

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 40 號

申 請 人：郭○○

住臺北市

申 請 人：桃園市空服員職業工會

設臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號

代 表 人：趙剛

住同上

共 同 代 理 人：丁穩勝律師

程立全律師

陳愷閔律師

林紫彤律師

設臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

翁瑋律師

設臺中市東區大智路 49 號 2 樓

沈靖家律師

設臺北市中正區忠孝東路二段 130 號 4 樓之 5

相 對 人：長榮航空股份有限公司

設桃園市蘆竹區新南路 1 段 376 號

代 表 人：林寶水

住桃園市

代 理 人：沈以軒律師

陳建同律師

吳泓毅律師

林栗民律師

設臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

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（下同）109 年 2 月 21 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

- 一、 按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。次按「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。」
「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。」，勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項及同法第 51 條第 1 項分別亦有明文。
- 二、 查申請人提起本件裁決主張相對人於 108 年 7 月 11 日解僱申請人郭○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及

第 5 款所定之不當勞動行為，該解僱行為應屬無效等語，並請求本會核發包含回復職務、給付工資、提繳退休金及公告裁決書等救濟命令。其中關於工資與退休金金額，申請人於提起裁決後分別為減縮與擴張，惟依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，救濟命令之核發為本會職權，申請人對救濟命令申請內容之變更或追加，與就請求裁決事項所為者並不相同，且相對人已陳明對申請人上開變更程序上無意見（見本件 108 年 11 月 18 日第一次調查會議紀錄第 2 頁第 15 行），即無礙相對人之防禦或本件裁決程序之進行，應無不許之理。其次，申請人主張相對人 108 年 7 月 11 日解僱申請人郭○○之行為，構成不當勞動行為，既已於 108 年 10 月 5 日向本會申請裁決，經核未逾越 90 日之期限，程序上並無不法。

壹、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

（一）背景事實說明：

1. 申請人工會與相對人針對過勞航班之改善、調整日支費等問題進行團體協商多達二十次，歷經三次調解，仍無法與資方達成協議，申請人工會遂於 108 年 4 月 19 日會員大會決議通過啟動罷工程序，嗣後於同年 6 月 7 日經全體會員直接、無記名且過半數之同意罷工，於同年 6 月 20 日開始罷工，並於同年 7 月 9 日罷工結束。
2. 詎料，相對人卻於罷工行動結束後對申請人工會及其會員進行秋後算帳，除了對申請人工會及幹部提起高額民事求償訴訟以外，更剝奪申請人工會會員原有得購買優惠機票之勞動條件，復對申

請人工會會員排班方式進行不利益之對待，申請人工會因相對人剝奪會員購買優惠機票之權利而提起不當勞動行為裁決繫屬於鈞會，並業經鈞會以 108 年勞裁字第 19 號裁決決定認定為不當勞動行為在案。申請人工會之罷工雖已於 108 年 7 月 6 日結束，但相對人以剝奪參與罷工會員固有之勞動條件，做為懲罰申請人會員參與罷工之方式，雙方現仍有多起勞資爭議事件繫屬於鈞會，益徵雙方勞資關係之緊張。

3. 而申請人郭○○為相對人之員工，更曾為申請人桃園市空服員職業工會之會員代表，現為申請人工會及長榮航空企業工會之理事，一向積極從事工會活動。然相對人卻於罷工結束後，遭相對人以申請人工會理事即申請人郭○○於私人群組內之對話，作為解僱申請人之理由（見申證 1）。
4. 惟本件相對人所持之理由，實係因申請人看到相對人員工徐○○於臉書社群軟體上公開發表仇視、敵對公司內員工之言論略以：「我怎麼覺得桃空工敗得只剩下政客，...，強姦立榮的國內線，...，我的航班，只要讓我知道任何人霸凌我的組員，不管是口頭上的汪汪汪，或者是心理上的。我保證，你一定會消失在我航機的 GD 上!#給臉不要臉」等針對空服員工會暨撕裂公司員工情感之言詞（參申證 2），惟徐○○既然係於前開公開之臉書社群軟體發表該篇文章，則其言論之內容理應屬可受公評之事項，故當前開申請人之私人群組討論到徐○○前開言論時，有人遂於私人群組發問略以「徐○○是誰」之後，申請人主觀上認為徐○○前開敵視且危害員工工作權之言詞將其塑造成一個撕裂公司員工情感、且無

法讓人感到尊重之人，遂於私人群組內以「Entrée 要被加料的人」等語形容徐○○為乙名令人感到相當不舒服，而且是一個不會受人尊重的人而已。

5. 又徐○○前開撕裂公司員工情感之言論係在公開的臉書社群上發表，應屬可受公評之事項。但申請人並非係在徐○○前開臉書文章中回復該篇文章，而係私底下在一個只有 34 名相對人同期受訓之空服員的群組內（即「11E.EVA ANGEL」私人群組(下稱系爭群組)，該群組只有與申請人同期別受訓之同學，不會有其他人再加入該群組，人數均為固定，若有人離職可能才會退出該群組，平常聊天僅係同學間之日常對話內容，更多半是一些抒發工作壓力、彼此打氣、或是相互開玩笑之話語而已，理應不會被群組以外之第三人知悉才是）。實難僅憑申請人於私人群組間遭片面截取之言論而解僱申請人。揆諸雙方前開勞資關係因罷工而產生高度摩擦、緊張，本件相對人竟於罷工結束後以私人群組間之對話作為解僱申請人之行為，確實意在對申請人工會會員進行思想及行為之審查，嚴重侵害工會會員之隱私權，使申請人工會間產生寒蟬效應，係針對工會及其會員之打壓及不利對待，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之事由，應為無效。

(二) 郭○○之系爭言論，從上下文之完整脈絡可知，僅為私下閒聊之玩笑話，依據法院一貫見解，並無任何不當之處，自不得持私人群組間之隱私對話，作為追訴他人行為之理由：

1. 臺灣高等法院 106 年度重勞上字第 44 號判決：「查被上訴人自承於 105 年 11 月 23 日會議當日曾口出上開不雅字眼，然表示為抒

發自己情緒脫口而出之語助詞，主觀上並無侮辱之意思。徵之現今臺灣社會中『幹』有時為無惡意之粗口，純屬自我發洩情緒之發語詞或語助詞，縱認為被上訴人之行為非屬因情緒脫口而出之語助詞，而確實是針對徐豐昇而為之，在現今之工商社會，會議中因意見不合，為捍衛自我價值與專業判斷而據理力爭之情況在所難免，若僅因個人於捍衛價值與專業判斷時，稍有不雅之言論，即認定屬於重大侮辱，而得不經預告予以解僱，恐使社會經濟地位相對弱勢之勞工，於工作上處於更不利之地位，而有侵害憲法保障之言論自由之疑慮。」

2. 臺灣高等法院 98 年度重勞上字第 3 號判決：「證人丁 OO 於原審證稱：丙 OO 有這樣陳述（總經理是屬有錢人，並將成為綁架之目標），但丙 OO 係開玩笑，且非針對梁大維，丙 OO 沒有此意，當時其與丙 OO 在吸菸區聊天哈拉，梁大維過來加入其等聊天等語（見原審卷第 320 頁），堪認丙 OO 曾向其主管梁大維開玩笑稱其係有錢人易成綁架目標。丙 OO 所開玩笑確有不當，惟已經上訴人給予記大過 1 次之處分，嗣後丙 OO 對梁大維即未再為類此之其他不當言語或玩笑，上訴人施以勞基法所賦予之保護手段後，即已改善丙 OO 之行為，自難僅以丙 OO 此次不當玩笑，遽認其主觀上無忠誠履行勞務給付義務之意願，故上訴人以丙 OO 對梁大維所為此次不當言語，依勞基法第 11 條第 5 款之規定終止勞動契約，顯已違反解僱最後手段性原則。」
3. 臺灣高等法院臺中分院 96 年度重勞上字第 2 號判決：「上訴人又以其根本無跳票之事實，卻遭被上訴人散播公司又跳票之不實言

論，蓄意中傷上訴人之商譽，此造謠生事之不實言論，均屬情節重大，如何期待上訴人採用解僱以外之手段繼續僱傭關係，上訴人未控告及追究被上訴人毀損商譽之罪責，已符合解僱之最後手段性原則等語。惟查：上訴人於本院審理中並不否認：於當時已積欠員工薪水二個半月、員工勞健保費亦有遲繳情事、及員工勞健保費被扣超過半年，嗣經台中市政府認定無期限歇業等情甚詳（見本院卷第 60、61 頁），足見；上訴人財務確實不佳，否則不致積欠員工薪資、及遲繳員工勞健保費，且嗣被政府機關認定歇業在案，而被上訴人為員工自救會幹部，為保障自救會成員之工作權益、及薪資是否能如期兌領，乃對上訴人之財務狀況、及法定代理人處理危機態度之質疑，所為上開之言行，尚難認係蓄意中傷上訴人之商譽、或為造謠不實之言論。按勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定，對於雇主、雇主代理人實施暴行或有重大侮辱之行為者，所謂重大污辱，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及平時使用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達嚴重影響勞動契約繼續存在之情況為斷。又同項第 4 款規定違反勞動契約或工作規則情節重大者，雖得就勞工違反勞動契約、或其工作規則之情形為懲處規定，惟雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。而所謂情節重大者，應指因該事由導致勞動關係受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之

必要者為限。蓋若該事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、或有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益，亦即勞動契約、或工作規則所定某情況為情節重大者，雇主得予解僱，其認定非屬雇主之裁量權，而應依客觀情事判斷之。因之；本條款規定之解僱，因涉及剝奪勞工既有工作權，勞工之於雇主，其係處於欠缺對等防禦能力之劣勢狀態，當屬憲法工作權保障之核心問題，故其成就條件應從嚴解釋，方符合得以保護勞工之弱勢地位。」

4. 臺灣高等法院臺中分院91年度重勞上字第1號判決：「衡諸常情，歲末年終，年終獎金之發放與數額多寡，本係勞工終年辛勞所期待與關注之焦點，尤以尾牙餐宴勞資齊聚一堂，無論被上訴人係以詢問之方式或以宣稱之方式向主管鄭瑞鈺等人稱年終獎金減少一事，其目的無非係欲得知攸關全體勞工權益之年終獎金發放事項，而上訴人公司之員工衡酌歷年來年終獎金發放情形及公司營運情況，對於年終獎金是否減少一事有所臆測，並於員工同儕中相互討論，或以電話質詢工會未盡力謀福利之舉，尚屬員工之正常反應。況上訴人亦自承上訴人公司並未有實際損害，且上訴人公司因營運情況不佳，該年度未發放年終獎金等語明確，並有兩造所不爭執之勞資會議記錄可稽（見原審卷九十六頁），上訴人公司於該年度未發放年終獎金之舉，顯然對於勞工士氣有更重大之影響，是上訴人指稱被上訴人散布年終獎金將減少為三十天之謠言，擾亂廠區秩序，影響勞資信賴，妨礙生產等語，除尚屬無據外，恐有過度限制勞工言論自由之虞，應認未符合勞動基準

