臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@107年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@109年7月30日辯

原　　告	中華航空股份有限公司	
代　表　人	謝世謙（董事長）	
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	許銘春（部長）住同上	
訴訟代理人	林俊宏	律師
參　加　人	朱良駿	
	林馨怡	
	張書元	
參　加　人	桃園市空服員職業工會	
代　表　人	趙剛	
共　　同		
訴訟代理人	劉冠廷	律師
	陳宣劭	律師

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6月1日107年勞裁字第2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

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)本件原告起訴時，代表人原為何煖軒，訴訟進行中，變更為謝世謙，茲據原告新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷一第294-295頁），核無不合，應予准許。

(二)次按「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。……（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」行政訴訟法第111條第1、3項分別定有明文。原告起訴時，原聲明：「一、原裁決決定主文第1至4項均撤銷。二、訴訟費用由被告負擔。」嗣於民國109年7月1日具狀變更聲明為：「一、原裁決決定主文第1至3項均撤銷。二、確認原裁決決定主文第4項命原告將裁決決定主文公告於內部網站違法。三、訴訟費用由被告負擔。」經查，107年勞裁字第2號裁決決定（下稱原裁決決定）主文第4項「相對人應自本裁決決定書送達翌日起5日內，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁14日以上，並將公告事證存查。」之決定，因原告自107年6月20日起至同年7月4日止，已將原裁決決定主文公告於其內部網站首頁14日以上（本院卷二第301-308頁），該部分於107年8月10日原告起訴前已執行完畢而無回復原狀可能，惟仍有即受確認判決之法律上利益，且其請求之基礎事實相同，無礙於訴訟終結及被告與參加人防禦，被告及參加人復無反對之表示而為本案言詞辯論，其訴之變更，依前開規定，應予准許。

二、事實概要：

(一)緣參加人朱良駿、林馨怡、張書元為原告之員工，亦為參加人桃園市空服員職業工會（下稱參加人工會）之幹部。參加人朱良駿、林馨怡、張書元主張原告紀律人事評議委員會（

下稱人評會）於106年6月27日及7月5日分別約談參加人朱良駿、林馨怡、張書元3人，就該3人於FACEBOOK（下稱臉書）、YouTube及於參加人工會與其他交通運輸業工會於交通部前舉辦「6/23運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動（下稱0623活動）中所為言論及參與行動劇表演等事實為提問及要求說明，並於會後製作之會議紀錄建議懲處均至少為三大過以上之行為，經被告不當勞動行為裁決委員會於106年10月13日以106年勞裁字第33號不當勞動行為裁決決定（下稱前裁決決定）認為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，原告不服，提起行政訴訟，經本院於107年7月19日以106年度訴字第1793號判決駁回原告之訴，原告仍不服，提起上訴，現在最高行政法院審理中。

(二)期間原告於106年12月8日人評會作成對參加人林馨怡予以解僱、對參加人張書元予以大過一次、小過二次、申誡二次並調職地勤之懲處建議，並於107年1月29日核決發布參加人朱良駿、林馨怡、張書元等3人均各為大過一次、小過二次之懲處處分。且原告空服處組長楊代如於107年1月16日要求參加人朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論為說明。參加人遂以原告違反工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，向被告申請裁決，經被告不當勞動行為裁決委員會於107年6月1日以原裁決決定，主文：「一、相對人（即原告，下同）於106年12月8日之紀律人事評議委員會作成對申請人林馨怡予以解僱、對張書元予以大過一次、小過二次、申誡二次並調職地勤之懲處建議，並於107年1月29日核決發布申請人朱良駿、林馨怡、張書元3人均各為大過一次、小過二次之懲處處分，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、相對人空服處組長楊代如於

107年1月16日要求申請人朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為，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。三、撤銷第一項相對人於107年1月29日核決發布申請人朱良駿、林馨怡、張書元三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分。四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起5日內，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁14日以上，並將公告事證存查。五、申請人其餘之請求駁回。」原告不服原裁決決定主文第1至4項部分，提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

(一)參加人朱良駿等3人於臉書及0623活動中之言行，非屬工會活動，且不具正當性，原告人評會之懲處建議及最後對渠等同予以大過乙次及小過兩次之懲處，均非不當勞動行為：

1.於0623活動中，參加人朱良駿以誇大聳動方式向社會大眾質問：「這種飛機你們敢坐嗎？」，參加人林馨怡則帶領在場群眾大聲附合「不敢！」，惡意詆毀、抹黑原告之飛安，致旅客恐懼搭乘原告飛機，使原告長年形塑維護飛航安全形象遭破壞殆盡，已悖離勞動關係中最基本之忠誠義務。參加人張書元於106年6月22日23時6分許在其個人臉書公開發布稱「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事－血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」「拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人！」等污衊、詆毀原告公司之不實言論。且張書元於0623活動中，穿著原告公司制服，並任由他人將血紅色顏料潑灑全身，用以戲稱原告乃血汗工廠。

2.然事實上原告對民眾權益極為重視，亦絕非血汗及無良資方，更無詐騙他人情事，且原告優良形象深受國際肯定。參加人張書元、朱良駿、林馨怡前述不實言論及行徑，將讓社會

大眾對原告產生負面印象與評價，且公然玷汙原告公司長久經營之品牌形象，顯已逸脫工會活動表現方法之界限。據此，原告106年12月8日人評會作成對參加人林馨怡予以解僱、對參加人張書元予以大過一次、小過二次、申誡二次並調職地勤之懲處建議，最終考量參加人林馨怡、張書元為工會幹部，原告釋出最大善意予渠等改善之機會，而從寬核決參加人朱良駿、林馨怡、張書元等3人均各為大過一次、小過二次之懲處處分以資警惕，未予解僱，原告對參加人朱良駿等3人之懲處實屬合法正當之職場紀律管理，絕非不利益對待或具針對性或打壓工會。

3.參最高行政法院108年度判字第271號判決意旨，可知就約談及作成懲處建議非最終之決定，不能認為是代表雇主而為實質管理權行使之行為。是原告106年12月8日人評會僅建議對參加人林馨怡予以解僱，對參加人張書元予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤部分，尚非終局之懲處決定，不符合工會法第35條第1項第1、5款要件，原裁決決定認定原告構成不當勞動行為，認事用法有違誤。

