人口舌」、「請別讓我猜到你們的動作，到底要幾個人去？…」等尖銳言論，可知相對人總經理對於工會抱持不友善態度，其評論亦帶有對工會會務公假過多之不滿傾向。是本會基於前開勞資關係脈絡，認定相對人否准前開會務公假係出於限制工會會務公假之故意，相對人並對此舉將對工會組織、活動造成限制或妨礙一情，具有認識。爰此，相對人否准前開會務公假，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，構成不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。

(二) 相對人總經理朱○○於工會幹部會務公假申請單上附加評語，及 102 年 8 月 1 日本案第一次裁決調查會議結束後之言論，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1、申請人工會主張相對人總經理朱○○於工會幹部會務公假申請單上附加以下評語，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

請假日期及假別	相對人總經理批示內容
101 年 2 月 2 日 彭○申請會務公假	真有“自肥”的感覺！
101 年 2 月 3 日 彭○申請會務公假	原則上希望二擇一。否則一個用年假。
101 年 4 月 25 日 彭○申請會務公假	因屬個人事業，可否考量以自己的年休請假。減少他人口舌
101 年 10 月 3 日 蔡○○申請會務公假	請別讓我猜到你們的動作。到底要幾個人去？工會自己為何不先討論？彭○自己已去還要多少人參加？有必要嗎？
101 年 10 月 9 日 劉○○申請會務公假	學什麼？沒有上課內容！只有玩的地方！ 一個人去不行嗎？怕孤單？
102 年 3 月 14 日 彭○申請會務公假	算你聰明。還在廠內，否則一定記你曠職。工會懂“尊重”的意義嗎？
102 年 3 月 27 日 葉○○申請會務公假	不給公假！沒理！自己可休假去

2、惟查前開申請人工會所指相對人總經理於會務公假申請單上註記

「真有自肥的感覺」、「一個人去不行嗎？怕孤單？」、「因屬個人事業，可否考量以自己的年休請假，減少他人口舌」等言論，其發生時間已逾 90 日之不變期間（勞資爭議處理法第 39 條第 2 項及第 51 條第 1 項參照），均非本件可得受理之範圍，此部分又經申請人工會撤回申請，但主張作為支持本件裁決申請之理由（見本會 102 年 8 月 22 日第 3 次調查會議紀錄）。

- 3、又相對人總經理朱○○102 年 8 月 1 日第一次裁決會後向申請人工會幹部表示：「老的員工、老的幹部沒有問題，可以退休，如果董事長要清算公司的話，你們年輕的會找不到工作，到外面也找不到工作。」相對人固主張總經理前開言論係出於對勞資和諧之期待，惟依其所提「清算公司」、「年輕幹部找不到工作」等，寓有申請人工會申請本件裁決將帶來公司清算、勞工失業之意，甚至帶有分化工會幹部（老幹部與年輕幹部）之意圖，實有不當，相對人應秉持對工會尊重之態度，避免情緒性之發言，產生誤解及爭議，惟相對人總經理前開發言，尚未達威脅申請人工會撤回本件裁決申請之程度，難謂構成不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為。

- (三)相對人針對申請人工會所提團體協約草案第 37 條特別紅利計算之對應版本，不構成團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項第 2 款之不當勞動行為：

按勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕，團體協約法第 6 條第 1 項設有明文。又依同條第 2 項第 2 款規定，勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，為無正當理由拒絕協商。查申請人主張相對人針對申請人所提團體協約草案第 37 條之對應版本，故意刪除工會草案中第 37 條特別紅利計算，依團體協約法

第 6 條第 2 項第 2 款規定，為無正當理由拒絕協商。惟查本件相對人業於 60 日內針對協商書面通知提出對應方案，並展開協商，此為雙方所不爭，縱相對人未能針對申請人所提協約草案一一提出對應版本，惟雙方既已就協約草案展開協商，目前協商進度亦未及於特別紅利之計算方式，參以相對人主張其基於慎重起見未能及時提出，非刻意拒絕提出對應版本。爰此，難認相對人構成團體協約法第 6 條第 2 項第 2 款規定之無正當理由拒絕協商之情形。

(四)相對人 102 年 5 月 9 日於業務說明會上宣布年終特別獎金為 1.27 個月，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查申請人工會主張相對人 102 年 5 月 9 日於雙方協商前夕擅自宣布年終特別獎金為 1.27 個月，破壞雙方協商傳統，試圖架空申請人工會之功能。惟查雙方間固有每年就年終特別紅利協商之慣例，惟是否約定協商未果前不得對外宣布各自方案？未見申請人舉證。再者，相對人董事長於 102 年 5 月 9 日年度例行員工說明會時提出公司方案為 1.27 個月，申請人工會仍得透過協商變更之，並藉此證明工會為會員爭取權益之作用。又相對人並未對外表示年終特別獎金 1.27 個月已成定案，亦未取消雙方原訂 5 月 10 日之協商。爰此，尚無從因相對人對外宣布其年終特別紅利之公司方案，即認其有構成不當影響、限制或妨礙工會組織、活動之不當勞動行為。

