

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
110年度訴更一字第34號
113年5月16日辯論終結

原告 臺灣鐵路產業工會

代表人 王傑
原告 廖宜軍等336人（如附表）
共同

訴訟代理人 翁瑋 律師

複代理人 楊子敬 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春（部長）

訴訟代理人 徐婉蘭 律師

參加人 國營臺灣鐵路股份有限公司（改制前為交通部臺灣鐵路管理局）

代表人 杜微

送達代收人 王柏誠

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

黃胤欣 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106年7月14日106年勞裁字第8號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，經本院106年度訴字第1362號判決後，當事人不服，提起上訴，經最高行政法院108年度上字第1050號判決廢棄本院106年度訴字第1362號判決，發回本院更為審理，本院判決如下：

主 文

- 01 一、原裁決決定撤銷。
- 02 二、前項撤銷部分，(一)被告應作成：「(1)、確認參加人於民國10
03 6年1月10日15點55分發佈電報布達『春節疏運期間(106年1
04 月25日至2月2日)員工停止休假、事假、並依排定班表出
05 勤』構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。(2)、確
06 認參加人於106年1月12日鐵人二字第1060001446號函以：
07 『本局輪勤輪班人員應依排定班表出勤，未依規定辦理者一
08 律依章以「曠職」論處，請查照轉知。』構成工會法第35條
09 第1項第5款之不當勞動行為。(3)、確認參加人106年1月25日
10 鐵人二字第1060001818B號函覆稱：『倘於排定輪班之日因
11 故無法出勤，應完成請假手續始為適法。』構成工會法第35
12 條第1項第5款不當勞動行為。(4)、確認參加人就原告臺灣鐵
13 路產業工會106年1月1日第一屆會員代表大會第一次會議決
14 議發起『拒絕加班並依法休假』工會活動，核定附表1-1原
15 告孫晨軒等181人於106年1月27日至30日曠職之行為，構成
16 工會法第35條第1項第1款與第5款不當勞動行為」之裁決決
17 定；(二)被告就原告關於「(5)、命參加人應撤銷附表1-1原告
18 孫晨軒等181人之曠職紀錄。(6)、命參加人不得以附表2原告
19 孫晨軒等44人之曠職紀錄為理由，以申誡2次不利待遇論
20 處。(7)、命參加人不得以附表3原告蔣本文等47人之曠職紀
21 錄為理由，以記過1次之不利待遇論處。(8)、命參加人不得
22 以附表4原告蕭家偉等89人之曠職紀錄為理由，以記過2次之
23 不利待遇論處。(9)、命參加人不得以附表5-1原告孫晨軒等1
24 77人之曠職紀錄為理由，以考績乙等之不利待遇論處。(10)、
25 命參加人不得以附表6-1原告黃曼莉之曠職紀錄為理由，以
26 考績丙等之不利待遇論處」之裁決決定之聲請，應依本判決
27 之法律見解作成決定。
- 28 三、原告其餘之訴駁回。
- 29 四、第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔。
- 30 事實及理由
- 31 一、程序事項：

01 按行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別規定：「（第
02 1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經
03 被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第3項）有
04 下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：二、訴訟標
05 的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」查，原告於起
06 訴時聲明：「(一)、原裁決決定撤銷。(二)、訴訟費用由被告負
07 擔。」（前審卷一第26頁），嗣經數次變更，最後一次於11
08 3年5月16日本院言詞辯論期日為訴之變更，聲明：(一)、原裁
09 決決定撤銷。(二)、前項撤銷部分，被告應作成：「1、確認
10 參加人於106年1月10日15點55分發佈電報布達『春節疏運期
11 間（106年1月25日至2月2日）員工停止休假、事假、並依排
12 定班表出勤』構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行
13 為。2、確認參加人於106年1月12日鐵人二字第1060001446
14 號函以：『本局輪勤輪班人員應依排定班表出勤，未依規定
15 辦理者一律依章以『曠職』論處，請查照轉知。』構成工會
16 法第35條第1項第5款之不當勞動行為。3、確認參加人106
17 年1月25日鐵人二字第1060001818B號函覆稱：『倘於排定輪
18 班之日因故無法出勤，應完成請假手續始為適法。』構成工
19 會法第35條第1項第5款不當勞動行為。4、確認參加人就原
20 告臺灣鐵路產業工會106年1月1日第一屆會員代表大會第一
21 次會議決議發起『拒絕加班並依法休假』工會活動，核定附
22 表1-1原告孫晨軒等181人曠職之行為，構成工會法第35條第
23 1項第1款與第5款不當勞動行為。5、命參加人應撤銷附表1
24 -1原告孫晨軒等181人之曠職紀錄。6、命參加人不得以附
25 表2原告孫晨軒等44人之曠職紀錄為理由，以申誡2次不利待
26 遇論處。7、命參加人不得以附表3原告蔣本文等47人之曠
27 職紀錄為理由，以記過1次之不利待遇論處。8、命參加人
28 不得以附表4原告蕭家偉等89人之曠職紀錄為理由，以記過2
29 次之不利待遇論處。9、命參加人不得以附表5-1原告孫晨
30 軒等177人之曠職紀錄為理由，以考績乙等之不利待遇論
31 處。10、命參加人不得以附表6-1原告黃曼莉之曠職紀錄

01 為理由，以考績丙等之不利待遇論處。」之裁決決定。（本
02 院卷七第188-189頁），次查，原告訴之聲明第1項至第3項
03 與其申請裁決事項第1項至第3項完全相同，原告訴之聲明第
04 4項與第5項除較其申請裁決事項第4項至第5項曠職紀錄之人
05 數有所減縮以外，其餘均相同，原告訴之聲明第6項至第10
06 項，則是將其申請裁決事項第6項即「命參加人不得以原告
07 曠職紀錄為理由於考績、記過、扣薪等不利之待遇論處」予
08 以分類為申誡2次、記過1次、記過2次、考績乙等、考績丙
09 等而分別請求，不僅未超出申請裁決事項範圍，而且人數亦
10 有所減縮（裁決卷二第545-546頁），可知其請求之基礎不
11 變，是依上開規定，應予准許。

12 二、事實概要：

13 緣原告與參加人間不當勞動行為爭議案，原告向被告提起不
14 當勞動行為裁決申請，請求裁決：「1、確認相對人（即參
15 加人，下同）106年1月10日15點55分發佈電報（發電號數0
16 1）布達『春節疏運期間（106年1月25日至2月2日）員工停
17 止休假、事假、並依排定班表出勤』構成工會法第35條第1
18 項第5款不當勞動行為。2、確認相對人106年1月12日鐵人
19 二字第1060001446號函以：『本局輪勤輪班人員應依排定班
20 表出勤，未依規定辦理者一律依章以曠職論處，請查照轉
21 知。』構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。3、確
22 認相對人106年1月25日鐵人二字第1060001818B號函覆稱：
23 『倘於排定輪班之日因故無法出勤，應完成請假手續始為適
24 法。』構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。4、確
25 認相對人就申請人工會（即原告臺灣鐵路產業工會）106年1
26 月1日第一屆會員代表大會第一次會議決議發起『拒絕加班
27 並依法休假』工會活動，核定《附表》所示申請人（即原告
28 廖宜軍等336人，已扣除起訴後死亡之張銘元，下同）曠職
29 之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款不當勞動行
30 為。5、命相對人應撤銷《附表》所示申請人之曠職紀錄。
31 6、命相對人不得以《附表》所示申請人之曠職紀錄為理

01 由，於考績、記過、扣薪等不利之待遇論處。」經被告所屬
02 不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）106年7月14日
03 106年勞裁字第8號裁決決定（下稱原裁決決定）駁回申請。
04 原告不服，提起本件行政訴訟。經本院106年度訴字第1362
05 號判決（下稱前判決）：「(一)、原裁決決定撤銷。(二)、被告
06 對於原告不當勞動行為裁決之申請，應依本判決之法律見解
07 作成決定。(三)、原告其餘之訴駁回。(四)、訴訟費用由被告負
08 擔。」。原告及被告均不服，分別就前判決對其不利部分提
09 起上訴。最高行政法院以108年度上字第1050號判決（下稱
10 發回判決）廢棄前判決，發回本院更為審理。

11 三、原告起訴主張及聲明：

12 (一)、除附表1-1原告孫晨軒等181人遭記曠職外，其餘未受曠職處
13 分之原告155人及原告臺灣鐵路產業工會，亦有權利保護必
14 要，有當事人適格：

15 不當勞動行為之認定係以雇主行為之當下時點，判斷是否將
16 造成對於工會及其會員在從事工會會務、工會活動等之不當
17 干預，與嗣後不利益後果有無解消或減輕無涉。儘管參加人
18 事後撤銷上述原告155人之曠職、懲處之不利後果，然其行
19 為仍對於原告臺灣鐵路產業工會之組織及運作有之不當影
20 響、妨礙或限制，並對原告廖宜軍等336人造成行使勞工個
21 人團結權之影響，且參加人支配介入原告臺灣鐵路產業工會
22 之行為亦對原告顯有利害關係。是除附表1-1原告孫晨軒等1
23 81人外，其餘原告155人及原告臺灣鐵路產業工會仍具當事
24 人適格甚明。

25 (二)、原告廖宜軍等336人與參加人間對於國定假日出勤無默示同
26 意，且尚未產生合理信賴，雙方並未形成勞動慣習，依行為
27 時勞動基準法第37條第1項規定，勞工於國定假日無出勤義
28 務亦無須請假：

29 無論106年1月27日至30日除夕至初三（下稱系爭日期）係國
30 定假日加班，或國定假日與工作日對調，均應徵得個別勞工
31 同意。原告廖宜軍等336人其中大多數人於106年春節前任職

01 不到5年，甚多未滿1年，並無形成春節出勤之作業慣習，原
02 告廖宜軍等336人對於國定假日或是春節期間是否出勤，並
03 未明示同意，亦不構成民法第153條第1項之「默示意思表
04 示」。且依參加人提供之原告廖宜軍等336人之106年1月份
05 班表，並非皆有給原告336人簽名表示同意才完成排班，依
06 法原告廖宜軍等336人於國定假日本無出勤之義務，此班表
07 僅應屬參加人所作之出勤要約，且原告336人及原告臺灣鐵
08 路產業工會已經由前審原證1至3、原證6、8等方式以工會函
09 文或是通知各站之方式明確表示拒絕出勤，主張行為時勞動
10 基準法第84條與第37條之權利，參加人所提丙證7亦可證明
11 其對於原告廖宜軍等336人拒絕出勤之意思表示均已了解或
12 到達，則於意思表示到達參加人或參加人了解時，即應為國
13 定假日預定之休假狀態，根本無待參加人准許或同意。

14 (三)、原裁決決定認定勞工應於「7日前」表示請假始不構成權利
15 濫用之見解，已屬增加原告廖宜軍等336人法律所無之義
16 務，更已違反行為時勞動基準法強行規定，顯有認事用法違
17 誤。原告廖宜軍等336人依工會章程合法決議發動「除夕至
18 初三拒絕出勤」之工會活動，已經原告臺灣鐵路產業工會會
19 員大會決議通過而當然符合工會運動方針，且係為提升與維
20 護勞工勞動條件與經濟條件所為，當屬受工會法第35條保護
21 之工會活動，並非罷工，不適用勞資爭議處理法。原告臺灣
22 鐵路產業工會，依工會章程合法決議「除夕至初三拒絕出
23 勤」之工會活動，代全體會員向參加人為不同意出勤之意思
24 表示，並有自106年1月起透過發函向參加人通知；且原告廖
25 宜軍等336人亦已於班表排定前或於農曆春節7日以前，個別
26 透過口頭或書面表達依法休假、拒絕出勤之意思，並不構成
27 權利濫用。自原證16之調查內容亦可知，參加人至遲於106
28 年1月中旬，即已於各站點對全體員工進行106年農曆春節出
29 勤之調查，甚至進而尋覓替代人力以為因應，參加人絕非於
30 106年1月23日收受原告臺灣鐵路產業工會之函文始知此事。
31 本件部分原告之懲處處分再申訴事件，雖經公務人員保障暨

01 培訓委員會於107年5月間調處成立，惟該調處標的與本件不
02 當勞動行為爭議法律關係無涉，不拘束被告所屬不當勞動行
03 為裁決委員會與本院。

04 (四)、參加人之函文及後續核定原告廖宜軍等336人曠職，進而對
05 原告廖宜軍等336人進行處分之行為，造成原告臺灣鐵路產
06 業工會諸多會員心生恐懼，顯然係為打壓、削弱原告臺灣鐵
07 路產業工會與原告廖宜軍等336人所發起之工會活動所為，
08 企圖打擊原告臺灣鐵路產業工會會員參與工會活動之意願，
09 構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。參加人明知原
10 告廖宜軍等336人拒絕於系爭日期國定假日出勤，係參加原
11 告臺灣鐵路產業工會合法之工會活動，竟認定原告廖宜軍等
12 336人曠職，並給予小過、大過等不利處分，顯然係基於不
13 當勞動行為之認識，針對發動工會活動之原告廖宜軍等336
14 人給予「曠職、記過」等不利益待遇，構成工會法第35條第
15 1項第1款、第5款不當勞動行為。相較於參加人於107年間發
16 生重大傷亡結果之普悠瑪號列車脫軌事故，多數人僅為申誡
17 1次至2次，懲處最重之司機員亦至多1大過2小過，受懲戒之
18 人數亦僅28人左右；甚至參加人於110年4月2日發生死傷結
19 果更為重大的太魯閣號列車脫軌事件，其懲處至多僅記1次
20 大過，受懲戒之人數僅12人左右，本件工會活動當年農曆春
21 節期間鐵路運輸全線正常，甚至運能較平日更高，顯然未造
22 成參加人之損害，顯然均係針對發動工會活動之工會會員所
23 為之差別待遇，當然構成工會法第35條第1項第1款不當勞動
24 行為。

25 (五)、原裁決決定之作成時，11名裁決委員有3位未出席訊問會
26 議，且實際出席訊問會議並參與原裁決決定作成程序之委員
27 僅8位，違反勞資爭議處理法第46條第2項「委員應親自出
28 席」及同法第46條第1項「裁決委員會應有三分之二以上委
29 員出席」之規定，顯見原裁決決定之作成具有重大瑕疵，應
30 予撤銷等語。

