

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 24 號

3 【裁決要旨】

4 而工作規則之制定及內容，隨著企業之特性以及管理目的之不同，容有
5 多元、複雜之考量因素：雇主固可能考量激勵勞工、管理出勤率、改善
6 缺失、管理生產秩序、符合法律要求建立制度等各項合法之因素後，制
7 定工作規則或為一定修正，惟亦難完全排除係基於限制工會活動能量、
8 降低工會參與意願、報復工會參與等不當勞動行為目的所為，此情形下
9 之工作規則，其外觀形式雖具企業之正當合法目的，但實際適用時卻影
10 響勞工或工會依法行使相關權利，此際，雇主所制定或修正工作規則是
11 否該當不當勞動行為，尚須進一步判斷。

12 就類此「未明顯針對集體行動，具有一定企業正當事由外觀，惟有可能
13 影響到勞工集體權」之工作規則，其所衍生之不當勞動行為判斷，美國
14 法著重於衡平雇主管理權和勞工集體權行使，即在法無明文通案性之優
15 先順序下，係由美國國家勞資關係委員會（National Labor Relations
16 Board，下稱 NLRB）以法理論述、判斷，擔負起平衡企業正當事由及勞
17 工權利侵害之任務，就不同爭議之事實脈絡進行個案之綜合判斷。…前
18 述美國法當前標準，希冀在類此「未明顯針對集體行動，具有一定企業
19 正當事由外觀，惟有可能影響到勞工集體權」之工作規則下，兼顧勞工
20 集體權行使及雇主管理權之正當運用事由，除避免集體權之冷卻效應，
21 亦促使雇主之工作規則即便具正當性，仍應以對集體權行使影響較小之
22 手段為之；並透過舉證責任規則之分配，NLRB 於不同階段將諸多應參
23 酌之勞資雙方重要考量因素納入考量，並由 NLRB 實質認定並論述出管

1 理權、集體權行使衝突下之個案平衡。上述美國 NLRB 裁決法理及參考
2 之因素，對同未明文規定此類工作規則處理之我國不當勞動行為裁決法
3 制，於個案之判斷上堪可參採。

4
5 復 111 年起疫情趨緩，各國邊境逐漸開放，相對人增加航班以資因應，
6 此為顯著之事實，且有相關新聞可參，自然須更多人力服勤，尤其遇上
7 述農曆春節連假、或聖誕節至跨年期間，更須如此。是相對人抗辯考量
8 上開諸情而基於經營企業之必要，調整修正過往春節獎勵方案，而制定
9 系爭 112 年版本之「年節出勤率資格」等語，堪認有據。其次，依系爭
10 112 年版本之「年節出勤率資格」設定條件，相對人係要求於所定年節
11 出勤區間，一律飛行勤務或待命，無請休「所有」假別，顯非針對請會
12 務公假而設，再加上相對人係被動收受申請人工會記載請假時間及事由
13 提出會務公假申請後，始為審核准假，此觀諸與本件有關之 111 年 12
14 月 26 日出席理、監事會議之請假情形即明，相對人並無可能預先知悉
15 申請人工會幹部請會務公假之時間，而故意設定不得請假之年節出勤區
16 間，此亦為申請人所不爭，則可認相對人於「年節出勤率資格」排除所
17 有請假假別以及年節出勤區間之設定，均未針對申請人工會。至「年節
18 出勤率資格」之另一條件，雖許員工可於年節出勤區間內調移排定例假
19 日或休息日（即 DO）而放假，惟此等放假日乃係勞動基準法第 36 條
20 第 1 項所規定：「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1
21 日為休息日」而來，與上述請假情形有別，是申請人將兩者混淆，主張
22 容許年節出勤區間為 DO，卻不容許請會務公假，係對申請人幹部參與
23 工會活動之不利益待遇云云，殆無可取。

1 【裁決本文】

申 請 人：詹○○

趙○○

李○

黃甲○○

設桃園市

以上送達地址均臺北市

申 請 人：長榮航空股份有限公司企業工會

設同上

送達地址為臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號 1 樓

代 表 人：曲佳雲

設同上

共 同 代 理 人：黃乙○○

設臺北市

相 對 人：長榮航空股份有限公司

設桃園市蘆竹區新南路 1 段 376 號

代 表 人：林寶水

設同上

代 理 人：廖甲○○

郭○○

均設臺北市

2 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

3 稱本會）於民國（以下均同）113 年 1 月 26 日詢問程序終結，並於同日作

1 成裁決如下：

2 **主 文**

3 申請人之裁決申請駁回。

4 **事實及理由**

5 壹、程序事項：

6 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
7 加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提
8 下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第 256 條規定
9 參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會均有
10 裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決及本會 104 年勞裁
11 字第 50 號裁決決定意旨參照）。次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規
12 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
13 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
14 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
15 定所為之裁決申請，其程序準用勞資爭議處理法第 39 條、第 40 條、
16 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
17 第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。」而上揭勞工對雇主
18 或代表雇主行使管理權之人不當勞動行為之裁決申請起算日，採「雙
19 起算制」，即自知悉有違反不當勞動行為規定之事由起，或事實發生之
20 次日起，有符合其一者即可（最高行政法院 102 年度判字第 294 號判
21 旨可參）。又就此期間之起算，因雇主或代表雇主行使管理權人所為不
22 當勞動行為，於行為之初始，其外像常與一般正常之勞動行為相同，
23 而不易分辨其是否有不當勞動行為之目的，雇主或代表雇主行使管理

1 權之人所為之勞動行為，是否為不當勞動行為，應自雇主或代表雇主
2 行使管理權之人對勞工為勞動行為起至該行為之結果顯現時，整體觀
3 察其行為之內容，並認定其事實發生時，再以此作為計算裁決申請期
4 間之依據。(臺北高等行政法院 110 年度訴字第 7 號判決意旨足參)

5 二、查申請人提出本件裁決申請後，經變更及追加，於 112 年 12 月 7 日第
6 2 次調查會議，確認請求裁決事項為：「一、請求確認相對人未將申請
7 人詹○○、趙○○、李○及黃甲○○(下稱詹○○等 4 人)納入符合
8 112 年 4 月至 113 年 3 月『年節出勤率資格』之名單，構成工會法第
9 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。二、請求確認相對人航
10 服調字第 B2023-0032 號公告(下稱系爭 113 年版本)附件一之『年節
11 出勤率資格』需符合條件第 3 點『這兩個區間皆為飛行勤務、待命或
12 DO』(DO 即勞動基準法所規定之例假日、休息日)未納入會務假，構
13 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、相對人應將航服
14 調字第 B2022-0019 號公告(下稱系爭 112 年版本)附件一之『年節出
15 勤率資格』需符合條件第 3 點『這兩個區間皆為飛行勤務、待命或 DO』
16 納入會務假，並將申請人詹○○等 4 人納入符合 112 年 4 月至 113 年 3
17 月『年節出勤率資格』之名單。四、相對人應將航服調字第 B2023-0032
18 號公告附件一之『年節出勤率資格』需符合條件第 3 點『這兩個區間
19 皆為飛行勤務、待命或 DO』納入會務假，且往後不得因員工請會務假
20 而影響其選班、選假之優先順序。」(見第 4 次調查會議紀錄第 1 至 2
21 頁)。經核申請人所追加之系爭 113 年版本，與原請求裁決事項即系爭
22 112 年版本，內容大致相同，有該兩版本公告附卷可按(見申證 1 及 6)，
23 申請人就兩部分之主張，均涉及會務假爭議，且同意援用系爭 112 年

