

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 42 號

【裁決要旨】

一、 相對人修訂「優待機票申請使用規定」，顯然影響員工權益，依兩造 104 年 1 月 6 日簽訂之團體協約第 62 條約定，相對人原應邀請申請人代表參與研議。縱兩造團體協約尚未續約或另訂新約，惟兩造既已互派代表每月進行團體協約協商會議，相對人亦非不得於協商過程中提出修正草案，與申請人協商後再行修訂。本會復審酌相對人於本會 106 年度勞裁字第 48 號裁決決定後，隨即片面修訂「優待機票申請使用規定」，顯示其對於工會持續採取敵意態度等勞資關係脈絡，另參以優待機票對於員工影響重大，與一般員工福利事項有別，屬該產業特有之制度，是本會認相對人未經與申請人協商即片面變更「優待機票申請使用規定」，意圖弱化申請人工會，已不當影響、妨礙申請人工會之活動，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、 申請人針對相對人修改「國內員工獎懲規定」，曾於 106 年 9 月 21 日函請桃園市政府不予核備，經桃園市政府函請相對人如更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，宜由勞資雙方先行協商。又申請人就相對人 107 年 5 月 18 日修改「國內員工懲戒規定」，同日函請相對人應秉誠信原則與申請人召開協商會議，未見相對人善意回應。承前，

相對人已知申請人對於其片面修正工作規則有疑慮，並經勞工行政主管機關函請與申請人先行協商，仍拒絕申請人一般性團體協商之請求，可知相對人 107 年 5 月 18 日修改「國內員工懲戒規定」之行為，意圖弱化申請人工會，具有不當勞動行為之認識、動機。

【裁決主文】

申請人	中華航空股份有限公司企業工會 設桃園市大園區航站南路 1 號
代表人	劉惠宗 住桃園市
代理人	魏千峯律師、張軒豪律師、李柏毅律師 設台北市中正區林森南路 4 號 4 樓之 1
複代理人	姚妤嬈律師 設台北市中正區林森南路 4 號 4 樓之 1
代理人	黃○○ 住桃園
相對人	中華航空股份有限公司 設桃園市大園區航站南路 1 號
代表人	何煥軒 住桃園市
代理人	陳金泉律師、葛百鈴律師、康立賢律師 設臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國(以下均同)107年 11 月 9 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 相對人 107 年 3 月 14 日片面修改「優待機票申請使用規定」之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人 107 年 5 月 18 日片面修改「國內員工獎懲規定」之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 相對人 107 年 6 月 1 日片面修改「年度員工酬勞發給辦法」之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 四、 相對人未於 107 年 7 月 19 日、20 日新進人員「華航與我」課程中安排「工會簡介」時段之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 五、 相對人應於本裁決書送達翌日起三十日內就「華航與我」課程內安排工會簡介時段與申請人進行協商。
- 六、 申請人其餘之請求駁回。

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、查申請人 107 年 6 月 12 日申請本件裁決時，主張相對人 107 年 3 月 14 日單方修改「優待機票申請使用規定」、同年 5 月 15 日(嗣更正為 107 年 5 月 18 日)單方修改「國內員工獎懲規定」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，前開請求未逾 90 日之期間，應屬合法。

三、申請人嗣於 107 年 8 月 30 日追加請求確認相對人 107 年 6 月 1 日單方修改「年度員工酬勞發給辦法」、同年 1 月起片面停止提供申請人代扣會費加退名冊等行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人固自 107 年 1 月起停止提供申請人代扣會費加退名冊，惟因相對人每月為申請人代扣會費，直至申請人追加請求裁決事項時，相對人仍拒絕提供申請人代扣會費加退名冊，是基於其事實之發生仍屬持續進行中，申請人追加請求裁決事項，應認未逾 90 日之期間。

四、申請人於 107 年 9 月 20 日補充理由(二)狀追加請求確認相對人未於 107 年 7 月 19 日、20 日新進人員「華航與我」

課程中安排「工會簡介」時段之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。此部分請求未逾 90 日之期間，申請人追加應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人 107 年 3 月 14 日單方修改「優待機票申請使用規定」，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求確認相對人 107 年 5 月 18 日單方修改「國內員工獎懲規定」，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 請求確認相對人 107 年 6 月 1 日單方修改「年度員工酬勞發給辦法」，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
4. 請求確認相對人自 107 年 1 月起片面停止提供申請人代扣會費加退名冊，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
5. 請求確認相對人未於 107 年 7 月 19、20 日新進人員「華航與我」課程中安排「工會簡介」時段之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 申請人請求裁決事項第一、二、三、五項，均顯無違反 90 日申請期間；就申請人追加請求裁決事項第四

項，即相對人 107 年 1 月起停止提供申證 11 格式名冊之部分，此屬繼續性行為，申請人追加請求，應無違反法定期間，而屬合法：

1. 請求裁決事項第一項之事實發生於 107 年 3 月 14 日，申請人於 107 年 6 月 12 日申請裁決；請求裁決事項第二項之事實發生於 107 年 5 月 18 日，申請人於 107 年 8 月 15 日追加變更；請求裁決事項第三項之事實發生於 107 年 6 月 1 日，申請人於 107 年 8 月 30 日追加；請求裁決事項第五項之事實發生於 107 年 7 月 19、20 日，申請人於 107 年 9 月 30 日追加、107 年 9 月 20 日變更。以上，均未超過法定 90 日之申請期間，程序應屬合法。
2. 按兩造間團體協約第 17 條約定：「甲方變動及討論有關勞動條件、工作環境等事項時，應邀請乙方派員參加協商。」、第 62 條約定：「乙方會員得依優待機票申請辦法所訂之資格及程序，向甲方申請優待機票。優待機票申請辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方代表參與研議。」(申證 4)。
3. 相對人雖辯稱未涉及勞動條件，團體協約第 17、62 條無「餘後效力」，其單方修改係團體協約 107 年 1 月 5 日屆滿後所為，並無違約，但此並無可採：
 - (1) 按團體協約之「餘後效力」可見於團體協約法第 21 條，兩造間團體協約第 77 條亦有約定(申證 4 第 12

頁)。

(2) 又按日本學說、實務上認為雇主行使解僱、懲戒、調職等人事權以前，必須先與工會進行協議或取得同意，此種事前與工會協議或取得工會同意的團體協約條款，屬於法規範性效力條款，違反該條款者解僱無效(附件 3)。

