最 高 行 政 法 院 判 決

109年度判字第187號

上　訴　人　遠東航空股份有限公司
代　表　人　張綱維
訴訟代理人　江榮祥　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　林俊宏　律師
　　侯旻伸　律師
參　加　人　詹文婷
　　呂亞莉
　　戴瑩
　　高廷萱
　　江亞真

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國108年3月28日臺北高等行政法院107年度訴字第500號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、緣上訴人企業工會（下稱遠航企業工會）於民國106年3月間成立，參加人丙○○為工會理事長、戊○及己○○為副理事長、丁○○及庚○○為會員。遠航企業工會為查明上訴人高雄外站宿舍是否符合消防安全檢查，於106年9月25日函詢高雄市政府有關高雄外站宿舍之消防安檢疑義，經高雄市政府消防局（下稱高市消防局）以106年10月2日高市消防預字第10633697300號函（下稱106年10月2日函）復「消防安全設備不符合規定並命限期改善」，參加人丙○○及丁○○即於106年10月7日在空服辦公室公布欄張貼、在組員抽屜放置上開高市消防局函（下稱系爭張貼行為）。上訴人以工會理事長丙○○及工會會員丁○○2人嚴重破壞公司管理權之行使

，違反公司工作規則第66條第25款規定為由，於106年10月12日將之解僱。上訴人復以皆任工會副理事長之參加人戊○及己○○2人，106年上半年度績效評估表為「待改進」，以勞動基準法第11條第1項第5款為由，於106年11月5日將其等資遣；並以相同理由於106年12月1日資遣亦為遠航企業工會會員之參加人庚○○。遠航企業工會與參加人以上述行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，向被上訴人申請裁決，經被上訴人所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於107年2月9日作成106年勞裁字第58號不當勞動行為裁決決定書（下稱系爭裁決），主文如原判決附表所示。上訴人對系爭裁決主文第1項：「確認相對人（即上訴人，下同）於106年10月12日解僱申請人（即參加人，下同）丙○○、丁○○；於106年11月5日資遣申請人戊○、己○○；於106年12月1日資遣申請人庚○○等行為，均構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。」第3項：「相對人應自本裁決決定書送達日起7日內，回復申請人丙○○、丁○○、戊○、己○○、庚○○之原任於相對人之空服員職務及原薪（本俸、伙食津貼、飛行加給及飛行零費）新臺幣（下同）38,920元。」不服，提起行政訴訟，經原審於審理中，以上訴人如獲勝訴，參加人之權利或法律上之利益將受損害，爰依職權命參加人獨立參加訴訟，嗣經原判決駁回上訴人之訴，上訴人遂提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張及被上訴人在原審的答辯，均引用原判決所載。

三、原判決駁回上訴人在原審之訴，其理由略以：

㈠、程序部分：遠航企業工會及參加人丙○○、丁○○等2人共同於106年10月19日向被上訴人申請裁決，請求裁決事項為：確認上訴人解雇丙○○、丁○○等2人違反工會法第35條第1項第1、5款，構成不當勞動行為，要求上訴人讓渠等2人恢復原職等。嗣於106年11月15日第1次調查會議時，追加參加人戊○及己○○為申請人，追加請求裁決事項：「確認相

對人於106年10月27日資遣工會副理事長戊○、己○○，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。」、「命相對人回復申請人丙○○、丁○○、戊○、己○○之原職，且相對人應給付申請人丙○○、丁○○、戊○、己○○自解職日起至回復工作日之所有薪資、津貼、全勤獎金及相關福利條件。」再於106年11月28日第2次調查會議時，追加訴外人劉書寧及參加人庚○○為申請人，追加請求裁決事項：「確認相對人於106年11月17日解僱申請人工會候補監事劉書寧構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。」、「確認相對人於106年11月23日資遣申請人工會會員庚○○構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。」、「……申請人請求回復原職，且相對人應給付申請人自解職日起至回復工作日之所有薪資、津貼、全勤獎金及相關福利條件。」等，經查上開追加之事實係基於同一勞資關係脈絡，且時間上緊密發生，尚無礙上訴人之防禦或本件裁決程序之進行，且上訴人對追加戊○、己○○部分亦曾表示同意，故系爭裁決程序就上述追加予以准許，尚無不合。

㈡、上訴人解僱參加人丙○○、丁○○及資遣己○○、庚○○、戊○，構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為：

