

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 6 號

【裁決要旨】

1. 「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，然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 102 年勞裁字第 38 號及第 41 號裁決決定，均曾揭示此旨。因此，在工會並未下達任何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善勞動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至聯合其他工會所共同發起之各種活動，如不違工會運動方針，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」、第 11 款「其他合於第一條宗旨及法律規定之事項」所定之工會任務觀之，應認為係屬工會活動，而受到法律之保護。」
2. 是否為某一工會之工會活動，非以該工會理事長或少數幹部之主觀意見作為判斷基準，而應以活動舉辦之目的是否符合工會法第 1 條之立法宗旨、同法第 5 條第 3 及 11 款之工會任務、以及工會之運動方針等為判斷基準，以避免雇主只需掌控工會內部少數幹部，藉該少數幹部之對外發言即可達到全面控制工會的目的。
3. 惟「按勞資關係中，勞工個人受制於雇主，惟有憑藉工會集結多數勞工意志，才能形成力量，向雇主爭取權益，故

工會活動之自由，是企業工會存續之關鍵，雇主於勞資關係中處於優勢地位，若不能排除雇主對工會活動之干涉（通常是用人事權、薪資來干涉），則工會法保障勞工權益之立法意旨無從達成。工會活動與雇主經營行為，在理想中固冀望彼此本於誠信體諒，和諧互處，但現實上，往往雇主不願提高或難以提高勞工權益，工會勢須展現力量，才能使雇主讓步，但若工會要求過度，亦會使企業成本提高，獲利降低甚至倒閉，進而損害勞工會員本身，故工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作為，才能達成；基於此種現實背景，勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。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。」為臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決所揭示。本會勞裁（100）字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號等裁決決定書亦採相同見解。故對於工會針對雇主所為之批評，雇主本即負有一定程度的容忍義務。

4. 不當勞動行為制度之目的在於保障勞工的團結權，為確保工會法第 35 條第 1 項所禁止雇主侵害此權利的行為之實際效果，除工會當然可以依工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定為裁決之請求之外，由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工亦得對工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為提出裁決之申請，即有必要。

【裁決本文】

申請人：洪蓓蒂、蘇盈蓉、沈家源、張書元

住：桃園市

代理人：林○○、林○○、姚○○、林○○、毛○○

住：桃園市

相對人：中華航空股份有限公司

設：桃園市大園區埔心里 16 鄰航站南路 1 號

代表人：孫洪祥，住：同上

代理人：蘇文生律師

設：台北市中正區重慶南路一段 121 號 5 樓之 17

1

2 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
3 委員會（下稱本會）於民國（以下均同）104 年 6 月 5 日詢問
4 程序終結，裁決如下：

5 **主 文**

6 一、相對人分別停止申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉於 104 年 1 月 26
7 日至 1 月 31 日、沈家源於 104 年 1 月 24 日至 31 日、
8 張書元於 104 年 2 月 1 日至 2 月 4 日之飛行任務，致申
9 請人四人超時飛加（Overtime pay）、美金旅費（Per
10 diem）、與落地津貼（Dispatch allowance）等收入減少
11 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
12 為。

13 二、相對人於 104 年 1 月 16 日發送電子郵件予相對人全體空
14 服組員及 104 年 1 月 20 日發送電子郵件予相對人全體員
15 工之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
16 行為。

17 三、申請人其餘裁決申請駁回。

18 **理 由**

19 壹、程序部分：

20 一、申請人於 104 年 2 月 2 日向本會提出之裁決申請書，
21 其請求裁決事項為：1.要求華航公司立刻撤銷停飛處
22 分。2.要求華航公司恢復洪蓓蒂等 4 人原有之飛行任
23 務。然申請人上開兩項請求裁決事項，全未敘明其與

1 本會所職掌之工會法第 35 條有何關聯，且該裁決申請
2 書另有所述事實與檢附證據欠缺關聯性…等諸多瑕
3 疵。故本會於 104 年 2 月 11 日發函申請人、同時副知
4 其代理人林○○、姚○○，請渠等補正。該函於 104
5 年 2 月 12 日即送達申請人及其代理人，有本案卷附送
6 達回執可證。然申請人及其代理人在本會召開 104 年 3
7 月 19 日第 1 次調查會議之前，均未補正。本會依法通
8 知相對人答辯，相對人並於 104 年 3 月 4 日提出其答
9 辯書。

10 而後申請人於 104 年 3 月 19 日本會第 1 次調查會議當
11 日，變更其請求裁決事項為：一、相對人停止申請人
12 洪蓓蒂、蘇盈蓉 104 年 1 月 26 日至 1 月 31 日、沈家
13 源 104 年 1 月 24 日至 1 月 31 日、張書元 104 年 2 月
14 1 日至 2 月 4 日四人之飛行任務，並要求申請人接受教
15 育訓練，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
16 行為。二、相對人因中華航空股份有限公司企業工會
17 第三分會，於 104 年 1 月 22 日「華航集團『憐荒』尾
18 牙餐會」之工會活動，而停止申請人請求裁決事項第
19 一項之飛行任務，並要求申請人接受教育訓練，構成
20 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

21 查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限
22 制申請人不得追加（擴張）或變更請求裁決事項。故
23 就是否允許當事人追加或變更，本會有裁量權。因勞
24 資爭議處理法第 44 條第 2 項明文限定本會調查裁決案
25 件之期間，就申請人在本案 104 年 3 月 19 日第 1 次調

1 查會議前遲不補正之行為，本會認有壓縮本會調查程
2 序之時程、壓縮相對人準備答辯之時間，並導致相對
3 人首份答辯書形同作廢等情形，就保障兩造程序公平
4 而言，申請人之行為尚非可取。然考量申請人係在本
5 會第一次調查會議時提出變更，且變更後之申請裁決
6 事項與其首份裁決申請書所述原因及事實有部份關
7 聯，其造成相對人之程序不利益應尚在相對人可承受
8 之程度，故本會同意申請人之變更。

9 申請人在 104 年 4 月 2 日本會第 3 次調查會議時，再
10 度變更其請求裁決事項為：(一)確認相對人停止申請人
11 洪蓓蒂、蘇盈蓉 104 年 1 月 26 日至 1 月 31 日、沈家
12 源 104 年 1 月 24 日至 31 日、張書元 104 年 2 月 1 日
13 至 2 月 4 日四人之飛行任務，導致申請人四人超時飛
14 加、Per diem（差旅費）、與 Dispatch allowance（落地
15 津貼）之損失，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
16 利益待遇。(二)確認相對人因中華航空股份有限公司企
17 業工會第三分會，因 104 年 1 月 22 日「華航集團『憐
18 荒』尾牙餐會」之工會活動，停止申請人請求裁決第
19 一項之飛行任務，並向申請人表示要將申請人四人調
20 整至地勤單位，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
21 支配介入行為。(三)確認相對人於 104 年 1 月 16 日及
22 1 月 20 日發送電子郵件至全體員工信箱，要求員工不
23 得參與申請人四人所屬華航工會第三分會舉辦之 1 月
24 22 日「華航集團『憐荒』尾牙餐會」活動，已構成工
25 會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。(四)確認

1 相對人於 104 年 1 月 22 日「華航集團『憐荒』尾牙餐
2 會」活動當天，派主管至活動現場勸阻相對人員工入
3 場參與活動，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支
4 配介入行為。(五)確認相對人於 104 年 1 月 28 日否准
5 申請人四人之會務假，已構成工會法第 35 條第 1 項第
6 5 款之支配介入行為。(六)確認相對人於 104 年 1 月
7 30 日以簡訊通知空服組員不得佩帶聲援申請人四人之
8 黃絲帶，經勸導不服者可拉班，並威脅若是客艙門關
9 閉後仍有組員配帶黃絲帶，不排除取消班次之恫嚇言
10 論，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行
11 為。

12 相對人代理人當場表示不同意申請人所追加之上開請
13 求裁決事項第(三)至(六)項。本會認為申請人上開請求
14 裁決事項第(一)、(二)項變更範圍不大，且基本事實同
15 一，故准其變更；第(三)項雖屬臨時追加，且與原請求
16 裁決事項第(一)、(二)項無直接關聯，然因其就本案調
17 查程序及相對人之答辯，尚不至造成太大妨礙，故准
18 許申請人追加。但就上開請求裁決事項第(四)、(五)、
19 (六)項，非但與其原請求裁決事項無關，且顯嚴重妨礙
20 本件調查程序之進行及相對人答辯之準備，故當場否
21 准其追加，並記明於當日調查會議紀錄第 13 頁第 9～
22 13 行在案。

