

裁判字號：最高行政法院 104 年判字第 670 號判決

裁判日期：民國 104 年 11 月 13 日

裁判案由：工會法

最 高 行 政 法 院 判 決

104年度判字第670號

上 訴 人 (即原審原告)

臺灣航勤股份有限公司

代 表 人 張 揚

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上 訴 人 (即原審被告)

勞動部

代 表 人 陳雄文

訴訟代理人 詹文凱律師

參 加 人 高雄市臺灣航勤股份有限公司高雄分公司產業工會

代 表 人 鄭盈昇

參 加 人 王金明

洪國梁

劉隆源

簡志昌

劉瑞焜

宋建億

劉坤城

蕭文前

吳俊龍

吳朝琴

吳忠憬

李志能

陳瑞祥

杜春福

周廣峰

林政隆

陳俊仁

洪新貴

林山景

唐文紹

李敏雄

張惠霖

謝一誠

梁建明
鄭富榮
陳敬恆
吳春源
黃載筴
梁良文
洪群凱
葉榮宗
張裕樟
宋明科
潘俊宏

上列當事人間工會法事件，兩造對於中華民國104年3月5日臺北高等行政法院102年度訴字第1430號判決，各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

上訴審訴訟費用由兩造各自負擔。

理 由

- 一、緣參加人高雄市臺灣航勤股份有限公司高雄分公司產業工會（下稱航勤高雄工會）、王金明等34人（下稱王金明等人）因與上訴人臺灣航勤股份有限公司（下稱航勤公司）間不當勞動行為爭議事件，申請裁決，經上訴人勞動部（下稱勞動部）不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）調查後，以民國102年7月26日101年勞裁字第72號為「(一)相對人（即航勤公司，下同）針對(1)101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分；(2)101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之申請人所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。相對人針對申請人工會財產所為假扣押強制執行行為（假扣押裁定案號：臺灣高雄地方法院〈下稱高雄地院〉101年度全字第74號裁定），構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。(二)申請人王金明、洪國梁、劉隆源、簡志昌、劉瑞焜、宋建億、劉坤城、蕭文前、吳俊龍、吳朝琴、吳忠憬、李志能、陳瑞祥、杜春福、周廣峰、林政隆、陳俊仁、洪新貴、林山景、唐文紹、李敏雄、張惠霖、謝一誠、梁建明、鄭富榮、陳敬恆、吳春源、黃載筴、梁良文、洪群凱、葉榮宗、張裕樟、宋明科、潘俊宏等34人因上述第(一)項(1)(2)行為而受到相對人所為之懲戒處分無效；相對人應就無效部分重啟100年度考績評比會議，另為適當考績等第處理，如有應補發考績獎金者，應予補發。(三)相對人自本裁決決定書送達翌日起不得以申請人工會之會員從事工會活動為理由而對其會員為不利益待遇等不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為。(四)相對人應自本裁決決定書送達翌日

起7日內，於相對人內部網站之首頁訊息公告區以標題『行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書101年勞裁字第72號』提供連結或下載之方式，將本裁決決定主文第1、2及3項以標楷體16號字型公告10日以上，並將公告事證存查。(五)申請人其餘之申請駁回。」之裁決決定（下稱系爭裁決），航勤公司對不利部分提起行政訴訟，經原審為「原裁決決定主文第1項關於『相對人針對(一)101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；(二)101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之申請人所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為』部分及主文第2項均撤銷。確認勞動部於原裁決決定主文第4項命航勤公司將上開撤銷部分公告，並將公告事證存查為違法。航勤公司其餘之訴駁回。」之判決，兩造各就敗訴部分，聲明上訴。

- 二、上訴人航勤公司於原審起訴主張：(一)參加人王金明等人於102年7月17日裁決委員會第6次調查會議進行時始追加為申請人，距該會102年4月18日首次開會調查迄至追加之日，已超過90日之申請期間，縱自102年4月18日補充申請理由書所載內容觀之，亦超過90日之除斥期間。另裁決申請人自始未將金錢請求列為請求事項，於102年7月17日提出航勤高雄工會所屬8名會員遭記大過考績丙等之薪資獎金差異之詳細說明及明細表前，部分自然人之金錢請求數字更屬空白，連裁決申請人請求遲延利息時也僅以航勤公司收到前述102年7月17日之明細表的翌日起算，足見於102年7月17日前，無該部分之裁決申請存在。又航勤公司早於101年9月14日即召開人評會，該會議出席者包含受懲戒人員及工會代表，會議召開結束前主席即宣布裁示懲處結果，故無論係工會或該個別受懲處之勞工，於101年9月14日均已明確知悉懲處事宜，故應自該日之翌日起算90日之法定申請期間，至本件101年12月19日申請裁決，確已超過90日。航勤公司雖於101年10月30日召開第2次人評會後再公布懲戒處分名單，然懲處案自始均屬同一事件，後續再度公告調整係有利於勞方之變更，仍應自101年9月14日人評會會議翌日起算除斥期間。另航勤高雄工會於101年8月27日臨時會員代表大會時，即將假扣押案列入討論事項，足見其早已知悉航勤公司依法聲請假扣押，故自斯時起算迄至航勤高雄工會申請裁決，亦超過90日之除斥期間。本件裁決之申請顯違反勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項規定。(二)員工於101年1月7日至9日未遵班表服勤，確實損害航勤公司之正常經營，彼等聚眾在職場上威脅其他正常工作，也屬對航勤公司施加經濟壓力、造成停止營運之行為。故航勤公司所懲處之對象，屬不合法之爭議行為，非工會法第35條第1項第1款、第5款所規範之工會活

