

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 4 號

【裁決要旨】

- 一、 最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決意旨：「雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，係對同一雇主下複數以上工會之情形而言；惟如上所述，同一雇主下之企業工會與職業工會，其會務假依工會法之規定並不相同，如雇主就職業工會理、監事及會員代表會務假的給予，與職業工會達成比照或與企業工會會務假給假方式相同的協議時，則就會務假給予一事，雇主對於企業工會與職業工會之間，亦有保持中立態度、平等對待之義務。亦即在此種情形，雇主對待企業工會及職業工會，即有上開判決意旨之適用。
- 二、 相對人對參加中華航空企業工會會議之工會幹部及會員代表，不論會議該日是參加人員之執勤日或非執勤日，均同樣給予 BL 公假。而於申請人工會預定之會議日期，將參加會議之申請人工會幹部及會員代表當日排為非出勤日，並據之否准其會務假，此與相對人核給中華航空企業工會工會幹部及會員代表 BL 公假，顯係差別待遇，違反應平等對待之中立義務。

【裁決本文】

申請人 桃園市空服員職業工會
 聯絡地址：桃園市八德區介壽路一段199號3樓

代表人 趙剛

代理人

林○○○

聯絡地址：台北市

黃○○○

聯絡地址：台北市

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

何煖軒

聯絡地址：同上

代理人

陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

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）106年6月16日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 相對人未給予任職於相對人之申請人理、監事 105 年 11 月 3 日理事會，及會員代表 105 年 11 月 4 日會員代表大會假別代碼 BL 公假，而給予假別代碼 MT 公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人於申請人 105 年 12 月 7 日、106 年 1 月 5 日、106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日理事會議及 105 年 12 月 8 日、106 年 4 月 12 日會員代表大會，將任職於相對人之申請人理、監事及會員代

- 二、 相對人於申請人 105 年 12 月 7 日、106 年 1 月 5 日、106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日理事會議及 105 年 12 月 8 日、106 年 4 月 12 日會員代表大會，將任職於相對人之申請人理、監事及會員代

表於上開日期均排為非執行任務日，並據此未給予假別代碼 BL 公假之行為，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，給予第一、二項之申請人理、監事參加 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日、106 年 1 月 5 日、106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日、106 年 4 月 12 日理事會假別代碼 BL 公假，及給予會員代表參加 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日及 106 年 4 月 12 日會員代表大會假別代碼 BL 公假。

事實及理由

壹、 程序部分：

按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項之規定：「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。」。經查，本件申請人工會主張相對人未依雙方協議給予申請人理、監事 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日以及 106 年 1 月 5 日之理事會假別代碼 BL 會務公假（下稱 BL 公假），及未給予申請人工會會員代表 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日會員代表大會之 BL 公假構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；嗣於 106 年 4 月 19 日追加相對人未給予申請人理、監事 106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日、

106 年 4 月 12 日之理事會 BL 公假，及未給予申請人工會會員代表 106 年 4 月 12 日會員代表大會之 BL 公假亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。經查：申請人係於 106 年 1 月 25 日提起本件裁決之申請，而其所主張相對人就 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日、106 年 1 月 5 日之理事會，未給予申請人理、監事 BL 之公假，及未給予會員代表 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日會員代表大會之 BL 公假之事實，均未逾越上開法定 90 日期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，其申請自屬合法。又其所追加相對人未給予申請人理、監事 106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日、106 年 4 月 12 日之理事會 BL 公假，及未給予申請人工會會員代表 106 年 4 月 12 日會員代表大會之 BL 公假部分，其發生之時間均在提起本件裁決之後，即無逾越 90 日期間之問題，且其主張之基本事實與裁決申請之事實係屬相同性質，無礙本件程序之終結，其追加應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人於 105 年 6 月 24 日與相對人簽下「桃園市空服員職業工會與中華航空公司協商會議紀錄」(申證 1：下稱 0624 協議)，其中議題七關於會務假議題，雙方達成共識：「1. 桃園市空服員職業工會之理事、監事於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者，理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。2. 桃園市空服員職業工會之會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請公假出席。」

(二) 申請人依照該項協議，申請人會員分別申請 105 年 7 月 18 日

第一屆會員代表大會第 6 次臨時會議、105 年 9 月 6 日第一屆會員代表大會第 7 次臨時會議、105 年 10 月 13 日第一屆會員代表大會第 8 次臨時會議；工會幹部申請 105 年 8 月 11 日第一屆理事會第 12 次會議、105 年 9 月 5 日第一屆理事會第 13 次會議、105 年 9 月 14 日第一屆理事第 6 次臨時會議、105 年 10 月 12 日第一屆理事會第 14 次會議，相對人均給予 MT 假別，並未給予會務公假（即 BL 假別），經申請人多次行文，均未獲得相對人回應（申證 2）。

（三）嗣後申請人為辦理會務陸續申請會務假，經相對人於 105 年 10 月 24 日來函要求申請人工會提供議程（申證 3），申請人隨即提供議程予相對人，相對人檢視申請人工會提供之議程後，即不予核給；因申請人工會與相對人於 105 年 6 月 24 日所簽署之協議確為團體協約，相對人不應片面破壞協議內容，否准申請人工會理事、監事於 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日以及 106 年 1 月 5 日之理事會及監事會會務公假，以及會員代表參與 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日之會員代表大會會務公假，致影響申請人工會會務運作如年度決算書、工作計畫書、預算書等重要事項之審理，相對人此舉明顯已違反勞資雙方 0624 協議及工會法第 35 條第 1 項第 5 款。

（四）申請人工會曾於 105 年 10 月 14 日發起「誠信已死，華航無恥」行動，抗議相對人未切實履行 0624 協議，相對人在此之後，多次刁難申請人工會之會務公假申請，顯然係針對該行動而來，已經違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款。

（五）申請人工會依照團體協約法第 8 條之規定，於 105 年 4 月 12

日第 1 屆會員代表大會第一次會議中，依照團體協約法所規定之程序推派協商會議代表，並於會員代表大會中無異議全數通過與相對人之協議內容，當然是團體協約無誤。退步言，縱使 0624 協議非屬團體協約，依據 100 年勞裁字第 29 號案裁決決定書意旨以及勞委會勞資 2 字第 1000126586 號函（申證 7），工會與雇主對於工作時間內所需辦理工會會務之公假時數，經由雙方商議達成共識，商議之方式得為團體協約法所定之協商，亦得為一般性團體協商，並非以團體協約為限，則相對人應依照雙方約定給予會務公假。

- （六）有關 0624 協議中第七條第一點，有辦理與華航會員員工事務必要者，理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務，申請人均遵循上述協議申請會務公假；依據第七條第二點，會員代表參與會員代表大會或臨時會員代表大會，並無規範必須與華航會員員工事務相關，此外，申請人工會至今仍然與相對人處於爭議之緊張時期，即便如此，申請人工會於相對人提出質疑之後，均有給予開會通知單以釋明會議內容，相對人不應介入工會之內部事務、影響工會運作活動。
- （七）申請人與相對人已針對申辦會務公假乙事達成 0624 協議，然相對人屢次針對 0624 協議違約，且刻意錯誤解讀協議文字，包括雙向考評未於兩個月內完成、違反外站津貼禁止搭便車條款（此有貴會 105 年勞裁字第 41 號裁決決定書認定為不當勞動行為）、空服員於外站出勤適逢國定假日並未給予雙倍工資、未依照協議給予本會理事、監事及會員代表會務公假（假別代碼為 BL）等等，相對人多項違約行為，已造成申請人工會會員對申請人工會之質疑與不信任。況且依照 0624 協議原