1.關於解僱參加人丙○○、丁○○等2人部分：

⑴查上訴人高雄外站宿舍是否符合消防安全檢查一事，涉及工會會員住宿安全，與其勞動條件、勞工安全衛生事項有關。雖上訴人主張：依高市消防局106年9月8日高市消防四大字第10633080300號函，足以佐證駐防飯店確已通過消防安檢，故於106年9月21日會議中告知員工，略以：「……3.高雄駐防更換至高雄會館，……會館已通過消防安全無虞請組員放心。」等語。經遠航企業工會函詢高市消防局，該局106年10月2日函復以：「……二、本局於106年9月29日派員前往貴工會所述場所檢查，其消防安全設備不符合規定，……要求於106年10月29日前改善完畢，

……」等語；高市消防局106年12月13日高市消防預字第106134850200號函（下稱106年12月13日函），亦稱：「……本局106年10月2日……書函，係指消防竣工查驗後該建築行為未完成前，經遠東航空（股）公司企業工會函請本局前往檢查該建築物之消防安全設備，發現現場有因施工而破壞及影響消防安全設備等情形，與竣工查驗核准時之狀態不符，檢查人員即依規定開立限期改善通知單，要求改善不符規定事項，以維護公共安全。」等語，可見上訴人高雄外站宿舍消防設備安全確實不符合規定，經主管機關限期於106年10月29日前改善完畢。雖遠航企業工會尚未經決議下達指示丙○○、丁○○等2人為系爭張貼行為，惟參加人丙○○為工會理事長及參加人丁○○為工會會員，渠等2人之系爭張貼行為使空服員知悉高雄外站宿舍消防狀況，依工會法第1條、第5條第3款、第11款、第35條第1項第1款、第5款、第2項、工會法施行細則第30條規定，應肯認系爭張貼行為屬於工會活動之一環，應受法律之保護。

⑵雖上訴人主張參加人丙○○及丁○○系爭張貼行為係惡意離間上訴人公司與其員工信賴，違反其工作規則第65條第1項第5款及第66條第25款，惟解僱係對員工最不利的處分，必須個案事實經查證重大過失或不當行為而有損飛航安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽，且導致嚴重後果，經審議核定，始得解僱。經查，依參加人丙○○、丁○○於系爭裁決106年11月15日第1次調查會議時陳述，可見參加人丙○○及丁○○所為確係本於工會會員之權益。上訴人僅泛稱丙○○、丁○○等2人系爭張貼行為有損飛航安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽，且導致嚴重後果，違反工作規則云云，但究如何有損飛航安全、公司管理權之行使，且導致何嚴重後果，均未能舉證以實其說。而參加人丙○○、丁○○等2人系爭張貼行為係為通知外站宿舍之消防安全設備尚未符合規定，經命

改善中，此涉及空服員住宿安全，與其勞動條件、勞工安全衛生事項有關，屬工會活動，自難謂不當行為，故上訴人以渠等2人構成上訴人工作規則第66條第25款規定之不當行為，依工作規則第65條第1項第5款解僱，核屬對渠等2人不利待遇。系爭裁決審酌上情，認上訴人構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。而遠航企業工會於106年7月7日遠企工字第106070701號函（下稱工會106年7月7日函）上訴人，略稱：「……說明三、本會幹部名單如下：理事長丙○○、副理事長己○○、副理事長戊○、理事梁昱茜、理事陳柏婷、候補理事何佳恬、監事張仲儀」，可見至遲於該函送達（按即106年7月10日）上訴人時，已知悉參加人丙○○為工會理事長。參加人丙○○、丁○○等2人各為工會理事長及會員，上訴人以渠等2人將高市消防局函復工會之函文張貼公佈，予以解僱，渠等2人因從事系爭工會活動而遭解僱，自可能導致寒蟬效應，對工會之運作及活動難謂無不當影響、妨礙或限制，裁決委員會衡酌上情，認上訴人解僱丙○○、丁○○之行為，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

2.關於資遣參加人己○○、戊○部分：

⑴經裁決會劉委員於第4次調查會議時，命上訴人提出參加人己○○、戊○之績效評估表正本供勘驗結果，參加人己○○、戊○績效評估表未經塗改前係勾選「優」或「良」或「可」，均無勾選「待改進」之情，自無上訴人空服處行政管理手冊「績效表現不佳人員處理」規定適用之餘地。雖上訴人主張證人黃婕臻、詹琇芳、盧紀融係因統計錯誤或筆誤而塗改云云，姑不論績效評估人同時對系爭績效評估同時塗改實在太過巧合，復未說明有何統計錯誤及筆誤情形，自難採信。

