有關工會幹部申請會務假准駁之爭議 -評勞動部不當勞動行為裁決委員會105年勞裁字第30號裁決

邱瑞朝

私立銘傳大學法律學系兼任助理教授、桃園市政府都市發展局秘書室主任

摘要

按勞工與公司締結勞動契約後，依照勞動契約內容提供勞動服務，乃勞動契約之核心精神。雖工會法規定工會理事、監事得申請會務公假以辦理會務，但仍應以有辦理工會會務之必要為前提，不得恣意濫用。另公司應本於信任尊重的態度來核給會務假，亦不得濫用准駁權，更不能藉此介入工會會務，否則有可能構成不當勞動行為。新海瓦斯股份有限公司工會與公司的勞資關係，長期處於緊張對立狀態，因此有工會幹部申請會務假准駁之爭議產生。本文以為只有工會與公司相互信任、共同協商，工會與公司才能和諧發展、永續經營。

關鍵詞：雇主、工會、勞動、勞資爭議、勞動條件

Email: 10010390@mail.tycg.gov.tw ;　Tel : 0972-820-196

CONTROVERSIES OVER THE APPLICATION OF TRADE UNION OFFICIALS FOR BARGAINING ON TRADESHOWS.－COMMENTS ON THE LABOR TRIBUNAL FOR LABOR MISCONDUCT, 105TH LABOR WRITTEN DECISION NO.30

Ruei-Chau, Chiou

Assistant Professor, Ming Chuan University Law Department, and Director of Secretariat, Department of Urban Development, Taoyuan

Abstract

Labor contract with the company after the labor contract, according to the labor contract to provide labor service, is the core of the labor contract. Although the trade union law stipulates that trade union directors and supervisors may apply for public holidays to handle business meetings, they should still be subject to indiscriminate use on the precondition that they need to handle trade union meetings. Another company should be in the attitude of trust and respect to nuclear leave, nor abusive quasi-power, but also can not be involved in trade union meetings, otherwise it may constitute improper labor behavior. Xinhai Gas Co., Ltd. trade unions and the company's labor relations, long-term tension in the opposite state, so the trade union cadres apply for a conference to discuss the controversy arise. This paper holds that only when the trade unions and the companies trust each other and negotiate jointly, can the trade unions and the companies develop harmoniously and sustainably.

Keywords: Employer, Labor Union, Labor, Labor-Management Disputes,

Labor Conditions

Email : 10010390@mail.tycg.gov.tw ;　Tel : 0972-820-196

壹、案件簡介

一、事實概要

有關「勞動部不當勞動行為裁決委員會」，於民國（以下同）105 年 12 月 2 日作成之「105 年勞裁字第 30 號裁決」，及臺北高等行政法院 106 年度訴字第 226 號裁定（105 年 4 月 18 日、5 月 4 日兩次裁定），其案例事實背景，係建立在「新海瓦斯股份有限公司工會（以下統稱工會）」於 105 年 7 月 26 日以工會名義，提出會務活動請假通知單，指派常務理事袁照雯（原名袁月嬌，以下統稱袁照雯）於當日辦理會務，申請會務公假。但「新海瓦斯股份有限公司（以下統稱公司）」不同意准假，並於袁照雯之出勤卡作業系統，記錄袁照雯該日為曠職。爰此，雙方遂生對於公司不同意准假（會務假）之行為，是否構成不當勞動行為之爭議。

對於「會務假之准駁是否構成不當勞動行為之爭議」，經勞動部不當勞動行為裁決委員會於 105 年 12 月 2 日作成之 105 年勞裁字第 30 號裁決，認定公司當日對於袁照雯會務假之准駁，非屬「勞資爭議處理法」第 39 條規定之「構成工會法第 35 條不當勞動行為」，決議將申請人裁決之申請駁回。又臺北高等行政法院於 105 年 4 月 18 日先作成 106 年度訴字第 226 號裁定，要求新海瓦斯股份有限公司應獨立參加本件訴訟。以及於 105 年 5 月 4 日作成同號裁定，要求本案於該院 105 年度訴字第 995 號行政訴訟裁判確定之前，先行停止訴訟程序。

