

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 5 號

【裁決本文】

申 請 人：桃園市空服員職業工會

設臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號

代 表 人：趙剛

住同上

代 理 人：劉冠廷律師

楊貴智律師

設臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 號

相 對 人：中華航空股份有限公司

設桃園市大園區航站南路一號

代 表 人：謝世謙

住同上

代 理 人：陳金泉律師

李瑞敏律師

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，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）108 年 5 月 3 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 相對人未給予申請人之理監事及會員代表於 107 年 10 月 19 日理事會、107 年 11 月 22 日理事會、107 年 12 月 7 日會員代表大會、107 年 12 月 21 日理事會、108 年 1 月 11 日理事會、108 年 2 月 22 日理事會、108 年 3 月 22 日理事會 BL 假別公假之行為，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。
- 二、 相對人於 107 年 10 月 19 日理事會、107 年 11 月 22 日理事會、107 年 12 月 7 日會員代表大會、107 年 12 月 21 日理事會、108 年 1 月 11 日理事會、108 年 2 月 22 日理事會、108 年 3 月 22 日理事會，將申請人之理監事及會員代表排為 RDO 假別之行為，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，就第一項及第二項所定之期日會議，給予申請人之理監事及會員代表 BL 假別公假，並依 BL 假別公假核算飛行時數與薪資予申請人理監事及會員代表。
- 四、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

- 壹、 程序部分：
 - 一、 查相對人代表人於 108 年 1 月 23 日由何煖軒變更為謝世謙，經相對人於 108 年 2 月 22 日聲明承受原裁決程序，核無不合，應予准許，首予敘明。
 - 二、 按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判

決意旨參照)。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。而勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。

- 三、查本件申請人提出本件裁決後，針對原請求裁決事項第一、二項具體指明特定開會期日，並追加部分期日，亦就原請求裁決事項第四項具體敘明事實，而確認本件請求裁決事項為：(一)相對人未給予申請人理監事及會員代表於 107 年 10 月 19 日理事會、107 年 11 月 22 日理事會、107 年 12 月 7 日會員代表大會、107 年 12 月 21 日理事會、108 年 1 月 11 日理事會、108 年 2 月 22 日理事會、108 年 3 月 22 日理事會 BL 假別公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及 5 款之不當勞動行為。(二)相對人於申請人理監事及會員代表於 107 年 10 月 19 日理事會、107 年 11 月 22 日理事會、107 年 12 月 7 日會員代表大會、107 年 12 月 21 日理事會、108 年 1 月 11 日理事會、108 年 2 月 22 日理事會、108 年 3 月 22 日理事會，將申請人理監事及會員代表排為 RDO 假別之行為，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，就 107 年 10 月 19 日理事會、107 年 11 月 22 日理事會、107 年 12 月 7 日會員代表大會、107 年 12 月 21 日理事會、108 年 1 月 11 日理事會、108 年 2 月 22 日理事會、108 年 3 月 22 日理事會給予申請人理監事及會員代表假別代碼為 BL 之公假，並向申請人理監事及會員代表給付如附表 1 所示之飛行加給。(四)相對人未經申請人同意即於 107 年 10 月 29 日、107 年 11 月 5 日以及 107 年 11 月 21 日舉辦說明會並指示林興智組長要求高雄分公司所屬之空服員簽署「客艙組員使用勞動基準法第 84 條之 1 工作者約定書（下稱系爭勞動基準法第 84 條之 1 約定書）」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)命相對人向申請人工會提出解除與本會會員所簽署「客艙組員使用勞動基準法第 84 條之 1 工作者約定書」之書面意思表示，並命相對人於與申請人工會完成勞動基準法第 84 條之 1 約定書內容之協商前，不得與個別空服員簽署勞動基準法第 84 條之 1 約定書（見申請人補充理由(三)書第 1、2 頁、言詞辯論意旨狀第 1、2 頁）。其中，對於申請人將原請求裁決事項之開會請假日期予以具體化部分，相對人已表同意（見本件 108 年 3 月 14 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁）；其餘部分，相對人雖不同意，惟經核無非係就原本已請求之事項按卷內事證具體其請求內容，並無變更請求裁決之法律依據，基礎事實皆為相對人否准 BL 假別公假、事先已排定 RDO 假別、未與申請人協商即與高雄分公司之空服員簽署系爭勞動基準法第 84

條之 1 約定書等，係屬同一，另追加期日部分亦係基於同一事實脈絡而生，並無礙相對人之防禦或本件裁決程序之進行，依上開說明，自無不許之理。

四、按「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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

五、本件除申請人請求本會核發救濟命令（即第(三)、(五)項），與前揭提出裁決申請期日無關外，上揭第(一)、(二)項請求部分，申請人幹部於 107 年 10 月 19 日、107 年 11 月 22 日、107 年 12 月 7 日、107 年 12 月 21 日、108 年 1 月 11 日等會議請會務公假遭否准及相對人排為指定休假日之事實發生後，申請人已於 108 年 1 月 15 日提出裁決本件申請，自無逾越 90 日之期間。至所追加之 108 年 2 月 22 日、108 年 3 月 22 日兩次會議，已在本件 108 年 3 月 14 日第 3 次調查會議時追加請求，亦未逾上揭法定期日。其次，上揭第(四)項請求部分，申請人原已主張未經申請人同意即要求其高雄分公司所屬之空服員簽署「客艙組員使用勞動基準法第 84 條之 1 工作者約定書」之行為，構成不當勞動行為，並提出勞資會議紀錄、該約定書、申請人與相對人往來函文、社群軟體對話紀錄附卷（見申證 2、6 至 9），

申請人復依上開事證將請求裁決事項將要求簽署之說明會日期具體為 107 年 10 月 29 日、107 年 11 月 5 日、107 年 11 月 21 日，自應以原本申請之時點判斷該項申請是否逾越 90 日期間，而非嗣後具體特定期日之時點為準。據上，申請人既已於 108 年 1 月 15 日提出裁決本件申請，即合於前開 90 日法定期間規定，並無不法。相對人有關逾越 90 日期間之程序抗辯，難謂可採。

六、相對人雖辯稱申請人請求裁決事項第(一)、(二)項所指相對人未給予 BL 公假與排定指定休假日 RDO 之行為係指相同行為，而有重複請求之疑義云云，惟查申請人主張相對人公司 BL 公假係指 Business Leave，即公差之意思，性質上屬於出勤，給薪方式為除給 1 日薪資外，另再多給予 2 小時飛行加給，而 RDO 係指 Request Days Off，即員工可指定日期之休假日，性質上屬於休假日申請，當日無排班，無須服勤，非屬工作時間之事實等語，相對人並不爭執，可知 BL 與 RDO 性質上確有不同，復由本件事實以觀，申請人去函向相對人申請特定期日之理監事及會員代表大會會議給予幹部 BL 公假，惟相對人函覆除否准 BL 公假之申請外，並稱來函所附參加人員已有部分人排定 RDO，自可安排該日會議行程活動等語，此有卷附雙方往來函文可證（見申證 10、相證 6 至 10），則相對人顯然亦係將 BL 公假與排定 RDO 休假日分屬二行為，是相對人抗辯本件裁決申請有重複請求之虞云云，難認足取。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 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，具有使另一工會活動力低下、使其弱化之意圖，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第 35 條第 1 項訂有明文。又貴會與法院歷來見解均認為，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，此有貴會 106 年勞裁字第 4 號裁決決定（附件 1）以及最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決（附件 2）可參。
- 2、 「會務假：依工會法及本公司團體協約相關規定辦理，以時為計假單位。」相對人國內員工休假及請假規則第 5.5.5.條訂有明文（申證 4）。工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假，工會法第 36 條訂有明文。
- 3、 「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...，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。」貴會著有 106 年勞裁字第 4 號前例在案。

- 4、相對人公司與本案有關之假別分別有 BL、MT、ADO、RDO，不同假別給予員工不同之權益。會務假之給假方式。所謂 BL 係 Business Leave，即公差之意思；MT 係 Meeting，即會議之意思。此二者均屬於空服員辦理公務而執行飛行以外之任務之情況，因此此二者之性質均屬於出勤，如果會務假以 BL 假別辦理，申請人工會幹部可享有兩小時飛行加給之待遇，以 MT 假別辦理會務假，則無飛行加給待遇。反之，ADO 與 RDO 則屬於休假，其中 ADO 係不可指定日期的保障休假日，RDO 則為員工可指定日期之保障休假日，兩者

之性質因屬於休假，因此如果以 ADO 或 RDO 辦理會務假，不但沒有 BL 所享有的 2 小時飛行加給待遇，還會吃掉空服員當月的 ADO 休假日數（空服員每月有 8 天 ADO）。

5、再者根據航空器飛航作業管理規則（AOR）之規定，空服員在執行勤務後必須獲得一定的休息時間，才可以執行其他勤務，其中跟 BL 或 MT 之規定為：前一個飛行任務結束後須休息 9 個小時，相對人才可以安排空服員執行 BL 或 MT，而在 BL、MT 結束後，空服員必須獲得 10 個小時之休息，相對人才可以安排空服員執行飛行任務。然而如果會務假是用 ADO 或 RDO 之方式為之，相對人則無庸遵守 AOR 之規定，如此將導致申請人工會無法獲得相當於 BL、MT 假別的休息時間。

6、查兩造於民國 105 年 6 月 24 日約定：「(七) 議題七、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」（請參申證 1），故兩造已完成協商並約定相對人應給予申請人工會幹部會務假，相對人自應依國內員工休假及請假規則第 5.5.5.條之規定給與申請人工會幹部會務假。

7、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。」(申證5)，該約定第7條僅使用「公假」二字，亦未特別標明給假方式，但貴會前案即106年勞裁字第4號即已認定基於雇主中立義務，相對人均以BL之方式辦理企業工會的會務假，而相對人於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，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，故相對人應以BL假別之方式給予申請人工會幹部會務假。

