

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 25 號案

3 【裁決要旨】

4 依航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 規定：連續 7 日內，應給予連續 30
5 小時以上之休息；復該管理規則第 2 條分別規定執勤期間指航空器使用人
6 要求組員執行之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、
7 訓練、調派及待命等時間，並應列入勤務表；休息期間則指組員在地面毫無
8 任何工作責任之時間。本件申請人雖稱會務假不計入休息時間，亦即連續 7
9 日內如有會務假，因不計入休息時間，故相對人在班表上會另有 1 個休息
10 時間（DO）。惟依前述航空器飛航作業管理規則第 2 條規定之定義可知，所
11 謂會務假辦理工會事務應非該管理規則所規定之值勤期間，且非相對人給
12 予組員之工作責任時間，性質上應屬該管理規則之休息時間，倘欲將會務假
13 不計入該管理規則之休息時間者，自應透過勞資協商方式為之。

14 【裁決本文】

申請人：黃○○

住臺北市

桃園市空服員職業工會

設臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號

上一人：張書元

代表人住臺北市

共同代理人：劉冠廷律師

張道鈞律師

設臺北市中山區南京東路二段90號15樓

相對人：長榮航空股份有限公司
設桃園市蘆竹區新南路一段 376 號

代表人：林寶水
住桃園市

代理人：郭○○
王甲○○
設臺北市

1 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
2 本會）於民國（下同）113 年 3 月 15 日詢問程序終結，並於同日作成裁決
3 決定如下：

4 主 文

5 申請人之請求駁回。

6 事實及理由

7 壹、程序部分：

8 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法第 35
9 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
10 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
11 之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會
12 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，
13 其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條
14 規定。」

15 二、申請人黃○○與申請人工會於 112 年 6 月 15 日提起本件裁決之申
16 請，主張因交通部航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項規

1 定，航空業於連續 7 日內應給予客艙組員連續 30 小時以上之休息，
2 即所謂飛航執勤最低休息時間之規定簡稱為「MRT」，而申請人工
3 會與相對人前於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議中，已達
4 成不將申請人工會會務假代碼 UC 列計最低休息時間之合意（申證
5 1），而自該會議後，相對人均依該合意安排班表；豈料，相對人竟
6 仍將申請人工會理事即申請人黃○○112 年 3 月 21 日之當日會務假
7 列計最低休息時間（申證 5），更於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協
8 商會議中，正式表達會務假並非工作時間，而拒絕履行關於「會務假
9 不應列計為休息時間」之合意（申證 6）；申請人因此提起本件裁決
10 之申請，請求確認相對人將申請人黃○○112 年 3 月 21 日之會務假
11 列計最低休息時間、於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中拒
12 絕履行關於「會務假不應列計為休息時間」之行為，均構成不當勞動
13 行為。經核，勞資爭議處理法第 39 條第 2 項之 90 日法定期間，係
14 自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或自事實發生之次日
15 起算，而申請人所主張相對人構成不當勞動行為之事實發生日分別
16 為 112 年 3 月 21 日及同年 5 月 16 日，又本件裁決申請日為 112 年
17 6 月 15 日，是依前開勞資爭議處理法之規定，申請人提起本件裁決
18 即尚未逾 90 日法定期間，核屬適法，應准許之。

19 三、相對人雖爭執申請人早於 112 年 2 月 21 日第 37 次勞資協商會議中，
20 即已知悉相對人並未同意申請人工會幹部會務假不列入最低休息時
21 間之提案，而 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議僅是重申不同
22 意之意旨，申請人卻遲至 112 年 6 月 15 日才提起不當勞動行為裁決
23 申請，故其提起本件裁決之申請顯已逾越勞資爭議處理法規定之 90

1 日法定期間云云。惟查，依 112 年 2 月 21 日第 37 次勞資協商會議
2 之會議記錄所示，相對人針對申請人工會所提會務假不應列入最低
3 休息時間等內容之臨時動議，當日僅是表達「針對會務假事宜將攜回
4 與相關單位討論」（申證 4 最後 1 頁），並沒有表示不同意等文字，
5 更於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，申請人再提及第 37
6 次勞資協商會議之臨時動議內容時，相對人才明確表述「會務假並非
7 工作時間，具有申請會務假資格者，若申請會務假核准，將在班表上
8 有對應之假別代碼」，顯見相對人確實係至 112 年 5 月 16 日第 40
9 次勞資協商會議時，方對申請人工會先前所提臨時動議有正式回應，
10 是相對人稱申請人於 112 年 2 月 21 日第 37 次勞資協商會議即知悉
11 相對人並未同意申請人工會幹部會務假不列入最低休息時間之提案
12 云云，即非可採。又相對人另辯稱相對人員工陳○○於 112 年 3 月 9
13 日即已就申請人黃○○對於會務假安排違反管理規則之疑慮，明確
14 答復公司排班並無違法，而申請人黃○○復於同日 4 時 3 分回應「實
15 在很遺憾看到公司明明於協商會議中明文確定會務假並非休息時間，
16 卻還是不願意給足組員足夠的休時」等語（申證 7），可見申請人當
17 時即已知悉請求裁決事項第 1 項之事實，故申請人此項請求已逾 90
18 日不變期間云云，申請人對此則主張相對人公布之班表僅是預排，實
19 際排班會受到待命抓飛或相對人有臨時事情而拉班有所影響，故應
20 以確實發生連續 7 日沒有連續 30 小時休息之情況為事實發生日等語
21 （112 年 11 月 1 日初審會議記錄第 4 頁第 13 至 17 行）；經查，申
22 請人黃○○申請之會務假日期為 112 年 3 月 21 日，縱然相對人員工
23 陳○○於同年 3 月 9 日即回應公司排班規則並無違法，惟核其回復

1 內容，似只是重申相對人內部對於管理規則之理解，尚難據此即認定
2 申請人主張之事實已發生，再者，自 3 月 9 日至 3 月 21 日止尚有將
3 近 2 個星期之期間，此間若申請人持續與相對人溝通協商，相對人
4 之排班方式是否全然無調整之空間，亦屬未定，益徵難僅以相對人員
5 工陳○○於 112 年 3 月 9 日之回復即謂申請人已知悉請求裁決事項
6 第 1 項之事實。準此，相對人爭執申請人之裁決申請已罹於 90 日法
7 定期間云云，非屬有據。

8 四、申請人工會提起本件裁決申請時，申請人工會代表人為第 2 屆理事
9 長為趙剛，趙剛任期原定於 112 年 7 月 18 日屆滿，嗣因申請人工會
10 提前進行改選，由張書元當選並自 112 年 7 月 7 日起開始擔任申請
11 人工會第 3 屆理事長。申請人工會於 112 年 8 月 31 日以書狀聲明由
12 張書元承受本件裁決（參申請人不當勞動行為裁決聲明承受裁決狀），
13 本會參照行政訴訟法第 186 條準用民事訴訟法第 170 及 176 條之規
14 定，核申請人工會由新任理事長張書元承受本件裁決與前開規定相
15 符，故予准許。

16 五、又申請人提起本件裁決之原請求事項為：「一、請求確認相對人於民
17 國 112 年 3 月 21 日將申請人理事黃○○之工會會務假計入航空器飛
18 航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時間之行為，構成工會法第
19 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為。二、請求確認相對
20 人於民國 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，拒絕履行關於
21 『會務假不應列計為休息時間』合意之行為，構成工會法第 35 條第
22 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、相對人應於本裁決決定書送達翌日
23 起 10 日內，依兩造民國 106 年 7 月 27 日的第 4 次團體協約會議決

議『會務假當日班表顯示「UC」CODE，期間 0900-1700 八小時（不
列計休息時間也不列入工作時間），前後 MRT 依民航法規排定』修
正排班規則，並將修正之證明送交勞動部存查。」嗣後於本會 113 年
3 月 15 日進行詢問會議時，申請人當場更正其請求事項為：「一、
請求確認相對人於民國 112 年 3 月 21 日將申請人理事黃○○當日之
工會會務假計入航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時
間之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動
行為。二、請求確認相對人於民國 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協
商會議中，拒絕履行關於『會務假不應列計為休息時間』合意之行為，
構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、相對人應於
本裁決決定書送達翌日起 10 日內，依兩造民國 106 年 7 月 27 日的
第 4 次團體協約會議決議『會務假當日班表顯示「UC」CODE，期
間 0900-1700 八小時（不列計休息時間也不列入工作時間），前後
MRT 依民航法規排定』修正排班規則，並將修正之證明送交勞動部
存查。」（113 年 3 月 15 日詢問會議記錄第 1 頁第 6 至 13 行及第 2
頁第 1 至 5 行），緣申請人更正後之請求事項，僅係於第 1 項部分
新增調整「當日」等文字，並未更動請求之事實理由，且相對人當場
亦表示同意此更正（113 年 3 月 15 日詢問會議記錄第 2 頁第 6 至 9
行），故申請人就請求事項之更正，亦准許之。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）本件事實：

