

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 58 號

【裁決要旨】

會務假之範圍，按工會法施行細則第 32 條第 1 款之規定，係包含「辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。」。因之，申請人陳○○參加新竹縣政府指派之社團法人新竹縣專業技能教育協會觀摩民間團體勞資爭議調解，乃為解決工會會員與雇主間之勞資爭議，當有充實有關勞資爭議調解進行之程序及爭議事項內容等勞動常識之必要，此部分仍屬於工會法施行細則 32 條第 1 款所規定之「會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議」之範疇。不因舉辦該活動之機關為民間社團法人或係為主管機關或目的事業主管機關所指定或舉辦與勞動事務或會務有關之活動，或是否為所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動而有所差別，均屬於工會之會務範圍。

【裁決本文】

申請人：陳○○

住：桃園市

普來利實業股份有限公司企業工會

設：桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

法定代理人：彭宏達，住：同上

共同代理人：翁瑋 律師

設：台中市東區大智路 49 號 2 樓

相對人：普來利實業股份有限公司

設：新竹縣竹北市台元街 28 號 6 樓之 1

代表人：徐文宗，住：同上

代理人：沈以軒 律師

陳佩慶 律師

陳建同 律師

鄭人豪 律師

設：台北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

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）108 年 2 月 22 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、確認相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日參與「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」時數之會務公假及否准申請人陳○○申請 107 年 9 月 20 日參與「申請人工會指派申請人陳○○觀摩勞資爭議調解」時數之會務公假等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 二、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，核給申請人陳○○

107年7月4日、7月18日、7月25日、8月1日、8月8日參與「勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期課程」時數之會務公假及參與107年9月20日「申請人工會指派申請人陳○○觀摩勞資爭議調解」時數之會務公假，並補發扣減該等時數之薪資及將該等時數核給會務公假之證明送交勞動部存查。

三、申請人其餘請求駁回。

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。」，合先敘明。

二、申請人陳○○於107年10月2日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一)相對人否准申請人陳○○107年7月4日、7月18日、7月25日、7月31日、8月1日、8月8日、8月10日、9月20日、9月26日及9月27日會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。(二)確認相對人於107年8月5日扣減申請人107年7月薪水1,806元，及全勤獎金500元之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。(三)相對人於107年9月5

日扣減申請人107年8月薪水2,145元，及全勤獎金500元之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。(四)相對人未依107年勞裁字第19號案和解書中第四點意旨執行並拒絕工會理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

三、相對人辯稱107年7月4日之會務公假，已於107年7月2日於會務假請假群組回覆駁回云云。惟查，相對人107年7月2日於該群組有如下之留言：「本公司就該日參與『勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期』之申請，不予准假，請於收到本通知後…本公司將視情形評估是否例外優給公假時數；就該日『處理本會會務』部分，亦暫不准假，請至遲於7月3日前補充釋明…以利本公司於釋明範圍內核予公假時數」(參申證2第3頁)，顯見相對人並未於107年7月2日表示最終決定。除此之外，相對人於107年10月9日函文所附之申請人陳○○會務假輔導通知單(申證24)亦表示：「7月4日之會務假…請於收到本通知後10日內針對上開請假程序要求何以未能事先辦妥之理由回覆本公司，如確具合理事由，本公司將依法補核公假時數」，而申請人陳○○係於107年8月14日簽收107年7月之輔導通知單，可見相對人於107年7月2日之LINE訊息並非最終決定，尚有補充釋明之機會，應認事實發生日為107年7月4日當日，而申請人知悉之時點，自係申請人陳○○收受相對人交付輔導通知單之時間即107年8月14日(參相證

7)，故申請人並未逾 90 日之除斥期間。

四、又申請人陳○○嗣於 107 年 12 月 24 日以不當勞動行為裁決準備

(一) 書追加請求裁決事項：(四) 確認相對人於 107 年 10 月 5 日扣減申請人陳○○107 年 9 月薪水 2,800 元，及全勤獎金 500 元之行為，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(原先請求裁決事項第四項則列第五項)。復按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權(最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。查上述追加請求之事項與本件屬同一爭議，且未逾勞資爭議處理法 90 日之期間，且對本案調查程序之進行及相對人之答辯，並未造成重大妨礙，故本會准予申請人之追加請求。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 事實經過及理由

1. 申請人陳○○為申請人工會監事，於 107 年 6 月 29 日申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日與 7 月 25 日之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」之會務公假(申證 1)，遭相對人以未釋明為由，否准申請人陳○○7 月 4 日(申證 2)、7 月 18 日(申證 3)與 7 月 25 日(申證 4)之會務公假。「勞動部

勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」(參申證 1、申證 7)，係勞動部勞動力發展署推行之產業人才投資計畫，訓練內容係勞動權益及勞資爭議調解實務，與工會運作息息相關，並符合申請人工會成立宗旨，至少亦符合工會法施行細則第 32 條第 1、2 款所稱之「辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。」、「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。」，且相關課程舉辦資訊可輕易從勞動力發展署之網頁查詢(申證 25)，申請人提供課程名稱、時間、地點，並於課程後附上簽到單及教學日誌(參申證 2)顯已盡釋明義務。申請人陳○○受申請人工會指派參加勞動部舉辦之勞工教育，增進申請人陳○○之勞動法學相關知識，提升申請人工會整體勞動法學素養，實為申請人工會存續所必須，亦為工會活動之範疇。惟相對人否准申請人陳○○會務公假並曠職處分，造成申請人陳○○107 年度考績下滑、年終減發，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；而相對人以不准會務公假方式，阻礙申請人工會指派工會幹部學習勞動法學相關知識，已屬妨礙並介入工會運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 申請人陳○○於 107 年 7 月 25 日申請 107 年 7 月 31 日之會務公假(申證 5)，遭相對人以未釋明為由，否准申請人陳

○○7月31日之會務公假（申證6）。惟申請人工會加入之上級工會，協助申請人工會此等基層工會之會務討論及處理工會會務，為工會法施行細則第32條第1款及第3款之保障，亦屬工會活動之範疇。惟相對人否准申請人陳○○會務公假並曠職處分，造成申請人陳○○107年度考績下滑、年終減發，顯已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；而相對人以不准會務公假方式，妨礙並介入工會運作，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

3. 申請人陳○○於107年7月25日申請107年8月1日、8月8日之「勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期」之會務公假（申證7），遭相對人以未釋明為由，否准申請人陳○○8月1日（申證8）、8月8日（申證9）之會務公假。然而，申請人陳○○受申請人工會指派參加勞動部舉辦之勞工教育，增進申請人陳○○之勞動法學相關知識，提升申請人工會整體勞動法學素養，實為申請人工會存續所必須，亦為工會活動之範疇。惟相對人否准申請人陳○○會務公假並曠職處分，造成申請人陳○○107年度考績下滑、年終減發，顯已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；而相對人以不准會務公假方式，阻礙申請人工會指派工會幹部學習勞動法學相關知識，已屬妨礙並介入工會運作，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

4. 申請人陳○○於107年8月1日申請107年8月10日與上

級工會之會務公假（申證 10），竟遭相對人以未釋明為由，否准申請人陳○○8月10日之會務公假（申證 11）。惟申請人陳○○係受申請人工會指派處理本會會務，卻遭相對人否准其假並曠職處分，造成申請人陳○○當年度考績下滑、年終減發，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；相對人以不准會務公假方式，妨礙工會會務運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5. 申請人陳○○於 107 年 9 月 13 日申請 107 年 9 月 20 日觀摩並學習勞資爭議調解實務及協助會員勞資爭議之會務公假（申證 12），遭相對人以未釋明為由，否准申請人陳○○9月20日之會務公假（申證 13）。然而，申請人陳○○受申請人工會指派觀摩並學習勞資爭議實務之運作，藉以協助本會會員勞資爭議處理，並提升本會勞資爭議之法律知識，卻任意遭相對人否准其假並曠職處分，造成申請人陳○○當年度考績下滑、年終減發，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；相對人以不准假方式，妨礙工會幹部學習勞資爭議，介入工會運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 申請人陳○○於 107 年 9 月 18 日申請 107 年 9 月 26 日、9 月 27 日「桃園市產業總工會 107 年度會員代表第二梯次勞工教育訓練」之會務公假（申證 14），遭相對人以未釋明為由，否准申請人陳○○9月26日、9月27日之會務公假（申證 15）。惟申請人陳○○受申請人工會指派參加勞工教育，

增進其勞動法學相關知識，相對人否准其假並曠職處分，造成申請人陳○○當年度考績下滑、年終減發，構成工會法第 35 條第 1 款之不當勞動行為；相對人以不准假方式，阻礙工會幹部學習勞動法學相關知識，妨礙並介入工會運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7. 另查，申請人陳○○於 107 年 7 月間受申請人工會指派進行會務工作與工會活動，卻遭相對人以曠職並扣 7 月薪水 1806 元及全勤獎金 500 元（申證 16），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；相對人以扣薪及扣全勤方式，打壓工會幹部、妨礙工會運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
8. 申請人陳○○於 107 年 8 月間受申請人工會指派進行會務工作與工會活動，卻遭相對人以曠職並扣 8 月薪水 2,145 元及全勤獎金 500 元（申證 17），構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；相對人以扣薪及扣全勤方式，打壓工會幹部、妨礙工會運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
9. 相對人未依 107 年勞裁字第 19 號案和解書中第四點確實執行，亦未寄發正式通知邀請申請人工會加入群組，甚至拒絕申請人工會理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。查該 Line 群組為相對人設立，群組內僅竹北分公司店長彭○○、工會幹部陳○○及一名暱稱「Leave Leave」等三人帳號，先不

