

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁(100)字第14號

【裁決要旨】

在同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等不同，而對之為差別待遇之行為，此即所謂雇主之平等對待的義務。依同一法理，對於同一工會之會員，雇主亦有平等對待的義務。申請人聲請定暫時狀態假處分經法院准許後，工會本應回復申請人於雇主終止勞動關係前包含申請人理事身分及經工會選出之各項功能委員會勞方代表、參與團體協商及上級工會的工會代表等身分，相對人就申請人本於上開身分申請會務假時，應與其他工會之理事、代表或委員為平等之對待。

【裁決本文】

申請人：林信介

設：臺北市

代理人：陳金泉律師

設：台北市中正區重慶南路3段57號3樓 明理法律事務所

葛百鈴律師 住同上

相對人：臺北大眾捷運股份有限公司

設：臺北市中山區中山北路2段48巷7號

代表人：蔡輝昇                      住同上

代理人：鄭○○                      住同上

王甲○○                      住同上

林甲○○                      住同上

林乙○○                      住同上

葉建廷律師

設：臺北市信義區信義路5段7號62樓      建業法律事務所

上列當事人間為工會會員身分與會務執行爭議事件，經本會於101年1月6日詢問程序終結，裁決如下：

#### 主文

- 一、相對人應自99年12月4日起，核給申請人於臺北大眾捷運股份有限公司產業工會第6屆理事、勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員、臺北市產業總工會會員代表及中華民國鐵路工會全國聯合會常務理事任期內，以上開身分執行工會會務所申請之會務公假。
- 二、申請人於100年5月27日、6月8日、10月31日、11月25日、11月30日、12月16日分別申請會務公假未獲同意而改申請其他假別部分，相對人應變更該假別為會務公假，並在收受本裁決決定書之日起30日內通知申請人及行政院勞工委員會。
- 三、相對人應自本裁決決定書送達之日起，按月與其他會員同時代扣申請人之會費並交付予臺北大眾捷運股份有限公司產業工

會，並應自收受本裁決書之日起六個月內，於每月代扣會費之日起30日內將代扣會費之相關證明陳報行政院勞工委員會。

四、相對人應自收受本裁決書之日起7日內，於相對人公司內部網站首頁以標楷體16號字型公告附件所示之文稿7日，並將公告事證存查。

五、申請人其餘之請求駁回。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

一、相對人抗辯申請人係於100年9月23日提起本件申請，則申請人主張100年5月23日起至100年6月24日止之所謂相對人不當勞動行為之事實，已逾勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項之90日之期間，應不予受理。

二、查勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項固規定，裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第1項、第2項之事由或事實發生之次日起90日內為之，但不當勞動行為之事實發生於民國100年5月1日前，而繼續行為持續至100年5月1日之後者，可認雇主係基於同一概括之意思所為，則當事人亦可依該法於繼續行為後90日之期間內申請裁決。本件申請人主張於100年4月向臺北地方法院聲請定暫時狀態假處分，於100年4月27日收受裁定，裁定主文第一項為「本院100年勞訴字第36號確認僱傭關係存在等事件判決確定前，聲請人與相對人間之僱傭關係暫時存在」，而相對人於同年5月3日、19日、20日、27日、6月8日、15日、16日、24日、7月19日、20日、22日、27日、8月10日、9月7日、23日、10月12日、31日、11月3日、25日、30日、12月16日等工會之會務活動時，均不予申請人會務公假，形同拒絕申請人以工會理事身分進入相對

人工作場所執行工會會務，且自100年1月1日起未按月代扣會費，依申請人之主張，本件之不當勞動行為係至100年9月23日止尚在持續中，自足認係基於同一概括之意思所為，當屬繼續性之行為，則申請人以相對人有工會法第35條第1項之不當勞動行為，於100年9月23日提起本件申請，符合勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項90日期間之規定。相對人辯稱申請人主張相對人於100年5月23日至100年6月24日間之所謂不當勞動行為，因已逾90日之期間，應不予受理云云，即非可採。

