臺北高等行政法院判決

106年度訴字第1185號
108年3月6日辯論終結

原　　告　中華航空股份有限公司
代　表　人　何煖軒（董事長）
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　李瑞敏　律師
　　康立賢　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
訴訟代理人　楊景勛　律師
參　加　人　桃園市空服員職業工會
代　表　人　趙剛（理事長）

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國106年6月16日106年勞裁字第4號不當勞動行為裁決決定書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

本件原告起訴時被告代表人為林美珠，於訴訟進行中變更為許銘春，茲據被告現任代表人依法具狀向本院聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

（一）本件行政訴訟起因於參加人於民國105年6月24日與原告簽

下「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），其中議題七關於會務假議題，原告同意：「1.桃園市空服員職業工會之理事、監事（下合稱幹部）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。」協議後，任職原告之參加人幹部及會員代表欲參加如附表所示於105年7月18日至同年10月13日間舉行之會員代表大會或理事會議，依上開協議向原告申請公假，原告僅准予假別代碼「MT」（Meeting）之會務假，並未准予代碼「BL」（Business Leave）之公假。參加人不滿原告未切實履行0624協議，故於105年10月14日發起「誠信已死，華航無恥」之抗議行動。

（二）嗣參加人為任職原告之工會幹部或會員代表，得依0624協議請假，參與預定於105年11月3日召開第一屆理事會第15次會議、翌（4）日召開第一屆會員代表大會第2次會議，發函洽請原告准予會務公假，並提供會議議程供原告參酌。經原告於105年11月2日以2016IZ01963號函復參加人略以：……上兩日之議程非全為原告公司員工相關事務，不予核給會務假等語（下稱原告第1次否准給假函），而否准參加人幹部或會員代表依0624協議申請會務假。

（三）後參加人再為任職原告之工會幹部或會員代表，得依0624協議請假，參與如下所示之參加人理事會議或會員代表大會事宜，分別發函洽請原告准予會務公假，經原告另以如下所示之函復理由，否准參加人幹部或會員代表會務假之申請，並將所欲出席會議當日排定為請假幹部及會員代表

之非執行任務日（下稱非出勤日），使其利用排休日自行安排參與參加人上開會議，無從按0624協議請會務公假：

1.就參加人預定於105年12月7日召開第一屆理事會第16次會議、翌（8）日召開會員代表臨時會之會務公假申請，原告於105年11月29日以2016IZ02094號函復參加人略以：……議程涵蓋他航議題，與0624協議述明須辦理原告公司會員事務不符，亦未檢附會員代表臨時大會之議程，又密集開會頻率，似逾越工會法中有關理事會及會員大會召開規定之精神，造成原告審核會務公假時數困擾，建請參加人研議討論申請合理之會議頻率及時數比例，礙難同意准予會務假之申請（下稱原告第2次否准給假函）。並將請假之工會幹部或會員代表預定出席會議日排定為非出勤日。

2.就參加人預定於106年1月5日召開第一屆理事會第17次會議之會務公假申請，原告於105年12月28日以2016IZ02259號函復參加人略以：……議程中涵蓋他航議題，與0624協議述明須辦理原告公司會員事務不符，礙難同意准予會務假之申請。為釋善意，……欲申請公假之名單，原告於1月5日並未安排名單中之人員執行職務，當日非屬工作時間，應有利自行安排當日之行程活動（下稱原告第3次否准給假函）。

3.就參加人預定於106年2月6日召開第一屆理事會第18次會議，原告於106年1月23日以2017IZ00083號函復參加人略以：……議程中涵蓋他航議題，與0624協議述明須辦理原告公司會員事務不符，礙難同意准予會務假之申請。為釋善意，……欲申請公假之名單，原告於2月6日並未安排名單中之人員執行任務，當日未執勤，應有利自行安排當日之行程活動（下稱原告第4次否准給假函）。

4.就參加人預定於106年3月6日召開第一屆理事會第19次會議，原告於106年2月23日以2017IZ00259號函復參加人略以：……議程中涵蓋他航議題，與0624協議述明須辦理原告公司會員事務不符，礙難同意准予會務假之申請。為釋善意，……欲申請公假之名單，原告於3月6日並未安排任務，當日未執勤，應有利自行安排當日之行程活動（下稱原告第5次否准給假函）。

5.就參加人預定於106年4月12日召開第一屆理事會第20次會議，及第一屆會員代表大會第11次臨時會議，原告於106年3月13日以2017IZ00355號函、於106年3月22日以2017IZ00413 號函等，回復參加人均略稱：……議程中涵蓋他航議題，與0624協議述明須辦理原告公司會員事務不符，礙難同意准予會務假之申請。為釋善意，……申請之公假名單人員，原告於4月12日並未安排任務，當日未執勤，應有利自行安排當日之行程活動（下合稱原告第6次否准給假函）。

（四）參加人先後於106年1月25日、4月19日遞就原告如前述（二）、（三）所示拒絕給予會務公假，並將請假幹部及會員代表預定出席會議日排定為非執行任務日，使其利用排休日自行安排參與會議等情，認構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，向被告申請不當勞動行為裁決　前述（一）僅准予MT會務假而未准予BL公假部分，參加人未請求裁決∨。被告就參加人前開申請，組成不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）調查後，作成106年6月16日106年勞裁字第4號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、原告未給予任職於原告之參加人理、監事105年11月3日理事會，及會員代表105年11月4日會員

代表大會假別代碼BL公假，而給予假別代碼MT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。二、原告於參加人105年12月7日、106年1月5日、106年2月6日、106年3月6日理事會議及105年12月8日、106年4月12日會員代表大會，將任職於原告之參加人理、監事及會員代表於上開日期均排為非執行任務日，並據此未給予假別代碼BL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。三、相對人應自原裁決送達翌日起7日內，給予第一、二項之參加人理、監事參加105年11月3日、105年12月7日、106年1月5日、106年2月6日、106年3月6日、106年4月12日理事會假別代碼BL公假，及給予會員代表參加105年11月4日、105年12月8日及106年4月12日會員代表大會假別代碼BL公假。」原告不服原裁決決定，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張要旨及聲明：

（一）最高行政法院近來如107年判字第9號、107年判字第648號、107年度判字第685號等判決，均明揭裁決委員會作成裁決前之言詞陳述乃法定必要之程序，且委員應親自出席，不得委任他人代理。因此若未參加言詞陳述程序之委員，本不應參與作成裁決決定，如任由未參與言詞陳述程序之委員參與裁決決定之作成，將使言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化，明顯違反勞資爭議處理法第46條第2項規定，裁決委員應親自出席之意旨，且有違法律正當程序。本件原裁決於106年6月16日由12位裁決委員出席作成，作成前於同日下午2時至2時37分進行裁決前之詢問程序（即言詞陳述程序），然其中作成裁決決定之裁決委員侯岳宏與張詠善（下稱裁決委員侯岳宏二人）並未參與詢問

程序，嗣後卻參與原裁決之作成，違反前揭最高行政法院判決所揭示之正當法律程序原則，原裁決作成程序確屬違法，違反正當法律程序及勞資爭議處理法第46條第1項規定，且該項違法非得依行政程序法第101條規定為更正，自屬違法而應予撤銷之行政處分。

（二）假別「MT」之會務假與假別「BL」之公假，假別不同、請假事由不同，僅空勤人員存在權利意義實質差異，工會召開會議或處理會務是核給MT會務假，僅例外情形才核給BL公假：

1.原告所有員工均適用員工請假規定，公假與會務假的確為不同假別、不同事由，但因同給予一日工資而免除該日勞務給付義務，故權利義務內容並無差異。另僅空勤人員請公假者，尚折抵2小時飛行加給。因此，原告並非針對空勤人員，會務假照給1日薪資，只是不能折扣2小時飛行加給。

2.會務假是員工有依工會法及團體協約相關規定出席之會議、處理會務之需求，原告不論其任職職種，一律核給；至於公假之請休事由，是員工有「公務在身」或「辦理原告囑託交付之任務」而無法提供原勞務，才給予公假，免除原勞務給付義務。原告核給華航企業工會空勤人員BL假別公假，使其召開企業工會會議或處理會務，是例外情形。此等少數例外情形，必須透過工會另行與原告協商且達成協議、於召開特定與原告事務關聯性高之會議，且與會者為空勤人員時，才會例外給予BL假別之公假，原告並非就所有企業工會之會議均給予BL公假，故原告並未刻意針對參加人工會給予差別待遇。事實上，企業工會與職業工會有其不同，會務假給予也涉及各工會協商談判能力暨與原

告公司關聯度高低，不能逕以企業工會有、參加人工會就得主張當然享有。另參照最高行政法院104年度判字第338號判決意旨，雇主對各工會之差別待遇，只要具有合理之正當理由，即非對特定工會之支配介入，不構成不當勞動行為。又工會法第36條對於企業工會與職業工會在會務假上本有差別待遇，參照被告105年度勞裁字第4號裁決意旨，職業工會會務假非由工會法所明定，是經職業工會與雇主協商取得雇主同意後，始得利用工作時間辦理會務。至於辦理會務期間是否給予工資、給予工資多寡？均屬勞資協商範疇。原告與參加人依0624協議約定所約定之會務假，始終是MT會務假而非BL公假。至於原告企業工會會員縱有給予BL公假部分，則考量工會性質與職業工會本有差異，企業工會對原告員工勞動權益或與原告公司業務較為密接攸關，才擇優給予BL公假，並非特別針對參加人，兩者間差別待遇具有合理之理由，不違反中立義務或平等對待原則。況參加人幹部朱良駿及洪蓓蒂之105年11月班表，該二名幹部參加空服處勞資會議，原告即給予BL公假，更說明原告考量點始終均在於會議與原告之攸關程度。另原告對於訴外人桃園市機師職業工會均給予MT會務假，也顯見原告並無違反中立義務之情事。原裁決認定未給予參加人BL公假，構成不當勞動行為，認事用法顯有所誤。

（三）原告與參加人0624協議約定之會務假，雙方真意自始即為假別代碼「MT」之會務假，因會務假與假別代碼BL之公假，其實質權利義務幾乎一致，僅請假事由不同，只有空勤人員才有飛行加給額外折抵的差異，已如前述。原告企業工會之空勤人員參加工會須辦理專屬原告公司員工事務，因與原告公務高關聯度緣故，才例外給予BL公假，而得額

外折抵2小時飛行加給。且0624協議簽署後至105年11月3日前，原告所核給均是MT會務假無誤，無涉所謂BL公假。參加人主張0624協議應為BL公假，僅其內心保留之想法，既未在協議中明文約定，不生拘束原告之效力。

