

新聞放大鏡 ②

禁搭便車條款與不當勞動行為

編目：勞社法

主筆人：薛政大（薛進坤律師）

【新聞案例】

華航企業工會早一天享有外站津貼 勞動部將罰華航

（2017/04/13 聯合報 記者呂思逸）

空服員職業工會去年發動華航罷工，戰火蔓延三天，華航承諾提高空服員工會會員外站津貼至 5 美元，且非會員不得享有，事後，華航卻讓華航企業工會享有同等待遇，並比空服員職業工會「早一天」生效。勞動部晚間說明，經委員認定，華航此舉為不當勞動行為，將裁罰 3 萬至 30 萬元。

空服員職業工會去年 6 月 24 日發動罷工，造成華航當天停飛超過 70 班次，最後空服員工會與華航公司簽訂 7 項協議，包括外站津貼由 3 美元逐步調高到 5 美元，且非會員不得享有。

空服員職業工會不滿華航違背承諾，去年向勞動部提出不當勞動行為裁決委員會提出裁決，勞動部晚間說明，裁決委員會決議，華航「早一天」讓華航企業工會享有外站津貼福利，確實打壓空服員職業工會，屬於不當勞動行為，將依法裁罰 3 萬至 30 萬元。

對此，華航表示，華航也受到其他工會團體協約與各項協議拘束，因履行義務導致罰款，華航將內部研議後決定後續處理，另外，日前與發起罷工談判代表所簽署的七項承諾，皆逐步實施中。

不過，針對華航同步提高華航企業工會會員津貼、並未依約提高空服員職業工會津貼，當勞動行為裁決委員會認為，華航行為屬於契約範圍，和誠信協商無關，並不構成不當勞動行為。

另外，罷工時，資方提高出勤空服員出勤津貼 1 到 2 千元，空服員職業工會認為打壓工會，不當勞動裁決委員會認為，資方為了因應突襲罷工，衍生出的緊急勞務需求，才提高津貼，並非打壓工會，不構成不當勞動行為。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

【重點提示】

一、事實經過

- (一)空服員職業工會與華航於 105 年 5 月 27 日經桃園市政府勞動局勞資爭議調解不成立，空服員職業工會於 105 年 6 月 22 日舉行罷工投票之開票。
- (二)空服員職業工會於 105 年 6 月 23 日 18：01 分在工會臉書宣布 105 年 6 月 2 日 24：00 開始罷工。
- (三)依空服員職業工會與華航 105 年 6 月 24 日協商會議紀錄，雙方就「外站津貼」議題達成共識為：「1.不分越洋區域航線，『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○○員職業工會提供之名單為準。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。」
- (四)華航於 105 年 6 月 30 日讓企業工會會員享有外站津貼福利，並 105 年 7 月 29 日發放罷工期間配合公司調度出勤之空服員、地勤人員等員工之獎勵金。

二、不當勞動行為裁決摘要

(一)空服員職業工會之主張：

- 1.華航違反 105 年 6 月 24 日兩造協議有關外站津貼調升之待遇非會員不得享有之行為，確已違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定。
- 2.華航違反 105 年 6 月 24 日兩造協議有關外站津貼調升之待遇非會員不得享有之行為，及不履行應再提高相同金額之外站津貼予會員之行為，已違反團體協約法第 6 條第 1 項。
- 3.不履行團體協約不僅係一權利爭議事項，倘該不履行之行為是基於雇主不當勞動行為之意思或對於影響、妨或限制工會活動之認識，依其情形即可構成不利益對待、支配介入及違反誠信協商義務之不當勞動行為。
- 4.縱認兩造 105 年 6 月 24 日簽署之文件非團體協約，其仍係有效成立之協議，拘束簽署之兩造，協議中關於禁搭便車條款之約定亦仍有效。

(二)華航之主張：

- 1.系爭 105 年 6 月 24 日雙方達成之協議，性質上非屬團體協約，既非屬團

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

體協約，則 105 年 6 月 24 日雙方協議即不得約定禁止搭便車條款。

2.系爭禁搭便車條款，性質上非屬我國團體協約法第 13 條所稱一般性禁搭便車條款，而應屬特殊差別待遇條款，自應無效。

3.105 年 6 月 24 日雙方協議性質上既非屬團體協約，則本於義務衝突理論，華航亦無違約之問題。

4.縱認 105 年 6 月 24 日協議性質上屬於團體協約，且該禁止搭便車條款約定為有效之約定者，華航亦無違反禁止搭便車條款之約定。

(三)本件爭點為：

1.兩造於 105 年 6 月 24 日協議性質上是否為團體協約？華航違反前開協議中有關外站津貼調升之禁搭便車條款之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定、團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為？

