

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

01
02
03
04 原 告 陳佳筠
05 普來利實業股份有限公司企業工會
06 代 表 人 鍾孟沂 送達處所同上
07 共 同
08 訴訟代理人 翁 瑋 律師
09 被 告 勞 動 部
10 代 表 人 許銘春（部長）住同上
11 訴訟代理人 楊智全 律師
12 參 加 人 普來利實業股份有限公司
13 代 表 人 徐文宗（董事長）
14 訴訟代理人 沈以軒 律師
15 陳建同 律師
16 鄭人豪 律師

17 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
18 108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
19 行政訴訟，本院判決如下：

20 主 文

21 原告之訴駁回。

22 訴訟費用由原告負擔。

23 事實及理由

24 一、程序事項：本件原告起訴後，原告普來利實業股份有限公司
25 企業工會（下稱原告工會）之代表人已由彭宏達變更為鍾孟
26 沂，由新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷一第567-568
27 頁），經核並無不合，應予准許。

二、事實概要：原告陳佳筠為原告工會監事，向參加人普來利實業股份有限公司申請民國107年7月4日、7月18日、7月25日、8月1日、8月8日「參加被告勞動力發展署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（下稱訓練課程）結束後，所為「處理會務」之會務公假，及同年9月20日之「原告工會所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）期間結束後，所為「處理會務」之會務公假，並申請同年7月31日「與上級工會討論並處理本會會務」之會務公假（9時至12時為處理會務，其餘為與上級工會討論），以及同年8月10日參與新竹縣產業總工會107年度第7屆理監事會第4次定期會議暨辦理107年度勞資協商技巧處理實務探討研討會，申請會後「處理本會會務」之會務公假，另其申請同年9月26日、9月27日之「參與桃園市產業總工會舉辦107年度會員代表第2梯次勞工教育訓練」等會務公假，均遭參加人否准。原告陳佳筠因此認致其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，且參加人未依不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）107年勞裁字第19號案和解書（下稱系爭和解書）中第4點意旨執行，並拒絕原告工會前理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」等情，原告認構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，向被告裁決委員會提起不當勞動行為之裁決申請。嗣經被告裁決委員會107年勞裁字第58號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「……三、申請人（即原告）其餘請求駁回。」原告不服原裁決關於主文第3項部分，遂提起本件行政訴訟。

01 三、原告主張略以：

02 (一)原裁決以原告陳佳筠未盡釋明義務，認參加人否准原告陳佳
03 筠107年7月4日、7月18日、7月25日、7月31日、8月1日、8
04 月8日、8月10日及9月20日「處理會務」公假，不構成工會
05 法第35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為，顯有判
06 斷出於錯誤之事實認定，以及法律概念涵攝上明顯錯誤之重
07 大瑕疵：

08 1.揆諸被告裁決委員會102年勞裁字第17號裁決決定及本院105
09 年度訴字第1146號判決見解，為避免雇主對工會的支配介入
10 ，會務假僅要求到釋明的程度，而最基本之釋明證據，即為
11 所屬工會對其理監事所為辦理會務之請求。僅須於原告陳佳
12 筠未釋明或釋明不足之情形，參加人始得要求原告工會就會
13 務假提出說明，參加人不得強令原告工會提出處理會務之證
14 明文件或詳附理由始予准假；尤其是於勞資間之緊張時期，
15 更應容忍原告工會以處理會務簡式記載申請會務假。而原告
16 陳佳筠於106年11月起遭參加人否准會務公假之爭議事件，
17 雙方雖於107年6月19日達成系爭和解，原告工會與參加人尚
18 屬緊張，本即應容忍工會以「處理會務」簡式記載申請會務
19 假。並且，依原告工會章程第2條規定，於原告工會成立後
20 即有相關之例行會務，需要工會幹部協助處理，而原告工會
21 主要處理日常業務之工會幹部即原告陳佳筠，且原告陳佳筠
22 均在工會法第36條第2項規定之每月50小時範圍內申請會務
23 公假，並未超過工會法第36條所規定之時數，亦無任何濫用
24 會務公假之情事，參加人本應准許會務公假之申請。

25 2.原告陳佳筠申請上開會務公假時，已敘明為「會後研討及處
26 理本會會務」，且原告工會不僅出具正式函文予參加人，告
27 知指派工會幹部即原告陳佳筠辦理工會會務，更於參加人發

01 函予原告工會通知否准原告陳佳筠之會務公假申請時，原告
02 工會再以函文回覆參加人，強調確實是指派原告陳佳筠處理
03 會務，故原告陳佳筠及原告工會均已依系爭和解書意旨申請
04 會務公假，並達到釋明所須程度，符合工會法施行細則第32
05 條第1款、第4款規定。然參加人於兩造達成系爭和解短短13
06 日後（即107年7月2日），立刻刁難並拒絕原告陳佳筠之會
07 務公假申請，對原告陳佳筠顯具針對性並具打壓原告工會之
08 意圖，並以不准會務公假方式，妨礙工會活動並介入工會運
09 作。

10 3.被告裁決委員會101年勞裁字第47號、103年勞裁字第1號裁
11 決決定意旨可知，以1年4個月即可形成慣例，而原告工會自
12 104年起申請會務公假之方式，業已達3、4年以上，當然亦
13 構成企業內之慣例，若參加人要變更過往之慣例，亦應與原
14 告工會協商。惟於系爭和解書中，原告工會與參加人並未就
15 得否繼續沿用簡式記載為討論與明文規定，既然雇主無法單
16 方變更慣習，則應於和解時提出工會不應沿用簡式記載之事
17 項與工會協商，若未就該部分討論，並不能於之後將和解書
18 中未討論之部分納入和解書之效力部分，如此一來將曲解當
19 事人真意，且系爭和解書並未改變雙方一直以來的慣習與簡
20 式記載的信賴基礎。

21 4.故參加人於107年8月5日扣減原告陳佳筠107年7月薪水新臺
22 幣（下同）1,806元、同年8月薪水2,145元、同年9月薪水2,
23 800元及全勤獎金500元等關於扣減原告陳佳筠處理會務之時
24 數薪資之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行
25 為；且參加人以扣薪及扣全勤方式，打壓工會幹部、妨礙工
26 會運作，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

27 (二)原裁決以桃園市產業總工會非上級工會為由，認參加人否准

原告陳佳筠申請107年7月31日與上級工會討論及同年9月26日及9月27日參與桃園市產業總工會舉辦勞工教育訓練之會務公假，不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，顯有判斷出於錯誤之事實認定及法律概念涵攝明顯錯誤之重大瑕疵：

- 1.原告工會確具桃園市產業總工會之會員工會身分，此節亦係參加人所明知，況桃園市政府勞動局106年1月11日桃勞資字第1060001710號函（下稱桃園市勞動局106年1月11日函）早於106年1月即已發出，而原告工會於106年3月12日及同年6月22日均曾發函予參加人，指派原告工會幹部參加桃園市產業總工會舉辦之勞工教育活動，參加人亦依原告工會及原告陳佳筠所申請之內容給予公假，顯示參加人對於原告工會確實為桃園市產業總工會之會員工會一事並無疑問。縱使桃園市產業總工會非屬工會法第36條第3項規定原告工會之上級工會，但參加人由原告陳佳筠之請假函顯可清楚得知申請會務公假之原因係為參加勞工教育訓練、基層勞工教育訓練等，且桃園市產業總工會舉辦之相關勞動教育課程，均為桃園市政府核准並補助之勞動教育課程，亦符工會法施行細則第32條第1、2款規定，係原告工會章程第6條第7款參與與會務相關之活動。進一步言之，依本院106年度訴字第841號判決意旨，其他工會聯合組織是否接受原告工會申請入會，仍屬工會自治事項，參加人根本無法置喙，就算工會聯合組織尚未接受入會，參加人基於雇主審酌之權限，亦不得否認原告工會指派原告陳佳筠召開會議、參加活動或進行有關討論與會務範圍無關。
- 2.此外，原告在釋明上不但遵循法令，更於各項會務公假後提出到場證明，顯見原告陳佳筠在申請會務公假之舉證早已逾