動。又航勤公司因業務之特殊性，致所屬員工之工作時間與一般上班族不同，均超過8小時且需等班機勤務結束。航勤公司所為懲處，包含上班8小時一到即無視航機地勤任務而擅離職守者，及為符合員工只做8小時要求而通知調班後但亦未遵守之員工。後者受懲處員工於受到通知改班後仍不從，工作未足8小時，與拒絕加班無涉，更非另案101年勞裁字第9號之爭議範疇，該懲處案之進行，屬航勤公司之管理措施，與是否為工會幹部或會員身分無關。況班表時間早已預訂，並非臨時變更，員工於服勤前日即取得班表，明確知悉自己服勤時間及班表任務，若不願意亦應事先提早告知，以供領班調度人力。惟彼等對於班表並無異議，卻於工時滿8小時後，不顧航機仍在運行，即丟下勤務擅自離去，航勤公司予以正當懲處，非不當勞動行為。另1月7日有部分員工不按班表服勤，僅服勤8小時即率爾離崗已屬不當，航勤公司既知上情，預料1月8日亦可能有部分員工會違紀不按班表服勤，為配合航機班次時間，乃調整部分員工班表，要求陳英三暨部分員工更改到勤時間，惟遭陳英三等人拒絕，系爭裁決對此部分為何構成不當勞動行為，未於理由內說明，僅在主文第1項內以括弧「（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）」之方式夾帶處理，自有理由不備之情事。(三)系爭裁決亦肯認二崗為管制區，無勤務者不得擅入，事涉民航法規與民航管制區之安危，然卻認航勤公司懲處違規進入管制區二崗之員工構成不當勞動行為，裁決結果卻與理由相悖。航勤高雄工會從未以書面告知此為工會活動，即使屬工會活動發起者，亦僅限於拒絕加班活動，與聚眾違規擅入管制區、無故聚眾機坪等行為無關，航勤公司懲處違規進入管制區員工，係維護職場秩序與機坪安危，上情亦經臺灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）102年重上勞上字第6號民事判決所肯認，足證航勤公司所為相關人事懲處，並非不當勞動行為。(四)航勤公司確因上開拒絕加班事件，將地勤業務委外處理致業務損害高達新臺幣（下同）2,478,520元，再加上其他支援人力應變支出損害，總損害金額達10,089,568元，航勤公司透過司法程序求償，屬正當權利之行使，至聲請假扣押部分，係經高雄地院審理後，認為確實有保全必要而予以裁准，該裁定亦經高雄高分院予以維持，足證航勤公司僅係依法行事。另假扣押未聲請執行航勤高雄工會之會費收入，俾使其仍得持續運作，並無不當勞動行為或打壓工會情事；又雖查扣航勤高雄工會處所之房地，然僅限制不得出售，並無礙工會之使用或出租，對工會之運作既不影響亦無不當限制。再，航勤公司迄今仍按時匯入代扣之工會會員會費，刻意不執行扣押亦不直接主張抵銷，目的亦在於讓工會有足夠的財源維持運作，故所稱假扣押程序癱瘓工會之說，洵屬嚴重誤解。工會法施行細則第30條第2項後段規定所謂「威脅提起或提起」均僅限於雇主單方之行為，

如雇主之行為經國家機關審查核准後據以執行或實施者，自不在上開規範範圍內。系爭裁決認定航勤公司實施假扣押執行構成不當勞動行為，顯介入審查法院裁判之當否，嚴重侵害法院之審判權。(五)系爭裁決已命航勤公司重啟考績評比會議，然並無法律依據或必要逕自確認航勤公司之懲處行為無效，倘如裁決理由所稱凡違反工會法第35條第1項者即為無效，則又何需於第2項重複規範解僱、降調或減薪者無效等語。求為「(1)系爭裁決主文第1項、第2項、第3項均撤銷。(2)確認系爭裁決主文第4項違法。」之判決。

- 三、上訴人勞動部則以：(一)航勤高雄工會申請裁決之事項，係針對航勤公司以懲處工會會員方式影響工會運作及活動，所指之不當勞動行為，已包含對工會會員之懲處，裁決委員會進行裁決時，自需就個別會員所受懲處是否恰當予以審究，應解為工會申請裁決時已有為其會員申請之意思，故其101年12月19日為申請，未逾法定除斥期間。至王金明等人於調查期間追加為申請人，無非使彼等訴求更明確而已。又航勤公司雖於101年9月14日之人評會作成懲處結果，但101年10月30日再就同一事件召開人評會並於會後公布第2次懲處名單，則對該懲處結果申請裁決之除斥期間，應自該日次日即101年10月31日起算。另高雄地院核准航勤公司假扣押聲請之裁定，於101年10月4日送達航勤高雄工會時，工會始知悉假扣押之事實及理由，則申請裁決之除斥期間應自次日即101年10月5日起算。從而航勤高雄工會於101年12月19日提出申請，均未逾90日除斥期間。(二)依勞動部101年勞裁字第9號裁決決定意旨，員工並無加班之義務，如欲員工加班，需經工會同意後，再徵得個別員工之同意。航勤高雄工會發動101年1月7日至9日不配合加班活動，而航勤公司101年1月7日至9日原先排定之班表，既使部分員工延長工作時間，員工自得拒絕，無配合之義務。航勤公司雖稱有部分員工根本未工作滿8小時，即自行離去，有早退曠職之情形。惟所指之情形，係因航勤公司臨時自行變更表定工作時間，未經該時段員工之同意所致，員工依原定之班表時段給付勞務，依原定下班時間離去，並無早退或曠職之情形，航勤公司予以懲處自屬不當。另航勤公司早知航勤高雄工會事前作成101年1月7日至9日不加班之決議且決議內容亦無違法，竟懲處配合決議之工會會員，其不利航勤高雄工會運作之意圖甚為明顯。況航勤公司於裁決程序中亦自承因參加人拒絕加班而調用派遣人力，可知其對此情形並非無法應對，不致造成過度損害。(三)航勤高雄工會決議101年1月7日至9日拒絕加班，為執行其決議並瞭解其後續效果及航勤公司之反應，乃於1月7日下班時間進入工作場所，當日工會會員集體自辦公室出發，並穿著一致之反光背心，可證其屬工會之集體行動，目的在於確保工會之權益，工會會員之參與，亦在遵行工會之決議，聚集地點為機坪旁之停車格，並無影響飛安之情形。航勤公司

