

勞動部不當勞動行為裁決決定建議書

105 年勞裁字第 07 號

【裁決要旨】

按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障，而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會議所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護。查申請人於 105 年 2 月 3 日申請會務假，係為參與其為會員爭取 104 年度年終獎金而提出之勞資爭議調解程序，申請人於 104 年尚曾為年終獎金分配不公一事與共計 1000 名中華航空公司員工至華航台北分公司抗議，顯然歷年來年終獎金之分配問題屬於申請人所在意之重大事件，故該次調解會議對於申請人會員之重要極高，而申請人之理、監事中有 10 名主動表示有參與該調解會議之意願，從而申請會務假之行為，與申請人之爭取會員勞動條件(年終獎金)之方針相符，揆諸上開說明，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。再者，本件中為參與勞資爭議調解程序而申請會務公假之人員均為工會法第 36 條第 2 項之理、監事，且該次所申請之調解會議會務公假之時數均尚在法定每月 50 小時之時數範圍中，難謂申請人有違反勞動契約、誠實義務及阻礙雇主業務之情事，且基於工會自治原則，申請人所進行之工會活動應由何人參與、多少人參與等，應由工會自治評估，不容雇主於此範圍代為決定，否則無異允許雇主支配介入工會之行動，此與工會法第 35 條第 1 項第 5 款禁止雇主不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之旨，顯有扞格。且桃園市政府就該次舉行之勞資爭議調解會議並未有限制參與人數，是以相對人更無代替申請人決定所需參與人數之理，至於申請人理監事是否能進入該調解會議旁聽而達到申請該次會務假之目的，或是被拒於會議室門外而僅能於場外為聲援行動致無

法於調解會議中提供意見，此乃是申請人於決定如何利用法定每月 50 小時之公假時數時，所需自行評估與承擔之風險，法律之保障僅止於賦與申請理、監事每月 50 小時之會務公假，以確保工會意見能託付於適當之人選與人數於調解會議中充分表達。

【裁決本文】

申請人：中華航空股份有限公司修護工廠企業工會

設：桃園市大園區航勤南路 15 號

代表人：易○○，住：同上

代理人：林○○、姚○○

住：桃園市

劉○○、朱○○

住：桃園市

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、李瑞敏律師

設：台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

複代理人：黃胤欣律師

設：同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，經本會於民國(下同)106 年 1 月 20 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人否准申請人工會理、監事，於 105 年 2 月 3 日申請會務假參與桃園市政府勞資爭議調解之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人否准申請人 105 年 2 月 16 日「勞基法條文修訂與勞工權益之關係探討」講師林○○與 105 年 3 月 15 日「工會創立過程分享」講師毛○○進入相對人修護工廠廠區進行勞工教育之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 申請人請求確認相對人否准申請人之會員易○○等 43 人申請會務假以參與 104 年 11 月 9、10 日申請人會員大會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之部分，不予受理。
- 四、 申請人請求確認相對人否准申請人工會秘書朱○○參與 104 年 10 月 19 日工會理、監事會議之會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之部分，不予受理。
- 五、 申請人其餘裁決申請駁回。

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，申請人主張確認相對人否准申請人之會員易○○等 43 人於 104 年 11 月 9、10 日申請會務假參加會員大會之行為，以及相對人否准申請人工會秘書朱○○參與 104 年 10 月 19 日工會理、監事會議之會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。按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，為勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所明定，同條亦為同法第 51 條第 1 項所準用。本件申請人於 105 年 3 月 8 日始就上列事項提起本件裁決之申請，顯已逾 90 日之期間，依照勞資爭議處理法第 51 條第 1 項準用第 41 條第 1 項規定，本會自應就上開請求裁決事項作成不受理決定。
- 三、再查，申請人主張確認相對人否准申請人工會理、監事，於 105 年 2 月 3 日申請會務假參與桃園市政府勞資爭議調解之行為，及相對人否准申請人 105 年 2 月 16 日「勞基法條文修訂與勞工權益之關係探討」講師林○○進入相對人修護工廠廠區進行勞工教育之行為，以及相對人否准申請人之會員易○○等 43 人於 104 年 12 月 25 日申請會務假參加會員大會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並於 105 年 3 月 8 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。
- 四、另查，申請人於 105 年 5 月 12 日請求追加裁決事項，確認相對人否准申請人 105 年 3 月 15 日「工會創立過程分享」講師毛○○進入相對人修護工廠廠區進行勞工教育之行為，亦違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定。相對人就申請人請求追加裁決事項雖表示不同意，惟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)。就本案申請人提出追加請求部分，與其原申請裁決事項「確認相對人否准申請人 105 年 2 月 16 日『勞基法條文修訂與勞工權益之關係探討』講師林○○之行為」為基於相關連之事實，且申請人於書狀已詳述該事實，相對人於答辯書中亦就此予以答辯，申請人之追加請求對於本案調查程序之進行、以及相對人之答辯，並未造成重大妨礙，應予准許。

五、 未查，申請人工會前經勞動部訴願決定撤銷登記處分後，業經桃園市政府以 105 年 9 月 30 日府勞資字第 1050236965 號函，重為核准申請人工會登記成立之處分，工會證書亦記載申請人工會成立日期為 104 年 9 月 17 日。中華航空股份有限公司企業工會固對前開處分提起訴願在案，惟此不影響申請人工會資格，申請人工會得提起本件裁決申請。

貳、實體部分：

一、 申請人之主張及請求：

(一) 申請人為爭取 104 年度年終獎金，向桃園市政府提出勞資爭議調解申請，為出席調解會議，申請人向相對人申請 105 年 2 月 3 日調解會議之會務公假，相對人僅給予理事長一人會務公假。該次調解會議係由申請人主張年終獎金分配一事，故需要理監事共同參與該次調解會議；104 年曾為年終獎金分配不公一事與共計 1000 名華航員工至華航台北分公司抗議，顯然歷年來年終獎金之分配問題為全體員工所在意，故該次調解會議相當重要，不該只有理事長出席。本會理事及監事總數 12 人，本會申辦 10 人之會務公假，該 10 人為主動表示有參與意願之理監事，相對人否准申請人工會理、監事，於 105 年 2 月 3 日申請會務假參加於桃園市政府的勞資爭議調解會議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (二) 申請人邀請上級工會秘書長及顧問擔任勞教講師，遭到相對人否准入廠。上級工會秘書長林○○過去(104年12月15日申請人工會理事會、105年1月份會務拜訪，此外104年9月19日林○○為輔導華夏公司企業工會也曾進入相對人廠區)即有入廠輔導申請人工會理事會之紀錄，詎料105年2月3日調解會議過後，上級工會秘書長及顧問即無法入廠協助該會之會務，顯然相對人有意阻撓上級工會輔導申請人工會。
- (三) 申請人於104年12月25日召開臨時會員大會，相對人否准易○○等43名會員公假。該次會員大會係為討論會員代表選舉辦法及修改章程、預算書、工作計劃書及決算書，相關議程均有提供給相對人，然相對人回覆會員僅能利用公餘時間參與會員大會，不願給予會員公假，本會會員之上下班時間各異，實難找出共同之公餘時間，然該次會議對後續之工會運作有重要之影響，相對人刻意刁難。由該日會議之議程所示，係申請整日之會務公假，當日正式討論提案為上午10點至12點，但因可能會有會員之臨時提案，而須於下午延續討論。相對人否准申請人之會員易○○等43人於104年11月9、10日及104年12月25日申請會務假參加會員大會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- (四) 相對人未對於複數工會保持平等對待之原則，否准申請人工會秘書朱○○理事會議之公假。申證10的中華航空人事業務手冊員工借調企業工會辦法第3條，工會可向相對人借調員工做為工會會務人員，但當申請人向相對人提出申請人工會秘書朱○○理事會議之公假時，卻予以否准。相對人否准申請人工會會務人員工會秘書朱○○，參與工會理、監事會議之會務公假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- (五) 有關105年2月3日勞資爭議調解會會務假否准案，依據工會法

