

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 43 號

3 【裁決要旨】

4 本件申請人主張不當勞動行為，無非立基於相對人違反雙方間就「會務
5 假不計入休息時間」一節所達成之共識及形成之慣例，既經本會審酌卷
6 內事證，認定無該合意及慣例存在，申請人之主張，即已難採。復會務
7 假時間，並非系爭管理規則第 2 條第 20 款所定之「執勤時間」，而應屬
8 同條第 21 款之「休息時間」，業如前述，是相對人將會務假之時間計入
9 該規定之「休息時間」，係符合系爭管理規則之規定辦理，且相對人之
10 排班，係普遍性地適用於所有員工，非針對申請人工會會員或申請人胡
11 ○○，而係一致性對待，尚難認是對申請人胡○○之不利益待遇，是申
12 請人本件有關工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為之請求及主張
13 云云，尚難憑採。又相對人對會務假時間計入休息時間，係符合系爭管
14 理規定，並非針對申請人工會而為，難認有打壓工會，抑或對申請人工
15 會產生不當影響、妨礙或限制之情，故申請人另主張構成工會法第 35
16 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為部分，亦足無採。

17
18 前述美國法當前標準，希冀在類此「未明顯針對集體行動，具有一定企
19 業正當事由外觀，惟有可能影響到勞工集體權」之工作規則下，兼顧勞
20 工集體權行使及雇主管理權之正當運用事由，除避免集體權之冷卻效
21 應，亦促使雇主之工作規則即便具正當性，仍應以對集體權行使影響較
22 小之手段為之；並透過舉證責任規則之分配，NLRB 於不同階段將諸多
23 應參酌之勞資雙方重要考量因素納入考量，並由 NLRB 實質認定並論述

1 出管理權、集體權行使衝突下之個案平衡。上述美國 NLRB 裁決法理及
2 參考之因素，對同未明文規定此類工作規則處理之我國不當勞動行為裁
3 決法制，於個案之判斷上堪可參採（本會 112 年勞裁字第 24 號裁決意
4 旨可參）。

5
6 綜上，業據上開各事證，堪證系爭 112 年版本之制定及內容，係為符合
7 相對人企業經營所必需，而參照過往版本修正而來，尚符合其企業特
8 性，復無針對申請人工會而設，對申請人工會之集體權尚無重大影響；
9 而系爭 113 年版本既是延續系爭 112 年版本而來，同係相對人考量請假
10 總人數增加及航班增加之經營上因素所為，亦無針對申請人工會，且對
11 工會之集體權影響並非重大，尤其，113 年所設定之年節出勤區間總日
12 數（以 112 年 12 月份而言僅年末之 9 日，以 113 年 1 月份僅月初之 1
13 日，113 年 2 月份則為農曆春節期間之 7 日，見申證 11）尚少於 112 年，
14 可徵影響情形應較系爭 112 年版本輕微，是本會衡酌上情尚難認定系爭
15 113 年版本之制定，為不當影響申請人工會之支配介入行為，上述行為
16 並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

17
18 **【裁決本文】**

申 請 人：胡○○

設臺北市

申 請 人：桃園市空服員職業工會

設同上

代 表 人：張書元

住同上

共同代理人：劉冠廷律師

張道鈞律師

設臺北市中山區南京東路2段90號15樓

相對人：長榮航空股份有限公司

設桃園市蘆竹區新南路1段376號

代表人：林寶水

住同上

代理人：廖○○

郭○○

王○○

住臺北市

1

2 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（下
3 稱本會）於民國（以下均同）113年3月15日詢問程序終結，並於同日作
4 成裁決如下：

5 **主 文**

6 申請人之裁決申請駁回。

7 **事實及理由**

8 壹、程序事項：

9 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加或
10 變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下，僅
11 補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第256條規定參照），

1 故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會應有裁量權
2 （最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50
3 號裁決決定意旨參照）。次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生
4 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
5 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
6 之。」、「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
7 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
8 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項暨同法第 51
9 條第 1 項分別定有明文。

10 二、查申請人提出本件裁決申請後，經更正確認請求裁決事項為：「一、確
11 認相對人於 112 年 11 月 10 日將申請人胡○○當日之工會會務假，計
12 入航空器飛航作業管理規則（下稱管理規則）第 38 條之 1 第 2 項休息
13 時間之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動
14 行為。二、確認相對人於 112 年 9 月 12 日公布『2024 年出勤獎勵方案
15 （下稱系爭 113 年版本）』中，將申請人工會幹部因請會務假而降低年
16 節出勤率資格之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
17 為。三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，依前項意旨修
18 正出勤獎勵方案，加入『會務假視同依班表出勤』之文字，並將改正
19 之證明送交勞動部存查。」（見詢問會議紀錄第 1 至 2 頁）。經核申請
20 人之更正，只係按卷內事證調整陳述，並無變更請求裁決之法律依據，
21 依上開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，而非為追加或變更請求
22 裁決事項，且相對人對上述更正亦表同意（見詢問會議紀錄第 2 頁），
23 自無不許申請人補充或更正陳述之理。復申請人為上述請求裁決事項

1 之主張，除第 3 項請求本會核發救濟命令與提出裁決申請期限無關外，
2 第 1 項及第 2 項部分，申請人胡○○及申請人工會業於 112 年 12 月 1
3 日提起本件裁決申請，核未逾勞資爭議處理法 90 日之法定期間，應予
4 准許。

5 貳、實體事項：

6 一、申請人之主張及聲明：

7 (一) 相對人於 112 年 11 月 10 日將申請人胡○○當日之工會會務假計入
8 管理規則第 38-1 條第 2 項休息時間之行為，已構成工會法第 35 條
9 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

10 1、相對人違反過去勞資共識之排班行為，使申請人胡○○未享有民
11 航法規所要求之最低休息時間，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1
12 款之不當勞動行為：

13 (1) 相對人與申請人間就工會會務假之性質是否屬於前揭規定之
14 「休息時間」，業經 106 年 7 月 27 日團體協約第四次會議達
15 成合意，有會議紀錄可證（見申證 3）。依循此一會議中相對
16 人主動提出之措施，相對人排班計算最低休息時間（簡稱
17 MRT）時，於相當於正常工作時間之上午 9 時至下午 5 時間，
18 雖不需將會務假列計為執勤之工作時間，亦不應將會務假列
19 計為休息時間，以確保申請人工會幹部於執勤時間之外請會
20 務假辦理會務的同時，仍得保有適足之時間充分休息。藉此
21 方式，身為相對人員工之工會幹部縱運用額外時間、精力辦
22 理會務，依舊享有交通部航空器飛航作業管理規則依據民用
23 航空法保障飛航安全之授權意旨，而要求客艙組員於執勤間

1 應有之最低休息時間。申請人與相對人後於 108 年 7 月 6 日、
2 111 年 7 月 4 日所締結之團體協約，均係建立於前揭會議中得
3 到之共識，相對人自亦受此合意拘束，有團體協約可稽（見
4 申證 4、申證 5）。過去排定申請人工會幹部之班表時，亦均
5 依循此一決議為之，此有班表可稽（見申證 6 及申證 7）。

6 (2) 惟查，申請人胡○○112 年 11 月 10 日之會務假竟遭相對人列
7 計為休息時間，致其自 112 年 11 月 5 日至 11 月 11 日之連續
8 7 日內，未享有管理規則第 38 條之 1 第 2 項最低 30 小時之休
9 息時間（見申證 8）。相對人之行為將可能使申請人工會幹部
10 於依民航法規本得充分休息之時間內，仍須花費時間、精力
11 辦理會務，非但未達管理規則要求給予休息時間之規範目
12 的，更有害於工會幹部辦理會務，並使其他工會會員或幹部
13 不願擔任工會職務或懼於申請會務假，而生阻礙工會發展之
14 效果，已合於工會法施行細則第 30 條第 1 項所稱之「其他不
15 利益待遇」態樣。同時申請人工會之正常會務運作，亦將因
16 此一針對申請人工會幹部之不利益待遇而受到妨礙，而構成
17 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

18 (3) 依過去相對人排定會務假之慣例可知，本件申請人胡○○於
19 112 年 11 月 5 日至 11 月 11 日之連續 7 日內，除會務假當日
20 外，每日均有執勤之安排，其休息時間顯未達到連續 30 小時
21 以上，而有違反管理規則第 38 條之 1 第 2 項之情形。衡酌本
22 件相對人與申請人自團體協商會議起即達成之共識，以及勞
23 資過往互動之脈絡，相對人將會務假列計為休息時間之系爭

