臺北高等行政法院判決

108年度訴字第92號

）FKT64W1Z1X5L0;@108年7月24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
	葛百鈴	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	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
複　代理人	姚妤嬙	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107年11月9日107年勞裁字第42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：

原告之代表人於訴訟進行中，由何煖軒變更為謝世謙，茲由新任代表人具狀向本院聲明承受訴訟（見本院卷1第269、27

0頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

緣參加人以原告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：1.原告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；2.原告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；3.原告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。案經被告107年勞裁字第42號不當勞動行為裁決決定書（下稱原處分），認定原告構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。原告不服，提起本件行政訴訟，訴請撤原處分主文第1至3項（原處分另於第4項認定原告未於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項命原告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，業經原告具狀撤回起訴）。

三、本件原告主張：

（一）關於片面修改優待機票規定部分：

1.本件原處分錯將團體協約法第6條規定不誠信協商之不當勞動行為與工會法第35條第1項第5款規定之支配介入不當勞動行為混為一談。蓋參加人申請本件裁決之理由，係主張原告未依雙方間團體協約第62條規定，於修訂優待機票申請使用規定前，邀請參加人參與研議，而構成工會法第35條第1項第5款規定之支配介入不當勞動行為云云，並非主張原告構成團體協約法第6條規定不誠信協商之不當勞動行為。本件原處分卻逕認原告應遵守誠信協商之義務，而對參加人未主張之請求為認定，顯有違誤。

2.況且，原告與參加人間於團體協約屆期後，雖有續行團體協商，但目前並未協商關於優待機票規定部分，本件原處分竟要求原告遵守根本不在團體協商範圍之誠信協商義務，此部分認定亦有違團體協約法第6條規定。

3.再者，原告107年3月14日修改「優待機票規定」之行為，亦不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為：

⑴參酌職訓局勞動力發展辭典對於勞動條件之定義及改制前行政院勞工委員會（下稱勞委員）80年3月18日臺勞資二字第02979號解釋函要旨對於勞動條件之定義可知，勞動條件並不包括屬於雇主企業經營管理權限之範圍。而司法實務上對於優待機票，亦認定純屬雇主所為恩惠性之給與，性質上並非勞動條件。是以，原告優待機票之給付，僅係為體恤員工而為之恩勉性福利措施，性質上不具勞務對價性質，故原告有絕對之權利，決定在一定條件下停止給予該福利措施。

⑵按原告固與參加人於104年1月6日簽署團體協約，其中團體協約第62條規定，優待機票辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方代表（即工會代表）參與研議。然新修正後之AR版修訂時點，係在原團體協約屆期日107年1月6日之後，原告方為優待機票辦法之修訂，故原告本即無需遵守已失效之團體協約第62條規定之義務。固然，新團體協約尚未簽署前，原團體協約尚屬有效（即餘後效力），然餘後效力僅有勞動條件部分適用，團體協約條款內容非屬勞動條件約定之部分，則已失效，並不會發生餘後效力。從而，修正前團體協約第62條雖規定，優待機票辦法修訂，如有影響員工權益時，將請乙方代表參與研議部分，但就邀請乙方代表參與研議部分，

則並非屬於勞動條件之約定，是以在107年1月6日團體協約屆期後，原團體協約第62條規定已告失效，原告合理修正內部規範之行為，無涉不當勞動行為。

（二）關於片面修改員工獎懲規定部分：

1.員工獎懲規定性質上屬於雇主懲戒權之一部分，依據司法實務見解，認屬僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不宜介入，以尊重僱用人之人事管理權責。則原告修正員工獎懲規定，自屬自治管理之核心事項，被告裁決委員會逾越審查界線而介入審查，已有違誤。況且，桃園市政府亦僅係函請原告，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，而非使用「應」字，即表示現行勞動相關法令並無明文規定，原告修改員工獎懲規定，必需與參加人先進行協商。是以，本件原處分認原告不與參加人協商，主觀上有不當勞動行為之意思云云，顯有違誤。

