

# 勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 31 號

## 【裁決要旨】

勞動基準法第 84 條之 1 協商會議分別於 103 年 11 月、104 年 1 月及 3 月間舉行，相對人因申請人 106 年 4 月 18 日個人違規行為，而於同年 5 月 31 日解僱，時間相隔 2 年以上，尚難謂有時間上之關連性；……既然相對人自去年空服員職業工會罷工後，已經改與空服員職業工會就動基準法第 84 條之 1 進行協商，而無須與企業工會協商，則衡諸常理，相對人似無因申請人擔任企業工會勞動基準法第 84 條之 1 協商代表，而予不利益待遇的必要，故相對人所辯符合常理，尚可採信，甚且，企業工會之會員代表人數近百人，申請人始終並未釋明相對人何以針對申請人擔任工會會員代表而予解僱，從而，申請人指稱相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云，即難成立。

## 【裁決本文】

申 請 人：陳瑞雯  
住臺北市

代 理 人：楊景勛律師  
趙子澄律師  
住臺北市大安區信義路二段 74 號 11 樓

相 對 人：中華航空股份有限公司  
設桃園市大園區航站南路 1 樓

代 表 人：何煖軒

住同上  
代 理 人：陳金泉律師  
葛百鈴律師  
李瑞敏律師  
住臺北市中正區重慶南路3段57號3樓  
複 代 理 人：康立賢律師  
住同上

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（以下均同）106年10月13日詢問程序終結，裁決如下：

### 主 文

申請人裁決之申請駁回。

### 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）。查申請人主張相對人於106年5月31日終止與申請人間僱傭關係之行為，構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為，而於106年6月16日申請本件裁決；嗣於同年8月17日補充理由（一）書追加相對人解僱申請人行為同時該當工會法第35條第1項第3款不當勞動行為；再於同年

8 月 21 日第一次調查會議追加主張申請人解僱申請人行為該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人雖表明不同意等語，惟本會考量追加之工會法第 35 條第 1 項第 3 款及第 5 款者，均係針對相對人解僱申請人之行為而生，基礎事實並未變更，且追加後尚不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之追加請求。

二、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、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。查相對人於 106 年 5 月 31 日解僱申請人，申請人於 106 年 6 月 16 日申請本件裁決暨於 106 年 8 月 17 日追加相對人系爭解僱行為構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行為，皆合於上開 90 日法定期間規定，並無不法。其次，相對人固抗辯申請人有關追加第 35 條第 1 項第 5 款已逾越 90 日之法定期間，追加不合法云云，惟本會認為申請人在 106 年 8 月 21 日第一次調查會議時，即已陳明追加請求工會法第 35 條第 1 項第 5 款（見該次會議紀錄第 3 頁），尚無逾越上開 90 日法定期間，相對人上揭所辯，並無足取。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

（一）申請人於相對人公司任職期間，曾擔任勞動基準法第 84 條之 1 協商會議勞方代表、總公司勞資會議協商勞方代表等職務（申證五、六參照），申請人確有參與相對人公司攸關勞工權益事項之團體協商事務，擔任各該會議勞方代

表期間更積極提案爭取勞工權益（申證八、九、十參照）。然而，申請人於 106 年 4 月 18 日執行職務期間所犯事項，依員工工作規則、國內員工獎懲規定、客艙組員獎懲規定均未達於解僱程度，相對人於本件所為懲處顯與過往懲處案例之結果相異，本件係相對人放大申請人所犯錯誤並解僱申請人，達到警惕其他勞方代表、工會會員之效果，如此將造成無人願積極參與工會或勞動基準法第 84 條之 1 協商會議、總公司勞資會議勞方代表等職務，為其他同僚喉舌爭取勞工權益之事務，藉以不當影響、妨礙工會活動，申請人爰追加確認相對人解僱申請人之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為作為請求裁決事項。

- (二) 查申請人於 102 年 5 月起擔任中華航空公司企業工會第三分會第九屆會員代表（申證三參照），並於 106 年 4 月間再次當選第十屆會員代表（申證四參照）。另有受所屬中華航空股份有限公司企業工會第三分會薦舉並經企業工會派任為相對人勞動基準法第 84 條之 1 協商會議（勞方代表僅有 8 人）、總公司勞資會議之勞方代表（該會議之勞方代表係由中華航空公司企業工會的六個分會各推派 2 名代表而產生），足見申請人有擔任工會職務。
- (三) 104 年度勞裁字第 30 號裁決理由書：「按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。查本件申請人以工會名義於 104 年 5 月 11 日要求相對人應儘速召開團體協約協商會議，並就有關教師評鑑