越釋明程度。但同樣係原告工會在106年函文之後參加桃園市產業總工會舉辦之教育訓練等活動，原告工會在與參加人達成系爭和解後，原告陳佳筠及原告工會自107年7月31日、9月26日、9月27日之會務公假申請卻遭到否准。是參加人在桃園市勞動局106年1月11日函之後，就原告陳佳筠為原告工會幹部，且係工會中主要申請會務公假、參與工會活動者已有所認識，更自原告陳佳筠上開請假函可清楚得知原告陳佳筠申請會務公假乃係為參加勞工教育訓練；而參加人不僅平時對原告工會具有敵意、屢與原告工會有勞資爭議，卻仍執意否准上開會務公假，且於系爭和解後極短時間內否准等各因素加以判斷，足證參加人對原告工會會員申請會務公假之准否不一致之情形，顯係基於不當勞動行為之動機，並針對原告陳佳筠及原告工會之針對性與打壓意圖十分明顯，已該當工會法第35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為。

3.原告工會107年7月25日函及107年8月9日函均載有「討論並處理本會會務」及「勞工教育訓練」等文字說明，亦可知原告陳佳筠確實係受原告工會之指派，從事工會法施行細則第32條規定所稱之會務辦理。參加人僅泛稱係於106年7月間始知悉桃園市勞動局106年1月11日函云云，卻無法提出係自何人提供、何時與何處知悉，顯與常理有違。縱使參加人自106年7月間始知悉桃園市勞動局106年1月11日函，惟106年7月至107年1月間長達半年多的時間，參加人卻從未發函詢問原告工會或是被告等行政機關，以確認會務公假之範圍，亦屬有疑。

4.參酌被告101年9月26日勞資1字第1010023162號函意旨，及工會法第8條暨同法施行細則第3條相關規定之立法本旨，並非是在限制工會之組織自由，反係刪除對於工會組織不必要

之限制，且僅是為了行政機關給予協助之便利，才會要求工會組織將會址設於一定之區域範圍內，並向該管主管機關請領相關證書與辦理相關業務。而前揭函文意旨，也僅係針對工會會員選舉、被選舉權時所做之解釋，並非針對本次會務公假中桃園市產業總工會與原告工會關係之解釋，受文者亦非原告工會，更未有要求原告工會須退出桃園市產業總工會，或直接否認原告工會不屬桃園市產業總工會之內容。本件原告之會務公假暨會務之認定，仍應以實質之會務內容作個案認定，若對於會務之解釋流於組織層面之形式上認定，將僵化該條款之法律適用範圍，不利於立法保障工會活動與工會會務之本旨。

5. 是否屬於原告工會之會務內容，亦應回歸原告工會章程中之工會任務進行判斷。依原告工會章程第6條規定可知，原告工會於成立之初，即明文列舉工會成立之任務，此亦屬原告工會會務之範圍，而原告工會指派原告陳佳筠向參加人申請會務公假，亦是為了透過指派原告進行有關活動，以達成原告工會成立之宗旨並完成有關任務，故判斷原告陳佳筠申請會務公假所進行者是否屬於會務範疇，亦應參酌原告工會之任務。本件原告工會指派原告陳佳筠進行之會務內容，均未逸脫前揭工會任務中，有關「平衡勞資雙方權利義務，促進勞資合作，保障會員之權益及增進事項」「有關改善勞動條件、安全衛生及會員福利事項之促進」「協助會員及勞工參加各類職業訓練、在職進修及參加技能檢定，以增進會員專業技能」等範疇，故原告申請會務公假當屬會務之實行無疑。

6. 原裁決駁回關於參加人以曠職認定並扣減原告陳佳筠此部分會務公假時數薪資之行為，構成工會法第35條第1項第1款、

第5款之不當勞動行為，然遍尋原裁決均未提及駁回之理由，而僅有關於駁回前開參加人扣減原告陳佳筠處理會務之時數薪資之理由，是原裁決決定顯有裁決不備理由之重大瑕疵，應予撤銷。

(三)原裁決認參加人未依系爭和解書中第4點意旨執行，並拒絕原告工會前理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，顯有判斷出於錯誤之事實認定，以及法律概念涵攝有事實上明顯錯誤之重大瑕疵：

1.系爭和解書內容「一、申請人工會理事長、理監事之會務公假，必須於事前5個工作日……以手機即時通訊軟體（LINE）傳送予權責主管提出請假申請……。」「三、申請人工會理事長、理監事於分店時……。」顯示原告工會理事當然應加入該「工會會務假請假群組」，始有在群組內申請會務公假之可能性。而原告工會前理事長彭宏達，雖遭參加人違法解僱，然至107年7月間仍由臺灣高等法院以107年度勞上字第85號審理中，故原裁決認原告工會未要求參加人應將原告工會前理事長彭宏達加入「工會會務假請假群組」之LINE專屬群組中云云，顯有事實認定錯誤之重大瑕疵。

2.甚至，參加人未寄發正式通知邀請原告工會加入群組，該LINE群組為雖為參加人所設立，惟群組內僅竹北分公司店長、原告陳佳筠及一名暱稱「Leave Leave」等3人帳號；縱使該群組係依系爭和解書所設立，但原告陳佳筠於107年7月11日群組中即質疑「Leave Leave」真實身分，卻未獲得回應。況於107年6月19日和解之際，參加人之代理人陳建同律師已承諾將發函告知原告工會該群組之設立及運作，原告工會亦以107普工字第107093001號函文，請參加人依系爭和解書

中第4點意旨執行。詎參加人非但未依和解意旨履行，卻刁難甚至否准原告陳佳筠之會務公假，妨礙原告工會運作意圖明顯，已構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。原裁決未詳查上開情形，顯有判斷出於錯誤之事實認定，以及法律概念涵攝有事實上明顯錯誤之重大瑕疵，更有理由矛盾之重大瑕疵。

(四)原告於原裁決程序中確實有提出交通時間之說明，而詢問會議當然屬於裁決程序之一部分，俾利當事人雙方作最後陳述意見，此際被告仍應依上開規定職權調查必要證據。既然原裁決決定已於理由認定107年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日、8月10日有1小時之交通時間，且過往參加人亦會核給該1小時公假，實無理由限制原告陳佳筠申請會務公假僅能以課程時數為限，原告陳佳筠參與勞動教育相關課程，即應考量其往返公司之必要時間，是就原裁決決定認定原告陳佳筠已釋明事由部分（7月18日、7月25日、8月1日、8月8日、9月20日之公假），即應分別於訓練課程後再加計1小時交通時間，始符合參加人歷來核給會務假之標準及工會法保障充分參與會務之本旨。

