臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第1152號
114年8月21日辯論終結

原　　告　中華電信股份有限公司

代　表　人　簡志誠
訴訟代理人　張玉希律師
被　　告　勞動部
代　表　人　洪申翰
訴訟代理人　楊智全律師
參　加　人　中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工會

代　表　人　許福利
參　加　人　陳囿成
　　郭香蘭
　　許瑞娟
　　許寧容
　　許辰維
　　游晴汝
　　楊登祺
　　陳昭芬
　　陳正祥
共　　同
訴訟代理人　蔡晴羽律師
　　孫國成律師

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112年7月26日111勞裁字第38號不當勞動行為裁決決定書，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、程序事項

本件原告起訴後，原告之代表人於訴訟進行中由郭水義變更為簡志誠，被告之代表人由許銘春變更為何佩珊，再變更為洪申翰，並均具狀聲明承受訴訟(見本院卷第203頁、第483頁、第503頁)，應予准許。

二、事實概要

(一)原告為雇主，參加人即原告員工陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬、陳正祥分別為參加人中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工會(下稱南區電信工會，於民國94年3月31日成立)理事、婦工副處長、職安副處長、法制副處長、組訓副處長、臺中分會秘書長、會員。彼等前於111年12月29日，向被告申請不當勞動行為之裁決，請求裁決事項為：「一、確認相對人（按：即原告，下同）對附表一所示申請人（按：即參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟）就111年10月18日理、監事會議之會務公假申請之處理結果，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。二、確認相對人對附表二所示申請人（按：即參加人郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬）就111年11月8日申請人工會全員勞工教育第1梯次活動（下稱系爭勞工教育活動）之會務公假申請之處理結果，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、命相對人應於本裁決決定送達翌日起7日內，就申請人郭香蘭前第1及第2項公假核准申請；就申請人許瑞娟前第1及第2項後以特別休假准假部分修正為准予公假；就申請人許寧容前第2項公假申請部分核准申請；就申請人許晨維前第2項後以特別休假准假部分修正為准予公假；就申請人游晴汝前第2項後以特別休假准假部分修正為准予公假；就申請人楊登祺、申請人陳昭芬前第2項公假申

請部分准予公假，並將核准事證送交勞動部存查。」、「一、確認相對人對申請人陳正祥就112年5月19日第5屆會員代表大會第3次會議（下稱系爭會員代表大會）之會務公假申請，於112年5月17日退件不准公假之處理結果，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。二、命相對人應於本裁決決定送達翌日起7日內，就申請人陳正祥就112年5月19日第5屆會員代表大會第3次會議之公假申請予以核准，並將核准事證送交勞動部存查。」

(二)嗣經被告不當勞動行為裁決委員會審議後，於112年7月7日以111年勞裁字第38號裁決決定書（下稱原裁決）決定：「一、確認相對人對於如附表一所示申請人申請出席111年10月18日申請人工會第5屆理監事會第7次會議（下稱系爭理監事會議）之會務公假，為該表所示處理結果之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。二、確認相對人對於如附表二所示申請人申請出席系爭勞工教育活動之會務公假，為該表所示處理結果之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。三、確認相對人對於申請人陳正祥申請出席系爭會員代表大會會議之會務假，於112年5月17日退件未核准公假之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。四、相對人應於本裁決決定送達翌日起7日內，核給申請人郭香蘭第1項及第2項之會務公假、將申請人許瑞娟第1項及第2項之特別休假准假更正核給會務公假、核給申請人許寧容第2項之會務公假、將申請人許辰維第2項之特別休假准假更正核給會務公假、將申請人游晴汝第2項之特別休假准假更正核給會務公假、核給申請人楊登祺第2項之會務公假、核給申請人陳昭芬第2項之會務公假、核給申請人陳正祥第3項之會務公假，並應將上述事證均送交勞動部存查。」原告對原裁決不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

(一)參加人南區電信工會所對應之廠場已經裁撤

參加人南區電信工會為廠場型工會，對應之廠場為原告台灣南區電信分公司(下稱南區電信分公司)，原告前雖與參加人南區電信工會於103年間簽訂團體協約(下稱系爭團體協約)，約定於參加人南區電信工會會員參與其所召開之會議或活動時，依系爭團體協約第52條核給相關會務公假。惟原告為因應經營所需，已調整組織將南區電信分公司裁撤，南區電信分公司所屬人員亦已併入原告其他所屬機構，並於111年1月1日生效，而經濟部於111年9月1日亦已廢止南區電信分公司之登記。其後，原告以111年1月11日信人三字第1100002796號函(下稱111年1月11日函)通知參加人南區電信工會因南區電信分公司業已裁撤，已無再訂新團體協約之需要，系爭團體協約僅有團體協約法第21條餘後效力之適用。復以111年3月23日信人關係字第1110000692號函(下稱111年3月23日函)通知參加人南區電信工會有關會務公假僅依工會法第17條及第36條規定辦理，申請期間至111年12月31日止，若南區電信分公司辦妥分公司廢止登記後，即以廢止日為終止日。

(二)參加人陳囿成等人已喪失參加人南區電信工會會員及理、監事資格

原告既已裁撤南區電信分公司，並將其人員依組織功能設計調至原告其他相關機構，參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬及陳正祥自111年1月1日起已非南區電信分公司員工，依參加人南區電信工會章程第7條、第10條及人民團體法第23條第1款規定，當然喪失參加人南區電信工會工會會員及理、監事資格，故彼等無權以參加人南區電信工會會員或理監事資格申請會務公假，原告未予核准會務公假，於法無違。此外，參加人南區電信工會理事長亦因喪失會員資格而喪失理事及理事長資格，自無代表參加人南區電信工會就本件爭議申請不當勞動行為之裁決。

(三)參加人陳囿成等人請求核給會務公假，有違誠信原則，且參加人南區電信工會欠缺權利保護必要

1. 參加人南區電信工會已經臺灣高等法院高雄分院107年度上字第291號、110年度勞上字第28號民事確定判決、最高法院112年度台上字第430號民事裁定（下稱系爭民事裁判）認定參加人南區電信工會於107年11月1日喪失工會法人資格，僅在清算範圍內視為存續，且原告亦已以111年1月11日函、111年3月23日函通知參加人南區電信工會系爭團體協約僅有餘後效力，會務公假僅能申請至南區電信分公司廢止日止。參加人南區電信工會卻仍未進行清算，反繼續申請會務公假，實已超出清算範圍，有違誠信原則。

2. 參加人南區電信工會既僅在清算範圍內視為存續，參加人南區電信工會就本件爭議之會務公假及不當勞動裁決之申請，顯已逾清算之範圍，實欠缺當事人能力，更無權利保護之必要，原裁決無視系爭民事裁判認定參加人南區電信工會僅在清算範圍內具法人資格之意旨，徒以上開判決係在處理民事訴訟當事人能力問題，並無核斷參加人南區電信工會登記成立之行政處分效力為由，對原告為不利認定，自有違誤。又司法院112年憲判字第7號判決雖認定工會法施行細則第2條第1項及第2項規定，有違法律保留原則，惟僅是認為上揭規定應以法律定之，並非認定違反比例原則，且系爭民事裁判是在司法院112年憲判字第7號判決前作成，自不受影響。況且，本件與司法院112年憲判字第7號判決情形不同，因參加人南區電信工會對應之廠場已不存在，其會員已全部喪失會員資格，自無可能存續，亦已不具備廠場型工會之基本要件，法人資格應當然消滅，無繼續從事工會活動之正當性與合法性，原告否准其會員會務公假，並無可能影響工會之活動，更無支配介入其活動之必要，原裁決之認定，不僅與事實不符，於法更屬無據。