及待遇之四項訴求進行協商，則姑不論上開協商請求究為團體協約之協商、抑或一般性協商，既係以工會名義為之，且與申請人教育產業工會為促進高等教育機構受僱勞動者之勞動條件之方針無違，屬工會活動，而應受工會法之保護，合先敘明。」經查，申請人擔任相對人勞動基準法第 84 條之 1 協商會議、勞資會議勞方代表期間，曾提案爭取空服員之例假及休假，相對人應保證國內休假 9 日，一年不得少於 108 日，此重大集體勞動條件爭議（申證八參照）。另申請人擔任「總公司勞資會議」勞方代表期間，亦有提案爭取颱風日出勤空服員獎勵（補償）方案（申證九參照）、爭取女性同仁工作鞋可自行選購工作鞋（申證十），及以口頭要求相對人營運階層重視並改善對於本國籍空服員工作權之保障。再者，相對人公司之空服員於 105 年進行罷工時，申請人為提升空服員勞動條件，亦有參與其中，自上可知，申請人係依照工會運動方針向相對人爭取空服員勞動權益，堪認有參與工會活動甚明。

(四) 關於「申請人於本件遭解僱乙事，與不當勞動行為之關聯性」部分：

1. 查申請人遭相對人解僱後，同為僅有 8 人之第 84 條之 1 協商會議勞方代表之朱○○、張甲○○均於 106 年 6 月 23 日參與其他交通運輸業工會所發起之「6/23 運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動，其中朱○○針對相對人公司工時議題發表意見，而張甲○○則身著相對人公司制服上演行動劇，數日後旋即遭相對人公司約談，更於 106 年 7 月間召開人評會擬對彼等作成記大過以上之懲處。就此，案外人朱○○、張甲○○已向貴會申請不當勞動裁決，此有彼等所提不當勞動行為裁決申請書可稽（申證十五）。另中華航空企業工會理事長劉甲○○曾於社群網站

Facebook 對於相對人公司財務報表發表評論，亦遭相對人公司約談說明事件始末，並擬召開紀律人事評議委員會討論是否記大過以上處分，而對於相對人上開行為，案外人劉甲○○同有向貴會申請不當勞動裁決，併附其提出之不當勞動行為裁決申請書供參（申證十六）。

2. 承上，關於工會幹部或工會所指派之勞方代表，除申請人遭解僱外，自上開他案事例，可知相對人針對工會所提訴求雖有允諾之表象，惟於事過境遷後，相對人即密切注意工會幹部或工會所推派之勞方代表於工作上之表現或參與工會活動之言談行舉，若在執勤上稍有貽誤或工會活動內容觸怒相對人，即約談員工並恣意以員工工作規則、國內員工獎懲規定、客艙組員獎懲等規定相繩。甚者，工會幹部或勞工代表之行為即便有違犯上開規定，相對人即逕行援引效果最重之條款予以懲處，產生罪罰不相當之問題。
  3. 再者，觀諸申請人員工個人資料表所列過去獎懲紀錄（相證二第 2 頁參照），申請人過去未曾有擅離職守、違反工作場所規則，及不遵守主管指揮等情事，在初次違犯之情形下，相對人本可透過再教育訓練或給予較輕之申誡處分，以收警惕效果；迺相對人卻於本件給予最重之解僱處分，該懲處已與過往懲處案例之結果大相逕庭。尤其，觀諸前開其他工會幹部或工會指派與相對人協商之勞方代表參與工會活動遭追究責任等情，足證相對人之懲處係針對工會幹部或指派之勞方協商代表而來，並欲藉此嚇阻勞工擔任工會幹部、參與工會活動之目的，益證相對人確有對申請人有不當勞動行為之違法。
- (五) 至於相對人辯稱：伊與企業工會並無進行團體協商，本件無工會法第 35 條第 1 項第 3 款適用...云云。惟查：
1. 按「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事

務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」工會法第 35 條第 1 項第 3 款定有明文。觀諸法條文義，其並未明文限定須依團體協約法規定作成之團體協約；從而，只要涉及與勞工相關之集體勞動條件事項，並由雇主與工會達成之書面協議，均應屬工會法第 35 條第 1 項第 3 款之團體協約。

