

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

110年度訴字第374號

113年1月4日辯論終結

原告 劉惠祝

被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 楊智全律師

參加人 財團法人中華民國對外貿易發展協會

代表人 黃志芳

訴訟代理人 陳業鑫律師

林宛萼律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服被告中華民國110年1月15日字109年勞裁字第27號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴及追加之訴均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：按訴之變更或追加係於訴訟繫屬後始發生，對訴訟之其他當事人及法院均造成負擔，其合法性應於一定條件下始得肯認，避免被告疲於防禦致訴訟延滯。行政訴訟法第111條第1項即規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」並於同條第3項規定：「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：一、訴訟標的對於數人必須合一確定，追加其原非當事人之人為當事人。二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。三、因情事變更而以他項聲明

代最初之聲明。四、應提起確認訴訟，誤為提起撤銷訴訟。
五、依第197條或其他法律之規定，應許為訴之變更或追加。
。」以兼顧當事人之利益，促進訴訟經濟。查原告起訴時，
訴之聲明如附表編號1所示，嗣於訴訟中表示為訴之追加，
追加後之聲明如附表編號2所示。其中第五項後段「補支付
原告積欠工資12萬5963元」、第六項「被告不當勞動行為
裁決委員會辦理109年勞裁字第1號案及109年勞裁字第27號
案調查明顯不公正，違反不當勞動行為裁決辦法第19條，陳
請法官調查(行政訴訟法第121條)並撤銷原裁決。」、第七
項前段「被告辦理109年勞裁字第1號案調查過程及和解過程
明顯不公正，陳請法官調查」分別與原起訴聲明即附表所示
編號1之第四項、第一項、第二項及第三項相同，該等聲明
性質上均難認係訴之追加；又附表編號2之第八項前段「被
告拒絕提供勞裁申請人與相對人調閱調查會議錄影檔案，卻
又聲稱電腦空間不足，缺失重要證物，陳請法官傳喚證人，
調查被告前述聲稱是否違反該等會議文書及錄影檔案管理辦
法？」及第九項「被告提供給臺北高等法院民事庭的錄影檔
案中缺失應有的畫面及錄音，該等檔案已經過刪剪編修，陳
請法官勘驗該等錄影檔案，調查該等證物是否經過變造，或
移請相關部門確實調查。」性質上均屬證據之調查，亦非係
訴之追加；另附表編號2之第三項「撤銷109勞裁1號和解
案」、第四項「請求法院判決被告日後所有的不當勞動行為
調查會議的錄影檔可以隨時提供勞裁申請人及相對人調
閱。」、第五項「希望經由勞動部促請參加人與本件原告(
劉惠祝)於民事庭達成和解」、第七項後段「並請裁定被告
違反不當勞動行為裁決辦法第19條。」及第八項後段「陳請
比照法院交付法庭錄音光碟相關規定，裁定被告日後所有的
不當勞動行為裁決調查會議的錄影檔及文書檔案可於調查期
間或裁定後之3年內提供當事人(勞裁申請人和相對人)隨時
調閱。」(該項聲明與附表編號2之第四項聲明同義)，性
質上均屬訴之追加，被告與參加人對原告所為該等聲明之追

01 加均表示不同意（本院卷一第464頁、卷二第200頁），復核
02 無行政訴訟法第111條第3項規定之情形，且有礙本件訴訟終
03 結，並不適當，難認為合法，不應准許。

