

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第101號

上訴人 李永恒

被上訴人 臺灣中小企業銀行股份有限公司

法定代理人 李嘉祥

訴訟代理人 邱雅文律師

鄭瀚律師

羅芸祁律師

黃郁忻律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國111年3月30日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第20號第一審判決提起一部上訴，並為訴之追加，本院於114年11月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為林謙浩，於本院審理中變更為劉佩真，再變更為李嘉祥（見本院卷(一)第203頁、卷(六)第235頁），並據上開2人分別聲明承受訴訟（見本院卷(一)第199至200頁、卷(六)第231至232頁），經核並無不合，應予准許。

二、上訴人於原審起訴請求：(一)被上訴人應於民國112年12月前，補給上訴人會務公假200日。(二)被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）30萬元。原審判決上訴人全部敗訴，上訴人就上開聲明(一)部分提起上訴，並於本院為訴之追加、變更，先位請求：(1)確認被上訴人於112年11月7日所為任免通知書（下稱系爭通知書）所為意思表示無效。(2)被上訴人於兩造

間僱傭契約（下稱系爭僱傭契約）關係存續中依法院所定期限履行給付上訴人擔任訴外人「全國金融商品行銷人員產業工會」（下稱系爭工會）第2屆理事長期間應取得之200日會務公假。(3)確認系爭僱傭契約於本案訴訟判決確定及被上訴人於該契約存續中履行補給會務公假200日給付完畢前存在；被上訴人如未於(2)所定期限內履行，則法院應命上訴人給付其依職權酌定之補償金。並追加備位聲明請求被上訴人賠償69萬4,720元。經最高法院113年2月29日113年度台抗字第155號裁定認上訴人所為上開訴之變更、追加應予准許。嗣上訴人於114年10月23日本院準備程序調整上訴聲明為：「(一)原判決關於駁回上訴人下開第2項請求部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應於本案確定之日起30日內履行給付上訴人200日會務公假；如未於期限內履行，並應給付上訴人法院所酌定之補償金。」，並表明撤回其餘追加之訴，被上訴人在場未為同意與否之表示（見本院卷(七)第102、105、107頁），惟其自該期日起10日內未提出異議，視為同意撤回，上開經上訴人撤回部分非本院審理範圍。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊為被上訴人之員工，並擔任系爭工會第2屆理事長，任期自106年4月16日起至110年4月30日止（下稱系爭期間）。系爭工會於106年6月26日依工會法第36條規定，函請被上訴人於伊擔任系爭工會第2屆理事長期間，援引於訴外人林萬福擔任「全國金融業工會聯合總會」（下稱全金聯）副理事長、理事長期間，被上訴人給予林萬福全年度全日會務公假2年、4年之前例，給予伊全日駐會或每週至少2日之會務公假（下稱系爭申請），被上訴人於同年7月19日否准（下稱系爭否准行為），系爭否准行為業經勞動部不當勞動行為裁決委員會於107年2月23日作成106年勞裁字第52號裁決決定（下稱系爭決定），認定違反雇主之中立義務，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，雖被上訴人不服，提起行政訴訟，亦經臺灣高等行政法院107

01 年度訴字第543號、最高行政法院109年度判字第306號判決
02 被上訴人敗訴確定（下稱系爭行政訴訟判決）。被上訴人系
03 爭否准行為，違反雇主中立原則，係對伊實施差別待遇、就
04 業歧視，屬工會法第35、36條規定之不當勞動行為，侵害伊
05 之平等權、人格尊嚴，致伊須另於正常工時外之夜間、例假
06 日及請休假辦理會務，受有損害，爰依民法第184條第1項前
07 段、第2項、第195條、第213條、第216條及勞動事件法第39
08 條第1項規定，請求被上訴人應於本案判決確定之日起30日
09 內補給伊會務公假200日，如未於期限內履行，並應給付法
10 院所酌定之補償金【上訴人逾上開部分之請求，經原審判決
11 上訴人敗訴部分（未據其聲明不服，已經確定），及經本院
12 裁定駁回，上訴人不服提起抗告，經最高法院裁定駁回其抗
13 告（即追加劉佩真等15人為被告）部分，暨上開已經上訴人
14 撤回之追加之訴部分，均非本院審理範圍，不予贅述】。

