# 臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@109年度訴字第

109年7月2日辯論終結

| | | |
|---|---|---|
| 原　　告 | 桃園市空服員職業工會 | |
| 代　表　人 | 趙剛 | |
| 原　　告 | 林昱嘉 | |
| | 曲佳雲 | |
| 共　　同 | | |
| 訴訟代理人 | 劉冠廷 | 律師 |
| | 陳宣劭 | 律師 |
| | 楊貴智 | 律師 |
| 被　　告 | 勞動部 | |
| 代　表　人 | 許銘春（部長） | |
| 訴訟代理人 | 蔡順雄 | 律師 |
| | 陳怡妃 | 律師 |
| | 郭子揚 | 律師 |
| 參　加　人 | 長榮航空股份有限公司 | |
| 代　表　人 | 林寶水 | |
| 訴訟代理人 | 程兆暘 | 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12月20日108年勞裁字第28號裁決決定書，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、事實概要：

原告桃園市空服員職業工會與參加人針對過勞航班之改善、調整日支費等問題進行團體協商多達20次，時間長達2年，因雙方差距遲遲無法拉近，原告桃園市空服員職業工會遂依勞資爭議處理法之規定申請調解，期間原告桃園市空服員職業工會一再限縮訴求範圍並主動降低調整幅度，歷經3次調解，仍無法與資方達成協議，原告桃園市空服員職業工會遂依工會法及勞資爭議處理法之規定，於民國108年4月19日會員大會決議通過啟動罷工程序，並訂於108年5月13日起進行罷工投票，最終於108年6月7日通過「是否同意工會發動罷工」以及「是否同意工會設置罷工糾察線」等兩項決議。嗣於108年6月20日原告桃園市空服員職業工會認為參加人沒有協商誠意，不願提出更為前進之方案，原告桃園市空服員職業工會遂於當日下午2點宣布罷工行動於同日4點開始，並立即於參加人南崁總部大樓外，依勞資爭議處理法第54條第1項之規定架設糾察線，詎料架設罷工糾察線之過程中遭到參加人極大阻撓，參加人不僅集結大量員工面對原告桃園市空服員職業工會會員叫囂，甚至以爆粗口、潑水、比中指等行為攻擊原告桃園市空服員職業工會會員，參加人首席副總經理兼任企業安全管理室、職業安全衛生管理室主管（下稱首席副總經理）何慶生更親至現場阻止原告桃園市空服員職業工會架設罷工糾察線，其與原告桃園市空服員職業工會會員代表暨團體協約協商代表即原告林昱嘉協調罷工糾察線事宜時，經表示「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」以及「妳給妳自己留點退路」等語，其亦向原告桃園市空服員職業工會監事暨團體協約協商代表即原告曲佳雲表示：「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語。原告因認參加人上開行為已

構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為，遂向被告所屬不當勞動行為裁決委員會申請作成裁決。嗣經被告所屬不當勞動行為裁決委員會於108年12月20日作成108年勞裁字第28號裁決決定書（下稱原裁決），主文：「申請人之請求駁回。」原告不服原裁決，遂向本院提起行政訴訟。

二、本件原告主張：

（一）原裁決就參加人之首席副總經理何慶生之發言僅作空泛文義解釋，而認定該言論不涉及對原告林昱嘉、曲佳雲參與或支持該次罷工之行為予以報復，並未深入探究參加人秋後算帳之不法目的，漏未發見參加人之不當勞動行為動機，其認定事實顯有違誤：

1、代表參加人行使管理權之參加人之首席副總經理何慶生所為之報復性言論，顯具有秋後算帳之意思，係對於原告林昱嘉、曲佳雲構成精神上不利益待遇，原裁決之認定顯有錯誤：

（1）原告林昱嘉與參加人之首席副總經理何慶生原先對話係討論罷工糾察線設置，後來因為話題轉移至參加人經營政策問題，參加人之首席副總經理何慶生因為無法以理反駁而惱羞成怒失控飆罵，就舞台架設問題完全放棄協商，僅留下恫嚇言論「反正妳給妳自己留點退路」並轉頭就走，造成原告林昱嘉不僅試圖尋求協商共識而未果，亦造成伊心生惶恐，懼怕因為主張權利而未來遭參加人針對、報復，參加人之首席副總經理何慶生言論核屬精神上不利益之對待至為明確。原裁決認為「退路」指的是「參加人之首席副總經理何慶生希望雙方各退一步，由原告桃園市空服員職業工會讓出一個大門的車道」，完全不符合當下情境脈