(3) 查本件請求裁決事項第一、二、三項涉及的優待機票、獎懲、年度酬勞，均明顯屬勞動條件(勞基法施行細則第 7 條第 5 款「獎金」、第 9 款「福利」、第 12 款「獎懲」參照)，而兩造團體協約第 17、62 條關於變動勞動條件前邀請申請人工會協商研議之條款，即類似於上述日本法上討論之條款，此雖屬於勞動條件變更所應遵守之手續，但應非不得解為團體協約中具法規範性效力條款，進而承認其具有「餘後效力」。

(4) 如承認團體協約第 17、62 條具有「餘後效力」，則相對人一再片面修改相關辦法，影響勞動條件，而不依約與申請人協商，自仍違約，應構成不當勞動行為。

4. 況查，縱使團體協約第 17、62 條不具「餘後效力」，但相對人自團體協約有效期間內即一再片面變更相關人事辦法至今，仍屬無視申請人工會存在之不當勞動行為：

- (1) 按工會提出協商要求，屬於工會活動，資方遲無回應，無視工會之存在，甚至逕自修改工會主張為協商議題之辦法，難謂對工會活動無不當影響或妨礙，構成不當勞動行為，可見貴會 104 年勞裁字第 30 號裁決決定(附件 4)。
- (2) 查相對人自承「在原團體協約有效期間內，相對人修正若干內部管理規範時，亦從未邀請申請人第九屆工會參加協商」(相對人答辯狀第 3 頁倒數第 1-2 行)，申請人於團體協約屆滿前，並曾於 106 年 9 月 21 日發函桃園市政府抗議相對人單方修改人事規定(申證 5)，經桃園市政府 106 年 10 月 21 日發函相對人改善(申證 6)。可知，即使於團體協約有效期間，相對人亦本不願遵守事前與工會協商之義務，持續其無視申請人工會之態度。
- (3) 至於團體協約屆滿後，申請人於 107 年 5 月 18 日再次發函相對人，籲請相對人停止片面修改相關作業辦法，即刻與申請人召開協商會議(申證 7)，但相對人並無善意回應，仍持續其單方修改相關辦法之行為，例如 107 年 6 月 1 日仍單方修改對勞方權益影響重大的「年度員工酬勞發給辦法」。
- (4) 故，縱使認為團體協約第 17 條、第 62 條關於應邀請申請人工會協商、研議之約定不具有「餘後效力」，以不當勞動行為之觀點而言，考量相對人自

始自終無視工會要求協商之態度，仍應構成弱化申請人之支配介入。

5. 此外，相對人 107 年 3 月 14 日單方修改「優待機票申請使用規定」，規定對公司興訟者，相對人即得停止優待機票，此更係起因於貴會 106 年勞裁字第 48 號裁決決定，以此對工會幹部、會員造成寒蟬效應：

- (1) 依相對人原有 AQ 版「優待機票申請使用規定」第 5.15 條規定：「優待機票使用者如有下列情節之一者，視情節輕重，報請議處，並得停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權一年至數年不等：...5.15.11. 現職員工未經公司正式申訴程序處理完成，逕與公司興訟者。5.15.12. 現職員工經公司正式申訴程序處理完成後仍與公司興訟，員工一經法院判決敗訴；或提供法院事證與原提報公司審議之內容不符，造成員工因而獲得勝訴者。」(申證 2 第 12 頁)由前開規定可知，相對人公司現職員工與公司興訟，如經正式申訴程序處理完成，仍享有員工優待機票申請、使用權。惟如員工敗訴，相對人得視情節輕重停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權一年至數年不等。

- (2) 但查，相對人前曾引用上開 AQ 版「優待機票申請使用規定」第 5.15 條規定，以未經內部申訴流程為由，對桃園市空服員職業工會理事長趙剛等 18 人停

止其本人及其眷屬各類優待機票之申請權及使用權，經 貴會 106 年勞裁字第 48 號裁決決定書認定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為(申證 14)。

(3) 相對人於上開前案結束，隨即於 107 年 3 月 14 日單方修改「優待機票申請使用規定」為 AR 版，其中第 5.15.11 變更條次為 5.14.11，並將「未經公司正式申訴程序處理完成」之文字刪除，並刪除 AQ 版第 5.15.12 條，則日後任何員工只要向相對人興訟，無論是否經內部申訴，亦無論勝敗結果如何，相對人均得停止員工優待機票申請、使用權，此顯然屬於對勞方不利之變更，從勞資關係脈絡看來，更屬對於前案裁決不利結果之變通之計，意圖藉此條款壓抑日後工會幹部、會員再有類似對抗相對人公司之司法行動。

(4) 由上可知，相對人 107 年 3 月 14 日單方修改「優待機票申請使用規定」更另具有壓抑工會之不當勞動行為動機。

6. 另按貴會 101 年勞裁字第 22 號裁決決定書表示：「...按基於同一概括不當勞動行為之意思表示所為之繼續性之不當勞動行為，故其事實之發生仍屬持續進行中(參勞裁(100)字第 6 號)...」(附件 1 第 2 至 3 頁)。

7. 查相對人人力資源處李○○專案組長於 106 年 8 月至

12 月間，按月以電子郵件(申證 18、25)提供申請人工會申證 11 名冊，卻於 107 年 1 月起無預警停止提供至今，致使申請人產生代扣會費遺漏情事，並經申請人向相對人反映無果(申證 13、19)。

8. 是以，就相對人 107 年 1 月起停止提供申證 11 格式名冊，其顯基於同一概括不當勞動行為之意思所為，屬繼續性行為，申請人追加此部分請求，應無罹於勞資爭議處理法第 39 條所規定 90 日之申請期間，而屬合法。

(三) 申請人追加變更請求裁決事項第二至五項，程序應予准許：

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，貴會應有裁量權(最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。

1. 查，請求裁決事項第二項係申請人於 107 年 8 月 15 日變更請求裁決事項書所變更追加，請求裁決事項第三、四項係申請人於 107 年 8 月 30 日追加請求裁決事項書所追加，以上均於 107 年 9 月 7 日第一次調查會議前提出，且請求裁決事項第二、三項之爭點與請求裁決事項第一項共通，均涉及相對人未經協商而單方變更相關辦法是否構成支配介入，顯無礙相對人之答辯，亦無延滯裁決程序，應允許申請人追加變更。

2. 至於請求裁決事項第五項雖係申請人於 107 年 9 月 13 日第二次調查會議當日具狀提出，再經申請人 107 年 9 月 20 日補充理由(二)書特定相對人行為日期，但申請人追加相對人未安排「華航與我」課程中「工會簡介」時段之行為，係延伸自請求裁決事項第四項之攻防，以此主張相對人破壞申請人代扣會費之安定性，且此爭點原經前案 106 年勞裁字第 44 號裁決在案，亦應無甚妨礙相對人之答辯、無延滯裁決程序，應允許申請人追加變更。

