

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 19 號

申 請 人：桃園市空服員職業工會
住臺北市

代 表 人：趙剛
住同上

代 理 人：丁穩勝律師
程立全律師
陳愷閔律師
郭穎名律師
劉冠廷律師
楊貴智律師
設臺北市

相 對 人：長榮航空股份有限公司
設桃園市

代 表 人：林寶水
住同上

代 理 人：沈以軒律師
陳建同律師
吳泓毅律師
設臺北市

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（下同）108 年 9 月 27 日詢問程序終結，並於同

日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 108 年 5 月 8 日以航人字第 B2019-0090 號公告記載：「2.承前，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。」等語，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。
- 二、 確認相對人於 108 年 5 月 20 日至 23 日於申請人罷工投票所入口處（臺北市中山區民生東路二段 166 號）前設置錄影機予以全程錄影之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 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）。查申請人提出本件裁決後，於第一次調查會議時追加兩

項請求裁決事項，復於第二次調查會議時將部分原請求裁決事項合併為一，確認請求裁決事項為：(一)確認相對人於 108 年 5 月 8 日以航人字第 B2019-0090 號公告（下稱系爭公告）表示：「1. 若罷工導致公司獲利大幅下降，甚至虧損，基於持續營運與恢復公司競爭能力考量，將暫停年終獎金與年度調薪，直至公司恢復獲利為止。2.承前，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。」等語，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。(二)命令相對人應於收受裁決之日起 5 日內於其內部網站「長榮航空企業入口網站」（<http://myeva.evaair.com/>）之首頁以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文公告 14 日以上。(三)命令相對人公告撤回系爭公告之內容。(四)禁止相對人以相對人員工於罷工期間是否出勤或配合相對人公司調整班表之事實為由停止或限制員工依據「長榮航空公司國際線員工優待機票福利辦法」優待機票之使用權利。(五)相對人於 108 年 5 月 20 日至 23 日於申請人罷工投票所入口處（臺北市中山區民生東路二段 166 號）前設置錄影機予以全程錄影之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不

當勞動行為。(六)相對人於 108 年 5 月 24 日至 26 日於臺北市民生東路二段南側申請路權之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。經核上開追加與變更，皆係基於申請人罷工爭議之同一事實脈絡而生，且相對人已陳明對申請人追加及變更請求裁決事項並無意見（見本件 108 年 6 月 17 日第一次調查會議紀錄第 3 頁、108 年 7 月 1 日第二次調查會議紀錄第 2 頁），即無礙相對人之防禦或本件裁決程序之進行，依上開說明，自無不許之理。

二、次查申請人嗣於第三次調查會議時稱撤回上揭請求裁決事項第（六）項，相對人對此雖陳稱礙難同意云云（見其答辯（四）書暨本件 108 年 9 月 16 日第四次調查會議紀錄第 2 頁），惟按不當勞動行為裁決辦法第 18 條第 1 項、第 2 項規定：「裁決申請人，得於本法第 46 條規定裁決委員會作成裁決決定之最後詢問程序終結前，撤回裁決申請之全部或一部。但相對人已於『詢問程序』為言詞陳述者，應得其同意。裁決申請之撤回，應以書面為之。但於裁決委員會作成裁決決定之最後詢問程序終結前，得以言詞向裁決委員會聲明理由撤回。」之反面解釋，申請人於本會「調查程序」中得單方撤回請求裁決事項，無待相對人之同意，因之，申請人上開撤回，於法並無不合，本會即無須審理該項請求。

三、次按「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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項及第 51 條第 1 項分別定有明文。查相對人於 108 年 5 月 8 日發布系爭公告，申請人於同年 5 月 10 日向本會申請裁決，確認系爭公告構成不當勞動行為，並未逾越 90 日之期限。其次，就申請人請求裁決事項第(五)項部分，申請人主張相對人於 108 年 5 月 20 日至 23 日於其罷工投票所入口處（臺北市中山區民生東路二段 166 號）前設置錄影機予以全程錄影之行為，構成不當勞動行為，已於同年 6 月 17 日第一次調查會議時向本會追加申請裁決，亦未逾越 90 日之期限，因之，申請人請求裁決事項程序上合法。

壹、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 請求裁決事項第(一)項部分：

1. 雇主爭議行為合法性應以最後手段性為界線，僅雇主已與工會誠信協商且工會爭議行為已嚴重破壞勞資關係而令雇主承受不正當協商壓力，始得承認雇主運用對抗行為回應罷工行動，然相對人發布系爭公告時點在申請人啟動罷工投票之前，罷工根本尚未開始，不存在令相對人承受不正當協商壓力之情況，相對人發布系爭公告自屬不合法之不當勞動行為：

(1) 雇主爭議行為之界線，因我國實務尚無前案可茲參考，實有必要參考其他國家法制及學者見解作為我國法制之參考。查日本

最高裁判所於丸島水門事件（1975.4.25 民集 29.4.481）認為，日本憲法明文保障爭議權之理由在於促進勞資之對等關係，其最終原則是立於公平之理念下，當勞方之爭議行為反使勞資雙方之力量平衡關係破壞，使雇主遭到不當壓力，雇主之防衛與對抗始有對抗性及正當性（申證 6）。學者吳全成指出，日本最高裁判所之見解並非出自武器平等之思考，而係基於日本憲法僅有保障勞工之爭議權，故藉由衡平原則調整勞資關係，促使擁有爭議權之勞工在行使爭議權不至於過度而失去具體妥當性（請參申證 6）。

- (2) 再查德國基本權同等保障資方之同盟自由權，相對於我國之勞動三權的法理，並未見到資方之對抗行為有與工會之爭議行為受同等保障之見解。德國聯邦勞動法院在 BAG 13.07.1993 - 1 AZR 676/92, NZA 1993, 1135 判決中明確指出，肯認雇主發放罷工津貼的手段為合法之爭議行為，乃是為了避免團體協商之一方自始就完全受制於他方而無表達意見的自由，故德國通說認為只有罷工行為已經危及協商對等時，始得承認雇主運用對抗行為來回應罷工，而無承認雇主爭議行為之一般合法性（申證 7），德國學者 Schweinberger 於其著作「津貼與爭議行為」（Prämien und Arbeitskampf）第 284 頁以下亦指出，只有工會的罷工戰術已經取得完全優勢（Übergewicht），雇主的對抗行為始屬合法，否則無異承認原得以平衡勞資不對等的罷工行為得由雇主隨時反制，讓勞資再次陷入不對等的協商關係之中（Schweinberger, Prämien und Arbeitskampf, S.284ff 轉引自 Wolter/Däubler,

Arbeitskampfrecht, §16 Rn.62)。

- (3) 我國勞資爭議處理法第 5 條第 4 款雖規定爭議行為係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，其中雖未排除資方行使爭議行為之權利，然細繹勞資爭議處理法第 5 章有關爭議行為之規定，可發現立法者僅就勞工行使爭議權特別予以保障，可知我國立法者亦認為雇主之對抗行為並非與工會之爭議行為受同等保障，故上開德國及日本法之見解，於我國即有參考價值。職是，我國勞資爭議處理法第 5 條第 4 款亦應做相同解釋：雇主爭議行為原則上並不合法，僅當勞方之爭議行為使勞資雙方之力量平衡關係破壞，使雇主遭到不當壓力而無法與勞方平等協商之時，才例外地承認雇主得對勞工行使對抗行為，且雇主對抗行為應以恢復勞資雙方協商地位平等為目的，手段不得逾越必要範圍，更不得以之作為支配介入工會活動之手段，否則即有構成不當勞動行為。
- (4) 查申請人訂於 108 年 5 月 13 日起進行罷工投票，然相對人於同年 5 月 8 日即發布系爭公告，自時點以觀，即可知申請人當時根本還未展開罷工行動，甚至還沒開始投票，兩造勞資雙方之力量平衡關係豈有可能遭到破壞，遑論罷工戰術取得完全優勢而令相對人遭到不當壓力；再從兩造協商脈絡觀之，申請人於 108 年 6 月 7 日完成開票並宣告取得罷工權後，兩造仍二度進行協商，期間相對人立場堅硬，不僅不願妥協也不願提出更為前進的方案，甚至前日相對人董事長林寶水提出協商對案後，申

請人隨即透過全員投票之方式確認會員意願，表決結果為申請人願接受該方案並結束罷工之意願，兩造遂於 108 年 6 月 29 日再度協商，詎料相對人竟不願承諾禁止秋後算賬，亦不願承諾將會員權益回復至罷工前，導致協商再度破裂，可知兩造並未發生勞資協商關係顯然不對等之情況，且相對人對申請人甚為敵意，事實上絕未陷於不正當的壓力之中，故相對人發布系爭公告，絕非合法之對抗行為。

(5) 再查相對人以將停發年終獎金、停止調薪及停止優惠機票待遇等語對申請人會員為惡害之通知，也並非以回復兩造協商地位平等為目的，相對人雖反覆辯稱發布公告係為了安撫躁動不安的員工進而維護飛航安全，但捫心自問，員工看到公司宣布將要停發年終並終止優惠機票等待遇，究竟是會因此感到安心，還是感到更加不安？相對人說詞顯然違背智識常理，且其隱而不宣者，係企圖令公司內其他員工對申請人會員感到怨懟，藉此造成惡性職場壓力，企圖使申請人會員承受不合理之壓力，進而不敢參與支持罷工行動，其行為構成不當勞動行為甚為明確。

2. 相對人於系爭公告中關於取消優惠機票部分，顯係以是否參加罷工為是否能享有優惠機票的差別待遇，當屬基於勞工支持或參加爭議行為所為不利待遇之不當勞動行為，且其效果係發生於罷工後，自不得適用破壞罷工津貼之相關見解：

