臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@109年12月9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
		李瑞敏律師
		黃胤欣律師
被	告	勞動部
代 表	人	許銘春（部長）
訴訟代理人		徐婉蘭律師
參 加	人	中華航空股份有限公司企業工會
代 表	人	劉惠宗
參 加	人	蘇盈蓉
		張馨方
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108年1月4日107年勞裁字第46號裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

裁決決定主文第一項至第三項均撤銷。

確認裁決決定主文第四項違法。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件原告起訴後，原告代表人由何煖軒變更為謝

世謙，茲據變更後之代表人謝世謙具狀聲明承受訴訟（本院卷一第149-150頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：參加人丁○○為參加人中華航空股份有限公司企業工會（下稱企業工會）三分會會員代表及理事，參加人戊○○則為該工會三分會會員代表，丁○○於民國107年4月16日在花花三合會臉書發言：「哇！131回可以接220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊」（下稱系爭留言1）、戊○○發言：「休時不夠好辛苦！真是『犧牲奉獻』啊……」等語（下稱系爭留言2，與系爭留言1，下合稱系爭留言）。原告空服管理部組長林宗華於107年4月18日去電丁○○說明原告立場，並要求丁○○於臉書上澄清；空服管理部經理劉建文繼於107年4月20日與丁○○面談；林宗華復於107年5月5日以電子郵件要求丁○○說明郵件內之提問。而原告空服管理部組長陳昱靜於107年4月20日約談戊○○，要求刪除或澄清發言，並要求戊○○回家填寫QA問卷；陳昱靜組長於同年5月10日再次約談戊○○並質疑戊○○為何不澄清、刪文，隨後再度要求戊○○以書面答「請問在理解原委後為何未對自身網路不實發言澄清，表現當責態度？」等問題，戊○○於同年月11日到辦公室簽署空服處溝通互動紀錄時，該記錄上記載空服部建議對其為予以申誡乙次之懲處。又原告於107年5月25日召開客艙組員評議會（下稱原告評議會）約談戊○○、丁○○，評議會結果：依人事業務手冊國內員工獎懲規定9.2及9.7規定，擬提報懲處「申誡2次」。另原告為召開107年5月25日原告評議會約談戊○○、丁○○，因而調動戊○○同年5月24、25、26日之飛行任務，致減少飛行加給及外站津貼共新臺幣（下同）6,083元。丁○○以空服部經理劉建文於107年4月20日咆哮斥責行為及

組長林宗華要求說明行為，戊○○以組長陳昱靜分別於107年4月20日及5月10日約談並要求說明之行為，原告107年5月25日原告評議會約談並予以2次申誡之懲處建議行為及變動戊○○107年5月24、25、26日之飛行任務，致減少飛行加給及外站津貼共6,083元，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，企業工會、戊○○、丁○○遂於107年7月6日（被告收文日期）向被告申請不當勞動裁決，經被告所屬不當勞動裁決委員會（下稱勞裁會）於108年1月4日作成107年勞裁字第46號裁決決定書（下稱原裁決決定），主文如下：「（第1項）一、確認相對人（即原告，下同）空服管理部經理劉建文於107年4月20日在辦公室指責申請人丁○○不肯於花花三合會臉書發文澄清發言動機及意圖之行為、相對人空服管理部組長林宗華於107年5月5日要求申請人丁○○對臉書發言予以澄清並刪除之行為、相對人評議會於107年5月25日約談申請人丁○○，並建議對其予以兩次申誡之懲處之行為，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。（第2項）二、確認相對人空服管理部組長陳昱靜於107年4月20日、5月10日約談並要求申請人戊○○說明臉書發言動機及意圖之行為、相對人評議會於107年5月25日約談申請人戊○○，並作成建議予以兩次申誡之行為、及相對人變動申請人戊○○107年5月24、25、26三日之飛行任務之行為，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。（第3項）三、相對人應給付申請人戊○○新臺幣6,083元暨自107年7月7日起至清償日止按年息5%計算之利息。（第4項）四、相對人應於收受本件裁決決定書翌日起5日內，將本件裁決決定主文一至三項以16號之標楷體公告於內部網站『中華航空企業資訊網』（http:// www.eip

.china-airlines.com）首頁及空服管理部辦公室之公佈欄14日。（第5項）五、申請人其餘請求駁回。」原告對原裁決決定主文第1項至第4項不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

