

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

114年度訴字第457號

115年3月5日辯論終結

原告 中華航空股份有限公司

代表人 高星潢

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

黃胤欣 律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰(部長)

訴訟代理人 林振煌 律師

參加人 桃園市機師職業工會

代表人 李信燕

參加人 史慶生

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服中華民國114年3月14日113年勞裁字第26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

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、參加人桃園市機師職業工會(下稱工會)經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰准依原告聲請而為一造辯論判決。

二、爭訟概要：

01 緣參加人工會與其所屬會員代表即參加人史慶生主張，參加
02 人史慶生前於民國113年3月27日張貼已遮隱個人資料之113
03 年3月薪資單，並發表這是參加人工會努力爭取之成果，請
04 一起支持加入參加人工會等語，至專供參加人工會會員閱覽
05 之Facebook(下稱臉書)社群平臺粉絲團網頁(下稱系爭專頁，
06 貼文內容下稱系爭貼文)，係為宣揚參加人工會宗旨與
07 活動努力成果，非僅屬個人言論，詎原告於113年4月12日以
08 參加人史慶生張貼薪資單，公開洩漏原告員工薪資資訊為由
09 進行約談，並於113年4月17日對參加人史慶生記申誡1次之
10 懲處處分為由，於113年6月25日向被告提起不當勞動行為之
11 裁決申請，求為裁決：(一)確認原告於113年4月17日對史慶生
12 記申誡1次之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之
13 不當勞動行為；(二)原告應撤銷113年4月17日對史慶生為申誡
14 1次之處分；(三)原告應自收到該裁決決定之日起，將裁決決
15 定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁14日以
16 上，並將公告事證存查等事項。經被告不當勞動行為裁決委
17 員會於114年3月14日作成113年勞裁字第26號不當勞動行為
18 裁決決定(下稱原裁決決定)：(一)確認原告於113年4月17日對
19 參加人史慶生記申誡1次之行為，構成工會法第35條第1項第
20 1款與第5款之不當勞動行為；(二)原告應於原裁決決定送達翌
21 日起7日內塗銷參加人史慶生申誡1次之懲處紀錄，並將塗銷
22 事證送交被告存查；(三)參加人其餘請求駁回。原告不服原裁
23 決決定對其不利即前揭主文(一)、(二)部分，遂提起本件訴訟。

24 三、原告主張及聲明：

25 (一)主張要旨：

- 26 1.參加人史慶生張貼系爭貼文非屬工會活動：參加人工會與原
27 告於112年10月24日曾進行勞資爭議調解，然於113年1月24
28 日達成薪資調整之共識，參加人工會並於113年1月25日撤回
29 勞資爭議調解之申請，斯時工會活動已結束。參加人史慶生
30 於113年4月初所為系爭貼文，純係個人行為，無關工會活

01 動。且參加人史慶生並非參加人工會推派參與前揭勞資爭議
02 協商會議之代表，客觀上亦無從事任何工會活動。

03 2.縱認參加人史慶生所為系爭貼文屬工會活動，亦已逾越合理
04 性及必要性：工會幹部如有侵犯職場管理秩序之行為，雇主
05 仍得援用勞動契約或工作規則等規定予以適當懲戒，亦即工
06 會活動不得逾越合理性及必要性。本件參加人工會之會員除
07 原告所屬機師外，尚有其他航空公司，如長榮、星宇航空公
08 司所屬機師，甚至包括原告或其他航空公司之培訓機師或培
09 訓飛航學員，參加人將整份薪資單張貼於系爭專頁並討論薪
10 資，且所揭露之薪資單有原告與參加人工會調解調薪共識不
11 包括之飛安獎金，詎參加人史慶生予以公開，顯已違反原告
12 員工職場行為規範5.2.1.2(下稱系爭規範)關於原告公司員
13 工不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資資料之規定。又系
14 爭貼文並表示「請盡量分享出去給非會員」，鼓勵將原告公
15 司員工薪資資料散播給不特定之個人，逾越合理性及必要性。
16 另原告公司員工種類眾多，薪資結構亦有不同，同屬機師薪
17 資亦有差異，除員工薪資應受隱私保護外，如此揭露亦影響
18 內部同仁士氣及秩序；又機師人力短缺，薪資約定也是留才
19 手段，若被公開討論，可能造成同業惡意競爭及挖角，故系
20 爭規範禁止員工公開討論薪資有其重要性及必要性，參加人
21 史慶生之系爭貼文，已侵犯原告之職場管理秩序。

