臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1240號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年7月29日辯

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）	
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（理事長）	
訴訟代理人	劉冠廷	律師
複代理人	陳宣劭	律師

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108年5月3日108年勞裁字第5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

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

㈠緣原告與參加人曾於民國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」，其中就會務假議題部分雙方達成協議，內容為：「㈠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。㈡參加人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。」（下稱0624協議）原告於105年11月至106年4月間，就參加人之理監事參與理事會，或會員代表參與會員代表大會，業曾因未遵守0624協議給予BL公假（business leave），而僅給予MT假（會務假，meeting），或逕排為非執行任務日等爭議，參加人就之向被告提出裁決申請，前經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於106年6月16日作成106年勞裁字第4號裁決決定書，認定原告構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為在案（案經本院另案以106年度訴字第1185號判決駁回原告之訴，最高行政法院以109年度判字第253號以原裁決決定履行之程序有瑕疵為由，廢棄原判決，並撤銷前開裁決決定）。

㈡參加人嗣於107年9月19日發函原告，申請107年10月19日第一屆理事會第38次會議給予幹部13人公假，且應為BL假別，而非MT假別。原告收受後，於107年9月26日函覆略以：參加人所檢附議程涵蓋他航議題，與0624協議所述「辦理本公司會員事務」不符，故不准假。但為釋善意，參加人來函名單人員，除蘇盈蓉、林馨怡、趙剛外，其餘皆已安排當日為空班（RDO，Request Days Off），有利自行參與該日會議。隨函並要求參加人來函溝通事由如與班表有關者，務必於前月10日前將函送達，以免造成排班單位行政困擾等語；原告另於107年10月1日函知參加人表示：原告公司每月24日（遇假日則提前）公布次月班表，如參加人有協請原告調整班表之需求，請先與參加人理監事確認出席意願，並於前月10日將需求送達原告公司，俾利預先安排理監事之班表。嗣參加人即遵照原告前揭函文之意旨，皆於每月10日前發函，即分

別於107年10月9日發函原告申請107年11月22日第一屆理事會第39次會議給予幹部11人BL假別之公假、107年11月2日發函向原告申請107年12月7日第一屆會員代表大會第4次會議給予幹部23人BL假別之公假、107年11月8日發函向原告申請107年12月21日第一屆理事會第40次會議給予幹部11人BL假別之公假、107年12月10日發函向原告申請108年1月11日第一屆理事會第41次會議給予幹部11人BL假別之公假、108年1月9日發函向原告申請108年2月22日第一屆理事會第42次會議給予幹部13人BL假別之公假、108年2月1日發函向原告申請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，惟均遭原告認不符「工作時間內」、「專辦華航會員員工事務」且「有必要」等要件而否准公假申請，且均自行將參加人之理監事及會員代表排為RDO班別（含空班）。

㈢參加人就之向被告提出裁決申請，經被告裁決委員會以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（按即本件原告）未給予申請人（按即本件參加人）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。」原告不服系爭裁決決定主文第1項至第3項，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張略以：

㈠系爭裁決決定主文第1、2項所指涉之原告公司行為相同，僅為單一行為，然系爭裁決決定主文卻分列為二行為，並認為均構成不當勞動行為，顯有違誤：

原告就參加人申請107年10月19日及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、108年1月11日、108年2月22日及108年3月22日理事會（下稱系爭會議）之會務假，因其來函申請所檢附之會議議程，並不符合0624協議第7項約定，故原告公司未予准其會務假申請。事實上系爭裁決決定主文第1、2項所指原告「未給予BL假別公假」及「排為RDO假別」，係指原告「同一行為」之一體兩面，然原告公司僅有為「一行為」，原告於裁決程序時亦已說明參加人將原告公司之同一行為卻分為二項聲明顯有疑義，未料被告裁決委員會未查於此，反而更進一步認定原告之同一行為，竟然分別均構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，就此系爭裁決決定之認事用法顯有違誤，而無足維持。

㈡原告並無給予參加人幹部BL假別公假之義務，分述如下：

1.0624協議之會務假，自始即係MT假別，現實上就0624協議簽署以後至105年11月3日前，原告曾給予參加人均是MT假別會務假，此正係因原告企業內部假別中，會務假代碼即為MT；BL假別為公假並非會務假。以故，觀諸0624協議第7項文字

、雙方約定會務假之真意及原告企業內假別，所謂會務假之假別確實為「MT」而非BL。且縱參加人認為簽署0624協議時，原告應給予BL公假，然此僅是參加人內心之想法，並未在0624協議中明文約定，按民法第86條真意保留之規定，此真意保留並不生拘束原告之效力，即參加人內心所想、真意保留部分，並未明白見諸於0624協議內容。從而原告依據甲證4「員工請假細部事項」核給會務假（即假別代碼MT會務假）並無違約，更難謂係不當勞動行為。

2.另0624協議第7項之會務假給予要件，必也是「在工作時間內」有「辦理專屬華航會員員工事務」且「為必要」者，原告始須准予MT會務假。為理解0624協議第7項關於會務假約定之真意，理應觀諸0624協議之整體脈絡；亦即，原告於0624協議第3項約定內容給予參加人會員優於法令標準之年度排休天數123天（按一般勞工全年不用上班日為52× 2（週休二日）+12天國定假日=116天），緊接著第7項則約定會務假之給定標準，故綜觀0624協議之脈絡，原告已透過前述第3項約定給予優於法令標準之休假日數（非上班日），而在上班日且屬於辦理華航會員員工事務，另有必要者，始有依0624協議第7項約定給予會務假之契約義務。職是，契約之解釋不得拘泥文字，亦須從契約之整體脈絡觀察加以闡釋，為正確與合理解釋0624協議內容。另且參加人為職業工會（並非以原告員工為組織範圍之企業工會），職業工會之會務運作本即應利用非工作時間處理，於例外工會與雇主訂有協議之情形下，方得向各會員之雇主請求准予會務假，而此例外之情形必也限縮於「在工作時間內」有「辦理專屬華航會員員工事務」且「為必要」者，如此才合理、才不致對原告課予過重之核准會務假義務，甚至影響原告公司營運。實際

上透過議程安排，空服員職業工會能將與華航會員員工之事務集中於一天甚至半天，非不可能專辦華航會員員工事務，絕無系爭裁決決定所認架空0624協議會務假約定情形。何況，倘僅係極小部分討論華航會員員工事務卻要求長達一天會務公假，如此顯不合理！也難認討論桃園市全體空服員職業工會會員事務（其會員成員未必限於原告華航員工，包含長榮、前復航員工、遠航等等），卻要原告買單、要原告負擔會務假成本之理。

3.此外，原告依甲證2之0624協議第3項約定有排定空服員保證休假（ADO、RDO）之義務，按0624協議第3項、第7項約定，原告同時負有年度排定休假123日、及給會務假二種義務，履行任一種義務卻可能造成另種義務無法履行，即屬有義務衝突之情形。舉例而言，原告排定休假（RDO）是為履行排休義務，但卻被申請人認為係違反核給會務假之義務；反之，如原告核給會務假，亦可能使原告無法履行年度須排滿123日休假之排休義務，此即屬義務衝突。再且，會務假之用意是為讓工會幹部得以於「上班時間」處理會務，而「不致影響薪資收入」，而非要讓工會幹部「額外休閒或取得利益」，更不是要徒增雇主之成本負擔（本院105年度訴字第1506號判決見解可參）。從而，會務假之前提乃是「必也在上班時間有處理會務之必要」，如已是「非上班時間」當然無核給會務假之必要，故原告之排假義務乃優先於核給會務假之義務，乃事理之當然。從而，原告當然得以優先履行排休義務，使工會幹部可自行運用休假之閒暇時間處理會務，即無庸再核給會務假。除非參加人幹部確實有一定要在「上班時間」處理會務之需求，原告始有再核給會務假之餘地。蓋參加人幹部若已毋庸上班，何須強令原告再核給會務假？

