最 高 行 政 法 院 裁 定

110年度上字第492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　蘇文生　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
　　林子靖　律師
參　加　人　劉惠宗
　　朱梅雪

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4月7日臺北高等行政法院108年度訴更一字第57號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋，則應揭示該解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。

上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、參加人為上訴人所屬修護工廠員工，民國105年5月28日在其等所欲成立之中華航空股份有限公司修護工廠企業工會（下稱系爭工會）網站上刊載該工會新聞稿，略以：「……修護工廠高層數年前已與『航合』人力派遣公司合作，引進低薪無經驗派遣工從事低階修護工作，近來甚至以『航合』名義引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員。……」（下稱系爭新聞稿）並於105年5月30日接受台視新聞媒體記者訪問，指稱：「華航花錢投資臺灣飛機維修公司，跟派遣公司合作，想把原本的正職人員，用廉價的臨時工取代，壓低成本，但事實上原本的工資與人力就已經明顯貧乏……」等語。經上訴人所屬修護工廠於105年6月1日召開紀律檢討委員會議（即DBR會議），以參加人違反「人事業務手冊國內員工獎懲規定」（下稱國內員工獎懲規定）12.5「張貼或散發煽動文字、圖書、海報等足以破壞勞資關係者」，建議予以解僱。上訴人於105年8月間再度約談參加人後，同年8月8日發布懲處通報，以參加人違反員工職場行為規範5.4及國內員工獎懲規定11.1、11.16、12.5，各予以大過乙次。系爭工會及參加人以上訴人前開所為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，向被上訴人申請裁決，經被上訴人作成106年2月10日105年勞裁字第32號裁決決定書（下稱原裁決決定）：「□本件申請人工會（按即系爭工會）部分不受理。□確認相對人（按即上訴人）105年8月8日將申請人朱梅雪及劉惠宗各懲處大過乙支之行為，構成違反工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。□確認相對人修護工廠於105年6月1日約談申請人朱梅雪、劉惠宗，並決議建議將予以解僱之行為，構成違反工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。」上訴人不服上開第2項及第3項裁決決定，提起行政訴訟，並聲明：「原裁決決定第2

項、第3項均撤銷」。經原審法院106年度訴字第585號判決（下稱前審判決）駁回。上訴人不服，提起上訴，經本院108年度判字第271號判決：前審判決廢棄；原裁決決定主文第2項部分發回原審更為審理；原裁決決定主文第3項部分撤銷。嗣經原審法院更為審理（關於原裁決決定主文第2項），判決駁回上訴人之訴。

三、上訴人對原判決上訴，主張：原裁決決定係認參加人發布系爭新聞稿及接受媒體訪問，乃進行或參加工會活動，而非組織工會行為。且系爭工會非處於工會形成前之準備階段，其於103年9月3日申請登記成立時，籌組行為已完成，並不因原核准登記被撤銷而受影響。至參加人發布系爭新聞稿及接受媒體訪問之內容，均在批評上訴人所屬修護工廠主管之管理及人力運用方式，不但無任何宣傳招募會員之文字，更未提及系爭工會已被撤銷登記，其欲重新設立工會爭取更多人加入。原審未予詳查，不採上訴人主張且未說明理由，認系爭工會處於發起或籌組階段，參加人相關發言內容係為維護維修工權益，認該等行為與工會籌組有關，可認屬組織工會之行為云云，有判決不備理由之違法。又原審未審酌上訴人對參加人各記1大過，是否有基於妨礙工會活動之不當勞動行為意思，以及上訴人是否係出於惡意動機所為，僅以參加人行為屬組織工會之行為，應受工會法第35條第1項第1款之保護為由，遽認上訴人構成違反該規定之不當勞動行為，顯有適用法規不當之情事。另原裁決決定並未調查上訴人將參加人各懲處1大過，究竟係屬工會法施行細則第30條第1項規定直接或間接之不利對待，以及有無損害勞工權益，顯有違誤，原審就此同樣未作任何調查，自有不當適用工會法第35條第1項第1款及同法施行細則第30條第1項之規定。且參加人為系爭言論時，已知原核准系爭工會之處分經撤銷，渠等自不能以工會幹部身分或工會名義接受媒體採訪。況參加人未循公司內部管道提出申訴或反應溝通，亦未向上訴人作任何查證，所為不實之言論，顯係誤導社會大眾，故意詆毀上

