

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 33 號

申 請 人：董○○

住新北市

申 請 人：新海瓦斯股份有限公司企業工會

設新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓

代 表 人：黃○○

住新北市

共 同 代 理 人：蔡晴羽律師

設臺北市中正區汀洲路 2 段 207 號 2 樓

相 對 人：新海瓦斯股份有限公司

設新北市三重區力行路一段 52 號

代 表 人：謝榮富

住新北市

代 理 人：陳金泉律師、李瑞敏律師、黃胤欣律師

設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

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）109 年 12 月 25 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、相對人對申請人董○○記曠職 0.5 日及扣 109 年 5 月 28 日半日薪資新臺幣 1,072 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款

及第 5 款不當勞動行為。

二、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

一、按「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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

二、本件申請人主張相對人於 109 年 5 月 28 日至 29 日間否准申請人董○○109 年 5 月 28 日會務公假，並於 109 年 6 月 12 日記曠職 0.5 日及於 109 年 6 月 15 日扣 109 年 5 月 28 日半日薪資新臺幣（下同）1,072 元之行為，構成不當勞動行為等語，申請人既已於 109 年 8 月 4 日提出裁決本件申請，即無逾越裁決申請期間，程序洵屬合法。至相對人對上開通知董○○否准申請、記曠職時間雖有不同主張（前者為 109 年 6 月 29 日，後者為 109 年 6 月 16 日），惟均無礙本件符合裁決申請期間規定之認定，併此敘明。

貳、 實體部分：

一、 申請人之主張及聲明：

（一） 本件事實經過：

1. 本件雙方針對會務公假迭起爭議，裁決會 108 年度勞裁字第 50 號裁決認定相對人否准申請人幹部會務公假、記曠職和扣薪，構成不當勞動行為。而 108 年度勞裁字第 50 號裁決審理中，相對人辯稱如工會幹部因辦理福委會活動場勘均給予公假，且不計入會務公假每月 50 小時上限，有相對人另案裁決答辯（四）書第 5 頁（申證 4）可稽。
2. 然申請人董○○於 109 年 5 月 27 日以會務活動請假通知單載明：「配合福委會辦理活動場勘」為由，以申請人工會名義向相對人請假，相對人於 109 年 5 月 28 日至 29 日間批示「經查會務假已逾 50 小時，超過工會法第 36 條規定，故不予准假」，經襄理、副理、副總經理核章否准（參申證 1），相對人遲至 109 年 6 月 11 日（週四）始發函通知申請人檢附上開請假通知單予以退件，並命申請人於 3 日內補正手續（參申證 2），然相對人旋於 109 年 6 月 12 日記曠職 0.5 日，有申請人當日列印年度假勤統計表（申證 3-1），且相對人卻又僅等待一個工作日（蓋 6 月 13、14 日為週六、週日為例假、休息日），於 109 年 6 月 15 日發薪日即直接扣薪，有薪資明細表（申證 3-2）可稽。
3. 申請人工會於 109 年 6 月 16 日發函予相對人，說明上開請假乃為辦理福委會場勘事宜，相對人尚且於前案裁決審理時表明福委會活動不計入每月 50 小時會務假，請相對人撤銷曠職及返還扣薪（申證 5）。
4. 豈料，相對人於 109 年 6 月 20 日函覆，辯稱往後將全部不准

假云云（申證 6）。然相對人函覆內容，顯然曲解裁決會裁決意旨，裁決會 108 年度勞裁字第 50 號裁決既已表明，相對人過往既准予其他工會幹部每月會務公假超過 50 小時，則應有正當理由方得為差別待遇否准會務假，相對人卻未經與申請人協商，即遽為曲解解釋，更違反其誠信無視其另案裁決主張，針對福委會場勘事宜不准假、又未待 3 日補正程序即急切記曠職並扣薪，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

5. 申請人工會為避免爭端，109 年 6 月 24 日拜會相對人管理高層，請相對人撤銷曠職和返還扣薪，申請人再於 109 年 7 月 9 日發函促請相對人撤銷不利待遇（申證 7），均未獲相對人善意回應，申請人不得已方提起本件裁決加以救濟，以維工會團結權與尊嚴。

(二) 相對人過往准予工會幹部每月會務公假超過 50 小時；於另案 108 年度勞裁字第 50 號裁決尚主張如因福委會履勘等事務公假，不計入每月 50 小時限制，卻對申請人董○○不准予福委會場勘公假，並記曠職、扣薪，將減發年度獎金十二分之一，對申請人董○○影響甚鉅，更見其差別待遇、介入工會分工，有殺雞儆猴之意，不當妨礙影響工會活動：

1. 裁決會 106 年度勞裁字第 14 號裁決決定指出：「相對人以前後不一致之方式行使會務假准駁權，並以之為懲戒處分申請人袁○○之依據，顯然有違懲戒明確性之原則。」是如處理會務公假准駁，前後標準不一，有違懲戒明確性原則而構成

不當勞動行為。

2. 裁決會 108 年度勞裁字第 50 號裁決決定，認定相對人否准申請人幹部會務公假、記曠職和扣薪構成不當勞動行為，理由則以：「相對人對申請人工會其他幹部請會務公假超過 50 小時限制情形皆予以准假...然卻以請假時數超過 50 小時為由否准申請人黃○○及袁○○108 年 10 月 24 日及 29 日會務公假申請，進而記曠職與扣薪，顯為差別及針對性之不利益待遇。相對人無法陳明所據正當理由，即選擇性對申請人工會幹部遽為不同處理，又黃○○及袁○○為申請人工會之代表人物，活躍於工會活動；尤以袁○○多次代表工會，如團體協約協商代表、勞資爭議仲裁代理人等，更與相對人發生多起裁決爭議，可徵相對人恣意對申請人黃○○及袁○○為否准會務公假、記曠職、扣薪之差別不利益待遇，非無不當勞動行為之認識，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。」、「相對人對不同工會幹部處理寬容不一，亦未見一致標準處理...而本件於 108 年 10 月 24 日及 29 日卻否准渠等會務公假申請，進而記曠職、扣薪，有殺雞儆猴之意，相對人分化、介入申請人工會之運作，可見一斑，已不當影響申請人工會之組織與活動，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」（附件 1，第 61-62 頁、第 63-64 頁），更足徵相對人過往准予工會幹部超過 50 小時會務公假，相對人未敘明正當理由時，即不得差別待遇否准請假，否則構成支配介入不當勞動行為。

