最　高　行　政　法　院　判　決

110年度上字第242號

上　訴　人　勞動部
（即原審被告）

代　表　人　許銘春
訴訟代理人　徐婉蘭　律師
上　訴　人　中華航空股份有限公司企業工會
（即原審參加人）
代　表　人　劉惠宗
上　訴　人　蘇盈蓉
（即原審參加人）
上　訴　人　張馨方
（即原審參加人）
共　　同
訴訟代理人　劉冠廷　律師
　　魏千峯　律師
被 上訴 人　中華航空股份有限公司
（即原審原告）
代　表　人　謝世謙
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　黃胤欣　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12月31日臺北高等行政法院108年度訴字第298號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人蘇盈蓉為上訴人中華航空股份有限公司企業工會（下稱企業工會）三分會會員代表及理事，上訴人張馨方則為該

企業工會三分會會員代表，上訴人蘇盈蓉於民國107年4月16日在不公開之「花花三合會」社團臉書（下稱系爭臉書）發言：「哇！131回可以接220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊」等語（下稱系爭留言1）、上訴人張馨方發言：「休時不夠好辛苦！真是『犧牲奉獻』啊……」等語（下稱系爭留言2，與系爭留言1，下合稱系爭留言）。被上訴人空服管理部組長林宗華於107年4月18日去電上訴人蘇盈蓉說明被上訴人立場，並要求上訴人蘇盈蓉於系爭臉書上澄清。因上訴人蘇盈蓉未為之，被上訴人空服管理部經理劉建文繼於107年4月20日與上訴人蘇盈蓉面談，指責其不肯於系爭臉書發文澄清發言動機及意圖；林宗華復於107年5月5日以電子郵件要求上訴人蘇盈蓉說明郵件內之提問，並要求其對系爭臉書之發言予以澄清並刪除。而被上訴人空服管理部組長陳昱靜於107年4月20日面談上訴人張馨方，要求刪除或澄清發言，並要求上訴人張馨方回家填寫Q&A問卷；陳昱靜組長於同年5月10日再次面談上訴人張馨方，並質疑上訴人張馨方為何不澄清、刪文，隨後再度要求上訴人張馨方以書面答「請問在理解原委後為何未對自身網路不實發言澄清，表現當責態度？」等問題。又被上訴人於107年5月25日召開客艙組員評議會（下稱評議會），並進行約談、調查上訴人蘇盈蓉、張馨方，該評議會結論：依人事業務手冊國內員工獎懲規定9.2及9.7規定，擬提報懲處「申誡2次」。另被上訴人為召開107年5月25日評議會約談上訴人張馨方，因而調動上訴人張馨方同年5月24、25、26日之飛行任務，致減少飛行加給及外站津貼共新臺幣（下同）6,083元。上訴人蘇盈蓉以經理劉建文於107年4月20日斥責行為及組長林宗華要求說明行為，上訴人張馨方以組長陳昱靜分別於107年4月20日及5月10日約談並要求說明之行為，被上訴人於107年5月25日召開評議會約談並予以2次申誡之懲處建議行為，及變動上訴人張馨方107年5月24、25、26日之飛行任務，致減少飛行加給及外站津貼共6,083元，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。上訴人企業工會、張馨方、蘇盈蓉遂於107年7月6日（上訴人勞動部收文日期）向上訴人勞動部申請不當勞動裁決，經上訴人勞動部所屬不當勞動裁決委員會（下稱勞裁會）於108年1月4日作成107年勞裁字第46號裁決決定書（下稱原裁決決定，即本件原處分），主文如下：「（第1項）一、確認相對人（即被上訴人，下同）空服管理部經理劉建文於107年4月20日在辦公室指責申請人蘇盈蓉不肯於花花三合會臉書發文澄清發言動機及意圖之行為、相對人空服管理部組長林宗華於107年5月5日要求申請人蘇盈蓉對臉書發言予以澄清並刪除之行為、相對人評議會於107年5月25日約談申請人蘇盈蓉，並建議對其予以兩次申誡之懲處之行為，均構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。（第2項）二、確認相對人空服管理部組長陳昱靜於107年4月20日、5月10日約談並要求申請人張馨方說明臉書發言動機及意圖之行為、相對人評議會於107年5月25日約談申請人張馨方，並作成建議予以兩次申誡之行為、及相對人變動申請人張馨方107年5月24、25、26三日之飛行任務之行為，均構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。（第3項）三、相對人應給付申請人張馨方新臺幣6,083元暨自107年7月7日起至清償日止按年息5%計算之利息。（第4項）四、相對人應於收受本件裁決決定書翌日起5日內，將本件裁決決定主文1至3項以16號之標楷體公告於內部網站『中華航空企業資訊網』（http://000.000.00000-00000000.000，下稱中華航空內部網站）首頁及空服管理部辦公室之公佈欄14日。（第5項）五、申請人其餘請求駁回。」被上訴人對原裁決決定主文第1項至第4項不服，提起行政訴訟，並聲明：1.原裁決決定主文第1、2、3項均撤銷。2.確認原裁決決定主文第4項命被上訴人將裁決決定主文公告於中華航空內部網站違法。經臺北高等行政法院（下稱原審）108年度訴字第298號判決（下稱原判決）「裁決決定主文第1項至第3項均撤銷。確認

