

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101 年勞裁字第 72 號

【裁決要旨】

按工會之日常活動與爭議行為同受法律保障，爭議行為指勞資爭議當事人為達成其主張，所為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）；勞資爭議期間，事業單位之正常運作難免因為工會之爭議行為而受阻礙，鑑此，本諸憲法保障勞工團體爭議權理念所衍生民事免責及刑事免責之特典，本法修法之際乃再予確認、重申（勞資爭議處理法第 55 條第 2、3 項）；相對於此，工會活動亦同受民事免責及刑事免責之保障，但參與工會活動之工會會員如有違反企業之管理秩序時，雇主仍得視違反情節輕重而施以懲戒處分；雇主如因工會活動受有損害時，可以對工會請求損害賠償；工會會員因工會活動觸犯刑法時，亦可能被究責。

工會財產為工會推動會務所不可或缺，工會若有不法行為導致雇主受損時，雇主依照憲法保障訴訟權之規定，並非不可對工會財產行使權利（包括採取民事保全程序），但我國工會規模小，財力薄弱，如果雇主存有瓦解工會之不當勞動行為之動機，而對工會財產採取訴訟手段時，雇主仍有構成不當勞動行為之可能。而其判斷標準在於：雇主聲請假扣押之必要性、假扣押之執行時機，以及是否導致工會會務難以運作等事項，並依照個案情形具體判斷。

因工會法第 35 條第 2 項所生爭議，其救濟途徑規定於勞資爭議處理法第 39 條第 2 項以下，而因工會法第 35 條第 1 項所生爭議，則循勞資爭議處理法第 51 條第 1 項救濟，後者經本會認定成立不當勞動行為時，本會得令當事人為一定行為或不行為，此兩種救濟途徑固然相異，但尚不得援此而謂限於解僱、降調及減薪等三種不當勞動行為依法始得無效，因為工會法第 35 條第 1 項立法目的係貫徹憲法保障勞

動三權之精神，杜絕雇主藉不當勞動行為侵害勞工及工會權益，因之，解釋上，將工會法第 35 條第 1 項解為係民法第 71 條所指強行規定，違反工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為均告無效，本屬正辦。

【裁決本文】

申 請 人：高雄市臺灣航勤股份有限公司高雄分公司產業工會
設高雄市小港區飛機路 409 號

代 表 人：鄭盈昇 住同上

申 請 人 王○○、洪國梁、劉甲○○、簡志昌、劉瑞焜、宋建億、劉乙○○、蕭○○、吳甲○○、吳朝琴、吳忠憬、李志能、陳瑞祥、杜○○、周廣峰、林甲○○、陳甲○○、洪○○、林乙○○、唐○○、李○○、張惠霖、謝一誠、梁甲○○、鄭富榮、陳甲○○、吳春源、黃載笈、梁乙○○、洪群凱、葉榮宗、張裕樟、宋○○、潘○○等 34 人

以上均住高雄市小港區飛機路 409 號

上申請人共同：劉思龍律師

代 理 人 設高雄市苓雅區四維三路 6 號 6 樓 A2

相 對 人：臺灣航勤股份有限公司

設臺北市敦化北路 340 號

郵寄地址：臺北市郵政 45 之 10 號信箱

代 表 人：石炳煌 住同上

相對人代理人：陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

均設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102 年 7 月 26 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、相對人針對（一）101 年 1 月 7 日至 9 日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分；（二）101 年 1 月 7 日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於 23 號機坪部分之申請人所為之懲戒處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。相對人針對申請人工會財產所為假扣押強制執行行為（假扣押裁定案號：台灣高雄地方法院 101 年度全字第 74 號裁定），構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、申請人王○○、洪國梁、劉甲○○、簡志昌、劉瑞焜、宋建億、劉乙○○、蕭○○、吳甲○○、吳朝琴、吳忠憬、李志能、陳瑞祥、杜○○、周廣峰、林甲○○、陳甲○○、洪○○、林乙○○、唐○○、李○○、張惠霖、謝一誠、梁甲○○、鄭富榮、陳甲○○、吳春源、黃載笈、梁乙○○、洪群凱、葉榮宗、張裕樟、宋○○、潘○○等 34 人因上述第一項（一）、（二）行為而受到相對人所為之懲戒處分無效；相對人應就無效部分重啟 100 年度考績評比會議，另為適當考績等第處理，如有應補發考績獎金者，應予補發。
- 三、相對人自本裁決決定書送達翌日起不得以申請人工會之會員從事工會活動為理由而對其會員為不利益待遇等不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為。
- 四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，於相對人內部網站

之首頁訊息公告區以標題「行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 101 年勞裁字第 72 號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第一、二及三項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。

五、申請人其餘之申請駁回。

壹、程序部分：

一、王○○等 34 人（名單詳如 102 年 7 月 17 日所提委任狀所載，但吳乙○○及謝甲○○二人未於委任狀用印，嗣於本會 102 年 7 月 26 日詢問會議時，吳乙○○及謝甲○○申請撤回裁決，因之，申請人僅餘王○○等 34 人。）因遭到相對人懲處，於本會 102 年 7 月 17 日第六次調查會議時請求追加為申請人，並請求撤銷 101 年 10 月 30 日第 2 次人評會所做之懲處處分；相對人則抗辯王○○等 36 人追加為申請人後所提裁決之申請，並不符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項：「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」規定，蓋以：102 年 7 月 17 日本會調查審理之際方始追加 36 名自然人為申請人，同時追加請求事項如申證二十五所示（即其中 8 名自然人請求補發考績獎金與 3.2%調薪差額，另吳甲○○請求補發 3.2%調薪差額）；然查申請人早已委任專業律師代理，且已接近審結階段，突然追加當事人及請求標的，其為程序上之突襲，又其追加之請求標的，顯已超過 90 日法定除斥期間，程序上亦不合法等語。

本會查申請人工會於申請書記載：「相對人於該會裁決後非但不依裁決主文施行，且更以強勢行政作為持續打壓本會各級幹部及會員，以 0107 事件為由於本（101）年 09 月 20 日羅織罪名懲處本會各級幹部及會員…訴請相對人應遵守雙方團體協約約定，並

即停止打壓工會行為，以確保工會組織運作及勞工權益」、繼則於102年4月18日補充申請理由書稱：「申請人希望能為該等受處分之工會會員請求相對人追補薪資及獎金差額」(第3頁)，綜合上述來看，受懲處之王○○等34位申請人早已於申請書中透過申請人工會表達申請裁決之意思表示，嗣於本會102年7月17日第六次調查會議時追加王○○等34位申請人，探求真意，實屬補強原本於裁決申請書中已有之裁決申請之意思表示而已，其申請並無相對人指逾越除斥期間之問題，本會應予受理。

二、申請人工會於101年12月19日以相對人違反工會法第35條第1項規定為由，提起本件裁決之申請；本會102年4月18日第四次調查會議時，申請人工會稱申請裁決事項包括：(一)36人懲處部分(二)相對人阻擋申請人工會選派勞工董事部分(三)相對人減少申請人工會指派勞方退休金委員出席人數等，以及(四)裁決申請書所載假扣押部分。但相對人爭執上述裁決申請不符合勞資爭議處理法第39條第2項規定：「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。」及同法第51條第1項：「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。」規定。本會敘明如下：

(一) 王○○等34人懲處案部分：

關於申請人工會於正式遞件申請文書予本會前，曾於101年12月19日先行將申請書以傳真送達本會，故應以101年12月19日為申請人申請裁決之日一節，雙方並不爭執。

如上所述，有關王○○等34位員工遭到相對人懲處之部分，相對人抗辯王○○等34人於101年9月14日人評會召開時在場，當時已經知悉受到懲戒處分之事實，應自該日起算除斥期

間，本件裁決之申請已經逾越除斥期間云云，申請人工會抗辯相對人嗣後於101年10月30日召開第二次人評會後再公布第二次懲戒處分名單，故應自該日起算除斥期間。本會認為相對人第二次懲戒處分係由人評會重新再作一次處分，故申請裁決之除斥期間應自101年10月30日起算，據此，申請人工會於101年12月19日提出裁決申請並未超過90日除斥期間。

