臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@110年2月25日辯

原　　告	長榮航空股份有限公司	
代　表　人	林寶水（董事長）	
訴訟代理人	陳業鑫	律師
	程兆暘	律師
	葉智超	律師
複　代理人	鍾　郡	律師
	卓映初	律師
	張仁興	律師
被　　告	勞動部	
代　表　人	許銘春（部長）	
訴訟代理人	張志朋	律師
複　代理人	陳緒承	律師
參　加　人	桃園市空服員職業工會	
代　表　人	趙剛（理事長）	
訴訟代理人	丁穩勝	律師
	程立全	律師
	陳愷閎	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109年2月21日108年勞裁字第37號裁決決定，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、事實概要：

原告自民國106年間起，與參加人桃園市空服員職業工會（下稱參加人工會）間進行多次團體協商會議，因無法達成協議，參加人工會於108年1月2日向桃園市政府申請調解；雙方歷經3次調解仍無法達成協議，其勞資調解不成立，參加人工會遂於108年4月19日經大會決議通過啟動罷工程序，決議自108年6月20日開始罷工（下稱本件罷工）。原告於開始罷工之翌日即108年6月21日，對參加人工會、擔任參加人理事長之會員趙剛、擔任參加人幹部之會員王美心、李瀅、胡曉萱、詹捷宇、廖以勤、蘇倍儀、黃蔓玲、曲佳雲及會務人員周聖凱、鄭雅菱、李怡靜等13人（下稱參加人等13人）提起連帶給付新臺幣（下同）3,400萬元之民事損害賠償訴訟（現由臺灣臺北地方法院108年度重勞訴更一字第1號審理中，下稱系爭民事訴訟）。參加人乃於108年9月17日向被告所屬不當勞動行為裁決委員會申請認定為不當勞動行為。經被告於109年2月21日作成108年勞裁字第37號不當勞動行為裁決決定（下稱原處分），於主文第1項確認原告於108年6月21日對參加人工會之會員趙剛、王美心、李瀅、胡曉萱、詹捷宇、廖以勤、蘇倍儀、黃蔓玲、曲佳雲等9人（下稱趙剛等9人）提起民事訴訟，請求連帶給付原告3,400萬元之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。於主文第2項確認原告於108年6月21日對參加人工會之會員趙剛等9人提起民事訴訟，請求連帶給付原告3,400萬元之行為，構成工會法第35條第1項第4款之不當勞動行為。於主文第3項確認原告於108年6月21日對參加人工會等13人提起民事訴訟，請求連帶給付原告3,400萬元之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。於主文第4項命

原告應於收受本裁決決定書之日起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，並將公告事證存查。參加人工會其餘請求則於主文第5項諭知駁回。原告不服原裁決主文第1、2、3、4項，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

（一）按工會法施行細則第30條第2 項，係於工會法未明文授權下增加法所明文之限制，不當限制憲法保障人民之訴訟權，違反法律保留原則，原處分引用該細則之規定，認定原告構成不當勞動行為，顯未符合依法行政原則：

1.工會法施行細則第30條第2項將雇主對勞工提起民事損害賠償訴訟定義為工會法第35條第1項第4款之「其他不利之待遇」，並依工會法第45條賦予不利之法律效果，顯已涉人民訴訟權行使，而構成對人民自由權利之限制，依法律保留原則，應由立法者所訂立之法律、或是由法律以授權規範授權主管機關定之；且縱然立法者授權行政主管機關訂定，該授權規範亦應符合內容、目的、範圍皆具體明確，且命令內容符合母法授權意旨之原則，始合於授權明確性原則。

2.然綜觀工會法全文規定，並未有任何具體明確之條款明文授權中央主管機關定義何為「其他不利之待遇」，縱然工會法第48條：「本法施行細則，由中央主管機關定之。」有授權主管機關訂定施行細則，然自該條之文字以觀，可知立法者並無意僅此概括條文作為限制人民訴訟權之依據，而僅是將工會法第48條作為行政機關就未限制人民自由權利之細節性、技術性事項而自為規定之授權條款而已，

故工會法第48條之規定尚不足以作為中央主管機關認定「其他不利之待遇」而限制人民訴訟權之依據。從而，於欠缺明確具體授權之情況下，中央主管機關超越法律授權，以工會法施行細則第30條第2項規定逕行定義何為「其他不利之待遇」，顯然違反層級化法律保留原則，亦構成對人民憲法保障訴訟權之不當限制。是以原處分逕行引用該違反法律保留原則之規定，有違行政程序法第4條之依法行政原則。

（二）原處分強要原告起訴時即須「精算損失」、「擇定被告人選」並舉證完備，在工會法施行細則第30條第2項規定之合憲性已有疑義之情形下，更行增加該規定並無明文之要件，限縮原告行使訴訟權時，基於民事訴訟處分權主義所享有之選擇權，顯有行政機關挾公權力之優勢，以行政處分過度限制人民訴訟權行使，有違反法律保留及比例原則之違法：

1. 綜觀民事訴訟法全文及過往實務見解，從無要求原告「起訴時」即需就損害賠償金額及共同被告行為態樣舉證詳足之規定。換言之，原告是否已善盡訴訟法上舉證責任、法律主張有無理由，實乃法院之職權，斷非被告所能置喙。退言之，以被告指摘之請求金額、採擇起訴對象方面觀之，原告主張亦屬合法有據，以下分述之。

2. 就系爭民事訴訟請求損害賠償金額而言：

(1)民事訴訟法第244條第4項，係規定於請求金錢賠償損害之訴，原告得在第1項第2款之原因事實範圍內，僅表明其全部請求之最低金額，而於第一審言詞辯論終結前補充其聲明。蓋請求金錢損害賠償之訴，由於舉證上之困難，立法者特別明文原告「得」自由選擇，決定其聲明

