臺灣臺北地方法院民事判決

108年度他調訴字第1號

原　　告　傅嘉凡
訴訟代理人　林邦棟律師
被　　告　中華航空股份有限公司
法定代理人　謝世謙
訴訟代理人　蘇文生律師

上列當事人間撤銷裁決事件，本院於民國108年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

本件原告起訴時被告法定代理人原為何煖軒，嗣變更為謝世謙，並經其於民國108年5月13日具狀向本院聲明承受訴訟（見本院卷第277頁）。核與民事訴訟法第176條規定尚無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告為被告A330機隊正機師，於106年7月11日清晨至高雄小港機場報到執行CI581K-PVG高雄飛上海航班勤務前，依被告內規進行快篩酒測，再於當日上午6時31分的第二次ASIV標準酒測器呼氣測試，測出酒精濃度數值為0.11mg/L，雖有超出標準值0.1mg/L之情事，然原告即於同日6時35分主動要求依被告訂定之「人員酒精抽測管理作業辦法」（下稱系爭酒精抽測辦法）進行血液檢測，填寫血液檢測同意書，並配合被告安排，而被告內部於該日上午7時50分始同意派員陪同原告前往高雄市立小港醫院進行血液檢測，檢測結果則得出< 10mg/dL，判定原告體內未檢測出酒精，但事後被告卻仍以原告違反「飛航組員獎懲規定」為由，提報被告人評會並建議予以解僱懲處，人評會進行書面審議後最終仍作出不利

原告之決定，被告即於106年8月17日以「依公司規定執行前未通過酒測」為由解僱原告，原告除始終否認於106年7月11日有違反前開酒測標準之事實外，並認被告片面解僱行為不合法。原告於106年8月25日就被告前開解僱行為提出不當勞動行為裁處申請，經勞動部作成106年度勞裁字第47號不當勞動行為裁決（下稱系爭裁決）決定書並送交鈞院審核，於鈞院審核書正本合法送達日即107年6月25日前，原告已先於107年6月14日對被告提出確認僱傭關係不存在之訴訟（該案現由臺灣桃園地方法院審理中，下稱另案），系爭裁決不具民事確定判決效力。

㈡系爭裁決應予撤銷，理由如下：

被告作成解僱原告之決定不符慣例及比例原則，係針對原告為桃園市機師職業工會（下稱機師工會）幹部身分，系爭裁決竟漏未審酌，不應享有判斷餘地，其理由更違背一般社會通念及經驗法則：

①按「基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，而對其判斷採取較低之審查密度，故於行政機關之判斷有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，仍得予以撤銷或變更，其可資審查之情形包括：1.行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由及釋字第319號翁岳生等3位大法官所提不同意見書參照）。而前揭工會法第35條第1項第5款條文就『不當影響、妨礙或限制

工會之成立、組織或活動』之態樣，難以鉅細靡遺悉加以規定，而以不確定法律概念予以規範，惟其涵義於個案中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（臺北高等行政法院106年度訴字第1236號裁判參照）。

㈡被告片面解僱構成工會法第35條第1項第1款及第4款規定之不當勞動行為：

1.原告於106年7月11日在高雄小港機場值勤前，進行酒測4次，取第4次檢測值為0.11mg/L，為示清白，原告主動要求進行血液檢測，經小港醫院急診科醫師依血液檢測報告，判定酒測值為0，足見原告測試之呼氣式酒測檢測結果並不精確。為維護機師權益，機師工會於106年7月24日以桃機職工字第1060703號函要求被告提供高雄ASIV型呼氣酒測儀器之自啟用迄今所有測試紀錄及檢驗合格證明書，惟未獲置裡。而該款呼氣式酒測機器存在誤差已久，誤測事件致使機隊工作同仁權益損害時有所聞，原告自擔任機隊正機師以來，素關心飛行機隊成員之權益，並自103年起參與機師工會的草創，為工會之發起人及籌備委員，熱心跟進機組人員勞權維護，於104年8月30日擔任工會常務理事，於106年6月29日擔任代理理事長至107年5月4日任期屆滿為止，於106年5月初，被告東京站發生王姓機師呼氣式酒測器誤測，則由原告代表機師工會全程處理，且106年5月15日詎王姓機師誤測事件相隔不到半個月，被告竟復發生呼氣式酒測誤測，因被告屢次發生酒測誤測事件，機師工會早於106年5月16日以桃機職工字第1060504號函促請被告增購酒測設備、增加立即血液檢測，並應確保酒測機之測量結果搭配血液檢測證明之申訴救濟機制，以維勞工權益，更係原告及機師工會之重點工作議題。詎被告與機師工會間因前揭議題多有爭執之故，於原告106年7月11日酒測超標發生明顯爭議時，竟意圖濫用原告時任機師工會代理理事長之身分借題發揮，企圖影響社會對機師工會之觀感，不顧原告血液檢測報告判定酒測值為0之事實，以原告酒測超標，逕行於106年8月17日解僱原告，屬不

