最　高　行　政　法　院　判　決

111年度上字第438號

上　訴　人　桃園市空服員職業工會

代　表　人　趙剛
訴訟代理人　劉冠廷　律師
　　陳宣劭　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　徐婉蘭　律師
參　加　人　長榮航空股份有限公司

代　表　人　林寶水

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111年4月6日臺北高等行政法院109年度訴字第684號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、事實概要：

(一)上訴人前與參加人針對過勞航班改善、調整日支費等問題持續協商未果，乃依勞資爭議處理法規定，於民國108年6月7日經會員投票通過罷工及設置罷工糾察線，並於108年6月20日正式啟動罷工程序，嗣兩造於108年7月6日達成團體協約後罷工結束。上訴人認為參加人於108年7、8月期間先後發布之航人字第B2019-0150號公告、航服管字第B2019-0125號公告、航服調字第B2019-0027號公告、航服管字第B2019-0140號公告（依序下稱為0150、0125、0027、0140公告）等關於「針對員工申請優待機票權利，以全程或部分參與罷工為由予以差別待遇」(0150公告）、「禁止員工於上班時間討

論工會、罷工」(0125公告）、「限制參與罷工員工適用出勤績效獎勵」(0027公告）、「對參與罷工員工予以扣假（YDO即年度休假）」(0140公告）內容，分別構成工會法第35條第1項之行為，於108年10月4日向被上訴人申請不當勞動行為裁決，並於109年2月11日追加、變更裁決，請求裁決事項為：1.確認參加人針對員工申請優待機票之權利，以108年6月20日至同年7月6日全程或部分參與罷工為由予以差別待遇之行為，構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為；並命參加人自裁決決定書送達翌日起，應恢復全程或部分前述員工依據「長榮航空股份有限公司國際航線員工優待機票福利辦法」優待機票之申請權及使用權。2.確認參加人發布0125公告之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；並命參加人撤銷0125公告。3.確認參加人發布0027公告之行為，構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為；並命參加人撤銷0027公告、不得以員工曾全程或部分參與108年6月20日至108年7月9日罷工為由拒絕給予出勤績效獎勵。4.確認參加人發布0140公告之行為，構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為；並命參加人撤銷0140公告，將全程或部分參與108年6月20日至同年7月9日罷工之員工之2019年年度YDO回復為116天。

(二)經被上訴人不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）109年3月27日作成108年勞裁字第39號裁決決定（下稱原裁決決定），主文為：1.確認參加人以108年6月20日至同年7月6日全程或部分參與罷工為由就上訴人會員申請、使用優待機票予以差別待遇之行為，構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為。2.確認參加人發布0140公告之行為，構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為。3.參加人應自本裁決決定書送達之翌日起10日內恢復全程或部分參與上訴人108年6月20日至同年7月6日罷工之上訴人會員各類優待機票之申請、使用，並將事證送交被上訴人存查。4.上訴人其餘請求駁回。上訴人對原裁決決定駁回其餘請求部分

不服，提起行政訴訟，並聲明：1.原裁決決定主文第4項撤銷；2.命被上訴人作成確認參加人發布0125公告之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；並命參加人撤銷0125公告之裁決；3.命被上訴人作成確認參加人發布0027公告之行為，構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為；並命參加人撤銷0027公告，及不得以員工曾全程或部分參與108年6月20日至同年7月9日罷工為由，拒絕給予出勤績效獎勵之裁決；4.命被上訴人作成命參加人撤銷0140公告，並將全程或部分參與108年6月20日至同年7月9日罷工行動之員工之2019年年度YDO回復為116天。經臺北高等行政法院（下稱原審）以109年度訴字第684號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人乃提起本件上訴，並聲明：1.原判決廢棄；2.被上訴人應作成裁決主文為：確認參加人發布0125公告之行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；並命參加人撤銷0125公告之處分；3.被上訴人應作成裁決主文為：確認參加人發布0027公告之行為構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為；並命參加人撤銷0027公告，及不得以員工曾全程或部分參與108年6月20日至同年7月9日上訴人罷工為由拒絕給予出勤績效獎勵之處分；4.被上訴人應作成裁決主文為：命參加人撤銷0140公告，並將全程或部分參與108年6月20日至同年7月9日上訴人罷工行動之員工之2019年年度YDO回復為116天。