復自承其以往並未對員工於非工作時間進入二崗或機坪而懲處之案例，可知此種情形縱屬違規，航勤公司從來之立場亦均加以寬容，然卻對101年1月7日工會會員進入管制區二崗之行為加以懲處，可知其目的在於打壓工會行為及對相關會員為警告，針對工會運作之意圖至為明確，系爭裁決認定其有不當勞動行為之認識及意圖，並無不當。(四)法院裁定准予假扣押係基於民事訴訟法有關保全程序之規定，並非實體訟爭之審判，更非勞動關係中有無不當勞動行為之認定，無足為排除不當勞動行為之依據。而工會之財產乃其運作經費之來源，工會之支出，除日常開銷外，隨時為因應工會活動而有額外花費，故所謂對工會有無不利之影響，非如航勤公司所稱，保留一定之資金即足夠，更非得由雇主代為判斷，何況雇主之立場亦無法判斷工會之經費是否充裕。對工會財產為扣押，除了影響工會之資金運用外，對工會及會員更會造成壓力，影響工會之決策及運作，而航勤高雄工會確因航勤公司對其財產為假扣押發生資金不足之情事，足證該假扣押對工會已造成不利影響，衡諸假扣押之時機及動機，可見航勤公司已有藉此介入及支配工會之情形，自屬不當勞動行為等語資為抗辯。

四、參加人航勤高雄工會則以：(一)系爭裁決之基礎事實與勞動部101年度勞裁字第9號裁決相同，該裁決已經法院判決確定。本件因航勤公司事後再為記過處分，航勤高雄工會始再為本件裁決之申請；而工會提出申請時，即有為所屬會員一併申請之意思，故參加人王金明等人之申請未逾法定除斥期間。(二)系爭裁決是由獨立之裁決委員會作成，其判斷應予尊重，法院審查範圍應針對裁決之合法性。航勤公司並未事先通知班表的調動，而係臨時通知，且要求類似延長工時之情形，然勞工並無在延長工時期間工作之義務，航勤公司以此作為懲處的理由自屬不當。況相對於先前類似的情形，航勤公司均予容許，卻於本次對航勤高雄工會所為獨具針對性，事實上自有其目的存在。(三)航勤公司基於打壓之目的，聲請對航勤高雄工會財產為假扣押，使工會運作實質發生困難，另其所稱高雄高分院102年重上勞上字第6號民事判決，與本件所爭執的各個爭點並不相同，無直接關聯等語，資為抗辯。另參加人王金明等人並未為書面或言詞陳述。

五、原審為兩造各一部勝訴一部敗訴之判決，係以：(一)航勤高雄工會於101年12月19日申請裁決，其申請內容略以「航勤公司與工會間因年終獎金等勞資爭議案，經勞動部裁決後，非但不依裁決主文施行，更以強勢行政作為持續行打壓本會各級幹部及會員，以0107事件為由，於101年9月20日羅織罪名懲處本會各級幹部及會員（附件一）……，已違反工會法第35條、工會法施行細則第30條之不當勞動行為……，訴請航勤公司應遵守雙方團體協約約定並即停止打壓工會行為以確保工會組織運作及勞工權益。」附件一即羅列王金明等人遭

航勤公司懲戒處分之事由及懲處種類；而其申請書之「申請人」欄除記載參加人航勤高雄工會外，另於「申請人為數人」欄內記載共605人。進而於102年4月18日裁決委員會第1次調查會議時提出補充理由書，陳稱更正及擴張申請標的與事實，主張航勤公司於101年11月份再度公布之懲處名單，懲處對象仍為王金明等人，申請裁決事項包括彼等懲處部分等語。102年7月17日又以補充理由書陳述受到懲戒處分之王金明等人應追加為申請人，同日裁決委員會進行調查會議時，其代理人復稱除吳啟明、謝志銘尚未取得聯絡外，其餘之人已遞送委任狀，並請求追加為申請人等語。裁決委員會審認王金明等人雖於102年7月17日始表明追加為申請人，惟探求真意，實屬補強航勤高雄工會原裁決申請時已有申請之意思表示而已，因認關於王金明等人之懲處部分，既經航勤公司於101年10月30日召開第2次人評會後再次公布懲處名單，故申請裁決之除斥期間應自該日起算，故本件於101年12月19日申請裁決時，未逾90日之除斥期間等情，經核尚無不合。又高雄地院之假扣押裁定及執行命令於101年10月4日始送達高雄航勤工會，此時工會始知悉假扣押之事實及理由，故申請裁決之法定期間應自送達次日起算，至同年12月19日申請裁決時，亦未逾90日之法定期間。(二)航勤高雄工會以航勤公司就年終獎金及調薪之事宜違背其原為承諾，而發動101年1月7日至9日之拒絕配合加班活動，屬勞工行使拒絕加班權利之正當工會活動，並無權利濫用之情形，且非屬勞資爭議處理法之爭議行為等情，業經裁決委員會以101年6月15日勞裁(101)字第9號裁決認定在案，並經原審另案101年度訴字第1303號及本院103年度判字第357號判決維持而告確定。依本院72年判字第336號判例意旨，除提出於該確定判決事件終結前所未得提出之攻擊防禦方法外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷。系爭裁決認上開拒絕配合加班活動係航勤高雄工會發起之正當工會活動，自屬有據。又裁決委員會審酌證人胡國杰、陳英三所證述之內容，認101年1月7日至9日確因航勤高雄工會作成不加班決議，工會會員於上開時段未遵班表服勤、部分員工於接獲調整班表之通知後未遵照班表服勤部分，係為配合工會決議而為，航勤公司對於上開參與拒絕加班之會員予以懲處，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。核其就構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為部分所為認定及判斷，與卷附調查會議紀錄相符，並無判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事，自應予以尊重。至上開懲處何以該當工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，系爭裁決並未說明其理由

