

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

111年度訴字第1337號

113年11月14日辯論終結

原告 桃園汽車客運股份有限公司

代表人 邱政超（即超強投資有限公司之法人董事代表）

訴訟代理人 林仕訪律師

蔡頤奕律師

被告 勞動部

代表人 何佩珊

訴訟代理人 林俊宏律師

吳篤維律師

參加人 臺灣汽車客運業產業工會

代表人 陳子禮

參加人 范光明

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服被告中華民國111年8月12日110年勞裁字第46號不當勞動行為裁決決定，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

一、程序事項：

(一)本件原告起訴後，於訴訟中，原告代表人由任季男(即佑高投資股份有限公司之法人董事代表)變更為邱政超（即超強投資有限公司之法人董事代表），被告代表人由許銘春變更為何佩珊，茲據變更後之原告新任代表人邱政超及被告新任代表人何佩珊分別具狀聲明承受訴訟（本院卷第379、457頁

01)，核無不合，應予准許。

02 (二)參加人范光明經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到
03 場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各
04 款情事，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依原
05 告之聲請，由其一造辯論而為判決。

06 二、事實概要：參加人臺灣汽車客運業產業工會（下稱產業工會
07 ）於民國106年4月27日成立，范光明為產業工會發起人，積
08 極參與產業工會事務，為產業工會核心幹部成員，並於108
09 年經選任為產業工會理事，繼於110年4月14日任職原告公司
10 督導課課長。范光明曾經指示其下屬柯昱萱於原告公司使用
11 其私人筆記型電腦，製作72名產業工會會員工作時數及薪資
12 等資料之報表。110年11月22日當天，原告公司主管看到柯
13 昱萱使用范光明私人筆記型電腦，因而請柯昱萱開啟筆記型
14 電腦查看是否有違規情形，由於筆記型電腦畫面上有看到柯
15 昱萱在整理公司員工、薪資及工時等資料，而該等資料並非
16 柯昱萱職掌範圍，懷疑可能自公司電腦調取，原告為釐清事
17 實，由2位主管陪同柯昱萱攜帶范光明私人筆記型電腦至派
18 出所備案，備案後，范光明私人筆記型電腦仍由柯昱萱攜
19 回。原告經調查後，發現上開資料應係工會會員交予范光
20 明，無法認定係柯昱萱自公司電腦調取，故未提出告訴。嗣
21 110年11月24日蘋果新聞網發表標題為「桃園客運又爆爭
22 議！彙整駕駛工時幫討加班費遭報警處理，資料還『被消
23 失』」之報導，內文載有：「針對桃客爭議，范光明表示，
24 因70多位員工認為桃客計算加班費未依法令規定，因他是台
25 灣汽車產業工會理事及桃園客運企業工會理事，駕駛委託他
26 計算工時及加班費，已離職的經營高層也曾交代應算清楚、
27 該還給員工的就要還；根據估算，每人最少被欠100多萬加
28 班費，但團體協約和解讓每人僅能領到幾十萬加班費，因此
29 該70多名員工提告爭取……」、「范光明指出，他在11月22
30 日休假，1名新進年輕女員工使用他個人筆記型電腦協助計
31 算駕駛加班費，該筆記型電腦內都是工會會員相關資料，並

01 未與公司網路連線或下載公司文件，公司卻派6到7人壓著小
02 妹移送警察局，她除遭扣留2到3小時，且事後發現筆記型電
03 腦內全國駕駛資料也遺失，恰巧當天是桃園客運企業工會理
04 事長選舉前1天……」等語（下稱系爭新聞內容）。原告遂
05 以110年12月13日桃汽客人字0529號函（下稱110年12月13日
06 函），通知解僱范光明，解僱理由為：「利用職權指示所屬
07 員工柯昱萱於上班時間，以范光明個人筆記型電腦辦理非職
08 掌事務達1個多月之久，違反應忠誠（實）勤勉執行職務之
09 義務且嚴重損害員工及工司權益；另在未經查證前即向媒體
10 （蘋果日報）散播訊息，不實內容亦嚴重損害公司形象，以
11 上查證屬實且情節重大，已違反勞動契約第3條、第4條第7
12 款及工作規則第40條規定，並依工作規則第67條第20款規定
13 『違反勞動契約或工作規則情節重大而應予解職者』，不經
14 預告終止契約（110年12月14日生效）。」產業工會及范光
15 明主張原告前開解僱行為已構成工會法第35條第1項之不當
16 勞動行為，於110年12月21日向被告申請不當勞動行為裁
17 決。案經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）以11
18 1年8月12日110年勞裁字第46號不當勞動行為裁決決定書（下
19 稱原裁決）決定：一、原告110年12月13日解僱范光明之行
20 為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
21 為。二、原告110年12月13日解僱范光明之行為無效。三、
22 原告應自本裁決決定書送達之翌日起10日內，回復范光明原
23 任原告督導課課長之職務，並將事證送交勞動部存查。四、
24 原告應自110年12月14日起至范光明復職日止，按月於次月1
25 0日前給付范光明薪資新臺幣（下同）66,500元，及自每月發
26 薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
27 五、申請人其餘請求駁回。原告不服原裁決主文第1項、第3
28 項及第4項，遂提起本件行政訴訟。