第 36 條，工會之理事、監事可在每月 50 小時範圍內申請會務假；又，依據工會法施行細則第 32 條，處理會員勞資爭議係屬會務假申請之範圍，故華航公司否准 2 月 3 日理事劉○○、吳○○、危○○、鄭○○、鄭○○、劉○○、鄒○○、薛○○、陳○○以及監事鍾○○會務公假半日，已違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，實屬不當勞動行為。

1. 申請人為爭取年終獎金分配方式乙事，向桃園市政府提出勞資爭議調解，依據工會法第 36 條之規定，上述理事及監事並未超出每月 50 小時之會務公假範圍，而年終獎金發放方式屬重大勞資議題，故需要理事及監事共同參與，相對人表示因 2 月 3 日調解成立，故未影響工會會務，係倒果為因之說法。
2. 相對人表示雙方已達成和解，故不應再度爭執，亦屬謬論，2 月 3 日達成和解之調解結果為 105 年終獎金之發放方式，並非會務公假。

(六) 申請人邀請之上級工會指導員及勞工教育講師林○○，於本會提出年終獎金勞資爭議及會所爭議前，即有入廠輔導申請人之紀錄，且中華航空修護工廠非屬民用航空保安管理辦法中之「管制區」。

1. 內政部警政署航空警察局於 105 年 3 月 18 日發函申請人工會表示，中華航空修護工廠屬「其他與管制區相連通並具獨立門禁與非管制區相連通之公民營機構」，並非民用航空保安管理辦法第二條之「管制區」，相關資料請見(申證 8)。
2. 申請人工會之上級指導員林○○，為參與 104 年 12 月 15 日申請人工會理事會議，即曾經進入相對人廠區；亦曾於 105 年 1 月份，因相對人拒絕提供申請人會所，為了解相關狀況而進入相對人廠區；104 年 9 月 19 日林○○為輔導華夏（股）公司企業工會，亦曾進入相對人廠區（華夏工會有部分會員於相對人廠區中提供勞務），均未遭到相對人以保安為由拒絕入廠，詎料申請人工會提出年終獎金勞資爭議及會所爭議後，相對人即拒絕上級工會輔導員

入廠輔導及提供勞工教育訓練，已違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款，實屬妨礙工會運作。

3. 申請人於 105 年 3 月 15 日再度邀請上級工會顧問毛○○入廠，擔任勞工教育訓練講師，亦遭到相對人拒絕，明顯妨礙本會會務運作。

- (七) 本會會員配合輪班及相對人之工作，故出勤班別複雜，難以尋找出共同之公餘時間來召開會議，相對人要求申請人於公餘時間自行調配大會召開時間，實屬刁難。

因申請人會員人數日益增加，目前已達四百餘人，申請人需討論會員代表選舉及相關辦法之制定、章程修改、購買辦公設備、年度預算編列、確認會費收取方式等須經由大會議決之事項，故擬比照中華航空（股）公司企業工會申辦公假辦理會員大會及勞工教育訓練，本會亦明列會議時程表及會議內容（詳見申證 9、申證 3），詎料遭到相對人否准；本會會員分散於機坪、棚廠、辦公大樓等各處，為配合航機作業故出勤班別複雜，舉例而言，機坪作業人員採行三班輪班，上班時間分別為六點三十分、十四點三十分、二十二點三十分；場站人員原則上分為兩班制，上班時間為八點及十四點三十分，亦有部分人員於六點、九點、十六點上班；棚廠人員屬輪休人員，上班時間則為八點，故相對人要求申請人會員自行調配時間辦理會員大會，實屬刁難。

- (八) 相請人針對中華航空（股）公司企業工會訂有《員工借調企業工會辦法》，卻故意刁難申請人會務秘書之公假，顯然違反複數工會之平等對待原則。

依據相對人之《員工借調企業工會辦法》第十二篇第四章（請見申證 10），開宗明義即表示此辦法係「為應中華航空公司企業工會會務之正常運作」，申請人工會迄今已逾四百人，僅為辦理會務秘書參與理監事會議之公假，即遭到相對人之否准，明顯違反平等對待原則。

(九) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人裁決之申請駁回。

(二) 有關申請人主張申請人擬於 104 年 11 月 9 日、10 日辦理第一屆會員大會第一次會議及勞工教育訓練，相對人不同意申請人所屬會員公假部分之裁決申請，業已逾勞資爭議處理法第五十一條第一項準用第三十九條第二項九十日申請期間之規定。

1. 勞資爭議處理法第五十一條第一項規定，基於工會法第三十五條第一項所為之裁決申請準用第三十九條第二項規定。同法第三十九條第二項規定，裁決之申請應自知悉有工會法第三十五條第一項規定之事由或事實發生之日起九十日內為之。

2. 本件就申請人主張申請人擬於 104 年 11 月 9 日、10 日辦理第一屆會員大會第一次會議及勞工教育訓練，相對人否准申請人所屬會員公假部分之裁決申請，構成不當勞動行為云云。然查，申請人於 104 年 10 月 28 日以修護企會字第 10410003 號函通知相對人表示：因該會於 2015 年 10 月 27 日召開之理監事會議，決議於 2015 年 11 月 9、10 日召開臨時會員大會暨會員勞工教育訓練（相證 1）。相對人於 2015 年 11 月 5 日以 2015IZ02087 號函函覆申請人表示：「公司向來尊重企業工會舉辦之正當活動，並依工會法第三十六條給予以理監事辦理會務必要所需之會務假，但擬於貴會會員人數眾多，為避免影響正常修護業務運作，建請貴會會員自行調配時間處理貴會內部之事務」（相證 2，申請人係於 2015 年 11 月 6 日收文）。

3. 據此，申請人於 2015 年 11 月 6 日收文當日即已知悉相對人不同意給予 2015 年 11 月 9、10 日申請人召開臨時會員大會暨會員勞

工教育訓練所屬全體會員之公假，申請人至遲應於 2016 年（即 105 年）2 月 4 日前提出裁決申請，但申請人卻遲至 105 年 3 月 8 日向貴會提出裁決申請，顯已逾勞資爭議處理法第五十一條第一項準用第三十九條第二項九十日申請期間之規定，此部分裁決申請，貴會應予不受理。

