臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

108年度簡字第8號

109年3月3日辯論終結

原　　告　中華航空股份有限公司

法定代理人　謝世謙

訴訟代理人　葛百鈴律師

　　陳金泉律師

　　黃胤欣律師

被　　告　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦

訴訟代理人　林三加律師

上列當事人間勞資爭議處理法事件，原告不服勞動部中華民國107年11月30日勞動法訴字第1070014125號訴願決定，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

壹、程序部分

本件原告代表人原為何煖軒，嗣於訴訟進行中變更為謝世謙，茲據原告現任代表人依法具狀向本院聲明承受訴訟（本院卷第61頁），核無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、事實概要：原告與中華航空股份有限公司企業工會（以下稱華航工會）因有關年終獎金調整事項發生勞資爭議，華航工會於107年1月9日向被告申請勞資爭議調解，並訂於107年1月31日召開調解會議，惟被原告以華航工會理事長劉惠宗發起107年1月17日、19日爭取年終獎金之工會活動為由，於107年1月29日發布劉惠宗記大過1次、小過2次之懲處通報。經被告審查屬實，乃以原告違反勞資爭議處理法第8條規定，於107年4月25日以府勞資字第1070098527號裁處書（下稱原處分），依同法第62條1項規定，對原告裁處

罰鍰新臺幣（以下同）20萬元，原告不服，提起訴願，遭決定駁回後，遂向本院提起行政訴訟。

二、原告起訴主張：

雇主與勞工或雇主與工會間之勞資爭議分別為勞資爭議處理法適用之範圍，足證勞資爭議處理法立法上即已區分成二種不同類型之勞資爭議。依據勞資爭議處理法第7條規定，調整事項勞資爭議調解當事人原則上應為工會。足見立法上，亦係將工會與勞工分別區分得提起調整事項勞資爭議調解之當事人。此外，依據勞資爭議處理法第5條第1款規定，勞資爭議類型分為權利事項及調整事項之勞資爭議。另依勞資爭議處理法第10條規定，調解之申請，應提出調解申請書，並載明下列事項：「當事人之姓名、如違法人、雇主團體或工會時，其名稱、代表人及事務所或營業所」。是以勞資爭議調解申請之當事人應以調解申請書上所載之當事人姓名為據。因此如果以工會為當事人提出勞資爭議調解申請，則工會理事長僅係工會之代表人，但究非勞資爭議調解之當事人。系爭年終獎金勞資爭議調解案（屬於調整事項勞資爭議），依據勞資爭議調解申請書所載，申請調解之當事人為「中華航空股份有限公司企業工會」，至於訴外人「劉惠宗」僅係「中華航空股份有限公司企業工會」之代表人，而非系爭年終獎金勞資爭議調解案之申請人。亦即本件並非以劉惠宗個人名義提出勞資爭議調解之申請，劉惠宗個人並無受勞資爭議處理法第8條規定之適用。原處分及訴願決定顯然將工會與勞工提出之勞資爭議調解申請混為一談，適用法律明顯有誤，勞資爭議處理法第8條條規定適用之前提，係以申請調解之勞方當事人始受到勞資爭議冷卻期間之保護，非申請調解之勞方當事人，當然無本條規定勞資爭議冷卻期間保護之必要。

勞資爭議處理法第8條規定適用之前提，除限於提出勞資爭議調解申請之當事人外，亦必須係因「該勞資爭議事件」。如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方自不

受勞資爭議處理法第8條規定之拘束。按劉惠宗於106年6月23日突以自身Facebook（下稱臉書）帳號，隱私設定為公開，公開發布內容略為：「...我們員工年終拿多少？3萬6千5啦！看看這74位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到2億而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」之言論。然依據原告公司財報所載105年度員工酬勞經理人分派情形，74名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計「2450（單位仟元）」（換算2,450*1000=245萬元），上述單位為仟元，劉惠宗絕不可能弄錯。惟劉惠宗明知74名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計僅245萬元，但劉惠宗卻故意在其個人臉書誇大數字稱74位長官「共拿了不到2億而已啦」（2億除以74人平均一人為2,702,702元），讓原告公司內其他員工或臉書閱覽者誤以為74名相對人公司協理級以上主管拿了將近2億元之年終獎金，劉惠宗發表上述言論，明顯是故意要造成大眾之誤解。

