

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 42 號案

3 **【裁決要旨】**

4 查申請人曾於 112 年 3 月 16 日提出同年 3 月 31 日全日會務假申請、請
5 假事由為處理工會會務且為簡式記載(見申證 2 第 41 及第 42 頁)；同樣
6 地，申請人於 112 年 4 月 21 日提出同年 4 月 28 日全日會務假申請、請
7 假事由為處理工會會務且為簡式記載(見申證 2 第 43 及第 44 頁)；前述
8 兩次申請，相對人均已准假在案。相對人固辯稱前述 112 年 3 月 31 日
9 及 4 月 28 日會務假申請為會務假請假類型 A 而無須提供證明云云，惟
10 觀諸上開會務假申請之郵件與函文，請假事由明顯記載「處理工會會
11 務」，無從看出該次請假事由的處理工會會務即為工會定期會議召開，
12 相對人前述所辯難為憑採。是本件系爭 112 年 9 月 28 日會務公假，請
13 假事由同樣為協助處理工會會務，惟相對人卻無正當理由而未予准假；
14 亦即，相對人就類同的會務假申請，如上述 112 年 3 月 31 日及 4 月 28
15 日僅需簡式記載即可，何以數月後的 9 月 28 日會務假申請卻要求須敘
16 明請假理由與所需時數，相對人未能有正當理由、合理解釋其中差異原
17 因所在，故本會認相對人人力資源處以申請人 112 年 9 月 28 日會務假
18 申請未敘明請假理由與所需時數而未同意該請假需求，等同實質否准該
19 次會務假申請，而相對人否准理由為申請人未敘明請假理由與所需時
20 數，此與先前類同申請處理方式有別而未能正當合理交待差別處理之理
21 由，洵有恣意准駁會務假之情，進而不當影響、妨礙或限制申請人工會
22 組織或活動，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

23

1 【裁決本文】

申 請 人：滙豐（台灣）商業銀行股份有限公司企業工會
設臺北市內湖區星雲街 102 號 9 樓之 1

代 表 人：陳世雄
設同上

共 同 代 理 人：張軒豪律師
設臺北市松山區民權東路三段 170 號 10 樓之 1
莊鎔瑋律師
設同上

相 對 人：滙豐（台灣）商業銀行股份有限公司
設臺北市信義區信義路 5 段 7 號 54 樓

代 表 人：紀睿明 David Allen Grimme
設同上

共 同 代 理 人：余天琦律師
設臺北市信義區忠孝東路四段 555 號 8 樓
鍾 郡律師
設同上

2

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（下
4 稱本會）於民國（以下均同）113 年 6 月 21 日詢問程序終結，並於同日作
5 成裁決如下：

6 主 文

7 一、 確認相對人否准申請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、

1 林○○112年9月28日全天會務公假之行為，構成工會法第35條第
2 1項第5款之不當勞動行為。

3 二、確認相對人遲延核准申請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊
4 ○○○、林○○、陳甲○○112年10月27日全天會務公假之行為，構
5 成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

6 三、申請人其餘申請駁回。

7 事實及理由

8 壹、程序部分：

9 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加或
10 變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅
11 補充或更正事實上或法律上之陳述(民事訴訟法第256條規定參照)，
12 故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會應有裁量權
13 (最高行政法院104年度判字第440號判決、本會104年勞裁字第50
14 號裁決決定意旨參照)。次按「勞工因工會法第35條第2項規定所生
15 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
16 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
17 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
18 所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、
19 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
20 第51條第1項分別定有明文。

21 二、查申請人提出本件裁決時之請求裁決事項原為「一、相對人否准聲請
22 人工會理監事阮○○、陳甲○○、楊○○、叢○○、廖○○、杜○○
23 民國(下同)112年8月31日之全天會務公假及陳世雄、阮○○、林

1 ○○112年8月31日之半天會務公假，構成工會法第35條第1項第
2 5款之不當勞動行為。二、相對人要求聲請人工會提供所屬上級工會
3 之開會通知或約訪電郵，並限定特定事由才核准112年9月12日申
4 請人工會理事長陳世雄、理事林○○之全天會務公假，構成工會法第
5 35條第1項第5款之不當勞動行為。三、相對人否准聲請人工會理監
6 事陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、林○○112年9月28日之全天
7 會務公假，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。四、
8 相對人遲延核准聲請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、
9 林○○、陳甲○○112年10月27日之全天會務公假，並要求相對人
10 提出詳細之事由及所需時間並，使前開理監事無法於時限內完成請假
11 手續，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」，嗣後於
12 113年1月26日本會進行初審會議時更正請求裁決事項為：「一、相
13 對人否准申請人工會理監事陳甲○○、楊○○、叢○○、廖○○、杜
14 ○○民國(下同)112年8月31日之全天會務公假及陳世雄、阮○○、
15 林○○112年8月31日之半天會務公假，構成工會法第35條第1項
16 第5款之不當勞動行為。二、相對人要求申請人工會提供所屬上級工
17 會之開會通知或約訪電郵，並限定特定事由才核准112年9月12日
18 申請人工會理事長陳世雄、理事林○○之全天會務公假，構成工會法
19 第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、相對人否准申請人工會
20 理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、林○○112年9月28日之
21 全天會務公假，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
22 四、相對人遲延核准申請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊
23 ○○、林○○、陳甲○○112年10月27日之全天會務公假，並要求

1 提出詳細之事由及所需時間，並使前開理監事無法於時限內完成請假
2 手續，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」(見 113
3 年 1 月 26 日初審會議記錄第 1 頁第 6 行至第 2 頁第 10 行)。經核申
4 請人上述所為，只係就原請求事項所為之文字調整，並無變更請求裁
5 決之法律依據，依前開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，而非為
6 追加或變更請求裁決事項，且自無不許之理；另申請人就上開各事項
7 請求，係於 112 年 11 月 28 日提起本件裁決申請，核其期間均未逾裁
8 決申請期間，程序應為合法。

9 貳、實體部分：

10 一、申請人之主張及請求：

11 (一) 申請人歷來申請會務公假，均以寄發記載「會務假之日期、時間」
12 及以例稿簡述事由「一、工會幹部會議暨會務事項處理 二、討論
13 有關勞工相關法令諮詢 三、工會相關會務處理」之函文予相對人
14 人資部門，經相對人人資部門承辦人同意後，再由申請人理監事持
15 該函文向各自部門主管進行後續請假流程。

16 (二) 前開簡式記載申請會務假之慣例至遲於 106 年以來即為雇主與工會
17 雙方之習慣(參申證 1、申證 2)，然相對人於 112 年 6 月起竟單方
18 逕自變更簡式記載申請會務假之慣例，要求申請人「除敘明請假理
19 由及所需時數外，應依據事實出具證明文件」，如為召開會議應「會
20 議通知應註明會議事由日期時間及地點。如為主管機關指定參加活
21 動或集會則應附公文函或邀請函」；如為會員訓練活動應「註明訓
22 練事由/主題、活動日期、時間及地點」；如為處理會員勞資爭議應
23 「註明處理訪談爭議主題、訪談人數、訪談地點、所需時間等」。(參

1 申證3)

2 (三) 申請人向相對人申請「理事長陳世雄 112 年 6 月 12 日至同年月 30
3 日之半日會務假」(參申證4)、「112 年 6 月 21 日理事長陳世雄、理
4 事林○○拜訪新北市產業總工會之會務假」(參申證5)、「理事長陳
5 世雄 112 年 6 月 26 日至同年 7 月 21 日之半日會務假」(參申證6)、
6 「112 年 6 月 30 日理事長陳世雄、常務理事阮○○、監事廖○○之
7 會務假」(參申證7)、「112 年 8 月 25 日監事廖○○、常務理事阮
8 ○○○、理事長陳世雄、理事楊○○、林○○之會務假」(參申證8),
9 均遭相對人不得以簡式記載申請為理由否准。

