

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 17 號案

3 【裁決要旨】

4 按團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資雙方
5 對於協商中之勞動條件，不僅負有須積極地透過團體協商來決定
6 勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務。
7 故本件縱然相對人稱自 107 年以來即已逐步取消長、短班一事屬
8 實，惟桃園機場仍未取消實施長、短班，一律改為 8 小時班之事
9 實，亦為相對人所不爭執；則申請人之團體協約草案第 4 條內容
10 既是有關班型、工時之內容，則相對人於團體協商開啟後，即應
11 就草案第 4 條關於頒行班型及工時等事項與申請人協商後始得實
12 施，始為正辦。又航空公司之航班係自 109 年間起即受新冠疫情
13 之影響，而申請人係於 110 年 3 月 12 日始檢附團體協約草案提出
14 團體協商之請求，迺相對人卻完全未與申請人進行協商，於申請
15 人提議出協商請求後僅 13 天便單方於（110 年 3 月 25 日），隨即
16 單方於公告變更桃園機場地勤人員公司之班型、工時方案，並於
17 同年 5 月 2 日開始實施，其行為顯然置申請人團體協商草案第 4
18 條之內容於不顧，其片面決定變更桃園機場地勤人員之班型、工
19 時並實施之行為，構成違反誠信協商義務之不當勞動行為，實無
20 疑義。

21 申 請 人：長榮航空股份有限公司企業工會

設 臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號 1 樓

代 表 人：曲佳雲

住 同上

代 理 人：蔡○○

黃○○

住 同上

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

住 同上

代 理 人：程兆暘律師

設 臺北市中山區民生東路 2 段 166 號 10 樓

1

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
3 （下稱本會）於民國（下同）110 年 12 月 3 日詢問程序終結，並於同
4 日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 一、相對人於 110 年 3 月 25 日發布公告變更桃園機場地勤人員之班
7 型、工時之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動
8 行為。

9 二、申請人其餘之請求駁回。

10 事實及理由

11 壹、程序部分：

12 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會

1 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。
2 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
3 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
4 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1
5 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
6 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

7 二、申請人主張申請人於 110 年 3 月 12 日即已發函予相對人請求進
8 行團體協約之協商，隨函並檢附團體協約草案，草案第 4 條內
9 容約定相對人不得於未經申請人同意而單方變更現有班型，惟
10 相對人卻仍片面於 110 年 3 月 25 日發布公告取消機場本部桃園
11 機場多數組別實施已久之長短班班型，一律調整為每天 8 小時
12 班型，申請人乃於 110 年 5 月 3 日提起本件裁決之申請，主張
13 相對人之行為已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不誠信協
14 商之不當勞動行為，核其期間即尚未逾勞資爭議處理法 90 日之
15 法定期間，應予准許。

16 三、申請人其後以 110 年 6 月 26 日補充理由（一）書追加請求事項
17 並調整為：「一、確認相對人於團體協約協商期間，片面發佈
18 公告變更機場地勤人員之班型，構成違反團體協約法第 6 條第
19 1 項之不當勞動行為。二、確認相對人於團體協約協商期間，
20 片面取消桃園機場地勤員工於居家辦公期間之伙食代金，構成
21 違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。三、相對人應
22 於與申請人就申請人長榮工字第 110031201 號函文檢送之團體
23 協約條文草案第四條協商完成前，撤銷 B2021-0062 號公告並

1 回復機場本部員工 110 年 5 月 2 日前之原本班型。四、相對人
2 應於與申請人就申請人長榮工字第 110031201 號函文檢送之團
3 體協約條文草案第六條協商完成前，給付桃園機場地勤員工居
4 家辦公期間之伙食代金。」復於本會 110 年 10 月 20 日第 2 次
5 調查會議時，因相對人明確表示其內部就追加後請求裁決事項
6 第 2 項及第 4 項之內容，已在研擬補發方案等語（110 年 10 月
7 20 日第 2 次調查會議第 3 頁第 20 至 22 行），申請人因而同意
8 撤回追加後請求裁決事項第 2 項及第 4 項之請求（110 年 10 月
9 20 日第 2 次調查會議第 3 頁第 24 行及第 4 頁第 1 行）。是本
10 會經審認後，認其追加及撤回請求事項均合於程序，應予准許。

