

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 48 號

【裁決要旨】

- 一、申請人○○等 18 人所提訴訟係由申請人工會發起之集體訴訟，內容涉及申請人工會罷工後與相對人間所訂協議之履行，其性質顯與員工因個人爭議所提訴訟有別。蓋申請人等提起前開民事訴訟行為係為促使相對人履行 105 年 6 月 24 日決議，以確保申請人工會發動罷工行動之成果，核屬正當工會行動而應受工會法保護。況查相對人違反與申請人工會所訂外站津貼禁搭便車協議在先，並經本會認定構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為（參照本會 105 年度勞裁字第 41 號裁決決定），是相對人對於系爭外站津貼禁搭便車協議爭議之處理，實無從與一般員工興訟等同視之，而應本於工會法第 35 條規範之精神處理，以避免不當勞動行為。
- 二、相對人堅持無論申請人○○等 18 人興訟是否與工會事務有關，只要渠等未經公司內部申訴管道處理完成，皆有權停止優惠機票之使用權限。此部分相對人顯然刻意忽略申請人所提訴訟屬工會發起之集體訴訟及相對人違反協議構成不當勞動行為等情，進而停止申請人○○等 18 人及其眷屬各類優惠機票之申請權、使用權，且未註明停權期限，核相對人所為實難謂非屬對工會集體訴訟之反制。

【裁決要旨】

申 請 人 趙○等 18 人 (詳申請人名冊)

住台北市

申 請 人 桃園市空服員職業工會

設桃園市平鎮區賦梅路 50 巷 9 號

代 表 人 趙剛

住同上

共同代理人 翁瑋律師

設台中市西區府後街 26 號 1 樓

相 對 人 中華航空股份有限公司

設桃園市大園區航空南路 1 號

代 表 人 何煥軒

住桃園市

代 理 人 陳金泉律師、葛百鈴律師、李瑞敏律師

複 代 理 人 康立賢律師

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，經本會於民國（以下均同）107 年 1 月 12 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

三、 確認相對人 106 年 6 月 14 日停止申請人趙○、洪○○、蕭○○、朱○○、沈甲○○、周○○、周乙○○、黃○○、謝○○、張○○、林○○、王○○、劉○○、張○○、羅○○、林○○、劉○○、潘○○18 人本人及其眷屬各類優待機票之申請權及使

用權之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

四、相對人應自本裁決決定書送達之翌日起，恢復申請人趙○、洪○○、蕭○○、朱○○、沈甲○○、周○○、周乙○○、黃○○、謝○○、張○○、林○○、王○○、劉○○、張○○、羅○○、林○○、劉○○、潘○○18 人本人及其眷屬，依「員工優待機票申請及使用規定」各類優待機票之申請權及使用權。

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、查本件申請人主張相對人於 106 年 6 月 14 日以公司內部電子郵件方式，停止申請人工會理事長趙○及工會幹部等 18 人本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並於同年 9 月 11 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

- (一) 請求裁決事項：1.確認相對人於 106 年 6 月 14 日以公司內部電子郵件方式，停止申請人工會理事長趙○及工會幹部等 18 人(趙○、洪○○、蕭○○、朱○○、沈甲○○、周○○、周乙○○、黃○○、謝○○、張○○、林○○、王○○、劉○○、張○○、羅○○、林○○、劉○○、潘○○)，本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權之處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。2.請求確認相對人於 106 年 6 月 14 日以公司內部電子郵件方式，停止申請人工會理事長趙○及工會幹部等 18 人，本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權之處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。3.相對人應立即恢復申請人工會理事長及工會幹部等 18 人，本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權。
- (二) 查申請人工會與相對人於 105 年 6 月 24 日簽訂有關外站津貼升等禁搭便車條款之協議，惟相對人 105 年 7 月 1 日起一律調升全體空服員之外站津貼，未履行前開協議。申請人就相對人未履行前開外站津貼升等禁搭便車條款之爭議，不僅透過私下協商、勞資爭議調解等方式進行協商，亦透過不當勞動行為裁決制度尋求救濟，均未獲相對人善意回應。因貴委員會認為此部分爭議應循民事訴訟途徑處理，甚至相對人公司法定代理人何煖軒多次提及「去提告」、「一切交給法院處理」，勞資爭議調解時相對人代理人亦稱「應待訴訟結果處理」，固申請人等 18 人提出民事訴訟，以謀求紛爭解決。
- (三) 承前，申請人等 18 人及申請人工會依照工會理事會決議，