訴人信譽及信用，屬惡意而非為維護維修工之權益，參加人系爭言論自不具正當性，上訴人當無須容忍，原審徒以參加人主觀上無故意詆毀上訴人名譽及信用之意思，且未逾組織工會言論保障之範圍為由，遽認參加人發布系爭新聞稿、參加媒體採訪非出於惡意或針對個人及上訴人為不相當之攻擊，屬工會活動之範疇，上訴人對此應有容忍之義務云云，顯有違誤等語。雖以原判決違背法令為理由，惟查原判決已論明參加人於105年5月28日發布系爭新聞稿及同年5月30日接受媒體採訪時，桃園市政府原核准系爭工會登記之處分既經訴願決定予以撤銷，依行政程序法第118條規定，該處分即溯及既往失其效力，系爭工會自非屬經主管機關登記並領有登記證書之合法成立工會，參加人上述發布系爭新聞稿及接受媒體訪問之行為，自非係工會法第35條第1項第1款規定所稱之「參加工會活動」。又系爭工會登記處分雖經被上訴人以105年5月10日訴願決定撤銷，然在桃園市政府駁回系爭工會籌備會依據工會法第11條第2項所為登記申請之前，系爭工會係處於同法第11條第1項所定之工會發起及籌組階段；而觀諸參加人於105年5月28日發布之系爭新聞稿內容、同年5月30日接受媒體採訪之內容，核其等內容主要係維護修護工廠員工權益，與系爭工會招募會員之宗旨及目標相符，此觀之系爭工會招募會員公告內容記載：「宗旨：因應華航成立新修護公司所帶來基層員工的衝擊，以保障未來2300位修護同仁（勞工）的工作權；促使勞工團結，提升修護同仁專業地位，以及改善工作環境與尊重為宗旨。……目標：確保修護同仁未來的工作權，華航新舊飛機由修護工廠維修，新維修公司去接其他航空公司飛機維修。……。」等語可明。準此，參加人前述發布系爭新聞稿及接受媒體訪問屬系爭工會籌備階段之籌組行為，參加人相關發言內容係為維護維修工權益，該等行為與工會籌組有關自可認屬「組織工會」之行為，應受工會法第35條第1項第1款之保護。另由卷附參加人於105年6月1日接受面談之面談紀錄表記載：「M

I：這是你以『中華航空公司修護工廠企業工會』名義發佈文稿並署名發言人為劉惠宗聯絡人為朱梅雪？……MI：依據5月10日勞動部勞動法訴字第1040029427號訴願決定書函告『中華航空公司修護工廠企業工會』已遭撤銷，依法已不具工會資格，為何你又以該工會之名義且未經公司同意擅自於5/28向媒體披露新聞稿？……MI：你於5/30日上午利用公出假時間，未經公司同意下於桃園國際機場第一航廈接受台視新聞媒體記者採訪，將不實訊息（派遣工）於未獲求證即訴諸媒體，造成外界錯誤解讀，散佈不利公司之謠言已對公司造成不良影響。……MI：以上3點已嚴重違反員工工作規則及員工接受媒體採訪規定，後續將召開DRB。……」等語；上訴人所屬修護工廠105年6月1日簽呈明載：「標準部劉惠宗及資訊策劃部朱梅雪懲處案。說明：□事件原由：2016/5/28劉惠宗與朱梅雪兩員擅自以遭撤銷之『中華航空公司修護工廠企業工會』名義向媒體披露新聞稿，將不實訊息訴諸媒體，造成外界錯誤解讀，散佈不利公司之謠言已對公司造成不良影響。……□……㈡本次懲處結果：……建議給予解雇處分。」等語；及上訴人於105年7月26日召開總公司紀律人評會，討論重點略以：「□案由簡述：修護工廠以2016MZ00937（公文附件引用公文）簽呈提報劉惠宗（631354，下稱劉員）與朱梅雪（632425，下稱朱員）二員之重大違紀解雇懲處建議……案由簡述及單位懲處建議：㈠2016/05/28劉、朱二員以遭勞動部撤銷之『中華航空公司修護工廠企業工會』名義，向媒體批露不實訊息之新聞稿，散布外界對公司產生負面觀感之錯誤資訊。㈡2016/05/30上午09：16劉員在未經公司同意情況下，於公出時間與朱員等人在桃園國際機場第一航廈接受台視新聞媒體記者訪問，傳播未經證實之公司派遣工僱用情形，嚴重損害公司形象及商譽。㈢二員上述行為違反公司『員工職場行為規範』『5.4.媒體互動及公眾形象』之員工接受媒體採訪規定，另再依據【人事業務手冊】『國內員工獎懲規定』『12.5.張貼或散發煽動文字、

