

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 44 號

【裁決要旨】

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(參見管野和夫，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。

【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 住 同上
代理人	黃○○、林○、林○○ 均住 臺北市
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	何煥軒 住 同上
代理人	陳金泉律師、葛百鈴律師、康立賢律師 住 臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓
複代理人	李瑞敏律師 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(下同)106年12月1日詢問程序終結，並於106年12月8日作成決定，裁決如下：

主 文

- 一、相對人於106年7月27日否准申請人理、監事出席106年8月10日理、監事會會務假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 二、相對人自106年8月起否准申請人第二至五分會候補幹事出席各幹事會及勞資會議會務假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 三、相對人否准申請人第三分會理、監事出席106年10月16日及106年11月13日第三分會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。
- 四、相對人自106年5月18日起取消「華航與我」課程中「工會簡介」時段之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 五、相對人自106年6月底起至106年10月11日前，拒絕申請人使用全員信箱之群組功能寄發申請人公告及快訊之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 六、相對人於106年7月27日否准林○○進入申請人會所及拒絕發給林○○通行證之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 七、相對人於106年10月18日否准林○進入申請人會所之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 八、相對人應核給如附表一所示之申請人理、監事出席106年8月10日理、監事會之會務假。
- 九、相對人應核給如附表二所示申請人第三至五分會之候補幹事出

席申請人各分會幹事會之會務假。

十、相對人應核給申請人理事朱○○出席 106 年 11 月 13 日幹事會之會務假。

十一、申請人其餘之請求駁回。

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 106 年 8 月 8 日提起本件時其請求事項為七項，均未逾 90 日之期間；嗣申請人於 106 年 9 月 21 日撤回原請求之第二、三項(參見裁決申請書)，追加請求確認相對人自 106 年 5 月 18 日起取消新進人員「華航與我」課程中之「工會簡介」時段、自 106 年 9 月起變更申請人第一分會之會所，並要求須與申請人工會第五分會共用辦公會所；於 106 年 10 月 6 日追加請求確認相對人自 106 年 10 月起否准申請人第三分會理、監事及候補理、監事出席每月三分會幹事會之會務假；於 106 年 10 月 20 日之補充理由三書追加請求確認相對人於 106 年 10 月 18 日否准申請人外聘秘書林○進入華航園區執行會務，構成不當勞動行為，經核其追加請求之事實均未逾 90 日之期間，亦不礙程序之進行及相對人之答辯，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)按工會法第 36 條、工會法施行細則第 32 條，相對人應核予申請人工會出席理、監事會議及工會法施行細則第 32 條所列之會務假。(請參申證 2 第 4 頁、申證 4 第 2 頁、申證 6 第 4 頁、申證 17-22)

(二)申請人工會與相對人於 10 月 11 日達成之協議中，申請人工會已放棄候補理、監事出席理、監事會議，亦不再與相對人爭執候補理、監事之會務假，故雙方達成共識。準此，關於理、監事會務假之計算方式，仍應以申證十五之計算方式方為正確，縱使相對人所提偶有幾次第九屆理、監事會與常務理、監事會合併召開之情事，第十屆全年度理、監事會務假人次，仍較相對人所計算之第九屆理、監事會人次為低，佐以相對人答辯三書第 3 頁之表格為比較：

申請人第九屆工會 (相對人答辯三書第 3~4 頁)	請會務假 年度人次	申請人工會第十屆工 會	請會務 假年度 人次
12 常務理、監事*10 日	120		
36 理、監事*4 日(每 三月開一次)	144	36 理、監事*12 日	432
17 候補理、監事*4(每 3 月一次)	68		
每年度三天兩夜 53(正式及候補理、監 事)*3	159		
全年度會務假統計	491	全年度會務假統計	432

- (三)本屆修改章程後之會務假全年總人次，亦低於未修改章程前。申請人並不爭執候補理、監事之會務假，相對人自申請人工會第十屆起，並未核予第十屆候補理、監事任何會務假，然相對人直至最後一次答辯狀中，仍堅持將候補理、監事納入全年度會務假申請人次之計算，有刻意誤導 鈞會之嫌。
- (四)申請人工會 6 月 6 日召開理事會定期會議，會中通過決議 6 月 16 日於勞動部前召開抗議記者會(申證 14)。惟申請人工會前理事長楊○○，因個人因素忽然提出退休申請，申請人工會頓時群龍無首以致會務停擺數日。此實屬緊急、不可預測之事由，絕非刻意干擾相對人營運。然相對人不給予申請人工會釋明之機會，斷然拒絕核予會務假(申證 3)。申請人工會被迫取消原訂之記者會陳抗活動。申請人修改之章程僅廢除常務理、監事，各分會幹事及候補幹事之人數與開會頻率未有任何改變。(請參相證 6、申證 55)
- (五)相對人亦同意有此給假慣例，申請人工會第三四五分會對於此種給假慣例業已產生合理信賴。而依據 貴會 101 年勞裁字第 47 號之見解，勞資雙方已經就會務假之申請作業形成習慣者，解釋上應屬工會法第 36 條所指工會與雇主雙方已有約定之情形。(申證 24)
- (六)相對人核予第三分會第三十屆之前之候補幹事出席該分會幹事會及勞資會議會務假，卻否准第三十屆候補幹事出席該分會幹事會及勞資會議之會務假。(申證 25-29、申證 49、50)
- (七)相對人核予第四分會第二十九屆候補幹事出席幹事會之會務假，卻否准第三十屆候補幹事出席該分會幹事會之會務假。(申證 25、30、10)
- (八)相對人核予第五分會第二十九屆候補幹事出席幹事會之會務假，卻否准第三十屆候補幹事出席該分會幹事會之會務假。(申證 25、31)

- (九)相對人自民國 95 年起，即給予申請人工會第三分會理、監事及候補理、監事出席三分會幹事會之會務假，申請人工會對給假慣例，業已產生合理信賴。(申證 47 第 2~4 頁、申證 51)
- (十)民國 95 年之第七屆理、監事及候補理、監事共 15 名，與目前第十屆理、監事及候補理、監事共 16 名，人數上並非有顯著落差。相對人卻自 106 年 9 月 22 日，否准申請人工會第三分會理、監事出席幹事會之會務假。(申證 38-41)
- (十一)申請人 106 年 6 月通過理事會聘任之會務秘書林○○，因相對人知其為外聘秘書後，相對人自始以林○○曾受緩起訴處分為由，拒絕該外聘秘書進入申請人辦公室處理會務。縱使申請人工會外聘秘書林○○曾受緩起訴處分，亦不代表該秘書必然對相對人公司財產有損壞之危險性。且緩起訴是檢察官考量整體犯罪狀況後，因情節輕微或顯已悔悟，依職權所為之處分，其目的之一，即在使被告能不受刑事判決之標籤化作用，而「警察刑事紀錄證明核發條例」亦因不欲增加受緩起訴處分者於社會中遭受異樣眼光之目的，故將緩起訴處分排除於刑事紀錄證明之記載項目之外。後林○○於九月底黯然離職。
- (十二)申請人另聘林○擔任會務人員，106 年 10 月 12 日理事會議後，林○曾進入工會會所處理相關資料，詎料 106 年 10 月 18 日林○欲再度入廠時，遭到相對人否准，試問，既然第一次相對人允許秘書林○入廠協助會務，顯然是並無安全上之疑慮，為何 10 月 18 日卻阻止入廠？顯然相對人認知到林○之角色後，刻意阻撓其入廠。
- (十三)申請人工會有一名會務孫○○，為申請人工會約莫十年前外聘之秘書，相對人從未刁難該孫姓秘書，不但直接製發通行證，亦讓該孫姓秘書與一般員工相同，擁有免費搭乘相對人公司交通車之權利。(申證 48、53) 對比於相對人刻意阻撓申請人工

會前、後任秘書林○○及林○，顯然是刻意不讓申請人工會獲取外界協助資源，具有不當勞動行為的動機與認識。

(十四)相對人於申請人召開第一次理事會後兩日，重新修訂會客辦法，其新增作業辦法後，申請人工會自始無法獨立辦理會客。不僅僅只是欲拜訪申請人工會之訪客，甚至連申請人工會三名辦理育嬰留停之理事(106年9月起已陸續辦理復職)，欲出席申請人工會召開之理、監事會，或辦理會務，皆須經由服務櫃台通報相對人之人力處經理，待其允許(約需等待5~30分鐘不等)，方得以辦理會客之方式進入華航園區。(相證 11)

