

最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第1088號

上 訴 人 中 華 航 空 股 份 有 限 公 司

代 表 人 謝 世 謙

訴訟代理人 陳金泉 律師

被 上 訴 人 勞 動 部

代 表 人 許 銘 春

訴訟代理人 徐婉蘭 律師

參 加 人 桃 園 市 空 服 員 職 業 工 會

代 表 人 趙 剛

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國109年9月2日臺北高等行政法院108年度訴字第1240號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、爭訟概要：

(一)上訴人與參加人於民國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」（下稱0624協議）關於會務假議題部分達成協議之內容為：「1、桃園市空服員職業工會（即參加人）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)參加人曾因上訴人就參加人於105年11月至106年4月間預定召開之理事會或（臨時）會員代表大會，未遵守0624協議關於會務假議題之共識，給予相關與會人員BL公假（business

01 leave），而僅給予MT假（會務假，meeting），或逕排為非
02 執行任務日等爭議，向被上訴人申請不當勞動行為裁決，前
03 經被上訴人召開不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）調
04 查後，作成106年6月16日106年勞裁字第4號不當勞動行為裁
05 決決定，認定上訴人構成工會法第35條第1項第5款之不當勞
06 動行為在案（該裁決決定業經本院以109年度判字第253號判
07 決撤銷確定）。

08 (三)嗣參加人先於107年9月19日發函向上訴人申請107年10月19
09 日第一屆理事會第38次會議給予幹部13人BL公假，而非MT假
10 別。經上訴人人力資源處（下稱人資處）於同年9月26日函
11 復略以：參加人所檢附議程涵蓋他航議題，與0624協議關於
12 會務假議題所述「辦理本公司會員事務」不符，是以礙難同
13 意此次申請；但為釋善意，參加人來函名單人員，除蘇盈
14 蓉、林馨怡、趙剛外，餘均已協助安排當日為空班（RDO，R
15 equest Days Off），以利其自行參與該日會議。隨函並要
16 求參加人來函溝通事由如與班表有關者，務必於前月10日前
17 將函送達，以免造成排班單位行政困擾等語。並續於107年1
18 0月1日函知參加人略以：上訴人每月24日（遇假日則提前）
19 公布次月班表，如參加人有協請上訴人調整班表之需求，請
20 先與參加人理監事確認出席意願，並於前月10日將需求送達
21 上訴人，俾利預先安排理監事之班表等語。參加人收悉後，
22 隨即分別於：1.107年10月9日發函向上訴人申請107年11月2
23 2日第一屆理事會第39次會議給予幹部11人BL假別之公假、
24 2.107年11月2日發函向上訴人申請107年12月7日第一屆會員
25 代表大會第4次會議給予與會人員計23人BL假別之公假、3.1
26 07年11月8日發函向上訴人申請107年12月21日第一屆理事會
27 第40次會議給予幹部11人BL假別之公假、4.107年12月10日
28 發函向上訴人申請108年1月11日第一屆理事會第41次會議給
29 予幹部11人BL假別之公假、5.108年1月9日發函向上訴人申
30 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
31 別之公假、6.108年2月1日發函向上訴人申請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（下將參加人上開7次會議合稱系爭會議），惟均遭上訴人認與0624協議關於會務假議題所述「辦理上訴人會員事務」不符而否准所請，但仍協助安排各次來函名單人員各會議當日為空班（RDO）或未安排任務，俾利渠等自行參與會議。

(四)參加人乃將上訴人不准給系爭會議之與會人員BL假別之公假之行為，向被上訴人提出裁決申請，經被上訴人裁委會以108年勞裁字第5號不當勞動行為裁決決定（下稱系爭裁決決定）：「1. 相對人（即上訴人）未給予申請人（即參加人）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。2. 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。3. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起7日內，就第1項及第2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。4. 申請人其餘請求駁回。」上訴人不服系爭裁決決定主文第1項至第3項，向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，並聲明：系爭裁決決定主文第1至3項部分均撤銷（參加人對於系爭裁決決定主文第4項，則未提起行政訴訟）。經原審以108年度訴字第1240號判決（下稱原判決）駁回其訴後，上訴人仍不服，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯及參加人於原審之陳述，均援引原判決所載。