法第十二條第一項第四款所謂之『情節重大』之情形。」。

5. 臺灣新北地方法院 94 年度勞簡上字第 7 號判決：「本件上訴人溫莎蒂公司抗辯稱上訴人丙 OO 屢次於公司內之公開工作場合公然對同事揚言：『要公司死得很難看』、『要把公司搞垮』、『要死我們大家一起死』等語，...按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為之情形者，雇主得不經預告終止契約，為勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款所明定，又按雇主依前款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30 日內為之，亦為同條第 3 項所明定。本件上訴人溫莎蒂公司抗辯上訴人丙 OO 於公開之工作場所中對於同在該工作場所之勞工有前述不當之言語，但前述上訴人丙 OO 所為對於上訴人溫莎蒂公司不滿之言語，並非前揭法條所稱之暴行，本無疑義，而對於上訴人溫莎蒂公司之名譽雖有減損，但其情節尚非重大，亦不符合前揭法條規定之重大侮辱之情形，則上訴人溫莎蒂公司主張上訴人丙 OO 有勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款所規定之情形，而抗辯其得依該法條規定而不經預告終止雙方間之勞動契約，其終止雙方間勞動契約而解僱上訴人丙 OO 自非合法，則上訴人溫莎蒂公司此部分抗辯自無可採」。

6. 臺灣桃園地方法院 101 年度壢勞簡字第 26 號判決：「查原告於任職被告公司期間，確實曾以總經理扶銘心之姓氏開玩笑此節，為兩造所不爭，然原告辯以此開玩笑行為之嚴重程度未達應予解僱地步等語。而證人陳雯怡就此證稱：我有聽過原告拿扶總理經姓氏開玩笑，原告有時會在同事面前開玩笑說『扶總』真的很『浮

腫』。我沒有特別記何時發生的，這就是同事間開玩笑，大家覺得很好笑。老闆或總經理沒有在開會中說過以後不能再以此開玩笑等語明確（見本院卷第 63-64 頁背面）。可知依當時情境及氣氛判斷，縱原告確稍有失禮之處，但應無人會認為原告之行為舉止嚴重性已達對扶銘心人格重大侮辱之程度，故此事由當不足持為被告得合法解僱原告之依據，被告所稱原告此開玩笑言行，構成勞基法第 12 條第 1 項 2 款所定終止契約事由一事，自非可採。」

7. 由上可知，基於憲法明文保障言論自由，及依據我國法院一貫之實務見解，若依據當時環境、情況及氣氛綜合判斷，可認為勞工僅僅是開玩笑言行，為保障勞工言論自由及避免勞動法規遭雇主濫用，雇主以勞工玩笑言行為由逕行解僱，顯然於法不合。

8. 本件申請人郭○○於 108 年 7 月 7 日下午 15 時許在系爭群組私人 LINE 群組內之言論，由下述可知確實僅為玩笑話：

(1) 群組內構成成員均為當年同期受訓之空服組員，並無任何主管在群組內；且該群組為自願自主創設，目的僅為聯絡感情，並非以公務為目的之群組。

(2) 就郭○○關於「電爆」之言論（見申證 2 第 3、4 頁），若觀前後文，可知該言論之目的是要回應暱稱為「OO Lu」於臉書上造謠：「他們已放話出來，返工後，要在勤務中好好『電』那些落跑的『工賊』，也就是領三寶回去，或是沒加入工會的學妹們。」（見申證 2 第 2 頁），並旋稱：「趕快罵 經理在看，罵兇一點，明天升課長」（見申證 2 第 5 頁），足認郭○○只是以「說反話」之方式，諷刺那些反罷工的人，為了拍資方

馬屁不惜在網路上造謠生事，難怪可以升官，並非鼓勵霸凌相反立場之同事。

(3) 承上，郭○○並補充：「恩阿，教官才 80(霸凌之意)吧」、「我還沒 RT (re-train，亦即定期返訓)，怕慘了」(見申證 2 第 6 頁)，並再貼上相對人機師徐○○於臉書上發表之極端反對罷工貼文(見申證 2 第 6 頁)，補稱：「80 列車，已啟程」(見申證 2 第 7 頁)，以表示這些反罷工立場之機師，可能會濫用其機上指揮權限對參與罷工者不利。再參照郭○○嗣後一再提及的反霸凌言論，並提供相對人之反霸凌信箱資訊(見申證 2 第 9 頁)，足認郭○○之原意確實為「堅定反霸凌」。

(4) 又郭○○發表「Entrée 要被加料的人」(見申證 2 第 8 頁)之原意，僅僅是為了對群組成員特定話題對象為徐○○(見申證 2 第 7 頁)，並表達徐○○於臉書上之言論內容令人感到厭惡反感，整句話為形容詞，如同英文文法所謂「關係子句」，並無任何主詞或動詞；且單從文義觀之，依據一般社會通念，整句話也無法馬上令人聯想到立即而顯著之危險，更遑論若參照系爭言論之前後文，更足以瞭解系爭言論毫無任何危險性，故系爭言論既無涉及任何公眾安全或飛航安全之問題，明確就是在言論自由保障之範疇，而無涉及任何刑事責任之可能。

(5) 郭○○隨後於群組中貼上反霸凌之申訴信箱，並補上「大家跟上」(見申證 2 第 9 頁)，以示提倡反霸凌之意；然依據媒體公布之對話內容，卻以截圖技術將「大家跟上」斷章取意

為鼓勵大家一起電爆落跑之人，如此濃烈之敵意與惡意，亦彰顯郭○○確實遭有心人設局陷害。

9. 另關於私人群組間之對話所涉及之法律糾紛，實務上多認私人群組不具備「公然」之要件，行為人若非選擇臉書網頁公開之留言，而係採私底下與朋友間討論工作情況，紓發、抱怨對工作不滿之情等群組對話時，乃係於一封閉狀態之空間為即時抱怨、紓發對工作等事項不滿之情緒反應，主觀上並無使不特定之多數人得以共見共聞之意思，自無法據以認定涉有刑事犯罪之意圖，通常多為不起訴處分或無罪處分（見申證 31），故較難搜尋相關案例。惟本件申請人與群組成員間已熟識長達 7 年之久，與申請人顯屬熟悉，其等接受申請人於私人群組間之言語時，理應知悉申請人習慣以開玩笑之戲謔方式表達其意思，此有同為前開群組成員即證人徐菀汝之證詞可稽。本件所涉及之對話既然僅限群組間之成員得以相互閱覽、對話時，自申請人選擇在私人群組間評論徐○○之行為，可知申請人更無讓上開對話使群組以外他人知悉之意思，尚難因此一事件，認為申請人有何涉犯刑章或相對人工作規則之行為可言。

(三) 相對人公司解僱郭○○之行為，不符合比例原則及解僱最後手段性原則，該解僱行為顯然不合法：

1. 最高法院 106 年度台上字第 2648 號民事判決：「按雇主依勞動基準法第 11 條第 2 款之業務緊縮為由，固得預告勞工終止勞動契約，惟仍應以相當時間持續觀察，從雇主之事業單位近年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整體業務是否有

應予縮小範圍之情形及必要。如僅短期營收減少或因其他一時性原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間業務減縮或適逢淡旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予解僱勞工之失衡現象。次按雇主資遣勞工，必以其無從繼續雇用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，如尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之。」

2. 最高法院 104 年度台上字第 129 號民事判決：「勞動基準法第 11 條第 5 款所稱『勞工對於所擔任之工作確不能勝任』者，舉凡勞工客觀上能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，即得終止勞動契約，以符『解僱最後手段性原則』。」
3. 臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 57 號民事判決：「勞動基準法立法目的係為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而解僱最後手段性係為保護勞工之工作權，限制雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，可見其規範之適用目的在於勞工權益之保護。因此，觀諸勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定之終止權行使主體既為勞工，倘認於此亦應適用最後手段性原則，非但對於勞工實屬過苛，且亦不符合勞動基準法保障勞工之立法目的，乃屬對勞工權利行使附加法所無之限制，故應認

並無需考量最後手段性原則。況遑論雇主本有遵守勞動法令之義務，自當督促所屬承辦人員依法辦理，如有專業問題，非無資力諮詢專業人士，自不能藉詞推諉其遵守勞動法令之義務。」

4. 臺灣高等法院 102 年度重勞上字第 31 號民事判決：「按僱主必於其使用勞動基準法所賦予保護僱主之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，此乃解僱最後手段性原則。故勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作情形時，仍應兼顧此解僱最後手段性原則，故於判斷勞工是否有此主觀事由，即應就僱主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知僱主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷之。」

5. 依據相對人公司提出之相證 1「長榮航空公司客艙組員管理辦理」（下稱系爭辦法）第 7 章「解職」第 1 節「留職停薪」第 2 條第 1 項第 1 款明文規定：「客艙組員有下列情事者，得檢附相關證明文件申請留職停薪。惟，申請（或續請）之事由，經公司評估後，亦可暫派地面勤務因應。一、非因公務有犯罪嫌疑被羈押者...。」，顯見依據相對人公司之內部政策，對於已經被收押之刑事被告，尚且容許以留職停薪之方式來處分，反觀本件郭○○並未被收押，且目前仍在偵查程序中，卻逕自以最強烈之「解職」手段來處分郭○○，益見其情輕法重之不合理。

(四) 相對人對申請人私底下言論進行懲處，至多也只能依系爭辦法第六章獎懲規定處分，但相對人選擇對申請人課以最嚴厲解僱處分，

對其他持反對罷工立場員工爭議言行毫無懲處作為、視而不見，顯見相對人懲處郭○○之唯一理由係因其具有工會幹部身分，造成申請人工會會員不敢參與工會活動，顯屬不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，迫害工會及打壓罷工，自該當於不當勞動行為：

1. 客艙組員有下列情事之一者，得不經預告逕予免職，公司並得依損失狀況求償：第 22 款「嚴重失職、失察、言行不當或其他因故意或過失致公司蒙受損害者。」。第 23 款「嚴重違反公序良俗、法令之情事者。」系爭辦法第 7 章第 15 條第 22 款及第 23 款亦有明文。
2. 除本辦法另有規定外，客艙組員如有下列情事之一者，得視情節輕重予以懲處，惟特殊情況經主管核可者，不在此限：三十、失職、失察、言行不當或其他因故意或過失致公司蒙受損害。三十三、其他違反公序良俗、法令之情事。系爭辦法第 6 章第 5 條第 30 款及第 33 款亦有明文。
3. 相對人雖以申請人之行為違反系爭辦法第 7 章第 15 條第 22 款及第 23 款等規定，認其解僱申請人為有理由等云云。惟前開辦法就免職部份須達「嚴重失職」或「嚴重違反公序良俗」等要件，然前開申請人於私人群組內私底下評論他人公開發表不實、歧視性言論之行為，僅係形容該他人極度使人厭惡、無法令人尊重，實難認有何「嚴重失職」或「嚴重違反公序良俗」之有。
4. 且縱認相對人有權審視申請人私人群組內之對話，亦應就申請人言論之動機、內容、是否有後續行為、言論之對象、地點以及是

