

臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1705號

) FKT64W1Z1X5L0;@109年5月28日辯

原告 桃園市立大化工股份有限公司企業工會

兼代表人 黃裕堂

共同

訴訟代理人 劉冠廷 律師

複代理人 陳宣劭 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春 (部長)

訴訟代理人 林俊宏 律師

吳篤維 律師

參加人 立大化工股份有限公司

代表人 德永幸次 (董事長)

訴訟代理人 連元龍 律師

陳瓊苓 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
107年10月30日勞動關4字第1070128720號函檢附被告所屬不當勞
動行為裁決委員會107年10月12日107年勞裁字第29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：

本件參加人之代表人於參加訴訟時原為「施仁政」，於本院
訴訟程序進行中變更為「德永幸次」，並經新任之代表人於

民國109年5月28日具狀聲明承受訴訟(本院卷第291至300頁)
，核無不合，先予敘明。

二、事實概要：

(一)原告黃裕堂任職於參加人製造課，為原告桃園市立大化工股份有限公司企業工會（下稱立大化工工會）第7屆及現任之第8屆理事長（任期自105年11月2日至109年11月1日止），參加人與原告立大化工工會自105年3月1日起進行團體協商，目前仍進行中。原告黃裕堂於107年5月4日提出申請、再於同年7月26日追加而與原告立大化工工會共同提出申請，均主張：A.參加人對原告黃裕堂所為106年下半年考績考核低於B-（下稱系爭考核行為），B.於107年2月14日減少發放原告黃裕堂106年度年終獎金計新臺幣（下同）239,422元者（下稱系爭獎金差額，實際發放年終獎金數額則為130,402元，下稱年終獎金少發行為），屬於對其參加工會活動或擔任工會職務之不利待遇等，且涉及違反誠信原則，而與原告立大化工工會為團體協商等情形，為此依勞資爭議處理法第51條第1項、第39條，暨工會法第35條第1項第1款、第3款、第5款、團體協約法第6條第1項等規定，請求被告作成：1.確認參加人對原告黃裕堂之系爭考核行為、年終獎金少發行為，均構成工會法第35條第1項第1款、第3款、第5款及團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為，及依勞資爭議處理法第51條第2項規定，請求被告作成：2.命參加人就原告黃裕堂之系爭年度考績考核，應重為適當且等第不得低於B-之考績考核（下稱重為考核），3.命參加人補發原告黃裕堂系爭獎金差額之裁決。

(二)原告黃裕堂、立大化工工會又於107年8月1日共同追加申請，再主張：原告黃裕堂為出席勞資爭議調解會議，自107年5

月4日至同年6月28日如附表（即原裁決卷第143-6頁附表1，
下稱系爭請假日）所示共計7次申請會務公假，卻遭參加人
拒絕給予會務公假之行為（下稱系爭不給假行為），亦為對
原告黃裕堂參加工會活動或擔任工會職務之不利待遇，仍依
勞資爭議處理法第51條第1項、第39條，暨工會法第35條第1
項第1款、第5款等規定，請求被告作成：4.確認參加人對原
告黃裕堂之系爭不給假行為，構成工會法第35條第1項第1款
、第5款不當勞動行為之裁決，另又依勞資爭議處理法第51
條第2項規定，請求被告作成：5.命參加人將原告黃裕堂之
系爭請假日之假別改列為會務公假（下稱改列會務公假）之
裁決。嗣經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會
）於107年10月12日作成107年勞裁字第29號不當勞動行為裁
決決定，並經被告以107年10月30日勞動關4字第1070128720
號函檢附前開裁決決定書（下合稱原裁決），否准原告前開
申請。原告黃裕堂、立大化工工會均不服，遂提起本件行政
訴訟。

三、本件原告主張：

（一）人民向被告申請作成勞資爭議處理法第51條第1項裁決、同
條第2項救濟命令卻遭駁回時，應符合行政訴訟法第5條第2
項所稱「人民因中央或地方機關對其依法申請之案件予以駁
回」情形，且勞資爭議處理法並未禁止人民請求特定內容之
救濟命令，現行實務上如被告認為人民申請作成的救濟命令
內容違法或不當，亦均會駁回各該救濟命令之申請，就此應
許原告提起課予義務訴訟，由法院審查被告關於救濟命令申
請的否准，所為裁量權行使是否違法，至於人民請求之救濟
命令內容是否有理，當屬實體有無理由之問題，不宜以此反
推關於救濟命令部分不得提起課予義務訴訟。