1 版本之主張於追加部分，應為相類爭議之延續，追加復不致影響程序
2 之進行，對相對人於程序上亦無不利益，業據相對人表明無意見在卷
3 可稽（見第 2 次調查會議紀錄第 2 頁），故此，同意申請人之追加。

4 三、次查除上述第三、四項請求本會核發救濟命令，與提出裁決申請期限
5 無關外，請求裁決事項第一項部分，依申請人卷內主張，係以相對人
6 認為申請人詹○○等 4 人 111 年 12 月 26 日請會務公假，不符合系爭
7 112 年版本之「年節出勤率資格」條件，因而主張相對人未將渠等列入
8 該資格之行為，構成不當勞動行為等語，而申請人詹○○係在 112 年 3
9 月 13 日向相對人詢問其未符合「年節出勤率資格」之原因時，始得知
10 係因上述期日之會務公假所致；同日，即將該訊息張貼於申請人工會
11 第 2 屆理、監事通訊軟體群組內，並指明申請人趙○○、李○、黃甲
12 ○○及申請人工會理事長曲佳雲，告知渠等 5 人於 111 年 12 月 26 日
13 均有請會務公假等語；申請人工會嗣於 112 年 3 月 29 日發函相對人，
14 指摘相對人未將會務公假納入「年節出勤率資格」，有打壓工會之嫌等
15 語，此有相對人不爭執真正之該群組之對話內容暨申請人工會函文附
16 卷可查（見申證 4、申證 11 及第 2 次調查會議紀錄第 3 頁），堪認申請
17 人詹○○等 4 人及申請人工會均應係在 112 年 3 月 13 日始知悉渠等所
18 主張之不當勞動行為事由，即相對人以申請人詹○○等 4 人 111 年 12
19 月 26 日請會務公假，而未列入「年節出勤率資格」一事。則相對人未
20 將申請人詹○○等 4 人納入「年節出勤率資格」之事實，縱發生在前，
21 惟申請人詹○○等 4 人及申請人工會皆係於 112 年 3 月 13 日方知悉相
22 對人構成不當勞動行為之事由，且已於 112 年 6 月 9 日提出本件申請，
23 即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。至請求裁決事項第二項主張

1 之不當勞動行為事實，係發生於 112 年 9 月 12 日，為兩造所不爭（見
2 第 1 次調查會議紀錄第 2 頁），而申請人既已於 112 年 9 月 28 日（本
3 會收受日，下開所載書狀日亦為本會收受日）以補充理由（一）書追
4 加申請裁決（見第 1 次調查會議紀錄第 2 頁之申請人陳述），同無違反
5 上述勞資爭議處理法之規定，本會亦應受理。

6 四、至相對人辯稱請求裁決事項第一項，應以 111 年 8 月 24 日公告系爭 112
7 年版本之事實發生日，且申請人詹○○等 4 人當日已知悉日因而起算；
8 退步言之，應以 112 年 2 月 13 日開放查詢「年節出勤率資格」，作為
9 申請人詹○○等 4 人知悉日起算、或申請人趙○○及黃甲○○分別於
10 112 年 2 月 20 日及 112 年 2 月 15 日查詢「年節出勤率資格」，該 2 人
11 應自上述期日分別起算云云，惟系爭 112 年版本之「年節出勤率資格」，
12 雖載有所謂年節出勤區間之定義以及在該區間內須符合之各項條件
13 （見申證 1），惟並未見有「在該區間內須未請會務公假」或相類似之
14 文字，而本件申請人主要主張之意思，在相對人以渠等於 111 年 12 月
15 26 日請會務公假為由將之排除於「年節出勤率資格」外，則單憑上述
16 版本之公告內容，尚無從得悉申請人所主張之相對人構成不當勞動行
17 為事由，依上開說明，自難遽由公告斯時起算請求裁決事項第一項之
18 申請期間。其次，縱兩造不爭執相對人於 112 年 2 月 13 日開放查詢「年
19 節出勤率資格」（見初審會議紀錄第 4 頁），惟相對人並未要求勞工應
20 於何時前完成查詢，申請人詹○○等 4 人自非必然於開放查詢之日即
21 為查詢行為，是申請人於本會詢問會議時陳述：「因為系爭出勤率資格
22 影響的是 112 年 4 月以後的班表選班選假的優先順序，所以員工在 3
23 月底公布 4 月班表後發現自己選班、選假沒有通過之後才回頭查詢自

1 身是否符合年節出勤率資格，因此應屬正常現象。申請人詹○○在 3
2 月 11 日查詢，已經比上開所述正常情形更早，所以也屬正常情形。」
3 等語（見詢問會議紀錄第 14 頁），尚屬可採。況即便真有查詢，惟當
4 下能否知悉伊未符合「年節出勤率資格」之真正理由，亦有疑問，此
5 觀諸申請人詹○○雖至 112 年 3 月 11 日始為查詢，並嗣經詢問相對人
6 始於 112 年 3 月 13 日方知悉原因為 111 年 12 月 26 日有請會務公假之
7 事實即明，是同難以開放查詢之日起算裁決申請期間。又相對人提出
8 申請人趙○○及黃甲○○查詢「年節出勤率資格」之相關電磁紀錄資
9 料（見相證 5、7 至 10），惟同前述僅係查詢結果如何，與得知相對人
10 以其 111 年 12 月 26 日請會務公假為由予以排除之情形，容屬有間，
11 猶難遽為有利於相對人之認定。

12 貳、實體事項：

13 一、申請人之主張及聲明：

14 （一）事實經過：

15 1、相對人 111 年 8 月 24 日公告航服調字第 B2022-0019 號「2023
16 年度客艙組員班表穩定方案」BM（即為相對人以電子郵件方式
17 寄發公告至欲受文員工公務信箱），附件一之「年節出勤率資格」
18 規定需符合「2022/12/24-2023/1/2 及 2023/1/19-2023/1/29 之年節
19 出勤區間皆為飛行勤務、待命或 DO；且無遲到或早退」，方能
20 提高出勤獎勵方案之審核排序（見申證 1）。

