

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 02 號案

【裁決要旨】

- 一、 相對人執申請人於私密性社團之發言，要求申請人提出說明，即有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事；而關於女性空服員請 PL 假是否會影響考績等事項，事屬公司考績制度之運作，則申請人於非公開社團發言內容，並未逸脫表現方法之界限，應無對相對人企業造成何不當影響。且若相對人認申請人於臉書上之發言與事實不符，恐有誤導之疑慮時，本可以公司與空服員間之通訊管道向全體員工進行說明以為澄清，亦即在本件之情形，身為雇主之相對人有各種管道可以反駁申請人之言論，相對人卻捨此不為而要求申請人說明為何為如此之發言，當然足使申請人害怕因參與工會活動而遭不利之待遇。
- 二、 再就勞資關係之脈絡觀察，從申請人多次遭受楊組長關切，被要求解釋其發言目的及內容之整體過程觀察，可見楊組長係基於代表雇主行使管理權之人的身分行使其職權，尚非如相對人所辯稱僅係基於私人情誼之閒聊提醒或關心而已。此舉明顯將造成申請人認為其處於可能隨時遭受不利待遇的不安之中，自對申請人造成極大之心理壓力。尤其即便是其於臉書私密性社團之發言，亦被羅列出 3 點質疑而要求答覆說明，故而申請人於 107 年 1 月 23 日之報告中陳稱相對人累積約談紀錄，已使其心生恐懼，深感言論自由受到監督，其工作權亦受到威脅等語，其所受之不利待遇，自屬可信。核代表相對人行使管理權之空服處組長於 107 年 1 月 16 日要求申請人說明其 107 年 1 月 8 日於臉書私密社團所發表言論之行為，為對工會幹部參與工會活動所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人 朱○○

林○○

張○○

均住 台北市民生東路二段 119 號 3 樓之三

申 請 人 桃園市空服員職業工會

設 同上

代 表 人 趙剛

住 同上

代 理 人 劉冠廷律師、楊貴智律師

設 臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人 中華航空股份有限公司

設 桃園市大園區航站南路 1 號

代 表 人 何煥軒

住 同上

代 理 人 蘇文生律師

設 臺北市中山區重慶南路一段 121 號 5 樓之 17

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）107 年 6 月 1 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

一、相對人於 106 年 12 月 8 日之紀律人事評議委員會作成對申請人林

- 予以解僱、對張○○予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議，並於 107 年 1 月 29 日核決發布申請人朱○○、林○○、張○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，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。
- 二、相對人空服處組長楊○○於 107 年 1 月 16 日要求申請人朱○○就其 107 年 1 月 8 日於臉書私密社團發表言論說明之行為，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。
- 三、撤銷第一項相對人於 107 年 1 月 29 日核決發布申請人朱○○、林○○、張○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分。
- 四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站「中華航空企業資訊網 (<http://www.eip.china-airlines.com>)」首頁 14 日以上，並將公告事證存查。
- 五、申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「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。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。」，又同法第 51 條第 1 項規定：「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」。查申請人於 107 年 1 月 4 日提起本件裁決時

之請求事項為：「(一)確認中華航空公司於106年12月8日之人評會對林○○予以解僱、對張○○予以記過並調職之懲處決議，構成工會法第35條第1項第1款與第5款所稱之不當勞動行為。(二)確認上開中華航空公司106年12月8日之人評會決議違反工會法第35條第2項而自始、當然、確定無效。(三)命相對人自貴會裁決決定書送達之日起不得簽署、發佈或執行106年7月6日針對朱○○的人評會懲處決議、106年12月8日針對林○○、張○○的人評會之懲處決議。(四)命相對人自貴會裁決決定書送達起5日內將106年勞裁字第33號以及本號裁決決定書主文以及理由以標楷體16號字型公告於相對人外部網站 (<https://www.china-airlines.com/>) 30日以上。」四項，嗣於107年3月1日第一次調查會時，申請人追加「確認相對人於107年1月10日要求申請人朱○○說明臉書言論之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款所稱之不當勞動行為」，並將(一)(二)(三)項請求變更為：「(一)確認相對人於106年12月8日之人評會對林○○予以解僱、對張○○予以記過並調職之人評會決議、於107年1月29日核定申請人三人一大過兩小過之懲戒處分，均構成工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為。(二)確認相對人於107年1月10日要求申請人朱○○說明臉書言論之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款所稱之不當勞動行為。(三)命相對人自貴會裁決決定書送達翌日起撤銷相對人107年1月29日懲戒處分。」，嗣於107年3月22日變更裁決事項暨補充理由狀將上述第(二)項「1月10日」之行為變更為「1月16日」之行為；經核其變更及追加無礙裁決程序之進行及

相對人之答辯，其原請求事項及追加之事項均未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之 90 日之期間，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人對申請人張○○、林○○續行懲戒，最終由總經理謝世謙發布獎懲通報，核定申請人三人予以一大過兩小過懲戒處分之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為：

1. 「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。」工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款訂有明文。
2. 申請人三人之言論係為工會活動所發表，且內容均無逾越工會團結權保障之範疇，相對人身為雇主依法負有忍受義務，不得援為對申請人為不利處分之基礎；貴會 106 年度勞裁字第 33 號裁決決定業已認定申請人所為言論並未逾越界線而屬受工會法保障之言論，並確認相對人將申請人二人移送評議會並作成建議解僱、記過之行為構成不當勞動行為，合先敘明（申證 4）。
3. 詎料相對人無視貴會裁決決定，人評會於 106 年 12 月 8 日依據前開評議會之懲戒建議，決議解僱申請人林○○、決議對申請人張○○予以記過並調職之處分。申請人得知相對人無視貴會裁決決定，仍一意孤行決定續行懲戒程序後，遂於民國 107 年 1 月 4 日提出裁決申請（請參申請人裁決申請書收文戳），兩造依勞資爭

議處理法第 8 條之規定本應進入冷靜期，豈料相對人目無法紀，於 107 年 1 月 29 日違反再度由相對人總經理謝世謙發布獎懲通報，申請人三人均被核定一大過兩小過之懲戒（請參申證 3）。綜上所述，係爭人評會決議及懲戒處分顯然係相對人以申請人參加工會活動為由予以不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

4. 況且相對人評會決議公然挑戰貴會裁決，顯然係無視申請人工會之存在，意圖釋放「申請人工會提起裁決也無力回天」之訊息，試問，連裁決勝訴都幫不了幹部，誰還敢參加申請人工會活動？相對人顯然係藉此削弱相對人員工參與申請人工會活動意願，桃園市政府勞動局亦明確認定此行為違反工會法第 35 條之規定，建議申請人向 貴會申請勞裁以茲救濟，懇請 貴會卓參。
5. 此外，相對人拒絕遵守貴會裁決的新聞出爐後，業經各大媒體廣泛報導、遭到各界嚴詞批判，亦獲得諸多立法委員在立法院批評相對人藐視法律的作為（申證 5），在此議題獲得全國高度關注的情況下，相對人總經理竟然仍一意孤行，於 107 年 1 月 29 日仍決意發布懲戒處分、再次違反貴會裁決，顯然刻意藐視申請人工會，強烈釋放「資方寧可違法也要消滅申請人工會」、「挑戰相對人權威終究係徒勞」之訊息，藉此削弱相對人員工參與申請人工會活動之意願，足證相對人毫無法治意識，勞動權益意識極度欠缺，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
6. 至於相對人辯稱 106 年勞裁字 33 號經相對人提起行政訴訟，尚未確定等語，查 貴會裁決性質屬行政處分，效力不因相對人提起

行政訴訟而停止，此觀行政訴訟法第 116 條第 1 項「原處分或決定之執行，除法律另有規定外，不因提起行政訴訟而停止」揭櫫之行政處分不因提起救濟而停止執行之原則甚明，相對人所辯委無足採。

(二) 相對人明知申請人朱○○臉書發言與工會活動有關，且無任何不當之處，竟要求朱○○就自己在臉書私人社團之發言提出釋疑，說明為何認為自己的言論不違法，充滿肅殺氣氛，令申請人朱○○陷於隨時可能遭到懲戒的不安狀態，更令引發臉書社團之成員，大量成員害怕遭到監控、清算而退出社團，寒蟬效應再起，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為：

1. 按有關工會言論自由之保護，係以避免資方形成寒蟬效應為目的、禁止資方針對工會幹部言論予以以任何形式的不利待遇為手段，此觀台北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決業已表示：「企業工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工會法『監督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活』之立法目的無法達成。」
2. 自申請人發動罷工後，相對人為秋後算賬，固定「巡邏」臉書等社群網站，窺探申請人私領域言論，四處搜羅申請人工會成員發言紀錄，本案相對人以朱○○在私人非公開臉書社團之發言為由

約談朱○○，業已引發該社團之成員恐慌、引發退社潮，足證相對人行為確實引發寒蟬效應，達到消除雜音、壓縮工會活動空間之目的：

(1)自申請人工會於 105 年 6 月 24 日發動罷工以來，相對人為秋後算賬，便以放大鏡檢視申請人工會的言行舉止，例如本案之前案即 106 年勞裁第 33 號案，相對人明知申請人工會舉辦之《623 交通運輸工時大體檢行動》係針對政府漠視交通運輸業之勞工權益而來，並非針對相對人，相對人竟派空服處經理劉建文到現場監視（申證 6），並針對申請人發言逐字逐句挑毛病，進而作為本件懲戒申請人之事由。