僅表明全部請求之最低金額，此乃民事訴訟法衡酌舉證之困難，並基於處分權主義之法理所賦予原告之選擇權。

(2)本件情形，參加人工會糾集原告9成以上聘僱空服員發動罷工持續17日，原告無法正常營運並取消航班共計1,439架次，因而較107年同時期減少17.12%、18.10%之總收益（Total Revenue）、3,228,028,000元之營業淨利。在原告西元2019年度平均乘載率高於西元2018年、而全年國際平均油價低於西元2018年之前提下，此部損失顯係參加人工會發動之罷工行動產生運能減損所致，當為本件所受損害總數無疑。

(3)其中，原告於108年6月20日、21日，即已因參加人工會以嚴重影響人身安全、公共利益及交通安全，踰越原告及其他員工、消費者容忍義務界限之手段，阻礙原告正常營運，被迫取消航班合計62架次。是原告起訴時，即已確實因缺勤人數超過1,000名被迫取消合計62航班，對照尼莎颱風期間僅約500名員工請休天災假、取消52航班、造成單日損失1,700萬元等情，原告因而理算此次取消達62航班實際造成損失勢必超過當時，而以單日損失1,700萬元計算民事起訴之損害賠償請求金額，誠屬有據。

(4)準此，單以108年6月20日、21日兩日計算，原告僅因運能癱瘓、無法提供運輸服務所生額外支出等損害，即已逾民事起訴狀所示之3,400萬元，原告將之作為參加人工會發動不法罷工產生損害之請求數額，應屬有據。原告就上情，亦已舉出現有財務資料、司法判決先例、民用航空局國籍航空公司全球航線客貨運概況及營運狀況

一覽表，詳加說明，詎原處分置若罔聞，亦未說明何以不採之理由，逕認原告「未舉證說明因罷工期間取消航班而額外支出之成本究為若干」「無法舉證求償金額無顯不相當」，顯有違誤。

(5)原裁決又稱與「系爭民事訴訟共同被告年薪」、「參加人工會會員自罷工協議增加收入」相比，原告求償手段及金額顯不相當云云。惟原告提起系爭民事訴訟之案由為侵權行為損害賠償，目的既係為填補損害，求償金額自應以原告角度進行觀察、理算，按無法正常營運期間所遭受之損失為據擬定訴訟策略，與參加人工會之會務人員年收入本無關聯。再者，原處分既已認定參加人工會會員自罷工結束時簽署之協議，每人每月收入增加約3,000 元至4,000 元、年收入增加可達36,000元至48,000 元，則以參加人工會陳稱參加罷工之會員人數2,949 人加總計算，參加人工會及全體會員獲得價值約1 億4,155 萬元之勞動條件提升，足足為原告求償金額之4倍有餘；則原處分仍執意認定系爭民事訴訟之原告求償手段及金額顯不相當，明顯違背論理法則，且判斷僅有結論而無理由，而有恣意濫用判斷餘地之違法。

3.就採擇之起訴對象而言：依民法第185條第1項、工會法第21條之規定，在工會發動違法罷工行為之際，如實際參與決策、共同行為者容有複數當事人，採擇工會本身、理監事等重要幹部，甚或參與罷工全體會員作為損害賠償之請求對象，本即為司法實務承認之合法訴訟策略，遍觀民事訴訟法及工會法條文，亦無要求起訴之際須就各行為人之行為態樣、共同行為分擔詳予舉證證明之規定，被告執此曲解原告「並非填補實際損害，而在殺雞儆猴」、「未確

認理監事人數與名冊、被告等人是否為工會幹部或一般會員之情況即急於提出訴訟」云云，顯屬無稽。

4.綜上所陳，於當事人享有程序處分權與程序選擇權係憲法訴訟權保障之內涵，且民事訴訟法明文容許原告得於損害未確定之情形下自由選擇是否就應受判決事項之聲明僅表明全部請求之最低金額之前提下，原處分作成與民事訴訟法之法理基礎相違背之決定，顯然係出於不正當目的，以行政行為過度限制人民訴訟權行使，有違反比例原則之違法。又原處分此一與民事訴訟法前揭條文立法意旨相反之決定，無異是以行政行為侵奪立法機關之立法權能，架空立法機關對人民訴訟權所為之制度性保障，亦違反憲法上權力分立相互制衡之制度設計。

（三）原處分有出於錯誤事實認定之判斷瑕疵：

1.系爭民事訴訟是否確具事實或法律爭議之基礎，自為構成不當勞動行為與否之必要審查判準，應由被告依職權調查，並就有利及不利之事證，一律注意，不得僅採不利原告之事證，於法至明。而參加人工會之罷工，存在主體、目的、程序及手段上之重大違法瑕疵，以下分述之。

2.參加人工會招收資格不符勞工成為會員，並於章定組織範圍以外行政區域設置罷工投票所供勞工參與投票，再據以發動罷工，牴觸工會法及施行細則之相關規定，主體及程序均不具合法性及正當性：

(1)參加人工會已於章程明訂，係以特定行政區域「桃園市」為組織範圍區域之職業工會，招募之會員即應限於該行政區域內實際從事該當工作者始具適格，其活動範圍亦應僅限於該章定、登記設立之行政區域，無論改制前、後主管機關均論述纂詳。詎參加人工會竟招收於章程

組織範圍外服勤之空服工作者成為會員、成立「高雄分會」等組織體持續辦理會務，並於章定組織範圍以外行政區域，公然成立臺北點、高雄點兩處罷工投票處，開放會員投票並指派幹部前往指導監督，據以取得罷工投票結果。且於宣布罷工開始後，其高雄分會87名會員旋於晚間假高鐵左營站行人入口舉行臨時記者會，公開陳稱「已收集約7 成高雄會員的『三證』，將前往桃園南崁與其他會員會合」、「高雄方面還將繼續收集證件，會員也將陸續北上參與罷工集結」，堪認該高雄分會87名會員除參與本件違法罷工前置投票程序，亦實質參與罷工行動。

