最　高　行　政　法　院　判　決

110年度上字第364號

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
　　葛百鈴　律師
　　黃胤欣　律師
上　訴　人
即原審被告　　勞動部
代　表　人　　許銘春
訴訟代理人　　萬建樺　律師
上　訴　人
即原審參加人　張書元

上　訴　人
即原審參加人　桃園市空服員職業工會

代　表　人　　趙　剛
上2人共同
訴訟代理人　劉冠廷　律師
　　陳宣劭　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110年3月4日臺北高等行政法院108年度訴字第93號判決，各就其不利部分，分別提起上訴，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、程序事項：

本件上訴人中華航空股份有限公司（下稱中華航空公司）因不服上訴人勞動部所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）107年勞裁字第35號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決），向臺北高等行政法院（下稱原審）提起行政訴訟，經原審依行政訴訟法第42條規定裁定命上開不當勞動行為裁決案件之申請人張書元（下稱張書元）及桃園市空服員職業工會（下稱職業工會）參加本件訴訟。依同法第23條及第47條規定，張書元及職業工會亦屬本件訴訟之當事人，且為原審108年度訴字第93號判決（下稱原判決）效力所及，自得就原判決不利於己部分，獨立提起上訴。

二、爭訟概要：

㈠上訴人張書元為上訴人中華航空公司員工，亦為上訴人職業工會幹部（理事）。上訴人張書元於民國106年6月22日晚間11時6分許，在個人Facebook（下稱臉書）轉貼上訴人中華航空公司製作之「三萬英呎的幸福工作，空服員的完美旅程」宣導影片，而發表「一直以來，臺灣惡名昭彰的兩件事-血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」、「拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人！」等語（下稱系爭言論1）；復於同日在臉書所張貼標題「周年慶？」內容為上訴人中華航空公司「漠視飛安與台灣民眾的權益」、「對待一線員工依舊極盡壓榨，針對工會成員的刻意抹黑與打壓」、「知法犯法，這就是中華航空公司資方的心態！」等文字（下稱系爭言論2）。又於同年月23日參加上訴人職業工會與其他交通運輸業工會於交通部前舉辦之「6/23運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動（下稱0623活動）時，穿著上訴人中華航空公司公司制服由他人以紅色顏料潑灑全身，藉以昭示上訴人中華航空公司係「血汗工廠」（下稱系爭言論3）；再於活動結束後當晚11時25分許，於臉書上發表文章，陳述：「潑在我身上的紅色顏料，象徵的其實就是一天一天被剝削同事的血汗」、「面對無良

的資方」等語（下稱系爭言論4，與系爭言論1、2、3合稱系爭言論）。

㈡上訴人中華航空公司空服處評議會乃就上訴人張書元於臉書之言行及0623活動行動劇表演等事實，於106年6月27日及7月5日分別約談上訴人張書元及其他參與0623活動行動劇表演之訴外人朱良駿、林馨怡等人後，製作會議紀錄建議懲處均至少為3大過以上。上訴人張書元及訴外人朱良駿、林馨怡就上訴人中華航空公司此舉向上訴人勞動部申請裁決，經上訴人勞動部所屬裁委會以106年勞裁字第33號裁決決定認為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，上訴人中華航空公司不服，提起行政訴訟，經原審以106年度訴字第1793號判決駁回其訴，惟據本院以109年度判字第504號判決予以廢棄，發回原審更為審理。

㈢其間，上訴人中華航空公司以上訴人張書元系爭言論涉犯公然侮辱、誹謗與毀損等罪嫌，提起刑事告訴（下稱系爭刑事告訴），經臺灣臺北地方檢察署檢察官以107年度偵字第12405號為不起訴處分；上訴人中華航空公司復主張上訴人張書元之系爭言論損害其名譽權等情，依民法第184條第1項前段、後段、第2項及第195條第1項後段等規定，對上訴人張書元提起民事訴訟請求損害賠償並為回復名譽之適當處分。該民事訴訟經臺灣臺北地方法院以107年度訴字第559號民事判決（下稱系爭民事一審判決）駁回，復據臺灣高等法院107年度上字第735號民事判決（下稱系爭民事二審判決）及最高法院109年度台上字第2375號民事裁定駁回其上訴確定。