(四)系爭團體協約已失效，不得再依該協約請求會務公假

1. 系爭團體協約第52條會務公假之約定係為促進勞資和諧而訂定，該條並非勞動條件規定，而係勞資關係之約定，原決定未探究該條約定原由，徒以學者見解擴張解釋該條屬勞動條件，實有不當。又系爭團體協約於110年3月2日屆滿，當時雙方仍在協商團體協約之修正條文，但系爭團體協約第52條會務公假之約定，並不在修約範圍之內，原告為順利完成修約協商以簽訂新約，並考量參加人南區電信工會已提起履行系爭團體協約訴訟，故未主張餘後效力，仍按系爭團體協約第52條約定核給會務公假。事後因參加人南區電信工會對應之廠場已不復存在，基於情事變更原則，原告乃於111年1月11日、111年3月23日兩度發函通知參加人南區電信工會系爭團體協約僅有餘後效力，會務公假回歸工會法第36條規定。原裁決徒以原告於系爭團體協約失效後，仍有核給會務公假，即認系爭團體協約第52條之約定為勞動條件，實有不當。

2. 高雄市政府勞工局（下稱高市勞工局）雖於111年10月7日邀請原告及參加人南區電信工會召開協調會（下稱系爭協調會），但該次協調會主要是在討論參加人南區電信工會更名事宜，並非承認參加人南區電信工會仍具法人資格，原告亦未同意會務公假仍依已失效之系爭團體協約辦理，只同意南區電信工會尚未變更前(包含解散清算完成前)，仍依工會法相關規定辦理而已，故最終會議紀錄僅記載「公司同意在工會尚未變更前，仍應依工會法相關規定辦理」等語。被告徒以與會人員部分發言內容，認定原告同意會務公假仍按系爭團體協約第52條約定辦理，顯屬有誤。

(五)參加人南區電信工會未依規定申請核假，且未證明合於申請會務公假之要件

參加人南區電信工會所主張之3項活動，分別有下列不合申請會務公假規定之情形：⑴系爭理監事會議有漏發出席人員隸屬機構情形，會後亦未提供出席之簽到紀錄與會議紀錄，以供原告核假；⑵系爭勞工教育活動，會後並未提供出席人

員之簽到紀錄及活動紀錄，以供原告核假；⑶原告僅在總公司、網路技術分公司、個人與家庭分公司公文系統上接獲召開系爭會員代表大會會議之函文，以及原告所屬臺中營運處有收到實體公文，原告所屬其餘機構則未收到開會函文，且會後參加人南區電信工會亦未提供出席人員之簽到紀錄與會議紀錄，以供原告核假，依最高行政法院104年度判字第287號判決意旨，原告未予核准，並不構成不當勞動行為，被告對此恝置不論。

(六)被告就爭理監事會議會務公假部分認事用法有誤

1. 參加人郭香蘭並非參加人南區電信工會理、監事，且參與系爭理監事會議亦非以參加人南區電信工會會務人員或會員身分與會，而是以「高雄市獨立總工會代表」身分列席，不符工會法第36條規定或系爭團體協約第52條核給會務公假之約定，被告對此漏未審酌，逕認構成不當勞動行為，實有違誤。

2. 參加人陳囿成係於111年10月17日申請系爭理監事會議會務公假，因承辦人員發現參加人南區電信工會網站記載參加人陳囿成為候補理事而非理事，擬待查證確實後再行處理。後因承辦人員業務繁忙，至同年12月清理全部未結工作時，始發現尚未核辦，遂立即於同年月26日核准，此誠屬作業疏失，並非故意打壓參加人南區電信工會。至參加人等主張已將參加人陳囿成遞補理事一事發函告知原告，惟原告所轄機關眾多，且係由不同人員承辦會務公假，以致資訊無法即時充分反應，此實係承辦人個人疏失而與工會法第35條無涉，被告未審酌原告此情，逕認原告係故意打壓參加人南區電信工會，亦有違誤。

(七)被告就系爭會員代表大會會議會務公假部分認事用法有誤

1. 原告已以111年3月23日函通知參加人南區電信工會：系爭團體協約僅存餘後效力，有關會務公假之核准，僅依工會法之規定辦理，以理監事在法定時數內核給等情。因此，參加人南區電信工會先前舉行會員代表大會，並未發函請求原告核

給會務公假。惟參加人南區電信工會於被告審議期間，卻又發函請求核給系爭會員代表大會會務公假，原告請其補正會議內容是否與解散清算相關，參加人南區電信工會亦未補正，是原告未予核給會務公假，於法並無違誤。

2. 參加人南區電信工會法人資格既自107年11月1日起喪失，僅在清算範圍內視為存續，其對應之廠場南區電信分公司已於111年1月1日裁撤，更於同年9月1日經主管機關廢止分公司登記，其本即應依法辦理清算事宜，且參酌工會法第38條第2項規定，基於舉重以明輕之法理，參加人南區電信工會更應於1年內完成合併或清算。然參加人南區電信工會迄今逾1年以上仍不依法進行解散清算程序，亦不與其他工會合併，反而一再要求超過其清算目的之會務公假，參加人南區電信工會所為，顯有違民法第148條規定，屬權利濫用行為，且違反誠信原則，於法自不應允許。至被告雖以高市勞工局111年12月28日高市勞組字第11140052900號函主張參加人工會未辦理解散，法人資格仍存續。然參加人南區電信工會是否已不具備工會法人資格之要件，係司法機關依法應依職權認定之事項，縱然南區電信分公司工會未向主管機關辦理解散登記程序，亦不影響司法機關依法已認定其不具法人資格之事實。

(八)聲明：請求撤銷原裁決。

四、被告答辯則以：

(一)原告過往均依據工會法及系爭團體協約核准會務公假

原告自參加人南區電信工會102年10月11日第3屆理監事會第3次會議即准許非擔任理監事之會員，申請會務公假出席理監事會議，且原告早於103年11月19日起，即准許參加人南區電信工會會員申請會務公假參與勞工教育活動。嗣原告與參加人南區電信工會於103年12月3日簽署系爭團體協約後，原告對於參加人南區電信工會會員於工作時間內出席工會召開之各種會議及活動(包括參與理監事會議、勞工教育活動、出席會員代表大會)，均同意依系爭團體協約第52條給

予會務公假，足證原告過往核給參加人南區電信工會會員相關會務公假，係履行系爭團體協約明文約定結果。

(二)系爭團體協約屆滿後仍存有餘後效力，原告未核准會務公假已構成工會法第35條第1項不當勞動行為

1. 團體協約法第21條關於「餘後效力」之規定，其立法目的係為避免於原團體協約失效，協商締結新協約之期間，團體協約當事人可能處於法律空洞或無法狀態，造成不利之影響，且對該當事人造成協商新協約之時間壓力，以致新協約內容可能失其公正合理性，爰規定於此期間，原團體協約有關勞動條件之約定，仍繼續成為協約關係人間勞動契約之內容。依最高行政法院109年度判字第421號判決意旨，團體協約當事人如認對勞工權益關係重大，而列為團體協約約定事項之一者，堪認已屬勞動條件之一部分，而為團體協約之餘後效力所及。原裁決依前述最高行政法院判決意旨，並引據德國法學說及學者見解，敘明系爭團體協約餘後效力並非僅限於個別勞動條件，凡勞資雙方當事人可支配之權利或利益，得據以成為勞動契約合意約定事項者，包括廣義勞動條件，均有餘後效力適用。

2. 系爭團體協約第3條第1項約定至104年3月2日止有效，於該有效期間屆滿後，依系爭團體協約第3條第2項約定，繼續延續至107年3月2日，復再延長至110年3月2日。而參加人南區電信工會於107年7月9日即已發函原告，請求就系爭團體協約條款進行協商，至110年12月17日，已進行共39次修約協商會議，依系爭團體協約第3條第2項約定之反面解釋，參加人南區電信工會既已於有效期間屆滿1個月前以書面向原告提出修訂要求，系爭團體協約於110年3月2日後，即不再繼續延續3年。而原告既未與參加人南區電信工會會員於個別勞動契約就會務公假另行約定，依團體協約法第21條規定，系爭團體協約於110年3月2日期間屆滿後，即生餘後效力。會務公假既經參加人南區電信工會與原告人認定對工會會員