23 而後申請人在 104 年 4 月 8 日本會第 4 次調查會議撤
24 回上開請求裁決事項第(四)、(五)、(六)項，並將其請
25 求裁決事項第(二)點再度作文字修正為：「確認相對人

1 因中華航空股份有限公司企業工會第三分會發起 104
2 年 1 月 22 日「華航集團『憐荒』尾牙餐會」之工會活
3 動，因停止申請人請求裁決第一項之飛行任務，並向
4 申請人表示要將申請人四人調整至地勤單位，已構成
5 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。」故本
6 案請求裁決事項最後經申請人確定為下述三項：(一)
7 確認相對人停止申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉 104 年 1 月 26
8 日至 1 月 31 日、沈家源 104 年 1 月 24 日至 31 日、
9 張書元 104 年 2 月 1 日至 2 月 4 日四人之飛行任務，
10 導致申請人四人超時飛加、Per diem（差旅費）、與
11 Dispatch allowance（落地津貼）之損失，構成工會法
12 第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇。(二)確認相對
13 人因中華航空股份有限公司企業工會第三分會發起
14 104 年 1 月 22 日「華航集團『憐荒』尾牙餐會」之工
15 會活動，因停止申請人請求裁決第一項之飛行任務，
16 並向申請人表示要將申請人四人調整至地勤單位，已
17 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。(三)
18 確認相對人於 104 年 1 月 16 日及 1 月 20 日發送電子
19 郵件至全體員工信箱，要求員工不得參與申請人四人
20 所屬中華航空股份有限公司企業工會第三分會舉辦之
21 1 月 22 日「華航集團『憐荒』尾牙餐會」活動，已構
22 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

23 二、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工
24 會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關
25 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。」；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、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

查申請人主張之上開請求裁決事項第(一)、(二)項，其事實發生時間在 104 年 1 月 24 日至 2 月 4 日間，而申請人係在 104 年 3 月 19 日以變更請求裁決事項之方式向本會申請裁決；而上開請求裁決事項第(三)項，其事實發生日分別在 104 年 1 月 16 日及 104 年 1 月 20 日，而申請人在 104 年 4 月 2 日向本會申請追加該項裁決。因上開裁決申請，自事實發生之次日起均未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉為中華航空股份有限公司企業工會第三分會（以下簡稱「華航工會第三分會」）之常務幹事、沈家源及張書元為華航工會第三分會之幹事。華航工會第三分會於 104 年 1 月 15 日之幹事會議，為爭取 103 年年終獎金及 104 年調薪，並反應相對人長期未足額指派服勤之空服員，導致空服員超時工作，決議與桃園市產業總工會、台北市產業總工會及桃園縣機師職業工會共同辦理「華航集團『憐荒』尾

牙餐會」，時間訂在 104 年 1 月 22 日，地點為相對人台北分公司前之騎樓，並經台北市警察局中山分局核准集會在案，參加活動者為發起單位之會員。

(二) 104 年 1 月 22 日之活動約有千人參與，申請人沈家源擔任活動晚會主持人；申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉及案外人黃○○（為華航工會第三分會之會員代表）、楊○○（為桃園縣機師職業工會理事長）等四人為活動記者會發言人。申請人張書元、洪蓓蒂、蘇盈蓉也被第三分會指派擔任舞台演講人。

(三) 在活動開始前召開記者會，由申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉及案外人黃○○、楊○○等四人公開宣讀聲明稿（申證 7）。活動開始後，進行演講，其中華航工會第三分會僅有申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉、張書元等三人在舞台上公開演講（申證 8），表達華航工會第三分會全體會員之訴求。申請人蘇盈蓉帶領會員歌唱改編歌曲「華航是會呼吸的痛」（申證 9）。當日活動並經媒體報導（申證 10）。

(四) 104 年 1 月 24 日申請人沈家源無預警遭相對人停止飛行任務，1 月 26 日申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉與張書元無預警遭相對人停止飛行任務。申請人蘇盈蓉於 104 年 1 月 26 日自行發覺飛行任務班表自 1 月 27 日至 2 月 28 日完全空白（表示沒有排飛），而按照正常情形，相對人在每月 24 日公布次月之飛行班表。申請人蘇盈蓉主動聯絡相對人空服處協理潘○○，潘協理表示這是內部共識決，請申請人等四人暫時在家休息等候通

1 知。隨後，申請人蘇盈蓉收到相對人空服派遣部之簡
2 訊「因班表調整，即日起至 2 月底，您的班表任務取
3 消，請再核對班表。如有疑問，請洽組上。空派部敬
4 啟」(申證 11)。當時，申請人蘇盈蓉立即聯絡其他三
5 位申請人，其他三位申請人亦發現遭相對人停止飛行
6 任務。

7 (五) 104 年 1 月 27 日早上 9 時 30 分申請人蘇盈蓉接獲空
8 管部副理潘○○電話通知，詢問是否可在當日中午前
9 至相對人公司接受約談，並希望申請人蘇盈蓉通知其
10 他 3 位申請人。經申請人蘇盈蓉聯繫後，申請人四位
11 於同日上午 11 時抵達相對人公司位於桃園機場旁之
12 空服管理部，由相對人空服處空管部經理王○○約談
13 申請人四人。王○○當場對申請人四人表示，將四人
14 轉調至地勤部門，並在地勤部門接受訓練。隨即在當
15 日下午 1 時 30 分，申請人四人由空管部副理潘○○陪
16 同，專車前往桃園機場第一航廈相對人地勤服務處桃
17 園運務部報到。報到時，由地勤服務處之機場經理與
18 值勤經理接待及介紹工作環境，更改識別證設定，讓
19 申請人四人將來可在地勤運務部刷卡上下班。申請人
20 四人當時先接獲一張新的地勤運務人員班表(申證
21 12)，班表顯示出工作地點(第一航廈或第二航廈)及
22 工作時間帶。要四名申請人接受地勤服務教育訓練
23 後，再正式轉調地勤工作。

24 (六) 可能 104 年 1 月 27 日晚上電視新聞報導申請人被停
25 飛之事件，當日晚上申請人沈家源接獲空管部副理潘

○○電話，要求沈家源告知其他三位申請人，於次日即 104 年 1 月 28 日再回空服管理部報到，並立即開始為期 3 日（1 月 28 日至 1 月 30 日）之教育訓練（如相證 2 第 1、2 頁）。教育訓練內容均與空服人員平時教育訓練內容無關，且相對人於訓練期間，經常派人至訓練地點查看申請人三人是否有在上課。另張書元因休假關係，其教育訓練安排在 2 月 2 日至 2 月 4 日（如相證 2 第 3、4 頁）。

（七） 104 年 1 月 30 日下午 4 時 30 分，空服處訓練部經理陳○○當面告知申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉及沈家源等三人，2 月 2 日至地服部報到，並接受地勤部分之訓練課程。104 年 1 月 30 日晚間有新聞報導稱申請人等四人復飛。104 年 2 月 1 日申請人蘇盈蓉接獲空管部副理潘○○電話，要求申請人四人 2 月 2 日上午 8 時至空服管理部報到，通知復飛事宜。當日報到後，接受資深副總楊○約談後，正式由楊○宣布復飛。班表陸續自 2 月 3 日起恢復。另申請人張書元從 2 月 2 日當日起單獨接受為期 3 日之教育訓練，其於 2 月 4 日結束上課，自 2 月 9 日起正式復飛。

（八） 依照相對人「客艙組員加給支給規定（相證 11）」，第 4.3.空服員每月標準計劃飛時 60 小時（俗稱保證飛時），又依 5.3.1 若服勤不足為派遣之原因，仍可全額支給空服加給（俗稱保證飛加），若因空服員個人原因而不足保證飛時，則減發空服加給。至於空服員飛行勤務超過 60 小時以上至 75 小時以內，或 75 小時以