2.華航不履行兩造協議中有關應再提高相同金額外站津貼予會員之約定，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為？空服員職業工會請求華航履行兩造協議給付空服員職業工會之會員外站津貼以每小時 2 美元計算之差額，是否有理由？

(四)裁決委員會裁決：

1.確認華航 105 年 6 月 28 日與華航企業工會達成協議，違反兩造於 105 年 6 月 24 日協議中有關外站津貼調升之禁搭便車條款之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

2.理由：

(1)兩造於 105 年 6 月 24 日協議性質上非屬團體協約，惟勞資雙方於團體協約以外之一般性集體協議中約定差別待遇條款，是否屬有效之約定？空服員職業工會得否請求華航履約即維持空服員職業工會會員與其他非會員間勞動條件一定之間距？此部分空服員職業工會得循民事訴訟請求之。而無論前開差別待遇條款是否有效，本會均得審究華航違反前開約定是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(2)查 105 年 6 月 24 日空服員職業工會罷工並取得成果後，華航公司企業工會醞釀 105 年 7 月 1 日集體休假，姑不論該工會是否有能力行動，華航於空服員職業工會罷工後確無力再面對企業工會另一場抗爭行動，其同意給予比照空服員職業工會取得之條件，固難謂無正當理由。惟本會審酌華航不僅比照空服員職業工會取得之條件，甚至於明知與空服員職業工會間有約定差別待遇條款之情形下仍同意提供企業工會

優於空服員職業工會之條件，恐將造成華航公司員工不願意加入空服員職業工會，甚至使空服員職業工會會員萌生退會之念頭，是認定華航構成工會法第35條第1項第5款不當影響、妨礙空服員職業工會組織之不當勞動行為。

【考點剖析】

本案爭執重點，除了裁決委員會所討論之不當勞動行為外，尚包括下列集體勞動關係之議題：

(一)兩造於105年6月24日協議，性質上是否屬團體協約？

- 1.按團體協約係由勞資雙方於團體協商過程中，由勞資雙方各自推派團體協商代表，並由各自推派之團體協商代表就工會或雇主甚或工會及雇主各自提出之團體協約草案經過數次之團體協商過程後，雙方最後就團體協約草案內容達成共識，並締結團體協約。如不符合上揭締結團體協約之程序，包括推派團體協商代表、提出團體協約草案、歷次團體協商過程者，更重要者為協議之雙方當事人主觀上須有締結團體協約之意思，以上任一項要件不符合者，縱使勞資雙方達成協議，性質上僅屬一般集體性協議，但究非屬團體協約。
- 2.系爭105年6月24日雙方協議，名稱並未使用「團體協約」之文字（105年6月24日協議正式名稱為「桃園市○○員職業工會與中華○○公司協商會議記錄」），足證雙方當日主觀上均無締結團體協約之意思。此外，當日參與協議之人員，空服員職業工會另有非屬工會會員之林○○秘書長、毛○○顧問、吳○○律師及劉○○律師等，不符團體協約法第八條工會推派之團體協商代表需以工會會員為限之規定。而華航董事會推派董事長參與該次協議，目的僅在解決空服員職業工會發動罷工行動所提出之訴求與化解罷工帶來的傷害，更無推派團體協商代表之意思。
- 3.查兩造於105年6月24日就空服員職業工會所提勞動基準法第84條之1約定、報到報離、年度休假123天、國定假日出勤雙倍工資、外站津貼、實施考績雙向互評制度、會務假等議題達成協議。前開協議源於空服員職業工會提起調整事項勞資爭議，105年5月27日經桃園市政府勞動局勞資爭議調解不成立，嗣經空服員職業工會於同年6月22日舉行罷工會員投票，並於同年6月23日24：00開始罷工，兩造於同年6月24日就前開爭議達成協議。空服員職業工會固於105年4月12日第一屆第一次會員代表大會通過申請勞資爭議調解，並推選談判小組9人，惟此部分係空服員職業工會依工會法規定將調整事項爭議提交會員代表大會討論（參照工會法第26條規定，集體勞動條件之維持與變更，屬