圖畫、海報等足以破壞勞資關係者。』之規定，建議予以解雇。……3、懲處建議：⑴劉、朱二員雖經工會授權發言，然其言行仍應合情合理，不能罔顧實情，造謠傷害公司商譽；鑑於社會大眾因受劉、朱二員不實派遣工雇用之發言影響，於社群網路留言不信任本公司飛安及拒搭本公司航班之諸多不利公司言論，並經廣大網友轉貼及分享，嚴重損害公司商譽。……⑵因此，劉、朱二員之懲處，建議依『國內員工獎懲規定』（附件）六『11.1.言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者。』、『11.16.散佈不利公司之謠言或公司業務機密者。』、『12.5.張貼或散發煽動文字、圖書、海報等足以破畫勞資關係者。』，各記『大過乙次』。」等語，足堪認定參加人遭上訴人各記大過1次，即係因參加人於105年5月28日發布系爭新聞稿、同年5月30日接受台視新聞媒體記者採訪至明。而參加人發布系爭新聞稿及接受採訪之行為與工會籌組有關，屬「組織工會」之行為，應受工會法第35條第1項第1款之保護，堪認上訴人於105年8月8日將參加人予以各大過乙支之行為，符合對於勞工組織工會為不利之待遇，構成違反工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。按正當之工會活動自由是工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨礙是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大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為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會會員不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會或工會會員所發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資

訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，應為雇主容忍義務的範疇。又查參加人發布之系爭新聞稿，所提及「各位長官只在乎官位」、「修護高階長官卻只在乎權位」、「修護工廠高層數年前已與航合人力派遣公司合作」等語，綜觀系爭新聞稿全文文意，乃係參加人就上訴人高層長期對修護專業不予重視，忽視修護人力長期不足、員工工作負荷過重、待遇不佳及新人流動率長期偏高，修護工廠勞工權益被忽略所為之評論，期冀藉由組織系爭工會，凝聚修護工廠員工力量，以爭取穩定安全之工作環境，提高修護人員薪資待遇，難認係出於惡意攻訐或針對個人為不相當之攻擊。且上訴人確有與航合公司簽訂承攬契約，將低技術性事務如噴漆、清洗、打磨、搬運、簡單拆卸、行政文書、飛機維護紀錄及訓練紀錄整理等工作外包予航合公司等情，是系爭新聞稿提及「修護工廠高層數年前已與"航合"人力派遣公司合作，引進低薪無經驗派遣工從事低階修護工作，近來甚至以"航合"名義引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員。」等語，尚非憑空杜撰或無合理根據，且該等內容涉及修護工廠員工工作權，當與公共事務相關，屬可受公評之事項，是縱認該等言語與事實未盡全然相符，亦非毫無根據，自難據此即認定參加人主觀上有故意詆毀上訴人名譽及信用之意思，經核並未逾組織工會言論保障之範圍。故堪認參加人發布系爭新聞稿、接受媒體採訪非出於惡意攻訐或針對個人及上訴人為不相當之攻擊，屬工會活動自由之範疇，雇主對此應有容忍義務等語。經核其上訴理由，無非係重述其在原審提出而為原審所不採之主張，或重申其一己之法律見解，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不法，並就原審已論斷者，泛言未論斷或論斷違法，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

四、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　9　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　吳　東　都

法官　王　俊　雄

法官　林　妙　黛

法官　侯　志　融

法官　陳　秀　嫈

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　9　　日

書記官　陳　映　羽