

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1548號

113年4月11日辯論終結

原告 美麗華開發股份有限公司

代表人 黃世杰

原告 美杏投資經營股份有限公司

杏美投資經營股份有限公司

共同

代表人 孫世雄

原告 杏中經營股份有限公司

代表人 黃世杰

共同

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

吳宗奇律師

被告 勞動部

代表人 許銘春

訴訟代理人 萬建樺律師

參加人 黃文正

黃修平

張鴻銘

詹榮泓

吳家銘

黃阿海

胡德源

鄭莉楨

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

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國111年10月21日111年勞裁字第21、26及27號裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本件原告美杏投資經營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司代表人原為黃世杰，嗣於訴訟進行中變更代表人為孫世雄，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第285-287頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：參加人黃文正、黃修平、張鴻銘、詹榮泓、鄭莉楨、吳家銘、黃阿海、胡德源8人均為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（下稱參加人工會）會員，並分別擔任參加人工會理事長、理事、監事職務。參加人等9人主張原告美麗華開發股份有限公司（下稱美麗華公司）、美杏投資經營股份有限公司（下稱美杏公司）、杏美投資經營股份有限公司（下稱杏美公司）及杏中經營股份有限公司（下稱杏中公司），自民國110年9月17日開始以違反雙方先前慣例及雙方110年4月21日成立之勞資爭議調解內容之理由，否准參加人黃文正等8人之會務假申請，屬不當勞動行為，於111年5月4日向被告提起不當勞動行為裁決之申請。嗣經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）111年10月21日111年勞裁字第21、26及27號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、確認相對人（即原告，下同）美麗華開發股份有限公司、杏中經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公司否准申請人（即參加人，下同）鄭

01 莉楨111年2月13日、2月16日、2月22日、3月1日、3月2日、
02 3月6日、3月22日、3月30日、4月1日、4月6日、4月9日、4
03 月15日、4月18日及4月20日之會務公假，並註記曠職之行
04 為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
05 為。二、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經營股
06 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
07 111年2月16日、2月17日、2月22日、3月10日、3月17日、3
08 月22日、4月14日、4月15日及4月20日之會務公假，並註記
09 曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當
10 勞動行為。三、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中
11 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
12 黃修平111年2月22日、3月1日、3月11日、3月22日、3月30
13 日、4月20日及4月25日之會務公假，並註記曠職之行為，構
14 成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。四、
15 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
16 司、美杏投資經營股份有限公司及杏美投資經營股份有限公
17 司否准申請人張鴻銘111年2月16日、2月22日、3月1日、3月
18 10日、3月22日、3月23日、4月20日及4月25日之會務公假，
19 並註記曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款
20 之不當勞動行為。五、確認相對人美麗華開發股份有限公
21 司、杏中經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司及
22 杏美投資經營股份有限公司否准申請人詹榮泓111年2月22
23 日、3月1日、3月10日、3月22日、4月6日及4月20日之會務
24 公假，並註記曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款及
25 第5款之不當勞動行為。六、確認相對人美麗華開發股份有
26 限公司、杏中經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公
27 司及杏美投資經營股份有限公司否准申請人黃阿海111年2月
28 22日、3月22日、4月15日及4月20日之會務公假，並註記曠
29 職之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞
30 動行為。七、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中經
31 營股份有限公司、杏美投資經營股份有限公司否准申請人胡

01 德源111年2月22日、3月22日及4月20日之會務公假，並註記
02 曠職之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當
03 勞動行為。八、確認相對人美麗華開發股份有限公司、杏中
04 經營股份有限公司、美杏投資經營股份有限公司及杏美投資
05 經營股份有限公司否准申請人吳家銘111年2月22日、3月6日
06 及3月22日之會務公假，並註記曠職之行為，構成工會法第3
07 5條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。九、申請人其餘請
08 求駁回。」原告不服原裁決主文第一項至第八項部分，遂提
09 起本件行政訴訟。

10 三、原告起訴主張：

11 (一)原裁決程序並未審酌參加人等人提出之不當勞動行為裁決申
12 請已無權利保護必要，原裁決決定確有認事用法之違誤：

13 1.按原告於收受被告他件勞動部110年度勞裁字第36、47、48
14 號不當勞動行為裁決決定（下稱他件裁決決定）後，雖認定
15 原告否准工會及部分工會會員如參加人黃文正等人之會務假
16 申請之行為構成不當勞動行為，固然原告認為他件裁決決定
17 所採取之法律見解容有討論之空間，惟已先基於尊重其意旨
18 之立場，並參照他件裁決決定所示之五類請會務假事由，就
19 工會會員111年10月12日前所提出之會務假申請，悉予准假
20 並註銷曠職紀錄，包括本件參加人等人請求會務假未准假之
21 期間，原告亦已准許會務假並註銷曠職紀錄，並已於111年1
22 0月20日發函通知工會上述准假及註銷曠職紀錄。