(2)參加人工會招募非屬章定組織區域內之工作者為會員、設置分會辦理會務，復於章定組織範圍以外行政區域設置罷工投票所，供勞工參與投票並發動罷工，牴觸工會法第6 條第2 項、第12條第3 款、同法施行細則第6條第3 項之規定，其108 年6 月7 日作成投票結果顯有一望即知之違法瑕疵。參加人工會以此違法程序取得投票結果，逕自行使罷工及設置糾察線等爭議行為，主體及程序顯不具合法性及正當性。

3.參加人以形式上牴觸勞資爭議處理法第53條第1 項之程序要件、實質上則牴觸民法、公司法及就業服務法等強行法規，且於會員之勞動條件繼續維持或變更毫無關聯之訴求發動爭議行為，程序及目的亦不具合法性及正當性：

(1)就「增設勞工董事，由基層員工選舉推派」請求部分：

①自形式上而言，此請求既未經參加人工會列入107 年12月27日申請勞資爭議調解之爭議標的，參加人工會復於108 年2 月25日再三向原告強調爭議標的僅限「

……等11項請求」，堪認參加人工會直至調解程序開始，從未使原告得以理解其已將「增設勞工董事」列入爭議標的，更遑論作為後續罷工訴求。又因雙方根本未及進行任何實質討論，就此調解事項顯不該當勞資爭議處理法第53條第1 項前段「經調解不成立」要件。

②再自實體面以觀，在參加人工會尚未發動罷工之際，即已有學者指出「民營公司並無法直接由董事會或工會指派勞工董事，參與談判的經營階層如依工會訴求，決定設置勞工董事，恐違反公司法第192 條規定，同時也有可能觸犯刑法的背信罪之疑」。立法院就此問題業已明文闡述「民營企業若設勞工董事，可能會打破資本市場的運作，也跟公司治理的推動相牴觸。此外，依據公司法第192 條第1 項及第192 條之1 第1項規定，因董事人選由股東來選任，經營階層並無權決定……勞工董事出席董事會或股東會時，易發生利益衝突與利益迴避的問題」，已然明揭我國就民營企業增設勞工董事並無法律明文，強加設置更將直接牴觸公司法第192 條、第192 條之1 明文規定，經營階層甚至可能面臨背信罪之刑事訴追，顯非團體協約法上適法協商、勞資爭議處理法上適法調解事項。

(2)就「原告聘僱之外籍客艙組員不得高於本國籍客艙組員人數之13%，各航班派遣外籍客艙組員不應超過兩人」請求部分：原告就參加人工會此一外籍組員「配置」上之不平等待遇訴求予以允諾，則因主管機關已明示具「依法取得許可在我國境內工作之外國人」、「與中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留，依法在我國

境內工作之外國人」等身分之人，得適用就業服務法第5條第1項之規定，即有遭外籍組員申請就業歧視認定而遭裁罰、不得不廢止此類措施之相當可能。縱然原告勉強同意，亦將因違反就業服務法第5條第1項之強制規定，依民法第71條規定而無效，顯非團體協約法上適法協商、勞資爭議處理法上適法調解事項。

(3)就「原告應給付被告會員日支費（Per diem）每小時以150元計，且不得給予非被告會員。若原告同時調升非被告會員日支費，須給付被告會員差額。」請求部分：對照參加人工會於協商程序中之完整主張，其所謂「禁搭便車條款」，後段附加之「絕對間距條款」作為違反法律效果。如原告就此請求予以允諾，則非參加人工會會員之空服員雖仍可能獲得一定給付之調升，然在法律上將完全被排除調升至與工會會員平等勞動條件之可能性，壓縮其他勞工之個別勞動條件及其他潛在競爭工會集體勞動條件之形成空間，使非參加人工會會員之空服員，不論透過個別勞動契約或其他潛在競爭工會之集體協商，在法律邏輯上不可能獲得平等勞動條件之機會，將抵觸憲法保障之結社自由內涵。

4.參加人工會於108年6月20日系爭罷工發動當日，以侵入原告營業處所、封鎖原告南崁總部大門出入口等方式違法架設罷工糾察線，阻礙原告維持正常營運所必要之車輛、人員進出，無法協助疏運當日滯塞於桃園國際機場之旅客，嚴重影響原告其餘員工之人身安全、公共利益及交通安全，其行為踰越原告、尚未參加罷工勞工及消費者之容忍義務界限，不具手段正當性而牴觸勞資爭議處理法第55條、第56條等規定。

5.從而，原告提出系爭民事訴訟，絕非對於無爭執價值者故意爭執，而是對於橫跨勞動法及公司法領域之爭議，以訴訟之方式尋求法之確信，洵屬正當訴訟權之行使。本件確實存在真實、重大的事實或法律爭議，斷非欠缺基礎之訴訟，而係雇主對勞工以合法方式提起民事訴訟，以解決彼此間實際存在之私法關係之紛爭。惟原處分並未探究參加人工會發動罷工與勞資爭議處理法第53、55、56條要件不符之處，而有罷工違法之情形，更蓄意忽略原告提起民事訴訟係因參加人工會違法罷工此一前提事實，逕行認定原告提起民事訴訟構成工會法第35條第1 項之不當勞動行為。原處分並未調查對原告有利之事項，於事實認定不完全之情況下適用法律。是以原處分之判斷係出於錯誤之事實認定，而有判斷瑕疵之違法存在。

（四）原處分以獨創之「時間上密接性」及「有無其他可維護雇主權利之相當手段」作為判準，據以認定原告構成不當勞動行為，顯已超乎原告對於法規範解釋及行政行為之可預見性，亦無視法律體系本賦予原告行使訴訟權進行權利救濟，而不得動輒私力救濟之要求，顯有違背解釋法則，牴觸既存上位規範之違誤。又原處分對原告究竟有何「其他可維護雇主權利之相當手段」亦未置一詞；益徵原處分提出之判斷標準，在在使原告陷入兩難困境，已有行使判斷餘地卻流於恣意且不備理由之違法。而原告在參加人非法訴求下，經歷「參加人工會拒絕繼續調解」、「參加人工會於被告介入下仍拒絕繼續協商」，在顯已無其他方式可解決爭議、具行使系爭民事訴訟訴訟權之必要性與急迫性情形下，始以系爭民事訴訟作為維護權益之最後手段，請求司法機關介入處理；原處分未審酌上情，有違論理法則

