

會務假規範之運用

國立臺北大學法律學系 教授 侯岳宏*

大綱

- 壹、前言
- 貳、2010年修法前對於會務假之處理狀況
- 參、2010年修法後裁決委員會與行政法院之見解
 - 一、裁決委員會之處理
 - 二、行政法院之認定
- 肆、檢討

壹、前言

工會的運作，需要人力辦理工會會務，才能正常與長久發展。因此，工會法第36條規定：「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1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五十小時之範圍內，請公假辦理會務(第2項)。企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務(第3項)。對於會務之範圍，工會法施行細則第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。」。

雖然有上述規定，但是在實際請假程序上，工會與理監事在請假時須檢附哪些資料辦理，雇主的准駁權與審查基準為何，也常引起爭議。過去爭議一部分會隨著雇主進行懲處或解僱等爭議進入民事法院進行審理。隨著工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主任行使管理權之人，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(第1項)。」。相關爭議也會進入不當勞動行為裁決委員會進行審理。

*日本一橋大學法學博士，國立臺北大學法律學系教授。

本文，一方面整理與介紹過去對於會務假之相關討論，另一方面也介紹目前不當勞動行為裁決的處理狀況與行政法院之見解，以提供工會運作時之參考¹。

貳、2010年修法前對於會務假之處理狀況

工會法在2010年6月修法前，工會法第35條第2項規定：「工會理監事因辦理會務，得請公假，其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務，其他理監事每人每月不得超過五十小時，其有特殊情形者，得由勞資雙方協商或於締結協約中訂定之」。其目的一般認為主要是「給予工會之職員於正常工作時間內處理工會會務的時間上保障，以利工會會務之推展」²。不過此項規定，在實際運作上，往往因為請假手續產生爭議，而造成勞資之間產生爭執。且此種爭議，最終往往會以解僱收場。有時雇主會以勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為由，解僱勞工，例如，臺灣高等法院臺南分院98年度勞上字第14號判決；有時也會一併以同法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」為由進行解僱，例如，臺灣高等法院91年度勞上字第58號判決。

當時勞動部前身行政院勞工委員會亦有多號解釋令處理會務假之爭議，例如，行政院勞工委員會民國84年11月14日(84)台勞資一字第141679號解釋「工會之常務幹事及幹事得否請公假辦理會務疑義」；行政院勞工委員會民國84年6月23日(84)台勞資一字第120757號解釋「有關工會法第三十五條工會理、監事因辦理會務得請公假及請假時間事宜有無強制性之規定」；行政院勞工委員會民國80年9月9日(80)台勞資一字第23107號解釋「主管機關或上級工會舉辦之勞工教育或講習訓練等，邀請產業工會幹部參加，是否屬於工會法第35條所稱之『會務』」。

在法院判決裏，亦有幾件關於會務假之判決。其中，關於會務假請假手續，最高法院90年度台上字第2282號判決指出：「勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權……非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之」。其後，最高法院99年度台上字第2054號判決也延續此種判斷方式，認為：「……勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。故為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公

¹ 過去學說上之討論，請參見拙稿，不當勞動行為制度，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法文獻研究－理解、分析與重構，頁223-224，2017年9月。

² 此項立法的歷史及目的，請參見林大鈞，我國工會立法之研究，頁72，1987年。

假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。……」。在此號判決之後，民事法院審理工會幹部會務假之問題，可以說主要以衡量有無必要性及繁簡度來審查。

參、2010年修法後裁決委員會與行政法院之見解

一、裁決委員會之處理

在2010年6月工會法修正後，關於會務假的規定調整至第36條，也新增不當勞動行為制度。在工會法第35條第1項規定不當勞動行為的禁止類型，其中第5款禁止雇主「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。在立法過程中，勞動部便提及新規定實施後，工會幹部申請會務假，雇主若未有合理正當理由拒絕給假，可能會連結到上述工會法第35條第1項第5款之違反³。實際上，在不當勞動行為制度實施後，也確實有相當多的支配介入案件涉及到會務假。

