

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁(101)字第 9 號

【裁決要旨】

雇主使勞工在正常工作時間以外時間工作時，除必須有契約上之約定或得到勞工之同意外，依據勞動基準法第 32 條第 1 項之規定，須經工會同意，如事業單位無工會者，須經勞資會議同意後，始得延長勞工之工作時間。基此，勞工無加班之義務時，自得拒絕加班；工會亦得依據勞動基準法之規定拒絕同意雇主延長工時之請求。勞工或工會依據契約或法令所行使拒絕加班之權利，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，不因工會協同多數勞工集體約定一同行使而有所不同，該工會協同多數勞工行使拒絕加班之工會活動，仍屬合法，且非勞資爭議處理法上之爭議行為之行使。按最高法院 84 年台上字第 1074 號判決意旨亦載明「罷工（罷駛）係多數勞工以違反勞動契約之手段，拒絕履行其工作義務；又集體休假係勞動關係中休假權利之合法行使，而非以違反勞動契約為手段。二者性質雖異，然其係以消極的不為其約定之工作者則一。」肯認集體休假乃合法休假權之行使，並不違反勞動契約，故集體拒絕加班亦應屬合法權利之行使。

按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜

合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。

【裁決本文】

申請人：臺灣航勤股份有限公司高雄分公司產業工會

代表人：鄭○○

設：高雄市小港區飛機路 409 號

申請人：鄭○○

申請人：陳甲○○○

申請人：楊○○

申請人：王○○

申請人：陳乙○○○

申請人：吳甲○○○

均設：高雄市小港區飛機路 409 號

代理人：劉 思龍律師

設高雄市苓雅區四維三路 6 號 6 樓 A2

相對人：臺灣航勤股份有限公司

設臺北市敦化北路 340 號

郵寄地址：臺北市郵政 45 之 10 號信箱

代表人：石炳煌 址同上

代理人：陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

均設：台北市中正區重慶南路三段57號3樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，本會裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人對申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等四人於101年2月4日所為解僱行為無效。
- 二、 相對人應自本裁決決定書送達日起回復申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等四人之原任職務。
- 三、 相對人應自101年2月5日起至申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○復職日止，按月於每月發薪日給付申請人鄭○○薪資新臺幣(下同)4萬6,400元；按月於每月發薪日給付申請人陳甲○○薪資4萬6,400元；按月於每月發薪日給付申請人王○○薪資3萬3,300元；按月於每月發薪日給付申請人楊○○薪資4萬100元。
- 四、 申請人陳甲○○其餘之請求暨申請人臺灣航勤股份有限公司高雄分公司產業工會、申請人陳乙○○、申請人吳甲○○之請求駁回。

壹、 程序部分：

- 一、 相對人抗辯申請人鄭○○業於101年2月4日經相對人終止勞動契約，已非相對人公司員工，當然喪失產業工會會員暨工會理事、理事長身分，依法不能擔任申請人工會此一法人之代表人

(法定代理人)，故其欠缺法定代理權，參諸行政院勞工委員會98年11月17日勞資1字第0980126706號解釋令：「經雇主終止勞動契約之工會會員，依法向主管機關申請調解或提起確認僱傭關係存在之訴訟，於調解期間或訴訟判決前，工會得於工會章程規定，或經工會會員大會、會員代表大會議決，保留該勞工工會會員資格」；而申請人工會之章程並無上開有關保留會員資格之規定，申請人工會亦未有任何保留鄭○○會員資格之決議，則鄭○○已喪失工會會員、理事暨理事長身分，今仍自任工會代表人而為本件裁決申請之法律行為，該法律行為因欠缺法定代表權限，依法無效云云。

- 二、惟查，勞工加入工會雖須具有受僱於雇主之勞工資格，但遭解僱之申請人等就該解僱之效力提起不當勞動行為之裁決時，依據工會法第35條第1項及第2項之規定，申請人因並未失去其受救濟的利益，相對人因而對於申請人仍具有雇主的地位。又申請人工會章程第7條規定，會員資格喪失之情形分別係褫奪公權、無行為能力及離職轉業者，本件法定代理人遭相對人解僱，並非上述三種情形之一，且相對人於101年2月4日終止與鄭○○等4人間之勞動契約前，鄭○○即擔任申請人工會之理事長，鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等4人就本件裁決申請事項，尚主張相對人終止勞動契約之行為，係違反工會法第35條第1項、第2項之不當勞動行為而無效，乃屬於本件裁決爭議事項之一，而鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等4人，並由本會同意追加為本件裁決事件之申請人，則至本件裁決程序及行政訴訟程序終結前，鄭○○之申請人工會會員及該會代表人身分，不因相對人終止勞動契約而有影響，其擔任工會代表人而為本件裁決申請之法律行為，至本件裁決程序及行政訴訟程序終結前，並無欠缺法定代表權限，此乃當然之解釋。相對人主張鄭○○已喪失工會會員、理事暨理事長身分，其自任工會代表人而為本件裁決申請之法律行為，乃欠缺法定代表權

限之抗辯，尚非可採。另本會並同意陳甲○○、陳乙○○及吳甲○○等三人就相對人調動職務部分追加為本件裁決事件之申請人。

- 三、末查，申請人工會主張與相對人間針對年終獎金及明年度調薪案，於101年1月16日、2月2日出席調解委員會及協商會議，相對人未依工會法及雙方團體協約之規定給予工會幹部公假；另相對人101年1月31日未經與申請人工會協商，即片面調動申請人陳甲○○、陳乙○○、吳甲○○等3人之工作及地點；相對人並於101年2月4日發函終止申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等4人之勞動契約，則申請人等於101年2月6日以上開行為符合工會法第35條第1項第1款、第4款、第2項不當勞動行為構成要件，提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項，應自知悉有違反工會法第35條第1項、第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內提出申請之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之請求及主張：

- (一) 相對人針對年終獎金及明年度調薪案於高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並排定於101年1月16日、2月2日出席調解委員會及協商會議。申請人工會就101年1月16日調解會於101年1月12日行文相對人，請求就工會幹部17人請公差假一日，惟相對人僅准假3人；101年2月2日協調會，於101年2月1日行文相對人，請求就工會幹部12人請公差假一日，惟相對人僅准假6人，上述調解會及協商會議，相對人未予全部准假，已違反工會法第36條與雙方之團體協約第2.11條之約定，並構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(二) 另相對人違反團協規定未經本會協商及工會幹部同意，片面無預警口頭調動陳甲○○、陳乙○○、吳甲○○等三員之職務，明顯打壓工會幹部。且遭調動之申請人陳乙○○100年12月份及101年3月份、吳甲○○101年1月份至3月份薪資明細表，依照該證物所示，申請人陳乙○○、吳甲○○2人在遭相對人口頭調動前，101年1月份，申請人吳甲○○之交通費為3,750元，加班費為12,894元，調動後，101年2月份之交通費為1,050元，加班費為3,283元，101年3月份之交通費為2,100元，加班費為4,820元，可見調動前之交通費及加班費明顯較高。申請人陳乙○○於100年12月份之交通費為2,850元，加班費為6,860元，調動後之101年2月份交通費為600元，加班費為3,150元，可見調動前之交通費及加班費明顯較高，已有不利待遇。又申請人陳甲○○於遭相對人口頭方式調動後，隨即遭相對人解僱，但若調動後所受不利益待遇情形，與申請人陳乙○○、吳甲○○2人相當。

(三) 相對人更於101年2月4日片面羅織本會幹部及會員各項罪名未經雙方團協規定之「人事評議委員會」審議及逕自終止本會理事長及各級幹部等人之勞動契約，違反工會法第35條、第36條之不當勞動行為，分述如下：

- 1、申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等4人遭相對人解僱之事由，均屬申請人依據工會法第35條第1項第1款或第4款參加工會活動或參與或支持爭議行為，而遭到相對人解僱之不利益待遇。
- 2、依照勞資爭議處理法第5條第4款有關爭議行為之立法定義為：「指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」，申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等4人因參與或支持爭議行為而遭到相對人解僱，該等解僱應屬無效。

(1) 關於申請人鄭○○部分：

1. 相對人解僱事由中所謂「向外發布對公司不實之指控」等語，係申請人鄭○○101年1月7日應媒體採訪陳述101年1月5日尾牙翻桌事件，屬於工會活動與爭議行為，且相對人公司董事長確曾於100年12月29日100年度年終獎金及101年度調薪第四次協商會議中與申請人達成共識，以5%為調薪幅度，申請人鄭○○並無不實指控。
2. 申請人鄭○○因害怕會員遭公司懲罰於同日早上第9-1次臨時代表大會上亦表示不對外表達1月5日曾有工會決議；實情是101年1月7日至1月9日拒絕配合加班等爭執，係由申請人工會理監事，於101年1月5日晚上尾牙發生調薪爭執後，在工會辦公室作成口頭決議，發動會員於同年1月7日至9日拒絕配合相對人公司加班並準時上下班活動，各工會幹部並於同年1月6日起以口頭通知工會會員。該101年1月7日至1月9日拒絕配合加班活動，實際上係屬由申請人工會及幹部口頭決議、口頭通知會員發起之爭議行為。
3. 相對人解僱事由中所謂「糾眾結夥擾亂秩序」等語，實際上係申請人鄭○○於101年1月7日帶領工會理事數人進場關心各外站至本場所業之作業人員，屬於工會活動及爭議行為，並未影響飛航安全。
4. 相對人解僱事由中所謂「教唆他人非法怠工」等語，實際上工會及申請人並無任何人有怠工決議，亦無與之教唆怠工活動。
5. 相對人解僱事由中所謂「主導通過違法罷工決議」等語，亦與事實不符，工會僅有通過「罷工投票選項」之決議，並無所謂「違法罷工」之決議，至於發動會員拒絕配合相對人公司加班並準時上下班活動，係屬依法之爭議行為，並非罷工。相對人解僱事由中所謂「煽惑、破壞勞資和諧」等語，與勞資爭議處理法第5條第4款有關爭議行為之立法定義不符，應屬無效。蓋

勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之爭議行為，係受到勞動法律之保障，不應動輒以勞資和諧作為阻撓工會爭議行為之藉口。相對人所持上開解僱理由，顯然構成不當勞動行為之要件。

(2) 關於申請人陳甲○○部分：

1. 申請人陳甲○○擔任工會幹部，本應按決議事項施行，且依工會分發負責聯絡，更要追蹤執行成效，相對人所持解僱事由，均構成對申請人參加工會活動或參與或支持爭議行為之不利益待遇。
2. 申請人陳甲○○於101年1月7日班表排定為休假日，故未有進入23號機坪，更無所謂結夥糾眾擾亂秩序。
3. 申請人陳甲○○於101年1月5日晚間，以口頭參與工會決議於101年1月7日至9日等三日，發動準時上、下班活動，係屬參加工會活動或參與或支持爭議行為。
4. 申請人陳甲○○否認有相對人所述之早退、曠職情形。
5. 申請人陳甲○○參加101年1月19日工會召開之第9-2次臨時會員代表大會，該會僅有通過「罷工投票選項」之決議，並無所謂「違法罷工」之決議。申請人陳甲○○係屬參加工會活動或參與或支持爭議行為。

(3) 關於申請人王○○部分：

1. 相對人解僱事由中所謂「非執行工作期間進入機場管制區」等語，僅係相對人片面之詞，申請人王○○否認有違反民航法相關規定。
2. 相對人解僱事由中所謂「態度惡劣言語恫嚇同仁配合工會進行非法怠工或教唆他人非法怠工」等語，申請人王○○否認有進行非法怠工或教唆他人非法怠工之具體情事，申請人僅係配合工會發動準時上、下班活動，該等活動係屬參加工會活動或參

與或支持爭議行為。申請人王○○對工會會員宣達工會活動或參與支持爭議行為，態度溫和，並無公司所言「態度惡劣言語恫嚇」。

3. 相對人解僱事由中所謂「且未經他人許可在工作場所中進行拍照攝影」等語，實際上，係申請人王○○參加工會活動或參與或支持爭議行為，為留存紀錄及保存證據而拍照攝影，為攝影長榮航勤接送航機及機邊卸載裝載作業以及櫃檯之行李托運實況。

(4) 關於申請人楊○○部分：

1. 相對人解僱事由中所謂「非執行工作時間結夥糾眾，進入機場內管制區圍堵外站支援人力，造成支援人員心身畏怖」等語，與事實不符。實際上，申請人楊○○本人於下班前幾分鐘接到會員來電告知，下班有空的人至工會，後來又來電告知，有空的人改至23號機坪，申請人楊○○便告知班員，會員電話中又說：「要去的人要穿反光背心」，於是我便大聲提醒要去的人記得穿上反光背心，以策安全。當時是在23號與26號之間航務室旁聊天，申請人楊○○並沒有圍堵外站支援人力，申請人前往該現場僅係參加工會活動或參與或支持爭議行為，而遭到相對人解僱之不利益待遇。
2. 相對人解僱事由中所謂「在執勤時間內，身為副領班，未以身作則，擅離職守」等語，與事實不符。當天申請人楊○○只是利用空檔時間參加工會召開的臨時會員代表大會，申請人前往參加工會活動或參與或支持爭議行為，而遭到相對人解僱之不利益待遇。
3. 相對人解僱事由中所謂「非執勤時間內、未經許可擅自駕駛公司箱型車急速行駛於機坪管制區內，從事非法活動」等語，與事實不符。當時申請人楊○○看到遠處一些同事在機坪走路，副主任當時也有看到，便跟副主任借鑰匙，因為副主任也知道

我們平常如有看到同事在機坪走路，幾乎都會自動的過去載人，於是他就同意把鑰匙給我。他們說要到國內線行李室與23號機坪，當我正常行駛前往23號機坪時，剛好有一駕港龍飛機滑進場，所以我只能偏左開往一台中型巴士，此時我才看到有一些人在巴士上。申請人前往該現場僅係參加工會活動或參與或支持爭議行為，而遭到相對人解僱之不利益待遇。

(四) 依申請人所提證物第 4 頁提案五所示，有關年終獎金案，申請人工會大會決議：「一、團體獎金未於 100 年 12 月 31 日定案，101 年 1 月 1 日凌晨起，本會全體會員依法準時下班、不加班，並不得藉故更改班表。二、會員違反本案決議(一)本會依章程規定予以停權以上之處分」等語，可見於 100 年 12 月 20 日已經有關於年終獎金及準時下班、不加班工會活動之決議。依證物 12 所示，在上開申請人工會於 100 年 12 月 20 日第九屆第 1 次會員代表大會後，乃於 100 年 12 月 28 日由申請人工會勞方代表(包括本件申請人鄭○○、陳甲○○、王○○3 人在內)，曾與相對人董事長及總經理陳丙○○等資方代表，就 100 年度年終獎金及 101 年度調薪爭議案件進行第三次協商會議，此時勞方已提出(一)年終獎金 5,000 萬元，(二)每人調薪 3,000 元之方案，經與資方協商後達成初步決議盈餘獎金 3,240 萬元，另向董事會爭取每人績效獎金 5,000 元及勞方建議調薪 7%與資方讓步 4.92%，雙方之間仍有落差，無法達成共識，董事長建議以 5%向董事會爭取。

(五) 依照申請人先前所陳報證四或附件四所示，100 年 12 月 29 日相對人 100 年度年終獎金及 101 年度調薪第四次協商會議紀錄及調薪 5%公司出具文件及調薪方案配套文件，勞資雙方達成共識，5%為調薪幅度。才會有如證物 13 所示，申請人工會隨後於 100 年 12 月 30 日召開第九屆第 1 次理監事會，針對 101 年度調薪案(5%)，通過授權理事長簽訂。詎料，在 101 年 1

月 5 日，相對人董事長卻未能如申請人原先預期，會於公司年中尾牙宴會上，公布 101 年度調薪 5%之方案，導致員工心生不滿而發生「尾牙掀桌事件」。申請人工會理監事乃立即隨後於同日（101 年 1 月 5 日）於工會室，討論因應對策，並以口頭方式做成「101 年 1 月 7 日至 1 月 9 日，依法準時下班、不加班活動」，並由工會理監事進行該活動之分工及後續抗爭行為，此亦有當時申請人工會會員曾參加 101 年 1 月 7 日至 1 月 9 日準時上下班之集體行動，事後連署聲明書為憑。

（六）其餘主張詳見補充申請書狀、歷次調查會及最後詢問程序之陳述。

二、相對人之答辯：

（一）申請人之裁決申請駁回。

（二）以工會為名義所提出之本件裁決申請，並不合法：

查鄭○○業於 101 年 2 月 4 日經相對人合法終止勞動契約，已非相對人公司員工，當然喪失產業工會會員暨工會理事、理事長身分，依法不能擔任申請人工會此一法人之代表人（法定代理人），故其欠缺法定代理權，本件申請裁決之法律行為無效。

（三）相對人並無不給予公假之不當勞動行為：

- 1、查申請人稱相對人不給予公假讓幹部參與調解會議等云云，係為不當勞動行為。惟按，相對人絕無不給公假之情事。1 月 16 日調解會議，由前呈調解記錄內容可知當時發言人僅當時申請人之理事長一人，其餘到場人員完全沒有發言，更足資證明一下子要請 17 人公假根本不合理也絕無必要。
- 2、事實上，1 月 16 日調解會議當天，因申請人未指定與會幹部，相對人無從准假，惟實際上 17 人也是全員到場，完全毫無損及工會權益，何來不利益對待或不當勞動行為？更且，在春節前夕營運尖峰時段一下子要 17 名員工同時請公假去開會不能