(2)除此之外，相對人也固定「巡邏」臉書等社群網站，窺探申請人私領域言論，例如同樣在 106 年勞裁第 33 號案中，相對人便提出申請人張○○臉書的個人發言、甚至是申請人朱○○在私領域的發言（申證 7），藉此可知，相對人無孔不入、鋪天蓋地式的搜羅申請人發言紀錄，連私人社團都能滲透其中，早已讓申請人身處在風聲鶴唳的氣氛之中。況且申請人朱○○於 107 年 1 月 16 日遭到約談之發言係於私密社團所發表，經查該社團名為《214~230 大會師》，換言之該社團係供第 214 期至第 230 期受訓之空服員聯繫情誼之同學會（請參申證 9，第 2 頁之圖即顯示一般人無法搜尋覓得該社團），故該社團之成員間關係緊密，並非可隨意加入之公開社團，顯見相對人之爪牙無孔不入，相對人之眼線就在申請人身邊，寒蟬氛圍在相對人公司內部蔓延。經查，該社團之人數原有 100 多人，社團成員

得知社團內對話被截圖交給相對人高層後，隨即造成恐慌、引發大量成員退出社團，現在只剩 30 多人；該社團管理員（非申請人 3 人）基於保護朋友以及不滿相對人打壓員工私領域言論，遂決定將該社團予以封存，故該社團現今已停止運作（申證 15）。綜觀上開情事，足證相對人利用楊○○組長約談朱○○言論之行為確實會造成寒蟬效應，令相對人員工不敢討論公司事務，導致申請人工會難以進行工會活動（沒有人敢與工會幹部討論公司事務），也讓申請人朱○○畏懼發表言論（避免造成大家不安與恐懼）。此種恐懼與不安屬於精神上的不利益對待，核屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之不當勞動行為。

- (3) 本件係相對人空服處組長楊○○發現申請人朱○○在臉書上轉貼分享工會新聞稿，並另外在臉書社團向其他成員表示相對人考績制度存有疑義，便要求約談申請人朱○○，並要求朱○○說明是否「要對自己的發言誤導其他組員負責」（申證 8）。然細繹申請人朱○○的臉書發言，一則僅係轉貼分享工會新聞稿，另一則係向工會成員說明公司考績制度，並認為考績制度存有疑義，係就可受公評之事（即公司制度）為評論爾，顯然並未逾越工會言論界線。相對人明知該些言論並無不當之處，卻刻意要求朱○○解釋發言之目的以及內容，核其作為顯然係以羅織罪名、編造證據為目的，讓申請人朱○○在雙方緊張的勞資脈絡下感到隨時可能遭到移送懲戒、工作權因為不保的恐懼與不安之中，進而開始自我審查言論，達到「噤聲」的目的。

3. 經查，朱○○發言之背景緣由係相對人公司就生理假引發空服員

討論，係因相對人公司頒佈關懷班表，及約談請較多生理假之組員等相關作為，引發公司內空服員疑慮，惟相對人就相關事項又故意模糊以對，更在故意不釐清工作規則的情況下大動作資遣 4 名空服員（包含兩造於調查程序以來爭執焦點之訴外人賴○○），造成空服員廣泛討論與恐慌；相對人就此不僅未為澄清，對於在網路上討論之空服員及工會幹部，反約談打壓，企圖壓制工會言論，其藉此整肅，扼殺工會就會員權利事項為討論之意圖至為明確：

(1)查相對人空管部於 2017 年 7 月間，未經公告、說明即逕行實施所謂「關懷性班表」制度，該制度針對相對人空管部認為請假較多之空服員，給予特殊班表之待遇（該班表飛時低、均係當天來回班，且組員該月不得換班），欲藉此壓低空服員請假之機率。由於班表影響空服員之工作時間、生活安排及薪資收入甚鉅，相對人實施上開制度又未為任何說明，遂引發公司內空服員廣泛之疑慮及討論。

(2)受「關懷性班表」處分之空服員於規定不明之情況下遭不利對待，乃在相對人公司之「空服員小幫手」平台（該平台為相對人空管部管理之系統，作為空服員與空管部詢問及溝通之平台）詢問該制度相關事宜，希冀得知關懷性班表之要件及後續效果，然相對人空管部僅以貼圖「這就去問」敷衍以對，後續即無任何下文（申證 19）；工會幹部因受會員詢問，亦數次於勞資會議請相對人說明清楚制度內容，並以文字公告週知（申證 20；第 271 次：106 年 10 月 19 日、第 272 次：同年 11 月 16

日、第 273 次：同年 12 月 21 日），然相對人拖泥帶水，故意模糊以對，直至 106 年 12 月 29 日，相對人始正式發佈關懷班表制度內容（申證 21）。

(3)然觀相對人公佈之內容，仍就重要事項包含關懷班表之班型、計入點數之假別（是否包括生理假等）未清楚說明，申請人朱○○乃於公告翌日（106 年 12 月 30 日）在「空服員小幫手」平台再次詢問上開事項，惟相對人空管部又以貼圖「這就去問」敷衍，不願做進一步說明（申證 22）。其後，申請人林○○等工會幹部在 107 年 1 月 18 日第 274 次勞資會議再度要求相對人說明計算點數之假別範圍，然相對人潘文琮竟稱：「判斷的標準就是這個人有沒有濫請假」、「那就是很主觀的判定，我也沒辦法，因為是大家造成的」、「我不想寫得太詳細，因為我覺得寫得太多，最後被挑戰的是我們，就是告訴大家一個原則問題，我們的判斷就是來自各方面的點」（請參申證 20），顯見相對人就「關懷性班表」制度之內容，自始根本就是故意模糊不清，不願訂清楚規則，以便將裁量大權握於手中，掌握恣意以特殊班表懲處空服員之權利。相對人亦明顯欲藉由規範內容不明確之制度製造空服員之恐懼，讓空服員不敢任意請假以免遭受不確定之風險，此觀相對人於勞資會議中洋洋得意請假率降低之成效甚明（請參申證 20）。

(4)相對人於裁決庭擺出委屈姿態，稱要求申請人朱○○說明係為良善溝通、澄清空服員疑慮，並非在施壓云云，在此脈絡下更顯無稽！相對人故意製造公司內空服員疑慮在先，引起廣泛討

論後不僅不思檢討，反而責怪、約談網路上之討論者；不思解決問題，反而去打壓提出問題的人，甚至去塑造申請人朱○○製造謠言、不願溝通之形象，遂其打壓工會言論之目的，種種劣跡實令申請人不敢恭維。就請假狀況恐影響考績之疑慮乙事：除上開關懷性班表爭議外，參相對人空服部各組組長於年度考績公佈前，就前年度每月均請生理假之空服員進行約談，及有空服員因兩年考績丙等遭解僱等情，顯見公司內空服員會對生理假影響考績產生疑慮，確有所本。再參相對人勞資會議就請假問題的討論，提到「你的出勤就是你的生產力，你達不到這個生產力，對不起，這個公司就是對你不會有太好的考績……不是說我在懲罰女生」、「大家不要 Focus 在這裡嗎……公司是關心妳，你不要到年底丙等了，我們通知你」云云（請參申證 20），益證相對人公司就請生理假可能遭受不利對待乙事之疑慮確實存在。

- (5)此觀賴○○在 106 年並無任何獎懲紀錄，飛行表現分數也僅係略低於平均值，整體分數比 105 年進步許多，最終卻遭到資遣，在請生理假可能遭受不利對待乙事之疑慮尚未釐清之脈絡下，賴○○事件自然會引起相對人空服員恐慌、討論。依其事實脈絡可知，相對人在公司內施行影響空服員權益重大之新制度，又遲遲不願清楚說明，想當然爾，自然造成空服員諸多揣測與討論。所屬空服員就每月影響工作時間、薪水收入之班表充滿不確定性，當然持續引起關注與討論。相對人於上開過程中，本來大有機會及管道回應公司空服員的詢問，澄清空服員疑

慮，然相對人竟故意迴避問題，製造恐慌，毫無溝通誠意！申請人朱○○就此廣泛引起空服員關注與討論之會員權益事項，在網路上所發表的言論自屬工會言論，相對人為此約談申請人朱○○、要求朱○○寫報告之行為，自係造成申請人朱○○壓力與恐懼之不利益待遇（工會法第 35 條第 1 項第 1 款），且造成公司內寒蟬效益，令申請人工會幹部及會員不敢任意發言，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4. 申請人朱○○於 107 年 1 月 16 日遭相對人楊○○組長約談後，遂於 107 年 1 月 23 日以電子郵件回覆報告，觀諸內文提及相對人過去曾疑似因工會幹部發表言論而刻意給予大量工會幹部考績 79.99 分作為示警，申請人朱○○並明確表示反覆遭約談有遭列為不適任人員之恐懼，足證相對人約談申請人朱○○之行為確實構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇：

(1) 依相對人人事業務手冊《不適任人員處理規定》第 3.4 條之規定（申證 12），一年內面談紀錄次數達三次以上者，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。故相對人刻意製造約談申請人朱○○之次數，將確實使申請人朱○○遭受不利益待遇，並陷入遭懲處之恐懼與壓力中。

(2) 按申請人朱○○自 0623 活動以降，反覆遭相對人空服處組長楊○○約談，例如 106 年 10 月 27 日，申請人朱○○因臉書發言遭約談（申證 13），復於 11 月 30 日再度因分享申請人工會臉書新聞稿遭約談（申證 14）。足證相對人確實刻意定期巡邏申

請人朱○○之私領域言論，並利用申請人之發言小題大作，反覆累積面談紀錄，陷申請人朱○○於隨時恐遭懲處的不安之中，對申請人朱○○之言論自由與工會活動能力戕害甚深。

(3)而本案所涉及之約談申請人朱○○於 107 年 1 月 16 日遭約談後，於同月 23 日回覆之報告便明確指出其因為反覆遭相對人約談，而因此陷入列為不適任人員之恐懼，且內文亦提及相對人過去曾疑似因工會幹部發表言論而刻意給予大量工會幹部考績 79.99 分作為示警，足證此種恐懼並非空穴來風。

(4)綜上所述，相對人到處安插言論警察，對申請人言論小題大作並藉此累積約談次數之行為，不僅製造寒蟬效應，更導致申請人朱○○陷入隨時可能遭到不利益待遇的恐懼之中，確實構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇。