2.再者，雇主對於員工之獎懲，本即屬雇主企業經營管理權限之範圍。據此，原告對所屬員工之獎懲種類，以及如何進行獎懲之標準、要件等，既非屬勞動條件，自無系爭團體協約第17條規定之適用，故原告修正員工獎懲規定，本不需邀請參加人協商。

3.遑論系爭團體協約已於107年1月6日屆期，而該團體協約第17條規定因非屬勞動條件之約定，故無餘後效力，故原告於107年5月18日修改員工獎懲規定，並無違反該團體協約第17條之規定，更不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

（三）關於片面修改員工酬勞辦法部分：

依據系爭員工酬勞辦法第1條、第3條規定可知，年度員工

酬勞必須原告有獲利，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，顯非勞工單純提供勞務之對價而獲得之工資，性質上屬於原告給付之恩惠性給與，並非勞動條件，自無系爭團體協約第17條規定之適用，故原告修正員工酬勞辦法，本不需邀請參加人協商。再者，系爭團體協約已於107年1月6日屆期，而第17條並無餘後效力，已如前述，故原告於107年6月1日修改員工酬勞辦法，並無違反該團體協約第17條規定，更不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

（四）本件在系爭團體協約屆滿後，原告對於參加人提出之團體協約草案，亦已依據團體協約法第6條規定，與參加人進行誠信協商，並提出資方版團體協約草案作為對案，而既然是對案，原告本即可提出與參加人工會版之團體協約草案不同之版本。但既然雙方僅在團體協商期間，在雙方未簽署新版團體協約之前提下，對於優待機票規定、員工獎懲規定或員工酬勞辦法等規定之調整，原告本無需受任何拘束。更且，原告上述3項辦法之調整，係針對全公司員工，並非針對工會或工會幹部，亦無參加人主張目的在壓抑工會幹部對原告所提出之司法行動等語。並聲明：撤銷原處分主文第1項至第3項。

四、被告則以：

（一）我國法律雖未就勞動條件予以明文定義，然從勞動基準法之立法目的及法體系觀之，應可認勞動基準法所規定之事項，應均涉勞動條件，故勞動契約（含懲戒解僱）、工資、獎金、紅利、工作規則等事項，均應屬勞動條件之一部分。復從團體協約法第12條、勞動基準法施行細則第50條及行政院勞工委員會99年4月15日勞資二字第0990125516

號函釋內容，亦可佐證有關員工之福利、獎金、獎懲等其他適用工作規則之事項，也是勞動條件之一部分。從而，原告主張原處分主文第1項至第3項行為均為工作規則之變更，僅屬雇主管理權限，無涉勞動條件變更云云，核不足採。

（二）次按工會法第5條規定，不論是團體協約之締結或勞動條件、會員福利事項之促進等事項，均屬工會之重要任務；而團體協約之締結與勞動條件、會員福利事項之促進，兩者間有可能互為表裡、相輔相成；工會就會員勞動條件、福利事項之促進，有可能是以締結團體協約來落實。從而雇主在與工會進行團體協約協商之前、中、後，若有該當於不誠信協商之行為，自可構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。反之，若雇主之行為屬於可能弱化工會之行為，則另可構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。兩種法律各有規範目的，併行不悖，而非互斥。而原告修訂之優待機票規定，涉及參加人會員之福利，且係在被告裁決委員會107年1月12日對原告作出106年度勞裁字第48號裁決決定後，原告隨即於107年3月14日片面為不利益員工之變更，顯示原告對於參加人持續採取敵意態度。又原告修訂之員工獎懲規定，涉及原告對參加人會員之懲戒，且包括可終止勞動契約之解僱懲戒在內，當屬於勞動條件之變更，且原告在團體協約107年1月5日效期屆至前，就曾有罔顧團體協約第17條約定，片面變更員工獎懲規定之過往事實，並在107年5月18日再次片面修訂，均可佐證原告對參加人長期採取敵意態度。另原告於107年6月1日片面修訂之員工酬勞辦法，涉及參加人會員因工作績效而可獲分配的員工酬勞分配比例、核發限制等，亦均屬勞

