

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭
113年度訴更一字第58號
114年10月16日辯論終結

01

02

03

04

05 原 告 桃園市空服員職業工會

06 代 表 人 張書元 (理事長)

07 訴訟代理人 李珮琴 律師

08 林景瑩 律師

09 被 告 勞動部

10 代 表 人 洪申翰 (部長)

11 訴訟代理人 劉師婷 律師

12 複 代 理 人 李律廷 律師

13 參 加 人 長榮航空股份有限公司

14 代 表 人 林寶水 (董事長)

15 訴訟代理人 沈以軒 律師

16 陳建同 律師

17 林栗民 律師

18 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10

01 9年2月21日108年勞裁字第40號不當勞動行為裁決決定，提起行
02 政訴訟，經最高行政法院判決廢棄發回更為審理，本院判決如
03 下：

04 主 文

05 原裁決決定關於否准原告後開第二項請求部分撤銷。

06 前項撤銷部分，被告應依原告民國108年10月5日之申請，作成：
07 「確認參加人108年7月11日通知自108年7月12日起解僱郭芷嫣之
08 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。」
09 之裁決決定。

10 原告其餘之訴駁回。

11 第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔。

12 事實及理由

13 壹、程序事項：

14 一、本件原告、被告之代表人原分別為趙剛、何佩珊，訴訟進行
15 中分別變更為張書元、洪申翰，業據各該新任代表人具狀生
16 聲明承受訴訟（原告部分：本院卷一第41至42頁，被告部
17 分：本院卷一第55頁），核無不合，應予准許。

18 二、行政訴訟法第111條第1、2項規定：「（第1項）訴狀送達
19 後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政
20 法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更、
21 追加無異議，而為本案之言詞辯論，視為同意追加或變更。
22 ……」查原告於本院109年度訴字第517號事件（下稱前一
23 審）變更訴之聲明為：「撤銷被告民國109年2月21日108年
24 勞裁字第40號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決決定）」
25 被告無異議，而為本案之言詞辯論（前一審卷一第337至343
26 頁）。嗣原告具狀變更訴之聲明：「一、原裁決決定關於駁
27 回原告後開第二項及第三項請求部分撤銷。二、被告應作成
28 『確認參加人民國108年7月11日解僱郭芷嫣之行為，構成工
29 會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為。』之裁決決
30 定。三、被告應作成命『參加人應於收受裁決之日起7日內
31 於其內部網站〈長榮航空企業入口網站〉（[https://myeva.](https://myeva)

01 evaair.com/) 之首頁以不小於16號之標楷體字型將本裁決
02 主文公告14日以上。』之裁決決定。」(本院卷一第155至15
03 6頁)，為最高行政法院以113年11月4日110年度上字第460號
04 判決(下稱發回判決)意旨所闡明而變更(發回判決理由
05 五、(二))，並經被告、參加人當庭同意(本院卷一第192至19
06 3頁)，依上開規定，本院認其所為訴之變更，洵屬適當，應
07 予准許。

08 貳、事實概要：

09 一、原告前與參加人因過勞航班改善、調整日支費等問題進行團
10 體協商多次未果，乃於108年4月19日依勞資爭議處理法之規
11 定，啟動罷工投票等程序，並於108年6月7日經過半數會員
12 投票同意罷工，而於同年月20日下午正式宣告罷工開始。罷
13 工期間，原告多次與參加人進行團體協商，終於在108年7月
14 6日就罷工議題簽訂團體協約，同年月9日晚上12點正式結束
15 罷工。