徒增無益之營運成本、進而變成雙輸（公司營運成本大增、收益降低，影響勞工福利）之情形？由此義務衝突之情形更可證明0624協議第7項會務假之要件約定真意，確係於符合「『在工作時間內』有『辦理專屬華航會員員工事務』且『為必要』者」三要件下，原告公司始有核給會務假之義務。

㈢本件不構成工會法第35條第1項第1、5款情事：

1.查107年10月19日、107年11月22日、107年12月7日、107年12月21日、108年1月11日，加上空服員職業工會於裁決程序追加（就此原告已於裁決程序中表明反對追加，然系爭裁決決定仍不當允之）之108年2月22日、及108年3月22日等參加人開會期日並非「上班時間」。此可參照甲證6至12之第3頁說明三均明確指出：當日為空班（RDO）或未安排任務。而RDO或未安排任務即屬無庸執行勤務日，自非屬上班時間，即不符合0624協議第7項之會務假要件。再查，系爭會議並非「專為處理華航員工會員事務」，此可參甲證6至12第2頁空服員職業工會來函所附之開會通知書，開會議程包含與華航員工會務事務無關之事務，如：長榮、遠東航空及其他友會之報告、財務報表、預算、決算及年度工作計畫書等，顯非專為處理華航員工會員事務，而不符合0624協議第7項之會務假要件。此外，參加人並無請會務假之「必要」，原告即無庸給予會務假。如：甲證6第3頁說明三蘇盈蓉、林馨怡及趙剛透過TEAM+通知派遣，希望維持原班型的意願（甲證13蘇盈蓉等三員107/10/19之班表），亦即依據渠等反應顯然自由選擇不參加工會會議；再第4頁參加人函文說明二「本會理事蘇盈蓉、林馨怡及趙剛擬放棄會務假之申請，建請貴公司維持其預排班表」，亦即渠等自願要執行勤務不出席會議，此即證明該次會議事實上並無請休會務假之必要（會

議議題並不引起幹部興趣、幹部表明不參加會議而無須調整）。另如甲證7第3頁說明三林馨怡該日已申請AL（年休），亦再無請休會務假之必要；甲證8第3頁曹原峻該日已申請特休，亦無請休會務假之必要；甲證9第3頁說明三洪蓓蒂因選班該日須排休時（ADO，Assign Days Off，保證休假日），同樣已非上班日亦無請休會務假之必要；甲證10第3頁周炳同該日已自主選班不願出席會議（甲證14周員108/1/11之班表），也無請休會務假之必要；再如甲證12第9頁說明三洪蓓蒂已請特休假，並無請休會務假之必要。

2.原告本於職業工會本與企業工會之不同，給予不同假別係合理差別待遇，系爭裁決決定認定原告違反中立義務，其認事用法顯有違誤：

原告與參加人0624協議所約定之會務假自始至終均是「MT會務假」，並非「BL公假」，此不論是從「會務假」文義解釋及0624協議之體系解釋，均可得出此一結論。另且，既然職業工會會務假並非由工會法所明定、而委由勞資雙方協商。為此，職業工會幹部或會員如於工作時間內有辦理會務需求者，本應與雇主協商、得到雇主同意後免除提供勞務之義務，至若該辦理會務期間是否給予工資？或給予工資多寡？均屬勞資協商之範疇。亦即，原告依法並不必然、也不必須要給參加人會務假，既然雙方於0624協議約定，此應依協議內容辦理、協議書所載者為會務假（MT），並非BL，此雙方協商、協議範疇，並不當然非BL即違法或即屬不當勞動行為。易言之，參加人為職業工會，依據工會法第6條第1項第3款職業工會定義及同條第2項規定，得申請加入參加人成為會員者並不以原告所屬空服員為限。此與企業工會之組織範圍係以同一廠場或同一事業單位為區域有所不同，是若係企業

工會之理、監事會議或會員代表大會，因工會會員之身分限制在同一廠場或同一事業單位之內，故其會議議程內容與該企業會員員工事務相關較無疑義。惟如係職業工會，因係以某職業類別作為加入工會之資格，從而職業工會會員可能來自數個不同事業單位而具有該職業類別之勞工，故職業工會之理、監事會議及會員代表大會之會議內容不必然會與某特定事業單位所屬員工相關。就本件而言，華航企業工會討論者，絕對係與原告相關事項，但參加人工會會議討論者則未必與原告相關，可能係其他如長榮航空等勞務事務，二者著實有別。易言之，職業工會本與企業工會有所不同，不能主張企業工會依法享有會務假而職業工會沒有，即屬違反中立保持義務而構成不當勞動行為。

3.原告公司以BL假別核給華航企業工會之會務假之情形，乃是例外：

原告係以該會議是否由公司召開為核給BL之原則，如華航企業工會所請幹事會，原告係核給MT（因幹事會係由企業工會自行召開）；而勞資會議，因屬公司召開且與公司有密切關聯，原告所核給者為則為BL，此可見參加人幹部朱良駿、洪蓓蒂之105年11、12月班表及相關核假紀錄（甲證17、18），其中11月9日該二名幹部參加空服處勞資會議，原告即給予BL。惟如前述會務假核給BL乃屬例外，實際上原告仍均係將諸定性為「會務假」而非公假，而函覆上亦皆以會務假處理。再查，原告給予華航企業工會MT會務假者，亦所在多有，更屬多數，且給予MT會務假之情形更由來已久，華航企業工會於106年9月30日發函予原告申請企業工會第三分會理監事之會務假（甲證19），據函文主旨及說明均明白揭示原告公司所給予企業工會第三分會理監事之會務假均為「MT」，

此更有朱良駿106年8月14日及106年9月8日班表可參，確實原告所核給者為會務假（MT）（甲證20）。另原告於95年7月8日所給予企業工會幹部（不論係理監事、幹事或勞資代表）之會務假，於各該幹部之班表上所給予之假別均為MT（甲證21），更可說明原告公司歷來之會務假就是MT，並非BL。從而，本件之爭議單純就僅係空服員職業工會系爭期日所請之會務假是否符合0624協議核給MT會務假約定之要件而已，並無涉給予者係MT或BL之中立義務之違反。

4.原告於系爭會議日期，將空服員職業工會理監事及會員代表排定為RDO假別，並不構成工會法第35條第1項第5款規定不當勞動行為：

原告係向來均秉持前開「工會所召開會議與原告公司之攸關程度」及准假三要件：是否「在工作時間內」有「辦理專屬華航會員員工事務」且「為必要」者，辦理是否准予MT會務假。以故，若無在工作時間內、辦理專屬華航會員員工事務且有必要者，即屬不符合會務假給予標準，原告當不可能給予會務假。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。就本件而言，如透過班表安排已得讓參加人幹部在非上班時間自由地從事工會活動，試問又有何必要增加原告公司支出，還須強再給予會務假之道理？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空服員職業工會幹部因勤務而無法參與工會，絕非不當勞動行為，若原告係存心打壓空服員職業工會，何須善意地排定為非出勤日？然而，系爭裁決決定竟倒果為因，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，即認定原告係為打壓參加人，而於上開會議期日均安排為RDO，架空0624協議第7項約定云云，論理矛盾於法有違而應予撤銷。