論該群組是否有依和解書所設立，從以上各申證內容，相關工會會務公假准否皆由暱稱「Leave Leave」人員所宣達，但申請人陳○○於 107 年 7 月 11 日群組中即質疑 L 真實身份（借問 L 是誰？為何可以決定這件事情，參申證 18 第 3 頁），但未獲得回應。此等不明身分的人士，為何可以替公司否准工會幹部陳○○之公假？同時，工會亦無法證實該帳號「Leave Leave」是否有權替相對人發言，申請人工會理當對此不明帳號言論不予理會；再者，「Leave Leave」即便為公司發言窗口，阻止理事長彭宏達進入該群組，藉以孤立刁難申請人陳○○亦為事實。況且於 107 年 6 月 19 日和解之際，相對人陳建同律師便承諾將發函告知本會該群組之設立及運作。詎料，相對人非但未依和解意旨履行，卻屢屢刁難甚至不准申請人陳○○之會務公假，妨礙工會運作意圖明顯，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10. 申請人工會於 107 年 7 月 4 日（申證 19）以及 107 年 9 月 30 日（申證 20）函文中皆反映過會務公假及群組等相關問題，但是相對人卻仍依然故我，刻意曲解和解書之意涵，否准陳○○之會務公假，完全無視申請人陳○○均係受工會指派處理會務，並進行工會活動，而申請人陳○○於每次活動或是會後均提供到場證明，卻仍遭否決。換言之，即便申請人陳○○提出到場證明，相對人仍執意否准會務公假並記申請人陳○○曠職進而扣薪，影響年終考核與獎金發放，顯不合理、不合法，更顯然是相對人惡意打壓工會幹部，妨礙工

會會務運作無疑。

(二) 相對人自申請人工會成立時起，即有諸多打壓工會暨工會會員之情事，並有多起不當勞動行為裁決與民事、行政訴訟在案；此外，申請人陳○○於 106 年 11 月間遭相對人刁難會務假，雙方雖以 107 年勞裁字第 19 號案達成和解，相對人卻旋於隔月（107 年 7 月）立刻刁難並拒絕申請人陳○○之會務公假，對於申請人陳○○之針對性與打壓申請人工會之意圖均十分明顯：

1. 雙方因相對人屢有妨礙會務公假、解僱工會幹部、打壓工會之舉，而有諸多不當勞動行為裁決案件，詳如下表所示：

編號	裁決字號	裁決結果
1	104 年勞裁第 23 號案	成立（四項）
2	104 年勞裁第 44 號案	和解
3	105 年勞裁第 14 號案	成立（三項）
4	105 年勞裁第 38 號案	和解
5	105 年勞裁第 48 號案	成立（兩項）
6	105 年勞裁第 51 號案	不成立
7	106 年勞裁第 6 號案	不成立
8	107 年勞裁第 19 號案	和解
9	107 年勞裁第 58 號案	現正審理中

2. 另申請人工會理事長彭宏達遭相對人違法解僱案件，日前雖由台灣新竹地方法院以 106 年度勞訴字第 38 號判決，駁回原告（即申請人工會理事長）之訴（申證 22），惟現已提起

上訴救濟，並由台灣高等法院以 107 年勞上字第 85 號案件審理中（申證 23）。

3. 此外，申請人陳○○於 106 年 11 月起遭相對人否准會務公假之爭議事件，雙方雖於 107 年 6 月 19 日以 107 年勞裁字第 19 號案達成和解，相對人卻旋於隔月（107 年 7 月）立刻刁難並拒絕申請人陳○○之會務公假，對於申請人陳○○之針對性與打壓申請人工會之意圖均十分明顯。

（三）關於本會所詢 107 年 8 月 10 日會務假遭否准，亦有記載於 107 年 8 月之輔導通知單（參申證 24），其中有：「『處理本會會務』之申請事由，未依和解書意旨按工會法施行細則第 32 條各款事由釋明，請假程序尚未完備…，暫不給薪」等文字，並將該日 19 時至 22 時列入應出勤而未出勤之曠職時數。

（四）申請人工會係於 105 年 4 月 29 日會員大會決議加入桃園市產業總工會，迄今仍為桃園市產業總工會之會員工會，此為相對人所知悉，甚至過往亦多次准許申請人工會指派幹部前往參與桃園市產業總工會之活動，本次竟以申請人工會未具會員工會資格與未釋明為由，否准申請人陳○○之會務公假，並影響申請人工會會務進行，顯屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人工會係於 105 年 4 月 29 日第一屆第二次會員大會中，決議加入桃園市產業總工會並成為其會員工會，此亦經申請人工會於 105 年 5 月 10 日寄發 105 年普工字第 105051001 號函予相對人知悉（申證 26），且桃園市產業總

工會亦於 107 年 12 月 28 日再次發函確認，係於 105 年 5 月 10 日之理事會通過申請人工會之入會申請，且迄今均仍係桃園市產業總工會之會員工會（申證 27），故申請人工會確具桃園市產業總工會之會員工會身分。

2. 況查，申請人工會加入桃園市產業總工會後，至少於 105 年 9 月 13 日、106 年 3 月 12 日、106 年 6 月 22 日等日，發函指派申請人工會幹部參加桃園市產業總工會舉辦之勞工教育活動（申證 28），日期有兩日者亦有一日者，除符合工會法施行細則第 32 條第 3 款所稱「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」外，亦符合同條第 4 款之「其他經與雇主約定事項」。
3. 本次相對人竟以申請人工會未具桃園市產業總工會之會員工會資格，以及未依工會法施行細則第 32 條進行釋明為由，於會務假輔導單明確表示否准（參申證 24）申請人陳○○於 107 年 7 月 31 日與桃園市產業總工會討論及處理會務（參申證 5）、107 年 9 月 26 日與 27 日參與桃園市產業總工會舉辦之勞工教育訓練（參申證 14）之會務公假，除構成對於申請人陳○○個人遭受曠職、扣薪處分之不利益待遇外，並已構成對於申請人工會參與上級工會自主性與會務內容選擇之支配、介入，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（五）請求裁決事項如下：

1. 相對人否准申請人陳○○107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月

25 日、7 月 31 日、8 月 1 日、8 月 8 日、8 月 10 日、9 月 20 日、9 月 26 日及 9 月 27 日會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

2. 確認相對人於 107 年 8 月 5 日扣減申請人 107 年 7 月薪水 1,806 元，及全勤獎金 500 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
3. 相對人於 107 年 9 月 5 日扣減申請人 107 年 8 月薪水 2,145 元，及全勤獎金 500 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
4. 確認相對人於 107 年 10 月 5 日扣減申請人陳○○107 年 9 月薪水 2,800 元，及全勤獎金 500 元之行為，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。
5. 相對人未依 107 年勞裁字第 19 號案和解書中第四點意旨執行並拒絕工會理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 其餘參見申請人 107 年 10 月 29 日不當勞動行為裁決案件申請書、107 年 12 月 24 日不當勞動行為裁決案件準備(一)書、108 年 1 月 3 日不當勞動行為裁決案件準備(二)書，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人陳○○申請參與調解訓練課程及與上級工會討論之會務

公假時，應有檢附會議通知及活動邀請函之義務，而申請人陳○○未依和解書請假程序辦理會務假，且縱經相對人再三要求申請人補正釋明，亦未獲申請人陳○○回覆，相對人方以請假程序未完備，駁回前揭會務公假之申請，故相對人否准申請人會務假之申請，實無不當勞動行為之認識及動機：

1. 申請人陳○○以「與上級工會討論」為由，分別申請 107 年 7 月 31 日及 107 年 8 月 10 日之會務公假之部分，未依和解書「釋明事由」及「檢附相關文件」，不符會務假之請假程序：

(1) 按申請人陳○○、申請人工會與相對人於 107 年 6 月 19 日所簽署之 107 年勞裁字第 19 號案和解書載明：「申請人工會理事長、理監事之會務公假，必須於事前 5 個工作日之上班時間內（以送達時起算），由申請人工會理事長、理監事依式完整填寫紙本假卡後拍照，以手機即時通訊軟體（LINE）傳送予權責主管提出請假申請。申請時並應依工會法施行細則第 32 條各款釋明請假事由。如召開會議、教育訓練、參與主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會等，於申請時應檢附會議通知或活動邀請函，並於活動結束後，5 個工作日內以 LINE 傳送足以辨識活動名稱、起訖時間之簽到證明予權責主管。」（相證 1：107 年勞裁字第 19 號案和解書乙份），故倘為召開會議、教育訓練、參與主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，除應事前釋明外，亦須檢附會