此外，劉惠宗於106年12月8日以工會代表身分參與訴願人公司之人評會後，不顧其在當日已簽署「總公司紀律人評會承諾書暨資料簽收單」，承諾「...有關106年12月8日16:00總公司紀律人評會所知悉之案情暨相關事項負有保密義務。...立書人保證不以任何方法將系爭案情資訊或資料外洩於任何第三人（包括但不限於媒體、報社、記者、電視節目、電視新聞等）。立書人如有違反前揭承諾暨保證，立書人願接受華航最嚴厲之處分，...。」，而於106年12月11日公開對外洩漏、發表人評會內容，且劉惠宗於發言中亦自承其違反保密協定（原告訴願書證八），再再顯示劉惠宗係蓄意為之，違規情節實屬重大，違反原告公司「國內員工獎懲規定」第11.2「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定」及「11.16散佈不利公司之謠言或公司業務機密者」，原應予記大過論處。

ŋ 劉惠宗於107年1月12日，原告公司空服處請員工張佩文就其違反客艙組員獎懲規定一事，在評議會會議紀錄上確認簽

名時，劉惠宗突至原告公司所屬空服處執意索取副本留存，並質疑空服處脅迫張員簽署評議會會議紀錄。經空服處協理、空管部副理等主管向劉惠宗嚴正表示其行徑已嚴重干擾空服處空管部作業，妨礙辦公場所秩序，劉惠宗仍滯留不願離去。劉惠宗在空服處空管部辦公室與空服處主管爭執行為，實已損及原告公司管理權。是就劉惠宗於上班時間在辦公場所爭執，要求原告公司提供非屬工會之資料，該行為業已嚴重妨害辦公秩序，並影響同仁工作情緒，違反原告公司「國內員工獎懲規定」第11.2之「妨礙辦公秩序」。

ē 再者，劉惠宗又於107 年1 月17日同樣在原告公司園區、上班時間內未經原告公司同意即率眾在園區內以擴音器呼口號『資方無良、員工斷糧』、『華航大賺錢，員工做功德』，等傷害原告公司形象之不實言論，並表示『呼籲公司員工在1/19晚上17:30 在南京東路樓下集結…．．現在華航高層把我們當工具…．長榮航空營收比我們還少』等語，更透過網路公開直播，嚴重損害原告公司形象與商譽，違反原告公司「國內員工獎懲規定」第11.1「言行不檢，有損公司聲譽或形象」及第11.2「妨礙辦公室秩序」等規定。另外，劉惠宗於107 年1 月19日公開稱「…今年的營收1563億，我們員工平均拿不到7 萬塊…我們的主管考績只有2 種，優！甲上，他們拿多少，員工呢…近年來資方美其名關懷，實則約談的管理態度，美其名紀律，實則整肅的處分，讓我們員工感到懼怕…」等不實言論。然查原告公司係依團體協約第44條規定，提撥該年度稅前盈餘20% 作為員工年終獎金，劉惠宗竟然無視團體協約之明文約定，執意傳播、塑造訴願人苛待員工之言論；再且，原告公司營業收入總數為1398億元、稅後淨利為22億元，亦非劉惠宗所稱營收為1563億元；另且，原告公司主管考績亦有在甲上「以下」者，劉惠宗卻未經調查即逕稱主管考績「只有」優及甲上兩種，並稱「他們（指主管）拿多少，員工呢」顯然刻意激化勞資對立。

因劉惠宗有上述違反原告公司「國內員工獎懲規定」等行為

之情事，且一再對外發佈激化勞資對立之言論，原告不得不於107年1月25日召開人評會，劉惠宗上述行為本應記多支大過及依員工獎懲規定第12.25「經功過相抵已達記滿二次大過者」解僱之程度，然訴願人最終僅記劉惠宗大過一次、小過二次，予以薄懲，希冀劉惠宗爾後能自我警惕，記過處分則自000年0月00日生效。據此，本件原告於107年1月25日召開人評會決議對劉惠宗記大過一次、小過二次之懲處處分，係因劉惠宗有上述違反訴願人「國內員工獎懲規定」之情事，且因劉惠宗對外發表傷害訴願人公司形象之不實言論，與中華航空股份有限公司企業工會申請年終獎金之勞資爭議調解事件完全無涉。