3. 綜上，申請人追加變更請求裁決事項第二至五項，程序上均應予准許。

(四) 關於請求裁決事項第四項，即相對人自 107 年 1 月起片面停止提供申請人代扣會費加退名冊。

1. 按工會法第 28 條第 3 項並規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會」、兩造間團體協約第 12 條約定：「乙方會員之入會費、經常會費委託甲方於會員之薪給中按月扣除，交付乙方。」(申證 4 第 3 頁)。

2. 另按申請人章程第 7 條第 1 項規定：「凡在中華航空公司服務之員工除一級主管人員以上，均應加入工會。」(申證 16 第 2 頁)相對人 106 年 12 月 22 日回函申請人說明欄並表示：「二、...貴會之章程及貴我雙

方團協中業已約定由本公司代扣會費且已施行多年，故現行本公司協助 貴會辦理代扣會費之相關作業，應無需另外取得會員個別同意。三、本公司現行代扣會費係依據 貴會華航產工(100)福 8 字第 021 號函辦理，並經 貴會第八屆第三次會員代表大會決議通過在案，新進人員除一級主管以上人員外，即為 貴會當然會員，所扣會費以會員當月基本薪千分之一計算之。」(申證 19 第 2 頁)由上述說明，相對人員工到職當然成為會員，相對人並有義務為申請人正確代扣會費。

3. 不論第九屆工會以前如何，李○○既連續多月提供申證 11 代扣會費加退名冊，並未曾預告要停止，申請人信賴之下，相對人 107 年 1 月起無預警停止，自造成代扣會費遺漏：

- (1) 查李○○於 106 年 8 月間親自教導申請人秘書汪○○將代扣會費名單填入「產業工會管理系統」，並提供代扣會費加退名冊，汪○○原誤認不需留停跟復職的通報，後於 106 年 8 月 23 日又發信李○○，表示：「往後還是要拜託您幫忙給工會這邊“員工復職”的人事通報，這樣才能及時更新工會會員的系統資料…」，李○○則於同日回信表示：「OK!!」(申證 18 第 2-3 頁)。

- (2) 次查，106 年 8 月以後，李○○於 106 年 9 月至 12

月間，分別於 106 年 9 月 20 日、10 月 19 日、11 月 21 日、12 月 19 日發送電子郵件給汪○○，提供代扣會費加退名冊(申證 11、25)。

(3) 由上述李○○106 年 8 月 23 日回信「OK!!」(申證 18 第 2 頁)，且觀 106 年 9 月 20 日、10 月 19 日、11 月 21 日、12 月 19 日電子郵件(申證 25)，均無任何文字提及要停止提供代扣會費加退名冊，李○○亦未曾以任何方式預告要自 107 年 1 月起停止提供名冊，則申請人自合理信賴相對人會繼續提供名冊，雙方已形成約定或慣例。

(4) 而自相對人 106 年 5 月 18 日起停止給予「華航與我」課程的工會簡介時段後(申證 12 主文第四項)，相對人提供的代扣會費加退名冊成為申請人有效控管代扣會費的重要途徑，但李○○卻自 107 年 1 月起無預警不再發信提供名冊，相對人雖辯稱係認為申請人作業已經上手，判斷不再需要提供，但無預警中斷提供，必將導致申請人未能第一時間照常填入需代扣會費之新名單，而產生作業困難、代扣會費遺漏之問題，此申請人前並舉修護工廠 106 年 2、5、7 月未代扣會費高達 30 人名單，遲至 107 年 7 月才執行代扣會費為例(申證 17)。

(5) 是以，相對人自 107 年 1 月起無預警片面停止繼續提供，加上人事通報本有時效，相對人亦難僅以申

請人可自行觀看人事通報而解免其依法依約正確代扣會費之責任，則相對人所為自將導致申請人無可避免地會遺漏代扣會費名單，影響代扣會費正確性。

4. 更何況，「產業工會管理系統」其實或有系統內錯誤或受相對人自行操作更改之問題，加上相對人未回復安排「華航與我」的工會簡介時段、人事通報的留存天數有限，都更惡化申請人收取會費的安定：

- (1) 以申請人已經於系統內建檔，理應受相對人代扣會費，卻不知原因未受相對人代扣會費者為例，申請人於本案已提出二分會「董○○」(申證 21、22)、一分會會員「王甲○○」(申證 26)、三分會會員「王乙○○」(申證 27)、二分會會員「潘甲○○」(申證 28)。
- (2) 另有相反案例，是理應停止代扣會費之狀態，但系統卻看似並無停止代扣會費者，此前舉一分會「張○○」於留停狀態期間，卻似未受停止代扣為例(申證 23、24)。
- (3) 由以上說明，可知即使有相對人提供申請人代扣會費加退名冊，都尚可能因系統因素有代扣會費之疏漏，一旦相對人又突然停止提供該名冊，則因申請人人事通報約至多留存 10 日、系統問題、相對人拒絕回復「華航與我」的工會簡介時段，都明確將導致申請人對新進會員代扣會費上產生遺漏，甚至現有會員復職也無法回復代扣，而對申請人會費收取

造成不安。

5. 未就申請人第四分會即修護工廠，申請人前稱於 107 年 1 至 7 月未見新進人員之人事通報。就此，相對人提出相證 5、6 人事通報主張均有公告，而申請人固不爭執相證 5、6 形式真正，惟何原因導致申請人未能第一時間觀看到人事通報並即刻登錄系統，已不可考，但此亦可知申請人維持代扣會費正確性之脆弱，而不能受到相對人絲毫阻礙。

6. 綜上，會費收取是申請人工會存續的重要基礎，代扣會費作業上的瑕疵，更將增加工會會務運作的負擔，而相對人自 106 年 5 月 18 日起拒絕給予「華航與我」的工會簡介時段，已不利申請人確定新進會員名單，自 107 年 1 月又無預警停止提供代扣會費加退名冊，且經申請人多次發函反映無效(申證 19、13)，更影響申請人代扣會費正確性，應構成不當勞動行為。

(五) 就請求裁決事項第五項，即相對人拒絕回復安排「華航與我」課程中「工會簡介」時段，此並無相對人所謂違反「一事不再理原則」：

1. 按法務部 100 年 4 月 28 日法律字第 1000009439 號函釋要旨：「參照行政程序法第 110 條第 1 項規定及學說實務見解，行為人持續違反行政法上義務，其行為數區隔，自應以行為人收受行政處分送達時為斷，即持續違反行政法上義務構成要件行為，一經主管機關作

