

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴更一字第77號
113年9月12日辯論終結

原告 中華航空股份有限公司

代表人 謝世謙
訴訟代理人 陳金泉律師
複代理人 吳宗奇律師
訴訟代理人 葛百鈴律師
黃胤欣律師

被告 勞動部

代表人 何佩珊
訴訟代理人 張國璽律師

參加人 中華航空股份有限公司修護工廠企業工會

代表人 易湘岳

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106年1月20日105年勞裁字第7號不當勞動行為裁決決定書，提起行政訴訟，經本院106年度訴字第434號判決後，最高行政法院以111年度上字第910號判決廢棄發回本院更為審理，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
第一審及發回前上訴審訴訟費用均由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)本件原告起訴後，被告代表人由許銘春變更為何佩珊，茲據變更後之代表人何佩珊具狀聲明承受訴訟（本院卷第82頁），核無不合，應予准許。

01 (二)參加人經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核
02 無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情事
03 ，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

04 二、事實概要：參加人為爭取民國104年度年終獎金，於105年1
05 月14日向桃園市政府提出勞資爭議調解（下稱系爭勞資爭議
06 調解）之申請，其理、監事10人乃於105年2月3日向原告申
07 請會務假參與桃園市政府勞資爭議調解，惟經原告否准，僅
08 給予理事長1人會務公假。又參加人欲邀請講師入廠演講，
09 經原告以飛航管制安全為由，拒絕參加人所邀請之講師林佳
10 瑋、毛振飛進入廠區進行勞工教育。參加人不服原告決定，
11 向被告申請不當勞動行為裁決，經被告以106年1月20日105
12 年勞裁字第7號裁決決定（下稱原裁決）：「一、確認相對
13 人（即原告，下同）否准申請人（即參加人，下同）工會理
14 、監事，於105年2月3日申請會務假參與桃園市政府勞資爭
15 議調解之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行
16 為。二、確認相對人否准申請人105年2月16日『勞基法條文
17 修訂與勞工權益之關係探討』講師林佳瑋與105年3月15日『
18 工會創立過程分享』講師毛振飛進入相對人修護工廠廠區進
19 行勞工教育之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞
20 動行為。三、申請人請求確認相對人否准申請人之會員易湘
21 岳等43人申請會務假以參與104年11月9、10日申請人會員大
22 會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之
23 部分，不受理。四、申請人請求確認相對人否准申請人工會
24 秘書朱梅雪參與104年10月19日工會理、監事會議之會務公
25 假之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之
26 部分，不受理。五、申請人其餘裁決申請駁回。」原告就原
27 裁決主文第1、2項部分不服提起行政訴訟，並聲明撤銷該部
28 分。經本院106年度訴字第434號判決（下稱前審判決）將原裁
29 決主文第1、2項部分撤銷後，被告不服，提起上訴，經最高
30 行政法院111年度上字第910號判決（下稱發回判決）廢棄前審
31 判決，發回本院更為審理。

01 三、原告主張：

02 (一)原裁決作成日為106年1月20日，而同日被告作成勞動法訴字
03 第1050026690號訴願決定（下稱第2次訴願決定）撤銷桃園
04 市政府原核准「中華航空股份有限公司修護工廠企業工會」
05 成立工會之行政處分（即桃園市政府105年9月30日府勞資字
06 第1050236965號函，下稱第2次核准處分），故參加人根本
07 不具裁決申請人之適格，原裁決本應為不受理決定，但卻不
08 查，逕為實體裁決決定，顯有違誤。發回判決顯係誤認原裁
09 決作成當時，桃園市政府第2次核准處分尚未經被告撤銷，
10 參加人為合法成立之工會乙事。又憲法法庭112年憲判字第7
11 號判決，因認定工會法施行細則第2條第1、2項規定違反法
12 律保留原則而違憲，則本於同一法律適用，桃園市政府當時
13 亦係依據相同規定審查參加人是否符合成立企業工會之要件
14 ，而准予參加人籌組工會並核發工會登記證書，足見桃園市
15 政府第2次核准處分具有重大明顯之瑕疵，依據行政程序法
16 第111條第7款規定屬無效之行政處分。無效行政處分為自始
17 、當然、確定無效，則參加人依法並無提出本件裁決申請之
18 適格。發回判決認定參加人目前仍為合法成立之企業工會，
19 顯有誤解。