3. 相對人於 108 年度勞裁字第 50 號裁決審理中，相對人尚且辯稱工會幹部辦理福委會活動場勘均給予公假，可不列入每月會務公假 50 小時上限，有相對人另案裁決答辯(四)書：「當月係福委會辦理親子活動要求給予場勘人員公假．．．此非會務假」(申證 4)，然申請人董○○已明確表明為福委會場勘活動，毋庸列入會務公假 50 小時上限，請會務公假仍遭相對人以超過 50 小時為由否准，更見無正當理由差別待遇，構成支配介入工會組織分工。

4. 相對人已承認若以福委會名義可准公假(參本案 109 年 10 月 15 日第 2 次調查會第 2 頁)云云，然相對人於本件裁決前，從未向申請人表示可以透過福委會名義申請公假，相對人 109 年 6 月 20 日回函仍隻字未提可循福委會請一般公假，反而要求「請貴會轉知董○○先生在 109 年 6 月底前完成補正、改以自假申請」(參申證 6)要求申請人董○○以自己特別休假或事假來辦理，可見其主張矛盾、前後不一。況且，按相對人工作規則第 36 條第 3 款(申證 14)，相對人所記曠職，不僅扣發該日薪資，甚且屬於懲戒記錄，將影響申請人董○○日後遭扣發年度獎金十二分之一。可見相對人為針對工會幹部形式堅守 50 小時之限制，乃雷厲風行，目的就是要殺雞儆猴、介入工會組織運作。

(三) 申請人董○○為積極參與申請人工會之核心人物，相對人不僅遲延回復，且最終沒有附任何正當理由，率以超過 50 小時，否准其以福委會場勘為由申請會務公假，又未待 3 日即

急於記曠職及扣薪，自構成不利差別待遇及支配介入工會之不當勞動行為：

1. 申請人董○○為申請人工會前理事長(自 103 年 3 月起至 109 年 3 月卸任)、現常務監事(109 年 3 月起迄今)，擔任理事長期間雙方有 103 年度勞裁字第 38 號裁決決定書、105 年度勞裁字第 1 號裁決決定書、105 年度勞裁字第 50 號裁決決定書、106 年度勞裁字第 14 號裁決決定書、107 年度勞裁字第 3 號等多案裁決決定書，均認定相對人構成不當勞動行為(申證 8)，亦曾任申請人工會團體協約之協商代表(申證 9)，屬積極參與申請人工會活動之核心人物。
2. 申請人董○○於 109 年 5 月 27 日以會務活動請假通知單載明：「配合福委會辦理活動場勘」，以申請人工會名義向相對人請假，相對人雖於 109 年 5 月 28 日至 29 日間已於假單上批示「經查會務假已逾 50 小時，超過工會法第 36 條規定，故不予准假」，經襄理、副理、副總經理核章否准(參申證 1)，卻無端遲至 109 年 6 月 11 日(週四)始發函通知申請人，檢附上開請假通知單予以退件，並命申請人於 3 日內補正手續(參申證 2)，然相對人卻旋於翌日即 109 年 6 月 12 日記曠職 0.5 日(參申證 3-1)，且相對人又僅等待一個工作日(6 月 13、14 日為休息日、例假日)，於 109 年 6 月 15 日發薪日即直接扣薪(參申證 3-2)。換言之，相對人沒有任何正當理由，卻率斷以超過 50 小時為由否准福委會場勘公假，一方面稱給予 3 日補正，另方面未及 3 日即記曠職並據

此扣薪，更見其差別待遇、介入工會分工，不當妨礙影響工會活動甚明。

3. 另相對人對於具有管理職之簡○○其 108 年 1、2 月累計遲到涉及曠職部分，尚且容忍而遲延「整整一年」至 109 年 1 月 2 日始通知要求補正請假手續，以避免影響其年終獎金，有相對人 109 年 1 月 2 日新瓦管字第 1090520002 號函（申證 10）可稽，卻對申請人工會幹部通知後不待補正與否即登記曠職並扣薪，更見相對人針對申請人工會及特定核心幹部為差別待遇甚為明確，自構成違法不當勞動行為。

(四) 申請人請假通知單已敘明配合福委會辦理場勘，相對人遲至場勘結束後始函覆退件，補正手續亦未提及如何辦理，109 年 6 月 12 日記曠職、同年月 15 日扣薪，申請人工會於 109 年 6 月 15 日回函重申申請人董○○兼任福委會總幹事希請公假，相對人 109 年 6 月 20 日函覆「改以自假申請」，亦未主動提及可循福委會名義申請公假方式辦理，更見相對人藉機記申請人董○○曠職並扣薪懲處。相對人無視過去准許工會幹部超過 50 小時會務公假事實，無理堅守 50 小時限制；相同事由以福委會名義申請公假可准，工會申請公假則不准，針對工會幹部為差別待遇，達限制工會影響力之結果，自構成不當勞動行為：

1. 相對人於本件第 1 次調查會議稱「申請人如因職福會場勘事宜，則應按照相證 2 函文請公假」、「如要辦理福委會事務，應以內部簽呈方式而非會務公假方式辦理」、「相對人可以

區分是會務公假還是一般公假」，言下之意，如以福委會名義以簽呈申請一般公假，則不受 50 小時會務公假上限，相對人亦會循例准許，而不會記曠職及扣薪。

2. 惟查，相對人明知申請人董○○係因福委會活動場勘而請公假，遲至場勘日結束後，始函覆退件，未待 3 日補正或通知福委會名義申請，即登記曠職、扣薪懲處；申請人工會去函再度申明辦理福委會事務，相對人仍函覆要求申請人董○○以「自假」請假，未曾告知申請人可循福委會名義申請一般公假：

- (1) 相對人年度假勤系統，沒有區分會務公假和一般公假（參申證 3-1），此亦為前案 108 年度勞裁字第 50 號裁決決定書所指出，相對人臨訟方為區分所謂會務公假和一般公假，有違誠信，顯不足採。

- (2) 況且，過去申請人工會幹部縱使協助福委會辦理事務，因申請人工會向來立場主張福委會為工會事務，工會幹部如處理福委會事務，亦有申請會務公假，此亦為相對人本案 109 年 9 月 24 日第 1 次調查會所主張：「申請人認知福委會就是屬於工會，所以參加福委會就是會務公假方式辦理，這與相對人認定不同」（參該次紀錄第 6 頁第 9-11 行），則更可見過往申請人工會幹部就處理福委會事務如福委會活動場勘申請會務公假，亦有因此超過 50 小時之例，而相對人過去亦都准假（蓋相對人於前案裁決確實亦主張如為處理福委會事務可以從寬不計入會務公假 50 小

