

調 查 報 告

壹、案由：據訴，臺北大眾捷運股份有限公司企業工會已退出台北企業總工會、台灣勞工總工會，惟該公司員工王○○，卻仍借調前2上級工會，未實際處理該公司業務，疑坐領乾薪等情案。

貳、調查意見：

據陳訴人陳訴，臺北大眾捷運股份有限公司（下稱北捷公司）員工王○○君，於民國（下同）98年11月間擔任北捷公司企業工會理事長，並於104年7月另同時擔任台北企業總工會、台灣勞工總工會2上級工會（下稱2上級工會）理事長。嗣後，北捷公司企業工會於105年11月3日去函北捷公司，請該公司同意企業工會幹部擔任上級工會理事長期間專職駐會；北捷公司則於同年月25日同意其企業工會王○○理事長以全日公假駐2上級工會辦理會務。109年11月6日北捷公司企業工會退出前揭2上級工會，王員仍任2上級工會理事長，且該2上級工會於同年月20日召開會員大會，決議王○○可擔任該2上級工會理事長至任期屆滿。109年11月25日北捷公司企業工會理、監事改選，王○○未當選理、監事；110年2月1日北捷公司與王○○重行協商，同意王員自110年2月4日起以半日公假駐2上級工會辦理會務。惟陳訴人認為北捷公司企業工會已於109年11月6日退出前揭2上級工會，該企業工會已與2上級工會並無相關，北捷公司不應另與2上級工會協商駐會辦理會務事宜。另自北捷公司企業工會退出2上級工會後，至北捷公司同意王○○於110年2月4日駐2上級工會駐會辦理會務期間，北捷公司並未同意王員駐會，應以曠職論處，王員疑有坐領乾薪情事，北捷公司亦有圖利王員之虞等情。有關本案發展歷程如下表所

示：

98年11月	王○○任北捷公司企業工會理事長
104年7月	王○○任2上級工會理事長
105年11月3日	北捷公司企業工會去函北捷公司，請該公司同意企業工會幹部擔任上級工會理事長期間專職駐會
105年11月14日	北捷公司同意企業工會幹部任上級工會理事長期間專職駐會辦理會務
105年11月25日	北捷公司同意企業工會王○○理事長以全日公假駐2上級工會辦理會務
109年11月6日	北捷公司企業工會退出2上級工會
109年11月20日	2上級工會召開會員大會，決議王○○可擔任該2上級工會理事長至任期屆滿
109年11月25日	北捷公司企業工會理監事改選，王○○未當選理監事
110年2月1日	北捷公司與王○○重行協商，同意王員自110年2月4日起以半日公假駐2上級工會辦理會務
110年2月4日	王○○以半日公假駐2上級工會辦理會務

案經函請北捷公司就有關事項提出說明併附佐證資料到院，另於111年10月18日邀請相關領域學者專家到院就本案提供建言；嗣於同年12月21日約請北捷公司高文祥副總經理、臺北市政府勞動局江明志副局長、臺北市政府交通局葉梓銓副局長及相關業管人員到院接受詢問，復繼而持續蒐研相關卷證，已調查竣事，茲臚列調查意見如下：

一、陳訴人陳稱北捷公司不應與企業工會以外的其他工

會進行以公假駐會辦理會務之協商，又北捷公司在企業工會退出2上級工會後應釐清需否再接受原協商內容，有無完成核備程序，另未完成協商前王員是否屬於曠職等情，尚查無北捷公司所協商約定內容及相關措施與工會法第36條第1項約定以公假辦理會務之規定及工會法尊重勞動自主的立法精神有悖，陳訴人容有誤解。

(一)陳訴人陳稱北捷公司不應與企業工會以外的其他工會進行協商，又北捷公司在企業工會退出2上級工會後應釐清需否再接受原協商內容，有無完成核備程序，另未完成協商期間，王員是否屬於曠職等情，陳述重點如下：

- 1、109年11月6日北捷公司企業工會去函退出2上級工會後，該企業工會與2上級工會已無任何關聯，北捷公司並無義務與該公司及企業工會完全無關的其他工會進行以公假駐會辦理會務事宜之協商，北捷公司如任意和無關的工會協商，即有圖利特定人員之嫌。
- 2、北捷公司企業工會曾參加2上級工會，其後已退出，北捷公司應予釐清是否需繼續接受原與2上級工會之協商內容，抑或需重新協商新的內容並核備。
- 3、縱使北捷公司可以和該公司及企業工會無關的其他工會進行協商駐會事宜，協商結果如需要經過北捷公司董事會及臺北市政府核備，然此程序是否已完備。
- 4、109年11月25日北捷公司企業工會改選理、監事，王○○已非該企業工會理、監事，該企業工會亦已退出2上級工會，依據105年11月14日北捷公司函示，王○○應與北捷公司重行協商駐會辦公事