20 (二)按工會法施行細則第32條第1款規定，工會處理會員勞資爭
21 議固屬於工會辦理會務之範圍。但參加人於105年1月13日向
22 桃園市政府勞動局所申請之勞資爭議標的，乃係以104年度
23 原告公司盈餘之20%，約為17.3億元，參加人認為此筆盈餘
24 應作為年終獎金，平均發給原告所屬員工作為年終獎金，激
25 勵並肯定員工一年來之辛勞云云。惟參加人所屬會員與原告
26 間並無任何勞資爭議存在，原告始於2016年2月1日以2016IZ
27 00202號函覆參加人，表示請其澄清系爭勞資爭議會議是否
28 為處理會員之勞資爭議，並同意給予參加人理事長會務公假
29 半日。亦即系爭勞資爭議調解申請案，依法並非屬於工會辦
30 理會務之範疇，是其他工會理、監事本即不能依工會法第36
31 規定，請求原告應給予每月50小時會務假而參與勞資爭議調

01 解會議。又依系爭勞資爭議調解申請書記載，參加人僅委任
02 理事長一人擔任代理人，是以原告僅准予參加人工會理事長
03 1人會務公假，便利其出席系爭勞資爭議調解會議代理出席
04 陳述意見，對於參加人之工會活動自無任何妨礙。更遑論，
05 原告與參加人雙方在該次調解會議業已接受調解方案達成協
06 議而調解成立，從而，參加人出席代表在勞資調解會議上業
07 已充分陳述其意見，對於工會活動之行使完全無任何妨礙，
08 故原告未准參加人其他理、監事出席系爭勞資爭議調解會議
09 之會務公假，完全未影響工會活動，絕不構成工會法第35條
10 第1項第5款規定之不當勞動行為。

11 (三)原告所屬修護工廠廠區位處飛航管制區，原告必須遵守民航
12 機場管區進出管制作業規定。故原告對於人員出入依法必須
13 嚴格控管，以保障飛安。對於非原告所屬修護工廠員工，原
14 則上不得進出修護工廠，除非辦理公務所需。蓋原告依民用
15 航空法第47條之1規定，需遵守航空站保安計畫之各項規定
16 ，原告如違反保安計畫規定，依民用航空法第112條之4第1
17 項第1款規定，將會被處罰鍰。是以，原告於2015年1月28日
18 函發地面保安通告，內容包括修護廠區辦理會客作業流程。
19 會客必須先進入修護廠區會客預約系統頁面進行操作，並需
20 檢附二級單位主管同意簽核之證明，故無論係105年2月16日
21 林佳瑋或105年3月15日毛振飛，因均非以公務為由進入修護
22 廠區，且因未經修護工廠二級單位主管同意簽准入廠，則原
23 告否准其等2人進入修護廠區，絕不構成不當勞動行為。且
24 參加人辦理勞工教育訓練等工會活動本應於廠區外、下班時
25 間再進行，實不能明知修護工廠此等工作場所為管制區，卻
26 無由地要求原告必須准非修護工廠之員工進入管制區，並進
27 行與工作勤務無關之教育訓練。則原告拒絕參加人邀請之勞
28 工教育講師林佳瑋與毛振飛進入修護廠區擔任講師，自不構
29 成工會法35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

30 (四)綜上呈述，本件原裁決主文第1、2項認事用法有所違誤，原
31 告絕不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為等

01 語。並聲明：原裁決主文第1、2項均撤銷。

02 四、被告則以：

03 (一)發回判決廢棄前審判決，理由略以原裁決作成時，桃園市政府
04 府第2次核准處分尚未被撤銷，參加人為合法之工會，自得
05 依工會法第35條第1項等規定，向被告申請裁決；另最高行政
06 法院112年度憲上字第1號判決，認桃園市政府第2次核准
07 處分仍合法存在，是參加人為合法成立之工會，具有當事人
08 能力等語。稽此可知，參加人不僅為原裁決之合法申請人，
09 且於本件訴訟程序亦具當事人能力，先予敘明。

