



臺北高等行政法院新聞稿

發稿日期：111 年 4 月 6 日

發稿單位：庭長兼發言人

連絡人：庭長 高愈杰

連絡電話：02-28333822 # 406 編號：111-008

本院受理原告桃園市空服員職業工會與被告勞動部間不當勞動行為爭議事件（109 年度訴字第 684 號），經判決駁回原告之訴，簡要說明如下：

一、判決主文要旨：

原告之訴駁回。

二、事實概要：

（一）原告前與參加人長榮航空股份有限公司（下稱長榮航空）針對過勞航班改善、調整日支費等問題協商未果，乃依勞資爭議處理法，於民國 108 年 6 月 7 日經會員投票通過罷工及設置罷工糾察線，並於 108 年 6 月 20 日正式啟動罷工程序，嗣於 108 年 7 月 6 日達成團體協約後罷工結束。

（二）原告認為長榮航空於 108 年 7、8 月期間先後發布的航人字第 B2019-0150 號公告、航服管字第 B2019-0125 號公告、航服調字第 B2019-0027 號公告、航服管字第 B2019-0140 號公告（以下依序稱為 0150、0125、0027、0140 公告）等關於「針對員工申請優待機票權利，以全程或部分參與罷工為由予以差別待遇」、「禁止員工於上班時間討論工會、罷工」、「限制參與罷工員工適用出勤績效獎勵」、「對參與罷工員工予以扣假（YDO 即年度休假）」內容，分別構成不當勞動行為而申請裁決，請求裁決事項為：（一）確認長榮航空針對員工申請優待機票之權利，以 108 年 6 月 20 日-108 年 7 月 6 日全程或部分參與罷工為由予以差別待遇之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為；並命長榮航空自

裁決決定書送達翌日起，應恢復全程或部分前開員工依據「長榮航空公司國際航線員工優待機票福利辦法」優待機票之申請權及使用權。(二)確認長榮航空發布 0125 公告之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；並命長榮航空撤銷 0125 公告。(三)確認長榮航空發布 0027 公告之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為；並命長榮航空撤銷 0027 公告、不得以員工曾全程或部分參與 108 年 6 月 20 日-108 年 7 月 9 日罷工為由拒絕給予出勤績效獎勵。(四)確認長榮航空發布 0140 公告之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為；並命長榮航空撤銷 0140 公告，將全程或部分參與 108 年 6 月 20 日-108 年 7 月 9 日罷工之員工之 2019 年年度 YDO 回復為 116 天。

(三)經被告不當勞動行為裁決委員會(下稱裁決委員會)109 年 3 月 27 日作成 108 年勞裁字第 39 號裁決決定(下稱原裁決)，主文為：一、確認長榮航空以 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日全程或部分參與罷工為由就原告會員申請、使用優待機票予以差別待遇之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為。二、確認長榮航空發布 0140 號公告之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4 及 5 款之不當勞動行為。三、長榮航空應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內恢復全程或部分參與原告 108 年 6 月 20 日至同年 7 月 6 日罷工之原告會員各類優待機票之申請、使用，並將事證送交被告存查。四、原告其餘請求駁回。原告對原裁決主文第 4 項駁回其餘請求部分不服，提起本件行政訴訟。

三、理由要旨：

(一)有關不當勞動行為之禁止及其裁決機制規定之立法目的，旨在確保勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體個案認定是否構成不當勞

動行為外，尚藉由賦予裁決委員會為救濟命令之裁量，課予雇主一定行為或不行為之義務，矯正雇主涉及勞工權利事項所為之不利決定，以迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。工會法第 35 條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制規定，並非著重在個別勞資關係下勞動權利之保護。且工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款所稱不當勞動行為，各有其構成要件，第 1、4 款係以勞工是否因雇主不當勞動行為而受有不利益待遇，作為判斷標準，與第 5 款所欲判斷雇主有無支配介入工會活動，即侵害或干涉工會自主運作之不當勞動行為，二者有所不同。