之權益關係重大，而列為系爭團體協約第52條約定，則依團體協約法第21條規定，自應為系爭團體協約餘後效力所及。

3. 系爭團體協約有效期間於110年3月2日屆滿後，參加人南區電信工會與原告並未另行簽訂新團體協約，原告仍依系爭團體協約第52條約定，對非擔任理事之工會會員參加理監事會議，多次准予會務公假。而雙方於系爭協調會中更作成「公司同意在工會尚未變動前，仍應依工會法相關規定辦理」之決議，可見雙方同意在參加人南區電信工會尚未變動前，維持現行會務公假請假與准假之現狀而有繼續適用系爭團體協約第52條約定之意思。

(三)原告確已構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為

原告對參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟申請出席系爭理監事會議之會務公假拒不處理，最終未予准假；對於參加人郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬申請出席系爭勞工教育活動之會務公假，亦未准假；被告於審議程序中，對參加人陳正祥申請出席系爭會員代表大會會議之會務公假，原為准假，後逕自改為退件不准公假。顯見原告有意片面改變兩造准假現況，未遵造系爭團體協約餘後效力，更悖於系爭協調會達成「維持現狀」之合意。原告不准許會務公假之結果，將使參加人南區電信工會會務受影響，難謂無弱化工會情形，甚且影響參加人南區電信工會會員參與工會活動意願，原裁決認定原告已該當工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，並無認定事實錯誤、法規涵攝或適用錯誤、法定程序不當之違誤，原告主張實難認有理。

(四)參加人南區電信工會法人資格仍存續，會務公假範圍亦不限於與清算有關事務為限

1. 主管機關高市勞工局已認定參加人南區電信工會於辦理解散登記完成前仍為存續。又原告與參加人南區電信工會於系爭協調會已決議於參加人南區電信工會組織變動前（解散前），參加人南區電信工會仍可依據工會法規範持續運作，

顯然勞資雙方有維持現狀之合意，系爭協調會之協調結論關於參加人南區電信工會申請會務公假範圍，更無限縮至「僅與清算有所關聯者為限」。另工會會員資格是否變動，若勞資已協調達成結論，仍應尊重並依據勞資協調結果進行。原告與參加人南區電信工會於系爭協調會既已作成於參加人南區電信工會組織變動前（解散前），參加人南區電信工會仍可依據工會法規範持續運作之決議，同意參加人南區電信工會持續運作，實不宜任由原告嗣後逕執參加人南區電信工會章程主張會員喪失資格，否則形同片面毀棄協商結論、失去勞資協調意義，且恐將造成後續工會不信任且無意願再與資方協商之後果。

2. 參加人南區電信工會之清算程序應由其會員代表大會決定及進行，目前系爭工會會員仍有一定會員人數(700位以上)，財務運作正常，持續辦理會議、說明會、贈與會員紀念品，並無受南區電信分公司廢止影響。況且，並無法規依據可認定南區電信分公司廢止商業登記後，對應之參加人南區電信工會之法人格便逕行不存在。遑論本件不當勞動行為爭議事件，係針對原告准駁會務公假是否構成不當勞動行為之爭議，與參加人南區電信工會是否完成清算係屬二事，被告審酌原告准駁會務公假構成不當勞動行為，應無違誤之處。

(五)原告延遲核准參加人陳囿成會務公假之申請，仍構成不當勞動行為

1. 雇主對於工會會員會務公假之申請，原則上至遲應於活動前為准駁決定，以免雇主藉拖延審核會務公假方式，妨礙工會會務運作。公司對於會務公假之申請若遲遲不為准駁決定，將使工會會員對於可否參與會務活動存有疑慮，擔憂參與會務活動恐為曠職或受不利處分，導致工會會員不敢或無意願參與工會事務活動，工會事務推廣及發展將受重大影響。又若因申請會務公假相距會務活動時間急迫、有難以查證或須例外進行查證必要，公司雖可於會務活動後完成會務公假准駁決定，但此屬例外情形，應由雇主提出具體事證說明，且

應於相當時間內完成准駁，若雇主未提出具體事證，或無理由延滯會務公假准駁決定，仍構成不當勞動行為。

2. 參加人南區電信工會早於111年7月27日便已函知原告參加人陳囿成遞補為理事一事。原告並未詢問或要求補正，卻遲至111年12月26日始准許參加人陳囿成申請之會務公假。期間原告未曾要求補正資料或詢問，單純延滯2個月以上期間始完成會務公假之准駁，實已構成不當勞動行為。

(六)聲明：原告之訴駁回。

五、參加人陳述意見略以：

(一)參加人南區電信工會法人格仍存續

1. 參加人工會目前仍組織有約750名會員，均為自由入會並同意持續繳納會費以維護行使自身團結權，其中於原告111年片面裁撤南區電信分公司後，仍有逾150位勞工自主申請加入參加人南區電信工會，原告亦確實知悉持續有勞工申請加入參加人南區電信工會，可見參加人南區電信工會確實能充分展現勞工團結行使集體勞動權，而參加人南區電信工會工會已於日前完成第六屆職員選舉，並經函送高市勞工局備查在案，原告卻持續刁難，迄今拒不核給系爭理監事會議列席人員、系爭勞工教育活動參與勞工、系爭會員代表大會會議出席之會員代表會務公假，實已構成不當勞動行為。

2. 原告111年1月1日生效之組織調整，雖稱改採「群化運作，卻將同有北區分公司企業工會之「北區電信分公司」調整更名為個人家庭分公司，至於南區電信分公司則加以裁撤而無對應更名之組織，然此僅是形式上裁撤南區電信分公司，南區電信分公司之員工多數僅所屬單位名稱變更為個人家庭分公司，幾維持於相同地點、相同職務內容，繼續於原單位服務。又南區電信分公司原轄下之臺中、彰化、南投、雲林、嘉義、臺南、高雄、屏東及臺東等9大營運處，僅嘉義、台東、雲林營運處未成立企業工會，而成立企業工會之營運處，除屏東營運處企業工會外，其餘營運處企業工會之理事長幾與「中華電信公司企業工會」（下稱中華企業工會）之

各分會理事長相同，可見此等營運處企業工會實際上係由中華企業工會所扶持成立。

4. 參加人南區電信工會性質為企業工會，係以南區電信分公司之「轄區」及「所轄區域」之員工進行組織，而非僅侷限於特定單一廠場，故迄今有關會員仍可依章程規定入會。又參加人南區電信工會與中華企業工會存有不同之運動路線和勞資爭議作法，原告卻因忌憚參加人南區電信工會之強大實力和動能，以片面決定裁撤南區電信分公司之手段，意圖瓦解參加人南區電信工會，其後見瓦解不成，又不經協商，推翻過往長年勞資慣例，以幾近恣意方式任意准駁參加人南區電信工會幹部之會務公假，更明示勞工應以「清算」為目的開會時方核准會員代表會務公假，意圖介入參加人南區電信工會組織運作，惡意甚為明確。原裁決認定本件構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，並無違誤。

5. 參加人南區電信工會與南區電信分公司之法人格，本應分別視之。工會法第37條已明定工會得自行經會員代表大會宣告解散或經法院聲請解散之法定途徑，是由工會經會員代表大會自主決定；如未能自主決定，則須由法院依主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散，並非純憑資方片面所為對應廠場之組織裁撤之決定，即可自行命工會配合宣告解散。本件不符合工會法第37條第1項第1款至第3款規定之解散事由，且參加人南區電信工會未經會員大會或會員代表大會認有解散必要，亦未經法院裁定解散，參加人南區電信工會之法人格自仍存續，此已經高雄市政府多次發函確認，並經原告與參加人南區電信工會於系爭協調會達成合意。是參加人南區電信工會具有當事人能力，且仍有受不當勞動行為裁決制度保護必要。原告所舉系爭民事裁判所依據之工會法施行細則第2條第1項、第2項規定均已經司法院112年憲判字第7號判決認定違憲，且大法官雖未認定工會法施行細則第2條第1項、第2項規定違反比例原則，但亦認該等條文限制人民結社權，未來立法時應審酌保障結社權之意旨，故是否值得

