

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 111 年勞裁字第 02 號

申 請 人：桃園市空服員職業工會

設臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號

代 表 人：趙剛

住臺北市

代 理 人：劉冠廷律師

陳宣劭律師

設臺北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

複 代 理 人：王○

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

住桃園市

代 理 人：沈以軒律師

陳建同律師

游鎮瑋律師

設臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

3 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

4 （下稱本會）於民國（下同）111 年 5 月 9 日調查程序終結，提出調

5 查報告書如下：

6 主 文

7 申請人之裁決申請駁回。

8 事實及理由

1 壹、程序部分：

2 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
3 不得追加或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更訴訟
4 標的之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴
5 訟法第 256 條規定參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補
6 充或更正陳述，本會均有裁量權（最高行政法院 104 年度判字
7 第 440 號判決、本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參照）。
8 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
9 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
10 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」、
11 「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
12 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、
13 第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項
14 暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

15 二、查申請人為本件裁決申請時原請求裁決事項為「一、確認相對
16 人於 110 年 10 月 14 日對申請人會員周○○、高○○、王乙
17 ○○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○各記申誡 1 次、
18 於 110 年 12 月 30 日短發渠等年終獎金及不當影響渠等績效並
19 扣發渠等績效獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
20 第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。二、相對人於 110 年 10 月
21 14 日對於申請人會員周○○、高○○、王乙○○○、蘇○○、林
22 ○、方○○、羅○○、呂○○各記申誡 1 次之懲處，應予撤銷。
23 三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將 110 年
24 10 月 14 日記申誡之原因事由排除後，重新評定申請人會員周
25 ○○○、高○○、王乙○○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、

1 呂○○之績效以及年終獎金，並依據該評定重新計算與發放渠
2 等之年終獎金及績效獎金，並將發放之證明送交勞動部存
3 查。」，後於 111 年 3 月 7 日第 1 次調查會議時補充變更請求裁
4 決事項為「一、請求確認相對人於 110 年 10 月 14 日對申請人
5 會員周○○、高○○、王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅
6 ○○、呂○○各記申誡 1 次，並據此於 110 年 12 月 30 日短發
7 渠等 110 年度年終獎金，以及不當影響渠等績效並不予核發 110
8 年度績效獎勵金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第
9 4 款及第 5 款之不當勞動行為。二、相對人於 110 年 10 月 14
10 日對申請人會員周○○、高○○、王乙○○、蘇○○、林○、
11 方○○、羅○○、呂○○各記申誡 1 次之懲處，應予撤銷。三、
12 請求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將 110 年
13 10 月 14 日記申誡之原因事由排除後，補發申請人會員周○○、
14 高○○、王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○110
15 年度遭扣減之年終獎金、重新評定渠等績效並發放 110 年度績
16 效獎勵金，並將發放證明送交勞動部存查。」，另因申請人後確
17 認申請人會員周○○、蘇○○2 人申請留職停薪至今，依核發
18 原則不核發年終獎金、績效獎勵金，無核發周○○、蘇○○2
19 人救濟命令必要，爰於 111 年 4 月 7 日再以不當勞動行為裁決
20 變更請求裁決事項暨陳報狀變更請求裁決事項為：「一、請求確
21 認相對人於 110 年 10 月 14 日對於申請人會員周○○、高○○、
22 王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○各記申誡
23 1 次，並據此於 110 年 12 月 30 日短發渠等 110 年度年終獎金，
24 以及不當影響渠等績效並不予核發 110 年度績效獎勵金之行
25 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款以及第 5 款之不

1 當勞動行為。二、相對人於 110 年 10 月 14 日對於申請人會員
2 周○○、高○○、王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、
3 呂○○各記申誡 1 次之懲處，應予撤銷。三、請求命相對人於
4 本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將 110 年 10 月 14 日記申誡
5 之原因事由排除後，補發申請人會員高○○、王乙○○、林○、
6 方○○、羅○○、呂○○110 年度遭扣減之年終獎金、重新評
7 定渠等績效並發放 110 年度績效獎勵金，並將發放證明送交勞
8 動部存查。」，111 年 5 月 9 日本會第 3 次調查會議時再經申請
9 人確認申請人會員林○有關績效獎勵金部分亦無請求核發救濟
10 命令必要，故同意撤回有關林○請求補發績效獎勵金部分之救
11 濟命令請求，最終調整變更請求裁決事項為「一、請求確認相
12 對人於 110 年 10 月 14 日對於申請人會員周○○、高○○、王
13 乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○各記申誡 1
14 次，並據此於 110 年 12 月 30 日短發申請人會員高○○、王乙
15 ○○○、林○、方○○、羅○○、呂○○110 年度年終獎金，以
16 及不當影響申請人會員高○○、王乙○○、方○○、羅○○、
17 呂○○績效並不予核發 110 年度績效獎勵金之行為，構成工會
18 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款以及第 5 款之不當勞動行為。
19 二、相對人於 110 年 10 月 14 日對於申請人會員周○○、高
20 ○○○、王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○各
21 記申誡 1 次之懲處，應予撤銷。三、請求命相對人於本裁決決
22 定書送達翌日起 10 日內，將 110 年 10 月 14 日記申誡之原因事
23 由排除後，補發申請人會員高○○、王乙○○、林○、方○○、
24 羅○○、呂○○110 年度遭扣減之年終獎金、重新評定申請人
25 會員高○○、王乙○○、方○○、羅○○、呂○○績效並發放

110 年度績效獎勵金，並將發放證明送交勞動部存查。」(參申請人 111 年 5 月 27 日不當勞動行為變更裁決請求事項狀及 111 年 6 月 10 日詢問大會陳述)。經核申請人歷次請求裁決事項變更，僅係文字上修正與調整，請求仍為同一事實，其餘申請內容未有實質變更，變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，且相對人也表無意見，故應予准許。又申請人為上開主張，已於 111 年 1 月 11 日申請本件裁決，亦未逾 90 日申請期間，是請求程序上應屬合法。

9 貳、實體部分：

10 一、申請人之主張及聲明：

11 (一) 相對人於 110 年 10 月 14 日對申請人會員周○○、高○○、王
12 乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○各記申誡 1
13 次，並據此短發 110 年度年終獎金，及不當影響渠等績效並不予核發 110 年度績效獎勵金之行為，構成工會法第 35 條第 1
14 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為：