上，每小時給予不同的超時加給（參見申證 5 第 2 頁之表列）。另相對人規定，空服員因執行飛行勤務，自飛機關門起至飛機返國開門止，每小時給予 2 美金之 Per diem。因為申請人被要求參加 3 日之訓練課程，致飛行時數之減少，亦使飛行加給及 Per diem 之減少，而有不利益待遇。因此，相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（九）申請人主張華航工會第三分會 104 年 1 月 22 日發起之活動為工會活動，相對人對於該工會活動應負有容忍義務，然相對人不但對該工會活動不予容忍，且對申請人四人為本件請求裁決事項第(一)項之停飛，顯有支配介入華航工會第三分會之行為，故相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（十）相對人空管部經理王○○在 104 年 1 月 16 日下午 04:49 寄發標題為「請同仁勿參加非公司企業工會舉辦之活動」之電子郵件（即本案卷附申證 28），其中第三段所載「為避免組員因參加此集會，為外人所利用，而偏離主軸，使公司形象再度受損，在此嚴正呼籲組員請勿參加」，及第四段所載「希望同仁不要再被不當利用，作出損及公司努力營造的企業形象」兩段文字，申請人主張構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

（十一）相對人人力資源處在 104 年 1 月 20 日下午 04:24 寄發標題為「莫忘初衷，我愛華航，我愛這個家」之電子郵件（即本案卷附申證 46），第二段所載「少數

1 同仁在社群網站上攻訐彼此或向媒體爆料，讓社會大
2 眾一再看笑話，一旦顧客對我們失去信心，無需與友
3 航拼市場，自然地就讓華航失去競爭力。」，申請人認
4 為這段話是在指涉申請人對相對人表示不滿與預計發
5 起的行動，是一個會讓社會大眾看笑話的行為，並因
6 此讓相對人失去競爭力。然而，申請人認為相對人的
7 指控並非事實，只是想藉此讓申請人不要去參加
8 01/22 活動，以及不要對相對人表達不滿，故申請人
9 主張該段文字構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支
10 配介入行為。

11 (十二) 請求裁決事項：

- 12 1. 確認相對人停止申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉 104 年 1 月
13 26 日至 1 月 31 日、沈家源 104 年 1 月 24 日至 31
14 日、張書元 104 年 2 月 1 日至 2 月 4 日四人之飛行
15 任務，導致申請人四人超時飛加、Per diem（差旅
16 費）、與 Dispatch allowance（落地津貼）之損失，
17 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇。
- 18 2. 確認相對人因中華航空股份有限公司企業工會第三
19 分會發起 104 年 1 月 22 日「華航集團『憐荒』尾
20 牙餐會」之工會活動，因停止申請人請求裁決第一
21 項之飛行任務，並向申請人表示要將申請人四人調
22 整至地勤單位，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5
23 款之支配介入行為。
- 24 3. 確認相對人於 104 年 1 月 16 日及 1 月 20 日發送電
25 子郵件至全體員工信箱，要求員工不得參與申請人

1 四人所屬中華航空股份有限公司企業工會第三分會
2 舉辦之 1 月 22 日「華航集團『憐荒』尾牙餐會」
3 活動，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配
4 介入行為。

5 (十三) 餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀
6 與證物。

7 二、相對人之答辯及主張：

8 (一) 01/22 活動非屬中華航空股份有限公司企業工會（以
9 下簡稱「華航工會」）所舉辦之工會活動。且申請人四
10 人在 01/22 活動中接受媒體採訪，有違相對人制訂之
11 工作規則，故相對人認有給予申請人四人教育訓練之
12 必要，而安排其四人接受教育訓練，並非對申請人四
13 人予以懲戒，不涉工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
14 當勞動行為。

15 (二) 申請人於 01/22 活動中上台發言及接受媒體採訪之內
16 容，不符合華航工會第三分會 104 年 1 月 15 日幹事
17 會議決議召開 01/22 活動之主要目的，乃個別會員之
18 自發性活動，非屬正當之工會活動。

19 (三) 得依工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定申請裁決者，
20 僅限於工會，而不包括勞工個人。

21 (四) 相對人未將申請人四人轉調至地勤部門，而係調整其
22 任務為地面任務，觀摩見習地勤之工作，不涉工會法
23 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

24 (五) 相對人不同意申請人 104 年 4 月 2 日申請追加請求裁
25 決事項第(三)至(六)項。

1 (六) 申證 28 僅係相對人籲請空服員配合，勿參加「非華航
2 工會」即桃園市產業總工會所舉辦之活動，而非威嚇
3 員工不得參與華航工會第三分會所舉辦之 01/22 活
4 動，遑論有嚇阻妨礙空服員參加該活動之意圖。

5 (七) 申證 46 之電子郵件，乃相對人公司之人力資源處，請
6 所有同仁平心靜氣地看待年終獎金之爭議，勿受外人
7 利用及影響，並未要求員工不得參與 01/22 活動，更
8 非申請人所稱之施壓手段。

9 (八) 相對人之答辯：申請人之裁決申請駁回。

10 (九) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀
11 與證物。

12 三、雙方不爭執之事實：

13 (一) 相對人空管部經理王○○於 104 年 1 月 16 日下午
14 04:49 寄發標題為「請同仁勿參加非公司企業工會舉
15 辦之活動」之電子郵件（即本案卷附申證 28）予相對
16 人全體空服組員。

17 (二) 相對人人力資源處在 104 年 1 月 20 日下午 04:24 寄
18 發標題為「莫忘初衷，我愛華航，我愛這個家」之電
19 子郵件（即本案卷附申證 46）予相對人全體員工。

20 (三) 104 年 1 月 22 日華航工會第三分會與桃園市產業總工
21 會、台北市產業總工會及桃園縣機師職業工會，共同
22 舉辦「華航集團『憐荒』尾牙餐會」（以下簡稱 01/22
23 活動）。

24 (四) 申請人四人均有參加 01/22 活動，申請人沈家源擔任
25 該活動晚會主持人，申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉、張書元

1 有在該活動舞台上公開演講。演講內容如本案卷附申
2 證 8。

3 (五) 01/22 活動開始前有召開記者會，在記者會中，申請
4 人洪蓓蒂、蘇盈蓉與案外人黃○○、楊○○等四人公
5 開宣讀如本案卷附申證 7 之聲明稿。

6 (六) 相對人就申請人四人原在 104 年 1、2 月間均排有班
7 表如本案卷附申證 4 申請人手寫註記有「原始班表」
8 字樣者。

9 (七) 申請人沈家源於 104 年 1 月 24 日前已知其原排定 104
10 年 1 月班表遭相對人變更。蘇盈蓉於 104 年 1 月 26
11 日發現其原排定 104 年 1、2 月班表遭相對人變更，
12 洪蓓蒂聯絡相對人空服處協理潘○○，潘○○表示請
13 申請人等四人暫時在家休息等候通知。蘇盈蓉隨後同
14 日收到相對人空服派遣部所發之「…因班表調整，即
15 日起至二月底您的班表任務取消，請再核對班表如有
16 疑問請洽組上…」手機簡訊（即本案卷附申證 11）。
17 申請人洪蓓蒂、張書元等二人亦發現原已排定之 104
18 年 1、2 月班表均遭相對人調整。申請人四人遭相對人
19 調整後之班表如本案卷附申證 4 申請人手寫註記有
20 「拉班班表」字樣者。

21 (八) 相對人空服處空管部經理王○○在 104 年 1 月 27 日
22 中午於相對人桃園機場空服管理部約談申請人四人，
23 並當場安排申請人四人至地勤部門，但人力編制仍留
24 在空服處。申請人當日在地勤部門接獲班表，內容如
25 本案卷附申證 12。

1 (九) 申請人四人與相對人均有簽訂勞動契約，擔任空服員
2 職務。申請人四人未曾同意轉調至地勤部門。

3 (十) 申請人沈家源在 104 年 1 月 27 日晚上接獲相對人空
4 服處空管部副理潘○○電話，要求沈家源轉知洪蓓
5 蒂、蘇盈蓉、張書元三人，於 104 年 1 月 28 日回空
6 服管理部接受教育訓練，並於 104 年 1 月 28 日至 30
7 日對洪蓓蒂、蘇盈蓉、沈家源三人施以為期三日之教
8 育訓練，在 104 年 2 月 2 日至 4 日，亦對張書元施以
9 為期三日之教育訓練。訓練課程如相證 2。相對人並
10 未要求其他空服員接受相同的教育訓練。

11 (十一) 相對人於 104 年 2 月 2 日通知申請人四人開始執行
12 飛行任務。並自 104 年 2 月 3 日起恢復洪蓓蒂、蘇盈
13 蓉、沈家源之飛行班表；自 104 年 2 月 9 日起恢復張
14 書元之飛行班表。