㈣上訴人張書元另於107年2月14日在個人臉書張貼個人薪資單，並書寫評論上訴人中華航空公司年終獎金政策等語。上訴人中華航空公司以上訴人張書元張貼薪資單而公開洩漏上訴人中華航空公司薪資資訊為由，於107年5月2日約談上訴人張書元，並於同年月7日對其為申誡2次之懲處處分。

㈤上訴人張書元及職業工會就上訴人中華航空公司提起系爭刑事告訴、對系爭民事一審判決提起上訴及於107年5月2日約

談上訴人張書元並於同年月7日作成申誡2次懲處處分等行為，向上訴人勞動部提出不當勞動行為裁決申請。經上訴人勞動部所屬裁委會作成原裁決為下列內容之決定：「1.相對人（即上訴人中華航空公司）對於申請人張書元於106年6月22日與23日為附表一（一）（二）（三）（四）之言論，並於106年6月23日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑等行為提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為。2.相對人對於臺北地方法院107年訴字第559號民事判決（即系爭民事一審判決）提出上訴之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為。3.相對人於107年5月2日約談申請人張書元，並於107年5月7日對申請人張書元為兩次申誡之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為。4.相對人應於本裁決決定書送達翌日起7日內塗銷申請人張書元申誡二支之懲處紀錄，並將塗銷事證存查。5.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號字型公告於內部網站即『中華航空公司企業資訊網』（http：//www.eip.china-airlines.com）首頁10日以上，並將公告事證存查。」上訴人中華航空公司不服提起行政訴訟，聲明求為：原裁決主文第1至4項部分均撤銷，確認原裁決主文第5項命上訴人中華航空公司將裁決決定主文公告於內部網站違法。經原審以原判決原裁決主文第1項及第2項均撤銷；確認原裁決主文第5項中關於應公告裁決決定主文第1項及第2項部分為違法；上訴人中華航空公司其餘之訴駁回。上訴人中華航空公司、上訴人勞動部及上訴人張書元、職業工會均表不服，各就不利部分提起本件上訴。

三、上訴人中華航空公司及勞動部於原審之聲明及其主張、答辯暨上訴人張書元、職業工會於原審之陳述，均援引原判決所載。

四、原判決理由意旨略以：

㈠觀諸系爭言論1、2、3、4內容，依一般社會大眾觀感，客觀上容有損害上訴人中華航空公司名譽之虞，上訴人中華航空公司認系爭言論有損及其名譽，及以紅色顏料潑灑全身有致工作制服毀損之合理懷疑，提起系爭刑事告訴，並提出相關證據以佐其說，業經調取相關刑事偵查卷宗查閱無訛，足徵其提起系爭刑事告訴已有相當事證，難謂無合理根據。次參我國刑法關於誹謗罪、公然侮辱罪及毀損罪之相關規範，是否該當此等犯罪，因個案情境及狀況有別，在法律上會存有不同判斷空間，而可能產生與被害人主觀認知不一致之結果，則上訴人張書元是否握有其他充分資料，是否已善盡合理調查之責等，即其是否有刑法第310條第3項前段、第311條第1款至第4款之阻卻事由，唯有其本人知之甚詳，上訴人中華航空公司尚難得知。而系爭刑事告訴經檢察官發動偵查後，認系爭言論1、2、4符合刑法第311條第3款之善意發表者，且為可受公評之事所為適當評論，不受誹謗罪之處罰；另以系爭言論3，難認已造成上訴人中華航空公司之社會人格評價產生減損，而有公然侮辱之罪嫌，並認可藉由洗滌除去制服上遭潑灑之紅色顏料痕跡，未達毀棄、損害或致令不堪用之程度，核與毀損罪構成要件有間，因而對上訴人張書元為不起訴處分確定在案，然難謂上訴人中華航空公司提起系爭刑事告訴，係非出於合理根據，而有意圖使上訴人張書元受刑事處分而向該管公務員誣告之情事。是以，上訴人中華航空公司既係有合理根據下提起系爭刑事告訴，即不得謂係對上訴人張書元不利之待遇，亦尚無從遽認因此即對上訴人職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，而直接介入支配上訴人職業工會之組織或活動之行為，要難謂係對工會之獨立自主性有所妨礙，則原裁決主文第1項認上訴人中華航空公司提起系爭刑事告訴，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，自於法未合，洵非可採。