29 三、原告主張：

30 （一）范光明原為原告督導課課長，其於110年11月間為協助訴外
31 人邱創城及彭景義等人向原告訴訟，未向主管報備且未經上

01 級主管同意，擅自指示其下屬柯昱萱於上班時間以范光明之
02 私人筆電，為邱創城及彭景義等人製作表格，計算於訴訟中
03 得向原告請求給付之加班費，從事非職掌事務達1個多月之
04 久，違反勞動契約第3條及工作規則第40條等規定。嗣於110
05 年11月22日至同月24日間之某時，范光明向蘋果日報記者為
06 「其筆電內的全國駕駛檔案離奇消失，暗指原告刪除其檔案
07 資料、恰巧當天是桃園客運企業工會理事長選舉前一天，隔
08 天利用渠去警局報案處理，也拔掉渠企業工會理事職務」等
09 不實指控，違反勞動契約第4條第7款規定。范光明上開行為
10 經原告110年12月第1次臨時獎懲會認定屬違反勞動契約或工
11 作規則情節重大，決議依工作規則第67條第20款規定，應予
12 解職。范光明不服，向被告裁決會申請裁決，經被告以原裁
13 決認定原告構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞
14 動行為(即原裁決主文第1項)，並依勞資爭議處理法第51條
15 第2項規定命原告應自原裁決送達之翌日起10日內，回復范
16 光明原任被告督導課課長之職務，並將事證送交勞動部存查
17 (即原裁決主文第3項)，並命原告應自110年12月14日起至范
18 光明復職日止，按月於次月10日前給付范光明薪資66,500
19 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算
20 之利息(即原裁決主文第4項)。而原裁決無非係以「原告之
21 前副董事長黃季平確有指示范光明針對加班費為協調，故范
22 光明指示柯昱萱製作加班費等統計文書即仍屬其業務職掌之
23 事項」、「范光明對外所發表之言論受言論自由保障」及「
24 范光明為產業工會之理事，加班費事務與工會事務有關」等
25 為由，認原告解雇行為構成工會法第35條第1項第1款及5款
26 之不當勞動行為。然黃季平於裁決會調查時，明確證稱「當
27 時是為了勞資和諧，沒有想過是訴訟之用」等語，范光明卻
28 實質為邱創城、彭景義等人訴訟事件之利益，而指示柯昱萱
29 於上班時間為渠等之利益製作訴訟所需文書，其所為顯與黃
30 季平指示之行為及目的不相符合，原裁決所認事實顯與證據
31 有違，自非適法。

01 (二)又范光明指示柯昱萱於上班時間為邱創城、彭景義等人製作
02 訴訟文書，縱為產業工會之活動或事務(此為假設語氣，原
03 告否認之)，然工會幹部於上班時間辦理會務，亦須依工會
04 法第36條之規定向原告申請會務假，且應釋明其請假之原因
05 事實並備齊有關證明文件供核。范光明及產業工會均未曾向
06 原告提出會務假之請求，是范光明所為縱使係屬工會事務，
07 然其既未依法提出會務假，自不得於上班時間辦理，故原告
08 以范光明違反工作規則及勞動契約情節重大而予以解雇，自
09 無構成不當勞動行為，誠屬合法有據。

10 (三)范光明固受有言論自由之保障，然亦不得在未經查證前向媒
11 體散播虛偽不實之訊息，而嚴重損害公司形象，是范光明所
12 為顯已違反兩造間之勞動契約第4條第7款規定，原告將其解
13 僱自不違反工會法，且解雇行為自屬有效。原裁決徒以范光
14 明受有言論自由保障，而未審酌其之言論是否具有真實惡意
15 原則，是原裁決除認定事實與證據不相符合外，亦顯有適用
16 法規錯誤。

17 (四)原裁決認定原告構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不
18 當勞動行為既有違背法令之違誤而應予撤銷，則原裁決依勞
19 資爭議處理法第51條第2項規定命原告應自原裁決送達之翌
20 日起10日內，回復范光明原任原告督導課課長之職務，並將
21 事證送交被告存查，及命原告應自110年12月14日起至范光
22 明復職日止，按月於次月10日前給付范光明薪資66,500元，
23 及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
24 息，即失所附麗而應併予撤銷等語。