當勞動行為。

2.被告片面解僱屬差別待遇而不符內部慣例：

王姓機師誤測事件，王員因呼氣檢測有檢查出酒精反應，經抽血檢驗，日本醫療單位出具之抽血檢驗報告值與原告同為< 10mg/dl，且為距呼氣檢驗後更久之3小時後測得，被告仍採信該抽血結果，卻質疑原告抽血時「已超過2小時」而拒絕採取抽血檢驗結果，惟被告於原告主動要求檢測當下，又過了1小時後方才派員陪同，卻於事後蓄意推託係原告拖延檢測，而5月時被告採取血液檢驗結果，未對王員為任何不利處分，如今卻對擔任工會重要幹部之原告採取最嚴格標準，顯係無正當理由之差別待遇而違反內部慣例，系爭裁決卻漏未審酌。

3.被告片面解僱違反比例原則：

原告於106年7月11日執行勤務前，呼氣式酒測機器測得數值分別為0.130mg/L、0.110mg/L；血液檢測則為< 10mg/dL，該酒測器準確性查核，並未依原廠維護書規定「An accuracy check should be performed at a minimum of once every thirty-one days.（至少每31天應檢核1次）」、「If an accuracy check has not occurred within the past 31 days, an accuracy check should be run prior to running a subjuct test to ensure the instrument has maintained proper calibration.（如果未於過去31天檢查，則應於酒測前實施檢核以確保儀器保持正確校準）」，及呼氣酒精測試器及分析儀檢定檢查技術規範第3.7項規定「在檢定合格有效期間，應再以具追溯驗證過之乾式標準氣體查核測試」為之，其準確性確值存疑。又按臺灣桃園國際機場酒精測試作業程序第6.7條規定僅稱組員違反規則時不得從事相關飛航作業，非逕予解僱，惟被告堅持以不具準確性之酒測器所得出檢測結果，而排除具正確性之血液檢驗結果，對原告處以解僱處分，未審究違規情節輕重，不符最後手段性而違反比例原則。

4.本件勞資關係發展脈絡適逢原告與機師工會就酒測值0檢出政策之配套措施及申訴救濟管道，多所爭執，原告在工會中之地位及積極從事工會活動，被告於此時點所為解僱行為，實係基於原告參加工會活動及擔任工會職務，為維護勞工權益，積極要求被告就酒測值0檢出政策之配套措施及申訴救濟管道提出相關規範等情事，其解僱有不當勞動行為之動機。

③被告片解僱原告構成違反工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，且系爭裁決之作成違反一般公認之價值判斷標準，應予撤銷：

1.按實務慣用「大量觀察法」作為不當勞動行為評價，亦即當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如果能從經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實之存在。再者，雇主或代表雇主行使管理權人所為上開不當勞動行為，於行為之初始，其外象常與一般正常之勞動行為相同，而不易分辨，其是否有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之目的，是雇主或代表雇主行使管理權之人所為之勞動行為，是否為工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容（最高行政法院102年度判字第56號裁判參照）。

2.被告從未停止對原告及工會之打壓，除投書媒體，藉反擊中華航空企業工會（下稱華航工會）之指責，趁勢污衊原告及機師工會係因不滿被告打壓而將事件導向勞工議題以轉移焦點並曲解機師工會護短外，更將機師工會內部關於罷工問卷之調查，虛構係原告因申訴不當勞裁遭駁回而透過機師工會煽動罷工的假公濟私行為，被告打擊機師工會幹部之企圖昭然若揭。

3.依106年7月28日錄音譯文，當日在場人有原告、蕭姓同仁、

行政部李姓經理、航務處璩姓協理，由蕭員發言可知被告酒測規則已修改為以血液檢測為救濟管道，認可係原告所為努力；由行政部經理、航務處協理所述，全程並未提及酒測值超標，而係以「停飛原因有很多」、「或是也有其他的眼睛在看你（指原告）」、「剛好在風頭上」等語提及此事，顯見係因原告參與工會活動，復酒測議題為最近工會主力關注、推動事項，被告亦知原告及工會會員在關心此事後續狀況，被告此舉突顯欲對原告不利之意圖，顯係基於原告為機師工會重要幹部身分，且為主要處理工會事務及酒測議題者藉由解僱原告達到打擊機師工會活動之結果，其解僱原告之真正目的，非原告酒測未通過標準，而係藉此剷除工會麻煩分子之手段。再自106年5月華航工會改選由真正勞方勝出以來，被告對工會採取「堅壁清野」政策，不但在華航工會財務、人事、文宣管道等方面處處刁難，使華航工會無法運作，更對各工會幹部藉細故作不符比例原則之懲處、違反被告自己的相關外站旅館評選規定更換為條件較差之旅館，理由竟是前空服罷工時已調高外站津貼等。再加以近年被告相關勞團上街抗議罷工事件頻傳，可知被告勞資關係持續處於緊張狀態，更見其藉解僱原告打擊工會活動手段之粗糙。

4. 系爭裁決對原告所舉證之歷次事件，認「尚不足認相對人（即被告）在申請人傅嘉凡（即原告）擔任工會理事及代理理事長期間，有何因執行工會活動致與被告產生重大嫌隙之情事。是申請人傅嘉凡主張因其擔任工會幹部而有與相對人發生爭議，相對人本件解僱係故意打壓工會幹部云云，即難採信。」（系爭裁決第45頁），忽略一般勞資雙方經濟條件、談判條件懸殊之情況下，資方要達到殺雞儆猴，以懲效尤之寒蟬效應，本僅選擇特定對象即可，無須也不必於短時間內解僱所有反對意見者或因此與工會所有幹部產生重大嫌隙，否則被告飛行班次密集又陳抗事件不斷，如何維持一定程序之企業運作，益徵系爭裁決書判斷已逸脫社會通念違反一般公認價值判斷標準。