10 (二)參加人於105年2月3日申請會務假，係為參與其為會員爭取1
11 04年度年終獎金而提出之系爭勞資爭議調解程序，參加人於
12 104年尚曾為年終獎金分配不公一事與共計1,000名原告公司
13 員工至原告台北分公司抗議，顯然歷年來年終獎金之分配問
14 題屬於參加人所在意之重大事件，故該次調解會議對於參加
15 人會員之重要性極高，而參加人之理、監事中有10名主動表
16 示有參與該調解會議之意願，從而申請會務假之行為，與參
17 加人爭取會員勞動條件（年終獎金）之方針相符，堪認屬工
18 會活動無疑，而應受工會法之保護。而會務公假之申請，為
19 工會法賦予工會幹部之權利，本件為參與系爭勞資爭議調解
20 程序而申請會務公假之人員均為工會法第36條第2項之理、
21 監事，且該次所申請之調解會議會務公假之時數均尚在法定
22 每月50小時之時數範圍中，難謂參加人有違反勞動契約、誠
23 實義務及阻礙雇主業務之情事，且基於工會自治原則，參加
24 人所進行之工會活動應由何人參與、多少人參與等，應由工
25 會自治評估，不容雇主於此範圍代為決定，否則無異允許雇
26 主支配介入工會之行動，此與工會法第35條第1項第5款禁止
27 雇主不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之旨，
28 顯有扞格。且桃園市政府就該次舉行之系爭勞資爭議調解會
29 議並未限制參與人數，是以原告更無代替參加人決定所需參
30 與人數之理，至於參加人理、監事是否能進入該調解會議旁
31 聽而達到申請該次會務假之目的，或是被拒於會議室門外而

01 僅能於場外為聲援行動致無法於調解會議中提供意見，此乃
02 是參加人於決定如何利用法定每月50小時之公假時數時，所
03 需自行評估與承擔之風險，法律之保障僅止於賦予理、監事
04 申請每月50小時之會務公假，以確保工會意見能託付於適當
05 之人選與人數，於調解會議中充分表達，但不及於保障參加
06 人申請之會務假均能達到預期之結果。是原告否准參加人
07 理、監事於105年2月3日申請會務假參與系爭勞資爭議調解
08 程序之行為，已使參加人之活動遭受不當影響、妨礙及限制
09 構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

10 (三)依工會法第5條規定，工會之任務包含勞工教育之舉辦，則
11 企業工會以其名義利用雇主之設施辦理勞工教育，若無干擾
12 企業秩序或生產活動之行為，雇主自當予以尊重。查參加人
13 成立於104年9月17日，為提升工會理、監事對於勞動法令與
14 工會運作之知識，分別於105年2月16日與3月15日辦理「勞
15 基法條文修訂與勞工權益之關係探討」與「工會創立過程分
16 享」勞工教育，並邀請非修護工廠員工之林佳瑋與毛振飛進
17 入原告修護工廠廠區擔任講師。然原告以修護工廠因位處飛
18 航管制區，對於人員出入均採嚴格控管，以保障飛安，非屬
19 修護工廠員工除辦理公務所需外，原則上不得進出修護工廠
20 為由，先後否准參加人上述二次邀請林佳瑋與毛振飛進入參
21 加人會所進行勞工教育。惟查，原告依民用航空保安全管理辦
22 法制定「中華航空公司修護工廠園區航空保安計畫」（下稱
23 保安計畫），並依照該計畫訂立「警衛勤務作業手冊」。依
24 保安計畫第3.2.1條至第3.2.3條規定，「進入人員均須持有
25 機場通行證，或換臨時證。」、「機場保安管制區通行證，
26 進出機場保安管制區需配戴」、「承租區域管制區通行證，
27 進入承租區域管制區需配戴」，及依警衛勤務作業手冊第2.
28 6.1條規定「進入人員均須持有機場通行證，或換臨時證。
29 」第2.6.3條規定「持臨時證進入管制區者，應派員陪同申
30 請及進出管制區。」第4.2.1條規定「外賓訪客資料可先於
31 會客系統輸入，待來賓到達後被會客之人員親至會客室迎接

01 ，並由人事行政部辦理換證及代管相關證件。」可知，原告
02 對於非修護工廠之員工非因公務所需之進出，基於維護管制
03 區之飛安固得予以管制，但管制之方式為換臨時證並派員陪
04 同申請及進出，此與參加人於原裁決程序之代理人林佳瑋於
05 調查程序之陳述相符合，亦即出入原告修護工廠廠區，需換
06 臨時證並派員陪同申請及進出，與民用航空法47條之4前段
07 規定應接受航空警察局檢查之管制區，顯然有所區別。是原
08 告以飛安因素為由，禁止參加人邀請之勞工教育講師林佳瑋
09 與毛振飛進入原告廠區擔任講師，有不當妨礙、限制與影響
10 工會之活動，構成工會法35條第1項第5款之不當勞動行為等
11 語，資為抗辯。