25 (五)並聲明：原裁決關於主文第1、3、4項之決定應予撤銷。

26 四、被告則以：

27 (一)時任原告公司副董事長之黃季平於原裁決程序中證述，其指
28 示於110年4月14日升任原告公司督導課課長(負責原告員工
29 班次調派及逾時津貼審查等業務)之范光明，協助同為原告
30 公司員工暨產業工會會員之邱創城等42人及彭景義等30人解
31 決加班費爭議。因此原裁決認定范光明指示柯昱萱所處理之

01 加班費爭議等事項，應屬原告公司上級交辦之公務而為工作
02 公務而為工作內容之一，並非原告所稱之「非職掌事務」。
03 而范光明指示柯昱萱協助處理原告公司員工之工時爭議，同
04 時也是協助產業工會會員與原告間訴訟之用，具有工會活動
05 之性質。原告據此將范光明解僱，顯係針對范光明參與工會
06 活動所為，構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。

07 (二)依系爭新聞內容所顯示「70多名原告員工為臺灣汽車客運產
08 業工會會員，渠等委託范光明處理與原告之爭議，乃係為維
09 護該工會會員之權益」之脈絡，客觀上范光明向媒體提供資
10 訊，其言論符合產業工會一貫之運動方針所為之行為，經裁
11 決會認為范光明對新聞媒體所為言論均為與工會會員加班費
12 等議題相關，其內容亦非與事實相悖，核范光明言論屬正當
13 之工會活動範疇。原告就范光明言論以「向媒體蘋果日報散
14 播訊息，不實內容亦嚴重損害公司形象」為由，對范光明為
15 解僱之懲處，從整體過程觀察，充分顯露對范光明從重懲戒
16 ，係為對工會幹部所為之不利待遇，自構成工會法第35條第
17 1項第1款之不當勞動行為。此外，原告將擔任產業工會核心
18 幹部之范光明不合法解僱，對於該工會之組織、活動自屬不
19 當影響、妨礙或限制，對工會幹部及會員將可能造成寒蟬效
20 應，故認定系爭解僱行為已構成工會法第35條第1項第5款之
21 不當勞動行為。

22 (三)范光明指示柯昱萱所處理之訴訟資料屬黃季平交辦之職務範
23 圍，已如前述，且范光明使用個人筆記型電腦之違反情事尚
24 屬輕微，實與工作規則第67條第20款之「情節重大」要件不
25 相符合。觀諸原告公司之工作規則第62條規定以降所列對員
26 工懲處之方式尚有申誡、記過、記大過等處分態樣，則原告
27 逕對范光明採取最嚴重之解僱，顯與「解僱最後手段性原則
28 」相違，足徵原告系爭解僱行為確具有針對性，顯已構成工
29 會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

30 (四)細繹系爭新聞內容可知，范光明僅表述其個人筆記型電腦中
31 之全國駕駛資料「被消失」，並未對媒體指摘係特定人所為

，再衡諸110年11月22日至24日間確有「原告就范光明使用個人筆記型電腦向派出所備案」、「柯昱萱攜帶范光明之個人筆記型電腦至派出所」等情事，則於此際發生范光明工會理事職務爭議，其時間之密接性導致范光明質疑種種情事均與加班費爭議所衍生之工會活動有關，是應認其言語縱與事實並未全然相符，亦非毫無根據，自難據此即認定范光明主觀上有故意詆毀原告名譽及信用之意思，實未逾工會言論自由之保障範圍。遑論110年11月24日系爭新聞報導中確有採訪原告，並給予平衡報導，應認原告已透過適當且有效之管道加以澄清及回應，自不得再藉由系爭解僱行為給予范光明不利待遇。原告稱被告裁決會未審酌范光明言論是否具有真實惡意原則，主張原裁決決定有適用法規錯誤云云，洵屬無由。

(五)原裁決認定所為「原告110年12月13日解僱范光明之行為，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」，既無原告起訴狀所稱違誤，則原告另主張原裁決主文第3項及第4項之救濟命令失所附麗而應併予撤銷云云，亦無可採等語，資為抗辯。

(六)並聲明：原告之訴駁回。

五、范光明陳述略以：原告打壓工會迄今已有3次，且其觀看110年11月22日晚上6點許派出所之監視器錄影畫面，有見到原告公司員工黃也萍及簡仲鵬碰觸其個人筆記型電腦，而其個人筆記型電腦內之資料有滅失，滅失之資料係大餅（即紀錄行車工時之文件）及派車單，其將此2份資料作成1個專門之檔案夾，但該檔案夾遭刪除，故而對渠等2人向派出所提告，派出所員警看到監視器錄影畫面，始受理其之提告。是其向媒體所提及資料被滅失，並非係不實新聞等語。並聲明：駁回原告之訴。