本件參考，仍有疑慮。從而，原告辯稱參加人南區電信工會應清算，本件無當事人能力、無權利保護必要且違反誠信原則等節，於法無據。

(二)系爭團體協約並未失效，且縱使失效，亦存有餘後效力

1. 依系爭團體協約第3條第2項約定之體系解釋，須於系爭團體協約有效期間屆滿1個月內，依該項約定正式以書面向對方提出修訂要求時，始得阻斷有效期間之展延效力。參加人南區電信工會107年4月24日係依系爭團體協約第4條及第57條提出修正建議，且提出時間非於系爭團體協約屆滿前1個月內，故未發生阻斷展延系爭團體協約有效期間之效力，系爭團體協約有效期間實已展延至113年3月2日。
2. 縱認系爭團體協約於110年3月2日期滿失效，原告亦承認系爭團體協約具餘後效力。按最高行政法院109年度判字第421號判決見解，本件爭議為個別勞工請公假之權利，仍屬勞動條件一部分，而有餘後效力之適用。實際上，參加人110年間多次理事會議，均可見有會員列席，原告亦均准予公假。可見原告亦承認系爭團體協約效力持續中，或至少有餘後效力適用而應准予公假。原告於111年間拒不准假，確屬片面變更原有勞資慣例與約定而限制參加人南區電信工會會員之公假申請。

(三)依系爭協調會決議，參加人工南區電信工會相關權利仍維持現狀

高市勞工局召開系爭協調會議主旨即係在處理因南區電信分公司撤裁，致參加人南區電信工會組織調整之事宜，且該次協調會決議即是於參加人南區電信工會更名前原來之權利都不變，並依照工會法、團體協約等所有法令規定辦理。又當日系爭協調會主席亦有向原告代表表示公假的部分就是都依照工會法、團體協約等勞動法規辦理，故於該次會議決議上方會記載「公司同意在工會尚未變動前，仍應依工會法相關規定辦理」等語，顯見就會務公假部分，原告應依雙方慣例准予之。

(四)原告已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為

1. 依前行政院勞工委員會函釋意旨及工會法第37條規定，縱使南區電信分公司已登記解散，亦不必然影響參加人南區電信工會之法人格，否則雇主可以任意解散或改組事業，進而達成促使工會解散之目的。原告直至110年間尚且依循慣例准許參加人南區電信工會會員代表大會之出席會員代表請會務公假，但原告片面決定自111年1月1日起裁撤南區電信分公司，隨即表示不再召開勞資會議、取消原訂應續行之系爭團體協約修約協商會議，並稱系爭團體協約已失效，要求參加人南區電信工會依工會法第38條第2項重新組織，更以參加人南區電信工會會員可以直接經由中華企業工會或其他廠場型企業工會及關係企業工會與原告討論為由，刻意排除與參加人南區電信工會溝通協商。甚至針對會務公假之申請，更直接點明要審查開會目的，僅限「清算」目的，才能核給會務公假，其他目的均循其他假別申請，原告所為已有違誠信原則。
2. 參加人南區電信工會於辦理歷屆各次理監事會議、勞工教育活動前，均會於事前發函向原告說明辦理之會議與活動，並檢附相關與會人員名單供原告核假，且函文正本不僅會寄給原告，也會同步寄給原告中南部各營業處。又司法實務上，就工會向雇主請求會務公假，僅要求工會釋明，而不負證明之責。本件參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟，均為參加人南區電信工會中擔任要職之人員，且依據本案理、監事會議紀錄，有諸多該日會議內容皆與參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟工會職務相關，自有列席發表意見之必要。另就系爭勞工教教育活動而言，其活動內容實際上與其餘參加人許寧容等7人之會員權益相關，故自應保障彼等參與工會活動之權利。
3. 縱如原告所述，參加人南區電信工會僅於清算範圍相關之會議內容方可向原告申請會務公假，參加人南區電信工會相關

會務決策亦應由會員代表大會、理監事會議經工會自主合議決定，於尚未開會前，也無從特定討論議案方向，是原告要求必須符合特定範圍案由議案方得准予會務公假，顯然是介入工會自主運作，也與工會法第37條第1項規定相悖。況且，系爭理監事會議會務報告階段中，所討論之內容亦包含諸如協助退出高雄營運處企業工會案、為因應原告南區電信分公司組織拆解，故參加人南區電信工會更名與參加人南區電信工會會員之歸屬等重要討論事項，可見系爭理監事會議實與參加人南區電信工會事務，乃至清算相關事項相關。

4. 參加人陳囿成自111年7月26日起即已當選為參加人南區電信工會理事，參加人南區電信工會早於111年7月27日即發函告知原告此事，原告應無從推諉不知，且系爭理監事會議舉行時，參加人陳囿成亦係以理事身分出席，原告卻未循例准予會務公假，亦未要求參加人南區電信工會或陳囿成補正理事證明，無端拖延至系爭理監事會議會後逾2個月始核准會務公假，已使工會幹部處於無從確定是否准假，或是否遭事後認定曠職之不安恐懼中，因此不願再參與工會活動，其行為自屬不當妨礙工會活動。

5. 參加人郭香蘭為參加人南區電信工會會員，並經推派於上級工會即高雄市獨立總工會之代表；參加人許瑞娟則為參加人南區電信工會會員代表暨婦工處副處長，系爭理監事會議議案均與參加人郭香蘭、許瑞娟負責事務相關，當然有列席參與討論之必要，參加人郭香蘭會務公假之申請卻先經核准，嗣後改為退件，參加人許瑞娟則是遭原告施壓改為特別休假。又參加人許瑞娟、許寧容、許辰維、郭香蘭、游晴汝、楊登棋、陳昭芬均為參加人南區電信工會會員，系爭勞工教育活動，實係包含參加人南區電信工會近期會務報告、工會面臨挑戰及因應策略、工會組織經驗之分享等以實施勞工教育為目的之活動，故參加人許瑞娟、許寧容、許辰維、郭香蘭、游晴汝、楊登棋、陳昭芬應有權報名參加人南區電信工會所舉辦之勞工教育活動，惟原告卻藉故拖延，遲不決定是

否核准會務公假，待系爭勞工教育活動結束後，始退件施壓參加人許瑞娟、許寧容、許辰維、郭香蘭、游晴汝、楊登棋、陳昭芬改請特別休假參與系爭勞工教育活動。另原告就參加人陳正祥申請出席系爭會員代表大會會議之會務公假，准予後又改退件，並稱「以電話溝通確認是否為清算目的參與會議再提出申請」，遲至系爭會員代表大會召開當日仍拒絕准假，原告未經與參加人南區電信工會協商，即片面變更過往就參加人南區電信工會舉辦之理監事會議、勞工教育活動、會員代表大會會議等穩定准予公假之慣例約定，致原告不同人事承辦人遲至活動或會議當日都未能確定准駁公假，甚至發生准假後又改為退件或是要求改為特別休假之結果，原告濫用其會務公假核駁權之作法，使參加人南區電信工會幹部、會員無所適從，影響參與參加人南區電信工會活動之意願，不當影響參加人南區電信工會活動，實已構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，是原裁決認事用法並無違誤。

六、本件前提事實及爭點

如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有高雄市各類工會登記證書（見原裁決卷第101頁）、參加人等不當勞動行為裁決申請書影本(見原裁決卷第1至19頁)、不當勞動行為裁決追加書影本（見原裁決卷第386至391頁）、被告不當勞動行為裁決委員會111年勞裁字第38號案件第1次調查會議紀錄、簽到簿影本、第2次調查會議紀錄、簽到簿影本、第3次調查會議紀錄、簽到簿影本、第4次調查會議紀錄、簽到簿影本(見原裁決卷第175至188頁、第263至281頁、第374至385頁、第426至436頁)、被告不當勞動行為裁決委員會112年7月7日詢問會議紀錄、簽到簿影本（見原裁決卷第603至625頁）、被告不當勞動行為裁決委員會112年7月7日第540次會議紀錄影本(見原裁決卷第626頁)及原裁決影本（見本院卷第35至99頁）各1份在卷可證，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應為：