裁決決定主文第4項違法。」上訴人乃提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄，被上訴人在原審之訴駁回。

二、被上訴人起訴主張及上訴人於原審之答辯均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

(一)勞裁會共有15名委員，原裁決決定係由勞裁會12名委員出席詢問會議（3名委員未出席），且作成原裁決決定之前，勞裁會已指派委員3人依職權調查事實及必要之證據後，作成3次調查紀錄，並由當事人以言詞陳述意見，始經該12名委員討論一致同意通過後而作成原裁決決定，依勞資爭議處理法第5條、第39條、第43條、第44條第1項至第4項、第46條第1項、第2項、第47條等規定，堪認上訴人勞動部作成原裁決決定合於法定之正當程序，且其組織合法並有判斷之權限。

(二)工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為以「雇主或代表雇主行使管理權之人」為主體，包含：雇主之行為及其指示第三人所為之行為均歸屬雇主之行為，及雖未由雇主直接指示，如在人事管理上具有一定影響力之「代表雇主行使管理權之人」，利用其職權所為之不當勞動行為，即應視為代表雇主行使管理權之人。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，屬工會活動自由範疇，其批評如為真實，雇主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。且雇主之優越性於勞資關係中相對應受較高之言論監督，如工會發布之言論係揭發企業有違反勞動基準法相關規定情事，具高度公益性時，則工會為維護全體員工（包含會員）所為上開資訊之揭露，應屬正當工會活動，應為雇主容忍義務之範疇。

(三)上訴人蘇盈蓉為上訴人企業工會三分會會員代表及理事，上訴人張馨方則為該企業工會三分會會員代表，上訴人蘇盈蓉、張馨方之系爭留言，起因於被上訴人空服管理部經理劉建文於107年4月17日執行CI-131飛行任務，於同年月18日執

行CI-220飛行任務，休息時間不足14小時。依「客艙組員排班原則」5.2.1規定，客艙組員工作時間未逾8小時者休息時間應有14小時，是上訴人蘇盈蓉對經理劉建文班表所生疑問，而於107年4月16日在系爭臉書上為系爭留言1。上訴人張馨方於同日為系爭留言2，亦係就一般空服員關切之休息時間、排班原則是否應一體適用等涉及空服員工作之核心內容表示意見。而上訴人蘇盈蓉、張馨方分別為上訴人企業工會之幹部、會員代表，其等於系爭臉書就一般空服員關切之休息時間、排班原則是否應一體適用所發表之系爭言論，當屬工會活動。