11 貳、實體部分：

12 一、申請人之主張及請求：

13 （一）相對人於團體協約協商期間，片面發布公告變更桃園機場地
14 勤人員之班型，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞
15 動行為：

16 1. 申請人於 110 年 3 月 12 日以長榮工字第 110031201 號函（申
17 證 1）檢送團體協約草案及協商代表名單予相對人，請求相
18 對人與申請人擇定日期進行團體協約協商，故本件自 110 年 3
19 月 12 日應即屬雙方之團體協約協商期間。申請人於 110 年 3
20 月 12 日檢送之團體協約草案，其中第 4 條即涉工時制度變更
21 問題：「甲方（相對人）未經乙方（申請人）同意前，不得自
22 行變更現有之工時制度、班型及排班方式。」豈料，相對人
23 卻於接獲申請人請求函文後，仍逕自片面於 110 年 3 月 25 日

1 發佈 B2021-0062 號公告(申證 2)，公告自 110 年 5 月 2 日起
2 取消相對人機場本部(即桃園機場)多數組別已實施多年之
3 每日 8.5 小時及 6 小時之班型制度，亦即一周 4 天班為 8.5 小
4 時、1 天班為 6 小時(即所謂長短班班型)(110 年 10 月 6 日
5 第 1 次調查會議紀錄第 1 頁)，而一律統整為每天 8 小時之班
6 型，相對人顯然無視於雙方團體協商已經開啟，其違反誠信
7 協商義務之情節甚明。

8 2. 相對人主張「自 107 年起，逐步將機場本部地勤人員『短班
9 6 小時、長班 8.5 小時』改成 8 小時班」為既定政策云云，並
10 非事實。相對人於 107 年底，開放松山機場辦事處員工可依
11 自身需求而選擇適用雙週或 8 週彈性工時(相證 3)，選擇 8
12 週彈性工時者，其班型將由每日 8.5 小時及 6 小時之長短班
13 班型，變更為每日 8 小時之班型。然而相對人於 110 年 5 月 2
14 日起片面取消桃園機場每日 8.5 小時及 6 小時之長短班班型
15 制度時，並未變更原本之雙週彈性工時，更未開放桃園機場
16 員工可依需求自行選擇，故兩者情形顯有不同。再者，松山
17 機場與桃園機場之航班相互獨立，班型需求亦有不同，且松
18 山機場變更班型與本次班型變更相隔超過 2 年，實難認其有
19 延續性或為相對人之既定政策。

20 3. 相對人先是主張近年來因各機場運量持續攀升，且相對人機
21 隊擴充及代理業務成長，8 小時班型即足因應機場離尖峰營
22 運需求(相對人答辯書第 2 頁)云云，復主張疫情期間航班
23 及旅客數量銳減，現今營運需求與 107 年前營運需求迥然不

1 同（相對人答辯書第 5 頁）云云，相對人前後主張顯然矛盾；
2 況且，所謂長短班班型，目的是為因應航班離、尖峰時段不
3 同之人力需求，故即便於疫情期間客運航班減少，但桃園機
4 場現行航班仍有明顯之離、尖峰時段，足見相對人片面取消
5 長短班班型，並無合理性及必要性。

6 4. 但不論取消長短班班型究竟是否為相對人既定政策，本件相
7 對人於 110 年 3 月 12 日已收訖申請人所提團體協約協商之請
8 求以及團體協約草案後，明知草案第 4 條條文即是涉及要求
9 相對人於變更班型前應與申請人協商之內容，卻仍罔顧團體
10 協約協商期間已經開啟，逕為片面發布涉及團體協約草案內
11 容之班型變更公告，是相對人顯然已違反誠信協商義務，而
12 構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不誠信協商之不當勞動
13 行為。