04 二、事實概要：原告主張參加人不當於民國109年4月15日扣減其
05 實際有辦理會務之日期之薪資共計新臺幣（下同）84,896元
06 （嗣參加人於109年12月21日補發原告108年7月26日、7月30
07 日至8月2日，共5日薪資15,520元，原告減縮其請求金額為6
08 9,376元，即參加人扣減原告108年8月14日、8月20日、8月2
09 2日、8月26日至8月28日、8月30日、9月2日至9月4日、12月
10 10日、12月12日至12月13日、12月26日至12月27日、12月31
11 日、109年1月2日至1月3日、1月20日至1月22日、1月30日至
12 1月31日等日之薪資，上開日期下合稱系爭甲日期），且參
13 加人自雙方於109年3月25日簽訂109年勞裁字第1號和解書
14 （下稱109勞裁1號和解）後，仍拖延核准原告109年4月8、1
15 0、22日、5月4、15、28日及6月19日共7日會務假之申請，
16 以及不具理由即駁回原告109年3月31日、4月7、17日會務假
17 之申請，原告主張參加人上開行為均構成工會法第35條第1
18 項第1項、第5款不當勞動行為，向被告申請裁決，經被告11
19 0年1月15日109年勞裁字第27號裁決決定（下稱原裁決）駁
20 回申請後，遂提起本件行政訴訟。

21 三、原告主張：

22 (一)參加人為原告之雇主，參加人所僱用之勞工於106年1月17日
23 成立財團法人中華民國對外貿易發展協會企業工會（下稱工
24 會），由原告擔任工會理事長。工會成立之初，參加人所屬
25 行政處對工會幹部申請會務假不會打壓，故原告申請會務假
26 均係以「簡式記載」方式為之，嗣參加人之行政處處長變動
27 後，竟介入原告主管核假權責，要求原告主管撤回已核准之
28 會務假，並要求原告申請會務假時應提供辦理會務內容之說
29 明。原告為避免未來參加人更無理之要求，工會陷入參加人
30 掌控中，乃向參加人表明所有會務假之申請均符合法令規定
31 與既成習慣之簡式記載，參加人卻不予理會，並於108年10

01 月15日扣減原告薪資56,587元，經原告多次表明申請會務假
02 符合法令規定，請求參加人返還所扣薪資未果，原告遂向被告
03 申請不當勞動行為裁決，雖原告與參加人達成和解，雙方
04 於109年3月25日簽訂109勞裁1號和解，然該和解原告有被欺
05 矇情形，故請求撤銷109勞裁1號和解，並補返還原告被扣減
06 之薪資56,587元。

07 (二)又被告稱原告主管係因工作繁忙誤核准原告109年3月20日之
08 會務假與事實不符，實情是原告109年1月中旬知悉同年3月2
09 0日將辦理工會會務，便於1月17日申請3月20日之會務假，
10 原告主管稱太早送申請，所以先駁回，要原告接近日期時再
11 提出申請，原告遂於同年2月14日再提出申請，參加人干預
12 主管准駁會務假權限，要求其主管駁回，原告請求說明駁回
13 原因，參加人一直未說明，造成一直處於被駁回狀態，至3
14 月20日上午，原告思及當日既定行程，再次提出申請，仍遭
15 以未提供理由而駁回。事後，原告告知主管及行政處，原告
16 依法及請假習慣申請會務假，依法參加人不能以109勞裁1號
17 和解回溯約束原告就3月20日會務假之申請與准駁，經參加
18 人和其法務確認後，始核准原告3月20日之會務假，並非如
19 參加人所稱因原告主管工作繁忙誤為准假，原裁決未依事實
20 判斷，僅採參加人片面之詞，做出不利原告之裁決，有不公
21 之虞。

22 (三)原告主張參加人於109年4月15日扣減其薪資84,896元，所涉
23 會務假包含108年7月26日、7月30日至8月2日及系爭甲日期
24 等。其申請本件不當勞動行為裁決後，提出被扣薪之日期均
25 有工作紀錄實證，參加人始同意補發108年7月26日、7月30
26 日、7月31日、8月1日、8月2日共5日薪資，並於109年12月2
27 1日補發該5日薪資15,520元，其餘系爭甲日期會務假裁決委
28 員會為避免對參加人不利而未採用原告之證物，造成原裁決
29 指稱原告濫用會務假，而認定參加人無不當勞動行為，且否
30 准原告請求參加人補發被扣薪資69,376元之申請。然實情則