(1) 相對人優惠機票辦法係依據《長榮航空公司國際航線員工優待機票福利辦法》實施（申證 8），其中規定相對人員工本人及其

家屬可以五折、二五折及一折等價格購買機票，相對人員工作滿一年後，每年可獲得一張免費機票，其中僅有五折票可以預訂座位，二五折、一折及免費機票則限空位搭乘。如空位不足，搭機順序過去為五折票最為優先，接著免費票次之，二五折第三，一折票最後。然相對人於今年修訂辦法，改為免費票優先，五折票、二五折及一折票間之順位改為職級大者優先登機，職級相同則年資高者優先，而二五折票種僅得開立商務艙，一般員工購買一折票僅得開立經濟艙或豪華經濟艙，新辦法已於今年7月1日實施（申證9）。至於所謂的空位搭乘，參考該辦法第17條以及第20條之規定可知，係指班機報到時間結束後，尚有未賣出之空位者而言，且如遇有機位調度需求，仍須聽從指示辦理。

- (2) 相對人辯稱取消優惠機票待遇係為協助公司度過罷工造成的營運難關，然查年終獎金是否發放及發放比例，固繫於相對人所營事業當年度營收狀況，而罷工固然於短期內衝擊相對人公司之營運，然絕不必然導致相對人年度營收產生虧損，因為影響相對人公司營收表現之因素眾多，以相對人公司於107年法說會簡報之內容為例，原油價格、折舊與攤提成本方為主要成本來源，故原油價格變動以及舊機攤提也會劇烈影響相對人營收表現，再以訴外人中華航空為例，申請人於105年發動華航空服員罷工，然華航於該年度卻能維持獲利，此均能證明相對人對員工公告如參與罷工將導致虧損進而將無年終獎金可領等語，係利用武斷而毫無根據之將來惡害通知，使相對人員工不敢參

與罷工，破壞工會發動之罷工活動，主觀上顯有不當勞動行為之認識，自當構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱「不當妨礙工會活動」之不當勞動行為。復且相對人公告宣稱空服員罷工將造成「全體員工」都將無年終可領，顯係企圖分化空服員與其他職別之員工，藉此造成長榮空服員為參與工會活動及支持爭議行為，於執勤期間須承受公司內其他同仁之壓力與指責，此核屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款所稱之精神上不利益待遇，造成申請人會員不敢參與罷工等申請人活動，此舉當屬不當勞動行為而無疑。

- (3) 相對人優惠機票分為「本公司優待機票」及「聯航優惠機票 (ZED)」兩部分，前者即係將相對人自己的機票以優惠價格販售給員工，後者則係讓相對人員工以優惠價格購買與相對人合作之他航公司機位。而員工所能購買的優待機票，限於該航班報到時間結束後尚未賣出之座位，該些座位既然已不可能售出，則相對人拒絕將該些座位以優惠價格販售給申請人會員，不僅無從達成減少虧損此一目的，事實上更是與此目標背道而馳！且縱令要減少虧損，有何取消購買「聯航優惠機票 (ZED)」之必要，因為會選擇「聯航優惠機票 (ZED)」之員工，自始即無計畫購買相對人機票，相對人取消其購買「聯航優惠機票 (ZED)」之權利，顯然係出於打壓罷工行動之意圖甚明。

- (4) 且新辦法不再藉由票價區分登機次序，可知相對人優惠機票之目的係考量機位係無法儲存之商品，而制度更改後，員工基本上只會直接買一折票，或是考量商務艙較少客滿而選擇二五折

的商務艙，以藉此消化未能售罄之機位（以及更難販售的商務艙機位），故試問如果員工無法購買相對人的優惠機票，並非均會願意以原價購買相對人機票，出國頻率也會降低，而那些相對人沒賣出的機票，反而淪於一毛都無法回收的局面，相對人收入顯然更少，換言之，優惠機票係「最大化相對人飛機之客運效率」之措施（便宜賣給員工比完全沒人買好），相對人卻以不許員工購買優惠機票做為「減緩罷工衝擊」之手段，顯然欠缺合理關聯。實則相對人之所以選擇此項手段，原因係國際機票票價昂貴，而相對人員工可以用一折之價格輕鬆購買機票出國，故優惠機票為相對人員工最為重視的員工福利，因此相對人將「罷工」不當連結至「停止優惠機票」之目的，顯係企圖令長榮空服員承受不合理之壓力而不敢參與罷工，自當構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱「不當妨礙工會活動」之不當勞動行為。支持申請人之工會活動以及罷工之相對人員工亦須因而承受不合理之精神壓力，此核屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 4 款所稱精神上不利益待遇，又貴會裁決前例（106 年勞裁字第 48 號）已認定華航公司利用優惠機票措施打擊工會活動構成不當勞動行為，併予敘明。

- (5) 相對人雖稱取消優惠機票後，員工仍有購買誘因，可推論仍有增加營收程度等云云。惟前開優惠機票均係限於該航班報到時間結束而無一般乘客購買之座位，已如前述。相對人取消前開優惠機票後，倘申請人會員有購買機票之需求，此時申請人會員能以相似價格選擇機票之對象，則非僅有相對人公司而已，

更有各家航空公司之機票可供選擇。倘若申請人會員係以價格為選擇機票之考量時，更將大幅降低其選擇相對人機票之可能。倘申請人以此為由購買其他航空公司之機票時，對相對人而言，前開未售出之剩餘座位又未能以優惠機票之方式售與申請人會員，無疑係更喪失了原本員工購買優惠機票之利益，從而，相對人陳稱取消優惠機票將會使其獲利上升等云云，純屬臆測，自無足採。

(6) 更有甚者，申請人參與罷工之會員雖遭相對人不當限制而不得申請優惠機票。惟申請人參與罷工之會員中，同時身具相對人員工眷屬之身分者，亦均無法以相對人員工眷屬之身分購買員工優惠機票（見申證 17，相對人員工之身分並非屬空服員，其眷屬雖有 MOTHER 及 SPOUSE 等二人，但其卻無法替具有申請人會員資格之 SPOUSE 申請優惠機票），益徵相對人前開限制申請人會員購買優惠機票之行為，確實係針對具有申請人會員身分所為之報復性行為，相對人並以前開報復參與罷工之申請人會員作為其威權統治員工表徵之行為，意圖絕非在增加相對人營利收入，純粹係以損害參與罷工之申請人會員利益為其目的，並係為了打壓申請人活動所為之不當對待。

(7) 相對人雖主張其取消優惠機票待遇係比發放罷工津貼影響更為輕微之措施等語云云，然學者林佳和指出：「耳聞雇主以『不參加罷工則加給多少新台幣』簡訊流傳...如此『金錢勸誘』學理及實務上俱稱為破壞罷工津貼，因為較鎖廠和緩的避免罷工手段，應為法秩序所容許。相對的，如屬罷工後措施，以是否參加罷

工為一定利益賦予的差別待遇，則涉及侵害勞工罷工權，成立我國工會法之不當勞動行為（工會法第 35 條第 1 項第 4 款）。」

（申證 10），亦即於罷工行動結束後，雇主不得以勞工是否參與罷工作為差別待遇之條件，然查系爭公告顯係以是否參加罷工為是否能享有優惠機票的差別待遇，亦即除不再享有每年 1 張免費機票之待遇外，亦無法購買五折票、二五折及一折之機票，且其效果係發生於罷工後，則依照上開林佳和教授之見解，絕非非法秩序所能容忍之破壞罷工津貼，而係侵害勞工罷工權之不當勞動行為。

(8) 另相對人以空地勤員工是否配合罷工以及是否配合相對人公司調整班表等事實為由作為得否繼續享受優惠機票之差別待遇，顯令參與申請人罷工之申請人會員受有無法享受優惠機票之不利待遇，縱於申請人實際發動罷工之前，相對人員工亦因為擔心失去免票優惠而承受不合理之精神壓力，此舉明顯構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及第 4 款之不當勞動行為，此舉亦令長榮空服員承受不合理之壓力而不敢參與申請人發動之罷工，自當構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱「不當妨礙工會活動」之不當勞動行為。

(9) 嗣兩造於 108 年 7 月 6 日簽署團體協約後，相對人立即於 8 日宣布「為獎勵全體空、地勤在罷工期間的辛勞，支援出勤避免損害旅客權益，適用前述公告的獎勵同仁，即刻起可申請本公司員工優待機票暨聯航優惠機票；罷工期間提前回來服勤組員，即刻起得使用聯航優惠機票。」（申證 15），倘若停止優惠機票

確實係以減少虧損為目的，豈有罷工一結束就立即恢復優惠機票之理？在在顯示相對人所稱停止優待機票係為了減少虧損一事根本係臨訟胡謔之說詞。自始即非處於減少虧損此一目的，而確實係以對申請人會員參與工會活動及爭議行為與否所為之不利待遇作為手段，藉此達成打壓申請人活動及爭議行為之目的，此舉當屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款所稱之不當勞動行為。

(10) 而我國司法有關工作規則不利益變更之見解，可參考臺灣高等法院 89 年度勞上字第 17 號判決：雇主以工作規則單方對於勞動條件作不利益之變更，可否拘束不同意之勞工，或於何種情況下得拘束不為同意之勞工，於學說上向有爭論。亦即，以工作規則變更勞動條件如係剝奪勞工之既得權、課予勞工不利益之勞動條件，原則上是不受允許，惟如不利益變更有其合理性及必要性時，亦能拘束反對變更之勞工...於具體事件中，應考慮企業經營狀況之低迷、經營環境是否惡化至改革薪資制度有其必要性、變更後對勞工經濟上不利益之程度、相關其他待遇之改善以及是否與勞工團體進行協議等一切情狀判斷之（附件 1）。而上開見解係承襲日本最高裁判所「秋北巴士事件判決」之見解而來，學者劉志鵬指出，日本最高裁判所於該案中認為定型化勞動條件之工作規則，具有社會規範執行之性質而屬於事實上之習慣，故可承認其法規範性，當工作規則於合理之限度內有不利變更，個別勞工不得以不同意工作規則為理由而拒絕工作規則之適用，而對於工作規則不滿意者，應尋求團體協

約協商等正當程序改善之。再觀學者劉志鵬指出，日本最高裁判所於「秋北巴士事件判決」後之「タケダシステム事件判決」中更指出，涉及工作規則之不利益變更，應從「保持公司內部規律以及從業員公平待遇是否變更」、「與工會協商經過」、「其他從業員之反應」綜合判斷是否具有變更之必要性（申證 16）。