14 （二）相對人就本件長短班班型問題，並無與申請人積極進行團體
15 協約協商之誠意：

16 1. 申請人於 110 年 5 月 11 日第 2 次團體協約協商會議中，就要
17 求雙方應優先協商取消長短班班型之事宜，並要求相對人應
18 提供具體資料釋明取消長短班班型之必要性與急迫性（申證
19 7 案由 1），惟相對人卻一再主張應優先討論協商程序事宜，
20 故迄今仍未提供相關資料。而 110 年 5 月下旬至 7 月，因疫
21 情升溫，雙方暫停實體協商，但申請人仍積極以書面就相對
22 人團體協約之對案提供意見（申證 11），並多次主張雙方可以
23 先書面進行意見交換（申證 13 及 14），然而相對人迄今仍未

1 就條文之實體事項相關內容回覆。

- 2 2. 另觀相對人就團體協約實體事項之回應（申證 10 及 11），可
3 見除基本團體協約架構事項外，相對人對於申請人所提之團
4 體協約草案，相對人之對案幾乎全數為「建議刪除」（第 5 條
5 至第 14 條），且相對人所提之團體協約草案，甚至直接干涉
6 申請人之入會規定（第 4 條）、會費收取方式（第 5 條）及勞
7 工代表推選（第 6 條）等工會自主事項，實難認相對人有積
8 極與申請人進行團體協約協商之誠意。

9 （三）本件有命相對人於與申請人就團體協約中與班型相關之條文
10 完成協商前，先撤銷相對人片面變更班型之公告，並回復原
11 本班型之必要：

- 12 1. 相對人桃園機場多數組別實施每日 8.5 小時及 6 小時之長短
13 班班型已行之多年，相對人雖稱變更班型係基於成本考量，
14 並檢視機場業務需求云云，然而相對人從未說明調整班型為
15 何可降低成本？再者，相對人機場地勤人員之特別休假係以
16 時數計算，以 3 天特休即有 24 個小時之特休時數為例，於長
17 短班班型制度時，員工可申請 4 個 6 小時短班而獲得 4 天休
18 假天數，但相對人片面變更後之班型制度，員工卻只能獲得
19 3 天休假天數。可見相對人逕行取消長短班制度，將使員工
20 未來無法以短班 6 小時之特休時數，換取完整 1 天之休假，
21 將嚴重損害員工權益。

- 22 2. 且申請人於 110 年 10 月 14 日至 10 月 19 日間，針對桃園機
23 場同仁進行「是否仍希望相對人恢復長短班班型」之意向調

1 查，結果 75%之同仁希望相對人「即刻恢復長短班」，其中希
2 望「疫情趨緩，航班回復正常後恢復長短班」者更高達 90%
3 （申證 16）。是為求迅速回復公平之勞資關係並促進申請人
4 與相對人之順利協商，本件即有於協商完成前，應依桃園機
5 場同仁之意願，命相對人回復先行撤銷片面變更班型之公
6 告，並回復原本班型之必要。

7 (四)請求裁決事項

- 8 1. 確認相對人於團體協約協商期間，片面發布公告變更機場地
9 勤人員之班型，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞
10 動行為。
- 11 2. 相對人應於與申請人就申請人長榮工字第 110031201 號函文
12 檢送之團體協約條文案第 4 條協商完成前，撤銷
13 B2021-0062 號公告並回復機場本部員工 110 年 5 月 2 日前之
14 原本班型。

15 二、相對人之答辯及主張

16 (一)關於申請人請求裁決事項第 1 項部分：

- 17 1. 107 年以前，為因應離尖峰航班營運需求，相對人機場輪班
18 單位先後實施各種長短班（相證 1）。惟近年因各機場運量持
19 續攀升，且相對人機隊擴充及代理業務成長，8 小時班型即
20 足以因應機場離尖峰營運需求，加以亦有機場同仁希望改用
21 8 週彈性工時，因此自 107 年起，相對人逐步將機場本部地
22 勤人員「短班 6 小時、長班 8.5 小時」統整改成 8 小時班型，
23 並讓員工可依自身需求選擇雙週或 8 週彈性工時，可徵班型