㈡上訴人中華航空公司以系爭言論侵害其名譽權，依民法第184條第1項前段、後段、第2項、第195條第1項後段等規定請求賠償損害，並為回復名譽之適當處分，聲明：上訴人張書元應給付上訴人中華航空公司新臺幣（下同）1元；上訴人張書元應將如附件所示道歉聲明，以新細明體、不小於16號字體及4分之1版篇幅（26.5cm × 15.9cm）之刊登規格及字體大小刊登於四大報頭版1日，並提出相關證據以佐其說，業經調取相關民事案件卷宗查閱屬實，復為上訴人中華航空公司、張書元於民事訴訟中所不爭執。系爭言論就一般社會大眾觀感，在客觀上容有損害上訴人中華航空公司名譽之虞。因此，上訴人中華航空公司以系爭言論散布之訊息，客觀上有損害其名譽之虞，提起系爭民事損害賠償訴訟並繼而上訴，實難謂事實上及法律上均無合理根據。其次，妨礙名譽之相關事實究應如何評價，同因發生個案有別，在法律上存有可能不同之判斷空間。而上訴人中華航空公司提起系爭民事損害賠償訴訟後，系爭民事一審判決固認系爭言論係屬善意發表者，且為可受公評之事所為適當評論，難認係不法侵害上訴人中華航空公司權利之行為、亦難認有何背於善良風俗、違反保護上訴人中華航空公司法律致生損害於其之情形，以上訴人中華航空公司之訴無理由駁回之，惟非認上訴人中華航空公司之訴，依其所述之事實「在法律上顯無理由」。從而，上訴人中華航空公司認依系爭言論之相關事證，在法律上評價結果與系爭民事一審判決不同，而仍主張其名譽權受侵害，遂提起上訴，要難謂有權利濫用之情，遑論系爭民事二審判決駁回上訴人中華航空公司之上訴，亦非認其所訴事實「在法律上顯無理由」。基此，上訴人中華航空公司既係有合理根據下提起系爭民事損害賠償訴訟，非屬權利濫用之情，即不得謂係對上訴人張書元不利之待遇，亦尚無從遽認因此即對上訴人職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，而直接介入支配上訴人職業工會之組織或活動之行為，要難謂係對工

會之獨立自主性有所妨礙，則原裁決主文第2項認上訴人中華航空公司對於系爭民事一審判決提出上訴之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為，於法自有未合。至上訴人中華航空公司對系爭民事一審判決提起上訴，屬其訴訟權合法行使之範圍，不因判決結果對其不利，即倒果為因，逕認上訴人中華航空公司之上訴係屬顯不相當。

㈢觀諸上訴人中華航空公司員工職場行為規範（下稱員工職場行為規範）5.2.1.2固明定：「個人的薪資及獎勵金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資資料。」（見原審卷1第365頁），旨在重申個人資料保護法之法律意旨不得洩漏「他人」之資料乙事，且個人資料保護法所規定之個人資料係指自然人而言。因此，上訴人張書元在其個人臉書張貼自己的薪資單（金額已模糊處裡），並無侵害他人隱私，實難謂有違反員工職場行為規範5.2.1.2規定可言。況上訴人張書元身為上訴人職業工會理事，將自己薪資單上金額模糊處理張貼，僅係佐證其上未有年終獎金欄位而未受發放，藉以評論上訴人中華航空公司未發年終獎金之政策，並鼓勵員工參與上訴人職業工會舉辦活動以使渠等更了解上訴人中華航空公司營運之真實情形，當屬上訴人職業工會正常活動之一部分，惟卻由代表上訴人中華航空公司行使管理權之人於107年5月2日約談上訴人張書元，而上訴人張書元於受約談時業提出改制前行政院勞工委員會78年7月12日臺（78）勞動一字第17215號函（下稱勞委會78年7月12日函釋）以為說明，上訴人中華航空公司仍以其違反上開員工職場行為規範規定，擬依國內員工獎懲規定9.2、9.7各予以申誡1次，續於同年月7日發布對其為申誡2次之懲處通報，顯具有不當勞動行為之動機及認識甚明。是以，上訴人中華航空公司以上訴人張書元張貼薪資單而公開洩漏上訴人中華航空公司薪資資訊為由，約談並對上訴人張書元為申誡2次之懲處行為，除顯係對其個人所為不利待遇外，綜觀上訴人張

