最　高　行　政　法　院　判　決

109年度上字第1103號

上　訴　人　中華航空股份有限公司

代　表　人　謝世謙
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　葛百鈴　律師
　　黃胤欣　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　林俊宏　律師
參　加　人　朱良駿
　　林馨怡
　　張書元
　　桃園市空服員職業工會

上　一　人
代　表　人　趙剛
共　　同
訴訟代理人　陳宣劭　律師
　　劉冠廷　律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國109年8月20日臺北高等行政法院107年度訴字第973號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決駁回上訴人請求「撤銷原裁決主文第2項」及「確認原裁決主文第4項命上訴人將原裁決主文第2項公告於內部網站違法」之訴暨該訴訟費用部分均廢棄。

上開廢棄部分，原裁決主文第2項撤銷，及確認原裁決主文第4項命上訴人將原裁決主文第2項公告於內部網站違法。

其餘上訴駁回。

廢棄部分第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔，駁回部分上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：

㈠參加人朱良駿、林馨怡、張書元（下合稱朱良駿等3人，並以各姓名分稱）為上訴人之員工，亦為參加人桃園市空服員職業工會（下稱空服員工會）之幹部。朱良駿等3人主張上訴人之空服處評議會（下稱評議會，臺北高等行政法院〔下稱原審〕107年度訴字第973號判決〔下稱原判決〕誤植為上訴人之紀律人事評議委員會〔下稱人評會〕）於民國106年6月27日及7月5日分別約談朱良駿等3人，就其於FACEBOOK（下稱臉書）、YouTube及空服員工會與其他交通運輸業工會於交通部前舉辦「6／23運輸業工時大體檢－反過勞、要休息」活動（下稱0623活動）中所為言論及參與行動劇表演等事實為提問及要求說明，並於會後製作評議會會議紀錄建議懲處均至少為3大過以上之行為，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，遂依勞資爭議處理法第51條規定，向被上訴人申請裁決，經被上訴人所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）以106年10月13日106年勞裁字第33號不當勞動行為裁決決定書（下稱前裁決）認為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為（上訴人另案對之提起行政訴訟）。

㈡嗣人評會於106年12月8日作成對林馨怡予以解僱，對張書元予以大過1次、小過2次、申誡2次並調職地勤之懲處建議，上訴人並於107年1月29日核決發布朱良駿等3人均各為大過1次、小過2次之懲處處分；且上訴人空服處組長楊代如於107年1月16日要求朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論為說明。參加人主張上訴人上開行為違反工會法第35條第1項第1款及第5款規定，向被上訴人申請裁決，經裁決會於107年6月1日以107年勞裁字第2號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、相對人（即上訴人，下同）於106

年12月8日之紀律人事評議委員會作成對申請人林馨怡予以解僱、對張書元予以大過1次、小過2次、申誡2次並調職地勤之懲處建議，並於107年1月29日核決發布申請人朱良駿、林馨怡、張書元3人均各為大過1次、小過2次之懲處處分，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。二、相對人空服處組長楊代如於107年1月16日要求申請人朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為，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。三、撤銷第1項相對人於107年1月29日核決發布申請人朱良駿、林馨怡、張書元3人均各為大過1次、小過2次之懲處處分。四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起5日內，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站『中華航空企業資訊網（http：//www.eip.china-airlines.com）』首頁14日以上，並將公告事證存查。五、申請人其餘之請求駁回。」上訴人除了將原裁決主文公告於其內部網站首頁14日以上外，並因不服原裁決主文第1至4項部分，向原審提起行政訴訟，聲明：原裁決第1、2、3項均撤銷；確認原裁決主文第4項命上訴人將裁決主文公告於內部網站違法。經原審依行政訴訟法第42條第1項規定，依職權裁定命參加人獨立參加訴訟，嗣以原判決駁回上訴人於原審之訴。上訴人仍不服，提起上訴。

二、上訴人起訴之主張、被上訴人於原審之答辯及聲明暨參加人之陳述及聲明，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，略以：

㈠張書元在其臉書所言，旨在指摘上訴人拍攝之形象廣告偏頗失真，導致社會新鮮人對空服員實際工作時間與休息狀況產生錯誤認知而來應徵空服員工作，該文重點既在強調空服員過勞問題，內容與0623活動「反過勞」之宗旨一致，且貼文時間為106年6月22日深夜23時6分，與次日舉行之0623活動時間緊密接續，應屬與空服員工會活動相關之發言。空服員工會於106年6月23日與其他運輸業工會共同舉辦0623活動，