(四)被上訴人空服管理部經理劉建文，屬代表雇主行使管理權之人，為處理被上訴人之2位空服員違法攜帶8公斤黃金及總重量200公克金飾，未申報入境日本，須分別前往函館稅關千歲稅關支署、東京日本財務省關稅局，針對組員上開違規事件向日方致歉與說明，遂於107年4月16日從臺北飛札幌（CI-0130班機，飛行時間為08：35至12：08），翌日4月17日由札幌飛回臺北（飛行時間為13：53至18：41）；107年4月18日則再度飛往東京（CI-0220班機，飛行時間為08：53至11：48），再於4月20日由東京返台（飛航時間為06：02至09：25），足徵經理劉建文上開飛行勤務班表之安排，係為處理有關組員攜帶黃金入境日本事件，有其合理性。而經理劉建文於107年4月20日與上訴人蘇盈蓉之面談，係就其於107年4月16日、18日、20日飛行勤務之表達與上訴人蘇盈蓉意見不合，縱經理劉建文面談過程中語氣不佳、用詞未當，此亦係因希望上訴人蘇盈蓉能在系爭臉書對其何以有此飛行勤務安排為解釋或修改系爭留言1，未獲上訴人蘇盈蓉同意，2人意見不合所致，尚無從遽認經理劉建文之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇。另林宗華為被上訴人空服管理部組長，亦屬代表雇主行使管理權之人，其於107年5月5日寄送電子郵件予上訴人蘇盈蓉提問，僅係希望上訴人蘇盈蓉就其提問能有所回應，尚難謂對上訴人蘇盈蓉有何不

利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。且原裁決決定稱組長林宗華對上訴人蘇盈蓉於私密性、不公開臉書社團之發言，一再要求說明刪文、澄清遭拒後，其行為已有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事等語，卻未見組長林宗華如何刺探工會幹部或會員非公開言論行為之相關證據以實其說，自嫌率斷。又陳昱靜為被上訴人空服管理部組長，屬代表雇主行使管理權之人，原裁決決定固認定陳昱靜於107年4月20日、5月10日約談並要求上訴人張馨方說明在系爭臉書發言動機、意圖及了解原委後刪除發言之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為等情。惟組長陳昱靜僅係希望上訴人張馨方對其提問能有所回應，尚難謂對上訴人張馨方有何不利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

(五)工會法第35條第1項第1款「雇主或代表雇主行使管理權之人」，雖不以勞動契約名義上雇主為限，及於代表雇主實質行使管理權之人，惟仍以此等代表雇主之人係因代表雇主所為之管理權行使行為構成不當勞動行為者，始有其適用。被上訴人107年5月25日評議會提報上訴人蘇盈蓉、張馨方申誡2次之會議結果，僅係被上訴人空服處就所屬客艙組員上訴人蘇盈蓉、張馨方所為內部會議之建議，尚須奉核後始能實施，並非終局決定，被上訴人最終作成決定時亦不受該建議之拘束。從而，被上訴人評議會前開所為亦無所謂「代表雇主行使管理權之人」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為不利待遇，構成不當勞動行為可言。則原裁決決定主文第1項、第2項認定被上訴人評議會於107年5月25日所為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，自無可採。

(六)上訴人張馨方原訂班表係於107年5月24日臺北飛香港，5月25日香港飛雅加達，5月26日雅加達飛臺北。因被上訴人評議會係於107年5月25日召開，被上訴人乃更改上訴人張馨方班表為：107年5月24日臺北飛名古屋來回，5月25日評議會，5

月26日臺北飛宮崎來回，致上訴人張馨方損失在外飛航津貼、膳食補助及雜支共計6,083元。惟依客艙組員評議會作業辦法5.1.3.2規定，被上訴人評議會應邀請當事人列席，是被上訴人變動上訴人張馨方上開3日班表，係為使上訴人張馨方能在評議會陳述意見，並非因其參加工會活動而變動其飛行任務，不符工會法第35條第1項第1款之要件。則原裁決決定主文第2項認定被上訴人變動上訴人張馨方3日飛行任務之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並於主文第3項命被上訴人應給付上訴人張馨方6,083元及法定遲延利息云云，均無可採。