（四）由0624協議整體脈絡觀之，協議第3項已約定內容給予參加人會員優於一般勞工法令標準之年度排休天數123天休假日數（非上班日），緊接著在第7項約定之會務假，是上班日且屬於辦理華航會員員工事務另有必要者，始有依協議約定給予會務假之契約義務。以契約解釋不拘泥於文字之整體脈絡闡釋，原告給予會務公假（BL）要件有三：「在工作時間內」、「辦理專屬華航會員員工事務」且「有必要」者，始須准予MT會務假。參加人為職業工會，會務運作本應利用非工作時間處理，況參加人會員除原告員工外，還包括長榮、前復興航空、遠東航空等其他航空公司（下稱他航）之員工，倘會務僅小部分與原告會員員工事務相關，卻要求長達一天之會務公假，討論參加人關係其他會員之事務，卻由原告負擔會務假之成本，並不合理，也與上開協議之給假要件不符。而參加人如爭訟概要欄（二）、（三）所述之會議議程，其內容包括「長榮分會會務工作報告」、「友會近況報告」、「長榮分會會員組織強化討論案」、「復興航空勞資爭議案報告」等，事項涵蓋他航會員之議題，顯非專為辦理原告會員員工事務，與0624協議會務假要件不符，原告未准假並未違約，不構成不當勞動行為。

（五）原告出於善意，將預定出席不符0624協議會議之參加人幹部與會員代表預先排為非出勤日，不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。原裁決論理矛盾顯與法未

合：

1.原告是航空運輸產業，須全年無休提供國內外乘客飛航往來之交通服務，故空勤組員（包含機師及空服員），與一般有固定上下班且朝九晚五之行政性工作人員不同。依空勤人員與原告所訂聘僱契約書約定，其等有依原告所定工作規則與相關規定及政府有關法令所排定班表出勤之義務，原告有安排勤務之權利。且我國勞動法令與司法實務均採限制就勞請求權肯定說，亦即雇主有受領勞務之權利，但無受領勞務之義務。因此，雇主如仍給付薪資的前提下，排定勞工休假，此自無不可，更無任何違法可言，故原告自無須經空服員同意，即可排定員工非出勤休假日。而原告下列工作規則即對此更有規定，包括：(1)原告之「客艙組員排班原則」第3.1條規定，空服派遣部負責安排客艙組員之飛航、待命、訓練及會議等任務，並於每月底發布次月班表；第3.2條則規定客艙組員須依此排班原則之規範執勤。(2)原告「客艙組員須知客艙組員職責」第5.1條，亦規定空服員有奉命擔任空服任務之職責。(3)原告「空服員工作說明書」亦明載空服員應奉命擔任空服任務，且須遵循原告公司之工作規則及各相關辦法。另原告與華航企業工會間團體協約第31條也約定，原告得視各單位業務性質及工作情形，訂定正常工作時間起訖。因此，關於空服員須配合排定航班出勤，已成為原告與其所屬空服員間勞動契約之一部，原告自有安排空服員勤務之權利，空服員亦有遵循班表出勤之義務。

2.原告向來均秉持前述會務公假（BL）准假三要件，及工會召開會議與原告攸關程度等，辦理是否准予會務假。惟原告為釋出善意，使參加人會務運作順利無礙，將本即不符

合會務假給予標準之會議期日，安排為參加人幹部及會員代表之非出勤日，使參加人幹部及會員代表得以順利參與會務，此絕非不當勞動行為。

3.給會務假目的在使會務運作順遂，如遇工作時間才有請會務假之必要，倘非工作時間內則參加工會活動或會議毫無困難，即無須請會務假。故如透過班表安排得讓參加人幹部在非上班時間自由從事工會活動，即無何必要增加原告公司支出而強給予會務假的道理？企業工會則因與企業運作較具關連與密結性，工會法才明訂企業工會會務假之情；然職業工會未必僅與某一企業具關連與密結性，原告善意妥為安排班表而不讓參加人幹部因勤務而無法參與工會，此絕非不當勞動行為。若原告存心打壓參加人，既然不合會務假給假標準，大可刻意安排使參加人幹部及會員代表在會議期日有飛行勤務，使其無法抽身參與會務，何須善意地排定為非出勤日？原裁決倒果為因，未先確認參加人各該會議是否符合0624協議第7項會務假給予標準，即認定原告為打壓參加人，架空0624協議之約定，而於上開會議期日安排為非出勤日，論理矛盾於法有違。

4.至於原告將參加人幹部或會員代表排定非出勤日，在班表上顯示的ADO（Assigned Day-Off，中譯：保證休假日或指定休假日）或RDO（Request Days-Off，中譯：選定休假日或指定休假日）等代碼，只是勤務班別代碼，代表該日為「無須服勤、亦不會被抓飛」之狀態，完全屬於空服員之休息時間，可依個人意願自由規劃時間。兩代碼並非員工請休假事由，也未限定由何人指定安排，兩種班別代碼之排休日原則上均由原告安排。空服員必須符合客艙組員全勤選班規定第5條之全勤要件，才得以從一個月保證

休假日（ADO）之8天中，自行選擇特定2天休假(RDO)。故RDO排定權也屬原告。另ADO之代碼，參照原告公告之派遣須知排班原則第11條「每月須給予國內保證休假（ADO）8日」及班表Q&A第1點「目前與工會協商月保證8天ADO」等可知，每月保證8日ADO即相當於一般朝九晚五勞工之週休2日。原告空服處空服派遣部依原告客艙組員排班原則、航空器飛航作業管理規則，併考量勞動基準法（下稱勞基法）相關規定，及與工會間之協議、個別空服組員之需求等，排定非出勤日，為原告權限。本件參加人工會來函請休會務假，含有使雇主將特定日期安排為毋庸執行職務而可出席參與會議之意思，原告審核參加人來函，認不符合0624協議中會務假給假要件而未核給會務假，但仍依參加人意思將特定期日排為非出勤日，是依空服員請休假之意思而排定RDO，絕非原告公司擅自安排者。

5.原告依0624協議第3項約定而有排定空服員保證休假（ADO、RDO）之義務，原告須給空服員每年123天、每季30天、每月8日保證休假，每季結算，如不足要給3日補休。亦即，除會務假以外，原告尚須使空服員年度均休足123 日，如有不足，原告更要給3 倍補休，大幅墊高原告人力成本。參加人工會來函請休會務假，即令原告公司除排定空服員休假以外，尚須核給會務假；再者，因空服員職業特性，空服員排班須亦符合交通部民航局所制定之航空器飛航作業管理規則等規定。原告公司為給予每位空服員充足之休假，又要錯開空服員所請眾多會務假，導致原告公司空服處在排班上碰上非常大困難，也出現有些空服員無法達到每月最基本60小時保證飛時之標準，此形成原告一邊面臨要給會務假、又要保障年休123日之義務，另一邊又受

限於航空器飛航作業管理規則規範空服員排班之要求，以致根本無法替空服員安排勤務。空服員如達不到最基本的60小時，原告卻仍須給付60小時飛行加給，對原告而言是沉重負擔，也不符經濟成本效益，悖離雇主僱用員工以營利為目的之本質，顯非事理之平。由此義務衝突情形，更可證明0624協議第7項會務假約定真意，是於「工作時間內」有「辦理專屬華航會員員工事務」且「必要」者三要件下，原告始有核給會務假之義務。因此，原告已透過第3項約定給予優於法令標準之休假日數（非上班日），員工已可於非上班日自由從事各項活動，當然包含參加人所召集之會議及工會活動等，只有上班日且屬於辦理華航會員員工事務並另有必要者，始有依協議第7項給予會務假之義務。顯見原告公司為履行0624協議第3項之排假義務，將不符合第7項核給會務假要件之期日排定為ADO、RDO，絕不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

（六）原裁決認定原告於企業工會幹部開會皆有准BL假別公假，對參加人幹部開會卻刻意為區別待遇不准予BL假別，此與卷內事證不符。原裁決忽略企業工會幹部如李國富、裘素萍、王士奎、程建勳等，也有利用自身補休、特休、RST及RDO等時間，參與企業工會活動。何況參加人是職業工會，更應優先利用非上班時間從事會務活動。故原告不論是未給予BL、MT假別而給予空白日、ADO或RDO等非出勤日，不會也不應構成不當勞動行為。

（七）原裁決認定原告簽訂0624協議時即可預見因參加人幹部及會員所請會務假而生之人力成本費用，並非事實，認事用法顯有錯誤。

1.原告公司給予空服組員123天休假，是以曆日方式計算，

更未含國外休息時間，已造成原告公司人力嚴重吃緊與沉重人力成本負擔。參加人之理監事會議、會員代表大會等幾近每月召開，次數如此頻繁，議程又涵蓋他航事務，如此成本負擔竟要求原告公司概括承受，實屬不公。且參加人近數個月（106年2至4月及至目前）根本運作無礙，足見非上班時間已足供其處理會務，何必責令原告耗費每月約210萬元成本支出。

2.原裁決顯然未全盤考量0624協議簽約當時情形與協議整體脈絡，亦即協議第7項關於會務假之給予，須搭配第3項年度休假而作整體解釋，且0624協議簽署當時正面臨空服員罷工，原告無奈僅能允諾，無從得知事後參加人竟如此經常頻率地開會，誠難歸咎予原告。

（八）原告不給予會務假，不必然造成參加人工會運作困難，不構成不當勞動行為：

參加人會員與幹部遍及桃園市所有空服員，故原告對於參加人幹部之員工是否給予會務假，不必然造成參加人工會運作困難。參加人工會會務是否受影響、會議能否召開，現實上與原告是否給予會務假無涉，況只要在非上班時間幹部即得自行前往，無會務運作困難，也無須請假或核給會務假，不應無端增加原告成本。另參加人工會近日全力處理長榮航空空服員班表過勞相關事務，發起靜坐活動抗議過勞班表，也召開記者會、發起配戴橘絲帶等活動。可見參加人處理之會務範疇廣泛，不單單僅為處理原告員工之事務，要求原告應給予整日MT會務假，甚至要求須給BL假別公假，造成原告運作困擾，且與MT、BL定義不符，更非工會法所規範者。從而，原裁決認為原告未給予參加人工會BL假別、或排定為非出勤日，即屬不當勞動行為，顯

錯誤理解與適用工會法第35條第1項第5款規定。

（九）原裁決主文第3項救濟命令命原告應給予參加人BL假別之公假，已僭越原告企業經營核心權限，且所命無從達成給假目的，應予撤銷：

1.依本院102年度訴字第1717號判決意旨，勞資爭議處理法第51條第2項規定，裁決委員會得命當事人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令），在保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係上，賦予裁決會廣泛之裁量權限。惟救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能，解釋上亦不得僭越當事人或其他機關之核心權限。而原告應給予何種假別代碼、應如何排定員工勤務等，屬原告身為企業經營者必須具有之企業經營、人事管理權限，何況不同假別表彰不同之成本費用。原裁決主文第3項已侵害並不當限縮原告自我決定與企業經營之核心權限。況工會法第36條所規定者為會務假，並非公假，亦即會務假與公假在條文規範與用語上並非相同，而工會法第36條雖規範會務假，亦僅課予雇主免除勞工勞務給付、且不得影響其工資之義務而已，並未規定雇主須額外給予更優惠之條件。原裁決決定並無權逾越法令規定、也無權超出0624協議範疇，逕自片面地課予原告須額外再給予參加人工會幹部折抵2小時飛行時數之義務，原裁決於法有違。