，核屬裁決理由不備，自有違誤。(三)系爭裁決既認定拒絕配合加班活動係航勤高雄工會所發起，亦認定部分會員進入管制區之目的係為瞭解航勤公司派遣外來人員支援機坪工作是否屬於對抗工會活動，及該等支援人力是否具有合格的專業證照。惟欲達上開目的，或可要求航勤公司提出其派遣之外來人員具相關專業之資料；或由少部分會員派代表與航勤公司偕同為之等其他方式，實無需以聚集13名工會會員於非工作時間進入管制區之方式之必要，顯見部分會員於非工作時間進入管制區，已難逕認屬工會活動之範圍。況系爭裁決亦肯認航勤公司對於非工作時間內進入屬於管制區之機場機坪之工會會員，得引用「職工獎懲規例」編號622規定予以懲處，然卻以航勤公司從前並未對非工作時間進入二崗及機坪管制區之員工懲處為由，認此部分懲戒行為構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。惟過往員工於非工作時間進入管制區之行為，各屬不同時空環境背景下之個別事件，具體個案之情節及對飛航安全之影響程度亦不相同，縱航勤公司事後未為懲處，亦無從逕據為其爾後對同樣有此違規行為之員工均不得懲處之理由；且此次事件聚集員工人數達13名，與一般個別員工違規之情形不同，對於飛航安全之影響層面亦與個別員工違規之情形差異甚大，難謂航勤公司仍不得予以懲處，系爭裁決認航勤公司之懲戒處分係不當勞動行為，其所為認定及判斷自有違誤；另系爭裁決除認航勤公司上開行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為外，又未附理由記載另構成同條第1項第5款之不當勞動行為，亦有違誤。(四)高雄地院101年度全字第74號之假扣押裁定，係航勤公司為保全其民事損害賠償之本案訴訟所聲請之保全程序，並非本案訴訟之實體判決，參酌工會法施行細則第30條第2項規定可知，雇主對勞工提起民事損害賠償訴訟，亦可能構成不利待遇之不當勞動行為，則聲請假扣押裁定及執行行為，自不排除有構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之可能。系爭裁決審酌航勤高雄工會及航勤公司之相關主張及事證，認工會當時全部帳戶均遭扣押，遭假扣押執行金額共計1,167,028元，已嚴重影響工會之會務，航勤公司有藉由假扣押手段而支配介入工會活動之不當勞動行為動機，其假扣押之聲請及執行已該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，核其所為認定及判斷並無違誤之處，自應予以尊重。又工會之財產為工會運作經費之來源，對工會財產為扣押，不僅影響工會之資金運用，對工會及會員亦造成心理壓力，影響工會之決策、運作及活動，是航勤公司主張其僅查扣部分款項，不動產仍可使用，不影響工會之運作，並無任何不當限制或妨礙之情云云，難認可採。(五)航勤公司對於參加人王金明等人因系爭裁決主文第1項(1)(2)之行為所為懲處，非屬工會法第35條第2項所列雇主或代表雇主行使管理權之人，違反第1項禁止規定所為之解僱、降調或減薪等行為態

樣之一。縱認航勤公司係出於不利待遇之動機懲處王金明等人，致違反工會法第35條第1項第1款之規定而構成對彼等之不利待遇，然此懲處之不利待遇並不得依同條第2項規定，認定為無效，蓋如認定為無效，則此等爭議屬私權之民事爭議，應由民事法院審議處理，顯與勞資爭議處理法區分工會法第35條規範之不當勞動行為態樣而為不同救濟體系之立法本旨有違。系爭裁決既認航勤公司係出於不利之待遇動機而懲處王金明等人，該當工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，卻又以該規定係民法第71條所指強行規定，認航勤公司之懲處處分違反強制規定而無效，顯已涉及對該私權爭議之判斷，於法不合。況如前述，系爭裁決認定航勤公司針對非工作時間進入管制區之工會會員所為之懲處係不當之勞動行為部分，業經審認於法有違。從而，系爭裁決主文第2項前段「申請人王金明……等人因上述第1項(1)、(2)行為而受到相對人所為之懲戒處分無效」之裁決，容有違誤而難予維持。又同項主文後段「相對人應就無效部分重啟100年度考績評比會議，另為適當考績等第處理，如有應補發考績獎金者，應予補發」之決定，既係基於同項主文前段關於懲戒處分無效之裁決而為，因該懲戒處分無效之認定於法有違而難以維持，主文後段部分之裁決決定即失其依據，尚無從予以割裂而認此部分可另適用勞資爭議處理法第51條第2項「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為」規定之餘地。是系爭裁決主文第2項之裁決亦屬違法。(ㄨ)航勤公司之假扣押強制執行行為，確構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，系爭裁決審酌回復航勤公司與參加人雙方間和諧勞資關係等因素，依勞資爭議處理法第51條第2項規定，於主文第3項諭知航勤公司自裁決決定書送達翌日起不得以航勤高雄工會之會員從事工會活動為理由而對其會員為不利益待遇，不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為，於法自屬有據，航勤公司主張該決定違法，洵非可採。(ㄣ)系爭裁決主文第1項關於「(1)101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為」；及「對申請人工會財產所為假扣押強制執行行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」之裁決，並無違誤。惟該項關於「相對人針對(1)101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；(2)101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之申請人所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為」部分及主文第2項之裁決，則有違誤。是勞動部依勞資爭議處理法第51條第2項規定，於系爭裁決主文第4項命航勤公司將上開經認定為違法部分公告，並將公告

事證存查一節，自屬無據，航勤公司訴請確認此部分違法，核屬可採。(八)綜上所述，系爭裁決主文第1項關於「相對人針對(1)101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；(2)101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之申請人所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為」部分及主文第2項之裁決，洵有違誤，航勤公司就此部分請求撤銷，為有理由；另系爭裁決主文第4項命航勤公司將上開撤銷部分公告，並將公告事證存查，亦屬違誤，航勤公司就此部分請求確認系爭裁決為違法，亦有理由，均應予准許。至其餘部分，系爭裁決於法並無不合，航勤公司請求撤銷及確認為違法，為無理由等詞，資為論據。

