

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 32 號

【裁決要旨】

企業工會之理、監事依工會法第 36 條第 1 項、第 2 項之規定，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，若未約定者，企業工會之理事、監事，得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。而依上述勞動部函釋及工會法施行細則第 32 條第 3 款之規定，解釋上，企業工會之理事、監事就企業工會之會務，得合併其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，於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務，但以具有企業工會之理事或監事資格者為限。

【裁決本文】

申請人：商明郎

住：桃園市

代理人：毛○○、林○○、藍○○

住：桃園市

相對人：永華機械工業股份有限公司

設：桃園市八德區廣興路 493 號

代表人：曹子勤

住：同上

代理人：呂○○、王甲○○

住：同上

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）104年12月11日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人否准申請人申請出席桃園市產業總工會104年5月12日「第三屆理事會第15次定期會議」、104年6月16日「第三屆理事會第10次臨時會議」、104年6月25日至26日「104年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」及104年9月15日「第三屆理事會第17次定期會議」等會務公假之行為，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、 相對人應將申請人出席桃園市產業總工會104年5月12日、104年6月16日、104年9月15日之理事會定期會議及104年6月25日至26日之勞工教育訓練等日期之請假別改為核給公假。
- 三、 申請人請求裁決「確認相對人否准申請人桃園市產業總工會103年10月30日『103年度桃園基層勞工第五梯次教育訓練』、103年11月4日第三屆理事會第12次定期會議』、103年12月4日『第三屆理事會第8次臨時會議』及104年3月10日『第三屆理事會第14次定期會議』等會務公假之行為，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」部分，不受理。

事實及理由

壹、程序部分

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「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。」；同法第 51 條第 1 項規定：「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。」。
- 二、申請人請求確認「相對人否准申請人桃園市產業總工會 103 年 10 月 30 日『103 年度桃園基層勞工第五梯次教育訓練』、103 年 11 月 4 日『第三屆理事會第 12 次定期會議』、103 年 12 月 4 日『第三屆理事會第 8 次臨時會議』及 104 年 3 月 10 日『第三屆理事會第 14 次定期會議』等會務公假之行為，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」部分，因該申請自各事實發生之次日起，已逾上述 90 日除斥期間之規定，本會不受理。
- 三、申請人於 104 年 7 月 20 日所申請本件裁決之事項，並未包括相對人否准申請人 104 年 9 月 15 日「第三屆理事會第 17 次定期會議」之請求。惟申請人於本會 104 年 9 月 24 日第一次調查會議向本會請求追加裁決。因上開追加申請及其餘申請人之請求，自事實發生之次日起均未逾 90 日，故符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，本會准予追加。
- 四、另申請人請求裁決『相對人應將申請人出席桃園市產業總工會申請人 103 年 10 月 30 日之教育訓練、103 年 11 月 4 日之理事會會議及 103 年 3 月 10 日之理事會會議等日期之請假別改為會務公假』部分，乃屬本會裁決救濟命令之裁量權，不受當事人請求之拘束。是該請求雖逾上述 90 日除斥期間之規定，本會無需另為不受理之裁決。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人所屬工會於 96 年加入桃園縣產業總工會（現桃園市產業總工會），且申請人目前擔任永華機械企業工會第 15 屆理事，並於 102 年經桃園市產業總工會會員代表大會選舉成為第 3 屆理事，另申請人亦由第 15 屆理事會第 1 次會議決議推派參與桃園市產業總工會之活動，即擔任上級工會代表。
- (二) 按工會法第 36 條第 2 項規定：「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，其他理事監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」又在此所指會務，依工會法施行細則第 32 條第 3 款規定乃包含「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」，而此參酌申請人所屬之永華機械企業工會年度工作計畫書亦可得知，參與工會聯合組織之活動亦為該工會之會務，且另參申請人所屬工會章程第 20 條第 7 款規定「理事會職權如下：(七) 推選出席上級工會代表」，亦可再次看出申請人所屬之永華機械企業工會，對於參與上級工會會務的重視。就此，在工會法明確賦予企業工會理事得於每月 50 小時範圍內申請從事工會會務，又依工會法施行細則，及在當事人所屬之永華機械企業工會年度工作計畫書及章程皆明確指出參與上級工會亦為工會會務工作下，申請人參與經工會所決議之工會聯合組織之相關會務乃應屬申請人所屬之永華機械企業工會之會務，故相對人應准許申請人參與上級工會相關活動之會務公假申請。
- (三) 如前述，申請人除為永華機械企業工會之理事外，其尚為桃園市產業總工會之理事，而桃園市產業總工會其理事會乃每月固定召開一次、而會員代表大會則為每年召開一次，且於一年當中，桃園市產業總工會更有各式工會活動，如每年五一勞動節遊行、各種抗爭行動，及各種勞工教育訓練，例如會員代表勞工教育訓練、基層勞工教育訓練，及各產業別之勞工教育訓練