絡，亦明顯逸脫一般人之理解方式與邏輯，原裁決如此荒謬、悖離實際情況之解釋實令人無法接受。

（2）參加人之首席副總經理何慶生與原告曲佳雲曾於職業安全衛生委員會共事，則參加人之首席副總經理何慶生絕對知道原告曲佳雲之身分，未來要對於其進行任何報復性不利益待遇顯然輕而易舉，實現人事懲處之惡害輕而易舉。因而，此番言論當然會對於原告曲佳雲產生惡害通知之效果，而害怕因為此次參與罷工而未來工作因而不保，或未來在參加人工作將屢遭刁難。

（3）被告所屬不當勞動行為裁決委員會顯然忽略參加人之首席副總經理何慶生與原告林昱嘉、曲佳雲二人對話當下之語境脈絡，故意忽略當時情勢之所以劍拔弩張，完全係因為參加人敵意性對抗罷工、參加人之首席副總經理何慶生情緒性言論所致，反而糾結於「留點後路」與「留點退路」字面文義之差異，為參加人之首席副總經理何慶生開脫，原裁決之判斷顯然極度偏頗。

2、參加人全非有意就罷工糾察線之設置進行協商，綜合現場情況，參加人之首席副總經理何慶生之言論單純僅能認為係對原告桃園市空服員職業工會之嫌惡所衍生，因而被告未綜合言論脈絡加以判斷，顯然忽略參加人不當勞動行為動機：

參加人之代表雇主行使管理權之人倘若單純僅是對於罷工糾察線設置有疑問，應與現場原告桃園市空服員職業工會幹部理性溝通，而非針對原告林昱嘉、曲佳雲個人維持罷工糾察線之行為進行謾罵與威嚇；況且，現場並無參加人所稱所謂安全問題，縱有干擾，亦僅造成未參與罷工員工之不便而已，反而參加人係尚有刻意煽動員工之情形，足

見參加人之首席副總經理何慶生發言目的完全沒有想就經營方式進行討論，僅係為了恫嚇原告林昱嘉、曲佳雲二人而已。

3、原告固不否認日常與爭議行為言論之管制標準之差異，惟判斷爭議行為言論是否構成不當勞動行為，本質上仍應審究有無產生對於工會會員所生報復與恫嚇之效果，進而致參與爭議行為勞工未來有遭受報復之可能。因而縱採較寬鬆認定標準，參加人之首席副總經理何慶生言論亦逾越雇主言論自由之範疇：

參加人之首席副總經理何慶生竟因原告林昱嘉、曲佳雲二人就罷工事項之商量不遂其意即口出狂言，其言論已屬以報復、暴力及威脅等方式傳達主張，綜合現場急迫情況，對原告林昱嘉、曲佳雲二人無論是當場人身安全或未來工作保障即造成明顯而立即之危險，顯然係恫嚇言論而逾越言論界線而構成不當勞動行為。

（二）原裁決認定參加人之首席副總經理何慶生之言論並未實質影響當日罷工糾察線之進行，遽認無達到威嚇動搖原告桃園市空服員職業工會或會員之程度，邏輯跳躍且不備理由，顯有違論理法則，有適用法律之違誤：

1、本件原告林昱嘉、曲佳雲於參加人之首席副總經理何慶生發表言論後，當然會對原告桃園市空服員職業工會凝聚罷工線場會員產生影響，尚可能造成部分在場會員對於罷工糾察之維持產生懷疑，並擔心同樣遭受秋後算帳。事實上，凡此不利效果皆須由原告桃園市空服員職業工會一一安撫，方能勉力維持設置，而其產生妨礙工會活動之危險性，絕非如被告所述全無對原告桃園市空服員職業罷工糾察線產生實質影響。