尚須補充者，關於工會法第35條第1項所定不利益待遇類型（第1、3、4款），主張受害之勞工得為申請人，自不待言，而由於不利益待遇也是對於工會之侵害行為，故工會亦得為申請人。蓋因不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意思，結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響（菅野和夫、勞動法第十版、2012年12月15日、第842頁、弘文堂；西谷敏、勞動組合法第三版、2012年12月20日、第211頁、有斐閣；荒木尚志、勞動法第二版、2013年5月30日、第657頁、有斐閣；旭diamond工業事件、日本最高法院第三小法庭1986年6月10日判決、民集40卷4號793頁等意旨參照）。

（二）相對人阻擋申請人工會選派勞工董事部分：

關於申請人工會何時知悉相對人阻礙申請人工會選派勞工董事？申請人工會代理人於本會第一次調查會議時稱：「相對人於101年11月28日發函申請人要求另行指派勞工董事，故未超過90日之法定期間。」、第二次調查會議時稱：「關於選派勞工董事部分，相對人先後於2012年11月28日、2012年12月21日及2013年3月26日發函申請人，該三次行為屬繼續性行為，如以最後一次發函時間起算，尚未逾90日除斥期間。」等語，對此，相對人抗辯：自101年11月28日後90日起，至多僅為狀態之繼續，後續再行函復只是維續同一狀態，且102年3月26日函文內容，僅為建議性質，並非新的不當勞動行為舉動，故提起裁決

之法定期間，仍應自101年11月28日知悉日起算等語。本會查102年3月26日函文內容，仍有異於101年11月28日、101年12月21日函內容之處，屬於新的意思表示，因之，申請人工會自收到相對人102年3月26日函後，於102年4月18日本會第一次調查會議時申請此部分裁決，並未逾越90日法定除斥期間，本會應予受理。

(三) 相對人減少申請人工會指派勞方退休金委員出席人數部分：

關於申請人工會何時知悉相對人減少申請人工會指派勞方退休金委員出席人數？申請人工會代理人於本會第一次調查會議時稱：「相對人於102年2月27日發函申請人就所推派之6名勞方退休金委員推派一人，故未超過90日法定期間。」等語，相對人於本會第二次調查會議時表示不爭執，而查申請人工會於102年4月18日第一次調查會議時申請此部分之裁決，並未逾越90日法定除斥期間，本會就此部分應予受理。

(四) 相對人對於申請人工會為假扣押強制執行之部分：

關於假扣押之強制執行部分，相對人抗辯申請人工會早自101年8月27日召開臨時會員代表大會時，即已知悉相對人進行假扣押云云；申請人工會主張係於101年10月4日收受高雄地院送達證書等（參照證18），應以此日起算除斥期間等語，經本會審視證物18無誤，故申請人工會於101年12月19日提出裁決申請，並未超過90日除斥期間，本會就此部分應予受理。

貳、實體部分：

一、申請人之請求及主張：

申請人請求就以下部分裁決：(一)王○○等 34 人懲處部分構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，請求相對人追補考績獎金及調薪之差額；(二)相對人阻擋申請人工會選派勞工董事構成不當勞動行為；(三)相對人減少申請人工會指派勞方退休金委員人數構成不當勞動行為；(四)相對人對於申請人工會財產為假扣押強制執行之行為，構成不當勞動行為。

其中，關於(一)34 人懲處構成工會法第 35 條不當勞動行為之主張，申請人工會於 101 年 6 月 29 日收到行政院勞工委員會 101 年勞裁字第 9 號不當勞動行為裁決決定書後，相對人於 101 年 9 月 14 日召開第一次人評會，針對 101 年 1 月 7 日至 1 月 9 日拒絕加班會員，以及出席 101 年 1 月 19 日申請人第 9 屆第 2 次臨時會員代表大會會員(見證二)，共 36 名會員遭相對人予以記過處分，其中多數為本會理監事與代表(見證三)，應屬不當勞動行為。上開懲處案第一次懲處名單於 101 年 9 月 20 日公布後，受處分人員除於 101 年 10 月 05 日提出爭議申訴書(見證四)，並由申請人工會請託立法委員林丙○○居中進行兩次協調會議(見證五，101 年 10 月 1 日、101 年 11 月 7 日會議紀錄)。相對人乃於 101 年 11 月份，再度公布第二次經縮減懲處名單(見證六)，申請人工會雖願與相對人基於勞資和諧進行協商，但相對人仍執意進行懲處(同見證五會議記錄所示)。申請人工會所屬上開受到相對人不利處分人員之勞動條件有不利之影響，記大過人員考績丙等共 8 員，考績獎金不發給，亦無法晉陞一個薪號(附件薪資單影本)，此由證九所附受懲處人員部分薪資表及證十所示申請人工會所屬 8 名會員遭記大過考績丙等之薪資獎金差異明細表以及證十一所示相對人公司職工考績辦法可知。申請人工會希望能夠為該等受處分之工會會員請求相對人追補薪資及獎金差額。

關於(二)相對人阻擋申請人工會選派勞工董事構成不當勞動行

為部分，申請人主張：依據雙方間團體協約 1.10 資方董事會應指定乙席予勞方，共同參與經營組織，勞方之董事人選由勞方依法產生。依證十二所示，申請人工會法定代理人鄭盈昇前曾於 99 年 10 月 1 日經中華航空公司指派擔任相對人勞工董事在先，後因受系爭 101 年 0107 事件影響，自 101 年以後，申請人工會兩次選派勞工董事均遭相對人拒絕(見證十五)，因此，懇請相對人儘速讓申請人工會選派人選出任董事。

關於(三)相對人減少申請人工會指派勞方退休金委員出席人數構成不當勞動行為部分，申請人主張：依證十三所示，99 年 1 月 20 日申請人工會推派陳乙○○擔任改選後之職工福利委員會主任委員，卻因 101 年勞裁字第 9 號案件遭相對人違法解僱在前，相對人竟以新近才成立之另一工會獨自派任退休金委員，僅給予申請人工會一席，且不與申請人工會協商出席委員人數(見證十五)。請相對人應依雙方間團體協約及勞委會函釋令協商派任。

關於(四)裁決申請書所載假扣押構成不當勞動行為部分，申請人主張：申請人工會所有帳戶及不動產均遭假扣押(見證十三)，除相對人提出合庫、石油基金 9.45 萬元、第一銀行 0.7 萬元、臺灣銀行 28.8287 萬元扣押金額外，尚有本會會費入款帳戶兆豐銀行亦遭扣押 77.7241 萬元，合計 116.7028 萬元，已影響申請人工會會務正常運作。相對人所為假扣押行為已明顯違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款、工會法施行細則第 30 條等規定，相對人應撤回假扣押聲請及執行。更何況，有關假扣押之本案部分，已經臺灣高雄地方法院 101 年度重訴字第 340 號民事判決駁回相對人請求在案(見證十六)。

二、相對人之答辯及主張：

相對人之答辯：申請人之裁決申請駁回。關於 34 人懲處構成工會法第 35 條不當勞動行為，請求相對人追補薪資及獎金部分，相對人之主張：101 年 1 月 7 日至 9 日以及 1 月 19 日勤務期間，部分人員擅離職守、無視於地勤任務在身，此本應予以一定行政懲處，否則豈非意謂相對人公司員工均得如此，地勤工作將為之癱瘓。前述本應進行懲處期間，適逢 貴會 101 年勞裁字第 9 號裁決事件審理期間，相對人堅守勞資爭議處理法第 8 條規定暫不為行政懲處，以免觸法。及至 101 年 7 月 20 日即已公告將進行相關懲處，此有申請人本件申請書附件可參。以故，該行政懲處案之進行，本為相對人管理措施一環，與是否為工會幹部或會員身分無關（按如前述公告內容，即便係工會幹部或會員，只要肯認前述 1 月 7 日至 9 日以及 19 日不應擅離職守、視勤務於無物，相對人即不可能予以懲處）。其次，部分員工於 101 年 1 月 7 日尾牙之際惡意翻桌，嚴重破壞勞資和諧，予以合理懲處，應有必要且無違法。另茲謹補呈相證十一高雄地院判決乙則，該判決書提告者為申請人工會成員，業經法院確認 101 年 1 月 19 日會議召集程序違法（易言之，申請人內部會議，相對人均從寬准假，然 1 月 19 日正值農曆春節前夕，卻不假外出、完全無視地勤任務在身，相對人必須予以行政懲處，以維職場秩序）。前述行政懲處事件，相對人係於 101 年 9 月 14 日召開人評會審議決定，101 年 9 月 19 日即為公告。後因林丙○○立法委員等之關切（包含部分員工提出申訴），故於 101 年 10 月 30 日再開人評會，決議恢復 8 人原有職級或幹部資格、另對其中 5 名再予酌減（對員工有利地調整懲處案）。事實上，相對人業已充分考量、幾度予以調整暨酌減處分，然職場秩序之維持洵為必要，也無容輕忽，相對人從事正當地勤事業之經營，若不予處理，則勢必造成員工無視地勤任務、任意擅離職守，國人年節使用航機交通權益不能遭此濫用。