(11) 綜上所述可知，日本最高裁判所承認工作規則之不利益變更可拘束勞工之理由在於，勞工如認工作規則損害其權益，得透過團體協約協商尋求改善，故於團體協約協商破裂後雇主仍從事勞工所不欲之不利變更，因勞工已無其他管道尋求改善，故該不利變更之合理性及必要性應以更嚴格之方式檢視，尤應以參酌「保持公司內部規律以及從業員公平待遇是否變更」、「與工會協商經過」、「其他從業員之反應」等要素，且雇主不得藉由變更工作規則打壓工會，否則即應構成不當勞動行為。

(12) 相對人發布之系爭公告係以申請人發動罷工與否作為取消優惠機票待遇之條件，並以員工是否拒絕參與罷工作為得否恢復優惠機票待遇之條件，相對人雖然辯稱取消優惠機票係為了協助公司度過財務難關，但罷工結束後，相對人立刻恢復未配合罷工者的優惠機票待遇，可知該項變更並非保持公司內部規律，員工更因為參加工會活動及爭議行為而遭到不公平對待，企圖令空服員不敢參與罷工，綜觀兩造間勞資脈絡，相對人事實上係以打壓申請人活動及爭議行為為目的，該項變更自不具有必要性及合理性。

3. 罷工期間未出勤空服員，即便為留職停薪期間，亦無法享有優

惠機票，顯見相對人拒絕回復優待機票目的，是要報復被相對人認定為參加罷工的空服員：

- (1) 依據相對人工作規則之規定，留職停薪期間停止一切權利義務，故無法領得薪水，亦無法購買優惠機票，復職後則應立即恢復購買優惠機票的權利，然查目前有諸多於罷工期間請育嬰留停之空服員，近日復職後並未恢復購買優惠機票的權利，此部分因涉嫌違反性別工作平等法，申請人已申請勞動檢查，此亦能證明相對人確實以「未出勤即視為參加罷工」之方式全數關閉罷工期間未出勤空服員之購買優待票權限，進而才會在第四次調查會議衍生所謂「系統設定沒處理好，不應被關閉權限之空服員也陸續回復權限」此一說詞，足見相對人以亂槍打鳥之方式，罷工期間未出勤的空服員都被拒絕回復優待機票權利的目的，就是要報復被相對人認定為參加罷工的空服員。
- (2) 優待機票是相對人公司實施已久、具制度化的勞動條件，只要在相對人公司服勤滿一定年資之員工均能享有，其性質豈有可能因為一場罷工就搖身一變變成感念罷工期間辛勞的罷工津貼？據申請人了解，罷工期間請病假、產假之空服員，購買優待機票之權利均獲得恢復，然相對人屢屢辯稱優待機票是感念在罷工期間支援工作辛勞的罷工津貼，該些空服員於罷工期間既無出勤，則不可能支援罷工，有何辛勞可感念？何況相對人公司其他職務之勞工均照常享有，例如於罷工期間航班遭到取消的機師，其購買優待機票權利不因此受影響。由此可知，相對人將優惠機票扭曲為罷工津貼，此說詞根本矛盾百出，絕不可信。

(二) 請求裁決事項第(二)項部分：

相對人系爭公告構成不當勞動行為而違法，且相對人公司素來以其「零工會政策」聞名於世，為求迅速回復公平之勞資關係並健全相對人公司之集體勞動法觀念，本件確有請求 貴會以命相對人公告裁決主文之方式消除相對人員工對於參與工會活動以及支持爭議行為之疑慮。

(三) 請求裁決事項第(三)、(四)項部分：

相對人系爭公告構成不當勞動行為而違法，為保護申請人會員之權益，本件確有請求貴會命令相對人撤回系爭公告並禁止相對人實施優惠機票差別待遇措施之必要。

(四) 請求裁決事項第(五)項部分：

相對人於民國 108 年 5 月 20 日至 23 日於申請人罷工投票所入口處（臺北市中山區民生東路二段 166 號）前設置錄影機予以全程錄影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) 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：五、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 5 款訂有明文。而對於工會活動，雇主如對之窺視刺探甚至加以監視，將會產生寒蟬效應而破壞受僱人進行協同行為之努力，向來被美國全國勞動關係委員會（NLRB）認為構成違法行為（Comfort, Inc., 152 NLRB No 106（1965）, Aladdin Gaming LLC, 345 NLRB No 41（2005）），是雇主不得藉由聽聞受僱人有關工會活動之對話、觀察參與工會會議之人員，或以任何方

法試圖確定何人為積極參與工會或同情、認同工會之人，雇主亦不得製造受僱人遭監視之印象，否則即有對工會活動支配介入之不當勞動行為，此經 貴會 105 年勞裁字第 21 號裁決決定著有明文，在該號裁決中，申請人於 105 年欲發動華航空服員罷工，遂於高雄地區舉辦說明會，訴外人中華航空公司竟派遣主管前往監視刺探並翻閱簽到簿，該行為經 貴會認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱之不當勞動行為。

(2) 查申請人於民國 108 年 5 月 20 日至 23 日在臺北市中山區民生東路二段 166 號設立罷工投票所，因該投票所比鄰相對人所有之長榮國際大樓，相對人竟利用地利之便，將攝影機架設於大樓大門之透明玻璃內對準罷工投票所之報到處（申證 4），令所有前來參與投票的申請人會員均遭側錄，此行為顯係窺視刺探申請人的工會活動，甚至造成申請人活動遭監視的印象，企圖令申請人會員不敢前來參與罷工投票，縱然該攝影機並未實際進行攝影，相對人之行為亦已導致凡參與工會或同情、認同工會之人均遭相對人監視側錄之印象，進而產生寒蟬效應而破壞工會活動，故該行為當屬不當勞動行為。

(3) 相對人雖然辯稱該大樓係長榮海運所有而非相對人長榮航空所有，其行為不得歸責於相對人等語云云，然相對人與長榮海運公司對外從不避諱彼此均隸屬長榮集團，即均由該集團已故之創辦人張○○所成立（申證 13），且觀察相對人之股權分散情況，可知相對人之股東分別有「長榮海運公司」、「長榮國際股份有限公司」以及「財團法人張榮發慈善基金會」等長榮集團相關

法人，其中「長榮海運公司」係相對人公司之法人董事，亦為持有相對人股份最多之股東，其推派之代表柯○○同時為相對人另一法人董事「長榮國際股份有限公司」之負責人，「財團法人張榮發慈善基金會」則同時為相對人及長榮海運公司之股東，上開公司或基金會均由張○○之子女或配偶實際掌控(申證 14)，可知相對人及長榮海運公司之經營權實際上均由實際掌握在張○○家族手中。相對人與長榮海運公司均隸屬長榮集團，若非相對人運用集團間關係企業之網絡關係，長榮海運公司豈會在其大樓內架設攝影機側錄申請人之罷工投票活動。

- (4) 承上，申請人為桃園市空服員職業工會，罷工之對象為相對人長榮航空，現實上與長榮海運公司無關，若非相對人運用集團間關係企業之網絡關係，長榮海運公司有何必要在其大樓內架設攝影機拍攝申請人之罷工投票？且相對人長榮航空提供員工前往桃園機場搭乘之交通車，上下車地點亦在該長榮海運大樓前，相對人之法人董事「長榮國際股份有限公司」亦登記於在該大樓之 9 樓，可知相對人有實際使用該大樓之能力，退步言，相對人亦可透過長榮集團間資源共享而合作緊密之網絡關係而實際使用該大樓，因此該攝影機顯然係相對人為了窺視刺探申請人活動所架設，抑或係長榮海運公司在相對人之授意下為協助相對人對抗申請人罷工而架設，不論何者均係可歸責於相對人之不當勞動行為，相對人主張其係長榮海運架設行為與其無關等語顯係狡辯而不足採。

- (五) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人於民國 108 年 5 月 8 日以航人字第 B2019-0090 號公告表示：「1.若罷工導致公司獲利大幅下降，甚至虧損，基於持續營運與恢復公司競爭能力考量，將暫停年終獎金與年度調薪，直至公司恢復獲利為止。2.承前，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。」等語，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。
- 2、 命相對人應於收受裁決之日起 5 日內於其內部網站「長榮航空企業入口網站」（<http://myeva.evaair.com/>）之首頁以不小於 16 號之標楷體字型將裁決主文公告 14 日以上。
- 3、 命令相對人公告撤回民國 108 年 5 月 8 日航人字第 B2019-0090 號公告之內容。
- 4、 禁止相對人以相對人員工於罷工期間是否出勤或配合相對人公司調整班表之事實為由停止或限制員工依據『長榮航空公司國際線員工優待機票福利辦法』優待機票之使用權利。
- 5、 相對人於民國 108 年 5 月 20 日至 23 日於申請人罷工投票所入口處（臺北市中山區民生東路二段 166 號）前設置錄影機

予以全程錄影之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及聲明：

(一) 系爭公告第 1 項內容核與現行勞動基準法及公司規範相符，即相對人依照公司內部管理規則，本有決定是否發放年終獎金與年度調薪政策之裁量權力，系爭公告第 1 項前段「暫停年終獎金與年度調薪」，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款：

1、按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞動基準法（下稱勞基法）第 29 條定有明文。申言之，公司於年度終了結算後，如有盈餘，得依全年營利狀況發放年終獎金予全體員工共享，屬於年度全體員工共同努力所創造當年度盈餘之成果。

2、次按「員工之本薪按其考績調整之。」、「年終獎金依照公司之營運成績於每年年終發給。獎金之數額、發給條件及發給日，視公司業務成績情形而定。」長榮航空公司管理規則第 5 條、第 13 條前段，分別定有明文（相證 1）。再按「年終獎金依照公司當年度之營運狀況發給。獎金之數額、發給條件，視個人年度表現而定。」長榮航空公司客艙組員管理辦法第 8 條前段定有明文（相證 2）。申言之，相對人之年終獎金發放政策將視公司業務成績情形有所調整，並非員工任職期間必然發給之勞動力所獲取之對價，毋寧為雇主獎勵性、恩惠性給與。又相對