31 (六)、聲明：

- 01 1、原裁決決定撤銷。
- 02 2、前項撤銷部分，被告應作成：「
- 03 (1)、確認參加人於106年1月10日15點55分發佈電報布達『春
- 04 節疏運期間（106年1月25日至2月2日）員工停止休假、
- 05 事假、並依排定班表出勤』構成工會法第35條第1項第5
- 06 款之不當勞動行為。
- 07 (2)、確認參加人於106年1月12日鐵人二字第1060001446號函
- 08 以：『本局輪勤輪班人員應依排定班表出勤，未依規定
- 09 辦理者一律依章以『曠職』論處，請查照轉知。』構成
- 10 工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 11 (3)、確認參加人106年1月25日鐵人二字第1060001818B號函
- 12 覆稱：『倘於排定輪班之日因故無法出勤，應完成請假
- 13 手續始為適法。』構成工會法第35條第1項第5款不當勞
- 14 動行為。
- 15 (4)、確認參加人就原告臺灣鐵路產業工會106年1月1日第一
- 16 屆會員代表大會第一次會議決議發起『拒絕加班並依法
- 17 休假』工會活動，核定附表1-1原告孫晨軒等181人曠職
- 18 之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款不當勞
- 19 動行為。
- 20 (5)、命參加人應撤銷附表1-1原告孫晨軒等181人之曠職紀
- 21 錄。
- 22 (6)、命參加人不得以附表2原告孫晨軒等44人之曠職紀錄為
- 23 理由，以申誡2次不利待遇論處。
- 24 (7)、命參加人不得以附表3原告蔣本文等47人之曠職紀錄為
- 25 理由，以記過1次之不利待遇論處。
- 26 (8)、命參加人不得以附表4原告蕭家偉等89人之曠職紀錄為
- 27 理由，以記過2次之不利待遇論處。
- 28 (9)、命參加人不得以附表5-1原告孫晨軒等177人之曠職紀錄
- 29 為理由，以考績乙等之不利待遇論處。
- 30 (10)、命參加人不得以附表6-1原告黃曼莉之曠職紀錄為理
- 31 由，以考績丙等之不利待遇論處。」之裁決決定。

01 四、被告答辯及聲明：

02 (一)、原告有高達333人具公務員身份，負有按班表輪班、輪休之
03 義務，難認有遇國定假日可逕行拒絕輪班、輪休之權利。原
04 告廖宜軍等336人與參加人間的勞動契約，已有於國定假日
05 輪值出勤約定。原告廖宜軍等336人，實難否認參加人有在
06 國定假日藉由班表排定的輪班、輪休之作業慣習。依《公務
07 人員週休二日實施辦法》第4條第1項「交通運輸…機關
08 (構)，為全年無休服務民眾，應實施輪班、輪休制度」之
09 規定，明示參加人此等全年無休之交通運輸機構公務人員，
10 負有按班表輪班、輪休之義務，以達全年無休服務民眾之責
11 任，難認有遇國定假日可逕行拒絕輪班、輪休之權利。參加
12 人在招募簡章中，就應試業務類運輸營業人員，即明載「現
13 場工作不分性別，均需依業務需要擔任輪勤、輪班等工
14 作」，可證原告廖宜軍等336人與參加人間的勞動契約，已
15 有於國定假日輪值出勤約定。再退步言，參加人實際營運
16 上，就運輸營業人員也一直都是採預排班表的輪班、輪休方
17 式以達全年無休之運營。故原告廖宜軍等336人從受僱日
18 起，就是採全年無休的排班方式輪班、輪休，故原告廖宜軍
19 等336人與參加人間，有藉由班表排定的輪班、輪休之作業
20 慣習，以達參加人全年無休營運目的，足堪認定。

21 (二)、原告顯未依照參加人之規定請假。原告臺灣鐵路產業工會10
22 6年1月1日第一屆會員代表大會之決議，無從取代原告廖宜
23 軍等336人不同意國定假日出勤之意思表示。遲至106年1月2
24 3日（即106年春節國定假日4日前），原告廖宜軍等336人始
25 將其等出具之「春節依法休假聲明書」之個別書面，由原告
26 臺灣鐵路產業工會代為送達參加人、表明其等在系爭日期不
27 排班之意思，亦為原告與參加人所不爭執，其等顯未依照參
28 加人之規定請假，遑論找尋替代人力，衡情將對參加人營運
29 產生衝擊。核原告前開行為，難謂其行使權利依誠實及信用
30 方法為之。原告臺灣鐵路產業工會106年1月11日通知參加人
31 的函文僅謂其發動系爭日期國定假日依法休假之工會活動，

01 所採方式乃協同個別勞工行使國定假日拒絕加班依法休假之
02 權利，而非採取強制方式，且不問是否為原告臺灣鐵路產業
03 工會會員或非會員均可自由參加。參加人顯無法知悉有哪些
04 員工參與？人數為何？參加人於105年12月底已排定106年1
05 月班表，且行為時勞動基準法第39條規定之國定假日出勤是
06 經「個別」勞工同意，無從由工會代為行使同意權。同理，
07 原告廖宜軍等336人亦無從以原告臺灣鐵路產業工會106年1
08 月1日第一屆會員代表大會決議，作為其等不出勤國定假日
09 之意思表示。原告臺灣鐵路產業工會106年1月1日第一屆會
10 員代表大會之決議，無從取代原告廖宜軍等336人不同意國
11 定假日出勤之意思表示，至屬顯然。遑論原告廖宜軍等336
12 人依《公務人員週休二日實施辦法》第4條第1項及參加人招
13 募簡章，是否有拒絕國定假日出勤、不參與輪勤輪休之權
14 利？非無爭議。原裁決決定第46頁已敘明原告臺灣鐵路產業
15 工會所發動系爭日期依法休假之行動，難謂合法之工會活動
16 之理由，手段與目的均需合法，如果手段不合法，即便目的
17 合法，也無法將不合法手段變成合法。

18 (三)、調處書作成機關即公務人員保障暨培訓委員會以外之其他行
19 政機關，除非其具有可對調處書進行合法性及合目的性之監
20 督職責，否則原則上應尊重公務人員保障暨培訓委員會作成
21 之調處書。從而裁決委員會應尊重公務人員保障暨培訓委員
22 會作成之調處書。然因公務人員保障暨培訓委員會作成之調
23 處書係在107年4月間，是在本件裁決書106年7月14日作成日
24 之後，故公務人員保障暨培訓委員會作成之調處書本即不可
25 能在本件裁決審理範圍內。公務人員保障暨培訓委員會作成
26 之調處書為確定終局處分，本案並非原告對該調處書提出之
27 通常救濟程序行政訴訟。且公務人員保障暨培訓委員會作成
28 之調處書係在107年4月間，是在系爭裁決書106年7月14日作
29 成日之後，故公務人員保障暨培訓委員會作成之調處書既非
30 系爭裁決審理範圍，恐亦非本案審理範圍。

31 (四)、原告請求並無理由。

- 01 1、原告訴之聲明請求：「確認參加人於106年1月10日15點55分
02 發佈電報布達『春節疏運期間（106年1月25日至2月2日）員
03 工停止休假、事假、並依排定班表出勤』構成工會法第35條
04 第1項第5款之不當勞動行為」，並無理由：
05 參加人逢春節連續假期發佈旅客疏運計劃並命員工停止休
06 假、事假，為常有之事，有原處分卷第823、825、827、829
07 頁書證在卷可參。且106年1月25、26、31日及2月1、2日，
08 本即非國定假日。故參加人在106年1月10日15點55分即發佈
09 電報布達：「春節疏運期間（106年1月25日至2月2日）員工
10 停止休假、事假、並依排定班表出勤」，難認係針對原告臺
11 灣鐵路產業工會。且參加人發佈時間為106年1月10日，遠早
12 於原告臺灣鐵路產業工會106年1月23日之通知，自難認構成
13 工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。故原裁決決定認
14 上述參加人106年1月10日電報內容不構成工會法第35條第1
15 項第5款之不當勞動行為，認事用法並無違誤，自無被撤銷
16 之理。
- 17 2、原告訴之聲明請求「確認參加人於106年1月12日鐵人二字第
18 1060001446號函以：『本局輪勤輪班人員應依排定班表出
19 勤，未依規定辦理者一律依章以『曠職』論處，請查照轉
20 知。』構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」，亦
21 無理由。參加人106年1月12日鐵人二字第1060001446號函略
22 以：「本局輪勤輪班人員應依排定班表出勤，未依規定辦理
23 者一律依章以『曠職』論處，請查照轉知」，與內政部76年
24 1月6日(76)台內勞字第462952號函等勞動法令之見解並無不
25 同，也早於原告臺灣鐵路產業工會106年1月23日通知之前，
26 難認構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。故原裁
27 決決定認參加人上述106年1月12日電報內容不構成工會法第
28 35條第1項第5款之不當勞動行為，認事用法並無違誤。
- 29 3、原告訴之聲明請求「確認參加人106年1月25日鐵人二字第10
30 60001818B號函覆稱：『倘於排定輪班之日因故無法出勤，
31 應完成請假手續始為適法。』構成工會法第35條第1項第5款

01 不當勞動行為」，亦無理由。原告廖宜軍等336名自然人中
02 有333人具公務員身份，依《公務人員週休二日實施辦法》
03 第4條第1項「交通運輸…機關（構），為全年無休服務民
04 眾，應實施輪班、輪休制度」之規定，其等負有按班表輪
05 班、輪休之義務。如有不能依班表上班者，自有依法請假之
06 義務。即便就不具公務員身份之純勞工而言，依被告106年2
07 月7日勞動條2字第1050133150號函：「雇主經徵得勞工同意
08 於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依
09 約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則
10 等各該法令規定請假」之見解，並無不同，難認構成工會法
11 第35條第1項第5款之不當勞動行為。

12 4、原告訴之聲明請求「確認參加人就原告臺灣鐵路產業工會10
13 6年1月1日第一屆會員代表大會第一次會議決議發起『拒絕
14 加班並依法休假』工會活動，核定附表1-1原告孫晨軒等181
15 人曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款不當
16 勞動行為」，並無理由。

17 (1)、參加人於105年12月底已排定106年1月班表，且國定假日出
18 勤須經「個別」勞工同意，此部分無從由工會代為行使同意
19 權。同理，原告廖宜軍等336人亦無從以原告臺灣鐵路產業
20 工會106年1月1日第一屆會員代表大會決議，作為其等不出
21 勤國定假日之意思表示。原告廖宜軍等336人中，除少數人
22 在該班表排定後依參加人規定請假並或准假外（如丙證17之
23 裁201、203、211、290、308、320）。其餘之人，就參加人
24 105年12月底所排定之106年1月班表，未依程序辦理請假獲
25 准手續。直至106年1月23日，始透過原告臺灣鐵路產業工
26 會，將其等出具之「春節依法休假聲明書」代為送達參加
27 人，表明其等於同年月27日至30日期間不排班之意思，不符
28 參加人請假程序而未依班表出勤，致遭參加人以其等未依班
29 表出勤，按工作規則給予曠職處分，難認有針對性的不公平
30 對待，故不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

01 (2)、參加人於106年1月10日15點55分已發佈電報布達「春節疏運
02 期間（106年1月25日至2月2日）員工停止休假、事假、並依
03 排定班表出勤」，就算是各站站長也必須遵從該命令。縱假
04 設有某些員工在一月班表排定後曾向站長表明在春節疏運期
05 間不按班表出勤，站長也無權違反參加人上開命令而准予休
06 假。故在該春節疏運期間，參加人員工都應依排定班表出
07 勤。倘有不能依排定班表出勤者，則依參加人106年1月25日
08 鐵人二字第1060001818B號函稱：「倘於排定輪班之日因故
09 無法出勤，應完成請假手續始為適法」，應依法請假。而原
10 證21並非參加人請假假條；原告顏志龍等人在原證21上自行
11 塗改加註，更非參加人員工的請假方式，遑論可證明有經原
12 告事前准假。至於站長「是否知悉」與站長「有無准假」，
13 分屬二事，原告企圖將二者混為一談。至於原證22，業經參
14 加人否認其形式真正，從證人顏志龍之證述承認站長並未准
15 假，其也未按照參加人的請假手續辦理請假。

16 (3)、至於原告臺灣鐵路產業工會稱因發動該次行動導致每月新入
17 會人數持續低迷云云，與其所提附件7無法吻合。蓋附件7所
18 示數字，原告臺灣鐵路產業工會於105年8至11月間，入會人
19 數即大幅減少，從未持平。此或因其可招募會員之對象本即
20 有限，故僅以其每月新入會人數來看，並無意義。實則附件
21 7所示每月退會人數均為0，原告臺灣鐵路產業工會會員人數
22 在106年2月以後均呈持平狀態，並無銳減，可證原告臺灣鐵
23 路產業工會並未因發動該次行動導致會員人數減少。原告變
24 更後訴之聲明第二之（五）至（十）項，均屬裁決委員會之
25 裁量權，該等請求於法無據。

26 (五)、聲明：原告之訴駁回。

27 五、參加人陳述及聲明：

28 (一)、原告廖宜軍等336人，僅有181人遭參加人懲處，其餘155名
29 原告已無懲處，另有部分原告在調處程序中減少懲處程度，
30 其等既已同意接受調整內容，參加人並依據調處成立內容調
31 整懲處處分，該等原告自不得再於調處成立後於本件爭執並

01 請求本院撤銷參加人依據調處書所為調整後之懲處處分，其
02 等提起本件訴訟顯無權利保護必要，且參加人所屬員工於系
03 爭日期有依班表出勤之義務：

04 1、農曆春節期間為國人最重視闔家團聚之時期，公用運輸之需
05 求為全年之最高峰，實屬參加人季節性趕工之必要時期，而
06 應有勞動基準法第39條後段之適用，故若經勞工或工會同
07 意，員工即有出勤之義務，而臺灣鐵路工會業已同意於農曆
08 春節期間依班表出勤，且原告廖宜軍等336人於本件裁決案
09 件爭議發生當時，均為臺灣鐵路工會之會員，確有依班表出
10 勤之義務。所謂「勞工同意」並不限於勞工於每次放假前之
11 個別同意，是勞工於受雇之時已概括同意，並已形成勞資慣
12 例，自難認為違法。參加人在招考簡章中均已註明運輸營業
13 及場站調車等考試類科均需配合參加人業務需要擔任輪班、
14 輪勤工作之規定，員工自報考、受僱於參加人之初即已知
15 悉，是以國定假日排定班表出勤輪值，乃為員工所明知，而
16 數十年來錄取報到的員工都瞭解也接受這個工作的特殊性及
17 社會責任，而配合輪班，亦已形成勞資慣例，而得拘束勞資
18 雙方。縱設個別員工因事無法於國定假日出勤，而得事後表
19 示不同意於國定假日出勤(假設語)，然亦應於排定班表之
20 前，否則，所有員工於國定假日前1天故意表示不同意於國
21 定假日出勤，而又無須依請假規則完成請假程序，則將嚴重
22 阻礙交通運輸之運作，班表排定之後，員工即有依班表出勤
23 之義務。

24 2、查參加人於105年12月底公布106年1月份之班表，此經雙方
25 於不當勞動裁決程序中列為不爭執事項，而原告係於排定班
26 表後才表示不同意於國定假日出勤，甚至，原告遲至106年1
27 月25日始具體完整提出擬配合原告臺灣鐵路產業工會集體休
28 假不出勤之1018名人員名單，斯時距農曆春節除夕(106年1
29 月27日)僅剩2天，從而，原告要求參加人所屬員工不依班表
30 出勤，且拒絕依請假規則完成請假程序顯屬「爭議行為」，
31 並有違誠信原則及為權利濫用之舉，自不合法。參加人三班