(七)工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，係針對禁止雇主以其他不當方式影響工會運作之概括性規範；與同條項第1款至第4款規定，係針對雇主對勞工為「不利益待遇」之行為，尚有不同。是雇主對勞工有為「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，然亦非等同必然達到直接構成支配與介入工會組織與行動之程度。是以，經理劉建文、組長林宗華及陳昱靜要求上訴人蘇盈蓉、張馨方澄清、刪除系爭留言、說明發言動機等以免誤導其他空服員之行為，被上訴人評議會進行約談及建議申誡2次、被上訴人變動上訴人張馨方3日飛行任務等行為，均難認該等行為構成不利益對待之不當勞動行為，不符工會法第35條第1項第1款之要件，則對工會而言，自難謂有何不當影響、妨礙工會活動等支配介入之行為可言。綜上，原裁決決定主文第1項至第3項，於法有違，應予撤銷；而依勞資爭議處理法第51條第2項作成之原裁決決定主文第4項，則因原裁決決定主文第1項至第3項應予撤銷而已失所附麗，原應併予撤銷，因該部分已執行完畢而無回復原狀之可能，被上訴人請求確認該部分為違法，為有理由等語，為其論據。

四、本院經核原判決為有利於被上訴人之判決，並無違誤。茲就上訴意旨補充論述如下：

(一)工會法第35條規定：「（第1項）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。二、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。三、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。四、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。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第2項）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。」明定不當勞動行為之禁止。另勞資爭議處理法第39條、第51條有關不當勞動行為裁決機制之規定，其立法目的旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，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，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾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。

(二)工會法第35條第1項規定之不當勞動行為以「雇主或代表雇主行使管理權之人」為主體，除雇主之行為及其指示第三人所為之行為均歸屬雇主之行為外，「代表雇主行使管理權之人」雖未由雇主直接指示，如在人事管理上具有一定影響力之人，利用其職權所為之不當勞動行為，即應視為代表雇主行使管理權之人。又所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決之活動為限，即使是工會會員為維護、提升勞工之勞動條件為目的，依循工會之運動方針所為之行為，應認屬工會活動而受法律之保護。經查，被上訴人空服管理部經理劉建文屬代表雇主行使管理權之人，其因107年間被上訴人2位空服員攜帶黃金、金飾入境日本卻

違法未申報，須先後於107年4月16日、同年4月18日，分別前往北海道函館稅關千歲稅關支署、東京日本財務省關稅局，針對上開組員所發生之違規夾帶黃金事件向日方致歉與說明。經理劉建文遂於107年4月16日擔任CI-0130班機督導勤務，從臺北飛札幌（飛行時間為08：35至12：08），翌日4月17日由札幌飛回臺北（CI-0131，飛行時間為13：53至18：41）；107年4月18日則再度飛往東京（CI-0220，飛行時間為08：53至11：48），再於4月20日由東京返台（飛航時間為06：02至09：25，下稱經理劉建文飛行勤務）。而上訴人蘇盈蓉為上訴人企業工會三分會會員代表及理事，上訴人張馨方則為該企業工會三分會會員代表，渠等針對經理劉建文飛行勤務班表之安排不符「客艙組員排班原則」5.2.1有關客艙組員工作時間未逾8小時者、休息時間應有14小時之規定，上訴人蘇盈蓉於107年4月16日在系爭臉書上發言：「哇！131回可以接220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊」等語（即系爭留言1）、上訴人張馨方發言：「休時不夠好辛苦！真是『犧牲奉獻』啊……」等語（即系爭留言2）。被上訴人空服管理部組長林宗華於107年4月18日去電上訴人蘇盈蓉說明其公司立場，並要求其在臉書上澄清；因上訴人蘇盈蓉未為之，被上訴人空服管理部經理劉建文繼於107年4月20日與上訴人蘇盈蓉面談，指責其不肯於系爭臉書發文澄清發言動機及意圖；林宗華復於107年5月5日以電子郵件要求上訴人蘇盈蓉說明郵件內之提問，並要求其對系爭臉書之發言予以澄清並刪除。而被上訴人空服管理部組長陳昱靜於107年4月20日面談上訴人張馨方，要求刪除或澄清發言，並要求上訴人張馨方回家填寫Q&A問卷；組長陳昱靜於同年5月10日再次面談上訴人張馨方，並質疑上訴人張馨方為何不澄清、刪文，隨後再度要求上訴人張馨方以書面答「請問在理解原委後為何未對自身網路不實發言澄清，表現當責態度？」等問題。又被上訴人於107年5月25日召開評議會約談、調查上訴人蘇盈蓉、張馨