2、本件雖罷工現場難免較為混亂，惟參加人之首席副總經理何慶生倘若係具有決定權之人，即應逕與團體協約協商代表原告林昱嘉、曲佳雲商討舞台架設、車輛通行之方案，而非討論到參加人經營問題即強詞恫嚇對方；又參加人之首席副總經理何慶生發表言論當然會對原告林昱嘉、曲佳雲二人造成舉足輕重的影響，進而致使工會力量遭到削弱，完全不符公平、對等原則，顯已逾越意見表達範疇。

（三）原裁決不當駁回原告救濟命令之請求，顯有違誤：

參加人之首席副總經理何慶生於000年0月00日在原告罷工糾察線鄰接區域對原告桃園市空服員職業工會會員代表暨團體協約協商代表即原告林昱嘉表示：「妳給妳自己留點退路」等語，對原告桃園市空服員職業工會監事暨團體協約協商代表即原告曲佳雲表示：「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」，構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款所定之不當勞動行為。如不以救濟命令矯正勞資關係，將使原告權益受到莫大影響。

（四）綜上所述，聲明求為判決：

1、原裁決撤銷。

2、命被告作成裁決主文為：「參加人之首席副總經理何慶生於000年0月00日在原告罷工糾察線鄰接區域對原告桃園市空服員職業工會會員代表暨團體協約協商代表即原告林昱嘉表示：『專制又怎樣』、『就是要這個威權，才可以極權管理』、『你們這種方法是對的嗎』、『妳給妳自己留點退路』等語構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款所定之不當勞動行為。」之處分。

3、命被告作成裁決主文為：「參加人之首席副總經理何慶生於000年0月00日在原告桃園市空服員職業工會罷工糾察線

鄰接區域對原告桃園市空服員職業工會監事暨團體協約協商代表即原告曲佳雲表示：『等罷工結束後我要好好處理你』、『這條是你的不歸路』、『不歸路，好好思考』、『你信不信我會處理你』、『你信不信我等下就會處理你』等語構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款所定之不當勞動行為。」之處分。

4、命被告作成裁決主文為：「參加人應於收受裁決之日起5日內於其內部網站『長榮航空企業入口網站』（https://myeva.evaair.com/）之首頁以不小於16號之標楷體字型將裁決主文公告14日以上。」之處分。

5、訴訟費用由被告負擔。

三、本件被告抗辯：

（一）原裁決認定參加人之首席副總經理何慶生於000年0月00日對原告林昱嘉表示「專制又怎樣」、「就是要有權威，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你給你自己留點退路」等語；及對原告曲佳雲表示「這條路是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，並未構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款規定之不當勞動行為，並無違誤：

由參加人之首席副總經理何慶生與原告林昱嘉、曲佳雲之完整對話，及現場環境觀之，參加人之首席副總經理何慶生對原告林昱嘉表示「專制又怎樣」、「就是要有權威，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你給你自己留點退路」等語；及對原告曲佳雲表示「這條路是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，並無對原告林昱嘉、曲佳雲為威脅或報復之意思，且無妨礙原告桃園市空服員職業工會之活動，並不構成工會法第35條第1項

第1款、第4款規定之「其他不利待遇」，原裁決認事用法並無違誤，應予維持。

（二）參加人之首席副總經理何慶生於000年0月00日對原告林昱嘉、曲佳雲所為上開言論，並未影響、妨礙或限制原告桃園市空服員職業工會之組織及活動，亦不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為：

原告桃園市空服員職業工會不僅罷工之爭議活動未受影響，甚至連糾察線也未因與參加人之首席副總經理何慶生產生爭執後，而有所改變，足見參加人之首席副總經理何慶生所為上開言論並無妨礙、影響原告桃園市空服員職業工會之組織及活動之情，要與工會法第35條第1項第5款規定之要件不符，故原裁決認參加人未違反工會法第35條第1項第5款之規定，亦無違誤。

（三）又原告雖主張參加人之首席副總經理何慶生於000年0月00日對原告曲佳雲表示：「等罷工結束後我要好好處理你」、「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」云云，構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款規定之不當勞動行為云云：