## 貳、實體部分

### 一、申請人主張：

申請人原係相對人之員工，並自93年起擔任臺北大眾捷運股份有限公司產業工會（以下簡稱工會）幹部，詎相對人於99年12月4日竟非法解僱申請人，而當時申請人係擔任工會第6屆理事，申請人乃向法院提起確認僱傭關係存在之訴，並於100年4月向臺北地方法院聲請定暫時狀態假處分，於100年4月27日收受臺北地方法院100年全字第735號裁定，裁定主文第一項為「本院100年勞訴字第36號確認僱傭關係存在等事件判決確定前，聲請人與相對人間之僱傭關係暫時存在」、第2項為「相對人不得拒絕申請人以臺北大眾捷運股份有限公司產業工會理事身分，進入相對人所轄工作場所為執行工會會務之行為。」，申請人並於100年5月3日回復上班。申請人於100年5月3日、19日、20日、27日、6月8日、15日、16日、24日、7月19、20日、22日、27日、8月10日、9月7日、23日、10月12日、31日、11月3日、25日、30日、12月16日等日期，以有工會會務活動為由，申請相對人核給會務假，惟相對人均不核給會務公假，其中並有隱匿、故意不告知、不發開會

通知之情形，形同拒絕申請人以工會理事身分進入相對人工作場所執行工會會務。又相對人自100年1月1日起，亦未按月代扣申請人之會費，核係不當勞動行為，為此請求：(1) 相對人不得拒絕申請人以臺北大眾捷運公司產業工會理事、勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員等身分進入相對人工作場所執行工會任務。(2) 申請人自99年12月4日起因假處分裁定暫時僱傭關係存在，而恢復臺北大眾捷運公司產業工會理事、勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員、臺北市產業總工會會員代表、中華民國鐵路工會全國聯合會常務理事等身分執行工會會務時，相對人應准予公假。(3) 相對人應自100年1月1日起按月於每月1日代扣申請人會費。(4) 相對人應自收受裁決決定書之日起3日內，將裁決書公告於內部網站20日。

## 二、相對人則以：

依臺灣臺北地方法院100年度全字第735號裁定主文第2項「相對人不得拒絕聲請人以臺北大眾捷運股份有限公司產業工會理事身分，進入相對人所轄工作場所為執行會務之行為」之內容，並未表示應給予會務假，且依其文義可知，僅限定於「工會理事身分」能參與之會議；其他縱具備理事身分亦不能參與之會議或委員會，均不在假處分裁定範圍。相對人勞資會議之勞方代表或各功能委員會之勞方委員，均係另行獨立個別選出，與是否具工會理事身分無涉，且上述會議均以工會出具會務事由及參加人員名單之公文方式，或出具該次會議之有效勞方代表或委員名單之公文方式，向相對人申請

公假，由相對人將審核結果，以「出具審核結果之公文」方式予以函復或「逕以發送開會通知單」方式辦理。再依工會99年1月7日及99年12月24日之來函，申請人均不在勞方代表或勞方委員有效名單中。又自100年5月3日起至100年9月21日止，相對人計收到工會於100月5日10日關於「5月19、20日中華民國鐵路工會全國聯合會幹部訓練」、100月5日19日「6月8日第6屆第5次理監事聯席會議」、100月6日7日「100年度6月15、16日勞工教育參訓人員名冊」、100月6日2日「6月24日職福會第6屆第7次委員會會議」、100月7日14日「7月19、20日中華民國鐵路工會全國聯合會幹部訓練」、100月7日15日「8月10日第6屆第6次理事會議」等申請會務公假函文，名單內皆無申請人。因此相對人依修正前工會法第35條及新法第36條第1項及團體協約第13條規定及尊重工會，無從核給公假。絕非申請人所稱隱匿、故意不告知等情事。嗣相對人收受臺北地方法院執行命令，其內容為「應於收到執行命令後15日內，履行申請人欲以工會理事身分執行工會會務時之公假給予」，相對人即自收到該執行命令之日(100年9月22日)起，核給申請人以工會理事身分相關之工會會務假。又相對人自100年5月3日起與申請人暫時維持僱傭關係，相對人即不過問其所擔任之工會職務身分，允許其自由進出相對人公司執行工會會務。至於代扣工會會費部分，臺北地方法院100年度全字第735號裁定主文及內容均未提及相對人應否代扣會費；且相對人自100年5月3日與申請人暫時維持僱傭關係時，即洽詢工會是否應予代扣工會會費，而工會答覆無須代扣，因此相對人實無法令依據得代為扣繳會費，此與是否影響其參與工會會務亦無涉。相對人無不當勞動行為之可言，請求本件應不受理或駁回申請人之請求。