1. 依交通部航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項規定，於

1 連續 7 日內給予連續 30 小時以上之休息，相對人就空服員之班
2 表排定，就此飛航執勤最低休息時間之規定簡稱為「MRT」，於
3 班表中則係以代號「DO」之例假日、休息日及法定休假日排定。
4 申請人工會與相對人間，前已於 106 年 7 月 27 日團體協約協商
5 第 4 次會議中達成合意：「會務假當日班表顯示『UC』CODE，
6 期間 0900—1700 八小時（不列計休息時間也不列入工作時間），
7 前後 MRT 依法規排定。」（申證 1）。而自該會議以來，相對人
8 均依決議安排班表，雖未將班表代碼「UC」之會務假列計為工
9 作時間，亦不將之計入前開「MRT」之時間內，此有申請人工會
10 理事胡○○、詹○○自 108 年以來之班表可稽（申證 2 及申證
11 3）。

12 2. 詎料，相對人竟違反前開決議之合意，將申請人工會當日會務假
13 列計為休息時間，而使申請人工會會員於勤務執行完畢後，於未
14 得調整時差、充分休息之下處理會務，經申請人工會於 112 年 2
15 月 21 日第 37 次勞資協商會議以臨時動議反應在案（申證 4）。
16 其後申請人黃○○於 112 年 3 月 21 日之當日會務假，即遭相對
17 人排定之班表計列為休息時間，致自 112 年 3 月 16 日至 3 月 22
18 日之連續 7 日內，未享有交通部航空器飛航作業管理規則所定
19 之最低休息時間 30 小時以上（申證 5）。

20 3. 之後於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，雙方就此議
21 題正式提案討論，申請人工會反應會務假依前開協商會議之合
22 意及勞資間之慣例，不應列計為休息時間。相對人則推稱會務假
23 並非工作時間，拒絕履行關於「會務假不應列計為休息時間」之

1 合意（申證6），申請人工會因此提起本件裁決之申請。

2 （二）本件裁決申請應以事實發生日起算，未逾90日之裁決申請期限：

3 1. 請求事項第1項之裁決申請期限應自112年3月22日起算：

4 本件申請人是主張相對人違反過去勞資間之合意及慣例，而將
5 會務假列計為休息時間，致使申請人工會幹部即申請人黃○○
6 無法依慣例於辦理工會會務之同時，仍得享有空服員應有之適
7 度休息時間。因空服員工作型態之休假不固定，於生活安排常有
8 不可預測性，故必須透過調班、選班及選假等制度，降低當月班
9 表之不確定性，以讓空服員得預先規劃並安排生活。而空服員於
10 實際出勤前，因選班、調班、選假、臨時特休等狀況均未確定，
11 班表更有各種變更之可能，故不能因班表已經公布就認相對人
12 安排之出勤不會再變動。意即縱然班表已排定空服員之勤務分
13 配，但不能因此認為空服員出勤義務已經確定，必須以空服員實
14 際出勤的當天，才能作為班表確實有安排出勤的依據。故請求裁
15 決事項第1項，自應以「相對人未依過往勞資合意並慣行之方
16 式令申請人黃○○享有休假」此事實發生之次日，即自112年3
17 月22日起算90日之申請期限。

18 2. 請求裁決事項第2項，相對人於112年2月21日勞資協商會議
19 之臨時動議時並沒有明確回應，相對人是於112年5月16日第
20 40次勞資協商會議時才正式拒絕將會務假列計為非休息時間，
21 故請求裁決事項第2項之申請，並未逾期限：

22 經查，申請人工會於112年2月21日第37次勞資協商會議提
23 出臨時動議：「依據第四次團體協約協商會議之會議記錄（如附

件一)，會務假並非休息時間，公司近幾月所安排之會務假不符合 MRT 之休時規範，違反民航法連續 7 天之內應給予連續 30 小時以上之休息規定。建請公司協助調整黃○○理事 3 月之班表，並於日後排班時多加留意 MRT 之休息規範。」相對人該次會議則是回應：「針對會務假事宜將攜回與相關單位討論。」(申證 4)，足見相對人於 112 年 2 月 21 日並無明確回應。直至 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議，雙方就此議題正式提案，申請人工會主張會務假依前開協商會議之合意及勞資間之慣例，不應列計為休息時間，相對人則回應會務假非工作時間，拒絕履行關於「會務假不應列計為休息時間」之合意(申證 6)，故對於申請人工會幹部依勞資合意及慣例享有之會務假，相對人於該次勞資協商會議才有正式明確意思表示，因此請求裁決事項第 2 項之申請期限應自該事實發生日起算，故並未逾期限。

(三) 相對人與申請人於 106 年 7 月 27 日對於「會務假不應列計為休息時間」之性質即已達成共識：

1. 申請人工會與相對人於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議中，申請人工會曾就「會務假假別與時數範圍」提請討論，而相對人則主動提出「會務假當日班表顯示『UC』CODE，期間 0900-1700 八小時(不列計休息時間也不列入工作時間)，前後 MRT 依法規排定。」之排定方式(申證 1)，最後因為雙方就每月會務假日數多寡無法達成共識，故申請人工會於 106 年 12 月 5 日團體協約協商第 8 次會議中提出「本會建議此案擱置」，然而就申請人工會會務假之代碼、非休息時間之性質、會務假之起

1 迄時間等相對人主動提出之排定方式，於 106 年 7 月 27 日團體
2 協約協商第 4 次會議後雙方就已經有共識，此有相對人提出之
3 歷次團體協約協商會議記錄可稽（參相證 2 至相證 5）。

4 2. 上開相對人與申請人於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會
5 議就「團體協約生效後」、「代碼 UC 之會務假不列計休息時間」
6 達成共識一節，可觀當日會議錄影光碟（申證 13）之內容，當
7 日會議中時任相對人空服部門經理之人員已清楚說明將來團體
8 協約簽訂後，會務假不列計休息時間之意旨，係為了疲勞度之考
9 量，並避免勞方再有會務假後馬上緊接飛航勤務之過勞狀況，在
10 在足徵雙方就會務假性質並非屬最低休息時間 MRT 確實已有
11 意思表示之合致：

12 3. 當日會議中，申請人工會與相對人係針對「團體協約協商期間之
13 假別（相對人以 Extra DO 稱之）」及「團體協約簽訂後之會務
14 假」事項進行討論。就團體協約簽訂後之會務假，相對人於說明
15 申請人理監事每人每月 8 小時方案後，主動針對申請人工會之
16 會務假別提出說明：「現在班表的顯示方面他會有一個時間，跟
17 各位看到的 UE 一樣，他的時間是 0900-1700，但是我們又為了
18 區別不同的工會會有不同的會務假時數的規範，所以說我們會
19 給一個『UC』code，我們想要做一個區別」、「我必須要說的是
20 這個所謂『種』的時間他當然不是勞動基準法(以下簡稱勞基法)
21 裡面工作的時間，但是為什麼我們要種一個 9 點到 7 點，那主
22 要是為了我們管理這個疲勞度，所以這段期間的前後 MRT 的話
23 我們就依 AOR 的規範來走」、「所以那像上次那個勞方代表的狀

1 況，我們可能就不會發生這樣的狀況，就是他又種了 UC，然後
2 後面又緊接著班表，這樣是不可以的」(申證 13 第 1 至 3 頁)。
3 申請人工會協商代表隨後進一步詢問：「不列計工作時間也不列
4 入休息時間」以及前後依民航法規之最低休息時間如何認定等
5 疑義(申證 13 第 5 頁)，相對人代表復陳述：「...就是說這個時
6 間我不認定這個是你的休息，所以我把這個時間扣除休息的話，
7 你的前面的 duty 結束之後的休息時間不能包含這段時間。」、
8 「這個部分我們可以視為，他不會視為你的 30 小時休息，所以
9 我剛剛再次強調他不列入你的休息時間」(申證 13 第 5 頁)。依
10 此，可見相對人純係針對過去不曾出現於班表內之假別進行闡
11 述，並且清楚定義代碼為「UC」的會務假性質，相對人之所以
12 會設定「UC」會務假時間段為「0900-1700」，是為了避免在民
13 航法規(即 AOR)之定義下遭列計為休息時間。而申請人工會
14 於當日會議，全程未曾針對前開相對人所說明會務假之定義、性
15 質有任何保留或反對之表示。因此，可知雙方顯就相對人所提
16 「團體協約簽約後」、「增設代碼為 UC 之會務假別」、「時間設定
17 為 0900-1700，前後 MRT 依民航法規規定」之會務假基本定義
18 與性質已取得共識，只有對於會務假的時數與頻率有所爭執，此
19 亦成為後續申請人工會發動罷工的重要爭議事項。