工作服勞務，任何一個雇主都無法接受。相對人臺勤公司考量工會開會之必要並兼顧春節前載貨載客龐大營運量人力嚴重不足之狀況，最先准3名工會幹部、後放寬為5名工會幹部之會務公假，洵無任何不合理或不合法之情，敬請鑒核。尤有甚者，春節假期前後向來均係航空業之營運尖峰，除與往常一般相對人臺勤公司配合地勤工作的航班量較多外，另因部分人士惡意發動怠工、教唆員工不配合值班等作為，致令此段時間內，相對人公司人力配置非常吃緊。農曆春節前，更因此一人力不足問題，相對人被迫必須將部分航班之地勤作業移轉由立榮地勤公司處理，且同樣受限於人力，亦須將航機供餐作業委由高雄空廚公司處理。如此諸般事實在在均足證明相對人臺勤公司春節前後人力調度吃緊之嚴重狀況。1月16日調解會議舉行當下，面對人力嚴重不足之窘況，工會卻一舉要求高達17名人員一日公假，而高雄站之正職員工總數約284人、實際一線機坪作業人員為255人，此17人即佔實際機坪作業人員6.67%之人力，在營運尖峰期一舉要求6.67%人力因調解會議而必須公假一整天，此誠難令人理解與接受。

- 3、至若101年2月2日之協調會議的公假問題，則因相對人與申請人間之年終獎金暨調薪問題，除第一次1月16日由相對人申請勞資爭議調解外，另主管機關即高雄市政府勞工局就同一議題分別於1月20日、2月2日邀請雙方再度協調，此敬請觀諸相證十四所示高雄市政府勞工局開會通知（1月20日協調會議部分）。鑒於主管機關已於1月20日的協調會議開會通知書上清楚記載請申請人推派5至7人與會，且2月2日為前次1月20日協調會議之延續，足見主管機關也認為絕無必要全員17人一同與會。以故，2月2日的協調會議，相對人認為6名工會幹部與會，應屬充足；而事實上，由申請人申請書附件五第2頁請假單記載內容即知，相對人並非不願意給假，此核准6名幹部公假一天參與勞資爭議協調會議，足以讓申請人充

分參與調解。且申請人代表也完全理解前述相對人准假 6 名幹部之善意，當時並無反對之意，僅註記「敬收；請假程序於會中再協調」，足見當時申請人也不認為相對人有何不准假或有任何不當勞動行為之舉。

(四) 相對人並無調職之不當勞動行為：

- 1、茲相對人高雄分公司部分，分有三組別即：裝備服務組、航機作業組、修護組。就申請人日前於貴會調查所稱之陳甲○○、吳甲○○二人根本無涉調職，自始均在航機作業組（按此請參申請人申請書附件五第 1、2 頁之 1 月 16 日與 2 月 2 日請假單上均同列航作組），因非調職，故並無人事公文可稽（按單位間調動方有人事命令公文，若僅為組內調整並無調職問題則不發布人事令），合先敘明。為此，前述陳、吳二人充其量僅只是職務工作的分派與調整，並非調職。且此一職務分派問題，法律上、現實上均不可能也不會影響到工會活動與組織，洵無所謂不當勞動行為之情。
- 2、再予呈明者，申請人所稱陳甲○○、吳甲○○、陳乙○○以及李○○四人在職務分派與調整前後，並無任何薪資、職等上差異或不利益，亦即薪資與職等均無變動，工作地點也均在高雄分公司，更不會妨礙其在分公司企業工會擔任會員或幹部或進行工會活動之權利。且為使單位作業順遂，培養員工具備多項專長與歷練，以利相互職務支援暨應變，相對人公司一直持續推動職務輪調，職務輪調也為常態性作法。自 98 年 8 月迄 101 年 2 月，高雄站各單位（航作組、旅服組、裝服組）間調動人次共 99 人次，難免其中會包括部分工會幹部或會員，但不能因此即稱相對人有不當勞動行為（按高雄分公司員工絕多數是工會會員，但不能僅因具會員身分而稱相對人不能作任何職務調整或調動）。
- 3、陳甲○○、吳甲○○之前也從事操作裝備工作，後雖一度職務分派執行行李分裝而無須操作裝備，理應不能領取裝備操作加

給，但渠等仍繼續領取，為求名實相符，再將之職務調整回操作裝備（即申請人所稱機坪部分），此洵無任何違法或不當可言。陳乙○○調職簽呈則如相證三十一所示。如前所述，陳員領有技術加給，本應名實相符，另為因應遠東國內及國際線航班陸續復航，實際上亦有調職必要，更且陳員早至新職報到，自 2 月 1 日起迄今也無任何異議，新職也無任何不利益或影響，敬請鑒核。

(五) 另申請人所提及之解僱事件，無涉於工會活動，亦非屬不當勞動行為：

- 1、本件相對人於 101 年 2 月 4 日依據勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款解僱鄭○○、陳甲○○、王○○以及楊○○四名勞工(請參申請人附件一通知書所示)，解僱原因乃係申請人工會並無發動拒絕加班，渠等四人卻假行工會之名而私自教唆、發動同仁怠工，甚至違反民航法令開車進入機坪管制區圍堵支援同仁、阻止其他同仁服勞務，完全無視於相對人航空地勤勤務之運作，相對人最後不得已情形下方忍痛作成解僱處分。故該解僱事件係鄭員等四人違反法令、工作規則在先(相證三、工作規則節本)，相對人依法終止勞動契約，完全無涉於工會活動或工會行為。就此，敬請參諸相證四所示之申請人工會與相對人於 101 年 1 月 16 日所進行之勞資爭議調解記錄，於高雄市政府勞工局所進行之法定調解程序中，申請人代表人明白說明：「工會從無拒絕加班之情事」，可知教唆同仁不加班、怠工等情事，並非工會之集體行為，純係個別勞工私下不法行為。
- 2、另須予呈明者，因相對人所從事者為航機地勤事業，僱傭勞工提供勞務當然係要配合航機到班起降進行相關地勤勤務；故此拒絕加班行為，與一般地面勞工加班型態迥然不同，若遇航機遲延未到時，負責航機地勤勞工亦必須在場等候，此為相對人數十年來排班勤務之慣例。未料少部分人士卻假藉工會之名要

求當班同仁無視於航機勤務在即，八小時時間一到即不見人影，完全無視公眾交通順暢之權益（按屆時航機一到若無地勤人員，連空橋都無法靠橋，乘客連下飛機都是問題）！是以，鄭員等四人教唆同仁不加班、不配合航機起降提供勞務，甚至在非執勤時間內直接開車進入機坪管制區圍堵支援同仁，如此作為不僅嚴重違反相對人公司工作規則，更係違反民航法令、甚至涉及刑事恐嚇、強制罪等，相對人不得不予以懲戒行使職場管理權，此無涉於工會行為或活動也。

- 3、再請觀諸申請人申請書附件四最後一頁申請人工會101年1月10日第九屆第一次臨時會員代表大會會議記錄提案一部分之說明（說明二部分），其清楚記載：「二、原訂於101年1月1日起不加班決議乙案，因本會已於100年12月29日與資方達成協議，請資方代表於101年1月5日於高雄分公司尾牙餐會宣布，故未實施。三、因資方代表於101年1月5日並未宣布執行勞資合議案，肇致全體會員不滿，個別採行不加班準時下班等行為，本會深感遺憾。…」，由此亦足證申請人工會並未實施或發動拒絕加班行動。既然工會並未發動拒絕加班行為，則個別勞工私自唆使同仁怠工、甚至闖入禁區圍堵意圖讓同仁無法提供勤務，此等行為既與工會無涉。相對人依其違規行為正當懲處，也當然就不會涉及不當勞動行為。至於私法上解僱是否過當、是否合法等爭議，則應由爭議勞工另循民事法律途徑解決。

（六）發動抗拒加班等行為等同非法罷工，絕不能稱為工會合法爭議行為，也不應受到保護：

- 1、相對人認為抗拒加班、惡意阻擾同仁執行勤務，此並非工會爭議行為；況且即便要是工會的合法爭議行為，依據現行勞資爭議處理法規範，也須符合一定要件（例如工會會員過半數同意、調整事項之調解不成立等），暨行使爭議行為之合法限制

等。且若申請人工會於 101 年 1 月 5 日有召開臨時理監事會議亦屬違反工會法第 26 條第 11 款「其他與會員之權利義務有關之重大事項」，應經工會會員大會或代表大會決議之規定。

- 2、依據勞資爭議處理法第 53 條第 1 項前段：「勞資爭議，非經調解，不得為爭議行為」規定，本件所涉抗拒加班、惡意阻擾同仁執行勤務等作為，並非工會行為（無任何集體決議也無任何工會名義為之），事前也毫無任何調解程序之先行，亦未告知相對人，顯然不是合法的工會爭議行為。另同法第 55 條第 1 項復再規定：「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之。」；今申請人等所為者並非任何工會名義之對抗行為，且屢屢以言詞、照相與攝影等方式威嚇執行勤務之員工，無視於機坪管制規範與航機安全，也毫無任何誠實信用可言，絕非合法爭議行為。
- 3、依團體協約法第 23 條第 1 項規定：「團體協約當事人及其權利繼受人，不得以妨害團體協約之存在或其各個約定之存在為目的，而為爭議行為。」，此即所謂團體協約之和平義務，勞雇雙方簽署團體協約之後，就已經協商、談妥事項，於協約存續期間內應不可再起紛爭、再以爭議行為相逼，否則對資方而言，若無此和平維持義務存在，則實無與勞方進行團體協商、簽署團體協約之必要。