人得視員工考績表現，輔以公司營運現況等因素綜合判斷後，決定員工年度是否調薪、調薪幅度。準此，相對人具有依照公司內部管理規則，決定是否發放年終獎金與年度調薪政策之裁量權力。

- 3、經查，觀諸申證 1 系爭公告第一項內容：「『若』罷工導致公司獲利大幅下滑，甚至虧損，基於持續營運與恢復公司競爭能力考量，將暫停年終獎金與年度調薪作業，直至公司恢復獲利為止。」，即明相對人係以假設性語氣表達「若」公司因罷工期間所受影響甚鉅，以致年度營收於年底結算時仍有虧損情形，則暫停年終獎金與年度調薪作業。反之，倘相對人因罷工期間所受之影響程度，因公司透過各項營運管理方式增加營收與縮減成本，以致年度營收於年底結算後仍有盈餘，相對人自會依內部管理規則進行核發年終獎金與年度調薪作業。是以，相對人「絕非」如申請人指涉係條件式因果關係，即申請人發動罷工，就必定暫停核發年終獎金和年度調薪，而重點在上開獎金與調薪的本質固本於年度整體營運盈虧而定。
- 4、由申請人公布之罷工投票結果顯示，長榮分會會員共 3,276 人，其中 3,049 人參與罷工投票，支持申請人發動罷工者更高達 9 成，足證相對人系爭公告未造成申請人會員精神上不利益待遇，以致不敢參與罷工等申請人活動，至為灼然。申請人未舉證證明申請人會員因系爭公告，導致支持工會活動時承受不合理之精神上壓力。退步言之，縱認為相對人員工確有受因系爭公告而承受不合理之精神上壓力。惟查，相對人於內部人心惶惶蔓

延之際，為確保服務品質及飛航安全，實有加以澄清、釋疑之必要，且系爭公告內容既為重申公司既有規章制度，以及適用規章制度可能產生之結果，不得僅以發布系爭公告時點於其發動罷工前，即謂有不當勞動行為之嫌。

5、職是，由上可知系爭公告第 1 項內容，核與現行勞基法及公司規範相符，即相對人具有依照公司內部管理規則，綜合考量年度整體營運盈虧、員工個人考績表現等因素，決定是否發放年終獎金與年度調薪政策之裁量權力。相對人系爭公告第 1 項前段應不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為。

(二) 相對人為確保服務品質及飛航安全，實有加以澄清、釋疑之必要，且系爭內容係重申公司既有規章制度，以及適用規章制度可能產生之結果，系爭公告第 1 項前段、中段、後段，均不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款不當勞動行為：

1、經查，相對人於 108 年 5 月 8 日發布系爭公告，翌日再發布「公司因應罷工 Q&A」(相證 3)，確有其必要性，蓋當申請人於 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，相對人係航空服務業，如放任此情而不加以澄清、釋疑，不僅無法確保服務品質，甚至是影響飛航安全。是以，相對人

為使員工得心無旁騖、同心協力完成每一趟飛行任務，自有主動發布系爭公告及相關說明加以釋疑之必要，申請人不得以相對人於其發動罷工前發布系爭公告，即據以指稱相對人有不當勞動行為之嫌。

- 2、次查，系爭公告內容皆為重申公司既有規章制度，以及適用規章制度可能產生之結果，而非杜撰子虛烏有之後果為不當恫嚇，自無不當勞動行為之嫌。申言之，相對人重申規章制度及適用結果之行為，若事實上對申請人會員產生影響，不免讓人質疑申請人於發動罷工程序前，是否已詳盡告知會員任何選擇相對應風險之說明義務，如有，渠等皆已清楚知悉相對人規章制度及適用結果，何以相對人前揭釋疑行為，會對其造成影響？
- 3、綜上，相對人於內部人心惶惶蔓延之際，為確保服務品質及飛航安全，實有加以澄清、釋疑之必要，不得僅以發布系爭公告時點人於其發動罷工前，即謂有不當勞動行為之嫌。且系爭公告內容既為重申公司既有規章制度，以及適用規章制度可能產生之結果，殊難謂此係不當勞動行為。

(三) 系爭公告第 1 項中段「暫停員工及眷屬優待機票福利」部分，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，此應變措施具有合理性、必要性、符合比例原則，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

- 1、按「勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在

及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工」臺灣高等法院 97 年度勞上易字第 49 號判決意旨參照。次按「按工作規則乃雇主單方制定用以統一化勞動條件及應遵守紀律之文書，其就勞雇雙方權利義務內容進一步規定，例如晉升條件、考核訓練方式、待遇、獎金制度及其他福利事項等，由於其企業管理實務上難以於勞動契約中詳細，自有容任雇主彈性調整之必要，亦免造成勞動條件分歧。而工作規則違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者無效，固為勞基法第 71 條所明定，惟依同法第 70 條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同。雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力，故於有此情形時，勞基法第 71 條之規定，應為目的性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效（最高法院 99 年度台上字第 2204 號判決意旨參照）。」臺灣高等法院 102 年度重勞上字第 60 號（最高法院 106 年度台上字第 89 號維持見解）判決意旨參照。準此，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變

更時亦有容任雇主彈性調整之必要，縱使為不利益變更，如變更更具有合理性時，自得拘束反對勞工，避免造成勞動條件分歧。

2、再按「本件被告於 90 年 12 月 3 日公告之減薪方案，係將全體董事及員工之薪資，按一定比率調降之通案性規定，並非針對個別勞工，性質上應屬於工作規則，首先須審查該減薪方案有無違反強制或禁止規定及團體協約，若無違反，因其內容涉及對原有勞動條件之不利益變更，直接減少勞工提供勞務所取得之對價，尚須審查是否具有必要性、對勞工不利益之程度，及有無與勞工團體協商等情事，以判定該變更是否具有合理。」臺灣高等法院 94 年度勞上字第 56 號判決意旨參照。準此，工作規則不利益變更法理固得適用於勞動條件變更，即公司考量「營運現狀」不佳，而為「薪資減少」之不利益變更更具合理性時，亦得拘束反對勞工。

3、又按「雇主所訂立之福利有關事項，一方面除為使勞工受益外，另一方面在兼顧雇主經營利益之營運現狀下，應准許雇主可決定福利有關事項之內容、要件等。即雇主所訂福利有關事項，關於得享有利益之勞工對象、資格，在兼顧勞雇雙方利害前提下，應允許雇主得加以限制。」臺灣高等法院 95 年度勞上字第 10 號判決意旨參照。未按「修改工作規則，將節金及年終獎金之發放，由原以固定數額發放改為視公司營運狀況而定，該工作規則既未違反勞基法有關端午、中秋節金、年終獎金為恩惠性給與性質之規定，且以公司營運狀況決定發放，亦兼顧

勞工利益及雇主經營，並無顯失公平情形。」臺灣高等法院 95 年度勞上字第 41 號判決意旨參照。基此，工作規則不利益變更法理，舉重以明輕，自當然適用於福利事項縮減情事，且本於福利事項係雇主獎勵性、恩惠性給與，就此等事項為不利變更之合理性審查時，相較工資工時等勞動條件之不利變更，顯係採較寬鬆之審查密度。

- 4、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，相證 4）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 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，亦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。且因「福利事項不利變更」相較「勞動條件不利變更」於合理性審查時，考量前者本質係相對人獎勵性、恩惠性之給與，故鑒請 貴部於審查本件不利變更是否具合理性時，應採較寬鬆之審查密度而為認定。
- 5、次查，相對人員工已連續數年調薪並發放高額年終獎金，如此待遇顯較同業為佳，此係過去全體員工共同努力所創造盈餘之成果。惟查，今年度自申請人公告將發起罷工投票迄今，部分旅客、旅行社對於行程穩定性存有顧慮因此退票，公司處理退票程序、協助轉機費用等，皆為因應申請人釋出罷工資訊後增

加之成本。

6、而相對人全體空服員為 4,326 人（相證 8），申請人會員數為 3,276 人（相證 7），約佔全體組員高達七成五之譜，即申請人全體會員參與罷工，保守估計將造成七成五航班受影響。觀諸相對人 2017 年 7 月營收為新臺幣(下同)118 億元、2018 年 7 月營收為 126 億元（相證 9），而相對人預估今年度 7 月營收為 120 億（平均為 3 億元/日），若七成五航班受影響可推測將至少造成每日 2.25 億元之營收損失（計算式： $3 \text{ 億元} * 0.75 = 2.25 \text{ 億元}$ ）。且 2017 年 7 月之尼莎颱風造成相對人因組員請天災假，而人力不足被迫取消航班為例，僅 7 月 30 日一日共取消 50 航班（25 班由臺灣出發、25 班回臺灣；相證 11），造成相對人額外支出成本約達 3,100 萬元（相證 5），則今年度 7 月每日航班約為 180 航班（90 班由臺灣出發、90 班回臺灣；相證 12），若七成五航班受影響可推測將造成 135 航班被迫取消（計算式： $180 \text{ 航班} * 0.75 = 135 \text{ 航班}$ ），則相對人每日額外支出成本推估至少為 8,370 萬元〔計算式： $\{(135 \text{ 班}/50 \text{ 班}) * 3,100 \text{ 萬元}\}$ 〕。預估申請人罷工「一日」將造成營業損失、額外支出至少為 3 億元（計算式： $2.25 \text{ 億元營業損失} + 8,370 \text{ 萬元額外支出成本}$ ）。此預測結果亦與法人估計：「長榮航（罷工）一天影響營收約 2.4 億元」相近（相證 10），足證相對人對於罷工造成每日營收損失之預估值應屬合理。又申請人本次若實際發動罷工，可推估相對人所受衝擊將遠高於尼莎颱風所致者，蓋近幾年相對人每年運能皆不斷提升，所受影響自會較前年為高，以及罷工時

程通常較長，可預估被影響之長程航班亦隨之增加，所衍生額外支出成本亦較短程航班為多。同時，罷工亦不可避免墊高無形營運成本，諸如長年積累之公司商譽、客戶信賴等，且此部分相對人所受無形影響實難以估量。

