

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

114年度地訴字第115號

原告 桃園市蘆竹區山腳國民小學

代表人 李明芸

訴訟代理人 謝清昕律師

複代理人 高致君律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 張義群律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國114年2月4日勞動法訴二字第1130013283號訴願決定，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、事實概要：原告於民國106年8月1日以契約進用勞工吳湘菱（下稱吳君），從事教保員工作。吳君於112年9月19日向被告提出申訴，表示其自110年間加入桃園市政府教育局企業工會，並擔任工會理事，原告於知悉吳君擔任工會幹部後，調整其工作內容、變更請假規則及搬移公務電腦等行為，間接妨礙吳君提供勞務而使其遭受差別待遇。案經被告調查，並提經桃園市就業歧視評議委員會（下稱就評會）113年第1次會議審議，認定原告違反就業服務法第5條第1項（以往工會會員身分歧視）成立。被告據此認定原告係以吳君為以往工會會員身分為由，而修正請假規則，有違就業服務法第5條第1項之規定，遂依同法第65條第1項及第3項規定，以113

01 年5月16日府勞條字第1130127199號裁處書（下稱原處
02 分），處原告罰鍰新臺幣30萬元整，並公布原告名稱及負責
03 人姓名。原告不服，提起訴願，經勞動部114年2月4日勞動
04 法訴二字第1130013283號（下稱訴願決定）駁回訴願。原告
05 不服，遂提起本件行政訴訟。

06 二、本件原告主張：

07 (一)、依原告與吳君簽訂之勞動契約約定工作項目為「1、教學及
08 保育工作2、園內行政工作3、其他園方交辦事項」。園主任
09 辦理行政工作時，為免影響教保服務品質及人力配置考量，
10 教保員本需入園主任班級支援，且當時有需求班屬中小班
11 級，需耗費更多心力加強照護外，該班2位教師皆為新進，
12 對學校環境及運作不熟悉，優先考量學童最佳利益，故調整
13 吳君之行政工作，改為入班教學及保育，此為其份內工作，
14 且無增加工作時間、地點、亦無減少薪水，並無不利影響，
15 被告並未舉證說明同樣條件下，原告如何對吳君為不平等之
16 差別待遇？況吳君早在110年間即加入工會，原告如真因此
17 而對其差別待遇，何須待111年8月始調整其工作內容？原告
18 此舉顯係出於園務規劃所需。原處分及訴願決定斷定原告之
19 調整乃出於歧視吳君工會會員身分，全然未慮及原告需彈性
20 調整人力配置需求，及教保員設置之精神與目的。

21 (二)、且原告時任校長，係考量吳君加入工會後恐行程繁忙，避免
22 其不堪負荷，為體恤勞工，遂刪去其行政工作；復承辦研習
23 活動之方式調整雖可能影響吳君取得積分之機會，惟此係考
24 量教保組長領有行政加給，於教保事務管理及業務規劃上自
25 應承擔相應責任，112年度後所有研習活動承辦人皆受此會
26 議結果影響，其中包含不具工會會員身分之人；教保組長職
27 務輪調改由校長指派一事，亦影響全體人員；此外，電腦既
28 為公物，原告身為所有人及管理人，自得處分之，且原告取
29 走之目的在進行系統維護。綜上，原告並無因吳君工會會員
30 身分而為區別對待，實無從認定原告有就業歧視之行為。

