

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

111年度訴字第1392號

113年5月2日辯論終結

原告 美麗華開發股份有限公司

代表人 黃世杰(董事長)

原告 美杏投資經營股份有限公司

代表人 孫世雄(董事長)

原告 杏美投資經營股份有限公司

代表人 孫世雄(董事長)

原告 杏中經營股份有限公司

代表人 黃世杰(董事長)

共同

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

黃胤欣 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春(部長)

訴訟代理人 張志朋 律師

鄭人豪 律師

參加人 新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會等19人(姓名、地址詳如附表1)

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111年9月2日110年勞裁字第36、47、48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

原告之訴駁回。

01 訴訟費用由原告負擔。

02 事實及理由

03 一、程序事項：本件原告美杏投資經營股份有限公司（下稱美杏
04 公司）、杏美投資經營股份有限公司（下稱杏美公司）代表
05 人原均為黃世杰，於訴訟進行中變更為孫世雄，茲據新任代
06 表人具狀聲明承受訴訟（本院卷二第363頁、第365頁、第36
07 9頁至第372頁），核無不合，應予准許。

08 二、事實概要：參加人新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司
09 企業工會（下稱參加人工會）、如附表2所示參加人黃文正
10 等8人（均為參加人工會幹部），以原告美麗華開發股份有限
11 公司（下稱美麗華公司）、杏中經營股份有限公司（下稱杏
12 中公司）、美杏公司、杏美公司（以下如無特別指明，所稱
13 原告，兼指上開4家公司）有如附表2所示否准會務假申請之
14 行為；參加人工會、參加人黃修平等15人（如附表3所示，均
15 為參加人工會幹部或會員）以黃修平等15人於民國110年5月1
16 1日至同年8月25日期間參與罷工（下稱系爭罷工）而遭原告註
17 記曠職，乃向被告勞動部提起不當勞動行為裁決之申請（包
18 括於程序中所為之追加申請），經勞動部不當勞動行為裁決
19 委員會（下稱裁決會）於111年9月2日作成110年勞裁字第3
20 6、47、48號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決，裁決主
21 文如附件所示）。原告不服原裁決主文第2項至第16項，乃
22 提起本件行政訴訟。

23 三、原告起訴主張及聲明：

24 (一)原告對於參加人黃修平等於罷工期間為曠職註記，係屬合
25 法：

26 1.參酌本院109年度訴字第684號判決及勞動部108年勞裁字
27 第39號裁決決定意旨，可知各該案之工會所主張其會員因
28 參與罷工均被視為有曠職紀錄，遭雇主認為不符合出勤績
29 效獎勵而影響其等飛行任務之指定權，雇主構成不當勞動
30 行為等語，均經法院、勞動部認為未構成不當勞動行為。
31 蓋勞工在罷工期間，本未提供勞務，亦不得請求工資給

01 付，此與雇主依法令規定給予勞工特休、婚、喪及公傷假
02 或公假之情形，實屬有別。

03 2.本件黃修平等入縱使係因參與罷工而未出勤，然黃修平等
04 人於該等日期未出勤乃係客觀確定之事實，且無論是勞動
05 基準法（下稱勞基法）或勞工請假規則，均無所謂「罷工
06 假」，則原告於系統中註記為曠職，乃係依黃修平等入出
07 勤與否之客觀事實所為記載，並非基於不當勞動行為動機
08 而為；且原裁決稱曠職狀態攸關員工獎金、考評乃至工資
09 等節，將造成會員終日惶恐，自屬不利待遇並影響工會活
10 動等語，均屬推測性、假設性事項，原裁決未提出任何黃
11 修平等入實質上受有不利待遇或工會因曠職註記造成參加
12 工會活動之成員減少等具體事證，即認原告構成工會法第
13 35條第1項第1款、第4款、第5款規定，實有認事用法之違
14 誤，原裁決決定主文第13項、第14項自應予撤銷。

15 3.依原告與參加人工會於110年8月23日所簽訂之110年勞資
16 爭議協議書，原告同意撤銷曠職解僱令之意思應甚明確，
17 該協議已生拘束雙方之效力，原告實無必要再就參加人黃
18 修平、張鴻銘、詹榮泓、黃阿海、郭嘉裕、周福義、黃益
19 智、蘇邦傑、吳孟樞、洪混園、江永琦、黃文成等人，
20 「重複」、「多餘地」作同意撤銷曠職之意思表示或通
21 知。原裁決就上述原告有利主張，未予審酌而逕為不利於
22 原告之認定，亦違反行政程序法第9條之規定。

23 (二)原告否准黃修平等入之會務假申請，不構成工會法第35條第
24 1項第1款、第5款規定之不當勞動行為：

25 1.按工會幹部在「工作時間內有辦理會務之必要」，始得申
26 請會務假，且原告與參加人工會間之勞資爭議調解(下稱
27 系爭調解)，經新北市政府勞工局協調下，於110年4月21
28 日成立，依系爭調解紀錄第2點至第4點約定：「(2)申請人
29 舉辦定期之會務活動，應於7日前以函文通知公司，但臨
30 時會議不在此限。(3)非申請人舉辦之活動，申請人應於收
31 到通知後5日內，檢附證明資料向公司請假。(4)前兩項會

01 務假，申請人須於事後提出證明資料。」原告就本件部分
02 會務假申請，有准許黃修平等部分時段，部分則未予准
03 假，否准請假之理由為：參加人工會幹部就會務假申請起
04 訖時間未為必要之釋明、請假事由非屬工會法施行細則第
05 32條之會務、非依系爭調解所要求之程序辦理等，均非基
06 於對黃修平等人為不利益待遇或妨礙工會運作之不當勞動
07 行為動機而為，原裁決僅以慣例為由，認定原告應准許會
08 務假並構成不當勞動行為，適用法律顯有違誤；更何況，
09 參加人工會幹部提出請會務假之證明，而未記載辦理會務
10 之起訖時間，雇主仍應准許全日會務假一節，被告亦未著
11 有相關函釋可供參考，是原告並不構成工會法第35條第1
12 項第1款、第5款規定，原裁決主文第2項至第9項自應予撤
13 銷。

14 2. 參加人雖辯稱公車僅有7點、17點兩班，所以一請假就要
15 請一整天等語，惟參加人之上班時間係上午5點，足見參
16 加人不可能選擇搭乘公車之方式上班，其等應係另有其他
17 交通方式，若會議為9點召開，原告並提供1小時之行車交
18 通時間，則參加人自上午5點上班至上午8點，尚有多達3
19 個小時期間可以提供勞務，若參加人有未完成的工作，原
20 告亦會安排其他人員接手。是參加人上開所辯，顯不可
21 採。

22 3. 原告與參加人工會間並無准許會務假之勞資慣例存在：

23 (1) 原裁決另以「理監事會、臨時理監事會、會員大會或臨
24 時會員大會公假一天」、「辦理工會會務公假一天」、
25 「上級工會桃園市產業總工會指派活動公假一天」、
26 「友會活動、擔任友會勞教講師、勞動主管機關舉辦座
27 談會、說明會及研討會公假一天」、「法律諮詢或勞資
28 爭議公假一天」等工會五類請假事由(下稱系爭5類請假
29 事由)，均已形成雙方間慣例，自應照慣例准許會務假
30 等語。惟查，原告否認與參加人間有准許系爭5類請假
31 事由之會務假的慣例存在，就如附表2所示公假申請，

01 原告當時未曾回函予以准假或不准假。因原告係於109
02 年下半年才開始採用線上申請請假系統，因系統設定員
03 工請假需經原告在系統中核准，因此原告才去個別檢
04 視，每筆會務假申請是否確有必要，也因此於110年4月
05 21日系爭調解紀錄的第1點始記載就以前未予核准之會
06 務假爭議先行擱置同意予以准假（即雙方以前即已有會
07 務假爭議問題存在），雙方於該次會議乃另外就會務假
08 提出的方式予以約定，惟原告從來沒有放棄對於參加人
09 之會務假申請，實質審核會務假准否的權利。

10 (2)原告在線上系統檢視黃修平等個人個別提出之會務假申請
11 時，因認部分請假實非屬工會法施行細則第32條規定之
12 會務假，或部分請假未提供起訖時間，導致原告無法審
13 查工會幹部是否有在工作時間內請會務假之必要性，方
14 為未予准假或部分准假或要求進一步提出會議起訖時間
15 等處置，雙方間實無所謂慣例存在，原告洵屬依法辦
16 理。被告所提相關學說見解，亦說明雇主僅就工會幹部
17 實際辦理會務之時間，才須給予會務公假，並認為工會
18 幹部申請會務假時，應提供相關證明資料，以供雇主審
19 查准假與否，並非一經申請雇主即應准假。退步言之，
20 縱認雙方間曾有慣例存在，但依系爭調解內容，已可認
21 為是雙方間對於未來請會務假方式之新約定，而無法作
22 為系爭調解「後」申請會務假之依據。原告於收受參加
23 人工會依系爭調解所為會務假申請時，仍有權審核是否
24 符合工會法第36條「於工作時間內」有辦理會務之必要
25 者及是否為工會法施行細則第32條規定之會務等事實，
26 而為准假與否之核定。且如前述，原告在本件爭議的會
27 務假以前，即有不准假的情形，是原裁決稱雙方過往未
28 曾對會務假准否產生爭執，顯有認事用法之違誤。

29 (3)黃修平等人的上班時間為早上5點開始，依一般社會習
30 慣及常情認知，實難想像會議時間或勞動機關舉辦的活
31 動或進行法律諮詢，會從早上5點開始，是原告本應於

01 黃修平等人在工作時間有辦理會務必要之情形下，方須
02 予以准假，此一要求並無不合理之處。蓋會務公假具公
03 益性質（雇主須給付全薪），工會幹部申請會務公假辦
04 理相關會務，自應以有辦理工會會務之必要為前提，倘
05 若工會幹部濫用會務假或根本未辦理會務之事實，實不
06 應受會務假之保障。

07 (4)參加人工會107年以來申請會務假總時數年年暴增，109
08 年與107年相較，申請會務假總時數暴增多達1倍，於11
09 0年1月至4月、9月至12月期間僅僅8個月（即扣除工會
10 罷工之110年5月至8月期間），申請會務假總時數即多
11 達1392小時，如按比例計算110年全年申請會務假總時
12 數，則已超過2000小時，已高於109年申請會務假之總
13 時數，故縱認雙方就會務假申請有所謂慣例存在，亦係
14 參加人工會片面增加申請會務假時數而破壞慣例，絕非
15 原告破壞慣例。

16 (5)原裁決另稱原告前未曾就工會參加友會活動申請會務假
17 提出質疑，並透過協商方式變更，自不得逕片面變更慣
18 例等語。惟於系爭調解之第2次會議時，原告業已主張
19 就友會部分原告無給假義務，希能與工會協商會務假時
20 數至多以107年會務假辦理等語，另調解方案第1點亦載
21 明：「110年3月31日前未予核准之會務假爭議，除3月1
22 6日外，雙方同意暫時擱置爭議，對造人同意准給會務
23 假」，均在在顯示雙方間確實就會務假（含友會部分）
24 之准否存有爭議，系爭調解成立僅係先「暫時擱置」爭
25 議，就先前之會務假先予處理，絕非原告對工會請會務
26 假（含參與友會活動）未曾提出任何質疑或爭執。

27 (三)縱認構成不當勞動行為(假設語氣)，應認僅黃修平等人之雇
28 主，即「最終決定」而對黃修平等發生管理效力者，始有
29 構成不當勞動行為之可能。原裁決對於非屬黃修平等人之雇
30 主，認定構成不當勞動行為，顯有認事用法之違誤：

01 1.工會法第35條第1項第1款「其他不利之待遇」(同條項第4
02 款規定同),係指最終決定而言,至於作成最終決定前,
03 各不同階段之行為,非屬其他不利之待遇,否則將使「其
04 他不利之待遇」指涉內容過於廣泛,而為受規範者難以理
05 解並預見,並將導致僅因為一次懲戒權之行使,卻遭到被
06 告以各階段不同行為多次處罰,而與憲法第23條之比例原
07 則有悖;既然最終決定前各不同階段之行為,對於勞工非
08 屬不利之待遇,則對間接之工會而言,該等行為可能造成
09 工會活動之影響程度更小,自難構成工會法第35條第1項
10 第5款之不當勞動行為。

11 2.觀諸本件:

