臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@107年度訴字第

108年5月8日辯論終結

原　　告	中華航空股份有限公司	
代　表　人	謝世謙（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）住臺北市○○區○○路○○號4-11樓	
訴訟代理人	徐婉蘭	律師
參　加　人	周靜惟	
	謝宜仲	
	張馨方	
	劉偉國	
	朱良駿	
	羅永祥	
	潘家洛	
	沈韋帆	
	王宛筠	
	蕭志仁	
	劉美蓮	
	張書元	
	林馨怡	
	林佳儒	
	趙剛	
	洪蓓蒂	

周炳同
黃主瑜
桃園市空服員職業工會（兼共同送達代收人）
上　一　人
法定代理人　趙剛
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107年1月12日106年勞裁字第48號裁決決定，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、程序事項：
（一）本件行政訴訟起訴後，被告原代表人由何煖軒變更為謝世謙，茲經繼任者於108年4月17日具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。
（二）本件參加人經合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原、被告之聲請，逕為辯論判決，合先敘明。
二、爭訟概要：
（一）緣原告與參加人桃園市空服員職業工會（下稱空服員工會）間之勞資爭議事件，經桃園市政府進行調解未果，參加人空服員工會因而宣布於105年6月23日24時開始罷工。嗣原告與參加人空服員工會於105年6月24日進行協商，就議題五、「外站津貼」議題，達成以下協議：「1.不分越洋或區域航線，『外站津貼』自民國105年7月1日起先調升

至每小時4美元，自民國106年5月1日起再調至每小時5美元。2.公司（按即原告，下同）應嚴格執行非會員不得享有第1點『外站津貼』調升之待遇，會員名單應以桃園市空服員職業工會（按即參加人）提供之名單為準。3.公司如有提高非會員之空服員第1點『外站津貼』之情事，公司應再提高相同金額之『外站津貼』予會員，例如：公司將非會員之空服員之『外站津貼』由每小時2美元提高至每小時4美元時，則公司應同時提高會員之空服員之『外站津貼』由每小時5美元提高至每小時7美元。4.公司如有違反第3點約定之情事，就其差額應按法定利率2倍計算之遲延利息給付予會員。」（其中第2.點有關外站津貼調升禁搭便車條款之協議，下稱系爭協議）。

（二）因原告105年7月1日起一律調升全體空服員之外站津貼，未履行系爭協議。參加人空服員工會乃依105年9月5日第一屆理事會第13次會議決議及105年12月7日第一屆理事會第16次會議決議，就原告違反系爭協議部分，推由參加人趙剛等18名會員（下稱參加人趙剛等18人）、訴外人沈家源及參加人空服員工會，於106年5月15日製作書狀，共同向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提出民事訴訟，經該院以106年度勞訴字第224號事件受理（下稱系爭民事訴訟）。原告得知後，於106年6月14日以公司內部郵件方式，以參加人等於106年5月15日為請求外站津貼事件，未經公司申訴程序逕向臺北地院提起民事訴訟為由，自即日起停止參加人趙剛等18人及訴外人沈家源本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權（下稱系爭停止優待機票行為）。參加人空服員工會與趙剛等18人乃於106年9月11日，以系爭停止優待機票行為構成工會法第35條第1項第1款及

第5款不當勞動行為，向被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）提出106年勞裁字第48號不當勞動行為裁決申請。嗣經裁委會作成106年勞裁字第48號裁決決定書（下稱原處分），認定原告構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，並命被告應恢復參加人趙剛等18人本人及其眷屬，依「員工優待機票申請及使用規定」各類優待機票之申請權及使用權。經被告以107年1月31日勞動關4字第1070125285號函將原處分送達兩造。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

（一）其自89年以來即訂有「本公司現職及退休(職）員工及眷屬優待機票申請與搭乘作業規定」（下稱優待機票規定），其中5.5.8.4.9條款即規範與公司興訟者，公司得停止其本人及眷屬各類優待機票一年或數年不等，經臺北地院97年度重勞訴字第21號判決、臺灣高等法院97年度重勞訴字第21號判決及最高法院98年度台上字第1114號裁定認為原告停權於法無違。優待機票乃屬於雇主對於在職或退休員工之優惠給與，自得由雇主權衡經營、需求等情事而規範有停止優惠機票給予之限制條件。此企業單方面設立之福利，無涉於勞動條件也與工作對價無關，單純為勞工設置優於法律之福利措施，非勞動契約之一環，原告基於保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要，有決定收回與否之權限，此絕非懲處也非不利益待遇。且「與公司興訟」條款，並無剝奪或限制勞工之任何訴訟權益，以之作為限制優待機票使用之制度，實具有合理性，核屬經營管理上之必要，原告一視同仁地適用該優待機票辦法，並無打壓工會之情。