16 1. 相對人懲處申請人會員周○○等 8 人各申誡 1 次，並據以短發
17 渠等年終獎金、不予核發渠等績效獎勵金，藉懲處參加合法爭
18 議行為之申請人會員，打壓申請人並對申請人會員秋後算帳，
19 顯有不當勞動行為之認識與動機，應構成工會法第 35 條第 1
20 項第 4 款之不當勞動行為：

21 (1) 申請人會員周○○等 8 人於 108 年 6 月 20 日服勤相對人
22 BR722 航班，並於當日依申請人罷工投票決議以及申請人指
23 示參與罷工，卻遭相對人列為曠職之空服員。嗣申請人與相
24 對人於 108 年 7 月 6 日簽訂團體協約，並於同日簽立協議書，
25 針對 108 年 6 月 20 日 16 時整前報到之 27 位遭相對人列為曠

1 職之空服員（包括本件申請人會員周○○等 8 人），雙方依據
2 勞動部建議，暫以空班取代曠職，並同意組成長榮航空罷工
3 空白班案調查委員會（下稱調查委員會）作成調查報告，雙
4 方依據調查報告處置（申證 1：108 年 7 月 6 日團體協約及協
5 議書）。

6 (2) 嗣相對人仍於 110 年 10 月 14 日針對 108 年 6 月 20 日原服勤
7 BR722 航班、參與罷工之組員召開人評會，並依據客艙組員
8 管理辦法第 6 章之規定（申證 2：長榮航空客艙組員管理辦
9 法修訂對照表），以「2019.06.20 服勤 BR722 航班，在登機前
10 未充分盡力從事勤務準備，且未按客艙組員手冊執行勤務，
11 致影響任務之派遣」為由，對於申請人會員等 8 人各記申誠
12 1 次。經申請人與相對人協商，相對人同意後續將不因 110
13 年 10 月 14 日之申誠而對於申請人會員等 8 人進行後續扣減
14 年終獎金或扣發績效獎勵金。詎料，於 110 年 12 月 30 日，
15 相對人仍依據航服管字第 B2021-0188 號公告「2021 年度 EVA
16 機隊客艙組員年終獎金及績效獎勵金核發原則」（申證 3）第
17 4 點及第 5 點之規定，對於申請人會員等 8 人因上開申誠 1
18 次之懲處而扣減渠等 1/4 個月本薪之年終獎金，並不予核發
19 績效獎勵金。

20 (3) 經查，依據調查委員會 110 年 5 月 20 日「長榮航空罷工空白
21 班案調查總結報告」多數意見結論所載：「……現場主管及事
22 務長在 15:50 至 16:00 左右期間再次詢問罷工參與名單，僅請
23 確定要執行的人上飛機，以避免影響飛行作業，並使公司能
24 確認擬參與罷工人數，以調派足夠人力支援飛行，盡可能減
25 少罷工對於航班及旅客產生影響，同時亦係為辦理空服員退

1 關作業，以核對身分。」並於結論明示「本件罷工非不合法」
2 (申證 4：長榮航空罷工空白班案調查總結報告，第 51 至 52
3 頁)；且相對人早已知悉於下午 4 時前報到之空服員，仍有意
4 參與罷工(參申證 4，第 69 至 71 頁)。由此可知，相對人早
5 已提前知悉於本件罷工當日報到之空服員(包括申請人會員
6 等 8 人)有意參加罷工行動，相對人現場主管以及事務長「詢
7 問罷工參與名單，僅請確定要執行的人上飛機」，顯示 BR722
8 航班之延宕原因，並非如相對人之懲處事由所記載因申請人
9 會員等 8 人個人因素致影響任務派遣，而係因相對人為了確
10 認參與罷工人數，以調派足夠人力支援飛行而進行之行政流
11 程所致；且觀申請人會員等 8 人亦是受現場主管及事務長之
12 指揮而不上飛機，更因此顯現申請人會員等 8 人於罷工尚未
13 正式開始前，仍堅持服勤到最後一刻、聽命於相對人之指揮。
14 相對人懲處行為及據以減發、不發獎金之合法性以及合理
15 性，難謂無疑。

16 (4) 而「罷工空白班案調查委員會」作成「調查報告」緣由，係
17 相對人認為 108 年 6 月 20 日下午 4 時整前報到之 27 位空服
18 員參與罷工不合法，然申請人認為系爭罷工應屬合法，雙方
19 對此存有爭執，故雙方同意暫列空班取代曠職，並合意交由
20 調查委員會認定究屬「合法罷工」或「曠職」，從未合意調查
21 委員會針對後續應否及如何懲處進行認定。再者，自調查報
22 告之調查源由、爭執事項判斷以及調查報告整體內容觀之，
23 亦可看出調查報告主要目的為釐清 BR722 等航班空服員當日
24 出勤屬空班或曠職而進一步判斷渠等參與罷工之合法性，從
25 未針對相對人應否或如何進行懲處進行判斷。若真係相對人

1 所稱，雙方合意調查委員會作成處置方式之認定，則調查報
2 告應亦會將相對人工作規則或相關懲處規定納入報告進行考
3 量，然調查報告從未提及任何相對人公司工作規則或相關懲
4 處規定，更加顯見調查報告之定位並非認定如何懲處。是相
5 對人稱雙方合意由調查委員會認定後續懲處，顯非事實。

6 (5) 綜上，相對人顯係因申請人會員等 8 人支持並參與 108 年 6
7 月 20 日之合法罷工爭議行為，而於 110 年 10 月 14 日對於渠
8 等各記申誡 1 支，並據此於 110 年 12 月 30 日扣減 110 年度
9 年終獎金 1/4 個月之本薪，以及不予核發 110 年度績效獎勵
10 金，相對人上開行為堪認對於參加罷工者之秋後算帳，具有
11 高度針對性及不當勞動行為認識，核屬對於勞工參與或支持
12 爭議行為，而予以懲戒並短發或不予核發獎金等其他不利益
13 待遇，相對人上開行為應構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之
14 不當勞動行為。