⑵縱參加人己○○、戊○屬績效表現不佳之人員，上訴人亦未依工作規則之規定告知渠等之等第為「待改進」與受評人面談，並給予協助以達公司要求，其資遣參加人己○○

、戊○之程序違反其管理手冊之規定。查己○○、戊○之績效評估係由黃婕臻初評、詹琇芳覆評及盧紀融確認，裁決委員會第4次調查會議時，茲據證人盧紀融、鄧銀貴（即上訴人公司人力資源處協理）證稱：沒有將被評為待改進及列入3個月追蹤考核期通知參加人己○○等3人等語，是上訴人資遣己○○、戊○之程序未符合規定。參以參加人己○○自就職於上訴人期間2年內3次獲頒模範空服員、戊○於105年獲頒2次最佳空服員銷售員，堪證參加人己○○及戊○尚非不能勝任工作；而上訴人至遲於工會106年7月7日函送達上訴人時，應已經知悉參加人己○○、戊○擔任工會副理事長，則上訴人塗改參加人己○○、戊○績效評估表，將該二人績效評估降為「待改進」，復未依規定通知渠等改善，系爭裁決認定係因參加人己○○、戊○擔任工會副理事長所致，具有針對性，則上訴人資遣參加人己○○、戊○之行為，當已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，核屬有據。而上訴人已於106年10月11日解僱工會理事長即參加人丙○○（同年月12日生效），復於同年月27日資遣工會副理事長即參加人己○○、戊○（000年00月0日生效），工會頓失重要幹部，其餘幹部與會員即可能因此噤聲，導致寒蟬效應，難認無不當影響、妨礙或限制工會之運作與活動，裁決委員會衡酌上情，認上訴人資遣參加人己○○、戊○之行為，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，洵屬有據。

3.關於解僱參加人庚○○部分：

⑴裁決委員會於第4次調查會議時，命上訴人提出庚○○績效評估表正本，勘驗結果可見庚○○績效評估表被塗改前，未達待改進程度，無從適用空服處行政管理手冊績效表現不佳人員處理規定。

⑵即便參加人庚○○屬績效表現不佳人員，上訴人亦自承未依規定告知，並給予協助以達公司要求。查參加人庚○○之績效評估係由黃婕臻初評、詹琇芳覆評及盧紀融確認，

裁決委員會第4次調查會議時，證人盧紀融證述庚○○經評等為待改進之後，並無以口頭或書面方式告知，詳如上述，是上訴人資遣庚○○之程序未符合規定。再者，參加人庚○○與丙○○等17人因加入遠航企業工會、桃園市空服員職業工會遭到上訴人資遣，此有於106年3月17日申請之臺北市政府勞動局勞資爭議調解記錄可證，因此，上訴人至遲於106年3月17日已知庚○○為上訴人遠航企業工會會員；庚○○又於106年在11月份的網路影片「空服員的告白：你所不知的航空公司真相」於網路上傳播時，予以轉傳，協助反映員工心聲，裁決委員會綜合前揭勞資關係脈絡，認上訴人資遣庚○○實係出於不利益待遇之認識，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，核屬有據。而系爭裁決復以參加人庚○○具有遠航企業工會、桃園市空服員職業工會會員身分，上訴人在解僱工會理事長丙○○、資遣兩位副理事長戊○、己○○後，接續又資遣參加人庚○○，企圖瓦解遠航企業工會之運作，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，亦屬有據。

㈢、關於裁決主文第3項（即裁決救濟命令）部分：

1.系爭裁決作成主文第3項回復參加人丙○○等5人原任空服員職務及原薪，以達建構公平集體勞資關係之目的，核無不合。依照上訴人客艙組員薪給辦法第4條規定，客艙組員固定薪資有本薪（即底薪）22,000元、伙食津貼1,200元。此外，尚有飛行加給等。飛行加給係指客艙組員於執行空中勤務時所支領之加給，如為第0級，每小時為140元；如為第1級，每小時為232元，全額為13,920元。上訴人103年8月1日起實施保證飛時為60小時。參加人丙○○、丁○○、己○○及庚○○可領金額為13,920元（13,920=60× 232）；而參加人戊○因105年5月17日被申誡2次，不符合飛行加給晉級資格，僅能支領第0級，即每月8,400元（8,400=60× 140）；惟系爭裁決復檢視上訴人「客艙組員飛行加給等級表」之「飛加等級晉升標準」欄位記載：「1.最近1年考績為良（含）