5.系爭裁決決定認原告於與參加人簽訂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云云，並非事實：

原告與參加人之0624協議，在給假部分已優於法令，空服員在台年度休假天數為123天（高於法定116天，且前述123天休假尚不包含在國外無班機勤務時間），處理工會事務理當盡可能以非工作時間為之，除非必要（如上班時間且專辦華航會員員工事務亦具必要者），否則誠難責令原告必須額外負擔請假成本。況原告給予空服組員123天之休假，此已造成原告公司人力嚴重吃緊，依0624協議，若原告未滿足空服組員年排休123天（每季排休30天），須於未來三個月內還假，否則將要以3倍休假天數補償，此更造成原告公司沉重之人力成本負擔。然觀諸參加人之理監事會議每月召開，會員代表大會亦幾近每月召開，會議次數如此頻繁，復以議程又涵蓋他航事務，如此成本負擔竟要求原告概括承受，實屬不公。如以每月兩次會務假工作人天數估算，每月（15人次＋27人次）相當於42工作天客艙組員人力，全年需要504工作人天；同時考量為符合年休123天協議，客艙組員全年可工作日數僅為242天；為此核算原告每次每月給予會務假則約等同2.1名客艙組員人力；若以客艙組員年薪新台幣（下同）100萬推算，每月為了參加人會務假的成本即高達210萬元、一年下來則高達2520萬元之多。更且，參加人係職業工會，工會成員並非全部來自於原告公司員工，誠無理由責令、或單由原告必須給假、必須每月負擔高額成本支出。

6.參加人於未經充分溝通討論、未獲雙方共識下，甚至要求比桃園市機師職業工會更優惠之會務假條件，毫無道理與根據，也與0624協議之真意完全不符：

原告與參加人於另案被告裁決委員會108年勞裁字第26號案，就同樣0624協議第7項會務假之給假爭議，業已達成和解，此有該案甲證25和解書為憑。是參諸該案和解書內容，參加人就0624協議第7項會務假之亦肯認該約定應為MT假別會務假，而非BL假別公假。又0624協商當時時空背景、參加人之組成與現今皆有所不同，且當時協商過程因迫於社會及各方壓力，過於草率，並不足以證明原告承諾給予參加人BL假別公假。依照0624協議之錄音檔（甲證26），整個原告與參加人協商超過4個小時，然針對第7項即會務假之討論時間僅僅共約5分鐘而已。由上可知，參加人清楚了解「職業工會」依照工會法規定並無會務假權利，就理、監事部分比照工會法額外賦予參加人會務假，會員代表部分更是連工會法都沒特別規範給予50小時的會務假，而整段對話皆聚焦於「會務假」，並未提及「公假」，且原告公司與參加人亦同意其他細節應於日後攜回討論，且唯一有提及的會務假假別是MT。參照工會法之會務假只限於「企業工會理、監事」方有請求權，企業公會以外之職業或產業工會幹部，並沒有向雇主請求會務假的權利，更遑論在沒有明確協商的前提下直接核予公假（BL），因此原告當然認為參加人依照0624協議第7項所要求的是「會務假」，也就是MT假別。此外，原告與桃園市機師職業工會先前雖僅有就會員代表大會有經團協會議紀錄約定，核給一年兩次共兩日MT會務假，惟原告公司與桃園市機師職業工會日前於109年1月6日第21次團體協商會議中，已將口頭約定實施之理監事會議會務假達成合意，有增

訂列入團協約定之共識，並做成會議記錄（甲證43），就此足資證明原告與桃園市機師職業工會間，過去確實存有核給MT會務假之事實與默契。

7.參加人主張0624協議提及要比照企業工會即係指BL假別云云，乃屬過度推斷：

觀諸0624協議第7項議題明確為「會務假」議題，而內容文字上之公假僅是如同以往工會有混用會務假、公假之情形而已，故雙方認知上均是「會務假」。況且參照會務假之定義「依工會法及團體協約相關規定辦理之工會事務」，及0624協議所指會議均非由原告召開，可知此處所指確實是「會務假」，而會務假就是MT。更何況，原告與參加人會談0624協議時，原告公司董事長、總經理「甫上任一天」，且當時何董事長根本不會知道BL與MT差異，參加人又不許原告偕同其他人士進入會場協助，而當天0624協議之文字亦均由參加人工會事先擬定，原告公司董事長、總經理於短時間內根本無法對於文字之使用有仔細審閱、修改之機會。亦即，雙方對於0624協議第7項議題，認知上係參加人工會幹部之「會務假」事項，而會務假回歸原告公司內部制度，即是MT。此外，參加人之所以提及比照企業工會，乃因0624會議中主要焦點為，在工會法只規範企業工會的前提下，原告額外給予參加人有每月50小時會務假之情況，而非張冠李戴比照企業工會核給BL。何況，於原告就企業工會所給予之假別，係以會務假MT為原則，業經企業工會與原告公司另行、多次的協商後，才有條件地例外以BL公假核給！參加人於0624協商當中，根本並未表明清楚，且雙方協商時間極為短促之情況下，根本不可能與參加人有以BL公假核給之合意！此從協商中參加人工會洪蓓蒂甚至詢問是否為MT，更可明確得知原告公司

與參加人當時根本沒有以例外BL核給之合意，此有被告108年度勞裁字第26號案第3次調查會議記錄可參（甲證31）。

㈣系爭裁決決定主文第3項有以下之違法：

該主文命原告應給予參加人BL假別公假，並依BL假別公假核算飛行時數與薪資，顯已僭越原告公司企業經營之核心權限，應予撤銷。依勞資爭議處理法第51條第2項規定，被告機關不當勞動行為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。從而，原告應給予何種假別代碼、應如何排定員工勤務、甚至如何計算員工之飛行時數給予薪資等，洵屬原告身為企業經營者所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，系爭裁決決定主文第3項實已侵害，不當限縮原告自我決定、企業經營之核心權限。故系爭裁決決定主文第3項實已逾越被告不當勞動行為裁決委員會之審查權限，應予撤銷。況甲證6至12參加人工會部分申請會務假之幹部，於系爭會議期日選擇照常出勤、或改請特休假，而未請會務假者，就關於原裁決決定主文第3項命原告公司應給予BL假別公假，及核算飛行時數與薪資部分，乃屬回復不可能，原告亦無從遵守執行。

㈤爰聲明求為判決：系爭裁決決定主文第一、二、三項部分均撤銷。

三、被告則以：

㈠系爭裁決認定原告構成工會法第35條第1項之不當勞動行為

，認事用法均無違誤：

1.原告未給予BL公假，與其是否擅排RDO休假，顯屬二事：

原告未給予BL假別與擅排RDO休假分屬二行為，並非一行為之兩面。且原告未給予BL公假，不代表其一定會擅排RDO休假。此由被告裁決委員會於106年6月16日作成106年勞裁字第4號裁決決定書（下稱「前案」）所呈現原告在未給予BL公假之情況下，有的是給予MT會務假，有的是逕排為非執行任務日，有的是擅排RDO休假，有的則是留空白格…等等情況。可知原告未給予BL公假，與其是否擅排RDO休假，顯屬二事，並無必然關係。原告主張其未給予BL公假，與其擅排RDO休假是一行為的一體兩面，與事實不符而無可採信。