否有使他人知悉之意思綜合判斷之。然本件申請人僅係單純私底下以言論評論他人公開之言論，申請人非以臉書公開發文或回文之方式，可證申請人並無使群組以外之他人知悉言論內容之意思，更無煽動任何人之意圖，此點均與相對人所舉公開要求他人送上特殊餐點或可能涉及在飛機上飲酒而處分之例有別（參相證 9 治鄉政 13）。

5. 更有甚者，相對人解僱申請人之通知書上曾以申請人之行為「經媒體披露後大篇幅為負面報導、飛航安全形像遭破壞殆盡、嚴重影響機艙秩序」等語（見申證 1），作為解僱之理由等云云。然相對人之員工即機長徐○○，曾在第三人對民航局及相對人投訴其之行為時，徐○○曾公開於臉書發表言論略以：「寫信到民航局就有用？...告我讓你媽大肚子生下了你嗎？...，但是，我已經透過關係來追這封信，話先說在前頭，別被我確認是你寫的喔！我不把你打到殘廢我跟你姓！」、「輪椅準備好了嗎？」等恐嚇、威脅傷害他人之言論，並經媒體大幅披露報導（見申證 10），審酌徐○○身為相對人之機師，在飛機上有絕對支配、甚至是掌握所有乘客、空服員生命之權力，其更可知悉班機上所有乘客之姓名、資料。倘若其在飛機上欲對乘客或空服員實行前開「打到殘廢」之惡害，影響飛行安全之程度則不言可喻。然徐○○前開公開宣稱「打到殘廢」之惡害業經媒體披露報導（見申證 11），顯影響相對人之聲譽及飛行安全甚鉅。身為乙名機師，但情緒控管卻如此差勁，更足以讓客觀第三人生飛航安全之疑慮，更沒有人能保證徐○○於駕駛飛機時是否會因一時情緒失控而生危害。但相對

人卻未持系爭辦法第七章之部份對徐○○公開發表「打到殘廢」等言論處以免職或其它懲戒處分，卻僅針對申請人私底下評論徐○○無法令人感到尊重之行為施以免職處分，顯屬針對性之不利對待。

6. 另於 108 年之罷工活動期間，相對人在臉書上成立「綠絲帶園地 / Green Ribbon Garden」社團，並指派 OO Lee（李○○，人事管理組助理副課長）、OO Ma（馬○○，人事管理組助理副課長）、OO Chen（陳○○，人事管理組助理副課長）、王 OO（人事管理組助理副課長）、OO Yeh（葉 OO，人事管理組助理副課長）等人擔任該社團管理員（證物 1），縱容相對人公司內部持反對罷工立場之人發表諸多恐嚇威脅之仇恨性言論，茲例示如下：

(1) 吳 OO（時任相對人公司之訂位課員）：「乾那些臭女人還不快滾」（證物 2）

(2) 呂 OO（時任相對人公司之工程師）：「支持弄下去」（證物 3）

(3) OO Yeh（時任相對人公司之副工程師）：「拿別人的錢慷自己的慨？真的是當了婊子還要立貞節牌坊，沒有最無恥只有更無恥，繼續 show 下限啊……我拭目以待！」（證物 4）

(4) 時任相對人公司機師之徐○○曾在個人臉書頁面上公開暗示要霸凌參與罷工之空服員（證物 5）；以及時任相對人公司總機長之趙甲 OO（OO Chao）曾在個人臉書頁面上公開污衊工會成員將會把不支持罷工的空服員從飛機上丟出去之圖文（證物 6）。

(5) 時任相對人公司副總之何 OO 率領一群相對人公司員工，公

然在媒體鏡頭面前，對著合法罷工之空服員怒吼：「滾回去」、「通通滾回去」、「我專制怎麼樣」、「就是要這個威權，才可以集權管理」（證物 7）。

- (6) 再者，相對人首席副總經理何 OO 於罷工階段時，多次在傳播媒體前蠻橫恐嚇員工略以：「你給你自已留點退路」、「這條路，就是你的不歸路」等威脅員工工作權之言語，業經媒體大幅報導（見申證 12）。何 OO 貴為相對人員工之首席副總經理，對於各該員工之去留擁有絕對之決定權，對外部之發言更直接代表該公司。然何 OO 於大庭廣眾恐嚇員工工作權之行為，造成社會大眾將相對人誤解為如此不問是非、威權管理及苛刻員工之負面印象，更有人因此表示「在相對人學會尊重空服員以前，拒絕搭乘長榮航空之飛機」等情（見申證 13），何 OO 之行為，著實對於相對人造成相當負面之影響，然何 OO 卻未遭相對人以系爭辦法進行任何懲處，益徵相對人懲處申請人私底下言論之行為，係針對申請人具有工會幹部身分所做之打壓。

7. 綜上可知，相對人公司雖然稱：「向來對飛航安全、對機師與空服員之飛安遵循要求甚為重視，如有任何可能影響飛航安全之情，不容絲毫輕忽，絕無寬待，並未因申請人郭 OO 之工會會員身分或參與工會活動爭議活動而有差別待遇」云云（見其 108 年 11 月 18 日不當勞動裁決答辯（一）書第 13 頁第 6 行至第 10 行），然相對人公司對於曾發表仇恨性言論、甚至有直接威脅飛安言論之其他員工，卻未見有任何調查或懲處，足認相對人公司乃全然

以是否支持工會或罷工活動，來決定是否開啟調查、懲處、甚至法律訴追之究責程序，更讓申請人工會之工會組織深受打擊，亦讓其餘工會成員不敢積極參與工會活動，對勞動議題與工會言論噤若寒蟬，相對人公司已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之妨害工會行為，依據同法同條第 2 項，相對人公司對於申請人郭○○之解僱行為無效。

(五) 申請人郭○○並未該當相對人長榮航空股份有限公司系爭辦法免職要件，自兩造間之勞資關係、相對人對工會之態度，以及申請人在工會地位、罷工行動之時間密接性等集體勞動關係重要要素以觀，相對人刻意放大、扭曲申請人郭○○在私人 LINE 群組所為言論，並以此解僱申請人，純係出於打壓及針對申請人身為工會幹部目的，具有不當勞動行為之認識：

1. 按「構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超

過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能，不因其具有行使合理企業管理權限之外觀而有異。」，此有貴會 101 年勞裁字第 1 號、102 年勞裁字第 18 號與 102 年勞裁字第 41 號裁決決定書意旨可資參照。

2. 次按「相對人抗辯申請人放置書寫血汗公司等文字之看板，以及將該看板照片張貼在『爆料公社』，地點打卡為相對人中東所等行為，構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款之解僱事由；又該行為構成相對人工作規則第 20 條第 6 款之解聘事由，且情節重大，亦符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定之解僱事由，據此解僱申請人云云。而曾 OO 在知悉後，難完全排除直接或間接告知相對人公司高層主管之可能性，業如前述，相對人隨即於當日或翌日（105 年 7 月 7 日）要求其外部顧問律師提供解僱申請人之函文草稿及附件（見相證 2、6，由該律師係在 105 年 7 月 7 日下午 6 時 50 分回信，可證相對人應係在該時間前即已要求律師草擬函文與附件），並在 105 年 7 月 11 日發函解僱申請人（見相證 3）。是綜觀申請人與相對人之勞資關係脈絡，暨知悉申請人籌組工會一事後隨即要求外部律師草擬解僱函文，並據此解僱申請人之時間上關連性，堪認相對人解僱申請人與申請人籌組工會一事有密切關聯，非僅單純依據工作規則而為懲戒，同時具有不當勞動行為之認識或意思存在，揆諸首揭意旨，該解僱之懲戒處分已逾合理之程度，尚難認合法有效。」，亦有貴會 105 年勞裁字第 35 號裁決決定書意旨可稽。

3. 依系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款及第 13 款規定：客艙組員有下列情事之一者，得不經預告逕予免職，公司並得依損失狀況求償：第 8 款「發表不當言論、非法張貼或散發煽動文字、圖畫或有其他足以破壞勞資關係之行為者。」；第 13 款「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞方實施暴行、恐嚇威脅或有重大侮辱之行為。」，相對人持申請人行為違反系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款及第 13 款等規定，認其解僱申請人為有理由等云云。惟查，相對人迄未舉證證明系爭辦法為其員工之工作規則，相對人是否得持系爭辦法懲處申請人，已不無疑問。
4. 相對人雖稱美國運輸部來函關切為解僱申請人郭○○之理由，並持公證書上關於旅客往來電子郵件為憑等云云。然相對人迄今仍未能提出關於回復美國運輸部，甚至是民航局等相關文件，已有可疑。況美國運輸部官方網站均未顯示有航空公司遭投訴關於飛行安全之疑慮，益徵相對人所稱因飛行安全遭投訴等云云，並不實在。
5. 而民航局係要求相對人對於「郭姓空服員於社群軟體發表不滿機師言論，揚言要在餐點加料」一案，請貴公司注意組員身心管理，並提供相關資料、調查情況與預防改善措施（參相證 24），但相對人未將申請人係於私人 LINE 群組間與老同學對話內容係遭截圖、移花接木及斷章取義等情如實報告，以降低公眾對於飛安之疑慮，抑或是對於不完整、不實之報導進行適度澄清。反係在調查報告中只提及「因為桃園市空服員職業工會少數幹部以及支持者偏激言行」（相證 25 第 4 頁），擴大飛安疑慮且將問題歸因於

工會及罷工事件，完全忽視罷工期間有關反罷工者之霸凌或偏激言論（參申證 15、16），顯對於申請人工會與支持罷工者具有十足之敵意與針對性。

6. 再者，關於相證 25 中有針對破壞艙門之安全疑慮，強化艙門檢查措施之公告與流程改善，此點也是民航局所要求提供之內容，但對於相對人所稱「高度重視之飛機餐食品安全」等問題，卻沒有提出任何流程改善或是預防措施，甚至是把解僱申請人當作是唯一改善手段，可見關於申請人於私人群組間之言論僅係相對人解僱申請人之藉口而已，此亦可從相對人回復旅客投訴之內容相互為證（參相證 26）。

7. 相對人針對霸凌事件之預防，竟然是發布航服管字第 B2019-0125 號公告（申證 30），要求相對人員工不得於工作時談論特定團體（如工會）、特定罷工事件，明顯係將霸凌之來源與工會和罷工進行連結，亦透過解僱申請人以及類似前開公告之方式，強烈表達敵視工會、反對工會之態度，不當妨礙申請人工會之工會組織與運作甚明。

8. 本件申請人所為評論徐○○及○○Lu 文章之行為，並非於公務使用之群組，更非於臉書公開為之。僅係於私人、不公開之 34 人群組內，該私人群組僅有 34 名於 7 年前一同參與相對人同期受訓之空服員，均為相識多年之老同學，不會有其他人再行加入該群組，人數均為固定，若有人離職可能才會退出該群組。設立該隱私群組之目的，僅係讓身為空服員同學彼此暢談工作上所遭遇之事項，在這個隱私的私人群組內暢所欲言，分享生活上所遭遇

