

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 39 號

【裁決要旨】

查相對人前以罷工期間公司營運面臨重大影響，有暫停或限縮福利措施之必要為由，依「長榮航空公司國際線員工優待機票福利辦法」第 26 條「本公司得視營業狀況於一定期間或區間停止或限制優待機票之使用」之規定，於罷工時起暫停所有員工及眷屬申請/使用本公司員工優待機票暨聯航（ZED）優惠機票。嗣於罷工結束後，旋即以航人字第 B2019-0150 號公告全面恢復全程支援者申請/使用本公司員工優待機票暨聯航（ZED）優惠機票，並主張此部分屬於「全程支援之獎勵方案」。惟查相對人既主張係基於罷工衝擊營業狀況而暫停優待機票之使用，然此暫停措施如源於營運狀況惡化而有減少成本之必要，則不應對員工施以差別對待，況相對人主張暫停優惠機票申請所持依據均為罷工前對於營業狀況衝擊之預估，迄今未具體就罷工衝擊營運狀況致有繼續停止優待機票使用必要，舉證以實其說。更甚者，相對人於罷工後立即以獎勵方案為由恢復部分員工之優待機票，此部分本會業於 108 年度勞裁字第 19 號裁決決定揭示，優惠機票措施是相對人既有之制度，祇要員工符合優待機票辦法即可享有，故優惠機票措施性質上並非於罷工期間額外發給繼續提供勞務勞工之罷工津貼，無從作為雇主合法的對抗手段。是以相對人於罷工後僅就罷工期間全程配合公司出勤之員工，全面恢復本公司員工優待機票暨聯航（ZED）優惠機票；就中途返回支援者恢復聯航（ZED：不含 BR/B7）優惠機票之使用/申請，未立即恢復全程參與罷工者優惠機票之申請、使用，顯屬對全程參與罷工者與部分參與罷工者之差別待遇，形同對參與罷工者之懲罰，是申請人主張其目的係出於對參與罷工者之秋後算帳，應屬有據。

按罷工期間遇例假日、休息日及國定假日，雇主是否免除薪資給付之義務？確有探討之空間。此部分爭議經申請人提出陳情後，依勞動部就本件罷工薪資爭議函覆桃園市政府之意旨，勞工如明確表示參與罷工而於罷工期間拒絕提供勞務，雇主因勞工未提供勞務，得免除其工資給付（照給）責任；其遇勞工例假、休息日及國定假日，亦同（勞動部 109 年 1 月 30 日勞動條 3 字第 1090130058 號函參照）。由上可知，相對人基於罷工期間免除工資給付義務之認識，主張罷工期間無須給付例假日、休息日及國定假日（YD0）工資，尚非全然無據。然另一方面，相對人自承針對提前結束罷工返回支援之員工，並未扣減 YD0 天數，足見比例扣除 YD0 天數僅針對全程參與罷工者，顯有依申請人會員參與罷工程度不同而予差別待遇之情事，對於全程參與罷工者具有高度針對性，核相對人前開作為難謂無不當勞動行為之認識。相對人僅對全程參與罷工之申請人會員比例扣除 YD0 天數，不僅對渠等直接造成不利對待，且業已不當介入、影響、妨礙申請人工會活動，該當工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為甚明。又相對人針對申請人會員全程參與罷工而比例扣除 YD0 天數之差別待遇，既係對勞工參與爭議行為而為不利待遇，又該爭議行為屬工會活動一部，是相對人前開作為亦係對勞工參與工會活動所為之不利待遇，堪認相對人亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：桃園市空服員職業工會

代表人：趙剛

通訊處：臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號

代理人：劉冠廷 律師

楊貴智 律師

均設：臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相對人：長榮航空股份有限公司

代表人：林寶水

均設：桃園市蘆竹區新南路1段376號

代理人：沈以軒 律師

陳建同 律師

吳泓毅 律師

均設：臺北市大安區復興南路一段239號6樓

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（下稱本會）於民國（以下均同）109年3月27日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人以108年6月20日至同年7月6日全程或部分參與罷工為由就申請人會員申請、使用優待機票予以差別待遇之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人發布航服管字第B2019-0140號公告之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為。
- 三、 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起10日內恢復全程或部分參與申請人108年6月20日至同年7月6日罷工之申請人會員各類優待機票之申請、使用，並將事證送交勞動部存查。
- 四、 申請人其餘請求駁回。

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、查申請人於 108 年 10 月 4 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人發布之航人字第 B2019-0150 號公告構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為；並命相對人自裁決決定書送達之翌日起，應恢復全程或部分參與申請人 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日罷工之員工各類優待機票之申請權及使用權。（二）確認相對人發布航服管字第 B2019-0125 號公告之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；並命相對人公告撤銷航服管字第 B2019-0125 號公告。（三）確認相對人發布航服調字第 B2019-0027 號公告之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為；並命相對人撤銷航服調字第 B2019-0027 號公告，以及不得以員工曾全程或部分參與民國 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 9 日申請人工會罷工為由拒絕給予出勤績效獎勵。（四）確認相對人發布航服管字第 B2019-0140 號公告之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為；並命相對人撤銷航服管字第 B2019-0140 號公告，並將全程或部分參與民國 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 9 日申請人工會罷工行動之員工之 2019 年年度 YDO 回復為 116 天。

三、查申請人請求裁決事由分別發生於 108 年 7 月 8 日（相對人發布航人字第 B2019-0150 號公告）、108 年 7 月 19 日（相對人發布航服管字第 B2019-0125 號公告）、108 年 7 月 31 日（相對人發布航服調字第 B2019-0027 號公告）、108 年 8 月 6 日（相對人發布航服管字第 B2019-0140 號公告），自前開事實發生之次日起至申請人 108 年 10 月 4 日申請本件裁決，尚未逾 90 日法定期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

四、又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）。查申請人原裁決事項（一）「確認相對人發布之航人字第B2019-0150號公告構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為；並命相對人自裁決決定書送達之翌日起，應恢復全程或部分參與申請人108年6月20日至同年7月6日罷工之員工各類優待機票之申請權及使用權」，嗣於109年2月11日變更為「確認相對人針對員工申請優待機票之權利以108年6月20日至同年7月6日全程或部分參與罷工為由予以差別待遇之行為構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為；並命相對人自裁決決定書送達之翌日起，應恢復全程或部分前開員工依據「長榮航空公司國際航線員工優待機票福利辦法」優待機票之申請權及使用權。」查申請人原請求裁決事項（一）係針對「相對人發布之航人字第B2019-0150號公告之行為」，請求確定為不當勞動行為，核該公告內容，係針對罷工期間支援相對人之員工（含部分罷工）說明優待機票申請及使用方式，屬相對人漸進式恢復優待機票申請之一環。而申請人主張相對人此等漸進式恢復優待機票申請係基於參與罷工程度不同而予差別待遇，故變更請求裁決事項，改為確認「相對人針對員工申請優待機票之權利以108年6月20日至同年7月6日全程或部分參與罷工為由予以差別待遇之行為」構成不當勞動行為。本會考量申請人前開變更尚未逾越原申請裁決之原因事實，且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、變更。又相對人針對員工申請優待機票之權利以108年6月20日至同年7月6日全程或部分參與罷工為由予以差別待遇之行為，可認源於108年7月8日相對人發布航人字第B2019-0150號公告回復部分員工優待機票之使用時起，是申請人108年10月4日申請本件裁決及

109年2月11日追加、變更之部分，尚未逾90日法定期間。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 本案背景事實

申請人工會與相對人針對過勞航班之改善、調整日支費等問題持續協商未果，依工會法及勞資爭議處理法之規定，於108年6月7日經會員投票通過罷工及設置罷工糾察線。申請人於108年6月20日正式啟動罷工程序後，相對人立即宣布停年終、不調薪、取消優惠機票等反制措施，嗣兩造於同年7月6日達成團體協約後罷工結束，相對人於同年8月8日宣布恢復優待機票待遇，中途復職者則僅可申請聯航，全程參與罷工者則不得使用優待機票，相對人隨後亦修改諸多工作規則，針對參與罷工之人給予不利待遇（詳後述），為維護會員權益，申請人只得提起本件裁決申請。

(二) (請求裁決事項一) 相對人於罷工結束後以申請人會員參與罷工與否及程度作為優惠機票差別待遇之區別基礎，明顯係以勞工參與工會活動、爭議行為而為不利待遇，對申請人工會活動也構成支配介入，構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款所定之不當勞動行為：

1. 相對人發布0508公告之行為與發布本案系爭公告及後續實施差別待遇之行為屬於不同的複數行為，不生一事不二罰的問題：

(1) 按「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」，行政罰法第25條定有明文。至於行為人之行為究竟屬於違反行政法上義務行為之一行為或數行為，應以行為人之主觀意思及客觀上與所違反之行政法上義務規定之構成要件判斷之（參見最高行政法院

107 年度判字第 363 號判決)。另最高行政法院 103 年度判字第 81 號判決揭示：「違反行政法上義務之行為是否為『一行為』，須就個案具體事實予以綜合判斷-亦即就個案具體情節，斟酌法條文義、立法意旨、期待可能、受責難程度、所生影響及社會通念或專業倫理等綜合決定之。」

(2) 查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。若雇主實施一系列打壓工會之行為，前行為已經為裁決會認定構成不當勞動行為，然雇主卻不思悔改，仍繼續實行後行為，若不對於後行為另行論斷，不啻造成受侵害勞工無從回復相關權益，而苦無後續救濟途徑。因此，凡行為人對於參與工會行動之勞工拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，並具有不當勞動行為之認識，即單獨成立一構成要件該當之不利益待遇行為；而倘行為人另為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，亦足單獨成立一構成要件該當之支配介入行為。否則雇主未來就其不同違反工會法之行為態樣，是否只要辯以均係基於「打壓工會」同一不當勞動行為動機，即可脫免責任，豈不怪哉？

(3) 從相證 14 觀察可發現，相對人於 108 年 7 月 8 日恢復未參加罷工員工的優惠機票待遇後，後續陸續於同年 8 月 6 日、10 月 3 日、11 月 1 日以及 109 年 1 月 1 日恢復部分員工之優惠機票待遇，但均未全部恢復參加罷工之人的優惠機票待遇，上開各該恢復行為顯然係出於不

同的意思決定而構成數行為，且均出於清算報復參與罷工員工之不當勞動行為認識，本件當然沒有一事二罰之問題。

(4) 從動機上觀察，0508 公告的發布時間在罷工投票之前，其動機是防止潛在可能發生的罷工甚明；而本案系爭公告以及相對人事實上的差別待遇則是對於參加罷工的人依情節給予秋後算賬，兩者顯非出於相同動機：

A. 0508公告第「1.」點先強調表示發動罷工將導致停止發放年終獎金及調薪，第「2.」點則明示「全體空地勤員工於罷工期間支援公司者可維持優待暨優惠機票使用權」，亦即明示只要參加罷工就會被剝奪權利，其目的係讓員工了解「輕易發動乃至於參與罷工之下場如何」以及「投票選擇不同意發動罷工、不參與罷工應屬明智之舉」，以達到妨害罷工活動開展及進行之效果。

B. 本案系爭公告及相證14所示現行差別待遇則將「全程參與罷工」與「參與罷工而中途回公司服勤者」進行區分，此為0508公告所無，兩者申請優惠機票之權利均遭限制，但前者之處境明顯更劣於後者，其目的顯然在於秋後算賬參加罷工的人，並依所謂「情節輕重」給予「不同的處罰」，以達到「配合公司者處處受惠，配合工會者處處受限」之打壓工會效果。

C. 綜上可知，0508公告係妨害即將發生的罷工，故沒有區別參與罷工程度之必要，然本案系爭公告及後續實施之差別待遇則為了達到清算效果，相對人遂基於員工參與罷工之程度給予不同之處罰，兩者顯非出於相

同之意思決定，不可能被認定為一行為。

- (5) 退步言之，依最高行政法院之見解，行政機關之裁罰具有中斷違法情狀而分割行為數之法律效果，縱然本案優惠機票差別待遇係 0508 公告之延續（假設語），然 0508 公告業已經裁決會認定構成不當勞動行為，其接續性亦已中斷，故自相對人收受前開裁決送達之翌日起，其行為應被區隔為不同的不當勞動行為，裁決會自得再行認定其違法性。否則相對人行為業已違法，經裁決會認定構成不當勞動行為，其不思悔改而仍繼續打壓工會反不生法律責任，豈有此理。
- (6) 另參以裁決會另案 106 年勞裁字第 33 號、107 年勞裁字第 2 號裁決決定，亦曾就雇主前階段行為（對工會幹部進行約談並建議懲處之行為）、後階段行為（依前開人評會建議對工會幹部進行懲處之行為）分別評價為不當勞動行為，因而於本件之情況尚有先例可循。本件類如上開二例之分階段實行之行為情狀，由前階段在罷工中宣示參與全程罷工者無法享有優待暨優惠機票之申請/使用權（系爭前公告），以至於後階段在罷工後真正落實對於參與全程參與罷工者優待暨優惠機票申請/使用權之剝奪（系爭後公告）而實害發生，皆應由裁決會對前後階段兩行為進行充分評價，方得以終局解決爭議。
- (7) 據此，無論依過往行政法院判決、裁決會所為之裁決決定見解，均可認本件請求裁決事項第一項與 108 年勞裁字第 19 號裁決決定請求裁決事項第一項非屬一行為，且前後公告動機與內容不盡相同，應屬裁決會可分別進行不當勞動行為評價之二行為，而應予受理。

2. 相對人發布航人字第 B2019-0150 號公告（參申證 4）顯係為打壓參與罷工之申請人會員，手段明顯逾越比例原則，顯屬具有高度針對性之打壓行為：

(1) 依相對人《長榮航空公司國際航線員工優待機票福利辦法》（申證 5），相對人員工可以用 1 折、2.5 折以及 5 折之價格為自己、配偶、父母、養父母及子女購買優待機票，員工本人每年並享有 1 張免費機票之優惠。相對人公司網站過去亦將優待機票列為員工招募的誘因之一（申證 6），可證明員工優待機票屬相對人提供員工之重要福利措施。相對人為反制申請人罷工行動，於 108 年 5 月 8 日發布公告表示：「公司自罷工首日起三年，將暫時停止所有員工及眷屬申請/使用本公司員工優待機票暨聯航(ZED)優惠機票；惟為鼓勵全體空、地勤員工於罷工期間支援公司，避免損害旅客權益，只要於罷工期間同仁依班表出勤者，與配合公司調整班表者，不受此限」（申證 7）；嗣申請人發動罷工行動後，相對人便禁止全體員工購買優惠機票，於同年月 8 日，相對人宣布因罷工結束，遂發布航人字第 B2019-0150 號公告（參申證 4），宣布恢復於罷工期間正常出勤員工之優待機票待遇，中途復職者則僅可申請聯航，全程參與罷工者則不得使用優待機票，此行為顯然係基於員工參與申請人工會罷工與否作為差別待遇之標準，而系爭罷工既係申請人工會活動，亦為爭議行為，故相對人此行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款所稱「不利待遇」甚明。相對人此行為亦會令會員以及其他員工感到恐懼而在未來不敢或不願參加申請人工會活動，故此行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(2) 再查該福利辦法第 26 條雖然規定「本公司得視營業情

況於一定期間或區間停止或限制優待機票之使用」，然本條既係以營業情況作為適用前提，且停止或限制之範圍限於一定期間或區間之意思，查相對人員工人數高達 11396 人（請參申證 8），而參與申請人罷工人數為 2060 人，比例僅占 18%，其餘 9363 名員工仍可自由購買優待機票，殊難想像相對人之行為對於營業情況之改善有何助益？何況優待機票之購買與一般旅客不同，須等待旅客及候補旅客均報到完畢，如於關櫃後仍有空位，才開放員工購買優待機票，而航班空位屬於不可儲存的服務，當次沒賣掉的就是虧損，停止販售優待機票的目的，顯然就是要整肅報復參與罷工的員工，藉此殺雞儆猴，以儆效尤。

- (3) 查航人字第 B2019-0150 號公告內容未設有優待、優惠機票暫停期間，在罷工結束之後，仍然造成申請人會員無限期優待、優惠機票申請/使用權之剝奪，除缺乏正當目的外，更遑論符合比例原則！詳言之，相對人既稱取消優惠機票與罷工期間公司營運有關，則在罷工結束後數月或數年後，卻仍然停止申請人參與全程罷工會員之優惠機票，顯見其主張之目的根本不存在，相對人具打壓罷工行動之針對性至為明確。相對人此舉乃為挾制申請人會員，放棄與工會共同爭取權益，以阻礙勞工參與此工會活動所彰顯之不當勞動行為意思，至為灼然。

3. 相對人雖稱申證 4 公告與工作規則不利益變更法理與公司現行優待機票福利辦法相符，且此應變措施具有合理性、必要性云云，惟工作規則變更是否具有合理性及必要性僅係該工作規則是否發生拘束勞工之效力而已，對於不當勞動行為之認定根本無關，何況該公告進行工作規則不利益變更根本

不具合理性與必要性，更對於申請人會員造成間接不利待遇，具有高度針對性，而構成不利益待遇與支配介入。

(1) 工作規則變更是否具有合理性及必要性僅係該工作規則是否發生拘束勞工之效力而已，對於不當勞動行為之認定根本無關，裁決會歷來見解認為，儘管具有企業合理管理權限外觀，只要雇主存有構成不利益待遇之動機，仍可構成不當勞動行為。以本案而言，裁決會 108 年勞裁字第 19 號裁決決定認定業已記載「相對人即使有權暫停優惠機票措施，但因系爭公告發布時機高度敏感，具有針對性」等語，可知裁決會亦採相同見解，亦即不利益待遇之重點在於判斷對於工會會員所為之不利待遇與不當勞動行為動機，即便相對人停止優惠機票待遇係基於正當業務理由（申請人否認之）而為，然若同時寓有不當勞動行為動機，亦仍得藉以認定構成不利益待遇之不當勞動行為。

(2) 何況相對人停止優惠機票不具合理性與必要性，可看出其目的就是要打壓工會、秋後算帳：

A. 相對人辯稱停止優惠機票待遇是要彌補罷工造成的虧損，但依相對人提出之漸進式開放時程表（相證 14）可知，多數員工近日皆可購買優待暨優惠機票，甚至未提供勞務之留職停薪、退休人員亦可申請/使用（此更與另案 108 年勞裁字第 19 號裁決決定相對人所稱留職停薪人員、退休人員不享有員工及眷屬優惠機票之福利有所矛盾），僅有參與罷工的申請人會員遭到停止使用優惠機票，其人數佔不到全公司員工人數之 20%，亦即相對人允許絕對多數人繼

續購買優惠機票，如何可能彌補所謂鉅額損失？其主張顯不合理。

B. 相對人雖辯稱暫停優待暨優惠機票預估可增加營收而適當彌補虧損云云，惟查若申請人會員無法購買相對人之優待暨優惠機票，並非均會願意以原價購買相對人機票。何況優惠機票釋出供員工購買的前提是機票於關櫃起飛前都未售出，而飛機機位係無法儲存之商品，那些相對人原先未賣出的機票，如不賣給申請人會員，反而淪於一毛都無法回收的局面，相對人收入顯然更少，故相對人辯稱取消優惠係為增加營收、彌補虧損，實令人費解而顯不可採。

C. 且查，罷工結束後因訂有申證 13 協議，雙方就優待機票共舉行 4 次協商會議（會議日期分別為：108 年 8 月 6 日、108 年 8 月 22 日、108 年 9 月 2 日、108 年 9 月 11 日，申證 25）。於上開會議中，相對人明明曾提出提前恢復優待機票之方案，但若工會表示不同意，相對人即仍依據 8 月 6 日所提之優待機票方案（請參申證 25 第 13 頁），可見優待機票之恢復時程根本與經營成本無關，完全係取諸於相對人之好惡，甚至以之作為談判的籌碼，僥倖希望申請人可以同意漸進式恢復方案，以正當化其差別待遇行為，卻辯以可以彌補虧損，實非可採。

(3) 相對人辯稱適用對象並未以是否參加罷工作為區分標準，申證 4 公告第「一、」點影響者，即該辦法「全體適用對象」（包括在職員工之工會會員、非工會會員、新進同仁、留職停薪人員，與退休員工），係基於「有