01 為參加人違反過往會務假申請簡式記載之習慣，藉增加要求
02 原告敘明會務假事由，為難原告與工會，原裁決顯有不公。

03 (四)原告申請109年4月8日、4月10日、4月22日、5月4日、5月15
04 日、5月28日及6月19日會務假均在5個工作日前為之，符合1
05 09勞裁1號和解要求，惟前述之申請均遭參加人在原訂辦理
06 會務時間之後始遲延核准，造成原告無法依原定時間辦理會
07 務，影響工會運作，此等情形原告均有實證，原裁決竟稱10
08 9勞裁1號和解僅約束原告須於預定會務假5個工作日前申
09 請，並未約定參加人准駁時限，因而認定參加人無延誤核准
10 會務假之情形，除原裁決前後自相矛盾外，對參加人之偏頗
11 情形實令人匪夷所思！且於109年3月25日簽訂109勞裁1號和
12 解，依約翌日即3月26日僅能申請5個工作日後即4月2日之會
13 務假。換言之，109年3月26日至4月1日之間均無法辦理工會
14 會務，足見109勞裁1號和解不利原告與工會執行會務，確有
15 必要重新訂定合理可行的會務假申請規範，以落實保護工會
16 。

17 (五)原告依109勞裁1號和解之要求，於109年3月31日申請109年4
18 月7日8:30至13:30會務假，中間涵蓋中午12時至13時午休時
19 間，因此該次會務假時數是4小時，且參加人差勤系統自行
20 計算與所列示的時數亦是4小時，然原裁決卻指稱原告申請
21 時數超出雙方約定之半日（4小時【含】以內）會務假時數
22 ，故參加人駁回此會務假，並無不當勞動行為。原裁決之判
23 斷理由實無法令人信服！原裁決偏袒參加人之情顯而易見。
24 又原告申請109年4月17日之會務假，係為處理會員勞資爭議
25 ，參加人可藉要求原告敘明會務假事由始准假而影響工會運
26 作，亦即原告須有參加人滿意之事由方能獲准會務假，可見
27 109勞裁1號和解之內容已成參加人打壓工會之工具，違反工
28 會法保護工會之立法意旨，實有必要撤銷109勞裁1號和解。
29 綜上，原裁決明顯不公且於法有違，應撤銷並重新調查原裁
30 決等語。

01 (六)並聲明：1.原裁決撤銷。2.重新調查原裁決。3.重新調查10
02 9勞裁1號案。4.被告應裁決參加人補支付原告所扣減之薪資
03 69,376元(109年4月15日扣減之薪資)及56,587元（共計125,
04 963元）。

05 四、被告則以：

06 (一)原告前曾就會務假爭議向被告申請裁決，裁決委員會以109
07 勞裁1號受理，該案經原告與參加人於109年3月25日就會務
08 假時數、請假程序等內容達成和解並簽署和解書，既已達成
09 和解，裁決委員會即未就109勞裁1號案作成任何裁決決定。
10 且原告於109年3月25日前之會務假爭議應均包括在該次和解
11 效力範圍。原告嗣後於109勞裁1號案和解後，對於會務假核
12 准仍有爭執，再度向被告申請不當勞動行為裁決，其主要理
13 由即為爭執109勞裁1號和解效力，並主張參加人未遵守和解
14 內容，經裁決委員會作成原裁決。

15 (二)原告主張參加人遲延核准會務假部分，然會務假准駁時間與
16 提出會務假申請時間、會務假時數、是否敘明事由、行政作
17 業流程繁簡等因素息息相關，尚無從僅以於預定會務假日期
18 前1日或前2日始予核准，即認其有延誤核准會務假情形，難
19 認構成不當勞動行為。

20 (三)原告提起本件行政訴訟並無具體指明原裁決究有何違法錯誤
21 之處，僅空言指稱原裁決援引謬誤陳述、明顯偏袒、處分不
22 公云云，反係重覆爭執109勞裁1號案過往事實及該案和解效
23 力，顯與原裁決無關聯，原告所訴應屬無理。至原告倘對10
24 9勞裁1號和解效力有疑義，應循向民事法院提起撤銷和解契
25 約或確認和解無效等方式處理，原告提起行政訴訟並聲請重
26 新調查109勞裁1號案之主張，顯屬無理由等語，資為抗辯。