行為，顯已違反過往處理同種事例之方式，而在客觀上構成
因勞工擔任工會職務而為不利益待遇之不當勞動行為。主觀
上，相對人前已因類似事件，而經申請人於 112 年 6 月 14 日
提起貴會 112 年度勞裁字第 25 號案件，刻正由貴會審理中，
現又刻意繼續將會務假列計休息時間，並為此班表之安排。
由此可知，相對人對於其行為可能阻礙勞工參與工會活動、
減損工會實力、並影響工會發展有所認識，而具備不當勞動
行為之主觀要件。準此，相對人將會務假列計為休息時間，
業已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

2、相對人違反過去勞資共識之排班行為，使申請人工會之幹部未獲
適足休息即需辦理會務，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
不當勞動行為：

相對人之行為除使申請人胡○○未得依管理規則第 38 條之 1 第 2
項享有之最低休息時間，而構成不利益待遇外，相對人之勞工亦
可能因此對於參與申請人之工會活動抱有疑慮，已擔任申請人工
會幹部者，亦將懼於申請會務假而有害工會之活動發展。蓋申請
人工會幹部於申請會務假辦理會務之同時，未獲管理規則所要求
之充足休息，無論係使工會幹部之執勤工作表現受到影響，或使
工會幹部辦理會務受到影響，均無從實現會務假為供工會幹部心
無旁騖辦理會務之目的。且相對人違反勞資之間業已形成之合意
及慣例，恣意變更會務假之列計方式，拒絕工會於勞資協商中提
出之訴求，顯已對於申請人之工會活動產生不當妨礙。又依實務
見解，支配介入之不當勞動行為態樣，亦不以相對人有何積極之

1 意思為要，僅需客觀之支配介入行為存在即足，故相對人之行為
2 亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

3 (二) 相對人於 112 年 9 月 12 日公布「2024 年出勤獎勵方案」中，移除
4 往例均載明之「會務假視同依班表出勤」意旨，將申請人工會幹部
5 因請會務假而降低年節出勤率資格之行為，已構成工會法第 35 條
6 第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

7 1、 相對人於近日開始藉空服員排班事務之人事管理權行使，對於申
8 請人工會依法律及團體協約享有之會務假施加各種限制及不利
9 益，亦係本件裁決之重要核心。就請求裁決事項第 2 項之背景而
10 言，相對人為鼓勵空服員配合於年節期間出勤，過往即定有「出
11 勤獎勵方案」，並於資格認定上，均載明「依班表出勤」並於括
12 號中附註「會務假視同依班表出勤」等文字，有 110 年至 111 年
13 之班表可稽（見申證 9 第 1 頁、申證 10 第 3 頁）。惟相對人竟於
14 112 年 9 月 12 日公布之「2024 年出勤獎勵方案」中，將認定資
15 格片面更改為「(年節出勤區間)皆為飛行勤務、待命、或 DO」
16 (見申證 11 第 2 頁)。倘依此「2024 年出勤獎勵方案」之認定資
17 格，凡申請人工會幹部於年節期間申請之會務假，均將受認定為
18 「非依班表出勤」，進而遭相對人公司大幅降低選班、選假之優
19 先順位。

20 2、 本件所涉職業係民用航空業之客艙組員實有其特殊性。蓋空服員
21 在工作型態上與一般固定週休二日之上班族不同，其最大的差異
22 即為空服員休假不固定，進而在自己的生活安排上產生不可預測
23 性，而必須透過調班、選班及選假等制度，降低當月班表對空服

1 員之不確定性，並增加空服員得預先規劃、安排生活並享受休假
2 之可能。是相對人所頒訂之各種獎勵辦法，均係影響空服員勞動
3 權益重大之事項，應予辨明。特別是相對人針對申請人工會而恣
4 意變更獎勵辦法之內容，自將可能產生阻礙勞工參與工會活動、
5 減損工會實力並影響工會發展之效果。

6 3、 相對人今片面更改系爭年節出勤之獎勵辦法，使申請人工會幹部
7 如有必須於年節期間辦理會務之需求，縱其過去均忠實勤勉給付
8 其勞務而依班表出勤，亦僅得無奈喪失原先應得享有之選班、選
9 假優先順位。對於申請人工會之正常會務運作而言，相對人勞工
10 即可能因申請人工會受此不利之干預而對會務運作之順暢產生
11 質疑、開始抗拒參與工會事務或擔任工會職務，工會幹部亦可能
12 對申請會務假之態度轉趨保留，致申請人工會縱有需要幹部請假
13 辦理會務之需求，亦無幹部可以協助，更使過去申請人工會積極
14 行使集體勞動權利簽訂團體協約而享有之會務假受相對人逐步
15 架空，最終將形同虛設。舉例言之，112 年 12 月 26 日係相對人
16 「2024 出勤獎勵方案」所列舉之年節期間，申請人已訂於當日擬
17 召開會員代表大會（見申證 12）。對於參與會務之申請人工會幹
18 部而言，均將遭相對人認定為「未依班表出勤」而遭剝奪選班、
19 選假之優先順位。且過去申請人工會亦有將會員代表大會訂於年
20 節期間之前例（見申證 13），今相對人之系爭獎勵方案已導致申
21 請人工會幹部人人自危，動搖申請人工會之會務正常運作，實不
22 可取。

23 4、 茲就相對人排定之申請人工會之會務假，其連續 7 日內之休息時

1 間安排狀況，陳報將申證 6 及申證 7 班表彙整後之表格，如附件
2 所示（見附件 5 及附件 6）。由此可見以申請人工會之會務假而
3 言，申證 6 及申證 7 之班表均係基於「會務假非休息時間」之前
4 提進行安排。相對人過去均有將工會會務假不列計休息時間之事
5 實慣行多年，足堪認定；且相對人有意識主動避免因會務假非休
6 息時間之性質，可能有違民航法規「連續七日內應有連續三十小
7 時以上休息」之要求，故班表中兩次例休假即 8 月 30 日至 9 月 5
8 日所歷經之時間未超過七日，以使空服員執勤之餘得獲充分適足
9 之休息。

10 5、綜上，客觀上系爭獎勵辦法之更改，已經構成妨礙勞工參與工會
11 活動、減損工會實力、並影響工會發展之支配介入行為；主觀上，
12 依前述實務見解，支配介入之不當勞動行為態樣，不以相對人有
13 何積極之意思為要，僅需客觀之支配介入行為存在即足。退萬步
14 言，相對人變更本件之系爭獎勵辦法，不再將會務假納入「依班
15 表出勤」之範圍，顯然對於在年節期間申請會務假之申請人工會
16 成員無法享有獎勵方案之利益一節，有完足且充分之主觀認識。
17 是相對人所為請求裁決事項第 2 項之行為，構成工會法第 35 條
18 第 1 項第 5 款之行為。

19 （三）就相對人與申請人已於 106 年 7 月 27 日團體協約第四次會議就「代
20 碼 UC 之會務假不列計休息時間」達成共識一節，有當日會議錄影
21 光碟可證（見申證 14）。會議中時任相對人空服部門經理之人已清
22 楚說明會務假不列計休息時間之意旨，係為了疲勞度之考量，並避
23 免勞方再有會務假後馬上緊接飛航勤務之過勞狀況：