15 二、被上訴人則以：系爭工會為上訴人提出系爭申請時，並未具
16 體敘明所辦理會務內容及請假必要性，亦未提出相關證明文
17 件，不符合工會法第36條規定要件。雖系爭否准行為經系爭
18 行政訴訟判決認屬不當勞動行為，然係認伊未與系爭工會進
19 行協商，違反雇主中立義務，並非謂伊須無條件准許系爭申
20 請，且與上訴人所稱損害間欠缺相當因果關係。退步言，上
21 訴人至遲於107年2月23日經勞動部作成系爭決定後即已獲悉
22 受有損害及賠償義務人，其遲至109年7月7日提起本件訴
23 訟，已罹於2年時效，伊拒絕給付等語，資為抗辯。

24 三、上訴人原審起訴聲明：(一)被上訴人應於112年12月前，補給
25 上訴人會務公假200日。(二)被上訴人應給付上訴人30萬元。
26 原審判決上訴人全部敗訴。上訴人不服，提起一部上訴，並
27 為如上述之上訴聲明追加、變更及部分撤回，其於本院聲
28 明：(一)原判決關於駁回上訴人下開第2項請求部分廢棄。(二)
29 上開廢棄部分，被上訴人應於本案確定之日起30日內履行給
30 付上訴人200日會務公假；如未於期限內履行，並應給付上
31 訴人法院所酌定之補償金。被上訴人於本院答辯聲明：上訴

01 及追加之訴均駁回。

02 四、按因故意或過不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。違
03 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
04 證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第1項前段、
05 第2項分別定有明文。是上開侵權行為損害賠償請求權之成
06 立，以有侵害他人權利、違反保護他人法律之行為為要件，
07 若無該等行為，自不構成侵權行為。經查：

08 (一)工會法第6條第1項第2款規定：「產業工會：結合相關產業
09 內之勞工，所組織之工會。」，同法第36條第1項規定：

10 「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工
11 會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」同法施行
12 細則第32條規定：「本法第三十六條所定辦理會務，其範圍
13 如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育
14 訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參
15 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
16 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
17 動事務或會務有關之活動或集團。四、其他經與雇主約定事
18 務。」。基上，產業工會之理、監事於工作時間內有辦理會
19 務之必要者，得先與雇主約定，由雇主給予一定時數之公
20 假。查本件系爭工會為產業工會（見原審卷(三)第65頁），及
21 上訴人於106年4月16日當選為系爭工會第2屆理事長等情，
22 為兩造所不爭執，是依工會法條第36條第1項規定，上訴人
23 如有為系爭工會辦理工會法施行細則第32條所規定會務之必
24 要，系爭工會有與被上訴人協商約定給予上訴人一定時數會
25 務公假之權利可供行使。

26 (二)而系爭工會於106年6月26日發函，向被上訴人提出於上訴人
27 擔任第2屆理事長期間，給予上訴人全日駐會或每週至少2日
28 之會務公假之申請，被上訴人於同年7月19日以系爭否准行
29 為予以拒絕。上訴人向勞動部申請認定系爭否准行為屬工會
30 法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，經勞動部不
31 當勞動行為裁決委員會於107年2月23日作成系爭決定，認定

01 被上訴人對全金聯申請理事長之會務公假，雖認其申請並不
02 符合工會法第36條第3項之規定，且在全金聯申請函中全未
03 提及該會係全國性工會聯合組織的情形下，仍以考量該會係
04 全國性工會聯合組織為由，同意給予全金聯理事長全日駐會
05 之會務公假；而對於系爭工會申請理事長之會務公假，則以
06 系爭工會非企業工會，亦未與被上訴人協商，即予以拒絕，
07 兩相對照可知，被上訴人就全金聯及系爭工會申請理事長會
08 務公假之審核，在兩者均未依工會法第36條第1項之規定與
09 被上訴人為協商之情形下，卻積極地對全金聯之申請理事長
10 會務公假為補充理由並准予全日駐會，而對系爭工會之理事
11 長會務公假之申請為消極之否准，難認有相異處理之合理
12 性，顯對兩工會申請理事長會務公假之審查為差別之待遇，
13 違反雇主之中立義務，亦屬對申請會務公假全被否准之系爭
14 工會理事長即上訴人為不利之待遇，構成工會法第35條第1
15 項第5款、第1款之不當勞動行為（見本院卷(四)第157至161
16 頁）。被上訴人不服系爭決定，提起行政訴訟，經臺北高等
17 行政法院107年度訴字第543號、最高法院行政法院109年度
18 判字第306號判決（即系爭行政訴訟判決）被上訴人敗訴確
19 定在案乙節，亦為兩造不爭執，並有行政訴訟判決在卷可證
20 （見原審卷(一)第107至123、125至134頁），且經本院調閱系
21 爭決定相關卷證查明，此部分事實堪予認定。