(二)原裁決決定認楊代如請參加人朱良駿說明之行為構成工會法第35條第1項第1、5款規定之不當勞動行為，認事用法有違誤：

1.原告空服處組長楊代如之主要工作職責，包括空服員生活與工作輔導等事項，且其與參加人朱良駿平日也有交情，故當組長楊代如於107年1月10日知悉朱良駿臉書貼文中質疑考績之公平性時，為恐誤會，遂先致電了解，嗣再以臉書通訊軟體Messenger聯繫，而非以公司公務電子郵件為之，組長楊代如並傳送之前兩人通話中所提及之兩則對話截圖給朱良駿確認，而當朱良駿收悉該等訊息後，當下並未認為此乃監控

其網路發言之舉，且觀諸參加人朱良駿回覆內容，實難認為參加人朱良駿心生恐懼。從二人整體對話觀之，楊代如並未對朱良駿有任何不利益對待行為、朱良駿回應內容亦係輕鬆之口吻無心生畏懼之感，朱良駿更未曾因此事遭原告公司要求面談或懲處，實難認組長楊代如簡訊內容有任何構成不當勞動行為之處。是組長楊代如身為參加人朱良駿之主管，本即負有對組員為內部溝通、督導、輔導之義務與職責，係其平日遇到組員發言內容認為不妥時，一致之處理態度，再審酌組長楊代如僅係請參加人朱良駿說明發言之原因，並未因此對其為任何之懲處，實無逸脫組長楊代如對組員之管理職責範圍，且未造成參加人朱良駿不利益對待及打壓工會。

2.原告對空服員之考核評定係依空服員考核、員工考績規定辦理，依原告空服員考核4.1規定，考績係以平日工作表現50%、獎懲事蹟20%、出勤狀況20%，及主管評核10%，作為評核之標準。其中平日工作表現，更係以每次飛行考核分數總合/飛行總趟數為標準評核。所謂飛行考核分數係指空服員每次飛行時，由客艙經理予以評核該次表現分數，不同飛行班機與趟次也會有不同客艙經理予以評分；獎懲事蹟則係指空服員飛行時是否有被記優點、最佳服務或最佳服儀等；出勤狀況係考量空服員之事病假情形；主管評核則為主管依據員工執行線上任務及地點表現之職能等為綜合考量所評打之分數。根據上述所得出之綜合分數，依員工考績規定2.3.1規定，分為優、甲上、甲、甲下、乙、丙之不同考核等第。據此，在原告之考績評量中，出勤狀況之考慮因素絕非僅有病假一種，且出勤狀況也僅占考績20%而已，原告更絕不可能因女性員工請生理假即為考績不利對待。是以，組長楊代如得知朱良駿發言內容時，認為發言內容顯不實在，才會

詢問朱良駿並藉此提醒朱良駿發言應謹慎，以免誤導同仁而造成不必要的誤會。且原告亦未對朱良駿進行任何正式之面談，或係對其為不利之懲處或懲戒、或打壓工會，實難認原告公司構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，原裁決之認定顯有違誤。

3.又參加人稱原告一直以來持續監看工會會員言論云云，更純屬參加人在毫無證據下的臆測之詞，即便是原裁決決定亦無認定原告有如參加人所述之行為。此外，參加人又稱〈214-230大會師〉臉書社團成員人數減少，導致工會成員不敢參加活動之寒蟬效應云云，惟從參加人所提證據內容完全無法看出有渠等所稱因恐懼原告秋後算帳而紛紛退出社團之情況，可能係部分社團成員認為該社團部分發表言論涉及不實而不欲再瀏覽不實訊息，或是基於其他私人原因而退出社團，與原告無涉。

(三)原告在107年1月29日發送懲處通報時，尚非屬勞資爭議調解期間，無違勞資爭議處理法第8條規定：

1.依改制前行政院勞工委員會77年10月5日臺勞資三字第22971號函意旨可知，雇主對勞工所為懲處處分，依法不能作為勞資爭議處理之標的，顯見雇主對勞工所為懲處處分，性質上根本非勞資爭議處理法規定之權利事項或調整事項之勞資爭議。則本件縱使原告申請調解行政機關也受理，但因本質非勞資爭議標的，根本無勞資爭議處理法適用之餘地，原告自無違反勞資爭議處理法第8條規定之可能。

2.次按勞資爭議處理法第8條規定，並參最高法院98年台再字第47號判決意旨，勞資爭議處理法第8條規定之立法目的既在使勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間內暫為冷卻，以避免爭議事件擴大，則前提必也是雇主業已知悉勞工已有提出調

解、仲裁或裁決申請之事實，於明知已進入調解、仲裁或裁決期間下，仍對勞工就該勞資爭議事件為不利之行為，始有所謂將勞資爭議擴大或激化勞資爭議之情事。倘若雇主根本完全不知悉勞工已有提出調解、仲裁或裁決申請之事實，自不能認定雇主有刻意將勞資爭議擴大或激化勞資爭議之行為，而違反勞資爭議處理法第8條規定。

3.又參臺灣高等法院98年勞上易字第20號判決意旨，雇主有無違反勞資爭議處理法第8條規定，前提需先判斷雇主何時知悉勞工提出調解、仲裁或裁決之申請，再據以認定雇主是否於知悉勞工提出調解、仲裁或裁決之申請後，仍對勞工為不利之行為。惟本件朱良駿等人雖然於107年1月4日向被告申請裁決，但原告係於107年2月8日始收受被告檢送企業工會提出裁決申請之函文，故原告在107年1月29日發送懲處通報時，尚非屬勞資爭議調解期間，桃園市政府以107年5月3日府勞資字第1070065174號裁處書認原告因此違反勞資爭議處理法第8條，亦經被告以107年12月12日勞動法訴字第1070014124號訴願決定撤銷，是原告絕無違反勞資爭議處理法第8條規定甚明。原裁決決定認定發布懲處係在裁決期間，亦有認事用法之違誤。