三、原判決駁回上訴人在原審之訴，其主要論據如下：

01 (一)依據0624協議關於會務假議題之旨，上訴人對於參加人召開
02 之系爭會議應核給其理監事及會員代表BL假別之公假：

03 1.0624協議勞資雙方就會務假達成之共識為「請公假」，而
04 依上訴人員工請假細部事項所示，「公假」與「會務假」
05 間有明顯區隔，後者並無法涵蓋於前者之概念範圍內。復
06 觀上訴人與參加人達成0624協議之背景事實，乃肇因於工
07 會法第36條規定之制定，本件參加人因不受該條第2項明
08 文保障，是在另與上訴人約定前，其幹部僅能利用空班日
09 或特休參與會務，無請會務假甚或公假之餘地。惟觀諸上
10 訴人與中華航空股份有限公司企業工會（下稱華航企業工
11 會）於104年1月5日簽訂團體協約（下稱系爭團體協約）
12 第7條使用「公假」2字，與0624協議關於會務假議題之用
13 語一致，如無其他合理差別待遇之理由，上訴人即應作同
14 一解釋與處理，方屬合理。另從上訴人與參加人就0624協
15 議關於會務假議題進行協商之對話脈絡以觀，雙方之發言
16 均不只一次提到華航企業工會，故主觀上可認參加人會務
17 假應比照華航企業工會之情況辦理；況進行0624協議協商
18 當天，除上訴人之董事長、總經理外，亦有人資處員工關
19 係經理陳靜美出席並參與討論，又在此之前，陳靜美經理
20 於參加人發動罷工前，已多次參與勞資間之爭議調解，其
21 中105年5月27日調解會之調查事實結果尚包含：「勞方請
22 求資方應給予該會會員代表及理監事請休會務假，資方表
23 示希望勞方循團體協約管道與資方協商會務假事宜，此雙
24 方未達共識。」可見於達成0624協議前，上訴人已知悉參
25 加人關於會務假之訴求，且容有相當時間形成內部共識，
26 並非協議當天始倉促討論形成意見。

27 2.再者，上訴人早自95年間起對於華航企業工會之空服員幹
28 部出席該工會會議者，已有多次核給BL假別公假之紀錄；
29 上訴人自製其與華航企業工會間107年10月1日起至108年3
30 月31日止會務假彙整表，固可見上訴人多有核給MT會務假
31 之情形，然多僅係適用於幹事會，此乃因系爭團體協約約

01 定之範圍未含幹事會，是上訴人縱僅核給MT會務假，亦無
02 違反系爭團體協約之約定。惟針對出席華航企業工會會員
03 代表大會、理監事會之人員，上訴人大體仍均遵循系爭團
04 體協約約定給予BL公假，僅有少數例外給予MT會務假。而
05 本件案關係爭會議均與幹事會無涉，自難與上訴人所製前
06 開會務假彙整表之情形相提並論。基此，與上訴人核給華
07 航企業工會幹部及會員代表之BL公假相較，參加人之幹部
08 及會員代表於系爭會議均無法獲得BL公假，顯係不合理之
09 差別待遇，自應構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動
10 行為，且此不利待遇亦足以阻礙勞工參與工會活動及影響
11 其發展，核屬同條項第1款所稱之其他不利待遇甚明。至
12 桃園機師職業工會分別就「會員代表大會（含臨時
13 會）」、「理監事會議」及「團協會議」與上訴人進行數
14 次協商後，其結果均明載係核給會務假「MT」，並非「公
15 假」，與本件0624協議關於會務假議題之內容間顯有重大
16 差異，自難允其比附援引為有利於上訴人之論據；又縱參
17 加人於日後因另案與上訴人達成核給MT會務假之協議，然
18 此亦係雙方基於時空環境之變遷，重新依工會法第36條第
19 1項規定，綜合考量各種因素，彼此協商、讓步所作成新
20 的約定，並不當然得據以推認參加人肯認0624協議約定應
21 為核給MT會務假。

22 (二)上訴人於系爭會議召開當日，將參加人之理監事及會員代表
23 均排定為RDO班別（含空班），構成工會法第35條第1項第5
24 款之不當勞動行為：

25 1.參加人已於前月10日協請上訴人調整班表，俾利其理監事
26 及會員代表參加系爭會議，目的係請求上訴人依據0624協
27 議核給相關與會人員公假，上訴人知悉後，不僅未依約給
28 與公假或會務假，卻逕安排相關人等為RDO班別。因RDO與
29 ADO同屬保證休假日，上訴人此舉無異是強迫參加人理監
30 事及會員代表犧牲個人假期參與工會會議；且RDO班別不
31 受航空器飛航作業管理規則第37條限制，故於結束後，空

