

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 29 號

申 請 人：長春人造樹脂廠股份有限公司麥寮廠企業工會
住雲林縣麥寮鄉崙後村 2 鄰沙崙後 29 號

兼 代 表 人：程嘉輝
住雲林縣

申 請 人：張登貴
住雲林縣

共 同 代 理 人：吳甲○○
住雲林縣

相 對 人：長春人造樹脂廠股份有限公司
設高雄市大寮區華西路 8 號

代 表 人：廖龍星
住臺北市

代 理 人：李○○、王○○
住臺北市

3 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
4 （下稱本會）於民國（以下均同）111 年 2 月 11 日詢問程序終結，並
5 於同日作成裁決如下：

6 主 文

7 一、申請人有關請求確認相對人否准申請人程嘉輝 110 年 7 月 30 日
8 上半日之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
9 款之不當勞動行為；及確認相對人否准申請人張登貴 110 年 7 月

1 30 日上半日、8 月 12 日全日之會務假申請，構成工會法第 35 條
2 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；及確認相對人否准申請
3 人工會副理事長劉○○110 年 7 月 30 日上半日、理事吳乙○○110
4 年 7 月 30 日上半日、理事吳丙○○110 年 7 月 30 日上半日及 8
5 月 16 日全日之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
6 不當勞動行為等部分，均不受理。

7 二、相對人否准申請人程嘉輝 110 年 4 月 14 日上半日、5 月 28 日下
8 半日、6 月 4 日下半日、8 月 24 日上半日、8 月 30 日上半日、9
9 月 2 日下半日、9 月 6 日上半日、9 月 9 日上半日、10 月 5 日全
10 日及 10 月 18 日全日會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
11 第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

12 三、相對人否准申請人張登貴 110 年 6 月 4 日下半日及 10 月 5 日全
13 日會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之
14 不當勞動行為。

15 四、相對人否准申請人工會副理事長劉○○110 年 6 月 4 日下半日、
16 10 月 20 日全日及 11 月 30 日上半日會務假之行為，構成工會法
17 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

18 五、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，核給申請人程嘉
19 輝 110 年 4 月 14 日上半日、10 月 5 日全日、10 月 18 日全日及
20 申請人張登貴 110 年 10 月 5 日全日之會務假，並將核給會務假
21 證明送交勞動部存查。

22 六、申請人其餘請求駁回。

23 **事實及理由**

1 壹、 程序部分：

2 一、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
3 不得追加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟
4 標的之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴
5 訟法第 256 條規定參照），故是否允許申請人追加、變更或僅
6 補充或更正陳述，本會均有裁量權（最高行政法院 104 年度判
7 字第 440 號判決及本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參
8 照）。次按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因
9 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
10 裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2
11 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第
12 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法
13 第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第
14 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」又基於工
15 會法第 35 條第 1 項及第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39
16 條第 2 項規定者，裁決委員應作成不受理之決定，但其情形可
17 補正者，應先限期令其補正。勞資爭議處理法第 41 條第 1 項
18 與同法第 51 條第 1 項定有明文。另「裁決之申請，有下列情
19 形之一者，裁決委員會應作成不受理之決定：一、有違反本法
20 第 39 條第 2 項規定。」不當勞動裁決辦法第 15 條第 1 項第 1
21 款亦有明文。

22 二、查申請人申請裁決時原請求事項為「一、確認相對人否准申請
23 人工會理監事會職人員 109 年 12 月 14 日雲林縣六輕工業區企

1 業工會聯合會舉辦教育訓練課程，110 年 3、4、5、6 月會務
2 公假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款和第 5 款之不當
3 勞動行為。二、確認相對人未核給申請人程嘉輝於 12 月 14 日、
4 2 月 1 日、2 月 5 日、3 月 5 日、3 月 11 日、3 月 19 日、3 月
5 26 日、4 月 13 日、4 月 14 日、4 月 15 日、4 月 29 日、5 月 6
6 日、5 月 18 日、5 月 20 日、5 月 21 日、5 月 27 日、5 月 28
7 日、6 月 3 日、6 月 4 日、6 月 17 日、6 月 18 日、6 月 21 日、
8 6 月 24 日會務公假之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
9 第 5 款之不當勞動行為。三、確認相對人應核給申請人程嘉輝
10 前述未核之會務公假。」而後申請人於 110 年 11 月 15 日以補
11 充理由書狀（一），將原請求裁決事項主張 109 年 12 月 14 日、
12 110 年 2 月 1、5 日、3 月 5、11、19、26 日及 4 月 13 日等期
13 日之會務假爭議撤回，同時追加 10 月 5 日、10 月 18 日、7 月
14 30 日、8 月 12 日、8 月 16 日、10 月 20 日及追加拖延核准部
15 分會務假，並為部分請求事項之變更。申請人復於 110 年 11
16 月 30 日補充理由書狀（二）變更申請裁決事項為「一、請求
17 確認相對人否准申請人工會理事長程嘉輝於 4 月 14 日（按申
18 請人誤繕為 4 月 1 日）上半日、5 月 28 日下午半日、6 月 4 日下
19 半日（按為原請求裁決事項，於補充理由書狀（二）漏列，惟
20 申請人維持主張，見 111 年 2 月 11 日詢問會議紀錄第 2 頁）、
21 7 月 30 日上午半日、8 月 24 日上午半日、8 月 30 日上午半日、9 月
22 2 日下午半日、9 月 6 日上午半日、9 月 9 日上午半日、10 月 5 日全
23 日、10 月 18 日全日之會務假申請，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。二、請求確認相對人否准申請人工會監事張登貴 6 月 4 日下午日、7 月 30 日上午日、8 月 12 日全日、10 月 5 日全日之會務假申請，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。三、請求確認相對人否准申請人工會副理事長劉○○6 月 4 日下午日、7 月 30 日上午日、10 月 20 日全日、11 月 30 日上午日 10-12 時、理事吳乙○○7 月 30 日上午日、理事吳丙○○7 月 30 日上午日、8 月 16 日全日之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。四、相對人應返還申請人程嘉輝 4 月 14 日上午日、10 月 5 日全日、10 月 18 日全日，及張登貴 10 月 5 日全日之特休假。五、往後申請人工會理監事有說明相關會務事由、且不違反工會法 36 條範圍之會務假申請，相對人不得干涉出席人數，均應核給會務公假。」本會認為申請人請求裁決事項均為會務假爭議，所追加之會務假爭議亦仍屬相類爭議之延續，且追加後不致影響程序之進行，對相對人於程序上亦無不利益，爰同意申請人之追加，本會並以申請人最終請求裁決事項所涉及之事實，作為本件裁決審理之範圍。