10 (四) 就本件請求裁決事項，相對人不當影響、妨礙或限制工會之成立、
11 組織或活動，及支配介入工會之情詳述如下：

12 1、關於請求裁決事項一，說明如下：

13 (1) 申請人為 112 年 3 月間與相對人之會務假爭議於臺北市政府勞動局
14 進行調解，申請申請人理監事陳甲○○、楊○○、叢○○、廖○○、
15 杜○○、陳世雄、阮○○、林○○之全天會務假，惟相對人否准申
16 請人理監事阮○○、陳甲○○、楊○○、叢○○、廖○○、杜○○112
17 年 8 月 31 日之全天會務公假及陳世雄、阮○○、林○○112 年 8 月
18 31 日之半天會務公假。

19 (2) 關於 112 年 8 月 31 日之會務假事由，雖申請人理事長係亦個人為調
20 解申請人，惟查其申請事項係工會法第 35 條第 1 項第 5 款之爭議
21 (參申證 9 第 5 頁) 顯屬工會會務事宜，且該次勞資爭議調解之標
22 的包含相對人單方改變簡式記載申請會務假之爭議，又會務假之申
23 請係因陳世雄擔任滙豐銀行企業工會理事長而生，非其個別勞動關

1 係所生之權利，該次勞資爭議調解並非申請人理事長之個人事務。
2 (3) 兩造並未就 112 年 8 月 31 日之會務假申請達成共識，係因相對人人
3 資部門主管否准原共 7 名理監事之會務假申請，僅准許 3 名理監事
4 申請半日會務假，申請人工會才選擇陳世雄、阮○○、林○○參與
5 調解。自申證 9 之電子郵件能證兩造從未達成共識，係相對人單方
6 否准申請人之會務假申請。

7 2、關於請求裁決事項二，說明如下：

8 申請人於 112 年 9 月 7 日之函文已明確記載「拜訪上級工會執行長
9 及盟會」、「說明：討論有關勞工相關法令諮詢 二、工會相關會務
10 處理」(參相證 8-1)，相對人要求申請人，提供所屬上級工會之開
11 會通知或約訪電郵，並限定特定事由，才核准 112 年 9 月 12 日申請
12 人理事長陳世雄及理事林○○之全天會務公假。(申證 10) 顯有支
13 配介入工會運作之情。

14 3、關於請求裁決事項三，說明如下：

15 申請人依慣例以簡式記載申請 112 年 9 月 28 日之會務假，會務假事
16 由與歷來簡式記載申請之內容均相同，相對人卻單方變更慣例，否
17 准申請人之會務假申請，已屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
18 勞動行為。

19 4、關於請求裁決事項四，說明如下：

20 (1) 申請人依慣例以簡式記載申請 112 年 10 月 23 日之會務假，在此之
21 前相對人已多次駁回申請人之簡式記載申請(參附表 2)，此次相對
22 人於收受申請人簡式記載申請會務假後又遲漏未予處理，直至前一
23 日才核准，惟申請人理事長陳世雄、常務理事阮○○、理事楊○○、

1 理事林○○及理事陳甲○○已不及辦理各部門之請假流程，故無法
2 以會務假辦理會務，影響申請人之工會活動。

3 (2) 申請人理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、林○○及陳甲○○6
4 人，除監事廖○○先行於差勤系統申請會務假後，由其單位主管自
5 行准假，有取得會務假，其餘理監事5人未休會務假。

6 (五) 申請人歷年向相對人申請會務假大致可區分為「理監事會議」、「拜
7 訪、參加上級工會會議」及「處理工會會務」三種類型之事由，均
8 採簡式記載申請，相對人亦予准許，業已形成慣例，無相對人所謂
9 類型A及類型B之區別：

10 1、申請人工會歷年申請會務假，不論召開定期理監事會議或其他工會
11 法第36條及工會法施行細則第32條所列之各項工會活動均採取簡
12 式記載申請。

13 2、申請人會務假之申請大致有「理監事會議」(參申證13)、「拜訪、
14 參加上級工會會議」(申證14)及「處理工會會務」(參申證1、申
15 證2)三種事由類型，均會於電子郵件及函文中記載上開事由，向
16 相對人申請會務假，相對人亦予核准，且至遲於104年兩造間即形
17 成簡式記載申請會務假之慣例(申證15)，相對人單方恣意逕為慣
18 例變更，已屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

19 3、相對人辯稱申證1、申證2及附表1所列均為申請人除召開臨時或
20 定期理監事會議，且申請人工會除召開臨時或定期理監事會議以外
21 均非採簡式記載申請云云，惟查：

22 (1) 申證1及申證2申請人所申請會務假之事由均為「處理工會會務」、
23 「一、工會幹部會議暨會務事項辦理」、「二、討論有關勞工相關法

- 1 令諮詢」及「三、工會相關會務處理」，並非召開臨時或定期理監
2 事會議。
- 3 (2) 申請人若因召開理監事會議而申請會務假，均會於函文中敘明「召
4 開理監事會議」、「召開定期理監事會議」等文字（申證 13），相對
5 人稱申證 1 及申證 2 所示為召開理監事會議而申請之會務假顯與事
6 實不符。
- 7 (3) 申請人申請參加上級工會會議事由之會務假，亦以簡式記載申請，
8 可證兩造長期以簡式記載申請會務假，而形成慣例之情形，相對人
9 辯稱申請會務假須提出相關證明文件與兩造長期之慣例有違。
- 10 (4) 相對人所提出共 6 例申請人申請會務假有提出相關證明文件之案
11 例，惟其後三例為 112 年年中相對人單方變更簡式申請之慣例，要
12 求相對人提出文件證明，申請人為避免工會會務運作受影響才提出
13 相關文件。又相對人僅以 3 例，得出類型 A 及類型 B 之區分，而忽
14 略附表 1 所列 49 例之簡式記載申請，顯與事實相悖。
- 15 (5) 相對人辯稱申請人申請會務假日數逐年增加，惟查 110 年仍屬疫情
16 期間，各項工會活動較少，且申請人理事長陳世雄於 110 年 8 月上
17 任，於 110 年之會務假天數較少，無法解釋為會務假逐年增加，其
18 主張並不可採。
- 19 (6) 相對人所列舉實務見解主張雇主對會務假之申請有合理之審酌權
20 限，惟其案例事實均與簡式記載申請會務假之情形有別，不可比附
21 援引。
- 22 (六) 陳報 104 年 11 月至 112 年 12 月間會務假申請情況整理表(附表 3)。
- 23 (七) 就申請人歷次會務公假之時間、申請事由、會務假申請方式、處理

1 情形及證據，整理如附表 4。自附表 4 及在卷證據可證，申請人向
2 相對人申請會務公假時，於各項會務公假事由均以簡式記載申請之
3 方式為之，已形成企業內之習慣，申請人未能提供申請會務公假之
4 證據資料部份，亦依兩造歷來簡式記載申請之慣例為之，相對人否
5 准申請人以簡式記載申請會務公假，已構成工會法第 35 條第 1 項
6 第 5 款之不當勞動行為。