1 1、 申請人與相對人於 106 年 7 月 27 日團體協約第四次會議全程，
2 申請人與相對人係針對「團體協商期間之假別（相對人以 Extra
3 DO 稱之）」及「團體協約簽訂後之會務假」事項進行討論。就團
4 體協約簽訂後之會務假，相對人於說明申請人理監事每人每月 8
5 小時方案後，主動針對申請人工會之會務假別，另行提出說明：
6 「現在班表的顯示方面他會有一個時間，跟各位看到的 UE 一
7 樣，他的時間是 0900-1700，但是我們又為了區別不同的工會會
8 有不同的會務假時數的規範，所以說我們會給一個『UC』 code，
9 我們想要做一個區別」、「我必須要說的是這個所謂『種』的時間
10 他當然不是勞基法裡面工作的時間，但是為什麼我們要種一個 9
11 點到 7 點，那主要是為了我們管理這個疲勞度，所以這段期間的
12 前後 MRT 的話我們就依 AOR 的規範來走」、「所以那像上次那個
13 （勞方代表姓名）的狀況，我們可能就不會發生這樣的狀況，就
14 是他又種了 UC，然後後面又緊接著班表這樣是不可以的」，此有
15 錄音譯文可稽（見申證 14 第 1-3 頁）。由此已可看出，相對人提
16 出之說明，純然係針對過去未曾出現於相對人公司班表內之假別
17 進行闡述，並且清楚定義代碼為「UC」之會務假性質內涵。相
18 對人設定「UC」會務假時間段為「0900-1700」之唯一目的，係
19 為了避免在民航法規（即 AOR）之定義下遭列計為休息時間，
20 致申請人幹部產生過勞之狀況，已足明確。且會議全程中，亦無
21 法看出相對人就會務假之「時數」與「性質」二者有設定任何綁
22 定之關係，換言之，相對人從未提出「若提供更高之會務假時數，
23 會務假性質亦將質變」此等協商條件，足見「會務假非休息時間」

1 此節純係相對人提出「UC」會務假伊始即已設定之假別性質，
2 根本與兩造間所爭之會務假時數方案無涉。是相對人辯稱該次所
3 提出之方案係與會務假時數綁定之「包裹式提案」云云，顯不可
4 採。

5 2、相對人提出增設代碼為「UC」之會務假別，並定義「0900-1700」
6 之時間段以避免在民航法規（即 AOR）之定義下遭列計為休息
7 時間後，申請人於會議全程中均未針對此節會務假之定義、性質
8 有任何保留或反對之表示，此自申請人委任律師之發言亦可看
9 出：「我們對於資方願意在團體協約簽約後正式給予會務假而且
10 給這個所謂的 UC 代碼我們是給予肯定的，而且我們也認為說雙
11 方離這個共識是越來越近的。只是說具體而言到底是每個月請一
12 次假、兩次假，時數到底是 8 小時抑或是 16 或者是更多，這部
13 份是不是也容我們能夠帶回去討論？」（見申證 14 第 4 頁）。自
14 此以觀，申請人顯然已經全盤接受相對人提出「增設代碼為 UC
15 之會務假別」、「時間設定為 0900-1700，前後 MRT 依民航法規規
16 定」之會務假基本定義與性質，僅係針對會務假之時數與頻率有
17 所爭執，此亦成為後續申請人罷工之重要爭議事項。足見申請人
18 與相對人間早已具體、明確就「團體協約簽訂後」之會務假不列
19 計為休息時間、避免申請人工會幹部過勞之意旨達成共識，相對
20 人辯稱該次會議內容不拘束後續簽訂團體協約約定之會務假，自
21 不可採。

22 3、相對人內部排班系統列計申請人工會會務假性質之方式，應係為
23 遵循民航法規、勞基法之法定要求而設，不能證明兩造間無「會

1 「務假非休息時間」之合意存在：

2 (1) 相對人係依據其內部人事排班系統，設定各勤務別之性質，
3 經人工輸入參數後，即可由電腦系統生成班表。此種人事出
4 勤安排方式，其目的應係為了避免於排班時違反民航法規設
5 定之最低休息時間規定，或勞基法所規定之輪班間隔等工時
6 規制，以降低受行政裁罰之法律風險。相對人雖辯稱其自始
7 即將會務假列計為休息時間，惟民航法規涉及空服員飛航安
8 全之工時規制法令，實未就工會會務假之勤務性質加以定性。

9 (2) 本件請求裁決事項所主張之事實，係相對人違反雙方前已於
10 106 年 7 月 27 日團體協約第四次會議達成之共識，將申請人
11 胡○○之會務假列計為休息時間，而非指摘相對人違反民航
12 法規所設定之最低休息時間要求，更非指摘相對人違反勞基
13 法之例休假規定或輪班間隔等工時規制。本件兩造確實於 106
14 年 7 月 27 日團體協約第四次會議達成合意，則相對人自應依
15 照前揭所述之共識，於兩造團體協約之會務假協議有效存續
16 之中，即應將會務假標記為 UC 代碼、時段記為 0900-1700、
17 不列入休息時間。今相對人不顧雙方已達成會務假不列計休
18 息時間之合意，將申請人胡○○於 112 年 11 月 10 日之會務
19 假列計為休息時間，致申請人胡○○連續 7 日內無連續超過
20 30 小時之休息，顯已構成不當勞動行為，此與相對人內部人
21 事排班系統如何設定會務假之性質係屬二事，應予辨明。

22 (四) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

23 (五) 請求裁決事項：

1 1、 確認相對人於 112 年 11 月 10 日將申請人胡○○當日之工會會務
2 假計入航空器飛航作業管理規則第 38-1 條第 2 項休息時間之行
3 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行
4 為。

5 2、 確認相對人於 112 年 9 月 12 日公布「2024 年出勤獎勵方案」中，
6 將申請人工會幹部因請會務假而降低年節出勤率資格之行為，構
7 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8 3、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，依前項意旨修正
9 出勤獎勵方案，加入「會務假視同依班表出勤」之文字，並將改
10 正之證明送交勞動部存查。

11 二、相對人之答辯及聲明：

12 (一) 兩造間未有以 106 年 7 月 27 日兩造間團體協約第 4 次會議之會議
13 議程內容為相對人日後會務假約定之合意及勞動慣例，則相對人於
14 合乎主管機關規定下，本於自身排定員工出勤班表之權限排班，自
15 不構成不當勞動行為：

16 1、 申請人工會與相對人自 106 年 4 月開啟團體協約協商，至 107 年
17 11 月間，雙方共進行 20 次團體協約會議，嗣因申請人工會單方
18 面宣告終止團體協約協商致協商破局（見相證 1，下稱第 20 次會
19 議），兩造就協商內容並未能達成共識，自無申請人所述應受會
20 議拘束之情。自第 4 次會議以降，兩造於 106 年 8 月 20 日之第 5
21 次團體協約會議、106 年 10 月 5 日之第 6 次團體協約會議、106
22 年 10 月 22 日之第 7 次團體協約會議以及 106 年 12 月 5 日之第 8
23 次團體協約會議（下分稱第 5 至 8 次會議）均將會務假（即勞方

團體協約草案第五條有關會務假之條款)事宜列入討論案由(見相證 2 至 5),且所列案由均係以「續行會議假之討論」為題,益徵 106 年 7 月 27 日第 4 次會議中,兩造並未達成合意,始需於後續會議中續行協商。申請人竟斷章取義,刻意曲解第 4 次會議之議程內容,率謂兩造已於 106 年 7 月 27 日團體協約第 4 次會議中,就會務假已決議達成合意云云,至為無據。況於團體協約會議破局約 7 個月後,申請人於 108 年 6 月 20 日突襲罷工,兩造於此之後始重新協商,最終於 108 年 7 月 6 日簽訂團體協約(見申證 4,下稱 108 年團協)。108 年團協中,並無約定會務假非屬休息期間,且第七條更載明以團體協約取代先前所有協商事項之合意,益徵兩造並無以第 4 次會議之內容,作為會務假約定一事之合意。

2、兩造自 106 年 4 月 20 日至 107 年 11 月 29 日間歷經 20 次團體協約會議,每次均有作成會議紀錄。就前開會議紀錄之製作等團體協約協商原則事項,雙方於首次之團體協約即 106 年 4 月 20 日第 1 次團體協約協商會議(下稱第 1 次會議)曾為相關討論,並將會議程序及會議紀錄等事項以「長榮航空團體協約協商會議規範」(下稱會議規範,見相證 22 第 3 至 4 頁)預先約定之。觀會議規範第 6 條約定「列席人員無發言權,惟經主席同意可由列席人員鄭○○或其代理人發言」,與第 1 次會議紀錄結論事項第 3 點「...原則上列席人員無發言權,惟經主席同意可由列席人員鄭○○或其代理人發言,列席人員至多由一位代表發言。」相符(見相證 22),又會議規範第 1 條第 4 點「為利製作紀錄將採取錄音、

