臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@107年度訴字第

108年3月7日辯論終結

原　　告　遠東航空股份有限公司
代　表　人　張綱維
訴訟代理人　黃明展　律師
　　劉兆珮　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
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，原告不服勞動部中華民國107年2月9日106年勞裁字第58號不當勞動行為裁決決定書，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、本件參加人均經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385條第1項前段之規定，由原告聲請而為一造辯論判決，先予敘明。

二、事實概要：

原告企業工會（下稱遠航企業工會）於民國106年3月間成立，參加人詹文婷為工會理事長、戴瑩及高廷萱為副理事長、呂亞莉及江亞真為會員（下稱詹文婷等5人），渠等5人分別於106年10月至12月間遭原告解僱、資遣。遠航企業工會與詹文婷等5人認原告上開解僱、資遣行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，向被告申請裁決，經被告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），主文如後附表。原告對系爭裁決主文第1、3項不服，提起本件行政訴訟。

三、原告起訴主張及聲明：

㈠程序部分：遠航企業工會於原裁決程序中請求追加參加人與原告間之僱傭關係及其終止時間，暨追加參加人詹文婷、呂亞莉解僱事件、戴瑩、高廷萱、江亞真資遣事件，均各屬獨立事件，無以同一程序裁決之必要性，二次調查會議二度追加已使裁決申請人擴大為6人，已妨礙原告陳述意見之程序利益，上述追加於法無據，欠缺權利保護之必要性，原告已表示不同意追加，系爭裁決認定追加程序合法，顯然有誤。

㈡實體部分：

1.詹文婷、呂亞莉確實違反公司工作規則，原告經確認後予以解僱，並非針對工會成員為之，原告並未構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

⑴參加人詹文婷、呂亞莉派發私人文件至空服員抽屜櫃、張貼於公布欄上之行為不符合集體行動概念，且未經企業工會決議，系爭裁決決定逕認屬工會活動，於法未合。且106年9月8日駐防飯店消防安檢已通過，原告才通知組員駐

防，於106年9月21日會議中告知員工之上開消息，此與自始未通過檢查強制組員駐防截然不同。又詹文婷等2人以「未經消防安檢許可」惡意檢舉，再以所得回函，不向原告求證原委利用深夜搶先散佈，造成員工人心惶惶，嚴重侵害原告管理經營權行使，惡意離間員工與公司間信賴及原告商譽，又此為未經工會決議之行為，如歸咎為工會活動，將使工會莫名承擔與公司對立之結果，原告依公司工作規則第65條第1項第5款、第66條第25款規定解僱，於法無違。原裁決已有違誤，所為之判斷顯然係出於錯誤之事實認定，致法律概念涉及事實關係之涵攝顯有錯誤。

⑵原告不知參加人呂亞莉是企業工會會員，發現呂亞莉有重大違反公司工作規則情形予以解僱並無針對性，詹文婷既為同一行為，原告施予相同解僱懲戒，何來不公平或針對性，更可佐證被告解僱詹文婷並非基於其企業工會理事長身分，原裁決乃以錯誤事實為推論基礎。

⑶參加人詹文婷、呂亞莉侵占公司財產行為雖未列明於解僱事由，惟此與解僱事由為連貫之違規行為，已顯示兩人未符合公司要求適任空服員之道德標準，此為原告解僱之動機。原裁決以詹文婷等17人於106年5月5日向臺北市政府勞動局申請調解事件與本案完全無關事件，推論原告動機，所為結論顯然未基於正確、完全之資訊。

2.原告資遣參加人高廷萱、戴瑩、江亞真，並無構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

⑴參加人高廷萱、戴瑩、江亞真受資遣之當期、前期，公司均有5%即40人考績評等為「待改進」，其中75%同受資遣或未留任，依據大量觀察法，原告未有針對性不平等待遇，或打壓工會行為；且證人黃濂臻、詹琇芳、盧紀融等三

人已證述評分塗改原因始末，而參加人高廷萱、戴瑩、江亞真等3人確實有不符合績效之情形，原裁定忽略已存在之客觀事實，判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊。

