臺北高等行政法院判決

109年度訴字第684號
111年2月16日辯論終結

原　　告　桃園市空服員職業工會

代　表　人　趙剛
訴訟代理人　劉冠廷　律師
　　陳宣劭　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　徐婉蘭　律師
參　加　人　長榮航空股份有限公司

代　表　人　林寶水
訴訟代理人　程兆暘　律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服中華民國109年3月27日勞動部108年勞裁字第39號裁決，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本件經過：

㈠、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、調整日支費等問題持續協商未果，乃依勞資爭議處理法規定，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，嗣兩造於108年7月6日達成團體協約後罷工結束。

㈡、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，分別構成工會法第35條第1項之行為，於108年10月4日向被告申請不當勞動行為裁決，並於109年2月11日追加、變更裁決，請求裁決事項為：㈠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。㈡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。㈢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。㈣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。

㈢、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（下稱原裁決決定），主文為：「□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。□確認長榮航空發布航服管字第B2019-0140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。□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。□原告其餘請求駁回」，原告對原裁決決定駁回其餘請求部分不服，提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠、關於禁止員工於上班時間討論工會、罷工之0125公告：

長榮航空0125公告禁止員工討論工會、罷工，文義涵蓋過廣，將使員工產生寒蟬效應，不敢任意發表言論，且該公告將霸凌與工會概念不當連結，真意在禁絕工會言論，造成原告會務運行與推展之窒礙，已不當影響、妨礙或限制原告之組織與活動，違反工會法第35條第1項第5款規定，不因存有企業合理管理權限外觀而阻卻不當勞動行為之構成，而長榮航空早訂有職場遭受不法侵害管理辦法，既有制度已足消除職場霸凌應有主動杜絕職場霸凌之義務，無發布0125公告之必要。況108年罷工期間，長榮航空鼓動反對罷工之人發表仇恨性言論，卻未主動介入調查處理，反觀支持原告言論者，則遭整肅，顯然是假反霸凌之名，行反工會之實，係具高度暗示性、針對性的反工會言論，當構成不當勞動行為。另於工會活動範疇，會員針對雇主之批評言論，應同受工會活動自由之保障，雇主有容忍義務，因此在工作場域，發表涉及工會或罷工的討論，如未影響企業秩序，長榮航空有容忍義務，不得為不利對待，要求員工於亦屬工作時間之待命時間，不得言及工會或罷工，亦屬過苛。此外，雖無論支持或反對工會言論，都在禁止之列，表面看似中立，實際上目的及其效果，是要消滅工會言論、弱化工會活動，不當影響、妨礙工會，應構成支配介入之不當勞動行為。

㈡、關於限制參與罷工員工適用出勤績效獎勵之0027公告：

⑴、扣發全勤獎金或限制具類似性質之薪津待遇，應被認為是不利待遇，否則集體勞動法律目的將無法實現，長榮航空限制參與罷工之員工適用出勤績效獎勵之資格、審核順序之行為，係對參與罷工員工進行間接不利之對待，構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為。0027公告關於「出

勤績效獎勵（FLT&DO，FLT係每月1次之飛行任務指定權，DO每月3次休假日期指定權）內容，係以空服員之出勤情形，作為獎勵給予與否之條件，係屬與全勤獎金具類似性質之薪津待遇，長榮航空於計算出勤績效時，將生理假、特休、婚、喪及公傷假等假別，明確排除，卻未將罷工列為除外條款（因具有特殊事由之情形，未服勞務仍可享有出勤績效獎勵），導致空服員因罷工而無法滿足「連續3個月全區間在職」之條件而失去出勤績效獎勵，此舉將造成空服員未來不敢或不願配合罷工等爭議行為，應構成不當勞動行為。又長榮航空將參與罷工人員，排除於出勤績效獎勵之外，導致參與罷工空服員在「特殊航班需求」及「出勤績效獎勵-DO」的比序，將劣於符合出勤績效獎勵資格者，造成全程參與罷工者（不符合出勤績效獎勵資格，也沒有在罷工期間依班表出勤）之申請順序，明顯劣於未參加或部分參加罷工者（得符合出勤績效獎勵資格，並在罷工期間依班表出勤），造成出勤績效獎勵資格與比序之差別待遇，罷工既非差假，亦非曠職，縱認屬差假，亦應排除於其他差假，不應該因為罷工，影響出勤績效獎勵。