15 2. 相對人懲處申請人會員周○○等 8 人各申誡 1 次，並據以短發
16 渠等年終獎金、不予核發渠等績效獎勵金之行為，核屬對於勞
17 工參加工會活動而為不利益待遇，亦應構成工會法第 35 條第
18 1 項第 1 款之不當勞動行為：

19 (1) 按「工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「工會活動」，法尚無明
20 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
21 同意見，惟參照憲法同盟自由之基本權，不僅對於同盟之自
22 由與存續加以保障，更賦予工會同盟之行動權，此一權利在
23 勞方稱為「工會行動權」，泛指工會為提升與維護勞工勞動條
24 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
25 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)。」貴會 108 年勞裁字第 39 號裁決決定參照。

(2) 相對人針對申請人會員等 8 人因參與 108 年間罷工爭議行為而記申誡 1 次之懲處、並據此短發渠等年終獎金以及不予核發績效獎勵金之行為，顯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，相對人因申請人會員等 8 人在交通車上聯絡、討論罷工及統計不服勤人數等行為，屬對於渠等勞工參與工會活動所為之不利益待遇，相對人上開行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為甚明。

3. 相對人懲處申請人會員周○○等 8 人各申誡 1 次，並據以短發渠等年終獎金、不予核發渠等績效獎勵金之行為，藉懲處參加合法爭議行為及工會活動之申請人會員進而打壓申請人之行為，可能造成申請人會員萌生退會念頭、參與工會活動之意願降低，弱化申請人工會凝聚力，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

相對人對於「因為相信申請人工會，而依循申請人工會之決議以及申請人工會之指示而參與爭議行為、工會活動之申請人會員」，予以懲處並於發放獎金時對於渠等為扣發或減發獎金之經濟上不利益待遇之行為，其結果極可能造成相對人員工甚至是申請人會員對於申請人工會產生嚴重的不信任以及懷疑，將使相對人員工不願意加入申請人工會之活動，甚至使申請人會員萌生退會念頭、不敢參與申請人工會活動，嚴重弱化申請人

工會凝聚力，核屬對於工會之成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限制，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 雙方合意以調查報告作為合法罷工或曠職認定，調查報告已為「本件罷工非不合法」認定，相對人不應再為後續懲處，相對人刻意擷取不利於申請人會員之報告內容並執意進行懲處及扣減獎金，顯係對參加罷工之申請人會員秋後算帳，有不當勞動行為之動機與認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為：

- (1) 按「勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查。惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。……基此，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。……至於雇主是否成立不當勞動行為之雙重動機，其判斷基準應就該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。……析言之，立法規範目的本即係為防免雇主利用其形式上合法之資源或手段，實質上具不當勞動行為之動機，致工會法第 35 條第 1 項規定之勞工，遭受「直接或間接」不利益之對待者，自不得謂雇主因具權利行使之合法性或屬於雇主之裁量權限，即當然得卸免基於不當勞動行為動機而濫用權利之責任，法理至明。」貴會 101 年勞裁字第 58 號、103 年勞裁字

1 第 11 號、103 年勞裁字第 17 號、103 年勞裁字第 31 號、108
2 年勞裁字第 25 號裁決決定意旨參照。

3 (2) 相對人以申請人會員 8 人違反相對人客艙組員管理辦法第 6
4 章獎懲第 8 點「因個人因素，致影響任務之派遣」為由（申
5 證 7），列計申誡 1 次。然查，調查報告結論業已明示「工會
6 之罷工宣告時點未盡明確，以致引發誤解即不同解讀」（請參
7 申證 4，第 71 至 72 頁），復針對 BR722 空服員參與罷工之合
8 法性作成「罷工非不合法」結論（請參申證 4，第 52 頁），
9 可知調查報告結論為罷工宣告時點不明確致引發申請人會員
10 以及相對人之誤解且罷工合法，而相對人明知罷工當日情況
11 混亂、雙方對於罷工時點有明確爭執，且調查報告亦指明雙
12 方皆對於罷工時點有誤解或不同解讀，相對人卻仍不顧上
13 情，而刻意擷取調查報告不利於申請人會員部分（即 BR722
14 空服員包括申請人會員 8 人於罷工前之勤務執行未按照客艙
15 組員勤務作業規範執行勤務），並執意據此對渠等進行後續懲
16 處以及扣減獎金，其懲處之合理性及動機，實有可議。

17 (3) 再查，自調查報告認定事實，各航班事務長處理罷工名單之
18 時間點以及指揮內容顯有相當落差，無法以其他航班情況相
19 互比擬；本件 BR722 航班組員既係完全遵照相對人現場主管
20 之指示配合行動，即使調查報告認定組員有未依作業規範執
21 行勤務之情事，仍不應將此一結果完全歸責於申請人會員以
22 及參與罷工之組員之個人行為而忽略相對人主管對於組員之
23 指示，故不應使相對人完全脫免責任。甚且，相對人以「個
24 人因素」此一概括不確定規定作為懲戒事由，然申請人會員
25 參與罷工係為配合申請人之指示而非因自身因素離開勤務，

1 顯非懲處事由所載之「個人因素」，則相對人堅持利用調查報
2 告部分不利申請人會員之段落文句並以「個人因素」之概括
3 事由加以懲處，為懲處參與罷工之申請人會員而羅織罪名，
4 顯有不當勞動行為之主觀認識與動機。應構成工會法第 35 條
5 第 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為。

6 5. 107 年間申請人盧姓會員因個人疏失於通關時發現未攜帶有效
7 證照，致延誤通關及上機時間且因而未參與登機前地面準備工
8 作，相對人對此事件最初從輕列為遲到而無行政懲處，後一度
9 改列計「警告」1 次，最終則再酌情減輕改列計 N 點 2 次，以
10 此對照本件，可見相對人係刻意對參與罷工活動之申請人會員
11 8 人以較重之申誡處分，而顯有不當勞動行為之動機與認識。

