

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

109年12月17日辯論終結

原告 普來利實業股份有限公司

代表人 徐文宗 (董事長)

訴訟代理人 沈以軒 律師

陳建同 律師

鄭人豪 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春 (部長) 住同上

訴訟代理人 楊智全 律師

參加人 陳佳筠

普來利實業股份有限公司企業工會

代表人 鍾孟沂

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
108年2月22日107年勞裁字第58號不當勞動行為裁決決定，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。

理 由

一、程序事項：

(一)本件原告起訴後，參加人普來利實業股份有限公司企業工會
(下稱參加工會)之代表人已由彭宏達變更為鍾孟沂，由
新任代表人具狀聲明承受訴訟(本院卷第385-386頁)，經
核並無不合，應予准許。

(二)按「(第1項)訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他

訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……
（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：
……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。
……」行政訴訟法第111條第1、3項分別定有明文。原告起訴時，原聲明：「一、原裁決決定（即107年勞裁字第58號裁決決定）撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」嗣於民國108年8月29日本院準備程序中變更聲明為：「一、原裁決決定主文第1、2項均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」被告及參加人並無反對之意思表示，經核無礙於訴訟終結及他造防禦，爰予准許。

二、事實概要：參加人陳佳筠為參加人工會監事，分別向原告以參加勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫——勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期（下稱訓練課程）為由，申請107年7月4日、同年月18日、同年月25日、同年8月1日及8月8日「訓練課程」期間之會務公假；以參加人工會指派在社團法人新竹縣專業技能教育協會召開勞資爭議調解會議觀摩調解，學習勞資爭議調解之程序，協助會員後續調解案件之申請與進行（下稱觀摩調解）為由，申請同年9月20日「觀摩調解」期間之會務公假，惟均遭原告否准，造成參加人陳佳筠107年度考績下滑、年終減發，並記為曠職、扣該月薪水及全勤獎金，認有打壓工會幹部、妨礙工會運作，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。嗣經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）107年勞裁字第58號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、確認相對人否准申請人陳佳筠申請107年7月4日、7月18日、7月25日、8月1日、8月8日參與『勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫——勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班

第2期課程』時數之會務公假及否准申請人陳佳筠申請107年9月20日參與『申請人工會指派申請人陳佳筠觀摩勞資爭議調解』時數之會務公假等行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。二、相對人應於本裁決決定書送達翌日起10日內，核給申請人陳佳筠107年7月4日、7月18日、7月25日、8月1日、8月8日參與『勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫——勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期課程』時數之會務公假及參與107年9月20日『申請人工會指派申請人陳佳筠觀摩勞資爭議調解』時數之會務公假，並補發扣減該等時數之薪資及將該等時數核給會務公假之證明送交勞動部存查。……」原告不服原裁決關於主文第1、2項部分，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

(一)參加人陳佳筠就107年7月4日之會務假向被告申請不當勞動裁決，已逾勞資爭議處理法第39條之法定期間，本應為不受理之決定，原裁決未查而為不當勞動行為之處分，顯於法有違：依勞資爭議處理法第39條第2項規定，參加人陳佳筠於107年6月29日申請同年7月4日會務假之部分，原告已於107年7月2日在會務假專屬群組內表示：「7月4日之會務假申請……不予准假。」並於參加人陳佳筠同年7月5日檢附簽到證明時，原告再度重申：「貴會陳佳筠並未依107年勞裁字第19號和解書（下稱系爭和解書）申請會務假，7/2公司已詳細回覆且並未准7/4之會務假。」可知原告已於同年7月2日告知參加人陳佳筠，就同年7月4日之會務公假不予准假。又就參加人陳佳筠依工會法第36條申請之會務假，業經原告於107年7月2日否准，而107年7月2日群組內之回覆額外「優給公假時數」、輔導通知單給予補正釋明，均與工會法第36條之

會務假無關，而是在工會法第36條以外，評估是否另行給假之情形，要難以此稱原告於107年7月2日否准會務公假之行為為非屬最終決定。故依勞資爭議處理法第39條規定，應自107年7月2日起算法定期間，參加人陳佳筠及參加人工會至遲應於107年9月30日向被告申請裁決，惟渠等於107年10月2日方就該日會務假提出申請，顯已逾勞資爭議處理法第39條之法定期間，被告本應為不受理之裁定，故原裁決就該日會務假受理後所為之裁決決定自有違法。

(二)原告未准予參加人陳佳筠訓練課程期間會務公假，實乃因參加人陳佳筠未依系爭和解書意旨善盡釋明義務及檢附證明文件，與請假程序未合，原告實無不當勞動行為之動機與認識：

1.參加人陳佳筠未於「事前」檢附會議通知或活動邀請函等客觀證明文件，違反雙方約定之會務假請假程序：

(1)按最高法院99年度台上字第2054號民事判決載明：「辦理工會會務而申請公假，其有關手續及須備之證明文件，得由工會與事業主雙方參照勞工請假規則協商或於團體協約中訂定之。……勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。」原告與參加人陳佳筠及參加人工會，已於107年6月19日簽署系爭和解書，雙方約定：「申請時並應依工會法施行細則第32條各款釋明請假事由。如召開會議、教育訓練、參與主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會等，於申請時應檢附會議通知或活動邀請函，並於活動結束後，5個工作日內以LINE傳送足以辨識活動名稱、起訖

01 時間之簽到證明予權責主管」，可知會務公假申請人，除
02 應事前釋明外，同時亦應檢附會議通知及活動邀請函，向
03 原告申請會務公假，俾利原告判斷會務內容是否屬實及期
04 間是否相當。

05 (2) 惟參加人陳佳筠申請訓練課程公假，僅檢附工會指派函文
06 ，而未依系爭和解書意旨檢附會議通知或活動邀請函，且
07 細觀該指派函文，其上皆未載明課程起迄時間，且無舉辦
08 方之客觀證明文件可憑，原告自難依此認定其事由是否屬
09 實及請假時間是否相當，要難認參加人陳佳筠已善盡釋明
10 之責。況依系爭和解書及最高法院見解，參加人陳佳筠有
11 於會務假申請時，一併檢附會議通知及活動邀請函等相關
12 證明文件之義務，此乃因「會議通知」或「活動邀請函」
13 乃為原告確認會務公假申請人確實報名或受邀相關活動之
14 憑據，且為原告審酌請假事由是否屬實及請假期間是否相
15 當所必須，原告要求檢附相關客觀文件，應無不當。參加
16 人陳佳筠申請前揭會務公假時，僅檢附工會指派函文，原
17 告無從自所檢附之函文內知悉辦理該會務所需之時間，進
18 而核給相當之會務假，故原裁決決定認為參加人陳佳筠已
19 善盡釋明義務，而未考量本件實有檢附證明文件之必要性
20 ，難謂允當。

