勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 30 號案

【裁決要旨】

- 一、申請人工會之理事長或秘書長欲辦理會務，並非不得依相關辦法申請進入廠區，且相對人並未有無正當理由拒絕申請人工會理事長或秘書長進入廠區辦理會務之情事，故本會尚難以相對人依規定收回 3 號機場通行工作證，即遽認相對人上開行為構成不當勞動行為。惟應附此敘明者，雇主除有正當之理由外，並不得拒絕企業工會會務人員進入雇主场域內之工會會所，否則即有構成不當勞動行為之可能。
- 二、申請人工會會務人員有辦理會務之需求時，得依會客作業辦法規定申請進入廠區，相對人依規定雖會派員引領訪客至會客地點，惟若於無刺探、監視工會活動之前提下，其引領陪同之行為，應認屬雇主企業設施管理權之合理行使範疇。而申請人並未舉證相對人有妨礙或監視其工會活動之舉，且未具體敘明申請人工會理事長、秘書長如需額外申請進入管制區，究竟何以將使其難以辦理會務，或有妨礙其工會活動及會務運作之情事。
- 三、相對人於本件開始調查至今，從未說明其有何經營上之困難或情事變更而需單方變更前開慣例，甚且，雙方並未曾就出席會員代表暨幹事聯席會之會務假部分為協商，自難認本件相對人已盡充分協商之努力，其單方變更會務假核給慣例，否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席會員代表暨幹事聯席會會務假之行為，自應構成不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：中華航空股份有限公司企業工會
設 桃園市大園區航站南路1號

代 表 人：劉惠宗

申 請 人：陳○○

林○○

鄧○○

吳○○

蘇○○

均住 同上

共 同 代 理 人：魏千峯律師

姚妤嬈律師

李柏毅律師

均設 台北市中正區林森南路4號4樓之1

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號

代 表 人：何煖軒

住 同上

代 理 人：陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

均設 台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，經本部不當勞動行為裁決委員會(下

稱本會)於民國(下同)107年12月28日詢問程序終結,並於同日作成裁決決定如下:

主 文

- 一、 確認相對人107年3月7日否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席107年3月12日第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為,與107年5月25日否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席107年6月14日第四分會第三十屆第五次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為,構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人否准申請人工會第四分會候補幹事出席107年2月8日、107年3月12日、107年4月10日、107年5月9日、107年6月14日、107年7月4日、107年8月10日幹事會會務假之行為,構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 三、 相對人應自本裁決決定書送達翌日起7日內,將陳○○、林○○、鄧○○、吳○○出席107年3月12日申請人工會第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會之請假別、蘇○○出席107年6月14日申請人工會第四分會第三十屆第十一次幹事會之請假別改為核給會務假,並將更改事證送交勞動部存查。
- 四、 相對人應自本裁決決定書送達翌日起7日內,將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站「中華航空企業資訊網(<http://www.eip.china-airlines.com>)」首頁14日以上,並將公告事證送交勞動部存查。
- 五、 申請人其餘裁決請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「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。」；同法第 51 條第 1 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 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。」

二、查申請人於 107 年 5 月 9 日提起本件裁決時，原請求事項為六項；申請人嗣後於 107 年 8 月 22 日將原請求事項酌作文字修正，並將原請求事項第三項移列為第二項、原請求事項第二項移列為第八項、原請求事項第五項移列為第九項、原請求事項第六項移列為第十項，申請人並追加請求「確認相對人於 107 年 5 月 25 日回函否准申請人第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 6 月 14 日第四分會第三十屆第五次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為，構成不當勞動行為」（列為第三項）。申請人復於 107 年 10 月 11 日，就請求裁決事項第九項將自假改核給會務假部分，具體修正請求人為陳○○、林○○、鄧○○、吳○○、聶○○等五名會員代表；其後申請人於 107 年 10 月 24 日具狀撤回請求人聶○○部分，並調整撤回後之請求裁決事項條次（參撤回請求裁決事項書），以及於同日提呈陳○○等四人之追加申請人

書。又申請人於 107 年 11 月 29 日將原請求裁決事項第一項酌作文字修正。

三、經核申請人請求裁決事項之第一、二、三項之事實，均未逾 90 日期間。其中第三項關於否准申請人工會第四分會會員代表暨幹事聯席會會務假之部分為追加請求，惟與本件其他關於相對人否准會務假之原因及爭議脈絡共通，經核並無礙於程序之進行及相對人之答辯，自均應予准許。

四、至請求裁決事項第四項，申請人於 107 年 8 月 22 日請求確認相對人否准申請人工會第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假之行為，構成不當勞動行為；經核屬適法請求，理由如下：

(一)按相對人主張申請人係於 107 年 8 月 22 日追加請求，就追加裁決請求事項第四點所涉否准 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日會務假之爭議，均已超過勞資爭議處理法 90 日之法定申請期間，申請人追加不合法云云。

(二)經查，申請人於 107 年 5 月 9 日提起本件請求時，請求裁決事項第四項原內容為「確認中華航空公司持續否准中華航空公司企業工會第四分會候補幹事參加幹事會會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，並未具體說明相對人否准申請人第四分會候補幹事會務假之日期。申請人嗣後方以 107 年 8 月 22 日書狀補充敘明相對人否准會務假之幹事會日期

為 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日，並說明請求裁決事項之範圍為申請日前 90 日內至今之歷次幹事會。據此，本會認為申請人於 107 年 5 月 9 日提起本件裁決時，請求裁決事項第四項之範圍應已包括 107 年 5 月 9 日前、未逾 90 日期間之相對人否准行為，是以申請人請求確認相對人否准申請人工會第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日幹事會會務假構成不當勞動行為之部分，並未超過勞資爭議處理法規定之 90 日期間，應予准許，相對人辯稱申請人之追加不合法云云，要無可採。

(三)至於相對人否准申請人工會第四分會候補幹事出席 107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假之行為，於申請人提起本件裁決時均尚未發生，自非為 107 年 5 月 9 日之請求範圍，而應屬於申請人 107 年 8 月 22 日之追加請求事項。又經本會核其請求追加之事實，均未逾 90 日之期間，且基礎事實相同，亦不妨礙相對人之答辯與本件程序進行，此部分追加應予准許

五、相對人另主張申請人請求裁決事項第四項，業經本會 106 年勞裁字第 44 號案裁決決定實質認定，且相對人目前亦就該案裁決決定提出行政訴訟救濟在案，相對人乃是基於否准會務假之同一決意作成後續否准行為，故此部分，基於一事不再理、禁止反覆之法理，自應不准予追加云云。惟查，相對人否准申請人工會第四

分會候補幹事出席第四分會幹事會會務假，就爭議內容而言，本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定雖已就該爭議為實質認定，然會務假之申請，應係就會議之日期逐次提出申請，申請人主張相對人否准申請人工會第四分會候補幹事 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假之行為，均係於 106 年勞裁字第 44 號裁決決定後發生之行為，與 106 年勞裁字第 44 號裁決決定所涉相對人否准行為發生時間不同，自無從視為同一行為，更無一事不再理等訴訟法理之適用(相同意旨參本會 107 年勞裁字第 21 號裁決決定)，是以申請人就新發生之相對人行為為裁決請求，依法自無不許之理。

六、另申請人於 107 年 8 月 22 日具狀追加請求「確認相對人於 107 年 5 月 24 日對申請人第四分會會員代表鍾○○予以申誡乙次之懲處處分，構成不當勞動行為」，並請求本會核發相關之救濟命令，業經本會核認與本件申請人原請求裁決之基礎事實明顯不同，且有礙本件程序之終結及相對人答辯，故另改分 107 年勞裁字第 59 號案審理，惟申請人嗣又於 107 年 10 月 11 日具狀撤回此部分之請求，其程序已經終結；併予敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 就請求裁決事項第一、五項，即相對人 107 年 2 月 9 日註銷申請人理事長劉惠宗、秘書長朱○○機場 3 號通行工作證之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，及請求命