二、上訴人起訴主張及被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)0125公告主旨為「杜絕職場不法侵害，從你我做起」，而其內容文義表達的是員工對不同立場同事所為之排擠行為，是違反工作規則而應受處罰，不以員工所持立場是支持或反對工會、罷工，而有不同，尚無從得出討論工會、罷工事件等行為，就是違反工作規則而應受處罰之結論。原裁決決定審酌上訴人罷工期間，參加人內部支持與不支持罷工兩派員工

因立場、利益及價值觀互異，衝突對立情形嚴重，認為參加人面對此種嚴重分化對立情形，於罷工結束後，基於維持管理秩序及履行雇主法定照顧義務而加以管束，避免發生職場不法侵害，尚屬合理。而0125公告所提及工會、特定罷工事件，係就已發生之事實，宣示過去因對工會、罷工事件立場不同而排擠同仁之行為，屬於違反工作規則之行為，難認係侵害或干涉工會自主運作，使工會受支配介入之不當勞動行為，進而據以認定0125公告之行為不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，屬適法有據。又0125公告之行為既不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，自無依勞資爭議處理法第51條第2項規定為救濟命令之問題。

(二)關於0027公告：罷工本質上是集體不履行勞動契約中之勞務給付義務行為，罷工期間未提供勞務，自不得請求工資給付，與雇主依法應給予勞工之各種休假有別。參加人關於出勤績效獎勵（FLT&DO）規定，乃建立於員工出勤表現，誘使員工配合公司班表出勤，係基於差勤管理之必要，對於未符合該獎勵資格要件員工而言，無論未符合原因是否因合法暫時拒絕提供勞務，不改變客觀未提供勞務的出勤表現，原裁決決定於此之無FLT飛行任務指定權規定部分，認為參加人主觀上並無不當勞動行為之認識，尚無不合。至於0027公告例外放寬出勤績效獎勵資格，再放寬DO休假日期指定權及特殊航班需求之申請資格，並為審核順序劣於原符合出勤績效獎勵者之規定，基於未依班表出勤，不具出勤績效獎勵（FLT&DO）資格者，本無法享有FLT、DO之獎勵，原裁決決定就此部分認為並非基於員工參與罷工所為之差別待遇，進而裁決認定不構成上訴人所主張之工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為，洵屬有據。又0027公告之行為既不構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為，自無依勞資爭議處理法第51條第2項規定為救濟命令之問題。

(三)關於0140公告之救濟命令：參加人0140公告之行為，雖經原裁決決定確認構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞

動行為，裁決委員會基於樹立事件之公平勞資關係所必要及相當之裁量原則，審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，並透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係，認為此部分經確認構成不當勞動行為即為已足，上訴人就此部分所為救濟命令之請求，非適當之救濟方式，予以駁回，並無未行使裁量權或裁量濫用等語，判決駁回上訴人在原審之訴。

四、本院經核原判決並無違誤。茲就上訴意旨補充論述如下：

(一)勞資爭議處理法第39條規定：「（第1項）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。（第2項）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51條規定：「（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3項）不服第1項不受理決定者，得於決定書送達之次日起30日內繕具訴願書，經由中央主管機關向行政院提起訴願。（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。」為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。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。」另衡諸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，工會法第35條第1項之立法結構，基於事物本質不同，就其中第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。又依上開立法理由可知，工會法第35條第1項第5款，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，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，此即學理所稱「支配介入」類型

之反工會行為。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。

(三)工會法第35條第1項第4款所稱之「爭議行為」，依勞資爭議處理法第5條第4款規定之定義，係指「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」而勞資雙方之爭議行為態樣繁多，勞方爭議行為如罷工、糾察線或杯葛等其他阻礙事業正常運作行為，另資方爭議行為如與工會爭議行為對抗之行為，例如為與工會之罷工而進行之鎖廠或其他對抗行為等，均屬之。而罷工為最典型之勞工集體爭議行為，係工會為達成工會主張之經濟性目的，會員以集體拒絕提供勞務方式，給予雇主社會及經濟壓力，以促使雇主接受其主張。依前所述，雇主對於參與爭議行為之勞工，不得為不利益待遇行為。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48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，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。

(四)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；而所謂判決理由矛盾，係指判決有多項理由，

且互相衝突，無以導出判決之結論而言。另事實認定及證據之證明力如何評價，屬事實審法院之職權，如事實之認定已斟酌全辯論意旨及調查證據結果，未違背論理及經驗法則或證據法則，縱證據之取捨與當事人所希冀者不同，致認定的事實異於當事人之主張，亦不得謂原判決有違背法令之情形。經查：