15 四、本案爭點：

16 (一) 相對人分別停止申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉於 104 年 1 月
17 26 日至 1 月 31 日、沈家源於 104 年 1 月 24 日至 31
18 日、張書元於 104 年 2 月 1 日至 2 月 4 日四人之飛行
19 任務，造成申請人四人受有超時飛加 (Overtime pay)、
20 美金旅費 (Per diem) 與落地津貼 (Dispatch allowance)
21 減少之損失之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第
22 1 款之不利益待遇？

23 (二) 相對人停止申請人請求裁決第(一)項之飛行任務，並向
24 申請人表示要將其四人調整職務至地勤單位之行為，是

1 否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

2 (三) 相對人於 104 年 1 月 16 日發送電子郵件予相對人全體
3 空服組員及 104 年 1 月 20 日發送電子郵件予相對人全體
4 體員工之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
5 之不當勞動行為？

6 五、判斷理由：

7 (一) 相對人分別停止申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉於 104 年 1 月
8 26 日至 1 月 31 日、沈家源於 104 年 1 月 24 日至 31
9 日、張書元於 104 年 2 月 1 日至 2 月 4 日之飛行任務，
10 造成其受有超時飛加 (Overtime pay)、美金旅費 (Per
11 diem) 與落地津貼 (Dispatch allowance) 等收入減少，
12 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

13 1、申請人主張：其四人在 104 年 1 至 2 月間，相對人原
14 排定其飛行任務，卻因其參與 01/22 活動，且有上台
15 發言或接受媒體採訪等行為，而遭相對人突然取消其
16 四人原已排定之飛行任務，造成其四人受有超時飛加
17 (Overtime pay)、美金旅費 (Per diem)、與落地津
18 貼 (Dispatch allowance) 之損失，構成工會法第 35
19 條第 1 項第 1 款之不利益待遇。

20 相對人辯稱：01/22 活動非屬工會活動，且申請人四
21 人接受媒體採訪，有違相對人制訂之工作規則，相對
22 人本可依工作規則予以懲處，然相對人並未懲處，僅
23 是依其本職學能之欠缺而安排其四人接受教育訓練
24 練，不涉工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行

為。

- 2、依卷附相證 21，申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉 104 年 1 月 26 日至 1 月 31 日、沈家源 104 年 1 月 24 日至 31 日、張書元 104 年 2 月 1 日至 2 月 4 日之飛行任務取消前、後之超時飛加（Overtime pay）、美金旅費（Per diem）、與落地津貼（Dispatch allowance）金額差異表列如下：

		洪蓓蒂	蘇盈蓉	沈家源	張書元
超時飛加(NT\$) (Overtime pay)	前	16,645	12,843	7,164	2,423
	後	2,920	1,998	0	0
美金旅費 (USD) (Per diem)	前	380	325	526	299
	後	232	262	255	284
落地津貼(NT\$) (Dispatch allowance)	前	2,200	1,400	2,000	1,600
	後	1,600	1,100	1,600	1,400

申請人就上表所列金額並無爭執，有本案卷附第 4 次調查會議紀錄第 3 頁第 19 行：「申請人代理人林○○：第 3 次調查會議紀錄第 14 頁 24 至 26 行有關薪資計算差異部分，申請人同意相對人之計算方式（即相證 21）」、7 頁第 2 至 3 行：「申請人蘇盈蓉：同意以相對人提供相證 21 之標準核計」可證。

故兩造就本爭點項下之爭執在於：01/22 活動是否屬於工會活動？若其屬於工會活動，相對人取消申請人該等飛行任務，是否造成申請人受有不利益待遇而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

- 3、按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。勞資爭議期間，事業單位之正常運作難免因為工會之爭議行

1 為而受阻礙，然本諸憲法保障勞工團體爭議權理念所
2 衍生民事免責及刑事免責之特典，現行勞資爭議處理
3 法第 55 條第 2、3 項即再予確認、重申該憲法保障；
4 同理，工會活動亦應受民事免責及刑事免責之保障，
5 本會 101 年勞裁字第 72 號、102 年勞裁字第 41 號裁
6 決決定均曾揭示此旨。

7 而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大
8 會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會
9 會員所為之自發性活動，然只要客觀上是依循工會之
10 運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受
11 到法律的保護（千代田化工建設事件，日本東京高等
12 法院 1995 年 6 月 22 日判決，勞動判例 688 號 15 頁；
13 千代田化工建設事件，日本最高法院第二小法庭
14 1996 年 1 月 26 日判決，勞動判例 688 號 14 頁；石
15 井照久，新版勞動法第三版，1973 年 5 月 31 日，第
16 460 頁，弘文堂；外尾健一，勞動團體法，1975 年 9
17 月 30 日，第 237-239 頁，筑摩書房；東京大學勞動
18 研究會，注釋勞動組合法上卷，1980 年 12 月 10 日，
19 第 352-354 頁，有斐閣；塚本重賴，不當勞動行為の
20 認定基準，1989 年 3 月 31 日，57 頁，總合勞動研
21 究所；久保敬治、濱田富士郎，勞動法，1993 年 5
22 月 20 日，第 107 頁，Minerva 書房；山口浩一郎，
23 勞動組合法第二版，1996 年 3 月 30 日，第 86 頁，
24 有斐閣；盛誠吾，勞動法總論、勞使關係法，2000
25 年 5 月 10 日，222 頁，新世社；渡邊章，勞動法講

1 義下，2011 年 11 月 25 日，172 頁，信山社；菅野
2 和夫，勞動法第十版，2012 年 12 月 15 日，第 722
3 頁，弘文堂；西谷敏，勞動組合法第三版，2012 年
4 12 月 20 日，第 163-164 頁，有斐閣；荒木尚志，勞
5 動法第二版，2013 年 5 月 30 日，第 616 頁，有斐閣
6 等意旨參照)。本會 102 年勞裁字第 38 號及第 41 號
7 裁決決定，均曾揭示此旨。因此，在工會並未下達任
8 何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善勞動條
9 件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至聯合
10 其他工會所共同發起之各種活動，如不違工會運動方
11 針，從工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地位
12 及改善勞工生活」所定之立法宗旨，以及同法第 5 條
13 第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之
14 促進」、第 11 款「其他合於第一條宗旨及法律規定之
15 事項」所定之工會任務觀之，應認為係屬工會活動，
16 而受到法律之保護。

17 4、相對人辯稱：01/22 活動非屬華航工會所舉辦之工會
18 活動，故非工會法第 35 條第 1 項第 1 款所指之工會
19 活動，僅是華航工會內部少數派之意見等語云云。

20 惟查，我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公
21 約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法，其中公
22 民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會
23 與文化權利國際公約第 8 條第 3 項都規定：「關於結
24 社自由及保障組織權利之國際勞工組織 1948 年公約
25 締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨

礙該公約所規定之保證。」而國際勞工組織依據憲章第 26 條規定，為處理會員國違反第 87 號「結社自由與團結權保障公約」以及第 98 號「團結權與團體協商公約」的申訴案件，所成立之結社自由委員會於 2006 年作成之「結社自由委員會決定及原則摘要」第 859 項載明：「為尊重結社自由的原則，要求嚴格禁止政府機關干預工會內部的事務。更重要的是要求嚴格禁止雇主有該等行為。舉例而言，政府機關/雇主，不應在工會內部獨惠一個群體，而不利另一個群體（Respect for the principles of freedom of association requires that the public authorities exercise great restraint in relation to intervention in the internal affairs of trade unions. It is even more important that employers exercise restraint in this regard. They should not, for example, do anything which might seem to favour one group within a union at the expense of another.）」。倘若雇主對於工會內部不同派系之一方予以援助或不利益待遇，應認為係屬不當介入工會運作之行為，而構成支配介入之不當勞動行為（菅野和夫前揭書第 776 頁參照）。故相對人身為雇主，應尊重華航工會內部存在不同派系或運動路線等狀況，且不得介入之。

5、再者，證人即華航工會現任理事長葛○○於 104 年 4 月 2 日來本會作證，證稱：「（問：華航工會就其會員參與 104 年 1 月 22 日舉辦之 01/22「憐荒」餐會乙

