

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 55 號

【裁決要旨】

- 一、勞資會議乃企業內部讓勞工參與公司經營管理之管道，藉此達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其基本精神，在於鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進企業內勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，進而匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。可見勞資會議重在企業內部經營管理運作之協調與順暢，與工會組織旨在保障勞工團結權(工會法第 1 條參照)，形成相對於雇主之外部集團力量以平衡雇主之經濟優勢，並提升勞工地位及改善勞工生活，尚非完全相同。準此，縱使勞資會議之勞方代表由企業工會辦理選舉，惟得否因而認勞資會議相關事項屬於工會活動，仍應視個案具體情形判斷。如該事項依具體情形得認與工會活動有關，致不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，仍有構成不當勞動行為之可能。例如，企業工會採全員入會制而得認其選出之勞資會議勞方代表足以代表全體勞工，且有具體事實足認雇主與企業工會長期皆以勞資會議作為對話、溝通工會事務之管道，在此具體

事實關係之脈絡下，勞資會議相關事項即可能屬於工會活動之一環。

二、所謂「往例」或「援例」，雙方既不爭執於 107 年 6 月 5 日之前均按月召開舉行總公司、空服處、航務處勞資會議、每二月召開高雄分公司勞資會議，該等召開頻率之「往例」即屬申請人與相對人協商關於勞資會議公假、出席人數之共識，參諸申請人提出之相關勞資會議記錄，足認相對人與申請人間確實長期以勞資會議作為對話、溝通工會事務之管道，自應認係與工會活動有關之事項。

【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、姚妤嬋律師、李柏毅律師
設台北市中正區林森南路 4 號 4 樓之 1

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 何煖軒
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）108年1月11日詢問程序終結，並於同年1月18日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人未於107年7月份召開總公司勞資會議、未於107年7月及8月份召開空服處勞資會議、未於107年9月份召開高雄分公司勞資會議、未於107年9月份召開航務處勞資會議之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人否准申請人第五分會新舊任幹事、候補幹事及會員代表出席107年7月16日第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會會務假一日之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 三、 確認相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會107年8月13日、9月17日、10月15日、11月24日幹事會會務假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 四、 申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

貳、 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 107 年 9 月 20 日申請本件裁決，主張：（一）相對人未依慣例於 107 年 7 月份召開總公司勞資會議、（二）相對人未依慣例於 107 年 7 月及 8 月份召開空服處勞資會議、（三）相對人未依慣例於 107 年 9 月份召開高雄分公司勞資會議、（四）相對人未核給申請人第六分會第三十一屆幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○於 107 年 7 月 18 日出席高雄分公司勞資會議四小時會務假、（五）相對人未核給申請人第五分會新舊任幹事、候補幹事及會員代表出席 107 年 7 月 16 日第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會一日會務假、（六）相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日幹事會會務假之行為，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，合先敘明。

三、又「依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）。申請人提起本件裁決後，分別於 107 年 11 月 5 日追加請求裁決事項，主張相對人未依慣例於 107

年 9 月份召開航務處勞資會議，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。及 107 年 11 月 29 日追加請求裁決事項，主張相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。雖相對人就申請人追加「相對人未依慣例於 107 年 9 月份召開航務處勞資會議」乙項，認為有礙相對人答辯，不予同意（第 1 次調查會議紀錄第 6 頁）。惟上開申請人追加請求裁決事項，與其先前所請求者，均基於同一事實，追加後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利利益，且未逾 90 日之期間，爰准許申請人之追加請求。

參、 實體部分：

一、 申請人之主張及請求：

（一）相對人單方變更總公司勞資會議開會頻率，未依慣例於 107 年 7 月份召開總公司勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 兩造間慣例係按月召開總公司勞資會議，討論各項勞資議題。惟相對人於 107 年 2 月 27 日勞資會議提案變更為每季召開乙次，後勞方代表於 107 年 3 月 28 日勞資會議主張維持每月召開。於雙方無法達成共識下，相對人竟於 107 年 6 月 27 日勞資會議上單方決定並宣布：「公司已充分說明調整會議頻率之必要性，下次勞資會議訂於 08/29 召開。」經勞方代表主張維持按月召開無效。事後，相對

人亦的確未於 107 年 7 月份召開總公司勞資會議，而直接於 107 年 8 月 29 日召開勞資會議（申證 1 第 2 至 3 頁）。

2. 勞資會議為申請人工會活動之一部份，相對人單方變更勞資會議之開會頻率，已對申請人工會活動造成不利影響。

(1)按勞資會議實施辦法第 5 條第 1、2 項可知，於勞資會議實施辦法的制度設計下，於存在企業工會之情形，勞資會議勞方代表係由工會經民主程序產生，實務上勞資會議勞方代表也通常代表工會，難謂勞資會議與工會活動完全無關。

(2)裁決實務上，關於勞資會議應屬工會活動一部份，可參勞動部 106 年勞裁字第 68 號裁決決定書意旨（附件 1 第 26 至 27 頁）。另按勞動部 106 年勞裁字第 9 號裁決決定意旨，可知工會幹部擔任勞資會議勞方代表，而於勞資會議上發言爭取勞工權益，亦曾受貴會認定屬於受不當勞動行為禁止規定所保障之工會活動（附件 2 第 17 頁）。

(3)另觀【中華航空公司企業工會勞資會議代表選舉辦法】（申證 17），第 2 條規定勞方代表由申請人會員大會或會員代表大會選舉、第 5 條規定勞方代表應具工會會員身份、第 8 條規定勞方代表於會議中所為之表示應向會員代表大會或理事會負責、第 9 條規定會員代表大會或理事會得召回未善盡職責或違反申請人意思的勞方代表。可知，總公司勞資會議之勞方代表必須代表申請人工會意思發言、受申請人監督，則總公司勞資會議當屬工會活動之範圍。