二、相關判決結果及要旨

新海瓦斯股份有限公司的工會與公司之間，對於勞資關係的爭議案件歷來已久，因此勞動部不當勞動行為裁決委員會，105 年勞裁字第 30 號裁決即明白表示：「應當綜合勞資關係的整體脈絡事實，來整體判斷公司是否涉有不當勞動行為。」。具體來說，涉及工會與公司間的勞資爭議案件，僅臺北高等行政法院就有多達 15 號判決或裁定。其中涉及袁照雯為訴訟當事人的判決，公司與袁照雯雙方之間，勝負互見，包括有：

（一）101 年 9 月 4 日臺北高等行政法院 101 年度訴字第 765 號判決

工會「會員大會」為工會最高權力機關，縱依工會章程規定，理事會得於會員大會休會期間，代行其職權，但理事會之權限，仍不得違反工會法第 26 條第 1 項（應經會員大會或會員代表大會，議決之法定事項）之規定。其立法目的在於，渠等應經會員大會議決事項，均係與勞工整體權益有關，為避免個別勞工因實力落差，無法與資方談判協商造成資方壓榨勞方之情形，遂於法律明文規定必須由

工會為代表，欲藉由工會形成之團體力量與資方抗衡，取得較為平等、妥適之工作條件；而工會會員大會決議之程序，即是工會取得整體勞工授權意思之方式，理事會並非會員大會，自然無法代替會員大會為決議。

而工會僅以第 9 屆第 1 次臨時理事會會議決議，要求公司發放端午節獎金，並無獲得工會最高權力機構「會員大會」之授權，因此所生爭議，不符勞資爭議處理法規定。其係因為勞資爭議仲裁委員會所為之仲裁判斷，具有集體勞動條件維持或變更之團體協約效力，會直接拘束全體工會會員，倘未經會員大會議決即申請仲裁，無異輕率將全體會員之權益交由理事會決定外，並於爭議時付諸仲裁機關，陷於雙重不可預測之風險中，且同時剝奪全體會員事後救濟之權利。因此，有關調整事項之勞資爭議處理程序之發動者，自應以經會員大會議決為限。綜此，該判決認定僅由理事會議決之程序有瑕疵，而將「原告（工會）之訴駁回」。

（二）104 年 10 月 20 日臺北高等行政法院 104 年度訴字第 389 號判決

所謂「工會行動權」，泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的，而具有必要性之一切集體行動，包括「爭議行為」及「爭議行為以外之一切集體行動」。而值班乃勞工於正常工作時間外，提供之額外勞務，亦即值班相當於加班，勞工是否值班，得行使同意權。勞工並無配合值班之義務，故勞工拒絕值班並未違反原有之勞動契約，勞工拒絕值班，並非罷工或其他妨礙事業正常運作之「爭議行為」。又公司增加值班條件，作為發給 102 年度獎勵金 10,000 元之唯一標準，係屬集體勞動條件之維持或變更，依據工會法第 26 條第 1 項第 10 款規定，應經會員大會或會員代表大會之議決，始得為之。綜此，該判決認定公司以同意值班作為核發 102 年度獎勵金 10,000 元之唯一標準，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款第及第 5 款之不當勞動行為，因而「駁回原告（公司）之訴」。

（三）106 年 5 月 11 日臺北高等行政法院 105 年度訴字第 475 號判決

勞動基準法第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。」，又同法第 12 條第 1 項第 6 款規定：「勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。」。因此，可知雇主得不經預告終止契約者，必須具備勞工無正當理由曠工，以及繼續曠工三日或一個月內達六日之二個法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構成終止契約之事由。從而，勞工雖繼續曠工三日或一個月內達六日，但其曠工非屬無正當理由者，雇主即不得據以終止契約。

本案公司要求所屬勞工袁照雯，應於 104 年 11 月 1 日起「移回新工作地點」，袁照雯於 104 年 10 月 26 日向公司提出不同意勞動契約變更聲明書，表達不接受勞動契約變動之意思，並委任工會向公司提出勞資爭議調解申請，而在調解期間，