1 事，有無經會員代表大會或其他程序作出任何決
2 議？）沒有。」（第 3 次調查會議紀錄第 5 頁 9～14
3 行），「（問：對於申請人四人遭相對人拉班停飛之行
4 為，華航工會有無向相對人提出異議或意見？）申請
5 人洪蓓蓓、蘇盈蓉、張書元三人遭拉班前 1 日有來找
6 我，當時另外還有其他人一起來，但我不記得是誰。
7 我當時向他們表示，空服員的權益、福利，我都會保
8 障，2 日後本人即在相對人勞資會議中，向相對人提
9 案要求依法行政，本人表示如果 01/22 憐荒晚會是依
10 法申請並經政府核准的話，相對人也應該尊重。另華
11 航企業工會也向上級工會全國航空業總工會反應，希
12 望全國航空業總工會理事長李○○能向政府相關部
13 門反應。（問：華航工會有沒有針對策劃及參與 01/22
14 憐荒尾牙餐會之相關會員做出停權或其他任何處
15 分？）01/22 活動沒有經過總會同意，但華航工會是
16 要保護會員的權益，所以沒有對參與該憐荒晚會之會
17 員做任何處分。」（第 3 次調查會議紀錄第 5 頁 25 行
18 ～第 6 頁 15 行）

19 由上述證人證詞，可證華航工會並未作出任何禁止其
20 會員參與 01/22 活動之決議，反而認為相對人應尊重
21 其會員參與合法申請集會之 01/22 活動的自由。且華
22 航工會就相對人將申請人四人拉班停飛之行為，不表
23 贊同，並曾向上級工會尋求外部支援。

24 證人葛○○復證稱：「（問：有關申證 19，第三分會
25 27 屆會費運用明細，是否有提報總會？總會處理的

1 方式及依據為何？分會之經費是否要經總會同意
2 後，始得動支？）各分會均無須提報總會，由各分會
3 自主決定會費如何動支。（問：有關申證 20 紅眼班機
4 的活動，總會是否事前知悉？如有知悉，總會是否支
5 持？）事前不知情，在記者會前一兩天，洪蓓蒂有來
6 找我，詢問我能否與他們共同召開記者會，我表示如
7 果要召開記者會，必須經華航工會理監事同意，所以
8 我就沒有參與。而後，他們就自行處理。（問：有關
9 申證 26，證人是否知悉三分會提出的這項調解會議？
10 分會如需提出勞資爭議調解，是否需事前提報總會，
11 或經總會同意？）我不知悉這項調解會議。分會如須
12 提出勞資爭議調解，由分會自主。（問：有關申證 35，
13 三分會的記者會事先有告知總會嗎？或記者會之召
14 開，是否需經總會同意？）總會完全不知情，他們也
15 沒有問過總會，也不需要經總會同意。但是我內心希
16 望他們能夠與總會一起辦理。（問：有關申證 40 的黃
17 絲帶活動，事先有告知總會嗎？相關活動是否需經總
18 會同意？）事先沒有告知總會，他們也不需要經過總
19 會同意。」（第 3 次調查會議紀錄第 7 頁 15 行～第 8
20 頁 19 行），亦可證明華航工會容許其內部各分會在經
21 費運用、發動活動...等事項，享有相當自主權，不需
22 事前經總會同意。

23 另由相對人提出之相證 18（即本會 104 年勞裁字第 2
24 號案證人朱○○至本會作證）之會議紀錄第 7 頁第
25 23 行至第 9 頁第 6 行記載：「（問：01/22 活動是由

何單位舉辦？）申請人工會、華航工會第三分會、桃園市機師職業工會、華航修護工廠新工會籌備處。

（問：01/22 活動之參與者，是否都是華航第三分會之會員？）上述四個單位之會員都有，並非僅限於華航第三分會會員。（問：01/22 活動大約有多少華航員工（不問是否為華航企業工會之會員）參加？）活動現場華航員工約有一千人左右。華航員工除一級主管（副總級以上）外，都是華航工會之會員…（問：事後有無參加員工受相對人處分？若有，有幾人？）據我所知，第三分會有 4 名空服員遭停飛，他們都是工會幹部。（問：為何相對人只針對特定人員為處分？處分理由具體內容為何？）因為該 4 名空服員（洪蓓蒂、蘇盈蓉、沈家源、張書元）在活動當日有上舞台說話，另洪蓓蒂、蘇盈蓉並接受媒體訪問。沈家源為會場主持人。（問：當日上舞台說話的有幾人？有幾位接受媒體採訪？）因為當天我在會場最後方，只知道除上述四人外，還有其他人上舞台講話。但執行飛行任務的三分會會員只有上述四位，其他有的是地勤人員，所以沒有停飛的問題。另二分會機師楊○○也有上舞台說話，也被停飛。是否有其他人接受媒體訪問，我不清楚。」，可證明華航工會第三分會為 01/22 活動之共同舉辦人之一，當日參與 01/22 活動之華航員工至少有數百人以上，且當日上台說話者，並不限於本案申請人四人，然相對人卻事後選擇性地針對部分上台說話者予以處置。

1 基於華航工會第三分會為 01/22 活動之共同舉辦單
2 位之一，華航工會並未以決議禁止其會員參與該等活
3 動，且當日參與 01/22 活動之華航員工至少有數百人
4 以上等事實，本會認定 01/22 活動為華航工會之工會
5 活動，符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之工會
6 活動。

7 6、相對人以相證九由葛○○及華航工會具名之 2015 年
8 1 月 20 日工訊電子報記載：「三分會協商代表不尊重
9 所有其他分會代表達成之年終獎金協商機制，本會除
10 深表遺憾外，並敬告全體會員若因不同意見而貿然採
11 取不理智行動，勢必造成親痛仇快之結果。近日媒體
12 報導有異議人士（內有非本會會員）欲藉此年終獎金
13 議題在元月廿二日舉行活動，在此本會鄭重聲明此項
14 活動並非本會所發起，與本會無關，請全體會員明鑑
15 之」等字樣，辯稱 01/22 活動非華航工會之工會活動。
16 惟查，上開電子報內容記載「近日媒體報導有異議人
17 士（內有非本會會員）欲藉此年終獎金議題在元月廿
18 二日舉行活動，在此本會鄭重聲明此項活動並非本會
19 所發起，與本會無關」，所指「不理智行動」、「元月
20 廿二日舉行活動」，除日期外毫無具體指述，其是否
21 即指本案之 01/22 活動，已非無疑。且其既謂「有異
22 議人士（內有非本會會員）」，顯已將華航工會會員排
23 除在外，難認有將華航工會會員自發性集結活動包含
24 在內。而 01/22 活動為工會活動，已詳述如上 5，縱
25 其名義上非以華航工會之名義辦理，其仍屬華航工會

之工會活動，受工會法之保護，自無可能該當上開電子報所稱「不理智行為」。更何況證人葛○○在本會之前述證詞，已清楚表達華航工會尊重其內部分會之自主，分會可自由舉辦活動；就 01/22 活動，華航工會並無決議禁止其會員參與；且認為相對人應尊重其會員自由決定是否參與 01/22 活動之意願。再者，是否為某一工會之工會活動，非以該工會理事長或少數幹部之主觀意見作為判斷基準，而應以活動舉辦之目的是否符合工會法第 1 條之立法宗旨、同法第 5 條第 3 及 11 款之工會任務、以及工會之運動方針等為判斷基準，以避免雇主只需掌控工會內部少數幹部，藉該少數幹部之對外發言即可達到全面控制工會的目的。故相證九不足以證明 01/22 活動非屬華航工會之工會活動。

- 7、另相對人辯稱因 01/22 活動非屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之工會活動，故申請人四人參加 01/22 活動並接受媒體採訪，已違反相對人訂定之「員工接受媒體採訪規定」第 5.8 條及第 5.10 條：員工不得向媒體惡意詆毀或針對公司業務向媒體作不實或誇大之陳述；產業工會基於業務關係，其媒體訪問事宜應由工會理事長管理，工會代表以個人身份接受媒體訪問時亦受本規定節制（相證 20）；又依相對人「國內員工獎懲規定」第 12.1、12.5 及 12.6 條等規定，員工有：言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節重大者；張貼或散發煽動文字、圖畫、海報等足以破壞勞資關係

者；造謠生事、煽動非法集體休假、怠工或罷工者等情事之一，相對人得予以解僱(同相證 1 第 4 頁)。(相對人答辯三狀理由二)，相對人依上開規定有權將申請人四人解僱而未予解僱，卻僅對其四人停飛並施以教育訓練，亦未予懲處，已屬對申請人四人寬大處理云云。