31 (三)、原告非惡意針對吳君始變更請假規則，係因起初不確定教保

01 員及幼兒園廚工之請假規則應適用何一規範，直至勞動檢查
02 後始確定應適用勞動基準法（下稱勞基法），是以，為符合
03 法規，原告致電桃園市政府勞動局確認，經回覆「只要變更
04 請假規則之規定有一視同仁，一體變動即不違法」，亦曾派
05 員前往法律諮詢，得到同樣回覆，始敢調整請假規則。又非
06 僅吳君一人適用變更後之請假規則，幼兒園廚工亦一體適
07 用，此為被告所不爭執，其餘教師請病假亦會自主提供證
08 明，蓋因幼兒園人力缺乏且幼兒抵抗力較差，為求孩童最佳
09 利益而訂下規範，未為差別待遇。況原告所變更者乃病假之
10 請假規則，非與工會事務相關之請假規則，甚且，原告於知
11 悉吳君入會後所核定之公假時數顯多於先前所核定之時數，
12 就請假調整前後一年之請假時數，皆未有大幅變更，於吳君
13 離職後，仍繼續適用此修正後之請假規則，難認有就業歧視
14 之行為。原處分及訴願決定不察，針對原告有何差別待遇一
15 事，未盡舉證責任，應屬違法。

16 (四)、未查，吳君亦於114年2月20日針對本件違反就業服務法之申
17 訴事件與原告達成和解，雙方對於是否有歧視一事之誤會業
18 已解除。且就業服務法第5條第1項，尚不包含該職人或所僱
19 員工遭歧視當下，具有「現在工會會員身分」之情形，吳君
20 於原處分認定原告違規之當下，仍具有工會會員身分。綜
21 上，原處分及訴願決定有認定事實適用法律之重大違誤，應
22 予撤銷等語。

23 (五)、聲明：1、原處分及訴願決定均撤銷。2、訴訟費用由被告
24 負擔。

25 三、被告答辯及聲明：

26 (一)、查吳君雖於110年間即已加入工會，惟原告直至111年間始知
27 悉此事，又原告先前皆依照勞動習慣同意吳君以公假假日研
28 習，並於事後進行補休，然於知悉吳君入會後，即拒絕其於
29 111年6月22日之公假補休申請。次查，原告時任校長111年8
30 月30日約談吳君之錄音譯文，可證原告所為之調動，乃參酌
31 吳君工會會員身分此一與工作能力無關之因素所為，綜合吳

01 君自106年起考績皆為甲等，可證其工作能力及各項表現皆
02 優良，僅因加入工會，即遭剝奪行政工作之內容，並將其調
03 整為教保員之工作。又依110年8月23日園務會議之抽籤結
04 果，吳君本應負責承辦112年度教育局之研習活動，並擔任
05 113學年度之教保組長，惟於112年8月28日園務會議中，卻
06 改由時任教保組長承辦研習活動，併改由校長指定113學年
07 度之教保組長，直接影響吳君之權利。復於111年9月8日會
08 議中，時任校長以揶揄口吻暗諷吳君，又原告於112年1月6
09 日趁吳君會務公假期間，自其座位上搬走公用電腦，並未予
10 告知，事後拒絕吳君取回電腦內之相關資料。原告上開職務
11 輪調方式之調整及行為皆係自知悉吳君擔任工會會員後所發
12 生，顯見原告基於吳君以往工會會員身分，有為不平等之待
13 遇，衡酌上情，原處分於法未有不合。

14 (二)、依勞基法第1條文義，其所定僅為保障勞工最低標準，並未
15 禁止雇主與勞工間約定優於勞基法之規定，又約定若構成勞
16 動習慣，雙方即有遵守之義務。查原告先就病假請假規則，
17 明定連續2日以上病假始須提供證明，已成為勞動習慣，惟
18 於111年12月20日，原告單方於Line群組變更請假規則，改
19 為不論請假時間長短皆須提供證明，此一變動產生不平等待
20 遇，且評價上較屬不利。又原告稱此舉乃為遵守勞基法規
21 定，惟勞基法並未禁止優於該法所訂條件之規定，是以原告
22 所稱應不足採。吳君於112年3月29日勞資會議中已提及上開
23 疑慮，原告已知悉請假規則存有瑕疵，卻仍不願改正，居心
24 可議。而吳君之請假時數遠高於時任廚工，顯見請假規則之
25 變動係針對吳君而為，就廚工所受之影響僅為附帶損失。