01 (二)參加人就系爭不給假行為的理由，前後反覆，請假批核流程
02 明顯異常，均可見參加人對工會活動採敵對態度，被告卻認
03 定參加人系爭不給假行為係依地方主管機關函示及勞資爭議
04 處理法處理，無不當勞動行為之認識，顯有違誤。又原告黃
05 裕堂接受上級工會及主管機關指派出席勞資爭議調解會議，
06 係參加工會法施行細則第32條第3款規定「參加所屬工會聯
07 合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會」，當屬
08 工會會務假範疇及工會活動，被告僅以最後形式上之「勞方
09 選任調解委員」，認定原告並非從事上級工會會務活動，顯
10 不可採。另被告既已知調解會前討論會、會後檢討會均係為
11 該次勞資爭議調解會，此為無關出席勞資爭議調解會議的事
12 項，前後論述亦有矛盾，上情均可見參加人系爭不給假行為
13 ，確實違反工會法第36條及同法施行細則第32條規定而構成
14 不當勞動行為。

15 (三)原告黃裕堂自103年9月起全日駐會辦公後之考績均為B-，（
16 僅105年第4季考績為C），而年終獎金月數均約相當於參加
17 人員工領取之中位數，然參加人於106年度下半年考評，無
18 理由突然給予原告黃裕堂C-之考績，顯係針對具有工會幹部
19 身分之原告，參加工會法施行細則第32條第3款規定，當屬
20 行為，參加人具有不當勞動行為之認識，自應將原告黃裕堂
21 之年終獎金回復至相對於B-之水準。又參加人於原裁決審理
22 時，就突然將原告黃裕堂考評大幅降低之理由前後反覆，且
23 原告黃裕堂於106年間有若干曠職紀錄，係因原告黃裕堂與
24 參加人就請會務假的程序有爭議，原告黃裕堂主觀上自無可
25 能係出於故意而違反程序規定，更非基於逃避給付勞務之動
26 機而曠職，自不得視為一般曠職事件，故被告主張參加人係
27 以原告於106年間曾有若干曠職紀錄為由給予原告C-考績故

非不當勞動行為，顯有違誤。是本件被告作成原裁決所認定的事實有誤，程序亦有應調查而未調查之違法，原裁決關於參加人系爭考核行為、年終獎金少發行為、系爭不給假行為並非不當勞動行為的認定，應有錯誤，為此訴請撤銷，依勞資爭議處理法第51條第1項、第39條，工會法第35條第1項第1、3、5款及團體協約法第6條第1項等規定，請求被告作成如訴之聲明第2項(1)、(4)所示內容之裁決，及依勞資爭議處理法第51條第2項規定，請求被告作成如訴之聲明第2項(2)、(3)、(5)所示裁決等語。

(四)並均聲明(本院卷2第233頁之筆錄)：

1.原裁決撤銷。

2.被告應就原告107年5月4日、107年7月26日、107年8月1日之申請案，作成下述內容之裁決：

(1)確認參加人對原告黃裕堂所為106年下半年度與106年度相關考核(指106年度第1季、第2季與106年度下半段，本院卷2第233頁之筆錄)及年終獎金少發行為，構成工會法第35條第1項第1、3、5款及團體協約法第6條第1項之不當勞動行為之裁決。

