臺北高等行政法院判決

110年度訴字第603號
111年12月1日辯論終結

原　　告　長榮航空股份有限公司企業工會

代　表　人　曲佳雲（理事長）

被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）

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（董事長）

訴訟代理人　程兆暘律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國110年3月12日109年度勞裁字第49號裁決決定書，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程式事項：

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。」「有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。」行政訴訟法第111條第1項、第3項第2款分別定有明文。查原告於民國（下

同）110年5月26日（本院收文日）起訴時，訴之聲明原為：「一、原裁決決定主文第二項撤銷。二、命被告做成裁決主文為：『相對人於109年8月7日退休準備金監督委員會會議中，逕行邀請長榮航空股份有限公司關係企業工會之代表與會，並放任與上開會議無關之人士干擾會議進行之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。』之處份。三、命被告做成裁決主文為：『相對人自109年9月起停止出借桃園機場辦事處3069休息室予申請人進行工會宣傳，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。』之處份。四、命被告做成裁決主文為：『相對人應重新開放申請人借用桃園機場辦事處3069休息室進行工會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳。』之處份。五、訴訟費用由被告負擔。」。嗣於110年11月17日準備程式時變更訴之聲明為：「一、原裁決決定主文第二項撤銷。二、被告應作成『確認長榮航空股份有限公司於109年8月7日退休準備金監督委員會會議中，逕行邀請長榮航空股份有限公司關係企業工會之代表與會，並放任與上開會議無關之人事干擾會議進行之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。』之裁決決定。三、被告應作成『確認長榮航空股份有限公司自109年9月起停止出借桃園機場辦事處3069休息室予申請人進行工會宣傳，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。』之裁決決定。四、被告應作成命『長榮航空股份有限公司應重新開放申請人借用桃園機場辦事處3069休息室進行工會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳。』之裁決決定。五、訴訟費用由被告負擔。」核其變更訴之聲明之內容尚在本件固有之審理範圍，無礙兩造及參加人前就本件實體爭點已為之攻擊防禦方法及證據資料之實效性，是基於程式經濟，本院認原告所為訴之變更，洵屬適當，應予准許。

乙、實體方面：

壹、事實概要：

一、參加人前因勞工退休準備金監督委員會（下稱退監會）於108年7月15日任期屆滿，未依原告推派之退監會勞工代表名單召開會議，經勞動部108年勞裁字第51號裁決決定確認構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並命參加人應於裁決書送達翌日起30日內依原告推派名單召開退監會。故參加人於109年7月29日通知原告推派勞工代表出席109年8月7日退監會會議，並另於109年8月6日通知長榮航空股份有限公司關係企業工會（下稱關係企業工會）6名代表與會，原告主張該6名代表非屬原告推派之勞工代表名單，無出席上開會議之權利，惟參加人仍同意關係企業工會代表與會，且於會議中放任與會議無關之人士進入會議室、干擾會議進行，致使當日會議無法召開。

二、另原告於109年7月15日向參加人申請於同年8月11日、12日借用參加人機場本部桃園辦事處3069休息室（下稱3069休息室）辦理會員說明會，並經參加人109年7月28日同意在案，惟於109年8月11日因關係企業工會理事長及幹部主張原告秘書黃士庭非參加人員工不得進入公司場所，翌日參加人即拒絕原告秘書黃士庭進入3069休息室進行工會宣傳，僅同意原告理事蘇曄宏、監事吳俊璋進入並拒絕其等使用簡報播放設備進行工會宣傳，原告復申請於109年9月8日、14日借用3069休息室辦理會員說明會，亦經參加人於109年9月1日表示暫停出借。

三、原告遂以「一、請求確認相對人（以下即本案參加人）於109年8月7日退監會會議中，逕行邀請關係企業工會之代表與會，並放任與上開會議無關之人士干擾會議進行之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、請求確認相對人109年8月12日拒絕申請人（以下即本案原告）工會秘書進入3069休息室進行工會宣傳，及拒絕申請人工會理事蘇曄宏、監事吳俊璋使用簡報播放設備進行工會宣傳，構成工

會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、請求確認相對人自109年9月起停止出借3069休息室予申請人進行工會宣傳，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。四、相對人應重新開放申請人借用3069休息室進行工會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳。」作為請求裁決事項，向勞動部提起不當勞動行為裁決，經勞動部109年勞裁字第49號不當勞動行為裁決決定「一、相對人於109年8月12日拒絕申請人工會秘書進入相對人桃園機場辦事處3069休息室進行工會宣導之行為，及拒絕申請人工會理事蘇曄宏、監事吳俊璋使用3069休息室簡報播放設備進行工會宣傳之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、申請人其餘之請求駁回。」，原告對於裁決決定駁回部分不服，爰提起本件訴訟。