就相對人違反 105 年 6 月 24 日協議有關外站津貼升等禁搭便車條款部分，於 106 年 5 月 15 日向台灣台北地方法院提出民事訴訟，屬於合法之工會行動，而受相關法律之保護。相對人得知申請人等 18 人就外站津貼爭議提出民事訴訟後，便於 106 年 6 月 14 日以公司內部郵件方式，以「申請人等於 106 年 5 月 15 日為請求外站津貼事件，未經公司申訴程序逕向台北地方法院提起民事訴訟」為由，自即日起停止申請人等本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權。核相對人前開行為，顯係針對申請人工會及申請人等參與工會活動所為之報復行為，且確實對申請人等 18 人本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，而屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之其他不利之待遇。又申請人工會固決議推派工會幹部提出訴訟，惟部分工會幹部表示因有使用免費及優待機票之需求而不願加入訴訟，甚至有工會理事沈乙○○因受家人反對壓力而辭任理事一職之情事，足見相對人停止申請人工會幹部本人及眷屬各類優待機票之申請、使用，對於申請人工會會務運作已造成諸多不當影響，甚至因此可能造成其他工會會員及幹部產生畏懼、寒蟬效應，對申請人工會活動造成妨礙或限制，是相對人公司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。

- (四) 申請人主張依團體協約第 62 條，相對人並無依據「員工優待機票申請及使用規定」予以停票之權限。退步言之，縱認申請人等適用前開規定，申請人業已透過調解、裁決等管道救濟，並於 105 年 10 月 4 日與相對人董事長何煖

軒協商有關團體協約之爭議未果。因此，申請人等 18 人認「員工優待機票申請及使用規定」(參相證 8) 第 5.15.11 點所稱「正式申訴程序」並不限於經「員工申訴辦法」之申訴程序，只要是於公司內部所為之申訴程序即屬之。申請人主張已符合該規定所稱之公司申訴程序處理完成，相對人不得據以停止申請人等優待機票。況本件係屬集體勞動法層次之爭議，相對人要求申請人等適用其單方制定之員工申訴辦法，實有矮化、貶低甚至無視申請人工會之動機及行為。

(五) 縱使貴會仍認為「員工優待機票申請及使用規定」第 5.15.11 點所稱之「正式申訴程序」僅限「員工申訴辦法」之申訴程序，惟「員工優待機票申請及使用規定」第 5.15 點亦規定應視「情節輕重，報請議處」，但本件未視情節輕重，便給予申請人等 18 人毫無停止期限之最重處罰等差別待遇，業已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款所稱之不當勞動行為。

(六) 綜上，相對人對申請人等 18 人所提申證 8 之民事訴訟，另提出台灣桃園地方法院 106 年度訴字第 1457 號撤銷暴利行為之民事訴訟(申證 14)，並聲請法院於該暴利行為訴訟終結前，裁定停止申證 8 之訴訟程序(申證 15)，藉以延長申請人等 18 人停止優待機票之期限。又依據「員工優待機票申請及使用規定」第 6 點之規定，簽約之外家航空公司得自行決定優待機票使用者是否得以搭乘，惟相對人係直接封鎖申請人等 18 人進入優待機票之程式系統(申證 16)，亦完全限制申請人等 18 人申請使用外家航空

公司之權利，擴大申請人等 18 人遭受不利益之範圍。更有甚者，就連申請人等 18 人於相對人於 106 年 6 月 14 日通知停止優待機票（參申證 9）前，業已開出之機票亦全數遭相對人判定不得使用，亦是不當擴大相對人停止優待機票所造成申請人等 18 人不利益之範圍。

- (七) 其餘參見申請人 106 年 9 月 11 日不當勞動行為裁決申請書、106 年 9 月 19 日不當勞動行為裁決更正暨陳報書、106 年 12 月 1 日不當勞動行為補充理由(一)書、106 年 12 月 11 日不當勞動行為裁決爭點整理暨聲請調查證據書、106 年 12 月 28 日不當勞動行為補充理由(二)書、107 年 1 月 12 日不當勞動行為爭點整理暨補充理由(三)書，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯：