動條件之變更。而原告與參加人在原處分裁決程序中，均不爭執兩造每月互派代表進行團體協約協商會議，則原告顯無不能於協商過程中提出修正草案，與參加人協商後再行修訂；然其卻在協商期間片面變更上開3項規定或辦法內容，自有礙參加人所負促進會員勞動條件、會員福利等任務之進行，刻意忽略參加人之請求，而有弱化參加人功能之可能。準此，原處分認定原告上開行為構成工會法35條第1項第5款之不當勞動行為，並無違誤。又被告裁決委員會係依勞資爭議處理法第43條規定組成，為獨立專家委員會，其作成之裁決決定具有合議特質並具專業性，故本件原處分應受判斷餘地之尊重而採較低密度之審查。

（三）另按團體協約法第21條規定可知，團體協約之餘後效力僅涉及該團體協約關係人間勞動契約之內容，與工會法第35條第1項第5款之構成要件，並無直接關連。工會法第35條第1項第5款規定是在判斷雇主對工會有無支配介入等弱化工會之行為，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、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，均在所不問。而本件原處分並未就原告與參加人間107年1月6日屆期之團體協約有無餘後效力予以判斷，原告以餘後效力之有無作為本件原處分是否合法之理由，顯不可採等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

五、參加人則以：

（一）原告無視參加人訴求應雙方協商之態度，構成工會法第35條第1項第5款所稱弱化參加人功能之不當勞動行為：

1.姑不論系爭團體協約第17條、第62條是否仍有效力，基於工會法之立法目的，參加人作為企業內勞工團結權之展現

，代表企業內勞工集體之意志，當參加人訴求希望與原告協商企業內工作規則的修正時，原告不應逕自修改辦法並實施，導致參加人依法提出協商以執行任務之功能減損，進而使會員對參加人能展現的功能失望、消極，最終弱化參加人之功能。

2.參加人於系爭團體協約107年1月5日屆滿前，曾於106年9月21日發函桃園市政府抗議原告單方修改人事規定，經桃園市政府106年10月21日發函原告改善，可知即使於團體協約有效期間，原告亦本不願遵守事前與參加人協商之義務，持續其無視參加人之態度。又參加人於106年12月28日發函原告請求協商，並檢附參加人版本團體協約協商草案，其中第17條有提出修正案，第62條則照舊；原告嗣於107年2月13日提出資方版本協商草案，主張刪除第17條及第62條，並於107年3月14日片面修改優待機票規定。參加人再於107年5月18日發函原告，籲請原告停止片面修改相關作業辦法，即刻與參加人召開協商會議，但原告並無善意回應，仍持續其單方修改相關辦法之行為，包括同日片面修改員工獎懲規定、107年6月1日單方修改員工酬勞辦法。準此，原處分認定原告未經協商即片面修改上開3項規定，違反誠信協商義務，意圖弱化參加人功能，不當影響、妨礙參加人之工會活動，並無違誤。

（二）關於片面修改優待機票規定部分：

按優待機票是基於航空業之行業特性所產生的特別待遇，對勞工而言事關重大，也是航空業勞工衡量是否受僱、離職時納入考慮的重要勞動條件。而依原告原有AQ版優待機票規定第5.15條規定可知，原告現職員工與公司興訟，如經正式申訴程序處理完成，仍享有員工優待機票申請、使