⑵雇主對於勞工所作之績效考核，應採取尊重雇主人事裁量權之態度，不應由法院或裁決機關就考核內容予以審查。系爭裁決認為原告資遣關係人高廷萱、戴瑩、江亞真構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為之理由，無非係以原告疏未通知參加人高廷萱、戴瑩、江亞真給予3個月追蹤考核期、績效評估表依塗改前記載結論應非屬「待改進」，及參加人高廷萱曾獲頒模範空服員、戴瑩獲頒最佳空服員銷售員無不能勝任情形云云。惟查，有關績效等第部分，依公司規定係由初評人【初階主管黃濂臻、覆評人（中階主管詹琇芳）】先就績效評估表正面所列各項目給予評分，再由確認人（單位最高主管盧紀融副總經理）做綜合評論仲裁，並配合公司評等分配比例「待改進」人員數量應佔各單位員工5%之制度，統合做出最後決定，此可由績效評估表反面意見溝通欄記載可佐。可知績效評估相關欄位填寫、勾選塗改部分，均係基於記載人統計錯誤或勾錯等第欄位而改正，均屬各該記載人真實製作，自行塗改，並不影響其評分或評語等第之效力。且參加人高廷萱、戴瑩、江亞真有違紀行為之當下，原告公司主管均已立即予以溝通、瞭解狀況並請求改善，原告已實質給予超過3個月之改進期間，原告公司對於評比為待改進者亦一視同仁，不具任何針對性。

⑶基於飛航行為應為零事故，原告必須確保空服員符合服從領導、團隊合作、承擔壓力完成任務，時時處於「適合飛

行」狀況等特質，參加人高廷萱、戴瑩、江亞真工作表現不符合績效，原告依據公司工作規則評為待改進，係基於適當、正確之考核，未有不當勞動行為。

3.原裁決認定原告之行為構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之理由無非係以詹文婷為企業工會理事長，呂亞莉為會員與詹文婷一起參與工會活動被解僱，可能導致寒蟬效應，以及其後資遣副理事長高廷萱、戴瑩亦具有針對性，使企業工會頓失重要幹部，可能導致寒蟬效應，接續又針對性資遣會員江亞真乃企圖瓦解工會運作云云。惟原告解僱詹文婷、呂亞莉、資遣高廷萱、戴瑩、江亞真並未具有針對性，已如前述。且若依原裁定意旨只要工會幹部、會員被資遣、解僱，都會引發寒蟬效應，解僱或資遣之行為就是不當，豈非人人都要參加工會，擔任幹部，反正不管做錯什麼事公司都不能予以資遣，否則就是不當勞動行為，則對雇主權益保障顯然失衡，原裁決意旨論理顯有不當有應予撤銷之理由。

4.再依原告公司客艙組員薪給辦法（下稱薪給辦法）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，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，原裁決逕認保證飛行時數為固定薪資計算薪給顯有違誤。又同法第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，參加人戴瑩不符合晉級標準，原裁決竟以戴瑩已晉階為1級計算薪給，顯然係出於錯誤之事實認定，應予撤銷。

㈢聲明：原裁決主文第1項、第3項決定均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

㈠原告以遠航企業工會自106年10月31日提出裁決申請後，復分別於第一次及第二次調查會議中追加請求裁決事項，有礙其「陳述意見之程序利益」云云，姑不論不當勞動裁決制度本具有準司法性質，就同一勞資關係脈絡、時間緊密發生之事件本可由勞裁會准否追加外，原告於裁決程序中亦已就追加事項為完整且詳盡之當庭及書狀答辯，程序利益已受充分保障；原告針對遠航企業工會第一次追加請求裁決事項，更曾於會中明白表示「沒有意見」，豈能於本件再行翻異？

㈡裁決委員會為獨立委員會之性質，其依法基於專業性，且符合程序保障所為之不當勞動行為認定，係享有判斷餘地，法院應予尊重，僅得對此採較低審查密度。裁決委員會就工會法第35條第1項各款之情形，本得綜觀勞資關係脈絡，參諸客觀事實之一切情狀，進而認定雇主行為是否該當支配介入或不利益待遇。縱然雇主係依勞動契約或公司工作規則，對勞工之懲戒處分存有裁量權限，仍有構成不當勞動行為之可能，裁決委員會亦得審認雇主是否成立不當勞動行為。

㈢參加人詹文婷、呂亞莉將高雄市政府消防局相關檢查未通過之公函，張貼於原告公司佈告欄及空服員信箱等行為，確屬工會活動無疑。原告主觀上認定參加人詹文婷與呂亞莉一同行為之懲戒解僱，同係基於渠等參與工會活動所致，自屬具有針對性，而該當工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，實無殆論：

1.依系爭裁決可知，原告高雄外站宿舍是否通過消防安檢乙節，事涉參加人遠航企業工會會員之住宿安全，而屬會員勞動條件、勞工安全衛生事項，參加人詹文婷為工會幹部，其依此所為之張貼行為，核屬工會活動無疑。復由原裁決程序中高雄市政府消防局106年12月13日函覆可知，原告高雄外站