⑵、0027公告影響到FLT與DO的審核順序，對於全程或部分參加罷工之空服員之出勤績效獎勵順序，較未參加罷工者為不利。長榮航空表面上係以出勤與否進行差別對待，實際影響並打擊參與罷工的原告會員，產生重大不利壓迫，其係以此方式警示原告會員，一旦參加罷工，就無法享有每月1次之飛行任務指定權（FLT）、每月3次之休假日期指定權（DO），等同以員工自由，要求限制或拋棄自身行使集體勞動基本權之權利，不僅是秋後算帳，更破壞團結權，造成沒人敢參與罷工，顯然構成不當勞動行為。0027公告表面上是放寬適用，實則對罷工員工為差別待遇，難認長榮航空無不當勞動行為之認識。0027公告除使支持罷工組員喪失FLT、DO之指定權外，進一步針對參與罷工程度給予不同之差別待遇，對提早結束罷工勞工給予部分適用全勤獎勵之優惠，顯係鼓

勵原支持工會之員工棄暗投明，鼓勵中途放棄罷工，嚴重影響原告以罷工為手段推展團體協約協商、爭取勞動條件的可能，屬不當妨礙工會之支配介入行為。

㈢、關於0140公告之救濟命令：

0140公告既經原裁定決定認定構成不當勞動行為，自有命長榮航空撤銷並恢復之必要，以維公平之勞資關係，被告認為僅裁決確認0140公告構成不當勞動行為已足，未給予相應之救濟命令，造成原告工會會員無法獲得2019年度完整之YOD假別，無異容忍長榮航空延續其違法狀態，違背裁決救濟制度之立法目的，有怠於行使職權之違法。

㈣、為此聲明求為判決：

□原裁決主文第4項撤銷。

□命被告作成確認長榮航空發布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公告之裁決。

□命被告作成確認長榮航空發布0027公告之行為，構成工會法第35條第1項第1、4及5款之不當勞動行為；並命長榮航空撤銷0027公告，及不得以員工曾全程或部分參與108年6月20日至同年7月9日罷工為由，拒絕給予出勤績效獎勵之裁決。

□命被告作成命長榮航空撤銷0140公告，並將全程或部分參與108年6月20日至同年7月9日原告工會罷工行動之員工之2019年年度YDO回復為116天。

□訴訟費用由被告負擔。

三、被告則略以：

㈠、關於原告訴請被告作成救濟命令裁決部分，於法無據：

勞資爭議處理法對救濟命令方式未設明文限制，而賦予被告裁決委員會廣泛之裁量權，如認定雇主行為構成不當勞動行為時，是否同時發布救濟命令、應發布何種內容救濟命令，被告裁決委員會得針對個案案情，作成命雇主為一定行為或不行為，不受當事人請求之拘束，此項裁量權之行使，既基

於勞資爭議處理法之授權，法院審理時，應予尊重。況針對長榮航空0125、0027公告，原裁決認定不構成不當勞動行為，無可能發布救濟命令，亦無裁量怠惰或不當之違法。況依勞資爭議處理法第51條第4項，僅在有作出救濟命令情況下，才得不服救濟命令，提起行政訴訟，在未作出救濟命令時，並無勞資爭議處理法第51條第2項規定之處分存在，上開法令是被告裁決委員會之職權行使，未賦予原告公法上請求作成特定內容行政處分之權利，非所謂依法申請案件，至多是建議事項，原告未指明實體法令有何賦予其得請求應為救濟命令之權利，其此部分請求為無理由，應予駁回。