7 (八) 補充申請人工會歷次申請會務公假之相關文件如申證 16、申證 17、
8 申證 18、申證 19、申證 20 及申證 21。

9 (九) 相對人提出之附表 A-1 並主張申請人申請會務公假有「類型 A」及
10 「類型 B」之差異云云，惟相對人主張顯與事實不符：

11 1、附表 A-1 編號 44、105、108、112、121、149、160、188、191、194、
12 198、207、208、210、212、215、218、219、220、230、233、236
13 中，工會理監事僅一人請會務公假，不可能成會，相對人仍主張為
14 「理監事會議(類型 A)」顯非事實。

15 2、附表 A-1 編號 26、30、32、33、36、41、42、43、44、45、48、51、
16 52、56、58、61、64、68、69、70、72、74、77、78、81、88、92、
17 96、102、103、105、106、108、114、117、126、127、128、130、
18 136、137、140、141、144、146、148、149、152、155、157、159、
19 160、164、165、169、171、172、176、178、184、188、191、194、
20 198、203、205、207、208、210、212、215、218、219、220、224、
21 226、230、232、233、234、236、238、242，共計 83 次會務假申
22 請，(即附表 4 項次 49、53、55、56、59、66、67、68、69、70、
23 73、76、77、81、83、86、89、93、94、95、97、99、102、103、

1 106、113、117、121、127、128、130、131、133、139、143、152、
2 154、155、156、162、163、166、167、170、172、174、175、178、
3 181、183、185、186、190、191、195、197、198、202、204、210、
4 214、217、220、225、229、231、233、234、236、238、241、244、
5 245、246、250、252、256、258、259、260、262、264、268) 依
6 申請人所提出之證據所示均不屬「理監事會議」之會務公假事由，
7 申請人採取簡式記載申請相對人均准假，可證簡式記載申請會務假
8 已形成企業內之習慣。

9 3、附表 A-1 所示「陪同勞檢」部分，相對人辯稱附表 A-1 編號 46、65、
10 82、90、93、147、177 之會務公假係申請人工會主動提出會務假申
11 請並提供相關文件證明有請假之正當事由云云，並於附表 A-1 最右
12 方「相關事證資料」欄位列舉「B-7-1、B-16-1、B-23-1、B-27-1、
13 B-29-1、B-46-1、B-55-1」，惟查相對人所提出之相關證據中並無上
14 開編號之文件，相對人所述並非真實，且自相對人所提出附表 A-1
15 編號 195 及 B-63-1 之電子郵件所示，申請人工會理事長並未於電子
16 郵件提供勞檢函文，後續亦是由資深副總裁陳乙○○（○ ○
17 CHEN）及副總裁施○○（○ ○ SHIH）代為延長會務假，可證於
18 「陪同勞檢」之類型中，並非由申請人工會提供文件證明請假事由。

19 4、附表 A-1 所示「參加上級工會會議」部分，相對人辯稱此情形申請
20 人均會提供請假證明云云，惟查附表 A-1 編號 63、73、76、89、125、
21 129、138、139、153、161、167、170、179、190、193、197、200、
22 223、229，即附表 4 編號 88、98、101、114、151、155、164、165、
23 179、187、193、196、205、216、219、223、226、249、255 部分，

1 相對人於附表 A-1 記載「B-15-1、B-19-1、B-20-1、B-26-1、B-39-1、
2 B-40-1、B-43-1、B-48-1、B-50-1、B-52-1、B-53-1、B-56-1、B-61-1、
3 B-62-1、B-64-1、B-65-1、B-70-1、B-71-1」，均無申請人提供之證
4 明文件，並參酌申請人提供之申證 17 第 47、48 頁、申證 18 第 3、
5 4 頁、申證 18 第 6、7 頁、申證 18 第 22、23 頁、申證 15 第 64、
6 65 頁、申證 15 第 68、69 頁、申證 15 第 76、77 頁、申證 15 第 88、
7 89 頁、申證 15 第 96、97 頁、申證 15 第 106、107 頁、申證 20 第
8 17、18 頁、申證 20 第 36、37 頁、申證 14 第 1、2 頁、申證 14 第
9 3、4 頁、申證 14 第 5、6 頁、申證 14 第 9、10 頁、申證 14 第 11、
10 12 頁，可證申請人於申請會務公假時並未提出證明文件，相對人仍
11 准假。

12 5、綜上可證，申請人所提出之證據並無法證明相對人之主張，並無相
13 對人所稱有類型 A 及類型 B 之區別，相對人所提出之類型 A 及類
14 型 B 分類顯與事實不符，並不可採。

15 (十) 就證人王○○之證詞表示意見如下：

16 1、證人王○○為申請人向相對人申請會務假之最後決策者，證人王
17 ○○不同意申請人之會務假申請，即表示相對人否准該次申請。

18 2、112年8月28日申請人工會申請8名理監事之會務公假，證人王○○
19 證述其最後僅核准3名理監事之會務公假，即代表相對人否准5名
20 理監事之會務公假申請。

21 3、申請人已於（參申證9第5頁）載明申請會務公假之事由，相對人
22 否准之行為已單方改變兩造形成之「簡式記載申請」慣例，構成工
23 會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

1 (十一) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

2 (十二) 請求裁決事項

3 1、相對人否准申請人工會理監事陳甲○○、楊○○、叢○○、廖○○、
4 杜○○112年8月31日之全天會務公假及陳世雄、阮○○、林
5 ○○○112年8月31日之半天會務公假，構成工會法第35條第1項
6 第5款之不當勞動行為。

7 2、相對人要求申請人工會提供所屬上級工會之開會通知或約訪電
8 郵，並限定特定事由才核准112年9月12日申請人工會理事長陳世
9 雄、理事林○○之全天會務公假，構成工會法第35條第1項第5
10 款之不當勞動行為。

11 3、相對人否准申請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、
12 林○○112年9月28日之全天會務公假，構成工會法第35條第1
13 項第5款之不當勞動行為。

14 4、相對人遲延核准申請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊
15 ○○○、林○○、陳甲○○112年10月27日之全天會務公假，並要
16 求提出詳細之事由及所需時間，並使前開理監事無法於時限內完成
17 請假手續，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

18 二、相對人之答辯及主張

19 (一) 申請人所提出自106年以來至今工會會務假之申請慣例，並非全
20 貌。申證1、2及附表1皆為申請人為「定期或臨時召開理監事會
21 議」而向相對人申請會務假之情形。針對定期或臨時召開理監事會
22 議以外之事由（例如參加全國自主勞工聯盟的會議或主管機關勞動
23 法規課程等），申請人過往均會主動或經相對人通知後，釋明理由

1 及/或提出相關證明文件，相對人亦係於收到申請人之釋明及/或相
2 關證明文件後，始核准會務假。會務假之申請過往處理情形如下：

3 1、會務假請假類型 A—召開理監事會議：

4 (1) 申請人如需定期或臨時召開理監事會議，會於寄給相對人人資部門
5 承辦人之 Email 中載明「XX 月輪值理監事」，並於申請會務假之
6 Email 中檢附公文並於公文說明欄中載明「工會幹部會議」，公文受
7 文者則為該次需出席會議之輪值理監事。針對此類型會務假之申
8 請，相對人基於對工會自主運行之尊重，均會准許，不會要求釋明
9 理由或提出證明文件，迄今未變。

10 (2) 相對人人資部門承辦人施○○更於 112 年 8 月 8 日向申請人重申：
11 「如 7/24 開會雙方溝通...要請工會發文主旨/內文直接說明是工會
12 理事會、監事會。另外，一旦每月工會定期理事、監事會日期訂定
13 就可以發文，不一定要等到開會發生日三天前才行文。這樣可以協
14 助雙方清楚知道是召開每月定期會議，我收到後就可發通知給所有
15 主管」(相證 1 號)。