### 三、兩造不爭執之事實：

- (一) 申請人原係相對人之員工，並自93年起擔任工會幹部，相對人以申請人多次會同議員召開「捷運為血汗公司」、「暗槓員工薪資二仟萬」等4次記者會，對外散佈不實言論，嚴重影響相對人之名譽，申請人之行為已明顯違反勞動契約及工作規則，經相對人提報由勞資雙方組成之考核會決議後於99年12月4日以每案各2大過予以解僱。解僱當時申請人係擔任工會第6屆理事。
- (二) 申請人於100年1月26日向臺北地方法院起訴請求確認僱傭關係存在，並於100年4月間聲請定暫時狀態假處分，於100年4月27日收受臺北地方法院100年全字第735號裁定，裁定主文第1項為「本院100年勞訴字第36號確認僱傭關係存在等事件判決確定前，聲請人與相對人間之僱傭關係暫時存在」、第2項為「相對人不得拒絕申請人以臺北大眾捷運股份有限公司產業工會理事身分，進入相對人所轄工作場所為執行工會會務之行為。」，申請人於100年5月3日回復上班。(三) 自99年12月4日起至100年11月9日止，相對人收到之工會開會通知單上之出席人員名單，均未列申請人。
- (四) 申請人申請100年5月19日、20日、27日、6月8日、15日、16日、24日、7月19、20日、22日、27日、8月10日、9月7日、23日、10月12日、10月31日、11月3日、25日、12月16日之會務公假，相對人均未同意核給會務公假。其中申請人於100年5月27日、6月8日、11月25日、12月16日改請事假，100年10月31日、11月30日改請特休假。
- (五) 申請人向臺北地方法院民事執行處聲請依該假處分之主文為強制執行，相對人於100年9月22日收受臺北地方法院100年全字第355號執行命令，其說明一載有：「應執行事項包含債權人欲以工會理事身分執行工會會務時之公假給

予。」。

四、關於申請人請求相對人不得拒絕申請人以臺北大眾捷運公司產業工會理事、勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員等身分進入相對人工作場所執行工會任務部分：

（一）按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團體團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。至於勞工遭解僱之後聲請定暫時狀態假處分，則是以勞工之地位保全和暫時給付工資之處分為主要內容之司法保全程序，其目的在使債權人得以維持現狀或避免急迫之危險。就勞工地位之保全和工資暫時給付之救濟手段而言，與勞工受雇主不當勞動行為之回復原狀的行政救濟固有類似之處，惟因目的之不同，故以個人地位之保全為核心之假處分的司法救濟制度與團結權保障為核心之不當勞動行為的裁決制度，在判斷基準和救濟範圍上仍有不同。如對同一事項，在民事法院判決及行政法院判決互相牴觸時，基於行政救濟與司法救濟對同一事項可能有之不同法益保護的必要性，申請人所請求之事項仍有適用本裁決制度之實益。然兩制度救濟之範圍仍有重複之可能，若申請人之請求屬法院假處分裁定之範圍，則無需再

依裁決制度為重複之救濟。換言之，勞工依裁決所欲回復之權利，已有司法救濟足以回復其權利，而勞工再就相同之內容請求裁決時，應認該項請求欠缺權利保護之必要，而不能准許。

(二) 查上開假處分裁定主文第2項為：「相對人不得拒絕申請人以臺北大眾捷運股份有限公司產業工會理事身分，進入相對人所轄工作場所為執行工會會務之行為。」，已涵蓋申請人以工會理事身分進入相對人所轄工作場所執行會務之行為，則申請人請求事項第1項仍就上開事項為相同之請求，揆諸上開說明，自無由本會再為裁定之必要。應認該項請求欠缺權利保護之必要，而不能准許。

(三) 再者，申請人請求相對人不得拒絕申請人以勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員等身分進入相對人工作場所執行工會任務部分，相對人於書狀中即陳稱自收受法院假處分裁定後，完全不過問申請人以何身分進入工作場所，復於本會100年11月16日調查期中為相同之陳述，此一事實亦為申請人所不爭執，而申請人復未能提出任何證據證明相對人有拒絕申請人以勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員等身分進入相對人工作場所執行工會任務之事實，自不能認相對人有所謂拒絕申請人以上開身分進入工作場所執行會務之不當勞動行為，則申請人此部分之請求，自屬無據，不能准許。至於由工會召開之會議而拒絕讓申請人進入開會，係工會與申請人間之爭執，尚難據此即認係相對人有拒絕申請人進入