1 錄影，惟不得直播」、第 2 條第 1 點「雙方主席輪流擔任」、第 4
2 條「一、會議紀錄由主席方派員現場製作...」等亦與雙方後續 19
3 次會議所遵循原則相同，此亦為申請人所不爭，堪認會議規範實
4 為雙方進行團體協約會議之原則。而自會議規範規則第 4 條第 3
5 點，已明確載明「會議結論應以勞、資雙方認同且已簽名之會議
6 紀錄內容為準」，以杜爭議。準此，欲斷定兩造間是否曾就特定
7 事項有達成合致，應以各該團體協約會議主席派員作成、經雙方
8 協商代表及列席人員確認並簽名之紀錄所明文者為準據。

9 3、申請人提出第 4 次會議之錄影光碟（見申證 14），指稱相對人係
10 主動針對會務假別之內涵提出說明，且申請人顯然已全盤接受相
11 對人所提出會務假基本定義及性質，僅係針對會務假之時數及頻
12 率有所爭執云云。惟查：

13 (1) 兩造於第 4 次會議欲討論之事由，除案由一「會務假」外，
14 另包含申請人於 106 年 4 月 20 日提出「長榮航空股份有限公
15 司團體協約」草案第 6 條至第 8 條條文釋疑，及臨時動議有
16 關彈性調派事宜討論（見相證 23）。

17 (2) 於第 4 次會議中，就案由一「會務假」之部分，相對人善意
18 提出「團體協約協商期間，申請人協商代表可享有（不列計
19 年度 DO）之 extra DO」及「簽訂團協後、代碼為 UC 之會務
20 假」之方案，其中相對人就 UC 會務假提出方案內容為「核
21 給申請人理監事、每人每月 1 日 8 小時、代碼為 UC 之會務
22 假、限一次申請、前後 MRT 依法規排定」，而就 extra DO 提
23 出方案內容為「自有共識日起核給團協代表、不溯及既往、

1 若 8 月份無法達成共識將自動失效」，相對人於第 4 次會議並
2 多次重申，該次會議所提出 UC 會務假方案本身、及 UC 會務
3 假方案與 extra DO 兩種假別之方案，均係「包裹提案，不可
4 拆分」，且前開主張亦為申請人所知悉，自申請人於該會議表
5 示：「就是剛剛你們大家講的意思是說，這兩個問題要合在一
6 起，我們通通要答應你們才給，沒錯嘛？」（見相證 23 第 3
7 頁）、「（相對人：『丁律師您剛剛也說這是一個 package 嘛？』）
8 資方設一個 package 嘛...」（見相證 23 第 6 頁）、「所以聽起來
9 資方這邊的意思還是就是要包成一個 package 處理...」（見相
10 證 23 第 8 頁）亦明。是以，僅有在申請人於相對人設定期限
11 內、就相對人提出之 UC 會務假與 extra DO 方案所有內容均
12 予接受時，方得謂兩造達成共識，進而推論各該方案對相對
13 人生拘束力。

14 (3) 然申請人於該次會議未曾對相對人所提出 UC 會務假方案表
15 示合意，更表示該次會議只有要針對團協期間之請假方式進
16 行討論，沒有要討論未來 UC 會務假之約定內容，參申請人
17 於暫停會議並稍作討論後，以：「UC 的部分我們可能等到團
18 協第 5 條我們再談，但是我們現在針對團協期間的 extra DO
19 的部分，我們原則是同意的，那我們現在是否可以針對 extra
20 DO 這個部分的原則在這場會議確定下來？」、「（相對人：『所
21 以大家針對第 5 條的會務假，還有意見？』）沒有因為我們還
22 沒 run 到啊？...那我們目前針對期間、協商期間團協時間願
23 意給 extra DO 這個部分，就是我們在這邊就是原則上同意，

1 那至於團協條文裡面要怎麼訂，那就等到條文那個條文裡面
2 細部談，畢竟我們 19 條也還沒有全部順完。」(見相證 23 第
3 3 頁)、「程序上部分沒有問題，我們不厭其煩的去釐清...我們的
4 認知是我們一直在討論協商代表到底能夠請什麼假，那今
5 天的案由一也是在討論這個問題。當然我們也很歡迎資方在
6 討論協商代表可以請什麼假的時候，就第 5 條的部分，也提
7 出資方初步的看法，但那並不代表勞方協商代表就必須針對
8 這個 offer 作出立即的回應，畢竟這個案由還是在討論協商階
9 段勞方協商代表能夠適用怎麼樣的假別...今天資方提出來的
10 package，我們勞方有感受到、非常清楚的感受到善意，我們
11 也願意，再把這個部分帶回去討論，畢竟他不是我們今天的
12 討論議案之一...」(見相證 23 第 5 頁)、「就我們這邊的理解，
13 第 5 條我們要帶回去再討論，我們現在不能立刻答應，就第 5
14 條的內容。但是就團協期間我們接不接受 extra DO 這件事，
15 目前我們在場就可以做決定。」(見相證 23 第 7 頁)等語，
16 顯見申請人代表已數次聲明針對 UC 會務假之約定，並非該
17 次其欲討論之議程、其仍需攜回討論，無法於該次會議表示
18 同意，至多僅能就 extra DO 方案表示意見。

19 (4) 相對人於該次會議所述之 UC 會務假方案，其會務假時數及
20 會務假排定細則不僅為一體性方案，該 UC 會務假及 extra DO
21 方案更係包裹提案，難謂有申請人主張得就方案部分內容接
22 受、而主張該部分向後生拘束力之餘地。況申請人於該會議
23 中多次陳明無法同意 UC 會務假方案，已如前述，現申請人

又稱該次會議雙方已就 UC 會務假方案有所共識，顯然矛盾而與事實不符。而此自申請人理監事團體協約協商期間之班表，均未見有代碼「extra DO」之假別，亦可證雙方就相對人於第 4 次會議善意提出之方案，未達成共識。申請人擷取全長 3 個半小時之會議中幾分鐘片段內容，刻意抹去、曲解雙方於該次會議之討論脈絡及真意，難謂無混淆視聽之嫌。

4、綜上，第 4 次會議中，兩造既未就會務假之約定達成合意，自無申請人所述違反勞資間合意之情形，相對人將會務假列計休息時間之行為並不構成不當勞動行為，申請人請求裁決事項第 1 項部分，即屬無據。

(二)「年節出勤率資格」為 111 年 8 月 24 日所新制定之獎勵方案，此有 111 年 8 月 24 日公告之「2023 年度客艙組員班表穩定方案」可稽，其中年節出勤率資格之條件敘述與申證 11「2024 年出勤獎勵方案」中年節出勤率資格之條件敘述並無不同，實無申請人所述針對申請人工會更改年節出勤率資格之情形，申請人主張系爭獎勵辦法之更改構成不當勞動行為云云，顯屬無據。

(三)相對人自始即無以「會務假不列計為休息期間」之方式排班，並無申請人所述之慣例，亦無變更會務假之列記方式，且班表排定並未違反管理規則第 38 條之 1 第 2 項所定之最低休息期間 30 小時之規定則相對人本於自身排定員工出勤班表之權限排班，自不構成不當勞動行為：

1、相對人排班時為符合管理規則之規定，每 7 日至少會有一次「連續 30 小時以上」休息期間，惟並非每 7 日僅能有一次「連續 30

1 小時以上」休息期間，相對人每月安排班表時並不會刻意使每 7
2 日僅有一次「連續 30 小時以上」休息期間，是以，自不得僅以
3 連續 7 日內，除會務假當日外，尚有達 30 小時以上之休息期間，
4 即反推會務假非屬休息期間，申請人之主張，已屬無據。

5 2、實則，相對人排班時除管理規則外，尚須符合勞動基準法等規
6 範，因此組員 7 日中平均之休息期間本即會多於 2 日（包含國內
7 外例休假、特別休假、病假、事假、生理假等），班表每 7 日有
8 多於 1 次「連續 30 小時以上」休息期間者，本為常見。試以申
9 請人工會理事之班表舉例說明如下：

10 (1) 以申請人胡○○106 年 10 月班表為例（見相證 11），幾乎每 7
11 日均有 2 日以上 DO、LO（如無會務假之 10 月 1 日至 10 月 7
12 日、有會務假之 10 月 8 日至 10 月 14 日等）。