勞有獲」原則，並非以「是否參與罷工」而為不同待遇云云（見答辯（二）書第 8 至 10 頁）。然相證 14 所示之事實係相對人業已恢復新進同仁、留職停薪人員與退休員工之優惠機票待遇，而參加罷工的員工現在仍在機上執勤，留職停薪人員與退休員工則並無實際提供勞務卻能享受機票優惠，相對人辯稱「有勞有獲」顯係飾詞狡辯。至於新進同仁依規定需進入相對人公司年資滿半年才可購買優惠機票，此有優惠機票辦法第 2 條可參（請參申證 5），而於罷工發生在 108 年 6、7 月間，於罷工結束後始進入相對人公司的新進人員，必然係於 7、8 月間進入公司，依規定本來就是 109 年 1 月過後才能符合購買機票之資格，相對人說詞顯然不可信。

4. 相對人辯稱停止優惠機票待遇係因優惠機票待遇已轉為罷工津貼性質等語云云，然裁決會於 108 年勞裁字第 19 號裁決決定認定「惟查優惠機票措施是相對人既有之制度，祇要員工符合優待機票辦法即可享有，故優惠機票措施性質上並非於罷工期間額外發給繼續提供勞務勞工之罷工津貼，相對人所辯，即難憑採。」，且新進同仁、留職停薪人員與退休員工目前都可以購買優惠機票，優惠機票待遇顯非罷工津貼。
5. 依相對人漸進式開放時程（相證 14）所示，未提供勞務之留職停薪人員與退休人員之優待機票亦享有優待機票使用權，反觀申請人全程參與罷工或部分參與罷工會會員之優待機票使用權至今無法恢復，顯見相對人非如渠所述係以罷工期間貢獻度為斷，與「不勞無獲（no work no pay）」原則並不相合：

(1) 依照相對人主張之邏輯，退休人員、留職停薪人員因未支援公司業務，本不享有優待機票福利，惟就相證 14 以觀，未於罷工期間提供勞務之退休人員與留職停薪人員卻仍得享有優待機票；詎今依照相對人漸進式開放時程，未提供勞務之退休人員、留職停薪人員，亦得以於 108 年 11 月 1 日起恢復優待機票福利，顯然悖於相對人所稱之「有勞有得」原則，相對人顯然並非僅因「勞務提供程度」、「貢獻度」而為區別對待。

(2) 因此，相對人漸進式恢復優待機票與渠所稱之「不勞無獲 (no work no pay)」原則明顯矛盾，申請人會員僅因參與罷工，其優待機票福利尚不如留職停薪或退休人員，足見相對人顯然係以取消優待票之手段來警惕參與罷工之申請人會員，暗示該等人員未來不應再參與罷工，否則將會遭受扣減機票福利之不利待遇，該漸進式恢復機票時程對申請人會員具有不當勞動行為針對性，至為明顯。

6. 末查雙方於罷工結束後雖就優待機票進行協商，但終無法取得共識，提起本件裁決乃申請人最後寄望，透過裁決會給予救濟命令以維護申請人會員集體勞動權益，方得迅速回復勞資關係：

(1) 雙方雖經 4 次優待機票協商會議（申證 25），但因最後雙方差距過大，未能達成共識。嗣雙方雖於按月召開之定期勞資協商會議亦有論及恢復優待機票議題，惟因此僅為雙方固定之勞資溝通平台，非專為優待機票一事而設，且雙方於該平台僅偶有順帶討論此一議論，並無實質進展，亦未能達成共識，此有 108 年 11 月 19 日第二

次勞資協商會議之第一項議案、同年12月17日第三次勞資協商會議第二項議案即為討論「優待機票漸進式恢復方案」可稽(申證26第1、8頁)。

(2)就現況而言，已經逾當初申證13協議約定2個月內召開會議，顯然雙方就優待機票之恢復方案協商已難認有望，故申請人為避免會員仍因為參與罷工而受有差別待遇，方提起本次裁決，以期透過裁決會給予救濟命令切實矯正雙方勞資關係。

7. 綜上所述，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動、擔任工會職務、參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；亦不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款分別定有明文。又所稱之不利待遇，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。查相對人發布航人字第B2019-0150號公告顯係針對申請人會員，堪認係以不相當之懲罰手段，警告申請人會員、使之遭受相當不利之對待；並提醒未參與罷工者與中途回去服勤者，罷工後將遭受之不利處置，顯然具有高度針對性，具有不當勞動行為之認識。申請人會員現在仍有因為參與罷工而未能申請優待機票者，相對人即便目前採取漸進式開放方案，惟其限制之初即應係對於申請人會員參與工會活動、爭議行為而為不利待遇，且申請人工會活動亦構成支配介入，構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款所定之不當勞動行為甚明。

(三) (請求裁決事項二) 相對人禁止員工於上班時間討論工會、罷工之行為，當屬於工會法第35條第1項第5款之不當勞動行

為：

1. 查相對人於108年7月19日發布名為「杜絕職場不法侵害，從你我做起！」之航服管字第 B2019-0125 號公告(申證9)，其內容雖係以杜絕職場霸凌為名，然細繹其內容，居然將「討論工會」、「討論罷工事件」列為霸凌行為之樣態，並明確指出從事「討論工會」、「討論罷工事件」等行為經查證屬實，將依相關辦法採取停止優待機票等必要措施等語。而我國法律對於霸凌雖無明確定義，然一般多認為霸凌之特徵在於受霸凌者本身受有人格遭到否定之羞辱感受，而員工對於工會、罷工之立場及態度為何，係員工個人之立場選擇，與霸凌根本無關，相對人之公告明顯製造討論工會、罷工就會遭到清算的寒蟬效應，令相對人員工不敢在公開場合討論工會及罷工。此外，該公告也明確禁止員工於公司制服、配備黏貼非相對人公司發放之徽章、胸針、絲帶、貼紙等物品，而配戴徽章絲帶之行為顯然無從否定他人人格，對照申請人罷工期間，相對人在公司內大量發放「反罷工」標語徽章並要求員工配戴之(申證10)，可知相對人公司禁止員工討論罷工，卻容許員工發表反罷工言論，相對人的「反霸凌」公告，實際目的是要消滅工會言論而與職場霸凌無關，對申請人工會活動當有不當妨礙，顯然構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
2. 該公告甚至鼓勵員工間彼此以截圖、錄音、錄影、拍照等方式蒐證，而所謂截圖係將電腦手機等數位裝置螢幕上所呈現畫面儲存為照片或影片，換言之，「截圖」所能擷取之資料係發生於「電腦、手機」上的資料，而按常理可知空服員在機上執勤的時候難以連網，因此空服員利用電腦網路交流資訊之場域，多屬 Facebook、Line 等私人領域，相對人之行為猶如戒嚴時代的「檢舉匪諜人人有責」，將白色恐怖的手

伸入員工私生活，令員工下班後也不敢利用網路討論工會及罷工，令申請人工會難以觸及相對人員工，工會活動顯然遭到不當妨礙，當屬構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3. 相對人於申證 9 公告泛泛禁止員工討論工會、罷工之行為，在相對人之反霸凌程序明顯偏頗之勞資脈絡下，可知系爭程序是披著反霸凌的外衣，行打壓工會言論之實。又該公告文義涵蓋過廣，使相對人有任意解釋空間，實際上將使申請人會員產生寒蟬效應而不敢任意發表言論，當屬於工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

(1) 查申證 9 公告之內容，直接指明要求員工不得討論「工會」，明顯限制申請人會員之工會言論，妨礙申請人工會之組織及運作活動。相對人雖於公告中以避免不同立場間之排擠或霸凌作上開限制之理由，然觀本件兩造勞資脈絡，在罷工期間相對人公司內部內不乏大量針對申請人與申請人會員具攻擊性、情緒性、冒犯性及羞辱性不友善又激化對立之暴戾言論，然未見相對人積極介入處理。縱曾經約談，亦未依據「職場遭受不法侵害管理辦法」進行事後追蹤、懲處，反而是立場傾向申請人之言論均迅速、立即遭到嚴厲整肅，由此可見相對人發布之申證 9 明顯可讓員工感受係針對工會言論，其目的就是假借反霸凌制度行反工會、消除工會言論之實。

A. 查申請人發動罷工前及罷工結束後，臉書綠絲帶社團出現大量對申請人參與罷工會員之罷凌、攻擊言論，發言者除假帳號外，不乏係相對人公司之員工，如相對人機師徐姓機師曾在社團發文：「(工會) 強姦立榮的國內線，好意思說空服大團結」、「我的航班，只要讓我知道任何人霸凌我的組員，不管是

口頭上的”汪汪汪”，或者是心理上的。我保證，妳一定會消失在我航機的 GD 上！」（申證 14）等粗鄙不堪、又具有惡害告知性質之不妥言論。對此，有員工投訴至相對人公司反霸凌信箱，報請相對人公正處理前開綠絲帶社團霸凌言論，惟查後續相對人所為處置係僅約談申訴人一人，而未同時約談被申訴人徐姓機師，未能全面釐清真相，而有可議之處；且反霸凌委員反而提醒申訴人：「如在溝通上有任何問題，可向公司反映，公司都會審慎處理」等語（申證 15）。相較於郭○○發言後立即被解僱，機師發表霸凌言論未受任何處置，相對人對兩者處理態度有懸殊之別！另查，相對人代表孫○○於 GD（ground duty）會議中針對綠絲帶社團霸凌言論猖獗，僅草草回應該社團並非相對人所設立、相對人沒有辦法去關閉，對於相關發言完全未加調查、處理等語，可見公司並未認真就該霸凌言論進行檢討，顯屬敷衍了事。在在證明相對人辦理所謂反霸凌程序明顯偏頗，辦工會不辦資方之情況甚為明顯，系爭程序根本就是披著反霸凌的外衣，行打壓工會言論之實。

- B. 於 108 年罷工期間，相對人於臉書上成立「綠絲帶園地／Green Ribbon Garden」社團，並指派○○ Lee（李○○，人事管理組副課長）、○○ Ma（馬○○，人事管理組助理副課長）、○○ Chen（陳○○，人事管理組助理副課長）、王○○（人事管理組助理副課長）、○○ Yeh（葉○○，人事管理組助理副課長）等人擔任該社團管理員（附表 2、申證 18），鼓動相對人公司內部反對罷工立場之人發表諸多惡意、恐

嚇威脅之仇恨性言論，以偏激字眼煽動霸凌罷工會
員，若干發言甚至已達到恐嚇生命身體安全之程度。
針對上開言論，相對人未曾主動介入調查處理；即
便已經申訴之例亦無下文，不僅未為懲處，亦未依
照職場遭受不法侵害管理辦法規定之程序辦理，顯
然係容任對於反對申請人罷工行動之霸凌猖獗。

- C. 反觀支持申請人之言論，則嚴重遭到整肅，例如申
請人會員郭○○僅在「非公開私人 LINE 群組」發表
言論，在發表言論後僅隔 4 天、事證未盡調查明確
之時旋即遭到解僱。另有一名機師也僅因發表支持
罷工言論而遭到解僱，相對人不僅忽略對話脈絡而
逕行解釋，亦嚴重干預員工私下對話，對於申請人
會員之在霸凌調查程序上保障亦顯有不周，假反霸
凌之名行一言堂之實。
- D. 承前，觀諸過往相對人對於用語激烈之「反工會」
一連串言論，從未積極介入處理，若曾約談亦未依
據職場遭受不法侵害管理辦法進行懲處與事後追蹤、
協助。反觀相對人對於支持申請人之言論則立即、
迅速被嚴重整肅，明顯有針對工會言論之脈絡，兩
造勞資關係如此緊張，相對人適用工作規則如此偏
頗，員工對於申證 9 公告當能心領神會相對人厭惡
工會的意向，進而妨礙推展申請人工會活動。

- (2) 至於相對人稱伊為避免同仁於「工作中」討論特定團體、
罷工事件，「以致」生互相疑懼、排擠等情云云，惟細
繹航服管字第 B2019-0125 號公告（申證 9）所列舉之
蒐證方式，已例示蒐證方法包括「截圖、錄音、錄影、
拍照、證人」，若在工作時間中遵循即執行勤務中，如
何使用電子產品進行發文？則既然不可能在工作時間

發文，為何首列「截圖」為蒐證方式？可見相對人要求截圖背後之思惟係要規制一切可能涉及工會、罷工事件之網路言論，不限於工作中，而及於非工作時間，使申請人會員對於發表言論時時處於戒慎恐懼狀態，而將產生寒蟬效應，已不當介入、影響、妨礙申請人之組織與活動。

- (3) 按美國國家勞動關係委員會(National Labor Relations Board，下簡稱 NLRB)的法律總顧問辦公室(the Office of the General Counsel)，在 01-CA-83551 號 *Boch Honda* 案指導方針備忘錄(Advice Memorandum)中，指出雇主基於人事管理權固可制定工作規則，然雇主若發布「相當程度可能嚇阻勞工進行第 7 條所保護工會活動」之工作規則，將違反美國全國勞動關係法第 8 條(a)(1)之規定。至於對於如何認定工作規則產生此種效果，NLRB 發展出二階審查：(1)該工作規則明確地(explicitly)限制 NLRA 第 7 條所保護之工會活動，則屬違法；(2)倘非明確地予以限制，則在下列情形亦屬違法：第一、勞工合理解釋該工作規則之文義而得出工作規則禁止第 7 條所保護之工會活動。第二、該工作規則之發布係為回應工會活動。第三、該工作規則之適用已然限制第 7 條保護之權利的行使。按我國工會法雖與美國法之規範不盡相同，但於具體之勞資關係發展脈絡中評價雇主之行為是否構成不當勞動行為時，非不得加以斟酌之(107 年勞裁字第 35 號裁決決定書參照，附件 2)。
- (4) NLRB 在上開指導方針備忘錄於解釋完上開原則性規定後，更針對個別可能涵蓋過廣之雇主工作規則進行認定，其中第 7 項提到工作規則倘若規定「雖公司尊重勞工隱

私，然若行為對公司已然產生或有潛在產生負面影響之可能，雇主對其有懲戒權（甚至包括終止契約），即使該行為係發生於工作場所外、工作時間以外。不論該聯絡行為係當面陳述，抑或藉由電話、電腦或其他電子產品，皆得該當本條。」，NLRB 認為此亦過度限制勞工在社群媒體之活動，勞工可能解讀該條之適用包括勞資爭議之參與及抗爭活動；此外，即便在下班後仍不得為之亦屬涵蓋過廣，蓋勞工有權利於非工作時間、非工作地點進行工會活動（申證 16）。

- (5) 經查，申證 9 公告雖然並未明確限制集體勞動基本權之行使，然依據 NLRB 發展之上開標準，當該公告在我國法有如下情形時，則可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入：第一、由勞工合理解釋該公告之文義，而得出公告禁止工會法所保護之工會活動；第二、該公告發布係為回應工會活動；第三、該公告之適用已然限制工會法保障之權利行使。查申證 9 係為了回應工會所發起之罷工，並造成工會法所保障工會言論之行使；此外，就該公告由勞工合理解釋，參酌前開 NLRB 指導方針備忘錄第 7 項所舉例之工作規則，內容與本件申證 9 公告有相當程度類似性：同樣以不確定概念如「對公司已然產生或有潛在產生負面影響之可能」、「討論罷工事件導致不同立場組員間之疑懼及排擠的情形」來規制勞工行為，同樣規制範圍包括工作時間與非工作時間，而依照 NLRB 前開判斷，都應該屬於規制範圍涵蓋過廣之情形，而相當程度嚇阻、阻礙勞工從事工會法所保障之工會行動，而構成支配介入之行為。蓋員工解讀申證 9 公告文字，應皆能了解相對人所要傳達之意思是，若討論到與申請人有關之相關行動（包括工會活動與罷工），

就會直接遭到莫須有之職場不法侵害通報。因此，無論是執勤時間或私人休息時間，無論實體或虛擬場域，皆受到嚴格檢視。若連臉書私密社團、LINE 私人群組都無時無刻受到監控與掌握，如此不啻使申請人會員產生人人自危之狀態，而懼於發表言論。相對人此公告無異於整肅工會與罷工相關之言論，將嚴重影響申請人會員間之聯繫與發表具有正當性工會言論之權利，即屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為。

4. 退步言之，即便相對人確實僅是要防堵「工作中」可能生之霸凌，惟對於工會發表言論如屬應受保護之工會活動，仍應有容忍之義務：

(1) 參照 貴會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號裁決意旨，工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在一定範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步義務。因此，即便申請人在相對人工作場域發表言論，而涉及工會或罷工之討論，如未影響相對人企業秩序，則相對人對之應負有容忍義務，而不得任意為不利對待。查工作時間亦包括待命時間，如在此種勞力密度較低之工作時間仍要求空服員不得言及關於工會或罷工之隻字片語，限制顯有過苛。因此，倘申請人會員僅係為了聯繫彼此情誼、討論申請人運動方針，而並未有阻擾相對人經營秩序，相對人應容忍之，不得無端冠上霸凌高帽而藉以約談懲處。

(2) 另相對人辯稱係限於言論「導致」不同立場組員間之疑懼及排擠的情形云云，惟此種不確定概念容易由相對人片面進行解釋，而有將申請人會員所言蓄意誇大解釋、

曲解誤會，而將之任意羅織入罪之可能。至於相對人所舉空服員間互相霸凌，甚或是空服員霸凌機師之例皆屬個案，申證 9 公告規制內容遠大過相對人所舉的案例。相對人職場霸凌及申訴規定之適用已然限制工會法所保障之集體勞動基本權權利之行使，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5. 相對人辯稱申證 9 公告及職場遭受不法侵害管理辦法係為了達成職業安全衛生法之反霸凌目標而屬中性目的，並稱該公告係依據相對人所提出之「職場遭受不法侵害管理辦法」（請參相證 15）所為之具體化宣示內容，該辦法係符合職業安全衛生法暨其施行細則等相關規定所建置之反霸凌程序等語云云。惟：

(1) 如前述，雇主行為不因存有企業合理管理權限外觀而阻卻不當勞動行為之構成，故並非相對人依據職業安全衛生法所為任何行為均屬合法，本件之重點係相對人假借反霸凌之名行打壓工會之實而構成不當勞動行為，此當專以工會法之規定為斷，至於是否符合職業安全衛生法等等均無從作為合理化、正當化或阻卻違法事由。

(2) 依兩造勞資脈絡，申證 9 公告表面上雖看似係佈達反霸凌相關資訊，實際上顯然係具有高度暗示性、針對性的反工會言論，使勞工有討論工會即會遭到報復之感受，當然構成不當勞動行為：

A. 相對人如果要布達反對霸凌之資訊，本可中性介紹霸凌之定義及相關救濟資訊即為已足，然申證 9 公告卻將於工作中談論「特定團體（如工會）」、「特定罷工事件」不當連結至罷工，而邏輯上會構成霸凌不以討論工會為限，討論工會也不可能直接等於霸凌，兩者欠缺合理關聯，更何況相對人開業迄今僅

經歷一次罷工，相對人發布公告強調討論特定罷工將構成霸凌，顯係此地無銀三百兩，隔壁王二不曾偷。任何閱讀此公告的人均可明顯感受相對人否定工會、不欲員工討論工會的濃濃意味，如果違反則將被相對人移送調查並可能遭停止優待機票待遇之懲處，確實能使勞工產生將因討論工會而遭報復的不利感受。

- B. 此外，該公告亦禁止員工配戴徽章、絲帶等物品，然該些物品係展現個人風格或立場，根本與霸凌無關也不可能構成霸凌，至於相對人辯稱支持公司的徽章也在禁止之列，然公告並未記明相關意旨，對照過去雙方勞資脈絡及討論罷工被明確列為霸凌態樣，可知相對人係臨訟編織說詞，其發布該公告之真實意圖並非僅在於布達反霸凌相關制度，而是企圖藉由該公告達到「噤聲」效果，使得相對人公司內部無人敢討論工會，其假借反霸凌之名行反工會之實，十分明確。
- C. 再由相證 15 第 6 頁背面下方版序（第 4 版），可看出此辦法於 108 年 7 月 10 日又作修訂。修訂後主要差異在於，第 4 版職場遭受不法侵害管理辦法在第「5.」點就職場不法侵害新增例示規定：心理暴力包含「關係霸凌」，而語言暴力包含「語言霸凌」。查此版序修訂時間適逢 108 年 7 月 9 日罷工結束之際，時間點高度相關，又參以修訂後內容寓有針對特定事件所為規制之意味，不難察覺相對人整體意圖就是要打壓工會言論所為之相關行為。
- D. 相對人雖辯稱此公告措施是希望消弭歧見，並促進團隊互相融合，不論支持或反對工會之言論均在禁