(2)參加人應撤銷對原告黃裕堂所為之106年下半年度考績，並對黃裕堂重為考核(按指適當且績等不得低於B-之考績)之裁決。

(3)參加人應向黃裕堂補發系爭獎金差額之裁決。

(4)確認參加人系爭不給假行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為之裁決。

(5)參加人應將附表所示黃裕堂之請假日期改列會務公假之裁決。

四、本件被告則抗辯以：

01 (一)勞資爭議處理法第51條第1項僅係申請人促使被告勞裁會發
02 動職權開啟裁決程序、且其程序應如何準用等所為規定，第
03 2項規定則係規範被告裁委會關於裁決決定（包含命當事人
04 為一定行為或不行為）之職權行使，並未賦予人民有公法上
05 請求被告或所屬勞裁會為行政處分之權利；又勞資爭議處理
06 法第51條第2項有關救濟命令的規定，所指行為、不行為等
07 內容並不受當事人請求拘束，亦可見人民就此應無請求被告
08 所屬勞裁會作成特定內容救濟命令之公法上權利；依權力分
09 立原則及功能最適理論，亦不宜由行政法院作成命被告所屬
10 勞裁會為特定內容裁決處分之裁判，原告縱不服原裁決，亦
11 僅得提起撤銷訴訟，若獲勝訴判決，再由被告所屬勞裁會重
12 為處分，而不得提起請求作成特定內容處分的課予義務訴訟
13 。

14 (二)參加人並無依簡式記載而無須提出相關證明文件給予會務公
15 假之慣例，且桃園市政府指派原告黃裕堂出席勞資爭議調解
16 會議，亦曾經另案裁決認定與上級工會會務等並無關係，非
17 屬會務公假範圍，參加人又係依地方主管機關函文處理，並
18 非恣意為系爭不給假行為，難認主觀上有何不當勞動行為之
19 故意或認識。另原告黃裕堂於107年5月9日、5月10日勞資爭
20 議調解會議擔任調解人係由勞方指定，或係上級工會基於與
21 勞方之契約約定而代為選任，非辦理上級工會會務，確不屬
22 工會法施行細則第32條第3款規定之情形；再者，原告黃裕
23 堂申請公假之事由，除參加勞資爭議調解會議外，尚含有調
24 解會前討論會、會後檢討會等與出席勞資爭議調解會議無關
25 事項，其申請1天公假亦難認均係出席勞資爭議調解會議所
26 需。故原裁決認定參加人系爭不給假行為，並不構成工會法
27 第35條第1項第1款、第5款所規定不當勞動行為，核無違誤

01 。

02 (三)參加人對原告黃裕堂106年下半年度評價為C-績等之主要理
03 由，係因原告黃裕堂106年8月至12月份共曠職16日，參酌公
04 司工作規則第47條規定而為評價，被告所屬勞裁會亦經考量
05 原告黃裕堂於擔任原告立大化工工會理事長期間，並非均給
06 予B-之績等，及原告黃裕堂出席勞資爭議調解會議之會務公
07 假申請未經准許，並有曠職處分而在106年下半年績等與年
08 終獎金分配有所反應，認屬企業經營常態，對參加人的人事
09 考核裁量權予以尊重，因而否准原告關於系爭考核行為、年
10 終獎金少發行為構成工會法第35條第1項第1款、第3款、第5
11 款及團體協約法第6條第1項不當勞動行為之申請，自無違誤
12 等語。

13 (四)並聲明：駁回原告之訴。

14 五、本件參加人立大化工股份有限公司則以：

15 (一)原告黃裕堂擔任調解人或調解委員，不論係受桃園市政府指
16 派出席調解或受調解當事人指定，既係以私人身分參與紛爭
17 解決程序，乃其個人之私人事務，與企業工會活動無關，自
18 無工會法第36條所定工會會務假的適用；且原告黃裕堂自10
19 6年6月起僅稱出席市政府調解會議，即向參加人申請全天會
20 務假，又拒絕任何釋明或提出公函，參加人於106年8月份起
21 即否准其會務公假的申請，並作成曠職處分，被告所屬勞裁
22 會在另案裁決，亦肯認參加人否准其會務公假申請、給予曠
23 職處分等，均不構成不當勞動行為在案，可見參加人未有以
24 系爭不給假行為而打壓工會之認知與意圖，就此自不構成工
25 會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