12 (1)就罷工而未出勤之期間為曠職註記部分:如認構成不當
13 勞動行為(假設語氣),原告美麗華公司並非黃修平等7
14 人、張鴻銘等9人之雇主,即非為最終決定而對其等發
15 生最終管理權效力之人,且事實上原告美麗華公司亦未
16 對其等為任何「其他不利之待遇」行為,是原裁決主文
17 第13項、第14項認定原告美麗華公司構成工會法第35條
18 第1項第1款、第4款規定,認事用法自有違誤;對間接
19 之參加人工會而言,該等行為可能造成工會活動之影響
20 程度更小,自難構成工會法第35條第1項第5款之不當勞
21 動行為。

22 (2)有關會務假准駁及曠職註記部分:如認構成不當勞動行
23 為(假設語氣),黃文正的雇主為原告杏美公司、黃修平
24 的雇主為原告杏美公司、張鴻銘的雇主為原告美杏公
25 司、詹榮泓的雇主為原告美杏公司、黃阿海的雇主為原
26 告美杏公司、吳家銘的雇主為原告美杏公司、胡德源的
27 雇主為原告杏美公司、鄭莉楨的雇主為原告美麗華公
28 司,其等之雇主方為最終決定而對其等發生最終管理權
29 效力者,其他不同公司(非雇主)之員工,或可能以一階
30 主管、二階主管等身分在過程中協助參與會務假之准
31 駁,但最終作成工會法第35條第1項第1款之「其他不利

01 之待遇」者，乃黃文正等人分別所屬之雇主，其他非屬
02 雇主之公司，無對黃文正等人產生其他不利待遇之可能，此由被證10之請假系統亦可顯示上情。

03
04 (3)若認為作成最終決定前，由一階主管、二階主管於各不同
05 階段之行為，亦均構成工會法第35條第1項第1款所稱
06 其他不利之待遇，將使「其他不利之待遇」指涉內容過於廣泛，且難以理解並預見，並將導致僅因為一個否准
07 會務假而記載曠職決定之行使，卻遭到被告以各階段不同行為、對不同家公司多次處罰，實有違憲法第23條之
08 比例原則。既然不對黃文正等人構成工會法第35條第1
09 項第1款規定，對間接之工會言，該等行為可能造成工
10 會活動之影響程度更小，自難構成工會法第35條第1項
11 第5款之不當勞動行為。另原裁決主文第10項至第12
12 項、第15項、第16項要求上述非雇主之原告亦須遵守及
13 履行救濟命令，顯然該救濟命令之履行，客觀上為給付
14 不能（蓋非員工之雇主，如何准許會務假或註銷曠職紀錄），亦具有認事用法之違誤。

15
16
17
18 (四)原告杏中公司內部並無成立企業工會，亦無員工加入參加人
19 工會，根本不可能向原告杏中公司請會務假；亦即原告杏中
20 公司不可能對參加人工會所屬會員構成工會法第35條第1項
21 第1款規定，更不可能對參加人工會構成工會法第35條第1項
22 第5款之不當勞動行為。原裁決主文第2項至第12項認定原告
23 杏中公司構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定並應遵
24 守相應之救濟命令，實有認事用法之違誤。

25 (五)裁決會作成原裁決主文第10項至第12項、第15項、第16項救
26 濟命令之前提，必須為原告構成工會法第35條第1項規定之
27 不當勞動行為。承前所述，原告並不構成工會法第35條第1
28 項規定之不當勞動行為，原裁決主文第10項至第12項、第15
29 項、第16項救濟命令均失所附麗，自應予撤銷。

30 (六)聲明：原裁決主文第2項至第16項均撤銷。

31 四、被告答辯及聲明：

01 (一)原告否准參加人工會幹部會務假並註記曠職之行為，構成不
02 當勞動行為：

03 1.原告與參加人就系爭5類請假事由之會務假已形成慣例：
04 按勞動事件法第2條立法理由、行政法院及學說見解，肯
05 認慣例（即勞動習慣）乃勞動法上權利義務之法律依據。
06 勞資雙方之權利義務關係若長期依照慣例履行，且任一方
07 未提出反對意見或排斥，足使他方對於慣例產生信賴時，
08 應認已形成拘束勞資雙方之慣例。本件會務假所涉之會務
09 假慣例共計5類，參加人工會幹部於106年至109年間之各
10 類會務假申請，皆僅記載事由、人員、日期及地點，並申
11 請會務公假1日，是參加人工會幹部於長達4年期間，均以
12 「1日為單位」且「無記載辦理會務之起訖時間」向原告
13 申請會務假，次數高達175次，原告對此等會務假申請方
14 式，長年以來均無異議並表示「無不予准假之相關書面紀
15 錄」，雙方也未曾對該等會務假准否產生爭執，堪認此等
16 會務假模式已成為雙方間之慣例。且依照參加人106年至1
17 09年申請「參與友會活動、擔任友會勞教講師或參與勞動
18 主管機關所舉辦之會議」之會務假，總計106年1次、107
19 年3次、108年6次、109年10次，共計20次，對於此等會務
20 假之申請，原告亦表示「…無不予准假之相關書面紀
21 錄」，足見原告長年以來均尊重此等活動為參加人工會會
22 務，並核准會務假申請，雙方未對該等會務假之准否產生
23 爭執。故原裁決依照雙方「長達『4年』之慣行事實」及
24 「原告未曾反對並准許會務假」之態樣，認定雙方就前揭
25 「請假事由」業已形成慣例，並無不當。原告雖主張雙方
26 間慣例業已變更等語，然觀諸系爭調解紀錄，原告除提出
27 「應事先於一定期間內通知（且若非參加人工會舉辦活
28 動，尚須檢附證明資料）」之要求外，並無其它變更會務
29 假慣例之約定，原告於調解時亦未要求參加人工會幹部於
30 請假時，應釋明起迄時間，故雙方顯然除新增事項外，並

01 無其他變更會務假慣例之情事，故原告上開主張，要無足
02 採。

03 2.原告未經協商即片面違反慣例，構成不當勞動行為：按雇
04 主應受勞資雙方長年以來之「慣例」拘束，不得擅自變更
05 慣例，否則即構成不當勞動行為。本件參加人工會幹部申
06 請之會務假事由，均屬上述參加人與原告間之5種會務假
07 慣例情形，且雙方間之會務假慣例均以「一日為單位」，
08 且「無須釋明起迄時間」，是參加人工會幹部遵循前開慣
09 例向原告申請會務假，原告依照過往慣例本應核准，然原
10 告未經協商程序與參加人協商變更調整，單方面變更請會
11 務假慣例，以未記載起迄時間為由或其所自行認定申請人
12 之會務所需時間，片面否准或限縮會務假，對照參加人工
13 會前揭106年至110年1月會務假申請及原告之審核情形，
14 原告針對本件會務假所持審查標準明顯不同，在在顯示原
15 告擅自變更雙方間會務假慣例，構成不當勞動行為。

16 3.本件依勞資關係脈絡及違反慣例之情狀，原告未經協商即
17 違反慣例否准會務假並註記曠職之行為，顯係針對工會幹
18 部所為之不利待遇：原告與參加人工會間自107年以來，
19 勞資關係即趨於緊張；110年間，原告於雙方另案訴訟及
20 申請不當勞動裁決期間，進行企業分割，造成4家公司員
21 工人數均未達設立各該公司企業工會人數30人之結果，並
22 藉故資遣、解僱參加人工會幹部，致使參加人工會於110
23 年5月11日發動系爭罷工，其後原告以參加人工會罷工為
24 由，訴請損害賠償，堪認雙方關係於110年間已極為緊
25 張。參加人工會於110年8月23日結束罷工不到1個月，原
26 告即於110年9月間以明顯違反會務假慣例之標準，否准參
27 加工會幹部之會務假，依其勞資脈絡，實寓有針對罷工
28 成員秋後算帳之意圖，確已具不當勞動行為之動機與認
29 識。甚且，原告嗣後仍持續違反會務假慣例，否准加工
30 工會幹部於111年2月至4月申請之會務假，並且經裁決會
31 再度認定構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞

01 動行為在案，益見原告在系爭罷工後，有持續以惡意違反
02 會務假慣例之方式，刁難工會幹部申請會務假之情事。實
03 則，倘原告於系爭調解後認為會務假申請時數有明顯異
04 常，或申請事由非屬辦理會務之範疇，大可再行申請調
05 解，與參加人工會協商，原告非無管道與參加人工會協商
06 變更會務假慣例事宜。然原告竟在未告知參加人工會有何
07 應變更慣例之正當事由，並請求協商變更慣例之情況下，
08 旋即於系爭罷工結束後，否准參加人工會幹部會務假之申
09 請，已違反誠信協商之義務而違反慣例，構成工會法第35
10 條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，至為顯然。

11 4.參加人工會幹部確有以「一日」為請假單位之必要：原告
12 並未提供辦公室給參加人辦理會務，參加人工會幹部、會
13 員僅能向桃園市產業總工會(下稱桃產總)商借場地辦理會
14 務，或須至新北市產業總工會(下稱新北產總)始能為之
15 (包含團體協約之協商)，故參加人工會若有辦理會務需
16 求，往返會務場所與工作地點，至少就需要2、3小時，交
17 通時間更可能因為所採行的交通方式、車況而受到影響；
18 再加上原告與參加人間勞資爭議眾多，參加人工會幹部為
19 裁決、訴訟需要而召開會議或與上級工會討論對應策略，
20 會議時間更因案情複雜程度，無法事前掌握，原告強令參
21 加人工會幹部釋明起迄時間，實強人所難。再者，高爾夫
22 球場服務人員的工作內容具有連續而無法中斷之特性，一
23 旦球客開球，都至少需要耗費3至5小時以上才會結束。從
24 而，考量參加人工會幹部職務特殊性及交通往返時間，參
25 加人工會幹部辦理會務後縱有畸零時數，亦不足以提供勤
26 務，原告擅自變更以「一日為單位」之會務假慣例，要求
27 參加人工會幹部應釋明起迄時間，或僅准許部分會務假時
28 段，並要求參加人工會幹部應為出勤，僅是令參加人工會
29 幹部徒然耗費路程時間，刁難之意至為明顯，益證原告具
30 有不當勞動行為動機。

01 (二)原告針對系爭罷工所為之曠職註記，構成工會法第35條第1
02 項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為：

03 1.原告對於參加人工會幹部及會員罷工期間所為之曠職註
04 記，未如一般「有正當理由未到勤」時，會有對應之表單
05 及現況註記而能判斷是「有正當理由未到勤」，已見原告
06 具有針對性，且原告註記「曠職」後，更以「連續曠職三
07 日」為由解僱參加人工會幹部，顯見原告是認定為「無正
08 當理由曠職」，縱然原告事後與參加人達成協議撤銷解僱
09 令，亦無法更改原告確係據此為解僱依據之事實。

10 2.又系爭罷工之曠職註記，既無清楚之前端事由歸因，亦無
11 清楚之後端結果歸屬，參加人無從得知是否屬無正當理由
12 曠職，如此，參與罷工者勢必將惴惴不安，再加上原告亦
13 曾據前揭註記情形，以連續曠職3日為由解僱部分參加
14 人，足認此等曠職註記確屬不利之待遇。原告差勤系統所
15 謂「已處理」，並非意謂請假已經被原告核准，抑或該註
16 記之「曠職」係可歸類於「非屬無正當理由」，蓋有請假
17 而遭駁回者，其「處理狀態」之結果亦為「已處理」，故
18 若沒有請假，根本無法從「處理狀態」之結果，來認定其
19 「曠職」之註記係屬有無正當理由。然參加人於罷工之期
20 間並無可資匹配之假由可請，僅能申請特休或補休假等其
21 他假別，在無假可請以致無可確知其「處理結果」為何之
22 情況下，原告實可據此為不利之考評，進而影響其獎金等
23 福利或遭懲戒。因此，原告針對系爭罷工所為註記曠職之
24 行為，確屬不利之待遇，原告在罷工結束並達成協議後，
25 仍未主動消除曠職註記並任其繼續存在，更會影響工會幹
26 部及會員未來參與罷工之意願，亦屬不當影響或妨礙參加
27 人工會之活動，故原告此舉確已構成不當勞動行為。

28 (三)原告美麗華公司與分割後之原告杏中公司、杏美公司、美杏
29 公司具實體同一性，且原告對各該公司之人員實際上亦居於
30 類似勞動契約之雇主地位，對於勞動條件或勞資關係具有實
31 質影響力，均屬於同一地位之雇主：

