

裁判字號：最高行政法院 102 年裁字第 1891 號裁定

裁判日期：民國 102 年 12 月 20 日

裁判案由：工會法

最 高 行 政 法 院 裁 定

102年度裁字第1891號

上 訴 人 行政院勞工委員會

代 表 人 潘世偉

訴訟代理人 林俊宏 律師

趙彥雯 律師

參 加 人 有限責任臺北市第九信用合作社企業工會

兼 代 表 人 游凱鈞

被 上 訴 人 有限責任台北市第九信用合作社

代 表 人 周瑞燦

上列當事人間工會法事件，上訴人對於中華民國102年9月25日臺北高等行政法院102年度訴字第375號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

- 一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院解釋或本院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。
- 二、參加人游凱鈞受僱於被上訴人企業，並擔任參加人有限責任台北市第九信用合作社企業工會（下稱九信工會）之理事長。被上訴人與參加人九信工會進行第一次勞資團體協約之協商時間為民國101年8月27日，參加人游凱鈞於協商前夕即101年7月27日以「工會理事長辦理會務」為由請假，期間自101年8月20日至同年12月31日。被上訴人要求參加人游凱鈞請

會務公假時應詳附事由，嗣後復拒絕該會務假申請，參加人游凱鈞遂於101年8月17日向上訴人申請不當勞動行為裁決，經上訴人作成101年勞裁字第47號裁決決定書（下稱原裁決），主文如下：「（第1項）確認相對人於101年7月27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。（第2項）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。（第3項）申請人其餘請求駁回。」被上訴人不服上開主文第1項、第2項部分，遂依勞資爭議處理法第51條第4項之規定，提起行政訴訟。本件訴訟繫屬中，上訴人以行政院勞工委員會102年5月28日勞資3字第1020102678號函（下稱更正函）將原裁決主文第2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」，嗣經原審判決撤銷原裁決決定書主文第2項關於「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」部分。上訴人不服，遂提起本件上訴。

- 三、上訴人上訴主張略以：（一）原判決撤銷原裁決主文第2項部分，其理由無非係以原裁決違反法明確性及未盡說明義務，惟原判決之認定其論證顯係誤解勞資關係著重協商性質之特殊性，而有判決理由矛盾之違法，並因誤解勞資爭議處理法、工會法、團體協約法相關規定，而有判決違背法令之瑕疵。（二）原裁決係基於穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益之目的而作成，要無不適法之處，且原裁決係由專家委員會本於法定程序作成，依本院歷來見解，原裁決應有判斷餘地，惟原判決未能體察勞資爭議處理特殊性，又未充分理解工會法、團體協約法、勞資爭議處理法等法規目的，竟將本屬適法合理之原裁決予以撤銷，原判決顯然違法等語。經核，原判決業已就（一）原裁決所謂被上訴人與參加人游凱鈞間工會會務假申請之「慣例」內容至少包括二部分，其一為：簡式記載（無庸敘明會務內容，或提供相關資料）；其二為：會務假期長短與相關會務繁簡間相對必要性之考量，亦一律授權予參加人游凱鈞自行認定；否則無從建立主文第2項內容之基礎。然則，被上訴人與參加人游凱鈞就假期長短之認定顯然無何慣例可循，為原裁決所認定，並於理由中明確指出：「雙方間對於會務假期間之長短，尚未形成慣例」，與其主文所示，似有若干齟齬。是則，原裁決主文第2項究係指參加人游凱鈞只須記載請假事由為「工會常務理事或理事長辦理會務」，不論有無敘明會務內容與假期長短之對應性，被上訴人均須准假；抑或指參加人游凱鈞就會務假之申請雖得簡式為之，但會務假期長短既未經被上訴

人與參加人游凱鈞形成慣例，即有待參加人游凱鈞每次請會務假時，再予協商？苟真義係指後者，豈不等同宣示參加人游凱鈞每次請會務假，均需與被上訴人達成協商，而參加人游凱鈞進行協商又無須檢具理由，協商如何達成？其滯礙難行，不言可喻。（二）由於原裁決主文第2項與裁決內容有上述難明之處，致使後續爭端再起。基於對原裁決主文第2項之不同理解，參加人游凱鈞自原裁決後，即以「簡式記載」方式，於102年3月20日復提出自102年4月1日起到6月28日期間3月的會務假申請，被上訴人則認原裁決內容已表示假期長短之慣例並未形成，自得就參加人游凱鈞工會會務假之申請期日長短為實質審核，僅准假8天。參加人游凱鈞隨即發函上訴人請求對被上訴人實施裁處，並申請不當勞動行為裁決，經上訴人作成102年勞裁字第17號裁決。是原裁決主文第2項之宣示，不僅未達成儘速回復勞資雙方正常關係之效能，甚且形成雙方拉鋸爭執焦點，此實肇因於原裁決記載未臻明確所致，其有失於行政程序法第5條、第96條第1項第2款規定，確有違法之處，應予撤銷。（三）本件被上訴人前曾以非法解雇、提出刑事告訴等方式妨礙參加人游凱鈞從事工會活動，而參加人游凱鈞以工會會務假之名，自100年10月起及自101年8月20日至12月31日止，總計請假超過1年，於本件裁決期間，又於101年12月26日提出102年1月2日起至3月29日之長達3個月之會務假申請，原裁決議決後，復於102年3月20日提出自102年4月1日起到6月28日止3個月之會務假申請，更於102年4月22日、101年7月9日均再度提出3個月會務假之申請，是參加人自100年10月起，幾乎不曾提供勞務，自原裁決後，更得以不附理由長期請假，實已脫逸勞工之身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，誠非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履行契約之私法自治重要原則，是否得再以勞工團結權行使為名，正當化對雇主營業自由之限制，亦非全然無疑。徵諸被上訴人與參加人游凱鈞間就工會活動之長期對峙情勢，委難期待渠等有可能就會務事由及假期長短之必要性為協商，上訴人既於原裁決中援引勞資爭議處理法第51條第2項規定，於參加人游凱鈞申請外，另為主文第2項救濟命令宣示，顯然亦係肯認裁決委員會基於專業，除具體不當勞動行為之認定，亦得以命當事人為特定作為或不作為方式為準則性宣示，俾令勞資關係儘速正常化。於本事件中，雖因原裁決主文第2項宣示未臻明確，而經原判決認定違法，但於被上訴人與參加人游凱鈞就請假事由及假期長短必要性為協商成立前，明確宣示上開必要性認定之指導原則，誠係迅速有效解決本件勞資糾紛之唯一方法。被上訴人與參加人游凱鈞因本件主文第2項所生爭議數端，仍有繫屬於不當勞動行為裁決程序者，建請裁決委員會宜就此部分爭議認定標準，予以宣示，俾令勞資雙方得以遵循等情，敘述甚詳。本件上訴人對於高等行

政法院判決上訴，雖以該判決違背法令為由，惟核其上訴理由，係就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，並就原審已論斷者，泛言未論斷，或就原審所為論斷，泛言其論斷矛盾，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

四、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 102 年 12 月 20 日

最高行政法院第一庭

審判長法官 鍾 耀 光

法官 江 幸 垠

法官 黃 淑 玲

法官 林 樹 埔

法官 鄭 小 康

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 102 年 12 月 20 日

書記官 黃 淑 櫻

---

資料來源：司法院法學資料檢索系統