工作場所之行為。

五、關於申請人請求自99年12月4日起因假處分裁定定暫時僱傭關係存在，而恢復工會理事、勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員、臺北市產業總工會會員代表、中華民國鐵路工會全國聯合會常務理事等身分執行工會會務時，相對人應准予公假部分：

（一）查勞工於遭雇主終止勞動契約時，如就其僱傭關係向法院聲請定暫時狀態假處分，並經法院裁定准許者，其僱傭關係始得暫時存續，其會員資格因此得以保留；又經當事人向法院聲請假處分並經法院裁定僱傭關係暫時存在，且已返該公司繼續提供勞務，自應回復至雇主終止勞動關係前之當事人因員工身分加入工會之會員身分及因會員身分而經工會程序取得之理、監事與相關身分資格，否則雇主只要藉由終止勞動契約即可影響工會之運作，即令當事人經由行政管道申請裁決或司法途徑得到救濟，業經行政院勞工委員會93年8月26日勞資1字第0930041741號、100年5月30日勞資1字第1000074543號、100年7月6日勞資1字第1000077185號函分別釋示在案。經查相對人於99年12月4日終止雙方間之勞動契約後，申請人即向法院提起確認僱傭關係存在之訴，復於100年4月間向臺北地方法院聲請定暫時狀態假處分，並經臺北地方法院以100年全字第735號裁定准許在案，則依上開行政院勞工委員會之函釋意旨，申請人之會員資格及因會員身分而經工會程序取得之理、監事與相關身分資格，因此得以保留。再者，該裁定主文第2項之內容為「相對人不得拒絕申請人以臺北大眾捷運股份有限公司產業工會理事身分，進入相對人所轄工作場所為

執行工會會務之行為」，依文義解釋，顯係包含回復申請人之工會會員身分及因會員身分而經工會程序取得之理、監事與相關身分資格在內。如認該裁定主文並未包括回復申請人之會員身分在內，則該裁定豈有命相對人不得拒絕申請人以工會理事身分，進入相對人所轄工作場所為執行工會會務之行為之理？是相對人所辯，並非可採。

- (二) 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五十小時之範圍內，請公假辦理會務，工會法第36條第1項、第2項定有明文。又相對人與工會簽訂之團體協約第13條約定：「乙方（即工會）有依法進行正當工會活動之權利，乙方選派之人員於工作時間內參與各款活動時，於不影響公務之前提下甲方（即相對人）得核予公假或給予必要之協助…」，有團體協約在卷可稽，並為兩造所不爭執。經查相對人係於100年4月27日收受臺北地方法院100年全字第735號裁定，則申請人之工會理事及其他依工會程序取得之委員代表等身分既經暫時回復，則申請人參與會務活動時，依上開工會法之規定及團體協約之約定，相對人即應在法定或約定之時數範圍內核給申請人會務假。而申請人於相對人收受裁定之後之100年5月19日、20日、27日、6月8日、15日、16日、24日、7月19、20日、22日、27日、8月10日、9月7日、23日、10月12日、10月31日、11月3日、25日、12月16日分別以有工會活動為由，向相對人申請會務公假，相對人均未同意核給會務公假，有申請人之公假申請單及回覆足憑。而上開日期工會其他幹部有申請會務假者，相對人均有核給乙節，復為相對人所不爭執；則相對人於知悉申請人因工會活動而

申請會務公假時，卻違反工會法之規定及團體協約之約定，而不核給申請人會務假，卻核給其他有申請之工會幹部會務假，其主觀上對其不核給申請人會務假，對申請人係不利益之對待自有所認識，其行為自屬工會法第35條第1項第1款所謂其他不利益待遇之不當勞動行為。

(三) 相對人雖辯稱：假處分裁定主文僅限於工會理事身分所能參與之會議，其他縱具備理事身分亦不能參加之會議或委員會，均不在假處分之範圍；工會會務假之審核方式，係由工會出具會務事由及參加人員或委員名單向相對人申請，惟自99年12月4日解僱申請人之日起，相對人收到之工會開會通知單上之出席人員名單，均未列申請人，自無從准許；自100年9月22日收受執行命令後，已核給申請人以工會理事身分執行工會會務時之公假云云。惟查：