（三）申請人主張相對人對於申請人舉辦理事會議僅給半日公假以及該會秘書欲參與理事會議而無法申辦全日公假，違反複數工會平等原則之此部分裁決申請，亦已逾九十日申請裁決期間之規定。

1. 申請人主張資方對於複數工會應保持平等對待原則，華航企業工會召開理事會議可辦理全日公假，然本會召開理事會議僅有半日公假云云。

2. 惟查，申請人於 104 年 9 月 17 日成立，桃園市政府於 104 年 9 月 25 日核發工會登記證書（相證 3）。申請人第一次於 104 年 10 月 12 日以修護企會字第 1040001 號函請求相對人給予 104 年 10 月 19 日出席第一次理監事會議乙日會務公假（相證 4），相對人於 104 年 10 月 14 日收文，但因申請人來函時間已相當接近 104 年 10 月 19 日召開第一次理監事會議時間，且為申請人第一次申請會務公假，故為利申請人召開理監事會議，相對人仍於 104 年 10 月 15 日先以 2015IZ01959 號函同意給予包括申請人理事長在內等十六名理監事（不含秘書乙員）半日會務公假，並請申請人提供確實開會時間與釋明辦理會務之必要性可視實際情況延長給予（相證 5，事實上後來第一次理監事會議及後續歷次理監事會議，相對人均給予乙日會務公假），上揭函文申請人雖於 104 年 10 月 20 日收文（相證 6），惟申請人卻已先於 104 年 10 月 18 日發函副知相對人取消原訂 104 年 10 月 19 日第一次理監事會議（相證 7）。據此，申請人已於 104 年 10 月 20 日知悉相對人

在 104 年 10 月 15 日 2015IZ01959 號函覆同意給予半日會務公假之事實，申請人至遲應於 2016 年（即 105 年）1 月 18 日前提出裁決申請，但申請人卻遲至 105 年 3 月 8 日始向貴會提出裁決申請，顯已逾勞資爭議處理法第五十一條第一項準用第三十九條第二項九十日申請期間之規定，此部分裁決申請，貴會亦應予不予受理。

3. 至於申請人另主張該會秘書朱○○欲參與理事會議，相對人不同意全日公假乙事，相對人亦早於 104 年 10 月 15 日先以 2015IZ01959 號函同意給予包括申請人理事長在內等十六名理監事（不含秘書乙員）半日會務公假，並請申請人提供確實開會時間與釋明辦理會務之必要性可視實際情況延長給予（同相證 5），申請人則於 104 年 10 月 18 日發函副知相對人取消原訂 104 年 10 月 19 日第一次理監事會議（相證 6）。然承前所述，申請人已於 104 年 10 月 20 日知悉相對人在 104 年 10 月 15 日 2015IZ01959 號函覆同意給予半日會務公假之事實，申請人至遲應於 2016 年（即 105 年）1 月 18 日前提出裁決申請，但申請人卻遲至 105 年 3 月 8 日向貴會提出裁決申請，顯已逾勞資爭議處理法第五十一條第一項準用第三十九條第二項九十日申請期間之規定，此部分裁決申請，貴會亦應予不受理。更遑論，朱○○當時並非申請人工會理監事，而僅係工會秘書，本無依工會法第三十六條申請會務公假之權利。

（四）申請人主張相對人就 105 年 2 月 3 日桃園市政府勞動局勞資爭議調解會議僅核給申請人之理事長易○○會務公假半日，而未准許其他理、監事會務公假，並不構成不當勞動行為。

1. 按工會法施行細則第三十六條第一款規定，固然工會處理會員勞資爭議屬於工會辦理會務之範圍。但申請人於 105 年 1 月 13 日

向桃園市政府勞動局所申請之勞資爭議標的，乃係以 104 年度相對人公司盈餘之 20%，約為 17.3 億元，申請人認為此筆盈餘應作為年終獎金，平均發給相對人公司員工作為年終獎金，激勵並肯定員工一年來之辛勞云云（相證 8）。惟此部分並非申請人所屬會員與公司間有任何勞資爭議存在，相對人始於 2016 年 2 月 1 日以 2016IZ00202 號函覆申請人表示請申請人澄清系爭勞資會議是否為處理會員之勞資爭議並同意給予申請人理事長會務公假半日（相證 9），參照貴會 102 年勞裁字第 17 號及 102 年勞裁字第 47 號裁決決定意旨：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。據此，相對人上述函覆行為並不構成不當勞動行為。

2. 此外，因該次桃園市勞動局勞資爭議調解，依據勞資爭議調解申請書所載，申請人僅委任其理事長擔任代理人，是以相對人僅給予申請人之理事長一人會務公假便利其出席勞資爭議調解會議代理申請人出席陳述意見，對於申請人之工會活動自無任何妨礙。據此，申請人要求相對人未給予其他理監事會務公假構成不當勞動行為，顯屬無據。
3. 況且，相對人未給予申請人其他理監事參與該次桃園市政府勞動局勞資爭議調解會議會務公假，亦不影響工會活動之權益。蓋申請人向桃園市政府勞動局所申請之勞資爭議標的，雙方業經桃園市政府勞動局於 105 年 2 月 3 日同意接受調解方案而調解成立（相證 10），依據雙方調解成立內容，申請人對於相對人在調解會議中所陳述：「資方主張終獎金，相對人已依團體協約約定與中華股份有限公司企業工會及旗下六個分會各別勞工代表等進行協

商，申請人要求均分該年度稅前盈餘 20%作為年終獎金之發放方式，與會亦有提出討論，惟未獲認同，且已採多數決方式決定定額獎金及考績獎金等發放本年度年終獎金經三次協商達成共識，勞方對資方此項說明，表示今年願意不再爭執。勞方希望資方自 105 年起就足以影響勞方權益之相關協商會議，應發文予勞方俾參與機會，此部分資方表示願意帶回公司另行審酌。」。

4. 據此，雙方既經調解成立，且申請人已同意不再爭執 104 年年終獎金發放方式，相對人未同意給予申請人其他理監事出席該次勞資爭議調解會議公假，完全未影響工會活動，除不構成不當勞動行為外，申請人事後再行爭執之行為，已有違誠信！

（五）相對人不同意申請人邀請上級工會秘書長進入廠區擔任勞教講師，並不構成不當勞動行為。

1. 申請人主張其邀請上級工會桃園市產業總工會秘書長林○○（即本件裁決申請人之代理人）擔任勞教講師及上級指導員，於 2 月 16 日入廠講授勞基法條文修正與勞工權益之關係探討，詎料華航公司竟阻擋其入廠講授課程云云。
2. 惟查，相對人所屬修護工廠因位處飛航管制區，相對人必須遵守民航機場管區進出管制作業規定（相證 11），故相對人對於人員出入均採嚴格控管，以保障飛安。故對於非屬修護工廠員工，原則上不得進出修護工廠，除非辦理公務所需。
3. 申請人於 105 年 1 月 22 日以修護企組字第 105004 號函通知相對人擬於 105 年 2 月 16 日假修護工廠三機 319 會議室召開第六次理監事會議暨勞工教育訓練（相證 12）。相對人於 105 年 2 月 5 日以 2016IZ0204 號函覆申請人，就 105 年 2 月 16 日理事會議部分已核給會務公假，公司尊重各工會議程之安排，惟修護工廠地點屬管制區域，進出外賓以辦理公務者為宜，建請會員利用公