- 20 4. 相對人辯稱於協商過程所提之方案，不能作為認定雙方已達成
21 共識之依據，仍應回歸到最終協商結果而論，而自 106 年 4 月
22 起至 107 年 11 月間，雙方最終仍未就會務假之核給簽訂團體協
23 約(相證 2 案由 1、相證 3 案由 1、相證 4 案由 1 及相證 5 案由

1) , 最終會簽訂團體協約是因為經歷了罷工過程才達成, 故不能以協商過程中相對人包裹式提案的一部分即當作雙方已達成共識云云。惟查, 於 106 年 7 月 27 日會議過程中, 根本無法看出相對人有將會務假之「時數」與「性質」二者有設定任何方案綁定之關係, 申請人工會推派之協商代表及律師, 不僅全程只就「每位理監事每月 1 日 8 小時」的部分有爭執而表示需攜回討論, 但對於相對人定性「會務假不列計工作時間或休息時間」、「前後 MRT 依民航法規排定」之說明, 均認同相對人, 此觀申請人工會協商代表於當日會議中明確表示:「我們這邊的態度很清楚嘛, 第 5 條的部分我們不可能現在做決定, 我們對這個 8 小時是有意見的, 我們的會務不是單純的一天只開一次會。」即明(申證 13 第 4 頁)。且從申證 13 第 6 頁以下可見, 相證 25 第 9 頁之後的時間, 雙方仍就會務假時數做討論, 但雙方均無再就會務假性質有所討論, 相對人更從未表示如果申請人工會能取得較多會務假日數, 會務假之性質即會有改變; 而最終雙方罷工完畢所簽訂之團體協約, 也只是記載雙方過去無法取得共識的會務假日數的部分, 無再提及會務假性質之定義, 即是因為雙方之協商脈絡早已對會務假性質之定義達成共識。是相對人辯稱該次所提協商方案是與會務假時數綁定的「包裹式」提案云云, 顯然與事實不符。

5. 而依上開共識內容, 相對人排班計算最低休息時間即 MRT 時, 於相當於正常工作時間上午 9 時至下午 5 時間, 雖不需將會務假列計為執勤之工作時間, 亦不應將會務假列計為休息時間, 以

1 確保申請人工會幹部於執勤時間之外請會務假辦理會務的同時，
2 仍得保有適足之時間充分休息。此合意之約定，讓身為相對人員
3 工之申請人工會幹部縱使運用額外時間辦理會務，仍能享有交
4 通部航空器飛航作業管理規則依據民用航空法保障飛航安全之
5 授權意旨，而要求客艙組員於執勤間應有之最低休息時間，更不
6 至使申請人工會之會員因擔憂無法享有充足休息影響工作表現，
7 而懼於擔任工會職務。相對人受此合意拘束，故過去排定申請人
8 工會幹部之班表時，亦均依循此共識內容(參申證2及申證3)。
9 而申請人工會與相對人因申請人罷工而於108年7月6日簽訂
10 團體協約，當時就是沿襲前揭勞資互動脈絡下，故最後簽訂之團
11 體協約才沒有定義會務假之性質，僅記載會務假天數後達成協
12 議，而簽訂團體協約後，雙方之合意或是勞資慣例就是會務假不
13 列入休息時間，之後雙方於111年7月原約期滿而換約時，也
14 是以相同條件繼續協約關係(申證11及申證12)。

- 15 6. 相對人另又辯稱其排班系統自始即將會務假列計為休息時間進
16 行排班，顯見雙方並無就「會務假不列計休息時間」達成共識云
17 云。惟查，相對人內部人事排班系統都是為了符合民航法規或是
18 勞基法規所設計，其中民航法規的空服員最低休息時間本來就
19 只考慮飛安安全，根本不可能會將會務假性質納入考量，故相對
20 人稱其內部人事排班系統係依民航法規之定性將會務假列計為
21 休息時間云云，並無法證明雙方就會務假不列計休息時間一節
22 是否達成合意。

23 (四)相對人與申請人工會不僅已於106年7月27日對於「會務假不應

1 列計為休息時間」一節達成共識，後續於 108 年 7 月 6 日團體協
2 約簽訂後亦已因實際慣行而形成慣例：

3 1. 就相對人反覆慣行 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議之
4 合意事實而言，申請人工會幹部胡○○、詹○○自 106 年起之
5 班表（參申證 2 及申證 3），其會務假之排定均遵守「會務假非
6 休息時間」之合意及慣例，茲彙整申證 2、申證 3 班表中所有相
7 對人企業工會及申請人工會之會務假前後 7 日休息時間如附表
8 所示（附件 4 及附件 5），由彙整後之附表可更清楚看出，以申
9 請人工會之會務假而言，申證 2 及申證 3 之班表均係基於「會
10 務假非休息時間」之前提進行安排。其中附件 4 所註記 UE 為相
11 對人企業工會之會務假代碼，UC 則為申請人工會會務假代碼，
12 而原本相對人都會於班表註記 UE、UC 的時間，申請人不清楚
13 相對人何時開始無註記，但要判斷申請人工會幹部會務假是否
14 有計入休息時間，只要以會務假當日前後 7 日有無排定 DO 來
15 判斷即可。亦即，申請人認為在附件 4、5 所示班表有 UE、UC
16 前後 7 日內如果排有 DO，即代表相對人係依照雙方先前慣例排
17 定班表，也就是會務假不計入休息時間，因此依附件 4、5 確實
18 可看出雙方確實有會務假不計入休息時間之慣例。

19 2. 再觀諸申請人工會理事胡○○、詹○○自 108 年以來之班表（參
20 申證 2 第 23 頁以下至申證 3 第 8 頁以下），可見自 108 年 8 月
21 開始至 112 年 3 月止，申請人工會理事胡○○、詹○○均開始
22 申請註記為「UC」、「桃園市空服員職業工會會務」之會務假，
23 其前後應核給之 MRT 休息時間亦均符合 106 年 7 月 27 日團體

1 協約協商第 4 次會議之合意，亦無將會務假列計為休息時間之
2 情事。此段期間已具有「長期」、「反覆」、「持續」等性質，應認
3 為屬於雙方間存在之慣例，自不許相對人自行片面變更。故相對
4 人辯稱：「106 年 7 月第 4 次會議以後，申請人工會之理監事並
5 未排有會務假（參申證 2 及申證 3 之班表），自無申請人所述第
6 4 次會議以來均依決議安排班表之慣例」云云，顯然悖於事實。

7 3. 相對人辯稱會務假之排定不影響勞基法例休假日數云云，此與
8 本件主張之爭點無關，因本件所涉係相對人「排定班表並指示勞
9 務給付之內容違反雙方合意及慣例」之行為、及相對人「經正式
10 勞資對話管道表達欲違反合意及慣例」之行為，申請人之主張自
11 始即是雙方合意及慣例，與是否違反勞基法應給之例假日、休息
12 日、休假日無關，故相對人此部分辯解不可採。相對人另辯稱前
13 有違反勞資決議及慣例之往例（參相對人答辯二書第 5 頁以下）
14 云云，惟查，申請人工會理監事中，共 12 人於相對人公司任職，
15 自 108 年 7 月申請人工會與相對人達成會務假之協議以來，均
16 是按照 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議之共識，及過
17 去相對人對其企業工會之一貫作法。相對人僅憑少數疫情嚴峻
18 期間之特殊狀況，而割裂當時相對人迫於疫情之外在因素，班表
19 頻繁變動、待命班居多之背景脈絡，實不能謂該等寥寥無幾之會
20 務假特例，即否認雙方前已達成之合意，更不能否認會務假早已
21 形成完備之慣例。