- (一) 申請人之請求駁回。

- (二) 查相對人公司早年內部已設有「本公司現職及退休(職)員工及眷屬優待機票申請與搭乘作業規定」，其中第 5.5.8.4.9 條款即已規範與公司興訟者，公司得停止其本人及眷屬各類優待機票一年或數年不等。是以，此優待機票之使用暨使用限制規範，在相對人華航公司內部已行之數十載，並非針對工會所設。後及至相對人公司內部規範彙整、將前述優待機票申請與搭乘規定統整於人事業務手冊內，遂而以「員工優待機票申請及使用規定」等方式呈現，並公告於內部網頁，只要是相對人所屬勞工均得登錄自己帳號、密碼而查閱前述包含「員工優待機票申請及使用規定」在內等所有人事業務手冊。據此，前揭「員工優待機票申請及使用規定」第 5.15.11 條規定

「現職員工未經公司正式申訴程序處理完成，逕與公司興訟者」，相對人公司自得停止本人或其眷屬（含 Travel Mate 同行者）各類優待機票申請及使用權一年至數年不等；今相對人對申請人等 18 人停權，單純係因為申請人等 18 人未經公司正式申訴程序處理完成而逕與公司興訟，至於該訴訟與工會是否相關，則非相對人所過問。以故，本件停權並無涉及工會因素，相對人公司僅係依照既有且合乎法令之優待機票使用規定，停止申請人趙○等 18 人之優待機票，絕非對參與工會活動之工會會員之不利益待遇、及打壓、妨礙工會活動，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（三）優待機票乃屬於雇主單方面、對於在職或退休員工的優惠給與，自得權衡雇主經營、需求等情事而予停止。

1. 查現今部分企業為推展經營、同時優惠在職或退休勞工，對於在職或退休勞工或設有單方面福利措施者，亦即無涉於勞動條件也與工作對價無關，單純為勞工設置福利措施，除相對人華航公司優待機票者外，例如銀行亦多設有在職或退休員工的優惠存款利率，類此福利措施，皆無任何對價性，而為雇主單方面提供者，自然亦非勞動契約之一環。
2. 本件優待機票既為福利事項、福利措施，則相對人基於保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要，勞動契約或工作規則中福利有關事項，在未低於相關勞工法律規定標準時，應認為有效，且於未違背法令情形下應賦予雇主調整與決定之空間。亦即，類此雇主單方、無對價性所訂立之福利有關事項，當然應兼顧雇主本身之利益而為之，亦

即一方面除為使在職或退休勞工受益而提高員工向心力與企業形象外，另一方面亦應於兼顧雇主事業營運現況下，應准許雇主自由可決定關於員工福利有關事項之內容及要件。換言之，雇主所訂單方、無對價性福利有關事項，關於得享有利益之勞工對象、資格，在兼顧勞雇雙方利益前提下，應允許雇主有權得加以限制或變更。否則如一旦認為雇主應負擔無限制之福利照料義務，則恐產生寒蟬效應而造成雇主不願也不敢多給福利，將非全體勞工之福。

3. 是以，本件雇主即相對人華航公司對於在職或退休勞工的優待機票給予，實係為福利措施之舉，且相對人華航公司所為之停止、取消優待機票條款，並無任何違背善良風俗可言，亦應予尊重；亦即，就合理性觀之，「與公司興訟」條款，並無任何剝奪在職或退休勞工訴訟權益，僅係讓勞工有選擇繼續享受企業福利之優惠或是選擇與企業對簿公堂爾，尚無違法或違反善良風俗可言。
4. 是本件相對人華航公司之優待機票規範，無論新舊版本，其內容皆明訂此一「與公司興訟」之停權條款，申請人等任職多年，早已詳知，今既已選擇與華航公司進行訴訟、對簿公堂，則相對人華航公司依據辦法規定之明文而取消優待機票給予，實無任何違法或違約之情事。

（四）查相對人就現職員工應先經公司正式申訴程序處理完成等優待機票辦法規定，早於 98 年間即已增訂於優待機票辦法內，而於相對人與企業工會簽署相證九團體協約前即已存在此停權條款，亦即在團體協約生效當時適用之 AM 版，早已存在本件之停權條款規定，此當應成為團體協約第 62 條之內容。