2. 經查，觀諸中華航空公司企業工會第三分會 103 年 2 月 10 日工三（發）字第 103012 號函（申證五參照），可知，申請人係受中華航空公司企業工會第三分會推派代表中華航空公司企業工會與相對人進行第 84 條之 1 協商會議之勞方代表。另「企三分會第廿七屆第十次幹事會會議紀錄」明確推派申請人予總會（即中華航空公司企業工會）為第 10 屆勞資會議勞方代表人選（申證六參照），而申請人亦有代表中華航空公司企業工會出席相關勞資會議（申證九、十參照）。
3. 次查，查申請人擔任勞動基準法第 84 條之 1 協商會議勞方代表期間，曾於 103 年 11 月 19 日、104 年 1 月 17 日、104 年 3 月 11 日舉行之勞動基準法第 84 條之 1 協商會議中提案空服員之例假及休假，相對人應保證國內休假 9 日，一年不得少於 108 日。另申請人擔任「勞資會議」勞方代表期間，亦曾提案爭取颱風日出勤空服員獎勵（補償）方案；對此，105 年 2 月 24 日第十屆第九次勞資會議中獲相對人允諾「表單刻正簽辦中，預計 3 月完成修訂。部分加班及工資加成項目係優於勞動基準法給予，不宜全面比照。」等語，可知，該項議案最終獲得相對人同意給予勞工此等優厚之勞動條件。復以，申請人過去曾反映相對人新版制服所搭配之工作鞋不符合人體工學，經常造成空服員服勤時發生足部疼痛、變型等問題。對此，106 年 3 月

29 日第十屆第二十二次勞資會議獲得相對人允諾「本案經第 22 次服製委員會決議，基於維護公司形象及不影響員工工作之原則下，擬同意女性平底工作鞋於每年度換補時新增『自行選購女性黑色工作鞋』品項，並以補助方式補貼...」等語，復於同年 4 月 26 日第十屆第二十三次勞資會議，相對人更明確告知「客艙組員與地勤營運人員等服制品量表之新修實施辦法業已公告，自今年換補開始實施，本次新增『自行選購黑色平底工作鞋』品項，自購款式、補助金額及換補規定依該辦法實施。」等語（申證十參照）。

4. 承上，申請人係工會所指派之勞方代表，並與相對人進行勞動基準法第 84 條之 1 協商會議」勞資會議，協商勞動權益有關事項，本件亦應該當工會法第 35 條第 1 項第 3 款所指「對於勞工...參與團體協商相關事務，而...解僱...或為其他不利之待遇。」，至為明確，相對人前開辯詞，自不足採信。

(六) 請求裁決事項：

1. 確認相對人於民國 106 年 5 月 31 日解僱申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款之不當勞動行為。
2. 確認相對人於民國 106 年 5 月 31 日解僱申請人之行為，無效。
3. 相對人應自裁決決定書送達日起 7 日內，回復申請人於相對人之原職位及原薪新臺幣 6 萬 5,495 元。
4. 相對人應自 106 年 6 月 1 日起至申請人復職日止，按月於次月 5 日給付申請人薪資新臺幣 6 萬 5,495 元，暨自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、 相對人之答辯：

(一) 事實簡述：

1. 相對人飛航安全必須建立在平日、尤其首重於規範與操作之遵從，客艙服務人員亦同（相證二）。申請人陳瑞雯前為相對人華航公司僱傭之空服員，空服員在執行勤務時，除一般旅客理解之飛行時間外，起飛前即須提前報到並進入航廈簡報室聽取飛行簡報；106年4月18日申請人執行CI201班機勤務，在前述飛行前簡報時，客艙經理劉乙○○因前已多次聽聞申請人陳瑞雯有地停時擅離職守違規抽菸之行為，故特別於該次飛行前簡報中強調該班機將會在地面停留兩小時，但地停時間後艙組員不得擅離航機、不得離機抽菸，亦即再次特別提醒與並要求所有空服員均不得離機且加強保安（相證三、客艙經理書面報告）。
2. 客艙組員必須服從客艙經理並受其指揮，此有相證四所示客艙組員須知之「客艙組員職責」明訂客艙組員職責應接受客艙經理（Cabin Manager 簡稱 CM）指揮，申請人陳瑞雯斷無不知，且此為客艙組員的重要職責，並為確保日後航機飛安之指示遵從，無論客艙經理是否較組員資淺或資深，在執行執勤務必須遵從客艙經理指揮，絕不能無視或輕忽。106年4月18日飛行前，客艙經理早已先為叮囑、地停時間絕對不得擅離，然班機抵達上海虹橋機場地面停留時，申請人陳瑞雯卻無視於飛前簡報提醒，仍執意欲離開班機（猜想可能是要到地面抽菸），此時申請人陳瑞雯向客艙經理劉乙○○詢問可否在空橋走走？客艙經理非常明確告知為安全起見請勿離崗亦不允許離機吸菸（參相證三客艙經理報告）。詎料申請人陳瑞雯卻表示她是成年人會自己負責（相證五組員書面報告參照、另申請人也於4月20日會議中重申會自己負責），客艙經理再度勸阻而告知並非申請人可負之責，然申請人仍執意要離機，說罷便