文，係指申請人工會有辦理華航會員員工事務，即能申辦會務公假（假別代碼為 BL），然而相對人刻意錯誤解讀為必須專辦華航公司事務。

（八）空服員的班表排定方式均掌握於相對人手中，申請人工會基於善意，便利相對人進行排班，均於相對人出班表前即每月約 24 日左右，就提供下個月之會議日期，然而相對人一旦得知申請人工會申辦會務公假之日期，即刻意安排 RDO（申請休假日）於該日；依照相對人答辯書（三）表示 BL 亦稱公假，相對人分明可以（也應該）安排 BL 假別，卻刻意安排 RDO（申請休假日），明明申請人工會幹部並未申請 RDO 於該日，卻因為相對人此舉而減少一日 RDO，影響申請人工會幹部之休假權益。依照相對人對於 0624 協議之錯誤解讀，必須「在工作時間內」有「辦理專屬華航會員員工事務」且「為必要」者，方才得向相對人申辦會務公假，那麼根據相對人刻意規避、故意安排 RDO 之排班方式，申請人永無可申辦會務公假之日；或者必須破壞原始班表，臨時請會務公假，導致他人被抓飛、破壞其他空服員班表之穩定，此舉更會讓申請人工會遭到會員之責難。

（九）相對人係因申請人抗議相對人違約，才開始限縮會務公假，不給予 BL 而改以 MT、空白格、ADO、RDO 取代之；自簽訂 0624 協議後，勞資雙方均處於緊張之勞資關係中（請見申證 8），且 0624 協議中並未註明申辦會務公假須提供開會通知單、議程或是簽到簿，雇主不應藉由要求工會詳附理由或證明其會務公假之必要性，達到對工會之支配介入。

（十）另中華航空股份有限公司企業工會（下稱：中華航空企業工

會)召開會員代表大會，相對人均以 BL 假別辦理，甚至從未事先提供議程予相對人，相對人對申請人工會為差別待遇之要求，顯然有介入工會運作之意圖。

(十一) 由於 BL 假別需要符合相關之休時規範，然而空白格、RDO 或 ADO 均不須要符合休時規範，且被視為當事人之休假，故造成申請人工會幹部為參與會議，有連續出勤超過 7 日以及休時不足之狀況；相對人使用假性休假來規避會務公假之給予，導致班表密集，造成申請人工會幹部過勞；若相對人給予 BL 假別，因為有民用航空器飛航作業管理規則以及勞基法第 36 條之規範，斷然無此種排班方式。由於被限縮會務公假，導致申請人工會幹部之班表混亂，休時不足，相對人有違反民用航空器飛航作業管理規則以及勞基法第 36 條之情事。

(十二) 違反複數工會的平等對待原則：

中華航空企業工會辦理會員代表大會，均以 BL 假別申請會務公假，且未提供會議議程予資方，開會通知單上僅註明與會人員姓名(請見申證 16)，相對於相對人對申請人工會，要求提供開會通知單、議程、簽到簿，方才給予會務公假，顯然違反複數工會的平等對待原則。相對人刻意以 ADO 或 RDO 取代應改予的 BL 會務公假，已經導致申請人工會幹部處於過勞之狀態，而中華航空企業工會之會議均以 BL 假別辦理，顯然在處理會務與經營組織之狀態上，相對人有獨厚中華航空企業工會之情事，製造申請人工會會務及組織上之困難。

(十三) 空服員的每月基本薪資為底薪加上 60 小時之飛行加給，因此單日工資是以底薪加上 60 小時飛行加給除以 30 日計算。BL 的給薪方式為一日底薪加上 2 小時飛行加給(即單日工資)；

MT 的給薪方式為只有一日底薪，無兩小時飛行加給。上述 BL 及 MT 之假別均需給予勤前、勤後足夠休息時間，亦不占用工會幹部原本休息時間。105 年 11 月至 12 月華航公司改以空白日取代 MT，其中之差別在於進行休假結算時，會被計入「每季 30 天休假、每年 123 天休假」之計算，是占用申請人工會幹部原本休假之時間；106 年 1 月起，更改用 RDO 取代空白日，RDO 除了會被計入「每季 30 天休假、每年 123 天休假」之計算外，也會被計入每月 8 天 ADO(相當於例假)之計算，RDO 及空白日均不須給予足夠之勤前及勤後休息時間。我們對 0624 協議的會務公假的認知是 BL 假別，並非 RDO 假別。且中華航空企業工會辦理會務公假時，相對人均是給予 BL 假別。換言之，相對人不斷限縮申請人工會申請會務假。申請人認為依協議之會務公假應該是相當於出勤，0624 協議之翌日起至 105 年 11 月 3 日前，會務公假是以 MT 假別註記，並且在工會進行抗議行動之後變本加厲。自 105 年 11 月 4 日起變成空白日，106 年 1 月又改為 RDO。

(十四) 關於 105 年 11 月 3 日及 4 日之開會通知書內容不相符一事，因工會之事務變動，導致議程及時間上均須有所調整，然而，會議之內容確實有辦理與華航會員員工事務相關者，105 年 12 月 7 日及 106 年 1 月 5 日之開會通知書(申證 11 倒數 2 頁)，申請人工會已盡可能在召開會議前，確定開會之議題，且相對人要求申請人工會在召開會議前一月 10 日遞送申辦會務公假文件，至實際開會時，隨勞資關係情勢變化，申請人工會無法預先確定開會當日之議程，才會有雙方開會通知書內容不相符一事。申證 11 都是前置作業尚未確定之版本，相證 4

至相證 7 才是正式遞送給相對人及受通知人之通知書。例如 105 年 11 月 4 日(申證 11 第 2 頁)的會議,因為相對人不給會務公假,申請人開會地點也才會改至勞動部前廣場開會(申證 12)。

(十五) 相對人空服員正常飛行時數,目前皆約為 80 小時,每月空服員班表,會於前一個月排定(約每月 24 日)。ADO 是空服員於空服處勞資會議上,經協商雙方同意 ADO 視同保障休假日,故於 0624 協議當天針對爭取保障休假日,雙方協議每月應給予 8 天 ADO,但應符合每季 30 天、每年 123 天保障休假日數,若有違反並訂有罰則。XL 是一種公司額外指定之休假日(類似 AL 特休假),但在薪資給予上並無給予 2 小時之保證飛行加給。

(十六) 請求裁決事項：

1. 確認相對人未依105年6月24日兩造協議(七)第1點及第2點,給予申請人理事、監事及會員代表會務公假,已違反第35條第1項第5款。
2. 相對人應給予申請人理、監事105年11月3日、105年12月7日、106年1月5日、106年2月6日、106年3月6日、106年4月12日之理事會會務公假(假別代碼 BL),給予申請人工會會員代表105年11月4日、105年12月8日及106年4月12日會員代表大會之會務公假(假別代碼 BL)。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人工會 105 年 11 月 3 日、4 日以及 12 月 7 日、8 日及 1 月 5 日之會務假申請,經相對人審視開會通知單,認為並不符合有於工作時間、專為處理與相對人會員事務、且有必要者之