21 2. 參加人陳佳筠於「事後」雖檢附簽到證明，然此與事前應檢
22 附之客觀證明文件顯屬有別，非得相互補正，縱認具請假之
23 正當理由，仍難認符合請假程序：

24 (1) 按本院107年度訴字第443號判決載明：「惟會務公假仍屬
25 假別之一種，復有其特別之目的，為避免遭到濫用，員工
26 於服勤日有以會務公假卸免工作之必要時，仍應踐行提出
27 事證以供資方審酌之請假手續。」高雄高等行政法院98年

度簡字第39號簡易判決亦載明：「此請假規定，與休假有別，需以工會理監事實際辦理會務為前提並完成請假手續為必要，而請假時間則指請假時數之上限，並非不問有無辦理會務之必要或實際上有無辦理會務，一律賦予工會理監事享有請足上開法定請假日數之利益。」又縱有請假之正當理由，惟工會幹部倘未依該程序辦理請假手續，其情形仍應認構成曠職（最高法院97年度台上字第13號民事判決意旨參照）。

- (2) 本件原告與參加人等就會務公假之請假手續，已於系爭和解書約明，雙方約定會務假申請人，於申請會務公假時，應於「事前」5個工作日之上班時間，由申請人釋明並檢附相關證明文件，至約明會務假申請人於所辦理之會務結束「後」5日內，應傳送足以辨識活動名稱、起迄時間之簽到證明，目的則在於確認會務假申請人確有於請假期間辦理該等會務之情形，與「事前」之釋明及檢附相關證明文件之目的，顯屬有別。再者，細譯系爭和解書之文義，既載明「並」而非「或」，亦足證參加人工會之幹部（包括參加人陳佳筠）就申請會務公假應同時負有釋明及檢附證明文件之「事前義務」及傳送簽到證明之「事後義務」，二者缺一不可。是以，參加人陳佳筠即應於事前5個工作日之上班時間內，提出釋明並檢附會議通知或活動邀請函。然參加人陳佳筠於申請上開會務公假時，僅檢附工會指派函文，而未依系爭和解書意旨檢附會議通知或活動邀請函等舉辦方之客觀證明文件，此情顯與系爭和解書所約定之請假程序相悖。
- (3) 系爭和解書既明定申請會務假時應完備請假程序，又「事前」之釋明及檢附相關證明文件之義務，與「事後」之簽

到證明，二者目的不同，當非得相互補正，蓋原告於「事前」行使本件會務假准駁權時，僅能以當下參加人提供之一切事證資料綜合判斷，參加人自難「事後」再率稱有其他事證為憑，倒果為因推認已補正雙方所約定之請假程序，進而溯及既往推翻前開已合法生效之曠職認定，顯然嚴重破壞私法秩序安定性，核與前揭實務見解意旨相悖。況參加人陳佳筠於課後檢附之簽到單及教學日誌，亦僅屬得證明參加人陳佳筠確實出席單一課程之「事後」證明文件，其上亦無後續課程之起訖時間，故縱使參加人陳佳筠於107年7月5日檢附課後簽到單及教學日誌，後續7月18日、7月25日、8月1日及8月8日之課程起訖時間是否與此相符，皆無法據此認定。

3.原告已予參加人陳佳筠多次補正機會，然參加人仍拒絕補正，原告否准難認有不當勞動行為之動機與認識：

(1)被告雖主張該等課程資訊搜尋並無困難，認原告得自行查得云云，惟原告有依照會務公假申請人檢附之證明文件審究核假之必要已如前述，且勞動部勞動力發展署所辦理之類似課程眾多，當須會務公假申請人所提供之舉辦方客觀文件始能特定。縱認課程資訊對外公開，能否正確查得相關資訊，與查詢時所使用之關鍵字是否得當及所查網站是否刊載有關，原告當難直接透過網頁搜尋即得特定相關課程資訊，所以原告於參加人陳佳筠請假當時，依其所提供之資訊無法查得該相關課程資訊，而於原裁決期間搜尋該課程資料時，亦僅能搜尋到第3期課程簡章（課程起迄時間：107年11月2日至107年12月28日），而未能取得本件參加人陳佳筠所參與之第2期課程（課程起迄時間：107年6月6日至107年8月8日），反觀參加人陳佳筠卻得輕易檢

01 附該課程之相關證明。且原裁決以參加人陳佳筠於裁決調
02 查期間所檢附之網頁資料，評斷原告取得相關資訊實無困
03 難云云，然細觀該網址（即 tims.etraing.gov.tw）非屬
04 公開網頁，尚須以自然人憑證登錄後始得查詢，非任意第
05 三人皆得使用查詢之網站，可知本件會務假當仍有由參加
06 人陳佳筠於申請會務假時，檢附證明文件之必要。原裁決
07 認為原告得輕易取得課程資訊，而未考量實際查詢情形逕
08 予認定，恐嫌速斷，顯未就原告有利不利事項善盡調查義
09 務，顯違反行政程序法第9條及第36條之規定至明。

10 (2) 原告基於勞資和諧，於參加人陳佳筠申請107年7月18日會
11 務假回覆中，亦告知參加人陳佳筠，如無會務通知或活動
12 邀請函，則可檢附載有主辦單位課程簡章及上課起迄之課
13 程表等舉辦方客觀文件，並通知參加人工會。且就此後所
14 申請之107年7月25日、8月1日及8月8日之會務公假，亦促
15 請其僅須提出載有主辦單位課程簡章及上課起迄之課程表
16 等舉辦方客觀文件即可，故原告就請假程序所應檢附之證
17 明，顯已寬認，而參加人陳佳筠依系爭和解書意旨檢附相
18 關證明文件亦無困難，原告並無刁難參加人陳佳筠會務公
19 假之申請之情事。且於原告予參加人陳佳筠7月及8月之輔
20 導通知單上，亦皆載明：「請於收到本通知後10日內，針
21 對上開請假程序要求（即釋明與檢附文件）何以未能事先
22 辦妥之理由回覆本公司，如確具合理事由，本公司將依法
23 補核公假時數」可知，原告一再促請參加人陳佳筠補正，
24 實無濫用請假程序否准會務公假之情形。原裁決未考量原
25 告之有利或不利之事實，顯有未盡職權調查證據之義務，
26 難認適法。