暫未到指定之新工作地點辦公。然而公司仍持續於同年11月11日、13日及18日對袁照雯施予記曠職處分，並以繼續曠工三日為由，施以「懲戒性解僱」。

所謂「懲戒性解僱」，乃勞資關係中最嚴重之懲戒處分。係指不經預告、不給資遣費，直接剝奪勞工之工作權。因此，基於勞基法保障勞工之精神及基本法理，本應從嚴解釋與適用「無正當理由」與「曠工」等法定要件。公司單方面認定，其與袁照雯間之勞動契約已不存在，而無視袁照雯業已合法申請勞資爭議調解之事實。於雙方尚有極大爭執下，即片面停發袁照雯之工資，實係符合有能力卻任意不按期給付工資之情形，則公司所為更應值得非難。綜此，該判決認定公司解雇勞工袁照雯之行為違法，因而「駁回原告（公司）之訴」。

三、本案涉及爭點

本案所涉及之爭點，在於公司對於工會幹部，包括理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，依據工會法第36條規定申請「會務假」，是否有准駁之權利。如果公司不同意工會幹部申請會務假，則該公司否准之行為，是否構成「不當勞動行為之爭議」，遂成本案之爭點。

貳、會務假之理論基礎及實務運作

一、會務假理論依據

為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，我國工會法第4條第1項規定，勞工均有組織及加入工會之權利。又依據同法第2條、第5條之規定，工會為法人，其任務包括團體協約之締結、修改或廢止、勞資爭議之處理、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動、勞工教育之舉辦、會員就業之協助、會員康樂事項之舉辦、工會或會員糾紛事件之調處、依法令從事事業之舉辦、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製，以及其他合於工會法制訂宗旨及法律規定之事項。

正因為工會為法人，所以需要有人代為代受意思表示，以行使享受其權利並負擔義務。又因為我國的資方係以中小企業為主軸，所以我國現行勞資關係運作實務中，工會多屬中小企業工會型態。工會很難聘請專職人員來處理會務，所以需要由工會幹部來分擔會務。雖工會法施行細則第32條規定，所謂辦理會務，係指辦理該工會之事務，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；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；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；以及其他經與雇主約定事項等。但對於工會幹部而言，會務假不僅是辦理日常會務，還包括了參與工會之組織發展，以及利用會務假來辦理工會與其他工會相互間之聯繫作業等事務。所以，給予工會幹部適當之會務假，對於工會之健全發展，有其現實上之需求與必要。（沈以軒，2015）

工會法第 4 章（第 17 條至第 21 條）制訂了有關工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人的相關規範。並於工會法第 36 條規定了有關「會務假」的規定。依據工會法第 36 條第 1 項之規定：「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。」。因此，工會法對於工會幹部申請「會務假」有三個法定要件，首先必須有依據工會法所成立之工會，其次是工會幹部於工作時間內確有辦理會務之必要，最後則是需由「工會得與雇主約定」。

換言之，所謂的「會務假」，就是工會幹部，即理事、監事（包括理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長等），如有辦理工會會務之需要，得向雇主即公司所申請之「公假」。（胡玉浪，2017）工會法第 36 條第 2 項亦規定，對於工會之理事、監事，於工作時間內有辦理會務之必要者，原則上先由工會與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。但是如果企業工會與雇主間，就公假時數無法達成約定者，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，請會務假（公假）辦理會務。

對此，必須特別注意，各工會幹部的職稱不一，除工會法第 17 條的理事、監事（即理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長）外，有可能會設置若干幹事、組長或總幹事等職位來執行會務。如果勞資關係和諧，雇主願意給予工會法第 17 條的理事、監事以外工會幹部會務假，係優於勞動基準法的勞動條件，固屬有效。（張義德，2015）如果勞資關係處於緊繃狀態，雇主只願按照工會法第 17 條規定，給予理事、監事會務假，亦與工會法規範無悖。

二、勞動部相關函釋

勞動部是我國勞工事務的最高主管機關，從 38 年 3 月 21 日行政院內政部成立勞工司，成為勞工業務專責主管機關開始。其間歷經組織變更，從內政部勞工司到內政部勞工委員會（1987 年 8 月 1 日），而於 2014 年 2 月 17 日正式改制成為「勞動部」。勞動部含改制前機關，曾針對工會法對於工會理事、監事會務假之規