26 (三)、聲明: 1、原告之訴駁回。 2、訴訟費用由原告負擔。

27 四、又本件原處分裁處之原因事實僅有所謂之請假規則變更，此
28 為原處分所認定，雖其他部分經原告於訴願於本院準備程序
29 時所爭執，然且本件原處分係針對請假規則是否有違反就業
30 服務法第5條第1項之規定為認定，且經就評會認定僅有請假
31 規則之修定有就業歧視之虞，其他部分並無就業歧視之虞，

01 故原告所主張之調整工作內容及搬移公務電腦均不在原處分
02 之事實範圍內，其進而主張此部分原處分違法，自無從採憑
03 為撤銷原處分之依據。本件爭執事項為：本件是否有違反就
04 業服務法第5條第1項之情形？

05 五、本院之判斷：

06 (一)、應適用之法令：

- 07 1、就業服務法第1條規定：「為促進國民就業，以增進社會及經
08 濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規
09 定。」
- 10 2、就業服務法第5條第1項規定：「為保障國民就業機會平等，
11 雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思
12 想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚
13 姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身
14 分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」
- 15 3、就業服務法第65條第1項及第3項規定：「（第1項）違反第5
16 條第1項…處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。……。
17 （第3項）違反第5條第1項規定經處以罰鍰者，直轄市、縣
18 （市）主管機關應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期
19 令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
- 20 4、勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，
21 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制
22 定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）
23 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
24 準。」
- 25 5、勞基法第43條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由
26 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
27 標準，由中央主管機關定之。」
- 28 6、勞工請假規則第1條規定：「本規則依勞動基準法（以下簡稱
29 本法）第43條規定訂定之。」
- 30 7、勞工請假規則第10條規定：「勞工請假時，應於事前親自以
31 口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，

01 得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞
02 工提出有關證明文件。」

03 (二)、如事實概要欄之事實，為兩造所不爭執，並有訴願決定（見
04 訴願卷第1至12頁）、原處分（見訴願卷第89至91頁）、113
05 年4月12日桃園市就業歧視評議委員會113年第1次會議審議
06 （見訴願卷第92至96頁）、吳君與原告校長之錄音譯文（見
07 訴願卷第99至116頁）、112年8月28日山腳國小附設幼兒園
08 112學年度第一學期期初園務會議紀錄（見訴願卷第117
09 頁）、110年8月3日山腳國小附設幼兒園109學年度第一學期
10 期初園務會議紀錄（見訴願卷第118至119頁）、原告與吳君
11 之公立幼兒園契約進用人員勞動契約（見訴願卷第161至166
12 頁）、吳君之差假明細表（見訴願卷第215至255頁）、原告
13 112年度第1次勞資會議紀錄（見訴願卷第258至261頁）、桃
14 園市政府就業歧視申訴案件個案訪談紀錄（見本院卷第133
15 至135頁），該事實足可認定。

16 (三)、本件原告是否有因請假規則之修正而導致對吳君有歧視待
17 遇，敘述如下：

18 1、本件被告所開立之原處分事實依據就評會審議（見訴願卷第
19 89至96頁），認定原告調整吳君職務之行為屬合法，並非屬
20 對於吳君之差別待遇，但原告修正請假規則，有違就業服務
21 法第5條第1項之規定，被告遂依同法第65條第1項及第3項規
22 定以原處分裁處原告，訴願決定亦就原告是否調整請假規則
23 而有就業服務法第5條第1項之違章之情為決定（見訴願卷第
24 1至2頁）。

25 2、觀之原告與吳君間「公立幼兒園契約進用人員勞動契約」略
26 以：1、原告自106年8月1日起，僱用吳君為幼保員，2、工
27 作項目：(1)教學及保育工作。(2)園內行政工作。(3)其他
28 園方交辦事項。……五、請假：(一)吳君之請假依勞工請假
29 規則、性別平等工作法及公立幼兒園教保服務人員請假辦法
30 辦理。(二)申訴人依相關事實且有請假必要時，依原告規定
31 之請假程序，辦理請假手續。……十三、服務與紀律：(一)