27 (三) 參加人陳佳筠觀摩調解期間會務公假，實與工會法施行細則

第32條各款情形未合，原告未予核准實無不當勞動行為之動機與認識：

- 1.按工會法施行細則第32條之立法理由載明：「明定工會理事、監事得請公假辦理會務之範圍，以免勞資雙方於會務之認定產生爭議。」故工會法施行細則第32條應為列舉規定（行政院勞工委員會100年12月26日勞資1字第1000037082號函同旨）。觀諸立法脈絡可知，現行工會法施行細則第32條第1款之「會員教育訓練活動」，其意實限於「辦理」會員教育訓練活動之情形，實與「參與」教育訓練之意義有別，自不應與同條第2款及第3款所定「參與」及「參加」之情形混淆。職是，該條第1款乃為「辦理該工會之事務……辦理會員教育訓練活動……」。既明定為「辦理」，而與同條第2、3款所規定「參與」及「參加」之文義明顯有別，可知工會法施行細則第32條第1款之「辦理會員教育訓練活動」，顯將事由限於工會為舉辦主體之情形，倘非辦理工會本身所舉辦之教育訓練活動，則應屬工會法施行細則第32條第2款及第3款所規範之範疇，當以主管機關、目的事業主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦者為限。再者，就工會法施行細則第32條各款以觀，施行細則第32條第2、3款實已就所從事、參與或參加與勞動事務或會務有關之活動或集會之情形，限於主管機關、目的事業主管機關或所屬工會聯合組織所舉辦，可知已將活動或集會之舉辦主體明定，而排除其他未列舉之情形，是以，就工會法施行細則第32條之體系解釋而言，第2、3款顯然有意與第1款情形區別規範。工會法施行細則第32條雖於103年10月6日修正為「辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議」然其修法理由乃為消弭工會辦理選舉所衍生會務假之爭議，尚無變更「辦理會員教育訓練活動」

之意義，故工會法施行細則第32條第1款於103年修法後，所指「會員教育訓練活動」，當仍以「辦理」工會本身「會員教育訓練活動」為限。本件參加人陳佳筠以「工會指派陳佳筠觀摩勞資爭議調解程序」為由，申請107年9月20日之會務公假，其「觀摩調解」之活動，乃由「社團法人新竹縣專業技能教育協會」所舉辦，既非辦理所屬工會本身舉辦之「會員教育訓練活動」，自與前述工會法施行細則第32條第1款之「辦理會員教育訓練活動」有別。從而，被告見解顯然已逸脫該款規定之文義範疇及脈絡解釋，將工會法施行細則第32條第1款，與第2款、第3款所規範之情形混淆，更將使第1款事由漫無邊際，而使施行細則第32條第2款及第3款失其規範意義，形同具文。

2.按現行勞資爭議處理法第3條規定可知所謂「處理勞資爭議」，乃指雇主與勞工間，為解決實質上之爭議事項，而透過調解、仲裁或裁決之程序以為處理。至於尚未發生者，則因欠缺待處理之具體爭議事實，當無進行「勞資爭議」處理之必要。依此，工會法施行細則第32條第1款所謂之「處理會員勞資爭議」，解釋上應限於雇主與工會會員間實質存在之現有勞資爭議事項。況依被告歷來裁決決定皆認為，由於「處理會員勞資爭議」事涉敏感，如雇主要求一一詳附理由說明，恐有介入工會內部之疑慮（裁決會102年勞裁字第17號、103年勞裁字第1號、104年勞裁字第32號、105年勞裁字第6號、105年勞裁字第7號裁決決定書參照），足徵所謂處理會員勞資爭議，解釋上應限於雇主與工會會員間之勞資爭議事項，否則被告過往裁決見解何須特別闡述其高度爭議性，進而認為得寬認會務假申請人之釋明義務。故本件參加人陳佳筠參與107年9月20日之觀摩調解活動，既非處理原告與工

會會員間之勞資爭議事項，調解之當事人亦非工會會員，所涉勞資爭議事項亦均與參加人工會無關，參加人陳佳筠當日亦僅是以觀摩身分列席，未有處理該勞資爭議調解之權限，且被告亦辯稱其參與觀摩調解之目的，乃在於充實勞資爭議調解進程序及爭議事項內容等勞動常識，可知參加人陳佳筠參與上開觀摩調解活動，僅在充實個人勞動常識，並非在處理原告與工會會員間實質存在之勞資爭議，則此情形是否屬於該款所指之「處理會員勞資爭議」，已非無疑。

3.依系爭和解書可知，參加人陳佳筠申請會務假時，就請假事由負有按工會法施行細則第32條各款情形釋明之義務，依此，原告就參加人陳佳筠申請於107年9月20日，參與新竹縣專業技能教育協會舉辦之觀摩調解活動之會務公假，經原告審核後發現，主辦單位實為一民間社團法人，是否合於工會法施行細則第32條各款所指情形，均有疑義，爰在107年9月21日時，於「工會會務假請假群組」請參加人陳佳筠釋明符合何款請假事由；並於107年10月13日，再度以輔導通知單促請參加人陳佳筠釋明其理由，而參加人陳佳筠至遲得於107年10月22日前提出無須負擔釋明義務之說明，卻始終就此疑義未予釋明，直至裁決程序期間方才提出說明，顯已違反系爭和解書所約定之請假程序。故原告否准該日會務公假，難認原告對此有不當勞動行為之動機與認識。原告所為解釋亦符合工會法施行細則第32條第1款文義與脈絡解釋，而參加人陳佳筠就符合何款事由亦未予以釋明下，原告依條文文義解釋而否准參加人陳佳筠107年9月20日之會務公假，當難認主觀上有何不當勞動行為之動機與認識。另原裁決就參加人陳佳筠以參與「桃園市產業總工會107年度會員代表第二梯次勞工教育訓練」為由所申請之會務公假，認為：「則申請

人陳佳筠參與桃園市產業總工會舉辦之活動，是否符合工會法施行細則第32條各款事由，不無疑問」，是以，原裁決決定就工會法施行細則第32條各款事由之解釋確有疑義，故參加人陳佳筠所申請之會務假是否合於工會法施行細則法第32條各款事由，並非無疑。

(四)參加人陳佳筠107年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日並未向原告申請課程結束後1小時之交通往返時間，原告就參加人陳佳筠處理會務未准假之時段，為16時以後之應出勤而未出勤提供勞務之時段，而非「加計交通時間1小時」後，自17時起算之應出勤時數，縱認原告否准參加人陳佳筠前揭各日參與「勞動部勞動力發展署勞教課程」之會務假及扣減該時數薪資之行為，構成不當勞動行為，然所認定課程會務假及扣減之時數，亦應為前揭各日之13時至16時，是原裁決決定認定課後應「加計交通時間1小時」事實部分，應有違誤。此外，107年7月4日為休息日，縱原告未准予該日會務假，當日工資亦已給付，故原裁決決定主文命原告應補發107年7月4日所扣減之薪資云云，顯然有誤。至107年8月10日會務假內容與本件訓練課程之申請，事實前後不相同，不能以此認定參加人陳佳筠參與勞教課程有交通時間之需要及申請。