務之餘充實相關知識（相證 13）。

4. 申請人再於 105 年 2 月 17 日以修護組企字第 105007 號函通知相對人，請相對人說明邀請會務指導或訓練講師身分為何始得入廠？（相證 14），相對人於 105 年 3 月 7 日以 2016IZ00357 號函覆申請人，重申修護工廠位處機場管制區域，進出管制區域除需依公司規範、民航機場管制區進出管制作業規定並獲業管單位同意外，應以辦理公務為主，且相對人已核給理監事乙日會務公假，若該日議程需另聘外部講師，建議申請人在公務之餘在廠區外地點辦理為宜（相證 15）。

5. 再者，基於飛航管制安全之要求，相對人不便同意申請人之外聘講師進入修護工廠廠區內從事勞工教育訓練上課活動，並不構成不當勞動行為。況且，相對人已給予申請人理、監事全日會務公假，其等前往在廠區外地點上課，例如由申請人向其上級工會商借上課地點，直接由其聘請之上級工會講師進行授課亦非難事。

（六）相對人未同意給予申請人所屬會員參加會員大會之公假，並不構成不當勞動行為。

1. 申請人主張相對人不同意申請人所屬會員 104 年 11 月 9、10 日參加會員大會給予會務公假以及 104 年 12 月 25 日參加臨時會員大會給予會務公假，構成不當勞動行為云云。

2. 惟查，工會法第三十六條第一項規定，工會理、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。同條第二項規定，企業工會與雇主間無前項約定者，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，請公假辦理事務。據此，從上述工會法規定，僅工會理事長及工會理監事，在辦理會務範圍內，有向雇主請會務公假之

權利。但如僅係一般工會會員或工會會務人員，則無工會法第三十六條規定請會務公假之權利。則既無請會務公假之權利，勞工在工作時間內當然應以履行勞動契約約定之勞務內容為首要。

3. 據此，申請人請求相對人同意給予申請人所屬會員 104 年 11 月 9、10 日參加會員大會之會務公假以及 104 年 12 月 25 日參加臨時會員大會之會務公假，相對人均函覆：「為避免影響正常修護業務運作，請貴會會員自行調配時間處理貴會內部之事務」（同申證 3、4），並未違反上述工會法第三十六條規定，相對人當然不構成不當勞動行為，申請人上揭主張，法律上顯屬無據。

（七）相對人對於申請人歷次召開理監事會議均已給予其全體理監事（含候補理監事在內）乙日會務公假，並無違反複數工會之平等對待原則。

1. 申請人主張華航企業工會召開理事會議可辦理全日公假，但申請人召開理事會議僅有半日公假，相對人違反對於複數工會之平等對待原則云云。
2. 惟查，申請人第一次於 104 年 10 月 12 日以修護企會字第 1040001 號函請求相對人給予 104 年 10 月 19 日出席第一次理監事會議乙日會務公假（相證 4），但因申請人來函時間已相當接近 104 年 10 月 19 日召開第一次理監事會議時間，且為申請人第一次申請會務公假，相對人審核時間較為不足，但為利申請人召開理監事會議，相對人仍於 104 年 10 月 15 日先以 2015IZ01959 號函同意給予包括申請人理事長在內等十六名理監事（不含秘書乙員）半日會務公假，並請申請人提供確實開會時間與釋明辦理會務之必要性可視實際情況延長給予（相證 5），惟申請人於 104 年 10 月 18 日以修護企勞字第 10410001 號函副知相對人取消原訂 104

年 10 月 19 日第一次理監事會議（相證 6）。

3. 嗣後申請人再於 104 年 12 月 21 日以修護組企字第 10412004 號函通知相對人擬於 104 年 12 月 25 日召開第一次臨時理監事會議（相證 16），相對人於 104 年 12 月 23 日以 2015IZ02495 號函覆申請人，同意給予含申請人理事長在內合計十六名理監事出席第一次臨時理監事會議之會務公假乙日（相證 17）。據此，相對人並無申請人所稱僅給予半日會務公假之情事，而嗣後申請人所召集之歷次理監事會議，相對人亦均係給予會務公假乙日，尚無給予半日會務公務公假之情事，相對人絕無申請人主張違反對於複數工會之平等對待原則。

4. 況查，每個工會所屬會員人數不一，所需處理會務之數量亦不盡相同，自不得在不同基礎上作為互相比較之客體，申請人以此為由認相對人違反對於複數工會之平等對待原則，顯有誤解。

（八）相對人不同意申請人秘書朱○○參加工會理監事會議給予會務公假，並無違反複數工會之平等對待原則。

1. 依據工會法第三十六條規定，僅工會理事長及工會理監事，在辦理會務範圍內，有向雇主請會務公假之權利。但如僅係一般工會會員或工會會務人員均無工會法第三十六條規定請會務公假之權利。

2. 按申請人第一次於 104 年 10 月 12 日以修護企會字第 1040001 號函請求相對人給予 104 年 10 月 19 日出席第一次理監事會議乙日會務公假（相證 4），然因當時朱○○僅擔任申請人之工會秘書（相證 18），僅屬工會會務或行政人員，而非擔任工會理監事職務，故相對人認為朱○○並無請會務公假之權利，相對人於 104 年 10 月 15 日先以 2015IZ01959 號函同意給予包括申請人理事長

在內等十六名理監事（不含秘書乙員）半日會務公假，並請申請人提供確實開會時間與釋明辦理會務之必要性可視實際情況延長給予（同相證 5）。此部分相對人並無違反工會法第三十六條規定，更遑論有申請人主張違反對於複數工會之平等對待原則。

3. 嗣後依據申請人 104 年 12 月 28 日修護組企字第 10412005 號函通知相對人表示，朱○○擔任後補監事（相證 19），申請人於 105 年 1 月 7 日以修護企會字第 105001 號函通知相對人，請相對人給予替換後之後補理監事（包括朱○○在內）出席 105 年 1 月 15 日第四次理監事會議一天會務假（相證 20），相對人於 105 年 1 月 11 日以 2016IZ00056 號函同意給予包括朱○○在內之後補理監事乙日會務公假（相證 21）。嗣後關於第五、六次理監事會議，相對人亦均函覆同意申請人理事長、朱○○在內等十七名理監事、後補理監事乙日會務公假（相證 22、23）。豈有申請人所稱未同意給予朱○○乙日會務公假之情事？更無申請人主張相對人有構成不當勞動行為之情事。

（九）緣本件申請人前經地方主管機關桃園市政府核准成立工會乙案，經勞動部以 105 年 5 月 10 日勞動法訴字第 1040029427 號訴願決定書撤銷原核准成立工會之原處分（相證 24），並命原處分機關即桃園市政府另為適法處分。桃園市政府業於 105 年 7 月 11 日以府勞組字第 1050168539 號函認定，申請人不具備獨立之人事、預算及會計，不符工會法施行細則第二條規定廠場之定義，依法不得籌組工會而維持勞動部訴願決定意旨（相證 25）。據此，申請人顯非合法籌組之工會，根本不具備裁決申請人資格，程序上並無提起本件裁決之權利，敬請 貴會依法諭知不受理。