23 2.是以原告已在裁決程序主張，參加人等人提出本件不當勞動
24 行為裁決申請，並無權利保護必要，裁決決定應予以駁回工
25 會及工會會員提出之裁決申請。然本件裁決決定不察，仍准
26 許工會及工會會員提出之本件裁決申請，適用法律明顯有
27 誤。

28 (二)原告否准參加人等人之會務假申請，不構成工會法第35條
29 第1項第1款及第5款規定，原裁決決定顯有認事用法之違
30 誤：

01 1.工會法第36條明揭工會幹部在「工作時間內有辦理會務之必
02 要」，始得申請會務假；而工會法施行細則第32條規定則揭
03 示辦理會務之範圍。會務公假係具公益性質，工會幹部申請
04 會務公假辦理相關會務，自應以有辦理工會會務之必要為前
05 提。勞工為辦理會務依工會法規定請假時，自應向雇主敘明
06 會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始
07 合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請
08 假，雇主即應照准之。倘若勞方假工會之名而未能提供任何
09 可供評價之證據資料即長期請假全日駐會，無異於脫逸勞工
10 之身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給
11 付，即非勞動契約之本旨，且已有悖應以誠實信用履行契約
12 之私法自治重要原則，不僅破壞誠實履約之基本原則，也
13 無異將工會幹部相對於一般勞工而予特權階級化，團結權極
14 可能淪為少數人鬥爭把持以要挾資方給予私人利益之工具，
15 反而不利於工會代表性及團結力之展現，當然無從期待其發
16 揮集體協商功能。

17 2.本案爭議之會務假，原告否准理由包括：原告就部分會務假
18 申請有准許參加人等人部分時段，部分則未予准假，是否准
19 假理由區分為：工會幹部就會務假申請起訖時間未為必要之
20 釋明、抑或請假事由非屬工會法施行細則第32條之會務，抑
21 或非依110年4月21日調解成立內容所要求之程序辦理，均非
22 基於對參加人等人為不利益待遇、或妨礙工會運作之不當勞
23 動行為動機而為，原裁決程序均不查，僅以慣例為由認定原
24 告應准許會務假並構成不當勞動行為，適用法律顯有違誤。
25 況工會幹部提出請會務假之證明，但未記載辦理會務之起訖
26 時間，雇主仍應准許全日會務假，勞動部亦未著有相關函釋
27 可供參考。據此，原告不構成工會法第35條第1項第1、5款
28 之規定，原裁決決定主文第1項至第8項自應予撤銷。

29 (三)原告與工會間並無准許會務假之勞資慣例存在：

30 1.原裁決決定另略以，就原裁決決定所載工會五類請假事由，
31 均已形成雙方間慣例，自應照慣例均准許之會務假云云。惟

01 查，因原告係於109年下半年始採用線上申請請假系統，而
02 原告在線上系統檢視參加人等人個別提出之會務假申請時
03 ，因認部分請假實非屬工會法施行細則第32條規定之會務
04 假，或部分請假未提供起訖時間，導致原告無法審查工會幹
05 部是否有在工作時間內請會務假之必要性，以致原告未能為
06 後續之准駁等各情形，方為未予准假、或部分准假、或要求
07 進一步提出會議起訖時間等處置，雙方間實無所謂慣例存在
08 ，原告洵屬依法辦理。

09 2.退步言之，縱認雙方間曾有慣例存在，但依勞資爭議調解成
10 立內容，已可認為是雙方間對於未來請會務假方式之新約
11 定，縱有工會主張之原告先前准假慣例，亦已無法作為勞資
12 爭議調解成立「後」申請會務假之依據。原告於收受工會依
13 調解內容所為會務假申請時，仍然有權審核是否符合工會法
14 第36條「於工作時間內」有辦理會務之必要者及是否為工會
15 法施行細則第32條規定之會務等事實，而為准假與否之核
16 定。且原告公司在本件爭議的會務假以前，即有不准假的情
17 形。