27 (四)並聲明：駁回原告之訴。

28 五、參加人陳述略以：原告於109年1月13日就108年2月1日、2月
29 11日至15日、2月18日、6月28日、7月1日至5日、7月8日至1
30 2日（下合稱系爭乙日期）之會務假爭議及該等會務假之薪
31 資56,587元等事項，向被告申請不當勞動行為裁決。裁決委

員會於109年3月25日109勞裁1號案件之第3次調查會議，裁
決委員勸諭原告與參加人間就原告申請裁決事項達成和解，
原告與參加人就和解方案均表示同意，並於當日會議紀錄、
和解書簽名，是以，該和解書自有拘束原告、參加人之效力
。原告既已於109勞裁1號和解書簽名，當受該和解書拘束。
況該和解書效力亦經臺灣臺北地方法院（下稱北院）110年
度勞訴字第239號民事判決（下稱110勞訴239民事判決）駁
回原告之訴、臺灣高等法院（下稱高院）111年勞上字第58
號民事判決駁回上訴確定在案（下稱民事確定判決）。109
勞裁1號和解與本件公法爭議無涉，非本案審理範圍，是原
告請求重新調查109勞裁1號案件云云，顯於法無據。又原告
請求參加人補支付所扣減之會務假薪資125,963元部分，亦
經民事確定判決認定原告主張無理由。至原告起訴之主張全
然僅為其個人主觀意見，並未具體指明原裁決有何違反一般
有效之價值判斷原則或其他違法之情形。原告主張毫無依據
顯屬空言，且全然無視裁決委員會依其專業所作之判斷，其
所陳無足可取等語。並聲明：駁回原告之訴。

六、前揭事實概要欄所述之事實，除下列爭點外，其餘為兩造所
不爭執，並有109勞裁1號案件卷、原裁決卷附卷可稽，堪以
認定。

七、本院之判斷：

(一)按工會法第35條第1項第1款、第5款規定：「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。」第36條第1項
、第2項規定：「（第1項）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2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50小
時之範圍內，請公假辦理會務。」同法施行細則第32條規定

：「本法第36條所定辦理會務，其範圍如下：一、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。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。」次按勞工請假規則第8條規定：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」及第9條規定：「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。」第10條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」可知會務假係賦予擔任工會理、監事之勞工，得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。惟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，工會理、監事於工作時間內有請假辦理會務之必要者，仍應依法令規定或工會與雇主間之約定為之。從而，擔任工會理、監事職務之勞工，依工會法第36條規定申請會務假，必須符合工會法施行細則第32條規定之辦理會務範圍，雇主始有依約定或規定給予會務假之義務，非謂擔任工會理、監事之勞工每年當然可享受固定時數之會務假權利。

(二)又依工會法第6條第1項第1款之立法定義，企業工會係指結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。鑑於企業工會異於產業工會及職業工會之主要特徵在於以企業經營場所為其活動範圍，本質上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會之組成會員係以該等企業受僱員工為限，加以我國企業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，少有僱用專職會務人員之資力等情狀，因此工會法第36條第2項及第3項特別規定

01 當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企
02 業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權
03 。

04 (三)準此以論，企業工會與雇主間有辦理工會法施行細則第32條
05 規定之會務範圍事項，應視有無特別約定者，而應分別依工
06 會法第36條第1項或第2項規定之時數範圍內，請公假辦理會
07 務。又勞工請會務假自應釋明其請假之原因事實，如非佐以
08 相關證明文件無從辨識請假事由是否屬於辦理會務範圍者，
09 自須備齊有關證明文件供核，雇主就勞工必須於工作時間內
10 辦理會務之真實性及必要性，仍具實質審核之權限，如勞工
11 請假之事由確實與規定或約定之會務假要件不符合者，雇主
12 不予同意，即無違法濫權可言，自不成立工會法第35條第1
13 項第5款規定之不當勞動行為。