16 二、郭芷嫣原為參加人之副座艙長，並為原告之理事，知悉罷工
17 期間參加人內部另有員工於「綠絲帶園地/Green Ribbon Ga
18 rden」臉書社團中發文呼籲應重視因未參加罷工而遭到霸凌
19 的現象，乃於108年7月7日在通訊軟體Line之封閉、私人群
20 組「11E. EVA ANGEL」(下稱系爭群組)中，表示對該等立
21 場不同之人「一定電啊」、「不電落跑的電誰」、「Entrée
22 要被加料的人」等言論(下稱系爭言論)。經參加人於108
23 年7月11日召開人事評議委員會(下稱人評會)，認定系爭言
24 論乃屬霸凌未參與罷工或中途結束罷工之其他員工，使其他
25 員工心生恐懼，違反參加人客艙組員管理辦法(下稱管理辦
26 法)第7章第15條第8款、第13款、第22款及第23款等規定，
27 並涉犯民用航空法及刑法相關規定，乃以108年7月11日之通
28 知書通知自108年7月12日起予以解僱。郭芷嫣及原告以該解
29 僱該當工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動
30 行為，申請裁決及作成救濟命令，經被告不當勞動裁決委員
31 會(下稱裁決會)109年2月21日決議，被告據此為原裁決決

01 定駁回郭芷嫣及原告之請求，郭芷嫣及原告不服，提起行政
02 訴訟，經本院前審以110年4月29日前一審判決原裁決決定撤
03 銷，參加人不服提起上訴（被告因利害關係一致併列為上訴
04 人，郭芷嫣嗣於111年2月15日具狀撤回起訴）；後經發回判
05 決廢棄前一審判決，並發回本院審理。

06 參、原告起訴主張：

07 一、參加人針對原告及罷工行動，於罷工期間進行多種不當勞動
08 行為【包含在罷工投票場所架設攝影機、發動罷工後隔日向
09 原告幹部等人提起新臺幣（下同）3,400萬元之民事訴訟
10 等】，徵諸被告108年度勞裁字第19號、第37號、第39號裁
11 決決定書即明，對照參加人長期容認綠絲帶臉書社團於罷工
12 期間大量針對原告及包含郭芷嫣在內之工會會員之攻擊言
13 論，差別對待極為顯著。故此，原告與參加人雖於108年7月
14 6日簽訂團體協約，但會員尚未完全復工，且參加人對於是
15 否參與罷工之員工進行優待機票使用等差別待遇仍持續，勞
16 資雙方關係仍高度緊張。

17 二、郭芷嫣於108年7月7日下午2時至3時許，在系爭群組所發表
18 系爭言論，無非於封閉、私人群組（同期別受訓之同學）中
19 就罷工相關事項發表抒發情緒、澄清、評論罷工或聊天等意
20 見，用詞較為直接、詼諧，且以前後脈絡，郭芷嫣乃基於支
21 持原告立場始為系爭言論。

22 三、參加人卻在系爭言論遭到截圖外流後，旋於108年7月11日召
23 開人評會，然郭芷嫣盡心盡力參與罷工活動，並身為原告理
24 事為指標性人物，予以解僱對於原告團結權影響至巨，參加
25 人竟以飛安及商譽為由迅速、嚴厲，將郭芷嫣解僱，又與原
26 告發動之罷工期間如此密接，更顯其針對性，況真正造成嗣
27 後風波之主因，應為將系爭言論截圖後外流，並放任媒體或
28 社會大眾無機會理解語意脈絡而隨之渲染和批評者，參加人
29 並未對該行為人進行調查及追究，反解僱郭芷嫣，該當工會
30 法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為。被告不查，為
31 原裁決決定駁回郭芷嫣及原告之請求，乃有違法。

01 四、並聲明：

02 (一)原裁決決定關於駁回原告後開第二項及第三項請求部分撤
03 銷。

04 (二)被告應作成「確認參加人民國108年7月11日解僱郭芷媽之行
05 為，構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行
06 為。」之裁決決定。

07 (三)被告應作成命「參加人應於收受裁決之日起7日內於其內部
08 網站〈長榮航空企業入口網站〉([https://myeva.evaair.c
09 om/](https://myeva.evaair.com/))之首頁以不小於16號之標楷體字型將本裁決主文公告1
10 4日以上。」之裁決決定。

11 肆、被告主張略以：

12 一、依最高行政法院106年度裁字第594號裁定、臺北高等行政法
13 院103年度訴字第1603號判決、勞動部109年度勞裁字第51號
14 裁決決定、勞動部107年度勞裁字第35號裁決決定，不當勞
15 動行為主觀要件之認定上，以雇主有「認識」即足為原則，
16 惟於雇主依法或依工作規則為權利行使或懲戒處分之場合，
17 為免造成不當勞動行為過於廣泛之成立，則例外採雙重動機
18 競合理論，認為此時應進一步審酌「動機」，以確明雇有無
19 反工會之意圖或目的。