服員即可能經上訴人班表安排執行其他飛航勤務，反觀華航企業工會及桃園機師職業工會理監事與會員代表參與工會會議，因上訴人至少會核給BL公假或MT會務假，則得獲相當之休息時間後，班表始可能安排其他勤務。由此顯見上訴人旨揭之舉，將使參加人理監事及會員代表因可能必須連續參加工會會議及執行飛航勤務，無法兼顧工作與工會會務而分身乏術，甚放棄參加工會會議。再者，揆諸工會法第36條規定賦予工會得與雇主約定給予一定時數公假辦理會務之權利，具有強烈的國家介入集體勞資關係之法律政策性格，屬法律基於公益考量對工會之特別保障，雇主於合理範圍內對於工會幹部之請公假行為應予容忍，且其財產權勢必做相當程度的退讓。準此，觀諸系爭會議議程之重要事項報告、討論等內容，衡情均為維繫工會組織與運作所必要，其中雖有部分討論事項兼及其他航空公司事務，然此係因參加人屬職業工會之組織特性所致，為上訴人簽署0624協議前所明知，自不應於達成共識後，始將其內容中「有辦理與華航會員員工事務必要」之文字從嚴限縮解釋為「辦理專屬華航會員員工事務必要」，如此將造成參加人受組織特性所限，進而使0624協議關於會務假議題之共識形同具文。況參加人於107年10月1日至108年3月31日止所召開之會議暨參與之人數，均較同期間華航企業工會及桃園市機師職業工會為少，顯見系爭會議之召開可謂對上訴人造成人事成本負擔屬影響最小者，足認應仍屬其合理可負擔之範圍，然上訴人至少核給其他工會MT會務假或BL公假，卻無視0624協議內容，一再逕予安排系爭會議相關與會人員為RDO班別，藉此迫使參加人之理監事及會員代表利用個人之保證休假日處理會務，甚或選擇放棄出席會議，如此無正當理由之差別待遇，足使參加人發展相較於其他工會居於劣勢，致有違反上訴人身為雇主之中立義務，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。

01 2.0624協議關於年度休假議題達成之共識，僅係針對AD0休
02 假，與排定RDO無涉。次參上訴人所提客艙組員全勤選班
03 規定第5點暨所陳明公司人事業務作業RDO申假之條件/定
04 義等內容，益徵RDO應係賦予員工符合特定之條件下指定
05 日期休假之權利，上訴人無置喙之餘地。則上訴人利用參
06 加人事前通知系爭會議日期與議程之機會，不問意願擅將
07 與會員工排定RDO班別，不當排除0624協議之適用；再從0
08 624協議分別就年度休假與會務假等議題商議並達成共識
09 之目的，乃因參加人有於年度休假外，於「工作時間」辦
10 理會務之需求，方與上訴人另行協商會務假之核給，否則
11 其員工大可利用休假處理會務，實無必要大費周章另與上
12 訴人進行協商。故前述0624協議既分就年度休假與工作時
13 間內請公假辦理會務為特別約定，彼此應可併行不悖，實
14 無義務衝突可言。又上訴人否准參加人公假之申請，確實
15 存在多種可能應對之處理方式，例如亦可能以MT會務假代
16 之，而此等應對行為事實之不同，亦可能影響上訴人行為
17 是否構成不當勞動行為，及構成工會法第35條第1項何款
18 規定之評價與法律適用。是以，被上訴人裁委會依據參加
19 人所為裁決之申請，於系爭裁決決定主文第1、2項之論
20 斷，於法並無違背之處。

21 (三)系爭裁決決定主文第3項依勞資爭議處理法第51條第2項發布
22 之救濟命令，於法有據：

23 1.上訴人違反與參加人間0624協議之共識，否准參加人關於
24 系爭會議出席理監事、會員代表BL公假之申請，並逕自為
25 其等排定為RDO班別（含空班）之行為，分別構成工會法
26 第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，已詳如前
27 述。則系爭裁決決定主文第3項令上訴人給予BL公假及依B
28 L公假核算飛行時數與薪資，乃屬迅速排除前開不當勞動
29 行為，回復受侵害勞工相關權益及集體勞動關係之正常運
30 作，最直接有效之方式，與勞資爭議處理法第51條第2項
31 授權被上訴人裁委會發布救濟命令之立法目的相符。況該