（七）其餘參見補充答辯狀、歷次調查會及最後詢問程序之陳述。

三、兩造不爭執之事實：

- （一）相對人公司於 55 年間設立登記、經營迄今，主要經營民航機場貨物裝卸、運輸、停機坪內地勤務（含機坪服務、空橋操作與維護等）之事業；針對各機場業務執行，分設有高雄、台中、金門等分公司，其中高雄公司主要處理高雄小港機場內之前述航空地勤事業。

- (二) 相對人所屬高雄分公司勞工自 76 年 10 月間籌組工會、77 年 1 月取得高雄市政府社會局核發工會設立登記證書，90 年間再依法取得高雄市政府核發之高雄市工會登記證書。
- (三) 申請人工會與相對人公司於 100 年 6 月 29 日完成團體協約之簽署。申請人鄭○○、陳甲○○、王○○、陳乙○○及吳甲○○等 5 人均為申請人工會之理事，其中申請人鄭○○為常務理事，為申請人工會之代表人及相對人之勞工董事，申請人楊○○為申請人工會會員代表。
- (四) 申請人工會於 100 年 12 月 20 日召開第九屆第一次會員代表大會，該次會議即決議：1、團體獎金未於 100 年 12 月 31 日定案，自 101 年 1 月 1 日凌晨起全體會員依法準時上、下班，並不得藉故更改班別；2、會員違反本決議本會依章程規定予以停權以上處分。
- (五) 申請人工會與相對人針對 100 年度盈餘獎金及 101 年度員工調薪案分別於 100 年 11 月 2 日、11 月 22 日、12 月 28 日及 12 月 29 日進行 4 次協商。
- (六) 申請人工會與相對人針對 100 年度盈餘獎金及 101 年度員工調薪案，雙方 100 年 12 月 28 日所進行之第 3 次協商會議紀錄內容為：「一、年終獎金：勞資雙方達成共識，估計以 TWD1 億 800 萬元稅前盈餘為基礎，乘以 30%，盈餘獎金為 TWD 3,240 萬元（2012 年 3 月份再按會計師查帳後稅前盈餘重新核算，多不退少補），另向董事會爭取每人績效獎金 5,000 元；二、調薪：1、勞方建議調薪 7% 與資方讓步 4.92%，雙方之間仍有落差，無法達成共識。董事長建議以 5% 向董事會爭取。2、勞方表述意見：倘若調薪同意 7% 時，以決議一、做為年終獎金發放標準，若不同意則回歸勞方原提案」。
- (七) 申請人工會與相對人針對 100 年度盈餘獎金及 101 年度員工調薪案於 100 年 12 月 29 日第 4 次協商之會議紀錄內容為：「一、年終獎金：1、勞資雙方達成共識，估計以 TWD1 億 800

萬元稅前盈餘為基礎，乘以 30%，盈餘獎金為 TWD 3,240 萬元（2012 年 3 月份再按會計師查帳後稅前盈餘重新核算，多不退少補），另向董事會爭取每人績效獎金 3,000 元，另績優單位每人 2,000 元；2、稅前盈餘 TWD 7,000 萬元以上，公司補助台北及高雄站職工福利委員會各 TWD 100 萬元；稅前盈餘低於 TWD 7,000 萬元，補助款額另行議定。二、調薪：勞資雙方達成共識，以 5% 為調薪幅度」。

- (八) 申請人工會於 100 年 12 月 30 日以「由於董事長與鄭理事長努力不懈遊說各股東，終於給了一個不滿意尚能接受之獎金及加薪答案」為由，公告通知宣布取消 101 年 1 月 1 日準時上、下班之行動。
- (九) 101 年 1 月 5 日發生尾牙翻桌事件。
- (十) 相對人於 101 年 1 月 6 日就年終獎金與調薪事件向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解。
- (十一) 申請人鄭○○於 101 年 1 月 7 日在相對人高雄站工作場所參與不配合加班活動，申請人楊○○於 1 月 7 日當日在高雄站工作場所開車進入機坪，王○○於 101 年 1 月 7 日在相對人台北站工作場所參與不配合加班活動，陳甲○○並未於 101 年 1 月 7 日進入相對人高雄站工作場所。
- (十二) 申請人工會於 101 年 1 月 10 日上午召開第九屆第一次臨時會員代表大會，該會之會議紀錄記載提案一之說明二：「原訂於 101 年 1 月 1 日起不加班決議乙案，因本會已於 100 年 12 月 29 日與資方達成協議，請資方代表於 101 年 1 月 5 日高雄分公司尾牙餐會宣布，故未實施」、說明三內容則為：「因資方代表於 101 年 1 月 5 日並未宣布執行勞資合議案，肇致全體會員不滿，個別採行不加班準時下班等行為，本會深感遺憾」。
- (十三) 相對人於 101 年 1 月 10 日下午召開董事會議，申請人鄭○○以勞工董事身分出席。

- (十四) 申請人工會於 101 年 1 月 11 日發函致相對人稱鼓勵會員參與公司加班。
- (十五) 申請人工會於 101 年 1 月 12 日以會務需求請假單方式向相對人要求 1 月 16 日調薪與年終獎金之勞資爭議調解會議出席須由 17 名工會幹部（常務理事、理事、監事與候補理監事）均公假一日參與；相對人初同意公假 3 人、後放寬至 5 人公假一日參與調解會。
- (十六) 申請人工會於 101 年 1 月 13 日召開第九屆第一次臨時理監事會議，相對人就與會 16 人全部准予公假一天。
- (十七) 101 年 1 月 16 日雙方就調薪與年終獎金事宜於高雄市政府勞工局進行之勞資爭議調解會議，調解不成立。
- (十八) 高雄市政府勞工局居中協調，於 101 年 1 月 17 日以開會通知書面，請雙方再就調薪與年終獎金爭議於 101 年 1 月 20 日至勞工局召開第一次協調會議，另於前揭開會通知書上載明請工會推派 5 至 7 人與會。
- (十九) 申請人工會 1 月 19 日召開第九屆第二次臨時會員代表大會，議決後續進行會員罷工投票（暫訂 1 月 23 日起擇一日或三日執行罷工）；同日召開第九屆第二次臨時理監事會議。
- (二十) 相對人因申請人工會本訂於 1 月 20 日召開理監事會議（按應為第九屆第三次臨時理監事會議，申請人 101 年 4 月 3 日書狀所附證七似誤繕為第二次），故已准假理監事幹部公假一日，1 月 20 日當天雙方確實參與勞工局之調協會議。
- (二十一) 申請人工會於 101 年 2 月 1 日以會務需求，就 2 月 2 日將召開之調薪與年終獎金爭議第二次協調會，請求相對人准 12 名工會幹部公假參與，相對人當日准公假 6 人。
- (二十二) 相對人於 101 年 2 月 1 日起，將申請人陳甲○○與吳甲○○職務調整，由原來負責地下室行李分裝調整負責機坪工作，申請人陳乙○○則調任裝服組國內線櫃檯作業。
- (二十三) 101 年 2 月 2 日調薪與年終獎金爭議第二次協調會議，協

調不成立；同日申請人工會召開第九屆第四次臨時理監事會議決議提出不當勞動行為之裁決申請。

- (二十四) 相對人於 101 年 2 月 3 日書面通知申請人工會推舉勞方代表二名參加，另申請人鄭○○、陳甲○○、楊○○與王○○列席 2 月 4 日下午兩點召開之人評會。
- (二十五) 相對人於 101 年 2 月 4 日召開人評會議決，以申請人鄭○○、陳甲○○、楊○○及王○○等 4 人，嚴重違反公司職工獎懲規例，終止勞動契約，並以書面通知該 4 人。
- (二十六) 相對人與申請人工會於 101 年 2 月 17 日就解僱案在高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解，當日調解委員決議將進行事實調查且擇日召開第二次調解會議。
- (二十七) 101 年 3 月 3 日召開第二次調解會議，會議紀錄記載事實調查結果認定申請人工會理監事會於 101 年 1 月 5 日口頭決議要求會員準時上下班。
- (二十八) 相對人於 101 年 3 月 6 日向高雄市政府發函澄清調查事實結果與現實不符。
- (二十九) 高雄市政府於 101 年 3 月 15 日函復相對人前述調查結果與現實不符部分，表示將錄案存查供參，以利後續爭議主張之釐清。
- (三十) 申請人工會於 101 年 3 月 30 日召開第九屆第三次臨時會員代表大會追認鄭○○4 人會員資格。

四、本件主要爭點如下：

- (一) 申請人工會分別就 101 年 1 月 16 日調解會、101 年 2 月 2 日協調會，請求相對人須就其指定工會幹部 17 人、12 人均准予公假一日與會，相對人未予全部准假，該未全部准假之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「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？
- (二) 相對人自 101 年 2 月 1 日起將申請人陳甲○○、申請人吳甲○○

○二人調整職務，由原來負責地下室行李分裝調整為負責機坪之工作，及將申請人陳乙○○調任裝服組國內線櫃檯作業之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 款不當勞動行為？

(三) 相對人於 101 年 2 月 4 日解僱申請人鄭○○、陳甲○○、楊○○及王○○等 4 人之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之因申請人等參加工會活動而為解僱，如是，則依第 35 條第 2 項之規定是否無效？