㈡、原裁決認為長榮航空發布的0125、0027公告，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，已於裁決書詳述理由，無應被撤銷之情況。原告所指摘長榮航空未積極介入處理反工會言論乙節，並非原告本件申請裁決之請求事項，原告以此作為起訴理由，顯非判斷範圍，不應據以指稱原裁決認事用法有誤。又只要雇主未支配介入、無差別待遇，員工個人對工會有無好感，本屬其自由，雇主無權干涉，原告若想爭取部分員工好感，自該檢討及努力，而不是一味指摘雇主或被告裁決委員會。原告在裁決程序及起訴狀均自承長榮航空的員工，因彼此間支持或不支持工會或罷工，在工作中發生齟齬、甚至表達仇恨性言論，則長榮航空為維持營運與職場安全而發布0125公告，基於其雇主管理權，禁止員工（包括支持或不支持原告的全體員工）在工班時間內就工會或工會活動予以發言或討論，並無不當。另外，長榮航空早於工會罷工前之107年10月9日即公布實施「客艙組員特休暨各項獎勵方案資格及審核排序調整」（包括出勤績效獎勵FLT&DO），該獎勵方案難認與罷工有關，且獎勵標準建立在員工有無按班表出勤之出勤表現，參與罷工員工確實未按班表出勤，難認係針對罷工員工或原告所為之不利對待或支配介入。而0027公告係針對因參加罷工而不符合出勤績效獎勵資格者，

放寬其適用，對參與罷工者，難謂有何不利益，而罷工期間依班表出勤者，原具出勤績效獎勵資格，其權利亦應受保障，原裁決認定此一比序要件，難認係基於員工參與罷工所為差別待遇，並無違誤。

㈢、關於0140公告，原裁決認定構成不當勞動行為，是以長榮航空僅針對全程參與罷工者扣除YDO，未就中途結束罷工返回復工者比例扣除YDO，有差別待遇為由，並未認定長榮航空對全程參與及中途結束罷工返回復工者，應一律回復2019年年度YDO為116天，自無由核發原告所建議此內容之救濟命令等語，為此聲明求為判決駁回原告之訴。

四、參加人長榮航空表示略以：

㈠、關於0125公告：

長榮航空為避免同仁於工作中討論特定團體、罷工事件，致生互相疑懼排擠，基於雇主指揮監督權限，發布全體適用、符合比例原則之預防職場上不法侵害之0125公告，當不構成不當勞動行為。罷工結束後，長榮航空員工間，因罷工期間立場各異，致互相猜疑排擠，甚至職場霸凌，為促進同仁間相互融合，弭平罷工期間產生同仁間互相比較、對立關係，依雇主之法定照護義務，必須預防全體同仁受到職場上不法侵害，故基於全體員工有受公司指揮監督管理之義務，發布0125公告，要求全體組員「每位同仁（不論是否為原告會員）都應該享有免於恐懼、友善的工作環境，也都受到免於職場不法侵害的保障，因此再次提醒同仁……不得於『工作中』談論特定團體（如工會）、特定罷工事件『導致』不同立場（包含支持罷工或反對罷工者）組員間之疑懼及排擠的情形」，實未禁止討論工會、討論罷工事件，乃原告斷章取義，曲解公告內容。長榮航空基於指揮監督權限，為防止任何人對於企業秩序、生產活動之干擾，所發布全體適用、符合比例原則之預防職場上不法侵害公告，未有不當影響或妨礙原告工會活動之不當勞動行為之認識，不構成不當勞動行為。

㈡、關於0027公告

客艙組員各項出勤獎勵方案，係為鼓勵組員盡可能按班表出勤，以利公司人力資源之調度安排。罷工期間在職人員未依班表正常出勤者，因不具備出勤績效獎勵（FLT&DO）之請領資格，本無法享有出勤績效獎勵，長榮航空基於促進團隊融合，弭平罷工期間產生同仁間互相比較、對立關係及組員有兼顧家庭照顧等考量，針對罷工期間在職人員未依班表正常出勤者（不論是否參與罷工），例外放寬出勤績效獎勵中之DO獎勵，更例外放寬各項出勤獎勵中之「特殊航班需求獎勵（差假小於等於3天）」，於出勤績效獎勵之審核順序上作出不同比序安排，尚不構成不當勞動行為。