8、相對人為求班表穩定，均會在每月24日公布次月班表，故曾來函請求申請人工會於每月10日前提提供次月有辦理會務需求之日起，此有相證6第5頁之函文可參。申請人陳報每次會務假之發文日期、回函日期及請假人員，此部分請見附表2(各該日期會務假所對照證物亦即記載於附表2)。附表2亦可證明申請人工會確實都是在每月10日就會向相對人函送下個月會務公假的公文，因此相對人在排下個月班表的時候，就會知道申請人工會幹部在下個月那一天要請會務假。

9、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執勤日或非執勤，均同樣給予BL公假(申證11)，亦即給予企業工會工會幹部及會員代

表一日薪資以及相當於 2 小時之飛行加給。而申請人與相對人約定之會務假方式與相對人跟訴外人中華航空企業工會約定之方式並無不同，相對人卻都否准並擅自排定指定休假日（RDO），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，RDO 之性質為休假而與公假有異，故相對人用 RDO 取代 BL 行為，拒絕給予申請人工會幹部及會員代表代碼為 BL 之會務假，並據之否准其會務假。足證相對人確實對申請人有歧視性待遇而違反雇主中立義務之不當勞動行為。

10、相對人於收受 106 年勞裁字第 4 號裁決決定書後，仍拒絕給予申請人工會理監事 BL 公假之會務假，與相對人核給中華航空企業工會工會幹部及會員代表之 BL 公假相較，申請人工會之工會幹部及會員代表無法獲得一日薪資以及相當於 2 小時之飛行加給，顯係差別待遇而違反應平等對待之中立義務。不僅對申請人工會為差別待遇，更係藐視貴會裁決，使申請人工會活動力低下而弱化之意圖明如觀火，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。

11、本件並無相對人所稱義務衝突問題，亦無履行先後順序問題，因為會務假與每月保證休假 8 天本可同時併行，以最簡明的語言來說，就是在行事曆上多畫 1 天公假，此究竟有何義務衝突、窒礙難行或履行順序的問題？實則觀諸相對人所辯之詞，均係人事成本過高而不願履約，然相對人於簽約之時本已預見會務假會增加人事成本，自不得以此作為事後反悔之

藉口，此有貴會於前案即 106 年勞裁字第 4 號裁決決定揭櫫之見解在案：「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...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。」(附件 1)。

(二) 申請人工會申請會務假時，相對人於獲申請人次月會議行程後，將參加會議人員排為非出勤日，非給予 BL 公假，架空兩造間協約第七點，工會幹部及會員代表將無申請會務公假機會，且違反雇主中立義務，顯係不當妨礙、影響或限制申請人之工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

- 1、 「相對人於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。」貴會著有 106 年勞裁字第 4 號前例在案(附件 1)。而本案事實與前案相同，故前案見解在本案當有繼續適用之餘地。
- 2、 ADO 之本意為保障客艙組員七休一，故性質相當於勞基法之例假日，而在申請人發動空服員罷工後，相對人於 105 年 6 月 24 日同意給予空服員年保證休假 123 天、每個月保證休假 8 天，故相對人空服員每年享有 123 天之 ADO、每個

月保證 8 天 ADO (請參申證 1 協約議題三)；RDO 則為全勤半年之空服員可享有 2 次指定於特定日期放 ADO 之權利，此種日期由空服員指定的 ADO 即為 RDO。因為 RDO 的性質可以指定日期的 ADO，故 RDO 也算入每個月保證 8 天之內 ADO，亦即空服員每個月 ADO 加上 RDO 只有 8 天之意，因此會務假如果不以 BL、MT 而以 ADO、RDO 之方式為之，事實上無異於要求申請人工會幹部利用本應享有之假期辦理工會會務，此與會務公假之意旨完全不符。

- 3、 詎料相對人收受貴會前開裁決後，仍繼續於申請人工會預定會議之日期（即出席理監事會議），將申請人理監事及會員代表排為非出勤日，反覆以此方式架空兩造間協約第七點之約定，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，顯係以安排空班而非給予 BL 公假之歧視性對待，導致受有 2 小時飛行加給之損失，當屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱不利待遇；且貴會 106 年勞裁字第 4 號裁決決定認為相對人上開二行為均違法，相對人仍拒絕給予申請人工會理監事及會員代表 BL 公假之會務假，藐視貴會裁決而弱化申請人工會，不當妨礙、影響或限制申請人之工會活動，違反雇主中立義務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 4、 相對人辯稱申請人請求裁決事項第 1 項與第 2 項係相同行為而不應拆分，但相對人拒絕以 BL 方式給會務假之行為，並不同於相對人以 RDO 方式給會務假之行為，簡言之，即

使不給 BL，相對人亦可以 MT 或其他之方式給會務假，而 MT 之性質亦屬於出勤，因此如果給 MT 假別，就不會發生如果 RDO 假別佔用工會幹部休假之效果(但仍係差別待遇，因為 MT 假別無法取得 2 小時飛行加給)，故拒絕給 BL 以及給予 RDO 係事實上二行為而應分別成立不當勞動行為。

5、相對人辯稱依據貴會 106 年勞裁字第 44 號、107 年勞裁字第 55 號等裁決決定書，辦理會務當日事實上未上班之空服員並無請求會務假之實益，故不得請求救濟等語云云，然該些裁決與本案有諸多不同之處而不得比附援引：

- (1) 首先，該裁決之申請人為訴外人中華航空企業工會而非本件申請人；再者，106 年勞裁字第 44 號案之事實為相對人藉口訴外人中華航空企業工會修改章程而「直接否准」會務假之申請，107 年勞裁字第 55 號案之事實則為相對人否認有給予訴外人中華航空企業工會幹事、勞資會議會務假之義務而「直接否准」會務假之申請，換言之，該些案件所涉者為相對人明確拒絕給假，本件所涉者則係相對人以差別方式給假（不給 BL）、以及故意給 RDO 假別導致申請人工會幹部必須用自己的假期來辦理會務（排 RDO），事實完全不同，自不應比照辦理。
- (2) 又訴外人中華航空企業工會與相對人在該些案件中，並未特別爭執 BL 以及 RDO 對員工造成的差別待遇，相關涉案幹部也並非均為空服員，未必有飛行加給、休時等損害，但本案申請人幹部因相對人以 RDO 方式辦理會務假申請，

導致申請人幹部因執行工會事務而受有短少兩小時飛行加給、休時不足以及佔用自己休假等損害，因此本件申請人確實有透過請求裁決事項三作為救濟命令以恢復勞資關係之必要。

(三) 相對人違反與申請人工會之約定，未經協商完成即逕自要求高雄分公司之空服員簽署勞基法第 84 條之一約定書，無視申請人工會存在並藉此弱化工會實力，挑撥會員而分散對工會支持與向心力，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

- 1、 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第 35 條第 1 項訂有明文。又依貴會 105 年勞裁字第 41 號裁決決定之見解，如資方客觀上有違反與工會所簽訂協議之事實，主觀上對該違約事實會對工會活動造成打擊一事有所認識，此等違約行為應當構成不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，而屬於工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱之不當勞動行為（附件 3）。
- 2、 相對人於 105 年間要求所有空服員簽訂勞基法第 84 條之一約定書，此舉引發基層空服員普遍不滿，於同年 5 月間已有 1847 名空服員向申請人工會出具委託書表態拒絕簽署勞基法第 84 條之一約定書，甚至有上百名空服員上街遊行至勞動部及相對人公司前抗議，然相對人仍拒絕退讓，導致勞資關係陷入緊張，進而導致 105 年 6 月 24 日申請人工會之罷

工。因此（申證3），勞基法第84條之一議題自然成為兩造為平息罷工而進行團體協約協商時的討論重點，也是全體申請人工會會員最深切關注之事項，兩造於民國105年6月24日簽署團體協約約定：「（一）議題一、勞動基準法第84條之一約定議題。雙方達成共識：1、已經簽署勞動基準法第84條之1約定書之會員向桃園市空服員職業工會表達解除原約定書時，由個別會員簽名或蓋章，由該工會代為向公司提出解除原約定書之意思表示，公司應與前開會員合意解除。2、公司在未與桃園市空服員職業工會完成勞動基準法第84條之一條約定書內容之協商前，公司不得與個別空服員簽署勞動基準法第84條之一條約定書，若公司與桃園市空服員職業工會就勞動基準法第84條之一條約定書達成協議，公司始得依該協議與個別空服員簽訂勞動基準法第84條之一條約定書。」（請參申證1）。

- 3、然相對人於107年10月間，以女性夜間工作之適法性問題為由（請參申證2），要求組長私下向「未曾」簽署第84條之一約定書之空服員施壓，並指定組長必須在11月15日前使組員簽署第84條之一約定書（申證7），而相對人隨後於107年10月29日、同年11月5日、同年11月21日舉辦說明會（申證8），並向參加說明會的空服員表示，自11月起即會實施差異化班表，不簽署之空服員之班表將不會有過夜班，此觀有組員向相對人組長林甲○○表示對相對人在10月29日說明會表示將會實施差異化班表一事極為失望

(申證 9)、相對人組長林甲○○在 11 月向組員告知，如果簽署第 84 條之一約定書，下個月的班表就會恢復正常（請參考申證 7），即能證明相對人自 11 月起即已經實施差異化班表。

