最 高 行 政 法 院 判 決

109年度判字第208號

上　訴　人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　楊景勛　律師
被 上訴 人　立大化工股份有限公司
代　表　人　施仁政
訴訟代理人　連元龍　律師
　　陳瓊苓　律師
參　加　人　桃園市立大化工股份有限公司企業工會
兼 代表 人　黃裕堂

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國107年11月22日臺北高等行政法院107年度訴字第443號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、參加人桃園市立大化工股份有限公司企業工會（下稱立大工會）會員林文心於民國106年7月19日、106年8月16日（發函日期）兩度以存證信函向立大工會表示退出工會，並通知被上訴人所屬財會部停止自其薪資中代扣工會會費。立大工會認林文心未符合退會規定而拒絕其退會，並向被上訴人說明上開退會事件尚有爭議，被上訴人不得逕自拒絕代為扣繳林文心之會費，惟被上訴人仍於106年8月20日發薪時拒絕代為扣繳林文心之會費，發生被上訴人少代扣1人會費之情形；又立大工會103年8月18日發函向被上訴人表示，其理事長即參加人黃裕堂（下稱黃裕堂）因會務需要擬於103年9月1日起全日駐會辦公，此後便由黃裕堂全日駐會，無須特別向被上訴人請假或填寫工作日誌，僅於離開廠場時始需填寫會務公假函或外出單，持續至今已3年有餘，被上訴人未曾表達任何明確異議，被上訴人在此期間亦未再指派工作，更仍續

付黃裕堂薪資，甚至其考績亦維持於整體中間值，惟被上訴人卻於106年10月12日以立化字第0000000-0號函（下稱被上訴人106年10月12日函），片面要求黃裕堂變更全日駐會之慣行；立大工會及黃裕堂（下合稱為參加人）遂以被上訴人上揭行為構成工會法第35條第1項第5款等規定之不當勞動行為，提起不當勞動行為之裁決申請，經上訴人於107年2月2日以106年勞裁字第54號裁決決定（下稱原裁決決定）：「一、申請人（即參加人，下同）有關確認相對人（即被上訴人，下同）106年8月20日未依申請人黃裕堂106年度第二季考績結果補發相應調薪金額之行為，構成不當勞動行為之請求部分，不受理。二、確認相對人自106年8月起未代扣員工林文心工會會費之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、確認相對人106年10月12日不准申請人黃裕堂全日駐會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。四、申請人其餘裁決申請駁回。」被上訴人就原裁決決定不利於其部分（即原裁決決定主文第2項及第3項）不服，提起行政訴訟，並聲明：原裁決決定主文第2項及第3項均撤銷，經臺北高等行政法院（下稱原審）依行政訴訟法第42條第1項規定，依職權裁定命參加人獨立參加訴訟，嗣以107年度訴字第443號判決（下稱原判決）撤銷原裁決決定主文第2項及第3項。上訴人不服，遂提起上訴。

二、被上訴人起訴之主張、上訴人於原審之答辯及聲明，暨參加人之陳述，均引用原判決所載。

三、原審為上訴人不利之判決，係略以：㈠林文心表達退出立大工會之意思表示後，是否仍具有該工會會員身分，攸關被上訴人是否有代扣會費義務，及被上訴人自106年8月起停止代扣是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，上訴人組成之不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）自有加以審究之必要，就團結權之保護，與其他單行法規對個別勞工私權之保護，應予兼顧。惟原裁決決定僅以被上訴人未發函知會立大工會，單憑林文心片面退會通知停止代扣工會會費

