最 高 行 政 法 院 判 決

109年度判字第421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
　　葛百鈴　律師
　　康立賢　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　中華航空股份有限公司企業工會
代　表　人　劉惠宗
訴訟代理人　魏千峯　律師
　　李柏毅　律師

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108年8月14日臺北高等行政法院108年度訴字第92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、事實概要：緣參加人以上訴人下列行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：㈠上訴人民國107年3月14日片面修改「優待機票申請使用規定」（下稱優待機票規定）之行為；㈡上訴人107年5月18日片面修改「國內員工獎懲規定」（下稱員工獎懲規定）之行為；㈢上訴人107年6月1日片面修改「年度員工酬勞發給辦法」（下稱員工酬勞辦法）之行為。案經被上訴人107年勞裁字第42號不當勞動行為裁決決定書（下稱原處分），認定上訴人構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。上訴人不服，提起本件行政訴訟，訴請撤銷原處分主文第1至3項（原處分另於第4項認定上訴人未於107年7月19日、20日新進人員「華航與我」課程中安排

「工會簡介」時段之行為，亦為上述不當勞動行為，並於第5項命上訴人應於本裁決書送達翌日起30日內就「華航與我」課程內安排工會簡介時段與申請人進行協商部分，業經上訴人具狀撤回起訴），經原審法院108年度訴字第92號判決（下稱原判決）駁回。上訴人仍不服，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決之記載。

三、原判決駁回上訴人之訴，係略以：

（一）是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷。工會法第35條第1項第5款之構成要件，是在判斷雇主對工會有無支配介入等弱化工會之行為，若有即該當該款之不當勞動行為。至於雇主與工會間之前有無簽訂團體協約、已屆期之團體協約有無餘後效力，或雇主有無構成團體協約法第6條第1項不誠信協商行為等等，則非所問。查優待機票係航空業基於行業特性所產生之特別待遇，在上訴人公司內部已行之有年，對勞工之權益而言事關重大，自屬重要之勞動條件。參加人自始即將優待機票納為團體協約約定事項之一，並特別約定申請辦法的修訂必須有工會參與研議。且於本件團體協約期滿前，參加人亦提出續約協商之請求，並提出勞方協商版本，其中保留第62條約定。既然雙方尚須協商該條文如何續約，上訴人於協商前即單方於107年3月14日修改優待機票規定，已架空勞資雙方團體協約協商之功能。

（二）上訴人前曾引用原有AQ版優待機票規定，對桃園市空服員職業工會理事長趙剛等18人停止其本人及其眷屬各類優待機票之申請權及使用權，經被上訴人於107年1月12日以106年勞裁字第48號裁決決定書認定構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。詎上訴人於上開裁決作成不久，隨即於107年3月14日片面修改優待機票規定為AR版。修改為員工只要向上訴人興訟，無論是否經內部申訴，

亦無論勝敗結果如何，上訴人均得停止員工優待機票申請、使用權，對於員工更為不利。顯係針對前開裁決而為修正調整，核屬弱化工會之不當勞動行為。

（三）上訴人員工獎懲規定，屬於公司內部管理規範，對員工權益影響甚大。上訴人前於106年8月間單方面修改員工獎懲規定。參加人於106年9月21日函請桃園市政府實施檢查且不予核備，經桃園市政府勞動局函請上訴人如更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，宜由雙方先行協商而未予核備。上訴人明知勞工行政機關函請雙方先行協商，仍於107年5月18日單方面修改員工獎懲規定，核屬弱化工會之不當勞動行為。至於上訴人基於公司獲利狀況，為酬勞員工上年度工作績效，並結合公司階段性管理目標，以分配員工酬勞，訂有員工酬勞辦法。此涉及員工因工作績效而可獲分配酬勞之分配比例、核發限制等，對於員工權益影響亦大，應屬勞動條件。參加人前於107年5月18日就上訴人擬片面修改工作規則乙事函請求協商，卻未獲置理。上訴人仍於同年6月1日單方面修訂員工酬勞辦法。可知上訴人無視參加人請求協商之行為，亦屬弱化工會之不當勞動行為等由為據。