變更確實為相對人之既定政策，且此為申請人早於 107 年即知悉之事（相證 2、3 及 10），益徵桃園機場取消長短班確為相對人公司之既定政策，絕非於團體協商期間臨時起意。此外，松山機場員工係自 107 年起逐步取消長短班，改為一天 8 小時之班型，109 年間旅客服務組尚未完全取消長短班，110 年才全部改為一天 8 小時之班型，申請人稱兩次班型變更逾越 2 年難認有延續性云云，亦屬誤會。故申請人稱相對人於開啟團體協商後始片面調整、違反誠信協商原則云云，顯不實在。

2. 申請人稱取消長短班班型造成員工特休權益受損云云，惟相對人公司特別休假是以時數為計算單位，長短班班型與 8 小班型相比較，員工之特休總時數均相同，並無權益受損。

3. 申請人所提團體協約草案第 4 條之文義不明確，其中第 1 項所稱之班型及排班方式所指不明，難以確認，甚至申請人於同條第 2 項亦無法予以明確定義，故其所提團體協約草案第 4 條草案所稱班型及排班方式，顯非具體之勞動條件。申請人遽稱相對人發布申證 2 公告構成不誠信協商云云，洵屬速斷。又團體協商開啟後，申請人主張每 2 個月召開一次協商會議，而相對人為避免協商空洞化，數度請求申請人積極協商，惟申請人始終消極以對（相證 5）。（雙方自 110 年 5 月 6 日至 10 年 1 日止，共進行過 6 次團體協商，會議紀錄參相證 8）

（二）申請人請求裁決事項第 2 項部分：

1 1. 相對人是依據營運需求，包括航班量、客量、時間帶及實際
2 作業需求等，適時調整機場各單位之班別，因此機場各單位
3 發展出之班別有近百種（相證 1），可證各班別均係基於營運
4 所必要，核屬相對人經營管理核心範疇，申請人請求撤銷該
5 公告，已涉及相對人公司經營管理權限，且無所據。

6 2. 相對人自 107 年起因營運需求逐步取消長短班型如前述，又
7 因近年疫情期間機場之航班及旅客數量銳減，現今營運需求
8 與 107 年前之營運需求迥然不同，且申請人所謂「回復原本
9 班型」之具體內涵不具體且不明確，顯然窒礙難行。

10 (三)答辯聲明：

11 申請人之請求駁回。

12 三、雙方不爭執之事實：

13 (一)申請人於 110 年 3 月 12 日發函（長榮工字第 11001201 號）

14 予相對人，主旨載為：「本會擬與 貴公司開啟團體協約協商
15 程序，建請 貴公司擬定時間與本會進行協商會議，詳如說
16 明，請查照。」說明第二點載為：「本會於 110 年 3 月 10 日
17 第二屆理事會第五次會議決議通過之團體協約草案，詳如附
18 件，建請 貴公司本於誠實信用原則，與本會進行團體協約協
19 商，並於六十日內以書面提出對應方案。」（申證 2）。

20 (二)申請人 110 年 3 月 12 日函（長榮工字第 11001201 號）附件

21 之團體協約草案第 4 條為：「甲方未經乙方同意前，不得自行
22 變更現有之工時制度、班型及排班方式（第 1 項）。前述現有
23 工時制度係指勞動基準法第 30 條所規定之正常工時、二週變

1 形工時及八週變形工時（第2項）。」（申證2）。

2 (三)相對人於110年3月25日發布公告，主旨為：「機場本部每
3 日工時調整事宜」，訊息內容第1點為：「2020年自COVID-19
4 疫情開始，公司航班量銳減，且未來1~2年內尚無法恢復至
5 疫情前的運能，公司面臨極大的經營壓力，為降低人事成本，
6 已推出專案事假、短期留職停薪、輪班單位安排無津貼班表、
7 暫時取消一線同仁絲襪/襪子補助及減少補助制服清洗件數
8 以為因應。今基於成本考量，並檢視機場業務需求（航班已
9 無明顯離尖峰時段）後，自2021.05.02起，機場本部同仁（PT
10 人員除外）每日正常工作時數將由8.5或8或6小時，統整
11 為每日8小時，現行工時制度維持不變。」（申證1），並自
12 同年5月2日開始實施。