議通知或活動邀請函向相對人申請，始符雙方所約定之會務假請假程序。

(2) 然申請人陳○○以「與上級工會討論」為由，向相對人申請 107 年 7 月 31 日及 107 年 8 月 10 日之會務公假，依前揭和解書，申請人陳○○本應就工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，檢附會議通知或活動邀請函，並應按工會法施行細則第 32 條釋明請假事由，惟申請人陳○○於 107 年 7 月 25 日及 107 年 8 月 2 日申請時，僅提出所屬工會函文，未依和解書約定檢附會議通知或活動邀請函等相關文件，相對人要難自工會指派函文內容，審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當；況且，申請人陳○○未釋明所指之「上級工會」為何，亦未說明所辦理會務之內容，要難認申請人陳○○已按工會法施行細則第 32 條各款事由予以釋明。對此，相對人亦於會務假專屬群組內，要求申請人陳○○釋明「上級工會為何」、「會務內容」，並要求申請人陳○○按和解書之請假程序補正相關文件，然至請假當日均未獲申請人陳○○再釋明及補正，故相對人否准申請人陳○○107 年 7 月 31 日及 107 年 8 月 10 日「與上級工會討論」之會務公假部分，乃因請假程序不完備，實無不當勞動行為之認識及動機（參申證 6、11）。

2. 申請人陳○○以經工會指派參加「勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」為由，分別申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之會務假部分，未依

和解書「檢附相關文件」，不符會務假之請假程序：

- (1) 依前揭和解書可知，因參與主管機關所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，而申請會務公假時，應於事前5個工作日之上班時間內，釋明請假事由並檢附相關文件，使相對人得大致瞭解活動內容及起訖時間，以利審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當。
- (2) 然查，申請人陳○○以「勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期」為由，向相對人申請會務公假時，僅檢附所屬工會之指派函文未依和解書約定檢附會議通知或活動邀請函等相關文件，相對人要難自指派函文內容，審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當，顯已違反雙方和解書所約定之請假程序。
- (3) 對此，相對人除於107年7月2日發文申請人工會，通知會務公假之申請應按和解書之請假程序辦理外（相證2：107年7月2日普來利實業股份有限公司函文影本乙份），亦多次向申請人陳○○表示「暫不准假」，而要求申請人陳○○應補釋明請假事由，及檢附相關之會議通知、活動邀請函等相關文件。然至申請請假之當日，相對人均未獲申請人陳○○補充釋明或補正相關文件，可證申請人陳○○前揭會務公假之申請與和解書之請假程序顯屬有違，相對人否准申請人陳○○該部分之會務公假，乃因會務公假之申請不符請假程序，顯無不當勞動行為之動機與認識（參申證2、3、4、8、9）。

(4) 而申請人工會雖於 107 年 7 月 4 日發函予相對人表示：「本會主動指派陳○○參加主管機關舉辦之勞動法令相關知識課程，當然不會有會議通知跟活動邀請函… (3) 上述課程皆為公開訊息，貴公司皆可從網路或是電話中獲取相關資訊」云云（相證 3：107 年 7 月 4 日普來利實業(股)公司企業工會函文影本乙份）。然相對人所要求檢附之「會議通知」或「活動邀請函」，已經申請人陳○○同意並簽訂前揭和解書，倘對於請假程序須檢附文件有疑義，理應於和解協商時立即提出，申請人陳○○既同意依照和解書之請假程序申請會務公假，則不應嗣後再以和解書約定內容有疑而拒絕遵循。況且，「會議通知」或「活動邀請函」乃為相對人確認會務公假申請人陳○○確實報名或受邀相關活動之憑據，為相對人審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當所必須，相對人要求檢附相關客觀文件，應無不當之處。

(5) 更何況，相對人基於勞資和諧，於 107 年 7 月 18 日函覆申請人工會，告知會務公假之申請僅須檢附載有活動時間之舉辦方相關客觀文件即可，將申請會務公假所應檢附之文件予以寬認，倘相對人有意刁難，何須多此一舉。而申請人工會既自承相關課程資訊可透過網路搜尋即可取得(參相證 3)，則檢附課程舉辦方之相關客觀文件應非難事，可證相對人要求申請人陳○○檢附相關客觀文件，要無任何不當勞動行為之動機與認識（相證 4：107 年 7 月 18 日普來利實業股份有限公司函文影本乙份）。惟即便相對人釋出善意，寬認檢附

文件之範疇，並多次向申請人陳○○表示，檢附文件包含載有活動起訖時間之舉辦方相關客觀文件，不以「會議通知」或「活動邀請函」為限，再三要求申請人陳○○補正，惟申請人陳○○仍舊置之不理，以致請假程序不完備，故相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日會務公假之申請，實無任何不當勞動行為之認識及動機（申證 3、4、8、9）。

3. 申請人陳○○申請 107 年 9 月 26 日、107 年 9 月 27 日參與桃園市產業總工會訓練活動之會務公假；申請 107 年 9 月 20 日參加觀摩新竹縣專業技能教育協會調解會議之會務公假；申請 107 年 7 月 31 日、107 年 8 月 10 日之辦理會務之會務公假，均未按工會法施行細則第 32 條各款釋明請假事由，與會務公假之請假程序有違：

- (1) 申請人陳○○申請 107 年 9 月 26 日、107 年 9 月 27 日，參與桃園市產業總工會訓練活動之會務公假部分：

- a. 按勞動部勞動關 1 字第 1070003390 號函載明：「爰全國性工會聯合組織之籌組應符合工會法第 8 條之規定，始予登記並核給登記證書，其籌組門檻及組織區域與區域性工會聯合組織有別，故區域性工會聯合組織上不得逕以會員大會或會員代表大會議決修正為由，變更為全國性工會聯合組織…爰工會聯合組織應依其工會章程所定，於其組織區域內招收會員，始符法制」（附件 1：勞動部勞動關 1 字第 1070003390 號函乙份）。復按桃園市勞動局 106 年 1 月 11 日予桃園市產業總

工會之函文載明：「貴會章程第 3 條明訂以本市行政區域為組織範圍，第 6 條會員資格：『凡桃園市境內各產業、企業工會及全國性工會分會均得申請加入本會為會員工會』。故招收會員之會址應限於本市行政區域內。…普來利實業公司企業工會…其會址非本市行政區域，應不具會員資格」，可知申請人普來利工會非屬桃園市產業總工會之會員(相證 5: 桃園市政府勞動局 106 年 1 月 11 日桃勞資字第 10605240001 號函文影本乙份)。

- b. 經查，申請人陳○○於 107 年 9 月 18 日向相對人申請 107 年 9 月 26 日、9 月 27 日「桃園市產業總工會 107 年度會員代表第二梯次勞工教育訓練」之會務公假，並提出申請人普來利工會指派函文及桃園市產業總工會之邀請函文(參申證 15，頁 1、2)。惟查，桃園市產業總工會屬於「區域性」之工會聯合組織，招收會員僅限於桃園市行政區域內，而申請人陳○○所屬之申請人工會乃於新竹縣政府登記在案，非屬桃園市行政區域內依法成立之企業工會，而相對人在桃園區亦無營業據點。故依前揭函釋意旨，則申請人陳○○參與桃園市產業總工會舉辦之活動，是否符合工會法施行細則第 32 條各款事由，不無疑問。

(2) 申請人陳○○申請 107 年 9 月 20 日，參與觀摩新竹縣專業技能教育協會，觀摩勞資爭議調解之會務公假部分：

- a. 申請人陳○○於 107 年 9 月 14 日，以觀摩民間團體勞資爭議調解程序為由，申請 107 年 9 月 20 日之會務公假，惟申

請當時僅提出工會指派參與之函文，未釋明起訖時間，及所謂觀摩民間團體勞資爭議調解程序是屬工會法施行細則第32條何款之情形，而與會務假請假程序有違。惟即使如此，相對人為審慎評估申請人陳○○申請會務公假之需求，乃於107年9月18日要求申請人陳○○補充釋明。

- b. 對此，申請人陳○○雖於107年9月20日提出「社團法人新竹縣專業技能教育協會」邀請函文，然查該協會實為一民間社團法人，與申請人工會事務辦理間有何關係？是否為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？或是否為所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動？至請假當時均未見申請人陳○○提出釋明，可見申請人陳○○顯未按工會法第32條各款釋明請假事由，而未完備會務公假之請假程序。基此，相對人否准申請人陳○○107年9月20日之會務公假，乃因申請未符合請假程序，要無任何不當勞動行為之認識及動機（相證6：否准申請人陳○○參與社團法人新竹縣專業技能教育協會觀摩調解之會務公假對話紀錄影本乙份）。

(3) 申請人陳○○以處理會務為由，申請107年7月31日、107年8月10日會務公假之部分，未充分釋明會務內容及起訖時間：

- a. 按本會105年勞裁字第6號裁決決定書載明：「申請人與相對人間雖有簡式記載申請會務假之慣例存在，然相對人既對宋○○會務假之請假期間有爭執，且非無合理依據，依前揭

本會見解，申請人仍應就會務內容盡其釋明之義務，尚無從因工會法第 36 條第 2 項規定完全免除釋明之義務。且申請人或申請人幹部於接獲相對人通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，俾相對人得及時、合理行使會務假准駁權。…申請人雖陳稱當月尚有數件與相對人利益衝突之重大項目，然申請人並未於申請會務假時及時向相對人主張有不適於釋明之例外事由，且查申請人於裁決程序提出之 105 年 2 月份行事曆，亦無該等不適於釋明之例外事由之記載，自難認其無法釋明係因緊急或不可預測之事由，或有明顯傷害工會會務自主性之虞。」(附件 2：105 年勞裁字第 6 號裁決決定書乙份)。