關於相對人阻擋申請人工會選派勞工董事是否構成不當勞動行為部分，相對人主張：102年3月26日再度覆函申請人，建議函文內容並無任何違法、不當打壓或干預工會運作之情事。申請人工會前所推舉之人選為0107事件成員，相對人認恐有不宜後，申請人工會隨即同意相對人之建議而更改推派，然申請人工會更改推派後之人選仍同為0107事件成員，為此相對人方才再度回函詢問、建議是否再行斟酌考量，此絕非所謂不當勞動行為也。更何況，勞工董事一席，並非相對人可自行決定，尚須提交由法人股東，即擁有三席董事席位的中華航空股份有限公司（下稱華航公司）依據公司法第27條規定指派代表人方得就任董事職務，相對人現實上亦無從決定或拒絕，僅能懇請法人股東華航公司審慎辦理。考量101年1月7日事件已造成相對人公司重大損害，嚴重影響股東權益。對相對人之股東而言，該段時間本來是營運尖峰預期會有高額營收，不料因該事件發生，反而造成相對人高額損害，股東權益連帶受損害，故方予善意地向申請人工會提醒考量人選。

關於相對人減少申請人工會指派勞方退休金委員出席人數是否構成不當勞動行為部分，相對人主張：過去僅有申請人工會一個企業工會，勞工退休準備金監督委員會之勞方代表自然由申請人工會全額推選、推選六名。然現因已存在臺勤公司企業工會，攸關全公司所屬勞工之舊制退休金監督事宜，自然無法再由申請人工會推派所有勞方代表，為此相對人函請處理，洵無違法可言。補充說明者，因相對人臺勤公司之地勤業務與所屬員工遍佈於臺北、桃園、臺中、花蓮、金門與高雄各區域，申請人工會則僅以高雄分公司為組織範圍，相對人認為涉及公司全體員工退休權益之勞工退休準備金監督委員會勞方委員代表亦應顧及各分支機構代表性，所以一開始希望能有各分支機構之代表參加，以兼顧各分支機構勞工權益。惟後續向主管機關臺北市政府勞動局電話

請示後，臺北市政府勞動局指示勞方委員代表推選一事應由兩個工會自行討論、協商與處理，相對人立即遵循之，絕無違法或不當勞動行為之舉。

關於裁決申請書所載假扣押是否構成不當勞動行為部分，相對人主張：公司確實因為 101 年 1 月 7 日事件而致生地勤業務必須委外處理，就此額外支出等損害，須依法究責。參諸相證四所示，委外業務損害部分即高達 2,478,520 元，加上其他支援人力應變支出損害，總損害金額高達 10,089,568 元。為此，相對人透過司法程序求償，為正當權益行使，並使真正違規或違法者負起賠償之責，無違法也絕非所謂不當勞動行為。向法院為假扣押聲請部分，則係因經法院審理後，認為確實有保全必要而予以裁准，後續申請人工會亦依法提出抗告，經抗告法院審理後亦認確有保存必要而予以裁定駁回（相證五），更足證明相對人所為者，均係依法行事。事實上，前述假扣押程序進行，本可一併扣押申請人工會會費收入，但相對人並未如此，即對於代扣之會費與絕大多數工會存款均未查扣，目的即在於讓工會仍得持續運作，如此何來所謂不當勞動行為或打壓工會之說？參諸申請人工會於申請書所附 101 年 9 月 24 召開理監事會議記錄，其上仍記載經常會費結餘尚有 720,039 元、權益基金尚有 459,387 元可供使用，工會運作並無受任何影響。再請參諸相證六所示，申請人工會 101 年 10 月 24 日召開之第九屆第十次理監事會會議記錄，其上仍載明尚有經常會費結餘款 896,663 元以及權益基金 288,287 元，足見申請人工會財務確實無受假扣押程序之影響。工會處所房地部分，雖已查扣，然此僅限制不得出售爾，但現實上無礙於申請人工會使用或出租，對於工會運作並無任何不當影響、限制或妨礙之情；款項部分查扣，如前所述，申請人工會經常會費與權益基金尚無扣住，仍得充分使用與收益；是以，申請人工會指稱相對人以假扣押程序癱瘓工會之說，洵屬嚴重誤解，相對人本

來可一併扣押執行相對人公司為工會代扣之工會會員經常會費，蓋代扣會費者為相對人，相對人可輕易的利用相對人可全程掌控的匯入申請人工會帳戶的時間點，再予聲請法院實施扣押，如此一來申請人工會的財源就會斷絕。甚者，相對人對於代扣之會費依法亦得直接行使抵銷權，蓋工會法並無禁止扣押、抵銷工會會費請求權之規定，而雇主目前代扣工會會員會費之方式均為帳上作業，並非收取現金後將之「特定」起來「整包」再轉交給工會，故一經代扣完成其金錢所有權即歸雇主所有，雇主只是在法律上負有應給付工會與代扣金額同額數額金錢之債務，此一債務為金錢債務，如果雇主另有對工會之金錢債權（例如本案之相對人），且均已屆清償期，依民法第 334 條第 1 項規定自得行使抵銷權；工會要避免代扣之會費被雇主抵銷的命運，只能選擇終止代扣然後直接向會員收取會費。但本件相對人本諸誠信，迄至今日為止，仍按時匯入代扣之工會會員會費，刻意不實施相對人本來依法有權利也有機會執行的扣押指封，甚或直接主張抵銷，目的就是在讓申請人工會有足夠的財源維持運作，就此足見相對人對勞資和諧之期待暨努力。其餘參見補充答辯狀、歷次調查會及最後詢問程序之陳述。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 相對人公司於 55 年間設立登記、經營迄今，主要經營民航機場貨物裝卸、運輸、停機坪內地勤務（含機坪服務、空橋操作與維護等）之事業；針對各機場業務執行，分設有高雄、台中、金門等分公司，其中高雄分公司主要處理高雄小港機場內之前述航空地勤事業。
- (二) 申請人工會與相對人公司於 100 年 6 月 29 日完成團體協約之簽署。
- (三) 101 年 1 月 5 日發生尾牙翻桌事件。

- (四) 申請人工會發起自 101 年 1 月 7 日至 9 日拒絕加班活動；楊○○於 101 年 1 月 7 日在高雄站工作場所開車進入機坪。
- (五) 申請人工會於 101 年 1 月 10 日上午召開第九屆第一次臨時會員代表大會。
- (六) 申請人工會 101 年 1 月 19 日召開第九屆第二次臨時會員代表大會。
- (七) 相對人於 101 年 9 月 14 日召開第一次人評會，議決懲處 36 名申請人工會會員。
- (八) 相對人於 101 年 10 月 30 日召開第二次人評會，對原已懲處之 36 名申請人工會會員，決議恢復 8 人原有職級或幹部資格，另對其中 5 名再予酌減（改為有利於員工之懲處）。

四、本件主要爭點如下：

- (一) 王○○等 34 人懲處部分是否構成不當勞動行為？
- (二) 相對人阻礙申請人工會選派勞工董事是否構成不當勞動行為？
- (三) 相對人減少申請人工會指派勞方退休準備金監督委員會（下稱退監會）人數是否構成不當勞動行為？
- (四) 相對人對申請人工會財產為假扣押之強制執行是否構成不當勞動行為？

