

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 17 號

【裁決要旨】

- 1、按工會法第 36 條第 2 項規定，企業工會理事長得以半日或全日請公假辦理會務。前開規定賦予工會理事長申請會務假之權利，縱工會就會務假之申請無法與雇主達成約定，工會理事長基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，得以半日或全日請公假辦理會務，進而免除於工作時間內提供勞務之義務（臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決參照）。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，藉此妨礙工會理事長申請半日、全日會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制申請人工會組織、活動。又企業工會之會務假，固有損及雇主權益之虞，惟其係出於保障工會活動權之必要而設，是於衡量工會會務假之必要性時，自須就雇主利益及工會活動權予以權衡。
- 2、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。

【裁決本文】

申請人：游凱鈞

住臺北市

申請人：有限責任台北市第九信用合作社企業工會

設臺北市萬華區昆明街 322 號

代表人：游凱鈞

住同上

相對人：有限責任台北市第九信用合作社

設臺北市萬華區昆明街 322 號

代表人：周瑞燦

住同上

代理人：尤英夫律師、胡智忠律師、潘怡學律師

住臺北市新生南路一段 50 號 6 樓之 5

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102 年 8 月 9 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、確認相對人於 102 年 3 月 29 日就申請人 102 年 4 月 1 日至同年 6 月 28 日之會務假申請僅准假 8 日，並要求其餘會務假應循往例詳附理由部分，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

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、查申請人主張 102 年 3 月 20 日依慣例提出理事長會務假之申請（期間為 102 年 4 月 1 日至 6 月 28 日），相對人 102 年 3 月 29 日竟通知申請人僅准假 8 日，已違反 貴會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，亦與過去雙方慣例相違，而構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。爰於 102 年 4 月 12 日與申請人工會提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

（一）申請人前因相對人拒絕准予會務假，向 貴會申請不當勞動行為裁決，經 貴會以 101 年勞裁字第 47 號裁決決定：（1）確認相對人拒絕申請人於 101 年 7 月 27 日申請會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。（2）相對人應自 101 年

8 月 20 日起准許申請人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，給予工會會務假。(行政院勞工委員會 102 年 5 月 28 日勞資 3 字第 1020126278 號函將上開裁決決定書主文第二項更正為：「相對人應准許申請人游凱鈞自 101 年 8 月 20 日起至 103 年 10 月 24 日止（理事長任期屆滿日）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，給予工會會務假。」)詎申請人 102 年 3 月 20 日依慣例提出理事長會務假之申請（期間為 102 年 4 月 1 日至 6 月 28 日），相對人 102 年 3 月 29 日竟通知申請人僅准假 8 日，並要求其餘會務假應循往例詳附理由申請，否則以曠職論處。核相對人前開拒絕准予會務假行為，已違反 貴會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，亦與過去雙方請會務假之慣例相違。

(二)相對人 102 年 3 月 29 日拒絕會務假函文中，亦自承「(除 8 日外)其餘會務假應循往例，請詳附理由申請」。惟申請人 100 年 4 月 21 日第一次申請會務假至 101 年 8 月 17 日止，無論請假期間長短，申請人填寫之請假事由皆為「理事長辦理會務」，相對人就申請人前開會務假申請亦全部照准。嗣經向 貴會申請 101 年勞裁字第 47 號裁決案後，申請人申請自 102 年 1 月 2 日起至 3 月 29 日止一次性會務假，相對人亦准假。足見雙方間並無會務假申請須詳附理由之「往例」。相對人駁回申請人會務假之申請，實無正當理由，構成不當勞動行為至為明確。

(三)工會法第 36 條規定工會理事長、幹部得於工作時間內從事工會活動，合法取代其正常上班內容，雖可能會損害雇主之權益，但此乃工會法為了促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活（工會法第 1 條參照）而不得不課以雇主容忍義務，此亦有台北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決可稽。又申請人工會既無經費請專職會務人員，又無會所可辦公，工會大小事務對內、

對外皆由理事長（即申請人游凱鈞）一人處理，理事長又身兼勞資會議、團體協約及退休準備金監督委員會勞方代表，是申請人工會理事長顯有長時間處理會務之必要。況申請人游凱鈞 99 年起至 100 年 4 月被相對人非法解僱，及 100 年 10 月 14 日起至 102 年 3 月 29 日會務假期間，申請人游凱鈞均未在相對人公司上班，相對人亦未因此招考任何新人補充申請人職務空缺，足見申請人申請會務假並未影響相對人企業之經營。