01 制排班方式為78年經勞資雙方協商，實施至今；該排班方式
02 每週均有2個以上輪休日，且兩班之間的時間均達24小時，
03 經被告解釋輪班制連續24小時休息視為一日，符合一例一休
04 之規定，故屬合法之輪班方式，但參加人為減輕輪班員工之
05 辛勞，仍於105年9月間成立「輪勤輪班改進小組」，該小組
06 由各單位員工代表所組成，包含企業工會人員及申請人工會
07 理事長、人員，參加人於105年12月6日將上開「輪勤輪班改
08 進小組」所討論之所有「兩輪一例」第1及第2版本、「日日
09 例夜夜休」第3及第4版本及「日夜晨日夜晨例」等5版本函
10 詢被告該等版本之合法性，到105年12月30日運務處工時協
11 商會議，在在證明參加人確有積極改善之舉措。

12 3、細繹本件爭議行為之發起動機、原告臺灣鐵路產業工會每每
13 高調召開記者會增加曝光度、原告臺灣鐵路產業工會理事長
14 之煽動言論、故意選擇運務量最高之農曆春節期間辦理、未
15 依會議結論等待被告之函釋及雙方之協商、原告等事前從未
16 就國定假日應行休假之議題先行提出討論，亦無從得參加人
17 就此議題之回應下，即急迫地舉辦此次農曆春節期間之休假
18 行為，該行為自應不受保護。至於原告提出原證34，主張依
19 據上述6次會議中有代為表達會員依法休假之意願云云。然
20 查上述6次會議僅係就當時三班制班表、一例一休等問題進
21 行討論，均無討論到106年農曆春節排班之問題，更無討論
22 原告所稱依法休假之議題。從而，原告主張從上述6次會議
23 討論過程，參加人業已知悉106年農曆春節欲休假之工會會
24 員名單，顯與事實不符。

25 4、原裁決決定認定原告廖宜軍等336人有默示同意依據參加人
26 排定之班表出勤乙節，並無原告主張有重大瑕疵存在：

27 (1)、參加人工作規則第1條規定：「臺灣鐵路管理局（即參加
28 人）肩負路上大眾運輸責任」工作規則第37條第1項規定：
29 「…按工作性質區分為：（一）日班制。（二）三班制。
30 （三）夜班制。（四）電務輪勤制。（五）乘務隨車制等五
31 種」，可知依參加人工作規則亦已明文規定員工為配合業務

01 需要必須輪值出勤，且上揭三班制之排班方式，臺北市政府
02 勞動局於105年7月14日以北市勞動字第10513222101號函覆
03 參加人並無違反勞動基準法規定。參照最高法院88年度台上
04 字第1696號判決、臺灣高等法院99年度勞上易字第98號判
05 決，參加人工作規則第44條規定關於員工為配合業務需要必
06 須輪值出勤之規定（包含國定假日輪值出勤）已成為參加人
07 與其所屬員工勞動契約內容之一部分，參加人員工自有遵循
08 排班表輪值出勤之義務。

09 (2)、行政院人事行政局曾於92年7月25日以局考字第0920023703
10 號函詢銓敘部關於：「公務員兼具勞工身分或純屬勞工之
11 輪勤輪休人員，倘於中秋節日以參加工會會員大會為由拒不
12 出勤，致列車停駛，嚴重影響大眾行之不便及政府聲譽，可
13 否以違反公務員服務法等相關規定予以處分」等疑義？依照
14 銓敘部92年8月6日部法一字第0922271586號函覆行政院人事
15 行政局並副知相對人表示：「鑑於交通部臺灣鐵路管理局屬
16 交通運輸機構，為公務人員週休二日實施辦法所稱應實施輪
17 班、輪休制度之機構，故其等於例假日或紀念（節）日之當
18 日，非為當然放假日，而應按交通部臺灣鐵路管理局所排定
19 之班別依序輪班及輪休始為適法。惟倘於排定輪班之日因故
20 無法出勤，經依規定請假，且其職務已委託同事代理並經長
21 官許可者，亦屬適法」。參加人並於92年8月22日以鐵人二
22 字第0920018050號函，函知參加人所屬各一、二、三級單位
23 並副知臺灣鐵路工會上述銓敘部來函之意旨。

24 (3)、參加人遵照上揭權責機關銓敘部來函意旨，認為106年農曆
25 春節期間並非所屬員工當然應放假之日，員工有依班表輪值
26 出勤之義務。參加人於裁決程序業已提出原告廖宜軍等336
27 名員工在過往100年至105年春節排定班表出勤之狀況，因原
28 告廖宜軍等336名員工遍佈五個運務段，分別為台北、台
29 中、高雄、宜蘭、花蓮，原告廖宜軍等336名員工在過往五
30 年絕大多數均依春節排定班表出勤，於班表排定前亦從未有
31 向參加人表示需事先徵得其同意始得排定班表之情事，足以

01 證明原告廖宜軍等336名員工明知國定假日有依排定之班表
02 出勤之義務，此等已運作數十年之久之勞資合意出勤模式，
03 法律上自有維持其安定性之必要，於勞資雙方未合意變更
04 前，自非勞工所得片面變更之。參照最高法院105年度台上
05 字第209號判決、臺灣高等法院93年度勞上易字第28號判
06 決、臺灣士林地方法院97年度勞訴字第37號判決意旨，原裁
07 決決定認定原告廖宜軍等336人有默示同意依據參加人排定
08 之班表出勤乙節，並無原告主張裁決決定有重大瑕疵或不附
09 理由或理由矛盾之情事。

10 5、參加人所屬員工亦確早已同意國定假日有出勤之義務，故無
11 原告等所稱國定假日出勤需再徵得原告等同意之情事。

12 106年農曆春節之輪值輪勤班表亦獲臺灣鐵路工會105年12月
13 23日(105)鐵工福字第711號函同意「勉予同意按現有輪勤方
14 式排定…」。原告臺灣鐵路產業工會所屬會員均同時為臺灣
15 鐵路工會會員，自應一體適用，於「新班表未經協商，並完
16 成法定程序前，自應按現有輪勤方式排定」出勤，足證參加
17 人所屬員工確已同意106年農曆春節有依排定班表出勤之義
18 務。另參照證人顏志龍證詞，班表排定後（包括國定假日出
19 勤班表排定），參加人員工如無法依照班表出勤，必需完成
20 請假手續（亦即必需提出請假單，經有准假權之站長准假或
21 經運務段審核有無替代人力後由站長准假）始得免除出勤義
22 務。但證人顏志龍，並未提出請假單。證人李糧宇則是遲至
23 106年1月24日始提出請假單，距離農曆春節僅剩3天，而未
24 經站長准假。則參加人核定顏志龍、李糧宇2人曠職，自非
25 不當勞動行為。參加人差勤系統沒有國定假日選項可以點
26 選，並不同於國定假日被排班出勤者，如不出勤即毋須請
27 假，亦絕非「國定假日當天本來就不用上班」，差勤系統之
28 設計係為輔助參加人所屬人事、總務等單位行政業務所需，
29 誠如證人李糧宇所述，參加人差勤系統無國定假日之選項，
30 故員工請假之日為國定假日時，參加人所屬總務人員會以人
31 工的方式進行差勤修改。就本件而言，系爭日期雖為行為時

01 勞動基準法第37條規定國定假日，但因原告廖宜軍等336人
02 已同意依照班表排定出勤，如其等於系爭日期如期出勤，參
03 加人將依照行為時勞動基準法第39條中段規定加倍發給工
04 資，參加人非採取「國定假日與工作日調移或對調」之方
05 式。

06 (二)、原告係於105年12月底排定班表後，再事後據以表示不同意
07 於國定假日出勤，原告遲至106年1月25日始具體完整提出擬
08 配合原告臺灣鐵路產業工會集體休假不出勤之1018名人員名
09 單，斯時距農曆春節除夕(106年1月27日)僅剩2天，原告要
10 求參加人所屬員工不依班表出勤，且拒絕依請假規則完成請
11 假程序顯屬「爭議行為」。原告臺灣鐵路產業工會要求其所
12 屬會員不依班表出勤，並非合法工會活動。原告臺灣鐵路產
13 業工會要求其所屬會員不依班表出勤，意在「癱瘓台鐵、影
14 響旅客搭乘權益」，係屬違法「爭議行為」，並非合法工會
15 活動。退萬步言，縱認原告等集體休假權之行使屬於工會活
16 動，原告等亦違反權利濫用禁止原則，該休假權之行使應屬
17 無效，原告等自屬無正當理由曠職。

18 (三)、原裁決決定認為原告廖宜軍等336人遲至106年1月23日始通
19 知參加人，106年農曆春節期間不出勤，有違誠實及信用原
20 則乙節，並無原告主張有重大瑕疵存在：

21 原告係遲至106年1月23日及1月25日，透過原告臺灣鐵路產
22 業工會將原告廖宜軍等336人完整之依法休假聲明書通知參
23 加人，距離106年農曆春節期間僅剩2天，在農曆春節期間運
24 輸量最大之情形下，對參加人而言人力調度將受到影響，原
25 告等所為非常明顯違反誠信及權利濫用禁止原則。原證35臉
26 書或工會快訊均僅係原告臺灣鐵路產業工會內部資料，並未
27 通知參加人，參加人無從知悉。況且，臉書或工會快訊亦未
28 具體明確表示工會會員於106年農曆春節期間不出勤。原證1
29 6僅係原告臺灣鐵路產業工會內部調查資料，參加人否認原
30 告主張。至於原告提出之原證17、18、19、20、22，均非事
31 前完成請假手續並經參加人准假之文件，該等原告仍屬曠職

01 無疑。退步言之，依據原證17、18、19、20、22，亦僅能解
02 釋僅有少數原告會員提前表達系爭日期不出勤之意思表示，
03 而無法代表原告廖宜軍等336人均有提前表達系爭日期不出
04 勤之意思表示。原告係遲至106年1月25日始完整提出系爭日
05 期不出勤之名單，屬權利濫用。

06 (四)、參加人不構成不當勞動行為：

07 1、參加人於106年1月10日15時55分發布電報、106年1月12日發
08 布鐵人二字第1060001446號函及106年1月25日發布鐵人二字
09 第10600018188號函時，主觀上並無不當勞動行為之認識，
10 且亦不構成不當勞動行為：

11 (1)、農曆春節期間參加人員工均停止休假，此不僅為公眾週知之
12 慣例，並有歷年之「旅客疏運計畫」可稽，參加人亦會在歷
13 年春節前召集各運務段主管下達停止休假、事假之指示，並
14 要求各運務段主管轉達所屬員工辦理。故參加人106年1月10
15 日之電報記載：「依本局106年春節連續假期旅客疏運計
16 畫，春節疏運期間(106年1月25日至2月2日)員工停止休假、
17 事假，並依排定班表出勤」，僅係單純依照106年春節疏運
18 計畫所為之通知，而無任何針對原告臺灣鐵路產業工會之情
19 形，此觀諸上開電報所載之停止休假、事假的春節疏運期間
20 係106年1月25日至2月2日，而與原告臺灣鐵路產業工會要求
21 參加人所屬員工不依班表出勤之系爭日期不同即得明證。難
22 認參加人106年1月10日之電報有針對原告臺灣鐵路產業工會
23 及不當影響、妨礙、限制工會活動之情事。

24 (2)、參加人僅係單純合法發函週知法令規定，以免員工遭誤導，
25 並明其應有之權責及得辦理請假手續，而未採取任何懲處或
26 激進之行為，參加人106年1月12日之函文確無不當、不法之
27 情事，亦不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行
28 為。又細觀參加人106年1月25日函文，其中說明欄一明載：
29 「復106年1月11日臺產字第106000002號函。」，且正本收
30 文者為原告臺灣鐵路產業工會，顯見參加人106年1月25日之
31 函文僅係單純回覆原告臺灣鐵路產業工會之函件內容，不僅

01 參加人毫無不當勞動行為之認識，且觀繹該函文說明二之內
02 容亦僅係單純闡明相關法令規定，在在證明參加人並不符合
03 不當勞動行為之主觀要件。

- 04 2、參加人主觀上無不當勞動行為之認識，客觀上亦無為妨害、
05 限制或影響原告臺灣鐵路產業工會活動之情事：
- 06 (1)、參加人重申在春節疏運期間為協助大眾旅客運輸，請同仁停
07 止休假、事假，並依排定班表出勤並善意提醒參加人所屬全
08 體員工若未依排定班表出勤可能會有曠職問題，如因故無法
09 出勤應完成請假手續始為適法，原告廖宜軍等336人於春節
10 期間拒絕依班表出勤，在過往參加人並無發生如此大規模之
11 員工拒絕於春節期間依照班表出勤之前例，則參加人核定原
12 告廖宜軍等336人曠職，並不構成工會法第35條第1項第5款
13 規定之不當勞動行為。原告臺灣鐵路產業工會之運作，並不
14 會因為參加人106年1月10日電報、1月12日函及1月25日函受
15 到任何不利影響。蓋原告廖宜軍等336人仍分別於系爭日期
16 拒絕依照班表出勤，足見，縱認原告臺灣鐵路產業工會有發
17 起拒絕值班之工會活動，原告臺灣鐵路產業工會活動並不會
18 因參加人106年1月10日電報、1月12日函及1月25日函而受到
19 任何不利影響。但參加人需特別強調，就與參加人在公務人
20 員保障暨培訓委員會就懲處方式達成調處成立內容之部分原
21 告，該部分原告應受調處成立內容所拘束，則參加人依據調
22 處成立內容進行相關補發，該部分原告不得再主張受有年終
23 或考評獎金差額的不利益待遇。
- 24 (2)、至於證人李糧宇固稱：被懲處，包含曠職3日、考成丙等、
25 記大過等，及同事盧員的無責任事故獎金6,000元因此被收
26 回，李員的年終獎金及考核獎金都沒了云云。然查，因證人
27 李糧宇於106年1月24日始遞送請假單，不符合原裁決決定從
28 寬認定標準(7日前遞送假單)，參加人核定曠職3日。參加人
29 原核定李糧宇丙等及記大過，嗣後因經公務人員保障暨培訓
30 委員會調處成立，原記一大過懲處變更為記過一次，依公務
31 人員保障暨培訓委員會來函「請各服務機構依法按調處結果