惟「按勞資關係中，勞工個人受制於雇主，惟有憑藉工會集結多數勞工意志，才能形成力量，向雇主爭取權益，故工會活動之自由，是企業工會存續之關鍵，雇主於勞資關係中處於優勢地位，若不能排除雇主對工會活動之干涉（通常是用人事權、薪資來干涉），則工會法保障勞工權益之立法意旨無從達成。工會活動與雇主經營行為，在理想中固冀望彼此本於誠信體諒，和諧互處，但現實上，往往雇主不願提高或難以提高勞工權益，工會勢須展現力量，才能使雇主讓步，但若工會要求過度，亦會使企業成本提高，獲利降低甚至倒閉，進而損害勞工會員本身，故工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作為，才能達成；基於此種現實背景，勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地

1 取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是
2 永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係
3 下勞工組織的運作，負有容忍義務。企業工會針對雇
4 主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗活
5 動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會
6 活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不
7 能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會
8 理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效
9 應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了
10 集結勞工之力量，使工會法「監督雇主對勞工之不當
11 對待、維護勞工權益，改善勞工生活」之立法目的無
12 法達成。」為臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746
13 號判決所揭示。本會勞裁（100）字第 19 號、101 年
14 勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號等裁決決定書亦
15 採相同見解。故對於工會針對雇主所為之批評，雇主
16 本即負有一定程度的容忍義務。

17 又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲
18 戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙
19 重動機競合。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動
20 行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中
21 的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集
22 體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及
23 理由之重大性等因素加以綜合判斷，不因具有企業行
24 使合理管理權限之外觀而有異（本會 102 年勞裁字第
25 18 號及 104 年勞裁字第 7 號裁決書參照）。

1 本會認為 01/22 活動為工會活動，已詳述如上。而相
2 對人訂定之「員工接受媒體採訪規定」(相證 20)，
3 是否屬勞動基準法之工作規則，未見相對人舉證，已
4 有疑義？且縱認該採訪規定為相對人之工作規則，然
5 該採訪規定第 5.10 條「產業工會基於業務關係，其
6 媒體訪問事宜應由工會理事長管理，工會代表以個人
7 身份接受媒體訪問時亦受本規定節制」，且該條所稱
8 「產業工會」係指華航工會，有本會第 4 次調查會議
9 紀錄第 4 頁第 16~19 行「(問：請問相對人，相證
10 20 第 5.10 條所謂『產業工會』是否指中華航空股份
11 有限公司企業工會？)對」可證。查工會之成立及運
12 作係以與雇主進行團體協商、保障勞工團結權、提升
13 勞工地位並改善勞工生活等目的為宗旨，則雇主與工
14 會自應處於對等抗衡之關係，並非上下隸屬，工會當
15 不受企業指揮監督。相對人上開採訪規定第 5.10 條
16 規定內容，明顯係相對人對華航工會會務之直接支配
17 介入，有違工會法第 35 條第 1 項第 5 款之禁止規定，
18 依勞動基準法第 71 條規定應屬無效，自不得作為相
19 對人懲處員工之依據。

20 又上開採訪規則第 5.8 條係規定：「員工不得向媒體惡
21 意詆毀或針對公司業務向媒體作不實或誇大之陳
22 述」；另相對人訂定之「國內員工獎懲規定」第 12.1、
23 12.5 及 12.6 條等規定，員工有：言行不檢，有損公
24 司聲譽或形象，情節重大者；張貼或散發煽動文字、
25 圖畫、海報等足以破壞勞資關係者；造謠生事、煽動

1 非法集體休假、怠工或罷工者等情事之一，相對人得
2 予以解僱（同相證 1 第 4 頁），各有其構成要件。然
3 相對人所援引之申證 7「聲明稿」內容、申證 8 張書
4 元 01/22 演講稿中之「你現在招一個空姐，簽約月休
5 六天，24 小時輪班，又幾乎不住國外，這不是詐騙，
6 什麼才是詐騙集團」文字、以及申證 9「華航是會呼
7 吸的痛」歌詞中之「我越來越像壓力鍋 就快被要逼
8 瘋」，本會認為均屬申請人等為帶領其他工會會員共
9 同向相對人爭取勞動條件改善所為之意見表達，不符
10 合上開採訪規則第 5.8 條或「國內員工獎懲規定」第
11 12.1、12.5 及 12.6 條等規定之要件，故相對人主張
12 可適用該等規定對申請人四人予以懲處甚至解僱，顯
13 無視該等規定之構成要件，任意擴大適用，相對人之
14 主張顯不可採。更何況依照上述高等行政法院判決意
15 旨，雇主對工會針對雇主所為之批評，本即負有一定
16 程度的容忍義務，不能要求禁止工會言論、活動，亦
17 不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處
18 遇。申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉為華航工會第三分會之常
19 務幹事、沈家源及張書元為華航工會第三分會之幹
20 事，均為華航工會依其章程第 21 條所設工會幹部。
21 渠等在 01/22 活動中所公開發表之言論，縱使對相對
22 人有所批評，然因其批評之內容顯與華航員工之勞動
23 條件改善有關，相對人負有容忍義務，自不得以人事
24 權予以懲處或解僱。故相對人援引其所訂定之「員工
25 接受媒體採訪規定」第 5.8 條、「國內員工獎懲規定」

第 12.1、12.5 及 12.6 條等規定，作為箝制工會言論之手段，亦有違上述高等行政法院判決之意旨。

8、又相對人辯稱：申請人四人於 01/22 活動中上台發言及接受媒體採訪之內容，不符合華航工會第三分會 104 年 1 月 15 日幹事會議決議舉辦 01/22 活動之主要目的，乃個別會員之自發性活動，非屬正當之工會活動。

惟查，華航工會第三分會 104 年 1 月 15 日幹事會議決議舉辦 01/22 活動目的為：1.感謝會員一年來的支持，團結會員向心力；2.華航要加油，不要輸長榮；3.堅持總會第一次提出之年終及調薪版本；4.立即召開第四次年終獎金協商會議，有申證 1 第 3 頁中段可證。而申請人於 01/22 活動中接受媒體採訪之聲明稿（申證 7）共分四段，其中與相對人有關者為第一段至第三段。其第一段內容在陳述相對人發給之 103 年年終獎金與其歷史次高之年度營收顯不成比例；第二段則認為年終獎金不如預期，與相對人決策者之經營能力有關；第三段則在呼籲相對人不可就機師、空服員、機務人員等一再缺額派遣、超時工作及壓縮休息，導致關乎乘客及機組人員性命之飛航安全下降，並舉相對人單就超時工作一項，就已被桃園市政府罰款上百萬元以上。

上開聲明稿三段內容，其中第一、二段顯與華航工會第三分會 104 年 1 月 15 日幹事會議決議舉辦 01/22 活動目的第 3 及 4 點有關。再者，本會依職權調查桃

園市勞動局網站（網址為
http://www.tycg.gov.tw/lhrb/home.jsp?id=76&parentpath=0%2C14&mcustomize=onemessages_view.jsp&dataserno=201408260077&aplistdn=ou=data,ou=lhrb4,ou=chlhr）上之「公布違反勞動基準法事業單位名單」，內有相對人從 102 年 1 月起至 104 年 2 月止，經勞動檢查後遭認定違反勞動基準法而受有如附表所列高達 23 次之裁罰在案。其可證明申請人於 01/22 活動中上台發言之聲明稿第三段內容，確有所本，而非無的放矢。上述聲明稿第一至三段內容，均涉及申請人及華航工會諸多會員之勞動條件能否改善。故申請人四人與其他華航工會會員等集結，共同辦理 01/22 活動，要求相對人改善勞動條件，本即屬工會法第 1 條立法目的所欲保障之勞工團結權，亦為同法第 5 條第三項明定「勞動條件…之促進」之工會任務。故相對人主張申請人上台發表之聲明稿內容非屬正當之工會活動，顯不可取。

再觀申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉、張書元三人於 01/22 活動中上台發言之演講稿（申證 8），其中洪蓓蒂演講稿內容談及「…這 2 年大家飛得很辛苦，紅眼班、超時工作、缺額派遣在三分會及機師、維護飛機安全的修護大哥以及第一線的運務同仁，都一樣的承受缺員之苦，我真的希望大家的工作條件、環境能夠得到改善。希望大家能夠團結起來…」；蘇盈蓉演講稿內容言及「…會員站出來理性表達訴求，這就是民主。會