要件，遂不准予會務假。另查上開申請人工會理監事及會員代表開會之期日，均非申請會務假員工之工作時間，自得利用其非上班時間參與工會活動，並無於工作時間內辦理會務之必要。是相對人所為不予准假行為，並不構成打壓、妨礙工會運作之工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 至若申請人與相對人於 105 年 6 月 24 日簽訂「桃園市空服員職業工會與中華航空公司協商會議紀錄」(0624 協議)，不符合締結團體協約之程序，名稱並未使用「團體協約」之文字，且不符團體協約法第八條工會推派之團體協商代表需以工會會員為限之規定，性質上非屬團體協約，且 0624 協議性質並非團體協約，已有 貴會另案裁決認定可參；然相對人須強調者，0624 協議所載之會務假約定，此並非法律上義務，也就是即便雙方無簽署 0624 協議之會務假約定，也不必然讓申請人工會陷於無法運作或有妨礙運作可能。相對人公司斯時善意考量而願與申請人工會簽署 0624 協議，然 0624 協議內容有多項，前既已約定空服員休假日較高、年度在台休假天數為 123 天，即大有可能使申請人工會幹部於非工作時間內從事工會活動，只有在「於工作時間有辦理與華航會員員工事務必要者」，方為 0624 協議給會務假之情形。本件相對人公司並無違反 0624 協議，且請參 貴會 105 年勞裁 41 號裁決意旨明指 0624 協議非團協而為一般性約定，是否有違約應屬民事法審酌範疇而不必然構成不當勞動行為也。

(三) 另 0624 協議第 7 條約定僅有為辦理與「華航會員」員工事務必要者，始於工作時間內給予會務公假。惟 105 年 11 月 3 日、12 月 7 日、106 年 1 月 5 日之申請人工會理事、監事會，及 105

年11月4日、12月8日申請人工會會員代表大會，均有與華航會員員工無關之議案，相對人認無必要准假，相對人並未違反系爭協議第7條之約定，更不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。再依據系爭協議第7條關於會務假議題雙方達成共識之內容：「1、桃園市空服員職業工會之理事、監事於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者，理事或監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。2、桃園市空服員職業工會之會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請公假出席。」，亦即，須申請人工會理、監事會議及會員代表大會會議內容有辦理與相對人會員事務之必要者，相對人始須准予會務公假。惟申請人工會屬性為職業工會，得申請加入申請人工會成為會員者並不以相對人所屬空服員為限，且據申請人提供之會議議程，因該會議議程中夾雜有辦理與相對人會員員工事務無關之議程（例如討論長榮航空分會會務運作），係處理與相對人會員無關之事務，因對於相對人與其所屬員工間勞資關係、勞動條件之促進並無幫助，此與雇主須給予會務假之目的亦有所不符，相對人自無須准予會務公假。則申請人主張相對人不予准假，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為云云，顯於法無據。

（四）更況，相對人雖未核准申請人工會105年12月7日、106年1月5日理事會議、105年12月8日會員代表臨時大會之會務假，惟相對人為釋善意，於106年1月5日並未安排申請會務公假之人員當日需出勤執行勤務，亦即當日已排定休假，非屬工作時間，則原欲申請會務公假之空服員自得利用其休假日參與工會會務，而無須請休會務公假（相證八），且既然已非

工作時間，當然即無系爭協議第 7 條約定，於工作時間得請休會務公假規定之適用。由此亦證相對人主觀上並無不當勞動行為之意思，甚至主動釋出善意使原欲申請會務公假之人員仍得參與申請人工會所召開之與相對人會員事務無關之會議。故申請人主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為云云，顯屬無據。

(五) 相對人固尊重申請人工會理、監事參與工會會務之行為，惟由申請人本件裁決申請書所檢附之開會議程可知，申請人工會召開理事會次數過於頻繁且密集，且常於召開理事會翌日即緊接著召開會員代表大會或臨時會員代表大會，申請人工會如此頻繁召開理事會及會員代表大會，實已造成相對人公司審核會務公假及排班上之困擾，亦足使相對人合理質疑申請人工會召開之會議是否皆與辦理相對人會員事務有關。故相對人請求申請人提供會議議程，並依據各會議之議程作為審核是否與相對人會員事務相關而為會務假之准駁依據，並未違反系爭協議第 7 條之約定，亦絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

(六) 申請人工會係職業工會而非企業工會，辦理會務本應在非工作時間為之，如於工作時間內有辦理會務需求者，本應與雇主協商、得到雇主同意後免除提供勞務之義務，至若該辦理會務期間是否給予工資？或給予工資多寡？均屬勞資協商之範疇。亦即，相對人並不必然給予申請人工會會務公假，且即便雙方於 0624 協議有所約定，此為雙方協商、協議範疇，並非不給假即構成不當勞動行為也。易言之，申請人工會為職業工會，辦理會務或從事工會活動，本應於非上班時間為之，除非必要(亦

即該會務辦理非得在上班時間且係專為辦理華航會員員工事務必要者)，否則相對人並無給予公假之可能與義務（含法律上與契約上之義務）。請參相證八所示，106 年 1 月 5 日當天，申請人工會屬於相對人所僱傭之會員幹部，均無排班、均非所謂上班時間，而無任何不能辦理會務、從事工會活動之情，即非屬於 0624 協議所稱「於工作時間有辦理與華航會員員工事務必要者」。另請參申證四、五以及申請人補充理由書第五頁說明，11 月 3、4 日以及 12 月 7、8 日，申請人工會之受僱於相對人的會員幹部均非上班日，即所謂 RDO（即所謂的每年 123 天休假內），也非屬於 0624 協議所稱「於工作時間有辦理與華航會員員工事務必要者」，相對人未予准假乃係遵約辦理而非不當勞動行為。

- （七）是以，觀諸 0624 協議內容，其中協議第三項已給予申請人工會會員年度排休天數 123 天（優於法令標準），隨後之第七項約定「於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者」方予以公假；也就是相對人已透過前述協議給予較多休假（非上班日），僅有在上班日且屬於辦理華航會員員工事務、另為必要者，方有給假之契約上義務。以故，正確與合理解釋 0624 協議內容，相對人給予公假要件有三：必也是「在工作時間內」有「辦理專屬華航會員員工事務」且「為必要」者，相對人方會准予公假。就本件申請人所爭執者，均非在工作時間內，且會議議程並非全部辦理華航會員員工事務，更無一日公假之必要性，相對人依法依約未給予公假，誠無涉不當勞動行為。
- （八）至若申請人再謂前揭 0624 協議內容係指理監事等工會幹部公假才有限於華航事務要件、會員代表應無此限制等云云，亦屬

誤解；蓋「於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者」均為相對人依約給予公假之共通前提要件，不應區分工會幹部或會員代表，否則即有輕重失衡且明顯未合於當事人真意之情也（更況，申請人工會會員代表並非僅有華航僱傭員工，華航准公假與否，實與打壓工會無涉、更絕非不當勞動行為）。