原告僅提出108年6月20日罷工現場影片及譯文，而就參加人之首席副總經理何慶生有表示「等罷工結束後我要好好處理你」、「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」云云，未舉證證明之，在無其他客觀事證可資證明下，被告認參加人之首席副總經理何慶生並無原告所主張上開言論之事實存在，即無構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款規定之不當勞動行為，當無違誤。

（四）綜上所述，聲明求為判決：

1、原告之訴駁回。

2、訴訟費用由原告負擔。

四、參加人之陳述：

由原告林昱嘉與參加人之首席副總經理何慶生間之對話可知，僅是現場雙方談論到是否有原告桃園市空服員職業工會或參加人之授權決定，只因現場情緒高漲，導致有人突然生氣，從整個事件脈絡來看，參加人之首席副總經理何慶生並非基於威脅恐嚇之意思，而是現場的情境、氣氛下，雙方確認彼此有無授權的過程中，原告方面先發生誤會，參加人之首席副總經理何慶生的情緒也被挑動，這從整個對話脈絡可以看出。

五、本院之判斷：

（一）按「（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。……四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、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。」工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款分別定有明文。次按「（第1項）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。（第2項）本法第35條第1項第4款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」為工會法施行細則第30條所明定。

（二）次按「（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，……」「（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。」「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。」分別為勞資爭議處理法第43條第1項、第2項、第44條第2項、第3項、第46條第1項、第51條第1項、第2項及第4項所規定。並參以勞資爭議處理法第51條立法理由：「……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，於修正條文第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。」據此可知，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。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牴觸上位規範、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（最高行政法院102年度判字第748號判決、104年度判字第512號判決及104年度判字第670號判決意旨可資參照）。

（三）又按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇

主藉其經濟優勢地位，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，並迅速回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。是於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，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，而構成不當勞動行為（最高行政法院106年度判字第223號判決意旨參照）。準此，於判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，自應參酌爭議發生時之整體客觀環境等一切客觀因素而為認定，不得僅以局部、片面事實而為認定。

（四）另按「核釋勞資爭議處理法第54條第1項有關設置糾察線之定義及應注意事項，並自即日生效：一、罷工糾察線，指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工。故糾察線之設置為罷工之附隨行為，非單獨之爭議行為。二、工會設置罷工糾察線，得以言語、標示、靜坐或其他協同行為等方式進行。三、工會設置罷工糾察線時，應指派足以辨識身分之糾察員維持現場秩序。四、工會設置罷工糾察線時，應注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，並遵守相關法律規定。」「……又工會依法行使爭議行為及設置糾察線係其法定權利，目的係為向雇主施壓，以迫使妥協進而達成其提升勞動條件，爰工會進行罷工僅係手段而非

目的，至於糾察線之設置係為達到罷工之效果，而在罷工現場對尚未參加罷工之勞工或對消費者進行勸諭或阻止，使欲提供勞務之勞工或消費之民眾支持罷工，並在不影響人身安全及公共利益等情事之前提下，縱造成第三人一定程度之不便，仍應尊重與忍受工會爭議行為行使之權利。」分別經被告101年8月20日勞資3字第1010126744號函釋、107年1月2日勞動關3字第1060128991號函釋在案。

（五）本院經核原裁決並無違誤，茲分述如下：

1.按企業面臨經營危機，雇主表示：如果罷工，公司會倒閉，並呼籲自我節制罷工，固然有不穩當的部分，但整體而言，公司僅是坦率表明自己的意見（日本液體運輸事件-中勞委1982.6.2命令集71集第636頁）；再者，團體協商破裂，工會準備進入罷工之際，雇主為說明自己的立場，亦得呼籲工會自我節制，但如雇主有威嚇工會或離間工會會員時；則構成支配介入之不當勞動行為（參照菅野和夫，勞動法第11版增補版，第980頁至第981頁，2017年2月）。可知企業面臨經營危機，雇主尚有權表達自己事業經營的見解、方針，以爭取工會會員的支持，如果該言論未達到威嚇動搖工會、會員程度時，尚不構成支配介入。

2.本件原告桃園市空服員職業工會所架設之罷工糾察線，已「侵入」參加人之營業處所，並「封鎖」南崁總部大門出入口，實已嚴重造成人身安全、公共利益、交通安全之影響，顯已踰越參加人、尚未參加罷工之勞工、消費者之容忍義務之界限：