13 (2) 另以申請人胡○○、申請人工會理事詹○○之班表為例，每 7
14 日亦幾乎都有 2 日以上之 DO、LO，更有 7 日內有 4 日以上
15 之 DO、LO 之情形，倘相對人係為避免違反民航法規連續 7
16 日內應有連續 30 小時以上休息之要求而刻意安排，自無須安
17 排 2 日以上之 DO、LO，益徵申請人主張會務假非列計為休
18 息期間，相對人始另外安排 DO 以避免違反民航法規之要求
19 云云，均非屬實，其據此主張相對人有會務假不列計為休息
20 期間之慣例云云，並無理由。

21 (3) 且參於 112 年 3 月以降，大部分之班表每 7 日除會務假當日
22 外，仍尚有達 30 小時以上之休息期間，以申請人工會理事曲
23 ○○112 年 3 月份至 112 年 12 月份之班表為例（見相證 12），

1 每 7 日除會務假當日外，均尚有達 30 小時以上之休息期間，
2 益證申請人以連續 7 日內，除會務假當日外，尚有達 30 小時
3 以上之休息期間，即反推會務假非屬休息期間，顯有誤會。

4 3、況實際上亦非如申請人所述「自 108 年 8 月起(申請人於另案 112
5 年勞裁字第 25 號案係主張自 106 年 7 月 27 日起)至 112 年 3 月
6 止，連續 7 日內，除會務假當日外，均尚有達 30 小時以上之休
7 息期間」，益徵確無申請人所述之慣例。

8 4、申請人主張為疫情時期特殊情形發生云云，惟此排班方式與疫情
9 毫無關聯，實無可採：

10 (1) 相對人每月均須預排眾多空服員班表，排班作業上，就各項
11 班別代碼是否為休息期間，係由排班系統預先設定，此於疫
12 情毫無關聯；倘按申請人主張，相對人自 108 年 8 月以後，
13 便已反覆以會務假不列入休息期間及工作時間之方式安排班
14 表，相對人當預先設定於排班系統中，排班系統自無法安排
15 出連續 7 日內，除會務假外，即無其他連續 30 小時休息期間
16 之班表，否則有違反管理規則之虞，於上開前提下，相對人
17 將毫無可能提出上開列舉之反例班表，益證相對人並無申請
18 人所述依第 4 次會議中表示的方式安排班表之情。而於排班
19 系統預先設定會務假之性質既與是否處於疫情時期毫無關
20 聯，申請人逕以彼時處於疫情時期等毫無關聯之因素作為答
21 辯事由，難認有據。

22 (2) 遑論組員於疫情時期（即 109 年至 111 年間）之班表，因旅
23 客大幅減少、航班大幅取消、涉及防疫規定等因素，組員一

1 個月之平均飛行時數僅約為 15 至 25 小時，排定勤務之日亦
2 普遍遠低於該月份出勤日(以申請人胡○○109 年 5 月之班表
3 為例，該月除 3 日之會務假外，有 26 日之 DO 及 2 日之勤務，
4 見相證 6 第 10 頁)。是以，欲於此休息日遠多於工作日之條
5 件下，篩選出 7 天中扣除會務假後，連續 7 天休息未滿 30 小
6 時以上反例，實則更為困難，申請人僅以無關聯之疫情因素
7 云云迴避就該等反例存在為說明，在在證明申請人之主張並
8 無根據，且確無會務假不列入休息期間之慣例形成。

9 5、況申請人先於另案 112 年勞裁字第 25 號案提起裁決時，主張之
10 原因事實係「前已於 106 年 7 月 27 日第 4 次會議中，就會務假
11 之排定以決議達成合意...。自該會議以來，相對人均依決議安排
12 班表...」、「...顯已忽視相對人自 106 年 7 月 27 日團體協約第 4
13 次會議以後，便已反覆依照該次會議中表示之方式，核給相對人
14 工會幹部會務假」，主張合意及慣例係自 106 年 7 月 27 日起(見
15 相證 18)，復於相對人提出相關事證後，再提起本案改稱合意及
16 慣例係自 108 年 8 月起云云，說詞反覆矛盾，益徵申請人之主張
17 無可採信，相對人與申請人間確無會務假不列入休息期間之合意
18 或慣例。

19 (四)退步言之，縱認兩造間曾有以第 4 次會議之會議議程內容為相對人
20 日後會務假約定之合意或勞動慣例，亦已由兩造 111 年 7 月 6 日簽
21 訂團體協約中就會務假約定達成之合意所變更：

22 1、於 108 年團協屆期前，兩造秉持勞資和諧之善意，共同協商團體
23 協約續簽事宜，經適當溝通協商程序，達成協議，復於 111 年 7

1 月 6 日續簽訂團體協約（見申證 5，下稱 111 年續簽團協）。

2 2、於 111 年續簽團協前，相對人排班時即係將會務假列入休息期
3 間，已如前述，並有申請人工會理事詹○○108 年 8 月班表、申
4 請人工會理事曲○○110 年 11 月份班表為例，且 time period 欄位
5 亦未記載 9:00-17:00，此均與第 4 次會議中相對人善意提案之內
6 容不同；而 111 年續簽團協前，經雙方討論、協商後就會務假事
7 宜達成合意，雙方僅就會務假每月份申請日數上限另為較詳細之
8 約定，而並無另外約定會務假之性質非屬休息期間，且 111 年續
9 簽團協第九條更已載明本協約取代先前所有協商事項之合意。是
10 以，111 年續簽團協中約定之會務假自應列入休息期間，殆無疑
11 義。

12 3、兩造就會務假之約定，既已經雙方協商並簽訂 111 年續簽團協，
13 縱於 111 年續簽團協前曾有合意或慣例，亦應已為 111 年續簽團
14 協兩造就會務假事宜之合意所取代。而相對人於 111 年續簽團協
15 簽訂後，排班時亦係將會務假計入管理規則之休息期間計算，此
16 有申請人胡○○111 年 11 月份班表、申請人工會理事范○○及黃
17 ○○○111 年 12 月份班表可參（見相證 8 及相證 16）。

18 （五）相對人將申請人工會理監事會務假列計休息時間，合乎管理規則之
19 要求，申請人要求會務假不列計休息期間，並非合理：

20 查申請人工會理監事來函申請會務假，相對人均會給予整日之 UC
21 會務假，以 112 年 3 月 21 日之會務假為例，該日會議為下午 2:00
22 至 3:35（見相證 6），約莫 1.5 小時，相對人並非僅給予會議時間之
23 會務假，而係給予完整之整日，已遠優於法令。若據申請人要求（即

1 UC 會務假當日 9:00 至 17:00 前後須各再給予休息期間)，則申請人
2 工會理監事開 1.5 小時之會議，除可於會務當日享 8 小時 UC 會務
3 假，更可再額外享會務假前後至少各 9 小時、10 小時之休息期間(管
4 理規則第 37 條之 2 及第 38 條之 1)，即申請人理監事處理 1.5 小時
5 之會務，要求相對人須提供每人至少 27 小時之休息期間(計算式：
6 9+8+10)。此要求顯已過度限縮相對人營業自由，並過度向勞工
7 團結權傾斜，而有失衡，實非合理。

8 (六) 另會務假不會計入勞基法之例休假日數，申請人工會理監事仍會有
9 足夠之例休假日數，併予說明：

10 1、 於 108 年 7 月 6 日簽訂團體協約(見申證 4，下稱 108 年團協)
11 前，申請人工會之理監事並無會務假，當時如申請人工會來函表
12 示特定日期有處理會務之需求，相對人基於善意會盡量協助將該
13 等日期安排為「DO」(即例休假)，斯時，申請人工會之理監事
14 係於其例休假處理會務。

15 2、 嗣於簽訂 108 年團協後，申請人工會之理監事得依 108 年團協約
16 定申請會務假，會務假當日班表則記載為「UC」代碼，會務假
17 並非勞基法之例休假，不會計入勞基法之例休假，申請人工會之
18 理監事仍會有足夠之例休假，不會影響其勞基法例休假之權利。

19 3、 另以申請人工會常務理事李○於 112 年 4 月 8 日至 4 月 21 日間
20 共 14 日之班表為例(見相證 19)為例：申請人工會常務理事李
21 ○於 112 年 4 月 8 日至 4 月 21 日共 14 日間，除 3 天 UC 會務假
22 及 2 天 UE 會務假(即相對人企業工會會務假)外，此段期間另
23 有 6 日例休假 DO，可證會務假不會計入勞基法之例休假日數，