- 01 1.原告對於會務假之審核及准駁，均有實質影響力，皆屬本
02 件不當勞動行為之雇主：原告核假程序係由所屬一級、二
03 級與三級主管依序審核，三位主管皆有核駁之權限。觀之
04 編制上隸屬杏美公司之黃文正、黃修平、胡德源等人，其
05 所屬一階主管為李青岳、二階主管為孫世雄、三階主管為
06 黃世杰；編制上隸屬美杏公司之張鴻銘、詹燦泓等人，其
07 所屬一階主管亦為李青岳、二階主管為孫世雄、三階主管
08 為黃世杰；編制上隸屬美麗華公司之鄭莉楨，其所屬一階
09 主管高慧貞、二階主管為孫世雄、三階主管為黃世杰。原
10 告於裁決自承李青岳在編制上隸屬於原告美麗華公司、高
11 慧貞在編制上隸屬於原告杏中公司、孫世雄在編制上隸屬
12 於原告杏美公司，黃世杰則係原告等4家公司之代表人。
13 又有關會務假准駁相關往返之電子郵件，多為「副總」孫
14 世雄或高慧珍以「副理」身分進行答覆，是參加人雖然在
15 編制上所屬不一，但其一級、二級與三級之主管，其編制
16 上所屬公司，或則相同，或則相互交錯，故就會務假之申
17 請及審核而言，該等公司對於請假之審核及准駁，顯然具
18 有實質之影響力，應認原告均為本件不當勞動行為之雇
19 主，對於參加人所為之不當勞動行為，自分別違反工會法
20 第35條第1項第1款、第5款規定。
- 21 2.原告美麗華公司與參加人各自隸屬之原告杏中公司、杏美
22 公司、美杏公司，均屬對於勞動條件或勞資關係具有實質
23 影響力之「雇主」：原告美麗華公司與原告杏中公司、杏
24 美公司、美杏公司間為百分之百持股之控制從屬公司，且
25 負責人均為黃世杰，登記之公司所在地址亦相同、均在相
26 同場址營運高爾夫球場相關項目，具有實體同一性，均屬
27 對於勞動條件或勞資關係具有實質影響力之「雇主」，原
28 告對於系爭罷工所為曠職註記行為，自分別構成不當勞動
29 行為。又本院111年度訴字第1549號判決業已認定原告等4
30 家公司具有「實體同一性」，且立於「雇主」地位而對於

01 各公司人員之勞動條件或勞資關係有實質影響力，益證明
02 被告前揭認定均無違誤。

03 3.原告各階主管所為曠職註記及駁回會務假並為曠職註記之
04 行為，已是對外所為之「最終決定」：原告所援引之最高
05 行政法院111年度上字第338號判決係表示因「建議方
06 案」、「內部調查」等行為尚非終局決定，從而認為「建
07 議方案」、「內部調查」不構成「其他不利益之待遇」。
08 然本件原告所為曠職註記及駁回會務假並為曠職註記之行
09 為，已為原告對外所為之「最終決定」，亦即本件並非僅
10 係原告內部調查、懲處建議方案，足認本件情形與該判決
11 明顯有別；且本件原告等4家公司具有「實體同一性」，
12 立於「雇主」地位而對於勞動條件或勞資關係有實質影響
13 力，對於請假之審核及准駁、曠職註記均有實質影響力，
14 對於參加人等人所為之不當勞動行為，自分別違反工會法
15 第35條第1項第1款、第5款規定。

16 (四)聲明：原告之訴駁回。

17 五、參加人陳述及聲明：

18 (一)原告美麗華公司曾有積欠員工加班費之情事，故新北市美麗
19 華開發股份有限公司企業工會(參加人工會之前身，以下仍
20 稱參加人工會)於105年12月8日成立，便係為了要捍衛勞工
21 權益向原告追討加班費，雙方歷經4次勞資爭議調解，於106
22 年6月2日調解成立，成功追討遭積欠之加班費，原告美麗華
23 公司卻因此對參加人工會心生恨意，於107年1月11日大量解
24 僱場務部員工18人(屬參加人工會會員者有15人)，甚至企
25 圖分批解僱，將場務工作全數外包，以徹底消滅參加人工
26 會，嗣參加人工會及會員申經裁決會於107年4月20日裁決原
27 告美麗華公司構成不當勞動行為。又參加人工會為反對原告
28 美麗華公司以外包取代參加人工會成員集中之場務部人員，
29 於107年1月19日發動第一次罷工，嗣於107年1月30日經勞資
30 爭議調解成立，約定原告美麗華公司若違反團體協約內容，
31 須付違約賠償金，詎原告竟於109年3月17日未經與參加人工

01 會協商，逕將場務工作外包，顯已違反協議，經參加人工會
02 申經裁決會於109年11月13日裁決原告美麗華公司構成不當
03 勞動行為，隨後參加人工會向原告提起給付違約金之民事訴
04 訟並獲勝訴判決。

05 (二)原告美麗華公司為打壓參加人工會，自109年12月起違反慣
06 例，刁難否准參加人工會申請會務假，參加人工會於110年1
07 月26日就會務假爭議申請系爭調解，歷經3次會議，於110年
08 4月21日調解成立，並約定參加人工會申請會務假流程，當
09 時調解會議皆由原告美麗華公司委任專業律師出席，會中並
10 未要求參加人工會註記「會務起訖時間」，然原告美麗華公
11 司卻在後續參加人工會發動第二次罷工後，再度違反系爭調
12 解成立之共識，開始要求參加人工會申請會務假需註記起迄
13 時間，顯係繼續刁難、打壓參加人工會。

14 (三)參加人工會提出前開給付違約金民事訴訟，使原告美麗華公
15 司更增恨意，規劃以企業分割之手法，由原告美麗華公司另
16 新成立3家公司（即原告杏中公司、杏美公司、美杏公司，4
17 家公司董事長均為黃世杰），並於110年4月8日宣布絕大多數
18 參加人工會會員分散轉任3家新成立之公司，再以新舊雇主
19 不同意留任參加人黃文正為由，違法將其解僱。原告美麗華
20 公司惡意以企業分割手段，將原告美麗華公司員工人數不到
21 100人分散轉任至3家新成立公司，使得每一家公司員工人數
22 皆不足30人，且原參加人工會之會員，因皆被轉任至3家新
23 成立之公司，故於110年5月8日分割生效日將全數失去會員
24 資格，此舉便可實質瓦解參加人工會，故參加人工會方變更
25 名稱為新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會，
26 並修改章程組織範圍，將原參加人工會會員保留會員身份，
27 以保障勞工權益。

28 (四)為避免原告美麗華公司打壓參加人工會，並要求原告美麗華
29 公司承認參加人工會合法性，參加人工會申請勞資爭議調
30 解，惟原告美麗華公司拒絕承認參加人工會，亦不同意承諾
31 保障參加人工會會員工作權，致調解不成立，參加人工會於

01 110年5月11日發動第二次罷工，於110年8月23日簽訂罷工協
02 議，結束罷工。然罷工結束後，原告美麗華公司持續打壓參
03 加人工會，不但對於罷工成員提出民、刑事訴訟，且違反罷
04 工前雙方合意申請會務假流程，額外要求註記會務起訖時
05 間，不但違反參加人工會過去長達5年之會務假申請慣例，
06 更違反系爭調解成立之團體協約，顯為惡意刁難、不當影響
07 參加人工會會務運作之舉。既然原告美麗華公司已就會務假
08 申請爭議與參加人工會達成共識，非經雙方再行協商，便不
09 該於事後額外提出要求，甚至逕自否准會務假之申請。

10 (五)美麗華高爾夫球場位於新北市林口偏遠山區，每日前往該區
11 域僅有上午7時、下午5時之2班公車，交通極為不便，且因
12 原告並未提供辦公室給參加人辦理會務，參加人亦無充分財
13 源租場地，參加人工會幹部、會員僅能向桃產總商借場地辦
14 理會務，或須至新北產總始能為之。因此，參加人工會若有
15 辦理會務需求，往返會務場所與工作地點，至少需要2至3小
16 時以上，交通時間更可能因為所採行的交通方式、車況而受
17 到影響，會議時間更因案情複雜程度，無法事前掌握，是參
18 加人工會幹部難以計算會務起迄時間而事前敘明。再者，因
19 高爾夫球場服務人員的工作時間，須完成配合球客擊球時間
20 並隨行在旁，或必須待球客擊球結束後配合進行場務重整作
21 業，過程中無法更動服務人員，工作內容具有連續而無法中
22 斷之特性，考量此工作特性及交通往返時間甚長且極不固
23 定，參加人工會幹部以一日為單位申請會務假，實有其必要
24 性與合理性。況且，原告深知參加人工會幹部無論是先到勤
25 再出發處理會務，或處理會務結束後再到勤，均無實益，徒
26 增業務安排之困擾，從而原告對於參加人工會幹部以「一
27 日」作為會務假請假單位，長年以來均無異議，並均准予
28 「一日」會務假，雙方已具有行之有年之慣例存在。原告明
29 知上情，竟仍強令參加人工會幹部於辦理工會會務後，仍須
30 耗費大量時間往返工作地點，更顯示原告確實有意以此方式
31 刻意刁難參加人工會幹部，影響參加人工會之業務運行。又

01 倘原告認為以「一日」為請假單位並不適當或無必要，大可
02 提出與參加人進行協商，然原告竟在參加人工會罷工後不
03 久，旋即違反過往慣例，強加原先慣例所無之限制，要求參
04 加工會幹部須敘明起迄時間或僅核准部分時段，顯然係刻
05 意刁難參加人工會幹部，妨礙工會事務之正常運行，構成不
06 當勞動行為。

07 (六)聲明：原告之訴駁回。

08 六、本院之判斷：

09 (一)關於原告否准會務假申請並註記曠職部分(即原裁決主文第2
10 項至第9項)：

11 1.按工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款及第2項規
12 定：「(第1項)雇主或代表雇主行使管理權之人，不得
13 有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工
14 會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪
15 或為其他不利之待遇。…。四、對於勞工參與或支持爭議
16 行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不
17 當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。(第2
18 項)雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之
19 解僱、降調或減薪者，無效。」工會法施行細則第30條規
20 定：「(第1項)本法第三十五條第一項第一款及第三款
21 所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、
22 減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不
23 利之對待。(第2項)本法第三十五條第一項第四款所稱
24 其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞
25 工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯
26 不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」又按勞資爭議
27 處理法第39條第1項規定：「勞工因工會法第三十五條第
28 二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」第51
29 條第1項、第2項規定：「(第1項)基於工會法第三十五
30 條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申
31 請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一

01 項、第四十三條至第四十七條規定。(第2項)前項處分
02 並得令當事人為一定之行為或不行為。」上述關於不當勞
03 動行為禁止及其裁決機制的立法目的，是在確實保障勞工
04 的團結權、團體協商權及集體爭議權(即所謂「勞動三
05 權」)，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律
06 所賦予的團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工
07 會組織及相關活動的不當勞動行為，透過不當勞動行為裁
08 決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，
09 尚藉命當事人為一定行為或不行為的方式，以為快速有效
10 的救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工
11 的相關權益及集體勞動關係的正常運作。而判斷雇主或代
12 表雇主行使管理權之人的行為，是否構成不當勞動行為
13 時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中的地位、參與活
14 動內容及雇主平時對工會的態度、所為不利待遇的程度、
15 時期及理由的合理性等一切客觀因素，特別是雇主的處置
16 與過去同種事例的處理方式有無不同，綜合判斷其是否具
17 有阻礙或限制工會的成立、組織、勞工參與工會活動、減
18 損工會實力或影響工會發展等情形，而構成不當勞動行
19 為。至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意
20 或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已
21 足。

22 2.次按工會法第36條規定：「(第1項)工會之理事、監事
23 於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，
24 由雇主給予一定時數之公假。(第2項)企業工會與雇主
25 間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事
26 或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。
27 (第3項)企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織
28 理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請
29 公假辦理會務。」工會法施行細則第32條規定：「本法第
30 三十六條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之
31 事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處

01 理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管
02 機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有
03 關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞
04 動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定
05 事項。」據上規定，可知工會法對於「會務假」的保護，
06 係依不同型態的工會而有不同的規範，就一般工會（不限
07 特定型態，包括企業別、產職業別之基層工會或聯合性組
08 織之工會），有關會務假之給予必須經勞資雙方約定（工
09 會法第36條第1項）；如果未經勞資雙方約定而得享有公假
10 之權利者，只限於企業工會之理事長或理事、監事，以及
11 擔任全國性工會聯合組織理事長之企業工會理事、監事。
12 稽其規定意旨，乃考量我國企業工會型態之勞資關係有其
13 特殊性且不容易與資方進行團體協商，為落實團結權之保
14 障，乃給予企業工會幹部（理事、監事）於法律上得因辦理
15 會務而向雇主請公假之特權保護，雇主於合理範圍內對於
16 工會幹部之請公假行為，自有依法忍受之義務。