轉身離開。當時在場者尚有另名空服員馮○○親見親聞，並於事後提出相證五所示書面報告可稽。是以，申請人陳瑞雯拒絕客艙經理之指揮監督，更違規離開航機、甚至罔顧安全及當地機場規範逕自前往機坪，同時更使得原本應由申請人陳瑞雯負責之客艙安檢工作轉由同事馮○○代為處理（相證三、五書面報告）。

3. 客艙經理劉乙○○當時不見申請人陳瑞雯蹤影，立即依規定報告機長，至此方才得知申請人向前艙機師借用反光背心離開航機，但當時機長也提醒申請人若要離開航機必須向客艙經理報備，絕無可能有所謂機長同意申請人離開航機之情（相證六），且後艙組員之管理權責本在客艙經理，機長亦須尊重客艙經理之職掌。後續因機務人員提及申請人曾向其詢問抽菸處所、同時機場人員亦確實見申請人穿著反光背心走下機坪。就此申請人完全無視規範、無視客艙經理指揮、無視機場規定與客機安全要求，執意擅自離機之行為，相對人公司旋即依規定、依慣例要求申請人隔日必須到公司調查、說明並提交報告，但申請人卻拒絕配合，以個人休假為由拒不到場也不提出書面報告（空三組組長陳甲○○於4月18日電話聯繫申請人被拒後，復再以簡訊通知，4月19日上午仍再度簡訊通知請其於上班時間、任何時段到公司一趟，但申請人仍未肯配合；按4月19日當天連客艙經理都依通知到相對人公司配合調查，但真正違規犯錯的申請人卻拒絕配合調查）。相對人106年4月19日進行空服評議會議時邀請工會（第三分會）出席但工會未派員出席，此有相證七所示會議紀錄供參。隨後4月20日申請人才肯回公司，相對人再度召開第二次空服評議會議，除邀申請人到場陳述說明外，同時也邀請工會代表但工會仍未派員前來。該4月20日會議調查，申請

人陳瑞雯多次卸責：例如明知客艙經理已鄭重警告不得離機抽菸、卻謊稱心繫弟弟且機長權限高於客艙經理所以詢問機長後離機；再如機長從無同意其離機且機長提醒其仍須向客艙經理報備，申請人卻狡辯稱機長業已同意；申請人確實延誤工作卻避重就輕稱起飛前可以彌補；4月19日明明醫院中午休診不會妨礙申請人前往公司說明（該醫院中午兩點半前休診），卻謊稱一直在就醫中無法前來等等，此有相證八所示空服評議會議可考。相對人考量前已公告過組員於過境站不得因個人事務離機（相證九），且本事件中客艙經理早已多次要求，申請人卻拒不遵從，事後態度更屬不佳，為此提請總公司人評會討論，相對人於5月15日召開人評會調查並請申請人到會陳述意見，人評會成員有工會代表一名、員工代表兩名共計十位評議委員（不含主席、主席不參與投票），以不記名投票方式作出決議，共計有八票決議記兩大過解僱申請人（相證十國內員工獎懲規定參照；關於申請人擅離崗位而違規前往機坪致其未完成應負之安全檢查部分，依國內員工獎懲規定第11.2條妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者，予以記大過處分；關於申請人違抗職務上合理命令者，依國內員工獎懲規定第11.12條無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲者予以記大過處分；依國內員工獎懲規定第12.25條滿兩大過者解僱），並於5月31日通知解僱。

- (二) 相對人絕無因申請人參與工會或擔任工會會員代表或勞資會議代表或勞動基準法第84條之1協商代表而為解僱：
1. 申請人前已擔任企業工會會員代表，然企業工會之會員代表人數近百人，相對人不可能僅因具有會員代表身分即予以解僱或不利益對待。

2. 申請人復陳其曾於 103 年 2 月被推派為企業工會勞動基準法第 84 條之 1 之協商代表、相對人因其擔任勞動基準法第 84 條之 1 協商代表而對其為不利益對待等云云，然現實上相對人現與企業工會實在無協商勞動基準法第 84 條之 1 之情，就此請參去年空服員職業工會罷工後提出勞動基準法第 84 條之 1 須與空服員職業工會協商（相證十四），為此相對人現已無與企業工會進行勞動基準法第 84 條之 1 協商，更不會也沒有動機僅因為申請人擔任企業工會勞動基準法第 84 條之 1 協商代表即對其為不利益對待（按如申請人自承早從 103 年 2 月即已擔任勞動基準法第 84 條之 1 協商代表，相對人如真要為不利對待或打壓，早已為之；今日解僱事件，就事論事，誠與申請人是否擔任勞動基準法第 84 條之 1 協商代表無涉）。是此請參申證八所示 84 之 1 協商會議摘要均係發生在 103 年、104 年者；本次懲處係因申請人 106 年 4 月間之個人違規行為，誠與前述勞動基準法第 84 條之 1 協商無涉、更無關申請人是否具備該協商代表身分。
3. 申請人另主張其擔任勞資會議勞方代表、相對人因此對其為不利對待等云云，亦非事實。蓋申證九勞資會議為 105 年舉行，相對人依法召開勞資會議，無須也確實沒有因此對申請人有何不利益。申證十勞資會議部分，多有勞資雙方達成共識，例如制服問題、希望將平底工作鞋納入、由同仁自行選購而公司補助等均有共識也無衝突，現實上不可能單因申請人擔任勞資會議勞方代表身分，即為不利益對待。
4. 甚者，無論係會員代表、勞動基準法第 84 條之 1 協商代表或勞資會議勞方代表，均有多人，相對人何必單針對申請人一人？本件懲處確實係因申請人 106 年 4 月間個人違