(四)至被告及參加人稱被告107年勞裁字第24號不當勞動行為裁決決定，即為原告對參加人朱良駿等3人為後續106年度考績不利懲處云云，惟原告對參加人朱良駿等3人之考績，均係依原告之考績規定辦理，與參加人朱良駿等3人是否為工會成員或參與工會活動無涉，原告絕不構成不當勞動行為，原告不服前開裁決決定，提起行政訴訟，經本院107年度訴字第1491號判決在案，該判決就參加人張書元考績部分亦明白指出被告之認定係屬違法，而將該部分撤銷，且原告就前述

判決不利部分亦已提起上訴，目前繫屬最高行政法院審理中，仍未確定。尤有甚者，本件對張書元等人之懲處建議、懲處，係分別發生在106年12月及107年1月，但原告106年度考績評分區間為105年11月至106年10月止，是106年考績評分時前開懲處建議或懲處均尚未作成，更遑論因懲處而影響106年之考績評定。佐以，原告認前裁決決定有認事用法之違誤，已提行政訴訟，現繫屬最高行政法院審理中，尚未確定，自不得以該尚未終局決定之案件遽稱原告有不當勞動行為認識。

(五)並聲明：1.原裁決決定主文第1至3項均撤銷。2.確認原裁決決定主文第4項命原告將裁決決定主文公告於內部網站違法。

四、被告抗辯略以：

(一)被告裁決委員會為獨立委員會之性質，而其合議制組成、調查及詢問程序等，性質上似法院審判程序，當事人已受充分程序保障，作成之裁決符合正當法律程序，所為之不當勞動行為認定，依法基於專業性，享有判斷餘地，法院應予尊重，僅得對此採較低審查密度。

(二)原告於106年12月8日人評會對參加人林馨怡予以解僱、對參加人張書元予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議，並於107年1月29日核決發布參加人朱良駿、林馨怡、張書元等3人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為：

1.原告於106年6月27日及7月5日分別約談參加人朱良駿、林馨怡、張書元3人，就該3人於臉書、YouTube及於參加人工會與其他交通運輸業工會於0623活動中所為言論及參與行動劇表演等事實為提問及要求說明，並於會後製作之會議紀錄建

議懲處均至少為三大過以上、107年1月29日核決發布參加人朱良駿、林馨怡、張書元等3人均各為大過乙次、小過二次之行為，無非係以該3人於臉書、YouTube或0623活動存有對原告不利之言論及表現行為，然前裁決決定認定原告以參加人朱良駿3人前揭活動等為由予以懲處等行為確已構成不當勞動行為在案，且此亦經本院106年度訴字1793號判決肯認前裁決決定合法，是原告辯稱其所為並非不當勞動行為等語，悉屬無據。

2.106年6月22日參加人張書元臉書發文內容，及106年6月23日新聞標題記載「華航罷工周年，運輸業過勞依舊，但是值得了」附上華航空服員張書元身著染血制服受訪照片，可知參加人張書元係在表達原告公司內部員工存有過度勞動之事實，而非攻擊原告提供旅客服務不良。新聞網站固然記載原告屢獲國際獎項，然此僅為片面之報導，並無法證明原告公司內部勞動條件係屬合理，是原告主張參加人朱良駿、林馨怡、張書元所言係屬不實言論，嚴重詆毀原告公司名譽，顯已逸脫工會活動之表現方法之界線云云，並無足採。

3.至原告援引另案最高行政法院108年度判字第271號判決部分，該案係針對原告所屬修護工廠所為紀律檢討會，與本件為原告總公司人評會所為審議決定、核決懲處處分，位階、內容、性質有別，自不得援引為本件推論依據，尤其本件無論是原告人評會所為懲處建議或事後所作成之核決懲處處分，均屬原告人事管理行為，已構成不當勞動行為，原裁決決定應屬合法妥適。

(三)原告空服處組長楊代如於107年1月16日要求參加人朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為：

1.參加人朱良駿107年1月8日於臉書〈214-230大會師〉私密社團之發言內容，係在向工會成員就公司考績制度存有疑義之情形而發表意見評論，且於參加人朱良駿107年1月23日回覆組長楊代如之報告內容中，亦提及原告過去曾疑似因工會幹部發表言論而刻意給與工會幹部考績79.99分、79.9分，或更低分數之行為，顯見參加人朱良駿於臉書上之留言，並非全與事實不符。而參加人朱良駿既為華航企業工會之幹部、亦為參加人工會之理事，其就會員關切之PL假（即生理假）是否會影響年度考績一事，發表意見評論，既與參加人工會會員之權益相關，亦與參加人工會一貫之運動方針相符，且其於臉書社團內發表之言論，係實際客觀上原告有無落實女性生理假不得為考績不利之對待，事屬公司考績制度之運作，並非針對「空服員考核」「員工考績規定」文件形式之內容做出不實之言論，未逸脫表現方法之界限，對於原告之企業難謂有何重大之影響，自屬正當工會活動之範疇。參加人朱良駿針對雇主所為之批評言論，既屬工會活動之範疇，同受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務。

2.原告空服處組長楊代如負有為原告管理人事之權力，係代表原告行使管理權之人，原告所提工作說明書記載之職務內容係屬原告與楊代如間勞動契約之一部，但仍不得逾越法規而限制工會成員進行工會活動之權利，原告組長對於組員之生活與工作輔導，仍應符合原告公司與其員工之勞務契約目的，是所謂組員之生活與工作輔導應解釋為於組員之私生活有礙執行飛航勤務及安全時之輔導行為，然組長楊代如所涉者為參加人朱良駿於工會之活動。

3.參加人朱良駿於107年1月8日在非公開之私密性臉書社團關於空服員PL假是否影響考績之言論，性質本即為工會活動，

且發言內容並無逾越表現方法之界線，然原告空服處組長楊代如於107年1月16日以私訊要求朱良駿說明該發言內容及目的，並要求伊注意於臉書社群〈214-230大會師〉發言之行為，已直接干涉參加人朱良駿於工會活動之發言內容，並有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事，且組長楊代如要求其回應，對於參加人朱良駿已直接發生限制其言論自由之不利效果，依工會法施行細則第30條第1項規定，已構成不利之待遇。原裁決決定再就勞資關係之脈絡觀察，可知自參加人朱良駿參與0623活動發表言論以來，多次遭受原告組長楊代如關切，被要求解釋其發言目的及內容，可見組長楊代如係基於代表雇主行使管理權之身分行使職權，非僅係基於私人情誼之閒聊提醒或關心而已。此舉明顯造成參加人朱良駿認為其處於可能隨時遭受不利待遇之不安中，對參加人朱良駿造成極大之心理壓力，不當影響、妨礙參加人朱良駿工會會務之進行及運作之行為，更會造成寒蟬效應，導致原告員工與工會幹部因畏懼而不敢發表言論，如此一來參加人朱良駿所屬工會活動有將難以進行、工會實力有受到減損之虞，經觀察原告及其組長楊代如前後之一連串行為後，已構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。