- 4、關於差異化班表之執行方式，相對人於勞資爭議調解時表示，如果空服員不願意簽署第 84 條之一約定書，便只能繼續執行差異化班表（請參申證 2），即現階段不會獲派飛行可在外站駐防，未來則只會獲派飛 CI 585 高雄-深圳、CI198 高雄-熊本、CI132 高雄-沖繩、CI933 高雄-香港這四個工作時間為早上 6 點後至午後 10 點內的航班。此種差異化班表對空服員之影響為，因為相對人空服員之底薪不高，因此空服員需要透過執行飛行任務，藉此累積飛行加給以及外站津貼，因此空服員將無法獲得外站津貼，而且該 4 個航班均為航程時間不長的短班，如果只能獲派飛這些航班，將會嚴重影響空服員所能領取之飛行加給，進而大幅降低空服員收入。大部分的空服員迫於壓力，均已經簽署第 84 條之一約定書，此觀相對人於勞資爭議調解時表示，目前仍有 2 名空服員不願意簽署第 84 條之一約定書，因此將繼續執行差異化班表（請參申證 2），換言之，相對人已自認絕大多數高雄分公司空服員已簽署第 84 條之一約定書，且雖然申請人工會已經向相對人提出解除書，但是相對人無視該團協之約定，而仍將該些空服員視為已簽署勞基法第 84 條之一約定書。
- 5、相對人未與申請人達成協議，卻逕自於高雄分公司要求空服

員簽署勞基法第 84 條之一約定書，顯係故意無視申請人工會之存在並藉此弱化工會實力，藉此挑撥會員而分散會員對工會之支持與向心力，其後果將造成相對人公司員工不願意加入申請人，甚至使申請人會員萌生退會之念頭，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 6、 至於相對人雖稱簽署第 84 條之一約定書為使女性空服員夜間工作符合勞基法之規定，但細繹申證 2 之勞資爭議調解內容，訴外人華航企業工會並不反對同意女性夜間工作一事，故相對人根本沒有簽署第 84 條之一約定書之必要與實益，此種說詞顯不可採。

(四) 會務假性質為工會活動權及勞工團結權之保障，與一般休假有別，故僱主不得以一般休假架空之，而職業工會與企業工會僅係組成方式有別，但就工會活動權及勞工團結權而言並無不同，相對人不得藉口職業工會本質與企業工會不同而拒絕給予或刻意架空、迴避申請人會務假之申請，進而達成妨害申請人工會活動之目的：

- 1、 工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與雇主間無前項之約定者，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。企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務，工會法第 36 條有明文。此條之立法目的在於保障並促進工會活

動權，使得工會幹部透過會務假能在上班時間辦理會務，進而提高工會之獨立性及自主性。

- 2、學者林良榮即指出：「會務假利用之目的，無疑的，乃在於實踐與促進團結權之保障，雖然工會幹部透過會務假之行使而有勞動契約上「職務專念義務」之免除，但此一原屬勞雇私權關係之轉換乃具有高度之公益性格，同時也是會務假透過公權保護之主要原因。簡言之，會務假於私權性契約之地位（工作時間中免除勞工職務專念義務）並不等於勞工個人之單純私益，而是透過個人私權契約的更動而轉換為集體勞動者利益保護之團結權實踐。具體而言，工會會務假之行使保護乃基於團結權下位概念之工會活動權的運用與實踐。」

（申證 12），故會務假具有團結權、活動權行使之意義，性質與單純之休假有別，從此觀之，職業工會之會務假與企業工會之會務假，不應有所分別，雇主亦不得要求員工以休假代替會務假，否則將會架空法律保障會務假之本旨。貴會歷來之見解也認為，工會法第 36 條第 2 項僅意味著產職業工會不當然享有會務假爾，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，而不得再藉口產職業工會之性質與企業工會而拒絕遵守會務假約定（前案即 106 年勞裁字第 4 號裁決，附件 1），故貴會亦肯認就職業工會與企業工會僅係組成方式有別，但就工會活動權及勞工團結權而言並無不同，故職

業工會雖非當然享有會務假，但一旦雇主同意給予職業工會會務假後，其內涵與企業工會之會務假並無不同。

- 3、 貴會於前案即 106 年勞裁字第 4 號裁決決定更明確揭櫫：「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。

(五) 申請人工會所函請會務公假均符合兩造會務假約定要件，至於「工作時間」意涵應按照空服員工作特性理解為任何可能被相對人排班或抓飛的時間，因此才會需要特別約定會務假來確保申請人工會幹部能夠在同一天都能參加會議，並非經相對人排班所剩下的時間：

- 1、 「(七) 議題七、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華航會員員工事務之必要者，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。」
(請參申證 1) 兩造 0624 協約訂有明文。細繹上開約定，

與工會法第 36 條之規定大致相同，其要件即為「辦理華航會員員工事務之必要」以及「每月 50 小時」，此觀申證 10 所示之申請人函文即可知申請人所函請之會務假均有涉及華航分會事務之討論，且每個月僅一次理事會或會員代表大會，時間不可能超過 50 小時，故均符合上開要件。相對人雖辯稱若要求相對人給予會務假，無異於必須為他航航空公司之事務承擔人事成本等語云云，此言顯然刻意混淆視聽，因為申請人工會所辦理之事務並非長榮、遠東或相對人之事務，而正是申請人工會自己之工會事務，而如前述，職業工會之會務本來就不限於單一企業，故會務事項同時涉及其他航空公司，此為相對人所能預見，申請人併予指明。

- 2、相對人雖辯稱申請人函請之會務假日期均為「非工作時間」，但「工作時間」並非會務假要件，按會務假之法律效果為雇主應免除勞工服勞務之義務，故邏輯上本來就只能在「工作時間」行使會務假，此為事理之必然而非要件，何況雙方在就會務假事項為約定時，一定是預設會務假發生在「工作時間」，因為「非工作時間」根本就沒有必要請會務假。
- 3、實則，雙方約定會務假之背景在於：空服員並非見紅就休的工作，也不是可以自己畫休的排班工作，除非用自己的特休或 RDO（必須全勤半年以上才有，一年至多 2-4 天），否則下個月那幾天休假全是掌握在相對人手上，甚至本來並未排定飛行任務的日子也可能突然遭到抓飛，導致後續休假日期必須重新調整，換言之，從此種勞資脈絡以及空服員之職場

現況即可知，對於空服員而言，每個月的班表不固定，在班表出來之前，除非已排定特休或有婚假、產假等特殊情況，每一天都是潛在的「工作時間」，但申請人會務工作十分緊密而接續，許多事項都會提前排定，不可能等到班表出來才開始規劃，故該「工作時間」之意涵應解釋為包含任何可能被相對人排班或臨時要求出勤的時間，而「會務假」之功能即在確保申請人工會幹部在特定時段內不會被安排任何勤務或抓飛，才符合當事人真意。

- 4、 綜上，相對人辯稱申請人所函請之會務假日期並非工作時間故不符合兩造會務假約定等語云云，一則係工作時間根本並非要件，二則工作時間應解「任何可能被相對人排班或臨時要求出勤的時間」，否則按照相對人所述，只要沒有飛行就不是工作時、就不能請會務假，但是空服員在沒有飛行的時候也可能被抓飛，工會幹部被抓飛就無法辦理會務，此顯然與兩造之約定本旨不符而不可採。

(六) 請求裁決事項：

- 1、 相對人未給予申請人理監事及會員代表於 107 年 10 月 19 日理事會、107 年 11 月 22 日理事會、107 年 12 月 7 日會員代表大會、107 年 12 月 21 日理事會、108 年 1 月 11 日理事會、108 年 2 月 22 日理事會、108 年 3 月 22 日理事會公差假(BL)之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及 5 款之不當勞動行為。
- 2、 相對人於申請人理監事及會員代表於 107 年 10 月 19 日理事

會、107 年 11 月 22 日理事會、107 年 12 月 7 日會員代表大會、107 年 12 月 21 日理事會、108 年 1 月 11 日理事會、108 年 2 月 22 日理事會、108 年 3 月 22 日理事會將申請人理監事及會員代表排為指定例假日 (RDO) 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、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，就 107 年 10 月 19 日理事會、107 年 11 月 22 日理事會、107 年 12 月 7 日會員代表大會、107 年 12 月 21 日理事會、108 年 1 月 11 日理事會、108 年 2 月 22 日理事會、108 年 3 月 22 日理事會給予申請人理監事及會員代表假別代碼為 BL 之公假，並向申請人理監事及會員代表給付如附表 1 所示之飛行加給。
- 4、相對人未經申請人同意即於 107 年 10 月 29 日、107 年 11 月 5 日以及 107 年 11 月 15 日舉辦說明會並指示林甲○○組長要求高雄分公司所屬之空服員簽署「客艙組員使用勞動基準法第 84 條之 1 工作者約定書」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、命相對人向申請人工會提出解除與本會會員所簽署「客艙組員使用勞動基準法第 84 條之 1 工作者約定書」之書面意思表示，並命相對人於與申請人工會完成勞動基準法第 84 條之一約定書內容之協商前，不得與個別空服員簽署勞動基準法第 84 條之一約定書。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 0624 協議第 7 項會務假之要件約定真意，係於符合「『在工作時間內』有『辦理專屬華航會員員工事務』且『為必要』者」三要件下，相對人公司始有核給會務假之義務：

- 1、 為理解 0624 協議第 7 項關於會務假約定之真意，理應觀諸 0624 協議之整體脈絡；亦即，相對人於 0624 協議第 3 項約定內容給予申請人工會會員優於法令標準之年度排休天數 123 天(按一般勞工全年不用上班日為 $52*2$ (週休二日)+12 天國定假日=116 天)，緊接著第 7 項則約定會務假之給定標準，故綜觀 0624 協議之脈絡，相對人已透過前述第 3 項約定給予優於法令標準之休假日數（非上班日）。職是，契約之解釋不得拘泥文字，亦須從契約之整體脈絡觀察加以闡釋，為正確與合理解釋 0624 協議內容，相對人給予會務公假之要件有三：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，相對人始須准予 MT 會務假。
- 2、 另且，申請人工會為職業工會（並非以相對人公司員工為組織範圍之企業工會），職業工會之會務運作本即應利用非工作時間處理，於例外工會與雇主訂有協議之情形下方得向各會員之雇主請求准予會務假，而此例外之情形必也限縮於「在工作時間內」有「辦理專屬華航會員員工事務」且「為必要」者，如此才合理、才不致對相對人課予過重之核准會務假義務，甚至影響相對人公司營運。
- 3、 查附表 1 所列 107 年 10 月 19 日、107 年 11 月 22 日、107