1 申請人工會理監事仍會有足夠之例休假日數。

2 (七) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

3 (八) 答辯聲明：

4 申請人之請求駁回。

5 三、雙方不爭執之事實：

6 (一) 申請人工會與相對人於 106 年 7 月 27 日進行團體協約第 4 次會議，

7 案由一為「有關會務假，提請討論」(見申證 3)。

8 (二) 申請人工會與相對人於 107 年 11 月 29 日進行團體協約第 20 次會

9 議，案由二「續行討論工會版團協草案第 9 條(含禁搭便車條款)」

10 之決議，工會意見最後為：「因工會與資方在外站休時、外站津貼

11 與年度休假 123 天等重大訴求方面，歷經 1 年 10 個月、20 次團體

12 協約協商會議，均無法達成共識，為避免拖延，故工會協商代表決

13 議關閉團體協約，另循其他法律途徑。」(見相證 1)

14 (三) 申請人工會與相對人於 108 年 7 月 6 日簽訂團體協約，第 4 條為「會

15 務假協議」(見申證 11)；嗣協商續於 111 年 7 月 4 日簽訂團體協約，

16 第 4 條亦為「會務假協議」(見申證 12)。

17 (四) 相對人於 111 年 8 月 24 日公告勞工周知「2013 年度客艙組員班表

18 穩定方案(下稱系爭 112 年版本)」(見相證 10)。

19 (五) 相對人於 112 年 9 月 12 日公告勞工周知系爭 113 年版本(見申證

20 11)。

21 (六) 系爭 112 及 113 年版本相類似之往年公告版本，分別為 110 年(見

22 申證 9)、111 年(見申證 10)。

23 (七) 請求裁決事項第 1 項之爭議，與本會 112 年勞裁字第 25 號案有關相

對人將會務假計入休息時間之基礎事實相同，兩造均同意調取該案卷宗，並同意援引該案資料於本件（見初審會議紀錄第 2 頁及第 2 次調查會議紀錄第 1 至 2 頁）。

（八）請求裁決事項第 2 項之爭議，與本會 112 年勞裁字第 24 號案有關相對人未將會務假視同依班表出勤之基礎事實相同，兩造均同意調取該案卷宗，並同意援引該案資料於本件（見初審會議紀錄第 3 頁及第 3 次調查會議紀錄第 2 頁）。

四、本案爭點：

（一）相對人於 112 年 11 月 10 日將申請人胡○○當日之會務假，計入系爭管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時間之行為，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？

（二）相對人於 112 年 9 月 12 日系爭 113 年版本中，將申請人工會幹部因請會務假而降低年節出勤率資格之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

（一）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

1 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
2 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
3 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
4 之認識為已足。

5 (二) 相對人於 112 年 11 月 10 日將申請人胡○○當日之會務假，計入系
6 爭管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時間之行為，並不構成工會法
7 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

8 1、 申請人主張相對人於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議
9 中，針對「會務假不計入休息時間」一節已與申請人達成共識，
10 且自兩造於 108 年 7 月 6 日簽訂團體協約生效後，相對人均有將
11 「會務假不列計休息時間」之事實，慣行多年，足見兩造間就「會
12 務假不列計休息時間」已形成慣例，而相對人違反上述協議及慣
13 例，將申請人胡○○112 年 11 月 10 日之會務假計入休息時間而
14 排定班表，以致 112 年 11 月 5 日至 11 日連續 7 日未達 30 小時
15 之休息時間，構成不當勞動行為云云。相對人則否認申請人上述
16 所謂共識或慣例，且縱兩造對於第 4 次會議所提出之方案曾達成
17 合意，亦應已由 108 年團體協約所取代，而無適用之餘地等語置
18 辯。從而，本件首應審究厥為：兩造間針對「會務假應否列計為
19 休息時間」一節，有否於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次
20 會議達成共識合意？有否於 108 年 7 月 6 日團體協約簽訂生效
21 後，形成慣例？

22 2、 依系爭管理規則第 38 條之 1 規定，連續 7 日內，應給予連續 30
23 小時以上之休息；復於第 2 條第 20 款、第 21 款分別規定：「執

1 勤期間」指航空器使用人要求組員執行之各項勤務期間，包括飛
2 航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，
3 並應列入勤務表；而「休息期間」，則指組員在地面毫無任何工
4 作責任之時間。而會務假既係辦理工會事務（工會法第 36 條第 1
5 項規定參照），應非系爭管理規則所定之「執勤期間」，且非相對
6 人給予組員之工作責任時間，核應屬該規則之「休息時間」。是
7 如欲將會務假不計入系爭管理規則之「休息時間」者，應透過勞
8 資協商方式為之，合先陳明。

9 3、申請人固主張兩造已於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會
10 議，就會務假之性質已決議達成合意云云，並提出該次會議議程
11 為據，其所指述者，乃係該次會議議程「案由一」「決議欄」內
12 載有關相對人回覆內容第(二)、1.點之部分。惟細繹該次會議議
13 程（見申證 3），相對人回覆之內容後段明確有：「此項核給需
14 待本次團協簽訂方生效」之文句，復依相對人接續回覆之內容第
15 (二)、2.點所載：「另，考量前述會務假無法溯及本次團協期間……
16 惟，此 Extra DO 與第 5 條會務假係包裹提案，以雙方就第五條
17 達成共識為前提，無法割裂商議，資方希望一併討論，若於 8 月
18 份團體協約會議無法達成共識，將自動失效，勞方不得再行主張」
19 等文句，可知相對人於該次會議，僅係針對當時協商團體協約第
20 5 條會務假時提出之協商方案內容而已，且其既已表明「無法溯
21 及本次團協期間」、「需待該次團體協約簽訂後方生效」、「係
22 包裹提案」、「無法割裂商議」，「如於（按即當年度）8 月份
23 團體協約會議無法達成共識，將自動失效」等語，堪認係相對人

單方提案，並以簽訂該次團體協約為生效要件。此應為申請人工會當時所知悉，此可由申請人工會於前述相對人回覆後之意見第(二)點記載：「針對團體協約第五條，資方所提之要約，工會帶回討論」等語，明確敘明係相對人所提之「要約」，工會尚未同意而須帶回討論，更於該次決議第(一)點記明為「本議案即協商期間勞方代表 Extra DO 以及團體協約第 5 條，延至下次團體協約協商會議再行討論」，堪認雙方於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議時，未對「會務假不計入休息時間」一節，達成共識或合意。

4、復依雙方於前述 106 年 7 月 27 日第 4 次團體協約協商會議後，106 年 8 及 10 月間第 5 至 7 次團體協約協商會議之接續討論結果，「案由一」均為「續行會務假」之討論，雙方並未達共識，僅列為下次會議續行討論；而 106 年 12 月 5 日第 8 次團體協約協商會議時，申請人工會則建議：有關會議假之條文，「於所有條文達共識後再行討論」、建議「擱置」該項會務假提案等語；甚至，於 107 年 11 月 29 日第 20 次團體協約協商會議時，因申請人工會認為無法期待相對人理解其會員之堅決訴求，表達已無續行團體協約協商之必要，工會協商代表決議關閉團體協約，另循其他法律途徑。上情均有相關會議議程紀錄在卷可稽（見相證 2 至 5 及相證 1）。則依上述當時協商之事實脈絡，益徵雙方就會務假部分尚未獲有共識，充其量僅相對人曾於 106 年 7 月 27 日第 4 次會議時提案討論，但續行協商，仍未獲共識，而遭擱置，甚至該團體協約協商於 107 年 11 月間關閉而告中斷，意即雙方

1 於該次團體協約協商後，確未簽訂任何團體協約，相對人曾提之
2 會務假提案，因此即未生效，故難認當時雙方已就「會務假不列
3 入休息時間」一事，已達成任何共識或合意。