5. 相對人約談申請人朱○○之行為導致相對人員工以及工會幹部不敢於公開場合暢所欲言、表達意見，對工會活動之推動造成不利影響；且相對人之行為亦顯係殺雞儆猴之舉，其針對特定工會幹部開刀，使其他工會幹部及會員人人自危，不敢暢所欲言，製造寒蟬效應，阻礙工會活動發展，故同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱之不當影響。

(三) 按楊○○組長係接受相對人之指示而要求申請人朱○○配合面談，伊從事之不當勞動行為自應歸責於相對人；次按楊○○係相對人空服管理處之組長，具有人事管理權限，核屬為相對人行使管理權之人，基於兩造間勞資關係脈絡緊張，相對人對於申請人工會顯有嫌惡意向，依貴會歷來見解，楊○○要求朱○○面談之

不當勞動行為，亦應歸責相對人：

1. 按不當勞動行為之行為人不以勞動契約上之締約人為限，原因在於雇主支配介入行為之態樣，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會員、甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至亦有可能是雇主並未直接參與之態樣，故不當勞動行為之「雇主」觀念應予以擴張為「歸責主體上之雇主」，以便將事實上進行支配介入行為之人所為的不當勞動行為責任歸責於勞動契約上之雇主，使申請人得以雇主作為裁決相對人提起救濟。

2. 楊○○組長曾自承伊係接受相對人之指示，方會反覆約談申請人朱○○，伊所為之不當勞動行為自應歸責於相對人：

(1)104 年勞裁字第 35 號裁決指出：「雇主（事業單位高階主管）

與行為人之間，如針對該支配介入行為有意思之聯絡時，包括對於行為人之指示或暗示，或與行為人之通謀等行為，可將該行為人之行為認定為可歸責於雇主之支配介入行為」（附件 3），換言之，倘若行為人係接受僱主之直接指示，則該行為人之行為應直接歸責於雇主，無庸再論該行為人是否為行使管理權之人（申證 16），合先敘明。

(2)經查，楊○○組長自 106 年 10 月開始，便經常要求申請人朱○○就發言內容予以說明並要求約談，楊○○組長便自承係相對人高層要求所為，此有兩造間對話可證（申證 17）。申言之，相

對人人事業務手冊《不適任人員處理規定》第 3.4 條之規定（請參申證 12），一年內面談紀錄次數達三次以上者，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。故相對人實係利用楊○○作為打壓朱○○的工具，要求楊○○反覆製造面談次數以便備而不用，進而使申請人朱○○陷入遭懲處之恐懼與壓力中，故楊○○之行為自應歸責於相對人。

- (3) 至於相對人自承有組員向楊○○提供朱○○的貼文，顯見相對人確實有安排眼線監控朱○○的言論，相對人亦承認楊○○係基於組長職責才有此行為（107 年 3 月 22 日調查會議紀錄第 4 頁）、楊○○也自承相對人會要求他利用朱○○發言約談朱○○等情況（請參申證 17），顯見本案實係相對人高層安排眼線，隨即見獵心喜，遂要求楊○○組長發動職權約談朱○○，絕非相對人所稱之關懷朱○○，況且楊○○係要求朱○○寫報告，此種做法與通常社會生活經驗之朋友關懷落差甚大，相對人之說詞實難理解。此外，貴會歷來見解均認為「工會對雇主所論，乃屬工會活動自由的範疇；其所述之事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會言論的正當性，進而對工會幹部予不利之待遇。」（附件 4），相對人利用楊○○組長打壓朱○○言論，自應承擔不當勞動行為之責而不得推諉。

3. 楊○○係相對人空服管理處之組長，具有人事管理權限，核屬為

相對人行使管理權之人，基於兩造間勞資關係脈絡緊張、相對人對於申請人工會顯有嫌惡意向，依貴會歷來見解，楊○○身為行使管理權之人，要求朱○○面談之不當勞動行為亦應歸責相對人：

(1)所謂「為雇主行使管理權之人」，應綜觀其有無主管身分，及其工作內容是否涉及為雇主管理人事或與工會聯繫等事務等因素認定；按楊○○組長領有主管加給並曾代表相對人參與勞資會議，顯然具有主管身分，其業務則與管理空服員人事有關，顯然係為相對人行使管理權之人。

(2)查楊○○係空服處組長，屬於相對人三級主管並領有主管加給，且細繹相對人提出之相證 15，可知楊○○組長對基層空服員有執勤管理、客艙組員生活與工作輔導以及改善服務績效之權，並辦理客艙組員請假、休假、考勤等管理業務，亦須處理旅客針對客艙組員（申請人 3 人均為客艙組員）之意見並辦理調查回覆等權力，楊○○更曾於 106 年 7 月 20 日代表相對人擔任勞資會議空服處資方代表，上開事證足證楊○○確實有主管身分，對所屬空服員有一定管領力，屬於相當層級之人、代表相對人管理朱○○。

(3)相對人辯稱楊○○對於考核分數僅有建議之權，分數需向副總經理呈報核定，然相對人自承楊○○轄下空服員 200~300 人，而相對人空服處設有十組，空服員總人數達 3000 人，副總經理絕無可能自己考核 3000 人，故楊○○所為考核建議，實際上具有決定性的影響力；況且相對人亦對申請人朱○○稱「楊○○說我的分數是上面決定的」亦不否認，足證副總經理在 3000

多人中刻意將申請人三人的分數調低並予以打壓，而副總經理亦係為僱主行為管理權之人，故相對人自應承擔不當勞動行為之責。

(4)相對人復辯稱楊○○係利用私人管道（臉書 Messenger）與朱○○聯繫，並非公務信箱，故並非行使職權而係朋友關懷等語均是臨訟編織之詞。按當代科技發達、溝通方式多元，主管自可利用臉書 Messenger 等新科技對下屬予以指揮監督；此觀相對人過去要約談懲處朱○○、張○○，都是透過楊○○以 Messenger 聯繫（申證 18）；申請人張○○就曾因漏接楊○○電話，而被楊○○作為不利事項記入報告之紀錄（請參申證 18），足證楊○○確實會利用 Messenger 作為公務溝通工具，申請人朱○○、張○○對於楊○○的 Messenger 訊息沒有拒絕回應的餘地，顯係上對下關係。況且楊○○跟朱○○間對話多係公事上的討論溝通，即使偶爾氣氛輕鬆，但內容仍與工作有關，不能因此認為楊○○利用 Messenger 聯繫申請人朱○○均為私人事務，相對人主張顯然無稽。

(5)另查，貴會 105 年勞裁字第 21 號裁決理由著有之前例認定相對人公司之空服處組長屬於為相對人行使管理權之人：「查相對人（按：即本案相對人）高雄分公司空服組組長負有高雄分公司所有空服員之人事考核、懲處之權力，屬具人事考核權之主管人員，且就相對人高雄分公司而言屬高階主管。」，可證楊○○組長確實係為相對人行使管理權之人，懇請 貴會惠予卓參。至於相對人辯稱高雄分公司與總公司之編制不同，故不可

比附援引等語云云，但楊○○亦擁有人事考核、懲處之權力，故仍屬具人事考核權之主管人員，至於編制如何不同，則屬無關事項，相對人所辯並不可採。

(6)又按兩造間勞資脈絡緊張，申請人工會曾針對相對人發動罷工，相對人對申請人工會幹部長期予以強烈打壓等情事，諸如相對人拒絕給予申請人工會幹部會務假（106 勞裁 4）、惡意懲戒申請人 3 人於 0623 活動之發言（106 勞裁 33）、惡意停止申請人工會幹部使用優惠機票之權限（106 勞裁 48）、不當調職申請人工會高雄辦公室主任潘家洛（106 勞裁 59、60）觀之，足證相對人確實對申請人工會顯有嫌惡意向。依據 貴會前開見解，即使相對人與楊○○組長之間並無具體之意思聯絡，在兩造緊張的勞資關係脈絡下，除非相對人可以證明該行為純粹是楊○○之個人行為，且完全違反相對人之意思，否則仍應推定楊○○係體察相對人之意思（揣摩上意），進而使楊○○之行為歸責於相對人。況楊○○早已自承伊係被上級要求約談朱○○，況且綜觀兩造自 106 年勞裁字第 33 號案以來，相對人以申請人 3 人之言論為由反覆打壓申請人 3 人之情事，足證楊○○之行為不可能完全違反相對人之意思，故楊○○之行為自可歸責於相對人，使相對人負起不當勞動行為之責。

(四) 本件懲戒處分係相對人無視貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決，再度以不當勞動行為打壓申請人；按 貴會對裁決決定之救濟命令內容有廣泛裁量權，為求回復公平之勞資關係，實有請求 貴會命相對人撤銷懲戒處分之必要：

1. 相對人雖主張申請人請求 貴會命相對人發布主文的救濟命令應限於企業內部，然 貴會對於救濟命令之內容具有廣泛裁量權，相對人提出之相證 7 學術研究第 147 頁也指出：倘若系爭事項對於一般公眾、消費者具有較大的影響面，仍非不得要求雇主以面向公眾的方式公告主文作為救濟命令。按相對人為國內民航業龍頭業者，其違反 106 年勞裁字第 33 號之消息經媒體熱烈報導，引起全國輿論熱議，更引起立委諸公關切（請參申證 5），足證相對人行為影響層面早已超越兩造間而及於一般公眾，已成為帶頭無視貴會勞裁決定的不良示範，劇烈動搖國人對不當勞動裁決制度之信任，對我國集體勞動法制之發展造成重大的傷害。故申請人請求裁決事項肆並無逾越比例原則，建請 貴會參酌。