成處分且送達於相對人，其後所為行為即屬另一行為。」(附件 2)。

2. 查前案 106 勞裁字第 44 號裁決決定主文第四項雖已認定相對人自 106 年 5 月 18 日起取消「華航與我」課程中「工會簡介」時段之行為違法，相對人即使提起行政訴訟救濟，仍應先遵守裁決意旨，方符合行政訴訟法第 116 條第 1 項規定：「原處分或決定之執行，除法律另有規定外，不因提起行政訴訟而停止」之意旨。
 3. 相對人既然於前案 106 勞裁字第 44 號裁決決定後，仍持續拒不回復「華航與我」課程中「工會簡介」時段，亦屬出於無視前案裁決決定之另一不當勞動行為意思所為，申請人經 107 年 2 月 6 日去函催告未果(申證 13)，再次申請裁決，依法務部函釋及上述說明，自屬另一違法行為，無違反「一事不再理原則」。
 4. 綜上，相對人近期於 107 年 7 月 19、20 日新進人員「華航與我」課程中，仍未恢復安排「工會簡介」時段，不但再次構成不當勞動行為，亦顯然貶損裁決制度之威信。
- (六) 其餘參見申請人 107 年 6 月 12 日不當勞動行為裁決案件申請書、107 年 8 月 15 日不當勞動行為裁決案件變更請求裁決事項書、107 年 8 月 30 日不當勞動行為裁決案件追加請求裁決事項書、107 年 9 月 13 日不當勞動行為裁決案件追加裁決事項暨補充理由(一)書、107

年 9 月 20 日不當勞動行為裁決案件補充理由(二)書、
107 年 10 月 9 日不當勞動行為裁決案件補充理由(三)
書、107 年 10 月 12 日不當勞動行為裁決案件爭點整理
書、107 年 10 月 25 日不當勞動行為裁決案件陳報書，
及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 相對人不同意申請人追加「請求確認相對人於 107 年 5 月 18 日單方修改國內員工獎懲規定，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為」之裁決請求事項。

申請人 107 年 8 月 15 日不當勞動行為裁決案件變更請求裁決事項書，其中就第二項請求裁決事項變更為「請求確認相對人於 107 年 5 月 18 日單方修改國內員工獎懲規定，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為」云云。惟查，申請人提起本件裁決申請後，始變更裁決請求事項，且與裁決申請書所載原請求裁決事項，毫無任何關連，相對人於茲呈明不同意申請人變更後之第二項請求裁決事項，敬請貴會不准予追加申請。

- (二) 相對人亦不同意申請人 107 年 8 月 30 日追加之第三、四項及 107 年 9 月 13 日追加之第五項請求裁決事項。申請人分別於 107 年 8 月 30 日追加第三、四項及 107 年 9 月 13 日追加第五項請求裁決事項云云。惟查，申

請人於 107 年 6 月 12 日提起本件裁決申請後，陸續於 107 年 8 月 30 日及 9 月 13 日追加三項請求裁決事項，惟三項請求裁決事項，均與申請人原裁決申請之原因及事實均不相同，相對人亦不同意上述申請人追加請求裁決事項。敬請 貴會不准許申請人上述追加請求裁決事項。

- (三) 另有關申請人請求確認相對人自 107 年 1 月起片面停止提供申請人代扣會費之加退名冊構成不當勞動行為乙節，業已逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之 90 日申請期間，該部分裁決事項請求應不予受理。

申請人主張相對人自 107 年 1 月起片面停止提供申請人代扣會費之加退名冊構成不當勞動行為云云，惟查，暫不論申請人上述主張相對人構成不當勞動行為實屬無由之爭點，惟由申請人主張可知，申請人知悉所謂相對人構成不當勞動行為之時點為 107 年 1 月，申請人應自知悉之日起 90 日內提出裁決申請，但申請人卻遲至 107 年 8 月 30 日始提出此部分裁決事項之請求，顯已逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之 90 日申請裁決期間之規定，申請人此部分裁決事項請求，敬請 貴會不予受理。

- (四) 申請人與相對人間之團體協約業於 107 年 1 月 6 日屆期；相對人於 107 年 3 月 14 日修改優待機票申請辦法，並無違反團體協約第 62 條規定，更不構成工會法第 35

條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

按相對人固與申請人工會於 104 年 1 月 6 日簽署團體協約，其中團體協約第 62 條則規定，優待機票申請辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方代表參與研議。然依據申請人提出之申證 2 即 107 年 3 月 14 日優待機票申請使用規定對照表、新修正後之版本應為 AR 版；而前述 AR 版規定，依據申請人提出之申證 2 即 107 年 3 月 14 日優待機票申請使用對照表時間點可知，其修訂時點乃係在雙方間原團體協約屆期日 107 年 1 月 6 日之後，亦即雙方因於團體協約屆期後、尚未達成合意簽署新團體協約，於原有團體協約屆期後方為上開優待機票辦法之修訂。是申請人或謂於新團體協約尚未簽署前仍有餘後效力、原團體協約尚屬有效，然則依據團體協約餘後效力規定，僅有勞動條件部分繼續有效，團體協約條款內容非約定勞動條件者並不再餘後效力範圍內。故而原團體協約第 62 條雖規定，優待機票申請辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方代表參與研議部分，但就邀請乙方代表(即相對人工會代表)參與研議部分，並非屬於勞動條件之約定，是以在 107 年 1 月 6 日團體協約屆期後，原團體協約第 62 條規定已告失效。以故，團體協約第 62 條規定既已告失效，相對人自無申請人所稱相對人並未遵守團體協約第 62 條規定之情事，且合理修正內部規

範之行為，更絕無涉不當勞動行為。

(五) 團體協約第 62 條規定，優待機票申請辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方代表參與研議非屬勞動條件之約定，並無餘後效力規定之適用。

1. 按勞動條件，依據職訓局勞動力發展辭典對於勞動條件之定義為：「指勞動者本於提供勞動力的約定而從事勞動時，在職場所受到的待遇。可包含薪資的計算、勞動時間、休憩、輪班、休假、加班、職場安全與衛生、職災補償、離職津貼與離職等事項。」(相證一)。勞委會 80 年 3 月 18 日臺勞資二字第 02979 號解釋函要旨指出：「查勞工之工作型態之決定，為企業經營權之範圍，是以本案該公司改變員工作業方式，除達勞基法所規定終止事由外，勞工尚難以坐姿改站姿即為勞動條件之變更，援引終止勞動契約，要求資遣。」(相證二)。是以，參照上述職訓局及勞委會解釋函對於勞動條件之定義可知，勞動條件並不包括屬於雇主企業經營管理權限之範圍。