26 (二)參加人進行所屬員工106年下半年度考核時，將原告黃裕堂
27 106年8月至12月間共曠職16天納入考核，經評量表排序後為

01 C，總經理再參酌公司工作規則第47條「凡本公司員工未依
02 第43條規定辦理請假而無故缺勤者，皆以曠職論處。…一個
03 月內曠職次數累積達六日者，予以解僱」的規定，考量其個
04 人工作表現及出勤紀錄，並綜合比較同單位其他員工之表現
05 ，給予其C-考績，與其擔任工會理事長職務、參與工會活動
06 並無關連，更與打壓工會成立、組織或活動無涉，參加人並
07 無濫用考核權，本於管理權依員工個人工作表現予以相應之
08 考評績等與獎金發放，並無不妥，亦未有抑止工會發展之不
09 當勞動行為認識。另參加人績等C之員工年終獎金平均發放
10 3.31個月，尚有低於2個月者，對比原告黃裕堂績等為C-，
11 年終獎金為2個月，其所受領之薪資月數並無遠低於其他員
12 工之情，尚屬合理範圍，自不該當工會法第35條第1款、第3
13 款、第5款或團體協約法第6條第1項所規定不當勞動行為。
14 此外，本件關於原告所主張內容，從立法而言應僅得提起撤
15 銷訴訟等語，資為抗辯。

16 (三)並聲明：駁回原告之訴。

17 六、本件如事實概要欄所示事實，除下述所示爭點外，其餘為兩
18 造所不爭執，並有原告黃裕堂107年5月4日申請書、與原告
19 立大化工工會於同年7月26日所提出追加變更裁決事項暨補
20 充理由狀，原告2人於同年8月1日共同提出的追加請求裁決
21 事項狀（原裁決卷第1至2頁、第63至75頁、第143-1至143-5
22 頁），原告黃裕堂為原告立大化工工會理事長證書（原裁決
23 卷第4頁）、原告立大化工工會登記證書（原裁決卷第5頁）
24 、原告黃裕堂107年5月4日至107年6月28日所提出會務公假
25 申請書（原裁決卷第143-56至143-69頁）、原告立大化工工
26 會與參加人間105年3月至107年6月間團體協商會議紀錄及10
27 7年6月份重要行事曆（本院卷2第29至42頁）、原裁決（原

裁決卷第494至586頁)影本等件在卷可稽,堪認與事實相符。
而兩造既以前詞爭執,則本件所應審究之主要爭點厥為:

1.系爭不給假行為部分:原告黃裕堂就系爭請假日之請假事由,是否與原告立大化工工會之會務有關?參加人系爭不給假行為(並造成原告黃裕堂有曠職紀錄),是否係對其參加工會活動或擔任工會職務之不利待遇?是否不當影響、妨礙或限制原告立大化工工會之活動?

2.系爭考核行為、年終獎金少發行為部分:參加人對原告黃裕堂作成系爭考核行為,由總經理為最後決定,及參加人之考核內容,是否可認係就黃裕堂參加工會活動或擔任工會職務,或因其參與原告立大化工工會與原告之團體協商事務而為不利待遇?此是否涉及參加人違反誠信原則,而與原告立大化工工會間進行之團體協商有關?又年終獎金少發行為係根據系爭考核行為而作成,二者是否均構成工會法第35條第1項第1款、第3款、第5款及團體協約法第6條第1項之不當勞動行為?

3.原告另依勞資爭議處理法第51條第2項規定,請求被告作成命參加人重為考核、補發系爭獎金差額、改列會務公假等行為,以本件情形,被告就此有無裁量空間?原告此部分請求,是否適法有理?

七、本院之判斷如下:

(一)按工會法第35條第1項規定:「雇主或代表雇主行使管理權之人,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。……三、對於勞工提出團體協商之要求或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。……五、不當影響、妨礙或

限制工會之成立、組織或活動。」團體協約法第6條第1項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」勞資爭議處理法第39條第1項規定：「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51條第1、2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。」

（二）次按行政法院對於不確定法律概念，以審查為原則，僅於具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、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，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，此時係採取較低審查密度，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。又本件被告之勞裁會雖係依勞資爭議處理法第43條、第46條等規定組成獨立專家委員會，並踐行調查程序、以多數合議決方式作成裁決，但有無前開判斷餘地的適用，仍應視不確定法律概念的判斷因素而定，若性質上不涉及風險預估、價值取捨或政策決定的事實認定及法律的抽象解釋等，本來就屬於行政法院進行司法審查的核心事項，尚不因