宿舍之消防安全設備，確於106年9月25日查驗時經主管機關查核有破壞及影響安全設備、不符規定之客觀情狀，原告辯稱其高雄外站宿舍已通過消防安檢、安全無虞云云，與事實完全不符。

2.再由參加人詹文婷於原裁決106年11月15日第一次調查會議陳述及呂亞莉所言，可徵參加人詹文婷及呂亞莉，確係本於遠航企業工會會員之權益，而為函詢高雄市政府消防局及張貼、發放該函，絕非原告羅織之惡意行為。

3.原裁決認定原告解雇呂亞莉之行為構成不當勞動行為，並非僅以其為遠航企業工會會員為據，而係綜合考量原告先行解雇遠航企業工會理事長，並主觀上認定呂亞莉係與理事長一同參與「工會活動」情形，循此進而論斷原告行為具有針對性，而該當工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，原告主張實無足取。

㈣原告解雇參加人高廷萱、戴瑩及江亞真之行為，係具有針對性及不利益待遇之認識，亦有工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，業於原裁決程序中，經裁決委員勘驗參加人高廷萱、戴瑩之績效評估表正本（經原告多次刻意塗改），指出原告針對高廷萱、戴瑩及江亞真三人，原先考績均未達待改進程度，嗣後再為塗改，進而為就渠等三人為解雇之表示；且原告亦疏未通知前情，顯與其自身所述依公司工作規則予以解雇之規定不符，存有程序上重大瑕疵。原裁決程序另參採本件原告與遠航企業工會間之勞資脈絡，就原告解雇高廷萱、戴瑩及江亞真之部分，分別成立不當勞動行為，而無原告所指摘之「出於錯誤之事實認定」、「不完全之資訊」等情。原告解僱參加人詹文婷、呂亞莉，資遣高廷萱、戴瑩及江亞真等人，可能導致其餘工會幹部或會員因此噤聲之寒

蟬效應，其所為實已不當影響、妨礙或限制工會之運作與活動，洵屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為無疑。

㈤參加人詹文婷等5人於原告非法解僱或資遣之前，均正常提供勞務，直至突遭原告非法解僱或資遣，足見渠等5人給付勞務之義務係遭原告明示拒絕而無從履行，顯可歸責於原告，原告即應負受領遲延之責，參加人詹文婷等5人依民法第487條及最高法院一貫判決意旨，不僅毋須補服任何勞務，更可向原告請求給付包括保證飛行時數之飛行加給在內之工資，殆無疑義。原裁決援引原告於107年2月9日詢問會自陳內容為由，認定包括保證飛行時數之飛行加給及飛行零費，係參加人等正常出勤即可領取之報酬，於法有據，並無違誤。

㈥聲明：原告之訴駁回。

五、參加人均經合法通知，均未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀及到庭陳述。

六、爰就原告訴請撤銷系爭裁決主文第1、3項即原告解僱參加人詹文婷、呂亞莉，及資遣參加人高廷萱、戴瑩之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為？系爭裁決作成原告應自系爭裁決書送達日起7日內，回復參加人詹文婷等5人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38,920元）之決定，是否適法有據？判斷如下。

七、本院之判斷：

㈠程序事項：緣遠航企業工會及參加人詹文婷、呂亞莉等2人共同於106年10月19日向被告申請裁決，請求裁決事項為：確認原告解雇詹文婷、呂亞莉等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，要求原告讓渠等2人恢復原職等（見裁決卷第1頁）。嗣於106年11月15日第一次調查會

議時，追加參加人戴瑩及高廷萱為申請人，追加請求裁決事項「確認相對人（即本件原告，下同）於106年10月27日資遣工會副理事長戴瑩、高廷萱，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詹文婷、呂亞莉、戴瑩、高廷萱之原職，且相對人應給付申請人詹文婷、呂亞莉、戴瑩、高廷萱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，有該次會議紀錄可稽（見本院卷1第314頁會議紀錄第2頁）；再於106年11月28日第二次調查會議時，追加劉書寧及參加人江亞真為申請人，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江亞真構成工會法第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。」有該次會議可憑（見裁決卷第98頁第2次調查會議記錄第2頁）。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，尚無礙原告之防禦或本件裁決程序之進行，且原告對追加戴瑩、高廷萱部分亦曾表示同意（見本院卷1第315頁106年11月15日第一次調查會議紀錄第3頁），故裁決程序就上述追加予以准許，尚無不合，合先敘明。

㈡本件如事實概要欄之事實，有不當勞動行為裁決申請書、高雄市消防局106年10月2日高市消防預字第10633679300號函、高廷萱、江亞真、戴瑩空服處空服員績效評估表、系爭裁決等影本，分附原裁決及本院卷可稽，均為可確認之事實。