2. 相對人無視 貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定書要求相對人公告裁決主文之救濟命令，竟然向全體員工發送「本公司對裁決案的回應：違紀行為，不論身分，絕不寬貸」公告，相對人視貴會裁決於無物，集體勞動權意識嚴重欠缺，法治觀念薄弱，故申請人請求貴會命令相對人自貴會裁決決定書送達起 5 日內應將 106 年勞裁字第 33 號以及本號裁決決定書主文以及理由以標楷體 16 號 字 型 公 告 於 相 對 人 外 部 網 站 (<https://www.china-airlines.com/>) 30 日以上，以昭公信。

（五）請求裁決事項：

1. 確認相對人於 106 年 12 月 8 日之人評會對林○○予以解僱、對張○○予以記過並調職之人評會決議、於 107 年 1 月 29 日核定對申請人三人乙大過、兩小過之懲戒處分，均構成工會法第 35 條第 1

項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為。

2. 確認相對人於 107 年 1 月 16 日要求申請人朱○○說明之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為。

3. 命相對人自貴會裁決決定書送達翌日起撤銷 107 年 1 月 29 日懲戒處分。

4. 命相對人自貴會裁決決定書送達起 5 日內將 106 年勞裁字第 33 號以及本號裁決決定書主文以及理由以標楷體 16 號字型公告於相對人外部網站 (<https://www.china-airlines.com/>) 30 日以上。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人朱○○等 3 人於網路上或 0623 活動中之言行，非屬工會活動，且不具正當性，相對人最後從寬僅對渠等同予以「大過乙次及小過兩次」之懲處，非不當勞動行為：

1. 按 貴會 106 年度勞裁字第 33 號裁決（下稱前案裁決）有：(1)未辨明申請人朱○○、張○○於臉書或網路上之發言，乃其個人言論，非屬工會活動；(2)未查明朱○○、林○○及張○○3 人分別於臉書或系爭 0623 活動中所為言論或演出行動劇之行為，確係意圖詆毀相對人公司名譽、信用及誹謗中傷其主管，且渠等之言論內容，未經查證，有所不實，亦與所謂揭發企業不法情事無關，不具公益性；(3)拘泥於張○○在系爭行動劇中所著空服員制服有無物理上之毀損，顯忽視制服背後所象徵之原告企業精神及公司形象等違誤，且相對人不服該裁決決定，已向臺北高等行政法院（106 年度訴字第 1793 號）提起撤銷訴訟（同相證 1），是該決定尚未確定。故申請人張○○等 3 人據此主張：渠等之系爭言論

係為工會活動所發表，且內容均無逾越工會團結權保障之範疇，相對人負有忍受義務，不得作為懲處其之基礎云云，洵屬無據。

2 次查，申請人朱○○於系爭臉書中及參加系爭 0623 活動時之言論內容、林○○於同活動中所為之發言內容及張○○於網路上之貼文，顯有不實，且內容與所謂揭發企業不法情事無關，不具公益性。況且，朱○○等 3 人未先循內部管道提出申訴或反應溝通，亦未向相對人查證，更意圖詆毀、減損相對人公司之名譽、信用而率爾為系爭言論，即朱○○於前揭活動中以誇大聳動方式向社會大眾質問：「這種飛機你們敢坐嗎？」；林○○則帶領在場群眾大聲附和「不敢！」，抹黑相對人公司之飛安，致旅客恐懼搭乘相對人公司飛機，阻礙企業營運，更對於其主管即空服管理部之經理劉建文，糾眾對之大聲呼喊活動口號；而張○○於該活動之前一天誣指相對人公司為「血汗工廠」、「詐騙集團」，惡毒批評相對人公司招募空服員之廣告，嗣於活動當天更演出行動劇，穿著相對人公司之空服員制服，當場任由其他活動人員以紅色顏料潑灑於該制服上，並以此染紅之衣著接受媒體採訪，嚴重影響相對人之形象聲譽，顯已逸脫工會活動表現方法之界限。故朱○○等 3 人之言論不具正當性，相對人無須容忍，且渠等已違反前揭勞工所應負不傷害企業聲譽之忠實義務，是相對人依規定對之召開空服處客艙組員評議會或總公司紀律人評會，並予以懲處，自無不當，並不存在為不當勞動行為之動機，遑論違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定。準此，申請人請求確認系爭 106 年 12 月 8 日人評會決議、系爭 107 年 1 月 29 日懲戒處分，

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，並請求命相對人撤銷系爭懲戒處分，實屬無據，委無足採。

3. 再者，相對人雖於 106 年 12 月 8 日有召開本件申請人林○○、張○○之總公司紀律人評會，且審議結果係建議分別予以「資遣」、「大過乙次、小過兩次、申誡兩次及轉任地勤」之處分（同相證 2），但因該等建議涉及解僱條文，依相對人之「紀律人事評議委員會」第 3.3. 條規定，須由總經理核決（同相證 3），是該等審議建議內容僅係提供總經理核示如何懲處之意見，實非屬最終、正式之懲處。故申請人之請求裁決事項第 1 項，即請求確認前開人評會對林○○予以解僱、對張○○予以記過並調職之懲處決議，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為，要屬無稽，亦無實益。

4. 末查相對人在召開前揭總公司人評會後，經再行評估調查，最終係考量申請人林○○、張○○為工會幹部，相對人釋出最大善意予渠等改善之機會，而從寬將對林○○原以資遣方式終止僱用之上開人事建議，調整為「大過乙次、小過兩次」，即未予解僱，並就張○○之前揭懲處建議，調整為「暫不調職」及「大過乙次、小過兩次」（同相證 2），此亦有人事通報可稽（同相證 4）。從而，相對人已基於勞資和諧，從輕處分，應無不當勞動行為可言。

（二）相對人對申請人朱○○等 3 人為系爭懲處，未違反勞資爭議處理法第 8 條之規定：

申請人雖主張已於 107 年 1 月 4 日提出本件裁決申請，兩造依勞資爭議處理法第 8 條之規定本應進入冷靜期云云。惟查申請人於

107 年 1 月 4 日提出本件裁決申請後，並未通知相對人，且 貴會係於同年 2 月 8 日以勞動關 4 字第 1070125462 號函，檢送申請人之裁決申請書，並請相對人於文到 7 日內提出書面說明，是相對人於同年 1 月 29 日發送申請人張○○等 3 人之懲處通報（該通報係自 107 年 1 月 24 日即生效）時（同申證 3），根本不知申請人已申請本件裁決；又相對人係於前案裁決程序終結後，始為前揭懲處，縱申請人就同一因 0623 活動之言論事件，再度申請裁決，參照最高法院 98 年度台再字第 47 號判決意旨，應無勞資爭議處理法第 8 條之適用，否則相對人無從依其他方法行使懲戒權。故申請人稱相對人總經理謝世謙發布系爭獎懲通報，構成違反前述規定，顯然係以申請人參加工會活動為由而予以不利益待遇云云，要屬無稽。

（三）申請人朱○○於封閉性臉書社團「214~230 大會師」之發言，係以個人名義為之，非屬工會活動，且其未經查證，即逕自為與事實不符之言論，應不受保護：

1. 就申請人所指「623 交通運輸工時大體檢行動」，經查申請人工會對外所發之採訪通知上已明載：「一、華航罷工周年、交通部改革跳票、漠視過勞、打壓抗爭」、「中華航空台北紐約四天班 CI012、台北曼谷 CI833、高雄成田 CI102 航班仍造成空服員過勞…」（同相證 9），是其行動訴求顯有針對相對人者，且該活動係對外公開進行。故相對人空服處經理劉建文到場了解該活動狀況及申請人林○○等人之發言內容，自無不當，且申請人於前案裁決（106 年勞裁字第 33 號）中，亦未主張前揭劉建文之行為構成監視工會之舉。從而，申請人主張相對人據此對其發言逐字逐句挑毛病，大

興文字獄，引起寒蟬效應，進而作為懲戒事由，要屬無稽。

2. 申請人朱○○等人於臉書等社群網站上貼文頻繁，相對人不會、也無暇派人定時巡邏，大都是有其他組員反應後，始知悉其貼文內容；又張○○之個人臉書是設定對外公開，且其系爭貼文末亦載明：「Uncle 的發言，向來是公開的，用的是本名，講的是事實，歡迎轉載，接受公評，也從不刪文。」（見申證 7 第 2 頁反面）；復申請人如不欲他人看到其發言內容，大可於社群網站作隱私設定，限制貼文只有朋友才可查看。故申請人稱相對人窺探渠等私領域言論，無孔不入地搜羅申請人發言紀錄，滲透工會社團云云，顯與事實不符，委無足採。
3. 觀申請人朱○○所發系爭有關相對人考績制度之貼文處，乃不公開之「214~230 大會師」臉書社團（同相證 10），是相對人空服處組長楊○○實無從登入該臉書社團網頁，遑論得查看朱○○之發言內容，且楊○○雖任組長一職，但非屬專任之行政管理職，其平時仍要執行飛行任務，根本無暇查看朱○○所屬「空服八組」之數百名客艙組員於臉書上之言論。故申請人稱楊○○係因在臉書上巡邏，進而發現朱○○之系爭貼文，便要求約談云云，當非事實。
4. 再者，申請人朱○○雖係申請人工會之理事，但遍觀其上開貼文之內容，未有任何有關「申請人工會」或「會員」之字眼，自屬其個人行為，而與申請人工會無涉；又空服員之考核項目，包括：平日工作表現 50%、獎懲事蹟 20%、出勤狀況 20%及主管考核 10%（同相證 11），是被考核者之出勤狀況，僅占考績評比之 5 分之