首先，對於工會法第36條規定之意義，100年勞裁字第29號裁決決定認為：「……其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資（含給付工資之金額多寡）？均有待雙方協商，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權，惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，易言之，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第36條第1項與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利」。

延續上述處理原則，101年勞裁字第47號裁決決定也進一步表示：「……勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形。……按依據相對人提出之申請人所填寫之請假單，自100年4月13日起申請人開始請會務假，所載事由為『工會會務假』、『工會常務理事辦理會務』等字樣（相證3號

³ 請參照立法院公報第92卷第23期，頁166（勞委會勞資關係處李來希處長發言）。

參照)，相對人均予照准……本會認為相對人核准申請人採取簡式記載申請會務假前後時間長達1年4個月左右，申請人及申請人工會對於採取此種簡式記載方式申請會務假已經產生合理信賴，因之於雙方間已經形成企業內之習慣，相對人嗣因內部稽核之意見，如欲調整此項申請會務假之慣常作業，理應與申請人及申請人工會展開協商，而不宜單方改變此項會務假之習慣」。在本件裁決決定中，將勞資關係中所形成的習慣，解釋為工會法第36條第1項工會與雇主之約定，並且對於習慣之變更，認為須雇主與工會進行協商，不宜單方進行變更。

對於申請會務假時所需準備之資料，102年勞裁字第17號裁決決定也進一步說明：「……我國司法實務固有認勞方以辦理會務為由請公假，應就是否確為處理會務一節提出相關證明文件。惟本會於權衡雇主利益與工會活動權下，認工會於申請會務假時僅須提出一定程度之釋明，其理由為：(1)參酌工會法施行細則第32條辦理會務之範圍，包含：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。其中，部分工會會務得明確註明，並提出相關證明文件（如召開會議、教育訓練等）。惟亦有無法明確註明者，例如會議之事前籌備工作、處理會員勞資爭議、辦理日常業務等，特別是會員勞資爭議之處理，如雇主要求工會須一一詳附理由說明並提出證明文件，恐有介入工會內部事務之疑慮，更將影響工會運作或活動。(2)企業工會之組織範圍侷限於雇主監督管理之職場，工會幹部通常於職場內辦理工會之事務，並未脫離雇主監督管理之範圍。是就工會幹部於職場內處理工會會務之情形下，自無強令提出證明文件之必要，僅須釋明會務假之理由。爰此，本會認為，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。特別是勞資間處於爭議關係之緊張時期，考量工會會務活動頻繁並與雇主處於對立狀態，因應工會活動之需要往往不欲雇主得知活動內容，是於勞資爭議期間，雇主更應容忍工會以『處理會務』簡式記載申請會務假。(事實略)承前，依工會法第36條第2項規定，工會理事長固有半日或全日處理會務之權利，惟如雇主就請假期間有爭執，本會認為工會仍應就會務內容盡其釋明之義務，例如說明所謂「處理會務」係指召開會議、會員教育訓練，或工會活動之籌備、會員爭議之處理等等（工會法施行細則第32條參照），工會理事長或其理、監事尚無從因工會法第36條第2項規定完全免除釋明之義務，而雇主亦不應藉由要求工會詳附理由或證明其會務假之必要性，達成對工會之支配介入，自不待言」。

對於釋明的時點，是否一定要於事前進行，102年勞裁字第47號裁決決定也進一步說明：「為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，

但有下列情形之一者，不在此限：(1) 有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假。(2) 若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞時，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假；復其次，病假具有不可預測性，故允許事後提出證明，乃屬當然，而為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或申請人並未證明本件會務假有不可預測性，故尚不得比附病假而為主張」。