17 3.經查，如附表2所示黃文正等8人，於該附表所示申請公假
18 （會務假）時，分別擔任參加人工會之理事長（黃文正）、監
19 事（黃阿海）、理事（其餘6人），且各自所申請如附表2所
20 示之公假，均經原告以該表「原告否准理由」欄所示之理
21 由予以駁回，並為曠職註記等情，為兩造所不爭執（原告
22 部分，見本院卷三第391頁），並有如附表2所示申請公假
23 之工會函及相關證明文件、請假單、電子郵件、曠職註記
24 紀錄（原告公司建置之104 Enterprise Portal系統【下稱
25 104系統】）等書證在卷可佐，此部分之事實，可以認定。

26 4.原告固主張其否准如附表2所示會務假之申請，並不構成
27 工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為等
28 語。然而：

29 (1)就參加人黃文正因參與臺灣新北地方法院（下稱新北地
30 院）110年度重勞訴字第3號給付違約金事件所訂於110年
31 9月7日進行言詞辯論程序，而由參加人工會於110年8月

01 30日函請原告准予公假1日，固經原告以非屬工會法施
02 行細則所規定之會務為由，予以否准(即附表2編號1之
03 1.)，然上開民事事件之兩造當事人為參加人工會(即該
04 民事事件之原告)及原告美麗華公司(即該民事事件之被
05 告)，參加人黃文正為參加人工會之代表人，本得代表
06 該工會出庭；且觀諸該民事事件之兩造爭執，乃係因原
07 告美麗華公司與參加人工會前於107年1月30日達成勞資
08 爭議調解(依勞資爭議處理法第23條規定，該調解協議
09 視為團體協約)，約定原告美麗華公司同意就場務部分
10 不以外包或派遣人力進用，而取代直接僱用員工以及既
11 有場務人員之工作。然原告美麗華公司於109年3月至6
12 月間未與參加人工會協商，即進用外包廠商，違反上開
13 協議，參加人工會乃訴請原告美麗華公司應賠償新臺幣
14 (下同)600萬元等情，有107年1月30日新北市政府勞資
15 爭議調解紀錄(本院卷三第71頁至第75頁)、該事件之
16 民事判決(裁決卷第990頁至第1005頁)在卷可參，可
17 見該事件乃屬參加人工會與原告美麗華公司間本於勞資
18 爭議所衍生之民事爭訟事件，參加人黃文正參與該民事
19 事件之言詞辯論程序，性質上可認係工會法施行細則第
20 32條第1款所定之「辦理該工會之事務」(處理會員勞資
21 爭議)，原告主張此部分「非施行細則所規定之會務
22 」，自無可採。從而，參加人黃文正本於辦理上開會務
23 之必要，而向原告申請會務假，原告自不得拒絕。

24 (2)就參加人鄭莉楨因參與新北地院110年度重勞訴字第17
25 號請求損害賠償事件所訂於110年12月28日進行言詞辯
26 論程序，而由參加人工會於110年12月15日函請原告准
27 予公假1日，固經原告以「本請假案為與原告間之訴訟
28 爭議，不予准假」為由，予以否准(即附表2編號8之
29 18.)，然參加人鄭莉楨為上開民事事件的被告之一(原
30 告美麗華公司為該民事事件之原告)，其到庭參與答
31 辯，本屬其訴訟權之行使；且觀諸該民事事件之兩造爭

01 執，乃係因原告美麗華公司認參加人工會決議自110年5
02 月11日起發起系爭罷工，造成營業收入損失600餘萬
03 元，乃訴請損害賠償等情，有該事件之民事判決（裁決
04 卷第965頁至第985頁）在卷可參。是該事件同屬原告美
05 麗華公司與勞工間本於勞資爭議所衍生之民事爭訟事
06 件，參加人鄭莉楨參與該民事事件之言詞辯論程序，性
07 質上亦可認係工會法施行細則第32條第1款所定之「辦
08 理該工會之事務」（處理會員勞資爭議），原告以上開情
09 詞否准此部分之會務假，自非有據。從而，參加人鄭莉
10 楨本於辦理上開會務之必要，而向原告申請會務假，原
11 告自不得拒絕。

12 (3)如附表2其餘會務假之申請部分，原告固以「未闡明起
13 迄時間」、「僅能准許部分時段」、「僅准予依檢查所
14 需時間給予半天或一日公假」、「非施行細則所規定之
15 會務」、「未提出出席證明」、「未提供證明資料」、
16 「未註明活動內容及主辦單位的文件亦無起迄時間」等
17 為由，否准會務假之申請。然查，依106年至109年間參
18 加人工會申請會務假之實踐，其所提出系爭5類請假事
19 由（次數）分別為「理監事會、臨時理監事會、會員大
20 會或臨時會員大會公假一天」（第一類，共計50次【原
21 裁決誤載為49次】，本院卷一第453頁至第523頁）、
22 「辦理工會會務公假一天」（第二類，共計32次【原裁
23 決誤載為33次】，本院卷一第533頁至第567頁）、「上
24 級工會桃園市產業總工會指派活動公假一天」（第三
25 類，共計54次，裁決卷第293頁至第329頁、第340頁至
26 第390頁）、「友會活動、擔任友會勞教講師、勞動主管
27 機關舉辦座談會、說明會及研討會公假一天」（第四
28 類，共計20次，本院卷二第111頁至第149頁）、「法律
29 諮詢或勞資爭議公假一天」（第五類，共計19次，本院
30 卷二第157頁至第181頁），而原告就上開各類型會務
31 假，於裁決程序時自承「查無不予准假之相關書面」等

01 語（裁決卷第675頁），足見原告過往就參加人工會之
02 會務假申請，無論是具體事由、應備文件或准假時數，
03 均未有特別要求或建立請假手續之規制，而形成對於同
04 類事例的處理模式，經核參加人工會幹部所請如附表2
05 所示公假之性質，均可歸類上開5類事由內（如附表2
06 「慣例類型」欄所示），則原告就本件會務假之申請所
07 為的處置，與過去同類事例的處理方式不同，其是否構
08 成不當勞動行為，即應進一步探究。

09 (4)觀諸原告與參加人工會之勞資關係脈絡：①參加人工會
10 之前身即新北市美麗華開發股份有限公司企業工會於10
11 5年12月8日成立（裁決卷第7頁），成立未幾，參加人
12 工會會員黃修平等28人（由參加人工會代理）即因加班
13 費爭議，以原告美麗華公司為相對人，於106年1月24日
14 向新北市政府申請勞資爭議調解，嗣於同年6月2日調解
15 成立（本院卷三第57頁至第59頁）；②其後又因原告美
16 麗華公司解僱參加人工會會員黃修平等10餘名員工，經
17 參加人工會申經新北市政府於107年1月15日勞資爭議調
18 解不成立後（本院卷三第63、64頁），旋於同月18日向
19 被告勞動部申請不當勞動行為裁決，經裁決會認定原告
20 美麗華公司此舉打壓參加人工會，殺雞儆猴意味濃厚，
21 構成不當勞動行為，而確認資遣行為無效（107年勞裁
22 字第5號。本院卷三第65頁至第70頁）。③參加人工會
23 因前述資遣案及反對原告美麗華公司外包場務勞務，乃
24 發起罷工，嗣於107年1月30日達成勞資爭議調解，原告
25 美麗華公司同意就場務部分不以外包或派遣人力進用，
26 參加人工會同意即日起結束罷工行為（本院卷三第71頁
27 至第75頁）。④然因原告美麗華公司於109年3月至6月
28 間違反不外包勞務之協議，經參加人工會申由裁決會確
29 認原告美麗華公司違反協議之行為，構成不當勞動行為
30 （109年勞裁字第20號。本院卷三第77頁至第79頁），
31 並向新北地院訴請原告美麗華公司賠償違約金（裁決卷

01 第990頁至第1005頁)。⑤嗣參加人鄭莉楨109年12月12
02 日、12月18日會務假、參加人黃文正、胡德源、鄭莉楨
03 110年1月12日會務假、參加人鄭莉楨110年1月19日會務
04 假等申請，均遭原告美麗華公司駁回，參加人工會申經
05 新北市政府於110年4月21日達成勞資爭議調解(即系爭
06 調解)，約定：「(1)110年3月31日前未予核准之會務假
07 爭議，除3月16日外，雙方同意暫時擱置爭議，對造人
08 同意准給會務假。(2)申請人舉辦定期之會務活動，應於
09 7日前已函文通知公司，但臨時會議不在此限。(3)非申
10 請人舉辦之活動，申請人應於收到通知後5日內，檢附
11 證明資料向公司請假。(4)前兩項會務假，申請人(按：
12 調解紀錄誤載為『對造人』)須於事後提出證明資料。
13 (5)公司提供單一聯繫窗口。」(本院卷一第267頁至第2
14 69頁)。⑥原告美麗華公司於110年4月7日經股東會決
15 議，於同年5月8日分割出原告杏美公司、美杏公司、杏
16 中公司，參加人工會乃於同年5月3日召開臨時會員大
17 會，決議工會名稱由「新北市美麗華開發股份有限公司
18 企業工會」更名為「新北市美麗華開發股份有限公司暨
19 子公司企業工會」，以因應公司分割後部分工會會員轉
20 任至原告杏美公司、美杏公司、杏中公司，確保會員權
21 益，經新北市政府以110年5月10日新北府勞組字第1100
22 906665號函同意備查，並發給新立案證書；同日，原告
23 與參加人工會間就場務不定期契約人力之勞資爭議調
24 解，因原告質疑更名後參加人工會申請調解之適格性，
25 而未能調解成立，參加人工會旋於同日宣布自同年月11
26 日起罷工，嗣勞資雙方於110年8月23日簽訂「美麗華高
27 爾夫球場110年勞資爭議協議書」，參加人工會同意所
28 屬會員自110年8月26日起恢復提供勞務，原告美麗華公
29 司則就系爭罷工所造成之營業收入損害訴請賠償(裁決
30 卷第10頁至第17頁、第965頁至第985頁)。據上可知，
31 自參加人工會成立後，勞資雙方爭議不斷，關係不睦，

01 未曾有改善跡象，勞資雙方於110年4月21日達成勞資爭
02 議調解後，原告明知雙方就會務假之申請，並未約定參
03 加人工會應填載辦理會務之起訖時間或視事由決定准假
04 時數，或就符合系爭5類請假事由之會務假申請，約定
05 若「非施行細則所規定之會務」，則原告得不予准許等
06 情，詎原告片面一改過往對於同類事例的處理模式，而
07 否准如附表2所示會務假之申請（另其中如附表2編號1
08 之9.部分，參加人工會已於裁決程序提出與會證明【裁
09 決卷第785、786頁；另可見本院卷三第489、490頁】；
10 如附表2編號1之12.部分，原告於裁決程序時自承：經原
11 告翻查電子郵件紀錄，已查得參與該日活動事後提供之
12 證明資料等語【裁決卷第852頁】；如附表2編號2之
13 1.、編號3之1.、編號4之1.、編號5之1.、編號7之1.部
14 分，參加人工會因原告未能依系爭調解第5點約定，提
15 供單一聯繫窗口，難認參加人工會違反系爭調解之約
16 定），堪認原告確有不當勞動行為之動機及認識。

17 (5)原告雖主張參加人之上班時間係上午5點，若會議為9點
18 召開，原告並提供1小時之行車交通時間，則參加人自
19 上午5點上班至上午8點，尚有多達3個小時期間可以提
20 供勞務等語。然查，參加人主張原告並未提供辦公室給
21 參加人辦理會務等語，為原告所不爭執，並有原告美麗
22 華公司106年4月10日(106)北美字第03號函(該函文載
23 稱：因貴會【按：指參加人工會】欲承租之會所為員工
24 宿舍故不便承租予貴會)附卷可查(裁決卷第431頁)；
25 而原告公司位處新北市林口山區，交通不甚便利，如以
26 原告所稱1小時之行車交通時間來算，往返即需耗費2小
27 時之久，而觀諸過往關於系爭5類請假事由之事務處理
28 地點，多有在外縣市(例如臺北市、桃園市、臺中市)
29 行之之情，加以事務處理(例如召開會議)往往可能因不
30 可預期的因素而延誤或花費比預期更長的時間，則參加
31 人申請1天的會務假，尚屬合理，難認有何權利濫用之