1，且查前揭貼文所指考績丙等之空服員，實際上係因執勤時分別發生多次遲到、未到（曠職）、請假事由不符、或曾待命拒絕任務等行為，經相對人多次面談輔導後，仍未見改善，致連續兩年考績丙等，已達不適任人員標準，而經相對人依規定予以資遣，詎料朱○○未經查證，即對外不實指稱：「等於請 12 天 SL（即指病假）就拿到丙了 考績的公平性有很大問題」（同相證 10）；復基於當前網路言論快速散播之特性，申請人朱○○對外發表對雇主之負面言論更應謹慎，尤其是其與相對人間已多次因言論真實與否發生過爭議，惟其卻仍輕率發言。綜上，申請人朱○○於臉書社團「214~230 大會師」所發布之系爭言論，非屬工會活動之範疇，且有所不實，容易使相對人之空服員誤解考績不公，破壞勞資和諧，自不得主張應受保護。故申請人朱○○之組長楊○○請其說明系爭貼文之行為，當不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為甚明。

（四）組長楊○○僅係藉由請申請人朱○○說明之方式，提醒其應經查證再發言，且相對人未因此約談或懲處朱○○，其未受有任何不利之待遇，不會引起寒蟬效應。

1. 查組長楊○○之主要工作職責，包括空服員生活與工作輔導等事項（同相證 12），且其亦會與申請人朱○○一起飛行，兩人平日也有交情。故當楊○○於 107 年 1 月 10 日知悉朱○○於系爭貼文中質疑考績之公平性時，為恐其有所誤會，遂先致電了解，嗣再以其個人臉書中之通訊軟體 Messenger 聯繫（即非以公司之公務電子郵件為之），並傳送之前兩人通話中所提及之兩則對話截圖

給朱○○確認（見相證 13 第 1 頁），而當朱○○收悉該等訊息後，當下並未認為此乃監控其網路發言之舉，也沒有表示他因而心生恐懼，而係於翌日回覆：「姐姐，我現在要去飛 501（即指台北往返上海之航班），昨天晚上我想了想，實在不知道對於上圖我的報告和辦公室解釋什麼，或是辦公室對以上對話的疑慮在哪裡，能否再明確告知，我晚上回家後來處理，謝謝囉」，而楊○○也是因此才向朱○○表示會直接寫出具體之問題給他，並於數日後之同月 1 月 16 日才列出、傳送系爭三個問題給朱○○，但未要求朱○○於何時回覆，而朱○○亦係在一星期後之同年 1 月 23 日再寄送書面說明（同相證 13 第 2 頁反面），且後來朱○○亦未曾因此事而被要求面談，更遑論有為此召開空服處之評議會或建議懲處。準此，朱○○顯係自願回覆說明，且楊○○根本沒有要約談朱○○，也未要求其須為此等言論負責，何來有朱○○所稱會造成其心理壓力之情？此觀朱○○收到前揭問題後，係回覆：「好的，我這幾天找時間回信給您」尤明（同相證 13 第 2 頁反面）。

2. 又細繹組長楊○○所提供予申請人朱○○之三個問題內容：「1. 發言內容說：『考績的公平性有很大的問題』，請說明意指為何？」、「2. 當你說『PL 不能扣考績分數』，另一組員回答『你天真認為？』，你回覆『所以要幫他們提告』，是因為你認為請 PL 的組員考績有受影響嗎？」、「如提告後，『確認』組員考績並未受請 PL 的影響，是否要對發表不實言論誤導其他組員負責？」（同相證 13 第 2 頁），可知楊○○之所以詢問前述問題之目的，除係為釐清朱○○發言之確切意思為何外，主要是要善意提醒其

發言應謹慎，應先向相對人查證或確實確認過這幾名空服員考績丙等是否是因為請生理假過多所致，否則會衍生言論不實之問題，進而誤導其他空服員不信任相對人所評定之考績。職是，申請人主張楊○○要求朱○○解釋發言之目的及內容，係為羅織罪名，讓其隨時可能遭到移送懲戒，進而達到讓其噤聲之目的，實屬無據。

3. 況依相對人所定「員工職場行為規範」第 5.4.3 條已明定：「員工之各項意見應循公司內部所提供多元的溝通管道表達，或透過員工申訴專用信箱：wecare@china-airlines.com 提出，不得逕向外部爆料，亦不得利用社群網站對他人及公司任意批評、謾罵、散佈謠言及做不當串聯之行為」（同相證 14）。故申請人朱○○若認相對人對前述空服員所打之考績有失公平性，大可請該等空服員提出申訴，亦非不可循正式管道，提請申請人工會理事會決議，正式發函予相對人，請相對人說明渠等考績之計算方式，然朱○○捨此不為，逕自在社群網站對相對人公司任意批評，自非屬正當之工會活動，彰彰明甚。

4. 另查組長楊○○與申請人朱○○間之聯繫，係使用私人間之通訊軟體及電話，而非公司電子郵件及電話，並未對外公開，且觀兩人之通訊內容，不但平靜、和緩，更像是朋友間之對話，而非基於上級長官、下屬組員之關係所為，且其間未曾提及要約談、懲處，應屬勸諭、輔導，而非申請人所稱打壓工會幹部之舉，此參照朱○○於 107 年 3 月 1 日第 1 次調查會議時亦有陳述：楊○○會以前述方式與其溝通，若其原先認識有錯就改，沒錯就不會改

益明。至於朱○○稱楊○○之行為，可能有上層之壓力云云，顯屬臆測之詞，不足採信。

5. 更何況，朱○○擔任申請人工會理事多年，曾多次帶領罷工或抗爭活動，就連強度高之客艙組員評議會及總公司人評會也都經歷過，實難認區區之書面說明，而非當面之約談，就會使其恐懼、不安。故申請人主張楊○○請朱○○說明系爭臉書貼文內容，屬於精神上之不利益對待，會阻礙勞工參與申請人工會活動之意願云云，顯無可採。

(五) 組長楊○○非約談申請人朱○○，僅係為了提醒其應經查證後再發言，而善意地請朱○○釋疑及說明：

1. 因申請人朱○○等空服員服勤之地點多在國外，有時聯繫不易，是組長楊○○除會以公務電子郵件信箱聯絡外，就不熟悉或較無交情之組員，通常亦會使用手機簡訊（同相證 16）或運用相對人通訊軟體「Team+」（同相證 17）之對話功能，並以「組長」名義為之，且聯繫事項亦不限於面談或要組員說明，尚包括獎勵事宜（同相證 16）。
2. 又組長楊○○若認其組下之其他組員於非公開性社團之發言不妥，亦會請其說明，甚至會用組長之名義為通知，顯非僅針對申請人工會幹部（申請人朱○○）為之，例如就非屬申請人工會幹部之組員林蕙雯之發言，楊○○即曾以手機及相對人之公務通訊軟體「Team+」聯繫及請其說明，並告知會將其看法往上呈給長官知曉（同相證 17）。故由此足證楊○○請組員對其言論提出說明，顯非如申請人所稱，係打壓工會幹部之舉。

3. 再者，若楊○○組長係以上級長官、下屬組員之關係，而要求其組員提出報告或面談，會用組長名義，並催請組員盡速回覆，且口氣會較嚴厲、用語亦較官方及正式，此有楊○○與組員白季璇（非申請人工會幹部）間之手機簡訊內容（同相證 18），以及楊○○與本件申請人張○○（申請人工會幹部）間之往來手機訊息（同相證 19）可稽，顯與本件楊○○與申請人朱○○間之私人臉書對話方式（同相證 13）有別。

4. 另觀申請人朱○○與其組長楊○○於私人臉書上之平常對話內容，如與工作有關，牽涉到上下屬關係或其他組員時，楊○○多半還是會提到「組長」兩字（同相證 20），若是要正式做考績面談，楊○○亦會以「組上」名義為之，並定有完成期限，而朱○○亦會正式以工會幹部身分回覆，並表達抗議之意（相證 21）。然細繹前揭相證 13 所示楊○○與朱○○間之臉書對話內容，並未出現「組上」或「組長」等字眼，亦無回覆期限之要求，也未見朱○○亮出工會幹部身分或立即表示拒絕說明、抗議。故由此足證楊○○應該是比較站在朋友關懷之立場，善意提醒朱○○應經查證再發言。至於楊○○之所以會具體列出三個問題，甚至在最後一個問題提到朱○○是否要對發表不實言論誤導其他組員負責，實乃楊○○認為兩人算熟，惟朱○○明知楊○○所指其質疑考績公平性之貼文為何及爭議所在，但朱○○卻裝傻，甚至表示不知道要解釋什麼或不了解組上（辦公室）之疑慮在哪裡，楊○○覺得被呼攏，有些不高興所致。

（六）朱○○係第 216 期之受訓空服員，其於系爭封閉性臉書社團所為

發言，顯與申請人工會無關，相對人亦難以澄清或反駁：

1. 按申請人已自承系爭「214~230 大會師」之臉書社團，係供第 214 期至第 230 期受訓之空服員「聯繫情誼」之同學會，是從該社團之成立宗旨及屬性以觀，本與申請人工會事務無關；又查申請人朱○○乃第 216 期之受訓空服員，是其之所以得加入該封閉性社團，並得於該社團臉書上發言，顯然不是基於申請人工會幹部身分，而係其為特定期別受訓之一般空服員。準此，申請人稱朱○○係因工會言論而遭約談云云，要屬無稽。
2. 查，前揭第 214 期至第 230 期受訓之空服員，係在 87 年至 88 年間接受相對人所安排之訓練，是渠等至本件申請人朱○○於 107 年 1 月間為前揭系爭言論時，實有近 20 年之工作年資，已屬資深之空服員，更有升為事務長、客艙經理者，對於後進者，即其他資淺或新進之空服員，有很大之影響力。從而，朱○○未經查證，率爾不實指稱相對人所打考績不公，暗指組員請生理假（PL）會影響考績，顯已嚴重影響相對人之人事管理及破壞勞資和諧，此觀組長楊○○猶要特別向其組員白季璇說明澄清：未對請生理假的組員有任何不好等語尤明（見相證 18 第 1 頁反面），是其言論非屬正當，不應受保護。
3. 另查申請人朱○○係於封閉性之臉書社團發布系爭言論，是相對人實難透過最有效之從源頭著手，即以在朱○○之貼文下方留言之方式澄清，或另外撰寫貼文反駁之；又相對人若選擇以其他公開管道回應、反駁朱○○之言論，不但易遭諷為「此地無銀三百兩」之舉，更會使考績或生理假議題益加甚囂塵上，且可能因此