(五)相對人 102 年 5 月間要求申請人蔡○○至少半日上線驗布，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

1、查申請人主張相對人 102 年 5 月 14 日收到有關會務公假爭議之調解紀錄後，同年 5 月 15 日隨即調整申請人蔡○○工作項目。惟相對人否認調整申請人蔡○○之職務，並以蔡○○之工作內容本

包含「協助驗布工作」，且其本常因人力需要而協助驗布工作，非變更工作執掌，更無所謂打壓等詞置辯。

2、按申請人蔡○○日常工作性質主要為分析員之行政文書工作，惟依相對人所提職務說明書，申請人蔡○○之工作內容尚包含「協助驗布工作」。又觀相對人提出之檢驗日誌及申請人蔡○○96年起至101年底止之驗布紀錄，申請人蔡○○近年來確有參與協助驗布工作。是申請人主張申請人蔡○○已15年未於日常工作進行驗布工作，不熟悉驗布工作等語，自非可採。

3、相對人因自101年底至102年初起有數位驗布員退休、停薪留職等因素，故以檢驗員人手不足為由，要求申請人蔡○○於工作時間分配上增加協助驗布工作之比例，此部分尚不構成對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制。

(1)查申請人蔡○○工作內容主要為分析員之行政文書工作，縱上線協助驗布，亦集中於加班時間。又依社會常情，行政文書工作與上生產線工作，後者顯然較為辛苦、繁重。況依申請人蔡○○職務說明書之職務記載：「正常資料完成後，協助驗布工作」，足見申請人蔡○○原本僅在其完成主要工作後始輔助其他同仁驗布工作。今相對人要求申請人蔡○○至少半日上線協助驗布工作，可想見申請人原從事之主要工作必須壓縮於半日內完成，恐加重其工作負擔。惟本會斟酌相對人主張此部分係出於企業經營所必要，並提出該單位因驗布員范○○自102年3月31日起育嬰留職停薪；驗布員李甲○○、李乙○○、李丙○○、戚○○等人，自101年11月起陸續退休；相對人公司雖於102年3月起開始晉用新人，並將後處理部楊○○調任至檢驗部，仍有人力不足之情形。又依相對人公司所發電郵及主張，申請人蔡○○所屬單位人力不足，所晉用新人未完全上手與因106/1067生產量大，不得已始調整申請人蔡○○工作內容，足見相對人要求申請人蔡○○

○上線半日協助驗布工作，應為暫時性權宜之措施，此部分亦經相對人於本會最後詢問會時確認。綜上，自難謂相對人有因申請人蔡○○擔任工會幹部而予不利益待遇之認識或動機。

(2)復查申請人蔡○○擔任申請人工會理事兼任秘書，今相對人要求申請人蔡○○上線半日協助驗布工作，所變動者係申請人蔡○○之工作內容，是否因此構成對申請人工會活動、組織之不當影響、限制或妨礙？未見申請人工會具體說明及舉證，自無從認定相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

五、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構成工會法第 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，係以確認雇主之行為構成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。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查，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。

七、綜上所述，本件申請人請求：(一) 確認相對人否准102年3月15日彭○之會務公假、3月20日黃顏淵之會務公假，4月11至12日劉○○、葉○○、吳○○等人之會務公假、6月21日葉○○、劉○○、黃顏淵之會務公假、7月23日黃顏淵之會務公假、8月1日林○○之會務公假、8月14至15日彭○之會務公假、9月24日葉○○、吳○○之會務公假、9月27日黃○○、謝○○、鍾○○之會務公假，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。(二) 確認相對人總經理朱○○於工會幹部申請假單上擅自附加評語之行為及言語施壓，及102年8月1日本案第一次裁決調查會議結束後之言論，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。(三) 確認相對人針對申請人工會所提團體協約草案第37條之對應版本，構成違反團體協約法第6條之不當勞動行為。(四) 確認相對人於101年年終特別獎金協商漠視申請人之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。(五) 確認相對人102年5月間要求申請人蔡○○上線至少半天協助驗布工作，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。(六) 確認相對人102年4月間將會務公假申請變更為須提前14日申請，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。惟相對人表示如本會確認其否准會務公假屬不當勞動行為，願補給會務公假，是本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人否准102年4月11日、12日申請人工會幹部劉○○、葉○○、吳○○之會務公假、6月21日葉○○、劉○○、黃顏淵之會務公假、7月23日黃顏淵之會務公假、8月1日林○○之會務公假、8月14日、15日彭○之會務公假、9月27日黃○○、謝○○、鍾○○之會務公假及相對人102年4月26日變更會務公假申請限於二週前提出之行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並命相對人應給予如主文第二項所示會務公假。

八、據上論結，本件裁決申請部分為有理由，部分為無理由，依勞資

爭議處理法第46條第1項、第51條第1項、第2項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳慎宜

辛炳隆

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 2 年 9 月 2 7 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，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。