（十）本件桃園縣政府雖重新核發申請人工會登記證書，但因中華航空股份有限公司企業工會業已向勞動部提起訴願救濟，敬請貴會於

勞動部訴願決定作成前，繼續作成暫停本件裁決程序審理之決定。

(十一) 申請人於 105 年 5 月 12 日不當勞動行為裁決申請補充理由一書，請求追加裁決事項確認相對人於 105 年 3 月 15 日拒絕勞工教育訓練講師毛○○入廠，違反工會法第三十五條第一項第五款規定，相對人就申請人上述請求追加裁決事項，於茲表示不同意。更且，申請人於上揭不當勞動行為裁決申請補充理由一書並未具體敘述相對人為何構成工會法第三十五條第一項第五款規定之理由？此部分應先由申請人具體補充理由後，相對人再據以答辯回應。

(十二) 參照貴會 101 勞裁字第 9 號裁決決定意旨：「惟參與勞資爭議調解會及協調會之人數，仍應以是否能充分表達工會之意見、合理性及平等互惠原則為考量之因素，如未逾越上述原則，則縱使相對人未給予申請人工會請求人員全部准假，亦不得認相對人有違反工會法第 36 條第 2 項及團體協約第 2.11 條之規定。」。查系爭桃園市勞動局勞資爭議調解會議，依據申請人勞資爭議調解申請書所載，申請人僅委任理事長擔任代理人，是以相對人僅給予申請人之理事長一人會務公假便利其出席勞資爭議調解會議代理申請人出席陳述意見，對於申請人之工會活動自無任何妨礙。更遑論，雙方在該次調解會議業已達成協議（同相證 10），縱使相對人未同意給予申請人其他理監事出席該次勞資爭議調解會議公假，亦完全未影響工會活動，絕不構成不當勞動行為。

(十三) 依工會法第三十六條第一項規定，工會理、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。同條第二項規定，企業工會與雇主間無前項約定者，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，請公假辦理事務。據此，從上述工會法規定，僅工會理事長及工會理監事，在辦理會務範圍內，有向雇主請會務公假之權

利。但如僅係一般工會會員或工會會務人員，則無工會法第三十六條規定請會務公假之權利。則既無請會務公假之權利，勞工在工作時間內當然應以履行勞動契約約定之勞務內容為首要。從而，相對人建議為避免影響正常修護業務運作，請貴會會員自行調配時間處理貴會內部之事務」（同申證 3、4），並未違反上述工會法第三十六條規定，相對人此舉不構成不當勞動行為，亦絕無申請人主張刁難工會之情事，至於申請人主張所謂難以尋找共同之公餘時間召開會議，然此部分乃申請人應與其會員溝通協調之問題，自不得以此為由即謂相對人構成不當勞動行為。

（十四）另申請人主張依據申證 10 相對人之員工借調企業工會辦法第十二篇第四章規定開宗明義即指出為應中華航空企業工會會務之正常運作，申請人工會迄今已逾 400 人，僅為辦理會務秘書之公假，即遭到相對人否准，明顯違反平等原則云云。惟查，據相對人之員工借調企業工會辦法制訂日期為 2010 年 5 月 16 日，斯時申請人工會根本未成立，且該辦法適用對象為中華航空企業工會，申請人以其尚未成立工會前且非適用之對象之員工借調企業工會辦法主張相對人違反平等原則，顯屬無據。況且，相對人前已呈明依據工會法第三十六條規定，僅工會理事長及工會理監事，在辦理會務範圍內，有向雇主請會務公假之權利。但如僅係一般工會會員或工會會務人員均無工會法第三十六條規定請會務公假之權利，是以朱○○僅擔任申請人之工會秘書（相證 18），僅屬工會會務或行政人員，而非擔任工會理監事職務，故相對人認為朱○○並無請會務公假之權利，相對人於 104 年 10 月 15 日先以 2015IZ01959 號函同意給予包括申請人理事長在內等十六名理監事（不含秘書乙員）半日會務公假，並請申請人提供確實開會時間與釋明辦理會務之必要性可視實際情況延長給予（同相證 5）。此部分相對人並無違反工會法第三十六條規定，更遑論有申請人主張違反對於複數工會之平等對待原則。

(十五) 申請人主張上級工會秘書長林○○於 104 年 12 月 15 日、105 年 1 月份因會務拜訪及 104 年 9 月 19 日為輔導華夏公司企業工會均曾進入相對人修護工廠廠區而未曾遭拒絕，詎料 105 年 2 月 3 日勞資爭議調解會議過後，相對人即拒絕上級工會秘書長及顧問入場協助申請人工會之會務，顯然相對人有意阻擾上級工會輔導申請人工會云云。惟查：

1. 相對人所屬修護工廠廠區位處飛航管制區（依據申請人提出之申證八內政部警政署航空警察局 105 年 3 月 18 日航警航保字第 1050007688 號函，認定修護工廠屬於與管制區相連通之公民營機構），相對人必須遵守民航機場管區進出管制作業規定（同相證 11）。故相對人對於人員出入依法必須嚴格控管，以保障飛安。對於非修護工廠員工，原則上不得進出修護工廠，除非辦理公務所需。相對人則委請民間保全公司對於出入人員進行管控。
2. 申請人所稱上級工會秘書長林○○於 104 年 12 月 15 日曾因會務拜訪而進入修護工廠廠區乙事。相對人需特別呈明，依當時申請人 104 年 11 月 23 日修護企會字第 10411004 號函，當時申請人係通知相對人 104 年 12 月 25 日將於桃園產業總工會會議室召開申請人之理監事會議（相證 26），申請人從未告知上級工會秘書長林○○將於 104 年 12 月 15 日，以會務拜訪為由欲進入修護工廠廠區，是以申請人稱相對人前並未否准上級工會秘書長林○○於 104 年 12 月 15 日進入修護廠區，嗣後卻否准林○○於 105 年 2 月 16 日進入修護廠區對申請人進行勞工教育訓練，構成不當勞動行為云云，顯不足採。
3. 至於 105 年 1 月間，申請人工會在此段期間之來函僅有要求 01 月 15 日之理監事會，且議程說明會議舉辦地點在華航園區並非修護廠區內，此有相證 27 可考；，且與會人員根本未包括申請

人之上級工會秘書長林○○，亦即相對人從不知悉林○○會在 105 年 1 月 15 日進入修護工廠廠區，又何來有申請人所稱未遭相對人阻止進入修護工廠廠區乙事？其餘如 01 月 20 日、01 月 25 日、以及 01 月 27 日的申請人工會與相對人公司互動，則係相對人公司給予後補理事劉○○下午四小時的駐會會務假，但申請人工會來函均未提及有邀請林○○入廠之事（相證 28 參照）。