止之列(參見109年1月15日第2次調查會議紀錄第3頁)。然此顯非事實已如前述，且縱然假設無論是「支持」或「反對」工會言論都將為禁止，表面上看似中立，然如此更毋寧係讓工會言論全面消失在相對人公司之中，令申請人工會逐漸被遺忘而無法發揮工會之功能。蓋工會活動不是只有罷工，更重要的是工會平時勞資關係等相關資訊的宣傳、聯繫，透過工會言論才能達到連結、組織會員的效果，工會辦的相關活動也才能推展，才会有會員參與，倘若工會言論在相對人公司中「被消失」，效果就是工會能量持續被弱化，進而在未來被消失，故無論是「支持」或「反對」工會言論都禁止表面上看似中立，實際上的目的與效果其實就是要針對工會言論，要消失、弱化工會活動。復且，工會言論之重要性在於，促使企業內進行良善對話，以消弭勞雇雙方對於勞動條件上所生之誤會與疑義，充分發揮「言論市場」之功能，形成善的循環，重要性不言而喻。相對人之公告造成無人敢自由於相對人公司或社群媒體暢談對於勞動條件與「工會」相關事務、無人敢發聲監督相對人之舉措而產生嚴重寒蟬效應，縱反對工會的言論也被消滅，不僅不利於企業進行改進與精進，也造成勞工力量集結之機會不復存在，自應構成對工會之不當影響、妨礙，縱使不具有不當勞動行為認識，仍應構成支配介入之不當勞動行為。

6. 觀察上開兩造勞資脈絡可知，在申證9發布之前，對於公開論壇而可能造成霸凌之臉書社團集體言論未為懲處，卻對私

人對話純粹情緒抒發之個人言論不經合法調查程序即重重懲處，顯見相對人明顯容認反罷工之仇恨性言論氾濫，在此背景下相對人利用發布申證 9 重申反霸凌制度之機會，在文意上大做文章，將「討論工會」、「討論罷工」不當連結至「霸凌」，員工當會合理產生不得討論工會否則將遭到報復之心證。尤其相對人辯稱需「『導致』不同立場組員之疑懼及排擠的情形」，惟此不確定概念賦予相對人極大裁量餘地，何況所謂「疑懼」、「排擠」完全操之於相對人主觀之判斷，全無客觀標準可循，足令員工感到恐懼。相對人藉由發布一項表面中立的申證 9 公告，令未來支持申請人之會員不敢輕易表態、發表相關言論，將產生嚴重寒蟬效應而影響申請人之組織與活動。相對人稱罷工結束後，公司同仁間存有互相猜疑、排擠，甚至越演越烈成為職場霸凌之現象，故相對人發布申證 9 公告目的無非是希望消弭歧見，促進團隊互相融合，以及杜絕機上霸凌狀況，而非禁止申請人工會活動權利之行使云云。惟查，相對人公司實際握有甚多資源及權力，自申請人罷工時起，即引導社會輿論對工會產生誤解、偏見，致申請人於協商與罷工過程中歷經諸多謾罵甚至霸凌、恐嚇：

- (1) 在申請人 108 年 6 月 20 日宣布罷工架設罷工糾察線之過程中，即遭到相對人極大阻撓，不僅於正門集結員工手持大聲公對申請人會員高喊「滾回去」、「自私死了」、「空服回家」、「要下班」、「不想做不要做」、「反罷工」、「去機場」、「不滿可以辭職」等情緒性語言（申證 27），部分員工甚至對申請人會員潑水、比中指、辱罵髒話，更指派小客車到現場意圖衝撞人群、要求接駁巴士至鄰近人群之處對人群按喇叭，足見帶頭分化團隊者並非申請人，完全是相對人刻意煽動，造成申請人與非會員間

之誤解。

(2) 除此之外，相對人透過新聞媒體，不斷將申請人罷工之訴求扭曲，導致社會輿論對申請人產生誤解，致使申請人會員於行使罷工權之時無端遭受「不知感恩的小公主」、「沒教養」、「一群沒有用的東西」(申證 28) 等涉及人身攻擊用語之謾罵批評。又相對人透過「綠絲帶園地」臉書社團以偏激字眼霸凌申請人罷工會員，惡意發言鋪天蓋地對申請人展開。在申請人與相對人資源顯然不對等的情况下，相對人挾資源製造輿論帶風向，致使申請人合法行使權利之時卻面臨社會大眾嚴厲斥責、謾罵，謂申請人工會此次罷工為相對人、網路媒體霸凌之受害者，一點都不為過。

(3) 尤有甚者，相對人屢屢透過媒體或公開發言，挾資源霸凌申請人工會，甚至將申請人與工會事務形塑成一種「強悍」且「會霸凌他人」之形象，企圖以此造成空勤組員間甚至飛航人員之誤解，對比相對人對於申請人會員郭○○事件及綠絲帶發言明顯差別待遇之處理，即得明確發見。於該案進行過程中，相對人內部即有一批機師發起連署反對與拿飛安開玩笑的空服員執勤(申證 29)，足見相對人利用無論媒體或其他管道宣傳，在事情未盡調查明確、未綜查所有對話脈絡之時，即片面將自己主觀意識形態附加於在申請人會員之發言，讓相對人企業內之機師、空服員或社會大眾，對該事件之詮釋產生偏見。相較於相對人高調處理支持罷工者言論之作法，相對人對於由公司主管擔任管理員之綠絲帶社團諸多偏激、攻擊性之言論，則未見其為任何處理，即便經過申請人會員申訴也不見下文，其容認霸凌空服員言論

之情形，與相對人高舉「反霸凌」處理支持罷工者之形象判若兩人，明顯不同之操作更讓員工明確知悉所謂「反霸凌」僅係託詞，目的就是為了打壓工會活動。

- (4) 在上開相對人刻意製造申請人與社會大眾、非會員對立之情況下，相對人發布申證 9 公告強調「在工作中談論特定團體（如工會）、特定罷工事件... 皆是違反工作規則的行為」，除了明顯要禁止公司內討論工會，影響申請人組織運作外，更意在將「工會」、「罷工」與「霸凌」掛勾，只要討論到工會事務即可能輕易落入霸凌之定義。

7. 且查相對人發布申證 9 公告根本無法達到反霸凌之效，反而可能導致組員間分化更為嚴重：

- (1) 承上脈絡，無論是相對人對外表彰之反工會之態度，抑或申證 9 內容，均造成申請人會員未來發言都需要十分審慎，避免自己發表與工會事務相關言論遭到懲處，因而確實影響申請人之組織活動：

查因相對人對郭○○發言為上開不當處理，第一線空服員亦有「表示不敢再參與工會活動，不敢在飛機上討論工會事務，也害怕在 Line 群組發言會遭截圖，而丟掉飯碗」(申證31)，足見相對人對於申請人會員所為之言論加以抹黑而嚴厲懲處，的確會干預申請人會員參與工會事務之權利，導致產生殺雞儆猴之效。

- (2) 另查相對人提出之相證 19 新聞報導，只能代表個別空勤組員之主觀感受與臆測，並非實際發生霸凌之情形，更足見相對人申證 9 公告顯然刻意將工會與霸凌不當連

結，將其厭惡工會之主觀意識表彰公告之中；且在過去相對人辦支持工會言論、不辦反工會言論之不公平勞資脈絡下，未來更可能以反霸凌程序將支持工會言論羅織入罪。

(3) 此外，未加入申請人會員者會推認相對人不鼓勵工會，因而將導致其等越發與申請人會員劃清界線、導致誤會，甚至可能以為發表支持公司言論可能獲得相對人主管升遷、賞識，反而導致團隊分化更為嚴重，而未能達到相對人辯稱之團隊融合之效，可認相對人發布此公告百害而無一利。

8. 依申證 9 公告內容，不僅直接宣示禁止員工討論工會，更將導致員工倘一談論工會就會被認定為霸凌別人，被認定為霸凌別人即會被懲處，致使相對人員工未來不敢談論工會，業已影響申請人組織活動。此外，申證 9 即是加深「工會會霸凌他人」之荒謬印象，以達到讓相對人員工未來不要再談論之效。申證 9 公告不僅無法達成團隊融合之目的，更可能造成工會未來無法順利推展會務，嚴重箝制工會行動之自由。是以相對人發布申證 9 公告，強烈暗示談論工會就會遭到處罰，甚至進一步不當將「工會」、「罷工」與「霸凌」連結，當構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

9. 綜上所述，相對人過往處理申請人會員所提出之職場霸凌申訴，皆僅敷衍帶過，並未詳加調查、追究；對照今日特別發布公告，特別指明「於工作中談論特定團體（如工會）、特定罷工事件」（申證 9），以及過往針對郭○○之發言立即解僱，可見對工會會員之言論與非工會會員言論處理態度有偌大區別，足認相對人頒布公告之行為，顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而為，其行為自會造成工會幹部因恐參與

工會活動而遭相對人嚴厲懲處致不敢參與活動之寒蟬效應，或使申請人會員容易被羅織入霸凌之罪，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，亦有藉由工作規則之制定而支配介入申請人工會活動之不當勞動行為之動機，故亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) (請求裁決事項三) 相對人《出勤績效獎勵 (FLT & D0)》之相關制度未將罷工列為例外情況，造成申請人會員因參與罷工而遭受失去出勤績效獎勵資格之不利對待，衡諸勞資關係緊張之脈絡，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 查相對人公司訂有《客艙組員特休暨各項獎勵方案》(申證 11)，其中訂有《出勤績效獎勵 (FLT & D0)》，其規定如空服員連續三個月全區間在職且差假(含病假、生理假、天災假)及遲到合計日數小於等於 3 日且無其他差假(特休、婚喪公傷除外)及曠職紀錄者，即可享下列待遇：
 - (1) 每月一次之飛行任務指定權 (FLT)：空服員可以按照自己的生活需求，每個月為自己指定一次想要飛行的航班，藉此遊覽其他城市或保留更多家庭時間。
 - (2) 每月 3 次之休假日期指定權 (D0)：因為相對人公司採排班制度，故空服員沒有固定的休息日、例假日及國定假日，該些法定休假係加總為每年 116 日(合稱 YD0)後，由相對人依法排成班表，因此空服員可按照自己的生活需求將特定日期指定為 D0，亦即原係由相對人排定之 D0 改由空服員自行選擇日期之意思，藉此達成空服員可於特定日期休假之效果。
 - (3) 年度出勤獎勵：若空服員連續一年全勤，可額外獲得 1 次 FLT 以及 2 次 D0 指定權(全年 YD0 總日數不變)。
 - (4) 特殊班表獎勵：如空服員符合出勤獎勵資格(差假小於

等於 3 天)，可申請全月短班之特殊班表。

2. 然查相對人航服調字第 B2019-0027 號公告關於《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》之規定 (請參申證 11)，未將罷工排除於差假或曠職之外，導致參與罷工之員工均被視為有曠職紀錄，故有參與申請人工會罷工之空服員於民國 108 年均不得申請出勤績效獎勵之 FLT，此行為顯然係基於員工參與申請人工會罷工與否作為差別待遇之標準，而系爭罷工既係申請人工會活動，亦為爭議行為，故相對人此行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款所稱「不利待遇」甚明。相對人此行為亦會令會員以及其他員工感到恐懼而在未來不敢或不願參加申請人工會活動，故此行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 再查上開 FLT 及 DO 之申請如遇有審核順序之必要，相對人公司原係以下列方式比序：(1) 獲選寰宇佳人之空服員 (每季及每年度由相對人選拔之最佳空服員)；(2) 連續 5 年全勤之空服員；(3) 申請時間較早的空服員；(4) 人事代號 (即進入公司的日期)。然相對人航服調字第 B2019-0027 號公告之附件將該規定變更為，若空服員全程或部分參與罷工，雖可申請 DO 及特殊需求班表，但比序須劣於未參與罷工的空服員。連續五年全勤之空服員，於 109 年度不得享有比序上的優惠，該優惠須 109 年仍全勤，至 110 年始得恢復，此部分亦顯係基於員工參與申請人工會罷工與否作為差別待遇之標準而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。
4. 相對人限制參與罷工之員工適用出勤績效獎勵之資格、審核順序之行為，明顯係對參與罷工之申請人會員進行工會法施行細則第 30 條所稱間接不利之對待，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為無疑。

- (1) 依相對人申證 11 公告所示，就出勤績效獎勵 (FLT&DO) 之部分，僅有特休、婚、喪及公傷假無請假日期之限制，其餘差假（含病假、生理假、天災假）及遲到必須小於或等於三日方能享有。倘依據相對人於調查會議時所稱：請特休、婚假、喪假、公傷假因有特殊事由，故無日期上之限制（108 年 12 月 26 日第 1 次調查會議紀錄，第 7 頁第 9 行至第 10 行），則罷工性質上既然與其他差假（病假、生理假、有給天災假）亦有重大差別，為何同等受請假日數必須小於或等於三日之限制？故解釋上，申證 11 所列必須受請假日期限制之對象，應該限於雇主於工作規則明示所列之假別，蓋罷工期間既非屬出勤績效獎勵中規定之「其他差假」，亦非屬「曠職」，則根本不應該因為罷工期間而影響到出勤績效獎勵。
- (2) 雖相對人稱各項出勤獎勵方案係基於恩惠性、勉勵性獎勵目的而為，惟即便所為之差別待遇者並非工資，亦不能導向並非屬於不利益待遇之結果，亦即即便相對人是以發放不同非工資之獎勵、獎金而為差別對待，也不能絕對認為因為屬於恩惠性給與而能由相對人任意發放，此觀過往如 107 年勞裁字第 39 號裁決決定書（附件 5）自明。因此，相對人以有否出勤作為差別待遇之理由，應僅屬表面上之理由，若深入探究實質可以發現，是針對勞工參與爭議與否作為差別待遇之標準，核屬工會法施行細則第 30 條所稱之間接不利之對待。
- (3) 相對人係於 107 年 10 月 9 日發布相證 17，想當然於是時並未考慮將「罷工」或「爭議行為」列入出勤績效獎勵資格之例外。因此，在適用上本不應受申證 11 公告所列「差假（婚、喪、公傷假、產假、特休假）」所局限，而應另為解釋，不能逕將罷工期日視為缺勤。相對

人於罷工結束後本可直接將罷工修訂入《出勤績效獎勵》之例外規定，甚至直接使罷工之事實對於員工之權益不生任何影響即可，然相對人捨此不為，於罷工結束後所發布之「罷工期間出勤組員『特殊貢獻獎勵方案』暨罷工期間未出勤者放寬適用『特殊航班需求』」明確排除罷工員工的績效獎勵，可證相對人確實就是要打壓工會並秋後算帳參與罷工之人。

(4) 承前，相對人於計算出勤績效時，未將「罷工」列為除外條款（因具有特殊事由之情形，未服勞務仍可享有出勤績效獎勵），導致空服員因罷工而無法滿足「連續三個月全區間在職」的條件而失去出勤績效獎勵，而「罷工」則是工會法與勞資爭議處理法明文保障免於受到不利益待遇而合法行使集體勞動基本權之行為，相對人此舉將造成空服員未來不敢或不願配合罷工等爭議行為。如不禁止相對人之行為，工會法及勞資爭議處理法保障爭議權之意旨將淪為空談，故其行為當應構成不當勞動行為。

(5) 再查，出勤績效獎勵審核順序部分（相證 18 公告附件）規定若空服員全程或部分參與罷工，雖可申請 D0 及特殊需求班表，但比序須劣於未參與罷工的空服員；連續五年全勤之空服員，於 109 年度不得享有比序上的優惠，該優惠須 109 年仍全勤，至 110 年始得恢復，此部分目的洵非正當且具有針對性，顯係基於員工參與申請人罷工與否作為差別待遇之標準，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

(6) 倘若參酌美國實務見解之標準（參申證 17），應以適當調整雇主對於罷工者所進行差別待遇之舉證責任問題，而認定本件相對人限制參與罷工之員工適用出勤績效

獎勵之資格、審核順序之行為可認定為本質破壞性之行為，則此時應由相對人說明其目的，就其所稱之業務目的與申請人行使之集體勞動基本權進行權衡。承前，本件相對人航服調字第 B2019-0027 號公告關於《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》之規定 (申證 11)，即便相對人表面區分係以出勤與否進行差別對待，惟實際該公告影響範圍、打擊標的主要係參與申請人罷工之會員，明顯造成申請人會員進行罷工者之行使爭議權產生重大不利之壓迫。相對人係以此方式警示申請人會員，倘若一旦參加罷工，就無法享有每月一次之飛行任務指定權 (FLT)、每月 3 次之休假日期指定權，等同以員工之自由作為把柄，要求限制或拋棄自身行使集體勞動基本權之權利。此行為即便沒有刻意彰顯其反工會動機，惟實際上運行下來，不僅造成參與本次罷工之申請人會員遭受不利秋後算帳，將對於申請人團結權產生破壞，更將造成未來申請人會員無人敢再參與罷工，因而申請人無得再以罷工進行爭議行為，落實後續團體協約簽訂之目標。在工會會員皆擔心自身權益因罷工而被剝奪時，將造成工會追求之核心目的受到劇烈影響，即無從透過罷工來進行團體協商而簽訂團體協約，對工會運作無疑將產生本質破壞性 (inherently destructive)，依據前開美國 NLRB 見解，則應該由相對人積極說明其業務上理由，再由不當勞動行為裁決委員會依職權就相對人所稱之理由與申請人行使集體勞動基本權之重大權利進行利益衡量。又相對人稱此種方案設立目的在於鼓勵組員盡可能按班表出勤，以利公司人力資源之調度、安排 (參相對人答辯(一)書第 14 頁，第 21 至第 22 行)，與申請人為了爭取自身權益而進行罷工之權利行使相較

而言，顯然僅屬表面託辭，蓋申請人會員進行爭議權之行使，並非無理由不依班表出勤，兩者性質有天壤之別，且可發現相對人心中真正的目的就是要員工放棄罷工恢復出勤。因而權衡過後，得以認相對人此種說法並未能自圓其說，因而不當勞動行為動機彰彰甚明。

5. 扣發全勤獎金或限制具類似性質薪津待遇普遍被認為係不利勞工之待遇，工會法第 35 條第 1 項第 4 款既明定雇主不得以勞工參與爭議行為為由給予不利待遇，該些行為當然在工會法的禁止之列：

- (1) 查申證 11 關於《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》之內容，係依據空服員之出勤情形作為獎勵給予與否之條件，其性質核屬與全勤獎金具有類似性質之薪津待遇，申請人合先敘明。

- (2) 復查我國勞動法律體系上普遍將扣發或影響全勤獎金視為不利待遇，以避免法律目的落空、口惠而實不至，此有：①勞工請假規則第 9 條明定雇主不得以勞工請婚、喪及公傷假扣發全勤獎金之假別；②性別工作平等法第 14 條及第 20 條明定女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分；③勞動基準法第三十八條所定之特別休假係屬勞工法定權益，勞工在特別休假期間，不應視為缺勤而影響全勤獎金之發給，前勞工行政主管機關內政部 74 年 05 月 24 日(74)台內勞字第 317449 號函釋(附

件 10) 可茲參考。

(3) 罷工係為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，透過集體力量與雇主相抗衡，以追求進一步與雇主進行協商之機會，故工會法第 35 條第 1 項各款禁止雇主利用其優勢地位打壓勞工，使勞工得以實現我國憲法所保障之集體勞動基本權，而工會法與前開羅列之勞動基準法、勞工請假規則、性別工作平等法均為我國勞動法律體系之一環，其亦係為避免勞工擔心自己遭受清算報復而怯於行使集體勞動權利，故扣發全勤獎金或限制與其具有類似性質之薪津待遇，核屬使勞工受不利益或預期有受利益之可能遭剝奪或免除，當屬於工會法第 35 條第 1 項各款所稱對勞工不利待遇。

(4) 相對人辯稱相關規定係將罷工比照育嬰留職停薪人員辦理而不得視為在職等語云云，均不可採：

A. 相對人另以裁決會 108 年勞裁字第 19 號裁決決定認參與罷工之申請人會員足堪與留職停薪人員比擬，並以性質完全不同之育嬰留職停薪情形相比，顯然錯誤解讀該裁決。查該號裁決係依據「不勞無獲 (no work no pay) 原則」，認為參加罷工之員工因「於罷工期間停止提供勞務」，其情形足堪與留職停薪人員比擬，而優惠機票待遇因有不勞無獲 (no work no pay) 原則之適用，故此部分可比照辦理而已，並非認為參加罷工員工的一切權利義務可一概比照留職停薪員工辦理。此外，罷工期間申請人會員雖未提供勞務，然雇主仍應對參與罷工之勞工負有主給付義務以外之「從給付義務」與「附隨義務」，該部分