貳、本件原告主張：

一、參加人於109年8月7日退監會會議中，逕行邀請關係企業工會之代表與會，並放任與該次會議無關之人事干擾會議進行之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

（一）參加人逕行邀請關係企業工會之代表與會部分：

1、原裁決略以：「主席曾於會議表示：『麻煩兩邊工會先討論一下，這6位勞工代表要如何產生？』等語，以確認雙方間就人選推派是否尚有討論空間，而其於確定二工會間對於人選推派無協商共識後，即於109年8月26日向桃園市政府勞動局發函變更退監會之委員及職員，並於109年8月28日收受勞動局函文准予核定，可見相對人確有遵循108年勞裁字第51號裁決決定救濟命令行事。」然參加人縱已於109年8月26日向桃園市政府勞動局發函變更退監會之委員及職員，仍不影響參加人於109年8月7日退監會會議中，逕行邀請關係企業工會之代表與會一事，已妨礙原告工會活動之事實。

2、原告與關係企業工會針對退監會代表席次一事，業經108年勞裁字第51號案爭議結束，依該案裁決要旨所述「相對人明知兩造間就席次分配無法達成共識，仍基於對兩工會協定分配席次之強烈期待，迄今未承認申請人工會推派之勞方代表，經桃園市政府勞動局函覆明示後亦然，顯已不當影響申請人推派勞方代表之職權行使，而有介入工會自主情事。」顯見該案審理、結案後，參加人即已確知兩工會對於退監會席次分配已無轉圜餘地，仍不顧原告函文抗議，執意讓關係企業工會代表與會，使原告推派之委員無法行使退監會審理員工退休金之等職權，顯然為刻意杯葛會議，打壓原告工會之行為。

3、被告辯稱：「參加人係在陷於兩難情況下才函請關係企業工會也出席該次會議，實難認其係出於對原告支配介入之故意而為該行為」，然而參加人於109年8月7日退監會會議召開前，從未敘明此會議目的為「雙方協調重新分配退監會委員席次」。縱使參加人有此需求，亦應另行召開協商會議，而非於正式的退監會會議討論此議題，此顯與退監會業務不符，於理不合。

4、退萬步言，縱使參加人邀請關係企業工會人員於109年8月7日一同與會，其目的為確認二工會間是否已無轉圜餘地（原告否認之），當原告委員表明無轉圜餘地後，參加人亦應回歸法令規定，讓原告推派之委員行使職權，續行退監會之委員交接、審理員工退休金等退監會業務。然而當日參加人推派之主席卻逕行宣佈：「剛剛我們的代表協商的時候呢，因為歧見很大，那會議要繼續下去，我認為是有困難的，今天的會議到此結束」。細觀當日主席宣佈會議結束之發言，可見參加人結束會議之理由，並非因會議遭無關之人士干擾而無法進行，而是原告未依參加人之期待，與關係企業工會之人員就退監會委員席次達成共識。足見參加人自始即無意讓原告推派之委員於當日會議中行使退監會審理員工退休金之職權。

（二）參加人放任與該次會議無關人事干擾會議進行之部分：

1、參加人自選勞資會議6名代表（吳曜吉、周玉珍、黃亞婷、李力柏、張廷瑜和鄧淇文，以下簡稱抗議人士）於原告代表前往開會時，在會議室門口向原告工會代表舉牌抗議。會議時間即將開始，警衛前來維護秩序時，6人主動交出手中舉牌，原告代表隨警衛指引進入會議室時，6人一路從旁跟隨並一路大聲喊口號，原告代表進入會議室後，正準備簽到，6人幾乎同時從另一出入口進入會議室內，過程中警衛完全沒有阻擋，警衛進入會議室後即默默站在一旁，無其他協助維持秩序作為。此時關係企業工會推派之6位勞工代表已較原告工會推派之勞工代表更早進入會議室等候，現場蕭錦隆主席隨後表示「這些人都是員工，公司無權阻擋或驅離」。抗議人士於會議室內持續向原告代表抗議，主席請原告與關係企業工會的與會代表討論會議是否繼續進行（原裁決程式勘驗之影像檔，檔名「0000000-0」14:32-17:00），於是至場外討論，大約5分鐘後回到現場，主席表示：「兩邊的工會的代表都有表達他們的意見了，那各位（指抗議人士）是不是可以先到旁邊來一下，因為我要宣佈一下接下來的會議是要進行還是不進行。……」（原裁決程式勘驗之影像檔，檔名「0000000-0」4:28），但抗議人士未離開，於是主席直接宣佈：「剛剛我們的代表協商的時候呢，因為歧見很大，那會議要繼續下去，我認為是有困難的，今天的會議到此結束」（原裁決程式勘驗之影像檔，檔名「0000000-0」5:43）。