2.依本院105年度訴字第1506號判決要旨，會務假目的在提供工會幹部處理會務之時間，非任令幹部休閒或取得利益，如認雇主否准會務假對於工會活動推動有侵害，回復方式絕非使工會幹部取得休假、加班費等利益以填補。原裁

決主文第3項命令原告核給參加人幹部、會員代表參加會務之公假，但該等會議期間均屬過去已發生之事實，該命令無助於回復參加人幹部、會員代表參加會務，不可能達成給假之目的，不合於比例原則之適當性原則。

（十）參加人於向原告申請會務假應主動向原告釋明該次會議符合0624協議給假之要件。原告於簽訂0624協議後秉持誠信，遵守協議核給會務假，然而，經原告一再要求參加人提出「所請會務假符合0624協議要件之相關資料」均遭拒，後原告再次要求後才發現，參加人請假之會議議程與原告無關，是以，原告不予准假，並無違反0624協議第7項約定，更不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

（十一）聲明：原裁決撤銷。

三、被告答辯要旨及聲明：

（一）本件原裁決於106年6月16日進行「詢問會議」，雖裁決委員侯岳宏二人並未出席，然參酌勞資爭議處理法第46條之法條文義與立法理由，並無法得出如委員未出席詢問會議而出席裁決決定會議參與裁決決定，該裁決決定即違反勞資爭議處理法第46條之結論，且實務運作上，被告也建置有不當勞動行為裁決案件委員工作區網站，網站內有系爭議案相關資料，裁決委員已先行審閱承辦該案之審查小組所提出之調查報告，瞭解案情及爭點，也可經由詢問會議之會議紀錄、影片等，掌握當日詢問會議情形，非如原告主張無法獲悉當事人言詞陳述內容。而本件裁決決定前詢問會議出席委員共有10位，嗣裁決決定會議中，前述10位委員全數出席，並全體同意裁決決結論通過。是故，即使裁決委員侯岳宏二人未出席詢問會議，本件已出席詢問會議之委員數與同意裁決決定之委員數等，均符合勞資爭議

處理法第46條規定裁決委員侯岳宏二人是否出席詢問會議，或不出席裁決決定會議，均不影響裁決決定之結果。原告所舉最高行政法院107年度判字第685號判決要旨之法律意見，是個案法律見解，無拘束本院獨立判斷之效力。況縱使認原裁決決定因此程序瑕疵而應予撤銷，本判決也應表明應由被告履行正當法律程序後，另為適當之處分。

（二）參工會法第1條、勞資爭議處理法第39條第1項、第43條、第51條第1項規定可知，不當勞動行為裁決制度，是立法者為保障勞工之勞動三權，提升勞工地位及改善勞工生活，而由熟悉勞資關係法律之學者與實務工作者，共同組成多數決委員會方式，所特別設置救濟制度，目的在防止雇主以不當行為方式，侵害或妨礙勞工勞動三權之行使。裁決決定是由委員會進行正式調查事實程序，使雙方當事人充分陳述意見後，方為審議認定之決定，其組成成員與審議程序皆屬嚴謹，除有顯然明顯重大錯誤外，其審查認定應當享有相當之判斷餘地。

（三）原告主張其與參加人所達成0624協議約定關於會務假部分，自始即為MT假別，並未舉證以實其說，反觀會務假本屬公假性質，原告給予企業工會假別即屬公假，原裁決就此未逾越判斷餘地，並無違誤：

1.0624協議僅使用「公假」二字，並未特別標明BL公假或MT公假。原告與其企業工會所約定之會務假別即為BL公假，於約定文字用語相近之狀況下，原告欲將會務假解釋MT會務假，顯違反平等對待原則，故應解釋為BL公假方符合雙方締約之真意。又原裁決理由是以0624協議書第7項解釋雙方間會務假之涵義，所遵循者乃客觀文義解釋原則，非徒以原告事後片面主張，即可認所謂BL會務公假僅參加人

內心想法之真意保留。況民法86條真意保留規定，與原告主張情形不符，原告張冠李戴。

2.勞工依其身分享有多少天例、休假日與國定假日，實與勞工依其參與工會會務需要會務公假，兩不相干，原告以0624協議曾約定空服員年度排休天數123天，即聲稱參加人辦理會務可使用私人休假之時間，毋須使用會務公假，實屬牽強。

3.原告表示所請會務假必須專辦華航會員員工事務，故不准予會務假，業經原裁決查明歷次理監事會、會員代表大會等，討論議案均與原告員工事務相關，參加人申請會務假也已提出記載議程之開會通知書，已盡釋明之責，原告不准會務假，顯與是否釋明無涉。參諸勞動部不當勞動行為101年勞裁字第47號裁決要旨，以及102年勞裁字第17號裁決要旨，為避免雇主過度介入工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主亦不得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予准假。特別是勞資間處於爭議關係之緊張時期，雇主更應容忍工會以處理會務之簡式記載申請會務假。參加人既已提供議程，即盡其釋明之義務，原告應依0624協議，核給會務公假。

4.原告於0624協議中同意給參加人幹部及會員代表參加會議之公假，此公假約定既與相對人與中華航空企業工會之團體協約約定給假方式相同，則會務假之給予，原告對兩工會即負有保持中立、平等對待之義務，此經原裁決理由說明，不能以企業工會與職業工會因性質不同，即可差別待遇。

5.依0624協議第7項之文字，所約定者即「公假」，猶以所謂公假擬制出勤狀況，若如原告所言，公假擬制出勤者，

也應抵扣2小時飛行加給。此觀原告公司內其他公假別，以及婚假、喪假、特休假、陪產假等均給予2小時飛行加給，可知若無特約情形，會務公假意義即BL公假。再者，0624協議關於會務假約定方式，與工會法第36條條文近似，且會務公假本即以雇主負擔成本為目的，不因企業工會或職業工會而有所區辨。原告所舉桃園市機師職業工會之案例，不僅未提出其與該工會會務假約定以證明，其是否有特別之團體協約約定或其他集體性協議，即無從得知，況兩者訂定時空背景環境因素亦有所不同，礙難比附援引。

6.另原告辯稱僅於原告企業工會召開特定與原告事務關聯性高之會議，方例外給予BL公假，並非屬實，實則舉凡企業工會之內部理監事會、會員代表大會、臨時會員代表大會、上級工會代表（如全產總、全航總）參加上級工會會議、參與政府機關討論相關法令所舉行的會議、勞資會議、團體協約會議、年終獎金會議等，原告皆給予BL之公假，原告臨訟猶執此非事實之陳詞，可見其濫行不准予正確會務假，刻意刁難之不當勞動行為動機。

（四）原裁決已認定明確，原告將參加人幹部或會員代表申請參與工會會務者排訂為非出勤之休假日，人數非少數，開會次數達4次，應是相對人於接獲申請人次月之會議行程後，刻意將參加會議人員預定會議日期排為非出勤日。如此，0624協議第7項形同被架空，參加人幹部及會員代表將無申請會務公假機會。相對地，原告對參加企業工會會議之工會幹部及會員代表，不論該日是執勤日或非執勤日，均同樣給予BL公假，顯然差別待遇，違反平等對待之中立義務。原告刻意將參加人參加會議人員於預定會議日期排

為非出勤日之行為，不當妨礙、影響或限制參加人之工會活動，違反雇主中立義務，自構成不當勞動行為。至原告另舉李國富、裘素萍、王士奎等人參與工會會務會議，未申請會務公假案例，或因其等個人因素或原告作業偶有疏失，甚或原告另行就該等人員補假，並未可知，惟絕大多數案例，原告企業工會會議，是以BL會務公假辦理，原裁決以原告常態處理模式認定，並無判斷餘地濫用或瑕疵。再者，訴外人張喬雯為原告企業工會之會員代表，張喬雯於106年5月班表排定5月18日為空班日、5月19日為ADO（指定休假日），均屬個人休假日，惟因原告企業工會預訂於5月18、19日召開會員代表大會，經原告企業工會發出開會通知後，該2日私人休假即改成BL會務公假，由此益證，原告存有差別待遇、妨礙參加人工會活動之不當勞動行為。

（五）原告當初為0624協議承諾時，應能預見給予會務公假勢必會造成人力遞補問題，與額外人事費用。既然簽署協議之時，雙方未就工會幹部及會員代表之人數及會議次數有所約定，因此而衍生增加之人事費用，原告即不能以此為由，拒絕核給會務公假。又果真如此，原告也應與參加人協商共同尋求妥適方案，始為正辦。此也經原裁決說明甚詳。原告於協議約定後，再以人力費用成本，推託為不給予會務公假，並無理由。

（六）長榮航空公司與參加人並未有任何會務假協議存在，由此反可見，原告簽署0624協議後，工會會務假應依協議內容給予常態性之BL公假無疑。依工會法第36條第1項規定，設若非企業工會，職業工會或產業工會亦得經由與雇主約定之方式，取得工會會務公假，法有明文。正因參加人未

與長榮航空公司達成會務假協議，故該等隸屬於長榮航空之空服員會員擔任理、監事或會員大會代表，欲參與參加人會議，須以自身之時間為出席。由此反證如存在有協議者，本即得以會務公假時間出席工會會務，符合工會法第1條立法目的，特別使參與工會會務者毋庸使用個人私人時間。由此益見，原告一再強調在有0624協議下，參與工會會務活動仍應以私人非上班時間從事，完全反於立法目的。

（七）原告所引述本院102年度訴字第1717號判決之案例背景，與本件實不相同，難有比附援引之處。更況裁決委員會就未核給會務公假之不當勞動行為裁決主文，命應改核給會務公假屢見於歷次之裁決案中，如100勞裁字第14號、100勞裁字第29號、101勞裁字第47號、104勞裁字第32號、105勞裁字第5號等，不勝枚舉。原告所謂主張該裁決主文侵及企業經營、人事管理權限核心，實不足採信。

（八）所謂排班代碼ADO或RDO即為員工之例假或休息日或休假日之概念，皆屬有薪休假，此亦為原告所自承。足見不論是員工選擇排定之RDO或原告指定之ADO，均屬員工之有薪休假權利，並非原告誤導無薪亦無須提供勞務之休息時間。若依0624協議，原告依照參加人告知之會務假時間，使其得以執行工會會務，仍當於會務假之外，另保有其他ADO或RDO之休假權利。原告竟藉由將原本會務公假日改排定ADO休假日方式，使參加人幹部或會員代表需以自己之休假日辦理工會會務，使其實質喪失請會務公假權利，不依0624協議給予會務假，妨礙工會活動，違反工會法第35條第1項第5款規定明確。