範，歷經多次函釋，其範疇輪廓已經明確。為使本文引述明確，以下函釋，不論作成時點時主管機關銜稱為何，均稱為勞動部函釋。

（一）對於工會法上「會務」的定義

依據勞動部 79 年 7 月 13 日臺勞資 1 字第 14849 號函釋，就有關舊工會法中第 35 條所謂「會務」之意義，以及同條申請公假須備之證明文件與請假手續疑義乙案表示，查舊工會法第 35 條所稱「會務」，一般而言係指辦理工會本身內之事務，以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。

（二）對於工會幹部申請「會務假」的權益

依據勞動部 100 年 8 月 26 日勞資 1 字第 1000025009 號函釋表示，勞工如同時擔任一個以上之企業工會理、監事，其會務公假時數，如無約定，仍應在工會法第 36 條第 2 項規定之法定範圍內，非可將可請會務公假之時數相加。又依據勞動部 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000037082 號函釋表示，理事長得以半日或全日辦理「會務」，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日。而是工會如未與雇主約定會務公假之時數時，理事長如有需半日或全日辦理會務之需求，依程序向雇主請假，雇主對於工會理事長所提符合會務公假事由時，應予信任、尊重，不得不予同意；惟工會理事長對於會務公假亦不得濫用。

最後依據勞動部 101 年 9 月 28 日勞資 1 字第 1010127149 號函釋表示，企業工會之理事長因工會提出不當勞動行為裁決申請後，為出席裁決委員會之調查及詢問程序，而有整理不當勞動行為裁決所需資料文件需要，尚非屬工會法施行細則第 32 條所規定之辦理「會務」之範圍，自不得申請會務假。

綜上可知，依據勞動部函釋，工會幹部向雇主申請會務假，有「會務」加上「公假」兩個層次的問題。對於「會務」的界定範圍，在 103 年 10 月 6 日新的工會法施行細則修正通過後，於該法第 32 條中，已經明定「會務」的範圍，包括辦理工會事務、參與主管機關相關活動集會、參與所屬工會相關活動集會以及其他與雇主約定事項等四大類別，可謂範圍已臻明確，足以取代 79 年 7 月 13 日臺勞資 1 字第 14849 號函釋，釐清「會務」範圍爭議。

又對於申請「公假」的問題，工會法第 36 條對於「理事長」與其他工會幹部（即理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長）係採取分別規範。依據工會法第 36 條第 2 項規定，仍希望企業工會與雇主間，先進行協商約定，如無法約定，

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。換言之，對於理事長係採尊重的制度設計，並無拘束其得申請公假的時數上限，而其他理事、監事則有每月五十小時之時數上限。

依據前揭勞動部100年12月26日勞資1字第1000037082號函釋意旨，工會理事長的會務假（公假）雖然沒有時數上限，但仍必須建立在「辦理會務」的實際需要上，而不得濫用。理事長如果沒有實際辦理會務的需要，仍不可以無限制且長期持續申請會務假。而且更重要的是，勞雇雙方必須本於相互的信任、尊重的精神，來處理工會理事長的會務假申請事宜。

三、長期申請會務假實務案例

（一）申請至任期屆滿之一次性全日會務假

然而，實務上卻不乏工會理事長濫用會務假的案例。依據臺北高等法院 102年12月17日102年度勞上字第103號民事判決案例事實，其上訴人呂○○（以下統稱呂理事長）係新北市政府環境保護局技工，自98年3月起兼任新北市政府環境保護局工會之理事長。工會向資方即新北市政府環境保護局，爭取給予呂理事長「至任期屆滿之一次性全日會務假」。經勞資雙方協商後，由資方每次給予呂理事長一至三個月的全日會務假，從100年8月1日起至101年4月30日止。

嗣後，因資方即新北市政府環境保護局，考量如長期持續核給呂理事長全日性會務假，將造成呂理事長長期未提供服務，卻享有薪資之公平性及合理性疑義，遂要求工會必須提供過去會務假期間，呂理事長確有必要全日處理會務之相關事證作為請假之依據，以評估核給會務假日數。資方並要求工會須提供前一個月會務假期間辦理會務之相關事證，俾利憑核呂理事長下個月之會務公假申請。