(五)並聲明：

- 1.原裁決決定主文第3項應予撤銷。
- 2.被告應作成認定參加人否准原告陳佳筠申請107年7月4日、7月18日、7月25日、7月31日、8月1日、8月8日、8月10日、9月20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。
- 3.被告應作成認定參加人否准原告陳佳筠申請107年7月31日之「與上級工會討論」及107年9月26日、9月27日之「參與桃園市產業總工會舉辦勞工教育訓練」會務公假之行為，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。

4.被告應作成認定參加人於107年8月5日、9月5日、10月4日，分別扣減原告陳佳筠107年7月薪水1,806元、8月薪水2,145元、9月薪水2,800元，及分別扣除上述月份之全勤獎金500元等行為，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。

5.被告應作成認定參加人未依系爭和解書中第4點意旨執行，並拒絕原告工會理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之處分。

四、被告抗辯略以：

(一)原裁決認參加人否准原告陳佳筠申請107年7月4日、7月18日、7月25日、7月31日、8月1日、8月8日、8月10日及9月20日「處理會務」公假之行為，不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，並無違誤之處：

1.原告陳佳筠申請之時間及理由應分為兩個部分：一者，為申請參加上述日期之訓練課程及觀摩調解期間會務公假；二者，申請同上述日期期間結束後之「處理會務」之會務公假。上述日期原告陳佳筠申請之時間為上午9時至下午22時，參加人則認為原告陳佳筠之排班時間係下午13時至下午22時，非從上午9時起。於裁決委員會詢問會議時已確認原告陳佳筠申請參與上述課程及處理會務之日期及時間如下：原告陳佳筠申請上述日期之排班時間均係晚班（下午13時至22時），而參與107年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日之上述課程，時間係從上午9時至下午16時，加計1小時之交通時間，從下午17時至下午22時申請處理會務；同年7月4日、7月31日係休息日辦理會務；8月10日課程時間係上午8時至下午17時，加計1小時之交通時間，從下午18時至下午22時申請

處理會務；申請參與9月20日觀摩調解之時間，係從下午12時30分至下午17時，從下午17時至下午22時係申請處理會務。

2.從參加人所提出之輔導通知單，參加人就原告陳佳筠申請107年7月4日、7月18日、7月25日、7月31日、8月1日、8月8日「處理會務」時數之會務公假部分，均予以否准，惟參加人於輔導通知單就原告陳佳筠申請上述6日「處理會務」之會務公假（包括原告陳佳筠申請於107年7月31日與「上級工會討論」之會務公假），皆有記載「請於收到本通知後10日內，協助說明無須負擔釋明義務之依據為何（例如因緊急或不可預測之事由、釋明有明顯傷害工會會務自主性之虞），如確具合理事由，本公司將依法補核公假時數」等語，而原告陳佳筠收受參加人輔導通知單之時間為107年8月14日，則原告陳佳筠可以在同年8月24日之前提出無須負擔釋明義務之說明，然原告陳佳筠並未於申請會務假時即時向參加人主張有不適於釋明之例外事由，亦無該等不適於釋明之例外事由之記載，自難認有無法釋明之原因係因緊急或不可預測之事由，或有明顯傷害工會會務自主性之虞。故參加人否准原告陳佳筠申請上述時數之會務公假之行為，難認有不當勞動行為之認識與動機。此外，原告陳佳筠於107年8月2日申請8月10日之會務公假部分，有提出新竹縣產業總工會之邀請函文，而參加人已核准該次會務公假。原告主張參加人就107年8月10日之會務公假未予准假云云，應係指申請「處理會務公假」部分，就該部分否准會務公假之行為，參加人亦無不當勞動行為之動機及認識，當不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

3.至原告陳佳筠申請「處理會務」時數之會務公假行為，被告

裁決委員會已認定不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，故本件原告仍請求確認參加人於107年8月5日、9月5日、10月5日分別扣減原告陳佳筠107年7月薪水1,806元、8月薪水2,145元、9月薪水2,800元，及分別扣除上述月份之全勤獎金500元等行為，其中關於參加人扣減原告陳佳筠處理會務之時數薪資之行為，構成不當勞動行為之請求部分即屬無理，應予駁回。

(二)原裁決認參加人否准原告陳佳筠申請107年7月31日之「與上級工會討論」及9月26日及9月27日之「參與桃園市產業總工會舉辦勞工教育訓練」會務公假之行為，不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，並無違誤之處：

- 1.自被告107年2月14日勞動關1字第1070003390號函（下稱被告107年2月14日函）可知，原告工會非屬桃園市產業總工會之會員。原告陳佳筠向參加人申請於107年7月31日之「與上級工會討論」之會務公假及於同年9月18日申請9月26日、9月27日「桃園市產業總工會107年度會員代表第2梯次勞工教育訓練」之會務公假，並提出原告工會指派函文及桃園市產業總工會之邀請函文申請會務公假。惟桃園市產業總工會屬於「區域性」之工會聯合組織，招收會員僅限於桃園市行政區域內，而原告陳佳筠所屬之原告工會乃於新竹縣政府登記在案，非屬桃園市行政區域內依法成立之企業工會，而參加人在桃園區亦無營業據點。故依前揭函釋意旨，原告陳佳筠參與桃園市產業總工會舉辦之活動，並未符合工會法施行細則第32條規定各款事由；且參加人既係依地方主管機關函釋處理，而非恣意拒絕核給該部分公假，尚難認主觀上有何不當勞動行為之故意或認識，復難認是對於原告工會之支配介入，自不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為（被

告裁決委員會107年勞裁字第29號裁決決定參照)。因此尚難認參加人具有不當勞動行為動機及認識，被告裁決委員會認定參加人就此部分不構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為，並無違誤。

- 2.另依據桃園市產業總工會章程第3條規定可知，桃園市產業總工會並非工會法第8條第3項規定之全國性工會，仍為區域性工會。而現行工會法對於工會有法定限制，諸如設立上、類型上限制，又分為全國性及區域性工會等。依據現行法規，設立全國性工會必須符合工會法第8條第3項規定之規範，從立法目的考量，全國性工會設立規範除行政管理外，更於諸多勞動法規中環環相扣，包括工會法、團體協約法、勞資爭議處理法以及最新施行之勞動事件法，若容許區域性工會可以招收其他地區工會為上下級會員，形同變相突破法規對於工會限制，將失去促進勞資訴訟、保障勞工目的，由此可見區域性、全國性工會之區別仍有存在必要且影響層面極大，無法逕行擴大解釋。且以往函釋及最高行政法院108年度判字第35號判決見解肯認現行工會仍受到相當之限制及規範。本件若容許區域性工會可以招收其他縣市會員成為上下級工會，而上下級工會均有會務假，加入10縣市工會是否有10倍會務假，如何進一步規範及建立機制？均有再研議之必要，但於現行法下，法規之限制仍無法容許此種情形。桃園市產業總工會為區域性工會，法規限制僅能招收桃園市會員，在判斷會務假上可能無法寬認。本件係原告參加外縣市工會之活動，基礎事實與原告所引本院106年度訴字第841號判決並不相同，難以據此認定應核准會務假。
- 3.依工會法施行細則第32條第1款規定，原告陳佳筠係參與桃園市產業總工會活動，而非參與原告工會活動，且桃園市產