六、本院查：

(一)按「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。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2項）裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。（第3項）裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。」「（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。」勞資爭議處理法第39條、第43條第1項、第2項、第44條第2項、第3項、第46條第1項、第51條第1項、第2項、第4項分別定有明文。準此，勞動部依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自勞動部以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等行使職權不受該部指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，並踐行調查程序且以多數合議決方式為裁決決定。基於裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，

行政法院應採取較低密度之審查，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。

- (二)次按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。
- 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。」「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。本法第35條第1項第4款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」亦為工會法第35條、同法施行細則第30條所明定。
- (三)觀之我國工會法、勞資爭議處理法及團體協約法等法律規定及相關立法理由，法律除分別就工會、勞資爭議及團體協約等相關事項為規定外，對於主管機關就不當勞動行為所採取之裁決程序及其救濟方式，亦設有「如涉及私法上權利義務關係者，其救濟以民事訴訟方式為之；如非涉及私法上權利義務關係者，其救濟以行政訴訟方式為之」之機制。即雇主或代表雇主行使管理權之人，因違反工會法第35條第1項規定而為解僱、降調或減薪等行為態樣，其法律效果依同條第2項規定為無效，對此類之裁決不服者應循民事訴訟途徑為救濟；至其餘非屬解僱、降調或減薪之行為態樣者，則不在無效之列，對此類之裁決不服者應循行政訴訟途徑為救濟。另為得即時矯正事業主所為之不當勞動行為，並兼顧勞資雙方之權益以回復原狀，勞資爭議處理法並以第51條第2項規定賦予主管機關得發布救濟命令，命當事人為一定行為或不行為權限；且為因應不同個案之具體情事及必要性，法律對於救濟命令之範疇及方法未為規範，顯然亦授權主管機關為裁量，衡情苟無裁量違法情事，法院為審查時，亦應予以尊重。
- (四)經查，航勤公司以其員工於101年1月5日尾牙翻桌、101年1月7日至9日止拒絕配合加班、違規進入二崗聚眾、高速違規駕車、101年1月19日不假外出參與航勤高雄工會召開之會議

等事由，於101年9月14日召開人評會懲處參加人王金明等人、101年10月30日再度召開人評會審議，2次人評會之懲處對象、事由等均相同；而航勤公司為保障其損害賠償請求權，對於航勤高雄工會之財產聲請假扣押，高雄地院於101年9月4日裁定核准，除為不動產之查封程序外，另核發扣押命令共扣押1,167,028元等情，為原判決經調查證據、言詞辯論後依職權認定之事實，此有相關卷證資料足稽，復為兩造所不爭，依行政訴訟法第254條第1項規定，本院自得採為判決基礎。另裁決委員會曾以101年6月15日勞裁（101）字第9號裁決，認定航勤高雄工會以航勤公司就年終獎金及調薪之事宜違背其原為承諾為由，發動自101年1月7日至9日止拒絕配合加班之活動，屬勞工行使拒絕加班權利之正當工會活動，並無權利濫用之情形，且非勞資爭議處理法上爭議行為之行使，航勤公司雖不服該裁決而訴請撤銷，然原審業以另案101年度訴字第1303號判決駁回其訴，並經本院103年度判字第357號判決維持而告確定在案。準此，審酌本件航勤公司對於參與上開拒絕加班活動之員工所為懲處行為，是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，就航勤公司員工於101年1月7日至9日止拒絕配合加班活動屬正當工會活動之爭點，除非提出於該確定判決事件終結前所未得提出之攻擊防禦方法外，依本院72年判字第336號判例意旨，同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷。原判決據以認定航勤公司員工於101年1月7日至9日止拒絕配合加班活動屬正當工會活動，於法並無不合。再，事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取舍與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之情形。原判決已論明其認定高雄航勤工會作成101年1月7日至9日不加班決議，航勤公司對於配合不加班活動之工會會員所為懲處，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為、航勤公司對於航勤高雄工會財產實施假扣押之行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；航勤公司就於101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之所屬員工所為懲處處分，為何不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為等事實認定依據及得心證之理由，核與卷證資料相符，亦與證據法則無違。

- (五)上訴人航勤公司以原判決就其敗訴部分違背法令，其主張意旨略謂：(1)航勤公司早於101年9月14日即召開人評會討論及決議系爭懲處案，該會議出席人包含各受懲戒人員及工會代表，故彼等已於該時即明確知悉懲處事宜，故裁決申請之90日法定申請期間應自101年9月14日之翌日起開始計算；至航勤公司於101年10月30日所召開之人評會及公布之第2次懲處名單，受懲處之人、事、時、地完全相同，與前次懲處案屬