（二）原告優待機票停權規定早已行之多年，且歷來修正均係對員工有利，更明定於原告與企業工會之團體協約內，並將優待機票規定全文，公告於內部網頁，只要是原告所屬勞工均得登錄自己帳號、密碼而查閱所有人事業務手冊，屬有公告周知之工作規則，一體適用於全體同仁。參加人趙剛等18人均為原告所屬現職員工，亦為華航企業工會之會員，均應受上開工作規則及團體協約約定之拘束。原告係單純因參加人趙剛等18人未經公司正式申訴程序處理完成而逕與公司興訟，依照既有且合乎法令之優待機票規定，停止參加人趙剛等18人之優待機票，無涉工會或其等為空服員工會會員之身分，非對參與工會活動之工會會員之不利益待遇、打壓、妨礙工會活動，不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

（三）原告員工申訴辦法第4條規定：「本辦法所稱申訴乃指員工對公司行政處分或措施認為損及個人權益所為之行政救濟途徑。」是該申訴辦法所稱「行政處分或措施」泛指適用於公司之行政處分或措施，員工只要認為該行政處分或措施有損及其權益者，即適用之，原處分自行將適用範圍不當限縮於員工因個人爭議所提訴訟始有適用，實已超脫該規範之文義內容，且認不包含原告消極之不作為，實有不當與違法。參臺北地院97年度勞訴字第134號案，與本件同樣均係原告之消極不作為，均係符合員工申訴辦法5.1.1及5.1.3所定適用申訴程序之情形，而可為得申訴之標的。參加人趙剛等18人認為領取外站津貼為其合法權益，而原告未發給乙事，即係符合員工申訴辦法5.1.1、及5.1.3所定適用申訴程序之情形，其等應先循內部申訴程序而未經申訴即逕對原告提起訴訟，原告依規定予以停權，與

參加人空服員工會105年9月5日、105年12月7日理事會會議之決議並無關連。縱參加人空服員工會推派代表對原告提起訴訟，此亦不能免除參加人趙剛等18人為原告員工、應遵守公司相關工作規則之義務。

（四）原告所定申訴程序清楚且程序簡便，參加人等提出申訴事實上並無任何困難，況是否適用原告之工作規則，並非由參加人趙剛等18人自行認定。參加人潘家洛亦曾使用公司內部申訴管道提起多次申訴。參加人刻意無視原告規定之行為，原告就此行為，依優待機票規定予以停權，絕非針對工會幹部、會員之打壓或不利益待遇。原處分顯係要求原告就參加人趙剛等18人給予其等不用遵守公司規定之權利，乃錯誤理解不當勞動行為之相關法令，且有判斷恣意之違法。若此例一開，往後原告員工均可能群起仿效，無視內部申訴管道，均逕行提起訴訟，原告今後難以進行經營管理，對按照規定提起申訴後始提起訴訟之員工亦有失公平。原告歷來之優待機票規定，均有視情節輕重報請議處之文字；然原則上並不區分訴訟情節，而是興訟即一律均停權，且亦為永久停權並少有因情節輕重而有不同停權期間。

（五）依98年以前原告之優待機票規定，只要員工有與公司興訟之事實者，原告即據以合法停止其優待機票，現行優待機票辦法既採員工有利、放寬之先申訴即可免於停權制度，即不應再創設例外。原告建立申訴程序係為將勞資雙方溝通管道制度化、透明化，此對於員工而言亦是有利之舉措，有可以反映各項事務之對口。申訴程序既為原告與員工之互動管道並未限制何種爭議之種類始得提出，是原處分認參加人趙剛等18人所提之民事訴訟並非內部申訴程序所