20 二、被告裁決會101年第1號裁決決定書、本院104年度訴字第204
21 0號判決意旨認雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工
22 所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙
23 重動機競合，又依日本學者見解及本院106年訴字第1030號
24 判決意旨，雇主對勞工之不利益待遇若屬動機競合之情形，
25 必定是雇主被認為有不當勞動行為之意思，且其懲戒處分之
26 理由也充分成立，兩要件缺一不可。另依本院106年度訴字
27 第1040號行政判決意旨，就雇主之不利待遇行為可能屬動機
28 競合之情形，法院尤應尊重被告裁決會之認定。查，被告裁
29 決會以(一)系爭言論引起飛安疑慮引起飛安疑慮，並對參加人
30 造成經營上重大困擾，參加人為維護公司商譽與飛安形象，
31 引用客艙組員管理辦法第7章第15條第8款、第13款、第22款

01 及第23款等規定，予以免職一節，客觀上難謂有針對郭芷媽
02 擔任工會幹部、積極參與罷工或工會活動之針對性，應無不
03 當勞動行為之動機；(二)參加人解僱郭芷媽與甫結束之罷工雖
04 有時間上密接性，惟系爭言論流出時，參加人尚不知道郭芷
05 媽所撰寫，對於郭芷媽的態度尚屬中立，參加人係於召開調
06 查議與人評會議「後」，始依據郭芷媽違反工作規則情節重
07 大而予解僱，尚難指責參加人有不當勞動行為之動機；(三)參
08 加人就同樣涉及飛安之員工為相同處理，對不可比擬於系爭
09 言論之其他員工發言則為不同處理，對郭芷媽之解僱無違反
10 平等原則等理由，而認定參加人就解僱郭芷媽無不當勞動行
11 為之意思。被告裁決會認定參加人主張解僱郭芷媽之理由充
12 分成立，惟本件並非動機競合之情形。是被告裁決會認定參
13 加人之系爭解僱行為不構成工會法第35條第1項第1、4款之
14 不當勞動行為，自無不當。

15 三、縱認參加人對解僱郭芷媽行為有雙重動機，惟系爭言論引起
16 社會大眾之飛安疑慮、危害參加人商譽，且參加人對違反飛
17 安之員工，一向採取最嚴格之免(解僱)處分，以維持內部
18 公平，有對郭芷媽之不利益待遇(解僱)之必要性，其次，
19 該不利益待遇對於原告之團結權影響甚微，蓋若參加人不解
20 僱郭芷媽，則反使加入工會之員工獲得優於其他未加入員工
21 之對待，長遠而言對勞工團結權實有不利影響，而郭芷媽被
22 參加人解僱後，仍因原告章程規定，繼續擔任原告工會理
23 事，依本院106年度訴字第1030號行政判決意旨，利益衡量
24 參加人解僱郭芷媽之必要性，高於該解僱對於工會團結權之
25 不利影響，是解僱郭芷媽應不構成工會法第35條第1項第1、
26 4款之不當勞動行為。

27 四、是被告聲明：駁回原告之訴。

28 伍、參加人陳述除援引被告所述外，另補充略以：

29 一、系爭言論為郭芷媽個人所為，與其工會職務、活動或爭議活
30 動並無關聯，參加人解僱郭芷媽不具針對性，又因系爭言論
31 影響飛航安全，造成機師、空服員、消費者、社會大眾不

01 安，參加人商譽嚴重受損，而違反工作規則情節重大，予以
02 解僱，具高度必要性，未逾依般社會認知之合理程度，況解
03 僱過程中，參加人以盡力釋出善意消解緊張關係（諸如108
04 年7月10日參加人發布長榮航空杜絕職場霸凌堅守飛安新聞
05 稿、108年7月6日團體協約簽訂時同意逐步恢復未於罷工期
06 間支援參加人業務之員工優待機票福利等），本件應非工會
07 法第35條第1項第1、4款之不當勞動行為。