同一事件，原判決認應自該日起算申請之除斥期間，實有違誤，有不當適用勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項規定之違誤。另航勤高雄工會於101年8月27日臨時會員代表大會即已就航勤公司之假扣押案為討論，足見工會早已知悉航勤公司向法院聲請假扣押之情事，其於101年12月19日申請裁決，已超過90日之法定申請期間，原判決就此未予審酌，亦有判決適用法規不當之違誤。(2)航勤公司一再主張系爭裁決就其何以認定航勤公司對於經通知改班後仍未遵行之員工所為懲處構成不當勞動行為之理由隻字未提，顯屬理由不備，原判決就此部分未予實質審酌與認定，自有判決不備理由之違背法令情事。又航勤公司所為懲處除包含8小時一到無視航機地勤任務在急而擅離職守者外，尚包含航勤公司為符合員工只工作8小時之要求，通知改班後仍不從、連8小時都未做滿之員工，後者與拒絕加班無涉，更非101年勞裁字第9號之爭議範疇，航勤公司就此違紀部分予以懲處，洵屬合法人事管理並無涉及不當勞動行為，系爭裁決對此部分為何構成不當勞動行為並未敘明，僅於主文以括弧包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分之方式夾帶處理，顯屬不備理由，原判決仍執101年勞裁字第9號業經法院判決確定未予詳述理由即為航勤公司不利益之判決，全然未予審酌兩案爭議不盡相同之差異，亦未審酌系爭裁決不備理由之情事，顯有判決不備理由之違法。又工會法第35條第1項第1款係為保護工會活動而為，但航勤公司所為懲處者係未遵班表服勤（含改班後未遵班表）及聚眾圍堵職場、違規進入管制區與逗留機坪等作為，明顯是爭議行為而非工會活動，原判決未察及此，顯有不當適用工會法第35條第1項第1款之情事。(3)民事訴訟法於92年修法後，假扣押程序已採實質審查主義，需債權人釋明確有假扣押原因及保全必要，法院才會裁准，航勤公司依法聲請假扣押，經法院審查後裁定准許，該裁定並獲上級法院再度審酌後予以維持，不應被認定為不當勞動行為，否則即嚴重侵犯法院裁判之權限。且航勤公司所執行之扣押標的為工會之不動產，並僅禁止其買賣、過戶而已，不影響工會之使用或出租進而妨礙其運作，甚至對於代扣之會費與工會存款均未查扣，目的無非讓工會得持續運作，參諸航勤高雄工會所提101年9月24日、10月24日理監事會議紀錄上載之經常會費結餘、權益基金等，即可知工會財務確實未受假扣押程序影響。另假扣押程序執行對象為工會並非勞工個人，且為航勤公司受憲法保障的訴訟權利，施行假扣押後，工會財務尚有每月高達10餘萬元之收入，也收支平衡，顯見航勤公司並無打壓工會，是所稱假扣押程序癱瘓工會之說，顯屬嚴重誤解，系爭裁決及原判決所認定之不當勞動行為顯有違誤，就航勤公司所述之上開理由亦未敘明不採之理由，顯有判決不備理由之違法。另原判決未敘明假扣押執行對工會財務有何具體影響，僅援引工會法施行細

則第30條第2項後段規定而認不排除構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為云云。惟上開條款係為支配介入之不當勞動行為，與工會法施行細則第30條第2項後段「威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」規定，補充規範不利益對待類型之不當勞動行為，兩者顯不相同，原判決逕為援引，有適用法規不當之違法等語。惟：

- 1.如前所述，航勤高雄工會發動之101年1月7日至9日止拒絕配合加班活動，既經法院判決（原審101年度訴字第1303號、本院103年度判字第357號判決）認定屬勞工行使拒絕加班權利之正當工會活動，就此爭點部分除非航勤公司提出上開案件言詞辯論終結前未經審酌之新證據，否則於本件即不得再爭議其非工會活動。而所謂「拒絕配合加班活動」應係指除法定工時外，員工不會依公司所排定之班表加班，就航勤公司而言，即屬所稱之未遵班表服勤，上訴人航勤公司仍執詞主張其所為懲處係針對未遵班表服勤者為之，應屬爭議行為而非工會行為，原判決有不當適用工會法第35條第1項第1款規定之情事，自無足採。
- 2.航勤公司因員工於尾牙翻桌、101年1月7日至9日止拒絕配合加班、101年1月19日不假外出參與航勤高雄工會召開之會議等情事，於101年9月14日召開人評會討論及決議參加人王金明等人之懲處案，雖因參加人出席會議而知悉該次之懲處結果，然因受懲處人提出申訴，故航勤公司於同年10月30日再度召開人評會討論，並重新公布懲處名單及內容，至此航勤公司之懲處程序始告完成。縱101年9月14日及101年10月30日所召開之人評會，受懲處之人、事、時、地完全相同，其101年9月14日之懲處結果既因參加人王金明等人之申訴而有所變更，則參加人不服懲處結果而申請裁決之對象自應以101年10月30日人評會之決議懲處結果為對象，則起算申請裁決之法定期間應自101年10月30日之懲處結果公布日起算，航勤公司主張101年9月14日及101年10月30日2次人評會受懲處之人、事、時、地完全相同，屬同一事件，應自101年9月14日之次日起算申請裁決之除斥期間，並指摘原判決自101年10月30日起算申請之除斥期間，有不當適用勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項規定之違誤，亦無足取。另假扣押係債權人為保障其債權而於本案訴訟確定前所為之保全程序，故司法實務上均列為急速件（即限於收受聲請後之法定時限內為准駁裁定）且准許裁定僅送達債權人，俟債權人提供擔保及完成假扣押執行程序後，始將假扣押裁定及相關之查封或執行命令等資料送達債務人，以防債務人事先知悉而脫產，此觀之航勤公司聲請假扣押後，高雄地院於101年9月4日裁定准供擔保、9月14日即核發扣押命令、受囑託執行之臺灣臺北地方法院於101年9月21日核發扣押命令，而航勤高雄工會於101年10月4日始收受該假扣押之裁定及扣押命令與航勤公司聲請狀繕本即明（見原處分卷第21頁至30頁）。

航勤高雄工會固於101年8月27日臨時會員代表大會提案就航勤公司聲請假扣押案為討論，然依其紀錄內容可知，該提案僅係預先討論因應航勤公司聲請假扣押之方法而已（見原審卷1第66頁背面），故而對之申請裁決，自應以收受假扣押裁定之次日起算申請之除斥期間，航勤公司主張應自101年8月27日起算，並指摘原判決有不當適用勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項規定之違誤，亦非有據。從而，原判決認定本件申請裁決未逾法定除斥期間，於法有據。

