勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 5 號

【裁決要旨】

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。……團體協約締結前若雙方已經形成會務假慣例，於團體協約締結後是否仍應繼續援用一節？本會認為：如果勞資雙方未有具體約定，則於適用之際，宜視個案事實探求當事人真意而定。

【裁決本文】

申 請 人：台中市漢翔航空工業股份有限公司企業工會
設台中市西屯區漢翔路 1 號之 2

代 表 人：左耀南
住同上

申請人代理人：陳金泉律師
葛百鈴律師
李瑞敏律師
住台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

相 對 人：漢翔航空工業股份有限公司
設台中市西屯區漢翔路 1 號

代 表 人：廖榮鑫
住同上

相對人代理人：涂榆政律師
余天琦律師
莊惠萍律師

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（以下均同）105 年 7 月 22 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 104 年 12 月 4 日就申請人幹部即盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人參與勞工教育講習未予准假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應將申請人工會幹部盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人出席 104 年 12 月 4 日勞工教育講習之請假假別，改為核給會務公假。
- 三、 確認相對人於 105 年 4 月 29 日就申請人舉辦之教育訓練拒絕核給工安委員會勞方代表、勞退金監督委員會勞方代表、職福會委員、勞資會議勞方代表等人公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

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」。有關申請人請求裁決事項，第一項請求「確認相對人於 104 年 12 月 4 日就申請人幹部即盧○○、張甲

○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人參與勞工教育講習未予准假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」，查申請人於獲悉相對人未予准假後，於 105 年 3 月 2 日就此提起裁決，未逾越上述 90 日期間，應屬合法。

二、其次，申請人第二項請求原本為「相對人應將申請人工會幹部盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人出席 104 年 12 月 4 日勞工教育講習之請假假別改為核給公假。」，就此，申請人於本會 105 年 5 月 17 日第二次調查會議時已陳稱：「(請問申請人，在 105 年 5 月 11 日補充理由書所載請求裁決事項二是否為追加請求?) 不是追加請求，而是如本件裁決申請成立，該第二項是作為貴會在判斷是否為救濟命令時之建議。」，故本會若認定相對人成立不當勞動行為時，於發布救濟命令時得予審酌。

三、次按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權(最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。查申請人於本會第二次調查會議時追加：「確認相對人於 105 年 4 月 29 日就申請人舉辦之教育訓練拒絕核給工安委員會勞方代表、勞退金監督委員會勞方代表、職福會委員、勞資會議勞方代表等人公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，本會考量申請人追加之裁決事項與其先前所請求者，均係主張相對人違反團體協約法第 13 條第 4 款規定、且變更雙方原有之會務假請假慣例而生之爭議，再者，追加後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，亦未逾 90 日裁決申請期限，爰同意申請人之追加請求。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人工會從 87 年成立迄今、業已運作多年(申證四工會章程)，目前申請人工會組織則如申證組織圖所示，會員人數高達二千餘名；103 年 8 月間更與相對人完成團體協約之簽署，強化所屬會員於相對人公司民營化後之勞動權益保障(兩造間之團協條款內容請參相證一，另前述團協之簽署與協商過程，除申請人工會與相對人公司外，尚有漢翔航空工業股份有限公司岡山廠企業工會亦全程在場參與協商、共同達成共識而簽署團協)。早在申請人工會與相對人公司簽署前述團體協約以前，相對人公司對於申請人工會幹部參與勞工教育講習均給予公假，兩造間勞資互動並不差，申請人工會原本期待簽署團協後雙方關係應更為友善，然詎料卻於團協簽署後竟發生相對人刻意刁難、不給公假情事。
- (二) 早在雙方簽署團協以前，相對人實已理解並知悉、且同意申請人工會幹部(包含會員代表、不限於理監事)有參加勞工教育講習、訓練之必要而給予公假辦理，此請參申證六所示。96 年申請人名稱尚為產業工會時期，相對人已給予工會幹部公假一天參加訓練。另外，97 年間也是同樣因工會幹部(含會員代表)參與教育訓練而請公假，此請參申證七所示請假資料。及至 103 年簽署團協時，申請人工會、岡山廠工會與相對人公司進行勞資協商而達成共識條款為團協條款第 13 條第 4 款：「乙方各級幹部出席勞工教育講習，每人每年以不超過 3 次為原則」；就此團協簽署後(即 103 年年度)，相對人仍給予會員代表(即前述條款所稱之工會各級幹部之一)公假參與訓練，此請參申證八所示請假與核假資料。
- (三) 然詎料，申請人工會於 104 年 12 月 4 日所舉辦之勞工教育講習，同樣依慣例事先向相對人公司提出請假申請，但相對人公司卻突然拒絕給予公假(請參前呈申證三)，致令申請人工