經由獨立專家委員會所作成的行政處分，即可認全面有判斷餘地的適用（最高行政法院108年度判字第88號、第430號、109年度判字第208號判決意旨參照）。準此，本件原告主張參加人對原告黃裕堂的系爭考核行為、年終獎金少發行為、系爭不給假行為，構成工會法第35條第1項第1、3、5款或團體協約法第6條第1項所規定不當勞動行為，為此申請被告作成裁決，關於各該行為的事實認定，以及上開規定的法律解釋，並非不能經由社會通念加以認定及判斷，且可由司法審查予以確認，應在司法權行使的功能及界限範圍內；換言之，基於不當勞動行為態樣眾多，為能迅速處理而由行政機關以專門委員會先行調查判定的考量，在後續司法救濟中，並不足以減弱行政法院就原裁決適法性所具有終局判斷權責，此時法院仍應參酌各種情狀作事實調查與法律解釋暨適用，在無涉專業性之情形，尚不生判斷餘地之適用問題，當先予指明。

(三)原告應得依勞資爭議處理法第51條第1項、第2項及工會法第35條第1項第1、3、5款、團體協約法第6條第1項等規定，提起本件課予義務訴訟：

- 1.按行政訴訟法第5條課予義務訴訟制度之設計，旨在對於人民依法向行政機關申請而未獲核准之案件提供救濟之管道；所著重者，在於人民就其依法申請案件最終是否能獲准許，而達到權利保護之功能；如法律明確規定特定人得享有權利，或對符合法定要件而可得特定之人，授予向行政機關為一定的請求者，其規範目的在於保障個人權益，當無疑義；如法律雖係為公共利益或一般國民福祉而設，但就法律的整體結構、適用對象、所欲產生的規範效果及社會發展因素等綜合判斷，可得知亦有保障特定人的意旨時，則受保護的個人

即因該法規而享有公法上的權利（司法院釋字第469號解釋理由書參照）。而勞資爭議處理法第51條第1項，既明文賦予勞方有基於工會法第35條第1項、團體協約法第6條第1項規定，提出裁決申請之公法上權利，核屬法律明確授予特定人得向行政機關為一定請求的類型，如勞工或工會依工會法第35條第1項或團體協約法第6條第1項規定申請裁決，卻經勞裁會作成不利之裁決決定時，當得提起課予義務訴訟以資救濟（最高行政法院107年度判字第502號判決意旨參照）。至於立法理由第5點雖敘及若不服可排除訴願程序，直接提起撤銷裁決的行政訴訟，此在雇主經裁決確認有不當勞動行為情形，本以提起撤銷訴訟為救濟即足，但在受害勞方申請裁決經否准或怠為裁決時，則理應循行政訴訟法第5條規定提起課予義務訴訟，方符合有權利、有救濟之法理，立法理由未完足區辨說明乙事，自不足執為否認原告得依行政訴訟法第5條起訴之憑據，亦予指明。

2.次按勞資爭議處理法第51條第2項規定，係以勞裁會有作成同條第1項關於構成不當勞動行為的確認處分為前提，方有進一步斟酌是否得令當事人為一定之行為或不行為的救濟命令決定空間，文義上雖未如同條第1項，明確賦予勞方「申請」作成如此內容裁決的公法上權利，但參照勞資爭議處理法第51條立法理由既清楚指明：「……二、雇主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及

私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。三、考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為。至當事人違反此等行為或不行為之義務時，應依工會法修正草案第45條之處罰及97年1月9日修正公布團體協約法第32條第2項處罰。……五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，……，於第4項明定就此類型之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接提起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。」可知，勞工或工會因工會法第35條第1項或團體協約法第6條第1項規定所生爭議，之所以得依勞資爭議處理法第51條第1項規定向被告提出裁決申請，本為迅速排除不當勞動行為所造成侵害之目的，同條第2項關於勞裁會得令當事人為一定行為、不行為的救濟命令機制，則屬勞裁會得視個案情形定出如何迅速、有效排除侵害的具體方法，並得就私法關係為暫時回復原狀的處置，相較於勞資爭議處理法第51條第1項規定的裁決，同條第2項救濟命令本身更有針對個案受害勞方，提供具體化保護的作用，應為如何救濟命令的內容，固然賦予勞裁會相當程度的自由裁量，甚且可認勞裁會不待勞方就特定內容救濟命令為申請，即可依該條項規定採擇有效排除侵害的特定救濟命令，但此僅在說明勞裁會依該條項規定所享有的裁量權，仍無礙於救濟命令規範效果，畢竟在迅速排除不當勞動行為、回復（或暫時回復）受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作，堪認具備對個案特定受害勞方權利的保護規範特徵；尤其，勞資爭議處理法第51條第1項的裁決內容，主要僅在對是否構成不當勞動行為的「確認」，就此尚且賦予受害