六、前揭事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有系爭新聞內容(原處分卷第42-44頁)

01 、原告110年12月13日函（原處分卷第12頁）、參加入110年
02 12月17日不當勞動行為裁決申請書（原處分第1-3頁）及原裁
03 決（原處分卷第298-342頁）等件在卷可稽，自堪認為真正。
04 是本件爭執事項厥為：原告解僱范光明之行為是否構成工會
05 法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？

06 七、本院之判斷：

07 （一）按工會法第35條第1項第1款、第5款規定：「雇主或代表雇
08 主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工
09 會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用
10 、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影
11 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」觀諸工會法第
12 35條第1項第1款及第5款之規定意旨，並參酌其立法理由
13 謂：「一、原條文第35條第1項及第37條均屬雇主不當勞動
14 行為之態樣，且勞工參加工會組織活動，亦不能侷限其自身
15 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
16 定。……四、為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成
17 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
18 規範。」等語，可知上開規定第1款係禁止雇主對個別勞工
19 為不當勞動行為；而第5款則禁止雇主對工會為不當勞動行
20 為，其立法目的在杜絕雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工為
21 行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權，而成
22 立、組織工會或辦理工會活動時，以各種支配、控制手段為
23 反制，以確保工會能自主正常運作，不受雇主支配介入，俾
24 能發揮集體協商功能，維護及提昇集體勞工權益，此即學理
25 所稱「支配介入」類型之反工會行為。準此以論，雇主或代
26 表雇主行使管理權之人之行為是否該當工會法第35條第1項
27 第1款或第5款所稱之不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜
28 合一切客觀情狀為判斷，雇主就同種類或相類似事例之處理
29 方式，是否因勞工之工會會員身分或幹部資格而有差別待遇
30 情形，判斷其是否具有不當阻礙勞工參與工會活動、減損工
31 會實力或影響工會發展之情形。具體而言，雇主或代表雇主

行使管理權之人對於有工會會員身分或幹部資格之勞工實施管理或約束措施，是否構成工會法第35條第1項第1款或第5款規定之不當勞動行為，自須就該個案勞工之服勤表現，對應其實際上所受之管理或約束措施，在客觀上是否合理、必要？有無因勞工具有工會會員身分或幹部資格，而逾越工作規則所許之範圍？亦即雇主或代表雇主行使管理權之人行使管理權，是否有與該個案勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務作不當連結，而為報復性之不利待遇，致發生欠缺正當性、違背誠實信用原則或權利濫用或差別待遇等情形（最高行政法院109年度上字第208號判決意旨參照）。若經整體觀察，綜合評價個案勞工勤務表現，單位主管對該個案勞工所為管理或約束措施等不利之待遇，如有客觀證據可認其措施考量有不當連結該個案勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務等因素，或對於工會之成立、組織或活動具有不當支配、控制之情形，則雇主或代表雇主行使管理權之人對個案勞工所為不利之待遇，即構成工會法第35條第1項第1款或第5款所稱之不當勞動行為。

(二)次按勞資爭議處理法第51條第1項、第2項規定：「（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。」依上開規定可知，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。

(三)原告以范光明指示柯昱萱於上班時間，以其個人筆記型電腦核計原告所屬司機（同屬產業工會會員）之工時及薪資為由，於110年12月13日解僱范光明之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為：

- 01 1.經查，產業工會於106年4月27日成立，有卷附桃園市政府登
02 記證書可參（原處分卷第15頁）。范光明為產業工會發起人
03 ，積極參與產業工會事務，為產業工會核心幹部成員，並於
04 108年經選任為產業工會理事，繼於110年4月14日任職原告
05 公司督導課課長。范光明擔任課長期間曾經指示其下屬柯昱
06 萱於原告公司使用其私人筆記型電腦，製作72名產業工會會
07 員工作時數及薪資等資料之報表。110年11月22日當天，原
08 告公司主管看到柯昱萱使用范光明私人筆記型電腦，因而請
09 柯昱萱開啟筆記型電腦查看是否有違規情形，由於筆記型電
10 腦畫面上有呈現柯昱萱在整理公司員工、薪資及工時等資料
11 ，而該等資料並非柯昱萱職掌範圍，懷疑可能自公司電腦調
12 取，原告為釐清事實，由2位主管陪同柯昱萱攜帶范光明私
13 人筆記型電腦至派出所備案。備案後，范光明私人筆記型電
14 腦仍由柯昱萱攜回。原告經調查後，發現上開資料應係工會
15 會員交予范光明，無法認定係柯昱萱自公司電腦調取，故未
16 提出告訴。嗣110年11月24日蘋果新聞網發表標題為「桃園
17 客運又爆爭議！彙整駕駛工時幫討加班費遭報警處理，資料
18 還『被消失』」之系爭新聞內容，原告遂以110年12月13日
19 函通知解僱范光明，解僱理由為：「110年11月22日遭公司
20 查悉利用職權指示所屬員工柯昱萱於上班時間，以范員私人
21 筆電辦理非職掌事務達1個多月之久，違反應忠誠（實）勤
22 勉執行職務之義務且嚴重損害員工及公司權益；另在未經查
23 證前即向媒體（蘋果日報）散播訊息，不實內容亦嚴重損害
24 公司形象，以上查證屬實且情節重大，已違反勞動契約第3
25 條、第4條第7款及工作規則第40條規定，並依工作規則第67
26 條第20款規定『違反勞動契約或工作規則情節重大而應予解
27 職者』，不經預告終止契約（110年12月14日生效）。」
- 28 2.次查，范光明於110年4月14日升任督導課課長，負責原告所
29 屬員工班次調派及逾時津貼審查等業務（原處分卷第41頁）
30 ，時任原告公司副董事長黃季平認為當時公司經營團隊秉持
31 原告應該要改善勞動條件，修復勞資關係之態度，遂指示范