㈠107年2月10日，原告之關姓空服員走私8公斤（起訴狀誤載為6公斤）黃金入境，遭日本留置罰款，同年2月23日（起訴狀誤載為3月），再有1名李姓資深空服員於北海道千歲機場遭日本關務員檢查出隨身攜帶200公克金飾（起訴狀誤載為銀佛牌及量銀鑰匙）並予訊問調查，原告董事長曾於107年4月初，親往日本致歉，日方表示希望由原告負責管理空服員之經理前往說明如何管理空服員及讓日方相信絕對會避免再有類似情形發生。為此，原告與日方交涉後，乃安排空服管理部經理劉建文於107年4月16日前往北海道、4月18日前往東京致歉與說明。詎戊○○、丁○○不明究理，丁○○於107年4月16日在花花三合會臉書為系爭留言1、戊○○為系爭留言2，劉建文乃於107年4月20日與丁○○面談，告知事情原委，希望丁○○修改臉書留言，遭丁○○拒絕，並拒絕於當日之空服處溝通互動紀錄（原裁決卷第129頁）上簽名，觀諸參加人於不當勞動裁決程序中所提出之當日錄音譯文，劉建文所言：「……但是我現在告訴你，你在不知情的時候，你可以這麼作，我也都可以原諒你，可是你現在都已經知道了，你們還不去做任何的修改，任何的解釋，我就不能夠接受」等語（原裁決卷第54頁），如此言論並無不當，卻遭原裁決決定認定屬不當勞動行為。另丁○○在花花三合會社團之發言，社團人數高達3千多人，又怎麼可能係「非公開言論」，在在顯原裁決認事用法之違法與不當。

㈡原告空服管理部組長林宗華107年5月5日電子郵件內容係請

丁○○回答：「請問你，在我跟你充分解釋以後，你是否願意基於誤會已經澄清的狀況下，將自己在網路上發言所引起的誤解，跟所有不知情的網路使用者澄清？」、「請問你，雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重？」等語（原裁決卷第56-57、130頁），誠非不當勞動行為。原裁決之認定顯然對有利於原告之證據主張未予採納而有違有利不利一體注意原則，且具認事用法之違誤。

㈢戊○○所屬空服管理部組長陳昱靜於107年4月20日與之面談，僅係詢問戊○○組上日前已說明劉建文經理班表緣由係因要赴日道歉，如果有疑問可以透過空服小幫手之正常管道詢問及建議，希望戊○○可以主動撤文或澄清避免不必要之紛爭。戊○○則表示要回家填寫，陳昱靜亦同意。而5月10日亦係經由戊○○同意再約面談，該面談仍係重申上情，惟戊○○表示理解且對於面談亦無疑慮，但卻又稱自己為工會幹部身分、不願意撤文或澄清，原告未要求道歉，僅希望戊○○在明知事實後可以撤文或澄清，絕無打壓工會或不當勞動行為動機。原裁決決定未查上情，逕認定原告構成不當勞動行為，顯屬對有利於原告之事實證據未予採納而違有利不利一體注意原則，並具認事用法之違誤。

㈣本件情形乃係劉建文因公赴日致歉，丁○○、戊○○如認班表安排未符常情，自可循正常管道詢問，公司內部有多種管道可以查證，在未查證下PO文誤導已屬未當，事後原告亦一再向2人說明原委，但渠等卻未肯澄清或撤文；原告於107年5月25日面談了解時，丁○○2人又態度強硬且連面談都以各種理由推託，最後原告方進行評議會，評議會依「國內員工獎懲規定」第9.2.妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情

節輕微者、以及第9.7初次不遵守主管人員或業務督導人員合理指揮者，對丁○○2人為各申誡2次之懲處建議，此為合理正當人事管理而無涉不當勞動行為。原裁決決定認定原告構成工會法第35條第1項第1、5款規定，顯有認事用法等違誤。

㈤原告對空服員之排班，係依原告「客艙組員作業作業手冊『3.1客艙組員排班原則』」，而原告「客艙組員作業作業手冊『3.1客艙組員排班原則』」第1條即明文：「……空服派遣部……執行派遣作業」，足見原告之空服派遣部具有對空服員之排班權。戊○○依原告最終排定之班表執行飛航勤務，原告亦已給付飛行加給及外站津貼，並未有造成戊○○損失之情事。又空服員之班表本為預排，預排後調整並非違法，且戊○○實際上並無從事長程、必須連續離家數日之班表，自不能領取外站過夜之津貼，此亦非其損失也。另依航空器飛航作業管理規則第2條第20款定義：「執勤期間（Duty Periods/DP）是指，客艙組員執行之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，並列入班表。」開會即屬於行政工作，戊○○參加評議會，其假別代號為MT，依此定義屬於執勤期間。另依客艙組員作業手冊第5.1條：「待命與因公執行非空勤任務，完畢後應給予連續11小時以上之休息。」參加評議會屬於"因公執行非空勤任務"，為任務之一種，原告於任務後也給予戊○○連續11小時以上之休息，在在顯示原告之班表調整係依規定辦理，戊○○請求原告給付飛行加給及外站津貼損失，顯無理由。況飛行加給、外站津貼（即差旅費）係原告為補助空勤組員在外之飛航津貼、膳食補助與雜支，性質上非屬工資。戊○○未實際提供飛航勤務及停留外站，原告未給