4. 謹陳報相證 29 所示相對人修護廠區內部公告，其上清楚要求進入廠區須單位二級主管同意後方得為之，且媒體新聞多有報導應嚴禁違法誤闖管制區（相證 30）。申請人工會要辦理教育訓練，因為工會合法活動相對人絕對尊重也絕無干預可能，但工會活動本應於廠區外、下班時間再進行，實不能明知工作場所為管制區，卻無由地要求相對人必須准非員工進入管制區進行與工作勤務無關之教育訓練也（與工作勤務有關之教育訓練為相對人職責，與工會無關）！

5. 況且，申請人稱上級工會秘書長林○○於 104 年 9 月 19 日為輔導華夏公司企業工會亦曾進入相對人修護工廠廠區而未曾遭拒云云。惟查，華夏公司雖為相對人之關係企業，然法律上仍為不同之法人格，自不得互為比較。且華夏公司登記地址為桃園市大園區航勤南路 6 號，與修護工廠廠登記地址在桃園市大園區航勤南路 15 號不同。且相對人就申請人所稱林○○於 104 年 9 月 19 日為輔導華夏公司企業工會曾進入華夏公司乙事，相對人完全不知情。

（十六）另申請人主張其因會員上下班時間各異，難以找出共同之公餘時間開會，是以需經由相對人准予會務公假，以利會員大會之召開，相對人否准會員之會務公假，構成不當勞動行為云云。惟查，工會法第三十六條規定僅明文保障企業工會理、監事或理事長因

辦理會務得請會務公假，至於工會會員，工會法並未規定享有公假之權利，則相對人不予核准會務公假，自有合法正當理由。況且，相對人縱使不准會務公假，工會會員大會是否即無法召開？申請人從未具體舉證並說明二者其間之必要關連性，事實上會員仍可利用請個人特休假、事假等方式達成出席會員大會之目的。是以所謂會員大會難以召開乙事，純屬申請人假設之說法。

（十七）況查，會員大會之召開，工會法並無明定必須在工作時間內召開，亦即工會會員大會之召開亦可於休假日召開，然申請人對此卻從未考慮，反而強要求相對人必須准許會員會務公假，除法律上毫無依據外，申請人之請求實強人所難也。更且，工會法第二十七條規定，會員如無法出席會員大會，得出具委託書委託其他會員出席，會員非必本人親自出席會員大會不可，從而相對人不准會員請公假出席會員大會，亦不影響會員出席會員大會及行使表決之權利，何來有申請人所稱妨礙工會活動之情事？

（十八）再者，申請人主張本於複數工會平等對待原則，相對人否准申請人會務秘書朱○○公假，有違複數工會平等對待原則云云。惟查，申請人所引用之申證 10 即相對人之員工借調企業工會辦法第十二篇第四章規定，當時相對人制訂該辦法之目的，係因考量中華航空企業工會會員人數眾多，為利中華航空企業工會會務之正常運作，中華航空企業工會可向相對人提出借調人員之申請，並經相對人同意後借調人員至中華航空企業工會專責辦理工會會務。而經相對人同意借調至中華航空企業工會專責辦理工會會務之人員，即無再請休會務公假之必要。但本件申請人會務秘書朱○○請休出席理事會議之公假，因朱○○當時並非申請人工會理事，即無依工會法第三十六條規定請休會務公假之權利，相對人不予核准自有合法正當理由，亦與申請人所稱複數工會平等對待原則毫無任何關係。

（十九）有關修護工廠廠區位處飛航管制區，相對人再補充說明如下：

1. 依據申請人提出之申證八內政部警政署航空警察局 105 年 3 月 18 日航警航保字第 1050007688 號函，認定修護工廠屬民用航空保安管理辦法第三十三條「與機場管制區相連並具獨立門禁與非管制區相連接之公民營機構，並已提送保安計畫經內政部警政署航空警察局核備在案，修護工廠依保安計畫對於進出承租區域之人、車、物具有准駁權」。相對人另依民用航空保安管理辦法制訂相關管理辦法。
2. 是以修護工廠管制區可區分為機場保安管制區與承租區域管制區。相對人係依照民用航空保安管理辦法制定「中華航空公司修護工廠園區航空保安計畫航空保安計劃」（相證 31，下稱保安計畫），並依照該計畫，另定立「警衛勤務作業手冊」（相證 32）。有關機場保安管制區與承租區域管制區如附圖所示。而系爭 105 年 2 月 16 日林○○秘書長或 105 年 3 月 15 日毛○○顧問欲進入之修護廠區區域均位處相對人所承租之區域管制區。
3. 另依據相證 31 保安計畫第 3.2.1 條規定：進入人員均須持有機場通行證，或換臨時證。3.2.2 條規定機場保安管制區通行證，進出機場保安管制區需配戴（此部分依照相證 11 依照民航機場管制區進出管制作業規定）。第 3.2.3 條規定，承租區域管制區通行證，進入承租區域管制區需配戴（由相對人公司自主管理）。
4. 此外，依據相證 32 警衛勤務作業手冊第 2.6.1 條規定，進入人員均須持有機場通行證，或換臨時證。2.6.3 條規定，持臨時證進入管制區者，應派員陪同申請及進出管制區。4.2.1 條規定，外賓訪客資料可先於會客系統輸入，待來賓到達後被會客之人員親至會客室迎接，並由人事行政部辦理換證及代管相關證件。
5. 據此，依申請人代理人林○○所稱 104 年 12 月 15 日、105 年 1

月份因會務拜訪及 104 年 9 月 19 日為輔導華夏公司企業工會均曾進入相對人修護工廠廠區，此部分由申請人代理人林○○於 105 年 11 月 29 日當庭提出之會客預約系統資料可知，其係透過線上會客預約系統方式申請會客並由修護工廠工會人員陪同進入，相對人完全無法獲悉林○○進入修護工廠廠區之原因，亦即並無申請人所稱相對人知悉林○○曾以會務拜訪為由進入修護工廠而未遭拒絕之情事。

6. 況查，參照臺北高等行政法院 102 年訴字第 1430 號判決意旨：

「惟過往員工於非工作時間進入管制區之行為，各屬不同時空環境背景下之個別事件，具體個案之情節及對飛航安全之影響程度亦各不相同，縱原告事後未為懲處，亦無從逕據為原告爾後對同樣有此違規行為之員工均不得懲處之理由。」。亦即不同事件本即應作不同處理，而不得等同視之。於相對人前無法獲悉林○○非以公務為由進入修護廠區之前提下，相對人以 105 年 2 月 16 日林○○非因公務為由進入修護廠區之管制區，基於維護相對人承租管制區之相關飛行安全，否准林○○秘書長進入修護廠區，自無不當。

7. 相對人再次重申，非修護工廠之員工如非因公務所需，相對人基於維護管制區之飛安，自得對進出人員予以管制，蓋相對人依據民用航空法第 47 條之 1 規定，相對人需遵守航空站保安計畫之各項規定，相對人如違反保安計畫，依據民用航空法第 112 條之 4 第 1 項第 1 款規定，將會被處罰五萬元以上二十五萬元以下之罰鍰（相證 33）。是以，相對人於 2015 年 1 月 28 日函發地面保安通告，內容包括修護廠區辦理會客作業流程（相證 34、35）。會客必須先進入修護廠區會客預約系統頁面進行操作（相證 36），並需檢附二級單位主管同意簽核之證明（相證 37），故無論係