01 裁決主文無涉任何屬人性評定，與上訴人所引原審102年
02 度訴字第1717號判決實有顯著差異，自無從據以評斷該主
03 文已不當限縮其自我決定、企業經營之核心權限。

04 2.參加人於系爭裁決程序中，已特定其請求裁決發布救濟命
05 令的日期及人員，並剔除上訴人主張於系爭會議期日選擇
06 照常出勤或改請特休而回復困難、無從遵守執行之部分，
07 整理成附表1；於該表中打勾者，方屬參加人主張應被排
08 定BL假別，並依BL假別公假核算飛行時數與薪資之開會日
09 期及人別，此並經系爭裁決決定於實體理由六、救濟命令
10 部分，引據前開附表詳予說明理由。從而，系爭裁決決定
11 主文第3項之效力範圍當僅限於參加人所製前開附表提出
12 裁決申請之部分，故無難以回復或無從遵守執行之情形。

13 四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴，並無違背法令之情
14 形。茲就上訴理由，再予論述如下：

15 (一)按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
16 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工
17 會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待
18 遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活
19 動。」為工會法第35條第1項第1款及第5款所明定。揆其規
20 範目的在於防範雇主藉其經濟優勢地位，以不利益待遇以外
21 之各種支配、控制手段，不當影響、妨礙或限制工會之成
22 立、組織或活動（學理稱為「支配介入」類型）等反制行
23 為。再者，勞雇雙方行使權利及履行義務，均應本於誠實信
24 用原則為之，方足以調合雙方法益之衡平，建構符合法秩序
25 規範之集體勞資關係。是以，雇主或代表雇主行使管理權之
26 人對具有工會會員或幹部資格之勞工採取不利措施之行為，
27 是否該當工會法第35條第1項第1款或第5款所稱之不當勞動
28 行為，應依勞資關係脈絡，綜合觀察該措施有無阻礙勞工參
29 與工會活動、減損工會實力、影響工會發展等一切情狀，以
30 判斷是否違背法秩序價值，構成不當性，方符合規範之意
31 旨。

01 (二)依工會法第36條規定：「（第1項）工會之理事、監事於工
02 作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主
03 給予一定時數之公假。（第2項）企業工會與雇主間無前項
04 之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於
05 每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。（第3項）企業工
06 會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無
07 第1項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」之規
08 定意旨，可知上開規定第2項及第3項係專為企業工會而設；
09 職業工會之會員或幹部（理事或監事）工作時間內有辦理會
10 務之必要者，必須依同條第1項規定，經工會與雇主約定，
11 由雇主給予一定時數之公假，否則，職業工會會員或幹部無
12 從主張與企業工會會員或幹部享受相同之待遇。惟雇主與職
13 業工會已約定合致，允諾給予具職業工會會員代表或幹部身
14 分之員工，比照企業工會會員代表或幹部享有一定時數之公
15 假者，即應本於誠實信用原則，履行其義務。

16 (三)本件原判決認定：上訴人與參加人於105年6月24日簽立0624
17 協議關於會務假議題部分約定：1、桃園市空服員職業工會
18 （即參加人）之理事、監事於工作時間內有辦理與華航會員
19 員工事務必要者，理事或監事得於每月50小時之範圍內，請
20 公假辦理會務。2、桃園市空服員職業工會之會員代表於出
21 席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請公假出席；上
22 訴人就參加人之系爭會議未給予具上訴人員工身分之參加人
23 理監事及會員代表BL假別公假，而排為RDO假別等情，核與
24 卷內證據資料相符，並為兩造所不爭執，自得為本院判決基
25 礎。

26 (四)上訴意旨關於指摘原判決未比照上訴人與桃園市機師職業工
27 會之團體協商，上訴人核給機師MT假別之會務假，卻論斷上
28 訴人依照0624協議，應核給參與系爭會議之參加人理監事及
29 會員代表BL假別之公假，顯有違反論理及經驗法則，更逾越
30 工會法第36條第1項之規範目的，顯有適用行政訴訟法第189
31 條、工會法第36條第1項規定不當之違法部分：