三、惟查申請人於 110 年 11 月 16 日第 1 次調查會議時始追加 110 年 7 月份以後會務假爭議（見當日會議紀錄第 3 頁），其中 7 月 30 日上午日、8 月 12 日全日及 8 月 16 日全日等會務假爭議，顯已超過上開勞資爭議處理法之 90 日期間，是本件申請人請求確認「相對人否准申請人程嘉輝 110 年 7 月 30 日上午日之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款

1 之不當勞動行為」、「相對人否准申請人張登貴 110 年 7 月 30
2 日上半日、8 月 12 日全日之會務假申請，構成工會法第 35 條
3 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為」、「相對人否准申請人
4 工會副理事長劉○○110 年 7 月 30 日上半日、理事吳乙○○110
5 年 7 月 30 日上半日、理事吳丙○○110 年 7 月 30 日上半日及
6 8 月 16 日全日之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
7 款之不當勞動行為」部分，均應為不受理。

8 貳、實體部分：

9 一、申請人之主張及聲明：

10 (一) 申請人工會幹部等人依法申請會務公假，遭相對人拒絕或拖
11 延，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行
12 為：

- 13 1. 相對人無理否准或拖延申請人工會幹部會務假申請，該無理
14 否准申請部分，包括 110 年 4 月 14 日上半日「勞動節禮物處
15 理」(申證 15)、10 月 18 日全日「職業災害保障制度講座」
16 (申證 16)，導致程嘉輝請特休假辦理會務。至於無理拖延
17 核准會務假，則包括原訂 5 月 28 日下午日(延宕至 5 月 31
18 日下午日)「麥寮郵局、工會會務」(申證 17)、原訂 8 月 24
19 日上半日、8 月 30 日上半日、9 月 2 日下午日、9 月 6 日上
20 半日、9 月 9 日上半日「理監事會議記錄、辦理日常會務」(延
21 宕至 9 月 14 日下午日)(申證 18)。且相對人無理縮限辦理
22 會務人數，包括 6 月 4 日下午日「討論工會會務問題」(程嘉
23 輝、張登貴、劉○○3 人未核准)(申證 19)、7 月 30 日上半

1 日「工會會務討論」(程嘉輝、張登貴、劉○○、吳乙○○、
2 吳丙○○、丁○○6人未核准)(申證20)、8月12日全日「六
3 輕聯合會理監事會」(申請2人，張登貴1人未核准)(申證
4 21)、8月16日全日「林甲○○、林乙○○父親告別式」(申
5 請3人，吳丙○○1人未核准)(申證22)、10月5日全日「雲
6 林縣110年性騷擾防治教育訓練、會務辦理」(申請2人，相
7 對人僅同意1人出席，後2人程嘉輝、張登貴均以特休假出
8 席)(申證23)、10月20日全日「雲林縣110年度勞資爭議
9 處理業務及勞工法令研習會教育訓練、會務辦理」(申請3
10 人，相對人僅同意2人出席，後申請人副理事長劉○○無法
11 出席)(申證24)。

12 2. 各請假期日准否資料列明如(申證26)，該表可明顯看到相對
13 人否准申請人工會理監事會務假時，多數皆未說明理由，明
14 顯相對人並非正當行使准駁權，而是刻意妨害工會運作、對
15 申請人工會進行支配介入。另申請人工會從未見過(相證5)
16 會務假准否說明文件，相對人臨訟辯稱一再要求申請人工會
17 釋明，卻皆無事證，顯然有惡意欺騙之嫌疑。且申請人工會
18 亦未曾同意相證1所示之請假規則，勞資雙方未就此達成共
19 識。

20 3. 相對人針對申請人工會理監事會務假申請不予核准或拖延，
21 導致申請人以特休假辦理會務，或導致無法辦理會務，相對
22 人又不說明否准理由，明顯影響工會會務運作，具有不當勞
23 動行為之意識。

1 (二) 請求裁決事項：

2 1. 請求確認相對人否准申請人工會理事長程嘉輝於 110 年 4 月
3 14 日上午日、5 月 28 日下午日、6 月 4 日下午日、7 月 30 日
4 上半日、8 月 24 日上午日、8 月 30 日上午日、9 月 2 日下午
5 日、9 月 6 日上午日、9 月 9 日上午日、10 月 5 日全日、10
6 月 18 日全日之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
7 款及第 5 款之不當勞動行為。。

8 2. 請求確認相對人否准申請人工會監事張登貴 6 月 4 日下午
9 日、7 月 30 日上午日、8 月 12 日全日、10 月 5 日全日之會務
10 假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞
11 動行為。