01 覈實重新評價其106年考成等次」，參加人重新評定考成等
02 乙等。至於年終獎金，嗣後經公務人員保障暨培訓委員會調
03 處成立，記一大過懲處變更為記過一次，參加人已於107年8
04 月30日依規定補發三分之二比例之年終獎金。考成獎金部
05 分，嗣後經公務人員保障暨培訓委員會調處成立，重新評定
06 考成等乙等，參加人已於107年8月17日依規定補發全額(乙
07 等0.5個月)之考成獎金。至於盧員的無責任事故獎金6,000
08 元被收回之原因，係依參加人特定行車人員個人無責任事故
09 獎勵規定事項第5點規定重新計算。該獎金係就特定行車人
10 員堅守崗拉、主動積極防止責任行車或輸送事故之發生，對
11 維護行車安全與參加人形象有具體貢獻之獎勵機制，其中第
12 5點規定，請事假者、病假無合法診斷證明書者、曠職者應
13 予重新計算工作點。

14 3、原裁決決定關於「本件爭議凡諸申請人於106年1月班表排定
15 公布後7日內或於請假日前7日提出請假之申請，不應論以曠
16 職」之認定，並無原告所稱有違反恣意裁量及明確性原則之
17 情事。監察院調查報告亦係認定原告臺灣鐵路產業工會係至
18 106年1月23日始向參加人遞出「春節依法休假聯署(聲明)
19 書」1017份，與原裁決決定認定相同。本件訴訟案情與原證
20 26至原證30，普悠瑪或太魯閣列車脫軌事件，完全不同，二
21 者根本無法作相同之比較。111年5月1日勞動節，臺灣鐵路
22 工會固然發動依法休假，但臺灣鐵路工會於111年4月15日
23 (提前15日前)即以來函表示該會發動111年五一勞動節不加
24 班行動並檢具會員聲明書，明確列出原告臺灣鐵路產業工會
25 所屬12個分會共計9,268人不出勤之意思表示，而參加人參
26 照原裁決決定意旨，認定其為「勞工欲變更作業慣習，明示
27 不同意於國定假日出勤，並於該班表排定前，或於班表排定
28 時，將其意思表示通知本局」，另因來函日期為111年4月15
29 日，有具體明確參與休假之員工名單，且距離111年5月1日
30 勞動節尚有15日，應符合原裁決決定意旨之「行使權利依誠
31 實及信用方法為之」，故111年勞動節依法休假同仁，參加

01 人均未予以懲處。然反觀本件106年1月27至30日為春節期
02 間，原告遲至106年1月25日始具體完整提出擬配合原告臺灣
03 鐵路產業工會集體休假不出勤之1018名人員名單，斯時距農
04 曆春節除夕(106年1月27日)僅剩2天之情節顯不相同。

05 (五)、聲明：原告之訴駁回。

06 六、前開事實概要欄所載事實，有原裁決決定（前審卷一第96-1
07 44頁）、前判決（前審卷二第963-986頁）、最高行政法院1
08 08年度上字第1050號裁定（最高行政法院108年度上字第105
09 0號卷第375-378頁）、最高行政法院發回判決（本院卷一第
10 9-21頁）、本院112年5月4日110年度訴更一字第34號裁定
11 （本院卷五第39-44頁）等在卷可證，足以認定為真實。

12 本件主要爭點為：

13 (一)、原告就本件訴訟是否有權利保護必要？

14 (二)、原告廖宜軍等336人在系爭日期有無出勤義務？

15 (三)、原告於系爭日期進行春節依法休假工會活動，是否適法？

16 (四)、原告訴之聲明第2項有無公法上請求權及其範圍？

17 七、本院的判斷：

18 (一)、原告具備權利保護必要：

19 1、按工會法第35條第1項第1款、第5款規定：「雇主或代表雇
20 主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工
21 會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱
22 用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當
23 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。……。」勞工
24 因工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申
25 請裁決，中央主管機關於收到裁決申請後，召開裁決委員會
26 並作成裁決決定。次按課予義務訴訟制度之設計，旨在對於
27 人民依法向行政機關申請而未獲准之案件提供救濟之管道；
28 所著重者，在於人民就其依法申請案件最終是否能獲准許，
29 而達到權利保護之功能。是以，如勞工依工會法第35條第1
30 項規定所為之裁決申請，經裁決委員會作成不利之裁決決
31 定，勞工自得提起課予義務訴訟以資救濟。另依行政訴訟法

01 第200條規定：「行政法院對於人民依第5條規定請求應為行
02 政處分或應為特定內容之行政處分之訴訟，應為下列方式之
03 裁判：一、原告之訴不合法者，應以裁定駁回之。二、原告
04 之訴無理由者，應以判決駁回之。三、原告之訴有理由，且
05 案件事證明確者，應判令行政機關作成原告所申請內容之行
06 政處分。四、原告之訴雖有理由，惟案件事證尚未臻明確或
07 涉及行政機關之行政裁量決定者，應判令行政機關遵照其判
08 決之法律見解對於原告作成決定。」再按否准處分之課予義
09 務訴訟類型乃人民因中央或地方機關對其依法申請之案件，
10 予以駁回，認為其權利或法律上利益受違法損害者，經依訴
11 願程序後（本件依勞資爭議處理法第51條第4項規定乃無須
12 經訴願程序），得向行政法院提起請求該機關應為行政處分
13 或特定內容行政處分之訴訟。其訴訟目的在於取得其依法申
14 請之行政處分或特定內容之行政處分，而非在於撤銷否准處
15 分，故其訴之聲明通常除請求判令被告機關應作成原告所申
16 請內容之行政處分外，另附屬聲明請求將訴願決定及否准處
17 分均撤銷，但不構成撤銷訴訟與課予義務訴訟之合併。當原
18 告所提起之課予義務訴訟具備訴訟成立要件，行政法院即應
19 先實體審理課予義務訴訟之本案聲明有無理由，並以原告所
20 主張之請求權基礎於裁判時是否有效存在為斷。倘課予義務
21 訴訟無理由時，原告所主張之公法上請求權基礎既不存在，
22 行政法院應依行政訴訟法第200條第2款規定，以判決駁回原
23 告之訴，其附屬聲明請求撤銷訴願決定、否准處分，應一併
24 予以駁回。……基於課予義務訴訟之判斷基準時點，以事實
25 審言詞辯論終結前之事實狀態及法律審裁判前之法律狀態為
26 據，行政法院係針對「法院裁判時原告之請求權是否成立、
27 行政機關有無行為義務」之爭議，作成法律上判斷。因此，
28 行政法院應先實體審理課予義務訴訟本案聲明有無理由，並
29 以原告臺灣鐵路產業工會及原告廖宜軍等336人所主張之請
30 求權基礎於裁判時是否有效存在為斷（最高行政法院108年
31 度上字第1050號判決意旨參照）。又按關於課予義務訴訟事

01 件，行政法院係針對「法院裁判時原告之請求權是否成立、
02 行政機關有無行為義務」之爭議，依法作成判斷。其判斷基
03 準時點，與行政法院對行政機關所作行政處分違法性審查之
04 撤銷訴訟不同，除法律另有規定外，不得僅以作成處分時之
05 事實及法律狀態為準，事實審法院言詞辯論程序終結時之事
06 實狀態的變更，以及法律審法院裁判時之法律狀態的變更，
07 均應綜合加以考量，以為判斷。裁判基準時決定後，將在此
08 基準時點以前所發生之事實及法律狀態的變化納入考慮範
09 圍，解釋個案應適用之實體法規定及法律適用原則以為法律
10 適用作成裁判（最高行政法院109年度大字第3號裁定意旨參
11 照）。

12 2、查，原告就其各項訴之聲明所對應的請求權人即當事人適格
13 與權利保護要件，已製作如本院卷五第17-18頁附表7所示。
14 又查，參加人認定原告廖宜軍等336人，分別於系爭日期曠
15 職，考成會議決議予以記1大過者234人（以下已扣除於起訴
16 後死亡之張銘元）、記過2次者6人、記過1次者89人、不予
17 懲處者6人及自始未核定曠職者1人，然暫未發布懲處通知。
18 嗣被告作成原裁決後，參加人放寬請假認定標準，召開考
19 成會議重新審查，其中記1大過者143人、記過2次者1人、記
20 過1次者57人、不予懲處者128人，以上合計329人，有參加
21 人製作之表格丙證17可參（本院卷三第199-208頁）。其中
22 不予懲處者129人經考成會決議撤銷曠職核定紀錄，後續亦
23 無發布相關懲處通知，其餘201人之懲處通知如丙證18所示
24 （本院卷三第209-304頁）。上述201人不服懲處提起申
25 訴，經參加人審議後，維持原懲處處分者191人、撤銷懲處
26 者8人及未提申訴者2人。上述191人（不含未提申訴2人）
27 其中之189人後續向公務人員保障暨培訓委員會提起再申訴
28 救濟，經公務人員保障暨培訓委員會調處成立，成立內容為
29 記一大過0人、記過2次89人（其中1人因非公務員身分，參
30 加人比照調處成立內容調整懲處）、記過1次44人、申誡2次
31 45人、不予懲處11人等情，有丙證17、公務人員保障暨培訓

01 委員會調處書可參（本院卷三第321-496頁），除經參加人
02 陳報甚詳（本院卷三第196-197頁），並有丙證17表格、丙
03 證18懲處通知、丙證20調處書可參，互核相符，堪信屬實。
04 可知原告廖宜軍等336人僅有附表1-1之原告孫晨軒等181人
05 遭參加人懲處，其餘155人不予懲處，參加人於是主張該等
06 原告155人已因取消曠職登記或懲處而無權利保護必要，除
07 此之外，附表7其餘當事人適格與權利保護必要的部分，尚
08 無爭執。

09 3、原告雖有155人於歷經參加人自我審查、申訴、再申訴調處
10 之後未獲懲處，惟該等原告155人於面臨參加人對於本件工
11 會活動所做的未完成請假手續者予以曠職認定之發布電報、
12 發函行為，仍參加本件工會活動，之後遭參加人認為於法不
13 合而施以曠職與懲處，則該等原告155人主張參加人當時對
14 於本件工會活動所做的發布電報、發函行為，已經發生不當
15 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之效果，而且參
16 加人現在仍不認為有何種違反工會法之情事，可見參加人以
17 後仍有採取相同違反工會法之行為，是縱使參加人事後取消
18 該等原告155人原有的曠職登記與懲處，並不會因此使得參
19 加人曾經做過的發布電報、發函行為對於該等原告155人如
20 同不曾存在，是以該等原告155人以訴之聲明第1-3項請求本
21 院判決命被告作成：「確認參加人於106年1月10日15點55分
22 發佈電報布達『春節疏運期間（106年1月25日至2月2日）員
23 工停止休假、事假、並依排定班表出勤』構成工會法第35條
24 第1項第5款之不當勞動行為。確認參加人於106年1月12日鐵
25 人二字第1060001446號函以：『本局輪勤輪班人員應依排定
26 班表出勤，未依規定辦理者一律依章以『曠職』論處，請查
27 照轉知。』構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
28 確認參加人106年1月25日鐵人二字第1060001818B號函覆
29 稱：『倘於排定輪班之日因故無法出勤，應完成請假手續始
30 為適法。』構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為」之
31 裁決決定，仍有權利保護必要。因此，該等原告155人主張

01 其對於訴之聲明第1-3項仍有權利保護必要等語（本院卷七
02 第8頁），應屬可採。至於參加人主張該等原告155人已因取
03 消曠職登記或懲處而無權利保護必要云云（本院卷六第481-
04 482頁），尚屬誤解而無可採。另依公務人員保障法第91條
05 第1項規定：「保訓會所為保障事件之決定確定後，有拘束
06 各關係機關之效力；其經保訓會作成調處書者，亦同。」，
07 本件部分原告就其遭參加人懲處之申訴事件雖經公務人員保
08 障暨培訓委員會調處成立，惟該調處範圍僅及於參加人與該
09 等原告之間懲處事件，並不及於原告對於參加人違反工會法
10 第35條第1項第5款請求裁決委員會予以裁決之權利，是調處
11 成立所拘束之各關係機關並不包括被告所屬裁決委員會，尚
12 無從因此認為該等原告就本件勞動裁決事件無權利保護必
13 要，附此敘明。

14 4、又查行為時勞動基準法第37條與現行規定僅有第1項「應放
15 假之日」與「應放假日」的部分有刪減「之」字，其餘條文
16 內容均相同，實質上並無差異。至於行為時勞動基準法第39
17 條則迄今未再修正。是本件法律狀態實質上並無變化，至於
18 事實狀態之變化則為上述原告155人已無懲處，然本院依前
19 所述認為仍有權利保護必要，是本件依前述最高行政法院見
20 解，綜合事實及法律狀態的變化納入考慮範圍，認為本件課
21 予義務之訴應適用行為時勞動基準法第37條、第39條之規
22 定，先予敘明。

23 (二)、原告廖宜軍等336人於系爭日期依法本無出勤義務，參加人
24 於排定班表時並未徵得原告廖宜軍等336人個人同意於系爭
25 日期出勤工作，是參加人認定原告廖宜軍等336人曠職，以
26 及所為懲處，均屬違法。參加人目前仍違法對附表1-1原告
27 孫晨軒等181人予以曠職紀錄及懲處：

28 1、按《經濟社會文化權利國際公約》第7條第4款規定：「本公
29 約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確
30 保：(四)休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期
31 休假，公共假日亦須給酬。」又「休息和閒暇、工作時間之

01 限制與照給薪資的定期休假有助於工人保持職業、家庭與個人
02 責任之間的適當平衡，避免與工作相關的壓力、災害與疾
03 病。這些手段還可促進實現《公約》規定的其他權利；因
04 此，雖然締約國可根據國情彈性調整，但它們必須制定一定
05 要遵守、不能以經濟或生產力理由取消給予或降低的最低標
06 準。」（參照經濟社會文化權利委員會第23號一般性意見第
07 34段）、「工人應享有固定數目的帶薪休假日，休假日工資
08 應相當於正常工作日的工資。」（參照經濟社會文化權利委
09 員會第23號一般性意見第45段）。可知帶薪休假日是工人應
10 享有的公平與良好工作條件的權利，有助於工人在工作、家
11 庭與個人之間保持適當平衡，避免因工作招致壓力、災害與
12 疾病，此項權利的最低標準不能以經濟或生產力方面的理由
13 予以取消或降低。

- 14 2、行為時勞動基準法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件
15 最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
16 發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。
17 （第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之
18 最低標準。」第37條規定：「（第1項）內政部所定應放假
19 之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之
20 日，均應休假。（第2項）中華民國一百零五年十二月六日
21 修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。」第39條規
22 定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之
23 休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇
24 主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季
25 節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦
26 同。」第84條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任
27 （派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）
28 等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優
29 於本法規定者，從其規定。」行為時勞動基準法施行細則第
30 23條第3項第2款、第7款規定：「本法第三十七條所稱其他
31 由中央主管機關規定應放假之日如左：……二、春節（農曆