（九）本件相對人依 0624 協議所核准之公假，假別註記自始均為 MT 而無涉 BL。自 105 年 6 月 24 日協議書簽署後迄至本件爭議發生前，相對人所給予之公假假別註記均為 MT，此亦為申請人所不爭。就此請參 貴會前次調查會議紀錄第二頁第 23 行以下之申請人代理人陳述內容：「在 105 年 6 月 24 日簽訂協議書之翌日起至 105 年 11 月 3 日前，會務公假係以 MT 假別註記」。是以，就相對人認知、以及兩造 0624 協議實際履行之事實，0624 協議所約定之公假即為 MT 無誤。

（十）茲謹彙整 0624 協議後之雙方互動、公假申請情形如后，用以說明相對人並無不當勞動行為情事。

時間	事件	證據
105.7.14	相對人函覆准予 7/18 公假、人次 23 人	相證 9 第 1 頁
105.7.22	相對人函覆准予 8/11 公假、人次 14 人	相證 9 第 3 頁
105.8.29	相對人函覆准予 9/5 公假、人次 9 人 相對人函覆准予 9/6 公假、人次 21 人	相證 9 第 4 頁
105.9.23	相對人函覆准予 9/14 公假、人次 3 人	相證 9 第 7 頁
105.9.29	相對人函覆准予 10/12 公假、人次 11 人 相對人函覆准予 10/13 公假、人次 21 人	相證 9 第 9 頁

上開准予會務假部分，從 0624 協議後之 7 月及至 10 月間，短短三個月，共計已有 102 人次、每次會務公假申請均為一整日。且前揭申請並無具備會議議程，相對人均已從優、善意核假，

誠難謂相對人有打壓工會之情事。更且，參諸前述請假互動，申請人 7、8 月所請公假天數與人次僅每月一次，相對人尚願意予以尊重與善意，然 9 月以後之公假次數與人數竟更為頻繁，以 9 月份而請假天數有三天、人次合計達 33 人，10 月份請假人次也高達 32 人次，均較 7、8 月份遠遠為多，考量相對人已給予空服員每年 123 天休假(除每周周休二日 $52 \times 2 = 104$ 加上 12 天國假外，尚額外多給年度休假日， $123 > 52 \times 2 + 12$)，如此運作誠將造成相對人排班、營運困難。後續申請人終於肯提供會議議程，此參相證 4 至相證 7 所示，然查相證 4 至 7 各次會議之報告事項與討論事項僅極少部分與華航有關，但卻要求請假一日，此明顯未符合必要性，也與 0624 協議約定不符。再參申請人申證 11 第一、二頁即與相證 4、5 日期相同的會議通知與議程，申請人甚至內部規劃僅開會半日，另實際上 105 年 11 月 4 日假勞動部大門前所開之會議也確實未耗時一整日，但卻動輒向相對人公司請假一整天，如此作為顯有濫用會務公假之情。

- (十一) MT、BL 以及 RDO 等各假別之中文名稱、定義，與給薪方式之說明如后：MT(meeting)，即為本件所稱會務假，給薪方式：不額外給予 2 小時飛加，但仍給予一日薪資。BL (business leave) 亦稱公假，給薪方式：除給一日薪資外，另再多給予 2 小時飛加給付。RDO(request days off)，即係所謂申請休假日（此所稱的休假如空服員全年 123 天休假者），給薪方式同 MT。此 RDO 即代表當日無排班、無須服勤、非屬工作時間。申請人工會謂相對人未准予工會幹部及會員代表 BL 假別之工會會務假，對於相對人保障給予其所屬空服員之每月基本薪資加上保

證 60 小時飛行加給有所影響云云。惟查，0624 協議第七項議、關於會務假之約定，並無明定應給予 BL 假別，況且於 0624 協議後至 105 年 11 月 3 日前，相對人因善意信賴申請人工會而給予會務假時均以 MT 處理，實際上亦未影響相對人承諾所屬空服員每月 60 小時的飛行加給，故不論係 MT 或 BL 假別，均不影響相對人承諾給予所屬空服員保證每月 60 小時之飛行加給（無實際影響空服員收入）。另且，依 105 年度勞裁字第 4 號裁決意旨會務假是否給薪、如何給薪，本無法定而有賴於勞資雙方協商，本件 0624 協議簽署後所給予的會務假自始均為 MT，此亦為申請人所不爭，足見雙方協議真意係給予 MT 會務假並非 BL 公假。

（十二）另彙整 106 年 1 月 5 日之後之申請人工會召開理事會議情形如后：

時間	申請人工會召開會議情形	人次	證物
106.2.6	申請人工會第一屆第十八次理事會會議	9	相證 10
106.3.6	申請人工會第一屆第十九次理事會會議	13	相證 11
106.4.12	申請人工會第一屆第二十次理事會會議	12	相證 12
106.4.12	申請人工會第一屆會員代表大會第十一次臨時會議	19	相證 13

除此之外，近期申請人工會運作狀況甚佳，除協助會員即復興航空工會爭取大量解僱協商成立外，另亦有大量長榮航空空服員加入成為會員而已取得與長榮航空資方進行團體協約協商之門檻資格（相證 14 參照）。是以，申請人為職業工會，會員來源眾多且處理工會會務多非為相對人華航公司員工事務，如僅夾雜少數華航議題即要求公假一整日，此誠無公允可

言，也不符合 0624 協議之雙方真意。另且，前述會議時間，相對人均釋出善意而使申請人工會幹部或會與人員在排班上無須值勤（相證 15 參照），為此並無任何無法召開會議或影響工會運作情形。即便係本件所爭執 105 年 11 月 3、4 日以及 12 月 7、8 日與 106 年 1 月 5 日，相對人華航公司確實係依約辦理（如前所述，0624 協議給假前提為「於工作時間有辦理與華航會員員工事務必要者」，如非為工作時間、非專辦華航員工事務、無給假必要者，即無須給予會務假），而現實上工會也均順利召開會議而無任何運作困難或妨礙工會運作情事也。

（十三）審酌辦理工會事務本應於下班後、非工作時間為之，然因考量我國工會多為企業工會、規模與實力較小而有會務假之便宜給予、為使存在工會法第 36 條會務假之立法。不過，會務假之本意應在於方便、便於工會幹部例外地於上班時間從事會務，立法目的在於協助確保工會運作無礙，而絕非係無端刻意雇主必須額外負擔成本。相對人與申請人工會於 0624 協議，在給假部分已優於法令、空服員在台年度休假天數為 123 天（高於法定 116 天，按前述 123 天休假是不包含在國外無班機勤務時間），處理工會事務理當儘可能以非工作時間為之，除非必要（如上班時間且專辦華航員工事務亦具必要者），否則誠難責令相對人必須額外負擔請假成本。相對人公司給予組員 123 天之休假，除未含國外休息時間、且同時係曆日方式計算，此已造成相對人公司人力嚴重吃緊；另同依 0624 協議若相對人未滿足組員年排休 123 天（每季排休 30 天），須於未來三個月內還假，否則將要以 3 倍休假天數補償，此更造成相對人公司沉重之人力成本負擔。申請人工會之理事會議每月召開、會員代表