（四）查申請人游凱鈞擔任團體協約之協商代表，101 年 3 月 12 日啟動協商時，相對人藉故拖延至 101 年 8 月始進行第一次協商。惟其突然拒絕 101 年 7 月 27 日援例申請之會務假，片面變更雙方沿用長達 1 年 4 個月之會務假慣例，經 貴會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定認定因時間上與請求團體協約之時間密接，依理當有影響團體協商之認識，因而構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。嗣雙方持續進行協商，並陸續通過 40 個條文，即將針對爭議性條文進行討論，詎此關鍵時刻相對人又於 102 年 3 月 29 日再次拒絕理事長會務假，此否准時間相當密接，自具有不當勞動行為之認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行為。

（五）據上，相對人行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為，爰請求（1）確認相對人於 102 年 3 月 29 日拒絕申請人之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。（2）相對人應自 102 年 4 月 13 日起按照過去自 100 年 10 月 20 日起至 101 年 8 月 17 日止之慣例，依申請人援用 1～3 個月期間會務假之慣例，准予會務公假。

（六）其餘參見申請人 102 年 4 月 12 日不當勞動行為裁決申請書、102 年 6 月 25 日裁決準備書狀（一）、102 年 7 月 5 日陳報狀、102 年 7 月 12 日裁決準備書狀（二）、102 年 7 月 17 日陳報狀、102 年 7

月 29 日補充狀，及該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一)依 貴會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，雙方就是否給予全日會務假並未達成共識，又雙方間對於會務假期間之長短，亦未形成慣例。再者，前開裁決決定並指出，有關企業工會會務假之給予天數及給予方式，本應由勞資雙方以協商方式解決，本會不宜介入該等本應由勞資雙方協商之是否給予全日會務假等事項，以符勞資自治之原則。足見 貴會認定雙方間就理事長會務公假期間之長短並無慣例可循，是相對人就申請人所提 102 年 4 月 1 日起至 6 月 28 日期間 61 日會務假之申請，僅同意其中 8 日，應無違反 貴會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定。況前開裁決主文範圍本應限於申請人 101 年 8 月 20 日至 12 月 31 日該次請假，是相對人駁回 102 年 4 月 1 日起至 6 月 28 日期間 8 日以外之會務假，無違反 貴會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定。

(二)就相對人所關切之工會法第 36 條第 1、2 項規定如何適用， 貴會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定並未作出解釋，反而作成連行行政法院都質疑之主文，相對人實難甘服。

(三)依申請人游凱鈞請假情形以觀，渠自 100 年 12 月 13 日起即未至相對人處上班，迄今超過 2 年又 3 個月，如此焉能算是相對人的勞工？渠不具受僱人之實質意義，又焉有擔任工會理事長之適格？

(四)依申請人「連續」請假情況，等同根本不用上班，惟工會法第 36 條第 2 項規定應無免除工會理、監事對雇主服勞務之義務，倘申請人無須證明其有請會務假之必要性，即得免除服勞務之義務，應非工會法第 36 條會務假保障之真意。況有關企業工會理事長會務假之時數，工會法第 36 條第 1 項規定工會與雇主得約

定，如無約定始有第 2 項規定之適用。如工會法第 36 條第 2 項可以極端解釋到完全免除工會理事長服勞務之義務，則無人將與雇主協商，等同架空工會法第 36 條第 1 項規定。

(五)申請人之裁決請求應予駁回。

(六)其餘參見相對人 102 年 5 月 28 日不當勞動行為裁決案件答辯理由書(一)、102 年 7 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯理由書(二)，及該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一)雙方於 100 年 10 月 14 日召開「工會請求給予工會理事長全日駐會處理會務之公假乙事」勞資協商會議。

(二)申請人游凱鈞自 100 年 10 月 20 日起至 101 年 6 月 14 日止請會務假，員工請假單上記載事由為：「常務理事辦理會務」等類似用語，相對人均予准假。