予恩惠性質之飛行加給、外站津貼，自屬合法。

㈥原告對丁○○、戊○○所為約談及之懲處建議等，確屬合理且必要之人事管理範疇，絕無構成不當勞動行為，原裁決決定命原告將裁決主文刊登網站首頁顯屬無據。且原告所為並非全然無據，縱經被告衡酌後認為所為有所不當（原告嚴正否認），實亦無必要再命原告將裁決決定主文內容刊登於網站首頁，被告所採取之手段與目的間顯已逾越比例原則，更有認事用法之違誤等語。

㈦並聲明：1.原裁決決定主文第一、二、三項均撤銷。2.確認原裁決決定主文第四項命原告將裁決決定主文公告於內部網站違法。

四、被告則以：

㈠工會乃獨立法人，為工會法第2條所明文。而工會會員從事工會活動，雇主不得任意橫加干涉，工會法第35條亦有明文保護。至於雇主所訂立之工作規則，僅是雇主對員工之內部管理，顯無從拘束身為外部獨立法人之工會，其法效果更無可能凌駕於法律（工會法）之上。故具有員工身分之企業工會會員依法從事工會活動時，其雇主若欲藉工作規則懲戒以達阻撓其參與工會活動之手段，本即有構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為之可能；若因而妨礙、干擾工會活動，則另有構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為之可能。實務見解亦認為參與工會活動之企業工會幹部或會員，基於維護工會會員之勞動權益而對雇主所為之批評言論，縱使較為誇大或激烈，只要不悖離事實、未構成法律上妨害名譽或重大侮辱等情事，雇主負有容忍之義務，而不得藉工作規則或人事權予以懲處。

㈡花花三合會臉書乃企業工會為通知會員或會員交流所設立之

臉書網站，且未開放給第三人（包括原告或原告之高級管理人），為兩造所不爭執。而丁○○在107年間為企業工會理事及會員代表，戊○○為企業工會會員代表，故其2人具有工會幹部身分，要屬無疑，自會對工會會員之勞動條件倍感關心。其2人在花花三合會臉書網站之系爭留言，本即屬於工會內部活動及對於勞動條件之會員間意見交流，原告無權干涉。然原告及其空服管理部經理劉建文、空服管理部組長林宗華（即丁○○之主管）、組長陳昱靜（即戊○○之主管）等代表原告行使管理權之人，非但窺探企業工會臉書留言，甚至要求丁○○及戊○○刪除系爭留言，顯屬干預工會會員參與工會內部活動之行為至明，該當工會法第35條第1項第5款所禁止之雇主「不當影響、妨礙或限制工會之……活動」之行為，要屬無疑。再者，原告對劉建文經理確於107年4月17日執行CI-131飛行任務後，於同年月18日執行CI-220飛行任務，休息時間不足14小時之事實，並不爭執，則系爭留言既未悖離事實、更未構成法律上妨害名譽或重大侮辱等情事，原告本即負有容忍義務。而原告以自行揣度方式對系爭留言加諸主觀意見，宣稱系爭留言目的「也非在於關切劉建文休息時間是否充足，而僅僅係酸文一篇、嘲諷與揶揄劉建文經理之班表可以連續飛日本系爭留言」云云。然此乃原告主觀意見，而非系爭留言之文字至明，原告自不得以想像內容作為懲戒員工之依據。詎原告竟以其主觀揣度作為懲戒丁○○及戊○○2人之理由，甚屬荒謬，顯具針對性，被告勞裁會認定原告本件所為之①原告空服管理部經理劉建文於107年4月20日在辦公室指責丁○○不肯於花花三合會臉書發文澄清發言動機及意圖之行為；②原告空服管理部組長林宗華於107年5月5日要求丁○○對臉書發言予以澄清並刪除

之行為；③原告評議會於107年5月25日約談丁○○，並建議對其給予2次申誡之行為；④原告空服管理部組長陳昱靜於107年4月20日、5月10日約談並要求戊○○說明臉書發言動機及意圖之行為；⑤原告評議會於107年5月25日約談戊○○，並建議對其給予2次申誡之行為；⑥原告變動戊○○107年5月24、25、26三日飛行任務之行為等6行為均構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並無任何違誤。