大會亦幾近每月召開，會議次數如此頻繁，復以議程涵蓋他航事務，如此成本負擔竟要求相對人華航公司概括承受，實屬不公。如以每月兩次會務假工作人天數估算，每月（15 人次＋27 人次）相當於 42 工作天客艙組員人力，全年需要 504 工作人天；同時考量為符合年休 123 天協議，客艙組員全年可工作日數僅為 242 天；為此核算相對人公司每次每月給予會務假則約等同 2.1 名客艙組員人力；若以客艙組員年薪新台幣 100 萬元推算，每月會務假的成本高達新台幣 210 萬元。如前所述，會務假之存在目的應在於讓工會運作無礙，但絕非無端增加雇主成本也：懇請 貴會審酌申請人工會近三月（106 年 2-4 月）根本運作無礙，足見非上班時間已足其處理會務，又何必責令相對人耗費每月約 210 萬元成本支出？！更且，申請人工會係職業工會，工會成員並非全部來自於相對人公司員工，誠無理由責令、單由相對人必須月月給假、月月高額成本支出也。

（十四）依據雙方協議書議題七所指之公假並沒限定要給予 BL 之假別，且相對人給予之 MT 假別仍有一日底薪。另外，在 105 年 6 月 24 日至 105 年 11 月 3 日之前都是給予 MT 之假別，在此期間也一直要求申請人應給予開會通知書、會議議程（如相證 9），這期間還是都有准 MT 假，直到申請人在 11 月 3 日提出開會通知（相證 4），我們才發現裡面夾雜他航事務，我們認為雙方協議書議題七是以專辦華航事務必要者為限，此開會內容已超過協議書約定之範圍，所以才無繼續准 MT 之假別，並改給予 RDO。BL 與 MT 皆為底薪（已內含於月薪中）加 60 小時保證飛行加給去除算 1 日薪資，1 日薪資數額兩個假別都是一樣的，

差異在於有無折抵飛行時數 2 小時的問題，也就是 BL 除了給一日薪水外，另折抵 2 小時飛行時數。

(十五) 另補充相對人前呈相證 4、5 開會通知書所收到的都是開會時間一整日之通知(09:00 至 17:00)，經比對申請人申證 11 第一頁及第二頁開會時間僅半日(09:00 至 12:00)明顯兩份通知書有不相同之處。相對人收到之通知書開會時間均為一整日，但經審酌議程內容與華航相關者並不多，該會議也非專為華航會員，故該公假申請與協議書約定不同，相對人才不予准假。從申證 11 之工會內部通知書可見，11 月 3 日開會時間僅半天，且討論事項也與華航完全無關，但到了相證 4 正式通知相對人時，開會時間卻為一整天，討論事項只增加部分與華航有關者，也非專屬華航會員相關事項，為此相對人才認為申請人的申請已經跟協議書約定內容不相符，才難再給予公假。敬請參諸前呈相證十七所示員工請假細部事項，其上明訂有「會務假」、同時定義為「依工會法及本公司團體協約相關規定辦理」並明訂請假期間照常給薪。是以，本件相對人前曾從寬、擇優給予申請人工會幹部的 MT 即為會務假，MT 也同樣有給薪、屬於有薪假。無論係工會法或雙方約定，均無明定或要求會務假除照給一日薪資外是否尚須另需折扣兩小時飛行時數，以故相對人先前從寬、擇優給予的 MT 會務假，難謂有何違法或違規之情，更絕非不當勞動行為。

(十六) 相對人並無違反平等對待原則或中立保持義務。企業工會與職業工會本屬不同，企業工會之特徵在於：以企業經營場所為其活動範圍，先天上有在企業內從事工會活動之必要性，且企業工會係以該等企業受僱員工為其招募會員之對象，加以我國企

業規模不大，所組成之企業工會規模小，財力薄弱，無僱用專職會務人員之資力等情狀，因之，乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定旨參照），惟此僅限於企業工會，而不及於產業工會或職業工會，當然也不及於工會聯合組織。依據華航企業工會簡介，華航企業工會成立於 1988 年 5 月 4 日，會員人數共計 10,380 人，且分有六大分會，同時會員代表大會每年召開一次、理事會議則為三個月召開一次，另設有常務理、監事每月定期召開會議。須予呈明者，企業工會成員全部都是相對人員工，且其成員並非僅有空勤、空服會員，尚有總公司各單位人員、行政或修護人員，渠等工會幹部於請會務假時即無所謂折扣飛行時數問題，而相對人給予企業工會內擔任空服員或機師之工會幹部或會員代表之會務假假別確實為 BL，除給一日薪外另折扣兩小時飛行時數；惟相對人須予澄清者，之所以給予 BL、額外另折扣兩小時飛行時數，此乃係因為企業工會所從事者與相對人員工權益甚為攸關所致，此誠非申請人職業工會所能比擬者。是以職業工會是否比照企業工會而給予會務假或是否以同樣標準待之，本屬勞資協商範疇；不能以企業工會有會務假或企業工會會務假假別為 BL、職業工會無會務假或其會務假假別為 MT 即謂構成不當勞動行為。易言之，職業工會本與企業工會有所不同，不能主張企業工會依法享有會務假而職業工會沒有，即屬違反中立保持義務而構成不當勞動行為；同樣地，正因為職業工會之會務假需勞資協商，故協商結果即可能與企業工會有所不同，此處理上不一致，當不能逕認

有違反平等對待或中立保持義務而構成不當勞動行為。是以，申請人工會不能主張企業工會有會務假，其必然即應享有會務假，且相對人給予企業工會之假別 BL，亦不必然就必須對申請人工會全然等同或比照辦理。考量工會性質差異，相對人如認為企業工會幹部對於相對人勞動權益或較與相對人公司業務較為密接攸關而擇優給予 BL、亦即除照給一日工資外另折扣兩小時飛行時數，此誠因企業工會之特殊性使然，並非特別針對申請人工會，自無違反中立義務或平等對待原則。更且，申證一勞資協議亦未明訂相對人所給予申請人工會之會務假須為 BL 假別；現實上，相對人自申證一協議書簽署後亦均給予 MT 而從未給予 BL。業如前述，職業工會之會務假是否給予以及如何給予，本得由勞資雙方自行協商，並不必然須比照企業工會，申請人與相對人前於 105 年 6 月 24 日協議書所約定會務假部分亦無明文約定假別須為 BL，且後續相對人實際給假之假別為 MT，申請人亦未曾予爭執(按後續申請人有提出爭執、認為要給 BL，但 105 年 7、8 月之給假 MT，申請人並未爭執，就申請人請假與相對人給假情形則請參相對人答辯二書第六頁彙整)，足見相對人給予 MT 並無違反雙方協議。若申請人要另折扣飛行時數，理應在協議時特別提出、討論與協商並且明文約定也。申請人工會為職業工會，本依法不當然享有會務假，即便係雙方前曾以 0624 協議會務假，然此協議內容並無明訂須以 BL 假別處理，此誠難謂相對人違法或違約或差別對待，今相對人依協議履行，自始均給予 MT、給予一日工資照給的會務假，絕非不當勞動行為也。

(十七) 0624 協議給會務假之前提係工作時間，相對人公司與長榮航空

均同、皆願意善意對待而預先安排班表，以利申請人工會幹部從事工會活動，而班表之排定依照相對人公司數十年之運作，本即屬相對人之權利，勞工如非在工作時間內，當然即無請會務公假之必要，此始符合工會法第三十六條第一項規定之立法目的。假設，申請人工會幹部真有工作時間、辦理華航會員員工事務必要者，相對人也絕對樂意依約給假。至若申請人工會或謂職業工會難有專辦華航事務可能，此為申請人工會內部可以處理者，當申請人工會會員日趨多元化，現實上係可能也可以有工會會議專門討論華航事務、為此符合 0624 協議真意而申請會務假之可能。