相對人補發通行工作證之救濟命令部分：

1.關於相對人於 107 年 2 月 9 日註銷申請人理事長劉惠宗、秘書長朱

○○機場 3 號通行工作證之行為，時序說明如下：

(1) 申請人秘書長 106 年 8 月 4 日帶會務人員鄭○○至修護工廠第四分會開會，期間因鄭○○對修護工廠不熟悉，遂好意引導鄭○○參訪，過程中不慎漏戴安全帽，鄭○○並因不知禁止攝影規定，一度曾以手機照相，後經相對人 106 年 8 月 9 日發函警告，並要求繳回通行工作證（相證 3）。

(2) 申請人不爭執以上違規事實，於收受相對人相證 3 來函後，隨即於隔日 106 年 8 月 10 日回函相對人，表明對造成相對人困擾甚感惶恐，已立刻改善，要求會務人員日後至修護工廠辦理會務，務必注意按相關規範作業，但就繳回通行工作證部分，則表示因每週均有進入辦理會務需求，請相對人惠予申請人保留通行工作證，以利會務運作順利。但相對人 106 年 8 月 15 日回函申請人，仍堅持要求申請人二員繳回 3 號通行工作證、一員繳回 4 號通行工作證。此申請人 106 年 8 月 10 日函文、相對人 106 年 8 月 15 日函文可參（申證 27）。

(3) 事後，相對人因未見申請人劉惠宗理事長、朱○○秘書長繳回通行工作證，於 107 年 1 月 22 日再發函申請人，要求申請人理事長、秘書長於文到七日內繳回通行工作證（相證 4）；申請人 107 年 1 月 24 日回函表示，申請人理事長、秘書長有保留通行工作證辦理會務之必要行，且相對人「保留暫調企業工會人員之機場通行工作證，業已形成慣例，貴我雙方對

此已產生合理信賴；唯獨對本屆工會會務人員驟然改變此慣習，實屬針對性，有礙於勞資互動」等語；相對人則於 107 年 2 月 5 日再回函，否認有保留暫調企業工會人員機場通行工作證之慣例，並要求申請人儘速繳回通行工作證，否則依規議處並追究法律責任等語。此申請人 107 年 1 月 24 日函文、相對人 107 年 2 月 5 日函文可參（申證 28）。

- (4) 最後，相對人於 107 年 2 月 9 日註銷通行工作證權限，並發函限期申請人理事長、秘書長於同年 2 月 12 日中午前繳回機場通行工作證，否則議處（申證 2），申請人迫不得已繳回，並提起本件裁決申請。

2. 相對人雖辯稱申請人理事長劉惠宗全日駐會、秘書長朱○○借調工會後，相對人是依相證 1 規定第 10 條辦理，但全日駐會或借調工會實非「調離職」，難謂符合相證 1 規定第 10 條情形：

- (1) 相對人雖辯稱申請人理事長劉惠宗、秘書長朱○○原為修護工廠工程師，依相證 1 規定，由相對人代向桃機公司申請取得 3 號機場通行工作證，嗣劉惠宗全日駐會、朱○○借調工會後，二人工作地點已非修護工廠，而是相對人公司 T 棟大樓工會會所，依相證 1 規定第 10 條原應於離調職一週內收繳轉送桃機公司註銷云云。

- (2) 然按臺灣桃園國際機場通行工作證管理規定第 10 條第 1 項雖規定：「各單位離調職人員所領用之機場通行工作證，應由原單位於該領證人離調職後一週內收繳轉送本公司營運安全處註銷…」(相證 1 第 4 頁)。但本案是否屬於上述條文所謂「調

離職」？

(3) 首查，以形式上人事紀錄觀之：

①劉惠宗即使擔任工會理事長全日駐會後，相對人於人事通報上對劉惠宗「單位/職務」依然載「機務品保處標準部工程師」，此相對人107年1月29日懲處通報(申證6)可證，另劉惠宗於相對人的人力資源管理系統上，仍顯示單位為「機務品保處標準部」及職稱為「工程師」，下方人事異動紀錄亦無顯示劉惠宗因全日駐會而受調動職位，此有劉惠宗人力資源管理系統網頁(節錄)可證(申證7)。

②可知，全日駐會、借調至工會者，不但當然不是離職，對相對人而言，亦非調職，而仍屬於原單位原職稱，與相證1規定第10條所謂「離調職」之情形，顯不相同，相對人以此為由，強令申請人理事長、秘書長繳回3號機場通行工作證，難謂有理。

(4) 次查，再以實質上的進出需求而言：

①依申請人90年「分會暨小組組織規則」、107年8月15日「分會組織規則」(申證29)，申請人工會總會本在日常會務上對各分會有諸多指導、監督權責，而須定時或不定時至各分會視察、開會(例如幹事會)、協助會務推動、宣傳、會員服務。

②劉惠宗、朱○○除分別有總會理事長、秘書長職責，並屬於申請人第四分會，為執行開會、會員服務、處理工作現場勞資爭議、宣傳等各項工會會務，自有頻繁進入修護工廠之需求，此亦有朱○○107年4月24日前二次辦理會客進入修護工廠辦理會務之登記可參(申證23)。

③甚至，申請人理事長尚有每年進入機坪發放農曆過年紅包之慣例，相對人雖否認此慣例，主張相對人只是事後知悉，事前毫無所悉，無嚴禁也沒同意，絕非慣例云云，但以相對人企業規模、人員眾多，卻一方面辯稱管制區門禁森嚴、必須依規使用通行工作證或會客，一方面又說事前毫無所悉，此顯然矛盾而不合常情，其片面否認存在慣例，並無可採。

(5) 此外，經比較派駐松山機場員工：

①修護工廠內另有派駐松山機場之員工，一個月未必至修護工廠一次，但相對人大方容許該等派駐松山機場之員工可以同時持有桃園機場3號通行工作證，此提出員工同時持有松山機場、桃園機場通行工作證照片為證（申證21）。

②惟相對人並無因該等員工外派松山機場，因此註銷收回外派松山機場員工的桃園機場通行工作證，反對工會幹部特別嚴格，此顯屬雙重標準。

(6) 綜上，相對人雖辯稱是依相證1第10條規定辦理，但因申請人理事長、秘書長並無符合該條要件，其抗辯並無可採。

3.相對人自陳過去確實未曾收回工會幹部持有之機場通行工作證，兩造間應有工會幹部可保留原有機場通行工作證之慣例，相對人註銷劉惠宗、朱○○通行工作證，自己破壞慣例：

(1) 查，申請人於本案自始主張，公司內原持有機場通行工作證之員工，事後全日駐會或受借調至工會者，以申請人工會至今30餘年歷史來說，過去未聞有受相對人註銷機場通行工作證要求繳回之情形，兩造間應存有工會幹部可保留機場通行

工作證之慣例。

(2) 此依相對人答辯意旨，在鍾○○擔任理事長期間，因工會未發生違規情事，相對人未留意收回鍾○○持有之 3 號通行工作證，是 106 年 8 月 4 日違規事件發生，相對人才發現應核實收回云云（見相對人答辯(三)書第 2~3 頁第(二)、(三)點），且相對人至今並無提出任何註銷收回工會幹部機場通行工作證之前例。顯然，相對人過去必定是長期任由工會幹部自由保留原有機場通行工作證，而無收回之情形，申請人自信賴相對人公司長期以來之管理方式，形成兩造間之慣例。

(3) 兩造間慣例原屬美事一樁，卻因申請人第十屆工會幹部上任後，勞資關係轉變，相對人為打壓工會，即一再片面破壞雙方間慣例，有 貴會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定可參（申證 4），相對人本次又藉故註銷申請人理事長、秘書長通行工作證，顯再次片面限縮、破壞原有慣例。