- b. 經查，相對人與申請人所簽訂之和解書，約定：「應依工會法施行細則第 32 條各款釋明請假事由」，顯與本會過去不當勞動行為裁決意旨相符。惟申請人陳○○以「處理本會會務」為由，申請 107 年 7 月 31 日、107 年 8 月 10 日會務公假，除假卡外僅檢附工會指派函文，其上僅載明：「與上級工會討論並處理本會會務」，而就「處理本會會務」部分，均未見申請人陳○○就會務內容及起訖時間予以說明，相對人無法核斷有無工會法施行細則第 32 條各款之事由，及請假期間是否相當。依前揭裁決決定書與前揭和解書意旨之意旨，難認申請人陳○○已依照請假程序，按工會法施行細則第 32 條各款釋明請假事由(參申證 6，第 3、4 頁；、申證 11，第 4 頁)。

c. 按本會過去不當勞動裁決決定書意旨，雖肯認如於勞資關係緊張之時期，得以簡式記載方式釋明（勞動部 103 年勞裁字第 1 號裁決決定書、行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 17 號裁決決定書）。惟查，相對人與申請人陳○○於 107 年 6 月 19 日才剛對會務公假達成和解，倘有前述勞資關係緊張之情形，則何以能達成和解？況且，相對人於 107 年 8 月 8 月時，亦告知申請人陳○○：「如有無須擔負釋明義務之事由（例如：緊急或不可預測之事由、釋明有明顯傷害工會自主性之虞），亦請於上述期間內協助說明」，促請申請人陳○○至遲應於 107 年 8 月 9 日補充釋明，然至請假當日均未見申請人陳○○釋明會務內容及起訖時間，或有無任何例外無須釋明之情形，顯見申請人陳○○未於期限內釋明，依前揭 105 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨，相對人拒絕核准申請人陳○○107 年 7 月 31 日、107 年 8 月 10 日之會務公假，應無不當（參申證 11，第 4 頁）。

4. 相對人分別於 7 月、8 月、9 月寄發輔導通知單予申請人陳○○，藉此輔導申請人陳○○應按請假程序辦理會務公假，相對人實無刻意刁難申請人陳○○會務公假之申請：

(1) 經查，申請人陳○○因會務公假申請不符請假程序，事後亦未按班表出勤而有曠職之情形。對此，相對人除於會務假專屬群組內再三告知應依請假程序辦理外，更分別於 7、8、9 月向申請人陳○○寄送輔導通知單，告知該月份會務公假之申請與請假程序有違，希冀藉此輔導申請人陳○○得依會務

公假請假程序辦理，避免再有未依班表出勤之情形發生（相證 7：普來利實業股份有限公司 7 月、8 月、9 月輔導通知單影本乙份）。

- (2) 然縱經相對人寄送輔導單，並一再要求相對人補充釋明，申請人陳○○依舊不願依和解書會務公假請假程序配合辦理。是以，相對人實無刻意刁難申請人陳○○會務公假之申請，並無不當勞動行為之認識與動機。綜上，相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、107 年 7 月 18 日、107 年 7 月 25 日、107 年 7 月 31 日、107 年 8 月 1 日、107 年 8 月 8 日、107 年 8 月 10 日、107 年 9 月 20 日、107 年 9 月 26 日、107 年 9 月 27 日之會務公假，無不當勞動行為之動機與認識，並未違反工會法 35 條之規定。

5. 按行政院勞工委員會 102 年勞裁字第 17 號裁決決定書載明：「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。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）。」，可知倘會務公假得明確註明者，於申請時即應檢附相關證明文件，是以，本件雙方所簽訂之和解書，約定就部分得明確註明之工會會務，於申請會務公假時應提

出證明文件，與裁決意旨相符，尚無不當之處。

6. 而申請人陳○○與申請人工會對於和解書約定「如召開會議、教育訓練…於申請時應檢附會議通知或活動邀請函」，雖主張本條約定解釋上不應拘泥於文字，雙方真意並非以會議通知、活動邀請函，為請假之唯一方式云云。惟按最高法院 17 年上字第 1118 號判例載明：「解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。」，是以，雙方既已於和解書明確約定：申請時「應」檢附「會議通知」、「活動邀請函」，則自不應捨契約文字，更行曲解和解書文意，故申請人主張會議通知或活動邀請函非請假時所必須檢附之文件云云，顯與和解書意旨相悖。況且，縱認檢附文件不以會議通知、活動邀請函為限，惟雙方既已就應檢附文件予以明示，則解釋上所應檢附之文件應與會議通知、活動邀請函相當，亦即所檢附之文件應足以使相對人得知悉時間起訖，及申請人確已報名或受邀，否則相對人要難核斷請假事由是否屬實及請假期間是否相當（即辦理會務實際需要期間）。

7. 然申請人陳○○申請參與勞動部舉辦之勞動權益與勞資爭議調解訓練課程（即 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之會務公假），及與上級工會討論之會務公假（即 107 年 7 月 31 日之會務公假），均未檢附任何舉辦方之客觀文件，甚至連所檢附之工會指派函文，針對課

程及活動起訖時間亦隻字未提，相對人無法判斷申請人陳○○辦理前揭會務所需之時間，自難以核給會務公假。

8. 對此，申請人陳○○雖主張已附上簽到表與教學日誌，除可釋明該次有參與必要，更可證明後續的調解訓練課程確有報名云云。惟查，申請人陳○○所提出之簽到單及教學日誌，是為事後活動之參與證明，核與須事前檢附之會議通知、活動邀請函，或其他舉辦方之客觀文件顯有不同，致使相對人確難於申請人申請會務公假時即知悉課程之時間起訖。再者，申請人雖辯稱調解訓練課程為一連續課程，簽到單及教學日誌得證明後續課程確有報名云云，惟觀諸申請人所提出之簽到單及教學日誌，僅能知悉簽到日期當日的上課時間起訖，後續課程起訖時間無法自簽到單及教學日誌中明確得知，亦無法知悉申請人是否報名後續課程，且申請人提出簽到單及教學日誌之時點均為事後，相對人無從事前研判訓練課程所需時間，而核給相當時間的會務公假。
9. 此外，申請人陳○○於 107 年 8 月 2 日申請同年 8 月 10 日之會務公假部分，有提出新竹縣產業總工會之邀請函文，故相對人已核准該次會務公假。申請人陳○○於 107 年 12 月 13 日裁決委員會調查會議時，稱 107 年 8 月 10 日相對人未准假，構成不當勞動行為云云，顯與事實不符（參申證 11，第 4 頁）。
10. 申請人陳○○於 107 年 12 月 24 日之調查會議時表示：「若有相關事證會在事前提供，或於事後 5 日內補充」，並表示

事後檢附到場證明文件即已符合和解書意旨云云，惟查此主張與和解書約定內容實有極大之差異，文義上亦難解釋僅須事後到場證明之文件即可，況且觀諸工會之指派函文，其上更未載明起訖時間，相對人當無法核給相當時間的會務公假，顯見申請人未善盡釋明義務。更何況，申請人陳○○倘對於和解書意旨有不同於文義上之解釋，何以當相對人要求申請人陳○○補充釋明時未一併提出，反對於相對人補充釋明的要求置若罔聞，相對人直至本次裁決調查會議時，方知雙方對於和解書請假程序認定存有極大落差。是以，相對人在未知悉申請人超脫和解書文義解釋之情況下，自僅得依照和解書約定之請假程序，要求事前檢附相關證明文件，然申請人陳○○卻連載有課程起訖時間之證明文件均未提出，以致申請未符請假程序而遭相對人否准，故相對人實無意透過檢附相關證明文件，刻意刁難申請人陳○○會務公假申請之動機。

11. 基於上述說明，申請人陳○○申請參與調解訓練課程及與上級工會討論，須檢附會議通知、活動邀請函，自不得以事後有提出簽到表與教學日誌，辯稱已依請假程序辦理；更甚者，申請人陳○○所檢附之工會指派函文，亦未載明起訖時間，則申請人陳○○既未於事前就會務假提出釋明，亦未於相對人要求說明時即時補正，相對人自無從核給相當之會務公假，故相對人否准申請人申請參與調解訓練課程及與上級工會討論之會務公假，應無不當勞動行為之認識與動機。

(二) 申請人陳○○所申請 107 年 9 月 20 日，參與新竹縣產業技能教育協會所舉辦之調解觀摩，未符合辦理會務之範疇，更未見申請人釋明合於會務公假請假之事由為何，相對人要難核給會務公假：

1. 申請人陳○○本次請假事由，未符合工會法施行細則第 32 條第 1 款後段「教學活動及協助處理會員勞資爭議」之情形：

(1) 按工會法施行細則第 32 條第 1 款，可見「教育訓練活動、處理會員勞資爭議」，應限於該工會本身所召開、辦理、處理之事務，而與參與主管機關、所屬工會聯合組織所舉辦之活動情形有別。

(2) 準此，申請人陳○○申請 107 年 9 月 20 日之勞資調解會議觀摩活動會務公假，為社團法人新竹縣專業技能教育協會所舉辦，顯非申請人工會所為，要與工會法施行細則第 32 條第 1 款之情形有別，否則工會法施行細則第 32 條就無須將召開、辦理、處理該工會之事務，與參與或參加非該工會所舉辦之活動或集會加以區別。再者，申請人陳○○觀摩調解僅為列席觀摩，亦非第 32 條第 1 款「協助處理會員勞資爭議」之情形，故申請人主張該次會務公假申請事由，符合工會法施行細則第 32 條第 1 款之情形云云，恐有過度擴張解釋之嫌，主張應不可採。