2.原告將參加人工會幹部得享有之會務公假擅排為RDO休假，顯違反其工作規則，除有不利益差別對待外，亦有損工會會員參與工會活動之意願：

原告於準備三狀自承：依其「人事業務手冊申假條件 / 定義」，RDO 休假是「由空勤組員依其個人私務安排，自行指定休假期日」，ADO 休假則是「電腦隨機選取排定之休假期日」。原告又稱甲證33「客艙組員全勤選班規定」第5.1條乃RDO排定之規定。而觀該5.1條係明訂：「連續365日全勤者，得享有申請本公司現有航線執行勤務乙次，或在現行7天保證休假日內，選擇特定日保證休假日2天權利」（本院卷二第43頁）。益證符合「連續365日全勤條件者」之員工，即享有2日RDO假的選擇排定權利。反之，若員工未取得上開排定RDO休假權利者，則原告只能以電腦隨機方式排定ADO休假，而不得以人工方式擅排RDO休假，始符員工平等對待原則。然原告宣稱其有權以人工方式替參加人工會幹部擅排RDO休假云云，顯違反上開工作規則及前開「人事業務手冊

申假條件/定義」關於RDO休假之規定。故原告擅將參加人工會幹部參加工會開會日排定為RDO假之行為，顯剝奪其選擇權；反之如參加人工會幹部不符合得自行選定RDO假日期之條件者，則原告顯剝奪其ADO假應以電腦隨機選取之權利。二者不論為何，均屬不利益對待，且無異強迫員工以自身ADO休假去從事參加人工會會務，有損工會幹部參與工會活動之意願，益證系爭裁決主文第二項並無違誤。原告將其依0624協議應給予參加人工會幹部的BL假擅自排定為RDO假，顯是拒依0624協議之議題另給予會務假甚明。倘原告在本案主張其得拒給會務假之理由為真，那雙方又何需在0624協議中分別約定議題「年度休假」及「會務假」？

3.原告所提甲證31錄音譯文，反可證明其應給予參加人幹部之會務假應為BL假別，而非原告所宣稱之MT假別：

查原告所提甲證27錄音逐字譯文，顯與其後所提甲證31之108年勞裁字第26號案件第3次調查紀錄，內容有所差異。參加人工會幹部洪蓓蒂被錄到的微弱聲音應該包括：「MT嗎？」、「為什麼是50不是每個人2小時嗎？」等問話，疑似其在向旁邊某人提問，且其似認務假應是每人有2小時飛行加給的BL假，而非無2小時飛行加給的MT假。因洪蓓蒂被錄到的音量極小、再參酌當日會談桌上無一人回應洪蓓蒂的發問…等情況，應可推論洪蓓蒂是在會談桌外向其他人提出疑問而被側錄到的聲音。再徵諸參加人幹部與華航企業工會第三分會幹部均由空服員組成，且有多人重複，空服員們當然知道原告給予華航企業工會第三分會幹部的會務假是BL假，而非MT假。故原告欲藉截取洪蓓蒂上開被側錄到的疑問句而主張0624協議中的會務假應是MT假云云，非但與錄音譯文內容不符，且有指鹿為馬之嫌而無可採。經被告裁決會勘驗過的

0624協議當日錄音譯文中（即甲證31），現場有「…打字中…」的記載，可推斷0624協商會議紀錄之書面文字，應是現場依兩造協商內容而當場繕打，而非參加人工會事先擬定。另陳靜美時任原告公司工會事務部經理，有協商會議紀錄摘要「列席人員」欄位中有「工會事務部經理陳靜美」之記載在卷可稽（本院卷二第519頁），其經常代理原告處理與參加人工會間之會議（本院卷二第517至520頁）。故原告在本案謊稱經理陳靜美在0624協議時是「甫上任一天」，顯非事實。再者，在參加人工會發動0623罷工前，原告已與參加人工會協商及爭議甚久，有上開乙證2原告與參加人工會勞資爭議調解紀錄第2頁「（三）調查事實結果」欄第4點記載：「4.勞方請求資方應給予該會會員代表及理監事請休會務假，資方表示希望勞方循團體協約管道與資方協商會務假事宜，此雙方未達共識」可證。而參加人工會依工會法發動罷工之法定前置程序冗長，原告公司之法務及人資等相關部門人員，絕無理由不知參加人工會對會務假之訴求。故原告上開陳述，或其一再強調0624協議過程中有關會務假的討論僅約5分鐘云云，顯屬故意避重就輕之詞，無可採信。又依照甲證31的內容，原告當時董事長何煖軒就會務假議題之也明確表示：只要是與參加人工會理監事「職權相關」事務、「處理華航事務、工會事務」就可請會務假等語，足證何煖軒也清楚知悉參加人工會對會務假之訴求，且同意只要與「理監事職權」、「工會事務」相關即可請會務假，並不以辦理華航公司會員事務為限。

4.原告與訴外人桃園市機師職業工會的協商結果及另案於108年10月間與參加人工會達成之和解等，均與本件無關：

原告提出其與桃園市機師職業工會的所達成之會務公假協議

，與原告與參加人工會達成之0624協議，分屬二不同契約，當事人不同、內容當然亦互不影響，原告對二份不同契約均負有依約誠信履行之責。又系爭裁決係在108年5月間所作成，而原告與參加人工會在108年勞裁字第26號案（以下簡稱「後案」）達成之和解係在5個月後即108年10月18日發生（甲證25，本審卷一第463至464頁）。故系爭裁決顯與該後案和解無關。原告於108年10月18日始與參加人達成之和解，非但與系爭裁決無關，亦非本件斟酌範圍。原告企圖以甲證25的和解書來宣稱其在本案應給予參加人幹部會務假的種類為MT假，而非BL假。然原告在本案根本就沒有給予參加人幹部任何MT假，而是自行以人工擅排RDO假，故即便按原告上開說詞，系爭裁決仍無違誤。

㈡被告裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項發布系爭裁決主文第3項之救濟命令，確屬有據：

勞資爭議處理法第51條立法理由明文賦予被告裁決委員會得發布救濟命令，課予雇主為一定行為或不行為之義務，以期能迅速回復公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第35條第1項規定之不當勞動行為而依同條第2項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；至於雇主該當工會法第35條第1項規定之不當勞動行為而非屬同條第2項無效之情形者，裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項命雇主為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。被告裁決委員會既認定原告前述二行為分別構成工會法第35條第1項第1、5款及第5款不當勞動行為，且認原告應於系爭裁決書送達翌日起7日內就裁決主文第1、2項所定之期日會議，給

予參加人幹部BL假別公假，並依BL假別公假核算飛行時數與薪資予該等工會幹部，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項發布如系爭裁決主文第3項之救濟命令，確屬有據，並已於系爭裁決第60至61頁詳述核發上開救濟命令之理由，其認事用法均無違誤。又參加人在裁決程序中，已特定其請求裁決事項的日期及人員，並整理成附表1（原處分卷第367頁）在卷可稽。該表中打勾者，才是參加人工會主張應被排定BL假別並給予2小時飛行加給之開會日期及人別。至於原告自行旁論之非打勾者，本即非參加人之請求裁決事項，不屬被告裁決委員會判斷範圍，自亦非主文所及。原告在本案卻故意以參加人未請求裁決之事項來指摘系爭裁決發布之救濟命令「有部分」無法執行云云，顯屬混淆視聽之詞，與事實不符而無可採信。