年 12 月 7 日、107 年 12 月 21 日、108 年 1 月 11 日（下稱系爭期日），等申請人工會開會期日並非「上班時間」。此可參照相證 6 至 10 之第 3 頁說明三均明確指出：當日為空班 (RDO) 或未安排任務。而 RDO 或未安排任務即屬無庸執行勤務日，自非屬上班時間，即不符合 0624 協議第 7 項之會務假要件。

4、再查，系爭期日之會議並非「專為處理華航員工會員事務」，此可參相證 6 至 10 第 2 頁申請人工會來函所附之開會通知書，開會議程包含與華航員工會務事務無關之事務，如：長榮、遠東航空及其他友會之報告、財務報表、預算、決算及年度工作計畫書等，顯非專為處理華航員工會員事務，而不符合 0624 協議第 7 項之會務假要件。實際上透過議程安排，申請人工會能將與華航會員員工之事務集中於半天，非不可能專辦華航會員員工事務，絕無架空 0624 協議會務假約定之情形。更何況，倘僅係極小部分討論華航會員員工事務卻要求長達一天會務假，如此亦顯不合理！也難認討論桃園市全體空服員職業工會會員事務(其會員成員未必限於相對人華航員工，包含長榮、前復航員工、遠航等等)，卻要相對人買單、要相對人負擔會務假成本之理！

5、此外，申請人工會並無請會務假之「必要」，相對人即無庸給予會務假。如：相證 6 第 3 頁說明三蘇○○、林乙○○及趙○○透過 TEAM+通知派遣，希望維持原班型的意願(此請參相證 13 蘇○○等三員 107/10/19 之班表)，亦即依據渠等

反應顯然自由選擇不參加工會會議；再第 4 頁申請人工會函文說明二「本會理事蘇○○、林乙○○及趙○○擬放棄會務公假之申請，建請 貴公司維持其預排班表」，亦即渠等自願要執行勤務不出席會議，此即證明該次會議事實上並無請休會務假之必要(會議議題並不引起幹部興趣、幹部表明不參加會議而無須調整)。另如相證 7 第 3 頁說明三林乙○○該日已申請 AL(年休)，亦再無請休會務假之必要；相證 8 第 3 頁說明三洪○○因選班該日須排休時(ADO)，同樣已非上班日亦無請休會務假之必要；相證 9 第 3 頁周○○該日已自主選班不願出席會議(此請參相證 14 周員 108/1/11 之班表)，也無請休會務假之必要；相證 10 第 3 頁曹○○該日已申請特休，亦無請休會務假之必要。

- 6、從而，申請人工會來函所請會務假，議程並非辦理專屬華航會員員工事務，而不符合 0624 協議第 7 項之給假要件。實際上透過議程安排，申請人工會能將與華航會員員工之事務集中於一天甚至半天，非不可能專辦華航會員員工事務。更何況，倘僅係極小部分討論華航會員員工事務卻要求長達一天會務公假，如此顯不合理！也難認討論申請人工會會員事務(其會員成員未必限於相對人華航員工，包含長榮、前復航員工、遠航等等)，卻要相對人買單、要相對人負擔會務假成本之理！

- (二) 相對人為履行 0624 協議第 3 項排假義務，善意將不符合會務假核給要件之會議期日排定為申請人工會幹部無庸出勤之

RDO，以利申請人工會幹部得以自身空暇時間處理會務，而不至於被抓飛而無法從事會務，非妨礙、打壓申請人工會運作之舉，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

- 1、查申請人工會所為之會務假申請，確實不符合請假要件，惟相對人公司出於善意將其安排為非執行任務日(RDO、其權利義務內容為薪資照付而無庸出勤之非工作時間)，且因班表上已填有假別代碼，也確保該員不會被臨時抓飛而可充分利用該非工作時間、完整地進行工會會議或事務而絕無妨礙工會運作可能。是以，相對人為使申請人工會會務運作順利無礙，將不符合 0624 協議會務假給予要件之會議期日安排為非工作時間，使申請人工會幹部及會員代表得以安心、順利參與會務。
- 2、尤有甚者，申請人工會之理監事、會員代表，甚至還有將相對人公司所安排非執行任務日又申請換回執行任務日者(如相證 6 第 3、4 頁)、更有申請人工會幹部自行指定、選定開會期日要執勤者(如相證 9 第 3 頁)，此豈非益證申請人工會並無 0624 協議第 7 項所定辦理會務「必要」之要件？換言之，申請人工會幹部既然已無需執行勤務，自當得利用該非工作時間參與會務，何以申請人工會理監事、會員代表卻又自行向相對人公司改為或指定為出勤日？若此非「無處理會務必要」之證明，何者才屬之？從而，既然相對人公司已透過班表安排讓申請人工會幹部在非上班時間自由地從事

工會活動，試問又有何必要額外增加相對人公司支出、還須強再給予會務假之道理？前述期日本非勞工應出勤之日，並無請假必要，誠再無課予相對人另再給予會務假之義務。

3、另申請人工會所舉行之各項會議，有些申請人工會之幹部甚至會排定自己之休假（如相證 7 第 3 頁）、有些會員也會指定開會前一天執勤而留開會當天休息，藉此出席參與會議（如相證 8 第 3 頁），顯見並非一定要核給會務假始可出席申請人工會之會議，只要會議期日係無庸執行，而可自行運用者即為已足。再參諸，申請人工會代幹部向相對人公司申請會務假時，並未先徵詢渠等出席意願，導致相對人公司配合申請人工會協助其幹部安排會務假或 RDO 後，申請人工會又來函要求某些人當天決定不出席會議（相證 6），顯見工會對於會務假之需求根本沒有如此迫切，申請人工會幹部也無一定要出席會議之必要性！誠無再苛求相對人、課予爰告再給予會務假義務之理！

4、況若相對人存心打壓申請人工會，大可刻意安排飛行勤務，使申請人工會幹部或會員代表無法抽身參與會務，豈非更有效妨礙、影響或限制工會活動之方式？故相對人公司善意將會議期日安排為非執行任務日，絕非工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為！

(三) 相對人公司依相證 4、0624 協議第 3 項約定有排定空服員保證休假（ADO、RDO）之義務，然此與協議第 7 項相對人公司應給予申請人工會會務假之義務相衝突，而有義務衝突之

情形，相對人為履行 0624 協議而排定非執行任務日 RDO，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

- 1、按 0624 協議（相證 4）其中第 3 項要求相對人給予空服員每年 123 天、每季 30 天、每月 8 日保證休假，每季結算，如不足要給 3 日補休。亦即，除會務假以外，相對人尚須使空服員年度均休足 123 日，如有不足相對人更要給 3 倍補休，實已大幅墊高相對人公司之人力成本。
- 2、然相對人依 0624 協議有排定空服員休假之義務；而申請人工會來函請休會務假，即令相對人公司除排定空服員休假以外，尚須核給會務假；再因空服員職業特性，空服員之排班須亦符合相證 5 交通部民航局所制定之航空器飛航作業管理規則（簡稱 AOR）等規定。相對人公司除須遵守原證 5 之 AOR 飛航作業管理規則，同時須遵守 0624 協議第 3 項須給足空服員保證休假，及第 7 項會務假之約定，相對人同時負有年度排定休假 123 日、及給會務假二種義務，履行任一種義務卻可能造成另種義務無法履行。舉例而言，相對人公司排定休假(RDO)是為履行排休義務，但卻被申請人認為係違反核給會務假之義務；反之，如相對人核給會務假，亦可能使相對人無法履行年度須排滿 123 日休假之排休義務，此即屬義務衝突。
- 3、而面臨有義務衝突之情形。相對人公司為給予每位空服員充足之休假，又要錯開空服員所請眾多會務假，導致相對人公司空服處在排班上碰上非常大的困難。也出現有些空服員無

法達到每月最基本 60 小時保證飛時之標準，此形成相對人一邊面臨要給會務假、又要保障年休 123 日之義務，另一邊又受限於 AOR 空服員排班規範之要求，以致根本無法替空服員安排勤務。空服員如達不到最基本的 60 小時，相對人卻仍須給付 60 小時飛行加給，相對人根本沒有獲得勞工提供勞務之利益，卻反要支付超額對價，此對相對人公司而言是非常沉重之負擔，也完全不符合經濟成本效益，也完全悖離雇主僱用員工係以營利為目的之本質！相對人公司付出之薪資成本卻未能獲得相應之勞務給付，此顯非事理之平。

4、而由此義務衝突之情形更可證明 0624 協議第 7 項會務假之要件約定真意，確係於符合「『在工作時間內』有『辦理專屬華航會員員工事務』且『為必要』者」三要件下，相對人公司始有核給會務假之義務。蓋觀諸 0624 協議之整體脈絡，相對人於 0624 協議第 3 項約定內容給予空服員職業工會會員優於法令標準之年度排休天數 123 天，緊接著第 7 項則約定會務假之給定標準，故觀 0624 協議之脈絡，相對人已透過第 3 項約定給予優於法令標準之休假日數（非上班日），員工已可於非上班日自由從事各項活動，當然包含申請人工會所召集之會議及工會活動等；而在上班日、且屬於辦理華航會員員工事務、另有必要者，始有依 0624 協議第 7 項約定給予會務假之契約義務。