得解決，顯係毫無根據之猜測，而係對參加人趙剛等18人創立例外狀態，使其等取得有別於其他員工之特權，要非不當勞動行為制度之設置目的。原告與空服員工會間之爭議，應交由法院認定，係指以空服員工會作為主體與原告間之爭議，並未包含參加人趙剛等18人與原告間之爭議；現職員工如認原告之處置有所不當，自應先循內部申訴程序，不能以空服員工會與原告董事長之會談取代之。原處分既稱原告行之已久之工作規則、企業制度應加以尊重，卻仍超脫工作規則之文義解釋，自行增設「該爭議得否由申訴程序解決」此一要件，即依其擅自創設之標準認為原告不得將參加人趙剛等18人停權，此論理顯有矛盾。訴外人沈家源撤回系爭民事訴訟，係沈家源主動撤回，原告於沈家源撤回起訴前均無與其有任何協商，且係於收受沈家源之撤回起訴狀繕本時，始知悉沈家源退出訴訟此一情事，遑論原告有以回復優待機票作為其撤回起訴之條件。原處分竟認原告構成工會法第35條第1項第5款不當影響、妨礙空服員工會之工會活動之不當勞動行，顯與事實不符。

（六）勞資爭議處理法第51條第2項規定，裁委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。原處分主文第2項逕命原告須恢復參加人趙剛等18人之優待機票使用權限，實已侵害、不當限縮原告法人自我決定、企業經營之核心權限。而已逾越裁委會之審查權限，且課予原告無法令或契

約依據之義務(蓋並無任何法令或契約約定要求原告有提供優待機票給員工之義務），增加法律所無之限制，且違法律保留原則，並非適法。若原告未履行該違法救濟命令，又將遭行政裁罰之不利結果。因原告業於107年2月2日恢復參加人趙剛等人優待機票使用權限，原處分主文第2項救濟命令已執行完畢而無撤銷之餘地。故聲明：1.原處分主文第1項撤銷。2.確認原處分主文第2項違法。

四、被告則以：

（一）參照最高行政法院106年度判字第501號判決意旨，工會活動不以工會名義發動者為限，其他如工會理事、工會會員以個人名義提出雇主違反勞基法之勞資爭議調解、檢舉申訴、向法院提起民事訴訟……等等行為，若客觀上有可能為工會會員爭取較有利之勞動條件，依工會法第1條之立法宗旨及同法第5條第3款及第11款所定之工會任務觀之，仍應認屬工會活動。則依舉輕明重原則，在工會已下達指示之情況下，工會理事或會員以個人名義提出工會所指示之訴訟，自屬工會活動無疑。參加人趙剛等18人向臺北地院提起106年度勞訴字第224號民事訴訟，請求原告依105年6月24日協議給付應再提高之外站津貼之行為係屬工會活動。

（二）工作規則乃雇主對員工之內部管理，顯無從拘束身為外部獨立法人之工會，其法律效力更無可能凌駕於法律之上。故雇主若欲藉工作規則作為施予員工不利益對待之憑藉，以達阻撓員工參與工會活動之目的，本即有構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為之可能；若因而妨礙、干擾工會活動，則另有構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之可能。依000年0月0日生效之優待機票規定5.15.11

，原告若要依該上開規定停止參加人趙剛等18人優待機票申請及使用權，自有義務遵守其自訂之「視情節輕重報請議處」正當程序，且員工對原告起訴之事項，必須是屬於公司申訴程序得處理的事項，始有可能符合其前提要件。然原告始終未提出其曾依上開規定「視情節輕重報請議處」之證明；依原告制訂之員工申訴辦法第4點，內部申訴機制所得處理之申訴事項僅限「公司行政處分或措施」、「損及個人權益」之情況，不包括原告故意違反與第三人契約所生之爭議、更無可能涵蓋因違反工會利益而由工會發動之民事訴訟等外部爭議，原告因故意違反其與空服員工會間之系爭協議，致使空服員工會決議由其工會幹部（即參加人趙剛等18人）向原告提起系爭民事訴訟，亦非屬原告員工申訴辦法第4條所定義之申訴事項範圍。原告停止趙剛等18人優待機票之申請及使用權，不論程序或實體，均明顯不符其工作規則之規定。故原告爰引上開規定而直接以電子郵件通知參加人趙剛等18人停止優待機票申請及使用權，難認符合正當程序原則，且係故意針對參加人趙剛等18人所為之不利益對待。

（三）勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。故裁委會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又裁決委員會斟酌救濟命令之具體內容時，應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，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。裁委會既認定原告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，且認原告應回復原狀始能樹立公平的集體勞資關係，則其依