16 (3) 申請人所提出之附表 1、申證 1 及申證 2 之申請會務假即屬前述召
17 開理監事會議之類型，此可由申請人所提出之申證 1 及申證 2 之
18 Email 中載明「XX 月輪值理監事」、Email 中所檢附幹部會議公文
19 之說明欄中載明「工會幹部會議」可知。另，依據申請人所提出之
20 附表 1，亦可知申請人以召開理監事會議之事由申請會務假之頻率
21 約大多為每月一次，偶為兩或三次。相對人對於此類型凡以召開理
22 監事會議為由所提出之會務假申請，皆直接准許，並不要求進一步
23 釋明理由或提出證明文件。

- 1 2、會務假請假類型 B—申請人提出之申請內容不清楚或非屬召開理監
2 事會議之其他事由（下稱「其他事由」）：
- 3 (1) 依據過往處理情形，若申請人提出之申請內容不清楚（例如 Email
4 內文與所檢附之公文內容不一致以致無法辨識申請事由），或是申
5 請人有辦理其他工會會務之需要而明確載明召開理監事會議以外
6 之事由（例如拜訪所屬上級工會組織或參加主管機關勞動法規課程
7 等），申請人會主動或經相對人通知後，釋明理由及/或提出相關證
8 明文件（例如外部開會通知單或邀請函），而相對人則會於收到申
9 請人之釋明理由及/或相關證明文件後，始核准會務假，迄今未變。
- 10 (2) 申請人所提出之附表 1、申證 1 及申證 2 所示之會務假紀錄，均為
11 類型 A 定期或臨時召開理監事會議而向相對人申請會務假之情
12 形。至於類型 B 因其他事由而申請會務假之情形，申請人則漏未提
13 出說明。
- 14 (3) 過往申請人以其他事由向相對人申請會務假時，申請人會主動或經
15 相對人通知後，釋明理由及/或提出相關證明文件（例如開會通知單）
16 之情形：譬如申請人申請會務假參加市長與工會領袖勞動對話會議
17 （相證 2）、參加全國自主勞工聯盟會員大會、會議（相證 3、相證
18 5-1、相證 5-2、相證 6-1、相證 6-2）、陪同臺中市政府勞工局勞檢
19 （相證 4）、參加臺北市勞動局勞工休假及請假權益之法規範解析課
20 程（相證 7-1、相證 7-2）等。
- 21 (二) 依司法實務見解，相對人身為雇主本即有就個案事實加以認定、審
22 酌之權，尤其須衡量工會之申請有無必要性及會務之繁簡度，尚非
23 可謂一旦否准會務公假即當然認為該當於工會法第 35 條第 1 項第 5

1 款之不當勞動行為。

2 (三) 申請人所列四點裁決事項之會務假請休過程中，相對人並無與過往
3 作法相異，相對人之作法亦與法相符，並無違背誠實原則或權利濫
4 用之情：

5 1、針對申請人請求裁決事項一：

6 (1) 於 112 年 8 月 31 日參加工會會務假調解案會前會後商議及下午 1
7 時 30 分調解會議（類型 B）。

8 (2) 相對人依據雙方協議內容准假。

9 (3) 由於此次請假事由與定期或臨時召開理監事會議無關，且該勞資爭
10 議之調解標的係理事長陳世雄個人欲向相對人申請每天半日駐會
11 會務假所生爭議，是否仍有必要委任 7 名理監事請休「全日」會務
12 假陪同參與會議，實有需釐清之處，相對人人資部門主管王○○資
13 深副總因而致電理事長陳世雄善意溝通（相證 9），最後達成共識，
14 由理事長陳世雄及其指定之兩名工會幹部出席，亦即總共三人各請
15 休半日會務假，申請人亦按照協議內容於請假系統內提出申請，經
16 相對人核准之，此有相對人之請假系統紀錄（相證 10）及 112 年 8
17 月 31 日勞資爭議調解紀錄（相證 11）可參。

18 2、針對申請人請求裁決事項二，說明如下：

19 (1) 於 112 年 9 月 12 日拜訪上級工會執行長及盟會（類型 B）。

20 (2) 全部核准。

21 (3) 由於此次請假事由顯與召開理監事會議無關，又與申請人過往「參
22 加上級工會會議」記載歧異，相對人人資部門遂請申請人工會進一
23 步提供開會或活動通知相關函文以敘明請假理由，遭申請人以「此

1 為不定期跟上級工會請益」、「不會有函文，請見諒」等語拒絕，相
2 對人迫於無奈僅能請求申請人至少更正其請假函文內容，申請人嗣
3 後雖提供更正後之函文，惟仍然誤載「盟會」，導致主旨與內文說
4 明不同，經相對人提醒後始再度更正。相對人隨後即按申請人之申
5 請全部核准。

6 3、針對申請人請求裁決事項三，說明如下：

7 (1) 於 112 年 9 月 28 日處理工會會務（類型 B）。

8 (2) 申請人未提供相關資料供相對人判斷是否准許此次會務假之申請。

9 (3) 由於申請人甫於 9 月 19 日召開理監事會議，且此次申請亦未載明
10 「XX 月輪值理監事」，相對人人資部門無法辨識此次申請事由，因
11 此請求申請人進一步敘明請假理由及所需時數。然而，申請人於收
12 受相對人請求後卻置若罔聞，不僅全未回覆毫無說明，當月亦未再
13 提出關於此次會務假之任何申請或需求，以致相對人人資部門無從
14 判斷是否准許此次請假之申請。

15 (4) 相對人於此次整理附表 A 之過程中，發現申請人之監事廖○○於前
16 述情形下仍於請假系統中提出會務假申請，由於其所屬部門主管當
17 時剛接任，對於工會會務假請假流程不熟稔，誤認廖○○所向其提
18 出之工會公文即屬人資部門已同意請假之佐證，因此予以准假，廖
19 ○○亦已於 9 月 28 日休畢會務假（相證 12）。

20 4、針對申請人請求裁決事項四，說明如下：

21 (1) 於 112 年 10 月 27 日處理工會會務（類型 B）。

22 (2) 全部核准。

23 (3) 相對人人資部門承辦人施○○休假中無法及時處理該請假申請，經

1 工會理事長陳世雄發 Email 詢問後，相對人王○○資深副總立即指
2 示職務代理人以特例方案緊急處理，在 1 小時內同意請假申請，並
3 轉知相關部門主管予以准假。

4 (4) 申請人之監事廖○○亦於請假系統中提出會務假申請，並於 10 月
5 27 日休畢會務假（相證 13 號）。

6 5、依據申請人自 110 年至 112 年全年工會理監事(包含陳世雄理事長)
7 及理事長陳世雄個人申請會務公假日數均逐年增加等情（參下
8 表），可知相對人對於申請人提出參加所屬工會組織、召開理監事
9 會議或參與主管機關活動暨訓練等合理請求，無一不予准假，可證
10 相對人毫無不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為意圖。

	110 年	111 年	112 年
理監事全體請假天數	149.06	154.91	158.57
陳世雄請假天數	16.6	20.41	26.47

11 (四) 申請人之所以提出本件裁決申請，係因申請人之理事長陳世雄改變
12 過去會務假請假模式及請假頻率，於 112 年 3、4 及 6 月提出申請個
13 人每日半日會務假（相證 15、15-1 及 15-2 及申證 4），嗣後因其始
14 終未提出具體說明而未獲相對人核准（相證 14）。然申請人竟進而
15 向臺北市政府勞動局提起調解（相證 11）及申請本件裁決，欲藉此
16 達到其未來得以「凡會務假請假皆不須具體敘明理由」之方式要求
17 相對人包裹式核准所有會務假申請（包含其每日半日會務假）之目
18 的，申請人堅持相對人應不分類別、包裹式核准所有會務公假申請
19 （相證 16、相證 17），不但與過去慣例及司法實務見解相悖，更有
20 違背誠信原則及權利濫用之嫌。