宜，惟北捷公司遲於110年2月始與王○○完成重新協商。因此，自109年11月25日王○○已非企業公會理、監事起，至110年2月4日北捷公司同意王員至2上級工會駐會辦理會務期間，王員未完成協商期間，應屬於曠職。

(二)北捷公司與2上級工會協商駐會辦理會務，以及其員工王○○於未完成協商期間仍以公假辦理會務，其所約定及相關措施尚查無與工會法第36條第1項約定以公假辦理會務之規定及工會法尊重勞動自主的立法精神有悖。

- 1、北捷公司員工王○○於105年11月時任北捷公司企業工會及2上級工會理事長期間，以企業工會名義行文北捷公司，並於同年月25日獲得北捷公司同意王員以全日公假駐2上級工會辦理會務。嗣後北捷公司企業工會於109年11月6日去函退出2上級工會後，該企業工會已非2上級工會之會員工會，與該2上級工會已無相關。同年月25日北捷公司企業工會理、監事改選，王員又未當選理、監事，已非該工會幹部，是以王員能否再於2上級工會駐會辦理會務，陳訴人認有疑義。
- 2、經查，據本院詢問臺北市政府勞動局表示，實務上因基層工會和聯合工會幹部任期並不一致，致使基層工會推選擔任聯合工會的幹部，在聯合工會所擔任的職務任期未滿時，渠於基層工會的任期反而先屆滿，常有遭撤換的情事發生；有些聯合組織擔心這種情形，就會規定不能更換人選，要求至任期屆滿為止，類此情形其實是依據信賴保護原則的精神。據上，北捷公司企業工會雖於109年11月間已退出2上級工會，王員亦未於該企業工會再任理、監事，固已非該工會幹部，惟渠

仍為2上級工會理事長，且該2上級工會於同年月20日召開會員代表大會，議決修正工會章程規定略以：「……遇會員工會出會、退會或本職工作退休，理事長任期仍至當屆屆滿。」以及臨時動議提案略以：「王○○理事長應擔任……工會之理事長至本屆任期屆滿。」爰王員係依據該工會章程及工會決議繼續擔任該2上級工會理事長至任期屆滿，其任職尚無違反相關法規之處。

- 3、次查，依據工會法第36條¹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。」是以工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，得與雇主約定以公假辦理會務。惟觀察工會法第36條內容，企業工會理、監事擔任該公會及擔任全國性工會聯合組織理事長，如無同法第36條第1項與雇主約定以公假辦理會務者，其做法明定於同條第2項及第3項。因此，工會法第36條第1項所指的工會，應指任何工會均得依據本項與雇主約定以公假辦理會務。另本院就本案詢問臺北市政府勞動局，該局江副局長表示：「因為工會法第36條第1項並沒有說是哪一種工會，只要是工會就可以協商。……勞動局在北捷公司請示後，既然2上級工會在章程中有明訂，又有決議，所以還是請北捷公司依據工會法第36條第1項來進行協商，沒有最低限度的概念，最低限度是在企業工會才有，要求雙方協商，沒有要求

¹ 工會法第36條：「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）。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（第3項）。」

要給他多少公假，只要進行協商就可以。」是以，2上級工會在北捷公司企業工會退出後，雖與北捷公司已無任何關係，惟其依工會法第36條第1項規定，要求與北捷公司進行以公假駐會辦理會務之協商，為工會法所明定及允許，北捷公司並無違誤。

- 4、此外，前述北捷公司與2上級工會所為之駐會協商，其內容及性質非屬團體協約，工會法並無有關雇主與工會協商約定需經主管機關核備或備查之相關規定；另詢據北捷公司表示，該公司於110年與2上級工會協商前已先洽主管機關臺北市政府勞動局釋疑，並依工會法規定辦理重行協商，相關程序並無疏失。
- 5、再者，北捷公司另表示，企業工會在退出2上級工會時曾發函給該公司，因考量本案疑為勞勞相爭，又工會法亦規定企業不得有不當影響、妨礙工會組織活動等不當勞動行為情事；故北捷公司和王○○君協商未完成前，仍依原有的駐會協商內容辦理，係依據信賴保護原則，在未完成新的協商內容前仍依據原有的條件。北捷公司亦稱，該公司向主管機關請示及研議類似案例，即在避免介入勞勞相爭，並無延宕或拖延協商，且協商結果係以半日駐會辦理會務。據查，北捷公司企業工會於109年11月20日函知北捷公司已退出2上級工會，北捷公司在綜合考量各種因素，於110年1月7日函請臺北市政府勞動局釋疑，嗣後於同年1月14日接獲該局函復後，即於同年1月27、28日與王員重行協商，協商結果係自同年2月4日起改為半日公假駐會辦公。爰以整體協商歷程觀察，北捷公司允無延宕或拖延協商情形；且北捷公司