14 (四)經查：

15 1.參加人之勞工於106年1月17日成立企業工會，由原告擔任該
16 工會理事長。參加人以原告申請系爭乙日期會務假未敘明會
17 務假事由及必要性為由，而否准原告之申請，並以原告曠職
18 扣減原告系爭乙日期之薪資56,587元。原告及工會乃以參加
19 人否准系爭乙日期會務假及扣減薪資之行為，為不當勞動行
20 為，違反工會法第35條第1項第1款、第5款規定，向被告申
21 請不當勞動行為裁決，請求參加人應准許系爭乙日期之會務
22 假，及返還自原告108年10月分薪資中扣除系爭乙日期會務
23 假之工資56,587元等，共計7項請求裁決事項（109勞裁1號
24 卷第1頁），經被告以109勞裁1號案受理在案。原告、工會
25 與參加人於裁決委員會109年3月25日第3次調查會議中，達
26 成和解並簽立和解書，其中就原告工會理事長會務公假、申
27 請會務假程序，約定和解內容為：「一、工會理事長會務公
28 假之時數：1.得於每工作日以半日（4小時【含】以內）申
29 請會務假辦理會務，如有特殊會務需求，得將2個半日換成1
30 個全日。2.半日會務假係以個別工作日單獨列計、不連續合
31 併使用為原則。3.申請合併為1日（含）以上之會務假，應

01 依實採單次申請，不拆列為每半日申請方式。……三、申請
02 會務假程序：1. 預定會務假5個工作日前，於本會差勤系統
03 申請『會務假』假別，並述明事由。2. 因緊急或不可預測之
04 事由時，應於緊急或不可預測之事由結束後3日內儘速提出
05 說明及相關證明文件。3. 工會理、監事或理事長未為釋明或
06 經相對人要求仍不為釋明時，相對人得於1個月內否准該項
07 申請。四、雙方對本件爭議不再爭執，並承諾互相善盡友善
08 暨和平義務。」（109勞裁1號卷第215-216頁）。

09 2. 原告固主張其與參加人於109年3月25日所簽訂之109勞裁1號
10 和解，係遭裁決委員及所委任之律師詐欺及脅迫，致其陷於
11 錯誤而簽署，該和解無效，請求重新調查109勞裁1號和解案
12 ，並於被告重新調查後，應裁決參加人補發系爭乙日期原告
13 被扣減之薪資56,587元云云。惟按稱和解者，謂當事人約定
14 ，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和解有使
15 當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權
16 利之效力，民法第736條、第737條分別定有明文。是以，和
17 解，固應以當事人相互間欲求解決之事項為標的及範圍，惟
18 依當事人之真意，已有欲就某特定債權債務糾葛一併解決之
19 意思，且明白表示拋棄其餘民事請求權，應認其權利已因和
20 解讓步拋棄而消滅。又被告依勞資爭議處理法第43條第4項
21 規定授權訂定之裁決時（即108年12月16日修正發布）不當
22 勞動行為裁決辦法第32條明文規定：「裁決委員會在裁決過
23 程中，得隨時試行和解。」另當事人雙方對請求事項具有處
24 分權並不違反公益者，裁決委員不問裁決程序進行程度如何
25 ，得隨時試行和解。試行和解而成立者，裁決程序當然終結
26 ，並應作成和解筆錄，為裁決時（即107年12月27日修正發
27 布）不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第23條第
28 1項、第3項所明定。查原告主張其係遭詐欺及脅迫，致其陷
29 於錯誤而簽署109勞裁1號和解，遂向北院提起確認其與參加
30 人於109年3月25日成立之和解關係不存在，並請求參加人給
31 付遭扣減之工資，經該院以110勞訴239民事判決駁回其之訴