01 光明去實際了解、溝通當時有爭議之司機當事人，確認公司
02 薪資與實際發生工時所得之間有無落差，以弭平勞資爭議。
03 此有黃季平於裁決會111年6月2日第2次調查時陳稱略以：「
04 110年4月我正式擔任副董事長後有再去了解團體協約加班費
05 訴訟的問題，實際了解後與在董事會上的訊息有所落差，所
06 以有請督導課范光明課長實際的了解，因為當時還有好幾10
07 位司機在訴訟中，董事會認知是團體協約簽完後，付了1.2
08 億這件事就解決了，結果履行後還是有訴訟。當時經營團隊
09 主張桃園客運應該要改善勞動條件，修復勞資關係，所以積
10 極要求針對該些爭議進行處理，我認為公司工時的產生是勞
11 方與資方雙方產生的結果，工時紀錄應該是要公開而非保密
12 的事情，所以我認為當時紀錄沒有保密的必要，才請范光明
13 課長針對有爭議部分要協調，如果有落差需要公司補償就應
14 補償，但有多領的也應該要退回，當時對於工時的態度是站
15 在保護公司也保護員工的立場，駕駛員可以隨時來公司調取
16 工時紀錄。我請范光明去實際了解、溝通工時的產生中是否
17 有誤差，原則上希望保障勞資雙方基本權益，沒有把工時資
18 料當作公司的秘密看待。」「記得是請范光明對於勞資爭議
19 要實事求是，司機駕駛部分有工時紀錄、加班紀錄表，沒有
20 印象有具體的說要他去做統計，但是我有確實的要求他針對
21 工時部分與駕駛員間要雙方取得確切證據比對，讓員工權益
22 沒有被侵犯，公司也沒有誤發錯誤金額。我同意他去調閱工
23 時紀錄及加班紀錄表，跟駕駛員核對，但細部的統計等等，
24 我沒有清楚指令給他。我要他做成紀錄是要先跟員工核對，
25 最終交給公司，但到我離開為止，這件事還沒完全落實」
26 （請問證人，是否記得何時要求申請人做這件事？細節內容
27 為何？）我印象中是在發生在我擔任副董事長時，約110年5
28 月底至6月間，我代理董事長印象中是6月底。所謂的了解是
29 透過公司薪資系統確認相關工時與薪資是否有對應，溝通是
30 跟當時有爭議的司機當事人，確認公司薪資與實際發生工時
31 所得之間有無落差。」等語，有該調查記錄附卷足佐（原處

分卷第167-172頁)。由原告時任副董事長黃季平之上開陳述可知，因當時有數十位駕駛員與原告就加班費等事件進行訴訟，黃季平為勞資和諧，遂將釐清有訴訟之駕駛員與原告間之工時紀錄及加班紀錄等資料一事交由范光明辦理。此參諸范光明於110年11月29日接受原告訪談時，對於其指示柯昱萱所處理之事，係黃季平為釐清勞資爭議授權其處理，亦陳明：「(請問你提供該筆記型電腦指示辦事員柯昱萱做什麼事情?) 這個是前駐會對於勞資爭議的釐清，所需的計算方式，以了解是否有違法或不足之部分」、「(請問你說的前駐會是哪一位呢?) 副董事長」、「(副董事長哪一位?) 黃季平先生。」等語在案可明(原處分卷第104-105頁)。足見范光明指示柯昱萱所處理之核計原告駕駛員工時及薪資等事務，應屬上級交辦之公務而為工作內容之一部份，原告稱「非職掌事務」云云，自非可採。至原告主張黃季平係陳稱「當時是為了勞資和諧，沒有想過是訴訟之用」等語，范光明卻實質為邱創城、彭景義等人訴訟事件之利益，而指示柯昱萱於上班時間為渠等之利益製作訴訟所需文書，其所為顯與黃季平指示之行為及目的不相符合云云，惟查，黃季平於裁決會時明白陳稱：「司機駕駛部分有工時紀錄、加班紀錄表，沒有印象有具體的說要他去做統計，但是我有確實的要求他針對工時部分與駕駛員間要雙方取得確切證據比對」等語，而范光明指示柯昱萱核計原告駕駛員工時及薪資等事務，符合黃季平之指示，是原告主張，要無可取。