（九）原告另引本院105年度訴字第1506號判決，稱會務假目的

在提供工會幹部處理會務之時間，非任令幹部休閒或取得利益，原裁決主文第3項命令原告核給參加人幹部、會員代表參加會務之公假，無助於回復參加人幹部、會員代表參加會務，不能達成給假目的，給付不能等語，然依勞基法第38條第4項規定，縱使勞工於特別休假年度因已出勤，而未使用特別休假，該等特別休假亦不因此發生給付不能之問題，僅就已出勤之日數，勞工仍保有轉換為工資或遞延特別休假之權利，是以原告以本院上開判決要旨，逕指因申請人於原申請會務假日期已出勤，若救濟命令改核會務假即給付不能云云，即屬速斷。另執行面上，改核定會務公假後，原出勤狀態可以比照特休假模式另發給工資或另給予假日之發式為處理，並無不能之情形。更何況裁決委員會之救濟命令若不可就已出勤狀況命改核會務假，則將來遇雇主不給會務假狀況，將陷入無從糾正不當勞資關係之窘境，非原規範目的。再者，退步言，本院前判決之申請人是在原申請會務假日期未獲准請假後，已經出勤，但本件原告否准會務假後，將參加人幹部、會員代表等排定為非執行任務日或RDO、ADO之請假狀況，並未出勤執行勤務，原裁決主文第3項要求並未使參加人幹部、會員代表另外享有休閒利益，故沒有因為已出勤而給付不能的情節，參以本件原告排定空白日或RDO或ADO之請假狀況，可依職災勞工保護法第29條規定精神辦理，並不會因為已出勤而給付不能。原告將本院105年度訴字第1506號判決與本件混淆，並非可採。

（十）聲明：原告之訴駁回。

四、參加人陳述要旨：

（一）本件原告不當勞動行為之構成，應從原告打壓工會脈絡來

觀察。參加人罷工後，原告沒有忠誠執行0624協議，對工會幹部開人評會記一大過、兩小過瀕臨解僱懲處，並對社群網站發言之員工進行約談懲處，從這些手段來看，是要消滅參加人。

（二）0624協議約定當時，罷工大獲全勝，參加人怎麼可能要求MT會務假，且過去企業工會所有會務假都是BL公假，當時被告代表人還在會議上說依工會法規定，理事長可以不用去公司上班，專職工會事務，理監事每月有50小時會務假等語，但參加人未這樣要求，是因原告董事長希望趕快達成協議，協商成立時，參加人認知假別就是BL公假，原告也應該清楚。

（三）原告指會務假應該與公司業務相關者才給BL公假，但參加人任何作為都著眼於提升全國所有空服員工作條件，自然無法限定與原告有關，開會時有非常多討論原告事務，要如何分割，原告要求參加人先把提案及事後會議記錄給原告，由其審核，也是一種操縱參加人的手段及意圖。

（四）RDO是由員工自行指定，但原裁決決定主文第二項所排休假日都是原告將應由員工自行排定之RDO休假日，原告擅自排定等語。

五、爭點：

（一）原裁決有未參與當事人詢問會議之委員參與決定表決，是否合法？

（二）0624協議第7項約定「請公假」辦理會務或出席會議，以原告空勤組員而言，究屬假別代碼MT會務假或BL公假？

（三）爭訟概要欄（二）、（三）所述，原告拒絕核給參加人幹部及會員代表員工公假，並將請假人排定為非出勤日之行為，是否構成不當勞動行為？

（四）原裁決主文第3項救濟命令，是否違法？

六、本院的判斷：

（一）前提事實：

1.如爭訟概要欄（一）所述之情，有0624協議之協商會議紀錄（見原裁決卷可閱覽卷第7-10頁）、原告105年7月14日2016IZ01259號函（見同卷第11頁）、原告105年7月22日2016IZ01332號函（見同卷第12頁）、原告105年8月29日2016IZ01562號函（見同卷第13頁）、原告105年9月23日2016IZ01704號函（見同卷第14頁）、原告105年9月29日2016IZ01722號函（見同卷第15頁）、參加人於105年10月14日發起「誠信已死，華航無恥」抗議行動之訴求宣傳單（見同卷第83-84頁）、自由時報當日網路新聞報導（見同卷第85頁）等在卷可佐證屬實。

2.如爭訟概要欄（二）所述之情，則有原告以105年10月24日2016IZ01899號函，要求參加人提供105年11月3日、4日開會議程（見同前卷第16頁），及參加人為代會員向原告申請會務假，提供原告定於105年11月3日召開第一屆理事會第15次會議、翌（4）日召開第一屆會員代表大會第2次會議之開會通知書（見同卷第27-28、54-55頁），以及原告第1次否准給假函（見同卷第17頁）等附卷可供查考明確。

3.如爭訟概要欄（三）所述之情，另有原告第2次否准給假函（同前卷第18頁）、原告第3次否准給假函（見同卷第19頁）、原告第4次否准給假函（見同卷第137頁）、原告第5次否准給假函（見同卷第138頁）、原告第6次否准給假函（見同卷第139-140頁）等在卷可佐證屬實。

4.如爭訟概要欄（三）所述，參加人發函為任職原告之工會

幹部或會員代表依0624協議請公假後，原告以前述否准給假函拒絕核給會務公假，並將請假幹部或會員代表排定非出勤之休假日情形：就105年12月7日理事會、同年月8日會員代表臨時會、106年1月5日理事會部分，均安排相關會員為ADO之指定休假日；就106年2月6日理事會、同年3月6日理事會、同年4月12日理事會暨會員代表大會等部分，則是安排相關會員為RDO之選定休假日，業經原告陳述明確，且核與參加人提出幹部張書元、洪蓓蒂、張馨方、朱良駿、劉偉國、曹原竣等人於105年12月7、8日班表情形（見同前卷第30-36頁）相符，應可信屬實。

5.如爭訟概要欄（四）所述之情，有參加人106年1月25日不當勞動行為裁決申請書（見同前卷第1-5頁）、同年4月19日補充申請裁決理由書（見同卷第141-145頁）、參加人於裁決委員會106年6月16日詢問會議表明申請裁決事項之會議紀錄（見同卷第278-279頁）、原裁決（見同卷第338-373頁）存卷可供查證與事實相符。

6.原裁決於106年6月16日召開，共有12位裁決委員參與決定之表決，裁決委員侯岳宏二人有參與該次表決，而當日裁決委員會於下午2時至2時37分召開裁決決定前由當事人以言詞陳述意見之詢問程序，裁決委員侯岳宏二人並未參與該次言詞陳述意見程序，此經兩造所共認，且有原裁決決定前同日召開詢問會議之會議紀錄（見同前卷第278-288頁），與裁決委員會第276次會議紀錄（見同卷第290-292頁）存卷可佐，應可認屬實。

7.原告就所屬機師、空服員之空勤人員在請假處遇上，就所編列假別代碼為「MT」（Meeting）之「會務假」，與假別代碼「BL」（Business Leave）之「公假」部分，兩者

均同因請假而免除員工該請假日之勞務給付，且原告仍應給付員工當日工資。然就BL公假部分，空勤人員尚可折降原定期應達標準飛行時數2小時，就MT會務假部分，則不能折降該2小時標準飛行時數，此經原告陳述明確，且為被告、參加人所不爭執（見本院卷第255-258頁），且參酌爭訟概要欄（一）所述，參加人本件裁決申請，起因於0624協議所稱公假，於105年7至10月間遭原告改以會務假方式核假，產生不能折降2小時標準飛行時數之差異，因而發生勞資爭議，且卷附原告提出行為時所施行於104年12月8日編修之客艙組員請休假作業準則（見本院卷㈠第349-354頁），其中雖未明載MT會務假、BL公假之假別與得否折降2小時標準飛行時數之處遇差異，但其他請假有關權利義務之差異，屢屢出現以得否折降2小時標準飛行時數，並請領該時數飛行加給（即算入當日飛行服勤時數工資計算），作為不同假別處遇之標準（例如規則5.5.8、5.5.9.8、5.5.10.1.3等部分），可見原告上述MT會務假與BL公假處遇之異同，應可信為真實。

8.如爭訟概要欄（三）所述，原告將有意請假之參加人幹部與會員代表，在部分預定開會日期排定為RDO（Request Days-Off），就RDO 之休假日期特定方式，原告雖主張是由其單方即可排定為休假日，員工無給付勞務義務，其也無受領勞務之義務，員工只有符合全勤條件，才有指定休假的權利等語。但參加人與被告均否認原告有RDO 之排假權利，參加人更直言RDO 是由員工自行排定，向原告請休之休假日（見本院卷㈠第258頁）。本院斟酌「Request Days-Off 」翻譯為中文，本含有「按請求所給予休假」之意旨，且原告於裁決程序答辯中，也自稱RDO 是「申請休

假日」的意思（見原裁決卷可閱覽卷第113、244頁）；相對於此，ADO（Assigned Day-Off）翻譯為中文才含有「被指定為休假日」之意涵，兩者申請休假之主、被動字詞表達意義原有區別，且經本院請原告提出RDO得由其單方自行指定命員工休假之勞動關係法令或契約依據後，原告僅提出客艙組員請休假作業準則（見本院卷㈠第349-353頁），與105年8月24日才修訂施行之空勤組員全勤選班規定（見同卷第449頁），主張空勤組員只有符合選班規定的全勤條件，才得丟出選班單指定休假日等語。然查原告所提出客艙組員休假作業準則或空勤組員全勤選班規定中，並未提及任何RDO或Request Days-Off之字詞，更未說明RDO可由原告直接排定員工休假時間，且縱使此等工作規則中有約定符合規定之全勤條件者，才可選定ADO之休假日期，使該ADO之休假，具有依員工選定請求而給休假之RDO意涵，經核也應是由符合條件之員工提出RDO之申請後，方得由原告被動地審核申請人之條件是否相符，再核給RDO之休假，並非得由原告不經員工選定請求RDO休假，即得由原告單方片面排定此等由字面意義即知應歸由員工選定日期休假的假別。況且，依原告所提出客艙組員休假作業準則，其中5.5有關「特別休假請假準則及程序」之規定，例如5.5.1「……應依配額事先申請排定」、5.5.3「若是申請月初……則需於前兩個月提出……才可提出」、5.5.4「……可接受申請三月內之特休假」等等，多針對員工如何提出申請休假之程序予以規範，更可見特別休假之請假程序，並不是一律由原告片面逕行排定。由此，更可徵所謂RDO之選定休假日，在原告與其員工之勞動關係中，應是指員工自行選定日期請求休假之日，而非原告