2. 有關優待機票規定純屬相對人所為恩惠性給與，性質上並非勞動條件。雙方間之團體協約既於 107 年 1 月 6 日屆期，原團體協約第 62 條規定已告失效，不生餘後效力之問題。從而，團體協約第 62 條規定既已告失效，相對人自無申請人所稱相對人並未遵守團體協約第 62 條規定之情事，更不構成不當勞動行為。

(六) 雙方間之團體協約業於 107 年 1 月 6 日屆期；相對人於 107 年 5 月 18 日修改國內員工獎懲規定，並無違反團體協約第 17 條規定，更不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

1. 承前所述，參照上述職訓局及勞委會解釋函對於勞動條件之定義可知，勞動條件並不包括屬於雇主企業經營管理權限之範圍，而雇主對於員工之獎懲，本即屬雇主企業經營管理權限之範圍。據此，相對人對所屬員工之獎懲種類，以及如何進行獎懲之標準、要件等，既非屬勞動條件，自無團體協約第 17 條規定之適用，亦即並無申請人所稱相對人需邀請申請人協商國內員工獎懲規定之情事。相對人未邀請申請人參與協商，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

2. 更遑論，雙方間之團體協約既已於 107 年 1 月 6 日屆期，而團體協約第 17 條規定亦不生餘後效力之問題，故相對人於 107 年 5 月 18 日方修改國內員工獎懲規定，根本無違反團體協約第 17 條規定，更不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

(七) 年度員工酬勞並非勞動條件，並不適用雙方間團體協約第 17 條規定。

1. 按雙方於 104 年 1 月 6 日簽署團體協約第 17 條固規定：「甲方變動及討論勞動條件、工作環境等事項，

應邀請乙方派員參加協商。」。但所謂勞動條件，依據職訓局勞動力發展辭典對於勞動條件之定義為：「指勞動者本於提供勞動力的約定而從事勞動時，在職場所受到的待遇。可包含薪資的計算、勞動時間、休憩、輪班、休假、加班、職場安全與衛生、職災補償、離職津貼與離職等事項。」(同相證一)。是以，參照上述職訓局解釋函關於勞動條件之定義可知，勞動條件並不包括雇主所為恩惠性給與。

2. 另依據申請人提出之相對人年度員工酬勞發給辦法第1條規定：「基於公司獲利情況，為酬庸員工上(全)年度工作績效，並結合公司階段性管理目標，以分配提撥之員工酬勞，特訂定本辦法。」第3條規定：「於公司年度決算表冊及盈餘分派案提請股東常會通過後之當年度內發放。」由此可知，年度員工酬勞必須相對人公司有獲利且於公司年度決算表冊及盈餘分派案提請股東常會通過後作為發放前提，顯非勞工單純提供勞務之對價而獲得之工資，性質上屬於相對人給付之恩惠性給與，並非勞動條件，自無雙方間團體協約第17條規定之適用，亦即並無申請人所稱相對人需邀請申請人協商年度員工酬勞發給辦法之情事。則相對人未邀請申請人參與協商，並不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

(八) 更遑論，雙方間之團體協約業於107年1月6日屆期；

相對人於 107 年 6 月 1 日修改年度員工酬勞發給辦法，並無違反團體協約第 17 條規定，更不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

1. 固然雙方於 104 年 1 月 6 日簽署之團體協約第 17 條規定：「甲方變動及討論勞動條件、工作環境等事項，應邀請乙方派員參加協商。」。然上述團體協約已於 107 年 1 月 6 日屆期。除屬於勞動條件約定部分發生餘後效力外，相對人不再受團體協約拘束。
2. 據此，雙方間之團體協約既已於 107 年 1 月 6 日屆期；相對人於屆期後於 107 年 6 月 1 日方修改年度員工酬勞發給辦法，並無違反團體協約第 17 條規定，更不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

(九) 申請人主張團體協約之法規範效力與本件爭點無關。

申請人補充理由三書主張上述團體協約第 17 條或 62 規定依據團體協約法規範效力，相對人仍應受拘束云云。惟查，團體協約法規範效力，僅在團體協約有效期間內始發生。但本件雙方均不爭執，雙方間之團體協約業於 107 年 1 月 6 日屆期，雙方並未再簽訂新團體協約，此際僅有關於原團體協約關於勞動條件之約定部分，依據餘後效力相對人始受拘束。然承前所述，團體協約第 17 或 62 條規定，均非勞動條件之約定，根本不生餘後效力，故相對人不受拘束。申請人主張法規範效力，相對人應受拘束，顯有誤解。

(十) 相對人自 107 年 1 月起未提供申請人代扣會費之加退名冊之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

1. 相對人資訊管理處在早期即已設計產業工會管理系統，申請人工會會務人員可自行透過產業工會管理系統，登錄每月入會、退會之人數。另一方面，過往申請人工會之會務人員則可透過相對人公司之企業資訊網網頁，點選人事通報布告欄，即可獲悉相對人公司各部門每日員工人事異動情形(相證三，包括到職、離職、留職停薪等異動情形)，並據以在產業工會管理系統中，登錄每月入會、退會之人數(相證四)。
2. 因每月月底為相對人發放薪資日，故相對人負責發放薪資之部門，每月約在 17 至 19 日提前進行薪資內部作業，其中包括代扣工會會費，而相對人代扣工會會費之方式即係經由資訊管理部設計之產業工會管理系統，依據申請人工會每月自行登錄之入會、退會之人數，直接導入薪資系統。亦即相對人完全是依照申請人工會在產業工會管理系統所登錄之每月入會、退會之人數，予以代扣會費。在第十屆工會幹部就任前，相對人過往並無提供申請人所謂代扣會費加退名冊予工會之情事。過往工會在相對人完全未提供代扣會費加退名冊下，對其代扣會費之作業上不會造成任何困難，過往工會亦從無反應有會員未受代扣會費之情事。

3. 但因第十屆工會幹部就任後，將第九屆全數會務人員全數解聘。而新接手負責產業工會管理系統之第十屆工會會務人員，對於如何操作早已建置之產業工會管理系統並不熟悉，申請人工會秘書長朱○○遂向相對人表示，希望相對人能提供協助。相對人人力資源處人力發展部李○○組長，憂心第十屆工會會務人員如不熟悉產業工會管理系統之操作，將影響當月全體員工之薪資作業之發放，遂基於善意至工會辦公室指導第十屆工會負責操作產業工會管理系統之汪○○秘書，如何操作產業工會管理系統，且討論過程中也提及公司人事通報公告。李○○組長並自 106 年 8 月起開始，於薪資作業期間提供薪資作業所使用之代扣會費之加退名冊予汪○○秘書至 106 年 12 月止。
4. 嗣後李○○組長認為，經過五個月的協助與指導，汪○○秘書應已熟悉產業工會管理系統之操作(意即從 106 年 8 月李○○組長回信給汪○○秘書表示同意提供代扣會費之加退名冊，李○○已陸續協助五個月)，考量汪○○秘書對此部分業務應已熟悉並上手，且此部分本即屬工會應自行負責之會務，相對人不應過度介入，遂自 107 年 1 月起未再繼續協助與指導並提供代扣會費之加退名冊。
5. 綜上說明，相對人在代扣會費之作業上，自始至終均係完全依照申請人工會每月在早已建置多時之產業工