08 二、參加人解僱郭芷媽並不妨礙原告團結權之行使，且參加人與
09 原告近年來維持良好互動，原告自主性、運作權或影響力均
10 未受影響，本件不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動
11 行為。

12 三、縱認參加人對解僱郭芷媽行為有雙重動機，審酌原告團結權
13 實際上未受有不利影響，且本件解僱具必要性且未逾社會認
14 知之合理程度，兩相權衡後，應認本件不構成不當勞動行
15 為。

16 陸、本院之判斷：

17 一、工會法第35條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之
18 人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、
19 參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、
20 減薪或為其他不利之待遇。……四、對於勞工參與或支持爭
21 議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不
22 當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」勞資爭議
23 處理法第51條規定：「（第1項）基於工會法第35條第1項及
24 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
25 39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2
26 項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……」
27 工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁
28 止制度及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結
29 權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地
30 位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體
31 爭議權時，採取不當之勞動行為，且透過不當勞動行為裁決

01 機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉
02 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
03 命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常
04 運作。又工會對於其基於工會法第35條第1項規定所為之裁
05 決申請，遭駁回決定者，如有不服，得向行政法院提起訴
06 訟，核其訴訟類型應採取行政訴訟法第5條第2項之課予義務
07 訴訟，始足達到訴訟目的。

08 二、又判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈
09 絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有
10 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。至
11 於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只
12 要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契
13 約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在
14 不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合，此際，是否成立
15 不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會
16 中之地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞
17 動關係的狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之重大性
18 等因素加以綜合判斷。而雇主是否確有上述行為之事實認
19 定，及上開規定之法律解釋，非不能由社會通念加以認定及
20 判斷，並可經由司法審查而予確認，且不致牴觸司法之功能
21 及界限，當事人提起行政訴訟後，行政法院既然有對原裁決
22 決定適法性為終局判斷之權責，審判時即應參酌各種情狀作
23 事實調查與法律解釋及適用，從而，裁決決定雖是由裁決會
24 作成，關於上述事項並無判斷餘地可言。

25 三、首查，觀諸卷附參加入108年7月11日通知書(原處分卷二第6
26 頁)，記載依管理辦法第7章第15條第8款、第13款、第22款
27 及第23款等規定，自108年7月12日起予以「免職」郭芷嫣，
28 又依管理辦法(原處分卷二第85至107頁)目錄：「第七章
29 解職、第一節留職停薪、第二節辭職、第三節資遣、第四節
30 免職、第五節退休。」，則免職屬解職之一，具備解僱之效

01 力，則參加人以108年7月11日通知書通知自108年7月12日起
02 解僱郭芷嫣乙節，核先認定。

03 四、次查，郭芷嫣原為參加人之副座艙長，於108年7月7日在封
04 閉、私人之系爭群組中為系爭言論，經參加人於108年7月11
05 日召開人評會，認定系爭言論乃屬霸凌未參與罷工或中途結
06 束罷工之其他員工，使其他員工心生恐懼，違反管理辦法第
07 7章第15條第8款、第13款、第22款及第23款等規定，並涉犯
08 民用航空法及刑法相關規定，乃以108年7月11日之通知書通
09 知自108年7月12日起予以解僱；又原告前與參加人因過勞航
10 班改善、調整日支費等問題進行團體協商多次未果，乃於10
11 8年4月19日啟動罷工投票等程序，並於108年6月20日下午正
12 式宣告罷工開始，罷工期間，原告多次與參加人長榮航空進
13 行團體協商，終於在108年7月6日就罷工議題簽訂團體協
14 約，同年9日晚上12點正式結束罷工，郭芷嫣為原告理
15 事，知悉罷工期間參加人內部另有員工於「綠絲帶園地/Gre
16 en Ribbon Garden」臉書社團中發文呼籲應重視因未參加罷
17 工而遭到霸凌的現象，乃在系爭群組中為系爭言論等情，有
18 郭芷嫣之原告理事證明（原處分卷二第25頁）、關於郭芷嫣
19 以原告理事身分參與108年6月間罷工之新聞（原處分卷二第
20 30至37、53至62頁）、「綠絲帶園地/Green Ribbon Garde
21 n」臉書社團翻拍畫面（原處分卷二第181至184頁）、參加
22 人108年7月11日通知書（原處分卷二第6頁）、參加人與原告1
23 08年7月6日簽訂之團體協約（原處分卷二第912至914頁）、系
24 爭言論之LINE擷圖影本（原處分卷二第7至21頁）、上開人評
25 會會議紀錄（原處分卷二第126至129頁）、原裁決決定（前
26 一審卷一第19至116頁）附卷可稽，復為兩造所不爭執，堪信為
27 真實。揆諸上開說明，本件參加人可能同時存在不當勞動行
28 為及權利行使之雙重動機競合，是以本件是否成立不當勞動
29 行為之判斷，應就郭芷嫣在工會中之地位、參與活動內容、
30 參加人平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為解僱
31 之不利待遇之時期及理由之重大性等因素予以查明，並加以