各種大小事情，性質僅係私人談心及聊天之通訊軟體群組。其他人無法使用該通訊軟體與申請人之群組對話，亦看不到對話內容，在申請人之對話遭他人片面截取且張貼至網路上前，第三人絕無看到前開私人群組間對話之理。申請人主觀上並無使群組以外之人得以共見共聞，顯難該當系爭辦法中有關於發表之要件。

9. 又系爭 LINE 訊息是在私人群組所張貼，僅限群組成員始能觀看，則解讀語句時必須考量該群組成之緣由、成員、性質，以及留言者之習慣用語、前後對話之脈絡與語氣等，始能稍微還原留言者表意之內容，乃屬當然。實無法任由私人群組外之人以隻字片語，或恣意擷取前後文、拼貼所得之解讀，硬生生地強加予發言者，並作為解僱之唯一事由。

10. 況系爭 LINE 訊息對話之開啟，致因於臉書帳號為 OO Lu 之相對人員工公開於「綠絲帶活動」臉書群組內偽稱空服員職業工會成員有『她們已放話出來，返工後，要在勤務中要好好「電」那些落跑的「工賊」，也就是領三寶回去，或是沒加入工會的學妹們』等意指申請人工會成員將霸凌未參與罷工員工等言論（見申證 2），系爭群組整體討論氣氛是對於該則貼文十分訝異，認為未參與罷工之員工是「做賊喊捉賊」、「都他們說了算」（參申證 2-1 第 1 頁、第 3 頁），並討論到教官才有權利讓 RT 不通過（參申證 2-1 第 5 頁）。而中間穿插由申請人郭○○張貼之「我一定電阿，我們在外面曬 17 天，爭取到的他們都有欸」、「不電落跑的電誰」、「中途跳船的，電爆」（參申證 2-1 第 4 頁）等言論，申請人郭○○在下方也加入猴子說 sorry 之貼圖，藉以表示是開玩笑的語氣，

也透過此種反串之方式(即遭到 OO Lu 強加工會成員將對他人進行霸凌之形象，所以申請人郭○○故意在群組裡模仿要電人之言論)，試圖凸顯該貼文之荒謬，並且馬上在前開言論之下方，張貼「反霸凌信箱」告知舉報霸凌言論管道之行為，可證申請人並無霸凌任何人之意圖，更無預見內容會遭截圖後不當外流、誤導大眾。

11. 緊接著，LINE 群組話題轉向徐○○於臉書發布仇視工會且要讓組員消失在 GD (即航員名單) 之霸凌言論 (參相證 3)，此時申請人郭○○所稱「80 列車，已啟程」(參申證 2-1 第 7 頁)，觀察其文義應係指該名徐○○機長，已開始公開發布霸凌工會會員之言論，絕對不是表示申請人郭○○要對機長霸凌，「80 列車，已啟程」之發言前，該 LINE 群組內容根本未提及徐○○機長，甚至有成員不知道「徐○○是誰」(參申證 2-1 第 7 頁)。也因群組內有人不知道徐○○是誰，申請人郭○○也才會以「Entrée 要被加料的人」回復 (參申證 2-1 第 8 頁)，來戲謔地形容徐○○是一個撕裂公司情感的人，無法讓人感到尊重。申請人郭○○也立刻張貼「反霸凌」之標語與申訴專線 (參申證 2-1 第 9 頁)，強調要「用行動反霸凌」才是正確做法，絲毫沒有要真正”加料”或是霸凌之意思。最後，申請人郭○○也於該 LINE 群組表示「不是要鼓勵組員當鬥雞，現在霸凌的源頭就在那...造成大家困擾，感到抱歉，OO 不敢惹 (了)」(參申證 2-1 第 15 頁)，在在強調不是要製造對立，若因前述言論造成大家困擾，申請人郭○○深感抱歉，可見申請人郭○○之本意均是傳達若遭受霸凌可循公司內

部申訴管道解決，否則申請人郭○○大可於群組內發表更為煽動、分裂或是語氣強烈之言論，甚至討論如何加料、加什麼料等。

12. 更有甚者，申請人郭○○除於 14 點 49 分在系爭 LINE 訊息中張貼徐○○之臉書公開貼文，亦於 14 點 54 分張貼於個人臉書頁面，並於貼文處表示「對內已經迫不及待、摩拳擦掌要把我們從 GD 上除掉了」(申證 18)，藉此強調轉貼徐○○貼文之重點是公司員工要開始霸凌工會會員，可見申請人郭○○於系爭 LINE 訊息中之「80 列車，已啟程」(參申證 2-1 第 7 頁)，確實係指徐○○機長及反工會、反罷工之公司員工即將要對參與罷工之工會會員進行霸凌。當有人於該則臉書貼文下方詢問「徐○○是誰？」、「他是？誰？」時，申請人郭○○也只是於 15 點 13 分回復「專門負責把別人名字消失在 GD 上的小精靈？」、「叫的蠻大聲的，再唉大聲一點，明天升四條」(意指正機師)(參申證 18)，便未曾出現任何要”加料”或是”霸凌”之言論；其於臉書貼文回復徐○○是誰之用語，對照申請人郭○○15 點 08 分於系爭 LINE 訊息中「Entrée 要被加料的人」之訊息，都一致地以戲謔方式形容徐○○是一個撕裂公司情感的人，無法讓人感到尊重而已，絕對沒有要真正唆使、進行”加料”或是任何危害飛安之行為。

13. 申請人針對徐○○撕裂公司員工情感，擴大員工對立等可受公評之言論表述心情時，形容其係乙名極度無法令人尊重之人物，又無從知悉私人群組對話有遭群組以外第三人看見之可能，實難認該當於系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款發表要件，與一般打電話謊稱飛機上有炸彈之行為有明顯差別，遑論申請人能僅憑前開

遭截取之一句戲謔之言論而生影響飛行安全之結果。

14. 且申請人僅係於私人群組內與老同學閒聊、抒發自己想法，並無要讓群組以外之人知悉意思，難謂該當於系爭辦法第 7 章第 15 條第 13 款對於其他共同工作之勞方實施暴行、恐嚇威脅或有重大侮辱之行為。退步言之，若申請人郭○○果爾有對於徐○○”加料”或是唆使他人加料，導致嚴重飛安問題之意圖的話（假設語氣，申請人否認之），申請人郭○○或是”加料”之人勢必也在該航班上，根本不可能安全離開，此亦經證人徐○○親自證述明確，則申請人郭○○或”加料之人”豈有冒著生命安危之風險，對徐○○進行加料致影響飛安之可能？更何況，能夠掌握該航班組員名單者只有機長，空服員根本無法事先得知該航班值勤之機長為何人；又要如何攜帶可”加料”之危險物品通過安檢？故對徐○○加料乙事簡直是天方夜譚。

15. 相對人知悉申請人郭○○之系爭 LINE 截圖後，未先行約談申請人郭○○或其他群組成員調查或了解前後文之內容，便立即認定申請人涉犯民用航空法(下稱民航法)第 101 條等刑罰，於 108 年 7 月 8 日晚間到蘆竹分局南崁派出所提出告訴，相對人原先對外表示：「該案已由警方調查進入司法程序，靜待調查結果出爐，至於郭姓空服員於調查期間，將改為地勤服務」(申證 19)，卻於 108 年 7 月 10 日通知申請人郭○○隔日（即 108 年 7 月 11 日）要召開人評會，要求申請人郭○○先行寫下書面陳述，並於 108 年 7 月 11 日上午 11 點結束人評會議後，旋即於兩小時後告知解僱之處分(參申證 1)，可見相對人解僱申請人郭○○之決策過程

極為草率、倉促，除未曾約談該群組內其他成員了解語意脈絡，亦不斟酌系爭 LINE 訊息完整版與申請人郭○○臉書公開貼文等可推敲文義之事證，更未如同相對人自行對外表示將待刑事偵查結果出爐後始進行處分，反係立即於人評會結束後兩小時內作成解僱處分，故相對人解僱申請人郭○○之行為，正是為了殺雞儆猴，藉機除去申請人工會重要幹部，明顯具有不當勞動行為之動機。

16. 綜上所述，申請人郭○○為申請人工會活躍成員，多次參與工會活動，亦曾擔任與相對人協商之代表，更於申請人工會罷工期間化身為工會之代表性人物，表徵極力爭取勞權之形象（參申證3、申證4及申證5），竟被相對人放大、扭曲解讀私人 LINE 群組之對話，強扣上霸凌與危害飛安之大帽子，除對申請人郭○○提出刑事告訴，並於人評會後旋即給予解僱處分，則依據前揭裁決意旨，就申請人郭○○在工會中之地位（參答辯一書第6頁第21行，相對人亦表示郭○○為工會意見領袖）、參與工會活動之內容、兩造間勞資脈絡等集體勞動關係之狀況，相對人所為解僱處分之嚴重程度，暨解僱處分與罷工之時間上密接性等因素加以綜合判斷，相對人根本不是僅單純依據工作規則而為解僱處分懲戒，反係同時具有不當勞動行為之認識或意思存在，彰彰明甚。相對人之行為此舉無疑係嚴重侵犯申請人之隱私權、借題發揮，藉此懲處申請人工會及其幹部，意在告訴申請人工會及其會員，其得持「私人群組間之對話作為解僱員工之理由」，造成申請人工會及其會員將承受隨時遭相對人以私人群組間之對話做為解

僱理由之心理壓力，使其等不敢參與工會活動，主觀上顯有不當勞動行為認識及動機，自當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款所稱之不當勞動行為。

(六) 相對人持申請人於不公開之私人群組內與朋友聊天、抱怨等言論而將其解僱之行為，明顯造成工會成員於私領域聊天時無不小心翼翼，更進而使工會成員不敢在私底下評論或討論公司政策之後果：

1. 按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多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。...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(鈞會 107 年勞裁字第 2 號不當勞動行為裁決決定書要旨參照，見附件 1)。

2. 相對人雖稱本件申請人係於 30 人以上之群組發言，而認該群組因人數眾多而屬於公開群組，故申請人係於公開群組發言等云云。惟查，系爭群組為 LINE 通訊軟體之群組，非關公務之用，僅作為日常聊天、抱怨或分享生活日常等訊息，成員都為申請人 7 年以來之同學，彼此也均熟識，雖有 34 人，但他人並無法搜尋得到該群組，也無法參加或得知該群組之內容。
3. 相對人雖稱系爭群組人數眾多而為公開群組等云云。然查，依現今社會通念，人與人之間多半透過通訊軟體群組而聯繫，關於通訊軟體群組是否具備公開性，依鈞會往例見解，人數固然為判斷之依據，而群組成員之組成亦同為判斷標準之一。此有鈞會於 107 年勞裁字第 2 號不當勞動行為裁決決定書中略以：「申請人朱 OO 於 107 年 1 月 16 日遭楊 OO 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 OO 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 OO 要求申請人朱 OO 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。」