反而構成雇主之反工會言論，甚至有成立支配介入之不當勞動行為之風險。

（七）相對人空服處組長楊○○，非屬代表相對人行使管理權之人：

1. 按工會法第 35 條第 1 項所謂「代表雇主行使管理權之人」，應與同法第 14 條「代表雇主行使管理權之主管人員」意義相同，而勞委會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令更明揭：「核釋工會法第十四條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效」。
2. 查相對人空服處設有空服標準部、空服訓練部、空服管理部、空服派遣部及行政部，而查組長楊○○所任職之部門即空服管理部，設有：經理、副理、十位組長、助理及管理師；空服長、客艙經理、事務長、空服員及試用空服員（同相證 15）。則觀楊○○之主要工作職責是在：執行空服主管考核飛行任務、執行儲備客艙經理及帶班事務長帶飛訓練，以及於無飛行任務時職掌客艙組員執勤管理等業務（同相證 12），是楊○○雖係組長，但非人事主管（按空服行政部之下設有「人事暨行政組」），且在組織上，其尚須依序向副理、經理報告（見相證 12 所載之直屬主管），亦未負責基層空服員之平日工作考評（按係由每次飛行任務之客艙經理考評），且空服員年度考核，係由各單位承辦人員將空服員平日工作考評、請休假記錄、獎懲記錄等各項資料，輸入空管系統，由電腦自動累計分數，運算總分，高低分排列名次，此有「空服員考核」規定第 5.6.2 條可證（同相證 11）。故組長楊○○實

難謂係單位部門之主管或相當層級之人員，應非屬代表相對人行使管理權之人，自無從對申請人朱○○為不利待遇或不當影響、妨礙申請人工會之活動。

(八) 組長楊○○請申請人朱○○說明系爭貼文，應屬個人行為，而非因知悉或體察雇主之意思所為者，自不可歸責於相對人：

1. 查申請人朱○○所隸屬之空服處，在組長楊○○之上，尚有經理、副理、協理及副總經理（見相證 15 第 4 頁之空服處及空服管理部組織系統表），是楊○○並非該事業單位之高階主管，應非屬所謂「近似代表雇主行使管理權之人」。
2. 又組長楊○○之所以請申請人朱○○說明系爭貼文，係因有組員反映朱○○之發言會使其以後不敢請生理假或病假，怕會影響考績，而非有何主管下指示，且若真有主管指示的話（假設語），應會像前揭組員林蕙雯之例，即楊○○會向組員表明有上面長官關切，且會將組員意見上呈（見相證 17）。故楊○○請朱○○說明之系爭行為，顯非係因知悉或體察雇主之意思而所為者，且如前所述，楊○○應該是比較基於朋友情誼而請朱○○提出說明，核其性質應屬個人行為，而非可歸責於雇主之支配介入行為。
3. 另觀申請人所提申證 14 右下角被縮小之電子郵件原稿（同相證 27），而從該郵件之內容，足認組長楊○○若係以主管身分而要求申請人朱○○提出報告或說明，且屬面談之性質時，不但會以公務電子郵件信箱為之，更會直接列出問題，且電子郵件主旨會載明為「面談說明」（按朱○○針對本件楊○○請其說明系爭貼文乙節，其回覆之電子郵件主旨係明載「關於網路留言說明」，

而非「面談說明」，見申證 11），顯與系爭相證 13 所示之以個人臉書中之通訊軟體 Messenger 聯繫及應朱○○之要求始列出問題之方式有所不同。故由此益徵楊○○請朱○○說明系爭貼文，應屬個人行為，而非出於上級之指示。

（九）相對人所屬空服員請生理假之多寡，不會影響考績分數，且空服員縱使每月有請生理假，但考績為甲上者，所在多有：

1. 觀申請人朱○○於系爭封閉性臉書社團「214~230 大會師」之發言內容，係針對 4 位因連續兩年考績丙等而被資遣之空服員所為者，且其是稱：「考績的公平性有很大的問題」（同申證 9），顯然不是質疑關懷性班表之制度；又申請人既稱所謂「關懷性班表」制度，係就請假較多之空服員，給予特殊班表之待遇，自與考績無關。故申請人稱前揭關懷性班表之爭議，會使空服員對生理假是否影響考績產生疑慮云云，要屬無稽。
2. 查相對人所屬空服員是否有請生理假（PL）或請生理假之日數多寡，並不會影響考績或使考評等第因而變為丙等，且縱使每月都有請生理假，換言之，即每年所請生理假達 12 天者（按申請人朱○○所稱遭相對人資遣之連續兩年考績丙等之 4 名空服員中之賴○○，就是在 105 年及 106 年度均請 12 天生理假），只要平日工作表現佳（每次飛行考核分數總和，除以飛行總次數，占 50%），且獎懲事蹟（占 20%）及出勤狀況（占 20%）正常，考績為甲上者，所在多有，此觀與賴○○同組（空八組）之空服員藍可捷，其分別於 105 年及 106 年皆請滿 12 天生理假，但其該兩年之考績分別為「甲上」及「甲」即明（同相證 22）。故朱○○於前揭臉書社

團中發言，質疑生理假依法不記入考績，相對人卻因空服員賴○○請 12 天之生理假，而將其考績打為丙等，考績不公平云云，顯屬不實之言論。

3. 又相對人之所以將空服員賴○○提報為不適任人員，進而依據勞基法第 11 條第 5 款規定予以資遣，主要係因其於 105 年及 106 年之兩個年度，出勤狀況均不佳（事、病假多），且線上考核平均分別僅有 7.14 分、7.24 分（按前述空服員藍可捷之線上考核分數高達 8.02 分、8.18 分，同相證 22），遠低於全體客艙組員線上考核平均值，並曾於 105 年度因任務未報到而被記兩小過（同相證 23），致其考績分數分別為 69 分（按原始實得分數為慘不忍睹之 52.84 分，但相對人將之寬列為 69 分，即丙等為不滿 70 分者，而 69 分為丙等中之最高分）、67.36 分（同相證 24），即連續兩年考績都為丙等所致，根本與其於該兩個年度均有請生理假達 12 天無關，此觀賴○○所任職之空八組於提報其為不適任人員所列之不適任具體事實說明中，並無生理假之紀錄，且其 105 年度之主管考核分數還有 8 分（按主管考核分數占 10%，滿分為 10 分）尤明（同相證 23）。

4. 另查空服員賴○○，如前所述，於 105 年度有被記兩小過之獎懲紀錄，且其是連續兩年度（105 年、106 年）考績丙等，而非只有 106 年度；又賴○○於 105 年度請未住院傷病假 25 天、事假 11 天，在 106 年度亦請未住院傷病假 12 天、事假 3 天（同相證 24），其出勤狀況顯然出現很大之問題，此對照前揭同組空服員藍可捷於該兩年度均未請任何病假（SL）或事假（EL）（同相證 22），尤

為明顯。故申請人朱○○於首揭臉書社團發言時，未敘明年度，即率稱賴○○無其他獎懲記錄，考績就變丙等了，其出勤記錄並不是非常嚴重云云（見相證 10），顯係歪曲事實、顛倒是非。

（十）相對人公司之空服員對於請生理假是否影響考績，本無疑慮，係因申請人不實煽風點火後，始造成人心惶惶：

1. 遍觀申請人所提出申證 20 所示之空服處第 274 次勞資會議紀錄、錄音檔及逐字稿，沒有任何有關申請人朱○○於 107 年 4 月 12 日第 3 次調查會議時所稱曾向相對人詢問第 399 期空服員之工作內容為何等內容，合先敘明。
2. 次查，前揭勞資會議之舉行時間乃 106 年 1 月 18 日（同申證 20），而查申請人朱○○於系爭臉書社團發言之時間，是在同年 1 月 10 日之前（同相證 13）。故朱○○以發生在後之勞資會議討論內容，欲作為正當化其不實言論之依據，顯屬謬誤，更遑論其根本沒有參加該次勞資會議。
3. 再者，相對人既然有固定召開勞資會議，若申請人對於空服員請生理假是否會影響考績，以及前揭被資遣之連續兩年考績丙等之四名空服員之考績分數是否因請生理假而有所不公等節，有所疑慮，非不得正式於勞資會議中提案，或由申請人工會函請相對人說明，或協助該四名空服員提出申訴。惟申請人朱○○捨此不為，率爾於系爭臉書社團中散布不實言論，誣指相對人因空服員請生理假 12 天而打考績丙等，而使空服員人心惶惶，不敢請生理假，甚至造成組員與組長間之對立，自無從主張其言論應受保護，此觀組長楊○○於 107 年 1 月 31 日還要特別向組員白季璇解釋：相

對人關懷每月請生理假之組員，是想了解請生理假之原因；也從未說過不准請生理假或對請生理假之組員有任何不好；這個面談只是關懷性訪談，不是要害你；希望組員還是盡量真的有需要時再請生理假，妳去找勞工局或工會都沒關係，因為組長沒有要害你，只是對於被誤解，畢竟難過等語(同相證 18 第 1 頁反面以下)，幸好後來也獲白季璇之理解，並回覆：「組長不好意思這樣曲解你的意思，知道公司同事的一些狀況讓我對於組上有一些害怕，我也會聽你的話在必要的時候才來使用，對你的誤解我和你抱歉……」(同相證 18 第 2 頁反面)，彰彰明甚。