(五)聲明：原裁決決定主文第1、2項均撤銷。

四、被告抗辯略以：

(一)參加人陳佳筠就107年7月4日會務假向裁決會提出不當勞動行為裁決申請，並未逾勞資爭議處理法第39條法定期間：原告於107年7月2日於群組有如下之留言：「本公司就該日參與『勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期』之申請，不予准假，

請於收到本通知後……本公司將視情形評估是否例外優給公
假時數；就該日『處理本會會務』部分，亦暫不准假，請至
遲於7月3日前補充釋明……以利本公司於釋明範圍內核予公
假時數。」顯見原告並未於107年7月2日表示最終決定。此
外，原告於107年10月9日函文所附之參加人陳佳筠會務假輔
導通知單亦表示：「7月4日之會務假……請於收到本通知後
10日內針對上開請假程序要求何以未能事先辦妥之理由回覆
本公司，如確具合理事由，本公司將依法補核公假時數。」
而參加人陳佳筠係於107年8月14日簽收107年7月之輔導通知
單，可見原告於107年7月2日之LINE訊息並非最終決定，尚
有補充釋明之機會，應認事實發生日為107年7月4日當日，
而參加人陳佳筠知悉之時點，自係參加人陳佳筠收受原告交
付輔導通知單之時間即107年8月14日，故參加人陳佳筠就10
7年7月4日會務假否准向裁決會提出不當勞動行為裁決，並
未逾90日之除斥期間。

(二)原告否准參加人陳佳筠訓練課程期間會務公假行為，具不當
勞動行為之認識：

- 1.按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以
其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商
權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動
行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法
救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確
定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害
及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其
會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主
之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為時，應
依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之

行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

2.系爭和解書雖約定參加人工會於申請會務假時必須檢附會議通知或活動邀請函，惟參加人陳佳筠報名參加之訓練課程，訓練內容係勞動權益及勞資爭議調解實務，與工會運作息息相關，並符合參加人工會成立宗旨，亦與工會法施行細則第32條第2款之規定相符，且相關課程舉辦資訊易從勞動力發展署之網頁查詢。原告於107年7月2日發文通知參加人工會，就會務公假之申請應按和解書之請假程序辦理，亦多次向參加人陳佳筠表示「暫不准假」，而要求參加人陳佳筠應補釋明請假事由及檢附相關之會議通知、活動邀請函等相關文件，而參加人陳佳筠於107年6月29日申請時既已提供課程名稱、時間、地點，並依原告於同年7月2日之要求，於同年月4日課程後，附上當天課程之簽到單及教學日誌予原告，原告亦自承上網查詢上述課程之資訊並無困難，則參加人陳佳筠事後附上當天課程之簽到單及教學日誌予原告，當已盡相當釋明義務。原告仍以參加人陳佳筠僅提出所屬工會函文，未依系爭和解書約定檢附會議通知或活動邀請函等相關文件，認參加人陳佳筠未依工會法施行細則第32條各款事由予以釋明，不符會務假之請假程序，否准參加人陳佳筠申請前開會務公假，有不當勞動行為之動機及認識。

3.參加人陳佳筠報名參加之訓練課程內容係勞動權益及勞資爭議調解實務，與工會運作息息相關，並符合參加人工會成立宗旨及工會法施行細則第32條第2款之規定，則原告否准參加人陳佳筠參與上述課程時數之會務公假，並扣減該課程時數之薪資，符合工會法施行細則第30條第1項所規定，屬於

01 對於勞工之直接或間接不利之對待，為不利益待遇，當已構
02 成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。原告雖主張勞
03 工應敘明課程起訖時間及舉辦方之客觀證明文件云云，然原
04 告於裁決會調查程序中即已表明知悉上網查詢課程資訊並無
05 困難，課程名稱、課程起訖時間及課程地點均有公開於勞動
06 部勞動力發展署網站，且參加人陳佳筠所參與課程與工會運
07 作相關，參加人陳佳筠事後亦附上課程簽到單及教學日誌予
08 原告，原告仍執參加人陳佳筠未「事前」檢附課程起訖時間
09 證明文件為由否准會務公假，顯無可採。

10 (三)原告否准陳佳筠申請107年9月20日觀摩調解期間會務公假行
11 為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

- 12 1.參加人陳佳筠參加新竹縣政府指派之社團法人新竹縣專業技
13 能教育協會觀摩民間團體勞資爭議調解，乃為解決工會會員
14 與雇主間之勞資爭議，當有充實有關勞資爭議調解進行之程
15 序及爭議事項內容等勞動常識之必要，此部分仍屬於工會法
16 施行細則第32條第1款所規定之「會員教育訓練活動、處理
17 會員勞資爭議」之範疇。不因舉辦該活動之機關為民間社團
18 法人或係為主管機關或目的事業主管機關所指定或舉辦與勞
19 動事務或會務有關之活動，或是否為所屬工會聯合組織所舉
20 辦與勞動事務或會務有關之活動而有所差別，均屬於工會之
21 會務範圍。原裁決認定原告否准參加人陳佳筠申請107年9月
22 20日觀摩調解公假之行為，具有不當勞動行為之認識及動機
23 存在，且扣減該時數薪資，符合工會法施行細則第30條第1
24 項所規定，屬於對於勞工之直接或間接不利之對待，為不利
25 益待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- 26 2.原告雖主張工會法施行細則第32條應為列舉規定，否則將導
27 致雇主無從預見工會辦理會務範疇，將因此導致雙方對於辦

理會務之認定標準不一，進而產生爭議云云。然參照工會法施行細則第32條第1款之規定，「開會議」「辦理選舉」「會員教育訓練活動」「處理會員勞資爭議」及「辦理日常業務」均屬辦理會務範疇。參加人陳佳筠所參與之社團法人新竹縣專業技能教育協會觀摩民間團體勞資爭議調解，係為解決工會會員與雇主間之勞資爭議，充實勞資爭議調解進行程序及爭議事項內容等勞動常識必要，符合工會法施行細則第32條第1款所定「會員教育訓練活動」及「處理會員勞資爭議」，仍屬工會會務範圍，原裁決認定並無違誤。至參加人陳佳筠所屬參加人工會為新竹縣政府登記在案，同年9月20日係新竹縣政府指派之社團法人新竹縣專業技能教育協會觀摩民間團體勞資爭議調解，活動地點仍位於新竹縣，未逾越參加人工會組織範圍；反之，同年9月26日、27日桃園市產業總工會所舉辦之勞工教育訓練，桃園市產業總工會為區域性工會，參加人工會非屬桃園市產業總工會會員，且活動地點在臺中市，故難以認定符合工會法施行細則第32條各款事由，兩者情形顯非相同，原裁決認定並無違誤或矛盾之情。