1 (五) 依據相對人之請假系統資料，自 106 年 6 月 23 日起至 112 年 4 月
2 28 日止，有關申請人理事長及理監事各次會務公假之請假日期、申
3 請人自行填寫請假事由、相對人處理情形、會務假請假類型 A 或 B
4 及相對人所留存相關事證資料，整理如附表 A(資料日期：106 年 6
5 月 23 日起至 112 年 4 月 28 日止)。

6 1、附表 A 經核對申請人所提出之附表 3 後，發現申請人提出之項次 1
7 至 23 及項次 118 至 125 已超出前述指定範圍。

8 2、項次 1 至 23：相對人因時間久遠及承辦人員異動，此區間相關事證
9 資料未留存，因此針對項次 1 至 23，相對人對於申請人記載之申請
10 時間、會務假時間、申請事由、處理情形及證據欄位之記載內容不
11 爭執。

12 3、項次 118 至 125：針對項次 118 至 125，相對人對於申請人記載之申
13 請時間、會務假時間、申請事由、處理情形及證據欄位之記載內容
14 亦不爭執。惟補充說明：於 112 年 5 月 1 日至 12 月 31 日此段期間，
15 申請人共請 27 次會務假，其中 15 次為類型 A，12 次為類型 B，因
16 此申請人僅提出項次 118 至 125 此 8 次紀錄，並非該區間會務假請
17 假全貌。

18 (六) 為完整呈現申請人理事長及理監事各次會務假實際請假情形，更新
19 如附表 A-1，除標示相對應之申請人所提附表 3 之項次 24 至項次
20 117 外，並檢附相對人對於會務假類型 B 所留存之相關事證資料(附
21 表 A-1 之附件 B-1-1 至 B-72-2)。依據此附表 A-1 暨其附件，可知
22 申請人理事長及理監事各次會務假之請假日期、申請人自行填寫請
23 假事由、相對人處理情形、會務假請假類型 A 或 B 及相對人所留存

1 相關事證資料情形。依相對人於答辯書提出之附表 A-1 暨其附件可
2 知，相對人針對申請人會務假之申請，處理方式始終一致：若申請
3 人申請會務假為臨時或定期理監事會議，即屬會務假類型 A，相對
4 人對此類型會務假申請皆會直接准許，並不要求申請人進一步釋明
5 理由或提出證明文件。而在會務假類型 B 的情形，申請人往往會主
6 動或依相對人之請求，釋明請假理由或提出請假證明，倘若申請人
7 未釋明請假理由或未提出請假相關證明，惟相對人從各種客觀情事
8 認已足以辨識請假事由確與工會會務有關（例如陪同勞檢），則相
9 對人向來均秉持最大善意信賴申請人確有此會務需要，而仍予以核
10 准。相對人針對本件請求裁決事項的四次會務假申請，均依據過往
11 處理方式及司法實務處理申請人的請假申請，並無違背誠實原則或
12 權利濫用，更無工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定不當勞動行為之
13 情形。

14 (七) 針對雙方所提出之實體證據資料部分：

15 1、關於會務假類型 A：相對人不爭執申請人提出之申證 1、申證 2 及
16 申證 15 之形式真正性。

17 2、關於會務假類型 B：請參相對人所提出之相關事證資料如附表 A-1
18 之附件 B-1-1 至 B-72-2。

19 (八) 申請人提出之附表 4 並非完整之請假紀錄，並未反映過往各次會務
20 假實際請假情形，相對人補充增列申請人於 112 年 5 月 1 日至 12
21 月 31 日期間共請休 27 次會務假（其中 15 次為類型 A，12 次為類
22 型 B）之紀錄如附表 A-2。

23 (九) 另查，按申請人於申請理由內之主張，所謂「簡式記載申請」慣例

1 (相對人否認之)，僅限於請假函文內以例稿簡述事由為「一、工
2 會幹部會議暨會務事項處理 二、討論有關勞工相關法令諮詢
3 三、工會相關會務處理」之情形（詳申請人不當勞動行為裁決申請
4 理由狀第7頁申請理由欄），惟申請人之附表4中，竟又將記載「拜
5 訪會員及會務相關事項處理」、「參加上級工會會議」、「召開定期理
6 監事會議」、「召開理監事會議」等明顯與申請人主張例稿內容記載
7 歧異之請假事由，皆一併納入「簡式記載申請」範疇，明顯自相矛
8 盾，且洽足證明其所謂之「簡式記載申請」慣例並不存在。

9 (十) 關於申請人就附表 A-1 之意見，相對人回應如下：

10 1、申請人針對附表 A-1 項次 44 等 22 筆會務假，主張「因只有一人請
11 假故不可能是開理監事會議，相對人主張為理監事會議非事實」云
12 云，顯屬倒果為因，不足為採：

13 (1) 本件會務公假申請流程為：由申請人工會先以電子郵件向相對人人
14 力資源處提出請假需求，經相對人人力資源處初步審查符合規定
15 後，人力資源處會通知請假人單位主管予以准假，另由請假人自行
16 在差勤系統上填載會務公假申請，再由其主管批示准假。

17 (2) 經查，申請人於 113 年 4 月 26 日調查會議中就附表 A-1 之意見第
18 二點所稱項次 44 等 22 筆會務假，申請人當初均係以「全部或部分」
19 理監事名義以公文向相對人提出會務假申請，其中申請 14 名理監
20 事者 1 筆、申請 13 名理監事者 3 筆、申請 10 名理監事者 7 筆、申
21 請 2 名理監事者 6 筆，僅有 4 筆申請時係 1 名理監事（詳參附表
22 A-3），而該 4 筆 1 名理監事申請之會務假，其檢附公文亦皆有記載
23 出席者為「X 月份輪值理監事」，可以理解為經常性發生之由理監

1 事參與之會議，故相對人據以識別為類型 A 而予以核准。

2 (3) 於相對人人力資源處核准「後」，接下來即應由各理監事自行於差
3 勤系統上填載會務假申請，並由其直屬主管依據人力資源處之通知
4 於系統上核准。對於後續各理監事是否有至差勤系統上填載會務假
5 及事實上是否確實有參與工會會務等，相對人人力資源處並不會再
6 進行查核。

7 (4) 相對人直至於本案整理提出歷年系統相關會務假紀錄後，始發現申
8 請人理監事至差勤系統上填載會務假，與相對人人力資源處所核准
9 情形不相符之狀況，包含申請人所稱附表 A-1 項次 44 等 22 筆會務
10 公假實際上僅有一人至差勤系統請假之情形，亦即，申請人先以全
11 部或部分理監事名義取得 2 至 14 人次之會務假許可，最後卻自行
12 決定僅由 1 人至差勤系統上填載並請休會務假，且申請人將相對人
13 人力資源處核准後，可歸責於己之請假、出席狀況，反據主張「因
14 只有一人請假故不可能是開理監事會議，相對人主張為理監事會議
15 非事實」云云，顯屬倒果為因，不足採。

16 2、附表 A-1 項次 26 等 83 次會務假申請，固有部分記載「工會幹部會
17 議」，然而申請人既然於申請時之電子郵件中既已說明參與者為「各
18 位理監事」或「X 月份輪值理監事」，則相對人基於善意信賴即認
19 定應係為召開定期或臨時理監事會議，屬於類型 A 而予以核准。至
20 於申請人取得人力資源處核准後，事實上究竟是召開理監事會議，
21 或是由輪值理監事召開工作會議以討論、辦理理監事職權事項，相
22 對人因並不介入申請人之運作，根本無從知悉，申請人以會務假申
23 請時所為「工會幹部會議」之記載，辯稱其請假之目的並非召開理

