

勞動部不當勞動行為裁決決定

106 年勞裁字第 8 號

【裁判要旨】

- 1、兩造間就勞工是否同意於國定假日出勤，已有藉由班表確認之作業慣習，如相對人排定班表使勞工於國定假日出勤，勞工未為反對之意思並依班表出勤，即屬默示同意國定假日出勤。又依此等長期運作之作業慣習，如相對人排定班表後，勞工未為反對之意思表示，則相對人本得合理信賴勞工已同意依班表出勤。如勞工欲變更前開作業慣習，明示不同意於國定假日出勤，自應於該班表排定前，或於班表排定時，將其意思表示通知相對人。
- 2、申請人固主張國定假日不出勤無須請假，惟參照內政部 76 年 1 月 6 日(76)台內勞字第 462952 號函，「『雇主可依勞動基準法第三十九條規定，徵得勞工同意於紀念日等休假日工作，惟不宜訂於工作規則中，勞工如不同意亦不得以曠工論處。』前經本部 74.5.7(74)台內勞字第 313082 號函復貴處在案。至於雇主如依勞動基準法第 39 條規定事前經徵得勞工同意於休假日工作，勞工即有在該休假日工作之義務，如勞工屆時未到工，除事先告知雇主或有正當理由者外，得由勞資雙方約定，予以曠工處分。」及 106 年 2 月 7 日勞動條 2 字第 1050133150 號函，雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假。同理，申請人廖○○等 337 人既未於班表排定前或排定時表示反對意思，依慣習已有默示同意春節國定假日出勤之意思表示，除事先告知相對人或有正當理由者外，事後如因故未能履行勞務，應循相對人請假程序辦理請假手續。

- 3、申請人工會因不滿三班制排班制度，要求春節國定假日休假，其目的固具正當性。惟申請人工會亦明知三班制排班方式之改變須增補人力，於相對人人力不足情形下，春節國定假日運輸須有大量人員停止休假配合排班，申請人工會仍於相對人排定106年1月班表後，發動春節國定假日依法休假之行動，核其作為，實難謂無阻礙相對人事業正常運作及與之對抗之目的，難謂合法之工會活動。

【裁決本文】

申請人 臺灣鐵路產業工會

設臺北市民生東路二段119號3樓之3

代表人 王傑

設臺北市

代理人 蔡晴羽律師

設10099臺北古亭郵局第30-467號專用信箱

鄭○○

住臺北市

申請人 廖○○等337人

代理人 鄭○○

住臺北市

相對人 交通部臺灣鐵路管理局

設臺北市中正區北平西路3號

代表人 鹿潔身

住同上

代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上三人均設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

劉承斌律師

設新北市板橋區雙十路 2 段 79 號 11 樓

卓○○

林甲○○

杜○○

楊○○

馬○○

以上五人均設臺北市

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會於民國（以下均同）106 年 6 月 30 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 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。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 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 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。」
- 二、查本件申請人主張(1)相對人 106 年 1 月 10 日 15 點 55 分發佈電報布達「春節疏運期間(106 年 1 月 25 日至 2 月 2 日)員工停止休假、事假、並依排定班表出勤」；(2)相對人 106 年 1 月 12 日鐵人二字第 1060001446 號函以：「本局輪勤輪班人員應依排定班表出勤，未依規定辦理者一律依章以『曠職』論處，請查照轉知。」；及(3)相對人 106 年 1 月 25 日鐵人二字第 1060001818B 號函覆稱：「倘於排定輪班之日因故無法出勤，應完成請假手續始為適法。」(4)相對人對參與申請人 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表大會第一次會議決議發起「拒絕加班並依法休假」工會活動之會員以曠職等不利之待遇論處等行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並於 106 年 1 月 26 日提起本件裁決之申請，尚未逾 90 日法定期間，其申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。
- 三、復按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。查申請人 106 年 1 月 26 日提起本件裁決之申請，除主張相對人前開電報及函文構成不當勞動行為外，另請求本會命相對人不得對參與申請人發起「拒絕加班並依法休假」工會活動之會員以曠職等不利待遇。嗣因相對人針對參與前開

工會活動之 337 名會員核定曠職，申請人嗣於 106 年 3 月 8 日追加 337 名工會會員為申請人，並追加、變更裁決申請事項(4)相對人就申請人工會 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表大會第一次會議決議發起「拒絕加班並依法休假」工會活動，核定《附表》所示申請人曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款不當勞動行為、(5)相對人應撤銷《附表》所示申請人之曠職紀錄、(6)相對人不得以《附表》所示申請人之曠職紀錄為理由，於考績、記過、扣薪等不利之待遇論處。本會考量申請人前開追加之裁決事項與其先前所請求者，均係源於申請人工會發起「拒絕加班並依法休假」活動所致爭議，屬連續性爭議，且追加、變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之追加請求。又相對人於 106 年 2 月間核定並通知前開 337 名工會會員曠職，申請人於 106 年 3 月 8 日追加申請裁決，亦合於前開 90 日之法定期間規定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

- (一) 相對人所屬員工於 106 年春節除夕(106 年 1 月 27 日)至初三(106 年 1 月 30 日)之農曆春節期間無依班表出勤義務，員工有於春節國定假日拒絕加班、依法休假之權利

1.106 年春節除夕至初三為國定假日，依勞動基準法與相對人制定工作規則，應經個別勞工同意，方有配合加班出勤之義務。個別勞工如有意休息，本有權利拒絕配合加班出勤、依法休假。

- (1)本件牽涉春節除夕至初三國定假日等依法「應放假之日」，基於勞動基準法規定有 12 天優於公務員法令規定 11 天，即令是公務員兼勞工身分者，亦應依勞動基

準法第 37 條規定應依法放假，依同法第 39 條規定，應徵得個別勞工同意方有配合加班出勤之義務。

(2)縱依相對人制定工作規則第 44 條規定，即令有業務需要，亦應經個別勞工同意，方有於國定假日配合班表加班出勤義務，是勞工有權拒絕加班依法休假，並無請假之義務。

(3)依勞動法學者闡釋，國定假日仍屬正常工作時間以外之「加班」，應徵得個別勞工同意，且基於勞動基準法第 42 條有權拒絕配合加班。相對人員工基於長年加班、輪班過勞影響健康、希於春節國定假日休息並陪伴家人團圓，即以維持工作與生活衡平目的之正當理由，亦有權拒絕同意於國定假日加班出勤。

(4)本件不具備勞動基準法規定合法停止國定假日放假之事由，個別勞工國定假日應放假之權利，並不因相對人片面發電報停止休假而喪失。

(5)相對人就輪班制工時和加班費核算，並非完全沒有任何違法疑慮，申請人工會亦得協同個別勞工行使同時履行抗辯權利而拒絕加班出勤。

2.相對人主張個別勞工不得於春節國定假日拒絕依排定班表出勤之答辯，無非即以個別勞工已默示同意加班出勤云云，與本件申請人工會已協助會員與簽署聲明書之個別勞工具體表明拒絕於 106 年度春節國定假日配合加班出勤之情形不符，且欠缺學理依據，自不可採：

(1)即令是全年無休公用服務事業，基於勞動基準法第 84 條規定，工時勞動條件仍應從優適用勞動基準法，勞

動基準法亦設有輪班制度情況下，仍應遵守國定假日應徵得個別勞工同意始有例外加班出勤之義務。

(2)本案相對人至今未能舉證已先徵得參與系爭工會活動之個別勞工同意於 106 年春節國定假日加班，且申請人工會亦已數度發函表明申請人工會會員將行使拒絕同意於國定假日加班出勤之權利。相對人辯稱勞資已就休假日輪值、已有默示同意、未曾異議云云，均不可採。

(3)相對人援引銓敘部函覆稱國定假日應配合輪勤非當然放假之日云云。與相對人制定工作規則未採國定假日輪勤輪休制度相牴觸外，也未慮及 106 年 1 月 1 日起新修正勞動基準法一例一休加班費計算基準較高、國定假日天數應較公務員多 1 日，而應從優適用動基準法，並不可採。

(二) 申請人工會會員未依班表出勤屬於工會活動，與誠信原則無違，無權利濫用而應受保護：

1. 依貴會裁決與法院實務判決肯認由工會協同多數勞工集體行使拒絕加班、休假權利是合法工會活動。本件申請人工會系爭工會活動，訴求改善過勞問題，採宣導、不強制方式，並協助事前法律研究、事後權利救濟，即工會協同個別勞工行使權利使其休息，自屬正當合法工會活動，而應受不當勞動行為裁決制度之保護。

(1) 貴會裁決與法院實務判決均肯認，個別勞工有拒絕於非正常工作時間加班出勤之權利、集體休假乃合法休假權利之行使，則工會協同多數會員行使該項權利是合法工會活動。

(2) 申請人工會經會員代表大會決議發起系爭工會活動，

協同個別勞工行使國定假日拒絕加班出勤依法休假之權利，採不強制、宣導方式，透過事前法律研究並召開說明會、協助循合法管道救濟確保權利之行使，以合理休息、改善過勞問題為正當訴求，應屬合法正當之工會活動。

2. 申請人工會秉持誠信提前發函告知相對人系爭工會活動內容，主動提供個別勞工簽署之聲明書以利相對人掌握並調度，並配合現有三班制交班時間於除夕當日上午七時後，始開始拒絕加班依法休假，採取不強制、自由參加、和平訴求，以對相對人最小侵害手段下進行系爭工會活動，合乎誠信原則，其目的是合理休息，並訴求改善過勞問題，並非相對人所稱之癱瘓鐵路，自非權利濫用：

- (1) 申請人工會事前數度發函將工會活動內容告知相對人，並主動提供個別勞工簽署聲明書予相對人，以期有利於相對人掌握並安排調度。

- (2) 申請人工會為達改善過勞、使勞工合理休息之訴求，由工會協同個別勞工行使國定假日拒絕加班依法休假權利間存有緊密之關聯性，採取必要且對相對人最小侵害之手段，是並非以加損害於相對人為目的，符合誠信原則，並無權利濫用。

3. 系爭工會活動客觀上並未導致相對人鐵路停駛，即並未阻礙相對人正常營運。申請人工會協同個別勞工行使合法權利，並協助個別勞工尋求合法權利救濟，並非阻礙事業正常營運與之對抗之爭議行為：