勞方得提出申請的公法上權利，基於救濟命令乃以此為前提而得就個案權利保護提供更具體或暫時性救濟措施之性質，亦無再予區別而限制救濟命令內容不在受害勞方得申請範圍之必要；是以，本件原告亦當有得依勞資爭議處理法第51條第2項規定，向被告申請作成特定內容救濟命令（裁決）的公法上權利，在被告否准申請時，並應得提起課予義務訴訟，方屬有效之救濟。故原告主張依勞資爭議處理法第51條第1項、第2項規定，得提起本件課予義務訴訟，要無不合。

（四）參加人就原告黃裕堂系爭請假日的請假事由，認與工會會務無關而未准許，符合法律規定，系爭不給假行為尚不違反工會法第35條第1項第1款、第5款規定，原告依勞資爭議處理法第51條第1項規定，請求判決如訴之聲明第2項（4）所示，應無理由：

1.按工會法第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。」工會法施行細則第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。」

01 2.原告黃裕堂針對系爭請假日向參加人請假的事由，雖記載「
02 辦理上級工會指派會務並出席勞資爭議調解會議」、「出席
03 桃園市政府指派勞資爭議調解會議」，並提出桃園市產業總
04 工會函、桃園市政府勞動局開會通知單影本等件為憑（本院
05 卷1第305至318頁），而兩造及參加人均不爭執各該事由並
06 未經原告與參加人約定得以會務公假辦理，參加人審核時，
07 自應視所載事由暨所提出資料，是否符合工會法第36條、工
08 會法施行細則第32條第1至4款所列情事而定。然查：

09 (1)原告黃裕堂針對附表第3至7欄請假日所提出桃園市政府勞
10 動局開會通知單記載內容（本院卷1第310、312、314、31
11 6、318頁），無論係各該勞資爭議調解個案當事人或召開
12 會議的桃園市政府勞動局，均未見有何涉及工會事務的事
13 項，參加人因而認所列事由並不屬工會會務，不予核給公
14 假，即有所憑，就此已難認參加人係以不給假方式而構成
15 對原告黃裕堂參加工會活動或擔任工會理事長的不利待遇
16 ，更無關不當影響、妨礙或限制原告立大化工工會活動等
17 問題。

18 (2)其次，關於附表第1至2欄請假日，原告黃裕堂所檢附桃園
19 市產業總工會函（本院卷1第306、308頁），固有陳明原
20 告黃裕堂係受該會指派擔任各該日期勞資爭議調解案勞方
21 委員之旨，但所參與事務係擔任勞資爭議調解案委員，該
22 勞資爭議調解案情為何並不明，原告亦不爭執各該調解
23 案並非其所任職原告立大化工工會會員間的勞資爭議案件
24 ；而依勞資爭議處理法第11條第1項關於直轄市主管機關
25 受理調解申請後的調解進行方式，有該條項第1款指派調
26 解人、第2款組成勞資爭議調解委員會的2種方式，依原告
27 黃裕堂所提出前開桃園市產業總工會函，其係調解委員會

委員之一，並非調解人，且其係由桃園市政府聘任為該市勞資爭議調解委員（任期自104年4月1日起至107年3月31日止），有聘書（原裁決卷第190頁）、桃園縣政府勞資爭議調解委員名冊一覽表（原裁決卷第374至377頁）等件影本為憑，可見原告黃裕堂所執參與勞資爭議調解案件，係由桃園市政府組成調解委員會所進行的個案勞資爭議調解，縱使如其所稱係經桃園市產業總工會所推薦（原裁決卷第363頁之書狀說明），是否聘任原告黃裕堂及聘任後調解事務的安排，仍屬桃園市政府的全權決定，並非桃園市產業總工會所得參與，原告黃裕堂實係基於個人受聘擔任調解委員之故而到場，其在被告106年度勞裁字第54號裁決（下稱前裁決，原裁決卷第84至125頁）調查中，且曾稱調解時僅表明為桃園市政府所指派，並不會表明在原告立大化工工會擔任理事長職務等語（原裁決卷第192頁），均可見此事務並非從事工會或上級工會會務本身；又此類勞資爭議的個案調解，乃在解決個案當事人間的爭執，亦非主管機關為勞動事務或會務而舉辦供參與的活動或集會性質，更非原告立大化工工會或其所稱上級工會即桃園市產業總工會所舉辦活動或集會，參加人因認由前開資料記載內容，應非工會法施行細則第32條所列各款情由，實有依據。則被告因而認參加人系爭不給假行為，並非出於原告黃裕堂參加工會活動或擔任工會理事長所為不利待遇，或有不當影響、妨礙或限制原告立大化工工會活動之意圖，所為認定應無違誤。