之存證信函，即予停止代扣會費，等同實質介入立大工會與其會員間有關會員關係爭議，違反工會自治，而認被上訴人於106年8月20日發薪時拒絕代為扣繳林文心之會費，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。然林文心寄送存證信函予立大工會，並副知被上訴人，要求被上訴人應停止代扣繳工會會費，以維護憲法保障個人結社自由之精神，則被上訴人本於林文心停止代扣會費之表示，基於形式審查權責，自106年8月20日發薪當日起，不為代扣此部分會費，所為仍屬形式審查權責範疇，並未逾越，更不具有不當勞動行為之認識，原裁決決定稱被上訴人「實質認定」工會與其會員間有關會員關係之爭議，顯有認定事實未憑證據之違誤。原裁決決定對於林文心是否退出工會之會員身分爭議並未實質審查，理由中亦未說明何以被上訴人停扣林文心工會會費，是就已形成勞動習慣之集體勞資關係，單方擅予變動？足見原裁決決定逕以林文心工會會費應為被上訴人代扣範圍，欠缺實質審查之事實基礎，於法未合。上訴人雖援引本院104年度判字第423號、102年度判字第563號判決，主張雇主代扣工會會費之義務，係源自工會法第28條第3項之法定義務，雇主不應受該個別會員聲明書之拘束，仍應履行工會法第28條第3項之法定義務，裁委會無須進行實質審查云云，惟前揭判決係在闡述於複數工會之情形下，雇主擅自停扣全數特別會員會費，且屬多數會員等情形，此與本件情況，顯然不同，無從比附援引。㈡被上訴人自103年9月起至106年12月止（參加人提起本件裁決申請為106年9月25日），始終將黃裕堂排入製二課之「工作排班表」（下稱排班表）中指派工作予黃裕堂，要求黃裕堂應提供勞務，此指派工作之積極行為，已難認被上訴人有默示同意黃裕堂全日駐會免除提供勞務之意思表示。且證人黃郁彬係黃裕堂當時之生產部副理，其於原審已一再證稱被上訴人並未同意黃裕堂全日駐會，因此將其排入排班表，並依其能力分派勞務，黃裕堂縱有一段時間未來上班，被上訴人未予懲處，係廠長在處理等情，

並無所證不一之情形，其證述與排班表互相勾稽均屬相合，自屬可信。又黃裕堂既在排班表上親自簽名，依該文書本即應推定已獲黃裕堂同意，被上訴人確有指派工作予黃裕堂，黃裕堂就簽名之私文書所載與事實不符乙節既未有反證，裁委會自應以排班表所載，為認定事實之基礎，詎裁委會未調查證據，覈實判斷，反而錯誤認定被上訴人未再進一步舉證，原裁決決定已有認定事實未憑證據之違誤。被上訴人於裁決程序中已提出工會版團體協約條文第10條載明「甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以全日駐會辦理會務」，顯見參加人亦認理事長全日駐會辦理會務仍須以「請公假方式」辦理，非可逕行駐會而無庸申請會務假，且於105年5月間討論工會版團體協約條文時，被上訴人亦對第10條內容表示不同意，顯見就「請假時間」即「全日駐會辦理會務」部分，被上訴人已明確表示不同意，而未能達成合意。詎裁委會漏未審究，遽認被上訴人與立大工會「確實於103年9月1日起已達成准予工會理事長全日駐會辦公而無須申請會務假之合意，且行之有年」，其判斷過程及結論已屬恣意，自有未洽。準此，被上訴人於接獲立大工會103年8月18日函文後，縱未回覆，然其單純之沈默尚非默許黃裕堂即得以全日駐會，原裁決決定徒以被上訴人接獲上開函文後未予回覆，即遽認被上訴人默示同意黃裕堂全日駐會，進而為被上訴人不利之裁決，自有未予調查證據認定事實，未基於事實作成判斷之違誤。被上訴人就黃裕堂直接全日駐會之行為，始終透過其主管表達異議及公司立場，縱使被上訴人因顧慮勞資和諧，未就黃裕堂逕自全日駐會乙節予以扣薪、曠職、考績等懲戒處分，此亦僅屬消極未行使懲戒權之情形，尚不得逕解為被上訴人積極同意黃裕堂全日駐會（完全免除其勞務給付）且無須申請會務假，裁委會未予審究，遽以被上訴人於此期間無扣薪、曠職、考績評定等相關懲戒為據，認定被上訴人已默示同意云云，顯有錯誤事實認定及違反一般公認價值判斷標準之違誤。綜觀

被上訴人106年10月12日函之內容，並無逾越工會法之情形，且未載明自106年10月12日即不准黃裕堂全日駐會，被上訴人亦於該函表示欲與參加人溝通協商，原裁決決定未就此予以辨明，遽以被上訴人106年10月12日函而為不利於被上訴人之裁決，自有違誤等詞，為其判斷之基礎。