4.且原告若認參加人朱良駿於臉書上之發言與事實不符，恐有誤導之疑慮時，本可以公司與空服員間之通訊管道向全體員工進行說明以為澄清，原告有多種管道可反駁參加人朱良駿之言論，原告卻捨此不為而要求其說明為何為如此之發言，當然足使參加人朱良駿害怕因參與工會活動而遭不利待遇。

(四)原告於107年1月29日對參加人朱良駿等3人發送懲處通報，違反勞資爭議處理法第8條前段規定：

1.觀諸被告101年4月16日勞資3字第1010125649號令，明確揭

示勞資爭議處理法第8條前段所指之裁決期間係指「中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止」，而非如原告所述係以其知悉勞工提出裁決申請起算，司法實務亦有見解肯認以勞工提出申請書之日作為起算調解期間。又按行政程序法第34條規定，可知係以申請人提出申請，作為認定程序開始之時點。

2.原告於106年10月30日收受前裁決決定書正本後，按常理應已知悉其對於參加人相關處分建議遭認定為不當勞動行為，卻仍執意於106年12月8日對參加人所為相同之言論及活動作出不利建議處分，並於107年1月29日核決發布顯然無視被告裁決委員會之認定，具有不當勞動行為之認識甚明。且參加人既於107年1月4日提出原裁決之申請，原告卻於原裁決期間之107年1月29日核決發布前揭懲處處分，故原裁決決定認定原告所為違反勞資爭議處理法第8條前段之規定，實屬有理。

3.姑不論原告主張裁決期間起算時點是否有據，然原告至遲既已於107年2月8日收到參加人朱良駿等3人之裁決申請書時，知悉冷卻期間開始，本應依法停止懲處之執行，並回復懲處前之狀態，俟裁決之結果，竟仍無視前開規定意旨，繼續懲處處分之執行，顯具不當勞動行為之動機。

(五)並聲明：駁回原告之訴。

五、參加人陳述略以：

(一)原告於108年10月30日收受前裁決決定後，已知悉其對參加人等作成懲處建議被認定為不當勞動行為，故應認原告此後之行為皆有不當勞動行為認識，其於106年12月8日人評會作成懲處決議、107年1月29日發布獎懲通報皆有不當勞動行為之認識。

(二)原告106年12月8日人評會作成對參加人林馨怡予以解僱、對參加人張書元予以大過一次、小過二次、申誡二次並調職地勤之懲處建議，並於107年1月29日核決發布參加人朱良駿、林馨怡、張書元等3人均各為大過一次、小過二次之懲處處分之行為，構成不當勞動行為：

1.原告雖稱其曾屢獲國際最佳航空品牌獎項云云，惟參加人朱良駿於0623活動中之發言，參加人林馨怡與參與活動者之回答，顯係聽聞原告有與民航局研議減少班機空服員人數之措施，對該措施可能導致之不良效果為評論。參加人張書元於106年6月22日於YouTube發表文章，內容係表述空服員之工作情形與照片之光鮮亮麗恰恰相反，強調空服員工作之辛勞非為外人所知；於0623活動著原告公司制服以紅色食用色素潑灑全身以代表血汗之行動劇表演，目的在凸顯運輸交通業人員表達抗議工作過勞之訴求，事後亦將原告公司制服洗淨，自無涉公司聲譽及形象之負面影響。參加人朱良駿等3人前開言行皆係凸顯原告員工有過勞之現象，表達對空服員工時過長、休時過短之擔憂，並非主張原告公司提供之服務品質或內容有何不良，核與0623活動之主題並無不合，自無所謂嚴重抵毀原告商譽，逸脫工會活動表現方式界線之虞，應認屬正常工會活動之範疇。

2.參加人朱良駿等3人參與0623活動之言行以及在個人臉書之發文，業經前裁決決定及本院106年度訴字第1793號判決認定並未越界線而屬受工會法保障之言論，並確認原告將參加人林馨怡、張書元等2人移送人評會並作成建議解僱、記過之行為構成不當勞動行為。106年12月8日人評會作成之懲處建議及107年1月29日核決發布之懲處處分顯然係原告以參加人朱良駿等3人參加工會活動為由予以不利益待遇，構成工

會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。而原告即使違法也要打壓參加人工會，以此削弱原告員工參與參加人工會活動意願之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。且被告嗣後仍就參加人朱良駿等3人本件之工會言論，刻意將106年度績效考核列為乙等或丙等，導致參加人朱良駿等3人無法完整領取年終獎金及晉支，此節業經被告以107年勞裁字第24號不當勞動行為裁決決定認定構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為在案，並經本院107年度訴字第1491號判決遞予維持，顯係原告打壓工會言論，製造寒蟬效應，以達削弱工會實力之目的。

3.又原告主張原告人評會懲處決議僅屬建議性質，依最高行政法院108年度判字第271號判決見解不能構成不當勞動行為云云，惟本件並非僅只因人評會作成懲處決議即被認定構成不當勞動行為，尚考量原告透過工作規則賦予之職權約談參加人朱良駿等3人，要求針對發表工會言論進行說明，並且作成懲處建議，顯係針對工會幹部與工會活動而即將為懲處，使參加人朱良駿等3人受有極大心理壓力，造成幹部因恐參與工會活動而遭原告嚴厲懲處致不敢參加活動之寒蟬效應，屬不當影響、妨害或限制工會活動之行為，與前開最高行政法院判決之原因事實有根本上不同，且前開最高行政法院判決見解與工會法促進勞工團結，提升勞工地位、改善勞工生活之立法目的，殊有未合，自無比附援引之餘地。