關於會務假之必要性及其申請方式，105 年勞裁字第 6 號裁決決定也曾對裁決決定進行整理，內容如下：

- 「1. 按工會法第 36 條：『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 1 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五十小時之範圍內，請公假辦理會務(第 2 項)。』考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，至於勞工是否仍應於工作時間外另外補服勞務？或者雇主是否應給付會務期間之工資(含給付工資之金額多寡)？均有待雙方協商，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權，惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，易言之，產業工會或職業工會欲爭取會務假時，仍應循工會法第 36 條第 1 項與雇主協商，在協商未有結果之前，申請人並不當然享有工會會務假之權利(本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照)。
2. 工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務；就此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務公假，但若勞資雙方已經就會務公假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形(本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定書、102 年勞裁字第 28 號裁決決定書參照)。
3. 雇主就工會幹部採取簡式記載申請會務假，業已形成企業內之習慣。雇主如欲變更，應與工會進行協商，不宜單方改變此項會務假之習慣(101 年勞裁字第 47 號裁決決定書、102 年勞裁字第 17 號裁決決定書、102 年勞裁字第 47 號裁決決定書參照)。
4. 依工會法第 36 條第 2 項規定，企業工會之工會理事長固有半日或全日處理會務之權利，惟如雇主就請假期間有爭執，工會仍應就會務內容盡其釋明之義務，企業工會之工會理事長或其理、監事尚無從因工會法第 36 條第 2 項規定完全免除釋明之義務，而雇主亦不應藉由要求工會詳附理由或證明其會務假之必要性，達到對工會之支配介入。然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。蓋參酌工會法施行細則第32條辦理會務之範圍，包含：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。其中，部分工會會務得明確註明，並提出相關證明文件（如召開會議、教育訓練等）。惟亦有無法明確註明者，例如會議之事前籌備工作、處理會員勞資爭議、辦理日常業務等，特別是會員勞資爭議之處理，如雇主要求工會須一一詳附理由說明並提出證明文件，恐有介入工會內部事務之疑慮，更將影響工會運作或活動。(2)企業工會之組織範圍侷限於雇主監督管理之職場，是工會幹部往往於職場內辦理工會之事務，並未脫離雇主監督管理之範圍，工會幹部難有濫用會務假權利之可能。是就工會幹部於職場內處理工會會務之情形下，自無強令提出證明文件之必要，僅須釋明會務假之理由。特別是勞資間處於爭議關係之緊張時期，考量工會會務活動頻繁並與雇主處於對立狀態，因應工會活動之需要往往不欲雇主得知活動內容，是於勞資爭議期間，雇主更應容忍工會以「處理會務」簡式記載申請會務假(102年勞裁字第17號裁決決定書、103年勞裁字第1號裁決決定書參照)。

5. 為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，但有下列情形之一者，不在此限：(1)有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假。(2)若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞時，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假。(102年勞裁字第47號裁決決定書參照)。」

上述105年勞裁字第6號裁決決定對於會務假之整理，可以說是目前裁決委員會在審理會務假問題的一般性原則，值得工會實務運作時之參考。此外，關於工會聯合組織之幹部會務假問題，105年勞裁字第4號裁決決定也曾表示意見。同裁決決定指出：「……產業工會、職業工會或工會聯合組織欲爭取會務假時，仍應循工會法第36條第1項與雇主協商，在協商未有結果之前，並不當然享有工會會務假之權利。又勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成慣例者，解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形(本會101年勞裁字第47號裁決決定要旨參照)。本案申請人與相對人間就申請人之理監事會務公假，截至目前並無簽訂團體協約(不爭執事項(四))，且申請人亦未提出其與相對人間就此曾有一般協商並達成約定之事實及證據，故申請人並不當然享有工會會務假之權利至明。」。

二、行政法院之認定

如同上面所述，雇主若未有合理正當理由拒絕給會務假，可能會涉及工會法第35條第1項第5款之違反，裁決決定作成後，當事人若對裁決決定不服，依

勞資爭議處理法第 51 條第 4 項之規定，可向行政法院提起行政訴訟。因此，行政法院對於會務假之判斷基準與對於裁決決定之審查，在實務運作上也有其重要性。

對於 100 年勞裁字第 29 號裁決決定，臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1113 號判決認為：「由條文規定可知，得請求會務公假者，除所辦理事項須為工會會務之外，尚必須衡量有無必要性。是以，勞方以辦理職業工會會務為由請公假，應就是否確為會務一節提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權。換言之，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假。雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，自有權審究該會務之實際內容是否屬實，以及所需辦理時間與公假期間是否相當等情。故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之」。本件判決認為請求會務公假，除所辦理事項須為工會會務之外，尚必須衡量有無必要性，且勞方須提出相關證明文件。