18 3.另參加人等人的上班時間為早上5點開始，依一般社會習慣
19 及常情認知，實難想像會議時間或勞動機關舉辦的活動或進
20 行法律諮詢，會自早上5點開始。工會法第36條規定亦明文
21 「於工作時間內有辦理會務之必要者」，是解釋上原告本應
22 於黃修平等人在工作時間有辦理會務必要之情形下，方須
23 予以准假，原告此一要求並無不合理之處。蓋按會務公假係
24 具公益性質，雇主須給付全薪，工會幹部申請會務公假辦理
25 相關會務，自應以有辦理工會會務之必要為前提，倘若工會
26 幹部濫用會務假或根本未辦理會務之事實，實不應受工會法
27 會務假之保障也。

28 4.經整理工會107年以來申請會務假總時數，可發現工會申請
29 會務假總時數年年暴增，109年與107年相較，申請會務假總
30 時數已暴增多達一倍。110年於扣除工會違法罷工之110年5
31 月至8月期間，於110年1月至4月、9月至12月期間僅僅8個

01 月，申請會務假總時數即多達1392小時，如按比例計算110
02 年全年申請會務假總時數，則已超過2000小時，已高於109
03 年申請會務假之總時數，故退萬步言，縱使認為就會務假申
04 請雙方有所謂有慣例存在，亦係工會片面增加申請會務假時
05 數而破壞慣例，絕非原告破壞慣例也。

06 5.原裁決決定另稱，原告前未曾就工會參加友會活動申請會務
07 假提出質疑，並透過協商方式變更，自不得逕片面變更慣例
08 云云，惟原告業已主張就友會部分原告無給假義務，希能與
09 工會協商會務假時數至多以107年會務假辦理，另調解方案
10 第1點亦載「110年3月31日前未予核准之會務假爭議，除3
11 月16日外，雙方同意暫時擱置爭議，對造人同意准給會務
12 假」，均在在顯示雙方間確實就會務假(含友會部分)之准
13 否存有爭議，調解成立僅係先「暫時擱置」爭議，就先前之
14 會務假先予處理，絕非原告對工會請會務假(含參與友會活
15 動)未曾提出任何質疑或爭執。原裁決決定認定與卷內證據
16 資料不符而有違誤。

17 (四)原裁決決定認定非屬參加人等人之雇主，亦對參加人等人構
18 成工會法第35條第1、5款規定，具認事用法之違誤：

19 1.查鄭莉楨之雇主現為原告美麗華公司，黃文正、黃修平、胡
20 德源之雇主現為原告杏美公司，張鴻銘、詹榮泓、吳家銘、
21 黃阿海之雇主現為原告美杏公司。

22 2.是以，原裁決決定主文第1項，認定非屬鄭莉楨雇主之杏中
23 公司、杏美公司；原裁決決定主文第2項，認定非屬黃文正
24 雇主之美麗華公司、杏中公司；原裁決決定主文第3項，認
25 定非屬黃修平雇主之美麗華公司、杏中公司；原裁決決定主
26 文第4項，認定非屬張鴻銘雇主之美麗華公司、杏中公司；
27 原裁決決定主文第5項，認定非屬詹榮泓雇主之美麗華公
28 司、杏美公司、杏中公司；原裁決決定主文第6項，認定非
29 屬黃阿海雇主之美麗華公司、杏中公司、杏美公司；原裁
30 決決定主文第7項，認定非屬胡德源雇主之美麗華公司、杏
31 中公司；原裁決決定主文第8項，認定非屬吳家銘雇主之美

麗華公司、杏美公司、杏中公司，亦對上述黃文正等人及工會構成工會法第35條第1項第1、5款規定，實具認事用法之違誤。

(五)此外，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工會，根本不可能向杏中公司依據工會法第35條規定請會務假。亦即杏中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項第1款規定，更遑論會對工會構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。惟原裁決決定主文第1項至第8項竟認定杏中公司構成工會法第35條第1項第1款及第5款規定不當勞動行為，實有認事用法之違誤。