以上。2.最近1年不得有記申誡（含）以上之紀錄」，可見空服員能否晉升飛行加給，係以空服員最近1年為考評期間，而參加人戊○因105年5月17日被申誡2次，最遲至106年5月16日即滿一年，即戊○應符合飛加晉升之資格，本得請求支領第1級的飛行加給13,920元。另外，第0級及第1級飛行零費每月為1,800元。綜上，依上訴人客艙組員薪給辦法第3條：「客艙組員薪給分為本薪、伙食津貼及飛行加給。」系爭裁決審酌「原職務之原薪」內涵，且敘明飛行零費及飛行加給乃參加人正常出勤上訴人應給予之薪給，並剔除無關之相關零費或獎金，故參加人每月可領取之原薪為38,920元（本俸22,000元＋伙食津貼1,200元＋飛行加給13,920元＋飛行零費1,800元）。

2.雖上訴人主張參加人戊○106年上半年之考績仍為「待改進」，所以不符合飛加晉升之資格，系爭裁決決定竟以戊○晉階為1級計算薪給；且依客艙組員薪給辦法第14條、15條規定，僅有符合條文臚列之情況始得適用保證飛行制度計算薪給，參加人因解雇、資遣處分而未執行空中勤務，不符合適用保證飛時制度要件，系爭裁決決定逕認定保證飛行為固定薪資計算薪給，上述顯然係出於錯誤之事實認定云云。惟查，參加人戊○之「空服處空服員績效評估表」曾經塗改，故上訴人此部分主張不足採信。且上訴人客艙組員薪給辦法第14條、第15條規定於正常勞僱關係自有適用。而參加人未執行空中勤務係上訴人以不當勞動行為解雇、資遣所致，上訴人以自身不當勞動行為主張參加人不符合保證飛時制度，自無可取。參加人係因受到上訴人不當勞動行為解僱、資遣致實際上無法提供滿足保證飛行時數之勞務，故回復職務前之原薪計算自應以「正常出勤即可領取之報酬」為狀態，其原薪自包含飛行加給及飛行零費，於法有據，就此可歸責於上訴人之事由，倘仍由參加人承擔喪失受領飛行加給及飛行零費之危險，顯有不公。從而系爭裁決審酌「原職務之原薪」內涵，且敘明飛行零費及飛行加給乃參加人正常出勤即可領

取之報酬，並剔除無關之相關零費或獎金，乃因應系爭個案之具體情事及必要性，為公平勞資關係之裁量。上訴人所訴各節，均非可採，系爭裁決決定主文第1、3項於法並無違誤。上訴人徒執前詞訴請撤銷為無理由，應予駁回等詞，茲為其論據。

四、上訴理由略以：

㈠、勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決事項未有明文，裁決委員會並不當然有允許申請人追加或變更之此裁量權；且依行政訴訟法第111條第1項本文規定之法理：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。」不當勞動行為裁決之申請書送達相對人後，申請人亦不得變更或追加請求裁決事項。本案中「上訴人與參加人間僱傭關係及其終止時間」，暨「追加參加人丙○○、丁○○解僱事件」、「戊○、己○○、庚○○資遣事件」，均各屬獨立事件，實無以同一程序裁決之必要性。裁決委員會於106年11月15日第1次調查會議及同年月28日第2次調查會議二度追加，使裁決申請人擴大為6人，妨礙上訴人陳述意見之程序利益，欠缺權利保護之必要性，系爭裁決決定及原判決俱認定追加程序合法，顯然有誤。

㈡、參加人丁○○在裁決程序中有2次（107年1月3日第6次調查會議及同年2月9日詢問會議）不到場；戊○有3次（106年12月5日第3次調查會議、同年月19日第5次調查會議及107年1月3日第6次調查會議）不到場；庚○○有3次（106年11月28日第2次調查會議、107年1月3日第6次調查會議及同年2月9日詢問會議）不到場，依勞資爭議處理法第44條第2項、第3項前段及第5項規定，即應「視為撤回申請」，裁決委員會不能就參加人丁○○、戊○、庚○○請求裁決事項作成決定，原判決未予糾正，乃有認定事實與卷載內容相反之違法。

㈢、受裁決委員會指派調查之委員開會或訪查時均應親自出席。本件裁決委員會指派委員3人即劉志鵬、康長健、張詠善依職權調查事實及證據，惟委員張詠善於106年12月5日第3次