1 員關心公司的營運狀況，這就是愛華航，…三分會這
2 兩年多來的努力，大家有目共睹。…」；張書元演講
3 稿內容談及「…我們只要求公司合理的工作時間、合
4 理的休假天數，站出來說真話，錯了嗎？…」，其三
5 人演講內容均係要求工會會員應團結向相對人要求
6 改善勞動條件，亦符合華航工會第三分會 104 年 1 月
7 15 日幹事會議決議舉辦 01/22 活動目的「1.感謝會員
8 一年來的支持，團結會員向心力」。

9 再者，徵諸附表所列，相對人過去二年多次遭勞動檢
10 查，桃園市政府勞動局一再以其違反勞動基準法第 24
11 條、第 32 條第 2 項、第 39 條等規定裁罰高達 23 次，
12 實難認相對人有積極改善員工勞動條件之意；以及兩
13 造在本案調查程序中均不否認相對人與空服員、機師
14 等就勞動基準法第 84 條之 1 之書面已談論多年均毫
15 無結果，導致華航工會第三分會會員強烈質疑相對人
16 無意改善勞動條件，雙方互信基礎欠佳…等等情況，
17 本會認為申請人之聲明稿或演講稿內容，均係以集結
18 會員之方式要求相對人改善勞動條件，申請人四人依
19 據聲明稿或演講稿於 01/22 活動中或上台發言或接
20 受媒體採訪，顯屬工會法所欲保護之工會活動。故相
21 對人主張申請人之上述行為非屬正當之工會活動，亦
22 不足採。

23 9、另相對人辯稱：依相對人訂定之「客艙組員加給支給
24 規定」第 4.3、5.3.1 條規定，申請人之每月標準計劃
25 飛時（即保證飛時）為 60 小時，若服勤不足為派遣

1 之原因，相對人仍全額支給空服加給（相證 11）。故
2 申請人於前開訓練期間，雖未執行飛行任務，然相對
3 人已依上開規定核發全額空服加給（即定額空服加
4 給，Fix Flypay），此有申請人等 4 人之 104 年 1 月薪
5 資單可稽（相證 12），是其所領之薪資數額並無減少，
6 且申請人四人已自 104 年 2 月起執行飛行任務，顯無
7 受有任何不利益待遇。

8 然上述 2 所述，對照相對人原排定班表與取消班表，
9 申請人四人受有如上述 2 表列之收入金額減少。相對
10 人對此並無爭執。相對人係以其預排班表僅為計畫的
11 飛行時數，有可能因班次取消或空服員自行與他人換
12 班等情況而影響該飛行時數等語置辯（第 2 次調查會
13 議紀錄第 7 頁第 20～22 行）。然本案相對人停止申請
14 人洪蓓蒂、蘇盈蓉 104 年 1 月 26 日至 1 月 31 日、
15 沈家源 104 年 1 月 24 日至 31 日、張書元 104 年 2
16 月 1 日至 2 月 4 日之飛行任務，係出於相對人針對其
17 四人之刻意行為，與班次取消或空服員自行與他人換
18 班等情況顯不相干，故相對人所辯顯不足採。

19 相對人另辯稱其已於 104 年 2 月 2 日通知申請人四人
20 開始執行飛行任務，並自 104 年 2 月 3 日起恢復洪蓓
21 蒂、蘇盈蓉、沈家源之飛行班表；自 104 年 2 月 9
22 日起恢復張書元之飛行班表，故申請人未受有不利益
23 待遇。然此僅是相對人嗣後停止其對申請人四人之不
24 利益待遇，不表示相對人之前停止申請人洪蓓蒂、蘇
25 盈蓉於 104 年 1 月 26 日至 1 月 31 日、沈家源於 104

1 年 1 月 24 日至 31 日、張書元於 104 年 2 月 1 日至 2
2 月 4 日飛行任務之不利益待遇行為即不存在。

3 10、不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇
4 主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結
5 權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及
6 相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工
7 之相關權益，因此，與司法救濟相較，不當勞動行為
8 之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更
9 應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回
10 復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會
11 員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷
12 雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞
13 動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情
14 況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依
15 據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以
16 故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為
17 已足。

18 本會綜合上述各項事證判斷，認為申請人四人參與之
19 01/22 活動屬工會活動，渠等在該活動中上台發言或
20 接受媒體採訪之內容，均與華航工會會員之勞動條件
21 改善有關，並呼籲會員應團結爭取，相對人因申請人
22 上述行為而分別停止申請人洪蓓蒂、蘇盈蓉於 104
23 年 1 月 26 日至 1 月 31 日、沈家源於 104 年 1 月 24
24 日至 31 日、張書元於 104 年 2 月 1 日至 2 月 4 日四
25 人之飛行任務，確實有針對性，並導致申請人四人超

時飛加、Per diem（差旅費）、與 Dispatch allowance（落地津貼）等收入減少，顯屬不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（二）相對人停止申請人請求裁決第（一）項之飛行任務，並向申請人表示要將其四人調整至地勤單位，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、相對人主張：得依工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定申請裁決者，僅限於工會，而不包括勞工個人云云。惟查，不當勞動行為制度之目的在於保障勞工的團結權，為確保工會法第 35 條第 1 項所禁止雇主侵害此權利的行為之實際效果，除工會當然可以依工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定為裁決之請求之外，由於支配介入行為對於勞工之團結權將造成重大之影響，例如因為雇主之支配介入行為導致勞工無法組織工會，或工會已經御用化而不爭執雇主之支配介入行為，或是勞工因為升遷而喪失工會會員資格等情形，承認個別勞工亦得對工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為提出裁決之申請，即有必要。本會於 100 年勞裁字第 9 號裁決決定中，即申明除工會可申請外，只要勞工具有正當的利害關係或救濟利益，勞工亦可主張工會法第 35 條第 1 項第 5 款之適用，其後本會諸多裁決決定亦採此見解，至今均未變更，有 102 年勞裁字第 18 及 21 號等裁決決定書可資參照。至於勞工依該款為請求應否准許，為有無理由之問題，先予陳明。

相對人提出之相證 27（立法院公報第 98 卷第 32 期
委員會紀錄），並未提及勞工個人可否主張工會法第
35 條第 1 項第 5 款；相對人提出之相證 28 論文甚至
記載：「…工會亦可能被雇主影響而無法發揮自主性
或工會內部派系關係而無法提出申請，此時個別會員
亦可單獨提起申請，要求排除雇主對工會的支配…」，
顯與相對人之主張相左。而相對人提出之相證 29 論文，
其作者個人雖持否定見解，然卻也記載：「…針對工會
法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為，是否勞工與工
會均有權提起裁決申請？對此，學者間雖有從雙重基本
權的理論，採取肯定見解者…」，足證就此問題學者
間意見紛歧。相對人並未提出足以說服本會變更見解
之理由及依據。

本案申請人四人均為華航工會會員，且為華航工會
第三分會之幹事或常務幹事，渠等主張因參與 01/22
活動，除受本裁決決定書理由五-(一)所述之不利益待
遇外，另主張因相對人表示要將渠等調整至地勤單位，
已造成其他工會會員的寒蟬效應，有害會員參與工會
活動之意願，故認為相對人亦有違反工會法第 35 條
第 1 項第 5 款之不當勞動行為，申請人四人顯具有正
當的利害關係及救濟利益，具有工會法第 35 條第 1
項第 5 款申請人之適格。

2、申請人主張因其四人為華航工會第三分會之幹事
或常務幹事，相對人將其四人停飛，並表示要將其四人
調整至地勤單位，已造成其他工會會員的寒蟬效應，

1 有害會員參與工會活動之意願，顯有意妨礙華航工會
2 第三分會幹事會之組織運作，並藉此阻撓第三分會會
3 員參與第三分會舉辦之活動，構成工會法第 35 條第
4 1 項第 5 款之不當勞動行為。

5 相對人否認有將申請人四人轉調至地勤部門，而辯稱
6 僅係調整申請人四人任務為地面任務，觀摩見習地勤
7 之工作，不涉及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
8 勞動行為云云。