－經查：由參加人南崁總部地籍圖謄本（見原處分卷第99頁）與Google Map航照圖套圖（見原處分卷第100頁）對照下，可知套圖中紅色區域（即南崁總部入口處交通柵欄內

，以及部分交通柵欄外之土地）均屬參加人私有財產範圍，而原告桃園市空服員職業工會不僅於南崁總部入口處交通柵欄外架設罷工糾察線外，甚而「侵入」交通柵欄內架設之，且幾經參加人首席副總經理何慶生勸說下，原告桃園市空服員職業工會仍拒絕將罷工糾察線退至南崁總部「界址外」（見原處分卷第25頁至第28頁、第33頁、第101頁至第103頁），故原告桃園市空服員職業工會所架設之罷工糾察線顯已「侵入」參加人之營業處所，而非「緊臨」營業處所設置之，堪予認定。

一次查：本件原告桃園市空服員職業工會所架設之罷工糾察線，已「侵入霸佔」參加人之營業處所，並「完全封鎖」南崁總部大門出入口（即全體地勤人員、空勤人員執行職務之必要處所），其行為除與上開被告101年8月20日勞資3字第1010126744號函釋意旨相悖，明顯違法且不當外，實已嚴重影響人身安全、交通安全、旅客權益等重大公共利益，不僅造成未參加罷工員工之下班時間被迫大幅延遲，更造成因罷工而增援之空勤人員被困於總部空轉，無法立即協助疏運塞爆桃園機場之旅客（蓋所有空勤人員至機場服勤時，為確保飛航安全，均須先至南崁總部完成事前報到準備手續後，方得再搭乘接駁車至機場服勤），致使當天大量航班被迫取消或嚴重誤點。是以，參加人企業營運面臨如此嚴重危機，當應有權表達自己事業經營的見解、方針，以爭取工會會員的支持，除非顯然有報復之意思，或已達威嚇動搖原告桃園市空服員職業工會、會員之程度外，尚應認屬雇主之言論自由範疇內，並不構成不當勞動行為。

3.本院認參加人首席副總經理何慶生於000年0月00日對原告

林昱嘉表示「專制怎麼樣」、「就是要有威權，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「妳給妳自己留點退路」等語；及對原告曲佳雲為「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，並不構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款之不當勞動行為，茲分述如下：

- 關於原告林昱嘉部分：

原告主張參加人首席副總經理何慶生於000年0月00日對原告林昱嘉有表示「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你為你自己留點後路」等語，並以新聞畫面為證（見原處分卷第25頁至第28頁）；參加人則提出當日錄影畫面暨對話譯文（見原處分卷第63頁至第66頁），抗辯對話內容應為「專制怎麼樣」、「就是要有威權，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「妳給妳自己留點退路」等語。經被告命原告確認參加人所提當日錄影畫面，其核對後提出譯文對照表（見原處分卷第84頁至第88頁），原告對於上開參加人所稱「專制怎麼樣」、「你們這種方法是對的嗎」、「妳給妳自己留點退路」三項不爭執，至所稱「就是要有威權，才可以集權管理」一項，原告認為應為「就是要有這種威權跟集權管理」，經核二者內容幾無二致。復參以原告林昱嘉於被告調查時證稱：「當時我們是在討論舞台的架設，何慶生是希望我們全部撤離，他覺得我們不應該在公司門口，要罷工去別的地方罷，後來他越說越激動，我回他說你們就是這麼專制，他對著我說我專制怎麼樣、就是要這個威權、才能管理這麼大的公司、才能讓你們在國際間這麼proud……」等語，此有被告第2次調查會議紀錄附於原處分卷可參（見原處分卷第77頁）；暨證

人何慶生於被告調查時證稱：「（提示相證2-1，請問證人，有無說過『專制怎麼樣？』、『就是要有威權，才可以集權管理。』、『你們這種方法是對的嗎？』、『反正你給你自己留點退路』？）我有說過這些話。」等語，此有被告第3次調查會議紀錄附於原處分卷可參（見原處分卷第132頁），堪認當日何慶生對原告林昱嘉對話之具體內容應為：「專制怎麼樣」、「就是要有威權，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「妳給妳自己留點退路」等語。