22 (三)惟工會法第35條規定：「（第1項）雇主或代表雇主行使管
23 理權之人，不得有下列行為：一對於勞工組織工會、加入工
24 會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降
25 調、減薪或為其他不利之待遇。二對於勞工或求職者以不加入
26 工會或擔任工會職務為僱用條件。三對於勞工提出團體協
27 商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降
28 調、減薪或為其他不利之待遇。四對於勞工參與或支持爭議
29 行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五不當影
30 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第2項）雇主
31 或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調

或減薪者，無效。」同法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款及第3項所稱其他不利之待遇，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。」次按勞資爭議處理法第39條規定：「（第1項）勞工因工會法第35條第2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35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」第51條第1項、第2項、第4項規定：「（第1項）基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47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。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」前揭工會法第35條及勞資爭議處理法第39條、第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，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，回復受侵害勞工及工會之相關權益及集體勞動關係之正常運作。而本件上訴人向勞動部申請認定系爭否准行為屬工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為時，並申請發救濟命令，經裁決委員會認定尚無發救濟命令予以救濟之必要（見本院卷(四)第161頁），且系爭否准行為雖拒絕系爭工會106年6月26日之理事長會務公假申請，惟系爭工會仍得依工會法第36條第1項約定，另行與被上訴人協商約定給予其理事長一定時數之會務公假，堪認被上訴人之系爭否准行為，並未對上訴人之相關權益構成須以救濟命令予以迅速排除之侵害。

(四)再系爭決定及系爭行政訴訟判決固認定系爭否准行為對上訴人構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，惟按「依工會法第45條第1項規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，如經裁決委員會認定有對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而為其他不利之待遇，構成違反工會法第35條第1項第1款規定情事，而為裁決決定者，應由被上訴人（按指勞動部）對雇主處以罰鍰及公布名稱等之裁罰性不利處分。於此情形，工會法第35條第1項第1款所謂『其他不利之待遇』，成為行政罰之處罰要件，涉及侵犯人民自由權利，關於其規範之內容為何，自應使受規範之雇主得以理解其意義，並可能預見其行為之法律效果，且在構成要件之解釋及適用上，應遵守一般法律解釋方法。工會法第35條第1項第1款規定中，『拒絕僱用、解僱、降調、減薪』為例示規定，而『或為其他不利之待遇』為概括規定。有關概括規定之法律解釋，須由前所列舉之例示規定中，觀察其彼此間之類似性或共通性，以此推尋概括規定之應有範圍，此乃一般法律解釋方法（另參照司法院釋字第406號、第521號解釋）。工會法第35條第1項第1款列舉之『拒絕僱用、解僱、降調、減薪』，均屬終局決定，是雇主對於勞工參加正當工會活動，未予容忍，而以解僱、降調、減薪以外之方式予以懲處，該最終懲處決定本身固然構成該款所稱對勞工不利之待遇。惟雇主所屬內部單位在該懲處決定作成前所為調查或提出懲處建議方案等行為，並非不利終局決定待遇，即與該款列舉之「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」不具有類似性與共通性，此等於最終懲處決定作成前之行為，自不得認為亦屬雇主對勞工「其他不利之待遇」，否則不僅有違前述一般法律解釋方法，並使「不利之待遇」指涉內容過於寬泛，而為受規範者難以理解並預見，明顯不符處罰法定主義與明確性原則（最高行政法院111年度上字第338號裁判意旨參照）。本件被上訴人於106年7月19日所為系爭否准行為，係拒絕系爭工會於同年6月26日所為給予其理事長即上