會幹部即會員代表盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人必須改以自己特別休假方能參與工會活動。就此申請人工會亦先行申請調解、希冀勞資雙方和平解決爭議而卻未獲善意回應，故僅能依法提出本件裁決救濟，以維己身權益。甚者，除本次爭議公假申請遭拒外，申請人工會另預計於105年4月29日辦理教育訓練，並邀請林乙○○教授前往授課，然卻因提出公假申請後遭拒而不得不停止辦理（申證九），相對人公司如此無端、恣意且有違慣例、不遵協商拒絕核給公假，確實對於申請人工會活動造成重大之不當影響。

（四）相對人不准假之作為構成不當勞動行為之事實及理由。

1. 相對人早有給予申請人工會會員代表公假參與教育訓練之慣例，今卻無端拒絕核給公假，不僅有違誠信，更屬惡意打壓之舉。請 貴會參諸早在團協簽署前，相對人早有給予工會代表公假之慣例（按前呈申證六、七為96與97年度，僅係申請人工會目前手邊保留的資料，但87年成立工會以來、簽署團協前，相對人確曾均給予各級幹部公假參與訓練），誠不能昨是今非、空以過往未簽署團協為由而否認此慣例存在，就此請參相對人代理人前於貴會調查時所陳述「在民營化之前，舉辦類似系爭活動會議，並申請會員代表公假，相對人均會准許」，在在足徵確實有核假之慣例無誤。
2. 甚者，兩造更於103年8月21日簽署團協條款，業已明訂各級幹部參與教育訓練、講習得請公假，但一年以三次為限，相對人今卻違反誠信而刻意違約不准假，明顯係打壓工會，而屬不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。

（1）早於簽署團協前，相對人公司已有核准各級工會幹部（含

會員代表)公假之慣例，既然簽署團協，則理應在工會權利、會員權益上爭取比無簽署團協時更好，否則豈有簽署團協之必要？是以，就此公假議題，申請人工會與相對人公司確實曾在團協協商時具體討論，最後以前述團協條款第13條第4款：「乙方各級幹部出席勞工教育講習，每人每年以不超過3次為原則」達成共識。當時協商時，本逐一系列會員代表、各組組長等為前述申請公假之主體，然相對人公司代表認為如此一來文字過於繁瑣，考量工會成立多載，雙方對於「工會各級幹部」定義並無不明，為此方以上述條款為共識條款。前述協商過程，並無詳盡會議紀錄(按為利協商時得暢所欲言，故協商會議僅擇要記載共識條款)，惟相對人公司派員全程錄音，應得提出此錄音紀錄。事實上，協商過程，並非只有申請人工會與相對人公司，尚有岡山廠工會協商代表全程在場，若相對人無法提出錄音檔案，申請人將申請傳訊岡山廠協商代表到會證述。

- (2) 至若申請人工會各級幹部之定義則如前呈申證二辦法第三條所明訂「各級幹部包括，分組小組長、代表、功能委員會成員、會務組長、秘書、幹事、職員、理、監事會成員等」，此定義範圍並無改變，且相關辦法也都呈送相對人公司存參，雙方勞資互動多載，相對人對於申請人各級幹部之定義範疇，確實知悉與明瞭。其次，觀諸兩造團協第二章以下為工會活動之規範，其中第11條條款已係理事長、理監事等公假部分之約定，為此第13條部分之條款約定內容自然係指前述包含會員代表等各級幹部。事實上，參諸前呈申證五組織圖，各組組長、會員代表等幹部可能會重複但也不必然均等同，為此雙方才在前述團協條款上約明以每人每年不得超出三次為限，此合理且係雙方團協約定之內容，實不能任由相對

人公司恣意反異、無端拒絕核給公假。

(五) 申請調查證據部分。

1. 先前協商進行時，相對人均有全程錄音，理應得提出錄音檔案，若相對人拒絕提出者，申請人工會謹申請傳訊證人許乙○○。
2. 待證事實及必要性：緣證人許乙○○為漢翔航空工業股份有限公司岡山廠企業工會之團體協約協商代表，全程參與團體協約協商程序，對於協商過程中對於工會幹部意涵之討論經過，甚為詳知，而實有到會陳證說明、釐清事實之必要。