(六)並聲明：原裁決決定主文第一項至第八項均撤銷。

四、被告則以：

(一)關於原裁決申請有無權利保護必要：

1.查本件參加人等請求裁決事項可簡化區別為「確認原告等否准系爭日期會務假並註記曠職構成不當勞動行為」以及「命原告等應核准系爭日期會務假、註銷曠職並不得為扣薪等不利待遇」兩部分。亦即請求確認雇主該當不當勞動行為，並請求命雇主為一定之行為或不行為。又查，原告等確於111年10月20日發函參加人工會告知准許系爭日期會務假並註銷曠職云云，然而此節應僅涉及參加人等請求裁決事項之「請求命雇主為一定之行為或不行為」是否仍有訴訟救濟之必要性，而原裁決亦已針對此部分否准參加人等之裁決請求，理由敘明：「相對人已依本會110年勞裁字第36、47及48號裁決決定之意旨，將本件申請人黃文正等人之會務假均予以准許，並註銷曠職紀錄，……，則申請人等請求本會命各相對人應核准申請人等各該日期之會務公假以及註銷曠職紀錄，且不得對申請人等有扣薪等不利待遇等救濟命令，即無必要，不能准許」。

2.就請求確認雇主是否該當不當勞動行為部分，不僅係就已經存在之具體雇主行為進行確認與判斷，且參諸原告等與參加人等間自107年以來勞資關係緊張，雙方之間存在多件已

01 結、未結之勞資爭議調解、裁決、訴訟等，往後雙方是否再
02 就會務假爭議又起爭執，亦未可知。則就原告等片面變更從
03 前會務假之審核、認定方式及給假均以日為單位之慣例，是
04 否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情
05 形，自仍有確認是否構成工會法第35條第1項不當勞動行為
06 之必要性。

07 (二)原裁決依據參加人等自106年起至109年底止，申請核准會務
08 假之事由，整理歸納為五類：「理、監事會、臨時理、監事
09 會、會員大會或臨時會員大會」、「辦理工會會務公假1
10 天」、「上級工會桃園市產業總工會（下稱桃產總）指派活動
11 公假1天」、「友會活動、擔任友會勞教講師、勞動主管機
12 關舉辦座談會、說明會及研討會公假1天」、「法律諮詢或
13 勞資爭議公假1天」，並據以獲致雙方就參加人工會幹部申
14 請會務假之手續與准假之方式，確有參加人工會幹部只須為
15 簡式記載，且所請之會務假均以日為單位之慣例存在，誠屬
16 有據。

17 (三)參加人等雖在編制上隸屬不同公司，但其一階、二階與三階
18 之核假主管，其編制上所屬公司，或則相同，或則相互交
19 錯，故就會務假之申請及審核而言，事實上根本無法區別究
20 係由何一公司所為。審諸原告等4家公司之代表人於行為時
21 均為黃世杰，杏美、美杏、杏中等3家子公司係由原告美麗
22 華公司所分割出來，復以核假主管也分別隸屬於原告等公
23 司，原裁決認定該等公司對於參加人等請假之審核及准駁，
24 均具有實質之影響力，應將母公司即原告美麗華公司、參加
25 人等各自所任職之公司、以及否准或限縮參加人等會務假之
26 代表雇主行使管理權之主管所屬公司，均列為構成不當勞動
27 行為之雇主，確無違誤。

28 (四)並聲明：原告之訴駁回。

29 五、參加人略以：參加人上班地點交通極為不便，原告並未提供
30 辦公室予參加人辦理會務，其深知參加人工會幹部無論是先
31 到勤再出發處理會務，或處理會務結束後再到勤，均無實

01 益，甚至徒增業務安排之困擾，從而原告對於參加人工會幹
02 部以「一日」作為會務假請假單位，長年以來均無異議，原
03 告均准予一日會務假，雙方已具行之有年之慣例存在。然原
04 告明知上情，竟仍強令工會幹部於辦理工會會務後，仍需耗
05 費大量時間往返工作地點，更顯示原告確實有意以此方式刻
06 意刁難參加人工會幹部，影響參加人工會運行。原告未經協
07 商擅自違反慣例，實有不當影響或妨礙參加人工會活動之行
08 為，構成工會法第35條不當勞動行為。

09 六、本院判斷如下：

10 (一)參加人提出本件不當勞動行為裁決之申請，具有權利保護必
11 要：

12 1.勞資爭議處理法第39條規定：「（第1項）勞工因工會法第3
13 5條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。（第
14 2項）前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項
15 規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」第51條規
16 定：「（第1項）基於工會法第35條第1項及團體協約法第6
17 條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40
18 條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2項）前項處
19 分並得令當事人為一定之行為或不行為。（第3項）不服第1
20 項不受理決定者，得於決定書送達之次日起30日內繕具訴願
21 書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。（第4項）對於
22 第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個
23 月內提起行政訴訟。」為有關不當勞動行為裁決機制之規
24 定，其立法目的旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及
25 集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法
26 律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工
27 會組織及相關活動之不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決
28 機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉
29 命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟
30 命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權
31 益及集體勞動關係之正常運作。