4 5、又雙方間原進行之團體協約協商，於 107 年 11 月間告終，嗣申
5 請人工會進行罷工，雙方另重新啟動協商，並於 108 年 7 月 6 日
6 簽署團體協約，復於 111 年 7 月 4 日因原約期滿而續簽署團體協
7 約，此有協議書及兩次團體協約附卷可查（見申證 4 及 5）。查
8 諸上述團體協約第 4 條「會務假協議」內容，均無關於「會務假
9 不計入休息時間」或相類似之約定，與雙方前於 106 年及 107 年
10 間所進行之團體協約協商討論內容，已顯有不同；而雙方間過往
11 協商之事項，更已遭此團體協約取代而失效，雙方間協商事項之
12 合意，應以所簽署之團體協約內容為準，此觀諸該團體協約第 7
13 條：「本協約取代先前乙方（按即申請人）對於甲方（按即相對
14 人）提出之所有協商事項之合意，不得再為重複事項之協商請
15 求……」之約定即明，是雙方於申請人工會罷工後重新協商所簽
16 署之團體協約第 4 條約定，應無可能係針對過往之「相對人曾於
17 106 年 7 月 27 日單方提出之方案文字或內容」所達成之合意或共
18 識。

19 6、至申請人所提之 106 年 7 月 27 日第 4 次團體協約協商會議錄影
20 音譯文一節（見申證 14 及 14-1），由於卷附申證 1 之該次會議
21 議程紀錄，乃係當日會議結束時制作，且經雙方各自確認文字
22 後，由各協商代表及在場人員簽名確認，是關於該次團體協約協
23 商過程事實，自應以經雙方簽名確認之客觀會議紀錄內容為準。

而該會議紀錄之記載明確，並無意思不明之情，依上述之判斷，足堪認定當時雙方並未就「會務假不計入休息時間」達成任何共識或合意，申請人所提譯文之前後文句，復無與上開會議紀錄記載意旨不同之處，自難遽為有利於申請人之認定。

7、其次，申請人提出部分申請人工會幹部班表，主張相對人有將會務假不列計休息時間之事實及慣例云云，為相對人所否認，且提出其他申請人工會幹部班表之反證事例，包含：申請人胡○○111年11月班表（見相證8）、工會理事詹○○108年8月班表（見相證13）、工會理事曲○○110年11月及111年12月班表（見相證14、17）、工會理事范○○111年12月班表（見相證15）、工會理事黃○○111年2月班表（見相證16），經核確有將會務假列為休息時間之事實，堪認可採，而申請人復未能提出其他充足事證舉證說明，且自承相對人確有將UC會務假列為休息時間之情形（見第1次調查會議紀錄第3頁），故難認定申請人所謂慣例之主張可採。

8、據上，本件申請人主張不當勞動行為，無非立基於相對人違反雙方間就「會務假不計入休息時間」一節所達成之共識及形成之慣例，既經本會審酌卷內事證，認定無該合意及慣例存在，申請人之主張，即已難採。復會務假時間，並非系爭管理規則第2條第20款所定之「執勤時間」，而應屬同條第21款之「休息時間」，業如前述，是相對人將會務假之時間計入該規定之「休息時間」，係符合系爭管理規則之規定辦理，且相對人之排班，係普遍性地適用於所有員工，非針對申請人工會會員或申請人胡○○，而係

1 一致性對待，尚難認是對申請人胡○○之不利益待遇，是申請人
2 本件有關工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為之請求及主
3 張云云，尚難憑採。又相對人對會務假時間計入休息時間，係符
4 合系爭管理規定，並非針對申請人工會而為，難認有打壓工會，
5 抑或對申請人工會產生不當影響、妨礙或限制之情，故申請人另
6 主張構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為
7 部分，亦足無採。

8 (三) 相對人於 112 年 9 月 12 日公告系爭 113 年版本中，將申請人工會幹
9 部因請會務假而降低「年節出勤率資格」之行為，亦不構成工會法
10 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

11 1、 按雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合
12 一切客觀情狀為判斷，特別是雇主就同種類或相類似事例之處理
13 方式有無差別待遇，判斷是否有不當阻礙勞工參與工會活動、減
14 損工會實力或影響工會發展之情形；若雇主所為係以普遍性規範
15 為依據，且不分員工是否具工會會員或幹部為一致性對待者，當
16 不能因其對工會會員或幹部未為特別優惠待遇，即將其無差別性
17 處置，認定構成不當勞動行為(最高行政法院 110 年度上字第 201
18 號判旨足參)。

19 2、 次按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，企業僱用之勞
20 工人數亦隨之增加，雇主為提高人事行政管理之效率，節省逐一
21 與勞工議定勞動條件及工作規範之成本，以有效從事市場競爭，
22 就工作場所、內容、方式、差勤、退休、撫恤、資遣、獎懲等相
23 關勞動條件，制訂共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範

1 即為工作規則（最高法院 88 年度台上字第 1696 號判決參照）；
2 對此，勞動基準法規範於第 70 條以下及其施行細則第 37 條以
3 下。而工作規則之制定及內容，隨著企業之特性以及管理目的之
4 不同，容有多元、複雜之考量因素：雇主固可能考量激勵勞工、
5 管理出勤率、改善缺失、管理生產秩序、符合法律要求建立制度
6 等各項合法之因素後，制定工作規則或為一定修正，惟亦難完全
7 排除係基於限制工會活動能量、降低工會參與意願、報復工會參
8 與等不當勞動行為目的所為，此情形下之工作規則，其外觀形式
9 雖具企業之正當合法目的，但實際適用時卻影響勞工或工會依法
10 行使相關權利，此際，雇主所制定或修正工作規則是否該當不當
11 勞動行為，尚須進一步判斷。而就類此「未明顯針對集體行動，
12 具有一定企業正當事由外觀，惟有可能影響到勞工集體權」之工
13 作規則，其所衍生之不當勞動行為判斷，美國法著重於衡平雇主
14 管理權和勞工集體權行使，即在法無明文通案性之優先順序下，
15 係由美國國家勞資關係委員會（National Labor Relations Board，
16 下稱 NLRB）以法理論述、判斷，擔負起平衡企業正當事由及勞
17 工權利侵害之任務，就不同爭議之事實脈絡進行個案之綜合判
18 斷。而 NLRB 裁決就此類爭議歷經近 20 年之討論與演變，認為
19 並不僅因系爭工作規則有影響工會活動，即必然該當不當勞動行
20 為，而是應整體考量各重要因素後，尋求勞工集體權以及雇主管
21 理權之個案平衡。NLRB 所參考之重要因素歷經多次調整增補，
22 從初始側重工作規則對勞工集體權之針對性和冷卻效應（chilling
23 effect）（Lutheran Heritage Village-Livonia, 343 NLRB 646 (2004)，

本會 107 年勞裁字 35 號參照），即檢驗勞工合理解讀系爭工作規則是否有針對、禁止、限制集體行動之意涵作為判斷；然因該判斷並不區分影響之強弱，亦未探討不同工作場所之特殊考量，更未論及雇主管理權下之正當運用事由，為此遂於西元 2017 年（106 年）增加考量企業制定運用工作規則之正當事由，即 NLRB 並應就雇主管理正當事由及勞工集體權之影響進行平衡判斷（The Boeing Company, 365 NLRB No. 154 (2017)）；未於西元 2023 年（112 年），因前述西元 2017 年（106 年）標準仍可能因工作規則之影響過於寬泛，而對勞工集體權行使產生冷卻效應，故再次調整標準，採用二階段舉證責任倒置模式：首先，NLRB 應從勞工之經濟依賴特性下，論證勞工若合理解讀系爭工作規則，是否會對參與工會活動出現冷卻效應等不當影響，如成立，即先推定系爭工作規則違法；其次即第二階段，再由雇主舉證系爭工作規則之實施，能推進其合法且實質之企業利益，且無更適切之執行方式來達成該企業利益（employer is unable to advance that interest with a more tailored rule），尋求推翻工作規則違法之推定。此際，由 NLRB 進行實質審酌，認定雇主提出之證據及說服力是否達到足以反證推翻系爭工作規則推定違法之程度，並作出不當勞動行為成立與否之最後判斷（Stericycle, Inc., 372 NLRB 113 (2023)）。前述美國法當前標準，希冀在類此「未明顯針對集體行動，具有一定企業正當事由外觀，惟有可能影響到勞工集體權」之工作規則下，兼顧勞工集體權行使及雇主管理權之正當運用事由，除避免集體權之冷卻效應，亦促使雇主之工作規則即

1 便具正當性，仍應以對集體權行使影響較小之手段為之；並透過
2 舉證責任規則之分配，NLRB 於不同階段將諸多應參酌之勞資雙
3 方重要考量因素納入考量，並由 NLRB 實質認定並論述出管理
4 權、集體權行使衝突下之個案平衡。上述美國 NLRB 裁決法理及
5 參考之因素，對同未明文規定此類工作規則處理之我國不當勞動
6 行為裁決法制，於個案之判斷上堪可參採（本會 112 年勞裁字第
7 24 號裁決意旨可參）。

