

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101年勞裁字第16號

【裁決要旨】

雖然相對人未以勞方申請復職而未能尋得工作單位為由資遣申請人或命申請人辦理退休，但相對人遲未安排工作，使申請人無法提供勞務而完成復職之程序，致其受到自留職停薪屆滿之翌日起未能按月領取薪資之不利益，且處於有被相對人以無法自行尋找工作單位復職而予以資遣之不利地位，自構成工會法第35條第1項第1款對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，而為其他不利之待遇之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：林進勇

住：台北市

代表人：廖蕙芳律師 設台北市重慶南路一段121號6樓23室

相對人：大同股份有限公司 設台北市中山區中山北路3段22號

代表人：林蔚山 住同上

代理人：陳君漢律師

陳玫瑰律師

黃朗倩律師

均設台北市中山北路2段112號5樓之2

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，經本會於101年7月13日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、 相對人於申請人101年3月31日留職停薪期滿後，應同意申請人復職，並安排工作。
- 二、 相對人應自101年4月1日起於雙方勞動契約存續期間，按月於次月發薪日，如該月為30日者應給付申請人新台幣（下同）36,753元，如該月為31日者應給付申請人37,979元，若申請人全勤時，該月應再加計皆勤獎金1,226元，暨自該次月發薪日之翌日起至清償日止，各按年息百分之五計算之利息。
- 三、 申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

申請人主張於100年12月23日委由大同股份有限公司關係企業工會發函向相對人申請於101年3月31日留職停薪期滿後復職，並請求相對人應自101年4月1日起至102年3月31日止，核給申請人全日公假方式，駐會辦理日常會務。相對人分別於101年1月20日、101年3月20日回復稱依雙方98年4月23日成立之調解內容，申請人應自行尋找工作單位，或於101年3月28日前告知申請人之工作職務意願，以安排工作媒合，否則依調解會議結論終止勞動契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並於101年3月30日提起本件裁決申請，符合勞資爭議

處理法第39條第2項、第51條第1項之自知悉有違反工會法第35條第1項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

- (一) 申請人原任職於相對人之資訊廠，於 96 年間因擔任大同股份有限公司產業工會（100 年 11 月改名為大同股份有限公司關係企業工會）（以下簡稱工會）理事長，而向相對人請每日駐工會辦公之「公假」，期間自 96 年 8 月 1 日起至 98 年 3 月 31 日止，並經相對人准假。嗣於 98 年 3 月 24 日工會改選時，申請人再連任為工會理事長，任期為 3 年，連任後申請人要依照前例，向相對人請駐會公假時，相對人卻以申請人原任職單位已裁撤為由，而不准公假，致生勞資糾紛。申請人乃向台北市政府勞工局申請調解，因考慮避免訴訟增加成本，於是申請人與工會乃讓步，由申請人以理事長兼任總幹事，而由工會支付申請人薪資，申請同意留職停薪。又當時針對雙方留職停薪期滿之申請復職，資方主張復職時勞方需自行尋找工作單位，勞方主張復職時資方應安排工作，後經提解委員之協調，雙方始成立調解，調解方案內容為：「1、勞資雙方合意勞方擔任產業工會理事長自民國 98 年 4 月 1 日起至民國 101 年 3 月 31 日止期間以『留職停薪方式，全日駐會辦公』達成協議。2、勞方應於留職停薪屆滿前一個月申請復職或申請繼續留職停薪。3、如勞方申請復職而未能尋得工作單位，或經資方安排工作無正當理由而拒絕時，勞方願接受資方資遣或自請退休」。
- (二) 申請人在 98 年 3 月 24 日連任理事長時因當時之工會法規定工會理事、監事之任期均為三年，理事長之連任，以一次為限。而 100 年 5 月 1 日新修正之工會法第 20 條則規定工會理事長

之任期，每一任不得超過四年。故申請人之工會於第 18 屆第 3 次會員代表大會決議第 18 屆理事長之任期，由 3 年延長至 4 年，亦即任期自 98 年 3 月 24 日起至 102 年 3 月 23 日止。