1 監事會議，不屬於類型 A 云云，並非可採。況且，申請人提出申證
2 13 主張其理監事會議召開會以「召開理監事會議」記載請假事由云
3 云，洵非事實，亦明顯違反常理。

4 (十一) 就證人王○○之證詞表示意見如下：由王○○之證詞可知，申
5 請人理事長陳世雄確實已與相對人就請求裁決事項一所示會務假
6 之請休人數及所需時數討論後達成共識，相對人嗣後亦係依據雙方
7 協議內容而准假，並無任何違反過往慣例或法規之情。申請人執理
8 事長陳世雄片面之詞，扭曲雙方共識並主張相對人「只同意上開方
9 式申請才會准會務假」、「申請人只好改以上開方式申請會務假」云
10 云，顯與事實不符。

11 (十二) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

12 (十三) 答辯聲明：

13 申請人之請求駁回。

14 三、雙方不爭執之事實：

15 (一) 兩造就會務公假之請假程序與流程為：申請人先以電子郵件向相對
16 人人力資源處提出請假需求，經審查同意後，再由個別請假者於差
17 勤系統上填寫請假並經單位主管批示後，方屬完成請假程序。

18 (二) 申請人理事長陳世雄於 112 年 6 月 30 日以個人名義向臺北市政府勞
19 動局申請勞資爭議調解，調解會議召開時間為同年 8 月 31 日下午
20 13 點 30 分；申請人於 112 年 8 月 24 日為 8 名理監事（含調解程序
21 當事人即理事長陳世雄）申請 112 年 8 月 31 日全日會務假；相對
22 人就 112 年 8 月 31 日之會務假申請，核准三人次、各半日之會務
23 假。

1 (三) 申請人於 112 年 9 月 7 日為理事長陳世雄及理事林○○申請 112 年
2 9 月 12 日全日會務假，事由為拜訪上級工會執行長及盟會。相對人
3 請申請人更正事由發文後，已核准 112 年 9 月 12 日全天會務公假。

4 (四) 申請人於 112 年 9 月 21 日申請同年月 28 日之會務假全日（請假者
5 為理監事廖○○、阮○○、陳世雄、楊○○及林○○）；相對人要
6 求應敘明請假理由及所需時數，而未予同意核准 9 月 28 日之會務
7 假申請。

8 (五) 申請人於 112 年 10 月 23 日申請同年月 27 日全日之會務假(請假者
9 為理監事廖○○、阮○○、陳世雄、楊○○、林○○及陳甲○○)；
10 相對人於 10 月 26 日下午 6 時 12 分回信核准。

11 四、本案爭點：

12 (一) 相對人就申請人所為 112 年 8 月 31 日全天會務公假申請之處理行
13 為，是否已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

14 (二) 相對人就申請人所為 112 年 9 月 12 日全日會務假申請之處理行為，
15 是否已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

16 (三) 相對人否准申請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、
17 林○○112 年 9 月 28 日之全天會務公假，是否已構成工會法第 35
18 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

19 (四) 相對人就申請人所為 112 年 10 月 27 日全天會務公假申請之處理行
20 為，是否已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

21 五、判斷理由：

22 (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
23 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

1 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
2 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
3 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
4 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
5 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。
6 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
7 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
8 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
9 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
10 為之認識為已足。

11 (二) 次按，工會法第 36 條規定，明文揭示工會會務假之法定依據，而
12 該條第 2 項特別就企業工會理事長或理監事之會務假，明訂在工會
13 與雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數，考其立法緣
14 由，應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及企業工會與雇主
15 進行協商約定之難易度；且以企業工會與雇主間較具關聯性，其會
16 務之處理亦有助於企業之正常運作等因素，而立法設計給予企業工
17 會會務公假之法律保護。至於會務假之申請手續及須備之佐證文
18 件，得由工會與雇主協商或於團體協約中訂定，如勞資雙方已長期
19 就會務假之申請程序形成慣例，則考量慣例常須透過勞資雙方長期
20 折衝、妥協，始得形成共同信守之準據，其重要性並不下於勞資約
21 定，雇主於審核時，自應遵循慣例為之，除有明顯異常或與辦理會
22 務顯屬不合之情形，否則即不得由單方恣意逕為變更慣例而不予准
23 假（本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定、110 年度勞裁字第 36

1 號裁決決定參照)。惟此尚非即謂雇主對勞工會務假之申請無審核
2 權限，雇主仍依有個案事實加以認定、審酌之權(最高行政法院 107
3 年度判字第 502 號判決參照)。

4 (三) 相對人就申請人所為 112 年 8 月 31 日全天會務公假申請之處理行
5 為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

6 1、 申請人主張兩造間至遲自 106 年以來就會務假申請已有簡式記載
7 之慣例，惟相對人竟於 112 年 5 月以來變更慣例而要求申請人為
8 會務假申請時應敘明請假理由及所需時數、並提出證明；112 年
9 8 月 31 日之會務假事由，係屬於工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
10 爭議而顯屬工會會務事宜，且該次勞資爭議調解之標的包含相對
11 人單方改變簡式記載申請會務假之爭議，而相對人人資部門主管
12 否准原共 8 名理監事之全日會務假申請，僅准許 3 名、申請半日
13 會務假，申請人才選擇陳世雄、阮○○及林○○3 名幹部請假參
14 與調解，並未就前述請假人次等與相對人達成共識，相對人確實
15 有否准申請人理監事阮○○、陳甲○○、楊○○、叢○○、廖○○
16 及杜○○112 年 8 月 31 日之全天會務公假及陳世雄、阮○○、林
17 ○○○112 年 8 月 31 日之半天會務公假等行為，且該否准會務假行
18 為應構成不當勞動行為云云。相對人則以：區分會務假請假類
19 型，如係申請人定期工作會議或理監事會議（會務假請假類型
20 『A』），相對人不會要求另外釋明或提供證明文件，若請假類型
21 為前述定期工作會議或理監事會議以外的事由（會務假請假類型
22 『B』），申請人則會提出相關釋明或證明文件，相對人並無片面
23 改變慣例；至於 112 年 8 月 31 日之會務公假，該請假事由為參

1 加申請人理事長陳世雄個人與相對人間關於半日駐會此一新請
2 假模式之勞資爭議調解，並非召開定期工作會議、理監事會議(非
3 屬會務假請假類型『A』)，相對人審酌該日調解會議時間為下午，
4 且陳世雄既已親自出席，相對人亦僅會派 2 名同仁參加調解會，
5 因此申請人是否仍有必要再委任另 7 名理監事以請休「全日」會
6 務假方式陪同參與會議，實有釐清必要，故相對人人力資源處人
7 資長王○○因而於翌日 8 月 25 日致電申請人理事長陳世雄尋求
8 進一步了解，最後達成共識，由理事長陳世雄及其指定之兩名工
9 會幹部出席，亦即總共三人各請休半日會務假，是日會務假申請
10 為兩造溝通後之共識，且相對人已依共識核准會務假而無違反慣
11 例或法規等詞置辯。