12 (四)並聲明：原告之訴駁回。

13 五、前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有原告10
14 5年3月不當勞動行為裁決申請書（原裁決卷第1-4頁）、105
15 年2月3日系爭勞資爭議調解紀錄（原裁決卷第54-55頁）、
16 被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）105年5月
17 12日第1次調查會議紀錄（原裁決卷第96-99頁）、105年11月1
18 4日第2次調查會議紀錄（原裁決卷第121-126頁）、105年11月
19 29日第3次調查會議紀錄（原裁決卷第150-157頁）、106年1月
20 20日詢問會議紀錄（原裁決卷第231-243頁）及原裁決（原裁
21 決卷第265-306頁）等件在卷可稽，此部分之事實，堪以認
22 定。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：(一)參加人是否為原裁
23 決事件之適格申請人？(二)原裁決主文第1項、第2項確認原告
24 否准參加人工會理、監事，於105年2月3日申請會務假參與
25 系爭勞資爭議調解之行為；及否准參加人所請講師林佳瑋與
26 毛振飛進入原告修護工廠廠區進行勞工教育之行為，構成工
27 會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，是否於法有違？

28 六、本院之判斷：

29 (一)原告主張參加人不具裁決事件申請人之適格，不足採取：

30 1.行政訴訟法第260條第3項規定：「受發回或發交之高等行政
31 法院，應以最高行政法院所為廢棄理由之法律上判斷為其判

01 決基礎。」本件為經最高行政法院發回更審之案件，本院在
02 此個案中，自應受最高行政法院發回判決所表示個案法律意
03 見之拘束，並依其提示之法律意見，據以為解釋法律之指針
04 。就參加人申請裁決程序是否合法及是否具有當事人能力，
05 最高行政法院發回判決已表示：

06 (1)發起人朱梅雪等32人依工會法第11條規定，連署發起籌組參
07 加人，經完成籌組工會程序後，於103年9月3日向改制前桃
08 園縣政府申請登記成立參加人，經該府審查後，以第1次核
09 准處分核定依法籌組完成，發給登記證書。華航企業工會不
10 服，提起訴願，經被告以第1次訴願決定：「原處分撤銷，
11 由原處分機關於2個月內另為適法之處分。」參加人不服，
12 提起行政訴訟，嗣撤回起訴在案。桃園市政府乃依上開第1
13 次訴願決定意旨重新審查，以第2次核准處分同意核准參加
14 人登記成立，並核發登記證書。華航企業工會不服，提起訴
15 願，經被告於106年2月2日（前審卷一第60頁）以第2次訴願
16 決定撤銷桃園市政府第2次核准處分，由原處分機關另為適
17 法之處分等情，為前審依法確定之事實，核與卷證資料相符
18 ，自得為本件判決之基礎。可知，原裁決於106年1月20日作
19 成時，桃園市政府第2次核准處分尚未被撤銷，參加人為合
20 法成立之工會，自得依工會法第35條第1項等規定，向被告
21 申請裁決，尚無程序不合法之情形。

22 (2)又當事人能力是訴訟當事人自起訴迄訴訟終結，均應具備的
23 訴訟要件。而依行政訴訟法第23條規定，依同法第42條規定
24 參加訴訟之人，亦屬訴訟當事人。再按「工會法施行細則第
25 2條第1項規定：『本法第6條第1項第1款所稱廠場，指有獨
26 立人事、預算及會計，並得依法辦理工廠登記、公司登記、
27 營業登記或商業登記之工作場所。』第2項規定：『前項所
28 定有獨立人事、預算及會計，應符合下列要件：一、對於工
29 作場所勞工具具有人事進用或解職決定權。二、編列及執行預
30 算。三、單獨設立會計單位，並有設帳計算盈虧損。』抵觸
31 憲法第23條法律保留原則，至遲於本判決宣示之日起屆滿2

01 年時，失其效力。」業經112年5月19日憲法法庭112年憲判
02 字第7號判決意旨闡釋甚明，具有拘束各機關及人民之效力
03 ，法院應依憲法法庭判決意旨為裁判。上開憲法法庭判決係
04 宣告工會法施行細則第2條第1項及第2項規定違憲。憲法訴
05 訟法第64條第1項前段規定：「判決宣告法規定期失效者
06 ，於期限屆至前，審理原因案件之法院應依判決宣告法規
07 違憲之意旨為裁判，不受該定期失效期限之拘束。」查本件
08 參加人不服第2次訴願決定，向前審提起行政訴訟，經原審4
09 35號判決駁回後，參加人仍表不服，提起上訴，固經本院確
10 定判決駁回其上訴。嗣憲法法庭112年憲判字第7號判決廢棄
11 本院確定判決，發回本院，經本院112年度憲上字第1號判決
12 廢棄原審435號判決，並撤銷第2次訴願決定，是以，桃園市
13 政府第2次核准處分仍合法存在，參加人為合法成立之工
14 會，具有當事人能力等語論述綦詳。