(三) 因此申請人乃委託工會於 100 年 12 月 23 日向相對人申請復職，及自 101 年 4 月 1 日起至 102 年 3 月 31 日止以全日公假方式駐會辦理會務。相對人於 101 年 1 月 20 日則函復稱依規定應向原單位申請，因申請人之原單位已停止營業，申請人應依調解方案之內容自行尋找復職工作單位。工會代申請人再於 101 年 1 月 31 日函相對人以因已無原單位，故直接向相對人申請；且依調解方案復職有兩種方式，一為勞方自行尋找工作單位，一為由資方安排工作單位，且因申請人全日辦理會務，有無工作單位與復職無涉等語。相對人於 101 年 3 月 20 日函復工會稱申請人之前留職停薪係由原單位主管簽核，非直接向公司申請。至於請公假部分，須待申請人復職後始能依規定請假。相對人並於同日發函申請人告知接受同意申請人復職申請，惟須徵詢申請人之工作職務意願，以安排工作媒合，並要求於 101 年 3 月 28 日前回覆，否則依調解會議結論終止勞動契約。

(四) 依相對人提出之留停復職作業辦法規定：「留職停薪經奉准有案者，期滿前留職停薪的原因消失且有適當工作安排者得申請復職。」可知，一般留職停薪的原因消失時，相對人公司應主動安排適當工作，故申請人於留停期滿前申請復職時，相對人即負有主動安排適當工作之義務。本件申請人於留職停薪期滿前 3 個月即向相對人申請復職，且申請復職時，申請人並未選擇自行尋找工作單位，即為選擇由資方安排工作單位，符合調解方案第 2 點、第 3 點之約定及相對人留停復職作業辦法之規定，相對人竟以申請人須自行尋找工作單位復職，或表明工作職務意願，再由相對人安排工作媒合，意圖使申請人無法復

職，進而終止勞動契約，其有不當勞動行為之動機甚明。又相對人對申請人復職之申請，較一般留職停薪的員工申請復職時為更不利的對待，顯係因申請人擔任工會理事長之緣故；相對人不核給申請人全年會務公假之行為，則為妨礙或限制工會之組織及活動，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。

- (五) 申請人擔任理事長前原任職之資訊廠關廠後，北投廠員工願繼續留在公司工作者，百分之百轉調至相對人其他單位，且當時相對人提供員工五個工作單位供員工選擇，本件相對人不提供工作單位予申請人，係不當勞動行為。爰請求：(一) 申請人於 101 年 3 月 31 日留職停薪期滿後，相對人應同意申請人復職，並安排工作。(二) 相對人應自 101 年 4 月 1 日起至 102 年 3 月 31 日止，核給申請人「全日公假方式，駐會辦理日常會務」之理事長公假。並自 101 年 4 月 1 日起於勞動契約存續期間，按月於隔月 5 日，如該月為 30 日者應給付申請人 37,979 元；如該月為 31 日者應給付申請人 39,205 元（均含皆勤獎金），暨自該月次月發薪日之翌日起至清償日止，各按年息百分之五計算之利息。

二、 相對人抗辯：

- (一) 申請人委由工會來函除要求復職之外，希以全日公假方式駐會辦公，換言之申請人乃要求應「留職留薪」，然依雙方之調解內容第二項，申請人於留職停薪期間屆滿之後，其所能行使之選項一為復職，一為留職停薪。因此，申請人要求留職留薪，顯然與雙方成立之調解內容不符。
- (二) 申請人主張因工會理事長任期延長一年，故須續任理事長致有請假至 102 年 3 月 31 日之必要。惟依據申請人所提工會 100 年 7 月 1 日會員代表大會會議紀錄顯示，理事長延長任期僅至

102 年 3 月 23 日，申請人請公假至同年月 31 日，其實已超出申請人任理事長之任期。此外，申請人既然主張因工會決議延長理事長任期，而不得不續任理事長，果如此，則申請人應依上開調解方案第二項內容，繼續留職停薪，方符合當時調解內容之意旨。

- (三) 再依調解方案第三項所載，如申請人申請復職而未能尋得工作單位，「或」經相對人安排工作無正當理由而拒絕時，申請人同意接受資遣或自請退休。亦即只要申請人自尋未果或相對人安排而遭拒絕，兩者擇一發生即可，相對人並無代申請人安排工作之義務存在。故倘申請人申請復職時，未能尋得新工作單位，相對人即可予以資遣。因此，相對人就申請人申請復職乙事，所為決定均符合雙方合意成立之調解方案之內容。
- (四) 申請人卸下工會理事長職務後身分，即必須回歸工作，故申請人復職之工作為何？是否符合申請人之意願、能力？以申請人最為知曉，故自以申請人自尋工作為當。否則相對人任意安排之工作，必然引發工作是否適當以及申請人是否適任之爭議。是以，相對人願意代申請人媒合工作，顯屬善意，並非以恣意影響工會運作之目的。
- (五) 申請人不得依工會法第 36 條之規定，預先請妥一年之公假：工會法第 36 條第 1 項之規定，必須是「於工作時間內有辦理會務之必要者」，始足當之。故如於工作時間並無辦理會務之必要，雇主當然無須給予公假。因此，申請人如欲依工會法第 36 條第 2 項規定請公假到會辦公，當然應表明因處理何種會務，而有請公假之必要，相對人依工會法施行細則第 32 條之規定，自有權可以審酌申請人洽請公假是否符合法令規定，自不可能以空白授權方式，給予申請人全年公假。
- (六) 相對人工作規則第 53 條已明訂員工請假應提出請假單以及檢附相關證明文件，因此，無論是否同意給予申請人全日公假，