01 2.經查，美麗華公司前以111年10月20日美開字第111102001號
02 函通知參加人工會略以：本公司基於尊重勞動部他件裁決決
03 定，已准許111年10月12日前參加人工會理、監事申請之會
04 務假，並註銷曠職紀錄（原處分卷第810頁），並提出准假
05 之電腦差勤系統頁面截圖以實其說（原處分卷第811-821
06 頁）。但即使如此，被告依勞資爭議處理法第51條規定，針
07 對雇主或代表雇主行使管理權之人有無工會法第35條第1項
08 各款所禁止之行為，所為系爭裁決決定，乃屬確認性質之行
09 政處分，參加人等對於原告否准參加人工會理、監事所請會
10 務假是否構成工會法第35條第1項各款所定不當勞動行為，
11 自仍有權向被告申請裁決以為確認，而有權利保護之必要，
12 原告主張參加人向被告申請裁決無權利保護必要云云，並不
13 可採。

14 (二)原告美麗華公司與分割後之杏中、杏美、美杏公司應具實體
15 同一性、屬對各該公司之人員實際上居於類似勞動契約之雇
16 主地位，且對於參加人請假之審核及准駁具有實質影響力，
17 均係工會法第35條規定所稱之雇主：

18 1.工會法第35條規定：「（第1項）雇主或代表雇主行使管理
19 權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工
20 會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降
21 調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不
22 加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團
23 體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解
24 僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或
25 支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
26 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第
27 2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之
28 解僱、降調或減薪者，無效。」明定不當勞動行為之禁止。
29 依工會法第35條之立法理由：「一、原條文第35條第1項及
30 第37條均屬雇主不當勞動行為之態樣，且勞工參加工會組織
31 活動，亦不能侷限其自身所屬之工會，爰予酌修後，分別列

於第1項第1款及第4款規定。二、原條文第36條酌作文字修正後，列為第1項第2款。三、鑑於團體協商係工會主要功能，雇主對於勞工提出團體協商之要求或協助參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，可能影響團體協商之進行及協約之簽訂、履行，爰將上開行為列為不當勞動行為，並增訂為第1項第3款。四、為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。……」另衡諸雇主與勞工間彼此受勞動契約規範，雇主對勞工存在指揮、監督、獎懲等權利，而雇主與工會間卻無勞動契約，雇主對工會當無指揮、監督、獎懲之權，工會法第35條第1項之立法結構，基於事物本質不同，就其中第1款至第4款為禁止雇主對「個別勞工」為不當勞動行為，第5款乃禁止雇主對「工會」為不當勞動行為。又依上開立法理由可知，工會法第35條第1項第5款，係參考日本勞動組合法第7條第3款前段「禁止雇主支配或介入勞工組成或營運工會」之規定，針對雇主以「其他不當方式」影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性之不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內，此即學理所稱「支配介入」類型之反工會行為。至是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因素為斷。

2. 依工會法第35條第1項規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，對勞工為同項第1款至第4款類型之不利益待遇，及對工會為同項第5款支配介入等不當勞動行為，其責任主體為「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」。又不當勞動行為之裁決機制，其規範目的在於避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦與之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，故對勞

資雙方有不當勞動行為爭議時，由被告所屬裁決會予以裁決認定。考量不當勞動行為態樣眾多，從事不當勞動行為之主體，固然不拘泥於民事僱傭契約所定之雇主，惟基於前述不當勞動行為裁決機制之立法目的，所謂雇主的概念，須衡酌何者對於所申訴之不當勞動行為具有主要的決定權限，及最能適切迅速排除不當勞動行為、回復正常勞僱關係等因素，以落實雇主在前揭不當勞動行為制度所應負擔之責任。從而，本件原告4法人是否為工會法第35條所稱之「雇主」，涉及不當勞動行為主體之合法性判斷，為本件首應審究之重點。