(1) 相對人與工會簽署之團體協約第十三條約定：「乙方（即工會）有依法進行正當工會活動之權利，乙方選派之人員於工作時間內參與各款活動時，於不影響公務之前提下甲方（即相對人）得核予公假或給予必要之協助，其中包括：一、勞資間之團體交涉協商；二、勞資間之溝通協調會議；…；六、上級工會團體召集之觀摩、訪問、座談、訓練、會議；七、甲方與乙方組成之職工福利委員會、勞工退休準備金監督委員會、勞工安全衛生委員會及工會內部設立之各種工作委員會所召集之會議、協商。」，從其內容可知，勞資會議、勞工安全衛生委員會、勞工退休準備金監督委員會、團體協約會議、職工福利委員會、臺北市產業總工會及中華民國鐵路工會全國聯合會所召集之會議、活動等，均為上開團體協約所認定之工會活動。既然上開會議及活動均屬團體協約所規範之工會活動，則申請人於恢復會員及理事等身分

後，為參加上開會議或活動而依工會法第36條及團體協約之約定申請會務假時，相對人即應核給，無所謂超出假處分範圍之可言。相對人就該會務假的拒絕行為，顯係對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，所為不利之待遇，自構成工會法第35條第1項第1款所禁止之不當勞動行為。相對人抗辯假處分裁定主文僅限於工會理事身分所能參與之會議，其他縱具備理事身分亦不能參加之會議或委員會，均不在假處分之範圍云云，自不足採。

- (2) 我國新工會法第6條第1項第1款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等3種類型的工會，因此會有一個企業內有2個以上工會並存的情形。在同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場或運動路線等之不同，而對之為差別待遇之行為，此即所謂雇主之平等對待的義務。依同一法理，對於同一工會之會員，雇主亦有平等對待的義務。經查：申請人聲請定暫時狀態假處分經法院准許後，工會本應回復申請人於雇主終止勞動關係前之工會會員及因會員身分而經工會程序取得之身分，亦即包含申請人理事身分及經工會選出之各項功能委員會勞方代表、參與團體協商及上級工會的工會代表等身分，則在有工會活動，相對人就申請人本於上開身分申請會務假時，應與其他工會之理事、代表或委員為平等之對待。亦即相對人應以原工會選派之代表為依據，核給申請人與其他參與活動者相同之會務公假。至於申請人與工會及理、監事之間之爭議，應由申請人與工會自主解決，相對人尚不得以工會出具會務事由及參加人員之名單上並無申請人等理由，而拒絕給予申請人會務假。茲相對人卻仍以由工會出具會務事由及參加人員之名單上並無申請人等理由，而拒絕給予申請人100

年5月19日、20日、27日、6月8日、15日、16日、24日、7月19、20日、22日、27日、8月10日、9月7日、23日、10月12日、10月31日、11月3日、25日、12月16日等參與工會活動之公假，卻給予工會其他參加者公假，無視假處分裁定主文之內容、團體協約第13條之約定及行政院勞工委員會之上開函釋，自構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

- (3) 綜上所述，申請人於相對人收受裁定之後之100年5月19日、20日、27日、6月8日、15日、16日、24日、7月19、20日、22日、27日、8月10日、9月7日、23日、10月12日、10月31日、11月3日、25日、12月16日分別以有工會活動為由，向相對人申請會務公假，相對人均未同意核給會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第1款之對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，所為不利之待遇之不當勞動行為。又相對人於本會詢問會時陳稱關於工會理監事實際上在請會務公假及其他功能委員會之假，相對人並不會在意其請假之時數是否超過50小時上限，亦即相對人並未限制工會幹部會務假之時數，是申請人請求相對人應核給自99年12月4日起，在申請人臺北大眾捷運股份有限公司產業工會第6屆理事、勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員、臺北市產業總工會會員代表及中華民國鐵路工會全國聯合會常務理事任期內，以上開身分執行工會會務所申請之會務公假部分，應予准許，裁決如主文第1項所示。又申請人於100年5月27日、6月8日、11月25日、12月16日因相對人未核給會務假，致改請事假，100年10月31日、11月30日改請特休假部分，本會認命相對人應變更該假別為會務公假，並在收受本裁決決定書之日起30日內通知申請人及行政院勞工委員會之處分為適當，如主文第2項所