㈢爰依勞資爭議處理法第48條第5項、第6項規定提起本訴，並聲明：勞動部106年勞裁字第47號裁決決定書撤銷。

二、被告則以：

㈠原告若認系爭裁決違法，可循行政訴訟或提起本件撤銷裁決之訴，惟原告起訴狀所提事項，均係行政訴訟應為審酌者，原告於撤銷裁決之訴應係針對其所認系爭裁決於程序上等不法之違法事由（如組織不合法），非針對實體事項而為主張，其所主張平等原則、比例原則、最後手段性等，均係另案確認僱傭關係存在之訴所應審酌者，是原告請求撤銷裁決之訴，無理由。

㈡系爭裁決並無違誤，理由如下：

①被告係為維護飛安及旅額人身安全等原因而解僱原告，根本與其擔任工會職務無關，自無工會法第35條第1項第1款及第4款之不當勞動行為，系爭裁決沒有違誤：

1.系爭裁決已明認：本件原告任職被告時，前曾預訂於106年7月11日執行CI-581高雄至浦東之飛行任務，卻於前1日（即同年7月10日）下午約5時15分與副機師在小吃店聚餐且有飲用啤酒，至同日下午約7時10分左右仍在該小吃店，有錄影照片可稽，且原告亦不爭執於同年7月10日下午約4至5時左右，有飲用2至3瓶啤酒之情事，是原告於勤務前13至11小時之間有飲酒之事實，已堪認定。故被告於106年8月17日以原告於同年7月11日上午執行飛行任務前之第2次ASIV酒測器之酒測值為0.11mg/L，而對其為解僱處分之行為，該當於被告「飛航組員獎懲規定」第8.1.4.1條：「執勤時（自報到起）酒精檢測值，吐氣酒精濃度在0.1mg/L（含）以上，或血中酒精濃度在0.02%BAC（含）以上或拒絕酒測者。」解僱之規定。

2.依系爭酒精抽測辦法第5.3.3.5條規定，酒精抽測係以第二次ASIV呼氣酒精檢測數值為準，縱受測者要求血液抽檢，抽檢結果僅是作為後續管理之參考，是判斷原告之酒精檢測值是否達到解僱標準，係以「吐氣式酒測檢測」為準，而非原

告所稱之血液檢測。而高雄市立小港醫院檢驗報告所載之檢驗結果為：< 10.00mg/dL，而非0，且因該醫院檢驗血液酒精濃度之下限為lO.00mg/dL，是該檢驗結果，僅能代表原告之血液酒精濃度換算為吹氣酒測值，係低0.05mg/L（即前述血液酒精濃度除以200），無法得知精確數值，故原告稱被告完全不顧血液檢測報告判斷酒測值為0，仍逕行解僱原告云云，實屬無稽。

3.依內政部警政署刑事警察局編印「刑事科學」期刊所載「臺灣地區國人飲酒量與呼氣、血液、尿液、唾液酒精濃度間關聯性之研究」乙文之結論，關於國人飲酒酒精代謝速率，每小時呼氣酒精代謝率平均值為0.080± 0.018毫克/公升，即0.062mg/L～0.098mg/L。則原告之血液檢體係於106年7月11日上午8時35分所收集，距離被告於同日上午6時31分對其所作第2次ASIV呼氣酒精檢測出0.llmg/L時（換算血液酒精濃度為22mg/dL），已超過2小時，則以該呼氣酒精檢測值，按前揭國人呼氣酒精代謝率每小時平均值0.062mg/L～0.098mg/L，據以推算原告在2小時後，即其於8時35分在高雄市立小港醫院抽血時之呼氣酒精濃度數值，應為「-0.014～-0.086」（計算式：0.11-【0.062～0.098】x 2＝-0.014～-0.086），乘以200，換算血液酒精濃度為「-1.4～-8.6」，顯與該醫院所作之檢驗結果< 10mg/dL相符。原告主張被告之呼氣式酒測檢驗結果並不準確，洵屬無據。

4.原告於106年7月11日接受系爭吐氣中酒精濃度檢測時所使用ASIV型號之呼氣酒精測試器，儀器器號為「096265」，被告係於102年間向志伸股份有限公司（下稱志伸公司）購買，於同年7月8日通過經濟部標準檢驗局（下稱標檢局）檢定，故原告稱該款酒測機器存在誤差已久云云，顯屬無據。

5.在桃園市機師職業工會之前理事長楊光海辭職退休後，原告雖稱其係自106年6月29日起擔任代理理事長，惟此訊息是公告在該工會之封閉式網站中，被告無從得知，且該工會於同年6月30日發函予被告時，仍是由楊光海署名，非本件原告

。而被告於106年7月10日與該工會進行第16次團體協約協商會議時，曾詢問該工會之協商代表陳蓓蓓等人有關楊光海退休後之理事長人選，渠等係回覆尚未推選，有關工會事務是由各理事輪流負責。被告航務處之機隊業務組就原告未通過系爭酒測事件，於106年7月13日向上呈報會議結論為建議解僱之DRB會議紀錄時，根本還不知悉原告已是工會之代理理事長，被告係在收悉該工會106年7月19日之發函後，才知道原告已成為代理理事長。故原告主張被告於其106年7月11日酒測超標發生爭議時，意圖濫用其時任代理理事長之身分借題發揮云云，顯係臨訟飾詞，委無足採。