勞資爭議處理法第51條第2項發布如原處分主文第2項之救濟命令，自屬有據等語，並聲明：原告之訴駁回。

五、參加人則以：

（一）參加人空服員工會宣布自105年6月23日24:00起開始罷工，原告於105年6月24日罷工當天，即與參加人空服員工會達成如事實欄所述之協議。惟原告竟自105年7月1日起，將全體空服員之外站津貼均一律調升，顯已違反系爭協議之內容，卻又未依照協議內容再調升相同金額之外站津貼予參加人工會會員，明顯已破壞105年6月24日協議有關禁搭便車之條款，原告董事長何煖軒於105年10月4日與參加人空服員工會協商時，表示「一切交給法院處理」，參加人趙剛等18人對原告所提系爭民事訴訟，係經參加人空服員工會理事會決議，目的是為促使原告履行兩造協議，係合法之工會活動，應受工會法與相關法律之保護，且原告就參加人趙剛等18人提出民事訴訟實具可歸責性。其等所提系爭民事訴訟，係為爭取參加人空服員工會罷工後與原告所簽協議之成果，屬工會法、團體協約法與勞資爭議處理法等集體勞動法層次之問題，不得與個別員工所提個人爭議案件等同視之。參加人趙剛等18人及其眷屬各類優惠機票之申請權、使用權，應優先適用原告與企業工會團體協約，故原告不得另以工作規則為由，剝奪團體協約保障之權利。

（二）原告從未清楚指明參加人空服員工會就系爭禁搭便車條款之集體勞動法爭議，應循何種內部申訴流程處理，公司內部申訴流程與停止優待機票之關聯亦未有清楚連結。且參加人空服員工會於提出系爭民事訴訟前，已與原告董事長當面協商，亦提出勞資爭議調解均未果，顯見此部分爭議

已非原告內部申訴機制所得處理、解決之問題。且原告明知優待機票對參加人會員而言屬重要之勞動條件，卻利用停止優待機票乙事作為威脅，已讓參加人空服員工會會員與幹部於具名提告時已有多方考量，而未能全數提出訴訟，最後決議僅先推派參加人趙剛等18人為代表提出訴訟。嗣原告系爭停止優待機票行為，正是原告用以作為參加人工會暨會員爭取105年6月24日所簽協議之明顯打壓，企圖造成寒蟬效應。此外，原告還對參加人等18人所提申證8之民事訴訟，另提出臺灣桃園地方法院106年度訴字第1457號撤銷暴利行為之民事訴訟，並聲請法院於該暴利行為訴訟終結前，停止申證8之訴訟程序，藉以延長參加人等18人停止優待機票之期限，明顯亦是針對參加人工會活動而為之反制。而原告直接封鎖參加人趙剛等18人進入優待機票之程式系統，亦完全限制參加人申請使用外家航空公司之權利，擴大參加人遭受不利益之範圍。原告甚至還以恢復優待機票為利誘，私下與參加人工會幹部協商，致使參加人理事沈家源主動退出系爭民事訴訟之工會活動，並辭去參加人工會理事一職，此時原告便立即讓沈家源回復優待機票之使用資格，構成工會法第35條第1項第1款、第5款所稱之不當勞動行為等語，並聲明：原告之訴駁回。

六、本件如爭訟概要欄所載之事實，有107年1月12日勞動部106年勞裁字第48號不當勞動行為裁決決定書（第563-584頁）、參加人106年9月11日不當勞動行為裁決申請書（第1-16頁）、105年6月24日空服員工會與原告協商會議紀錄（第31-34頁）、106年6月21日桃園市政府勞資爭議調解紀錄（第41-43頁）、空服員工會第一屆理事會第13次、第16次會議紀錄（第45-51頁）、民事起訴狀（第53-62頁）、員工優待機票

停權通知電子郵件（第63頁）等件影本附原處分卷，洵堪認定。本件爭點首在原告以參加人趙剛等18人未經其內部申訴程序，即逕對原告提起系爭民事訴訟，乃依優待機票規定第5.15條，停止參加人趙剛等18人及其眷屬各類優待機票申請及使用權限，被告認屬對於其等參加工會活動為不利之待遇，並不當影響、妨礙工會之活動，而構成違反工會法第35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為，是否適法有據？