罷工員工仍與留職停薪人員不同，可知罷工員工與留職停薪員工係因不同制度目的所產生之身分，絕非一切權利義務均可比照辦理。

B. 相對人雖援引貴部勞動條 4 字第 10301309791 號函釋，然該函釋主旨係「有關申請育嬰留職停薪期間能否參加考績疑義」，其結論則為「至雇主未予全年未出勤之育嬰留職停薪者是年考績，尚難認屬不利之處分」，可知該函釋係處理考績議題，本案出勤績效獎勵則係全勤獎金性質，兩者根本無關。

C. 相對人稱出勤績效獎勵明定員工需 3 個月全區間在職，並援引臺灣南投地方法院民事判決 104 年度簡上字第 50 號主張申請人無權要求相對人將員工於罷工期間視為在職等語云云。然罷工期間兩造勞動契約關係並未中斷，該些員工亦非申請留職停薪，故參與罷工的員工當然仍然是「在職」，相對人概念混淆，顯不可採，且申請人之主張為相對人不得以員工參加罷工為由做不利待遇，並非要求所謂視為在職或出勤等等，不容相對人混淆。

6. 相對人發布申證 11 公告明顯係以參加罷工與否，而對於出勤績效獎勵之資格及比序為差別待遇：

(1) 相對人否認罷工期間屬於出勤績效獎勵之「在職」，致使申請人會員因為參與罷工而無法符合出勤績效獎勵資格，將造成參加罷工之申請人會員申請出勤績效獎勵比序劣於未參與罷工之員工。

(2) 此外，申證 11 公告附件將影響到 FLT 與 DO 審核順序：就出勤績效五年全勤資格的部分，罷工期間含 STI 或 STI 轉換之 C_L 不具 2020 年之資格，必須直至 2021 年上開

人員才能被認為具備此資格(請參申證 11 第 4 頁附件、相證 18 第 2 頁附件下方「二、其他 Request 方案」)。出勤績效五年全勤資格之重要性在於影響 FLT 以及 DO 之審核順序,若不符合五年全勤資格,比序即會劣後(請參相證 20 第 2 頁)。

(3) 因此,申證 11 的確會對於參加全程或部分罷工之申請人會員出勤績效獎勵順序較未參與罷工者為不利:本件相對人顯然係因申請人會員參與罷工,而剝奪原先其享有之出勤績效獎勵,導致努力維持五年全勤紀錄之申請人會員將會因為參與罷工而功虧一簣、一切歸零,只能等到 2021 年才能恢復,可認係對於勞工參與工會活動及爭議行為所為之不利益待遇,影響工會運行甚明。

7. 相對人辯稱有給天災假即佐證出勤績效獎勵本係為獎勵員工按表出勤之辛勞度、配合度所設云云,惟查相對人不宜以違法之事例作為正當化「未將罷工期間列為出勤績效獎勵」之依據,蓋相對人出勤績效獎勵僅將「有給天災假」列為出勤績效獎勵之例外,而排除「無給天災假」,此種因勞工未於天災日出勤而扣發全勤獎金或為其他不利處分,違反天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點第 6 條規定。既然天災假本來就不應讓勞工上班,相對人自不得援引前揭違法之事例,作為正當化「未將罷工期間列為出勤績效獎勵」之理由。

8. 綜上所述,相對人航服調字第 B2019-0027 號公告關於《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》之規定(申證 11),未將罷工排除於差假或曠職之外,導致參與罷工之員工均被視為有曠職紀錄,故有參與申請人工會罷工之空服員於民國 108 年均不得申請出勤績效獎勵之 FLT (包含同飛與單飛),此行為顯然係基於員工參與申請人工會罷工與否作為差別待遇之標

準，意圖阻礙申請人會員參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而以出勤績效獎勵之剝奪對申請人會員進行間接不利之對待。系爭罷工既係申請人工會活動，亦為爭議行為，故相對人此行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款所稱「不利待遇」甚明。相對人此行為亦會令會員以及其他員工感到恐懼而在未來不敢或不願參加申請人工會活動，故此行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。而相對人航服調字第 B2019-0027 號公告之附件將該規定變更為，若空服員全程或部分參與罷工，雖可申請 DO 及特殊需求班表，但比序須劣於未參與罷工的空服員。連續五年全勤之空服員，於 109 年度不得享有比序上的優惠，該優惠須 109 年仍全勤，至 110 年始得恢復，此部分亦顯係基於員工參與申請人工會罷工與否作為差別待遇之標準而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

（五）（請求裁決事項四）相對人對參與罷工之員工予以扣假（YDO）之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 因空服員採排班制度而沒有固定的休假日，相對人係將勞基法規定之休息日、例假日及國定假日加總為每年 116 日之年度休假（簡稱 YDO）後，由相對人依法排成班表。然相對人航服管字第 B2019-0140 號公告（申證 12）竟然將參加罷工空服員的 YDO，依其等參加罷工的日數按比例減少 YDO，此行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款所稱「不利待遇」甚明。相對人此行為亦會令會員以及其他員工感到恐懼而在未來不敢或不願參加申請人工會活動，故此行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 本件有重複扣薪、扣假的情況，對參加罷工的員工而言，核屬不利待遇：
- (1) YDO 為勞基法規定例假日、休息日、國定假日之總和，依規定須給薪而勞工無庸出勤。相對人公司過往會於前一個月即排定次月之班表，並特定 YDO，因此罷工期間必然涵蓋會員各自班表上已經排定之 YDO。
 - (2) 查申請人發動罷工前相對人已排定 108 年 6、7 月之班表，發動罷工後相對人將罷工者班表上的 YDO 均改為 STI 而不給薪，故該些會員罷工期間並不因為本來班表為 YDO 而得領取薪水。然相對人以航服管字第 B2019-0140 號公告（申證 12）竟再表示將以罷工者參與之罷工日數按比例扣除 YDO，等同就該期間扣薪又扣假，造成雙重扣假，顯係因參與爭議行為而遭到不利待遇。
3. 年度休假（YDO）並非屬勞務對價之工資，且申證 12 發布於罷工結束後而非罷工期間，並非屬 108 年勞裁字第 19 號裁決決定書所涉之情形，而無所謂「不勞無獲（no work no pay）」原則之適用：
- (1) 查相對人以申證 12 公告稱「於桃職工 2019.06.20-07.09 發起罷工期間，未依班表出勤（STI）組員無勞務付出，公司亦無核放各差假（含 DO）及給付之義務。…」；並於答辯（一）書中稱雇主在罷工期間內亦無給付工資之義務，故得從預訂發放之工資中扣除罷工期間工資額云云。
 - (2) 惟查，YDO 係勞基法規定之「休息日、例假日及國定假日」之加總，屬勞基法上對於勞工之特別保障，目的係為了給予勞工適當勞動力修復之時間，並非屬於勞動力對價之工資給付。是以 YDO 既非工資，且無得由相對人任意扣減。

(3)再按另查，申請人係自 108 年 6 月 20 日正式啟動罷工程序，至同年 7 月 6 日雙方達成團體協約後罷工結束，而申證 12 公告係發布於 108 年 8 月 7 日，顯非裁決會 108 年勞裁字第 19 號裁決決定書所處理「罷工期間」之法律爭議，而無「不勞無獲（no work no pay）」原則之適用。

4. 相對人片面扣減參與全程罷工申請人會員之 YDO，具有明顯不當勞動行為意思。申證 12 所提「2019 年度 YDO 計算方式」依 STI 天數比例計算 YDO 之對象僅包括「班表代碼有 STI」之參與全程罷工空勤組員，而不包括中途歸隊而班表代碼為 C_L 之空勤組員，亦即班表代碼為 C_L 並沒有扣 YDO，僅對於全程參與罷工之申請人會員給予嚴厲處置，顯然寓有獎賞放棄罷工者之意思，等同告訴參加罷工者參與越長時間之爭議行為，將被扣越多年度休假，針對性至為明顯。相對人固辯稱針對部分組員中途提前復工者（代碼 C_L），由於相對人無法確定此些人員何時結束罷工，相對人無法特定應扣除 YDO 之比例，只得採取從寬認定云云。惟即便相對人稱係因為無法確定參與部分罷工者結束時間，因而僅扣減參與全程罷工者之 YDO，然相對人藉由僅扣減代碼為 STI 組員，同時能夠達到「計算代碼為 C_L 組員 YDO 之行政成本之節省」，及「對於參與全程罷工者達成報復之效果」，仍然寓有對申請人參與全程罷工者之不當勞動行為認識，足見相對人之抗辯顯屬託辭，在雙重動機競合之情形，並不阻卻不當勞動行為之成立。

5. 相對人雖稱 YDO 係「先發還再等比例扣減」故無重複扣薪扣假的情況等語云云，然該做法形同罷工期間若干日數被視為 YDO 卻無法領取薪資，造成勞工參與罷工遭到重複扣薪又扣

假之不合理情況，係對於參與全程罷工之申請人會員所為間接不利之對待，並具有高度針對性，而應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為：

(1) 罷工期間遇例假日、休息日及國定假日，因勞工於該些日期本無給付勞務之義務，雇主自不得以勞工拒絕提供勞務為由拒絕對待給付（工資）：

- A. 按罷工期間雇主無庸給付工資之原因係勞工並未提供勞務，雇主自得拒絕提出對待給付即工資。而勞工之合法罷工期間，勞動契約關係仍然持續存在，故於此期間遇例假日、休息日及國定假日，勞工本無義務提供勞務，自無「拒絕提供勞務」之可能，則雇主拒絕提出對待之主張顯然無所附麗。
- B. 再觀裁決會 108 年勞裁字第 19 號裁決決定見解所示，依據不勞無獲（no work no pay）原則，得作為拒絕對待給付之對象僅有「與具體勞務給付間有對應關係之給付」，而例假日、休息日及國定假日係勞工無庸提供勞務雇主仍應支付工資，與具體勞務給付不具對價關係，亦能得出相同結論。學者邱駿彥亦認為「例假、休息日、國定假日是勞工本來就不用提供勞務，而雇主要照給薪資；因此罷工期間若遇上勞工例假、休息日、國定假日，雇主不能註記為罷工，當天仍要照發薪資。」（申證 21）。
- C. 至於相對人提出之法國見解結論雖有不同，但法國民法及勞動法之相關規定為何，未見相對人提出證據證明，且我國法律體系係繼受德國法，與法國差異甚大，未見相對人說明於我國法體系下如何得出

與該些見解相同結論，其主張自無可採。

(2)按申證 12 公告第「一、(一)」點係對於「班表代碼有 STI 者」即全程參與罷工者 YDO 計算所為之特殊規定，必須依照未依班表出勤而註記為 STI 之天數（於 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 9 日全程參與罷工之日數，20 天）來等比例進行扣減，全程參與 20 天罷工的會員將遭扣減 YDO 6 天，等於罷工期間有 6 天視為 YDO，而 YDO 係例假日、休息日、國定假日之總和，依勞基法規定相對人有給薪義務，相對人既然視罷工期間有 6 天 YDO，卻未發放相對應的工資，故確實有重複扣薪扣假的情況，申請人會員因參與罷工而遭受前開不利待遇。

6. 退步言，縱認相對人得扣薪又扣假，然罷工員工班表實際 YDO 未必等於按比例算出之日數，此作法亦會造成溢扣 YDO 之不利益，故屬於不當勞動行為：

(1) 假設沒有申證 12 公告，那罷工期間用掉 5 天 YDO，該 5 天仍應由相對人給付工資，但剩下的 15 天則因罷工而免給付工資。

(2) 倘若假設相對人有權以企業經營自由而發布申證 12 公告之情形如本件，也不應如相對人之計算方式，而應保持各該申請人會員排定之 YDO，就應出勤而未出勤之 15 日進行 YDO 之比例扣減【計算式 $116/365 \times (365 - 15) = 111.2329$ 】，而仍有 111 天 YDO。罷工期間請 5 天 YDO 可獲得 5 天工資，但依公告扣減與用掉自己的假 5 天，共減少 10 天 YDO。跟相對人目前適用申證 12 公告之結果（6 天 YDO 沒辦法拿到薪水）相比，只有 5 天的 YDO 沒辦法拿到薪水。

(3) 末就申證 12 公告觀之，僅有班表代碼有 STI 者即「參與全程罷工者」要被扣減 108 年度 YDO，而 STI 組員歸隊後改無薪事假 (C_L) 者即「中途歸隊服勤之申請人會員」卻不受扣減 YDO 之申證 12 公告拘束，顯見相對人之舉措完全係針對全程參與罷工者之秋後算帳，具有不利益待遇之針對性至為明顯；此舉亦同時造成未來申請人會員懼於參與「全程」罷工，以免被扣減原先作為休養生息之 YDO 日數，而將令未來罷工無人願意撐到最後、效果將為大大打折，嚴重影響申請人以罷工為手段推展團體協約協商之可能，自屬不當妨礙申請人之支配介入。

(4) 綜上所述，相對人即使將參與全程罷工之申請人會員原先請的例休、特休全部歸還，但依照公告之意，等同實際上又幫申請人會員使用 6 天 YDO，該 6 天 YDO 復因為是被排在罷工期間內，而無得領薪，顯然較通常情形 (YDO 仍可領薪) 有重大差異而不利於申請人參與全程罷工之會員，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不利益待遇與同條項第 5 款支配介入之不當勞動行為。

7. 此外，申請人就罷工期間 YDO 議題有主動向相對人提出協商，相對人捨協商而不為，逕自發布申證 12 公告片面調整 YDO 計算方式，係拒絕與申請人進行一般性協商之請求，依裁決會見解亦構成不當勞動行為：

(1) 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

仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為，裁決會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定著有明文。

(2) 查罷工結束後，申請人於 108 年 7 月 15 日即發文向相對人請求就 YD0 事宜進行協商（申證 22），而相對人僅向媒體上表示於完整蒐集組員意見後，再做決定（申證 23），至同年 8 月 7 日卻片面發布申證 12 公告，明顯拒絕申請人就 YD0 事宜之一般性協商，顯然係無視工會、令會員不信任工會之意味，故相對人發布公告之行為亦因此構成不當勞動行為。

(3) 就申請人主張相對人未與申請人完成協商即依比例扣減 YD0 部分，並非請求裁決事項之追加，僅屬攻擊防禦方法之提出、請求裁決理由之補充，相對人之辯詞容有誤解。

8. 相對人另辯稱申請人之請求將得出縱使組員整年度罷工情形，公司仍需給予當年度「全數」YD0 之荒謬結論云云，惟此皆僅相對人之主觀臆測，並非本件之具體情況；且罷工本係憲法上保障勞工得以行使之權利，罷工期間之長短是否合於法令，係以勞資爭議處理法相關規定進行檢視是否有違誠實信用及權利不得濫用原則之問題，並非相對人可以正當化不給 YD0 之理由。
9. 綜上所述，相對人依罷工期間比例扣減申請人會員之 YD0，顯然係在爭議並未獲得解決之時，片面扣減勞動條件；相對人對全程參與罷工之申請人會員予以扣假（YD0）之行為係對於申請人會員參加工會活動、參與或支持爭議行為而進行不利之待遇，並使申請人會員日後參與罷工時懼於參與全程，

而無法發揮爭議行為之實效及作用，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。

（六）本件確實有請求裁決會發布救濟命令之必要：

1. 查裁決會於 108 年勞裁字第 19 號裁決決定認定「兩造均有意願繼續協商優待機票之措施（見本件 108 年 9 月 27 日詢問會議紀錄第 14 頁），本諸勞資自治原則，宜由兩造協商解決之，本會不當勞動行為之認定亦已對相對人足生警惕之效果，是申請人本件有關救濟命令之請求，尚無必要，不應准許。」等語。
2. 相對人於 108 年 11 月 1 日回復留職停薪、退休人員之優惠機票，以及於 109 年 1 月 1 日回復新進人員優惠機票（實際上新進人員本來就是自 109 年 1 月 1 日起才能購買優惠機票！申請人再次強調），卻遲遲不回復申請人會員的優惠機票待遇，其打壓參與罷工員工之意圖甚為明確，態度惡劣，前開裁決顯未能對相對人產生警惕效果。
3. 相對人於收受前開裁決決定後，未與申請人工會展開任何協商，且如前述，申請人曾就 YDO 事宜與相對人請求協商，迄今不僅未獲見復，相對人更已一意孤行展開上開打壓報復行為，兩造協商難認有望。
4. 綜上所述，本件實有透過裁決會給予救濟命令以維護會員集體勞動權益並迅速回復勞資關係平衡之必要，實感德便。

（七）請求裁決事項如下：

1. 確認相對人針對員工申請優待機票之權利以 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日全程或部分參與罷工為由予以差別待遇之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為；並命相對人自裁決決定書送達之翌日起，應恢復全程或部分前開員工依據「長榮航空公司國際航線員工

優待機票福利辦法」優待機票之申請權及使用權。

2. 確認相對人發布航服管字第 B2019-0125 號公告之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；並命相對人公告撤銷航服管字第 B2019-0125 號公告。
3. 確認相對人發布航服調字第 B2019-0027 號公告之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為；並命相對人撤銷航服調字第 B2019-0027 號公告，以及不得以員工曾全程或部分參與民國 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 9 日申請人工會罷工為由拒絕給予出勤績效獎勵。
4. 確認相對人發布航服管字第 B2019-0140 號公告之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為；並命相對人撤銷航服管字第 B2019-0140 號公告，並將全程或部分參與民國 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 9 日申請人工會罷工行動之員工之 2019 年年度 YDO 回復為 116 天。

二、 相對人之答辯及主張：

（一） 關於限制員工申請及使用優待機票部分（即申請人請求裁決事項第一項）

1. 相對人頒布航人字第 B2019-0150 號公告係航人字第 B2019-0090 號公告之延續，兩者應整體評價為繼續行為。後者業經裁決會受理並作出裁決在案，申請人竟再就前者提起不當勞動行為裁決之申請，顯係對於已經確定之同一事件再有所請求，顯已違背「一事不再理」之原則，為法所不許：
（1）按「行政行為應受法律及一般法律原則之拘束。」行政程序法第 4 條定有明文。次按「一事不再理原則」係指同一機關對同一法律關係，已經確定的同一事件，相同的當事人不得對於同一事件再有所請求，機關亦不得再

予以受理。

- (2) 經查，申請人於108年4月下旬經其會員代表大會決議，確定啟動罷工投票消息公開後，除各家媒體爭先報導外，各種不實資訊氾濫、謠言漫天飛舞，造成相對人屢屢接獲員工就其於「罷工期間」與「罷工結束後」之權益影響等關心提問，公司內部人心惶惶、氣氛凝重。相對人因申請人罷工前諸多行為，已然構成阻礙事業正常運作，為確保服務品質及飛航安全，故於108年5月8日頒布航人字第B2019-0090號公告（詳參申證7，下稱系爭前公告），說明公司既有規章制度及適用規章制度於「罷工期間」與「罷工結束後」可能產生之結果，以茲因應。
- (3) 次查，罷工結束後相對人仍不斷接獲員工詢問有關優待機票之申請及使用資格，是否係依照罷工前所頒佈之系爭前公告（詳參申證7）而為認定。基此，相對人便於108年7月8日頒布航人字第B2019-0150號公告（詳參申證4，下稱系爭後公告）釋疑，並於系爭後公告中「重申」相對人將依系爭前公告（詳參申證7）內容繼續執行，此由系爭後公告開宗明義於第一點即闡明本則公告係依照系爭前公告內容辦理，且細繹前後兩則公告內容，系爭後公告第「一」、「二」點內容，與系爭前公告第「2」點內容大致相符，並「未」另外創設新的法律效果可稽（詳參申證4、申證7）。準此，系爭前、後公告應整體視為一個繼續行為（即同一事件），系爭後公告不應割裂評價為另一新發生之行為，單獨檢視其是否構成不當勞動行為。
- (4) 承前，系爭前公告業經裁決會受理（案號：108年度勞裁字第19號）並於108年9月27日作出裁決在案，申

請人竟於 108 年 10 月 3 日（時隔不足一周），再就系爭後公告（同一事件）另提起不當勞動行為裁決之申請，顯係對於已經確定之同一事件再有所請求，顯已違背「一事不再理」之原則，為法所不許，鑒請不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）不受理申請人此部分之申請。

2. 退步言之，若裁決會仍認為系爭前、後公告非繼續行為，則相對人出於同一行為目的分別於 108 年 5 月 8 日、108 年 7 月 8 日所頒布之系爭前、後公告，核其時間密集、行為緊接，在法律上應評價為一行為，應於裁決會認定違法後，始切斷違規行為之單一性，依「一行為不二罰」原則，鑒請裁決會不受理申請人此部分之申請：

- (1) 按「行政行為應受法律及一般法律原則之拘束。」行政程序法第 4 條定有明文。次按「一行為不二罰原則」係禁止國家對人民之同一行為，予以相同或類似之措施多次處罰，致承受過度不利之後果。而所謂「一行為」，其概念包含「自然一行為」與「法律上一行為」。