㈢按工會法第35條第1項第1款、第5款、第2項規定：「（第1

項）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。（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」次按工會法施行細則第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。」而基於工會法制定之目的係為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，工會法第1條定有明文。同法第5條第3款及第11款規定：「工會之任務如下：……三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。……。十一、其他合於第1條宗旨及法律規定之事項。」又所謂工會活動，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，工會理事或會員以個人名義提出雇主違反勞基法之勞資爭議調解或檢舉申訴，依工會法第1條之立法宗旨及同法第5條第3款及第11款所定之工會任務觀之，仍應認係屬工會活動，受法律之保護，有最高行政法院106年度判字第501號判決可資參照。

㈣又按勞資爭議處理法第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。……（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。」揆諸前揭工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，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，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。

㈤承上，不當勞動行為裁決制度創設之立法目的與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定。至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（最高行政法院以103年度判字第357號參照）。是以進行不當勞動行為之評價時，當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如能從經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實之存在。是判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，應依客觀之一切事實情況為認定依據。

㈥末按勞資爭議處理法第39條第1、2項規定：「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。

前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」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。」第46條第1項「裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」第51條第1項規定：「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。」而勞資爭議處理法第51條立法理由，略以：「……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。……五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，於修正第46條明定作成裁決決定前，應有當事人言詞陳述意見程序，性質上類似法院審判程序，或至少具備行政程序法中之聽證程序（第54條以下）相當保障。另行政救濟之目的在於得到適當救濟可能性，應避免有延長或拖緩救濟期間的可能。因此，考量裁決決定之合議特質及程序之嚴謹性，再堅持所謂『行政自我審查』之訴願程序，已無實質意義。是以，審酌司法院釋

字第396號解釋意旨（類似正當法律程序所為之決定，得限制訴訟救濟），於第4項明定就此類之裁決決定不服者，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，被告依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等行使職權不受被告指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，其作成之裁決決定具有合議特質並具專業性。則基於被告裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院採取較低密度之審查，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重，有最高行政法院102年度判字第748號判決可資參照。

㈦原告解僱參加人詹文婷、呂亞莉及資遣高廷萱、江亞真、戴瑩，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.本件相關事實如下（見本院卷1第205頁）：106年3月遠航企業工會成立；同年5月3日原告資遣工會成員17名空服員；同年6月8日原告發函要求工會提供「會員名冊」；同年7月7日工會函覆原告告知工會「幹部名單」；同年9月25日工會函詢高雄市政府有關高雄外站宿舍之消防安檢疑義，函覆結果為「消防安全設備不符合規定」，經命限期改善；同年10月7日參加人即工會理事長詹文婷及會員呂亞莉在空服辦公室公布欄張貼、在組員抽屜放置上開函覆（下稱系爭張貼行為）；同年月11日詹文婷、呂亞莉等2人遭解雇；同年月27日

原告以簡訊通知資遣參加人即工會副理事長戴瑩及以語音留言通知資遣參加人工會副理事長高廷萱；同年月31日原告召開記者會，董事長表示並不知情具有工會身分之員工，「如果知道，早就資遣了」等情，為原告所不爭執，堪信為真實。經查，參加人詹文婷擔任遠航企業工會理事長，呂亞莉係遠航企業工會會員，原告以渠等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日解僱。參加人戴瑩、高廷萱均係工會副理事長，原告以渠等2人106年上半年度績效評估表為待改進，經原告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第5款為由遭資遣，資遣日期為106年11月5日。參加人江亞真係工會會員，原告以其106年上半年度績效評估表為待改進，經原告引用勞基法第11條第1項第5款，於106年12月1日資遣，兩造對於上開解僱、資遣事由及日期，並無爭執（本院卷2第46頁），為可確認之事實。

2.關於解僱參加人詹文婷、呂亞莉等2人部分：

⑴原告工作規則第65條第1項第5款、第66條第25款分別規定：「員工有下列情形之一者，公司得逕終止勞動。五、違反勞動契約或本規則之規定而情節重大者。」、「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：25、其他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、信譽而導致嚴重後果，經審議核定，合於解雇者。」（本院卷1第53至55頁），爰予敘明。