㈢原告窺探工會網站，甚而明目張膽插手干涉，顯屬干預工會活動。且原告自有網站，如欲澄清或表達意見，自可利用其網站為之。然原告卻捨此不為，反一再強迫丁○○及戊○○必須「接受」或「同意」劉建文之意見並刪除其在工會網站上之系爭留言。而丁○○及戊○○不從，原告即以評議會作成給予每人2次申誡之懲處建議，自已造成丁○○及戊○○心生憂慮等不利益，已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。且原告欲藉該等行為迫使工會會員在工會臉書上不敢暢所欲言，影響工會活動甚明，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。原告藉工作規則達其箝制工會活動或工會發言，遭被告勞裁會認定構成不當勞動行為者，已有諸多前案。其至今不思改進勞資關係，仍一而再、再而三欲藉工作規則、雇主人事管理權等藉口來繼續干預工會活動，惡意甚明。

㈣勞資爭議處理法第51條立法理由明文賦予被告勞裁員會得發布救濟命令，課予雇主為一定行為或不行為之義務，以期能迅速回復公平之集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第35條第1項規定之不當勞動行為，而依同條第2項無效之情形，勞裁會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；至於雇主該當工會法第35條

第1項規定之不當勞動行為而非屬同條第2項無效之情形者，勞裁會依勞資爭議處理法第51條第2項命雇主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。被告勞裁會既認定原告前述6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，而依勞資爭議法第52條第2項作出原裁決決定主文第3項、第4項之救濟命令，目的在迅速回復公平之集體勞資關係，而非就薪資有所論斷，原告似對勞資爭議法第52條第2項規定救濟命令之目的有所誤解等語，資為抗辯。

㈤並聲明：原告之訴駁回。

五、參加人陳稱：

㈠空服員之服勤航班原則上均由原告排定，因此原告排班是否公平，向來備受空服員關心。劉建文具經理身分，獲得派飛熱門航班即107年4月17及18日之札幌、東京航班，因排班方式不符規定，隨即引發熱議。系爭留言發生於工會之臉書社團，原告身為僱主不得隨意窺視刺探參加人工會之內部言論，否則將會造成會員不敢暢所欲言進而寒蟬效應。原告如認為前開事件有澄清必要，應循正當途徑自行向空服員說明，其捨此不為，反對丁○○、戊○○予以公開羞辱、約談乃至於建議懲處之方式予以打壓，明顯構成不當勞動行為。亦即，原告本得自行澄清誤會，卻任由劉建文經理利用權勢在辦公處所公然對丁○○咆哮羞辱字眼，並要求林宗華組長、陳昱靜組長以約談方式施壓參加人丁○○、戊○○刪除發文，此舉對丁○○、戊○○造成不當壓力，當屬不當勞動行為。

㈡依原告人事業務手冊《不適任人員處理規定》第3.4條之規定，1年內面談紀錄次數達3次以上者，將被列為不適任人員，可能因此遭到輔導、職務異動、降等、行政懲處、資遣等

不利益待遇。故原告刻意製造約談丁○○、戊○○之次數，將確實使2人陷入遭輔導、職務異動、降等、行政懲處、資遣等不利待遇之恐懼與壓力中，核屬構成工會法第35條第1項第1款所稱對勞工予以不利待遇，對企業工會會務推動亦有寒蟬效應之不利影響，構成工會法第35條第1項第5款所稱支配介入之不當勞動行為。原告施壓未果，竟惱羞成怒對丁○○、戊○○建議予以2次申誡，此舉對於2人之工作權益顯有不利，當屬不當勞動行為。

㈡按民法第213條第1項及第216條之規定，原告針對戊○○之系爭留言以形同騷擾之方式反覆要求戊○○無意義且內容相同之問題，戊○○不願配合原告澄清、刪文，原告竟擅自更改戊○○107年5月24、25、26日3日之飛行任務，導致戊○○之飛行時數與外站時數減少，因而受有飛行加給以及外站津貼減少之損失合計6,083元，此舉核屬工會法第35條第1項第1款所稱減薪及其他不利待遇，對企業工會會務推動亦有寒蟬效應之不利影響，構成工會法第35條第1項第5款所稱支配介入之不當勞動行為。又原告移送戊○○至評議會懲處之行為已構成不當勞動行為，其衍生之換班以及戊○○受有之薪資損失當然同屬不法，如不命原告填補戊○○所受損失，無異於雖不許原告利用懲戒權打壓工會，卻能利用附隨效果使戊○○遭受不利待遇，此絕無法使勞資關係恢復公平。戊○○因原告之違法不當勞動行為而無法按照既有班表取得預期獲得之飛行加給及外站津貼金額計6,083元（此金額為雙方於原裁決所不爭執），被告命原告自提起本件裁決申請之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息作為恢復公平勞資關係之方法，於法有據且係必要相當之救濟方式。原告雖辯稱依客艙組員排班原則第5點規定，有為召開會議而調動戊○