五、判斷理由：

(一) 申請人工會分別就 101 年 1 月 16 日調解會、101 年 2 月 2 日協調會，請求相對人須就其指定工會幹部 17 人、12 人均准予公假一日與會，相對人未予全部准假，該未全部准假之行為並未構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「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：

1、申請人工會主張，相對人針對年終獎金及明年度調薪案於高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並排定於 101 年 1 月 16 日、2 月 2 日出席調解會及協商會議。申請人工會就 101 年 1 月 16 日調解會於 101 年 1 月 12 日行文相對人，請求就工會幹部 17 人請公差假一日，惟相對人僅准假 3 人；101 年 2 月 2 日協調會，於 101 年 2 月 1 日行文相對人，請求就工會幹部 12 人請公差假一日，惟相對人僅准假 6 人，上述調解會及協商會議，相對人未予全部准假，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。

2、按工會法第 36 條第 1 項規定：「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」；第 2 項規定：「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」；雙方之團體協約第

2.11 條「會務公假」亦規定：「勞方人員出席上述各條款之會議與活動，經指派其人員出席各項會議與活動時，勞方應開具會務需求請假單予資方，資方應給予勞方指派參加之人員公假」。是針對年終獎金及明年度調薪案，高雄市政府勞工局之勞資爭議調解會及協調會，申請人工會依工會法第 36 條第 2 項及團體協約第 2.11 條之規定，當得向相對人請公假參與勞資爭議調解會及協調會。惟參與勞資爭議調解會及協調會之人數，仍應以是否能充分表達工會之意見、合理性及平等互惠原則為考量之因素，如未逾越上述原則，則縱使相對人未給予申請人工會請求人員全部准假，亦不得認相對人有違反工會法第 36 條第 2 項及團體協約第 2.11 條之規定。

3、申請人工會就 101 年 1 月 16 日調解會於 101 年 1 月 12 日行文相對人，請求就工會幹部 17 人請公差假一日，相對人辯稱，雖僅准假 3 人，然於申請人工會商請高雄市政府勞工局翁麗秋科長於 1 月 13 日與相對人總經理陳丙○○協調，相對人總經理陳丙○○立即同意願再加給 2 個名額，合計共 5 名工會幹部公假，惟申請人遲遲未肯指定人選也未再重新辦理請假程序；而 101 年 2 月 2 日協調會部分，申請人工會請求就工會幹部 12 人請公差假一日，相對人准假 6 人，係因除 1 月 16 日由相對人申請勞資爭議調解外，高雄市政府勞工局就同一議題分別於 1 月 20 日、2 月 2 日邀請雙方再度協調，觀諸相證 14 所示高雄市政府勞工局開會通知（1 月 20 日協調會議部分）清楚記載請申請人推派 5 至 7 人與會，且 2 月 2 日為前次 1 月 20 日協調會議之延續，故 2 月 2 日的協調會議，相對人認為 6 名工會幹部與會，應屬充足云云。

4、查 101 年 1 月 16 日之調解會，相對人總經理陳丙○○於 101 年 1 月 13 日已准申請人工會，由原僅同意 3 名工會幹部公假參與該調解會，增為 5 名工會幹部公假參與該調解會，而勞資爭議調解會議通常由工會代表人代理陳述，會中有 5 名工會幹

部出席即足以代表申請人工會充分發言，因此，就 101 年 1 月 16 日調解會，申請人工會請求就工會幹部 17 人請公差假一日，相對人僅准許 5 名工會幹部請公假，就 101 年 2 月 2 日協調會，相對人依高雄市政府勞工局開會通知記載「請申請人推派 5 至 7 人與會」之意旨，准許 6 名工會幹部請公假，並無逾越合理範圍，於申請人並無 17 人或 12 人參與該調解會之情況下亦無違反平等互惠原則。

5、綜上，相對人並無違反工會法第 36 條第 2 項及團體協約第 2.11 條之規定，亦無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「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。

(二)相對人自 101 年 2 月 1 日起將申請人陳甲○○、申請人吳甲○○二人調整職務，由原來負責地下室行李分裝調整為負責機坪之工作，及將申請人陳乙○○調任裝服組國內線櫃檯作業之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 款不當勞動行為：

1、申請人陳甲○○、陳乙○○、吳甲○○等 3 人主張相對人違反團協規定未經與申請人工會協商及工會幹部同意，自 101 年 2 月 1 日起將申請人陳甲○○、申請人吳甲○○二人調整職務，由原來負責地下室行李分裝調整為負責機坪之工作，及將申請人陳乙○○調任裝備服務組國內線櫃檯作業明顯打壓工會幹部。且遭調動之申請人陳乙○○100 年 12 月份及 101 年 3 月份、吳甲○○101 年 1 月份至 3 月份薪資明細表，依照該證物所示，申請人陳乙○○、吳甲○○2 人在遭相對人口頭調動前，101 年 1 月份，申請人吳甲○○之交通費為新台幣 3,750 元，加班費為新台幣 12,894 元，調動後，101 年 2 月份之交通費為 1,050 元，加班費為 3,283 元，101 年 3 月份之交通費為 2,100 元，加班費為 4,820 元，可見調動前之交通費及加班費明顯較高；申請人陳乙○○於 100 年 12 月份之交通費為 2,850 元，加班費為 6,860 元，調動後之 101 年 2 月份交通費為 600

元，加班費為 3,150 元，可見調動前之交通費及加班費明顯較高，已有不利待遇云云。

2、相對人抗辯，相對人高雄分公司，分有三組別即：裝備服務組、航機作業組、修護組。就申請人陳甲○○、吳甲○○二人根本無涉調職，自始均在航機作業組，因非調職，故並無人事公文可稽，而單位間調動方有人事命令公文，若僅為組內調整並無調職問題則不發布人事令。因此，申請人陳甲○○、吳甲○○二人充其量僅只是職務工作的分派與調整，並非調職。且此一職務分派問題，法律上、現實上均不可能也不會影響到工會活動與組織，洵無所謂不當勞動行為之情。再者，申請人陳甲○○、吳甲○○、陳乙○○等 3 人在職務分派與調整前後，並無任何薪資、職等上差異或不利益，亦即薪資與職等均無變動，工作地點也均在高雄分公司，更不會妨礙其在分公司企業工會擔任會員或幹部或進行工會活動之權利。且為使單位作業順遂，培養員工具備多項專長與歷練，以利相互職務支援暨應變，相對人公司一直持續推動職務輪調，職務輪調也為常態性作法。且職務輪調其中會包括部分工會幹部或會員，但不能因此即稱相對人有不當勞動行為。

3、查申請人陳甲○○、吳甲○○及陳乙○○等 3 人主張，相對人將其等職務調整，係因其等 3 人均擔任申請人工會之理事，而職務調整後受有交通費與加班費較低之不利益對待云云。惟申請人陳甲○○、吳甲○○及陳乙○○等 3 人，並不否認相對人為使單位作業順遂、培養員工具備多項專長與歷練，以利相互職務支援暨應變，過去以來即有職務輪調之情形，對於相對人提出該 3 人相證 47 至 49 所示之人事異動資料亦未爭執。足徵，相對人所為之職務調整或調動，為常態性之作法。而申請人陳甲○○、吳甲○○2 人，由原來負責地下室行李分裝調整為負責機坪之工作，惟職務調整後仍在航機作業組工作，並未調動至其他裝備服務組及修護組工作。是相對人抗辯申請人陳

甲○○、吳甲○○2人充其量僅只是職務工作的分派與調整，並非調職之主張，自屬可採。而申請人陳乙○○之職務從地下室行李分裝調整至國內貨運站工作，相對人並提出相證 31 之調職簽呈，相對人抗辯申請人陳乙○○就相對人 101 年 2 月 1 日之職務調動並無任何異議，而申請人陳乙○○就此亦未爭執，亦未提出對該調職有申訴或異議之證明，則申請人陳甲○○等 3 人主張相對人針對其等 3 人所為之職務調整或調動，係因其等均擔任工會之理事，而為明顯打壓工會幹部乙節，並未建立該職務調整或調動與其工會理事職務或其從事工會組織活動之關連性，該 3 人上述主張自無理由。

- 4、又申請人稱相對人調動後，造成渠等於交通費與加班費較低，受有不利益對待云云；惟查相對人高雄分公司員工薪資結構中，分有：職位薪、職務薪、交通費、伙食費、應稅伙食費、全勤獎金等各項給付，此由申請人工會及相對人簽訂之團體協約第 6.3.3.1 條以下即有約定，其中第 6.3.3.5 條明訂當月交通費為 2,000 元，每位員工均相同。申請人陳甲○○、吳甲○○以及陳乙○○3 人在職務調整前後亦領同額交通費，此從申請人陳乙○○所提出 100 年 12 月份、101 年 3 月份薪資明細及申請人吳甲○○提出 101 年 1 月份至 3 月份薪資明細可知，而相對人所提出相證 50 至 52 所示申請人陳甲○○、吳甲○○以及陳乙○○等 3 員工基本資料表亦有相同之記載，足徵，相對人並無短付交通費。至於交通補助金則亦於薪資單上明載「實報銷」之字樣，相對人主張無論是交通補助或加班費，均涉及實際上是否加班或是否於早上 6 點以前、晚上 11 點半以後出勤，就該部分之事實申請人陳甲○○等 3 人並不爭執，則申請人陳甲○○等 3 人比較調職前 100 年 12 月、101 年 1 月與調職後之 101 年 2 月份「實報銷」交通費多寡，即可能因該段時間之元旦假期、總統大選及農曆春節期間之業務量差異而有變化，申請人陳甲○○等 3 人稱相對人調動後，造成渠等於