21 2、申請人詹○○於符合「年節出勤率資格」名單公告後，於 112 年
22 3 月 11 日以電子郵件詢問相對人未符合資格之原因，相對人於
23 112 年 3 月 13 日回復原因為該員 111 年 12 月 26 日以會務公假出

1 席申請人工會第 2 屆理事會第 12 次臨時會議（見申證 2）。

2 3、申請人詹○○於 112 年 3 月 13 日收到相對人回信之後，便將此
3 訊息留言於申請人工會「長榮企工第二屆理監事」LINE 群組（見
4 申證 11）。後續申請人趙○○、李○及黃甲○○查詢後，方知自
5 身不符合年節出勤率資格之原因，為 111 年 12 月 26 日以會務公
6 假出席申請人工會理事會。

7 4、申請人工會遂於 112 年 3 月 29 日函文相對人，表示前述「年節
8 出勤率資格」之條件，容許年節出勤區間為 DO，卻不容許年節
9 出勤區間為會務公假，顯為對申請人幹部參與工會活動之不利益
10 待遇，並要求相對人將會務公假納入符合「年節出勤率資格」之
11 條件（見申證 4），然而相對人於 112 年 4 月 21 日回函堅稱例休
12 假（DO）與其他種類差假有別，拒絕調整（見申證 5）。

13 5、相對人於 112 年 9 月 12 日 B2023-0032 號公告 2024 年出勤獎勵
14 方案，其中附件一之「年節出勤率資格」仍規定不容許年節出勤
15 區間（「2023/12/23-2024/1/1 及 2024/2/8-2024/2/14」為會務公假
16 （見申證 6））。

17 （二）關於請求裁決事項第一及二項：

18 1、相對人過往與「年節出勤率資格」之類似方案為「春節服勤獎
19 勵」，其資格要求如申請人不當勞動行為裁決案言詞辯論意旨書
20 第 4 至 5 頁列表所載，由該表可知，109、110 及 111 年之會務假
21 皆不會影響系爭資格。至於 108 年之規定，相對人亦自陳公假（即
22 公差假及會務假）與婚、喪及公傷假性質相近，因此自 109 年起
23 將之列為例外。且 108 年 2 月申請人工會客艙組員幹部未有會務

1 公假，故過往申請人工會幹部未曾因會務假而影響系爭資格，當
2 已形成勞動慣例。

3 2、系爭 112 年版本與 111 年方案資格之核心差別，在於春節連假區
4 間若有「婚、喪、公傷、會務、公差假」，在 111 年方案中不影
5 響系爭資格，但在系爭 112 年版本中將不符合系爭資格。至於特
6 別休假部分，因 111 年以前之方案本就不允許春節連假區間有特
7 別休假（參申請人言詞辯論意旨書第 4 頁至第 6 頁之資格要求欄
8 108 年度第 2 點、109 年度第 2 點、110 年度第 3 點及 111 年度第
9 2 點），因此在春節連假區間與系爭 112 年版本並無差異。

10 3、相對人辯稱就系爭 112 年版本進行前述調整，主要原因在於 110、
11 111 年春節連假及 109、110 聖誕節至跨年區間請假人次逐年增
12 長，然查：

13 （1）依相對人附表 2，就實際影響之「婚、喪、公傷、會務、公差
14 假」而言，107 至 111 年於春節連假期間分別為 159、215、249、
15 148、183 人次，並未有逐年增長之情事。相對人附表 3 中
16 「112/1/19-112/1/29」之請假人次則為 277 人次（婚假 121 人
17 次、喪假 121 人次、公傷假 35 人次），可見前述假別應屬剛性
18 需求，並不因系爭 112 年版本將使申請前述假別之客艙組員失
19 去系爭資格而下降。

20 （2）110 及 111 年為 COVID-19 疫情期間，相對人為撙節成本及儲
21 備人力能量，持續鼓勵客艙組員消化年度特休，如 109 年 2 月
22 20 日相對人即公告優惠措施將班表發布後特休視同班表發布
23 前特休（見申證 17），並延續該措施至 111 年 8 月（見申證 18）。

1 此方為 110 及 111 年春節連假區間客艙組員請特休人次較先前
2 年度增加之主因。相對人以此為由增加符合系爭資格之條件，
3 實屬不當。

4 4、實則，相對人將會務公假等假別與系爭資格做連結，便是希望以
5 出勤獎勵方案之審核排序為手段，減少年節出勤區間之請假人
6 次。無論該區間天數佔年度之比例為何，皆會導致申請人工會幹
7 部因恐懼喪失系爭資格而無法參與工會活動，自當構成工會法第
8 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人詹○○、趙○○、李
9 ○及黃甲○○皆因 111 年 12 月 26 日以會務公假出席申請人工會
10 理事會而失去系爭資格，遭受不利益待遇，自當構成工會法第 35
11 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

12 (三) 關於請求裁決事項第三及四項救濟命令：

13 1、相對人系爭 112 年版本及系爭 113 年版本將會務公假與年節出勤
14 率資格做連結，並擴大年節出勤區間之日期範圍，顯為對申請人
15 參與工會活動之不利益待遇，將導致申請人工會幹部因恐懼喪失
16 「年節出勤率資格」而無法以會務公假參與年節出勤區間之工會
17 活動（包含但不限於申請人工會會議、勞資爭議調解、不當勞動
18 行為裁決、訴訟案件開庭、記者會、說明會及上級工會活動等），
19 嚴重妨礙申請人工會之組織。

20 2、為排除相對人前述不當勞動行為所造成之侵害，爰請貴會命相對
21 人將會務公假納入符合「年節出勤率資格」之條件，且往後不得
22 因員工請會務公假而影響其選班、選假之優先順序；並將申請人
23 詹○○、趙○○、李○及黃甲○○納入符合 112 年 4 月至 113 年

1 3 月「年節出勤率資格」之名單，如請求裁決事項第三及四項所
2 述。

3 （四）請求裁決事項：

4 1、 請求確認相對人未將申請人詹○○、趙○○、李○及黃甲○○納
5 入符合 112 年 4 月至 113 年 3 月「年節出勤率資格」之名單，構
6 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

7 2、 請求確認相對人航服調字第 B2023-0032 號公告附件一之「年節
8 出勤率資格」需符合條件第 3 點「這兩個區間皆為飛行勤務、待
9 命或 DO」未納入會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
10 當勞動行為。

11 3、 相對人應將航服調字第 B2022-0019 號公告附件一之「年節出勤
12 率資格」需符合條件第 3 點「這兩個區間皆為飛行勤務、待命或
13 DO」納入會務假，並將申請人詹○○、趙○○、李○、黃甲○○
14 納入符合 112 年 4 月至 113 年 3 月「年節出勤率資格」之名單。