ě 原告係因認本件勞資爭議調解申請人為中華航空股份有限公司企業工會，而非劉惠宗個人，依法當然無勞資爭議處理法第8條規定之適用，因此原告主觀上絕無違法性之認識。原處分及訴願決定未察上情，更有違誤。此外，原告公司係於107年1月23日中午前即已寄發召開總公司人評會審議劉惠宗懲處案之開會通知予劉惠宗及工會秘書長朱梅雪，意即原告是在收受系爭勞資爭議調解會議開會通知前，即已決定要召開人評會，原告公司主觀上並無違法性之認識。

並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

原告除針對劉惠宗106年6月23日所發布言論之行為外，復又將申請人劉惠宗於106年12月11日、107年1月12日、107年1月17日及107年1月19日四個行為納入懲處考量，而除106年6月23日之言論經認非屬正當之工會活動外，其餘四者均經勞動部不當勞動行為裁決委會認係屬正當之工會活動，故原告顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而予以懲處，自屬對工會幹部因參加工會活動而為不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。另原告對於工會幹部參與正當工會活動之行為予以懲處，自會造成工會幹部因恐參與工會活動而遭相對人嚴厲懲處致不敢參與活動之寒

蟬效應，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，核其行為亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。劉惠宗為華航工會理事長，對外代表工會，其個人與工會於工會活動即已難以分割、區別對待，此從該裁決決定書將系爭懲處認定構成工會法第35條第5款不當勞動行為可知，原告公司所為系爭懲處雖係就劉惠宗所為，惟實已屬對華航工會不利之行為。

況且，劉惠宗本身亦為原告公司員工及工會會員，當屬系爭調解之當事人：另查，系爭調解雖係由華航工會具名申請，然其請求內容為「華航公司應將2017年營業利益的百分之二十做為年終獎金發放之金額，並平均發放予所有員工」，其屬性為集體調整事項，故華航工會會員包括劉惠宗在內亦應為系爭調解之當事人。因此，劉惠宗為原告公司員工，亦為華航工會代表人及工會會員，原告公司所為系爭懲處，對於其個人及華航工會皆屬不利行為。從而，劉惠宗與華航工會於系爭調解之地位實屬同一，皆為勞資爭議處理法第8條規定所稱冷卻期間之勞工，於該冷卻期間，原告依法不得因該勞資爭議事件而為不利於劉惠宗之行為。

依系爭懲處所依據之事由，併以其作成時間與系爭調解之時序密接情形以觀，原告所為系爭懲處，顯與華航工會所申請之勞資爭議事項有關。系爭懲處作成之事由，其中劉惠宗於107年1月17日及19日之活動，與華航工會就系爭調解事項（年終獎金調整）之爭議有關，業於前述。且系爭懲處之作成與系爭調解，二者有時間上之密接性。被告所屬勞動局於華航工會提出系爭調解申請後，於107年1月18日函知勞資雙方訂於同年1月31日召開調解會議，原告旋即於同年月25日召開人評會，並於同年月29日發布系爭懲處通報，是就該系爭調解申請及原告作成、發布系爭懲處，兩者就時序上顯相當緊密。因此，原告作成系爭懲處之事由包括劉惠宗於107年1月17日及19日之工會活動，均與系爭調整事項有關，加以系爭懲處時間緊密接續於系爭調解會議前作成，是就系

爭懲處之事由及其作成之時點以觀，皆與系爭調解事項之年終獎金爭議具有直接、緊密之關聯，原告主張系爭懲處與系爭調解無關，實難成立。原告於系爭調解期間因該勞資爭議事件作成系爭懲處，已違反勞資爭議處理法第8 條有關法定冷卻期間之規定。

ŋ 被告所屬機關於107 年1 月9 日受理系爭調解後於同年月18日函知勞資雙方，訂於同年月31日召開調解會議，依勞委會101 年4 月16日函，系爭調解於107 年1 月9 日起，即已進入冷卻期間。原告於收受上揭勞資爭議調解開會通知函後，既知悉系爭調解事件之存在，本即應注意勞資爭議處理法相關規定。勞資爭議處理法第8 條明文規定於調解期間，資方不得因該勞資爭議事件為不利於勞工之行為，然原告卻仍於系爭調解會議前數日，針對劉惠宗所參與與系爭調解事項有關之年終獎金調整之工會活動逕行系爭懲處，足見原告就其違反勞資爭議處理法第8 條規定之違章行為，顯有明知之故意；縱非故意，亦有應注意、能注意而未注意之過失責任。