15 2.原告仍執前詞主張發回判決認定參加人為合法成立之企業工
16 會有誤，參加人不具裁決事件申請人之適格云云，自難採取
17 。

18 (二)原裁決主文第1項確認原告否准參加人工會理、監事，於105
19 年2月3日申請會務假參與系爭勞資爭議調解之行為，構成工
20 會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並無違誤：

21 1.工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理
22 權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制
23 工會之成立、組織或活動。」揆其規範目的在於杜絕雇主藉
24 其經濟優勢地位，對於勞工為行使法律所賦予之團結權、團
25 體協商權及集體爭議權，而成立、組織工會或辦理工會活動
26 時，採取反制行為，以確保工會能自主正常運作，不受雇主
27 支配介入，俾能發揮集體協商功能，維護及提昇集體勞工權
28 益。再者，勞雇雙方行使權利及履行義務，均應本於誠實信
29 用原則為之，方足以調合雙方法益之衡平，建構符合法秩序
30 規範之集體勞資關係。是以，雇主或代表雇主行使管理權之
31 人對工會採取不利措施之行為，是否該當工會法第35條第1

01 項第5款所稱之不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合觀
02 察該措施有無阻礙工會活動、減損工會實力、影響工會發展
03 等一切情狀，以判斷是否違背法秩序價值，構成不當性，方
04 符合規範之意旨。

05 2.工會法第36條第1項及第2項規定：「（第1項）工會之理事
06 、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約
07 定，由雇主給予一定時數之公假。（第2項）企業工會與雇
08 主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事
09 或監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。」又為
10 明定工會理事、監事得請公假辦理會務之範圍，以免勞資雙
11 方於會務之認定產生爭議，同法施行細則第32條規定：「本
12 法第36條所定辦理會務，其範圍如下：一、辦理該工會之事
13 務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會
14 員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或
15 目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動
16 或集會。三、參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會
17 務有關之活動或集會。四、其他經與雇主約定事項。」上揭
18 工會法第36條所規範之會務假，可稱為工會幹部因辦理會務
19 向雇主所請之公假。工會幹部之會務假乃基於工會法之規定
20 而生，一方面具有實踐與促進團結權、工會活動權之目的，
21 另一方面也可視為一種對於工會幹部之特權保護，本質上具
22 有強烈之國家介入集體勞資關係之法政策性格，免除工會幹
23 部（勞工）基於勞動契約在工作時間內，必須遵從雇主之指
24 揮命令，專注於其職務之義務，此職務專念義務之免除，並
25 不等於勞工個人的單純私益，而是透過勞動契約之更動而轉
26 換為集體勞動者利益保護之團結權實踐。

27 3.經查，參加人為爭取104年度年終獎金，於105年1月14日向
28 桃園市政府提出系爭勞資爭議調解之申請，參加人之理、監
29 事10名遂於105年2月3日向原告申請會務假參與系爭勞資爭
30 議調解，惟經原告以參加人所屬會員與其間並無勞資爭議為
31 由，而僅給予理事長1人會務公假，否准其餘理、監事會務

01 假之申請。惟按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員
02 代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，只要客觀上
03 係依循工會之運動方針所為之行為，即應認為係屬工會活動
04 ，而受到法律之保護。本件參加人之10名理、監事申請會務
05 假參與系爭勞資爭議調解，係為其所屬會員爭取104年度年
06 終獎金，從工會法第1條「促進勞工團結，提升勞工地位及
07 改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第5條第3款「勞
08 動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第11款
09 「其他合於第1條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務
10 觀之，確實符合工會之運動方針，堪認為係屬工會活動，而
11 應受到法律之保護。又本件為參與系爭勞資爭議調解而申請
12 會務公假之員工均為工會法第36條第2項規定之工會理、監
13 事，且其等此次會務公假之申請時數均尚在法定每月50小時
14 之時數範圍內，難謂有違反勞動契約、誠實義務及阻礙原告
15 業務之情事。揆諸工會法第36條規定賦予工會得與雇主約定
16 給予一定時數公假，如無約定，法律給予企業工會理、監事
17 一定時數公假辦理會務之權利，具有強烈之國家介入集體勞
18 資關係之法政策性格，屬法律基於公益考量對工會之特別保
19 障雇主於合理範圍對於工會幹部之請公假之行為應予容忍
20 ，且其財產權勢必做相當程度之退讓。準此，原告以上揭理
21 由，否准除參加人理事長外之其餘理、監事105年2月3日申
22 請會務假參與系爭勞資爭議調解之行為，已使參加人之工會
23 活動遭受不當影響、妨礙或限制，構成工會法第35條第1項
24 第5款之不當勞動行為。