正月初一至初三)。……七、農曆除夕。……」第50條規定：「本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」又依教育部重編國語辭典修訂本之釋義，「除夕」意指「農曆十二月最末一日的晚上。舊歲至此夕而除，次日即為新歲，…當晚有闔家團聚以守歲，及燃放鞭炮之習俗。」，「春節」意指「傳統節慶之一。舊時指立春，民國以來指農曆新年的假期。」，「季節性」意指「在特定的季節或氣候才呈現其特質的。如：『菱角的產期是有季節性的，通常在秋冬時節才吃得到。』」此為本院職務上所知悉之事項，可知除夕有闔家團聚之習俗，春節則是節慶假期，季節性則是在特定季節或氣候才能有所呈現，因此，農曆「除夕」與「春節」，在概念上，與特定季節或氣候才能呈現其特質的「季節性」並不相同，所以，農曆除夕與春節共計4日都是行為時勞動基準法第37條所規定應放假之日，並不是同法第39條所規定「因季節性關係有趕工必要」之情形，雇主雖然可以在徵得勞工同意之後，使勞工於農曆除夕與春節之休假日工作，但工資應加倍發給。

- 3、按被告基於其法定職權，以被告104年4月23日勞動條1字第1040130697號函：「……又依勞動基準法第37條及其施行細則第23條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含5月1日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第39條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。三、至於勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他『工作日』實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，

01 且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法。
02 ……」予以闡示勞動基準法第37條及第39條之原意，依司法
03 院釋字第287號解釋意旨，應自法規生效之日起有其適用。
04 準此可知，法定應放假之日固非不得與工作日調移或對調，
05 然應徵得勞工「個人」之同意，且應「確明」所調移應放假
06 日之休假日期（俾日後審查之用），始符合前揭規定及保障
07 個別勞工權益之意旨（最高行政法院110年度上字第150號判
08 決意旨參照）。因此，參照上開被告函釋意旨與最高行政法
09 院見解，雇主雖然可以在徵得勞工同意之後，使勞工於本應
10 放假的農曆除夕與春節之休假日工作，惟為避免「個別」勞
11 工因相對弱勢無法對抗雇主而淪為形式上同意，無法落實勞
12 工受勞動基準法所保障的最低標準，故上述所稱勞工同意至
13 少必須是勞工「個人」同意，且此項勞工「個人」同意必須
14 是「事前」、「知情」同意，因為系爭日期為法定應休假
15 日，勞工依法本無出勤義務，雇主如果需要勞工於法定應休
16 假日出勤，雇主自應於一定合理期間之前事先徵得勞工個人
17 同意，所謂一定合理期間之前須依個別勞雇關係具體脈絡而
18 定，雇主不應該對於勞工有著召之即來，揮之即去的態度而
19 無視勞工受行為時勞動基準法保障的法定應休假日，雇主也
20 應該讓勞工個人知道於法定應休假日出勤之權利義務。如果
21 雇主未於一定合理期間之前事先徵得勞工個人同意，就將勞
22 工預先排進法定應休假日應上班之班表，事後才以例如公告
23 或傳閱等方式形式上通知勞工，勞工若無明確表達不同意見
24 就認定是同意於法定應休假日上班，或是雇主逕行認為勞工
25 於法定應休假日仍應工作，或是雇主與勞工所訂勞動條件、
26 工作規則有勞工應於法定應休假日出勤之類似規定，進而認
27 為不另行請假者就是曠職，此種作法顯然不符合行為時勞動
28 基準法所訂最低標準，因為雇主無權於未事先徵得勞工個人
29 知情同意之前，就先預設勞工同意於法定應休假日上班，以
30 免行為時勞動基準法的勞工法定應休假日規定空洞化與形式
31 化。又實務上雖有認為「經主管機關核備並公開揭示之工作

01 規則，經勞工知悉後而繼續為該雇主提供勞務，應認係默示
02 承諾該工作規則內容，而成為勞動契約內容之一部分」（最
03 高法院105年度台上字第193號、103年度台上字第1310號判
04 決、最高行政法院106年度判字第300號判決意旨參照），惟
05 由於行為時勞動基準法是勞動條件最低標準，雇主與勞工所
06 訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準。因此，招考簡
07 章、工作規則不得違反行為時勞動基準法之最低標準，勞工
08 當然並不受違反行為時勞動基準法最低標準之招考簡章、工
09 作規則之拘束。

10 4、又被告認為因為勞動基準法施行細則第23條所定休假日即國
11 定假日，自105年6月21日起，回復至104年12月9日修正發布
12 前之條文，為19日，因上開國定假日之規定較公務人員法令
13 為優，依勞動基準法第84條規定，公務員兼具勞工身分者之
14 國定假日，仍應依勞動基準法相關規定辦理，有被告105年9
15 月9日勞動條3字第1050132113號書函可參（原裁決卷一第29
16 7頁）。可知原告其中有公務員兼具勞工身分者，其國定假
17 日仍應依勞動基準法相關規定辦理。綜上，參加人辯稱農曆
18 春節、除夕是勞動基準法第39條後段所規定因季節性關係有
19 趕工必要，已獲得臺灣鐵路工會同意於農曆春節期間依班表
20 出勤，是原告有出勤義務云云（本院卷六第484頁、原裁決
21 卷一第423頁），尚屬誤會而無可採。

22 5、查，原告廖宜軍等336人皆為參加人之員工，其中有333人具
23 有公務人員身分，其國定假日仍應依勞動基準法相關規定辦
24 理，原告廖宜軍等336人依法並無於法定應休假日之系爭日
25 期出勤之義務，參加人如認為其等於系爭日期有出勤義務，
26 自應事先徵得原告廖宜軍等336人即勞工個人知情同意，不
27 應以參加人預先擬定的原告廖宜軍等336人的系爭日期出勤
28 班表以及所謂的作業慣習、勞資慣例或臺灣鐵路工會之同意
29 出勤可取代勞工個人之同意，進而認為原告廖宜軍等336人
30 不主動表示更改預擬之班表或依規定完成請假手續，就視為
31 明示或默示同意於系爭日期上班，參加人也不能以招募簡

01 章、工作規則訂有員工應配合業務需要必須輪值出勤之規
02 定，就認為可以違反勞動基準法關於法定應休假日上班需徵
03 得勞工個人同意的最低標準。

04 6、又查，參加人最初曾認定原告廖宜軍等336人曠職施以懲
05 處，之後因自我審查、調處等不同因素，參加人目前仍對附
06 表1-1原告孫晨軒等181人予以曠職紀錄及懲處等情，已如前
07 述。原告廖宜軍等336人於系爭日期依法本無出勤義務，參
08 加人並未以符合行為時勞動基準法之方式徵得原告廖宜軍等
09 336人「個人」同意於系爭日期出勤工作，是依上開法令規
10 定與實務見解，參加人認定原告廖宜軍等336人曠職以及所
11 為懲處，均屬違法，又參加人目前仍違法對附表1-1原告孫
12 晨軒等181人予以曠職紀錄及懲處，其餘原告155人所受違法
13 曠職紀錄與懲處則已撤銷等事實，均堪以認定。

14 (三)、參加人106年1月10日15點55分電報、參加人106年1月12日鐵
15 人二字第1060001446號函、參加人106年1月25日鐵人二字第
16 1060001818B號函、參加人核定附表1-1原告孫晨軒等181人
17 於系爭日期曠職之行為，均構成工會法第35條第1項第5款不
18 當勞動行為。參加人核定附表1-1原告孫晨軒等181人於系爭
19 日期曠職之行為，亦構成工會法第35條第1項第1款不當勞動
20 行為。原告有權請求被告予以確認構成工會法第35條第1項
21 第1款與第5款不當勞動行為之決定。至於是否做成救濟措
22 施，應由被告依本判決意旨作成決定：

23 1、按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理
24 監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性
25 活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應
26 認為屬工會活動。故於工會未下達指示之情形，工會理事或
27 會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解或
28 檢舉申訴，依工會法第1條之立法宗旨及同法第5條第3款及
29 第11款所定之工會任務觀之，仍應認係屬工會活動，受法律
30 之保護（最高行政法院109年度判字第94號判決意旨參
31 照）。又按判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是

01 否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會
02 中的地位、參與活動內容及雇主平時對工會的態度、所為不利
03 待遇的程度、時期及理由的合理性等一切客觀因素，特別
04 是雇主的處置與過去同種事例的處理方式有無不同，綜合判
05 斷其是否具有阻礙或限制工會的成立、組織、勞工參與工會
06 活動、減損工會實力或影響工會發展等情形，而構成不當勞
07 動行為。……因此，仍應綜合具體個案情形，視雇主對勞工
08 所為的不利待遇，對工會的成立、組織或活動的「可能」影
09 響程度加以判斷。工會法第35條第1項第5款所定禁止支配介
10 入的行為，文義上本就含有對不當勞動行為的評價。因此，
11 雇主的行為如已被評價為支配介入行為，即可認定為不當勞
12 動行為，而不以該行為事後導致「影響、妨礙或限制工會之
13 成立、組織或活動」等實害結果的發生為必要，此由工會法
14 第35條第1項第5款規定僅以客觀事實為要件，而無如同條項
15 第1款、第3款、第4款規定須發生雇主對勞工為「不利之待
16 遇」的結果，亦可明瞭（最高行政法院112年度上字第387號
17 判決意旨參照）。再按，如雇主對勞工有為「不利益待遇」
18 以妨礙勞工行使團結權之不當勞動行為，雖通常可能因此影
19 響工會之運作，但也非等同其必然達到直接構成支配與介入
20 工會組織與行動之程度，故不得一概而論。……評議會直接
21 對勞工……所為上述約談及懲處建議等行為，既不構成工會
22 法第35條第1項第1款之不當勞動行為，則對間接之參加人工
23 會而言，該等行為可能造成工會活動之影響程度更小，自難
24 構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。（最高行政
25 法院111年度上字第338號判決意旨參照）

26 2、查，原告廖宜軍等336人均為原告臺灣鐵路產業工會之會
27 員，原告臺灣鐵路產業工會發起會員行使其於系爭日期法定
28 休假權利之工會活動，以敦促參加人應遵守行為時勞動基準
29 法之規定，先於105年12月16日、105年12月26日、105年12
30 月28日之臉書發文及工會快訊，數次提到春節依法休假，政
31 府應重視勞工輪班之辛勞，使輪班制度更有人性及合理，政

01 府漠視過勞，參加人無意改革等語，有上開發文與快訊可參
02 （本院卷六第395-398頁）。原告臺灣鐵路產業工會又於106
03 年1月1日第一屆會員代表大會第一次會議，決議通過於系爭
04 日期依法執行集體拒絕加班並依法休4天之工會活動，有會
05 議紀錄可參（前審卷一第266、272-274頁）。原告臺灣鐵路
06 產業工會並於106年1月3日之快訊表示將進行「春節依法休
07 假，一起回家團圓」之工會活動，舉辦依法休假暨一例一休
08 說明會，由律師解答依法休假的法律問題，說明會舉辦地點
09 包括七堵機務段、鶯歌站、潮州站、高雄站、七堵站、宜蘭
10 站、彰化站、台北、花蓮、苗栗、嘉義等地，有快訊可參
11 （原裁決卷一第345-347頁、前審卷一第291-293頁）。惟參
12 加人對此工會活動已有開始進行介入干預反制之作法，經查
13 原告臺灣鐵路產業工會曾以105年12月29日臺產字第1050000
14 030號函向參加人所屬高雄運務段高雄站借用106年1月10日1
15 2~16時該站會議室使用，原經該站106年1月3日高雄站總字
16 第1050000798號函以該時段無登記借用紀錄而同意出借（前
17 審卷一第296頁），惟高雄站之後又以106年1月6日高雄站總
18 字第1050000798號函敘明「因恐有影響春節疏運及旅客權益
19 之虞」為由，取消出借會議室，說明二並記載「依據大局指
20 示辦理」，有該函可參（前審卷一第297頁）。而參加人所
21 屬七堵機務段亦以106年1月6日七機總字第1060000019號函
22 請原告臺灣鐵路產業工會逕向局本部辦理場地借用申請，奉
23 核後本段將據以辦理等語，有該函可參（前審卷一第299
24 頁）。有鑑於取消出借會議室的效果，將使得原告臺灣鐵路
25 產業工會無法在上開車站進行依法休假暨一例一休說明會，
26 無法由律師解答依法休假的法律問題，確實會影響、妨礙工
27 會會員獲得本次工會活動內容與勞工權利義務可能受到何種
28 影響的資訊，遑論高雄站曾經先函覆同意之後才依參加人指
29 示予以取消，況且，七堵機務站甚至直接請原告臺灣鐵路產
30 業工會向參加人局本部辦理場地借用申請，連場地借用也不
31 敢自行決定，顯見參加人確實極力阻撓本次工會活動而對所

01 屬員工施以極大壓力，參加人不當影響、妨礙或限制工會之
02 成立、組織或活動之事實，甚為明確，更可證明參加人早已
03 知道本次工會活動，才會作出如此反應。由參加人上述行為
04 亦可佐證原告臺灣鐵路產業工會所整理的部分原告於參加本
05 件工會活動時，不僅遭到各站不尊重員工所行使的系爭日期
06 休假權利，甚至部分員工妥協提出假單亦遭拒絕，也有員工
07 雖經排定出勤但並未到班而也未接獲為何不出勤之詢問電話
08 等內容（前審卷一第520-523頁），應堪採信。此外，礁溪
09 站員工多人所提交的配合工會活動依法休假人員名單並經當
10 時礁溪站站長於106年1月11日收受（前審卷一第525-526
11 頁），礁溪站與頭城站員工曾在106年1月班表的系爭日期欄
12 位註記例如拒絕加班、休假等字樣（前審卷一第527-529
13 頁），表達參加工會活動之意思甚為明確。

14 3、又查，原告臺灣鐵路產業工會再以106年1月6日臺產字第105
15 0000046號函主旨敘明：原告臺灣鐵路產業工會將於系爭日
16 期進行春節依法休假行動，請各站及車班總務盡速排定符合
17 法定國定例假日之班表，原告臺灣鐵路產業工會之會員同時
18 以工會身分發布拒絕適用106年之違法班表以因應勞動基準
19 法之修正。說明略以：依照新修正勞動基準法，一例一休通
20 過後，參加人現行班制已經確定違法，但參加人卻未因應新
21 法而修改班表，又修改後之班表屬於勞動條件之變更，須經
22 工會會員代表大會同意通過始能施行。原告臺灣鐵路產業工
23 會在此代替全體會員提出聲明，將拒絕適用違法班表，同時
24 原告臺灣鐵路產業工會會員將依照工會指示於1月份之排
25 班，確實於法定例假日休息並拒絕挪移，請各站及車班總務
26 依法定例假日（紅字）排班。原告臺灣鐵路產業工會通告所
27 有會員週知，於系爭日期發起依法休假之行動，請會員確實
28 配合參與。若非會員亦可簽署，將協助入會及保障等語，其
29 正本收受者包括參加人所屬各站及各車班組，副本則通知各
30 相關縣市政府勞工事務主管局處，有該函可參（前審卷一第
31 294-295頁）。