○班表之權益，然此調動權限之行使應限於合法範疇，而原告將戊○○移送評議會之行為因構成不當勞動行為即已違法，自不得再援用該排班原則第5點主張行為合法等語。

六、前開事實概要欄所載之事實，有原裁決決定書附卷可稽，且為兩造所不爭執，堪信為真實。經核本件爭點厥為：㈠原告空服管理部經理劉建文、組長林宗華、陳昱靜及客艙組員評議會對丁○○、戊○○所為之要求澄清、刪除系爭留言、說明發言動機，原告評議會進行約談及建議懲處處分、原告變動戊○○3日飛行任務等行為，是否基於不當勞動行為之動機，及是否具有針對性並已造成勞動尊嚴貶損之精神上不利對待，而構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？㈡被告命原告給付應給付戊○○6,083元，及自107年7月1日起至清償日止之法定遲延利息，是否適法？

七、本院之判斷：

㈠按勞資爭議處理法第5條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞資爭議：指權利事項及調整事項之勞資爭議。二、權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。三、調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。」第39條規定：「（第1項）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。（第2項）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及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」第44條第1項至第4項規定：「（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。（第4項）前項受通知或受訪查人員，不得為虛偽說明、提供不實資料或無正當理由拒絕說明。」第46條第1項、第2項規定：「（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2項）裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。」第47條規定：「（第1項）裁決決定書應載明下列事項：一、當事人姓名、住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及主事務所或主營業所。二、有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。三、主文。四、事實。五、理由。六、主任裁決委員及出席裁決委員之姓名。七、年、月

、日。（第2項）裁決委員會作成裁決決定後，中央主管機關應於20日內將裁決決定書送達當事人。」經查，勞裁會共有15名委員，原裁決決定係由勞裁會12名委員出席詢問會議（3名委員未出席），且作成原裁決決定之前，勞裁會已指派委員3人依職權調查事實及必要之證據後，作成3次調查紀錄，並由當事人以言詞陳述意見，始經該12名委員討論一致同意通過後而作成原裁決決定，此有107年10月15日第1次調查紀錄、同年11月15日第2次調查紀錄、同年月29日第3次調查紀錄（原裁決卷第206-215頁、第235-241頁、第269-274頁）、108年1月4日詢問會議紀錄、簽到簿、勞裁會詢問程序出席者報到簿、勞裁會第351次會議紀錄存卷可佐（原裁決卷第345-366頁），堪認被告作成原裁決決定係合於法定之正當程序，且其組織合法並有判斷之權限，合先敘明。

㈡次按工會法第35條第1項第1款、第5款規定：「（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。」可知，該條所規定不當勞動行為以「雇主或代表雇主行使管理權之人」為主體。除雇主之行為及其指示第三人所為之行為均歸屬雇主之行為外，「代表雇主行使管理權之人」雖未由雇主直接指示，如在人事管理上具有一定影響力之人，利用其職權所為之不當勞動行為，即應視為代表雇主行使管理權之人。又工會或工會會員對於雇主之批評言論或宣傳活動，是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一。工會對雇主所為之批評言論，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

會更有效之言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應，不可據此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。且相對而言，雇主在勞資關係中處於較優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布之言論是揭發企業有違反勞動基準法相關規定之情事，具有高度之公益性時，則工會為維護全體員工（包含會員）所為上開資訊之揭露，應屬正當之工會活動，應為雇主容忍義務之範疇。

㈢又按行政法院對行政機關就不確定法律概念所為之判斷，原則上應予審查，但對於行政機關就具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電機有關的風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地。然而，並非所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷因素之事件，均應一律尊重行政機關之判斷而認有判斷餘地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或政策決定之事實認定及法律之抽象解釋，本即屬行政法院進行司法審查之核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，且不因其係經由獨立專家委員會所作成之行政處分，而有所不同。本件參加人係以原告有工會法第35條第1項第1款「對於勞工參加工會活動，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」及第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為，向被告申請裁決，然而，由於原告是否確實有上述行為之事實認定，以及上開規定之法律解釋，可由司法審查予以確認。是原告提起本件訴訟後，行政法院既然有對原決定之適法性為終局判斷

之權責，審判時即應參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決決定縱係由勞裁會所作成，上述事項亦無判斷餘地可言。