22 4. 相對人以自 106 年 4 月起至 107 年 11 月間，最終未就會務假之
23 核給簽訂團體協約（參相證 1 至相證 5），而辯稱雙方並無合意

云云，顯已忽視相對人自 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議後，便已長期、反覆依照該次會議中表示之方式，核給相對人工會幹部會務假（申證 2 至申證 3）。由相對人歷來反覆慣行及申請人工會無表示反對之意思，可認為雙方已藉由默示方式達成意思表示之合致，而成為拘束雙方之合意，相對人所為之辯解無非是臨訟卸責之詞，自不足採。

（五）相對人將申請人黃○○112 年 3 月 21 日之當日會務假列計為休息時間，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇：

1. 申請人工會與相對人業已達成「會務假不應列計為休息時間」之合意及因長年慣行而對相對人有拘束力之事實，已如上述。豈料，申請人黃○○112 年 3 月 21 日之當日會務假竟仍遭相對人片面列計為 MRT，致其未享有交通部航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項最低 30 小時之休息時間。而申請人工會於班表公布後，旋即於 112 年 2 月 21 日第 37 次勞資協商會議以臨時動議提出反應，相對人當時則允諾攜回討論（申證 4 最後 1 頁）。申請人黃○○更曾於 112 年 3 月 9 日接獲相對人經理陳○○以通訊軟體回復，表示依交通部航空器飛航作業管理規則之定義，會務假為「在地面毫無任何工作責任」之休息時間，故相對人將其會務假列計為休息時間，並沒有違反該作業管理規則所規定應給予的最低休息時間（申證 7）。

2. 然而，相對人此種將會務假列計為休息時間之行為，將會使得申請人工會幹部必須於民航法相關規定可充分休息之時間內，花費時間、精力來辦理會務，相對人此種做法不僅未能落實交通部

1 航空器飛航作業管理規則要求給予休息時間之規範目的，更會
2 降低申請人工會幹部辦理會務之意願，更會使得申請人工會會
3 員可能後續不願擔任工會職務或懼於申請會務假，而產生阻礙
4 申請人工會發展之效果。

- 5 3. 綜上，依過去相對人排定會務假之慣例可知，申請人黃○○於
6 112 年 3 月 16 日至 3 月 22 日之連續 7 日內，除會務假當日外，
7 每天均有執勤之安排，其休息時間顯然沒有達到連續 30 小時以
8 上，而有違反交通部航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2
9 項之情形。縱相對人主張是依照上開管理規則之定義而將會務
10 假列計為休息時間，但審究本件相對人與申請人工會於團體協
11 約協商會議中已達成之合意，及勞資過往互動之脈絡，相對人將
12 會務假列計為休息時間之行為，已違反過往處理同種事例之方
13 式，客觀上已構成因勞工擔任工會職務而為不利益待遇之不當
14 勞動行為。主觀上，相對人經理受申請人工會於勞資協商會議反
15 應、申請人黃○○以通訊軟體表達意見，卻仍執意將會務假列計
16 休息時間，由此可以推知相對人對於其行為可能阻礙勞工參與
17 工會活動、減損工會實力並影響工會發展有所認識，而具備不當
18 勞動行為之主觀要件。準此，相對人將會務假列計為休息時間，
19 業已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- 20 (六) 請求裁決事項第 1 項，相對人將申請人黃○○112 年 3 月 21 日
21 之當日會務假列計為休息時間，已違反雇主之複數工會中立義
22 務，又請求裁決事項第 2 項，相對人於 112 年 5 月 16 日第 40
23 次勞資協商會議中，拒絕履行關於「會務假不應列計為休息時

間」合意，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申證 2 及申證 3 班表之空服員即胡○○、詹○○，亦係相對人企業工會之幹部，依工會法第 36 條規定享有會務假。由前揭申請人彙整之附表 4 及附表 5 可看出，就相對人企業工會之會務假而言（代碼「UE」），相對人從未違反「會務假非休息時間」之原則。
2. 申請人工會本無法享有會務假，係至 108 年 7 月與相對人首次締結團體協約，始有會務假之約定。至於相對人企業工會依工會法第 36 條規定本就享有會務假，故相對人於與申請人工會達成團體協約約定會務假後，除了有特別約定會務假日數外，其餘相對人內部的行政處理、核假程序等等流程，其對於企業工會與申請人工會給假之方式並無不同。
3. 因此依貴會過去見解，此時應認為相對人在其企業工會及申請人工會間，對於會務假認定及核給事宜，就不應無合理性而為區別待遇。蓋相對人對於其企業工會會務假之核給方式，依一貫往例均未將會務假列為休息時間，現今相對人針對申請人工會之會務假核給方式，自行片面更改為計入「休息時間」，使得申請人工會幹部未能調整時差並獲充分休息之狀態下辦理會務，已有高度可能使申請人工會之運作受到削弱。是故，應認相對人就本件請求裁決事項第 1 項及第 2 項之行為，均違反雇主之中立義務，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。
4. 相對人將會務假列計為工會幹部個人之休息時間，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如上述。相對人之行

1 為除使申請人黃○○未能依交通部航空器飛航作業管理規則第
2 38 條之 1 第 2 項享有之最低休息時間，而構成不利益待遇外，
3 尤甚者，將使得申請人工會幹部日後只要是申請會務假辦理會
4 務，就會無法獲得飛航作業管理規則所要求之充足休息時間，如
5 此不僅定會影響申請人工會幹部之執勤工作表現，更會降低申
6 請人工會幹部辦理會務之意願，不論從何方面來看，都將無從實
7 現會務假為供工會幹部心無旁騖辦理會務之目的；另外，相對人
8 其他員工也可能因此對於參與申請人工會之工會活動產生疑慮，
9 而有害於申請人工會之發展。又相對人片面違反雙方業已形成
10 之合意及慣例，恣意變更會務假之列計方式，拒絕工會於團體協
11 約協商中提出之訴求，顯已對於申請人工會之工會活動產生不
12 當妨礙。依此，請求裁決事項第 2 項相對人於 112 年 5 月 16 日
13 第 40 次勞資協商會議中，拒絕履行關於「會務假不應列計為休
14 息時間」合意，其行為顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
15 支配介入行為。

16 (七) 請求裁決事項

- 17 1. 請求確認相對人於民國 112 年 3 月 21 日將申請人理事黃○○當
18 日之工會會務假計入航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2
19 項休息時間之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5
20 款之不當勞動行為。
- 21 2. 請求確認相對人於民國 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議
22 中，拒絕履行關於「會務假不應列計為休息時間」合意之行為，
23 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1 3. 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，依兩造民國 106
2 年 7 月 27 日的第 4 次團體協約協商會議決議「會務假當日班表
3 顯示『UC』CODE，期間 0900-1700 八小時（不列計休息時間也
4 不列入工作時間），前後 MRT 依民航法規排定」修正排班規則，
5 並將修正之證明送交勞動部存查。

6 二、相對人之答辯及主張

7 （一） 申請人提起本件不當勞動行為裁決之申請，已逾勞資爭議處理
8 法所定之 90 日期限：

9 1. 查申請人請求裁決事項第 1 項為主張相對人於 112 年 3 月 21 日
10 將申請人黃○○之工會會務假計入航空器飛航作業管理規則第
11 38 條之 1 第 2 項休息時間之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
12 第 1 款以及第 5 款之不當勞動行為云云，惟申請人黃○○於申
13 請人工會與相對人 112 年 2 月 21 日第 37 次勞資協商會議中，
14 即以臨時動議提案「...公司近幾月所安排之會務假不符合 MRT
15 之休時規範，違反民航法連續 7 天之內應給予連續 30 小時以上
16 之休息規定。建請公司協助調整黃○○理事 3 月之班表，並於
17 日後排班時多加留意 MRT 之休息規範」即請求裁決事項第 1 項
18 之內容（參申證 4），顯見申請人至遲於 112 年 2 月 21 日即已知
19 悉其所主張相對人違反工會法第 35 條第 1 項規定之事由。然而
20 申請人卻遲至 112 年 6 月 15 日才提起本件不當勞動行為裁決申
21 請，顯已逾越勞資爭議處理法規定之 90 日法定期間。