ē 並聲明：駁回原告之訴。

四、兩造不爭執事項：

華航工會於107 年1 月9 日向被告申請勞資爭議調解，並訂於107 年1 月31日召開調解會議。

華航工會理事長劉惠宗發起107 年1 月17日、19日爭取年終獎金之工會活動。

原告於107 年1 月29日發布對劉惠宗記大過1 次、小過2 次之懲處通報。

五、本件爭點：

訴外人劉惠宗是否為勞資爭議處理法第8 條規定所稱冷卻期間之勞工？

原告以其對訴外人劉惠宗所為懲處之事由，與冷卻期間之勞資爭議事件無關，且原告主觀上並無故意或過失為由，主張原處分違法，是否有理由？

六、本院的判斷：

劉惠宗應為勞資爭議處理法第8條規定所稱之勞工而受保護。

按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為，勞資爭議處理法第8條定有明文。本條之規範目的係在於達成一種暫時停火的狀態，即勞資雙方冷卻期間的和平義務，勞資雙方間之爭議俟調解、裁決程序結束後，視其有無結果，當事人再決定是否繼續爭議，或已進入仲裁者，則在制度設計上，勞資爭議已必會有一定結果產生，故不得再採取各種不利於對方之行為進行爭議。

次按，勞資爭議處理法第5條將勞資爭議區分為權利事項及調整事項（第1款）。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（第2款）。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（第3款）。勞資爭議處理法第5條之所以區分勞資爭議為調整事項與權利事項，原因在於有無司法審理可能性，勞資雙方間的爭議，非屬可循司法途徑解決者，即屬調整事項之爭議，唯有待勞資雙方當事人進行爭議行為、協商，最終以合意解決，或委由第三者作成具有拘束勞資雙方當事人效力之判斷，以此種具有拘束力之判斷解決爭議。至於權利事項之勞資爭議則是當事人對系爭法律關係有無權利之爭議，乃是有既存法律規範得據以審理之爭議，最終應循司法途徑之勞工法庭審理之。劉惠宗受僱原告在機務品保處標準部擔任工程師乙節，業經勞動部不當勞動行為裁決委員會認定在案（見本院卷第142頁），劉惠宗並為華航工會代表人，於107年1月9日代表華航工會向桃園市政府提出關於年終獎金發放事項勞資爭議調解，亦有桃園市政府勞資爭議調解申請書（見本院卷第23頁背面至第24頁）可佐，桃園市政府遂定107年1月31日召開調解，並於107年1月18日寄發開會通知單與華航工會及

原告，亦有開會通知單（見本院卷第23頁）可參，且為兩造所不爭執，均可信為真實。

原告主張勞資爭議處理法將勞資爭議區分為權利事項及調整事項，上揭聲請調解者為華航工會、非劉惠宗，劉惠宗並非勞資爭議調解之當事人，即無勞資爭議處理法第8條之適用云云。本院查，勞資爭議處理法將勞資爭議區分為調整事項及權利事項，其本質在於有無司法審理可能性，而劉惠宗代表華航工會申請調解之年終獎金發放，應屬調整事項無疑，又依勞資爭議處理法第7條第2項本文，除非符合該條項但書所列3款情形，調整事項勞資爭議之勞方當事人，應為工會。換言之，原告公司關於年終獎金之發放所生勞資爭議，因為不合於勞資爭議處理法第7條第2項但書所列情形，勢必僅能由工會提出調解之申請而別無其他可能，若依據原告上揭主張，只要是由工會提出調解申請之勞資爭議，因勞工均非勞資調解之當事人，即不在勞資爭議處理法第8條保護範圍內，不當限縮勞資爭議處理法第8條之適用範圍，解釋法律應有錯誤。況且，觀諸勞資爭議處理法第8條所禁止之資方不當行為例示有「歇業、停工、終止勞動契約」，此均屬對於勞工個人不利之行為，而勞資爭議處理法第8條解釋上亦無排除調整事項適用，所以本院認即使是華航工會提出調整事項之調解申請，勞資爭議處理法第8條當然仍保護劉惠宗身為原告勞工，在勞資爭議期間不受原告不利行為對待之權利，故原告此部分之主張，並無可採。