12 6. 請求核發救濟命令部分：

13 相對人於 110 年 10 月 14 日對申請人會員周○○等 8 人各記申
14 誡 1 次，並據此於 110 年 12 月 30 日短發渠等 110 年度年終獎
15 金，以及不當影響渠等績效並不予核發 110 年度績效獎勵金之
16 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 及第 5 款之不當勞動
17 行為；則相對人於 110 年 10 月 14 日對於申請人會員周○○、
18 高○○、王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○
19 各記申誡 1 次之懲處，應予撤銷；另請求核發救濟命令，命相
20 對人於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將 110 年 10 月 14 日
21 記申誡之原因事由排除後，補發申請人會員高○○、王乙○○、
22 林○、方○○、羅○○、呂○○110 年度遭扣減之年終獎金、
23 重新評定渠等績效並發放申請人會員高○○、王乙○○、方
24 ○○○、羅○○、呂○○110 年度績效獎勵金，並將發放證明送
25 交勞動部存查，以維權益。

1 (二) 請求裁決事項：

- 2 1. 請求確認相對人於 110 年 10 月 14 日對於申請人會員周○○、
3 高○○、王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○
4 各記申誡 1 次，並據此於 110 年 12 月 30 日短發申請人會員高
5 ○○○、王乙○○、林○、方○○、羅○○、呂○○110 年度年
6 終獎金，以及不當影響申請人會員高○○、王乙○○、方○○、
7 羅○○、呂○○績效並不予核發 110 年度績效獎勵金之行為，
8 構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 及第 5 款之不當勞動行為。
- 9 2. 相對人於 110 年 10 月 14 日對於申請人會員周○○、高○○、
10 王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○各記申誡
11 1 次之懲處，應予撤銷。
- 12 3. 請求命相對人於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，將 110 年
13 10 月 14 日記申誡之原因事由排除後，補發申請人會員高
14 ○○○、王乙○○、林○、方○○、羅○○、呂○○110 年度遭
15 扣減之年終獎金、重新評定申請人會員高○○、王乙○○、方
16 ○○○、羅○○、呂○○績效並發放 110 年度績效獎勵金，並將
17 發放證明送交勞動部存查。
- 18 4. 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

19 二、相對人之答辯及聲明：

- 20 (一) 依雙方推派委員組成之調查委員會調查報告，業已認定 BR722
21 航班參與罷工之空服員「在登機前有未充分盡力從事勤務準備
22 工作而造成航班延誤，罷工前之勤務執行，並未按照客艙組員
23 勤務作業規範執行勤務」，則相對人據此依內部規範對渠等予
24 以懲處，不構成不當勞動行為：

- 25 1. 本件爭議緣由，乃相對人即長榮航空股份有限公司及申請人桃

1 園市空服員職業工會等因工作條件等爭議，於 106 年 4 月開啟
2 協商，歷經一年半、20 次團體協約會議後，因協商內容未達
3 共識，申請人即單方面宣告終止團體協約協商，並向桃園市政
4 府申請勞資爭議調解，嗣於 108 年 6 月 20 日雙方再就申請人
5 所提訴求進行勞資協商，惟內容仍為申請人所不接受，故於協
6 商會場下達開始進行罷工活動之宣告：「下午 4 點開始罷工...
7 沒有勤務在身的會員，即刻前往長榮南崁航運大樓門口集
8 結。」、「下午 4 時以後報到的所有勤務，一律不得提供勤務。」
9 「下午 4 點以前報到的勤務，於服完勤務後再加入罷工。」，
10 依此宣告內容，如在下午 4 時前報到之勤務，即應於服完勤務
11 後再加入罷工，詎有 18 名申請人工會會員（此亦包含本次申
12 請裁決事項所示人員）於下午 2 時報到後，在未服完勤務即逕
13 自離開參與罷工，因此相對人將該 18 人列曠職處理，另有 9
14 人亦有類似情形。

- 15 2. 罷工活動於 108 年 7 月 6 日結束，然就前揭列曠職人員可否予
16 以懲處則產生爭執，故於同日雙方達成以下協議「針對 108 年
17 6 月 20 日 16 時整前報到之 27 位遭甲方暫列曠職之空服員，
18 雙方依據勞動部建議，暫以空班取代曠職，同意組成調查委員
19 會，由甲方、乙方各推舉 1 名調查委員，再由委員共推 1 名主
20 任委員，作成調查報告，雙方依據調查報告處置。未來倘有相
21 同發生於 108 年 6 月 20 日 16 時整前報到之爭議案例，比照辦
22 理。」（參相證 1），嗣後調查委員會組成並詳為調查後，於 110
23 年 5 月 20 日出具調查報告（參相證 2），就 BR722 航班之空服
24 員，多數意見認為渠等「於通關途中一直與工會幹部聯絡確認
25 參與罷工的合法性。這些行為雖屬工會活動之一環，然與一般

1 抵達機場直奔通關之作為不同，而有未依客艙組員勤務作業規
2 範執行勤務之嫌。且又因在通關前與公司連絡，均不排除有造
3 成延誤通關並進而延誤抵達登機門時間」之情況，故判斷渠等
4 人員「在登機前有未充分盡力從事勤務準備而造成航班延誤，
5 罷工前之勤務執行，並未按照客艙組員勤務作業規範執行勤
6 務」之行為（參相證 2，第 51 至 52 頁），基於調查報告以上
7 認定，相對人評會決議依客艙組員管理辦法第 6 章第 5 條第
8 8 款「因個人因素，致影響任務之派遣」列記申誡 1 次，應屬
9 有據。

10 3. 另依照申請人工會於 108 年 6 月 20 日罷工宣告，已排除「下
11 午 4 時前報到者」參與罷工，此業經申請人工會幹部李滢於調
12 查程序中自認無誤（參相證 2，第 71 頁），則既然雙方先前所
13 達成之協議內容，已同意依據調查報告處置，調查委員會復認
14 BR722 航班參與罷工之空服員確有未充分盡力從事勤務準備
15 且未按客艙組員手冊執行勤務之情況，則相對人據此懲處，並
16 扣發年終及績效獎金，即不應構成不當勞動行為。

17 4. 既然雙方所達成協議內容係依調查報告處置，調查委員會復認
18 BR722 航班參與罷工之空服員確有未充分盡力從事勤務準備
19 且未按客艙組員手冊執行勤務之情況，則不論相對人之懲處內
20 容是否不當（僅假設語，相對人認為並無不當），亦與是否構
21 成不當勞動行為有間，無從據此認定相對人所為懲處構成工會
22 法第 35 條第 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為。