㈡並聲明求為判決：原告之訴駁回。

四、參加人則以：

㈠原告故意將參加人申請會務假之日期排為RDO，此行為對參加人工會活動造成不當影響，對於個別幹部亦有差別待遇，均應分別構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

1.原告歷來均會給予中華航空企業工會會議之工會幹部BL公假，原告拒絕給予參加人工會幹部BL公假之行為違反雇主中立義務：

原告對於訴外人華航企業工會之會務假，確實均以BL假別之方式辦理，凡是與會的企業工會幹部為空服員者，原告均核給BL假別（原處分卷第555頁以下），又於95年當時參加人工會幹部潘家洛（時名潘家驍）為企業工會候補監事，原告即已核給潘家洛BL假別之會務假，98年原告也給予華航企業

工會的幹部BL假別之會務假（原處分卷第557頁）。原告與華航企業工會團體協約第7條約定：「乙方（指華航企業工會）每年召開會員代表大會1次，每次會期以2日為原則…甲方（指原告）應給予參加會議之乙方會員公假。」、「乙方得召開臨時會員代表大會，每次會期以1日為原則…甲方應給予參加會議之乙方會員公假。」（丙證1），該協約約定第7條僅使用「公假」二字，亦未特別標明給假方式，但原告均以BL之方式辦理企業工會的會務假，而原告於0624協議中，同意給予參加人理、監事及會員代表參加會議之公假，此一公假之約定，既與原告與華航企業工會之團體協約約定之給假方式相同，被告於前案裁決決定即認定就會務假之給予一事，原告對兩工會即負有保持中立、平等對待之義務，故原告應以BL假別之方式給予參加人工會幹部會務假。

2.查參加人之理監事及會員代表因參與參加人工會會務（即出席理監事會議），竟遭原告以安排空班而非給予BL公假之歧視性對待，此與原告核給華航企業工會幹部及會員代表之BL公假相較，參加人工會之工會幹部及會員代表無法獲得相當於2小時之飛行加給以及休時保障等待遇，顯係差別待遇，而違反應平等對待之中立義務，而構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為及同條項第1款所稱之其他不利待遇。ADO之本意為保障客艙組員七休一，故性質相當於勞基法之例假日，而在參加人發動空服員罷工後，原告於105年6月24日同意給予空服員年保證休假123天、每個月保證休假8天，故原告空服員每年享有123天之ADO、每個月保證8天ADO（原處分卷第18頁以下協議議題三）；RDO則為全勤半年之空服員可享有2次指定於特定日期放ADO之權利。因為RDO的性質可以指定日期的ADO，故RDO也算入每個月保證8天之內ADO，

亦即空服員每個月ADO加上RDO只有8天之意，因此會務假如果不以BL、MT而以ADO、RDO之方式為之，事實上無異於要求參加人工會幹部利用本應享有之休假辦理工會會務，此與會務公假之意旨完全不符。詎料原告收受被告前案裁決後，仍繼續於參加人工會預定會議之日期，將參加人理監事及會員代表排為非出勤日，反覆以此方式架空0624協議第7點之約定，參加人工會幹部及會員代表將無申請參加理事會及會員代表大會會務公假之機會，始有本件紛爭。原告違背0624協議，拒絕核給參加人幹部及會員BL公假，並排定非出勤日（RDO）之行為構成不當勞動行為。

㈡並聲明：原告之訴駁回。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有：系爭裁決決定書（本院卷一第47頁至第109頁）、原告與參加人間0624協議（本院卷一第111頁至第114頁）、原告員工請假細部事項（本院卷一第117頁至第124頁）、107年10月19日等系爭會議會務假往來函文（本院卷一第157頁至第185頁）、被告105年度勞裁字第4號裁決決定書（本院卷一第191頁至第217頁）、工會幹部朱良駿105年11月班表（本院卷一第225頁至第230頁）、工會幹部洪蓓蒂105年11月班表（本院卷一第231頁至第250頁）、華航企業工會106年9月30日申請會務假之函文（本院卷一第251頁）、朱良駿106年8月14日及106年9月8日班表（本院卷一第253頁至第254頁）、原告於95年間核給企業工會幹部會務假之紀錄（本院卷一第255頁至第264頁）、原告與桃園市機師職業工會協商會議紀錄（本院卷一第265頁至第275頁）、被告裁決委員會108年勞裁字第26號案和解書（本院卷一第463頁至第465頁）、0624協議之錄音檔及逐字稿（本院卷

一第467頁至第471頁）、桃園市機師工會就會員代表大會、理監事會議及團協會議給予MT之協商過程（本院卷第473頁至480頁）、被告108年度勞裁字第26號案第3次調查會議記錄（勘驗0624協議紀錄，本院卷二第27頁至第35頁）、客艙組員請休假作業準則（本院卷二第37頁至第42頁）、客艙組員全勤選班規定（本院卷二第43頁）、原告與華航企業工會107年10月1日頁至108年3月31日止申請會務假之往來函文（本院卷二第95頁至第384頁）、原告與桃園市機師工會107年10月1日至108年3月31日止申請會務假之往來函文（本院卷二第385頁至第436頁）、105年5月19日原告與參加人調解會、105年5月27日勞資爭議調解紀錄、105年6月7日協商會議紀錄（本院卷二第517頁至520頁）、原告公司與華航企業工會間107年10月1日起至108年3月31日止會務假彙整表（本院卷二第481頁至第485頁）、原告公司與桃園市機師職業工會間107年10月1日起至108年3月31日止會務假彙整表（本院卷二第487頁至第488頁）、原告公司與參加人工會間107年10月1日起至108年3月31日止會務假彙整表（本院卷二第489頁至第490頁），及原告與其企業工會團體協約（本院卷三第167頁至179頁）等文件可參，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：㈠原告對於參加人召開之系爭會議未核給參加人之理監事及會員代表BL假別之公假，及排為RDO假別之行為是否構成不當勞動行為？㈡被告裁決委員會依勞資爭議處理法第51條第2項發布系爭裁決主文第3項之救濟命令，是否適法有據？

六、本院之判斷：

㈠本件應適用之法令：

1.按工會法第1條規定：「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35條第1項第1款及第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。」；第36條第1項及第2項規定：「（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。」；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。」第32條規定：「本法第36條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」次按勞資爭議處理法第5條第4款規定：「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條規定：「（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條規定：「（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（下稱裁決委員會）。（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3項）裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」；又第51條：「（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、…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。」

2.前開規定之立法目的即在避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦與之團結權、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，尚藉由賦予裁決委員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。而是否構成工會法第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，特別是雇主就同種或相類事例之處理方式前後是否不同，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。且雇主必須對各

工會保持中立態度，平等承認和尊重其團結權，不得因各工會的立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇；如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，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。又在產業工會與工會聯合組織同時存在時，亦應同斯旨，如雇主就工會聯合組織理事長之會務假申請經審核後核給時，則在產業工會之理事長申請會務假，其核給與否之審核，雇主即負有保持中立、平等對待之義務；如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，即可推認雇主有弱化某一工會之意圖，而有構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之可能，且對數工會申請理事長會務假之審核為差別之待遇，亦屬對於申請會務公假被否准之工會理事長為不利之待遇，也構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為（最高行政法院109年度判字第306號判決意旨參照）。