㈡被告解僱原告，無差別待遇，亦沒有不符內部慣例：

1.被告之副機師（FO）王怡偉，係於106年5月4日執行CI-017NRT-TPE（東京飛臺北）航班任務，於登機門實施例行性酒測時，第1次酒測值為0.04mg/L，因其先前於同年月1日執行CI-018NRT-HNL（東京飛檀香山）航班任務時，酒測器曾出現VOID（無效）訊息2次，是王怡偉及東京站之地勤人員皆同意實施第2次與第3次酒測，而第2次酒測之數值為0.03mg/L，第3次酒測器則出現VOID（無效）訊息。

2.嗣王怡偉請求自費前往被告簽約之醫院執行血液檢測，經其機長（PIC）報請被告相關單位同意後，遂由機場督導陪同前往成田赤十字醫院作血液檢測，檢驗結果經該院醫生及機場主管確認為陰性反應。嗣被告就王怡偉之前開酒測事件，於106年5月8日召開DRB（紀律審議會），最後與會人員係基於：王怡偉確認本身無任何飲酒情事，但於航站等候來機之空檔時，有前往機場內之抽於室抽菸；該航班PIC（機長）與地勤人員均可從該酒測器測出正確數值，唯有王怡偉數次無法執行出正確之酒測數值，其原因或許是年久抽菸或本身特殊體質所致；其血液抽測檢驗結果，經醫院醫生及機場主管確認為陰性反應等理由，而決定建議不予處分，非如原告所稱僅採取血液檢驗結果，而未對王怡偉為任何不利處分，況王怡偉之呼氣酒測值既有疑義，被告自非不得參考血

液檢驗之數值。

3.前揭王怡偉之酒測事件，因其呼氣酒測值，僅為0.04mg/L或0.03mg/L，均未超標，其於任務前並未飲酒，只有吸菸，而吸菸確會影響酒測數值。此觀被告之酒測辦法第5.3.3.2條規定：「若有吸煙，應於最後一次吸煙後，須靜待2分鐘後，進行測試。」即明，加上其血液檢驗結果雖係< 10mg/dL，但醫師有直接認定血液檢驗係陰性反應，被告始不懲處王怡偉，然原告之酒測值，在快篩時即已超標，兩次ASIV酒測器之檢測數值亦均超過0.1mg/L，且其已自承於任務前1日（10日）下午4、5點有喝2～3瓶啤酒，復高雄市立小港醫院僅有檢驗報告記載檢驗結果為：< 10mg/dL，且無參考值，與前述王怡偉案之情形有別，當無從比附援引，遑論得據此率稱被告係對擔任工會重要幹部之原告採取最嚴格標準，有不當勞動行為之動機。

③被告解僱原告，未違反比例原則：

1.原告所提出之原證10，非志伸公司之原廠維護書，且其所載之準確性查核，於我國並無適用：

⑴原證10無手冊或維護書之封面，且無任何有關美國原廠「INTOXIMETERS」或其代理商志伸公司之公司名稱、地址、電話等資訊或印記，被告否認其係原告所稱系爭呼氣酒測器之原廠維護書，且原證10第1頁左下角之日期為「2000」，距離現今已有18年，難謂可適用於被告之系爭酒測器。

⑵依原證10所載，該酒測器係至少每間隔31天須施作所謂之「準確性查核」（accuracy check），而非原證11所示標檢局技術規範第3.7條所稱之「乾式標準氣體查核測試」，被告購入系爭酒測器時，志伸公司並未交付所謂之原廠維護書，而係給予其所製作中文之使用及故障排除手冊，且被告並不具備酒測儀器之專門知識，而係委由專業之廠商志伸公司代為送檢及校驗，則志伸公司基於系爭酒測器是屬民用，非用於公務，而未建議或要被告比照公務用之酒測器，再以具追溯驗證過之乾式氣體作查核測試，自難以歸責於被告，而在

原告以系爭酒測器作本件酒測之前1小時，有3名機師經以同1台酒測器測試結果，均係0.00mg/L，同日上午亦有2名機師用相同之酒測器作測試，結果皆為0.00mg/L，且被告之高雄站非僅有系爭器號為「096265」之1台ASIV酒測器，尚有另1台器號為「096264」之同型酒測器，由不同之酒測執行人員隨機使用，實難想像該兩具於每年都送校驗測試過之酒測器，均不具準確性。

2.系爭呼氣酒測器非用於公務檢測，不須再以具追溯驗證過之乾式標準氣體作查核測試：

⑴按原告所提出之呼氣酒精測試器及分析儀檢定檢查技術規範第3版第1.1條已明定：「本規範適用於應受檢定、檢查之『公務』檢測用電化學式呼氣酒精測試器…」，則因被告所使用之系爭呼氣酒測器，係屬民用而非用於公務檢測，被告本可自行決定要用何種規範做檢測或適用到何程度，而非當然須完全比照最嚴格之公務檢測標準，更遑論一律都要適用前開技術規範之所有規定。