7、相對人綜合評估相關資料、數據後，合理確信如申請人實際發動罷工後，將造成增加沉重之營運困境，再加上第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。就暫停員工及眷屬優惠機票之福利，對相對人員工所受影響，顯係較採取上開實務見解所容許為「薪資減少」之不利益變更手段為輕，且此應變措施與另發給罷工津貼方式相較，無疑是較能減少公司營運支出者，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（例如，營業年度終了結算呈現虧損狀態，以致無法核放年終獎金）。

8、相對人之員工及眷屬優惠機票福利，係每年「不限次數、不限地點」之一折優惠機票，如暫停福利後，相對人員工及眷屬出國機票回歸市售價格統計，可為公司增加營收以避免罷工影響相對人員工之勞動條件，茲舉例說明：107年員工優惠機票使用量為依據，如全數優惠機票回歸市售機票價格計算，粗估一年最多可增加13億元營收（相證13）。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

(即取平均值)，預估將至少造成相對人 15 億元因罷工所增加之營運成本(計算式：5 天*3 億元)，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。

9、申請人於 6 月 20 日下午 4 點實際發動罷工後，相對人竭力調度人力並祭出罷工出勤津貼，方將每日取消航班數勉力維持在 6 成左右(相證 12)，盡可能降低罷工活動增加之營運成本，避免造成相對人員工勞動條件下降。且申請人宣告罷工迄今，相對人勉力將每日營收損失控制在 2.1 億元左右(計算式：15.4 億元/7.5 天 \approx 2.1 億元)，此觀相對人於公開資訊觀測站之說明：「以取消航班、調度情形初步估計，截至目前，自 6/20 至 6/27 日總計取消 344 個航班，累計營收損失估計約 15.4 億元，其他影響金額尚在估算中。」(相證 14)可稽。

10、職是，相對人公司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。又此應變措施對相對人員工影響，顯係較採取「薪資減少」之不利益變更手段為輕，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，申證 1 公告之應變措施具有合理性、必要性，以及符合比例原則，殊難謂此係不當勞動行為。

(四) 申請人對於優待機票辦法中，相對人得視營運現狀合理調整之規定，未曾提出異議。兩造間歷次協商議題亦與員工優待機票無涉，且協商程序終結均因申請人片面關閉團體協商大門所致，足見工作規則不利益變更法理仍適用於本件爭議：

- 1、按「至於如何判斷工作規則變更的『合理性』，則應以『變更的必要性』和『變更所帶來的不利益的程度』之比較考量為中心，並斟酌『其他勞動條件改善之程度』、『變更的社會相當性』、『與工會的交涉經過』、『其他勞工的態度』等，綜合判斷合理性之有無。(相證 17)」(王能君副教授，臺灣勞動法學會學報第四期，民 95 年 3 月，頁 74)。
- 2、次按「工作規則變更勞動條件如係剝奪勞工之既得權、課予勞工不利益之勞動條件，原則上是不受允許，惟如不利益變更有其合理性及必要性時，亦能拘束反對變更之勞工。特別是對工資、退休金等重要的權利、勞動條件為不利益變更時，更須具備「高度之必要性」，於具體事件中，應考慮企業經營狀況之低迷、經營環境是否惡化至改革薪資制度有其必要性、變更後對勞工經濟上不利益之程度、相關其他待遇之改善以及是否與勞工團體進行協議等一切情狀。」臺灣高等法院 89 年度勞上字第 17 號判決意旨參照。
- 3、故依我國法院實務見解及學說見解，均認為工作規則變更是否具「合理性」，須參酌前揭標準後綜合判斷之，且依我國法院見解只有涉及「工資、退休金」變更等重要的權利、勞動條件為不利益變更時，方須具備「高度之必要性」，即須嚴格審查「與工會的交涉經過」、「其他勞工的態度」等與勞工團體進行協議等一切情狀。
- 4、經查，本件相對人就員工優待機票之福利事項，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，申請人對於此行之有年優待機票辦法之規定，未曾提出異議。兩造間團體協約之協商程序歷時一年半，主要協商議題均與「暫停優待機票」之工作規則變更者無關。本次協商程序進展至雙方合意由桃園市政府勞動局委任會計師入廠（相對人公司）調查，以釐清雙方主張是否合理。於會計師書面調查報告出爐前，該局已先將會計師調查結論方向，諭知兩造以勸諭和解，申請人卻逕自於 108 年 4 月宣布終止協商程序。

5、職是，本件申請人對於員工優待機票之福利事項，相對人得視「營運現狀」為合理調整與變更，未曾提出任何異議。兩造間歷次協商會議之議題亦與員工優待機票無涉，且協商程序終結均係因申請人片面關閉團體協商大門所致。足見工作規則不利益變更法理仍適用於本件爭議。

(五) 暫停優待機票是依據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，適時停止部分福利。系爭公告中第一項中段「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（詳參相對人所提附件 3 圖示說明）：

1、在職員工

- (1) 工會成員
- (2) 非工會成員
- (3) 新進同仁

按「本人了解公司為因應罷工衝擊影響公司營運狀況，自2019.7.7起三年內暫停新進人員之長榮及立榮航空員工及眷屬優待機票福利申請...」新進人員所簽署之同意書第十條規定（相證 20）。觀諸該約定內容可知，相對人為因應營運劇烈衝擊，對於新進人員一併適用系爭公告第一項中段「暫停員工及眷屬優待機票福利」。

(4) 留職停薪人員

按「本辦法若有未盡事宜或任何疑義，均依人事單位之解釋及公司之相關規定辦理，並得隨時修訂之。」員工優待機票福利辦法第 30 條規定（詳參相證 4，頁 4）。次按「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。」長榮航空公司管理規則第 11 章第 4 條規定（相證 21）。觀諸該約定內容可知，相對人考量留職停薪人員於留停期間並未支援公司業務，基於「有勞有得」原則，留停人員本未享有員工及眷屬優待機票福利，於罷工期間渠等因未支援公司業務，基於同理，故一併適用系爭公告第一項中段「暫停員工及眷屬優待機票福利」。

2、退休員工

經查，某退休人員與相對人之信件往來紀錄（相證 22），由相對人回覆：「...跟課長說明一下，自罷工首日起『員工優待機票系統』將暫停使用...」（相證 22，頁 3）、「抱歉，經請示主管，罷工期間優待機票系統已全面關閉，故無法授權於任何員工（註：包含退休人員）使用...」（相證 22，頁 1）。觀諸該約定內

容可知，退休人員於罷工期間未支援公司業務，故一併適用系爭公告第一項中段「暫停員工及眷屬優待機票福利」。

(六) 勞資雙方之爭議行為態樣繁多，資方面對勞方各式各樣之爭議行為，自得依其所受打擊之程度，在衡平之原理下進行防衛與對抗：

- 1、按「鑒於勞資雙方之爭議行為態樣繁多，勞方爭議行為如罷工或怠工、糾察線或杯葛等其他阻礙事業正常運作行為，另資方爭議行為如與工會爭議行為對抗之行為（例如為與工會之罷工而進行之鎖廠、黑名單或其他對抗行為等，均屬爭議行為，爰增列第四款酌予定義）。」勞資爭議處理法第 5 條第 4 款之修正草案說明。(附件 2)
- 2、次按「憲法 28 條、勞組法等法令本以爭議權來保障經濟地位為弱者之勞工，對於雇主之爭議權則沒有任何之保障。然而雇主並不因此就沒有爭議權，不能認為雇主在爭議行為發生時，只能採取市民法所允許之行為……雖然雇主之經濟能力強於勞工，沒有額外保護雇主之必要，這並不等於就否定雇主的一切爭議權，需視各個爭議行為之實況，當勞方之爭議行為反使勞資雙方力量之平衡關係破壞，使雇主遭到不當之壓力時，雇主之防衛與對抗便有其合法性，雇主之爭議行為便屬正當……亦即在一般市民法規範之外，雇主在各個爭議行為中，依照所受打擊之程度，在衡平之原理下，可進行防衛與對抗之手段。」吳全成，我國不當勞動行為與不當爭議行為之規範:理論與實務，

民 81 年，頁 158-159。(申證 6)

3、由上可知，勞資雙方之爭議行為態樣繁多，舉凡申請人阻礙事業正常運作之行為，皆屬勞方之爭議行為，相對人面對申請人各階段或各種類之爭議行為，自得視其對於相對人營運之影響程度，在衡平之原理下進行防衛與對抗。相對人發布系爭公告行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之事由。

(七) 相對人暫停員工及眷屬優惠機票福利之應變措施，顯係對相對人員工影響較小之爭議手段，且與發給罷工津貼方式相較，無疑是較能減少公司營運支出者，顯有助於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，故系爭公告第 1 項後段「於罷工期間，依班表出勤、配合調整班表者，不在此限」，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

1、按「原判決援引學者林佳和之見解，認所謂『破壞罷工津貼』係雇主藉著特別津貼之給與，以防止勞工之參與罷工或促使勞工退出罷工，依德國聯邦勞動法院之見解，本於比例原則之拘束，法秩序應得容許資方在採取防禦性之鎖廠爭議手段之前，先行選擇其他影響程度較小之行為，以求爭議平等之建立，而顯然支付勞工「破壞罷工津貼」應屬該等影響較小之爭議手段，而為比例原則之必要性所得涵蓋。本件上訴人於 105 年 6 月 22 日進行罷工投票通過罷工，原對外宣布於 7 月暑假擇期罷工，嗣於隔日即 105 年 6 月 23 日 18 時 01 分於工會臉書宣布自 105

年6月23日24時開始罷工，上訴人從宣布罷工到開始罷工，期間僅6個小時，確實屬突襲性罷工，面對上訴人此種突襲式罷工行動，衡情參加人須採取緊急應變措施作為因應，以維持營運，避免嚴重影響旅客權益，是以參加人在罷工之前，即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，此係參加人合法、合理對抗手段，不應認定為不當勞動行為等語，經核並無違工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款之立法意旨。」最高行政法院判決107年度判字第270號判決意旨參照。準此，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。