自行排定之ADO休假日。原告主張其可無庸徵求員工同意即得單方排定員工RDO休假日乙節，應無可採。

（二）裁決委員侯岳宏二人未參與當事人言詞陳述意見程序而參與原裁決決定之表決，原裁決並未因此程序違法：

1.應適用的法令及法理的說明：

勞資爭議處理法第46條第1項規定：「裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」同條第2項規定：「裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。」綜合此兩項條文之架構，將⑴「裁決委員會作成裁決決定所需出席與表決數」、⑵「作成裁決決定前應進行當事人言詞陳述意見程序」，以及⑶「委員出席裁決委員會應親自出席，不容委任他人代理」等三規範事項，分別列於兩項內規範，且第1項內⑴「裁決委員會作成裁決決定之出席與表決數」，與⑵「裁決決定前應行當事人言詞陳述意見程序」兩事，尚以「分號○○○區○○○○段。由此已可推知，立法者並無將此三規範事項，藉由法條文字或辭句之架構，聯繫為必然因果關連之明確意思。至多，僅能藉由規範事項在程序進行運作上之邏輯關連，並參酌其他立法理由，或規範客觀目的等之說明，才得以瞭解三規範事項彼此間，究竟有無從屬之因果關係。就此而言：

(1)在程序運作之邏輯關連上：

A.該條第1項前段既規定作成裁決決定所需出席與表決數，即表示裁決委員會進行至作成裁決決定之程序，只要符合第1項前段所需出席與表決比例數，就可作成裁決決定，無需裁決委員全體出席。以此觀察同條

第2項所稱：「裁決委員應親自出席」、「不得委任他人代理」等語，且此兩者以逗號之語氣停頓標點連結於同項中，可知此項規定規範整體意旨，不在要求裁決委員會進行每程序均需每位委員全體親自出席，而是重在要求裁決委員不得以委任他人代理之方式，使他人代為出席甚至行使表決職權之法律效果，歸屬於未出席之委員本人。亦即：不得將未出席而委任他人代理出席行使職權之裁決委員視為出席委員會議、行使表決權。因此，程序運作邏輯關連上，勞資爭議處法第46條第2項規定「裁決委員應親自出席不容委任他人代理」，適用上的確會影響裁決決定程序是否符合同條第1項前段規定之合法性判斷，亦即：裁決委員會作成裁決決定，依同條第1項前段所需之出席數與表決數，依同條第2項規定，必須依親自出席之委員數為計算，不得計入未出席而委任他人代理行使職權之裁決委員數。

B.然縱如此，單就勞資爭議處理法第46條第1項前段與後段而言，兩者間並無事務發展之必然因果關連。因為前段規定作成裁決決定所需裁決委員之出席與表決比例數，是針對「裁決委員會進行至作成裁決決定之表決程序」階段而為規範；後段規定則是要求裁決委員會在進行至作成裁決決定之階段前，「應先由當事人以言詞陳述意見」。上二規範併列，仍與行政訴訟法第188條第2項規定：「法官非參與裁判基礎之辯論者，不得參與裁判」之情形，截然有別。因此，在論理邏輯上，尚無從因為該條第1項前、後段、第2項將三規範事項置於同一條之規範架構中，即當然導出「

裁決委員非參與當事人以言詞陳述意見程序者，不得參與作成裁決決定」的結論。否則，行政訴訟「真」司法程序最重視承審案件合議庭法官對言詞辯論之直接審理，卻尚須藉由行政訴訟法第188條第2項之明確規定，始能限定法官非參與裁判基礎之辯論，不得參與裁判。勞資爭議處理法第46條所定關於裁決委員會之裁決程序，至多僅如論者所強調具「準司法」性格，何以竟無需行政訴訟法第188條第2項之規定，光從「作成裁決決定所需出席、表決數不容他人代理」、「裁決決定前應先由當事人以言詞陳述意見」兩規範事項，就得以推導出行政訴訟法第188條第2項之相同意旨的程序要求，在程序論理上，實屬輕重失衡。

(2)從立法理由與客觀規範目的上：

參酌勞資爭議處理法第46條第1項、第2項之立法理由稱：「第1項規定裁決決定之作成，裁決會應出席人數及同意人數門檻。另考量裁決決定影響勞資雙方權益甚鉅，明定裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見（此陳述意見程序另於第43條第3項授權子法規範，非屬民事訴訟或行政訴訟之聽證程序）。又裁決決定事涉專業性，為確保裁決決定之公信力，爰於第2項明定委員應親自出席，不得委任他人代理之規定。」綜合以言：

A.關於勞資爭議處理法第46條第2項裁決委員應親自出席不得委任他人代理之規定，重在裁決決定的作成事涉專業性，為確保裁決決定的公信力，因此要求裁決委員應親自出席「裁決決定」的作成程序，不得委任他人代理，連結前述同條第1項前段關於作成裁決決定所需出席數與表決數之說明，整體而言之規範意旨

，猶如前述，僅在表示：作成裁決決定雖無需全體委員親自出席，但列計作成裁決決定之出席數或表決數者，則應以親自出席並行使表決權之裁決委員為限，不應計入未出席而委任他人代理者。

B.至於同條第1項後段規定之立法原旨，是因考量裁決決定對勞資雙方當事人權益影響甚鉅，基於法治國正當行政程序原則，在作成決定前，應由當事人以言詞，而非僅以書面陳述意見。然而，此等基於正當行政程序考量，要求行政機關於作成嚴重影響人民自由、權利之決定前，應經當事人以言詞陳述意見程序，乃著重於當事人「法律上聆聽審酌請求權」（又稱聽審權，德文「Recht auf rechtliches Gehoer）的實踐，與司法院釋字第709號解釋關於「……都市更新事業計畫之核定，限制人民財產權及居住自由尤其直接、嚴重，本條例並應規定由主管機關以公開方式舉辦聽證，使利害關係人得『到場以言詞為意見之陳述及論辯』後，斟酌全部聽證紀錄，說明採納及不採納之理由作成核定……」之解釋意旨相近（見該號解釋理由第4段）。而憲法法治國正當行政程序之聽審權，原僅要求行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，應給予處分相對人陳述意見之機會，除非法律有特別規定，否則不論以書面或言詞陳述意見，均已滿足行政程序上應踐行之保障聽審權程序（見附錄3行政程序法第102條）。以行政程序法規範而言，第39條當事人言詞陳述意見（見附錄3）乃作為職權調查證據方法之一；至於聽證之正式程序，則以法律有明文規定者或行政機關認有必要者，方有必要舉

行之（附錄3行政程序法第107條規定參照）（關於聽審權衍生當事人在決定作成前應有陳述意見機會的要求，以及行政程序法第39條規定意涵有別，中文法學文獻對此分辨論述者鮮少，惟可參見陳敏，行政法總論，9版，第807、813-816頁；另可參見德國行政程序法學對此問題之區辨，見Kopp/R amsauer, VwVfG, § 26, Rn.20;§ 28, Rn.1 ff..7.Aufl.2000）。司法院釋字第709號解釋對於法律未有明文規定需採聽證程序之情形，毋寧較行政程序法第107條更進一步，限縮行政機關對是否舉行到場言詞陳述意見聽證程序之裁量自由，認為「行政決定（「都市更新事業計畫之核定」）對人民財產權與居住自由形成直接、嚴重之限制」者，就應採到場以言詞為意見陳述及論辯之公開聽證程序。然而，即使勞資爭議處理法第46條第1項後段之規範意旨，已具有相當於司法院釋字第709號解釋意旨所闡述之特殊正當行政程序的保障地位，有必要採行「當事人到場以言詞陳述意見與論辯」之聽證程序，但所謂經聽證作成行政決定更進一步在正當行政程序上的內涵，也僅止於行政機關在作成經聽證之行政處分時，應斟酌言詞陳述意見之聽證結果，且應以書面說明採納不採納之理由，作成經聽證之行政處分，通知當事人而已（附錄3行政程序法第108條規定，以及司法院釋字第709號解釋理由第4段參照）。簡言之，縱使勞資爭議處理法第46條第1項後段之正當行政程序要求，已接近司法院釋字第709號解釋所稱言詞聽證程序的性質，此等言詞聽證程序之程序要求內涵，也只要求主管機關應斟酌聽證之結果，才

得以書面作成行政決定通知當事人，並不包含「只有親自參與聽證程序，到場親自聆聽言詞聽證內容之公務員，才得於嗣後參與主管機關關於行政決定之意思決定的作成」。亦即只要行政決定有斟酌先前舉行之言詞聽證內容而作成者，此經聽證作成侵益性行政決定之正當行政程序即已完備，不具程序違法之瑕疵。更況，勞資爭議處理法第46條第1項後段之立法理由，如前所述，已清楚言明該言詞陳述意見程序「並非聽證程序」，則舉重以明輕，該條項後段規定作成裁決決定前，應踐行「當事人言詞陳述意見」程序，其規範目的客觀而言，至多僅要求裁決委員會作成裁決之決定，應斟酌當事人言詞陳述意見之結果，並於書面裁決決定中說明採納或不採納之理由，通知當事人而已。換言之，不能逕以參與裁決決定作成的裁決委員當中，有部分委員未於事前一併參與當事人言詞陳述意見之程序，即謂裁決決定有違反正當行政程序之瑕疵。

(3)綜上所述，勞資爭議處理法第46條第1項、第2項規定，其規範意旨僅要求參與作成裁決決定表決之裁決委員，應本於法律對其專業參與之要求，親自出席該裁決決定表決程序，並親自參與表決，以提升裁決決定對外之公信力，不容以委任他人代理方式，授權他人代為出席、表決；以及在進行至作成裁決決定之討論、表決程序前，應先踐行當事人到場言詞陳述意見之程序，以此特別嚴謹方式，保障當事人之聽審權，並使裁決決定斟酌當事人言詞陳述意見之結果而作成，將採納不採納之理由，記載於裁決決定中，一併通知當事人。但該等正當行

政程序之規定，究竟與司法訴訟之聽訟程序有別，並未要求「未參與當事人言詞陳述意見之裁決委員，即不能參與裁決決定之作成」，故不能逕以參與裁決決定作成的裁決委員未於事前一併到場參與當事人言詞陳述意見程序，即謂裁決決定有違反正當行政程序之瑕疵。原告雖舉行政法院第107年度判字第9號、同年度判字第648、第685號等判決意旨，主張裁決委員未參與當事人言詞陳述程序者，即不應參與作成裁決決定，否則即使言詞陳述程序、辯論程序流於形式、空洞化等語，經核其見解僅最高行政法院在其他個案裁判之意見，並不拘束本院，本院基於前詳敘之理由，難逕予依從之。

2.經查，裁決委員侯岳宏二人雖未參與當事人言詞陳述意見之詢問程序，仍於嗣後參與作成原裁決決定之表決。但原裁決理由中，對於言詞陳述意見之論辯程序中由當事人所表示之意見，已經詳述其斟酌後予以採納、不採納之理由，此對照該次言詞陳述意見之詢問會議紀錄（見原裁決可閱覽卷第278-288頁），以及原裁決理由（見同卷第340-371頁）即明，參照前開說明，經核應已符合勞資爭議處理法第46條第1項後段規定之程序要求。另裁決委員會裁決委員共15人，當次參與作成原裁決決定之裁決委員有12人親自到場，且到場參與表決委員是以出席委員全體同意之比例，作成原裁決決定（見同卷第291-292頁），經核與同條第1項前段、第2項規定意旨相符，綜核而言，原裁決之決定程序並未違反勞資爭議處理法第46條第1項、第2項規定，並無原告所稱程序違誤應予撤銷之情形，原告主張，並非可採。