五、判斷理由：

- (一) 按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度

等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。

- (二) 我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法。其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約第 8 條第 3 項均規定：「關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律妨礙該公約所規定之保證。」。而國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」之申訴案件，所成立之結社自由委員會作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」(2006 年版)第 800 項載明：「結社自由委員會提請注意 1971 年之勞工代表公約(第 135 號)及建議書(第 143 號)，其明白地建立，事業單位勞工代表對其任何侵害之行為，應享有有效之保護，包括基於其為勞工代表或工會會員之資格或活動或參與工會活動而為之解僱，只要其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意的安排。」以及第 801 項：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到侵害之原則，並不意味一個擁有工會職務之人員，不論環境條件均能取得解僱之豁免權。」亦即，工會幹部雖未取得解僱之豁免權，但若其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意之安排，則應享有有效之保護。上開決定之內容於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，自得引為參考之依據。

(三) 王○○等 34 人懲戒處分部分是否構成不當勞動行為？

按相對人懲處王○○等 34 人案件部分，依據相對人主張共有五類：（第一）101 年 1 月 7 日尾牙翻桌事件；（第二）101 年 1 月 7 日圍堵事件；（第三）101 年 1 月 7 日至 9 日未遵班表服勤之違規懲處；（第四）部分員工在相對人通知調整班表後，未遵照班表服勤；（第五）101 年 1 月 19 日未假外出出席第九屆第二次臨時會員代表大會。以下分別判斷之。

1. 101 年 1 月 7 日尾牙翻桌事件部分

相對人主張：年度調薪等尚未有定論之際，部分員工明知相對人董事長僅承諾將努力向董事會爭取同意調薪 5%，卻在未召開董事會前，即先對外散布相對人董事長將在尾牙時公布之不實訊息，而因此不當操弄，導致歲末歡喜酬謝往來客戶與長官（包括航站、航警單位）、全體勞工之尾牙宴遭到翻桌侮辱等語。經本會 102 年 6 月 5 日第五次調查會議勘驗「0107 事件-蒐證比對資料」及「0105 日尾牙翻桌影像檔及照片檔」，申請人代理人劉思龍律師稱：「由影像檔及照片檔顯示客觀上確實有翻桌之情形，但並沒有拍攝到實際翻桌的行為人。」，相對人代理人李瑞敏律師則稱：「可證客觀上確實有翻桌之情形，當日出席者不只是同仁還包括外賓（航站、航警單位及客戶），翻桌影響公司形象跟信譽，至於實際翻桌者為誰，係透過證人之指認，證人也是員工（例如相證 3 第 3 頁倒數第二行所載閻海源）。」，另有關於翻桌情形，亦有相對人提出相證三十二照片可證。

本會認為事業單位舉辦尾牙為歲末民間習俗，尾牙目的雖主要在感謝員工辛勞，但事業單位亦不乏邀請客戶出席尾牙之情形，通常舉辦尾牙之時間係在正常工作時間之外，員工亦可自

由選擇是否出席，故員工出席尾牙活動原本屬於私生活之一環，不為雇主之人事管理權所及，但勞工私生活之行為若與事業單位之活動有直接關聯，且損害事業單位之社會評價，為維持事業秩序之必要，則得為懲戒之對象（最高法院 82 年度台上字第 1786 號判決參照）。以此觀之，相對人以部分申請人工會會員因期待董事長宣布調薪 5% 未果而有翻桌行為，造成在場受邀出席外賓尷尬，翌日並為報紙報導（相證二十三參照），影響企業形象及信譽，乃將查證後將參與翻桌之申請人工會會員予以懲戒處分，尚非無理；他方面，審酌申請人工會未主張該次翻桌行為係工會集體發動之活動，自此可推定部分會員之翻桌行為與申請人工會之集體活動未有關聯，從而，相對人針對部分會員於尾牙之際的翻桌行為予以懲處，尚難謂相對人有不當勞動行為之動機。

2. 101 年 1 月 7 日圍堵事件部分

相對人主張本事件涉及二個部分：（1）相對人針對非上班時段刷卡進入二崗管制區後，聚眾停留於 23 號機坪之會員所為懲處部分，以及（2）相對人針對搭載超速且未按機場行駛路線駕駛之楊○○車輛之會員所為懲處部分（楊○○本人所涉違規部分業經本會 101 年勞裁字第 9 號案件處理，不在本件審理範圍之內）。

首先，論述（1）相對人針對非上班時段刷卡進入二崗管制區後，聚眾停留於 23 號機坪之會員所為懲處部分。

本會 102 年 6 月 5 日第五次調查會議勘驗「0107-2 崗管制區違規糾眾進入蒐證」光碟檔案，就此，相對人代理人李瑞敏律師稱：「時間標示 14：23：44 顯示鄭盈昇進入管制區之畫面，後面還有 12 位著制服之同仁進入管制區，依相證 51 刷卡記錄

所示，共有鄭盈昇等 13 名，進入時間經比對該 13 人之班表，皆屬下班時間，所以該 13 名皆屬非工作時段無故進入管制區，構成違紀。」，申請人代理人劉思龍律師則稱：「該 13 人僅有鄭盈昇、吳丙○○、沈○○、周廣豐、吳丁○○事後遭到相對人懲處；對於鄭盈昇等 13 人於下班時間進入管制區部分不爭執，但是進入管制區前，是由光碟畫面所示之工會辦公室出發進入管制區，可證這是工會活動，並非無故違規聚眾，而是工會活動，進入管制區的目的係瞭解相對人公司派遣外來人員支援機坪工作是否屬於對抗工會活動，以及瞭解該等支援人力是否具有合格的專業證照。」；本會次再勘驗「0107-23 號機坪聚眾蒐證」，就此，相對人代理人李瑞敏律師稱：「用以說明當日確實有多人在機坪聚眾，且旁邊尚有港龍飛機停泊，我們認為這是影響飛安，且藉此光碟確認參與聚眾之人員（例如：楊○○）。」，申請人代理人劉思龍律師稱：「由畫面顯示申請人所屬工會會員均有整齊著反光背心之相關服裝，出入的位置在機坪旁的停車格，尚有限高 2.1 公尺的標誌，旁邊港龍航空飛機正常進出停泊，故在該停車格進出的眾多人員縱有聚眾，亦無影響飛安等違規行為。」綜上可知，雙方對於 101 年 1 月 7 日鄭盈昇等人於下班時間進入管制區並無爭執，但申請人工會主張並非無故聚眾，而是工會活動，進入管制區的目的係瞭解相對人公司派遣外來人員支援機坪工作是否屬於對抗工會活動，以及瞭解該等支援人力是否具有合格的專業證照等語。

從而，法律上須探討者為：部分會員基於工會活動而於下班時間進入管制區時，相對人能否對之發動懲處？若發動懲處，是否構成不當勞動行為？關於此點，本會於 101 年勞裁字第 9 號裁決決定書判定：（1）申請人工會發起之 101 年 1 月 7 日至 9 日拒絕配合加班活動，乃協同勞工集體行使加班同意權之工

會活動(裁決決定書第 27 頁參照)；(2) 申請人工會發起會員「拒絕配合加班」活動為正當之工會活動等語(裁決決定書第 32 頁參照)。

按工會之日常活動與爭議行為同受法律保障，爭議行為指勞資爭議當事人為達成其主張，所為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)；勞資爭議期間，事業單位之正常運作難免因為工會之爭議行為而受阻礙，鑑此，本諸憲法保障勞工團體爭議權理念所衍生民事免責及刑事免責之特典，本法修法之際乃再予確認、重申(勞資爭議處理法第 55 條第 2、3 項)；相對於此，工會活動亦同受民事免責及刑事免責之保障，但參與工會活動之工會會員如有違反企業之管理秩序時，雇主仍得視違反情節輕重而施以懲戒處分；雇主如因工會活動受有損害時，可以對工會請求損害賠償；工會會員因工會活動觸犯刑法時，亦可能被究責。