- (1) 未實際阻礙事業正常營運，應非爭議行為；縱使實際上可能造成調派人力因應之困擾，仍屬合法工會活動。

- (2) 本案相對人於春節前，已一再對外宣稱系爭工會活動不影響旅客權益，於春節國定假期間也對外發布新

聞稿宣稱系爭工會活動並未阻礙相對人之正常營運，亦足認並非爭議行為。

(3) 相對人雖辯稱相對人緊急調派二線支援第一線等人力、增加加班費、發生多起車站列車無人售票云云。惟申請人工會既以秉持最大誠信原則提前告知系爭工會活動，又主動提供個別勞工簽署聲明書以利相對人具體掌握可能參與系爭工會活動員工，亦使相對人足以調派平日無庸輪班值勤不至於過勞之二線員工支援，僅零星數站應變不及，應為相對人營運管理之責任，以相對人春節期間全線通車而言，即令造成極為輕微不便，亦無從認定已阻礙相對人正常運作構成爭議行為。

4. 依貴會與法院實務先例，已確立工會協同個別會員行使權利（拒絕加班、集體休假），均屬正當工會活動，並不構成爭議行為或權利濫用。本件情形比照相關前例意旨，亦應認為構成合法工會活動

(1) 依貴會 103 年度勞裁字第 38 號裁決明指應正式開啟團體協商後，主觀上以打破「團體協約」之協商僵局為目的所為行為才可能構成爭議行為。本件申請人工會未曾與相對人進行團體協約協商，且系爭工會活動乃協同個別會員行使合法拒絕加班依法休假權利以達休息之目的，自並非以打破團體協約協商之僵局為目的，而非爭議行為。

(2) 依貴會 101 年度勞裁字第 9 號裁決，除直指集體休假活動屬於正當工會活動外，並指出如果是因為資方違背承諾以至於發起工會活動，即屬正當工會活動。本案情況相對人確實亦曾於 105 年 9 月允諾將於「三個月內」改善過勞班表之問題，惟至今未有任何具體改善措施，循此脈絡下發起工會活動，亦屬正當工會活

動。

(3) 行政法院 104 年度訴字第 389 號判決指出如考量制度對於勞工身心健康與安全欠缺保障，具有改善制度之目的，仍屬正當工會活動。本件申請人工會發起系爭工會活動，以「合理休息」為主要訴求，兼具有改善過勞班表之目的。系爭工會活動後，確實帶動大眾輿論的關心與討論，亦使台鐵企業工會提出改善班表，自屬正當工會活動。

5. 相對人提出相關學理見解認為集體休假屬於爭議權云云，均未將前述 貴會裁決確立工會協同個別會員行使權利屬於正當工會活動之見解納入討論；且相對人均斷章取義學者論點；又以德國集體病假構成權利濫用，亦與本件主張依國定假日依法休假本質不同，不容比附援引：

(1) 相對人所提出相關學理見解，均尚未將貴會 101 年度勞裁字第 9 號、103 年度勞裁字第 38 號裁決決定樹立工會協同個別勞工行使權利之行動屬於正當合法工會活動並非爭議行為之見解納入討論，似應屬較早期學說討論，對本案裁決參考價值不高，此先敘明。

(2) 學者林更盛亦肯認集體休假，應屬於勞工合法行使其依法於國定假日休假之權利，理應屬於常態，不應解為妨礙正常營運之行為，也不應因其集體性即否認合法性。

(3) 學者楊通軒教授亦認為如果為利用國定假日休假因時間不長影響有限，沒有非法罷工問題。縱退步言依其探討集體「特別休假」合法性之見解，本案係以改善過勞合理休息，由工會協同個別勞工行使拒絕加班依法休假合法權利以達休息之目的，期間短暫而特定，亦沒有妨礙鐵路行駛，對相對人與公眾影響甚為輕微，自沒有違反誠信原則問題。

- (4) 學者黃程貫教授亦肯認集體休假並非罷工，又如果係以訴求落實勞動基準法為目的，即令是交通事業只要並非停頓中斷，對大眾不便與勞工長期受損害情形相較，無從認為集體休假是權利濫用。
- (5) 相對人又稱學者王柏松教授認為集體休假決議就是罷工決議，休假只是藉口云云。惟查，本案情況申請人工會運動方針即改善過勞問題，申請人工會主張由個別勞工評估自身是否過勞需休假休息並協同會員行使權利，合理休息本身即正當目的，並沒有藉口之問題。
- (6) 相對人又引用德國七零年代機場領航員集體請病假案例稱集體休假構成權利濫用云云。惟查，本件並非集體「突然虛偽」病假，而是提前預為告知行使國定假日依法休假權利，自不可比附援引。
6. 相對人105年9月承諾三個月內改善班表並召開輪班制改進小組，惟並非正式團體協約協商，純屬形式虛應，申請人工會早已於105年11月4日對外正式宣布退出。相對人105年12月30日運務處工時協商會議，並未邀請申請人工會出席，結論維持原狀毫無改革誠意。更徵申請人工會發起系爭工會活動，目的正當，更無違誠信。
7. 申請人工會發起系爭工會活動，既係由工會協同個別會員行使國定假日拒絕加班依法休假之權利。申請人工會為了給予會員信心，由申請人工會幹部公開簽署依法休假聲明書，目的在宣示申請人工會捍衛每一位個別會員合法休假之權利，不會輕易妥協與停止。更徵系爭工會活動以爭取捍衛個別會員拒絕加班依法休假之休息權利為目的，具有正當性，並非爭議行為。
8. 相對人早已明知依勞動基準法規定，國定假日等應放假之日本應徵得勞工同意方有出勤加班義務。相對人知悉系爭

工會活動之後，未曾與申請人工會溝通協調，即毫無誠信採取一連串不當反制作為。相對人辯稱申請人並未提出國定假日休息議題，未待雙方協商程序，相對人無從回應即為春節休假罷工，自屬爭議行為云云，更顯無稽：

(1) 相對人理應於 105 年 9 月 9 日收受勞動部勞動條 3 字第 105012113 號函即已知悉依勞動基準法規定，國定假日等「應放假之日」應徵得個別勞工同意後方有出勤「加班」之義務。何況，申請人工會主張協同個別勞工行使上開拒絕加班依法休假權利而發起系爭工會活動，縱使相對人有不同意見，亦乃單純「權利事項」勞資爭議，依法並無先行調解或應先與相對人協商之義務。

(2) 而申請人工會先諮詢律師專業意見確認個別會員依法應享有上開拒絕加班依法休假權利，此有該會議紀錄記載：「針對相關法律問題，本會已針對相關法條、團體協約工作規則進行研究並諮詢顧問律師蔡晴羽意見。...由上可知，國定假日（含農曆除夕及春節初一至初三），必須經『勞工同意』才有配合出勤工作之義務。如果雇主要求出勤，等於要求勞工配合於國定假日加班，勞工本來即有表明不同意，即拒絕配合加班之權利。...本會亦針對相關案例諮詢蔡晴羽律師意見，參考台灣航勤股份有限公司高雄分公司產業工會，於 101 年發起『拒絕加班』活動。不當勞動行為裁決委員會與行政法院均認為拒絕配合加班活動，乃工會協同多數勞工行使拒絕加班權利之正當工會活動，並無權利濫用之情形（台北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決）。」，再由理事會於會員代表大會正式提案表決通過，更足徵申請人工會發起系爭工會活動目的在協同個別會員行使其國定假日等

應放假之日拒絕加班依法休假之權利，並非以癱瘓鐵路為目的。

(3) 申請人工會於 106 年 1 月 1 日發起系爭工會活動後，相對人知悉未曾與申請人工會進行溝通協調，而係於 106 年 1 月 6 日直接取消原已同意借用申請人工會之場地；未曾主動與申請人工會協調，尚且主動與台鐵企業工會協商並共同舉行記者會讚揚台鐵企業工會等違反中立義務等情；申請人工會於 106 年 1 月 23 日由申請人工會理事長王傑與會務人員秘書蕭○○親自前往相對人局長辦公室希望提交關於個別會員參與系爭工會活動之聲明書說明系爭工會活動之訴求，相對人卻拒絕讓申請人工會理事長王傑進入，局長也拒絕與之直接面會或簽收，以致申請人工會必須另外交由收發室提交，徵相對人所辯相對人未能事先討論，無從回應，申請人工會即緊急春節休假罷工，應屬爭議行為云云，昧於事實，完全無稽。

(三) 相對人於 106 年 1 月 10 日 15 點 55 分發佈電報、106 年 1 月 12 日鐵人二字第 1060001446 號函、106 年 1 月 25 日鐵人二字第 1060001818B 號函覆，無論相對人主觀上是否有不當勞動行為之認識，均已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為

1. 相對人辯稱其 106 年 1 月 10 日電報僅重申春節疏運期間應協助大眾旅客輸運而停止休假、106 年 1 月 12 日及 1 月 25 日函僅是「善意」提醒，並非不當勞動行為云云。惟查申請人申請事項第一、二、三項，乃申請確認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為，依最高法院實務見解，並不以「主觀」要件為要求。本件相對人上述作為已實際令申請人會員恐慌不敢參加系爭工會活動，自應構成不當勞動行為，與相對人主觀是否善意無涉。

2. 相對人辯稱 106 年 1 月 10 日以電報禁止休假、事假，係循往例所為，並非針對工會云云。與其所提出 104、105 年春節疏運計劃已取消停止休假、事假記載不符、其並自承先前未曾採取發函、電報等方式宣達禁止休假、事假，參以相對人於 106 年 2 月 15 日勞資會議回覆指稱今年度禁止休假、事假目的係為避免罷工等類似情事發生，足徵相對人乃針對工會活動，具有不當勞動行為之認識。
3. 從整體勞資關係脈絡觀察，相對人知悉系爭工會活動後，先片面取消原已同意借用場地、禁止擺放申請人工會活動文宣；漠視申請人工會，於內部宣達禁止休假、下達曠職等威嚇命令，片面邀集企業工會召開記者會宣揚企業工會方針；遲至系爭工會活動前二日才函覆申請人工會；於除夕當日即開始大規模發放曠職通知書，並對參與工會活動之勞工執意核定曠職、於勞資爭議裁決期間違法召開考成會討論懲處、甚至直接對外公布懲處，具有不當妨礙影響工會活動認識。
4. 申請人收受並提送給相對人之個別勞工簽署聲明書有 1018 份，惟目前已知遭核定曠職召開考成會懲處僅 339 人，足徵相對人上述舉措確已使勞工恐懼威嚇打壓不敢參加工會活動，妨礙影響工會活動：
 - (1) 申請人收受並提送給相對人之個別勞工簽署聲明書有 1018 份，據報載於春節國定假日期間收受曠職通知單者約有五百餘人，目前已知遭核定曠職召開考成會懲處約僅 339 人，可見已有諸多勞工原本有意參加工會活動，因相對人禁假、威嚇曠職等打壓下，放棄行使自身拒絕加班依法休假之權利而未實際參與工會活動，或於春節國定假日結束後受相對人各種施壓脅迫下遭分化選擇自行補假或假借其他名目請假，以達弱化申請人工會活動之效果。