調查會議及同年月19日第5次調查會議皆未出席，且無調查委員作成之調查報告存卷，裁決委員會另據不具裁決委員身分之人即吳倍豪所擬「裁決決定建議書」為基礎作成裁決決定，違反勞資爭議處理法第44條第2項及第3項所定正當法律程序，使系爭裁決決定前的調查程序流於形式、空洞化。原判決未予糾正，顯然違法。

㈣、上訴人待駐防飯店106年9月8日消防安檢通過後，才通知組員駐防，並於106年9月21日空服處會議中告知員工，並非消防安檢未通過即強制組員駐防。參加人丙○○等2人惡意以企業工會名義檢舉「未經消防安檢許可」，再以所收回函，不先向上訴人求證，即利用106年10月7日深夜派發私人文件至空服員抽屜櫃、張貼於公布欄上搶先散佈，造成上訴人員工恐慌，嚴重侵害上訴人經營管理權行使，惡意破壞上訴人商譽並離間上訴人與員工間信賴，不符合集體行動概念，且未經企業工會決議。上訴人依其工作規則第65條第1項第5款及第66條第25款規定予以解僱，無關其等企業工會會員、理事長身分。又上訴人資遣參加人己○○、戊○、庚○○之當期及前期公司考績均有5%即40人評等為「待改進」，其中75%同受資遣或未留任，根據大量觀察法，上訴人未有針對性不平等待遇，或打壓工會行為；且證人黃婕臻、詹琇芳、盧紀融等3人已證述評分塗改原因始末，均係記載人統計錯誤或勾錯等第欄位而自行改正，並不影響其評分或評語等第之效力。上訴人解僱、資遣參加人並無構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。系爭裁決率以錯誤事實為推論基礎，所為之判斷皆係出於錯誤之事實認定，導致法律概念涉及事實關係之涵攝有誤。原判決未予糾正，顯然違法。

㈤、依上訴人公司客艙組員薪給辦法第14條、15條規定，僅有符合條文臚列之情況始得適用保證飛行制度計算薪給；同辦法第4條規定空服員必須任職滿一年且經提報核准晉支飛加等級者，才能適用保證飛時之制度。且依空服處行政管理手冊第6.5.4條規定，組員因技術或紀律問題停飛，或配合事件

調查時，乃以實際飛行時間計算薪給，亦無保證飛時制度適用。系爭裁決決定逕認保證飛行時數為固定薪資計算薪給，顯有違誤；再參加人戊○不符合晉級標準，系爭裁決竟以戊○已晉階為1級計算薪給，是系爭裁決主文第3項認定事實錯誤，原判決未予糾正，顯然違法等語。

五、本院查：

㈠、按憲法第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。」第154條規定：「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之。」乃立基於社會法治國原則。又鑑於國內外政經、社會環境已大幅改變，全球化經濟發展日趨活絡，社會結構亦朝向多元化、多樣化發展，同時勞工自主意識也日益高漲，工會活動遠較過去活躍，為切合工會組織發展及需要，且盱衡當前及未來之國際政經、社會發展趨勢，勞工組織工會之權益應受合理保障，因此工會組織應具代表性及強大團結力，始能有效建構集體勞資關係，進而發揮集體協商功能，俾助於勞工權益之維護及提昇。是為促進工會正常運作及發展，落實保障勞工團結權，勞資爭議處理法、工會法陸續於98、99年間修正。依100年5月1日施行之工會法第35條第1項第1款、第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」同法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」勞資爭議處理法第51條第1項、第2項、第4項規定：「（第1項）基於工會法第35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。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」其立法目的即在避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體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勞動行為，並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，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉由賦予裁委會為救濟命令之裁量，課予雇主一定行為或不行為之義務，矯正雇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。至是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，則應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷。

㈡、次按勞資爭議處理法係為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係而訂立。有關裁決之申請係於第40條規定：「裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。二、請求裁決之事項及其原因事實。」雖未就裁決事項之追加予以規範，惟此不當勞動行為之救濟制度，既旨在解決紛爭，則就涉集體勞資關係爭議之不同申請，基於程序經濟之觀點，裁決委員會自得於無礙相對人防禦之情形下，准申請人適時追加申請，以期紛爭之一次解決。查遠航企業工會及參加人丙○○、丁○○等2人共同於106年10月19日向被上訴人申請裁決，歷經106年11月15日、106年11月28日、106年12月5日、106年12月13日、106年12月19日、107年1月3日共6次之調查會議及107年2月9日之詢問會議後，裁決委員會始作成系爭裁決，有各該會議紀錄附於原處分卷可稽。而遠航企業工會等分別於106年11月15日第1次調查會議、同年月28日第2次調查會議時，申請追加參加人戊○、己○○及庚○○，上訴人且對追加戊