105 年 2 月 16 日林○○秘書長或 105 年 3 月 15 日毛○○顧問，因均非以公務為由欲進入修護廠區，且因未經修護工廠二級單位主管同意簽核入廠之證明，則相對人否准其等二人進入修護廠區，並不構成不當勞動行為。

8. 另關於申請人代理人林○○所稱 104 年 9 月 19 日為輔導華夏公司企業工會曾進入相對人修護工廠第二機棚廠區乙事，此部分為相對人在申請人提出裁決申請後始知悉此項事實，然相對人需再呈明，雖然如申請人所稱華夏公司與相對人公司係使用同一門禁管制系統，但此部分乃華夏公司之管理事務，與相對人無涉，是以申請人主張華夏公司並未拒絕其進入，相對人拒絕林○○秘書長於 105 年 2 月 16 日進入修護廠區乙事，構成不當勞動行為云云，顯屬無據。

(二十) 其餘參見歷次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) 申請人工會之工會成立日期為 104 年 9 月 17 日。
- (二) 相對人否准申請人工會理、監事，於 105 年 2 月 3 日申請會務假參與桃園市政府勞資爭議調解會議。
- (三) 相對人否准申請人於 105 年 2 月 16 日「勞基法條文修訂與勞工權益之關係探討」邀請講師林○○與於 105 年 3 月 15 日「工會創立過程分享」邀請講師毛○○進入相對人修護工廠廠區進行勞工教育。
- (四) 申請人代理人林○○於 104 年 9 月 19 日為輔導華夏公司企業工會曾進入相對人修護工廠廠區。
- (五) 華夏公司夜間清艙人員辦公室位於相對人修護工廠二機棚廠

之內。

- (六) 相對人依照民用航空保安全管理辦法第 33 條制定「中華航空公司修護工廠園區航空保安計畫航空保安計劃」，並依照該計劃訂立「警衛勤務作業手冊」。
- (七) 相對人否准申請人會員於 104 年 12 月 25 日申請會務假參與申請人會員大會。

四、本案爭點：

- (一) 相對人否准申請人工會理、監事，於 105 年 2 月 3 日申請會務假參與桃園市政府勞資爭議調解之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人否准申請人 105 年 2 月 16 日「勞基法條文修訂與勞工權益之關係探討」講師林○○與 105 年 3 月 15 日「工會創立過程分享」講師毛○○進入相對人修護工廠廠區進行勞工教育之行為，是否構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (三) 相對人否准申請人會員於 104 年 12 月 25 日申請會務假參與申請人會員大會之行為，是否構成工會法 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之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害

並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足，合先敘明。

(二) 相對人否准申請人工會理、監事，於 105 年 2 月 3 日申請會務假參與桃園市政府勞資爭議調解程序之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障，而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會議所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號與第 50 號裁決決定書意旨參照）。查申請人於 105 年 2 月 3 日申請會務假，係為參與其為會員爭取 104 年度年終獎金而提出之勞資爭議調解程序，申請人於 104 年尚曾為年終獎金分配不公一事與共計 1000 名中華航空公司員工至華航台北分公司抗議，顯然歷年來年終獎金之分配問題屬於申請人所在意之重大事件，故該次調解會議對於申請人會員之重要極高，而申請人之理、監事中有 10 名主動表示有參與該調解會議之意願，從而申請會務假之行為，與申請人之爭取會員勞動條件(年終獎金)之方針相符，揆諸上開說明，堪認洵屬工會活動無疑，而應受工會法之保護。

2. 次按，有關工會活動之界限或正當性之判斷，我國勞動法制尚無明文，本會參酌日本學者見解，關於工會活動態樣正當性之一般性基準為，工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務及阻礙雇主業務(104 年勞裁字第 50 號裁決決定參照)。經查，申請人

於 105 年 2 月 3 日申請會務假以參與其為會員爭取 104 年度年終獎金之勞資爭議調解程序，首先已就該事務與會務之關連性暨其必要性予以釋明，而會務公假之申請，為工會法賦予工會幹部之權利，雇主固有依個案事實認定、審酌之權，但若依個案具體情形，可認工會幹部已釋明其必要性，雇主即應核准。雇主若無正當理由，不得任意否准會務公假之申請，以免雇主有介入工會內部事務之疑慮，進而影響工會運作或活動(102 年勞裁字第 17 號、第 33 號裁決決定參照)。相對人雖主張其僅給予申請人之理事長一人會務公假便利其出席勞資爭議調解會議代理申請人出席陳述意見，對於申請人之工會活動無任何妨礙云云。

經查，工會法第 36 條第 1 項規定：「工會理、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。」同條第 2 項規定：「企業工會與雇主間無前項約定者，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，請公假辦理事務。」則本件中為參與勞資爭議調解程序而申請會務公假之人員均為工會法第 36 條第 2 項之理、監事，且該次所申請之調解會議會務公假之時數均尚在法定每月 50 小時之時數範圍中，難謂申請人有違反勞動契約、誠實義務及阻礙雇主義務之情事，且基於工會自治原則，申請人所進行之工會活動應由何人參與、多少人參與等，應由工會自治評估，不容雇主於此範圍代為決定，否則無異允許雇主支配介入工會之行動，此與工會法第 35 條第 1 項第 5 款禁止雇主不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之旨，顯有扞格。且桃園市政府就該次舉行之勞資爭議調解會議並未有限制參與人數，是以相對人更無代替申請人決定所需參與人數之理，至於申請人理監事是否能進入該調解會議旁聽而達到申請該次會務假之目的，或是被拒於會議室門外而僅能於場外為聲援行動致無法於調解會議中提供意見，此乃

是申請人於決定如何利用法定每月 50 小時之公假時數時，所需自行評估與承擔之風險，法律之保障僅止於賦與申請理、監事每月 50 小時之會務公假，以確保工會意見能託付於適當之人選與人數於調解會議中充分表達，但不及於保障申請人申請之會務假均能達到預期之結果。是相對人否准申請人工會理、監事於 105 年 2 月 3 日申請會務假參與桃園市政府勞資爭議調解程序之行為，已使申請人工會之活動遭受不當影響、妨礙及限制，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。至於申請人之理、監事是否於遇有勞資爭議調解、仲裁或裁決等程序而欲參加時，即得申請會務假乙節，其仍需依一般會務假申請之原則辦理，併予敘明。

(三) 相對人否准申請人 105 年 2 月 16 日「勞基法條文修訂與勞工權益之關係探討」講師林○○與 105 年 3 月 15 日「工會創立過程分享」講師毛○○進入相對人修護工廠廠區進行勞工教育之行為，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人成立於 104 年 9 月 17 日，為提升工會理監事對於勞動法令與工會運作之知識，分別於 105 年 2 月 16 日與 3 月 15 日分別辦理「勞基法條文修訂與勞工權益之關係探討」與「工會創立過程分享」勞工教育，並邀請非修護工廠員工之林○○與毛○○進入相對人修護工廠廠區擔任講師。然相對人主張，相對人所屬修護工廠因位處飛航管制區，相對人必須遵守民航機場管制區進出管制作業規定，故相對人對於人員出入均採嚴格控管，以保障飛安，非屬修護工廠員工原則上不得進出修護工廠，除非辦理公務所需云云，並以此為由先後否准申請人上述二次邀請林○○與毛○○進入申請人工會會所進行勞工教育，因相對人拒絕申請人邀請之林○○與毛○○之理由相同，故本會對於相對人否准申請人 105 年 2 月 16 日「勞基法條文修訂與勞工權益之關係探討」講師