(三)申請人游凱鈞因申請自 101 年 8 月 20 日至 101 年 12 月 31 日之會務假，遭相對人以未詳附請假事由拒絕，嗣申請不當勞動行為裁決，經本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定：(1)確認相對人拒絕申請人於 101 年 7 月 27 日申請會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。(2)相對人應自 101 年 8 月 20 日起准許申請人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，給予工會會務假。(行政院勞工委員會 102 年 5 月 28 日勞資 3 字第 1020126278 號函將上開裁決決定書主文第二項更正為：「相對人應准許申請人游凱鈞自 101 年 8 月 20 日起至 103 年 10 月 24 日止(理事長任期屆滿日)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，給予工會會務假。」)

(四)申請人游凱鈞於101年12月26日申請自102年1月2日至102年3月29日之會務假，員工請假單上記載事由為：「理事長辦理會務」，相對人准予會務假。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：申請人游凱鈞申請自102年4月1日至6月28日之會務假，相對人僅准假8日，並要求其餘會務假應詳附理由申請部分，是否構成工會法第35條第1項第1、3、5款之不當勞動行為？以下分別說明之：

(一)查本件與本會101年勞裁字第47號裁決決定，因雙方當事人相同，爭點均為申請人游凱鈞採取簡式記載（處理會務）申請會務假，遭相對人駁回，是否構成不當勞動行為？雙方是否就會務假之申請作業形成習慣，進而構成工會法第36條第1項「工會與雇主已有約定」之情形？參以兩件裁決案時間接近，是有關本件事實部分，援引101年勞裁字第47號裁決決定之以下認定：

1、相對人自100年4月13日起核准申請人游凱鈞採取簡式記載申請會務假前後時間長達1年4個月左右，申請人游凱鈞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，因之於勞資雙方間已經形成企業內之習慣。

2、就理事長全日駐會部分，審酌雙方於100年10月14日召開勞資協商會議之紀錄，對於是否同意申請人游凱鈞全日會務假並未達成共識，嗣後申請人游凱鈞援用自100年4月13日起所形成簡式記載會務假事由之慣例，向相對人申請會務假，而申請會務假之期間，初期雖為數日，後來則延至1個月至3個月，相對人皆予照准，自此以觀，足見雙方就是否給予全日會務假並未達成共識。

3、經對照相對人所舉請假單，申請人游凱鈞從100年4月21日起至101年9月12日止所請之會務假，自100年4月到9月間請

假天數多為 1 或 2 日，最多不超過 3 日；100 年 10 月請假天數在 7 日之內；從 101 年開始，申請人游凱鈞請假則為 1 個月、2 個月或 3 個月；最後一次請假期間則從 101 年 8 月 20 日到 12 月 31 日，自此以觀，雙方間對於會務假期間之長短，尚未形成慣例。

(二)本會認為相對人未經與申請人游凱鈞或申請人工會協商，片面變更會務假申請作業慣例，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙或限制工會組織、活動之不當勞動行為，其理由如下：

1、按工會法第 36 條第 1 項及第 2 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(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；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(本會 101 年勞裁字第 47 號裁決書參照)。承前，相對人自 100 年 4 月 13 日起核准申請人游凱鈞採取簡式記載申請會務假前後時間長達 1 年 4 個月左右，申請人游凱鈞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，因之於勞資雙方間已經形成企業內之習慣。相對人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申請作業之習慣，此部分業經本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定闡明在案。

2、相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

(1)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，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成新工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有支配介入工會會務之情形；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)查申請人游凱鈞 102 年 3 月 20 日申請自同年 4 月 1 日至 6 月 28 日會務假，相對人僅准假 8 日，並要求其餘會務假「應循往例詳附理由申請，否則以曠職論處」。惟雙方就申請人採取簡式記載申請會務假，業已形成企業內之習慣。相對人如欲變更，本應與申請人工會進行協商，不宜單方改變此項會務假之習慣，此部分業經本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定闡明在案。又相對人固主張依往例申請會務假須「詳附理由」，惟此部分未見相對人舉證以實其說。

(3)本件雙方無「詳附理由申請會務假」之往例可循，已如前述，足見相對人有片面變更會務假申請慣例之意。又相對人至今仍無法提出其僅准假 8 日之理由。舉例言之，相對人是否有具體證據證明申請人游凱鈞有濫用會務假之情形？相對人迄未說明其准假 8 日之正當理由，形同無故片面變更會務假申請作業慣例。