(六) 其餘詳如申請人所提出之歷次書狀及所附事證。

(七) 請求裁決事項：

1. 請求確認相對人於104年12月4日就申請人幹部即盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人參與勞工教育講習未予准假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
2. 確認相對人於105年4月29日就申請人舉辦之教育訓練拒絕核給工安委員會勞方代表、勞退金監督委員會勞方代表、職福會委員、勞資會議勞方代表等人公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人請求裁決事項為依團體協約第13條第4款所定「乙方各級幹部出席勞工教育講習，每人每年以不超過3次為原則」，相對人應就會員代表參加「104年會員代表暨小組長工會幹

部研習」(下稱「系爭研習」)給予公假，故本件爭點為：系爭研習是否為團體協約第13條第4款所定之「勞工教育講習」？以及會員代表是否為團體協約第13條第4款所定之「各級幹部」？

(二) 系爭研習無任何課程安排，無關於增進勞工專業知識或生活知能，顯非團體協約第13條第4款所定之「勞工教育講習」：

1. 依據勞工教育實施辦法第1條規定：「為實施勞工教育，倡導勞工終身學習，以增進勞工生活知能，發揮敬業精神，提高工作效能，特訂定本辦法」，及同法第7條規定：「勞工教育應以勞動事務、知能及生活等教育為範圍」(相證2)。準此，勞工教育應與增進勞工專業知識或提升其生活知能有關。
2. 再者，依申請人於臺中市政府勞工局勞資爭議調解程序所述，團體協約第13條第4款所定之「勞工教育講習」，以外部訓練為原則(參申證1號調解紀錄之勞方主張(八))，另申請人於105年4月20日第一次調查會議亦表示該款所定之「勞工教育講習」是例如勞動基準法或勞工安全規則。故團體協約第13條第4款所定之「勞工教育講習」，以外部訓練為主，且應與增進勞工專業知識或提升其生活知能有關，殆無疑義且為兩造所不爭執。
3. 經查，依相對人於105年4月20日第一次調查會議提出之相證1所示，系爭研習並無安排任何與增進勞工專業知識或提升其生活知能有關之課程，其主旨並敘明「為凝聚本會會員代表、小組長之向心力」，及申請人於前開調查會議中亦陳述系爭研習是針對小組長為服務組簡介及工會資訊介紹等，益徵系爭研習僅為內部聯誼活動，非屬與勞工教

育有關之外部訓練課程。至申請人主張於分組討論本有外聘講師，但因講師不克前來，由工會秘書作分享云云，則依申請人所述，亦顯然無法證明於分組討論有實施與增進勞工專業知識或提升其生活知能有關之外部訓練課程。

4. 依據上述，系爭研習本難認為屬團體協約第 13 條第 4 款所定之「勞工教育講習」，相對人前就各級幹部申請公假乙事，已給予從寬認定，以維勞資關係之和諧，迺申請人另要求會員代表亦應給予公假，難認為有理由。

(三) 會員代表即為會員，並無於工會組織中擔任管理工作，自非屬於團體協約第 13 條第 4 款所定之「各級幹部」：

1. 依據文義解釋，幹部是相對於團體而言，應指於團體中擔任一定管理工作之人，且團體協約第 13 條第 4 款既規定「各級幹部」，該幹部自應有所屬單位或層級。而依據申請人之組織系統表（相證 3），會員代表即為會員，其下設有理事會、監事會及各功能委員會，理事會下又設有常務理事會、理事長、副理事長、執行秘書及各小組，負責執行工會相關事務，故依據申請人之組織系統表，理事長、副理事長、執行秘書、監事會召集人、各功能委員會召集人等才是屬於各級幹部，並擔任一定管理工作之人，然會員代表即為會員，未屬於工會組織中任一單位或層級，亦無擔任管理工作，自非屬於團體協約第 13 條第 4 款所定之「各級幹部」。
2. 另，參酌團體協約同章節即第二章工會活動之第 11 條規定，所列之幹部範圍為理事長、副理事長、常務理事、監事會召集人、理監事、各功能委員會召集人及執行秘書，並未