(十五)所謂的全員信箱，是指每個員工擁有以自己員工號為 E-mail address 的網路信箱，因每個員工都會有一個這樣的信箱，所以稱之為"全員信箱"。

(十六)申請人工會之會員逾萬人，且因企業工會會員涵蓋相對人公司所有職種，機師、空服員、機場地勤、辦公室地勤、修護人員，聯繫會員極為不便。

(十七)相對人原提供申請人工會之群組寄信至員工信箱功能，申請人對此便利措施之給予，業已產生合理信賴。詎料自 106 年 6 月申請人工會改選後，相對人旋即於 6 月之後收回了給申請人工會寄發群組信件之功能，造成申請人工會難以將工會快訊以最即時方式讓申請人會員知悉。相對人主張申請人工會可以一個一個輸入會員電子郵件帳號，寄送文件傳達訊息等等，顯然是在刁難申請人工會的會務運作，既然過往都可以使用群組信件的方式寄送信件，為何要片面變更過往的慣例，明顯造成工會會務運作上的不便。(申證 33)

(十八)106 年 10 月 11 日雖於桃園市政府勞動局協商時達成合意，然申請人工會秘書長欲測試此功能時，仍無法使用，人力處承辦同仁表示相對人對此仍有疑慮，需要上簽。(請參第四次調查會議紀錄、申證 46)

- (十九)依據相對人公司電子郵件系統管理辦法，群組寄發信件之內容若與公司業務無關，則公司得依員工獎懲規定議處。(申證 56)
- (二十)企業工會會員為相對人公司全體員工，「華航與我」課程與新進人員之面對面接觸，不僅是建立關係最重要的一步，且課程中會安排為新進會員當面講授勞動法規、告知會員之權利義務為何、簡介申請人工會之理念與活動大事記，並進行新進人員工會 Q & A 等等(申證 35)。由於相對人從未給予申請人工會會員會務公假參與會員勞教，因此「華航與我」課程甚至可說是申請人工會會員自進入公司後，唯一一場接受工會面對面溝通的場合，其有絕對之重要性。
- (二十一)孰料至從申請人工會改選至今，相對人再無通知申請人工會「華航與我」課程中簡介工會之時段。經申請人工會函詢後，相對人始僅以課程緊湊為由，不再提供申請人工會介紹工會之時間，片面變更數年來讓申請人工會與新進會員當面接觸談話之慣習，改以提供書面資料取代。面對面講授與提供書面資料自行瀏覽，效果差異極大，尤其是課程中設計與會員面對面進行之 Q & A 活動，其讓會員具體認識工會之效果，僅是提供書面資料此種靜態介紹方式所能比擬？又若新進員工對工會相關問題想提問，現場又有誰有資格可以代為回答？相對人未經申請人工會同意，逕自取消申請人工會長年參與華航與我課程介紹工會之時段，甚至不顧申請人工會對慣例以產生合理信賴，直至申請人工會主動函詢才以莫須有理由倘塞，漠視申請人工會與會員建立連結之自主權甚明，不當影響與妨礙申請人工會與新進會員關係之建立甚明。(申證 36)
- (二十二)依據相對人與申請人工會簽訂之團體協約第 8 條規定，相對人須提供申請人工會總會及各分會獨立會所以辦理會務(申證 5)，相對人長期以來，亦提供申請人工會第一分會獨立會所辦理會務。然而相對人於 106 年 9 月 18 日卻逕自改變一分會之會

所，並要求須與申請人工會第五分會共用辦公會所。基於各分會之獨立性與隱私性，各分會擁有獨立會所乃有其必要性，相對人不具理由即違反長年慣例之會所提供方式，且其改變對於申請人工會之分會亦造成諸多不便，當然構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人長期以來，亦提供申請人工會第一分會獨立會所，並非僅有佈告欄功能，亦有放置一分會會務資料辦理會務。(申證 5)

(二十三)申請人工會於 9 月 6 日正式出函相對人要求應予申請人工會第五分會會所，並非如相對人所稱從未向相對人提出申請(申證 42)。申請人工會並於 9 月 22 日出函相對人，明確表達不同意第一分會及第五分會共用會所(申證 43)，相對人所指摘之狀況與事實不符。(申證 42、43)

(二十四)請求裁決事項：

1. 確認相對人於 106 年 6 月 15 日否准申請人全體理事出席 6 月 16 日第十屆理事會第二次臨時會議會務假。接著於 106 年 6 月 15 日與 6 月 27 日，否准申請人全體理、監事出席 7 月 13 日第十屆理、監事會第二次定期會議之會務假。更於 106 年 7 月 27 日否准申請人全體理、監事出席 8 月 10 日第十屆理、監事會第三次定期會議會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依法與依照勞資慣例提供申請人理、監事出席理、監事會之會務公假，並將前述遭否准之假別改為會務公假。
2. 確認相對人於 8 月 11 日否准申請人第三分會候補幹事自 106 年 8 月份起之出席 8 月 14 日、9 月 8 日、10 月 16 日、11 月 13 日幹事會，及 9 月 21 日、10 月 19 日勞資會議之會務假；於 7 月 31 日否准第四分會候補幹事出席 8 月 14 日、9 月 7 日、10 月 12 日、11 月 15 日幹事會之會務假；於 7 月 14 日否准第五分會候補幹事出席 8 月 17 日、9 月 8 日、10

月 16 日幹事會之會務假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依照慣例，提供申請人各分會候補幹事出席各分會幹事會與各處勞資會議之會務假，並將前述遭否准之假別改為會務假。

3. 確認相對人自 106 年 9 月 22 日起否准申請人第三分會理、監事及候補理、監事出席 10 月 16 日、11 月 13 日三分會幹事會之會務假，係違反勞資雙方數十年之給予之會務假慣例，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依慣例，提供三分會理、監事及候補理、監事出席每月三分會幹事會之會務假，並將前述遭否准之假別改為會務公假。
4. 確認相對人於 106 年 7 月 27 日否准發給申請人外聘秘書林○○通行證，並拒絕申請人外聘秘書林○○進入申請人會所處理會務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
5. 確認相對人 106 年 10 月 12 日核准林○得以辦理會客進入華航園區出席申請人理、監事會，卻於會中通過聘請林○為申請人外聘秘書後，於 106 年 10 月 18 日否准申請人外聘秘書林○進入華航園區執行會務，乃刻意干擾申請人會務運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依法和依照慣例，發給申請人外聘秘書通行證，且不得阻擋申請人外聘秘書進入申請人執行會務。
6. 確認相對人擅自 6 月 8 日變更會客作業流程，要求申請人辦理會客需事先經過相對人人力處批准同意，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人辦理會客本於工會自主原則，無需受相對人限制，且無需事先經相對人批准同意。
7. 確認申請人於 106 年 6 月底開始無法使用全員信箱之「群組

寄信功能」，向全體會員寄發申請人公告及快訊，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應恢復申請人使用全員信箱之群組寄信，寄發申請人公告與快訊予全體會員。

8. 確認相對人自 106 年 9 月起取消「華航與我」課程中給予企業工會向新進人員簡介工會事務之時段，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人應依照慣例，恢復提供申請人「華航與我」課程中給予企業工會向新進人員簡介工會事務之時段。
9. 確認中華航空公司 106 年 9 月 14 日逕自變更一分會之會所且要求須與申請人工會第五分會共用辦公會所係違反長年慣例之會所提供方式，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

（一）爭執事項：

1. 相對人有無申請人主張給予申請人工會理、監事出席理、監事會會務假之慣例存在？
2. 相對人否准申請人工會出席全體理、監事出席 106 年 6 月 16 日第十屆理事會第二次臨時會議會務假；106 年 6 月 15 日及 106 年 6 月 27 日否准申請人工會全體理、監事出席 7 月 13 日第十屆理、監事會第二次定期會議之會務假；及於 106 年 7 月 27 日否准申請人全體理、監事出席 8 月 18 日第十屆理、監事會第三次定期會議會務假，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為？
3. 相對人未核給林○○、林○通行證，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

4. 相對人有無申請人主張給予申請人工會各分會候補幹事出席幹事會會務假之慣例存在？
5. 相對人未核給申請人工會第二分會、第三分會、第四分會及第五分會候補幹事出席幹事會與各處勞資會議會務假，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
6. 相對人修正會客作業流程，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
7. 相對人取消申請人工會原於華航與我課程中之工會簡介一小時之課程，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