時內，參申證 4）。則相對人一方面於前案裁決主張如辦理福委會事務時數不應計入會務公假時數上限，另一方面又堅稱本件雖申請人董○○實質上是辦理福委會事務但不應准假云云，顯然荒謬無稽，是為了懲處而懲處，殺雞儆猴、藉機規訓工會。

- (3) 申請人 109 年 5 月 27 日會務活動請假通知單已具體敘明「配合福委會辦理活動場勘」（參申證 1），相對人明知此情，亦非不能向福委會再行求證，相對人卻於場勘結束後，遲至 109 年 6 月 11 日始函覆退件，說明僅提到請 3 日內辦理補正手續，全未提及可循福委會申請一般公假（參申證 2），更於 109 年 6 月 12 日未及 3 日便登記曠職（參申證 3-1）、109 年 6 月 15 日扣薪（參申證 3-2），可見相對人為針對工會幹部形式堅守 50 小時限制，未等待申請人補正或給予申請人董○○形式上循福委會名義申請一般公假機會。

- (4) 而申請人工會亦於 109 年 6 月 15 日發函提及「109 年 5 月 28 日本會幹部董君（兼任職福會總幹事）為辦理職工福利會事務，當日與福委會主委、委員等人為籌辦 109 年度親子活動而進行場勘事宜...貴我雙方對於『會務公假』迭有爭執，查 108 年度勞裁字第 50 號案貴公司於裁決調查時，當庭向委員陳述：『職福會活動、行政法院出庭、出席裁決會...等均會扣除』。該裁決案才剛落幕，旋即推翻自己所陳報之事實，殊屬不智，為此，敬祈 撤銷該曠職及返

還被扣薪資，俾免再生爭端。」(參申證5)，相對人109年6月20日回函仍隻字未提可請一般公假，反要求「請貴會轉知董○○先生在109年6月底前完成補正、改以自假申請」(參申證6)，相對人堅持不准公假，並據此記曠職、扣薪，非如相對人於本件裁決審理中所辯，可同意循福委會名義申請一般公假而不受50小時之會務公假限制。

3. 且查，相對人無視申請人工會幹部請公假具體事由正當性、過去循例准假情況，而針對工會幹部形式堅守50小時限制，一方面肯認以福委會名義申請公假可准；然針對完全相同事由，如為工會申請公假則不准，其針對工會幹部為差別待遇；限制工會影響力之結果，甚為明確，自構成不當勞動行為：

- (1) 若如相對人於前案裁決與本件裁決審理主張，應一致肯認福委會活動場勘申請公假之正當性，然相對人唯一堅持卻是形式上以福委會名義申請或以申請人工會名義申請。然相對人福委會有三分之二委員為工會幹部，且本屆申請人工會理事長與福委會主委為同一人即黃○○，則以何名義申請，並無實質重要差異到有必要以曠職、扣薪論處。

- (2) 過去裁決會裁決已一再指出：「相對人以前後不一致之方式行使會務假准駁權，並以之為懲戒處分申請人袁○○之依據，顯然有違懲戒明確性之原則。」，是如遲未予處理會務公假准駁，且以前後不一標準為之，有違懲戒明確性原則而構成不當勞動行為；裁決會108年勞裁字第50號裁決決

定書則以：「相對人對申請人工會其他幹部請會務公假超過 50 小時限制情形皆予以准假...然卻以請假時數超過 50 小時為由否准申請人黃○○及袁○○108 年 10 月 24 日及 29 日會務公假申請，進而記曠職與扣薪，顯為差別及針對性之不利待遇。相對人無法陳明所據正當理由，即選擇性對申請人工會幹部遽為不同處理，可徵相對人恣意對申請人黃○○及袁○○為否准會務公假、記曠職、扣薪之差別不利待遇，非無不當勞動行為之認識，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。」、「相對人對不同工會幹部處理寬容不一，亦未見一致標準處理...而本件於 108 年 10 月 24 日及 29 日卻否准渠等會務公假申請，進而記曠職、扣薪，有殺雞儆猴之意，相對人分化、介入申請人工會之運作，可見一斑，已不當影響申請人工會之組織與活動，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」

（參附件 1，第 61 至 62 頁、第 63 至 64 頁），則相對人否准公假而採曠職扣薪之懲處認定，究竟有無客觀具體標準、有無正當理由、是否純為殺雞儆猴，自有探究之必要。

- (3) 申言之，相對人僅是昧於過去准許工會幹部超過 50 小時會務公假事實，在 108 年度勞裁字第 50 號裁決決定書作成後，仍毫無區分有無不准假之正當理由，針對辦理福委會事務是否有從寬准予公假之標準，仍未見說明，卻於本件裁決中主張如以福委會名義申請公假可以准予；完全相同

事由，如為工會申請公假則不可准予，針對工會幹部為差別待遇；目的是限制工會影響力、分化介入工會運作之結果甚為明確，構成不當勞動行為甚明。

4. 相對人辯稱福委會過往勞教活動，會事先簽呈核准再給參加者一日公假辦理。然相對人所持簽呈，均為針對「參加者」，與本件爭議為工會幹部協助福委會事務籌備而請公假情形無涉，是相對人堅稱要以福委會簽呈獲准，並非事實。相對人執著是否循「簽呈」辦理，目的是干預、限制申請人工會幹部參與福委會事務，並將公假准駁權排除工會法有關不當勞動行為裁決制度救濟機會，有支配介入申請人工會事務：

- (1) 相對人辯稱福委會過往勞教活動，事先簽呈相對人核准，給參與者一日公假，並提出相證 9 簽呈為證云云。
- (2) 然相對人提出簽呈，全為福委會辦理活動並針對「活動參加者」，同意調派人員參訓，完全沒有提到針對申請人工會幹部協助福委會事務辦理場勘等事務，是相對人辯稱辦理福委會事務請公假應循簽呈辦理云云，並非事實，亦與所提證據不符。
- (3) 且相對人原本案 109 年 9 月 24 日第 1 次調查會所主張為「申請人如因職福會辦理場勘事宜，則應按照相證 2 函文請公假」（參該次紀錄第 5 頁第 12-13 行），而對照相證 2 僅為福委會發函，並非相對人於答辯二書所謂簽呈。而申請人董○○先前亦針對福委會場勘活動申請工會會務假獲准（參申證 11），如相對人對該日是否是以會務假申請書申請或是以