等，又桃園市產業總工會為使會員工會得順利推行會務，故更建立輔導員機制，使桃園市產業總工會理監事群得協助會員工會之理（監）事會、會員（代表）大會及各式會務。

（四）上述桃園市產業總工會之理監事會、會員代表大會、勞工教育訓練、輔導基層工會，及抗爭行動等會務工作，皆須由桃園市產業總工會理監事群及會員工會幹部參與及協助始有推行之可能，故於桃園市產業總工會舉辦上述會議或活動時，皆會發出公文要求各理監事及會員工會幹部參與及協助，同時皆會附上具體時地及內容，以便各理監事及工會幹部申請會務假。承前述，申請人因受申請人所屬工會指派作為代表，且具有桃園市產業總工會理事身分，故申請人皆會收到上述開會與活動通知，而申請人亦皆以此公文及公文所附上之相關文件向相對人申請會務公假，惟於103年間，申請人所提出之會務公假申請，如「103年基層勞工第一梯次教育訓練」、「103年度桃園基層勞工第五梯次教育訓練」、「第3屆理事會第12次定期會議」（申證13）、「第3屆理事會第8次臨時會議」（申證14），其中相對人僅同意申請人103年基層勞工第一梯次教育訓練之會務公假申請，其餘一概以「工作繁重，不擬參加」予以否准之，而於104年間，截至6月，申請人則共計提出4次會務假申請，其分別為「第3屆理事會第14次定期會議」、「第3屆理事會第15次定期會議」、「第3屆理事會第10次臨時會議」、「104年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」，就此相對人則全數以「工作繁重，不擬參加」否准之。

（五）對此，雖我國司法實務固有認為勞工申請會務公假時，應就是否確為處理會務提出相關證明文件（高等法院102年度勞上103號判決參照），惟就此參酌102年勞裁字第17號裁決之意旨，該裁決指出，在權衡雇主利益與工會活動權下，應認工會僅須提出一定程度之釋明即可請求雇主給予會務公假，如此時雇主執意以其他無關評估該會務公假申請是否為會務所需之

範圍之事項予以阻擾時，則參照 101 年勞裁字第 43 號裁決意旨，則實難謂無介入工會會務之嫌，而理應係屬不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，故應構成不當勞動行為。

(六) 承前述，申請人於申請會務公假時皆會附上桃園市產業總工會之公文函，而該等公文函上亦皆會明確表示會議（或活動）之進行時間、地點、內容，故相對人實可透過此等來確認是否係從事會務工作，是相對人在判斷是否為辦理會務上應毫無困難可言，換言之，申請人於申請會務公假時，其所提出之證明文件實已盡到 102 年勞裁字第 17 號裁決所稱之釋明程度，故雇主實應給予申請人所需之會務公假。又退萬步言，縱雇主可依其他事由拒絕申請人會務公假申請，惟就相對人否准申請人會務公假所稱之「工作繁重」所指為何，其定義亦極為不明，故相對人以此駁回申請人會務公假之申請，實有可議之處，其權力濫用之意味極為濃厚。另申請人因該等申請皆一概遭雇主以工作繁重為由而予以否決，以致申請人無法獲得會務公假前往桃園市產業總工會從事會務活動，而需透過申請人自行申請特別休假以替代之，然就此啟人疑竇的是，當申請人以申請特別休假替代上述會務公假時，此時相對人則一律准假，而未再以「工作繁重」為由拒絕申請人該特別休假之申請，從此可知，相對人於否准申請人會務公假申請上，其動機恐怕並非僅單純係基於「工作繁重」，反之其阻擾申請人會務活動之意圖乃極為明顯，然此實已造成申請人於從事會務工作上嚴重不便，而對申請人、申請人所屬之永華機械企業工會已有所不當之妨礙及影響，故相對人構成不當勞動行為乃至為明顯。