臺北高等行政法院 102 年度訴字第 375 號判決對於上述 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，同判決認為：「……不論更正前後之裁決主文第 2 項，均宣示參加人游○鈞於九信工會理事長任內，只須援用記載請假事由為『工會常務理事或理事長辦理會務』之『慣例』，原告即須准假，對於請假天數如何審認，則隻字未提。反面推論上開主文內容，無異宣示參加人游○鈞凡以工會會務假之名請假，不僅無庸向原告敘明會務內容，或提供相關資料，且不論請假日期長短，原告均必須承認其請假之正當性，事後更非得審核參加人游○鈞是否確實以該假日從事工會會務。如是以觀，原裁決所謂原告與參加人游○鈞間工會會務假申請之「慣例」內容至少包括二部分，其一為：簡式記載（無庸敘明會務內容，或提供相關資料）；其二為：會務假期長短與相關會務繁簡間相對必要性之考量，亦一律授權予參加人游○鈞自行認定；否則無從建立主文第 2 項內容之基礎。然則，原告與參加人游○鈞就假期長短之認定顯然無何慣例可循，為原裁決所認定，並於理由中明確指出：『雙方間對於會務假期間之長短，尚未形成慣例』，與其主文所示，似有若干齟齬」。

臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決對於 102 年勞裁字第 17 號裁決決定認為：「關於會務假之相關法律規定，現行工會法第 36 條第 1 項及第 2 項規定：『（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五十小時之範圍內，請公假辦理會務。』考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因此，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務；就此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務假，但若勞資雙方已經就會務假之申請作業形成習慣者，

解釋上亦屬本條所指工會與雇主雙方已有約定之情形。……前開會務假之申請，因為工會理事長之權利，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雖有准駁之權利，惟亦不得濫用會務假准駁之權，以要求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容等類此明顯傷害工會會務自主性之方式，妨礙工會幹部申請會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制工會組織、活動」，最後在結論上也支持裁決委員會之決定。

對於 105 年勞裁字第 6 號裁決決定，臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1146 號判決認為：「又原裁決認定原告就會務假內容有盡其釋明義務一節，經查：1. 依工會法施行細則第 32 條規定……，是依此規定可知工會會務之特徵，有涉及例常性業務，亦有涉及非例常性業務；有一般性事務，亦有特定性事務，而就非例常性或特定性業務，通常較能予以具體描述，然就日常一般例常性業務推動內容，本較繁瑣而難以具體歸類說明，此乃逐案釋明日常業務之事實上困難，原應予考量。另工會之成立，乃係藉由團結權之行使，而實現提升勞工地位及改善勞動條件等目的，是其運作本有與雇主處於對立之狀態，為免雇主藉由會務假之審核介入工會內部事務，故實務上僅要求工會須盡釋明而非證明之責；且亦認雇主不得濫用會務假之准駁權。2. 原裁決認定原告與參加人長期即有以簡式記載申請會務假之慣例，故原告出具予理監事之處理會務函文，應認前均為參加人認已達足以釋明處理會務必要性之程度，……原裁決所稱循本案先前事實脈絡，充其量僅得認本件爭議事出有因，惟得否徒以參加人之主張，逕據為本件會務假有應變更慣例補充釋明之「合理依據」，顯有速斷，是原裁決之判斷，尚有基於不完全資訊、或出於與事務無關考量之瑕疵，則原告據此指摘原裁決違法，即無不合。」。本件判決認為為免雇主藉由會務假之審核介入工會內部事務，故實務上僅要求工會須盡釋明而非證明之責；且亦認雇主不得濫用會務假之准駁權，判斷基準與其他行政法院略有不同。