本案經臺北高等法院爰引最高法院90年度臺上字第2282號判決、99年度臺上字第2054號判決意旨表示，工會法的會務假規定乃在保障擔任工會理、監事之勞工，其得有充分時間辦理工會會務，以維持工會之正常運作。而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。因此，駁回上訴人呂〇〇即呂理事長之上訴。

（二）片面變更會務公假申請規定

依據勞動部不當勞動行為裁決委員會 102 年 8 月 19 日 102 年勞裁字第 17 號裁決案例事實，該工會理事長以辦理會務為由，申請三個月會務假，前次公司批准，而第二次再申請三個月會務假時，卻僅批准八天，並要求檢附詳細請假事由。案經勞動部不當勞動行為裁決委員會審議認為，雖然雇主無核准理事長長達五十三天會務假之義務，但理事長採取簡式記載申請會務假，已形成企業內部共識，現公司要求檢附詳細請假事由，形同片面變更請假規則，將造成工會運作之困難。因此公司就申請會務假，要求檢附詳細請假事由，業已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。

依據勞動部不當勞動行為裁決委員會 102 年 9 月 27 日 102 年勞裁字第 28 號裁決案例事實，該工會長期以來派員出席上級工會、縣內友會之相關活動，於每月不超過 50 小時範圍內，檢具相關文件向公司申請會務公假，公司均由所屬單位主管予以准假，業已形成勞資慣例。嗣後公司於 100 年 3 月 7 日公告該公司之「請假程序及管理辦法」，增加「七天前提出申請」的申請條件，該公告於實施後，因未受到工會反對，而使勞資雙方同受拘束。然而，該公司復於 102 年 4 月 26 日公告，片面變更會務公假申請規定，增加「二週前提出會務公假申請」以及「由總經理決定是否准假」等申請條件。公司片面變更行為，與上揭案例，同構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱不當勞動行為。

參、本案案例分析

一、爭訟標的

本件之訟爭，係起因於 105 年 7 月 26 日，袁照雯「循例」出具由工會理事長及副理事長簽署之簡式請假單，以勾選「辦理會務暨簽發有關文件及文書」方式申請會務假，公司卻以「未提出具體事實」及「會務公假時數已經超過工會法第 36 條上限」等理由，決定不予准假，並記錄袁照雯該日為曠職。袁照雯遂與公司產生爭訟，該勞資雙方爭訟標的為：「公司否准會務假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款（對於勞工擔任工會職務，為不利待遇）、第 5 款（不當影響、妨礙工會活動）所稱之不當勞動行為？」。

二、裁決理由

（一）本案是否構成不當勞動行為，應整體檢視

袁照雯與公司就會務假之爭議，並非僅存於105年7月26日該日，查公司在105年7月26日否准會務假前，業已於105年5月25日、5月27日、6月4日、6月17日、6月27日、7月6日、7月20日，共計七次發函通知袁照雯應到公司總務課服勤，並申請調解但未成立在案。因此，應當綜合上開勞資關係脈絡事實，來整體判斷公司之否准會務假行為，是否涉有不當勞動行為。尚難單就公司否准105年7月26日會務假，來判斷公司是否有違反勞資慣例或合意。

（二）本案應以105年勞裁字第1號裁決決定理由為前提而審視

依據勞動部不當勞動行為裁決委員會105年勞裁字第1號裁決略以：「…申請人袁照雯自101年至104年起分別向公司請准會務假各達110.5日、104日、110日及118.5日，顯見袁照雯業已經由申請會務假之方式處理工會事務。且縱使雙方間處於緊張對立之勞資關係時，公司仍依法准許袁照雯之會務假，而袁照雯工作地點縱然有所變更，惟新工作地點與工會會址僅二分鐘路程，遇有緊急事務時，袁照雯亦得即時至原工會會址處理工會事務，則公司將其調離工會會址至總務課辦公，尚難認為有何不當影響、妨礙或限制勞工團結權活動或干涉工會自主運作之情事。…是以，尚難單憑公司將袁照雯調離工會會址移回總務課辦公之行為，而認有何支配介入工會之情事。…」，依照上述裁決決定意旨，公司將申請人工作地點調回總務課辦公室，並無不當勞動行為，今袁照雯因請求工會會務假之方式與公司發生爭執，而提起裁決之申請，自當以該號裁決為審視前提。