交通費與加班費較低，受有不利益對待云云，並不可採。

5、綜上，申請人陳甲○○等3人在職務分派與調整前後，並無任何薪資、職等上差異或不利益，且申請人陳甲○○等3人並未建立其職務之調動與其工會理事職務或其從事工會組織活動之關連性，則相對人將其等職務調整或調動，並不構成工會法第35條第1項第1、4款之不當勞動行為。

(三)相對人於101年2月4日解僱申請人鄭○○、陳甲○○、楊○○及王○○等4人之行為，依據同法第35條第2項之規定，是否構成工會法第35條第1項第1款或第4款之不當勞動行為而無效？

1、申請人工會發起之101年1月7日至9日拒絕配合加班活動，乃協同勞工集體行使加班同意權之工會活動：

(1) 雇主使勞工在正常工作時間以外時間工作時，除必須有契約上之約定或得到勞工之同意外，依據勞動基準法第32條第1項之規定，須經工會同意，如事業單位無工會者，須經勞資會議同意後，始得延長勞工之工作時間。基此，勞工無加班之義務時，自得拒絕加班；工會亦得依據勞動基準法之規定拒絕同意雇主延長工時之請求。勞工或工會依據契約或法令所行使拒絕加班之權利，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，不因工會協同多數勞工集體約定一同行使而有所不同，該工會協同多數勞工行使拒絕加班之工會活動，仍屬合法，且非勞資爭議處理法上之爭議行為之行使。按最高法院84年台上字第1074號判決意旨亦載明「罷工（罷駛）係多數勞工以違反勞動契約之手段，拒絕履行其工作義務；又集體休假係勞動關係中休假權利之合法行使，而非以違反勞動契約為手段。二者性質雖異，然其係以消極的不為其約定之工作者則一。」肯認集體休假乃合法休假權之行使，並不違反勞動

契約，故集體拒絕加班亦應屬合法權利之行使。

- (2) 相對人抗辯依團體協約 5.1.4 規定：「勞方會員上班時間由資方依工作需求以班表安排之，並先期提供勞方會員知曉。」實際運作上是由資方在前一天排定班表交給勞方，勞方如有無法照表定時間出勤者，應事先向主管提出調整，如未提出調整之請求，就應照班表出勤云云。
- (3) 惟查，申請人與相對人間所締結之團體協約第 5.1.5 條規定：「勞方會員應按資方排定之班表出勤，並嚴守資方之服勤規定。」其乃指正常工作時間由資方所排定之班表決定之；但有延長工時之情形時，依第 5.2.1 條規定，「資方依工作任務需求，請勞方會員延長工時加班，須經由勞方會員同意後行之。」又，申請人指出，實際運作上加班是相對人主管與勞方會員個別協商，班表是預排 8 個小時，如勞工有意見再與主管協商，顯見，雙方約定由勞工個人保有加班與否之最後同意權。
- (4) 再，相對人抗辯申請人工會並未發動所謂「拒絕加班」行動，並主張有以下理由認為「拒絕加班」行動非申請人工會所發動：1、100 年 12 月 30 日申請人工會公告明白寫明「宣布取消拒絕加班行動」；2、申請人工會 101 年 1 月 10 日第九屆第一次臨時會員代表大會會議紀錄明確記載：「…肇致全體不滿，個別採行不加班準時下班等行為，本會深感遺憾」；3、101 年 1 月 10 日相對人董事會會議中勞工董事即申請人工會理事長鄭○○稱：「1 月 1 日以後產業工會再也沒有策動員工拒絕加班情事，我還去阻止他們拒絕加班」等語；4、申請人工會 101 年 1 月 11 日來函表示：「加班與否是勞工自主的權利、工會鼓勵會員參與公司加班」等語；5、101 年 1 月 16 日勞資爭議調解會會議紀錄，當時申請人之理事長於主管機關調解陳述，慎重申明工會沒有發動拒絕加班等；6、申請人工會之理監事會議紀錄並未記載 101 年 1 月 5 日有召開臨時理監

事會議，101年1月10日之會員代表大會未追認；7、101年1月5日若有召開臨時理監事會議亦屬違反工會法第24條第3項、第26條規定無效云云。

- (5) 惟查，101年1月7日至9日之不配合加班活動是否為工會所發動？必須就該具體事件之始末為觀察並綜合判斷之，並不以外觀作為判斷之依據。本件不配合加班活動肇因於申請人工會依據雙方團體協約第6.4.1條之規定，針對100年度盈餘獎金及101年度員工調薪案與相對人分別於100年11月2日、11月22日、12月28日及12月29日進行4次協商。而申請人工會早於100年12月20日召開第九屆第一次會員代表大會，該次會議即決議爭取團體獎金，若團體獎金未於100年12月31日定案，將自101年1月1日凌晨起全體會員依法準時上、下班。是申請人工會針對不配合加班活動，於100年12月20日即有決議存在，相對人就此事實並不爭執，是縱申請人工會於100年12月30日公告「宣布取消拒絕加班行動」，嗣因相對人董事會未通過相對人董事長同意之5%調薪，申請人工會理事會無論有無口頭決議於101年1月5日再發動101年1月7日至1月9日拒絕配合加班活動，申請人工會確曾於100年12月20日合法決議該項工會活動。
- (6) 申請人鄭○○等4人主張因恐參加101年1月7日至1月9日拒絕配合加班之會員遭相對人懲罰，因此申請人工會對外及於101年1月10日第9屆第1次臨時代表大會等會議上，亦不表達101年1月5日曾有決議該項活動，而實情是101年1月7日至1月9日拒絕配合加班等爭執，係由申請人工會理監事，於101年1月5日晚上尾牙發生調薪爭執後，在工會辦公室做成口頭決議，發動會員於101年1月7日至9日拒絕配合相對人公司加班活動，各工會幹部並於同年1月6日起以口頭通知工會會員。該101年1月7日至1月9日拒絕配合加班活動，實際上係屬由申請人工會理監事及幹部口頭決議、口頭

通知會員發起之工會活動云云。經本會函查高雄市政府勞工局調閱 101 年 2 月 21 日「申請人工會與相對人間有關打壓工會與解僱工會幹部」勞資爭議案件之相關資料，該案件 101 年 2 月 6 日勞資爭議調解紀錄之調查事實結果欄記載：「1、101 年 1 月 5 日理監事於工會辦公室召開臨時理監事會，會中口頭決議要求 1 月 7 日至 9 日會員準時上下班。…」，而本會詳閱該案件事實調查訪查紀錄，就上述調查事實結果欄之第 1 項記載，有申請人工會理事簡○○、宋○○、梁○○、常務監事洪○○、監事許○○之簽名確認，而證人吳乙○○於本案第 4 次調查會中證稱：「(問：你是否知悉工會在 101 年 1 月 5 日有召開臨時理事會？如果知道的話，是以何種方式知道?)我知道，是在 101 年 1 月 5 日接到其他理事電話通知說要開會。」、「(問：你何時知道工會要發動 101 年 1 月 7 日至 9 日不配合加班活動?)我在 101 年 1 月 5 日晚間值班時接到電話通知才知悉，但確定時間我不記得。」足徵，申請人工會之理監事確於 101 年 1 月 5 日在工會辦公室召開臨時理監事會，並口頭決議 1 月 7 日至 9 日會員拒絕配合加班之活動，該活動應屬於申請人工會所發起無疑，不因申請人工會之事後之臨時會員代表大會紀錄未有相關記載或為相反之表述等行為，而影響 101 年 1 月 7 日至 9 日會員拒絕配合加班活動為申請人工會發起及屬於工會活動之本質。

- (7) 又觀相對人於 101 年 1 月 7 日至 9 日派員就該活動全部予以監視、蒐證，而蒐證之訪談紀錄中，訪談人員詢問受訪人：「你有無聽說『工會』在推動不配合加班準時上下班的動作?」、「你對公司與『工會』間發生如此事件之看法?」等問題，並迅速調派全部主管人員及高雄站以外之外站人員於 101 年 1 月 7 日至 9 日至高雄站支援之行為可知，相對人主觀上即已知悉申請人工會已發起該拒絕配合加班之活動，否則，何以能立即迅速就該活動予以全程監視錄影、蒐證及調派全部主管人

員及高雄站以外之外站人員至高雄站支援？是相對人抗辯，無從因申請人工會之對外陳述、會員代表大會及理監事會議之記錄等，而知悉該拒絕配合加班之活動為申請人工會所發起云云，自不可採。申請人工會發動拒絕配合加班之活動既已為相對人所知悉，勞工縱未通知相對人，亦無礙加班同意權之行使。