—關於原告曲佳雲部分：

原告主張參加人首席副總經理何慶生於000年0月00日對原告曲佳雲有表示「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」、「等罷工結束後我要好好處理你」、「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」等語，惟為參加人所否認，並以原告須舉證證明加以抗辯。

經查：原告提出當日現場影片及譯文（見原處分卷第45頁至第52頁），經參加人核對只有對其中第7頁第127至128行內容有不同意見外（此部分嗣由原告確認無誤，應為「他說如果我們現在退，我們會退到交流道那邊。如果參加人要這樣做，我們就把它block（封鎖）住」，參被告第2次調查會議紀錄第1頁，見原處分卷第67頁），其餘均不爭執。並由證人何慶生於被告調查時證述：「（提示申證4……第133行『這條是你的不歸路』、第135行『不歸路，好好思考』，請問證人有無講這些話？）有說過。」等語，此有被告第3次調查會議紀錄附於原處分卷可參（見原處分卷第130頁至第131頁）；以及原告林昱嘉於被告調查時證述：「……我有確定何慶生對曲佳雲說：『這是你們

的不歸路。』……」等語綦詳，此有被告第2次調查會議紀錄附於原處分卷可參（見原處分卷第75頁），足認當日何慶生與原告曲佳雲之對話內容確有「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語。

．本院經核上開事證，可知108年6月20日參加人首席副總經理何慶生與原告林昱嘉、曲佳雲對話背景事實，乃係參加人與原告桃園市空服員職業工會對罷工糾察線設置而生爭執，業經證人何慶生於被告調查時證述：「背景事實是：當時的情況非常混亂，我們的航空運作完全被這些會員癱瘓，雙向的車道完全被封鎖，這種情況下，我們從勞動局官員那邊取得勞動部101年有關糾察線的解釋令，要求他們退到公司界址外，當時我的用詞因為狀況比較混亂及緊急，因此有些情緒上的反應，用詞可能比較不適當。其次，工會要設糾察線我尊重，但是做法要適當並且要遵守勞動部有關糾察線的解釋令，當時的言論是個規勸，他們的行為有違法之虞，我不希望雙方走到司法的途徑，我希望工會幹部他們好好思考這麼做是對的還是錯的、有沒有違法，以及希望當時不要影響交通安全。」等語綦詳，此有被告第3次調查會議紀錄附於原處分卷可參（見原處分卷第131頁）；且原告自陳當日衝突背景為參加人派遣何慶生及大量人力阻止原告桃園市空服員職業工會在糾察線內架設罷工帳篷及舞台等語，堪信為真實。又依當日新聞畫面與監視器畫面所示（見原處分卷第25頁至第28頁、第101頁至第106頁），現場人數眾多，雙方人馬相互爭執不下之情，益徵原告與參加人於當日確實正處於罷工緊張期間，非為勞資關係平時狀態；又原告桃園市空服員職業工會於雇主（即參加人）營業處內設置罷工糾察線之適法性，

參加人與原告桃園市空服員職業工會現場各執一詞，相互爭執，則當天既係在爭執罷工糾察線設置之現場，參加人或代表參加人行使管理權之人當場對原告桃園市空服員職業工會或會員所為言論是否構成不當勞動行為，除非顯然有報復之意思，或已達威嚇動搖原告桃園市空服員職業工會、會員之程度外，尚應認屬雇主之言論自由範疇內，並非該當不當勞動行為。