13 (四)相對人於110年4月15日發函（長航人字第20210800號）
14 予申請人，主旨為「就貴會擬依團體協約法開始團體協約協
15 商程序乙事，本公司擬定會議時間及相關議事規範，復如說
16 明，請查照。」並訂於110年5月6日召開首次協商會議（申
17 證8）。

18 (五)相對人於107年底起於機場本部松山機場辦事處實施8週變
19 形工時（相證2及3）。

20 (六)雙方於110年5月6日進行第1次團體協商會議，至110年
21 10月1日止，共進行6次團體協商會議。（申證7、相證5及
22 8）。

23 四、本案爭點：

1 相對人於團體協約協商期間，片面公告變更桃園機場地勤人員
2 之班型、工時，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當
3 勞動行為？

4 五、判斷理由：

5 （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
6 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
7 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
8 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
9 較，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定
10 外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復
11 其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成違反團體協約法
12 第 6 條第 1 項之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，
13 就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有非誠
14 信協商之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，
15 不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已
16 足。又團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞資雙方有團體協
17 商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行
18 協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前
19 段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體
20 協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。此外，團體協
21 商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資雙方對於
22 協商中之勞動條件，不僅負有須積極地透過團體協商來決定
23 勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義

1 務。因之，雇主在協商過程中若未充分地與他方進行協商，
2 便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也
3 應解為係違反誠信協商義務（本會 103 年勞裁字第 43 號裁決
4 決定參照）。又團體協商依團體協約法第 1 條之立法意旨觀
5 之，是以誠實信用原則為最高之指導原則之一，為穩定勞動
6 關係、促進勞資和諧及保障勞資權益，勞資雙方為團體協約
7 協商過程時，自應由勞資雙方秉持誠信原則進行協商，如有
8 一方違反，復由該違反行為觀察，可認該行為與團體協約法
9 所賦予雇主與工會間應合意簽訂團體協約之規範目的有違，
10 而係由單方排除應由勞資雙方互為協商之程序為之、單方就
11 應協商之事務，未經雙方互為協商之程序，即擅自採取行動、
12 未經雙方協商即單方改變勞動條件等，均可認該違反行為之
13 一方，有違誠實信用原則，而具可非難性。（臺北高等行政
14 法院 104 年訴字第 740 號判決意旨參照）。

15 （二）本件申請人主張相對人桃園機場多數組別實施每日 8.5 小時
16 及 6 小時之長短班班型已行之多年，嗣因相對人欲變更上開
17 班型（因涉及每日工時長短，以下稱班型、工時），申請人乃
18 於 110 年 3 月 12 日發函予相對人，主旨載為：「本會擬與 貴
19 公司開啟團體協約協商程序，建請 貴公司擬定時間與本會進
20 行協商會議，詳如說明，請查照。」說明第 1 點載明協商代
21 表為申請人理事長曲佳雲等 10 人；第 2 點載為：「本會於 110
22 年 3 月 10 日第二屆理事會第五次會議決議通過之團體協約草
23 案，詳如附件，建請 貴公司本於誠實信用原則，與本會進行