業總工會並非原告工會上級工會，故無法認定符合工會法施行細則第32條第1款規定。復依工會法施行細則第32條第3款規定，桃園市產業總工會與原告工會為各自獨立之區域性工會，並非工會聯合組織，原告陳佳筠參與桃園市產業總工會活動無法認定符合工會法施行細則第32條第3款規定。末按工會法施行細則第32條第4款規定，原告並未提出證明已與雇主即參加人約定事項，故原告陳佳筠參與桃園市產業總工會活動無法認定符合工會法施行細則第32條第4款規定。是原告陳佳筠申請107年7月31日「與上級工會討論」及9月26日、9月27日「參與桃園市產業總工會舉辦勞工教育訓練」，未符合工會法施行細則第32條第1、3、4款規定「辦理會務」規定，參加人否准其會務公假申請，應不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

(三)原裁決認參加人未依系爭和解書第4點意旨執行，及拒絕原告工會前理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並無違誤之處：

- 1.原告工會與參加人達成系爭和解，係為簡化請假流程以利即時申請會務公假，原告工會因此向參加人提出創設會務公假專屬LINE群組之和解條件，而「會務假申請之專屬LINE群組」之設立目的在於簡化會務假之請假流程，使會務假申請人（即工會幹部）得以較簡便之方式提出申請，並由參加人為即時之准駁。原告陳佳筠雖主張參加人阻止原告工會前理事長彭宏達進入該群組，藉以孤立刁難原告陳佳筠云云，惟雙方所約定之LINE專屬群組，僅係作為原告工會申請會務公假之平台，原告工會前理事長彭宏達並未參與該次之和解程序，原告工會亦未要求參加人應將工會前理事長彭宏達加入該

LINE專屬群組中，且參加人未將原告工會前理事長彭宏達加入該LINE專屬群組中，亦無礙於和解約定意旨之成立，亦未有任何影響原告依該LINE專屬群組申請會務公假。又系爭和解書並無「群組」之限制，實際上勞工仍可透過其他方式請假，並無必須進入該群組才能請假，且原告工會前理事長彭宏達並非請假勞工，加入群組與工會成員請假間亦無法認定有其必要性，客觀上難以認定有不當勞動行為，主觀上亦無法認定公司有不當勞動行為之認識。

2.再者，工會成員請假程序係由申請人提出相關釋明及檢附相關文件，公司亦對於請假人員給予適當時間提出釋明，並無透過彭宏達必要，不因彭宏達有無加入群組而影響其請假之程序。況且，彭宏達先前與參加人間業經臺灣高等法院107年度勞上字第85號判決確認僱傭關係已合法終止，目前彭宏達應已無原告工會代表權限，理事長彭宏達可能因任期屆滿變更、離職而改變，原告自始於原裁決程序即聲明請求特定人彭宏達進入群組，顯非適當。

(四)被告裁決委員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。原告於詢問會議才稱107年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日課程會務假「加計1小時交通時間，17時至22時是處理會務的時間」，惟自始未見於原告陳佳筠請假理由，亦未補提事證或說明，且原告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，應以原告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，是上開日期僅以課程時數為限，並無另加計交通時間1小時。至原告主張107年8月10日會務假部分，因參

01 加人並未否准會務假，故此部分並非裁決審理範圍。

02 (五)並聲明：駁回原告之訴。

03 五、參加人陳述略以：

04 (一)依被告及桃園市勞動局函文見解，原告工會非屬桃園市產業
05 總工會之所屬工會聯合組織，故參加人依主管機關見解為準
06 駁之憑據，難認有不當勞動行為之動機與認識：

07 1.桃園市勞動局106年1月11日函，發文日期雖為106年1月11日
08 ，然受文者為桃園市產業總工會而非參加人，參加人自無法
09 於桃園市勞動局發文時即行知悉函文內容。而於106年7月間
10 參加人方偶然得知該號函文，並於原告陳佳筠申請107年1月
11 18日參與桃園市產業總工會會員代表大會之會務公假時，即
12 據此函釋請其協助釋明符合工會法施行細則第32條規定何款
13 事由；同時將該桃園市勞動局函文函送達予原告工會，並請
14 原告工會協助釐清疑義，然原告對此疑義皆未曾提出說明。
15 此外，被告107年2月14日函針對「工會聯合組織」相關疑義
16 再度重申前揭桃園市勞動局106年1月11日函意旨，益徵原告
17 工會是否為桃園市產業總工會之所屬工會聯合組織，確有疑
18 義。而原告陳佳筠過去雖曾申請105年9月13日、106年3月12
19 日及同年6月22日參與桃園市產業總工會舉辦之活動或集會
20 之會務公假，惟均發生在參加人知悉前揭函文前，而在當時
21 桃園市產業總工會亦對外招收其他非登記於桃園市行政區域
22 內之工會會員的情況下，參加人方未否准前揭會務公假，其
23 背景事實顯與本件參加人已知悉上開桃園市勞動局及被告函
24 文，並函請原告釋疑之情形已有不同，尚不應以參加人過去
25 未否准，據以推斷本件參加人否准原告107年7月31日、9月
26 26日及9月27日之會務公假，即具有不當勞動行為之動機與
27 認識。

01 2.原告工會迄今未提出桃園市產業總工會已向被告依工會法規
02 定辦理變更為全國性工會組織之依據，且被告之工會名冊亦
03 無桃園市產業總工會之登記資料，故桃園市產業總工會應仍
04 屬於區域性工會聯合組織，則依法應僅得於組織區域內招收
05 會員。原告工會於104年間，經地方主管機關新竹縣政府勞
06 工處登記在案，顯非屬桃園市行政區域依法成立之企業工會
07 。又參加人於桃園市境內亦無工作場所，則其於組織區域外
08 招募會員已抵觸工會法之規定，自難認有效。

09 3.參加人之所以未檢附桃園市勞動局106年1月11日函請原告釋
10 疑，乃因原告陳佳筠於程序上已違反另案被告裁決委員會10
11 4年勞裁字第44號、105年勞裁字第38號雙方達成和解當時所
12 約定之會務假請假程序，故未再就實質請假事由是否合於工
13 會法施行細則第32條規定各款情形，請其說明。是會務假申
14 請應由各理監事人員，向所屬部門主管或店長提出請假申請
15 。然原告陳佳筠於該次會務假未依上開請假程序向其當時所
16 屬竹北店之主管提出申請，經函詢原告工會亦未見原告具體
17 回覆，是參加人即據最高法院97年度台上字第13號判決，認
18 定該日為曠職。綜上，106年7月至107年1月間，由於雙方就
19 原告陳佳筠所申請之會務公假，實質上所爭執者，皆未涉及
20 原告工會是否屬桃園市產業總工會之所屬工會聯合組織一事
21 ，故原告陳佳筠申請107年1月18日參與桃園市產業總工會會
22 員代表大會之會務公假時，參加人方據桃園市勞動局106年1
23 月11日函請原告等協助釐清疑義，自與常情無違。

24 4.原告雖亦主張此本件有工會法施行細則第32條第4款之適用
25 云云，惟按裁決委員會106年勞裁字第44號裁決決定意旨，
26 參加人與原告既已於107年6月19日達成系爭和解，明訂和解
27 條件，並將工會法施行細則第32條第3款規定所稱之所屬工

會聯合組織於系爭和解書中明列，可證雙方已就會務公假之申請及請假程序達成協議，則自系爭和解書簽訂日起，即無工會法施行細則第32條第4款慣例適用之餘地。

5.又工會法施行細則第32條第1款規定事由既明訂為「辦理」，而與同條第2、3款所規定「參與」「參加」情形有別，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、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。準此，觀諸原告107年9月26日及27日之請假事由乃：「參與桃園產總工會舉辦勞工教育訓練」，亦載明事由為「參與」，自與工會法施行細則第32條第1款規定情形有別，應無該款規定之適用，故參加人否准該等會務公假，當無不當勞動行為之動機與認識。