，原告不服提起上訴，經高院以民事確定判決認定：「上訴人（按指：原告，下同）於第1號案（即109勞裁1號案）調查程序試行和解時有委任律師為代理人陪同在場，可隨時諮詢馬律師相關法律知識及簽署之法律效果並提供建議、協助和解方案判斷，上訴人雖一度向裁決委員反應希望納入會務假扣薪部分，嗣與馬律師討論溝通後，最終仍表示同意接受和解方案，上訴人顯係經權衡利弊綜合考量後決定簽署系爭和解書（即109勞裁1號和解，下同），和解方案並經上訴人及委任律師確認條款內容後於系爭和解書上簽名。上訴人為成年人，擔任工會理事長，具有相當智識經驗及事理判斷能力，對簽名之效力應可知悉，系爭和解書文字用語亦非難理解，且上訴人亦得拒絕成立和解，非唯有接受和解方案之內容一途，其既同意於系爭和解書簽名，與被上訴人（按指：參加人）合意成立系爭和解以解決其等間糾紛，堪認上訴人係在自由意願下所為，並無遭脅迫或詐欺而陷於錯誤之情事。則兩造本於私法自治及契約自由原則，應可認已就系爭和解書所載內容，互相意思表示一致而成立和解契約甚明。上訴人自應受系爭和解效力之拘束，不能任意事後翻異。上訴人主張係遭詐欺或被脅迫方同意簽立系爭和解書云云，為不可採。」等情，而駁回上訴確定在案，有上開2判決在卷足參（本院卷一第319-325頁、卷二第25-43頁）。109勞裁1號和解既經高院認定原告係在自由意願下，與參加人互相意思表示一致而成立和解契約，並無遭脅迫或詐欺而陷於錯誤之情事，原告與參加人間之和解關係存在，則109勞裁1號案因和解成立，裁決程序當然終結，原告請求重新調查109勞裁1號和解案之主張，即屬無據。又109勞裁1號和解第4條明文約定：「雙方對本件爭議不再爭執」等語，原告自應受拘束，不能事後就已涵蓋在不再爭執範疇內之請求裁決事項即請求參加人補發系爭乙日期其被扣減之薪資56,587元部分再為請求。是以，原告請求被告重新調查後，應裁決參加人補發系爭乙日期其被扣減之薪資56,587元云云，亦屬無據。

01 3.原告又主張會務假歷來均係簡式記載，為行之有年之慣例，
02 參加人以原告申請系爭甲日期會務假事由為簡式記載，而否
03 准原告申請之行為，影響原告辦理會務與工會運作，構成不
04 當勞動行為，被告應裁決參加人補發於109年4月15日所扣減
05 原告系爭甲日期之薪資69,376元云云。惟查，參加人於106
06 年1月17日工會成立後，即於106年4月28日以外政字第10630
07 02516號函（下稱106年4月28日函）通知工會，其說明二明
08 載：「貴會理、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，得
09 申請公假，劉理事長得於每日上限半日或經渠主管同意，在
10 不影響業務前提下，可將2個半日換成1個全日；……請依本
11 會公假請假程序，於差勤系統申請（公假）並述明事由，…
12 …俾利所屬單位主管依程序同意」等語（本院卷一第169頁）
13 ；原告雖於同年6月12日以工會理事長名義函復，主張依工
14 會法第36條規定，擬自106年7月1日至110年1月17日止全日
15 駐會，駐會期間毋須再行按日辦理請假程序等語（本院卷一
16 第177-178頁），並未否認參加人106年4月28日函；參加人
17 則以106年6月26日外政字第1063003739號函覆工會，其於10
18 6年4月28日函確認雙方可接受之理事長會務假方案，工會至
19 同年6月12日來函前均未見工會對理事長會務假方案提出異
20 議，故雙方已就會務假「一定時數之公假」達成約定，符合
21 工會法第36條第1項要件。雙方就會務假既有約定，仍應依
22 約定辦理，工會法既規定會務假屬公假，仍應依公假請假程
23 序辦理等語（本院卷一第179-180頁）；嗣工會以107年8月2
24 0日函主張原告會務假採工會法第36條第2項規定（本院卷一
25 第181頁）；參加人以107年8月29日函重申依106年4月28日
26 函與工會之協定（本院卷一第181頁）。綜觀前開函文均未
27 提及工會與參加人間就理事長等工會幹部申請會務假之請假
28 方式有所謂簡式記載無須釋明之共識或慣例，且於106年4月
29 8日函即已明白表示請會務假應述明事由。佐以工會法第36
30 條之立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約
31 提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目