- (8) 另申請人工會針對拒絕配合加班活動，於100年12月20日即有會員代表大會之決議存在，而相對人亦承認參加101年1月7日至9日拒絕配合加班活動之會員有高達約130多人左右(高雄站約80人、台北站約50人)，則該人數顯非由會員個人自發性之參加，依此參加之人數，相對人當無可能因申請人工會臨時會員代表大會會議紀錄或因申請人工會對外否認發起拒絕配合加班活動，而遭誤導為工會會員個別採行拒絕配合加班之行為。

2、申請人工會發起會員「拒絕配合加班」活動為正當之工會活動：

- (1) 相對人辯稱，101年1月5日縱有召開臨時理監事會議亦屬違反工會法第24條第3項、第26條規定無效云云。惟查，如前所述，申請人工會針對拒絕配合加班活動，於100年12月20日即有會員代表大會之決議存在。觀察101年1月7日至9日會員拒絕配合加班之活動，係肇因於相對人未依相對人董事長同意之5%調薪，而該項拒絕配合加班之活動本身並非「集體勞動條件之維持或變更」之事項，且縱屬工會法第26條第11款「其他與會員之權利義務有關之重大事項」，惟該活動既已由申請人工會會員代表大會於100年12月20日為合法決議，則申請人工會理監事會於101年1月5日雖僅以口頭做成再繼續執行該項拒絕配合加班活動之決議，亦並不違反工會法第26條第10款「集體勞動條件之維持或變更」及第11款「其他與會員之權利義務有關之重大事項」之事項應由會員大會或

會員代表大會決議之規定，當亦無違反工會法第 24 條第 3 項之最低通知期限之規定。

- (2) 申請人工會與相對人公司於 100 年 6 月 29 日完成團體協約之簽署。依據雙方團體協約第 6.4.1 條：「資方應於本協約生效日起至協約終止之次年度止，於預期考量營收狀況及促進勞資和諧，創造勞資雙方互信共榮，每年度稅前盈餘達新台幣 7,000 萬元時，調升勞方會員薪資 3.2% 為基準（含年度考績晉級部分）。」、第 6.4.2 條：「資方於年度 11 月份應邀集勞方共同召開勞資協商會議，依資方營業狀況協商確認調幅，並於次年元月調整勞方會員之薪資」之約定。是如相對人於每年度稅前盈餘達新台幣 7,000 萬元時，即應以薪資 3.2% 為基準，調升勞方會員之薪資，而薪資 3.2% 為固定之基準，相對人應於年度 11 月份應邀集申請人共同召開勞資協商會議，依相對人營業狀況協商確認調幅，因此，就調薪幅度而言，雙方上述約定係屬開放性協商之性質，並無團體協約法上和平義務遵守之必要。
- (3) 針對 100 年度盈餘獎金及 101 年度員工調薪案，申請人工會與相對人分別於 100 年 11 月 2 日、11 月 22 日、12 月 28 日及 12 月 29 日進行 4 次協商且為雙方所不爭執。雙方 100 年 12 月 28 日所進行之第 3 次協商會議紀錄內容為：「一、年終獎金：勞資雙方達成共識，估計以 TWD1 億 800 萬元稅前盈餘為基礎，乘以 30%，盈餘獎金為 TWD 3,240 萬元（2012 年 3 月份再按會計師查帳後稅前盈餘重新核算，多不退少補），另向董事會爭取每人績效獎金 5,000 元；二、調薪：1、勞方建議調薪 7% 與資方讓步 4.92%，雙方之間仍有落差，無法達成共識。董事長建議以 5% 向董事會爭取。2、勞方表述意見：倘若調薪同意 7% 時，以決議一、做為年終獎金發放標準，若不同意則回歸勞方原提案」。由上述雙方第 3 次協商紀錄可知，雙方就年終獎金部分，除爭取每人績效獎金 5,000 元外已有共識，

而就薪資調薪幅度雖未有共識，惟相對人已同意調薪 4.92%，董事長並建議以 5% 向董事會爭取，足證，相對人董事長就調薪 5% 已有心理準備。

- (4) 俟申請人工會與相對人於 101 年 12 月 29 日進行第 4 次協商，該次會議紀錄之內容為：「一、年終獎金：1、勞資雙方達成共識，估計以 TWD1 億 800 萬元稅前盈餘為基礎，乘以 30%，盈餘獎金為 TWD 3,240 萬元（2012 年 3 月份再按會計師查帳後稅前盈餘重新核算，多不退少補），另向董事會爭取每人績效獎金 3,000 元，另績優單位每人 2,000 元；2、稅前盈餘 TWD 7,000 萬元以上，公司補助台北及高雄站職工福利委員會各 TWD 100 萬元；稅前盈餘低於 TWD 7,000 萬元，補助款額另行議定。二、調薪：勞資雙方達成共識，以 5% 為調薪幅度」。由該次紀錄可知，針對年終獎金之部分雙方已達共識並無變更，而每人績效獎金部分，僅由向董事會爭取每人績效獎金 5,000 元變更為向董事會爭取每人績效獎金 3,000 元，另績優單位每人 2,000 元，而調薪部分，則記載：「勞資雙方達成共識，以 5% 為調薪幅度」，相對人雖抗辯該第 4 次會議紀錄根本未有如同前 3 次之勞方代表參加，而申請人工會代表人鄭○○中途離席，亦無雙方之簽署云云。惟相對人承認該第 4 次會議紀錄係由相對人之人員所製作，就其上文字之記載內容亦不爭執。顯見，該次會議之內容雖未經相對人董事會同意，然相對人董事長就調薪 5%，比前次 100 年 12 月 28 日建議以 5% 向董事會爭取之情形更加進一步明確，並與申請人工會有明確之共識，相對人董事長及協商代表就調薪 5% 必有相當之把握。否則，不會記載「勞資雙方達成共識，以 5% 為調薪幅度」之字眼，而申請人工會亦不會於 100 年 12 月 30 日立即以「由於董事長與鄭理事長努力不懈遊說各股東，終於給了一個不滿意尚能接受之獎金及加薪答案」為由，公告通知宣布取消 101 年 1 月 1 日準時上、下班之行動，且該公告中並揭示團體獎金

發放之內容及計算方式。就此觀之，申請人工會及幹部主觀上已有就調薪 5% 之認知並期待相對人依約定進一步明確宣布。

- (5) 嗣經過 5 日後相對人於 101 年 1 月 5 日員工尾牙餐會上，並未就調薪 5% 為宣布，申請人工會幹部及會員等因心理上合理之期待落空，因而產生不滿有翻桌事件發生當可理解，而申請人工會理監事會繼而於 101 年 1 月 5 日晚上以口頭方式，做成再繼續執行會員代表大會 100 年 12 月 20 日所為拒絕配合加班活動之決議，如同前述，101 年 1 月 7 日至 9 日會員拒絕配合加班之活動，既已由申請人工會會員代表大會於 100 年 12 月 20 日為合法決議，並無違反工會法第 24 條第 3 項、第 26 條之規定。且依據雙方團體協約第 5.2.1 條約定：「資方依工作任務需求，請勞方會員延長工時加班，須經由勞方會員同意後行之」，申請人工會發動之 101 年 1 月 7 日至 9 日會員拒絕配合加班之活動，以嚴格遵守勞動基準法之規定，於正常工時外，未經勞工同意或工會同意者不得延長工時之工會活動應具有正當性。而申請人工會所發動之 101 年 1 月 7 日至 9 日會員拒絕配合加班活動，係肇因於相對人與申請人工會於進行 4 次協商後，相對人未依其董事長同意之 5% 調薪而來，且如前所述，相對人於事前既已知悉工會發動之拒絕加班活動，縱未個別通知相對人，亦無權利濫用之情形，該行為自屬正當之工會活動。申請人鄭○○等 4 人支持並參加申請人工會所發動之 101 年 1 月 7 日至 9 日會員拒絕配合加班之工會活動，而遭相對人解僱，該解僱行為當已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工參加工會活動而解僱之不當勞動行為。

3、相對人於 101 年 2 月 4 日解僱申請人鄭○○、陳甲○○、楊○○及王○○等 4 人有不當勞動行為之認識及動機：

- (1) 按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識

為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能。

- (2) 如同前述，相對人於1月7日前主觀上即已知悉申請人工會於1月5日發起該拒絕配合加班之正當的工會活動，而申請人鄭○○、陳甲○○、王○○均為申請人工會之理事，其中申請人鄭○○為常務理事，為申請人工會之代表人及相對人之勞工董事，申請人楊○○為申請人工會會員代表。相對人於101年2月4日召開人評會議，以申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等4人，嚴重違反公司職工獎懲規例，終止勞動契約，則相對人將同時擔任工會常務理事、申請人工會代表人及相對人勞工董事之申請人鄭○○、擔任工會理事之申請人陳甲○○、王○○及楊○○等4人解僱，其主觀上即有不當勞動行為之動機存在，蓋申請人鄭○○係擔任工會常務理事、申請人工會代表人及相對人勞工董事，對外代表工會，在工會中之地位顯屬相當重要，申請人陳甲○○、王○○擔任工會理事，亦屬工會重要幹部，而楊○○亦係擔任工會代表，就101年1月7日至9日拒絕配合加班之工會活動，本即應按工會決議事項施行，且依工會分發負責聯絡，更要追蹤執行成效，而實際上參加101年1月7日至9日拒絕配合加班活動之申請人工會會員即有高達約130多人左右（高雄站約80人、台北站約50人）