林○○與 105 年 3 月 15 日「工會創立過程分享」講師毛○○進入申請人工會會所進行勞工教育之二項行為是否構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，併同判斷如下，合先敘明。

2. 按為企業設施屬雇主所有，受到憲法保障，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，而非屬企業所僱用之員工欲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，惟企業工會係以該當企業員工為招募對象，並以該企業為組織範圍之工會，基此特性，企業工會於企業內有一定程度之工會活動權利，雇主應加以尊重，此業經本會 101 年勞裁字第 3 號決定在案。又工會法第 5 條規定，工會之任務包含勞工教育之舉辦，則企業工會以其名義利用雇主之設施辦理勞工教育，若無干擾企業秩序或生產活動之行為，雇主自應予以尊重。經查，民用航空法第 4 條規定：「空域之運用及管制區域、管制地帶、限航區、危險區與禁航區之劃定，由交通部會同國防部定之。」對於該規範所稱之管制區復於民用航空法 47 條之 4 前段規定：「航空站經營人為維護安全及運作之需求，應劃定部分航空站區域為管制區。」同條後段並明訂「人員、車輛及其所攜帶、載運之物品進出管制，應接受航空警察局檢查。」民用航空法 47 條之 2 另規定：「航空貨物集散站經營業、航空站地勤業、空廚業及其他與航空站管制區相連通並具獨立門禁與非管制區相連通之公民營機構，應於其作業之航空站擬訂航空保安計畫，報請航空警察局核定後實施。」是以對於「與航空站管制區相連通並具獨立門禁與非管制區相連通之公民營機構」，需依擬訂航空保安計畫並報請航空警察局核定後實施，此一管制方式與進出管制區需經航空警察局檢查，有所區別。

3. 再查，內政部警政署航空警察局 105 年 3 月 18 日航警航保字第

1050007688 號函(申證 8)，認定修護工廠屬民用航空保安管理辦法第 33 條「與機場管制區相連並具獨立門禁與非管制區相連接之公民營機構，並已提送保安計畫經內政部警政署航空警察局核備在案，修護工廠依保安計畫對於進出承租區域之人、車、物具有准駁權」。相對人亦依照上揭民用航空保安管理辦法制定「中華航空公司修護工廠園區航空保安計畫航空保安計劃」(以下稱「保安計畫」)(相證 31)，並依照該計劃訂立「警衛勤務作業手冊」(相證 32)，此亦為兩造所不爭執。依據該保安計劃，「進入人員均須持有機場通行證，或換臨時證。」、「機場保安管制區通行證，進出機場保安管制區需配戴」以及「承租區域管制區通行證，進入承租區域管制區需配戴」(保安計劃第 3.2.1 條至 3.2.3)；另依該警衛勤務作業手冊第 2.6.1 條規定「進入人員均須持有機場通行證，或換臨時證。」、第 2.6.3 條規定「持臨時證進入管制區者，應派員陪同申請及進出管制區。」、第 4.2.1 條規定「外賓訪客資料可先於會客系統輸入，待來賓到達後被會客之人員親至會客室迎接，並由人事行政部辦理換證及代管相關證件。」依上規定可知，相對人對於非修護工廠之員工非因公務所需之進出，基於維護管制區之飛安固得予以管制，但管制之方式為換臨時證並派員陪同申請及進出，此與申請人代理人林○○於調查程序之陳述：「進入修護工廠廠區，一般而言並不需要事先提出申請，只要當天提供證件並有修護工廠人員陪同即可辦理會客，104 年 12 月 15 日、105 年 1 月份都是循同樣的方式進入修護工廠廠區。」亦相符合，亦即出入相對人修護工廠廠區，需換臨時證並派員陪同申請及進出，此與民用航空法 47 條之 4 前段規定應接受航空警察局檢查之管制區，顯然有所區別。

4. 另查，申請人代理人林○○於 104 年 9 月 19 日為輔導華夏公司企業工會亦曾進入相對人修護工廠廠區，當時亦均循相同之方式辦理進出程序(申請人代理人林○○：「華夏公司夜間清艙人員的辦

公室在修護工廠二機棚廠內，若要抵達修護工廠二機棚廠之換證方式與進入修護工廠廠區相同，是使用同樣的門禁與換證系統。華夏公司承包夜間的飛機機艙清潔工作，所以有一個辦公室在修護工廠內，夜間清艙人員在休息時間也會使用該辦公室休息。華夏工會於 104 年 9 月間積極辦理調薪說明會，其中有兩場特別針對夜間清艙人員舉辦，申請人上級工會秘書長林○○受華夏工會邀請參與調薪說明會，調薪說明會的地點在修護工廠二機棚廠內夜間清艙人員的辦公室。當日是由華夏工會理事施○○陪同，申請人上級工會秘書長林○○將證件(確認非身分證)交給警衛，並在警衛指示下於入廠人員名冊中簽名，本人並未事先提出申請，但警衛還是予以換證，在施○○理事的陪同下進入二機棚廠。」)由此益證相對人修護工廠廠區非屬民用航空法 47 條之 4 前段規定之管制區。且相對人亦自承，申請人所敦聘之講師林○○曾於上揭日期(104 年 9 月 19 日與 12 月 15 日、105 年 1 月份間)因會務拜訪進入相對人修護工廠廠區，但相對人竟稱其不知悉其進入修護工廠廠區之事，若該廠區屬於需嚴格管制之禁制區，相對人豈有不知非員工之人數進出而未曾予以管制？由此益證該區之管制與需經航空警察局檢查後始得進入之管制區，明顯有間，則相對人所稱基於民航機場管制區進出管制作業規定，因飛安因素禁止非屬修護工廠員工進出修護廠乙節，不足採信，是相對人禁止申請人邀請之勞工教育講師林○○與毛○○進入相對人廠區擔任講師，有不當妨礙、限制與影響工會之活動，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (四) 相對人否准申請人會員於 104 年 12 月 25 日申請會務假參與申請人會員大會之行為，不構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

按工會法第 36 條第 1 項規定：「工會理、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。」同條第 2 項規定：「企業工會與雇主間無前項約定者，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，請公假辦理事務。」依此規範，僅工會理事長及工會理監事於辦理會務範圍內，有向雇主請法定會務公假之權利，若係一般工會會員則無工會法第 36 條規定請求雇主給予會務公假之法定權利，而需經勞資雙方另以約定之方式為之。惟查，兩造間就會務公假事項尚未有所約定，亦無慣例可循，則相對人建議為避免影響正常修護業務運作，請申請人自行調配時間處理工會事務之行為，不構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

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

七、 據上論結，本件裁決申請為部分有理由、部分無理由、部分不受理，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，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 6 年 1 月 2 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。