- 01 1.按探求當事人立約時之真意，應從其表現之文義，斟酌該
02 意思表示所立基之原因事實、主要目的及當事人所欲表示
03 之法律效果，本於經驗法則及誠信原則，作全盤之觀察，
04 以為判斷之基礎，不能任意曲解，致失其真意。
- 05 2.查本件原判決係依據上訴人提出於原審之員工請假細部事
06 項（原審卷一第117頁），論述上訴人所設員工請假類別
07 中之「公假」代稱為BL(business leave)係針對空服人員
08 而設，其法律效果為當日薪資照給外，另再行優惠折抵2
09 小時飛行時數；而「會務假」代稱為MT(meeting)，給薪
10 方式係給予一日薪資，故二者概念有明顯區隔。復參酌06
11 24協議議題七關於會務假議題雙方所達成共識之用語為
12 「請公假」而非「請會務假」，且依被上訴人裁委會108
13 年度勞裁字第26號案第3次調查會議勘驗0624協議錄音檔
14 案之紀錄所載上訴人人資處員工關係經理陳靜美於協商時
15 陳稱：「在工會法裡面是只有針對企業工會。」參加人代
16 表林佳瑋：「那沒關係，我的意思就是比照企業工會
17 啊。」勞動部：「會員代表沒有50小時。」林佳瑋：「所
18 以我們先確定理監事50小時。」陳靜美：「現在啊，企業
19 工會一年2次，2次為限好不好？」等不止一次提到華航企
20 業工會之對話情形，憑以認定上訴人主觀上係同意比照其
21 給予華航企業工會會員及幹部之標準，辦理參加人會員及
22 幹部之會務假。又對照上訴人與華航企業工會簽訂之系爭
23 團體協約第7條約定：「乙方每年召開會員代表大會1次，
24 每次會期以2日為原則。乙方應於會前通知甲方，甲方應
25 給予參加會議之乙方會員『公假』。」「乙方得召開臨時
26 會員代表大會，每次會期以1日為原則... 甲方應給予參加
27 會議之乙方會員『公假』。」之規定，亦核與0624協議之
28 「公假」用語一致等證據情況，而推認上訴人係比照給予
29 企業工會會員及幹部之相同待遇，允諾給予參加人之理
30 事、監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務及會
31 員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，得請

01 公假出席，論斷上訴人無其他合理差別待遇之事由，即應
02 作同一解釋與處理，始屬合理，故上訴人依0624協議應給
03 予其員工具參加人會員代表及幹部身分者，參與系爭會議
04 享有公假之待遇等語。並就上訴人主張其比照機師之MT會
05 務假，核給空服員相同假別無違反中立義務乙節，論以：
06 依據工會法第36條第1項規定，各工會係分別與雇主約
07 定，由雇主給予會員或幹部一定時數之公假。桃園市機師
08 職業工會就「會員代表大會」、「理監事會議」及「團協
09 會議」經與上訴人數次協商後，其團體協商會議紀錄載明
10 核給會務假「MT」，並非「公假」，核與本件0624協議之
11 內容間顯有重大差異，自難比附援引。縱使參加人於事後
12 因另案與上訴人達成核給MT會務假之協議，係雙方基於時
13 空環境之變遷，重新依據工會法第36條第1項規定，綜合
14 考量各種因素，彼此商議、讓步所作成新的約定，並不當
15 然得據以推認參加人肯定0624協議約定應為核給MT會務假
16 等語，予以論駁。經核原判決認事用法並無違背經驗法則
17 或論理法則，亦無逾越工會法第36條第1項之規範目的之
18 情形。上訴意旨指摘原判決有適用行政訴訟法第189條及
19 工會法第36條第1項規定不當之違法，自非可取。

20 (五)上訴意旨關於主張：RDO、ADO只是上訴人排班時所使用之代
21 碼，主要目的係為標註出空勤組員工班表上該日屬休假、毋
22 庸工作，也不能臨時派飛勤務；若有將空勤組員特定期日安
23 排為非執行任務日之需求，又要確保特定期日不會臨時被派
24 遣飛航勤務（上訴狀使用空服員慣用術語：「被抓飛」），
25 即須以人工方式以RDO假別代碼排定，上訴人自可藉由排定
26 班表系統隨機指定休假期（ADO），當然更可以人工方式
27 指定特定日期為例休假日（RDO），空服員符合一定條件，
28 才例外地得選擇特定勤務或特定日期例休假，可證RDO之排
29 定權原即歸上訴人所享；而上訴人業已依參加人之意思，安
30 排系爭會議當日相關人員為RDO等語，據以指摘原判決對此
31 有利於上訴人之事證未予置論，而認定上訴人不得單方排定