七、本院判斷如下：

（一）按憲法第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」第154條：「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。」乃立基於社會法治國原則。又鑑於國內外政經、社會環境已大幅改變，全球化經濟發展日趨活絡，社會結構亦朝向多元化、多樣化發展，同時勞工自主意識也日益高漲，工會活動遠較過去活躍，為切合工會組織發展及需要，且盱衡當前及未來之國際政經、社會發展趨勢，勞工組織工會之權益應受合理保障，因此工會組織應具代表性及強大團結力，始能有效建構集體勞資關係，進而發揮集體協商功能，俾助於勞工權益之維護及提昇。是為促進工會正常運作及發展，落實保障勞工團結權，勞資爭議處理法、工會法陸續於98、99年間修正。依100年5月1日施行之工會法第35條第1項第1款、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：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。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動

。」同法施行細則第30條第1項規定：「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。」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。」其立法目的即在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。至是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，則應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷。

（二）經查，參加人空服員工會發動罷工後，與原告於105年6月24日達成協議（見原處分卷第31-34頁），其中有關外站津貼（空勤差旅）議題部分，原告同意外站津貼自105年7月1日起先調升至每小時4美元，自106年5月1日起再調至每小時5美元，原告並同意嚴格執行非參加人空服員工會會員不得享有此外站津貼調升之待遇；原告如有提高非其

會員之空服員上述外站津貼情事，應再提高相同金額之外站津貼予其會員，如有違反此約定，原告並應就其差額按法定利率2倍計算之遲延利息給付予其會員。嗣因原告於105年6月28日與其公司企業工會達成協議，同意企業工會會員之外站津貼調整，並分兩階段辦理，第一階段之計給起始時點為105年6月30日、計算標準為每小時4美元，第二階段之計給起始點為106年4月30日，計算標準為每小時5美元。參加人空服員工會乃於105年9月5日第一屆理事會第13次會議決議（見原處分卷第47頁）：將提出訴訟及不當勞動行為裁決；105年12月7日第一屆理事會第16次會議決議（見原處分卷第51頁）：就原告違反系爭協議，持續相關民事訴訟之進行。參加人空服員工會即於105年9月5日就原告違反系爭協議之行為申請不當勞動行為裁決，於106年3月24日經被告105年度勞裁字第41號裁決決定（見本院卷二第72-106頁）認定原告上開行為構成違反工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為；惟以參加人空服員工會與原告於105年6月24日所達成之協議，性質上非屬團體協約，僅生債法效力，拘束原告與參加人空服員工會，不當然成為個別會員與原告間勞動契約內容，故被告無法命原告向參加人空服員工會會員給付以每小時2美元計算之外站津貼差額，應由參加人空服員工會另行向民事法院起訴請求原告履行協議為由，駁回參加人空服員工會此部分之申請。參加人空服員工會不服該駁回部分之裁決，向本院提起行政訴訟【經本院106年9月12日106年度訴字第782號判決、最高行政法院107年度判字第270號判決駁回確定（見本院卷二第4-30頁）】。由上述事實可見，參加人空服員工會會員上述外站津貼之取得係因該工會行使

爭議權之成果，參加人空服員工會另與原告約定非該工會會員不得享有該成果及違反之效果（即所謂之「禁搭便車」條款），且寓有藉以提高勞工加入該工會之誘因，參加人空服員工會因而於知悉原告違反系爭協議時，即向被告申請不當勞動行為裁決，並經被告認定原告就此構成違反工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為；惟因被告未以救濟命令予以矯正，致參加人空服員工會未能透過上述申請，促使原告履行違反系爭協議時，應予工會會員之給付，參加人空服員工會方執行之前理事會之決議，進行系爭民事訴訟。

（三）觀之參加人於106年5月15日製作之民事起訴狀（見原處分卷第53-62頁），係以參加人趙剛等18人及訴外人沈家源為先位原告，參加人空服員工會為備位原告，向臺北地院提出。依參加人民事起訴狀載：「……先位原告等19人為備位原告之『會員』（會員人數共約為2,638人，本件僅由19人起訴請求之），……系爭協議固為備位原告與被告（即本件原告，下同）105/6/24於勞動部所簽立，惟依後述說明，其法律性質為一團體協約……各先位原告自得『直接根據』系爭協議第（五）項（關於外站津貼議題）之四點約定內容，向被告請求給付系爭「外站津貼」本息。……『假設』系爭協議非具有團體協約之性質，僅為一具有民事契約法律效力之協議……本件得依系爭協議第（五）項第3點、第4點約定，請求被告給付先位原告（第三人）系爭「外站津貼」本息者，仍應為備位原告。……系爭協議第（五）項第3點、第4點約定之實質上、經濟上受利益對象均為『先位原告』，僅因本件訴訟主要爭點（即系爭協議究否為團體協約）在法律上衍生出先位原告或備位