將會員代表列入，則就體系解釋觀之，亦難將各級幹部擴大解釋及於會員代表。況團體協約第 13 條第 4 款就各級幹部出席勞工教育講習，以每人每年以不超過 3 次為原則，已有節制之意，則雙方擬定該款之真意自無可能有申請人所稱就各級幹部有故意保留彈性運用云云。

3. 實則，依據兩造第 9 次及第 10 次團體協約協商會議紀錄及其錄音檔（相證 4），兩造於協商過程並未討論各級幹部之定義，亦無申請人於 105 年 4 月 20 日第一次調查會議所稱「當時確實有討論到把所有幹部身分列出過於冗長才用『各級幹部』」云云，迺兩造既無於團體協約協商過程討論「各級幹部」之定義得及於會員代表，申請人單方主張「各級幹部」之定義得彈性解釋並運用及於會員代表，實屬無據。
4. 再者，相對人於 103 年 8 月間上市並改制民營化時，為符合公司治理要求、保障投資人權益及兼顧工會立場，兩造乃簽訂團體協約以資遵循，關於工會會務假及公假之給予並於團體協約第二章「工會活動」有具體詳細之規定，故在團體協約簽訂後，兩造均應受團體協約之拘束，無論相對人於尚未上市民營化且未簽訂團體協約簽訂之前，就工會會務假及公假為如何之處理方式，均再無參酌或援引之餘地。亦即，在團體協約簽訂後，本件爭議必須且僅能依據團體協約規定辦理，已無再討論兩造是否有慣例及其內容云云，否則無疑是使團體協約淪為具文。
5. 雖相對人不否認 103 年 8 月間簽訂團體協約之後，相對人就該年度勞工教育講習有例外給予會員代表公假，然相對人承辦工會事務之人員於第一時間原本是回覆申請人會員

代表及小組長均不符合團體協約第 13 條之規定，經申請人代表人親自致電相對人公司之林丙○○副總經理，以活動車輛、餐廳及飯店均已預訂，請求相對人通融准假，經過協商後，相對人公司之林丙○○副總經理始例外同意給予會員代表及小組長公假，惟同時慎重表明該次是例外給予，爾後仍應按團體協約辦理。因此，申請人不得以 103 年度之例外准假，作為往後請假之依據，而仍應受團體協約拘束，依據團體協約規定辦理。

- (四) 依據上述，會員代表出席系爭講習顯然不符合團體協約第 13 條第 4 款所定「乙方各級幹部出席勞工教育講習」，相對人未給予公假並無不當，自無工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之情形。
- (五) 其他詳如相對人提出歷次書狀及證物。
- (六) 答辯聲明：駁回申請人裁決之申請。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 兩造間於 103 年 8 月 21 日簽訂團體協約，同日也是相對人民營化之日。
- (二) 團體協約第 13 條第 4 款：「乙方各級幹部出席勞工教育講習，每人每年以不超過 3 次為原則」。
- (三) 104 年 12 月 4 日申請人會員代表即盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人參與勞工教育講習，但未獲相對人准假。
- (四) 105 年 4 月 29 日申請人舉辦教育訓練，相對人未核給工安委員會勞方代表、勞退金監督委員會勞方代表、職福會委員、勞資會議勞方代表等人公假。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(1)相對人於 104 年 12 月 4 日就申請人會務代表即盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人參與勞工教育講習，未予准假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(2)相對人於 105 年 4 月 29 日就申請人舉辦之教育訓練拒絕核給工安委員會勞方代表、勞退金監督委員會勞方代表、職福會委員、勞資會議勞方代表等人公假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？而就上開二爭點，經核兩造之攻防，主要爭執在於：(1)團體協約第 13 條第 4 款：「乙方各級幹部出席勞工教育講習，每人每年以不超過 3 次為原則」，其中勞工教育講習之內容為何？本款所指「各級幹部」之文義是否包括會員代表？(2)103 年 8 月 21 日簽訂團體協約前後，兩造間是否就工會幹部會務假形成慣例？如有，其會務假之慣例為何？以下說明之。

五、 判斷理由：

- (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之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及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之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成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不當影響、

妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。復按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得以不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配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入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別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 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、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意思要件即明(最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照)。