㈢、關於0140公告之救濟命令：

長榮航空比例減少年度休假（YDO）的作法，未牴觸法令，不構成不當勞動行為，縱原裁決認為此舉構成不當勞動行為，亦尚無核發救濟命令之必要。

五、本院查：

㈠、按工會法第35條第1項第1、4、5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：□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。……□對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。□不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」工會法施行細則第30條規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。本法第35條第1項第4款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」勞資爭議處理法第39條第1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。」第51條第1、2項規定：「(第1項)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。(第2項)前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……」前揭有關不當勞動行為之禁止及其裁決機制規定之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、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，尚藉由賦予裁委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。是以，判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因素，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足（參最高行政法院108年度判字第430號判決意旨）。

㈡、再工會法第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款所稱之不當勞動行為，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。

㈢、又裁決委員會所為之裁決決定，並不當然享有判斷餘地。行政法院對於行政機關就不確定法律概念所為之判斷，原則上應予審查，但對行政機關就具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性或法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，享有判斷餘地。然非所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷因素之事件，都應一律尊重行政機關之判斷而認有判斷餘地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或政策決定之事實認定及法律之抽象解釋，本即屬行政法院進行司法審查之核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，亦不因其係經獨立專家委員會所作成之行政處分，而有不同。查長榮航空是否確有不當勞動行為之事實認定及相關之法律解釋，非不能經由社會通念加以認定及判斷，並可經司法審查而予確認，且不致牴觸司法之功能及界限。所以原告提起本件訴訟後，行政法院既有對原裁決之適法性為終局判斷之權責，審判時仍應參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決雖是由裁決委員會所作成，上述事項並無判斷餘地可言。

㈣、本件原告認為長榮航空0125、0027、0140公告等關於「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除YDO」內容，分別構成不當勞動行為，向被告申請裁決確認構成工會法第35條第1項第5款；第1、4、5款；第1、4、5款之行為，並命長榮航空撤銷0125、0027、0140公告，對於員工曾經參與系爭罷工，不得拒絕給予出勤績效獎勵，應回復2019年年度YDO為116天，被告裁決委員會經調查、詢問程序後，作成原

裁決決定，確認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，並駁回原告其餘請求，原告於其不利部分（即原裁決主文第4項部分)不服，提起訴訟等情，有原告裁決申請書、申請理由書、調查會議紀錄、詢問會議紀錄、裁決委員會109年3月27日第410次會議紀錄、108年勞裁字第39號決定書等附於原裁決卷可稽，為可確認之事實。經查：

⑴、關於0125公告：

①、觀之長榮航空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：㈠……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。㈡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（見原裁決卷第33頁）。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（如公司員工在臉書社團綠絲帶活動發文，呼籲重視未參加罷工而遭霸凌現象，於罷工時佩戴綠絲帶並佩掛「挺長榮」、「反罷工」等胸章表達支持長榮航空，內

部充斥各種反工會言論；員工投訴反霸凌信箱，請長榮航空公正處理綠絲帶社團霸凌言論；面對未參與罷工或中途結束罷工返回工作，以及對工會發表敵意言論者，原告工會內部亦傳出排擠聲浪等立場對立，言語衝突不斷而相互排擠、攻擊之情節，見原裁決決定書第87-89頁，及原裁決卷第35頁、第150-159頁之原告會員投訴截圖、申訴訪談紀錄），認為長榮航空面對此種員工因立場不同而嚴重分化、對立之情形，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。而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，核屬適法有據。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。

⑵、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（見原裁決卷第37頁），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（見原裁決卷第38頁），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，進而裁決認定不構成原告所主張之工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為，洵屬有據。又0027公告之行為既不構成工會法第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。

⑶、關於0140公告之救濟命令：

查不當勞動行為裁決委員會就不當勞動行為之裁決，依勞資爭議處理法第51條第2項得令當事人為一定之行為或不行為，應認其就如何作成適切裁決救濟命令之方式，有廣泛的自由裁量權，包括救濟命令的作成與否及如何內容之救濟命令，不受當事人請求之拘束。長榮航空0140公告之行為，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（見原裁決決定書第94-95頁），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。

六、綜上，原告所訴前詞各節，均無可採，其訴請判如聲明所示，為無理由，應予駁回。又本案事證已明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

七、結論，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　6　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　陳雪玉

法　官　劉正偉

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書。（須按他造人數附繕本）

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情	1.上訴人之配偶、四親等內之血親、

形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　6　　日

書記官　黃明和