12 3. 請求確認相對人否准申請人工會副理事長劉○○6 月 4 日下
13 半日、7 月 30 日上午日、10 月 20 日全日、11 月 30 日上午
14 10 時至 12 時；理事吳乙○○7 月 30 日上午日、理事吳丙○
15 ○7 月 30 日上午日、8 月 16 日全日之會務假申請，構成工會
16 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

17 4. 相對人應返還申請人程嘉輝 4 月 14 日上午日、10 月 5 日全
18 日、10 月 18 日全日及申請人張登貴 10 月 5 日全日之特休假。

19 5. 往後申請人工會理監事有說明相關會務事由、且不違反工會
20 法第 36 條範圍之會務假申請，相對人不得干涉出席人數，均
21 應核給會務公假。

22 (三) 其餘主張及理由，詳如調查程序會議紀錄及申請人提出之書
23 狀與證物。

1 二、相對人之答辯及聲明：

2 (一) 雇主得依法、合理行使會務假准駁權，申請人主張會務假准
3 駁有違工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為云
4 云，認事用法顯有違誤。

5 1. 依最高法院 90 年度台上字第 2282 號判決及最高法院 99 年度
6 台上字第 2054 號判決見解，勞工請會務公假有據實說明會務
7 之必要性及辦理所需時間之義務，而雇主亦有審酌會務內容
8 是否屬實及辦理時間與公假時數是否相當之准駁權，既然雇
9 主尚需判斷事務繁簡與公假期間是否相當，則要求勞工提出
10 釋明並要求證明文件，乃係雇主行使其監督管理權，於法並
11 無不合。最高行政法院 109 年判字第 208 號判決指出：雇主
12 對請會務假是否合乎「於工作時間內有辦理會務必要者」仍
13 有依個案事實加以認定、審酌之權。

14 2. 是以，工會幹部於工作時間內辦理會務，雇主當有審酌是否
15 屬會務範圍內，是否具有辦理會務必要性、辦理會務所需時
16 間，審酌尚應包含參與人數，如未涵蓋人數判斷，則雇主認
17 定、審酌權如同虛設。因申請人申請會務公假無理由，相對
18 人准駁理由列明於陳述意見（二）書附表 1。

19 3. 申請人意圖隱喻相對人無權就會務公假審酌餘地，一經其提
20 出申請，即應照准。惟相對人審酌會務假之必要性與繁簡度，
21 業已充分審酌事件性質與當時客觀環境，難認有涵攝違誤之
22 處。申請人不願與雇主誠摯協商，於前案 108 年勞裁字第 32
23 號案經委員勸諭和解，惟申請人拒絕協商方案，又不提出具

1 體請求而自行撤回。一味要求工會法第 36 條之理事長半日或
2 全日，理、監事每月 50 小時之會務假，其圖謀以會務公假逸
3 脫勞務給付義務甚明，既無誠信協商意願，又屢屢提出會務
4 假爭議案件，其主張自難憑採。

5 (二) 申請人主張 110 年 6 月 4 日下午日(程嘉輝、張登貴、劉○○3
6 人)、7 月 30 日上午日(程嘉輝、張登貴、劉○○、吳乙○○、
7 吳丙○○、丁○○)、8 月 12 日全日(張登貴)、8 月 16 日全
8 日(吳丙○○)、10 月 20 日全日(劉○○)之會務申請有違
9 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為云云，為
10 任意指摘，於法無據。

11 1. 劉○○、吳乙○○、吳丙○○、丁○○並非本案申請人，亦
12 未委任申請人代為請求，既無申請亦無委任，其權益是否受
13 損亦不明確，是否為本案決定效力所及，非無疑問。且丁○○
14 不具工會理、監事資格；8 月 12 日全日(張登貴)參與工會
15 聯合組織之會務範圍，然其不具備六輕聯合會理、監事資格，
16 未予會務公假誠屬當然。

17 2. 依工會法第 36 條第 2 項企業工會與雇主無前項約定者，其理
18 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
19 圍內，請公假辦理會務。考其意旨乃係因我國工會規模不大，
20 財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，所為之特別
21 規定，惟其僅得在辦理會務範圍內始得請公假，且所稱之半
22 日或全日、每月 50 小時等乃僅為最高時數限制，並非勞工一
23 旦以辦理會務請假，雇主即應照准。雇主對於會務之事由，

1 未逾越過度支配介入界線內，自有審究、要求提出釋明或證
2 明文件之權。

3 (三) 工會法第 32 條第 2 項就理監事會務公假，雖未明定參與會務
4 人數，因會務辦理之態樣繁簡或參與活動不同，應視具體個
5 案援依比例原則審認。

6 1. 臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1506 號判決認為：「當員
7 工兼具工會幹部身分，其工作勤務義務與工會職務義務衝突
8 時，為保證工會活動之順利，勤務義務固應退讓，此即訂立
9 工會法第 36 條之基礎，可認其所採取之允給會務公假之方法
10 有助於推動工會活動目的之達成。惟員工成為工會幹部之連
11 結因素，乃基於勞資雙方之契約關係，縱個別契約義務面對
12 具公益性質之工會職務，應為退讓，惟其限度內仍不應逾越
13 契約關係之基本要求。勞方之於資方，除了挹注心力共創企
14 業利潤之積極面相外，謹慎執事無損資方利益，則應為最低
15 程度之要求。本此，勞動裁決委員會對於資方否准會務公假
16 所涉不當勞動行為之評價，應審認事實，併同考量會務公假
17 之必要性，及衡量其對資方之影響，有無目的之達成與手段
18 之損害間顯然失衡之違反比例原則之情事。倘會務公假於其
19 事由滿足時，即處於不可動搖之地位，則顯然向勞工團結權
20 過度傾斜，而置資方營業權之保障於不顧」。