(二)相對人有確實遵循 106 年 10 月 11 日所達成申證 44 之決議。

1. 兩造於桃園市政府勞工 106 年 10 月 11 日所達成之協議，相對人均有遵守。就第 1 項決議申請人工會理、監事每月召開理、監事會應核給會務假部分，相對人有確實履行，此由申請人工會 106 年 11 月 16 日提出之補充理由四書第 6 頁表格可知，申請人工會對此亦不爭執。
2. 再就第 6 項同意由申請人工會自行辦理會客部分，可參相證三十一之函文，相對人公司確實依 10 月 11 日之第 6 項決議在申請人工會尊重相對人公司基本原則之前提下，授權申請人工會秘書長審核，自行辦理會客，表明申請人工會之會客同意單無須再送交人力處辦理，顯見相對人有確實遵守 10 月 11 日之第 6 項決議。
3. 另就 10 月 11 日之第 7 項決議，相對人從未違反，反而係申請人工會迄未遵照決議，先讓相對人了解信件內容，即要求使用全員信箱寄發群組信件，然只要申請人工會基於資訊對等，將欲寄發之信件內容先讓相對人了解，相對人不會修改內容，附上相對人之說明後，相對人絕對會依照協議內容讓申請人工會使用全員信箱寄送工會訊息予全體員工。

4. 至於各分會辦公室部分 10 月 11 日之決議亦表明將另行協商之，且於申請人工會理事長於 106 年 11 月 16 日第四次調查會議上亦自承，就各分會辦事室部分已無爭議。故就全員信箱使用權限部分及各分會辦公室部分均已無爭議，申請人工會應就此部分之裁決申請事項撤回，如申請人不撤回該部分請求裁決事項者，亦應認此部分裁決事項請求無權利保護必要，而應予駁回。

(三)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第一項(相對人否准申請人工會全體理、監事出席 106 年 6 月 16 日立十屆理事會臨時會議、106 年 7 月 13 日第十屆理、監事會第二次定期會議及 106 年 8 月 10 日第十屆理、監事會第三次定期會議之會務假)。

1. 申請人工會修改章程取消常務理、監事之設置，並修改理、監事會開會頻率為每月召開理、監事會議(請參相證六、相證十五)，與過往申請人工會理、監事出席理、監事會所請會務假之頻率及人次上均已有所不同(請參相證 5、已無存在慣例可言)，且大幅增加請會務假之人次。
2. 申請人工會取消常務理、監事，改以每月召開理、監事會議，與過往申請人工會理、監事出席理、監事會所請會務假之情狀已有所不同。過往相對人所核給之慣例係每月核給「12 名常務理、監事」出席「常務理、監事會」會務假，與目前申請人工會係每月請求核給「36 名正式理、監事」出席「理、監事會」之情形完全不同。
3. 相對人否准申請人工會出席全體理、監事出席 106 年 6 月 16 日第十屆理事會第二次臨時會議會務假，乃係因申請人工會遲至開會前一日近午時分，始來函申請且申請出席會議人數眾多(參申證 3)，相對人根本來不及調整業務，為避免

影響各單位作業順遂與安全營運，故未核給該次臨時會議之會務假。

(四)至於申請人工會主張其已不再爭執相對人應給予候補理、監事會務假，而撤回候補理、監事部分，但申請人於申請會務假、提出本件裁決申請時之時空背景並非如此，是否超過慣例仍應以申請人申請會務假當時之情形交互參照比較。倘若申請人工會欲將候補理、監事扣除，對照組第九屆所請人數亦應扣除候補理、監事比較方才合理。

1. 扣除候補理、監事：

申請人第九屆工會	請會務假 年度人次	申請人第十屆工會	請會務假 年度人次
12 常務理、監事*10 日	120		
36 理、監事*4 日(每 3 月開一次)	144	36 理、監事*12 日	432
全年度會務假人次	264	全年度會務假人次	432
縱計每年度 3 天 2 夜 36*3=108	372		

2. 未扣除候補理、監事：

申請人第九屆工會	請會務假 年度人次	申請人第十屆工會	請會務假 年度人次
12 常務理、監事*10 日	120		
36 理、監事*4 日(每 3 月開一次)	144	36 理、監事*12 日	432
17 候補理、監事*4(每 3 月一次)	68	17 候補理、監事*12(每月一次)	204

全年度會務假人次	332	全年度會務假人次	636
縱計每年度 3 天 2 夜 53(正式及候補理、監 事)*3=159	491		

3. 由上二表可知在相同比較基準之下，申請人第十屆工會所請之會務假人次均遠比第九屆還多。可見申請人第十屆工會修改章程後，確實已然變更過去之慣例，自不得主張相對人應援例核給會務假。而相對人有無構成不當勞動行為，貴會自應以當時相對人不予同意申請人上述請求會務假之時空背景因素為審酌。

4. 就此，關於申請人第十屆工會於章程中取消常務理、監事之設置並修改理事會開會頻率為每月召開理、監事會議，如再加上申請人工會原要求候補理、監事每月出席理、監事會議相對人亦需給予會務假，其合計請會務假之年度總人次，顯已與第九屆工會請會務假之頻率、人次有非常明顯之差異，故相對人不予同意會務假，主觀上顯無不當勞動行為之認識，相對人絕無違反團體協約或違反慣例不核給會務假之情形，當不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第二項(相對人 106 年 7 月 27 日否准外聘秘書林○○通行證，及拒絕其進入華航園區)。

1. 相對人肩負大眾航空運輸之責，有關飛航安全一切之事務相對人均須謹慎面對、小心處理，相對人公司廠區之安全維護、人員管理亦至關重要。從而，當非相對人公司員工之人進入廠區，要求須依會客作業辦法申請核准，使相對人得以掌握廠區內出入人士，自屬相對人經營管理所必要。

2. 相對人並不會干預申請人工會之人事政策，對於申請人工會外聘請林○○擔任秘書一事謹表尊重，惟當涉及非相對人公司員工之人進入廠區時，則應受相對人會客作業辦法之拘束，此乃係因相對人公司企業管理之需求，而非針對申請人工會外聘秘書所為之人員檢查。換言之，若申請人工會於相對人公司園區外之地點召開會議、舉行活動等，相對人自不會亦不能予以限制、審核與會人士之身分。
3. 然而申請人工會所聘任之秘書林○○於擔任桃園市產業總工會幹事與工鬥成員期間，對相對人及政府機關均有激烈之行徑，且曾涉犯毀損公物罪遭檢察官緩起訴處分。相對人為維護、控管公司之財產安全、園區安全及員工觀感，故無法同意爭議訪客進入。此與林○○是否為申請人工會所聘之秘書並無關聯，相對人不可能無視公司財產、員工之安全，置之不理，不論該爭議人士是受申請人工會、一般員工或其他單位之邀請，相對人均不會核予其進入！故相對人依會客作業辦法拒絕爭議訪客進入公司，純係基於維護公司安全之考量，並非針對申請人工會。

(六)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第三項(相對人否准第二、三、四、五分會候補幹事出席幹事會與勞資會議之會務假)。

1. 申請人工會改變章程、改變開會頻率與次數，並不得再據以主張相對人應依慣例給假。所謂慣例係要在背景事實均相同之情況下，始有慣例可言，而就有無給予候補幹事出席幹事會會務假之慣例，不能單單只看候補幹事出席幹事會情形，而是應綜觀過去給假之基礎事實。
2. 過去相對人從寬給予候補幹事出席幹事會會務假，係在過去申請人工會仍有常務理、監事會、每三個月才召開一次理、監事會之脈絡下，始對於會務假之給予較為寬認(包含給予

候補理、監事出席理、監事會會務假、給予候補幹事出席幹事會)。然而，此基礎事實在申請人第十屆工會修改章程後業已改變，相對人對於此一情事變更，為避免申請人工會浮濫申請會務假、濫用會務假，相對人則一貫採取相同態度，故無論係候補理、監事、候補幹事，均不再從寬給予會務假。更況，候補理、監事與幹事不給予公假，並無妨礙會務運作可能，相對人絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(七)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第四項(相對人修訂會客作業流程)。

1. 會客作業辦法是提供來賓訪客換證服務與協助，並是為確保相對人公司門禁安全，目的為相對人強化出入管理、安全檢查之中性政策，此並非針對工會也與工會無涉。且該會客作業辦法係適用於全體員工、全體事業單位、並於華航園區、修護園區與松山園區之進出亦均有適用，只要非「現職員工」無員工證可刷進入園區者，一律均須按規定辦理會客手續，且不論是修正後(請參相證 11)或修正前之會客辦法(請參相證 16)均無僅針對工會成員另為規定。
2. 且因於 106 年 5、6 月間，相對人公司目前之管理階層始發現先前諾富特飯店之衝突事件(相證 22)，實係源於諾富特飯店之地下室與華航園區連通，而人員進出之管制作業鬆散所致。惟該事件發生前後相對人之管理階層並不相同，故於事件發生時未及時修正，直至目前相對人管理階層於 106 年 5、6 月知悉此類事件後，乃下令要求加強控管人員進出作業，為此相對人於 106 年 6 月修改會客作業辦法，並非基於針對申請人工會。
3. 再者，除相證 22 之諾富特飯店衝突事件外，先前亦有申請人工會之會務人員，未遵守規定擅自進入修護廠區中機場管