(二)原告陳佳筠以「處理本會會務」及「與上級工會討論」為由申請會務公假，顯未盡釋明義務，且縱經參加人促請原告陳佳筠補充釋明，原告陳佳筠亦未補充說明有何無須擔負釋明義務之情形，故參加人否准該等會務公假，難認有不當勞動行為之動機與認識：

1.原告陳佳筠申請107年7月31日之會務公假，僅載明「與上級工會討論並處理本會會務」，且另僅以「處理本會會務」為由，申請107年7月4日、7月18日、7月25日、7月31日、8月1日、8月8日、8月10日及9月20日之會務公假，均未載明所辦理會務之內容及起迄時間，僅單以處理本會會務為名提出申請，參加人亦無從審認其有無辦理會務之必要及時間是否相當，依本院102年度訴字第1357號判決見解，當難認原告陳佳筠已善盡釋明之義務。對此，參加人亦於會務假專屬群組

內給予原告陳佳筠相當時間，促請其就「上級工會為何」「會務內容」補充釋明，然至相當期間屆至前，均未見原告陳佳筠再為補充釋明。

2.況且，參加人針對上開會務公假，更分別於7月至9月份之輔導通知單上載明於收到通知後10日內，協助說明無須擔負釋明義務之依據為何等語，而原告陳佳筠亦分別收受，則原告陳佳筠如認有無須擔負釋明義務之情事，亦得在期限前提出無須擔負釋明義務之說明，然原告陳佳筠未及時向參加人主張有何不適於釋明之例外事由，亦無該等不適於釋明之例外事由之記載，是以參加人依被告裁決委員會105年勞裁字第6號裁決決定意旨，否准上開會務公假之行為，要無不當勞動行為之動機與認識。

3.至原告所援引之本院105年度訴字第1146號判決，實際上僅是說明工會指派函文得作為釋明之方式之一，然當釋明程度不足時，該判決亦肯認雇主得再請會務假申請人補充釋明，非謂僅須出具工會指派函文即認釋明已足。況且，該判決乃以雙方向來簡式記載之慣例為其裁判之基礎，與本件原告與參加人公司間並無任何簡式記載慣例存在之情形有別，更遑論雙方早於本件爭議發生月餘前，簽署和解書約定應就「處理工會會務」之內容係屬工會法施行細則第32條規定何款事由予以說明，方達釋明之程度，可知該判決基礎事實與本件已有不同。

4.參加人更在107年7月29日於雙方間之會務假專屬群組內通知原告陳佳筠，促請其就上級工會所指為何予以補充釋明，而原告陳佳筠對此亦回覆：「闡明要細到連那個上級工會都要告知嗎？」等語。可知參加人已明確告知原告陳佳筠應補充釋明之內容，且觀諸原告陳佳筠所回覆之內容，顯亦瞭解所

01 應補充釋明之事項，自無原告陳佳筠所稱強加無法律專業背
02 景與專長之人予以釋明之情形。然至請假當日，皆未見原告
03 陳佳筠對此提出釋明，是原告陳佳筠顯未按工會法施行細則
04 第32條規定各款善盡釋明之責。更何況，參加人就該日會務
05 公假，更以107年7月份之輔導通知單再次促請原告陳佳筠補
06 充釋明，惟至10日相當期間屆滿後，皆未見有任何補充。

07 (三)會務假群組設立之目的，本在於簡化會務假請假流程，使會
08 務假申請人得以簡便方式提出申請，可知當時目的係針對有
09 實際會務假需要之人所設，而彭宏達當時亦無會務假請假之
10 需求，並無害於系爭和解內容之本意。況且，即使理事長未
11 加入群組，仍可保持與參加人間溝通管道，不會因為有無參
12 加該群組，而有任何妨害工會活動情形發生，目前會務假之
13 進行，仍未因此受到影響，並無原告所稱有協助需求之必要
14 。且針對群組部分，參加人均對於請假人員給予適當時間提
15 出釋明，並不會因為彭宏達有無加入群組而影響其請假之程
16 序，請假程序係由申請人於LINE群組提出相關釋明及檢附相
17 關文件，不需透過理事長。

18 (四)原告陳佳筠確實未事前提出交通時間之申請，依原告陳佳筠
19 課後之證明文件，也顯示並無交通時間之事實，因此，本件
20 確無1小時交通時間之情況，而參加人在否准勞教課程會務
21 假之時段也是到16時，其後並未針對交通時間認定。縱認參
22 加人否准原告陳佳筠107年7月18日、7月25日、8月1日、8月
23 8日參與「訓練課程」之會務公假，以及扣減該時數薪資之
24 行為，構成不當勞動行為，然所認定否准該課程會務假及扣
25 減之時數，亦應為前揭各日之13時至16時，故原裁決決定認
26 定課後應「加計往返交通時間1小時」云云，顯屬錯誤。至
27 107年8月10日會務假內容與本件勞教課程之申請，事實前後

不相同，不能以此認定原告參與勞教課程有交通時間之需要及申請。

(五)並聲明：駁回原告之訴。

六、上開事實概要欄，除下列爭點外，為兩造所不爭執，並有原告工會107年6月26日、107年7月25日、107年7月20日、107年7月31日、107年9月13日暨107年9月18日等函文、原告陳佳筠請假單、簽到（退）及教學日誌、簽到表簿、工會會務假請假群組內容及原裁決等在卷可稽（本院卷一第291-322、335-340、443-453頁、裁決卷第13-73頁），而本件參加人否准原告陳佳筠申請之會務公假，除107年7月4及31日外，均有扣減薪資，並有參加人輔導通知單附卷可參（裁決卷第138-148頁），應堪認定。又原告陳佳筠本件申請會務假日日期之上班時間係下午13時至22時之晚班，7月4及31日係休息日辦理會務，依原告與參加人之系爭和解書第5點所載：申請人（即原告）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（即參加人）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，而其參與7月4日、7月18日、7月25日、8月1日及8月8日「訓練課程」期間係上午9時至下午16時，7月4日16時至18時係以「處理會務」名義申請公假，及7月18日、7月25日、8月1日、8月8日之16時至22時，係以「課後研討及處理會務」名義申請公假，又其參與9月20日「觀摩調解」期間係下午12時30分至下午17時，17時至22時，係以「會後研討及處理會務」名義申請公假，均遭參加人否准；其申請同年7月31日「與上級工會討論並處理本會會務」之會務公假，其中9時至12時係以「處理會務」為名義申請，其餘時間係「與上級工會討論」，而其同年8月10日參與新竹縣產業總工會107年度第7屆