- 3.按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為屬工會活動。故於工會未下達指示之情形，工會理事或會員為其他會員處理與雇主間之工時、加班費等爭議或訴訟之相關資料，依工會法第1條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第5條第2款「勞資爭議之處理」、第3款「勞動條件、勞工安全衛生及

會員福利事項之促進」、第11款「其他合於第1條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，仍應認係屬工會活動，受法律之保護。查范光明於裁決會111年6月2日第2次調查時，陳稱略以：「（請問申請人范光明，請柯昱萱辦理的為何事務？）針對爭議的問題，核計工時的計算及薪資的計算。」「（請問申請人范光明請柯昱萱核計那些人的資料？）是申請人工會中仍在訴訟中會員的資料。」「（在訴訟中的人是否全為申請人工會會員？或是有為桃園汽車客運股份有限公司企業工會之會員？）除非有死亡或退休的，其餘全部都是我申請人工會之會員，亦同屬桃園汽車客運股份有限公司企業工會之會員，但如有從相對人處離職或退休者，則剩下申請人工會會員資格。」等語（原處分卷第173頁）。可知范光明指示柯昱萱協助處理原告所屬駕駛（同為產業工會之會員）之工時及薪資之計算等事務，除係屬受上級交辦之公務外，同時亦係出於為產業工會會員查明原告對加班費計算有無剋扣之目的，如原告有未依規定給付延長工時加班費，此行為乃屬對於全體司機勞動條件及勞資爭議事項之促進。依工會法第1條、第5條第2款、第3款、第11款所定之工會任務觀之，確實符合工會之運動方針，應認為係屬工會活動。

4. 又勞動基準法第12條第1項第4款所稱「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號判決意旨參照）。從而，判斷雇主之解職命令是否合法，應注意雇主之解職有

01 無其他不當之動機或目的、及勞工因解職所可能蒙受之生活
02 上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該解職命令將使
03 勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。至情節
04 重大與否之認定，非屬雇主之裁量權，而應依客觀情事判斷
05 認定之。除應評估勞工是否有可歸責事由外，其判斷標準，
06 應以勞工違反工作規則之事由，是否已達到非將之解僱為最
07 後之手段，否則不能防免之嚴重程度，始克當之；且尚應審
08 酌雇主之解僱處分，依社會通念是否符合必要性、相當性及
09 比例原則，以平衡勞資關係。查原告於110年11月22日發現
10 范光明指示所屬員工柯昱萱於上班時間，以范員私人筆記型
11 電腦處理原告所屬駕駛（同為產業工會之會員）之工時及薪
12 資之計算，因而請柯昱萱開啟筆記型電腦查看是否有違規情
13 形，由於筆記型電腦畫面上有看到柯昱萱在整理公司員工、
14 薪資及工時等資料，而該等資料並非柯昱萱職掌範圍，懷疑
15 可能自公司電腦調取，原告為釐清事實，由2位主管陪同柯
16 昱萱攜帶范光明私人筆記型電腦至派出所備案。翌日，范光
17 明發現其筆記型電腦內用於民事訴訟之部分資料不見，懷疑
18 係其同事將之刪除，遂於同日向桃園市政府警察局桃園分局
19 大樹派出所報案，有該派出所受理各類案件紀錄表、受（處）
20 理案件證明單附於臺灣桃園地方檢察署111年度偵字第126
21 196號偵查卷宗內，業經本院調取該卷宗查閱無訛。110年11
22 月24日蘋果新聞網發表標題為「桃園客運又爆爭議！彙整駕
23 駛工時幫討加班費遭報警處理，資料還『被消失』」之系爭
24 新聞內容（同為工會活動，詳述如後），原告乃於110年11
25 月29日訪談范光明，繼於110年12月13日召開110年12月第1
26 次臨時獎懲會，對范光明以「第一案110年11月22日遭公司
27 查悉利用職權指示所屬員工柯昱萱於上班時間，以范員私人
28 筆記型電腦辦理非職掌事務達1個多月之久，違反應忠誠（
29 實）勤勉執行職務之義務且嚴重損害員工及公司權益，違反
30 勞動契約第3條及工作規則第40條規定，經獎懲會審議決議