自應先確認其任職單位，否則即難為合法之請假程序。申請人 96 年間之請假亦係向原單位主管請假，而非向相對人公司請假。相對人於確認申請人任職單位前，無法對於准假與否為任何承諾。

(七) 於 96 年 7 月 20 日工會來函以前，於慣例上，產業工會理事長係每日下午駐會辦公，於半日駐會辦公之時間外，再依實際需求另請公(出)假，亦為前開函文所載明。是以，於申請人任工會理事長，並來函申請留職停薪以前，該會理事長均係每日下午半日駐會辦公，該駐會辦公期間未另給公假。如確有於該半日以外之時間處理會務之需要，再視實際狀況另洽請公假。既然須另請公假，即表示相對人對於是否有公假事由存在，依法仍有審核之權。因此，相對人與產業工會之間，本無全日給予駐會辦公之公假的慣例存在。

(八) 更何況，工會自 91 年以降，近 10 年之會員人數，於 99 年以前約 6,000 餘人，而以 99 年度最高為 6,462 人，然因相對人轉投資之大同訊電股份有限公司，以及綠能科技股份有限公司，相繼自行成立工會，故概估至 101 年 5 月底止，工會之會員人數約 2,850 人，僅為人數最多時的 44%。倘若 96 年 7 月 20 日以前，超過 6,000 名會員，工會理事長可以半日駐會辦公方式處理會務，則何以僅餘 44%之人數，仍須全日駐會辦公？

綜上所述，相對人無不當勞動行為之可言，爰請求駁回申請人裁決之申請。

三、 不爭執事項

(一) 申請人於 100 年 12 月 23 日委由工會發函向相對人申請於 101 年 3 月 31 日留職停薪期滿後復職，並請求相對人應自 101 年 4 月 1 日起至 102 年 3 月 31 日止，以全日公假方式，核給申

請人駐會辦理日常會務公假。相對人分別於 101 年 1 月 20 日、101 年 3 月 20 日回函稱依雙方 98 年 4 月 23 日成立之調解內容，申請人應自行尋找工作單位，或於 101 年 3 月 28 日前告知申請人之工作職務意願，以安排工作媒合，否則相對人依調解會議結論，將依勞基法之規定終止勞動契約。

- (二) 96 年 8 月 1 日之前，工會理事長可以每日半日駐會辦理會務，無須請假，為工會與相對人間之慣例。
- (三) 申請人於 96 年 7 月 20 日以擔任工會理事長職務，係申請留職停薪，經相對人公司同意。申請人於 96 年 8 月 1 日申請自 96 年 8 月 1 日至 98 年 3 月 31 日全日駐會辦公之公假，申請人之主管批示准假。
- (四) 雙方於 98 年 4 月 23 日台北市政府勞工局調解時達成之調解方案內容為「1、勞資雙方合意勞方擔任產業工會理事長自民國 98 年 4 月 1 日起至民國 101 年 3 月 31 日止期間以『留職停薪方式，全日駐會辦公』達成協議。2、勞方應於留職停薪屆滿前一個月申請復職或申請繼續留職停薪。3、如勞方申請復職而未能尋得工作單位，或經資方安排工作無正當理由而拒絕時，勞方願接受資方資遣或自請退休。」。
- (五) 申請人之工會於第 18 屆第 3 次會員代表大會決議第 18 屆理事長之任期，由 3 年延長至 4 年，亦即任期自 98 年 3 月 24 日起至 102 年 3 月 23 日止。
- (六) 申請人 97、98 年請全日公假時，其薪資 30 日之月份為 37,979 元，31 日之月份為 39,205 元（均含皆勤獎金 1,226 元）。
- (七) 申請人擔任理事長前原任職之資訊廠關廠後，北投廠員工願繼續留在公司繼續工作者，百分之百轉調至相對人其他單位，且當時相對人提供員工五個工作單位供員工選擇。