01 情，此或係原告先前就系爭5類請假事由，未曾以「未
02 闡明起訖時間」而否准或僅准許部分時段之會務假申請
03 的緣由，是原告上開主張，並無可採。

04 (6)又原告主張其否認就系爭5類請假事由已形成慣例，此
05 所以系爭調解紀錄的第1點記載就以前未予核准之會務
06 假爭議先行擱置同意予以准假，即雙方以前即已有會務
07 假爭議問題存在等語。然如前所述，對於系爭5類請假
08 事由，原告已自承查無不予准假之相關書面等語（裁決
09 卷第675頁），可見原告並無法提出其曾爭執系爭5類請
10 假事由之會務假申請的相關事證；且觀諸系爭調解紀錄
11 所載參加人工會的主張略以：「公司於106年4月10日發
12 函給企業工會，針對會務假事宜有相關規定，爾後工會
13 均遵照此規定辦理，至109年12月12日前均相安無事，
14 毫無爭議。工會幹部鄭莉楨於109年12月12日及同年1
15 8日兩次會務假均遭否准，工會幹部黃文正、胡德源、
16 鄭莉楨等3人於110年1月12日會務假亦經公司否准，110
17 年1月19日鄭莉楨會務假被否准」等語，可知該次調解
18 之調解方案第1點所載「110年3月31日前未予核准之會
19 務假爭議，除3月16日外，雙方同意暫時擱置爭議，對
20 造人同意准給會務假。」等語（本院卷一第267頁至第2
21 69頁），所謂「110年3月31日前未予核准之會務假爭
22 議」，應不包括前述系爭5類請假事由之日期（各該日期
23 詳見原裁決第27頁至第30頁，均未包括109年12月12
24 日、12月18日、110年1月12日、1月19日等日期），是原
25 告上開情詞，自無可採。

26 (7)原告另稱其在線上系統檢視黃修平等個人個別提出之會務
27 假申請時，因認部分請假實非屬工會法施行細則第32條
28 規定之會務假，或部分請假未提供起訖時間，導致原告
29 無法審查工會幹部是否有在工作時間內請會務假之必要
30 性，方為未予准假或部分准假或要求進一步提出會議起
31 訖時間等語。然如前所述，於系爭5類請假事由之會務

01 假申請，未曾見原告有因參加人工會之請假事由「非屬
02 工會法施行細則第32條規定之會務假」，或請假時未敘
03 明起訖時間，而否准申請之情，原告一改過往對於同類
04 事例的處理模式，就本件會務假之申請為不同的要求或
05 處置，實難脫其係於勞資雙方關係惡劣的背景下，出於
06 不當勞動行為之動機及認識而為之嫌，是原告此部分之
07 主張，亦無足採。

08 (8)原告復主張參加人工會107年以來申請會務假總時數年
09 年暴增，縱認雙方就會務假申請有所謂慣例存在，亦係
10 參加人工會片面增加申請會務假時數而破壞慣例等語。
11 然工會申請會務假總時數甚於往年，並非雇主得據為否
12 准會務假之法定事由，毋寧應以會務假之申請是否合於
13 雙方約定或法規規定，為其准駁之依據；且觀諸前述勞
14 資雙方關係日益惡化，參加人工會因處理相關爭議之會
15 務量有所成長而相應增加申請會務假之次數，應屬情理
16 之常，原告僅以參加人工會申請會務假總時數年年增
17 加，據為其有利的主張，尚無足採

18 5.至原告主張作成「其他不利之待遇」者，乃參加人黃文正
19 等人分別所屬之雇主，其他非屬雇主之公司，無對參加人
20 黃文正等人產生其他不利待遇之可能等語。然按工會法第
21 35條不當勞動行為所規範之「雇主」不應限於私法上僱傭
22 契約觀察，對工會成員所屬私法上雇主具有實質管理權
23 者，亦應納入規範，不容其以受控子公司各自於私法上有
24 獨立人格，而謂各該受控子公司對工會之作為，與其無
25 涉，藉以脫免其於勞工行使團結權時所應盡之防止侵害義
26 務，始能有效架構集體勞資關係（最高行政法院105年度
27 判字第389號判決意旨參照）。經查，由卷附104系統擷圖
28 畫面所示，參加人黃文正、黃修平、胡德源固均編制於原
29 告杏美公司、參加人張鴻銘、詹祭泓、黃阿海、吳家銘均
30 編制於原告美杏公司、參加人鄭莉楨則編制於原告美麗華
31 公司，然原告美麗華公司、美杏公司、杏美公司、杏中公

01 司的代表人均為黃世杰（嗣於本件訴訟中，原告美杏公
02 司、杏美公司之代表人方變更為孫世雄），原告美杏公
03 司、杏美公司、杏中公司並均由黃世杰所代表之原告美麗
04 華公司百分之百持股，登記之公司所在地址亦均相同等
05 情，有經濟部商工登記公示資料在卷可稽（本院卷一第9
06 頁至第16頁），是原告美麗華公司與原告美杏公司、杏美
07 公司、杏中公司間，確實具有控制從屬關係；而由上開擷
08 圖畫面亦可知，原告美麗華公司、美杏公司、杏美公司均
09 共用相同的104系統，而參加人黃文正、黃修平、胡德源
10 與參加人張鴻銘、詹祭泓、黃阿海所隸屬的公司固有不
11 同，然其核假的一階主管均為李青岳、二階主管皆為孫世
12 雄（裁決卷第726頁至第731頁），參加人吳家銘與參加人
13 鄭莉楨所隸屬的公司固有不同，然其核假的一階主管均為
14 高慧貞、二階主管皆為孫世雄（裁決卷第732、733頁），
15 上開8人核假的三階主管黃世杰，而如附表2所示電子郵件
16 之回覆人多為孫世雄或高慧貞；又原告於裁決程序時陳
17 稱：高慧貞編制上是原告杏中公司的員工，李青岳編制上
18 是原告美麗華公司的員工，孫世雄編制上是原告杏美公司
19 的員工等語（裁決卷第767、768頁），可見原告等4家公
20 司法人格固屬獨立，實則具實體同一性而同具實質影響
21 力，是應認原告等4家公司對於如附表2所示公假之審核及
22 准駁，均具有實質上的影響力，原告上開主張，自無足
23 採。

24 6.按工會法第35條第1項之立法結構，基於事物本質不同，
25 就其中第1款至第4款為禁止雇主對「個別勞工」為不當勞
26 動行為，第5款乃禁止雇主對「工會」為不當勞動行為，
27 針對雇主以「其他不當方式」影響、妨礙工會成立，致妨
28 礙工會運作及自主性之不當勞動行為態樣，而為概括性規
29 範。本件原告否准如附表2所示會務假之申請並註記曠職
30 之行為，確有不當勞動行為之動機或認識，核屬對於勞工
31 參加工會活動為「其他不利之待遇」之不當勞動行為(工

01 會法第35條第1項第1款)，此舉並使工會幹部為避免於考
02 核上之不利結果，而懼於請休會務假，亦已有不當影響、
03 妨礙或限制工會活動之情形，而構成工會法第35條第1項
04 第5款之不當勞動行為，原裁決據此而為原裁決主文第2項
05 至第9項之裁決決定，於法自無違誤。

06 (二)關於原告於系爭罷工期間所為曠職註記部分(即原裁決主文
07 第13項、第14項)

08 1.按工會法第35條第1項第4款所稱之「爭議行為」，依勞資
09 爭議處理法第5條第4款規定之定義，係指「勞資爭議當事
10 人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及
11 與之對抗之行為。」而勞資雙方之爭議行為態樣繁多，勞
12 方爭議行為如罷工、糾察線或杯葛等其他阻礙事業正常運
13 作行為，另資方爭議行為如與工會爭議行為對抗之行為，
14 例如為與工會之罷工而進行之鎖廠或其他對抗行為等，均
15 屬之。而罷工為最典型之勞工集體爭議行為，係工會為達
16 成工會主張之經濟性目的，會員以集體拒絕提供勞務方
17 式，給予雇主社會及經濟壓力，以促使雇主接受其主張，
18 雇主對於參與爭議行為之勞工，不得為不利益待遇行為。
19 鑑於不當勞動行為之不利益待遇禁止規定，係對勞工個人
20 之直接保護，避免雇主因勞工加入工會或參加工會活動等
21 理由，給予勞工解僱等不利益之對待，產生寒蟬效應，影
22 響工會成立或存續，參照前引工會法施行細則第30條第1
23 項規定，應認所謂「其他不利之待遇」，應以基於為防止
24 雇主對於工會或工會活動所為之報復行為，而對勞工本身
25 產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬
26 各該款所稱之其他不利之待遇。

27 2.經查，原告確因系爭罷工(110年5月11日至同年8月25日)
28 而對於如附表3所示參加人工會幹部或會員為曠職註記一
29 情，有參加人工會罷工宣告(裁決卷第14頁)、「美麗華
30 高爾夫球場110年勞資爭議協議書」(即參加人工會同意
31 所屬會員於110年8月26日起恢復提供勞務。裁決卷第15頁

01 至第17頁)及如附表3「卷證所在(裁決卷)」欄所示曠職
02 註記紀錄附卷可查。

- 03 3.原告主張如附表3所示參加人黃修平等人於該等日期未出
04 勤乃係客觀確定之事實，原告於系統中註記為曠職，乃係
05 依黃修平等人出勤與否之客觀事實所為記載，並非基於不
06 當勞動行為動機而為等語。然按罷工為典型之勞工集體爭
07 議行為，雇主對於參與爭議行為之勞工，不得為不利益待
08 遇行為，已如前述；且按勞基法第12條第1項第6款規定：
09 「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
10 …。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六
11 日者。」原告美麗華公司所訂定之「工作規則」第15條第
12 1項第5款亦規定：「員工有下列情形之一並有具體事證
13 者，本公司得不經預告逕予解雇，員工不得要求本公司加
14 發預告期間工資及資遣費：…。五、無正當理由繼續曠工
15 3日，或1個月內曠工達6日。」第43條第3款規定：「員工
16 懲戒分為4種，種類及對象如下：…。三、大過：因…；1
17 年內無正當理由曠工達20日者。」(本院卷二第310頁、
18 第318、319頁)，可見原告所屬員工無正當理由曠職(工)
19 達一定日數或期間者，原告均得依法或依其內部所訂定之
20 工作規則，予以不經預告終止契約或記大過等不利之待
21 遇，事實上原告也因此曾就參與系爭罷工之參加人黃阿
22 海、黃修平、張鴻銘、詹榮泓、郭嘉裕、周福義、黃益
23 智、蘇邦傑、吳孟樞、洪混園、江永琦、黃文成等12人
24 (下稱黃修平等12人)發布3日曠職解僱令，嗣原告與參加
25 人工會於110年8月23日簽訂「110年勞資爭議協議書」
26 時，原告始同意撤銷(本院卷一第263頁)，是曠職註記
27 並非如原告所稱僅是就「出勤與否之客觀事實所為記
28 載」，原告上開主張，顯無可採。
- 29 4.又原告主張其所簽訂「110年勞資爭議協議書」，已同意
30 撤銷曠職解僱令之意思應甚明確，原告實無必要再重複對
31 參加人黃修平等12人作同意撤銷曠職之意思表示或通知等

01 語。然如前所述，原告於協議書（關於「工會成員復職部
02 分」第三點第1小點）僅約定原告同意就參加人黃修平等1
03 2人部分，撤銷3日曠職解僱令（本院卷一第263頁），並
04 未包括同因系爭罷工而遭原告註記曠職之參加人胡德源、
05 張家和、詹家丞等3人；且觀諸如附表3「卷證所在頁碼
06 （裁決卷）」欄所示之104系統紀錄，參加人黃修平等15人
07 於「異常狀態」欄內經註記「曠職」，其旁「處理狀態」
08 欄固顯示為「已處理」，然觀諸參加人胡德源於經註記曠
09 職之110年5月24日請休「無薪假」，經原告駁回後（裁決
10 卷第803頁），上開「處理狀態」欄仍顯示為「已處理」
11 （類似情形，亦可見於參加人張家和、詹家丞各就110年5
12 月17日、同年5月24日所請「無薪假」均遭駁回，然其遭
13 註記曠職之「處理狀態」欄仍顯示為「已處理」。見裁決
14 卷第828、829頁、第849、850頁），可見單從「處理狀
15 態」欄顯示為「已處理」，並無從辨別曠職註記是否業經
16 原告消除或曠職是否有正當理由，是原告上開主張，亦無
17 足採。

18 5. 綜上，本件原告就系爭罷工期間所為之曠職註記，確有不
19 當勞動行為之動機或認識，核屬對於勞工參加工會活動或
20 參與爭議行為而為「其他不利之待遇」之不當勞動行為
21 （工會法第35條第1項第1款、第4款），此舉並足使工會會
22 員日後為避免於人事差勤、考核上受不利待遇，甚至影響
23 繼續留在原告公司工作之可能性，而對於參與爭議行為有
24 所忌憚，自己有不當影響、妨礙或限制工會活動之情形，
25 而構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，原裁決
26 據此而為原裁決主文第13項、第14項之裁決決定，於法自
27 無違誤。