(4)又申請人工會章程第 3 條規定:「本會以保障會員權益、增進會員知能、謀求會員福利、促進航空事業發展為宗旨」、第 6 條第 7、9 款規定:「本會任務如下:...七、有關勞動條件之促進及改善事項。...九、合於第三條宗旨及其他法律規定之事項」、第 23 條第 10 款規定:「本會理事會職權如下:...十、依各項選舉辦法,辦理勞方代表選舉事宜」(申證 25 第 1 至 2 頁、第 4 頁)。則勞資會議應符合章程第 3 條所規定申請人宗旨、第 6 條第 7、9 款規定所規定申請人任務,章程第 23 條第 10 款規定之選舉事宜亦應包括勞資會議勞方代表選舉,故章程雖無明文,但解釋上勞資會議仍屬符合工會宗旨、任務的工會活動。

(5)綜上,勞資會議在制度上就被設計為與工會息息相關,且相對人總公司勞資會議之勞方代表,均由申請人經民主選舉產生,對申請人負責,必須代表會員向相對人反映勞資議題,參照前引裁決實務見解,此當屬正當工會活動範疇,不應獨立切割於工會以外。但相對人未尊重勞方反對之意見,即單方變更現有按月召開勞資會議之開會頻率,已對申請人工會活動造成不利影響。

3. 又勞資間慣例應受尊重,雇主無正當理由,不得未經協商單方變更慣例,否則亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為,此經貴會多次裁決在案。兩造間按月召開勞資會議之慣例已歷史久遠,相對人過去既無認為開會頻率不妥,卻於申請人第十屆工會上任,兩造間勞資關係

緊張之時期，片面變更勞資會議開會頻率，顯有藉此弱化申請人工會功能之動機。

(二) 相對人單方變更空服處勞資會議開會頻率，未依慣例於 107 年 7 月及 8 月份召開空服處勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 依兩造間慣例，相對人空服處原按月召開一次勞資會議，相對人並依例給予勞方代表會務假出席勞資會議。惟相對人先於 107 年 5 月 24 日空服處第 278 次勞資會議臨時動議提案，建議三個月開一次勞資會議。經申請人第三分會之勞方代表回覆不同意（申證 2 第 9 頁）。
2. 申請人於 107 年 6 月 5 日發函相對人請求 107 年 7 月 19 日第 280 次勞資會議代表之會務假，而相對人於 107 年 6 月 12 日亦回函稱 107 年 7 月 19 日勞資會議代表之會務假由空服處審酌核定，並無不予召開 107 年 7 月 19 日勞資會議之意（申證 3）。
3. 詎料，相對人於 107 年 6 月 21 日第 279 次勞資會議卻單方宣布：「日後本處勞資會議將每三個月開會一次，下次勞資會議時間為九月」，經申請人第三分會之勞方代表回覆「依循往例為每個月進行，不同意事業單位片面更改開會次數」（申證 4）。事後，相對人亦確實未於 107 年 7 月份、8 月份召開勞資會議。
4. 空服處勞資會議，是由申請人第三分會選舉幹事，由第三分會幹事擔任勞資會議勞方代表（申證 19）。空服處勞資

會議勞方代表也是第三分會幹事擔任（申證 3）。又第三分會每月召開幹事會，幹事會會將新提案決議「轉處內勞資會議」，空服處勞資會議的議題亦會在幹事會檢討追蹤。可知，空服處勞資會議，應為申請人第三分會工會活動之一部份。相對人如此單方破壞慣例，變更空服處勞資會議開會頻率，已影響申請人第三分會工會活動，亦引起工會基層不滿並質疑的聲音（申證 28 第 7 頁、申證 29），且是出於弱化工會功能之動機，應構成不當勞動行為。

（三）相對人單方變更高雄分公司勞資會議開會頻率，未依慣例於 107 年 9 月份召開高雄分公司勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 依兩造間慣例，相對人高雄分公司原固定每兩個月召開一次勞資會議，相對人並依例給予勞方代表會務假出席勞資會議。惟相對人於 107 年 7 月 18 日高雄分公司第三十屆第七次勞資會議臨時動議提案，分公司勞資會議應為每季召開乙次。經申請人第六分會勞方代表反對（申證 5 第 7 頁）。
2. 詎料，因資方遲無通知 107 年 9 月份勞資會議召開日期，申請人第六分會於 107 年 8 月 30 日發函相對人高雄分公司詢問，但相對人 107 年 9 月 3 日回文卻直接訂 107 年 10 月 24 日召開高雄分公司第三十屆第一次勞資會議（申證 6）。
3. 高雄分公司勞資會議，是申請人第六分會選舉幹事，由第

六分會幹事擔任勞資會議勞方代表（申證 7），勞資會議應為申請人第六分會工會活動之一部份。然相對人片面將開會頻率變更為每三個月召開一次，又再次破壞勞資慣例。

(四) 相對人單方變更航務處勞資會議開會頻率，未依慣例於 107 年 9 月份召開航務處勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 兩造間原有按月召開航務處勞資會議之慣例。惟相對人先於 107 年 3 月 14 日航務處勞資會議臨時動議提案表示：

「2018 下半年起，航務處勞資會議改為每季召開」。後雖於 107 年 5 月 10 日勞資會議，有討論：「建議試行每季召開二次勞資會議」。但於 107 年 6 月 14 日勞資會議，相對人仍堅持改為每季召開，申請人第二分會雖於會議上主張維持按月召開，然 107 年 7 月 12 日勞資會議後，相對人仍宣布：「預訂下次會議日期訂為：2018 年 10 月 11 日(星期日)」而不願維持按月召開航務處勞資會議之慣例（申證 14 第 15 至 16 頁、第 48 頁）。