(七) 又就相對人此等在會務公假上之不當勞動行為，亦非毫無脈絡可循。於 101 年間，相對人曾因申請人積極從事工會活動，而在申請人以相對人下游廠商工會幹部所提供之數據資料，並經工會決議以工會文宣，揭露相對人所提供之獲利數據有誤，且要求應增加年終獎金後，便以此文宣認申請人散發不實言論而

予以解僱。而此經申請人抗議未果後申請不當勞動行為裁決，爾後經 101 年勞裁字第 4 號裁決認定係屬不當勞動行為，並命應使申請人復職，然而相對人後續並未因此善罷甘休，而仍執意阻擋申請人復職，對此申請人曾提出民事聲請狀要求相對人應予以復職，惟相對人對此一概不予理會，後經申請人於相對人公司前發起「『裁決確定，解僱無效』0518 歡送永華工會商明即常務理事回廠行動」抗爭行動後，始予以復職。就此，從上述申請人所經歷之解僱事件可知，相對人妨礙申請人從事會務之意圖與動機乃有跡可循，故相對人此等一概否准申請人會務公假之行為背後，其乃存在極高之可能性係為妨礙工會活動，係屬不當勞動行為應已相當明顯，故應屬違反工會法第 36 條，並因不當妨礙工會活動而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。

(八) 就相對人主張，「本件申請人提出會務公假之申請並未說明相關會務內容為何，更未檢附提供相關資料」就此部分，申請人已依 102 年勞裁字第 17 號、102 年勞裁字第 33 號、103 年勞裁字第 1 號之意旨，就會務假申請時，提出相關釋明，故相對人主張並不合理。另從相對人歷來會務假准駁理由皆係稱「工作繁忙，不擬參加」可知，相對人否准申請人會務假之理由，根本自始即非申請人未說明會務假內容，及未提供資料供相對人審核，且亦非認為所需辦理時間與公假期間並不相當，是相對人此等主張乃與歷來准駁情形有所矛盾。

(九) 就工會應由何人參與所屬工會聯合組織之活動與集會，係屬工會內部事項，此等已於 102 年勞裁字第 28 號中有所揭示，是相對人理應無從置喙。且 102 年勞裁字第 28 號已揭示，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，亦屬企業工會會務之一部，申請人認為就應申請人所屬工會聯合組織桃園市產業總工會要求協助輔導其基層工會之理事會、會員

(代表)大會及各式會務應亦屬申請人工會所屬會務。故請求裁決事項如下：

- 1、請求確認相對人否准申請人出席桃園市產業總工會 103 年 11 月 4 日「第三屆理事會第 12 次定期會議」、103 年 12 月 4 日「第三屆理事會第 8 次臨時會議」、104 年 3 月 10 日「第三屆理事會第 14 次定期會議」、104 年 5 月 12 日「第三屆理事會第 15 次定期會議」、104 年 6 月 16 日「第三屆理事會第 10 次臨時會議」及 104 年 9 月 15 日「第三屆理事會第 17 次定期會議」等所召開定期及臨時理事會會議之會務公假行為，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。
- 2、請求確認相對人否准申請人參加 103 年 10 月 30 日「103 年度桃園基層勞工第五梯次教育訓練」及 104 年 6 月 25 日至 26 日「104 年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」等會務公假之行為，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。
- 3、請求裁決申請人 103 年 10 月 30 日之教育訓練、103 年 11 月 4 日之理事會、103 年 3 月 10 日之理事會、104 年 5 月 12 日之理事會、104 年 6 月 16 日之理事會、104 年 6 月 25 日至 26 日之教育訓練及 104 年 9 月 15 日之理事會等日期之請假別改為會務公假。
- 4、相對人應依工會法第 36 條第 2 項規定，於每月 50 小時範圍內給予申請人每月參與桃園市產業總工會定期、臨時理事會議、相關教育訓練及協助輔導其基層工會之理事會、會員(代表)大會及各項集會、行動之公假。