01 4、參加人對於原告之依法休假工會活動則積極地採取下列3個
02 打壓工會活動措施，第一，於106年1月10日15點55分發佈電
03 報略以：依參加人106年春節連續假期旅客疏運計畫，春節
04 疏運期間（106年1月25日至2月2日）員工停止休假、事假、
05 並依排定班表出勤，有該電報可參（前審卷一第300頁），
06 可知參加人就系爭日期完全沒有要讓勞工可以行使行為時勞
07 動基準法規定的休假權利，而是單純以參加人的春節疏運計
08 畫凌駕了行為時勞動基準法的規定。原告臺灣鐵路產業工會
09 為此則於次日以106年1月11日臺產字第106000002號函，將
10 原告臺灣鐵路產業工會第一屆會員代表大會第一次會議決議
11 於系爭日期進行集體拒絕加班並依法休4天之工會活動，以
12 及原告臺灣鐵路產業工會將偕同多數會員行使拒絕加班暨依
13 法休假之權利乙事，通知參加人，其說明略以：為了改善參
14 加人實施「日夜休」三班制，每班強制12小時工時分配，長
15 期無視個別員工意願，違法超時加班，且違法未依實際工時
16 足額給付加班費、每7日無一完整曆日（00:00-24:00）之例
17 假日，違反勞動基準法例假制度避免勞工連續工作之精神，
18 以致參加人員工嚴重過勞乃至危害身心健康與生活平衡之問
19 題，原告臺灣鐵路產業工會自105年9月成立以來，積極展開
20 各種倡議與尋求與參加人協商、協調機會，並要求參加人針
21 對違反勞動基準法之問題進行改善。自105年9月30日至12月
22 23日間，原告臺灣鐵路產業工會亦派員參與5次乘務工時排
23 班改進會議以及乘務工作排班改進研討會議。原告臺灣鐵路
24 產業工會發現參加人並無改革誠意，甚至濫用新法即行為時
25 勞動基準法一例一休之意旨藉機再砍員工週六之出勤加班
26 費，勞動條件更加下降。而參加人於106年1月排定之班表，
27 仍維持「日夜休」三班制，顯見過去5次協商會議並無進
28 展，參加人三班制違反勞動基準法超時加班且未足額給付加
29 班費，侵害勞工身心健康與權益之問題至今依然存在。原告
30 臺灣鐵路產業工會106年1月1日召開第一屆會員代表大會第
31 一次會議，決議為因應員工過勞問題，將依法執行於系爭日

01 期進行集體拒絕加班並依法休4天之工會活動，不以強制之
02 方式，惟積極協助並支持評估自身已過勞而有休息必要之個
03 別會員行使拒絕加班依法休假之權利，秉持誠信敘明目前預
04 估收到個別會員簽署約1,000份春節依法休假聲明書，人數
05 仍有繼續增加可能，請參加人儘早因應人力預備與調度，以
06 免影響旅客權益等語，該函並副知被告、臺北市政府勞動局
07 （前審卷一第301-302頁）。參加人為此於翌日（12日）隨
08 即採取第2個打壓工會活動措施，以106年1月12日鐵人二字
09 第1060001446號函主旨敘明：再重申參加人輪勤輪班人員應
10 依排定班表出勤，未依規定辦理者一律以曠職論處，請查照
11 轉知。說明略以：參加人為交通事業機構屬公共服務業，為
12 全年無休服務民眾，員工為公務人員兼具勞工身分，受勞動
13 基準法保障，受公務員服務法之規範，除享受公務人員權益
14 保障外，也要盡公務員之義務。依公務員服務法相關規定，
15 參加人輪勤輪班同仁應依所排定之班別依序輪班輪休，排定
16 於國定假日或紀念日輪班之員工，若無法出勤者，應於7日
17 前覓得職務代理人同意並經主管核准，完成請假手續，違者
18 一律依公務人員請假規則規定予以曠職處理等語，有該函可
19 參（前審卷一第303、456頁）。由於原告發起的春節休假工
20 會活動就是要行使行為時勞動基準法所規定的國定假日休假
21 權，參加人的春節疏運計畫仍須符合行為時勞動基準法的規
22 定，但參加人卻是以電報發佈一律停止參加人所屬員工休
23 假、事假，而且要求員工請假應於「7日前」覓得職務代理
24 人同意，確實是於法無據，甚至違法要求員工應依排定班表
25 出勤，未依規定辦理者一律「以曠職論處」，所謂「以曠職
26 論處」之意義即原告可預見將伴隨曠職紀錄而遭受可能的懲
27 處處分，就上述事件之先後發展脈絡而言，參加人上開電報
28 與函文明顯是故意針對打壓原告具正當性與合法性的工會活
29 動所為。而只要雇主的行為對工會會員勞工有威嚇或懷柔、
30 對工會組織或活動運作有干涉、妨害的「可能」，而得評價
31 為弱化工會的行為即為已足，並不以發生實害結果為必要。

01 否則，無異於使工會法第35條第1項第5款不當勞動行為的構
02 成與否，繫於雇主特定行為後的外在事實變化，而具有不確
03 定性，反而使雇主產生投機的誘因，顯然違背立法者的本
04 意。被告、參加人及原裁決決定雖稱參加人歷年於春節都會
05 停止參加人所屬員工休假、事假，並以93年、95年、99年、
06 103年、104年及105年等6個年度之春節期間旅客疏運計畫為
07 證(原處分卷二第822-833頁)，且106年1月25、26、31日及2
08 月1、2日，本即非國定假日，故參加人106年1月10日15點55
09 分之電報不是針對工會活動云云，惟查，上述6個年度的春
10 節疏運計畫的內容各是以一整本計畫對各種情節予以因應，
11 內容包羅萬象，至於所謂停止休假、事假則是歸類屬於
12 「捌、行車安全措施一、共同部分」的範圍，該共同部分還
13 包括嚴禁擅自換班頂替、嚴守工作崗位、恪遵行車有關規
14 定、行車命令傳達必須徹底、必要時應要求對方複誦、行車
15 文電隨到隨看、並於交班時切實交接等內容，已經是放在93
16 年疏運計畫的第14-15頁(原處分卷二第822-823頁)，其他
17 年度也有類似規範。但是對照參加人106年1月10日15點55分
18 發佈電報僅記載是依參加人106年春節連續假期旅客疏運計
19 畫，春節疏運期間(106年1月25日至2月2日)員工停止休
20 假、事假、並依排定班表出勤等語，可知參加人在此之前已
21 經發布106年春節連續假期旅客疏運計畫，並且有上述內
22 容，但參加人卻刻意把「員工停止休假、事假、並依排定班
23 表出勤」等內容又再度於106年1月10日15點55分發佈電報通
24 知各運務段、各車站、各車班組等，而沒有把106年春節連
25 續假期旅客疏運計畫的其他部分以電報再次發佈，可知參加
26 人顯然有其特別目的，否則無須重複強調此段警語，再對照
27 參加人當時知道本件工會活動正在進行，參加人為了避免員
28 工透過在系爭日期請休假、事假的方式響應工會活動，就有
29 誘因以電報再次重申禁止休假、事假，又搭配參加人之後發
30 函將以曠職論處，顯見參加人就是針對工會活動而發電報，
31 是被告、參加人及原裁決決定所稱參加人發佈電報不構成不

01 當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動云云，顯然無
02 視上述脈絡而毫無可採。

03 5、原告臺灣鐵路產業工會對參加人此等打壓行為則以106年1月
04 23日臺產字第106000003號函，將會員出具之春節依法休假
05 連署書檢送給參加人，敘明該等會員均已表明不同意於國定
06 假日加班配合出勤，建請參加人儘早調派人力並重新安排班
07 表，如參加人再為打壓合法工會活動，或以各種違法強迫、
08 威脅方式強制會員加班出勤，原告臺灣鐵路產業工會不排除
09 循各種法律途徑救濟，以維護個別會員行使法定休假暨拒絕
10 加班權（前審卷一第304-305頁）。參加人對此於2日內又採
11 取第3個打壓行為，也就是以106年1月25日鐵人二字第10600
12 01818B號書函，就原告臺灣鐵路產業工會106年1月11日臺產
13 字第106000002號函將系爭日期進行集體拒絕加班並依法休4
14 天活動通知參加人乙事，回復略以：參加人之員工為公務人
15 員兼具勞工身分，受公務員服務法規範，依規定輪班人員應
16 按所排定之工作班表依序輪班出勤及輪休。倘於排定輪班之
17 日因故無法出勤，應完成請假手續始為適法。考量參加人肩
18 負重要公共交通運輸責任，同仁應維護旅客乘車權益及鐵路
19 行車安全，完成春節運輸任務等語，有該書函可參（原裁決
20 卷一第296頁）。也就是延續第1個及第2個打壓行為之意
21 旨，重複要求員工應按違法班表出勤，無法出勤者須完成請
22 假手續，此等函文內容與行為時勞動基準法規定不符，參加
23 人卻執意以此種於法不合之措施回應原告的工會活動，預告
24 將以曠職紀錄作為對付原告的手段。由參加人所採取的前後
25 3個打壓措施，可知其甚為明瞭原告工會活動的訴求，但是
26 參加人不採取符合行為時勞動基準法的作法，忽略了勞動基
27 準法是最底的勞動標準，參加人卻僅執著於不合法的工作規
28 則、勞動慣習，錯誤闡釋行為時勞動基準法、勞動基準法施
29 行細則，可知參加人不當影響、妨礙或限制工會之成立、組
30 織或活動的主觀故意與客觀行為都甚為明確，均堪予認定。
31 此由參加人之後另以106年1月25日鐵人二字第1060002784號

01 書函，對於原告臺灣鐵路產業工會以106年1月23日臺產字第
02 106000003號函，將會員出具之春節依法休假連署書檢送給
03 參加人乙事，回復略以：參加人之員工為公務人員兼具勞工
04 身分，受公務員服務法規範，依規定輪班人員應按所排定之
05 工作班表依序輪班出勤及輪休。倘於排定輪班之日因故無法
06 出勤，應完成請假手續始為適法。未經請假程序無故未到班
07 人員，將依據公務人員請假規則予以處分。另依參加人分層
08 負責明細表有關差勤管理規定，各分支機構員工請假，除段
09 長需經主管處核定外，其餘人員均授權由單位主管核定，參
10 加人之員工請假手續其准駁權責在其等服務單位，並檢還春
11 節依法休假連署書予原告臺灣鐵路產業工會等語，有上開書
12 函可參（原裁決卷一第306頁），亦能佐證參加人根本無視
13 原告提出的春節依法休假連署書所表達的工會訴求，以及參
14 加人所具有的不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活
15 動的主觀故意與客觀行為，是參加人前述3次打壓工會活動
16 的措施構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，甚為明
17 確。而當時曾參與本次工會活動的時任參加人所屬宜蘭段頭
18 城站副站長、並擔任原告臺灣鐵路產業工會理事的證人顏志
19 龍於本院作證時，證稱：「（請問你知不知道有其他會員或
20 是同事，因為這些公文而不敢參與依法休假工會活動或是參
21 與日數縮短？）我知道。人名跟人數我已經記不清楚。」
22 （你有因此被記曠職嗎？）有被記曠職3天。……被記大
23 過。（這些處罰後續有沒有對你的獎金、升遷或是調動造成
24 影響？）因為規定如果被記大過，年終跟考績就領不到。升
25 遷跟調動就我的情況是比較沒有影響。」等語，有本院111
26 年6月7日準備程序筆錄可參（本院卷四第114-123頁）。時
27 任參加人所屬東澳火車站售票員兼總務的證人李糧宇則到庭
28 證稱：「（請問你知不知道有其他會員或是同事，因為這些
29 公文而不敢參與依法休假工會活動或是參與日數縮短？）我
30 知道有一位同事（鍾鎮宇）原本要參加，但印象中他好像除
31 夕還是什麼時候就回去上班了，應該是站長有跟他聯絡還是

01 怎麼樣，他應該有受到影響。」「（你有因此被懲處嗎？是
02 什麼處罰？）有被懲處，印象中是曠職3天、丙等、記大
03 過。同事盧良譽有一個無責任的事故獎金6,000元也因此被
04 收回。」「（這些處罰後續有沒有對你的獎金、升遷或是
05 調動造成影響？）有，印象中年終獎金及考核獎金都沒有了，
06 被記過也會影響南居北工的調動，會被扣分，陞遷自然
07 也會受到被記大過的影響。」等語，有本院111年6月7日準
08 備程序筆錄可參（本院卷四第100-113頁）。可證參加人的
09 打壓工會活動行為的確有發生效果，使得部分員工心生畏懼
10 而不參與工會活動。

- 11 6、被告與參加人主張原告於除夕及春節出勤的依據是勞動慣
12 習、工作規則、招募公告，原告廖宜軍等336人有默示同意
13 出勤，所以未完成請假手續即屬曠職云云，均無可採。按勞
14 動基準法公布施行後，各國營事業單位雖仍得依其事業性質
15 及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，惟其與勞工約定之勞
16 動條件仍不得低於勞動基準法所定之最低標準，否則，即失
17 其規範之效力，而應以勞動基準法規定之最低勞動條件為依
18 據（最高行政法院110年度上字第722號判決意旨參照）。又
19 依參加人105年12月工作規則（原處分卷1第23-41頁）第19
20 條規定：「（第1項）一、員工於紀念日、勞動節日及其他
21 由中央（地方）主管機關規定應放假之日，因業務需要，而
22 照常出勤者，加發一日工資。……」第37條規定：「本局為
23 配合鐵路運輸特殊行業，並服務社會大眾生活便利需要，其
24 工作時間：每週工作總時數為48小時，惟配合本局工作，其
25 中之4小時列為休息，員工在此4小時若因業務需要而工作則
26 加給半日工作，並按工作性質區分為：(一)日班制。(二)三班
27 制。(三)夜班制。(四)電務輪勤制。(五)乘務隨車制等五種。一、
28 日班制：(一)每日正常工作8小時，但繼續工作4小時，應有1
29 小時之休息。每週工作總時數，不得超過48小時。(二)每工作
30 7日中，由主管指定1日休息，作為例假。(三)上下班時間為配
31 合業務需要，由各單位主管適宜規定之。二、三班制：(一)每

