

最 高 行 政 法 院 判 決

110年度上字第201號

上 訴 人 普來利實業股份有限公司

代 表 人 徐文宗

訴訟代理人 沈以軒 律師

陳建同 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 許銘春

訴訟代理人 楊智全 律師

參 加 人 陳佳筠

普來利實業股份有限公司企業工會

代 表 人 鍾孟沂

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國109年12月31日臺北高等行政法院108年度訴字第569號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄。

原裁決決定主文第一項及第二項均撤銷。

第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

理 由

一、爭訟概要：

(一)參加人陳佳筠前於民國107年6月29日及107年7月25日皆以受參加人普來利實業股份有限公司企業工會（下稱企業工會）指派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（下稱訓練課程）並處理參加人企業工會會務為由，向上訴人申請107年7月4日、同年月18日、同年月25日之會務公假，及同年8月1日及8月8日之會務公假；再於107年9月13日以受參加人

01 企業工會指派觀摩新竹縣政府指派之民間團體進行調解，學
02 習勞資爭議調解之程序（下稱爭議調解）並處理參加人企業
03 工會會務為由，申請107年9月20日會務公假，經上訴人審核
04 其請假不符合請假程序予以否准，並對參加人陳佳筠上開日
05 期未到班服勞務之行為，予以曠職（工）處置，使參加人陳
06 佳筠受有扣減薪資及不能受領全勤獎金等不利益。

07 (二)參加人陳佳筠及企業工會遂以上訴人上開否准參加人陳佳筠
08 會務公假之行為，併同上訴人否准參加人陳佳筠其他如下各
09 次會務假：1.以參與上級工會討論並處理參加人企業工會會
10 務為由，申請107年7月31日之會務公假；2.以參與新竹縣產
11 業總工會107年度「第七屆理監事會第四次定期會議」暨辦
12 理107年度「勞資協商技巧處理實務探討」研討會，並與上
13 級工會討論會務及處理參加人企業工會會務為由，申請107
14 年8月10日之會務公假；3.以參與桃園市產業總工會舉辦「1
15 07年度會員代表第二梯次勞工教育訓練」為由，申請107年9
16 月26日、27日之會務公假；暨未依雙方因另案不當勞動行為
17 事件於107年6月19日所簽署之和解書（下稱107年6月19日和
18 解書）第4點約款執行，拒絕時任參加人企業工會理事長彭
19 宏達進入「工會會務假請假群組」等行為，均構成工會法第
20 35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為為由，向被上
21 訴人提出裁決申請。

22 (三)經被上訴人所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）以
23 107年勞裁字第58號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁
24 決）：「一、確認相對人（即上訴人）否准申請人陳佳筠
25 （即參加人陳佳筠）申請107年7月4日、7月18日、7月25
26 日、8月1日、8月8日參與『勞動部勞動力發展署107年度產
27 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
28 期課程』時數之會務公假及否准申請人陳佳筠申請107年9月
29 20日參與『申請人工會（即參加人企業工會）指派申請人陳
30 佳筠觀摩勞資爭議調解』時數之會務公假等行為，構成工會
31 法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。二、相對人

01 應於本裁決決定書送達翌日起10日內，核給申請人陳佳筠10
02 7年7月4日、7月18日、7月25日、8月1日、8月8日參與『勞
03 動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫—勞動權益及
04 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
05 與107年9月20日『申請人工會指派申請人陳佳筠觀摩勞資爭
06 議調解』時數之會務公假，並補發扣減該等時數之薪資及將
07 該等時數核給會務公假之證明送交勞動部（即被上訴人）存
08 查。三、申請人其餘請求駁回。」

09 (四)上訴人不服原裁決主文第1項、第2項對其不利部分（關於上
10 訴人否准參加人陳佳筠申請參與「訓練課程」及觀摩「爭議
11 調解」之會務公假部分），向臺北高等行政法院（下稱原
12 審）提起行政訴訟，並聲明：原裁決主文第1、2項均撤銷。
13 經原審以108年度訴字第569號判決（下稱原判決）駁回其訴
14 後，上訴人仍不服，提起本件上訴。

15 (五)至於原裁決主文第3項部分，則由參加人向原審另行提起行
16 政訴訟，經原審以108年度訴字第575號判決駁回其訴後，未
17 提起上訴確定在案，不在本件審理範圍。

18 二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及參加人於原審之
19 陳述，均援引原判決所載。