4. 相對人針對申請人第十屆理事長、秘書長從嚴註銷通行工作證、要求繳回，亦屬針對工會不同路線之差別待遇，介入工會自主，違反對工會內不同路線間中立保持義務：

(1) 查，相對人已自承並無註銷收回申請人第九屆鍾○○前理事長持有之 3 號通行工作證（見相對人答辯（三）書第 2 至 3 頁第（二）、（三）點），另一名第九屆會務人員藍○○受借調自工會後，亦無受相對人收回註銷機場通行工作證（相對人至今無否認）。

(2) 次查，相對人亦自陳第九屆工會任內，相對人並無因工會幹

部持有通行工作證而受桃園國際機場股份有限公司追究或處分(見 107 年 11 月 1 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁第 8 行), 則相對人過往對於第九屆以前不同路線的工會幹部, 都從寬給予保留機場通行工作證, 偏偏只對勞資關係較緊張的第十屆工會幹部註銷收回機場通行工作證, 以兩造勞資關係脈絡觀之, 難謂無針對性。

(3) 綜上可知, 相對人之行為, 已針對工會不同路線為差別待遇, 違反對工會內不同路線間中立保持義務。

5. 相對人辯稱申請人朱○○秘書長曾受舉報 106 年 8 月 4 日違規帶人員進入管制區, 故相對人才嚴格要求繳回通行工作證(相證 3、4、5) 云云。然查, 106 年 8 月 4 日違規事件, 申請人已立即改善(申證 27), 相對人亦可針對違規行為依規議處, 但持有通行工作證與違規行為間本無必然關係(無通行工作證也可能違規), 難道修護工廠員工違規者, 相對人均會要求繳回機場通行工作證? 此顯然欠缺合理關聯, 相對人自難憑 106 年 8 月 4 日偶發單次的違規事件, 合理化其不當勞動行為。

6. 未就通行工作證繳回對申請人會務之影響, 依相對人 107 年 4 月 9 日公告修正之「會客作業辦法」第 5.1.1 條, 關於進出須換證規定且由承辦人陪同進出之規定(申證 9), 劉惠宗、朱○○事後不但須換證進入修護工廠, 辦理會務極為不便, 且行動形同受相對人指派專人陪同監視(申證 23)。相較於廠商等其他外部人員進出之情形, 相對人對申請人工會幹部之對待顯有不同, 並有害於申請人理事長、秘書長辦理會務, 影響工會活動。

7.綜上，相對人 107 年 2 月 9 日註銷申請人理事長、秘書長機場 3 號通行工作證並限期繳回，違背讓工會幹部保留通行工作證之慣例，並對第十屆工會幹部差別待遇，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 關於請求裁決事項第二、三、六項，即相對人否准第四分會會員代表暨幹事聯席會會務假，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，及申請人請求相應更改假別救濟命令部分：

1.兩造間確實有相對人准予申請人第四分會會員代表暨幹事聯席會會務假之慣例，此有以下事證可參：

(1) 依申請人第四分會 102 年 4 月 9 日至 105 年 1 月 8 日間歷次會員代表暨幹事聯席會之相對人准假簽呈 (申證 32)，足證相對人確實有給予申請人第四分會會員代表暨幹事聯席會會務假之慣例。

(2) 由申請人第四分會 106 年 3 月 6 日、106 年 6 月 23 日、106 年 9 月 7 日會員代表暨幹事聯席會開會通知暨簽到單 (申證 24)，可佐證 106 年間第四分會每三個月召開一次會員代表暨幹事聯席會，均受准假。

(3) 另依朱○○105 年 2 月至 106 年 6 月請假紀錄 (申證 10)，因朱○○為四分會會員代表，其曾於 106 年 3 月 6 日、106 年 1 月 3 日、105 年 12 月 6 日、105 年 10 月 19 日、105 年 6 月 24 日、105 年 4 月 22 日以四分會會員代表暨幹事聯席會為理由，向相對人申請半日或一日會務假，均獲相對人同意。

(4) 末依相對人修護工廠 106 年 12 月 21 日回函關於 107 年起不

再續給會務假之文字載：「…本廠依據協商決議，明(2018)年僅續核予幹事會每月半日會務假。」(申證 12)可知 107 年以前，相對人確實均給予申請人第四分會會員代表暨幹事聯席會會務假。況相對人亦不否認過去准假之事實(相對人答辯(二)書第 7 頁第(二)點)

(5) 綜上，兩造間有給予申請人第四分會每三個月一次會員代表暨幹事聯席會會務假之慣例，無庸置疑。

2. 相對人以 106 年 10 月 11 日協議(相證 2)為由，主張可不再准假，並無可採；相對人否准申請人第四分會 107 年 3 月 12 日、6 月 14 日會員代表暨幹事聯席會的會務假，已破壞慣例，應構成不當勞動行為：

(1) 查申請人於 107 年 2 月 26 日發函申請第四分會 107 年 3 月 12 日第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會會務假(申證 13)，經相對人修護工廠 107 年 3 月 7 日回函否准(申證 1)；申請人於 107 年 5 月 21 日再發函申請第四分會 107 年 6 月 14 日第三十屆第五次會員代表暨幹事聯席會會務假(申證 14)，仍遭相對人修護工廠 107 年 5 月 25 日回函否准(申證 3)。

(2) 相對人雖辯稱依 106 年 10 月 11 日協議(相證 2)，兩造已協議毋庸繼續給假，但由兩造間勞資關係脈絡、慣例之破壞、對申請人工會活動之影響層面觀之，相對人應構成不當勞動行為：

① 依兩造間勞資關係脈絡：

相對人自申請人第十屆工會幹部上任後，即因勞資關係惡化一再單方破壞原有慣例，包括自 106 年 8 月起，相對人即否准申請人第四分會候補幹事出席幹事會及勞資會議之會務假，有貴會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定書可參（申證 4 第 31-32 頁第(二)點）。相對人至今不願依照前案裁決意旨辦理，已影響各分會候補幹事參與會務。此包括相對人至今仍持續否准申請人第三分會候補幹事出席幹事會之會務假，經 貴會 107 年勞裁字第 21 號裁決認定相對人再次構成不當勞動行為（申證 25）。另兩造尚有他案裁決相對人構成不當勞動行為，包括 106 年勞裁字第 59 暨 60 號、107 年勞裁字第 10 號、107 年勞裁字第 42 號裁決等，107 年勞裁字第 55 號則尚進行中，顯見勞資關係持續緊張。

②依慣例之未經協商單方變更：

關於申請人第四分會每三個月一次會員代表暨幹事聯席會之會務假，正如申請人 107 年 2 月 26 日函文所載：「工會與資方於 106 年 10 月 11 日假桃園市政府勞動局會議室所舉辦之協調會乃調解雙方對工會運作有爭執之部分，故無爭執部分即依慣例執行，不再該次會議中討論」（申證 13），而相對人係 107 年起，始不再給予會員代表暨幹事聯席會之會務假，對於此慣例之變更，雙方 106 年 10 月 11 日自始未曾協商過第四分會會員代表暨幹事聯席會會務假，遑論達成變更慣例共識，則相對人自 107 年起不再給假，自屬於單方未經協商破壞慣例。

③依拒絕給假對申請人工會會務之影響：

相對人逕行破壞給假慣例不給會務假，造成申請人四分會 107 年 3 月 12 日三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會因出席人數不足流會；另造成申請人四分會 107 年 6 月 14 日三十屆第五次會員代表暨幹事聯席會則被迫改於同日晚間進行，以免原定白天開會又因出席人數不足再次流會，此有此二次會議記錄可證（申證 15、16），此明顯影響第四分會會務運作。

(3) 綜上，相對人破壞慣例拒絕給假，以不當影響妨礙工會會務，應構成不當勞動行為。

3. 關於請求裁決事項第六項前段，即命相對人將第四分會會員代表陳○○、林○○、鄧○○、吳○○出席 107 年 3 月 12 日會員代表暨幹事聯席會請假別改為核給會務假部分，補充說明如下：