(2) 而從蘋果日報 106 年 2 月 3 日「『別懲處依法休假同事』台鐵春節上班員工發起聯署」之報導中指出：「台鐵不少春節堅守崗位出勤的員工自發性發起聯署，要求不要對依法休假人員祭出懲處，指他們只是表達對多年不合理輪班制的抗議，也是大部分未參與休假者的心聲。《蘋果》找到發起聯署的台鐵北部車站站務員，該名不具名員工表示，他是台鐵企業工會會員，也是台鐵產業工會會員，但是他沒加入任何鐵路群組和社團，發起聯署只是做該做的事，春節期間很多人都說不想來支援，想依法休假，但怕被懲處而不敢不來，也有更多人是為了加班費上班，而這些依法休假的同事所表達的正是他們的心聲，他們要休假，要合理對待，他們是人，不是機器，他春節有去上班，春節來上班的人會有一筆很不錯的加班費，沒有不公平」更見相對人上述舉措確實已使勞工恐懼威嚇打壓不敢參加工會活動，實質妨礙影響工會活動之進行。

(四) 相對人核定申請人 337 人曠職之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款不當勞動行為

1. 相對人無視申請人發起工會活動，執意於勞資爭議裁決審理期間，對申請人 337 名會員核定曠職，構成不合理差別待遇，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「其他不利之待遇」不當勞動行為：

(1) 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款「其他不利之待遇」包括直接與間接不利之待遇，凡直接或間接將造成不利結果者，都屬該款不利待遇範圍。查本件申請人工會發起工會活動，協同個別勞工行使其不同意於國定假日加班出勤之權利，本不應以「曠職」論處。相對人對申請人工會會員核定曠職，除受有扣薪之不利待遇外，依法將有記過、考績不利影響效果外，相對人

亦已揚言「無論裁決結果為何」，都將公告懲處結果，自屬不利之待遇。

(2) 相對人辯稱寄發曠職單僅如實登載勞工出缺勤狀，並非打壓工會活動云云。惟查，「沒有出勤」不等於曠職，相對人經申請人工會會員異議程序後「核定」曠職之處分，已有負面評價而屬不利待遇，且足影響考績並召開考成會決定懲處，自屬對參與系爭工會活動之不利待遇。

2. 從勞資關係脈絡觀察，相對人自始展現對系爭工會活動敵意，從除夕當日開始寄發曠職通知單、對外直接宣稱不接受依法休假之申訴主張；於考成會前已核定曠職；執意召開考成會；裁決審理期間及對外宣稱已決定懲處不受裁決影響云云，均足證相對人有殺雞儆猴、引發寒蟬效應，不當妨礙影響系爭工會活動之目的：

(1) 相對人於春節國定假日前即已展現對系爭工會活動之敵意，相對人於國定假日春節除夕開始對外放新聞稿宣稱「已積極回應申請人工會訴求」、「協商大門永遠敞開」，另方面卻未曾主動與申請人工會溝通、協調，於除夕當日即開始毫無章法對參與系爭工會活動之勞工寄發或要求自行領取「曠職通知單」，企圖不當影響減少參與工會活動之人數，已足見相對人妨礙系爭工會活動之認識。

(2) 相對人無視本案裁決勞資爭議審理期間，執意核定曠職與召開考成會，在考成會召開前即已對外聲稱不接受申請人工會活動依法休假主張，對於此類申訴不會被接受；更稱可以對申請人工會幹部「隨時簽報記過」懲處，更見打壓工會活動之惡意。

3. 相對人明知申請人工會運動方針本即「拒絕加班依法休假」毋庸另行請假，就少數參與工會活動但因恐懼等原因自行

請假者，相對人一方面於春節國定假日前禁止休假，無論任何理由均不准假，年後又改稱事前請假者可以從寬准假可不記曠職，足徵其刻意針對申請人工會主張運動方針為分化差別待遇，構成無正當理由之差別待遇，刻意以分化手段，企圖弱化申請人工會之實力，引發勞工日後不敢再參與申請人工會活動之寒蟬效應。

4. 相對人後自承即使事前沒有請假，如事後可以補請假也放寬不記曠職；而相對人內規指出「輪勤人員請婚、喪假及連續請事、病假期」中，如遇「國定假日」應「扣除」不計入請假時數，是國定假日原則上應放假，不計入請假時數。相對人既允許事後補假，卻不准員工依循系爭工會活動運動方針主張國定假日依法放假，執意核定曠職，構成不合理差別待遇，打壓工會活動甚明：

- (1) 依相對人 77 年 6 月 9 日以鐵二人字第 15266 號函示：

「輪勤人員請婚、喪假及連續請事、病假期中，如遇國定假日及輪休日經指定為例假，是日得以扣除。」是即令三班制輪勤輪休人員，如遇國定假日仍屬於「非工作時間」，是不計入請假時數。此從申請人工會理事長王傑於 106 年度 228 國定假日未出勤，亦未計入請假時數即為明瞭。

- (2) 相對人尚自承從寬處理方式包括「事先未辦理請假手續」但事後可以提出病假、生理假、家庭照顧等情，則參以相對人內部解釋「遇國定假日本不計入請假時數」之原則，則何以不允許個別勞工依系爭工會活動運動方針由國定假日依法放假？反而執意核定曠職？由此更見其差別待遇、打壓工會之惡意。

5. 相對人對參與系爭工會活動之勞工，尚未依法針對國定假日遇例假、休息日額外給予補休一日已違法在先，參與系爭工會活動之勞工已無從領得多 1 日加班費和 1 日 1000

元春節獎金；支援人力則有從優適用勞動基準法核給加班費、補休之權利，已有所衡平，更無再核定曠職，進而扣薪、懲處之必要，相對人執意核定曠職顯然過當：

- (1) 按勞動部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令釋：「勞動基準法規定應放假之日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自一百零四年一月一日生效」（參附件 23），則參與系爭工會活動會員原本排「休班」，既屬相對人所辯稱即輪休連續 24 小時之「例假」或「休息日」，則法定春節國定假日四日中，其中如有「休班」，理應屬於國定假日遇例假、休息日尚可擇日依法擇日補休（即補假）一日，相對人至今沒有提供任何補休，已經違法在先。
- (2) 於系爭工會活動結束後，相對人勞資會議亦承認有法定春節假日（及國定假日）、例假日、休息日不同，如屬法定春節假日出勤應核給加發一日加班費，另有每日一千元最高四日之春節獎金（參申證 70 號，P9-10）亦即相對人確實有區分國定假日、例假日不同，國定假日出勤有加發一日加班費，並另有春節出勤獎金一日 1 千元，最高四日 4 千元。則個別會員參與系爭工會活動於國定假日拒絕加班依法休假，本身除了即無從領取雙倍加班費和一日一千元之春節出勤獎金，已經有所衡平，客觀上也沒有阻礙相對人事業正常運作，於相對人過去內部解釋輪班遇國定假日尚且都不計入請假時數來看，相對人應無核定曠職，並加以懲處、扣薪之必要，相對人執意核定曠職顯然過當。
- (3) 又針對相對人調度二線支援一線之人力，從相對人 106 年 3 月 28 日運綜考字第 1060003380 號函指出：「該等支援人力之出勤工資、延長工時工資等核發事

宜，請各運務段依勞動基準法第 32 條第 3 項及第 40 條規定辦理並從優處理」，已經表明對於支援人力可以從優處理給付加班費，其中常日班（平常有完整週休二日完整休息時間之行政、總務人員）二線支援一線情況下，國定假日出勤可以享有加發 1 日薪資再補休一日，該日超過 8 小時部分皆列延長工時加計加班費（申證 73 號），明顯已較相對人給予三班制輪班人員國定假日出勤只額外給 1 日加班費，且就各班別十二小時超過八小時均未依行政院勞工委員會 87 年 9 月 14 日台 87 勞動二字第 039675 號函比照勞動基準法第 24 條計算加班費（附件 25），受有更高利益已然衡平，更證沒有再對參與系爭工會活動拒絕加班依法休假之會員核定曠職，以致將使其受有扣薪、懲處、影響考績不利待遇之必要，相對人執意核定曠職，顯然過當。

6. 於 106 年初，相對人發佈春節禁假、大規模寄送曠職單，申請人工會入會會員人數從上季 263 人大幅下降至本季 96 人，可證明相對人之舉措，已使會員心生恐懼引發寒蟬效應，嚴重影響相對人員工加入申請人工會之意願，亦足認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

年	季	台鐵產業工會入會人數 (以工會入會費入帳日期為基準)	本季總會員數
105 年	8-9 月	1923	1923
105 年	10-12 月	263	2186
106 年	1-3 月	96	2282

7. 本件申請人工會發起協同個別勞工行使春節國定假日拒

絕加班依法休假活動，採不強制、不限會員參與之方式，由個別勞工衡諸自身過勞情形決定是否參加與休假天數，個別勞工基於自主響應之結果，不應受相對人敵視申請人工會運動路線而受差別待遇與分化，相對人敵視申請人工會執意大規模核定曠職，目的即在引發寒蟬效應，打擊自主工會，構成不當勞動行為甚明，懇請 貴會明察：

(1) 按學者陳建文發表〈工會行動權的事理思考與法理探討(上)〉闡釋：「學者道幸哲也曾建議改由『會員（個別勞工）』本未來思考不當勞動行為（不利益待遇）的法理。依其之見，在『工會本位』的看待角度定位下，工會會員保護問題的法理自然較容易被忽視，而無法得到完整充份的檢討。是故，應該調整視野、轉換觀點，改由個別勞工本位的角度，強調『工會會員保護救濟法理』的重要性，將問題聚焦於作為工會會員所可能發生一定風險事態，來思考應對工會會員勞工提供相關保護的問題。道幸哲也並指出，在此等觀察角度下，工會會員的保護法理，可分為『成為工會會員的保護』、『作為工會會員從事活動的保護』以及『工會會員的保護』即以工會會員為由而為不利益待遇或差別待遇的保護問題等三個面向來做全面的檢討。」（參附件 20，第 116 頁）如果立基於個別勞工本位立場思考，則於個別勞工本有權拒絕於國定假日行使拒絕加班依法休假之權利時，又如何因為參與系爭工會活動集體行使而否定其正當性使其不受保護？此亦與 貴會裁決實務向來肯認工會協同個別會員集體行使權利乃正當工會活動，並非爭議行為之立場，不謀而合，更見其意義與價值。