（三）申請會務假時，仍應以有辦理工會會務之必要為前提

按勞工與雇主締結勞動契約後，依照勞動契約提供勞務，以換取工資，乃勞動契約之核心內容。而工會法考量企業工會財力薄弱，無力聘僱專職會務人員等因素，乃於同法第36條第2項規定企業工會與雇主間若無會務假之約定者，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，俾保障企業工會幹部之活動權。對工會幹部而言，工會法明訂工會幹部之會務假以公假處理，法律上有二層意義，一方面，得免除提供勞務之義務，他方面，會務假期間雇主尚有給付工資之義務，究其目的，乃工會法考量公共利益，為保障企業工會之活動權所採取之政策，基此，會務假既寓有公共利益之性格，工會幹部請求會務假時，應以有辦理工會會務之必要為前提。

（四）雇主之會務假准駁權，僅受有適當限制

依據臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1661 號判決要旨：「…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。」。

以及勞動部不當勞動行為裁決委員會 103 年勞裁字第 1 號裁決決定要旨：「相對人（即雇主）片面變更會務假申請慣例，主觀上有限縮申請人會務假之意圖，客觀上亦對工會組織、活動造成不當影響、妨礙或限制，構成不當勞動行為」、「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。」。

綜上所述，可具體歸納言之：（一）工會幹部請求會務假若非基於辦理會務之必要性，或非基於誠信原則，則有構成濫用會務假之可能；（二）雇主於工會幹部請求會務假時，不得濫用准駁權。（三）有關工會幹部請求會務公假之必要性一節，工會僅須就會務內容提出一定程度之釋明即可，且若勞資雙方處於勞資爭議緊張期間，工會幹部之釋明程度尚可減輕，得以簡式記載方式申請會務假。值此勞資爭議緊張期間，雇主反不得要求工會幹部應詳細說明處理工會會務之具體內容，否則可能構成介入工會會務之不當勞動行為。

（五）會務假不能免除工會幹部依照勞動契約提供勞務之義務

雖然依據勞動部不當勞動行為裁決委員會 103 年勞裁字第 1 號之裁決要旨，為避免雇主不當介入工會會務，工會幹部請求會務假時，僅須釋明會務假之必要性即可，且於勞資關係緊張時期，雇主應容忍工會以處理會務簡式記載方式申請會務假。但勞資關係縱使處於緊張時期，亦不能免除工會幹部應依照勞動契約提供勞務之義務。因此，縱使得以簡式記載方式申請會務假，亦須有實際從事會務之必要，否則容易讓工會幹部假借簡式記載方式，濫用會務假。

三、裁決結論

綜上可知，勞動部不當勞動行為裁決委員會認定，申請人即袁照雯雖得以簡式記載方式申請會務假，但尚難認定其係基於辦理會務工作之必要性。因此，雖然袁照雯係於工會法所定會務假之範圍內請會務假，仍已構成會務假之濫用。在此情形下，相對人即公司否准申請人袁照雯於105年7月26日再次所為會務假之申請，即難謂有何不當勞動行為之認識或動機存在。是以裁定申請人袁照雯本件請求（即請求認定為不當勞動行為），洵無理由。

肆、結論與建議

一、結論

本案的案例事實是新海瓦斯股份有限公司工會，以工會名義替常務理事袁照雯申請會務假，遭到公司拒絕，公司並以繼續曠工三日為由，將袁照雯予以解僱。工會認為公司拒絕會務假的行為，構成不當影響、妨礙或限制工會活動的不當勞動行為，遂以工會名義向勞動部不當勞動行為裁決委員會申請裁決。案經勞動部不當勞動行為裁決委員會作成105年勞裁字第30號裁決，認定公司並無不當勞動行為。工會不服該裁決，遂向臺北高等行政法院提起訴訟，請求撤銷該裁決。因為公司為利害關係人，所以臺北高等行政法院作成106年度訴字第226號裁定，依職權命令公司（即新海瓦斯股份有限公司）獨立參加訴訟。