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

會員代表大會職權，是調整事項爭議須經會員代表大會議決)，並選派談判小組與華航進行談判，核其目的係解決前開勞資爭議，至於是否簽訂團體協約，則非所問，此部分顯與團體協約法規範之協商開啟、協商代表推派等程序有間。是以除非空服員職業工會所提調整事項爭議經調解成立，依勞資爭議處理法第 23 條規定視為兩造間之團體協約，否則實難謂兩造於 105 年 6 月 24 日所簽訂之協議具團體協約之效力。

(二)若 105 年 6 月 24 日兩造簽訂之協議不是團體協約，則該協議內之禁搭便車條款有無團體協約法第 13 條之效力？抑或僅生一般債法上效力？

- 1.按「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整」，團體協約法第 13 條設有明文。觀其立法理由乃謂：配合工會組織多元化及自由化，避免企業內團體協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會。
- 2.惟勞資雙方於團體協約以外之一般性集體協議中約定差別待遇條款，是否屬有效之約定？空服員職業工會得否請求華航履約即維持空服員職業工會會員與其他非會員間勞動條件一定之間距？此部分不當勞動行為裁決委員會認為空服員職業工會得循民事訴訟請求之，於裁決中並未表示意見。

(三)禁搭便車條款是否違反同工同酬原則？

此部分不當勞動行為裁決委員會於裁決中並未表示意見，但可從兩造主張之理由而瞭解爭議內容：

- 1.空服員職業工會主張：按勞動法之平等原則、同工同酬原則，並非絕對之法律規範，於有正當實質理由時，本得為差別待遇。學者黃程貫亦認因「我國團體協約法第 13 條明文容許團體協約中之差別待遇約定，此係立法者之裁量權限及意志貫徹，因此，自不得因工會行使此一法律所賦予之權利而與雇主達成差別待遇約定，反而認定其約定違反平等原則、構成就業歧視，而為非法無效!」。
- 2.華航主張：

- (1)我國團體協約法第 13 條約定，團體協約得約定，受團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬該非團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定費用予工會者，不在此限。亦即在我國法制上規範之團體協約禁搭便車條款性質上僅允許一般差別條款（林更盛教授之見解）或單純差別待遇條款（黃程貫教授之見解）之存在。

- (2)學者劉士豪指出：「其實『團體協約法』第13條的禁止搭便車條款是一相對拘束，並非絕對拘束的法規，也就是簽訂協約的雇主有『正當理由』下，仍可以使非會員的勞工或其他工會會員的勞工，就該團體協約所約定之勞動條件進行調整。那麼何謂『正當理由』？某一企業的勞工參加不同的工會，而雇主與其他工會也簽訂相同團體協約內容，當然屬於正當理由。」、「對此，其實工會與工會間不必害怕互相爭利，因為以華○的例子，假設未來華○企業工會與華○就某些勞動條件先簽訂團體協約並設下『禁止搭便車條款』，不准非華○企業工會會員的勞工享有議定的勞動條件時，桃園市○○員職業工會也可要求華○比照該等勞動條件簽訂團體協約，此時桃園市○○員職業工會當然也是在『正當理由』下享有同等勞動條件。」是以，華航並無違約，更不構成不當勞動行為。
- (3)但系爭105年6月24日協議有關外站津貼議題雙方達成共識第1點：「不分越洋或區域航線，外站津貼自105年7月1日起先調升至每小時4美元，106年5月1日起再調升至每小時5美元」。第2點則為：「公司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○○員職業工會提供之名單為準」及第3點「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...」。上述第1、3點約定於華航對非工會成員調升外站津貼時等同讓空服員職業工會所屬工會成員再額外獲得同額之給付形同「永遠的差距條款」而且此一差距永無止盡，此等約定即林更盛教授所稱之特殊差別條款，或黃程貫教授所稱之絕對差別待遇條款（或稱間距確保之約定）。然不論是林更盛或黃程貫教授，均表示特殊差別條款或絕對差別待遇條款，依據德國聯邦勞動法院之見解，乃屬非法無效之約定。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！