(二) 相對人於 104 年 12 月 4 日就申請人會員代表即盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人參與勞工教育講習，未予准假之行為；以及相對人於 105 年 4 月 29 日就申請人舉辦之教育訓練拒絕核給工安委員會勞方代表、勞退金監督委員會勞方代表、職福會委員、勞資會議勞方代表等人公假之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 關於團體協約第 13 條第 4 款：「乙方各級幹部出席勞工教育講習，每人每年以不超過 3 次為原則」，勞工教育講習之內容為何部分：

(1) 相對人主張：依據勞工教育實施辦法第 1 條規定：「為實施勞工教育，倡導勞工終身學習，以增進勞工生活知能，發揮敬業精神，提高工作效能，特訂定本辦法」，及同法第 7 條規定：「勞工教育應以勞動事務、知能及生活等教育為範圍」，勞工教育應與增進勞工專業知識或提升其生活知能有關；次依申請人於臺中市政府勞工局勞資爭議

調解程序所述，團體協約第 13 條第 4 款所定之「勞工教育講習」，以外部訓練為原則。故團體協約第 13 條第 4 款所定之「勞工教育講習」，以外部訓練為主，且應與增進勞工專業知識或提升其生活知能有關；然依相對人於 105 年 4 月 20 日第一次調查會議提出之相證 1 所示，系爭研習並無安排任何與增進勞工專業知識或提升其生活知能有關之課程，其主旨並敘明「為凝聚本會會員代表、小組長之向心力」，及申請人於前開調查會議中亦陳述系爭研習是針對小組長為服務組簡介及工會資訊介紹等，益徵系爭研習僅為內部聯誼活動，非屬與勞工教育有關之外部訓練課程等語。針對相對人之主張，申請人陳稱：申請人工會舉辦教育訓練、講習均屬工會自治範疇，104 年 12 月 4 日所舉辦「104 年會員代表暨小組長工會幹部研習」即屬工會辦理之教育訓練、講習，用以培訓各級幹部，無論講師是否外聘、亦無論是否由工會內部資深人員進行經驗傳承，確實係屬於增進勞工專業知識、提升生活知能，洵為勞工教育講習，無容相對人干預相對人內部活動之進行等語。

- (2) 經核系爭團體協約第 13 條第 4 款對於「勞工教育講習」並未予以定義，可知勞工教育講習之內容為何？兩造未有約定，但參照勞工教育實施辦法第 1 條規定：「為實施勞工教育，倡導勞工終身學習，以增進勞工生活知能，發揮敬業精神，提高工作效能，特訂定本辦法。」，及同法第 7 條規定：「勞工教育應以勞動事務、知能及生活等教育為範圍。」，並徵諸申請人代表人左耀南於本會第一次調查會議陳稱：「依照課程表，我們在服務組簡介及工會資訊介紹，針對我們小組長來瞭解如何推動會務及傳達國家法令等訊息、如何服務會員以及傳達訊息給工會等。另外在分組討論部分，我們原本有請外聘講師來做

勞動議題分享，但該講師不克前來，所以我們請工會秘書來做分享。在最後結尾時候，我們會請工會理事長或秘書做 Q&A 回答學員問題。」等語，可知本次勞工教育講習之內容包括工會資訊介紹、如何推動會務及傳達國家法令等，尚符合勞工教育實施辦法第 1 條、第 7 條規定意旨，堪認該次研習活動應屬於團體協約第 13 條第 4 款所指之勞工教育講習，相對人辯稱該次活動屬於工會內部聯誼活動一節，尚不足採信。何況，「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。」(本會 103 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照)，以此觀之，相對人雖非不得就工會請求會務假之相關文件為審酌，但申請人所提出會務假之文件若已經釋明與會務內容相關，即為已足，否則將留給相對人介入工會會務之空間甚明。

2. 次關於系爭團體協約第 13 條第 4 款所指「各級幹部」之文義是否包括會員代表部分：

- (1) 申請人之主張略為：(1) 工會章程組織及相關法規均有副知相對人，其中紀律懲戒處置辦法第三條規定：「本辦法適用於本會所有各類會員，以及各級幹部。前述所稱各級幹部包括，分組小組長、代表、功能委員會成員、會務組長、秘書、幹事、職員、理、監事會成員等」，該項定義從未改變。(2) 申請人代表人左耀南於本會第一次調查會議時稱：「(請問申請人上開辦法第 3 條，將秘書、幹事列為各級幹部緣由為何?) 當初是因為工會的運作都是由秘書、幹事來執行，為了能確實規範秘書、幹事執行代表大會或理監事會之決議，所以將他們列入各級