(2) 事實上，本件申請人工會係由個別勞工有感企業工會御用化長年無法改善過勞班表之問題，自主組織成立

之工會，本即以「反過勞」、改革班表等「改善工時」勞動條件為一貫運動方針。系爭工會活動由申請人工會經諮詢法律專業意見後，確認個別勞工應享有國定假日主張拒絕加班依法休假之權利，可以使個別勞工於國定假日放假休息後，未強制會員參與，方經會員代表大會表決決議通過發起系爭工會活動。所採取方式為「不強制」、「不限制會員」，凡相對人員工均得參與之方式，由個別勞工衡諸自身過勞情形自主決定是否行使拒絕加班依法休假之權利。

- (3) 台鐵企業工會於 92 年 9 月 11 日利用中秋節國定假日集體休假舉行會員大會進行罷工投票，據報導記載當日共 7,812 人投贊成票，而相對人亦自承該次行動有部分會員已先請假，全部參與者均未被核定曠職與懲處，然而，申請人工會於 106 年發起春節依法休假卻遭相對人事前禁假，事後大規模核定參與者 337 人曠職並積極召開考成會，於裁決審理期間即對外公開懲處內容。相對人雙重標準、差別待遇，不僅顯示相對人批評申請人工會權利濫用之論述毫無根據，更可見相對人打擊申請人工會運動方針至為明確。相對人知悉系爭工會活動後，從未曾主動與申請人工會溝通協調，反倒是積極與台鐵企業工會協商聯手，企圖瓦解系爭工會活動，違反雇主中立義務，也足徵相對人是敵視申請人工會，於敵視申請人工會運動方針之下才執意差別待遇核定曠職懲處，目的即在打擊申請人工會，試圖引發寒蟬效應使個別勞工不敢參與申請人工會，或不敢再參與申請人工會發起之行動。
- (4) 相對人以過往數十年班表都如此排班，因此會員都已經概括同意國定假日輪值出勤；或謂業經與台鐵企業工會私下協議已經同意照班表出勤云云，個別勞工權

利如此被踐踏、犧牲，正是申請人工會發起系爭工會活動，透過團結與傾注各種資源力量，以讓個別勞工勇於真正行使自身國定假日拒絕加班依法休假之權利，只有先了解並且實踐自身權利，才有進一步動能的可能性，足徵本案為正當工會活動。如果這樣基本的權利行使都要遭曠職懲處，日後自主工會有何發展可能性？個別勞工權利又如何被保護？足認本案相對人毫無法令禁止休假、內部宣達威嚇曠職、實際核定曠職，均構成不當勞動行為甚為明確，懇請 貴會明察。

(五) 本件有命相對人撤銷曠職紀錄之必要

本件相對人對於參與系爭工會活動之員工核定曠職既不爭執，如核定曠職之行為構成參與工會活動不利待遇之不當勞動行為，則基於救濟之必要性，自有命相對人撤銷曠職紀錄，以回復原狀之必要。

(六) 本件有命相對人不得以曠職紀錄為理由，於考績、記過、扣薪等不利待遇論處之必要

1. 相對人已對外正式宣稱依曠職天數決定懲處，並將於本案裁決過後公布記過懲處結果，而曠職紀錄依法亦直接賦予影響考績、扣薪等待遇，則申請人申請追加命相對人不得以《附表》所示申請人之曠職紀錄為理由，於考績、記過、扣薪等不利之待遇論處，內容具體明確且限定，不致過分妨礙相對人之人事管理權，屬必要之救濟命令。
2. 相對人至今均拒絕提出考成會決定懲處之相關資料，其固然表明申請人337人中有四人是純勞工不具公務員身分，惟縱扣除該四人，亦與相對人對外宣稱將懲處331人不符，相對人既無故拒絕提出相關資料，更足徵本件相對人確實有隱瞞貴會而有執意懲處之可能性，自有命相對人不得再

依曠職紀錄為考績、記過、扣薪之不利待遇救濟命令之必要。

- (七) 綜上，請求 1.確認相對人 106 年 1 月 10 日 15 點 55 分發佈電報(發電號數 01)布達「春節疏運期間(106 年 1 月 25 日至 2 月 2 日)員工停止休假、事假、並依排定班表出勤」構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。2.確認相對人 106 年 1 月 12 日鐵人二字第 1060001446 號函以：「本局輪勤輪班人員應依排定班表出勤，未依規定辦理者一律依章以『曠職』論處，請查照轉知。」構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。3.確認相對人 106 年 1 月 25 日鐵人二字第 1060001818B 號函覆稱：「倘於排定輪班之日因故無法出勤，應完成請假手續始為適法。」構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。4.確認相對人就申請人工會 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表大會第一次會議決議發起「拒絕加班並依法休假」工會活動，核定《附表》所示申請人曠職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款不當勞動行為。5.命相對人應撤銷《附表》所示申請人之曠職紀錄。6.命相對人不得以《附表》所示申請人之曠職紀錄為理由，於考績、記過、扣薪等不利之待遇論處。

- (八) 其餘參見申請人 106 年 1 月 26 日不當勞動行為裁決申請書、106 年 3 月 8 日不當勞動行為裁決追加暨調整申請書、106 年 2 月 24 日不當勞動行為裁決補充理由一書、106 年 3 月 10 日不當勞動行為裁決陳報書、106 年 3 月 16 日不當勞動行為裁決補充理由二書、106 年 4 月 5 日不當勞動行為裁決補充理由三書、106 年 4 月 6 日不當勞動行為裁決證據調查申請書、106 年 4 月 6 日不當勞動行為裁決陳報更正書、106 年 4 月 14 日不當勞動行為裁決補充理由四書、106 年 4 月 14 日不當勞動行為裁決爭點整理書、106

年 4 月 24 日不當勞動行為裁決辯論意旨書、106 年 5 月 2 日不當勞動行為裁決辯論意旨續書、106 年 5 月 12 日不當勞動行為裁決辯論意旨續二書、106 年 5 月 24 日不當勞動行為裁決辯論意旨續三書、106 年 6 月 8 日不當勞動行為裁決陳報和解方案書、106 年 6 月 30 日不當勞動行為裁決陳述意見書、106 年 6 月 30 日不當勞動行為裁決陳述主張要旨書，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯：

(一) 申請人之請求駁回。

(二) 相對人所屬員工於 106 年農曆春節國定假期間確實有出勤之義務。

1. 按相對人為公共鐵路運輸服務事業，相對人基於公共服務需要，確實有使員工於國定假日輪值出勤之特殊性及必要性。又公務人員週休二日實施辦法第四條第一項規定，交通運輸為全年無休服務民眾，應實施輪班、輪休制度。相對人依據公務人員週休二日實施辦法第四條第一項規定，為全年無休服務民眾之機構，應實施輪班、輪休制度，既然為全年無休，則國定假日勢必須有員工出勤以免影響民眾生活及工商企業營運，故相對人就國定假日採輪值、輪休方式，符合公務員服務法第十一條及公務人員週休二日實施辦法第四條第一項規定。
2. 次依相對人工作規則第 37 條第 1 項規定：「...按工作性質區分為：(一) 日班制。(二) 三班制。(三) 夜班制。(四) 電務輪勤制。(五) 乘務隨車制等五種」，可知依相對人工作規則亦已明文規定員工為配合業務需要必須輪值出勤，且上揭三班輪班制之排班方式，台北市政府勞動局於 105 年 7 月 14 日以北市勞動字第 10513222101 號函覆相對人並無違反勞動基準法規定。相對人工作規則第

四十四條規定關於員工為配合業務需要必須輪值出勤之規定（包含國定假日輪值出勤）已成為相對人與其所屬員工勞動契約內容之一部分，相對人員工自有遵循排班表輪值出勤之義務。

3. 另查，行政院人事行政局曾於 92 年 7 月 25 日以局考字第 0920023703 號函函詢銓敘部關於：「公務員兼具勞工身分或純屬勞工之輪勤輪休人員，倘於中秋節日以參加工會會員大會為由拒不出勤，致列車停駛，嚴重影響大眾行之不便及政府聲譽，可否以違反公務員服務法等相關規定予以處分」等疑義？依照銓敘部 92 年 8 月 6 日部法一字第 0922271586 號函覆行政院人事行政局並副知相對人表示：「鑑於交通部臺灣鐵路管理局屬交通運輸機構，為公務人員週休二日實施辦法所稱應實施輪班、輪休制度之機構，故渠等於例假日或紀念(節)日之當日，非為當然放假日，而應按交通部臺灣鐵路管理局所排定之班別依序輪班及輪休始為適法。惟倘於排定輪班之日因故無法出勤，經依規定請假，且其職務已委託同事代理並經長官許可者，亦屬適法」。相對人並於 92 年 8 月 22 日以鐵人二字第 0920018050 號函，函知相對人所屬各一、二、三級單位並副知臺灣鐵路局企業工會(以下簡稱臺灣鐵路工會)上述銓敘部來函之意旨。是以，相對人遵照上揭權責機關銓敘部來函意旨，認為 106 年農曆春節期間並非所屬員工當然應放假之日，員工有依班表輪值出勤之義務。
4. 本件相對人所屬員工在報考、投考、及任職之初即已清楚知悉相對人係公共運輸服務事業，且相對人所提供之運輸服務為全年無休之旅客運輸服務，是以國定假日排定班表出勤輪值，乃屬常見之現象，亦即既然成為台鐵的運務或站務之成員，為廣大旅客犧牲國定假日休假並配合國定假日出勤已屬常態。就此參照勞委會 86 年 7 月 17 日台勞動

二字第 028692 號解釋函意旨：「又銀行員工進入銀行業工作，應已知悉並應尊重該業特性，該業營業時間若依銀行法做適當之調整，基於勞資合作及權利不得濫用原則，銀行員工應予配合。」，是以申請人所屬會員任職於相對人，本應尊重相對人為全年無休之交通運輸事業之特性，對於班表之排定自有配合出勤之義務，而不得任意未經請假即逕自未出勤。