01 一工作班正常工作時間為8小時，經工會或勞工半數以上同
02 意，最高得為10小時（即將週內1日之正常工作時數8小時，
03 分配於其他工作日），但每週正常工作總時數，仍以48小時
04 為度。……※三班制輪勤輪休人員，有關休息時間，正常工
05 作或延長工作時間及例假日之排定規定於次：……(三)例假
06 日：必須明定輪勤輪休人員，原則以每週第一輪休日作為例
07 假日，並不得任意變更。為符合勞動基準法第36條規定，員
08 工每七日中應有1天例假，……。」第84條規定：「員工應
09 遵守之紀律如左：……二、服從主管人員之調度、調派、指
10 揮、監督，主管如因業務需要，得隨時變更適任工作指派、
11 出勤時間及休息時間，員工不得推諉或違抗。……十九、輪
12 班人員由單位主管排定出勤、輪休（公休）時間者，未經奉
13 准不得私自調換。……」第106條規定：「本規則如有未盡
14 事宜，或涉及員工其他權利義務事項，按有關法令規定辦
15 理。」可知於解釋適用參加人之工作規則時，例如所謂業務
16 需要、服從主管之調度、主管如因業務需要，得隨時變更適
17 任工作指派、出勤時間及休息時間等規定，都不能違反行為
18 時勞動基準法所規定的最低標準。至於參加人所稱招考簡章
19 應考須知已註明需輪勤、輪班（本院卷二第455-636頁、本
20 院卷三第3-192頁），國定假日排定班表出勤輪值之方式因
21 此為原告所明知，數十年來員工都瞭解也接受而形成拘束勞
22 資雙方的勞動慣例云云，其立論基礎雖是著眼於參加人所肩
23 負的除夕與春節運輸重任，惟招考簡章、應考須知、勞動慣
24 例同樣不能違反行為時勞動基準法所規定的最低標準，否則
25 勞工將無法獲得最低勞動條件的保障。從而，依照行為時勞
26 動基準法的規定，系爭日期是法定應休假日，除非雇主於事
27 前獲得勞工個人同意，否則勞工不負出勤義務，勞工當然也
28 不必為此另行請假。

29 7、參加人雖又主張本件農曆春節之班表業於105年12月底排定
30 （本院卷二第311-454頁），原告廖宜軍等336人自應出勤，
31 否則應依規定辦理請假手續云云，惟查，依證人顏志龍之證

01 述：「（請問106年農曆春節國定假日排班前，站長有問過
02 你是否要出勤嗎？）有。（在106年1月依法休假活動前，台
03 鐵局有規定國定假日休假要前七天提出嗎？）沒有這個規
04 定。（是否知道105年底，台鐵產工有發起依法休假工會活
05 動，你是否有參與？）有。（你當時如何向台鐵局表明106
06 年1月農曆春節要依法休假？）我們除了有通報讓站長知道1
07 06年1月的春節要依法休假，我們有連署所謂的聲明書。
08 （你有向站長明確表示你不出勤嗎？站長如何回應？）一、
09 有。二、站長就跟我們說他知道了，因為我們有跟他說我們
10 就是配合工會的行動。（106年1月的班表有變更嗎？後來你
11 有出勤嗎？你總共休假幾天？）一、班表的部分沒有做變
12 更。二、我們後來沒有出勤。三、總共是休了3天（從27日
13 到30日）。（請問106年1月農曆春節依法休假時，台鐵的運
14 輸有無受到影響？）沒有。（你106年1月是副站長，你剛剛
15 說如要請假要致電宜蘭運務段找替代人力，如果你找不到替
16 代人力，是不是站長大概就不會准你的假？）因為宜蘭運務
17 段有替代人力，我們才能跟站長說要請假，會跟站長說運務
18 段已經有替代人力了。如果沒有替代人力，我就無法跟站長
19 說我要請休假。（106年1月24日你請假是有提出書面請假單
20 給站長嗎？）我們那時其實有提供連署書，我們的班表上也
21 有註明我們要依法休假。……我們的班表公告之後要傳給運
22 務段，我們是在還沒傳給運務段之前上面已經有註明我們要
23 依法休假，我們再把班表上有加註依法休假的部分傳給運務
24 段，就是讓站長或運務段知道我們那幾天不會來上班。（請
25 問你在105年底或106年1月時，有無曾經向站長說過你會來
26 上農曆春節的國定假日班？）我們從頭到尾都跟站長講農曆
27 春節會配合工會行動，不會來上班。（請問台鐵企業工會有
28 無問過你106年農曆春節國定假日的出勤意願？）沒有。（1
29 06年1月你向站長表示農曆春節不出勤，站長有用人力不足
30 等等的理由要求你一定要來上班嗎？）站長當下是沒有要求
31 我要過來上班。（方才你說國定假日要做請假的動作，主要

01 是讓站長知道當天你不會出勤，還是要等到站長同意為
02 止？）我們主要是要讓站長知道當天不會出勤。」等語（本
03 院卷四第114-123頁）。以及原告即證人李糧宇到庭證稱：
04 「我是100年1月3日進台鐵，現在的職稱是售票員兼總務，
05 站別是東澳火車站。」（106年1月當月的班表由誰排？）1
06 月當月的班表原本是我排，因為當時要參加依法休假的活
07 動，所以將自己與另一位同事（盧良譽）排定不出勤（1月2
08 7日至1月30日），但上面應該是已經有一些風聲，所以站長
09 就口頭過來跟我說這樣排上面單位一定不會同意，會讓他不好
10 做人，要求我要重新排一份我和盧良譽有出勤的班表才可以，
11 我就排了一份我和盧良譽有出勤的班表，但我跟站長說
12 可是這不是我的意願，所以我不願意蓋上面承辦人員的章，
13 所以站長後來就交由另一位同事（林慧珍）蓋章。我們的流
14 程是我做完班表之後由站長蓋章，然後呈遞給宜蘭運務段
15 的人事室一份。」「我們排不出勤是為了響應工會發起的活
16 動。」「（班表排定後如何請假？）班表出來前我們就已經
17 有跟站長講好不出勤了（因為已經排了一個我們不出勤的班
18 表給站長），之前也有經由工會送依法休的聲明，所以理論
19 上站長已經知道我們不出勤的事實了，但盧良譽說還是遞個
20 假單好了，所以我們有在1月24日補送假單（請假日期為1月
21 27日至1月30日），其他人我不清楚。」「（該假單後來有
22 無核准？）站長沒有同意。」「（請問106年農曆春節國定
23 假日排班前，站長有問過你是否要出勤嗎？）就我剛才的回
24 答，他應該不須要再個別問我這件事，因為我在他還沒有問
25 之前就已經明確表示春節無法出勤的意思。」「（你們是否
26 國定假日不一定會休的到？國定假日反而不能休對嗎？）
27 一、但如果我們休了之後，它就會在班表的差勤改那天不上
28 班，就不會再做一個請假動作，因為沒有假別可以請，因為
29 我們那天本來就不用上班。二、國定假日不上班的話，他就
30 會在差勤上改成那天就是放假，因為我們差勤應該會先點一
31 個差勤的班表，然後再來對刷卡時間，所以在國定假日請假

01 的話，就應該把差勤上的班表的出勤取消，變成那一天是不
02 用出勤，所以也不用特別去請假，因為也沒有假別可以選，
03 因為請休假也不可以，請休假會扣年度的休假，也不合理，
04 請公假也不對，所以其實是沒有假別可以請，也不可能請病
05 假。」「比方說請了5天假好了，然後有3天是國定假日，差
06 勤就會是5天假裡面2天要請特休，會備註幾號、幾號、幾號
07 是國定假日，所以不用再請，變成差勤系統會出現2天特休
08 而已，然後會備註因為有3天是國定假日。」「就是國定假
09 日不會再扣假，所以理論上也不會在差勤中做任何請假的動
10 作，因為差勤系統印象中沒有那個假別可以請。」「（如班
11 表排定之後，假設國定假日被排定要出勤，如果不出勤，是
12 要另外請假，還是只要跟站長說來就會改？）那他也要致電
13 給站長，然後那天就不出勤，然後我會在事後修改差勤，把
14 他排定那天就是國定假日放假，也不是請假，就是把差勤修
15 改成那天不用上班。」「（在106年1月依法休假活動前，台
16 鐵局有規定國定假日休假要前七天提出嗎？）印象中當時沒
17 有這種共識。」「（你當時如何向台鐵局表明106年1月農曆
18 春節要依法休假？）當時我們有請台鐵產業工會幫我們代為
19 審理，就是寄一份名單給台鐵局，我的名字在名單上。」
20 「（你有向站長明確表示你不出勤嗎？站長如何回應？）我
21 有明確向站長表示不出勤。站長當時叫我重做班表，要做一
22 個可以給上面好看的班表。」「（106年1月的班表有變更
23 嗎？後來你有出勤嗎？你總共休假幾天？）我有在林慧珍蓋
24 的班表版本上註記我是依法休，後來我沒有出勤，總共休1
25 月27日至1月30日，以當時的算法是3天。」由此可知參加人
26 在排定106年除夕與農曆春節班表時，仍是依循慣例，並沒
27 有事先徵得勞工個人之同意，就排定包括系爭日期在內的值
28 勤班表，而且站長還要擔心參加人方面不滿意未將參與工會
29 活動的員工排入系爭日期的出勤班表，即便員工於事前就已
30 經清楚表示系爭日期是法定應休假日，員工就是要響應工會
31 活動行使國定假日的休假權利，參加人仍是不予理會。也就

01 是說，參加人始終認為性質上屬於法定應休假日的系爭日
02 期，不需要事先徵得勞工個人之同意出勤，就可以列為應出
03 勤日期，並且曲解為員工有默示同意，而這正是原告發起本
04 次工會活動的目的，要凸顯參加人是如何的違反行為時勞動
05 基準法，參加人始終只把勞動慣習、工作規則、招募公告與
06 應考須知等作成不符合行為時勞動基準法的解釋，據以辯稱
07 原告廖宜軍等336人有默示同意出勤，又未依規定完成請假
08 手續即屬曠職云云。綜上，參加人與被告上開所辯均無可
09 採。

10 8、再查，參加人之後就參與工會活動之原告廖宜軍等336人所
11 核定之懲處，經自我審查、調處後，核定附表1-1原告孫晨
12 軒等181人於系爭日期曠職之行為，為兩造與參加人所不爭
13 執，並有懲處令可參（本院卷三第209-304頁），堪信屬
14 實。此項懲處是依循參加人前述3個打壓措施而來，由懲處
15 令之記載可知附表1-1原告孫晨軒等181人在系爭日期有曠職
16 紀錄，日數依每個員工情況不同，而未依規定提出假單，於
17 是遭參加人核定附表1-1原告孫晨軒等181人曠職，由此懲處
18 結果更可證明參加人前述3次打壓工會活動的措施均係一系
19 列構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。至於曠職
20 日數不在系爭日期者，如原告李祥源自106年1月27日起至31
21 日止曠職繼續達3日以上，有參加人所屬臺北運務段106年8
22 月30日鐵人二字第1060006336號令可參（本院卷三第210
23 頁）、原告羅心妍曠職日期為106年1月27日至31日扣除1月2
24 8日、29日輪休日而被記曠職3日，有參加人106年8月30日鐵
25 人二字第1060028828號令可參（本院卷三第253頁）、原告
26 郭浩辰自106年1月27日起至31日止曠職繼續達3日以上，有
27 參加人106年8月30日鐵人二字第1060028852號令可參（本院
28 卷三第267頁）、原告黃亭婷、王蕙萱、蔡國緯、王傑、黃
29 繼賢自106年1月27日起至31日止曠職繼續達3日以上，有參
30 加人106年8月30日鐵人二字第1060028856號令可參（本院卷
31 三第271-272、276、281、283頁），而與本件工會活動有關

01 者應限於系爭日期之法定應休假日遭記曠職的部分，至於1
02 月31日則與本件工會活動無涉。是附表1-1原告孫晨軒等181
03 人在系爭日期內被記曠職者，始能算入參加人所為工會法第
04 35條第1項第5款之不當勞動行為，上述原告不在系爭日期範
05 圍內之日遭記曠職者則否，上述原告就該部分之請求並無理
06 由。

07 9、再者，參加人在前述系爭日期曠職紀錄（本院卷三第209-30
08 4頁）、調處書（本院卷三第321-496頁）之基礎上，以附表
09 2（本院卷四第413頁）原告孫晨軒等44人之曠職紀錄為理
10 由，予以申誡2次不利待遇論處；以附表3（本院卷四第415
11 頁）原告蔣本文等47人之曠職紀錄為理由，予以記過1次之
12 不利待遇論處；以附表4（本院卷四第417-418頁）原告蕭家
13 偉等89人之曠職紀錄為理由，予以記過2次之不利待遇論
14 處；以附表5-1（本院卷五第11-13頁）原告孫晨軒等177人
15 之曠職紀錄為理由，予以考績乙等之不利待遇論處；以附表
16 6-1（本院卷五第15頁）原告黃曼莉之曠職紀錄為理由，予
17 以考績丙等之不利待遇論處等情，有如各該附表所示頁數之
18 懲處令、調處書可參，可知參加人對於上述勞工參加工會活
19 動遭記曠職，而予以其他不利待遇，甚為明確。

20 10、至於原告請求被告作成下列救濟命令：命參加人應撤銷附表
21 1-1原告孫晨軒等181人之曠職紀錄。命參加人不得以附表2
22 原告孫晨軒等44人之曠職紀錄為理由，以申誡2次不利待遇
23 論處。命參加人不得以附表3原告蔣本文等47人之曠職紀錄
24 為理由，以記過1次之不利待遇論處。命參加人不得以附表4
25 原告蕭家偉等89人之曠職紀錄為理由，以記過2次之不利待
26 遇論處。命參加人不得以附表5-1原告孫晨軒等177人之曠職
27 紀錄為理由，以考績乙等之不利待遇論處。命參加人不得以
28 附表6-1原告黃曼莉之曠職紀錄為理由，以考績丙等之不利
29 待遇論處的部分。按鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業
30 及迅速性考量，故勞資爭議處理法第51條第2項賦予裁決委
31 員會對於雇主違反工會法第35條第1項規定所為之不當勞動

01 行為，得發布救濟命令，命當事人為一定行為或不行為之權
02 限。考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而
03 足，難以窮盡列舉，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體
04 個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉由賦予裁決委員會
05 為救濟命令之裁量，課予雇主一定行為或不行為之義務，矯
06 正雇主涉及勞工權利事項所為之不利決定，以迅速排除不當
07 勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正
08 常運作。本件參加人將附表1-1原告孫晨軒等181人予以曠職
09 紀錄，施以不同程度之懲處，其中涉及參加人不當勞動行為
10 的部分，是否應課予參加人一定行為或不行為之義務，回復
11 上述原告權益，應由被告所屬裁決委員會依循本院法律見
12 解，依其職權作成合法適當的救濟命令，以利參加人確實依
13 法改正，原告等權益儘速回復。

14 11、綜上，原告主張參加人106年1月10日15點55分電報、參加人
15 106年1月12日鐵人二字第1060001446號函、參加人106年1月
16 25日鐵人二字第1060001818B號函、參加人核定附表1-1原告
17 孫晨軒等181人於系爭日期曠職之行為，均構成工會法第35
18 條第1項第5款不當勞動行為，參加人核定附表1-1原告孫晨
19 軒等181人於系爭日期曠職之行為，亦構成工會法第35條第1
20 項第1款不當勞動行為，經核為有理由，原告就此部分有公
21 法上請求權。至於不在系爭日期內的曠職紀錄，並不構成工
22 會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，是原告此部
23 分之請求為無理由。又原告對於救濟命令部分的請求，應由
24 被告所屬裁決委員會依本判決意旨重為審議，作成適法之決
25 定，爰命被告依本判決之法律見解作成決定，其餘部分為無
26 理由。