2. 申請人第二分會因不同意相對人之片面變更開會頻率，尚於 107 年 8 月 29 日發函相對人航務處行政部要求控留勞方代表參與 107 年 9 月 13 日勞資會議日、於 107 年 9 月 4 日再發函明確表示「不同意每季召開一次勞資會，請依照過去現有協商會議時程進行，並協助控留 9 月會議日下午行程」，但相對人航務處 107 年 9 月 7 日回函仍表示：

「二、有關航務處勞資會議召開日期...改為每季舉辦。下次會議時間為 2018/10/11」(見申證 15)。

3. 航務處勞資會議，是申請人第二分會選舉幹事，由第二分會幹事擔任勞資會議勞方代表。且第二分會每月召開幹部聯席會，並會將幹事會提案決議「提請勞資會議」(申證 26)。勞資會議應為申請人第二分會工會活動之一部份。然相對人片面將開會頻率變更為每三個月召開一次，已對申請人工會活動造成不利影響。

(五) 相對人未核給申請人第六分會第三十一屆幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○於 107 年 7 月 18 日出席高雄分公司勞資會議四小時會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 依慣例相對人高雄分公司原每兩個月召開一次勞資會議，另申請人第六分會每月召開一次幹事會，如該月同時有幹事會及勞資會議，即同日舉行。
2. 又高雄分公司慣例是新舊幹事交接，則新舊幹事均核給一日會務假，以利交接。但本次相對人高雄分公司承辦人賈建國於 107 年 7 月 4 日回信告知，107 年 7 月 18 日勞資會議核給第三十屆原任幹事 107 年 7 月 18 日一天公假(4 小時勞資會議及 4 小時幹事會務假)，新任第三十一屆幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○僅核給 4 小時幹事會務假(申證 7 第 3-4 頁)。雖第六分會幹事許○宜於 107 年 7 月 5、6、9 日多次回信爭取相對人依慣例核給新

舊幹事「一日(8 小時)會務假」，惟相對人不予同意（申證 7 第 1 至 2 頁）。

3. 申請人第六分會適逢新舊幹事交接，對於 107 年 7 月 18 日勞資會議，相對人原應聽取勞方意見，由勞方決定由新或舊任幹事出席勞資會議，但卻片面代勞方決定由原任第三十屆幹事出席，事後又藉此破壞慣例，因此不給予新任幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○一日會務假，而僅給予 4 小時幹事會務假，此破壞慣例，又介入勞方內部人事運作，經申請人第六分會申請勞資爭議調解，惟仍調解不成立（申證 8），此應已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 相對人未核給申請人第五分會新舊任幹事、候補幹事及會員代表，出席 107 年 7 月 16 日第五分會第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會會務假一日之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 依兩造間慣例，申請人第五分會每年經改選幹事後，於 7 月份召開新舊任幹事交接暨會員代表聯席會，藉此讓第五分會會員代表熟悉新舊任幹事與分會會務，相對人過去均核給申請人第五分會新舊任幹事(含候補)及會員代表會務假一日。106 年 7 月 21 日第五分會第三十屆新舊任幹事交接暨代表聯席會，相對人尚核給新舊任幹事、會員代表會務假一日，僅候補幹事未核給（就相對人未核給第五分會候補幹事出席幹事會之會務假，前經勞動部 106 年勞

裁字第 44 號裁決在案)，亦可見此慣例之存在（申證 9）。

2. 申請人於 107 年 7 月 4 日發函相對人請求 107 年 7 月 16 日第五分會第三十一屆新舊任幹事交接暨代表聯席會之會務假一日，相對人於 107 年 7 月 9 日回函卻僅核給新舊任幹事共 11 人會務假半日，未依慣例核給全體新舊任幹事、候補幹事及會員代表共 26 人一日會務假（申證 10）。
3. 相對人雖稱依兩造 106 年 10 月 11 日協調會議紀錄決議事項第四項「公司給予工會各分會幹事出席會議每月半日公假」，僅核給幹事會務假半日（申證 10 第 4 頁），然查「新舊任幹事交接暨代表聯席會」並非單純之幹事會，非為兩造 106 年 10 月 11 日協調內容之一，既然非經協商，原有慣例自不容單方變更，今相對人片面變更，自己影響申請人第五分會會務運作。

(七) 相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 就申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會幹事會，依慣例應由相對人給予會務公假，此經前案勞動部 106 年勞裁字第 44 號裁決書查明，相對人並因單方變更上開慣例，經裁決認定構成不當勞動行為在案（申證 11 第 1 至 2 頁裁決主文第二、三項、第 31 至 32 頁）。106 年勞裁字第 44 號裁決作成後，相對人對於申請人第三分

會 106 年 12 月份起的幹事會，仍未依慣例給予會務假。此經貴會 107 年勞裁字第 21 號裁決再次認定構成不當勞動行為（見申證 16 第 2 頁裁決主文第三、六、七項、第 34 至 37 頁裁決理由）。

2. 惟相對人仍持續否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日幹事會會務假(申證 12)、否准申請人第三分會候補幹事出席第三分會 9 月 17 日幹事會會務假(申證 20)、否准申請人第三分會候補幹事出席第三分會 10 月 15 日幹事會會務假(申證 21)、否准申請人第三分會理監事及候補幹事出席第三分會 11 月 24 日幹事會會務假(申證 22)，相對人顯繼續構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 雖相對人否准候補幹事林丙○○出席第三分會 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會之會務假，但林丙○○仍出席上開四次幹事會(申證 23)，並受排班為 RDO(request days off, 即係所謂申請休假日)(申證 13、申證 24)，將會被列入休假日數之計算，而影響林丙○○年度可休假天數。爰請求貴會命相對人依慣例核給林丙○○出席 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會假別代碼 MT 公假(meeting 公假，給薪方式為給予一日薪資)。