㈡依據0624協議之意旨，原告對於參加人召開之系爭會議應核給參加人之理監事及會員代表BL假別之公假：

觀諸原告與參加人於105年6月24日簽立0624協議就會務假議題部分，雙方達成協議之內容為：「㈠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。㈡參加人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。」原告就此主張：0624協議雙方約定為會務假之真意，所謂會務假之假別確實為「MT」而非BL，參加人於未經充分溝通討論、未獲雙方共識下，甚至要求比桃園市機師職業工會更優惠之會務假條件，毫無道理與根據，也與0624協議之真意完全不符。原告以BL假別核給華航企

業工會之會務假之情形，乃是例外之情形等語，惟查：

1.0624協議議題七關於會務假議題雙方所達成共識，核其用語均為「請公假」，而非請「會務假」，「公假」與「會務假」之概念，依據原告公司員工請假之相關規定，兩者間有明顯之區隔，MT(meeting)即指原告公司的會務假，給薪方式係給予一日薪資；另針對空服人員，以BL(business leave)代稱公假，其法律效果為當日薪資照給外，另再行優惠折抵2小時飛行時數。會務假並無法涵蓋於公假之概念範圍內等情，業據原告於本院準備程序中所敘明，並有其提出員工請假細部事項1份（本院卷一第117頁）在卷可參，是其主張雙方約定之真意實為會務假云云，已與協議內容之文義不符，容有可議之處；又從原告與參加人雙方進行0624協議之背景事實以觀，乃因工會法第36條規定，明文揭示工會之理事、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，此即為雙方協議約定會務假之法律依據，而該條第2項雖特別就企業工會理事長或理監事之會務假，明定在工會與雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數，考其立法緣由，應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及企業工會與雇主進行協商約定之難易度；且以企業工會與雇主間較具關聯性，其會務之處理亦有助於企業之正常運作等因素，而立法設計給予企業工會會務公假之法律保護，惟此規定之法律效力僅及於企業工會（結合同一廠場、同一事業單位之勞工，所組織之工會，如本件「華航企業工會」即屬之），而不及於其他種類之工會，例如：職業工會（結合相關職業技能之勞工，所組織之工會）或產業工會（結合相關產業內之勞工，所組織之工會）。以本件而言，參加人工會為職業工會，依據工會法第6條第1項第

3款職業工會定義及同條第2項規定，得申請加入參加人工會成為會員者，並不以原告所屬空服員為限，故不受工會法第36條第2項規定之保障，在另與原告約定前，參加人工會之幹部並無請會務假或公假之餘地，僅能利用空班日或特休假參與參加人工會之會務，此為原告於本院準備程序中敘明（本院卷一第485頁筆錄）。

2.參加人主張0624協議時協商之背景為比照華航企業工會之標準，依協議內容原告本應給予參加人工會幹部BL假別之公假，惟此為原告所否認，並以前揭情詞置辯。觀諸原告與華航企業工會團體協約第7條約定：「乙方每年召開會員代表大會1次，每次會期以2日為原則。乙方應於會前通知甲方，甲方應給予參加會議之乙方會員『公假』。」、「乙方得召開臨時會員代表大會，每次會期以1日為原則...甲方應給予參加會議之乙方會員『公假』。」、第11條約定：「乙方之常務理、監事如需駐會處理會務，悉依工會法辦理…。」（丙證1），該約定之用語第7條僅使用「公假」二字，核與0624協議之用語相一致，如無其他合理差別待遇之理由，原告即應作同一解釋與處理，始屬合理。如不具合理性而為區別待遇之解釋，致華航企業工會組織強化，或因此削弱參加人等工會之運作，揆諸前開最高行政法院判決意旨，當可認原告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。其次，另從被告裁決委員會108年度勞裁字第26號案第3次調查會議記錄針對0624協議錄音檔案進行勘驗之結果（甲證31）載稱如下略以：

陳靜美（原告人力資源處員工關係經理）：「在工會法裡面是只有針對企業工會。」

林佳瑋（參加人代表）：「那沒關係，我的意思就是比照企

業工會啊。」

勞動部：「會員代表沒有50小時。」

林佳瑋：「所以我們先確定理監事50小時。」

陳靜美：「現在啊，企業工會一年2次，2次為限好不好？」

準此，從原告與參加人於0624協議協商時之對話脈絡以觀，關於會務假之協商部分，雙方之發言均不止一次提到華航企業工會之情形，故主觀上可認均應認為參加人會務假應比照華航企業工會之情況辦理。原告固另擷取會議記錄中關於參加人代表洪蓓蒂稱：「MT嗎？(3:58:00)」等語，主張與參加人工會當時談判之真意，唯一有提到的假別是MT會務假云云，惟此經被告裁決委員會另案勘驗之結果，洪蓓蒂當時於會議中完整陳述之內容實為：「MT嗎？」、「為什麼是50不是每個人2小時嗎？」，且係經裁決委員請參加人用筆電慢速擴音播放確認，因聲音非常小聲，必須以電腦放到最大聲才能聽到，此可觀諸前開勘驗結果即明（甲證31），顯見參加人代表洪蓓蒂前開所言僅是於雙方協商過程中，私下與其他人之對話，並非正式之發言，故無人與之回應，並非雙方協商當時之對話內容甚明，自無從為原告有利之認定。至原告另陳稱：會談0624協議時，原告公司董事長、總經理「甫上任一天」，參加人工會又不許原告公司偕同其他人士進入會場協助，而當天協議之文字亦均由參加人事先擬定，原告公司董事長、總經理於短時間內根本無法對於文字之使用有仔細審閱、修改之機會，協商過程中針對會務假部分僅僅討論約5分鐘的時間而已，參加人即據此要求完全比照華航企業工會辦理，並不合理等語，然查，0624協議當天，除原告公司之董事長及總經理外，亦有原告人力資源處員工關係經理陳靜美出席，且參與討論，業如前述，又在此之前，陳靜

美經理於參加人工會發動罷工前，已多次參與原告與參加人間之勞資爭議調解，其中調解委員於105年5月27日之調解會調查事實之結果尚包含：「勞方請求資方應給予該會會員代表及理監事請休會務假，資方表示希望勞方循團體協約管道與資方協商會務假事宜，此雙方未達成共識。」，此有105年5月19日原告與參加人調解會前會、105年5月27日勞資爭議調解紀錄、105年6月7日協商會議紀錄等附卷可考（本院卷二第517頁至520頁），可見於0624協議之前，原告已知悉參加人關於會務假之訴求，且容有相當之時間形成公司內部之共識，並非協議當天始倉促討論形成之意見，是其主張均與前揭卷內事證不符，要非可採。

3.再者，依據華航企業工會團體協約第7條、第11條約定，原告針對出席華航企業工會會員代表大會、理監事會之人員均應給予「公假」，業如前述，是以，原告給予空服員幹部參與華航企業工會之理監事會議、會員代表大會等會務假，依團體協約之約定均應給予公假，就此原告固主張：原告公司以BL假別核給華航企業工會之會務假之情形，乃是例外，給予華航企業工會MT會務假者亦所在多有，更屬多數，且給予MT會務假之情形更由來已久，如認為企業工會對於原告員工勞動權益或較與原告公司業務較為密接攸關，而擇優給予BL公假，此誠因企業工會之特殊性使然，並非特別針對參加人工會，此區別待遇具有合理理由，自無違反中立義務或平等對待原則等語，惟查，原告早自95年間起對於華航企業工會之空服員幹部出席企業工會會議者，已有多次核給BL假別公假之紀錄，此有參加人提出潘家驍（企業工會候補監事）等人之核假紀錄在卷足憑（原處分卷第555至557頁）；至依原告自行製作之與華航企業工會間107年10月1日起至108年3月