⑵次觀前開技術規範之第3.7條，係放在一般規定，而非第6條以下之檢定及檢查程序中，且該條並未具體規定使用單位應如何以具追溯驗證過之乾式標準氣體作查核測試及需多久作查核測試，是該條規定實屬宣示性非涉及效力之規範，故國內航空公司，包括本件被告及長榮航空公司，就其所使用之民用呼氣酒測器，於每年送檢測後，均未再以前述之乾式標準氣體作查核測試，甚至長榮公司送檢測之單位，還只是酒測器廠商即志伸公司，非如被告般，尚請志伸公司代送測試。

⑶另查系爭酒精抽測辦法第5.3.2條及第5.9.2條僅分別規定：被告使用於檢測之酒測器，須是標準局「檢定合格」者（如被告ASIV型號）；被告A SIV酒測器之單位（場站）應依據前揭技術規範，將ASIV酒測器送廠商代為執行酒測器每年（或每使用達一千人次）「校正/測驗」，未規定須再以具追溯驗證過之乾式標準氣體作查核測試。

④被告解僱原告，未構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，且系爭裁決無違反原告所稱一般公認之價值判斷標準：

1.原告提出原證13、14所示新聞報導，惟觀其時間分別為106年12月16日、20日，距本件所涉於同年7月11日所發生之原告酒測超標事件，已超過5個月，不足證明被告解僱原告，有何為不當勞動行為之動機。

2.原告所提出之原證15錄音譯文，僅譯出不到錄音一半之內容，且省略對其不利之部分：

⑴查原證15譯文所示本件原告與被告航務處協理璩德修、738機隊正機師蕭長季及被告航務處行政部經理李晶婷4人間於106年7月28日談話之錄音，全長共計31分4秒，惟原告僅提出其中4小段錄音譯文，連一半都不到，且多係去除對話之前後文而截取部分內容而有所曲解，自不足採信。

⑵依原告未譯出之其他錄音譯文所載，被告航務處協理璩德修已告訴原告，被告就抽血並無專業，故沒有將抽血檢測定為正式程序，且2名因酒測不合格而被解僱之外籍機師，沒有要求抽血；又蕭長季於該錄音中亦清楚陳明：「…這個我跟傅教官報告過了，如果有數值，不管是你刻意還是不刻意，該處分就處分。」、「…而且我們也互勉，自己坐正的時候，才有辦法。但是沒辦法，他（指原告）有數值了，我就跟他講啊，有數值了你也要認…」。是原告稱航務處協理璩德修等人於前開錄音中並未提及酒測值超標云云，顯與事實不符。

⑶再者，觀被告航務處行政部經理李晶婷於上開錄音最後5分鐘左右陳明：公司剛發生兩位外籍（薩爾瓦多籍、日本籍）機師因酒測超標而被解僱之案件，但其2人沒有爭執酒測結果，且事後態度良好，甚至前者，馬上就可以辦理退休，而後者則是有寫信來道歉；又李晶婷於同錄音第19分40秒以下，亦提到：「因為那個外籍鬧很大（即指前述2名外籍酒測解僱案），所以依照的時候那個，真的」；復原告於同錄音

第24分46秒以下，亦自陳：「的確啦，現在很多隻眼睛都在看，不管是上面的或是下面的…」。準此，就原告片斷擷錄李晶婷經理或璩德修協理所述「有其他的眼睛在看你」、「剛好在風頭上」等語，核其2人該等話語之真正意思，實乃指：被告剛按規定解僱2名優秀、事後態度良好，甚至即將可辦退休（退休金1千5百萬元）之外籍機師，且有經媒體報導，公司上下都在看被告對於同屬酒測超標之原告事件，究竟要如何處理，根本不是原告所稱有關其參與工會活動，酒測議題為最近工會關注、推動之事項，原告主張被告堅持不採納血液檢測結果，執意將其解僱，顯出於不當動機云云，要屬無稽。

3.原告雖有於裁決程序中提出桃園市機師職業工會與被告間之雙方勞資關係脈絡表，其上有載所謂歷次事件，惟此充其量僅係原告擔任工會幹部之「大事記」，自難認係原告與被告有所衝突之證明。又原告迄未指出其究竟係冒犯了哪1位被告高層（例如是何位副總或資深副總）或與其發生過何件具體衝突，反倒是，從上揭勞資關係脈絡表所附之證物顯示，其尚會發送電子郵件予被告航務處之副總賴銘輝（按原告猶稱其為「賴桑」）、單獨或偕同其他幹部與其見面討論議題，足認勞資雙方在原告酒測超標事件前，尚屬溝通順暢，故原告據此稱被告有藉解僱工會幹部以打擊工會活動之不當勞動行為動機云云，洵屬無據。

㈡聲明：原告之訴駁回。

三、本院判斷：

原告主張系爭裁決認定被告之解僱行為不構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，其裁決判斷違背一般社會通念、經驗法則，且有差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則等得撤銷之原因，爰依勞資爭議處理法第48條第5項規定請求撤銷系爭裁決等語，均為被告否認，並執上詞置辯。經查，原告並未具體指明系爭裁決有何違反正當法律程序，而應予撤銷之情事，請求撤銷裁決之訴，非屬有據。