(三)原告空服處組長楊代如要求參加人朱良駿就自己在臉書私人社團之發言提出釋疑，說明為何認為自己言論不違法之行為，構成不當勞動行為：

1.本件原告頒布關懷班表，及約談請較多生理假之組員等相關作為，引發公司內空服員疑慮，惟原告就相關事項又故意模

糊以對，更在故意不釐清工作規則的情況下大動作資遣4名空服員，引發空服員疑慮。參加人朱良駿於非公開臉書社團就公司制度及空服員請生理假致影響考核等所發表言論，乃係向臉書社團內其他成員就前開爭議狀況進行說明及對原告考績制度公平性提出疑慮。況生理假影響考核一事與參加人工會會員權益相關，且原告空服員考核、員工考績規定，針對「主管考核」一項並未規定主管評定時所應考量之判斷因素或準則，顯見係原告公司可以自由操控之因素，參加人朱良駿言論內容並非與事實不符，當屬工會活動之範疇，受工會法保障之工會言論，原告應有容忍義務。

2.原告明知參加人朱良駿臉書發言與工會活動有關，且無任何不當之處，原告如認參加人朱良駿在私人非公開臉書社團發言之相關事實有澄清必要，應循正當途徑自行向空服員說明，惟原告卻固定巡邏臉書等社群網站，窺探參加人私領域言論，組長楊代如並利用Messenger作為公務溝通工具行使管理權，約談參加人朱良駿，要求參加人朱良駿就自己在臉書私人社團之發言提出釋疑，說明為何認為自己的言論不違法，而原告工作規則已明定員工違抗職務上命令者之懲處規定，參加人朱良駿若無故未出席主管之約談，恐有受原告懲處之虞，參加人朱良駿實無拒絕原告組長楊代如約談之可能，組長楊代如之約談行為顯為代雇主行使管理權。縱認組長楊代如與參加人朱良駿間談話偶爾氣氛輕鬆，但內容多係公事上的討論溝通，顯係出於上對下之監督管理關係，參加人朱良駿沒有拒絕回應的餘地，難謂不會造成參加人朱良駿心生畏懼，內心產生極大壓力，且引發該社團成員恐慌、造成大量成員退出社團，致該社團現今已停止運作等寒蟬效應，也讓參加人朱良駿在雙方緊張的勞資脈絡下感到隨時可能遭到

移送懲戒、工作權因此不保的恐懼與不安之中，進而開始自我審查言論，達到噤聲目的，原告行為達到清除雜音、壓縮工會活動空間之目的，係間接對參加人朱良駿所為之不利對待，應構成工會法第35條第1項第1款規定之不當勞動行為。

3.且原告針對企業工會會員與幹部於網路上發表之工會言論，原告主管以工作規則賦予之權限約談工會會員、要求刪文，甚至建議記過懲處之行為，造成寒蟬效應，導致工會會員與幹部，因畏懼事後算帳而不敢發表言論，致參加人工會活動將有難以進行、工會實力有受到減損之虞，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為等節，業經被告以107年度勞裁字第46號不當勞動行為裁決決定認定在案。

(四)至本件參加人於107年1月4日提起原裁決之申請，原告及參加人之冷卻期間應自該時起算，更遑論原告係以業經前裁決決定認定屬工會活動言論之行為懲處參加人，原告於107年1月29日對參加人朱良駿等3人發送懲處通報，違反勞資爭議處理法第8條規定甚明。並聲明：駁回原告之訴。

六、上開事實概要欄，除下列爭點外，為兩造所不爭執，並有0623活動相關發言資料（裁決卷第95-102頁、本院卷一第86-87頁）、朱良駿於107年1月8日臉書發言內容、楊代如與朱良駿間對話紀錄及因此撰寫之報告（裁決卷第131-134、154-159頁、本院卷一第82-85頁）、工作說明書（裁決卷第130頁、本院卷一第98頁）、原告2018IZ00126號建議簽呈及通報資料（裁決卷第29-31、35頁、本院卷一第96-97頁）、參加人朱良駿等3人獎懲通報（裁決卷第73頁）及原裁決決定（本院卷一第31-81頁）在卷可稽，應可認定。本件爭執者為：原告人評會對參加人朱良駿等3人之行為作成懲處建議及核布同予以「大過乙次及小過兩次」之懲處，是否均構成工

會法第35條第1項第1、5款規定之不當勞動行為？原告組長楊代如請朱良駿說明之行為是否亦構成上開不當勞動行為？被告所為原裁決決定暨主文第1至4項所示有無違誤？

七、本院之判斷：

(一)本件經核原裁決決定參與作成之裁決委員全部均有參與詢問會議（裁決卷第329-330、381-382頁），雖裁決委員侯岳宏在裁決程序中於言詞陳述時在場，而未參與裁決決定之作成，惟按不當勞動行為裁決辦法第2條第1項規定，不當勞動行為裁決委員會，置裁決委員7人至15人，該屆不當勞動行為裁決委員會之委員12人，而參與作成原裁決決定之委員共11人，符合勞資爭議處理法第46條第1項所定出席人數及同意人數之門檻，是本件裁決決定之程序，應無不合，先予敘明。

(二)按工會法第35條第1項規定：「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。」第48條授權訂定之工會法施行細則第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。」可知，工會法第35條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制規定；其第1項第1款之規定，係為避免雇主對勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，為拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇；其第1項第5款之概括性規範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙

工會成立、組織或活動，致妨礙工會運作及自主性。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。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。再者，勞動關係可區分為個別勞資關係與集體勞資關係，規範前者之主要法令為勞動基準法，後者即涉及工會法、團體協約法、勞資爭議處理法之規範。基於不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作，故與勞動基準法之救濟相較，不當勞動行為之救濟內容，在判斷上乃著重避免雇主以經濟優勢地位不法侵害工會及其會員之權利並謀求迅速回復其權利為核心，二者規範救濟目的各殊（參照最高行政法院107年度判字第204號判決）。

(三)經核原裁決決定就原告人評會對參加人林馨怡及張書元之行為作成懲處建議及核布對參加人3人同予以大過乙次及小過兩次之懲處，暨原告公司組長楊代如請朱良駿說明之行為，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，並無違誤，分述如下：