2、由上述過程可知，主席面對會議之鬧場混亂之情形，其處理方式僅為「詢問原告及關係企業工會代表是否繼續進行會議」、「請原告及關係企業工會派一位代表到主席旁討論」，而非請警衛淨空會場，亦未就抗議人士持續擾亂會議，打斷原告代表發言等作為有任何制止之行為。至於「主席有發言請在會場中間之勞資會議勞方代表移一下位

置」，時間點是在主席宣佈會議結束前一刻，且抗議人士完全不予理會，主席隨即逕行宣佈會議結束。顯見參加人完全沒有要解決混亂，原裁決書認定參加人之主席「已試圖指揮會議、維持秩序」顯違經驗法則。

二、參加人自109年9月起停止出借3069休息室予原告進行工會宣傳，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

（一）自106年9月12日至109年2月3日，原告曾18次申借3069休息室，109年3月至7月因疫情升溫，因此原告地勤說明會暫緩辦理。原告於109年7月2日第十六次定期溝通會議中表示疫情趨緩，希望參加人在原告不影響同仁用餐，並保持社交距離或戴口罩之情況下繼續借用。參加人於會議中表示「若能配合機場防疫措施（全程戴口罩及保持社交距離），對於工會借用無意見，但因有同仁反應影響用餐及休息問題，故商借時間由原11:00-13:00調整至10:00-12:00。」（原證10第4案），足見在110年8月11日前，原告借用3069休息室並無防礙員工休息或防疫等問題。

（二）參加人於原裁決第四次調查會議中表示，參加人109年9月1日長航人字第20201890號函（原證8）「……外人至3069休息室途中因必然經過同仁更衣室，亦遭同仁向本公司投訴有侵害隱私之虞；且3069休息室緊鄰機場管制區，倘外人違法擅闖機場管制區，同仁亦投訴有遭牽連之疑慮；尤其現為防疫期間，外人規避門禁刷卡機制更造成同仁對於防疫破口之嚴重恐懼，凡此均引起同仁向本公司投訴，更於8月11日當天惹起同仁報警之風波；併參以同仁履履投訴3069休息室為休息、用餐場所，要求本公司應確保同仁在3069休息室休憩時間不受打擾」所述之同仁投訴，係8月11日上午10點多由桃園機場裝載作業組人員謝逸文向參加人人事室經理彭博洲以電話方式投訴（原裁決第4次調查會議紀錄第8頁第20-22行），然查長榮公司桃園機場裝載作業組辦公室位於舊保稅大樓（原證11，地圖中標示「南一崗哨」處），距離第二航廈3069休息室相當遙遠，

原告工會雖歡迎機場各單位地勤前來參加說明會，惟舊保稅大樓內即有一間休息室及可用餐之空間，長榮公司桃園機場裝載作業組人員平時不會有使用3069休息室用餐或休息的機會。3069休息室並非謝逸文平時之休息空間，然而參加人卻以其投訴為由，停止出借3069休息室予原告進行工會宣傳，顯見參加人僅是以同仁投訴為藉口，行妨礙原告工會宣傳、會員招募之實，其目的顯不具正當性。

（三）參加人係在109年12月23日原裁決第二次調查會議中，才表示「僅要求原告優先使用其他會議室，若其他會議室在使用中仍開放3069休息室供外家廠商及工會活動使用」，若依此說法，原告109年9月8日及9月14日借用3069休息室辦理會員說明會時，因參加人尚未有其他會議室供原告使用，自應提供3069休息室供原告使用，但參加人卻直接拒絕，顯見此僅為參加人事後臨訟之詞，且已造成原告109年9月至11月無法辦理工會宣傳活動，當構成工會法第35條第1項第5款妨礙原告工會活動。