（十八）相對人之答辯：申請人之裁決請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

（一）雙方於 105 年 6 月 24 日簽立「桃園市空服員職業工會與中華航空公司協商會議紀錄」，其中議題七關於會務假議題，內容載為：「1. 桃園市空服員職業工會之理事、監事於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者，理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。2. 桃園市空服員職業工會之會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請公假出席。」（申證 1）

（二）申請人分別申請 105 年 7 月 18 日第一屆會員代表大會第 6 次臨時會議、105 年 8 月 11 日第一屆理事會第 12 次會議、105 年 9 月 5 日第一屆理事會第 13 次會議、105 年 9 月 6 日第一屆會員代表大會第 7 次臨時會議、105 年 9 月 14 日第一屆理事會第 6 次臨時會議、105 年 10 月 12 日第一屆理事會第 14 次會議、105 年 10 月 13 日第一屆會員代表大會第 8 次臨時會議之會員

代表及工會幹部會務假，相對人均給予 MT 公假（申證 2），並未給予 BL 公假。

（三）申請人為抗議相對人未切實履行 0624 協議，於 105 年 10 月 14 日發起「誠信已死，華航無恥」抗議行動。

（四）申請人於 105 年 10 月 18 日發函申請 105 年 11 月 3 日第一屆理事會第 15 次會議、105 年 11 月 4 日第一屆會員代表大會第 2 次會議會員代表及工會幹部之會務公假，相對人於 105 年 10 月 24 日來函要求申請人工會提供議程（申證 3），申請人提供議程予相對人後，相對人於 105 年 11 月 2 日發函表示，經審酌後認非全為相對人公司員工相關事務，而不予核給該兩日之會務公假（申證 4）。

（五）申請人工會幹部申請 105 年 12 月 7 日理事會之會務假，及會員代表 105 年 12 月 8 日會員代表臨時會之會務公假，相對人於 105 年 11 月 29 日函覆以議題涵蓋他航之議題，與 0624 之協議不符，且未檢附議程；又密集之開會頻率，似逾工會法之精神，造成核假之困擾，否准會務假之申請（申證 5）。

（六）申請人工會幹部申請 106 年 1 月 5 日理事會之會務假，相對人則於 105 年 12 月 28 日函覆因議題涵蓋他航之議題，與 0624 之協議不符，且該日未安排會務幹部執行任務，否准申請人會務假之申請（申證 6）。

（七）申請人工會幹部申請 106 年 2 月 6 日之理事會之會務假（相證 10），相對人則於 106 年 1 月 23 日函覆因議題涵蓋他航之議題，且該日未安排會務幹部執行任務，否准申請人會務假之申請（相證 15 第 1 頁）。

（八）申請人工會幹部申請 106 年 3 月 6 日之理事會之會務假（相證

11),相對人則於106年2月20日函覆因議題涵蓋他航之議題,為釋善意,該日未安排會務幹部執行任務,否准申請人會務假之申請(相證15第2頁)。

(九)申請人工會幹部申請106年4月12日之理事會之會務假(相證12),相對人則於106年3月13日函覆因議題涵蓋他航之議題,且該日未安排會務幹部執行任務,否准申請人會務假之申請(相證15第3頁)。

(十)申請人會員代表申請106年4月12日之臨時會員代表大會之會務假(相證13),相對人則於106年3月22日函覆因議題涵蓋他航之議題,且該日未安排會務幹部執行任務,否准申請人會務假之申請(相證15第4頁)。

(十一)中華航空企業工會辦理106年3月10日會員代表大會,相對人於106年3月3日函准參與會員代表大會之人員以BL假別之會務公假(申證16第3頁)。

四、本案爭點：

(一)相對人未給予申請人理、監事105年11月3日、105年12月7日之理事會,及申請人會會員代表105年11月4日、105年12月8日之會員代表大會BL公假,僅給予MT公假之行為,是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為?

(二)相對人將預定出席申請人工會106年1月5日、106年2月6日、106年3月6日之理事會議及106年4月12日會員代表大會之申請人工會幹部及會員代表,於上開期日均安排為非執行任務日,並據此未給予會務公假之行為,是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為?

五、本會判斷：

(一) 本件事實經過：

1. 雙方於 105 年 6 月 24 日簽立「桃園市空服員職業工會與中華航空公司協商會議紀錄」，其中議題七關於會務假議題，內容載為：「1. 桃園市空服員職業工會之理事、監事於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者，理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。2. 桃園市空服員職業工會之會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請公假出席。」(申證 1)，之後申請人分別申請 105 年 7 月 18 日第一屆會員代表大會第 6 次臨時會議、105 年 8 月 11 日第一屆理事會第 12 次會議、105 年 9 月 5 日第一屆理事會第 13 次會議、105 年 9 月 6 日第一屆會員代表大會第 7 次臨時會議、105 年 9 月 14 日第一屆理事會第 6 次臨時會議、105 年 10 月 12 日第一屆理事會第 14 次會議、105 年 10 月 13 日第一屆會員代表大會第 8 次臨時會議之會員代表及工會幹部會務假，相對人均給予 MT 公假 (申證 2)。
2. 嗣申請人於 105 年 10 月 14 日發起「誠信已死，華航無恥」行動，以抗議相對人未切實履行 0624 協議。其後，申請人於 105 年 10 月 18 日申請工會幹部 105 年 11 月 3 日理事會、會員代表 105 年 11 月 4 日會員代表大會之會務公假，相對人於 105 年 10 月 24 日去函要求申請人工會提供議程 (申證 3)，申請人提供議程予相對人後，相對人於 105 年 11 月 2 日函覆經審酌後認非全為該公司員工相關事務，不予核給該二日之會務公假 (申證 4)。又申請人向相對人申請工會幹部 105 年 12 月 7 日理事會以及會員代表同年月 8 日會員代表大會臨時會之會務公假，並檢附議程，相對人於 105 年 11 月 29 日函覆以議題涵蓋他航之議題，且開會頻仍，似逾工會法之精神，造成核假之困擾，否准會務假之申請 (申證 5)。申請人又於

106 年 1 月 5 日申請工會幹部理事會之會務假，並提供議程；相對人則於 105 年 12 月 28 日函覆議題含蓋他航之議題，且該日未安排工會幹部執行任務，否准申請人會務假之申請(申證 6)。自 106 年 1 月起，申請人工會幹部於參加 106 年 1 月 5 日、106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日之理事會會議及 106 年 4 月 12 日會員代表大會之日期，相對人均於上開日期將與會之申請人工會幹部及會員代表排為非出勤日期，而否准申請人會務假等事實，有雙方所提 0624 協議記錄、相對人 105 年 7 月 14 日、同年 7 月 22 日、8 月 29 日、9 月 23 日、9 月 29 日、10 月 24 日、11 月 2 日、11 月 29 日、12 月 28 日、及 106 年 1 月 23 日、同年 2 月 20 日、3 月 13 日及 3 月 22 日函(申證 1 至 6、相證 10 至 13、15)可稽，自堪信為真實。