j 又依何慶生與原告林昱嘉間之對話內容（見原處分卷第84頁至第85頁，第63頁至第64頁），二人係為罷工糾察線之棚架與舞台搭設問題發生爭執，雙方對現場何人有決定權限先是僵持不下，在何慶生表示「由其決定可以嗎？」之後，原告林昱嘉稱參加人「就是一直這麼專制，員工才會這樣慘兮兮」等語，何慶生接續回應參加人之管理模式即為「專制」、「集權」，並強調參加人因此於世界航空公司排名獲得第6名名次，原告林昱嘉則稱感謝總裁創立參加人，但認為專制管理不好，希望有所改善等語，何慶生復答應表示參加人「絕對有空間改進」、「人沒有十全十美，我們不可能是最好的」，而對原告提出疑問稱「你們這種方法是對的嗎？」。經核何慶生所為上開言論，只在回應原告林昱嘉指摘參加人管理方式是否妥當而已，且何慶生亦稱有改進空間等語，原告林昱嘉隨即表示不再與何慶生討論參加人管理方式妥當與否，稱僅單純討論架設舞台事宜，足見何慶生上開言論，並不涉及對原告林昱嘉報復，甚或有威脅動搖原告桃園市空服員職業工會之情形。次查：何慶生雖對原告林昱嘉稱「妳給妳自己留點退路」等語；惟徵諸其對話內容，因雙方就罷工糾察線能否設置於參加人營業處所內產生爭執，何慶生作為參加人安全相

關工作（包含反恐、飛安、地安等）之負責主管，與原告林昱嘉進行協商，現場亦有警察分局長參與，何慶生希望雙方各退一步，由原告桃園市空服員職業工會讓出一個大門的車道，同時參加人承諾提供原告桃園市空服員職業工會舞台得架設於大門外右側草地上，此有被告第3次調查會議紀錄及現場錄音譯文附於原處分卷可參（見原處分卷第133頁、第84頁至第85頁、第66頁），則上開何慶生對原告林昱嘉表示「你給你自己留點退路」，應係與希望雙方協商各退一步，原告桃園市空服員職業工會搭設舞台也應讓出車道有關，並非對原告林昱嘉參與爭議行為威脅報復，亦未達到動搖原告桃園市空服員職業工會之程度，並不構成工會法第35條第1項第1款、第4款之不當勞動行為。

LL再查：何慶生於000年0月00日另對原告曲佳雲表示「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，對此，何慶生於被告調查時證稱：「說這句話的意思是我善意的提醒他們要好好思考，設置糾察線要依法設置，不希望雙方走上後續的法律訴訟，所謂的『不歸路』就是不希望雙方走上法律訴訟，所以我有請工會好好思考，這是一個提醒。」等語，此有被告第3次調查會議紀錄附於原處分卷可參（見原處分卷第131頁）。經本院勾稽上開對話之前之雙方陳述：「何慶生：我們所有的車輛進出，你們就要移動」、「曲佳雲：我覺得這樣有問題」、「何慶生：……你已經進來這裡，你已經違法了。我只是尊重」、「曲佳雲：我沒有違法！請注意，我們沒有違法」、「何慶生：我是跟你講，如果說我們車輛進出你回來可以。我們再出來……有車你就動……」、「曲佳雲：我覺得不要」、「

何慶生：這裏面有幾百部車，你這方案是不可能的。」、「曲佳雲：那怎麼談？那怎麼談？」、「分局長：你們罷工就是在這邊嘛。車子來你們就讓開嘛，車子走你們再進來嘛。不是這樣嗎？大車啊。這條線啊，這條線我承諾啊」、「何慶生：他這個地方他已經違法了，他沒有權力進到裡面來。」、「曲佳雲：那這樣談不下去啊。這樣沒得談，談不下去啊。」、「分局長：等你們協商。你們再繼續協商」、「何慶生：好，我們試到七點，你試看看。你的方法行得通、行不通，好不好？OK，我讓你回到這裡來，我們先試到七點。（向後方人員）OK，車開過來」、「何慶生：就是……車走了你回來，車來了你離開」、「曲佳雲：我們沒有答應啊」（見原處分卷第45頁至第52頁），足見參加人與原告桃園市空服員職業工會確實針對罷工糾察線能否在參加人營業場所內設置，法律見解各執一詞，激烈爭執，且在此爭議前提下雙方復就大車輛之進出方式進行協商，惟協商未果，即使警察分局長從中幫助，仍無所助益。再佐以原告與參加人雙方僵持許久，充斥緊張氛圍下，現場勞方突有人陳說：「他說如果我們現在退，我們會退到交流道那邊。如果長榮航空要這樣做，我們就把它block（封鎖）住」等語，此有被告第2次調查會議紀錄附於原處分卷可參（見原處分卷第67頁至第52頁）。而何慶生擔任參加人之安全事務主管，聽聞上開不明工會成員之不理性言論後，未再與原告曲佳雲爭論，而表示「這條路是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，縱有欠妥適，然衡諸由雙方前後交談過程，且何慶生於無法與原告曲佳雲達成共識後隨即離去，並使現場保持現狀等情，尚難謂何慶生上開言論有報復原告曲佳雲之意思，足認