(八) 請求裁決事項如下：

1. 請求確認相對人未依慣例於 107 年 7 月份召開總公司勞資

會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 請求確認相對人未依慣例於 107 年 7 月及 8 月份召開空服處勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 請求確認相對人未依慣例於 107 年 9 月份召開高雄分公司勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
4. 請求確認相對人未依慣例於 107 年 9 月份召開航務處勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
5. 請求確認相對人否准申請人第六分會第三十一屆幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○於 107 年 7 月 18 日出席高雄分公司勞資會議四小時會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
6. 請求確認相對人否准申請人第五分會新舊任幹事、候補幹事及會員代表出席 107 年 7 月 16 日第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會會務假一日之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
7. 請求確認相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人第六分會第三十一屆幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○於 107 年 7 月 18 日出席高雄分公司勞資會議四小時會務假。

9. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，核給申請人第三分會候補幹事林丙○○參加 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會假別代碼 MT 公假。

(九) 其餘參見申請人 107 年 9 月 19 日不當勞動行為裁決案件申請書、107 年 11 月 5 日不當勞動行為裁決案件追加裁決事項書、107 年 11 月 29 日不當勞動行為裁決案件補充理由(一)書、107 年 12 月 12 日不當勞動行為裁決案件補充理由(二)書、107 年 12 月 18 日不當勞動行為裁決案件補充理由(三)書，及各該書狀檢附之證物。

一、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人之裁決申請駁回。

(二) 申請人請求裁決事項第一至四項，有關主張相對人調整勞資會議開會頻率部分，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 按勞資會議與申請人工會並不能劃上等號，勞資會議與申請人工會會務之範疇也不相同，乃分屬二事不得混為一談。此參勞資會議實施辦法第 3 條規定，勞資會議係由「勞資雙方」同數代表所組成；而申請人工會為企業工會，依照工會法第 14 條之規定「代表雇主行使管理權之主管人

員，不得加入該企業之工會」，亦即，申請人工會內並無如同勞資會議有「資方代表」。是從組織面而言，勞資會議與申請人工會完全不同。勞資會議之召開、議事過程及決議等，均絕非屬工會活動甚明。

2. 又按勞資會議之勞方代表由申請人工會會員或會員代表大會選舉之，此乃係勞資會議實施辦法第 5 條第 1 項之規定，惟不得逕以此即將勞資會議與申請人工會之會務混為一談，逕認勞資會議即屬工會活動之範疇。蓋勞資會議乃採合議制，須由同數之資方與勞方代表共同討論，勞資會議上勞資雙方代表之討論、議決及任何互動，與申請人工會活動完全無關。更何況，並非所有勞方代表均具有「工會幹部」之身分（按因申請人工會乃採全員入會、當然入會，所有勞方代表均具有申請人工會會員身分），更顯示勞資會議與申請人工會所辦之工會活動有所區隔。且，申請人工會亦未說明空服處、高雄分公司、航務處勞資會議之勞方代表是如何產生，與申請人工會有何關聯，遽指相對人有不當影響、妨礙或阻礙申請人工會活動，顯無可採。
3. 申請人援引之貴會 106 年勞裁字第 68 號裁決決定背景事實與本件全然不同，該案係雇主對於企業工會依會員代表大會所選舉出之勞方代表不予接受；而本件相對人並無涉入申請人工會之會務運作，相對人並無不接受申請人工會勞方代表的情形，也並非未召開勞資會議，只是將勞資會議召開頻率改為每三個月一次，自不得比附援引。況貴會

106 年勞裁字第 68 號裁決決定係認定「辦理選舉勞資會議之勞方代表」係屬工會活動，本件與申請人工會推選勞資會議之勞方代表並無關連，故相對人並無影響工會活動。

4. 此外，依勞資會議實施辦法第 18 條規定，每三個月舉行一次勞資會議，即符合法令規範之要求。因多數勞資會議之議題並非短時間內即可有共識，勞資雙方可適時以電子郵件與他方進行討論，事實上在相對人內部近幾年頻繁地召開勞資會議，並無法有效率地討論而共商出具體結論，議事過程往往都流於空轉。
5. 且勞資會議之設置目的係僅為確保勞資雙方溝通管道之暢通，然相對人公司除勞資會議以外，亦設有其他多樣促進勞資雙方溝通之平台，並不缺乏意見表達之管道。例如：工作研討會、客艙管理會議、Team+「梅問題，我幫您」群組及華航資訊系統首頁之「有話直說」（相證 1）等，申請人工會若有問題也可隨時發函予相對人，相對人亦均本於誠信回應。相對人公司於多元勞資溝通管道皆暢通下，為免每月（或每二個月）召開勞資會議耗費不必要之時間與成本，又頻繁召開會議也無具體成效之情形下，將勞資會議改為每季召開一次乃屬必要，對於勞資雙方間之溝通管道亦無造成任何阻礙，並未違法，也與申請人工會活動毫無關聯。
6. 更況，申請人工會與相對人公司間關於團體協約之討論也

不受影響，此由雙方於 107 年 1 月 6 日團體協約屆期後，目前已進行 9 次團體協商會議(時間分別為 107 年 3 月 15 日、4 月 12 日、5 月 17 日、6 月 7 日、7 月 5 日、8 月 2 日、9 月 6 日、10 月 4 日及 11 月 1 日)，可見申請人工會活動及表達意見之管道並不受影響。是相對人將總公司勞資會議、第三分會及第六分會勞資會議開會頻率減少為每季一次，並非打壓或妨礙申請人工會，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 針對申請人請求裁決事項第五、八項，未核給申請人第六分會第 31 屆幹事林甲○○等 4 人出席 107 年 7 月 18 日出席勞資會議 4 小時會務假部分：