9 查申請人四人與相對人均有簽訂勞動契約，擔任空服
10 員職務，申請人四人未曾同意轉調至地勤部門，此為
11 上述兩造不爭執事項（九）所記載。相對人未經申請
12 人四人之同意，不論是將其四人由空服部門調動至地
13 勤部門，或形式上維持其四人人事資料於空服部門、
14 但實際上將渠等工作內容調整為地面任務，均屬片面
15 變更勞動契約之內容，是否適法非無爭議，但未必即
16 當然構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
17 動行為。

18 申請人雖主張相對人將申請人四人停飛且欲調動其
19 四人至地勤部門之行為，已造成其他工會會員的寒蟬
20 效應，有害會員參與工會活動之意願云云。然申請人
21 在本案之調查詢問程序中，均未舉證證明有何寒蟬效
22 應發生之事實，本會無證據可認定相對人有違反工會
23 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，故認申請
24 人此項請求無理由。

25 （三）相對人於 104 年 1 月 16 日發送電子郵件予相對人全

體空服組員及 104 年 1 月 20 日發送電子郵件予相對人全體員工之行為，不當影響、妨礙華航工會之組織及活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：相對人空管部經理王○○在 104 年 1 月 16 日下午 04：49 寄發標題為「請同仁勿參加非公司企業工會舉辦之活動」之電子郵件（申證 28），其中第三段「為避免組員因參加此集會，為外人所利用，而偏離主軸，使公司形象再度受損，在此嚴正呼籲組員請勿參加。」及第四段「希望同仁不要再被不當利用，作出損及公司努力營造的企業形象」等文字，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

另相對人人力資源處在 104 年 1 月 20 日下午 04:24 寄發標題為「莫忘初衷，我愛華航，我愛這個家」之電子郵件（申證 46），第二段「少數同仁在社群網站上攻訐彼此或向媒體爆料，讓社會大眾一再看笑話，一旦顧客對我們失去信心，無需與友航拼市場，自然地就讓華航失去競爭力。」等文字，係在指涉申請人對相對人表示不滿與預計發起的行動，是一個會讓社會大眾看笑話的行為，並因此讓相對人失去競爭力。申請人認為相對人的指控並非事實，只是想藉此讓申請人不要去參加 01/22 活動，以及不要對相對人表達不滿，故申請人主張該段文字構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入行為。

相對人則辯稱：申證 28 僅係相對人籲請空服員配

1 合，勿參加「非華航工會」即桃園市總產業工會所舉
2 辦之活動，而非威嚇員工不得參與華航工會第三分會
3 所舉辦之 01/22 活動，遑論有嚇阻妨礙空服員參加該
4 活動之意圖。申證 46 之電子郵件，乃相對人公司之
5 人力資源處，請所有同仁平心靜氣地看待年終獎金之
6 爭議，勿受外人利用及影響，並未要求員工不得參與
7 01/22 活動，更非申請人所稱之施壓手段云云。

8 2、如本裁決決定書理由五-(一)所述，工會之成立及運作
9 係以與雇主進行團體協商、保障勞工團結權、提升勞
10 工地位並改善勞工生活等目的為宗旨。則雇主與工會
11 自應處於對等抗衡之關係，並非上下隸屬。工會不受
12 企業指揮監督，企業無權逕自代表工會對外發表「工
13 會」意見，否則將構成對工會活動之支配介入。

14 查相對人空管部經理王○○為代表雇主行使管理權
15 之人，卻在 104 年 1 月 16 日下午 04：49 寄發標題
16 為「請同仁勿參加非公司企業工會舉辦之活動」之電
17 子郵件（申證 28）予相對人全體空服組員，其中記
18 載：「…近期桃園產業工會預計在 1/22 日策劃華航集
19 團的年終獎金集會…此集會違背企業工會與公司所
20 達之共識，也不為公司與企業工會所認同」等內容，
21 直接代華航工會發言表示華航工會不認同 01/22 活
22 動，顯已直接支配介入華航工會之工會活動，構成違
23 反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

24 再者，同本裁決決定書理由五-(一)所述，在工會並未
25 下達任何指示之情形，工會會員為向雇主爭取改善勞

1 動條件，而集結同工會會員所發起之各項活動，甚至
2 聯合其他工會所共同發起之各種活動，如不違工會運
3 動方針，亦屬工會活動。故在本裁決決定書理由五-(一)
4 中已認定 01/22 活動屬華航工會之工會活動，不因該
5 活動共同發起單位有無其他工會參與而有異。然上開
6 電子郵件復記載：「…為避免組員因參加此集會，為
7 外人所利用而偏離主軸，使公司形象再度受損，在此
8 嚴正呼籲組員請勿參加」，相對人明白要求空服處全
9 體員工不要參與 01/22 活動，顯係直接支配介入華航
10 工會之工會活動，構成違反工會法第 35 條第 1 項第
11 5 款之不當勞動行為。

12 3、承本裁決決定書理由五-(一)所述，相對人身為雇主，
13 應尊重華航工會內部存在不同派系或運動路線等狀
14 況，且不得介入之。華航工會部份會員欲向相對人爭
15 取改善勞動條件，而集結同工會會員與其他工會共同
16 辦理 01/22 活動，本即屬工會活動，相對人應避免介
17 入華航工會之運作，不因該等會員屬工會內部之多數
18 或少數而有歧異。

19 再者，亦如本裁決決定書理由五-(一)所述，雇主對於
20 勞資關係下勞工組織的運作，負有一定程度之容忍義
21 務。企業工會針對雇主所為批評性言論或因而產生之
22 對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，屬工會
23 活動之範疇，雇主對工會之主張本即可予以澄清、回
24 應或不予理會，但不得介入工會內部不同派系或路線
25 之爭執，更無權指導工會內部不同派系應採取何種方

式表達意見。

查相對人人力資源處復在 104 年 1 月 20 日下午 04:24 寄發標題為「莫忘初衷，我愛華航，我愛這個家」之電子郵件（即本案卷附申證 46）予相對人全體員工。其中記載：「…媒體報載，少數同仁不滿公司 2015 年春節獎金及激勵金，要結合外部團體於近日發動集會抗議。…倘若少數員工對結果有意見，應透過華航企業工會溝通管道，再尋求解決方案，才合乎正常體制」等語，顯係對華航工會內部對年終獎金存有不同意見之會員有所指摘。然華航工會內部對年終獎金存有不同意見之會員，不問渠等占全體會員之多數或少數，相對人身為雇主本應保持中立，而不得介入華航工會之運作及活動。然相對人卻以該電子郵件指摘少數會員不應聯合外部團體發動集會抗議，只能透過華航工會與雇主溝通才合乎正常體制，顯介入工會內部不同派系或路線之爭執，而未對華航工會內部之不同意見保持中立，自屬違背雇主之中立義務，其行為亦構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4、又申請人主張相對人係支配介入華航工會第三分會而非華航工會（參見本案第 1 次調查會議紀錄第 5 頁第 23～24 行、第 3 次調查會議紀錄第 14 頁 5～9 行，及申請人補充理由書(六)第 1 頁第壹點），故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。惟查華航工會第三分會為華航工會轄下之一分會，亦即第三分

會僅為華航工會之分支機構。相對人上述之支配介入行為固係針對第三分會，然第三分會既為華航工會之分支機構，從整體觀察，相對人之行為當然即構成對華航工會之支配介入。

5、申請人請求裁決事項(三)，係就相對人上述二封電子郵件內容主張有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。雖申請人就該二封電子郵件內容中之哪些具體文字有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之主張，與本會之看法未盡相同，然本會得依職權調查事實適用法律（勞資爭議處理法第 44 條第 2 項參照），而上述職權調查事實適用法律之範圍，仍在申請人請求裁決事項(三)之範圍內，併予說明。

六、綜上所述，就本案請求裁決事項第(一)項，本會認為相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；就請求裁決事項第(三)項，構成第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。而就請求裁決事項第(二)項，因申請人並未舉證以實其說，故認申請人之主張無理由，應予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件裁決申請部分有理由，部分無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

1 主任裁決委員 黃程貫
2 裁決委員 劉志鵬
3 張詠善
4 王能君
5 蔡正廷
6 吳姿慧
7 蔡志揚
8 蘇衍維
9 吳慎宜
10 邱琦瑛
11 康長健
12 侯岳宏
13 徐婉蘭

14 中 華 民 國 1 0 4 年 6 月 5 日

15 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，得以勞
16 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
17 高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。