23 (二) 就裁決委員會所詢疑問答覆如下：

24 1. 「申誡處分如何作成、何時作成？相對人做成懲戒處分之所有
25 程序為何？」：

1 相對人於 110 年 10 月 14 日召開「BR722 航班之 12 名空服員
2 空白班班表確認說明暨人評會議」(相證 3)，當日由人評委員
3 在會議中充分討論，以無記名投票方式作成決議，於決議後當
4 場向出席人員告知會議結論，如有事先表達不克出席會議者亦
5 經相對人於會後致電告知。人評會決議後，即由人評委員當場
6 以口頭方式告知與會者該案將以第 6 章第 5 條第 8 款作成申誠
7 處分，並未另製書面之人事命令。

8 2. 「110 年 10 月 14 日人評會是定期召開嗎？該次人評會評定的
9 考績為何年度？」：

10 該次人評會係針對 108 年 6 月 20 日 BR722 等 12 名空服員之
11 空班爭議所召開，經人評會決議後，對渠等人員予以列記申誠
12 1 次。而該次人評會決議之作成係於 2021 年度年終獎金及績
13 效獎勵金評定考績區間（即 109 年 11 月 1 日至 110 年 10 月
14 31 日），如評鑑區間達「申誠」（含）以上之懲處，年終獎金
15 扣減 1/4 個月本薪，且不核予績效獎勵金（相證 4，另相對人
16 於 101 年至 105 年間，係規定當年度有懲處紀錄者即不核予績
17 效獎勵金，自 106 年起，調整為只要評鑑區間累積達申誠(含)
18 以上之懲處，即會扣減年終獎金，且不核予績效獎勵金）。

19 3. 「系爭調查報告除與本件有關的 BR722 外，其他調查情形是
20 否亦有違反相對人客艙組員勤務作業規範？如有，相對人之處
21 置為何？」：

22 茲因雙方已合意就空班爭議，依照調查報告內容為處置方式，
23 調查報告中，多數委員見解認為其他情形（即 BR871 航班、
24 BR180 航班及 T78 訓練課程）並無違反客艙組員勤務作業規
25 範之情形，故相對人對於其他航班涉及空班爭議之人員，並未

1 予以處置。

2 4. 「申請人補充理由狀第8頁第6至8行協商是指何種協商？是
3 否有書面紀錄？參加人員、時間、地點為何？」：

4 雙方於110年10月14日人評會後曾有2次相關討論，其一為
5 7名BR722組員於110年10月28日提出申覆，相對人於110
6 年11月15日召開申覆審議會議（相證5），並於110年12月
7 7日邀請申請人親至公司8樓會議室進行訪談，不克前來者亦
8 可同步視訊，並提供申訴決議書告知維持申誠處分（相證6），
9 未曾同意申誠處分後不影響年終獎金與績效獎勵金；其次為雙
10 方於110年12月21日時，於相對人公司大門口警衛室前側會
11 議室召開「桃園市空服員職業工會與長榮航空股份有限公司
12 110.12.21 第二十三次勞資協商會議」，依該次會議記錄案由
13 一、工會意見(4)所示：「經公司回覆，BR722 航班罷工組員列
14 計申誠事宜，若今年有年終則會扣年終，今年無年終則不會遞
15 延扣減...等」（相證7），可知相對人公司已有表示申誠處分確
16 實會影響年終獎金，足證並無申請人所稱雙方已有協商申誠處
17 分不扣減年終獎金及績效獎勵金之情。

18 5. 系爭8人所受申誠處分是違反何規範，以及申誠處分與績效獎
19 勵金、年終獎金間之關聯性：

20 依相證2調查報告結論，系爭8人皆已參與服勤前簡報後前往
21 機場，與一般抵達機場直奔通關之作為不同，在登機前有未充
22 分盡力從事勤務準備而造成航班延誤，罷工前之勤務執行，並
23 未按照客艙組員勤務作業規範執行勤務，有違客艙組員管理辦
24 法第6章第5條第8款「因個人因素，致影響任務之派遣」規
25 定（相證8），故經人評會決議予以列計申誠1支；另相對人

1 亦有頒布「2021 年度 EVA 機隊客艙組員年終獎金及績效獎勵
2 金核發原則」(下稱核發原則，參相證 4)，業如前述，該等獎
3 金之發放時間係於 110 年 12 月 30 日，系爭 8 人因申誠處分，
4 扣減年終獎金數額詳參不當勞動行為裁決陳報書所列表格，若
5 無此申誠處分而應核發的績效獎勵金數額則如陳報(二)書表
6 格記載。

7 6. 相對人公司過往並無發生如同本件組員延誤登機、進入機艙、
8 通關之情形，至若申請人所舉盧姓會員事件與本件並不相同，
9 該盧姓會員於班機起飛前已取得個人證件，班機亦未因此延誤
10 (相證 9 參照)，且相對人係考量盧姓員工個人超過 5 年全勤
11 紀錄及敬業精神，故酌情減輕改列計 N 點 2 次。本件情形係
12 通關途中即因持續使用手機與他人聯繫而致延誤，系爭 8 人在
13 到達登機門前已有延宕且又不立刻登機，無法排除有刻意延
14 誤、拖延時間之可能，誠與前述盧姓員工案例全然不同而不能
15 作為比擬。

16 (三) 答辯聲明：

17 駁回申請人之裁決申請。

18 (四) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

19 三、雙方不爭執之事實：

20 (一) 相對人於 104 年 4 月 1 日訂有長榮航空公司客艙組員管理辦法
21 並經公告(相證 8)。

22 (二) 申請人工會及相對人於 108 年 7 月 6 日簽署協議書，同意暫以
23 空班取代曠職，並選任委員組成調查委員會作成調查報告(相
24 證 1)。

25 (三) 調查委員會於 110 年 5 月 20 日做成長榮航空罷工空白班案調

1 查總結報告（申證4、相證2）。

2 (四) 110年10月14日，相對人對申請人會員周○○等8人依據長
3 榮航空公司客艙組員管理辦法各記申誠1次。

4 (五) 相對人於110年12月28日公告年終獎金及績效獎勵金核發原
5 則，明定評鑑區間如遭懲處記申誠1次扣減渠等1/4個月本薪
6 之年終獎金，並不予核發績效獎勵金。