01 下列事項適用於各類契約進用人員：1、吳君應遵守原告訂
02 定之工作規則或人事規章……。」（訴願卷第161至165頁）
03 依桃園市政府勞工局112年7月5日桃教人字第1120063895號
04 函，內附之桃園市勞工局及各級學校教職員工請假日數一覽
05 表略以，病假備註欄位記載：請病假連續2日以上應附診斷
06 證明書，足見吳君之請假應依勞動契約及前揭函示規定，此
07 為兩造所不爭之事實。

08 3、112年10月12日桃園市政府就業歧視申訴案件個案訪談紀錄
09 （見本院卷第133至135頁），原告說明略以（時任人事主任
10 周靜怡，下稱周君、教務主任孫均以及幼兒園主任楊君）；

11 (1)、「(問：吳君加入的工會為何？擔任工會會員身分約多久時
12 間？)答：吳君加入的是桃園市政府教育局企業工會，加入
13 此約莫兩年多，自加入起即擔任幹部。(問：吳君與原告約
14 定工作職務及工作內容為何？直屬部門主管為誰？實際管理
15 者？)答：1、自106年8月1日任職，職稱為教保員，工作內
16 容為教學、保育工作、園內行政工作、其他訴願人交辦事
17 項。2、直屬主管為訴願人附設幼兒園主任，實際管理人為
18 幼兒園主任(即楊君)，及當時訴願人之代理校長(以下稱孫
19 君)。(問：吳君於任職期間，自認工作狀況及出勤狀況？)
20 答：吳君任職間正常出勤，依程序請假，服務表現佳，歷年
21 考績皆為甲等，並且曾榮獲桃園市模範勞工。」

22 (2)、「(問：吳君於任職期間，吳君的主管是否針對吳君的工作狀
23 況[例如：工作態度、表現不佳或良好，需要改進，是否服
24 從主管指揮？]做出任何評價？原告是否有定期考核？)答：
25 1、前幾年(106年、107年及108年)主管對吳君的工作表現評
26 價，盡忠職守，認真盡責的評語；109年至111年考核亦為甲
27 等。2、年終考核會於每年的7月31日前考核完畢，並於該年
28 度8月左右得知考績結果；考核的方式依桃園市政府教育局
29 相關契約進用人員考核規定辦理。(問：請吳君具體說明原
30 告對吳君以以往工會會員身分為由予以就業歧視之情事，有
31 無相關佐證資料或文件？)答：1、申訴人在工會擔任工會幹

01 部期間曾向本部申請不當勞動行為裁決(111年及112年)，
02 111年8月原告因吳君擔任工會幹部理事，以可能會請會務假
03 為由，單方調動吳君職務，將原先行政工作全部撤換，以交
04 辦事項作為主要工作，並將吳君使用5年的電腦擅自收走，
05 架空原先的職務，使吳君於職場中無所適從，因而向本部申
06 請不當勞動行為裁決，但逾90日時效而勸諭和解。2、112年
07 3月29日勞資爭議會議，原告之代表宣布日後有關勞動基準
08 法進用人員請假程序，自即日起分為兩類(臨時人員、契約
09 進用人員)，屬契約進用人員，請病假時皆須附相關證明，
10 既然臨時人員、契約進用人員皆為勞動基準法適用人員，為
11 何要分為兩類而作不同程序處理，申訴人認為此舉無疑為差
12 別待遇。3、在5月17日和解除後，原告要求吳君撤回預定於5
13 月25日召開的勞資爭議調解會議，但又於5月18日再次發文
14 重申請病假之規定，並要求吳君補正先前請假的證明，顯現
15 原告未本於誠信落實和解。4、而後於7月25日吳君以同上述
16 3、請病假規則之情事，再次申請勞資爭議調解，吳君於勞
17 資爭議調解會議表示，原告現已要求全部員工請病假皆須附
18 上請假證明，並沒有差別待遇，並且拒絕吳君的主張回復原
19 先請假規則，故調解不成立。5、在交辦業務上，原告於群
20 組傳送的公文，僅有有關吳君的公文有加密，而其同事則
21 無。又在原告公開於教職人員的資料(NAS)，也僅有吳君需
22 要另1組密碼才得以進入閱覽，而原告拒絕提供，間接形成
23 吳君於工作執行了解及申請各項權利的困難。(問：吳君這
24 次申訴之訴求為何?)答：希望回復原先的行政工作、回復
25 原先請假規定，以及撤除對吳君使用原告資源的限制，希望
26 原告不因吳君之工會身分給予差別待遇，並一視同仁(見本
27 院卷第133至135頁)。