方，其評議會結論為：依人事業務手冊國內員工獎懲規定9.2及9.7規定，擬提報懲處「申誡2次」等情，已經原審依調查證據之結果認定在案，核與卷附證據資料相符。原判決以上訴人蘇盈蓉、張馨方分別為上訴人企業工會之幹部、會員代表，其等因被上訴人訂有客艙組員工作時間未逾8小時者、休息時間應有14小時之規定，對於經理劉建文飛行勤務班表有關休息時間不足14小時之安排產生疑問，分別在不公開之系爭臉書發表系爭留言，均係就一般空服員關切之休息時間、排班原則等涉及工作條件之核心內容發表意見評論，其言論當屬工會活動，經核於法並無不合。

(三)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，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條授權訂定之工會法施行細則第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。」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。依原審認定之事實，被上訴人空服管理部經理劉建文，為處理被上訴人之2位空服員違法攜帶黃金、金飾，未申報入境日本，須分別前往北海道函館稅關千歲稅關支署、東京日本財務省關

稅局，向日方致歉與說明，乃於107年4月17日由札幌飛回臺北，翌日（4月18日）再度飛往東京，是其航班安排不符「客艙組員排班原則」5.2.1有關客艙組員工作時間未逾8小時者、休息時間應有14小時之規定，有正當理由。而上訴人蘇盈蓉、張馨方所為系爭留言雖與休息時間、排班原則等工作條件有關，依前揭說明，屬於正當之工會活動，雇主即被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。衡諸上訴人蘇盈蓉之系爭留言1：「哇！131回可以接220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊」、上訴人張馨方之系爭留言2：「休時不夠好辛苦！真是『犧牲奉獻』啊……」，乃對於上開特定事件，就經理劉建文個人之飛行排班有無特權等不公平現象所為之質疑、反諷，尚與一般主張特定訴求或爭取工會會員重大權益之工會活動有間。原判決因此審認：經理劉建文為處理組員攜帶黃金入境日本之飛行勤務班表，有其合理性，其就上訴人蘇盈蓉於107年4月17日在系爭臉書發表系爭留言1，於同年4月20日與上訴人蘇盈蓉面談。觀諸雙方所不爭執之面談錄音譯文內容，經理劉建文固有表示「沒關係那是妳的認同，這是我們的認同，妳要怎麼樣都是妳的自由，就像妳說的，妳也可以去胡說八道，對不對，妳也可以去胡說八道」、「妳真是愧對當個空服員」、「但是我現在我告訴妳，妳在不知情的時候，妳可以這麼作，我也都可以原諒妳，可是妳現在都已經知道了，妳們還不去做任何的修改，任何的解釋，我就不能夠接受」等語，此係因經理劉建文就其於上開飛行勤務與上訴人蘇盈蓉意見不合所為之表達，縱經理劉建文於面談過程中語氣不佳，用詞未當，亦係因其希望上訴人蘇盈蓉能在系爭臉書對其何以有上開飛行勤務之安排予以解釋或修改，未獲上訴人蘇盈蓉同意，2人意見不合所致，尚無從遽認經理劉建文上