⑵查原告高雄外站宿舍是否符合消防安全檢查？事涉工會會員住宿安全，與其勞動條件、勞工安全衛生事項有關，要無疑義。雖原告主張：依高雄市政府消防局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（見本院卷1第48頁會議紀錄）。經遠航企業工會以106年9月25日遠企工字第106092502號函詢高雄市政府消防局，嗣高雄市政府消防局以106年10月2日高市消防預字第10633697300號函（下稱高雄市政府消防局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，有該函附卷可稽（本院卷1第52頁）；高雄市政府消防局以106年12月13日高市消防預字第106134850200號函，亦稱：「三、有關106年9月8日高市消防四大字第10633080300號書函係指本案建築物為供公眾使用建築物，於申請變更使用執照及室內裝修等建築行為時，依建築法第76條規定辦理消防安全設備竣工查驗時之檢查核准文件。四、另本局106年10月2日高市消防預字第10633697300號書函，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，有該函在卷可稽（本院卷1第50頁原證7），可見原告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。雖工會尚未經決議下達指示詹文婷、呂亞莉等2人為上開行為，參加人詹文婷為工會理事長及參

加人呂亞莉為工會會員，渠等2人張貼行為使空服員知悉高雄外站宿舍消防狀況，依上開規定及說明（詳如七、㈡），應肯認該行為屬於工會活動之一環，應受法律之保護。

⑶雖原告主張參加人詹文婷及呂亞莉系爭張貼行為係惡意離間原告公司與其員工信賴，違反前揭工作規則云云。按當事人主張事實須負舉證責任，倘其所提出之證據不足為主張事實之證明，自不能認其主張之事實為真實，最高行政法院36年判字第16號判例著有明文。依前揭規定及工作規則，可知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，參加人詹文婷於原裁決106年11月15日第一次調查會議時陳述：「（劉裁決委員：請問申請人詹文婷為何於取得高雄市政府消防局106年10月2日高市消防預字第10633697300號函文後，將該函文派發至空服員抽屜櫃？為何將該函文張貼於相對人之布告欄？）因申請人詹文婷為申請人工會理事長，有義務將組員外站住宿環境處於危險之中的情形，向所有組員告知，以維護勞工權益與旅客安危。且在9月初時，工會收到會員多次口頭向相對人公司詢問高雄駐防飯店消防安檢是否通過？相對人公司皆無回應。惟在9月21日公司內部會議紀錄上，看到空服處詹琇芳經理表示，高雄駐防已通過消防安檢安全無虞，請組員放心等語，顯與高雄市政府調查結果不同。」（見裁決卷第48頁第7-18行）；呂亞莉亦稱：「因自106年9月起，工會會員向工會反映高雄外站駐防飯店設備及環境仍有在施工之情形，因此申請人工會於106年9月25日

發函致高雄市政府消防局。」等語（見同上卷頁第3-6行），可見參加人詹文婷及呂亞莉所為確係本於工會會員之權益。又查原告僅泛稱詹文婷、呂亞莉等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；查原告係以渠等2人「未經公司允許，逕行在空服處辦公室公佈欄張貼未經核准之文件及於空服組員抽屜散發未經公司許可之文件，嚴重破壞公司管理權之行使」等情，有懲處通報可稽（見本院卷1第56頁），原告就系爭張貼行為究如何嚴重破壞原告管理權之行使及其嚴重後果為何，並未舉證；縱使有違反原告有關布告欄或空服員信箱使用規定，及使用油墨影印機列印數十張函文，有損公司財產，核其情節並未達「導致嚴重後果」，原告主張自無可取。而參加人詹文婷、呂亞莉等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，原告以渠等2人構成原告工作規則第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，認原告解僱詹文婷之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並無判斷顯然係出於錯誤之事實認定，致法律概念涉及事實關係之涵攝顯有錯誤情形。

⑷查遠航企業工會於106年7月7日遠企工字第106070701號函原告，略稱：「說明三、本會幹部名單如下：理事長詹文婷、副理事長高廷萱、副理事長戴瑩、理事梁昱茜、理事

陳柏婷、候補理事何佳恬、監事張仲儀」（本院卷1第58頁），可見至遲於該函送達原告時已知悉參加人詹文婷為工會理事長。次查詹文婷、呂亞莉等2人各為工會理事長及會員，原告以渠等2人將高雄市政府消防局函復工會之函文張貼公佈，予以解僱，核渠等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，認原告解僱詹文婷、呂亞莉之行為，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

⑸綜上，系爭裁決關於詹文婷、呂亞莉等2人，其判斷非出於錯誤之事實認定，亦無有與事物無關考量或其他違法情事，自應予尊重。

3.關於資遣參加人高廷萱、戴瑩部分：

⑴原告主張依公司員工手冊，工作表現績效評估結果屬於「待改進」者，公司得予以「資遣」或「給予三個月追蹤考核期」。參加人高廷萱、戴瑩106年度上半年之績效，經「確認人」盧紀融最後仲裁之認定結果為「待改進」，確實未達公司標準，有勞工對於所擔任之工作不能勝任之情況，公司得依員工手冊予以「資遣」，且依勞基法第11條第1項第5款規定不經預告即終止勞動契約等語。