示。

六、關於申請人請求相對人應自100年1月1日起按月於每月1日代扣申請人會費部分：

按工會法第28條第3項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」、同法施行細則第26條規定：「工會會員經常會費之繳納，得由雇主按同意代扣之全體會員當月工資總額統一扣繳轉交工會，或由會員自行申報當月工資，並按月計算繳納。工會依本法第28條規定，得於章程中自行訂定入會費或經常會費收費分級表」、第27條規定：「本法第二十八條第三項及前條第一項所稱之轉交，指直接交付工會或匯款至以工會名義開設之帳戶。」，又工會與相對人之所簽訂之團體協約第23條約定：「甲方得就乙方所委託對乙方會員之入會費、經常會費從會員之薪給中按月扣除，交付乙方。」，足見相對人有按月代扣申請人會費之義務。相對人既有代扣之義務，卻未予以代扣，因會費之繳交涉及工會會員義務之履行和權利之取得，影響申請人於工會中之權利義務甚鉅，相對人未予代扣之行為，自構成工會法第35條第1項第1款之其他不利之待遇之不當勞動行為。相對人雖辯稱經其發函與工會詢問應否代扣申請人之會費，工會回函稱申請人目前不具會員資格，無庸代扣云云，而證人即現任工會理事長 王乙○○亦證稱會員資格之審認為工會自主事項，申請人須待法院判決申請人勝訴確定後，工會始回復其會員資格等語。惟查：相對人就應否代扣申請人之會費，仍應與其他會員相同而為平等之對待，亦即相對人應依法律規定、團體協約之約定及行政院勞工委員會之上開函釋內容，與其他會員相同，按月代扣申請人之會費，不得僅以工會之回函做為其拒絕代

扣之依據。是相對人僅以工會之回函做為其拒絕代扣之依據，有違平等對待之義務，而構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。從而申請人請求相對人自收受本裁決決定書之日起，按月與其他會員同時代扣申請人之會費並交付與工會部分，為有理由，應予准許。至於申請人自100年1月1日起至相對人收受本裁決決定書之日止，因相對人實際上已無會費可資代扣，是申請人請求自100年1月1日起至相對人收受本裁決決定書之日止代扣會費之請求，自不能准許。又因本件所為之上開救濟命令係為回復受到侵害之公平勞動關係秩序，及確保未來勞動關係之公平，為達上開目的，本會認命相對人於收受本裁決決定書之日起6個月內，應按月於發薪日起30日內向行政院勞工委員會陳報當月代扣會費之情形應屬適當，爰裁決如主文第三項所示。

七、本件事證已臻明確，雙方其他之主張、答辯或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

八、綜上所述，相對人自99年12月4日起就申請人於第6屆工會理事、勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員、臺北市產業總工會會員代表、中華民國鐵路工會全國聯合會常務理事任期內，以上開等身分申請會務假以執行工會會務時，未予核給會務假之行為，及未按月代扣申請人會費之行為，均構成工會法第35條第1項第1款之為不當勞動行為。從而，申請人請求自99年12月4日起於申請人以上開身分於任期內申請會務假時，相對人應核給會務假，並自收受本裁決決定書之日起按月與其他會員同時代扣申請人之會費，並交付予工會部分為有理由，應予准許。又申請人於100年5月27日、6月8日、11月25日、12

月16日因相對人未核給事務假而改請事假，100年10月31日、11月30日改請特休假部分，為回復受到侵害之公平勞動關係秩序，及確保未來勞動關係之公平，相對人應變更該假別為會務公假，並在收受本裁決決定書之日起30日內通知申請人及行政院勞工委員會。又審酌相對人之不當勞動行為，本會認命相對人應自本裁決書送達日起7日內於公司內部網站首頁以標楷體16號字型公告附件所示之文稿7日，並將公告事證存查，係屬適當。至於申請人其餘之請求，為無理由，應予駁回。

九、據上論結，本件裁決請求為部分有理由，部分無理由，依勞資爭議處理法第44條第1項、第46條第1項，擬裁決如主文。

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

吳姿慧

辛炳隆

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 2 月 2 4 日

附件：

臺北大眾捷運股份有限公司公告

主旨：本公司員工林信介於臺北大眾捷運股份有限公司產業工會第6屆理事、勞資會議勞方代表、勞工安全衛生委員會勞方委員、勞工退休準備金監督委員會勞方委員、團體協約會議勞方代表、職工福利委員會勞方委員、臺北市產業總工會會員代表及中華民國鐵路工會全國聯合會常務理事任期內，以上開身分執行工會會務活動之會務公假之申請，應與其他理事同受工會法及相關法令之保障，特此公告。

臺北大眾捷運股份有限公司

董事長 ○○○

2012年○月○日