15 4、 相對人應將航服調字第 B2023-0032 號公告附件一之「年節出勤
16 率資格」需符合條件第 3 點「這兩個區間皆為飛行勤務、待命或
17 DO」納入會務假，且往後不得因員工請會務假而影響其選班、
18 選假之優先順序。

19 （五）其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

20 二、 相對人之答辯及聲明：

21 （一）本件相對人依規定認定是否符合「年節出勤率資格」及發布航服調
22 字第 B2023-0032 號公告之附件一「年節出勤率資格」之行為，不
23 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1 1、查申請人第一項聲明請求確認相對人未將申請人詹○○等人納
2 入符合 112 年 4 月至 113 年 3 月「年節出勤率資格」之名單，構
3 成不當勞動行為云云，惟相對人僅係依申證 1 系爭 112 年版本之
4 條件認定申請人是否符合「年節出勤率資格」，並無另對申請人
5 工會設有任何系爭 112 年版本未定之條件，自無構成不當勞動行
6 為。

7 2、相對人所設之客艙組員各項出勤獎勵方案，屬員工福利事項，並
8 非不利待遇，且係為鼓勵員工配合公司班表出勤，為基於差勤管
9 理之必要，而以客觀上是否提供勞務的出勤表現作為標準，並不
10 分員工是否具工會會員或幹部為一致性對待，顯然並非針對申請
11 人工會，亦無針對勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔
12 任工會職務而為報復性懲戒之動機或目的，此並非對於工會所為
13 之不利待遇，並非反工會組織及相關活動之不當勞動行為：

14 (1) 查除因應相對人之營運需求外，機組員人數配備、飛航時間限
15 度、執行飛航任務或待命勤務前之連續休息時間、飛航執勤期
16 間限度、飛航執勤期間限度之起飛降落次數等事項，尚須符合
17 相關民航法令及勞動基準法等規範，空服員人力之調控非常困
18 難，為符合空服員待命安全值，並為避免缺員影響航班正常起
19 降，故相對人制訂獎勵方案，讓願配合於班表排定前即提早申
20 請特別休假、於人力需求較緊繃之重要假期（如旺日）實際出
21 勤之空服員，得以就欲值勤之航班或希望排為例休假之日期提
22 出申請（即出勤獎勵 FLT（單飛）、出勤獎勵 DO；雖非一經申
23 請，相對人即會排定予申請之員工，惟相對人會於符合相關法

1 規規定及人力需求等前提下，優先排予申請之員工），以鼓勵
2 空服員盡可能按班表出勤、避免多數員工於重要假期（如旺日）
3 同時請假，造成齟齬及妨礙人力調度之順暢，此為恩惠性、勉
4 勵性之獎勵，屬員工福利事項。

5 （2）承上，觀航服調字第 B2022-0019 號 BM「2023 年度客艙組員
6 班表穩定方案」中有關出勤獎勵 FLT（單飛）、出勤獎勵 DO
7 之條件（見申證 1 第 2 頁）可知，請休會務假並不會影響其是
8 否符合出勤獎勵 FLT（單飛）、出勤獎勵 DO 之資格，於符合
9 其他條件之情形下，均仍屬於符合資格之組員。相對人設此方
10 案，係給予配合公司班表出勤之組員額外獎勵，非但未設任何
11 針對工會成員之條件，更明文說明會務假不會影響其是否符合
12 獎勵方案之資格，可知相對人對於工會會員或幹部實無任何不
13 利待遇可言。

14 （3）而於同一日或同一航班有多位符合出勤獎勵 FLT（單飛）、出
15 勤獎勵 DO 資格之組員同時申請時，如於符合相關法規規定及
16 人力需求等前提下，無法核准所有組員之申請時，相對人依申
17 請之組員是否符合「DO 支援服勤回饋」、「年節出勤率資格」、
18 「五年全勤資格」、「特殊貢獻」及「出勤獎勵」，考量其等之
19 出勤配合度、辛勞度等制定審核順序標準，以盡可能公平審核
20 所有同仁之申請。本件所涉之系爭 112 年版本及系爭 113 年版
21 本年節出勤率資格，即為出勤獎勵方案之審核順序標準因子之
22 一，但申請人仍得於年節出勤區間請會務假，相對人並不會限
23 制員工於年節出勤區間請假。

1 (4) 是以，系爭 112 年版本及系爭 113 年版本之年節出勤率資格審
2 核順序標準因子，係基於經營企業必要，非基於妨礙工會活動
3 之意思所制定，並非不當影響妨礙或限制工會之成立組織或活
4 動，自不構成不當勞動行為。

5 (5) 況且，系爭 112 年版本及系爭 113 年版本年節出勤率資格審核
6 順序標準因子，係參考組員於人力需求較緊繃之年節出勤區間
7 之配合度及辛勞度，以組員有無按班表出勤，無請休任何假別
8 及無遲到或早退之出勤表現作為標準，係不分員工是否具工會
9 會員或幹部為一致性對待，益徵相對人並無針對勞工組織工
10 會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而為報復性懲戒
11 之動機或目的，此並非對於工會所為之不利待遇，並非反工會
12 組織及相關活動之不當勞動行為，自不能因相對人對工會會員
13 或幹部未為特別優惠待遇，即將此無差別性處置，認定構成不
14 當勞動行為。至申請人所引臺北高等行政法院 111 年度訴字第
15 1012 號判決，該案係工會幹部於全年度任何一日請會務假均會
16 導致其受有工資減少之不利益，與本案並不相同，自無從比附
17 援引。

18 (6) 次查系爭 112 年版本及系爭 113 年版本之年節出勤率資格審核
19 順序標準因子，非基於妨礙工會活動之意思所發動，並非不當
20 影響妨礙或限制工會之成立、組織或活動已如上述，而本件所
21 涉及之各該獎勵方案屬員工福利事項，且均有說明適用期限，
22 並非無截止期限之連續性政策，相對人本得綜合評估、檢討過
23 去實施情形、成效及參酌該年度之預估需求調整並訂定隔年度

之各項獎勵方案、申請資格及相應之審核標準，本不能以與其他年度之獎勵方案不同，即謂相對人構成不當勞動行為，倘若僅以部分年度曾放寬獎勵資格之限制，即認未來相對人均不能再調整獎勵資格，無非將造成相對人未來即使短期內評估有調整之空間，亦無法放寬資格或給予員工額外獎勵，對勞資關係反而有不利之影響。況且，系爭 112 年版本及系爭 113 年版本年節出勤率資格並非獨立之獎勵方案，而是出勤獎勵方案之審核順序標準因子之一，與申請人所主張 108 至 111 年之春節服勤獎勵（為獨立之獎勵方案）本非相同之獎勵方案，獎勵資格條件有所不同本屬合理。