規行為所致，此與申請人是否參與工會活動或擔任前述代表身分絕對無涉。換言之，相對人員工均為企業工會會員，所以自然無必要因為身為企業工會會員而為不利益待；申請人上開所擔任工會會員代表、勞資會議勞方代表或勞動基準法第 84 條之 1 協商代表身分，與本件懲處無涉，本案懲處單純係申請人個人違規、申請人故意違抗座艙長指示且犯後更故意藉詞不提出報告所致。

5. 本件相對人與企業工會間並無進行團體協商，無工會法第 35 條第 1 項第 3 款適用情事。申請人追加請求確認相對人終止勞動契約之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款不當勞動行為等云云。然本件並無申請人代表企業工會提出團體協約之協商，也無申請人參與企業工會團體協商事務，無前述款項之適用。企業工會與相對人於 104 年 1 月完成團體協約之續約（相證十六），目前仍為協約存續期間，無雙方提出團體協約協商或進行團體協約協商之情，相對人不可能因協商團體協約而對申請人或任何勞工為不利益對待本件相對人之懲處，單純係因為申請人違規行為且抗拒主管指揮監督並態度傲慢，完全與工會無涉、更非不當勞動行為。此參前述兩次空服評議會議時，工會均無派員參加，最後總公司人評會時，工會代表也無發言、更無任何提出係針對工會或打壓工會行為即明。

(三) 陳報相對人「員工工作規則」、「國內員工獎懲規定」以及「客艙組員獎懲規定」之實施期間、適用對象與適用競合等如後：

1. 實施期間部分：「員工工作規則」係於 1988 年 10 月 4 日制訂、「國內員工獎懲規定」則係於 2005 年 3 月 20 日制訂與頒布，「客艙組員獎懲規定」之制訂與頒布日則同為 2005 年 3 月 20 日。前述三規則與規定均有後續之編修。

2. 適用對象部分：「員工工作規則」及「國內員工獎懲規定」適用於相對人全公司員工；「客艙組員獎懲規定」只適用於相對人員工中的客艙組員。易言之，相對人全體員工之獎懲規範適用為「員工工作規則」及「國內員工獎懲規定」，然針對客艙組員另尚須適用「客艙組員獎懲規定」；亦即屬於相對人公司員工之客艙組員，除須適用「員工工作規則」及「國內員工獎懲規定」外，另針對客艙組員工作的特殊性，其獎懲額外另再適用「客艙組員獎懲規定」。
3. 競合適用情形：「客艙組員獎懲規定」原則是補充「國內員工獎懲規定」而對客艙組員較專業性的執勤內容予以規範獎懲，因此兩者並不會有重複規範的情形（客艙組員必須同時遵守「國內員工獎懲規定」以及「客艙組員獎懲規定」）；至於「員工工作規則」有可能會與「國內員工獎懲規定」及「客艙組員獎懲規定」有重複的規定，但獎懲輕重不會有異。
4. 就本件而言，請參相證十「國內員工獎懲規定」，相對人懲處的依據為相證十「國內員工獎懲規定」第 11.2 條「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者」、第 11.12 條「無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲者」予以對申請人記兩大過，以及依據相證十「國內員工獎懲規定」第 12.25 條規定「最近十二個月內，經功過相抵已達記滿二次大過者」予以解僱。前述懲處依據於「員工工作規則」中均有所規範，且即便就「員工工作規則」與「國內員工獎懲規定」二規範之競合適用討論，後者制定與頒布在後，後法優於先法適用，本件相對人依據「國內員工獎懲規定」予以懲處並無違誤。
5. 至若申請人所辯稱應優先適用客艙組員獎懲規定等云云，洵無可採，客艙組員亦為相對人公司員工，並無道理排除