(1) 雖 107 年 3 月 12 日會員代表暨幹事聯席會因人數不足流會（申證 15），但因當日原定舉行的勞教課程仍照舊，會員代表陳○○、林○○、鄧○○、吳○○並均自假出席，此有當日開會通知備註欄所載議程包括：「五、高空作業及打磨作業等工安程序之勞教」（申證 14），107 年 3 月 7 日電子郵件暨 107 年 3 月 12 日勞教講義（申證 34）、107 年 3 月 12 日會議簽到表（申證 35）、陳○○等人請假紀錄（申證 20 第 1~4 頁）可證。

(2) 是以，雖 107 年 3 月 12 日會員代表暨幹事聯席會因人數不足流會，但自行請假出席的會員代表陳○○、林○○、鄧○○、吳○○仍留下參與議程內原安排之勞教，自仍有請求救濟命令之實益，此不應受流會所影響。

4.綜上，申請人請求裁決事項第二、三、六項前段，應有理由。

(三) 就請求裁決事項第四、六項，即相對人否准申請人第四分會候補幹事出席 107 年 2 至 8 月幹事會之會務假，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，及相應更改假別救濟命令部分：

1.相對人經前案 106 年勞裁字第 44 號裁決（申證 4）構成不當勞動行為後，至今仍持續否准申請人第三分會候補幹事出席幹事會之會務假，此業經 貴會 107 年勞裁字第 21 號裁決認定相對人再次構成不當勞動行為（申證 25）。

2.申請人第四分會部分，相對人同樣以 106 年 10 月 11 日協議（相證 2）為辯，但此並無可採：

(1) 關於申請人第四分會後補幹事出席幹事會之會務假，此固然為 106 年 10 月 11 日協調會議所討論之議案，但決議第（四）點後段載：「惟有關係候補幹事參與幹事會之給假議題，後續再行協商」（相證 2，第 2 頁），顯見勞資雙方未於協調會上達成變更慣例之共識，又兩造不爭執事後未有協商（107 年 10 月 11 日第 2 次調查會議紀錄第 6 頁，第 5-12 行），則未合意變更前，相對人自應照舊給假。

(2) 又參照 107 年勞裁字第 21 號裁決：「查兩造 106 年 10 月 11 日於桃園市政府協商時，同意就此部分再行協商，嗣後於同年 13 日再度協商未果，是相對人是否已盡充分協商之努力，仍有可疑。又相對人未就會務假過多致經營管理上生重大困難部分提出說明，而於協商過程中全面否准申請人第三

分會理、監事、候補幹事出席幹事會議之會務假，其單方變更會務假已逾合理之範圍，衡情對申請人之工會活動造成不當影響，應構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」(申證 25)

(3) 兩造間，實係先有相對人多項單方破壞慣例的不當勞動行為，申請人為儘早取回應有權益，才有 106 年 10 月 11 日協調會，申請人甚至在協調會上讓步候補理監事參與理監事會議的公假(見相證 2 決議第(二)點)等，但最後卻是相對人扭曲協調會決議文字，稱無決議者即不給會務假，此方導致兩造間裁決案件頻生。上開意旨，並可見申請人 107 年 4 月 10 日函文(申證 30)。

(4) 如相對人有意協商會務假等事宜，申請人絕不會拒絕協商，但相對人一直均無善意協商之意，反而是申請人自始自終均不排斥協商，一再提醒相對人應於協商前先遵守慣例。此除申請人 107 年 10 月 4 日函文說明第四點「未能達成協議前，事業單位應援例辦理」(申證 30)，申請人按月發函予相對人申請第三分會幹事會、勞資會議公假之函文，亦均會載明相同意旨，此例如申請人 107 年 9 月 7 日函文：「五、…針對三分會工會幹部出、列席各項會議之會務公假申請將擇期另行協商。唯雙方達成協商前，惠請 貴事業單位仍應援往例給予…」、107 年 10 月 4 日函文：「三、各項會議出、列席人員之公假申請及開會頻率變更等事項，於貴我雙方尚未達成協議前，敬請 貴事業單位仍應援往例…」(申證 31)，但相對

人均置之不理，不願協商亦不願給假。

3.是以，勞資關係脈絡上，是相對人不願協商，寧願無視前案裁決而仍片面否准申請人第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會（申證 17）之會務假，自應再次構成不當勞動行為。

4.關於請求裁決事項第六項後段，查第四分會候補幹事蘇○○是利用自假出席 107 年 6 月 14 次申請人第四分會第三十屆第十一次幹事會，此有會議簽到表（申證 33）、蘇○○請假紀錄可參（申證 20 第 6 頁），既然相對人構成不當勞動行為，應命相對人將申請人蘇○○自假更改為會務假，以回復其權益。

5.綜上，申請人請求裁決事項第四、六項，應有理由。

（四）末就請求裁決事項第七項，命相對人將本裁決書於內部網站上公告部分，考量相對人自申請人第十屆工會以來，不當勞動行為持續不斷（包括 106 年勞裁字第 44 號、106 年勞裁字第 59 暨 60 號、107 年勞裁字第 10 號、107 年勞裁字第 21 號、107 年勞裁字第 42 號、107 年勞裁字第 55 號），為導正其不當勞動行為，維護應有公平的集體勞資關係，本件應有裁決如請求裁決事項第七項之必要。

（五）請求裁決事項：

1. 請求確認相對人於 107 年 2 月 9 日註銷申請人理事長劉惠宗及秘書長朱○○機場 3 號通行工作證之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 請求確認相對人 107 年 3 月 7 日回函否准申請人第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 3 月 12 日第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 請求確認相對人 107 年 5 月 25 日回函否准申請人第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 6 月 14 日第四分會第三十屆第五次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
4. 請求確認相對人否准申請人第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
5. 請求命相對人自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，向桃園國際機場股份有限公司申請核發劉惠宗及朱○○之機場 3 號通行工作證。
6. 請求命相對人自本裁決決定書送達翌日起 7 日起，將陳○○、林○○、鄧○○、吳○○出席 107 年 3 月 12 日申請人第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會，及蘇○○出席 107 年 6 月 14 日申請人第四分會第三十屆第十一次幹事會之請假別改為核給會務假。
7. 請求命相對人自本裁決決定書送達翌日起 7 日內將本裁決決定書主文及理由以標楷體 16 號字型公告於相對人內部網站（中華航空企業資訊網）首頁 30 日以上。

二、相對人之答辯及主張：

(一)相對人於 107 年 2 月 9 日停止劉惠宗、朱○○3 號通行工作證權限，均係依「桃機通行工作證管理規定」辦理，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

1. 申請人工會理事長劉惠宗、秘書長朱○○原均為相對人工程師，二人原工作區域即修護工廠、機務工程處、機務品保處均係位於民航機場管制區內，須依「桃機通行工作證管理規定」，申請取得 3 號機場通行工作證後方得進入。且 3 號機場通行工作證並非由相對人發放，而是由相對人公司代劉惠宗、朱○○二人所屬單位之員工向桃機公司申請，由桃機公司依「桃機通行工作證管理規定」審核後發放。
2. 相對人公司前經同仁舉報申請人朱○○曾違規帶人員進入管制區，甚至還攜帶攝影器材事件後，相對人認為實應就員工實質工作地點與持有之機場通行工作證間之目的作嚴加審核（相證三），不得作不實之請領。
3. 因申請人劉惠宗現已全日駐會、朱○○則已借調為申請人工會會務人員，二人均不再實際為相對人公司提供勞務，且申請人二人現在工作地點係在申請人工會，而申請人工會會所係位於相對人總公司 T 棟大樓，非屬管制區，故劉惠宗二人已不再需要繼續持有 3 號機場通行工作證以進入管制區內從事原工程師工作，相對人公司遂依桃機通行工作證管理規定第 10 條規定：「(一) 各單位離調職人員所領用之機場通行工作證，應由原單位於該領證人