(二) 相對人未給予申請人理、監事 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日之理事會，及申請人工會會員代表 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日會員代表大會 BL 之會務公假，僅給予 MT 公假或以 ADO(相當於例假)處理之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按企業工會為同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業、或金融控股公司與子公司內之勞工所組成，而產業工會係以相關產業內之勞工所組成，職業工會則以相關職業技能之勞工所組成之工會，此觀工會法第 3 條第 1 項之規定即明。基於企業工會會員係以同一廠場、同一事業單位、有控制與從屬關係之企業，或金融控股公司與子公司之員工所招募組成之特性，工會法第 36 條第 2 項乃規定，企業工會與雇主間無關於會務假之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。至於產業工會及職業工會因非以同一企業之員工為招募對象，故其理監事之會務假，依工會法第

36 條第 1 項之規定，應由產業工會及職業工會與雇主約定之。換言之，產業工會及職業工會之理監事，若工會未與雇主有關於會務假之約定時，依法並非當然有會務假。又依日本學說及實務之見解，認為同一企業內有多數工會併存時，雇主對各工會均應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。且最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決意旨：「雇主必須對各工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，係對同一雇主下複數以上工會之情形而言；惟如上所述，同一雇主下之企業工會與職業工會，其會務假依工會法之規定並不相同，如雇主就職業工會理、監事及會員代表會務假的給予，與職業工會達成比照或與企業工會會務假給假方式相同的協議時，則就會務假給予一事，雇主對於企業工會與職業工會之間，亦有保持中立態度、平等對待之義務。亦即在此種情形，雇主對待企業工會及職業工會，即有上開判決意旨之適用。

2. 相對人公司之 MT(meeting) 公假，給薪方式為不額外給予 2 小時飛行加給，但仍給予一日薪資；BL (business leave) 公假，給薪方式為除給一日薪資外，另再多給予 2 小時飛行加給；RDO(request days off)，即係所謂申請休假日，如空服員全年 123 天休假即是，亦即當日無排班、無須服勤、非屬工作時間；ADO 則相當於例假之事實，為雙方所不爭執。查雙方於 105 年 6 月 24 日簽立之 0624 協議，其中議題七關於會務假議題，內容為：「1. 桃園市空服員職業工會之理事、監事

於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者，理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。2. 桃園市空服員職業工會之會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請公假出席。」(申證 1)，依上開協議，申請人之理、監事申請理事會，及會員代表申請會員代表大會，相對人應給與公假。該協議僅使用「公假」二字，並未特別標明係 BL 公假抑或 MT 公假

3. 次查：相對人與中華航空企業工會團體協約第七條約定：「乙方每年召開會員代表大會一次，每次會期以兩日為原則... 甲方應給予參加會議之乙方會員公假。」、「乙方得召開臨時會員代表大會，每次會期以一日為原則... 甲方應給予參加會議之乙方會員公假。」；第十一條前項約定：「乙方之常務理、監事如需駐會辦理會務，悉依工會法辦理」(相證 21)，其他就理、監事之會務假時間，則無特別之約定；惟參照該條前段之內容，自應解為依工會法之規定辦理。而第七條僅使用「公假」二字，亦未特別標明係 BL 公假抑或 MT 公假。相對人於 0624 協議中，同意給予申請人理、監事及會員代表參加會議之公假，此一公假之約定，既與相對人與中華航空企業工會之團體協約約定之給假方式相同，則就會務假之給予一事，相對人對兩工會即負有保持中立、平等對待之義務。又如上所述，相對人公司之 BL 公假的給薪方式，為一日底薪加上 2 小時飛行加給(相對人保障空服員每月最低飛行時數為 60 小時，BL 公假可以折抵 2 小時之飛行時數)；而 MT 公假則為僅一日底薪，無 2 小時飛行加給，顯然給予 BL 公假之待遇係優於 MT 公假。故如相對人給予一工會 BL 公假，卻給予另一工會 MT 公假，即屬差別待遇而違反雇主之中立義務。

經查：相對人自承給予中華航空企業工會內擔任空服員或機師之工會幹部或會員代表之會務公假為 BL 公假(參見答辯五狀第 3 頁)；再參照中華航空企業工會申請於 106 年 3 月 10

日召開臨時會員代表大會之會務公假，相對人於 106 年 3 月 3 日函覆准予與會代表 93 人會務假，並註明請該公司運務處及空服處於空勤組員之班表上列記該日會務假為 BL；另該工會申請 106 年 8 月 12 日召開之常務理事會工會幹部之公假，相對人亦核給 BL 公假，且均未區分該日是否為與會人員之執行職務日，有申請人所提相對人人力資源處 106 年 3 月 3 日之 2017IZ00317 號、105 年 7 月 26 日之 2016IZ01363 號函（申證 16、相證 23）可稽；顯見相對人就參加中華航空企業工會會議之工會幹部及會員代表，均係給予 BL 公假。而申請人會員代表參加 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日會員代表大會，及申請人理、監事參加 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日之理事會，相對人均係給予 MT 公假，相對人對兩工會之之給假為差別待遇，自有違反應平等對待複數工會之中立義務。又申請人 105 年 11 月 3 日之理事會，因該日原係申請人監事曹原峻之未執行職務日，相對人未予准假，此與相對人不論是否為值勤日均核給中華航空企業工會工會幹部及會員代表 BL 公假，亦屬差別待遇，違反中立義務。

4. 綜上，相對人就參加中華航空企業工會會議之工會幹部及會員代表參加理事會及會員代表大會，均係給予 BL 公假；而申請人會員代表參加 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日會員代表大會，及理、監事參加 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日之理事會，相對人均係給與 MT 公假，係對兩工會為差別待遇，違反雇主之中立義務，具有使另一工會活動力低下、使其弱化之意圖，核其行為自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (三) 相對人將預定出席申請人工會 105 年 12 月 7 日、106 年 1 月 5 日、106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日、106 年 4 月 12 日之理事會議，及 105 年 12 月 8 日、106 年 4 月 12 日會員代表大

會之申請人工會幹部及會員代表，於上開期日均安排為非執行任務日，並據此未給予會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人工會幹部及會員代表申請參加106年2月6日理事會公假之人員為9人、同年3月6日之理事會議之人員為13人、4月12日之理事會議之人員為12人、4月12日之會員代表大會之人員為19人，有相對人所提之申請人工會函文（相證10至13）足憑。又申請人工會係於每月24日前後，即將次月之會議行程事先通知相對人，為相對人所不否認。而上開申請會務公假之申請人工會幹部及會員代表，於上開日期均經相對人將其排為非出勤日，以上開申請會務假之人數並非少數及開會次數為4次之事實綜合觀察，應係相對人將上開人員預定參加會議之日期，刻意排為該等人員之非出勤日，此觀申請人於106年3月間申請106年4月12日會員代表大會之會務公假，相對人人力資源處於106年3月13日以2017IZ00355號函覆，除於說明二重申因該日會議之議程中涵蓋他航之議題，與0624協議述明須辦理相對人會員事務不符，礙難同意給予會務假之外，並於說明三載明：「為釋善意，貴會來函所附申請公假名單人員，本公司於4月12日均未安排任務（不含後補人員）。名單人員當日並未執勤，應有利自行安排是日之行程活動。」（申證16），其餘否准申請人工會幹部及會員代表上開會務假之函文（相證15），亦均載有相同意旨之文字。是相對人於接獲申請人次月之會議行程後，刻意將參加會議之人員於該預定會議之日期排為非出勤日之事實，足堪認定。如此一來，0624協議第七點形同被架空，申請人工會幹部及會員代表將無申請參加理事會及會員代表大會會務公假之機會。