，有適用法律之違誤等語。

（五）聲明：1.原處分主文第1至3項均撤銷。2.確認原處分主文第4項違法。

三、被告則以：

（一）原處分係由具有「獨立專家委員會」之性質之裁決委員會作成，應享有判斷餘地；又被告已於調查過程充分讓原告、參加人工會進行攻擊防禦、陳述意見，客觀審酌各項證據，並於原處分內詳載認定事實之理由與依據，並無裁量濫用之違法。

（二）原告提起系爭民事訴訟，確屬工會法施行細則第30條第2項「顯不相當之民事損害賠償訴訟」：

1.參加人工會於108年6月20日發動罷工，而原告居然於罷工翌日（108年6月21日）立即向臺北地院提起高額之損害賠償訴訟，與本件罷工具有時間上的密接性。且原告捨棄其他可維護雇主權利之相當手段而不為，從其起訴之時間點及起訴之金額高達3,400萬元，可知其提起系爭民事訴訟之動機，在於針對參加人工會發動之本件罷工，對參加人工會、會員及會務人員等人施加訴訟上及經濟上之壓力，以打擊、妨礙工會所發動之本件罷工活動。又原告未及確認理監事人數與名冊，在無法得知系爭民事訴訟之被告等人是否為工會幹部或僅為一般會員的情況下，即急於在罷工第2天將不具會員身分之會務人員周聖凱、鄭雅菱、李怡靜列為系爭民事訴訟之被告。甚且，在未精算本件罷工所造成之損害，僅推估實際損失勢必超過尼莎颱風期間之損害，即率爾以颱風天全部之損失計算系爭罷工之損失。堪認原告提起系爭民事訴訟之行為，主觀上具工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為之認識，客觀上之手

段及求償金額，亦符合工會法施行細則第30條第2 項「顯不相當」之要件。

2.從工會法施行細則第30條第2 項之立法理由，可知勞工依工會決議參與爭議行為時，原則上應由團體責任即工會，吸收其會員之個人責任，而不應以工會會員個人為被告。又由工會法第21條規定，因執行職務所致他人之損害時，「工會」應負連帶責任，則行為人若非工會理監事等工會幹部，自無依工會法第21條規定訴追工會責任之餘地。而本件罷工係經參加人工會會員投票通過，係屬集體勞動行為，非屬會員之個人行為，縱有相關責任原則上亦應由參加人工會概括承擔。

（三）本件爭點在於原告提起系爭民事訴訟是否構成工會法規定之不當勞動行為，至於參加人工會發動罷工是否合法並不影響本件是否構成不當勞動行為之判斷。更何況，本件罷工關於勞工董事、外籍客艙組員人數、外站津貼部分是否屬適法之勞資爭議標的，涉及法律解釋，而系爭罷工尚有其他經調解不成之調整事項爭議，例如調升日支費、改善過勞航班、國定假日出勤給付2 倍工資等訴求，故而增設勞工董事是否為合法之罷工訴求，縱於當事人間有所爭論，仍不影響本次罷工具有其他經調解不成之調整事項爭議之合法罷工訴求，而符合非經調解不得為爭議行為之要件，並非顯而易見的違法罷工，是以從形式上判斷，無從否定有合法罷工之可能等語，資為抗辯。

（四）聲明：駁回原告之訴。

四、參加人工會另以：

（一）關於禁搭便車條款部分：參加人工會就非會員不得享有系爭協議成果之禁搭便車條款，從勞資爭議調解之磋商階段

起，均未堅持須以一定形式之方式為之，而係採取願與原告協商溝通之方式進行討論，更從未排除非會員繳交一定費用後，即可享有系爭協議利益之可能，故應合於團體協約法第13條之規定。

（二）關於勞工董事部分：參加人爭取設立勞工董事的立意，是希望基層員工的聲音有機會傳達到管理階層，勞工董事只是方案之一，雙方可協調以任何合法方式達成，亦可以其他形式促成。事實上，兩造最終達成的團體協約，就此項目也有達成共識，約定原告董事長及總經理每季定期與參加人會談，可知系爭主張絕非法律不容許。更遑論參加人所持「開放勞工參與公司治理，提供經營必要資訊。例如：工會參與推派獨立董事或增設勞工董事，由基層員工選舉推派之」之罷工訴求，與團體協約法12條之法理無違，上開訴求更非原告與參加人工會會員間勞動契約原約定之內容，依法即為調整事項，自得持此作為罷工訴求之一部。

（三）關於外籍組員人數部分：觀諸就業服務法所揭示之法理，可知該法雖禁止就業歧視，然於聘雇階段仍採取本國人優先主義，藉此保障本國人就業機會，故參加人基於保障本國人就業權益，要求原告節制外國籍組員之僱傭，係出於保障本國人就業權益之立場，避免外籍組員之聘僱影響本國組員之就業，應與就業服務法之法理無違。

（四）復觀諸本次罷工係以會員薪資、航線、參與人評會、開放勞工參與公司治理、外籍組員爭議、會務公假及變更勞動條件及工作規則應先進行協商等情做為罷工訴求，上開訴求互為獨立，各該訴求之適法性應獨立判斷。縱原告主張上開所提及3 項訴求中法律上爭議。惟除去上開3 項訴求

，仍無礙於其他各自獨立罷工訴求之合法性，參加人更未堅持須全部訴求均須通過始結束罷工。從而，原告主張上開3項訴求違法，進而主張整體罷工為違法云云，實無所由。

（五）原告於參加人工會罷工之次日，未思考與參加人進行溝通協調，卻為了阻止罷工，隨即「粗估數額」、「選定參加人工會幹部」及「選定無決定會務權利之會務人員作為被告」之方式，提起高額民事損害賠償訴訟之行為，已然該當於工會法施行細則第30條第2項規定之不當勞動行為：