（四）參加人於109年9月至11月間拒絕借用3069休息室於原告之期間，仍數次將該場地出借外商使用，如109年10月13日、11月11日參加人便出借3069休息室於香港航空使用。原裁決書「相對人變更企業設施3069休息室之使用規定，其適用對像為所有複數工會以及外家廠商，並非僅針對申請人為之」之判斷與事實有違，又被告於110年11月17日準備程式庭中稱參加人是否出借3069休息室於外家廠商對本案並無影響，除非參加人有將該休息室出借於原告以外之其他工會，方有差別待遇之嫌云云。惟參加人停止出借3069休息室之主要理由有「確保同仁休憩時間不受打擾」、「防疫需求」、「隱私需求」等，若參加人出借3069休息室於外家廠商，仍會產生相同之情形，然而參加人卻僅停止原告借用3069休息室，而持續出借予外家廠商，顯見參加人變更3069休息室借用規定之原因，是特別針對

原告而為之，應構成不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。

三、原告請求被告應作成命「長榮航空股份有限公司應重新開放申請人借用桃園機場辦事處3069休息室進行工會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳。」之裁決決定，於法並無不合：

（一）勞工或工會因工會法第35條第1項或團體協約法第6條第1項規定所生之爭議，得依勞資爭議處理法第51條第1項向被告提出裁決申請，目的為迅速排除不當勞動行為所造成侵害，同條第2項關於勞裁會得命當事人為一定行為、不行為的救濟命令機制，則屬勞裁會得視個案情形定出迅速、有效排除侵害的具體方法，並得就私法關係為暫時回復原狀的處置，相較於勞資爭議處理法第51條第1項規定的裁決，同條第2項救濟命令本身更有針對個案受害勞方，提供具體化保護的作用，救濟命令的內容固然賦予勞裁會相當程度的自由裁量，惟勞裁會得不待勞方就特定內容之申請，即可依該條項規定採擇有效排除侵害的特定救濟命令，但此僅在說明勞裁會依該條項規定所享有的裁量權，仍無礙於救濟命令規範效果。

（二）勞資爭議處理法第51條第1項的裁決內容，係對於構成不當勞動行為的「確認」，賦予受害勞方得提出申請之公法上權利，基於救濟命令此前提，而得就個案權利保護提供更具體或暫時性救濟措施之性質，無再區別而限制救濟命令內容非受害勞方得申請範圍之必要；是以，本件原告亦得依勞資爭議處理法第51條第2項規定，向被告申請作成特定內容救濟命令（裁決）之公法上權利，並於被告否准申請時，應得提起課予義務訴訟（參臺北高等行政法院107年度訴字第1705號判決）。

四、並聲明：

（一）原裁決決定主文第二項撤銷。

（二）被告應作成「確認長榮航空股份有限公司於109年8月7日退休準備金監督委員會會議中，逕行邀請長榮航空股份有限公司關係企業工會之代表與會，並放任與上開會議無關之人事干擾會議進行之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」之裁決決定。

（三）被告應作成「確認長榮航空股份有限公司自109年9月起停止出借桃園機場辦事處3069休息室予申請人進行工會宣傳，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」之裁決決定。

（四）被告應作成命「長榮航空股份有限公司應重新開放申請人借用桃園機場辦事處3069休息室進行工會宣傳，並開放申請人會務人員入廠宣傳，及開放申請人入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳。」之裁決決定。

（五）訴訟費用由被告負擔。

參、被告則以：

一、參加人於109年8月7日退監會會議中，逕行邀請關係企業工會之代表與會，並未制止上開會議無關之人士干擾會議進行之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

（一）參加人於該次會議邀請關係企業工會代表與會之部分：

參加人不服108年度勞裁字第51號裁決決定，業提起行政訴訟（鈞院109年度訴字第1026號，審理中，尚未定讞）。而參加人依上開裁決決定之救濟命令，以109年7月29日長航人字第20201635號函知原告訂於109年8月7日召開退監會會議（原證1），並未通知關係企業工會。然關係企業工會卻在同年8月3日函告參加人其單獨與原告推派之勞工代表召開退監會會議，此舉無視關係企業工會與原告向有共同推派各組織之約定與前例，顯然悖於僱主中立義務，並提起不當勞動行為裁決（見原處分卷第62頁說明一）。故參加人係在遭關係企業工會以其不中立為由而申請不當勞動行為裁決之兩難情況下，緊急召開內部會議後決定於8月6日發函原告及關係企業工會，請該二工會各派