7 (六) 申請人會員周○○、蘇○○110年因留職停薪未在职而無法領
8 取年終獎金與績效獎勵金；申請人會員高○○、王乙○○、林
9 ○、方○○、羅○○、呂○○等6人於110年12月30日所領
10 取之年終獎金遭扣減1/4個月本薪；另申請人會員高○○、王
11 乙○○、方○○、羅○○、呂○○等5人則因此申誠懲處而無
12 法領取績效獎勵金。

13 四、本案爭點：

14 (一) 相對人對申請人會員周○○等8人於110年10月14日各記申
15 誠一次之行為，是否構成工會法第35條第1項第1、4及5款
16 之不當勞動行為？

17 (二) 相對人因前述申誠懲處而於110年12月30日對申請人會員高
18 ○、王乙○○、林○、方○○、羅○○、呂○○等6人扣減
19 110年度年終獎金1/4個月之本薪，以及不予核發申請人會員
20 高○○、王乙○○、方○○、羅○○、呂○○等5人110年度
21 績效獎勵金之行為，是否構成工會法第35條第1項第1、4及
22 5款之不當勞動行為？

23 五、判斷理由：

24 (五) 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
25 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

1 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，
2 並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法救濟相
3 較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在
4 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
5 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
6 受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構
7 成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈
8 絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不
9 當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要
10 件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為
11 已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。次按雇主
12 或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工組織工會、加入工
13 會、參加工會活動或擔任工會職務；以及參與或支持爭議行
14 為，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇；亦
15 不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。工會法
16 第 35 條第 1 項第 1、4 及 5 款分別定有明文。而第 1 款所稱之
17 不利待遇，係指意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或
18 影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待；而第 4 款
19 所稱之不利益待遇，則指除上開第 1 款情形外，並包括雇主對
20 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
21 不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。皆為工會法施行細則
22 第 30 條所明文。另按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，禁止
23 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
24 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
25 入行為之存在，即可直接認定不當勞動行為，不需再個別證明

1 雇主是否有積極的意思(最高行政法院 102 年度判字第 563 號
2 判決可參)。

3 (六) 申請人主張：兩造長期處於緊張對立之勞資關係，申請人更於
4 108 年 6 月 20 日發起罷工，罷工開始時點為 108 年 6 月 20 日
5 16 點整，包含本件申請人會員 8 人（當日服勤 BR722 航班）
6 在內之 27 名空服員於航班報到時間為 14 時 30 分，因勤務延
7 宕遭相對人暫列曠職，對渠等曠職與否之爭議，經勞動部從中
8 協商，兩造於 108 年 7 月 6 日合意組成調查委員會（下稱調查
9 委員會）作成調查報告處理，但並無合意依據調查委員會作出
10 認定對該空服員為懲處，即合意組成調查委員會並作成調查報
11 告之目的在於認定上開 27 名空服員究屬「合法罷工」或「曠
12 職」，今調查報告結論已認定罷工非不合法，且相對人早知悉
13 下午 4 時前報到空服員仍有意願參加罷工，現場主管更詢問參
14 加罷工意願，故 BR722 航班延宕原因並非申請人會員 8 人因
15 素，相對人執意計申誠懲處，並因懲處結果而短發年終獎金與
16 不核發績效獎勵金，明顯具有針對性，而構成工會法第 35 條
17 第 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為等語。相對人則以：兩
18 造已合意就上述航班空服員之後續處置，依據系爭調查委員會
19 作成之調查報告處置。該報告業已認定申請人系爭 8 名會員
20 （服勤 BR722 航班空服員）「在登機前有未充分盡力從事勤務
21 準備工作而造成航班延誤，罷工前之勤務執行，並未按照客艙
22 組員勤務作業規範執行勤務」，該當相對人客艙組員管理辦法
23 第 6 章第 5 條第 8 款「因個人因素，致影響任務之派遣」規定，
24 故經人評會決議予以列計申誠 1 支，此並非不當勞動行為。再
25 且依據「2021 年度 EVA 機隊客艙組員年終獎金及績效獎勵金

核發原則」，系爭 8 人因申誠處分，扣減年終獎金以及不核發績效獎勵金，亦不應構成申請人所謂不當勞動行為等語，資為抗辯。可知兩造既對 108 年 7 月 6 日雙方協議書內容，是否包含相對人得依據系爭調查報告對申請人會員 8 人為後續懲處，顯有爭執，本會即應先予判斷，次復判斷相對人依據該調查報告記載懲處申請人會員 8 人，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 及 5 款不當勞動行為，合先敘明。

(七) 兩造確已合意共組調查委員會調查申請人 8 人懲處案件，且均同意受系爭調查報告認定事實之拘束，處置上述懲處案件：

1、就 108 年 7 月 6 日雙方協議書內容，是否包含相對人得依據系爭調查報告對申請人會員 8 人為後續懲處，申請人固主張調查緣由係認定上開 27 名空服員究屬「合法罷工」或「曠職」，而未就後續應否及如何懲處等有所合意云云，然查該協議書第一項記載案由為「27 位空服員遭公司曠職懲處案」(見申證 1、相證 1)，顯已明載係處理空服員之懲處案件而為協議，有將前述懲處事件委由調查委員會進行調查之意，雖申請人稱調查報告內未提及任何懲處規定，據此主張該報告定位無涉懲處而係在於釐清罷工合法性、相對人不應再據此進行後續懲處云云，但觀諸前述 108 年 7 月 6 日協議書內容具體記載「針對 108 年 6 月 20 日 16 時整前報到之 27 位遭甲方暫列曠職之空服員，雙方依據勞動部建議，暫以空班取代曠職，同意組成調查委員會，由甲方、乙方各推舉 1 名調查委員，再由委員共推 1 名主任委員，作成調查報告，雙方依據調查報告處置。未來倘有相同發生於 108 年 6 月 20 日 16 時整前報到之爭議案例，比

1 照辦理。」等語，其清楚明確約定「雙方依據調查報告處
2 置」，寓有雙方同意依據調查報告所調查與認定之事實為處
3 置後續之意，故兩造協議之範圍應包含 27 位空服員懲處，
4 非申請人所稱針對罷工適法性而已。