01 綜合判斷參加人是否存在不當勞動行為動機。被告及參加人
02 主張本件並無雙重動機競合云云，均不可採。

03 五、本件參加人存在不當勞動行為動機：

04 (一)查參加人機師徐○偉於108年7月7日上午8時15分許，以其臉
05 書(Facebook)帳號「徐○偉」張貼「窮得只剩下團結？」
06 之文章1篇，經郭芷嫣於同日下午3時8分許，轉傳至系爭群
07 組上，系爭群組其他成員詢問為何人時，郭芷嫣即稱「Entr
08 ee (entrée, 指主餐)要被加料的人」等語，所涉恐嚇公
09 眾、危害飛航安全等罪嫌，業經臺灣桃園地方檢察署檢察官
10 108年度偵字第21169號、109年度偵字第7965號不起訴處
11 分、臺灣高等檢察署檢察官109年度上聲議字第5098號駁回
12 再議書確定，有上開不起訴處分書(前一審卷一第325至334
13 頁)、該再議書(本院卷三第73至81頁)在卷可參，復為兩
14 造所不爭執，上開事實堪以認定。

15 (二)系爭言論表示對該等立場不同之人「一定電啊」、「不電落
16 跑的電誰」、「Entrée要被加料的人」等，固然令人觀之不
17 悅，語意不明，尚有諸多聯想，並無提及欲針對何特定航
18 班、以何種計劃、步驟、工具施行強暴、脅迫或其他非法方
19 法以危害飛航安全，且系爭群組為郭芷嫣同期受訓空服員共
20 組之LINE封閉、私人群組，綜觀卷附系爭言論之LINE截圖影
21 本(原處分卷二第7至21頁)之前後脈絡、內容(諸如A成員留
22 言「超好笑」、B成員留言「心歪整個歪」等)，均為非正
23 式之閒聊對話，而此種以具有共通背景、興趣或職業組成之
24 社群，其功能不外提供組成員發抒心情、評論時事甚至插科
25 打諢(即俗稱講垃圾話、練肖話)之用，在此虛擬園地中，因
26 彼此相識，故參與對話之人包括郭芷嫣語氣誇大、用詞尖銳
27 或酸言酸語者，一般通念認僅係發洩情緒或開玩笑，且並未
28 見郭芷嫣有何想要順勢藉由群組成員進一步對外傳播之隱諭
29 或意涵，再者，類如因相同職業、或具同學、同事背景所組
30 成之LINE封閉型社群，或因上述原因而成為臉書好友者，由
31 於組成員彼此間具有一定之信賴友好關係，通常發言時之主