22 3.本件與被告107年勞裁字第35號不當勞動行為裁決決定(起訴
23 後為本院108年度訴字第35號、最高行政法院110年度上字第
24 364號，下稱另案)案例事實不同：被告及原裁決決定固援引
25 另案而為有利於己之主張，惟該另案原告員工係於臉書個人
26 頁面張貼個人薪資單，且有使用馬賽克遮蔽年終獎金無關之
27 薪資項目。但本件參加人史慶生僅隱匿個人識別資料，完整
28 呈現原始薪資單，更張貼於特定多數人得共見共聞之系爭專
29 頁。

30 4.原裁決雖援引歐盟(European Union)薪資透明指令(Direct
31 ive to strengthen the application of the principle o

01 f equal pay for equal work or work of equal value be
02 tween men and women through pay transparency and enf
03 orcement mechanisms，下稱歐盟薪資透明指令)，認定參加
04 人史慶生有自願揭露其薪資之權利，原告系爭規範禁止其員
05 工揭露薪資資訊，有違公序良俗。惟是否構成不當勞動行為
06 之判斷標準，係以受處分勞工之工會地位、參與活動內容、
07 雇主平時對工會之態度以及該不利待遇之程度、時期、重大
08 性及懲戒處分是否有差別待遇等予以綜合判斷，自無須審酌
09 是否以公序良俗或薪資透明指令為判斷基準，縱應審酌，亦
10 應觀察系爭規範是否對工會活動有針對性或形成打壓，尚不
11 能一概而論。且我國對談論薪資之民情亦異於歐盟國家，歐
12 盟薪資透明指令之適用範圍亦僅限於歐盟成員。況該指令之
13 目的僅在於消除就業歧視(特別是男女間同工不同酬之性別
14 歧視)之現象，與本件情形明顯有別。

15 5.原裁決認定原告未就系爭貼文是否已為非參加人工會會員知
16 悉、未對是否已在其他公開平臺被分享善加查證，而為不利
17 於原告之認定。惟原告業已指明參加人史慶生之系爭貼文，
18 係遭非參加人工會會員所檢舉，足證系爭貼文已由非屬參加
19 人工會會員所知悉，亦即已有對外分享揭露之情形，且參加
20 人史慶生於約談過程中承認為其所張貼，並已刪除系爭貼
21 文，原告自無再進一步查證之必要。

22 6.原裁決援引美國國家勞動關係委員會(National Labor Rela
23 tions Board，下稱NLRB)之01-CA-83551號Boch Honda案指
24 導方針備忘錄(Advice Memorandum)(下稱Boch Honda案指導
25 方針備忘錄)作為本案審查基準，惟我國國情、法制皆異於
26 美國，且Boch Honda案指導方針備忘錄不具我國法律位階，
27 無適用之餘地，本件系爭規範係一體適用於原告所有員工，
28 並未區分是否屬於工會會員，與工會活動無涉，應無限制或
29 妨礙工會活動之情形。