福委會名義申請尚有爭執，請提出該日會務假申請資料佐證。

- (4) 事實上，相對人遲至 109 年 1 月 2 日片面限制申請人工會不得再以福委會事務請會務公假而應以簽呈辦理（參相證 3），惟相對人退件及其後發函，全然都沒有提及可循福委會申請一般公假（參申證 1、2），相對人僅是憑己好惡恣意決定是否准假，執著於是否循福委會簽呈辦理，唯一目的是干預申請人工會如何參與福委會事務，更可藉此排除有關會務假准駁適用不當勞動行為裁決機制救濟機會，對申請人董○○以工會幹部身分參與福委會事務為不利待遇，支配介入申請人工會事務而構成不當勞動行為。

- (五) 申請人董○○先前針對福委會場勘活動申請工會會務假獲准，有 106 年 8 月 21 日為例；本件相對人 109 年 1 月 2 日發函片面限制申請人工會不得再以會務公假辦理福委會事務，申請人為避免雙方衝突再起，故當時並沒有直接函覆：

1. 申請人董○○先前針對福委會場勘活動申請工會會務假獲准，有 106 年 8 月 21 日為例，有董○○出勤系統可稽（申證 11）。
2. 又本件雙方因會務公假有無 50 小時爭執迭起勞資爭議，申請人工會於 108 年 12 月 19 日申請 108 年度勞裁字第 50 號裁決案後，相對人為自圓其所謂區分福委會一般會務假及工會會務假之主張，方於 109 年 1 月 2 日以通知片面變更要求辦理福委會事務不得再以會務公假方式處理，而須另以簽呈方式

簽報核准方能外出（參相證 3），然從相對人上開通知內文亦可知相對人過去確實准予申請人工會以辦理福委會活動名義申請會務公假，並無據此不准假並記曠職之前例。

3. 又相對人 109 年 1 月 2 日來函片面限制申請人工會不得再以福委會事務請會務公假時，申請人慮及已針對會務假爭議申請裁決繫屬於 108 年度勞裁字第 50 號裁決審理中，為避免雙方衝突再為激化，故未再函覆相對人相證 3 函文，後申請人 109 年 5 月 7 日收受前案 108 年度勞裁字第 50 號裁決決定書，並於 109 年 5 月 27 日申請系爭會務公假，相對人於 109 年 6 月 11 日始發函退件否准公假，方衍生本件爭議，惟承前所述，相對人退件及後發函，全然都沒有提及可循福委會名義申請一般公假，是申請人亦認為此並非相對人決定是否准假之事由，相對人僅是憑己好惡恣意決定是否准假。是相對人逕以每月 50 小時為由不准假，揆諸前案 108 年度勞裁字第 50 號裁決決定書見解，應足認構成不當勞動行為。是逕以每月 50 小時為由不准假，揆諸前案 108 年度勞裁字第 50 號裁決決定書見解，應足認構成不當勞動行為。

(六) 請求裁決事項：

1. 確認相對人否准申請人董○○民國 109 年 5 月 28 日會務公假，並記曠職 0.5 日及據此扣 109 年 5 月份薪資新臺幣 1,072 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
2. 撤銷申請人董○○109 年 5 月 28 日記曠職 0.5 日之處分。

3. 命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內塗銷前項對申請人董○○所為曠職紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查。
4. 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內給付申請人董○○新臺幣 1,072 元。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及聲明：

(一) 本件事實簡述：

1. 關於相對人公司與申請人工會間會務假爭議，日前經裁決會 108 年度勞裁字第 50 號裁決決定認定：雙方間並未有申請人工會幹部請會務公假不須受 50 小時限制之慣例，然認為相對人對工會幹部准假與否有不一致情形，選擇性為差別待遇處理，而仍認定相對人構成不當勞動行為。相對人公司尊重裁決會裁決決定結果，未提行政訴訟。相對人公司並於 109 年 7 月 27 日發函申請人工會，相對人向來重視勞資和諧、也願釋出善意並遵循貴會 108 年勞裁字第 50 號裁決決定書辦理而不再提行政訴訟，並重申若申請人工會幹部請會務公假每月超過 50 小時，相對人公司採一致性標準不予准假（相證 1）。
2. 關於申請人董○○申請 109 年 5 月 28 日計 0.5 日會務公假部分，因已逾每月 50 小時上限而不予准假（參申證 1），相對人基於善意，除以 109 年 6 月 11 日函文通知申請人董○○於 3 日內補正請假手續（參申證 2）外，再度於 109 年 6 月 20 日函文通知：「...如董○○先生認為補正時間不及，本公司

願意給予善意，請貴會轉知董○○先生在 109 年 6 月底前完成補正、改以自假申請，本公司皆願從寬處理。」（參申證 6 第 2 頁），惟申請人董○○不僅是未於 109 年 6 月底補正、而是直至迄今均未補正，相對人對申請人董○○109 年 5 月 28 日 0.5 日會務公假不予准假並登載曠職及未發給該曠職半日之薪資，並無違誤且無涉不當勞動行為也。

(二) 相對人未准申請人董○○109 年 5 月 28 日計 0.5 日會務公假、曠職登載及不發給該半日薪資，是依工會法第 36 條第 2 項後段辦理，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定：

3. 申請人主張，相對人僅給予董○○短短 3 日補正請假手續；且董○○該半日會務公假是為辦理福委會場勘，依相對人在 108 年勞裁字第 50 號案答辯內容，應不計入每月 50 小時會務公假上限；另相對人容忍簡○○遲延整整 1 年始通知補正請假手續，顯然對工會幹部有差別待遇云云。
4. 惟稱僅給董○○短短 3 日補正等語，乃係斷章取義本件始末，相對人除以 109 年 6 月 11 日函文通知董○○於 3 日內補正外，亦再於 109 年 6 月 20 日函文通知董○○，如其認為補正時間不及，相對人公司願意給予善意，請其在 109 年 6 月底前完成補正、改以自假申請，已給與申請人董○○相當寬裕之時間為補正（參申證 6）。況補正請假手續改以自假申請並不困難，3 日內補正時間絕對足夠！是申請人董○○自始無補正意願而欲藉此向裁決會申請裁決，非相對人給予補正期間不足。