原告雖另以上詞請求撤銷，惟查：

㈠系爭裁決依：⑴於106年3月7日遠東航空公司葉姓司機執行高雄-馬公航班任務前，酒精測試值為0.52mg/L，遠東航空公司依據航空器飛航作業管理規則第199條第2項對之為解僱處分案件；⑵被告於上揭事件後，於106年4月4日對媒體表示將對飛行員執行100%酒測（見裁決卷第72頁）；⑶被告嗣又先後於106年4月7日、106年4月14日以A340/330機隊通報（見裁決卷第73-76頁），要求所有任務組員執行100%酒測及零檢出之旨；⑷長榮航空公司飛航手冊（FOM）3.23.6亦規定：血液中之酒精濃度百分比達0.02或超過者，應予解僱（見裁決卷第201頁）；⑸航空器飛航作業管理規則第199條第1項、第2項定有：「以航空器使用人應確保其飛航組員、客艙組員、簽派員及維護人員等相關飛航作業人員於執勤期間無受麻醉藥物或酒精作用而影響飛安之情形，並訂定相關之麻醉藥物及酒精測試規定，並執行抽檢，檢測紀錄應存檔備查。民航局得以定期或不定期方式對前項飛航作業人員實施麻醉藥物及酒精檢測。麻醉藥物及酒精檢測檢查標準如下：一、麻醉藥物檢測：尿液樣本反應呈陰性。二、酒精濃度檢測：血液中酒精濃度不得超過百分之零點零二或吐氣中酒精濃度不得超過每公升零點一毫克。」規定等各項事證，綜合判斷後，認被告所訂定之系爭酒測辦法第4.1.2：「依據民航局相關規定，及本公司政策從嚴訂定酒精濃度檢測檢準，吐氣中酒精濃度或血液中酒精濃度，任何一項超過每公升零毫克檢出者皆屬之。目前本公司使用之酒測器係以BrAC為顯示單位。」、第5.3.2：「如以快篩酒測器檢測時，若出現"零"以上之數值，請組員喝水漱口，5分鐘後，再行快篩檢測，若仍有數值，除記錄於快篩酒測執行紀錄單上，再行使用標檢局檢校合格酒測器（如本公司ASIV型號）檢測。」、第5.7.1：「國內機場出發航班飛航組員，於執勤前實施100%酒測作業。」，及「飛航組員獎懲規定」第8.1.4：「凡有下列情事之一經查證屬實者，由航務處副總經理召集會

議審議後，給予解僱之處分。」、第8.1.4.1：「執勤時（自報到時起）酒精檢測值，吐氣酒精濃度在0.1 mg/L（含）以上，或血中酒精濃度在0.02%BAC（含）以上或拒絕酒測者。...」等規定，為民航業之一般作法，並與航空器飛航作業管理規則第199條第2項第2款之規定相同，且符合交通部民用航空局要求航空業者貫徹之政策，更為維持飛行安全所必要之措施等語，核其所為之判斷，難認有何違背一般社會通念、經驗法則之情事。

㈡系爭裁決又依據：⑴小吃店之106年7月10日下午現場監視錄影翻拍照片顯示原告於前一日（即106年7月10日）下午約5時15分至下午7時10分許，在小吃店內與副機師聚餐，且有飲用酒類（見裁決卷第242頁）；⑵被告之106年7月13日簽呈（見裁決卷第80頁）中所載原告於小港醫院醫師詢問檢測原因時自陳於前一日（即7月10日）下午4、5時許，有喝2至3瓶啤酒等證據資料，認定原告於執行106年7月11日CI-581高雄飛往上海浦東航班之飛行勤務前之13至11小時之間有飲酒事實。再，依據原告於107年7月11日至高雄站執行任務報到後之酒測情形即：⑴於當日6時10分進行之快篩酒測檢測數值0.084mg /L；⑵於喝水漱口5分鐘後（即6時15分）再作第二次快篩酒測檢測數值0.117mg/L；⑶於6時16分作第一次ASIV酒測器檢測數值0.13mg/L檢測紀錄（見裁決卷第82頁）；⑷休息15分鐘後，於6時31分作第二次ASIV酒測器檢測數值0.11mg/L（見裁決卷第82頁）等檢測紀錄等事證，認定被告對原告實施之酒測過程，符合前述系爭酒測辦法第4. 1.2、第5.3.2之規定，被告對原告之解僱處分行為，亦該當於被告之前述「飛航組員獎懲規定」第8.1.4.1之解僱規定等語。核其所為之判斷，亦難認有何違背一般社會通念、經驗法則之情事。

㈢被告之「飛航組員獎懲規定」第8.1.4雖規定解僱處分須經由航務處副總經理召集會議審議後為之，本件被告對原告之解僱處分係由人評會以書面評審方式為之，並未經航務處副

總經理召集會議審議，此有被告在系爭裁決事件中所提出之書面評審意見單為證（見裁決卷第519-536頁），兩造亦無爭執。惟系爭裁決依據：⑴被告之「紀律人事評議委員會」第3.2.5已規定「紀律人事評議委員會得採書面評審方式行之」（見裁決卷第432頁）；⑵被告於106年4月14日航空外籍蘇姓機師值勤前酒測值超標，及106年6月17日華航日籍機師值勤前酒測值超標之解僱處分案件先例，亦係同採書面審議之作法（見裁決卷第434-440頁）等事證，認被告過去有以書面人評會評議之先例，並非僅對原告一人為書面人評會評議，並以原告未舉證證明被告係因原告為工會幹部，為打壓工會，人評會始以書面審議方式為本件解僱處分之審議，而不採納原告之主張，核其所為之判斷，難認有何違背一般社會通念、經驗法則，或有何差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則之情事。