- (2) 經查，若裁決會仍認為系爭前、後公告並非繼續行為，得分別檢視是否構成不當勞動行為者（此乃假設語氣，相對人否認之），則相對人係於 108 年 5 月 8 日頒布系爭前公告，並於 108 年 10 月 16 日始收受關於前公告之裁決決定書，故相對人出於同一行為目的，於 108 年 7 月 8 日（收受裁決決定書前）頒布系爭後公告，核其時間密集、行為緊接，依法務部 100 年 04 月 28 日法律字第 1000009439 號函示意旨、最高行政法院 105 年 10 月份第 1 次庭長法官聯席會議意旨、最高行政法院 98 年度 11 月份第 2 次庭長法官聯席會議等見解，系爭前、後公告在法律上應評價為一行為，應於裁決會認定違法

後，始切斷違規行為之單一性。

(3) 是以，相對人於 108 年 10 月 16 日始收受裁決會之裁決決定書，其效力之範圍應及於系爭前、後公告，則裁決會對於系爭後公告之處分權限，基於「一行為不二罰原則」應為原裁決決定書之效力所遮斷，即裁決會應受原裁決決定書所拘束，不得就系爭後公告再次予以評價，鑒請裁決會不受理申請人此部分之申請。

3. 退萬步言，若裁決會仍認為得受理申請人請求裁決事項一部分之申請，相對人申證 4 公告不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為：

(1) 關於申證 4 公告「暫時停止本公司員工優待機票暨聯航優惠機票」部分：

A. 相對人公司申證 4 公告第「一、」點暫停員工及眷屬優惠機票之福利，核與工作規則不利益變更法理與公司現行優待機票福利辦法相符，且此應變措施具有合理性、必要性。

B. 經查，本件「長榮航空公司國際航線員工優待機票福利辦法」(下稱系爭福利辦法)係相對人就員工優待機票此福利事項，所單方制定用以統一化使用條件所制定之工作規則。再依系爭福利辦法第 26 條規定：「本公司得視營業狀況於一定期間或區間停止或限制優待機票之使用」(相證 5，頁 4)，以及前揭法院實務見解，均明示相對人為避免造成福利事項分歧，單方訂定工作規則其變更時，有容任相對人彈性調整之必要，相對人為使公司得持續穩健經營，自得視「營運現狀」就員工優待機票之福利措施為合理調整與變更，而原裁決決定亦肯認相對人依前述內部規則，享有停止參與罷工員工及眷屬

優惠機票之權限。

- C. 次查，各家企業對於預期即將到來之事件，本應當嘗試研擬相關因應對策，俾使企業營運不致受到不可逆之劇烈影響，即相對人評估系爭工會一旦發動罷工，將造成公司營運進入非常時期，除可合理預期各航班訂位及載客率下降外，且每年第3季是航空公司的旺季，既然旺季期間無法全力衝刺業績，甚至面臨營運成本因罷工活動被一定程度提高，相對人被迫採取相對應措施以恢復公司營運、競爭能力。是故，相對人暫停員工及眷屬優惠機票之福利，對於同仁所受影響，顯較「薪資減少」等其他影響勞動條件之不利益變更手段為輕，更有助於適當增加營收以彌補因罷工所致劇烈虧損，故相對人以申證4公告宣佈「暫時停止本公司員工優待機票暨聯航優惠機票」，以盡可能降低罷工活動對公司營運及全體員工勞動條件所造成之衝擊。
- D. 再查，相對人宣佈暫停員工及眷屬優待機票福利三年，係合理評估申請人發動罷工必將造成公司營業損失並增加營運成本，而該營運缺口確可從暫停3年優待機票所增加營收予以適當彌補。基於相對人每趟飛行任務之飛航安全、服務品質、機上餐點，以及各項優惠配套措施等，與友航相較下均有顯著優勢，再加上特殊航線(例如，歐洲線)機票價格較友航優惠，更重要的是，相對人員工對於自身品牌之認同、信任和依賴程度。是如相對人暫停優待機票福利後，憑藉前揭相較友航之優勢，相對人員工及眷屬於暫停期間有出國需求時，仍相當有可能選擇以市價購買相對人之機票，故相對人自可增加載

客營收，即臻顯灼。而以 2018 年優待機票實際使用量為計算基礎，如暫停優待機票福利後，相對人員工及眷屬出國機票回歸市售價格計算，粗估一年最多可以增加約新台幣 13 億元之營收(相證 9)。而相對人以過去航空業罷工案例(「2019 年中華航空機師罷工歷時 7 天」、「2016 年中華航空空服員罷工歷時 3 天」)，推測本次空服員罷工天數「若」為 5 天(即 7 天、3 天取平均值)，預估將至少造成相對人 16.5 億元因罷工所增加之營運成本(計算式:5 天*3.3 億元=16.5 億元)，確可從暫停 3 年優待機票福利所增加營收適當彌補虧損。

- E. 職是，相對人暫停優待機票三年，係合理預測若系爭工會發動罷工將增加之營運成本(含營業損失、額外支出)，且該營運成本大致可從暫停 3 年優待機票福利所增加營收適當彌補虧損，以盡可能降低罷工活動對公司營運及全體員工勞動條件所造成之衝擊，核與工作規則不利益變更法理及公司現行優待機票福利辦法相符，且此應變措施具有合理性、必要性。
- F. 受申證 4 公告第「一、」點暫停員工及眷屬優惠機票之福利影響者，為該優待機票福利辦法之「全體適用對象」，並非針對同仁「是否參與罷工」而有不同待遇。經查，暫停優待機票係依據已行之多年雙方從未異議之員工優待機票福利辦法第 26 條規定，在公司營收受到劇烈影響時，相對人本得適時停止部分福利。而受申證 4 公告第「一、」點「暫停員工及眷屬優待機票福利」影響者，即該辦法「全體適用對象」，並非以「是否參與罷工」而為不同

待遇，該辦法「全體適用對象」包含在職員工（工會成員、非工會成員、新進同仁、留職停薪人員）、退休員工。職是，相對人係依優待機票福利辦法之規定，暫停員工及眷屬之優待機票福利，故受系爭公告第 2 點前段影響者，為該辦法之「全體適用對象」，並非針對同仁「是否參與罷工」而有不同待遇。

(2) 關於申證 4 公告「以空地勤員工於罷工期間，是否依班表出勤、配合調整班表，另發給罷工津貼(包含優惠機票)」部分

- A. 申證 4 公告第「二、」點「以空地勤員工於罷工期間，是否依班表出勤、配合調整班表，另發給罷工津貼(包含優惠機票)」，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為。
- B. 參照最高行政法院 107 年度判字第 270 號判決意旨。罷工期間資方可發給出勤員工若干獎勵金，以作為法秩序應得容許資方在採取防禦性之鎖場爭議手段之前，先行選擇其他影響程度較小之行為。詳言之，雇主宣導或說明希望員工可以選擇不參與罷工或給予罷工期間出勤員工若干獎勵金，係選擇影響程度較小之行為，屬合法、合理對抗手段。基於同一法理，罷工津貼發給方式，本不以「金錢給付」為限，給予優待機票之應變措施亦係其他影響程度較少者，自應容許資方採取此對抗行為。相對人執此就罷工期間支援出勤同仁額外發給員工優惠機票之福利，此應變措施與額外發給高額罷工津貼方式者相較，無疑是較能減少公司營運支出不致產

生雪上加霜情形，以盡可能降低罷工活動對公司營運及全體員工勞動條件所造成之衝擊。尤有甚者，甚至採取本應變措施有助罷工期間支援出勤者，於罷工結束後可獲得休養身心之效果。職是，相對人斟酌上情方給予具備罷工津貼性質之優待機票福利，以達勸諭公司同仁於罷工期間支援公司之效果，尚符事理之常，主觀上實無不當勞動行為之認識。

- C. 查相對人申證 4 公告第「二、」點罷工獎勵之適用對象，即為罷工期間有支援出勤者，並未區分其提供勞務內容係地勤或空勤工作，甚至有「退休人員」因申證 4 公告第「一、」點而被暫停優待機票福利後，為符合申證 4 公告第「二、」點罷工期間支援出勤之罷工獎勵發給資格，主動表示願意於罷工期間支援公司業務(相證 13)，相對人亦同意其請求，且鑒於該名同仁有支援公司之意願，故將其列為申證 4 公告第「二、」點罷工獎勵之適用對象。足證相對人並未以「是否參與罷工」作為得否請領罷工津貼之差別待遇，毋寧係以「有無於罷工期間支援公司」作為核給罷工獎勵之標準，此尚屬企業經營管理權合理行使，不應任意以不當勞動行為相繩。
- D. 附帶言之，相對人就優待機票之獎勵適用對象，以依照前案不當勞動行為裁決委員會 108 年勞裁字第 19 號之裁決意旨，持續與申請人協商優待機票之措施，並漸進式擴大獎勵適用範圍，此有相對人漸進式開放時程表(相證 14)可稽。足證相對人縱然在面對申請人罷工，並受到劇烈虧損之嚴峻考驗下，基於弭平罷工所撕裂之傷痕、歧見，且促進團隊互相融合等考量，仍持續、定期與申請人協商，並於

公司營運許可的前提下，盡可能釋出善意，以期雙方最終得就優待機票之措施達成共識。

4. 若裁決會認定申請人得於本件程序中審理新提出之裁決事項，茲就兩造間關於漸進式發給優待機票之約定、協商過程，以及相對人漸進式發給優待機票之作法，說明如下：

(1) 經查，為使罷工落幕兩造間簽定「團體協約、協議書」（相證 22，頁 1-3），其中有關漸進式發給優待機票之約定如下：「甲方同意於罷工後 1 個月先行恢復針對聯航【ZED】（不含 BR【長榮】及 B7【立榮】航班）之優待機票使用。」、「另就本家優待機票（BR【長榮】及 B7【立榮】航班）雙方同意罷工結束後 2 個月內另行召開會議（略），採漸進式恢復方式協商完成目標。」（相證 22，頁 3）。由上可知，相對人就罷工期間未支援公司之組員於 108 年 8 月 6 日起發給 ZED（不含 BR+B7）之優待機票，係依罷工後兩造間簽定之協議書辦理（詳述於後）。

(2) 次查，於罷工結束後二個月內，兩造就優待機票之協商會議共舉行 4 次（會議日期分別為：108 年 8 月 6 日、108 年 8 月 22 日、108 年 9 月 2 日、108 年 9 月 11 日），雖未於此協商會議達成共識，惟嗣後就漸進式發給優待機票獎勵乙事雙方仍持續協商中，此由 108 年 12 月 17 日勞資會議（註：此乃按月召開之定期勞資協商會議）之第（二）項議案即為討論「優待機票漸進式恢復方案」（相證 22，頁 4）可稽，故申請人竟稱相對人未遵循 108 年勞裁字第 19 號裁決意旨：「優待機票宜由兩造繼續協商解決」，未與申請人協商優待機票事宜，顯係意圖混淆、誤導裁決會。進查，縱然兩造間就漸進式發給優待機票獎勵之方案仍在持續協商中，相對人基於尊重「兩造間協議書漸進式發給優待機票（相證 22，頁 3）」、「0508

前案裁決決定書諭示優待機票宜由兩造繼續協商解決」之考量，仍自主於 108 年 10 月 3 日、同年 11 月 1 日、109 年 1 月 1 日漸進式發給優待機票之獎勵資格，相對人漸進式發給優待機票之作法請裁決會詳參相證 14-1 之說明。

- (3) 職是，就相證 14-1 表格中「第一類(註:全程支援公司)」、「第二類(註:部分支援公司)」組員視罷工期間貢獻度、辛勞度所發給優待機票之獎勵係依照申證 7(0508 公告)辦理，而相對人就「第一類」、「第二類」組員發給此部分優待機票作為罷工期間支援公司之獎勵是否有不當勞動行為的認識，此乃另案(108 年勞裁字第 19 號)之審理標的，而此案尚處於行政爭訟階段，而申請人於本案再次主張「第一類」、「第二類」組員與「第三類(註:未支援公司)」組員之獎勵程度不同乃不當勞動行為，顯已違背「一事不再理」之原則、「一行為不二罰」原則(詳如歷次書狀所載，於此不贅)。再者，申請人變更裁決事項，改主張相對人漸進式發給優待機票之作法係不當勞動行為，惟查「第二類」、「第三類」組員因罷工期間均未全程支援公司，故相對人為達勞資和諧之目的，綜合評估「第二類」、「第三類」組員平時出缺勤表現(即「非」罷工間之出勤表現)，額外漸進式發給獎勵優待機票福利，自無不當勞動行為認識，當不構成不當勞動行為。

5. 相對人已逐步放寬優待機票獎勵之發給資格，且「第三類」組員實質上已享有相當於「第二類」組員之優待機票福利，前兩類出勤良好者更於今年 4 月 7 日、10 月 7 日漸進式享有全面優待機票之福利，故無裁決會以救濟命令介入之必要
- (1) 經查，優待機票種類可大致區分為(按使用/申請順位排

序):「一年一張之本家免費票」、「不限次數之本家折扣票(最低折扣為一折票)」、「不限次數之本家公司聯航票(即 ZED【含 BR 長榮+B7 立榮】)」、「不限次數之外家公司聯航票(即 ZED【不含 BR 長榮+B7 立榮】)」，其中本家公司與外家公司之聯航票優惠價格均相當於一折票價，即幾乎與本家折扣票(最低折扣為一折票)享相同優惠價，此由本家折扣票(一折票價)與聯航折扣票之票價對照表(相證 14-1，頁 3)可稽，而相對人於 108 年 8 月 6 日起已依兩造罷工後達成之協議，額外發給全數「第三類」組員「不限次數之外家公司聯航票」之優待機票福利(相證 22，頁 3)，即渠等已經享有幾乎等同本家折扣票(最低折扣為一折票)價格之優惠福利。

(2) 次查，相對人基於尊重「兩造間協議書漸進式發給優待機票(相證 22，頁 3)」、「0508 前案裁決決定書諭示優待機票宜由兩造繼續協商解決」之考量，以及兩造於 108 年 11 月 19 日定期會議以「出勤貢獻度」作為發給優待機票獎勵作法之共識(相證 23，頁 3)，進一步發布公告自 109 年 1 月 1 日起，全數「第三類」組員均享有額外發給「不限次數之本家公司聯航票」之優待機票福利，出勤良好同仁更將於 109 年 4 月 7 日、同年 10 月 7 日再享有額外漸進式發給優待機票獎勵(相證 23，頁 1)，即出勤良好者(不論有無參與罷工)於今年 10 月 7 日就可享有全面優待機票之福利，請裁決會詳參相證 14-1 之說明。

(3) 尤有甚者，縱然不同優待機票種類之使用/申請順位排序或有不同，然現行受肺炎疫情影響下，航空業皆因旅客不足大幅取消航班，未取消航班平均運載量低於五成情形下(相證 14-1，頁 4)，排序順位較後之「不限次數

之本家或外家公司聯航票」只要組員有使用/申請意願，原則上都可以順利搭乘並享有相當於一折票價之優惠，不致於產生因旅客人數眾多，若使用/申請排序順位較後之聯航票可能無法候補上機之情況，更佐證此時此刻「第三類」組員實質上已享有相當於「第二類」組員之優待機票福利。何況，前兩類出勤良好者(不論有無參與罷工)更於今年4月7日、10月7日得漸進式享有全面優待機票之福利，故無裁決會以救濟命令介入宜由兩造協商解決之優待機票福利制度(108年勞裁字第19號)，此一公司自治事項。

(二) 關於限制組員於工作中討論特定團體、罷工事件部分(即申請人請求裁決事項第二項)

1. 相對人為避免同仁於「工作中」討論特定團體、罷工事件，「以致」生互相疑懼、排擠等情，乃係雇主基於指揮監督權限，頒布「全體適用、符合比例原則」之預防職場上不法侵害公告，當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) 按「雇主為預防勞工於工作場所執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應依勞工工作場所及風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，採取下列預防措施，並留存執行紀錄：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。」職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324條之3，分別定有明文。

- (2) 次按「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之

虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」民法第 483 條之 1 定有明文。即雇主對於工作環境具有管控之權力，並且對於勞工生命、身體、健康負有預防危險之義務（即雇主保護照顧義務）。

- (3) 經查，申請人於 108 年 7 月 7 日與相對人簽訂團體協約並宣布停止罷工。豈料，罷工結束後相對人公司內部竟出現因罷工期間立場不同，致生空服員間互相霸凌，甚至是空服員霸凌機師之情形，茲舉數例供裁決會參卓。其一，資深員工於相對人員工自發性籌組之臉書社團「綠絲帶活動」，發文呼籲相對人公司應重視有許多申請人會員任職 CP（事務長）與 DP（副事務長）之主管職，卻遭不同立場之同仁放話要在「勤務中」好好「電」那些落跑的「工賊」，也就是領三寶（註：員工證、護照、台胞證）回去或是沒加入工會的學妹們。（相證 1）；其二，申請人工會幹部郭○○針對前揭資深員工擔憂職場霸凌之言論，竟直言：「我一定電啊，我們在外面曬 17 天，爭取到的他們都有欸」、「不電落跑的電誰」、「沒交三寶的就算了」、「中途跳船的，電爆」等霸凌反罷工或未參與罷工之其他工作同仁之言論。（相證 2，頁 1）。其三，相對人公司徐○○機師以個人臉書帳號「徐○○」發表反對罷工、反對職場霸凌之言論時（108 年 7 月 7 日上午），申請人工會幹部郭○○將畫面截圖後，竟表示徐○○機師是主餐要被加料的對象，此由 line 對話紀錄中其他群組成員詢問「徐○○是誰」時，郭○○表示「Entrée（按：即主餐）要被加料的人」可稽（相證 2，頁 2）。此一言論經媒體廣為報導後，造成社會大眾對搭乘相對人班機產生飛安疑慮，更有旅客因系爭加料言論向相對人要求退票（相證 3，頁 1-4），

甚至投訴台灣民航局（相證 3，頁 5）、更致使美國運輸部要求相對人調查此事（相證 3，頁 6-7），足證此舉實非同小可。

(4) 由上可知，罷工結束後相對人因罷工期間立場各異，以致公司同仁間互相猜疑、排擠，甚至職場霸凌等情。相對人向來對於企業之職場和諧、飛航安全甚為重視，為促進公司同仁間相互融合，便於罷工結束後陸續頒布系列公告，以期弭平罷工期間產生同仁間互相比較、對立關係，其中頒布系爭公告（詳參申證 9）之目的亦同。再者，相對人依雇主法定之照護義務，必須預防全體同仁受到職場上不法侵害，故基於全體員工有受公司指揮監督管理之義務，便以系爭公告要求全體組員：「每位同仁（註：不論是否為申請人會員）都應該享有免於恐懼、友善的工作環境，也都受到免於職場不法侵害的保障，因此再次提醒同仁下述事宜：…不得於『工作中』談論特定團體（如工會）、特定罷工事件『導致』不同立場（註：包含支持罷工或反對罷工者）組員間之疑懼及排擠的情形」（詳參申證 9）。

(5) 承前，相對人實未禁止「討論工會」、「討論罷工事件」，此乃申請人不當斷章取義，曲解相對人系爭公告內容所致。相對人頒布系爭公告，毋寧係希望不論是「支持罷工」或是「反對罷工」之同仁，均不得在工作中因為討論特定團體或特定事件，以致不同立場組員間產生疑懼及排擠之效果，蓋此不但會影響同仁航勤服務之品質，甚至進而互相職場霸凌之情形，此乃相對人基於指揮監督權限，為防止任何人對於企業秩序、生產活動之干擾，所頒布「全體適用、符合比例原則」之預防職場上不法侵害公告，並末有不當影響或妨礙申請人工會活動之不