何慶生證稱其目的在於提醒工會糾察線設置地點之合法性，不希望雙方走上法律訴訟等語，應為可信，並不構成工會法第35條第1項第1款、第4款之不當勞動行為。

ll綜上，由何慶生與原告林昱嘉、曲佳雲之完整對話，及現場環境觀之，何慶生對原告林昱嘉表示「專制又怎樣」、「就是要有權威，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你給你自己留點退路」等語；及對原告曲佳雲表示「這條路是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，並無對原告林昱嘉、曲佳雲為威脅或報復之意思，且無妨礙原告桃園市空服員職業工會之工會活動，揆諸上開規定及說明，並不構成工會法第35條第1項第1款、第4款之不當勞動行為；又原告桃園市空服員職業工會不僅罷工之活動未受影響，甚至連糾察線也未因與何慶生產生爭執後，而有所改變，足見何慶生所為上開言論並無妨礙、影響原告桃園市空服員職業工會之組織及活動之情形，亦不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。故原裁決認何慶生於000年0月00日對原告林昱嘉表示「專制又怎樣」、「就是要有權威，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你給你自己留點退路」等語；及對原告曲佳雲表示「這條路是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，並不構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款之不當勞動行為，揆諸前揭規定及說明，並無違誤。

4.原告主張：原裁決就何慶生之發言僅作空泛文義解釋，而認定該言論不涉及對原告林昱嘉、曲佳雲參與或支持該次罷工之行為予以報復，並未深入探究參加人秋後算帳之不法目的，漏未發見參加人之不當勞動行為動機，其認定事

實顯有違誤；又原裁決認定何慶生之言論並未實質影響當日罷工糾察線之進行，遽認無達到威嚇動搖原告桃園市空服員職業工會或會員之程度，邏輯跳躍且不備理由，顯有違論理法則，有適用法律之違誤云云，不足採信。

（六）原告又主張：原裁決不當駁回原告救濟命令之請求，顯有違誤云云。惟查：

1.按「觀之我國工會法、勞資爭議處理法及團體協約法等法律，除分別就工會、勞資爭議及團體協約等相關事項為規定外，對於主管機關就不當勞動行為所採取之裁決程序及其救濟方式，亦設有『如涉及私法上權利義務關係者，其救濟以民事訴訟方式為之；如非涉及私法上權利義務關係者，其救濟以行政訴訟方式為之』機制。另為得即時矯正事業主所為之不當勞動行為，並兼顧勞資雙方之權益，勞資爭議處理法第51條第2項規定並賦予主管機關得發布救濟命令，命當事人為一定行為或不行為之權限；且為因應不同個案之具體情事及必要性，法律對於救濟命令之範疇及方法未為規範，顯然亦授權主管機關為裁量，衡情苟無裁量違法情事，法院為審查時，亦應予以尊重。」最高行政法院103年度判字第357號判決意旨參照。

2.經查：原告之救濟命令請求，係以其所指參加人首席副總經理何慶生上開行為構成不當勞動行為為前提要件，惟本院業已認定參加人首席副總經理何慶生上開行為，並不構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款之不當勞動行為，業如前述，故原告之救濟命令請求，即失所附麗，被告不應准許，揆諸前揭規定及說明，並無不合。

3.綜上，足見原告此部分之主張，亦非可採。

六、綜上所述，原告主張各節，均無可採，本件被告所為原裁決

，並無違誤，原告仍執前詞，訴請如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法對本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

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、第104條，民事訴訟法第85條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　16　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳金圍

法　官　畢乃俊

法　官　許麗華

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。<br>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。<br>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。<br>2.稅務行政事件，具備會計師資格者。<br>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。<br>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　　7　　月　　16　　日

書記官　陳可欣