30 (二)聲明：

31 1.原裁決決定主文第一項撤銷。

01 2. 確認原裁決決定主文第二項違法。

02 四、被告答辯及聲明：

03 (一) 答辯要旨：

- 04 1. 參加人史慶生張貼系爭貼文屬於工會活動：參諸歐盟薪資透
05 明指令以及NLRB等美國實務，均肯定受僱人與彼此或第三人
06 間討論薪資亦屬受保護之行為，且得於社群媒體上為之，足
07 見外國實務認為受僱人彼此間或與第三者討論薪資，雇主應
08 不得禁止或限制之，只有在該員工業務上對員工薪資資訊負
09 應保守秘密之情形下始不得洩漏，員工討論薪資條件本質上
10 屬受保護之行為，即係工會活動。
- 11 2. 原告主張參加人史慶生張貼系爭貼文於非僅原告所屬機師得
12 觀看之系爭專頁，已逾越合理性及必要性。惟參改制前行政
13 院勞工委員會78年7月12日(78)臺勞動一字第17215號函(下
14 稱78年7月12日函)，及臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第8
15 7號民事判決均已說明，員工本為薪資條件資訊之法益持有
16 人，自我揭露僅係自身法益之處置與運用，自無涉洩密可
17 言。又另案中，不當勞動行為裁決委員會及行政法院確定判
18 決亦認定受僱人選擇以何種方式揭露其薪資係屬自身權利之
19 行使，與他人無涉，原告不得主張員工此部分權利之行使應
20 受限制。
- 21 3. 歐盟薪資透明指令前言說明第44點已指出：「不應阻止受僱
22 人自願揭露其工資(Workers should not be prevented from
23 voluntarily disclosing their pay for the purpose of the enforcement of the principle of equal pay.)」，是縱歐盟薪資透明指令主要規範目的係在促進消除
24 就業或性別歧視以達成同工同酬，惟自願揭露薪資既係達成
25 上開目的之重要方法，亦可徵原告並無禁止員工揭露其薪資
26 資訊之理由。
- 27 4. 美國實務界多已肯認關於員工薪資條件之討論，為勞工合法
28 集體之活動，Boch Honda案指導方針備忘錄係重申前開立
29 場，自應受法律保護。
30
31

01 5.原告於另案行政法院判決結果，已知員工於個人臉書張貼自
02 己之薪資單並無侵犯他人隱私，仍以本件參加人史慶生公開
03 自己之薪資單為由予以懲戒，具有不當勞動行為之動機及認
04 識無疑。

05 (二)聲明：原告之訴駁回。

06 五、參加人陳述及聲明：

07 (一)參加人史慶生部分：

08 參加人史慶生張貼系爭貼文之目的是要揭露並宣揚由於參加
09 人工會努力與原告協商調薪，而得以取得同薪資等級員工的
10 此等薪資條件，自屬工會活動。參加人史慶生認為系爭貼文
11 之薪資單是否為參加人史慶生所屬，並非系爭貼文之重點，
12 故未揭露是參加人史慶生的薪資單。系爭專頁只屬於參加人
13 工會，不致有比較薪資造成原告競爭力減損之情形。原告甚
14 至會在媒體自行揭露機師的薪資結構，可見揭露原告機師薪
15 資條件與競爭力無關。再者，參加人史慶生尚揭露薪資單上
16 之飛安獎金，實則該獎金之發放與歷次參加人工會的爭取結
17 果亦直接有關，蓋飛安獎金因為疫情，原告本是分期給付，
18 但經由參加人工會之談判爭取，原告即在113年3月份一次發
19 足，系爭貼文表達了參加人工會談判結果已經全部實現，故
20 飛安獎金之揭露也與參加人工會之工會活動有關。

21 (二)參加人工會部分：

22 1.參加人史慶生係於原告113年3月27日發薪當日，張貼113年3
23 月份個人之薪資單，為參加人工會發表關於當天獲悉於勞資
24 爭議調解程序中爭取而得加薪結果之言論，顯非屬個人言
25 論，其目的在宣揚參加人工會成立宗旨與工會活動努力成
26 果，並使參加人工會會員周知原告已落實調薪調解案之協商
27 共識，洵屬正當。雖參加人史慶生呼籲將系爭貼文分享予參
28 加工會之非會員，惟系爭貼文既以維護、提升勞工勞動條
29 件為目的，自屬依循工會運動方針所為，屬應受法律保護之
30 工會活動。

01 2.勞工個人薪資非屬雇主業務上秘密，雇主不得於工作規則中
02 訂定勞工與他人談論薪資資訊即予懲處之相關規範，況個人
03 就其隱私資料本即具資訊自決權。本件系爭貼文所揭露的純
04 為參加人史慶生之個人薪資單，且難從自系爭貼文中得知原
05 告所謂「薪資結構、人事成本及獎金分配」之細節，無涉原
06 告之營業秘密，故系爭規範並無何應受保護之法益可言。