⑵查原告「空服處行政管理手冊」（見本院卷1第102頁）第五章人員管理第5.6.6.2條規定：「經評估為『傑出』或『待改進』者，考評人應於評估表中列出具體事實說明」；參照5.5.6.1.規定，所稱「待改進」係指「表示無法達到要求標準，亟需改善績效」；而對於績效不佳人員處理，依管理手冊5.5.6.4.規定如下：A.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，空服處主

管應給予協助以達公司要求。本件經裁決會劉委員於第四次調查會議時，命原告提出高廷萱、戴瑩績效評估表正本供勘驗，勘驗結果如下：「高廷萱部分：(一)初評部分：二、工作態度3.97、專業知識13.83、主管分數12.57、考核分數A值53.42、績效評估分（A+B+C）76.25等欄位分數都有經立可白塗改後並記載數字之痕跡。(二)等第部分：初評人等第原勾選『優』，後來塗銷改勾選『良』、覆評人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『可』、確認人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『待改進』。戴瑩部分：(一)自評、初評、覆評部分：成績均無修改之筆跡。(二)等第部分：覆評人等第原勾選『待改進』，後來塗銷改勾選『可』、確認人等第原勾選『可』，後來塗銷改勾選『待改進』。」並請雙方就勘驗結果表示意見（見裁決卷第200、201頁即106年12月13日第四次調查會議紀錄第24、25頁）。可見依照高廷萱、戴瑩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，自無上開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。雖原告主張證人黃濂臻、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，原告主張自難採信。

⑶又縱使高廷萱、戴瑩屬績效表現不佳之人員，原告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，其資遣高廷萱、戴瑩之程序違反上開管理手冊之規定。爰說明如下：查高廷萱、戴瑩之績效評估係由黃濂臻初評、詹琇芳覆評及盧紀融確認，此有高廷萱、江亞真、戴瑩之績效評估可稽（見本院卷

1第80至85頁）。裁決委員會第四次調查會議時，委員就自評人、覆評人、確認人評語、等第，何以如此不同？公司如何處置高廷萱、戴瑩、江亞真？渠等在追蹤考核期間是由誰來擔任考核工作？依據何等事證認定追蹤考核結果不及格而予以資遣？是誰決定資遣？詢問證人盧紀融。茲據證人盧紀融證稱：「自評人、覆評人、確認人打評語時是各自獨立的，……但是以確認人為最終之結論，……」、「我是在106年7月10日左右將待改進的等第交上去，高廷萱是待改進名單之一，……戴瑩及江亞真也在同一批待改進名單中……我當時要提出待改進名單都是要給予3個月以上追蹤考核期（除了高廷萱外，戴瑩、江亞真也給予3個月以上，給予的確定時間不盡相同）」、「一、由覆評人及確認人進行考核。二、發現高廷萱在追蹤考核期間仍以輕蔑口吻批評主管，仍然未做為表率。……三、我與覆評人討論後，決定予以資遣，提報給人資部門，……」、「（請問證人，高廷萱、戴瑩、江亞真3人經你評等為待改進之後，有無以口頭或書面方式告知該3人？）依據公司統籌規定辦理。我本人沒有告知高廷萱、戴瑩、江亞真3人，全公司的作業方法都是一致的。」等語（見本院卷1第88頁至96頁該次會議紀錄第8至16頁），證人鄧銀貴（即原告公司人力資源處協理）證稱：「（請問證人，盧紀融將高廷萱、戴瑩、江亞真3人績效評定為待改進後，有無送到人力資源處？若有，收受後如何辦理後續相關事宜？有無將列為待改進並追蹤考核三個月之情事告知高廷萱、戴瑩、江亞真3人？）本年度各單位並沒有通知待改進人員三個月追蹤考核期，所以空服處應該沒有將被評為待改進及列入三個月追蹤考核期通知高廷萱等3人。」等

語（見裁決卷第193頁該次會議紀錄第17頁），是原告資遣高廷萱、戴瑩之程序未符合規定。參以高廷萱自就職於原告期間2年內3次獲頒模範空服員，戴瑩於105年獲頒2次最佳空服員銷售員（見裁決卷第35、36頁申證10、11），堪證高廷萱及戴瑩尚非不能勝任工作；而原告至遲於工會106年7月7日遠企工字第106070701號函送達原告時，應已經知悉高廷萱、戴瑩擔任工會副理事長（見上述七、㈦2.⑷），則原告塗改高廷萱、戴瑩績效評估表，將該二人績效評估降為「待改進」，復未依規定通知渠等改善，系爭裁決認定係因高廷萱、戴瑩擔任申請人工會副理事長所致，具有針對性，則原告資遣高廷萱、戴瑩之行為，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。