- 3.經查，美麗華公司並不爭執110年4月7日決議分割為杏美公司、美杏公司及杏中公司，分割基準日定於同年5月8日（本院卷第276頁），復參酌卷附經濟部商工登記公示資料，行為時美杏、杏美、杏中公司與美麗華公司登記之負責人均為黃世杰，且登記之公司所在地址亦均與美麗華開發公司相同，均在相同場址營運高爾夫球場業相關項目，以及杏中、杏美、美杏公司之董事長黃世杰均為代表原告美麗華公司之法人董事（本院卷第9-16頁），足證杏中、杏美、美杏公司為美麗華公司百分之百持股之控制從屬公司。又杏中、杏美、美杏公司經分割、留用後，編制上分屬杏美、美杏公司之場務人員均仍共同排班、業務相通，且工作內容、工作區域均相同。在員工編制上，美麗華公司辦理如上所述之企業分割後，即將參加人工會大部分會員轉任至杏中、杏美及美杏公司，參加人工會為保障會員團結權，即變更工會名稱為「美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會」，有參加人工會立案證書可佐（本院卷第415頁）。以本件來說，參加人鄭莉禎為美麗華公司員工；黃文正、黃修平、胡德源為杏美公司員工；詹繁泓、張鴻銘、黃阿海、吳家銘為美杏公司員工，有各該公司人員一覽表可證（原處分卷第588、592、594頁）。但美麗華、杏美、美杏、杏中4家公司仍共用同一套請假系統，且審核標準均為一致，其核假程序，係由所屬

一階、二階與三階主管依序審核，每一位主管皆有核駁之權限。觀之編制上隸屬杏美公司之黃文正、黃修平、胡德源，其所屬一階主管為李青岳、二階主管為孫世雄、三階主管為黃世杰；編制上隸屬美杏公司之詹榮泓、張鴻銘、黃阿海、吳家銘，其所屬一階主管亦為李青岳、二階主管為孫世雄、三階主管為黃世杰；編制上隸屬美麗華公司之鄭莉禎，其所屬一階主管為高慧貞、二階主管為孫世雄、三階主管為黃世杰，此亦有104系統個人設定首頁可證（原處分卷第579-586頁）。對照上揭公司人員一覽表，李青岳在編制上卻隸屬於美麗華公司、高慧貞在編制上隸屬於杏中公司（原處分卷第588、590頁）、至於孫世雄在編制上隸屬於杏美公司乙節，亦據原告自陳在案，有110年勞裁字第36號案件第4次調查紀錄可參（原處分卷第725-726頁），黃世杰則係相對人美麗華、杏美、美杏及杏中4家公司之代表人，已如上述。據上，參加人雖編制上所屬公司不一，但其一階、二階與三階之主管，其編制上所屬公司，或則相同，或則相互交錯，故就會務假之申請及審核而言，事實上根本無法區別究係由何一公司所為，尤以前述之美麗華公司111年10月20日美開字第111102001號函，竟不顧參加人中僅鄭莉禎為美麗華公司員工，餘則編制上分屬不同公司，即有權單純以美麗華公司之名義通知參加人工會，准許111年10月12日前參加人工會理、監事申請之會務假，並註銷曠職紀錄（原處分卷第810頁）。揆諸前揭說明，在本件之情形，應認該等公司對於各別參加人請假之審核及准駁，均具有實質之影響力，應將原告4家公司均認定係本件不當勞動行為之雇主。原告徒以編制上的複雜混亂，遽指稱原處分主文誤認各別參加人的雇主云云，應屬無據。

（三）原告否准參加人如附表所示日期會務假，應構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為：

1. 工會法第36條規定：「（第1項）工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給

予一定時數之公假。（第2項）企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。（第3項）企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」同法施行細則第32條規定：「本法第36條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」

2. 工會法第36條所規範之會務假，可稱為工會幹部因辦理會務向雇主所請之公假。工會幹部之會務假乃基於工會法之規定而生，一方面具有實踐與促進團結權、工會活動權之目的，另一方面也可視為一種對於工會幹部的特權保護，本質上具有強烈的國家介入集體勞資關係的法政策性格，免除工會幹部（勞工）基於勞動契約在工作時間內，必須遵從雇主的指揮命令，專注於其職務之義務，此職務專念義務的免除，並不等於勞工個人的單純私益，而是透過勞動契約的更動而轉換為集體勞動者利益保護之團結權實踐。