31日止會務假彙整表（本院卷二第481至484頁），固可見原告多有核給MT會務假之情形，然多僅係適用於幹事會，此乃因華航企業工會團體協約前揭約定之範圍並未包括幹事會，原告縱僅核給MT會務假，亦仍無違反團體協約之約定。惟針對出席華航企業工會會員代表大會、理監事會之人員，原告大體仍均遵循團體協約之前開約定給予BL「公假」，僅有少數例外給予MT會務假，此有原告與華航企業工會關於申請會務假之往來函文在卷可考（本院卷二第104、150、190頁）。足徵原告所指以BL假別核給華航企業工會之會務假之情形，乃是例外云云，顯係兼指幹事會之情形而言，然本件所爭執之系爭會議均為理監事會議及會員代表大會，而與幹事會無涉，故原告前開會務假彙整表所載之情形自難與本件相提並論。

4.綜前所述，原告與參加人於0624協議協商會務假時既係以比照企業工會之方式協商，且於協商當時，原告對於參加人工會之組織類型屬職業工會，得申請加入參加人工會成為會員者並不以原告所屬空服員為限，會議討論內容亦不限於原告公司之事務等情，當知之甚明，原告仍與參加人達成0624協議，協議之內容亦比照華航企業工會之團體協約賦予參加人之理事、監事得於每月50小時之範圍內，「請公假」辦理會務。會員代表於出席會員代表大會或臨時會員代表大會時，亦得「請公假」出席之權利，事後即應本諸中立之態度，給予參加人與華航企業工會相同之待遇。原告事後再藉詞兩工會組織型態之不同，拒絕依0624協議履行，顯非屬得差別待遇之合理理由。是與原告核給華航企業工會幹部及會員代表之BL公假相較，參加人工會之工會幹部及會員代表於系爭會議均無法獲得BL公假，顯係不合理之差別待遇，故應構成工

會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，且此不利待遇亦足以阻礙勞工參與參加人工會活動及影響工會發展，核屬工會法第35條第1項第1款所稱之其他不利待遇甚明。至原告另援引與桃園市機師職業工會之團體協商會議紀錄（甲證22），主張機師與空服員同屬空勤人員，薪資結構均涉及飛行時數，然原告所核給之會議假別，從會議記錄可知原告均係給予MT會務假，並無違反中立義務之情事云云，然此乃因各工會關於於工作時間內有辦理會務之必要者，得依據工會法第36條第1項規定分別與雇主約定，而桃園市機師職業工會分別就「會員代表大會」、「理監事會議」及「團協會議」與原告公司進行數次協商後，協商之結果均明載係核給會務假「MT」之權利（甲證28、29、30），並非「公假」，核與本件0624協議之內容間顯有重大差異，自難允其比附援引為前述有利論據之基礎；又縱參加人於日後因另案與原告達成核給MT會務假之協議（甲證25），然此亦係雙方基於時空環境之變遷，重新依據工會法第36條第1項規定，綜合考量各種因素，彼此商議、讓步所作成新的約定，並不當然得據以推認參加人肯定0624協議約定應為核給MT會務假，附此敘明。

㈢原告對於參加人召開之系爭會議，將參加人之理監事及會員代表排定為RDO班別（含空班），構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為：

原告就此爭點固主張：ADO與RDO均為空勤人員之保證休假日，係帶薪休假，班表上如有排定ADO或RDO，就不會被臨時抓飛，代表當日無排班、無須服勤、非屬工作時間。原告公司排班之方式係由排班人員先安排飛航任務，再由系統電腦自動生成每個月至少有8天的ADO休假，亦即，若有特定要某幾日排定休假的話，就要人工去填RDO作為特定日期之休假，

而最後電腦也會扣除RDO之日數自動填足至少8天之保證休假日。換言之，ADO與RDO差異在於電腦選填或人工選填，無論係ADO或RDO均屬保證休假日，其排定與指定權均在原告公司，由公司指定，參加人並不當然依法享有會務假，即便0624協議書內容有所爭議，原告也釋出善意而協助排定為RDO，以利參加人工會幹部出席相關會議，且依0624協議第3項約定為空服員排定RDO休假之行為，倘若依參加人工會之主張而變成違反0624協議第7項約定，並構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為者，即顯屬有義務衝突之情形云云，惟基於下列之理由，本院認其主張為不可採：

1.原告強制排定為RDO班別之行為，將阻礙參加人會員參與工會活動之意願，並使0624協議形同具文：

⑴經查，原告公司每月24日公布次月班表，參加人因系爭會議有協請原告調整班表之需求，並於前月10日將需求送達原告公司，俾利預先安排理監事及會員代表之班表。其目的自係在於請求原告依據0624協議核給公假，原告收受通知後，不僅未核給公假或會務假，卻逕安排相關人等為RDO班別。因RDO與ADO同屬保證休假日，原告此舉無異是強迫參加人理監事及會員代表犧牲個人之假期參與工會會議，且因RDO班別未安排服勤且非屬工作時間，不受航空器飛航作業管理規則第37條規定：「空服員在執行勤務後必須獲得一定的休息時間，才可以繼續執行其他勤務」等限制，因而於RDO班別結束後，空服員即可能經原告班表安排執行其他飛航勤務。反觀華航企業工會及桃園市機師職業工會理監事與會員代表參與會議之情形，因原告均至少會核給BL公假或MT會務假，而BL公假及MT會務假因均是依據原告之核准參與會議或從事公務，則得獲相當之休息時間後，班表始可能安排其他勤務，

此節業經本院於準備程序中與當事人確認無訛（本院卷三第229頁筆錄）。由此顯見原告對於出席系爭會議之相關人員安排為公假或RDO班別，足以影響其等出席之意願，如未核給公假或會務假，逕安排為RDO班別，自然使其等因可能必須連續參加工會會議及執行飛航勤務，無法兼顧工作與會務而分身乏術，甚而放棄參加工會會議。從而，此差別待遇行為可能造成不當妨礙、限制參加人工會之活動甚明。

⑵原告雖陳稱：為正確與合理解釋0624協議內容，原告給予會務公假之要件有三必須限於「在工作時間內」、「辦理專屬華航會員員工事務」且「為必要」者，原告始須准予MT會務假，才不致對原告課予過重之核准會務假義務，甚至影響原告公司營運等語，且其亦再三強調參加人工會利用非上班時間已足以處理會務，不應再責令原告耗費每月鉅額之人事成本，無端增加雇主經營成本云云，惟按從會務假保護之觀點，會務假之利用與工會活動權之行使乃息息相關，因工會組織發展上需有一定之誘因與依賴，會務假形成之意義在於團結保護之具體實現，故當然涉及雇主財產權與工會活動權利間之利益衡量，因會務假之利用有助於勞工團結而有其必要性，進而連結不當勞動行為制度之適用。故依工會法第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政策性格，屬法律基於公益考量對工會之特權保障，雇主於合理範圍內對於工會幹部之請公假行為自應依法有忍受之義務，且雇主之財產權因此即必須做相當程度之退讓。準此，觀諸參加人系爭會議之議程包含常態性之會務報告、財務報表討論、工作計畫、預算討論及聘僱兼任秘書等事項之討論（本院卷一第158、164、168、172、176、180、184頁），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之事務，然此係因參加人屬職業工會之組織特性所致，為原告進行0624協議前所明知，自不應於達成協議後，始將協議中「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」，如此將使參加人工會受組織特性之限制，日後所召開之會議勢必有極高之可能性均不符合該要件之限制，而無法請求原告核給公假，如此無異使0624協議形同具文。又況，對照華航企業工會及桃園市機師職業工會於同期間（107年10月1日起至108年3月31日止）因召開會議向原告申請核假之次數及參與會議之會員代表與理監事人數以觀（本院卷二第478頁、第481至490頁），參加人工會為其中參與會議人數及次數均最少者，故相較於其他工會，參加人召開之系爭會議可謂對原告造成人事成本負擔屬影響最小者，足認應仍屬原告合理可負擔之範圍，然原告至少核給其他工會MT會務假或BL公假，卻無視與參加人間0624協議之約定，一再逕予安排為RDO班別，依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，甚至選擇放棄出席會議，維持原班表，故尚非可依此倒果為因，遽予反推認幹部放棄公假之申請，係因會議議題未引起幹部興趣，並無請休公假之必要。此無正當理由之差別待遇，足使參加人工會發展相較於其他工會居於劣勢之地位，致有違反原告身為雇主之中立義務，當可認其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。