或不適用「員工工作規則」及「國內員工獎懲規定」。茲謹陳報相證十七所示相對人公司其他客艙組員懲處案，同樣係應適用「員工工作規則」及「國內員工獎懲規定」

(四) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人自 94 年 4 月 14 日起受僱於相對人。106 年 4 月 18 日申請人執行 CI201 勤務。班機抵達上海虹橋機場地面停留時，申請人離開班機，前往機坪。

(二) 相對人於 106 年 4 月 19 日召開第一次空服評議會，邀請申請人及企業工會第三分會出席，但申請人未出席，企業工會第三分會亦未派員出席。翌日即 4 月 20 日召開第二次空服評議會，邀請申請人及企業工會第三分會出席，申請人出席，企業工會第三分會仍未派員出席。

(三) 相對人於 106 年 5 月 15 日召開人評會，人評會成員有工會代表一名、員工代表兩名共計十位評議委員（不含主席、主席不參與投票），以不記名投票方式作出決議，計有八票決議記兩大過、解僱申請人。相對人嗣於 5 月 31 日電話通知解僱申請人，並於 6 月 2 日以申請人違抗上級合理命令，忽視航機安全，嚴重違反工作規則，情節重大為由，寄發獎懲通報，通知解僱。

(四) 申請人於 102 年 5 月起擔任中華航空公司企業工會第三分會第九屆會員代表。於 106 年 4 月間再次當選第十屆會員代表。於 103 年 2 月被推派為中華航空公司企業工會第三分會勞動基準法第 84 條之 1 協商代表。104 年 6 月 1 日起，擔任相對人總公司勞資會議勞方代表等職。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 106 年 5

月 31 日解僱申請人之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 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。
- (二) 次按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，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意思時，即有構成不當勞動行為

之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號、103 年勞裁字第 29 號裁決決定意旨參照）。

(三) 本會經核卷內事證認定，相對人於 106 年 5 月 31 日終止與申請人間僱傭關係之行為，不該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為，理由如后：

1. 相對人主張：106 年 4 月 18 日申請人執行 CI201 勤務。班機抵達上海虹橋機場地面停留時，申請人向客艙經理劉乙○○詢問可否在空橋上行走？客艙經理告知為安全起見，請勿離開崗位，並不許離開吸菸，但申請人執意離機，有當時在場之空服員馮○○可證。嗣客艙經理發現不見申請人，依照規定向機長報告，得知申請人向前艙機師借用反光背心離開航機，當時機長也向申請人表示必須向客艙經理報備。對於申請人無視機場安全規定擅離航機之行為，相對人要求翌日即 4 月 19 日出席第一次空服評議會說明並提交報告，申請人以休假為由未出席，相對人同時邀請企業工會第三分會出席，企業工會第三分會未派員出席。翌日即 4 月 20 日召開第二次空服評議會，邀請申請人及企業工會第三分會出席，申請人出席，企業工會第三分會仍未派員出席。而申請人於空服評議會飾詞卸責，例如明知客艙經理已鄭重警告不得離機抽菸、卻謊稱心繫弟弟傷勢，且機長權限高於客艙經理所以詢問機長後離機；再如機長從無同意其離機且機長提醒其仍須向客艙經理報備，申請人卻狡辯稱機長業已同意；申請人確實延誤工作卻避重就輕稱起飛前可以彌補等語。相對人於 5 月 15 日召開人評會調查並請申請人到會陳述意見，人評會成員有工會代表一名、員工代表兩名共計十位評議委員（不含主席、主席不參與投票），以不記名投票方式作出決議，共計有八票決議記兩大過解僱申請人（相證十國內員工獎懲規定

參照；關於申請人擅離崗位而違規前往機坪致其未完成應負之安全檢查部分，依國內員工獎懲規定第 11.2 條妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者，予以記大過處分；關於申請人違抗職務上合理命令者，依國內員工獎懲規定第 11.12 條無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲者予以記大過處分；依國內員工獎懲規定第 12.25 條滿兩大過者解僱)，並於 5 月 31 日通知解僱等語。