3. 假扣押既係債權人為保障其債權而於本案訴訟確定前所為之保全程序，債權人固應依規定就假扣押原因及保全必要為釋明，然釋明與證明具有不同之內涵，所要求之證據證明力之程度亦不同，故縱經法院審酌後裁定准許，亦與判定是否為不當勞動行為無涉，更無侵犯法院裁判權限之情事可言。裁決委員會本諸雇主假扣押之必要性及其執行時機與是否導致工會會務無法運作等為認定標準，審酌航勤公司聲請假扣押，除聲請執行扣押航勤高雄工會之不動產外，尚就航勤高雄工會對第三人之債權為扣押，共扣押1,167,028元，斯時航勤高雄工會所有帳戶均遭扣押已無可動支之現金，而據以認定航勤公司聲請假扣押確已達到影響航勤高雄工會會務之程度，該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。原判決審認其所為判斷並無違誤而予以維持，且論明航勤公司所為工會財務確實未受假扣押程序影響之主張如何不足採，縱其理由不為航勤公司所認同，亦與所謂「判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據」之判決不備理由有間。航勤公司仍執詞主張其並無打壓工會、假扣押程序並未癱瘓工會，系爭裁決及原判決所認定之不當勞動行為顯有違誤，就航勤公司所述之上開理由亦未敘明不採之理由，顯有判決不備理由及適用法規不當之違法等語。核屬執其主觀之歧異見解就原審所為事實認定職權之行使為指摘，難認有理。
4. 航勤公司對於參加人王金明等人所為懲處，其原因固包含尾牙翻桌、圍堵事件中違規進入二崗聚眾及高速駕車、未依班表值勤、未假外出等原因，然依其公布之懲處名單可知，除洪群凱、宋明科、李敏雄、陳瑞祥、梁良文係因單一因素遭受懲處（洪群凱因翻桌事件；宋明科、李敏雄、陳瑞祥、梁良文等人因101年1月19日未假外出）外，其餘遭受懲處原因並非單一因素。航勤公司亦不否認因地勤工作特殊，故班表上之勤務時間一般均逾越8小時，則航勤高雄工會既發動不加班活動，所屬參與活動之會員（即航勤公司員工）不按公司所更動之班表服勤，亦屬當然，系爭裁決及原判決就此部分為論述時，以便宜方式，將不按公司所更動班表服勤即不遵改班部分以括弧方式附帶於未按班表值勤部分為說明，並非不能容許，亦與判決理由不備有別。航勤公司主張系爭裁決就其何以認定航勤公司對於經通知改班後仍未遵行之員工

所為懲處構成不當勞動行為之理由隻字未提，原判決就此部分未予實質審酌與認定，有判決不備理由之違背法令情事，亦難憑採。另原判決僅認定航勤公司對未按班表服勤之員工所為懲處及對工會財產實施假扣押部分構成不當勞動行為，至航勤公司對聚眾圍堵職場、違規進入管制區與逗留機坪等作為則認屬合法懲處，航勤公司上訴意旨就此部分之指摘即非合法；另航勤公司之懲處大部分係合併多項原因議處，且原判決已將宣告懲處無效之裁決予以撤銷，併予敘明。

(六)上訴人勞動部以原判決就其敗訴部分違背法令，主張意旨略謂：(一)工會法第35條第1項第1款、第5款規定對象不同，前者為個別勞工，後者則為工會。藉由對個別勞工施以壓迫不當勞動行為，仍會對工會之組織運作造成直接不利之影響，故兩款規範內容容或有重疊之處，並非完全區隔無關。本件航勤高雄工會決議發起拒絕配合加班活動，其活動目的之達成，須賴會員之參加配合（即以拒絕加班之方式參與），否則即無任何作用。航勤公司對參與此活動之勞工施以懲處，日後勞工對同類工會活動之參與意願降低，而對工會活動造成不利之影響、妨礙或限制。故航勤公司對參與活動之勞工施以懲處，不僅構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，同時亦構成同項第5款之不當勞動行為。原判決未審及法律要件之重疊及規範對象之競合，逕以系爭裁決未就構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為部分為說明即認定，認有違誤而將該部分之裁決決定撤銷，顯對於前揭第5款規定之適用有不當之情事。(二)勞資爭議處理法第39條既規定得就工會法第35條第2項之爭議為裁決，則系爭裁決引用該項規定而認定雇主之不利行為無效，自屬當然，原判決以涉及私權事項不應由裁決機關判斷，與上述規定不符。又勞資爭議處理法第51條已規定對工會法第35條第2項涉及私權爭議之裁決得循民事訴訟方式解決，即表示必先有裁決決定之結果，始會進入民事訴訟程序，並非不得由裁決程序判斷，原判決對此亦顯有錯誤。(三)原判決一方面表明對於獨立之裁決委員會所為決定，法院應採取低密度之審查，另一方面對於系爭裁決關於「101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區」部分，卻以欲達成工會行為之目的，可以有替代方式，並無使多人進入管制區之必要等，而認定系爭裁決此部分於法不合，但理由未就上述低密度之審查及判斷事項敘明有何違誤，顯然互相矛盾。另原判決此部分係其對個案事實之判斷，而裁決機關已就事實為直接之調查並依專業為判斷，所得之心證強度應大於法院就裁決程序資料審查之所得，迺原判決未依據所援引之低密度審查原則，仍就事實自為認定，顯有判決不適用法規及理由矛盾之違法。惟：

1. 工會法第35條第1項第1款、第5款之規定對象雖有個別勞工及工會之差異，然藉由對個別勞工施以壓迫不當勞動行為，仍會對工會之組織運作造成直接不利之影響，故兩款規範內

容或有重疊之處，並非完全區隔無關。勞動部主張航勤公司對參與工會發起不配合加班活動之勞工施以懲處，將造成日後勞工對同類工會活動之參與意願降低，對工會活動造成不利之影響、妨礙或限制，則航勤公司對參與活動之勞工施以懲處，不僅構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，同時亦構成該項第5款之不當勞動行為乙節，固非無見，然並非必然如此，故苟認有此情形，應於處分內容敘明其認定之事實及依據，否則即屬違法，系爭裁決固由裁決委員會以合議制方式為之，然仍屬行政處分，亦無例外。觀之裁決書第21頁3.至24頁中段所載內容，系爭裁決僅認定航勤公司對參與工會發起不配合加班活動之勞工所為懲處，該當工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並無隻字片語提及構成同項第5款之不當勞動行為，然其結論除援引工會法第35條第1項第1款外，尚援引同項第5款，並於主文第1項為諭知，自有處分未附理由之違誤，原判決據以認定此部分違法，並非無據。上訴意旨指摘其未審及法律要件之重疊及規範對象之競合，顯有不當適用工會法第35條第1項第5款規定之情事，自屬誤會。