（7）再查，姑不論即使申請人於年節出勤區間仍得申請會務假，系爭年節出勤率資格僅以人力需求最為緊繃之年節出勤區間為斷，該區間於系爭 112 年版本僅 21 天（系爭 113 年版本僅 17 天），佔一年總天數比率僅 5.75%（系爭 113 年版本僅 4.65%），其餘 344 天均毫無影響，且其中 7 日為申請人工會亦自陳無會務假需求之農曆春節期間，實不致造成勞工無法參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果。更遑論前述 21 天或 17 天，或因排班、休時之規定，實際上之約定工作日數必會少於 21 天或 17 天，影響更小。

（8）末查，申請人稱「年節出勤率資格」之條件容許年節出勤區間為例休假（DO），卻不容許年節出勤區間為會務公假，顯為對申請人幹部參與工會活動之不利待遇云云，然請休假（包含會務假）係員工於有出勤義務之日（非例休假）自行申請而免出

勤義務，與由公司排定本無出勤義務之例休假之性質本不相同，申請人稱會務假與 DO 未等同視之係不利待遇云云，實無可採。

(二) 謹就系爭 112 年版本及系爭 113 年版本與過往版本之異同說明如下：

1、查相對人每年會依據當時的整體營運情形、航班狀況、前一年度各項獎勵方案之實施情形及成效等綜合評估檢討，並參酌該年度之預估需求調整並訂定隔年度之各項獎勵方案，各該獎勵方案均有說明適用期限，並非無截止日期之連續性政策，自不能以與其他年度之獎勵方案不同，即謂相對人構成不當勞動行為。

2、系爭 112 年版本及系爭 113 年版本與過往版本之相異處說明如下：

(1) 各年度之春節獎勵方案為其他出勤獎勵方案外之另一獨立之獎勵方案，其獎勵方式為符合資格者給予出勤獎勵 FLT(單飛)或出勤獎勵 DO 申請資格之恩惠性、勉勵性之獎勵。

(2) 系爭 112 年版本及系爭 113 年版本則並非獨立之獎勵方案，而是出勤獎勵方案之審核順序標準因子之一：

同一日或同一航班有多位符合出勤獎勵 FLT(單飛)、出勤獎勵 DO 資格之組員同時申請時，如於符合相關法規規定及人力需求等前提下，無法核准所有組員之申請時，相對人為公平審核所有同仁之申請，參酌其等之出勤配合度、辛勞度等，制定審核順序標準，其中一因子即為系爭 112 年版本及系爭 113 年版本之年節出勤率資格。另各年度依需求調整、檢討後，制定之獎勵方案所參考之條件區間亦均有所不同。

3、系爭 112 年版本及系爭 113 年版本與過往版本之相同處說明如下：

108 年之春節獎勵方案（見相證 4）與系爭 112 年版本及系爭 113 年版本相同，於資格參考區間如申請公假、會務假或遲到等，均不符合資格，是以，可證相對人確實是綜合評估、檢討過去實施情形、成效及參酌該年度之預估需求調整並訂定隔年度之各項獎勵方案及資格，自不能僅以部分年度曾放寬獎勵資格之限制，即認未來相對人均不能再調整獎勵資格，否則無非將造成相對人未來即使短期內評估有調整之空間，亦無法放寬資格或給予員工額外獎勵，對勞資關係反而有不利之影響。

（三）另謹依 貴會詢問，就各年度是否制訂獎勵方案考量簡述如下：

1、於 108 年訂定 109 年之春節獎勵方案之時，相對人參考當時之勞工請假規則第 9 條之規定，考量公假與婚、喪及公傷假性質相近，復考量當時擬將非春節連假區間特休之例外縮減為限於非春節連假區間之班表發布前特休，而有微幅調整之空間，故將公假（公差假、會務公假）與婚、喪、公傷假一併列為例外。而後因受疫情影響航班銳減及乘客下降，因此相對人暫無調整獎勵方案。

2、而於 110 年及 111 年春節連假區間請假人數倍數成長，110 年及 111 年小年夜至初六間請假人數分別為 7,719 人及 7,695 人，已較 108 年小年夜至初六間請假人數 4,201 人增加超過 3,000 人次，且已將近為 107 年小年夜至初六間（訂定 108 年之春節獎勵方案之時所參考之前一年度請假狀況）請假人數 2,068 人之 4 倍（參相對人陳報（四）書附表 2），當時因適逢疫情期間，航班量、乘客

較少，因此相對人並無調整獎勵方案，然於 111 年疫情逐漸趨緩，台灣開放轉機、各國逐漸解封，下半年航班陸續恢復、乘客漸增，人力需求大增（見相證 12），相對人必須進行相對應之評估及調整，考量過去之春節獎勵方案對於員工已無足夠之吸引力，相對人遂決定不再續辦該獎勵方案，另行討論新的獎勵方案。

3、另 109 年及 110 年之聖誕節至跨年區間請假人數分別為 15,054 人及 11,948 人，請假人數亦較過去倍數成長，遠高於 108 年之 5,911 人（參相對人陳報（三）書附表 1），相對人評估較春節月分中非春節連假區間日之人力需求更為緊繃，爰於討論新的獎勵方案時，亦調整獎勵之資格參考區間。

4、考量前幾年度請假之人數已遠遠超過疫情前之時期，相對人制定方案時不得已需限縮獎勵資格之條件；復考量過去部分差假不影響獎勵資格之做法，有許多組員認為對於沒有申請任何差假的組員不公平；再考量疫情期間相對人體恤員工，延長員工婚假申請之期限至 112 年 10 月（見相證 11 及 13），故 111 年 12 月及 112 年之春節期間，請婚假之人數亦有較過去大幅增加之可能（因不限於結婚之日前 10 日起 3 個月內）；又考量相對人欲制定於同一日或同一航班有多位符合出勤獎勵 FLT（單飛）、出勤獎勵 DO 資格之組員同時申請時，如於符合相關法規規定及人力需求等前提下，無法核准所有組員之申請時，依申請之組員之出勤配合度及辛勞度審核之標準，故於綜合評估討論後，相對人決定以員工之配合度及辛勞度，即以實際出勤作為資格條件，並減少資格參考區間之日期，希冀新的方案能降低年節出勤區間人力不足之壓

1 力。

2 (四) 答辯聲明：

3 駁回申請人之裁決申請。

4 (五) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

5 三、 雙方不爭執之事實：

6 (一) 申請人工會於 111 年 11 月 14 日發函相對人，提出曲佳雲、王○○、
7 廖乙○○及申請人詹○○等 4 人出席 111 年 12 月 26 日第 2 屆理事
8 會第 12 次臨時會議之會務公假申請，相對人於 111 年 11 月 29 日准
9 予同意（見申證 3）。