25 4.至原告主張其已核准參加人理事長出席系爭勞資爭議調解會
26 議陳述意見，對於參加人工會活動無任何妨礙，故原告未核
27 准其餘理、監事參與系爭勞資爭議調解會議之會務公假申請
28 ，完全未影響工會活動云云。查基於工會自治原則，參加人
29 所進行之工會活動應由何人參與、多少人參與等，應由工會
30 自治評估，不容雇主於此範圍代為決定，否則無異允許雇主
31 支配介入工會之活動。原告否准參加人其餘理、監事上述會

01 務公假之申請，自己該當工會法第35條第1項第5款所定不當
02 影響、妨礙工會活動之不當勞動行為。原告主張，要難憑
03 採。

04 (三)原裁決主文第2項確認原告否准參加人105年2月16日「勞基
05 法條文修訂與勞工權益之關係探討」講師林佳瑋與105年3月
06 15日「工會創立過程分享」講師毛振飛進入原告修護工廠廠
07 區進行勞工教育之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不
08 當勞動行為，亦無違誤：

09 1.按雇主本於企業設施所有權人及企業經營者之地位，固受憲
10 法上之財產權保障，得就使用企業設施之程序、方法（包含
11 訪客進入企業設施內事項）訂定管理規則，以防止不當使用
12 企業設施可能干擾企業秩序、生產活動，或訪客進入廠內有
13 侵害營業秘密之虞。惟企業工會係以企業員工為會員所組成
14 之工會，基此特性，其於企業內享有相當程度之工會活動權
15 利，雇主應加以尊重。而工會法第5條明文規定，勞工教育
16 之舉辦為工會之任務之一，則企業工會依企業設施使用規則
17 及勞雇雙方相關約定，以其名義在雇主之企業設施內舉辦勞
18 工教育，如無干擾企業秩序、生產活動之行為，雇主自應予
19 以尊重。是以，雇主未同意工會幹部帶領訪客進入公司管制
20 區內舉辦勞工教育活動之行為，是否構成工會法第35條第1
21 項第5款規定之不當勞動行為，則應依勞資關係脈絡，綜合
22 一切客觀情狀為判斷，特別是雇主就同種類或相類似事例之
23 處理方式，有無前後處置方式不一致之特殊對待情事。倘若
24 經整體觀察，綜合評價一切情狀，可認定雇主不許工會帶領
25 外來訪客進入公司管制區內舉辦勞工教育活動，不具有正當
26 之原因及理由，或違背誠實信用原則，或構成權利濫用之情
27 形，當可認定雇主對於工會之成立、組織或活動有不當支配
28 介入情事，而該當於工會法第35條第1項第5款規定之不當勞
29 動行為。

30 2.經查，本件參加人基於其理、監事對於勞工相關法規及權益
31 知識較為薄弱，乃分別於105年2月16日與3月15日舉辦「勞

01 基法條文修訂與勞工權益之關係探討」與「工會創立過程分
02 享」勞工教育，並邀請非修護工廠員工之林佳瑋與毛振飛進
03 入原告修護工廠廠區擔任講師。參加人遂以105年1月22日修
04 護企組字第105004號函（下稱105年1月22日函）知原告，請
05 其協助林佳瑋講師蒞參加人指導與訓練之進場會客事宜（原
06 裁決卷第61頁）。惟原告以其所屬修護工廠因位處飛航管制
07 區，參加人必須遵守民航機場管制區進出管制作業規定，故
08 原告對於人員出入均採嚴格控管，以保障飛安，非屬修護工
09 廠員工原則上不得進出修護工廠，除非辦理公務所需為由，
10 先後否准參加人上述二次邀請林佳瑋與毛振飛進入參加人會
11 所進行勞工教育。然查：

- 12 (1)原告所屬修護工廠依內政部警政署航空警察局105年3月18日
13 航警航保字第1050007688號函說明二記載：「中華航空公司
14 修護工廠係屬民用航空保安管理辦法第33條『與機場管制區
15 相連並具獨立門禁與非管制區相連接之公民營機構』，該工
16 廠業依同條規定提送航空保安計畫並報本局核備在案，修護
17 工廠依保安計畫對於進出承租區域之人、車、物具有准駁權
18 。」等語（原裁決卷第77頁）。可知原告所屬修護工廠係民
19 用航空保安管理辦法第33條所規定之「與機場管制區相連並
20 具獨立門禁與非管制區相連接之公民營機構」，而依民用航
21 空法第47條之5授權訂定之民用航空保安管理辦法第33條第3
22 項規定：「航空貨物集散站經營業、航空站地勤業、空廚業
23 、其他與管制區相連通並具獨立門禁與非管制區相連通之公
24 民營機構及保安控管人，應依國家民用航空保安品質管制計
25 畫及其航空保安計畫，擬訂其航空保安品質管制計畫，於報
26 請航警局核定後實施。變更時，亦同。」原告據此制定保安
27 計畫，並依照該計畫訂立「警衛勤務作業手冊」，以辦理修
28 護工廠園區各項航空保安措施。其中保安計畫第3.2.1條規
29 定：「一般承租區、承租區域管制區、機場保安管制區進出
30 規定：人員、車輛欲進入前述區域時均須持有機場通行證，
31 否則人車均須換領臨時證後始予放行。」（原裁決卷第184