28 4、再查，依112年10月20日桃園市政府就業歧視申訴案件個案
29 訪談紀錄(見本院卷第133至135頁)，原告之人事主任周靜
30 怡、教務主任孫君、幼兒園主任楊君說明略以：

31 (1)、「(問：申訴人即吳君於何時至原告任職？是否仍任職於原

01 告？任職期間擔任職務為何？工作內容為何？直屬部門主管
02 為誰？）答：1、到職日為106年8月1日，仍在職。2、擔任職
03 稱為教保員，工作內容為教學、保育工作、園內行政工作、
04 其他原告交辦事項。3、直屬主管為原告附設幼兒園主任楊
05 君，及原告之代表人即校長李00。」去

06 (2)、「(問：吳君平常工作表現如何？出勤狀況如何？原告有定
07 期考核嗎？如有請說明考核流程及提供考核辦法。說明吳君
08 在職以來考核成績？並請提出相關佐證資料？(包含月考核
09 及年度考核)。答：1、申訴人從去年111年8月底開始入班協
10 助，吳君與其他同仁有時會發生教學方式些許不同，因此有
11 時在交辦工作的過程溝通會不太順利。出勤狀況正常。2、
12 原告之考核分為平時考核以及年終考核，考核是以公立幼兒
13 園契約進用人員之進用考核及待遇辦法辦理，年終考核是依
14 據平時考核來做綜合考量。3、106年至今，吳君考核成績皆
15 為甲。(問：吳君陳述原告對其過往工會會員身分歧視，請
16 具體回應上述申訴情事？)答：1、大約於111年知悉申訴人
17 為工會幹部。2、會務假會先由桃園市政府教育局函知吳君的
18 會務假日數及日期，再由吳君自行上差勤系統申請。請會務
19 假會要求吳君附上公文簽准資料。3、111年的本部不當勞動
20 行為裁決，針對吳君的訴求，當時和解的內容為(1)同意配
21 合至特幼班及小藍鵲班入班支援。(2)雙方同意於112年度新
22 學年開始前，邀請工會及吳君列席陳述意見，並考量過去職
23 務內容安排工作。(3)原告同意將有關桃園市政府教育局所
24 發教保員之相關公文，以通訊軟體line之方式傳給吳君。
25 (4)111年8月新學年度開始，原告考量園務及教學需求，調
26 整了園內的行政工作，吳君原本是做餐點及保育的工作還有
27 入班協助(教學及保育工作)，111年8月則調整工作以入班教
28 學及保育工作為主。8月份原告之代表人即校長有請吳君來
29 面談調整工作的事，但調整工作的主要原因，是因為幼兒園
30 主任需要處理園內行政工作，為維持班內師生比，維持增置
31 教保員原意，故讓吳君入班協助，工作內容皆符合契約內