10 (二) 相對人於 111 年 8 月 24 日公告勞工周知系爭 112 年版本(見申證 1)。

11 (三) 申請人工會於 112 年 3 月 29 日發函相對人，略稱系爭 112 年版本之
12 「年節出勤率資格」未納入會務公假，導致工會幹部因參與工會活
13 動受不利益之待遇，有打壓工會之嫌等語。相對人收受後，於 112
14 年 4 月 21 日函覆申請人工會，略為該版本係考量客艙組員穩定班
15 表於航班旺季人力需求高峰期間實顯重要，依照班表服勤者，按其
16 貢獻度再額外給予獎勵，並非針對工會幹部參加工會活動之不利益
17 待遇等語（見申證 4 及 5）。

18 (四) 相對人於 112 年 9 月 12 日公告勞工周知系爭 113 年版本(見申證 6)。

19 (五) 系爭 112 年及 113 年版本相類似之往年公告版本，分別為 108 年(見
20 相證 4)、109 年（見申證 7）、110 年（見申證 8）及 111 年（見申
21 證 9）。

22 (六) 依系爭 112 年版本規定，CA（含）以上職級之空服員符合第一項之
23 「出勤獎勵 FLT（單飛）、出勤獎勵 DO」或第二項之「出勤獎勵 FLT

（同飛）」之資格者，取得申請航班（包含單飛（即組員單獨選擇個人飛行）、抑或同飛（即組員選擇與其他組員一同飛行），及申請何時排休例假日及休息日（即 DO）之權利，由相對人進行審核後決定之。在有多名組員同時符合上述資格時，會依據 5 項指標（即申證 1【附件一】第 2 頁第四項圖示中②，其中有「年節出勤率資格」項目）、6 項指標（即申證 1【附件一】第 2 頁第四項圖示③中，其中有「年節出勤率資格」項目）進行排序，相對人即按照該排序進行審核（見申證 1 及初審會議紀錄第 5 頁）。

四、 本案爭點：

（一）相對人未將申請人詹○○等 4 人納入符合系爭 112 年版本之「年節出勤率資格」之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

（二）相對人公告系爭 113 年版本之「年節出勤率資格」，符合該資格之條件未納入會務公假，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之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。

1 基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動
2 行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇
3 主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動
4 行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為
5 之認識為已足。又雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關
6 係脈絡，綜合一切客觀情狀為判斷，特別是雇主就同種類或相類似
7 事例之處理方式有無差別待遇，判斷是否有不當阻礙勞工參與工會
8 活動、減損工會實力或影響工會發展之情形；若雇主所為係以普遍
9 性規範為依據，且不分員工是否具工會會員或幹部為一致性對待
10 者，當不能因其對工會會員或幹部未為特別優惠待遇，即將其無差
11 別性處置，認定構成不當勞動行為（最高行政法院 110 年度上字第
12 201 號判旨足參）。

13 （二）次按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，企業僱用之勞工
14 人數亦隨之增加，雇主為提高人事行政管理之效率，節省逐一與勞
15 工議定勞動條件及工作規範之成本，以有效從事市場競爭，就工作
16 場所、內容、方式、差勤、退休、撫恤、資遣、獎懲等相關勞動條
17 件，制訂共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即為工作規
18 則（最高法院 88 年度台上字第 1696 號判決參照）；對此，勞動基
19 準法規範於第 70 條以下及其施行細則第 37 條以下。而工作規則之
20 制定及內容，隨著企業之特性以及管理目的之不同，容有多元、複
21 雜之考量因素：雇主固可能考量激勵勞工、管理出勤率、改善缺失、
22 管理生產秩序、符合法律要求建立制度等各項合法之因素後，制定
23 工作規則或為一定修正，惟亦難完全排除係基於限制工會活動能

1 量、降低工會參與意願、報復工會參與等不當勞動行為目的所為，
2 此情形下之工作規則，其外觀形式雖具企業之正當合法目的，但實
3 際適用時卻影響勞工或工會依法行使相關權利，此際，雇主所制定
4 或修正工作規則是否該當不當勞動行為，尚須進一步判斷。

5 (三) 而就類此「未明顯針對集體行動，具有一定企業正當事由外觀，惟
6 有可能影響到勞工集體權」之工作規則，其所衍生之不當勞動行為
7 判斷，美國法著重於衡平雇主管理權和勞工集體權行使，即在法無
8 明文通案性之優先順序下，係由美國國家勞資關係委員會(National
9 Labor Relations Board，下稱 NLRB) 以法理論述、判斷，擔負起平
10 衡企業正當事由及勞工權利侵害之任務，就不同爭議之事實脈絡進
11 行個案之綜合判斷。而 NLRB 裁決就此類爭議歷經近 20 年之討論
12 與演變，認為並不僅因系爭工作規則有影響工會活動，即必然該當
13 不當勞動行為，而是應整體考量各重要因素後，尋求勞工集體權以
14 及雇主管理權之個案平衡。NLRB 所參考之重要因素歷經多次調整
15 增補，從初始側重工作規則對勞工集體權之針對性和冷卻效應
16 (chilling effect) (Lutheran Heritage Village-Livonia, 343 NLRB 646
17 (2004)，本會 107 年勞裁字 35 號參照)，即檢驗勞工合理解讀系爭
18 工作規則是否有針對、禁止、限制集體行動之意涵作為判斷；然因
19 該判斷並不區分影響之強弱，亦未探討不同工作場所之特殊考量，
20 更未論及雇主管理權下之正當運用事由，為此遂於西元 2017 年(106
21 年) 增加考量企業制定運用工作規則之正當事由，即 NLRB 並應就
22 雇主管理正當事由及勞工集體權之影響進行平衡判斷(The Boeing
23 Company, 365 NLRB No. 154 (2017))；末於西元 2023 年(112 年)，