制區之範圍並且未經許可即進行拍照，就此事實相對人業曾發函予以警告(請參相證 23)。申請人工會未經許可、未配戴識別證即進入機場管制區、甚至任意拍照，此等行為均已嚴重影響飛航安全，況且相對人如碰上執行總統出訪等任務，更涉及國家安全問題，園區及機場管制區之出入管理絕無容輕忽，更非申請人工會得恣意妄為、視若無睹者！另且近日申請人工會於 106 年 8 月 22 日召開會務討論會時，更使未獲相對人同意之訪客進入園區，相對人業已發函嚴正表明立場(請參相證二十四)。故此類違規事件頻傳，造成相對人園區經營管理上極大之困擾，更益證相對人誠有加強控管人員進出園區之必要。

4. 此外，批核訪客進入園區之批核單位，依相證 11 會客作業辦法第 5.1.1 條係由受訪單位之二級主管簽核同意，再將批會客同意單交給服務櫃台後，由受訪單位之承辦人陪同進出。亦即批核訪客進入之單位並非固定由人力處負責，會因受訪單位不同而異其批核單位。即便是外部律師因討論案件需求而必須進入華航園區，也同樣必須辦理相關會客手續、必須由對應單位如法保處主管予以批核，此並非針對工會、更絕難謂係對工會的支配介入或不當影響。
5. 前述相對人會客程序的管制(包含對應單位主管的批核)目的均係為使批核單位知悉及掌握目前有哪些非相對人公司員工進入公司園區、管制區內，是否已離開等，以確保園區安全，且所有會客程序均係如此、一體適用，均絕非刁難或妨礙申請人工會，且該會客作業辦法亦無針對申請人工會特設條件，並無打壓或妨礙申請人工會運作之情事，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(八)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第五項(申請人工會無法使用全員信箱寄送工會快訊)。

1. 就全員信箱之使用應依 10 月 11 日第 7 項決議為之，申請人工會應先讓相對人了解信件內容，相對人不會修改內容，附上相對人之說明後，相對人絕對會依照協議內容讓申請人工會使用全員信箱寄送工會訊息予全體員工，故就此部分已無爭議，申請人工會應撤回此項裁決申請。
2. 按雙方於 106 年 10 月 11 日於桃園市政府勞動局協商時達成合意：「相對人同意工會使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。」(參申證 44、第七點決議)。亦即申請人工會使用全員信箱之前提係，申請人工會於發信前須先讓相對人公司知道相關內容，且須檢附相對人公司之回應及說明後始能寄發。
3. 另查申請人工會前於 106 年 10 月 27 日於華航園區內發放實體工會訊息電子報傳單(請參相證 29)，並同時於申請人工會臉書社團上發布貼文。然觀諸相證 29 工訊電子報之內容十分偏頗，且相對人已多次於相關會議中說明，然申請人工會卻隻字未提公司的回應，避重就輕、偏頗不實。惟前述工會發送實體傳單等作為，堪足證明申請人工會散發文宣並無任何困難，相對人公司也不會予以刁難，顯無任何妨礙工會運作等情。
4. 既然雙方就全員信箱之使用已有 10 月 11 日之決議亦可供遵循，然而申請人會後卻無視雙方達成之協議，再次以挑撥之方式，對內、對外一再不實指控、喊冤，嚴重破壞勞資關係及損害相對人公司形象。為澄清申請人工會之抹黑、指控，相對人只得於 106 年 10 月 30 日回應前開申請人工會之不實言論(請參相證 30)，以正視聽。據此說明，申請人工會發放文宣等行為並無受到阻礙，即便要相對人予以協助、另提供群組發信等便宜供給，相對人也非拒絕，只是申請人工會仍

無意遵守前揭 106 年 10 月 11 日協議，方致令相對人無從予以提供此便利供給。

5. 更何況，申請人工會現實上仍得透過臉書社團等社群網站、實體紙本傳單等方式宣達理念，以達到公布會訊之實質效果，並無造成申請人工會運作之阻礙，相對人之行為絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(九)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第六項(相對人取消「華航與我」課程中關於申請人工會簡介之課程)。

1. 因華航與我課程緊湊，於短短一天半的時間內要讓新進人員得以快速瞭解相對人公司之運作。因就業環境安全之課程，相對人認為此部分攸關勞工生命身體健康之保障，乃於 106 年 5 月 18 日至 19 日之華航與我課程，以企業安全室之環境管理課程取代申請人工會之工會簡介(請參相證 17)。
2. 另因申請人工會係採取強制入會、全員入會、當然入會制，只要是相對人員工，無須另有加入行為即當然成為申請人工會會員，故取消申請人工會於華航與我之一小時課程並不會因而造成申請人工會會員招收困難或會務運行受阻，且相對人亦請申請人工會提供書面宣傳資料，以利相對人得於華航與我課程中發放給新進人員，同樣可達成宣傳工會之目的。另書面宣傳資料亦可將過去新進員工可能會產生之疑問，完成、全部彙整而以問答集之方式呈現。
3. 更何況，申請人工會因相對人公司係當然入會，申請人工會會員人數眾多、規模龐大，又工會會費收入穩定，工會之財源相當充裕，申請人工會坐擁如此多資源之情形下，為聯絡會員間感情、宣導工運、推動勞教等等活動，對於申請人工會絕非難事。然而，申請人工會卻不自省應自身籌辦活動，而將聯絡會員感情之責任全數推給相對人，要求一定要放入

華航與我之課程中。再查華航與我是相對人公司對於新進員工之教育課程，本來即應以相對人公司之課程介紹為主。從而，相對人考量就業環境攸關勞工生命身體健康之保障，故以企業安全室之環境管理課程取代申請人工會之工會簡介，區區一個小時之課程，絕無可能影響申請人工會之會務運作，相對人絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(十)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第七項(相對人提供 T 棟二樓會議室作為第一分會及第五分會之辦公會所)。

1. 第一分會本無固定會所，如有會議需求，相對人確實會提供會議室，但並無固定會所，此亦係申請人代表人今日會議中所提及還是有公司會議併行，即為並無專屬會所一事(即原來的 Q105 並非第一分會專屬會所)。除前述提供會議室(Q105)使用外，相對人尚提供第一分會張貼布告欄。第五分會的會所則為 T 棟二樓辦公室，然使用頻率不高，申請人工會已於第九屆幹部時交還公司，及至第十屆幹部改選後，相對人與申請人工會代表人討論而達成 T 棟二樓辦公室為兩分會共用會所，此方有申證 37 函文。後續申請人工會又反悔，方提出本件裁決，並於裁決程序進行中再發出申證 43 函文。
2. 須予敘明者，相對人公司給予最大善意，早在 106 年 10 月 11 日協商會議前，就申請人工會所請予以同意，也就是現在已係如申證 43 函文所述，相對人公司給予 T 棟二樓辦公室作為第五分會會所且第一分會使用狀況也回復如前，這也就是申證 44 協商會議中已明載會所一事已達成共識，勞方不再爭議之緣由。

3. 是以，就第一與第五分會會所部分，其真正事實經過如上，且相對人早已釋出善意、回復之前狀況；按相對人並無刻意不利對待，單純係申請人工會自己在第九屆交還第五分會會所、第十屆幹部又來爭議，但無論如何，相對人均已釋出善意。是，就會所部分已無爭議，敬請 貴會曉諭申請人撤回此部分裁決申請。

(十一)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第八項(相對人 106 年 9 月 23 日否准第三分會理、監事及候補理、監事出席每月第三分會幹事會之會務假)。

1. 自從申請人第十屆工會修改章程變更開會頻率後，全體理、監事年度請休會務假總人次業已超越過去之人次，相對人不得不從嚴審核。關於過去與第十屆工會全體理、監事年度請休會務假之總人次，茲謹彙整如下表：

申請人第九屆工會	請會務假 年度人次	申請人第十屆工會	請會務假 年度人次
12 常務理、監事*10 日	120		
36 理、監事*4 日(每 3 月開一次)	144	36 理、監事*12 日	432
17 候補理、監事*4(每 3 月一次)	68	17 候補理、監事 *12(每月一次)	204
全年度會務假人次	332	全年度會務假人次	636
縱計每年度 3 天 2 夜 53(正式及候補理、監 事)*3=159	491		
第三分會理、監事出席幹事會之人次計算			
申請人第七、八、九	請會務假	申請人第十屆工會	請會務假