20 三、原判決駁回上訴人在原審之訴，其主要論據如下：

21 (一)原裁決認定上訴人否准參加人陳佳筠申請參與訓練課程及觀
22 摩爭議調解之會務公假，並扣減其107年7月18日、7月25
23 日、8月1日、8月8日及9月20日之薪資，構成工會法第35條
24 第1項第1款、第5款之不當勞動行為，並無違誤：

25 1.關於訓練課程之會務公假部分：

26 (1)參加人陳佳筠參與上開訓練課程之前，向上訴人申請會
27 務公假時已提供訓練課程之名稱、時間及地點，於受訓
28 後附上簽到（退）單及教學日誌，且該訓練內容關乎勞
29 動權益及勞資爭議調解實務，與工會運作息息相關，符
30 合參加人企業工會成立宗旨，核與工會法施行細則第32
31 條第2款規定相符，足認參加人陳佳筠已釋明會務假之

01 事由及必要性，並無濫用，是上訴人對此會務假之申請
02 應予信任、尊重，不得不同意。再者，上訴人於裁決時
03 自承訓練課程資訊均公開於勞動部勞動力發展署網站等
04 語，則其仍於翌月之輔導通知單認參加人陳佳筠未依工
05 會法施行細則第32條各款事由予以釋明，不符請假程
06 序，否准參加人陳佳筠申請旨揭會務公假並扣減薪資，
07 顯出於不當勞動行為之認識。

08 (2)參加人陳佳筠已於事前親自敘明理由及日數申請公假，
09 上訴人依勞工請假規則第10條規定固得要求其提出有關
10 證明文件，然該證明文件僅在確認勞工請假事由是否正
11 當，非謂勞工未事前提出證明文件，即得拒絕給假。稽
12 之107年6月19日和解書第1點雖要求於申請時檢附會議
13 通知或活動邀請函，惟此僅屬勞工提出證明文件之例
14 示，否則即容任雇主可以約定方式排除勞工請假規則強
15 行規定之適用。況有關釋明方式及程度，亦非屬工會法
16 第36條及其施行細則第32條所謂與雇主有約定之事項。
17 而本件參加人陳佳筠已於事前敘明理由以為釋明申請公
18 假，又上訴人認其釋明不足，固可要求提出相關證明文
19 件以釋明其請假理由是否正當，惟參加人陳佳筠已提出
20 訓練課程之簽到（退）單及教學日誌，至此已提供完整
21 之課程起訖時間，且其釋明內容已超過107年6月19日和
22 解書及會務假請假群組所要求之會議通知或活動邀請
23 函，是自參加人陳佳筠釋明充分符合法定請假事由時
24 起，上訴人應予准假，其仍執最初所為釋明不足之情形
25 而未予准許，自屬濫用其雇主之經濟優勢地位，而有不
26 當勞動行為之認識明確。

27 2.關於觀摩爭議調解之會務公假部分：

28 (1)參加人陳佳筠事前已提供該活動名稱、時間、地點及主
29 辦單位函文，並於事後附上簽到表，且參加人陳佳筠為
30 參加人企業工會監事暨會員，而參加人企業工會指派參
31 加人陳佳筠觀摩爭議調解，乃為解決工會會員與上訴人

間之勞資爭議，則參加人企業工會為充實其會員解決勞資爭議之能力，指派參加人陳佳筠觀摩爭議調解，自屬參與參加人企業工會為會員辦理之必要教育訓練活動，核屬工會法施行細則第32條第1款所規定之範疇。況該活動內容涉及勞資爭議調解之處理，與工會運作息息相關，符合參加人企業工會成立宗旨，核與工會法施行細則第32條第1款規定相符，足認參加人陳佳筠不但已釋明會務公假之事由及必要性，且無濫用，是上訴人對此會務公假之申請應予信任、尊重，不得不同意。是上訴人否准參加人陳佳筠申請107年9月20日觀摩爭議調解期間會務公假之行為，係出於不當勞動行為之認識。

(2)工會法施行細則第32條第1款規定之辦理，於文義上本不限於工會自行舉辦，復觀該款與同條第2款規定脈絡既以「辦理」與「舉辦」予以區別，亦難將二者為相同解釋，認第1款規定「辦理」會員教育訓練活動，僅限於工會自行辦理者。因此，他機構舉辦，但由工會派員參與以達教育訓練目的之活動，自屬該工會所辦理者。遑論社團法人新竹縣專業技能教育協會已表明係依據新竹縣政府府字第1070161954號及第107015339號函，於107年9月20日召開爭議調解會議，懇請參加人陳佳筠到場觀摩，並由參加人陳佳筠於107年9月20日向上訴人釋明，尚符工會法施行細則第32條第2款規定，經被上訴人陳明在卷，亦符107年6月19日和解書第1點「申請時應檢附會議通知或活動邀請函」約定範圍。