當勞動行為之認識，當不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 相對人建議遭受職場不法侵害員工，得以截圖、錄音、錄影、拍照等方式蒐證後向公司通報，係為相對人為盡其雇主法定義務之前階必要、適當措施，且為被害人尋求救濟途徑之必要保障，當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) 按職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款、職業安全衛生設施規則第 324 條之 3、民法第 483 條之 1 等規定，分別定有雇主對於工作環境具有管控之權力，並且對於勞工生命、身體、健康負有預防危險之義務，以及應採取相關具體預防措施，詳如前述。
- (2) 次按「又因該類事件往往涉及他方當事人隱私權之範疇，設若逕將隱私權之保障加以無限上綱，兼以民事訴訟原則上須由主張權利遭受侵害者負有舉證之責，將無異宣告被害人必須放棄尋求訴訟途徑以謀個人權利保障之機會，同時對其訴訟權形成不當限制。上訴人對於被上訴人係不法取得系爭對話紀錄一事並未能舉證以實其說，而被上訴人已陳明系爭對話紀錄係由員工檢舉而取得，並非被上訴人擅自登錄系爭群組進行翻拍，自難認被上訴人係違法取得系爭對話紀錄。」臺灣高等法院 107 年度勞上字第 79 號判決意旨參照。
- (3) 經查，申請人稱系爭公告中有關職場不法侵害通報步驟中之蒐證程序，不當妨礙工會活動，構成不當勞動行為。惟查，依前揭職業安全衛生法、民法之雇主法定義務，相對人應預防勞工於工作場所執行職務時，因他人行為致遭受生命、身體、健康不法侵害。基此，罷工結束後相對人公司內部竟出現因罷工期間立場不同，致生空服

員間互相霸凌，甚至是空服員霸凌機師之情形下，相對人自應有依法進行查證、處置，以及預防之作為義務，而細繹系爭公告內容可知，相對人建議遭受職場不法侵害員工，得以截圖、錄音、錄影、拍照等方式蒐證後向公司通報（詳參申證 9），係為相對人為盡其「辨識及評估危害」，進而「選擇適當配置作業場所」等雇主法定義務之前階必要、適當措施，昭昭甚明。

(4) 次查，依前揭法院實務意旨，遭受職場霸凌同仁舉證不易，而其證據方法可能涉及他方當事人隱私權，抑或涉及申請人工會活動時，當不應將此些權利保障無限上綱，否則不啻使被害人無從尋求救濟途徑，其理自明。何況，可以預見相關截圖、錄音、錄影、拍照等方式證據，皆係由該對話、群組之成員「主動」提供，概與相對人無涉，相對人並非違法取得相關證據資料，是申請人空言泛稱相對人嚴重介入員工私生活，妨礙申請人之工會活動，實無所據。

(5) 職是，相對人建議遭受職場不法侵害員工，得以截圖、錄音、錄影、拍照等方式蒐證後向公司通報，係為相對人為盡其雇主法定義務之前階必要、適當措施，且為被害人尋求救濟途徑之必要保障，衡情均無不當影響或妨礙申請人工會活動之不當勞動行為之認識，當不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。更遑論相對人系爭公告所建議之蒐證主體尚包括申請人會員，即渠等遭受職場不法侵害時，亦得以相同證據方法向相對人尋求救濟，足見系爭公告甚或有助於申請人工會活動之進行。

3. 相對人發佈申證 9 公告可說是「不法侵害管理辦法」之具體適用結果，未有不當影響或妨礙申請人工會活動之不當勞動

行為之認識，當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) 按「4. 定義：(B)職場不法侵害行為包含：(b)心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)(c)語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)…」職場遭受不法侵害管理辦法(版序 03，制訂日期 2018.7.17)(相證 15)、「5. 定義：(B)職場不法侵害行為包含：(b)心理暴力(如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵、關係霸凌等)(c)語言暴力(如：霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)…」職場遭受不法侵害管理辦法(版序 04，制訂日期 2019.7.10)(相證 15)，分別定有明文。前揭規範係相對人依職業安全衛生所法制訂，目的為預防員工於執行職務時，因他人行為而遭受身體或精神不法侵害。

(2) 經查，罷工結束後公司同仁間存有互相猜疑、排擠，甚至職場霸凌等現象，為促進公司同仁間相互融合，且確保員工之工作安全及身心健康，便於罷工結束後依循「不法侵害管理辦法」(相證 15)頒布申證 9 公告，要求全體組員不得於「工作中」談論特定團體(如工會)、特定罷工事件「導致」不同立場(註：包含支持罷工或反對罷工者)組員間之疑懼及排擠的情形(詳參申證 9)。是以，相對人發佈申證 9 公告可說是「不法侵害管理辦法」之具體適用結果，未有不當影響或妨礙申請人工會活動之不當勞動行為之認識，當不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(3) 附帶言之，申請人於 108 年 7 月 7 日宣佈罷工結束後，相對人為避免罷工期間立場不同之同仁間互相疑懼、排擠，便於 108 年 7 月 19 日發布系爭公告(詳參申證 9)，前述公司同仁自製「支持」公司之胸章、綠絲帶，亦在

相對人禁止公司同仁於工作時配戴物品之列，絕無申請人所稱：「相對人禁止員工討論罷工，卻容許員工發表反罷工言論」之情形，此由系爭公告中：「(三)不得於公司之制服、配備…黏貼非屬公司所發之物品，如徽章、胸針、絲帶……」可稽，蓋罷工期間申請人並未製發支持罷工之徽章、胸章、絲帶，故可知系爭公告所指涉者，即為申證 10 所示「挺長榮」、「反罷工」、「長榮加油」之胸章、綠絲帶。再者，罷工結束後相對人亦隨即要求部門主管柔性勸導各部門同仁，取下綠絲帶和反霸凌的標誌，以達重建地勤、空勤等同仁間互信基礎，此由當時 email 紀錄(相證 16)可稽。再次佐證，相對人各項措施目的無非是希望消弭歧見，並促進團隊互相融合，絕無不當影響或妨礙申請人工會活動之不當勞動行為認識，當不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 申請人辯稱申證 9 公告係披著反霸凌外衣，行打壓工會之實。惟查，申請人「刻意」無視罷工結束後，公司同仁間存有互相猜疑、排擠，甚至越演越烈成為職場霸凌之現象，以下僅舉數例罷工結束後媒體報導供裁決會參酌：

- (1) 108 年 7 月 7 日 聯合報新聞網：「一名中途退出罷工的空服員說，罷工結束才是恐懼的開始，從此以後看待的眼光分為罷工與沒罷工，自己人跟不是自己人，明明同樣在這間公司，卻被貼上不一樣的標籤，被罵工賊就算了，在機上還有可能直接被針對，工作氣氛一定也會變得詭譎，在這樣互相不相信的氛圍下工作，痛苦可想而知。另一名退出罷工的空服員也說，所有空服員都回來服勤後，混亂可想而知，深怕自己往後上機工作時，會被用不信任甚至異樣的眼光看待，以後在機上也不敢發

表任何意見，她害怕每趟都必須說謊來維持組員間的和諧，也害怕會因沒罷工而被排擠。據了解，空服員 Line 群組上在罷工落幕之際開始「騷動」，希望透過製作小物「辨別」罷工者。有會員放話返工後要「電」落跑的工職（註：相證 2），讓決定提早領回三寶的會員非常緊張，沒加入工會的空服員也替自己的管道感到擔憂。」（相證 19，頁 1）

- (2) 108 年 7 月 10 日 中時新聞網：「……10 日是罷工的空服員第一天回公司服勤，然而公司內部氣氛卻十分緊張。不只桃空職工幹部郭○○放話要「電爆」中途停止罷工的組員（註：相證 2），還有罷工空服員在群組噓聲，要其他人「自重」，甚至也有機師放話，要為反罷工者送上特別餐。雖然長榮第一時間已處理，但不少空服員還是會有些擔心。」（相證 19，頁 2）
- (3) 108 年 7 月 16 日 優傳媒：「一場延續 17 天的空服員罷工，讓長榮營收損失至少 30 億，罷工結束後營收反彈，但是「罷工」與「反罷工」的兩大陣營，經過這場對立之後，彼此心結非但沒有解開，反而越結越深，造成長榮內部嚴重的「空地對立」……不止員工間存在對立，就連主管在罷工結束時，她已經飛到歐洲，公司主管就提醒她：「罷工結束了，回台灣後講話要小心，別被罷工的同事抓到小辮子。」在罷工將近尾聲時，挺罷工的朱姓機長，呼籲空姐給批評的人上「特別餐」，工會理事郭○○揚言在機師的食物中加料（註：相證 2），雙雙踩到飛行安全的紅線……在公司的紀律約束下，罷工與反罷工空服員之間，不太再可能發生言語霸凌的情形，但是要恢復以往的同事情感，恐怕需要很長的時間。」（相證 19，頁 3）

5. 由上可知，罷工結束後不同立場組員間之矛盾、衝突日趨嚴重，且部分組員開始配戴具「識別性」之物品，以區分罷工期間立場，以致許多組員在機上工作時，深感被針對且貼上標籤，進而遭到異樣眼光看待，每趟飛行任務都飽受恐懼、煎熬。再者，由前揭新聞報導中亦可知，自 7 月 7 日起相對人即已依「不法侵害管理辦法」（相證 15）陸續展開反霸凌規劃，希望能有效杜絕機上霸凌狀況，然而隨著時間推移，直到 7 月 16 日新聞報導中，公司內部仍處於嚴重的「對立」情形。基此，為加強公司同仁間相互融合，且更進一步確保員工之工作安全及身心健康，相對人方於罷工結束後發布申證 9 公告，要求全體組員不得於「工作」談論特定團體（如工會）、特定罷工事件「導致」不同立場（註：包含支持罷工或反對罷工者）組員間之疑懼及排擠的情形（詳參申證 9）。
6. 是以，相對人發佈申證 9 公告目的無非是希望消弭歧見，促進團隊互相融合，以及杜絕機上霸凌狀況，而非禁止申請人工會活動權利之行使，自無不當影響或妨礙申請人工會活動之不當勞動行為認識，當不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
7. 申請人「刻意」無視罷工結束後不同立場組員間之矛盾、衝突日趨嚴重，且部分組員開始配戴具「識別性」之物品，以區分罷工期間立場，以致許多組員在機上工作時，深感被針對且貼上標籤，進而遭到異樣眼光看待，每趟飛行任務都飽受恐懼、煎熬之背景脈絡。進查，相對人發佈申證 9 公告目的無非是考量「當時」組員間矛盾、衝突、相互對立情形越發嚴重情形下，相對人發佈申證 9 公告以消弭歧見促進團隊互相融合（不論立場為何），以及杜絕機上霸凌狀況，蓋依據經驗法則，欲弭平兩派間之尖銳對立，最基礎之手段為移除

各自派別之識別標誌、請雙方不要談論自己立場以避免刺激對方。相對人所為，確有所本，自無不當勞動行為認識，當不構成不當勞動行為。

8. 再者，由相證 16 公司佈達之 email 紀錄足以佐證，相對人歷來處理職場不法侵害之案件，即便是「支持公司」立場之行為一旦造成霸凌不同立場之組員時，亦在公司禁止之列，並無申請人指摘相對人之職場不法侵害管理制度只處理「反對公司」立場之情形。基此，同仁依循職場不法侵害管理辦法(相證 15)提出之申訴案，相對人皆會依該辦法處理，然因每件個案事實、證據資料、被申訴人態度等均不相同，以致相對人調查進度、處置結果亦有所不同，此乃事理之常，申請人尚不得泛泛指稱相似個案只要處理過程、結局不一致，即斷言相對人發佈申證 9 公告之目的就是為打壓工會。又申請人辯稱職場不法侵害管理辦法(相證 15)修訂時間點與罷工結束時點相近，相對人顯有不當勞動行為認識，此一主張亦顯屬無稽。蓋由相證 19 之數篇新聞報導可知，相對人自 108 年 7 月 7 日起 7 月 16 日為止，皆積極以當時職場不法侵害管理辦法試圖處理組員間霸凌情形，該辦法因應時事修訂之舉，尚難推認相對人有不當勞動行為認識。

(三) 關於適用出勤績效獎勵之資格、審核順序部分(即申請人請求裁決事項第三項)：

1. 罷工期間在職人員未依班表正常出勤者，因不具備出勤績效獎勵 (FLT & DO) 之請領資格，本「無法」享有出勤績效獎勵，相對人既已「例外」放寬出勤績效獎勵中之 DO 獎勵，幾經權衡後未能再「例外」放寬出勤績效獎勵中之 FLT 獎勵，尚不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為：

(1) 經查，相對人設有客艙組員各項出勤獎勵方案(詳參申

證 11，頁 1，序號 3 至序號 6），顧名思義此恩惠性、勉勵性獎勵之設立目的，係為鼓勵組員盡可能按班表出勤，以利公司人力資源之調度、安排。其中，序號 5 之出勤績效獎勵（FLT & DO）係針對「最近三個月全區間在職、正常出勤」之組員，即近三個月申請「病假、生理假、有給天災假及遲到」之合計日數小於等於 3 日，且除申請具有特殊目的、事由之「特別休假、婚假、喪假、公傷假」以外，再無申請其他差假及曠職紀錄者，方具有請領出勤績效獎勵（FLT & DO）之資格（詳參申證 11，頁 1）。

(2) 次查，申請人發動罷工期間，在職人員未依班表正常出勤者（不論是否參與罷工），綜合前述「各項出勤獎勵方案之設立目的」、「出勤績效獎勵（FLT & DO）之請領資格」以觀，可知渠等因不符合各項出勤獎勵之發給目的，亦不具備出勤績效獎勵（FLT & DO）之請領資格，本「無法」享有 FLT & DO 此二種出勤績效獎勵，惟相對人基於促進團隊融合（註：弭平罷工期間產生同仁間互相比較、對立關係）及組員有兼顧家庭照顧等考量（詳參申證 11，頁 2），方「例外」以系爭公告放寬出勤績效獎勵（FLT & DO）之請領資格。附帶言之，依申請人主張，無異於應將罷工期間未依班表正常出勤者（不論是否參與罷工），視為符合「出勤」績效獎勵之請領資格（最近三個月全區間在職、正常出勤），如按其邏輯將會導出：「申請人即便罷工一整年，仍得向相對人主張『出勤』績效獎勵（FLT & DO）」之極度不合理結論，足證申請人之主張顯不可採！

(3) 承前，罷工期間在職人員未依班表正常出勤者（不論是否參與罷工），若於審合月份內扣除罷工期間未正常出

勤者，其餘罷工期間外之出勤狀況皆符合申請資格者，縱依原定「出勤績效獎勵（FLT & DO）之請領資格」無法取得出勤績效獎勵者，依照系爭公告均得「例外」請領出勤績效獎勵中之 DO 獎勵（詳參申證 11，頁 4）。至於出勤績效獎勵中之 FLT 獎勵部分，因相對人考量罷工結束後，罷工期間按班表出勤格外辛勞之同仁，多有使用 FLT 獎勵以指定飛行任務，藉此遊覽其他城市、保留更多家庭時間之需求，以致為因應罷工後 FLT 獎勵之使用量、使用頻率將會大幅增加，須預留較多人力資源以供調度、安排。針對罷工期間在職人員未依班表正常出勤者（不論是否參與罷工），相對人既已「例外」放寬出勤績效獎勵中之 DO 獎勵，更「例外」放寬各項出勤獎勵中之「特殊航班需求獎勵（註：差假小於等於 3 天）」，幾經權衡後未能再「例外」放寬出勤績效獎勵中之 FLT 獎勵，實乃迫於無奈之抉擇，惟此等規劃尚符合比例原則且未有不當勞動行為之認識，不得據以認定相對人構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為。

2. 罷工期間在職人員未依班表正常出勤者，本「無法」享有出勤績效獎勵、較優先之審核順序，相對人幾經權衡後於出勤績效獎勵之審核順序上作出不同比序安排，尚不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為：

- (1) 承前，申請人發動罷工期間，在職人員未依班表正常出勤者（不論是否參與罷工），因不符合各項出勤獎勵之發給目的，亦不具備出勤績效獎勵（FLT & DO）之請領資格，本「無法」享有 FLT & DO 此二種出勤績效獎勵，惟相對人基於促進團隊融合及組員有兼顧家庭照顧等

考量，方「例外」以系爭公告放寬出勤績效獎勵中之 D0 獎勵、特殊航班需求獎勵。基此，相對人考量罷工結束後，罷工期間按班表出勤格外辛勞之同仁，多有使用出勤績效獎勵以達舒緩身心之效，幾經權衡後於審核順序上作出不同比序之安排，實乃迫於無奈之抉擇，惟此等規劃之目的在於額外獎勵出勤較為辛勞之同仁，尚符合比例原則且未有不當勞動行為之認識，不得據以認定相對人構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為。

(2) 次查，申請人發動罷工期間，在職人員未依班表正常出勤者（不論是否參與罷工），本「不」具有「連續五年均有依照班表實際到勤提供勞務貢獻」之獎勵資格，申請出勤績效獎勵時自無法享有較優先之審核順序，惟相對人基於促進團隊融合及組員有兼顧家庭照顧等考量，方「例外」以系爭公告放寬「連續五年全勤」之認定資格。申言之，罷工期間未依班表正常出勤者（不論是否參與罷工），僅於 109 年度會影響其「連續五年全勤」資格之認定，進而無法享有較優先審核順序之優惠，然而至 110 年度起則「例外」不再受影響。是以，相對人此等規劃尚符合比例原則且未有不當勞動行為之認識，不得據以認定相對人構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為。

3. 組員如不具備出勤績效獎勵之資格，本無法享有 FLT & D0 出勤績效獎勵、FLT & D0 較優先審排順序，此乃適用相對人所定上述內部規則之當然結果，申請人不得逕以未能享有「全部」出勤獎勵內容，即斷言相對人有不當勞動行為：

(1) 按「相對人管理規則第 11 章第 4 條規定：「員工於留職停薪期間，停止一切依本管理規則得享之權利及應

盡之義務。」，堪認相對人所稱留職停薪人員不享有員工及眷屬優惠機票之福利等語，尚屬有據。據上，相對人員工及眷屬優惠機票之福利，係以員工依照勞動契約提供勞務為前提，是留職停薪人員與相對人間之勞動契約雖仍存續，但因個人留職停薪而未具體提供勞務，故未能享有員工及眷屬優惠機票。基於相同解釋，罷工期間勞雇雙方之勞動契約關係雖然存續，但勞工拒絕提供勞務，其情形足堪與留職停薪人員比擬，故相對人停止參與罷工員工及眷屬享有優惠機票之措施，自相對人所定上述內部規則以觀，應屬有據。」不當勞動行為裁決委員會 108 年勞裁字第 19 號裁決意旨參照。

- (2) 經查，相對人設有客艙組員各項出勤獎勵方案，鼓勵組員盡可能按班表出勤，以利公司人力資源之調度、安排，而此獎利方案資格、審排順序，如有調整必要時，皆會於前一年度公告使組員知悉，系爭「客艙組員特休暨各項獎勵方案資格及審排順序調整」公告係於 107 年 10 月 9 日頒布(相證 17，即申證 11 頁 1 之完整版)，非因申請人罷工前、後所頒佈或調整之公告，故不具有「針對性」甚明。進查，前揭公告中序號 5 之出勤績效獎勵 (FLT & DO) 係符合「最近三個月全區間在職、正常出勤」資格之組員方得享有，而較優先審排順序則係符合「五年全勤」資格之組員方得享有。然申請人發動罷工期間，依前揭裁決意旨勞工拒絕提供勞務，其情形足堪與留職停薪比擬，故組員如不具備前揭公告所示資格，本無法享有 FLT & DO 出勤績效獎勵、FLT & DO 較優先審排順序，此乃適用相對人所定上述內部規則之當然結果，尚不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為。

(3) 次查，相對人基於促進團隊融合及組員有兼顧家庭照顧等考量，方「例外」以系爭公告(相證 18，即申證 11 頁 2-4 之完整版)「放寬」FLT & DO 出勤績效獎勵、FLT & DO 較優先審排順序之資格，顯係有利於原先不具有獎勵資格組員之公告，申請人不得逕以未能享有「全部」出勤獎勵內容，即斷言相對人有不當勞動行為認識甚明。準此，相對人以系爭公告「例外、放寬」獎勵資格，符合比例原則且未有不當勞動行為之認識，不得據以認定相對人構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為。

4. 附帶言之，相對人係以勞務提供程度不同而為差別性額外恩惠給予，即具備「在勤」並「實際提供勞務辛勞」之獎勵資格者，方得適用出勤獎勵，並未造成組員行使法定請求時，原有權益受有減損情形，自不得逕認為對其有為不利待遇：

(1) 按「查性別工作平等法第 21 條第 2 項規定，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或其他不利之處分。該規定旨在保障受僱者於行使法定請求時，其原有權益不因而減損……基於「勞務提供程度之差異」，於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可，惟不得以「是否申請育嬰留職停薪之事實」為判斷依據，並應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。」勞動部 103 年 6 月 4 日勞動條 4 字第 10301309791 號函釋意旨參照。

(2) 次按「是以，性別工作法第 21 條第 2 項所謂「不得視為缺勤」並非可一律解為「視為在勤」。況育嬰留職停薪期間為請假期間且不計入工作年資計算，並無出缺勤可言，與在勤狀態中有所謂出缺勤概念尚屬不同。是上