28 (三)關於救濟命令部分(即原裁決主文第10項至第12項、第15、1
29 6項)：

30 1. 按鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，
31 故勞資爭議處理法第51條第2項賦予裁委會對於雇主違反

01 工會法第35條第1項規定所為之不當勞動行為，得發布救
02 濟命令，命當事人為一定行為或不行為之權限。考量不當
03 勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮
04 盡列舉，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體個案認定
05 是否構成不當勞動行為外，尚藉由賦予裁決會為救濟命令
06 之裁量，課予雇主一定行為或不行為之義務，矯正雇主涉
07 及勞工權利事項所為之不利決定，以迅速排除不當勞動行
08 為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運
09 作。本件原告否准會務假申請並註記曠職、於系爭罷工期
10 間所為曠職註記，既均經裁決會確認構成不當勞動行為，
11 已如前述，則原裁決認參加人請求裁決會命原告應核准如
12 附表2所示會務假之申請並處理曠職紀錄，且不得對參加
13 人(除參加人工會外)有扣薪等不利待遇以及參加人請求命
14 原告相關公司應於104系統中消除系爭罷工期間對黃修平
15 等15人(如附表3所示)之曠職註記紀錄，且不得對黃修
16 平等15人有不利待遇，乃屬回復勞工權益之必要且相當之
17 救濟措施，而分別為如原裁決主文第10項至第12項、第1
18 5、16項之救濟命令，經核於法並無不合。

19 2.原告固主張原告杏中公司內部並無成立企業工會，亦無員
20 工加入參加人工會，根本不可能向原告杏中公司請會務
21 假，原裁決主文第2項至第12項認定原告杏中公司構成工
22 會法第35條第1項第1款、第5款規定並應遵守相應之救濟
23 命令，實有認事用法之違誤等語。然原告等4家公司法人
24 人格固屬獨立，實則具實體同一性而同具實質影響力，且參
25 加人吳家銘、鄭莉楨核假的一階主管均為高慧貞，而高慧
26 貞編制上是原告杏中公司的員工等情，均經本院認定如
27 上；而就如附表2所示會務假申請，均可見高慧貞(AnnKa
28 o)參與審核過程(參加人黃文正部分，見裁決卷第182
29 頁；參加人黃修平部分，見本院卷三第227頁、裁決卷第1
30 82頁；參加人張鴻銘部分，見本院卷三第228頁、裁決卷
31 第182頁；參加人詹榮泓部分，見本院卷三第229頁、裁決

01 卷第182頁；參加人黃阿海部分，見本院卷三第230頁、裁
02 決卷第182頁；參加人吳家銘部分，見本院卷三第218頁、
03 裁決卷第521、522、527頁；參加人胡德源部分，見本院
04 卷三第231頁、裁決卷第182頁；參加人鄭莉楨部分，見本
05 院卷三第222頁、第223頁、裁決卷第182頁、第236頁、第
06 247頁至第249頁、第413頁），則原裁決認定原告杏中公
07 司亦為雇主，同有不當勞動行為，並命其為如原裁決主文
08 第10項至第12項之處置，於法並無違誤，原告上開主張，
09 自非可採。

10 (四)綜上所述，原告之主張，均無可採。從而原裁決以原告否准
11 會務假申請並註記曠職，構成工會法第35條第1項第1款、第
12 5款之不當勞動行為(原裁決主文第2項至第9項)；原告於系
13 爭罷工期間所為曠職註記，構成工會法第35條第1項第1款、
14 第4款、第5款之不當勞動行為(原裁決主文第13項、第14項)
15 ，並於原裁決主文第10項至第12項、第15、16項諭知救濟命
16 令，認事用法均無違誤。原告訴請本院判命如其聲明所示事
17 項，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘
18 攻擊防禦方法及聲明陳述，於判決結果無影響，爰不逐一論
19 列，附此敘明。

20 七、結論：本件原告之訴為無理由。

21 中 華 民 國 113 年 5 月 23 日

22 審判長法官 楊得君

23 法官 彭康凡

24 法官 李明益

25 一、上為正本係照原本作成。

26 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
27 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
28 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
29 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
30 繕本）。

01 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，
02 逕以裁定駁回。

03 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
04 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
05 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
06

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。	

07 中 華 民 國 113 年 5 月 23 日

附表1：

編號	姓名	地址
1	新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會	
	代表人 黃文正	
2	黃文正	
3	黃修平	
4	張鴻銘	
5	詹榮泓	
6	黃阿海	
7	吳家銘	
8	胡德源	
9	江永琦	
10	吳孟樞	
11	蘇邦傑	
12	張家和	
13	郭嘉裕	
14	周福義	
15	黃益智	
16	洪混園	
17	黃文成	
18	詹家丞	
19	鄭莉楨	

附表2：

姓名	黃文正(理事長)				
編號	請假日期及事由	申請公假之工會函及相關證明文件	登載原告審核結果之文件	原告否准理由	慣例類型
			曠職註記(104系統)		

		(所在裁決卷頁碼 【除9.外】)	所在裁決卷頁碼		
1	1.110年9月7日 有關會務及團體協約違約金訴訟開庭	110年8月30日函、開庭通知書(第53、54頁)	請假單(本院卷三第200頁) 審核結果:駁回 第575頁	非施行細則所規定之會務	第五類
	2.110年9月9日 出席桃產總第5屆理事會第5次定期會議	110年8月31日函及所附桃產總開會通知函(第55、56頁)	請假單(本院卷三第201頁) 審核結果:駁回 第575頁	未闡明起迄時間	第三類
	3.110年9月14日 參加人工會第2屆理事會第6次會議	110年9月3日函(第60頁)	請假單(本院卷三第202頁) 審核結果:駁回 第575頁	未闡明起迄時間	第一類
	4.110年9月24日 參加人工會第2屆理監事臨時會議、勞資雙方團體協約協商會議	110年9月16日函及所附新北產總開會通知函(第66、67頁)	1.請假單(本院卷三第203頁) 審核結果:駁回 2.110年9月17日電子郵件(裁決卷第182頁) 第575頁	未闡明起迄時間	第一類 第五類
	5.110年9月29日 團體協約協商會議	110年9月22日函及所附新北產總開會通知函、110年9月24日函(更正函)(第125頁至第127頁)	110年9月23日電子郵件(裁決卷第138頁) 第575頁	僅能准許部分時段	第二類 第五類
	6.110年10月6日 會務辦理、參加人工會臨時理事會	110年9月29日函(第128頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記) 第575頁	未闡明起迄時間	第一類
	7.110年10月7日 桃產總第5屆理事會第4次臨時會議	110年9月29日函及所附桃產總開會通知函(第129、130頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記) 第575頁	僅能准許部分時段	第三類
	8.110年10月20日、21日 參加人工會第2屆理事會第7次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動	110年10月9日函(第132、133頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記) 第576頁	未闡明起迄時間	第一類
	9.110年10月27日 桃產總勞教活動	110年10月20日函及所附桃產總函(本	110年10月23日電子郵件(裁決卷第139	未提出出席證明	第三類

		院卷三第475頁至第477頁)	頁) 第576頁		
10.110年11月8日 辦理會務、受邀擔任華膳空廚企業工會勞教講師	110年10月30日函(第190頁)	110年11月5日電子郵件(裁決卷第415頁)	非施行細則所規定之會務	第四類	
		第576頁			
11.110年11月18日 團體協約協商會議暨其會前會	110年11月11日函及所附新北產總開會通知函(第196、197頁)	110年11月12日電子郵件(裁決卷第235頁)	僅能准許部分時段	第二類 第五類	
		第577頁			
12.110年12月1日、2日 桃產總「110年度理監事勞工教育訓練」	110年11月19日函及所附桃產總指派出席函(第200、201頁)	110年11月20日電子郵件(裁決卷第237頁)	未提供證明資料	第三類	
		第577頁			
13.110年12月3日 參加人工會第2屆定期理事會、會員大會籌備	110年11月24日函(第202頁)	110年11月25日電子郵件(裁決卷第238頁)	未闡明起迄時間	第一類	
		第577頁			
14.110年12月15日 團體協約協商會議暨其會前會	110年12月7日函及所附新北產總開會通知函(第204、205頁)	110年12月9日電子郵件(裁決卷第240頁)	僅能准許部分時段	第二類 第五類	
		第578頁			
15.110年12月16日 桃產總第5屆理事會第5次臨時會議	110年12月7日函及所附桃產總開會通知函(第206、207頁)	110年12月9日電子郵件(裁決卷第240頁)	僅能准許部分時段	第三類	
		第578頁			
16.111年1月4日 團體協約協商會議暨其會前會	110年12月27日函及所附新北產總開會通知函(第217、218頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁)	僅能准許部分時段	第二類 第五類	
		第578頁			
17.111年1月6日 桃產總第5屆理事會第7次定期會議	110年12月27日函及所附桃產總函(第221、222頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁)	僅能准許部分時段	第三類	
		第578頁			
18.111年1月7日 參加人工會第2屆定期理事會	110年12月27日函(第224頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁)	未闡明起迄時間	第一類	
		第578頁			
姓名	黃修平(理事)				
編號	請假日期及事由	申請公假之工會函及相關證明文件	登載原告審核結果之文件	原告否准理由	慣例類型

		(所在裁決卷頁碼)	曠職註記(104系統) 所在裁決卷頁碼		
2	1.110年5月5日 勞資爭議調解第2 次會議	110年4月26日函 (第184、185頁、 第392頁)、新北市 政府開會通知單 (第1055、1056 頁)	請假單(本院卷三第 227頁) 審核結果:駁回 第580頁	未提供證明資 料	第五類
	2.110年9月13日 辦理會務(協助辦 理參加人工會日常 業務、編製財務月 報表)	110年9月3日函(第 59頁)	請假單(本院卷三第 205頁) 審核結果:駁回 第581頁	未闡明起迄時 間	第二類
	3.110年9月14日 參加人工會第2屆 理事會第6次會議	110年9月3日函(第 60頁)	請假單(本院卷三第 206頁) 審核結果:抽單(原 已核准) 第581頁	未闡明起迄時 間	第一類
	4.110年9月24日 參加人工會第2屆 理監事會臨時會、 勞資雙方團體協約 協商會議	110年9月16日函及 所附新北產總開會 通知函(第66、67 頁)	110年9月17日電子郵 件(裁決卷第182 頁) 第581頁	未闡明起迄時 間	第一類 第五類
	5.110年9月29日 團體協約協商會議	110年9月22日函及 所附新北產總開會 通知函、110年9月2 4日函(更正函) (第125頁至第127 頁)	110年9月23日電子郵 件(裁決卷第138 頁) 第581頁	僅能准許部分 時段	第二類 第五類
	6.110年10月6日 會務辦理、參加人 工會臨時理事會	110年9月29日函 (第128頁)	未見有原告為准駁之 文件(但經原告為曠 職註記) 第581頁	未闡明起迄時 間	第一類
	7.110年10月13日 辦理參加人工會日 常業務、編製財務 月報表	110年9月29日函 (第131頁)	未見有原告為准駁之 文件(但經原告為曠 職註記) 第581頁	未闡明起迄時 間	第二類
	8.110年10月20 日、21日 參加人工會第2屆 理事會第7次會議 及理監事幹部勞工 教育訓練活動	110年10月9日函 (第132、133頁)	未見有原告為准駁之 文件(但經原告為曠 職註記) 第581、582頁	未闡明起迄時 間	第一類