⑷依遠航企業工會106年7月7日遠企工字第106070701號函復原告之內容，可見至遲於該函送達原告時已知悉工會幹部為理事長1人、副理事長2人、理事2人、候補理事1人及監事1人，而參加人高廷萱、戴瑩均為工會副理事長，（本院卷1第58頁）。原告已於106年10月11日解僱工會理事長詹文婷（同年月12日生效），復於同年月27日資遣工會副理事長高廷萱、戴瑩（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，而導致寒蟬效應，原告資遣之行為難認無不當影響、妨礙或限制工會之運作與活動，裁決委員會衡酌上情，認原告資遣高廷萱、戴瑩之行為，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。

⑸綜上，系爭裁決關於高廷萱、戴瑩部分，其判斷非出於錯誤之事實認定，亦無有與事物無關考量或其他違法情事，自應予尊重。

4.關於解僱參加人江亞真部分：

⑴原告以參加人江亞真專業知識不足、紀律鬆散等情，工作表現績效評估結果屬於「待改進」者，確實未達公司標準，有勞工對於所擔任之工作不能勝任之情況，乃依員工手冊規定予以資遣。

⑵經查，裁決委員會於第四次調查會議時，命原告提出江亞真績效評估表正本，勘驗結果如下：「江亞真部分：（一）自評部分：三、專業知識10、四、工作流程8、五、專業能力定期測驗7、六、主管分數16、考核分數A值49；初評部分：三、專業知識12.4、四、工作流程8.28、五、專業能力定期測驗8.33、六、主管分數11.29、考核分數A值48.88、考核分數B值6.22、績效評估分（A+B+C）70.85等欄位分數都有經立可白塗改後並記載數字之痕跡。（二）等第部分：初評人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『可』、覆評人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『可』、確認人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『待改進』。」（見裁決卷第200頁106年12月13日第四次調查會議紀錄第24頁）。可見江亞真績效評估表被塗改前，尚未達到待改進程度，無從適用上開空服處行政管理手冊績效表現不佳人員處理之規定。

⑶即便參加人江亞真屬績效表現不佳人員，原告自承未依規定告知，並給予協助以達公司要求，經查，江亞真之績效評估係由黃濂臻初評、詹琇芳覆評及盧紀融確認，此有江亞真之績效評估可稽（見本院卷1第84至85頁）。裁決委員會第四次調查會議時，委員就自評人、覆評人、確認人評語、等第，何以如此不同？公司如何處置江亞真？受評人在追蹤考核期間是由誰來擔任考核工作？依據何等事證

認定追蹤考核結果不及格而予以資遣？是誰決定資遣？等事項詢問證人盧紀融、鄧銀貴，證人盧紀融均證述江亞真經評等為待改進之後，並無以口頭或書面方式告知，詳如上述參加人高廷萱、戴瑩部分⑶，是原告資遣江亞真之程序未符合規定。再者，參加人江亞真與詹文婷等17人因加入遠航企業工會、桃園市空服員職業工會遭到原告資遣，此有106年3月17日臺北市政府勞動局勞資爭議調解記錄可證（見裁決卷第63頁），因此，原告至遲於106年3月17日已知江亞真為申請人遠航企業工會會員員，江亞真又於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，認原告資遣江亞真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。

⑷系爭裁決復以參加人江亞真具有遠航企業工會、桃園市空服員職業工會會員身分，原告在解僱工會理事長詹文婷、資遣兩位副理事長戴瑩、高廷萱後，接續又資遣申請人江亞真，企圖瓦解遠航企業工會之運作至明，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。

⑸綜上，系爭裁決就江亞真部分之判斷非出於錯誤之事實認定，亦無有與事物無關考量或其他違法情事，自應予尊重。

㈧關於裁決主文第3項（即裁決救濟命令）部分：

1.按勞資爭議處理法第51條第2項規定「前項處分得限期令當事人為一定之行為或不行為」，即明勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文，查其立法理由係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，是裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第35條第1項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第35條第1項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第51條第2項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當，為其裁量原則（最高行政法院106年度判字第223號判決參照）。故系爭裁決作成主文第3項回復參加人詹文婷等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。

2.系爭裁決認詹文婷等5人之原薪為38,920元，其判斷如下：依照原告客艙組員薪給辦法（見裁決不可閱卷第500頁）第4條：「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、（三）任職空服員滿一年後，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：與與試用期滿合格相同3.飛加等級第1級（如附件一）。4.依提報之專案核給保證或實際飛時（如附件一）」因此，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，尚有飛加1、差勤、飛加加、飛