12 2、查兩造均不爭執就會務公假之請假程序與流程為：申請人先以電
13 子郵件向相對人人力資源處提出請假需求，經審查同意後，再由
14 個別請假者於差勤系統上填寫請假並經單位主管批示後，方屬完
15 成請假程序(見本會 113 年 1 月 26 日初審會議記錄第 5 頁)。就系
16 爭申請人所為 112 年 8 月 31 日會務公假之申請，申請人先以 112
17 年 8 月 24 日電子郵件檢送申請人同年月日(112)滙豐銀工會字第
18 00028 號函並附臺北市政府勞動局勞資會議調解通知書，向相對
19 人人力資源處提出 8 名理監事幹部(含理事長陳世雄)、就 112 年
20 8 月 31 日申請會務公假全日之請假需求(見申證 9 第 3 頁以下)，
21 相對人人力資源處資深副總裁王○○收到前述郵件後於翌日 8 月
22 25 日致電申請人理事長陳世雄溝通，此可參申證 9 第 1 頁申請人
23 電子郵件亦明載確實有 8 月 25 日電話溝通乙節。至若申請人理

1 事長與相對人人力資源處資深副總裁王○○之雙方電話溝通內
2 容，據本會職權傳訊證人王○○到會證述：「...我向理事長表達，
3 該次調解會議資方會派 2 名代理人出席，勞方出席之人員是否也
4 只要 2 名即可，不用如一開始申請的 8 名人員參加，且調解時間
5 為當日下午，是否無須請全日會務假，半日即可，理事長回覆我
6 要求要有 3 名人員參加，我同意。當時並未針對請會務假是全日
7 或半日有過討論。我請理事長提出除理事長外其餘 2 位人員姓
8 名，理事長告知我工會內部討論後再回覆。」(見本會 113 年 4
9 月 26 日第 2 次調查會議紀錄第 3 頁以下)，經核申證 9 第 1 頁申
10 請人 112 年 8 月 28 日電子郵件記載內容「針對 8/31 攸關工會會
11 務假的調解，工會幹部大都能出席，但您於 8/25 來電中堅持最多
12 只能兩位幹部陪同，且只能請半天會務假，工會除表示遺憾亦不
13 得不接受。陪同之理監事人員：阮○○、林○○」相符，可見雙
14 方確實於電話中有就請假人次、請假時間為全日或半日等進行溝
15 通。

- 16 3、是本件兩造對於參與勞資爭議調解會議為工會會務、即 112 年 8
17 月 31 日該日請假事由並無爭執，雖就請假人次、全日或半日有
18 不同意見，然由前述證人證述內容與申請人 112 年 8 月 28 日郵
19 件記載內容可知，申請人或不甚滿意，但其最終亦已接受並重新
20 調整請假人次，故相對人所辯兩造已就 112 年 8 月 31 日請假人
21 數共計 3 名、各請半日會務公假達成共識乙節，應為可信。基此，
22 申請人依兩造共識重新就 112 年 8 月 31 日會務公假申請調整為
23 請假人數 3 人次、各請假半日，相對人亦依該共識而予以准假，

1 相對人就此 112 年 8 月 31 日之申請人會務公假申請的處理行為，
2 難認有何違反慣例或工會法規定之情，故並不構成工會法第 35
3 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4 (四) 相對人就申請人所為 112 年 9 月 12 日全日會務假申請之處理行為，
5 不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

6 1、查申請人所為 112 年 9 月 12 日全日會務假申請，申請人係於 9
7 月 7 日以電子郵件檢附工會同日函文，而向相對人人力資源處提
8 出請假需求、記載請假事由為拜訪上級工會執行長及盟會(見相證
9 8-1)；相對人人力資源處施○○於 9 月 8 日回信請申請人提出自
10 主工聯開會或活動通知函文(見相證 8-2 第 2 頁上方郵件)；申請
11 人理事長陳世雄則於 9 月 8 日回覆是不定期拜會而不會有函文可
12 提供(見相證 8-2 第 1 頁下方郵件)；對此施○○則於同日即 9 月 8
13 日回信「了解。若無所屬工會組織之開會通知或雙方約訪之電郵
14 等信件，煩請工會更正發文函文註明以下內容...」(見相證 8-2 第
15 1 頁上方郵件)；申請人於 9 月 11 日重新再以郵件檢附函文、同
16 樣申請 112 年 9 月 12 日會務假，相對人公司施○○則回覆郵件
17 並提及 9 月 8 日已回信，請申請人更正發文(即由原先的『拜訪上
18 級工會執行長及盟會』更正為『拜訪上級工會執行長』，見申證
19 10)，申請人依其來信更正後，相對人即予以准假。

20 2、就前述兩造郵件往返、互動內容，均有往返郵件在卷可稽(相證
21 8-1、相證 8-2 以及申證 10)，堪信為真。申請人就此主張相對人
22 單方逕自變更簡式記載申請會務假之慣例，要求申請人提供所屬
23 上級工會之開會通知或約訪電郵，並限定特定事由，才予准假而

1 構成不當勞動行為云云；然相對人則辯稱系爭請假事由與召開定
2 期工作會議、理監事會議無關，相對人依司法實務先請申請人提
3 供開會或活動函文，申請人雖未能提供，相對人承辦人施○○仍
4 持最大善意提醒申請人公文主旨及說明不符，待其更正後即予以
5 准假，並未對申請人會務辦理造成不利之影響，更無違背誠實原
6 則或權利濫用情形，而不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定
7 之不當勞動行為等語。

8 3、查申請人最初以 112 年 9 月 7 日以電子郵件檢附工會同日函文，
9 而向相對人人力資源處提出 9 月 12 日請假需求、記載請假事由
10 為拜訪上級工會執行長及盟會(見相證 8-1)，姑不論兩造間究有無
11 申請人所稱簡式記載而無須提出證明文件之慣例存在，相對人在
12 申請人理事長說明非屬定期拜會或會議而無函文可提供後，事實
13 上並無強制要求申請人提供證明文件，相對人最終亦已准假，則
14 其有無違反申請人所稱之上述慣例，已有疑問。申請人又稱相對
15 人限定特定事由才予准假而構成不當勞動行為云云，查相對人承
16 辦人施○○回信固謂「...煩請工會更正發文函文註明以下內
17 容...」(見相證 8-2 第 1 頁上方郵件)，而有要求工會更正發函並
18 註明其來信所指相關內容之意，但觀諸申請人回應，申請人雖有
19 配合將請假事由調整為「拜訪上級工會執行長」而刪除「盟會」，
20 但其也並未依施○○上述回信之要求註明相關內容，後續相對人
21 即予准假，尚難謂相對人有何刻意刁難或蓄意不給會務公假之
22 情。因此，由相對人承辦人施○○詢問函文等證明、申請人理事
23 長回復非固定會議或活動而無證明可提供、相對人施○○回信請

1 調整或刪除函文並註明相關內容(含所需時間等)、申請人理事長
2 則僅調整函文內容而未全盤照辦、後續相對人即為准假等，由本
3 次會務假申請過程及兩造溝通互動之事實以觀，雖未完全符合兩
4 造各自的期待，但也難認有申請人受強制或遭刁難之情，另審酌
5 相對人後續旋即予以核准請假，尚難認對申請人會務有何不當影
6 響或妨礙或限制，故相對人就申請人所為 112 年 9 月 12 日此次
7 會務假申請之處理行為，並不構成不當勞動行為。

8 (五) 相對人否准申請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、
9 林○○112 年 9 月 28 日之全天會務公假，構成工會法第 35 條第 1
10 項第 5 款之不當勞動行為：