01 RDO，悖離論理法則與經驗法則，顯有適用行政訴訟法第189
02 條規定之不當部分。經核原判決就上訴人上開主張已論明：
03 參諸上訴人提出之客艙組員全勤選班規定第5條規定：「連
04 續365日全勤者，得享有…在現行7天保證休假日內，選擇特
05 定日保證休假日2天權利。」（見原審卷二第43頁）且，依
06 據上訴人所陳其公司人事業務作業申假條件/定義，RDO申假
07 之條件/定義為：「由空勤組員依其個人私務安排，自行指
08 定休假期日。」等語（見原審卷二第471頁），足認RDO係賦
09 予員工符合特定之條件下指定日期休假之權利，上訴人主張
10 原則上均係由其逕行排定云云，不僅顯乏依據，亦與RDO（R
11 equest Days Off）之文義不符。顯見上訴人係利用參加人
12 工會事前通知系爭會議日期與議程之機會，不問員工意願擅
13 自排定RDO假別，不當排除0624協議之適用等語（見原判決
14 第35頁第13至26行）予以論駁。經核無違背論理法則與經驗
15 法則，並無上訴意旨所指適用行政訴訟法第189條規定之不
16 當之情形。

17 (六)上訴意旨關於主張：上訴人就公司有關治理政策之人事成本
18 應如何調整、員工會務假及勤務安排等核心事項，應保有決
19 定權限，不容被上訴人逕以救濟命令僭越之；系爭裁決決定
20 主文第3項所發布之救濟命令，已逾越勞資爭議處理法第51
21 條第2項規定賦予被上訴人裁委會之權限，亦無助於目的達
22 成而不符比例原則之適當性原則；系爭裁決決定命令核給勤
23 務已完成履行之工作日為會務假，乃屬回復不可能，雇主亦
24 無從遵守執行，且會務假之目的乃提供工會幹部處理會務之
25 時間，而非任令其休閒或取得利益等語，指摘原判決逕認其
26 於法無違，顯有適用勞資爭議處理法第51條第2項及行政訴
27 訟法第189條規定不當之違法。

28 1.按鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，
29 故勞資爭議處理法第51條第2項賦予被上訴人裁委會對於
30 雇主違反工會法第35條第1項規定所為之不當勞動行為，
31 得作成救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，以迅

速有效保障勞工權益。準此以論，裁委會經確認雇主之行為構成工會法第35條第1項規定之不當勞動行為，復認定該不當勞動行為已侵害勞工之權益者，乃命令雇主必須為回復勞工之權益之處置措施，自為法所許。

2. 查原判決維持系爭裁決決定主文第1項及第2項確認上訴人未遵照0624協議給予參加人理監事及會員代表參與系爭會議BL假別之公假係構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，而將參加人理監事及會員代表參與系爭會議之期日排為RDO假別之行為，則構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，於法並無違誤，已詳如前述。而上訴人未核給參加人理、監事及會員代表參與系爭會議BL假別之公假，因侵害各該理、監事及會員代表原依BL假別公假得享有之飛行時數與薪資權益，衡諸上開受損害之權益，在客觀上亦有回復可能。則原判決論以：系爭裁決決定主文第3項令上訴人給予BL公假及依BL假別公假核算飛行時數與薪資，乃屬迅速排除前開不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作，最直接有效之方式，核與勞資爭議處理法第51條第2項授權裁委會發布救濟命令之立法目的相符；且該裁決主文僅涉及公假及相關薪資給與之核給與計算，無涉任何屬人性之評定等語，以論駁上訴人在原審關於此部分之主張（見原判決第37頁第21行至第38頁第3行）。經核已詳述其得心證之理由，並就上訴人主張何以不足採取，予以指駁明確，尚無判決適用法規不當、理由不備之違背法令情形。上訴意旨復以上開情詞指摘原判決顯有適用勞資爭議處理法第51條第2項及行政訴訟法第189條規定不當之違法，自非可採。

五、綜上所述，原判決並無上訴人所指有違背法令之情形，上訴論旨指摘原判決違誤，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

01 中 華 民 國 111 年 11 月 24 日

02 最高行政法院第四庭

03 審判長法官 陳 國 成

04 法官 王 碧 芳

05 法官 簡 慧 娟

06 法官 蔡 如 琪

07 法官 蔡 紹 良

08 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

09 中 華 民 國 111 年 11 月 24 日

10 書記官 莊 子 誼