等語，認定縱使在 100 多名同學所組成之私密社團內，因為該社團具備「不可任意加入」之性質，故其所公開發表之言論，也是在私密社團內所為之言論，若相對人介入或要求說明該私密社團內言論之行為，儼然係窺視或刺探工會幹部、會員非公開言論之情事，而該當於不當勞動行為。

4. 經查，鈞會曾認定 100 人左右之群組仍不失其私密性質，然申請人前開由多年同學所組成之私人群組僅有 30 多人，理應該當於私密群組之要件。當群組成員得知群組內對話被截圖交給相對人高層後，隨即造成恐慌、引發大量成員退出群組，現今該群組日常聊天、抱怨及分享生活點滴之情事已不復存在，群組內成員更有互相猜忌、彼此懷疑甚至是感到羞愧之情事（見申證 32），群組成員更是紛紛退出群組，故該群組內已無成員，相對人實已達到其藉由打壓員工私領域言論之行為，造成工會成員不敢在私底下討論自己遭到霸凌，或是關於工會之一切情事，唯恐相對人又透過他人窺視、刺探工會成員非公開之言論，寒蟬效應著實已在申請人工會間蔓延，此舉更屬該當不當勞動行為。

5. 況本事件並非關於私人群組內之對話遭他人流出有無期待可能性之爭議，而係相對人透過群組內成員窺視、刺探申請人工會成員於私領域之一舉一動，倘認相對人解僱申請人為有理由，則無疑是允許資方透過勞方彼此之間檢舉、蒐證、側錄其等於私領域之舉動，更是營造人人都有可能是資方間諜之工作職場環境，無異為「白色恐怖」之再現，處於自由開放之臺灣社會下，殊難想像勞工有何需要向雇主解釋與朋友聊天、抱怨所用字句究竟代表

何含義義務之有！

(七) 飛行航班中均會配置 2 至 3 名之合格機師，機師於航程中遭遇突發狀況，航空器飛航作業管理規則已明定相對應流程，不可能因為一個人突發狀況而導致整台飛機產生安全疑慮：

1. 按「飛航安全相關事件：指航空器因運作中所發生之航空器失事、航空器重大意外事件、航空器意外事件及非在運作中所發生之地面安全事件」，民航法第 2 條第 21 項定有明文。又按「航空器使用人應依有關之法規及程序訂定航務手冊或其他相關之手冊，報請民航局核准後，作為所有航空人員之工作指導，並適時修訂之。航空器使用人及其所屬航空人員應依前項手冊之各項規定實施所負之職責，並不得逾越之。」、「航空器各次之飛航，航空器使用人應指派一名駕駛員擔任機長。機長失能時其接替順位，航空器使用人應於航務相關手冊中規定。」，航空器飛航作業管理規則第 20 條及第 35 條亦有明文。

2. 相對人雖稱申請人之行為有影響飛航安全等云云。惟查，相對人之代理人李 OO 曾於 109 年 1 月 20 日本事件偵查程序時表示略以：公司基於飛航安全，不容許任何人對此開玩笑等語。本件爭執發生後，相對人更是沒有對於「飛機餐食品安全」等問題提出任何流程改善或是預防措施，可證相對人明知申請人於私人群組間所形容徐 OO 為一個討厭、無法令人尊重之人等言語僅為玩笑話而已，並無遂行之意圖，也無實行之可能，更不可能有任何影響飛航安全之結果，才沒有任何的改進措施。

3. 再者，本件所涉及之法益並非如公然污辱罪一般所遭侵害之個人

名譽，此種關於飛航安全之公共安全法益，絕非隻言片語即可破壞，申請人所為之言論更不具有典型危險性，已如前述。然涉及飛航安全之部分，除了法規上有嚴格定義關於航空器意外事件以外，每架飛機更均設有 2 名以上合格機師，縱使 1 名機師身體有不適或其他狀況，也都有固定流程可以應對，相對人為國內屬一屬二之大公司，絕無可能因飛行時因機組零件或人員之突發狀況即造成飛航安全問題可言。

4. 更有甚者，相對人之航班依其飛航慣例均會配置兩名機師，且航務手冊中亦應載明機長失能時之接替順位及應變措施，縱使機艙中僅有 1 名機師駕駛，該機師也是經由民航局認可，受過專業合格訓練之機師，由該名合格之機師駕駛飛機，絕對不可能對於飛航安全產生任何危害。況 1 名機師無論是離開座位吃飯或上廁所，在航行上更所在多有，姑且不論飛機於航程中均係採取自動駕駛之模式，殊難想像只要航程中其中一位機師離開座位上廁所、用餐或突然身體不適，而單獨由一位機師操縱飛機時，就有相對人所稱之飛航安全危害發生等云云。如此一來，相對人豈不是常常造成旅客陷於無法安全飛航之危險中？顯見相對人所持為解僱申請人之理由，無非係出於個人對於飛行安全法益之誤解以及臆測，實屬荒謬。

- (八) 證人徐○○於罷工前夕即公開發表反對工會、反對罷工言論，嗣後刻意掩飾其反對罷工之態度，所為證詞內容誇大不實、有失公允，顯無可採：

1. 經查，證人徐○○於 108 年 5 月間罷工前夕即加入《綠絲帶園地》

之反工會、反罷工臉書公開社團，並於 108 年 6 月起不斷地發表質疑、敵視、醜化工會與工會會員之言論，諸如「工會的話盡信，狗屎也可能是香的」、「一群天真傻妹，包括要剃光頭高空...彈跳那位，妳們覺得罷工是在玩嗎？」、「在抽鍋紙菸嗎？」等（申證 20），顯見證人徐○○自申請人罷工初始即表露否對工會與罷工之強烈態度。

2. 證人徐○○刻意忽略相證 3 佔該貼文三分之二比例之「桃空工敗得只剩下政客」、「比罷工前還爛的協約」、「2060？有過半嗎？」、「因為工會不要臉」、「強姦立榮」、「我從頭到尾看不起妳們這個工會」之反工會言論，甚至是以維護飛行安全之說法，修飾自己的霸凌言論（參筆錄第 2 頁第 13 行至 21 行）。又當委員詢問有關相證 3 下方兩張等大之截圖時，竟表示左方申請人工會之貼文與證人無關，只是把它截下來而已，但觀察該左方之截圖文字，明顯是證人徐○○該篇貼文之第一句「窮得只剩下團結？」，可見證人正是截取申請人工會之貼文，作為嘲諷、批評之用，卻於接受詢問時極力撇清。

3. 而進一步詢問消失在我航機的 GD 上是指何意時，證人徐○○竟可以直接背誦出民航作業管理規則第 154 條之精準條號（參筆錄第 3 頁第 7 行），卻於後續遭詢問機師在機艙中身體不適之標準作業流程時，無法正確回答出是規定在哪一本手冊中，更遑論是條號或是相關規範；兩相對比之下，前者只是關於機師職權之概括性規定，後者則是直接關涉飛航安全維護之標準作業流程，更是機師考試、複訊之重點，若不熟悉或是記憶錯誤，恐怕才會影

響飛安之重要因素，但證人徐○○對於回應貼文之法令規範如此熟稔，卻對於每次飛航都應準備之 SOP 記憶不清，顯有違常理。

4. 況查，當詢問證人為何「Entrée 要被加料的人」對飛安有影響時，證人徐○○竟然誤導委員平時要帶著不能單飛之機師飛行，而大部分的航班是兩人執勤，刻意製造若證人徐○○因身體不適無法執行飛行任務時，對於飛安有很大影響之印象（參筆錄第 5 頁第 11 行至 17 行）；實則，依據航空人員檢定給證管理規則第 2 條第 2 款之規定：「航空器駕駛員：指領有檢定證、體格檢查及格證，執行航空器駕駛任務之人員，包括機長及副駕駛員。」，故能夠值勤飛行任務擔任航空器駕駛者，均是取得民航法規取得相關執照與檢定證之正式人員，則證人徐○○所述機上有「無法單獨執行航務之機師」顯然是刻意誤導；縱使假設當時證人徐○○帶著無法值勤之機師，則一定有另一至二名能正常執勤之副機師，負責於正機師遇有突發事故之應變處理，且正、副駕駛在實際飛行過程中，亦是相互配合、分工合作，輪流駕駛飛機（申證 21）。徐○○所為證詞內容誇大不實、有失公允，顯無可採。

(九) 關於申請人薪資說明如下：

1. 按「勞動基準法第 2 條第 3 款規定：『工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。』從而，勞工實質上因提供勞務，而由僱主所獲得之對價，即為工資，不問其給付項目之名義，究為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同，至於該條款後段所稱『經常性給與』，

係因通常情形，工資係由僱主於特定期間，按特定之標準發給，在時間或制度上，具有經常發給之特性，然為防止僱主巧立名目，將應屬於勞務對價性質之給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等之支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非在限制工資範圍。」（臺北高等行政法院 92 年訴更一字第 139 號、最高行政法院 95 年度判字第 1472 號判決參照）。

2. 又按判斷某一支給是否為「經常性給與」，應該以其實質內涵決定，而不是以其給付時所使用「名目」為準，因此即使給付之金額以「紅利」之名目為之，在實質上卻是按期定時定量給付者，因其本質並非紅利，亦難認其非為「經常性給與」，即縱給付名目為勞動基準法施行細則第 10 條各款所稱者，然實質上並非該種給付性質者，且屬定期給付者，仍屬工資之一部分。如此認定始能與勞基法第 2 條第 3 款立法意旨相符。（最高行政法院 93 年判字第 923 號判決參照）。
3. 參申請人每月所得之薪資收入，其於 108 年間 1 月至 3 月間關於薪資收入雖僅有新臺幣(下同)53,998、60,649、52,663 等餘元（見申證 29，一月薪資為 $47936+6062=53998$ ，二月薪資為 $27163+33486=60649$ ，三月薪資為 $19860+32803=52663$ ），然此係因申請人於一月時遭遇外籍旅客上廁所之事件而受有精神打擊，須尋求精神科醫師之協助，故而有請假無法正常到班之情事。然 108 年 4 月至 6 月間，申請人均依班表正常服勤，每月領取約 94,557、79,859、108,962 餘元不等（參申證 29，四月薪資為

50,262+44,295=94,557，五月薪資為 42,273+37,586=79,859，六月薪資為 47,534+61,428=108,962)。上開金額顯係申請人每月固定領取之經常性報酬。

4. 相對人雖稱申請人工資僅有 58,221 元等云云，然其未提供計算明細及申請人之薪資單，申請人實無從查證。縱相對人將申請人之薪資分列為不同之名目，依前揭說明，此僅足證相對人係巧立名目，藉以規避工資之認定，事實明確。並不因此改變申請人所領得之薪資係因工作而逐月經常性獲得之報酬，相對人並非為其單方之目的，所為給付更非具有勉勵、恩惠性質之給與，顯具有勞務對價及經常性給予之性質。縱認申請人所領得之薪資有部分係依員工是否達設定目標及相對人營業狀況是否達標準而給與等不同狀況，更可認定該部分之發給非屬臨時起意之任意性、恩惠性給與，應屬因工作而獲得報酬之經常性給與，自屬於勞動基準法第 2 條第 3 款所規定「其他任何名義之經常性給與」，而為工資之一部分。相對人抗辯申請人每月所得之薪資收入，非正常工作所獲得之報酬，不應納入工資計算，尚非可採。