	9.110年11月16日 辦理參加人工會日 常業務、編製財務 月報表	110年11月4日函 (第194頁)	未見有原告為准駁之 文件(但經原告為曠 職註記)	未闡明起迄時 間	第二類
	10.110年12月3日 參加人工會第2屆 定期理事會、會員 大會籌備	110年11月24日函 (第202頁)	110年11月25日電子 郵件(裁決卷第238 頁)	未闡明起迄時 間	第一類
	11.110年12月15日 團體協約協商會議 暨其會前會	110年12月7日函及 所附新北產總開會 通知函(第204、20 5頁)	110年12月9日電子郵 件(裁決卷第240 頁)	僅能准許部分 時段	第二類 第五類
	12.111年1月4日 團體協約協商會議 暨其會前會	110年12月27日函及 所附新北產總開會 通知函(第217、21 8頁)	110年12月29日電子 郵件(裁決卷第24 3、244頁)	僅能准許部分 時段	第二類 第五類
	13.111年1月6日 辦理參加人工會日 常業務、編製財務 月報表	110年12月27日函 (第223頁)	110年12月29日電子 郵件(裁決卷第24 3、244頁)	未闡明起迄時 間	第二類
	14.111年1月7日 參加人工會第2屆 定期理事會	110年12月27日函 (第224頁)	110年12月29日電子 郵件(裁決卷第24 3、244頁)	未闡明起迄時 間	第一類
姓名	張鴻銘(理事)				
編號	請假日期及事由	申請公假之工會函 及相關證明文件 (所在裁決卷頁碼)	登載原告審核結果 之文件 曠職註記(104系統) 所在裁決卷頁碼	原告否准理由	慣例類型
3	1.110年5月5日 勞資爭議調解第2 次會議	110年4月26日函 (第184、185頁、 第392頁)、新北 市政府開會通知單 (第1055、1056 頁)	請假單(本院卷三第 228頁) 審核結果:駁回	未提供證明資 料	第五類
	2.110年9月13日 辦理會務(協助辦 理參加人工會日常 業務、編製財務月 報表)	110年9月3日函(第 59頁)	請假單(本院卷三第 209頁) 審核結果:駁回,詳 情請洽副總	未闡明起迄時 間	第二類
	3.110年9月14日	110年9月3日函(第 60頁)	請假單(本院卷三第 210頁)	未闡明起迄時 間	第一類

參加人工會第2屆理事會第6次會議		審核結果：駁回 第591頁		
4.110年9月24日參加人工會第2屆理監事會臨時會、勞資雙方團體協約協商會議	110年9月16日函及所附新北產總開會通知函(第66、67頁)	110年9月17日電子郵件(裁決卷第182頁) 第591頁	未闡明起迄時間	第一類 第五類
5.110年9月29日團體協約協商會議	110年9月22日函及所附新北產總開會通知函、110年9月24日函(更正函)(第125頁至第127頁)	110年9月23日電子郵件(裁決卷第138頁) 第591頁	僅能准許部分時段	第二類 第五類
6.110年10月6日會務辦理、參加人工會臨時理事會	110年9月29日函(第128頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記) 第591頁	未闡明起迄時間	第一類
7.110年10月13日辦理參加人工會日常業務、編製財務月報表	110年9月29日函(第131頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記) 第591、592頁	未闡明起迄時間	第二類
8.110年10月20日、21日參加人工會第2屆理事會第7次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動	110年10月9日函(第132、133頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記) 第592頁	未闡明起迄時間	第一類
9.110年10月28日受邀擔任新海瓦斯工會勞教講師	110年10月21日函(第136頁)	110年10月23日電子郵件(裁決卷第139頁) 第592頁	非施行細則所規定之會務	第四類
10.110年11月16日辦理參加人工會日常業務、編製財務月報表	110年11月4日函(第194頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記) 第593頁	未闡明起迄時間	第二類
11.110年12月3日參加人工會第2屆定期理事會、會員大會籌備	110年11月24日函(第202頁)	110年11月25日電子郵件(裁決卷第238頁) 第593頁	未闡明起迄時間	第一類
12.110年12月20日辦理會務	110年12月16日函及所附新北市政府勞工局、國會辦公室	110年12月17日電子郵件(裁決卷第241頁) 第593頁	僅能准許部分時段	第二類

		開會通知單(第210頁至第212頁)			
	13.111年1月6日 辦理參加人工會日常業務、編製財務月報表	110年12月27日函(第223頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁) 第593頁	未闡明起迄時間	第二類
	14.111年1月7日 參加人工會第2屆定期理事會	110年12月27日函(第224頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁) 第594頁	未闡明起迄時間	第一類
姓名	詹榮泓(理事)				
編號	請假日期及事由	申請公假之工會函及相關證明文件(所在裁決卷頁碼)	登載原告審核結果之文件 曠職註記(104系統) 所在裁決卷頁碼	原告否准理由	慣例類型
4	1.110年5月5日 勞資爭議調解第2次會議	110年4月26日函(第184、185頁、第392頁)、新北市政府開會通知單(第1055、1056頁)	請假單(本院卷三第229頁) 審核結果:駁回 第596頁	未提供證明資料	第五類
	2.110年9月14日 參加人工會第2屆理事會第6次會議	110年9月3日函(第60頁)	請假單(本院卷三第212頁) 審核結果:駁回 第596頁	未闡明起迄時間	第一類
	3.110年9月24日 參加人工會第2屆理監事會臨時會、勞資雙方團體協約協商會議	110年9月16日函及所附新北產總開會通知函(第66、67頁)	110年9月17日電子郵件(裁決卷第182頁) 第596頁	未闡明起迄時間	第一類 第五類
	4.110年9月29日 團體協約協商會議	110年9月22日函及所附新北產總開會通知函、110年9月24日函(更正函)(第125頁至第127頁)	未見有原告為準駁之文件(但經原告為曠職註記) 第597頁	僅能准許部分時段	第二類 第五類
	5.110年10月6日 會務辦理、參加人工會臨時理事會	110年9月29日函(第128頁)	未見有原告為準駁之文件(但經原告為曠職註記) 第597頁	未闡明起迄時間	第一類
	6.110年10月20日、21日	110年10月9日函(第132、133頁)	未見有原告為準駁之文件(但經原告為曠職註記)	未闡明起迄時間	第一類

	參加人工會第2屆理事會第7次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動		第597頁		
	7.110年12月3日參加人工會第2屆定期理事會、會員大會籌備	110年11月24日函(第202頁)	110年11月25日電子郵件(裁決卷第238頁) 第598頁	未闡明起迄時間	第一類
	8.111年1月5日辦理會務	110年12月30日函及所附新北市政府開會通知單(第219、220頁)	110年12月30日電子郵件(裁決卷第246頁) 第598頁	僅能准許部分時段	第五類
	9.111年1月7日參加人工會第2屆定期理事會	110年12月27日函(第224頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁) 第598頁	未闡明起迄時間	第一類
姓名	黃阿海(監事)				
編號	請假日期及事由	申請公假之工會函及相關證明文件(所在裁決卷頁碼)	登載原告審核結果之文件 曠職註記(104系統) 所在裁決卷頁碼	原告否准理由	慣例類型
5	1.110年5月5日勞資爭議調解第2次會議	110年4月26日函(第184、185頁、第392頁)、新北市政府開會通知單(第1055、1056頁)	請假單(本院卷三第230頁) 審核結果:駁回 第600頁	未提供證明資料	第五類
	2.110年9月14日參加人工會第2屆理事會第6次會議	110年9月3日函(第60頁)	請假單(本院卷三第215頁) 審核結果:駁回 第600頁	未闡明起迄時間	第一類
	3.110年9月24日參加人工會第2屆理監事會臨時會、勞資雙方團體協約協商會議	110年9月16日函及所附新北產總開會通知函(第66、67頁)	110年9月17日電子郵件(裁決卷第182頁) 第600、601頁	未闡明起迄時間	第一類 第五類
	4.110年9月29日團體協約協商會議	110年9月22日函及所附新北產總開會通知函、110年9月24日函(更正函)(第125頁至第127頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記) 第601頁	僅能准許部分時段	第二類 第五類
	5.110年10月6日	110年9月29日函	未見有原告為准駁之	未闡明起迄時間	第一類

	會務辦理、參加人工會臨時理事會	(第128頁)	文件(但經原告為曠職註記)	間	
			第601頁		
	6. 110年10月20日、21日 參加人工會第2屆理事會第7次會議及理監事幹部勞工教育訓練活動	110年10月9日函 (第132、133頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記)	未闡明起迄時間	第一類
			第601頁		
	7. 110年11月12日 辦理會務	110年11月2日函 (第192頁)	110年11月5日電子郵件(裁決卷第234頁)	未闡明起迄時間	第二類
			第601、602頁		
	8. 110年12月3日 參加人工會第2屆定期理事會、會員大會籌備	110年11月24日函 (第202頁)	110年11月25日電子郵件(裁決卷第238頁)	未闡明起迄時間	第一類
			第602頁		
	9. 110年12月20日 辦理會務	110年12月16日函及所附新北市政府勞工局、國會辦公室開會通知單(第210頁至第212頁)	110年12月17日電子郵件(裁決卷第241頁)	僅能准許部分時段	第二類
			第602頁		
	10. 111年1月7日 參加人工會第2屆定期理事會	110年12月27日函 (第224頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁)	未闡明起迄時間	第一類
			第602頁		
姓名	吳家銘(理事)				
編號	請假日期及事由	申請公假之工會函及相關證明文件(所在裁決卷頁碼)	登載原告審核結果之文件 曠職註記(104系統) 所在裁決卷頁碼	原告否准理由	慣例類型
6	1. 110年9月14日 參加人工會第2屆理事會第6次會議	110年9月3日函(第60頁)	請假單(本院卷三第218頁) 審核結果:抽單,請提供理事會起訖時間以作為核假依據(原已核准)	未闡明起迄時間	第一類
			第604頁		
	2. 110年10月20日、21日 參加人工會第2屆理事會第7次會議	110年10月9日函 (第132、133頁)	未見有原告為准駁之文件(但經原告為曠職註記)	未闡明起迄時間	第一類
			第604頁		

	及理監事幹部勞工教育訓練活動				
	3.110年12月3日 參加人工會第2屆 定期理事會、會員 大會籌備	110年11月24日函 (第202頁)	110年11月25日電子 郵件(裁決卷第238 頁)	未闡明起迄時 間	第一類
姓名	胡德源(理事)				
編號	請假日期及事由	申請公假之工會函 及相關證明文件 (所在裁決卷頁碼)	登載原告審核結果 之文件 曠職註記(104系統) 所在裁決卷頁碼	原告否准理由	慣例類型
7	1.110年5月5日 勞資爭議調解第2 次會議	110年4月26日函 (第184、185頁、 第392頁)、新北市 政府開會通知單 (第1055、1056 頁)	請假單(本院卷三第 231頁) 審核結果:駁回 第585頁	未提供證明資 料	第五類
	2.110年9月24日 參加人工會第2屆 理監事會臨時會、 勞資雙方團體協約 協商會議	110年9月16日函及 所附新北產總開會 通知函(第66、67 頁)	110年9月17日電子郵 件(裁決卷第182 頁) 第586、587頁	未闡明起迄時 間	第一類 第五類
	3.110年9月29日 團體協約協商會議	110年9月22日函及 所附新北產總開會 通知函、110年9月2 4日函(更正函) (第125頁至第127 頁)	110年9月23日電子郵 件(裁決卷第138 頁) 第587頁	僅能准許部分 時段	第二類 第五類
	4.110年10月20 日、21日 參加人工會第2屆 理事會第7次會議 及理監事幹部勞工 教育訓練活動	110年10月9日函 (第132、133頁)	未見有原告為准駁之 文件(但經原告為曠 職註記) 第587頁	未闡明起迄時 間	第一類
	5.110年12月3日 參加人工會第2屆 定期理事會、會員 大會籌備	110年11月24日函 (第202頁)	110年11月25日電子 郵件(裁決卷第238 頁) 第587頁	未闡明起迄時 間	第一類
	6.111年1月7日 參加人工會第2屆 定期理事會	110年12月27日函 (第224頁)	110年12月29日電子 郵件(裁決卷第24 3、244頁) 第588頁	未闡明起迄時 間	第一類
	姓名	鄭莉楨(理事)			

編號	請假日期及事由	申請公假之工會函及相關證明文件 (所在裁決卷頁碼)	登載原告審核結果之文件	原告否准理由	慣例類型
			曠職註記(104系統) 所在裁決卷頁碼		
8	1.110年9月13日 參加桃產總舉辦 「110年度桃園基 層勞工第四梯次教 育訓練」	110年8月31日函及 所附桃產總函文第5 7、58頁)	請假單(本院卷三第 222頁) 審核結果:駁回 第606頁	未闡明起迄時 間	第三類
	2.110年9月14日 參加人工會第2屆 理事會第6次會議	110年9月3日函(第 60頁)	請假單(本院卷三第 223頁) 審核結果:抽單,請 提供理事會起訖時間 以作為核假依據(原 已核准) 第606頁	未闡明起迄時 間	第一類
	3.110年9月24日 參加人工會第2屆 理監事臨時會議、 勞資雙方團體協約 協商會議	110年9月16日函及 所附新北產總開會 通知函(第66頁至 第68頁)	110年9月17日電子郵 件(裁決卷第182 頁) 第606頁	未闡明起迄時 間	第一類 第五類
	4.110年9月28日 出席新北市政府勞 工局與勞動部舉辦 「110年度事業單 位勞資爭議之預防 及處理暨大量解僱 保護勞工法制宣導 會」	110年9月13日函及 所附新北市政府勞 工局函文(第61頁 至第63頁)	110年9月17日電子郵 件(裁決卷第413 頁) 第606頁	僅能准許部分 時段	第四類
	5.110年9月29日 團體協約協商會議	110年9月22日函及 所附新北產總開會 通知函、110年9月2 4日函(更正函) (第125頁至第127 頁)	110年9月23日電子郵 件(裁決卷第138 頁) 第606頁	僅能准許部分 時段	第二類 第五類
	6.110年10月6日 會務辦理、參加人 工會臨時理事會	110年9月29日函 (第128頁)	未見有原告為准駁之 文件(但經原告為曠 職註記) 第606頁	未闡明起迄時 間	第一類
	7.110年10月20 日、21日 參加人工會第2屆 理事會第7次會議	110年10月9日函 (第132、133頁)	未見有原告為准駁之 文件(但經原告為曠 職註記) 第606頁	未闡明起迄時 間	第一類