01 觀心態僅係針對組成員或臉書好友為之，影響所及僅限於系
02 爭群組內成員，郭芷媽無意恐嚇或影響飛安，臺灣桃園地方
03 檢察署檢察官108年度偵字第21169號、109年度偵字第7965
04 號不起訴處分、臺灣高等檢察署檢察官109年度上聲議字第5
05 098號駁回再議書亦同此見解，有上開不起訴處分書（前一
06 審卷一第325至334頁）、再議書（本院卷三第73至81頁）在
07 卷可參。參加人代理人即法務人員李凱如於偵查中陳
08 稱：群組對話是公司內部的人一直轉發，直到新聞也都有等
09 語（臺灣桃園地方檢察署檢察官108年度偵字第21169號、10
10 9年度偵字第7965號不起訴處分書第9頁，前一審卷一第333
11 頁），勾稽上開人評會會議紀錄（原處分卷二第126至129
12 頁）、參加人提出上開人評會會議逐字稿（前一審卷二第277
13 至283頁）郭芷媽及與會委員之對話內容，足認系爭言論係
14 在封閉、私人之系爭群組內所為，且並非郭芷媽轉傳成為
15 「公開訊息」，參加人亦不否認上情，則以參加人知悉系爭
16 言論「非郭芷媽轉傳」成為「公開訊息」，係遭不明人士截
17 圖予以公開後經媒體大幅報導，進而引起飛安疑慮，並對參
18 加人造成經營上重大困擾等效應，參加人本應查證追究該不
19 明人士，反捨之而解僱郭芷媽，其主觀上顯已存在不當勞動
20 行為動機。

21 (三)又以郭芷媽原在參加人擔任副座艙長、在原告擔任理事之地
22 位，於108年6月28日晚間原告幹部在投票前，曾搶下麥克風
23 噓「現在說放棄算什麼？」（原處分卷二第30至31頁新聞），
24 又曾於同日喊話空服員「霸到底」、「晚會、高空、
25 剃光頭我做得到」（原處分卷二第35、37頁新聞）等，足認
26 其參與上開罷工活動甚深、扮演舉足輕重角色。

27 (四)而108年4月9日原告會員大會決議啟動罷工投票程序，108年
28 5月9日「綠絲帶園地/Green Ribbon Garden」臉書社團成
29 立，108年5月8日參加人公告員工優待機票僅給予罷工期間
30 支援參加人之空服員，又自108年5月20日至23日在罷工投票
31 場所外架設攝影機，108年6月20日協商未果罷工後隔日（即

01 108年6月21日) 向原告幹部等人提起3,400萬元之民事訴
02 訟, 108年7月6日原告與參加人簽訂團體協約等情, 有上開
03 臉書社團翻拍畫面(原處分卷二第181至189頁, 前一審卷第
04 363至364頁)、參加人5/8內部公告信(前一審卷一第121至
05 122頁)、被告108年度勞裁字第19號裁決(本院卷一第313
06 至375頁)、原告罷工新聞(前一審卷一第123至124、125至
07 147頁)、本院109年度訴字第521號判決、最高行政法院110
08 年度上字第402號判決(本院卷一第519至549、551至562
09 頁)、最高法院113年度台上字第1906號民事判決(本院卷
10 一第595至601頁)在卷可考, 可知參加人針對原告及上開罷
11 工活動等集體勞動關係, 或以架設攝影機、差別待遇、提出
12 民事訴訟等等處理方式, 參加人與原告或勞工關係甚為對
13 立、緊張。

14 (五)參以管理辦法所載, 解職包括: 留職停薪、辭職、資遣、免
15 職、退休, 免職屬其中影響勞工權益最嚴重之處置, 參加人
16 擇解職中影響郭芷媽權益最嚴重之解僱(免職)手段, 且解
17 僱郭芷媽(108年7月12日)與上開罷工活動(自108年4月19
18 日起迄108年7月9日止罷工結束)時間甚為密接, 並以系爭
19 言論經不明人士轉傳為「公開訊息」進而引發機師徐○偉心
20 生恐懼, 經媒體報導後引起飛安疑慮、經營重大困擾等效應
21 等為重大理由解僱郭芷媽, 有參加人108年7月11日通知書
22 (原處分卷二第6頁)在卷可參。綜合上開參加人明知郭芷媽
23 原在參加人之地位, 且參與上開罷工活動甚深、扮演舉足輕
24 重角色, 而以上開罷工活動之進程中, 參加人與原告、勞工
25 關係甚為對立、緊張之背景, 與上開罷工活動時間甚為密
26 接, 竟採取解職中影響郭芷媽權益最嚴重之解僱手段, 及解
27 僱之重大性理由為系爭言論經不明人士轉傳為「公開訊息」
28 進而引發諸如機師心生恐懼、飛安疑慮、參加人經營重大困
29 擾等效應, 加以判斷, 本院認參加人主觀上應存在不當勞動
30 行為動機。