1.參加人工會與原告進行多次勞資爭議調解，雙方就外站休時、外站津貼、懲戒申覆制度建立、理監事會務假等訴求，仍無法達成共識，乃於參加人工會全體會員、過半數且無記名之投票通過後，取得罷工之權利，是以參加人工會進行罷工之爭議行為，係行使法律上之權利。

2.原告將參加人工會所屬會務人員即秘書鄭雅菱、周聖凱及李怡靜等3人起訴為侵權行為之被告。惟該3人僅係工會秘書，不具參加人工會之會員身分，也不具有投票表決罷工與否之權利，原告將上開3人列作民事損害賠償之被告，顯然係為警告他人不得協助罷工活動，要屬打壓工會活動之不當勞動行為。況且，系爭罷工投票或是發動罷工之決議，並非原告所列舉之民事訴訟被告即趙剛等12名理監事可單獨做成，然原告卻於罷工活動之翌日，旋即主張參加人趙剛及工會理監事等12人作成不法罷工決議而提起高達3千多萬訴訟之行為，對象及標的均顯不相當，打壓工會活動之意圖實表露無遺。

3.參加人工會於罷工期間仍持續嘗試與原告就罷工訴求進行多次協商，遑論參加人工會所進行罷工等爭議行為之程序

及勞工董事涉及之爭議，均經勞動部部長於立法院備詢時肯認，被告所屬裁委會亦同此認定。故依勞資爭議處理法第55條第2項之規定，雇主自不得以工會及其會員依法所為之爭議行為所生損害為由，請求賠償，原告決意繼續對參加人工會之會員及會務人員請求高額損害賠償之行為，已該當工會法施行細則第30條第2項之不當勞動行為等語，資為抗辯。

（六）聲明：駁回原告之訴。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下述爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有參加人工會108年9月17日申請裁決書（見原處分卷第1至6頁）、原告民事起訴狀（見本院卷1第277至288頁）、原處分（見同上卷第39至73頁）附卷可稽，洵堪認定。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：原告於108年6月21日以參加人工會等13人為被告，向臺北地院提起連帶給付3,400萬元之民事訴訟，是否構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款之不當勞動行為？

六、本院之判斷：

（一）按為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，制定有工會法，該法第35條第1項第1款、第4款、第5款分別規定：「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。……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。」又為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係所制定之勞資爭議處理法，其第5條第4款規定：「本法用詞，定義如下：……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。」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條第1項、第2項規定：「（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51條第1項、第2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53條第2項規定：「雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第35條、團體協約法第6條第1項規定者，工會得依本法為爭議行為。」準此，工會法第35條、勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止制度及其裁決機制的立法目的，旨在確實保障勞工的團結權、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的團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取不當的勞動行為，且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，使工會得依勞資爭議處理法第53條第2項規定，從事為達成其主張而為罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗的爭議行為（同法第5條第4款規定參照）外，尚得依同法第51條第2項

規定，直接藉由裁決命當事人為一定行為或不行為，以收排除不當勞動行為、回復集體勞動關係正常運作並向將來宣示勞雇間正當秩序、預防不法侵害的救濟速效。

（二）本件原處分係被告所屬不當勞動行為裁決委員會所為之裁決決定，惟按「行政法院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原則上應予審查，但對於行政機關就具有高度屬人性的評定（如國家考試評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的學術能力評量等）、高度科技性的判斷（如與環保、醫藥、電機有關的風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策的決定及獨立專家委員會的判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項的決定，有判斷餘地。然而，並不是所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷因素的事件，都應該一律尊重行政機關的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的事實認定及法律的抽象解釋，本來就屬於行政法院進行司法審查的核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，而且不因為它是經由獨立專家委員會所作成的行政處分，而有所不同。本件……工會是以被上訴人有工會法第35條第1項第5款所定雇主『不當影響、妨礙或限制工會之活動』……的不當勞動行為，向勞動部申請裁決，然而，由於被上訴人是否確實有上述行為的事實認定，以及上開規定的法律解釋，並非不能經由社會通念加以認定及判斷，並可由司法審查予以確認，而且不致牴觸司法的功能及界限。所以被上訴人提起本件訴訟後，行政法院既然有對原裁決決定的適法性為終局判斷的權責，審判時就應該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

然是由裁決委員會所作成，上述事項也沒有判斷餘地可言。」（最高行政法院108年度判字第88號判決意旨參照）。本件參加人工會以原告有工會法第35條第1項第4款所定雇主的不當勞動行為，向被告申請裁決，由於原告是否確實有上述行為的事實認定，以及上開規定的法律解釋，能經由社會通念加以認定及判斷，並可由司法審查予以確認，而且不致牴觸司法的功能及界限。所以原告提起本件訴訟後，行政法院既然有對原裁決適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決縱然是由裁決委員會所作成，上述事項並無判斷餘地。被告、參加人工會主張裁決委員會作出原裁決決定應肯認其判斷餘地等語，有所誤會，先予說明。

（三）另按工會法施行細則第30條第2項規定：「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。」其立法說明載明：「本法第35條第1項第4款所定其他不利之待遇，除第1項規定情形外，以勞工係依工會議決參與爭議行為，應以團體責任吸收個人責任，尚應包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為給予不利待遇情形，爰於第2項明定之。」蓋雇主如因工會所發起之不法行為致受有損害時，本得向工會或參與之會員提起損害賠償訴訟，但雇主以訴訟為手段，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟，藉此施壓勞工，勢將產生寒蟬效果，導致勞工不敢參與或支持工會決議所發動之活動，影響工會活動之推展，故本條之規範意旨在防止雇主藉由顯不相當之民事訴訟之手段施壓工會會員之行為。而上開條文