加加（1）、追補飛加（1）、追補飛加（0）、追補飛加加（1）、國際零費、DFASS獎金等。又其中，飛行加給（即飛加1）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（見裁決卷第284頁第4次調查會議紀錄第2頁、裁決不可閱卷第501、503頁客艙組員薪給辦法）。原告103年8月1日起實施保證飛時為60小時。參加人詹文婷、呂亞莉、高廷萱及江亞真可領金額為13,920元（13,920=60＊232），但參加人戴瑩因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）；另外，第0級及第1級飛行零費每小時均為60元，依照保證飛時為60小時計算，每月為1,800元（1,800=60＊30）。就戴瑩部分，系爭裁決復檢視原告「客艙組員飛行加給等級表」之「飛行等級晉升標準」欄位記載：「1.最近一年考績為良（含）以上。2.最近一年不得有記申誡（含）以上之紀錄」，可見空服員能否晉升飛行加給，係以空服員最近一年為考評期間，而戴瑩因105年5月17日被申誡2次，最遲至106年5月16日即告滿一年，即戴瑩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。綜上，依原告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詹文婷等5人正常出勤原告應給予之薪給，並剔除無關之相關零費或獎金，故詹文婷等5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）。本院核系爭裁決就參加人詹文婷等5人原職務之原薪之判斷非出於錯誤之事實認定，亦無有與事物無關考量或其他違

法情事，爰予尊重。

3.雖原告主張戴瑩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，原裁決決定竟以戴瑩晉階為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，參加人詹文婷等5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。經查，戴瑩「空服處空服員績效評估表」曾經塗改，故原告此部分主張不足採信。次查原告客艙組員薪給辦法第14條規定：「客艙組員薪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、正常排班未達保證飛時。」、第15條規定：「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。……」上開規定於正常勞僱關係自有適用。惟本件參加人詹文婷等5人遭原告解雇、資遣，固未執行空中勤務，即渠等5人未執行空中勤務係原告以不當勞動行為解雇、資遣詹文婷等5人所致，原告自身不當勞動行為主張渠等5人不符合不適用保證飛時制度，自無可取。又按「勞基法第二條第三款規定：『工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之』。該所謂『因工作而獲得之報酬』者，係指符合『勞務對價性』而言，所謂『經常性之給與』者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱

為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎。」最高法院103年度台上字第1659號判決著有明文。準此，如係勞工反覆提供勞務而可經常性取得之對價，不論名義為何，即具工資之性質而納入平均工資之計算基礎。綜上參加人係因受到原告不當勞動行為解僱、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，就此可歸責於原告之事由，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詹文婷等5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，核無裁量違法情事，本院爰予尊重。

八、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原裁決決定主文第1、3項，於法並無違誤。原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。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果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

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1項前段、第218條，民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　28　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　許　瑞　助

法　官　鍾　啟　煌

法　官　林　妙　黛

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡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	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。

訟代理人	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　劉　育　伶

附表：

一、確認相對人（即本件原告，下同）於106年10月12日解僱申請人詹文婷、呂亞莉；於106年11月5日資遣申請人戴瑩、高廷萱；於106年12月1日資遣申請人江亞真等行為，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。

二、相對人於106年10月12日解僱申請人詹文婷、呂亞莉；於106年11月5日資遣申請人戴瑩、高廷萱；於106年12月1日資遣申請人江亞真等行為，均無效。

三、相對人應自本裁決決定書送達日起7日內，回復申請人詹文婷、呂亞莉、戴瑩、高廷萱、江亞真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。

四、相對人應分別自106年10月12日起至申請人詹文婷、呂亞莉復職日止；自106年11月5日起至申請人戴瑩、高廷萱復職日

止；自106年12月1日起至申請人江亞真復職日止，按月於次月5日給付申請人詹文婷、呂亞莉、戴瑩、高廷萱、江亞真本俸及伙食津貼各計23,200元，及分別自應給付日（即次月5日）之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；以及按月於次次月5日給付申請人詹文婷、呂亞莉、戴瑩、高廷萱、江亞真飛行加給及飛行零費各計新臺幣15,720元，及分別自應給付日（即次次月5日）之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、相對人應分別自106年10月12日起至申請人詹文婷、呂亞莉復職日止；自106年11月5日起至申請人戴瑩、高廷萱復職日止；自106年12月1日起至申請人江亞真復職日止，按月各提繳勞工退休金2,406元於申請人詹文婷、呂亞莉、戴瑩、高廷萱、江亞真之勞工退休金個人專戶。

六、申請人其餘請求駁回。