而且前述停權條款之規定，迄今文字內容並無任何修正，此內部工作規則業已公布並施行多年，更為團體協約規範所納入。

- (五) 依相證十員工申訴辦法第 1 條規定明確揭示「為維護員工權益、加強意見溝通、促進團結和諧，特訂定本辦法。」，故員工申訴之程序，確實是相對人希望維持勞資和諧，就員工有權益遭受侵害或不當處理、員工認為工作及管考不合理、或有其他與個人業務或權益相關而有必要者，均得向相對人內部先提出申訴
- (六) 員工申訴辦法第 5.2 條以下亦就申訴程序與受理程序有相當完盡之規定，目的就是希望員工與公司間之任何爭議，均能先透過內部申訴處理，避免員工動輒提起訴訟，除須負擔沉重之訴訟成本外，亦加深勞資雙方間之對立。除此之外，相對人更希望透過類此興訟停權條款而減少勞資對立之訟端，前述 92、93 年期間之員工興訟即有類似情形，相對人仍希望員工可以考量公司給予優待機票等諸多福利與善意，盡可能避免或免除訴訟爭議，就此停權條款之存在的適法性，亦曾獲司法實務判決認可在案。
- (七) 此外，相對人重申，前開 105 年 10 月 4 日之會談，係申請人工會理事長與相對人公司董事長之協商會談，雙方所代表之身分係申請人工會與相對人公司，此與申請人趙○等 18 名現職員工與相對人公司間之爭議是否經內部申訴程序，並無關聯。易言之，申請人工會與趙○等 18 人分別與公司間之爭議，不能等同視之。現職員工如認相對人公司之處置有所不當，自應先循內部申訴程序，不能以申請人工會與相對人公

司董事長之會談代之，申請人等 18 人自應受其拘束。

- (八) 其餘參見相對人 106 年 11 月 13 日不當勞動行為裁決案件答辯書、106 年 11 月 27 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、106 年 12 月 11 日不當勞動行為裁決爭點整理暨聲請調查證據書、106 年 12 月 11 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、106 年 12 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、107 年 1 月 10 日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實

- (一) 申請人工會與相對人 105 年 6 月 24 日達成以下協議：「1、不分越洋區域航線，『外站津貼』自民國 105 年 7 月 1 日起先調升至每小時 4 美元，自民國 106 年 5 月 1 日起再調至每小時 5 美元。2、公司應嚴格執行非會員不得享有第 1 點『外站津貼』調升之待遇，會員名單應以桃園市空服員職業工會提供之名單為準。3、公司如有提高非會員之空服員第 1 點『外站津貼』之情事，公司應再提高相同金額之『外站津貼』予會員，例如：公司將非會員之空服員之『外站津貼』由每小時 2 美元提高至每小時 4 美元時，則公司應同時提高會員之空服員之『外站津貼』由每小時 5 美元提高至每小時 7 美元。4、公司如有違反第 3 點約定之情事，就其差額應按法定利率 2 倍計算之遲延利息給付予會員。」
- (二) 相對人公司人事業務手冊有關員工優待機票申請及使用規定：「現職員工未經公司正式申訴程序處理完成，逕與公司興訟者，應停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權一年至數年不等」

- (三) 申請人工會與相對人法定代理人何煥軒 105 年 10 月 4 日就同年 6 月 24 日協議履行爭議協商未果。嗣申請人工會 106 年 3 月 30 日申請勞資爭議調解，經召開三次調解會，於同年 6 月 21 日調解不成立。
- (四) 本會 106 年 3 月 24 日作成之 105 年勞裁字第 41 號裁決決定書認定：「確認相對人 105 年 6 月 28 日與相對人企業工會達成協議，違反兩造於 105 年 6 月 24 日協議中有關外站津貼調升之禁搭便車條款之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為」
- (五) 申請人工會與申請人趙○等 18 人於 106 年 5 月 15 日起訴請求相對人給付外站津貼(臺灣臺北地方法院 106 年度勞訴字第 224 號)。
- (六) 相對人於 106 年 6 月 14 日以公司內部電子郵件方式，停止申請人趙○等 18 人本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權之處分，並封鎖申請人趙○等 18 人登入員工優待機票系統程式。
- (七) 申請人工會原任理事且同為前揭民事訴訟之原告沈乙○○，於 106 年 6 月 17 日在申請人工會理監事及代表之臉書社團群組，發表：「由於近日關於禁搭便車條款與華航訴訟一案，被公司停權免票...壓力排山倒海而來，如此情況始料未及，家人的反對難以處理，已困擾多日無解。因此我決定將退出 19 人之訴訟案...也願意辭去理事一職」等語，並撰寫辭職聲明書及撤回訴訟，沈乙○○目前已回復優待機票之使用權。
- (八) 相對人提出台灣桃園地方法院 106 年度訴字第 1457 號撤銷暴利行為之民事訴訟，並聲請法院於該撤銷暴利行為訴訟終結

前，停止不爭執事項第五點所示之訴訟程序。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：相對人 106 年 6 月 14 日以內部郵件方式，依「員工優待機票申請及使用規定」第 5.15 條規定停止申請人趙○等 18 人及其眷屬各類優待機票申請及使用權限，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為？以下說明之：