開行為構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇，原裁決決定主文第1項認定經理劉建文於107年4月20日在辦公室指責上訴人蘇盈蓉不肯於系爭臉書發文澄清發言動機及意圖之行為構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為云云，容嫌速斷。另組長林宗華於107年5月5日寄送電子郵件予上訴人蘇盈蓉，內容為：「以身為妳的直屬長官，空一組現在請教妳以下問題，請回答：1.請問妳，在我跟你充分解釋以後，妳是否願意基於誤會已經澄清的狀況下，將自己在網路上發言所引起的誤解，跟所有不知情的網路使用者澄清？2.請問妳，雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重？以上問題，請妳於10日內回覆，切勿自誤。」等語，此僅係組長林宗華以電子郵件寄送上訴人蘇盈蓉，希望就其提問能有所回應，尚難謂對上訴人蘇盈蓉有何不利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。且原裁決決定未提出相關證據以實其說，遽認組長林宗華「已有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事」，自嫌率斷。此外，就組長林宗華於107年5月5日寄送電子郵件予上訴人蘇盈蓉之行為何以構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為，再無論述其他理由，則原裁決決定主文第1項認定組長林宗華此部分行為構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為，亦嫌率斷。再者，組長陳昱靜於107年4月20日、5月10日約談上訴人張馨方，並請上訴人張馨方書面說明其之提問之行為，亦僅係希望對其提問能有所回應，尚難謂對上訴人張馨方有何不利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為等語（參見原判決第17至20頁），業已詳述其判斷之依據及得心證之理由，並就上訴人在原審之論據，何以不足採取，分別予以指駁，核無違誤，並無判決適用法規不當之違法。上訴人仍對前開業經原判決詳予指駁之事項再行爭執，主張：被上訴人對上訴人蘇盈蓉、張馨方面談、公開羞辱、要求刪文澄清及評議會懲處決議等一連串行為，造成上訴人蘇盈蓉、張馨方心理極大的壓力，顯係基於同一個

「打壓工會」之動機，做出多個打壓行為，原判決未依學理上所謂「大量觀察法」，整體考量上訴人企業工會與被上訴人長期處於勞資關係衝突對立之緊張情狀，忽視被上訴人長期以來對工會之惡意，反將被上訴人一連串行為割裂視之，對於被上訴人所為解釋為具善意行為，有顯有不適用法令之違背法令云云，自難憑採。

(四)工會法第35條第1項第1款規定中，「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」為例示規定，而「或為其他不利之待遇」為概括規定。概括規定附隨在例示規定之後，係補充例示規定所列舉各項之不足，其解釋適用應具相同或類似之性質，始符立法真義。準此，前述「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」涉及勞動關係存否及勞動條件之變動，為避免不利待遇之範圍過廣，反而不利於勞資和諧，「其他不利之待遇」亦應有關勞動關係之締結維持或勞動條件之給與，為與勞動關係或條件直接相關，且由雇主發動後致勞工遭受不利益者而言。又工會法第35條第1項第1款規定之規範對象為「雇主或代表雇主行使管理權之人」，已如前述，雖不以勞動契約名義上的雇主為限，而併及於代表雇主實質行使管理權之人，惟仍以此等代表雇主之人係因代表雇主所為之管理權行使行為構成不當勞動行為者，始有其適用。本件依原判決確定之事實，被上訴人空服處於107年5月25日約談、調查上訴人蘇盈蓉、張馨方，並召開評議會，就其等在系爭臉書發表系爭留言之行為，作成擬提報申誡2次之結論。依被上訴人訂定之客艙組員評議會作業辦法規定：「1.目的：……1.2藉由空服處各單位集體審議，評議不適任人員或其它重大紀律管理或違規懲處之事件，並提報建議後續處理方式，以提升客艙組員整體績效與專業職能。2.範圍：適用於客服處所屬客艙組員……。3.權責：……3.2召開客艙組員評議會：空服管理部……3.7評議會議結論之核准：空服處副總經理。……5.作業內容：……5.1.2由空服管理部召開事宜，呈請副總經理同意後召開會議。5.1.3與會單位及成員：5.1.3.1主席由