四、 本件主要應審酌點為：(1) 相對人所為申請人應自行尋找工作單位，或於 101 年 3 月 28 日前告知申請人之工作職務意願，由相

對人安排工作媒合，若有單位同意接受申請人時，始同意其復職，否則依調解會議結論終止雙方間勞動契約之行為，是否為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？（2）若是，申請人得否請求相對人應自101年4月1日起至102年3月31日止，核給申請人全日駐會辦理日常會務之公假？及請求相對人應自101年4月1日起於雙方勞動契約存續期間，按月於次月發薪日，如該月為30日者應給付申請人37,979元；如該月為31日者應給付申請人39,205元（均含皆勤獎金1,226元）之薪資？茲分述如下：

- （一）相對人於申請人申請復職時，所為申請人應自行尋找工作單位，或於101年3月28日前告知申請人之工作職務意願，由相對人安排工作媒合，若有單位同意接受申請人時，始同意其復職，否則依調解會議結論終止雙方間勞動契約之意思表示之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

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。基此，就雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第1款「對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，而為其他不利之待遇」之不當勞動行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，而為其他不利之待遇之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，固不以故意或過

失者為限，惟仍須行為人具有不當勞動行為之認識為必要。經查：

1、雙方於98年4月23日於台北市政府勞工局成立之調解方案第3點是否可解為相對人於申請人申請復職時，無須為申請人安排工作？

(1) 本件相對人辯稱依據上開雙方之調解方案，相對人於申請人申請復職時，無須為申請人安排工作。是以，倘若申請人申請復職，又未能尋得新工作單位，相對人即可予以資遣。相對人就申請人本次申請復職以及請假，係依據上開經申請人確認之調解方式辦理，自無可能違反工會法第35條第1項各款之規定云云。惟查，上開調解方案第3點載為：「如勞方申請復職而未能尋得工作單位，或經資方安排工作無正當理由而拒絕時，勞方願接受資方資遣或自請退休。」，其中「或經資方安排工作無正當理由而拒絕」之文義是否得解為相對人於申請人申請復職時，無須為申請人安排工作，即有疑問。依文義解釋，上開調解方案第3點之內容，為申請人選擇自行尋求工作單位而未果，或選擇由相對人安排工作，申請人卻無正當理由加以拒絕時，相對人得將申請人予以資遣或由申請人辦理退休。今申請人申請復職時，既未自行尋求工作單位，申請人即係選擇由相對人安排工作，相對人於申請人申請復職時，即須為申請人安排工作。蓋如依相對人之解釋方式解為相對人無須為申請人安排工作，則申請人請求安排工作為相對人拒絕後，申請人須自行尋找工作單位，而相對人之各工作單位之人事決定權又是相對人所得控制，如此形同相對人拒絕申請人之復職申請，其結果將造成申請人僅有接受資遣或自請退休之途。如此解釋，顯非上開調解方案第3點之真意。此觀諸雙方於進行上開調解時，資方（即相對人）主

張勞方（即申請人）應於留職停薪期滿前1個月，尋找新工作單位，否則視同自願離職。因為未為申請人所接受，經調解委員協調後，雙方始達成調解方案第3點之內容，有台北市政府勞資爭議調解記錄足憑，更足證依上開調解方案第3點之內容，申請人未自行尋找新工作單位時，相對人於申請人申請復職時，應為申請人安排工作。

- (2) 又按所謂「留職停薪」，勞動基準法雖未對之有所定義，但在解釋上，應可解為使原本為繼續性質之勞動契約處於暫時停止之狀態(臺灣高等法院民事判決93年度勞上易字第101號判決意旨參照)，於留職停薪目的消失或約定期間終了時，勞工有請求復職之權利。易言之，勞工依約定請求復職時，除有勞動基準法所規定之事由外，雇主不得拒絕。再參照性別工作平等法第17條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，亦以須具有相當於上述勞動基準法第11條前四款之事由，否則雇主不得拒絕之規定。關於留職停薪後之復職，理應作相同之解釋。因此，上開調解方案第三點應解為：申請人請求復職，並選擇願接受相對人安排工作時，相對人除有勞動基準法所規定之事由外，應提供適當工作職務供申請人復職。相對人謂依上開調解方案第3點申請人申請復職時，相對人無須為申請人安排工作云云，即非可採。