01 頁)、警衛勤務作業手冊第2.6.1條規定：「進出規定：人
02 員、車輛欲進入本園區時均須持有機場通行證或本部核發之
03 證件，否則人車均須換領臨時證後始予放行。」第2.6.3條
04 規定「申借臨時通行證進入本區，受訪單位應派員陪同申請
05 及進出管制區，並會同監督作業……。」(原裁決卷第193
06 頁)第4.2.1條規定「來賓訪客資料可先於會客系統輸入，
07 待來賓到達後被會人員親至會客室迎接，並由本部辦理換證
08 及代管相關證件(貼有照片之有效官方證件如身分證、駕駛
09 執照、護照等)。」(原裁決卷第195頁)。依上規定足知
10 原告對於非修護工廠之員工非因公務所需之進出，管制之
11 方式為換臨時證並派員陪同申請及進出，此觀諸參加人於原
12 裁決程序之代理人林佳瑋於調查程序陳述：「進入修護工廠
13 廠區，一般而言並不需要事先提出申請，只要當天提供證件
14 並有修護工廠人員陪同即可辦理會客，104年12月15日、105
15 年1月份都是循同樣的方式進入修護工廠廠區。」等語即明
16 (見原裁決105年11月29日第3次調查會議紀錄，原裁決卷第
17 155頁)。而參加人上述二次邀請林佳瑋與毛振飛進入參加
18 人會所進行勞工教育，均已依規定先於會客系統輸入，有修
19 護廠區會客預約系統預約單3份在卷足參(原裁決卷第158-1
20 61頁)，但均遭原告阻擋入廠。

21 (2)又林佳瑋於原裁決程序之調查程序復稱：「華夏公司夜間清
22 艙人員的辦公室在修護工廠二機棚廠內，若要抵達修護工廠
23 二機棚廠之換證方式與進入修護工廠廠區相同，是使用同樣
24 的門禁與換證系統。華夏公司承包夜間的飛機機艙清潔工作
25 ，所以有一個辦公室在修護工廠內，夜間清艙人員在休息時
26 間也會使用該辦公室休息。華夏工會於104年9月間積極辦理
27 調薪說明會，其中有兩場特別針對夜間清艙人員舉辦，申請
28 人(即參加人，下同)上級工會秘書長林佳瑋受華夏工會邀
29 請參與調薪說明會，調薪說明會的地點在修護工廠二機棚廠
30 內夜間清艙人員的辦公室。當日是由華夏工會理事施淑華陪
31 同，申請人上級工會秘書長林佳瑋將證件(確認非身分證)

01 交給警衛，並在警衛指示下於入廠人員名冊中簽名，本人並
02 未事先提出申請，但警衛還是予以換證，在施淑華理事的陪
03 同下進入二機棚廠。」等語（見原裁決105年11月29日第3次
04 調查會議紀錄，原裁決卷第154-155頁）。足見林佳瑋於104
05 年9月19日為輔導華夏公司企業工會亦曾進入原告修護工廠
06 廠區，當時亦均係循相同之方式辦理進出程序。原告雖稱華
07 夏公司僅係其之關係企業，法律上仍為2個不同之法人格，
08 自不得互為比較云云，惟依原告保安計畫第1.3.3條規定：
09 「本園區（桃園縣○○鄉○○路00號）圍牆以南之廠區建
10 築物，東至三機棚廠東側止，西至二機棚廠西側及一號機坪
11 以北之建築物為止，與桃園國際機場管制區相連並具獨立門
12 禁與非管制區相連接之區域。」、警衛勤務作業手冊第1.3.
13 1條規定園區範圍：「中華航空修護工廠（桃園縣○○鄉○
14 ○路00號）圍牆以南之廠區，東至三機棚場南邊之八哨止
15 ，西至一號機坪旁九哨為止，與桃園國際機場管制區相連並
16 具獨立門禁與非管制區相連接之區域。」（原裁決卷第180
17 、192頁）。而華夏公司夜間清艙人員的辦公室在修護工廠
18 二機棚廠內，屬原告保安計畫及警衛勤務作業手冊適用之範
19 圍，非修護工廠之員工非因公務所需之進出，自應適用保安
20 計畫第3.2.1條規定，及警衛勤務作業手冊第2.6.1條、第2.
21 6.3條及第4.2.1條等規定之管制方式，即換臨時證並派員陪
22 同申請及進出，此方式與林佳瑋上開陳述相符。原告主張，
23 自不可採。