01 的，勞資雙方均應本於「誠實信用原則」為契約之履行，此
02 為私法自治基石，不容輕忽。因之，工會成員基於辦理會務
03 之必要，擬於勞動契約所約定之工作時間內辦理工會會務時
04 ，本應與雇主協商，取得雇主同意後，始免除於工作時間內
05 提供勞務之義務。協商不成，勞資雙方仍就勞工請會務假之
06 事由與時間之必要性有所爭議時，可即時透過不當勞動裁決
07 及行政爭訟，確保勞工團結權之行使。但勞方如假工會之名
08 而未能提供任何可供評價之證據資料即長期請假，無異於脫
09 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
10 對價給付，即非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履
11 行契約之私法自治重要原則。準此，工會理事長請會務公假
12 時，應提出相關證明文件，由雇主就個案事實認定是否有辦
13 理會務之事由，並衡量其必要性及繁簡度而准給半日或全日
14 公假；亦即工會理事長僅於實際辦理會務之時間，始得向雇
15 主請公假，非謂工會理事長一旦以辦理會務為名請公假，雇
16 主即應照准。則參加人要求原告就申請會務假之會務內容及
17 必要性為釋明，並非無據。而原告就系爭甲日期之全日會務
18 假申請，於差勤系統請假說明欄均僅記載「籌辦勞教及辦理工
19 工會會務」、「辦理工會會務相關業務」、「辦理工會會務
20 」等語，有原告之系爭甲日期請假單附卷足參（原處分卷第
21 113-136頁），並未釋明辦理工會會務之內容及其必要性，
22 難認係依誠實信用方法申請會務假。原告就系爭甲日期負有
23 依法定程序辦理請假手續之義務，如未依法定程序辦理，參
24 加人不准假，自為法所許。是原告就系爭甲日期未經准假即
25 自行不於工作期間內提供勞務，自構成曠職，參加人予以扣
26 薪，自非無據。被告認定參加人對原告就系爭甲日期未經准
27 假不提供勞務所為之扣薪行為，係因原告未為一定之釋明，
28 與原告參加工會活動或擔任工會職務無關，不構成工會法第
29 35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，而否准原告請求
30 參加人補支付原告所扣減之薪資69,376元，於法尚無不合。

01 原告請求被告應裁決參加人補支付其所扣減之薪資69,376元
02 云云，洵屬無據。

03 4.原告復主張參加人有遲延核准其109年4月8日、4月10日、4
04 月22日、5月4日、5月15日、5月28日、6月19日，構成工會
05 法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為云云。查依前所
06 述，雇主對請會務假是否合乎「於工作時間內有辦理會務之
07 必要者」仍有依個案事實加以認定、審酌之權，且既稱「於
08 工作時間內」，足知勞工於與雇主締結勞動契約後，並非即
09 可單方面基於辦理工會會務之需要，在不取得雇主之同意下
10 而得完全免除勞動契約提供勞務之義務卻仍享有工資之對價
11 給付。而雇主准駁會務假時間與申請人申請之時間、會務假
12 時數是否符合雙方約定或工會法第36條第2項規定、敘明事
13 由是否足以使雇主得以判斷准駁、雇主行政作業流程繁簡等
14 情有關，是雇主遲延核准會務假構成工會法第35條第1項規
15 定之不當勞動行為，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行
16 為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立
17 ，難僅因雇主遲延核准會務假即謂構成工會法第35條第1項
18 第1款、第5款之不當勞動行為。觀諸原告前述請假日期，其
19 請假說明均僅記載「處理會員勞資爭議」、「處理會員勞資
20 爭議及工會事務」、「處理工會事務及勞資爭議」等內容，
21 為說明會務之內容及必要性，遂遭參加人駁回其申請，原告
22 再次重送請假申請，始獲參加人核准（原處分卷第164-170
23 頁）。由是可知，參加人延誤核准原告之申請並非基於妨礙
24 工會活動等不當勞動行為之意思所為，被告因而認定參加人
25 延誤核准原告所申請之前述會務假日期，不構成工會法第35
26 條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，於法並無違誤。原
27 告主張，要難採取。