8 3、查諸系爭 113 年版本乃係延續系爭 112 年版本而來，而系爭 112
9 年版本，「年節出勤率資格」所規定之條件，與申請人本件主張
10 有關者，乃係在設定之年節出勤率區間內，「皆為飛行勤務、待
11 命或 DO，且無遲到或早退」者，依其文字解釋，空服員在所定
12 之年節出勤率區間內只要請假，包含請會務假，顯然不符合上述
13 條件，而將排除於「年節出勤率資格」之外，故形式以觀，對申
14 請人工會之活動難謂無影響，可能致使冷卻或阻礙申請人或其他
15 會員參與工會活動。

16 4、然相對人員工自 107 年起春節連假期間，請假（包含班表發布前
17 特休、班表發布後特休、婚假、喪假、公傷假、公差假、會務假、
18 其他差假等假別）之總人數，逐年增加，於 110、111 年更為驟
19 增，係 107 年請假總人數之近 4 倍，係 108 年請假總人數之近 2
20 倍；另聖誕節至跨年期間，請上述假別之總人數，亦有逐年增長
21 之情形，此有相對人所制作之統計表暨兩造均同意援引之另案
22 112 年勞裁字第 24 號所附兩區間歷年請假總人數統計表可佐（見
23 附表 1；及該另案相對人 112 年 12 月 20 日陳報(三)書附表 1、113

1 年 1 月 12 日陳報(四)書附表 2)。復 111 年起疫情趨緩，各國邊
2 境逐漸開放，相對人增加航班以資因應，此為顯著之事實，且有
3 相關新聞可參（見相證 25），自然須更多人力服勤，尤其遇上述
4 農曆春節連假、或聖誕節至跨年期間，更須如此。是相對人抗辯
5 考量上開諸情而基於經營企業之必要，調整修正過往春節獎勵方
6 案，而制定系爭 112 年版本之「年節出勤率資格」等語，堪認有
7 據。其次，依系爭 112 年版本之「年節出勤率資格」設定條件，
8 相對人係要求於所定年節出勤區間，一律飛行勤務或待命，無請
9 休「所有」假別，顯非針對請會務假而設，再加上相對人係被動
10 收受申請人工會記載請假時間及事由提出會務假申請後，始為審
11 核准假，此觀諸本件申請人主張之 112 年 12 月 26 日會員代表大
12 會之請假情形即明（見申證 12），相對人並無可能預先知悉申請
13 人工會幹部請會務假之時間，而故意設定不得請假之年節出勤區
14 間，則可認相對人於「年節出勤率資格」排除所有請假假別以及
15 年節出勤區間之設定，均未針對申請人工會。再考諸系爭 112 年
16 版本第 1 項及第 2 項規定，可知「出勤獎勵 FLT（單飛）」、「出
17 勤獎勵 DO」等獎勵方案之資格，仍將會務假與其他公假均視同
18 依班表出勤、或認定非屬除外條件之情形，換言之，請會務假並
19 不影響取得上述獎勵方案之資格；而「年節出勤率資格」之條件，
20 雖排除包含會務假在內之所有請假，惟所致之影響僅有符合上述
21 獎勵方案資格後之審核排序而已，並非剝奪獎勵方案之資格，使
22 請假之人無法申請獎勵方案。復觀諸申請人工會所受影響而無法
23 請會務假之期間（即年節出勤區間），尚屬短暫，以 111 年 12 月

1 份而言僅年末之 8 日，112 年 1 月份僅月初之 2 日，112 年 2 月
2 份則為農曆春節期間之 11 日，而本件申請人主張之會員代表大
3 會，每年僅 2 次，分別為年中及年底（見第 3 次調查會議紀錄第
4 2 頁），可見年中舉辦之會員代表大會會務假申請完全不受影響，
5 而年末者，申請人之會員尚非不得避開上述期間而請會務假出席
6 會員代表大會；申請人工會之請假情形，並未受重大影響。事實
7 上，受影響而不得於年節出勤區間請休之假別，影響最大者，係
8 班表發布前之特休（合計達 7541 人次）；會務假，影響最小（合
9 計僅 7 人次），此有兩造均同意援引之另案 112 年勞裁字第 24 號
10 所附請假人次統計表格可證（見該案相對人 113 年 1 月 12 日陳
11 報(四)書後附附表 3），足堪認定系爭 112 年版本規定之「年節出
12 勤率資格」對申請人工會之集體權之影響，尚為有限，堪屬適切
13 之執行方式，以達成相對人前述希冀能按表於年節出勤區間出勤
14 之企業利益。綜上，業據上開各事證，堪證系爭 112 年版本之制
15 定及內容，係為符合相對人企業經營所必需，而參照過往版本修
16 正而來，尚符合其企業特性，復無針對申請人工會而設，對申請
17 人工會之集體權尚無重大影響；而系爭 113 年版本既是延續系爭
18 112 年版本而來，同係相對人考量請假總人數增加及航班增加之
19 經營上因素所為，亦無針對申請人工會，且對工會之集體權影響
20 並非重大，尤其，113 年所設定之年節出勤區間總日數（以 112
21 年 12 月份而言僅年末之 9 日，以 113 年 1 月份僅月初之 1 日，
22 113 年 2 月份則為農曆春節期間之 7 日，見申證 11）尚少於 112
23 年，可徵影響情形應較系爭 112 年版本輕微，是本會衡酌上情尚

1 難認定系爭 113 年版本之制定，為不當影響申請人工會之支配介
2 入行為，上述行為並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
3 勞動行為。

4 5、申請人固以過往 110 及 111 年相類似之獎勵方案而為主張云云，
5 惟考諸卷附過往 108 年至 112 年各年度版本內容（見申證 9、10、
6 相證 10；及另案兩造均同意援引之另案 112 年勞裁字第 24 號所
7 附相證 4、申證 7 至 9），過往年度係以「春節服勤獎勵」稱之，
8 係與其他獎勵方案併列，在符合「春節服勤獎勵」所設定之條件
9 後，或可取得申請航班（即 FLT）及申請何時排休例假日及休息
10 日（即 DO）之權利、或除取得該權利外，另影響審核排序；而
11 系爭 112 及 113 年版本明確稱之「年節出勤率資格」，依前述其
12 並非獨立之獎勵方案，僅係作為多名組員取得其他獎勵方案而同
13 時申請時之審核排序所用，與過往情形容屬有間，尚難併為比
14 較；亦難認定在 112 年之前過往年度已形成慣行或慣例。又就所
15 設定之條件而論，寬嚴不一：以所規定之春節（年節）出勤區間
16 為例，過往係連續長達 1 個月，且農曆春節亦同屬完全不能請假
17 期間（含會務假），而系爭 112 及 113 年版本，係分兩區段但均
18 屬不能請假期間，惟其兩區段總日數亦較過往年度少，系爭 113
19 年版本限制日數則更較 112 年版本為少；復以出勤不得請假之設
20 定條件而論，系爭 112 年及 113 年版本與 109 至 111 年雖有不同，
21 惟與 108 年反而較為相同，再衡諸每年度相對人所面臨之經營風
22 險與市場情形，均有不同，尤其過往遇有疫情而今疫情趨緩，業
23 已回復正常營運，更應有不同考量，是系爭 112 及 113 年版本係

1 參酌請假總人數驟增、疫情趨緩而航班大幅增加等因素，而為之
2 調整修正，有其年度經營情狀之考量，與過往情形自有不同，尚
3 難以過往相類似版本與本件之比較，而遽為有利於申請人之認
4 定。

5 (四) 另申請人餘有關命相對人修正系爭 113 年版本內容，加入「會務假
6 視同依班表出勤」之文字等救濟命令之申請，皆以相對人公布之該
7 年度版本之行為，構成不當勞動行為之請求成立為前提，而該請求
8 既經本會駁回如上，申請人之救濟命令即失所附麗，應併駁回，尚
9 此敘明。

10 六、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
11 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

12 七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1
13 項、第 51 條規定，裁決如主文。

14

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

李瑞敏

林佳和

傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

林垠君

1 中 華 民 國 1 1 3 年 3 月 1 5 日

2 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

3 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高等行

4 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。