（三）0624協議第7項約定「請公假」辦理會務或出席會議，以

原告空勤組員而言，應指假別代碼BL之公假：

經查：

1.0624協議第7項議題7之標題，即載明：「會務假議題」，但其內容卻約定為：「1.桃園市空服員職業工會之理事、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」等語（見原裁決可閱覽卷第10頁），由雙方選定協議標題是「會務假」，協議內容卻未繼續沿用「會務假」字眼，反而另擇「公假」之字眼，作為參加人幹部或會員代表得向原告請假之假別，已徵顯雙方意思表思合致之內容，其假別應是「公假」而非「會務假」。

2.尤其0624協議之約定，是原告在參加人發動罷工後，面臨參加人改善勞動條件之諸多訴求，經勞動部介入協調（此參原裁決可閱覽卷第7頁即明），雙方才達成協議，則協議達成共識當時，勢必已經原告與參加人雙方各自審慎思量。原告又一再強調，公司內部在請假作業中，一向對於MT會務假與BL公假之事由與處遇方式區別甚明，空勤人員請公假者，相對於MT會務假，尚得額外折降標準飛行時數2小時，該每請假人次得折降2小時飛行時數之差異，對原告空勤人力之調度，猶如原告於本件行政訴訟所陳述，也勢必產生重大影響。原告在此等勞資爭議脈絡下，既明知公假不同於會務假，沿用原告公司內部給假政策之會務假，也就是議題7標題所使用之辭句，即可清楚表達其真意，並免去休假人尚得折降標準飛行時數2小時之負擔，但卻仍在0624協議書上，由其代表人簽字表示雙方意思表示

如協議內容而合致，亦顯見原告與參加人協議當時，就是同意參加人得比照企業工會之例，請「公假」參與參加人之工會會務無誤。

3.再者，參加人主張其罷工關於會務假之議題，本即參照原告與企業工會間相關協議，原告慣例同意企業工會幹部辦理會務或會員代表出席會議時，得向原告請「公假」，而要求比照辦理，並得折降飛行時數。且參卷附原告與企業工會104年7月間所成立之團體協約第7條，的確也約定乙方（企業工會）召開會員代表大會，企業工會會前通知原告，原告應給予參加會議之工會會員「公假」，另同協約第11條前項則約定企業工會之常務理監事如需駐會辦理會務，悉依工會法規定辦理（見本院卷㈠第428頁）。此等約定之意涵，業經原告於裁決程序中明白自承，就是同意企業工會之會員代表大會、常務理監事會易、理事會議等，其會務假放寬至BL公假，可另外折降2小時飛行時數等語（見同上卷第191-192頁）。而原告人力資源處於也確實分別於105年7月26日、106年3月3日函復企業工會，同意企業工會105年8月12日預定召開之常務理監事會議、106年3月10日預定召開之臨時會員代表大會，其會務假請航務處與空服處在空勤組員之班表上，列記該日會務假為BL公假（見原裁決可閱覽卷第155、228頁）。又審諸原告空勤組員自98年間開始，就有企業工會會員參與會務得請BL公假辦理之前例，此參卷存時任企業工會幹部之原告員工陳俊如、趙剛98年、102年間班表狀況，以及原告人力資源處102年11月15日以2013IZ02066號函復企業工會，其102年12月9日之理監事會暨常務理監事會議，空勤組員之幹部會務假應列記為BL公假即明（見同第272-273、238頁）

。再者，原告企業工會106年5月18、19日召開會員代表大會時，會員代表空勤組員張喬雯在企業工會向原告申辦會務公假後，也將班表原先空白日及ADO休假日，更改為BL公假假別（見同卷第274-275頁）。凡此情事，均得印證在原告與參加人簽訂0624協議前，原告與企業工會間確有合意企業工會幹部或會員代表得請BL公假參與會務之情事。而參加人0624協議達成前之罷工訴求，關於會務假議題，就是為爭取與企業工會同等之待遇，才與原告達成0624議題7之協議，使參加人幹部與會員代表得與企業工會相同，為參與參加人會務之需要，得向原告請BL公假辦理。

4.承上，原告在明知公司假別處遇差異下，面對參加人比照企業工會當時已有空勤組員得請BL公假參與工會會務之罷工爭取勞動權益訴求，在此等清晰之勞資爭議脈絡下，不沿用原告公司內部給假政策之會務假，也不採取協議議題7標題所使用之「會務假」辭句，卻在協議內容中寫為同意「公假」之協議書上簽名表示意思表示合致，顯見原告與參加人協議當時，就是同意參加人得比照企業工會之例，請公假參與參加人之工會會務。至於原告協議後，自105年7月間起一再反於協議之承諾，主張0624協議之約定真意是會務假而非公假，並僅核給會務假，至多顯示原告在協議當時，可能有民法第86條所稱真意保留之情形，但其意思表示之相對人即參加人既然自始即爭取與企業工會同等待遇之公假，並經罷工協調之勞資爭議手段才獲取訴求，即不可能明知原告不願受協議拘束之真意保留情事，此由參加人針對原告105年7至10月違背協議約定僅核給會務假之舉，並於同年10月14日發起爭訟概要欄（一）所述抗議行動，亦可得印證。故縱原告在協議當時真意所有保留

，依民法第86條規定，其於0624協議議題7同意參加人幹部或會員代表請BL公假之意思表示，效力仍不受影響，仍應認協議約定是公假無誤。原告舉其105年7至10月僅核給會務假之事例，主張協議真意是會務假而非公假，並不足為有利之證明。原告自己恐有真意保留情事，卻反而主張參加人在0624協議上真意保留，其錯謬背離現實，並不可採。至於：

(1)原告另舉企業工會會員在95年間，以及106年8、9月間，以MT會務假同意其等參與企業工會會務之例，主張其與企業工會間並未形成請BL公假參與工會會務之慣例或約定等語，經核就前者而言，是參加人訴求比照98年間開始出現BL公假辦理企業工會會務的事例之前，就後者而言，則是原告不服原裁決已於106年8月間提起本件行政訴訟之後，難排除原告臨訟為舉證而刻意核予MT會務假之可能性，兩者皆無從推翻本院前述之心證。

(2)原告另舉零星企業工會幹部或會員代表利用空白日或排定ADO等私自休假日，參與企業工會之會務，為要證明企業工會成員參與會務未必請公假辦理之情，然不論此等個案以私自休假參與企業工會會務之情是否為真，原告與企業工會間自98年間起即有同意企業工會幹部或會員代表以BL公假參與會務之事例，且雙方簽訂團體協約更定明公假之假別，此等事例已足作為參加人0624協議前罷工比照企業工會同等待遇之訴求基礎，至於原告所舉企業工會臨星案例，縱使為真，也僅是少數個人成員在休假選擇上之自我安排，不能推翻企業工會與原告間達成前述團體協約以及98年起向有請公假參與企業工會會務之事例，況此等個別成員偶然之假別選擇，也非參

加人關切比照企業工會整體待遇，而達成0624協議訴求之重點，原告在前述勞資爭議關係脈絡下，接受參加人之訴求，於0624協議所合致之內容，自應認仍與所表達之辭句相符，屬BL「公假」而非MT「會務假」沒錯；原告所舉企業工會臨星以私自休假參與會務之案例，也無從為有利之證明。

(3)原告又另舉其與桃園市機師職業工會間會務假需要，均核給MT會務假之情事，主張工會會務需要就是給MT會務假，故0624協議就是指MT會務假等語。然原告與桃園市機師職業工會間既然尚未達成0624 協議議題7之相近協議，且該機師職業工會並非工會法第36條第2項不待約定即有法定會務公假之企業工會，則原告未予該工會幹部BL公假，而僅與MT會務假，是原告與該職業工會間之個別協議情形，與本件0624協議有別，當然也不能對原告為有利之證明。

(4)至於BL公假折降請假人標準飛行時數，連同0624協議議題3有關年度休假保證之協議，即使加總而言可能對原告人力調度與經營成本形成負擔，但此本屬原告簽訂0624協議，同意參加人成員以請公假方式發展會務之前，原告即可合理預見者，尤其原告作為國內歷史悠久、首屈一指之國際飛航事業，對此更應於協議成立前，合理計算、審慎思慮，在此情境下，原告既然以明白的意思表示，就0624協議議題3、7兩不同議題之內容均表同意，則協議兩議題內容之協調處理，本應由原告以事業經營者角度，自行妥善運用營業競爭之合法手段，以資調整因應，當非得以協議內容運作之整體負面效果對原告形成經營負擔，即得拒絕受0624協議意思表示之拘束，

曲解議題7協議內容所稱公假為MT會務假。

5.綜上，0624協議第7項議題7之約定，原告就是同意參加人幹部或會員代表得以請BL公假方式辦理工會會務或出席會議，以利參加人推展其工會會務。原告主張協議內容指MT會務假等語，並不可採。

（四）原告違背0624協議，拒絕核給參加人幹部及會員公假以參與會務並排定非出勤日之行為，構成不當勞動行為：

1.應適用的法令

(1)工會法第1條、第6條第1項第1款、第3款、第2項、第35條、第36條第1項、第2項（附錄1）

(2)勞資爭議處理法第5條第4款、第39條、第43條第1項、第2項、第46條第1項、第2項、第51條、第53條第2項（附錄2）

2.法理的說明：

(1)工會法第35條、勞資爭議處理法第51條（條文內容參見附錄1、2）有關不當勞動行為禁止制度及其裁決機制之立法目的，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，採取不當之勞動行為，且透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為，使工會得依勞資爭議處理法第53條第2項規定，從事為達成其主張而為罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之爭議行為（同法第5條第4款規定參照，見附錄2）外，尚得依同法第51條第2項規定，直接藉由裁決命當事人為一定行為或不行為，以收排除不當勞動行為、回復集體勞動關係正常運作並向將來宣示勞雇間正當秩序、預防不

法侵害的救濟速效。

(2)被告依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，就將是否構成工會法第35條第1項不當勞動行為的判斷，行政法院前有見解認為，裁決委員來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，其等行使職權亦不受被告之指揮，具有相當之獨立性，且其作成之裁決決定具有合議制之性質，而屬獨立之專家委員會，基於尊重該裁決委員會不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，故承認其工會法第35條第1項第5款所定不當勞動行為之裁決決定有判斷餘地。然而，最高行政法院108年度判字第88號判決意旨另指出：「行政法院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原則上應予審查，但對於行政機關就具有高度屬人性的評定（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）、高度科技性的判斷（如與環保、醫藥、電機有關的風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策的決定及獨立專家委員會的判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項的決定，有判斷餘地。然而，並不是所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷因素的事件，都應該一律尊重行政機關的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的事實認定及法律的抽象解釋，本來就屬於行政法院進行司法審查的核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，而且不因為它是經由獨立專家委員會所作成的行政處分，而有所不同。……」並進而指明裁決委員會就雇主是否有不當勞動行為之認定，並無判斷餘地可言。參照最高行政