理監事會第4次定期會議暨辦理107年度勞資協商技巧處理實務探討研討會期間係8時至17時，並加計1小時交通時間，參加人固已准其申請會務公假，惟其申請當日會後19時至22時「處理本會會務」之會務公假（18時至19時為表定用餐時間，並未扣薪），參加人並未准許；其申請同年9月26日、9月27日之「參與桃園市產業總工會舉辦107年度會員代表第2梯次勞工教育訓練」等會務公假，均遭參加人否准，有系爭和解書、原告陳佳筠請假單、上開課程之簽到（退）單及教學日誌、簽到表簿及輔導通知單附卷足憑（裁決卷第13-73、125-127、139-148、326-327頁、本院卷一第291-322、335-340、443-453頁），並經原告陳佳筠、參加人及被告陳明在卷（本院卷二第8-9頁、本院108年度訴字第569號（下稱569號）卷第421-425、453-456、529-530頁）。從而，本件爭執者為參加人否准原告陳佳筠參加「訓練課程」後（即107年7月4日16時至18時、107年7月18日、7月25日、8月1日及8月8日之16時至22時）及「觀摩調解」後（即107年9月20日之17時至22時）之「處理會務」公假，與同年7月31日9時至12時、8月10日會後（即19時至22時）之「處理會務」公假，以及同年7月31日其餘時間之「與上級工會討論」、9月26日暨9月27日之「參與桃園市產業總工會舉辦之107年度會員代表第2梯次勞工教育訓練」等會務公假，並扣減薪資及全勤獎金等行為，是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？又參加人未依系爭和解書第4點意旨執行，及拒絕原告工會前理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

七、本院之判斷

01 (一)前提事項：

02 1.關於原告陳佳筠於107年7月4日、7月18日、7月25日、8月1
03 日、8月8日訓練課程期間（7月4日9時至16時、其餘為13時
04 至16時），及同年9月20日觀摩調解期間（13時至17時）申
05 請會務公假，經參加人否准部分，業經原裁決認構成不當勞
06 動行為，並經被告陳明在卷（本院卷二第253頁、569號卷第
07 453-456、529-530頁），非本件審理範圍，並經本院569號
08 判決在案，合先敘明。

09 2.又原告陳佳筠於裁決程序詢問會議時主張107年7月18日、7
10 月25日、8月1日、8月8日訓練課程於當日16時結束後，加計
11 1小時之交通時間乙節（裁決卷第326頁），惟被告陳明本件
12 認定應給予原告陳佳筠公假部分，僅以其參加之課程時數為
13 限，並未加計該交通時間1小時（本院卷二第183-184頁、56
14 9號卷第502、529-531、572頁），是本件就參加人否准原告
15 陳佳筠申請同年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日訓練課
16 程時數後加計1小時之交通時間（即16時至17時），屬原告
17 陳佳筠原申請「課後研討及處理會務」之會務公假遭否准復
18 經原裁決決定駁回部分，為本件審理範圍。原告陳佳筠業於
19 本件聲明被告應作成認定參加人否准其申請107年7月18日、
20 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，
21 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
22 等語，並陳稱其申請交通時間1小時之會務公假即在前開聲
23 明範圍等語（本院卷二第251-253頁）。至原告陳佳筠就107
24 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，並
25 無請求加計1小時之交通時間，此經原告陳佳筠自陳在卷（
26 569號卷第453-456、529-530頁），雖原告訴訟代理人仍陳
27 稱此部分應加計1小時之交通時間云云，惟與原告陳佳筠本

人意思矛盾，復與裁決時所陳有異，尚無可取。是本件僅就原告陳佳筠主張其於107年7月18日、7月25日、8月1日、8月8日訓練課程當日16時結束後，所加計之1小時交通時間申請會務公假，遭參加人否准，是否構成不當勞動行為予以審酌，附此說明。

(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

01 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
02 會務，以達工會法之立法目的。按會務假之行使涉及「工會
03 健全運作」及「企業經營運作」二者利益之比較衡量，為兼
04 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
05 利，必須有正當事由，本諸誠信原則，向雇主提出申請，非
06 得片面決定；雇主則有權衡量、審酌會務假之內容是否屬實
07 ，會務公假時間是否相當，而非一經工會提出、無庸釋明即
08 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
09 定及約定事由與必要性，而未有濫用情形，雇主應予信任、
10 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
11 情形，自得撤銷，不待贅言。又所謂「其他經與雇主約定事
12 項」，依該法第36條及施行細則第32條文義可知，係指辦理
13 會務之事由而言。

14 (三)經核，原裁決就參加人否准原告陳佳筠申請107年7月4日、7
15 月18日、7月25日、8月1日及8月8日訓練課程後（即107年7
16 月4日16時至18時、107年7月18日、7月25日、8月1日及8月8
17 日之16時至22時）及同年9月20日觀摩調解後（即107年9月2
18 0日之17時至22時），與同年7月31日9時至12時、8月10日會
19 後（即19時至22時）之「處理會務」公假，並扣減薪資及全
20 勤獎金等行為，不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之
21 不當勞動行為，並無違誤，分述如下：

- 22 1.原告陳佳筠申請上開日期間之「處理會務」公假，事前僅有
23 原告工會函表示指派原告陳佳筠處理本會會務（裁決卷第13
24 、27、33、44頁），事後原告陳佳筠均僅提出自行書寫「處
25 理本會會務」或「課後研討及處理本會會務」之便紙（裁決
26 卷第17、22、25、32、38、41、50頁），並未載明所辦理會
27 務之大致具體內容，僅泛言處理「會務」。而會務公假係具

01 公益性質，工會幹部申請會務公假辦理相關會務，自應以有
02 辦理工會會務之必要為前提。惟原告陳佳筠就其申請會務公
03 假，毫未釋明，參加人雇主實無法判斷是否符合工會法施行
04 細則第32條何款內容之會務，而可認有正當事由，復無從審
05 認其申請會務公假之必要性，及所申請辦理之時間是否相當
06 。縱如原告所言，原告工會與參加人處於勞資關係緊張時期
07 ，僅係釋明程度減輕，也非謂原告陳佳筠申請會務公假完全
08 無庸釋明，是原告主張其已盡釋明義務云云，應有誤會，尚
09 非可採。

10 2.況參加人針對原告陳佳筠所申請上開會務公假，提出之輔導
11 通知單以觀，參加人就原告陳佳筠申請107年7月4日、7月18
12 日、7月25日、7月31日、8月1日、8月8日、8月10日、9月20
13 日「處理會務」時數之會務公假部分，雖均予暫時否准，惟
14 參加人仍以輔導通知單通知原告陳佳筠就上開「處理會務」
15 之會務公假，表示「請於收到本通知後10日內，協助說明無
16 須負擔釋明義務之依據為何（例如因緊急或不可預測之事由
17 、釋明有明顯傷害工會會務自主性之虞），如確具合理事由
18 ，本公司將依法補核公假時數」等語（裁決卷第139-146頁
19 ）。惟原告陳佳筠收受參加人輔導通知單後，僅於107年8月
20 22日及107年10月13日重申其申請已符合法令規定，仍未於
21 期限內提出無須負擔釋明義務之說明（裁決卷第141-148頁
22 ），自難認有無法釋明之原因。故參加人否准原告陳佳筠申
23 請上述時數之會務公假，並進而扣薪及全勤獎金之行為，難
24 認有不當勞動行為之認識與動機。綜此，被告裁決委員會認
25 定參加人就此部分不構成工會法第35條第1項第1款、第5款
26 規定之不當勞動行為，並無違誤。

27 3.另關於原告於裁決程序詢問會議時變更主張107年7月18日、

01 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
02 計1小時之交通時間乙節（裁決卷第326頁）。查原告陳佳筠
03 事前提出之請假單事由係記載「處理本會會務」、「處理本
04 會會務16時至22時」，其事後提出之自行書寫之便紙記載「
05 16時至22時為課後研討及處理本會會務」（569號卷第275-2
06 99頁、裁決卷第19-26、34-41頁），是107年7月18日、7月2
07 5日、8月1日、8月8日訓練課程結束後之1小時，其係以處理
08 會務為由，而非以課後交通為由申請會務公假，而參加人暫
09 時否准原告申請該等時數之會務公假時，原告亦未主張交通
10 事由及提出相關釋明，是以，難認參加人否准該等1小時時
11 數之會務公假有不當勞動行為之認識與動機。