四、上訴意旨略以：㈠原裁決決定若就基礎事實調查與認定範圍並無違誤缺漏之處，集體勞動關係上不當勞動行為相關法律概念適用之闡釋（工會法第28條第3項、第35條第1項第5款），亦無明顯違背文義、體系、論理解釋法則，或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準，應尊重裁委會基於專家委員之判斷餘地，法院不得介入再為預設裁委會已調查清楚之事實，而逕認要求裁委會應採取何特定審查方式。林文心寄發存證信函至立大工會表達退會之意思表示，依立大工會之章程規定，是否合法生退會效力？法院基於司法審判權責及職權調查之權限，在基礎事實明確下，即可表明法律見解，具體認定林文心之退會通知是否生退會之效力，然原判決捨此不為，認定裁委會就退會之意思表示是否生退會之效力具有實質審查之義務而未依職權調查釐清，亦未就退會效力表示終局之法律意見，可見是否生退會效力，確屬爭議問題，既原判決不為審認，表示其亦認定於本件中不具有審認之權限，亦無審認之必要，此基於工會會務自主原則，屬會員與工會間之爭議，被上訴人仍應依立大工會通知之會員名單扣繳會費，而由會員與工會另循司法途徑解決，以杜絕雇主策動工會會員退會弱化工會實力之疑慮，更遑論雇主當然就退會效力不具有審認之權限，原判決認雇主對於退會之效力具有形式審查權責，而得逕行停止代扣會費云云，顯有判決理由矛盾暨違背法令之嫌。又立大工會章程第9條設有不得退會之規定，被上訴人不得基於形式審查原則，認定林文心之退會存證信函生退會效力，而拒絕代為扣繳會費，有最高法院107年度台上字第1623號民事判決要旨可參，足見原判決以立大工會不得出會之規定違反結社自由，肯定被上訴人

拒絕代扣會費之行為，不構成工會法第35條第1項第5款規定，顯違背法令。㈡原判決忽略若依工會法第36條之規定，對全日駐會達成合意，即無須再辦理會務假之申請程序，亦無需提供任何辦理會務證明，雇主亦不得再為任何會務假之准駁審核，此符合工會法第1條規定之團結權存續目的，原判決一方面舉工會法第36條規定，認會務假之實質與程序事項，得由工會與雇主為約定，而得約定全日駐會之範圍並免除提出辦理會務證明及請假程序之義務，另一方面以法律所無規定之「確實偏離民主社會被普遍接受之準則」，認定即便存有全日駐會之合意，仍須按工會法施行細則第32條規定會務之情形，申請辦理會務假，即有判決理由矛盾及解釋工會法第36條規定違背法令之處；原判決另以參加人未獲得被上訴人明示理事長全日駐會會務假之同意，即否認全日駐會默示合意存在，已逾越裁委會之判斷餘地，並違背工會法第36條規定；又原判決僅以黃裕堂仍名列排班表上，未審酌黃裕堂雖列排班表，事實上係全日駐會辦公處理會務，並未提供勞務（排入排班表然未實際要求提供勞務，代表排班表未有任何實際意義），而被上訴人對此部分並未表達反對之意思表示，且證人黃郁彬之證詞有多所矛盾之處，然原判決就此數爭議未察，逕以如同行政事宜般之排班表，逕認被上訴人未默示同意全日駐會，即有判決理由不備、矛盾以及違背論理法則、經驗法則。㈢工會版團體協約第10條第1項規定：「甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以全日駐會辦理會務，其他理、監事（得依會員人數或業務繁重程度與乙方協商），每人每月以不超過56小時為限，甲方若因上級工會或政府機關事務有特殊需求得依正式公函請假，不受56小時之限制。」申言之，就立大工會之理事長部分，無須證明業務繁簡程度，無須提出任何證明，無須辦理任何請假程序，即得全日駐會，此與一般理、監事欲辦理會務公假，尚需辦理請假程序並提出相關證明不同，而與現行之立大工會理事長全日駐會默示合意

做法正相符合，況依一般經驗法則，立大工會之理事長已全日駐會無須辦理請假程序並提出任何證明，殊無於團體協約中反自我限定更差之條件，而須辦理會務公假請假程序並提出辦理會務證明之理，原判決僅以工會版團體協約第10條部分文句，斷章取義錯誤解釋工會版團體協約第10條文義，即有違反證據法則、論理法則、經驗法則之判決違背法令之處。裁委會就工會版團體協約條款及會議紀錄已充分審酌，並非原判決指摘之裁委會漏未審究上述重要證據，原判決有不當介入裁委會判斷餘地之判決違背法令。㈣立大工會103年8月18日函文表示其理事長於103年9月1日起全日駐會辦公，而被上訴人對黃裕堂全日駐會辦公無異議，期間薪資發放正常，亦未主張曠職，在解釋上被上訴人與參加人間有理事長全日駐會之企業習慣、企業慣例、默示合意存在，原判決逕以被上訴人雖事實上讓黃裕堂全日駐會辦公，但仍有將黃裕堂列入排班表之情節，代表此為單純之沉默，而非存有默示合意或企業習慣、企業慣例之判斷，即有判決適用企業習慣、企業慣例此等法源解釋之違誤等語。