(四)原裁決決定係一體針對訓練課程時數為「應核給會務公假」、「應補發扣減時數薪資」之救濟命令，亦明確表明「補發扣減時數薪資」如有其中部分日期未扣薪，原告自無補發薪資之必要，僅須就扣薪部分補發即可，故107年7月4日縱屬參加人陳佳筠未出勤之休息日，原告該日若未扣薪，自無補發薪資必要，惟該日仍有「應核給會務公假」之必要，原裁決決定主文第2項記載應無違誤。被告裁決會詢問會議類同於法院審判時之最終言詞辯論程序，不再進行證據調查，僅就已提出全部攻防資料為陳述。參加人陳佳筠於詢問會議才稱107年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日訓練課程會務

公假「加計1小時交通時間，17時至22時是處理會務的時間」，惟先前並未為如此主張，亦無提出請假證據資料，且參加人陳佳筠最初請假申請均明確記載「16時至22時為課後研討及處理本會會務」，與詢問會議所稱已有矛盾，應以參加人陳佳筠就上開日期最初提出申請時記載之「13時至16時為參與課程時段，16時至22時為處理會務時段」較為可採。是原裁決決定既未就上開日期之參加人陳佳筠參與課程時數加計1小時會務假，應無原告所指錯誤核給交通時間會務假之情。至參加人主張107年8月10日會務假部分，因原告並未否准會務假，故此部分並非裁決審理範圍。

(五)聲明求為判決：駁回原告之訴。

五、參加人陳述略以：

(一)事前參加人工會已提出會務公假公函，而系爭和解書內容即已載明係釋明非證明，且課程並不會有邀請函，原告亦可自行在網路上找到相關資訊，參加人陳佳筠於事後提出簽到證明更能證明其參加上課之真實性，原告不應否准其會務公假。工會函上均有註明時間及地點，原告可為查證卻未查證。參加人陳佳筠已確實提出到場證明，原告仍記曠職並扣薪，顯有刁難之意思。參加人工會於106年11月25、26及30日為期3天罷工，並與原告發生激烈身體及言語上衝突，原告隨即於106年12月開始拒絕給予參加人陳佳筠會務公假，雙方嗣於107年6月達成和解，然原告於107年7月2日又拒絕給予參加人陳佳筠會務公假，勞資雙方關係持續緊張，參加人工會以簡式方式記載避免資方過度干涉工會內部活動亦屬合理。

(二)依系爭和解書第5點，參加人僅需於107年9月20日社團法人新竹縣專業技能教育協會課程結束後5日內提供到場證明，

原告即應予核定會務假，同時參加人工會亦未拒絕原告到場查核，原告不但未查明會務公假事實，甚至將參加人陳佳筠列為曠職，有違系爭和解書之意旨。

(三)原告於106年6月至11月皆未簽核參加人陳佳筠之公假，然106年6月至10月間卻未扣薪，直至同年12月初結算11月薪資時才開始扣薪，因此方有107年勞裁字第19號裁決案。原告遲至12月方扣減參加人之薪水顯與參加人工會106年11月25及26日進行合法罷工有關，即便雙方於107年勞裁字第19號案達成和解，惟原告仍無和解誠意可言，原告故意未簽核參加人陳佳筠會務公假，試圖營造會務公假未核過之形式，造成參加人陳佳筠每次請會務假時皆備感壓力，且原告從未召開勞資會議，雙方勞資關係緊張甚明。

(四)參加人工會依系爭和解書內容，於會後5日內提供足以辨識活動名稱、起訖時間之簽到證明，而參加人工會常以手寫簽到，包含名稱、時間、地點，或以拍照方式提供到場證明，而上述方式雙方並無爭議並實行多年，已為雙方慣例無疑。參加人工會章程於105年勞裁字第14號案已提供予原告，而執行工會任務即工會會務範圍，原告僅以工會法施行細則限縮參加人工會會務範圍，顯有不當勞動行為之動機及認識。且該案也因原告拒絕彭宏達執行工會任務，而遭裁決會裁罰在案。

(五)原告所准107年8月10日會務假有加計交通時間，參加人陳佳筠在裁決中確實有提出加計交通時間之主張，且裁決程序並無不准在詢問會議補充說明之規定，被告本應依職權逕行調查。被告都已認可有參與勞動教育課程，且准許會務假之申請，則必然會衍生交通移動之問題，被告卻仍不予准許加計交通時間，即有未合。另被告認為107年7月4日未扣薪即無

01 須補發薪資部分，並不合理。並聲明：駁回原告之訴。

02 六、上開事實概要欄，除下列爭點外，為兩造所不爭執，並有參
03 加人工會107年6月26日函文、107年7月20日函文暨107年9月
04 13日函文、參加人陳佳筠請假單、簽到（退）及教學日誌暨
05 調解會議簽到表、工會會務假請假群組內容及原裁決等在卷
06 可稽（本院卷第37-94、271-306頁、裁決卷第13-26、33-43
07 、51-57頁），而本件原告否准參加人陳佳筠申請之會務公
08 假，除107年7月4日外，均有扣減薪資，並有原告輔導通知
09 單附卷可參（裁決卷第138-148頁），應堪認定。又參加人
10 陳佳筠本件申請會務假日期之上班時間係下午13時至22時之
11 晚班，7月4日係休息日辦理會務，依參加人與原告之系爭和
12 解書第5點所載：申請人（即參加人）工會理監事於排定之
13 休假日與特休日，有辦理工會會務之需要，相對人（即原告
14 ）同意調整休假日與特休日為上班日，並依本條約定核予公
15 假等語，而其參與7月4日、7月18日、7月25日、8月1日及8
16 月8日訓練課程時間係上午9時至下午16時，參與9月20日觀
17 摩調解時間係下午12時30分至下午17時，有系爭和解書、參
18 加人陳佳筠請假單、上開課程之簽到（退）單及教學日誌暨
19 調解會議簽到表附卷足憑（裁決卷第127、326-327頁、本院
20 卷第271-305頁）。從而，本件爭執者為原告否准參加人陳
21 佳筠參加「勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫
22 —勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期」之訓練課程
23 期間（即107年7月4日9至16時、107年7月18日、7月25日、8
24 月1日及8月8日之9至16時訓練課程期間）及「參加人工會指
25 派在社團法人新竹縣專業技能教育協會召開勞資爭議調解會
26 議觀摩調解」之觀摩調解期間（即107年9月20日之9至17時
27 觀摩調解期間）所請會務公假並扣減薪資等行為，是否構成