21 2. 基於相對人所處行業為石油化學工業，所處工作環境與生產
22 製程、設備，多為高壓、高溫、具易燃、易爆等高風險情境，
23 如生有些微事故，將為社會焦點且成群眾鞭撻之眾矢之的，

1 如縱容申請人理、監事等多人請假（其理監事人數約為會員
2 人數之 14%，約為員工總人數之 10%），相對人勢必尋找其他
3 相應人力填補，基於化工廠 24 小時連續製程營運，採 4 班 3
4 輪輪班制，欲再找多餘人力臨時填補工會幹部人力，實屬不
5 易。申請人未顧及相對人所處行業特性，無理要求以工會法
6 第 36 條第 2 項相繩相對人同意其不論會務之繁簡或必要性一
7 律核准提交之人數，將置相對人營運風險於不顧，且視相對
8 人管理監督權於無物，實已違反比例原則，亦有背於契約關
9 係之忠誠服勞務義務。

10 (四) 相對人給予申請人幹部會務公假時數（廠內及廠外），不亞於
11 同廠區之友會，更甚於會員人數 10 倍以上之友廠企業工會，
12 申請人卻屢屢提出爭議，有違誠信原則。

13 1. 相對人高雄廠企業工會及大發廠區之三家工會會務假時數及
14 平均天數，統計如陳述意見書表 1；相對人及其關係企業 107
15 年後成立之三家工會會務假時數及平均天數，統計如陳述意
16 見書表 2。

17 2. 會員人數為申請人工會約 10 倍之工會，會務假時數均不及申
18 請人，另同時期成立之三家工會，會員人數與申請人工會相
19 當，長春石化大發廠企業工會會務公假時數亦遠不及於申請
20 人。據此，申請人不思促進勞工團結，提升勞工地位及改善
21 勞工生活，反而接二連三為工會幹部享有會務假利益屢屢提
22 出爭議，假借工會幹部身分謀取免服勞務義務利益，實有違
23 全體會員付託及工會法第 1 條立法意旨。

1 (五) 相對人自始無不當影響、妨礙或限制申請人之工會成立、組
2 織或活動之行為之認識與動機，無由構成工會法第 35 條第 1
3 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

- 4 1. 相對人並未阻擾其招募會員成立工會，成立後給予其會務公
5 假准駁上之便利以辦理行政業務，告知將提供工會辦公室、
6 電腦、電話等供其使用，如需開會亦可借用會議室（相證 8），
7 廠方亦協助代扣會員會費，更有從寬同意工會幹部得以會務
8 公假參與會員親屬告別式之情（參申證 22）。
- 9 2. 申請人廠區內共計 4 家工會，相對人對於會務假時間與人數
10 准駁均秉持同一判斷基準，於廠內會務假僅需釋明，廠外會
11 務假應有證明文件，均符合貴會及司法實務見解歷來要求。
- 12 3. 相對人並無不利益對待申請人或過度干預介入申請人會務活
13 動之認識與動機；反觀申請人提起 2 次裁決爭議，均僅空言
14 泛泛指稱相對人介入工會組織、運作或有礙工會自主性等，
15 卻從未釋明被駁回會務之必要性及將如何影響工會自主，或
16 阻礙其組織運作、活動或致其無法達成工會任務，斷傷工會
17 法第 1 條之立法意旨。

18 (六) 答辯聲明：

19 駁回申請人之裁決申請。

20 (七) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

21 三、雙方不爭執之事實：

22 (一) 申請人工會於 107 年 11 月 22 日成立；申請人程嘉輝為工會
23 理事長、申請人張登貴為工會監事。

1 (二) 申請人工會現行請假方式為提出「長春人造樹脂廠股份有限
2 公司麥寮廠企業工會會務假批示單」並記載事由、日期、請
3 假人員、部門、班別、代理人、請假期間、廠內或廠外，如
4 廠外活動則檢具資料申請。

5 (三) 申請人程嘉輝 110 年 4 月 14 日上午日、10 月 5 日全日及 10
6 月 18 日全日之差勤狀況為申請特休假獲准；申請人張登貴
7 110 年 10 月 5 日全日差勤狀況亦係申請特休假獲准。

8 (四) 本件申請人主張之系爭請假期間所屬月份，加計所主張應核
9 會務假而未核假之時數後，申請人工會幹部請假時數均在每
10 月 50 小時範圍內。

11 四、本案爭點：

12 相對人否准申請人程嘉輝、申請人張登貴及申請人工會副理事
13 長劉○○各於 110 年 4 月 14 日上午日、5 月 28 日下午日、6 月
14 4 日下午日、8 月 24 日上午日、8 月 30 日上午日、9 月 2 日下
15 半日、9 月 6 日上午日、9 月 9 日上午日、10 月 5 日全日、10
16 月 18 日全日、10 月 20 日全日以及 11 月 30 日上午日之會務假
17 行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當
18 勞動行為？

19 五、判斷理由：

20 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以
21 其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商
22 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
23 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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

(二) 次按 100 年 5 月 1 日修正施行工會法第 36 條規定：「(第 1 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 2 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 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」。又為明定工會理事、監事得請公假辦理會務之範圍，以免勞資雙方於會務之認定產生爭議，100 年 4 月 29 日修正發布，100 年 5 月 1 日施行之該法施行細則第 32 條則規定：