4. 另依相對人「國內員工考績規定」第 2.4.1.3 條及第 2.4.1.4 條規定，各級主管在辦理年終考績作業時，應針對所屬受考員工年度內之整體工作績效及日常工作之表現及缺點改進等項目，實施年終考績面談；各級主管於年終考績結果未奉核定前，在實施績效面談時，不得將未奉核定之考績結果，告之受考員工(相證 25)。故相對人空服部之各組組長不可能於年度考績公佈前即與組員面談，遑論針對前年度每月均請生理假者進行約談，是各組組長就每月請生理假之組員所為之面談，其性質實乃屬關懷性之訪談，根本與年度考績無關。從而，申請人稱該種面談會使空服員對生理假影響考績產生疑慮，要屬無稽。

(十一) 相對人已履行另案救濟命令，申請人無從請求再發，且其所主張之揭示命令內容，顯逾限制雇主「不表意自由」必要之限度：

1. 查相對人已依 貴會 106 年度勞裁字第 33 號裁決決定主文第 2 項救濟命令之意旨，自 107 年 11 月 7 日起至同年月 17 日止，將該

裁決決定主文第一、二項以標楷體 16 號字型公告於其所屬內部網站 即 「 中 華 航 空 企 業 資 訊 網」 (<http://www.eip.china-airlines.com>) 首頁 10 日以上（相證 6），是申請人請求 貴會再發救濟命令，命相對人將該裁決決定書主文及理由公告於相對人外部網站（即中華航空官網），不但重複（按該主文第一、二項已公告），更屬訴外裁判（裁決外決定）之請求，顯不應准許。至於相對人就該裁決案所為之回應意見，要屬另外一回事，且相對人既對之不服，而決定行使憲法第 16 條之訴訟權，依法進行行政救濟，自非不得表達對該案之意見，何來申請人所稱視裁決於無物之情？況且，相對人亦已對申請人從輕處分。

2. 另參考日本勞動委員會實務之運作實態，救濟命令之主文，應限於為排除構成不當勞動行為之具體事實之必要限度內，且揭示命令之揭示形態應以對企業內「全體從業員」達成通知為其目的，因此原則上應公開揭示或刊載於「企業發行」之刊物，且揭示之場所應揭示於企業之全職場方為適切（同相證 7）；又依我國憲法第 11 條規定：「人民有言論、講學、著作及出版之自由。」，而所謂「言論自由」，除保障積極之表意自由外，尚應包括消極之不表意自由。故申請人請求 貴會命相對人將本號裁決決定書主文及理由以標楷體 16 號字型公告於相對人外部網站，即相對人對外 營 業 用 之 「 中 華 航 空 官 網 」 (<http://www.china-airlines.com>)，而非相對人全體員工所使用之內部網站「中華航空企業資訊網」，且公告期間長達「30 日」

以上，顯已逾必要限度，且有構成違反我國憲法所保障之「不表意自由」之疑慮，並形同懲罰報復雇主性質之救濟命令，恐再導致雇主再為報復之行為，對於勞資關係反而會造成持續不安之狀態，而逾越不當勞動行為救濟制度目的在於「回復並確保正常之集體勞資關係秩序」之界限，是有關申請人之該請求自應駁回之。

（十二）請求裁決事項：申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人朱○○於 106 年 10 月 24 日個人臉書之貼文內容為：「繼當初首批招募的越南小姐-上線不必賣菸酒發 SEAL 後 即將上線的 399 期組員空服處建議 CM 的丟體（即 DUTY）為…二左或是四左…」，申請人於同年月 27 日接獲空服處組長楊○○電話，請其說明該則貼文之內容，申請人朱○○於同年月 28 日以書面報告說明關於 106 年 10 月 24 日個人臉書發文 399 期空服員上線後 DUTY 安排（申證 13）。

（二）申請人朱○○於 106 年 11 月 24 日在個人臉書上張貼申請人工會新聞稿，標題為「『點起火把，照亮政府良心』航空業勞工團結晚會」，內容為：「現在是台灣的黑夜，你累了嗎?... 曾經我們的同志連續飛行時一天過勞而死，換來 7 休 1，我們彼此約定要改善航空人員的從業環境。曾經我們走到罷工，為了爭取足夠的休息時間，以為政府會支持我們，或最少可以給我們公道，但現在華航一次一次跳票，一次一次傷害未我們挺身而出的幹部時，勞動部做了什麼?曾經我們簽訂 84-1，為了航空業的彈性，捨棄各種工時的保護，只剩下 7 休 1，但現在這個政府搶走我們的七天假

以後，連 7 休 1 都要搶走，變成 14 休 2 了。看看班表，紐約只休 24 小時，舊金山變成三天班了…」，其組長楊○○於 106 年 11 月 30 日致電朱○○，請其說明該則貼文之內容（相證 8）。

（三）相對人總公司人評會於 106 年 12 月 8 日作成將申請人朱○○予以大過乙次、小過兩次、對林○○予以解僱、對張○○予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議（相證 2）。

（四）107 年 1 月 8 日申請人朱○○於臉書〈214~230 大會師〉非公開之私密社團發言：「其實他們的出勤紀錄我看過，並不是非常嚴重，其中還有人一年請 12 天 SL，12 天 PL 無其他獎懲記錄就變丙了，依法 PL 不記入考績，等於請 12 天 SL 就拿到丙了 考績的公平性有很大的問題」、「PL 不能扣考績分數」、「所以要幫他們提告」（申證 9、相證 10）；107 年 1 月 16 日空服處組長楊○○以個人臉書之通訊軟體 Messenger 要求申請人朱○○說明其 107 年 1 月 10 日於臉書〈214~230 大會師〉私密社團之發言內容（申證 10）。

（五）107 年 1 月 23 日申請人朱○○依楊○○組長之要求，以書面說明其於臉書〈214~230 大會師〉私密社團之發言內容（申證 11）。

（六）107 年 1 月 29 日相對人核決發布申請人朱○○、林○○、張○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分（申證 3）。

四、本案爭點：

（一）相對人於 106 年 12 月 8 日之人評會對林○○予以解僱、對張○○予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議，並於 107 年 1 月 29 日核決發布申請人朱○○、林○○、張○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，是否構成工會法第 35 條

第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為？

- (二) 相對人空服處組長楊○○於 107 年 1 月 16 日要求申請人朱○○就其 107 年 1 月 8 日於臉書私密社團發表言論說明之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

- (一) 相對人於 106 年 12 月 8 日之人評會對林○○予以解僱、對張○○予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議，並於 107 年 1 月 29 日核決發布申請人朱○○、林○○、張○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按勞資爭議在裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件，而為其他不利於勞工之行為，為勞資爭議處理法第 8 條前段所明定。該條規定之「裁決期間」，參酌本部前身之行政院勞工委員會 101 年 4 月 16 日勞資 3 字第 1010125649 號解釋令，係指「中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止」。查申請人係於 107 年 1 月 4 日提起本件裁決之申請，有裁決申請書在卷可稽；而相對人於本件裁決審理期間之 107 年 1 月 29 日核決發布對申請人朱○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，則相對人之上開懲處行為自違反前開勞資爭議處理法第 8 條前段之規定，且係針對工會幹部參加工會活動而為之不利待遇。相對人雖以其於 107 年 2 月 8 日收到本部勞動關 4 字第 1070125462 號函並檢附申請人之裁決申請書時，始知悉申請人提起本件裁決，故申請人稱相對人發布系爭獎懲通

報，構成違反前述規定，洵屬無據置辯。惟查相對人於 107 年 1 月 24 日核定申請人朱○○三人之懲處處分時，固尚不知申請人已提起本件裁決；然於 107 年 2 月 8 日收到申請人之裁決申請書時即已知悉，參照上開法令規定，相對人即應遵守上開法條之規定停止懲處之執行，並回復懲處前之狀態，以俟裁決之結果，始為正辦。迺相對人無視上開法條之規定，仍繼續懲處處分之執行，由其行為可知相對人具不當勞動行為之動機甚明，其所辯即非可採。

2. 次按於工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動，係勞工行使團結權、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，乃屬工會活動自由的範疇；其所述之事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會言論的正當性，進而對工會幹部予不利之待遇。且相對而言，雇主在勞資關係中，係處於較優越之地位，應受到較高程度之言論監督。（參見本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號裁決決定）。申請人雖為職業工會，惟依本件之事實，亦應有其適用。次依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由時，則工會之主張、批判、或訴求之言論，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事，則應認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分與事實不符，如雇主有澄清或反駁

之可能性時，亦不應對於工會或工會會員施以懲戒或不利待遇。又關於工會或工會會員所為之批判性言論或活動是否具正當性，主要應考量該批判之真實性以及雇主之反駁可能性，並斟酌該批判或活動是否逸脫表現方法之界限、對於企業之影響、及工會或工會會員進行該批判或活動之原因等因素，綜合判斷之（參照菅野和夫，勞動法第 11 版補正版，第 932 頁，2017 年 2 月；西谷敏，勞動組合法第 3 版，265 頁，2012 年 12 月）。

3. 經查，依本會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定理由：「…相對人評議會約談申請人朱○○等三人，就該三人於 FB 或 0623 活動中所為與申請人工會一貫運動方針相符之言論及參與行動劇表演提問及要求說明，並於會後製作交與申請人朱○○等三人確認內容記載之會議紀錄，其中之建議懲處分別均載明至少為三大過以上及解僱之行為，顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而即將為懲處，已對申請人朱○○等三人之心理造成極大之壓力，自屬對工會幹部為不利待遇，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」（參見 106 年勞裁字第 33 號裁決決定書第 42 至第 43 頁）可知，本會認申請人朱○○等三人於 FB、參與 0612 活動之言論及參與行動劇表演之內容，與申請人工會一貫運動方針相符，且未逾越工會言論之界線，相對人不得以之作為對申請人作成不利處分之基礎。迺相對人卻置上開裁決決定之理由於不顧，仍於 106 年 12 月 8 日之人評會做出對林○○予以解僱、對張○○予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議；於 107 年 1 月 29 日核決並發布申請人朱○○、林○○、張○○三