07 3.歐盟薪資透明指令係為追求平衡勞資間薪酬資訊不平等以及
08 公平協商之措施，於我國則係藉公序良俗條款產生作用，參
09 加人史慶生張貼系爭貼文合於上開目的，系爭規範以及原告
10 對參加人史慶生之申誡1次懲處，違反公序良俗，應為無
11 效。

12 4.參加人史慶生為參加人工會之工會代表，考量參加人史慶生
13 之工會地位及參與活動內容，原告對其所為申誡1次之懲
14 處，除導致其年終考績獎金減少之個人不利益外，原告將系
15 爭專頁視為其工作場所或管理權限範圍內，顯構成對參加人
16 工會支配介入之行為，嚴重妨礙工會內部活動，更可能導致
17 寒蟬效應，影響工會發展甚劇烈，原告所為，應構成工會法
18 第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。

19 (三)參加聲明：原告之訴駁回。

20 六、本件如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳明在卷，並
21 有原裁決決定(本院卷第47至83頁)、不當勞動行為裁決申請
22 書(原處分卷第1至6頁)、參加人史慶生113年3月27日系爭貼
23 文截圖(原處分卷第57至58頁)、113年3月薪資單截圖(原處
24 分卷第232至233頁)、參加人史慶生申誡懲處及塗銷紀錄(本
25 院卷第165頁至169頁)在卷可稽，堪信屬實。本件爭點則
26 為：原告以參加人史慶生之系爭貼文違反系爭規範，對參加
27 人史慶生記申誡1次懲處之行為，是否構成工會法第35條1項
28 第1款與第5款之不當勞動行為？

29 七、本院之判斷：

30 (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
31 人，不得有下列行為：□對於勞工組織工會、加入工會、參

01 加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減
02 薪或為其他不利之待遇。□對於勞工或求職者以不加入工會
03 或擔任工會職務為僱用條件。□對於勞工提出團體協商之要
04 求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減
05 薪或為其他不利之待遇。□對於勞工參與或支持爭議行為，
06 而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。□不當影響、妨
07 礙或限制工會之成立、組織或活動。」明定不當勞動行為之
08 禁止誡命。另勞資爭議處理法第39條、第51條有關不當勞動
09 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
10 權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地
11 位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體
12 爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，透
13 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
14 當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之方式，
15 以為快速有效之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復
16 受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。又所謂
17 工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會
18 所議決之活動為限，即使是工會會員為維護、提升勞工之勞
19 動條件為目的，依循工會之運動方針所為之行為，應認屬工
20 會活動而受法律之保護。復工會或工會會員對於雇主之批評
21 言論或宣傳活動，是勞工行使團結權，進行工會活動的重要
22 內容之一，乃屬工會活動之範疇，其批評如為真實，該內容
23 縱使較為誇大或激烈，雇主自得加以澄清或回應，不可據此
24 否定工會或工會會員言論之正當性，進而給予不利之待遇，
25 對此雇主有容忍義務。另鑑於不當勞動行為之不利益待遇禁
26 止規定，係對勞工個人之直接保護，避免雇主因勞工加入工
27 會或參加工會活動等理由，給予勞工解僱等不利益之對待，
28 產生寒蟬效應，影響工會成立或存續，參照工會法第35條授
29 權訂定之工會法施行細則第30條第1項所規定：「本法第35
30 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
31 勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞

01 工為直接或間接不利之對待。」應認所謂「其他不利之待
02 遇」，應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復
03 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
04 果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。換言之，
05 前揭規定所稱雇主對於勞工之不利對待行為，如係基於妨礙
06 工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間具有相當
07 因果關係，即能成立，最高行政法院110年度上字第242號判
08 決參照。另工會法第35條第1項第5款所定雇主或代表雇主行
09 使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、
10 組織或活動之行為，即支配介入行為本即含有不當勞動行為
11 評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當
12 中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為
13 不當勞動行為，無庸再個別證明雇主是否有積極支配介入之
14 意思，此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要
15 件，最高行政法院106年度判字第222號判決參照。再者，勞
16 雇雙方行使權利及履行義務，均應本於誠實信用原則為之，
17 方足以調合雙方法益之衡平，建構符合法規範之集體勞資關
18 係，雇主是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當
19 勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合一切客觀情狀以為判
20 斷，最高行政法院110年度上字第364號判決參照。

21 (二)經查，參加人史慶生為參加人工會之工會代表。參加人工會
22 為因應全球性物價通貨膨脹，擬請原告進行薪資與零費調
23 整，於112年3月17日代表大會決議通過授權由參加人工會理
24 事會決議調薪幅度並送勞資爭議調解；嗣於113年1月24日原
25 告與參加人工會達成共識，雙方作成：調增正、副駕駛機種
26 津貼及基本薪、增列正駕駛破頂獎金、調增資深副駕駛職務
27 津貼等勞動條件事項，於參加人工會代表大會通過後生效，
28 並回溯自113年1月1日起算等協商結論，參加人工會並於113
29 年1月25日申請撤回該勞資爭議調解；原告於113年薪資發放
30 日同時依照前開調解調薪案之協商結論，將113年1、2、3月
31 應加薪金額撥款入帳於勞工113年3月份薪資單等情，有參加

01 人工會第3屆會員代表名單(原處分卷第10頁)、112年3月17
02 日參加人工會第3屆第2次會員代表大會會議紀錄(原處分卷
03 第17頁)、前引不當勞動行為裁決申請書(原處分卷第2頁)、
04 113年1月24日原告與駕艙組員(含參加人工會及華航企業工
05 會二分會)薪資調整第2次協商會議紀錄(原處分卷第54、55
06 頁)、113年1月25日桃園市政府勞動局勞資爭議調解撤回申
07 請書(原處分卷第56頁)在卷可稽。次查，參加人史慶生於
08 113年3月27日即3月發薪日當天張貼系爭貼文，將去除其個
09 人資訊之完整113年3月份薪資單，張貼於僅參加人工會會員
10 可觀看之系爭專頁，並評論以：「以下是華航某CA(正機師)
11 今年3月份的薪資單，大家可以盡量分享出去給非會員，看
12 看裡面到底有多少薪資的調整是TUP(指參加人工會)和所有
13 會員及分會團結起來透過勞資協議/爭議/罷工等等的工會活
14 動所爭取來的。機師工會(指參加人工會)從來沒有對不起任
15 何會員或非會員。走對的路，做對的事，『飛安 健康 尊
16 重』是機師工會自10年前成立以來一向秉持的初衷，這個團
17 體需要所有中華民國臺灣飛行員的支持，才能保持代表飛行
18 員勞工團體與相對資方團體的對等協商，爭取健康合理的勞
19 動條件。請所有TUP會員夥伴們一起動起來，多關心身邊尚
20 未入會/已離開的非會員，一起支持機師工會繼續奮鬥。入
21 會費……工會(包括企業工會及空服員職業工會)歷年來所爭
22 取的有形無形/有價無價的勞動條件改善，不知道是上述這
23 筆錢的多少倍了。謝謝大家幫忙宣傳！」等語；原告於113
24 年4月12日約談參加人史慶生，並於同年4月17日以其違反員
25 工職場規定第5.2.1.2.條即系爭規範規定：「5.作業內容：
26 ……5.2安全及平等的職場環境……5.2.1.維護隱私……
27 5.2.1.2.個人的薪資及獎金亦屬隱私保護範圍，不可公開討
28 論或洩漏自己或他人之薪資資料」，遂依人事業務手冊「國
29 內員工獎懲規定」第9.2條：「9.員工有下列情事之一，經
30 查證屬實者，予以申誡：……9.2.妨礙辦公秩序或不遵守工
31 作場所規定，情節輕微者」作成申誡1次之懲處等情，有系