法院上開最新發展之見解，以本件而言，參加人以原告有工會法第35條第1項第5款所定雇主「不當影響、妨礙或限制工會之活動」的不當勞動行為，向被告申請裁決，由於原告是否確實有上述行為的事實認定，以及上開規定的法律解釋，並非不能經由社會通念加以認定及判斷，並可由司法審查予以確認，而且不致牴觸司法的功能及界限。所以原告提起本件訴訟後，行政法院既然有對原裁決適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決縱然是由裁決委員會所作成，上述事項並無判斷餘地。被告主張裁決委員會作出原裁決決定應肯認其判斷餘地等語，有所誤會，並不可採。

(3)勞工藉由組織工會實現團結權，乃為與經濟現實上個別勞僱關係具結構性優勢之雇主平等抗衡，工會運作之成立、發展壯大，如受雇主或代表雇主行使管理權之人，不當影響、妨礙或限制，即難藉由工會之團結組織提升勞工地位並改善勞工生活（見附錄1工會法第1條立法目的）。是故工會法第35條第1項第5款規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動的行為（學理稱支配介入行為）。雇主所屬勞工可加入之數工會，雇主對此等複數工會應保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得為無正當理由之差別待遇。蓋雇主對數個都在行使團結權對抗雇主以求提升勞工地位之工會，倘若無正當理由表現出對部分工會之特別優惠對待，或相對使其他工會受差異劣化對待者，就是濫用其勞僱關係中所具有的結構性優勢地位，使工會運作發展受其不當差別待遇措施之支

配介入影響，自屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。因此，不僅同一雇主下複數企業工會情形，雇主應保持中立態度，不得不當差別待遇，於企業工會與職業工會組織同時存在時，只要雇主所屬勞工均得加入此等複數工會以行使團結權對抗該雇主者，亦應同此旨，避免雇主藉由不當差別待遇，介入企業工會、職業工會間原應各自本於團結勞工、改善勞工生活目的之正常發展。

(4)工會法第36條第1項、第2項規定（見附錄1）就企業工會與產業工會、職業工會會務公假存有差別待遇之理由，在於企業工會是結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會，其理事、監事有於工作時間內有辦理會務之必要者，因所辦會務與雇主所屬勞工生活照護提升本有一定程度之關連，工會法第36條第2項直接規定縱企業工會與雇主間並無給予會務公假之約定，理事長、其他理監事也得依該規定意旨請公假辦理會務。至於產業工會或職業工會，因招募會員對象非以同一企業之員工為限，故其理監事幹部倘也有於工作時間內有辦理會務之必要者，依同條第1項規定，則得由工會自行與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。然此均為工會法本於保障勞工團結組織工會立場所為之最低標準的規範，各工會自然得施展勞工團結協商之力量，與雇主約定優於工會法第36條所定利用工作時間從事會務之會務公假的請假權利。雇主與任一工會約定，同意工會理監事幹部甚至會員代表，於工作時間內，為辦理會務之必要，均得請公

假辦理會務或出席會議，並附帶仍享有勞動條件之利益者，因會務公假本即關乎工會之組織與活動的發展，且公假附帶之勞動條件利益也影響工會勞工成員參與會務之意願，如可歸責於雇主而不按其約定忠實履行協議內容之義務者，不論有無與其他工會間存有不當差別待遇存在，該不誠信依約給予會務公假及其勞動條件利益之行為，即不當增加工會本得依雙方協議從事組織或活動的障礙，核屬不當影響、妨礙或限制工會組織或活動的不當勞動行為。至於雇主若與企業工會達成協議，同意企業工會理監事幹部或會員代表得請會務公假，於工作時間內，辦理會務，並得享有勞動條件之利益者，且同一雇主也同意職業工會比照企業工會之相同會務公假條件者，則雇主既已就會務公假之給予，對兩工會承諾保持同等待遇之中立態度，更有在此事務平等對待兩工會之義務，不得無正當理由而差別待遇，否則也屬藉由不當差別待遇，介入企業工會與職業工會間原應各自正常團結勞工發展之不當勞動行為，而屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

3.原告如爭訟概要欄（二）、（三）之行為，構成不當勞動行為：

(1)原告與參加人達成0624協議，協議議題7之約定，是比照企業工會與原告間之約定，對空勤組員參與工會會務給予BL公假，因此原告同意參加人幹部於工作時間內有辦理與原告會員員工事務必要者，幹部得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務，並同意參加人會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，也得請公假出席，該公假之意涵，就與原告公司內部假別所稱BL公

假一致，除免除當日勞務給付，且原告仍應給付員工當日工資外，空勤組員尚可折降標準飛行時數2小時等情，已經本院認定明確，詳敘理由如前。核該等會務公假之約定內容，包括附帶原告應給付員工當日工資，並使空勤組員折降標準飛行時數2小時等勞動條件利益，自屬參加人為促進其會務組織與活動發展，而向原告爭取取得與企業工會相同之會務公假的請假權利。且該公假之請假既約定「參加人幹部於工作時間內有辦理與原告會員員工事務必要者」、「會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時」，即得請公假，就表示原告同意在上述條件該當時，參加人幹部或會員代表就有利用工作時間請BL公假辦理會務或出席會議之權利，原告並有按協議內容忠實履行之義務，其可歸責於己而無故不依約履行給予BL公假義務，甚至濫用排班表指定服勤時間與ADO指定休假之權利，或擅自濫用員工申請特別休假RDO之權利，以此等不符合誠實信用原則之工作、休息時間指定方式，使參加人幹部或會員代表完全無從行使0624協議利用工作時間請BL公假參與工會會務之權利，如前所述，即有不當增加參加人本得依0624協議從事組織或活動發展會務的障礙，即屬不當影響、妨礙或限制工會組織或活動的不當勞動行為。相對地，原告如對企業工會忠實遵守給予BL會務公假之義務，卻對參加人有前述不依誠信履行BL會務公假義務之情形，參照前開說明，也屬無正當理由對複數工會差別待遇之介入工會發展的不當勞動行為。

(2)至關於原告審核參加人會員請會務公假的要件，即前述「辦理與原告會員員工事務必要」的認定，鑑於雇主對

工會活動之監視或刺探，或讓勞工產生工會活動遭其監視或刺探之印象者，也足以影響、妨礙、限制工會之組織或活動，是故有關會務假之申請，應由參加人為釋明即可，尤其考量工會會務活動頻繁且與雇主處於對立狀態時，因應工會活動需要，往往更不欲雇主得知活動內容，是於勞資爭議期間，雇主更應容忍工會以簡式記載方式申請會務公假。

(3)經查，參加人就爭訟概要欄（二）所述理事會議、會員代表大會之會務公假申請，已提出附有會議議程之開會通知書供原告審酌，其中已經載明有關原告違反0624協議之違約情形與後續訴訟因應之報告與討論，以及參加人在原告分會組織強化討論事宜，已釋明該等工會會務與原告會員員工事務相關，而有令參加人任職於原告之幹部、會員代表參與會議之必要。至於原告雖主張該等理事會議、會員代表大會等會務，並非專為辦理原告會員員工事務，還包含他航員工事務，故不應給予BL公假或MT會務假云云。然查：參加人為職業工會，本以同一直轄市或縣（市）區域內，結合相關職業技能之勞工所組織而成，此參工會法第6條第1項第3款、第2項規定即明（見附錄1），故並非專以同一企業之員工為其招募對象，其會務事項也非專為特定企業之勞工行使團結權而辦理。原告簽訂0624協議前，明知協議之對象即參加人是屬職業工會，其工會組織或活動具有上述特質，非專以照護原告所屬勞工團結權事務為限，卻仍簽訂0624協議，並同意前述BL會務公假條款，該條款內根本也未將得請公假辦理之事務限於「專為辦理原告會員員工事務」者，則其協議之真意，自指參加人幹部於工作時間

內所欲辦理事務有包括原告員工事務在內者，即可依協議請BL公假。另依協議之內容，參與人會員代表只要有出席會員代表大會或臨時會員代表大會之需要時，即得請公假出席，也未限制該等會員代表大會之會務以「專為辦理原告會員員工事務」為限，原告主張參加人申請如爭訟概要欄（二）所述之BL會務公假不符要件云云，顯與事實有違，並不可採。承上，如爭訟概要欄（二）所述之理事會議、會員代表大會等，既經參加人釋明BL會務公假之申請事由，參照前開說明，原告就有按協議內容忠實履行給假之義務。但原告卻曲解協議約定請公假之要件，增加協議所無之限制，要求「專為辦理原告會員員工事務」者，才得請BL會務公假，而以第1次否准給假函，否准參加人幹部或會員代表之會務公假申請，屬可歸責原告不依誠信履行給予工會成員會務公假之義務，不當增加參加人依0624協議從事組織或活動發展會務的障礙，且相對而言，原告對企業工會多有如前所述忠實給予會員BL會務公假之情形，應屬不當影響、妨礙或限制工會組織或活動的支配介入不當勞動行為無誤。

(4)另查，參加人就爭訟概要欄（三）所述理事會議、會員代表大會之會務公假申請，就（三）之1.、2.所述會議部分，亦提出附會議議程之開會通知書供原告審酌，議程也載明有關參加人在原告分會會務工作、原告違約情形與其他相關訴訟因應之報告與討論事宜（見同原裁決可閱覽卷第56-57頁），同前所述，應認已釋明該等工會會務與原告會員員工事務相關，而有令參加人任職於原告之幹部、會員代表參與會議之必要。而爭訟概要欄

（三）之3.至5.所述之理事會議、會員代表大會等，由卷附原告第4次至第6次否准給假函所述之否准理由，是因參加人申請會務公假檢附之會議議程「涵蓋他航議題」即可推知，該等議程內應併有辦理與原告會員員工事務相關之事項，且參加人自裁決程序起，即為如此之主張，未經原告否認之，僅稱議程中有包含他航事務，就不符合請會務假之要件云云，依此，應認參加人如爭訟概要欄（三）3.至5.所述之理事會議、會員代表大會等，也已釋明該等會務與原告會員員工事務相關，而有令參加人任職於原告之幹部、會員代表參與會議之必要。參照前述說明，原告有按協議內容忠實履行給假之義務。就此，原告雖另主張參加人幹部或會員代表縱有與會必要，本應自行利用非工作時間前往，故其否准給假之外，另將請假人排定非出勤日，非不當勞動行為云云。惟查：0624協議有關於工作時間申請會務公假之權利，是經參加人以罷工之勞資爭議手段爭取，經原告同意而獲得，原告與參加人協議之真意，就是原告同意願讓參加人幹部或會員代表可利用工作時間，而非自己非出勤日之休假時間，請BL會務公假去辦理會務或參與會議，已如前述。原告既有忠實履行依約給假之義務，倘濫用排班表指定服勤時間與ADO指定休假之權利，或擅自濫用員工申請特別休假RDO之權利，而以不符合誠實信用原則之工作、休假時間指定方式，使參加人幹部或會員代表完全無從行使0624協議利用工作時間請BL公假參與工會會務之權利者，乃不當增加參加人本得依0624協議從事組織或活動發展會務的障礙，屬不當影響、妨礙或限制工會組織或活動的不當勞動行為，已經本院敘明如