人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，上開之懲處建議及懲處處分，將造成申請人朱○○等三人年度考績之不利益及心理上之壓力，顯係對工會幹部之言論及參與工會活動之行為為不利之待遇，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

4. 相對人雖以其基於勞資關係之和諧，已對林○○及張○○從輕處分，應不構成不當勞動行為云云為抗辯。惟查相對人雖未將林○○解僱、未將張○○調職，然細繹相對人核決申請人朱○○、林○○及張○○各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，即便較 106 年 12 月 8 日之懲處建議為輕，仍係相對人以申請人朱○○等三人參加 0623 工會活動之發言及行為為由，而對工會幹部所作成之不利益待遇，不因其事後改為較輕之懲處而有異。相對人此部分所辯，亦非可採。

(二) 相對人於 106 年 12 月 8 日之人評會對林○○予以解僱、對張○○予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議，並於 107 年 1 月 29 日核決發布申請人朱○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查本會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定第 43 至的 44 頁之內容略以：「…查申請人朱○○、林○○為工會理事、張○○為常務理事，相對人評議會約談申請人朱○○等 3 人，就該 3 人於 FB 或 0623 活動中所為言論及參與行動劇表演提問及要求說明，並於會後製作交與申請人朱○○等 3 人確認內容記載之會議紀錄，其中之建議懲處均為至少三大過以上（即解僱）之行為，顯係針對工

會幹部參與工會活動之行為而即將為懲處，其行為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，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」(參見該裁決決定書第 43 至 44 頁)，顯見相對人針對申請人 3 人參加工會活動之行為而將為懲處，業經上開裁決決定認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 然相對人無視於上開裁決決定書之意旨，於 106 年 10 月 30 日收受裁決決定書後之 106 年 12 月 8 日人評會，仍對林○○予以解僱、對張○○予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議，並於 107 年 1 月 29 日核決發布申請人三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，該懲處之行為勢必削弱相對人全體員工參與工會活動之意願，且造成寒蟬效應，對工會活動之推動自有不利影響，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。

(三) 相對人空服處組長楊○○於 107 年 1 月 16 日要求申請人朱○○就其 107 年 1 月 8 日於臉書私密社團發表言論說明之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號、105 年勞裁字第 7 號裁決決定書意旨參照）。故如工會會員針對

雇主所為之批評言論，如可認屬工會活動之範疇，亦應同受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務。

2. 經查，依相對人所提 107 年 1 月 8 日申請人朱○○於臉書〈214~230 大會師〉私密社團之發言內容為：「其實他們的出勤紀錄我看過，並不是非常嚴重，其中還有人一年請 12 天 SL，12 天 PL 無其他獎懲記錄就變丙了，依法 PL 不記入考績，等於請 12 天 SL 就拿到丙了，考績的公平性有很大的問題」、「PL 不能扣考績分數」、「所以要幫他們提告」(相證 10)，其言論係在向工會成員就公司考績制度存有疑義之情形而發表意見評論，且於申請人朱○○107 年 1 月 23 日回覆組長楊○○之報告內容中，亦提及相對人過去曾疑似因工會幹部發表言論而刻意給與工會幹部考績 79.99 分、79.9 分，或更低分數之行為(申證 11)，顯見申請人朱○○於臉書上之留言，並非全與事實不符。而申請人朱○○既為華航企業工會之幹部、亦為申請人工會之理事，其就會員關切之 PL 假是否會影響年度之考績一事，發表意見評論，既與申請人工會會員之權益相關，亦與申請人工會一貫之運動方針相符，且其上開於臉書社團內發表之言論並未逸脫表現方法之界限、對於相對人之企業難謂有何重大之影響，自屬正當工會活動之範疇，應無疑義。本件申請人朱○○針對雇主所為之批評言論，既屬工會活動之範疇，同受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務。如相對人認申請人朱○○之發言內如與事實不符，揆諸前揭說明，本可就朱○○質疑之部分，以公司與空服員間之通訊管道加以澄清及回應。

3. 又工會法第 35 條第 1 項規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……」。已明示「雇主」或「代表雇主行使管理權之人」均可能成為不當勞動行為主體。而所謂「代表雇主行使管理權之人」，有本部前身之行政院勞工委員會 100 年 12 月 30 日勞資 1 字第 1000126886 號令解釋：「核釋工會法第 14 條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日起生效。」可供參酌。查相對人空服處組長楊○○為相對人公司空服處組長之一，組長之工作內容包括執行空服主管考核飛行任務、執行儲備客艙經理及帶班事務長帶飛訓練、無飛行任務實業務職責：3.1. 客艙組員執勤管理；客艙組員生活及工作輔導... 等，有相對人之工作說明書（相證 12）足憑，可見空服處之組長係代表相對人行使管理權之人。
4. 針對申請人朱○○107 年 1 月 8 日於非公開之私密性臉書社團關於空服員 PL 假是否影響考績之言論，相對人要求朱○○說明：「1. 發言內容說：『考績的公平性有很大的問題』，請說明意指為何？2. 當你說『PL 不能扣考績分數』，另一組員回答『你天真認為？』，你回答『所以要幫他們提告』，是因為你認為請 PL 的組員考績有受影響嗎？3. 如提告後，確認組員考績並未受請 PL 的影響，是否要對發表不實言論誤導其他組員負責？」，有申請人朱○○與組長楊○○手機上之對話記錄（申證 10）可稽。經查，申請人朱○○發表言論之臉書〈214~230 大會師〉社團，為私密非公開之社團（申證 15），為雙方所不爭執；則相對人執申請人朱○○

於私密性社團之發言，要求申請人朱○○提出說明，即有刺探工會幹部或會員非公開言論之情事；而關於女性空服員請 PL 假是否會影響考績等事項，事屬公司考績制度之運作，則申請人朱○○於非公開社團發言稱不應與考績相關聯，如有因請 PL 假 12 天致遭公司解僱者，申請人工會願幫該空服員提起訴訟等內容，並未逸脫表現方法之界限，應無對相對人企業造成何不當影響。且若相對人認申請人朱○○於臉書上之發言與事實不符，恐有誤導之疑慮時，本可以公司與空服員間之通訊管道向全體員工進行說明以為澄清，亦即在本件之情形，身為雇主之相對人有多種管道可以反駁申請人朱○○之言論，相對人卻捨此不為而要求申請人朱○○說明為何為如此之發言，當然足使申請人朱○○害怕因參與工會活動而遭不利之待遇。

5. 再就勞資關係之脈絡觀察，自申請人朱○○參與 0623 活動發表演論以來，除於 106 年 6 月 27 日應相對人空服處楊○○組長要求面談並出席相對人空服處評議會，遭主管質疑其臉書發言並作成懲處建議外，其後又於 106 年 10 月 27 日因於臉書發文關於 399 期空服員上線後的 DUTY 安排，接獲楊○○組長電話要求說明，並撰寫書面回覆說明(申證 13)；嗣於 106 年 11 月 30 日再度因於臉書上分享申請人工會臉書新聞稿，而遭楊○○組長電話詢問及要求書面答覆，並撰寫書面回覆說明(申證 14、相證 27)。從申請人朱○○多次遭受楊○○組長關切，被要求解釋其發言目的及內容之整體過程觀察，可見楊○○組長係基於代表雇主行使管理權之人的身分行使其職權，尚非如相對人所辯稱僅係基於私人情

誼之間聊提醒或關心而已。此舉明顯將造成朱○○認為其處於可能隨時遭受不利待遇的不安之中，自對申請人朱○○造成極大之心理壓力。尤其即便是其於臉書私密性社團之發言，亦被羅列出3點質疑而要求答覆說明，故而朱○○於107年1月23日之報告中陳稱相對人累積約談紀錄，已使其心生恐懼，深感言論自由受到監督，其工作權亦受到威脅等語(申證11)，其所受之不利待遇，自屬可信。核代表相對人行使管理權之空服處組長楊○○於107年1月16日要求朱○○說明其107年1月8日於臉書私密社團所發表言論之行為，為對工會幹部參與工會活動所為之不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

(四) 相對人空服處組長楊○○於107年1月16日要求申請人朱○○就其107年1月8日於臉書私密社團發表言論提出說明之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

申請人朱○○於107年1月16日遭楊○○要求說明於臉書之發言，係於私密臉書社團中所發表(申證9)，且該社團並非臉書上可公開搜尋並得隨意加入之社團，屬於私密社團之性質(申證15)，以及朱○○之發言內容並無逾越表現方法之界線，已如前述；故相對人組長楊○○要求申請人朱○○說明臉書之發言內容及目的之行為，自屬不當影響、妨礙申請人工會會務之進行及運作之行為，更會造成寒蟬效應，導致相對人員工與工會幹部因畏懼而不敢發表言論，如此一來申請人工會活動有將難以進行、工會實力有受到減損之虞，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。

六、 綜上所述，相對人於 106 年 12 月 8 日之人評會對林○○予以解僱、對張○○予以大過乙次、小過兩次、申誡兩次並調職地勤之懲處建議，並於 107 年 1 月 29 日核決發布申請人朱○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，以及要求申請人朱○○就其 107 年 1 月 8 日於臉書私密社團發表言論說明之行為，係針對工會幹部參與工會活動之行為而為之不利待遇，且其行為係不當影響、妨礙申請人工會會務之進行及運作，影響申請人工會之發展，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

七、 勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人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。本會審酌本件相對人對參與申請人工會活動且未逸脫表現方法界限之申請人朱○○、林○○、張○○三人均各為大過乙次、小過兩次之懲處處分，及要求申請人朱○○說明工會言

論之行為，將對申請人工會幹部參與工會活動造成嚇阻作用，產生寒蟬效應，情節重大，爰依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定撤銷其懲處處分，及命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證存查，應屬適當之救濟方式，應予准許。至其餘逾此範圍之救濟命令請求，尚非屬適當之救濟方式，不應准許。

八、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件裁決請求為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項、第 51 條第 1 項、第 2 項規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 6 月 1 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。