規定提起之民事損害賠償訴訟，以「顯不相當」為其要件，所謂「顯不相當之訴訟」，係指在具體個案中雇主對於勞工參與或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相當手段而言。準此，工會法施行細則第30條第2項規定，依工會法第48條規定授權，就「其他不利之待遇」定義為細節性或技術性規定，並無不符立法意旨或逾越母法規定，法院自得予以適用。原告雖主張工會法第35條第1項第4款之「其他不利之待遇」，限於與解雇、降調、減薪等相類似之行為，主管機關將提起民事訴訟亦納入在內，違反其立法意旨云云。惟按雇主對勞工所為之不利待遇，態樣繁多，內容不一而足，解雇、降調、減薪僅係常見之態樣，自不限於與該等行為相類似者為限，而應著重在「不利待遇」此一要件。雇主對於勞工之不利待遇行為，若基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間具有相當因果關係，自能成立。惟為避免過分限制雇主之訴訟權，雇主對於加入工會或參加工會活動之勞工提起訴訟，是否構成上開規定之不利益對待，應權衡雇主行使訴訟權之合理性與其對工會團結權保障之侵害。如雇主基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思而提起訴訟，且無法認為其有行使訴訟權之合理性，其提起訴訟之行為，仍應認構成上開規定所稱不利益對待之不當勞動行為；反之，如雇主提起訴訟確有其合理性，縱令訴訟對勞工或工會造成心理壓力及勞費，則難認該行為構成不利益對待之不當勞動行為（最高行政法院109年度判字第582、583號判決參照）。原告主張工會法施行細則第30條第2項規定，違反法律保留原則、依法行政原則云云，委無足採。

（四）從而，雇主對於加入工會或參加工會活動之勞工提起訴訟

，是否構成上開規定之不利益對待，應權衡雇主行使訴訟權之合理性與其對工會團結權保障之侵害。原處分就雇主提起民事損害訴訟之請求，審酌其手段及金額是否顯不相當？作為民事訴訟被告之勞工，對象上有無顯不相當之情事？雇主提起民事訴訟之時間點，有無顯不相當之情事？等項綜合判斷之，核無不合。經查，參加人工會與原告於106年4月20日進行第1次團體協約協商會議（見原處分卷第143至154頁之協商會議紀錄），迄於107年11月29日進行第20次團體協約協商會議，就過勞航班之改善、調整日支費等議案進行協商，惟未達成任何共識（見同上卷第163至168頁之會議議程）。參加人工會於108年1月2日向桃園市政府提出勞資爭議調解申請（見同上卷第169至171頁之調解申請書），雙方於108年3月5日、同年4月9日、同年4月17日共進行3次勞資爭議調解，調解結果仍為不成立（見同上卷第172至188頁之函文及新聞資料）。參加人工會嗣於108年4月19日會員大會決議通過啟動罷工程序，於108年5月9日公告罷工投票、108年6月7日開票，同意票為2,949票，決定於108年6月20日開始罷工（見原處分卷第498頁、本院卷1第263至275頁）。然原告於罷工翌日即108年6月21日，即向臺北地院提起系爭民事訴訟（見原處分卷第8至19頁之民事起訴狀）等情，為兩造所不爭執，且有上開資料影本附卷可稽。可知原告面臨為數龐大之員工進行罷工，對其航空業之營運及業務影響甚大，如何及時調配人力、資源，以維持正常航運，為當時亟需處理之事項；另在社會輿論壓力及政府機關代表居中協商下，持續與參加人工會及員工溝通協調，尋求解決之道，亦屬迫切。衡諸民事損害賠償之訴，為受害人事後填補損害之訴

訟機制，須有損害之發生，始有賠償之請求。而向法院提起訴訟，通常為權利救濟之最後手段，在此之前尚有調解、和解、仲裁等處理機制。又因提起訴訟，受依法裁判之嚴格要求，在程序上須遵守訴訟法規之詳細規定，而實體理由上須符合相關法律的規範要件，事涉法律等專業知識，提起訴訟自須嚴謹、審慎，無論在理由論述或證據運用上，須有充足準備始行提出，否則率而提出，一旦受有不利結果之裁判效力拘束，即形成確定之法律關係，對於當事人權益影響至巨，此與證據保全或暫時權利救濟之急迫情形不同。本件原告在參加人工會宣布開始罷工之翌日，即以其概括認知而尚無具體之損失金額，作為民事起訴之損害賠償請求款項，並以不適切之對象為被告（詳如下述），提起系爭民事訴訟，從起訴之時間點觀察，顯不相當。

（五）又按勞工依工會決議參與爭議行為時，原則上應由團體責任即工會，吸收其會員之個人責任，而不應以工會會員個人為被告，已如前述（工會法施行細則第30條第2項立法理由參照）。查本件罷工既經參加人工會會員投票通過所進行，其行為係屬集體勞動行為，而非屬會員之個人行為，縱有相關責任，原則上亦應由參加人工會概括承擔。另工會法第21條規定：「工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害時，工會應負連帶責任。」則行為人若非工會理監事等工會幹部，自無依工會法第21條規定訴追工會責任之餘地。綜合前揭工會法第21條及工會法施行細則第30條第2項之規定，前者肯認工會理監事等工會幹部，應就執行職務所致他人損害與工會連帶負責；後

者則認為勞工依工會議決參與爭議行為，原則上應以團體責任吸收個人責任。可知工會法並未禁止對工會幹部之不法行為提起訴訟，然若針對爭議行為向工會幹部起訴請求負民事連帶賠償責任時，則仍應視雇主所提起之訴訟是否具「顯不相當」之情形，來判斷其對工會幹部之求償是否構成不當勞動行為。又依參加人工會所述，系爭民事訴訟之被告，其中空服員之年薪約80至90萬元之間，會務人員之年薪約為50至60萬元，此亦為原告所不爭執。故原告明知本件罷工係參加人工會之集體行為，工會原則上應吸收會員之責任，且個人之薪資有限，卻僅將參加人工會理事長趙剛、工會幹部王美心、李瀅、胡曉萱、詹捷宇、廖以勤、蘇倍儀、黃蔓鈴、曲佳雲共等共9位工會會員，另就不具會員身分之會務人員周聖凱、鄭雅菱、李怡靜3人列為系爭民事訴訟之被告。原告於不當勞動裁決程序中自陳：「在無法得知申請人內部具體分工情形下，以申請人於罷工現場發放文宣，將渠等列為共同被告。」等語（見原處分卷第669頁），足認原告在未及確認系爭民事訴訟之被告是否為工會幹部、一般會員或非會員的情況下，急於在罷工第2天將渠等列為被告，提起請求3,400萬元鉅額賠償之系爭民事訴訟。是從系爭民事訴訟被告人選對象上觀察，亦顯不相當，屬於工會法施行細則第30條第2項「顯不相當之民事損害賠償訴訟」。而系爭罷工之爭議行為屬於工會活動之一部分，系爭民事訴訟即係對勞工參與工會活動所為之不利待遇。原告提起系爭民事訴訟，對於參加人工會、會員及會務人員等人分別施加訴訟上、財產上及精神上之壓力，以打擊、妨礙參加人工會所發動之罷工活動為目的，核其行為顯係不當影響、妨礙參加人工會之罷