○、己○○部分，表示同意等情，乃原審依法確定之事實。則原審以上開追加之事實均係基於同一勞資關係脈絡，且時間上緊密發生，尚無礙上訴人之防禦或系爭裁決程序之進行，而認系爭裁決程序就上述追加予以准許，尚無不合。揆之上開說明，自於法無違。上訴意旨指摘原判決認上述追加程序合法係屬違法云云，並非可採，先此敘明。

㈢、復按勞資爭議處理法第43條規定：「（第1項）中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。（第2項）裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員。（第3項）中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之期間，計入其專業執業年資。（第4項）裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」第44條規定：「（第1項）中央主管機關應於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決委員會處理之。（第2項）裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。（第3項）裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。……」暨依該法第43條第4項授權訂定之不當勞動行為裁決辦法第22條第2項規定：「裁決委員進行調查時，應作成調查紀錄。」第27條規定：「（第1項）裁決委員作成之調查報告，應包含下列事項:一、調查之處所及年、月、日。二、裁決委員及記錄職員姓名。三、裁決事件。四、到場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要

點。六、證人之陳述或鑑定人之鑑定結果。七、調查紀錄。八、調查意見。（第2項）前項調查報告，應送交裁決委員會。」第28條規定：「（第1項）主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後7日內，召開裁決委員會。（第2項）裁決委員會應依本法第46條第1項後段規定，通知當事人以言詞陳述意見進行詢問程序。……。（第3項）裁決委員會進行前項詢問程序前，應訂定詢問期日，並製作詢問通知書，記載到場之日、時及處所，送達於當事人及相關人員。」第29條規定：「（第1項）裁決委員會依前條規定進行詢問程序時，得公開進行之。（第2項）詢問程序之進行，由主任裁決委員主持之。（第3項）詢問應作成詢問紀錄……。」可知，裁決決定之作成，應先經調查及詢問程序，該等程序乃裁決決定前之準備行為；依勞資爭議處理法第44條第2項、不當勞動行為裁決辦法第27條立法理由分別記載：「為確保裁決決定之作成妥適、合宜，而規定指派裁決委員調查事實及必要之證據為裁決必經程序，更明確訂定調查期間。」、「由於裁決委員所作之調查報告為裁決委員會草擬裁決決定書草案之重要參考憑據，爰於第1項規定調查報告內容……」亦可見調查程序旨在先進行證據之調查及事實之釐清後，作成調查報告，使裁決決定易於形成，主導調查事實及必要證據之委員人數，對調查之內容並無影響，是勞資爭議處理法規定裁決委員會指派調查之委員人數得從1人至3人不等，勞資爭議處理法第44條及上開辦法且未要求調查事實及必要證據之裁決委員會，應出席歷次調查會議。參之各項調查均應作成調查紀錄俾供查考之情，則裁決委員會指派調查之3名委員中，縱有1人未出席部分調查會議，亦不致影響調查報告之作成。上訴人主張裁決委員會指派劉志鵬、康長健、張詠善3名委員依職權調查事實及證據，張詠善未出席第3次及第5次調查會議係有違勞資爭議處理法第44條第2項及第3項規定程序云云，核與該等規定內容不合，要無可取。