「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

1 關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」；嗣為消弭
2 工會辦理選舉所衍生會務假之爭議，爰修正上開施行細則，
3 增訂工會理事、監事辦理工會選舉得請公假辦理會務之範
4 圍，而為現行施行細則第 32 條規定：「本法第 36 條所定辦理
5 會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、
6 辦理『選舉』或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦
7 理日常業務。……（其餘規定同增訂前）」，可知企業工會之
8 理、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，得先與雇主約
9 定，由雇主給予一定時數之公假；如無約定，則工會理、監
10 事有前揭細則第 32 條所定辦理會務範圍之事項者，即可於上
11 開法定時數範圍內請會務公假辦理會務。不論有無約定，會
12 務假之申請固為工會理、監事之權利，惟其申請會務假，須
13 基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不
14 得濫用會務假之權利；另一方面，雇主對於工會會務假固有
15 准駁之權利，惟亦不得濫用會務假之准駁權，藉此妨礙工會
16 理、監事申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制工會
17 之組織、活動（本會 102 年勞裁字第 17 號、105 年勞裁字第
18 30 號等裁決決定、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661
19 號判決等要旨可參）。據此，本會應依序審酌兩造間就會務假
20 有無約定、申請人工會幹部所申請之系爭請假期日會務假是
21 否基於會務之必要性所為、有無濫用會務假權利，及相對人
22 就該申請之准駁有無權利濫用之情而構成不當勞動行為。

23 (三) 續按雇主於不准工會或工會幹部所提出之會務假申請時，是

1 否有告知不准假理由之義務，法雖無明文，但基於誠信及為
2 使勞資間良善溝通，即雇主於不准假時明確告知其不准假理
3 由，將能使工會明確知悉不准假之原因，俾以作為雙方日後
4 遵循之依據，復考量勞資雙方就會務假准否發生爭議時，雇
5 主明示之否准理由亦有利於適法性或權利濫用與否之判斷，
6 故本會認為雇主應於不准假時即明確告知理由。如未予告知
7 而在日後發生會務假爭議時，基於衡平、誠信及考量雇主對
8 不准假理由之資訊優勢掌控等因素，應課以雇主較高之舉證
9 與說明責任，除非雇主可以證明其有不准假之正當事由，且
10 無權利濫用情事，否則該不具理由之不准假行為即可能被認
11 定構成不當勞動行為。

12 (四) 本件申請人工會主張相對人否准申請人程嘉輝、申請人張登
13 貴及申請人工會副理事長劉○○各於 110 年 4 月 14 日上半
14 日、5 月 28 日下午日、6 月 4 日下午日、8 月 24 日上午日、
15 8 月 30 日上午日、9 月 2 日下午日、9 月 6 日上午日、9 月 9
16 日上午日、10 月 5 日全日、10 月 18 日全日、10 月 20 日全
17 日以及 11 月 30 日上午日之會務假行為，構成工會法第 35 條
18 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語。相對人則以已
19 有公司請假規則，並獲申請人工會之同意，其會務假申請自
20 應依該規則辦理，相對人並無不當勞動行為之動機與認識；
21 且與申請人工會同處共同廠區之其他 4 家工會，相對人亦基
22 於請求會務假時間、人數給予同標準之准駁；另相對人依據
23 司法實務見解而針對「工作時間內有無辦理會務必要者」予

1 以個案認定、審酌而為會務假准駁，且申請人亦有未予釋明
2 之情事，考量人力分配與辦理會務之必要性，不予同意前述
3 所申請之會務公假，並非不當勞動行為等語，茲為抗辯。故
4 首應查明者，即為兩造有無針對會務假作成依照相對人公司
5 請假規則辦理之約定？對此，相對人固提出相證 1 所示公司
6 請假規則，惟觀諸該規則規定，例如廠外公假與廠內會務辦
7 理事由，必須分填兩張假單，姑不論與兩造現行會務假運作
8 並不相符，能否謂兩造已依該規則達成合意而值得存疑外，
9 相對人雖於數次會議中曾單方面告知申請人代表應依公司請
10 假規定辦理，但實際上未見雙方就此有達成任何共識。故本
11 件在兩造未有就會務假達成共識之前提下，須就申請人會務
12 假申請有無違反工會法第 36 條第 2 項、工會法施行細則第
13 32 條規定，作為判斷與審酌依據。

14 (五) 相對人否准申請人程嘉輝 110 年 4 月 14 日上午半日、5 月 28
15 日下午半日、6 月 4 日下午半日、8 月 24 日上午半日、8 月 30 日上
16 半日、9 月 2 日下午半日、9 月 6 日上午半日、9 月 9 日上午半日、
17 10 月 5 日全日及 10 月 18 日全日之會務假行為，構成工會法
18 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

19 1. 110 年 4 月 14 日上午半日會務假部分：

20 申請人主張申請人工會理事長程嘉輝於會務假批示單提出
21 110 年 4 月 14 日上午半日，在廠外辦理勞動節禮物處理之會務
22 假申請，惟卻遭相對人不具理由否准（見申證 15）。觀諸上
23 開會務假批示單之內容，相對人並未於其上註記不准假理

1 由，按前述說明，在相對人全然不具理由即不准會務假之情
2 形下，如未能舉證證明該不准假具有正當性且雇主不准假無
3 權利濫用之情，即可能被認定構成不當勞動行為。而依相對
4 人提出之會務假記錄說明（見相證 5），其中編號 95 部分之
5 記錄記載未核准理由為「這週已核准兩天下半日會務假」，同
6 時括號註明「未附函文或邀請函會務假只核下半日時段」，惟
7 程嘉輝所為該次會務假申請，業已釋明為「辦理勞動節禮物
8 處理」，應屬工會法施行細則第 32 條第 1 款規定「辦理該工
9 會之事務」範疇，且該活動非屬外部單位邀約，難以苛求其
10 檢具函文或邀請函，該會務假之申請亦無明顯可見其有權利
11 濫用之情事，相對人復無進一步舉證證明有何不能准假之正
12 當事由，則相對人僅以「這週已核准兩天下半日會務假」為
13 由否准其會務假，在未有勞資協商或共識下逕由雇主單方面
14 決定工會每週僅能有 2 個半天從事會務，並無理由且非無權
15 利濫用之情，明顯已介入並干預申請人工會之運作，而構成
16 工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