會管理系統登錄之入會、退會人數予以代扣會費，並不會有少扣工會會費之情事。而相對人在 106 年 8 月間本於善意協助剛自 106 年 5 月上任之第十屆工會會務人員熟悉人事異動通報並操作產業工會管理系統，截至 106 年 12 月止已長達五個月，申請人工會會務人員本即應盡早熟悉產業工會管理系統之操作，此部分本即屬工會應自行負責之工作，則相對人自 107 年 1 月起未再繼續協助與指導，且未再提供代扣會費之加退名冊(此部分本即非相對人之義務)，當絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

6. 另需呈明者，依據相證三，相對人公司企業資訊網，人事通報欄位，可顯示全公司各部門員工之異動情形，當然也包括修護工廠在內，相對人並已提出修護工廠人事通報在卷可參，故無申請人主張相對人人事通報資訊中，並不包括修護工廠員工之情事。
7. 申請人於不當勞動行為裁決案件補充理由(二)書，第四頁主張修護工廠員工何○○、林○○、潘乙○○等三位新進員工，未見於相對人公佈之人事通報云云。惟查，上述修護工廠員工何○○、林○○、潘乙○○等三位新進員工，相對人確有發佈人事通報如相證六所示。據此，應係申請人未即時查閱相對人公佈之人事通報而誤認相對人未公佈何○○、林○○、潘乙○○等三位新進員工之人事通報。顯見申請人主張有會員

反應未代扣會費乙事，誠因申請人未及時查閱人事通報(申請人自承知悉相對人在公司網頁上有人事通報資訊乙事)所致，與相對人無涉。

8. 此外，申請人於補充理由二、三書主張等董○○、王甲○○、王乙○○、潘甲○○等人未受代扣會費云云，惟經相對人查證後原因如下：

- (1) 董○○部分：其在 106 年 9 月 19 日起是培訓人員身分，培訓期間相對人公司均不會代扣會費。直至 107 年 8 月 14 日新進試用，相對人公司於 2018 年 9 月已代扣會費。
- (2) 王甲○○部分：106 年 8 月 28 日申請照顧親屬留職停薪，107 年 3 月 1 日申請復職，因此在 106 年 12 月屬於留停期間，相對人公司無需代扣會費。
- (3) 王乙○○部分：106 年 9 月 3 日開始育嬰留停，107 年 9 月 3 日復職，故 107 年 8 月仍屬育嬰留停期間，相對人公司無需代扣會費。
- (4) 潘甲○○部分：其因在 106 年 10 月考上機師，故身分轉為培訓，培訓期間，相對人公司無需代扣工會會費。

(十一) 相對人未於 107 年 7 月 19 日、20 日華航與我課程中安排工會簡介時段之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

1. 按日本法勞動組合法第 7 條第 3 款明文禁止雇主對工

會為經費援助，且僅例外容許雇主提供「最小限度大小之辦公室」，否則雇主即屬構成不當勞動行為。上開日本法制規範即清楚揭櫫工會應運作應獨立自主之原則，不應向雇主索取資源、雇主也不能藉由給予資源支配介入工會。除例外容許最小限度大小之辦公室外(也非要求雇主一定要提供給工會)，其餘均不得給予。

2. 然而，申請人非但先前數度主張相對人應給予總會辦公室，連各分會亦應提供，除此之外，應申請人需求，相對人更提供數名專責會務人員(薪資由相對人支付)、連網路與辦公室其餘水電等使用均並含在內。今申請人又要求相對人要將「華航與我」課程中挪出一部分時段作為工會簡介時段，申請人所為，完全違背工會應獨立自主之原則，除雇主依法應負之義務外不得額外要求雇主提供資源。
3. 更且，「華航與我」課程之開設目的係為讓新進人員快速瞭解相對人公司之運作，而課程僅有短短一天半的時間，在課程安排上自然無法窮盡而須有所取捨。又因就業環境安全之課程，攸關勞工生命身體健康之保障，維護就業環境安全乃相對人公司之首要之務，故幾經衡量、權衡輕重後，乃以企業安全室之環境管理課程取代申請人工會之工會簡介。
4. 雖相對人取消工會簡介，惟相對人亦仍秉善意給予相應之配套措施，即請申請人提供書面宣達資料，以便

相對人得於華航與我課程中發放給新進人員，同樣可達成簡介申請人工會之目的而不會影響申請人工會之會務運作，又可兼顧相對人確有向新進人員宣達就業環境安全之必要性，相對人此舉絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5. 另且，因申請人工會係採取強制入會、全員入會、當然入會制，只要是相對人員工，無須另有加入行為即當然成為申請人工會會員，故取消申請人工會華航與我之課程並不會因而造成工會會員招收困難或會務運行受阻。更何況，申請人工會會員人數眾多、規模龐大，又工會會費收入穩定，工會之財源相當充裕，申請人工會坐擁如此多資源之情形下，為聯絡會員間感情、宣導工運、推動勞教等等活動，對於參加人工會絕非難事。然而，申請人工會卻不自省應自身籌辦活動，而將聯絡會員感情之責任全數推給相對人，實與前揭「工會自主原則」背道而馳！相對人絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(十二) 其餘參見相對人 107 年 8 月 7 日不當勞動行為裁決案件答辯書、107 年 8 月 28 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、107 年 7 月 17 日不當勞動行為裁決案件聲請調查證據書、107 年 9 月 7 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、107 年 9 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、107 年 9 月 20 日不當勞動行為裁決案

件陳報書、107 年 10 月 9 日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書、107 年 10 月 12 日不當勞動行為裁決案件辯論意旨書、107 年 10 月 24 日不當勞動行為裁決案件陳報書、107 年 11 月 1 日不當勞動行為裁決案件答辯(六)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