1.原告主張於0623活動中，參加人朱良駿以誇大聳動方式向社會大眾質問：「這種飛機你們敢坐嗎？」，參加人林馨怡則帶領在場群眾大聲附合「不敢！」，且參加人張書元於106年6月22日23時6分許在其個人臉書公開發布稱「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事－血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」「拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人！」等污衊、詆毀原告公司之不實言論，並於0623活

動中，穿著原告公司制服，並任由他人將血紅色顏料潑灑全身，用以戲稱原告乃血汗工廠，以上渠等所為不實言論及行徑，將讓社會大眾對原告產生負面印象與評價，且公然玷汙原告公司長久經營之品牌形象，顯已逸脫工會活動表現方法之界限，據此，原告106年12月8日人評會作成懲處建議，原告並核布懲處結果云云。惟查：

- 參加人張書元在其臉書所言，內容係謂：「畫面中的空服員，大部分都認識，也都是相當勤奮、親和的同事，但是我相信當這個形象廣告上線後，她們應該都相當後悔拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人……影片拍攝的CI-771TPE/DPS/TPE航班的確是所謂的『爽班』……，排到這班的機率約為0.5%，一年下來大約會排到1.82次，……每年飛到『一次』算正常，飛不到的也大有人在。……別忘了，還有近80%早上5點前報到或是晚上10後落地的當日往返航班在等著你，以及多個歐美航線『剛好』休息24小時，讓你連時差的感覺都沒有，因為你幾乎不會出飯店。大部分的人看到的都是這個職業光鮮亮麗的一面，但我看到的都是我同事的眼淚；因為超時航班累到只能默默流淚，受到不平待遇甚至是性騷擾而掉下委屈的眼淚、至親過世卻無法陪伴身旁自責的淚水，以及慢慢累積的身體病痛……」（本院卷一第86-87頁）其發言主旨在指摘原告所拍攝的形象廣告偏頗失真，亦僅宣傳「原告空服員平均每年飛不到一次之最好航班」，卻不揭露大部分空服員在原告近80%航班上之辛酸，導致不明就裡之社會新鮮人對空服員實際工作時間與休息狀況產生錯誤認知而來應徵空服員工作。該文重點既在強調空服員過勞問題，內容與0623活動「反過勞」之宗旨一致，且貼文時間為106年6

月22日深夜23時6分，亦與次日舉行之0623活動時間緊密接續，應屬與參加人工會活動相關之發言。

㈠本件參加人工會於106年6月23日與其他運輸業工會共同舉辦0623活動，顯然是屬於工會活動。參加人林馨怡在該工會擔任幹部，該工會並指派參加人林馨怡、朱良駿、張書元等人分別擔任0623活動之行動發言、表演，則參加人林馨怡、朱良駿、張書元3人於0623活動當日之發言及表演，及在臉書或YouTube等網路平台中與0623活動有關之發言，當然亦屬工會活動。綜觀林馨怡於0623活動中所為之發言稱：「今天6月23號，是去年華航空服員走上街頭罷工的一週年，我在這邊引述去年桃園市空服員職業工會罷工宣言的一段話，這是一場休息之戰，而我們仍然在長征中……我們今天休息的時間沒有改變，我們仍然在為休息而戰，一年之後，華航公司、華航資方、政府說要改革，全部都跳票了！……，今天站在這裡，我們不為什麼，我們要爭取的是休息時間。曾經有人問我，為什麼我們要有休息時間，我說，因為我們是僱員，但是我們也是一個完整的人，作為一個完整的人，我們要有合理的休息時間，我們可以擁有愛人和與被愛的時間……休息時間是你我都需要的，今天我們雖然都是僱員但是我們只是要求身為人的基本權利……」，及其帶領參與活動人員高喊「罷工一週年，過勞沒有變」等言論，均係在爭取空服員依勞基法應享有的合理休息時間，並非空言無據。而朱良駿接續發言為：「……華航資方和民航局現在私下又在研擬一個東西，就是要降低我們所有機種的航班配置人員，原本在華航最低的安全法規，一個機艙門至少一個空服員維持逃生，但是他們現在想向下修改成50個座位只要1個空服員，

這樣子一來，我們以747-400來說，現在最低最低的安全派遣員額是12人，如果經過他們這樣修改以後變成8個人，甚至一個門都沒有一個空服員在維持它的安全，請問這樣的飛機你們敢坐嗎？」，其後林馨怡始回答「不敢」等語（以上均見裁決卷第95-98頁），乃指出華航與民航局的研擬方案有安全上的疑慮，與原告安全法規有所抵觸，其所述並非空言指摘，並涉及全體空服員生命安全及勞動環境變動，為工會團結權正當之行使，應受到法律保護，雇主自應負有容忍與讓步義務。

. 況且，原告針對參加人張書元上開言行，侵害其商譽及信用，向臺灣臺北地方法院請求損害賠償，亦經該院駁回，並經臺灣高等法院107年度上字第735號判決以其言論非專以毀損原告商譽為目的，且原告提供之勞動條件與勞資爭議處理方式，攸關飛行安全以及公司獲利，自係影響廣大客戶、投資人與股東之權益，而與公眾利益有關，屬於可受公評之事項，基於保障勞工之表達意見自由，仍應評價為合理評論，阻卻其違法性；其表演亦非專以毀損原告之商譽為目的，且所評論者攸關飛行安全而與公益有關，即應可認為合理評論而阻卻違法為由，而駁回其上訴在案（本院卷二第363-372頁）。原告另向臺灣臺北地方檢察署對參加人張書元上開言行提出涉有加重誹謗及公然侮辱等罪之刑事告訴，業經該署檢察官以107年度偵字第12405號處分不起訴，並經臺灣高等檢察署駁回其再議聲請（本院卷二第343-362頁）。綜上，原告主張參加人所述不實、詆毀原告名譽云云，尚無足採

j 再按，工會對於雇主之批評言論之發動，乃屬工會活動自由之範疇，其批評如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈

，雇主自可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，不可遽以此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維持有關，亦應為雇主容忍義務之範疇。換言之，工會活動在形式上即使與雇主之權限發生衝突，團結權因正當之行使而受到法律保護時，在一定範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步義務。查參加人等3人上開之言行，並無侵害原告名譽，係屬工會之正常活動，有如上述，且原告空服處人評會建議懲處均至少為3大過以上之行為，已經被告前裁決決定認為構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，經本院於107年7月19日以106年度訴字第1793號判決認於法無違（本院卷一第155-200、213-264頁）。原告於106年10月30日收受前裁決決定書正本（本院卷二第113頁），並至遲於106年11月17日依該裁決主文第二項之命令將裁決主文公告於其內部網站（裁決卷第52-53頁），自明知其對於參加人等3人相關處分建議遭認定為不當勞動行為，其人評會卻仍於106年12月8日對參加人所為上開相同之言行再作出參加人林馨怡予以解僱、參加人張書元予以大過一次、小過二次、申誡二次並調職地勤之懲處建議，並於107年1月29日核決發布參加人朱良駿、林馨怡、張書元等3人均各為大過一次、小過二次之懲處處分（裁決卷第29-31、35、73頁、本院卷一第96-97頁），顯具有不當勞動行為之認識甚明。

LL雖原告主張人評會於106年12月8日之懲處建議並非最終決定，非屬代表雇主所為之管理行為云云。然查，依原告人事業務手冊紀律人事評議委員會第2.2條規定：「各單位呈報之記大過（含）以上懲處案件或其他重大違規案件，應提交紀律人事評議委員會審議。」可知，關於記大過以上之懲處，應經人評會審議，則人評會就記大過以上之懲處，即屬工會法第35條規定代表雇主行使管理權者，況依第3.3條規定：「紀律人事評議委員會評議建議懲處之內容，如涉及解僱條文時，則由總經理核決；其他未涉及解僱條文之懲處則依紀律人事評議委員會決議辦理。」（以上見裁決卷第32-34頁），原告人評會於106年12月8日作出參加人張書元予以大過一次、小過二次、申誡二次並調職地勤之懲處建議，原告人評會之決定即屬有拘束力之終局決定。再參諸前揭說明，不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於確實保障勞工之團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作，是於原告人評會作成對於參加人不利之懲處建議時，已有不當勞動行為裁決制度介入之必要，而有迅速排除對其等不利之不當勞動行為之實益，避免雇主再進而為其他更不利之不當勞動行為，得以更早回復勞動關係之正常運作。準此，原告人評會於106年12月8日所為之懲處建議，應認屬代表雇主所為之管理行為無疑。原告此部分主張，洵無可採。

ll綜上，原告對參加人所為之懲處建議及決定，顯係對其等為不利之待遇，且屬對工會幹部言論及參與工會活動行為之不利待遇，此勢必削弱工會員工參與工會活動之意願，對工會活動之推動自有不利影響，原裁決決定認原告行為構成工會法第35條第1項第1及5款之不當勞動行為，並無

違誤。

2.關於原告空服處組長楊代如於107年1月16日要求參加人朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論為說明部分：

－參加人朱良駿於107年1月8日在〈214-230大會師〉不公開之臉書社團中，以其個人臉書「朱良駿」帳號回應成員發表言論稱：「其實他們的出勤記錄我看過，並不是非常嚴重，其中還有人一年請12天SL（指病假），12天PL（指生理假），依法PL不計入考績，等於請12天SL（病假）就拿到丙了。考績公平性有很大的問題。」、「PL不能扣考績分數」、「要幫他們提告」，原告公司組長楊代如於107年1月10日得知後，先電話與朱良駿連繫，並再私下截圖以電子通訊軟體詢問朱良駿，朱良駿於同年1月11日先回覆不知道要解釋什麼或辦公室會有何疑慮，待飛回來再處理等語，楊代如遂於同年1月16日詢問：「考績的公平性有很大的問題」，指的是甚麼意思？你回覆群組人「所以要幫他們提告」是因為你認為請PL的組員考績有受影響嗎？如提告後，確認組員考績未受請PL的影響，是否要對發表不實言論誤導其他組員負責等語，朱良駿則回覆「好的，我這幾天找時間回信給您」，並於同年1月23日表示「書面說明剛剛寄給您」（裁決卷第131-134、154-158頁、本院卷一第82-85頁），觀之朱良駿於同年1月23日所提之書面說明內容：「本人為華航企業工會三分會會員代表與理事、團體協約協商代表、空服員職業工會理事……本人所屬之華航企業工會第三分會……因年終獎金之爭議而舉辦憐慌尾牙餐會，就在不久後所公布之103年度考績分數，當時有參與活動之大部分三分會幹部成員，考績多為甲下，且多數多為79.99或79.9分，甚至更低，對於此大量

相同的考績分數，我們認為經過刻意調整，當時經過各種管道和公司反映，並要求公開此分數計算由來，皆未獲得正面回應，直至空服處唐副總上任後……唐副總回覆說，只要以後你們不要再到外面去抗議公司，我保證絕對不會去調整你們的考績分數，由此可合理懷疑，考績分數並不客觀……我之所以會回覆『要幫他們提告』是因為這4名會員，已來工會申訴，在看過資料後，工會認為有諸多不合理之處，因此工會會協助該4名會員向主管機關桃園市政府勞動局提出勞資爭議調解……實不知有任何發表不實言論誤導其他組員之責任，請資方不要針對本人言論擅自移花接木斷章取義……事業單位時時監控本人網路發言，動輒以面談方式要求說明解釋發文內容，致使本人合理懷疑，公司想藉此行為大量累積本人的約談記錄，以便日後針對本人做出不利益待遇。此舉已致使本人心生恐懼，深感言論自由被限制監督，以及對本人之工作權感到威脅……。」（裁決卷第159頁），復參諸原告於106年7月間，實施關懷型班表制度，針對請假較多之空服員，給予特別班表，涉及可否換班與否及女姓空服員請PL假之權益，原告與參加人工會進行多次勞資會議等情（裁決卷第236-246頁空服員於原告網站上之發言、原告空服處第274次勞資會議內容、關懷型班表公告），可見參加人朱良駿之前開發言並非與事實不符。又參加人朱良駿既為參加人工會之理事，其就會員關切之PL假（即生理假）是否會影響年度考績一事，發表意見評論，核與參加人工會會員之權益相關，自屬正當工會活動，雇主原告應有容忍義務。