(3) 況且，申請人陳○○倘認為該次會務公假申請事由符合施行細則第 32 條所規定之範疇，則何以在相對人促請申請人釋

明時未為補充，遲至裁決會時方才提出，顯與和解書所訂，應於申請時按施行細則第 32 條各款情形釋明之意旨未合。

2. 工會法第 36 條之「辦理會務」範疇，應以工會法施行細則第 32 條所明訂者為限：

(1) 按工會法施行細則第 32 條之立法理由載明：「明定工會理事、監事得請公假辦理會務之範圍，以免勞資雙方於會務之認定產生爭議。」可見為了兼顧「工會健全運作」及「企業經營運作」二者利益，避免勞資雙方對於辦理會務之認定發生爭議，爰將工會法第 36 條之「辦理會務」之範疇予以明定，故工會法施行細則第 32 條應為列舉規定（行政院勞工委員會勞資 1 字第 1000037082 號函同旨）。且倘將工會法施行細則第 32 條解釋為例示規定，則雇主將無從預見工會法第 36 條之辦理會務範疇，將因此導致雙方對於辦理會務之認定標準不一，進而產生爭議，故如將工會法施行細則解釋為例示規定，無非加深企業與工會間之對立，進一步破壞勞資關係，恐將使工會法施行細則第 32 條，為兼顧「工會健全運作」及「企業經營運作」二者利益之立法美意斷然無存。

(2) 準此，相對人與申請人陳○○約定會務公假申請，應「依工會法施行細則第 32 條各款釋明請假事由」，將申請會務公假之請假事由，限於工會法施行細則第 32 條各款情形，與前揭立法意旨相符。是以，無論是依照工會法施行細則之立法意旨或是雙方和解書，申請人陳○○申請會務公假之範疇，解釋均應以工會法施行細則第 32 條各款情形為限。

(3) 基於上述說明，本件申請人陳○○主張工會法施行細則第 32 條為例示規定，故申請人陳○○以參與 107 年 9 月 20 日之新竹縣專業技能教育協會所舉辦之勞資調解會議觀摩活動，申請會務公假應為辦理會務云云，顯與工會法施行細則第 32 條之立法意旨及和解書之約定相悖，更何況當相對人促請申請人釋明據以申請之法條適用款項時，申請人陳○○對此亦隻字未提，相對人自僅能於法定及和解書約定請假事由內核給會務公假，要難認相對人否准會務公假有何不當勞動行為之動機存在。

(三) 申請人陳○○未完成請假程序，事後亦未履行出勤義務，應屬曠職，相對人按曠職日數不發給工資及扣發全勤獎金，應屬適法：

1. 按勞工倘未依該程序辦理請假手續，其既不生請假之效力，則仍有按班表出勤之義務，倘勞工事後仍未依班表出勤，應認構成曠職(最高法院 97 年台上字第 13 號民事判決意旨參照)。且按行政院勞工委員會台勞動二字第 35290 號函載明：「…停工原因如係不可歸責於雇主，而係歸責於勞工，雇主可不發給工資。…」。
2. 經查，申請人陳○○申請會務公假不符請假程序已如前述，是以，申請人陳○○仍有按班表出勤之義務。本件申請人陳○○未經相對人許可即未依班表出勤，顯有可歸責之情形，依前揭實務見解，相對人本得依申請人陳○○未出勤之比例不發給工資及扣發全勤獎金，要難謂此舉構成不當勞動行為

而違反工會法第 35 條之規定。

(四) 會務公假群組乃為會務公假請假申請之平台，而申請人工會理事長彭宏達既無申請會務公假需求，則相對人當無將其加入群組之義務：

1. 經查，申請人於 107 年勞裁字第 19 號不當勞動行為裁決之和解過程中，為簡化請假流程以利即時申請會務公假，乃主動向相對人提出創設會務公假專屬 line 群組之和解條件，經雙方研議後，乃於和解書中約定：「一、…依式完整填寫紙本假卡後拍照，以手機即時通訊軟體 (Line) 傳送予權責主管提出請假申請。二、…相對人權責主管於手機即時通訊軟體 (Line) 回覆准假與否。…前述各條所定權責主管，於相對人成立會務假申請之專屬 Line 群組作為會務假准駁之回覆」，可知「會務假申請之專屬 Line 群組」之設立目的在於簡化會務假之請假流程，使會務假申請人 (即工會幹部) 得以較簡便之方式提出申請，並由相對人為即時的准駁 (參相證 1)。
2. 基此，相對人於前揭和解書簽署後，隨即創設「工會會務假請假群組」之專屬 line 群組。而據相對人瞭解，於前案和解當時，有會務公假請假需求者僅申請人陳○○一人，故相對人依和解書創設專屬群組後，僅先邀請申請人陳○○加入，並設專用工會請假 line 帳號「Leave Leave」，及申請人陳○○所屬分店店長彭○○之 line 帳號，管理會務公假之准駁，以簡化會務公假申請流程。由此可知，相對人之所以未

邀請其他工會相關成員加入「工會會務假請假群組」之專屬 line 群組，乃因該等工會成員無申請會務公假之需求，此自相對人曾請申請人陳○○協助提供工會理監事名單，以確認會務公假請假需求之成員名單的對話記錄，即可知悉（參申證 18）。

3. 而申請人陳○○雖主張相對人，阻止理事長彭宏達進入該群組，藉以孤立刁難申請人陳○○云云，惟查「工會會務假請假群組」之 line 專屬群組，僅為一請假申請之平台，並非作為申請人工會與相對人協商溝通使用，而據相對人瞭解，申請人工會理事長彭宏達目前無申請會務公假之需求，故尚無將其加入群組之必要。況且，申請人工會針對申請人陳○○會務公假之問題，申請人工會亦曾以理事長彭宏達之名義發函予相對人，可證縱然該專屬群組內無加入申請人工會理事長彭宏達或工會其他成員，亦未對申請人工會與相對人協商溝通造成妨礙，更未對申請人陳○○造成孤立（參相證 3）。

（五）申請人陳○○未於申請會務公假當時，釋明有勞資關係緊張之情形，自不得於事後再以勞資關係緊張主張過去會務公假申請適法，況且雙方勞資關係未較和解當時惡化，申請人陳○○既在申請人工會理事長與相對人間訴訟案件仍繫屬的情況下，同意按和解書請假程序辦理，自不應嗣後拒絕遵循：

1. 按 103 年勞裁字第 1 號裁決決定書載明：「本會認為：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，若於請求會務假時未予釋明或顯有不足時，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：…（2）若釋明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。」可知申請人倘有勞資關係緊張等例外無庸擔負釋明義務之情形時，應事前敘明該事由以代替釋明。

2. 經查，申請人陳○○於107年12月13日裁決會調查時，表示因申請人工會理事長彭宏達與相對人間確認僱傭關係存在之案件仍在進行中，雙方於和解後仍有勞資關係緊張之情形存在，故有以簡式記載方式申請會務公假之必要云云。惟申請人於申請會務公假當時，均未敘明有何無須擔負釋明義務之狀況，縱經相對人依前揭裁決決定書意旨，於107年8月8日、107年9月18日，促請申請人陳○○敘明，亦均未見提出，相對人自難認其無法釋明係因緊急或不可預測之事由，或有明顯傷害工會會務自主性之虞的情形（參附件2）。是以，申請人於107年12月13日裁決會調查時，方以有勞資關係緊張之情形存在主張有簡式記載之必要，顯已經逾越釋明之時點，亦未舉證為何本件會務假具有不宜釋明之事由，與前揭裁決決定書要求事前敘明之意旨相悖，要難以此事後主張，認定其過去之會務公假申請均屬適法。

3. 況且，申請人陳○○所主張工會理事長彭宏達與相對人間之

訴訟案件，早於 106 年 6 月 5 日即已繫屬法院審理，而於 107 年 6 月 19 日雙方簽訂和解書時，案件仍在進行，倘申請人陳○○認為當時處於勞資關係緊張，而有以簡式記載方式申請會務公假之必要，則何以未於雙方和解時提出，顯是認為即便在工會理事長與相對人間仍有前揭訴訟進行的情況下，仍同意會務公假申請程序悉依和解書規定辦理。是以，勞資關係縱未於和解後改善，惟亦無事由證明雙方勞資關係有於和解後生任何惡化情事，則申請人陳○○自應依照和解書請假程序負擔釋明義務。豈料，申請人陳○○卻於和解後不過數日（即第一次申請會務公假時），即以簡式記載方式申請會務公假，期間雙方亦無任何事由導致勞資關係惡化，可證申請人自無率以簡式記載申請會務公假之正當性。

（六）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

（七）其餘參見相對人 107 年 12 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯（一）書、107 年 12 月 21 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）書、108 年 1 月 3 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）書，及各該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人陳○○擔任申請人工會第一屆監事，任期自 104 年 3 月 11 日至 108 年 3 月 10 日。