(3)再者，原告雖稱就會務公假之請假方式，與參加人間有僅提供簡式記載資料即足夠之慣習云云，為參加人所否認，且本件參加人係爭執原告黃裕堂以個人名義受聘擔任勞資

爭議調解案調解委員乙事，究竟是否為得依工會法第36條核給公假的會務，而原告所提出前曾申請會務公假而登載的公假申請書，其中事由僅載明「辦理上級工會會務」者（原裁決卷第239至241頁），並無從令參加人查悉其係基於個人調解委員身分而參與勞資爭議調解個案，部分情形並可見參加人承辦人員因而在下方記載應提出具體事由，足見參加人並未就原告黃裕堂擔任勞資爭議調解委員而處理調解個案乙事，有明知並仍同意核給會務公假之慣例可言；另參加人登載請假事由為「辦理上級工會會務（出席市政府勞資爭議調解會）」者，下方則可見參加人承辦人員記載雖先以公假處理，但應行文勞動局或請參加人提出公函等證明文件等情（原裁決卷第242至244頁），更可見參加人發覺原告黃裕堂竟執此事由申請會務公假後，即有質疑，參加人基於原告黃裕堂簡略概稱有會務而申請公假之實情為何，恐怕與前所認知者不同，並為釐清所從事會務實際需時若干，認亦有令其進一步說明之必要，核係雇主人事管理權行使的合理範圍內，難認參加人要求原告黃裕堂提出具體資料的舉動，係針對其參與工會活動或為不當影響工會活動而加以刁難。

(4) 甚且，參加人早於107年3月間即曾發函詢問桃園市政府勞動局有關勞資爭議調解人可否向所任職事業單位申請公假，桃園市政府勞動局迄107年7月27日以桃勞資字第1070062951號函復（原裁決卷第195頁），仍說明勞資爭議處理法並未規定擔任調解人可向事業單位申請公假；加之原告黃裕堂前於106年8月9日至11月10日間數次執參加勞資爭議調解會議事由而申請會務公假（確切日期詳如本院卷2第93至94頁），經參加人認不符規定而不給假後，原告雖

曾認屬違反工會法第35條第1項第1款、第5款情形而申請裁決，惟經被告於107年2月2日以前裁決（原裁決卷第84至125頁）否准所請（下稱前裁決關於否准部分），此部分且因原告未提起行政救濟而告確定（被告另以參加人有構成不當勞動行為部分，則據參加人起訴並經本院107年度訴字第443號撤銷該部分裁決、最高行政法院109年度判字第208號判決駁回上訴確定，本院卷2第253至276頁），參加人基於前裁決認定結果，認原告黃裕堂就系爭請假日所持相同的參加勞資爭議調解事由，並不符合工會法施行細則第32條第1至4款所規定辦理會務事由，即有所本，且原告黃裕堂亦未提出調解個案確切所需時間等資料，參加人因而不同意給公假，有相當合理性，被告參加人所為尚不構成不當勞動行為，以原裁決否准原告所請，並無違誤。是原告仍主張針對系爭不給假行為，得依工會法第35條第1項第1款、第5款及勞資爭議處理法第51條第1項規定，請求被告作成如訴之聲明第4項所示裁決，並不足採。

(五)參加人系爭考核行為、年終獎金少發行為，均在雇主人事考核權責的合理行使範圍內，並無違反工會法第1項第1、3、5款或團體協約法第6條第1項規定等情：

1. 本件原告主張參加人的系爭考核行為，係出於原告黃裕堂擔任原告立大化工工會理事長，為不當影響、妨礙原告立大化工工會活動及原告黃裕堂的參加工會行為而為者，無非以原告黃裕堂過往考核均高於106年度下半年考核成績C（原裁決卷第181頁）為據；但查，比對參加人所提出原告黃裕堂102年至105年考核績等資料（原裁決卷第159至174頁）可知，其102年第1、3季、上半年、下半年，103年第1、2季，105年第4季考核績等均為C（原裁決卷第159至164頁、第174頁