對於 105 年勞裁字第 16 號裁決決定，臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1506 號判決認為：「工會法允給勞工會務公假之意旨，已如前述；當員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時，為保障工會活動之順利，勤務義務固應退讓，此即訂立工會法第 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結因素，仍基於勞資雙方之契約關係，縱個別契約義務面對具公益性質之工會職務，應為退讓，惟其限度仍不應逾越契約關係之基本要求。勞方之於資方，除了涸注心力共創企業利潤之積極面相外，謹慎執事無損資方利益，則應為最低度之要求。本此，勞動裁決委員會對於資方否准會務公假所涉不當勞動行為之評價，應審認事實，併同考量會務公假之必要性，及衡量其對於資方之影響，有無目的之達成與手段之損害間顯然失衡之違反比例原則之情事。倘會務公假於其事由滿足時，即處於不可動搖之地位，則顯向勞工團結權過度傾斜，而置資方營業權之保障於不顧」。並且對於裁決委員會援用慣例進行認定之方式，認為：「……至援例論述，僅可作為調查證據所得心證之形成因素，不應逕採前例以推敲方式用為近似證據強度

之憑據，更遑論「前例」根本不具證據方法之適格。」。在此部分的結論認為：「被告裁決委員會作成原決定關於主文第一項部分，未予調查證據認定事實，致未予審酌此部分會務公假之於原告○○廠營運之影響，核其判斷並無事實依據，復未合比例原則之審查，其判斷顯有瑕疵。」。此判決考量工會活動之目的與企業利潤之平衡，論述上確屬重要，不過，對於慣例或是習慣的評價，存有討論之餘地。在勞資關係中，慣例或是習慣，本來在勞資雙方有約定時就可以做為約定之補充或解釋之基準，或是在勞資雙方無約定時作為約定之內容⁴。因此，勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務公假，若勞資雙方雖未明白約定，但已經就會務公假之申請作業形成習慣者，解釋上亦應該可以認為工會法第36條第1項所指雙方已有約定。

肆、檢討

理論上，工會發展至一定程度，當然會需要相關幹部處理會務。若工會勢力龐大，財力充足，如同歐美國家之工會聘僱專職幹部，或者工會與雇主間對於會務假相關問題，透過協商取得約定，問題應該不大。不過由於我國工會組織以企業工會為主力，如同100年勞裁字第29號裁決決定所述：「我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力」，因此，工會法第36條第2項可以說亦顧及此項現實，而允許企業工會理監事能以公假名義於正常時間推動會務。此項規定，應該也可理解為團結權保障之下，賦予工會幹部辦理會務得請公假之權限，如此也才能期待工會能充分的進行活動並發展。不過，由於名為「公假」，因此意味著該期間仍得向雇主請求給付工資。因此，有必要對於工會及雇主的權限及利益進行調和。在此背景之下，關於會務假手續之問題，過去最高法院指出：「勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個案事實加以認定、審酌之權」。透過解釋，賦予雇主對於會務假的請假手續有實質審查並進行准駁之權。不過，此種解釋也並非沒有疑義。實際上，工會運作時，常會與雇主處於對立，甚至有時在會務處理上也難免會有對立之情事，在此情形下，如何由雇主來加以認定、審酌，不免有所疑問。

在此背景下，如同105年勞裁字第6號裁決決定之整理，認為勞雇雙方本得採取明示方式協商工會會務公假，但若勞資雙方已經就會務公假之申請作業形成習慣者，解釋上亦屬工會法第36條第1項所指工會與雇主雙方已有約定之情形，並且認為為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性。此判斷方式，應該也是顧及我國勞資現況，以及工會與雇主間之權限與利益的調和。此外，該裁決決定整理至該案件為止裁決委員會對於會務假之見解，值得工會實務運作之參考。

⁴ 盛誠吾，*勞働法總論·勞使關係法*，頁133-134，2000年5月；菅野和夫，*勞働法*，頁161，2017年2月11版補正版。