幹部當中。」等語。(3)團體協約第 11 條主要在規範理事長、副理事長、常務理事、監事會召集人以及理監事辦理會務公假之每月上限，乃為公假時數上限條款。至若如請假事由為研習，則申請人依據團體協約第 13 條第 4 款規定向相對人申請公假，此時，在研習的公假時數上仍須受團體協約第 13 條第 4 款規定每人每年以三次為限度之拘束，此為對申請人工會幹部請會務假的雙重管控，申請人也願意遵守。

- (2) 相對於此，相對人則抗辯略為：(1)依據申請人之組織系統表(相證 3)，會員代表即為會員，理事長、副理事長、執行秘書、監事會召集人、各功能委員會召集人等才是屬於各級幹部，並擔任一定管理工作之人，然會員代表即為會員，未屬於工會組織中任一單位或層級，亦無擔任管理工作，自非屬於團體協約第 13 條第 4 款所定之「各級幹部」。(2)參酌團體協約同章節即第二章工會活動之第 11 條規定，所列之幹部範圍為理事長、副理事長、常務理事、監事會召集人、理監事、各功能委員會召集人及執行秘書，並未將會員代表列入，則就體系解釋觀之，亦難將各級幹部擴大解釋及於會員代表。況團體協約第 13 條第 4 款就各級幹部出席勞工教育講習，以每人每年以不超過 3 次為原則，已有節制之意，則雙方擬定該款之真意自無可能有申請人所稱就各級幹部有故意保留彈性運用云云。(3)依據兩造第 9 次及第 10 次團體協約協商會議紀錄及其錄音檔(相證 4)，兩造於協商過程並未討論各級幹部之定義。(4)相對人於 103 年 8 月間上市並改制民營化時，為符合公司治理要求、保障投資人權益及兼顧工會立場，兩造乃簽訂團體協約以資遵循，關於工會會務假及公假之給予並於團體協約第二章「工會活動」有具體詳細之規定，故在團體協約簽訂後，兩造均

應受團體協約之拘束，無論相對人於尚未上市民營化且未簽訂團體協約簽訂之前，就工會會務假及公假為如何之處理方式，均再無參酌或援引之餘地。亦即，在團體協約簽訂後，本件爭議必須且僅能依據團體協約規定辦理，已無再討論兩造是否有慣例及其內容云云，否則無疑是使團體協約淪為具文等語。

- (3) 經綜合雙方主張，本會認為系爭團體協約第 13 條第 4 款所定之「各級幹部」之定義不明，尚待雙方進一步協商釐清，理由為：(1)觀察申請人紀律懲戒處置辦法第 3 條，固然規定各級幹部包括分組小組長、代表、功能委員會成員、會務組長、秘書、幹事、職員、理、監事會成員，本條規定採取廣義方式，將一般歸類為會務人員之秘書、幹事及職員等亦納入各級幹部之範圍，申請人並稱該項紀律懲戒處置辦法曾經副知相對人，但申請人就此並未舉證。其次，該項規定之目的在規範工會內部之紀律，亦與工會會務假無直接關連，申請人尚難援此為「各級幹部」之主張而向相對人請求工會會務假。(2)關於系爭團體協約第 11 條與第 13 條相互間之適用關係，兩造見解相異，申請人認為團體協約第 11 條主要在規範理事長等辦理會務公假之每月上限，至若如請假事由為研習，申請人則依據團體協約第 13 條第 4 款規定向相對人申請公假，此時，在研習的公假時數上仍須受團體協約第 13 條第 4 款規定每人每年以三次為限度之拘束，此為對申請人工會幹部請會務假的雙重管控等語；相較之下，相對人則認為第 11 條未將會員代表列入，則就體系解釋觀之，亦難將團體協約第 13 條第 4 款各級幹部擴大解釋及於會員代表等語。故而本會認為：鑑於團體協約就第 11 條與第 13 條間之相互關係與適用範圍並未有清楚規定，因之，兩造主張雖均各有所據，但何者方符合