四、上訴意旨略以：

（一）上訴人制訂之優待機票規定、員工獎懲規定或員工酬勞辦法等規定，性質上應屬於工作規則。工作規則乃雇主為統一勞動條件及工作紀律所得單方訂定，而為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，雇主對於工作規則為合理性之變更時，應無須徵得勞方同意。則本件上訴人制訂或修正上揭規定時，並無與參加人協商之義務。又上訴人修正優待機票規定、員工獎懲規定或員工酬勞辦法等規定之時點，均在107年1月6日團體協約屆期之後。於新團體協約尚未簽署前，原團體協約雖尚屬有效，但該團體協約餘後效力規定，亦僅有就勞動條件部分始發生餘後效力。惟勞動條件並不包括屬於雇主企業經營管理權

限及福利性質之給與。司法實務係將優待機票認定為純屬雇主所為恩惠性之給與，可見團體協約第62條、優待機票均非屬勞動條件之約定，而團體協約第17條本質上亦非勞動條件之約定。上訴人本無遵守之義務，自無邀請參加人協商之義務。

（二）縱認團體協約第17條仍有餘後效力，惟年度員工酬勞必須上訴人有獲利，且於公司年度決算表冊及盈餘分派案提請股東常會通過後作為發放前提。此顯非勞工單純提供勞務之對價而獲得之工資，性質上亦屬於上訴人給付之恩惠性給與，均非勞動條件。此外，勞動條件亦不包括屬於雇主企業經營管理權限之範圍。司法審判機關就雇主關於員工懲戒權之行使，亦認屬僱用人經營自治管理之核心事項，不應亦不宜介入，以尊重僱用人之人事管理權責。桃園市政府勞動局亦僅函請上訴人，如更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，「宜」由勞資雙方先行協商。可見員工獎懲、年度員工酬勞均非屬勞動條件，自無原團體協約第17條規定之適用。則原判決認定上訴人未與參加人協商修正上揭規定，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，顯有行政訴訟法第242條第1項規定判決不適用法規之判決違背法令之情事。

（三）員工獎懲規定或員工酬勞辦法等二項規定之修正內容，實質上並未造成員工權益受到影響，亦不會有弱化工會協商權之情事。倘如雇主修正上揭規定前均必須與工會協商，且在協商未有共識前，雇主完全無調整空間，無異侵奪雇主之人事核心或經營決策權限。此對於雇主經營將造成極大之障礙及影響，而有窒礙難行之處。原判決未查上情，即認定上訴人構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，顯有行政訴訟法第242條第1項規定判決不適用法規之判決違背法令情事。

（四）況上訴人與參加人仍在續行團體協商中，而團體協約之效力高於工作規則。因此縱使上訴人於團體協約協商過程中

，先行修改優待機票規定、員工獎懲規定或員工酬勞辦法等性質上屬於工作規則之規定，但因上訴人與參加人間之團體協商從未間斷，參加人仍可在未來團體協約中約定更有利於上述工作規則之內容，並不會受到上訴人單方修改工作規則之影響。工會協商之權利，並不會有原判決認定有遭上訴人弱化之情事。原判決不查，未依卷內證據資料判決，顯有行政訴訟法第242條第1項規定判決不適用法規之判決違背法令之情事。

五、本院查：

(一)工會法第35條第1項第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：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」勞資爭議處理法第51條第1項、第2項、第4項規定：「（第1項）基於工會法第35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。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」

(二)本件上訴人與參加人間104年1月6日簽訂之團體協約第77條約定：「本協約為定期契約，有效期間3年；有效期滿前6個月，由雙方互派代表會商續約或另訂新約；新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動契約之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」上訴人嗣於107年3月14日單方修改優待機票規定。另上訴人於107年5月18日單方修改員工獎懲規定。又上訴人原有105年12月6日AC版員工酬勞辦法共4條，嗣於107年6月1日單方修改為員工酬勞辦法AD版6條等事實，為原審依法確定之事實，核與卷內資料相符，自得為本院判決之基礎。