5. 相對人於國定假日出勤固採加發薪津之方式，然此部分係因相對人未採取國定假日挪移之方式為之。而輪勤輪休如未同時採取國定假日挪移之方式者，則於端午、中秋、除夕或農曆春節期間出勤者，自有勞動基準法第三十九條規定加倍發給薪資之適用，則相對人就過往端午、中秋、除夕或農曆春節期間出勤之員工採加倍發給薪資之方式(同工作規則第四十四條第二項規定)，並無違反勞動基準法第三十九條規定，亦無抵觸所謂輪勤輪休之制度。
6. 申請人主張其所屬會員即申請人林乙○○過去曾於 12 月 25 日無法出勤，經詢問相對人主管表示 12 月 25 日為國定假日不需請假云云，惟此部分屬申請人林乙○○個人自述，相對人否認申請人上揭陳述。又申請人工會理事長王傑於今年 228 國定假日(另 226 排定王傑週休、227 則為王傑之例假)，有事先提出請假單辦理請假手續並獲准假(相證三十五)，與今年春節期間，申請人工會理事長王傑未請假即逕自未出勤，二者情形截然不同，相對人記曠職之目的亦僅係單純表彰申請人工會理事長當日未出勤之情形耳，而非如申請人主張有任何之不當勞動行為。且由上揭申請人工會理事長王傑於今年 228 國定假日排定班表但有事先請假之舉，亦可證明其亦已明知國定假日有依排定之班表出勤之義務。
7. 相對人於 77 年 6 月 9 日以鐵人二字第 15266 號函示各運

務段表示：「輪勤人員請婚、喪假及連續請事、病假期中，如遇國定假日及輪休日經指定為例假，是日均得以扣除」，亦即本來國定假日排定班表之員工有依班表出勤之義務，但若因病或因故等無法出勤而事先完成請假手續者，相對人從優不計入請事、病、婚假等之日數，但因員工事實上於國定假日並未出勤，故相對人亦不會依勞動基準法第三十九條規定加發一日工資，然此部分並不表示相對人所屬員工於國定假日排定班表即可未經請假即逕自未出勤。

8. 申請人 337 名員工在過往五年絕大多數均依春節排定班表出勤，於班表排定前亦從未有向相對人表示需事先徵得其同意始得排定班表之情事，足以證明申請人 337 名員工明知國定假日有依排定之班表出勤之義務，此等已運作數十年之久之勞資合意出勤模式，法律上自有維持其安定性之必要，於勞資雙方未合意變更前，自非勞工所得片面變更之。

(三) 相對人所屬員工亦確早已同意國定假日有出勤之義務，故無申請人所稱國定假日出勤需再徵得申請人所屬會員同意之情事

1. 按行政院勞工委員會 79 年 6 月 4 日臺勞動二字第 10794 號函意旨：「如工會已與資方協議休假日輪值，會員勞工自應受其拘束；另勞動契約中，如已就『休假日輪值』加以約定，勞方自亦不得片面聲明變更。」
2. 相對人工作規則第四十四條第二項規定，應放假之日如因業務之需要，經勞工同意出勤工作，勞工應按照事前所排定之工作班照常出勤工作，並依規定加給工資或給予補休。依相對人過往數十年班表輪值方式，因申請人所屬會員早已依照國定假日輪值出勤之班表值勤提供勞務，亦即申請人所屬會員早已概括同意國定假日輪值出勤之班表制度，從而無申請人所稱 105 年春節期間需再次徵得申請人所

屬個別會員同意後，申請人會員始有出勤之義務，亦無申請人所稱春節期間屬國定假日，其所屬會員無需請假之情事。更無，申請人所主張相對人的輪勤輪休制度僅限於例假日而不包括國定假日之情事。

3. 更且，系爭 106 年農曆春節之輪值輪勤班表亦獲臺灣鐵路工會 105 年 12 月 23 日(105)鐵工福字第 711 號函同意「勉予同意按現有輪勤方式排定...」。申請人所屬會員均同時為台鐵企業工會會員，自應一體適用，於「新班表未經協商，並完成法定程序前，自應按現有輪勤方式排定」出勤。而上述臺灣鐵路工會 105 年 12 月 23 日(105)鐵工福字第 711 號函同意「勉予同意按現有輪勤方式排定...」之函文內容，台鐵企業工會更於 105 年 12 月 23 日及 12 月 28 日工會快訊中通告全體會員，工會同意依據現有班表實施。足證相對人所屬員工確已同意 106 年農曆春節有依排定班表出勤之義務。
4. 至於申請人稱其並未受邀參加 105 年 12 月 30 日工時協商會議乙節云云。然查，105 年 12 月 30 日工時協商會議，因參與之勞方代表乃台鐵企業工會推派之代表，申請人之理事長王傑並非企業工會推派之代表，且前六次相對人運務處輪勤輪班改進小組會議，除申請人理事長王傑參加外，另有周○（申請人工會理事）、王甲○○（申請人工會理事）、王乙○○（申請人工會理事）、曹○○（申請人工會監事）、許○○、賴○○等工會會員參加（此為申請人所不爭執），足證申請人工會知悉前六次運務處輪勤輪班改進小組會議內容，而非申請人所稱是相對人與台鐵企業工會間之黑箱協議云云，相對人對申請人上述黑箱協議之主張於茲表示嚴正之抗議！

（四）申請人要求相對人所屬員工不依班表出勤，意在「癱瘓台鐵、影響旅客搭乘權益」，係屬違法「爭議行為」，並非合法工

會活動

1. 按所謂「爭議行為」，係指係指勞資一方為貫徹其主張，以集體之意思對於他方所採取之阻礙業務正常營運之行為及對抗之行為；而所謂「工會活動」，參酌臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之『工會活動』，應係指工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動。」，足見爭議行為與工會活動二者乃係迥然不同之法律概念。
2. 本件申請人工會係以「拒絕加班」名義掩飾其非法罷工之爭議行為。按我國勞資爭議處理法第 5 條第 4 款規定爭議行為係指「勞資爭議當事人為達成其主張所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」。本件申請人於相對人排定之班表時間內採取拒絕服勤方式來作為阻礙相對人維持鐵路大眾運輸營運之手段，當然就是爭議行為無誤。惟申請人卻未遵循勞資爭議處理法第五十三條規定爭議行為前置要件（非經調解不成立）及第五十四條罷工要件等規定，申請人所屬會員所為當屬非法爭議行為無疑。
3. 另按，我國多數勞動學者亦認工會採取集體休假行為應屬爭議行為而不能以合法休假權作為掩飾。如勞動法學者林更盛教授曾彙整國內諸多學者見解咸認集體休假就是罷工（爭議行為）、構成權利濫用，相對人茲整理如下：
 - (1) 陳繼盛教授認為集體休假應與罷工相同處理，同時認為勞動者不得以爭議行為為使用目的請求特別休假，亦即勞動者不能在工會統合下，以進行爭議為目的，而集體請求特別休假。對照本件，進行調（加）薪比例協商，如果不滿意當然依法可以進行合法的爭議行

為，惟卻不能唆使勞工抗拒服勤，更不能以拒絕加班作為替代合法爭議行為之手段。

(2) 楊通軒教授亦同認集體休假應該屬於罷工概念，必須合乎罷工的法律要件，其特別指出「今以休假之名行罷工之實，自係屬於特別休假權之權利濫用欠缺合法性」！

(3) 王松柏教授認為集體休假決議，就是罷工決議，休假只是藉口。

(4) 黃程貫教授亦表示：「若係基於爭議目的而主張，構成權利濫用，即不具合法性」。

4. 另國內勞動法相關學者就此類似集體休假行為亦曾表示：「在七十年代的時候，德國機場領航員（在法蘭克福）要求加薪，結果協商破裂，資方就以為勞工要罷工了，結果都沒有罷工，突然有一天的上午，所有的領航員通通請病假，這時候雇主就用這當作理由要求工會和勞工負損害賠償……。可是法院對這個案件的判決卻把它判定為權利濫用，而且構成民法第一百八十四條第一項後段所謂故意以背於善良風俗之方法加害他人，……。最後的結論是說這種勞工集體請假的行動是構成權利濫用，他這種對雇主造成損害的行為，是屬於以故意背於善良風俗的方法來加害他人。」

5. 按 106 年 1 月 1 日申請人工會對外召開記者會，片面宣稱關閉與相對人協商之管道，申請人工會理事長並簽署 106 年春節依法休假聲明書，聲明書內容略為 106 年春節依法休假之行動，絕不因任何因素而終止，該聲明書並通告申請人全體所屬會員。其後，申請人工會理事長在 106 年 1 月 4 日臉書上即發表：「我們唯一能打擊到他們就是全體給他休下去」，嗣後申請人工會理事長又再於 106 年 1

月 19 日之對外發言內容即明確指出：「給還在猶豫的同仁，記者會結束了，給大家做一個信心喊話，現在有千份連署單，就算砍一半，五百人，休下去絕對會造成影響，這個影響不是說列車停駛，而是在列車運轉上會很苦很苦，旅客會非常不便，車子會很亂！...不要以為成功就是停駛，成功就是『影響疏運』」。足證申請人工會無視相對人六次召開工時協商會議之結論，片面宣布關閉協商管道，採取違法爭議行為，該等行為依法自不應受保護。

(五) 申請人工會無視相對人六次召開工時協商會議之結論，片面宣布關閉協商管道，採取違法爭議行為，不應受保護

1. 查相對人在 105 年 9 月 10 日「運務處輪勤輪班制改進小組第一次會議」即已要求各運務段成立車站輪班改進分組，並請各運務段針對產業工會（即申請人工會）所提「日夜休日夜休例」之輪班方式精算所需人力及延長工時費用，後續 105 年 9 月 23 日、10 月 14 日也一再討論申請人工會所提「日夜休日夜休例」之輪班方式，足證相對人確已積極並善意回應、研究並討論申請人工會所提「日夜休日夜休例」之輪班方式。然相對人台鐵局運輸業務遍及全省，三個月內要就已實施數十年之班表加以更改，時間上確實有其困難性，且相對人為政府機關，人員之任用及預算支出均須經正式考試及立法院之審議、上級機關之同意，亦非一時片刻所能立即改變，但絕非如申請人所稱相對人有違反承諾之情事。
2. 而因相對人所屬員工除主管外，係全數加入台鐵企業工會成為會員，因此 105 年 12 月 30 日協商會議結論，三班制輪勤人員暫依現行班表排班（當日出席工時協商會議之勞方代表均為台鐵企業工會推派之代表，因申請人工會理事長王傑並非台鐵企業工會推派之協商代表，故 105 年 12 月 30 日協商會議未寄送予申請人工會理事長王傑）且臺

灣鐵路工會亦於 105 年 12 月 23 日以鐵工福字第 711 號函函覆相對人同意按現有輪勤方式排定，亦即代表全體員工之臺灣鐵路企業工會業已同意依照現行輪勤輪休制度出勤，申請人工會所屬會員（同時具有臺灣鐵路企業工會會員身分）當然亦有遵守國定假日出勤之義務。