17 2. 110 年 5 月 28 日下午半日會務假部分：

18 申請人申請上開日期下半日之會務假，該會務假批示單上所
19 載申請事由則為「麥寮郵局、工會會務」；相對人同樣在前述
20 批示單上未予核准，亦未記載不准假之理由（見申證 17）。
21 查前述會務假申請係以工會法施行細則第 32 條第 1 款辦理工
22 會會務為由而提出，且無明顯濫用權利情形，應予准許。相
23 對人全然不具理由地不准假，如前所述已有未當，而觀諸相

1 對人所提出相證 5 編號 139 之記載理由為「這週已核准兩天下
2 下半日會務假」，以此逕為拒絕核給會務假之理由，難謂不准
3 假之正當理由，故其不准假之行為實有不當介入工會運作之
4 情，復參後續申請人於 110 年 5 月 31 日下午日以相同事由申
5 請會務假，相對人即准許之事實，可見相對人率自決定對申
6 請人何時准假或不准假，顯然透過會務假准駁方式介入工會
7 辦理會務，尤有妨礙工會運作之自主性，其行為已不當影響、
8 妨礙及限制申請人之工會活動，而構成工會法第 35 條第 1 項
9 第 5 款不當勞動行為。

10 3. 110 年 6 月 4 日下午日之會務申請部分：

11 申請人工會一次申請理事長即申請人程嘉輝、監事即申請人
12 張登貴及申請人工會副理事長劉○○6 月 4 日下午日之會務
13 假，申請事由為「討論工會會務問題」；相對人同樣在前述會
14 務假批示單上未同意准假，亦未有任何不准假理由之記載（見
15 申證 19）。而相對人嗣於裁決程序中始提出相證 5、編號 147
16 之記載不准假理由為「這週已核准兩天下半日會務假」，則同
17 前述，本件勞資雙方就會務假部分並未有約定，相對人不得
18 逕以每週核准 2 日會務假為由而限制申請人程嘉輝依工會法
19 第 36 條第 2 項規定行使會務假權利，且相對人此舉已明顯介
20 入申請人工會運作，堪認相對人拒絕該日會務假申請而有影
21 響、妨礙及限制工會運作之情，故構成工會法第 35 條第 1 項
22 第 5 款之不當勞動行為。至相對人嗣辯稱不准假原因為申請
23 人未予釋明云云，觀諸相證 5 兩造間之申請會務假互動紀

1 錄，相對人於斯時並未認申請人工會有釋明不足或應予釋明
2 之情事，且在本會調查期間，亦未能具體說明何時要求申請
3 人釋明或申請人有拒絕釋明等情事，故相對人真正不准假理
4 由應係前述「這週已核准兩天下半日會務假」，而與是否釋明
5 請假理由無關，相對人上開抗辯，不足採信。

6 4. 110 年 8 月 24 日上午半日、8 月 30 日上午半日、9 月 2 日下午半日、
7 9 月 6 日上午半日及 9 月 9 日上午半日等會務假部分：

8 申請人程嘉輝同樣以「理監事會議記錄辦理日常業務」為由
9 申請 8 月 24 日上午半日會務假，但未見相對人核准亦未告知不
10 准假理由；申請人程嘉輝再於 8 月 30 日上午半日、9 月 2 日下
11 半日、9 月 6 日上午半日及 9 月 9 日上午半日以相同事由提出申
12 請，相對人亦未告知不准假理由。依上開說明，相對人如此
13 未具理由即未准假之舉已有未當，而再觀諸相對人嗣後提出
14 之相證 5 編號 199、206、210 分別記載 8 月 24 日上午半日、8
15 月 30 日上午半日及 9 月 2 日下午半日不准假原因同為「這週已核
16 准兩天下半日會務假」，卻於 9 月 6 日上午半日及 9 月 9 日上午
17 日之會務假不准假理由未見任何記載，另依據相對人 110 年
18 12 月 9 日不當勞動行為裁決陳述意見(二)書附表 1 則說明亦
19 應同 9 月 2 日拒絕核准之理由。然所謂「這週已核准兩天下
20 半日會務假」之否准理由並非正當，已如前述，是本件勞資
21 雙方就會務假部分並未有約定，相對人自不得逕以每週核准
22 兩日會務假為由，介入申請人工會運作，進而不當影響、限
23 制及妨礙申請人工會會務之辦理。另參諸前述申請人程嘉輝

1 各項會務假申請，直至 9 月 14 日方獲准假，足見相對人以不
2 准假方式而致使同一事由辦理會務延宕至 9 月 14 日方獲准
3 假、方能辦理，尤可證明其不當影響、妨礙及限制工會活動
4 之情事。是相對人上開否准行為，應該當工會法第 35 條第 1
5 項第 5 款之不當勞動行為。

6 5. 110 年 10 月 5 日全日會務假部分：

7 申請人工會於申請 2 名幹部（即申請人程嘉輝與張登貴）參
8 加 110 年 10 月 5 日雲林縣 110 年性騷擾防治教育訓練課程之
9 會務公假（見申證 23），經相對人告知只同意 1 人參與，申
10 請人程嘉輝與張登貴因申請公假未准而以自己特休方式參與
11 該次課程。對此，相對人固抗辯基於審酌辦理會務必要性而
12 僅准予 1 人參加云云，惟參與主管機關（雲林縣政府）舉辦
13 之勞動法令課程，該教育訓練之參與乃為充實勞動法令與常
14 識之必要，且未來亦將有助於解決工會會員與雇主間之勞資
15 爭議，解釋上可屬於工會法施行細則 32 條第 1 款所規定之會
16 務範疇（本會 107 年度勞裁字第 58 號裁決決定意旨）。至相
17 對人所稱考量必要性而僅准予 1 人參加云云，除有明顯事證
18 足可認定申請人工會幹部申請會務假過於頻繁或有權利濫
19 用、甚至造成相對人公司廠區人力配置困難，而可進一步審
20 酌與討論人數限制外，否則如何辦理會務，應屬工會自治範
21 圍，雇主並無上述情形卻仍實質審查認定參與必要之時間與
22 人數，堪認係過度干涉或介入工會自主之行為。是本件相對
23 人未能具備充足理由（例如具體說明當日有何人力配置困難