5. 再就申請人稱董○○該半日會務公假是為辦理福委會場勘，依相對人在 108 年勞裁字第 50 號答辯內容，應不計入每月 50 小時會務公假上限云云，亦係斷章取義相對人於該案答辯內容。參申證 4 第 5 頁論及：「此敬請參諸相證 57 所示當年月係福委會辦理親子活動而要求給予場勘人員公假」，前述的相證 57 證物，敬請參相證 2 所示，即相對人公司所屬職福會以 106 年 6 月 26 日函文通知為辦理親子活動，請給予相關人「公假」（非會務公假）事宜，但觀諸本件申證一，申請人董○○乃係向相對人提出「會務公假」申請，兩者顯然不同。就前述論及「工會」與「職福會」兩者不同部分，可參裁決會 105 年勞裁字第 1 號裁決決定要旨指出：「...申請人不得僅以工會與職福會辦公地點，人員或業務等有所重疊，即可將職福會業務解為工會事務」（參申證 8 第 3 頁）即明。
6. 相對人公司亦曾於 109 年 1 月 2 日函文申請人，強調職福會活動非工會事務，勿以會務公假方式辦理，如要辦理職福會活動，請以簽呈方式報准（相證 3）。是以申請人董○○早就明知，其如要辦理職福會事務，絕非以申證一之會務公假單提出申請。
7. 再就申請人所稱員工簡○○部分，相對人於 108 年底至隔年初將要發放 108 年度年終獎金前，發現員工簡○○於 108 年 1、2 月有遲到而可能影響其年終獎金情事，當時相對人審酌是否須給予簡員補正請假之機會，最終決定比照申請人工會幹部提出會務公假申請，如未依工會法第 36 條規定辦理

時，會給予 3 日補正手續方式（相證 4），而於 109 年 1 月 2 日函文通知簡○○得於 2 日內補正請假手續（參申證 10），簡○○有於期限內補正。

8. 另方面，相對人在收受裁決會 108 年勞裁字第 50 號裁決決定書後，恪遵貴會意旨，特別注意一致性待遇，簡○○於 109 年至今已再無當月遲到超過 3 日但未請假情事。相對人公司亦另將簡○○從管理職之業務部副理，調動為稽核室一級專員（相證 5），絕無申請人所稱之差別待遇情況。
9. 綜上，申請人董○○申請 109 年 5 月 28 日計 0.5 日會務公假時，相對人主管已有告知超過當月 50 小時上限而不予准假，其未經准假而缺勤，已屬曠職無誤。相對人亦善意再給予補正、改為自假之機會，然申請人董○○卻置之未理，且相對人對申請人工會幹部均一致性對待，而無差別待遇情事，絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定。

（三）相對人公司主觀上並無不當勞動行為認識：

1. 查工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；兩者間有相當因果關係始能成立。參酌最高行政法院 105 年度判字第 40 號判決即指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂『其他不利之待遇』，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且兩者間具有相當因果關係始能成立。亦即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效

果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。」(相證6)即明。

2. 相對人公司在收受裁決會 108 年勞裁字第 50 號裁決決定書後，已有再發函申請人工會，說明相對人重視勞資和諧願尊重前述裁決決定不再提行政訴訟，並提醒申請人工會要求工會幹部請會務公假應注意不得超過每月 50 小時上限，超過部分相對人將一致性對待不予准假。關於本件爭議董○○0.5 日曠職部分，相對人除當場告知不予准假外，嗣後亦兩度發函給與董○○補正、改以自假申請之機會，但遭置之不理，相對人不予准假、登載曠職及不發給是日薪資之舉，難認有何不當勞動行為認識與動機，亦非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，更不具相當因果關係。

(四) 相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之對申請人工會為支配介入行為。

1. 工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，查工會法第 36 條第 2 項後款已明文，理監事請會務公假以每月 50 小時為上限，相對人公司在申請人請會務公假在每月 50 小時內部份均照准假，無影響申請人工會之會務運作。
2. 再且，相對人公司員工總共才 163 人、工會會員成員人數亦是 99 人而已，以如此規模之工會，相對人准許申請人工會幹部之會務假天數，絕對足夠工會運作，實難謂有任何打壓

工會或妨礙工會運作等情。相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之對申請人工會為支配介入行為。

(五) 雙方前已達成調解，「會務公假」與「一般公假」請假方式不同，「會務公假」應持申證 1 會務公假單申請：

1. 關於一般公假：依相對人工作規則第 56 條第 2 款規定：

「三、公假：依法令規定或因公務需要並附具證件者，得請公假，公假期間工資照給。」、第 57 條規定：「除特別休假、事假及二日以內病假外，員工請假應附具證件或醫師診斷書，經呈准後始得給假。」，及依第 60 條之 1 後段規定：「...凡未按規定請假而缺勤者一律以曠職論。」(相證 7)，員工請公假應檢附證件，並經呈准後始得給假，如未按規定請假，一律以曠職論。參見相證 8 即為相對人公司員工請公假受訓之案例，左上角載明「工務部擬由林員參加，擬給予公假、呈核」，係以簽呈方式為之，並檢具財團法人工業技術研究院函文為憑。

2. 關於會務公假：相對人公司與申請人工會約定，以申證 1 會務公假單方式提出申請。此參申請人所提附件一之裁決會 108 年勞裁字第 50 號裁決決定書第 53 頁，不爭執事項第 1 點即載：「兩造於 96 年 5 月 29 日於臺北縣政府勞工局之勞資爭議調解成立，同意本於工會法第 35 條規定及原有勞資協商之會務公假與請假方式原則，誠信執行」，原有會務公假請假方式即申證 1 會務公假單。

3. 因此，從申請請假方式，即可明顯區分申請一般公假或會務

公假；一般公假原則應檢附證明文件，會務公假則無此要求，如未按規定請假，依工作規則第60條之1後段規定，一律以曠職論。

(六) 相對人並無對申請人為差別待遇或對其不利對待：

1. 職福會過往辦理勞教等活動，係事先簽呈相對人公司核准後，參加者原則給予1日公假辦理：

(1) 參相證9為相對人公司職福會自93年起辦理勞教等活動之相關簽呈與公告。職福會辦理相關活動需內部簽呈乙節，可知職福會事務絕非工會事務。另參相證9第10、19頁之職福會公告，更載明：「教育訓練期間視同上班時間，報名後無正當理由不到訓者，除追償費用損失外，公司將以曠職論處。」。