(十) 請求裁決事項：

1. 確認相對人於 108 年 7 月 11 日解僱申請人郭○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款所定之不當勞動行為。
2. 確認相對人於 108 年 7 月 11 日解僱申請人郭○○之行為無效。
3. 命令相對人應於本裁決書送達之翌日起 7 日內，回復申請人郭○○原任副座艙長之職務。

4. 命令相對人應於收受本裁決之日起 7 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 號之標楷體字型將本裁決主文公告 14 日以上。

5. 相對人應自 108 年 7 月 11 日起至申請人郭○○復職日止，按月於次月 1 日給付申請人郭○○薪資 75,115 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息 5%計算之利息。

6. 相對人應自 108 年 7 月 11 日起至申請人郭○○復職日止，按月提撥 4,590 元至申請人郭○○之勞工退休金專戶。

(十一) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 相對人依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款及系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款、第 13 款、第 22 款及第 23 款等規定終止與申請人郭○○間之勞動契約，考評因素均未悖於客觀事實，係因申請人郭○○所為言論涉及飛航安全且情節重大，與申請人郭○○其工會職務、支持工會活動或爭議行為無涉，並無不當勞動行為之動機與認識，未違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之規定，不構成不當勞動行為：

1. 按「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」之申訴案件，所成立之結社自由委員會作成之『結社自由委員會決定及原則摘要』(2006 年版)第 800 項載明：『結社自由委員會提請注意 1971 年之勞工代表公約(第 135 號)及建議書(第 143 號)，其明白地建立，事業單位勞工代表對其任

何侵害之行為，應享有效之保護，包括基於其為勞工代表或工會會員之資格或活動或參與工會活動而為之解僱，只要其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意的安排。』以及第 801 項：『一位勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到侵害之原則，並不意味一位擁有工會職務的人員，不論環境條件均能取得解僱之豁免權。』」（臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1630 號行政判決參照）；又按「再者，申請人彭宏達固為申請人工會之理事長，然相對人係以相同資遣條件同時資遣申請人彭宏達與其餘 6 名員工，難認有何差別待遇，已詳述如上。則該資遣行為或許可能影響申請人工會之運作，然此乃事實上之結果，與該資遣行為是否具備工會法第 35 條第 1 項第 5 款之『不當』要件有別。故本會認相對人資遣申請人彭宏達之行為亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」（貴會 106 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定書參照）。準此，勞工之工會幹部身分或參與工會活動者，縱使應享有更有效之權利保護，但並不當然因此取得解僱之絕對豁免權，而仍須就個案事實判斷其行為是否符合現行法律或團體協約或其他共同同意，要屬當然。

2. 申請人郭○○固為申請人工會之幹部，並曾參與罷工，然相對人公司乃依據其於系爭群組之相關發言，已然造成雇主事業管理權及企業秩序維持程度、雙方信賴關係之影響，更違反民航法及刑法相關規定，實難期待在員工存有此等惡意及違法不當行為後，仍與員工維持僱傭關係。則該解僱行為或許可能影響申請人工會之運作，然此乃解僱行為之事實上結果，究與該解僱行為本身是

否具備工會法第 35 條第 1 項第 5 款之「不當」要件有間；兩造間縱有不同爭議案件，然不同個案有其不同之事實及爭議問題，而本件乃涉及雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為之懲戒解僱是否具有針對工會之「不當動機」，申請人逕以兩造間有其他爭議事件，推測相對人公司具有不當勞動行為之認識及動機，實嫌速斷。甚且，一旦任何公司甫歷經罷工事件，是否無論該員工有任何重大違反工作規則之情事，均不得將員工予以解僱？惡性循環下，影響所及乃其他認真守法員工之權益與身心健康，並徒增勞資對立、破壞勞資間及員工相互間之信賴關係。

3. 按科學月刊第 346 期「飛航新思維」中明揭：「飛航安全在一個社會公共安全的領域中，是最具有指標性的，因為飛機失事所造成的社會衝擊最大，所有相關人員都應該以戒慎恐懼的態度來面對它，如果連最具衝擊性的事故都掉以輕心的話，其他公共安全就更不會有人去注意了」、「早期僅直接造成人員的傷亡與死亡才會引起安全的討論。漸漸的，隨著航空運輸量大增，航空事故日益頻繁，飛安開始成為一門頗受重視的一門系統科學。時至今日，對飛航系統的安全而言，各種技術與資源，經過整合，以求在運作飛航系統時免於事故的發生，是很多人接受的一種飛航安全的定義」(相證 16)。準此，對航空公司及乘客而言，飛航安全乃最重要之課題，否則留待事故發生即為時已晚，輕則航空業者不再受信賴，重則乘客人身安全將受有不可逆損害，此所以大眾運輸事業具高度重視安全之特質。從而，相對人長期秉持「追求安全、絕不妥協」的飛安理念，認定飛安係一條不可被跨越的紅線，長

年不斷堅守、維持優良的飛安紀錄標準（參相證 14）。

4. 相對人公司終止兩造勞動契約，係因申請人郭○○所為違反飛航安全、意圖霸凌工作同仁言論違反相對人公司系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款、第 13 款、第 22 款及第 23 款等規定，最核心之評價事實即其於徐○○機師照片下發文「Entrée 要被加料的人」已嚴重違反相對人所重視之「飛航安全」，相對人公司始依法解僱，與其是否具有工會會員身分或參與、支持工會活動、爭議活動全然無關，且不具「針對性」，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 4 款之不當勞動行為：

- (1) 按「勞基法第十二條第一項第四款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合『情節重大』之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之『情節重大』之要件，以兼顧企業管理紀律之維護。」最高法院 105 年度台上字第 1894 號民事判決著有明文。
- (2) 復按客艙組員有下列情事之一者，得不經預告逕予免職，公司並得依損失狀況求償：「發表不當言論、非法張貼或散發煽

動文字、圖畫或有其他足以破壞勞資關係之行為者。」、「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞方實施暴行、恐嚇威脅或有重大侮辱之行為。」、「嚴重失職、失察、言行不當或其他因故意或過失致公司蒙受損害者。」及「嚴重違反公序良俗、法令之情事者。」相對人公司系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款、第 13 款、第 22 款及第 23 款亦分別定有明文（相證 1）。

- (3) 經查，申請人工會於 108 年 6 月 20 日下午 4 時發起罷工，歷經 17 天後於同年 7 月 7 日因申請人工會與相對人經簽訂團體協約而告終。惟罷工雖結束，相對人公司內部仍出現因罷工立場不同致生之霸凌現象，並有資深員工於臉書社團「綠絲帶活動」中發文呼籲相對人公司應予以重視（參相證 2）；惟申請人郭○○於知悉前情後，竟於通訊軟體 Line 之系爭群組中表示：「我一定電啊，我們在外面曬 17 天，爭取到的他們都有欸」、「不電落跑的電誰」、「中途跳船的，電爆」等明顯針對反罷工或未參與罷工之其他工作同仁懷有高度敵意且將進行秋後算帳之言語（申證 2），致工作同仁內部分裂並懼怕將受到職場霸凌。並參諸申請人郭○○身為工會意見領袖，對申請人會員深具影響力，足以認定該等言論有傳達欲自己實行加料行為，或強烈暗示、誘導其他空服或地勤人員為加料行為之效果。

- (4) 一般民航機於高空飛行，使用大量易燃油料並載運乘客動輒數百人，且機師為專門職業，於航行勤務上具有不可替代性，

一旦發生任何意外將導致飛機有高度危險，故相對人對飛航安全、機師與空服員之飛安遵循要求均甚為重視，如有任何可能影響飛航安全之情，不容絲毫輕忽。尤其機師飲食與飛安有密切關聯，蓋倘於高空密閉機艙中因誤食加料食品致使身體不適，實難以施加適當治療，故為確保機師生命、身體與健康安全，於航空業慣例上，基於航空業特重飛行安全之特殊性，機師與副機師甚至不得食用同種類主餐，益證機師之食安與飛航安全關係密切。申言之，倘機師因飲食問題身體不適，且恰逢飛機起降，即相當危險，此在另一名搭配機師較為資淺或無經驗時尤然，而本件系爭加料言論所針對之徐○○機師乃為檢定機師，即須經常協助訓練而與資淺副機師共同執勤(第二次調查會議紀錄第5頁第13至22行參照)，系爭加料言論之內容對於飛航安全所可能造成之風險，實不言而喻；況於飛航過程，如因任何緊急狀況使得駕駛艙僅剩一名機師可操作飛機，同樣屬於異常狀況而需進行通報。經查，徐○○機師知悉系爭加料言論後，甚至因心生恐懼，曾長達一個月自備機上餐食(第2次調查會議紀錄第5頁第3行)，包括同事、家人聽聞後亦均對徐○○機師及飛航安全表達關切，更遑論消費者、一般民眾對相對人飛航安全之不安。

- (5) 前述相對人公司內部出現霸凌現象乙事，另經相對人公司徐○○機師於108年7月7日上午8時15分以個人臉書帳號「徐○○」發文疾呼：「...我的航班，只要讓我知道任何人霸凌我的組員，不管是口頭上的”汪汪汪”，或者是心理上的。我保

證，妳一定會消失在我航機的 GD 上！#拒絕職場霸凌#我說到做到#到時候看我有沒有資格#給臉不要臉」（相證 3，下稱系爭貼文）；詎料，申請人郭○○於臉書看見系爭貼文後，即轉貼至系爭群組，復經系爭群組成員詢問「徐○○是誰」時，申請人郭○○竟告知「Entrée（按：即主餐）要被加料的人」（下稱系爭加料言論，參申證 2），除使徐○○機師心生畏怖外，並因遭截圖外流後經媒體大幅為負面報導，造成一般大眾對搭乘相對人班機產生飛安疑慮，更有旅客因系爭加料言論向相對人要求退票（相證 4、5），甚至投訴臺灣民航局（相證 6）、致使美國運輸部要求調查此事（相證 7）：

A. 消費者於 108 年 7 月 9 日寄予相對人信件內容表示：「罷工期間：1、在 ptt 上看到用墜機字眼來恐嚇支持罷工（附檔）；2、18 金釵丟包旅客；3、曲 OO 空服員在節目中說長榮強姦她；4、新聞影片中某空服員說林寶水董事長掐著工會幹部的脖子脅迫答應資方提議。罷工結束：1、朱姓機師說要給反罷工的旅客送“special meal”.2、貴公司罷工的空服員說要霸凌同事、要在機師飲食中加料、要對機艙門動手腳。這群罷工份子對貴公司恨意滿滿、把旅客當成鬥爭的籌碼、言行舉止猶如恐怖份子。我選擇搭乘長榮只因為飛安安全。聽說 7/10 這群罷工份子就要復職、我不知道貴公司裡有多少 18 金釵？曲 OO 們？郭○○們？朱姓機師們？但已經造成我對貴公司飛安的恐懼與不信任、在此要求將我和我女兒的六張商務艙機票“全額退費”。」（相證 4）