而無法同意兩名幹部申請會務假)，且當時亦未明確告知申請人即逕自決定申請人工會參與人數，等於否准申請人參與該次活動之申請，自與工會法第 36 條第 2 項規定以及工會法施行細則第 32 條第 1 項規定相違，已不當影響、妨礙或限制申請人工會活動。故相對人否准之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 110 年 10 月 18 日全日會務假部分：

申請人工會以由申請人程嘉輝出席雲林縣政府勞資處舉辦之 110 年度勞資爭議調解研習會之教育訓練，申請上述日期會務假（見申證 16）。查該教育訓練課程既為主管機關所舉辦，且課程名稱為勞工職業災害保險及保護法等勞動法令，依據前述本會 107 年度勞裁字第 58 號裁決決定意旨，解釋上可屬於工會法施行細則 32 條第 1 款之會務範疇，且無明顯濫用情事，雇主本應准許。至相對人不准假之理由，觀諸申證 16 會務假批示單上並未有任何不准假理由之記載，而在本會調查時，相對人始提出不准假理由為非工會法施行細則第 32 條規定之會務，惟就此本會已認定其屬會務範疇，相對人之否准應屬無由。另相對人再稱申請人未提供邀請函供其審核云云，然觀諸申證 16 附件已附有講座訊息，亦未見相對人提出有事先告知申請人釋明不足、要求申請人補正等事證，故相對人所為申請人未提供邀請函等抗辯，不足採信。是相對人不准假，已不當影響、妨礙或限制申請人工會之活動，故應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1 7. 其次，申請人程嘉輝上開期日之會務假申請遭相對人否准，
2 造成申請人工會會務運作受影響，除構成工會法第 35 條第 1
3 項第 5 款支配介入之不當勞動行為外，因同時限制、剝奪申
4 請人程嘉輝依工會法第 36 條第 2 項規定申請會務假之權利，
5 亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益對待，且同時程嘉
6 輝部分期日不被核准會務假後，即改以使用特休假亦造成其
7 特休假減少之不利益，故相對人上開否准之行為亦構成工會
8 法第 35 條第 1 項第 1 款不利益對待之不當勞動行為。

9 (六) 相對人否准申請人張登貴 110 年 6 月 4 日下午日、10 月 5 日
10 全日之會務假行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
11 款之不當勞動行為：

12 1. 110 年 6 月 4 日下午日之會務假申請部分：

13 同前所述，申請人工會以申證 19 會務假批示單一次申請理事
14 長即申請人程嘉輝、監事即申請人張登貴以及申請人工會副
15 理事長劉○○6 月 4 日下午日之會務假，申請事由為「討論
16 工會會務問題」，相對人卻以「這週已核准兩天下半日會務假」
17 拒絕准假，因本件勞資雙方就會務假部分並未有約定，相對
18 人自不得逕以每週核准兩日會務假為由限制申請人張登貴依
19 工會法第 36 條第 2 項規定行使會務假權利，核屬工會法第
20 35 條第 1 項第 1 款不利益對待之不當勞動行為。同時相對人
21 拒絕該日會務假申請，亦有影響、妨礙及限制申請人工會運
22 作之情，故而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
23 為。

2. 110 年 10 月 5 日全日之會務假申請部分：

另申請人工會以申證 23 申請兩名幹部（即申請人程嘉輝與張登貴）參加雲林縣 110 年性騷擾防治教育訓練課程之會務公假，但經相對人告知只准 1 人會務假，為此申請人張登貴因申請公假未准而以自己特休方式參與該次課程。查相對人並無爭執申請人工會幹部各月已請假時數加計所申請之時數，均未有超過工會法第 36 條第 2 項規定之每月 50 小時範圍（見本件 111 年 2 月 11 日詢問會議紀錄第 5 頁），且該課程參與為工會法施行細則第 32 條第 1 款辦理工會會務範疇，相對人未能具備充足之正當理由，即逕代申請人工會決定參與人數只能為 1 名、只准 1 名會務假，形同否准申請人工會該日申請，而與工會法第 36 條第 2 項規定以及工會法施行細則第 32 條第 1 項規定相違，同時損及申請人張登貴個人之會務假及特別休假權利，故應同時構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

(七) 相對人否准申請人工會副理事長劉○○110 年 6 月 4 日下午日、10 月 20 日全日、11 月 30 日上午日之會務假行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 110 年 6 月 4 日下午日會務假部分：

同前所述，相對人以「這週已核准兩天下半日會務假」拒絕准假，因本件勞資雙方就會務假部分並未有約定，相對人不得逕以每週核准兩日會務假為由限制申請人工會幹部行使會務假權利，且相對人此舉明顯介入申請人工會之運作，而有

1 影響、妨礙及限制申請人工會運作之情，故而構成工會法第
2 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3 2. 110 年 10 月 20 日全日會務假部分：