5 2、其次，勞資雙方自主擇定紛爭解決與事實處分自由，於法
6 並無不可，依上開協議內容，兩造既已就 108 年 6 月 20 日
7 當日爭議事件之事實經過、調查，約定委由第三人即調查
8 委員會進行調查，並同意依調查報告呈現之事實處置，雙
9 方即應受拘束。除非事後再經勞資雙方同意不採取、或該
10 調查委員會之事實調查明顯有違法失當之情形外，原則上
11 應予尊重，本會認為兩造於系爭調查後或本件裁決程序中
12 均未見就系爭調查報告所認事實有所爭議或歧見，該事實
13 調查復無明顯違法失當，故本會就此部分之事實調查，應
14 以系爭調查報告認定為基礎，而無須重新調查。

15 (八) 本會審酌卷內事證認定相對人對申請人會員周○○等 8 人於
16 110 年 10 月 14 日各記申誡一次之行為，不構成工會法第 35
17 條第 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為：

18 1、依前述因兩造有繼續受系爭調查報告認定事實拘束之意，
19 且該事實並無明顯違法失當，本會就此部分之事實調查，
20 以系爭調查報告認定為基礎，惟雇主對工會會員所為之懲
21 戒爭議，除屬勞雇雙方基於僱傭關係所生民事私權紛爭，
22 同時亦涉及工會團體權保障，基於不當勞動行為裁決制度
23 創設之立法目的，本會仍應依工會法審理並判斷該懲戒處
24 分是否成立不當勞動行為，合先敘明。

25 2、按在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基

1 準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內
2 容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為
3 不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合
4 判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是
5 否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作
6 為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作
7 規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，
8 認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，即
9 有構成不當勞動行為之可能（本會 103 年勞裁字第 29 號、
10 104 年勞裁字第 29 號暨 106 年勞裁字第 14 號裁決決定書
11 參照）

12 3、查前述調查委員會於 110 年 5 月 20 日完成「長榮航空罷工
13 空白班表案調查總結報告」；系爭調查報告調查範圍除本件
14 申請人會員 8 人外（按申請人會員 8 人服勤 BR722 航班），
15 尚有 BR871 航班、BR180 航班以及 T78 訓練課程之空服
16 員，共合計 27 名空服員服勤狀況。系爭調查報告書針對前
17 述各航班之空服員服勤狀況提出調查結果（見報告書第 11
18 頁以下內容），而就申請人會員 8 人所服勤 BR722 航班勤
19 務，調查委員會判斷結論「BR722 空服員在登機前有未充
20 分盡力從事勤務準備而造成航班延誤，罷工前之勤務執
21 行，並未按照客艙組員勤務作業規範執行勤務。但 16:00
22 以後之罷工行為，係基於工會之罷工決議，且難認有致他
23 人生命、身體受侵害或有受侵害之虞，罷工非不合法」（見
24 報告書第 52 頁第 4 行以下內容）。基於前述「R722 空服員
25 在登機前有未充分盡力從事勤務準備而造成航班延誤，罷

1 工前之勤務執行，並未按照客艙組員勤務作業規範執行勤
2 務」之事實，相對人嗣由人評會決議就此申請人會員 8 人
3 罷工前之勤務執行行為，依客艙組員管理辦法第 6 章第 5
4 條第 8 款「因個人因素，致影響任務之派遣」記申誡 1 次，
5 此有客艙組員管理辦法、相對人 110 年 10 月 14 日人評會
6 會議紀錄在卷可稽（見相證 8、3）。則就爭議之 108 年 6
7 月 20 日 16 時前之事實調查與認定，兩造既已合意交由第
8 三方即調查委員會調查與認定、合意依調查報告處置，相
9 對人依該委員會調查之事實提報人評會，並依客艙組員管
10 理辦法等內部規定決議進行懲處，除非該懲處存在特別針
11 對性或特別不利益，否則難謂其有不當勞動行為之認識。

12 4、復查本會於調查會議進行時詢問兩造「請問雙方，過往是
13 否有與本件相同或相似之組員延誤登機、進入機艙、通關
14 之情形？如有，有無做成相關處分？」（見 111 年 3 月 29
15 日第 2 次調查會議紀錄），相對人表明「過往沒有這種情
16 形」，而申請人會後雖提出盧姓會員與相對人在 108 年 2 月
17 25 日桃園市政府勞資爭議調解紀錄（見申證 8），並據以主
18 張盧姓會員因個人疏失而未攜帶有效證件致未全程參與登
19 機前地面準備工作，相對人僅從輕列記遲到而未有行政懲
20 處，後一度取消遲到而改為警告 1 次，最終考量盧姓會員
21 勤惰紀錄及敬業精神而改列計 N 點 2 次（即以計缺失處理
22 而未予懲處），較諸本件，可見本件相對人對申請人 8 名會
23 員所為之申誡懲處為執意懲處，具有針對性云云。惟該案
24 例事實係盧姓會員將證件遺留在簡報室，違反客艙組員管
25 理辦法第 4 章第 9 條「客艙組員服勤勤務須攜帶有效證件，

1 包括六個月以上效期之護照...等必要配備」，後該名盧姓會
2 員於班機起飛前已取得個人證件，班機亦未因此延誤，且
3 相對人最後係考量盧姓員工個人超過五年全勤紀錄及敬業
4 精神，故酌情減輕改列計 N 點 2 次，而本件情形係通關途
5 中即因持續使用手機與他人聯繫而致延誤，系爭申請人會
6 員 8 人在到達登機門前已有延宕且又不立刻登機，無法排
7 除有刻意延誤、拖延時間之可能，與前述盧姓員工案例並
8 不相同，且申請人復無再進一步舉證或說明，本會尚無從
9 認定本件相對人所為申誡之懲處處分與過去同種事例之處
10 理方式不同，或特別具有針對性或特別過重之懲處。復參
11 諸系爭調查報告對 27 名空服員懲處案之調查結果，除
12 BR722 班機空服員外，就其他航班（即 BR871 航班、BR180
13 航班及 T78 訓練課程）所涉空服員並無認定違反客艙組員
14 勤務作業規範，故相對人對其他航班涉及空班爭議之人
15 員，並未予以處置（見本會 111 年 3 月 7 日第 1 次調查會
16 議紀錄），可見相對人確係遵守兩造協議、依系爭調查報告
17 認定事實進行後續處置，難認有針對性。