副總經理或指定代理人擔任。5.1.3.2參加單位：空服管理部及相關空服組、空服行政部、空服派遣部、空服標準部、空服訓練部及相關之教師、相關客艙組員，及通知華航企業工會三分會派員列席。另承辦單位可視案件情況，邀請相關單位與會或當事人列席。……。5.1.5承辦單位於會議後，應將決議事項上簽批核。……5.1.8會議結論可給予下列改善或懲處建議並於奉核後實施：……行政懲處……」（見原審卷1第466至467頁）。評議會前開擬提報上訴人蘇盈蓉、張馨方申誡2次之會議結果，僅係被上訴人空服處內部會議就所屬客艙組員蘇盈蓉、張馨方之行為所為的建議，尚須奉核後始能實施，並非終局決定。被上訴人最終作成決定時亦不受其拘束，則被上訴人空服處於107年5月25日所召開之評議會約談上訴人蘇盈蓉、張馨方，並建議將其等各申誡2次，尚未對上訴人蘇盈蓉、張馨方造成終局之不利益，即難認係代表雇主即被上訴人而為實質管理權行使之行為。從而，評議會前開所為亦當無所謂「代表雇主行使管理權之人」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為不利待遇，構成不當勞動行為可言（本院108年度判字第271號判決、109年度判字第504號判決參照）。原判決審認原裁決決定主文第1項、第2項認定評議會於107年5月25日約談上訴人蘇盈蓉、張馨方，並建議對其給予2次申誡之行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，於法並無不合。上訴意旨再就原審業已詳為論斷之事項，復主張：依日本法上學說、實務見解，對於構成不當勞動行為之不利益待遇應由勞工所認知的角度加以判斷，不應拘泥於雇主內部人事制度。被上訴人相關主管之行為，已經對上訴人蘇盈蓉、張馨方造成羞辱、恫嚇，也對工會會員於不公開社團發文、留言造成心理壓力，評議會作成申誡2次之決議，即使尚未完成最終核定，也足讓其等處於隨時會受核定懲處之不安狀態，至少有明顯精神上不利益，原判決徒以建議懲處於公司制度內尚非最終決定，就否定其不利益

性，此顯然與日本法上見解不符云云，指摘原判決有不適用法規、適用不當或理由不備之違法，核係其一己主觀之見解，自無可採。

(五)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。原裁決決定雖認經理劉建文、組長林宗華、組長陳昱靜及評議會對上訴人蘇盈蓉、張馨方所為之要求澄清、刪除系爭留言、說明發言動機，進行約談及建議懲處處分等行為，會造成寒蟬效應，導致工會會員因畏懼事後算帳而不敢於不公開臉書上發表言論，顯係不當影響、妨礙或限制工會活動，核其行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等情。惟如前述，經理劉建文、組長林宗華、組長陳昱靜及評議會直接對勞工即上訴人蘇盈蓉、張馨方之行為，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，其等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。原判決以經理劉建文為赴日本處理被上訴人空服員私自攜帶黃金、金飾入境日本，其飛行勤務班表之安排有其合理性，其於107年4月20日與上訴人蘇盈蓉之面談，告知蘇盈蓉事情原委，要求蘇盈蓉於臉書發文澄清，以免誤導其他空服員之行為，尚無從遽認因此即對企業工會會員產生寒蟬效應，在客觀上並非其立於社會經濟優勢地位之雇主身分，而直接介入支配企業工會之組織或活動之行為，尚難謂係對工會運作之獨立自主性有所妨礙。又經理劉建文、組長林宗華及陳昱靜要求上訴人蘇盈蓉、張馨方