及理監事幹部勞工教育訓練活動				
8.110年10月25日受參加人工會指派配合新北市政府勞工局函請派員會同勞動檢查	110年10月21日函及所附新北市政府勞工局函文(第134、135頁)	110年10月23日電子郵件(裁決卷第139頁) 第607頁	僅准予依檢查所需時間給予半天或一日公假。	第五類
9.110年11月1日辦理會務及受邀擔任華膳空廚企業工會勞教講師	110年10月21日函(第137頁)	110年10月23日電子郵件(裁決卷第139頁) 第607頁	非施行細則所規定之會務	第四類
10.110年11月18日團體協約協商會議暨其會前會	110年11月11日函及所附新北產總開會通知函(第196、197頁)	110年11月12日電子郵件(裁決卷第235頁) 第607頁	僅能准許部分時段	第二類 第五類
11.110年11月22日辦理會務及受邀擔任華膳空廚企業工會勞教講師	110年11月12日函(第198頁)	110年11月15日電子郵件(裁決卷第236頁) 第607頁	非施行細則所規定之會務	第四類
12.110年11月29日辦理會務及受邀擔任華膳空廚企業工會勞教講師	110年11月19日函(第199頁)	110年11月20日電子郵件(裁決卷第237頁) 第607頁	非施行細則所規定之會務	第四類
13.110年12月3日參加人工會第2屆定期理事會、會員大會籌備	110年11月24日函(第202頁)	110年11月25日電子郵件(裁決卷第238頁) 第607頁	未闡明起迄時間	第一類
14.110年12月12日辦理會務	110年11月30日函(第203頁)	110年12月1日電子郵件(裁決卷第418頁) 第607頁	未註明活動內容及主辦單位的文件亦無起迄時間	第二類
15.110年12月15日團體協約協商會議暨其會前會	110年12月7日函及所附新北產總開會通知函(第204、205頁)	110年12月9日電子郵件(裁決卷第240頁) 第607頁	僅能准許部分時段	第二類 第五類
16.110年12月18日參加新北市政府勞工局主辦「企業併購與勞動人權學術研討會」	110年12月7日函(第208頁)	110年12月9日電子郵件(裁決卷第240頁) 第607、608頁	未闡明起迄時間	第四類
17.110年12月22日	110年12月16日函及所附華潔洗滌企業	110年12月17日電子郵件(裁決卷第241	非施行細則所規定之會務	第四類

受邀參與華潔洗滌企業工會第3屆會員大會第3次會議	工會邀請函(第213、214頁)	頁) 第608頁		
18.110年12月28日辦理會務(參與原告與參加人工會等間民事事件之言詞辯論)	110年12月15日函及所附新北地院民事庭開庭通知書(第215、216頁)	110年12月17日電子郵件(裁決卷第242頁) 第608頁	本請假案為與原告間之訴訟爭議,不予准假	第五類
19.111年1月4日團體協約協商會議暨其會前會	110年12月27日函及所附新北產總開會通知函(第217、218頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁) 第608頁	僅能准許部分時段	第二類 第五類
20.111年1月7日參加人工會第2屆定期理事會	110年12月27日函(第224頁)	110年12月29日電子郵件(裁決卷第243、244頁) 第608頁	未闡明起迄時間	第一類
□111年1月16日辦理會務	110年12月30日函(第225頁)	110年12月30日電子郵件(裁決卷第246頁) 第609頁	未闡明起迄時間	第二類
□111年1月18日辦理會務(勞資爭議調解會議)	111年1月11日函及新北市政府開會通知單(第226頁至第228頁)	111年1月12日電子郵件(裁決卷第247、248頁) 第609頁	僅能准許部分時段	第五類
□111年1月25日辦理日常會務及參加新北市政府勞工局主辦「111年度工會勞工教育補助作業說明會」	111年1月18日函及所附新北市政府勞工局函文(裁決卷第229、230頁)	111年1月20日電子郵件(裁決卷第249頁) 第610頁	未闡明起迄時間	第四類

02 附表3:

03

編號	姓名 (事業單位)	註記曠職日	卷證所在頁碼 (裁決卷)
1	黃修平 (杏美公司)	110年5月11日至110年5月13日	第611、612頁;第792、793頁
2	胡德源 (杏美公司)	110年5月11日至110年5月14日 110年5月17日至110年5月21日 110年5月24日至110年5月28日 110年5月31日	第613頁至第616頁;第796頁至第801頁

		110年8月2日至110年8月6日 110年8月9日至110年8月13日 110年8月16日至110年8月20日 110年8月23日至110年8月25日	
3	江永琦 (杏美公司)	110年5月11日至110年5月13日	第628、629頁；第812、813頁
4	吳孟樞 (杏美公司)	110年5月11日至110年5月13日	第630、631頁；第814、815頁
5	蘇邦傑 (杏美公司)	110年5月11日至110年5月14日	第632、633頁；第816、817頁
6	張家和 (杏美公司)	110年5月11日至110年5月14日 110年5月17日至110年5月21日 110年5月24日至110年5月28日 110年5月31日 110年8月2日至110年8月6日 110年8月9日至110年8月13日 110年8月16日至110年8月20日 110年8月23日至110年8月25日	第634頁至第636頁；第819頁至第825頁
7	張鴻銘 (美杏公司)	110年5月11日至110年5月13日	第617、618頁；第806、807頁
8	詹榮泓 (美杏公司)	110年5月11日至110年5月13日	第619、620頁；第808、809頁
9	黃阿海 (美杏公司)	110年5月11日至110年5月13日	第626、627頁；第810、811頁
10	郭嘉裕 (美杏公司)	110年5月11日至110年5月13日	第637、638頁；第831、832頁
11	周福義 (美杏公司)	110年5月11日至110年5月13日	第639、640頁；第833、834頁
12	黃益智 (美杏公司)	110年5月11日至110年5月13日	第641、642頁；第835、836頁
13	洪混園 (美杏公司)	110年5月11日至110年5月13日	第643、644頁；第837、838頁
14	黃文成	110年5月11日至110年5月13日	第645、646頁；第8

	(美杏公司)		39、840頁
15	詹家丞 (美杏公司)	110年5月11日至110年5月14日 110年5月17日至110年5月21日 110年5月24日至110年5月28日 110年5月31日 110年8月2日至110年8月6日 110年8月9日至110年8月13日 110年8月16日至110年8月20日 110年8月23日至110年8月25日	第 647 頁 至 第 649 頁；第841頁至第846頁

附件

一、申請人請求裁決「確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人工會理事長黃文正110年11月11日之會務公假，並註記曠職，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」、「確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司否准申請人工會理事張鴻銘110年11月10日、11月17日之會務公假，並註記曠職，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」及「確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司否准申請人工會理事詹家丞110年11月15日之會務公假，並註記曠職，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」部分，不受理。

二、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人黃文正110年9月7日、9月9日、9月14日、9月24日、9月29日、10月6日、10月7日、10月20日、10月21日、10月27日、11月8日、11月18日、12月1日、12月2日、12月3日、12月15日、12月16日、111年1月4日、1月6日、1月7日之會務公假，並註記曠職，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。

三、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人黃修平110年5月

01 5日、9月13日、9月14日、9月24日、9月29日、10月6日、10
02 月13日、10月20日、10月21日、11月16日、12月3日、12月1
03 5日、111年1月4日、1月6日、1月7日之會務公假，並註記曠
04 職，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
05 為。

06 四、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
07 司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公
08 司否准申請人張鴻銘110年5月5日、9月13日、9月14日、9月
09 24日、9月29日、10月6日、10月13日、10月20日、10月21
10 日、10月28日、11月16日、12月3日、12月20日、111年1月6
11 日、1月7日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第35條第
12 1項第1款及第5款之不當勞動行為。

13 五、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
14 司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公
15 司否准申請人詹燦泓110年5月5日、9月14日、9月24日、9月
16 29日、10月6日、10月20日、10月21日、12月3日、111年1月
17 5日、1月7日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第35條
18 第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

19 六、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
20 司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公
21 司否准申請人黃阿海110年5月5日、9月14日、9月24日、9月
22 29日、10月6日、10月20日、10月21日、11月12日、12月3
23 日、12月20日、111年1月7日之會務公假，並註記曠職，構
24 成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

25 七、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
26 司、杏美投資經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公
27 司否准申請人吳家銘110年9月14日、10月20日、10月21日、
28 12月3日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第35條第1項
29 第1款及第5款之不當勞動行為。

30 八、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
31 司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人胡德源110年5月

01 5日、9月24日、9月29日、10月20日、10月21日、12月3日、
02 111年1月7日之會務公假，並註記曠職，構成工會法第35條
03 第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

04 九、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
05 司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人鄭莉楨110年9月
06 13日、9月14日、9月24日、9月28日、9月29日、10月6日、1
07 0月20日、10月21日、10月25日、11月1日、11月18日、11月
08 22日、11月29日、12月3日、12月12日、12月15日、12月18
09 日、12月22日、12月28日、111年1月4日、1月7日、1月16
10 日、1月18日、1月25日之會務公假，並註記曠職，構成工會
11 法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

12 十、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司、
13 杏美投資經營股份有限公司應自本裁決決定書送達之翌日起
14 20日內，處理申請人鄭莉楨上述曠職紀錄，並核准其會務公
15 假，且不得對其有扣薪等不利待遇，並將事證送交勞動部存
16 查。

17 十一、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司
18 及杏美投資經營股份有限公司應自本裁決決定書送達之翌
19 日起20日內，處理申請人黃文正、黃修平、胡德源上述曠
20 職紀錄，並核准其會務公假，且不得對其有扣薪等不利待
21 遇，並將事證送交勞動部存查。

22 十二、相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公
23 司、杏美投資經營股份有限公司及美杏投資經營股份有限
24 公司應自本裁決決定書送達之翌日起20日內，處理申請人
25 張鴻銘、詹榮泓、吳家銘、黃阿海上述曠職紀錄，並核准
26 其會務公假，且不得對申請人有扣薪等不利待遇，並將事
27 證送交勞動部存查。

28 十三、確認相對人美麗華開發股份有限公司及杏美投資經營股份
29 有限公司因申請人黃修平、胡德源、江永琦、吳孟樞、蘇
30 邦傑、張家和參與罷工，於110年5月11日至8月25日期間

- 01 中有註記為曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款、
02 第4款及第5款之不當勞動行為。
- 03 十四、確認相對人美麗華開發股份有限公司及美杏投資經營股份
04 有限公司因申請人張鴻銘、詹榮泓、黃阿海、郭嘉裕、周
05 福義、黃益智、洪混園、黃文成、詹家丞參與罷工，於11
06 0年5月11日至8月25日期間中有註記為曠職之行為，構成
07 工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行
08 為。
- 09 十五、相對人美麗華開發股份有限公司及杏美投資經營股份有限
10 公司應自本裁決決定書送達之翌日起20日內，於相對人10
11 4 Enterprise Portal系統中消除申請人黃修平、胡德
12 源、江永琦、吳孟樞、蘇邦傑、張家和於110年5月11日至
13 8月25日期間中有註記為曠職之紀錄，且不得對申請人有
14 不利待遇，並將事證送交勞動部存查。
- 15 十六、相對人美麗華開發股份有限公司及美杏投資經營股份有限
16 公司應自本裁決決定書送達之翌日起20日內，於相對人10
17 4 Enterprise Portal系統中消除申請人張鴻銘、詹榮
18 泓、黃阿海、郭嘉裕、周福義、黃益智、洪混園、黃文
19 成、詹家丞於110年5月11日至8月25日期間中有註記為曠
20 職之紀錄，且不得對申請人有不利待遇，並將事證送交勞
21 動部存查。
- 22 十七、申請人其餘之請求駁回。