5、尤有甚者，相對人公司所屬空服員之班表，每月保證休假日（含 ADO、RDO）都是 8 日以上，平均實際休假日數更是

10 日，已有完整時間可休息並自由從事申請人工會之會議及活動。如強令相對人公司須核給會務假，使申請人工會得利用「相對人公司所給之會務假」處理「非與相對人公司員工事務相關之會務」，顯然對於相對人公司過於苛刻，也是將申請人工會所涉及他航事務（長榮、遠東、復興等航空公司）之成本全部由相對人承擔，實有不公！再且，會務假之用意是為讓工會幹部得以於「上班時間」處理會務，而「不致影響薪資收入」，而非要讓工會幹部「額外休閒或取得利益」，更不是要徒增雇主之成本負擔，此有前呈相證 3 行法院見解可資參照。從而，會務假之前提乃是「必也在上班時間有處理會務之必要」，如已是「非上班時間」當然無核給會務假之必要，故相對人之排假義務乃優先於核給會務假之義務，此乃邏輯上之必然，也屬事理之當然，使工會幹部可自行運用休假之閒暇時間處理會務，即無庸再核給會務假。除非申請人工會幹部確實有一定要在「上班時間」處理會務之需求，相對人始有再核給會務假之餘地。蓋申請人工會幹部若已毋庸上班，何須強令相對人再核給會務假？徒增無益之營運成本、進而變成雙輸（公司營運成本大增、收益降低，影響勞工福利）之情形！？

- 6、從而，在申請人工會來函所請會務假不符合 0624 協議第 7 項給予會務假之要件，亦即非於在工作時間內專為辦理與華航員工事務有必要者。且為釋善意，以利申請人工會會議順利召開，相對人於 107 年 10 月 19 日（相證 6）、107 年 11

月 22 日（相證 7）、107 年 12 月 21 日（相證 8）及 108 年 1 月 11 日（相證 9）各開會期日，安排申請人工會理監事及會員代表為非執行任務日，使工會幹部得以非工作時間參與會議而不會被臨時抓飛，此絕無礙於申請人工會之會務運作，也非對申請人工會幹部之不利益待遇，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

- 7、相對人公司在 105 年第三季確實因排休不足，合計有 52 人未休足每季 30 天、未休足之天數達 96 天，依 0624 協議第 3 項約定相對人即須補給 3 倍日數之休假，而相對人補給之假別代碼為 XL，共計補給 288 天休假（相證 25）。亦即，排休義務一旦未履行相對人隨即須面臨補給三倍之休假日數；再加上會務假之目的係令工會幹部於「上班時間內」得以處理會務，必也是在上班時間有處理會務必要之前提下，雇主始有核給會務假之餘地，如已是「非上班時間」當然無核給會務假之必要，故相對人之排假義務乃優先於核給會務假之義務無疑。

(四) 相對人之會務假(MT)、公假(BL)乃係不同假別、不同請假事由，相對人公司對於桃園市機師職業工會，所給予之會務假也都是 MT，核給 BL 乃屬例外情形，並無違反中立義務之情事：

- 1、申請人工會為職業工會，得申請加入申請人工會成為會員者並不以相對人公司所屬空服員為限。此與企業工會之組織範圍係以同一廠場或同一事業單位為區域有所不同。而職業工

會會員可能來自數個不同事業單位而具有該職業類別之勞工，故職業工會之理、監事會議及會員代表大會之會議內容不必然會與某特定事業單位所屬員工相關。就本件而言，華航企業工會討論者，絕對係與相對人公司事務相關，但申請人工會討論者則未必與相對人公司事務相關、可能係其他如長榮航空、遠東航空等公司事務，二者著實有別。企業工會與職業工會本質上有別，不同情形而為不同處理，絕非中立義務之違反。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取得，需透過勞資協商方式而為，故協商結果本即可能與企業工會有所不同，此處理上不一致，當然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。

- 2、就此，請參前呈相證 17、最高行政法院 104 年度判字第 338 號判決意旨，只要係具有合理性之區別待遇，即非屬對於工會之支配介入，當不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。從而相對人考量工會性質差異，相對人僅於少數例外之情形，在企業工會有另行與相對人公司協商且達成協議、於召開特定與相對人公司事務關聯性高之會議、且與會者為空勤人員時，才會例外給予 BL 假別。除前述特殊例外情形，相對人公司給予華航企業工會、申請人工會者均為 MT 會務假，此絕無不公平對待、更顯非係不當勞動行為。
- 3、更況，申請人工會為職業工會，無論相對人公司是否給予會

務假，對於工會運作與組織不必然會造成不當影響。例如相對人雖未給予會務假，但安排無須服勤，同樣有利於職業工會會務運作；相反地如僅有相對人給予會務假，但申請人工會幹部隸屬於他航(例如長榮)而未能有假或未能排開服勤時，現實上無法開會，故是否給予職業工會會務假，不必然會造成工會運作困擾。縱使相對人給予企業工會內擔任空服員之工會幹部或會員代表於參與特定會議時所核給者為 BL 假別，惟相對人之所以給予 BL，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，此誠非申請人工會所能比擬者。

- 4、申請人工會性質上為職業工會，與企業工會之性質有別，按職業工會之會務假並非由工會法所明定、而須委由勞資雙方協商，此請參相證 16 貴會 105 年度勞裁字第 4 號裁決意旨，亦足見職業工會與企業工會本質上之差異，在會務假部分，職業工會誠不能全然比照與依附企業工會標準辦理。會務假給予也將涉及各工會之協商談判能力暨與相對人公司關聯度高低，不能逕以企業工會有、申請人工會亦得主張當然享有，且如上所述核給 BL 假別是極度例外之情況。
- 5、易言之，相對人公司之所以給予企業工會屬於空勤人員之幹部或會員於召開某些特定會議時 BL 假別，係因企業工會前曾與相對人公司協商，認為就企業工會、且屬空勤人員者、於處理專屬相對人公司事務或與相對人公司事務相關性高者，始給予 BL 假別。況且，並非所有企業工會之會議相對

人公司均給予 BL 假別，原則上工會有處理會務需求者，相對人公司即是依法給予 MT 假別會務假；僅有少數例外之情形，透過工會另行協商、召開特定專為處理相對人公司事務或與相對人公司事務關聯性高之會議、且與會者為空勤人員者，才會例外給予 BL 假別。即便係企業工會之工會幹部、並具備空勤人員身分者，相對人仍係給予 MT 假別會務假，只有特殊約定下方有給予 BL 情事，此並非相對人刻意針對申請人工會予以不同處理也。

6、申請人工會並未曾如同企業工會與相對人公司之磋商過程，既未言明、明定要給 BL，相對人當然係以 MT 假別會務假為原則核給，絕無違法或違約。另觀諸企業工會與職業工會之不同，二者所處理之會務與相對人公司事務相關性高低，自然高下立判，當不得主張相對人要同等給予 BL（如申請人工會為職業工會，處理他航事務，難道也要相對人公司給予 BL？！此顯然不合理）。況申請人工會一再以僅小部分時間討論與相對人公司員工相關之事務、大部分時間係處理他航員工事務來向相對人公司請休「一整日」之 MT 假別會務假，已甚有不公，更遑論申請人還要求相對人公司需給予 BL 假別！

7、相對人公司係以該會議是否由公司召開為核給 BL 之原則，如華航企業工會所請幹事會，相對人公司係核給 MT（因幹事會係由企業工會自行召開）；而勞資會議，因屬公司召開且與公司有密切關聯，相對人所核給者為則為 BL，此可參

申請人工會幹部朱○○、洪○○之 105 年 11 月班表及相關核假紀錄（相證 15-1、15-2），其中 11 月 9 日該二名幹部參加空服處勞資會議，相對人即給予 BL。惟如前述會務假核給 BL 乃屬例外，實際上相對人公司仍均係將諸定性為「會務假」而非公假，而函覆上亦皆以會務假處理。

8、相對人給予華航企業工會 MT 會務假者，所在多有，且給予 MT 會務假之情形更由來已久。華航企業工會於 106 年 9 月 30 日發函予相對人公司申請企業工會第三分會理監事之會務假（相證 20），據函文主旨及說明均明白揭示相對人公司所給予企業工會第三分會理監事之會務假均為「MT」，此更有朱○○106 年 8 月 14 日及 106 年 9 月 8 日班表可參，確實相對人所核給者為會務假(MT)（相證 21）。另查，相對人公司於 95 年 7 月 8 日所給予企業工會幹部(不論係理監事、幹事或勞資代表)之會務假，於各該幹部之班表上所給予之假別均為 MT（原證 22），更可說明相對人公司歷來之會務假就是 MT，並非 BL。

9、若要衡量相對人是否有違反中立義務之情形，自應就性質上相同之其他職業工會比較之。就此可觀諸相對人公司與桃園市機師職業工會之團體協商會議，且機師與空服員同屬空勤人員，薪資結構均涉及飛行時數，然相對人所核給之會議假別(相證 18)，從會議記錄可知相對人均係給予 MT 會務假，並非 BL。另參相證 19 桃園市機師職業工會理事會議，核假與否係須視議程內容並提供簽到單，相對人始須核給 MT 會

務假。此在在說明與申請人工會性質相同之桃園市機師職業工會，相對人所核給之會議假亦均係 MT 會務假。

- 10、謹再重申，0624 協議第 7 項議題明確為「會務假」議題，而內容文字上之公假僅是如同以往工會有混用會務假、公假之情形而已，故雙方認知上均是「會務假」。況且參照會務假之定義「依工會法及團體協約相關規定辦理之工會事務」，及 0624 協議所指會議均非由相對人公司召開，可知此處所指確實是「會務假」，而會務假就是 MT。更何況，相對人公司與申請人工會談 0624 協議時，相對人公司董事長、總經理「甫上任一天」，申請人工會又不許相對人公司偕同其他人士進入會場協助，而當天 0624 協議之文字亦均由申請人工會事先擬定，相對人公司董事長、總經理於短時間內根本無法對於文字之使用有仔細審閱、修改之機會。亦即係雙方對於 0624 協議第 7 項議題，認知上均係針對申請人工會幹部之「會務假」事項，而會務假回歸相對人公司內部制度，即是 MT。