(二)原裁決主文第2項所為救濟命令，亦無違誤：

1.本件被上訴人經參加人申請而依法組成裁委會，並行詢問程序，經當事人以言詞陳述意見後，業由13位裁決委員參與作成原裁決，關於主文第1項部分，上訴人對參加人陳佳筠所為否准上開訓練課程及爭議調解期間申請會務公假之行為，既堪認確已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則裁委會進一步斟酌參加人企業工

會、參加人陳佳筠與上訴人間之勞資關係現狀，及參加人陳佳筠擔任工會幹部，認有依勞資爭議處理法第51條第2項規定，作成救濟命令之必要，以回復其相關勞工權益，確有利於集體勞動關係得以儘速回復正常運作，是被上訴人所屬裁委會認本件有必要作成原裁決主文第2項所示，核給上開期間之會務公假，並補發扣減該等時數薪資，及將該等時數核給會務公假之證明送交被上訴人存查之救濟命令，當屬裁量權之合法行使，並無違誤。

2.107年7月4日9時至16時屬參加人陳佳筠之休息日，依107年6月19日和解書第5點約定，上訴人業陳明依原裁決意旨係給予參加人陳佳筠公假，並依107年6月19日和解書另補予其1天休假，當日未扣發薪資，與參加人陳佳筠陳述相符，並有輔導通知單在卷可稽，復經被上訴人陳明原裁決主文第2項係指如上訴人有扣減薪資應補發，反之則無，則原裁決主文第2項，應無不合。

四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，有適用法規不當之違背法令情形，應予廢棄自為判決。茲論述理由如次：

(一)按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」為工會法第35條第1項第1款及第5款所明定。準此，雇主或代表雇主行使管理權之人（以下統稱雇主）若有藉經濟上之優勢地位，對於組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務之勞工，施予各種不利行為，以不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動者，固構成上開條項第1款及第5款規定之不當勞動行為。惟勞雇雙方行使權利及履行義務，均應本於誠實信用原則為之，方足以調合雙方法益之衡平，建構符合法秩序規範之集體勞資關係。是以，雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合一切客觀情狀為判斷，特別是雇主就同種類或相類似事例之處

01 理方式有無差別待遇，判斷是否有不當阻礙勞工參與工會活
02 動、減損工會實力或影響工會發展之情形。若雇主所為係以
03 普遍性規範為依據，且不分員工是否具工會會員或幹部為一
04 致性對待者，當不能因其對工會會員或幹部未為特別優惠待
05 遇，即將其無差別性處置，認定構成不當勞動行為。

06 (二)次按工會法第36條第1項、第2項規定：「（第1項）工會之
07 理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇
08 主約定，由雇主給予一定時數之公假。（第2項）企業工會
09 與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他
10 理事或監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。」
11 工會法施行細則第32條規定：「本法第36條所定辦理會務，
12 其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理
13 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
14 務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、
15 舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工
16 會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
17 四、其他經與雇主約定事項。」

18 (三)又按勞工請假規則第8條規定：「勞工依法令規定應給予公
19 假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」第9條規定：
20 「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全
21 勤獎金。」第10條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口
22 頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得
23 委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工
24 提出有關證明文件。」

25 (四)查參加人陳佳筠、企業工會前與上訴人因107年勞裁字第19
26 號不當勞動行為爭議事件，經被上訴人所屬裁決委員於程序
27 進行中勸諭結果，雙方業於107年6月19日就參加人企業工會
28 理事長、理監事申請會務公假應如何辦理相關手續及必須提
29 出證明文件暨方式等事項成立和解，並經裁決委員審查後簽
30 署107年6月19日和解書生效在案；參加人陳佳筠為參加人工
31 會監事，以受參加人企業工會指派參與訓練課程及處理參加