(一)參加人南區電信工會之法人格是否已經消滅？

(二)如前述爭點為否定，則參加人南區電信工會與原告間所簽訂之系爭團體協約效力為何？

(三)原告遲至系爭董監事會議召開當日未核准參加人陳囿成申請出席該會議之會務公假，及否准參加人郭香蘭、許瑞娟申請出席該會議之會務公假，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

(四)原告否准參加人郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬申請參與系爭勞工教育活動之會務公假，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

(五)原告否准參加人陳正祥申請出席系爭會員代表大會會議之會務公假，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

七、本院之判斷

(一)參加人南區電信工會法人格仍存續，而有權利保護必要

1. 憲法第14條規定人民有結社之自由，第153條第1項復規定國家為改良勞工之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政策。從事各種職業之勞動者，為改善勞動條件，增進其社會及經濟地位，得組織工會，乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲法上開規定意旨之所在。準此，為落實勞動結社權之保障，我國立法者已經制定工會法，工會法第2條規定：「工會為法人。」第4條第1項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下……：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」第9條第1項規定：「依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。」第37條規定；「（第1項）工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：一、破產。

二、會員人數不足。三、合併或分立。四、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時。（第2項）工會無法依前項第一款至第三款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。」第38條第2項、第3項規定：「……（第2項）企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。（第3項）工會依前二項規定為合併或分立時，應於完成合併或分立後三十日內，將其過程、工會章程、理事、監事名冊等，報請主管機關備查。……」第41條規定：「工會之解散，除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算。」又民法第30條規定：「法人非經向主管機關登記，不得成立。」第37條規定：「法人解散後，其財產之清算，由董事為之。但其章程有特別規定，或總會另有決議者，不在此限。」第40條第2項規定：「法人至清算終結止，在清算之必要範面內，視為存續。」

2. 綜合上述法律規定可知，結合同一廠場內之勞工所組織之企業工會，為法人，非經向主管機關登記，不得成立，其消滅則須經解散及清算之程序。又所謂「廠場」，工會法並無定義性規定，工會法施行細則第2條第1項、第2項雖規定：「（第1項）本法第六條第一項第一款所稱廠場，指有獨立人事、預算會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、營業登記或商業登記之工作場所。（第2項）前項所定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工作場所勞工具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。」然此規定憲法法庭以112年憲判字第7號判決認定牴觸法律保留原則，並諭知至遲於該判決宣示之日起屆滿2年時（即114年5月19日），失其效力，而因工會法遲未修正，已逾該判決所定期限，故工會法施行細則第2條第1項、第2項應已失效。是以，基於憲法法庭上開判決意旨及合憲性解釋，在工會法未經修正

前，是否為「廠場」即須依個案事實各別認定，而原工會法施行細則第2條第1項、第2項規定固可作為認定「廠場」之參考標準，但並非「廠場」之構成要件，非謂與原工會法施行細則第2條第1項、第2項規定不符，即必然非屬工會法所稱「廠場」。另關於工會之解散事由，工會法已於第37條明文規定限於「自行解散」（第1項）及「聲請解散」（第2項）兩種類型。在「自行解散」，企業工會得因「破產」、「會員人數不足」、「合併或分立」，或者「其他經會員大會或會員代表大會認有必要」等情事，經會員大會或會員代表大會議決後，自行宣告解散。而在「聲請解散」，則是當工會無法自行解散，或是已經無法依章程運作時，由法院依主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之，若非企業工會自行解散或經聲請解散，自無後續是否進行清算程序，以及企業工會是否僅於清算範圍內視為存續問題。而工會法第38條第2項既明定：企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。」可見結合同一廠場內之勞工所組織之企業工會法人，固然可能因該廠場之組織調整，而不再符合工會法第6條第1項第1款所稱廠場，惟此際企業工會之法人格並非當然一併消滅。蓋此際企業工會可能步向與其他工會合併、自行解散或聲請解散等途，惟依工會法第38條第2項規定，縱使企業工會未於法定期間與其他工會完成合併，亦不過是由主管機關令其限期改善及重新組織，並非使其法人格消滅。至於自行解散及聲請解散，在依法解散及完成清算前，該企業工會之法人人格自仍屬存續中（最高行政法院112年度上字第497號判決採相同見解，可資參照）。

3. 經查，參加人南區電信工會係於94年3月31日成立，為廠場型工會，嗣因原告因應經營所需，乃調整組織，裁撤南區電信分公司，將其人員併入其他相關機構，並於111年1月1日生效，南區電信分公司並111年9月1日廢止公司登記，參加

人則迄今未辦理解散等情，為兩造所不爭執，並有高雄市各類工會登記證書、經濟部111年9月1日經授商字第11101168100號函影本各1份在卷可憑(見原裁決卷第101頁，本院卷第113頁)，則依前述說明，雖然南區電信分公司已經因為組織調整而遭裁撤，並廢止公司登記，但在參加人南區電信工會未以消滅工會之地位與其他工會合併，或依法解散及清算完成前，其法人格自仍存續，不受南區電信分公司裁撤影響，且因參加人南區電信工會尚未依法辦理解散，並未開啟清算程序，故其法人格亦不受「僅在清算之必要範面內，視為存續」之限制。參加人南區電信工會自得對其所認不當勞動行為提起救濟，以維護其勞動結社權，是原告以前詞主張：參加人南區電信工會所對應之廠場已經裁撤，參加人南區電信工會僅在清算範圍內視為存續，其卻仍未進行清算，反繼續申請會務公假及申請不當勞動行為裁決，實已超出清算範圍，有違誠信原則，且欠缺當事人能力及權利保護必要云云，顯有誤會，並不可採。

4. 至原告雖執系爭民事裁判以佐其說，然解釋法律及適用法律乃法院之職權。行政爭訟事件並不受民事判決認定事實之拘束，民事判決所認定之事實，及其所持法律上見解，並不能拘束行政法院。行政法院應本於調查所得，自為認定及裁判（最高行政法院108年度上字第1095號判決、112年度上字第681號判決意旨參照），是本院本即不受系爭民事裁判見解之拘束。況且，細繹系爭民事裁判，並未否定參加人南區電信工會之當事人能力，且本件被告並非系爭民事裁判當事人，其當然也不受系爭民事裁判見解之拘束。遑論若如原告所稱，只要廠場企業工會所對應之廠場已經裁撤，廠場企業工會即僅能在清算範圍內視為存續云云，豈非謂雇主可以憑藉其經濟上之優勢地位，藉由企業組織調整之手段，限制廠場企業工會之法人格存續，如此顯然無視我國憲法及工會法保障勞動結社權之意旨，嚴重弱化廠場企業工會之地位及勞動團結權，是原告主張實屬無理，殊難憑採。

(二)系爭團體協約仍存有餘後效力

1. 為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，立法者已制定團體協約法。團體協約法第2條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」第17條規定：「團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：一、為團體協約當事人之雇主。二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。（第2項）前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。」第19條規定；「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」第21條規定：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」第26條規定：「團體協約得以定期、不定期或完成一定工作為期限，簽訂之。」第28條規定；「團體協約為定期者，其期限不得超過三年；超過三年者，縮短為三年。」準此，團體協約簽訂後，團體協約中所規定之勞動關係之內容（即各種勞動條件），當然即成為團體協約關係人之個別雇主與個別勞工間勞動契約之內容，不容以工作規則、勞動契約作成與團體協約內容不同之規定或約定。且為避免於團體協約期間屆滿，當事人於協商締結新協約期間，所可能形成之無法規範狀態或協商新協約之時間壓力，對協約關係人造成不利之影響，致新協約內容失其公平合理，團體協約法於第21條亦明定團