(4)雙方固就會務假期間之長短，尚未形成慣例（101 年勞裁字第 47 號裁決決定參照），惟查相對人自 100 年 12 月 13 日起，連續數

度核准申請人游凱鈞會務假，使申請人游凱鈞得以全日駐會處理會務，此情形持續至 101 年 7 月間相對人第一次拒絕准假而申請本會裁決（見本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定），裁決期間相對人亦准予申請人游凱鈞 102 年 1 月 2 日至同年 3 月 29 日之會務假。足見申請人游凱鈞自 100 年 12 月 13 日迄今，於相對人容許下，實質上形同全日駐會處理會務。本會參酌申請人工會並無其他會務人員，復以申請人游凱鈞除擔任相對人公司企業工會理事長外，另擔任相對人公司勞資會議勞方代表、退休準備金監督委員會副主任委員、團體協約協商代表等職務，衡情申請人工會日常會務均倚賴申請人游凱鈞一人全日駐會處理會務。今相對人未與申請人游凱鈞及申請人工會協商下，無故片面變更會務假申請作業慣例，意圖限縮申請人會務假之申請，客觀上將對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制，相對人對此應有認識。又本件前因會務假爭議經本會以 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，命相對人應循慣例辦理申請人游凱鈞會務假之申請，並指出如相對人欲變更會務假申請慣例，應與申請人游凱鈞或申請人工會協商，不宜片面變更。爰此，今相對人未經協商下，片面變更會務假申請作業慣例，並拒絕申請人游凱鈞會務假之申請，自應有不當勞動行為之認識。

(5) 綜上，相對人未經與申請人游凱鈞或申請人工會協商，無故拒絕申請人游凱鈞會務假申請，要求其詳附理由，形同片面變更會務假申請作業之慣例，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙、限制申請人工會組織、活動之不當勞動行為。

(三) 本會認為相對人拒絕申請人 53 日會務假之申請，尚不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工擔任工會職務，而為其他不利之待遇、第 3 款對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而為其他不利之待遇之不當勞動行為，其理由如下：

- 1、查相對人一再否認雙方就會務假申請作業已形成習慣，片面要求申請人游凱鈞就 8 日以外之會務假須詳附理由提出申請；復參以雙方對於會務假期間長短並未形成慣例，足見本件尚無工會法第 36 條第 1 項工會與雇主約定給予一定時數之公假之適用，而應適用工會法第 36 條第 2 項之規定。
- 2、按工會法第 36 條第 2 項規定，企業工會理事長得以半日或全日請公假辦理會務。前開規定賦予工會理事長申請會務假之權利，縱工會就會務假之申請無法與雇主達成約定，工會理事長基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，得以半日或全日請公假辦理會務，進而免除於工作時間內提供勞務之義務（臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決參照）。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，藉此妨礙工會理事長申請半日、全日會務假之權利，或不當影響、妨礙、限制申請人工會組織、活動。又企業工會之會務假，固有損及雇主權益之虞，惟其係出於保障工會活動權之必要而設，是於衡量工會會務假之必要性時，自須就雇主利益及工會活動權予以權衡。
- 3、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。

- 4、另就工會理事長全日駐會部分，依雙方於100年10月14日召開勞資協商會議之紀錄，對於是否同意申請人全日會務假，並未達成共識（101年勞裁字第47號裁決決定參照）。惟申請人自100年12月13日起，藉由長達1月至3個月期間會務假之申請，行全日駐會之實。本會審酌雙方對工會理事長全日駐會一事並無共識，申請人對此亦有認知，惟其仍藉由一次性連續期間之會務假申請，實質上為全日駐會之行為。查本件申請人游凱鈞固擔任工會理事長等重要職務，惟就其有全日駐會之必要性，於本會調查時僅提出102年4月12日、同年5月10日、同年6月14日3份團體協約協商會議紀錄，未提出充分釋明。爰此，相對人既已自始表明不同意申請人全日駐會，申請人游凱鈞亦未釋明其 53