2、經查，依前揭實務見解，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廠爭議手段之前，先行選擇其他影響程度較小之行為。再依學者黃程貫見解，罷工期間內勞雇雙方的主要給付義務都暫時停止，也就是勞工不用上班、雇主也不用給付薪水，且雇主不用幫勞工提繳勞工退休金。是以，罷工期間參與罷工者無須出勤，雇主亦無須給付薪資，基於舉重明輕法理，針對參與罷工者暫停或減縮福利事項支出自得允洽。

3、然而，「罷工津貼」係罷工期間資方可發給出勤員工若干獎勵，以作為法秩序應得容許資方在採取防禦性之鎖廠爭議手段之前，先行選擇其他影響程度較小之行為。依同一法理，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。準此，相對人就罷工期間支援公司者，所給予罷工津貼之方式，本不以「金錢給付」為限，自包括「員工、眷屬優待機票」福利。相對人就罷工期間支援出勤之同仁維持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，甚至採取本應變措施有助於公司增加營收，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。相對人以「員工、眷屬優待機票」作為罷工津貼之一部，毋寧與額外發給高額罷工津貼方式者相較，係較能減少公司營運支出不致產生雪上加霜情形，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修養身心之效果，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，尚符事理之常，主觀上實無不當勞動行為之認識。

- 4、末查，相對人為因應罷工活動之大幅衝擊，將暫停員工及眷屬優待機票，其中受影響者包括優待機票辦法（相證4）之全體適用對象，其中尚包括已離職退休人員亦為受影響者，且渠等因未於罷工期間支援出勤之辛勞事實，固非相對人發放罷工津貼（包含給予員工、眷屬優待機票）之獎勵對象，足證系爭公告第1項後段顯非針對申請人會員參與爭議行為所為之差別待遇。
- 5、附帶言之，為使罷工期間支援公司之同仁得行使優待機票之權益，相對人自應於罷工結束後，保留渠等合理使用優待機票之時間，不因該效果係發生於罷工後，即無上開法理之適用，自

屬甚明。

6、職是，相對人暫停員工及眷屬優惠機票福利之應變措施，顯係對相對人員工影響較小之爭議手段，而為比例原則之必要性所得涵蓋，且本應變措施與發給罷工津貼方式者相較，無疑是較能減少公司營運支出者，顯有助於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，絕非如申請人所指涉有不當連結情事。相對人為確保服務品質及飛航安全，實有加以澄清、釋疑之必要，且系爭公告內容所採取手段顯較實務見解及學者意見所容許者為輕，而未採取對相對人員工影響較大者，以藉此破壞工會發動之罷工活動或造成申請人會員不敢參與罷工，自無不當勞動行為之嫌。相對人系爭公告第1項後段應不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(八) 申請人罷工前行為已構成阻礙事業正常運作者，相對人自有發布申證1公告加以澄清、釋疑之必要：

1、按「爭議行為：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。」勞資爭議處理法第5條第4款參照。次按「鑒於勞資雙方之爭議行為態樣繁多，勞方爭議行為如罷工或怠工、糾察線或杯葛等其他阻礙事業正常運作行為，另資方爭議行為如與工會爭議行為對抗之行為（例如為與工會之罷工而進行之鎖廠、黑名單或其他對抗行為等，均屬爭議行為，爰增列第四款酌予定義）。」勞資爭議處理法第5條第4款之修正草案說明（附件2）。

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。同時，罷工消息釋出後，公司每日皆須安排人力向旅客、旅行社釋疑，縱然如此，仍不免造成部分旅客、旅行社對於行程穩定性存有顧慮因此退票，公司尚須處理退票程序、協助轉機費用等。準此，申請人前揭罷工前行為已然構成阻礙事業正常運作者，相對人為確保服務品質及飛航安全，只得於公司內部「客艙組員公佈欄」、「空服員網站中『小叮嚀』視窗欄位」(相證 6)發布申證 1 之公告，並將申證 1 公告郵件通知各組員(相證 6)，重申公司既有規章制度、適用規章制度可能產生之結果，以茲因應。

3、綜上，申請人上開爭議行為罷工前行為已然構成阻礙事業正常運作者，相對人自有對之發布申證 1 公告加以澄清、釋疑之必要，且符合勞資爭議處理法第 5 條第 4 款雇主「與之對抗」之合理方式。附帶言之，自申請人公告之罷工投票結果，近 9 成長榮分會會員同意罷工，此由申請人所公布之罷工投票結果可稽(相證 7)，顯見該公告未如申請人所言，造成申請人會員承受不合理之精神壓力，而不敢參與罷工活動，至為灼然。

(九) 申請人主張相對人架設錄影機拍攝罷工投票所部分，非由相對人架設，不構成不當勞動行為：

- 1、經查，本件於一樓大廳架設攝影機非相對人所為，相對人無從得知其原委。申請人對此情知之甚明，詳參其臉書公告內容皆標明：「臺北市中山區民生東路二段 166 號(長榮海運前)」(相證 15) 可稽，該地點並非相對人之營業處所。
- 2、基上，系爭攝影機非由相對人架設，申請人稱相對人有不當勞動行為情事，與實情不符。附帶言之，自申請人公告之罷工投票結果，近 9 成長榮分會會員同意罷工，此由申請人所公布之罷工投票結果可稽(相證 7)，顯見「訴外人長榮國際架設攝影機拍攝大廳入口處」行為未如申請人所言，造成申請人會員不敢前來參與罷工投票，至為灼然。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 相對人於 108 年 5 月 8 日以航人字第 B2019-0090 號發布系爭公告，內容記載：「1.若罷工導致公司獲利大幅下降，甚至虧損，基於持續營運與恢復公司競爭能力考量，將暫停年終獎金與年度調薪，直至公司恢復獲利為止。2.承前，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。」等語(見申證 15)。

(二) 申請人為進行罷工設置 5 處投票地點，分別為：長榮分會桃園點、長榮分會台北點、華航分會桃園點、非長榮分會台北點、華航與長榮分會高雄點（見相證 15）。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：(一)相對人系爭公告內容，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為？(二)相對人有無於 108 年 5 月 20 日至 23 日在臺北市中山區民生東路二段 166 號前設置錄影機？該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？

五、 判斷理由：

(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）。又按

工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該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，只要證明雇主支配介入行為之存在，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 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以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明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

(二) 次按企業面臨經營危機，雇主表示：如果罷工，公司會倒閉，並呼籲自我節制罷工，固然有不穩當的部分，但整體而言，公司僅是坦率表明自己的意見（日本液體運輸事件-中勞委 1982.6.2 命令集 71 集 636 頁）；再者，團體協商破裂，工會準備進入罷工之際，雇主為說明自己的立場，亦得呼籲工會自我節制，但如雇主有威嚇工會或離間工會會員時，則構成支配介入之不當勞動行為（參照菅野和夫，勞動法第 11 版增補版，第 980 至 981 頁，2017 年 2 月）。可知企業面臨經營危機，雇主尚有權表達自己事業經營的見解、方針，以爭取工會會員的支持，如果該言論未達到威嚇動搖工會、會員程度時，尚不構成支配介入（本會 106 年勞裁第 58 號裁決決定書可參）。

(三) 相對人於系爭公告表示：「2.承前，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。」等語，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；至該公告之其餘內容，並不該當不當勞動行為，理由如后：

1. 查申請人主張相對人之系爭公告內容該當不當勞動行為等語，原將該公告之內容拆分三項分別主張，雖嗣後變更請求裁決事項將其等合併為一，惟由系爭公告內容以觀，相對人為因應申請人罷工活動所採措施大致有二：暫停年終獎金與年度調薪、暫停優待機票，二者實施之要件、期間均有不同，本會自得按系爭公告內容逐一判斷，不受申請人變更請求裁決事項之拘束，合先敘明。
2. 關於系爭公告「1.若罷工導致公司獲利大幅下降，甚至虧損，基於持續營運與恢復公司競爭能力考量，將暫停年終獎金與年度調薪，直至公司恢復獲利為止。」部分，尚屬單純之事實說明，未構成不當勞動行為：
 - (1) 申請人主張：年終獎金是否發放，固繫於相對人所營事業當年度營收狀況，罷工短期間會衝擊相對人營運，但不必然導致相對人年度營收虧損，原油價格變動與舊機攤提也會影響相對人營收表現，系爭公告係利用無根據的將來惡害通知，

使相對人員工不敢參與罷工，破壞工會發動之罷工活動，主觀上顯有不當勞動行為之認識，故該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當妨礙工會活動」之不當勞動行為；系爭公告稱空服員罷工將造成全體員工無年終獎金可領，係企圖分化空服員及其他職別之員工，讓空服員參與罷工時，承受公司內部其他同仁之壓力與指責，故該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款等語。

- (2) 就此，相對人代理人於本會第一次調查會時稱：「該段文字開宗明義即以假設語氣『若』開頭，公司有強調係針對『罷工導致』公司獲利大幅下降甚或虧損，才會暫停年終獎金及年度調薪，完全符合勞基法第 29 條規定與公司現行調薪、年終獎金相關規範。」、「公司在申證 1 內文中已經提到工會行為之發生將嚴重衝擊公司營運，所以公司不願看到此一情形產生，此段話乃相對人單純對於營運受衝擊的合理表達，不可以直接認定有不當勞動行為。倘若申請人認為『若』、『罷工導致』等用語相對人日後有濫用解釋或不當對待，此時申請人自可執此，再為主張。」等語；申請人代理人則稱：「（針對相對人抗辯：相對人只是引述勞基法第 29 條、管理規則第 5 條、第 13 條以及客艙組員管理辦法第 8 條前段，系爭公告只是重申公司既有規章制度，難謂有不當勞動行為等語，請問申請人有何意見？）事實上系爭公告單獨只針對系爭罷工所為，且是在系爭罷工投票之前特別發布，並不是單純只是依照法令或公司既有規章制度之陳述而已。」等語。