五、經核原判決並無違誤。茲就上訴理由再予補充論述如下：

㈠按裁委會所為的裁決決定，並不當然享有判斷餘地。行政法院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原則上應予審查，但對行政機關就具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性或法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，享有判斷餘地。然非所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷因素之事件，都應一律尊重行政機關之判斷而認有判斷餘地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或政策決定之事實認定及法律之抽象解釋，本即屬行政法院進行司法審查之核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，亦不因其係經

獨立專家委員會所作成之行政處分，而有不同。本件參加人是以被上訴人不代為扣繳林文心之會費、被上訴人106年10月12日函要求變更黃裕堂全日駐會之行為構成工會法第35條第1項第5款等所定雇主不當勞動行為，向上訴人申請裁決，然而，被上訴人是否確有上述行為之事實認定，及上開規定之法律解釋，非不能由社會通念加以認定及判斷，並可經由司法審查而予確認，且不致牴觸司法之功能及界限。所以被上訴人提起行政訴訟後，行政法院既然有對原裁決決定適法性為終局判斷之權責，審判時就應參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決決定雖是由裁委會所作成，上述事項並無判斷餘地可言。上訴人主張其所屬裁委會為專家委員會，行政法院應予尊重裁委會所為事實認定及法律判斷之判斷餘地，否則即屬不當介入裁委會判斷餘地之判決違背法令云云，核屬其一己之主觀見解，並無可採。

㈡關於原裁決決定主文第2項：「確認相對人（即被上訴人）自106年8月起未代扣員工林文心工會會費之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」部分：

1.經查，林文心於106年7月19日、106年8月16日（發函日期）兩度以存證信函向立大工會表示退出工會，並通知被上訴人所屬財會部停止自其薪資中代扣工會會費；惟立大工會106年8月18日函稱依其工會章程第9條規定，會員除喪失會員資格或除名者，均不得退會；被上訴人則於106年8月起停止自林文心工資中代扣工會會費等情，為原審依法調查證據後所確定之事實，核與卷內相關證據資料相符。且原判決已論明：工會法第7條規定：「依前條第1項第1款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」旨在鼓勵勞工應加入工會，縱勞工不願加入，亦無罰則，係屬訓示性規定。另依工會法第4條第1項規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」公民與政治權利國際公約第22條第1項規定：「人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。」及經濟社會文化權利國際公約第8條第1項第1款前段規定：

「人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。」可知，勞工有選擇參加或退出企業工會之自由，符合憲法保障人民集會結社自由之權利。又工會法第28條第3項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」雖為勞動基準法第22條第2項工資全額給付原則之例外規定，但由於同法第79條第1項第1款同時規定有違反同法第22條第2項工資全額給付原則者，處新臺幣2萬元以上30萬元以下罰鍰，且基於行政罰法第7條第1項所揭示的有責任始有處罰原則，雇主對工會所提供要求代扣會費之名單，有從形式上審查其是否為工會會員以及是否經該會員同意之義務（從請求代扣會費的角度觀察，則為審查權限）；至於勞工與工會間之會員關係存有爭議，非雇主所應或所能審查，如果雇主因此而停止自工資中代扣工會會費，工會主張其行為構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」而申請裁決，則裁委會應將此爭議一併予以實質審查及判斷，始符合法律授權成立獨立專家委員會裁決不當勞動行為爭議之旨，如其判斷過程或結論有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，行政法院即得予以撤銷或變更。本件被上訴人依林文心之存證信函而於106年8月起停止自其工資中代扣工會會費，則裁委會應實質審查林文心究係個人自願退出工會？或係被上訴人以升任林文心職務為條件而要求其退出工會（即所謂黃犬條款情形）？被上訴人停扣林文心工會會費，究係基於各別會員中止委任代扣會費轉付之私法上意思表示，所因應之私法上停扣會費行為？或係就已形成勞動習慣之集體勞資關係，單方擅予變動？原裁決決定未審酌前揭各情，僅以被上訴人未發函知會立大工會，單憑林文心片面退會通知停止代扣工會會費之存證信函，即予停止代扣會費，等同實質介入立大工會與其會員間有關會員關係爭議，違反工會自治，而認定被上訴人於106年8月20日發薪時拒絕代為扣繳林文心之會費，構成