- (一) 申證 4 團體協約自 104 年 1 月 6 日生效，於 107 年 1 月 5 日屆期。前開團體協約第 17 條約定：「甲方(相對人)變動及討論有關勞動條件、工作環境等事項時，應邀請乙方(申請人)派員參加協商」、第 62 條約定：「...優待機票申請辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方(申請人)代表參與研議」。
- (二) 相對人於 107 年 3 月 14 日修改優待機票申請辦法。
- (三) 相對人於 107 年 5 月 18 日修改國內員工獎懲規定。
- (四) 相對人於 107 年 6 月 1 日修改年度員工酬勞發給辦法。
- (五) 相對人人力資源處李○○專案組長協助申請人汪○○秘書操作產業工會管理系統，自 106 年 8 月起至 106 年 12 月止，按月於薪資作業期間提供薪資作業所使用之代扣會費之加退名冊。相對人李○○組長自 107 年 1 月起未再提供申請人代扣會費之加退名冊。
- (六) 相對人未於 107 年 7 月 19 日、20 日華航與我課程中安排申請人簡介時段。
- (七) 相對人人事通報每日更新。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人 107 年 3 月 14 日片面修改「優待機票申請使用規定」之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(二) 相對人 107 年 5 月 18 日片面修改「國內員工獎懲規定」之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(三)相對人 107 年 6 月 1 日片面修改「年度員工酬勞發給辦法」之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(四) 相對人自 107 年 1 月起停止提供申請人代扣會費加退名冊等行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(五)相對人未於 107 年 7 月 19 日、20 日新進人員「華航與我」課程中安排「工會簡介」時段之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 相對人 107 年 3 月 14 日片面修改「優待機票申請使用規定」之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 申請人依兩造 104 年 1 月 6 日簽訂之團體協約第 62 條約定：「...優待機票申請辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方(申請人)代表參與研議」，主張相對人未依約邀請申請人代表參與研議，即於 107 年 3 月 14 日修改「優待機票申請使用規定」，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人則

以兩造團體協約業於 107 年 1 月 6 日屆期，相對人於屆期後修改優待機票辦法，無違反團體協約第 62 條約定，屬合理修正內部規範之行為，無涉不當勞動行為等詞置辯。

2. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、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之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

3. 查兩造自 91 年 10 月 14 日簽署團體協約後，分別於 94 年 11 月 9 日、98 年 1 月 21 日、101 年 1 月 17 日、104 年 1 月 6 日續簽團體協約。依兩造 104 年 1 月 6 日簽訂之團體協約第 77 條約定：「本協約為定期契

約，有效期間三年；有效期滿前六個月，由雙方互派代表會商續約或另訂新約；新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動契約之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」前開團體協約於 107 年 1 月 6 日屆期後，雙方互派代表自同年 3 月 15 日起每月召開團體協約協商會議，就續約乙事進行討論。

4. 承前，兩造原團體協約屆期後未為續約或另訂新約，是原團體協約內容除勞動條件有餘後效力外，其餘約定是否仍拘束相對人？固有疑義。惟此部分僅屬申請人得否依團體協約請求相對人履行之問題，與本件相對人行為是否構成不當勞動行為，仍屬二事。本會仍應依勞資關係脈絡，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。
5. 依勞資關係脈絡，相對人與申請人自 91 年簽訂團體協約以來，持續簽訂團體協約，勞資關係穩定。直至 106 年起，兩造勞資關係轉趨緊張，持續發生不當勞動行為爭議事件(見本會 106 年勞裁字第 44、59、60 號、107 年勞裁字第 10、20、21 號等裁決決定)，遂未於 107 年 1 月 5 日團體協約屆期後立即續約或另訂新約。查兩造固未於前開團體協約屆期後續約，惟目前仍每月持續進行團體協約協商。按團體協商是一種

勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有需積極地透過團體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務。因之，雇主在協商過程中未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務(本會 103 年勞裁字第 23 號裁決決定參照)。是相對人未履行原團體協約約定，於協商續約過程中又片面變更「優待機票申請使用規定」，顯有悖於誠信協商義務，此部分相對人尤應注意避免對申請人工會產生弱化之影響。

6. 次查相對人前於 106 年 6 月間以空服員職業工會幹部等 18 人未經公司正式申訴程序處理完成，逕與公司興訟為由，停止渠等優待機票之使用權限，經本會 106 年勞裁字第 48 號裁決決定認定相對人前開行為構成不當勞動行為。前開裁決決定做成後，相對人嗣於 107 年 3 月 14 日修訂「優待機票申請使用規定」，規定凡員工向相對人興訟，無論是否經內部申訴、勝敗結果如何，相對人均得停止員工優待機票之使用權限。核相對人前開修訂「優待機票申請使用規定」，顯然影響員工權益，依兩造 104 年 1 月 6 日簽訂之團體協約第 62 條約定，相對人原應邀請申請人代表參與研議。縱兩造團體協約尚未續約或另訂新約，惟兩造既已互

派代表每月進行團體協約協商會議，相對人亦非不得於協商過程中提出修正草案，與申請人協商後再行修訂。本會復審酌相對人於本會 106 年度勞裁字第 48 號裁決決定後，隨即片面修訂「優待機票申請使用規定」，顯示其對於工會持續採取敵意態度等勞資關係脈絡，另參以優待機票對於員工影響重大，與一般員工福利事項有別，屬該產業特有之制度，是本會認相對人未經與申請人協商即片面變更「優待機票申請使用規定」，意圖弱化申請人工會，已不當影響、妨礙申請人工會之活動，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(一) 相對人 107 年 5 月 18 日片面修改「國內員工獎懲規定」之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 申請人依兩造 104 年 1 月 6 日簽訂之團體協約第 17 條約定：「甲方(相對人)變動及討論有關勞動條件、工作環境等事項時，應邀請乙方(申請人)派員參加協商」，主張相對人未與申請人協商，片面於 107 年 5 月 18 日修改「國內員工獎懲規定」，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人則以「國內員工獎懲規定」與勞動條件、工作環境等事項無涉，無團體協約法第 17 條約定之適用等詞置辯。
2. 前開「國內員工獎懲規定」是否屬兩造團體協約第 17

條約定之「勞動條件、工作環境等事項」？應依勞資關係長久運作之慣行據以判斷，非僅從字面認定之。查相對人主張前開「國內員工獎懲規定」屬內部管理規範，於原團體協約期間內，相對人修正「國內員工獎懲規定」等管理規範亦未邀請申請人參加協商，過去申請人亦未表示異議。申請人對此並未爭執，表示相對人長期以來未遵守協商義務而有違約之情事。由此可知，兩造團體協約第 17 條固約定相對人如變動及討論有關勞動條件、工作環境等事項時，應邀請申請人派員參加協商，惟相對人修訂內部管理規範如「國內員工獎懲規定」時，均未經與申請人協商，是前開「國內員工獎懲規定」是否屬兩造團體協約第 17 條約定之「勞動條件、工作環境」？仍有疑義。