01 工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

02 七、本院之判斷

03 (一)前提事項：

04 1.按勞資爭議處理法第39條規定：「(第1項)勞工因工會法
05 第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。
06 (第2項)前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條
07 第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」第51
08 條第1項規定：「基於工會法第35條第1項及團體協約法第6
09 條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條……規定
10 。」查原告就參加人陳佳筠申請107年7月4日訓練課程期間
11 之會務假，於107年7月2日在會務假請假群組留言：「本公
12 司就該日參與『勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資
13 計畫勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期』之申請，
14 不予准假，請於收到本通知後……『並補充釋明及邀請文件
15 』，本公司將視情形評估是否例外優給公假時數；就該日『
16 處理本會會務』部分，亦暫不准假，請至遲於7月3日前補充
17 釋明……以利本公司於釋明範圍內核予公假時數」(裁決卷
18 第16頁)，且參加人陳佳筠會務假輔導通知單亦表示：「7
19 月4日之會務假……，請於收到本通知後10日內，針對上開
20 請假程序要求何以未能事先辦妥之理由回覆本公司，如確具
21 合理事由，本公司將依法補核公假時數」(裁決卷第139頁
22)，顯見原告並未於107年7月2日表示最終決定，尚待參加
23 人陳佳筠補充釋明。而該輔導通知單係於107年8月14日由參
24 加人陳佳筠簽收(裁決卷第141頁)，足徵參加人陳佳筠知
25 悉原告違反工會法第35條第2項規定之事由時點，係其收受
26 原告交付輔導通知單，即107年8月14日，故參加人陳佳筠就
27 原告否准其107年7月4日會務假乙事，於107年10月2日向裁

01 決會提出不當勞動行為裁決申請（裁決卷第1頁），並未逾
02 90日之期間，合先敘明。

03 2.有關107年7月4日16時至18時，參加人陳佳筠係以「處理本
04 會會務」為由，而同年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日
05 下午16時至22時係以「課後研討及處理會務」為由，及同年
06 9月20日下午17時至22時係以「會後研討及處理本會會務」
07 為由（上開事由統稱處理會務）申請會務假（本院卷第271-
08 305頁參加人陳佳筠請假單、上開課程之簽到（退）單及教學
09 日誌暨調解會議簽到表），業經原裁決決定駁回參加人之請
10 求，並經參加人陳佳筠及被告陳明在卷（本院卷第421-425
11 、453-456、529-530、572頁、575號卷二第8頁），非本件
12 審理範圍，並經另案本院108年度訴字第575號（下稱575號
13 ）判決在案。

14 3.又參加人陳佳筠於裁決程序詢問會議時主張107年7月18日、
15 7月25日、8月1日、8月8日訓練課程於當日16時結束後，加
16 計1小時之交通時間乙節（裁決卷第326頁），惟被告陳明本
17 件認定原告應給予參加人陳佳筠公假部分，僅以其參加之課
18 程時數為限，並未加計該交通時間1小時（本院卷第502、52
19 9-531、572頁、575號卷二第183-184頁），是本件係就被告
20 認定原告否准參加人陳佳筠申請同年7月18日、7月25日、8
21 月1日、8月8日訓練課程時數（上午9時至下午16時）之會務
22 公假行為，構成不當勞動行為部分為審理範圍，而加計交通
23 時間1小時之16時至17時，則屬參加人陳佳筠原申請「課後
24 研討及處理會務」之處理會務公假遭原告否准復經原裁決決
25 定駁回部分，應為本院575號案審理範圍。參加人陳佳筠業
26 於本院575號案聲明被告應作成認定原告否准其申請107年7
27 月18日、7月25日、8月1日、8月8日處理會務時數之會務公

假行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為之處分等語，並陳稱其申請交通時間1小時之會務工假即在前開聲明範圍等語（本院卷第572頁），復經575號案判決在案。至參加人陳佳筠就107年7月4日訓練課程暨9月20日觀摩調解期間公假之申請，自始並無請求加計1小時之交通時間，此經參加人陳佳筠陳述在卷（本院卷第453-456、529-530頁），先予說明。

（二）本件應適用之法規及法理：

1. 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。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」第48條授權訂定之工會法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款及第3款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。」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限制規定；其第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；其第1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。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之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。至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限

，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。再者，勞動關係可區分為個別勞資關係與集體勞資關係，規範前者之主要法令為勞動基準法，後者即涉及工會法、團體協約法、勞資爭議處理法之規範。基於不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作，故與勞動基準法之救濟相較，不當勞動行為之救濟內容，在判斷上乃著重避免雇主以經濟優勢地位不法侵害工會及其會員之權利並謀求迅速回復其權利為核心，二者規範救濟目的各殊。（參照最高行政法院107年度判字第204號判決）。

2. 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50小時之範圍內，請公假辦理會務。……」又為明定工會理事、監事得請公假辦理會務之範圍，以免勞資雙方於會務之認定產生爭議，100年4月29日修正發布之該法施行細則第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。」嗣為消弭工會辦理選舉所衍生會務假之爭議，爰修正上開施行細則，增訂工會理事、監事辦理工會選舉得請公假辦理會務之範圍，而為現行施行細則第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。……（其餘規定同增訂前）」可見於辦理會務之範圍，雇主自應給予會務公假供工會會員執行會務，以達工會法之立法目的。按會務假之行使涉及「工會健全運作」及「企業經營運作」二者利益之比較衡量，為兼顧二者之利益，工會理監事行使工會法賦予請會務公假之權利，必須有正當事由，本諸誠信原則，向雇主提出申請，非得片面決定；雇主則有權衡量、審酌會務假之內容是否實屬，會務公假時間是否相當，而非一經工會提出、無庸釋明即有准許之義務，但如工會幹部所請會務假經釋明符合前揭法定及約定事由與必要性，而未有濫用情形，雇主應予信任、尊重而同意會務假。至若事後發現工會幹部有濫用會務公假情形，自得撤銷，不待贅言。又所謂「其他經與雇主約定事項」，依該法第36條及施行細則第32條文義可知，係指辦理會務之事由而言，自非謂釋明方式及程度等工會與雇主縱有約定均僅得應其約定而言。

(三)經核原裁決就原告否准參加人陳佳筠「參加勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫——勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第2期」之訓練課程期間及「參加人工會指派在社團法人新竹縣專業技能教育協會召開勞資爭議調解會議觀摩調解」之觀摩調解期間所請會務公假，並扣減薪資等行為，均構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，並無違誤，分述如下：