(2) 相對人公司亦對參與職福會活動名額有所控管，以維持相對人公司業務之正常運作。參相證9第18頁手寫文字即載「以104年未參加人員為優先...以不超過50人為原則」、及相證9第1頁說明五載：「請各單位主管依業務情形調派二分之一人員參訓」。

(3) 關於參與職福會活動之公假給予情形，因職福會辦理活動通常為星期五、六計2日，經呈准後相對人公司會給予公假一日（參相證9第8頁），相對人公司另發函通知參加人員登入假勤系統內，完成請假手續（參相證9第9頁）。職福會辦理活動之期前場勘，職福會則以函文載明擬指派場勘人員，請求惠予公假（參相證3），相對人認應以簽呈經

准為宜，無論如何絕非以會務公假方式申請（參相證 3 函文）。

2. 相對人公司過往對員工請錯假或未請假，亦給予 3 日補正機會：

(1) 參相證 10，相對人公司函文通知員工李員等人其等請假檢附證明文件不符，請於 3 日內補正手續，未辦理者依工作規則第 60 條之 1 規定，以曠職論。有在期限內補正者未記予曠職（相證 11），逾期未補正者以曠職論，且經台灣新北地方法院 107 年度重勞小字第 11 號確定判決，肯認相對人公司登記曠職及不發給該日薪資為合法（相證 13）。

(2) 參申證 1 之相對人公司函文，通知申請人董○○應於 3 日內補正請假手續；相對人於 109 年 6 月 20 日再函文通知，如董○○在 109 年 6 月底前完成補正，相對人願從寬處理（參申證 3），已給予董○○更寬裕之補正請假期間，並無對其不利對待。

3. 職福會非屬申請人工會，職福會與申請人工會有多項差異：職工福利委員會係依據職工福利金條例所設立，設立目的是辦理職工福利事業，只要為相對人公司員工即為當然會員無需任何申請手續，經費來源則來自相對人公司提撥之職工福利金（參職工福利金條例第 2 條第 1 項）；反之，申請人工會係依據工會法設立，設立目的在促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，須符合入會資格者申請加入，並繳交工會會員會費，二者有明顯差異，職福會顯非屬申請人工

會。

(七) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(八) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人董○○於 109 年 5 月 27 日向相對人提出「會務活動請假通知單」，以「配合福委會辦理活動場勘」為由申請於 109 年 5 月 28 日上午之會務公假。相對人以會務公假已逾 50 小時超過工會法第 36 條規定為理由，否准申請人請假(見申請 1、相證 17)。

(二) 相對人對董○○109 年 5 月 28 日上午未出勤記曠職 0.5 日，並自 109 年 6 月份薪資扣除 109 年 5 月 28 日半日薪資 1,072 元(見申證 3-1、3-2、相證 20)。

四、本案爭點：

相對人否准申請人董○○109 年 5 月 28 日上午會務公假申請、記曠職及扣薪之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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，祇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）。又按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、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，祇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，不須再個別證明雇主是否有積極之意思。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) 續按 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關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」嗣為消弭工會辦理選舉所衍生會務假之爭議，爰修正上開施行細則，增訂工會理事、監事辦理工會選舉得請公假辦理會務之範圍，而為現行施行細則第 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『選舉』或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。……（其餘規定同增訂前）」，可知企業工會之理、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，得先與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假；如無約定，則工會理、監事有前揭細則第 32 條所定辦理會務範圍之事項者，即可於上開法定時數範圍內請會務公假辦理會務。又不論有無約定，會務假之申請固為工會理、監事之權利，惟其申請會務假，須基於處理工會會務之必要性，並依誠實及信用方法為之，不得濫用會務假之權利；另一方面，雇主對於工會會務假固有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假之准駁權，藉此妨礙工會理、

監事申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制工會之組織、活動（勞動部 102 年勞裁字第 17 號、105 年勞裁字第 30 號、108 年勞裁字第 50 號等裁決決定、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決等要旨可參）。據此，就本件而言，本會自得審查申請人董○○所申請之 109 年 5 月 28 日上午會務公假（雖依系爭「會務活動請假通知單」所載，申請名義人似為申請人工會，惟該會務公假准否與董○○是否出勤有關，且申請人於本件亦主張申請系爭會務公假者為董○○，故本件會務公假之申請人概以董○○為準，惟不論何人申請，尚均不影響本件之認定），是否基於會務之必要性所為，有無濫用會務假權利，併同審查相對人就該申請之否准有無權利濫用之情，而構成不當勞動行為，非謂祇須審查相對人之准駁方面而已，應先澄明。

(三) 又本件申請人主張相對人否准申請人董○○之 109 年 5 月 28 日上午會務公假，以及據此對董○○記曠職及扣薪等行為，構成不當勞動行為等語，惟上開否准請假、記曠職、扣薪等 3 行為，依兩造之攻防，可知時間各有不同（兩造並就該時間點各有陳述），且事實上洵屬可分，本會應就相對人該否准請假、記曠職、扣薪等 3 行為是否構成申請人主張之不當勞動行為分別論斷，以為明確，合先敘明。

(四) 申請人董○○並無辦理工會會務之必要，遽為系爭會務公假之申請，相對人未予准假，尚無不當：

1. 查兩造不爭執申請人董○○系爭 109 年 5 月 28 日上午會務公

假之申請，係據配合職福會活動場勘之理由（見雙方不爭執事項第（一）項），對此，相對人抗辯職福會辦理該會相關活動或參與該會活動，係由職福會以己之名義發函請一般公假辦理，並非會務公假等語。經核卷附之相對人職福會 106 年 6 月 29 日辦理親子活動之場勘、106 年 8 月 21 日辦理勞工教育訓練活動之場勘、106 年 12 月 22 日洽詢廠商採購慶生禮品、107 年 7 月 4 日辦理親子活動之場勘、以及處理各該相關事宜等，確皆按相對人上開抗辯以職福會名義申請一般公假，此有職福會函文在卷可查（見相證 2、相證 23、相證 13、相證 9 第 23 頁即相證 24），堪認相對人之抗辯可採。且上開歷年活動申請人董○○均參與其中，此觀諸請假人有伊名義、申請函文受文者亦見伊在列即明，是對職福會辦理該會事務之請假方式及相對人據此為准駁之審查，董○○自知之甚詳。