(十)其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人裁決之申請駁回。
- (二) 按勞資爭議處理法第 39 條規定：「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。」第 41 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。」第 51 條第 1 項規定：「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。」本件申請人所提申證 11 至申證 15 相關事證皆已超過 90 天之申請裁決期限，應作成不受理之決定。
- (三) 有關工會法第 35 條第 2 項（新法第 36 條）之法律適用，依最高法院 90 年台上字第 2282 號民事判例、高雄高等行政法院 98 年度簡字第 39 號判決、臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 20 號民事判決、79 年 10 月 4 日（79）台勞資一字第 23324 號函釋之意旨，略以：依工會法第 35 條規定，工會理監事因辦理會務得請公假，但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。工會法第 35 條第 2 項規定，其意係謂常務理事辦理會務實際所需時間為半日或全日而言，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日。依前開規定工會理監事因辦理會務，固得請公假，惟仍應踐行請假程序及提出證明文件，如未按公司之請假規定請假並於獲准前，即未到班工作，自屬曠職。工會法第 35 條第 2 項之請假規定，與休假有別，需以工會理監事實際辦理會務為前提並完成請假手續為必要，而請假時間則指請假時數之上限，並非不問有無辦理會務之必要或實際上有無辦理會務，一律賦予工會理監事享有請足上開法定請假日數之利益。法律保障工會之目的既在藉由籌組勞工團體以保障勞工權益，

增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活，則工會理監事得依工會法第 35 條規定請公假處理之會務當以達成上開公益目的為核心，而與工會任務攸關之範圍為必要。工會會務之運作及其理監事以辦理會務為由向雇主申請公假，牽涉工會之健全運作及企業經營運作兩種利益之衡量，工會理監事行使工會法第 35 條第 2 項賦予請公假之權利，自應本諸誠實信用原則為之，不得以處理會務之名犧牲他方利益圖求自己利益為目的。雇主就工會理監事所請公假，揆諸前揭說明，仍有審查其請假事由及證明文件是否確與處理會務有關，衡酌企業整體運作情形及誠信原則，予以核假與否之權限。

- (四) 申請人所提申證 16 至 18 會議並非相對人公司之工會會議，相對人本即有衡酌企業整體運作情形及誠信原則，予以核假與否之權限。且申請人前於 104 年 1 月 5 日申請公假，相對人亦給予核准，足證相對人並無刻意阻擾工會會務之情形。況工會法於第 36 條第 3 項規定：「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。」僅限於擔任全國性工會聯合組織理事長，自不得擴張解釋包含擔任縣市工會之理事在內。
- (五) 申請人所提申證四號工作計畫書僅為一草案，似尚未經工會正式核准。且申請人另以其申請特別休假相對人一律准假，主張相對人惡意阻擾工會會務活動云云。然查特別休假本即為員工之特別權利，相對人對公司員工申請特別休假依例一律予以核准，申請人自不得以此為由主張相對人違反工會法之規定。且申請人所列舉之特別休假，其中僅 3 月 10 日及 5 月 12 日和工會活動同日，其餘時間均無相關，而 3 月 10 日已超過 90 天之申請裁決期限，其僅以 5 月 12 日即認為相對人惡意阻擾工會會務活動，顯然無法令人信服。
- (六) 相對人否准申請人會務公假之行為，並無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款，申請人請求之裁決應予駁回。