2、相對人於申請人申請復職時，拒絕提供申請人工作，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？

- (一) 相對人辯稱其拒絕提供申請人復職之工作職務，是依照上開調解方案辦理，自無可能構成工會法第35條第1項之不當勞動行為云云。惟查，相對人因申請人申請復職時，應為申請人提供工作職務，已如前述；又相對人公司已有「留停復職作業辦法」之內部一般規定，該辦法規定「留職停薪經奉准有案者，

期滿前留職停薪的原因消失且有適當工作安排者得申請復職。」，是以相對人有適當工作安排者為前提，相對人卻捨棄不用，在上開調解方案成立過程中，執意申請人於留職停薪期滿後必須自行尋得工作單位，最後經協調後達成追加「或經資方安排工作無正當理由而拒絕」部分文字之合意，但是於申請人留職停薪期滿前依規定提出復職請求時，又以相對人依該調解方案之合意，無須提供申請人工作職務為由，拒絕安排工作，形同拒絕申請人復職，亦如前述；再參諸申請人擔任理事長前原任職之資訊廠關廠後，北投廠員工願繼續留在公司工作者，百分之百轉調至相對人其他單位，且當時相對人提供員工五個工作單位供員工選擇之事實，顯見相對人拒絕為申請人安排復職後之工作職務，其背後動機乃欲使申請人未能尋得工作單位，而使調解方案第3點之「如勞方申請復職而未能尋得工作單位，或經資方安排工作無正當理由而拒絕時，勞方願接受資方資遣或自請退休。」之條件成就，造成申請人被迫接受資遣之結果，而申請人自96年間起即擔任工會理事長迄今，相對人之行為具有不當勞動行為之動機已昭然若揭。雖然相對人迄今仍未有以上開理由資遣申請人或命申請人辦理退休之行為，但相對人遲未安排工作，使申請人無法提供勞務而完成復職之程序，致其受到自留職停薪屆滿之翌日起未能按月領取薪資之不利益，且處於有被相對人以無法自行尋找工作單位復職而予以資遣之不利地位，自構成工會法第35條第1項第1款對於勞工參加工會活動或擔任工會職務，而為其他不利之待遇之不當勞動行為。

- (二) 申請人請求相對人於申請人留職停薪期滿後，應同意申請人復職；且相對人應自101年4月1日起至102年3月31日止，准申請人以全日公假方式，駐會辦理日常會務；並應自101年4月1日起於雙方勞動契約存續期間，按月於次月發薪日，如

該月為 30 日者應給付申請人 37,979 元；如該月為 31 日者應給付申請人 39,205 元（均含皆勤獎金 1,226 元），是否有理由？

- 1、按因條件成就而受利益之當事人，如以不正當之行為促其條件之成就者，視為條件不成就，民法第101條第2項定有明文。經查調解方案第3點之「如勞方申請復職而未能尋得工作單位，或經資方安排工作無正當理由而拒絕」，為資方得予以資遣之停止條件。申請人係於101年3月31日留職停薪期滿前之100年12月23日即已依調解方案向相對人申請復職，相對人無正當理由卻不依上開約定而安排申請人復職之工作，顯係以不正當之方法欲促使條件成就，依上開法條之規定，條件視為不成就，相對人即不得依上開調解之內容將申請人資遣。故自101年3月31日申請人留職停薪期滿之翌日起，兩造勞動契約暫時停止之狀態即已消滅，雙方回復繼續之勞動契約關係。從而，申請人請求相對人應於申請人留職停薪期滿後，同意申請人復職並安排工作部分，為有理由，應予准許。
- 2、申請人主張於96年8月1日之前，工會理事長可以每日半日駐會辦理會務，為工會與相對人間之慣例。又申請人於96年8月1日至98年3月31日留職留薪期間，相對人亦准申請人請全日駐會公假，足見依工會與相對人間慣例，工會理事長在任職期間內，得請全日駐會公假。又申請人於96年8月1日至98年3月31日留職留薪期間及98年4月1日至101年3月31日留職停薪期間，皆為申請至理事長任期屆滿當月之月底，故此次亦得申請全日公假至102年3月31日止。相對人則自認於96年8月1日之前，工會理事長可以每日半日駐會辦理會務，無須請假，為工會與相對人間之慣例，惟否認有所謂給予工會理事長留職留薪全日駐會辦公公假之慣例。