24 (3)另原告於所提行政訴訟準備書（二）狀明白記載「先前曾有
25 其他講師進入修護廠區上課，原告亦有核准，惟手續上，修
26 護工廠會先以簽呈方式簽請原告核准外部講師進入修護廠區
27 上課」等語，並提出原告105年2月2日簽呈為憑（前審卷第3
28 57-358、368頁）。觀之該簽呈，舉辦單位為原告修護工廠
29 人事暨行政部之員工關係組，顯見原告對於准否外部講師進
30 入修護工廠廠區之事，誠有不同之處置。亦即，原告對於自
31 己舉辦之課程，允許外部講師進入授課，對於參加人兩次擬

01 請外部講師舉辦勞工教育之工會活動，卻拒絕外部講師進入
02 授課，處置結果明顯有差異。

03 (4)至原告固主張修護工廠會客須在預約系統中列印預約單，再
04 由二級主管單位審核同意蓋印後，送交訪客櫃台，始可辦理
05 換證云云，並提出104年11月23日工廠通告為證（本院卷第9
06 5-97頁）。然查，原告制定之保安計畫及警衛勤務作業手冊
07 均未有任何關於辦理會客程序，須檢附二級主管單位簽核文
08 件之相關規定；且參諸前揭林佳瑋於調查程序之陳述可知，
09 其於104年12月15日、105年1月間進入修護工廠廠區亦僅於
10 當天提供證件並由修護工廠人員陪同辦理會客，並無檢附該
11 等文件，始得換證之情；再觀之參加人以105年1月22日函知
12 原告，請其協助林佳瑋講師蒞參加人指導與訓練之進場會客
13 事宜，原告則以105年2月6日函覆參加人，其內容略以：
14 「修護工廠地點屬機場管制區域，進出外賓應以辦理公務者
15 為宜，建請會員利用公務之餘充實相關知識。」等語（原裁
16 決卷第62頁），亦未提及須檢附二級主管單位簽核之文件。
17 綜觀上情，難認原告拒絕參加人委請之外部講師進入修護工
18 廠進行勞工教育，係因參加人未取得二級主管單位簽核之文
19 件，原告主張，顯係臨訟之詞，實難採取。

20 3.據上可知，參加人分別於105年2月16日與3月15日舉辦「勞
21 基法條文修訂與勞工權益之關係探討」與「工會創立過程分
22 享」勞工教育，並邀請非修護工廠員工之林佳瑋與毛振飛進
23 入原告修護工廠廠區擔任講師，其業已依原告之保安計畫、
24 警衛勤務作業手冊等相關規定，先於會客系統輸入，卻遭原
25 告阻擋入廠，而原告此種處置，與原告對其自己舉辦之課程
26 允許外部講師進入授課，有前後處置方式不一致之特殊對待
27 情事，加以原告未能具體指明外部講師進入修護工廠廠區，
28 究有何干擾企業秩序或生產活動之情，則原裁決認定原告禁
29 止參加人邀請之勞工教育講師林佳瑋與毛振飛進入原告廠區
30 擔任講師，乃不當妨礙、限制與影響工會之活動，構成工會
31 法35條第1項第5款之不當勞動行為，於法尚難認為有違誤。

01 七、綜上所述，原告上開主張各節，均無可採。被告所為原裁決
02 主文第1項、第2項部分，均無違誤。原告仍執前詞，訴請判
03 決如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

04 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本
05 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

06 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
07 1項前段、第218條，民事訴訟法第385條第1項前段，判決如
08 主文。

09 中 華 民 國 113 年 10 月 9 日

10 審判長法官 蘇嫻娟

11 法官 鄧德倩

12 法官 魏式瑜

13 一、上為正本係照原本作成。

14 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
15 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
16 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
17 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
18 繕本）。

19 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，
20 逕以裁定駁回。

21 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
22 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
23 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
24

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

	<p>師資格者。</p> <p>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。</p>
<p>(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</p>	<p>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。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	

02 中 華 民 國 113 年 10 月 9 日

03 書記官 林俞文