- (3) 本會認為：自系爭公告之文字以觀，係以「若罷工導致公司獲利大幅下降，甚至虧損，基於持續營運與恢復公司競爭能力考量」實現為前提，方才「暫停年終獎金與年度調薪，直至公司恢復獲利為止。」，因此，若罷工未導致相對人獲利大幅下降或虧損，例如罷工期間短暫，對相對人獲利影響甚微時，文義上，相對人似不至於暫停年終獎金與年度調薪。其次，依照勞動基準法第 29 條規定，可知以事業單位有盈餘為前提，始有發給勞工獎金與分配紅利之必要，與勞工因工作而獲得之報酬對價為必然發生而屬經常性給與不同（臺灣高等法院臺中分院 97 年度勞上易字第 42 號民事判決可參），並衡諸坊間企業發放年終獎金會考量當年度獲利實態等情，綜合觀察，相對人此項文字之記載，尚屬單純說明事實，尚未構成不當勞動行為。
3. 關於系爭公告「2.承前，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。」部分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為：

(1) 本會於第一次調查程序詢問：「申證 1 公告『2.承前，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。』，據申請人書狀所載，相對人係將罷工不當連結至停止優惠機票之目的，企圖令長榮空服員承受不合理壓力而不敢參與罷工，故構成不當勞動行為，請問相對人之意見？」就此，相對人陳稱：「依照現行司法實務見解，均揭示工作規則不利益變更之法理，即當變更具有合理性時，雇主得片面予以調整並拘束反對勞工，而上開法理適用之勞動條件包含工資與工時，則基於舉重以明輕之法理，本件相對人係依據上開規則與內部優惠機票福利辦法之規定，對於福利事項作出一定程度之暫停發放，相較於工資工時等勞動條件之不利益變更，懇請委員審酌合理性時應採取較寬鬆之審查密度。」，而申請人則稱：「優惠機票無法如相對人所述換算為 13 億之營收，優惠機票是在所有旅客 check-in 關櫃後，員工才可以 1 折價格購買所剩空位，註定賣不掉的存貨無法換算成營收，優惠票對公司營收完全無影響，只是純粹對員工之懲罰。且系爭申請人所發動之罷工行為究竟會歷時多久，尚未確定，相對人系爭公告明確載明停止罷工起 3 年所有優惠機票顯然無正當合理關聯。」等語。

(2) 本會復詢問：「請問相對人，申證 1 第 2 項有無如相對人所抗辯與第一項相同採假設語氣？或者是只要罷工開始，就會暫停優惠機票？」，相對人陳稱：「罷工行動正式開始，才會暫停員工優惠機票措施。暫停優惠機票是指全體員工。」；本會再詢問：「依照申證 1 第二項文字之記載，只要申請人罷工，相對人就會暫停優惠機票措施 3 年，請問雙方有何意見？」，相對人則謂：「申證 1 第 2 項文字「罷工首日」是指罷工行動開始之第一日，而因為 4 月下旬申請人罷工投票已經宣稱他們是要長榮分會會員 8 成以上同意，才會通過罷工投票，所以可以想見罷工一旦正式發動，參與罷工之人數與影響航班勢必會造成公司營運面對前所未有之衝擊。故公司方會公告一旦工會正式開啟罷工首日，做出適度限縮福利措施。」等語。對此，申請人主張：「文字內容明顯是以罷工行動開始與否作為是否縮減福利待遇等勞動條件，明顯是針對申請人之工會活動。因為閱讀此段文字之員工都能了解相對人所要傳達之意思，就是如果配合申請人的罷工行動，就會直接遭到機票待遇被取消的不利對待，況且適用範圍不限於空服員，因此，公司內部其他職位之員工，勢必將對申請人會員有所怨懟，相對人就是希望利用此種氛圍來阻止申請人的罷工行動。」、「員工優惠機票的取消與航空公司因應罷工行動或是罷工期間之營收並無關連，該取消唯一的效果就是懲罰參加罷工活動的員工，明顯是不當勞動行為。該 3 年期間計算也明顯毫無依據，目的也是告知員工會有如此長的懲罰期間。」

等語。

(3) 本會另詢問：「請問雙方，申證 1 第 2 項所載暫停 3 年優惠機票，暫停期間與罷工期間是否有直接相關？例如罷工一天即結束是否也暫停 3 年優惠機票？其次，若是因為空服員罷工，就取消所有員工及眷屬之優待機票措施，是否符合比例原則？」，相對人陳稱：「公司當初評估縮減優惠機票措施乃是有考量該縮減措施確實會有某程度可以增加公司實際營收，蓋以去年 107 年度員工與眷屬實際使用過的優惠機票，如在優惠措施縮減後而回歸一般市售價格，粗估一年最多可增加新台幣 13 億元營收，所以確實是有助於公司在遭受到罷工影響後營運衝擊之減緩。其餘會後具狀補陳。」等語，申請人代理人則稱：「暫停優惠機票措施期間完全不考量實際罷工發生期間，目的在傳達一訊息「只要你們敢出來罷工，你們就要接受取消長達 3 年免票的後果」，此即為不當勞動行為，也違反比例原則。」等語。

(4) 有關本件相對人暫停優惠機票之爭議，經本會審酌認牽涉二層面問題：(一)罷工期間，雇主即相對人是否有權暫停優惠機票措施？(二)即使相對人有權得暫停優惠機票措施，法律上仍不能違反工會法等所定不當勞動行為之規範，則相對人此次暫停優惠機票措施之行為是否構成不當勞動行為？

① 關於罷工期間，雇主即相對人是否有權暫停優惠機票的措施？涉及之法律爭點為：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。惟問題在於得扣除之工資範圍應如何界定？例如：家族津貼、住宅津貼等福利性之津貼，與具體勞務之給付非必然具備對價性，毋寧係生活補助性質，此種性質之津貼是否亦得於罷工期間予以扣除？不無討論之餘地。就此，日本早年採取工資二分論見解，認為工資可分為：與勞工受僱地位對應之部分與具體勞動力給付之對應部分，前者不在扣減範圍內，後者則得予扣減。然而，上開工資二分論於今已見式微；通說認為關於此「因罷工致生之扣薪問題」，性質上屬於契約解釋問題，問題之核心在於，「依勞動契約內容之解釋，是否得出即便因罷工缺勤，亦不會扣薪」之意旨。就此，日本法院判決先例認為，如工資規則規定罷工期間將扣除家族津貼，此制度並實施約達 20 年期間，其後公司將該規定自工資規則中刪除，改為規定於細部規定中，而勞工就此等規定並未表達異議，於規則改訂後仍持續實施。基於此等事實關係，系爭案件中之家族津貼應為罷工期間中得扣薪之項目（三菱重工事件、最二小判 1981 年 9 月 18 日、民集 35 卷 6 號 1028 頁）。故綜而言之，關於因罷工而生之扣薪範圍問題，應探究相關團體協約、工作規則、勞動習慣，以及關於勞工平日缺勤、遲到、早退而扣薪之處理原則等資料，檢視有疑義之工資項目是否為上揭不勞無獲（no work no pay）原則之例

外，而不應列入扣減範圍（以上，參酌菅野和夫，勞動法第11版補正版，第938頁以下）。

- ② 次按我國勞資爭議處理法第5條第5項規定：「罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。」，可知當勞工因罷工拒絕提供勞務時，雇主本無給付工資之義務，則雇主得主張拒絕給付之工資範圍，解釋上自可參考上述日本見解，亦即，罷工期間中，作為對待給付義務之核心的狹義工資，雇主本得拒絕給付予參與罷工之工會會員。然而，我國企業基於傳統經營文化、管理需求所設計之工資及福利制度的結構，常在狹義的工資之外，另又設計津貼、獎金等制度（例如各類津貼、獎金）及福利措施，該等津貼、獎金或福利措施具有多樣性，與具體勞務給付間未必有對應關係，雇主得否拒絕給付或主張扣減？即宜審酌團體協約、工作規則、公司內部相關規定、勞資雙方運作之習慣或慣例等後判斷之。
- ③ 查相對人公司實施優惠機票制度多年，且因優惠機票得以使相對人員工及眷屬以優惠價格購買機票，節省金錢之開銷，雖非屬於狹義之工資，惟仍以受僱於相對人公司之勞工方得享有。則應審究者，相對人能否因為勞工參與罷工而拒絕提供優惠機票？就此，相對人主張依據公司規定，留職停薪人員因未提供勞務，基於「有勞有得」原則，留職停薪人員未能享有員工及眷屬優待機票之福利，同理罷工期間未支援公司業務者，應一併適用系爭公告第一項中段而予「暫停員工及眷屬優待機票」等語。

④ 本會認為：依相對人國際航線員工優待機票福利辦法（下稱優待機票辦法）第 25 條：「因退休或其他原因而喪失員工資格者，於權利義務終止時已開立尚未使用之優待機票可辦理退票，不得再使用。」、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。」、第 28 條：「員工本人及家屬均應充分瞭解並確實遵守優待機票及聯航員工折扣機票之相關規定，為維護公司紀律及權益，如有違反相關規定或下列任一事項者將視情節輕重予以懲處，及/或停止（年限不等）員工本人及其家屬使用本公司優待機票及聯航員工折扣機票之權利：一、違反本公司管理規章第十章第五條之規定，情節重大，……五、散佈或發佈不實或不利公司之訊息，或以其他任何形式影響公司形象、聲譽或利益。六、與公司訴訟期間暫停優待票申請及使用權利；經法院判決確定或和解後，再依個案審議。」、第 30 條：「本辦法若有未盡事宜或任何疑義，均依人事單位之解釋及公司之相關規定辦理，並得隨時修訂之。」等規定，足佐相對人得依照優待機票辦法，本諸自身裁量暫時或取消優惠機票措施，且若員工退休時，即喪失購買優惠機票資格。又按優待機票辦法第 1 條規定：「員工於本公司繼續工作滿一定期間者，每年得依規定申請優待機票，以供本人或家屬搭乘本公司定期航線班機。」；以及相對人管理規則第 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。