屆工會第三分會理、 監事人數	年度人次		第三分會理、監事 人數	年度人次
第九屆(102-106 年)共 4 名第三分會理、監事 (理事 1、監事 0、候補 理、監事 3)	48		第十屆(106-110 年) 共 16 名第三分會理 、監事 (理事 9、監事 3、候 補理、監事 4)	192
第八屆(98-102 年)共 12 名第三分會理、監 事 (理事 6、監事 2、候補 理、監事 4)	144			
第七屆(94-98 年)共 15 名第三分會理、監事 (理事 7、監事 3、候補 理、監事 5)	180			
全年度會務假人次				
全年度會務假人次(未 加計第三分會理、監 事出席幹事會部分)	332	491	全年度會務假人次(未加計第三分會理 、監事出席幹事會 部分)	636
小計			小計	
第九屆 4*12=48	380	539	第十屆 16*12=192	828
第八屆 12*12=144	476	635		
第七屆 15*12=180	512	671		

2. 由上可知，申請人工會若要求相對人應給予第三分會理、監事每月一日出席幹事會之會務假，全體理、監事年度會務假

請休人次將多達 828 人！惟反觀過去無論是以第九屆、第八屆、第七屆工會之第三分會理、監事計算，全體理、監事年度請休會務假人次亦僅僅 380、476、512 人次而已。且若縱以加計每年給予正式及候補理、監事 3 天 2 夜會務假之基數(491)計算，第九屆、第八屆、第七屆工會之全體理、監事年度請休會務假人次亦只有 539、635、671 人次，仍是遠遠小於申請人第十屆工會所要求之人次總數。準此，對於請休會務假之人次急速成長，相對人不得不從嚴審核，無法從寬給予第三分會理、監事出席第三分會幹事會之會務假。

3. 況且，申請人第九屆工會屬於第三分會之理、監事，僅有 3 名且均為候補理、監事(相證 20)，第十屆工會屬於第三分會之理、監事則有 12 名理、監事、4 名候補理、監事(相證 21)，從而第三分會之理、監事名額並非固定，相對人除無固定核給第三分會理、監事幹事會會務假之慣例外，每屆第三分會理、監事之人數浮動甚大(從 3 名候補理、監事變為 12 名理、監事及 4 名候補理、監事)，申請人工會亦不得基於完全不同之基礎事實主張相對人應核給會務假。

(十二)依 106 年 10 月 20 日第三次調查會議紀錄申請人請求裁決事項第九項(相對人 106 年 10 月 18 日否准林○進入華航園區)。

1. 依申證 44 第六點決議事項所載，工會外聘秘書須考量公司資安並遵守公司會客規範，授權工會秘書長審核，此相對人均已秉誠信遵守之(參相證 31)。此外，當日參與協調會之相對人公司張揚資深副總亦在協調會議上明確向工會表明申請人工會應同時尊重相對人公司之會客規範，且因華航園區為單純之辦公處所，相對人公司不歡迎不友善之社工運人士進入華航園區，是以工會秘書長於審核時自應將就此部分納入審核標準。

2. 經查林○曾協助遠東航空發動若干次爭議行為，包含集體請病假等，然而申請人工會卻仍執意外聘林○作為工會秘書，完全未考慮相對人公司之立場及先前達成之協議，並未給予相對人公司相對之尊重。
3. 另且，就工會秘書部分，申請人工會目前亦提出其他人選與相對人協商中，相對人僅係為維護園區作為單純辦公處所之秩序，並未意圖打壓或妨礙申請人工會運作，故就此並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(十三)特需澄清，事實上申請人第十屆工會上任迄今短短半年左右時間，相對人給予之會務假數量已相當龐大，可知相對人絕無刻意打壓或妨礙申請人工會運作之主觀認識。

1. 申請人第十屆工會從 106 年 5 月上任修改章程後，就會務假給與之部分提出裁決申請，並一再主張相對人藉由刻意不核給會務假作為打壓或妨害工會之手段，事實上申請人第十屆工會上任迄今短短半年左右時間，相對人給予之會務假數量已相當龐大。
2. 第十屆工會幹部從 106 年 5 月上任迄今半年左右時間，即曾向相對人申請 57 次會務假會議之會務假，其中包含 9 次理、監事會會議、15 次幹事會會議及其餘各項會議、課程進修、駐會及調解等會議共 33 次，合計來函申請會務假之人次總計 866 人次。惟相對人就理、監事會部分僅否准 3 次、幹事會僅否准 5 次、其餘各項會議部分亦僅否准 10 次，實際上亦核給申請人工會 713 人次之會務假！
3. 然而，申請人工會卻一再塑造相對人未給予會務假造成會務運作困難之假象，事實上就申請人所申請之會務假，相對人核給之比例已高達八成！其餘否准部分，實係因申請人第十屆工會修改章程後，改變過去開會之頻率，又申請人工會未即時、主動與相對人協商就變更章程後之申請及給予會務假

之模式，始造成雙方互動之隔閡、誤解。據此可知相對人絕無刻意打壓或妨礙申請人工會運作之主觀認識，相對人並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(十四)末再重申以申請人工會之規模、會員人數觀之，實不應仰賴相對人給予多項便利措施。

1. 按日本法勞動組合法第 7 條第 3 款明文禁止雇主對工會為經費援助，且僅例外容許雇主提供「最小限度大小之辦公室」，否則雇主即屬構成不當勞動行為。上開日本法制規範即清楚揭櫫工會應運作應獨立自主之原則，不應向雇主索取資源、雇主也不能藉由給予資源支配介入工會。除例外容許最小限度大小之辦公室外(也非要求雇主一定要提供給工會)，其餘均不得給予。然反觀申請人工會非但主張相對人應給予總會辦公室，連各分會亦應提供(且如同本件爭議，即便係過去無使用需求的第一、第五分會，也均再向相對人索求獨立會所)，除此之外，應申請人需求，相對人尚提供數名專責會務人員(薪資由相對人支付)、網路與辦公室其餘水電等使用。今申請人再度以本件裁決申請甚至再要求相對人應提供電子郵件寄送群組信件平台等等便利措施。
2. 申請人工會所為者，完全違背工會應獨立自主之原則，除雇主依法應負之義務外不得額外要求雇主提供資源，申請人工會著實不應一面控訴相對人打壓或妨礙工會運作，另一面又請求雇主給予資源及協助！更且，相對人所提供之便利措施本即屬相對人之財產，當然可本於經營裁量權自主決定財產之分配與規劃，尤其申請人並非弱勢工會！蓋誠如申請人所述，其會員人數上萬人、早已成立數十年且確實擁有足夠財源與物力，甚至可以自行外聘秘書，如此情形下，豈有道理再錙銖必較地相對人必須給予無法律義務的各項便宜供給！尤有甚者，申請人工會與會員間之活動，竟完全仰賴相對

人與新進員工之「華航與我」課程！華航與我課程之目的是相對人為教育新進員工所為之課程，申請人工會若要聯絡會員間之情感或增強工會團結力量等，應自行舉辦活動為之！相對人於取消申請人工會之簡介課程後，相對人也願意協助申請人工會發放文宣，申請人工會規模如此龐大，絕對不會因為全員信箱或華航與我等課程取消就受到影響或打壓，相對人絕無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之情。

(十五)答辯聲明：請求駁回申請人之請求。

三、雙方不爭執之事實：

- (一)申請人工會依其章程理事之名額為 27 人、監事 9 名、候補理事 13 名、候補監事 4 名。
- (二)申請人工會於 106 年 5 月召開第 10 屆第一次會員代表大會，並通過修改章程，廢除常務理事及常務監事(相證 6)，取消原每月之常務理事會、每三個月一次之理、監事會，改為每月召開理、監事會。
- (三)相對人於 106 年 5 月 26 日前，係每三個月核給申請人工會候補理、監事出席理、監事會之會務假。
- (四)申請人工會第十屆第三分會之理、監事(包含候補理、監事)，由過去第九屆之 3 人變為 12 人。
- (五)相對人於 106 年 5 月 18 日後之華航與我課程，皆以企業安全室之環境管理課程取代申請人工會之工會簡介。
- (六)雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第六點結論為：「工會外聘秘書須考量公司資安並遵守公司會客規範，授權工會秘書長審核」，第七點為：「工會可使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容