用權；如員工敗訴，原告得視情節輕重停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權1年至數年不等。然原告前曾引用上開AQ版優待機票規定第5.15條規定，以未經內部申訴流程為由，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，經被告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，本院亦以107年度訴字第385號判決駁回原告之訴。期間，原告隨即於107年3月14日單方修改優待機票規定為AR版，其中5.15.11變更條次為5.14.11，並將「未經公司正式申訴程序處理完成」之文字刪除，並刪除AQ版第5.15.12條，則日後任何員工只要向原告興訟，無論是否經內部申訴，亦無論勝敗結果如何，原告均得停止員工優待機票申請、使用權，顯屬對勞方不利之變更，從勞資關係脈絡看來，更屬對於前案裁決不利結果之變通之計，意圖藉此條款壓抑日後工會幹部、會員再有類似對抗原告之司法行動。

（三）系爭團體協約第17條、第62條對勞動條件變更所加上的程序上要件，應具有餘後效力，即使團體協約期限屆滿，原告仍應遵守：

按系爭團體協約第21條即為餘後效力之規定，而本件原處分主文第1至第3項涉及的優待機票、獎懲、年度酬勞，均屬勞動條件，原告多次片面修改相關辦法，影響勞動條件，而不依約與參加人協商，自仍違反團體協約，應構成不當勞動行為等語，並聲明：原告之訴駁回。

六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下述爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有參加人107年6月12日申請書、同年8月30日追加狀、同年9月20日補充狀（見原處分卷第1至2、37至3

8、190至191頁）、原處分（見本院卷1第45至87頁）、104年1月6日版之團體協約及優待機票規定、員工獎懲規定及員工酬勞辦法修正前、後條文（見本院卷1第283至374頁）附卷可稽，洵堪認定。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告以原告就優待機票規定、員工獎懲規定及員工酬勞辦法，3項規定或辦法片面逕為不利益變更，顯有弱化工會之可能，乃以原處分認定構成工會法35條第1項第5款之不當勞動行為，是否合法有據？

七、本院之判斷：

（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，本件兩造間自91年10月14日簽署團體協約後，每隔3年續簽團體協約，依兩造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。」前開團體協約於107年1月6日屆期後，兩造雙方互派代表自同年3月15日起每月召開團體協約協商會議，就續約乙事進行討論，為兩造所不爭執，且有前開團體協約附卷可稽（見原處分卷第5-34頁）。又上開團體協約第17條約定：「甲方（指原告）變動及討論有關勞動條件、工作環境等事項時，應邀請乙方（指參加人）派員參加協商。」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。」原告嗣於107年3月14日片面修改優待機票規定，有前開團體協約、優待機票規定對照表附卷可稽（見原處分卷第5-4至5-15頁、5-25、5-32頁）。另原告於107年5月18日片面修改員工獎懲規定，有原告人事業務手冊、桃園市政府勞動局106年10月2日桃勞條字第1060077584號函附卷可參（見原處分卷第5-18至5-22、5-37至5-38、19至30頁）。又原告原有105年12月6日AC版員工酬勞辦法共4條，嗣於107年6月1日片面修改為員工酬勞辦法AD版6條，亦有上開員工酬勞辦法附卷可憑（見同上卷第49至51頁）。原告對於前述片面修改優待機票規定、員工獎懲規定及員工酬勞辦法等相關規定之事實並不否認，惟主張系爭團體協約屆期後，前述3項非屬勞動條件之約定沒有餘後效力，原告自不受原團體協約之拘束，其修改調整相關規定，並無違反團體協約法或工會法等規定云云，其主張有無理由為本件應予審究之重點。