01 容。(5)有關請假規則的部分，先前原告的請假規則是以教
02 師法及公教人員請假相關規定辦理，原告在111年底被勞動
03 檢查時，才得知契約進用人員適用勞動基準法而非公教人員
04 相關辦法，因此於111年12月20日於line公務群組公布全校
05 教職員工的請假規則；又桃園市政府及所屬機關學校臨時人
06 員進用及管理要點規定，警衛及其他臨時人員適用該辦法，
07 與其他適用勞動基準法的人員有別，所以依適用勞動基準法
08 人員的請假規則，分為契約進用及臨時人員。(6)有關加密
09 公文的部分，在和解書上有提到有關桃園市政府教育局所發
10 關於申訴人的公文都以line的方式傳送，然而考量個資保護
11 的部分，因此才選擇加密公文，但都會將加密公文的密碼及
12 未加密的公文寄至公務信箱，並沒有妨礙吳君的相關權益。
13 另有關於雲端公用資料的部分，所有的教職人員都需要登入個
14 人的帳號密碼，並沒有拒絕提供及間接妨礙吳君使用公用資
15 料。(問：訴願人是否有其他意見或佐證資料要補充說明?)
16 答：有關吳君所陳述的困難，原告都願意協幫忙，例如電腦
17 使用的狀況，園內還有其他的公用電腦可供吳君使用，並沒
18 有任何針對吳君的情事。」(見本院卷第133至135頁)

19 5、另對照原告與吳君111年8月30日、9月8日會議對話錄音譯文
20 (見訴願卷第99至116頁)，吳君於106年8月1日起受僱於原
21 告，擔任教保員，工作內容為教學、保育工作、園內行政工
22 作，以及其他原告交辦事項。吳君於110年間加入桃園政府
23 教育局企業工會，並擔任工會理事。原告於111年8月以幼兒
24 園主任需處理幼兒園園內工作，且園務及教學需求，將吳君
25 職務由原餐點製作、保育及教學工作，調整為入班教學及保
26 育工作。之後原告以公務電腦僅供幼兒園主任專用，搬移原
27 由吳君使用之公務電腦。又原告於111年12月20日以吳君為
28 適用勞動基準法之勞工，改變過去之請假手續，將原依桃園
29 市政府交欲局及各級學校教職員工請假日數一覽表請假手
30 續，從吳君於連續2日以上請病假，始需檢附診斷證明，變
31 更為依勞工請假規則第10條規定，要求吳君請病假一律應檢

01 附診斷證明書，既使吳君請1小時病假亦同。原告上述行為
02 均發生吳君擔任工會理事之後，具有針對性。又原告縱有其他
03 其他(合法)因素考量，倘其中有混合以往工會會員身分因素之
04 動機與行為，仍屬就業歧視。況且本件有爭議之請假規則，
05 其變更前後之差異為由原本之連續2日以上病假始需提供證
06 明，變更為不論請假時間長短，均需提供證明，此有LINE截
07 圖對話紀錄在卷（見本院卷第145頁）。相較於前者而言，
08 後者每次請假均需提供相當之證明，係對於適用之勞工增加
09 較多支出較大之經濟上與時間上成本，兩者相互比較之下，
10 就勞工即本件之吳君而言，的確受有不利益，先予敘明。

11 6、又該請假規則之變更是否為針對吳君以往工會會員身分，所
12 構成之歧視之情，查修正前之請假狀況，關於本件修正之病
13 假部分，本件得適用原告請假規則之員工為訴外人葉禕珣
14 （下稱葉君），而在修正前之111年1月至111年12月間，葉
15 君請病假之次數為4次，共計5日3時（見本院卷第239頁），
16 而吳君請病假之次數為42次，共計30日6時，吳君請病假之
17 次數遠高於葉君（見本院卷第225至239頁），而修正後，吳
18 君之病假次數為13次，葉君之病假次數為2次（見本院卷第
19 241至254頁），就系爭請假規則之修正，吳君由原本之病假
20 由原本前一年之40多次於次年遞減為13次（見本院卷第241
21 至254頁），足見在原告處任職之適用人員中，吳君所受之
22 影響最大。

23 7、而吳君於110年開始擔任工會幹部，其公假請假天數並開始
24 增加，其111年初直至本件修正前因工會或其他公務之公假
25 時數，共計75日2時。而葉君並無公假請假時數。且吳君擔
26 任者為原告之教保員，而葉君擔任者為廚工一職，吳君請假
27 時需找人代理，其工作內容包含教學及保育工作，其所需化
28 花費之加班等時數，相較於葉君而言範圍較廣且內容更為複
29 雜。而工會請假必須至少應給予50小時之公假乙情，係依據
30 工會法第36條之規定而言，亦即若為限制工會會員請假，可
31 能會經勞工局或勞動部認定為不當勞動行為而裁決，此據工