離調職後一週內收繳轉送本公司營運安全處註銷，如經發現離調職人員於離職後，仍使用原申領之通行工作證者，於該員所服務之單位應負相關法律責任。(二)各單位如未依規定收繳離、調職人員通行工作證達三次以上，則每次停止辦理該單位新進人員申領通行工作證一個月。」，先陸續多次以函文催告申請人劉惠宗、朱○○繳回 3 號機場通行工作證。(相證四、五)，孰料劉惠宗二人卻不願繳回，故相對人於 107 年 2 月 9 日停止劉惠宗、朱○○3 號機場通行工作證。

4. 再者，依桃機通行工作證管理規定第 2 條明文規定，通行工作證之核發係為了「進入機場核定之地區內執行工作」，所謂執行工作，當然係指執行基於員工身分、在相對人公司指揮監督下職行職務，而不包含工會會務。
5. 另依桃機通知行管理規定第 7 條第 3 項亦明文規定：「...各單位主管及本公司業管單位應就所屬員工之實際工作性質及需要嚴加審核，不得作不實之請領」，所屬員工之實際工作，當然是指在相對人公司指揮監督下職行職務，而不包含工會會務。
6. 桃機通行工作證發放目的並不包含處理工會會務之理由在於，通行工作證係由相對人公司向桃機公司提出申請，相對人員工基於員工身分執行公司職務時，相對人公司具有強烈指揮監督權限【包含員工當日在何處出勤、執行何職務內容，相對人公司清楚瞭解與知悉】，故相對人員工雖然持 3 號通行工作證可以自由進出，但事實上相對人公司可掌控員工在何時進入、係為從事何職務，亦即對於這些持有 3 號機場通行工作證員工之行蹤，具有一

定之管理與監督權。

7. 相反地，申請人劉惠宗、朱○○現在均不再實際從事公司職務，而係全日處理工會會務，相對人公司依法不得介入工會會務運作，所以相對人對於申請人劉惠宗、朱○○可能在何時進入管制區、進入管制區之目的及從事何活動，均不可能知悉，亦無實際上之指揮監督與管理權限。
8. 更有甚者，依桃機通行工作證管理規定第 5 條規定「...不當使用者，除本人應負責任外，該提出申請之單位應負連帶保證責任」，亦即倘相對人公司為申請人劉惠宗、朱○○申請 3 號機場通行工作證，相對人公司須為申請人二人之行為負連帶責任。如果申請人二人係為公司執行職務，相對人公司因對該二人有指揮監督權限，依民法第 188 條規定本應對員工職務上行為負連帶責任，當無疑問。惟申請人二人現已不再「實際」為相對人公司提供任何勞務、相對人亦無權對該二人指揮監督，在此情形下，倘若相對人仍為申請人劉惠宗二人申請通行工作證，申請人二人在管制區內發生不法行為時，相對人公司竟必須為該二人之行為負連帶責任，對相對人公司而言，甚屬不公，且毫無道理可言。
9. 綜上，相對人停止申請人劉惠宗二人之 3 號機場通行工作證，並不構成不當勞動行為。

(二) 申請人劉惠宗、朱○○二人仍可依相對人「會客作業辦法」申請進入修護廠區，不會影響工會會務運作：

1. 申請人工會理事長劉惠宗、朱○○現如因辦理工會會務有進入修護廠區之需求，得依相對人「會客作業辦法」規定第 5.1.1 及第

- 5.1.5 規定辦理（相證六），且申請人朱○○已曾使用上述方式進入修護廠區內（參見申證 23），足見相對人停止申請人劉惠宗二人 3 號機場通行工作證，不會有申請人所稱影響工會會務運作。
2. 另外，過往未持有 3 號機場工作證的工會幹部，臨時有進入修護廠區需求時，亦係依「會客作業辦法」申請進入（相證十五），故並非未持有機場通行工作證，即永遠無法進入修護廠區。
3. 相對人公司絕未監視申請人辦理會務。
- (1) 申請人稱朱○○三次進入廠區，鄭○○組長在場旁聽（申請人補充理由五書第 6 頁）云云。相對人嚴正否認。
 - (2) 經查 107 年 4 月 24 日申請人朱○○僅有 2 次進入廠區，並非 3 次（參見申證 23 登錄表，亦顯示朱○○僅進入廠區 2 次）。
 - (3) 第一次會客：申請人朱○○係視察『開放空間』的佈告欄，且不只一個佈告欄，需要到處走動，鄭○○組長有陪同在旁，在巡察過程適逢修護工廠休息時間（10 點至 10 點 10 分），有許多員工開始到處走動，期間申請人朱○○走到吸菸區和其他員工聊天，鄭○○組長則站在稍遠處（約 10 公尺距離）跟認識的員工交談，並沒有旁聽申請人朱○○與他人的對話內容。
 - (4) 第二次會客：由相對人總工程師部黃○○同仁負責接送，並在一哨會客室內遞送會客單給警衛，隨後將朱○○引領到總工部 339 會議室，中間朱○○處理工會會務過程及細節，黃○○同仁全程未參與、亦不知情，故絕對不會有申請人工會所稱相對人全程監視之情事，直到申請人朱○○會議及會務

結束後，才再由黃員陪同申請人朱○○回到一號哨會客室。

(5) 第三次會客：申請人朱○○會客單上僅有兩次紀錄，並沒有第三次會客。申請人朱○○所稱的第三次會客，應係指朱○○在第二次會客開完會後，要離開廠區前，有提到要去第四分會辦公室，故再由鄭○○組長陪同前往，但因第四分會辦公室並無人員在內，朱○○旋即由鄭○○組長陪同離開修護廠區。

(6) 綜上，相對人陪同人員並未陪同申請人朱○○進入開會會議室參與會議；再者，在朱○○於開放空間巡察佈告欄與員工聊天時，陪同人員亦適時保持適當距離；另外，申請人朱○○如欲與會員私下溝通要事時，也可以當場請陪同人員再站遠一點或是至密閉會議室討論，請陪同人員在外等待，陪同人員應都可以理解、願意配合，但據陪同人員印象，申請人朱○○當日並未表示任何異議或意見。

(三) 關於申請人書狀對於桃機通行工作證所陳，相對人其他答辯如下：

1. 申請人工會理事長稱停止通行權限會影響其進入機坪管制區發放紅包慣例云云。惟查，相對人公司否認有此進入機坪管制區發放紅包之慣例。另據相對人事後知悉，申請人工會理事長雖曾在除夕到台北分公司、松訓區、松山機場、桃園機場、修護工廠發送紅包慰問當班人員，但相對人在事前毫不知情，相對人沒有嚴禁也沒有同意，且絕非慣例，且申請人二人如有進入管制區需求，仍可依相對人「會客作業辦法」規定第 5.1.1 及第 5.1.5 申請

進入。

2. 此外，申請人稱之前申請人工會理事長鍾○○原持有 3 號通行工作證，相對人甚至換發通行區域更廣之 4 號通行工作證（參申請人補充理由一書第 4 頁）云云。惟查，鍾○○在 106 年 5 月 15 日即卸任申請人工會理事長職務，然其係於 106 年 8 月 15 日才取得 4 號通行工作證（相證七），故鍾○○取得 4 通行工作證係在其卸任申請人工會理事長「之後」所發生，顯與其擔任申請人工會理事長身分無關。
3. 另查鍾○○、藍○○均係在擔任理事長及會務人員「前」即持有 3 號通行工作證，並非其在擔任理事長後相對人方為其申請 3 號機場通行工作證。再者，因之前未曾發生過工會會務人員違規帶他人進入管制區，並攜帶攝影器材進入等違規情事，因此，相對人未特別留意是否要收回鍾○○二人持有之 3 號通行工作證。
4. 直至相對人公司在 106 年 8 月間經同仁舉報申請人朱○○曾違規帶人員進入管制區，甚至還攜帶攝影器材（參相證三），相對人方就員工實質工作地點與持有之機場通行工作證間是否符合桃機通行工作證管理規定進行檢視（相證三），發現相對人公司繼續讓現已不再為相對人公司實際提供勞務之申請人劉惠宗二人持續持有 3 號通行工作證，已與桃機通行工作證管理規定第 10 條、第 7 條第 1 項第 3 款、第 2 條多條規定牴觸，甚至相對人必須承受桃機通行工作證管理規定第 5 條須為申請人劉惠宗二人行為負連帶責任之不可預測、不可預料、無法掌握之風險，又相對人如未依桃機通行工作證管理規定第 10 條規定核實收回而違