3. 孰料，106 年 1 月 1 日申請人工會對外召開記者會，片面宣稱關閉與相對人協商之管道，申請人工會理事長並簽署 106 年春節依法休假聲明書，聲明書內容略為 106 年春節依法休假之行動，絕不因任何因素而終止，該聲明書並通告申請人全體所屬會員。其後，申請人工會理事長在 106 年 1 月 4 日臉書上即發表：「我們唯一能打擊到他們就是全體給他休下去」，嗣後申請人工會理事長又再於 106 年 1 月 19 日之對外發言內容即明確指出：「休下去絕對會造成影響...旅客會非常不便，車子會很亂！...成功就是『影響疏運』」。足證申請人工會無視相對人六次召開工時協商會議之結論，片面宣布關閉協商管道，採取違法爭議行為，該等行為依法自不應受保護。至於申請人辯稱其僅係王傑以個人身分發言，而非代表工會發言云云。惟查，申請人工會對外發言之唯一社群平台為「臺灣鐵路產業工會公開社團」，該臉書社群僅能由工會幹部貼文，幹部的發言評論、會員活動、記者會等消息皆先於該社群張貼後，再由幹部轉文到產工各地 LINE 群組，故依常情而論，外人均不會理解為此僅係王傑以個人身分發言，因為非常明顯地，王傑身為工會理事長，為工會之代表人，其所為之發言當然代表申請人工會。
4. 再者，申請人並非以考量健康或與家人團聚因素發動本件非法之爭議行為，本無勞動基準法第四十二條規定之適用。更且，勞動基準法第四十二條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，上揭規定

所指「正常工作時間以外之工作」，乃係指勞動基準法第二十四條第一項規定，超過平日正常工作時間（如每日 8 小時）以後之延長工時，並不包括國定假日應輪值出勤之時段。是以，申請人引用勞動基準法第四十二條規定主張係因健康因素而未出勤，相對人不得強制其工作云云，顯有誤解勞動基準法第四十二條規定。

（六）申請人所採取之爭議行為業已影響相對人業務上之運作。

1. 相對人為因應本件申請人所採取之集體休假違法爭議行為，必須調動二線人力支援一線及應急尋找替代人力臨時性加以訓練以協助處理諸多事務，力求春節期間運輸順利，讓旅客均能及時返鄉團聚，是果如未有申請人所採取之集體休假違法爭議行為，相對人自可不必大費周章地調度人力，合計各運段調度人力達 617 人及增加其他加班費支出，且仍發生多起車站、列車無人售票、播音、服務之情形及列車運行人員之勞累艱難。從而申請人所採取之集體休假爭議行為，實質上業已影響相對人之人力調度業務上之營運運作。
2. 再者，相對人雖已緊急調派二線人力支援第一線工作，但仍發生多處車站、列車無人售票、播音、服務之情形，顯見確有影響相對人實際業務上之運作，申請人所為確屬爭議行為無疑。
3. 至於申請人引用申證二十四主張 1 月 27 日上午 7 時至 8 時交班後始正式依法休假，並未妨礙相對人之運務云云。惟查，實際上當日乘務人員有 3 人於 1 月 26 日值乘至外車班過夜，1 月 27 日需值乘回本車班，但 1 月 27 日卻未值乘回本車班，而逕自於 1 月 27 日 0 時開始休假，造成相對人必須另行調度人力而造成運務上影響。
4. 另申請人引用台勤裁決案件後續之臺灣高等法院高雄分院 104 年重勞上更一字第 5 號判決主張縱使造成業務運作

上之困擾，亦不應認為有達到爭議行為之程度云云。惟查，台勤裁決案，該案工會是選擇平常日班表排定時間八小時後即拒絕服勤，但本件裁決案，申請人卻是選擇相對人最忙碌、運輸量最大之農曆春節期間於未經准假下即未到職服勤，二件裁決爭議情節完全不同，自無臺灣高等法院高雄分院104年重勞上更一字第5號判決所認定符合比例原則或誠信原則之適用。

(七) 退萬步言，縱認申請人集體休假權之行使屬於工會活動，申請人亦違反權利濫用禁止原則，該休假權之行使應屬無效，申請人所屬會員自屬無正當理由曠職。

1. 承前所述，申請人工會本次發動集體休假之目的意在企圖「癱瘓臺鐵、影響旅客輸運」，亦即係以造成相對人大眾鐵路運輸業務受到影響為主要目的，則申請人既主張非屬爭議行為，而屬工會活動，則申請人所為集體休假權即該工會活動之行使顯然係以損害他人（相對人及乘客）為主要目的，已逸脫爭議行為之本質，且有民法第一百四十八條規定權利濫用之情事。
2. 論者亦有謂：「但若勞工僅因調整事項之爭議而集體休假時，則此時之集體休假應如日本法之處理視為罷工，因此勞工必須依照『工會法』第二十六條所規範之罷工程序來行使集體休假（罷工），勞工得行使並應行使罷工權的情形下，不採妥當、正確之爭議手段，構成違反以有悖於善良風俗之方法加害於第三人，故應負侵權行為責任，亦構成權利之濫用。」；或「不論認為集體休假是休假權、罷工權或同時履行抗辯權之行使，皆應受權利濫用之審查。」。
3. 我國司法實務見解同認構成權利濫用之行為，該權利之行使應屬無效。本件申請人工會所採取之集體休假行為，主要係為癱瘓相對人之鐵路運輸業務，造成第三人即相對人

及乘客損害為主要目的，申請人工會所屬會員所謂集體休假權之行使，縱屬工會活動，亦已構成民法第一百四十八條規定權利濫用之情事，則該休假權之行使參照上揭學說及司法實務見解應屬無效。休假權之行使既屬無效，在未經相對人合法准假前提下，相對人通知申請人工會所屬會員必須到勤提供勞務，如未依規定請假且其職務無其他同事代理或未經長官許可即逕自未出勤者，構成曠職等行為，當絕不構成工會法第三十五條第一項第五款規定之不當勞動行為。

(八) 相對人主觀上無不當勞動行為之認識，客觀上亦無為妨害、限制或影響申請人工會活動之情事

1. 在 105 年以前，其中除 104、105 年春節疏運計畫未載明停止休假、事假外，其餘年度春節疏運計畫均有載明停止休假、事假及嚴守工作崗位。而 104、105 年春節疏運計畫未載明停止休假、事假之緣由乃因相對人所屬員工均早已知悉春節期間輪勤之員工均屬停止休假、事假之內規，故僅以嚴守工作崗位要求所屬員工。而相對人亦會在歷年春節前召集各運務段主管下達停止休假、事假之指示，並要求各運務段主管轉達所屬員工辦理。至於申請人提出之相對人 106 年 1 月 10 日電報雖有載明春節疏運期間(106 年 1 月 25 日至 2 月 2 日)員工停止休假、事假，並依排定班表出勤，然此部分相對人僅係依照 106 年春節疏運計畫所發佈之電報，而非刻意針對申請人。至於申請人提出之申證 70 號即 106 年 2 月 15 日第 23 次勞資會議紀錄，相對人運務處亦僅係表明，106 年春節疏運計畫載明停止員工休假、事假是有鑑於去年(105 年)中秋節罷工事件，交通部要求相對人研議改善方案所為，並非如申請人所稱係刻意針對 106 年春節期間申請人擬採取之集體休假之舉。

2. 另申請人所引相對人三份函文，僅係重申在春節疏運期間為協助大眾旅客運輸，請同仁停止休假、事假，並依排定班表出勤並善意提醒相對人所屬全體員工若未依排定班表出勤可能會有曠職問題，如因故無法出勤應完成請假手續始為適法，此等關於曠職、請假、停止休假等用語乃係勞動職場上雇主與勞工往來互動最普遍、常見之用語，何來有申請人工會所稱上述電報及函文有不當影響、妨礙工會活動之情事。據此，相對人發佈電報及函文內容，主觀上無不當勞動行為之認識，客觀上亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為。

(九) 相對人寄發曠職通知單，僅係依勞動基準法第 30 條第 6 項前段規定，如實登載勞工出缺勤狀況，實為恪遵法律上義務，並非如申請人所稱意在打壓申請人工會活動，更遑論本件申請人集體休假行為並非工會活動，而是非法爭議行為

1. 相對人先予呈明者為，337 名裁決申請人，僅其中四名即林乙○○、李○○、陳○○及王丙○○為單純具勞工身分，其餘申請人依據相對人工作規則第二條第一項規定均屬公務員兼具勞工身分，依工作規則第四十四條第二項後段規定，其無故不出勤者，公務人員兼具勞工身分者，依公務員服務法論處，此即勞動基準法第八十四條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關任免、獎懲等事項，應適用公務員法令之規定。是以，系爭 337 名裁決申請人，因農曆春節期間無故未出勤，故縱認曠職是屬於不利益待遇，然此時應屬勞動基準法第八十四條規定所指之獎懲，相對人需依據上述工作規則第四十四條第二項、勞動基準法八十四條、公務員服務法第十、十一、十二、二十二、二十四條及公務員懲戒法第二條等規定辦理，本無勞資爭議處理法第八條規定之適用，既無勞資爭議處理法第八條規定之

適用，則縱使申請人提出裁決申請，亦非工會法第三十五條第一項第五款規定之不當勞動行為所欲保護之對象。而相對人本於尊重裁決制度，始對外表示將俟裁決期間結束後再行辦理懲處相關作業。故絕非如申請人主張相對人明知申請人提出裁決申請，仍逕自懲處申請人所屬會員而有妨礙工會活動之情事。

2. 申請人主張相對人於春節除夕國定假期間毫無章法寄發曠職通知單，意在打壓申請人工會活動云云。惟查，按勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定「無正當理由曠職」構成懲戒解僱事由，是「曠職」僅是一單純客觀事實狀態之描述，「有無正當理由」始為法律評價。相對人寄發曠職通知單，僅係單純描述勞工當日未出勤之事實。
3. 再者，勞動基準法第 30 條第 5、6 項規定：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年(第 5 項)。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕(第 6 項)。」，另依同法第 79 條第 1 項第 1 款規定，違反同法第 30 條第 6 項之規定者，裁處 2 萬元以上 30 萬元以下之罰鍰。可見勞動基準法規定課予雇主有如實登載勞工出缺勤事實之義務，若有違反雇主將受最高 30 萬元罰鍰之處罰。從而，相對人通知除夕國定假日未出勤之勞工曠職，該登載相對人純係依勞動基準法第 30 條第 6 項前段規定，如實登載勞工出缺勤狀況，以恪遵法律上義務，亦即「曠職」之通知僅係一客觀、中性之描述，絕非如申請人所稱相對人意在打壓工會活動。