01 爭貼文(原處分卷第57、58頁)、約談紀錄(原處分卷第105
02 頁)、系爭規範(原處分卷第85頁)、前開員工獎懲規定(原處
03 分卷第94頁)在卷可稽。

04 (三)觀諸系爭規範(5.2.1.2)係定於員工職場行為規範5.2「安全
05 及平等的職場環境」之5.2.1「維護隱私」下，其中5.2.1.1
06 規定：「公司及每位員工依業務需求均須確實遵守各國個人
07 資料保護相關法規之規定管理及按業務之必要，蒐集、處
08 理、保存及銷毀本公司員工及顧客的個人資料，並要求合作
09 廠商共同遵守」(原處分卷第85頁)，是自上述脈絡可知，
10 5.2.1旨在要求員工維護其他員工及顧客之隱私，以營造安
11 全友善之場域，是以，系爭規範固規定：「個人的薪資及獎
12 金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資
13 資料。」然旨在重申個人資料保護法之法律意旨不得洩漏
14 「他人」之資料乙事，蓋本人本得決定自己資料如何運用，
15 洩漏自己資料並不涉隱私權；改制前行政院勞工委員會78年
16 7月12日函亦謂：「勞工個人薪資所得非屬業務上之秘密，
17 不應於工作規則中訂定『勞工對於個人工資應予保密，嚴禁
18 與他人談論，違者予以處分』。」同此見解。準此，參加人
19 史慶生在其個人臉書張貼其個人之薪資單，並無侵犯他人隱
20 私，且其揭露薪資單係反應參加人工會於112、113年與原告
21 所進行調解調薪案之協商成果，目的亦不在揭露他人薪資資
22 訊，實難謂參加人史慶生係有侵害隱私權而有違反系爭規範
23 規定可言。

24 (四)參加人史慶生係參加人工會代表，其張貼個人113年3月份薪
25 資單，內容包括基本薪、交通津貼、補發減發(基本薪、特
26 定日工資、飛航空勤加給)、飛航組員飛安獎金等本薪、津
27 貼及獎金等項目，均屬勞工薪資條件之揭露，且內容大部分
28 為前112年間勞資爭議調薪調解案原告與參加人工會間共識
29 結論中關於補發減發之基本薪等項目，足認該薪資單之揭露
30 確實能表彰參加人工會與原告協商談判的成果。復參加人史
31 慶生藉以發表：「大家可以盡量分享出去給非會員，看看裡

01 面到底有多少薪資的調整是TUP(參加人工會)和所有會員及
02 分會團結起來透過勞資協議/爭議/罷工等等的工會活動所爭
03 取來的」、「機師工會從來沒有對不起任何會員或非會
04 員」、「這個團體需要所有中華民國臺灣飛行員的支持，才
05 能保持代表飛行員勞工團體與相對資方團體的對等協商，爭
06 取健康合理的勞動條件」、「多關心身邊尚未入會/已離開
07 的非會員，一起支持機師工會繼續奮鬥」、「工會(包括企
08 業工會及空服員職業工會)歷年來所爭取的有形無形/有價無
09 價的勞動條件改善」等語，可知參加人史慶生發表之言論在
10 鼓勵原告員工參與參加人工會活動，招募更多機師加入，促
11 進改善勞動條件，不會因112年間勞資爭議調解案參加人工
12 會撤回申請而致系爭貼文非屬於工會活動，原告主張系爭貼
13 文無關工會活動，難認有據。