22 2. 請求裁決事項第 2 項係請求確認相對人於 112 年 5 月 16 日第 40
23 次勞資協商會議中，拒絕履行會務假不應列計為休息時間之行

為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，探求其真意，申請人本項請求事項所指應係「相對人將會務假列為休息時間」之行為。而申請人工會於雙方 112 年 2 月 21 日第 37 次勞資協商會議中，以臨時動議提案「依據第 4 次團體協約協商會議之會議紀錄，會務假並非休息時間，公司近幾月所安排之會務假不符合 MRT 之休時規範，違反民航法連續 7 天之內應給予連續 30 小時以上之休息規定」等語（申證 4），可認申請人至遲於其自承之 112 年 2 月 21 日、甚至數月前，即已知悉其所主張之「會務假不符合 MRT 之休時規範」、「相對人將會務假列為休息時間」等行為結果及原因，申請人卻遲至 112 年 6 月 15 日才提出本件申請，已逾法所明定之 90 日申請期限。且申請人黃○○亦曾以相對人內部通訊軟體提出其就會務假安排違反管理規則之疑慮，並於 112 年 3 月 9 日獲悉相對人公司同仁陳○○之答覆，申請人黃○○復於同日 4 時 3 分以「實在很遺憾看到公司明明於協商會議中明文確定會務假並非休息時間，卻還是不願意給足組員足夠的休時」等語回應（申證 7），亦見申請人於斯時即已明確知悉本項請求裁決事項之事實，申請人卻直至 112 年 6 月 15 日才提出本件申請，亦已逾越 90 日不變期間。

（二）申請人工會與相對人間從未有以 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議之會議內容為日後會務假約定之合意及勞動慣例，相對人是本於自身排定員工出勤班表之權限進行排班，且排班方式內容均符合相關法令規定，自不構成不當勞動行為：

1. 申請人工會與相對人自 106 年 4 月開啟團體協約協商，至 107

1 年 11 月間，雙方共進行 20 次團體協約協商會議，嗣因申請人
2 工會單方面宣告終止團體協約協商(相證 1，下稱第 20 次會議)，
3 雙方因此就協商內容未能達成共識。

4 2. 其中第 4 次會議議程內容，「伍、討論事由；案由一：有關會務
5 假，提請討論」之「說明」欄載明「1.據團體協約協商第三次會
6 議決議，勞方須說明 extra DO，與法律所定會務公假之內涵有無
7 不同；資方需針對每月會務假時數範圍，提出具體意見」，而相
8 對人與申請人接續於下方「決議」欄，按上開欄位所述內容及要
9 求，各自提出具體意見。相對人就此項之回覆內容為「長榮航空
10 回覆……(二) 1.針對團體協約第五條條文所述之會務假，公司
11 同意核給空職工理監事、每人每月一日八小時理監事會議之會
12 務假(限一次申請)，會務假當日班表顯示「UC」CODE，期間
13 0900-1700 八小時(不列計休息時間也不列入工作時間)，前後
14 MRT 依法規排定。每月十五日以前，提出次月會務假之日期，
15 並檢附相關證明文件。此項核給需待本次團協簽定方生效。」；
16 申請人工會亦針對此項提出意見如下「(二) 針對團體協約第五
17 條(按：即勞方團體協約草案有關會務假之條款)，資方所提出
18 之要約，工會帶回討論」。雙方就此說明各自意見後，該會議議
19 程始於後載明本案由之決議「決議：(一) 本議案即協商期間勞
20 方代表 EXTRADO 以及團體協約第五條，延至下次團體協約協
21 商會議再行討論」(申證 1)。因此，就上述第 4 次會議之議程紀
22 錄文義觀之，顯見雙方當時並未達成合意，申請人如今卻憑此會
23 議紀錄主張第 4 次會議內容為雙方合意之證明，難認有據。

1 3. 而自第4次會議以降，雙方於106年8月20日第5次團體協約
2 協商會議、106年10月5日第6次團體協約協商會議、106年
3 10月22日第7次團體協約協商會議以及106年12月5日第8
4 次團體協約協商會議（下分稱第5至8次會議）均將會務假（即
5 勞方團體協約草案第5條有關會務假之條款）事宜列入討論案
6 由（參相證2至相證5之會議議程），且所列案由均係以「續行
7 會議假之討論」為題，益徵106年7月27日第4次會議中，雙
8 方並未達成合意，始需於後續會議中續行協商。申請人如今竟斷
9 章取義，刻意曲解第4次會議議程之內容，率謂雙方已於106年
10 7月27日團體協約協商第4次會議中，就會務假決議達成合意
11 云云，至為無據。

12 4. 再查，第5次至第7次會議決議亦多以「本案列入下次團協會
13 議案由一討論」作結，其中第6次會議更明確記載「決議：針對
14 會務假，雙方皆提出具體方案，惟尚無共識...」。直至第8次會
15 議，申請人工會表示：「工會意見：.....工會建議此條文（按：
16 即勞方團體協約草案第5條有關會務假之條款）於所有條文達
17 成共識後再行討論，以符實際。有關會務假與勞資會議之討論，
18 若資方堅持必須與誠信條款與友善和平義務共同進行，本會建
19 議此案擱置」，因申請人工會主張欲待所有條文達成共識後再行
20 討論，而擱置會務假自第4次會議續行之提案。嗣於第20次會
21 議：「工會意見：...在此表達已無續行團體協約協商之必要。」
22 因申請人工會單方決定不再續行團體協約協商致協商破局，而
23 觀第20次會議議程：「資方意見：...而貴會今日片面中斷協商，

1 導致已協商中之團協內容均無法成為實質條件」，可知相對人更
2 有明確表示因申請人工會之決定，先前團協討論之內容將不會
3 構成實質條件而無拘束力。上述會務假議題之歷次協商內容，在
4 在證明雙方並未以第 4 次會議內容作為會務假約定之合意，相
5 對人於雙方協商期間為釋出善意所提之內容，既然已為申請人
6 工會所拒絕，自無拘束力。

7 5. 申請人雖提出申證 2 及申證 3 之班表，主張如果每 7 日尚有其
8 他連續 30 小時之休息期間，就是相對人有自第 4 次會議以來依
9 該決議安排班表之慣例云云，惟相對人已數度重申，會務假列計
10 休息期間，並不意味相對人每月安排班表時，須刻意使每 7 日
11 「扣除會務假」後的休息期間均低於 30 小時，以凸顯會務假列
12 計休息期間；實則，相對人排班時除航空器飛航作業管理規則
13 外，尚須符合勞動基準法等規範，組員 7 日中平均之休息期間
14 本即多於 2 日（包含國內外例休假、特別休假、病假、事假、生
15 理假等），班表每 7 日有多於 1 次「連續 30 小時以上」休息時
16 間者，本為常見，並非如申請人所述係有意識主動安排。是以，
17 自不得僅以連續 7 日內，除會務假當日外，尚有達 30 小時以上
18 之休息期間，即反推會務假非屬休息期間。

19 6. 況且，實際上之排班狀況，也確實非如申請人所述「於第 4 次
20 會議以後均依該次會議中表示的方式安排班表」，類此班表散見
21 於各理監事班表中，請參相證 10 至相證 24 之班表及答辯(二)、
22 答辯(三)書之說明，益徵確無申請人所述之慣例。

23 (三) 又會務假並不會計入勞動基準法之例休假日數，申請人工會理

1 監事仍會有足夠之例休假日數之部分：

2 於 108 年 7 月 6 日簽訂團體協約（相證 8）前，申請人工會之理
3 監事並無會務假，當時如申請人工會來函表示特定日期有處理
4 會務之需求，相對人基於善意會盡量協助將該等日期安排為
5 「DO」（即例休假），故當時申請人工會之理監事是以前例休假
6 處理會務。雙方於 108 年簽訂團體協約後，申請人工會之理監
7 事會務假當日之班表會記載為「UC」代碼，會務假更非勞基法
8 之例休假，不會計入勞基法之例休假，故申請人工會之理監事仍
9 會有足夠之例休假，不會影響其勞基法例休假之權利。以申請人
10 黃○○之申證 5 班表及申請人工會常務理事李○於 112 年 4 月
11 8 日至 4 月 21 日間共 14 日之班表為例（相證 9）為例，申請人
12 黃○○3 月分中，除 1 天 UC 會務假外，另有國內外例休假日數
13 共計 13 日（國內例休假 DO 9 日、國外例休假 LO 4 日），足證
14 會務假不會計入勞基法之例休假日數，申請人工會理監事仍會
15 有足夠之例休假日數。申請人工會常務理事李○於 112 年 4 月
16 8 日至 4 月 21 日共 14 日間，除 3 天 UC 會務假及 2 天 UE 會務
17 假外，另有 6 日例休假 DO，亦可證會務假不會計入勞基法之例
18 休假日數。