1.關於訓練課程期間會務公假部分

(1)查參加人陳佳筠報名參加107年7月4日、7月18日、7月25日、8月1日及8月8日之「勞動部勞動力發展署107年度產業人才投資計畫——勞動權益及勞資爭議調解實務訓練班第

2期課程」，參加人工會事前以107年6月26日函文予原告指派工會幹部參加人陳佳筠參與該課程，給予其107年7月4日、7月18日、7月25日公假，地點為新竹縣竹北市○○○街○○○號○號（應為「樓」之誤）等語，並同以107年7月20日函文予原告表示予參加人陳佳筠參與107年8月1日及8日該課程公假（裁決卷第13、33頁），且參加人陳佳筠隨即於會務假請假群組以上開107年6月26日、107年7月20日函文向原告申請會務公假（裁決卷第14、19、23、34、39-40頁、本院卷第271-299頁）。嗣參加人陳佳筠於每次訓練完畢後，隔日附上當天課程之簽到（退）單及教學日誌予原告（裁決卷第17、22、26、38、41頁、本院卷第273、277、283、289、297頁）。則參加人事前已提供課程名稱、時間及地點，並於受訓後附上簽到（退）單及教學日誌，且該訓練內容係勞動權益及勞資爭議調解實務，與工會運作息息相關，並符合參加人工會成立宗旨，此由參加人工會章程第3條規定本會以保障會員權益，提昇勞動條件，維護就業及工作權改善會員生活等語足知（裁決卷第310頁），核與工會法施行細則第32條第2款「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」之規定相符，足認參加人已釋明會務假之事由及必要性，並無濫用，是原告對此會務公假之申請，應予信任、尊重，不得不同意。又原告於裁決時自承該課程資訊，如課程名稱、課程起訖時間、課程地點，均公開於勞動部勞動力發展署網等語，並提出原告於該網站查得之相同課程（裁決卷第187、193-200頁），則原告仍於翌月之輔導通知單認參加人陳佳筠未依工會法施行細則第32條各款事由予以釋明，不符請假程序，否准參加人陳佳筠申請

前開會務公假並扣減薪資（裁決卷第139-145頁），顯出於不當勞動行為之認識。

- (2) 原告雖主張參加人陳佳筠未敘明課程起訖時間，依系爭和
解書應於事前檢附會議通知或活動邀請函，事後不得以簽
到證明補正云云。然查，依勞動基準法第43條授權訂定之
勞工請假規則第10條規定：「勞工請假時，應於事前親自
以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事
故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得
要求勞工提出有關證明文件。」參加人陳佳筠已於事前親
自敘明理由及日數申請公假，原告雇主固得要求其提出有
關證明文件，然該證明文件僅在確認勞工之請假事由是否
正當，並非謂勞工未事前提出證明文件，即得拒絕給假。
稽之系爭和解書第1點固約定：「申請人工會理事長、理
監事之會務公假，申請時並應依工會法施行細則第32條各
款釋明請假事由。如召開會議、教育訓練、參與主管機關
或所屬工會聯合組織所舉辦與勞動事務或會務有關之活動
或集會等，於申請時應檢附會議通知或活動邀請函，並於
活動結束後，5個工作日內以LINE傳送足以辨識活動名稱
、起訖時間之簽到證明予權責主管」，惟依前揭說明，原
告與參加人有關之約定，僅係屬勞工提出證明文件之例示
，否則即容任雇主可以約定方式排除勞工請假規則此強行
規定之適用。況依前所述，有關釋明方式及程度，亦非屬
工會法第36條及施行細則第32條所謂與雇主有約定之事項
。而本件參加人陳佳筠已於事前敘明理由以為釋明而申請
公假，並非謂其事前完全未為釋明，又原告認其釋明不足
，固可要求其提出相關證明文件以釋明其請假之理由是否
正當，惟其已提出所上課程之簽到（退）單及教學日誌，

至此已提供完整之課程起訖時間，且其釋明之內容已超過原告於系爭和解書及會務假請假群組所要求之會議通知或活動邀請函，是自參加人釋明充分符合法定請假事由時起，原告應予准假，惟原告仍執其最初所為釋明不足之情形，而無視其釋明已經充分仍予以否准，自屬濫用其雇主之經濟優勢地位，而有不當勞動行為之認識明確。

2. 關於觀摩調解期間會務公假部分

(1) 參加人工會事前以107年9月13日函文予原告指派工會幹部參加人陳佳筠觀摩新竹縣政府指派之民間團體進行學習勞資爭議調解程序，以協助會員後續調解案件之申請、進行與處理，給予其107年9月20日公假，地點為新竹縣竹北市○○路○段○○○號2樓等語（裁決卷第51頁）。且參加人陳佳筠隨即於會務假請假群組以上開函文向原告申請會務公假，並於同年9月20日附上社團法人新竹縣專業技能教育協會函文，內容：依據新竹縣政府字第1070161954號及00000000號函，於107年9月20日（星期四）12：30至17：00在本會召開勞資爭議調解會議，敬邀參加人工會監事陳佳筠擔任觀摩、列席，惠請貴單位允予會務假等語，嗣於同年9月23日檢附該協會簽到表予原告（裁決卷第52-57頁、本院卷第301-303頁）。則參加人事前已提供該活動之名稱、時間及地點及主辦單位之函文，並於受訓後附上簽到表，且參加人陳佳筠為工會監事暨會員，而參加人工會派由參加人陳佳筠至新竹縣政府指派之社團法人新竹縣專業技能教育協會觀摩民間團體勞資爭議調解，乃為解決工會會員與原告雇主間之勞資爭議，則參加人工會為充實其工會成員解決勞資爭議之能力，派由參加人陳佳筠觀摩勞資爭議調解，自屬參與參加人工會為會員辦理之必要教育

01 訓練活動，核屬工會法施行細則第32條第1款所規定之「
02 辦理會員教育訓練活動」之範疇。況該教育訓練活動內容
03 係涉及勞資爭議調解之處理，與工會運作息息相關，並依
04 前述，符合參加人工會成立宗旨，核與工會法施行細則第
05 32條第1款「辦理工會之事務」之「辦理會員教育訓練活
06 動」規定相符，足認參加人不但已釋明會務假之事由及必
07 要性，且無濫用，是原告對此會務公假之申請，應予信任
08 、尊重，不得不同意。是原告否准參加人陳佳筠申請107
09 年9月20日觀摩調解期間會務公假之行為（裁決卷第146頁
10 ），係出於不當勞動行為之認識。