先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。公司不會修改工會發送訊息之內容。」(申證 44)。

四、本案爭點：

申請人請求裁決事項九項中各該相對人之行為，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：

甲、就申請人之請求構成不當勞動行為部分，分述如下：

(一)相對人於 106 年 7 月 27 日否准申請人理、監事出席 106 年 8 月 10 日理、監事會會務假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人於 106 年 7 月 24 日申請 106 年 8 月 10 日理、監事與候補理、監事出席第十屆理、監事會第三次定期會議之會務公假，相對人於 106 年 7 月 27 日予以否准，有申請人 106 年 7 月 24 日函及相對人人力資源處 106 年 7 月 27 日之回函(申證 2、6)可稽，自堪信為真實。
2. 相對人以申請人取消常務理、監事，情事已有變更；且每月均召開理、監事會，因其理、監事及候補理、監事人數眾多，浮濫申請會務假，此一人事成本對相對人而言非常沉重，且非雙方團體協約所約定給予會務假之真意云云為辯。
3. 經查：依雙方於 2015 年 1 月 5 日簽定之團體協約其中僅於第二章第六條載為：「乙方有依法進行正當工會活動之權利；甲方對乙方進行下列活動時應給予必要之協助...」(申證 4)，惟並未約定給予會務假之人員之範圍及其天數。申請人工會第九屆之理事 27 人、監事 9 人、候補理事 13 人、候補監事 4 人，共計 53 人，而申請人於第十屆之理、監事及候

補理、監事同為 53 人，並無變更，有申請人 100 年 12 月 9 日、106 年 6 月 16 日之章程(相證 15、6)可稽。而申請人於第九屆及之前各屆係每月召開常務理、監事會(常務理事 9 人、常務監事 3 人)，每 3 個月召開理、監事會(出席者包括候補理、監事)，其中一次為 3 天 2 夜之會議形式；另申請人工會之常務幹事(6 人)亦參加理、監事會；又適逢每 3 個月召開理、監事會時，有時常務理事會即併同於理、監事會召開，不再另行召開；故在第九屆相對人核給申請人常務理、監事、理、監事、候補理、監事出席常務理事會、理、監事會之會務假，如不計常務理事會併同於理、監事會召開者為 462 天(常務理、監事 $12 \times 12 +$ 理、監事(含候補) $53 \times (3 + 3) = 462$)；如以每 3 個月召開理、監事會均併同常務理事會計算則為 414 天($462 - (12 \times 4) = 414$)。換言之，第十屆之前各屆理、監事每年出席常務理事及理、監事會之會務假天數，為 414 天至 462 天之間。而相對人在申請人第十屆之前，均核給申請人常務理、監事、理、監事、候補理、監事出席上開會議之會務假，為雙方所不爭執之事實，足使申請人信賴此一會務假核假模式已成為雙方間之慣例。

4. 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。

5. 查申請人於 106 年 5 月間召開第 10 屆第一次會員代表大會，並通過修改章程，廢除常務理事及常務監事制度(相證 6)，亦即申請人會務運作核心由常務理、監事會，改為理、監事會之集體決議，原每月召開之常務理、監事會議取消，改為每月召開理、監事會。申請人依新章程於申請 106 年 7 月 13 日理、監事會會務假之人數為 53 人(申證 2 第 2 頁)、申請 106 年 8 月 10 日理、監事會會務假之人數，扣除已辭任之理事 3 人為 50 人(申證 6 第 2 頁)；亦即除理、監事外，均包括候補理、監事在內。如以章程規定之理、監事及候補理、監事之人數計算，每月召開一次理、監事會，第十屆理、監事會務假之天數，每年將高達 636 天($53 \times 12 = 636$)，遠超過第九屆之天數。在此種情形，相對人如認申請人之章程變更後，大幅增加會務假之人數及天數，有情事變更之情形，依循往例將造成相對人之極大負擔時，依前揭之說明，相對人即應說明理由並透過協商之方式尋求與申請人達成協議。若經充分協商之努力仍未能達成協議時，相對人始得於確屬為因應經營管理上之重大困難而採取之必要且未逾合理之範圍內，單方變更會務假之核給方式。再觀之雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第二點，申請人同意不再向相對人要求候補理、監事出席理、監事會之會務假(申證 44 第 2 頁)，可見透過適當之溝通協商，雙方亦有達成協議之情形。本件相對人既未啟動與申請人間就會務假核給方式之協商，即於 106 年 7 月 27 日否准申請人理、監事出席 106 年 8 月 10 日理、監事會會務假，而其否准申請人全部理、監事之會務假，使申請人之理、監事必須自行請假始能出席理、監事會，當然對申請人之工會活動造成不當影響，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二)關於相對人自 106 年 8 月起否准申請人第三分會候補幹事 106 年 8 月 14 日、9 月 8 日、10 月 16 日、11 月 13 日幹事會之會務假及 106 年 9 月 21 日、10 月 19 日勞資會議之會務假；否准第四分會候補幹事 106 年 8 月 14 日、9 月 7 日、10 月 12 日、11 月 15 日幹事會之會務假；否准第五分會候補幹事 106 年 8 月 17 日、9 月 8 日、10 月 16 日幹事會之會務假之行為：

查相對人在申請人各分會第 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，有申請人提出之相對人於 95 年 7 月 8 日核給後補幹事楊卓勳出席勞資會議之會務假(申證 50、51)，及 106 年 1 月至 5 月核給第三分會後補幹事黃主瑜出席幹事會及勞資會議會務假之紀錄(申證 26)，並為相對人所不爭執；是相對人在第 30 屆之前，對出席各分會幹事會議及勞資會議之幹事及候補幹事均核給會務假，係雙方間之慣例，堪以認定。再依申請人第 29 屆各分會幹事名單所示，其中第二分會常務幹事 1 人、幹事 8 人、第三、四、五分會常務幹事 1 人、幹事 8 人及候補幹事 4 人(申證 25)，合計 4 個分會之幹事及候補幹事之人數為 48 人；而申請人於 106 年 6 月改選第 30 屆各分會幹事之後，依其名單所示，第二、三分會常務幹事 1 人、幹事 8 人、候補幹事 2 人、第四分會常務幹事 1 人、幹事 8 人及候補幹事 4 人、第五分會常務幹事 3 人、財務幹事 1 人、幹事 5 人及候補幹事 3 人(申證 25 反面)，合計 4 個分會之幹事及候補幹事之人數為 47 人，其人數並未超過第 29 屆。而相對人之行政經理於 106 年 8 月 11 日以電子郵件表示自該月起不再核給候補幹事會務假(申證 28)，惟並未說明任何理由，而實際上自斯時起亦未核給申請人候補幹部會務假。按相對人如認申請人第二至五分會候補幹事申請幹事會與勞資會議會務公假，依循往例准假將造成相對人極大負擔時，相對人即應先透

過協商之方式尋求與申請人達成協議，已如前述；惟相對人卻未循協商之方式，逕自自 106 年 8 月起否准候補幹事之上開會務假，對申請人之工會活動自造成不當影響，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三)關於相對人否准申請人屬第三分會之理、監事出席 106 年 10 月 16 日及 11 月 13 日第三分會幹事會之會務假之行為：

1. 申請人主張在第十屆理、監事之前，申請人屬第三分會之理、監事出席每月第三分會幹事會時，相對人均會核給會務假，例如早於 95 年 7 月 8 日第三分會幹事會出席之幹事 8 人、理、監事 9 人、勞資代表 6 人(申證 47 第 1 頁、51)，相對人均核給會務假，有第三分會第十八屆第十二次幹事會開會通知及相對人核予理、監事 95 年 7 月 8 日幹事會會務假之紀錄(申證 47)為證，足見相對人多年以來就屬第三分會理、監事出席第三分會幹事會議，均核給會務假一事，已成為雙方間行之有年之慣例。而相對人對自 106 年 10 月起否准屬申請人第三分會理、監事出席每月第三分會幹事會會務假之事實，並不爭執；惟辯稱第九屆時第三分會僅有 3 名候補理、監事，第十屆時含候補理、監事卻有 16 名，基礎事實已有變更，不宜再援用慣例云云。
2. 查相對人核給屬第三分會理、監事出席幹事會議會務假，至少自 95 年時起已有之且延續至 106 年 6 月，自己成為雙方間之慣例，已如前述；如相對人認第十屆屬第三分會之理、監事人數明顯較以往為多，所請之會務假會造成相對人之負擔，已有情事變更之情形，依前揭之說明，相對人應先循啟動協商之方式以尋求共識，始為妥適。乃相對人卻未為任何之協商，逕自 106 年 10 月起片面否准申請人第三分會理、監事出席每月第三分會幹事會之會務假，對申請人之工會活