，依工作規則第67條第20款規定，『違反勞動契約或工作規則情節重大而應予解職者』，經審議委員投票通過不經預告終止契約。」為由（原處分卷第96頁）予以解僱。然范光明指示柯昱萱於上班時間，以其私人筆記型電腦辦理之事務係屬上級交辦之公務而為工作內容之一部份，非「非職掌事務」，且同屬工會活動，已如前述，原告卻遽認屬「情節重大」，而直接將范光明解僱，全然未斟酌是否給予口頭及書面告誡、記過甚至取消考績獎金等作為懲戒，顯未使用勞動基準法或其工作規則所賦予之各種手段，且未審酌客觀上是否已難期待採用解僱以外之懲處手段繼續其僱用關係，亦即原告是否有立即採行終止勞動契約關係手段之必要性及相當性，即驟將范光明予以解僱，依前揭說明，顯難認原告所為解僱符合最後手段原則，其懲處已違反比例原則，足見原告對於范光明確有針對性之懲處。又原告於110年11月22日發現范光明指示所屬員工柯昱萱於上班時間，以范員私人筆記型電腦處理原告所屬駕駛（同為產業工會之會員）之工時及薪資之計算，同年11月24日蘋果新聞網刊登系爭新聞內容，原告旋於同年12月13日原告解僱范光明，時間上相近，被告據而認定原告解僱范光明之行為，顯然係針對范光明參與工會活動所為，二者具有關連性，應構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，且范光明為產業工會之核心幹部，原告將之不合法解僱，對產業工會幹部及會員將可能造成寒蟬效應，對於產業工會之組織、活動自屬不當影響、妨礙或限制，原告之解僱行為顯已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，於法難謂無據。

(四)原告以范光明未經查證前即向媒體（蘋果日報）散播訊息，不實內容損害公司形象為由，於110年12月13日解僱范光明之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為：

- 1.按正當之工會活動自由是工會存續之關鍵，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之保障。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之義務，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之義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由之範疇，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之言論管道，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之正當性，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之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之揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，應為雇主容忍義務之範疇。

2. 查110年11月24日蘋果新聞網發表標題為「桃園客運又爆爭議！彙整駕駛工時幫討加班費遭報警處理，資料還『被消失』」之系爭新聞，其內容略以：「針對桃客爭議，范光明表示，因70多位員工認為桃客計算加班費未依法令規定，因他是台灣汽車產業工會理事及桃園客運企業工會理事，駕駛委託他計算工時及加班費，已離職的經營高層也曾交代應算清楚、該還給員工的就要還；根據估算，每人最少被欠100多萬加班費，但團體協約和解讓每人僅能領到幾十萬加班費，因此該70多名員工提告爭取……」、「范光明指出，他在11月22日休假，1名新進年輕女員工使用他個人筆記型電腦協助計算駕駛加班費，該筆記型電腦內都是工會會員相關資料，並未與公司網路連線或下載公司文件，公司卻派6到7人壓著小妹移送警察局，她除遭扣留2到3小時，且事後發現筆記型電腦內全國駕駛資料也遺失，恰巧當天是桃園客運企業工會理事長選舉前1天……」等語（本院卷第115-119頁）。觀諸該新聞內容可知，范光明是表示產業工會會員加班費短少之爭議及其用以協助產業工會會員之筆記型電腦遭原告帶往警局報案；而范光明為產業工會之理事，系爭報導中所提及之70多名員工（原告所屬駕駛員）則為產業工會會員，渠等