3. 惟若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成不當勞動行為(本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定參照)。查申請人針對相對人修改「國內員工獎懲規定」，曾於 106 年 9 月 21 日函請桃園市政府不予核備，經桃園市政府函請相對人如更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，宜由勞資雙方先行協商。又申請人就相對人 107 年 5 月 18 日修改「國內員工獎懲規定」，同日函請相對人應秉誠信原則與

申請人召開協商會議，未見相對人善意回應。承前，相對人已知申請人對於其片面修正工作規則有疑慮，並經勞工行政主管機關函請與申請人先行協商，仍拒絕申請人一般性團體協商之請求，可知相對人 107 年 5 月 18 日修改「國內員工獎懲規定」之行為，意圖弱化申請人工會，具有不當勞動行為之認識、動機。

4. 按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護(本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照)。本件申請人以工會名義於 107 年 5 月 18 日要求相對人協商，既係以工會名義為之，且與申請人為保障勞動條件之方針無違，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。承前，相對人 107 年 5 月 18 日修訂「國內員工獎懲規定」具有不當勞動行為之認識、動機，核其情形意圖弱化申請人工會，對申請人工會活動造成不當影響、妨礙，應認構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (二) 相對人 107 年 6 月 1 日片面修改「年度員工酬勞發給辦法」之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之

不當勞動行為

1. 申請人依兩造 104 年 1 月 6 日簽訂之團體協約第 17 條約定：「甲方(相對人)變動及討論有關勞動條件、工作環境等事項時，應邀請乙方(申請人)派員參加協商」，主張相對人未與申請人協商，片面於 107 年 6 月 1 日修改「年度員工酬勞發給辦法」，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人則以「年度員工酬勞發給辦法」屬恩惠性給與，無團體協約法第 17 條約定之適用；且團體協約業於 107 年 1 月 6 日屆期，前開約定無餘後效力而不受拘束等詞置辯。
2. 查「年度員工酬勞發給辦法」涉及員工酬勞如何分配、發給，而無論員工酬勞性質為工資或恩惠性給與，依社會通念，實難謂與員工權益無涉，可視為勞動條件之一部。又承前，申請人曾於 107 年 5 月 18 日就相對人片面修改工作規則乙事請求協商，未獲相對人置理。相對人迴避申請人前開協商工作規則變更之請求，隨即於同年 6 月 1 日片面修訂「年度員工酬勞發給辦法」，顯然無視申請人工會，意圖弱化申請人工會，難謂無不當勞動行為之認識、動機，已對工會活動造成不當影響、妨礙，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人自 107 年 1 月起停止提供申請人代扣會費加退名

冊等行為，不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 申請人主張相對人員均按月於各月底前，由人力資源處人力發展部專案組長發信予申請人工會秘書，提供申請人代扣會費加退名冊，惟自 107 年 1 月起片面停止提供代扣會費加退名冊，致申請人會員反映有未受代扣會費之情事，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人則主張兩造間無提供代扣會費名冊之慣例，相對人人力資源處人力發展部專案組長李○○係基於善意，於 106 年 8 月至同年 12 月期間指導、協助申請人新任工會秘書使用系統，此部分不構成相對人之義務。
2. 查申請人固主張相對人前曾提供代扣會費名冊，惟依兩造所提資料，僅得證明 106 年 8 月至同年 12 月期間相對人人力資源處人力發展部專案組長有提供代扣會費加退名冊之事實。申請人未證明相對人過往亦有提供代扣會費名冊之情事，是相對人主張兩造間無提供代扣會費名冊之慣例，僅為協助工會秘書而短暫給予協助，應屬可採。爰此，相對人自 107 年 1 月後未再持續提供代扣會費名冊，難認有不當勞動行為之情事。

(四) 相對人未於 107 年 7 月 19 日、20 日新進人員「華航與我」課程中安排「工會簡介」時段之行為，構成違反工

會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，欲變更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工會達成協議(參見菅野和夫，勞働法第十一版補正版、第 990、991 頁，2017 年 2 月)。若經充分之協商仍未能達成協議，雇主即單方為變更慣例內容之行為，苟該變更之內容確屬雇主為因應經營管理上之重大困難而採取之必要手段，且未逾合理之範圍時，即不能據此遽謂雇主所為變更慣例之行為具有不當勞動行為之動機(本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定參照)。
2. 查申請人主張相對人於台籍新進人員報到後，均會安排兩天的「華航與我」訓練課程，讓新進人員得以初步了解關於相對人公司，且於申請人第十屆理、監事上任之前，於該課程中均安排一小時之「工會簡介」之事實，為相對人所並不爭執；則相對人於新進人員課程中安排一小時之工會簡介一事，既已行之多年，堪認已成為雙方間之慣例，此部分經本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定認定在案。又相對人未就取消上開工會簡介課程一事事先與申請人協商，逕自 106 年 5 月 18 日起取消該課程，經前開裁決決定認定相對

人行為對申請人工會之組織及活動造成不當之影響，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 相對人於本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定認定構成不當勞動行為後，經申請人 107 年 2 月 6 日函請相對人於新進員工訓練期間安排工會介紹課程，並表示相對人前開行為已造成新進員工與會員資料不符，嚴重影響工會會務運作，惟相對人仍置之不理，於 107 年 7 月 19、20 日舉行「華航與我」訓練課程時，仍未於該課程中均安排一小時之「工會簡介」。本會基於相對人於新進人員課程中安排一小時之工會簡介，已成為雙方間之慣例，相對人片面變更雙方慣例構成不當勞動行為，業經本會以 106 年勞裁字第 44 號裁決決定認定，相對人迄今仍拒絕就此部分與申請人協商變更，亦未提出片面變更之正當事由，並審酌相對人此舉確對申請人招收新進員工入會造成不利之影響，足認相對人未於 107 年 7 月 19 日、20 日新進人員「華航與我」課程中安排「工會簡介」時段之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 救濟命令部分：

1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞

動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分(即救濟命令)時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，先予敘明。

2. 本會考量兩造間就相對人「華航與我」訓練課程中安排「工會簡介」已成雙方之慣例，又相對人未來仍持續舉辦訓練課程，為避免持續衍生不當勞動行為事件，且兩造於本會調查階段就此部分已有初步共識，故本會認命相對人應就「華航與我」課程內安排工會簡介時段與申請人進行協商，為必要且相當之救濟方式，爰決定如主文第五項所示。

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，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 1 月 0 9 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(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。