團體協約協商，並於六十日內以書面提出對應方案。」其附件之團體協約草案共計 15 條，其中第 4 條載為：「甲方未經乙方同意前，不得自行變更現有之工時制度、班型及排班方式（第 1 項）。前述現有工時制度係指勞動基準法第 30 條所規定之正常工時、二週變形工時及八週變形工時（第 2 項）。」亦即該條文，係欲就包含班型、工時在內之勞動條件與相對人進行團體協約之協商。而相對人於團體協商程序已開啟後之 110 年 3 月 25 日即逕行發布公告，主旨為：「機場本部每日工時調整事宜」，內容第 1 點載為：「2020 年自 COVID-19 疫情開始，公司航班量銳減，且未來 1~2 年內尚無法恢復至疫情前的運能，公司面臨極大的經營壓力，為降低人事成本，已推出專案事假、短期留職停薪、輪班單位安排無津貼班表、暫時取消一線同仁絲襪/襪子補助及減少補助制服清洗件數以為因應。今基於成本考量，並檢視機場業務需求（航班已無明顯離尖峰時段）後，自 2021.05.02 起，機場本部同仁（PT 人員除外）每日正常工作時數將由 8.5 或 8 或 6 小時，統整為每日 8 小時，現行工時制度維持不變。」（申證 1），並為雙方所不爭執，自堪信為真實。

（三）相對人於團體協約協商期間之 101 年 3 月 25 日片面公告變更桃園機場地勤人員之班型、工時之行為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 按團體協約法雖未規定團體協商之開啟及終結之時點，惟解釋上，團體協商之開啟，當以一方當事人將團體協商之意思

1 表示送達他方時為開啟時點；又團體協約法第 2 條既規定團
2 體協約應為書面契約，是解釋上團體協商之意思表示亦應以
3 書面為之，原則上應記載團體協商之主體，協商之對象事項，
4 以及協商之代表，至於協商之時間及頻度、場所等，則得視
5 雙方當事人後續之溝通而定（本會 105 年勞裁字第 50 號決定
6 書參照）。依上之說明，本件團體協商之開啟時點為相對人收
7 受申請人上開函文之時，而本件申請人係於 110 年 3 月 12 日
8 發函予相對人，相對人係於同日收受，為雙方所不爭執，是
9 本件團體協商開啟之日應為 110 年 3 月 12 日。

10 2. 依前述事實經過可知，本件團體協商開啟之日為 110 年 3 月
11 12 日，則相對人於 110 年 3 月 25 日發布公告，自同年 5 月 2
12 日起將桃園機場本部同仁（PT 人員除外）每日正常工作時數
13 將由 8.5 或 8 或 6 小時，變更為均為每日 8 小時，則相對人
14 之上開公告顯然係於申請人提出團體協約之協商請求後，始
15 就有關班型、工時之事項自行公告變更，而此事項與申請人
16 請求團體協商之團體協約草案第 4 條之議題相同。亦即相對
17 人於雙方團體協商程序已開啟後，並未與申請人就班型、工
18 時有任何協商，便單方地表明將實施相對人公司之方案亦即
19 片面變更勞動條件，依前述之說明，相對人公告變更桃園機
20 場地勤人員班型、工時，自屬違反誠信協商義務之行為，而
21 構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

22 3. 相對人雖辯稱：（1）107 年以前為因應離尖峰航班營運需求，
23 相對人機場輪班單位先後實施各種長短班。惟近年因各機場

1 運量持續攀升，且相對人機隊擴充及代理業務成長，8 小時
2 班型、工時即足以因應需求，加以亦有員工希望改用 8 週彈
3 性工時，因此自 107 年起，相對人逐步將機場本部地勤人員
4 「短班 6 小時、長班 8.5 小時」統整變更為 8 小時班型，故
5 班型變更確實為相對人之既定政策，且為申請人於 107 年即
6 知悉之事，又自新冠疫情之後，桃園機場因疫情導致航班及
7 載客量均銳減達 9 成以上。為因應此營運衝擊，相對人陸續
8 將桃園機場之人力，改調至其他單位如南崁總公司、台北分
9 公司等，迄今多達 1,162 人次，均為一律 8 小時班，本件桃
10 園機場取消長短班，絕非於團體協商期間臨時起意；(2) 申
11 請人草案第 4 條第 1 項所稱之班型及排班方式所指不明，難
12 以確認；同條第 2 項亦無法予以明確定義，故其所提團體協
13 約草案第 4 條草案所稱班型及排班方式，顯非具體之勞動條
14 件，相對人無違反誠信協商之情事云云。然查：