書元於本次受申誡2次懲處後，僅再受1次申誡即達解僱標準暨其與上訴人中華航空公司間因系爭言論所涉不當勞動行為爭議事件現仍在訴訟繫屬中等勞資關係脈絡及客觀之一切情狀，亦已造成上訴人職業工會會務運作之不當影響與妨礙，且會造成寒蟬效應，削弱工會會員參與工會活動之意願，導致上訴人職業工會活動難以進行、實力有所減損，原裁決主文第3項認已構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，於法並無違誤。

㈣原裁決主文第3項既確認上訴人中華航空公司於107年5月2日約談上訴人張書元，並於同年月7日對其為2次申誡之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則進而斟酌上訴人張書元、職業工會與上訴人中華航空公司間之勞資關係現狀，依勞資爭議處理法第51條第2項規定，作成原裁決主文第4項、第5項之救濟命令，以回復上訴人張書元、職業工會等相關勞工權益，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。然關於原裁決主文第1項、第2項部分既屬違法，上訴人中華航空公司訴請撤銷，為有理由，應予准許，已如前述，則原裁決主文第5項關於命上訴人中華航空公司公告上揭主文第1項及第2項部分，因原裁決主文第1、2項應予撤銷而失所依附，原應併予撤銷，惟因該部分已執行完畢而無回復原狀可能，是上訴人中華航空公司請求確認該部分違法，為有理由。

五、本院經核原判決並無違背法令之情形。茲就兩造上訴理由，再予論述如下：

㈠按工會法第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。」準此，雇主或代表雇主行使管理權之人（以下統稱雇主）藉經濟上之優

勢地位，阻礙勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，以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，固為法所不許。惟勞雇雙方行使權利及履行義務，均應本於誠實信用原則為之，方足以調合雙方法益之衡平，建構符合法規範之集體勞資關係。是以，雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合一切客觀情狀為判斷。

㈡復按「人民有請願、訴願及訴訟之權。」為憲法第16條所明定。故人民之訴訟權係受憲法保障之基本權，人民於權利或法律上利益遭受損害時，不得僅因身分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴訟，業據司法院釋字第430號解釋在案，可資參照。是以，工會會員或幹部確有危害雇主權益之客觀行為事實，如其是否具有免責之正當事由，未訴請法院裁判尚難釐清者，雇主為維護權益，並弭息雙方間之爭議，而循由司法途徑解決糾紛，雖使工會會員或幹部因此受有應訴之不利益，但權衡訴訟權係受憲法保障之基本權，仍應認雇主依法行使訴訟權具正當性，不構成不當勞動行為。反之，工會會員或幹部之行為若明顯未違背法秩序，雇主卻羅織事端，濫用經濟上優勢地位，藉由懲戒或訴訟等手段予以壓制，於法即欠缺合理性及正當性，自構成工會法第35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為。具體而言，工會或工會會員對於雇主為不利之批評言論或宣傳活動，因屬勞工行使團結權及工會活動範疇，倘其言行係以事實為基礎作合理評論，且雇主非無其他可利用管道予以澄清或回應，雇主自不能行使人事懲戒權或以訴訟手段予以壓制，否則即屬不當勞動行為。惟若工會或工會會員對於雇主所為不利之言行，已涉有不法侵害雇主權益之嫌疑者，亦不能限制雇主依法循由刑事訴訟或民事訴訟請求救濟之基本權利，其行使訴訟權之行為，尚不能論以不當勞動行為。

㈢又按原判決認定事實及法律之判斷，若無應適用之法規漏未適用，或不應適用而誤為適用之情形，自不構成行政訴訟法

第243條第1項所稱之違背法令情形。而所謂判決不備理由，乃判決有未載理由，或所載理由不完備或不明瞭等情形；而所謂判決理由矛盾則指其理由前後牴觸，或判決主文與理由不符，足以影響裁判結果之情形而言。故原判決已敘明其認定事實及法律上判斷之理由，依其推理論述及引據之法令，足以驗證判決結論之正確者，即難謂有違背法令之情形。