1.關於0125公告部分：民法第483條之1規定：「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」其立法理由為：「基於社會政策之理由，各國多設有使僱用人對於受僱人負保護義務之規定。而我國民法，獨付闕如。為了受僱人週全之保障，爰增訂本條。」另職業安全衛生法第6條第2項第3款規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：……三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」職業安全衛生設施規則第324條之3亦規定：「（第1項）雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存3年：……（第2項）前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。」可見職場霸凌是受僱人在執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害之一種，在前述規定下，雇主應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施來預防職場霸凌的問題。查被上訴人為預防員工於執行職務時因他人行為而遭受身體或精神不法侵害，確保員工之工作安全及身心健康，曾訂有工作指導書「職場遭受不法侵害管理辦法」（見原處分卷第223至239頁）。而參加人因本件罷工事件結束後，其員工間因罷工期間立場各異，以致相互猜疑、排擠。參加人為維護職場和諧，避免發生職場霸凌現象，於罷工結束後發布0125公告，依據前述規定及說明，核

屬基於權責之必要且合理行為。原判決已論明：觀之參加人0125公告主旨為「杜絕職場不法侵害，從你我做起」，內容大致如下「一、每位同仁都應該享有免於恐懼、友善的職場環境，也都受到免於職場不法侵害的保障，因此再次提醒同仁下述事宜：㈠……公司有照顧員工的責任，而員工在上班時間有受公司指揮監督管理的義務；過往，有組員於工作中談論特定團體（如工會）、特定罷工事件導致不同立場組員間之疑懼及排擠的情形，皆是違反工作規則的行為。㈡再次重申公司職場不法侵害政策：『零容忍、無歧視、互相尊重、彼此包容』，如同仁於職場上遭受霸凌、恐嚇、欺壓及排擠等情形，鼓勵您勇敢舉發具體事證，……以建立友善職場環境，確保職場和諧安全。……違規行為，經查證屬實，將依相關辦法採取必要措施（如員工優待機票停權等）……」等語。該內容文義所表達的是員工對不同立場同事所為之排擠行為，是違反工作規則而應受處罰，不以員工所持立場是支持或反對工會、罷工，而有不同，尚無從得出討論工會、罷工事件等行為，就是違反工作規則而應受處罰之結論。原裁決決定審酌上訴人工會罷工期間，參加人內部支持罷工與不支持罷工兩派員工因立場、利益及價值觀互異，彼此衝突、對立情形嚴重，公司員工確因支持工會、支持罷工與否而分化、對立之情形，認為參加人面對此種員工因立場不同而嚴重分化、對立之情形，於罷工結束後，基於維持管理秩序及履行雇主法定照顧義務而加以管束，避免發生職場不法侵害，尚屬合理。而0125公告所提及工會、特定罷工事件，係就已發生之事實，宣示過去因對工會、罷工事件立場不同而排擠同仁之行為，屬於違反工作規則之行為，難認係侵害或干涉工會自主運作，使工會受支配介入之不當勞動行為，進而據以認定0125公告之行為不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，核屬適法有據。又0125公告之行為既不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，自無依勞資爭議處理法第51條第2項規定為救濟命令之問題等語

（參見原判決第11至12頁）。原判決就此部分業敘明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，並無違反證據法則、經驗法則或論理法則等情事，其認事用法並無違誤，經核並無判決違背法令之情形。上訴意旨主張雇主權利之行使如並存不當勞動行為之認識，不因存有企業合理管理權限外觀而阻卻不當勞動行為之構成；原審完全未審酌雙方整體勞資脈絡、雇主主觀之動機理由，僅形式審查0125公告文意，認定參加人僅是基於維持管理秩序及履行雇主法定照顧義務而加以管束，避免發生職場不法侵害云云，顯有適用法規不當、理由不備之違背法令；原審無視雇主對於工會言論之容忍義務，容任參加人濫用權利箝制勞工言論自由，遽認參加人只是宣示過去因對工會、罷工事件立場不同而排擠同仁之行為，屬於違反工作規則之行為，未侵害或干涉工會自主運作，顯有適用法規不當之違背法令等陳述，核屬其一己主觀之見解，委無足採。