1 因前述西元 2017 年（106 年）標準仍可能因工作規則之影響過於寬
2 泛，而對勞工集體權行使產生冷卻效應，故再次調整標準，採用二
3 階段舉證責任倒置模式：首先，NLRB 應從勞工之經濟依賴特性下，
4 論證勞工若合理解讀系爭工作規則，是否會對參與工會活動出現冷
5 卻效應等不當影響，如成立，即先推定系爭工作規則違法；其次即
6 第二階段，再由雇主舉證系爭工作規則之實施，能推進其合法且實
7 質之企業利益，且無更適切之執行方式來達成該企業利益（employer
8 is unable to advance that interest with a more tailored rule），尋求推翻
9 工作規則違法之推定。此際，由 NLRB 進行實質審酌，認定雇主提
10 出之證據及說服力是否達到足以反證推翻系爭工作規則推定違法
11 之程度，並作出不當勞動行為成立與否之最後判斷（Stericycle, Inc.,
12 372 NLRB 113 (2023)）。前述美國法當前標準，希冀在類此「未明
13 顯針對集體行動，具有一定企業正當事由外觀，惟有可能影響到勞
14 工集體權」之工作規則下，兼顧勞工集體權行使及雇主管理權之正
15 當運用事由，除避免集體權之冷卻效應，亦促使雇主之工作規則即
16 便具正當性，仍應以對集體權行使影響較小之手段為之；並透過舉
17 證責任規則之分配，NLRB 於不同階段將諸多應參酌之勞資雙方重
18 要考量因素納入考量，並由 NLRB 實質認定並論述出管理權、集體
19 權行使衝突下之個案平衡。上述美國 NLRB 裁決法理及參考之因
20 素，對同未明文規定此類工作規則處理之我國不當勞動行為裁決法
21 制，於個案之判斷上堪可參採。

22 （四）本件申請人主張系爭 112 年版本規定，「年節出勤率資格」須符合在
23 設定之年節出勤區間內（即 111 年 12 月 24 日至 112 年 1 月 2 日及

1 112 年 1 月 19 日至 112 年 1 月 29 日)，皆為飛行勤務、待命或 DO
2 (即勞動基準法所規定之例假日、休息日)之條件，始得提高上述
3 出勤獎勵方案之審核排序，顯然排除年節出勤區間請會務公假，係
4 對工會幹部參與工會活動之不利益待遇。而過往相類似之 109 至 111
5 年版本內容，皆未將會務公假與春節服勤獎勵作連結云云。又系爭
6 113 年版本，與系爭 112 年版本相同，故主張亦為相同。為相對人
7 所否認，並以依系爭 112 年版本規定，請會務公假並不影響其是否
8 取得「出勤獎勵 FLT(單飛)」、「出勤獎勵 DO」、「出勤獎勵 FLT(同
9 飛)」之資格，而該規定之「年節出勤率資格」係參考組員於人力
10 需求較緊繃之年節出勤區間之配合度、辛勞度，以員工有無按班表
11 出勤，無請休任何假別及無遲到或早退之出勤表現作為標準，係不
12 分員工是否具工會會員或幹部為一致性對待，亦無針對勞工組織工
13 會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而為報復性懲戒之動
14 機或目的。又過往相類似之版本所規定之春節獎勵方案，與其他出
15 勤獎勵方案，分自獨立，符合春節獎勵方案之條件後，可獲得「出
16 勤獎勵 FLT(單飛)」、「出勤獎勵 DO」之申請資格，而系爭 112 年
17 版本並非獨立獎勵方案，而是出勤獎勵方案之審核順序標準之一云
18 云置辯。又系爭 113 年版本，與系爭 112 年版本相同，故相對人抗
19 辯，亦為相同。

20 (五) 相對人未將申請人詹○○等 4 人納入符合系爭 112 年版本之「年節
21 出勤率資格」之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
22 款之不當勞動行為：

23 1、查諸系爭 112 年版本，「年節出勤率資格」所規定之條件，與申

1 請人本件主張有關者，乃係在設定之年節出勤率區間內，「皆為
2 飛行勤務、待命或 DO，且無遲到或早退」者，依其文字解釋，
3 空服員在所定之年節出勤率區間內只要請假，包含請會務公假，
4 顯然不符合上述條件，而將排除於「年節出勤率資格」之外，故
5 形式以觀，對申請人工會之活動難謂無影響，可能致使冷卻或阻
6 礙申請人或其他會員參與工會活動。

7 2、然相對人員工自 107 年起春節連假期間，請假（包含班表發布前
8 特休、班表發布後特休、婚假、喪假、公傷假、公差假、會務假、
9 其他差假等假別）之總人數，逐年增加，於 110、111 年更為驟
10 增，係 107 年請假總人數之近 4 倍，係 108 年請假總人數之近 2
11 倍；另聖誕節至跨年期間，請上述假別之總人數，亦有逐年增長
12 之情形，均有申請人不爭執形式真正之兩區間歷年請假總人數統
13 計表在卷可佐（見相對人 112 年 12 月 20 日陳報（三）書附表 1、
14 113 年 1 月 12 日陳報（四）書附表 2 及第 4 次調查會議第 1 至 2
15 頁）。復 111 年起疫情趨緩，各國邊境逐漸開放，相對人增加航
16 班以資因應，此為顯著之事實，且有相關新聞可參（見相證 12），
17 自然須更多人力服勤，尤其遇上述農曆春節連假、或聖誕節至跨
18 年期間，更須如此。是相對人抗辯考量上開諸情而基於經營企業
19 之必要，調整修正過往春節獎勵方案，而制定系爭 112 年版本之
20 「年節出勤率資格」等語，堪認有據。其次，依系爭 112 年版本
21 之「年節出勤率資格」設定條件，相對人係要求於所定年節出勤
22 區間，一律飛行勤務或待命，無請休「所有」假別（見初審會議
23 紀錄第 6 頁），顯非針對請會務公假而設，再加上相對人係被動

1 收受申請人工會記載請假時間及事由提出會務公假申請後，始為
2 審核准假，此觀諸與本件有關之 111 年 12 月 26 日出席理、監事
3 會議之請假情形即明（見申證 3），相對人並無可能預先知悉申請
4 人工會幹部請會務公假之時間，而故意設定不得請假之年節出勤
5 區間，此亦為申請人所不爭（見第 1 次調查會議紀錄第 4 頁），
6 則可認相對人於「年節出勤率資格」排除所有請假假別以及年節
7 出勤區間之設定，均未針對申請人工會。至「年節出勤率資格」
8 之另一條件，雖許員工可於年節出勤區間內調移排定例假日或休
9 息日（即 DO）而放假，惟此等放假日乃係勞動基準法第 36 條第
10 1 項所規定：「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，
11 1 日為休息日」而來，與上述請假情形有別，是申請人將兩者混
12 淆，主張容許年節出勤區間為 DO，卻不容許請會務公假，係對
13 申請人幹部參與工會活動之不利益待遇云云，殆無可取。再考諸
14 系爭 112 年版本第一項及第二項規定，可知「出勤獎勵 FLT（單
15 飛）」、「出勤獎勵 DO」、「出勤獎勵 FLT（同飛）」等獎勵方案之
16 資格，仍將會務公假與其他公假均視同依班表出勤、或認定非屬
17 除外條件之情形，換言之，請會務公假並不影響取得上述 3 種獎
18 勵方案之資格；而「年節出勤率資格」之條件，雖排除包含會務
19 公假在內之所有請假，惟所致之影響僅有符合上述 3 種獎勵方案
20 資格後之審核排序而已，並非剝奪上述獎勵方案之資格，使請假
21 之人無法申請獎勵方案。復觀諸申請人工會所受影響而無法請會
22 務公假之期間（即年節出勤區間），尚屬短暫，以 111 年 12 月份
23 而言僅年末之 8 日，以 112 年 1 月份僅月初之 2 日，112 年 2 月