- (五) 本件相對人高雄分公司並無區分是否為申請人工會會員而給予不同班表，也未施壓高雄員工簽署勞基法第 84 條之 1 約定書，絕無不當影響、妨礙或打壓申請人工會之意圖，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、相對人公司並無所謂施壓要求簽署之舉，事實上乃係因華航企業工會主張並無同意女性夜間工作，相對人為免不必要爭議與持續遭裁罰，如未簽署勞基法第 84 條之 1 約定書者，

僅能安排正常、合於法令之班別（即「早上時間六點以後、晚上十點以前」的班型），此相對人適法行為絕難謂係所謂施壓或不當勞動行為！

2、不論是否為申請人工會現實上之會員，只要未簽署勞基法第 84 條之 1 約定書者，相對人公司僅能依照勞基法，安排工作時間 8 小時以內、如為女性員工也不得安排夜間時段之航班。以高雄分公司之航班班型，如為男性員工未簽署勞基法第 84 條之 1 約定書者，僅有 7 種航班可排；如為女性員工未簽署者，僅有 3 種航班可排。因此，有些員工希望能夠安排其他種班型（飛航時間較長、或有至外站過夜之班型），便紛紛詢問相對人公司有無解決途徑。然在華航企業工會主張並無同意女性夜間工作之前提下，如要合法地為空服員安排長於 8 小時或有至外站過夜之航班，法律上僅得與員工簽定勞基法第 84 條之 1 約定書。為此，相對人高雄分公司始於 107 年 10 月 29 日、107 年 11 月 5 日以及 107 年 11 月 21 日（參申證 8）舉辦第 84 條之 1 說明會，目的是要讓員工理解簽與不簽勞基法第 84 條之 1 約定書之區別，讓員工充分了解資訊後再自行決定是否簽署，絕無逼迫、施壓組員一定要簽署。

3、至若申證 7 更絕非如申請人所述係壓迫簽署勞基法第 84 條之 1 約定書之證明！業如前述，因相對人突面臨企業工會主張為同意女性夜間工時，且發動勞檢而致令相對人蒙受高額裁罰，為此相對人只能遵法而排正常班型（即「早上時間六

點以後、晚上十點以前」的班型)，然而多有空服員提出要求、希望公司不要立刻違法排班，公司僅能回覆不能持續違法而給予一段時間說明、緩衝後即必須安排合乎法令之班型，絕非所謂施壓！

- 4、事實上，相對人完全尊重員工、也讓員工有充分選擇，如其欲正常服勤、不會有夜間工作可能者，則無需簽署勞基法第 84 條之 1 約定書，相對人也不會予以不利益對待，只是工作時間一切遵法、不能也不會有夜間工時，應用下來能排的班別就是如此（按此申請人固稱其為差異化班表，但現實上此班表係「早上時間六點以後、晚上十點以前」的班型，合於勞基法、完全合法而不會有夜間工作或超時工作的班表）。若勞工希望可以夜間工作之可能，則讓員工基於自由意願選擇簽署勞基法第 84 條之 1 約定書，相對人公司並無強迫，現實上也無可能強迫或強制或施壓。是相對人公司之說明會僅係讓員工了解與知悉何謂勞基法第 84 條之 1 法律效果如何，但是否簽署，完全尊重員工自由意願。參申證 2 勞資爭議調解紀錄，本件高雄分公司 2 名空服組員之所以會有差異性班表，乃係因若未簽署勞基法第 84 條之 1 約定書，工作時間乃受限於勞基法有關工作時間之規定；其中如為女性空服員，更會受限於勞基法第 49 第 1 項之女性夜間工作時間之限制。因此，如未簽署第 84 條之 1 約定書，相對人亦僅能安排符合勞基法規定之少數班表（例如：飛航時間不得排超過 8 小時、也不得安排跨越午後 10 時至翌晨 6 時之任務，

以高雄為例約僅餘三個班可排)。此即所謂差異性班表。然此乃係相對人公司為遵法之舉，豈能謂構成不當勞動行為！？

- 5、魚與熊掌之間，本係選擇問題，如空服員希望多賺取外站津貼或飛行加給，工作時間自然會比較長、會有夜間工作的可能，為符合法令要求下，即必須簽署勞基法第 84-1 條約定書。若空服員不願意夜間工作、不願意過長時間值勤，則大可無須簽署勞基法第 84-1 條約定書，當然相對人也不會違法讓其有夜間工作可能，所能安排之班表與班型自然是正常時段者，此本屬當然，而絕非打壓或施壓。申請人再謂空服員底薪不高，如此會影響其收入等云云，如以申請人工會曾代為提出爭議的高雄潘姓空服員觀察，其固定薪給均有：職等薪 33,008 元、職位薪 11,500 元、交通津貼 1,800 元，另尚有保證飛加 16,758 元(即便未飛到保證時數也會如數給予)，超出飛行時數後另有超時飛加，執行飛行勤務則另給予外站津貼，難謂空服員薪資不高也。更且，若不願簽署勞基法第 84 條之 1 約定書，則依法安排「早上時間六點以後、晚上十點以前」的班型，相對地勞工亦有較多自己私人時間，此本係選擇問題而無所謂施壓或打壓可言。

- 6、事實上，勞基法第 84 條之 1 要件嚴格，更有主管機關嚴格把關，相對人也絕無可能因此減損勞工權益；易言之，勞雇雙方簽署後之勞基法第 84 條之 1 約定書，尚須經當地主管機關核備，此時透過主管機關之核備，即可嚴格把關，此可

參高雄市政府 106 年公告之客艙組員適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者約定書範本（相證 24），其內容事實上與勞基法之規範大抵相同，雇主所得彈性安排之空間亦十分有限。是在申請人工會提出協商後，相對人公司並無拒絕與申請人工會進行協商，而非屬申請人工會法定會員之高雄空服員部分，則為使班表安排遵法、不違反勞基法第 49 條規定，而相對人受理高雄空服員表達簽署勞基法第 84 條之 1 約定，且即便如此亦有主管機關核備之最後把關，斷無任意侵害勞動權益之情。

- 7、再者，參申證 2 調解紀錄勞方(即申請人工會)雖主張其有同意女性夜間工作，但相對人公司卻屢因華航企業工會在訴訟上主張其並未同意女性夜間工作，而反遭主管機關以違反勞基法第 49 條第 1 項女性夜間工作規定遭裁罰乙事，足證申請人工會關於是否同意有女性夜間工作乙事之主張互相矛盾（相證 12），造成相對人無所適從。從而，如空服員要排定無差異性班表，僅能透過簽署勞基法第 84 條之 1 約定書則在空服員未簽署勞基法第 84 條之 1 約定書前，相對人公司亦僅能依照勞基法規定維持差異性班表。此外，觀諸申證 2 之調解紀錄，相對人公司於第 6 點主張，因公司與申請人工會有協議，要簽署勞基法第 84 條之 1 約定須與申請人工會協商，如高雄分公司之 2 名空服員仍不願簽署，相對人僅能依法維持差異性班表。據此，相對人公司係說明與申請人工會間有此約定，並將簽署與否之決定權交由個別空服員自

行決定。若空服員同意不由申請人工會代為協商後再行與公司簽署 84 條之 1 約定書，即表示空服員同意可逕行由其與相對人公司簽署勞基法第 84 條之 1 約定書，而此乃各該空服員本於自主思考後而為之決定，不能逕以此論斷相對人公司有違反 0624 協議之情事。是以，相對人並無打壓或妨礙申請人工會之不當勞動行為！

(六) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

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 1 有關勞動基準法第 84 條之 1 約定議題部分，內容載為「1、已經簽署勞動基準法第 84 條之 1 約定書之會員向桃園市空服員職業工會表達解除原約定書時，由個別會員簽名或蓋章，由該工會代為向公司提出解除原約定書之意思表示，公司應與前開會員合意解除。2、公司在未與桃園市空服員職業工會完成勞動基準法第 84 條之 1 條約定書內容之協商前，公司不得與個別空服員簽署勞動基準法第 84 條之 1 條約定書，若公司與桃園市空服員職業工會就勞動基準法第 84 條之 1 條約定書達成協議，公司始得依該協議與個別空服員簽訂勞動基準法第 84 條之 1 條約定書。」；而議題 7 關於會務假議題部分，內容則載為：「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) 申請人於 107 年 9 月 19 日發函相對人，申請 107 年 10 月 19 日第一屆理事會第 38 次會議給予幹部 13 人公假，且應為 BL 假別，而非 MT 假別。相對人收受後，於 107 年 9 月 26 日函覆，略以：申請人所檢附議程涵蓋他航議題，與爭 0624 協議所述「辦理本公司會員事務」不符，故不准假。且稱：為釋善意，申請人來函名單人員，除蘇○○、林乙○○、趙○○外，其餘皆已安排當日為空班 (RDO)，有利自行參與該日會議。隨函並要求申請人來函溝通事由如與班表有關者，務必於前月 10 日前將函送達，以免造成排班單位行政困擾等語。

(相證 6)

- (三) 相對人 107 年 10 月 1 日函知申請人，表示：公司每月 24 日 (遇假日則提前) 公布次月班表，如申請人有協請公司調整班表之需求，請先與申請人理監事確認出席意願，並於前月 10 日將需求函文送達公司，俾利行政單位預先安排理監事之班表。(相證 6)

- (四) 申請人於 107 年 10 月 9 日發函相對人，申請 107 年 11 月 22 日第一屆理事會第 39 次會議給予幹部 11 人 BL 假別之公假。相對人於 107 年 10 月 19 日函覆申請人，否准上開申請，內容與第二項函文相近。(相證 7)