工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，然被上訴人基於形式審查權責，自106年8月20日發薪當日起，不為代扣此部分會費，未逾越形式審查權責範疇，更不具有不當勞動行為之認識，原裁決決定稱被上訴人「實質認定」工會與其會員間有關會員關係之爭議，顯有認定事實未憑證據之違誤，且有未依職權加以調查釐清即遽認被上訴人構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之恣意等語，爰撤銷原裁決決定主文第2項部分。核其認事用法，並無違誤。上訴意旨主張：法院應尊重裁委會基於專家委員之判斷餘地，不得介入再為預設裁委會已調查清楚之事實，而逕認要求裁委會應採取何特定審查方式，且法院在基礎事實明確下，即可具體認定林文心之退會通知是否生退會之效力，原判決卻逕認雇主對退會之效力具有形式審查權責，而得逕行停止代扣會費，有判決理由矛盾暨違背法令之嫌云云，無非係以其主觀之見解，對於業經原判決詳為論駁之事項再予爭執，並就原審取捨證據、認定事實之職權行使事項為指摘，所訴尚難憑採。

2.上訴人復稱立大工會章程第9條設有不得退會之規定，被上訴人不得基於形式審查原則，認定林文心之退會存證信函生退會效力，而拒絕代為扣繳會費，有最高法院107年度台上字第1623號民事判決要旨可參，原判決以立大工會不得出會之規定違反結社自由，肯定被上訴人拒絕代扣會費之行為，不構成工會法第35條第1項第5款，顯違背法令云云。經查，工會法第28條第3項規定雇主應自勞工工資中代扣工會會費之前提要件為「經會員同意」，而被上訴人之勞工林文心既發函通知立大工會表明退出工會，並通知被上訴人停止自其薪資中代扣工會會費，則被上訴人基於形式審查，以林文心自己表明退出工會且「不同意」雇主代扣會費等情，於106年8月起停止自林文心工資中代扣工會會費，尚難遽指有何違反工會法第28條第3項規定。至上訴人所舉最高法院107年度台上字第1623號民事判決，係就大同股份有限公司4關係企業之勞工與大同股份有限公司關係企業工會間請求確認會

員關係不存在事件所為之判決，尚非本件不當勞動行為爭議事件所涉會員關係存否之民事判決，且該判決係將臺灣高等法院第二審判決廢棄發回而尚未確定，並上開判決僅就該案當事人間是否存在會員關係之爭議表示其見解，而非就公司未代扣會費之行為是否構成工會法第35條第1項第5款規定為判斷，自難執此為有利於上訴人之認定。

3.綜上，上訴人指摘原判決撤銷原裁決決定主文第2項部分為違法，求予廢棄，為無理由，其此部分上訴，應予駁回。

㈡關於原裁決決定主文第3項：「確認相對人（即被上訴人）106年10月12日不准申請人黃裕堂全日駐會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」部分：

1.工會法第36條第1項、第2項規定：「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。」「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50小時之範圍內，請公假辦理會務。」明文揭示請工會會務假必須「於『工作時間內』有辦理會務之必要者」，而該條第2項特別就企業工會理事長或理監事之會務假，明訂在工會與雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數，考其立法緣由，應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及企業工會與雇主進行協商約定之難易度等因素，而立法設計給予會務假時數的法律保護。至於會務假之申請手續及須具備之佐證文件，得由工會與雇主協商或於團體協約中訂定；雇主對請會務假是否合乎「於工作時間內有辦理會務之必要者」仍有依個案事實加以認定、審酌之權，且既稱「於工作時間內」，足知勞工於與雇主締結勞動契約後，並非即可單方面基於辦理工會會務之需要，在不取得雇主之同意下而得完全免除勞動契約提供勞務之義務卻仍享有工資之對價給付。

2.經查，立大工會曾於103年8月18日函被上訴人，稱其理事長因會務需要擬於103年9月1日起全日駐會辦公，請被上訴人勉以同意；惟被上訴人未曾函覆參加人，並自103年9月起至