6人出席109年8月7日退監會會議，實難認其係出於對原告支配介入之故意而為該行為。

（二）參加人並未制止與該次會議無關人士干擾會議進行之部分：

1、109年8月7日退監會會議中，黃亞婷、李力柏、周玉珍、鄧淇文、張廷瑜、吳曜吉6人抗議的導火線是肇因於原告在108年8月30日舉辦之勞資會議勞方代表選舉，有程式瑕疵而生選舉結果是否有效之爭議，該爭議並經桃園地方法院民事訴訟駁回，並於110年6月間撤回對二審之上訴。故本案原告108年8月30日舉辦之勞資會議勞方代表選舉之程序瑕疵所引起之爭議，至少在110年6月前一直存在。

2、且參加人於109年8月25日即向桃園市政府勞動局發函變更退監會之委員及職員，並於109年8月28日收受勞動局函文准予核定（見原處分卷第59、60頁）。可見其有依108年勞裁字第51號裁決決定救濟命令行事，另擇10月13日召開退監會議，且未再告知關係企業工會相關會議事宜，以避免爭議再度發生。

二、參加人自109年9月起停止出借3069休息室予原告進行工會宣傳之行為，不構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為：

（一）3069休息室為參加人之企業設施，參加人基於防疫或員工休息、隱私權等考量，而調整3069休息室出借工會之使用條件，只要無違僱主中立原則，不是刻意針對原告，即難認會構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。參加人從109年9月起暫停將3069休息室出借給原告，原告並未舉證證明其暫停出借之行為，有違僱主中立之情事，其僅空言指摘參加人「目的動機可議，適用對像有差別待遇，且於109年9月時顯未提供原告其他適宜場地」云云，自難採信。

（二）原裁決第25頁23行至26頁第18行略以：「……相對人變更企業設施3069休息室之使用規定，其適用對像為所有複數工會以及外家廠商，並非僅針對申請人為之；……且相對

人確有另尋適合之設施提供租借……，有替代3069休息室之功能，對於申請人往後借用設施並無造成不利影響……」等理由，認定不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，認事用法並無違，亦無被撤銷之理由。

（三）而原告於本案仍宣稱參加人「於109年9月至11月間拒絕借用3069休息室於原告之期間，仍數次將該場地出借外商使用」，該主張已遭參加人否認。參加人並已提出109年10月13日、11月11日使用3069會議室開會的會議紀錄節本佐證。況原告爭執僱主有無將該場地出借外商使用，顯與工會法無涉，自非係爭裁決審理範圍。原告若主張其對參加人所管理的財產有使用權或借用權，自應循民事訴訟程式去確認其究竟有無「合法」權源，方為正辦。

三、原告聲明第四項係請求鈞院直接命被告作成特定救濟命令，於法不合，顯無理由：

（一）勞資爭議處理法第51條第4項明定僅在勞裁會有作出「救濟命令」之情況下，才賦予不服救濟命令者得提起行政訴訟之權利。反之，勞裁會並未作出救濟命令的情況下，並無勞資爭議處理法第51條第2項之處分存在，上開法令並未賦予原告提起課予義務訴訟之權利。

（二）蓋行政程式法第5條第2項所謂「依法申請」係指人民依法律有請求行政機關為一定行政處分之權利（參最高行政法院98年度判字第1339號判決）。且人民為此種課予義務之訴訟時，就其主張行政機關有應作為或不作為之義務，應有明確實體法令規定為其根據（參最高行政法院96年度裁字第1398號裁定）。原告未指明實體法令有何賦予其請求被告裁決委員會「應」為該特定內容救濟命令之權利，故該項聲明顯無理由而應予駁回。

（三）至於原告援引鈞院107年度訴字第1705號判決，對課予義務訴訟之「獨特」法律意見，顯與最高行政法院歷年實務見解有嚴重歧異：

1、參最高行政法院109年度裁字第1535號裁定、109年度裁字第389號裁定等實務裁判對「課予義務訴訟」要件所一再重申之見解，「法令僅規定行政機關之職權行使，並未賦予人民有公法上請求行政機關為行政處分或應為特定內容行政處分之權利者，則人民對則行政機關之請求即非所謂依法申請」，自不得提起課予義務訴訟。

2、勞資爭議處理法第51條第2項係規定勞裁會之職權行使，顯未賦予勞工有公法上請求行政機關為行政處分或應為特定內容行政處分之權利者。勞工基於該條第2項對勞裁會之請求，即非所謂「依法申請」，至多僅屬「建議事項」。勞裁會歷年所作裁決決定，就「救濟命令」一事均會在裁決書中載明：「勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定僱主之行為構成不當勞動行為時，究應發佈何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束」等語，故被告勞裁會不受勞工請求之拘束，原裁決第27頁理由七中亦重申此旨。