(三)依團體協約法第21條規定：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關

於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」本件上訴人與參加人間104年1月6日簽訂之團體協約第77條約定：「本協約為定期契約，有效期間3年；有效期滿前6個月，由雙方互派代表會商續約或另訂新約；新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動契約之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」則上訴人與參加人就上述團體協約107年1月6日屆期後，上訴人與參加人自同年3月15日起就續約進行討論，於團體協約未經另為約定前，依上述團體協約法第21條規定及團體協約第77條約定，原團體協約關於勞動契約之約定，自仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。而依該團體協約第62條約定：「乙方會員得依優待機票申請辦法所訂之資格及程序，向甲方申請優待機票。優待機票申請辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方代表參與研議。」因此，優待機票申請辦法之修訂，既已經上訴人及參加人認對勞工之權益關係重大，而列為團體協約約定事項之一，應認已屬勞動條件之一部分。又依團體協約第17條約定，上訴人變動及討論有關勞動條件、工作環境等事項時，應邀請參加人派員參加協商。因此，該優待機票申請辦法之修訂，自應依約定與參加人研議。另上訴人前曾引用上開AQ版優待機票規定，對桃園市空服員職業工會理事長趙剛等18人停止其本人及其眷屬各類優待機票之申請權及使用權，經被上訴人於107年1月12日以106年勞裁字第48號裁決決定書認定構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。則上訴人於上開裁決作成不久，即於107年3月14日單方修改優待機票規定為AR版，修改後之內容為員工只要向上訴人興訟，無論是否經內部申訴，上訴人均得停止員工優待機票申請、使用權。上述修改內容，對於員工的勞動條件形成較前不利之結果，且未依原有團體協約約定與參加人研議即逕行修改，自屬弱化工會而有不當影響、妨礙工會之活動之不

當勞動行為。上訴人主張團體協約第17條本質上非勞動條件之約定，上訴人無遵守之義務及邀請參加人協商之義務一節，非為可採。

(四)又上訴人所訂定之員工獎懲規定，屬於公司內部管理規範，涉及上訴人對工會會員之獎勵及懲戒，包括嘉獎、記功、獎金、申誡、記過，並包含可終止勞動契約之解僱懲戒在內，對員工權益影響重大。上訴人於106年8月間單方面修改員工獎懲規定；參加人於106年9月21日函請桃園市政府實施檢查且不予核備，經桃園市政府勞動局函請上訴人如更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，宜由雙方先行協商而未予核備，均據原審論明，核無不合。上述獎懲規定，涉及員工嘉獎、記功、獎金、申誡、記過，並包含終止勞動契約之解僱懲戒在內，對員工權益影響重大，自均屬有關勞動條件事項。上訴人未依團體協約第17條約定通知參加人先行協商，即於107年5月18日單方面修改員工獎懲規定，亦屬弱化工會而有不當影響、妨礙工會之活動之不當勞動行為。而上訴人所訂員工酬勞辦法，涉及員工因工作績效而可獲分配酬勞之分配比例、核發限制等，對於員工權益影響仍為重大，應屬勞動條件。參加人並於107年5月18日就上訴人擬單方修改工作規則乙事函請求協商，未獲上訴人置理，上訴人仍於同年6月1日單方面修訂員工酬勞辦法，亦屬弱化工會而有不當影響、妨礙工會之活動之不當勞動行為。上訴人主張員工獎懲、年度員工酬勞均非屬勞動條件，均無原團體協約第17條規定之適用；員工獎懲規定或員工酬勞辦法之修正內容，並未造成員工權益影響，不會有弱化工會協商權之情事等等，非屬可採。又上開有關勞動條件事項變動時，依前述團體協約第17條約定，既應邀請參加人派員參加協商，已屬團體協約內容之履行，亦無上訴人所指侵奪雇主之人事核心或經營決策權限情形。

（五）上訴人未與參加人協商即先行修改優待機票規定、員工獎

懲規定或員工酬勞辦法等，已有單方弱化參加人之工作條件之事實。尚不能以與參加人間之團體協商從未間斷，仍可在未來團體協約中約定更有利於上述工作規則之內容，即可改認上訴人未有不當勞動行為。從而原處分以上訴人片面修改優待機票規定、員工獎懲規定、員工酬勞辦法之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，於法核無不合。原審駁回上訴人原審之訴，依上說明，應屬合法。上訴人論旨，指摘原判決違背法令，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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　6　　日

最高行政法院第一庭

審判長法官　侯　東　昇

法官　王　碧　芳

法官　蘇　嫊　娟

法官　鍾　啟　煌

法官　陳　國　成

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　7　　日

書記官　蔡　宜　婷