106年12月止（參加人提起本件裁決申請為106年9月25日）將黃裕堂排入排班表中指派工作，而未對黃裕堂全日駐會之行為予以懲處，嗣被上訴人106年10月12日函參加人表示欲與參加人溝通協商有關會務假等情，為原審依法調查證據後所確定之事實，核與卷內相關證據資料相符。且原判決論明：立大工會固曾於103年8月18日函被上訴人，稱其理事長因會務需要擬於103年9月1日起全日駐會辦公，請被上訴人勉以同意，然被上訴人未曾函覆參加人，並自103年9月起至106年12月止，始終將黃裕堂排入排班表中指派工作，要求黃裕堂應提供勞務，此指派工作之積極行為，已難認被上訴人有默示同意黃裕堂全日駐會免除提供勞務之意思表示。且依證人黃郁彬（現為被上訴人廠務部經理，亦為黃裕堂當時之生產部副理）於原審到庭證述內容，足證被上訴人確實從未同意黃裕堂全日駐會之請求，因此將其排入排班表，並依其能力分派勞務，縱黃裕堂有一段時間未上班，而被上訴人未懲處，係廠長在處理等情，並無所證不一之情形，其證述與排班表互相勾稽均屬相合，自屬可信。黃裕堂既在排班表上親自簽名，依該文書本即應推定已獲黃裕堂同意，被上訴人確有指派工作予黃裕堂，黃裕堂就簽名之私文書所載與事實不符乙節既未有反證，裁委會自應以排班表所載為認定事實之基礎，詎裁委會未調查證據，覈實判斷，反錯認被上訴人未再進一步舉證，原裁決決定已有認定事實未憑證據之違誤。被上訴人於裁決程序中已提出工會版團體協約條文第10條載明「甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以全日駐會辦理會務」，參加人顯亦認理事長全日駐會辦理會務仍須以「請公假方式」辦理，非可逕行駐會而無庸申請會務假，嗣105年5月間討論工會版團體協約條文時，被上訴人亦對第10條內容表示不同意，顯見被上訴人就「請假時間」即「全日駐會辦理會務」部分已明確表示不同意，而未能達成合意，裁委會漏未審究，遽認被上訴人與立大工會「確實於103年9月1日起已達成准予

工會理事長全日駐會辦公而無須申請會務假之合意，且行之有年」，其判斷過程及結論已屬恣意，原裁決決定徒以被上訴人接獲參加人103年8月18日函文後未予回覆，即遽認被上訴人默示同意黃裕堂全日駐會，進而為被上訴人不利之裁決，自有未予調查證據認定事實，未基於事實作成判斷之違誤。被上訴人就黃裕堂直接全日駐會之行為，始終透過其主管表達異議及公司立場，縱使被上訴人因顧慮勞資和諧，未就黃裕堂逕自全日駐會乙節予以扣薪、曠職、考績等懲戒處分，僅屬消極未行使懲戒權之情形，不得逕解為被上訴人積極同意黃裕堂全日駐會（完全免除其勞務給付）且無須申請會務假，裁委會未予審究，遽以被上訴人於此期間無扣薪、曠職、考績評定等相關懲戒為據，認定被上訴人已默示同意，顯有錯誤事實認定之違誤。又依被上訴人106年10月12日函觀之，並無逾越工會法之情形，且未載明自106年10月12日即不准黃裕堂全日駐會，被上訴人亦於該函表示欲與參加人溝通協商，原裁決決定未就此予以辨明，遽以被上訴人106年10月12日函而為不利於被上訴人之裁決，自有違誤等語，爰撤銷原裁決決定主文第3項部分。核其認事用法，並無違誤。上訴意旨主張：原判決顯忽略若依工會法第36條規定，對全日駐會達成合意，即無須辦理會務假之申請程序，雇主亦不得再為任何會務假之准駁；且原判決否認全日駐會默示合意存在，逾越裁委會之判斷餘地，又未審酌黃裕堂雖列排班表，事實上係全日駐會處理會務而未提供勞務，被上訴人對此未表達反對，證人黃郁彬之證詞多所矛盾，原判決未察，即有判決理由不備、矛盾及違背論理法則、經驗法則；依一般經驗法則，黃裕堂已全日駐會無須辦理請假程序並提出任何證明，立大工會無於團體協約中反自我限定更差之條件，原判決錯誤解釋工會版團體協約第10條文義，即有違反證據法則、論理法則、經驗法則之違法；又原判決未查被上訴人與參加人間有其理事長全日駐會之企業習慣、企業慣例及默示合意存在，亦有適用此等法源解釋之違誤云云，無非係

就原判決已經詳為論駁之事項再予爭執，並就原審取捨證據、認定事實及適用法律之職權行使事項，指摘其為不當或違背法則，所訴均無足採。

3.綜上，上訴人指摘原判決撤銷原裁決決定主文第3項部分為違法，求予廢棄，為無理由，其此部分上訴，亦應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　16　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　吳　明　鴻

法官　蕭　惠　芳

法官　林　欣　蓉

法官　高　愈　杰

法官　曹　瑞　卿

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　16　　日

書記官　莊　子　誼