- 1、查工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱，對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。相對人對於申請人參與工會相關活動，並無全然拒絕申請人之會務假申請，此由申請人之申證可參。
- 2、查工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。據行政院勞工委員會台 78 勞資一字第 11031 號函釋有案，勞工以辦理職業工會會務為由請公假，雇主並無必須給予公假之義務。
- 3、參照行政院勞工委員會台 79 勞資一字第 14849 號函就(修正前)工會法第 35 條所謂會務，函釋「一般而言係指辦理工會本身內之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會，惟是否確為『會務』，仍應就個案事實加以認定。至於因辦理工會會務而申請公假，其有關手續及須備之證明文件，得由工會與事業主雙方參照勞工請假規則協商或於團體協約中訂定之」。因此，可見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長短及合理，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，自應向雇主說明會務之內容，並提供相關資料，以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。」，最高法院 90 年度台上字第 2282 號判決亦闡明其意旨。
- 4、再「按工會法第 36 條第 1 項規定，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。所謂會務，係指辦理工會本身內之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會，惟是否確為會務，仍應就個案事實加以認定。至於因辦理工會會務而申請公假，其有關手續及須備之證明文件，得由工會與事業主雙方參照勞工請假規則協商或於團體協約中訂定之。由此可見，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。因此為兼顧雇主與工會二者之利益，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，自應向雇主說明會務之內容，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」，最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決再表其旨。

5、綜上，本件申請人提出會務公假之申請並未說明相關會務內容為何，更未檢附提供相關資料以供相對人衡量有請假之必要性及合理性，是以相對人無從予以審究，非申請人所稱，相對人有違不當勞動行為之舉措。

(七) 其餘參見歷次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) 申請人係擔任永華機械企業工會（下稱永華企業工會）現任理事（第 15 屆），申請人亦由永華企業工會第 15 屆理事會第 1 次會議決議，推派參與桃園市產業總工會之活動，即擔任上級工會代表。永華企業工會於 96 年加入桃園市產業總工會（下稱桃

產總工會)。申請人於 102 年經桃產總工會會員代表大會選舉為理事（第 3 屆理事）。

(二) 申請人於 103 年間，分別就 103 年 2 月 20 日「103 年度桃園基層勞工第一梯次教育訓練」、103 年 10 月 30 日「103 年度桃園基層勞工第五梯次教育訓練」、103 年 11 月 4 日「第三屆理事會第 12 次定期會議」、103 年 12 月 4 日「第三屆理事會第 8 次臨時會議」等桃產總工會會務事宜；104 年間，申請人分別就 104 年 1 月 5 日「桃園市產業總工會會員代表大會」、104 年 3 月 10 日「第三屆理事會第 14 次定期會議」、104 年 5 月 12 日「第三屆理事會第 15 次定期會議」、104 年 6 月 16 日「第三屆理事會第 10 次臨時會議」、104 年 6 月 25 至 26 日「104 年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」、104 年 8 月 18 日「第三屆理事會第 11 次臨時會議」、104 年 9 月 15 日「第三屆理事會第 17 次定期會議」等桃產總工會會務事宜，請永華企業工會理事長王乙○○以桃產總工會之發文，向相對人提出會務公假之申請。

(三) 相對人就申請人上述 103 年度、104 年度出席桃產總工會會務公假之申請，僅准許申請人 103 年 2 月 20 日「103 年度桃園基層勞工第一梯次教育訓練」、104 年 1 月 5 日「桃園市產業總工會會員代表大會」及 104 年 8 月 18 日「第三屆理事會第 11 次臨時會議」等三次會務公假之申請，其餘申請人會務公假之申請，相對人一律以「工作繁重，不擬參加」為由否准。

(四) 相對人於 101 年 1 月 6 日以永總字第 1010001 號公告，以申請人「借永華企業工會全體幹部名義發出一份不實言論的內容破壞勞資情感，混淆視聽，情節已非常重大，符合公司工作規則第 60 條第 4 項」為理由，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款，及工作規則第 60 條第 4 項之規定解僱申請人。

(五) 申請人於101年1月11日以相對人於101年1月6日解僱申請人之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，向本會請求裁決。本會於104年4月20日以101年勞裁字第4號裁決決定書，認定相對人上述解僱申請人之行為，係屬不當勞動行為，並命相對人應回復申請人原任職之製造部電鍍課擔任品保作業員職位。相對人於101年5月31日回復申請人之原職工作。