- 11 (2) 原告雖主張工會法施行細則第32條第1款之「會員教育訓
12 練活動」，限於「辦理」會員教育訓練活動之情形，實與
13 「參與」教育訓練之意義有別，顯將事由限於工會為舉辦
14 主體之情形，參加人陳佳筠該「觀摩調解」之活動，非辦
15 理所屬工會本身舉辦，自與該條「辦理會員教育訓練活動
16 」規定有別云云。然查，依前所述，參加人陳佳筠為工會
17 監事暨會員，而參加人工會為充實其工會幹部暨會員解決
18 勞資爭議之能力，以透過使工會會員觀摩新竹縣政府指定
19 之民間團體所為勞資爭議調解之方式，而辦理該工會會員
20 之教育訓練活動，自屬工會法施行細則第32條第1款所規
21 定之「辦理會員教育訓練活動」之範疇。況「辦理」於文
22 義上，本不限於工會自行舉辦者，此由前揭第32條第2款
23 規定之文義可知，如為主管機關使他人舉辦與勞動事務或
24 會務有關之活動或集會，係規定由主管機關「指定」之活
25 動或集會，如為主管機關自行舉辦者，即曰主管機關「舉
26 辦」之活動或集會。則依前揭第32條第1款及第2款規定之
27 脈絡既以「辦理」與「舉辦」予以區別，自難將二者為相

同解釋，認第1款規定之「辦理」會員教育訓練活動，僅限於工會自行辦理者。因此，他機構舉辦之活動，由工會使會員參與該活動之方式以教育訓練會員，則會員所參與之該活動，自屬該工會所辦理者。遑論，參加人陳佳筠所參與之該觀摩調解活動，舉辦之社團法人新竹縣專業技能教育協會，已表明係依據新竹縣政府字第1070161954號及000000000號函所舉辦，並由參加人陳佳筠於107年9月20日已向原告釋明，則其釋明尚符合前揭第32條第2款「參與主管機關或目的事業主管機關指定與勞動事務或會務有關之活動」之規定，經被告陳明在卷（本院卷第363頁），亦符系爭和解書第1點「申請時應檢附會議通知或活動邀請函」約定之範圍。惟原告仍執其所為釋明不足，主張第32條第1款之「會員教育訓練活動」限於工會舉辦者，應屬事後卸責之詞，洵無可採。

3. 綜上，原告否准參加人陳佳筠參與上述訓練課程及觀摩調解期間之會務公假，並扣減107年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日及9月20日之上開期間之薪資，符合工會法施行細則第30條第1項所規定，屬於對於勞工之直接或間接不利之對待，為不利益待遇，當已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。且參加人陳佳筠為工會監事，其上開申請會務公假期間之時數尚在每月50小時之時數範圍，原告身為資方，依法應配合提供工會幹部會務公假以利工會事務暨活動之進行，卻未准假，顯屬不當影響、妨礙工會活動，阻礙工會運作及自主性，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，是被告以原裁決認定，並為主文第1項之決定，即屬有據。

(四) 原裁決主文第2項所為救濟命令，亦無違誤：

01 1.按勞資爭議處理法第51條規定之立法理由以：「……二、雇
02 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
03 動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決
04 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
05 主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種
06 非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑
07 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
08 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
09 第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。
10 三、考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而
11 足，難以窮盡列舉，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事
12 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
13 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
14 修正公布團體協約法第32條第2項處罰。……五、針對非涉
15 及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，……，於第4
16 項明定就此類型之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接提
17 起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。」可知，勞工因
18 工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申請
19 裁決，中央主管機關應於收到裁決申請後召開裁決委員會並
20 作成裁決決定，且賦予裁決委員會得為救濟命令之裁量（即
21 勞資爭議處理法第51條第2項規定得命當事人為一定行為或
22 不行為之處分），關於是否作成救濟命令之考量，主要目的
23 並不在於直接為個案中有關勞工終局權利之救濟保護，而旨
24 在藉由具體矯正雇主對勞工權利事項所為不利決定，以迅速
25 排除不當勞動行為，就受侵害勞工權益先予回復，俾利集體
26 勞動關係得以繼續正常運作。

27 2.本件被告經工會申請而依法組成裁決會，並行詢問程序而經

當事人以言詞陳述意見後，業由13位裁決委員參與而作成決定（詢問程序筆錄、第357次會議紀錄，見裁決卷第315至333頁），關於原裁決主文第1項部分，原告對參加人所為否准上開訓練課程及觀摩調解期間申請會務公假行為，既堪認確已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，業如前述，則裁決會進一步斟酌參加人工會、參加人與原告間之勞資關係現狀，及參加人陳佳筠擔任工會幹部，認有依勞資爭議處理法第51條第2項規定，作成救濟命令之必要，以回復其相關勞工權益，確有利於集體勞動關係得以儘速回復正常運作，是被告所屬裁決會認本件有必要作成原裁決主文第2項所示，核給上開期間之會務公假，並補發扣減該等時數之薪資，及將該等時數核給會務公假之證明送交被告存查之救濟命令，核屬裁量權之合法行使，亦無違誤。而關於上開7月4日之訓練課程期間上午9時至16時，因屬參加人陳佳筠7月4日之休息日，依參加人與原告之系爭和解書第5點所載：申請人工會理監事於排定之休假日與特休日，有辦理工會會務之需要，相對人同意調整休假日與特休日為上班日，並依本條約定核予公假等語（裁決卷第127頁），原告業陳明依原裁決決定意旨係給予參加人陳佳筠公假，並依系爭和解書另補予其一天休假，當日未扣發薪資等語，核與參加人陳述相符，並有輔導通知單附卷可資（本院卷第454頁、裁決卷第139頁），復經被告陳明此主文第2項係指如原告有扣減薪資則應「補」發，如未扣薪，原告自無「補」發薪資之必要等語（本院卷第418頁、529頁），是經本院向當事人發問後業經其等敘明，則原裁決主文第2項，應無不合。

八、從而，原告上開主張各節，均無可採，本件被告所為原裁決主文第1項及第2項部分，並無違誤。原告仍執前詞，訴請撤

01 銷，為無理由，應予駁回。

02 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本

03 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

04 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

05 前段，判決如主文。

06 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日

07 臺北高等行政法院第二庭

08 審判長法官蕭忠仁

09 法官李明益

10 法官羅月君

11 一、上為正本係照原本作成。

12 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

13 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判

14 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

15 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴

16 訟法第241條之1第1項前段）

17 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同

18 條第1項但書、第2項）

19

20 得不委任律師為訴訟
21 代理人之情形

所 需 要 件

22

23 (一)符合右列情形之一
24 者，得不委任律師
25 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。

26

27

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。

01		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。
02		
03		
04		
05	(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。
06		2.稅務行政事件，具備會計師資格者。
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。
08		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。
09		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16	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。	
17		
18		
19		

20 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日

書記官 陳 又 慈