(二)經查：

1、關於 0125 公告：

- (1)長榮航空 0125 公告主旨為「杜絕職場不法侵害，從你我做起」，內容略以「每位同仁都應該享有免於恐懼、友善的職場環境，也都受到免於職場不法侵害的保障，因此再次提醒同仁下述事宜：(一)……公司有照顧員工的責任，而員工在上班時間有受公司指揮監督管理的義務；過往，有組員於工作中談論特定團體（如工會）、特定罷工事件導致不同立場組員間之疑懼及排擠的情形，皆是違反工作規則的行為。(二)再次重申公司職場不法侵害政策：『零容忍、無歧視、互相尊重、彼此包容』，如同仁於職場上遭受霸凌、恐嚇、欺壓及排擠等情形，鼓勵您勇敢舉發具體事證，……以建立友善職場環境，確保職場和諧安全。……違規行為，經查證屬實，將依相關辦法採取必要措施（如員工優待機票停票等）……」等語。文義所表達的是員工對不同立場同事所為之排擠行為，是違反工作規則而應受處罰，不以員工所持立場是支持或反對工會、罷工，而有不同，尚無從得出討論工會、罷工事件等行為，就是違反工作規則而應受處罰之結論。
- (2)原裁決審酌原告工會罷工期間，長榮航空內部支持罷工與不支持罷工兩派員工因立場、利益及價值觀互異，彼此衝突、對立情

形嚴重，公司員工確因支持工會、支持罷工與否而分化、對立之情形，認為長榮航空面對此種員工因立場不同而嚴重分化對立情形，於罷工結束後，基於維持管理秩序及履行雇主法定照顧義務而加以管束，避免發生職場不法侵害，尚屬合理。0125 公告所提及工會、特定罷工事件，係就已發生之事實，宣示過去因對工會、罷工事件立場不同而排擠同仁之行為，屬於違反工作規則之行為，難認係侵害或干涉工會自主運作，使工會受支配介入之不當勞動行為，進而據以認定 0125 公告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，核屬有據。又 0125 公告之行為既不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，自無依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定為救濟命令之問題。

2、關於 0027 公告：

- (1) 按罷工指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為，本質上是集體不履行勞動契約中之勞務給付義務行為，勞工在罷工期間，未提供勞務，亦不得請求工資之給付，此與雇主依法令規定給予勞工特休、婚、喪及公傷假或公假之情形有別。查長榮航空關於出勤績效獎勵 (FLT&DO) 規定，空服員連續 3 個月全區間在職，且差假 (含病假、生理假、天災假) 及遲到合計日數小於等於 3 日，且無其他差假 (特休、婚喪公假除外) 及曠職紀錄者，得享有 FLT 即飛行任務指定權、DO 即休假日期指定權、年度出勤獎勵、特殊班表獎勵等待遇，乃建立於員工出勤表現，誘使員工配合公司班表出勤，核係基於差勤管理之必要，對於未符合該獎勵資格要件之員工而言，無論未符合要件的原因是不是因為合法的暫時拒絕提供勞務，即使與勞工請假規則所定事假有別，也不會改變其客觀上未提供勞務的出勤表現，原裁決於此之無 FLT 飛行任務指定權規定部分，認為長榮航空主觀上並無不當勞動行為之認識，尚無不合。
- (2) 至 0027 公告例外放寬出勤績效獎勵資格，再放寬 DO 休假日期指定權及特殊航班需求之申請資格，並為審核順序劣於原符合

出勤績效獎勵者之規定，基於未依班表出勤，不具出勤績效獎勵（FLT&DO）資格者，本無法享有 FLT、DO 之獎勵，0027 公告放寬資格，並衡酌避免影響原符合獎勵資格者之原有權益，為比序劣於原符合獎勵資格者之規定，應認具備相當實質之合理，原裁決於此 0027 公告例外放寬申請 DO 及特殊航班需求，並增加比序要件之規定部分，認為並非基於員工參與罷工所為之差別待遇，進而認定不構成不當勞動行為，洵屬有據。又 0027 公告既不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為，自無依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定為救濟命令之問題。

3、關於 0140 公告之救濟命令：

長榮航空 0140 公告雖經原裁決確認構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為，被告裁決委員會基於樹立事件之公平勞資關係所必要及相當之裁量原則，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，並透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係，認為此部分經確認構成不當勞動行為即為已足，原告就此部分所為救濟命令之請求，非適當之救濟方式，予以駁回，並無未行使裁量權或裁量濫用之情節，應屬有據。

(五)結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

五、判決日期：中華民國 111 年 4 月 6 日

六、合議庭成員：審判長法官蘇嫻娟、法官陳雪玉、法官劉正偉

(本件判決得上訴)