體協約為定期者，其期間屆滿之效力，於新團體協約尚未訂立時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之規定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容，此即學理上所稱團體協約之「餘後效力」。

2. 勞動基準法第43條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。」第70條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。……」同法施行細則第7條第2款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：……二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。……」又被告基於勞動基準法第43條規定之授權，訂有勞工請假規則，對於勞工請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標予以規範，而依勞工請假規則第8條、第9條規定，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，且雇主不得因勞工請公假扣發全勤獎金。由此可見，勞工如向雇主申請公假獲准，不僅可免除其於公假期間之工作義務（對雇主之勞務給付義務），同時雇主亦須照給勞工於公假期間之工資，且不得以請公假為由扣發全勤獎金，故勞工與雇主間關於公假事項(例如：公假之種類、要件、時數等）之約定，實與工資、工時、獎金等勞動條件息息相關，對於勞工之權益影響重大，而為勞動條件之範圍所及。是以，勞雇雙方如已藉由團體協約就有關公假事項加以約定，自屬對於勞動條件之約定，而有團體協約法第21條餘後效力規定之適用。

3. 經查：

⑴參加人南區電信工會與原告係於103年12月3日簽訂系爭團體協約，依系爭團體協約第3條約定：「(第1項)本協約有效期間自生效日起至104年3月2日止，在期滿前3個月應由

甲乙雙方各推派5人至9人及列席人員若干人共同協商續約或修約。(第2項)甲方或乙方未於本協約有效期間屆滿1個月前，以書面向對方提出修訂要求，本協約之有效期間繼續延續3年。其後亦同。」第4條約定：「本協約在有效期間內，如一方建議修訂部分條文時，應在一個月前以書面詳述理由及內容通知對方，經甲乙雙方（按：即原告及參加人南區電信工會）協商同意修訂之。」可見系爭協約性質上屬於定期團體協約，期限為3年，如原告或參加人南區電信工會未於系爭團體協約「有效期間屆滿1個月前」（非有效期間屆滿1個月內），以書面向對方提出修訂要求，則系爭團體協約之有效期間即繼續延續3年。如原告或參加人南區電信工會已於系爭團體協約有限期間屆滿1個月前，以書面向對方提出修訂要求，則不生展延有效期間3年之效力。

⑵系爭團體協約本應於104年3月2日有效期間屆滿，惟因原告及參加人南區電信工會未於系爭團體協約有效期間屆滿1個月前，以書面向對方提出修訂要求，故依系爭團體協約第3條第2項約定，系爭團體協約有效期間展延至107年3月2日，而在107年3月2日有效期間屆滿1個月前，原告及參加人南區電信工會仍未以書面向對方提出修訂要求，故系爭團體協約有效期間復展延至110年3月2日等情，為兩造所不爭執。又參加人工會曾於107年7月9日檢附修訂條文對照表發函予原告，請求修訂系爭團體協約，其後參加人南區電信工會即與原告展開修約協商，直至110年12月17日已經進行39次修約協商會議等情，有參加人南區電信工會107年7月9日南分電企工四（107）中字第078號函暨所檢附之團體協約（草案）協商對照表、系爭圖體協約歷次修約會議紀錄各1份在卷可憑（見原裁決卷第300至303頁、第405至409頁、第449至540頁），顯見參加人南區電信工會於系爭團體協約有效期間屆滿1個月前，已以書面向原告提出修訂系爭團體協約之請求，依系爭團體協約第

3條第2項約定，系爭團體協約不再生展延3年之效力，系爭團體協約於110年3月2日有效期間即已屆滿，是參加人南區電信工會主張：系爭團體協約第3條第2項應解釋為限於系爭團體協約有效期間屆滿「1個月內」，以書面向對方提出修訂要求時，始得阻斷有效期間之展延效力。參加人南區電信工會僅係依系爭團體協約第4條及第57條提出修正建議，且提出時間非於系爭團體協約屆滿前1個月內，系爭團體協約有效期間仍展延至113年3月2日云云，顯然與系爭團體協約第3條第2項約定文義不符，並不可取。

⑶系爭團體協約雖已於110年3月2日有效期間屆滿，惟如前所述，參加人南區電信工會之法人格並未消滅，且原告與參加人南區電信工會並未簽訂新團體協約等情，為原告及參加人南區電信工會所不爭執，而勞工與雇主間關於公假事項(例如：公假之種類、要件、時數等）之約定，實與工資、工時、獎金等勞動條件息息相關，對於勞工之權益影響重大，為勞動條件之範圍所及等情，亦經本院詳述如前，則依團體協約法第21條規定，系爭團體協約第50條、第52條、第53條關於會務公假之約定，縱使系爭團體協約於110年3月2日有效期間屆滿後，仍生餘後效力，繼續作為原告與參加人南區電信工會會員間勞動契約之內容，原告自應受拘束。原告雖以前詞主張：系爭團體協約已失效，參加人等不得再依系爭團體協約請會務公假云云，然勞雇間關於公假事項之約定，屬於勞動條件之約定，並非只是勞資關係之約定，且依團體協約法第21條規定，只要團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂，勞動契約亦未另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，即繼續作為該團體協約關係人間勞動契約之內容，此與系爭團體協約第52條是否在協商修訂範圍內毫不相干，且因系爭團體協約當事人為原告及參加人南區電信工會，效力係存在於原告及參加人南區電信工會之間，故亦與南區電信分公司

是否已經裁撤無涉，是原告此部分主張顯然誤解團體協約法第21條規定，且係執與本案無關之事濫陳，自無足取。

(三)原告確有工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為

1.勞資爭議處理法第39條規定：「（第1項）勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。（第2項）前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」第51條第1項、第2項規定：「(第1項)基於工會法第三十五條第一項……規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。(第2項)前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」此為有關不當勞動行為禁止及裁決機制之規定，其立法目的旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、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，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉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命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。又上揭條文雖係規定「勞工」得就工會法第35條第1項、第2項規定所生爭議向中央主管機關申請裁決，但因工會係由勞工所組成之社會團體，勞工參與工會組織及活動，為行使憲法所保障之結社及集會自由暨法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權之具體表現，工會組織及其活動實為勞工之集合體及其集體意志之展現。而工會法有關不當勞動行為禁止之立法目的，既在避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使上開自由權利時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，故解釋上於參與工會組織或活動之勞工遭受不當勞動行為時，工會當然將因此受有直接之侵害，是基於上開立法目的及舉輕以明重之法理，工會自得類推適用勞資爭議處理法第39條第1項、第5

1條第1項規定，向中央主管機關申請裁決（最高行政法院106年度判字第223號判決意旨參照），合先敘明。

2. 工會法第35條第1項第1款、第5款明定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。……。」考之其立法意旨在於：「一、原條文第三十五條第一項及第三十七條均屬雇主不當勞動行為之態樣，且勞工參加工會組織活動，亦不能侷限其自身所屬之工會，爰予酌修後，分別列於第一項第一款及第四款規定。……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，爰增訂第一項第五款之概括性規範。」由此可知，工會法第35條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為所為限制規定，同條第1項第1款之規定，係為避免雇主對勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，為拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇；同條項第5款之概括性規範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立、組織或活動，致妨礙工會運作及自主性。而工會法第35條第1項第5款所定禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，並無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。另工會法第35條第1項第1款所稱「不利之待遇」，依工會法施行細則第30條第1項規定，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。是於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，

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等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足(最高行政法院106年度判字第222號判決、110年度上字第520號判決意旨參照）。