(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) 本會經審酌雙方主張及所提出之證據，認定相對人 106 年 6 月 14 日以內部郵件方式，依「員工優待機票申請及使用規

定」第 5.15 條規定停止申請人趙○等 18 人及其眷屬各類優待機票申請及使用權限，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為

1. 查兩造 105 年 6 月 24 日就外站津貼（空勤差旅）議題達成協議，相對人同意外站津貼自 105 年 7 月 1 日起先調升至每小時 4 美元，自民國 106 年 5 月 1 日起再調至每小時 5 美元；相對人並同意嚴格執行非申請人會員不得享有前開外站津貼調升之待遇。嗣因相對人公司企業工會要求比照前開協議並醞釀集體休假，相對人於 105 年 6 月 28 日與該工會達成協議，同意企業工會會員之外站津貼調整，並分兩階段辦理，第一階段之計給起始時點為 105 年 6 月 30 日、計算標準為每小時 4 美元，第二階段之計給為 106 年 4 月 30 日，計算標準為每小時 5 美元。申請人工會就相對人前開違反兩造協議之行為申請不當勞動行為裁決，經本會 105 年度勞裁字第 41 號裁決決定認定相對人前開行為構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。嗣申請人工會為促使相對人履行兩造協議，經工會理事會決議，由申請人工會與工會幹部即申請人趙○等 18 人擔任原告，於 106 年 5 月 15 日起訴請求相對人給付外站津貼。
2. 相對人主張本件優待機票之取消，係因申請人趙○等 18 人未先採行內部正式申訴程序，而逕與公司興訟，依「員工優待機票申請及使用規定」停止申請人趙○等 18 人本

人或其眷屬（含 Travel Mate 同行者）各類優待機票申請及使用權；並主張此部分係依據內部行之有年之工作規則規定，至於員工興訟是否與工會事務有關則非所問。惟：

(1) 查相對人「員工優待機票申請及使用規定」第 5.15 條規定：「優待機票使用者如有下列情節之一者，視情節輕重，報請議處，並得停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權一年至數年不等：...5.15.11. 現職員工未經公司正式申訴程序處理完成，逕與公司興訟者。5.15.12. 現職員工經公司正式申訴程序處理完成後仍與公司興訟，員工一經法院判決敗訴；或提供法院事證與原提報公司審議之內容不符，造成員工因而獲得勝訴者。」由前開規定可知，相對人公司現職員工與公司興訟，如經正式申訴程序處理完成，仍享有員工優待機票申請、使用權。惟如員工敗訴，相對人得視情節輕重停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權一年至數年不等。

(2) 本件申請人趙○等 18 人固未先採行相對人員工申訴辦法第 5.2 條以下內部申訴程序，逕於 106 年 5 月 15 日起訴請求相對人給付外站津貼。惟查申請人趙○等 18 人所提訴訟係由申請人工會發起之集體訴訟，內容涉及申請人工會罷工後與相對人間所訂協議之履行，其性質顯與員工因個人爭議所提訴訟有別。蓋申請人等提起前開民事訴訟行為係為促使

相對人履行 105 年 6 月 24 日決議，以確保申請人工會發動罷工行動之成果，核屬正當工會行動而應受工會法保護。況查相對人違反與申請人工會所訂外站津貼禁搭便車協議在先，並經本會認定構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為（參照本會 105 年度勞裁字第 41 號裁決決定），是相對人對於系爭外站津貼禁搭便車協議爭議之處理，實無從與一般員工興訟等同視之，而應本於工會法第 35 條規範之精神處理，以避免不當勞動行為。易言之，相對人堅持無論申請人趙○等 18 人興訟是否與工會事務有關，只要渠等未經公司內部申訴管道處理完成，皆有權停止優惠機票之使用權限。此部分相對人顯然刻意忽略申請人所提訴訟屬工會發起之集體訴訟及相對人違反協議構成不當勞動行為等情，進而停止申請人趙○等 18 人及其眷屬各類優惠機票之申請權、使用權，且未註明停權期限，核相對人所為實難謂非屬對工會集體訴訟之反制。

- (3) 復查相對人「員工優待機票申請及使用規定」針對未經相對人內部申訴程序處理完成而與公司興訟者之停權規定，係為鼓勵員工先採取內部申訴程序、不要動輒與公司興訟，或甚至減少訟端與勞資對立，上開規定應僅與員工因個人爭議所提訴訟有關。惟查申請人趙○等 18 人 106 年 5 月 15 日所提訴訟屬工會發動之集體訴訟，與個別員工訴訟有