2. 申請人則以：適逢申請人之胞弟陳乙○○於 106 年 4 月 17 日發生「右足部第五跖骨骨折」，申請人雖在執行勤務，仍心繫胞弟陳乙○○之傷勢，乃向客艙經理申請離機，以便使用手機進行聯繫。申請人雖未獲客艙經理准許，惟因關心胞弟之傷勢心切，方離機使用手機。申請人使用手機聯繫完畢旋即返回班機上，並依照客艙經理廣播指示進行登機前客艙安全檢查，要無怠忽原應執行工作之情事。其次，針對本次事件，相對人原係通知申請人於 106 年 4 月 19 日至公司說明事發經過，惟申請人於當日已預約就醫行程不便出席，申請人乃於 106 年 4 月 20 日參加評議會解釋事件原委；迺相對人竟於 106 年 5 月 31 日以電話告知解僱申請人評議結果，申請人難以接受，相對人實因申請人積極從事工會活動所而藉機解僱，蓋以申請人於 102 年 5 月起擔任中華航空公司企業工會第三分會第九屆會員代表，106 年 4 月間當選第十屆會員代表。於 103 年 2 月被推派為中華航空公司企業工會第三分會勞動基準法第 84 條之 1 協商代表，自 104 年 6 月 1 日起，擔任相對人總公司勞資會議勞方代表等職等語抗辯。
3. 依上，可知兩造對於 106 年 4 月 18 日申請人執行 CI201 勤務，班機抵達上海虹橋機場地面停留時，申請人向客艙

經理劉乙○○詢問可否離機，客艙經理告知為安全起見，請勿離開崗位，但申請人執意離機，並向前艙機師借用反光背心後離機等情，並不爭執。所爭執之事實為：(一)申請人為何要離機？(二)申請人離機行為，是否影響客艙安全工作？(三)申請人離機前是否得到機長同意？等項：

- (1) 針對上述爭執事實(一)，申請人稱：申請人離開機艙先經過空橋，由空橋的側梯下機至機坪，離開機艙之目的只是為了打電話關心弟弟傷勢，並無吸菸，申請人是想要以免費 Wi-Fi 打網路電話，而無須支付電話費，以節省費用云云（見本會第一次調查會議紀錄第 4 頁），惟前已於相對人 106 年 4 月 20 日評議會會議稱：「(是否離開客艙？是否前往吸菸室吸菸？)是，因為一路尋找 Wi-Fi，故走到停機坪。並未去吸菸室，因為距離太遠，走一半就算了」等語（見評議會會議記錄第 2 頁）。就此，相對人則稱：客艙經理在當日之前即有聽聞申請人離艙吸菸之情事，當天申請人只有說要到空橋走走，並未說到要去打電話關心弟弟傷勢。相對人雖然無直接明確證據證明申請人當日是要抽菸，但參相證 5、6、7 之相關人員報告及會議調查，可見申請人一開始就打算到機坪去，才會去借反光背心，另外申請人也在途中詢問其他人員有關抽菸地點，所以相對人認為申請人確實違規外出抽菸。另關於申請人所述使用 Wi-Fi 一事，相對人認為此說法不合理，如欲使用航廈 Wi-Fi 理應在空橋接近建築物處，而不應出現在空曠的機坪，更且機坪涉及航機安危，任何人非執行勤務，不得擅闖機坪等語（本會第一次調查會議紀錄第 5 頁）。本會認為：當日事發後經相對人公司內部調查程序，乃至本件裁決程序，申請人始終未舉證證明當日確實有打電話關心胞弟傷勢，且伊於上

揭公司內部調查程序已自承欲前往吸煙室，祇是因距離過遠半途作罷等語，矧查航廈為提供旅客通訊方便，通常會於航廈設置 Wi-Fi，故如依照申請人主張，離機主要目的是想找免費 Wi-Fi 打網路電話，衡諸常情，申請人理應沿著空橋朝航廈方向前進，以就近連線 Wi-Fi，然依照申請人所稱卻係走空橋的側梯下機至機坪，以尋找 Wi-Fi 云云，顯然與常理不符。

- (2) 針對上述爭執事實(二)，申請人雖稱：使用手機聯繫完畢旋即返回班機上，並依照客艙經理廣播指示進行登機前客艙安全檢查，無怠忽原應執行工作之情事云云（申請人補充理由（一）書第 4 頁）。但參照相證五馮○○書面報告：「職用完餐後，地面清掃也告一段落，客艙經理告知作客艙安全檢查，職檢查原責任區域後看 SIDE 尚未有人執行，便代為執行安全檢查」等語，可知原本應由申請人陳瑞雯負責之客艙安檢工作由同事馮○○代為執行，由此可見申請人所稱未怠忽原應執行之客艙安全檢查職務一節，未必屬實。
  - (3) 針對上述爭執事實(三)，申請人稱：向機長表示想去空橋走走看看飛機，機長同意，在機長同意情況下借用反光背心等語（相證 8 即 106 年 4 月 20 日評議會會議記錄第 2 頁），相對人則稱：申請人到駕艙詢問是否能夠借用反光背心，機長詢問借用背心目的，申請人答「我要到空橋上走走」，機長提醒「若要離開飛機須向客艙經理報備」（相證 6 即機長報告）。兩造雖有上述爭執事項，惟申請人對於違反客艙經理指示前往機坪一節，並不爭執。
4. 又申請人主張伊於 102 年 5 月起擔任中華航空公司企業工會第三分會第九屆會員代表、於 106 年 4 月間再次當選第十屆會員代表、於 103 年 2 月擔任中華航空公司企業工會