01 六、參加人解僱郭芷媽行為該當工會法第35條第1項第1、4、5款
02 不當勞動行為：

03 (一)依工會法第35條之立法理由：「一、原條文第35條第1項及
04 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
05 活動，亦不能侷限其自身所屬之工會，爰予酌修後，分別列
06 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
07 正後，列為第1項第2款。三、鑑於團體協商係工會主要功
08 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
09 相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之
10 待遇，可能影響團體協商之進行及協約之簽訂、履行，爰將
11 上開行為列為不當勞動行為，並增訂為第1項第3款。四、為
12 避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會
13 運作及自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。」另衡諸
14 雇主與勞工間彼此受勞動契約規範，雇主對勞工存在指揮、
15 監督、獎懲等權利，而雇主與工會間卻無勞動契約，雇主對
16 工會當無指揮、監督、獎懲之權，工會法第35條第1項之立
17 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
18 主對「個別勞工」為不當勞動行為，第5款乃禁止雇主對
19 「工會」為不當勞動行為。又依上開立法理由可知，工會法
20 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
21 「禁止雇主支配或介入勞工組成或營運工會」之規定，針對
22 雇主以「其他不當方式」影響、妨礙工會成立，致妨礙工會
23 運作及自主性之不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的
24 在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納
25 入雇主之掌控操縱範圍內，此即學理所稱「支配介入」類型
26 之反工會行為（最高行政法院110年度上字第426號判決意旨
27 參照）。

28 (二)另按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或
29 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
30 性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦
31 應認為屬工會活動。故於工會未下達指示之情形，工會理事

01 或會員以個人名義提出雇主違反勞動基準法之勞資爭議調解
02 或檢舉申訴，依工會法第1條之立法宗旨及同法第5條第3款
03 及第11款所定之工會任務觀之，仍應認係屬工會活動，受法
04 律之保護（最高行政法院109年度判字第94號判決意旨參
05 照）。又按判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是
06 否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會
07 中的地位、參與活動內容及雇主平時對工會的態度、所為不
08 利待遇的程度、時期及理由的合理性等一切客觀因素，特別
09 是雇主的處置與過去同種事例的處理方式有無不同，綜合判
10 斷其是否具有阻礙或限制工會的成立、組織、勞工參與工會
11 活動、減損工會實力或影響工會發展等情形，而構成不當勞
12 動行為。……因此，仍應綜合具體個案情形，視雇主對勞工
13 所為的不利待遇，對工會的成立、組織或活動的「可能」影
14 響程度加以判斷。工會法第35條第1項第5款所定禁止支配介
15 入的行為，文義上本就含有對不當勞動行為的評價。因此，
16 雇主的行為如已被評價為支配介入行為，即可認定為不當勞
17 動行為，而不以該行為事後導致「影響、妨礙或限制工會之
18 成立、組織或活動」等實害結果的發生為必要，此由工會法
19 第35條第1項第5款規定僅以客觀事實為要件，而無如同條項
20 第1款、第3款、第4款規定須發生雇主對勞工為「不利之待
21 遇」的結果，亦可明瞭（最高行政法院112年度上字第387號
22 判決意旨參照）。

23 (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
24 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
25 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
26 之行為。」而勞資雙方之爭議行為態樣繁多，勞方爭議行為
27 如罷工、糾察線或杯葛等其他阻礙事業正常運作行為，另資
28 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
29 罷工而進行之鎖廠或其他對抗行為等，均屬之。而罷工為最
30 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
31 目的，會員以集體拒絕提供勞務方式，給予雇主社會及經濟