㈣、復按上訴人工作規則第65條第1項第5款規定：「員工有下列

情形之一者，公司得逕行終止勞動契約。……五、違反勞動契約或本規則之規定而情節重大者。」第66條第25款規定：「前條第1項第5款規定所謂『違反本規則而情節重大者』係指員工有下列情形之個案事實且經查證屬實者：……二十五、其他重大過失或不當行為而有損飛行安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽而導致嚴重後果，經審議核定，合於解雇者。」空服處行政管理手冊第5.5.6.1條第E款規定：「定義：……E.『待改進』：表現無法達要求標準，亟需改善績效。」第5.5.6.4條規定：「績效表現不佳人員處理：A.受評人之等第為『待改進』者：a.考評人應與受評人面談。b.得給予資遣或給予3個月追蹤考核期（考核期得由空服處主管依實際狀況縮短之），空服處主管應給予協助以達到公司要求。B.經考核後仍未達公司要求者，由空服處主管會同人事單位主管與受評人面談，面談結果經人事單位晨報總經理核准後予以資遣。」另上訴人為明確其公司客艙組員各項所得而訂之客艙組員薪給辦法第2條第6款、第9款規定：「本辦法所使用各項名詞定義如下：……六、飛行加給：係指客艙組員於執行空中勤務時所支領之加給。……九、保證飛時：係指每個月飛行加給固定之最低計酬飛行時數。」第3條規定：「客艙組員薪給分為本薪、伙食津貼及飛行加給。」第4條第2款規定：「客艙組員養成訓練及試用期、試用期滿之生活津貼及薪資核敘如下：……二、養成訓練合格經任用為空服員之日起：……（二）試用期滿合格：1.本薪：新台幣22,000元整。2.伙食津貼：新台幣1,200元整。……（三）任職空服員滿1年後，經空服處提報核准晉支飛加等級者：1.本薪：與試用期滿合格相同。2.伙食津貼：與試用期滿合格相同。3.飛行加給：飛加等級第1級（如附件）。4.飛行時數：依提報之專案核給保證或實際飛時（如附件）」第6條規定：「（第1項）客艙組員之飛行加給含飛加及零費，其飛加等級共分7級，各級飛行加給應依照『客艙組員飛行加給等級表』（如附件）之規定金額支給。（第2項

）被提報飛行加給晉級之客艙組員必須符合『客艙組員飛行加給等級表』之各項規定。晉級生效日依實際作業為準，公司並得視營運狀況予以調整。」第14條規定：「客艙組員因下列事項致飛行計酬時間未達保證飛時，仍應以保證飛時計算薪資：一、公差派遣……。二、公傷假。三、正常排班，因故減班。四、當月排班未達保證飛時。」第15條第1項規定：「客艙組員因事、病、婚、喪、產、特休及補休等假，致飛行計酬時間未達保證飛時者，保證飛時依比例扣減之。……」可知，客艙組員薪給包括本薪、伙食津貼及飛行加給（含零費），且保證飛時之不足，係以其個人事由所致，方會遭扣減。又依「客艙組員飛行加給等級表」記載，103年8月1日實施保證飛時60小時，飛加等級第0級、第1級，「飛加」，每小時分別為140元、232元，惟（飛行）「零費」（按另有交通零費）每小時均為40元。「飛加等級晉升標準」欄位記載：「1.最近1年考績為良（含）以上。2.最近1年不得有記申誡（含）以上之紀錄。」；「備註」欄位記載：「一、各飛加等級之適用職務如下……：1.空服員自任用之日起至空服處提報核准晉支飛加等級第1級前，適用第0級。……」

㈤、按結合同一事業單位之勞工所組織之工會為企業工會，乃工會法第6條第1項第1款所明定。查參加人丙○○、己○○及戊○、丁○○與庚○○分係遠航企業工會理事長、副理事長及會員，上訴人高雄外站宿舍消防設備安全確實不符合規定，經主管機關限期於106年10月29日前改善完畢，參加人丙○○、丁○○為系爭張貼行為，係為使空服員（即遠航企業工會會員）知悉高雄外站宿舍消防狀況；參加人己○○、戊○、庚○○績效評估表為「待改進」係遭塗改，上訴人且未將此績效評估結果列入3個月追蹤考核期通知參加人己○○等3人，參加人己○○自就職期間2年內3次獲頒模範空服員、戊○於105年獲頒2次最佳空服員銷售員，參加人庚○○前即曾因具遠航企業工會、桃園市空服員職業工會會員身分，

遭上訴人資遣，復轉傳106年在11月份之網路影片「空服員的告白：你所不知的航空公司真相」；又上訴人客艙組員固定薪資本薪22,000元、伙食津貼1,200元，飛行加給第0級、第1級，每小時分別為140、232元，上訴人103年8月1日起實施保證飛時為60小時，參加人丙○○、丁○○、己○○及庚○○可領金額為13,920元（13,920=60× 232）等情，乃係原審確定之事實，經核無違證據、經驗及論理法則。原審並依上訴人與各個參加人間勞資關係之脈絡，敘明：上訴人知悉參加人為工會成員，參加人丙○○、丁○○等2人為系爭張貼行為，在使空服員知悉高雄外站宿舍消防狀況，屬工會活動，而其等行為究係如何符合上訴人工作規則第66條第25款、第65條第1項第5款規定，而應予解僱，並未據上訴人舉證以實其說；又參加人己○○及戊○非不能勝任工作，參加人己○○、戊○、庚○○績效評估表之績效評估為「待改進」係遭塗改，上訴人資遣參加人己○○、戊○及庚○○之程序且違反其管理手冊之規定；再上訴人先於106年10月11日解僱從事工會活動之參加人丙○○2人，遞於同年月27日資遣工會副理事長即參加人己○○、戊○，使遠航企業工會頓失重要幹部，導致寒蟬效應，復接續資遣兼具遠航企業工會及桃園市空服員職業工會會員身分之參加人庚○○，企圖瓦解遠航企業工會之運作，是系爭裁決認上訴人解僱參加人丙○○、丁○○及資遣己○○、庚○○、戊○，構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為，並無違法；另系爭裁決回復參加人丙○○等5人原任空服員職務及原薪，可達建構公平集體勞資關係之目的，參加人係因受到上訴人不當勞動行為解僱、資遣致實際上無法提供滿足保證飛行時數之勞務，故回復職務前之原薪計算自應以「正常出勤即可領取之報酬」為狀態，計算參加人每月可領取之原薪係應加總本俸、伙食津貼、飛行加給、飛行零費，參加人戊○雖因105年5月17日被申誡2次，然空服員能否晉升飛行加給，係以空服員最近1年為考評期間，於107年2月9日系爭裁決作成