本案所激起的效應包括工會於105年1月5日在多個工會團體聲援下至新北市政府抗議。（何玉華，2016）也有學者開始研究新海瓦斯股份有限公司工會與公司間，長期的緊張勞資關係。（張鑫隆，2016）本案雖最終勞動部不當勞動行為裁決委員會認定公司否准會務假不構成不當勞動行為。至於公司以繼續曠工三日為由，將袁照雯予以解僱部分，雖表示該不當勞動行為案件的申請對象為工會，並非袁照雯個人，該部分本不在審議範圍內，但是也提到勞資雙方在勞資爭議緊張期間，工會幹部請會務假之釋明程度應可減輕。（該部分另案於勞動部不當勞動行為裁決委員會105年勞裁字第1號裁決中，認定公司調動袁照雯工作地點，與解僱行為，同時被認定有構成不當勞動行為，袁照雯得以復職。）

勞動向來為法律研究的一獨特領域，有其獨特的法規體系與規範對象。不同於一般民法上單純勞務買賣關係，僅須考量出賣人供給勞力與買受人給付報酬之

間的法律關係，勞動法制尚須考量勞工對於雇主的從屬性、雇主對於勞工的指揮監督支配管理權限以及勞動人格基本權的保障。換言之，所謂的勞動法，其實是以勞工生存權為基礎，並確保其工作權的實現，而建構起的整合法體系，進而總和一切與勞動關係直接或間接有關之法律。（黃越欽，2012）

一般認為勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。（最高法院81年2月27日81年度台上字第347號判決意旨參照）

為保障勞工生存權，國際勞工組織（ILO）於相關國際勞工公約，包括37年通過的「自由結社和保障組織權利公約（第87號公約）」、38年通過的「組織權與集體談判原則的實施公約（第98號公約）」、70年通過的「集體談判公約（第154號公約）」等。規範了「團結權（自由結社權）、團體協商權及團體爭議權」的「勞動三權」。而為了實踐勞動三權，我國制定了「工會法、團體協約法及勞資爭議處理法」，以作為相關法律依據。（李詩韻，2017）

在勞動三權中，首先是團結權，而團結權也是所有勞工權益的根本。只有保障勞工能自由且合法的組成工會並有效運作，勞工才能在工會的支持下，以工會的團結力量與資方進行集體協商，來討論或變更勞雇條件，落實團體協商權。而勞資爭議處理制度，則是為了保障勞工的團體爭議權。只有賦予勞工有申請調解或仲裁爭議權利，勞資雙方才能本誠實信用及自治原則，來解決有關權利事項或調整事項的勞資爭議，上述勞動三權，息息相關，缺一不可。

為保障前述勞動三權，並避免在勞資關係存續中，資方有不正當地侵害勞方勞動基本權之行為，我國工會法第35條有規範雇主或代表雇主行使管理權之人的不當勞動行為範疇。主管機關勞動部並延聘專家學者組成具有專業性、獨立性與準司法性的「不當勞動行為裁決委員會」，依據勞資爭議處理法」及「不當勞動行為裁決辦法」等規定，以作成裁決方式，來加以救濟。該制度之目的，係為救濟受到雇主不當侵害之工會團結權，期使勞資關係能迅速回復到正常、健全之狀態，至於對個別勞工權益之救濟不過是制度附帶之效果。（周兆昱，2014）

二、建議

人類文明發展，是道德秩序及道德發展二者互動的結果，面對二者互動必然會出現社會上層階級、中產階級及下層階級，這些社會階級差異性以及隨之衍生的階級對立，只有透過社會上下共同「勞動（由國家提供機會與制度，例如教育、醫療及訓練，給予社會下層階級，有機會藉由自身的勞動努力來提升自我）」的方式，由社會上層以不變原則讓文明在穩定中求發展，社會下層以變動原則透過勞動並取得勞動所得來提升自我。換言之，只有和諧社會，人類文明才能永續發展。（張道義，2008）工會與公司的關係，更是社會發展的縮影，二者實係相互依存，只有相互和諧發展，工會與公司才能永續經營。