- (五) 申請人於 107 年 11 月 2 日發函相對人，申請 107 年 12 月 7 日第一屆會員代表大會第 4 次會議給予幹部 23 人 BL 假別之公假。相對人於 107 年 11 月 19 日函覆申請人，否准上開申請，內容與第二項函文相近。(申證 10、相證 10)
- (六) 申請人於 107 年 11 月 8 日發函相對人，申請 107 年 12 月 21 日第一屆理事會第 40 次會議給予幹部 11 人 BL 假別之公假。相對人於 107 年 11 月 19 日函覆申請人，否准上開申請，內容與第二項函文相近。(相證 8)
- (七) 申請人於 107 年 12 月 10 日發函相對人，申請 108 年 1 月 11 日第一屆理事會第 41 次會議給予幹部 11 人 BL 假別之公假。相對人於 107 年 12 月 14 日函覆申請人，否准上開申請，內容與第二項函文相近。(相證 9)
- (八) 申請人於 108 年 1 月 9 日發函相對人，申請 108 年 2 月 22 日第一屆理事會第 42 次會議給予幹部 13 人 BL 假別之公假。相對人於 108 年 1 月 17 日函覆申請人，否准上開申請，內容與第二項函文相近。(申證 10)
- (九) 申請人於 108 年 2 月 1 日發函相對人，申請 108 年 3 月 22 日第一屆理事會第 43 次會議給予幹部 12 人 BL 假別之公假。相對人於 108 年 2 月 15 日函覆申請人，否准上開申請，內容與第二項函文相近。(申證 10)
- (十) 在本件裁決之前，申請人就相對人於特定期日之理事會與會員代表大會，不給予申請人幹部 BL 公假，而僅給予 MT 公假以及將該期日排為非執行任務日等行為，曾申請本會裁決，

嗣於 106 年 6 月 16 日作成 106 年勞裁字第 4 號裁決，主文如下：「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、106 年 4 月 12 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。」。相對人不服，提起行政訴訟，案經臺北高等行政法院以 106 年度訴字第 1185 號判決駁回在案。

四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一) 相對人於系爭 107 年 10 月 19 日等理事會與會員代表大會期日，未給予申請人之理監事及會員代表 BL 假別公假之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行

為？

- (二) 相對人於前項系爭會議期日將申請人理監事及會員代表排為 RDO 假別之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (三) 相對人是否未經申請人同意而於 107 年 10 月 29 日、107 年 11 月 5 日以及 107 年 11 月 21 日舉辦說明會，並指示林興智組長要求高雄分公司所屬之空服員簽署系爭勞動基準法第 84 條之 1 約定書之行為，而構成工會法第 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。又按工會法第 35 條第 1 項

第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明(最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照)。

- (二) 次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 50 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。可知同一雇主

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之給予，與職業工會達成比照或與企業工會會務假給假方式相同之協議時，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（本會 106 年勞裁字第 4 號裁決決定可參）。

(三) 相對人於系爭 107 年 10 月 19 日等理事會與會員代表大會期日未給予申請人幹部 BL 假別公假之行為，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：

- 1、查本會 106 年勞裁字第 4 號裁決決定業已認定：「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 則相當於例休假之事實，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大

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。次查：相對人與中華航空企業工會團體協約第 7 項約定：『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 11 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 7 項僅使用『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。」等語綦詳在前，與本件事實相同，本會得予以援用，合先敘明。

2、據上，在本會裁決相對人對於申請人幹部參加理監事會及會

員代表大會，僅給予 MT 公假，而相同情形下卻給予另一工會即中華航空企業工會 BL 公假，違反雇主之中立義務，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為後，復於本件申請人所主張之系爭 107 年 10 月 19 日等理事會及會員代表大會期日，同未給予申請人理監事及會員代表 BL 公假，亦違反雇主中立義務，相對人使申請人工會活動力低下、使其弱化之情事持續於本件，應續該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為甚明。其次，如上述 BL 公假之給薪方式，除給 1 日薪資外，另再多給予 2 小時飛行加給，顯然優於並無額外給予飛行加給之 MT 公假，則相對人不核給 BL 公假之行為，導致申請准假之工會理監事與會員代表受有少領飛行加給之直接不利益，且相對人此舉，除減損申請人實力，影響其工會發展，亦可能降低申請人會員參與工會活動之意願，間接造成其不利之對待，該當工會法施行細則第 30 條第 1 項規定情形，堪認相對人上開未核准 BL 公假之行為，除構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入外，同時亦成立同條項第 1 款不利益待遇之不當勞動行為。

- 3、相對人辯稱申請人來函所請之公假不符合系爭 0624 協議第 7 項之給假要件，首稱所請假之當日已經相對人事先排定為 RDO 休假日，即無庸執行勤務，非屬上班時間云云，惟相對人在否准時，根本未以所謂「非工作時間」為由認為不符合給假要件，此有相對人否准函文附卷足稽（見相證 6 至 10），於本件裁決申請後始在調查會議中臨訟編撰，已無足

採，且將預定會議之當日排為 RDO 休假日，事實上係相對人在接獲申請人次月請假會議行程後，刻意將與會人員於該預定會議日期排為 RDO 休假日，以致申請人無申請會務公假之可能，形同架空系爭 0624 協議，構成不當勞動行為，業經本會於 106 年勞裁字第 4 號裁決決定確認在案(另詳如后述)，自不得以違法事先排定之 RDO 休假日，遽予認定申請人當日無須請會務公假，本件申請不符合系爭 0624 協議給假要件云云。再者，相對人復稱系爭會議並非辦理專屬華航會員員工事務，不符合給假要件云云，惟按系爭 0624 協議第 7 項第 1 款之文義，並無限於「專辦」華航會員事務始得申請會務假，且相對人簽訂協議前，即已明知協議之對象申請人係屬職業工會，其依工會法第 6 條第 1 項第 3 款暨第 2 項之規定以同一直轄市或縣市區域內，結合相關職業技能之勞工而組成，在工會組織或活動具其特殊性，非專為相對人所屬勞工團結爭取權益而已，在此情形下，相對人仍同意簽訂系爭協議，包含 BL 公假條款，核其協議之真意，應指申請人幹部於工作時間內所欲辦理事務，包含相對人員工事務在內者，即可依協議請 BL 公假，而不限於所謂專辦。另依協議第 7 項第 2 款之內容，與會人會員代表祇要有出席會員代表大會或臨時會員代表大會之需要時，即得請公假出席，亦未限制該等會員代表大會之會務以「專為」辦理相對人會員員工事務者為限。相對人過度演繹，增加協議所無之要件，顯無足採。再其次，相對人陳稱給假要件除上開在工作時間

內，有辦理專屬華航會員員工事務外，且須為必要，申請人函知請假人員已有部分人員不參加該會議，自無請會務假之必要云云，然與前述相同，相對人否准請假時亦無以請假不必要為據，臨訟始追加否准事由，難謂可採，又如相對人係指審查會務假之必要，則申請人於系爭請假函文中，已附上會議議程之開會通知書，其中，明確記載如：華航分會會務工作報告、與相對人相關之裁決案後續行政訴訟之討論、外站津貼之民事訴訟討論、特定之相對人會員員工遭調職或解僱案之民事訴訟討論等，此皆有卷附請假函文可佐（見相證6至10），可見申請人確已釋明該等工會會務與相對人會員員工事務相關，依本會一向關於會務假申請之見解，堪認已足，自應令申請人任職於相對人之理監事、會員代表參加會議之必要，而予以准假。相對人以部分與會人員維持班表、自主選班、請特休等節，辯稱渠等無請會務假之必要云云，不但方枘圓鑿，且恣意猜測與會人員之意，即難認採。

- 4、相對人復否認核給中華航空企業工會之會務假為 BL 公假，且持另一職業工會「桃園市機師職業工會」為例，伊所核給之會務假亦為 MT 公假云云。惟有關核給中華航空企業工會會務假為 BL 公假一節，相對人於與本件背景事實相同之前案（106 年勞裁字第 4 號裁決決定）並不爭執，本會並據中華航空企業工會所申請 106 年 3 月 10 日臨時會員代表大會、106 年 8 月 12 日常務理事會之會務公假，相對人皆函覆准假，並標明 BL 假別，認定上情為真而作成決定在案，相對

人於本件始為翻異，而所舉之例，不係申請人訴求比照 98 年間開始出現 BL 公假辦理企業工會會務之事例之前(指 95 年 7 月間者，見相證 22)，即是不能排除相對人在另案臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1185 號行政訴訟起訴後，臨訟為舉證而刻意核予 MT 會務假之可能性(指 106 年 8、9 月間者，見相證 20、21)，皆難推翻上情給予 BL 公假之事實認定(以上，可參臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1185 號判決)。又相對人持企業工會所請「幹事會」為例，惟與本件所請之「理事會」與「會員代表大會」情形，顯然不同，經申請人反駁後(見本件 108 年 3 月 4 日第 3 次調查會議紀錄第 5 頁)，相對人遲無法進一步再為舉證證明，亦難採為有利於相對人之認定。至相對人另舉「桃園市機師職業工會」為例，惟該工會與相對人間並無達成與本件系爭 0624 協議議題 7 相同或相近之會務假協商結果，則相對人未予該職業工會幹部 BL 公假，而僅與 MT 會務假，洵屬相對人與該職業工會間之個別情形，有別於本件，自難遽予推翻前揭不當勞動行為之認定，併此敘明。

(四) 相對人於前項申請 BL 公假之系爭期日將申請人理監事及會員代表排為 RDO 假別之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、有關申請人申請 BL 公假之期日，而相對人事先安排申請人理監事及會員代表當日為 RDO 休息日一節，本會前於 106 年勞裁字第 4 號裁決決定已認定：「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 7 項形同被架空，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。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。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。」等語在案，先予敘明。