㈣經查，丁○○為企業工會三分會會員代表及理事，戊○○則為該工會三分會會員代表，丁○○於107年4月16日在花花三合會臉書發言：「哇！131回可以接220？先不要說正班排到的機率有多低了，連換班都會被退啊」、戊○○發言：「休時不夠好辛苦！真是『犧牲奉獻』啊……」等語（即系爭留言1），系爭言論1係起因於原告空服管理部經理劉建文於107年4月17日執行CI-131飛行任務，於同年月18日執行CI-220飛行任務，休息時間不足14小時；而依「客艙組員排班原則」5.2.1規定：「工作時間未逾8小時，於執勤完畢返回本站後之休息放寬至14小時」（原裁決第45頁）可知，客艙組員工作時間未逾8小時者、休息時間應有14小時，丁○○發言係針對一般空服員就札幌航線回程CI-131與東京航線去程CI-220連日接續安排，會因休息時間不足14小時而無法排班成功，因而對劉建文經理班表所生疑問，而於107年4月16日在花花三合會不公開臉書社團為系爭留言1。戊○○於同日接續丁○○上開發言後為系爭留言2，其亦係就一般空服員關切之休息時間、排班原則是否應一體適用等涉及空服員工作之核心內容表示意見，丁○○、戊○○分別為企業工會之幹部、會員代表，其等於花花三合會不公開臉書就一般空服員關切之休息時間、排班原則是否應一體適用，所發表之系爭言論當屬工會活動。又工會法第35條第1項第1款及第5款所稱之不當勞動行為，各有其構成要件，前者係以「勞工」是否因雇主不當勞動行為而受有不利益待遇，作為判斷標準，而與後者所欲判斷雇主有無支配介入工會活動，即侵害或干

涉工會自主運作之不當勞動行為。兩者規定有所不同，不應混為一談。茲就原告空服管理部經理劉建文、組長林宗華、陳昱靜及原告評議會對丁○○、戊○○所為之要求澄清、刪除系爭留言、說明發言動機，進行約談及建議懲處處分、原告變動戊○○3日飛行任務等行為，是否基於不當勞動行為之動機，及是否具有針對性並已造成勞動尊嚴貶損之精神上不利對待，而構成不當勞動行為，析述如下：

1.劉建文為原告空服管理部經理，屬代表雇主行使管理權之人，其因原告之2位空服員分別於107年2月10日違法攜帶8公斤黃金，及2月23日攜帶總重量200公克金飾卻未申報，而入境日本，須於107年4月16日下午2時許，前往函館稅關千歲稅關支署、4月18日下午3時許，前往東京日本財務省關稅局，針對上開組員所發生之違規夾帶黃金事件向日方致歉與說明，有原告107年4月19日簽呈在卷足參（本院卷一第318-323頁），遂於107年4月16日擔任CI-0130班機督導勤務，從臺北飛札幌（飛行時間為08：35至12：08），翌日4月17日由札幌飛回臺北（CI-0131，飛行時間為13：53至18：41）。107年4月18日則再度飛往東京（CI-0220，飛行時間為08：53至11：48），再於翌日4月20日由東京返台（飛航時間為06：02至09：25）。足徵劉建文上開飛行勤務班表之安排，係為處理有關組員攜帶黃金入境日本事件，即有其合理性。由於丁○○於107年4月16日在花花三合會臉書發表系爭留言1，劉建文乃於107年4月20日與丁○○面談，觀諸參加人於原裁決程序中所提出之當日2人面談錄音譯文內容（原告與被告對該錄音譯文內容不爭執），劉建文固有表示「沒關係那是你的認同，這是我們的認同，你要怎麼樣都是你的自由，就像你說的，你也可以去胡說八道，對不對，你也可以去

胡說八道」、「你真是愧對當個空服員」、「但是我現在我告訴你，你在不知情的時候，你可以這麼作，我也都可以原諒你，可是你現在都已經知道了，你們還不去做任何的修改，任何的解釋，我就不能夠接受」等語（原裁決卷第54-55頁），然此係因劉建文就其於上開107年4月16日與4月18日、20日之飛行勤務與丁○○意見不合所為之表達，縱劉建文於面談過程中語氣不佳，用詞未當，此亦係因其希望丁○○能在花花三合會臉書對其何以有上開飛行勤務之安排予以解釋或修改系爭留言1，未獲丁○○同意，2人意見不合所致，尚無從遽認劉建文於107年4月20日在辦公室與丁○○之面談，要求丁○○解釋或修改系爭留言1之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇，原裁決決定主文第1項認定劉建文於107年4月20日在辦公室指責丁○○不肯於花花三合會臉書發文澄清發言動機及意圖之行為構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為云云，容嫌速斷。

2.林宗華為原告空服管理部組長，屬代表雇主行使管理權之人，其於107年5月5日寄送電子郵件予丁○○，內容為：「以身為你的直屬長官，空一組現在請教你以下問題，請回答：1.請問你，在我跟你充分解釋以後，你是否願意基於誤會已經澄清的狀況下，將自己在網路上發言所引起的誤解，跟所有不知情的網路使用者澄清？2.請問你，雖然身為工會幹部，是否仍然應該尊重職場倫理，對同事或長官給予尊重？以上問題，請你於10日內回覆，切勿自誤。」等語（原裁決卷第56、57頁），此僅係林宗華以電子郵件寄送丁○○，希望丁○○就其提問能有所回應，尚難謂對丁○○有何不利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。原裁決決定認定林宗華於107年5月5日寄送電子郵件予丁○○之行為