次按相對人主要經營民航機場貨物裝卸、運輸、停機坪內地勤業務(含機坪服務、空橋操作與維護等)之事業；針對各機場業務執行，分設有高雄、台中、金門等分公司，其中高雄分公司主要處理高雄小港機場內之前述航空地勤事業，以此觀之，相對人之業務主要係於機場航站內為之，而依據航空相關法規，機場航站為管制區域，並非外人得以任意進出，此有相對人所提出「機場證」所載非執行工作時不得進入二崗、機坪區可供佐證(相證 52 參照)；再者，相對人亦有相應之規定，例如「職工獎懲規例」編號 622 規定：「上班時間非因工作任務需要，在機場大廳候機室、貴賓廳、關棧及旅客進出口、停機坪逗留者」得科以申誡一次、記過一次、記過二次之懲戒處分(相證 39 參照)，據此，相對人對於非工作時間內進入屬於管制區之機場機坪之申請人工會會員，得引用「職工獎懲規

例」編號 622 規定予以懲處。

如上所述，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，據此，本會為釐清相對人對於下班後違規進入二崗及停機坪進行懲處是否涉有不當勞動行為，自當審酌過往相對人對於類似行為之處理情形。關於此點，相對人自承：「過往並無員工在非工作時間進入二崗及機坪而遭懲處之案例，因為零星、個別員工是否違規在非工作時間內進入二崗或機坪，除非已發生意外或特殊情況，否則在無人反應檢舉或提出違規事件的前提下，相對人公司不會主動、每日向航空站調閱多達數百名員工的出入管制區記錄逐一查證是否有違規。」等語（答辯十狀第二頁），可見相對人過往對於員工在非工作時間進入二崗及機坪並未予以懲處；其次，相對人明知此次部分會員下班後進入二崗及停機坪，係屬工會活動之一環，卻仍對參與此部分行為之會員加以懲處；再參以本會第五次調查會議勘驗光碟檔案時，申請人代理人劉思龍律師主張：「由畫面顯示申請人所屬工會會員均有整齊著反光背心之相關服裝，出入的位置在機坪旁的停車格，尚有限高 2.1 公尺的標誌，旁邊港龍航空飛機正常進出停泊，故在該停車格進出的眾多人員縱有聚眾，亦無影響飛安等違規行為。」，經查亦符本會勘驗當天錄影光碟之現場情況，綜合上述等情，本會認為相對人對於（1）相對人針對非上班時段刷卡進入二崗管制區後，聚眾停留於 23 號機坪之會員所為懲處部分，有不當勞動行為之動機，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為。

其次，討論（2）關於相對人針對搭載超速且未按機場行駛路線駕駛之楊○○車輛之會員所為懲處部分。

關於此節，本會第五次調查會議時，申請人代理人劉思龍律

師：「我們認為沒有必要送鑑定，本件行車秒數大約 28 秒，我方主張楊車是從第 16 號機坪駛出 23 號機坪，距離大約 130 公尺，距離如以 130 公尺計算的話，時速約 16.7 公里。」，相對人代理人李瑞敏律師：「對秒數 28 秒部分，我們不爭執，但距離部分有待公證結果出來後，再行呈報。」，嗣相對人提出所委請民間公證人李淑芬製作之公證報告顯示：從第 16 號機坪駛出 23 號機坪，距離大約 250.3 公尺（相證六十參照），相對人據此除以行車秒數 28 秒後，計算楊車車速為 32 公里，而據交通部民用航空局 102 年 6 月 7 日第 1020017600 號函說明二所載：「高雄國際機場活動區之行車速度限制係規定於高雄國際航空站活動區通行與車輛管制作業規定，各區域速度限制如下：停機坪及裝卸區速限為 15 公里…」等語，可證楊○○當日確屬超速駕車，且為迴避同一時間滑行準備停泊 22 號機坪停泊之港龍航空班機，並未遵照車行道標示路線行駛（相證 63 號參照），關於此點，本會第五次調查會議時，申請人代理人劉思龍律師：「在 16 號機坪的錄影畫面，前後有多輛其他車輛沒有依照機坪區的中心線行駛，而楊○○所駕駛的車輛確實在港龍航空飛機進場時，採取遠離飛機滑行路線的方式前往 23 號機坪，並沒有任何影響飛安的具體情形，再以 16 號機坪影像畫面左上角 23 號機坪的位置顯示：楊○○所駕駛車輛的路線比上開港龍航空飛機進場時有另一輛大型車輛停止等待位置相比較，楊○○所駕駛車輛距離上開飛機較遠，更不具影響飛安的危險性。」，相對人代理人李瑞敏律師：「楊○○的駕車不能與其他航站執行公務之車輛相提並論，且楊○○的駕車既已看到港龍飛機滑行，即應停止等待。」，可見申請人工會對於楊○○所駕車輛未遵照機坪車行道標示路線行駛，並未否認，但以楊車距離港龍航空班機尚遠，不致於產生飛安危害置辯。

本會認為基於下列理由，相對人針對搭載超速且未按機場行駛路線駕駛之楊○○車輛之會員所為懲處部分，其發動懲戒處分理由尚屬可採，未涉及不當勞動行為：（1）高雄航空站既然已經劃定機坪車行道標示路線，應尊重其飛安之考慮，則楊車未依照路線行使，即有未當；（2）楊車行進期間，確實在港龍航空飛機進場，基於飛航安全之不容絲毫輕忽，本應停止等待，然楊車以自己認為安全之方式繼續行使，其行為並非妥適；（3）相對人提出所委請民間公證人李淑芬製作之公證報告顯示：從第 16 號機坪駛出 23 號機坪，距離大約 250.3 公尺（相證六十參照），並據此除以行車秒數 28 秒後，計算楊車車速為 32 公里，已經超過速限，尚屬可採；（4）申請人工會發動不加班活動期間，楊○○未經相對人允許而於非執行工作時間內駕駛相對人所有車輛，亦有未妥；（5）參照相對人所提相證 66 所載近一年各站員工機坪違規行車之懲處紀錄，確有因違規行車而遭到相對人懲處之前例，何況本件違規事實已有錄影為據；（6）搭載於楊車上之會員，雖非直接駕駛車輛，但違規趕赴機坪之行為同有不當。

3. 關於 101 年 1 月 7 日至 9 日未遵班表服勤之懲處部分；以及關於部分員工在相對人通知調整班表後，未遵照班表服勤部分。

關於申請人工會發動 101 年 1 月 7 日至 9 日未遵班表服勤部分，本會 101 年勞裁字第 9 號裁決決定書：「（1）雇主使勞工在正常工作時間以外時間工作時，除必須有契約上之約定或得到勞工之同意外，依據勞動基準法第 32 條第 1 項之規定，須經工會同意，如事業單位無工會者，須經勞資會議同意後，始得延長勞工之工作時間。基此，勞工無加班之義務時，自得拒絕加班；工會亦得依據勞動基準法之規定拒絕同意雇主延長

工時之請求。勞工或工會依據契約或法令所行使拒絕加班之權利，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，不因工會協同多數勞工集體約定一同行使而有所不同，該工會協同多數勞工行使拒絕加班之工會活動，仍屬合法，且非勞資爭議處理法上之爭議行為之行使。…故集體拒絕加班亦應屬合法權利之行使。

(2) 相對人抗辯依團體協約 5.1.4 規定：「勞方會員上班時間由資方依工作需求以班表安排之，並先期提供勞方會員知曉。」實際運作上是由資方在前一天排定班表交給勞方，勞方如有無法照表定時間出勤者，應事先向主管提出調整，如未提出調整之請求，就應照班表出勤云云。(3) 惟查，申請人與相對人間所締結之團體協約第 5.1.5 條規定：「勞方會員應按資方排定之班表出勤，並嚴守資方之服勤規定。」其乃指正常工作時間由資方所排定之班表決定之；但有延長工時之情形時，依第 5.2.1 條規定，「資方依工作任務需求，請勞方會員延長工時加班，須經由勞方會員同意後行之。」又，申請人指出，實際運作上加班是相對人主管與勞方會員個別協商，班表是預排 8 個小時，如勞工有意見再與主管協商，顯見，雙方約定由勞工個人保有加班與否之最後同意權。」等語（裁決決定書第 27 頁以下參照）。