時參加人戊○應符合飛加晉升之資格，系爭裁決認其得請求支領第1級的飛行加給13,920元，亦未違法等得心證之理由，並就上訴人主張參加人丙○○及丁○○系爭張貼行為係惡意離間上訴人公司與其員工信賴，及證人黃婕臻、詹琇芳、盧紀融係因統計錯誤或筆誤而塗改己○○、戊○績效評估表等節，說明如何之不可採，原判決核無上訴意旨所指摘之未糾正系爭裁決認定事實錯誤之違法。

㈥、再參加人之薪資結構包括本薪、伙食津貼及飛行加給（含零費），薪資中關於飛行零費部分，不論飛加等給第0級或第1級，每小時均為40元，已如前述，是以每月保證飛時60小時計算，參加人每月之飛行零費應為2,400元（2,400=60× 40）。系爭裁決以每小時60元，作為計算零費之基礎，再據此錯誤數額，計算每月飛行零費為1,800元（1,800=60× 30），顯然有誤。原判決未盡職權調查義務，逕以每月（飛行）零費為1,800元，計算參加人每月可領取之原薪為38,920元（本俸22,000元＋伙食津貼1,200元＋飛行加給13,920元＋飛行零費1,800元），固有未洽。惟依行政訴訟法第195條第2項規定：「撤銷訴訟之判決，如係變更原處分或決定者，不得為較原處分或決定不利於原告之判決。」所揭示之不利益變更禁止原則，原判決維持系爭裁決關於上訴人應回復參加人原薪之金額為38,920元，尚於法無違，並不影響原判決駁回上訴人之訴之結論。另勞資爭議處理法第44條第5項前段固規定：「申請人經依第3項規定通知，無正當理由2次不到場者，視為撤回申請……」然依卷附調查會議紀錄已見參加人丁○○、戊○、庚○○於原裁決程序時均委任魏豫綾為代理人，歷次調查會議及詢問會議皆經魏豫綾出席，自不生上訴人所稱「視為撤回申請」情事。又系爭裁決委員劉志鵬、康長健、張詠善於107年2月9日即檢附裁決決定書呈請主任裁決委員黃程貫核示（見原處分卷第539頁），且依上訴人所指被上訴人所屬勞動關係司專員吳倍豪於107年2月23日之簽說明一記載：「依本部不當勞動行為裁決委員會107年2

月9日裁決決定書及黃主任裁決委員程貫同日核示簽辦理。」（見原處分卷第445頁），亦見系爭裁決非如上訴人所稱係以吳倍豪撰寫「裁決決定建議書」為基礎作成。又上訴人於原審並未要求閱覽調查報告，其上訴主張調查報告未存卷後，被上訴人隨即提出106年12月29日裁決委員會曾討論本件調查報告之會議紀錄供參；由該次委員會同時決議應進行第6次調查會議，而嗣後亦於107年1月3日召開第6次調查會議之情狀以觀，顯見上訴人認無調查報告，純屬臆測。故上訴人於上訴後，始為上述主張，仍無可取，爰附此敘明。

㈦、綜上所述，原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，將系爭裁決裁決主文第1項、第3項部分均予維持，駁回上訴人之訴，尚無違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，難認有理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　1　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　鄭　小　康

法官　劉　介　中

法官　林　文　舟

法官　帥　嘉　寶

法官　林　玫　君

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　1　　日

書記官　陳　品　潔