12 （四）經核，原裁決就參加人否准原告陳佳筠申請107年7月31日之
13 「與上級工會討論」及同年9月26日、同年9月27日之「參與
14 桃園市產業總工會舉辦教育訓練」等會務公假之行為，並扣
15 減薪資及全勤獎金等行為，不構成工會法第35條第1項第1款
16 、第5款之不當勞動行為，並無違誤，分述如下：

17 1.按「（第1項）工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入
18 第2款及第3款之工會：一、企業工會：結合同一廠場、同一
19 事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依
20 金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組
21 織之工會。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織
22 之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織
23 之工會。（第2項）前項第3款組織之職業工會，應以同一直
24 轄市或縣（市）為組織區域。」「工會得依需要籌組聯合組
25 織；其名稱、層級、區域及屬性，應於聯合組織章程中定之
26 。」「（第1項）依本法第6條第1項所組織之各企業工會，
27 以組織一個為限。（第2項）同一直轄市或縣（市）內之同

種類職業工會，以組織一個為限。」工會法第6條、第8條第1項及第9條定有明文。又工會法施行細則第3條規定：「（第1項）工會聯合組織依其組織區域，分為全國性工會聯合組織及區域性工會聯合組織。（第2項）前項區域性工會聯合組織所稱區域，指直轄市及縣（市）之行政區域。（第3項）區域性工會聯合組織會址應設於組織區域範圍內，並向會址所在地之直轄市、縣（市）政府登記及請領登記證書。……」第6條第2項規定：「產業工會、職業工會與工會聯合組織名稱，除本法另有規定外，應標明組織區域及屬性。」可知我國工會有三種類型，即企業工會、產業工會及職業工會，又工會聯合組織依其組織區域，分為全國性工會聯合組織及區域性工會聯合組織，而區域性工會聯合組織所稱區域，即指直轄市及縣（市）之行政區域。

2. 查原告陳佳筠於同年9月18日申請於9月26日、9月27日參加「桃園市產業總工會107年度『會員代表』第2梯次勞工教育訓練」之會務公假，固提出原告工會上開指派函文及桃園市產業總工會之邀請函文為據（本院卷第309-317頁）。然桃園市勞動局106年1月11日函表示：桃園市產業總工會係屬區域性工會聯合組織，其章程第3條明訂以本市行政區域為組織範圍，第6條會員資格：「凡桃園市境內各產業、企業工會及全國性工會分會均得申請加入本會為會員工會。」故招收會員之會址應限於本市行政區域內；原告工會其會址非本市行政區域，應不具會員資格等語（本院卷一第415-418頁），所引章程規定核與原告提出之桃園市產業總工會章程之相關規定相符（本院卷第367頁），且原告工會會址係在新竹縣無誤（裁決卷第310頁、本院卷一第281頁原告工會章程）。而參加人於得知該函後，接獲原告陳佳筠申請107年1月

01 18日參與桃園市產業總工會會員代表大會會務公假，即以10
02 7年1月17日普字第1070117001號函向原告工會表示：桃園市
03 勞動局106年1月11日函認定原告工會不具桃園市產業總工會
04 之會員資格，且本公司現於桃園市境內並無工作場所，則原
05 告工會幹部參與桃園市產業總工會舉辦之活動是否符合工會
06 法施行細則第32條辦理會務範圍，洵有疑義；準此，為免日
07 後發生爭議，請原告工會先行善盡釋明義務，協助釐清疑義
08 等語。且原告陳佳筠於107年1月18日確曾申請參加桃園市產
09 業總工會會員代表大會之會務公假屬實，復原告對該疑義並
10 未提出說明，經參加人陳明在卷，原告亦未爭執（本院卷一
11 第377-378、417-418、485頁、裁決卷第279-281頁）。是以
12 ，參加人再次接獲原告陳佳筠申請參加「桃園市產業總工會
13 107年度『會員代表』第2梯次勞工教育訓練」之會務公假後
14 ，原告陳佳筠同以桃園市產業總工會會員代表身分參與，則
15 參加人向原告陳佳筠表示：依前開函釋認原告工會不具桃園
16 市產業總工會之會員資格，且原告工會係經新竹縣政府勞工
17 處登記在案，非屬桃園市行政區域內依法成立之企業工會，
18 本公司現於桃園市境內並無工作場所，其所參與者是否符合
19 工會法施行細則第32條所定辦理會務範圍，即有疑義，請按
20 各款釋明以釐清等語，嗣並以輔導通知單向原告陳佳筠表示
21 其仍未回覆該疑義等語（裁決卷第61-62、146-147頁），而
22 未核給該部分公假，難認係恣意拒絕核給公假而有主觀上不
23 當勞動行為之動機與認識。因此，被告裁決委員會認定參加
24 人就此部分否准公假並進而扣減薪資及全勤獎金之行為，不
25 構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為
26 ，並無違誤。

27 3.原告雖於裁決程序中提出桃園市產業總工會107年12月28日

01 函表示原告工會係屬該會會員，且原告工會於106年3月12日
02 及同年6月22日均曾指派原告工會幹部參加桃園市產業總工
03 會之教育活動乙節（裁決卷第225頁）。然依前述，原告並
04 非桃園市境內之企業工會，此已與上述桃園市產業總工會之
05 章程第6條規定不合。況前開桃園市勞動局106年1月11日函
06 已指出原告工會非屬桃園市產業總工會會員之問題，嗣被告
07 107年2月14日函內容略以：工會聯合組織應依其章程所定，
08 於其組織區域內招收會員，始符法制等語，足徵原告工會是
09 否為桃園市產業總工會之所屬會員，確有疑義，是原告提出
10 桃園市產業總工會函文，自無法以為其有利之認定。另原告
11 陳佳筠過去固曾申請106年3月12日及同年6月22日參與桃園
12 市產業總工會舉辦活動會務公假經准許，惟均發生在參加人
13 知悉前開桃園市勞動局106年1月11日函文並以107年1月17日
14 普字第1070117001號函向原告工會表示疑義之前，況原告工
15 會參與桃園市產業總工會活動是否屬原告工會辦理會務乙節
16 ，並無與參加人達成任何約定，而參加人知悉上述疑義後，
17 於原告未予釐清之情況下，原告陳佳筠以代表桃園市產業總
18 工會會員之身分參與該會活動所申請本件會務公假，實難謂
19 符合工會法施行細則第32條第1款、第3款或第4款之原告工
20 會事務、參與所屬工會聯合組織舉辦活動或其他經與雇主
21 約定事項等情，而參加人予以否准，應未具有不當勞動行為
22 之動機與認識。至原告提出之原證8及19以觀（本院卷第315
23 -322、447-453頁），尚無法得知「桃園市產業總工會107年
24 度會員代表第2梯次勞工教育訓練」係屬主管機關或目的事
25 業主管機關指定或舉辦之活動。原告主張其釋明已符合工會
26 法施行細則第32條各款事由，參加人未予准許構成不當勞動
27 行為云云，尚無可採。