兩造締結團體協約時之真意，尚不明朗。

3. 再者，就 103 年 8 月 21 日簽訂團體協約前後，兩造間是否就工會幹部會務假形成慣例？如有，其會務假之慣例為何？之爭執部分：

- (1) 按團體協約締結前若雙方已經形成會務假慣例，於團體協約締結後是否仍應繼續援用一節？本會認為：如果勞資雙方未有具體約定，則於適用之際，宜視個案事實探求當事人真意而定。以本件而言，申請人主張：申請人與相對人簽署團體協約，其目的係提升會員勞動條件以及工會保護，衡諸常理，在簽署團協以前已有慣例、已能獲准公假者，任何工會均不會因簽署團協而使狀況變得更差，亦即絕對不會使本來有的權益卻因簽署團協而變成沒有，此為事理之常等語；就此，相對人則稱：103 年 8 月間上市並改制民營化時，為符合公司治理等要求，兩造乃簽訂團體協約，關於工會會務假及公假之給予並於團體協約第二章「工會活動」有具體詳細之規定，故在團體協約簽訂後，兩造均應受團體協約之拘束，因之於未簽訂團體協約前，就工會會務假之處理方式，均再無參酌或援引之餘地等語。
- (2) 查 103 年 8 月 21 日為相對人民營化之日，當日兩造簽署團體協約。申請人主張在團體協約簽署前，舉辦類似工會活動時，申請會員代表公假，相對人均會准許，已經成為慣例等語。關於此點，相對人代理人於本會第一次調查會議已自承：「相對人公司在民國 103 年 8 月 21 日完成民營化，在此之前，兩造之間並無簽訂團體協約，也沒有針對工會幹部申請公假一事達成書面或口頭協議，本於勞資和諧關係，在民營化之前，舉辦類似系爭活動會議，並申請會員代表公假，相對人均會准許」等語（見本會第一次調查會議紀錄第 6、7 頁），次於答辯（六）

狀亦陳稱：「兩造於團體協約簽訂前，對於會務公假並無具體規範，除工會理、監事依據工會法第 36 條規定，得於每月五十小時之範圍內請公假辦理會務外，其他不論申請公假人員之職務或申請公假之事由為何，相對人公司過去基於勞資和諧，原則上均會准許」等語；他方面，申請人於 105 年 7 月 22 日陳報書亦陳明：「兩造簽署團協前，雙方就參與教育講習之公假慣例之適用對象，除會員代表外、確實包含小組長、幹事、各功能委員會成員與代表」，復提出 96、97 年申請會務假單獲准之證據（申證 6、7 號）佐證，經本會綜合判斷後，足認於簽署團體協約前，兩造對於准許申請人會員代表申請教育講習會務假一節已經成為慣例。

- (3) 至於兩造簽署團體協約後，相對人主張：在民營化之後，公司的經營必須更符合公司治理規定，才能符合民營化後對於股東的責任，因此與工會之間的事務，雙方透過 103 年 8 月所成立的團體協約以資遵循。在團體協約當中第 11 條、12 條、13 條、21 條等針對請假有所規定，兩造之間不宜再以民營化之前的請假慣例，做為團體協約簽訂後的請假依據等語。針對相對人之說明，申請人則提出下列事證：(1)103 年 12 月 8 日辦理「103 年第四梯次工會幹部研習第六屆會員代表及第十一屆小組長勞工教育研習」，依據申證八第 1-4 頁係小組長之假單，申證十六則為會員代表假單，當時相對人均予准假。(2)104 年 1 月 13 日舉辦「104 年第二梯次工會幹部研習-會員代表研習會」，會員代表以工會各級幹部身分請公假參與研習，相對人均予准假，此有申證十三可資佐證。(3)104 年 4 月 14 日舉辦「104 年第三梯次工會幹部研習-政策諮詢委員研習會」，政策諮詢委員會成員參與研習，均獲相對人准假，此有申證十四可證。(4)104 年 4 月 23 日