2.關於0027公告部分：罷工為最典型之勞工集體爭議行為，即以工會為主體，為達成工會主張之經濟性目的，會員以集體拒絕提供勞務方式，給予雇主社會及經濟壓力，以促使雇主接受其主張。勞雇雙方於罷工期間內之主要給付義務均暫時停止，從而雇主不得因勞工未提供勞務而認定為曠職；另一方面，勞工於罷工期間既未提供勞務，基於「不勞無獲」原則（no work no pay），雇主無須給付參與罷工勞工之工資，此與雇主依法令規定，對於勞工請特休、婚、喪及公傷假或公假，仍應給付工資之情形有別（勞動部109年1月30日勞動3字第1090130058號函亦同此見解）。查參加人為鼓勵員工盡可能按班表出勤，以利公司人力資源之調度安排，於本件罷工前之107年10月9日即發布施行「客艙組員特休暨各項獎勵方案資格及審核排序調整」，核屬恩惠性、勉勵性之獎勵措施，苟該獎勵措施之內容具有合理性，並無恣意之差別待遇，尚難認係對員工之不利益待遇或對工會之支配介入

行為。原判決就此已敘明：參加人關於出勤績效獎勵（FLT&DO）規定，空服員連續3個月全區間在職，且差假（含病假、生理假、天災假）及遲到合計日數小於等於3日，且無其他差假（特休、婚喪公假除外）及曠職紀錄者，得享有FLT即飛行任務指定權、DO即休假日期指定權、年度出勤獎勵、特殊班表獎勵等待遇，乃建立於員工出勤表現，誘使員工配合公司班表出勤，核係基於差勤管理之必要，對於未符合該獎勵資格要件之員工而言，無論未符合要件的原因是不是因為合法的暫時拒絕提供勞務，即使與勞工請假規則所定事假有別，也不會改變其客觀上未提供勞務的出勤表現，原裁決決定於此之無FLT飛行任務指定權規定部分，認為參加人主觀上並無不當勞動行為之認識，尚無不合。至0027公告例外放寬出勤績效獎勵資格，再放寬DO休假日期指定權及特殊航班需求之申請資格，並為審核順序劣於原符合出勤績效獎勵者之規定，基於未依班表出勤，不具出勤績效獎勵（FLT&DO）資格者，本無法享有FLT、DO之獎勵，0027公告放寬資格，並衡酌避免影響原符合獎勵資格者之原有權益，為比序劣於原符合獎勵資格者之規定，應認具備相當實質之合理性，原裁決決定於此0027公告例外放寬申請DO及特殊航班需求，並增加比序要件之規定部分，認為並非基於員工參與罷工所為之差別待遇，進而裁決認定不構成上訴人所主張之工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為，洵屬有據。又0027公告之行為既不構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為，自無依勞資爭議處理法第51條第2項規定為救濟命令之問題等語（參見原判決第12至13頁），經核於法並無不合。上訴意旨主張原判決僅形式審認，未實質探究參加人發布0027公告之不法目的為刻意排除參與罷工組員獎勵之資格，藉此不當干預工會組織與發展之不當勞動行為動機，即遽認參加人無不當勞動行為之動機，顯有違經驗法則、論理法則、適用法規不當之違背法令；原裁決決定對於0027公告造成員工差別待遇，卻認定不構成不當勞動行為，

原判決就其違法之處未詳查審認，即遽認參加人主觀上並無不當勞動行為之認識，顯有違反平等原則、行政自我拘束原則之違背法令；原判決一方面認定未依班表出勤，不具出勤績效獎勵，卻又肯認參加人得給予未全程參與罷工之組員獎勵，顯有判決理由矛盾之當然違背法令；且就0027公告係因何故具備相當實質之合理，原判決就上訴人主張未予採納又未說明不採理由，顯有理由不備之違背法令等陳述，無非係其主觀之意見，並就原審取捨證據、認定事實之職權行使，及業已詳為論斷之事項，再事爭執，自無可採。

(五)又不當勞動行為之裁決機制，其規範目的在於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，故對勞資雙方有不當勞動行為爭議時，由裁決委員會予以裁決認定。勞資爭議處理法第51條第2項規定：「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」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之權限。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，尚藉由賦予裁決委員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。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。關於0140公告之救濟命令部分，原判決論明：參加人0140公告之行為，雖經原裁決決定確認構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為，被上訴人裁決委員會基於樹立事件之公平勞資關係所必要及相當之裁量原則，審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，並透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資

關係，認為此部分經確認構成不當勞動行為即為已足，上訴人就此部分所為救濟命令之請求，非適當之救濟方式，予以駁回，並無未行使裁量權或裁量濫用之情節，應屬有據（參見原判決第13頁），經核與前揭法律規定之意旨並無不合。上訴意旨指摘原判決顯有不適用法令之違誤，核係其一己主觀之見解，自無足採。

(六)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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　28　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　曹　瑞　卿

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　　112　　年　　12　　月　　28　　日

書記官　蕭　君　卉