2. 再者，相對人對參加中華航空企業工會會議之工會幹部及會

員代表，不論會議該日是參加人員之執勤日或非執勤日，均同樣給予 BL 公假。而於申請人工會預定之會議日期，將參加會議之申請人工會幹部及會員代表當日排為非出勤日，並據之否准其會務假，此與相對人核給中華航空企業工會工會幹部及會員代表 BL 公假，顯係差別待遇，違反應平等對待之中立義務。

3. 經核相對人上開刻意將申請人參加會議之人員於該預定會議之日期排為非出勤日之行為，係不當妨礙、影響或限制申請人之工會活動，且違反雇主之中立義務，自構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(四) 相對人雖辯稱：1、0624 協議第 7 條約定僅有為辦理與華航會員員工事務必要者，始於工作時間內給予會務公假。惟申請人申請會務假該日之議程，均有與華航會員員工無關之議案，如僅夾雜少數華航議題即要求公假一整日，實不公允也不符合 0624 協議之真意，相對人未予准假，並無違反 0624 協議；2、申請人工會係職業工會，工會成員並非全部來自於相對人公司員工，且申請人於 105 年 7 至 10 月間所請公假天數與人次甚多，考量相對人已給予空服員每年 123 天休假(除每周周休二日及國假外，尚額外多給年度休假日，如此密集請假將造成相對人排班、營運之困難。如以每月兩次會務假工作人天數估算，每月(15 人次+27 人次)相當於 42 工作天客艙組員人力，全年需要 504 工作人天；若以客艙組員年薪 100 萬元推算，每月會務假的成本高達 210 萬元，實無令相對人必須月月負擔高額支出之理云云。經查：

1. 按職業工會因係以相同職業之從事人員為其招募對象，非以同一企業之員工為其招募對象，故其理、監事之會務假，依工會法第36條第1項之規定，應由職業工會與雇主約定之。換

言之，職業工會之理、監事，若職業工會未與雇主有關於會務假之約定時，其理、監事並非當然有會務假，此觀工會法第36條第1項之規定即明。正因職業工會為職業相同但分屬不同企業之會員所組成，故職業工會之會務本即不可能僅為單一企業員工之事務，其會議之議題更會涵蓋其他企業員工之事務，而不限於單一企業員工之事務，此亦為職業工會（及產業工會）與企業工會不同之處，故工會法第36條第1、2項始會為不同之規定。惟如雇主就職業工會理、監事及會員代表會務假的給予，與職業工會達成協議時，雇主即應遵守雙方間之協議，依該協議之內容核給職業工會理、監事及會員代表會務假。查雙方簽訂之0624協議議題七關於會務假之約定為：「1. 桃園市空服員職業工會之理事、監事於工作時間內有辦理與華航會員員工事務必要者，理事或監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。2. 桃園市空服員職業工會之會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請公假出席。」，則申請人工會之理、監事會議如其中議題有與相對人員工事務相關者，申請人之理、監事，即得依上開協議申請公假；會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，亦得申請公假。相對人既已簽署0624協議，則申請人申請會務公假如符合0624協議之約定，相對人自應依該協議核給會務假。

2. 次查申請人105年11月3日理、監事會所討論之議案有8案、臨時提案有2案，其中與相對人員工事務相關之議案有4案；105年11月4日臨時代表大會所討論之議案有9案，其中與相對人員工事務相關之議案有2案；105年12月7日理、監事會所討論之議案有15案、臨時提案有4案，其中與相對人員工事務相關之議案有7案；105年12月8日臨時代表大會所討論之議案有5

案、臨時提案有1案，其中與相對人員工事務相關之議案有2案；106年1月5日理事會所討論之議案有9案，其中與相對人員工事務相關之議案有2案；106年2月6日理事會所討論之議案有11案、臨時提案有2案，其中與相對人員工事務相關之議案有4案；106年3月6日理事會所討論之議案有11案、臨時提案有1案，其中與相對人員工事務相關之議案有3案，有申請人所提出之上開會議紀錄在卷足憑（因內容事涉申請人之秘密，列為密件，未讓相對人閱），足見上開會議之議案，均有與相對人員工之事務相關之議題，申請人申請工會幹部及會員代表之會務假，即難謂與0624協議之內容不符。相對人此部分所辯，自不足採。

3. 再查雙方於0624協議簽訂後，雙方因相對人是否切實履行該協議之內容而生爭議，申請人為抗議相對人未切實履行0624協議，並於105年10月14日發起「誠信已死，華航無恥」之抗議行動。又相對人自106年起於申請人工會會議之日，將申請人工會幹部及會員代表於該日均排為非出勤日，雙方間之關係因相對人此一行為持續處於緊張中。正因雙方關係持續緊張，申請人為謀對策而召開較密集之會議，此應屬申請人對應緊張關係之正常情形。且再參照前述申請人理事會及會員代表大會之議程提案，與相對人公司員工事務相關者不在少數，即足證明。相對人謂申請人有濫用會務公假之情事云云，亦與事實不符。

4. 相對人既已簽署0624協議，如申請人申請會務公假符合0624協議七之約定，相對人自應依該協議核給會務公假；而核給空服員會務公假，勢必會造成人力遞補的問題，而因人力遞補則會直接發生額外之人事費用，此為當然之理，亦應為相對人在簽署0624協議時所能預見之事。既然簽署協議之時，

雙方未就工會幹部及會員代表之人數及會議次數有所約定，則因此而衍生增加之人事費用，難謂係相對人在簽署0624協議時所不能預見，則相對人以增加之人事費用金額過高造成相對人沉重負擔云云，即難謂有理。又若果真如此，相對人亦應循與申請人協商之方式，共同尋求最為妥適之方案，始為正辦，附此敘明。

六、綜上所述，相對人未給予申請人理、監事 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日之理事會，及申請人會會員代表 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日會員代表大會 BL 之會務公假，僅給予 MT 公假之行為，以及將預定參加申請人工會 106 年 1 月 5 日、106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日之理事會議及 106 年 4 月 12 日會員代表大會之申請人工會幹部及會員代表，於上開期日均安排為非執行任務日，並據此未給予會務公假之行為，係不當妨礙、影響或限制申請人之工會活動，且違反雇主之中立義務。申請人主張上開行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，為有理由，應予准許。次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。本會認本件申請人請求主文第一、二項之申請人理、監事參加 105 年 11 月 3 日、105 年 12 月 7 日以及 106 年 1 月 5 日、106 年 2 月 6 日、106 年 3 月 6 日、106 年 4 月 12 日理事會，及會員代表參加 105 年 11 月 4 日、105 年 12 月 8 日及 106

年4月12日會員代表大會，相對人均應自本裁決決定書送達翌日起7日內給予BL之公假，核屬適當之救濟方式。

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，本件裁決請求為有理由，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1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 張詠善

康長健

劉師婷

林振煌

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月 1 6 日
如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。