19 （四）相對人將申請人工會理監事會務假列計休息時間，合乎管理規
20 則之要求，申請人要求會務假不列計休息期間，並非合理：

21 查申請人工會理監事之會務假，相對人均是給予整日之 UC 會
22 務假，以申請人黃○○112 年 3 月 21 日之會務假為例，該日會
23 議為下午 2:00 至 3:35（相證 6），約莫 1.5 小時，但相對人卻是

1 給予完整之整日，已遠優於法令。若以申請人之要求為依據進行
2 排班（即 UC 會務假當日 9:00 至 17:00 前後須各再給予休息期
3 間），則申請人工會理監事開 1.5 小時之會議，除可於會務當日
4 享 8 小時 UC 會務假，更可再額外享會務假前後至少各 9 小時、
5 10 小時之休息期間（管理規則第 37 條之 2 及第 38 條之 1），即
6 申請人理監事處理 1.5 小時之會務，要求相對人須提供每人至少
7 27 小時之休息期間（計算式：9+8+10），此要求顯已過度限縮
8 相對人營業自由，並過度向勞工團結權傾斜，而有失衡，實非合
9 理。

10 （五）相對人就申請人黃○○112 年 3 月 16 日至 112 年 3 月 22 日間
11 之班表排定，並未違反管理規則第 38 條之 1 第 2 項所定之最低
12 休息時間 30 小時之規定，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
13 款之不當勞動行為：

- 14 1. 申請人黃○○主張相對人將其 112 年 3 月 21 日之當日會務假列
15 計為管理規則之休息時間，使其自 112 年 3 月 16 日至 3 月 22
16 日之連續 7 日內未享有連續 30 小時以上之最低休息時間云云，
17 惟查，雙方未曾達成「會務假不列入休息時間」之共識，已如前
18 述，故會務假是否屬於管理規則所稱之「休息期間」，自應依管
19 理規則第 2 條第 20 款及第 21 款之定義認定。而勞工於會務假
20 期間處理工會會務，與管理規則中「航空器使用人要求組員執行
21 之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、
22 訓練、調派及待命」等情狀迥異，自非屬「值勤期間」；反之，
23 勞工於會務假期間係屬在地面毫無任何工作責任之時間，相對

1 人將會務假計入管理規則所指「休息期間」，自與前揭規定相符。

- 2 2. 申請人黃○○於 112 年 3 月 16 日至 3 月 22 日之班表，其中 112
3 年 3 月 21 日係因其參加第 38 次勞資溝通會議而請會務假，該
4 日會議係自下午 2：00 至 3：35（相證 6）。因為雙方並沒有以
5 第 4 次會議議程內容為會務假約定合意，故黃○○自 3 月 20 日
6 下午 5：30 至 3 月 22 日上午 7：20 間，既然有約連續 38 小時
7 之休息期間，自己合乎管理規則第 38 條之 1 最低休息時間要求，
8 且不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

9 （六）申請人稱答辯（二）書第 5 至 8 頁所示之舉例，是處於疫情時
10 期等毫無關聯之因素、主張不影響慣例云云，實無可採：

11 相對人每月均須預排眾多空服員班表，排班作業上，就各項班別
12 代碼是否為休息期間，係由排班系統預先設定；倘按申請人主
13 張，相對人自 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議以後，
14 便反覆以會務假不列入休息期間及工作時間之方式安排班表
15 （假設語氣），相對人當預先設定於排班系統中，排班系統自無
16 法安排出將 UC 會務假列為休息期間之班表，否則有違反航空
17 器飛航作業管理規則之虞，於上開前提下，相對人將毫無可能提
18 出如答辯（二）書第 5 至 8 頁所示，得證明「相對人非依第 4 次
19 會議表示方式安排班表」之例，益證相對人並無申請人所述依第
20 4 次會議中表示的方式安排班表之情，而此系統排班與是否處於
21 疫情時期，實無關聯。遑論組員於疫情時期（即 109 年初至 111
22 年底）之班表，因旅客大幅減少、航班大幅取消、涉及防疫規定
23 等因素，排定勤務之日普遍遠低於該月分出勤日（以申請人工會

1 理事胡○○109年5月之班表為例，該月除3日之會務假外，有
2 26日之DO及2日之勤務，參相證17)。欲於此休息日遠多於
3 工作日之條件下，篩選出7天中扣除會務假後，連續7天休息
4 未滿30小時以上反例，實則更為困難，申請人僅以無關聯之疫
5 情因素云云迴避就該等反例存在為說明，在在證明申請人之主
6 張並無根據，且雙方間確無會務假不列入休息期間之慣例形成。

7 (七) 縱認雙方於106年7月27日第4次會議曾對UC會務假性質達
8 成合意(假設語，相對人否認之)，惟亦未構成108年7月6日
9 簽訂之團體協約約定之內容，並已由108年團體協約約定之內
10 容所取代，其中108年團體協約第7條約定：「本協約取代先前
11 乙方(按：即申請人)對於甲方(按：即相對人)提出之所有協
12 商事項之合意，不得再為重複事項之協商請求。本協約與雙方其
13 他所簽訂之其他文件內容不一致者，以本協約之效力為優先。…」

14 (參相證8)，可知108年團體協約作成後，雙方確合意僅以108
15 年團體協約內容為準，過往之所有合意均已遭取代而無適用之
16 餘地，即使雙方前曾於最終破局之團體協約協商會議就團體協
17 約事項進行討論，前開事項顯已悉數以團體協約最終文字內容
18 所取代，雙方就會務假之約定應以108年團體協約第5條為依
19 歸，而非抽出單一條件、割裂適用之。是以，縱雙方於第4次會
20 議所提出之方案曾達成合意(假設語，相對人否認之)，亦應已
21 由108年團體協約所取代，而無適用之餘地，申請人主張相對
22 人違反雙方合意之內容構成不當勞動行為云云，顯非可採。

23 (八) 申請人雖主張相對人有「不列計會務假於休息期間」之合意及慣

1 例云云，然申請人除就合意及慣例起始時點主張反覆不一，歷來
2 主張「會務假是否列計休息期間」之判準亦無可採，說詞反覆矛
3 盾，益徵申請人之主張無可採信。況申請人亦自承相對人所提反
4 例之會務假屬休息期間，既有數起與申請人主張之慣例不符之
5 舉例可證，顯見並無申請人所述之慣例。

6 (九) 退步言之，縱認雙方曾以第 4 次會議之會議議程內容為日後會
7 務假約定之勞動慣例（假設語氣），亦已由雙方 111 年 7 月 6 日
8 簽訂團體協約中就會務假約定達成之合意所變更：

9 (十) 於 108 年簽訂之團體協約屆期前，雙方秉持善意共同協商團體
10 協約續簽事宜，並經適當溝通協商程序達成協議，雙方復於 111
11 年 7 月 6 日續簽訂團體協約（相證 16）。於 111 年續簽之團體協
12 約中，就會務假事宜，經雙方討論、協商後達成合意，約定大致
13 同 108 年團體協約，僅就會務假每月分申請日數上限另為較詳
14 細之約定，亦無約定會務假非屬休息期間。雙方就會務假之約
15 定，既經雙方協商並於 111 年續簽團體協約，縱於 111 年續簽團
16 體協約前曾有慣例（僅假設語），亦應已為 111 年續簽團體協約
17 就會務假事宜之合意所變更。而相對人於 111 年續簽後，排班
18 時亦係將會務假計入管理規則之休息期間計算，此有前述申請
19 人工會監事胡○○111 年 11 月分班表、申請人工會理事范○○
20 及黃○○111 年 12 月分班表可參（相證 13 至相證 15）。

21 (十一)就申請人理監事享有之 UC 會務假與相對人企業工會理監事享
22 有之 UE 會務假，相對人長久以來均將之列計為休息期間，已如
23 不當勞動行為裁決答辯三書所述；況且，縱相對人就 UC 與 UE

1 會務假為不同對待（假設語，相對人否認之），因雙方團體協約
2 協商期間及最終簽訂之團體協約內，均未曾允諾比照相對人企
3 業工會為相同會務假條件之給予，自與雇主中立義務無涉，更無
4 構成不當勞動行為。

5 （十二）相對人於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議提出「會務假
6 並非工作時間」之意見，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
7 不當勞動行為：