原處分並無違誤。

經查，劉惠宗於107年1月9日代表華航工會向桃園市政府提出關於年終獎金發放事項勞資爭議調解，桃園市政府遂定107年1月31日召開調解，並於107年1月18日寄發開會通知單與華航工會及原告，業經本院認定如上。然原告於107年1月29日發送獎懲通報，核定劉惠宗大過一次、小過二次之懲處，有原告懲處通報（見本院卷第93頁）可證。至於原告懲處劉惠宗大過一次、小過二次之原因，在於「劉惠宗於

106年6月23日在臉書發布不實言論，記大過一次」、「106年12月11日違反公司保密條款；107年1月12日、107年1月17日、107年1月19日妨礙公共場所秩序，記小過二次」，此亦有原告簽呈（見桃園市政府原處分卷影卷第42頁背面至第44頁）可證。

再細究劉惠宗違反原告工作規則之行為，據原告所主張，其於106年6月23日公開發布內容略為：「．．．我們員工年終拿多少？3萬6千5啦！看看這74位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到2億而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」言論（見本院卷第9頁）。於107年1月17日在原告公司園區、上班時間內率眾在園區內以擴音器呼口號「資方無良、員工斷糧」、「華航大賺錢，員工做功德」言論，並表示「呼籲公司員工在1/19晚上17:30在南京東路樓下集結…．現在華航高層把我們當工具…．長榮航空營收比我們還少」等語（見本院卷第11頁）。於107年1月19日公開稱「…今年的營收1563億，我們員工平均拿不到7萬塊…我們的主管考績只有2種，優！甲上，他們拿多少，員工呢…近年來資方美其名關懷，實則約談的管理態度，美其名紀律，實則整肅的處分，讓我們員工感到懼怕…」言論（見本院卷第11頁）。

由上述劉惠宗之言論，對比華航工會提出調解爭議之事實經過記載「華航公司2017年營收極佳，肇因於本會全體會員戰戰兢兢為公司打拼，故華航公司應將2017年營業利益百分之二十做為年終獎金發放金額，平均發放予所有員工」（見本院卷第24頁）可知，劉惠宗於106年6月23日、107年1月17日、107年1月19日之公開言論，均與申請調解之年終獎金發放之勞資爭議有關，然原告仍以劉惠宗發表上述言論為由，於107年1月29日之調解期間，依據工作規則對其為1大過、2小過之懲處，顯屬因該勞資爭議事件而為其他不利於勞工之行為，核其行為確屬違反勞資爭議處理法第8條，故被告依法裁處，尚無不合。

原告固主張劉惠宗上開公開言論多所不實，傷害原告商譽甚大，始進行懲處云云。然本院查，即使劉惠宗之言論有不實之處，原告仍無權以違反勞資爭議處理法第8條之方式對原告懲戒，且關於年終獎金發放之勞資爭議既已進行調解程序，原告亦可待該勞資爭議有終局決定後再為處理，原告不能以劉惠宗之言論不實，就任意違反勞資爭議處理法第8條對劉惠宗為不利之行為。

原告復主張其在主觀上並無故意過失云云。然查，觀諸原告內部對劉惠宗進行懲處之簽呈，已載明「鑑於劉員可能於總公司人評會後向勞動局申請調解或不當勞裁案，如於本簽呈尚未簽奉前確認劉員之前述行為，依據勞資爭議處理法第8條．．．。考量劉員2017/06/23以自身FB帳號發布不實言論乙案，前已經勞動部不當勞裁（106年度勞裁字第45號）駁回該案，故建議先行發布有關該案『大過乙次』之懲處。餘『記過兩次』之懲處，俟後續有關調解或不當勞裁程序完成後再行發布，以懲處通報發布日為生效日」（見桃園市政府原處分卷影卷第43頁背面），顯然原告對劉惠宗進行懲處前，已有考量違反勞資爭議處理法第8條之可能性，而華航工會於107年1月9日向被告申請勞資爭議調解，並訂於107年1月31日召開調解會議，為原告所明知，原告仍於時間極為密接之107年1月29日對劉惠宗為懲處，主觀上已有違反勞資爭議處理法第8條之故意自不待言，是原告此部分之主張，仍屬乏據。

七、綜上所述，原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。

八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘陳述及證據經本院斟酌後，核與判決不生影響，爰不另一一論述。

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　　3　　月　　31　　日

行政訴訟庭　法　官　高維駿

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　1　　日

書記官　吳文彤