顯屬工會活動，林馨怡在空服員工會擔任幹部，空服員工會指派朱良駿等3人分別擔任0623活動之行動發言、表演，則朱良駿等3人於0623活動當日之發言及表演，及在臉書或YouTube中與0623活動有關之發言，當然亦屬工會活動。綜觀林馨怡及朱良駿於0623活動中所為之發言，係在爭取空服員依勞動基準法（下稱勞基法）應享有的合理休息時間，並指出上訴人與交通部民用航空局的研擬方案有安全上的疑慮，與上訴人安全法規有所牴觸，其所述並非空言指摘，涉及全體空服員生命安全及勞動環境變動，為工會團結權正當之行使，應受到法律保護，雇主自應負有容忍與讓步義務。況且上訴人針對張書元上開言行，侵害其商譽及信用，向民事法院請求損害賠償，亦經臺灣高等法院107年度上字第735號判決駁回確定在案；上訴人另對張書元上開言行提出涉有加重誹謗及公然侮辱等罪之刑事告訴，業經不起訴處分及駁回再議聲請，則上訴人主張參加人所述不實、詆毀名譽云云，尚無足採。朱良駿等3人上開言行，並無侵害上訴人名譽，屬工會之正常活動，且評議會建議懲處均至少為3大過以上之行為，已經前裁決認為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，經原審106年度訴字第1793號判決認於法無違。上訴人明知其對朱良駿等3人相關處分建議遭認定為不當勞動行為，其人評會卻仍於106年12月8日對朱良駿等3人所為上開相同言行再作出林馨怡予以解僱、張書元予以大過1次、小過2次、申誡2次並調職地勤之懲處建議，並於107年1月29日核決發布朱良駿等3人均各為大過1次、小過2次之懲處處分，顯具有不當勞動行為之認識，且依上訴人106年6月22日編修之人事業務手冊人評會第2.2條可知，關於記大過以上之懲處，應經人評會審議，則人評會就記大過以上之懲處，即屬工會法第35條規定代表雇主行使管理權者，況依第3.3條規定：「紀律人事評議委員會評議建議懲處之內容，如涉及解僱條文時，則由總經理核決；其他未涉及解僱條文之懲處則依紀律人事評議委員會決議辦理。」人評會之

決定即屬有拘束力之終局決定。又不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作，是於人評會作成對於參加人不利之懲處建議時，已有不當勞動行為裁決制度介入之必要，而有迅速排除對其等不利之不當勞動行為之實益，避免雇主再進而為其他更不利之不當勞動行為，得以更早回復勞動關係之正常運作。是原裁決認上訴人行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，並無違誤。

㈡綜觀朱良駿於107年1月8日在不公開之臉書社團中，以其個人臉書「朱良駿」帳號回應成員發表之言論，以及朱良駿於同年1月23日所提之書面說明內容，復參上訴人於106年7月間，實施關懷型班表制度，針對請假較多之空服員，給予特別班表，涉及可否換班及女性空服員請PL假（即生理假，下同）之權益，上訴人與空服員工會進行多次勞資會議等情，可見朱良駿之前開發言並非與事實不符。又朱良駿既為空服員工會之理事，其就會員關切之PL假是否會影響年度考績一事，發表意見評論，核與空服員工會會員之權益相關，自屬正當工會活動，雇主即上訴人應有容忍義務。朱良駿為上訴人之空服管理部人員，楊代如為其組長，為兩造所不爭執，佐以上訴人工作說明書，組長之主要工作職責包括「組員生活與工作輔導」，是楊代如自為代表雇主即上訴人行使對其下屬組員朱良駿進行管理之人。再依上訴人之人事業務手冊不適任人員處理規定（下稱不適任規定），若人員有不適任行為或事實，用人單位應主動約談當事人，辦理面談並填寫面談紀錄表，1年內面談紀錄達3次以上者，由用人單位裁定該員屬不適任人員，如經認定為不適任人員，會遭受考績、職務異動或降等後續不利之待遇。綜合上情，楊代如得知朱良駿發表前開言論後，要求朱良駿就所言關於參與工會員工之工作考績爭議事項為具體之說明，即屬基於其生活及工作輔導之職責，依上訴人之人事業務手冊國內員工獎懲規定