原告得向被告請求給付之問題……關於備位原告及被告公司105年6月24日簽立系爭協議，被告不但事後一再空言否認其為團體協約，且迄今遲未依約履行……罔顧先位原告等工會會員之合理權益，更已嚴重破壞被告與工會會員間勞資關係之信任基礎……原告唯有依法提出本件民事訴訟，以維會員應有權益。又，因備位原告會員人數眾多約達2,638人，為減省訴訟資源分配，本件爰僅先由19人起訴請求之……」等語，足以顯示參加人空服員工會因其所簽立之系爭協議未獲被告履行，為維護2,638名會員權益，始推由參加人趙剛等部分會員先行提起民事訴訟，核參加人空服員工會結合部分會員為此民事訴訟之提起，既在確保工會發動罷工取得之成果，即促使原告履行違反系爭協議，依約應對工會會員之額外給付，以實現工會行使爭議權之成果之實現，為該工會活動之後續集體作為，自仍屬工會活動範圍，而為原告於收受上開民事起訴狀所可認知。

（四）查參加人趙剛等18人與訴外人沈家源身為原告現職員工，其等本人及眷屬依原告「員工優待機票申請及使用規定」，本享有使用原告優待機票之福利。是原告得知系爭民事訴訟後，於106年6月14日以參加人趙剛等18人及沈家源於106年5月15日為請求外站津貼事件，未經公司申訴程序逕向臺北地院提起民事訴訟為由，自即日起停止參加人趙剛等18人、沈家源本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權，乃剝奪他們原可享有之權益，自屬對於參與此工會活動者之不利待遇。另觀之參加人提出之臉書截圖內容：「……代表們目前準備針對華航……違約提告……因……預計2017要請1整個月的年假出國……沒有財力……全部

購買全價票出遊，實在需要ZED票的支援，這次的行動小弟選擇不加入……」（忻千斐105年11月11日）、「……雖然停權的對待是意料中的……但我現在只想先幫我爹娘找到辦法讓他們下星期能照原定時間回台……我們的免票系統ZED票網頁通通進不去了……」（張馨方106年6月15日）、「換作你我，我們有這麼強大的內心跟意志與公司對抗嗎？我覺得我無法……」（Penny Chen106年6月15日）、「……由於近日關於禁搭便車條款與華航訴訟一案，被公司停權免票，請原諒小弟家庭狀況特殊……家人的反對難以處理……因此我決定將退出19人之訴訟案……小弟也願意辭去理事一職，以示負責……」（沈家源106年6月17日；以上見原處分卷第65、68-71頁），及參加人空服員工會前理事沈家源辭職聲明書（見同上卷第73頁），且見原告對提起系爭民事訴訟之工會員工，停止其及其眷屬申請、使用優待機票之權限，確會對參加人空服員工會會員參與此工會活動，形成阻力，而不當影響、妨礙工會活動之進行。

（五）至原告優待機票規定5.15固規定：「優待機票使用者如有下列情節之一者，視情節輕重，報請議處，並停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權一年至數年不等：…5.15.11.現職員工未經公司正式申訴程序處理完成，逕與公司興訟者。」所指申訴程序並經原告提出其為維護員工權益，加強意見溝通，促進團結和諧所訂立之員工申訴辦法（見本院卷一第244-247頁；參該辦法1.）。該辦法4.定義：「本辦法所稱申訴乃指員工對公司行政處分或措施認為損及個人權益所為之行政救濟途徑。」5.作業內容：「5.1：凡有下列情事之一且有具體事實者，可提出申訴