人企業工會會務為由，先後於107年6月29日及同年7月25日分別申請107年7月4日、同年月18日、同年月25日之會務公假及同年8月1日、8月8日之會務公假；復於107年9月13日以受參加人企業工會指派觀摩爭議調解並處理參加人企業工會會務為由，申請107年9月20日之會務公假；而參加人陳佳筠事前係以line群組將參加人企業工會指派其參與上開訓練課程及觀摩爭議調解之107年6月26日107年普工字第1070626001號函（下稱107年6月26日函）與107年9月13日107年普工字第1070913001號函（下稱107年9月13日函）拍照傳送予上訴人承辦人員，並未提供各該訓練課程及觀摩爭議調解之主辦單位具體時程內容文件予上訴人核辦等情，為原判決所確定之事實，核與卷內證據資料相符，自堪為本院判決之基礎。

(五)原判決論斷原裁決主文第1項及第2項確認上訴人否准參加人陳佳筠申請參與上開訓練課程及觀摩爭議調解之會務公假，並扣減薪資之行為，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，暨命上訴人應核給參加人陳佳筠參與訓練課程時數及參與觀摩爭議調解時數之會務公假，並補發扣減之薪資及將核給參加人陳佳筠上開時數會務公假之證明送交被上訴人存查，並無違法，而予以維持，固非無見。惟：

1.雇主應依法保障勞工請假之權益，不得任意剝削，但勞工亦不能忽略其職業倫理及工作紀律，無視雇主之人事管理機制，不履行應依法定程序辦理請假手續之義務。是以，雇主對於具有工會會員或幹部身分之勞工請假不予准許之處置措施，是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為，自應審查雇主是否出於反制工會之認識，針對組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務之勞工，而為差別待遇之動機或目的等一切情狀。若經整體觀察，綜合評價結果，可認勞工確實未依勞工請假規則及有關規範辦理請假手續，且經雇主勸導後仍不予配合，因勞工未依法定程序辦理請假手續具有可歸責性，雇主對其未經准假，不於工作時間、場所服勤之情事，予以

曠職（工）處置，係維護企業之工作紀律及生產秩序所必要，於法具有正當性，自非屬不當勞動行為。

2. 揆諸工會法第36條第1項、第2項及同法施行細則第32條暨勞工請假規則第8條等規定之意旨，可知會務公假係賦予擔任工會理、監事之勞工利用工作時間辦理會務，免提供勞務，仍享有照常領取工資之權利。因勞工與雇主締結勞動契約後，彼此互負提供勞務與給付報酬之履約義務，擔任工會理、監事職務之勞工必須於工作時間內，辦理法定會務範圍事務，雇主始負有依法給予會務公假之義務，非謂擔任工會理、監事之勞工當然每年可享受固定時數之會務公假權利。再者，勞工申請會務公假，其有關手續及必須備齊之證明文件，經由勞雇協商約定後，若未牴觸勞工請假規則等強制規定之情形，雙方即應本於誠實信用原則遵守之。且勞工限於客觀上有辦理法定範圍會務之需要，始得申請會務公假，依勞工請假規則第10條規定，勞工申請會務公假除應於事前敘明會務具體內容、請假之原因事實及日數外，於雇主要求時尚負提出相關證明資料供雇主審酌其真實性、必要性及衡量所需時間之義務，始符合上開工會法及其子法暨勞工請假規則等條文之規範意旨。又勞工既負有依法定程序辦理請假手續之義務，倘其未依該程序辦理，雇主不予准假，自為法所許。故勞工未經准假即自行不於工作時間服勞務者，即構成曠職（工），縱使事後能證明有正當理由，僅可認定其非屬無正當理由曠職（工），雇主不得終止勞動契約（勞動基準法第12條第1項第6款參照）。換言之，具工會幹部身分之勞工申請會務公假並無排除勞工請假規則第10條規定之適用，無從認其享有事前未依程序辦竣請假手續，未獲准假，即得逕自不履行服勞務之權利。是以，雇主對於未依程序辦理請假手續之勞工予以曠職（工）處置，並不能因該勞工事後提出證明文件，即謂雇主之處置構成不當勞動行為。

01 3.稽之卷內107年6月19日和解書所載（見裁決卷第125至128
02 頁），足認參加人陳佳筠、企業工會與上訴人間前經被上
03 訴人所屬裁委會裁決委員於另案不當勞動行為爭議事件勸
04 諭達成和解，兩造已約明參加人企業工會幹部申請會務公
05 假，除必須於事前5個工作日之上班時間內，依式完整填
06 寫紙本假卡後拍照，以手機即時通訊軟體（LINE）傳送予
07 權責主管及釋明工會法施行細則第32條規定各款事由外，
08 如請假事由係召開會議、教育訓練、參與主管機關或所屬
09 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
10 者，尚應於申請時檢附會議通知或活動邀請函供上訴人審
11 核等程序至明。經核上開和解書之約定內容並無牴觸勞工
12 請假規則第10條規定之意旨；再者，衡諸雇主經營事業，
13 對於各部門產業活動所需人力必須事前調度，有效控制，
14 自有嚴格管理工作紀律之合理性及必要性。故員工請假，
15 除屬於緊急或不可預測事故等事由，無法事先辦理者外，
16 本負有提供證明文件俾雇主核實給假之義務，方符合勞工
17 請假規則第10條之規範意旨。