3. 經查，參加人黃文正為參加人工會理事長；鄭莉禎、黃修平、胡德源、詹榮泓、張鴻銘、吳家銘為參加人工會理事；黃阿海為參加人工會監事乙節，為其等於本院審理時所自陳，原告就此亦無爭執（本院卷第277-278、332頁），從而上揭8人為工會法第36條第2項所稱之企業工會理事長、理事、監事，應可認定。次查，經統計自106年至109年底參加人工會發函請求美麗華公司依據工會法第36條第2項核給會務假之事由，約分為五類：(1)理監事會、臨時理監事會、會員大會、臨時會員大會。參加人工會因理、監事出席該等會議而須申請會務假，所發函文僅記載事由、人員、日期及地

點，並申請公假1天，共計49次（原處分卷第264-335頁）。

(2)辦理工會會務或勞工教育訓練公假1天。因原告未於公司處所提供工會辦公之會所，故自 106年起參加人工會理、監事需另於其他地點處理工會一般事務，其申請會務假，參加人工會所發函文均僅記載事由、人員、日期及地點，並申請公假1天，且其事由絕大多數均僅記載「辦理本會之事務」，共計33次（原處分卷第336-376頁）。

(3)上級工會桃產總指派活動公假1天。因參加人工會之成立係由桃產總協助籌組，故參加人工會於成立時即加入桃產總，並參與該上級工會舉辦之各項活動，為重要會務之一。就申請此等事由之會務假，參加人工會所發函文僅記載事由、人員、日期及地點，並基於活動之行程安排申請公假 1至2天，且其事由僅表明係參加桃產總所舉辦之活動，共計54次（原處分卷第377-474頁）。

(4)友會活動、擔任友會勞教講師、勞動主管機關舉辦座談會、說明會及研討會公假1 天。此等會務假之申請，皆僅記載事由、人員、日期及地點，其事由多僅表明「友會」或「同是桃園市產業總工會之會員」，抑或「所屬工會聯合組織活動」等，共計20次（原處分卷第475-517頁）。

(5)法律諮詢或勞資爭議公假1天。參加人工會處理有關與原告所生之勞資爭議，而需出席勞資爭議調解會議，或需赴主管機關洽詢，或需赴法院出庭，抑或協求法律諮詢，工會所發函文僅記載事由、人員、日期及地點，並申請公假1天，共計19次（原處分卷第518-550頁）。原告對此並不否認確實存有上述5項會務假之事由，亦不爭執對於上揭所統計之會務假，不曾有否准之紀錄（本院卷第280頁）。由上述統計可知，在參加人與原告間，經由106年至109年長時間、且非常多次關於會務假的實務運作，就上述5項所請會務假之事由，原告的態度是均予准假1日，就此可認定參加人與原告間已形成會務假事由、請假時間的慣例，而為勞資雙方所共同遵行並生拘束雙方的效力，原告空言主張不存在上述之慣例，應不可採。

01 4.再查，對照參加人黃文正、鄭莉禎、黃修平、胡德源、詹榮
02 泓、張鴻銘、吳家銘、黃阿海等8人於附表所示日期，向原告
03 申請會務假，其如附表所示事由，均仍屬上述5項會務假
04 慣例之事由範圍，而觀諸附表所整理原告否准的理由，最多
05 者就是以未告知請會務假起迄時間而否准，然原告與參加人
06 間已存在均是以「1日」作為准許會務假的期間，原告以未
07 告知起迄期間即否准會務假之申請，自違反原告與參加人間
08 應共同遵守的慣例，復佐以原告並沒有在公司內提供系爭工
09 會辦公處所，參加人工會須另覓他處處理工會事務，而原告
10 址設新北市林口區大水湳路99號因地處偏遠，參加人工會所
11 選處理會務的地點，多在址設桃園市八德區介壽路1段199號
12 之桃產總辦公室，二者相距20餘公里，且自原告公司所在位
13 置欲進入市區，僅有「F238」之公共汽車可供搭乘，平日發
14 車間距為6時20分、7時、8時30分、16時、17時，進入新北
15 市市區後尚須轉車繼續前往桃園市八德區；如自行駕車前往
16 桃產總，車程短則35分鐘、多則1小時40分鐘不易掌控等
17 情，業據參加人陳述在案，並有公車路線資訊、Google路線
18 圖等在卷可參（本院卷第281-282、401-407頁），可證原告
19 要求參加人精準估算並提出會務假的起迄時間，對於參加人
20 來說實為不可能，益證原告僅以未告知會務假起迄期間即否
21 准之，或自行限縮會務假的時間，違反工會法第36條之規
22 定。另對於參加人參與勞資爭議調解會議、或參與新北地方
23 法院110年度重勞訴字第17號案件之言詞辯論所請之會務
24 假，原告係以「個人事務，與工會之會務無關」為由予以否
25 准，然工會法施行細則第32條已明文將處理會員勞資爭議列
26 作母法第36條辦理會務之範圍，原告以上開理由否准參加人
27 因參與勞資爭議調解會議、或參與民事勞動案件之訴訟，亦
28 違反工會法第36條規定而不待言，尤以新北地方法院110年
29 度重勞訴字第17號案件乃美麗華公司以參加人等發起罷工造
30 成其損害為由，對參加人等訴請損害賠償的案件，有該案之
31 民事判決在卷可證（本院卷第431-451頁），此當屬工會會