（下稱員工獎懲規定），對於其認員工涉及妨礙辦公秩序或有無不遵守合理正當管理情事所為查證，又其查證方式，雖其非以面對面方式而以電話及電子通訊軟體方式詢問調查，仍不改不適任規定所謂約談之本質，況朱良駿嗣亦因該約談而提出正式完整之書面報告，顯係避免自身及其他工會會員遭受後續之不利待遇及打壓而為。綜上勞資關係脈絡，可見組長楊代如約談朱良駿，就該不公開社團之工會會員請假事宜發表言論，要求朱良駿說明並進行調查，實屬不當影響、妨礙參加人工會會務之進行及運作之行為，且造成寒蟬效應，如此導致空服員工會活動將難以進行、工會實力有受到減損之情況，應已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

㈢勞工因工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決，中央主管機關應於收到裁決申請後召開裁決會並作成裁決決定，且賦予裁決會得為救濟命令之裁量（即同法第51條第2項得命當事人為一定行為或不行為之處分），關於是否作成救濟命令之考量，主要目的並不在於直接為個案中有關勞工終局權利之救濟保護，旨在藉由具體矯正雇主對勞工權利事項所為不利決定，以迅速排除不當勞動行為，就受侵害勞工權益先予回復，俾利集體勞動關係得以繼續正常運作。關於原裁決主文第1項、第2項部分，既堪認構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則裁決會進一步斟酌參加人與上訴人間之勞資關係現狀，認有依勞資爭議處理法第51條第2項規定，作成原裁決主文第3項之撤銷懲處處分及第4項命上訴人應自原裁決送達翌日起5日內，將原裁決主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁14日以上，並將公告事證存查等救濟命令，以回復朱良駿等3人相關勞工權益，化解寒蟬效應，有利於集體勞動關係得以儘速回復正常運作，核屬裁量權之合法行使，亦無違誤等語，為其論據，駁回上訴人在原審之訴。

四、本院查：

㈠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……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，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因素為斷。又工會或工會會員對於雇主之批評言論或宣傳活動，是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一。工會對雇主所為之批評言論，乃屬工會活動自由之範疇，其批評如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應，不可據此否定工會言論之正

當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且相對而言，雇主在勞資關係中處於較優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業有違反勞基法相關規定之情事，具有高度之公益性時，則工會為維護全體員工（包含會員）所為上開資訊之揭露，應屬正當之工會活動，應為雇主容忍義務之範疇。

㈡關於上訴駁回部分（即原裁決主文第1項及第3項，暨原裁決主文第4項命上訴人將原裁決主文第1項及第3項公告於內部網站部分）：

1.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，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定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。又所謂判決不備理由係指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。原審依調查證據之結果，以張書元在其臉書所言，旨在指摘上訴人拍攝之形象廣告偏頗失真，導致社會新鮮人對空服員實際工作時間與休息狀況產生錯誤認知而來應徵空服員工作，該文重點既在強調空服員過勞問題，內容與0623活動「反過勞」之宗旨一致，且貼文時間為106年6月22日深夜23時6分，與次日舉行之0623活動時間緊密接續，應屬與空服員工會活動相關之發言；空服員工會於106年6月23日與其他運輸業工會共同舉辦0623活動，顯屬工會活動，林馨怡在空服員工會擔任幹部，空服員工會指派朱良駿等3人分別擔任0623活動之行動發言、表演，則朱良駿等3人於0623活動當日之發言及表演，及在臉書或YouTube中與0623活動有關之發言，亦屬工會活動；綜觀林馨怡及朱良駿於0623活動中所為之發言，係在爭取空服員依勞基法應享有的合理休息時間，並指出上訴人與交通部民用航空局的研擬方案有安全上的疑慮，與上訴人安全法規有所牴觸，其所述並非空言指摘，涉及全體空服員生命安全及勞動環境變動，為工會團結權正當之行使，應受到法律保護，雇主自應負有