（二）申請人陳○○、申請人工會與相對人於 107 年 6 月 19 日就 107 年勞裁字第 19 號案達成和解（和解內容略為：「申請人工會理

事長、理監事之會務公假，必須於事前 5 個工作日之上班時間內（以送達時起算），由申請人工會理事長、理監事依式完整填寫紙本假卡後拍照，以手機即時通訊軟體（LINE）傳送予權責主管提出請假申請。申請時並應依工會法施行細則第 32 條各款釋明請假事由。如召開會議、教育訓練、參與主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會等，於申請時應檢附會議通知或活動邀請函，並於活動結束後，5 個工作日內以 LINE 傳送足以辨識活動名稱、起訖時間之簽到證明予權責主管。」，參相證 1)。

- (三) LINE 群組「工會會務假請假群組」為相對人設立，群組內僅三成員，包括申請人陳○○所屬分店店長彭○○、申請人陳○○及相對人專用工會請假 LINE 帳號「Leave Leave」。
- (四) 相對人未將申請人工會理事長彭宏達加入「工會會務假請假群組」。
- (五) 申請人陳○○於 107 年 6 月 29 日申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日與 7 月 25 日「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」之會務公假(申證 1)。
- (六) 申請人工會於 107 年 7 月 4 日以 107 年普工字第 1070704001 號函(申證 19)及 107 年 9 月 30 日 107 年普工字第 107093001 號函(申證 20)向相對人反映會務公假及群組相關問題。
- (七) 申請人陳○○於 107 年 7 月 25 日申請 107 年 7 月 31 與上級工會(桃園市產業總工會)討論並處理申請人工會會務之會務公

假（申證5）。

- (八) 申請人陳○○於 107 年 7 月 25 日申請 107 年 8 月 1 日、8 月 8 日參與「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」之會務公假(申證 7)。
- (九) 申請人陳○○於 107 年 8 月 1 日申請 107 年 8 月 10 日參與新竹縣產業總工會 107 年度「第七屆理監事會第四次定期會議」暨辦理 107 年度「勞資協商技巧處理實務探討」研討會，並與上級工會討論會務及處理申請人工會會務之會務公假(申證 10)。
- (十) 申請人陳○○於 107 年 9 月 13 日申請 107 年 9 月 20 日觀摩新竹縣政府指派之民間團體進行調解，學習勞資爭議調解之程序之會務公假（申證 12）。
- (十一) 申請人陳○○於 107 年 9 月 18 日申請 107 年 9 月 26 日、9 月 27 日參與桃園市產業總工會舉辦「107 年度會員代表第二梯次勞工教育訓練」之會務公假（申證 14）。
- (十二) 相對人以未釋明為由，否准申請人陳○○7 月 4 日(申證 2)、7 月 18 日(申證 3)、7 月 25 日(申證 4)、7 月 31 日(申證 6)、8 月 1 日(申證 8)、8 月 8 日(申證 9)、9 月 20 日(申證 13)、9 月 26 日、9 月 27 日(申證 15) 會務公假之申請。
- (十三) 申請人陳○○於 107 年 7 月間受申請人工會指派進行會務工作與工會活動，相對人因之而予曠職處分並扣減申請人 7 月薪水 1,806 元及全勤獎金 500 元(申證 16；計算式參 107 年 12 月 24 日第二次調查會議紀錄，頁 2)。
- (十四) 申請人陳○○於 107 年 8 月間受申請人工會指派進行會務工

作與工會活動，相對人因之而予曠職處分並扣減申請人 8 月薪水 2,145 元及全勤獎金 500 元（申證 17；計算式參 107 年 12 月 24 日第二次調查會議紀錄，頁 2）。

（十五）相對人於 107 年 10 月 13 日交付申請人陳○○改善單（申證 21），其上記載申請人陳○○因 9 月 20 日、9 月 26 日及 9 月 27 日不符請假程序而暫不給薪，並扣減申請人陳○○107 年 9 月薪資 2,800 元、全勤獎金 500 元（計算式參 107 年 12 月 24 日第二次調查會議紀錄，頁 2）。

（十六）勞動部 107 年 2 月 14 日勞動關 1 字第 1070003390 號函載明：

「爰全國性工會聯合組織之籌組應符合工會法第 8 條之規定，始予登記並核給登記證書，其籌組門檻及組織區域與區域性工會聯合組織有別，故區域性工會聯合組織上不得逕以會員大會或會員代表大會議決修正為由，變更為全國性工會聯合組織…爰工會聯合組織應依其工會章程所定，於其組織區域內招收會員，始符法制」。

四、本案爭點為：

（一）相對人否准申請人陳○○107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、7 月 31 日、8 月 1 日、8 月 8 日、8 月 10 日、9 月 20 日、9 月 26 日及 9 月 27 日會務公假之行為，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？

（二）相對人於 107 年 8 月 5 日、9 月 5 日、10 月 5 日分別扣減申請人陳○○107 年 7 月薪水 1,806 元、8 月薪水 2,145 元、9 月薪

水 2,800 元，及分別扣除上述月份之全勤獎金 500 元等行為，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？

(三) 相對人未依 107 年勞裁字第 19 號案和解書第四點意旨執行並拒絕工會理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 相對人否准申請人陳○○107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、7 月 31 日、8 月 1 日、8 月 8 日、8 月 10 日、9 月 20 日、9 月 26 日及 9 月 27 日會務公假之行為，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？

1. 相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日參與「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」時數之會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

(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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

- (2) 申請人主張，申請人陳○○為申請人工會監事，於 107 年 6 月 29 日申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日與 7 月 25 日之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」之會務公假（申證 1），於 107 年 7 月 25 日申請 107 年 8 月 1 日、8 月 8 日之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」之會務公假（申證 7），均遭相對人以未釋明為由，否准申請人陳○○107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之會務公假。上述課程係勞動部勞動力發展署推行之產業人才投資計畫，訓練內容係勞動權益及勞資爭議調解實務，與工會運作息息相關，並符合申

請人工會成立宗旨，亦符合工會法施行細則第 32 條第 1、2 款所稱之「辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。」、「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。」之規定，且相關課程舉辦資訊可輕易從勞動力發展署之網頁查詢(申證 25)，申請人陳○○提供課程名稱、時間、地點，並於課程後附上簽到單及教學日誌(參申證 2)，顯已盡釋明義務。惟相對人否准申請人陳○○會務公假並曠職處分，造成申請人陳○○107 年度考績下滑、年終減發，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；而相對人以不准會務公假方式，阻礙申請人工會指派工會幹部學習勞動法學相關知識，已屬妨礙並介入工會運作，亦同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。

- (3) 相對人抗辯，按申請人與相對人於 107 年 6 月 19 日所簽署之 107 年勞裁字第 19 號案和解書載明：「申請人工會理事長、理監事之會務公假，必須於事前 5 個工作日之上班時間內(以送達時起算)，由申請人工會理事長、理監事依式完整填寫紙本假卡後拍照，以手機即時通訊軟體(LINE)傳送予權責主管提出請假申請。申請時並應依工會法施行細則第 32 條各款釋明請假事由。如召開會議、教育訓練、參與主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會等，於申

請時應檢附會議通知或活動邀請函，並於活動結束後，5 個工作日內以 LINE 傳送足以辨識活動名稱、起訖時間之簽到證明予權責主管。（相證 1：107 年勞裁字第 19 號案和解書乙份），故倘為召開會議、教育訓練、參與主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，除應事前釋明外，亦須檢附會議通知或活動邀請函向相對人申請，始符雙方所約定之會務假請假程序。惟申請人陳○○於 107 年 7 月 25 日及 107 年 8 月 2 日申請時，僅提出所屬工會函文，未依和解書約定檢附會議通知或活動邀請函等相關文件，相對人要難自工會指派函文內容，審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相當申請人陳○○以經工會指派參加「勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」為由，分別申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之會務假部分，未依和解書「檢附相關文件」，不符會務假之請假程序，對此，相對人除於 107 年 7 月 2 日發文申請人工會，通知會務公假之申請應按和解書之請假程序辦理外（相證 2），亦多次向申請人陳○○表示「暫不准假」，而要求申請人陳○○應補釋明請假事由，及檢附相關之會議通知、活動邀請函等相關文件。然至請假之當日，相對人均未獲申請人陳○○補充釋明或補正相關文件，可證申請人陳○○前揭會務公假之申請與和解書之請假程序顯屬有違，相對人否准申請人陳○○該部分之會務公假，乃因會務公假之申請不符請假程序，顯無不當勞動行為之動機與認識云云。

(4) 經查，雙方於 108 年 2 月 22 日之詢問會議上確認申請參與上述課程及處理會務之日期及時間如下：申請人陳○○申請上述日期之排班時間均係晚班（下午 13 時至 22 時），而參與 107 年 7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之上述課程，時間係從上午 9 時至下午 16 時，加計一小時之交通時間，從下午 17 時至下午 22 時申請處理會務；7 月 4 日、7 月 31 日係休息日辦理會務；8 月 10 日課程時間係上午 8 時至下午 17 時，加計一小時之交通時間，從下午 18 時至下午 22 時申請處理會務；申請參與 9 月 20 日「申請人工會指派陳○○觀摩勞資爭議調解程序」之時間，係從下午 12 時 30 分至下午 17 時，從下午 17 時至下午 22 時係申請處理會務，合先敘明。