01)，其餘方多為B-，並無向來考核績等均不低於B-的事實，
02 原告卻謂原告黃裕堂106年下半年度考核績等不應低於B-，
03 否則即屬參加人因其參加工會活動所為不利益待遇，反而無
04 據；況且，參加人基於前裁決關於否准部分所涉及原告黃裕
05 堂執勞資爭議調解事由而於106年8月至11月申請會務公假部
06 分，在不給假後並對原告黃裕堂作成曠職處分（107年8月至
07 12月，尚有不在前裁決關於否准部分有關不給假日數以外者
08 ），有曠職紀錄暨請假單影本等件為憑（原裁決卷第175至
09 180頁、第424至443頁），參加人考量此曠職紀錄而評核原
10 告黃裕堂106年度下半年考核績等為C，既有與之前考績評等
11 狀況不同處，自難謂係反於常情。進而，參加人參考其106
12 年度整年所有考核績等情況（參加人並陳明包含106年度第1
13 季、第2季及下半年度者，本院卷第157至159頁、第237至23
14 9頁之筆錄），據以核發原告黃裕堂106年度年終獎金，雖涉
15 及其106年下半年度考核績等C之因素，此考核結果既有所憑
16 ，自亦無原告所稱應比照考核績等為B-以上者、系爭年終獎
17 金差額應少發的問題，更不屬對原告黃裕堂參與工會活動的
18 不利益待遇，或違反誠信原則而有意干擾原告立大化工公會
19 、參加人間自105年3月起陸續進行中團體協商（本院卷2第2
20 9至42頁）相關事務的問題，原告仍主張得依工會法第35條
21 第1項第1、3、5款、團體協約法第6條第1項及勞資爭議處理
22 法第51條第1項規定，請求被告作成如訴之聲明第2項(1)聲
23 明所示裁決，亦無理由。

24 2.原告雖又稱原告黃裕堂考核績等與所任職同一部門人員不同
25 ，係由總經理核批其假單，謂有針對工會活動為干擾的意味
26 ，並提出參加人2018年度下半年考評績等配置與作業時限第
27 3點有以「勞安室、黃裕堂由總經理考評」的記載為憑（本

院卷1第265頁)；但原告黃裕堂既不爭執其確乃長期駐會，多數時間均未在所任職部門從事工作，本難以如同其他人以實質參與部門工作的情況為評價，參加人考量原告黃裕堂實際工作狀況有無關所任職部門事務者，故劃歸總經理考核，乃其內部權責如何劃分之管理權限，亦非毫無根據，自不足僅憑此為有利原告的認定。

(六)此外，原告復請求被告作成如訴之聲明第2項(2)、(3)、(5)所示裁決(即學理上所稱救濟命令)，依勞資爭議處理法第51條第2項明文，既須以被告有作成同條第1項確認不當勞動行為裁決為前提，但參加人系爭不給假行為、系爭考核行為及年終獎金少發行為，並不屬於違反工會法第35條第1項第1、3、5款或團體協約法第6條第1項情形，原告請求被告作成如訴之聲明第2項(1)、(4)所示裁決，為無理由，業如前述，則原告此部分請求，自亦失所依附，不應准許之。

七、從而，原告主張各節，均無可採，本件被告以原裁決否准其等所請，並無違誤。原告仍執前詞，依工會法第35條第1項第1、3、5款，團體協約法第6條第1項，及勞資爭議處理法第51條第1項、第2項等規定，訴請判決如其等訴之聲明所示，並無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

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 109 年 7 月 2 日

臺北高等行政法院第七庭

審判長法官 陳心弘

法官 林淑婷

法官 林麗真

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27

- 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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。
- 三、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241條之1第1項前段）
- 四、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1項但書、第2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.上訴人或其法定代理人具備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	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。

01 訟代理人 02 03 04 05 06 07	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。
08 09 10 11	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。

12 中 華 民 國 109 年 7 月 2 日

13 書記官 李淑貞