28 5.原告另主張參加人駁回其109年3月31日、4月7日及4月17日
29 會務假之申請，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當
30 勞動行為云云。查原告與參加人於109年3月25日達成109勞
31 裁1號和解，依該和解約定內容：工會理事長即原告申請會

01 務假辦理會務，如有特殊會務需求，得將2個半日換成1個全
02 日，且應於預定會務假5個工作日前，於參加人差勤系統申
03 請「會務假」假別，並述明事由。而原告係於109年3月27日
04 申請109年3月31日全日會務假，請假事由為「辦理勞資會務
05 事宜」，有原告是日請假單在卷足憑（原處分卷第161頁）
06 。原告申請109年3月31日全日會務假未依和解約定於會務假
07 5個工作日前申請，且未述明有何特殊會務需求，參加人否
08 准其申請，即非無據。又原告於109年3月31日申請109年4月
09 7日8：30-13：30會務假，請假事由為「辦理會員勞資爭議
10 」（原處分卷第162頁），由於原告請假已超過半日（4小時
11 ），卻未依和解約定述明有何特殊會務需求，則參加人否准
12 其申請，亦非無據。另原告於109年4月12日申請109年4月17
13 日全日會務假，請假事由為「處理會員勞資爭議，為保護會
14 員，不能奉告處理內容」，經參加人要求說明會務內容、繁
15 簡情形及必要性後，原告固提出會務內容之說明為「辦理會
16 務內容：爭取黃志芳董事長同意給貿協工會理事長劉惠祝當
17 面說明過去三年貿協與工會的互動歷程。繁簡情形：工會成
18 立迄今三年，尚未能與董事長就工會事項面商，困難度很高
19 ，事實證明絕非簡單之事。必要性說明：就是因為董事長不
20 和工會對談，授權給秘書長和行政處，造成行政處打壓工會
21 ，董事長都不知道，為求勞資雙方和諧相處，爭取董事長和
22 工會面對面溝通，是非常必要的會務。」等語（原處分卷第
23 163頁），惟此僅係原告「爭取黃志芳董事長同意」給予其
24 當面說明之機會，顯與原告上揭請假事由係處理會員勞資爭
25 議之事務不同，原告仍未依和解約定，就處理會員勞資爭議
26 而必須請全日會務假述明有何特殊會務需求，參加人否准其
27 申請，難謂無據。被告據而認定參加人否准原告所申請之10
28 9年3月31日、4月7日及4月17日會務假，不構成工會法第35
29 條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，於法並無違誤。原
30 告主張，自無可採。

01 (五)至原告主張因其變更訴之聲明，參加人已無法律上之利害關
02 係，聲請撤銷參加人所為之訴訟參加云云，惟查，原告並無
03 減縮訴之聲明，而係追加聲明，參加人為原裁決之相對人，
04 本件訴訟之結果，將影響其權利或法律上之利益，且本院於
05 111年5月10日裁定命參加人獨立參加訴訟，原告於112年12
06 月21日具狀請求撤銷，於法無據。另原告具狀聲請調查證據
07 部分，經本院審酌後，認為無調查之必要，附此敘明。

08 八、綜上所述，原告上開主張各節，均無可採。被告就原告之申
09 請，以原裁決駁回，應無違誤。原告仍執前詞，而請求判決
10 如前述之聲明，為無理由，應予駁回。又原告所為訴之追加
11 部分，追加不合法，不應准許，已如前述，爰併以判決駁回
12 之。

13 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本
14 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

15 十、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
16 1項前段，判決如主文。

17 中 華 民 國 113 年 2 月 22 日

18 審判長法官 蘇嫻娟

19 法官 劉正偉

20 法官 魏式瑜

21 一、上為正本係照原本作成。

22 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
23 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
24 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
25 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
26 繕本）。

27 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
28 逕以裁定駁回。

29 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
30 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
31 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 113 年 2 月 22 日

書記官 林俞文