本會第三次調查會議時，關於相對人公司月班表及日班表之作業情形，相對人申請傳喚之證人胡○○證稱：「員工在收到月班表之後，如認為有需要時，得依請假規則向公司請假，原則上公司都會滿足員工請假之需求。至於日班表部分，員工如果收到日班表後，有請假需求，也可依照請假規則提出請假，通常是因為臨時性之原因，員工才會在收到日班表後提出請假，依我所知，公司也會盡可能滿足員工的需求。」，對此，申請人申請傳喚之證人陳乙○○證稱：「通常在前一天晚上會排妥日班表，如果同仁有事可以向翌日之值勤員請假或說明需要準

時下班，如果值勤員可以找到接替之人選時，就會准許，依照我的經驗，通常都會准許。」，二名證人證詞一致；至於有關 Q 班部分勞資雙方如何處理一節，證人陳乙○○證稱：「Q 班（下午 2 時起至下午 12 時，其中下午 10 時至 12 時為加班時間）為航機到場之尖峰階段，如員工要求於 10 時下班，我會視需要處理之行李件數及輪椅旅客之多寡，以及飛機延後抵達之時間，指示員工於處理完畢後，方才下班。這種情形很多，幾乎每天都會碰到，員工之加班時數可以請領加班費。」、「公司因為要管控加班時數，並兼顧旅客的權益，所以才做這樣的指示。Q 班於正常工時 8 小時外，經常要多排 2 小時的加班，以因應航班抵達時間之需求。」、「超過 8 小時部分通常由值勤員依照現場需求調整加班時數。」、「我有碰過不同意加班之員工，經我說服後，就會繼續加班完成工作。我通常拿來說服之理由包括航班時間抵達密集、輪椅旅客跟行李件數較多、深夜臨時找不到支援之同仁等。」，可見依據身為值勤員陳乙○○之證詞，Q 班幾乎每天都會碰到需要加班的情形，而其原因諸如：飛機延後抵達、航班抵達時間密集、輪椅旅客及行李較多、深夜臨時找不到支援同仁等，而且同仁都會同意配合加班；就此對照證人胡○○證詞：「（申請人代理人劉思龍律師：團體協約第 5.2.1 條：「資方依工作任務需求，請勞方會員延長工時加班，需經由勞方會員同意後行之。」之規定似乎與證人所述不同，請問證人如何解釋？）相證 35 的日班表跟月班表記載方式早在團體協約簽訂前就已實施，團體協約簽訂後也以相同方式繼續運作，迄今皆然」、「台勤的員工年資最少都有 10 年以上，對排 Q 班必須要工作到夜間 12 時左右這件事，都有相同認知。」，可見有關 Q 班如有需加班時如何處理一節，二位證人之證詞亦屬一致，易言之，實際運作上，員工均會配合辦理加班。繼則關於 101 年 1 月 7、8、9 日申請人工會會員為依照班表出勤以及在相對人通知調整班表後，未遵照班表服

勤部分，證人胡○○證稱：「相證 35 的日班表跟月班表記載方式早在團體協約簽訂前就已實施，團體協約簽訂後也以相同方式繼續運作，迄今皆然。唯獨 1 月 7、8、9 日這三日（相證 35），為數甚多之員工於 8 小時之作業時間屆滿後，不顧班表所排任務，未向值勤員報備取得核准就逕自下班。」、證人陳乙○○證稱：「我是 1 月 8 日下午班及 1 月 9 日下午班之值勤員，行李室包括我在內，總共有 10 位同仁，因為工會決議會員準時下班，所以該 2 日其餘 9 位同仁都用口頭向我說明配合工會決議準時下班，我未再慰留他們加班，因為我知道工會有作成決議，而且公司也安排 6 位派遣人力來支援。」，可見 1 月 7、8、9 日確因申請人工會作成不加班決議，故申請人工會會員配合不加班之故；本會前於 101 年勞裁字第 9 號裁決決定書認定：「相對人於事前既已知悉工會發動之拒絕加班活動，縱未個別通知相對人，亦無權利濫用之情形，該行為自屬正當之工會活動。」（裁決決定書第 35 頁參照）。綜合上述，相對人對於參與拒絕加班之會員予以懲處，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

4. 101 年 1 月 19 日未假外出出席第九屆第二次臨時會員代表大會部分。

申請人主張：101 年 1 月 19 日申請人工會召開第 9 屆第 2 次臨時會員代表大會（證物二參照），該次會議記錄業經主管機關高雄市政府勞工局於 101 年 2 月 2 日同意備查在案（證物二十參照），故相對人以申請人工會會員出席違法會議而遭懲戒處分，顯然無據。就此，相對人抗辯：對待申請人工會向來友善，若申請人工會有召開會議必要，都從寬准予公假（按自 101 年 1 月 10 日起至 2 月 2 日，相對人曾因申請人工會事務而已給予公假人次達 77 人次），如申請人工會召開會員代表大會、

理監事會議等均就與會人士全部給予公假一天。換言之，101年1月19日申請人若有召開臨時會員代表大會之必要者，應依工會法相關規範程序進行，且也應事先提出、向相對人請公假獲准等語。

按企業工會以企業為其組織之物理範圍，且以企業受僱員工為其會員之基礎，因之，若能利用正常工作時間推動工會會務，最為便利，但工會會員依據勞動契約有提供勞務之義務，故企業工會若有利用正常工作時間舉行工會活動之必要，自應與事業單位協商，以免影響會員履行提供勞務之義務，以及妨礙企業之生產管理秩序。次按雙方均不爭執申請人工會於101年1月19日於國際航站大廳便利超商旁舉行第九屆第二次臨時會員代表大會，會議時間則為上午9時，該時段屬於上班時間，且申請人工會於本會102年7月17日第六次調查會議時陳述：「本件101年1月19日臨時會員代表大會時，我們出席人員沒有請假。」（會議記錄第六頁參照）。

按企業工會為獨立之法人，依據工會會務自治原則，舉行臨時會員代表大會本無向相對人申請之必要，但若臨時會員代表大會舉行之時間適逢會員正常上班時間，會員為出席臨時會員代表大會，自應向相對人請假；而參照本次臨時會員大會前，申請人工會於101年1月10日召開第九屆第一次臨時會員代表大會時，請公假人數43人，相對人全部照准，以及101年1月13日召開第九屆第一次臨時理監事會時，請公假人數16人，相對人全部照准等情，本會認為相對人針對101年1月19日未請假而出席臨時會員代表大會之會員予以懲處，尚難認有不當勞動行為之動機。

（四）相對人阻擋申請人工會選派勞工董事是否構成不當勞動行為？

申請人工會主張：依據雙方間團體協約 1.10 資方董事會應指定乙席予勞方，共同參與經營組織，勞方之董事人選由勞方依法產生。依證十二所示申請人工會法定代理人鄭盈昇前曾於 99 年 10 月 1 日經中華航空公司指派擔任相對人勞工董事。但因受系爭 101 年 1 月 7 日圍堵事件影響，之後，申請人工會兩次選派勞工董事均遭相對人拒絕，請相對人儘速讓申請人工會選派人選出任董事。相對人抗辯：「我們只是作勞工董事人選之建議，其最後決定亦非相對人之職權，而需由法人股東依公司法第 27 條規定處理。」，經查相對人 102 年 3 月 26 日致申請人函載：「有關貴會推派許○○出任勞工董事一職，查許員於去年 0107 事件中曾有違反公司規定之情事，恐非擔任該職之最佳人員。為謀勞資雙方之溝通順暢與關係和諧，本公司謹建議或可由 101 年度員工楷模（裝服組領班陳丙○○）航作組副領班謝乙○○，和高雄機場服務楷模（裝服組領班張○○）等 3 人中，選擇一人擔任勞工董事，尚祈貴會予以斟酌考量」（證十五參照），觀相對人函旨在於建議其他適當人選，並未強迫申請人另行推派勞工董事人選；再者，相對人於本會第六次調查會議時陳稱：相對人已經將工會所推派勞工董事人選許○○名單送給華航公司（相證七十一參照），但迄今未收到華航公司之回函等語，綜上，本會認為相對人所辯尚屬可採，相對人應無介入申請人工會勞工董事人選之舉，不構成不當勞動行為。