經查：申請人在96年7月20日係以「留職停薪」之方式向相對人申請全日駐會辦公公假，其後雙方於調解方案中達成自98年4月1日起至101年3月31日止期間以留職停薪方式全日駐會辦公之協議，與申請人所稱之工會理事長留職留薪且得以全日駐會辦公公假之情形並不相同。又工會96年7月20日函之主旨載為：「本會理事長林進勇擬向公司申請留職停薪辦理會務，期間至本會第17屆任期屆滿（預訂自96年8月1日起至98年3月31日止），擬請同意」、說明2載為：「本會理事長林進勇任職於資訊暨無線通訊廠，現依上述工會法等規定，每日下午半日駐會辦公，處理日常會務；於半日駐會時間外，依實際會務需求，另請公（出）假。」，觀其內容，均係申請「留職停薪辦理會務」，則相對人公司董事長批示「同意林理事長得全日駐會辦公」，當係同意工會來函之申請理事長擬留職停薪辦理會務一事，無從認工會與相對人間有所謂給予工會理事長留職留薪且全日駐會辦公公假之慣例存在。

又按依工會法第36條第1項、第2項之規定，企業工會與雇主間無約定「理事與監事於工作時間內有辦理會務之必要，由雇主給予一定時數之公假者」，工會理事長得以半日或全日，請公假辦理會務。如上所述，工會理事長可以每日半日駐會辦理會務，無須請假，為工會與相對人間之慣例，故申請人於任工會理事長期間本得以半日駐會辦理會務，而無須向相對人申請公假。至於超過半日以上而有辦理會務之必要時，因工會與相對人間並無慣例存在，申請人即須依上開條文之規定向相對人申請會務公假。從而申請人請求相對人應自101年4月1日起至102年3月31日止期間，准申請人以全日公假方式駐會辦理日常會務，即乏依據而不能准許。故申請人主張相對人不核給申請人全年會務假，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，即無理由。

3、依上所述，既然雙方間之勞動契約之效力已回復，則自申請人留職停薪期滿後之101年4月1日起於雙方勞動契約存續期間，相對人即應依勞動契約按月給付相對人原領工資。又相對人無正當理由遲未提供申請人工作，已構成勞務受領遲延，依據民法第487條本文「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」之規定，不影響相對人應給付申請人薪資之義務。又申請人主張相對人公司之發薪日為次月之5日，申請人97、98年請全日公假時，如該月為30日者申請人薪資為36,753元、皆勤獎金1,226元；如該月為31日者應給付申請人37,979元、皆勤獎金1,226元，有申請人所提之97年12月及98年1月之薪資明細單為證，並為相對人所不爭執。惟查，申請人於任工會理事長期間本得以半日駐會辦理會務，而無須向相對人申請公假。至於超過半日以上而有辦理會務之必要時，申請人即須依工會法第36條之規定向相對人申請會務公假，已如上述。而皆勤獎金須申請人該月全勤時，始得領取。從而申請人請求相對人應自101年4月1日起於雙方勞動契約存續期間，按月於次月發薪日，如該月為30日者應給付申請人36,753元，如該月為31日者應給付申請人37,979元，若申請人全勤時，該月應再加計皆勤獎金1,226元部分，暨遲延利息部分為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據而不能准許。

五、 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。

六、 綜上所述，申請人主張相對人所為申請人應自行尋找工作單位，拒絕為申請人安排復職之工作，並表示若申請人未於101年3月28日前告知工作職務意願，由相對人安排工作媒合，若有單位同意接受申請人時，始同意其復職，否則將依調解會議結論終止雙方間勞動契約之行為，構成工會法第35條第1項第1款

之不當勞動行為。又自101年3月31日申請人留職停薪期滿之翌日起，雙方勞動契約暫時停止之狀態即已消滅，雙方回復繼續之勞動契約關係。從而，申請人請求命相對人於申請人留職停薪期滿後，同意申請人復職，並安排工作，並自101年4月1日起於雙方勞動契約存續期間，按月於次月發薪日，如該月為30日者應給付申請人36,753元，如該月為31日者應給付申請人37,979元，若申請人全勤時，該月應再加計皆勤獎金1,226元，暨自該次月發薪日之翌日起至清償日止，各按年息百分之五計算之利息部分為有理由，應予准許如主文第一項、第二項所示。申請人其餘之請求，則屬無據而不能准許，爰裁決如主文第三項所示。

六、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，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

辛炳隆

吳姿慧

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

劉師婷

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 7 月 2 0 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，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。