1 份則為農曆春節期間之 11 日，而申請人業自承與本件有關之理、
2 監事會議，雖原則上每月召開 1 次，惟召開期日不定（見第 1 次
3 調查會議紀錄第 4 頁），可見申請人尚非不得避開上述期間而請
4 會務公假出席理、監事會議。又查諸申請人工會過往 109 年至 111
5 年，在年節出勤區間請會務公假者，約 2 至 3 次，數次不多，而
6 本件有關之 112 年，僅 1 次而已，此有申請人所不爭之會務假請
7 假情形在卷可查（見相對人 112 年 12 月 7 日陳報（二）書及第 2
8 次調查會議紀錄第 5 至 6 頁），亦可徵申請人工會之請假情形未
9 受重大影響。事實上，受影響而不得於年節出勤區間請休之假
10 別，影響最大者，係班表發布前之特休（合計達 7541 人次）；會
11 務公假，影響最小（合計僅 7 人次），此除有申請人不爭之請假
12 人次統計表格附卷可證外（見相對人 113 年 1 月 12 日陳報(四)
13 書後附附表 3 及第 4 次調查會議紀錄第 3 頁），並參諸與本件有
14 關之 111 年 11 月 26 日請會務公假之人，非所有人均僅因會務公
15 假而影響其「年節出勤率資格」(見詢問會議紀錄第 13 至 14 頁)，
16 則足堪認定系爭 112 年版本規定之「年節出勤率資格」對申請人
17 及申請人工會之集體權尚為有限，堪屬適切之執行方式，以達成
18 相對人前述希冀能按表於年節出勤區間出勤之企業利益。綜上，
19 業據上開各事證，堪證系爭 112 年版本之制定及內容，係為符合
20 相對人企業經營所必需，而參照過往版本修正而來，尚符合其企
21 業特性，復無針對申請人工會而設，對申請人工會之集體權尚無
22 重大影響，本會衡酌上情尚難認定系爭 112 年版本之制定以及相
23 對人依該版本規定認定申請人詹○○等 4 人未符合「年節出勤率

資格」條件，為不當影響申請人工會之支配介入行為，上述行為並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

3、申請人固以過往 108 至 111 年相類似之獎勵方案而為主張云云，惟考諸卷附兩造所提出之各年度版本內容（見相證 4、申證 7 至 9），過往年度係以「春節服勤獎勵」稱之，係與其他獎勵方案併列，在符合「春節服勤獎勵」所設定之條件後，或可取得申請航班（即 FLT）及申請何時排休例假日及休息日（即 DO）之權利、或除取得該權利外，另影響審核排序；而系爭 112 年版本明確稱之「年節出勤率資格」，依前述其並非獨立之獎勵方案，僅係作為多名組員取得其他獎勵方案而同時申請時之審核排序所用，與過往情形容屬有間，尚難併為比較。又就所設定之條件而論，寬嚴不一：以所規定之春節（年節）出勤區間為例，過往係連續長達 1 個月，且農曆春節亦同屬完全不能請假期間（含會務公假），而系爭 112 年版本，係分兩區段但均屬不能請假期間，惟其兩區段總日數亦較過往年度少，系爭 113 年版本限制日數則更較 112 年版本為少；復以出勤不得請假之設定條件而論，系爭 112 年、113 年版本與 109 至 111 年雖有不同，惟與 108 年反而較為相同，再衡諸每年度相對人所面臨之經營風險與市場情形，均有不同，尤其過往遇有疫情而今疫情趨緩，業已回復正常營運，更應有不同考量，是系爭 112 年版本係參酌請假總人數驟增、疫情趨緩而航班大幅增加等因素，而為之調整修正，有其年度經營情狀之考量，與過往情形自有不同，尚難以過往相類似版本與系爭 112 年版本比較，而遽為本件有利於申請人之認定。

4、其次，相對人制定系爭 112 年版本內容，且依該版本規定認定申請人詹○○等 4 人未符合「年節出勤率資格」，並非係針對申請人工會所為之支配介入行為，已判斷如前，更由相對人係被動接受申請人工會幹部所提之會務公假申請，無可能事前知悉請假時間及事由，而本件所涉 111 年 12 月 26 日出席理、監事會議之會務公假，係在 111 年 11 月 14 日提出申請，於同年月 15 日獲准，相對人於 111 年 8 月 24 日公告系爭 112 年版本時、或在此前進行修正時，根本無從得知上述會務公假之申請，自無可能對申請人詹○○等 4 人參與工會活動而為不利益待遇，則既然系爭 112 年版本係普遍性地適用於所有員工，非針對申請人工會會員或申請人詹○○等 4 人，係一致性對待，尚難認是對申請人詹○○等 4 人之不利益待遇，是申請人本件有關工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為之請求及主張云云，尚難憑採。

(六) 相對人公告系爭 113 年版本之「年節出勤率資格」，符合該資格之條件未納入會務公假，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

關於系爭 113 年版本之主張及抗辯，兩造均同意援引系爭 112 年版本，無其他補充陳述（見詢問會議紀錄第 13 及 14 頁），則本會認為系爭 113 年版本係延續系爭 112 年版本而來，係相對人考量請假總人數增加及航班增加之經營上因素所為，亦無針對申請人工會，且對工會之集體權影響並非重大，尤其，前者所設定之年節出勤區間總日數尚少於後者，可徵影響情形較系爭 112 年版本輕微，尚難認定係對申請人工會所為之支配介入不當勞動行為，是申請人此部

1 分主張，亦無足採。

2 (七) 另申請人餘有關命相對人修正系爭 112 年及 113 年版本有關「年節
3 出勤率資格」之條件以及將申請人詹○○等 4 人納入「年節出勤率
4 資格」名單等事項之救濟命令申請，皆以相對人公布之上述兩年度
5 版本及未將申請人詹○○等 4 人納入「年節出勤率資格」等行為，
6 構成不當勞動行為之請求成立為前提，本件申請人該請求既經本會
7 駁回，則其救濟命令即失所附麗，應併駁回，端此敘明。

8 六、 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
9 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

10 七、 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 1
11 項、第 51 條規定，裁決如主文。

12

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

王嘉琪

何宗霖

徐婉寧

林俊宏

林垵君

1 中 華 民 國 1 1 3 年 1 月 2 6 日

2 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款決定部分，得以勞動部為被告
3 機關，於裁決決定書正本送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院高等
4 行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。