訴人主張育嬰留職停薪期間不得視為缺勤而應視為在勤等語，尚難認可採。」臺灣南投地方法院 104 年度簡上字第 50 號判決意旨參照。

(3) 經查，由相證 17 公告(即申證 11)可知，出勤績效獎勵 (FLT & DO) 係針對近三個月均配合相對人班表有出勤事實者，方具有請領獎勵之資格。申言之，相對人係以「勞務提供程度之差異」而於福利事項中予以不同評價，並非以勞工「是否有申請何種假別之事實」作為是否具有獎勵資格之判斷依據，依前揭勞動部函釋意旨，此繫諸於勞務提供程度不同而為差別性額外恩惠給予，並未造成組員行使法定請求時，原有權益受有減損，自不得逕認為對其有為不利待遇，昭昭甚明。

(4) 次查，相對人設有客艙組員各項「出勤獎勵」方案，目的係為鼓勵組員盡可能按班表出勤，以利公司人力資源之調度、安排，故為達獎勵本旨組員須符合「最近三個月全區間在職、正常出勤」資格，即具備「在勤」並「實際提供勞務辛勞」者，方得適用出勤獎勵，依前揭法院實務意旨，申請人尚不得主張罷工期間不得視為缺勤而應視為在勤，進而應有「出勤獎勵」方案之適用，明如觀火。

(5) 末查，相對人針對組員申請具有特殊目的、事由之假別，以及身心休養需求、人身安全考量之假別時，方例外放寬獎勵認定資格，不嚴格要求近三個月「均」需配合相對人班表出勤者，方得享有出勤獎勵，尚不得據此認定相對人之作法致使組員行使法定請求時，其原有權益因而受有減損，有不利待遇情事甚明。

5. 申請人所援引 107 年勞裁字第 39 號裁決決定書之背景事實，與本件顯不相同，故不得作為有利申請人之依據。詳

言之，該案背景事實係雇主基於工會推動「國定假日加班應經勞工同意」之工會活動，且於工會成員均有配合春節期間排班、應工時數未少於其他勞工情形下，卻遭雇主無端以勞工「排 SL 班配合度較差」、「排班貢獻度較低」為由「減少」獎勵金，故認定雇主有不當勞動行為。惟查，本件係相對人依「實際」勞務提供程度不同，而為差別性「額外」恩惠給予，並未造成組員行使法定請求時，原有權益受有減損，依勞動部 103 年 6 月 4 日勞動條 4 字第 10301309791 號函釋意旨，尚「不得逕認為相對人為額外獎勵提供勞務貢獻度較高者所發給之獎勵措施，係對於「未」符合獎勵資格，以致無法領取「額外，獎勵者之不利待遇。

6. 再查，申證 11 公告序號 5 中之天災假，從天災假（調整前），改變為有給天災假（調整後）之始末，係自 107 年起遇天災假當日，組員如有提出「交通中斷」或「有明確安全之虞」之證明，經主管核准後，當日係為「有給天災假」；如未提出相關證明，則為「無給天災假」。如此規劃再次佐證出勤獎勵本旨係為獎勵員工按表出勤之辛勞度、配合度所設，蓋組員如未提出「交通中斷」或「有明確安全之虞」之證明，相對人將推定勞工當下有可能給付勞務，考量組員未完備天災假請假程序，且勞務提供程度與當天配合出勤組員顯有差異，而於福利事項中予以不同評價，尚不得據此認定相對人之作法致使組員行使法定請求時，其原有權益因而受有減損，有不利待遇情事。

7. 綜上，系爭 FLT、DO 出勤績效獎勵方案，均為鼓勵組員按班表出勤之配合度、辛勞度，亦有利於公司人力資源之調度、安排，所額外發給之恩惠性、勉勵性獎勵，組員如不具備出勤績效獎勵之資格，本無法享有 FLT & DO 出勤績效獎勵、FLT & DO 較優先審排順序，此乃適用相對人所定上

述內部規則之當然結果，申請人尚不得逕以參與罷工組員未能享有「全部」出勤獎勵內容，而不問渠等是否有「原有權益」因行使罷工權而受有減損，即斷言相對人有不當勞動行為認識，至為灼然。

（四）關於依比例減少年度休假（YDO）部分（即申請人請求裁決事項第四項）

1. 相對人係依組員未按班表出勤提供勞務之天數，依比例減少該段期間「作為勞動力對價」之工資給付、年度休假（YDO）核放，當不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為：

（1）按外國學說、法院實務見解，以及國內學者見解，均認為罷工期間勞工停止提供勞務，雇主在罷工期間內亦無給付工資（作為勞動力對價之部分）之義務，故得從預定發放之工資中扣除罷工期間的工資額。尤其法國法院實務更進一步表示，罷工期間遇到「國定假日」或是「個人的休假」的狀況，仍應計入罷工期間扣減計算基礎，縱使是 5 月 1 日勞動節此種平時勞工無須出勤之日亦同。相關外國學說、法院實務見解，以及國內學者見解，茲分述如下。

A. 日本學說見解（相證 4，頁 2-3）「…參與罷工之勞工，罷工期間之工資如何給付？關於此節，參酌日本有關「不勞無獲（no work no pay）」原則之通說，參與罷工之勞工因於罷工期間停止提供勞務，故於罷工期間該等勞工並無工資給付請求權，雇主在接近罷工之發薪日，得從預定發放之工資中扣除罷工期間的工資額…」；

B. 法國法院實務見解（相證 4，頁 9-10）「…進一步需討論的即為罷工者於回復罷工後其工資將如何

計算之問題。回歸到契約法之基礎觀察，勞動契約為雙務契約而罷工期間罷工者的停止工作則免除了雇主給付工資之義務，因此應僅計算罷工期間外之薪資即可，最高法院社會庭亦於判決中明確指出以確切因罷工而停止工作的時間作為計算標準，換言之，罷工者之薪資依其罷工期間長短依比例減少，同時最高法院亦認為此種計算薪資的方法並「不」屬於制裁行為…」、「然而，進一步需討論的在於扣減的計算基礎為何？最高法院社會庭於判決中認為「因此，他（罷工）不能夠在此（罷工）期間宣稱薪資報酬，縱使該期間包含應支薪之法定假日而受薪者繼續執行其勞動契約。」，換言之，若罷工期間遇到「國定假日 jour férié」或是「個人的休假 jours congé」的狀況，仍「不能」計算在罷工時間之外，且最高法院於另一判決更明確的指出縱使是5月1日勞動節此種平時勞工無須出勤之日亦「不能」排除於計算之中。」

C. 黃程貫教授（相證 4，頁 12-13），「…惟在罷工期間內，勞動契約雙方當事人之主要給付義務暫時停止：亦即在罷工期間內，參與罷工之勞工無工作之義務，雇主不得因勞工之未提供勞務而予以任何不利益之待遇，例如，不得予以解僱或施以記過、警告等懲罰處分是。相對地，雇主在罷工期間內亦無給付工資（作為勞動力對價之部分）之義務…」

(2) 經查，基於空服員係責任制勞工並無固定休假日，相對人將年度「例假日、休息日、國定假日」加總後，統稱為年度休假日共 116 天（即 YD0），而年度休假日中「例假日、休息日」之立法目的係為使勞工於出勤工作後得

以充分休息，即勞工實際提供勞動力之對價，自不待言。承前，相對人發佈依比例減少年度休假（YDO）之公告（詳參申證 12），係衡酌罷工期間參與罷工組員與相對人間勞動契約之主要給付義務暫時停止，未按班表出勤提供勞務之組員，並無該段期間「作為勞動力對價」之工資給付、年度休假（YDO）核放請求權，此由系爭公告內容記載：「於桃空職工 2019.06.20-07.09 發起罷工期間，未依班表出勤（STI）組員無勞務付出，公司亦無核放各類差假（含 DO）及給付薪資之義務。」（詳參申證 12）可稽。

- (3) 次查，相對人系爭公告係依空服員「未按班表出勤天數」之比例減少其年度休假，此由公告內容記載：「…算式如下：全年度在職者 YD0116 天/365 天*(365 天-STI 天數)。」（詳參申證 12）可稽。即相對人係依組員未按班表出勤提供勞務之天數，依比例減少該段期間「作為勞動力對價」之工資給付、年度休假（YDO）核放，而按前揭實務、學說見解均認為，本於「不勞無獲（no work no pay）」原則，雇主於勞工參與罷工期間，並無給付勞動力對價之義務，故從預定發放之工資中扣除罷工期間的工資額，乃至於預定核放之年度休假（YDO）中扣除罷工期間的年度休假日數，當不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為甚明。否則，依照申請人請求裁決事項四，不當於要求相對人藉由核放罷工期間之年度休假日數，支持申請人的罷工行為，實無期待可能性可言。

2. 申請人辯稱年度休假（YDO）有「重複」扣薪、扣假情形，顯與事實不符。蓋相對人於申請人發動罷工後，為尊重組員罷工權利，便先將參與罷工組員原定班表中已排定之例休假

日、特別休假日，均先「全數」歸還組員，組員於罷工結束後均得重新安排其例休假日、特別休假日，惟因「例假日、休息日」之立法目的係為使勞工於出勤工作後得以充分休息，而組員罷工期間性質與留職停薪相類似（詳參不當勞動行為裁決委員會 108 年勞裁字第 19 號之裁決意旨），相對人方依空服員「未按班表出勤天數」之比例減少其年度休假，實無「重複扣薪、扣假情形。再者，依照申請人邏輯推導，將得出縱使組員整年度罷工（或是留職停薪）情形，公司仍需給予當年度「全數」YDO 之荒謬結論，故申請人主張顯不足採。

3. 申請人復辯稱相對人片面扣減參與全程罷工人員之 YDO，具有明顯不當勞動行為意思。惟查，相對人得依空服員「未按班表出勤天數」比例減少其年度休假，已如前述。而針對部分組員於罷工中途提前向申請人取回員工證、護照、台胞證（下稱系爭證明文件）復工者（代碼 CL），由於相對人無法確定此些人員何時結束罷工，以致於無法特定渠等應扣除 YDO 之比例，蓋當時許多組員均有以各種不同形式表達復工之意願，卻遭申請人藉故拖延或拒絕發還系爭證明文件，此由相關媒體報導中許多組員無法依其意願取回系爭證明文件（相證 21）可稽，致生渠等主觀上不願意繼續罷工之時點，與客觀上確能達成結束個人罷工之時點（取回或重新申辦系爭證明文件後，按公司班表執行勤務者），兩者間顯有時間上落差，故相對人實無法特定此部分組員應扣除 YDO 之比例，為避免抵觸勞動法令且尊重組員個人意願，只得採取「從寬認定之方式辦理（茲舉近似案例說明，員工遲到且漏未刷卡，雇主如無法特定該員當日之缺勤時數，為避免多扣時數致生違法風險，多會採取維持發給全日工資之權宜措施），且乃申請人刻意刁難組員取回系爭證明文件所衍生之

結果，尚不得據此認定相對人有不當勞動行為意思。

4. 經查，罷工結束後許多申請人會員質疑相對人依比例減少年度休假（YDO）作法之適法性，便紛紛向桃園市政府勞動檢查處陳情，且於陳情書中完整說明相對人具體作法，並要求主管機關對相對人進行勞動檢查，此由相關函文中之陳情意旨（相證 25，頁 3、4）可稽。嗣後，桃園市政府就前揭爭議函詢勞動部，並於 109 年 1 月 30 日收到勞動部回覆如下：「另勞工如明確表示參與罷工期間而於罷工期間拒絕提供勞務，雇主因勞工未提供勞務，得免除其工資給付（照給）責任；其遇勞工例假、休息日、及國定假日，亦同。」（相證 25，頁 1）。桃園市政府勞動檢查處依勞動部函釋意旨，於 109 年 2 月 14 日對相對人就陳情事項進行勞動檢查，勞檢當日長榮航空企業工會（與申請人係原班人馬）亦全程陪同，故勞檢員於充分了解相對人作法及申請人主張之情形下，認定相對人依比例減少年度休假（YDO）作法，並無不法。
5. 由上可知，勞動部、桃園市政府均認為在罷工期間內，雇主得免除例休假日、國定假日之工資給付義務，自應連帶地依比例減少年度休假（YDO）日數，否則將造成該段期間例休假日雇主無須給薪之荒謬結論，且於勞資間就年度休假（YDO）未休畢仍須折算工資之航空業，如無比例減少年度休假（YDO）日數更將導出悖離前揭函示意旨之結論。是以，相對人依比例減少年度休假（YDO）之作法顯未牴觸法令，更足佐證相對人並無不當勞動行為認識，當不構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款，以及第 5 款之不當勞動行為甚明。

（五）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人自 108 年 6 月 20 日開始罷工，同年 7 月 9 日結束罷工。

- (二) 相對人於 108 年 7 月 8 日發布航人字第 B2019-0150 號公告(申證 4)。
- (三) 相證 14 所提及之 BR 係指長榮航空機票, B7 係指立榮航空機票。
- (四) 申請人罷工期間, 相對人暫停全體員工申請或使用優惠機票。
- (五) 相對人於 108 年 7 月 19 日發布航服管字第 B2019-0125 號公告(申證 9)。
- (六) 相對人於 108 年 7 月 31 日發布航服調字第 B2019-0027 號公告(申證 11)。
- (七) 申證 11 第 2 面第二點所提及之「STI」係指罷工期間的請假代號;「STI 轉換之 C_L」係指罷工期間有回來支援者, 由相對人將原註記 STI 轉換之無薪事假。
- (八) 系爭罷工期間, 相對人對其參與罷工之員工扣薪扣假計算方式如申證 12 所載。
- (九) 申證 11 中之公告原文即相證 17, 係相對人於 107 年 10 月 9 日所公布。

四、 本案爭點為：

- (一) 相對人以 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日全程或部分參與罷工為由就申請人會員申請、使用優待機票予以差別待遇之行為, 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為?
- (二) 相對人發布航服管字第 B2019-0125 號公告之行為, 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為?
- (三) 相對人發布航服調字第 B2019-0027 號公告之行為, 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為?
- (四) 相對人發布航服管字第 B2019-0140 號公告之行為, 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行

為？

五、判斷理由：

(一)相對人以 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日全程或部分參與罷工為由就申請人會員申請、使用優待機票予以差別待遇之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為

1. 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，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。
2. 有關相對人停止優待機票申請之爭議，始於申請人工會 108 年 6 月 20 日發動罷工前，相對人先於 108 年 5 月 8 日以航人字第 B2019-0090 號公告表示：「…因罷工期間公司營運勢必面臨重大影響，有暫停或限縮福利措施的必要，故依『長榮航空公司國際線員工優待機票福利辦法』第 26 條『本公司得視營業狀況於一定期間或區間停止或限制優待機票之使用』之規定，公司自罷工首日起 3 年，將暫時停止所有員工及眷屬申請/使用本公司員工優待機票暨聯航（ZED）優惠機票。惟為鼓勵全體空、地勤員工於罷工期間支援公司，避免損害旅客權益，只要於罷工期

間同仁依班表出勤者，與配合公司調整班表者，不受此限。」(此公告業經本會認定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為，參 108 年度勞裁字第 19 號裁決決定)。嗣申請人工會於 108 年 6 月 20 日發動罷工，相對人於罷工期間暫停優待機票之申請，直至罷工結束，相對人於 108 年 7 月 8 日發布航人字第 B2019-0150 號公告(見申證 4)，通知全程支援相對人公司者即刻起得申請/使用本公司優待機票暨聯航(ZED)優惠機票、罷工期間提前回來服勤組員(即部分參與罷工者)即刻起得申請/使用聯航優惠機票(ZED:不含 BR/B7)。至全程參與罷工之申請人會員，當時仍無法申請優待機票，直至 108 年 8 月 6 日始恢復申請/使用聯航優惠機票(ZED:不含 BR/B7)，後續則依出勤表現逐批恢復聯航優惠機票 ZED(BR/B7)(見相證 14)，迄今參與罷工者均未恢復本公司優待機票之申請/使用權。依相對人所提相證 14 說明，全面恢復優待機票(含本航與聯航)使用/申請者，僅有罷工期間全程支援公司者(108 年 7 月 8 日恢復)。

3. 相對人固主張 108 年 7 月 8 日航人字第 B2019-0150 號公告(見申證 4)係罷工前頒布航人字第 B2019-0090 號公告之延續，兩者應整體評價為繼續行為。惟查航人字第 B2019-0090 號公告係發布於 108 年 5 月 8 日申請人罷工前，與系爭 B2019-0150 號公告發布於申請人罷工後，時間已距二個月之久，更重要者，相對人在申請人罷工箭在弦上之際，於 108 年 5 月 8 日發布航人字第 B2019-0090 號公告自罷工首日起算 3 年期間暫時停止所有員工及眷屬優惠機票之作為，經本會認定係以不相當之懲罰手段，離間、警告申請人會員不得參與罷工(108 年勞裁字第 19 號裁決決定參照)，可知該公告目的在於嚇阻罷工。而相對人於罷工後發布航人字第 B2019-0150 號公告，通知全程及部分支援公司者恢復優惠機票之申請，排除全程參與罷工之申請人會

員，其目的實寓有秋後算帳之意（詳後述），核前後兩公告目的顯然有別，難謂為同一行為之延續。復觀前後兩公告之內容，其文義並不盡相同，申言之，B2019-0090 號公告所稱「只要於罷工期間同仁依班表出勤者，與配合公司調整班表者，不受此限」等語，實則不當然涵蓋 B2019-0150 所稱「罷工期間提前回來服勤組員，即刻起得申請/使用聯航優惠機票（ZED：不含 BR/B7）」之情況。舉例而言，倘相對人將「罷工期間提前回來服勤組員」排除（亦即不分全程或非全程參與罷工者），抑或罷工期間提前回來服勤組員亦得申請/使用 BR 或 B7 之機票，亦難謂不符 B2019-0090 號公告。足見 B2019-0090 號公告之文義有多種解釋之可能性，故相對人於申請人工會結束罷工後，方於 B2019-0150 具體化所謂「不受此限」之內容，並區分「全程支援出勤」與「部分支援出勤」二種情形，可認係基於 B2019-0090 號公告後發生之事實與新的動機而為之行為。況申請人非僅針對相對人發布航人字第 B2019-0150 號公告之行為，而係針對罷工後相對人以 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日全程或部分參與罷工為由，就優待機票之申請予以差別待遇之行為（即始自相對人發布系爭公告時起一連串漸進式恢復優待機票申請之行為），作為本件裁決事項（一）之標的，是相對人主張本件有「一事不再理」原則之適用，實難憑採。

4. 查相對人前以罷工期間公司營運面臨重大影響，有暫停或限縮福利措施之必要為由，依「長榮航空公司國際線員工優待機票福利辦法」第 26 條「本公司得視營業狀況於一定期間或區間停止或限制優待機票之使用」之規定，於罷工時起暫停所有員工及眷屬申請/使用本公司員工優待機票暨聯航（ZED）優惠機票。嗣於罷工結束後，旋即以航人字第 B2019-0150 號公告全面恢復全程支援者申請/使用本公司員工優待機票暨聯航（ZED）優惠機票，並主張此部分屬於「全程支援之獎勵方案」。惟查相對人

既主張係基於罷工衝擊營業狀況而暫停優待機票之使用，然此暫停措施如源於營運狀況惡化而有減少成本之必要，則不應對員工施以差別對待，況相對人主張暫停優惠機票申請所持依據均為罷工前對於營業狀況衝擊之預估，迄今未具體就罷工衝擊營運狀況致有繼續停止優待機票使用必要，舉證以實其說。更甚者，相對人於罷工後立即以獎勵方案為由恢復部分員工之優待機票，此部分本會業於108年度勞裁字第19號裁決決定揭示，優惠機票措施是相對人既有之制度，祇要員工符合優待機票辦法即可享有，故優惠機票措施性質上並非於罷工期間額外發給繼續提供勞務勞工之罷工津貼，無從作為雇主合法的對抗手段。是以相對人於罷工後僅就罷工期間全程配合公司出勤之員工，全面恢復本公司員工優待機票暨聯航（ZED）優惠機票；就中途返回支援者恢復聯航（ZED：不含BR/B7）優惠機票之使用/申請，未立即恢復全程參與罷工者優惠機票之申請、使用，顯屬對全程參與罷工者與部分參與罷工者之差別待遇，形同對參與罷工者之懲罰，是申請人主張其目的係出於對參與罷工者之秋後算帳，應屬有據。