01 訴人全日駐會或每週至少2日會務公假之申請，並非對上訴
02 人為終局之懲處決定，亦未對上訴人造成類如拒絕僱用、解
03 僱、降調、減薪之終局不利益結果，與工會法第35條第1項
04 第1款列舉之「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」不具有類似
05 性與共通性，依上開說明，自不該當於雇主或代表雇主行使
06 管理權人對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔
07 任工會職務而為不利待遇，並不構成工會法第35條第1項第1
08 款之不當勞動行為。足認系爭決定、行政訴訟判決，認定系
09 爭否准行為對上訴人構成工會法第35條第1項第1款之不當勞
10 動行為，就該款規定之解釋與適用，不符前述法律解釋原
11 則，而有適用法規不當之違背法令情事，本院自不受拘束。
12 又系爭否准行為並未對上訴人相關權益構成須以救濟命令予
13 以迅速排除之侵害，且系爭工會仍得依工會法第36條第1項
14 規定與被上訴人協商約定給與其理事長一定時數之會務公
15 假，已如前述，另關於系爭決定、行政訴訟判決認定系爭否
16 准行為對系爭工會構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動
17 行為部分之被害人為系爭工會，而非上訴人。綜上，足認系
18 爭否准行為並非侵害上訴人權利之行為，亦非違反保護上訴
19 人法律之行為。是上訴人主張系爭否准行為侵害其平等權、
20 人格尊嚴，依民法第184條第1項前段、第2項規定，請求被
21 上訴人負賠償責任，於法不合，不能准許。上訴人對被上訴
22 人就系爭否准行為既無侵權行為損害賠償請求權，被上訴人
23 所為時效抗辯是否可採，即無庸再予論斷。

24 (五)另上訴人主張其因被上訴人系爭否准行為，受有須另利用正
25 常工時外之夜間、例假日及請休假始能辦理會務之損害等
26 語，經查於106年7月19日被上訴人為系爭否准行為後，系爭
27 工會於系爭期間為上訴人逐案提出會務公假申請計共55日，
28 被上訴人審查後准許給予上訴人會務公假共30.5日（詳見本
29 院卷(四)第275至293頁附表1），堪認被上訴人於系爭期間有
30 另為其他否准給予上訴人會務公假申請之行為，縱上訴人係
31 為避免上開被上訴人不准給予公假部分（不包括活動取消及

上訴人銷假上班部分）被記曠職，須另使用非工作時間之夜間、例假日，及請休假處理系爭否准行為勞資爭議之文件準備、會議出席、出庭或其他會務，惟上開情形既係被上訴人其他否准行為所致，核與系爭否准行為間並無事實上、法律上之因果關係，上訴人自不得依民法第184條第1項、第2項、第195條規定請求被上訴人就系爭否准行為負損害賠償責任，況上訴人請求補給會務公假200日，並非回復系爭否准行為所致損害發生前原狀之方法，亦非請求賠償金錢，自亦無民法第213條、第216條、第195條規定之適用。

五、綜上所述，上訴人主張被上訴人系爭否准行為侵害其平等權、人格尊嚴，依民法第184條第1項前段、第2項、第195條、第213條、第216條規定，請求被上訴人應補給上訴人會務公假200日，非屬正當，不應准許。從而原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人所為補給會務公假請求，既屬無據，則其於本院追加依勞動事件法第39條第1項規定，請求本院判決命被上訴人於本件判決確定之日起30日內履行，如未於期限內履行，並應給付其法院所定之補償金，自亦不能准許，應予駁回。

六、上訴人聲請本院向勞動部、全國產業總工會、全金聯函查，並傳訊被上訴人前法定代理人林謙浩，以資證明非企業工會、全國產業總工會、全金聯之理事長、副理事長辦理會務所須公假日數、林萬福擔任全金聯理事長、副理事長分別向被上訴人申請取得各若干年、月之會務公假、被上訴人核給林萬福全日會務公假及為系爭否准行為之審查內容及審查標準等情（見本院卷(一)第111至115頁），與系爭否准行為是否構成侵權行為之判斷，並無關聯，核無調查之必要，爰不予函查、訊問。又本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，判決如主文。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 16 日

02 勞動法庭

03 審判長法官 陳慧萍

04 法官 陳杰正

05 法官 潘曉玫

06 正本係照原本作成。

07 不得上訴。

08 中 華 民 國 114 年 12 月 16 日

09 書記官 章大富