並為相對人所承認，相對人卻只針對申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等 4 人進行解僱懲處，並未對其他之參與人員進行懲處，顯然係針對該 4 人係擔任工會職務之關係所為。

4、相對人於 101 年 2 月 4 日解僱申請人鄭○○、陳甲○○、楊○○及王○○等 4 人之懲戒處分已超過合理程度：

- (1) 查 101 年 1 月 7 日至 9 日拒絕配合加班活動並未造成班機嚴重誤點，經本會函查高雄市政府勞工局調閱 101 年 2 月 21 日「申請人工會與相對人間有關打壓工會與解僱工會幹部」勞資爭議案件之相關資料，該案件 101 年 2 月 6 日勞資爭議調解紀錄之調查事實結果欄記載：「…2、依據公司所提資料顯示，1 月 7 日至 9 日因要求會員準時上下班未造成班機大量誤點。…」，此有相對人提供之高雄站每日航機班次表可稽，本會詳查該班次表上飛機預定到達、實際到達、預定離開、實際離開之時間記載，大部分均誤差在幾分鐘之內，並無大量異常之狀況發生，亦無主管機關民航局及航警局等單位以飛航安全違規事件為通知，而申請人工會稱迄今並未收到主管機關任何處罰通知，相對人就此亦未提出證據證明。足徵，相對人並未因 101 年 1 月 7 日至 9 日拒絕配合加班活動而受有損害，其宣稱渠等人員完全無視於乘客航運權益，利用重大節日之營運尖峰期間，私自發動威脅、阻止同仁執勤，試想若當時渠等教唆之拒絕加班活動成功，則連最起碼空橋勤務都將無人執行，乘客連上下飛機都有困難，所造成之交通困擾與公益受損，可見一斑可云云，並不可採。
- (2) 相對人辯稱對申請人鄭○○等 4 人施以懲戒解僱，與工會行為無關，係針對渠等違規違法擅入機坪管制區、惡意阻擾同事執行勤務、恐嚇與要求同仁不得配合執勤等行為所為，相對人稱計算當時楊○○開車時速並檢附其開車路線之正確圖示如相

證 57，依據機場錄影鏡頭照片計算當時開車時速竟高達 51 公里，楊員高速又未依規定路線駕駛確實已嚴重危及飛安云云，然如前所述，申請人鄭○○等 4 人係按工會決議 101 年 1 月 7 日至 9 日拒絕配合加班之工會活動執行任務，且依申請人工會之分發負責聯絡會員，更需追蹤執行該活動成效，縱使會造成相對人正常營運困擾或者排班影響、調假爭議等，都是屬於工會活動之範圍，且如前所述，相對人亦未因 101 年 1 月 7 日至 9 日拒絕配合加班活動而受有損害。而申請人楊○○否認有衝撞行為，其辯稱所駕駛之車輛，並無圍堵之事實，於工作場所 23 號機坪發動多名會員與幹部前往聚集，並沒有滋事，亦無不法行為及影響飛航安全。而且人員聚集原因是因為要去瞭解相對人調動外站人員到高雄站支援的情形，是否會影響到工會的準時上下班活動，現場並沒有任何肢體衝突，並無危險性云云，此與證人吳乙○○於本會第 4 次調查會時之證稱：「(問：請針對楊○○101 年 1 月 7 日之行為詳為說明) 本人當天坐在楊○○所駕駛的車輛上，該車是依照以往的路線行進，開到 23 機坪時，就直接停到公司巴士旁的停車格內，當天車輛時速約僅為 15 公里，沒有相對人所陳 51 公里那麼快，而且該車輛行駛至 23 號機坪途中，遇到有飛機滑行，為了不影響飛安，所以楊○○依照機場作業慣例，要禮讓飛機，所以車輛就往國內機坪裡面行駛，並沒有影響到飛安，也沒有任何衝撞行為。」、「(問：當天有無任何圍堵支援人力之行為?) 沒有。我們將車輛開到 23 機坪後，我們就下車，在 23 機坪觀看 22 機坪的作業，當時有看到高雄站的經理與副理也在 23 號機坪那邊，我們就從航務組大門直接離開，沒有任何圍堵支援人力的行為。」相符，從而相對人所稱楊○○高速又未依規定路線駕駛確實已嚴重危及飛安云云，即不可採。

- (3) 由以上可知，相對人並未因 101 年 1 月 7 日至 9 日拒絕配合加班活動而受有損害，相對人於 101 年 2 月 4 日召開人評會議，

以申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等 4 人，嚴重違反公司職工獎懲規例終止勞動契約，該解僱縱使依據相對人勞動契約或工作規則而為懲戒處分，惟如前所述，申請人鄭○○等 4 人係參與申請人工會之活動，且相對人並未因 101 年 1 月 7 日至 9 日拒絕配合加班活動而受有損害，上述懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，而相對人解僱申請人鄭○○等 4 人之行為，具有不當勞動行為之認識及動機，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為。

- (4) 又相對人 101 年 2 月 4 日解僱申請人鄭○○等 4 人之行為，亦係違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」。按相對人將擔任工會核心幹部之申請人鄭○○等 4 人不合法解僱，對於申請人工會之幹部及會員將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動自明，查工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「雇主或代表雇主行使管理權之人不得有「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之行為，相對人系爭解僱行為顯已該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之行為。就此，申請人雖僅主張相對人之解僱該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇，惟本會自得本於所調查之事實，認定系爭解僱該當第 5 款支配介入，不受申請人主張之拘束。

- 5、按工會法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」綜觀上述之理由可知，相對人於 101 年 2 月 4 日解僱申請人鄭○○等 4 人之行為，當屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之規定而屬不當勞動行為，則依工會法第 35 條第 2 項規定，相對人於 101 年 2 月 4 日所為解僱申請人之行為當屬無效。

6、相對人應回復申請人鄭○○等 4 人之原任職務及給付薪資：

- (1) 查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，但並非漫無限制，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，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定依同條第 2 項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當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。
- (2) 相對人於 101 年 2 月 4 日所為之解僱申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等 4 人之行為既屬不當勞動行為而無效，相對人自當回復申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等 4 人之原任職務。其次，相對人解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，且申請人立即於 101 年 2 月 6 日以遭相對人違法解僱請求回復工作權為由，向高雄市政府勞工局勞資爭議調解委員會申請調解，相對人不同意回復申請人之工作，調解不成立，參照民法第 487 條本文：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」。查申請人鄭○○遭解僱前係高雄站航機作業組領班，其 101 年 1 月份

薪資固定所得為新台幣(下同)4萬6,400元(扣除假日出勤、交通費實報銷及全勤獎金項目);申請人陳甲○○遭解僱前係高雄站航機作業組領班,其101年1月份薪資固定所得為4萬6,400元(扣除假日出勤、交通費實報銷、免稅加班費、應稅加班費及全勤獎金項目);申請人王○○遭解僱前係台北站航機作業組技術士,其101年1月份薪資固定所得為3萬3,300元(扣除假日出勤、交通費實報銷、免稅加班費、應稅加班費及全勤獎金項目);申請人楊○○遭解僱前係高雄站航機作業組副領班,其101年1月份薪資固定所得為4萬100元(扣除假日出勤、交通費實報銷、免稅加班費、應稅加班費及全勤獎金項目),此有申請人鄭○○、陳甲○○、王○○及楊○○等4人所提出之100年8月至101年1月份之薪資單可憑,相對人應自101年2月5日起至申請人鄭○○等4人復職日止,按月於每月發薪日給付申請人鄭○○薪資4萬6,400元;按月於每月發薪日給付申請人陳甲○○薪資4萬6,400元;按月於每月發薪日給付申請人王○○薪資3萬3,300元;按月於每月發薪日給付申請人楊○○薪資4萬100元。

六、如前所述,申請人工會發起之101年1月7日至9日拒絕配合加班活動,乃協同勞工集體行使加班同意權之正當工會活動,且就雙方團體協約第6.4.2條調薪幅度之約定,係屬開放性協商之性質,若協商不成,本不禁止工會採取爭議行為或拒絕加班,因之本件自不違反團體協約之約定,亦不發生違反團體協約法第23條第1項和平義務之問題。且因本件乃工會協同之集體拒絕加班行為,非爭議行為,亦無違反勞資爭議處理法第53條第1項前段規定之情形。

七、本件事證已臻明確,兩造其他之攻擊、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，本件裁決申請為部分有理由，部分無理由，應依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項、第2項規定，裁決如主文。

行政院勞工委員會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

吳姿慧

辛炳隆

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 6 月 1 5 日

一、如不服本裁決有關工會法第35條第1項各款或團體協約法第6條第1項之決定部分，得以行政院勞工委員會為被告機關，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(臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號) 提起行政訴訟。

二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。