1. 申請人第六分會第 31 屆幹事林甲○○等 4 人為新任第六分會之幹事，渠等任期係自 107 年 8 月 1 日開始。故 107 年 7 月 18 日舉行第六分會勞資會議時，本即應由具有勞方代表資格之人出席，而申請人工會第六分會第 30 屆之勞方代表任期尚未屆至，故自應由現任之勞方代表出席，相對人公司亦按此核給第 30 屆勞方代表 4 小時公假，並無違誤。而林甲○○等 4 人尚不具幹事身分，並非勞方代表，依相對人與申請人工會 106 年 10 月 11 日於桃園市政府勞動局達成之協議第 5 項約定（相證 2），相對人本即無庸核給不具勞方代表身分之林甲○○等 4 人公假。至於 107 年 7 月 18 日之「第六分會幹事會」，依照相證 2 雙方於 106 年 10 月 11 日之協議第 4 項約定，相對人公司亦無

核給尚不具幹事身分之林甲○○等 4 人會務假之義務。

2. 然相對人為利申請人工會第六分會新、舊任幹事順利交接，另外核給新任幹事林甲○○等 4 人 107 年 7 月 18 日 4 小時出席幹事會之會務假，此乃係優於雙方約定之額外給與。不僅如此，相對人公司更秉善意，同意申請人工會第六分會新任幹事，列席旁聽 107 年 7 月 18 之第六分會勞資會議（申證 7）。
3. 從而，相對人公司未核給申請人第六分會第 31 屆幹事林甲○○等 4 人出席 107 年 7 月 18 日出席勞資會議公假，乃係依雙方之 106 年 10 月 11 日協議，並無打壓或妨礙申請人工會，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 針對申請人請求裁決事項第六項，未核給申請人第五分會新舊任幹事、候補幹事及會員代表出席 107 年 7 月 16 日第 31 屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會 1 日會務假部分：

1. 按相證 2 相對人與申請人工會 106 年 10 月 11 日之協議第 4 項約定：「公司給予工會各分會幹事出席每月半日之公假（三分會另案討論）。惟有關候補幹事參與幹事會之給假議題，後續再行協商。」。亦即，依該協議候補幹事並無每月半日出席幹事會之會務假，相對人公司須核給每月半日之出席幹事會會務假者，應僅限於「現任、正式幹事」。不具有正式幹事身分者，依 106 年 10 月 11 日之協議第 4 項約定，相對人並無核給會務假之義務。

2. 另且，因申請人第 10 屆工會修改章程，將原三個月舉行一次之理監事會，改為每月召開，逕自改變理監事會開會頻率並大幅增加請休會務假人次，為此爭議雙方乃於 106 年 10 月 11 日達成協議，相對人公司同意放寬理監事及幹事會之會務假，故而就申請人工會之幹事暨會員代表聯席會部分即不核給會務假。
3. 惟相對人公司因申請人工會第五分會適逢新、舊任幹事交接，為利申請人工會第五分會之會務運行順利，亦秉善意以優於雙方 106 年 10 月 11 日協議約定，核給「新任幹事」107 年 7 月 16 日出席第五分會幹事會半日之會務假（申證 10 第 3 頁）。
4. 從而，相對人公司對於其餘非幹事之人員、因渠等身分不符合雙方 106 年 10 月 11 日協議約定之範疇，故未核給出席申請人第五分會 107 年 7 月 16 日新舊任幹事交接暨會員代表聯席會之會務假，此並無打壓或妨礙申請人工會，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 針對申請人請求裁決事項第七、九項，否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會會務假部分：

1. 按申請人第 9 屆工會以前有設常務理監事，每月召開常務理監事會；而一般理監事會係每 3 個月召開一次，故而過去理監事為瞭解幹事執行庶務之情形會出席幹事會。然因申請人第 10 屆工會廢除常務理監事，改為「全體理監

事」、「每月」召開理監事會，已密集頻繁開會，故無再出席幹事會之必要。因此，雙方乃於 106 年 10 月 11 日協議，相對人同意理監事出席理監事會的會務假增加(由每 3 個月 1 天變成每月 1 天)，而就理監事及候補幹事參加幹事會部分即不再給公假。蓋依 106 年 10 月 11 日協議第 10 項，就第三分會理監事、候補幹事出席幹事會之會務假要再協商，於雙方未協商完成前即無共識，就相對人公司應否給予第三分會理監事、候補幹事出席幹事會之會務假存有爭議，相對人即無核給會務假之義務（相證 2）。

2. 且自申請人工會第 10 屆工會上任、修改章程變更開會頻率後，請休會務假之人次確實大幅成長，再加上相對人與桃園市空服員職業工會於 105 年 6 月 24 日簽訂一般性集體協議（相證 4、下簡稱 0624 協議）達成七項合意，其中第 3 項要求相對人給予空服員每年 123 天、每季 30 天、每月 8 日保證休假，每季結算，如不足要給 3 日補休。實已大幅墊高相對人公司之人力成本。

3. 申請人一再主張慣例，然所謂「慣例」需綜觀過去整體給假之背景事實。在申請人第 10 屆工會改變章程及修改開會人次及頻率後，再加上 0624 協議簽署後相對人公司之人力成本大幅飆升之情形下，此實已與申請人工會第 9 屆工會當時給假之背景完全不同，而應有「情事變更原則」之適用，申請人工會不得一味要求援例辦理，相對人也無依慣例辦理之義務。更況該情事變更乃係導因於申請人工

會之事由，自應由申請人工會主動與相對人公司協商為是。

4. 以下爰謹分項說明情事變更之具體事由：

(1)過去申請人工會第 9 屆工會（102/5/19 至 106/5/18）係每三個月召開一次理監事會議；第 10 屆工會（106/5/19 迄今）則係每個月召開一次理監事會議，故全體理監事會會務假之日數已經明顯增加。