：5.1.1員工之合法權益遭受侵害或不當處理時。5.1.2員工遭遇主管於工作要求、管理或考核之不合理對待時。5.1.3其他與員工個人業務或個人權益有關，有提出申訴之必要者。」、「5.2申訴程序與受理：5.2.1申訴內容涉及人力處業務權責或申訴人所屬一級正副主管……向人力處提出。5.2.2非屬5.2.1.之申訴案件……向單位提出申訴……」查參加人趙剛等18人所提系爭民事訴訟，係為請求原告違反系爭協議，應向參加人空服員工會會員所為之額外給付，原非參加人趙剛等18人個別與原告間勞動關係所生事項，該協議亦非參加人趙剛等18人與原告所簽立，無關原告行政處分或措施，原告且於被告105年勞裁字第41號調查時，表明無依該協議致生對參加人空服員工會會員為上開給付之義務（見本院卷二第93-96頁），亦即原告在系爭民事訴訟提起前，即不認參加人空服員工會會員係有可向原告請求上開給付之合法權益，則系爭民事訴訟爭議內容已不符合申訴辦法5.1.1、5.1.2規定。另由參加人趙剛等18人所提系爭民事訴訟係由參加人空服員工會發起，且係與工會共同提起之集體訴訟，內容係涉該工會行使爭議權後，與原告簽立系爭協議遭原告違反，就後續違約效果之履行，以確保工會發動罷工行動之成果，終局目的在讓工會2千多名會員得享有該權益之情以觀，其性質亦與原告申訴辦法5.1.3所指員工因個人權益有關事項而提之訴訟有別。縱認屬5.1.3所列「與員工個人權益有關」事項，然此事項係以有提出申訴之必要者，始有適用。核趙剛等18人所提系爭民事訴訟既由參加人空服員工會發動，屬工會活動層次，溝通對象已非申訴辦法指涉之原告公司員工，原告復曾表明該工會會員不享有該違約權益，顯

非可經由其個別會員向原告內部單位或人力處提出申訴所能處理；亦無法期待個別會員撇開工會，透過內部申訴管道各自解決。故參加人趙剛等18人依工會指示，於提起系爭民事訴訟前，自無提出申訴之必要，而不適用原告員工申訴辦法。系爭民事訴訟之提起，既無原告員工申訴辦法之適用，則此工會發動之集體爭訟，自無原告優待機票規定5.15.11.之適用。原告援引臺北地院97年勞訴字第134號有關個人請求給付退休金事件判決，主張該案與本件同樣均係原告之消極不作為，均係符合員工申訴辦法第5.1.1及5.1.3條所定適用申訴程序之情形，而可為得申訴之標的，縱參加人空服員工會推派代表對原告提起訴訟，此亦不能免除參加人趙剛等18人為原告員工、應遵守公司相關工作規則之義務云云。因其情節顯然與本件事涉工會行使爭議權成果之確保有別，尚無足作為有利原告之論據。

（六）按工會法第35條第1項明定禁止雇主採取反工會相關活動之各式態樣，以保障法律賦予勞工團結權、集體爭議權之行使。原告因違反系爭外站津貼禁搭便車條款，業經被告以105年勞裁字第41號裁決決定，認定構成不當勞動行為，惟原告並未履行系爭協議，致參加人空服員工會需另行起訴請求違約之給付，系爭民事訴訟之提起，既涉工會活動，自無排除工會法適用之理。而原告於收受民事起訴狀後，係得認知系爭民事訴訟之提起，係屬參加人空服員工會因原告未履行系爭協議，為確保行使爭議權之成果，後續進行之工會活動，且此爭訟事項非原告內部申訴管道所得處理，並無原告員工申訴辦法之適用，卻對與參加人空服員工會共同起訴之參加人趙剛等18人及訴外人沈家源，停止其等優待機票申請權及使用權，客觀上已屬對於其等

參與此工會活動為不利待遇，並予不當影響、妨礙，前已述及。原告既陳明優待機票規定係屬工作規則，其依此規定提供員工此重要福利措施，則其於得以明瞭參加人趙剛等18人及訴外人沈家源所提系爭民事訴訟爭議事項，非關個別員工事由，無得循內部申訴程序解決之情形下，率而援引優待機票規定5.15.11.規定，以參加人趙剛等18人及訴外人沈家源未經申訴程序，逕提起系爭民事訴訟，作出系爭停止優待機票行為，自難認係屬其合法權利之正當行使。而由原參加人空服員工會理事沈家源因此撤回其部分訴訟，原告旋即回復沈家源之優待機票使用權，並於不當勞動行為裁決案件答辯㈡書稱：「……相對人（即原告，下同）當初停權是為避免員工逕與公司興訟，員工尋求內部申訴程序等解決紛爭，當員工願意撤回訴訟，相對人即無再繼續停止優待機票之理由……」等語（見原處分卷第157頁），無視此爭訟因夾雜參加人空服員工會，非該工會會員得透過原告申訴程序解決，相對原告弱勢之個別工會會員，既無從透過原告申訴辦法解決此爭議，則於受此停權之壓力下，除退出爭訟以外，別無他途，完全悖離原告申訴辦法揭示之「維護員工權益，加強意見溝通，促進團結和諧」意旨，反而凸顯原告此停權措施，乃為挾制參加人空服員工會會員，放棄與工會共同爭取權益，以阻礙勞工參與此工會活動之意圖。從而，裁委會認定原告系爭停止優待機票行為，係對於勞工參加工會活動為不利之待遇，並不當影響、妨礙工會活動，構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為（15人組成之裁委會有13人出席同意作成；見原處分卷第559頁），於法自無不合。至原告提出之參加人潘家洛前提出之員工申訴書（見本院