（三）按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（見工會法第1條立法目的）。工會法第5條規定：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。……三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。」可知團體協約之締結、修改、廢止或勞動條件、會員福利事項之促進等，均屬工會之重要任務。而團體協約之締結與勞動條件、會員福利事項之促進，兩者間有可能互為表裡、相輔相成。工會就會員勞動條件、福利事項之促進，可能是以締結團體協約來落實。從而雇主在與工會進行團體協約之協商期間，若有該當於不誠信協商之行為，自可構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為；若雇主之行為屬於可能弱化工會之行為，則另可構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，前揭兩種法律各有其規範目的，併行不悖，而非互斥。蓋不當勞動行為樣態可分為3種類型，即所謂「不利益待遇」、「支配介入」、「拒絕團體協商」等雇主之不當勞動行為，分別規範於工會法第35條（第1項第1款至第4款規定不利益待遇部分、第5款規定支配介入部分）、團體協約法第6條（拒絕團體協商）。觀諸團體協約法第1條規定：「為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。」另工會法第35條第1項第5款之立法理由：「避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。」可知團體協約法之立法目的著重在「規範團體協約之協商程序及效力」，工會法之支配介入則著重在「雇主有無影響、妨礙工會成立、運作及自主

性」，兩者在構成要件及立法目的皆有不同，應各自就其構成要件予以判斷。是以，工會法與團體協約法間並無普通法及特別法之關係，團體協約法並無優先於工會法適用之情形。而團體協約法第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。」故團體協約之餘後效力僅涉及該團體協約關係人間勞動契約之內容，與工會法第35條第1項第5款之構成要件，並無直接關連。換言之，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。原告僅以「已屆期之團體協約無餘後效力」，作為其無構成團體協約法第6條第1項之不誠信協商之理由，進而也不會構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為云云，自不足採。

（四）有關優待機票規定部分：查優待機票係航空業基於行業特性所產生之特別待遇，在原告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，原於第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。」（見原處分卷第5-32頁），以此形成勞雇間的權利義務，並特別約定申請辦法的修訂必須有工會參與研議。本件團體協約期滿前，參加人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（見本院卷2第23、27、38頁）；原告亦提出資方協商版本，刪除原有第17條、第62條約定（見本院卷2第47、64頁），既然雙方尚須協商該條文如何續約，原告於協商前即單方於107年3月14日（即勞資雙方第1次團體協商會議的前1日）修改優待機票規定（原處分卷第5-4至5-17頁），已架空勞資雙方團體協約協商之功能。再者，原告原有AQ版優待機票規定（本院卷1第297至326頁），現職員工與公司興訟，如經正式申訴程序處理完成，仍享有員工優待機票申請、使用權；惟如員工敗訴，原告得視情節輕重停止其本人或其眷屬各類優待機票申請及使用權1年至數年不等。原告前曾引用上開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，經被告於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（見原處分卷第167至171頁）。詎原告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，修改為員工只要向原告興訟，無論是否經內部申訴，亦無論勝敗結果如何，原告均得停止員工優待機票申請、使用權（見原處分卷第5-15頁、本院卷1第327至358頁），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。

（五）又原告為維護人員工作紀律並鼓勵績優員工，提升員工士氣，訂定有員工獎懲規定，屬於公司內部管理規範，涉及原告對工會會員之獎勵及懲戒，包括嘉獎、記功、獎金、申誡、記過，甚至包含可終止勞動契約之解僱懲戒在內，對員工權益影響甚大。原告前於106年8月間單方面修員工

獎懲規定（見本院卷1第359至370頁）；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原告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，有上開函文附卷可憑（見原處分卷第5-36至5-38頁）。原告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。至於原告基於公司獲利狀況，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，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日就原告擬片面修改工作規則乙事函請求協商（見原處分卷第5-39頁、本院卷1第373至374頁），卻未獲置理。原告仍於同年6月1日單方面修訂員工酬勞辦法（見原處分卷第50頁）。可知原告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。

（六）綜上所述，原告之主張均無可採。原處分認原告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，於法並無不合。原告猶執前詞，訴請撤銷上開認定，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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　14　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林　玫　君

法　官　梁　哲　瑋

法　官　侯　志　融

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	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

，亦得為上訴審訴訟代理人	。 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　　8　　月　　14　　日

書記官　徐　偉　倫