01 壓力，以促使雇主接受其主張（最高行政法院110年度上字
02 第426號判決意旨參照）。

03 (四)查，郭芷嫣為系爭言論係起因於見聞「綠絲帶園地/Green R
04 ibbon Garden」臉書社團中發文呼籲應重視因未參加上開罷
05 工而遭到霸凌的現象，且系爭言論內容及前後脈絡亦關於上
06 開臉書社團關於罷工、霸凌議題，客觀上係依循原告上開罷
07 工活動、方針所為之行為（已如前述），揆諸上開說明，足
08 認郭芷嫣為系爭言論屬工會活動、爭議行為，亦見參加人乃
09 針對在原告擔任理事之郭芷嫣參加上開罷工活動，予以解
10 僱，則被告以郭芷嫣屬工會活動而為之系爭言論予以解僱，
11 自該當工會法第35條第1項第1、4、5款規定之要件。被告辯
12 稱系爭言論非屬工會活動、解僱郭芷嫣具有必要性、不影響
13 原告活動、團結云云，並不可採。

14 七、綜上，原告訴請確認參加人108年7月11日通知自108年7月12
15 日起解僱郭芷嫣之行為，構成工會法第35條第1項第1、4、5
16 款之不當勞動行為，為有理由，原裁決決定關於駁回此部分
17 應予撤銷，被告應作成：「確認參加人民國108年7月11日通
18 知自108年7月12日起解僱郭芷嫣之行為，構成工會法第35條
19 第1項第1、4、5款之不當勞動行為。」之裁決決定。

20 八、繼按不當勞動行為之裁決機制，其規範目的在於避免雇主藉
21 其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦與之團結權、團體
22 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
23 勞動行為，故對勞資雙方有不當勞動行為爭議時，由中央勞
24 裁會予以裁決認定。勞資爭議處理法第51條第2項規定：
25 「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」賦予主
26 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
27 限。考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而
28 足，難以窮盡列舉，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體
29 個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉由賦予裁決會為救
30 濟命令之裁量，課予雇主一定行為或不行為之義務，矯正雇
31 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

01 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
02 作（最高行政法院110年度上字第426號判決意旨參照）。原
03 告另以訴之聲明第3項，訴請被告作成救濟命令（即應作成
04 命「參加人應於收受裁決之日起7日內於其內部網站之首頁
05 以不小於16號之標楷體字型將本裁決主文公告14日以上」）
06 等情。經查，被告以參加人解僱郭芷嫣之行為並不該當工會
07 法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為，進而
08 否准原告此部分之請求，原告提起本件訴訟請求撤銷原裁決
09 決定，自係包括救濟命令同遭否准之請求。參加人之解僱郭
10 芷嫣行為，固經本院認定係該當工會法第35條第1項第1款、
11 第4款及第5款之不當勞動行為，原告雖仍主張有命參加人在
12 內部網站有前開公告之必要等情，然查，本件未見原告指明
13 訴之聲明第3項訴請被告作成救濟命令關涉何一具體權益，
14 且有先予回復之必要，且衡酌參加人解僱郭芷嫣之行為事後
15 經本院確認屬不當勞動行為，郭芷嫣於前一審原為本件共同
16 原告，參加人因不服前一審判決提起上訴（被告因利害關係
17 一致併列為上訴人），郭芷嫣嗣於前上訴審程序中與參加人
18 調解成立、撤回本件起訴（前上訴審卷第503頁），並有調
19 解筆錄（本院卷三證物袋）在卷可考，則本件如再就裁決主
20 文為內部公告乙事，亦難認確實有助於迅速排除解僱郭芷嫣
21 之不當勞動行為，或有何利於集體勞動關係回復等效果，故
22 原告此部分關於救濟命令之請求尚難認有理由，應予駁回。

23 九、另考量本件兩造各為一部勝訴、一部敗訴，本院審酌原告主
24 要部分獲得勝訴，敗訴部分係因請求作成救濟命令部分，占
25 比甚少，認應由被告負擔全部訴訟費用。

26 柒、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經
27 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，
28 併予敘明。

29 據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

30 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日

31 審判長法官 鍾啟煌

法官 李毓華

法官 蔡如惠

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	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

審訴訟代理人

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 114 年 11 月 27 日

03

書記官 陳湘文