前。因此，即令飛航空勤組員之工作與非工作時間的排定，需參照原告飛航班次安排，非如一般勞工以週一至週五為工作日、週末為例假日般的固定，但原告所屬空勤組員勤務航班執勤時間，與ADO指定休假或RDO選定休假日期的排定，是要等待所有勤務航班均排定，才能使用系統隨機安排休假日，此經原告陳述甚明（見本院卷㈡第201頁）。而本件原告就爭訟概要欄（三）所述各次參加人組織之會議，卻是於事前經參加人通知而預先知悉會議日期後，即一概將所有申請BL會務公假人在會議請假日排定為非工作日，甚至未經請假人同意，即擅自排為員工自己才得選定之RDO特別休假，顯見是刻意違反一般先排工作日再排休假日之排定順序規則，而將各休假人預定請會務假之日期刻意挑出，排定為各請假人之非出勤日後，才將當月所餘日期依航班排為執勤時間，以使請會務公假人在預定請假日期均遭遇非出勤日之非工作時間，而無從行使0624協議之會務公假請假權利，經核此等特別為使參加人幹部或會員代表無從向原告依約請會務公假以推展工會組織活動之所為，濫用原告排班表指定服勤時間與休假之權利，甚至有擅自濫用員工申請特別休假RDO權利之情形，乃不當增加參加人本得依0624協議從事組織或活動發展會務的障礙，也屬不當影響、妨礙或限制工會組織或活動的不當勞動行為。原告上開主張並不足採。綜上，參加人就爭訟概要欄（三）所述理事會議、會員代表大會之會務公假申請，原告有依0624協議忠實給假之義務，原告卻否准給予BL會務公假，甚至濫用原告對空勤組員排班之權利，使參加人幹部、會員代表無從依原告協議之承諾申請BL會務

公假，不能依約利用公假，僅得犧牲指定休假或特別休假日權益之方式，參與參加人工會之組織活動，且此等阻擾參加人成員請會務公假參與工會之情事，與原告對企業工會請會務公假事務形成差別待遇，核也屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。原告另聲請傳訊證人劉君祥，是為說明原告對空勤組員排勤務班表之實際情形，經核並無必要，附此說明。

（五）原裁決主文第3項救濟命令並未違法：

1.應適用的法令及法理的說明：

勞資爭議處理法第51條就工會法第35條不當勞動行為所設之裁決機制，除在於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚得依同條第2項規定，直接藉由裁決命當事人為一定行為或不行為，以收排除不當勞動行為、回復集體勞動關係正常運作，並向將來宣示勞雇間正當秩序、預防不法侵害的救濟速效，已經本院說明如前。因此，裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項命當事人為一定行為或不行為之命令，性質上是管制性不利處分，為確立個案中團結權行使之正當勞動關係秩序，並直接排除企業支配介入工會不當勞動行為對正當勞動關係所形成之破壞，以調整回復原有之應然秩序所必要，即得命當事人為此等必要之一定行為或不行為。

2.依原告與參加人間之0624協議，參加人幹部於工作時間內有辦理與原告會員員工事務必要者，以及會員代表為於出席會員代表大會或臨時會員代表大會，即得向原告請BL會務公假，利用工作時間辦理參加人會務或出席會議，並得折降2小時標準飛行時數，已如前述。此為原告與參加人間經由0624協議後形成之集體勞動關係的應然正當秩序。

但原告卻如爭訟概要欄（二）、（三）所述，拒絕核給參加人幹部與會員代表BL會務公假，或濫用排班權限將請假人排定為非出勤日，不當妨礙其原依協議利用工作時間請公假參與工會之權利，且相比企業工會之給假政策形成不正當差別待遇，不當支配介入工會之組織、活動而屬不當勞動行為，顯然足以導致參加人原欲請假參與工會活動之勞工，若非受迫放棄參與原訂工會活動，即可能順從原告濫用班表之安排，犧牲自己特別休假日而參與工會活動。參加人幹部或會員代表無從利用BL會務公假參與參加人工會活動，因此於勞動條件上所受之損害，也是0624協議所形成集體勞動關係應然正當秩序受破壞的結果，自然也是勞資爭議處理法第51條第2項救濟命令所應調整回復之集體勞動關係的一環。尤其勞工藉由工會團結組織行使集體勞動權以提升勞工勞動條件，與企業主間本是持續性對抗過程，而工會每次勞工團結權之行使活動，在物理現實上本有時間特定性，企業藉由不當勞動行為對特定時點欲舉行之工會組織活動進行破壞，不能因當次組織活動遭不當破壞後，業已過去，就稱裁決委員會已無從藉由勞資爭議處理法第51條第2項命令為適當之救濟。否則，以企業之經濟結構優勢，又掌握施行不當勞動行為破壞工會組織活動之主動趨勢，在裁決委員會會議召集經歷正當行政程序才得作成裁決決定之下，豈非容任企業每次不當勞動破壞員工參與工會組織活動均能順利既遂，且工會特定組織活動待裁決委員會作成救濟命令決定時，概因時間過往已無從回復，集體勞動秩序將永無調整回復之望，自非勞資爭議處理法上開規定建立救濟命令機制之規範意旨。因此，對於雇主以不當勞動行為所破壞之集體勞動關係秩序，縱

使工會特定之組織活動在時空物理現實上已無從回復，但為保護勞工藉工會團結組織持續正當維護勞工權益之需要，裁決委員會當得藉由命雇主以集體勞動關係正當秩序下，依法或依約本應為之一定行為或不行為，即使救濟命令內容之表現上，似僅關於個別勞工為參與工會組織活動所得享有之勞動條件相關權益（例如休會務公假事宜），但整體而言，此等命令仍能直接使集體勞動關係所持續展望應有的正當秩序，獲得及時有效的調整回復，自仍屬勞資爭議處理法第51條第2項所容許的救濟命令。就此而言，原告違背0624協議，不核給參加人幹部或會員代表如爭訟概要欄（二）、（三）所述之BL會務公假，原裁決主文第3項命原告應於原裁決送達翌日起7日內，依協議給予各該會議日假別代碼BL之會務公假，雖然各該工會會議在時空上均已過往而無從回復，但參加人成員BL公假別之回復，原為原告倘若不從事系爭不當勞動行為者，本應存在之正當集體勞動關係之狀態，原裁決上開命令一方面當然具有回復集體勞動關係正當秩序之意義，他方面使原告原本藉由不當勞動行為所獲取個別勞動關係上的不當經營利益（例如無庸折降飛行標準時數、減少員工請特休假之日數等），歸於罔效，才能直接使參加人工會與原告間集體勞動關係，得以持續獲得對正當秩序之展望。至於原告所引本院105年度訴字第1506號判決要旨，與本件案情有別，本院不其拘束，併此指明。綜上，原裁決主文第3項救濟命令，核屬就原告不當勞動行為對集體勞動秩序之破壞的調整、回復所必要，不僅合於勞資爭議處理法第51條第2項救濟命令之目的，且僅是要求原告將各該會議日調整記為假別BL之公假，對原告營業經營利益並未形成顯失均衡之

過度侵害或剝奪，自不違反比例原則。原告引本院主張該救濟命令侵奪原告營業經營權限，不能達成救濟工會組織活動之目的，違反比例原則云云，均屬誤會，並不可採。

七、綜上所述，被告以原裁決主文第1項、第2項，確認原告如爭訟概要欄（二）、（三）所述未給予參加人幹部、會員代表BL會務公假之行為，以及確認如爭訟概要欄（三）所述將請假日期排為非執行任務日之行為，均構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，另以原裁決主文第3項命原告應自原裁決送達翌日起7日內，給予參加人幹部、會員代表應於上開爭訟概要事實所述請假日期BL會務公假之救濟命令，經核認事用法均無違誤。至於原裁決主文第1項就爭訟概要欄（二）之請假部分，誤認原告尚有給予請假人MT會務假，核屬對原告寬認性質，不妨礙原裁決該部分之合法性。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

九、判決結論：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　　108　　年　　4　　月　　3　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林　玫　君

法　官　羅　月　君

法　官　梁　哲　瑋

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	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、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。

(續上頁)

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　　108　　年　　4　　月　　3　　日

書記官　林　苑　珍

附表：105年7至10月間原告核給參加人成員MT會務假之會期

編號	申請與會人員	欲參加參加人召開之會議
1.	原告所屬參加人之會員代表	1.105年7月18日第一屆會員代表大會第6次臨時會議 2.105年9月6日第一屆會員代表大會第7次臨時會議 3.105年10月13日第一屆會員代表大會第8次臨時會議
2.	原告所屬參加人之幹部	1.105年8月11日第一屆理事會第12次會議 2.105年9月5日第一屆理事會第13次會議 3.105年9月14日第一屆理事會第6次臨時會議 4.105年10月12日第一屆理事會第14次會議

附錄本判決引用的相關法令條文
附錄1
【工會法】
第1條：
為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。
第6條：
（第1項）
工會組織類型如下，但教師僅得組織及加入第2款及第3款之工會：
一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。
二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。
三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。
（第2項）
前項第3款組織之職業工會，應以同一直轄市或縣（市）為組織區域。
第35條：
（第1項）
雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
一、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。
二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。
三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
四、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。
五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。
（第2項）
雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。
第36條：
（第1項）
工會之理事、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。
（第2項）
企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。
附錄2
【勞資爭議處理法】
第5條第4款：
本法用詞，定義如下：……
四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。
第39條：
（第1項）
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2項）
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。
第43條：
（第1項）

中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。

（第2項）

裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員。

第46條：

（第1項）

裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。

（第2項）

裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。

第51條

（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。

第53條第2項：

雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第35條、團體協約法第6條第1項規定者，工會得依本法為爭議行為。

附錄3

【行政程序法】

第39條：

（第1項）

行政機關基於調查事實及證據之必要，得以書面通知相關之人陳述意見。

（第2項）

通知書中應記載詢問目的、時間、地點、得否委託他人到場及不到場所生之效果。

第102條：

行政機關作成限制或剝奪人民自由或權利之行政處分前，除已依第39條規定，通知處分相對人陳述意見，或決定舉行聽證者外，應給予該處分相對人陳述意見之機會。但法規另有規定者，從其規定。

第107條：

行政機關遇有下列各款情形之一者，舉行聽證：

一、法規明文規定應舉行聽證者。

二、行政機關認為有舉行聽證之必要者。

第108條：

（第1項）

行政機關作成經聽證之行政處分時，除依第43條之規定外，並應斟酌全部聽證之結果。但法規明定應依聽證紀錄作成處分者，從其規定。

（第2項）

前項行政處分應以書面為之，並通知當事人。