3、惟鈞院107年度訴字第1705號判決理由一方面肯認該條第2項是規定被告勞裁會之職權行使，且未賦予勞方申請權，則勞方當然沒有基於該條第2項提起「課予義務訴訟」之權利至明。豈料，該判決卻又宣稱在該條第2項未賦予勞方申請權的情況下，勞方仍可逕依該第2項「規定行政機關之職權行使」之法律作為提出課予義務訴訟之法律依據，照該案法官的邏輯，倘若「規定行政機關之職權行使」之法律（當然不以勞資爭議處理法第51條第2項為限）可以作為人民提出課予義務訴訟之法令依據，將來豈非有辦不完的「課予義務之訴」？行政法院得否逕行替代全國行政機關來行駛全國各式各樣行政裁量權？且該判決最後仍駁回原告之訴，而未依該案原告訴之聲明判准救濟命令。且該案敗訴原告似未向最高行政法院提出上訴，在此情況下，該個案判決的法律見解並未經過最高行政法院

的檢驗，屬個案法官的「特殊」法律意見，違背最高行政法院對課予義務訴訟的實務見解，難認有參考價值。

四、並聲明：

（一）駁回原告之訴。

（二）訴訟費用由原告負擔。

肆、參加人則以：

一、關於109年8月7日退監會會議未順利進行部分：

（一）就參加人通知關係企業工會共同與會乙事，原告曾檢舉參加人違反原裁決之救濟命令，惟嗣後行政院110年6月3日院臺訴字第1100169201號訴願決定書則依據僱主對於複數工會具有平等對待義務，肯認參加人並未違背原裁決。理由略為：

1、參加人係受關係企業工會警告不得違背中立義務，而被迫通知關係企業工會出席會議。觀兩工會共同參與職業安全衛生委員會、防颱應變會議、超時工作通報、職福會等長期互動脈絡，併參以關係企業工會較具人數優勢、兩工會具競爭關係等情，實難期待參加人拒絕通知關係企業工會共同與會。

2、原裁決救濟命令並未限制參加人通知原告以外之工會代表出席，參加人基於前述因素，同時通知關係企業工會共同與會，難認有違原裁決意旨。

3、依據會議紀錄記載，當日係因會場持續有員工抗議企業工會之代表性，現場狀況亦趨複雜而中止會議，難認起因於參加人同時通知關係企業工會共同與會所導致。

（二）須說明者，對於勞工發起陳抗活動，參加人向來均採取柔軟立場，不會強行制止，亦不會動用警衛淨空場所，有106年新聞報導可稽。

二、關於3069休息室之使用部分：

（一）參加人為確保勞工在休息時段不受干擾，能恢復精力履行勞務，參加人明定會議、課程使用各會議室時均應避開勞工休息時段。至於休息時段以外之時間，若無會議或課

程，各會議室均可作為同仁自由休息之用。且由於3069休息室以員工休息為主，各類會議/課程一律優先安排於4070或3500會議室，滿載時始例外安排於3069休息室。

（二）參加人並未拒絕原告會務人員（非參加人公司員工）至會議室/休息室使用簡報播放設備，僅僅要求原告應遵守相關規範。原告訴之聲明第4項顯然欠缺權利保護必要。

（三）原告稱參加人於109年10月13日、11月11日出借3069休息室於香港航空使用卻拒絕出借給原告云云。惟查，該日會議係參加人所召開與客戶香港航空之會議。

伍、兩造不爭之事實及兩造爭點：

如事實概要欄所述之事實，業據提出被告108年勞裁字第51號裁決決定書（見本院卷第69至145頁）、被告109年勞裁字第49號裁決決定書（見本院卷第147至174頁）、參加人109年7月29日長航人字第20201635號函（見本院卷第175頁）、參加人109年8月6日長航人字第20201692號函（見本院卷第177頁）、原告108年8月6日長榮工字第109080601號函（見本院卷第179頁）、原告109年7月15日長榮工字第109071503號函（見本院卷第183頁）、原告109年8月14日長榮工字第109081404號函（見本院卷第191頁）、參加人109年9月1日長航人字第20201890號函（見本院卷第193至195頁）、109年勞裁字第49號案件第4次調查會議紀錄（見原處分卷第126至134頁）、行政院110年6月3日院臺訴字第1100169201號訴願決定（見本院卷第344至351頁）、參加人110年3月19日長航人字第20210593號函（見本院卷第357頁）、109年10月13日2020十月份香港航空協調會會議紀錄影本節錄（見本院卷第395頁）、109年11月11日2020十一月份香港航空協調會會議紀錄影本節錄（見本院卷第397頁）等本院卷、原裁決卷所附證物為證，其形式真正為兩造及參加人所不爭執，堪信為真，兩造之爭點厥為：