(2)再者，申請人工會第 9 屆工會屬於第三分會之理、監事僅有 1 人，而第 10 屆第三分會之理、監事增加為 13 人（參相證 3），故第三分會理、監事出席幹事會會務假之人次將從一年 12 天（1 人×12 次），大幅增加為一年 156 天（13 人×12 次）成長幅度高達 13 倍！此亦可見第 9 屆與第 10 屆之基礎事實已完全不同。若如申請人工會主張均應依慣例給假，相對人則亦僅須每三個月核給理監事會公假 1 日即可，然目前相對人已放寬核給全體理監事每月 1 日會務假，因此申請人工會亦不能再要求理監事及候補幹事參加幹事會之會務假。

(3)綜合前述兩項會務假，第三分會理、監事參加幹事會的會務假的天數已大幅度增加 13 倍，確已構成情事變更，相對人無法遵循慣例再核給第三分會理、監事參加幹事會之會務假。蓋若相對人同時核給第三分會理、監事參加「理監事會」及「幹事會」之會務假，一年即須核給 312 天會務假（13 位理監事每月出席理監事會：13×12、13 位理監

事每月出席幹事會：13×12，共計 156+156=312），此幾乎等於是相對人公司替申請人工會第三分會負擔一位全職會務人員之薪資。以空服員平均日薪約 1700 元計算，若相對人公司一年核給 312 天會務假，等於一年就須支出會務假成本高達 530,400 元（1700*312），完全不合理！

(4)此外，空服員之排班須符合相證 5 交通部民航局所制定之航空器飛航作業管理規則（簡稱 AOR），例如：個人飛時連續 30 日內不超過 120 小時、執勤期間連續 30 日內不超過 230 小時、執勤期間超過 12 小時於執勤完畢後應給予連續 24 小時以上之休息、待命與因公執行非飛航任務完畢後應給予連續 11 小時以上之休息、連續 7 日內應給予連續 30 小時以上且符合完整 1 曆日之休假等等規定。再加上相證 4、0624 協議，導致相對人公司空服處在排班上碰上非常大的困難。然有些空服員因大量請休會務假，形成相對人一邊面臨要給會務假、又要保障年休 123 日之義務，另一邊又受限於 AOR 空服員排班規範之要求，以致根本無法替空服員安排勤務，而其單月根本達不到保證飛時 60 小時。而空服員如達不到最基本的 60 小時，相對人卻仍須給付 60 小時飛行加給，相對人根本沒有獲得勞工提供勞務之利益，卻反要支付超額對價，此對相對人公司而言是非常沉重之負擔！

(5)而申請人工會第 10 屆工會第三分會之多位幹部亦身兼外部工會之幹部（相證 6），渠等至外部工會開會也會向相

對人公司申請會務假。舉例而言，編號 16 之員工身兼申請人工會理事、第三分會幹事、申請人工會會員代表、空服員職業工會理事、空服員職業工會會員代表，以及全國航空業總會監事。以該員過去一年（106 年 11 月至 107 年 10 月）實際班表統計觀諸（相證 7），相對人一共核給 45 天會務假。以空服員平均日薪約 1,700 元計算，相對人公司單就該員一人一年之會務假成本就高達 76,500 元（ 1700×45 ），可見相對人公司實際上花費相當大之成本替申請人工會養會務人員，此完全不合理！且從相證 7 編號 16 員工過去一年實際班表觀諸，其過去一年休假 123 天加上會務假 45 天及特別休假 25 天，其實際工作天數僅有 172 天，一年內甚至有 7 個月實際飛時未達最基本的 60 小時，相對人公司僱用該員獲得其勞務提供之利益，根本不足相對人所給予之薪資，完全不符合經濟成本效益，也完全悖離雇主僱用員工係以營利為目的之本質！顯見申請人工會所請過多之會務假確實嚴重影響相對人公司之空服員排班，亦降低相對人公司產值，相對人公司付出之薪資成本卻未能獲得相應之勞務給付，此顯非事理之平。

5. 綜上所述，相對人公司為考量企業經營以及成本效益，確實有控管會務假之必要性，而在申請人工會第 10 屆工會修改章程改變開會頻率及第三分會理監事人數增加 13 倍，此些與過去第 9 屆工會之基礎事實完全不同，已無所謂慣例可言。且在雙方 106 年 10 月 11 日之協議上又未達

成合意，是在雙方協商完成之前，相對人並無依慣例核給「第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會幹事會」會務假之義務。從而，相對人公司否准第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會幹事會會務假之行為，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 再且，會務假之存在目的是在於讓工會運作無礙，使幹部得安心辦理會務，但絕非無端增加雇主成本，而申請人工會第 10 屆工會上任以來，運作迄今根本無任何阻礙，亦即相對人未核給申請人工會「第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會幹事會」會務假並無不當妨礙、影響或限制申請人工會之工會活動，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

7. 另參貴會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定書：「實際上未自行請假或該日本即未排上班日而出席第三分會理、監事、幹事會或勞資會議者，即無請求核給會務假之必要及實益，其請求核給會務假為無理由。」（相證 8）。就本件申請人主張應核給第三分會候補幹事林丙○○會務假部分，惟查林丙○○於 107 年 8 月 13 日、107 年 9 月 17 日、107 年 10 月 15 日及 107 年 11 月 24 日各開會期日之班表（參申證 13、24）均為 RDO，屬於毋庸提供勞務之非上班日，參前揭貴會見解，就非上班日部分申請人並無請求核給會務假之必要與實益。再者，相對人依 0624 協議要保障空服員每年 123 天休假，如不足甚至要給 3 倍補休，

故相對人公司排定休假乃係在履行 0624 協議，申請人工會不能又主張該日要排會務假，蓋因會務假前提是該日為工作日始有給會務假之必要，如已為非上班日即無所謂給會務假問題。