動自會造成不當影響，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四)關於相對人自 106 年 5 月 18 日起取消新進人員「華航與我」課程中「工會簡介」時段之行為：

查申請人主張相對人於台籍新進人員報到後，均會安排兩天的「華航與我」訓練課程，讓新進人員得以初步了解關於相對人公司，且於申請人第十屆理、監事上任之前，於該課程中均安排一小時之「工會簡介」之事實，為相對人所並不爭執；則相對人於新進人員課程中安排一小時之工會簡介一事，既已行之多年，堪認已成為雙方間之慣例。相對人辯稱於 106 年 5 月 18 日後之華航與我課程中，雖以企業安全室之環境管理課程取代申請人工會之工會簡介，申請人得改以 e-learning 或提供紙本資料取代，效果相同云云。惟查申請人能於該時段中說明及講解工會之任務與功能，並藉與新進人員面對面的機會講解與溝通，對新進人員得以瞭解工會及其功能具有積極之意義，與僅提供 e-learning 或書面資料由其自行閱覽，其效果當有極大之差別。茲相對人並未就取消上開工會簡介課程一事事先與申請人協商，逕自 106 年 5 月 18 日起取消該課程，雖經申請人於 106 年 9 月 12 日發函請其應於課程中恢復該 1 小時之課程(申證 36 反面)，相對人卻不予置理，核其行為對申請人工會之組織及活動造成不當之影響，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五)關於相對人自 106 年 6 月底起至 106 年 10 月 11 日前(即雙方於桃園市政府勞工局達成協議之日)，拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人公告及快訊之行為：

申請人主張申請人工會在第十屆之前都可以利用相對人之全員信箱之群組功能傳送工會訊息予會員，最近如 105 年 8 月 30 日、105 年 12 月 14 日、106 年 2 月 14 日、106 年 3 月 30 日均

有利用全員信箱之群組功能傳送訊息，業據其提出上述各該日期傳送訊息之紀錄(申證 33、55)為證，相對人就之前申請人得利用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人公告及快訊之事實並不爭執，則申請人主張相對人多年來同意工會利用全員信箱之群組功能傳送工會訊息予會員一事，已成為雙方慣例之事實，堪以認定。相對人雖辯稱申請人於 106 年 10 月 11 日以書面傳單之方式傳送訊息，且亦可利用申請人之臉書發佈貼文之方式為之，故取消全員信箱之群組功能，對申請人傳送訊息實際上並無影響云云。惟依申請人 106 年 10 月 6 日補充理由二書所載，其會員人數至 106 年 9 月 25 日止，為 10264 人，則在會員人數超過萬人以上之情形，申請人利用全員信箱之群組功能傳送工會訊息，可確保訊息能迅速傳送至每個會員之信箱。如改以書面傳單發送，勢必增加數倍之人力，且能傳送至多少會員手上亦屬未知數；如在臉書上貼文，亦僅限於瀏覽申請人臉書之會員得以知悉，均與以全員信箱之群組功能寄發申請人訊息之效果，有相當大之差距。則相對人並未事先就取消申請人工會使用全員信箱之群組功能傳送訊息一事與申請人協商，逕自 106 年 6 月底起至 106 年 10 月 11 日雙方協調會前，拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人公告及訊息，該行為對申請人之工會活動造成不當之影響實屬顯然，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(六)關於相對人於 106 年 7 月 27 日否准發給申請人外聘秘書林○○

通行證，並拒絕林○○進入申請人會所之行為：

按企業設施屬雇主所有，受到法律之保障，雇主基於設施所有權人之立場，得規定使用企業設施之程序、方法，以防止不當使用企業設施可能帶來企業秩序、生產活動之干擾，而工會欲讓非屬企業所僱用之員工進入企業設施內推動工會活動，理應

尊重雇主所設之該等企業設施使用規則，以平衡工會活動權與企業設施管理權，惟企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主亦應加以尊重(參見 101 年勞裁字第 3 號決定書)。而工會聘任工會秘書，屬工會自治事項之範圍，雇主原則上應予尊重，除雇主有正當之理由外，不得拒絕工會秘書進入雇主場域內之工會會所，否則即有構成不當勞動行為之可能。查申請人之會所係設於相對人之園區內，申請人於 106 年 6 月間聘任林○○為工會秘書，而相對人拒絕林○○進入相對人之園區之事實，為雙方所不爭執。則應審究者為，相對人拒絕林○○進入相對人之園區，有無合理正當之理由？相對人稱林○○於擔任桃園市產業總工會幹事與工鬥成員期間，對相對人及政府機關均有激烈之行徑，且曾涉犯毀損公物罪遭檢察官緩起訴處分等情，而林○○亦自陳其緩起訴處分，係因參與國道收費員之陳抗而涉之毀損案(參第一次調查會議紀錄第 5 頁)，是其曾因參與陳抗而涉及毀損罪，因而遭檢察官為緩起訴處分之事實，堪以認定。按依刑事訴訟法第 253 條之 1 第項規定：「被告所犯為死刑、無期徒刑或最輕本刑三年以上有期徒刑以外之罪，檢察官參酌刑法第五十七條所列事項及公共利益之維護，認以緩起訴為適當者，得定一年以上三年以下之緩起訴期間為緩起訴處分」，本件林○○既經檢察官予以緩起訴處分，顯見情節尚屬輕微且犯後態度良好，則相對人以維護、控管公司之財產及園區安全，故無法同意林○○進入園區云云，難謂係屬對園區管理權合法行使之範圍。是相對人拒絕工會秘書林○○進入相對人之園區，既無合理正當之理由，係屬侵害工會之自治權而不當影響申請人之工會活動之行為，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(七)相對人於 106 年 10 月 18 日否准申請人外聘秘書林○進入相對人園區執行會務之行為：

1. 相對人對 106 年 10 月 12 日曾核准林○得以辦理會客之方式，進入相對人園區之申請人會所出席申請人理、監事會，而於 106 年 10 月 18 日否准申請人林○進入申請人會所執行會務之事實，並不爭執；惟辯稱雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第六點結論為：「工會外聘秘書須考量公司資安並遵守公司會客規範，授權工會秘書長審核」，且當日相對人張揚副總亦向申請人表明公司不歡迎不友善之社工運人士進入相對人園區；林○曾協助其他工會對遠航發動若干次爭議行為，包括集體請病假等，申請人聘其為秘書，完全未考慮相對人之立場云云。
2. 查雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第六點結論為：「有關工會外聘秘書進入工會辦公室辦理相關會務一事，需考量公司資安並遵守公司會客規範，授權工會秘書長審核。尊重工會自主，若有人檢舉再請工會說明。」(申證 44 第 2 頁)，而工會是否發動對雇主之抗爭行為，屬會員大會或理事會之決議事項，而林○僅係工會之秘書，充其量僅具有協助決議事項執行之功能而已。相對人指稱林○協助發動對遠航之抗爭行為，既未舉證以實其說，已難採信。再者，相對人既於協調會議紀錄中同意授權申請人秘書長審核，卻又以相對人單方認定之爭議人士為理由，拒絕林○進入園區內之會所，違反上開協議第六點之約定，係屬侵害工會之自治權而不當影響申請人之工會活動之行為，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

乙、申請人之請求不構成不當勞動行為部分，分述如下：

- (一)相對人否准申請人 106 年 6 月 16 日第十屆理事會第二次臨時會議之理事、候補理事與監事會召集人之會務公假行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

按為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工

會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，但有下列情形之一者，不在此限：(1)有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假...(參見 102 年勞裁字第 47 號裁決決定意旨)。經查申請人係於 106 年 6 月 15 日申請 106 年 6 月 16 日第十屆理事會第二次臨時會議之理事、候補理事與監事會召集人之會務公假，其主旨僅載明：「召開第十屆理事會第二次臨時理事會議，敬請惠予參加人員(名冊如附件)與會期間之會務假，請查照。」，說明中亦僅載依據工會法第 24 條第 3 項，經 1/3 理事聯署及會議時間而已，並未說明於 106 年 6 月 15 日始申請翌日之會務假有何緊急之事由，致未能於申請時釋明，有申請人 106 年 6 月 15 日之函(申證 3 第 1 頁)可稽。相對人於同日以申請人遲至該日中午始提出翌日會務假之申請，人員調整不及為由，予以否准(申證 3 第 3 頁)，而申請人於收受相對人函後，並未再就其申請翌日理、監事會務假一事說明有何緊急之事由，顯未予相對人有及時、合理行使會務假准駁權之空間。故相對人否准申請人之上開會務假，揆諸前揭說明，難認相對人之否准行為具不當勞動行為之動機而構成不當勞動行為。