一、參加人於109年8月7日退監會會議中，參加人主席有無制止無關人士干擾會議進行之動作？參加人逕行邀請關係企業工

會之代表與會，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

二、參加人自109年9月起停止出借3069休息室與原告進行工會宣傳之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

三、原告請求被告作成「參加人應重新開放原告借用3069休息室進行工會宣傳，並開放原告會務人員入廠宣傳，及開放原告入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳」之裁決決定，於法是否有據？

陸、本院之判斷：

一、本件應適用之法條與法理：

（一）工會法第35條第1項第5款：「僱主或代表僱主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

（二）事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則第4條規定：「監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」

二、參加人於109年8月7日退監會會議中，已有制止無關人士干擾會議進行之動作，參加人逕行邀請關係企業工會之代表與會，並未構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

（一）查參加人於109年7月29日通知原告推派勞工代表出席109年8月7日退監會會議，並另於109年8月6日通知關係企業工會6名代表與會，原告主張該6名代表無出席上開會議之權利，惟參加人仍同意關係企業工會代表與會，原告並主張參加人於會議中放任與會議無關之人士進入會議室、干擾會議進行，致使當日會議無法召開，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，經勞動部109年勞裁字第49號不當勞動行為裁決決定駁回原告之請求，本院經核尚無不合。

（二）原告雖主張伊與關係企業工會針對退監會代表席次一事，業經108年勞裁字第51號案爭議結束，參加人已確知兩工

會對於退監會席次分配已無轉圜餘地，仍不顧原告函文抗議，執意讓關係企業工會代表與會，且參加人於109年8月7日退監會會議召開前，從未敘明此會議目的為「雙方協調重新分配退監會委員席次」，其本應另行召開協商會議，而非於正式的退監會會議討論此議題。且主席面對會議之鬧場混亂之情形，非請警衛淨空會場，亦未就「抗議人士打斷原告代表發言」等作為有任何制止之行為，顯見參加人沒有要解決混亂。再者，當原告委員表明無轉圜餘地後，當日主席宣佈結束會議之理由，並非因會議遭無關之人士干擾而無法進行，而是原告未與關係企業工會之人員就退監會委員席次達成共識，足見參加人自始即無意讓原告推派之委員於當日會議中行使退監會審理員工退休金之職權，其顯然為刻意杯葛會議，打壓原告工會之行為云云。

（三）惟查參加人依108年度勞裁字第51號裁決決定之救濟命令，以109年7月29日長航人字第20201635號函知原告訂於109年8月7日召開退監會會議（見本院卷175頁，原證1），並未通知關係企業工會。然因關係企業工會提起不當勞動行為裁決（主張參加人單獨與原告推派之勞工代表召開退監會會議，無視關係企業工會與原告向有共同推派各組織之約定與前例，見原處分卷第62頁）。故參加人才於8月6日發函原告及關係企業工會，請該二工會各派6人出席109年8月7日退監會會議，可知參加人不得不在此會議中詢問兩邊工會的意見，並不是在要在此會議中「協調重新分配退監會委員席次」，參加人縱知兩工會對於退監會席次分配已無轉圜餘地，亦非出於「對原告支配介入之故意」，才告知關係企業工會參與系爭會議。

（四）且勞裁會第4次調查會議紀錄記載：【（現場勘驗光碟影像檔名「0000000-0」14:32-17:00，內容如下：會議現場於影片14:32時關係企業工會勞方代表6人陸續進入會議現場，影片14:51時關係企業工會人員全部就座，自影片14:

32開始黃亞婷、李力柏、周玉珍、鄧淇文、張廷瑜、吳曜吉等6人在會場中間大聲疾呼「企工沒有代表性」，自影片14:52開始，主席發言表示：「打斷一下，我要詢問兩邊工會的意見，請問今天的會議還要不要繼續討論？還是今天的會議到此為止？」……、「麻煩兩邊工會先討論一下，這6位勞工代表要如何產生？」……、「會議暫停，兩邊工會麻煩派一位代表到我這邊來一下。」……）】（見原處分卷第130頁）。【繼續勘驗光碟影像檔名「0000000-0」內容，於影片約5:00時，主席有發言請在會場中間之勞資會議勞方代表移一下位置。但勞資會議代表並未離開，直至影片17:00結束處，仍未離開。】（見原處分卷第132頁），可知會議主席已試圖指揮會議、維持秩序，就「抗議人士打斷原告代表發言」並非毫無作為，主席直至會議確實無法進行之後，始宣佈會議結束，故而主席雖未請警衛淨空會場，亦難認參加人有打壓原告或杯葛會議之故意。