—原告雖主張未對參加人朱良駿為正式約談，朱良駿未心生恐懼，且組長楊代如身為參加人朱良駿之主管，本即負有

對組員為內部溝通、督導、輔導之義務與職責，復未造成參加人朱良駿不利益對待及打壓工會云云。然查，依原告人事業務手冊國內員工獎懲規定第9.2、9.7條就員工有「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節輕微者」、「初次不遵守主管人員合理指揮監督者」經查證屬實，予以申誡之規定；第10.2、10.19條就有「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節較重者」、「違抗職務上合理命令情節較輕者」經查證屬實者，予以申誡之規定；第11.2、11.12條就有「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節重大或累犯者」、「無故違抗主管正當之管理或業務督導人員合理指導，態度倨傲者」經查證屬實者，予以記大過或/及降調職務或/及降級之規定（本院卷二第210-212頁）。又原告空服處組長楊代如之主要工作職責，包括空服員生活與工作輔導等事項，為原告所自承，而參加人朱良駿係屬原告空服管理部人員，楊代如為其組長，為兩造所不爭執，並有空服管理部組織系統表附卷足資（裁決卷第148頁），佐以原告工作說明書，空服處組長之主要工作職責包括「組員生活與工作輔導」（裁決卷第130頁、本院卷一第98頁），是楊代如自為代表雇主即原告行使對其下屬組員例如參加人朱良駿進行管理之人。再依原告人事業務手冊不適任人員處理規定第3.3、3.4條規定，若人員有不適任行為或事實，用人單位應主動約談當事人，辦理面談並填寫面談紀錄表，1年內面談紀錄達3次以上者，由用人單位裁定該員屬不適任人員，如經認定為不適任人員，依第4條規定，會遭受考績、職務異動或降等後續不利之待遇（裁決卷第160-164頁）。綜合上情，楊代如得知參加人朱良駿發表前開言論後，要求朱良駿就所言關

於參與工會員工之工作考績爭議事項為具體之說明，即屬基於其生活及工作輔導之職責，依前揭員工獎懲規定，對於其認員工涉及妨礙辦公秩序或有無不遵守合理正當管理情事所為查證，又其查證方式，雖其非以面對面方式而以電話及電子通訊軟體方式詢問調查，仍不改不適任人員處理規定所謂約談之本質，況參加人朱良駿嗣亦因該約談而提出正式完整之書面報告，顯係避免自身及其他工會會員遭受後續之不利待遇及打壓而為。則原告主張參加人朱良駿未感恐懼云云，與事實不符。

．從而，參加人朱良駿於107年1月8日前開言論，係在非公開之私密性臉書社團發言，且屬工會活動，然原告空服處組長楊代如於107年1月16日要求朱良駿說明該發言內容及目的進行查證，實屬干涉參加人朱良駿於工會活動之發言內容，對於參加人朱良駿及工會會員造成莫大之心理壓力。況承上，先前原告已就0623活動對參加人所為言行為不利待遇，甚提出民刑事之訴，參加人工會就工會勞工請假事宜與原告進行多次會議，已如前述，而原告於0623活動後，楊代如復向參加人朱良駿表示其不要在臉書發言，否則原告會交待其進行面談（裁決卷第222頁參加人朱良駿與楊代如通訊內容），參加人朱良駿亦於106年10月27日因在臉書發言遭楊代如組長約談而撰寫報告（裁決卷第165頁），最後〈214-230大會師〉不公開臉書社團團員人數至107年2月底已從原有105人降至32人，並已停止運作而封存（本院卷二第219-222頁、裁決卷第219頁），參加人工會幹部即參加人朱良駿並受上述懲處之不利待遇等情，綜上勞資關係脈絡，可見原告組長楊代如約談參加人朱良駿，就該不公開社團之工會會員請假事宜發表言論，要求

朱良駿說明並進行調查，實屬不當影響、妨礙參加人工會會務之進行及運作之行為，且造成寒蟬效應，如此導致參加人工會活動將難以進行、工會實力有受到減損之情況。原告主張未造成參加人朱良駿不利對待及打壓工會云云，要屬無理。準此，代表原告進行管理之楊代如組長上開此一連串之行為，應已構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，被告原裁決決定所認定，並無違誤。

(四)原裁決決定主文第4項所為救濟命令，亦無違誤：

1.按勞資爭議處理法第51條規定之立法理由以：「……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。三、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，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為。至當事人違反此等行為或不行為之義務時，應依工會法修正草案第45條之處罰及97年1月9日修正公布團體協約法第32條第2項處罰。……五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，……於第4項明定就此類型之裁決決定不服者，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，勞工因工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決，中央主管機關應於收到裁決申請後召開裁決委員會並作

成裁決決定，且賦予裁決委員會得為救濟命令之裁量（即同法第51條第2項規定得命當事人為一定行為或不行為之處分），關於是否作成救濟命令之考量，主要目的並不在於直接為個案中有關勞工終局權利之救濟保護，而旨在藉由具體矯正雇主對勞工權利事項所為不利決定，以迅速排除不當勞動行為，就受侵害勞工權益先予回復，俾利集體勞動關係得以繼續正常運作。

2.本件被告經參加人申請而依法組成不當勞動行為裁決委員會，並行詢問程序而經當事人以言詞陳述意見後作成決定，關於原裁決決定主文第1、2項部分，原告於106年12月8日人評會作成參加人林馨怡、張書元懲處建議，於107年1月29日核布參加人朱良駿、林馨怡、張書元之懲處處分，及其空服處組長楊代如於107年1月16日要求參加人朱良駿就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論說明之行為，既堪認確已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，業如前述，則裁決委員會進一步斟酌工會、參加人與原告間之勞資關係現狀，認有依勞資爭議處理法第51條第2項規定，作成原裁決決定主文第3項之撤銷該懲處處分及第4項命原告應自本裁決決定書送達翌日起5日內，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁14日以上，並將公告事證存查等救濟命令，以回復參加人等3人相關勞工權益，化解寒蟬效應，有利於集體勞動關係得以儘速回復正常運作，核屬裁量權之合法行使，亦無違誤。

八、從而，原告上開主張各節，均無可採，本件被告所為原裁決決定主文第1至4項部分，均無違誤。原告仍執前詞，而請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本

院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　20　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　吳　坤　芳

法　官　羅　月　君

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
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。
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　、　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　所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　20　　日

書記官　陳　又　慈