8 雙方 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，相對人僅係再
9 次說明「會務假並非工作時間，具有申請會務假資格者，若申請
10 會務假核准，將在班表上有對應之假別代碼」（申證 6），與先前
11 相對人之說明並無不同，相對人僅是善意說明並依法排定班表，
12 自非不當勞動行為，且佐以申請人工會理監事獲准會務假之紀
13 錄，每月甚至有 3 至 4 日之會務假（如申證 2 胡○○111 年 1 月
14 分班表、申證 3 詹○○112 年 5 月分班表），更可證相對人並無
15 阻礙員工參與工會活動之情，申請人逕此論斷相對人減損工會
16 實力、影響工會發展，構成本款不當勞動行為，實屬無據。

17 （十三）答辯聲明：

18 申請人之請求駁回。

19 三、雙方不爭執之事實：

20 （一）申請人工會與相對人於 106 年 7 月 27 日進行團體協約協商第 4
21 次會議，案由一為「有關會務假，提請討論。」（申證 1）

22 （二）申請人工會與相對人於 107 年 11 月 29 日進行團體協約協商第
23 20 次會議，會議紀錄案由二之決議工會意見最後為：「因工會與

資方在外站休時、外站津貼與年度休假 123 天等重大訴求方面，
歷經 1 年 10 個月、20 次團體協約協商會議，均無法達成共識，
為避免拖延，故工會協商代表決議關閉團體協約，另循其他法律
途徑。」(相證 1)

(三) 申請人工會與相對人於 108 年 7 月 6 日簽訂團體協約，第四點
為會務假之約定(申證 11);嗣後協商續於 111 年 7 月 4 日再簽
訂團體協約，第四點亦為會務假之約定(申證 12)。

(四) 申請人工會與相對人於 112 年 2 月 21 日進行第 37 次勞資協商
會議，會議記錄第陸點臨時動議為：「工會提案：依據第四次團
體協約協商會議之會議紀錄(如附件一)，會務假並非休息時間，
公司近幾月所安排之會務假不符合 MRT 之休時規範，違反民航
法連續 7 天之內應給予連續 30 小時以上之休息規定。建請公司
協助調整黃○○理事 3 月之班表，並於日後排班時多加留意
MRT 之休息規範。公司意見：針對會務假事宜將攜回與相關單
位討論。」(申證 4)

(五) 申請人工會與相對人於 112 年 5 月 16 日進行第 40 次勞資協商
會議，會議記錄案由一說明第 2 點就第 37 次勞資協商會議之臨
時動議續為討論(申證 6)。

(六) 相對人就空服員班表之安排，其中代碼 UC 代表申請人工會幹
部之會務假，代碼 UE 代表長榮航空企業工會幹部之會務假。

四、本案爭點

(一) 相對人於 112 年 3 月 21 日將申請人黃○○之當日會務假計入航
空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時間之行為，是

1 否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 5 款之不當勞動行
2 為？

3 (二) 相對人於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，拒絕履行
4 關於「會務假不應列計為休息時間」合意之行為，是否構成工會
5 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

6 五、判斷理由：

7 (一) 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
8 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
9 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
10 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
11 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
12 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
13 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
14 回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第
15 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
16 情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於
17 行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行
18 為人具有不當勞動行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正
19 公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為
20 禁止之制度，工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇
21 主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、
22 組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支
23 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

1 意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入
2 行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇
3 主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客
4 觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以
5 針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即
6 明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號、106 年度判字第
7 222 號判決意旨可資參照。

8 (二) 申請人本件無非以相對人於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4
9 次會議中，提案「團體協約生效後」、「代碼 UC 之會務假不列計
10 休息時間」，已與申請人達成共識；復以自雙方團體協約 108 年
11 7 月 6 日簽訂生效後之申請人工會幹部班表以觀，相對人均有
12 將申請人工會、長榮航空企業工會之會務假不列計休息時間之
13 事實，且慣行多年，足見雙方間就「會務假不列計休息時間」一
14 節已形成慣例（參 113 年 2 月 6 日第 3 次調查會議紀錄第 5 頁
15 第 18 至 22 行），而相對人分別於 112 年 3 月 21 日將申請人黃
16 ○○之當日會務假計入航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第
17 2 項休息時間、112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，拒絕
18 履行關於「會務假不應列計為休息時間」合意之行為，構成不當
19 勞動行為云云；相對人則以雙方間並未以 106 年 7 月 27 日團體
20 協約協商第 4 次會議之會議議程內容為日後會務假約定之合意
21 或勞動慣例，縱雙方對於第 4 次會議所提出之方案曾達成合意
22 （假設語，相對人否認之），亦應已由 108 年團體協約所取代，
23 而無適用之餘地等語置辯。是以，本件首應審究雙方間針對會務

1 假應否列計為休息時間乙事，有否於 106 年 7 月 27 日團體協約
2 協商第 4 次會議達成共識合意？有否於雙方 108 年 7 月 6 日團
3 體協約簽訂生效後，形成勞動慣例？

4 (三) 申請人與相對人間就會務假不列計為休息時間一事，難認業於
5 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議已達成共識合意，亦
6 難認於雙方團體協約 108 年 7 月 6 日簽訂生效後，有形成所謂
7 勞動慣例之情事：

8 1. 依航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 規定：連續 7 日內，應
9 給予連續 30 小時以上之休息；復該管理規則第 2 條分別規定執
10 勤期間指航空器使用人要求組員執行之各項勤務期間，包括飛
11 航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，
12 並應列入勤務表；休息期間則指組員在地面毫無任何工作責任
13 之時間。本件申請人雖稱會務假不計入休息時間，亦即連續 7 日
14 內如有會務假，因不計入休息時間，故相對人在班表上會另有 1
15 個休息時間（DO）。惟依前述航空器飛航作業管理規則第 2 條
16 規定之定義可知，所謂會務假辦理工會事務應非該管理規則所
17 規定之值勤期間，且非相對人給予組員之工作責任時間，性質上
18 應屬該管理規則之休息時間，倘欲將會務假不計入該管理規則
19 之休息時間者，自應透過勞資協商方式為之，合先敘明。

20 2. 申請人主張雙方已於 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議
21 就會務假之排定已決議達成合意，並提出申證 1 之會議議程為
22 據，惟觀諸申請人所述乃指 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4
23 次會議議程案由一決議欄之相對人回覆內容（二）第 1 點之記

載，然該記載後段明確記載：「此項核給需待本次團協簽訂方生效。」；復由前該議程案由一決議欄之相對人回覆內容（二）第2點亦載明：「另，考量前述會務假無法溯及本次團協期間...。惟，此 Extra DO 與第五條會務假係包裹提案，以雙方就第五條達成共識為前提，無法割裂商議，資方希望一併討論，若於8月分團體協約會議無法達成共識，將自動失效，勞方不得再行主張。」（參申證1第2頁），由前述內容可知，有關相對人於該次團體協約會議，僅係針對當時協商團體協約第5條會務假時，所提出之協商方案內容而已，且其明確表示既無法溯及該次團協期間、需待該次團體協約簽訂後方生效，屬包裹提案、無法割裂商議，如未於當（106）年8月分團體協約會議達成共識即失效等語，純屬相對人單方提案，並附有該提案內容以在上述月分前簽訂該次團體協約為生效要件，此亦為申請人工會當時所知悉，此由申請人工會於前開相對人回覆後之意見（二）：「針對團體協約第五條，資方所提之要約，工會帶回討論。」已明確敘明係相對人所提之「要約」，工會尚未同意而需帶回討論，再觀該次決議（一）記明：「本議案即協商期間勞方代表 Extra DO 以及團體協約第五條，延至下次團體協約協商會議再行討論。」（參申證1第2頁），足見雙方於106年7月27日團體協約協商第4次會議當時尚未對會務假不計入休息時間一事，達成共識或合意。申請人此部分之主張，即非可採。