㈣查原判決認定上訴人張書元係上訴人職業工會之理事，其於106年6月22日及23日接續對外散播：「一直以來，臺灣惡名昭彰的兩件事-血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」「拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人！」「漠視飛安與臺灣民眾的權益」「對待一線員工依舊極盡壓榨，針對工會成員的刻意抹黑與打壓」「知法犯法，這就是華航資方的心態！」「潑在我身上的紅色顏料，象徵的其實就是一天一天被剝削同事的血汗」「面對無良的資方」及「血汗工廠」等內容之系爭言論，而經上訴人中華航空公司提起系爭刑事告訴，並提起民事訴訟請求損害賠償，經系爭民事一審判決敗訴後復提起上訴；另上訴人張書元於107年2月14日於個人臉書所張貼之薪資單已將金額欄作模糊處理，僅表達未發放年終獎金等事實，核與卷內證據資料相符，無違證據法則、論理法則及經驗法則，自堪為本院判決之基礎。

㈤關於上訴人勞動部、張書元及職業工會上訴部分（原裁決主文第1項及第2項，暨原裁決主文第5項命上訴人中華航空公司將原裁決主文第1項及第2項公告於內部網站部分）：

1.上訴意旨雖以上訴人中華航空公司無提出刑事告訴及民事訴訟之純潔性、必要性以及最後手段性，而具有明顯之不當勞動行為動機，且無視其刑事告訴業經檢察官為不起訴處分，仍於系爭民事一審判決敗訴後，執意提起上訴等情詞，據以指摘原判決有認定事實與所憑證據不符、適用工會法相關規定不當暨理由不備、矛盾之違法云云。

2.揆諸上訴人張書元以系爭言論指稱：上訴人中華航空公司係血汗工廠、詐騙集團、漠視飛安與臺灣民眾權益，上訴人中華航空公司所拍攝之形象廣告欺騙社會新鮮人、無良資方，並澆淋色料於上訴人中華航空公司所有之工作制服，而散播於公眾周知等情，在客觀上已有貶損上訴人中華航空公司之商業信譽，損害其權益之嫌。則上訴人張書元以系爭言論加諸上訴人中華航空公司之行為，是否該當刑事妨害名譽罪之構成要件？成立民事侵權行為要件與否？有無阻卻違法或責任之正當事由，而毋須負法律責任？均非經檢察官為處分或法院為終局裁判定讞，兩造間尚非無爭議餘地。

3.本件原判決參照本院109年度判字第582號、第583號、105年度判字第40號與103年度判字第457、458號等判決意旨，就上訴人中華航空公司對上訴人張書元提起刑事告訴及民事訴訟之行為，論明理由如下：⑴雇主提起訴訟確有其合理性，縱令訴訟對勞工或工會造成心理壓力及勞費，仍難認構成不利益對待之不當勞動行為，系爭言論就一般社會大眾之觀感而言，客觀上容有損害上訴人中華航空公司名譽之虞，上訴人中華航空公司基於權益受損害之合理懷疑，因而提起系爭刑事告訴，已提出相當事證附於臺灣臺北地方檢察署107年度偵字第12405號偵查卷宗，難謂無合理根據；因涉犯誹謗罪、公然侮辱罪及毀損罪之相關行為事實究竟應當如何評價，因發生個案之不同，在法律上存在可能不同之判斷空間，上訴人張書元是否具有阻卻責任事由，上訴人中華航空公司尚難得知，系爭言論雖經檢察官偵查終結後，作不同於上訴人中華航空公司主觀上判斷之認定，因而對上訴人張書元為不起訴處分確定在案，尚難謂上訴人中華航空公司提起系爭刑事告訴，係非出於合理根據，而有意圖使其受刑事處分而向該管公務員誣告之情事。則上訴人中華航空公司提起系爭刑事告訴，既具合理根據，為訴訟權合法行使之範圍，無從遽認因此即對