18 4.查本件參加人陳佳筠申請上開會務公假只提出參加人企業
19 工會107年6月26日函及107年9月13日函供核。而該2件參
20 加人企業工會函文僅載示各該活動名稱、日期、地點，指
21 派參加人陳佳筠參與上開各次活動，並「處理本會會務」
22 為由，而請上訴人依所載准予參加人陳佳筠各日期之全日
23 會務公假等意旨，但無提出主辦單位辦理各該活動之課程
24 （議程）具體內容及當日起迄時程資料，與參加人陳佳筠
25 參與上開各次活動後，必須再處理工會何種會務，而必須
26 全日請會務公假。上訴人欠缺上開證明資料，自難判認各
27 該活動是否屬於工會法施行細則第32條各款規定之範圍，
28 及參加人陳佳筠有無於全日之工作時間內辦理會務之實際
29 需要。且衡情參加人陳佳筠及企業工會係自行上網路查悉
30 上開「訓練課程」及「爭議調解」活動後，而由參加人企
31 業工會指派參加人陳佳筠報名參與「訓練課程」及前往觀

摩「爭議調解」，由兼任參加人企業工會幹部之參加人陳佳筠申請會務公假時，提出該「訓練課程」及「爭議調解」活動之具體內容及時程資料供核，在客觀上並無困難，復為參加人陳佳筠依勞工請假規則第10條規定及107年6月19日和解書約定，應履行之義務，參加人陳佳筠不依程序辦理請假事宜，自非法所許。又揆諸上訴人受理參加人陳佳筠上開請假案件，發現其有未依107年6月19日和解書約定提出證明文件，無從核假之情事，即於各該請假日期屆至前，反覆多次通知參加人陳佳筠補正，並容許其於各該請假日期前1日完成補正，即予准假等意旨（見裁決卷第15至16頁、第20至21頁、第24至25頁、第30至32頁、第35至37頁、第42至43頁、第53至54頁），亦發函通知參加人企業工會協助促請參加人陳佳筠依107年6月19日和解書之約定辦理請假事宜（參見裁決卷第129頁、第133至134頁及第131至132頁）。然參加人陳佳筠及企業工會均置之不理，並一致認為參加人陳佳筠無補正義務，應由上訴人自行查證等情（參見裁決卷第142頁、第145頁及第131至132頁）。衡諸上開事證情況，堪認上訴人係因參加人陳佳筠申請會務公假未依程序辦理，經勸導其補正無效果後，始將其未經准假，擅自未到班服勞務之行為，予以曠職（工）處置，除主觀上不具不當勞動行為之認識及動機外，其客觀行為亦不能認係藉經濟上優勢地位，以不核准參加人陳佳筠會務公假為手段，不當影響、妨礙或限制參加人企業工會活動。

5. 是以，被上訴人作成原裁決第1項及第2項確認上訴人否准參加人陳佳筠申請上開會務公假，扣減其薪資之行為，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，而命上訴人應核給參加人陳佳筠參與訓練課程時數及參與觀摩爭議調解時數之會務公假，並補發扣減之薪資及將核給參加人陳佳筠上開時數會務公假之證明送交被上訴人存查，自有認定及評價事實不當，致使適用法令不當之情

事，原判決仍採酌其論斷理由予以維持，亦同有此違背法令之情形。

五、綜上所述，原判決駁回上訴人在原審之訴，而維持原裁決決定關於主文第1項及第2項部分，既有上述違背法令之情形，上訴人請求廢棄，為有理由，且依原判決確定之事實，本院已可自為判決，爰將原判決廢棄，並將原裁決決定關於主文第1項及第2項部分均撤銷。

六、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 2 月 9 日

最高行政法院第四庭

審判長法官 陳 國 成

法官 王 碧 芳

法官 簡 慧 娟

法官 蔡 如 琪

法官 蔡 紹 良

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 112 年 2 月 10 日

書記官 莊 子 誼