主張依據信賴保護原則，與王員未完成新協商前，仍依原協商內容給予其全日公假駐會辦理會務，北捷公司所為亦屬合理。

(三)綜上，陳訴人陳稱北捷公司不應與企業工會以外的其他工會進行以公假駐會辦理會務之協商，又北捷公司在企業工會退出2上級工會後應釐清需否再接受原協商內容，有無完成核備程序，另未完成協商前王員是否屬於曠職等情，尚查無北捷公司所協商約定內容及相關措施與工會法第36條第1項約定以公假辦理會務之規定及工會法尊重勞動自主的立法精神有悖，陳訴人容有誤解。

二、北捷公司面對企業工會以外的其他工會與該公司並無關係，卻因工會法第36條第1項又允許這些工會可與北捷公司進行協商以公假駐會事宜；為尊重勞動自主及促進員工公平性，避免所述情形衍生營運管理的困擾，北捷公司之工作規則允宜酌予修正。

(一)詢據本院諮詢學者專家認為，工會法係保障勞動自主，2上級工會要求與北捷公司協商以公假駐會之案例，依據工會法規定並無不可。因此，對北捷公司而言，工會法規定與該法第36條如何運用並非癥結所在，而是北捷公司營運管理和人事管理的問題。北捷公司面對與該公司及企業工會完全無關的其他工會要求進行以公假辦理會務的協商，該工會非企業工會，但依據工會法第36條第1項規定，北捷公司又必須和這樣無關的工會進行協商。為尊重工會法勞動自主原則，以及日後再有類此企業工會以外的其他工會有駐會辦公需求，請求與該公司進行協商的情形發生，北捷公司允宜酌予修正工作規則，以資因應。

(二)公平對待員工是公司經營最基本的原則與理念，以

北捷公司員工而言，本案王○○既非企業工會的理、監事或理事長，2上級工會又和北捷公司及企業工會已無任何關聯，北捷公司獨厚王○○，給予其公假、全薪及應有之福利，同為北捷公司的員工自會有相對剝奪感及心生不平，且一般員工並不會知道本案北捷公司其實已有請示臺北市政府勞動局及參酌其他案例後所為之決定，只會覺得狐疑及不公平，是故學者專家咸認本案實為北捷公司營運管理的問題。

- (三)此外，其他法律的規定及立法精神有時與公司營運管理間或有衝突的可能，以本案而言，工會法第36條第1項規定，只要是工會，無論與北捷公司有無相關，均可依該項規定與北捷公司協商駐會辦理會務公假事宜，此與北捷公司營運管理顯有衝突，因為現在工會法勞動自主的精神擴張至現今狀況，對公司營運確實會是一種挑戰。職此，北捷公司允宜審慎思考，公司內部對員工規定的公平性需展現在工作規則內，讓所有的員工知悉。若能在工作規則內明訂所有可申請公假的情形並明訂於工作規則內，讓所有員工知道，爭議就會減少。惟查北捷公司的工作規則及從業人員差勤管理作業規定中，僅明訂參加體檢及訓練可申請公假的例示規定外，其餘均無規定。若於前揭工作規則或從業人員差勤管理作業規定，將法律中有規定可申請的公假事由，包含本案工會幹部協商駐會辦理會務等，以例示性文字方式概括規定於其中，未來若有爭論，遂依據此規則或作業規定辦理。另北捷公司如有修正或補充內容的工作規則，經臺北市政府核備或備查後，再對企業工會及所有員工公告周知，相關爭議問題就會減少。

(四) 綜上，北捷公司面對企業工會以外的其他工會與該公司並無關係，卻因工會法第36條第1項又允許這些工會可與北捷公司進行協商以公假駐會事宜；為尊重勞動自主及促進員工公平性，避免所述情形衍生營運管理的困擾，北捷公司之工作規則允宜酌予修正。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一，函復陳情人。
- 二、調查意見一，函請臺北市政府轉知所屬臺北大眾捷運股份有限公司參考。
- 三、調查意見二，函請臺北市政府轉知所屬臺北大眾捷運股份有限公司參處見復。
- 四、調查意見上網公布（另製作公布版）。
- 五、檢附派查函及相關附件，送請交通及採購委員會處理。

調查委員：高涌誠

中 華 民 國 1 1 2 年 2 月 1 4 日