- ⑤ 其次，關於即使相對人有權得暫停優惠機票措施，法律上仍不能違反工會法等所定不當勞動行為之規範，則相對人此次暫停優惠機票措施之行為是否構成不當勞動行為？本會認為：系爭公告公布期間適在申請人積極準備發動罷工之前，公告之時機高度敏感，具有針對性甚明。且相對人公告停止優惠機票措施之期間，係自罷工首日起算3年，雖相對人辯稱其係考量罷工對相對人業績衝擊因素因而採取必要之因應措施云云，惟相對人在申請人發動罷工前，客觀上尚不能預知申請人罷工期間長短，遑論評估罷工對相對人業務可能帶來之衝擊，詎相對人竟單方設定自罷工首日起長達3年期間，將暫時停止所有員工及眷屬申請/使用公司員工優惠機票暨聯航（ZED）優惠機票，顯屬無據、失衡。系爭公告後段復載：「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。」等語，雖地勤人員非為申請人會員，與本件罷工無涉，彼等享有優惠機票不受影響，但對於申請人會員而言，系爭公告後段上述文字之記載，將可能離間原本想要參與罷工之申請人會員，誘使申請人會員決定不參加罷工。相對人固辯稱提供優惠機票給罷工期間依班表出勤之員工及配合公司調整班表之員工，性質上屬於罷工津貼，且罷工津貼業為最高行政法院 107 年度判字第 270 號判決肯認係雇主合法的對抗手段，不應認為不當勞動行為云云。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。

- (5) 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、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，即可直接認定為不當勞動行為，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）。本會認定相對人在申請人罷工箭在弦上之際，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，堪認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，顯然具有高度針對性，具有不當勞動行為之認識，不僅對擬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、妨礙申請人即將發動之罷工，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。

- (6) 次按工會法第 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發布系爭公告第 2 段之內容，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，該公告內容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。

(四) 相對人 108 年 5 月 20 日至 23 日在申請人罷工投票所入口處(臺北市中山區民生東路二段 166 號)前設置錄影機之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 申請人主張：相對人與長榮海運公司均隸屬長榮集團，相對人之股東分別有「長榮海運公司」、「長榮國際股份有限公司」以及「財團法人張榮發慈善基金會」等長榮集團相關法人，其中「長榮海運公司」係相對人公司之法人董事，亦為持有相對人股份最多之股東，其推派之代表柯○○同時為相對人另一法人董事「長榮國際股份有限公司」之負責人，「財團法人張榮發慈善基金會」則同時為相對人及長榮海運公司之股東，上開公司或基金會均由張○○之子女或配偶實際掌控(申證 14)，可知相對人及長榮海運公司之經營權實際上均由實際掌握在張○○家族手中。申請人為桃園市空服員職業工會，罷工之對象為相對人長榮航空，現實上與長榮海運公司無關，若非相對人運用集團間關係企業之網絡關係，長榮海運公司有何必要在其大樓內架設攝影機拍攝申請人之罷工投票？且相對人長榮航空提供員工前往桃園機場搭乘之交通車，上下車地點亦在該長榮海運大樓前，相對人之法人董事「長榮國際股份有限公司」亦登記於在該大樓之 9 樓，可知相對人有實際使用該大樓之能力，退步言，相對人亦可透過長榮集團間資源共享而合作緊密之網絡關係而實際使用該大樓，因此該攝影機顯然係相對人為了窺視刺探申請人活動所架設，抑

或係長榮海運公司在相對人之授意下為協助相對人對抗申請人罷工而架設，不論何者均係可歸責於相對人之不當勞動行為等語。

2. 相對人則以申請人過去辦理活動過程中，屢生拉扯、甚至蛋洗建築物等衝突，相對人推測長榮國際公司於公司大樓內架設攝影機，並朝大廳入口處拍攝，目的是為了維護公司大樓的安全與秩序。相對人並無試圖藉由架設攝影機窺視申請人會員投票行為之事實與必要，申請人尚不得僅憑兩家公司間的持股關係，主張長榮國際公司的拍攝行為即係相對人所為之拍攝行為等語置辯。並於本會第四次調查會議時陳稱：「系爭攝影機確實非相對人所架設，經相對人了解該棟大樓是長榮國際股份有限公司所有，相對人並無管理權限。由申請人申證 4 及申證 11 照片、影片中，相對人推測長榮國際有限公司於大樓內架設攝影機，並直接朝大廳入口處拍攝，目的係為維護大樓安全及秩序，申請人未經同意在私人大樓前自行搭建棚架，且時間長達 7 天，現場有可能發生突發狀況，若無相關設備可以還原現場，並無法釐清責任歸屬，事理至常。再者，由相證 15 之臉書公告可知，申請人當初一共設置 5 處投票處所，且申請人於補充二狀中表示，相對人未於其他處所架設攝影機，足證相對人未藉由架設攝影機窺視、刺探申請人會員之投票行為。」等語。對此，申請人陳稱：「針對架設攝影機一節，從申證 14 可看出長榮國際公司是相對人的母公司，相對人董事長更是由長榮國際公司任用的法人代表，

相對人公司的交通車上下車地點也是在該大樓外面，可證相對人與長榮國際公司關聯緊密，實質上就是同一間公司，為同一群股東所持有，如今主張該攝影機與相對人全無關聯，實難有說服力。」等語。

3. 按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之（日本最高裁判所第二小法庭平成 18 年〔2006 年〕12 月 8 日判決〔東海旅客鐵道事件、勞動判例 929 號 5 頁〕意旨、菅野和夫『勞動法〔第 11 版補正〕』（弘文堂、2017 年 2 月）975-976 頁、西谷敏『勞動組

合法〔第3版〕〕〔有斐閣、2012年12月〕149頁、荒木尚志『勞動法〔第3版〕〕〔有斐閣、2016年11月〕679頁、687頁參照)。次按雇主(事業單位高階主管)與行為人之間,如針對該支配介入行為有意思之聯絡時,包括對於行為人之指示或暗示,或與行為人之通謀等行為,可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為,自不待言。但是,即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡(雇主並未直接參與),在該勞資關係之脈絡下,近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時,有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思,並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要,只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向,即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為,且完全違反雇主之意思,否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為,而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為(日本最高裁判所第二小法庭平成18年〔2006年〕12月8日判決〔東海旅客鐵道事件、勞動判例929號5頁〕意旨、菅野和夫『勞動法〔第11版補正〕〕〔弘文堂、2017年2月〕975-976頁、西谷敏『勞動組合法〔第3版〕〕〔有斐閣、2012年12月〕149頁、荒木尚志『勞動法〔第3版〕〕〔有斐閣、2016年11月〕679頁、687頁參照)。上述日本最高法院判決及日本學界之見解當可供我國參考(本會102年勞

裁字第 6 號裁決決定、107 年勞裁字第 01 號裁決決定、臺北
高行 102 年度訴字第 1357 號判決、最高行政法院 104 年度判
字第 287 號判決參照)」。

4. 續按美國全國勞動關係法 (NLRA) 第 8 條 (a) (1) 禁止雇
主介入、限制受僱人行使第 7 條保護之權利或對於受僱人行
使第 7 條保護之權利施以強制。鑑於雇主在受僱人從事協同
行為 (concerted activity) 時加以監視 (surveillance) 或刺探
(spy)，將會產生寒蟬效應而破壞受僱人進行協同行為之努
力，向來被美國全國勞動關係委員會 (NLRB) 認為構成違法
行為 (Comfort, Inc., 152 NLRB No 106 (1965), Aladdin
Gaming LLC, 345 NLRB No 41 (2005))。除非雇主具有監視
之正當理由 (legitimate justification, Athens Disposal Co., 315
NLRB No 14 (2000))，雇主不得藉由聽聞受僱人有關工會活
動之對話、觀察參與工會會議之人員，或以任何方法試圖確
定何人為積極參與工會或同情、認同工會之人。雇主亦不得
製造受僱人遭監視之印象 (fostering the impression upon
employees that the Respondent was keeping union activities
under surveillance, Idaho Egg Producers, 111 NLRB No 12
(1955))。惟雇主監視工會活動之行為，是否構成強制行為，
美國 Aladdin Gaming, LLC, 345 NLRB No 41 (2005) 案指出，
受僱人如果是在公司財產內進行公開之工會活動，雇主對之
進行「例行性觀察」(routine observation)，並不違法。但若以
「非通常性之方法」(in a way that is “out of the ordinary”) 進

行監視，屬於強制行為。至於強制性之顯示（indicia of coerciveness），NLRB 提出 3 個判斷標準：1.觀察之期間長短（duration of the observation）；2.雇主觀察受僱人時之距離（the employer's distance from its employees when observing them）；3.雇主在其觀察期間有無從事其他強制行為（whether the employer engaged in other coercive behavior during its observation）。美國 Allied Medical Transport, Inc. and Transport Workers Union of America, AFL-CIO. 360 NLRB No 142（2014）案，工會在靠近雇主場所不遠處的旅館舉行會議，雇主的執行長將車子停在旅館的停車場，距離工會會議入口處約 10 英尺遠，看著員工進入開會，並對員工有不恰當之言詞（例如：工會不會替你們做任何事情、不會改變什麼事情等），被認定構成不當勞動行為，可供比較法上之參考（本會 105 年勞裁字第 21 號裁決決定可參）。

5. 經查申請人於 108 年 5 月 20 日至 23 日臺北市中山區民生東路二段 166 號設置罷工投票處所，主張係因相對人接送員工之交通車停泊地點，便於會員投票等語，雖該址目前為長榮海運股份有限公司所使用，惟長榮海運為相對人主要股東之一，且相對人長期利用該處作為其接送員工之交通車停泊地點（伊對此事實並無爭執），因之，即使為長榮海運所設置之攝影機，亦與相對人所為行為無異又在該大樓本已有設置相關錄影設備之前提下，另在申請人進行罷工投票期間設置該攝影機，針對罷工投票處為攝影之行為，實質上足堪認定為

窺視、監視申請人會員罷工投票行為，依上開說明，顯然已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、救濟命令部分：

(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，相對人系爭公告記載：「2.承前，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。」等語，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款所定之不當勞動行為，雖經本會已認定如前，惟系爭公告第一段內容並不該當不當勞動行為，且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。

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，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項及第 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

林堉君

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 8 年 9 月 2 7 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。