14 (五)再查，原告與參加人工會前進行相當時日關於調整薪津之勞
15 資爭議調解協商，雙方甫達成共識(113年1月24日)未久，參
16 加人史慶生以工會代表之身分於取得113年3月份薪資單後為
17 上開系爭貼文，向工會會員說明參加人工會與原告協商結
18 果，並藉此宣揚參加人工會之努力，希冀能使更多非會員加
19 入參加人工會，藉以增進工會力量、促進勞工團結，提升勞
20 工地位及改善勞工生活，屬參加人史慶生作為工會代表之身
21 分所進行之工會正常活動，具有合理性，原告主張參加人史
22 慶生並非參加人工會推派參與前揭協商會議之代表，客觀上
23 亦無從事任何工會活動，並不可採。且原告於113年4月12日
24 曾約談參加人史慶生，可見原告得以透過內部調查程序，輕
25 易得悉參加人史慶生所為系爭貼文，實屬於其個人薪資資訊
26 之公開，其加以揭露不涉及員工之隱私保護問題，並無違反
27 系爭規範；詎原告仍以參加人史慶生違反系爭規範，而依員
28 工獎懲規定9.2之妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定情節
29 輕微，予以記申誡1次，並為懲處通報，有參加人史慶生申
30 誡懲處通報紀錄可參(原處分卷第59頁至61頁)，具有不當勞
31 動行為之動機及認識，其對參加人史慶生所為申誡懲處處

01 分，除顯係對參加人史慶生個人所為不利待遇外，綜觀原告
02 與參加人史慶生、參加人工會之勞資關係脈絡及客觀之一切
03 情狀，對參加人工會會務運作亦造成不當影響與妨礙，足以
04 引起寒蟬效應，削弱工會會員參與工會活動之意願，導致參
05 加工會活動難以進行、實力有所減損，且被告無庸再個別
06 證明原告有積極支配介入之意思，自構成工會法第35條第1
07 項第1款及第5款之不當勞動行為。

08 (六)原告主張參加人工會之會員除原告所屬機師外，尚有其他航
09 空公司之機師、原告及其他航空公司之培訓機師或培訓飛航
10 學員，參加人史慶生竟鼓勵將薪資資訊散播給其他航空公
11 司、非正式機師不特定之個人；又將整份薪資單張貼，揭露
12 與參加人工會調薪共識無關之飛安獎金，且影響內部同仁士
13 氣，並因涉及營業秘密，可能造成同業惡意競爭及挖角，故
14 參加人史慶生之行為，縱為工會活動亦已逾越合理性及必要
15 性，侵犯職場管理秩序等語。惟按工會之任務包括勞動條件
16 之促進及其他合於工會法第1條宗旨及法律規定之事項(工會
17 法第5條第3款及第11款規定參照)；又結合相關職業技能之
18 勞工所組織之職業工會，亦為工會法第6條第1項第3款所容
19 許之工會組織類型，本件參加人工會屬於職業工會，亦即只
20 要是具有共同職業條件及共同勞動利益(本件為機師職業)，
21 得以提升勞工團體行動權之勞工，即為工會法所允許，本件
22 參加人工會並不限於原告公司之機師，其他公司之機師亦可
23 加入，業經參加人確認在卷(本院卷第156頁)，屬職業工會
24 無疑。又勞動條件的促進既為工會成立之重要宗旨，而勞動
25 條件之內涵，核心項目無非關於基本薪、津貼及獎金之調
26 整，工會如完全不能揭露勞工薪資資訊，實則對工會從事提
27 升勞動條件之工會活動產生重大困難，倘雇主對工會活動所
28 為薪資資訊之揭露一律施以懲處，難謂非對工會活動之抑制
29 舉措。本件參加人史慶生之系爭貼文，所揭露者為其個人當
30 月薪資資訊；所發表之言論係公告與參加人工會與原告間之
31 協商成果及原告已履行協商條件，並呼籲廣為宣傳讓更多人