卷一第253-255頁），分別係就個人特別休假、薪資給付、換班權益、轉任通知事項而為，與參加人趙剛等18人所提系爭民事訴訟涉及工會活動情節不同，故不足作為參加人刻意無視原告規定之論據。原告主張優待機票係其單純為勞工設置優於法律之福利措施，非勞動契約之一環，其有決定收回與否之權限，並非懲處也非不利益待遇，其純因參加人趙剛等18人未經公司正式申訴程序處理完成而逕與公司興訟，依照既有且合乎法令之優待機票規定，停止他們的優待機票，乃考量經營管理上之一致性，對於未經申訴逕與公司興訟者予以停權，無涉工會或其等為空服員工會會員之身分，非對參與工會活動之工會會員之不利益待遇、打壓、妨礙工會活動，不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，原處分錯誤理解不當勞動行為之相關法令，且有判斷恣意之違法云云，乃原告主觀見解，並非可採。

（七）末按為實踐前述憲法揭示之社會國原則，工會法、勞資爭議處理法之內涵無可避免的觸及勞雇雙方之契約自由。又立法者考量不當勞動行為態樣眾多，無法窮盡列舉排除其侵害之方式，乃藉由勞資爭議處理法第51條第2項規定裁委會得命當事人為一定行為或不行為之處分，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，旨在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，前已述及。查原告以參加人趙剛等18人未經公司正式申訴程序處理完成逕與公司興訟為由，停止參加人趙剛等18人及其眷屬各類優待機票申請及使用權限，既屬對參與工會活動之勞工為不利待遇，而不當影響

、妨礙工會之活動，構成違反工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則裁委會審酌原告上開不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，對於工會之組織與活動將產生重大之影響，為樹立公平之勞資關係，遂命原告應自收受裁決決定書翌日起，恢復參加人趙剛等18人本人及其眷屬，依優待機票規定之各類優待機票申請權及使用權。核既以原告自認屬其工作規則之優待機票規定為據，要求其回復參加人趙剛等18人本人及其眷屬依該規定得享有之權益，其內容合理、具體、明確，得消除原告上述不當勞動行為所造成之影響，而有助於對勞工團結權、團體爭議權之保障之落實，維持集體勞資關係之衡平；雖其命令內容影響原告之自我決定，惟係勞資爭議處理法第51條第2項所賦予之權限，於法亦無不合。原告主張裁委會此救濟命令，已侵害、不當限縮原告法人自我決定、企業經營之核心權限，且逾越裁委會之審查權限，課予原告無法令或契約依據之義務，增加法律所無之限制，有違法律保留原則云云，並無足取。至原告起訴狀爰引之本院102年度訴字第1717號及104年度訴更二字第45號判決，其個案事實之救濟命令，與本案救濟命令係命雇主回復原狀不同，自無為有利原告之論據，併此敘明。

（八）綜上所述，原告之主張均無可採。原處分認系爭停止優待機票行為，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，並命被告應恢復參加人趙剛等18人本人及其眷屬，依「員工優待機票申請及使用規定」各類優待機票之申請權及使用權，於法並無不合。原告猶執前詞，訴請撤銷上開認定，並確認該救濟命令違法，為無理由，應予駁回。再本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊及防禦方法，

經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，故不逐一論究說明，附敘明之。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段、第218條、民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　29　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林　玫　君

法　官　侯　志　融

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。
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　　5　　月　　29　　日

書記官　賴　淑　真