㈣系爭裁決另以：⑴機師工會於106年5月16日由當時之理事長楊光海具名發函予相對人，就該會會員於106年5月在東京站發生一次呼氣式酒測誤測，經血液檢查為零檢出，被告未對該員為處分之事件表示肯定（見裁決卷第13頁）；⑵機師工會於106年5月15日又因發生呼氣式酒測誤測，建議相對人增購酒測設備、增加立即血液檢測等措施，被告已於106年5月24日回函表示該二起事件與香菸煙霧及人員誤讀列印資料所致，已做為案件宣導（見裁決卷第14頁），並完成酒測辦法修訂，修訂之方向及宗旨與機師工會要求之配套措施及救濟機制概念一致（見裁決卷第87頁）；⑶被告所提BL版之酒測辦法編修日期為106年7月10日（見裁決卷第51-55頁）；⑷被告所提出之106年5月24日函稿及人員酒精抽測管理作業辦法BK版（見裁決卷第421-430頁），民航局標準組106年5月24日指示，修改內容為第5.4調升客艙組員、簽派員及維護人員酒測執行抽測人次比例為每季檢測率7.5%，與飛航組員（機師）之酒精抽測無關；⑸系爭酒測辦法第5.3.3.5「受測者得提出要求血液檢測，並簽署血液抽測同意書，抽測結果

可為後續管理之參考」之規定，在106年5月25日由BK版修訂為BL版之前，即已存在，該條規定於酒測辦法其後修訂時，並未修改或變更等事證，認均在本件事件於106年7月11日發生之前，斯時機師工會與被告間並無就酒測值零檢出之配套措施及申訴救濟管道等事項有發生爭議之情形。至於機師工會嗣於106年7月24日發函要求被告提供高雄ASIV型酒測器自啟用迄今之測式紀錄及檢驗合格證書，認係在本件酒測事件之後，亦不得以事後機師工會之函推論雙方在本件事件之前就該等事項已有爭議存在之事實，系爭裁決就此所為之判斷，難認有何違背一般社會通念、經驗法則之情事。

㈤系爭裁決另以：⑴104年5月28日機師工會與被告之協商會議紀錄摘要（見裁決卷第218-219頁）；⑵105年3月1日機師工會與被告團體協約第一次協商會議紀錄摘要（見裁決卷第220-221頁），認機師工會、被告已就機師之保障年度休假、每月休假、出差費調整、退職條例一體適用、優待機票比序規定、取消最低服務年限條款及薪資調整等議題於104年5月28日達成協議，且機師工會自105年3月1日起開始與被告進行團體協約協商至106年8月共17次，難認雙方間有因勞動條件事項而有爭議或衝突之事實，系爭裁決就此所為之判斷，難認有何違背一般社會通念、經驗法則之情事。

㈥系爭裁決以原告自104年擔任機師工會理事，其所提出之補充理由五書所載包括：⑴104年前理事長楊光海停飛處分；⑵與航班主管個人間之衝突；⑶機師工會取得罷工權後雙方之協商、商討調薪方式、提勞資爭議調解；⑷105年對未參與課程機師之懲處、為會員機師爭權益、不當僱用外籍機師、為離職會員之賠償金爭取減少；⑸106年間就9次議題之爭取保障權益、為機師王怡偉爭取權益等事件，均為原告擔任理事以來曾參與之相關工會活動（見裁決卷第276-282頁），惟以並無證據顯示原告參與及處理上述工會活動之過程，有與被告因此發生嚴重且激烈爭議之情形；原告亦未舉證證明工會幹部有因酒測辦法與被告發生激烈爭執，或被告曾對

工會幹部有刻意打壓原告之行為；以及前理事長楊光海事件，係發生在104年1月間，楊光海已於106年6月間辭去理事長一職，原告未舉證證明被告對楊光海再有所謂打壓之事證。而綜合上述情形及事證觀察，認尚不足認被告在原告擔任工會理事及代理理事長期間，有何因執行工會活動，致與被告產生重大嫌隙之情事，而不採信原告所執本件解僱係故意打壓工會幹部之主張，所為之判斷，難認有何違背一般社會通念、經驗法則之情事。