(五) 相對人減少申請人工會指派勞方退監會委員人數是否構成不當勞動行為？

申請人工會主張：「100 年 6 月 29 日申請人工會與相對人簽訂團體協約，依據團體協約之約定，申請人工會有權推派 6 名勞退監督委員會之勞方代表，但申請人依團體協約推派 6 代表

後，相對人以尚有企業工會為由，而只分配一名勞方代表給申請人，我們主張這是不當勞動行為。」(本會 102 年 5 月 9 日第二次調查會議)；相對人抗辯：新勞動三法自 100 年 5 月 1 日正式施行上路，新工會法規範下之不同層級複數企業工會制度，係諸多勞動法令當初在立法時所無。故在複數企業工會存在的前提下，事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第四條所指工會為何？有不同認知之爭議，即便部分有主管機關函釋，也未必即得平息爭端。而按事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第 3 條第 3 項規定：「事業單位設有分支機構者，得分別或合併組織監督委員會。」，相對人轄下有高雄分公司與金門分公司、台北、桃園、台中、花蓮等四個站及陸路運輸組(相證十三、十四)，總計七個分支機構。過往因僅有申請人工會，勞工退休準備金監督委員會勞方委員部分即由申請人工會全部推選。其後因成立臺勤公司企業工會其組織範圍為全公司所屬勞工，故在複數工會下如何推舉退監會勞方委員？勞資雙方都是在摸索階段；但早在申請人工會追加此一部分裁決申請前，相對人已遵照行政主管機關裁示交由兩家工會自行協商處理，足見相對人絕無所謂不當勞動行為之情。

經查：現行工會法開放複數企業工會，而複數工會間如何參與勞工退休準備金監督委員會等議題，法無明文，新法適用之際難免發生疑義；其次，申請人工會提出退監會勞方委員名單(相證十五)後，相對人認為此一名單係各站工會會員推派代表，如有各站勞方代表行使監督職權會較公允，乃於 102 年 2 月 27 日函請申請人工會調整指派代表。申請人工會收信之後，直接向臺北市政府勞動局提出異議，相對人於收受主管機關公函後(相證十六)，即遵照主管機關指示再請兩家工會協商推派勞方委員(相證十八)，且觀該相證十八函文係於本件追加裁決即 102 年 4 月 18 日前即已發出，可見雙方間已無爭議存

在，相對人就此部分亦不構成不當勞動行為。

(六) 相對人對於申請人工會財產所為假扣押之強制執行是否構成不當勞動行為？

申請人工會主張：「我們認為相對人該等行為符合工會法施行細則第 30 條之具體情形，相對人顯然透過假扣押及相關民事訴訟程序，影響工會會務活動，等於變相凍結工會相關經費之動支，阻礙工會發展，其餘參照書狀所載。」（本會 102 年 5 月 7 日第四次調查會議紀錄）繼則於本會詢問會議時稱：「相對人對申請人財產進行假扣押程序，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」（本會 102 年 7 月 26 日詢問會議紀錄）；相對人抗辯：「引用答辯（一）、（二）及（五）書狀，另相對人確實因申請人及會員之行為而受有數百萬元之損失，先前向高雄地方法院起訴，第一審敗訴，現繫屬於第二審。其次，在進行假扣押之法律程序時，我們仍然繼續代扣工會會費，由此可見相對人並未因此而阻礙工會之財務及運作。再者，依相證 28 顯示，申請人之財務狀況亦未因假扣押之執行而受到影響。」、「工會法施行細則第 30 條適用對象是勞工，本件申請人是工會，因此沒有工會法施行細則第 30 條之適用，且申請人本件裁決之申請並未引用工會法第 35 條第 1 項第 4 款。」（本會 102 年 5 月 7 日第四次調查會議）。

經查工會法施行細則第 30 條第 2 項：「本法第 35 條第 1 項第 4 款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，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。」，蓋以雇主如因工會所發起之不法行為致受有損害時，依據憲法保障訴訟權之精神，本得向工會或參與之會員提起損害賠償訴訟，但雇主如有不當勞動行為之認識、動機，對於參與或支持工會決議所為行

為之勞工，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟，藉此施壓勞工，勢將產生寒蟬效果，導致勞工不敢參與工會決議所為之行為，影響工會活動之推展，故本條在規範雇主藉由不相當訴訟施壓工會會員之行為。再者，工會財產為工會推動會務所不可或缺，工會若有不法行為導致雇主受損時，雇主依照憲法保障訴訟權之規定，並非不可對工會財產行使權利（包括採取民事保全程序），但我國工會規模小，財力薄弱，如果雇主存有瓦解工會之不當勞動行為之動機，而對工會財產採取訴訟手段時，雇主仍有構成不當勞動行為之可能。而其判斷標準在於：雇主聲請假扣押之必要性、假扣押之執行時機，以及是否導致工會會務難以運作等事項，並依照個案情形具體判斷。

查申請人工會主張：假扣押執行當時，申請人工會所有現金存款全數遭執行法院扣押，共計遭扣押現金新台幣 116 萬 7028 元（合庫、石油基金 9.45 萬元、第一銀行 0.7 萬元、臺灣銀行 28 萬 8287 元、工會會費入款帳戶兆豐銀行 77 萬 7241 元），101 年 9 月間遭執行法院扣押後，當時申請人工會可動用帳戶餘額為 0。申請人工會遭扣押當時，僅剩餘扣押後每月由相對人公司代扣之經常會費入申請人工會帳戶約新台幣 6 萬餘元，申請人工會所有房屋兩棟亦遭扣押。遭扣押當時，申請人工會每月仍需繳交房屋貸款 10 萬元等語（102 年 7 月 26 日申請補充理由八書第 2、3 頁）。關於此點，相對人抗辯：本可一併扣押申請人工會會費收入，但相對人並未如此，且對於代扣會費與絕對多數工會存款均未查扣云云（102 年 3 月 26 日答辯書第 5 頁）；關於此點，本會 102 年 7 月 26 日詢問會議時，申請人工會陳稱：申請人第 9 屆第 10 次理監事會議紀錄財務報告經常會費（第一銀行）結餘款 896,663 元，事實上包括一銀、合庫及兆豐銀行等語，經本會審視後，堪認申請人主張假扣押金額為 116 萬 7028 元、全部帳戶均遭假扣押、已無可動

支現金等情屬實，可見相對人假扣押申請人工會財產確實已達到嚴重影響工會會務之程度；就此，再參照相對人原本承租申請人工會會所，嗣於102年7月以後即予退租一節，相對人以係因有其他考量不再續租、乃係商業活動等語置辯，但相對人不續租之時機與雙方間關係惡化時間接近，故亦可印證相對人有藉由假扣押等手段而支配介入申請人工會活動之不當勞動行為之動機。其次，相對人辯稱仍繼續代扣工會會費等語，但相對人長期以來均代扣會員會費，本屬義務之履行，尚難憑此而卸免不當影響申請人工會會務之事實，綜合上述，相對人假扣押申請人工會之財產有不當勞動行為之動機，該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

七、日本工會法有關不當勞動行為之立法，對於如何發布救濟命令？並未予以明文規定，日本通說認為究應作成何種救濟命令，委諸主管機關即日本勞動委員會裁量，而日本勞動委員會裁量時，不受申請人申請書所記載請求救濟內容之拘束；再者，勞動委員會裁量時，得脫離私法上之權利義務關係，在典型之救濟命令類型之外，考量如何糾正雇主之不當勞動行為，俾構築勞資雙方未來良好勞資關係，而於個案中作成適切之救濟命令（荒木尚志教授、勞動法第二版、2013年5月30日、第661頁、有斐閣），且當事人不服日本勞動委員會之決定而向法院提起撤銷訴訟時，日本最高法院認為應尊重日本勞動委員會此項裁量權之行使（菅野和夫教授、勞動法第十版、2012年12月15日、第856頁、弘文堂；第二鳩計程車事件、日本最高法院大法庭1977年2月23日判決、民集31卷1號93頁）。查我國建構不當勞動行為制度時，主要借鏡日本工會法不當勞動行為制度，因之，勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文，裁決委員會如認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，賦予裁決委員會享有

廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，此觀勞資爭議處理法第51條第2項賦予裁決委員會得廣泛針對個案案情作成相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令），即可佐證。

參酌日本不當勞動行為制度之精義，裁決委員會於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的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第35條第1項規定依同條第2項而無效之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第35條第1項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第51條第2項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，此項裁量權之行使，既屬裁決委員會本諸勞資爭議處理法之授權而來，則法院於審理不服裁決決定之救濟案件時，應予最大之尊重，方符合建構裁決制度之本意。

如上所述，相對人（一）針對101年1月7日至9日未遵班表服勤會員即申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分，以及（二）針對101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之會員即申請人所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，就此，申請人請求確認該等懲戒處分無效。本會認為因工會法第35條第1項為強行規定，依據民法第71條規定，相對人所為懲戒處分即告無效，具體言之，申請人王○○、洪國梁、劉甲○○、簡志昌、劉瑞焜、宋建億、

劉乙○○、蕭○○、吳甲○○、吳朝琴、吳忠憬、李志能、陳瑞祥、杜○○、周廣峰、林甲○○、陳甲○○、洪○○、林乙○○、唐○○、李○○、張惠霖、謝一誠、梁甲○○、鄭富榮、陳甲○○、吳春源、黃載笈、梁乙○○、洪群凱、葉榮宗、張裕樟、宋○○、潘○○等 34 人因上述（一）、（二）行為而受到相對人所為之懲戒處分無效。

關於此點，相對人抗辯依據工會法第 35 條第 2 項，僅限於解僱、降調、減薪方可以確認無效，但針對記過處分本身，無工會法第 35 條第 2 項之適用云云（本會詢問會議紀錄第 7 頁），本會認為相對人抗辯不足採信，蓋以工會法第 35 條第 2 項規定解僱、降調及減薪為無效，其立法本意係為搭配勞資爭議處理法所設計之救濟制度，易言之，因工會法第 35 條第 2 項所生爭議，其救濟途徑規定於勞資爭議處理法第 39 條第 2 項以下，而因工會法第 35 條第 1 項所生爭議，則循勞資爭議處理法第 51 條第 1 項救濟，後者經本會認定成立不當勞動行為時，本會得令當事人為一定行為或不行為，此兩種救濟途徑固然相異，但尚不得援此而謂限於解僱、降調及減薪等三種不當勞動行為依法始得無效，因為工會法第 35 條第 1 項立法目的係貫徹憲法保障勞動三權之精神，杜絕雇主藉不當勞動行為侵害勞工及工會權益，因之，解釋上，將工會法第 35 條第 1 項解為係民法第 71 條所指強行規定，違反工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為均告無效，本屬正辦。關於此節，比較法上，日本不當勞動行為規定於工會法第 7 條（體例及內容相當於我國工會法第 35 條第 1 項），同條並未規定違反時之法律效果，但日本實務及學說多數見解認為日本工會法第 7 條係強行規定，雇主違反工會法第 7 條之不當勞動行為（解僱等各類不當勞動行為皆然），其私法上之法律效果為無效（亦即解僱無效、懲戒處分無效），申請人亦得據以請求侵權行為之損害賠償（例如因雇主不利益

待遇或支配介入所造成之損害）（菅野和夫前揭書第 790 頁參照），質言之，日本多數學說及裁判例認為，日本工會法第 7 條各款不當勞動行為規定，既屬於向日本勞動委員會申請行政救濟之規定，也是向法院請求私法救濟之規定（荒木尚志前揭書第 671 頁；醫療法人新光會事件、日本最高法院第三小法庭 1968 年 4 月 9 日判決、民集 22 卷 4 號 845 頁等意旨參照），我國工會法第 35 條第 1 項之立法既是參考日本工會法第 7 條各款不當勞動行為規定而來，自應作相同解釋，方屬能落實建構不當勞動行為制度之立法目的。

承上，申請人（包括申請人工會及王○○等 34 人）請求追補王○○等 34 人之考績獎金及調薪之差額，關於本項請求，本會第六次調查會議時，申請人代理人劉思龍律師陳稱：「依照證 26 所示，優等、甲等有人員比例之限制，所以依照過往之經驗如果員工受到懲處時，就不會被列為優等或甲等，最高僅能為乙等，我們認為如果把宋建億等 8 人之懲處處分撤銷後，至少該 8 人之考績應該可以列為乙等。」，另相對人代理人李瑞敏律師辯稱：「相對人公司考績等第處理如申證 26 所示，員工如受到獎懲時，僅涉及考評分數之加減，不必然與考績等第發生連動關係。依證 26「2.3.10」所示，需召開考績評比會議，最後總經理、董事長核定。」本會審酌：（1）相對人所公布「職工考績辦法」2.3.10 以下有關考績評比之流程（即申證 26），係由相對人總公司等八大單位召開考績評比會議（小組成員設主任委員-單位主管擔任、資方委員二人、勞方委員二人），嗣後再送交總經理、董事長核定，但未見受到懲處時，就不會被列為優等或甲等、最高僅能為乙等之規定；加上（2）依據相對人答辯書（九）狀所提附表「台勤公司 36 人懲處案彙整表」之記載，若以編號 10 宋建億為例，相對人認定其違規行為有：1 月 5 日尾牙翻桌、參與 1 月 9 日未按班表值勤、1 月 19 日未按

班表值勤等三項，相對人第二次人評會於作成懲戒處分時，係綜合考量宋建億違規態樣、情節等多項因素後為整體判斷，而如上所述，本會認定相對人得針對尾牙翻桌行為及未請假而出席1月19日申請人會員代表大會行為加以懲處，但對參與1月9日不加班行為則不得加以懲處，則相對人人評會於重新為懲戒處分之考量時，是否維持原來記大過一次並恢復技術士並列觀察之處分？尚不可知，尚且，重新作成懲處處分後亦未必絕對導致該員工年終考績評比之調整，因之，本會尚無從依照申請人工會所請直接命令相對人補發100年度考績獎金，申請人此部分之請求應予駁回，但本會考量回復雙方間之公平勞資關係之必要性、相當性，爰依據勞資爭議處理法第51條第2項命相對人應針對因本件裁決決定書主文第一項（一）、（二）行為而受到懲處之王○○等34人100年度考績評比重啟考績評比會議後，另為適當考績等第處理，如有應補發考績獎金者，應予補發；但有關申請人吳甲○○等9人請求補發3.2%調薪差額一節，相對人稱確實依照團體協約調薪3.2%，但實際執行時會依各單位營運狀況與員工表現等因素調整分配金額，與本件懲處無關，並舉出未在懲處名單之員工林國彬為例（相證七十四），經查屬實，申請人此部分請求應予駁回。另予補充說明者，如上所述，關於工會法第35條第1、2、3、4款所定不利益待遇類型，工會與會員個人皆得為申請人，因之，縱使王○○等34人申請裁決逾越除斥期間，本會考量回復申請人工會與相對人間之和諧勞資關係，亦得根據申請人工會之申請，而命相對人應針對因本件裁決決定書主文第一項（一）、（二）行為而受到懲處之王○○等34人100年度考績評比重啟考績評比會議後，另為適當考績等第處理，如有應補發考績獎金者，應予補發。

另外，有關相對人針對申請人工會財產所為假扣押強制執行行

為（假扣押裁定案號：臺灣高雄地方法院 101 年度全字第 74 號裁定），本會認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，已如上述，本會審酌回復雙方間和諧勞資關係等因素，爰依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人自本裁決決定書送達翌日起不得以申請人工會之會員從事工會活動為理由而對其會員為不利益待遇等不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為。並命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，於相對人內部網站之首頁訊息公告區以標題「行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書 101 年勞裁字第 72 號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第一、二及三項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。

八、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。

九、據上論結，本件裁決申請部分有理由，部分無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳慎宜

辛炳隆

劉師婷

林振煌

蘇衍維

邱琦瑛

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 7 月 2 6 日

- 一、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。
- 二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告，向被告住所地之普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。