澄清、刪除系爭留言、說明發言動機，評議會進行約談及建議申誡2次，均難認該等行為構成不利益對待之不當勞動行為，亦不符工會法第35條第1項第1款之要件，則對工會而言，自難謂有何不當影響、妨礙工會活動等支配介入之行為可言（參見原判決第22至24頁），已詳述其心證之依據及理由，亦詳述上訴人此部分主張不可採之理由，無悖於證據法則、經驗法則及論理法則，經核並無違誤，要無上訴人所指適用法規不當之違背法令情事。

(六)又被上訴人為召開107年5月25日評議會約談上訴人張馨方，因而調動上訴人張馨方原定同年5月24、25、26日之飛行任務，致減少飛行加給及外站津貼共6,083元，已經原審依調查證據之結果認定在案，核與卷附證據資料相符，自得作為判決之基礎。原裁決決定雖以被上訴人評議會於107年5月25日約談上訴人張馨方之行為屬不當勞動行為，則因該次約談而變動其上開飛行任務時間之行為，致減少飛行加給及外站津貼之不利益，亦構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為云云。惟依被上訴人訂定之客艙組員評議會作業辦法5.1.3.2之規定，參加單位為空服管理部及相關空服組、空服行政部、空服派遣部、空服標準部、空服訓練部及相關之教師、相關客艙組員，另通知企業工會三分會派員列席，承辦單位可視案件情況，邀請相關單位與會或當事人列席（見原審卷1第466至467頁）。從而被上訴人通知上訴人張馨方參加評議會，係為保障受約談調查之員工的程序上權益，在無其他事證資料證明下，自難僅以事後上訴人所為之裁決決定，反推被上訴人所為變動安排係不當勞動行為，尚不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。另對工會而言，自難謂有何不當影響、妨礙工會活動等支配介入之行為可言。又依勞資爭議處理法第51條第2項規定，勞裁會作成救濟命令，命被上訴人給付上訴人張馨方因約談而任務變動至減少飛行加給及外站津貼6,083元，須以被上訴人上開行為構成不當勞動行為為前提。被上訴人為召開107年5月25

日評議會約談上訴人張馨方，因而調動其原定同年5月24、25、26日之飛行任務，致減少飛行加給及外站津貼共6,083元，既未構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，已如前述，救濟命令因此失所附麗，原判決撤銷原裁決決定主文第3項部分，自無上訴人所指之判決違背法令情事。原判決對此審認：原裁決決定主文第2項認定被上訴人變動上訴人張馨方107年5月24日、25日及26日3日飛行任務之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，並於主文第3項命被上訴人應給付上訴人張馨方6,083元，及自107年7月1日起至清償日止之法定遲延利息，均有未當，核無可採等語（參見原判決第22至24頁），於法並無不合，核無判決違背法令之情形。

(七)末查，原裁決決定主文第1項、第2項、第3項部分於法有違，已如前述，應予撤銷；另原裁決決定主文第4項有關被上訴人應於收受原裁決決定書翌日起5日內，將原裁決決定主文第1項至第3項以16號之標楷體公告於中華航空內部網站首頁及空服管理部辦公室之公佈欄14日，因原裁決決定主文第1項至第3項應予撤銷而已失所附麗，原應併予撤銷，因該部分已執行完畢而無回復原狀之可能，被上訴人請求確認該部分為違法，為有理由，原判決因此將原裁決決定主文第1項至第3項部分撤銷；另確認原裁決決定主文第4項違法，於法均無不合。

(八)綜上所述，原判決為上訴人敗訴之判決，核無違誤，並無上訴人所指違背法令之情形。上訴意旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段、第104條、民事訴訟法第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　29　　日

最高行政法院第一庭

審判長法官　吳　東　都

法官　許　瑞　助

法官　王　俊　雄

法官　鍾　啟　煒

法官　侯　志　融

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　蕭　君　卉