11 1、查申請人於 112 年 9 月 21 日以電子郵件檢附同日工會函文而申
12 請 112 年 9 月 28 日全日會務公假，請假事由為協助處理工會會
13 務，請假者為陳世雄、廖○○、阮○○、楊○○、林○○5 名幹
14 部；相對人則於 112 年 9 月 21 日回信請申請人進一步敘明請假
15 理由及所需時數。上開事實則有申證 11 所示郵件與函文可稽，
16 足堪認定。惟就此申請人稱相對人違反簡式記載慣例而不准假、
17 構成不當勞動行為；相對人則辯稱前述請假事由非工會監理事會
18 議，相對人承辦人施○○無法辨識此次申請人申請 112 年 9 月 28
19 日全日會務假之由究竟為何，故請其進一步敘明請假理由及所需
20 時數，但申請人全未回覆、毫無說明亦未再提出申請，相對人前
21 述處理行為並無違背誠實原則或權利濫用情形，並不構成不當勞
22 動行為云云。

23 2、按所謂慣例，為勞資雙方行之多年之作法，雖非明文，惟從勞資

1 自治及勞資關係安定之觀點而言，其性質為自主之規則，應予以
2 尊重，而有拘束雙方之效力，本會 106 年度勞裁字第 44 號、111
3 年度勞裁字第 38 號裁決決定參照。次按「(第 1 項)工會之理事、
4 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
5 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
6 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
7 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」工會法第 36 條第 1 項及
8 第 2 項分別定有明文。

- 9 3、本件兩造就過往會務假申請之慣例，各自有不同理解與解讀；亦
10 即，申請人主張兩造間慣例為簡式記載即予准假，相對人則稱僅
11 申請人定期理監事會議或工作會議方有簡式記載(將此稱為會務
12 假請假類型「A」)、其餘請假事由仍應提供證明文件(將此稱為
13 會務假請假類型「B」)。惟經核兩造過往會務假申請之郵件與函
14 文往返暨准假事證與彙整結果，並無法得出申請人主張一概均簡
15 式記載即予准假之慣例；同時也無法得出相對人所辯區分請假類
16 型 A、B 兩種不同處理之慣例，如 112 年 4 月 28 日輪值理監事
17 協助處理會務，難認屬於相對人所稱之會務假請假類型 A、但事
18 實上無須提供證明文件，明顯與相對人所述有所出入；過往兩造
19 請假資料僅可看出：如是申請人工會理監事會議，則無須檢附證
20 明、簡式記載即可，而若申請人參加上級工會會議或活動，即會
21 提出相關函文或活動通知，除此此外，難認有其他標準可循。
- 22 4、另查申請人曾於 112 年 3 月 16 日提出同年 3 月 31 日全日會務假
23 申請、請假事由為處理工會會務且為簡式記載(見申證 2 第 41 及

1 第 42 頁)；同樣地，申請人於 112 年 4 月 21 日提出同年 4 月 28
2 日全日會務假申請、請假事由為處理工會會務且為簡式記載(見申
3 證 2 第 43 及第 44 頁)；前述兩次申請，相對人均已准假在案。相
4 對人固辯稱前述 112 年 3 月 31 日及 4 月 28 日會務假申請為會務
5 假請假類型 A 而無須提供證明云云，惟觀諸上開會務假申請之郵
6 件與函文，請假事由明顯記載「處理工會會務」，無從看出該次
7 請假事由的處理工會會務即為工會定期會議召開，相對人前述所
8 辯難為憑採。是本件系爭 112 年 9 月 28 日會務公假，請假事由
9 同樣為協助處理工會會務，惟相對人卻無正當理由而未予准假；
10 亦即，相對人就類同的會務假申請，如上述 112 年 3 月 31 日及 4
11 月 28 日僅需簡式記載即可，何以數月後的 9 月 28 日會務假申請
12 卻要求須敘明請假理由與所需時數，相對人未能有正當理由、合
13 理解釋其中差異原因所在，故本會認相對人人力資源處以申請人
14 112 年 9 月 28 日會務假申請未敘明請假理由與所需時數而未同意
15 該請假需求，等同實質否准該次會務假申請，而相對人否准理由
16 為申請人未敘明請假理由與所需時數，此與先前類同申請處理方
17 式有別而未能正當合理交待差別處理之理由，洵有恣意准駁會務
18 假之情，進而不當影響、妨礙或限制申請人工會組織或活動，應
19 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。附帶敘明者，
20 相對人就申請人 112 年 9 月 28 日申請會務公假乙節，以要求敘
21 明請假理由與所需時數等而未予同意，如前所述，此一相對人行
22 為業經本會認定已構成不當勞動行為，其後雖有申請人工會幹部
23 廖○○仍自行在差勤系統上就 112 年 9 月 28 日申請會務假並獲

1 准假等後續結果發生，仍無影響上開認定。

2 (六) 相對人遲延核准申請人工會理監事陳世雄、廖○○、阮○○、楊
3 ○○、林○○、陳甲○○112年10月27日全天會務公假之行為，
4 構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

5 1、查申請人於112年10月23日以郵件檢附同日工會函文、申請112
6 年10月27日全日會務假(請假者為陳世雄、廖○○、阮○○、楊
7 ○○、林○○及陳甲○○6名幹部)，惟相對人遲至112年10月
8 26日18時12分回覆同意，終致申請人幹部陳世雄、阮○○、楊
9 ○○、林○○、陳甲○○5人未能請假。

10 2、就此相對人辯稱因承辦人施○○於112年10月20日至112年10
11 月26日請休特別休假，其職務代理人又逢公務繁忙漏未注意到
12 申請人之電子郵件，以致未能即時處理申請人所提出之該次請假
13 申請；後雖相對人考量時間緊迫、雖該次請假應為係屬會務假類
14 型B，而相對人也釋出善意而未要求證明或敘明、以特例方案核
15 准該次會務假申請，且快速地於112年10月26日18時12分回
16 覆同意准假云云。然，前述相對人回覆同意准假時點已是112年
17 10月26日下班後、10月27日請假前一日，因此也確實致令高
18 達5名幹部未及於差勤系統中填載請假申請而終致申請人幹部陳
19 世雄、阮○○、楊○○、林○○及陳甲○○5人未能請假，造成
20 申請人工會會務運作受影響。而相對人自承主要負責處理申請人
21 會務之人員是人力資源部施○○，若施○○請假會有人力資源部
22 其他同事作為代理人負責等語(見113年5月7日第3次調查會
23 議紀錄第3頁)，可見其對申請人會務假之處理本即配置專責人

1 員負責，則前述人資部門承辦人員請假、職務代理人未能及時處
2 理等情，理應為相對人內部業務安排事宜，實不能遽為遲延准假
3 之理由(本會 111 年度勞裁字第 38 號裁決決定參照)，是相對人上
4 述抗辯，殆無可採。是相對人遲延核准申請人工會 112 年 10 月
5 27 日全天會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
6 不當勞動行為。

7 六、救濟命令部分：

8 (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
9 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
10 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
11 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
12 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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 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
18 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
19 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
20 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
21 必要、相當為其裁量原則，先予敘明。

22 (二) 本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人否准申請人 112 年 9
23 月 28 日全天會務公假之行為，以及遲延核准申請人工會 112 年 10

1 月 27 日全天會務公假之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
2 之不當勞動行為，已如前述；然因該否准或遲延准假而致未能請假
3 之期日，除 112 年 9 月 28 日申請人工會幹部廖○○仍自行請會務假
4 獲准而執行工會事務外，其餘申請人工會幹部並未請假處理工會事
5 務(見申請人裁決申請理由八狀及相對人 113 年 6 月 21 日陳報書記
6 載)，即未有實際處理申請人工會事務，而無請求核給會務假之必要
7 及實益，為此無頒布救濟命令之必要。

8 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
9 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

10 八、據上論結，本件裁決申請為一部無理由、一部有理由，爰依勞資爭議
11 處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

12

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

李瑞敏

傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

林垠君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 3 年 6 月 2 1 日

2 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

3 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高

4 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。

5

6