(二)相對人於 106 年 6 月 15 日否准申請人理、監事出席 106 年 7 月 13 日理、監事會會務假之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查申請人於 106 年 6 月 8 日申請理、監事出席 106 年 7 月 13 日理、監事會會務假，相對人於 106 年 6 月 15 日以申請人甫於 106 年 6 月 6 日始召開理、監事會為由予以否准(申證 2 第 4 頁)。惟經申請人再於 106 年 7 月 7 日發函說明因理事長楊○○

及理事張○○突然請辭，由候補理事遞補，請相對人核給 106 年 7 月 13 日理事會會務假；相對人即於 106 年 7 月 11 日發函同意核給申請人理、監事出席 106 年 7 月 13 日理、監事會會務假，有該函(相證 32)在卷可稽。依上之經過可知，相對人在申請人釋明原因之後，即予以准假，難認相對人之前於 106 年 6 月 15 日否准申請人理、監事會務假之行為，具不當勞動行為之動機而構成不當勞動行為。

(三)相對人於 106 年 10 月 16 日及 106 年 11 月 13 日否准申請人第三分會候補理、監事出席每月第三分會幹事會之會務假之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查依申請人所提相對人核給申請人 95 年 6 月 8 日幹事會會務假者，為理、監事吳○○、熊○○、熊○○、陳○○等 4 人，並無候補理、監事(申證 47)；再依申請人 106 年 11 月 16 日補充理由四書第 9 至 10 頁表格所載可知，申請人第七屆後補理、監事並未出席幹事會，是依申請人所提之上開證據，並不足以證明相對人有核給候補理、監事參加第三分會幹事會會務假之慣例存在。則申請人主張相對人於 106 年 10 月 16 日及 106 年 11 月 13 日否准申請人第三分會候補理、監事出席每月第三分會幹事會之會務假，違反雙方之慣例，構成不當勞動行為之行為，尚非可採。

(四)相對人變更會客作業流程之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查依相對人 106 年 6 月 8 日修正之會客作業辦法 1.目的規定為：「提供來賓訪客換證服務與協助，以確保本公司門禁安全」(相證 11)，又較重要者為 5.1 會客流程，其中 5.1.1 規定為：「訪客到達服務櫃台，聯繫受訪單位及出示身分證件後，辦理換發參訪證；受訪單位須取得二級主管(含以上)或代理人簽核同意會客，並將『會客同意單』交給服務櫃台。

服務櫃台核對身分無誤，完成會客登錄、收取訪客身分證件及會客同意單後，始能發放參訪證予訪客；訪客須由受訪單位承辦人陪同進出。」，核其內容應屬中性之管理措施之規定，且係對所有欲進入相對人園區者均一體適用，且申請人亦未提出證據以證明申請人之幹部有因該規定受到差別待遇之情形，難認該規定係針對申請人幹部而制訂。故相對人所稱該規定僅要求訪客除換證外，亦須讓受訪單位之上級主管簽核，以利相對人公司整體企業管理及安全之維護；又受訪單位之上級主管得以知悉、掌握訪客之身分、進入與離開之時間等，係公司為維護園區安全、職場秩序所必須等語，尚屬可信。

2. 申請人又主張相對人要求留職停薪之工會幹部進入相對人園區，亦應依上開辦法辦理手續，顯有針對性云云。查留職停薪中之員工既非現在職者，則相對人要求留職停薪之員工欲進入相對人園區，亦應依上開辦法辦理手續，未逾合理管理措施之範圍。又相對人既係對所有留職停薪者一體適用，申請人復未證明相對人僅對留職停薪之工會幹部為差別待遇，無從認相對人之上開行為具有針對性。是相對人變更會客作業流程之行為，既屬管理權正當行使之範圍，且未針對工會幹部而為不同對待，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五)相對人自 106 年 10 月 12 日起仍拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人公告及快訊之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第七點載為：「工會可使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。公司不會修改工會發送訊息之內容。」，有上開

協調會議紀錄(申證 44)可稽，是雙方就工會使用全員信箱之群組功能之方式已達成共識。申請人主張相對人自 106 年 10 月 12 日起仍拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發公告及快訊之事實，雖為相對人所不否認，惟辯稱申請人並未依 106 年 10 月 11 日協調會之結論，事先將寄發之信件內容先予相對人公司瞭解，讓公司亦有說明之空間，相對人自無從准許其使用全員信箱等語，而申請人並未能提出其有將欲寄發之信件內容事前先予相對人公司瞭解，而相對人仍予拒絕之證據，自無從認相對人自 106 年 10 月 12 日起拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人訊息之行為，係違反協調會之結論而構成不當勞動行為。

(六)申請人主張相對人 106 年 9 月起變更一分會之會所，並要求須與第五分會共用辦公會所之行為，不構成不當勞動行為：

查申請人理事長及相對人曾於 106 年 9 月 6 日協商第一及第五分會會所一事，為雙方所不爭執；其後相對人於 106 年 9 月 14 日發予相對人之函其說明一載有：「依據 2017/09/06 貴會理事長與本公司協商合意結果，同意提供華航園區 T 棟二樓原五分會辦公室予貴會一分會及五分會之共同會所。原暫借一分會使用 Q 棟一樓之 Q105 會議室將於 貴會添購自用會務設備、遷入會所後，由本公司清點收回。」(申證 37)，可知相對人認為 106 年 9 月 6 日協商結論為：T 棟二樓辦公室由申請人一分會及五分會共用，原暫借一分會使用之 Q 棟 105 會議室，由相對人收回。而申請人於其後之 106 年 9 月 22 日回函說明載為：「感謝貴事業單位恢復提供申請人第五分會會務所，然經實際進駐並勘查該會所後，現行使用空間實難可提供兩分會共同辦理會務。二、另查攸關一分會暫借之 Q105 會議室，為順利一分會長期會務運作模式，懇請援例及依據團體協約法第八條提供及保留一分會使用。」(申證 43)，從其文義觀之，似未對相對

人主張之會商結論(即 T 棟二樓辦公室由一分會及五分會共用，Q 棟一樓之 Q105 會議室，由相對人收回)有所異見，僅因空間不足以供兩分會使用，而要求相對人原暫借予一分會之 Q105 會議室仍保留給一分會使用。而申請人理事長於 106 年 10 月 6 日之調查會中陳稱：「我不記得有答應第一分會及第五分會之辦公會所可以合用...」(參第二次調查會紀錄第 5 頁)；再參以雙方之後於 106 年 10 月 11 日協調會中關於各分會辦公室一事，於結論第八點載為：「有關提供各分會辦公室一事，勞資業已協商，本會議不再討論」(申證 44)，顯然申請人亦認為雙方於 106 年 10 月 11 日之前已就提供第一分會及第五分會會所一事已達成協議，則縱雙方之前有所謂之慣例存在，但既已於嗣後達成協議，即應遵守協議之內容，而不得再依慣例而為主張。故申請人於本件中再主張相對人應依慣例提供 Q105 會議室給一分會使用云云，即屬無據。

六、綜上所述，申請人主張相對人於 106 年 7 月 27 日否准申請人理、監事出席 106 年 8 月 10 日第十屆理、監事會第三次定期會議會務假；自 106 年 8 月起否准申請人第二至第五分會候補幹事出席幹事會、勞資會議之會務公假；自 106 年 10 月起否准申請人第三分會理、監事出席每月第三分會幹事會之會務假；自 106 年 10 月起取消台籍新進人員「華航與我」課程中「工會簡介」時段；自 106 年 6 月底起至 106 年 10 月 11 日協調會前，拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人公告及快訊；於 106 年 7 月 27 日否准林○○進入申請人會所及拒絕發給林○○通行證；於 106 年 10 月 18 日否准申請人外聘秘書林○進入相對人園區之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之行為，為有理由，應予准許，爰決定如主文第一至七項所示。至於其餘之請求，為無理由，應予駁回。

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，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，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。本會認命相對人應核給如附表一所示出席 106 年 8 月 10 日之申請人理、監事會務假、核給如附表二所示申請人第三至五分會之候補幹事出席申請人各分會幹事會之會務假，及核給申請人理事朱○○出席 106 年 11 月 13 日幹事會之會務假，為必要且相當之救濟方式，爰決定如主文第八、九、十項所示。至於實際上未自行請假或該日本即未排上班日而出席第三分會理、監事、幹事會或勞資會議者(參相證 32 至 44)，即無請求核給會務假之必要及實益，其請求核給會務假為無理由。

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

八、據上論結，申請人之請求為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項規定，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

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 1 2 月 0 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。