勞動契約之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性：勞工在公司企業組織內，須服從雇主管理權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行義務：勞工親自提供勞動服務，不得委託代理人。（三）經濟上從屬性：勞工不是為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之營業目的而勞動。（四）納入公司生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。（最高法院 81 年 2 月 27 日 81 年度臺上字第 347 號判決意旨參照）

工會理事、監事於工作時間內，如果確實有辦理會務之必要，須依規定向雇主辦理請公假手續。雇主也有權利審酌勞工實際辦理會務所需時間，而給予適當之公假。工會法或相關規範，只能作原則性規定，個案的實際運作，仍須仰賴工會與公司雙方相互信任與尊重，才能使勞資關係和諧發展。

工會與公司有一個最大的共同利益，就是「公司的永續經營」，只有公司的永續經營，才能創造所有人的最大利益。越是穩健成長的公司，越重視人本關懷，把員工視作公司最重要的資產。只有短視近利，操作短線以求獲利的公司，才會以壓榨員工的方式來進行治理公司。雖短期內，公司可以節省人事成本，但長期來看，員工忠誠度喪失，帶給公司經營上的傷害，包括品質低落、技術無法提升等，是遠遠無法估計的。因此，本文建議工會與公司應審慎協商共謀解決之道。另外，對於中央主管機關勞動部以及各地方縣市政府勞動局而言，除了落實對於勞動條件、勞資關係的輔導管理之外。可以嘗試從我國勞動法制層面與工會經營策略層面，衡平公司與工會二者之利益，提出對於會務假之執行建議以及就會務假的法制修正規劃，以確保工會組織運作的自主性及法制保障。

參考文獻

專書

鄧學良（2006），《兩岸行政法研究》。高雄：財團法人中華勞資事務基金會。

周昌相（2012），《勞動基準法解釋令判決彙編（8版）》。臺北：永然文化出版股份有限公司

黃越欽（2012），《勞動法新論（4版）》。臺北：翰蘆圖書出版有限公司。

郭玲惠（2011），《勞動契約法論》。臺北：三民書局股份有限公司

專書譯著

史坦恩（Lorenz von Stein）著，張道義譯注（2008），《國家學體系：社會理論》(System der Staatswussenschaft II：Die Gesellschaftslehre)。臺北：聯經出版事業股份有限公司。

期刊論文

李詩韻（2017）。從ILO第87、98號公約探討臺灣勞動三權保障。臺灣勞工季刊，50，87-96。

林良榮（2014）。工會會務假之規範、法律性質與雇主准駁權限：兼論我國法院判決實務之發展。思與言：人文與社會科學雜誌，52（1），49-88。

沈以軒（2015）。論工會會務假範疇與雇主准駁權限。全國律師，19（4），65-72。

周兆昱（2014）。我國雙軌制不當勞動行為裁決制度之研究：日本法之比較為中心。思與言：人文與社會科學雜誌，52（1），89-140。

胡玉浪（2017）。工會會務假法律問題探討—基於海峽兩岸比較的視角。溫州大學學報（社會科學版），2017（1），12-19。

張道義（2011）。社會國的國家哲學－史坦恩的人格國家。臺北大學法學論叢，79，47-109。

張鑫隆（2014）。工會行動權之法理與言論自由之界限。思與言：人文與社會科學雜誌，52（1），7-47。

張義德（2015）。不當勞動行為責任之歸屬與績效考核不利益待遇之成立—評行政院勞工委員會102年勞裁字第6號不當勞動行為裁決決定。東吳法律學報，27（1），165-215。

有關工會幹部申請會務假准駁之爭議-評勞動部不當勞動行為裁決委員會105年勞裁字第30號裁決

網路訊息

何玉華（2016年1月5日）。新海瓦斯解僱工會幹部，工會新北市府前抗議。自由時報。檢自：http://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/1562217

呂思逸（2016年1月5日）。新海工會員工遭解職，上街抗議。聯合新聞網。檢自：https://video.udn.com/news/421803

張鑫隆（2016年6月21日）。新海瓦斯工會幹部調職案何以令人憤怒？評勞裁105-1號裁決。苦勞網。檢自：http://www.coolloud.org.tw/node/85708