(六) 其餘參見相對人 107 年 11 月 2 日不當勞動行為裁決案件答辯書、107 年 12 月 11 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、107 年 12 月 26 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書及各該書狀檢附之證物。

二、 雙方不爭執事項

(一) 申請人工會就會務假曾申請不當勞動行為裁決，嗣經本會 106 年勞裁字第 44 號、107 年勞裁字第 21 號裁決在案。

(二) 申請人與相對人 106 年 10 月 11 日於桃園市政府勞動局簽署協調會議紀錄。

(三) 相對人於 107 年 6 月 27 日召開總公司勞資會議後，並未召開 107 年 7 月份總公司勞資會議，107 年 8 月 29 日始又召開總公司勞資會議。

(四) 相對人總公司勞資會議之勞方代表，係申請人工會經由會員代表大會，從具會員身分之候選人中選舉產生。

(五) 相對人於 107 年 6 月 21 日召開空服處勞資會議後，並未召開 107 年 7 月份、8 月份空服處勞資會議。

(六) 相對人於 107 年 7 月 18 日召開高雄分公司勞資會議後，並未召開 107 年 9 月份高雄分公司勞資會議。

(七) 相對人於 107 年 7 月 12 日召開航務處勞資會議後，並未召開

107 年 9 月份航務處勞資會議。

(八) 相對人未核給申請人第六分會第三十一屆新任幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○出席 107 年 7 月 18 日高雄分公司勞資會議四小時會務假。

(九) 相對人僅核給申請人第五分會第三十一屆新任幹事及第三十屆舊任幹事，出席 107 年 7 月 16 日第五分會第三十一屆新舊任幹事交接暨代表聯席會之會務假半日，而未核給一日。

(十) 相對人未核給第五分會第三十一屆新任候補幹事、會員代表出席 107 年 7 月 16 日第五分會第三十一屆新舊任幹事交接暨代表聯席會之會務假。

(十一) 相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日幹事會會務假、否准申請人第三分會候補幹事出席第三分會 9 月 17 日幹事會會務假、否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 10 月 15 日幹事會會務假、否准申請人第三分會理監事及候補幹事出席第三分會 11 月 24 日幹事會會務假。

(十二) 第三分會候補幹事林丙○○，於 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日出席第三分會幹事會。且其於上開幹事會日期之班表為 RDO。

三、 本案爭點

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人未於 107 年 7 月份召開總公司勞資會議、未於 107 年 7 月及 8 月份召開空服處勞資會議、未於 107 年 9 月份召開高雄分公司勞資會議、

未於 107 年 9 月份召開航務處勞資會議之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(二)相對人否准申請人第六分會第三十一屆幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○於 107 年 7 月 18 日出席高雄分公司勞資會議四小時會務假；否准申請人第五分會新舊任幹事、候補幹事及會員代表出席 107 年 7 月 16 日第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會會務假一日；否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會會務假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？茲分述如下。

四、 判斷理由

(一)相對人未於 107 年 7 月份召開總公司勞資會議、未於 107 年 7 月及 8 月份召開空服處勞資會議、未於 107 年 9 月份召開高雄分公司勞資會議、未於 107 年 9 月份召開航務處勞資會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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，按判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

2. 查勞動基準法第 83 條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。」關於勞資會議之勞方代表，如事業單位有結合同一事業單位勞工組織之企業工會或結合同一廠場勞工組織之企業工會者，由該工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無上開工會者，由事業單位或勞工加入事業單位或事業場所範圍外之企業工會辦理勞方代表選舉，勞資會議實施辦法第 5 條第 1、2 項分別定有明文。可知勞資會議之勞方代表之選舉非必由工會辦理，且縱由企業工會辦理選舉而得認為選舉事務屬於工會活動外，但因企業工會未必包含事業單位之全部勞工，亦難認勞方代表參與勞資會議僅得表達工會之意見。因此，勞資會議乃企業內部讓勞工參與公司經營管理之管道，藉此達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮商制度。其基本精神，在於鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進企業內勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，進而匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議

而努力(本部 106 年 4 月勞資會議說明手冊參照)。可見勞資會議重在企業內部經營管理運作之協調與順暢，與工會組織旨在保障勞工團結權(工會法第 1 條參照)，形成相對於雇主之外部集團力量以平衡雇主之經濟優勢，並提升勞工地位及改善勞工生活，尚非完全相同。準此，縱使勞資會議之勞方代表由企業工會辦理選舉，惟得否因而認勞資會議相關事項屬於工會活動，仍應視個案具體情形判斷。如該事項依具體情形得認與工會活動有關，致不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，仍有構成不當勞動行為之可能。例如，企業工會採全員入會制而得認其選出之勞資會議勞方代表足以代表全體勞工，且有具體事實足認雇主與企業工會長期皆以勞資會議作為對話、溝通工會事務之管道，在此具體事實關係之脈絡下，勞資會議相關事項即可能屬於工會活動之一環。

3. 查申請人工會採全員入會制，為兩造所不爭，並有申請人工會章程第七條規定可稽。相對人與申請人間，於 107 年 6 月 5 日之前均按月召開舉行總公司、空服處、航務處勞資會議、每二月召開高雄分公司勞資會議，為雙方所不爭。雖勞資會議實施辦法第 18 條規定：「勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。」然此僅為法定最低之召開次數，若勞資雙方另有約定或慣例，自應從其約定或慣例辦理，事屬當然。