3. 工會法第36條第1項、第2項規定：「（第1項）工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。（第2項）企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」又依勞工請假規則第8條、第9條規定，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，且雇主不得因勞工請公假扣發全勤獎金。另觀之系爭團體協約之記載（見原裁決卷第255頁），該協約第50條第1項約定：「乙方（按：即參加人南區電信工會）理事長，於甲方工作時間內，每日得以半日或全日辦理會務。乙方理、監事於甲方工作時間，每人每月辦理會務之公假，不得超過50小時。」第52條約定：「乙方會員於工作時間內出席乙方或上級工會召開之各種會議、活動，經甲方依法令同意後，始得向甲方請給公假。」可見依工會法第36條第1項、第2項規定及系爭團體協約第50條第1項、第52條約定，參加人南區電信工會之理事長、理事、監事於工作時間內為辦理會務，均得向原告請公假辦理會務，且參加人南區電工會之會員，於工作時間內亦得向甲方請公假參與、出席參加人南區電信工會或其上級工會召開之各種會議、活

動。上開法令規定及系爭團體協約之約定賦予參加人南區電信工會之理事長、理事、監事得以請公假辦理會務，以及會員得以請公假出席工會或上級工會召開之各種會議、活動的權利，係為防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔工會事務或參與工會活動，並保障勞工不因申請會務公假辦理工會會務、參與工會活動而受到不利之待遇，以維護參加人南區電信工會組織及運作之健全發展，避免弱化參加人南區電信工會地位。又系爭團體協約就關於會務公假之約定既存有餘後效力，則原告自應遵循工會法第36條第1項、第2項規定及系爭團體協約上開約定辦理。

4.經查：

⑴原告早於102年10月11日參加人南區電信工會第3屆理監事會第3次會議，即核准參加人南區電信工會非擔任理監事之會員請會務公假出席董監事會議。其後，參加人南區電信工會召開理、監事會議，會邀請討論議案相關之非擔任理監事之會員出席，而原告亦會對出席之非擔任理監事會員准予公假。又原告亦早在103年11月19日即有核准參加人南區電信工會會員請會務公假參與勞工教育活動之紀錄，其後參加人南區電信工會105年至109年間均有辦理勞教工教育活動，並請原告核准參與活動人員會務公假。而原告更早於參加人南區電信工會108年6月6日第4屆會員代表大會第3次會議，即有核准參加陳正祥請公假出席會員代表大會之紀錄，其後109年至110年參加人南區電信工會召開會員代表大會時，原告亦均核准參加人陳正祥公假出席會議。原告與參加人南區電信工會簽訂系爭團體協約後，更是依照系爭團體協約辦理會務公假事宜，縱使系爭團體協約於110年3月2日有效期間屆滿，原告仍對非擔任理、監事之參加人南區電信工會會員出席理監事會議，有多次核准會務公假之紀錄等情，有參加人南區電信工會請假函文及會議紀錄、原告核假紀錄、參加人南區電信工會理監事會通知函及簽到表、參加人陳正祥差勤系統截圖畫

面各1份在卷可憑（見原裁決卷第27至46頁、第70頁、第166至171頁、第229至248頁、第322至330、第394至395頁），可見原告確實長期穩定依照工會法第36條第1項、第2項規定及系爭團體協約關於會務公假約定核准參加人南區電信工會理監事、會員會務公假，即便於系爭系爭團體協約有效期間屆滿後，原告仍遵循系爭團體協約之餘後效力，依系爭團體協約關於會務公假之約定辦理。原告雖曾於111年3月23日發函參加人南區電信工會，表示因南區電信分公司裁撤，會務公假申請期限僅至111年12月31日，若南區電信分公司辦妥公司廢止登記後，即以廢止日為申請終止日云云（見原裁決卷第132至133頁），惟依前述說明，縱使南區電信分公司裁撤，亦非謂參加人南區電信工會之法人格當然消滅，且系爭團體協約於110年3月2日有效期間屆滿後，依團體協約法第21條規定，就關於會務公假約定部分，仍生餘後效力，此屬強行規定，非原告可單方面任意變更，是縱使原告於111年3月23日曾發函參加人南區電信工會表示上情，原告仍受系爭團體協約關於會務公假約定之拘束。

⑵參加人陳囿成為參加人南區電信工會理事；參加人郭香蘭、許瑞娟、許辰維、游晴汝、楊登祺分別為參加人南區電信工推派上級工會即高雄市獨立總工會會員代表、婦工處副處長、職安處副處長（亦為會員代表）、法制處副處長、研究處副處長；參加人許寧容、陳昭芬、陳正祥則為參加人南區電信工會會員代表等情，有參加人南區電信工會第五屆職員選舉成果表、第五屆理事長、會員代表大會選舉結果、參加人南區電信工會111年7月27日南分電企工五（111）福字第057號函、111年3月28日南分電企工五（111）福字第026號函、系爭監事會議簽到單、參加人南區電信工會工會第五屆婦工處副處長證書各1份在卷可憑（見本院卷第417至421頁、第423頁、第425頁、第427頁），堪信為真實，則彼等為處理參加人南區電信工會會

務，抑或參與工會舉辦之活動，自得依系爭團體協約關於會務公假之約定，向原告申請公假。

⑶參加人南區電信工會於111年7月27日即已發函高雄市勞工局、原告等，敘明因參加人南區電信工會第五屆理事鄭慶昌退休，故由候補理事順序1即參加人陳囿成遞補。參加人南區電信工會復於111年10月3日發函通知原告將於111年10月18日召開系爭理監事會議，並已檢附出席理、監事及與會列席人員名單請原告准予公假等情，有參加人南區電信工會111年7月27日南分電企工五（111）福字第057號函、111年10月3日南分電企工五（111）福字第073號函暨所檢附之出席理監事及列席人員名單各1份在卷可憑（見原裁決卷第47至50頁）。又觀之系爭董監事會議紀錄之記載（見本院卷第331至339頁），該次會議不僅須進行會務工作報告（其中涉及參加人南區電信工會組織改造及更名事宜）、111年7月至9月收入、支出費用報告，且其討論議案第三案涉及新推派高雄市獨立總工會代表事宜，而參加人南區電信工會111年7月至9月收入、支出費用，亦須經監事會議審核，可見系爭董監事會議之議程確與參加人參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟所負責辦理之會務內容息息相關。另參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟於111年10月17日向原告申請會務公假後，雖曾經各自基層、中層主管核准公假，然原告人事人員對參加人陳囿成公假之申請卻遲未准駁，直至111年12月26日方核准參加人陳囿成公假；對參加人郭香蘭公假之申請遲未准駁，直至112年1月16日核准公假後，又於112年4月6日改為「退件」；對參加人許瑞娟公假之申請，原告人事人員於111年11月4日「退件」。參加人許瑞娟於同日重行送件申請公假後，原告仍遲遲不為准駁，經原告要求，參加人許瑞娟改為申請特別休假，原告始於12月26日及27日准假等情，有參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟差勤系統截圖畫面各1份在卷可

佐（見原裁決卷第71至73頁、第218頁、第220頁，本院卷第149頁）。

⑷參加人南區電信工會於111年10月17日即已發函通知原告將於111年11月8日舉辦系爭勞工教育，並已檢附勞工教育課程計畫及參與人員名單，請原告准予公假。復於111年11月3日再度函請原告循例同意准假，並提醒原告片面以「經辦處理中」擱置延緩系爭勞工教育活動准假與否之決定，將影響參加人南區電信工會會務運作等情，有111年10月17日南分電企五（111）福字第080號函暨所檢附之勞工教育課程計畫及參與人員名單、111年11月3日南分電企工五（111）福字第086號函各1份在卷可據（見原裁決卷第77至80頁、第88頁）。又參加人郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬，針對系爭勞工教育活動，均已於原告差勤系統申請公假，並經各自基層及中層主管核准，然原告卻於111年11月7日以「南區電信分公司已於111年9月1日完成廢止登記並註銷稅籍登記在案」及「系爭團體協約原告已經主張餘後效力」為由，僅同意核給參加人南區電信工會理事長、理監事公假，不同意其餘參與人員請公假參與系爭勞工教育活動。其後，參加人郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬等人參與系爭勞工教育活動之公假申請紛於如附表所示時間遭到退件（參加人楊登棋重新送件後，仍遭原告人事人員於112年4月6日以相同理由退件），參加人許瑞娟、許辰維、游晴汝更經原告要求，改為申請特別休假，原告始准予請假等情，亦有原告111年11月7日信人關係字第1110003018號函及參加人郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬差勤系統截圖畫面各1份在卷可佐（見原裁決卷第81至87頁、第89頁、第219頁、第221至227頁）。