規達三次以上者，還可能遭受停止辦理該單位新進人員申領通行工作證一個月之處分。

5. 是以，相對人停止申請人劉惠宗二人通行工作證，不構成不當勞動行為。【即便相對人之前疏未收回鍾○○之通行工作證，但不代表申請人劉惠宗二人即可以主張以前疏未收回，所以現在亦不得收回。就如騎士違規闖紅燈，不代表之前闖紅燈未被開罰單，以後闖紅燈也可以主張不應被開罰單！】

6. 此外，申請人稱依申證二十一，相對人派駐松山機場的員工未收回機場通行工作證云云。經查派駐於松山機場修護同仁因有支援修護業務，參加訓練課程等，在相對人「指揮監督下」執行公司業務，有持續進入修護工廠需求，所以持有桃園機場3號通行工作證，與申請人二人係處理工會會務，不受相對人管理監督之情形，顯然不同。再者，申請人所提申證二十一姓名遮蔽，實難看出究竟為何人持有，相對人實無法進一步為查證及答辯。

(四) 相對人否准會務公假，係依雙方 106 年 10 月 11 日協調會決議辦理，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

1. 就申請會務假事宜，相對人與申請人曾於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局作成協調會議決議：「(一) 公司同意每月理、監事會之會務公假乙日，... (九) 公司原則上同意工會召開每年 1 次定期及 1 次臨時會員代表大會，共 2 次會員代表大會。...」(相證二)，由協調會議決議內容可知，申請人第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席會員代表暨幹事聯席會，及第四分會候補幹

事出席幹事會，均非屬協調會決議同意事項，是相對人公司依協調會議決議未能核准上述工會幹部之會務假申請，洵係依上協調會決議辦理，絕無任何不當動機或對工會為打壓。

2. 關於 107 年 3 月 12 日第四次會員代表暨幹事聯席會部分，緣當日會議已經流會，並無召開會議之實，申請人等人要求相對人應核准會務假申請，顯無理由。再者，申請人稱 107 年 3 月 12 日第四次會員代表暨幹事聯席會雖流會，但仍有舉辦教育訓練（申請人補充理由五書第 8 頁）云云。惟查，依申證十三，申請人當時向相對人申請會務假開會事由係「第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會（第八次幹事會）」，並未包含參加教育訓練，申請人係直到 107 年 11 月 29 日才第一次主張 107 年 3 月 12 日申請會務假係要參加教育訓練。因此，申請人在 107 年 3 月 12 日以前並未向相對人表示要參加教育訓練而提出會務假申請，相對人當然也沒有准假與否之問題。退步言之，縱認為申請人當時已提出申請會務假事由包含參與教育訓練（相對人否認），然申請人卻未提供舉辦教育部分之時程安排表，倘若原定只有 1 小時教育訓練，卻要申請全日會務假，也不合理。

3. 關於 107 年 6 月 14 日第五次會員代表暨幹事聯席會部分，相對人否認有准申請人第四分會幹事、候補幹事、會員代表之會員代表暨幹事聯席會會務假慣例。再者，依申證十三，申請人工會自稱「依慣例均為每三個月」（每三個月、一年有 12 個月、據此換算最多僅有 4 次會員代表暨幹事聯席會），則申請人申請 107 年 6 月 14 日第四分會第三十屆「第五次」會員代表暨幹事聯席會，

亦超出了申請人工會自己主張之慣例範圍（即每年四次），故相對人未能准假為合法有據。

4.再者，觀諸申請人所提申證 32，亦未能看出與會人員究竟為幹事、候補幹事或會員代表，故申請人要求相對人均應照予准會務假，並無理由。又依申證三十二第 1 頁，相對人 102 年核准申請人工會會務假僅有 1.5 小時（即自下午 13 點 30 分至 15 點 30 分），所以申請人申請 107 年 3 月 12 日、107 年 5 月 25 日會務假合計為 17 小時，遠遠超出相對人 102 年核准會務假之時數上限即 1.5 小時，相對人當然未能准假。

5.此外，依申證十相對人公司雖曾准朱○○會務假，但核准日期均係在 106 年度以前，然在申請人與相對人於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局作成協調會議決議後，相對人公司隨即於 106 年 12 月 21 日提前發函告知申請人：「...依據協商決議，明(2018)年僅續核予幹事會每月半日會務假」(參申證十二)，亦即從 2018 年起不同意准許申請人工會第四分會之幹事、候補幹事、會員代表出席會員代表暨幹事聯席會之會務假。

(五)申請人請求將裁決主文及理由公告相對人內部網站，顯屬無由。

蓋本件相對人所為，均係依相關規定辦理，且具合理性，並無構成不當勞動行為，是申請人請求將裁決主文及理由公告相對人內部網站，顯屬無據。再參以勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命原告為一定行為或不行為之處分，應以為公平勞資必要、相當者為限。故縱經衡酌後認為屬不當勞動行為（相對人嚴正否認），然相對人收回工作證、否准會務假，所憑理由並非全然無

據，且均有提供相關資料及證據支持，實亦無必要再命相對人將裁決決定主文及理由內容刊登於網站首頁，否則將有違比例原則。

(六) 答辯聲明：申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人工會理事長劉惠宗、秘書長朱○○現分別全日駐會、受借調至申請人工會。
- (二) 申請人工會秘書長朱○○於 106 年 8 月 4 日帶會務人員鄭○○至修護工廠第四分會開會，當天朱○○與鄭○○未配戴安全帽等防護具即進入修護工廠航機維修區域，鄭○○並因不知禁止攝影規定而以手機照相，經相對人 106 年 8 月 9 日發函申請人工會告知違規情事，相對人並要求繳回借調人員之機場通行工作證。
- (三) 申請人工會理事長劉惠宗、秘書長朱○○之 3 號通行工作證於 107 年 2 月 9 日被註銷。
- (四) 申請人工會秘書長朱○○於 107 年 4 月 24 日以辦理會客方式進入修護工廠辦理工會會務，當天相對人有指派人員陪同。
- (五) 申請人工會與相對人雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局召開協調會議，並達成十一項決議（如相證 2），惟於其後即未再續行協商會務假。
- (六) 相對人未核給申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 3 月 12 日第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會會務假一日、107 年 6 月 14 日第四分會第三十屆第五次會

員代表暨幹事聯席會會務假一日。

- (七) 相對人未核給申請人工會第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假。

四、本案爭點：

- (一) 相對人於 107 年 2 月 9 日註銷申請人工會理事長劉惠宗及秘書長朱○○機場 3 號通行工作證之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人 107 年 3 月 7 日否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 3 月 12 日第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為，與 107 年 5 月 25 日回函否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 6 月 14 日第四分會第三十屆第五次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (三) 相對人否准申請人工會第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假之行為，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) 相對人於 107 年 2 月 9 日註銷申請人工會理事長劉惠宗及秘書長朱○○機場 3 號通行工作證之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人工會理事長劉惠宗、秘書長朱○○原均為相對人工程師，二人原工作區域均位於民航機場管制區內，因此相對人依桃機通行工作證管理規定為劉惠宗、朱○○申請取得 3 號機場通行工作證，並由桃機公司審核後發放。惟嗣後劉惠宗全日駐會，朱○○則已借調為申請人工會會務人員，二人工作地點均係在申請人工會，而申請人工會會所係位於相對人總公司 T 棟大樓，非屬管制區，故劉惠宗二人已不再需要繼續持有 3 號機場通行工作證以進入管制區內從事原工程師工作，應無疑義。
2. 按依臺灣桃園機場通行工作證管理規定（下簡稱桃機通行工作