㈦關於被告之高雄站所使用之2台ASIV呼氣式酒測器，其中原告於106年7月11日任務前當日所使用之儀器器號096265之ASIV酒測器之使用部分，系爭裁決依：⑴上開儀器於102年購買時之檢定合格證書（見裁決見第114頁）；⑵被告並委託出售廠商志伸股份有限公司（下稱志伸公司）分別於103年、104年、105年送財團法人台灣電子檢驗中心檢測之檢測報告；⑶志伸公司之106年10月3日函（見119-145、243頁）等證據資料，認定於本事件發生前之最近一次檢測日期為105年9月26日，其測量結果及標準值之公差均在許可範圍內。另依：⑴被告高雄站在106年7月11日上午，亦以同一ASIV酒測器（即儀器器號096265），於5時30分對CI-164三名飛航組員執行酒測，及於11時56分對CI-134二名飛航組員執行酒測之紀錄（見裁決卷第187-190頁）；⑵本事件之前原告及其他飛航組員曾以同一儀器檢測之紀錄（見裁決卷第193-194頁）等證據，認被告對於高雄站之所有飛航組員於高雄站出勤時，均要求接受高雄站所備之前揭酒測器進行檢測，並非僅針對原告一人以上述儀器為檢測，且供飛航組員測試之儀器、方法、判斷標準均屬一致，以及於106年7月11日對原告所施行之檢測方法程序均符合被告所訂定之系爭酒測辦法第5.3.3、5.3.3.5規定，並進而推認尚無從以被告未採用小港醫院所作之血液檢測數值，為打壓原告擔任工會幹部之手段，或被告於本次執行任務前以儀器器號096265ASIV酒測器對原告實施檢測，有何不當勞動行為之動機，或本件解僱係

針對原告工會幹部之身分而為不利之待遇等，核其所為之判斷，難謂有何違背一般社會通念、經驗法則，或有何差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則之情事。

㈧原告於系爭裁決案中另舉副駕駛王怡偉及空服員吳寶玉案件，主張被告最後均以血液檢查之結果而對該2人不為處分，被告不採原告之血液檢查結果，並對原告為本件解僱處分，有差別待遇而不符內部慣例之不當勞動行為之動機等語。而：

①關於王怡偉事件部分：

系爭裁決依被告所提出之DRB會議紀錄（見裁決卷第197-198頁）所載之事件經過，包括：⑴王怡偉各次酒測紀錄值，⑵其在成田赤十字醫院血液檢測結果確認為陰性，⑶查證確認王怡偉任務前無任何飲酒，⑷王怡偉於酒測前有前往機場抽菸室抽煙之情事，⑸該航班機長、地勤人員均可從酒測器測出正確數值，而王怡偉卻有數次無法驗出正確酒測數值等事實，認王怡偉案件中因曾數次出現「VOID」之結果而有疑義，被告在此種情況下參考其血液檢驗數值，尚屬合理，與本件原告之酒測值不僅在快篩即顯示有酒精反應，其後之兩次ASIV酒測值亦均超過0.1mg/L，且原告已自陳於任務前一日下午4、5點有喝2至3瓶啤酒之情形並不相同，認被告不採原告之血液檢查結果，並對原告為本件解僱處分，難認被告有差別待遇之不當勞動行為之動機。況查，王怡偉之第1次及第2次呼氣酒測值各為0.04mg/L、0.03mg/L，縱無後續酒測出現「VOID」而有疑義之情形，並未達被告所訂定之「飛航組員獎懲規定」第8.1.4.1應予解僱之條件，與本件原告自承執行勤務前13-11小時間有飲酒，且酒測數值高達0.11mg/L之結果本非可同論，再者依原告所提出之小港醫院之血液檢測結果為< 10mg/dL（見本院卷第89頁），而非逕判認為陰性，與王怡偉案件中，成田赤十字醫院血液檢測結果判定屬於陰性之情形亦有不同，案例事實不同，而為不同處遇，本屬當然。系爭裁決依憑上揭不同之事實，而為上述之判斷

，難謂有何違背一般社會通念、經驗法則，或有何差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則之情事。

㈡關於吳寶玉事件部分：

系爭裁決依據被告之處理報告（見裁決卷第146-155頁），包含處理報告中所載之過程、現場其他組員報告、血液檢測單等紀錄，認被告以吳寶玉於任務前未飲用酒精性飲料或食物，且其自願酒測時確實有「口含佛手柑吹氣」之情形，以及高雄市阮綜合醫院抽血檢測酒精濃度為未檢出，而不予懲處，核與本件之事實亦不相同，因認被告未比照該案處理，難認被告有何不當勞動之動機，其上述判斷，難謂有何違背一般社會通念、經驗法則，或有何差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則之情事。

㈨原告於系爭裁決案件中，另主張其於酒測前1小時，曾喝少量柳橙汁及有吃一包蘇打餅乾，可能因發酵而造成呼氣式酒測誤測云云。系爭裁決以：⑴原告已於小港醫院抽血時，向醫師自陳前一天下午4、5點有喝啤酒2、3瓶之事實，而於106年7月25日提出勞資爭議調解時，始第一次提及上情；⑵原告任職被告已16年，擔任工會理事多年，並協助處理多件會員酒測事件，但於當日酒測後或翌日機隊面談時，均未曾提及前情，認被告不採原告之前述說法，難認有不當勞動行為之動機，核其所為之判斷，難謂有何違背一般社會通念、經驗法則，或有何差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則之情事。

㈩綜合上述，系爭裁決並無何違反正當法律程序而應予撤銷之情事，其所為之判斷，亦無原告所指摘之違反一般公認之價值判斷標準、經驗法則，或有何差別待遇而不符內部慣例，及違反比例原則之情事，原告請求撤銷裁決，為無理由，應予駁回。

四、綜合上述，本件原告依據勞資爭議處理法第48條第3項規定，請求撤銷系爭裁決，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造就之其餘主張及攻擊防禦方法，經

核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　29　　日

民事第三庭　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　29　　日

書記官　郭書妤