工活動，被告所屬不當勞動行為裁決委員會認定原告提起系爭民事訴訟之行為，分別構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款之不當勞動行為，於法並無不合。

（六）原告雖主張民事訴訟法起訴金額不以精確為必要，因此參考尼莎颱風期間僅約500名員工請休天災假即須取消52航班、造成單日損失1,700萬元，原告因此次取消達62航班，實際造成損失勢必超過當時，而以單日損失1,700萬元計算民事起訴之損害賠償請求金額，誠屬有據云云。按民事訴訟法第244條第4項規定：「第1項第3款之聲明，於請求金錢賠償損害之訴，原告得在第1項第2款之原因事實範圍內，僅表明其全部請求之最低金額，而於第一審言詞辯論終結前補充其聲明。其未補充者，審判長應告以得為補充。」是提起民事之金錢損害賠償訴訟，固然可以補充其聲明，非以一次提出精確金額為必要。然參衡其立法理由：「損害賠償之訴，由於涉及損害原因、過失比例、損害範圍等之認定，常須經專業鑑定以及法院之斟酌裁量，始能定其數額。爰增訂第4項，如原告未於第一審言詞辯論終結前補充其聲明，法院應依其表明之最低金額而為裁判。」可知其立法目的在於針對損害賠償訴訟，涉及損害金額無法於起訴時精準確定之特性，為保障被害人權益所為之規定。故此部分重點不在於原告提起系爭民事訴訟時，應否提出精確之損害金額，將來可否補充之問題；而是罷工期間取消航班與颱風期間取消航班，造成之損害，非可一概而論，原告並未說明本件罷工期間取消航班，而額外支出之飛航員成本、餐費、交通費、機坪乘務費、停機費、飛越費、額外燃油成本、額外調空服員飛行津貼、日支費用、住宿費、餐損、機票轉外費、賠償旅行社及旅客費

用究為若干；僅概略推估實際損失勢必超過尼莎颱風期間之損害，即率爾以颱風天公司全部之損失計算罷工之損失。再參酌原告急於在參加人工會進行罷工的第2天起訴之時間點、粗略之請求金額、不適切之起訴對象、原告行使其權利之手段、目的及本件罷工之客觀情事等綜合判斷，足認有顯不相當之情事，自有所據，原告此部分主張，委無足採。

（七）原告雖又主張參加人工會提出之調解事項，其中有關勞工董事、外籍客艙組員人數、外站津貼3項（下稱系爭3項調解事項），非屬適法之勞資爭議調解標的，其罷工自非合法云云。惟查：

1.參加人工會與原告針對過勞航班之改善、調整日支費等問題，於107年11月29日進行第20次之團體協商（見原處分卷第163至168頁之會議議程），因雙方無法達成共識，參加人工會乃於108年1月2日向桃園市政府申請調解（見原處分卷第169至171頁之調解申請書）。雙方歷經108年3月5日、108年4月9日、108年4月17日3次調解，仍無法達成協議（見原處分卷第174至177頁之勞資爭議調解紀錄），參加人工會於108年4月19日會員大會決議通過啟動罷工程序，於108年5月9日公告罷工投票、108年6月7日開票，同意票為2,949票，已超過長榮會員3,276人之半數（見原處分卷第498頁之109年1月7日第2次調查會議紀錄第5頁），並於108年6月20日開始罷工。其間參加人工會於108年4月8日於工會網頁上刊登「長榮空服員要罷工？三大重點訴求說給你聽」、108年4月17日刊登「工會盡力協商仍無共識，擇日宣告後續行動」、108年5月12日刊登「Q3.訴求只是錢嗎？」、108年5月17日刊登「勞工董事有問題？還

原罷工標的」、108年5月24日刊登「本會與長榮航空重啟協商第一次會議聲明」、108年6月20日刊登「桃園市空服員職業工會為什麼決定罷工？」等文章（見原處分卷第178至201頁之文件），並於108年6月20日開始罷工。就上開協商歷程觀之，工會決定罷工行為，在外觀程序上並無明顯違法之處。

2.原告雖主張我國就民營企業增設勞工董事並無法律明文，更與公司法相關規定及公司治理之推動牴觸，故勞工董事非屬適法之勞資爭議調解標的云云。然關於勞工董事是否為調整事項，是否得做為罷工訴求之議題，姑不論學者間即有不同之看法，實務上亦無先例，難謂已有定論。就增設勞工董事部分，被告提出以下資料：⑴勞動部長於108年5月22日在立法院社會福利及衛生環境委員會答詢時表示：「勞工董事應該屬於調整事項」（見本院卷2第35至37頁之第108卷第61期立法院公報）；⑵勞動部長嗣於同年5月27日在立法院答詢時再度表示：「法律沒有禁止把勞工董事當作調整事項，所以應該不違法」（見同上卷第95、96頁之新聞資料）；⑶學者林志潔、邱羽凡2位教授均認為：勞工參與公司治理與罷工之合法性無關：我國並未限制罷工須以團體協約之簽訂為目的，團體協約相關性的要求在我國實於法無據。故不論勞工參與公司治理是否能以團體協約的方式來約定，在我國並不重要，也無法以團體協約不宜就勞工參與公司治理的問題為約定，而否定罷工的合法性與正當性（見原處分卷第356至357頁之文章）；⑷林志潔、邱羽凡教授亦認為勞工得否參與公司治理與勞動條件之形成暨勞動權益之保障相關，應屬調整事項之勞資爭議（見原處分卷第356至357頁之新聞資料）；