18 5、據上，本會雖認為申請人會員 8 人在通關途中一直聯繫工
19 會幹部確認參與罷工事實，屬工會活動之一環，然該期間
20 為執勤時間、正常工作時間，且尚未開啟罷工亦無申請會
21 務公假獲准，勞工自應有忠誠服勤義務，難認可以此為由
22 而未按規定執行勤務；且該調查報告業已明確認定「BR722
23 空服員在登機前有未充分盡力從事勤務準備而造成航班延
24 誤，罷工前之勤務執行，並未按照客艙組員勤務作業規範
25 執行勤務」之事實，是在此事實前提下，相對人依兩造 108

1 年 7 月 6 日協議為後續處置，因而作成系爭申誠處分，難
2 謂有不當勞動行為之認識。申請人既同意在先、同意依調
3 查報告所認定事實處置，後再主張相對人依雙方協議、本
4 於調查報告認定之事實所為的處置行為，構成工會法第 35
5 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云，即難憑採。

6 6、申請人固主張相對人早知悉下午 4 時報到前之申請人會員
7 8 人，仍有意參與罷工，相對人並因此派現場主管以及事
8 務長詢問罷工參與名單，故 BR722 航班延宕原因並非係因
9 申請人會員 8 人個人因素所造成，而係相對人為了確認參
10 與罷工人數而進行之行政流程所致，申請人會員 8 人當時
11 係受現場主管及事務長指揮而不上飛機，罷工開始前並無
12 未依規定服勤云云，惟此等主張業已於調查委員會進行調
13 查時提出，並經調查委員會審酌在內，最終仍認定早在現
14 場主管及事務長詢問前，BR722 空服員已有延誤通關，並
15 進而延誤抵達登機門時間之情事，此見諸報告書第 18 頁內
16 容，進而於第 51 頁以下結論仍認定 BR722 空服員有違反
17 勤務執行，顯見調查報告業已具體審酌上開申請人主張之
18 內容至明，故就結論而言，該等空服員確實在登機前有未
19 充分盡力從事勤務準備而造成航班延誤，罷工前之勤務執
20 行，並未按照客艙組員勤務作業規範執行勤務之情形。是
21 申請人上開主張，尚難憑採。

22 7、其次，申請人會員 8 人既係在罷工前之勤務執行缺失，相
23 對人據此予以懲處，即是針對申請人會員 8 人罷工前之行
24 為，與罷工適法性無涉，亦無關渠等嗣後參與罷工之行為，
25 故申請人主張調查委員會結論認定為合法罷工，相對人自

然不應該再對前開空班人員為懲處云云，容有誤解，而申請人主張相對人對其會員 8 人參與爭議行為而為不利益對待，構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為云云，亦無可採。又承前，相對人就申請人會員 8 人所為各記申誡 1 次懲處，並無與過去同種事例之處理方式不同，亦無事證證明有針對性或屬過苛、過重之懲處，同時係相對人基於兩造合意、依據調查報告認定之事實所為之處置，對申請人難認有不當影響、妨礙工會組織或活動之情，是申請人主張相對人藉由系爭懲處會員打壓申請人工會，可能造成申請人會員萌生退會念頭、參與工會意願降低、弱化工會凝聚力，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，亦難憑採。

(九) 相對人因前述申誡懲處而於 110 年 12 月 30 日對申請人會員高○○、王乙○○、林○、方○○、羅○○、呂○○等 6 人扣減 110 年度年終獎金 1/4 個月之本薪，以及不予核發申請人會員高○○、王乙○○、方○○、羅○○、呂○○等 5 人 110 年度績效獎勵金之行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為：

1、 承上，相對人於 110 年 10 月 14 日對申請人會員周○○、高○○、王乙○○、蘇○○、林○、方○○、羅○○、呂○○等 8 人各記申誡 1 次之懲處，既不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 及 5 款不當勞動行為，而相對人公告之年終獎金及績效獎勵金核發原則，明定評鑑區間如遭懲處記申誡 1 次扣減渠等 1/4 個月本薪之年終獎金，並不予核發績效獎勵金，此為兩造所不爭執，上開核發原則為一統適用

1 所有懲處亦無針對性，故相對人據上開懲處結果減發年終
2 獎金與不發放績效獎勵金之行為，均非屬工會法第 35 條第
3 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為。

4 2、申請人另主張經兩造協商，相對人同意後續將不因 110 年
5 10 月 14 日之申誠而對申請人會員等 8 人進行後續扣減年
6 終獎金或扣發績效獎勵金云云，為相對人否認，而由伊提
7 出之申覆審議會議（見相證 5）、申訴決定通知書（見相證
8 6），查無申請人上開所述達成懲處不影響獎金發放之共
9 識。另再觀諸 110 年 12 月 21 日第 23 次勞資協商會議紀錄
10 （見相證 7），案由一記載申請人工會意見(4)內容為「經公
11 司回覆，BR722 航班罷工組員列計申誠事宜，若今年有年
12 終則會扣年終，年無年終則不會遞延扣減」，亦可證相對人
13 並無不扣發年終獎金與績效獎勵金之承諾，申請人復無進
14 一步舉證，本會難為有利於申請人之認定。

15 六、救濟命令部分：

16 申請人餘有關請求命相對人撤銷申誠懲處、應排除申誠之原因
17 事後而重新評定並補發申請人會員高○○、王乙○○、林○、
18 方○○、羅○○、呂○○等 6 人年終獎金，以及申請人會員高
19 ○○、王乙○○、方○○、羅○○、呂○○等 5 人 110 年度績
20 效獎勵金等之救濟命令申請，皆以相對人系爭懲處及扣發或不
21 核發相關獎金構成不當勞動行為之請求成立為前提，本件申請
22 人該請求既經本會駁回如前，則其救濟命令即失所附麗，應併
23 駁回，肅此敘明。

24 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
25 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

1 八、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
2 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

3

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

蔡崧萍

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

王嘉琪

蔡正廷

徐婉寧

黃儁怡

林皇君

4 中 華 民 國 1 1 1 年 6 月 1 0 日

5 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
6 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
7 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。