01 委託范光明處理與原告間之加班費爭議，應屬勞工爭取其權
02 益之舉動，故范光明向媒體蘋果新聞網提供資訊，其言論符
03 合產業工會一貫之運動方針，即維護產業工會會員之權益，
04 自屬正當工會活動之範疇。又范光明於110年11月24日於蘋
05 果新聞網所為之言論，內容均為工會會員加班費等議題相關
06 之言論，其所述之內容並未偏離真實，揆諸前揭說明，其言
07 論仍屬正當之工會活動之範疇。原告雖主張系爭新聞內容所
08 述及「這是資方打壓工會，也是秋後算帳」等語，屬不實內
09 容，嚴重損害公司形象云云，惟按事實陳述與意見表達本未
10 盡相同，前者具有可證明性，後者乃行為人表示自己之見解
11 或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無所謂真實與否，在民主
12 多元社會，對於可受公評之事，即使施以尖酸刻薄之評論，
13 仍受憲法之保障。（最高法院98年度台上字第1129號判決意
14 旨參照）。查觀之系爭新聞內容所述「這是資方打壓工會，
15 也是秋後算帳」等語前後脈絡，范光明係因其指示女員工彙
16 整產業工會會員工時及加班費資料，原告遂派人押著該女員
17 工報警，且其個人筆記型電腦內全國駕駛員資料亦遺失；參
18 以其以往遭原告違法調職，原告不但逼其簽保密條款，且該
19 保密條款「根本是反吹哨者切結約定書」，現在原告復擬用
20 獎懲會對付他，打算開除他等情，范光明始為上開言語表達
21 。是范光明陳述之內容尚非憑空杜撰或無合理根據，且該等
22 內容涉及產業工會會員工時及加班費等勞動條件，當與公共
23 事務相關，亦屬可受公評之事項，屬原告應為容忍義務之範
24 疇。況系爭新聞內容亦有採訪原告，並給予平衡報導，堪認
25 原告已透過適當且有效之管道加以澄清及回應。是縱認范光
26 明上開言語有令原告聞之不快，亦難認有何違法性而有嚴重
27 損害公司形象之情。原告主張范光明之言論有嚴重損害公司
28 形象云云，難認有據。從而，原告針對范光明之言論，以「
29 向媒體蘋果日報散播訊息，不實內容亦嚴重損害公司形象」
30 為由，對范光明為解僱之懲處，綜合整體過程觀察，顯係對
31 工會幹部所為之不利待遇，自構成工會法第35條第1項第1款

之不當勞動行為。又原告解僱擔任工會理事之范光明的不利益待遇行為，致范光明無法再參加工會活動及擔任工會職務，難謂無同時對於工會活動有不當影響或妨礙，並弱化工會實力之情形，故被告據之認定原告110年12月13日解僱擔任工會理事范光明之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，於法尚無違誤。

(五)原裁決關於主文第3項及第4項所為救濟命令，亦無違誤：

1.按勞資爭議處理法第51條規定之立法理由為：「……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雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，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。……五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，……，於第4項明定就此類型之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接提起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。」可知，勞工因工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決，中央主管機關應於收到裁決申請後召開裁決委員會並作成裁決決定，且賦予裁決委員會得為救濟命令之裁量（即同法第51條第2項規定得命當事人為一定行為或不行為之處分）。而關於是否作成救濟命令之考量，主要目的並不在於直接為個案中有關勞工終局權利之救濟保護，而旨在藉由具體矯正雇主對勞工權利事項所為不利決定，以迅速排除不當勞動行為，就受侵害勞工權益先予回復，俾利集體勞動關係得以繼續正常運作。

01 2.本件被告經范光明及產業工會申請而依法組成裁決會，並行
02 詢問程序而經當事人以言詞陳述意見後，業由13位裁決委員
03 參與而作成決定。關於原裁決主文第1項部分，原告對范光
04 明所為之解僱行為，既堪認確已構成工會法第35條第1項第1
05 款、第5款之不當勞動行為，則裁決會進一步斟酌范光明與
06 原告間之勞資關係現狀，認有依勞資爭議處理法第51條第2
07 項規定，作成原裁決主文第3項及第4項所示救濟命令之必要
08 ，基於事發當時原告所屬駕駛員與原告間尚有加班費爭議等
09 事務，范光明復擔任產業工會理事，堪認先回復范光明相關
10 勞工權益，確有利於集體勞動關係得以儘速回復正常運作。
11 又范光明原本在原告公司擔任督導課課長，每月薪資為66,5
12 00元，且原告已支付110年12月13日止之事實為兩造所不爭
13 執（原處分卷第174頁），被告所屬裁決會認本件有必要作
14 成原裁決主文第3項及第4項所示救濟命令，核屬裁量權之合
15 法行使，亦無違誤。

16 八、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原裁決關於主文第
17 1、3、4項之決定並無違誤，原告徒執前詞，訴請判決如其
18 聲明所示，為無理由，應予駁回。

19 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
20 果不生影響，故不逐一論述，附此敘明。至原告請求傳喚黃
21 季平說明其如何指示范光明為原告員工計算加班費，范光明
22 計算之加班費可否作為訴訟使用；及指示範圍，有無包含原
23 告員工以外之第三人，其加班費之計算云云，惟黃季平已於
24 裁決會就其指示范光明核計與原告有勞資爭議之駕駛員工
25 時、薪資等事務之原委、經過詳盡說明，並經本院審認如
26 上，自無再有傳喚之必要，併予說明。

27 十、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
28 1項前段，判決如主文。

29 中 華 民 國 113 年 12 月 12 日

30 審判長法 官 蘇嫻娟

31 法 官 鄧德倩

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)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。

01

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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 113 年 12 月 12 日

03

書記官 林俞文