(5) 次查，申請人與相對人於 107 年 6 月 19 日所簽署之 107 年勞裁字第 19 號案和解書第一項約定：「申請人工會理事長、理監事之會務公假，必須於事前 5 個工作日之上班時間內（以送達時起算），由申請人工會理事長、理監事依式完整填寫紙本假卡後拍照，以手機即時通訊軟體（LINE）傳送予權責主管提出請假申請。申請時並應依工會法施行細則第 32 條各款釋明請假事由。如召開會議、教育訓練、參與主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會等，於申請時應檢附會議通知或活動邀請函，並於活動結束後，5 個工作日內以 LINE 傳送足以辨識活動名稱、起訖時間之簽到證明予

權責主管。」之內容。上述和解書雖約定申請人工會於申請會務假時必須檢附會議通知或活動邀請函，惟申請人陳○○報名參加之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」（參申證 1、申證 7），訓練內容係勞動權益及勞資爭議調解實務，與工會運作息息相關，並符合申請人工會成立宗旨，亦與工會法施行細則第 32 條第 2 款：「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。」之規定相符，且相關課程舉辦資訊易從勞動力發展署之網頁查詢（申證 25），相對人於其答辯（三）狀第 2 頁亦陳明：「相關課程資訊，如課程名稱、課程起訖時間、課程地點均公開於勞動部勞動力發展署網站…」云云（相證 8）。顯見相關課程舉辦資訊，確實易從勞動力發展署之網頁查詢得知。

- (6) 再查，相對人於 107 年 7 月 2 日發文通知申請人工會，就會務公假之申請應按和解書之請假程序辦理（相證 2），亦多次向申請人陳○○表示「暫不准假」，而要求申請人陳○○應補釋明請假事由及檢附相關之會議通知、活動邀請函等相關文件，而申請人陳○○於 107 年 6 月 29 日申請時既已提供課程名稱、時間、地點，並依相對人於 107 年 7 月 2 日之要求，於 7 月 4 日課程後，附上當天課程之簽到單及教學日誌予相對人（參申證 2），相對人亦自承上網查詢上述課程之資訊並無困難，則申請人陳○○事後附上當天課程之簽到單及教學日誌予相對

人，當已盡相當釋明義務。相對人仍以申請人陳○○僅提出所屬工會函文，未依和解書約定檢附會議通知或活動邀請函等相關文件，認申請人陳○○未依工會法施行細則第 32 條各款事由予以釋明，不符會務假之請假程序，否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」時數之會務公假，當具有不當勞動行為之動機及認識。而申請人陳○○報名參加之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」，其訓練內容係勞動權益及勞資爭議調解實務，與工會運作息息相關，並符合申請人工會成立宗旨，符合工會法施行細則第 32 條第 2 款：「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。」之規定，則相對人否准申請人陳○○參與上述課程時數之會務公假，並扣減該課程時數之薪資，符合工會法施行細則第 30 條第 1 項所規定，屬於對於勞工之直接或間接不利之對待，為不利益待遇，當已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

2. 相對人否准申請人陳○○申請 107 年 9 月 20 日參與「申請人工會指派陳○○觀摩勞資爭議調解程序」時數之會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- (1) 申請人陳○○於 107 年 9 月 13 日申請 107 年 9 月 20 日申請人工會指派申請人陳○○觀摩並學習勞資爭議調解實務及協助會員勞資爭議之會務公假(申證 12), 遭相對人以未釋明為由, 否准申請人陳○○9 月 20 日之會務公假(申證 13)。然而, 申請人陳○○受申請人工會指派觀摩並學習勞資爭議實務之運作, 藉以協助申請人工會會員勞資爭議處理, 並提升申請人工會應對勞資爭議之法律知識, 卻任意遭相對人否准其假並曠職處分, 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為等語。
- (2) 相對人抗辯, 申請人陳○○申請 107 年 9 月 20 日之「申請人工會指派陳○○觀摩勞資爭議調解及處理會務」會務公假當時, 僅提出工會指派參與之函文, 未釋明起訖時間, 及所謂觀摩民間團體勞資爭議調解程序是屬工會法施行細則第 32 條何款之情形, 而與會務假請假程序有違; 且相對人於 107 年 9 月 18 日要求申請人陳○○補充釋明。對此, 申請人陳○○雖於 107 年 9 月 20 日提出「社團法人新竹縣專業技能教育協會」邀請函文, 然查該協會實為民間社團法人, 與申請人工會事務辦理間有何關係? 是否為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? 或是否為所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動? 至請假當時均未見申請人陳○○提出釋明, 可見申請人陳○○顯未按工會法第 32 條各款釋明請假事由, 而未完備會務公假之請假程序。申請人申請 107 年 9 月 20 日之勞資調解會議觀摩活動會務公假, 為

社團法人新竹縣專業技能教育協會所舉辦，顯非申請人工會所為，要與工會法施行細則第 32 條第 1 款之情形有別，況倘申請人認為該次會務公假申請事由符合施行細則第 32 條所規定之範疇，則何以在相對人促請申請人釋明時未為補充，遲至裁決會時方才提出，顯與和解書所訂，應於申請時按施行細則第 32 條各款情形釋明之意旨未合。基此，相對人公司否准申請人陳○○107 年 9 月 20 日之會務公假，乃因申請未符合請假程序，要無任何不當勞動行為之認識及動機云云

- (3) 經查，申請人陳○○申請參與 9 月 20 日「申請人工會指派陳○○觀摩勞資爭議調解程序」之時間，係從下午 12 時 30 分至下午 17 時，從下午 17 時至下午 22 時係申請處理會務。而會務假之範圍，按工會法施行細則第 32 條第 1 款之規定，係包含「辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。」。因之，申請人陳○○參加新竹縣政府指派之社團法人新竹縣專業技能教育協會觀摩民間團體勞資爭議調解，乃為解決工會會員與雇主間之勞資爭議，當有充實有關勞資爭議調解進行之程序及爭議事項內容等勞動常識之必要，此部分仍屬於工會法施行細則 32 條第 1 款所規定之「會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議」之範疇。不因舉辦該活動之機關為民間社團法人或係為主管機關或目的事業主管機關所指定或舉辦與勞動事務或會務有關之活動，或是否為所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或

會務有關之活動而有所差別，均屬於工會之會務範圍。從而，相對人否准陳○○申請 107 年 9 月 20 日之「指派觀摩勞資爭議調解」時數之會務公假之行為，當具有不當勞動行為之認識及動機存在，則相對人否准申請人陳○○申請參與「申請人工會指派陳○○觀摩勞資爭議調解程序」時數之會務公假，並扣減該時數之薪資，符合工會法施行細則第 30 條第 1 項所規定，屬於對於勞工之直接或間接不利之對待，為不利益待遇，當已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

3. 相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日參與「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」時數之會務公假及申請 107 年 9 月 20 日參與「申請人工會指派申請人陳○○觀摩勞資爭議調解」時數之會務公假等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

(1) 綜上所述，相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」會務公假及申請 107 年 9 月 20 日參與「申請人工會指派申請人陳○○指派觀摩勞資爭議調解」會務公假之行為，係不當妨礙、影響或限制申請人之工會活動，且申請人與相對人於 107 年 6 月 19 日所簽署之 107 年

勞裁字第 19 號案和解書第七項約定：「申請人工會同意關於處理會員勞資爭議之工會事務、出席主管機關及上級工會所辦理之會員教育訓練、活動或集會，每次僅由 2 名理監事申請會務公假出」之內容，而事實上相對人自承申請人工會僅有申請人陳○○一人申請，其他理監事均未申請會務公假，則申請人主張申請人工會已屬相當節制會務假之申請等語，自屬可採。

(2) 再者，工會法第 36 條第 1 項規定：「工會理、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。」；同條第 2 項規定：「企業工會與雇主間無前項約定者，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，請公假辦理事務。」則本件申請人陳○○為工會法第 36 條第 2 項之監事，且所申請會務公假之時數均尚在法定每月 50 小時之時數範圍中，難謂申請人陳○○有違反勞動契約、誠實義務及阻礙雇主業務之情事，且基於工會自治原則，申請人所進行之工會活動應由何人參與、多少人參與等，應由工會自治評估，不容雇主於此範圍代為決定，否則無異允許雇主支配介入工會之行動。相對人否准申請人陳○○上述會務公假之申請，應已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。

4. 相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、7 月 31 日、8 月 1 日、8 月 8 日、8 月 10 日、9 月 20 日「處理會務」時數之會務公假行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

(1) 細繹申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、7 月 31 日、8 月 1 日、8 月 8 日、8 月 10 日、9 月 20 日之會務公假，其申請之時間及理由應分為兩個部分：一者，為前述申請參加上述日期之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期」之會務公假；二者，申請同上述日期之「處理會務」之會務公假。申請人陳○○申請之時間為上午 9 時至下午 22 時，相對人則認為申請人陳○○之排班時間係下午 13 時至下午 22 時，非從上午 9 時起。雙方於 108 年 2 月 22 日之詢問會議上確認申請參與上述課程及處理會務之日期及時間如下：申請人陳○○申請上述日期之排班時間均係晚班（下午 13 時至 22 時），而參與 107 年 7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之上述課程，時間係從上午 9 時至下午 16 時，加計一小時之交通時間，從下午 17 時至下午 22 時申請處理會務；7 月 4 日、7 月 31 日係休息日辦理會務；8 月 10 日課程時間係上午 8 時至下午 17 時，加計一小時之交通時間，從下午 18 時至下午 22 時申請處理會務；申請參與 9 月 20 日「申請人工會指派陳○○觀摩勞資爭議調解程序」之時間，係從下午 12 時 30 分至