2.本件並無義務衝突之情形：

原告雖稱其為履行0624協議第3項約定，有排定RDO休假之義務，如原告核給會務假，亦可能使原告無法履行年度須排滿

123日休假之排休義務，此即屬義務衝突等語。然參酌0624協議第3項係關於年度休假議題之約定：「公司保障除特別休假日數外，每年度排休假123天，每季30天，每月8天ADO…。」等語（本院卷一第112頁），顯見該約定僅係針對ADO休假而言，與排定RDO無涉，原告主張其有排定RDO休假之權利與義務，而有義務衝突之情事，已容有可疑之處。其次，原告雖多次主張其有排定與指定RDO之權利，但為參加人所否認，並主張RDO為員工可指定日期之保障休假日。就此參諸原告所提出之客艙組員請休假作業準則第5條規定（本院卷二第43頁）：「連續365日全勤者，得享有…在現行7天保證休假日內（依據0624協議已更改為8天），選擇特定日保證休假日2天權利。」，另依據其陳明原告公司人事業務作業申假條件/定義，RDO申假之條件/定義為：「由空勤組員依其個人私務安排，自行指定休假期日。」（本院卷二第471頁）由此益徵RDO應係賦予員工符合特定之條件下指定日期休假之權利，原告主張原則上均係由其逕行排定RDO云云不僅顯乏依據外，亦與RDO（Request Days Off）之字面意義不符。顯見其利用參加人工會事前通知系爭會議日期與議程之機會，不問員工意願擅自排定RDO班別，不當排除0624協議之適用。再從0624協議第3項、第7項分別就年度休假與會務假等議題分別商議並達成共識之目的，乃因參加人有於年度休假外，於「工作時間」辦理會務之必要時，方有與原告另行約定之必要，否則員工大可利用自己之休假處理會務，原告本無置喙之餘地，自無大費周章另與原告協商之必要，故前述協議乃分別為年度保證休假與工作時間內請公假之特別約定，兩者間應可併行不悖，實無義務衝突可言，是認原告前揭主張，要非可採。

3.系爭裁決決定主文第1、2項分別就原告「未給予BL公假」及「排定RDO班別」認定構成不當勞動行為，並無違法：

原告雖主張系爭裁決決定主文第1、2項所認定之行為實係為原告公司「同一行為」之一體兩面，因原告僅有「一行為」，參加人工會卻將原告之同一行為分為二項聲明，被告裁決委員會亦未查明，反而更進一步將原告的同一行為拆分為兩行為，而分別認定構成系爭裁決主文第1、2項的不當勞動行為，於法顯有違誤等語，惟查，原告收受參加人關於系爭會議公假之申請後，固均以同一函文回復參加人否准公假之申請及告知已代為排定RDO（含空班），從其行為之外觀似屬同一行為，然原告否准參加人公假之申請，確實存在多種可能應對處理之方式，例如亦可能以MT會務假代之，而此等應對行為事實之不同，亦可能影響原告行為是否構成不當勞動行為，及構成工會法第35條第1項何款規定之評價與法律適用。是以，被告裁決委員會依據參加人所為裁決之申請，於裁決主文分別為第1、2項之論斷，於法並無何違誤之處。

㈣系爭裁決決定主文第3項依勞資爭議處理法第51條第2項發布之救濟命令，於法有據：

末按雇主違反工會法第35條第1項所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰，衡諸前揭法律規定授權裁決委員會發布救濟命令之立法目的，乃係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，爰於勞資爭議處理法第51條第2項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為，業如前述，原告雖援引本院102年度訴字第1717號等判決，主張：系爭裁決決定主文第3

項令原告應給予參加人之理監事及會員代表就系爭會議給予BL假別之公假，並依BL假別公假核算飛行時數與薪資予參加人理監事及會員代表等內容，已侵害、不當限縮原告公司法人自我決定、企業經營之核心權限。系爭裁決決定主文第3項實已逾越被告不當勞動行為裁決委員會之審查權限，應予撤銷；又部分申請會務假之幹部，於系爭會議期日選擇照常出勤，或改請特休假，而未請會務假者，故系爭裁決決定主文第3項命原告應給予BL假別公假，及核算飛行時數與薪資部分，就此部分乃屬回復不可能，原告亦無從遵守執行云云。惟查：

1.原告違反與參加人間0624協議之約定，否准參加人工會關於系爭會議出席理監事、會員代表BL公假之申請，並逕自為其等排定為RDO班別（含空班）之行為，分別構成工會法第35條第1項第1款、第5款等不當勞動行為，業經本院認明如前。依此，前揭系爭裁決決定主文第3項，令原告給予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，核與前述授權裁決委員會發布救濟命令之立法目的相符。又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，與原告所援引本院前開判決之個案事實乃關於考績之評定，故涉及人事考核權限之核心事項，兩者實有顯著之不同，原告主張本件裁決決定主文第3項已不當限縮原告公司法人自我決定、企業經營之核心權限云云，顯屬無據。

2.其次，關於系爭會議期日固有部分人員事後放棄出席會議，選擇照常出勤，或改請特休假，而未申請或放棄申請BL公假者，然此業經參加人於系爭裁決程序中，特定其請求裁決發

布救濟命令的日期及人員，並剔除前揭原告主張回復困難、無從遵守執行之部分，並整理成附表1（原處分卷第367頁），該表中打勾者，方屬參加人工會主張應被排定BL假別，並依BL假別公假核算飛行時數與薪資之開會日期及人別，此並經系爭裁決決定於實體理由第六點救濟命令部分，引據附表1並詳予說明決定之理由（系爭裁決決定第60至61頁）。從而，系爭裁決決定主文第3項之效力範圍當僅限於參加人附表1提出裁決申請之部分而已，故無難以回復或無從遵守執行之情形，原告上開所述容有誤會。

七、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，系爭裁決決定認原告「未給予BL公假」及「排定RDO班別」等行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款等不當勞動行為，並發布前開救濟命令，其認事用法，均無違誤，原告仍以前述情詞主張系爭裁決決定第1、2、3項違法，請求撤銷，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均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　2　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　林　惠　瑜

法　官　洪　遠　亮

法　官　鄭　凱　文

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　　109　　年　　9　　月　　2　　日

書記官　吳　芳　靜