第三分會勞動基準法第 84 條之 1 協商代表、104 年 6 月 1 日起，擔任相對人總公司勞資會議勞方代表等職，對此相對人並不爭執。惟本會審酌卷證後，認為：申請人固曾擔任勞動基準法第 84 條之 1 協商代表，然觀所提出申請人出席之「84 之 1 協商會議摘要」(見申證 8)，企業工會第三分會勞方出席代表除申請人外，尚有朱○○、趙○、蘇○○、張乙○○及張甲○○等五人，就此，申請人雖稱其中朱○○及張甲○○於 106 年 6 月 23 日參與其他交通運輸業工會所發起的「6/23 運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動，遭相對人做成記大過以上懲處，朱○○及張甲○○已向本會申請裁決救濟等語，然而朱○○及張甲○○二人所參與的活動，其性質與本件申請人違規行為不同，尚難等同比擬而論；其次，勞動基準法第 84 條之 1 協商會議分別於 103 年 11 月、104 年 1 月及 3 月間舉行，相對人因申請人 106 年 4 月 18 日個人違規行為，而於同年 5 月 31 日解僱，時間相隔 2 年以上，尚難謂有時間上之關連性；再者，相對人稱去年空服員職業工會罷工後提出勞動基準法第 84 條之 1 須與空服員職業工會協商，因此相對人現已無與企業工會進行勞動基準法第 84 條之 1 協商，不會僅因為申請人擔任企業工會勞動基準法第 84 條之 1 協商代表，而對其為不利益對待等語。查，既然相對人自去年空服員職業工會罷工後，已經改與空服員職業工會就動基準法第 84 條之 1 進行協商，而無須與企業工會協商，則衡諸常理，相對人似無因申請人擔任企業工會勞動基準法第 84 條之 1 協商代表，而予不利益待遇的必要，故相對人所辯符合常理，尚可採信，甚且，企業工會之會員代表人數近百人，申請人始終並未釋明相對人何以針對申請人擔任工會會員代表而予解僱，從而，申請人指稱相對人

有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云，即難成立。另，申請人指稱：相較於 105 年 4 月同屬空服員到機坪的懲處案件，本件懲處過重，涉有不利益待遇等語，就此相對人辯稱：另案係因機師帶領空服員到機坪拍照，空服員誤以為已經報備，主觀上並不知道違規，未延宕勤務等語，經查申請人業經客艙經理簡報時提醒、嗣後違反客艙經理指示執意離開機艙、延宕勤務等節，均與另案不同，尚難比擬；此外，徵諸相對人所呈相證 18，相對人員工違抗主管命令記大過以上者已有前例，故相對人以申請人屢勸不聽、回嗆自己會負責而違抗客艙經理指示而予記大過，尚難據此論以違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款。

5. 其次，申請人主張系爭解僱行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為云云，惟按該款不當勞動行為，必以勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務為構成要件，始足當之，對此相對人稱：企業工會與相對人於 104 年 1 月完成團體協約之續約，目前仍為協約存續期間，本件並無申請人代表企業工會提出團體協約之協商，亦無申請人參與企業工會團體協商事務等語，申請人未予否認，則申請人指稱相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為，即難以採信。
6. 另關於申請人主張工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為一節，相對人稱：申請人並非工會幹部，平日與相對人互動多為幹部而非會員代表，就動機而言，相對人沒有必要僅因申訴人為會員代表身分即對其不利益等語，經核申請人並不爭執伊不是工會幹部，且相對人之系爭解僱行為究對申請人所指之華航企業工會與桃園市空服員職業工會有何不當影響、妨礙或限制，亦未見其舉證敘明，本會

由卷內事證復查無此情，尚難僅憑申請人泛言指摘即認相對人有支配介入之不當勞動行為。

7. 綜上，相對人解僱申請人並未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款不當勞動行為。至於相對人援用「國內員工獎懲規定」第 11.2 條「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者」、第 11.12 條「無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲者」對申請人記兩大過，以及「國內員工獎懲規定」第 12.25 條規定「最近十二個月內，經功過相抵已達記滿二次大過者」等規定予以解僱，是否符合勞動基準法第 12 條有關懲戒解僱之規定，尚非屬本會審查權限，申請人如有爭執，應尋民事訴訟程序尋求救濟，併予說明。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

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 項、第 51 條，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

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

中 華 民 國 1 0 6 年 1 0 月 1 3 日

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。

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，向被告住所地之民事法院提起民事訴訟。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。