容忍與讓步義務等情，論明上訴人於106年12月8日之人評會作成對林馨怡予以解僱、對張書元予以大過1次、小過2次、申誡2次並調職地勤之懲處建議，並於107年1月29日核決發布朱良駿、林馨怡、張書元3人均各為大過1次、小過2次之懲處處分，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，原裁決主文第1項即無違誤，則被上訴人依勞資爭議處理法第51條第2項規定，撤銷上訴人於107年1月29日核決發布申請人朱良駿、林馨怡、張書元3人均各為大過1次、小過2次之懲處處分（原裁決主文第3項），及命上訴人將原裁決主文第1項及第3項公告於內部網站（原裁決主文第4項關於此部分之公告），亦無不洽，並對上訴人爭執張書元之言行已侵害其商譽及信用，並涉有誹謗及侮辱等罪之主張，敘明此業經法院判決上訴人敗訴確定，或不起訴處分及駁回再議聲請，且就上訴人其餘之主張何以不足採取，予以指駁甚明，核與卷內證據資料尚無不符，無違證據法則、論理法則及經驗法則，尚無判決不適用法令、適用法令不當或理由不備之情形。上訴意旨主張：上訴人對民眾權益極為重視，絕非血汗及無良資方，更無詐騙他人，其優良形象深受國際肯定，張書元之臉書貼文、朱良駿等3人於0623活動之不實言論及行徑，將讓社會大眾對上訴人產生負面印象與評價，嚴重詆毀名譽，且公然玷污其長久經營之品牌形象，已逸脫工會活動表現方法之界限，惟原判決竟認定朱良駿等3人之言行屬工會活動，並認上訴人所為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之要件，有判決適用不當及不適用法令之違誤云云，無非係執其主觀之見解，對於業經原判決詳為論駁之事項再予爭執，並就原審取捨證據、認定事實之職權行使事項為指摘，所訴並無可採。

2.至上訴意旨主張：依上訴人106年11月28日編修之人事業務手冊人評會第3.3條規定：「紀律人事評議委員會評議建議懲處內容，呈總經理核決。」（原審卷1第94頁）亦即懲處建議須經總經理核決始生效，原判決認定人評會為最終懲處

決定，顯然有誤；另參本院108年度判字第271號判決意旨，上訴人最終作成決定時，不受懲處建議拘束，懲處建議非屬代表雇主行使管理權之行為，本件人評會之懲處建議，尚非最終懲處決定，非工會法第35條規定之雇主或代表雇主行使管理權之人所為行為，原判決之認定事實違法；又原判決就人評會於106年12月8日作出對林馨怡解僱之懲處建議部分，未交代上訴人之主張不可採之理由，有判決不備理由之違法云云。經查，原判決誤引非屬上訴人行為時之上訴人106年6月22日編修之人事業務手冊人評會第3.3條規定：「紀律人事評議委員會評議建議懲處之內容，如涉及解僱條文時，則由總經理核決；其他未涉及解僱條文之懲處則依紀律人事評議委員會決議辦理。」（原裁決卷第32至34頁），認人評會之決定即屬有拘束力之終局決定（原判決第24頁第12至19行）乙節，固有未洽（正確應予適用者，為上訴人106年11月28日編修之人事業務手冊人評會第3.3條規定，即人評會評議建議懲處內容，應呈總經理核決）；然而上訴人為維護員工工作紀律，所訂定之人事業務手冊，就人評會之組織及職掌，明定各單位呈報之記大過（含）以上懲處案件或其他重大違規案件，應提交人評會審議，乃106年11月28日、同年6月22日編修之人事業務手冊人評會第2.2條為相同規定，亦即上訴人對員工發動懲處權之懲處程序，必經第1階段之評議會建議懲處（即各單位所呈報之記大過〔含〕以上懲處案件或其他重大違規案件），循序進入第2階段之人評會審議後，以致最終由上訴人核決發布懲處處分時，懲處程序始完成。亦即懲處處分之作成，包含人評會審議及建議懲處、有權核決者之核決及懲處處分之發布；縱人評會之評議建議懲處內容（含上訴人所指述之人評會於106年12月8日作出對林馨怡解僱之懲處建議部分）最後未被有權核決者所採納，亦不因此影響人評會係屬工會法第35條所規定代表雇主行使管理權之人；則上訴人之人評會於106年12月8日作成對林馨怡予以解僱、對張書元予以大過1次、小過2次、申誡2次並