(十) 申請人請求貴會發佈救濟命令撤銷 337 名裁決申請人曠職紀錄及不得以曠職為由為後續之懲處，法律上均屬無據

1. 申請人追加請求裁決事項第五、六項部分，分別請求貴會撤銷曠職紀錄及不得以附表所示之申請人曠職紀錄為理

由，於考績、記過、扣薪等不利待遇之論處云云。惟查，本件曠職之記載僅係一客觀、中性之事實描述，並非懲處處分，就客觀上之事實無從撤銷，是以申請人追加請求裁決事項第五項部分，顯無理由。退萬步言，縱貴會認為相對人關於曠職天數之核定構成不當勞動行為，然貴會發佈救濟命令之範圍亦宜限於撤銷相對人對該 337 人所為關於曠職之登載紀錄，而不應為如申請人所主張不得以申請人 337 人曠職紀錄為理由，於考績、記過、扣薪等為不利待遇論處之救濟命令。蓋後續關於 337 人考績如何評定、是否為記過等處分乃雇主即相對人之人事考核權，不宜由貴會代為行使處分，此部分亦有台北高等行政法院 101 年訴更一字第 118 號、最高行政法院 102 年判字第 294 號等判決見解可資參照。據此，申請人追加請求裁決事項第六項，法律上亦屬無據。

2. 況查，相對人局長雖曾對外表示台鐵局已召開考成會並決議懲處方式，然行政處分如記過、申誡等處分，必須對外公告始生效力，於未對外公告前並不生任何行政懲處處分之效力，且未來是否懲處以及懲處內容是否會再更動，均屬未知數，是以就未來不確定是否會發生之懲處處分，依法自不得作為裁決請求事項之標的，既不得作為裁決事項請求之標的，貴會自亦無調查之必要。至於申請人引用聯合新聞網報導中提及相對人局長曾強調無論結果如何，台鐵仍會依照考成會結果寄出懲處云云，相對人局長印象記憶所及，應無向媒體記者表達上述言語，此部分恐係媒體在報導上未再進一步向相對人局長確認當時用語表達之真正意涵所引起之誤解。

- (十一) 其餘參見相對人 106 年 2 月 21 日不當勞動行為裁決案件答辯(一)書、106 年 2 月 22 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、106 年 3 月 7 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)

書、106 年 3 月 13 日不當勞動行為裁決案件答辯（四）書、106 年 3 月 22 日不當勞動行為裁決案件答辯（五）書、106 年 3 月 22 日不當勞動行為裁決案件答辯（六）書、106 年 3 月 29 日不當勞動行為裁決案件答辯（七）書、106 年 4 月 14 日不當勞動行為裁決案件答辯（八）書、106 年 4 月 14 日不當勞動行為裁決案件爭點整理書、106 年 4 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯（九）書、106 年 4 月 25 日不當勞動行為裁決案件答辯（十）書、106 年 5 月 24 日不當勞動行為裁決案件答辯（十一）書、106 年 6 月 14 日不當勞動行為裁決案件陳報書、106 年 6 月 26 日不當勞動行為裁決案件詢問陳述要旨(一)書、106 年 6 月 26 日不當勞動行為裁決案件詢問陳述要旨(二)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

- (一) 申請人工會於 105 年 8 月 13 日成立。
- (二) 勞動部於 105 年 9 月 9 日以勞動條 3 字第 105132113 號函覆相對人，主旨表明：「所詢勞動基準法第 84 條規定有關疑義乙案，復請查照。」說明提及：「...前開國定假日規定因較公務員法令為優，依勞動基準法第 84 條規定，公務員兼具勞工身分者之國定假日，仍應依勞動基準法相關規定辦理。」。
- (三) 相對人召集「運輸處輪勤輪班制改進小組」，於 105 年 9 月 10 日、105 年 9 月 23 日、105 年 10 月 14 日、105 年 11 月 2 日召開四次會議，申請人王傑出席其中 1、3、4 次會議，第 2 次會議請假。申請人工會於 105 年 11 月 4 日召開記者會對外宣布退出該改進小組。相對人於 105 年 11 月 16 日及 105 年 11 月 29 日繼續召開「輪勤輪班改進小組會議」。
- (四) 依臺灣鐵路企業工會 105 年 12 月 23 日(105)鐵工福字第 711 號函復相對人，內容略以：「針對貴局因勞動基準法修正改變三班制輪值輪勤班表案，請儘速依法進行勞資協商，在基層

人力補足以符一例一休原則前及所提新班表未經與本會協商，並完成法定程序前，勉予同意按現有輪勤方式排定，並依法在週六執勤者加計延長工時工資，且不得降低原有延長工時實質所得...」，現有輪勤方式係經該企業工會同意。

- (五) 申請人工會於 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表大會由理事會臨時提案第二案「有關農曆年除夕到初三，依法執行『集體拒絕加班並依法休 4 天』之工會活動，提請討論案。」說明提及「本會理事會主張於『正常工時』之外的工作時間，即為加班，而勞工有權利拒絕出勤。本會於農曆年除夕到初三進行『集體拒絕加班並依法休 4 天』，偕同多數勞工集體行使此項權利，屬合法工會活動。為提升全體路員權益，改善現存集體過勞問題，請會員代表大會決議。如經決議通過，相關事項授權理事會與工會幹部執行。」並經表決決議通過。
- (六) 相對人於 106 年 1 月 10 日 15 點 55 分發佈電報布達「春節疏運期間(106 年 1 月 25 日至 2 月 2 日)員工停止休假、事假、並依排定班表出勤」。
- (七) 申請人工會於 106 年 1 月 11 日以臺產字 1060000002 號函，發函相對人主旨表明：「為因應台鐵員工過勞問題，本會經第一屆會員代表大會第一次會議決議，於農曆年除夕（106 年 1 月 27 日）至初三（106 年 1 月 30 日）進行『集體拒絕加班並依法休 4 天』之工會活動。本會將偕同本會多數會員行使拒絕加班暨依法休假之權利」
- (八) 相對人於 106 年 1 月 12 日以鐵人二字第 1060001446 號函，發函正本給「局內各單位（含任務編組）（人事室除外）、直屬機構、本局各分支機構」、副本給「本局人事室」，主旨表明：「本局輪勤輪班人員應依排定班表出勤，未依規定辦理者一律依章以『曠職』論處，請查照轉知。」
- (九) 相對人於 106 年 1 月 25 日以鐵人二字第 1060001818B 號函覆申請人工會 106 年 1 月 11 日以臺產字 1060000002 號函，說

明則以：「倘於排定輪班之日因故無法出勤，應完成請假手續始為適法。」

- (十) 相對人於 105 年 12 月底公布 106 年 1 月份之班表。
- (十一) 申請人工會於 106 年 1 月 1 日對外召開記者會，宣稱關閉與相對人協商之管道，並由工會理事長個人簽署春節休假聲明書進而通告全體申請人所屬會員。
- (十二) 申請人工會會員 337 人於農曆除夕至初三未出勤人員、時間及日數詳如附表。
- (十三) 申請人工會於 106 年 1 月 23 日將申請人廖○○等 337 人依法休假之聲明書通知相對人。
- (十四) 相對人所屬員工約 12000 至 13000 人之間，除代表相對人行使人事管理權之主管外，全員加入臺灣鐵路企業工會成為工會會員。
- (十五) 相對人 106 年 3 月 22 日於立法院第 9 屆第 3 會期社會福利及衛生環境委員會第 10 次全體委員會議提出書面報告指出：「106 年春節未依規定出勤人員曠職行政懲處作業均依相關規定辦理，並已召開考成委員會依『曠職天數』審議，經統計，記過一次 90 人、記過二次 6 人、記一大過依 235 人，合計 331 人」、「本局為尊重勞資爭議處理法第 8 條之規定，將俟裁決期間結束後再行辦理行政懲處令發布作業。」

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人所屬員工於 106 年農曆除夕（106 年 1 月 27 日）至初三（106 年 1 月 30 日）之農曆春節期間是否有依班表出勤之義務？員工有無於春節國定假日拒絕加班、依法休假之權利？(二)申請人工會會員農曆春節期間集體休假是否屬於合法工會活動而應受保護？(三)相對人於 106 年 1 月 10 日 15 時 55 分發布電報、106 年 1 月 12 日發布鐵人二字第 1060001446 號函及 106 年 1 月 25 日發布鐵人二字第 10600018188 號函，是否構成違反工會法第 35

條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？(四)相對人核定申請人廖○○等 337 人曠職之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 國定假日出勤須徵得勞工同意，惟申請人廖○○等 337 人既拒絕於 106 年春節國定假日出勤，自應於 106 年 1 月班表排定前或排定時通知相對人，渠等直至 106 年 1 月 23 日始由申請人工會通知相對人於同年月 27 日至 30 日期間不排班，則其行使權利恐難謂依誠實及信用方法為之

1. 按勞動基準法第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」又勞動部 105 年 9 月 9 日以勞動條 3 字第 105012113 號函復相對人，內容略以：「公務員兼具勞工身分者之國定假日，仍應依勞動基準法相關規定辦理。」是本件有關相對人員工於國定假日出勤，應依勞動基準法相關規定辦理。
2. 復按勞動基準法第 37 條第 1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」又依勞動部民國 104 年 04 月 23 日勞動條 1 字第 1040130697 號函：「...依勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含 5 月 1 日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第 39 條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。」春節除夕至初三既屬內政部指定應放假之節日，是無論本件春節除夕至初三係國定假日加班，或國定假日與工作日對調，均

應徵得個別勞工同意。

3. 承前，有關國定假日出勤既應徵得個別勞工同意，本件首應探究者，即申請人廖○○等 337 人是否同意於 106 年春節除夕至初三期間（即 106 年 1 月 27 日至同年月 30 日期間）排班出勤？說明如下：