構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為，僅稱「林宗華組長，對申請人丁○○於私密性、不公開臉書社團之發言，先於空服管理部辦公室執其發言內容予以約談，嗣後更要求申請人丁○○以書面說明，一再要求其自行刪文、澄清，於丁○○拒絕後更是強硬予以指責，核其行為，已有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事。」等語（本院卷一第134頁），卻未見原裁決決定有林宗華刺探工會幹部或會員非公開言論行為，或如何刺探工會幹部或會員非公開言論行為之相關證據以實其說，遽認林宗華「已有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事」，自嫌率斷。此外，對林宗華於107年5月5日寄送電子郵件予丁○○之行為何以構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為，再無論述其他理由，則原裁決決定主文第1項認定林宗華於107年5月5日要求丁○○對臉書發言予以澄清並刪除之行為構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為，亦嫌率斷。

3.陳昱靜為原告空服管理部組長，屬代表雇主行使管理權之人，原裁決固認定陳昱靜「於107年4月20日約談戊○○，要求戊○○以書面說明『目前針對三分會提出4/16CI-130及4/18CI-220班表，個人意見發表之根據及意圖」、「請就此事件提出自我檢討及日後應注意事項。』等問題；……及戊○○於107年5月10日接受第二次約談，陳昱靜不僅要求戊○○自行刪除前開不公開臉書社團之發言，更要求其以書面說明『請問在理解原委後為何未對自身網路不實發言澄清，表現當責態度？』，嗣後相對人於同年5月25日召開評議會約談申請人戊○○，並以戊○○有發表不實言誇引起組員議論、又不願對網路不實發言行為負責、拒絕撤下不實發文、並無視業務督導人員合理指揮及不遵守員工懲處規定9.7『初次不

遵守主管人員或業務督導人員合理指揮』為由，決議予以申誡兩次之懲處。原告之行為，顯然已足使戊○○害怕因參與工會活動而遭受不利之待遇。綜此，原告空服管理部組長陳昱靜於107年4月20日、5月10日約談並要求戊○○說明臉書發言動機及意圖之行為、原告評議會於107年5月25日約談戊○○並作成建議予以2次申誡之行為，均構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。」等情（本院卷一第138-139頁），惟陳昱靜107年4月20日、5月10日約談戊○○，並請戊○○書面說明其之提問之行為，亦僅係希望戊○○對其提問能有所回應，尚難謂對丁○○有何不利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為。且綜觀原裁決上開之認定，究陳昱靜於107年4月20日、5月10日約談戊○○，並請戊○○書面說明其之提問之行為，何以構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，未見原裁決決定說明理由，則其遽認陳昱靜107年4月20日、5月10日之上開行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，即有未當。

4.工會法第35條第1項第1款規範對象為「雇主或代表雇主行使管理權之人」，雖不以勞動契約名義上之雇主為限，而併及於代表雇主實質行使管理權之人，惟仍以此等代表雇主之人係因代表雇主所為之管理權行使行為構成不當勞動行為者，始有其適用。本件原告空服處係於107年5月25日召開評議會，就丁○○、戊○○在花花三合會臉書發表系爭留言之行為，作成擬提報申誡2次之結論（本院卷一第489-493）。又原告之客艙組員評議會作業辦法規定，1.目的：「……1.2藉由空服處各單位集體審議，評議不適任人員或其它重大紀律管理或違規懲處之事件，並提報建議後續處理方式，以提升客艙組員整體績效與專業職能。」2.範圍：「適用於客服處

所屬客艙組員……。」3.權責：「……3.7評議會議結論之核准：空服處副總經理。」5.作業內容：「……5.1.3與會單位及成員：5.1.3.1主席由副總經理或指定代理人擔任。5.1.3.2參加單位：空服管理部及相關空服組、空服行政部、空服派遣部、空服標準部、空服訓練部及相關之教師、相關客艙組員，及通知華航企業工會三分會派員列席。另承辦單位可視案件情況，邀請相關單位與會或當事人列席。……。5.1.5承辦單位於會議後，應將決議事項上簽批核。……5.1.8會議結論可給予下列改善或懲處建議並於奉核後實施：……行政懲處……」（本院卷一第466-467頁）。是依上開規定，原告評議會前開擬提報丁○○、戊○○申誡2次之會議結果，僅係原告之空服處之內部會議就所屬客艙組員丁○○、戊○○之行為所為之建議，尚須奉核後始能實施，並非終局決定。其既非終局之懲處決定，原告最終作成決定時亦不受該建議之拘束，則原告空服處於107年5月25日所召開之原告評議會約談丁○○、戊○○並建議將2人各申誡2次，即難認係代表雇主即原告而為實質管理權行使之行為。從而，原告評議會前開所為亦當無所謂「代表雇主行使管理權之人」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為不利待遇，構成不當勞動行為可言。原裁決決定主文第1項、第2項認定原告評議會於107年5月25日約談丁○○、戊○○，並建議對其給予2次申誡之行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，自無可採。