務範圍而不是參加人個人事務，原告以此否准參加人會務假之申請，顯與工會法第36條有違。

5.承上，如附表所示參加人黃文正、鄭莉禎、黃修平、胡德源、詹榮泓、張鴻銘、吳家銘、黃阿海等8人於附表所示日期，向原告申請會務假，其如附表所示事由，均仍屬上述5項會務假慣例之事由範圍，然原告違反勞資間之慣例，或自行認定辦理會務所需時間，而予以限縮會務假時間；或以「未告知起迄期間」；或以「個人事務，與工會之會務無關」為由否准會務假並註記曠職，顯係針對上揭參加人8人擔任工會幹部及參與工會活動所為之不利待遇，核原告所為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。又原告否准上揭參加人8人如附表所示日期之會務假申請，並註記曠職之行為，造成參加工會幹部請假困難，甚而不敢輕易請假；原告自行認定辦理會務所需時間，而予以限縮會務假時間，亦造成工會幹部為處理工會事務必須疲於奔命，上情均顯已對申請人工會之工會活動產生不當之影響，並且對其他工會會員或員工產生寒蟬效應，進而客觀上構成妨礙工會之組織及活動之情事。是以，上述對參加人所為不利待遇之行為，實已不當影響、妨礙或限制工會之組織及活動，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

6.原告雖主張其與參加工會於110年4月21日就會務假之請假程序已達成調解，勞資雙方已無慣例可言，即使雙方存有慣例，然110年間參加工會幹部所請會務假時數暴增為2088小時，實屬不合理，是參加人破壞勞資雙方慣例云云。本院查，觀諸卷附110年4月21日新北市政府勞資爭議調解紀錄，僅是雙方合意新增事先於一定期間內通知（且若非參加工會舉辦活動，尚須檢附證明資料）之要求外，並無新增其他變更慣例之合意；且原告於調解當時並無提出請會務假必須說明起迄時間之要求，或表示有權准許部分時段，此有該調解紀錄可證（本院卷第159-161頁）。據此，原告提出之調解紀錄並無法證明本院上述勞資雙方的慣例已為調解合意所

01 取代，自無法以該調解紀錄為原告有利之證據。再自被告提出之
02 參加人工會與原告間勞資爭議大事紀（本院卷第317
03 頁），以及參加人整理提出之原告與參加人間訴訟統計資料
04 （本院卷第341-348頁），均可見原告與參加人間之勞資糾
05 紛爭議近年來越演越烈，此時，參加人工會相應而生必然愈
06 多之工會活動以資因應與日俱增的勞資糾紛，故原告所主張
07 110年會務假時數暴增，應係肇因於原告與參加人間關係日
08 趨緊張，而非參加人破壞勞資間慣例所致，故原告此部分之
09 主張亦無足採。

10 七、綜上所述，被告經裁決會111年勞裁字第21、26、27號決
11 定，以原裁決主文第一項至第八項確認原告否准參加人黃文
12 正、鄭莉禎、黃修平、胡德源、詹榮泓、張鴻銘、吳家銘等
13 8人所請如附表所示日期會務假，並予以註記曠職之行為，
14 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，核
15 無違誤。從而，原告訴請撤銷原裁決主文第一項至第八項即
16 如其訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

17 八、本件事證已臻明確，兩造及參加人其餘攻擊、防禦方法及舉
18 證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論
19 述，併此敘明。

20 九、依行政訴訟法第98條第1項前段、第104條，民事訴訟法第85
21 條第1項前段，判決如主文。

22 中 華 民 國 113 年 5 月 2 日

23 審判長法官 楊得君

24 法官 李明益

25 法官 高維駿

26 一、上為正本係照原本作成。

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

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，逕以裁定駁回。

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

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

中 華 民 國 113 年 5 月 2 日

書記官 賴敏慧