4. 相對人雖主張勞資會議並非工會活動，減少勞資會議之召

開頻率與申請人工會之會務運作無涉，然依相對人提出之相對人與申請人工會 106 年 10 月 11 日於桃園市政府勞動局之協議會議，申請人請求相對人辦理之事項(四)「給予工會各分會幹事與候補幹事出席每月幹事會與處內勞資會議之公假。」、(五)「同意工會各分會每月召開幹事會與勞資會議。」、(六)「尊重工會各分會推選之各處勞資會議勞方代表人選，同意勞方推選人選以各處勞資會議勞方代表身分參與會議。」皆涉及勞資會議相關事項之協商。相對人復與申請人達成決議：(四)「公司給予工會各分會幹事出席每月半日之公假(三分會另案討論)。惟有關候補幹事參與幹事會之給假議題，後續再行協商。」、(五)「勞資會議之勞方代表皆可依法參與勞資會議。惟有關三分會新選任之勞方代表人數議題，由公司於會後參考往例之給假方式，另案再與工會協商」、(十)「有關三分會幹事、候補幹事援例申請幹事會、勞資會議及三分會理監事出席幹事會之議題，會將由局長於下週再開協調會。」顯見相對人與申請人間確就勞資會議之公假、出席人數進行協商，並決議給予除三分會以外之各分會幹事每月出席半日之公假，並同意參考往例給假方式與申請人繼續協商。所謂「往例」或「援例」，雙方既不爭執於 107 年 6 月 5 日之前均按月召開舉行總公司、空服處、航務處勞資會議、每二月召開高雄分公司勞資會議，該等召開頻率之「往例」即屬申請人與相對人協商關於勞資會議公假、出席人

數之共識，參諸申請人提出之相關勞資會議記錄，足認相對人與申請人間確實長期以勞資會議作為對話、溝通工會事務之管道，自應認係與工會活動有關之事項。相對人未經再次與申請人協商，片面改變總公司、空服處、航務處、高雄分公司勞資會議之召開頻率，已違反勞資會議實施辦法第 12 條第 2 項所定之誠實信用原則，且破壞雙方 106 年 10 月 11 日協商會議決議之共識，應認相對人所為，已不當影響申請人工會之活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 相對人否准申請人第五分會新舊任幹事、候補幹事及會員代表出席 107 年 7 月 16 日第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會會務假一日之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 關於申請人主張申請人第五分會新舊任幹事交接暨會員代表聯席會，依慣例相對人會給予出席人員(含候補幹事)一日會務假，相對人並未否認，僅辯稱依上揭 106 年 10 月 11 日協調會議決議第四項約定，現任正式幹事核給每月半日之出席幹事會會務假，其餘不具有正式幹事身分者，無核給會務假之義務。
2. 然查上開決議第四項乃約定「公司給予工會各分會幹事出席每月半日之公假(三分會另案討論)。惟有關候補幹事參與幹事會之給假議題，後續再行協商。」是上開約定範圍並未及於新舊任幹事交接暨會員代表聯席會至明，相對人

據該決議主張並無核給新舊任幹事、會員代表及候補幹事出席 107 年 7 月 16 日申請人第五分會第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會一日會務假之義務，尚無可採。相對人未循協商之方式，違反慣例，片面逕自 106 年 8 月起否准申請人第五分會新舊任幹事、會員代表及候補幹事出席 107 年 7 月 16 日第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會之上開會務假，對申請人工會之活動自造成不當影響，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 關於相對人對於申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會幹事會給予會務假乙節，經查相對人在申請人各分會第 30 屆幹事之前，各分會之幹事及候補幹事出席申請人第二、三、四、五分會幹事會及勞資會議時，相對人均核給會務公假，並為相對人所不爭執，業經本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定、107 年度勞裁字第 21 號裁決決定分別認定在案。相對人辯稱依前揭 106 年 10 月 11 日協調會議決議，就理監事及候補幹事參加幹事會部分不再給予公假，第三分會幹事、候補幹事援例申請幹事會、勞資會議及三分會理監、事出席幹事會之議題，會將由局

長於下週再開協調會，雙方未協商完成前即無共識，故無核給會務假之義務。

2. 然相對人與申請人間既就第三分會理、監事及候補幹事出席幹事會存在給予會務假之慣例，則在尚未協商變更之前，自仍應依循慣例辦理。相對人在未與申請人協商之前，片面變更慣例，否准第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會會務假，自對申請人之工會活動造成不當影響，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人否准申請人第六分會第三十一屆幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○於 107 年 7 月 18 日出席高雄分公司勞資會議四小時會務假之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

按勞資會議實施辦法第 10 條 2 項前段規定：「勞資會議代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。」申請人不否認申請人第六分會第三十一屆幹事林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○之任期自 107 年 8 月 1 日起算，林甲○○等四人 107 年 7 月 18 日時既尚非勞資會議代表，相對人否准林甲○○、陳○○、林乙○○、吳○○四人 107 年 7 月 18 日出席高雄分公司勞資會議四小時會務假之行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 綜上所述，申請人主張相對人未於 107 年 7 月份召開總公司

勞資會議、未於 107 年 7 月及 8 月份召開空服處勞資會議、未於 107 年 9 月份召開高雄分公司勞資會議、未於 107 年 9 月份召開航務處勞資會議之行為；否准申請人第五分會新舊任幹事、候補幹事及會員代表出席 107 年 7 月 16 日第三十一屆新舊任幹事交接暨會員代表聯席會會務假一日之行為；否准申請人第三分會理、監事及候補幹事出席第三分會 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為有理由，應予准許，爰決定如主文第一至六項所示。至於其餘之請求，為無理由，應予駁回。

(五)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，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，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。關於申請人第 3 分會候補幹事林丙○○參加 107 年 8 月 13 日、9 月 17 日、10 月 15 日、11 月 24 日幹事會，均係非上班日，自無核給會務假之必要與實益，其請求核給會務假即無理由，爰予駁回。

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，申請人之請求為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項規定，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 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

黃雋怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 月 1 8 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。