5. 相對人固主張漸進式恢復優待機票之申請/使用，係依據兩造間108年7月6日協議書（參申證13、相證22第3頁）辦理，否認有不當勞動行為之認識。對此，申請人代理人於本會109年3月12日調查會議中表示，系爭協議書無棄權條款，僅是就罷工中無法解決之爭議擬定解決之方向，此等減少損害之行為不代表放棄追究相對人違法之行為，否則無異要求申請人於罷工尚未結束時放棄優待機票恢復之可能。關於此節，本會審酌有關優待機票申請之不利益，於救濟上有一定困難度，若無法申請之期間經過，則該期間之損害確實無從恢復，又相對人公司實施優待機票制度多年，申請人會員因參與罷工而無法繼續申請/使用優待機票，恐嚴重影響申請人工會組織及團結，衡情申請

人工會為減少會員損失，於當時除同意漸進式恢復外確無其他選擇。然兩造簽立系爭協議時，申請人尚無從得知相對人將依參與罷工程度予以差別待遇，是相對人無從以系爭協議書為據主張其差別待遇行為具正當性。

6. 綜上所述，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；亦不得不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款分別定有明文。又所稱之不利待遇，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；並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇，則為工會法施行細則第 30 條第 2 項所明文。另按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，祇要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。本會認為相對人在申請人結束罷工後，公告恢復全程支援公司者及中途返回支援者之優待機票，排除全程參與罷工者優待機票之申請、使用，迄今仍未全面恢復參與罷工者之優待機票申請、使用，堪認對全程參與罷工及部分參與罷工者之差別待遇，寓有對參與罷工者秋後算帳之意，顯然具有高度針對性，具有不當勞動行為之認識，不僅對參與罷工之申請人會員直接造成不利對待，且業已不當介入、影響、妨礙申請人罷工行動，該當工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為甚明。
7. 再按，工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「工會活動」，法尚無明確定義，與同項第 4 款之爭議行為二者如何界定範圍容有不

同意見，惟參照憲法同盟自由之基本權，不僅對於同盟之自由與存續加以保障，更賦予工會同盟之行動權，此一權利在勞方稱為「工會行動權」，泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具有必要性之一切集體行動，包括「爭議行為」及（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（臺北高等行政法院 104 年度訴字第 389 號判決、最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決足參）。據此，上開相對人針對申請人會員參與罷工而為優待機票之差別待遇，顯然係對勞工參與爭議行為而為不利待遇，又該爭議行為尚屬於工會活動一部，相對人恢復全程支援公司者及中途返回支援者之優待機票，排除全程參與罷工者優待機票之申請、使用，迄今仍未全面恢復參與罷工者之優待機票申請、使用，亦係對勞工參與工會活動所為之不利待遇，堪認相對人亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（二）相對人發布航服管字第 B2019-0125 號公告之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

1. 申請人主張相對人108年7月19日發布航服管字第 B2019-0125 號公告（見申證9），將「討論工會」、「討論罷工事件」列為霸凌行為之樣態，並明確指出從事「討論工會」、「討論罷工事件」等行為經查證屬實，將依相關辦法採取停止優待機票等必要措施等語，意在消滅工會言論而與職場霸凌無關，對申請人工會活動當有不當妨礙，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。就此，相對人主張實未禁止「討論工會」、「討論罷工事件」，頒布系爭公告係希望不論是支持罷工或反對罷工之同仁，均不得在工作中因為討論特定團體或特定事件，以致不同立場組員間產生疑懼及排擠之效果。
2. 查相對人108年7月19日發布航服管字第 B2019-0125號公告主旨為「杜絕職場不法侵害，從你我做起！」，內容略以：「一、

每位同仁都應該享有免於恐懼、友善的職場環境，也都受到免於職場不法侵害的保障，因此再次提醒同仁下述事宜：(一) …過往，有組員於工作中談論特定團體（如工會）、特定罷工事件導致不同立場組員間之疑懼及排擠的情形，皆是違反工作規則的行為。(二) 再次重申公司職場不法侵害政策：『零容忍、無歧視、互相尊重、彼此包容』，如同仁於職場上遭受霸凌、恐嚇、欺壓及排擠等情形，鼓勵您勇敢舉發具體事證，…自即日起，為導正工作風氣，鼓勵組員勇於檢舉上述(一)、(二)違規行為，經查證屬實，將依相關辦法採取必要措施（如員工優待機票停票等）。」(見申證9) 前開公告固表示組員於工作中談論工會、特定罷工事件導致不同立場組員間之疑懼及排擠的情形，屬違反工作規則之行為，惟依文義觀之，應認相對人所謂違反工作規則而應受處罰之行為，係指員工對不同立場之同事所為之排擠行為，尚無從得出「討論工會」、「討論罷工事件」等行為即屬違反工作規則而應受處罰之結論。又相對人發布前開公告後，尚無發生員工因於工作中討論工會或罷工事件而受懲處之案例，足認相對人主張實未禁止「討論工會」、「討論罷工事件」，應屬可信，申請人主張前開公告將「討論工會」、「討論罷工事件」列為霸凌行為之樣態，實屬誤解。從而申請人主張該公告鼓勵員工彼此以截圖、錄音、錄影、拍照等方式蒐證，令員工下班後也不敢利用網路討論工會及罷工，亦無足取。

3. 復查前開公告固特別點出「工會」、「特定罷工事件」，似對申請人工會具針對性。惟審酌申請人工會罷工期間，相對人內部支持罷工與不支持罷工兩派員工因立場、利益及價值觀互異，彼此衝突、對立情形嚴重，本會認為相對人前開公告內提及「工會」、「特定罷工事件」仍不構成不當勞動行為：

- (1). 有關罷工期間相對人公司內部因支持罷工與不支持罷工而分化，進而衍生排擠、霸凌事件，有下列事實可參：

- A. 申請人罷工結束後，相對人公司內部有員工於臉書社團「綠絲帶活動」中發文呼籲相對人重視因未參加罷工而遭到霸凌的現象；申請人會員郭○○知悉，於系爭群組中表示：「我一定電啊，我們在外面曬17天，爭取到的他們都有欸」、「不電落跑的電誰」、「中途跳船的，電爆」等語，其次，因為相對人內部出現霸凌現象，相對人公司徐○○機師於108年7月7日上午8時15分以個人臉書帳號「徐○○」發文：「…我的航班，只要讓我知道任何人霸凌我的組員，不管是口頭上的”汪汪汪”，或者是心理上的。我保證，妳一定會消失在我航機的GD上！#拒絕職場霸凌#我說到做到#到時候看我有沒有資格#給臉不要臉」，申請人會員郭○○於臉書看見徐○○上開貼文後，即轉貼至系爭群組，復經系爭群組成員詢問「徐○○是誰」時，申請人會員郭○○告知「Entrée(按：即主餐)要被加料的人」(參見本會108年度勞裁字第40號裁決決定書)。
- B. 相對人公司內部充斥各種反工會言論，如員工○○CJYeh於綠絲帶社團陳稱「真的是當了婊子還要立貞節牌坊，沒有最無恥，只有更無恥」、吳○○：「乾那些臭女人還不快滾」、胡○○「那他們在罷什麼，真的是幹XX！回來看到妳們，看我用什麼眼光看妳們，老鼠糞」、○○Hsiao「18位白目又缺德的組員，應該要拖出去槍斃！實在目中無人，罪有應得，死有餘辜」、○○Yi「說一句「艋舺」的名言：今天你不弄死他，換他明天弄死你」，呂○○則回應略以「支持弄下去」、○○張「衝管、尺2、準備好了嗎？？！！有沒有這麼嚴重？哥要當社會事處理哦！！！！煙...煙兒」等對申請人工會會員充滿歧視、侮辱等敵意言論。依相對人表示，前開申請人所舉

事例中，僅有○○Hsiao 被申訴，經相對人於7月25日、9月9日通知申訴人訪談均未獲回應，故已於9月13日行政簽結等語（參見本會108年度勞裁字第40號裁決決定書）。

C. 依申請人所提申證14、申證15，有員工因對前開徐○○機師於臉書社團之發文不滿，投訴至相對人公司反霸凌信箱，請相對人公正處理綠絲帶社團霸凌言論；另有員工以徐○○機師其他網路言論為據，主張其精神不穩定，而向相對人公司投訴。

(2). 由前可知，相對人公司員工確因支持工會、支持罷工與否而分化，其中不支持申請人工會之員工於罷工時佩戴綠絲帶並佩掛「挺長榮」、「反罷工」等胸章以表達支持相對人之立場（見申證10），並集結於「綠絲帶園地」臉書社團以抒發其反工會、反罷工立場，當中不乏前開對申請人工會之敵意言論。而面對未參與罷工者、中途結束罷工返回工作者，以及其他對工會發表敵意言論者，申請人工會內部亦傳出排擠之聲浪，如本會108年度勞裁字第40號裁決申請人會員郭○○所稱「電爆」，又如員工對於徐○○機師之投訴（參申證14、15）。而申請人工會成員與綠絲帶成員對立情形嚴重，言語衝突不斷，進而產生相互排擠、攻擊之霸凌行為，相對人面對此種員工因罷工立場不同而嚴重分化、對立之情形，於罷工結束後，基於維持其管理秩序及履行雇主法定照顧義務而加以管束，避免發生職場不法侵害，尚屬合理。而相對人航服管字第 B2019-0125號公告固有針對「工會」、「特定罷工事件」，惟此部分係就已發生之事實所為之陳述，宣示過去因對工會、罷工事件立場不同而排擠同仁之行為，屬於違反工作規則之行為，此一宣示難認有不當影響、

妨礙或限制工會組織或活動之情事。是申請人主張相對人發布航服管字第 B2019-0125 號公告之行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應無足取。

(三) 相對人發布航服調字第 B2019-0027 號公告之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為

1. 查申請人主張相對人公司訂有《客艙組員特休暨各項獎勵方案》(申證 11)，其中訂有《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》，規定如空服員連續三個月全區間在職且差假(含病假、生理假、天災假)及遲到合計日數小於等於 3 日且無其他差假(特休、婚喪公傷除外)及曠職紀錄者，即可享飛行任務指定權 (FLT)、休假日期指定權 (DO)、年度出勤獎勵、特殊班表獎勵等待遇。惟因相對人航服調字第 B2019-0027 號公告未將罷工排除於差假或曠職之外，導致參與罷工之員工均被視為有曠職紀錄，故有參與申請人工會罷工之空服員於民國 108 年均不得申請出勤績效獎勵之 FLT，又系爭公告之附件將 FLT & DO 申請審核順序變更為「若空服員全程或部分參與罷工，雖可申請 DO 及特殊需求班表，但比序須劣於未參與罷工的空服員」，相對人此等行為顯然係基於員工參與申請人工會罷工與否作為差別待遇之標準，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。相對人則表示罷工期間在職人員未依班表正常出勤者，因不具備出勤績效獎勵 (FLT & DO) 之請領資格，本「無法」享有出勤績效獎勵，相對人發布航服調字第 B2019-0027 號公告例外放寬獎勵資格，惟幾經權衡未放寬 FLT 獎勵，並於審核順序上設有不同比序安排，不構成不當勞動行為。
2. 承前，兩造爭執點首要在於，申請人因主張罷工應排除於《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》辦法所訂差假或曠職之外，認相對人以申請人會員參加罷工而未依給予飛行任務指定權 (FLT) 申請

資格，係基於員工參與申請人工會罷工與否作為差別待遇之標準。易言之，相對人因申請人會員於罷工期間未提供勞務，認不符合「出勤績效獎勵」資格，而拒絕給予飛行任務指定權(FLT)，是否構成對申請人會員參加爭議行為之不利待遇？關於此節，細繹相對人公司《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》規定，空服員連續三個月全區間在職且差假（含病假、生理假、天災假）及遲到合計日數小於等於 3 日且無其他差假（特休、婚喪公假除外）及曠職紀錄者，得享有飛行任務指定權 (FLT)、休假日期指定權 (DO)、年度出勤獎勵、特殊班表獎勵等待遇。而關於前開規定中「在職」之定義，相對人主張依其設立目的及標準應解釋為「依班表出勤提供勞務者」，並表示罷工期間未依班表出勤提供勞務者，自不符合出勤績效獎勵資格，故參與罷工者因未符合連續三個月全區間在職依班表提供勞務之資格限制，本無飛行任務指定權 (FLT)。經核相對人《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》確係建立於員工出勤表現上，基於差勤管理之必要，給予上開 FLT、DO 獎勵之誘因使員工配合公司班表出勤。而系爭獎勵既係基於員工出勤表現，則相對人因罷工期間申請人會員因未依班表出勤，認不符合出勤績效獎勵而未給予飛行任務指定權(FLT)，尚非無據，難認其主觀上有不當勞動行為之認識。

3. 相對人主張申請人會員因於罷工期間未依班表出勤，不具出勤績效獎勵 (FLT & DO) 資格，本無法享有 FLT、DO 之獎勵，惟基於促進團隊融合及組員有兼顧家庭照顧等考量，遂以航服調字第 B2019-0027 號公告例外放寬出勤績效獎勵 (FLT & DO) 請領資格，於 DO 及特殊航班需求之申請資格上再予放寬，於審核月份扣除罷工期間 STI（未依班表出勤）及 STI 轉換之 C_L（無薪事假），惟註明審核順序須劣於原符合出勤績效獎勵者。申請人固主張相對人變更 FLT & DO 申請審核順序，使全程或部分參與罷工之空服員雖可申請 DO 及特殊需求班表，比序卻必須劣於

未參與罷工的空服員，而構成不利益待遇。惟查罷工期間依班表出勤者原具有出勤績效獎勵（FLT & DO）請領資格，故相對人既已放寬出勤績效獎勵（FLT & DO）請領資格，使原不具資格者得以適用獎勵辦法，則其藉由審核順序同時保障原具獎勵資格者，避免因放寬請領資格而影響該等人員原有權益，衡情並非不合理。又罷工期間未出勤者不具出勤績效獎勵（FLT & DO）請領資格，屬前開績效獎勵辦法適用之結果，相對人嗣後於放寬獎勵資格並使參與罷工者得例外申請 DO 及特殊需求班表，雖增加比序之要件，惟綜合上情仍難認此一比序要件係基於員工參與罷工所為之差別待遇。

4. 綜上，申請人主張相對人發布航服調字第 B2019-0027 號公告，限制參與罷工之員工適用出勤績效獎勵而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為，自無可採。

（四）相對人發布航服管字第 B2019-0140 號公告之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為

1. 申請人主張發動罷工後，相對人將罷工者班表上原排定之 YDO（年度休假 116 天，即例假日、休息日及國定假日之總和）均改為 STI（代碼）而不給薪，嗣再以航服管字第 B2019-0140 號公告（見申證 12）表示將以罷工者參與之罷工日數按比例扣除 YDO，形同罷工期間扣薪又扣假，對申請人會員有不利待遇，令會員未來怯於參加工會活動及爭議行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。相對人則以實務、學說見解為據，主張本於「不勞無獲（no work no pay）」原則，雇主於勞工參與罷工期間，並無給付勞動力對價之義務，故從預定發放之工資中扣除罷工期間的工資額，乃至於預定核放之年度休假（YDO）中扣除罷工期間的年度休假日數，非屬不當勞動行為。
2. 有關申請人主張相對人有重複扣薪扣假之情事，經相對人說明

其罷工期間扣薪扣假之計算方式，係先將參與罷工組員原定班表中已排定之例休假日、特別休假日先全數歸還組員，嗣再依其「未按班表出勤天數」之比例減少其年度休假，否認重複扣假情形。惟細究兩造對於重複扣薪扣假之爭執，實源於對於罷工期間之年度休假（YDO）是否應給薪之爭執。易言之，申請人固不爭執雇主於罷工期間無給付工資之義務，惟認為罷工期間遇例假日、休息日及國定假日（即 YDO）時，勞工依法本無給付勞務之義務，雇主自不得以勞工拒絕提供勞務為由拒絕對待給付（工資），故主張申請人罷工會員於罷工期間若干日數被相對人視為 YDO 卻無法領取薪資（即扣薪），相對人事後再將前開日數自年度休假日數中扣除，顯然重複扣假。相對人則主張，罷工期間未依班表出勤組員無勞務付出，雇主於罷工期間內得免除包含例休假日、國定假日之工資給付義務，亦無核放各類差假之義務（參見申證 12 航服管字第 B2019-0140 號公告），應連帶地依比例減少年度休假（YDO）日數。

3. 按罷工期間遇例假日、休息日及國定假日，雇主是否免除薪資給付之義務？確有探討之空間。此部分爭議經申請人提出陳情後，依勞動部就本件罷工薪資爭議函覆桃園市政府之意旨，勞工如明確表示參與罷工而於罷工期間拒絕提供勞務，雇主因勞工未提供勞務，得免除其工資給付（照給）責任；其遇勞工例假、休息日及國定假日，亦同（勞動部 109 年 1 月 30 日勞動條 3 字第 1090130058 號函參照）。由上可知，相對人基於罷工期間免除工資給付義務之認識，主張罷工期間無須給付例假日、休息日及國定假日（YDO）工資，尚非全然無據。然另一方面，相對人自承針對提前結束罷工返回支援之員工，並未扣減 YDO 天數，足見比例扣除 YDO 天數僅針對全程參與罷工者，顯有依申請人會員參與罷工程度不同而予差別待遇之情事，對於全程參與罷工者具有高度針對性，核相對人前開作為難謂無不當勞動

行為之認識。相對人僅對全程參與罷工之申請人會員比例扣除 YDO 天數，不僅對渠等直接造成不利對待，且業已不當介入、影響、妨礙申請人工會活動，該當工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為甚明。又相對人針對申請人會員全程參與罷工而比例扣除 YDO 天數之差別待遇，既係對勞工參與爭議行為而為不利待遇，又該爭議行為屬工會活動一部，是相對人前開作為亦係對勞工參與工會活動所為之不利待遇，堪認相對人亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

4. 相對人固主張因無法確定中途復工者何時結束罷工，無法特定渠等應扣除 YDO 之比例，為避免抵觸勞動法令且尊重組員個人意願，從寬認定故未扣除 YDO 天數。惟查中途復工者因員工證、護照、台胞證取回問題，致「主觀上不願意罷工之時點」與「客觀上結束個人罷工之時點」兩者有時間上落差，惟相對人非不得以「主觀上不願意罷工之時點」作為其所謂從寬認定之時間，是相對人僅以前開時間上落差為據，作為未比例扣減渠等 YDO 之理由，實令人費解，無從據此主張其主觀上不具不當勞動行為之認識。
5. 綜上，相對人未給付罷工期間例假日、休息日及國定假日工資，並因前開例假日、休息日及國定假日（合稱 YDO）時間經過而不可回復，故將其日數先行返還員工，再依罷工日數比例計算並自全年休假日中扣除，核相對人前開作為主觀上是否具不當勞動行為之認識，固有疑義，惟相對人未就中途結束罷工返回復工者比例扣除 YDO，僅針對全程參與罷工者，此種依申請人會員參與罷工程度不同而予差別待遇之作為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款所定之不當勞動行為。

六、救濟命令部分：

(一) 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。

(二) 據上，相對人針對員工申請優待機票之權利以 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日全程或部分參與罷工為由予以差別待遇之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款所定之不當勞動行為，雖經本會已認定如前。又有關優待機票之爭議，經本會 108 年度勞裁字第 19 號裁決決定以兩造均有意願繼續協商優待機票之措施，認本諸勞資自治原則宜由兩造協商解決之。惟查兩造間迄今就優待機票恢復時程，仍無共識，相關協商亦已停擺，致申請人會員權益難以獲得有效救濟。本會審酌優待機票屬於航空業特有制度，衡情已構成員工待遇之一部，而申請人發動罷工前，員工均得依工作規則享有優待機票之申請及使用權益，今因申請人發動罷工，相對人先以優待機票差別待遇作為妨礙罷工之手段(參見 108 年勞裁字第 19 號裁決決定)，於申請人工會結束爭議行為後，一再以繁複且明顯有差別待遇

的優惠機票申請/使用方式，不當影響申請人工會之組織、活動，於此情形下，申請人工會救濟無門，勞資關係嚴重失衡，是以本會認為命相對人恢復全程或部分參與申請人108年6月20日至同年7月6日罷工之申請人會員各類優待機票之申請、使用，使優待機票制度回復罷工前未具差別待遇之狀態，始足以樹立該當事件之公平勞資關係，申請人此部分之請求應予准許。又相對人依申請人會員參與罷工程度不同而予YDO扣減之差別待遇，本會認為此部分經確認構成不當勞動行為即為已足，其餘逾此範圍之救濟命令請求，尚非屬適當之救濟方式，不應准許。

七、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。

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，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

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

黃雋怡

徐婉寧

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 9 年 3 月 2 7 日

如不服本裁決有關工會法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。