別，已如上述。該部分爭議業經調解、裁決程序均未獲解決，相對人仍拒絕履行 105 年 6 月 24 日與申請人工會所訂協議，申請人工會及會員不得已透過民事訴訟以求終局解決，且參酌相對人於調解爭議過程中亦表示希望交由司法途徑解決，相對人法定代理人何煖軒與申請人工會協調時亦表達交由法院處理等情，可知此部分爭議已非屬相對人公司內部申訴機制所得處理、解決之問題，實無強令申請人趙○等 18 人再循申訴程序處理之。是相對人以申請人趙○等 18 人未經申訴程序處理，而逕行與相對人興訟為由，停止渠等本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權，其理由難謂正當。

- (4) 承前，依相對人「員工優待機票申請及使用規定」，相對人對於現職員工與公司興訟，非一概停止員工優惠機票之申請、使用權，僅針對未經內部申訴程序處理完成即興訟者，以及訴訟敗訴者為之。又相對人所訂「員工優待機票申請及使用規定」既屬施行已久之工作規則，並經團體協約認可，本會固應予尊重，惟參酌申請人趙○等 18 人所提訴訟屬工會發起之集體訴訟，且參酌相對人因系爭外站津貼禁搭便車條款爭議業經本會認定構成不當勞動行為（參見 105 年勞裁字第 41 號裁決決定），本會認為相對人針對申請人趙○等 18 人所提訴訟，不應逕依「員工優待機票申請及使用規定」停止渠等及其眷屬各類優惠機票之申請、使用權，蓋前開外站津貼

爭議，不容諱言，實非相對人內部申訴程序所得解決。

3. 綜上，相對人無視於申請人趙○等 18 人所提訴訟屬申請人工會發起之集體訴訟，而該爭議源於相對人違反協議，且肇因相對人之不當勞動行為，相對人逕以申請人趙○等 18 人未經內部申訴程序處理完成為由，停止渠等及其眷屬各類優待機票申請、使用權，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」。相對人固否認停止申請人趙○等 18 人員工優待機票使用權限構成不利益待遇，惟按工會法施行細則第 30 條第 1 項：「本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」查員工優待機票屬相對人提供員工之重要福利措施，且規範於相對人與企業工會之團體協約中，相對人實無權任意拒絕發給。是相對人基於阻礙員工參與申請人工會發起之集體訴訟，而停止參與訴訟者及其眷屬申請、使用員工優待機票之權限，自屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之不利益待遇。

- (三) 相對人 106 年 6 月 14 日以內部郵件方式，依「員工優待機票申請及使用規定」第 5.15 條規定停止申請人趙○等 18 人及其眷屬各類優待機票使用權限，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織

或活動」之不當勞動行為

查相對人針對參與申請人工會發起集體訴訟之員工，停止渠等及其眷屬申請、使用員工優待機票之權限，已造成寒蟬效應，此部分有申請人工會理事沈乙○○因而撤回訴訟，甚至辭去申請人工會理事職務，有申請人工會所提供相關網路群組對話：「由於近日關於禁搭便車條款與華航訴訟一案，被公司停權免票...壓力排山倒海而來，如此情況始料未及，家人的反對難以處理，已困擾多日無解。因此我決定將退出 19 人之訴訟案...也願意辭去理事一職」等語及辭職聲明書可稽，足見相對人停止申請人趙○等 18 人及其眷屬申請、使用員工優待機票之權限，業已不當影響、妨礙工會活動，進而構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

(四) 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，先予敘明。

2. 相對人以申請人趙○等 18 人未經公司正式申訴程序處理完成逕與公司興訟為由，停止申請人趙○等 18 人及其眷屬各類優待機票申請及使用權限，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為業如前述，而本會既係以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為裁量原則而發布救濟命令。本件考量相對人上開不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，對於工會之組織與活動將產生重大之影響，本會認為相對人針對申請人趙○等 18 人所提訴訟，不應逕依「員工優待機票申請及使用規定」第 5.15 條規定停止渠等員工優惠機票之申請、使用權。相對人應自收受本裁決決定書翌日起，恢復申請人趙○等 18 人本人及其眷屬，依「員工優待機票申請及使用規定」各類優待機票之申請權及使用權，均屬適宜。

五、 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。

六、 據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、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 劉志鵬

張詠善

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 1 月 1 2 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。