01 加入，核係以參加人工會與原告協商勞動條件之正面結果作
02 為工會之宣揚手段，系爭貼文無一對原告有何負面評價或不
03 利企業形象之言論，亦無任何原告勞工出面主張其因系爭貼
04 文受到權利侵害，難認原告之職場管理秩序權力受到侵犯，
05 致有對參加人史慶生施以懲處之必要；原告亦未舉證證明系
06 爭貼文有何損及信譽或企業形象之結果，卻仍逕依人事業務
07 手冊「國內員工獎懲規定」第9.2條：「……9.2. 不遵守辦
08 公場所規定」之概括性規定，記參加人史慶生申誡1次之懲
09 處，足認原告有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影
10 響工會發展。原告於另案亦曾援引系爭規範，對參加人工會
11 另一工會幹部於臉書個人頁面張貼個人薪資單施以申誡懲
12 處，惟該另案業經最高行政法院以110年度上字第364號判決
13 認定為不當勞動行為，縱該另案之參加人工會幹部有使用馬
14 賽克遮蔽年終獎金無關之薪資項目，而本件參加人史慶生係
15 隱匿個人識別資料完整呈現原始薪資單，張貼於系爭專頁，
16 然參加人史慶生所貼薪資單之項目包括基本薪、津貼及獎
17 金，均屬勞動條件之範疇；且系爭專頁純屬參加人工會會員
18 所有，參加人史慶生雖發表請會員廣為宣傳使非會員亦能參
19 加工會之言論，但其目的仍係為壯大工會組織，均屬合理之
20 工會活動，本件與該另案均屬對個人薪資資訊自決權之範
21 疇，不涉隱私權侵害，並無違反系爭規範，原告猶對參加人
22 史慶生為本件申誡懲處，自構成工會法第35條第1項第1款及
23 第5款之不當勞動行為。

24 (七)原告另主張參加人史慶生所張貼其個人之薪資單係屬原告之
25 營業秘密等語。惟勞工對其個人薪資資訊是否揭露有資訊自
26 決權，必須個人薪資資訊之擁有者不欲對外公開，並無由為
27 一般公眾或同業所得知悉，始具有秘密性；且員工之薪資資
28 料是否為營業秘密涉及雇主之人事薪資，只有在其資訊內容
29 足使雇主具有吸引人才之競爭優勢，始具有實際或潛在經濟
30 價值之可能，於此情形，通常雇主會與其員工間簽有薪資保
31 密約定，以採取合理之保密措施。本件系爭規範目的是在保

01 障原告所屬員工之資訊自決權及隱私權，不是在保障原告之
02 財產權，業已說明如前，參加人史慶生固自願揭露其薪資資
03 訊，惟其陳稱：任何屬於這個薪資等級者之薪資是相同的，
04 參加人史慶生只是要揭露這樣職稱等級、薪資等級的人因為
05 工會活動而領取這樣的薪資等語(本院卷第153頁)，且原告
06 並未舉證證明參加人史慶生之薪資資訊具有實際或潛在經濟
07 價值之可能，亦未舉證證明其有與參加人史慶生簽訂保密措
08 施，是系爭貼文應無涉原告之營業秘密，原告此部分主張，
09 尚不足採。

10 八、綜上所述，原告於113年4月17日記參加人史慶生申誡1次之
11 行為，確有工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
12 為，原裁定決定主文第一項，並無違誤。又勞資爭議處理法
13 第51條第2項明定，裁決處分得限期令當事人為一定之行為
14 或不行為，本件原告既確有工會法第35條第1項第1款及第5
15 款之不當勞動行為，被告自得依勞資爭議處理法第51條第2
16 項規定，為命原告為一定行為之處分，原裁定決定主文第二
17 項命原告應於裁決決定送達翌日起7日塗銷參加人史慶生申
18 誡1次之懲處紀錄，並將塗銷事證送交被告存查(原告已履行
19 完畢)，且核其處分內容合理、具體、明確，得消除原告上
20 述不當勞動行為所造成之影響，而有助於對勞工團結權、團
21 體爭議權之保障之落實，維持集體勞資關係之衡平，並無裁
22 量瑕疵。原裁決主文第一項、第二項經核均於法相符，原告
23 猶執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予
24 駁回。

25 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
26 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

27 十、結論：本件原告之訴為無理由，判決如主文。

28 中 華 民 國 115 年 3 月 19 日

29 審判長法官 林家賢

30 法官 吳坤芳

31 法官 郭淑珍

- 01 一、上為正本係照原本作成。
- 02 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
03 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
04 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
05 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
06 繕本）。
- 07 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，
08 逕以裁定駁回。
- 09 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
10 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
11 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
- 12

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。 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

01

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 115 年 3 月 19 日

03

書記官 劉聿菲