證管理規定)第10條規定：「(一)各單位離調職人員所領用之機場通行工作證，應由原單位於該領證人離調職後一週內收繳轉送本公司營運安全處註銷，如經發現離調職人員於離職後，仍使用原申領之通行工作證者，於該員所服務之單位應負相關法律責任。(二)各單位如未依規定收繳離、調職人員通行工作證達三次以上，則每次停止辦理該單位新進人員申領通行工作證一個月。」，且第7條第1項第3款更明文：「...各單位主管及本公司單位應就所屬員工之實際工作性質及需要嚴加審核，不得作不實之請領。」，有相對人所提之桃機通行工作證管理規定(相證1)可稽。

3. 次按相對人陳稱：由於其前經同仁舉報申請人工會秘書長朱○○曾違規帶同人員進入管制區，且違規攜帶攝影器材擅加拍攝廠區內飛機，故相對人於此事件後，乃依桃機通行工作證管理規定，就員工實質工作地點與持有之機場通行工作證間之目的作嚴加審核(相證3)，認為申請人工會理事長劉惠宗、秘書長朱○○之工作地點均已不在管制區，故不應再繼續持有3號機場通行工作證，遂以函文催告劉惠宗、朱○○繳回3號機場通行工作證(相證4、5)，惟劉、朱二人不願繳回，不得不於107年2月9日註銷劉惠宗、朱○○3號機場通行工作證等語。查民航機場管制區進出管制作業規定第1條規定：「為執行國家安全法施行細則第十九條第一項第二款及第四十八條規定，維護民航機場安全秩序及便利公務機關、民航事業工作人員、車輛進出管制區，特訂定本規定。」、第5條第1項規定：「申領機場工作證，

以常駐機場必須進出管制區工作人員為限，並得依使用人身分、工作性質、作業區域，以顏色、式樣、號碼按實際需要證類製發、分區使用...」，而桃機通行工作證管理規定即係依上開管制作業規定所訂定，故機場通行工作證管理規定所謂「進入機場管制區內執行工作」，應係指其得在相對人公司指揮監督下執行之職務而言，且基於申請之公、民營單位對其適用人員具監督及管理之權限，故該規定更要求提出申請之單位應就持證人不當使用之行為負連帶保證責任（第 5 條參照）。從而，相對人主張桃機通行工作證管理規定第 10 條所謂「調離職人員」，應以是否有常態性進入工作之需求與必要為斷，並不包含相對人依法不得介入之工會會務在內，相對人此部分之抗辯，於法尚非無據。

4. 續按申請人工會陳稱：停止其理事長、秘書長 3 號機場通行工作證之通行權限，會影響其進入管制區辦理會務云云；惟相對人則辯以：如申請人工會理事長、秘書長有辦理會務進入修護廠區之需求時，得依相對人會客作業辦法（相證 6）申請進入，相對人並無不許其進入，因此並非未持有機場通行工作證，即無法進入修護廠區等語。經查，申請人工會之理事長或秘書長欲辦理會務，並非不得依相關辦法申請進入廠區，且相對人並未有無正當理由拒絕申請人工會理事長或秘書長進入廠區辦理會務之情事，申請人亦自承申請人工會秘書長朱○○107 年 4 月 24 日即是填寫相對人修護廠區來賓入場安全規定告知登錄表後，方進入修護廠區（參申證 23），故本會尚難以相對人依規定收回 3 號機場通行工作證，即遽認相對人上開行為構成不當勞

動行為。惟應附此敘明者，雇主除有正當之理由外，並不得拒絕企業工會會務人員進入雇主场域內之工會會所，否則即有構成不當勞動行為之可能（本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定書參照）。

5. 又申請人主張申請人工會前理事長鍾○○原持有 3 號通行工作證，相對人甚至換發通行區域更廣之 4 號通行工作證，顯有差別待遇云云；惟依相對人所稱，鍾○○於 106 年 5 月 15 日即卸任申請人工會理事長職務，然其係於 106 年 8 月 15 日才取得 4 號通行工作證（相證 7），相對人並同時收回其 3 號通行工作證，故鍾○○取得 4 號通行工作證係在其卸任申請人工會理事長之後所發生，顯與其擔任申請人工會理事長身分無關等語。從而，申請人並無法舉證相對人對於申請人工會前後任理事長或其他員工有厚此薄彼，抑或違反慣例之情事存在，自難遽予論斷相對人依規定收回通行工作證之行為構成不當勞動行為。

6. 另申請人工會主張基於總會對分會之協助、指導及監督權責，工會理事長及秘書長須定時或不定時至各分會視察、開會（例如幹事會）、協助會務推動、宣傳、會員服務等，倘停止通行權限將會影響工會理事長及秘書長辦理會務，且時時受到相對人「監視」云云；但查，申請人工會會務人員有辦理會務之需求時，得依會客作業辦法規定申請進入廠區，相對人依規定雖會派員引領訪客至會客地點，惟若於無刺探、監視工會活動之前提下，其引領陪同之行為，應認屬雇主企業設施管理權之合理行使範疇。而申請人並未舉證相對人有妨礙或監視其工會活動

之舉，且未具體敘明申請人工會理事長、秘書長如需額外申請進入管制區，究竟何以將使其難以辦理會務，或有妨礙其工會活動及會務運作之情事。從而，本會認為相對人於 107 年 2 月 9 日註銷申請人工會理事長劉惠宗及秘書長朱○○3 號通行工作證之行為，尚不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人 107 年 3 月 7 日否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 3 月 12 日第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為，與 107 年 5 月 25 日否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 6 月 14 日第四分會第三十屆第五次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按「慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，欲變更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工會達成協議（參見菅野和夫，勞働法第十一版補正版、第 990、991 頁，2017 年 2 月）。若經充分之協商仍未能達成協議，雇主即單方為變更慣例內容之行為，苟該變更之內容確屬雇主為因應經營管理上之重大困難而採取之必要手段，且未逾合理之範圍時，即不能據此遽謂雇主所為變更慣例之行為具有不當勞動行為之動機。」本會 106 年度勞裁字第 66 號裁決意旨參照。次按最高行政法院 107

年度判字第 502 號判決亦明揭：「工會法第 36 條規定，明文揭示工會會務假之法定依據，而該條第 2 項特別就企業工會理事長或理監事之會務假，明訂在工會與雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數，考其立法緣由，應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及企業工會與雇主進行協商約定之難易度；且以企業工會與雇主間較具關聯性，其會務之處理亦有助於企業之正常運作等因素，而立法設計給予企業工會會務公假之法律保護。至於會務假之申請手續及須備之佐證文件，得由工會與雇主協商或於團體協約中訂定，如勞資雙方已長期就會務假之申請程序形成慣例，則考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，始得形成共同信守之準據，其重要性並不下於勞資約定，則欲變更慣例自應透過協商程序而為調整，而不宜由單方逕為變更」。

2. 查申請人工會主張其第四分會，除每月召開一次幹事會以外，另每三個月召開一次會員代表暨幹事聯席會，讓會員代表能每三個月與幹事溝通會務、參與分會事務。而就申請人工會第四分會會員代表出席前開會員代表暨幹事聯席會議，相對人有依申請人工會開會通知，給予會務假之慣例，申請人工會並提出其秘書長朱○○105 年 2 月至 106 年 6 月之請假紀錄為證。而參前開期間為申請人工會第四分會會員代表朱○○之請假紀錄，可知其曾於 106 年 3 月 6 日、106 年 1 月 3 日、105 年 12 月 6 日、105 年 10 月 19 日、105 年 6 月 24 日、105 年 4 月 22 日以參加申請人第 29 屆代表暨幹事聯席會為由，向相對人申請會務假，均獲相對人同意准假（參申證 10 第 2 至 6 頁）。