5.又戊○○原訂班表係於107年5月24日臺北飛香港，5月25日香港飛雅加達，5月26日雅加達飛臺北，因原告評議會係於107年5月25日召開，原告乃更改戊○○班表為：107年5月24日臺北飛名古屋來回，5月25日評議會，5月26日臺北飛宮崎

來回，致戊○○損失在外飛航津貼、膳食補助及雜支，共計6,083元等情，為兩造所不爭執，被告以原告變動戊○○107年5月24日、25日及26日之飛行任務為由，認為原告構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為云云，惟查，依客艙組員評議會作業辦法5.1.3.2規定，原告評議會應邀請當事人列席，是原告變動戊○○107年5月24日、25日及26日班表，係依上開規定，為使戊○○能在評議會陳述意見，有客艙組員評議會總結附卷可憑（本院卷一第493頁）。亦即原告係為給予戊○○列席評議會有陳述意見之機會而變動戊○○之飛行任務，並非因戊○○參加工會活動而變動其飛行任務，不符工會法第35條第1項第1款之要件。原告主張調整戊○○飛行任務，係有利于戊○○之舉措（程序保障），並非針對戊○○個人為打壓不利對待，尚屬有據。原裁決決定主文第2項認定原告變動戊○○107年5月24日、25日及26日3日飛行任務之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並於主文第3項命原告應給付戊○○6,083元，及自107年7月1日起至清償日止之法定遲延利息云云，均有未當，核無可採。

6.工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，係屬禁止支配介入工會行為，考其立法理由係「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性」，依此可知，工會法第35條第1項第5款針對雇主以「其他不當方式」影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性之不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的在於妨礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌控操縱範圍內；此與同條項第1款至第4款規定，係指雇主因勞工行使團結權而對勞工為「不利益待遇」之行為，尚有不同。如雇

主對勞工有為「不利益待遇」以妨礙勞工行使團結權之不當勞動行為，雖通常可能因此影響工會之運作，然亦非等同其必然達到直接構成支配與介入工會組織與行動之程度，未可一概而論。原裁決決定認為原告空服管理部經理劉建文、組長林宗華、陳昱靜及原告評議會對丁○○、戊○○所為之要求澄清、刪除系爭留言、說明發言動機，進行約談及建議懲處處分等行為，會造成寒蟬效應，導致丁○○、戊○○因畏懼事後算帳而不敢於不公開臉書上發表言論，顯係不當影響、妨礙或限制工會活動，核其行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等情。惟查，劉建文為赴日本處理原告之空服員私自攜帶黃金、金飾入境日本，須於107年4月16日前往北海道、4月18日前往東京致歉與說明，遂於107年4月16日擔任CI-0130班機督導勤務，從臺北飛札幌，翌日4月17日由札幌飛回台北；107年4月18日則再度飛往東京，再於翌日4月20日由東京返台，是劉建文上開飛行勤務班表之安排自有其合理性，已如前述，而其於107年4月20日與丁○○之面談，告知丁○○事情原委，要求丁○○於臉書發文澄清，以免誤導其他空服員之行為，尚無從遽認因此即對企業工會會員產生寒蟬效應，在客觀上並非其立於社會經濟優勢地位之雇主身分，而直接介入支配企業工會之組織或活動之行為，尚難謂係對工會運作之獨立自主性有所妨礙。又劉建文、林宗華及陳昱靜要求丁○○、戊○○澄清、刪除系爭留言、說明發言動機，原告評議會進行約談及建議申誡2次、原告變動戊○○3日飛行任務，均難認該等行為構成不利益對待之不當勞動行為，不符工會法第35條第1項第1款之要件，亦經論述如前；則對工會而言，自難謂有何不當影響、妨礙工會活動等支配介入之行為可言。原裁決主文第1項、第2項

認定劉建文、林宗華及陳昱靜之前開行為，及原告評議會進行約談及建議申誡2次之行為，均構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，核屬無據。

八、綜上所述，原裁決決定主文第1項、第2項及第3項，於法有違，應予撤銷；而依勞資爭議處理法第51條第2項作成之原裁決主文第4項，則因裁決主文第1項至第3項應予撤銷而已失所附麗，原應併予撤銷，因該部分已執行完畢而無回復原狀之可能，原告請求確認該部分為違法，為有理由，爰判決如主文所示。

九、本件事證已臻明確，兩造與參加人其餘攻擊防禦方法，經核均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，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　　12　　月　　31　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　郭銘禮

法　官　魏式瑜

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　　109　年　　12　　月　　31　　日

書記官　劉道文