- 15 (1) 按團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，勞資
16 雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有須積極地透過團體協
17 商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或
18 變更之義務。故本件縱然相對人稱自 107 年以來即已逐步取
19 消長、短班一事屬實，惟桃園機場仍未取消實施長、短班，
20 一律改為 8 小時班之事實，亦為相對人所不爭執；則申請人
21 之團體協約草案第 4 條內容既是有關班型、工時之內容，相
22 對人於團體協商開啟後，即應就草案第 4 條關於班型及工時
23 等事項與申請人協商後始得實施。又航空公司之航班係自 109

1 年間起即受新冠疫情之影響，而申請人係於 110 年 3 月 12 日
2 始檢附團體協約草案提出團體協商之請求，迺相對人卻完全
3 未與申請人進行協商，於申請人提出協商請求後僅 13 天（110
4 年 3 月 25 日），隨即單方公告變更桃園機場地勤人員之班型、
5 工時方案，並於同年 5 月 2 日開始實施，其行為顯然置申請
6 人團體協商草案第 4 條於不顧，其片面決定變更桃園機場地
7 勤人員之班型、工時並實施之行為，構成違反誠信協商義務
8 之不當勞動行為，實無疑義。

9 （2）再者，相對人所提之申請人 107 年 11 月 28 日函（相證 2），
10 其中說明二即載有「..其長短班型均符合雙周變形工時而設
11 計，排休方式均受班型影響...」，亦即申請人於 107 年間與
12 相對人討論 8 周變形工時時，即已使用「班型」一語，相對
13 人當無不知「班型」為何意之可能。又縱相對人稱不知第 4
14 條第 2 項之涵義為何屬實，亦只需於協商時詢問申請人即可
15 明瞭。另班型、工時及排班方式均涉及勞動時間，自屬勞動
16 條件之一，相對人辯稱非屬勞動條件云云，自難採信。相對
17 人上開所辯，均不足採信。

18 4. 綜上所述，相對人於團體協商程序開啟後，未經與申請人協
19 商，即於 110 年 3 月 25 日片面公告變更桃園機場地勤人員之
20 班型、工時，核其行為違反誠信協商之義務，構成違反團體
21 協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，爰決定如主文第 1 項
22 所示。

23 （四）按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明

1 文，裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，
2 究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享
3 有裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不
4 得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確
5 定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞
6 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
7 言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結
8 權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障
9 來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違
10 反團體協約法第 6 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依
11 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
12 為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞
13 資關係所必要、相當為其裁量原則。經查，本件相對人係於
14 申請人於 110 年 3 月 12 日提出團體協商之請求後，隨即於 110
15 年 3 月 25 日片面公告變更桃園機場地勤人員之班型、工時（其
16 後並於同年 5 月 2 日開始實施），核其公告之行為構成違反團
17 體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，已如前述；本會審
18 酌本件之情形，認就申請人請求命相對人應於與申請人就申
19 請人長榮工字第 110031201 號函文檢送之團體協約條文案
20 第 4 條協商完成前，撤銷 B2021-0062 號公告並回復桃園機場
21 本部員工 110 年 5 月 2 日前之原本班型部分，尚無核發救濟
22 命令予以救濟之必要，故申請人請求裁決事項第 2 項關於救
23 濟命令之請求，不能准許，爰決定如主文第二項所示。又依

1 相對人所提之相證 11 及 12 可知，雙方迄 110 年 12 月 3 日止
2 已進行 8 次之團體協商會議，為繼續維持勞資之溝通管道，
3 雙方仍應於本次裁決後續行團體協商，以維勞資雙方之和
4 諧，附此敘明。

5 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
6 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

7 七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞
8 資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主
9 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 蔡菰萍

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

林垠君

10

11 中 華 民 國 1 1 0 年 1 2 月 3 日

1

2 如不服本裁決有關團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以勞動部
3 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
4 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

5

6

7