三、參加人自109年9月起停止出借3069休息室與原告進行工會宣傳之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

（一）原告雖主張自106年9月12日至109年2月3日，原告曾18次申借3069休息室，參加人桃園機場裝載作業組辦公室位於舊保稅大樓，距離第二航廈3069休息室相當遙遠，舊保稅大樓內即有一間休息室及可用餐之空間，長榮公司桃園機場裝載作業組人員平時不會有使用3069休息室用餐或休息的機會，且3069休息室並非謝逸文平時之休息空間，參加人以其投訴為由，停止出借3069休息室予原告進行工會宣傳，但於109年9月至11月間拒絕借用期間，仍數次將該場地出借外商使用，且原告109年9月8日及9月14日借用3069休息室辦理會員說明會時，參加人尚未有其他會議室供原告使用，參加人以同仁投訴為藉口，拒絕提供3069休息室供原告使用，並變更3069休息室借用規定，顯特別針對原

告而為之，目的在行妨礙原告工會宣傳、會員招募之實，應構成不當影響、妨礙工會活動之不當勞動行為云云。

（二）惟查參加人已提出109年10月13日、11月11日使用3069會議室開會的會議紀錄節本（見本院卷第395-397頁），證明該二次會議並非出借界外商使用，而是參加人內部單位的會議，其所以邀請香港航空人員參與，是因原告是香港航空的代理，故在該次會議邀請香港航空的人列席，原告主張是借給外商使用云云，尚有誤會。又3069休息室為參加人之企業設施，參加人基於防疫或員工休息、隱私權等考量，而調整3069休息室出借工會之使用條件，只要對所有複數工會以及外家廠商一視同仁，不是刻意針對原告，即難認會構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。本件參加人變更企業設施3069休息室之使用規定，其適用對像為所有複數工會以及外家廠商，並非僅針對原告為之，其所設定之場地申借條件，僅要求優先使用其他會議室，若其他會議室在使用中，則仍開放3069休息室供外家廠商及工會活動使用，並非一律禁止原告使用3069休息室，何況參加人已另覓尋設施提供租借（見原處分卷第26-27頁申證9），並已覓得「4070會議室」、「3500會議室」等供原告工會辦理會務及宣傳使用，亦有與3069會議室距離相近者（見原處分卷第150-151頁相證6），參加人自109年9月起停止出借桃園機場辦事處3069休息室予原告進行工會宣傳之行為，難認有不當勞動行為之認識與動機，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

四、原告請求被告作成「參加人應重新開放原告借用3069休息室進行工會宣傳，並開放原告會務人員入廠宣傳，及開放原告入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳」之裁決決定，於法無據：

（一）按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定僱主之行為構成不當勞動行為時，究應發佈何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委

員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，此觀諸勞資爭議處理法第51條第1項、第2項立法理由：「二、雇主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予僱主一定行為或不行為之義務，如僱主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。三、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，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為。至當事人違反此等行為或不行為之義務時，應依工會法修正草案第45條之處罰及97年1月9日修正公佈團體協約法第32條第2項處罰」即明。解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，對於僱主違反工會法第35條第1項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第51條第2項命參加人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則應以該事件之公平勞資關係必要、相當性為其裁量原則。易言之，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，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。

（二）本件原告請求「參加人應重新開放原告借用桃園機場辦事處3069休息室進行工會宣傳，並開放原告會務人員入廠宣傳，及開放原告入廠人員使用該休息室之簡報播放設備進行工會宣傳」，核屬被告發佈救濟命令之權限行使，且參加人自109年9月起停止出借桃園機場辦事處3069休息室予

原告進行工會宣傳之行為，既不構成不當勞動行為，自無發佈救濟命令之必要，原裁決併予駁回，尚無不合。

五、綜上，原裁決並無違誤，原告訴請撤銷原裁決決定主文第二項，並請求被告作成重新開放借用3069休息室予其進行工會宣傳之裁決決定，為無理由，均應予以駁回。

六、兩造及參加人其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　22　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　林妙黛

法　官　畢乃俊

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專

	利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　22　　日

書記官　李依穎