01 會法第35條所明文，在此狀況之下，原告就吳君之工會會務
02 假本身為限制，而考量吳君工作時數及工作量之相關情形
03 下，其修正請假規則，增加吳君請病假之經濟上及時間上成
04 本，將會有效限制吳君之請假時數，並增加工作時數，此由
05 吳君112年對比111年之病假請假情形差距為42次縮減為13次
06 可知，而原告於本件勞動檢查時，業已知悉吳君為工會會
07 員，並有請會務假之情形，遂於該年年底修正請病假之請假
08 規則，直接增加吳君請病假之相關成本，自可認其請假規則
09 之修正是以吳君為工會會員會務假過多而為修正用以限制吳
10 君之請假時數，當屬於就業服務法第5條第1項、第65條之違
11 章無疑。

12 (四)、就業服務法第5條第1項堆定之「以往工會會員身分」，係以
13 就業歧視事件審（認）定時點加以判斷，因就業歧視事件之
14 發生時點當在該事件審（認）定前，故就業歧視事件發生當
15 時或之前，求職人或所僱用員工具有依法組織工會之會員身
16 分者，即符合本條「以往工會會員身分」之身分構成要件
17 （見勞動部95年8月10日勞職業字第0950062428號函）。該
18 函釋業已明確定義該一用語的內容，是以，以往工會會員並
19 非限於以前是工會會員而排除現任工會會員，尚包含於事件
20 發生當時屬於工會會員之情，原告主張以往工會會員不包含
21 現任工會會員，自非可採。

22 (五)、原告主張其依勞基法授權訂立之勞工請假規則第10條規定雇
23 主得要求請病假應提出相關證明以及該請假規則對全體一體
24 適用，並非針對吳君一人修正該規則，亦不是針對吳君工會
25 會員身分而為修正云云。查勞工請假規則第10條之規範，為
26 雇主得要求勞工提出相關證明，並非雇主應一律要求勞工請
27 假時須提出相關證明，亦未規範雇主要求勞工提出證明之請
28 假需滿幾小時以上或以下。故是否強制要求勞工提出以及需
29 多久提出，均非強制規定，本件原告修正前之規則，並未違
30 背該規定，其主張該修正始符合勞工請假規則之規定乙情，
31 自非得作為其本件非屬歧視之理由。又衡酌本件之修正，係

01 對於請假證明提出為更不利益之變更，且實際影響者為吳君
02 一人，吳君因工會會員身分，明顯增加其請會務假時數，該
03 請假規則雖修正後係一體適用，但對於葉君部分幾乎影響不
04 大，明顯可得之適用結果為對病假請較多之吳君所為之修
05 正，自不能以該修正一體適用而認其並非就業服務法第5條
06 第1項之違章，原告主張，自非可採。

07 六、綜上所述，本件原告以其請假規則之修訂並非對吳君為以往
08 工會會員身分之歧視為由，起訴請求撤銷原處分及訴願決
09 定，被告就該部分之認事用法並無違誤，原處分自屬合法，
10 而訴願決定遞與維持，亦屬妥適，原告之訴為無理由，應予
11 駁回。

12 七、本件判決基礎已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
13 料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必
14 要，一併說明。

15 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236
16 條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主
17 文。

18 中 華 民 國 115 年 5 月 6 日

19 審判長 法 官 張瑜鳳

20 法 官 劉家昆

21 法 官 唐一強

22 一、上為正本係照原本作成。

23 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
24 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
25 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
26 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
27 繕本）。

28 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，
29 逕以裁定駁回。

30 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

01 法第49條之1第1項第2款)。但符合下列情形者，得例外不
 02 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
 03

得不委任律師為 訴訟代理人之情形	所需要件
<p>(一) 符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
<p>(二) 非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
<p>是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	

04 中 華 民 國 115 年 5 月 6 日
 05 書記官 陳達泓