2. 復按行政院勞工委員會（改制後為勞動部）78 年 10 月 27 日（78）臺勞福一字第 26507 號函釋，揭明職福會委員係由事業單位人員兼任，其仍應從事其本職工作，除召開委員會議時，可享有公假外，如有必要至職福會辦公場所綜理會務，須先徵得事業主之同意等意旨。而相對人依法及依職福會章程，均非屬須設立職福會專任人員之事業單位，相對人之職福會成員與申請人工會成員雖有重疊，然自設立依據、設立目的、組織性質、組成員、會員資格、經費來源及是否可請會務假等以觀，均見職福會與申請人工會兩者並非同一，不

得僅以申請人工會與相對人職福會辦公地點、人員或業務等有所重疊，即得將職福會業務解為工會事務。上情業由本會以 105 年勞裁字第 1 號裁決決定認定綦詳於前，且經臺北高等行政法院 105 年度訴字第 995 號判決、最高行政法院 109 年度裁字第 848 號裁定維持，歸於確定。另本會 105 年勞裁字第 30 號裁決決定、臺北高等行政法院 106 年度訴字第 226 號判決，亦同揭斯旨。可知申請人工會與相對人就職福會事務與工會會務是否相同及所衍生如調動等相關問題，爭執已久，終生上件裁決、訴訟爭議，由本會及行政法院確認相對人職福會會務非為申請人工會之事務在案。而申請人工會，以及在上開裁決及行政訴訟審理期間皆時任工會理事長之申請人董○○，2 人對上開認定結果難諉為不知，復參前揭職福會均以其名義申請一般公假及相對人對此為準駁審查之歷年作業方式，董○○尤其明瞭，則本件仍以「辦理職福會活動場勘」遽為會務公假申請，堪屬不具處理工會會務之必要性。

3. 其次，依兩造曾於 96 年 5 月 29 日在臺北縣政府勞工局針對會務公假爭議，同意：「勞資雙方同意本於（當時）工會法第 35 條規定（即現行工會法第 36 條）及原有勞資協商之會務公假與請假方式原則，誠信執行。」之調解方案（業經本會 108 年勞裁字第 50 號裁決認定綦詳，並為兩造不爭執在前），可知申請人工會及相對人均有遵守誠信原則執行會務公假之義務。查系爭會務公假之同日（109 年 5 月 28 日）下

午申請人董○○認為有辦理會務之需要，即在 109 年 5 月 21 日事先提出申請，此有該次會務活動請假通知單附卷可查（見相證 18），供相對人適當時間准駁，並在准假後方未到勤上班；餘次之會務公假申請，亦是事先提出，併有 106 年 8 月 21 日會務公假之請假通知單在卷足稽（見相證 22）。然同日上午之系爭會務公假竟係在前一日即 109 年 5 月 27 日始提出申請，主管收受時已是請假當日，根本不及就該會務公假為准駁，當日上午申請人董○○即未到勤上班，此觀諸系爭會務活動請假通知單所載申請日期、主管蕭中維收受簽章日期暨相對人最終註記「假單接到已逾時」等語即明（見申證 1、相證 17），是系爭會務公假之申請難謂依前揭誠信原則執行。復由申請人董○○明知辦理職福會活動場勘及職福會相關事宜處理，歷年皆以職福會名義發函向相對人申請一般公假辦理，而在本會 108 年勞裁字第 50 號裁決決定認定兩造在無另行協商之前提下應遵守工會法第 36 條所定 50 小時請假時數上限規定後，復提出以辦理職福會活動場勘為由之系爭會務公假申請，有故意逾越上開請假時數限制之嫌，據此亦難認本件申請符合誠信原則。

4. 則既然系爭 109 年 5 月 28 日上午之請假事由與申請人工會會務無關，顯無辦理會務之必要，又不依誠實及信用方法為之，依上揭工會法第 36 條規定之反面解釋暨本會及司法歷年判解，相對人否准申請，自無不當。本件相對人雖非據此理由，而係以董○○「會務公假已逾 50 小時超過工會法第

36 條規定」為由駁回申請（見申證 1、相證 17），誤解了會務公假應以會務必要性為前提之規範意旨，惟兩造前同因會務公假爭議申請本會裁決，本會業已作成 108 年勞裁字第 50 號：「相對人與申請人工會均應按工會法第 36 條規定及誠信執行會務公假，在雙方未有全部常務級工會幹部之會務公假時數均可不受 50 小時限制之慣例下，如該幹部請假時數超過 50 小時，相對人即應有相同處理」之裁決決定，相對人據此以董○○已逾越法定請假時數 50 小時為由否准申請，係遵守本會裁決決定所為，並無不當勞動行為之認識或動機，難認該當申請人所主張之工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。又系爭會務公假申請本不具辦理會務之必要性，且不符誠信原則，於工會法第 36 條規定已有未洽，復且相對人係依照本會裁決決定意旨駁回該申請，非針對申請人工會所為，否准之結果顯亦與申請人工會會務無關，難認對申請人工會有何不當影響、妨礙或限制，不應構成支配介入之不當勞動行為，申請人有關工會法第 35 條第 1 項第 5 款之請求，洵無理由。

5. 申請人固主張董○○前於 106 年 8 月 21 日亦係以辦理職福會活動場勘為由申請會務公假，相對人照准，而本件申請卻為否准，有處理前後不一之情云云，惟查上開期日所申請之事由，書面之請假通知單載為「辦理會務暨簽發有關文件或文書」，電腦申請網頁亦僅記載「會務」，顯與職福會活動無關，且係事先提出申請，在 106 年 8 月 11 日由主管收受審

查，同年月 15 日核准後，董○○始於該日放假未到勤，此有該次會務活動請假通知單暨電腦申請頁面截圖可證（見相證 22、申證 11 即申證 11-1），與系爭會務公假係以辦理職福會活動場勘及未事先申請、在准駁前即未到勤等事實迥然相異，自無所謂相對人前後處理不相一致之情。申請人復提出 109 年 7 月 19 日請會務公假獲准之事例為主張（見申證 17），惟本件裁決 109 年 9 月 24 日即進行調查程序，歷經 3 次會議至同年 10 月 30 日終結，並近 2 個月後始行詢問程序，申請人在該准假後已有相當時間足提交本會審理，惟遲至同年 12 月 25 日詢問會議時始行提出，復在詢問程序後具狀敘明理由（本會於 109 年 12 月 29 日收受補充理由五書），顯然有礙裁決之終結，程序上已有疑義，又該日會務公假准駁理由相對人仍是依上開是否超過法定請假時數 50 小時之標準辦理，此有經批示之該次會務活動請假通知單附卷足查（見相證 26），與本件並無不一致處理之情形，況該日會務公假顯係在本件 109 年 5 月 28 日後所生，自難遽予回溯於本件之認定。是申請人上開主張，均難憑採。