下午 17 時，從下午 17 時至下午 22 時係申請處理會務。

(2) 按為使雇主有及時、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（本會 102 年勞裁字第 47 號決定書參照）；是如申請人陳○○認知會務內容釋明有明顯傷害工會會務自主性之虞，申請人陳○○及申請人工會應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明。

(3) 經查，從相對人所提出之輔導通知單可知（相證 7），相對人就申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、7 月 31 日、8 月 1 日、8 月 8 日「處理會務」時數之會務公假部分，均予以否准，惟相對人於上述輔導通知單就申請人陳○○所申請上述 6 日「處理會務」之會務公假（包括申請人陳○○申請於 107 年 7 月 31 日與「上級工會討論」之會務公假），皆有記載「請於收到本通知後 10 日內，協助說明無須負擔釋明義務之依據為何（例如因緊急或不可預測之事由、釋明

有明顯傷害工會會務自主性之虞)，如確具合理事由，本公司將依法補核公假時數」等語，而申請人陳○○收受相對人輔導通知單之時間為 107 年 8 月 14 日（相證 7）。換言之，申請人陳○○可以在 107 年 8 月 24 日之前提出無須負擔釋明義務之說明，然申請人陳○○並未於申請會務假時及時向相對人主張有不適於釋明之例外事由，亦無該等不適於釋明之例外事由之記載，自難認有無法釋明之原因係因緊急或不可預測之事由，或有明顯傷害工會會務自主性之虞。故相對人抗辯，其因申請人未再敘明上述可例外不予釋明之理由，而以本會 105 年勞裁字第 6 號裁決決定書之相關意旨，否准申請人陳○○申請上述時數之會務公假之行為，應無不當勞動行為之認識與動機，自屬可採。此外，申請人陳○○於 107 年 8 月 2 日申請同年 8 月 10 日之會務公假部分，有提出新竹縣產業總工會之邀請函文，而相對人已核准該次會務公假。申請人主張相對人就 107 年 8 月 10 日之會務公假未予准假云云，應係指申請「處理會務」時數之公假部分（參申證 11，第 4 頁），如同前述理由，就該部分否准會務公假之行為，相對人亦無不當勞動行為之動機及認識，當不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

5. 相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 31 日之「與上級工會討論」及 107 年 9 月 26 日、9 月 27 日之「參與桃園市產業總工會舉辦勞工教育訓練」會務公假之行為，不構成工會法第 35 條

第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

- (1) 經查，勞動部 107 年 2 月 14 日勞動關 1 字第 1070003390 號函載明：「爰全國性工會聯合組織之籌組應符合工會法第 8 條之規定，始予登記並核給登記證書，其籌組門檻及組織區域與區域性工會聯合組織有別，故區域性工會聯合組織上不得逕以會員大會或會員代表大會議決修正為由，變更為全國性工會聯合組織…爰工會聯合組織應依其工會章程所定，於其組織區域內招收會員，始符法制」(相對人附件 1)，合先敘明。
- (2) 次查，桃園市政府勞動局 106 年 1 月 11 日予桃園市產業總工會之函文載明：「貴會章程第 3 條明訂以本市行政區域為組織範圍，第 6 條會員資格：『凡桃園市境內各產業、企業工會及全國性工會分會均得申請加入本會為會員工會』。故招收會員之會址應限於本市行政區域內。…普來利實業公司企業工會…其會址非本市行政區域，應不具會員資格」，可知申請人普來利工會非屬桃園市產業總工會之會員 (相證 5)。
- (3) 申請人陳○○向相對人申請於 107 年 7 月 31 日之「與上級工會討論」之會務公假及於 107 年 9 月 18 日申請 107 年 9 月 26 日、9 月 27 日「桃園市產業總工會 107 年度會員代表

第二梯次勞工教育訓練」之會務公假，並提出申請人普來利工會指派函文及桃園市產業總工會之邀請函文(參申證 15，第 1、2 頁)申請會務公假。惟查，桃園市產業總工會屬於「區域性」之工會聯合組織，招收會員僅限於桃園市行政區域內，而申請人陳○○所屬之申請人工會乃於新竹縣政府登記在案，非屬桃園市行政區域內依法成立之企業工會，而相對人在桃園區亦無營業據點。故依前揭函釋意旨，則申請人陳○○參與桃園市產業總工會舉辦之活動，是否符合工會法施行細則第 32 條各款事由，不無疑問；且「相對人既係依地方主管機關函釋處理，而非恣意拒絕核給該部分公假，尚難認主觀上有何不當勞動行為之故意或認識，復難認是對於申請人工會之支配介入，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」(本會 107 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照)。因此相對人抗辯，其係以桃園市政府勞動局 106 年 1 月 11 日予桃園市產業總工會之函釋意旨，而否准申請人陳○○與上級工會討論及申請 107 年 9 月 26 日、9 月 27 日「桃園市產業總工會 107 年度會員代表第二梯次勞工教育訓練」之會務公假，則依本會 107 年勞裁字第 29 號裁決決定書之意旨，尚難認相對人具有不當勞動行為動機及認識，當不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，申請人該項請求應予駁回。

(二) 相對人未依 107 年勞裁字第 19 號案和解書第四點意旨執行並拒

絕工會理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 經查，雙方同意於 107 年勞裁字第 19 號不當勞動裁決程序中之和解，係為簡化請假流程以利即時申請會務公假，申請人因此向相對人提出創設會務公假專屬 LINE 群組之和解條件，經雙方研議後，乃於和解書中約定：「一、…依式完整填寫紙本假卡後拍照，以手機即時通訊軟體(LINE)傳送予權責主管提出請假申請。二、…相對人權責主管於手機即時通訊軟體 (LINE) 回覆准假與否。…前述各條所定權責主管，於相對人成立會務假申請之專屬 Line 群組作為會務假准駁之回覆」，可知「會務假申請之專屬 Line 群組」之設立目的在於簡化會務假之請假流程，使會務假申請人（即工會幹部）得以較簡便之方式提出申請，並由相對人為即時之准駁（參相證 1）。
2. 次查，雙方並未於和解書中約定，那些工會成員可以加入「工會會務假請假群組」之專屬 LINE 群組，申請人陳○○雖主張相對人，阻止理事長彭宏達進入該群組，藉以孤立刁難申請人陳○○云云，惟依上述和解書之內容可知，雙方所約定之「工會會務假請假群組」之 LINE 專屬群組，僅係作為申請人工會之申請會務公假之平台，申請人工會理事長彭宏達並未參與該次之和解程序，申請人工會亦未要求相對人應將工會理事長彭宏達加入「工會會務假請假群組」之 LINE 專屬群組中，且相對人未將申請人工會

理事長彭宏達加入「工會會務假請假群組」之 LINE 專屬群組中，亦無礙於和解約定意旨之成立，亦未有任何影響申請人工會及申請人陳○○依「工會會務假請假群組」之 LINE 專屬群組申請會務公假，因此申請人主張相對人未依 107 年勞裁字第 19 號案和解書第四點之意旨，執行並拒絕工會理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，尚不可採。

3. 又有關申請人請求確認「相對人於 107 年 8 月 5 日、9 月 5 日、10 月 5 日分別扣減申請人陳○○107 年 7 月薪水 1,806 元、8 月薪水 2,145 元、9 月薪水 2,800 元，及分別扣除上述月份之全勤獎金 500 元等行為，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，如同本會前述認定，本會確認相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」時數之會務公假及申請 107 年 9 月 20 日「申請人工會指派申請人陳○○觀摩勞資爭議調解程序」時數之會務公假等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。而相對人扣減申請人陳○○申請參與「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」時數及扣減申請 107 年 9 月 20 日參與「申請人工會指派申請人陳○○觀摩勞資爭議調解程序」時數之行為，應與否准申請人陳○○申請

參與該項會務公假之行為，同屬一個行為，本會無需另為一個不當勞動行為之認定，且該部分本會已命相對人依否准公假之時數，補發扣減之薪資以資救濟；另有關否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、7 月 31 日、8 月 1 日、8 月 8 日、8 月 10 日、9 月 20 日「處理會務」時數之會務公假行為」部分，本會已認定不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，是申請人請求確認「相對人於 107 年 8 月 5 日、9 月 5 日、10 月 5 日分別扣減申請人陳○○107 年 7 月薪水 1,806 元、8 月薪水 2,145 元、9 月薪水 2,800 元，及分別扣除上述月份之全勤獎金 500 元等行為，其中關於相對人扣減申請人陳○○處理會務之時數薪資之行為，構成不當勞動行為之請求」部分即無理由，應予駁回。

六、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。經核，相對人否准申請人陳○○申請 107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日之「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」時數之會務公假及申請 107 年 9 月 20 日「申請人工會指派申請人陳○○觀摩勞資爭議調解程序」時數之會務公假等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。爰命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，核給申請人陳○○107 年 7 月 4 日、7 月 18 日、7 月 25 日、8 月 1 日、8 月 8 日參與「勞動部勞動力發展署 107 年度產業人才投資計畫-勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第 2 期課程」時數之會務公假及參與 107 年 9 月 20 日「申請人工會指派申請人陳○○觀摩勞資爭議調解」時數之會務公假，並補發扣減該等時數之薪資及將該等時數核給會務公假之證明送交勞動部存查，以回復雙方間之公平勞資關係。

七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰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

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 2 月 2 2 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。