日會務假之必要性，相對人自無核准申請人連續長達 53 日全日會務假之義務，是申請人游凱鈞主張相對人拒絕其會務假之申請係工會法第 35 條第 1 項第 1 款妨礙其行使會務假權利之不利益待遇，自無理由。惟需說明者，相對人固無核准申請人連續長達 53 日全日會務假之義務，惟本會仍認相對人拒絕會務假構成不當影響、妨礙、限制申請人工會組織、活動之不當勞動行為，係因相對人未經與申請人或申請人工會協商，即片面變更雙方會務假申請之慣例，客觀上對工會組織活動已生不當影響、妨礙或限制。

5、附帶言之，本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定固命相對人應自 101 年 8 月 20 日起准許申請人游凱鈞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，給予工會會務假。惟前開裁決決定亦指出，雙方就會務假期間之長短尚未形成慣例，及雙方對於申請人（即申請人工會理事長）全日駐會並無共識等情，是前開裁決決定並未賦予申請人以一次性連續期間請假方式行實質全日駐會之權利。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。

6、申請人主張相對人拒絕申請人會務假之申請，源於申請人 101 年 3 月 12 日啟動團體協約之協商，構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。惟查申請人啟動團體協商後，勞資雙方已逐月進行協商，直至 102 年 6 月 14 日第九次團體協商，已達成 40

條條文之協商。斟酌卷內資料，實無從以相對人 102 年 3 月 29 日拒絕申請人會務假之申請，即謂相對人有對於申請人工會提出團體協商之要求或申請人參與團體協商相關事務而為不利益待遇。申請人此部分主張，自無理由。

- (四) 我國建構不當勞動行為制度時，主要借鏡日本工會法不當勞動行為制度，而日本工會法有關不當勞動行為之立法，對於如何發布救濟命令？並未予以明文規定，日本通說認為究應作成何種救濟命令，委諸主管機關即日本中央勞動委員會裁量，不受申請人申請書所記載請求救濟內容之拘束；再者，中央勞動委員會裁量時，得脫離私法上之權利義務關係，在典型之救濟命令類型之外，考量如何糾正雇主之不當勞動行為，俾構築勞資雙方未來良好勞資關係，而於個案中作成適切之救濟命令（荒木尚志教授、勞動法、勞動法第二版、2013 年 5 月 30 日、第 661 頁、有斐閣），且當事人不服日本中央勞動委員會之決定而向法院提起撤銷訴訟時，日本最高法院認為應尊重日本中央勞動委員會此項裁量權之行使（菅野和夫教授、勞動法第十版、2012 年 12 月 15 日、第 856 頁、弘文堂；第二鳩計程車事件、日本最高法院大法庭 1977 年 2 月 23 日判決、民集 31 卷 1 號 93 頁）。因之，在我國勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，未設有明文之情形下，裁決委員會如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，勞資爭議處理法並未設有限制，顯賦予裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，此觀勞資爭議處理法第 51 條第 2 項賦予裁決委員會得針對個案案情作成命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令），即可佐證。此項裁量權之行使，既屬裁決委員會本諸勞資爭議處理法之授權而來，則法院於審理不服裁決決定之救濟案件時，應予最大之尊重，方符合建構裁決制度之本意。

五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查，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，本件申請人請求：(一) 確認相對人於 102 年 3 月 29 日拒絕申請人之會務假申請，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。(二) 相對人應自 102 年 4 月 13 日起按照過去自 100 年 10 月 20 日起至 101 年 8 月 17 日止之慣例，依申請人援用 1~3 個月期間會務假之慣例，准予會務公假。本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認為確認相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為為已足。蓋雙方就會務假期間之長短尚未形成慣例，及雙方對於申請人（即申請人工會理事長）全日駐會並無共識等情。相對人固應依本會 101 年勞裁字第 47 號裁決決定，准許申請人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，給予工會會務假，惟雙方本應就會務假期間之長短進行協商，本會不宜介入該等本應由勞資雙方協商事項，以符勞資自治之原則。惟如雙方終究無從就會務假期間之長短達成共識，申請人依會務需要逐次提出會務假之申請，並釋明其辦理會務之內容，相對人依工會法第 36 條第 2 項亦應准予會務假，否則即有構成不當勞動行為之可能，併予說明。

七、據上論結，本件裁決申請部分為有理由，部分為無理由，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

吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林佳和

吳姿慧

康長健

徐婉蘭

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 8 月 9 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 項之決定部分，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。