⑸參加人南區電信工會及參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬向被告申請不

當勞動裁決救濟後，參加人陳正祥作為參加人南區電信工會會員代表，原已向原告申請公假出席系爭會員代表大會，並已經原告於112年5月15日核准公假在案。惟原告竟於同年5月17日以「已電話溝通確認是否為清算目的參與會議再提出申請」為由，否准參加人陳正祥公假之申請，有參加人陳正祥差勤系統畫面截圖2張在卷可憑（見原裁決卷第392至393頁）。

⑹綜上各節勾稽以觀，原告顯然未依工會法第36條第1項、第2項規定及系爭團體協約關於會務公假之約定，並依循過往核准會務公假之模式，對於出席系爭董監事會議之工會理事及幹部、參與系爭勞工教育活動之工會會員，及出席系爭會員代表大會之工會會員代表准許會務公假。且由前述原告與參加人南區電信工會間請會務公假過往運作情形及公文往來脈絡可知，原告不可能不知道參加人陳囿成已遞補參加人南區電信工會理事，參加人許瑞娟、郭香蘭分別為參加人南區電信工會幹部、推派至上級工會之會員代表，均有請會務公假出席系爭理監事會議之必要，亦不可能不知道參加人郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬，及參加人陳正祥依系爭團體協約關於會務公假之約定及過往會務公假運作之慣例，彼等均可請會務公假參與系爭勞工教育活動，或出席系爭會員代表大會會議。縱使原告對於參加人陳囿成出席系爭理監事會議之身分，以及參加人許瑞娟、郭香蘭出席系爭理監事會議之必要性存有疑慮，原告亦可輕易向參加人南區電信工會查詢、確認，並請參加人南區電信工會提供相關資料供其審核，殊無長時間遲滯就會務公假為准駁決定之理。惟原告卻遲遲不就參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬及陳正祥會務公假之申請為准駁決定，甚至執其主觀上歧異之見解，無視工會法第36條第1項、第2項、團體協約法第21條規定，以及系爭團體協約關於會務公假之約定，恣意否准參加人郭香

蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬及陳正祥會務公假之申請，甚至要求部分參加人改以特別休假處理工會事務，或出席工會活動。原告此舉，已使參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬及陳正祥申請會務公假之權利行使受到顯著之干擾或限制，而屬對參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬及陳正祥直接為不利之對待，自該當工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，且因原告此舉將使參加人南區電信工會之理監事、幹部在辦理會務向原告申請會務公假時，會產生被認定為曠職之顧慮，或受到其他不利益待遇之心理壓力，因此降低參與參加人南區電信工會會務活動之意願，以及不願或少請會務公假辦理工會會務之後果，實已對於參加人南區電信工會會務活動之推展造成妨害，嚴重減損參加人南區電信工會之實力或影響其發展，自屬對於參加人南區電信工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，自亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。是被告認定原告對於參加人等有工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，並無違誤。另因被告已經以原裁決認定原告對參加人等確有工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則其依勞資爭議處理法第51條第2項命原告為原裁決主文第四項所示救濟命令，適足以去除原告對於參加人南區電信工會運作之干擾，並使參加人郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登棋、陳昭芬及陳正祥會務公假或特別休假之權利受損情形得以回復，自於法有據。

5. 原告雖主張其已裁撤南區電信分公司，將其人員依組織功能設計調至原告其他相關機構，參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬及陳正祥自111年1月1日起已非南區電信分公司員工，依參加人南區電信工會章程第7條、第10條及人民團體法第23條第1款規定，

當然喪失參加人南區電信工會會員及理、監事資格，故彼等無權以參加人南區電信工會會員或理監事資格申請會務公假。參加人南區電信工會理事長亦因喪失會員資格而喪失理事及理事長資格，無權代表參加人南區電信工會申請不當勞動裁決云云，然如前所述，原工會法施行細則第2條第1項、第2項規定固可作為認定「廠場」之參考標準，但並非「廠場」之構成要件，非謂與原工會法施行細則第2條第1項、第2項規定不符，即必然非屬工會法所稱「廠場」。又依原告所提出之參加人南區電信工會章程第7條、第10條規定（見本院卷第115至116頁）：「凡任職在中華電信股份有限公司臺灣南區電信分公司轄區之員工，除代表電信事業機構首長外，均有加入本會為會員之權利。」、「會員違背第八條規定或有不法行為，經會員代表大會依本章程之規定予以除名，或因離職、調職而喪失會員資格。」可知，參加人南區電信工會並非以是否在南區電信分公司任職作為會員資格，而是以是否在南區電信分公司所管轄區域範圍內之原告組織、單位任職作為會員資格。同理，參加人南區電信工會章程第10條規定所稱「調職」，解釋上亦非指調離南區電信分公司，而是指調離南區電信分公司所管轄區域之原告組織或單位，是參加人南區電信工會之會員資格實與南區電信分公司存續與否無關，縱使南區電信分公司因原告組織調整而遭裁撤，法人格消滅，也不會影響參加人南區電信工會代表人，以及參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬、陳正祥之工會會員資格，彼等自得申請不當勞動裁決，是原告此部分主張實有誤解，並不可採。

6. 原告雖又主張系爭理監事會議、系爭勞工教育活動及系爭會員代表大會會議有不合申請會務公假規定之情形，且參加人南區電信工會未證明合於申請會務公假之要件云云，然此顯然與前述原告否准參加人郭香蘭、許瑞娟出席系爭理監事會議會務公假；參加人許瑞娟、許寧容、許辰維、郭香蘭、游

晴汝、楊登祺、陳昭芬參與系爭勞工教育活動之會務公假；參加人陳正祥申請出席系爭會員代表大會之會務公假的理由不符。況且，原告所舉不合申請會務公假規定之情形，縱認屬實，亦非不能補正，果若原告真有意審核參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬及陳正祥之會務公假，其既知彼等申請會務公假有程式欠缺，或者是相關證明欠缺之情形，其大可直接要求參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬及陳正祥補正相關資料，抑或是聯繫參加人南區電信工會請其提供相關資料供其審核，可見原告實際上是以拖延公假准否決定，或不　准許公假之手段，達成妨害參加人陳囿成、郭香蘭、許瑞娟、許寧容、許辰維、游晴汝、楊登祺、陳昭芬及陳正祥請會務公假參與工會會務、活動之權利行使，及干擾參加人南區電信工會會務活動之推展、運作，減損參加人南區電信工會實力之目的，是原告此部分主張實屬臨訟卸責之詞，亦無可採。

(四)綜上所述，參加人南區電信工會法人格仍存續，而有權利保護必要，系爭團體協約關於會務公假約定部分，亦仍存有餘後效力，且原告確有工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，原裁決因此認定原告對參加人等有工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，並為原裁決主文第四項所載之救濟命令，經核於法相符，原告猶執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

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

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　1　　日

審判長法　官 楊得君

法　官 高維駿

法　官 彭康凡

一、上為正本係照原本作成。

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提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，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
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　1　　日

書記官　羅雅馨

附表一：系爭董監事會議部分

申請人	原告處理結果
參加人陳囿成	遲至會議當日未核准公假
參加人郭香蘭	112年4月6日退件未核准公假
參加人許瑞娟	111年11月4日退件未核准公假

附表二：系爭勞工教育活動部分

申請人	原告處理結果
參加人許瑞娟	111年12月13日退件未核准公假
參加人許寧容	111年12月29日退件未核准公假
參加人許辰維	111年11月10日退件未核准公假
參加人郭香蘭	111年11月10日退件未核准公假
參加人游晴汝	111年12月6日退件未核准公假
參加人楊登祺	111年12月6日退件未核准公假
參加人陳昭芬	112年4月6日退件未核准公假