01 4.另原告陳佳筠向參加人於107年7月25日申請於107年7月31日
02 至桃園市產業總工會（地點：桃園市○○區○○路一段199
03 號3樓）「與上級工會討論」之會務公假，事前僅有原告工
04 會函表示指派原告陳佳筠「與上級工會討論」（裁決卷第27
05 頁），事後原告陳佳筠均僅提出書寫之「處理本會會務及與
06 上級工會商討本會會務運行」之便紙（裁決卷第32頁），並
07 未載明所辦理會務之大致具體內容，僅泛言處理「與上級工
08 會商討會務運行」。而會務公假係具公益性質，工會幹部申
09 請會務公假辦理相關會務，自應以有辦理工會會務之必要為
10 前提。惟原告陳佳筠就其申請會務公假，毫未釋明，參加人
11 雇主實無法判斷是否符合工會法施行細則第32條何款內容之
12 會務，而可認有正當事由，復無從審認其申請會務公假之必
13 要性，及所申請辦理之時間是否相當。縱如原告所言，原告
14 工會與參加人處於勞資關係緊張時期，僅係釋明程度減輕，
15 也非謂原告陳佳筠申請會務公假完全無庸釋明，是原告主張
16 其已盡釋明義務云云，應有誤會，尚非可採。復承上，桃園
17 市產業總工會是否係原告工會之上級工會，已屬有疑，佐以
18 參加人針對原告陳佳筠所申請上開會務公假，提出之輔導通
19 知單，參加人就原告陳佳筠申請107年7月31日「與上級工會
20 討論」之會務公假，雖均予暫時否准，惟參加人仍以輔導通
21 知單通知原告陳佳筠就上開「與上級工會討論」之會務公假
22 ，表示「請於收到本通知後10日內，協助說明無須負擔釋明
23 義務之依據為何（例如因緊急或不可預測之事由、釋明有明
24 顯傷害工會會務自主性之虞），如確具合理事由，本公司將
25 依法補核公假時數」等語（裁決卷第141頁）。惟原告陳佳
26 筠收受參加人輔導通知單後，僅於107年8月22日重申其申請
27 已符合法令規定，仍未於期限內提出無須負擔釋明義務之說

明（裁決卷第142頁），自難認有無法釋明之原因。故參加人否准原告陳佳筠申請上述時數之會務公假，並進而扣減薪資及全勤獎金之行為，難認有不當勞動行為之認識與動機。

5.末者，原裁決已認定參加人否准原告陳佳筠申請107年7月31日之「與上級工會討論」及同年9月26日、同年9月27日之「參與桃園市產業總工會舉辦教育訓練」等會務公假之行為，不構成不當勞動行為，則參加人因而扣減薪資及全勤獎金之行為，當也不構成不當勞動行為，原裁決雖未論及，固有不當，然結論尚無二致，爰予說明。

(五)經核，原裁決就參加人未依被告裁決委員會107年勞裁字第19號案和解書第4點意旨執行並拒絕工會理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並無違誤，分述如下：

1.依系爭和解書內容：「一、申請人工會理事長、理監事之會務公假，必須於事前5個工作日……，由申請人工會理事長、理監事依式完整填寫紙本假卡後拍照，以手機即時通訊軟體（LINE）傳送予權責主管提出請假申請……。如遇有不可預測之事由需臨時請假時，申請人工會理事長、理監事應於事前以電話及手機即時通訊軟體（LINE）等方式向權責主管申請……。三、申請人工會理事長、理監事於分店時，核假權限主管為店長，……。四、前述各條所定權責主管，於相對人（即參加人）成立會務假申請之專屬LINE組作為會務假准駁之回覆。」（裁決卷第125-127頁）僅約定成立專屬LINE群組作為請假平台以簡化請假流程，並無所謂原告工會理事長應加入該工會會務假請假群組之約定，更遑論有拒絕工會前理事長彭宏達進入工會會務假請假群組之不當勞動行為存在。且原告工會理事長是否加入該群組，並不影響其他理

01 監事之請假程序，而系爭和解書並未限制請假之方式，該等
02 人本可透過群組以外之一般方式請假，實難認參加人未讓原
03 告工會前理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」之行為
04 ，主觀上有何不當勞動行為之認識。

05 2.又本件原告陳佳筠向參加人申請會務公假，實際上均係以工
06 會會務假請假群組作為會務假之申請平台，參加人亦係以該
07 群組作為准駁之回覆平台（裁決卷第14-65頁），是以，本
08 件客觀上並無參加人未依系爭和解書第4點意旨執行之情事
09 ，參加人主觀上也難謂有何不當勞動行為之認識。

10 3.再按，於課予義務訴訟事件，行政法院係針對「法院裁判時
11 原告之請求權是否成立、行政機關有無行為義務」之爭議，
12 作成法律上判斷，其判斷基準時點，原則上應以事實審法院
13 言詞辯論終結時之事實狀態為準。查，彭宏達係原告工會前
14 理事長，其與參加人之僱傭關係，業經臺灣高等法院107年
15 度勞上字第85號判決認定係於105年10月31日合法終止而確
16 定在案，原告工會代表人已於108年12月變更為鍾孟沂（本
17 院卷一第403-413、568、639-641頁），而原告於109年12月
18 17日言詞辯論程序，所為課予義務之聲明：被告應作成認定
19 參加人拒絕原告工會理事長「彭宏達」進入工會會務假請假
20 群組，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之處分等
21 語，於本件109年12月17日言詞辯論終結時，彭宏達已非原
22 告工會理事長，原告自無從為上開請求，被告並無依上開聲
23 明作成處分之義務，是原告此部分請求，要屬無據。

24 八、從而，原告上開主張各節，均無可採，參加人否准原告陳佳
25 筠參加「訓練課程」後及「觀摩調解」後之「處理會務」公
26 假，與同年7月31日9時至12時、8月10日會後之「處理會務
27 」公假，以及同年7月31日其餘時間之「與上級工會討論」

、9月26日暨9月27日之「參與桃園市產業總工會舉辦之107年度會員代表第2梯次勞工教育訓練」等會務公假，並扣減薪資及全勤獎金等行為，致其107年度考績下滑、年終減發、並記為曠職，不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，又參加人未依系爭和解書第4點意旨執行，及拒絕原告工會前理事長彭宏達進入「工會會務假請假群組」之行為，也不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，則本件被告所為原裁決主文第3項部分，並無違誤。原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

九、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、第104條、民事訴訟法第85條第1項前段，判決如主文。

中華民國 109 年 12 月 31 日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法官 蕭 忠 仁

法官 李 明 益

法官 羅 月 君

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）

01	得不委任律師為訴訟	所 需 要 件
02	代理人之情形	
03		
04	(一)符合右列情形之一	1.上訴人或其法定代理人具備律師資
05	者，得不委任律師	格或為教育部審定合格之大學或獨
06	為訴訟代理人	立學院公法學教授、副教授者。
07		2.稅務行政事件，上訴人或其法定代
08		理人具備會計師資格者。
09		3.專利行政事件，上訴人或其法定代
10		理人具備專利師資格或依法得為專
11		利代理人者。
12		
13	(二)非律師具有右列情	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、
14	形之一，經最高行	二親等內之姻親具備律師資格者。
15	政法院認為適當者	2.稅務行政事件，具備會計師資格者
16	，亦得為上訴審訴	。
17	訟代理人	3.專利行政事件，具備專利師資格或
18		依法得為專利代理人者。
19		4.上訴人為公法人、中央或地方機關
20		、公法上之非法人團體時，其所屬
21		專任人員辦理法制、法務、訴願業
22		務或與訴訟事件相關業務者。
23		
24	是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴	
25	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	
26	文書影本及委任書。	
27		

01 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日
02 書記官 陳 又 慈