上訴人職業工會會員產生寒蟬效應，客觀上並非以社會經濟優勢地位之雇主身分，直接介入支配工會之組織或活動之行為，難謂係屬不當影響、妨礙工會活動之行為（見原判決第19頁第22行至第24頁第10行）；⑵雇主如有行使憲法保障之訴訟權必要，而提起相關民事訴訟，不得僅因雇主之身分關係即予以限制，而遽認其提起民事訴訟係屬不利待遇之不當勞動行為。上訴人中華航空公司對上訴人張書元提起民事訴訟是否屬顯不相當之民事損害賠償訴訟，應以其起訴是否有事實上及法律上之合理根據，而非權利濫用，作為判斷標準。本件上訴人中華航空公司係主張系爭言論侵害其名譽權，依民法第184條第1項前段、後段、第2項及第195條第1項後段規定請求賠償損害，並為回復名譽之適當處分，已提出相關事證資料附於系爭民事訴訟卷宗，其起訴請求損害賠償並非全然無據，依一般社會大眾觀感，系爭言論在客觀上容有損害上訴人中華航空公司名譽之虞，上訴人中華航空公司無論起訴或不服系爭民事一審判決提起上訴，於事實上及法律上難謂無合理根據，雖經系爭民事一審判決駁回其訴，但上訴人中華航空公司因認其名譽權受有侵害，不服提起上訴，亦難謂係權利濫用，其提起民事訴訟既有合理之根據，且無權利濫用，自屬訴訟權合法行使之範圍（見原判決第24頁第17行至第27頁第11行）；⑶原裁決決定主文第1項及第2項關於確認上訴人中華航空公司對於上訴人張書元所為之系爭刑事告訴行為，以及對系爭民事一審判決提出上訴之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為，自屬違法應予撤銷，而原裁決主文第5項命上訴人中華航空公司應公告裁決主文第1項及第2項內容部分，因該第1項及第2項主文應予撤銷而已失所依附，亦屬違法，惟因上訴人中華航空公司就此部分命令已執行完畢而無回復原狀之可能，乃依上訴人中華航空公司請求確認此部分命令為違法（見原判決第33頁第3行至第14行）等語。

4.經核原判決論斷原裁決主文第1項及第2項，暨原裁決主文第5項命上訴人中華航空公司將原裁決主文第1項及第2項公告於內部網站部分，均構成違法，而為上訴人中華航空公司勝訴判決，於法核無不合，上訴人勞動部、張書元及職業工會以上開情詞指摘違背法令，均非可採。

㈥關於上訴人中華航空公司上訴部分（原裁決主文第3項及第4項，暨原裁決主文第5項命上訴人中華航空公司將原裁決主文第3項及第4項公告於內部網站部分）：

1.上訴意旨雖主張：上訴人張書元將自己薪資資料於臉書公開無正當理由，當屬對上訴人中華航空公司隱私權之侵害，無涉工會活動，上訴人中華航空公司自得依內規對其施予懲處等情詞，據以指摘原判決認定其對上訴人張書元之懲處構成工會法第35條第1項第1款、第5款之要件，有不適用或應適用而未適用法規及理由不備之違法云云。

2.查原判決本於上訴人張書元於個人臉書張貼其薪資單，已將金額欄為模糊處理，且上訴人張書元於107年5月2日受代表上訴人中華航空公司行使管理權之人約談時亦提出勞委會78年7月12日函釋供上訴人中華航空公司參酌等事實為基礎，已論明：上訴人張書元此部分之行為並無侵害他人隱私，難謂有違反員工職場行為規範5.2.1.2規定；況上訴人張書元身為上訴人職業工會理事，其上開行為係在佐證有年終獎金欄位而未受發放，藉以評論上訴人中華航空公司未發年終獎金之政策，並鼓勵員工參與上訴人職業工會舉辦活動以使渠等更了解上訴人中華航空公司營運之真實情形，當屬上訴人職業工會之正常活動。上訴人中華航空公司仍依員工職場行為規範5.2.1.2及國內員工獎懲規定9.2、9.7之規定，對上訴人張書元發布申誡2次之懲處通報，顯具有不當勞動行為之動機及認識，除顯係對其個人所為不利待遇外，綜觀雙方之勞資關係脈絡及客觀之一切情狀，對上訴人職業工會會務運作亦造成不當影響與妨礙，引起寒蟬效應，削弱工會會員參與工會活動之意

願，導致上訴人職業工會活動難以進行、實力有所減損，自構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為等語，而維持原裁決主文第3項及第4項，與第5項關於命上訴人中華航空公司將原裁決主文第3項、第4項公告於內部網站部分。

3.經核原判決論斷原裁決主文第3項及第4項，暨原裁決主文第5項命上訴人中華航空公司將原裁決主文第3項及第4項公告於內部網站部分，均屬適法有據，而予以維持，於法無違，上訴人中華航空公司上訴指摘違背法令，求為廢棄，自非可採。

㈦綜上所述，原判決認事用法俱無違誤，兩造上訴意旨各就其不利部分，指摘原判決有違背法令之情形，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、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　　112　　年　　3　　月　　16　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　陳　國　成

法官　王　碧　芳

法官　簡　慧　娟

法官　蔡　如　琪

法官　蔡　紹　良

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　17　　日

書記官　莊　子　誼