據以主張增設勞工董事為違法之罷工訴求，並非目前之定見，我國國營事業早已有勞工董事制度之規定，讓勞工參與公司治理，並提供經營必要資訊，以改善日常勞動條件，勞工參與公司治理有其必要性，且我國勞動相關法令及公司規定亦無明文禁止勞工董事之制度，尚有所據。因此，本次罷工就該議題，難認為顯而易見之違法罷工。

3.又勞工董事之訴求，參加人工會於調解開始前之108 年2月25日，即發函建請原告增設勞工董事（見原處分卷第562頁），並於同年3月5日函請原告於第2次調解會議提出對案（見同上卷第172至173頁），第3次調解會議之調解紀錄亦記明參加人工會主張原告應增設勞工董事（見同上卷第174至177頁）。原告雖主張增設勞工董事非勞資爭議調解之爭議標的，雙方對於增設勞工董事此議題未進行實質討論，然在參加人工會已多次提出調解，而調解不成立之情形下，對參加人工會及其會員而言，難以期待渠等認為此次罷工有違法情事。況且，本件尚有其他經調解不成立之調整事項爭議，例如調升日支費、改善過勞航班、國定假日出勤給付2倍工資等訴求，故增設勞工董事是否為合法之罷工訴求，縱有爭議，仍不影響本次罷工具有其他經調解不成之調整事項爭議之合法罷工訴求，自難謂本次罷工為顯而易見的違法罷工。

4.原告主張就參加人工會請求限制外籍客艙組員人數部分，恐遭外籍組員申請因違反就業服務法第5條第1項規定，經主管機關認定為就業歧視而遭裁罰，縱然原告勉強同意，亦將因違反前開強制規定，依民法第71條規定而無效，顯非團體協約法上適法協商、勞資爭議處理法上適法調解事項。原告另主張參加人工會就外站津貼訴求外加禁搭便車

條款，壓縮其他勞工之個別勞動條件及其他潛在競爭工會集體勞動條件之形成空間，使非參加人工會會員之空服員，不能獲得平等勞動條件之機會，將抵觸憲法保障之結社自由內涵而無效。惟查，本件不當勞動裁決行為之爭點，在於原告提起系爭民事訴訟是否構成工會法規定之不當勞動行為，至於參加人工會發動罷工是否合法，並不影響本件是否構成不當勞動行為之判斷。況原告所指系爭3項調解事項是否為適法之勞資爭議標的，尚有爭議，縱屬非調整事項，不得成為罷工之訴求，然而除此之外，尚有其他經調解不成之調整事項爭議，故本件並非顯而易見的違法罷工。至於原告主張參加人工會於108年6月20日罷工當日侵入原告之營業處所，嚴重影響人身安全、交通安全、旅客權益等重大公共利益，為本院另案判決所認定（見本院卷2之附件15、16），縱然屬實；惟此涉及工會會員是否有侵權或犯罪行為之問題，與本件原告就本件罷工提起系爭民事訴訟是否為不當勞動行為之認定無涉，被告所為原裁決決定，於法並無不合，原告上開主張，自難採認。

（八）原告復主張原處分忽略行政法院實務上採行「具事實上及法律上根據之訴訟即不該當不當勞動行為」，自創「人選、手段、金額顯不相當」作為判斷依據，將工會法施行細則第30條第2 項規定無限擴張，顯然違法云云。惟原告亦自承前揭最高行政法院採行「合理性」之判斷基準（最高行政法院109 年度判字第582 、583 號判決參照），並與日本最高裁判所認訴訟之提起，依司法裁判制度宗旨目的顯然欠缺「相當性」下，構成訴權之濫用而認定不合法之見解相一致（見本院卷3第54至56頁）。據此，訴訟人選、手段、金額顯不相當，衡情亦屬認定提起訴訟是否具「

合理性」、「相當性」之判斷依據，非謂只有要事實上及法律上根據即不構成不當勞動行為，原告此部分主張亦難作為有利於其之認定。至於原告援引之本院102年度訴字第30號判決、最高行政法院103年度判字第457號判決，其案情事實為雇主公司主張與擔任工會常務理事之勞工間為承攬關係，該常務理事不具勞工身分，而向民事法院起訴請求確認其等間勞動契約關係不存在之訴（見本院卷1第95至146、181至189頁之附件3、5）。另本院106年度訴字第20號判決之案情事實為雇主公司認工會理事長發函給學校學生之函文損害該公司名譽及利益，亦違反其受任招募業務代表之契約事項，因此對該工會理事長提起背信、加重誹謗等刑事告訴，另對多名工會幹部及會員提出妨害自由等之刑事告訴（見本院卷1第147至180頁之附件4）；至最高行政法院103年度判字第458號判決，其案情事實係勞工檢舉雇主未代其投保勞健保，雇主對勞工提起確認僱傭關係不存在之民事訴訟（見本院卷2第145至153頁之附件12）。前開案件之案情與本件迥不相同，就雇主提起訴訟是否具合理性、相當性而構成不當勞動行為，其判斷標準及結果亦不相同，自難比附援引而為有利於原告之認定，原告此部分主張，亦無足採。

七、綜上所述，原告上開主張各節，均無可採，被告所為原裁決，核無違誤。原告猶執前詞，訴請撤銷上開認定，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊及防禦方法，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，故不逐一論究說明，併予敘明。

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　25　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　畢　乃　俊

法　官　彭　康　凡

法　官　侯　志　融

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　　110　　年　　3　　月　　25　　日

書記官　徐　偉　倫