3. 次查，申請人工會第四分會 106 年 12 月 20 日以第三十屆第三次會員代表暨幹事聯席會開會通知（參申證 11）向相對人申請核予一日會務假後，相對人隨即以 106 年 12 月 21 日函准予申請人工會第四分會會員代表、正式幹事出席會員代表暨幹事聯席會之會務假（參申證 12）。
4. 又查，相對人復提出申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表於 102 年 4 月 9 日、102 年 7 月 18 日、103 年 6 月 27 日、103 年 9 月 15 日、103 年 12 月 5 日、104 年 3 月 13 日、104 年 6 月 24 日、104 年 10 月 8 日及 105 年 1 月 8 日等期日，出席會員代表暨幹事聯席會之開會通知、人員名單及相對人准假之簽呈（參申證 32、申證 37 至 40）。
5. 綜前所陳，申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席會員代表暨幹事聯席會議時，相對人均核給一日或半日會務假乙節，已成為雙方間之慣例，洵堪認定。
6. 相對人辯稱其請求裁決事項第二、三項之否准行為，是依循雙方間 106 年 10 月 11 日之協議會議決議內容（相證 2），緣該決議內容並未將申請人工會第四分會出席會員代表暨幹事聯席會會務假部分納入云云。惟查，該次會議於 106 年 10 月 11 日召開時，相對人尚無變更慣例不核給申請人工會幹部出席會員代表暨幹事聯席會會務假之情形，故申請人工會並未就會員代表暨幹事聯席會會務假之部分申請勞資爭議調解（參見相證 2 陸討論事由、說明二），是雙方自未就此加以協商，係屬雙方未曾協商之事項，尚非如同相對人所稱未在決議內之事項即屬雙方協商不成應予

排除之事項。

7. 再者，相對人請求本會向桃園市政府函調上開協調會議之全程錄音檔案，以明雙方協商之真意，經本部向該府函調，桃園市政府勞動局則以 107 年 11 月 23 日桃勞資字第 1070101037 號函復查無該次會議之錄音（影）檔案。相對人復於調查會議結束後始請求傳訊證人吉○○說明，惟查吉○○為相對人公司人力資源處員工關係部之經理，經本會於詢問會議前通知相對人得以代理人之身分出席本會詢問會議說明，然相對人於本會詢問會議時並未攜同其出席；併予敘明。
8. 又相對人主張 107 年 6 月 14 日之會議係「第五次」會員代表暨幹事聯席會，違反申請人工會自己主張之慣例範圍（即每年四次）云云；惟查 107 年 3 月 12 日「第四次」會員代表暨幹事聯席會業經流會，且該次會議流會原因實與相對人不依慣例給假有關（參見申證 15「主席報告」之記載），故難認申請人工會幹部請假出席 107 年 6 月 14 日會議有何違反慣例可言。
9. 按本件相對人有核給申請人工會第四分會出席會員代表暨幹事聯席會會務假之慣例，已如前述，慣例雖非不可變更，倘若相對人因情事變更或經營管理上所必要，亦可透過協商之方式積極與申請人工會達成協議以變更慣例內容，若已經充分協商仍未能達成協議，相對人始可為因應經營管理上之重大困難，於合理之範圍內採取必要之方式，單方變更會務假之核給方式（本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定參照）。惟相對人於本件開始調查至今，從未說明其有何經營上之困難或情事變更而需單方變更前開

慣例，甚且，雙方並未曾就出席會員代表暨幹事聯席會之會務假部分為協商，自難認本件相對人已盡充分協商之努力，其單方變更會務假核給慣例，否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 3 月 12 日與 107 年 6 月 14 日會員代表暨幹事聯席會會務假之行為，自應構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 相對人否准申請人工會第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查相對人在申請人工會各分會第 30 屆幹事之前，各分會之幹事及候補幹事出席申請人第二、三、四、五分會幹事會及勞資會議時，相對人均核給會務公假之事實，業經本會 106 度勞裁字第 44 號裁決決定認定，且相對人未循協商之方式，逕自 106 年 8 月起片面否准申請人工會第四分會候補幹事出席幹事會之會務假，對申請人工會之工會活動自造成不當影響，經本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定認定其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 承前，相對人片面否准申請人工會第四分會候補幹事出席幹事會議之會務假，固經本會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定認定其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。然相對人於前案裁決後，仍否准本件申請人工會第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5

月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假，而於本件調查程序開始至今，相對人針對其片面否准申請人工會第四分會候補幹事出席幹事會議之行為，僅以本件有一事不再理等訴訟法理之適用、申請人請求裁決事項第四項已有部分罹於 90 日法定期間等詞置辯，並未舉證說明其有何需單方變更慣例之合理理由，加以雙方於 106 年 10 月 11 日協調會議決議中言明：「有關候補幹事參與幹事會之給假議題，後續再行協商」，惟於其後即未再就該會務假事宜協商，自難認相對人已盡充分協商之努力，是故相對人否准申請人工會第四分會候補幹事出席幹事會議之會務假，單方變更會務假已逾合理之範圍，對申請人工會之工會活動已造成不當影響，應構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 綜上所述，相對人 107 年 3 月 7 日否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 3 月 12 日第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會會務假一日之行為，與 107 年 5 月 25 日回函否准申請人工會第四分會幹事、候補幹事、會員代表出席 107 年 6 月 14 日第四分會第三十屆第五次會員代表暨幹事聯席會會務假一日，及否准申請人工會第四分會候補幹事出席 107 年 2 月 8 日、107 年 3 月 12 日、107 年 4 月 10 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 14 日、107 年 7 月 4 日、107 年 8 月 10 日幹事會會務假之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人此部分之主張，為有理由，應予准許，爰裁決如主文第一、二項所示。至於相對人於 107 年 2 月 9 日註銷申

請人工會理事長劉惠宗及秘書長朱○○機場 3 號通行工作證之行為，則不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，申請人此部分之主張為無理由，不能准許。

(六) 救濟命令部分：

1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果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，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，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 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，先予敘明。

2. 按本件申請人請求裁決事項第二、四項相對人否准會務假之行為均構成不當勞動行為，惟請求裁決事項第二項僅有陳○○、林○○、鄧○○、吳○○等四位會員代表向本會申請救濟命令，請求裁決事項第四項則僅有蘇○○候補幹事申請救濟命令，因此本會

僅就此五位之請求審酌，先予敘明。查陳○○、林○○、鄧○○、吳○○請求相對人核給出席 107 年 3 月 12 日申請人工會第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會之會務假，雖該次會議因人數不足而流會，惟渠等確有出席該次會議，且該次會議流會原因實與相對人不依慣例給假有關，故本會認為命相對人核給申請人工會會員代表陳○○、林○○、鄧○○、吳○○出席 107 年 3 月 12 日第四分會第三十屆第四次會員代表暨幹事聯席會之會務假，以及申請人工會第四分會候補幹事蘇○○出席 107 年 6 月 14 日幹事會之會務假，係必要且相當之救濟方式，爰決定如主文第三項所示。

3. 又相對人於收受本會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定書後，仍然不願依照裁決決定意旨透過適當溝通協商之方式，努力與申請人工會就相關慣例之改變尋求共識，即逕自否准其幹部之會務假，對申請人工會幹部參與工會活動、行使團結權等實造成顯著不當之影響，本會認為命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證送勞動部存查，應屬適當之救濟方式，應予准許，爰決定如主文第四項所示。至其餘逾此範圍之救濟命令請求，尚非屬適當之救濟方式，不應准許。

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、對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，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。

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 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 1 2 月 2 8 日

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。