- (1) 查國定假日出勤應徵得個別勞工同意，惟此部分同意權之行使，其方式不一而足，除勞工明示同意（書立同意書或於班表上簽名同意）外，如個別企業就勞工行使同意權之方式已有作業慣習，勞資雙方亦應尊重之。如勞方欲變更前開作業慣習，主張其法定權利，固無須徵得雇主同意始得變更，惟應以明示之意思表示為之，始與誠信原則相符。
- (2) 申請人廖○○等 337 人固主張渠等依法於國定假日無出勤義務，自無依班表出勤之義務。惟查相對人為公共運輸鐵路服務業，確有使勞工於國定假日輪值出勤之必要性及特殊性。此長期以來之作業慣習，係藉由排定班表而非個別詢問勞工意願之方式，以確認勞工是否於國定假日出勤。此由相對人所提資料，申請人廖○○等 337 人過往五年絕大多數均依春節排定之班表出勤等情可稽。是兩造間藉由班表排定以確認勞工是否同意於國定假日出勤之作業慣習，足堪認定。承前，兩造間就勞工是否同意於國定假日出勤，已有藉由班表確認之作業慣習，如相對人排定班表使勞工於國定假日出勤，勞工未為反對之意思並依班表出勤，即屬默示同意國定假日出勤。又依此等長期運作之作業慣習，如相對人排定班表後，勞工未為反對之意思表示，則相對人本得合理信賴勞工已同意依班表出勤。如勞工欲變更前開作業慣習，明示不同意於國定假日出勤，自應於

該班表排定前，或於班表排定時，將其意思表示通知相對人。

- (3) 承前，本件申請人廖○○等 337 人如不同意 106 年春節國定假日出勤，欲變更前開作業慣習，應於 106 年 1 月班表排定前，將不同意出勤之意思表示通知相對人，或於 106 年 1 月班表排定時，將反對之意思表示通知相對人。查相對人於 105 年 12 月底公布申請人廖○○等 337 人於 106 年 1 月班表，此為兩造所不爭。惟申請人廖○○等 337 人遲至 106 年 1 月 23 日始由申請人工會代理通知相對人不同意於同年月 27 日至 30 日出勤，渠等意思表示之通知遲至春節國定假日前四日始到達相對人，衡情將對相對人營運產生衝擊，核申請人前開行為，難謂其行使權利依誠實及信用方法為之。
- (4) 申請人等固得主張相對人 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表大會決議後，相對人已得知其會員將於春節國定假日依法休假。姑不論相對人於 105 年 12 月底已排定 106 年 1 月班表，且國定假日出勤須經「個別」勞工同意，此部分無從由工會代為行使同意權，同理，申請人廖○○等 337 人亦無從以申請人工會 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表大會決議，作為渠等不出勤國定假日之意思表示。況依申請人工會主張，其發動春節國定假日依法休假之工會活動，採取方式上乃協同個別勞工行使國定假日拒絕加班出勤，依法休假，自始至終未採取強制方式，由會員或非會員自由參加。是以相對人僅依申請人工會 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表大會決議，顯無從確定究竟有哪些個別勞工不同意春節國定假日出勤？爰此，申請人工會 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表

大會決議，無從取代申請人廖○○等 337 人不同意國定假日出勤之意思表示，本件渠等遲至除夕前四日(即 106 年 1 月 23 日)始由申請人工會代為通知相對人不同意國定假日出勤，足堪認定。

(5) 承前，申請人廖○○等 337 人無從以申請人工會 106 年 1 月 1 日第一屆會員代表大會決議，作為渠等不出勤國定假日之意思表示。同理，相對人亦無從主張工會得代表全體會員同意國定假日出勤。相對人於 106 年 6 月 30 日本會詢問會時，主張企業工會 105 年 12 月 23 日同意春節依照班表排定出勤，其同意權及於全體會員，全體會員亦同意國定假日出勤及班表之排定，申請人工會 106 年 1 月 6 日（即相對人知悉申請人工會不同意春節出勤之時間點）之不同意不生效力。惟國定假日出勤應徵得個別勞工同意，又個別勞工班表均不同，此部分同意權自無從以工會同意權代替之。

(6) 申請人固主張國定假日不出勤無須請假，惟參照內政部 76 年 1 月 6 日(76)台內勞字第 462952 號函，「『雇主可依勞動基準法第三十九條規定，徵得勞工同意於紀念日等休假日工作，惟不宜訂於工作規則中，勞工如不同意亦不得以曠工論處。』前經本部 74.5.7(74)台內勞字第 313082 號函復貴處在案。至於雇主如依勞動基準法第 39 條規定事前經徵得勞工同意於休假日工作，勞工即有在該休假日工作之義務，如勞工屆時未到工，除事先告知雇主或有正當理由者外，得由勞資雙方約定，予以曠工處分。」及勞動部 106 年 2 月 7 日勞動條 2 字第 1050133150 號函，雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務，勞工當日因故未能依約定時數履行

勞務之時段，可按其原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假。同理，申請人廖○○等 337 人既未於班表排定前或排定時表示反對意思，依慣習已有默示同意春節國定假日出勤之意思表示，除事先告知相對人或有正當理由者外，事後如因故未能履行勞務，應循相對人請假程序辦理請假手續。

4. 綜上，國定假日出勤須徵得勞工同意，惟兩造間既有依班表確認勞工是否同意於國定假日出勤之慣習，申請人廖○○等 337 人如欲變更班表拒絕國定假日出勤，自應於 106 年 1 月班表排定前或排定時通知相對人。渠等未於班表排定前或排定時要求變更班表，於 106 年 1 月班表確定後，亦未與主管協商變更班表或依程序辦理請假手續，直至 106 年 1 月 23 日始由申請人工會通知相對人於同年月 27 日至 30 日期間不排班，則其行使權利恐難謂依誠實及信用方法為之。

(二) 申請人工會協同個別勞工行使國定假日拒絕加班出勤之行為，難謂合法之工會活動

1. 按「雇主使勞工在正常工作時間以外時間工作時，除必須有契約上之約定或得到勞工之同意外，依據勞動基準法第 32 條第 1 項之規定，須經工會同意，如事業單位無工會者，須經勞資會議同意後，始得延長勞工之工作時間。基此，勞工無加班之義務時，自得拒絕加班；工會亦得依據勞動基準法之規定拒絕同意雇主延長工時之請求。勞工或工會依據契約或法令所行使拒絕加班之權利，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，不因工會協同多數勞工集體約定一同行使而有所不同，該工會協同多數勞工行使拒絕加班之工會活動，仍屬合法，且非勞資爭議處理法上之爭議行為之行使。」，此有本會 101 年度勞裁字第 9 號裁決決定要旨可稽。

2. 承前，勞工依據法令行使拒絕加班之權利，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，不因工會協同多數勞工集體約定一同行使而有所不同。查本件申請人廖○○等 337 人固得於春節國定假日休假，不同意於前開期間出勤，惟渠等依長久慣習應於 106 年 1 月班表排定前或排定時通知相對人，渠等遲至除夕前四天始通知相對人，核其作為恐與誠信原則及權利濫用禁止原則有悖，申請人工會實無從主張此部分屬合法之工會活動。又申請人廖○○等 337 人遲至除夕前四天始通知相對人不同意於春節國定假日出勤，源於申請人工會於 106 年 1 月班表排定後始決議發動春節國定假日休假行動，且申請人工會既受廖○○等 337 人等委託，其遲至除夕前四日始將渠等意思表示通知相對人，造成通知遲延而有違誠信原則，此部分實可歸責於申請人工會。
3. 申請人固以本會 101 年度勞裁字第 9 號裁決決定為據，主張「相對人於事前既已知悉工會發動之拒絕加班活動，縱未個別通知相對人，亦無權利濫用之情形，該行為自屬正當之工會活動。」惟查前開個案事實與本件不同，蓋因該案班表係前一日公布，且實際運作上班表係預排 8 個小時，加班是相對人主管與勞方會員個別協商，雙方約定由勞工個人保有加班（8 小時以外逾時工作）與否之最後同意權。而該案相對人事前知悉工會發動拒絕加班活動，自難期待於每日協商時勞工必然同意加班。前開情形實與本件雙方約定或作業慣習不同，自無從比附援引。
4. 綜前，申請人工會因不滿三班制排班制度，要求春節國定假日休假，其目的固具正當性。惟申請人工會亦明知三班制排班方式之改變須增補人力，於相對人人力不足情形下，春節國定假日運輸須有大量人員停止休假配合

排班，申請人工會仍於相對人排定 106 年 1 月班表後，發動春節國定假日依法休假之行動，核其作為，實難謂無阻礙相對人事業正常運作及與之對抗之目的，難謂合法之工會活動。

(三) 相對人於 106 年 1 月 10 日 15 時 55 分發布電報、106 年 1 月 12 日發布鐵人二字第 1060001446 號函及 106 年 1 月 25 日發布鐵人二字第 10600018188 號函，及核定申請人廖○○等 337 人曠職等行為，均不構成不當勞動行為

1. 承前，申請人廖○○等 337 人直至 106 年 1 月 23 日始由申請人工會通知相對人於同年月 27 日至 30 日期間不排班，未於 106 年 1 月班表排定前或排定時通知相對人渠等依法休假之意思表示，與誠信原則有違，無從主張不受班表拘束。又申請人等未提出前開 337 人應依相關請假規則提出請假申請及覓得職務代理人之證明，相對人以渠等未依班表出勤而核定曠職之行為，難謂有不當勞動行為之情事。

2. 申請人工會於相對人 106 年 1 月班表排定後，始發動春節國定假日依法休假行動，難謂合法之工會活動。則相對人 106 年 1 月班表排定後，於未收到個別勞工通知不同意於春節國定假日出勤之意思表示前，以 106 年 1 月 10 日 15 時 55 分發布電報、106 年 1 月 12 日發布鐵人二字第 1060001446 號函及 106 年 1 月 25 日發布鐵人二字第 10600018188 號函，要求勞工依班表出勤，及事後核定申請人廖○○等 337 人曠職之行為，應不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」及第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」規定之不當勞動行為。

(四) 附帶言之，本件核定申請人廖○○等 337 人曠職等行為，固不構成不當勞動行為，惟申請人廖○○等 337 人是否構成無正當理由曠職，非無研求之處。蓋本件春節除夕至初三無論係國定假日加班，或國定假日與工作日對調，依勞動基準法規定均應徵得個別勞工同意。本件申請人廖○○等 337 人雖因委託申請人工會而遲至除夕前四日始將渠等意思表示通知相對人，然綜觀相對人事發後就「事先有請假，但當時未核准」及「事後提出病假、生理假、家庭照顧假等」完成請假手續者均從寬處理之情節以觀，本會認本件爭議凡諸申請人於 106 年 1 月班表排定公布後 7 日內通知相對人拒絕排班，或於請假日前 7 日提出請假之申請等，不應論以曠職，即相對人應視本件個案情形，本諸人事管理及勞工權益從寬考量及處理，在不論以曠職之前提下，自然相對人亦不得再以申請人之曠職紀錄為理由，於考績、記過、扣薪等為不利之待遇。

五、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

六、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 劉志鵬(代)

裁決委員 張詠善

劉師婷

林振煌

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

黃雋怡

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 6 年 7 月 1 4 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。