2. 原判決已論明參酌工會法第35條於99年6月23日修法時增列第2項、勞資爭議處理法第39條第1項、第48條第1項、第51條等規定內容及相關立法意旨可知，勞資爭議處理法就工會法第35條規範之不當勞動行為態樣定有不同之救濟體系，其屬工會法第35條第2項所規定之雇主或代表雇主行使管理權之人違反第1項禁止規定所為之解僱、降調或減薪等3種行為態樣，法條規定其法律效果為無效，經裁決決定後，對於裁決結果不服者，則應循民事訴訟途徑尋求救濟。其餘非屬解僱、降調、減薪之行為態樣者，則不在無效之列，經裁決決定後，對於裁決結果不服者，應循行政爭訟途徑尋求救濟。勞資爭議處理法第51條既授權裁決委員會為糾正資方之不當行為得發布救濟命令，然其最終目的在於糾正後得以回復原狀，則所為手段自不應溢脫上開規定，應不待言。本件航勤公司所為懲處內容，非屬工會法第35條第2項所定之解僱、降調或減薪等行為態樣，依上開規定及說明，法律未賦予其為無效之效果，裁決委員會自不得諭知為無效。系爭裁決逕予認定無效並命航勤公司就無效部分重啟100年度考績評比會議，另為適當考績等第處理，如有應補發考績獎金者，應予補發，自非有據。原判決予以撤銷，並無違誤。況且參加人洪群凱係因尾牙翻桌事件而遭懲處；宋明科、李敏雄、陳瑞祥、梁良文則因於101年1月19日未假外出而遭懲處，均與101年1月7日至9日不配合加班之工會活動無關，系爭裁決就上開部分認定係航勤公司人事管理之合法懲處而非不當勞動行為，卻又以其違反工會法第35條第1項第1款之規定而諭知無效、亦屬矛盾，此部分原判決雖未分別細論，但無礙其撤銷之結果。勞動部上訴意旨指摘原判決以涉及私權事項不應

由裁決機關判斷，與勞資爭議處理法第39條規定不符，且依同法第51條規定，裁決委員會得依裁決程序對工會法第35條第2項涉及私權之爭議為裁決等語，顯誤解原判決此部分之見解。

3. 又裁決委員會之裁決決定因有不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而具有判斷餘地，行政法院原則上雖應予尊重，但並非不得為審查，苟其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事，仍得予糾正並自為事實認定。非如勞動部所稱裁決委員會之事實判斷，其心證強度應大於法院就裁決程序資料審查之所得，否則裁決委員會之裁決又何需法院為審查，足見勞動部此項主張無以憑採。而行為之正當與否，首應考慮其目的與手段間之必要性與關聯性，往例之處理方式、個案背景與結果之影響，亦屬不可或缺之因素。查航勤高雄工會有13名會員於101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪，該13名會員進入管制區之目的係為瞭解航勤公司派遣外來人員支援機坪工作是否屬於對抗工會活動，及瞭解該等支援人力是否具有合格的專業證照等情，為裁決委員會調查後認定之事實，該會參酌以往航勤公司對於非工作時段進入二崗管制區及機坪之員工均未予懲處等由，認航勤公司就此部分所為懲處屬不當勞動行為。然原判決以航勤高雄工會欲達成上開目的，可以要求航勤公司提出相關資料、或派代表與航勤公司偕同為之等方式為之即可，無需以聚集13名工會會員於非工作時間進入管制區之必要，故於非工作時間進入管制區，難認屬工會活動；況對於非工作時間內進入屬於管制區之機場機坪之員工，航勤公司本得引用「職工獎懲規例」編號622規定予以懲處，而過往員工於非工作時間進入管制區之行為，各屬不同時空環境背景下之個別事件，具體個案之情節及對飛航安全之影響程度亦各不相同，縱航勤公司事後未為懲處，亦無從逕據為其爾後對同樣有此違規行為之員工均不得懲處之理由；且此次聚集員工人數達13名，與一般個別員工違規之情形自不可同日而語，對於飛航安全之影響層面亦與個別員工違規之情形差異甚大等，認定系爭裁決就此部分之認定及判斷有違誤，經核並無不合。勞動部上訴意旨指摘原判決一方面表明對於裁決委員會所為決定，法院應採取低密度之審查，另一方面對此部分，卻以欲達成工會行為之目的，可以有替代方式，並無使多人進入管制區之必要等，而認定系爭裁決此部分於法不合，顯有判決不適用法規及理由矛盾之違法云云，核屬執其歧異之法律見解對於業經原判決詳予論述不採之事項再予爭執，難謂原判決有違背法令之情形。

- (七)綜上所述，原判決認事用法並無違誤，並已明確論述其事實

認定之依據及得心證之理由，對上訴人在原審之主張如何不足採之論證取捨等事項，亦均有詳為論斷，其所適用之法規與該案應適用之法規並無違背，與解釋、判例亦無牴觸，並無所謂判決不適用法規或適用不當或判決理由矛盾、不備等違背法令等情事。兩造上訴論旨，仍執前詞，各就其敗訴部分指摘原判決違背法令，求予廢棄，均為無理由，應均予駁回。

七、據上論結，本件兩造上訴均為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 104 年 11 月 13 日

最高行政法院第三庭

審判長法官 藍 獻 林

法官 廖 宏 明

法官 林 文 舟

法官 胡 國 棟

法官 姜 素 娥

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 104 年 11 月 13 日

書記官 賀 瑞 鸞

資料來源：司法院法學資料檢索系統