四、本案爭點為：相對人否准申請人申請出席桃產總工會 104 年 5 月 12 日「第三屆理事會第 15 次定期會議」、104 年 6 月 16 日「第三屆理事會第 10 次臨時會議」、104 年 6 月 25 日至 26 日「104 年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」及 104 年 9 月 15 日「第三屆理事會第 17 次定期會議」等會務公假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 相對人否准申請人申請出席桃產總工會 104 年 5 月 12 日「第三屆理事會第 15 次定期會議」、104 年 6 月 16 日「第三屆理事會第 10 次臨時會議」、104 年 6 月 25 日至 26 日「104 年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」及 104 年 9 月 15 日「第三屆理事會第 17 次定期會議」等會務公假之行為，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：

1、企業工會之理事、監事，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，係屬於工會法第 36 條所規定辦理會務之範圍：

(1) 按工會法施行細則第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。」。足見，工會之會務，非僅限於工會本身之事務，尚包含對工會聯合組織之參與，蓋因工會成立之目的在於促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活（工會法第1條參照），又推動勞工政策與法令之制（訂）定及修正，為工會之任務之一（工會法第5條參照），是工會之會務自無從自限於單一廠場或企業，而應拓展至廠場、企業之外之同產、職業勞工之工會聯合組織，此部分亦為工會法保障之一環，本會102年勞裁字第28號之裁決意旨已解釋在案。

- (2) 又勞動部（前勞委會）100年12月26日勞資 1 字第1000037082 號函亦指出「…查工會法第 36 條第 2項規定：『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。』；而所稱辦理會務之範圍，同法施行細則第 32 條定有明文，合先敘明…」。是依上述函釋，所謂工會之會務，非僅限於企業工會本身之事務，尚包含對於工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。又企業工會之理、監事依工會法第36第1項、第2項之規定，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，若未約定者，企業工會之理事、監事，得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。而依上述勞動部函釋及工會法施行細則第32條第3款之規定，解釋上，企業工會之理事、監事就企業工會之會務，得合併其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，於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務，但以具有企業工會之理事或監事資格者為限。
- (3) 查相對人固抗辯，申請人所提 104 年 5 月 12 日「第三屆理事會第 15 次定期會議」、104 年 6 月 16 日「第三屆理事會第 10 次臨時會議」、104 年 6 月 25 日、26 日「104 年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」，並非永華企業工會之會議，相對人本即有衡酌

企業整體運作情形及誠信原則，予以核假與否之權限，主張本件所涉會務公假均係桃園產業總工會之活動，與永華企業工會無涉云云。惟查，依前述及工會法施行細則第 32 條規定，企業工會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，本屬工會法第 36 條所定之辦理會務，相對人自無從以桃產總工會之相關活動，與申請人工會無涉為由，拒絕給予會務公假。況相對人就申請人 103 年度、104 年度出席桃產總工會會務公假之申請，亦曾准許申請人 103 年 2 月 20 日「103 年度桃園基層勞工第一梯次教育訓練」、104 年 1 月 5 日「桃園市產業總工會會員代表大會」及 104 年 8 月 18 日「第三屆理事會第 11 次臨時會議」等三次會務公假之申請，其上述之抗辯，並不可採。

2、相對人否准申請人申請出席桃產總工會 104 年 5 月 12 日「第三屆理事會第 15 次定期會議」、104 年 6 月 16 日「第三屆理事會第 10 次臨時會議」、104 年 6 月 25 日至 26 日「104 年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」及 104 年 9 月 15 日「第三屆理事會第 17 次定期會議」等會務公假之行為，具有不當勞動行為之認識及動機：

(1) 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，只要行為

人具有不當勞動行為之認識為已足。

(2) 查相對人就申請人 103 年度、104 年度出席桃產總工會會務公假之申請，僅准許申請人 103 年 2 月 20 日「103 年度桃園基層勞工第一梯次教育訓練」、104 年 1 月 5 日「桃園市產業總工會會員代表大會」及 104 年 8 月 18 日「第三屆理事會第 11 次臨時會議」等三次會務公假之申請，其餘申請人會務公假之申請，相對人一律以「工作繁重，不擬參加」為由否准。惟申請人若以申請特別休假替代上述會務公假時，相對人則一律准予特別休假，並未以「工作繁重」為由，否准申請人該特別休假之申請。足徵，相對人否准申請人會務公假之申請，顯係基於妨礙、限制申請人參與工會會務之活動，具有不當勞動行為之動機及認識甚明。