調職地勤之懲處建議，最終由上訴人於107年1月29日核決發布朱良駿、林馨怡、張書元3人均各為大過1次、小過2次之懲處處分，核其懲處處分之作成，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，已見前述，自不因原判決誤引106年6月22日編修之人評會第3.3條規定而認原裁決主文第1項有何違誤之處。另本院108年度判字第271號判決關於廢棄自為判決部分，係就上訴人之修護工廠約談員工及修護工廠紀律檢討會之建議解僱員工，認定難認係代表雇主而為實質管理權行使之行為，核其情形，尚與本件人評會之評議建議懲處有別，亦難執為有利於上訴人之論據。此外，本院109年度判字第504號判決之個案事實，乃上訴人之空服處評議會於0623活動過於相近之時間即106年6月27日約談朱良駿、106年7月5日約談林馨怡及張書元，並於約談當日作成懲處處分之建議，是否基於不當勞動行為之動機，及是否具有針對性並已造成勞動尊嚴貶損之精神上不利對待等情而加以判斷，核與本件係就人評會之評議建議懲處及最終核決發布懲處處分之判斷，要係二事，況本院109年度判字第504號判決係指明原審尚有應予調查審認之事項而廢棄原判決，自無上訴意旨所稱本件應與本院該判決為相同之認定，上訴人所訴亦無足取。

㈢關於廢棄自為判決部分（即原裁決主文第2項，以及原裁決主文第4項命上訴人將原裁決主文第2項公告於內部網站部分）：

1.按工會或工會會員對於雇主之批評言論或宣傳活動，是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一，乃屬工會活動之範疇，其批評如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主自得加以澄清或回應，不可據此否定工會言論之正當性，進而給予工會幹部不利之待遇，雇主固有容忍義務，惟鑑於不當勞動行為之不利益待遇禁止規定，係對勞工個人之直接保護，避免雇主因勞工加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工解僱等不利益之對待，產生寒蟬效應，影響工會成立

或存續，參照工會法第35條授權訂定之同法施行細則第30條第1項所規定：「本法第35條第1項第1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。」應認所謂「其他不利之待遇」，應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為，而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。換言之，前揭規定所稱雇主對於勞工之不利對待行為，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立。

2.依原審認定之事實，朱良駿為空服員工會之理事，其於107年1月8日在不公開之臉書社團中，以其個人臉書「朱良駿」帳號回應成員發表之言論，及朱良駿於同年1月23日所提之書面說明內容，復參上訴人於106年7月間，實施關懷型班表制度，針對請假較多之空服員，給予特別班表，涉及可否換班及女性空服員請PL假之權益，上訴人與空服員工會進行多次勞資會議等情，依前揭說明，屬於正當之工會活動，雇主即上訴人固有容忍義務。惟所稱容忍義務，非謂雇主或代表雇主之人不能就勞工之言行為任何反應或作為，只要該反應或作為的內容及程度，具有合理性且合乎一般常情，並非不相當，即非工會法第35條第1項第1款之不利益待遇。衡諸原裁決主文第2項，係認定「上訴人之空服處組長楊代如於107年1月16日要求朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為」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；惟查上訴人之空服處組長楊代如前於107年1月10日得知朱良駿同年月8日於臉書私密社團發表言論後，先與朱良駿連繫，因朱良駿稱其要去飛501（班機），爰楊代如改以電子通訊軟體詢問：「1.發言內容說『考績的公平性有很大的問題』，請說明意指為何？2.當你說『PL不能扣考績分數』，另一組員回答『你天真認為？』，你回覆『所以要幫他們提告』，是因為你認為請PL的組員考績有受影響

嗎？3.如提告後，確認組員考績並未受請PL的影響，是否要對發表不實言論誤導其他組員負責？」等語，朱良駿則於107年1月16日回覆「好的，我這幾天找時間回信給您」，楊代如於同日回覆「感謝，麻煩你啦」，並朱良駿於同年1月23日表示「那個書面說明我剛剛寄給您囉」（原裁決卷第131至134、154至158頁、原審卷1第82至85頁），核其2人對話內容，僅係空服處組長楊代如以電子通訊軟體詢問朱良駿，希望朱良駿就其提問能有所回應，尚難謂對朱良駿有何不利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。從而原裁決反於楊代如及朱良駿2人於前述電子通訊軟體對談之詢問及回覆語氣（意），遽依朱良駿於107年1月23日之書面說明自稱其「……心生恐懼，深感言論自由被限制監督，以及對本人之工作權感到威脅……」（原裁決卷第159頁），而以朱良駿事後主觀感受及個人臆測，並以本件楊代如組長遭原裁決評價之行為（即於107年1月16日要求朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為）所無關之其他事後書面文件等，驟謂楊代如組長「有刺探工會幹部或會員非公開言論」及「將造成朱良駿認為其處於可能隨時遭受不利待遇的不安之中」「對朱良駿造成極大之心理壓力」等情事，逕認楊代如組長「於107年1月16日要求朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為」構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，容嫌速斷。原判決另引上訴人之不適任規定及員工獎懲規定，謂楊代如組長「於107年1月16日要求朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為」，仍不改不適任規定所謂約談之本質，將造成朱良駿心生恐懼（原判決第27頁第4行至第28頁第14行）等情，除欠缺相關證據外，核其判斷亦已逸脫原裁決之內容，且對上訴人所主張楊代如組長之上述行為，並非不適任行為之面談或約談，與不適任規定無關，其後續亦未曾依員工獎懲規定懲處朱良駿等節，未說明其不採之理