4 申請人工會以申證 24 會務假批示單申請程嘉輝、張登貴、劉
5 ○○3 人 10 月 20 日全日會務假、申請事由為參加雲林縣 110
6 年度勞資爭議處理業務及勞工法令研習會教務訓練，惟相對
7 人批示同意准假 2 名、請指派 2 名參加。依前所述，申請人
8 工會幹部當月份會務假申請均未超過工會法第 36 條第 2 項規
9 定每月 50 小時上限，相對人不准假亦未具體說明有何不能准
10 假之原因，因相對人只准假 2 名，致令申請人工會不得不委
11 派理事長即申請人程嘉輝與監事即申請人張登貴出席，而使
12 原定參加之申請人工會副理事長劉○○無從參與，亦有不當
13 影響、妨礙及限制會務運作之情，而構成工會法第 35 條第 1
14 項第 5 款之不當勞動行為。

15 3. 110 年 11 月 30 日上半日會務假部分：

16 申請人工會主張 110 年 11 月 30 日本會進行調查程序時因討
17 論和解事宜，故申請該日上半日會務假兩小時，以利未能到
18 場之工會副理事長劉○○得協助溝通討論，而助於工會理事
19 幹部就和解方案達成共識，為此而提出會務假申請。如前述
20 劉○○當月份會務假時數亦尚未超過工會法第 36 條第 2 項規
21 定上限，其請假事由之釋明亦非不正當或毫無理由或有任何
22 權利濫用情事，故相對人以工會理事長即有權決定和解條件
23 為由而拒絕核准會務假，已然涉入工會內部決策與運作，亦

1 有不當影響、妨礙及限制會務運作之情，而構成工會法第 35
2 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3 (八) 至相對人援引最高行政法院 109 年度判字第 208 號判決意

4 旨，辯稱雇主有權就辦理會務必要等予以個案審酌云云，惟

5 該判決個案為勞工未經協商而要求一次性駐會爭議之事實，

6 與本件爭議截然不同，自不得比附援引。且事實上，如容任

7 雇主恣意介入審查，工會自主性即因而受斲傷，為此衡平之

8 道，應在於如工會幹部申請會務假有明顯權利濫用，或雇主

9 有人力配置上困擾時，得予以個案權衡必要性，但仍應適度

10 尊重工會自主。相對人復指稱廠區內有 4 家工會、相對人秉

11 持平等原則對待，而申請人工會人數最少、會務應最不繁忙，

12 為此限制申請人工會每週兩日下半日辦理會務並非無由云

13 云；雇主面對複數工會應善盡中立義務，固屬正解，惟各家

14 工會運作與需求情形有別，會務假需求亦難全然比照，相對

15 人理應個別與 4 家工會進行協商，如認申請人工會會員較少

16 而有節制每週會務假天數或時數之必要，應透過協商方式而

17 為，始為正辦，非如本件否准當下未予告知理由即逕自拒絕

18 請假，是相對人所辯，難為憑採。相對人另援引臺北高等行

19 政法院 105 年度訴字第 1506 號判決意旨，陳稱相對人有審查

20 會務必要之權限等云云，惟該判決個案乃係雇主在特定月份

21 （農曆春節假期之 2 月份）有工時、人力窘迫之情形，但本

22 件相對人始終均未具體舉證說明有何人力窘迫或困境而致其

23 不能准假，更況申請人主張請假時均已尋獲職務代理人而不

1 致造成業務運作困擾亦非無據，故難認相對人之抗辯有理。

2 (九) 救濟命令部分：

3 1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明
4 文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，
5 究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享
6 有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟
7 命令之具體內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員
8 會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度
9 之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權
10 等基本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資
11 關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不
12 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
13 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
14 效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁
15 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
16 定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當
17 事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

18 2. 查相對人不得於兩造無約定下，透過會務假審查逕自限制工
19 會幹部前述會務假申請權，即雇主對於工會會務假固有准駁
20 之權利，但其不得濫用會務假之准駁權，藉此妨礙工會理、
21 監事申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制工會之組
22 織、活動。如上所述，相對人不僅未能舉證說明否准會務假
23 具有何正當理由，甚且透過否准會務假之方式延宕或妨礙申

1 請人工會運作，因此，本件應命相對人對否准期日重新核給
2 會務假，方能滌除影響申請人工會運作之情形以及回復申請
3 人會務假或特休假權利受損情形，是為必要且相當之救濟方
4 式。查相對人不予准假後，申請人程嘉輝、張登貴分別於 110
5 年 4 月 14 日上午日、10 月 5 日全日、10 月 18 日全日以及 110
6 年 10 月 5 日全日，以自己特休假辦理會務，為相對人所不爭，
7 本會認命相對人核給申請人程嘉輝 110 年 4 月 14 日上午日、
8 10 月 5 日全日、10 月 18 日全日，及申請人張登貴 110 年 10
9 月 5 日全日之會務公假，為必要且相當之救濟方式，爰決定
10 如主文第五項所示。至其他未准假日期，申請人工會幹部並
11 未請假處理工會事務，即未有實際處理申請人工會事務，並
12 無請求核給會務假之必要及實益。另申請人有關「往後申請
13 人工會理監事有說明相關會務事由、且不違反工會法第 36 條
14 範圍之會務假申請，相對人不得干涉出席人數，均應核給會
15 務公假」之救濟命令請求，因事涉未來申請會務假之個案認
16 定，本會並無強制要求雇主必須全然准假之理，故申請人此
17 部分所請不能准許。

18 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後
19 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

20 七、據上論結，本件裁決申請為一部不受理，一部有理由，一部無
21 理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、
22 第 51 條規定，裁決如主文。
23

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 張詠善

林佳和

蔡崧萍

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

林垵君

李柏毅

- 1 中 華 民 國 1 1 1 年 2 月 1 1 日
- 2 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
- 3 具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市中正區館前路 77 號
- 4 9 樓）向行政院提起訴願。
- 5 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
- 6 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
- 7 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。