3. 其次，再依雙方於前揭106年7月27日第4次團體協約協商會議以降，後續第5至7次團體協約協商會議之討論事由案由一，

1 均仍續行會務假討論，雙方均未達共識，僅列為下次會議續行討
2 論之議案，且於 106 年 12 月 5 日第 8 次團體協約協商會議中，
3 申請人工會建議關於會務假條文於所有條文達共識後再行討論、
4 建議擱置該項會務假提案（參相證 2 至 5），甚至於 107 年 11 月
5 29 日第 20 次團體協約協商會議時，因申請人工會認為無法期待
6 相對人理解其會員之堅決訴求，表達已無續行團體協約協商之
7 必要，工會協商代表決議關閉團體協約，另循其他法律途徑（參
8 相證 1 之案由二決議欄）。依前述雙方 106、107 年間當時之團
9 體協約協商脈絡可知，雙方就會務假部分尚未獲有共識，充其量
10 僅相對人曾於 106 年 7 月 27 日第 4 次會議時提出相對人之方案
11 為討論，惟雙方並未達成共識；其後續行協商亦均未獲共識而遭
12 擱置，甚至該次團體協約之協商程序亦因申請人工會於 107 年
13 11 月間關閉協商而告中斷，意即雙方於該次團體協約協商過程
14 中確實未簽訂任何團體協約，相對人所提會務假之提案，因條件
15 未成就而未生效，實難認有申請人所謂當時雙方已就會務假不
16 列入休息時間一事已達成共識或合意之事實。

- 17 4. 雙方間原於 106、107 年間所進行之團體協約協商，於 107 年 11
18 月間告終，已如前述；之後申請人工會進行罷工，雙方另重新啟
19 動協商，並於 108 年 7 月 6 日簽署團體協約（申證 11 及相證
20 8），並於 111 年 7 月 4 日因原約期滿而續簽署團體協約（申證
21 12）。觀諸雙方所簽署之團體協約第 4 條「會務假協議」之內容，
22 均無會務假不計入休息時間之約定，且與雙方之前於 106、107
23 年間進行團體協約協商時相對人所提之前述會務假方案不同；

再者，雙方所簽訂之團體協約第 7 條更明確揭示：「本協約取代先前乙方（即申請人）對於甲方（即相對人）提出之所有協商事項之合意，不得再為重複事項之協商請求。…」，亦即雙方間之協商事項合意應以所簽署之團體協約內容為準。依此觀之，雙方於申請人罷工後重新協商而於 108 年 7 月 6 日簽署之團體協約第 4 條之會務假內容，既無如之前團體協約協商過程中，相對人於 106 年 7 月 27 日單方提出之方案文字或內容，則何能謂於重新協商且事隔近兩年後之 108 年 7 月 6 日簽署團體協約時，會務假不列入休息時間已成為雙方合意內容？對此，申請人雖稱須從過去協商脈絡探求雙方當事人之真意，而認雙方就會務假性質已有共識云云（參 113 年 2 月 6 日第 3 次調查會議紀錄第 5 頁第 5 至 9 行），然如前所述，雙方於 106、107 年間所進行之團體協約協商，尚未就會務假不計入休息時間一事達成共識與合意，申請人既未提出具體事證，礙難採信申請人此項主張。

5. 至於，申請人另舉 106 年 7 月 27 日第 4 次會議錄影錄音譯文、工會幹部胡○○、詹○○之班表休時彙整表，用以說明相對人確有將工會會務假不列計休息時間之事實及相對人企業工會幹部之會務假亦未列為休息時間，而謂違反雇主之中立義務云云，惟查：

- (1) 申證 1 之 106 年 7 月 27 日第 4 次會議議程紀錄，乃於當日會議結束時所製作，經雙方各自確認文字後，方由各協商代表及在場人員簽署，是關於團體協約協商過程自應以經雙方認同

1 且已簽名之會議紀錄內容為準，雙方亦對申證 1 之形式真正
2 均不爭執（參 113 年 2 月 6 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第
3 3 至 9 行），足堪認定該團體協約第 4 次會議之結論應以申證
4 1 經雙方代表簽名之該次會議紀錄內容為憑。

5 (2) 如前所述，觀諸 106 年 7 月 27 日團體協約協商第 4 次會議議
6 程案由一決議欄之相對人回覆內容(二)第 1 點後段及第 2 點
7 之記載（參申證 1），相對人表示需待該次團體協約簽訂方生
8 效、會務假係包裹提案，以雙方就當時團體協約第 5 條達成
9 共識為前提、無法割裂商議、無法達成共識將自動失效；又申
10 請人工會之回覆意見亦載明針對相對人就會務假所提之要約，
11 帶回討論等語，其文義明確，尚無意思不明之情，已足認當時
12 雙方尚未達成共識或合意；遑論參酌該次會議譯文前後脈絡
13 （申證 13 與相證 25），亦未與申證 1 會議紀錄記載意旨有所
14 不同，礙難僅憑此逕為推翻或否認 106 年 7 月 27 日團體協約
15 協商第 4 次會議議程（申證 1）確無就會務假不計入休息時間
16 的共識或合意之事實。

17 (3) 雖申請人有舉部分工會幹部班表作為相對人有將會務假不列
18 計休息時間之事實之證據，然為相對人所否認，並提出其他申
19 請人工會幹部之班表事例(如工會理事王乙○○106 年 12 月；
20 工會理事范○○111 年 12 月；申請人黃○○111 年 12 月；工
21 會監事胡○○107 年 8 月、107 年 9 月、111 年 11 月；工會理
22 事曲○○107 年 9 月、110 年 11 月、111 年 12 月；工會理事
23 詹○○108 年 8 月班表等)，作為確有將會務假列為休息時間

1 之反證（參相證 10、12 至 15、18、20、22 至 24），申請人就
2 此亦未能提出充足事證說明；復申請人亦於本會另案（本會
3 112 年勞裁字第 43 號案件）113 年 1 月 15 日第 1 次調查會議
4 時，自承相對人確有將 UC 會務假列為休息時間情形（參相證
5 28 所附該次會議紀錄第 3 頁第 17 至 19 行），故尚難僅以此
6 逕自推論本件雙方間確有將會務假不計入休息時間之合意或
7 反覆慣行情事。

8 (4) 針對相對人之企業工會之會務假是否計入休息時間一事，申
9 請人雖稱相對人對企業工會會務假之核給方式均未將會務假
10 列為休息時間云云，惟未見其提出相關事證證明其主張之事
11 實，而相對人就此亦予否認，並稱其對企業工會幹部之會務假
12 亦不計入休息時間，故難逕自採信申請人此項主張或認相對
13 人有何差別待遇之情，自亦無從認相對人有所謂違反中立義
14 務之情事。

15 (四) 相對人於 112 年 3 月 21 日將申請人黃○○之當日會務假計入航
16 空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時間之行為，及
17 相對人於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，拒絕履行
18 關於「會務假不應列計為休息時間」合意之行為，不構成工會法
19 第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

20 查申請人上開主張，無非係立基於雙方間已就會務假不計入休
21 息時間一事，已有合意或形成勞動慣例云云，然如前所述，經本
22 會審酌現有雙方之證物內容，實難認定雙方間就此已達成共識
23 或合意，亦難認有所謂勞動慣行存在之事實。反之，於雙方尚無

所謂會務假不計入休息時間之合意或慣例之情形下，會務假時間應非航空器飛航作業管理規則第 2 條第 20 款所規定之值勤時間無疑，相對人將之解為屬同條第 21 款無工作責任之休息時間，而計入該管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時間，亦難認相對人依照航空器飛航作業管理規則相關規定辦理，有何刻意打壓申請人工會幹部或針對性可言，故申請人主張相對人所為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，實不足採。

(五) 相對人於 112 年 3 月 21 日將申請人黃○○之當日會務假計入航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時間之行為，及相對人於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，拒絕履行關於「會務假不應列計為休息時間」合意之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

如前所述，本會認定雙方間就會務假不得計入休息時間一事並未達成共識或合意，亦無申請人所主張之慣例存在，則相對人要求本件申請人工會幹部於休息時間從事會務應請會務假之行為，即無不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動可言，自亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、救濟命令部分：

相對人於 112 年 3 月 21 日將申請人黃○○之當日會務假計入航空器飛航作業管理規則第 38 條之 1 第 2 項休息時間之行為，及其於 112 年 5 月 16 日第 40 次勞資協商會議中，拒絕履行關於「會務假不應列計為休息時間」之行為，不構成不當勞動行為，已如前述，則申請人請求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，依雙方 106

1 年 7 月 27 日第 4 次團體協約協商會議之決議「會務假當日班表顯示
2 『UC』CODE，期間 0900-1700 八小時（不列計休息時間也不列入工
3 作時間），前後 MRT 依民航法規排定」修正排班規則，並將修正之
4 證明送交勞動部存查之救濟命令，即失所附麗，不能准許，應併駁回。
5 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁
6 決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。
7 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第
8 1 項及第 51 條第 1 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 張詠善

林佳和

李瑞敏

傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

林堉君

9 中 華 民 國 1 1 3 年 3 月 1 5 日

10 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

- 1 告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高等行
- 2 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。