由，則原判決認楊代如上述行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，當非可採。

3.依工會法第35條之立法理由：「一、原條文第35條第1項及第37條均屬雇主不當勞動行為之態樣，且勞工參加工會組織活動，亦不能侷限其自身所屬之工會，爰予酌修後，分別列於第1項第1款及第4款規定。二、原條文第36條酌作文字修正後，列為第1項第2款。三、鑑於團體協商係工會主要功能，雇主對於勞工提出團體協商之要求或協助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，可能影響團體協商之進行及協約之簽訂、履行，爰將上開行為列為不當勞動行為，並增訂為第1項第3款。四、為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。」可知工會法第35條第1項之立法結構，其中第1款至第4款為禁止雇主對「個別勞工」為不當勞動行為，第5款乃禁止雇主對「工會」為不當勞動行為。雇主因個別勞工參加工會而對其為不當勞動行為，往往亦影響工會之成立、組織及活動，惟理論上，由於影響之程度或範圍，仍有可能雇主對個別勞工之不當勞動行為，僅影響個別勞工，而尚不及影響工會，此時在立法上，自有對勞工、工會分別規範保護之必要。再者，雇主與勞工間彼此受勞動契約規範，雇主對勞工存在指揮、監督、獎懲等權利，而雇主與工會間卻無勞動契約，雇主對工會當無指揮、監督、獎懲之權，故基於事物本質不同，工會法第35條第1項之立法，乃以第1款至第4款為保護勞工、第5款為保護工會分別規範，自有所本。而工會法第35條第1項第5款規定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，係因工會的實際運作上，雇主之反工會行為並非僅有不利益待遇之類型，雇主也會進行各種支配、控制之手段，因此有必要加以防範，故於99年6月23日修正公布即現行工會法所增訂。由於此規定係參考日本勞動組合法第7條第3款前段「禁止雇主

支配或介入勞工組成或營運工會」之規定，亦稱之為「支配介入」規定。且依上開立法理由可知，工會法第35條第1項第5款，係針對雇主以「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之不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內；此與同條項第1款至第4款規定，係指雇主因勞工行使團結權而對勞工為「不利益待遇」之行為，尚有不同。如雇主對勞工有為「不利益待遇」以妨礙勞工行使團結權之不當勞動行為，雖通常可能因此影響工會之運作，但也非等同其必然達到直接構成支配與介入工會組織與行動之程度，未可一概而論。原裁決雖認楊代如組長「於107年1月16日要求朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為」構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，惟如前述，楊代如組長前述行為既不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，則對間接之工會而言，其可能造成工會活動之影響程度更小，自難構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。原判決以本件楊代如組長遭原裁決評價之行為（即於107年1月16日要求朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為）所無關之「一連串之行為」，遽認該「一連串之行為」應已構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為（原判決第28頁第15行至第29頁第12行），核已逸脫原裁決之內容，要無足取。

㈣綜上所述，原判決關於上開㈢所述部分既有前揭違誤，上訴人求予廢棄，為有理由，應予准許，且依原審確定之事實及依法得斟酌之事實，本院已可自為判決，爰將原判決此部分廢棄，並將原裁決主文第2項撤銷，及確認原裁決主文第4項命上訴人將原裁決主文第2項公告於內部網站違法。至上訴人其餘上訴部分【上開㈡所述】，其上訴意旨仍執前詞指摘原判決該部分違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第256條第1項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　30　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　胡　方　新

法官　蕭　惠　芳

法官　林　惠　瑜

法官　梁　哲　瑋

法官　曹　瑞　卿

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　莊　子　誼