B. 消費者於 108 年 7 月 8 日及 9 日寄予相對人信件內容表示：

「會對機長加料 會造成飛行安全 甚或可能會對乘客加料
請對此郭小姐員工 加快處理 並公告或告知媒體 以挽救
乘客的憂慮與不安」、「1) 向機長加料 在我們乘客來看 會
是很危險的飛安問題 且此言論也造成我們的恐慌 2) 請問
我的家人從溫哥華回臺灣 是否機票可以依此全額退費 3)
請貴公司對此員工 加快處理 並公告讓乘客或大眾了解
已讓大家敢繼續搭長榮的飛機 4) 貴公司此員工加料說
已經造成社會恐慌 是否已經造成罪刑 我個人先不予置評
但是否要個人申告 或是透過消保官申訴 或是貴公司自行
能處置 此三種方式 請問貴公司看法為何」(相證 5)

C. 第三人向美國運輸部投訴：「長榮航空公司最近遭遇空服員
罷工。罷工結束後，長榮航空公司的一名空服人陳稱，她
將對一名不支持罷工的機師添加不明物質。由於美國亦為
長榮航空公司服務範圍所及，請調查此事。相關圖片可根
據要求提供。(原文為：EVA airways recently suffered cabin
crew strike. At conclusion of strike. One of the EVA airways
flight attendant posted that she will add substance to a pilot
that does not support the cabin crew strike. Since EVA airways
provide services to United State, please look into this subject
matter. Pictures can be provided upon request.)」(相證 7) 因
此導致相對人遭美國運輸部責問並要求提供說明，即依美
國聯邦法規 14 CFR 259.7 (c) 相對人須於 30 日內向申訴

人表示已接收知悉其投訴，並需於 60 日內提供實質回應。

D. 另亦有民眾致電民航局要求關切，甚至表示懼怕因其反罷工立場，工會成員於執行飛航勤務時將在其餐點下毒。此導致相對人遭民航局關切，並被要求提供完整資料、調查內容及改善措施（相證 6）。

E. 蘋果日報 108 年 7 月 21 號報導：「對於我國航空公司發生罷工事件，期間傳出參與罷工空服員恐在機師餐食中「加料」，除讓旅客憂心外，也引起國際關注。交通部民航局也證實，長榮航空先前已向民航局通報此事，因為長榮是有航班飛往美國的民航業者，美國運輸部（DOT）乘客保護部門因此來信要求長榮於 60 日內，回復說明長榮航空空服員罷工期間，有空服員揚言對反罷工機師「加料」一事；已要求相對人妥予說明回復，以維飛美航班之正常運作……航空業者指出，美國聯邦航空總署對維持其國境的飛航安全，提出國際飛安評鑑計畫，對進出美國國境或飛渡其領空的航空業者之民航主管機關，定期進行飛安監理評鑑，該飛安評鑑結果分為二級，第一級是符合國際民航組織的標準，第二級是不符合，若不符合標準，美國將會限制該國籍的航空業者入出境或飛渡美國國境。」（相證 17）

F. 蘋果日報同年 7 月 9 日亦報導「長榮空服罷工今天將落幕，不過卻傳出空服工會長榮分會幹部郭○○在空服內部 LINE 群組揚言要『電爆』中途落跑組員、或在機長食物中『加料』等言語。相關新聞露出後，也讓民眾相當恐慌，

今天交通部民航局一早就接到不少投訴電話，有民眾就很擔心自己因為先前在網路上發表過反罷工的言論，擔心搭長榮飛機時用餐會被下毒，一直要民航局出面解決。郭○○在 LINE 群組中的留言內容流出後，昨日上午空服工會出面說明該截圖疑遭冒用，但今天凌晨空服工會在臉書專頁貼出一份署名是『郭○○』的聲明，承認 LINE 截圖確實是她本人所言，引發譁然。長榮航空發言人陳○○今表示，不清楚該份聲明是真還是假，但長榮昨日已報警處理，由公權力介入調查，調查前不做評論，待調查結果出爐後依公司規定跟法律規定來進行後續處理。民航局今早也接到 5、6 通民眾投訴，紛紛表示自己要搭長榮的飛機非常憂心，每通電話一講就是近半小時起跳。據了解，投訴民眾在電話中很緊張地表示，因為自己先前在網路上發表過反罷工的言論，一定會被注意到，今天自己要搭長榮的飛機，很擔心餐食會被下毒。民航局總機不斷安撫，也請他若有事證可以向警方報案，但仍無法平息焦慮民眾的心情。對此，民航局表示，對這件事情保持高度關注，已要求長榮航空要提供完整調查資料，最重要的是要長榮航空提出改善措施。」（相證 18）

G.ETtoday 新聞雲 108 年 7 月 9 日報導：「長榮空服員罷工落幕，但近來不斷傳出機師、空服員放話要在餐點加料、送上特別餐的言論，不僅引來飛安爭議，也引起許多乘客恐慌。交通部民航局 9 日接到不少投訴電話，有乘客就說非

常擔心『搭機會被下毒』，對此，民航局表示，將要求相對人提供完整資料及調查內容，並提出改善措施防範。」(相證 19)

H.職是，申請人郭○○之不當言行，顯已嚴重破壞相對人長年建立之商譽、飛航安全與專業形象，至為灼然。

(6) 再查，申請人郭○○身為工會幹部且為工會意見領袖，明知其言論對於申請人會員深具影響力，卻仍向申請人會員傳達系爭霸凌言論暨加料言論等，明顯係為激起其他同仁對於相對人、徐○○機師，及其他反罷工或未參與罷工員工之敵對心態。尤有甚者，申請人郭○○身為相對人公司職業安全委員會之委員，明知預防職場霸凌及職業安全重要性，復依職業安全衛生法第6條第2項第3款亦明定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。」；然申請人郭○○就其於多達數十人之系爭群組發表危害飛航安全及職場霸凌之言論，可能轉傳或外流實得預見並有所認識，卻仍執意為違法不當之言論，顯見其對自身行為所可能造成其他員工、旅客恐懼不安與相對人之重大風險、商譽損失均不以為意，已違反勞動契約所生之忠誠義務，並嚴重撕裂勞雇關係之信賴。

(7) 另查，申請人郭○○固辯稱：1、申請人郭○○於 Line 群組稱「我一定電啊」、「不電落跑的電誰」僅係反串霸凌角色，且馬上在前開言論下方張貼「反霸凌信箱」可見申請人郭○○並無霸凌任何人之意圖，否則豈有張貼檢舉信箱供他人檢

舉自己之理。2、申請人郭○○於系爭群組稱徐○○機師為「Entree 要被加料的人」僅係因徐○○機師於臉書公開發表仇視、敵對公司內員工等言論，而單純形容徐姓機長「為人無法令人感到尊重」云云。惟查，前開所辯實不足採，爰詳述如后：

A.就申請人郭○○系爭霸凌言論，即其以「媽」為代號之 Line 對話完整脈絡為：「①14:21—「媽」：（我一定電啊，我們在外面曬 17 天，爭取到的他們都有欸）、（不電落跑的電誰），②14:22—「媽」：（沒交三寶的就算了）、（中途跳船的，電爆）」；「Vaierie」：（拿回三寶的我尊重，但不想跟他們講話）」等語，明確指出霸凌緣由「我們在外面曬 17 天，爭取到的他們都有」、「落跑」、「中途跳船」，並區分欲霸凌之對象為「沒交三寶的」、「中途跳船的」、「拿回三寶的」等，既已具體討論欲霸凌之緣由並區分對象差別對待，無論依一般通念或自相對人公司內其他員工角度觀察，實難認為系爭霸凌言論僅在「反串霸凌角色」，反足堪認定其將於職場上不法侵害遭其具體特定之其他同仁。

B.第查，申請人郭○○張貼之反霸凌信箱，其時間點為 15:31，顯已與上開言論失去時間密接性，且就前後對話完整脈絡以觀：「①15:06—（「Sharon」：徐○○是誰），②15:08—（「媽」：Entrée 要被加料的人）.....③15:30—「Vaierie」：（機師嗎）...④15:31—（「媽」：反霸凌，零容忍 要申訴 134@evaair.com 315-5134 我要申訴）...⑤15:32—「媽」：

(我剛才把截圖寄去霸凌信箱了)、(大家跟上)、(用行動反霸凌)、(我的內容:我是掛 STI 的組員郭○○d28282，罷工結束後，看到徐機師的發言，讓我十分害怕。請問長榮可以保護我嗎?)」，乃明顯係針對徐○○機師之反霸凌宣示而意圖對徐○○機師進行惡意之檢舉騷擾。是申請人所辯，除有意忽視文義脈絡而強為辯解之嫌外，更無從援引為申請人郭○○無霸凌意圖之證明。

C. 徐○○機師於臉書所發表之言論，係在強調拒絕職場霸凌及其航班組員間不得有霸凌行為：「我的航班，只要讓我知道任何人霸凌我的組員，不管是口頭上的”汪汪汪”，或者是心理上的。...#拒絕職場霸凌」，並就具體的霸凌行為表態、宣示其零容忍之立場，實難謂為仇視、敵對公司員工之行為。反觀申請人郭○○系爭霸凌言論、檢舉騷擾徐○○機師之相關言行，及其於系爭群組中稱「80（按：霸凌）列車，已啟程...釣到徐○○了，在我臉書，快來補血...讚讚讚，謝謝姊們火力支援...」之發言等，毋寧更顯見其對公司其他員工仇視、敵對之心態。

D. 申請人郭○○稱徐○○機師為「Entree 要被加料的人」，除涉嫌違反民航法第 105 條第 1 項後段規定「散布危害飛航安全之不實訊息者，處三年以下有期徒刑、拘役或新臺幣一百萬元以下罰金。」及刑法相關規定、致徐○○機師心生恐懼外，復經媒體大幅為負面報導，不僅造成將搭機民眾及相對人其他機師之恐懼與疑慮，更使相對人遭旅行業

者、大批民眾直接或間接透過臺灣民航局、美國運輸部質疑相對人能否確保旅客飛航安全，並經臺灣民航局要求改善(參相證6)、美國運輸部要求提供實質回應(參相證7)，已就相對人商譽、長年形塑之飛航安全與空服員專業形象產生嚴重後果，絕非申請人郭○○稱「單純形容徐姓機長的為人無法令人感到尊重」即可簡單帶過。遑論衡諸社會通念，殊難想像一般人會以影響飛航安全之言論來「單純」形容他人「無法令人感到尊重」！是申請人所辯顯與常情不符。