舉辦「104 年第三梯次工會幹部研習-各功能委員研習會」，當時相對人對於各功能委員會成員均予准假，此有申證八第 5 頁以下可證。(5)104 年 8 月 10 日舉辦「104 年第六梯次工會幹部研習-政策諮詢委員研習會」，相對人對於政策諮詢委員會成員參與研習，均核給公假，此有申證十五可證。根據上述事證申請人主張兩造間舉辦類似活動時，相對人准許小組長、會員代表及各委員會成員會務公假，已經成為慣例等語。對此，本會徵諸本會第四次調查會議，申請人代表人陳稱：「申證 13 會務公假申請單所載葉○○、李乙○○、林丁○○、于○○、胡○○、許乙○○、鄭甲○○、柯○○皆僅具會員代表身分，而相對人仍准予會務公假」、「申證 14 會務公假申請單所載鄭乙○○、姜○○是政策諮詢委員會召集人、執行秘書，是依照團體協約第 11 條規定准假。高○○(勞資會議採雙主席制，高○○被推選為勞方主席)、陳乙○○是單純的勞資會議勞方代表；張乙○○、王甲○○是單純的政策諮詢委員會委員；蔡○○是政策諮詢委員會的委員且身兼工會幹事。這些人相對人都有准假。」、「(請兩造說明 105 年 5 月 25 日補充理由(四)書之申證 15)除編號 11 王乙○○是單純的工會會員代表，其餘皆詳如申證 14 之陳述。」、「一、申證 16「103 年度第四梯次工會幹部研習第六屆會員代表及第十一屆小組組長勞工教育研習」-第十一屆小組長，所載呂○○、徐○○、周○○、蔡○○、劉○○、陳丙○○、陳丁○○、薛○○、陳戊○○、陳甲○○僅具會員代表身分，但相對人仍然准假。二、申證 16「103 年度第四梯次工會幹部研習第六屆會員代表及第十一屆小組組長勞工教育研習」-第六屆會員代表，所載葉○○、林丁○○、于○○、胡○○、許乙○○、盧○○、黃○○、吳○○、張甲○○、莊○○

僅具會員代表身分，但相對人仍然准假。」等語，並審酌上開申請人所提各項於協約簽訂後仍獲准請假之事例，認為申請人前揭主張，應為可採。

- (4) 相對人固然於本會第四次調查會議時辯稱：「團體協約簽訂之後相對人對於申請人相關人員申請會務假是否准假即應考量申請人在工會擔任的職務，以及依據團體協約的條文，而非申請人在請假時自行記載職務的身分。在實際執行准假作業時，相對人在事後發現承辦人員在判斷請假與否的過程當中，並未嚴格遵守前述原則，以致確實有對於不具有工會幹部身分的人卻准予依團體協約第 13 條第 4 款准假的情形」云云。然而如上所述，兩造簽署團體協約後，相對人分別於 103 年 12 月 8 日、104 年 1 月 13 日、104 年 4 月 14 日、104 年 4 月 23 日及 104 年 8 月 10 日准許申請人會員代表、政策諮詢委員會成員、各功能委員會成員等會務公假以便出席類似工會活動，本會自得認為相對人係延續簽署團體協約前之慣例而予准假，相對人辯稱係承辦人員於判斷請假與否過程終未遵守規則所致云云，除未能舉證以實其說，且與前開本會審酌事證所認定之事實相左，尚不能採信。再者，相對人於本會審理過程中雖主張出民營化時所簽署之團體協約已就工會幹部會務公假有所規範，故應以團體協約之規定為準云云，但查相對人此項抗辯係於本會審理時方才提出，且對於上述簽署團體協約後多次核給會員代表會務公假一事，相對人亦難以自圓其說，從而相對人對於違反雙方間有關會務公假之慣例一節，尚難謂無認識。
4. 據上，相對人違反兩造間就會務公假之慣例，對於申請人 104 年 12 月 4 日舉辦之「104 年會員代表暨小組長幹部研習」，不准許會員代表即盧○○、張甲○○、施○○、林甲

○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人會務假，顯然影響申請人工會會務之推動；其次，就申請人105年4月29日舉辦之「工會幹部與各功能委員會教育訓練」，相對人拒絕核給工安委員會勞方代表、勞退金監督委員會勞方代表、職福會委員、勞資會議勞方代表等人公假之行為，致申請人工會取消活動，亦已影響申請人工會會務之運作。相對人上開二行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，堪予認定。

六、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項規定之不當勞動行為而依同條第2項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；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。本會審酌因相對人公司拒絕給予申請人工會幹部即會員代表盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人公假，致該等十人必須改以自己特別休假方能參與工會活動等情，爰命相對人應將

申請人工會幹部即會員代表盧○○、張甲○○、施○○、林甲○○、蕭○○、黃○○、李甲○○、陳甲○○、劉○○、蔡○○等十人出席 104 年 12 月 4 日勞工教育講習之請假假別，改為核給公假。

七、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，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。

八、據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 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

劉師婷

林振煌

王能君

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

康長健

中 華 民 國 1 0 5 年 7 月 2 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。