(3) 又相對人抗辯，依法院實務上之見解，所謂工會法規定，工會理、監事因辦理會務得請公假，然雇主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、審酌之權云云。惟查，法院實務判決固有認為勞工申請會務公假時，應就是否確為處理會務提出相關證明文件之見解。然依本會 102 年勞裁字第 17 號裁決之意旨，認於權衡雇主利益與工會活動權之情況下，工會於申請會務假時，提出一定程度之釋明即可。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」之簡式記載申請會務假。依本會 102 年勞裁字第 17 號裁決之上述意旨，工會於申請會務假時，僅須提出一定程度之釋明即可，非一定得由雇主衡量其有無必要性、繁簡度，並提出相關證明文件不可。

- (4) 此外，臺北高等行政法院 102 年訴字第 1661 號判決亦指出：「…前開會務假之申請，固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。」。足徵，會務假之申請並非要求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容，否則，若雇主濫用會務假之准駁權，即可能傷害工會會務之自主性。
- (5) 從而，本件申請人係請永華企業工會理事長王乙○○，以桃產總工會之發文，向相對人提出會務公假之申請，此有申請人所提出之申證11至申證18可憑。上述桃產總工會之發文，已清楚記載申

請會務公假之日期、活動名稱、地點，再由永華企業工會理事長王乙○○，於該發文上擬文記載申請人為出席人員，呈請相對人之主管、副董事長及董事長核准，本會認為該會務公假之申請，已就會務內容提出一定程度之釋明。本件相對人否准本件申請人會務假之理由為「工作繁忙，不擬參加」，並無以申請人未說明會務假內容，及未提供資料供相對人審核作為否准之理由，其抗辯雇主仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，就個案事實加以認定、審酌云云，並無足採。是相對人否准申請人104年5月12日「第三屆理事會第15次定期會議」、104年6月16日「第三屆理事會第10次臨時會議」、104年6月25日、26日「104年度會員代表第一梯次勞工教育訓練」及104年9月15日「第三屆理事會第17次定期會議」等桃產總工會會務公假之行為，依工會法施行細則第30條之規定，當屬意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待，構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇。

- (6) 本會參酌申請人係擔任永華企業工會現任理事（第15屆），申請人亦由永華企業工會第15屆理事會第1次會議決議，推派參與桃園市產業總工會之活動，即擔任上級工會代表，申請人於102年經桃產總工會會員代表大會選舉為理事（第3屆理事）等職務，依工會法第36條第2項及工會法施行細則第32條第3款之規定，申請人得於每月50小時之範圍內，請公假辦理企業工會及參加所屬工會聯合組織（即桃產總工會）舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會會務。相對人否准申請人上述參加桃產總工會會務公假之申請，亦已限縮申請人工會法所保障之工會會務公假之權益，客觀上將對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

- (二) 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，但並非漫無限制。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；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。本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定相對人具有不當勞動行為之動機及行為，爰確認前開行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。另相對人否准申請人上述參加桃產總工會會務公假之申請，既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，且相對人於最後詢問程序中，就申請人表示「每月參與企業工會固定理監事會議是 2 小時，至多 12 小時」並無意見，則申請人出席桃園市產業總工會 104 年 5 月 12 日、104 年 6 月 16 日、104 年 9 月 15 日之理事會議及 104 年 6 月 25 日至 26 日之勞工教育訓練等時數，仍在工會法第 36 條第 2 項及工會法施行細則第 32 條第 3 款所規定每月 50 小時之範圍內。相對人自應將上述日期之請假別改為核給公假，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對

於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決申請一部有理由，一部分不受理，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。

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 劉志鵬

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 4 年 1 2 月 1 8 日

- 一、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 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。
- 二、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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。