27 (四)、被告、參加人所辯原告於106年1月25日才提出休假不出勤員
28 工名單，是違法爭議行為不是工會活動，且距離除夕只剩2
29 天，參加人無法因應，屬於權利濫用，有違誠實信用原則云
30 云，亦無可採：

01 1、按「本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權利事項及調
02 整事項之勞資爭議。二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方
03 當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務
04 之爭議。三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於
05 勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。四、爭議行為：指勞
06 資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正
07 常運作及與之對抗之行為。五、罷工：指勞工所為暫時拒絕
08 提供勞務之行為。」勞資爭議處理法第5條定有明文。本件
09 工會活動是要參加人所屬員工行使行為時勞動基準法所賦予
10 的無需事先請假就可以於系爭日期休假的權利，並藉此凸顯
11 參加人不願依法行事於事先徵得員工同意就逕行排定出勤班
12 表的違法行為，勞工在法定應休假日本來就可以不用上班，
13 毋庸另外向雇主請假，這並不是原告與參加人之間就權利事
14 項或調整事項所生爭議，也沒有出現罷工或其他阻礙事業正
15 常運作及與之對抗之行為。是被告、參加人所辯原告所為是
16 違法爭議行為不是工會活動云云，與事實不符，並無可採。

17 2、又查，原告為了舉辦此次工會活動，早在105年12月16日、1
18 05年12月26日、105年12月28日就以臉書發文及工會快訊提
19 到春節依法休假，又以106年1月1日決議於系爭日期執行本
20 次工會活動，並於106年1月3日之快訊表示將舉辦說明會解
21 答法律問題，參加人也很明顯地開始進行反制，包括高雄站
22 以106年1月6日函敘明依據參加人之指示而取消原先同意出
23 借會議室，因為恐有影響春節疏運及旅客權益之虞，採取上
24 述3個打壓工會活動的措施，又如證人李糧宇、顏志龍所
25 述，在排班表時自始就清楚表明要配合工會活動不上班，但
26 不為參加人所接受。此外，參加人因應本次工會活動共計調
27 派617人次支援106年系爭日期之疏運（前審卷一第307
28 頁），並發布新聞稿表示106年1月27日除507次機車故障、1
29 18次上下旅客增延外，全線疏運營運順利正常（前審卷一第
30 308-309頁），另依媒體報導，106年1月27日誤點是因為機
31 車故障，與員工請假無關，台北車站自下午3點之後就進入

01 離峰狀態，106年1月28日的誤點則是因為台中至新屋日間的
02 西線電車線吊掛線脫落（前審卷一第310-312頁），也就是
03 說，參加人全線營運正常，未受請假影響，由此可知參加人
04 早已知道原告發起此項工會活動，並以不同方式有所因應，
05 否則怎能阻止或取消各車站出借會議室給原告、採取上述3
06 個打壓措施、動員上述617人次的支援人力等，可知參加人
07 絕非於106年1月23日收到休假不出勤員工名單，才知道有員
08 工不出勤而無法因應，何況導致車班誤點的原因竟是機車、
09 設備之故障而非員工依法休假。

- 10 3、從行為時勞動基準法的規定而言，系爭日期屬於勞工應休假
11 日，這是雇主必須遵守的最低勞動條件，否則即屬違法，不
12 遵守法令的雇主應被課予違法責任，勞工依法行使休假權
13 利，究竟何錯之有，令人不解，雇主如果要徵得勞工同意書
14 休假日工作，必須要在事前獲得每一位同意出勤的勞工的個
15 人知情同意，且此項同意必須明確，這才能真正維護勞工權
16 利，以免最低勞動條件的保障流於形式，無法獲得確實保
17 障。何況原告已經表明要參加依法休4天的工會活動，此時
18 參加人必須徵得原告明確同意於系爭日期工作，才能排入出
19 勤班表，不能再以過往不以徵得勞工明確同意為必要，逕行
20 以未徵得勞工明確同意的班表作為出勤依據。因此，原裁決
21 決定竟仍以原告與參加人之間有所謂藉由班表確認之長期作
22 業慣習，原告廖宜軍等336人如欲變更此作業慣習，應於班
23 表排定前或排定時，將其等不於國定假日出勤的意思表示通
24 知參加人，進而認為原告廖宜軍等336人遲至系爭日期前之4
25 天即106年1月23日始由原告臺灣鐵路產業工會代為轉送不
26 同意於系爭日期出勤之意思表示給參加人，屬於不依誠實信用
27 方法行使權利、權利濫用、工會活動不合法云云（前審卷一
28 第137-143頁），可知原裁決不僅誤解行為時勞動基準法對
29 於勞工的最低條件保障，更對於參加人之違法行為，包括參
30 加人明知系爭日期是法定應休假日卻不事先徵得勞工明確同
31 意之後才予以排班，以及參加人就證人李糧宇、顏志龍等原

01 告明確拒絕出勤仍不予理會照樣排入出勤班表等等不符合行
02 為時勞動基準法等違法行為，完全未對參加人予以究責，反
03 而指責法定休假權利被侵害的原告廖宜軍等336人，原裁決
04 決定甚至自行創出106年1月班表排定公布後7日內通知參加
05 人拒絕排班，或於請假日前7日提出請假之原告不應論以曠
06 職云云（前審卷一第143頁），實在於法無據。被告與參加
07 人就此所為相似主張同樣無可採。

08 (五)、原裁決違反正當法律程序

09 1、按勞資爭議處理法第43條規定：「（第1項）中央主管機關
10 為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡
11 稱裁決委員會）。（第2項）裁決委員會置裁決委員7人至15
12 人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專
13 業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員。
14 （第3項）中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，
15 承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點
16 整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之
17 期間，計入其專業執業年資。（第4項）裁決委員會之組
18 成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理
19 程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由
20 中央主管機關定之。」第44條第1至3項規定：「（第1項）
21 中央主管機關應於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決
22 委員會處理之。（第2項）裁決委員會應指派委員1人至3
23 人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作
24 成調查報告，必要時得延長20日。（第3項）裁決委員調查
25 或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位
26 以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管
27 機關同意，進入相關事業單位訪查。」第46條規定：「（第
28 1項）裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2
29 分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應
30 由當事人以言詞陳述意見。（第2項）裁決委員應親自出
31 席，不得委任他人代理。……」第47條規定：「（第1項）

01 裁決決定書應載明下列事項：一、當事人姓名、住所或居
02 所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務
03 所或主營業所。二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或
04 事務所。三、主文。四、事實。五、理由。六、主任裁決委
05 員及出席裁決委員之姓名。七、年、月、日。（第2項）裁
06 決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於20日內將裁決
07 決定書送達當事人。」前揭勞資爭議處理法第46條之立法理
08 由：「……二、第1項規定裁決決定之作成，裁決委員會應
09 出席人數及同意人數門檻。另考量裁決決定影響勞資雙方權
10 益甚鉅，明定裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。
11 三、又裁決決定事涉專業性，為確保裁決決定之公信力，爰
12 於第2項明定委員應親自出席，不得委任他人代理之規定。
13 ……」又被告依勞資爭議處理法第43條第4項規定授權而
14 於106年4月14日修正發布之不當勞動行為裁決辦法第19條規
15 定：「裁決委員會應公正進行裁決事件之調查、詢問及裁決
16 決定等事項。」第27條規定：「（第1項）裁決委員作成之
17 調查報告，應包含下列事項：一、調查之處所及年、月、
18 日。二、裁決委員及記錄職員姓名。三、裁決事件。四、到
19 場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。
20 五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。六、證人之
21 陳述或鑑定人之鑑定結果。七、調查紀錄。八、調查意見。
22 （第2項）前項調查報告，應送交裁決委員會。」第28條規
23 定：「（第1項）主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告
24 後7日內，召開裁決委員會。（第2項）裁決委員會應依本法
25 第46條第1項後段規定，通知當事人以言詞陳述意見進行詢
26 問程序。……。（第3項）裁決委員會進行前項詢問程序
27 前，應訂定詢問期日，並製作詢問通知書，記載到場之日、
28 時及處所，送達於當事人及相關人員。」第29條規定：
29 「（第1項）裁決委員會依前條規定進行詢問程序時，得公
30 開進行之。（第2項）詢問程序之進行，由主任裁決委員主
31 持之。（第3項）詢問應作成詢問紀錄，並記載下列事項：

01 一、言詞陳述之處所及年、月、日。二、裁決委員及記錄職
02 員姓名。三、裁決事件。四、到場當事人、代理人、及其他
03 經通知到場相關人員之姓名。五、當事人及相關人員所為聲
04 明或陳述之要點。」第30條規定：「（第1項）主任裁決委
05 員於詢問程序終結前，應給予當事人雙方最後陳述意見之機
06 會。（第2項）詢問程序終結後，主任裁決委員認有必要
07 者，得聽取出席之裁決委員意見，再召開詢問程序或調查程
08 序。」依上開規定可知，裁決委員會作成裁決決定前，應由
09 當事人以言詞陳述意見，且於詢問程序終結前，主任裁決委
10 員應給予當事人雙方最後陳述意見之機會，此為法定必要之
11 程序；且委員應親自出席，不得委任他人代理，足認裁決委
12 員會應採據當事人言詞陳述意見，而作成裁決決定，因此若
13 未參加言詞陳述程序之委員，本不應參與作成裁決決定，如
14 任由未參與言詞陳述程序之委員參與裁決決定之作成，將使
15 言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化，明顯違反勞資
16 爭議處理法第46條第1項規定作成裁決決定之法定程序及第2
17 項規定裁決委員應親自出席之意旨，而與正當法律程序有違
18 （最高行政法院108年度判字第234號判決參照）。

19 2、查，裁決委員會分別於106年4月6日、4月17日、5月24日召
20 開三次調查會議，並於同年6月30日召開詢問會議，進行言
21 詞陳述意見程序，復於同年7月14日召開第280次會議，作成
22 原裁決決定。而依106年6月30日詢問會議記錄最末簽名頁所
23 示（原裁決卷四第1499頁、前審卷一第259頁），參與106年
24 6月30日詢問會議委員，為黃程貫、王能君、張詠善、劉志
25 鵬、劉師婷、吳姿慧、蘇衍維、吳慎宜、康長健與黃雋怡等
26 10位。而出席106年7月14日會議作成裁決決定者為劉志鵬、
27 張詠善、黃雋怡、吳姿慧、侯岳宏、吳慎宜、康長健、劉師
28 婷、林振煌、蔡志揚與蘇衍維等11位（原裁決卷四第1543
29 頁、前審卷一第449頁），其中侯岳宏、林振煌與蔡志揚共3
30 位委員，並未出席前揭106年6月30日之詢問會議，卻參與原
31 裁決之作成，已有未參與言詞陳述意見程序卻參與原裁決作

01 成之違誤。再者，本屆裁決委員共15位，依勞資爭議處理法
02 第46條第1項規定，裁決委員會應有3分之2以上委員出席，
03 即應有10位以上委員出席始合於規定。是以，扣除上開未參
04 與詢問會議之3位委員，原裁決之作成僅有8位裁決委員合法
05 出席，未達3分之2以上委員出席之門檻，於法不合；縱使蔡
06 正廷及邱羽凡2位委員因迴避而不能出席作成裁決決定（原
07 裁決卷四第1542頁會議紀錄），以至於得出席裁決決定之委
08 員為13位，至少亦仍應有9人合法出席，始得以作成裁決決
09 定等情，是原裁決程序違反正當法律程序，自屬違法。

10 八、綜上所述，原告請求：(一)被告應作成：「(1)、確認參加人於
11 民國106年1月10日15點55分發佈電報布達『春節疏運期間
12 (106年1月25日至2月2日)員工停止休假、事假、並依排定
13 班表出勤』構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
14 (2)、確認參加人於106年1月12日鐵人二字第1060001446號函
15 以：『本局輪勤輪班人員應依排定班表出勤，未依規定辦理
16 者一律依章以『曠職』論處，請查照轉知。』構成工會法第
17 35條第1項第5款之不當勞動行為。(3)、確認參加人106年1月
18 25日鐵人二字第1060001818B號函覆稱：『倘於排定輪班之
19 日因故無法出勤，應完成請假手續始為適法。』構成工會法
20 第35條第1項第5款不當勞動行為。(4)、確認參加人就原告臺
21 灣鐵路產業工會106年1月1日第一屆會員代表大會第一次會
22 議決議發起『拒絕加班並依法休假』工會活動，核定附表1-
23 1原告孫晨軒等181人於系爭日期曠職之行為，構成工會法第
24 35條第1項第1款與第5款不當勞動行為」之裁決決定，均為
25 有理由，應予准許；原告請求：(二)被告就原告關於「(5)、命
26 參加人應撤銷附表1-1原告孫晨軒等181人之曠職紀錄。(6)、
27 命參加人不得以附表2原告孫晨軒等44人之曠職紀錄為理
28 由，以申誡2次不利待遇論處。(7)、命參加人不得以附表3原
29 告蔣本文等47人之曠職紀錄為理由，以記過1次之不利待遇
30 論處。(8)、命參加人不得以附表4原告蕭家偉等89人之曠職
31 紀錄為理由，以記過2次之不利待遇論處。(9)、命參加人不

01 得以附表5-1原告孫晨軒等177人之曠職紀錄為理由，以考績
02 乙等之不利待遇論處。(10)、命參加人不得以附表6-1原告黃
03 曼莉之曠職紀錄為理由，以考績丙等之不利待遇論處」之裁
04 決決定之聲請，仍待被告重為審議，爰依行政訴訟法第200
05 條第4款規定，命被告依本判決之法律見解作成決定。至於
06 原告其餘請求為無理由，應予駁回。又原裁決決定除有上述
07 違法之外，並有違反正當法律程序之違法，原告附帶請求撤
08 銷原裁決決定，亦有理由，應予准許。另考量本件兩造各為
09 一部勝訴、一部敗訴，本院酌量原告主要部分獲得勝訴，敗
10 訴部分係因曠職日期不在系爭日期內，以及救濟命令的部分
11 尚涉及被告行使裁量等情形，占比甚少，認為應由被告負擔
12 全部訴訟費用。

13 九、本件事證已臻明確，兩造、參加人其餘主張及訴訟資料經本
14 院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要。

15 十、結論：本件原告之訴為一部分有理由，一部分無理由。

16 中 華 民 國 113 年 6 月 20 日

17 審判長法官 高愈杰

18 法官 周泰德

19 法官 郭銘禮

20 一、上為正本係照原本作成。

21 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
22 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
23 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
24 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
25 繕本）。

26 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，
27 逕以裁定駁回。

28 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
29 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
30 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

31 得不委任律師為訴

所需要件

<p>訟代理人之情形</p>	
<p>(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>(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</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>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。</p>	

中 華 民 國 113 年 6 月 20

日 書記官 林淑盈