- 2、據上，在本會業已認定相對人知悉申請人所欲申請會務公假之期日，刻意事先將其理監事及會員代表當日排定為 RDO 休假日，等同架空系爭 0624 協議第 7 項會務假之約定，構成不當勞動行為後，相對人依然故我。於本件，申請人已按相對人要求，事先將所欲申請會務公假之系爭期日通知相對人（見相證 6），並申請該期日核給 BL 公假，相對人明知竟將該預定會議期日刻意排為申請人理監事及會員代表之 RDO 休息日，而未經請假人之同意，並在函覆申請人請假函文中稱：部分或全部欲與會之人員已安排當日為空班（RDO），有利自行參與該日會議云云，不但違背 RDO 為員工自行排定休假日之性質，且亦持續架空系爭 0624 協議第 7 項會務假，致使申請人理監事及會員代表無可能申請會

務公假。相對人復對於另一工會中華航空企業工會之幹部竟一律給予 BL 公假，該公假享有 1 日薪資與多 2 小時之飛行加給顯然優於 RDO，此差別待遇違反雇主中立義務，則相對人持續不當妨礙、限制與影響申請人之工會活動，明如觀火，本件亦應該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 3、相對人指稱系爭 0624 協議第 3 項有關保證休假約定與第 7 項之會務假約定，形成義務衝突情形，相對人履行前者約定義務排定 RDO，並不構成不當勞動行為云云。按所謂「義務衝突」，係有數個彼此衝突之法律上義務同時存在，如行為人履行其中一個義務，必然違背另外一個義務而造成損害，於此所形成之利益侵害，法律上無法歸責而言，此際，應優先履行具有較高價值之義務，同時以不履行較低價值義務作為犧牲代價，屬於阻卻違法事由之一（臺灣高等法院 95 年度上訴字第 2559 號刑事判決、高雄高等行政法院 107 年度簡上字第 2 號行政裁定參照）。可知其要件為：(一)須同時有數個不相容之義務存在、(二)須衝突之狀況非可歸責於行為人之行為所引起、(三)須為履行一方之義務除侵害他方之義務外別無他法、(四)須為履行較高之義務而怠於履行較低之義務(可參最高法院 95 年度台上字第 2238 號刑事判決，另參見甘添貴著，刑法案例解評，1999 年 1 月，第 98 至 102 頁)。查相對人所指與系爭 0624 協議第 7 項會務假給予形成衝突者，乃係第 3 項議題保證休假義務，惟依該協議議題 3

「年度休假議題」內容，雙方達成之共識為：「公司保障除特別休假日數外，每年度排休假 123 天，每季 30 天，每月 8 天『ADO』……」（見申證 1），可知所指保障休假係指 ADO(Assigned Days Off)，即員工不可指定日期之休假日，與本件 RDO 為員工可指定日期之休假日，明顯不同，後者本件之 RDO 並非相對人可單方自行排定之休假日，此節並經臺北高等行政法院 106 年度訴字第 1185 號判決認定綦詳在案，顯無相對人稱依系爭 0624 協議第 3 項而有排定 RDO 休假日之義務云云，尤遑論與同協議第 7 項形成所謂義務衝突之情。退步言之，縱認相對人有排定 RDO 休假日之義務，惟不論第 3 項保障休假，抑或第 7 項會務假給予，皆源自於系爭 0624 協議，屬於契約義務之履行，並非法律義務，又依系爭 0624 協議內容以觀，兩義務是否不相容而互斥存在，已非無疑，且不見兩義務有履行先後次序之約定，亦無義務高低之分，或履行其中一義務，必須係侵害他方之義務而別無他法，矧系爭 0624 協議係相對人綜合考量下，基於契約自由而與申請人所簽訂，如其內容真有形成義務衝突之情形，亦係可歸責於相對人之行為所致，在在難認合於前揭義務衝突之要件。另相對人簽訂系爭 0624 協議時，既已併同就議題 3、7 之內容均表明確同意，縱有衝突，抑或造成其所稱人員調度困難、經營成本負擔云云，亦應由伊本於事業經營者角度妥善調整因應，捨此不為，反而嗣後翻悔拒絕受該協議之拘束，殊難認採。

(五) 相對人未經申請人同意而於 107 年 10 月 29 日、107 年 11 月 5 日以及 107 年 11 月 15 日舉辦說明會，並指示林甲○○組長要求高雄分公司所屬之空服員簽署系爭勞動基準法第 84 條之 1 約定書之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、 本件兩造確實尚未就勞動基準法第 84 條之 1 約定書內容完成協商，此觀諸申請人函知相對人稱：本會不排斥就任何議題開啟協商、若貴公司確有開啟勞動基準法第 84 條之 1 約定書協商會議之需求，有關會議時間、地點及相關會議規範等，勞資雙方應先行討論等語即明(見相證 24)，堪予認定，合先敘明。
- 2、 惟依兩造於系爭 0624 協議達成：「(一)議題一、勞動基準法第 84 條之 1 約定議題。雙方達成共識：1、已經簽署勞動基準法第 84 條之 1 約定書之會員向桃園市空服員職業工會表達解除原約定書時，由個別會員簽名或蓋章，由該工會代為向公司提出解除原約定書之意思表示，公司應與前開會員合意解除。2、公司在未與桃園市空服員職業工會完成勞動基準法第 84 條之 1 條約定書內容之協商前，公司不得與個別空服員簽署勞動基準法第 84 條之 1 條約定書，若公司與桃園市空服員職業工會就勞動基準法第 84 條之 1 條約定書達成協議，公司始得依該協議與個別空服員簽訂勞動基準法第 84 條之 1 條約定書。」之合意內容，其中，第 1 項約定簽立勞動基準法第 84 條之 1 約定書對象祇限於申請人之會員，

第 2 項則未限制，可知第 2 項約定公司不得與個別空服員簽署勞動基準法第 84 條之 1 條約定書，所稱之「個別空服員」可能為申請人會員或非會員。

- 3、如相對人與非為申請人會員之空服員簽訂勞動基準法第 84 條之 1 約定書，既然簽署對象非屬申請人會員，相對人與伊簽署該約定，殊難想像對申請人有何不當影響、妨礙或限制申請人之成立、組織或活動，此觀諸申請人於本件即使主張相對人與高雄分公司之空服員簽署系爭勞動基準法第 84 條之 1 約定書構成不當勞動行為，惟據此所請求核發之救濟命令內容，祇要求命相對人向申請人提出解除與「申請人會員」簽署該約定書之意思表示而已，並不及於非會員部分，亦足證明，難遽認相對人即使未與申請人協商該協議書內容，即與非為申請人會員之空服員簽署之行為，構成支配介入之不當勞動行為。
- 4、反之，如係針對申請人會員者，按結合相關職業技能之勞工，得組織成立職業工會；且職業工會，應以同一直轄市或縣(市)為組織區域。工會法第 6 條第 1 項第 3 款暨第 2 項分別定有明文。又同法第 12 條第 3 款暨其施行細則第 6 條第 3 項亦規定：工會章程應載明區域；且職業工會應標明組織區域及屬性。據上，申請人既於章程第 4 條明定以「桃園市」行政區域為組織範圍，並登記於桃園市政府轄下，此有該章程及登記證書附卷可稽，依上開規定，招收之會員應僅限在「桃園市」內從事空服工作者，而不及於其他縣市之從事空服之

工作者。查本件相對人簽立勞動基準法第 84 條之 1 約定書之對象，係在「高雄市」工作之空服員，為兩造所不爭執，依工會法第 6 條第 2 項規定，不應在位於「桃園市」之申請人組織範圍內，相對人縱未與申請人協商勞動基準法第 84 條之 1 約定書之內容，即與該申請人會員簽訂該約定書，在上揭工會法上難認對申請人有何不當影響、妨礙或限制，此部分即無申請本會裁決審究相對人有無構成不當勞動行為之正當利益，顯欠缺權利保護必要，申請人復無舉證證明相對人上開行為究有何不當影響申請人，申請人此部分之請求，難謂有理由。

六、 救濟命令部分：

(一) 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。

- (二) 據上，相對人於系爭 107 年 10 月 19 日等期日未給予申請人理監事及會員代表 BL 假別之公假；及在該等期日將申請人參加會議人員排為 RDO 假別等行為，皆構成不當勞動行為，本會已認定於前，則將該系爭期日參與會議人員之假別回復為 BL 假別，核屬適當之救濟命令，本會據上開說明命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，就該系爭期日給予申請人之理監事及會員代表 BL 假別公假，以回復雙方公平之勞資關係。其次，申請人主張相對人上開不核給 BL 公假，以致與會人員無法有 2 小時之飛行加給，造成其損害，是申請命相對人按附表 1 所示給付申請人理監事及會員代表飛行加給云云，惟查申請人自陳該附表實為飛行時數，並非屬於金錢之加給，且相對人抗辯 BL 並無給 2 小時飛行加給，祇是給予 2 小時虛擬時數等語（見本件 108 年 5 月 3 日詢問會議紀錄第 21 頁），本會尚難憑據附表 1 所示命相對人直接發給飛行加給，而應由相對人依前開回復為 BL 假別之公假後，核算飛行時數與薪資予申請人理監事及會員代表，是判命救濟命令如主文第 3 項，是申請人此部分之申請，難謂可採。至相對人引本會 106 年勞裁字第 44 號、107 年勞裁字第 55 號等裁決決定，辯稱無核發救濟命令之必要云云，惟該案皆與本件事實有別，無從比附援引，難遽予駁回申請人救濟命令之申請。另查本

件請求裁決事項第 4 項部分，既業經本會認定不構成不當勞動行為如前，申請人據此所提救濟命令申請（請求裁決事項第 5 項）即失所附麗，應併駁回，併予敘明。

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，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，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

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 5 月 3 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。