(五) 惟相對人對申請人董○○所為之系爭曠職處分及扣薪行為，皆應該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 依前述申請人董○○有關 109 年 5 月 28 日上午之會務公假，固因無辦理會務之必要，且不遵循誠信方式為之，相對人得不予准許，然對否准後董○○之差勤紀錄及後續相關處置，

與其他非工會會員或幹部者，相對人即應有相同處理，如無正當理由而為差別待遇，仍應構成不當勞動行為（另參本會108年勞裁字第50號裁決要旨）。查相對人自承對不符請假程序（含請錯假或未請假）之勞工，過往均曾給予3日補正機會，逾期未辦理者，始依工作規則規定以曠職論處，有在期限內補正者，未記予曠職等語，經核有相對人提出之補正函文（含先前對申請人董○○者）、臺灣新北地方法院107年度重勞小字第11號民事判決在卷可稽（見相證10至12、15），堪予認定。而本件相對人在否准系爭會務公假申請後，於109年6月11日發函通知申請人董○○應於3日內補正請假手續（見申證2），如依相對人之抗辯，董○○係於翌日109年6月12日收受（見相證19），然相對人竟在董○○收受補正通知之當日即在其年度假勤統計上登記為曠職0.5日；又如依申請人之主張，該補正通知函係在109年6月12日投遞，接續13、14日為放假日郵局不投遞信件，董○○直至109年6月15日始為收受（見申證2-1、2-2），則相對人竟在董○○收受補正通知前之109年6月12日即登記曠職，接續於同年月15日自6月份薪資中扣除該109年5月28日上午未到勤之半日薪資1,072元（見申證3-2），堪認相對人均無給予合理適當補正時間，即逕為曠職及扣薪處分，與前開非工會會員或幹部之情形，為不同處理，復無法提出任何正當事由，是本件相對人未准假後之處理顯具有針對性。而申請人董○○擔任申請人工會理事長多年，為工會之

代表人物，活躍於工會活動，伊本人與申請人工會歷年皆與相對人有多起裁決及民、刑事、行政訴訟爭議，此有卷附裁決決定書暨法院判決足憑（見申證 8、相證 12、16），益證相對人本件對申請人董○○所為之記曠職、扣薪等不利益差別待遇，非無不當勞動行為之認識，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為至明。

2. 其次，對同屬不符請假程序之情形（含請錯假或未請假），相對人竟針對具申請人工會會員或幹部身分之董○○而為記曠職、扣薪等不利益差別待遇，極可能導致其餘勞工不願加入申請人工會或擔任工會職務，已不當影響申請人工會之組織與活動，亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 附帶言者，申請人工會與相對人關於職福會事務與工會會務是否相同、會務公假等節迭生爭議，歷經本會 105 年勞裁字第 1 號、105 年勞裁字第 30 號、108 年勞裁字第 50 號等裁決之認定，雙方仍生本件裁決申請，爭議未見平息，應有由本會定紛止爭之必要性。是依上開歷次決定暨首揭會務公假意旨，本會認為兩造應循下開原則辦理會務公假：（一）申請人工會與相對人應遵循 96 年 5 月 29 日雙方同意之調解方案執行會務公假，即遵循工會法第 36 條規定及以誠信方式執行，在雙方未就會務公假另有協商約定結果前，申請人工會如有辦理工會法細則第 32 條所定會務範圍事項之必要者，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，請會務公假辦理會務。相對人雖有准駁權，惟不得濫用，藉此妨礙工會理、監事申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制申請人工會之組織、活動。（二）相對人職福會事務並非申請人工會會務，尚不得請前項會務公假辦理之，惟相對人既已承諾基於雙方勞資關係和諧，在每月 50 小時範圍內即使是辦理職福會事務亦准予會務公假申請（見本件 109 年 12 月 25 日詢問會議紀錄第 14 頁），是在每月 50 小時範圍內職福會事務與申請人工會會務同，申請人工會得以會務公假辦理；逾此範圍，在雙方未就會務公假另有協商約定結果前，不得請會務公假辦理。（三）對申請人工會不符請假程序之情形（含請錯假或未請假等），相對人如無正當理由不得為差別待遇，否則應構成不當勞動行為。另申請人工會與相對人間團體協約協商仍在進行中，雖對協商代表尚無共識（見本件 109 年 9 月 24 日第 1 次調查會議紀錄第 9 頁），惟基於協約自治原則，有關會務公假之議題終應由雙方協商解決，始為正辦，本會盼雙方能以尊重彼此立場之態度來溝通、協商勞資關係之相關事宜，方能創造勞資和諧及雙贏之局面。

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；又本會斟酌救濟

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之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，先予敘明。

- (二) 本會審酌雙方之主張及相關證物，雖已認定相對人否准申請人董○○系爭 109 年 5 月 28 日上午會務公假申請，並無不當，祇是於否准後對申請人董○○該日未到勤之處置，與其他勞工不同，相對人針對其加入工會或擔任工會職務而為之系爭曠職及扣薪處分，應構成不當勞動行為。惟既然該次會務公假無准許必要，復無其他法定請假事由併及申辦請假，董○○當日上午即有到勤上班之義務，且相對人同意伊 3 日內補正請假手續，於本件詢問會議再承諾給予補正機會（見詢問會議紀錄第 14 頁），董○○自應於收受本件裁決決定書之翌日起 3 日補正請假手續（補正方式以自假、職福會簽呈、本件筆錄均可，見上開同頁紀錄），否則仍屬曠職，相對人在此情下維持曠職處分及扣還該日未出勤之工資，應屬有據；反

之，如已補正，相對人前所為系爭曠職紀錄應予塗銷，並應再給付扣還之 1,072 元工資予申請人董○○，此始足以樹立本件爭議之公平勞資關係。是申請人在董○○未補正上開請假手續前，請求撤銷系爭曠職處分、命相對人塗銷董○○曠職紀錄及返還遭扣薪之 1,072 元工資等救濟命令核發之請求，本會不予准許。

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

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，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 康長健

林佳和

張詠善

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

林垺君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 1 2 月 2 5 日

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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。