- (8) 申請人固辯稱相對人迄未舉證證明系爭辦法為其員工之工作規則、未送主管機關核定應非工作規則之辦法云云。惟按「工作規則應報請主管機關核備之規定，僅係僱主應受同法第七十九條第一款規定處罰之問題，該工作規則如未違反強制或禁止規定，均有拘束勞工與僱主雙方之效力。而工作規則不以僱主報請主管機關核備者為限，凡規範勞動條件，而由僱主單方制定者，不論其名稱為何，其性質均為『工作規則』；且工作規則雖由僱主所單方制定，但因勞工之明示或默示，而當然成為勞動契約之內容，具有拘束勞雇雙方之效力。」(最高法院 97 年台上字 2012 號判決參照)；按現代勞務關係中，僱主為提高人事行政管理之效率，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升遷、離職、退休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或員工手冊。僱主將之公開揭示，

係欲使其成為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容。」（最高法院 106 年度台上字第 2627 號民事判決意旨參照）。準此，系爭辦法已經相對人於企業內部網路公開揭示（相證 20），供員工得以隨時查詢閱覽，自得有效拘束申請人郭○○及相對人之其他員工。

(9) 綜上，申請人郭○○所為除涉犯民航法第 105 條第 1 項後段規定之散布危害飛航安全之不實訊息罪、刑法相關規定外，亦使上訴人維護飛航安全與空服員之專業形象遭重大破壞，且顯悖離勞動關係中忠誠義務而情節重大，已難以期待繼續與申請人維持僱傭關係，經核與系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款、第 13 款、第 22 款及第 23 款等規定相吻合。況且，申請人郭○○所稱霸凌、加料行為一旦得逞或經其他員工仿效，將進一步產生公眾飛航安全、公司管理、信譽等面向之重大危害，足認申請人郭○○所為情節甚為嚴重，是相對人依系爭辦法相關規定解僱申請人郭○○，應屬合法有據。

(二) 申請人郭○○另辯稱，相對人持申請人郭○○於系爭群組內發言作為解僱之理由乃嚴重侵犯其隱私權云云，容有重大誤會：

1. 按「又因該類事件往往涉及他方當事人隱私權之範疇，設若逕將隱私權之保障加以無限上綱，兼以民事訴訟原則上須由主張權利遭受侵害者負有舉證之責，將無異宣告被害人必須放棄尋求訴訟途徑以謀個人權利保障之機會，同時對其訴訟權形成不當限制。上訴人對於被上訴人係不法取得系爭對話紀錄一事並未能舉證

以實其說，而被上訴人已陳明系爭對話紀錄係由員工檢舉而取得，並非被上訴人擅自登錄系爭群組進行翻拍，自難認被上訴人係違法取得系爭對話紀錄。」此有臺灣高等法院 107 年度勞上字第 79 號判決意旨可資參照。準此，在被害人舉證不易且涉及他方當事人隱私權時，當不應將隱私權保障無限上綱，否則不啻使被害人無從尋求救濟，其理自明；第查，本件系爭群組之對話紀錄，乃遭截圖外流，顯屬系爭群組成員所為，當與相對人公司無涉，相對人公司並非違法取得系爭群組對話紀錄，是申請人空言泛稱相對人公司嚴重侵犯申請人之隱私，實無所據。

2. 況查，系爭群組對話紀錄外流後，既已造成相對人機師、員工有遭受職場不法侵害疑慮，並使一般大眾就相對人班機之飛航安全產生不安及不信任感，則相對人公司為使機師、員工安心完成飛航任務，並解消大眾對相對人公司維護飛航安全之疑慮與恐懼等，自有必要主動對申請人郭○○之個人違法不當行為進行評價、處理，否則相對人公司將如何管理公司並維護社會大眾對飛航安全之信任？衡情均與隱私權侵犯無涉，更遑論與申請人工會會員、工會職務或參與、支持爭議行為有何等關聯。

(三) 本件申請人郭○○在系爭群組發表系爭加料言論，係於清楚呈現徐○○機師外貌之照片下方陳稱「Entrée 要被加料的人」，且能預見系爭加料言論有進一步傳播之可能，更已造成有關主管機關關切、社會大眾疑慮不安，即係「違法」並「嚴重不當」，自屬違反系爭辦法相關規定且情節重大：

1. 按民航法第 105 條第 1 項後段規定「散布危害飛航安全之不實訊

息者，處三年以下有期徒刑、拘役或新臺幣一百萬元以下罰金。」，所謂散布乙語，實務向指散播傳布使「不特定人」或「特定多數人」得以知悉之行為，縱使在 42 人、12 人甚至僅有 6 人之 Line 群組中傳送文字訊息均屬之（臺北地方法院 106 年易字第 320 號刑事判決、基隆地方法院 107 年度基簡字第 902 號刑事簡易判決、高雄地方法院 107 年易字第 122 號刑事判決、高雄地方法院 107 年度簡字第 1200 號判決參照），顯見認事用法上不應拘泥於特定人數或數目，倘所散布之人數已然足以使該規定所欲保護之社會秩序與飛航安全之維護有受侵害之虞，即非法之所許。

2. 經查，本件申請人郭○○在系爭群組發表系爭加料言論，即是透過傳遞「對機師加料」之文字訊息使群組成員均可隨時瀏覽知悉，顯已符合上開「散布」不實訊息之要件而涉犯民航法第 105 條第 1 項後段規定。足證申請人郭○○所為言論已逾越言論自由之界限，蓋縱為日常生活中的「玩笑話」，一旦涉及公領域範疇之事務，攸關運輸大眾乘客集體生命、財產安全，自應較申請人郭○○個人之工作權或言論權重要而應優先保障，此乃毫無妥協餘地。申言之，縱然系爭加料言論未遭截圖流出，申請人郭○○亦已涉犯民航法第 105 條後段規定或其他刑法相關規定，乃違法且嚴重不當，遑論又經進一步傳播，業經造成相對人員工及社會大眾之恐慌。

3. 申請人固辯稱系爭群組乃私人、不公開且為同期受訓之同學所構成，故申請人郭○○於系爭群組發言，主觀上並無使第三人知悉之意思，亦無從知悉系爭加料言論有遭第三人看見之可能，更無

煽動任何人之意圖，顯與相對人所舉要求他人送上特別餐、可能涉及在飛機上飲酒之事例有別(參相證 9 至相證 13)云云。惟查：

(1) 現今科技設備及網際網路發達，就他人以通訊軟體傳送之文字、圖片、影片予以轉傳、截圖、保存，甚至下載重製後再行轉發之情形，實屬常見，難認無法知悉或預見使用通訊軟體之發言內容有遭第三人看見之可能。

(2) 次查，系爭群組成立多年，至少有 34 人以上，且群組成員間一起工作或服勤之頻率非常低、鮮少碰面，此為申請人所自承(見申請人準備二狀第 2 頁第 13 至第 16 行；108 年勞裁字第 40 號案件第 1 次調查紀錄第 4 頁第 23 至第 25 行)；另申請人工會理事段 OO 亦表示，系爭群組成員中，有已經離職甚至已轉往其他航空公司者(相證 21)。即明系爭群組成員除持續擔任相對人公司空服員，更多有已離職轉往友航或其他行業別服務，再參酌群組成員間僅多年前短暫同期受訓，其後少有碰面互動機會，彼此間較無熟稔關係，顯見系爭加料留言內容除會讓相對人公司其他有機會接觸徐 OO 機師餐飲之空服員知悉，甚至進而言行受影響外，更有高度機率流傳散布至其他友航公司或廣泛社會大眾。

(3) 再查，申請人郭 OO 為系爭加料言論暨霸凌言論時，不僅為年資近 8 年之現職空服員，並已擔任副事務長之管理職位，更為相對人公司職業安全衛生委員會委員，對航空業飛航安全之要求規範知悉甚明，亦應比一般民眾更為重視，屬一般大眾或乘客於飛航安全上高度信賴與依賴之專業人員。從而，

申請人郭○○就系爭加料言論會嚴重影響飛航安全、涉犯刑事責任，實難謂為不知或無法預見。

- (4) 另查，細觀系爭言論之對話脈絡，乃係針對其他系爭群組成員就徐○○機師人別之詢問，回復「Entrée『要』被加料的人」，又參諸「要」字之文義，乃「應該」、「即將」、「表示提醒或命令人做某事」或「表示想、希望做某事」(相證 22：教育部重編國語辭典修訂本查詢結果)，難謂系爭加料言論無傳達欲自己實行加料行為，或暗示、誘導其他空服或地勤人員為加料行為之意。

- (5) 綜上，申請人稱系爭群組發言「理應不會被群組外之第三人知悉」顯與一般社會通念、經驗法則有所出入。蓋考量系爭群組成員構成、彼此間事實上熟稔程度，復以於 Line 群組所為發文本即易於複製或轉傳，以申請人郭○○擔任空服員之年資與職位，則就其發表危害飛安及職場霸凌言論，可能轉傳或外流實得預見並應有所認識，即該等言論絕對有進一步順勢傳播之可能。

4. 申請人另辯稱系爭加料言論僅為「戲謔之言論」、「閒聊之行為」及「玩笑話」絕無影響飛安之可能；且申請人同為在飛機上之組員，理應不至於拿自己生命開玩笑；並訴諸全國勞工將會因此擔心、恐懼其群組間對話會被雇主作為解僱處分之依據云云。惟查：

- (1) 系爭加料言論已表達對特定機師作出可能使其在飛航過程無法安全駕駛飛機的行為，更引起民航局、美國運輸部之關注

並要求改善，復造成社會大眾對相對人班機飛安問題之疑慮與不安，益證本次違規事件非同小可，事涉重大飛安顧慮而影響飛航安全，倘仍辯稱系爭加料言論與飛安無關或無影響飛安之可能，實難謂與客觀事實及一般社會通念相符。

(2) 前開民航法第 105 條第 1 項後段規範意旨，本質上即為對言論自由之限制，是並非任何言論均得以玩笑話即可簡單交代而脫免責任。就此，大法官釋字第 509 號亦指明「言論自由為人民之基本權利，憲法第十一條有明文保障，國家應給予最大限度之維護，俾其實現自我、溝通意見、追求真理及監督各種政治或社會活動之功能得以發揮。惟為兼顧對個人名譽、隱私及公共利益之保護，法律尚非不得對言論自由依其傳播方式為合理之限制。」職是，申請人郭○○所為系爭加料言論，已造成相關人員及社會大眾不安與疑慮，對社會秩序與飛航安全之維護產生不利影響，自應就其言論內容承擔責任。

(3) 承上，相對人解僱申請人郭○○，評價重點乃系爭加料言論已嚴重影響飛航安全，尚難據此逕以推論任何言論或玩笑話均會發生解僱或懲戒之結果，遑論全臺灣勞工將因此恐懼、擔心，或將大開相對人得以申請人會員私底下對話等行為做為解僱理由之大門。

(4) 至於申請人辯稱其同為班機上之機組人員，應不至於拿自己生命開玩笑云云。惟查：(1) 依前開民航法第 105 條所定散布危害飛安不實言論罪，此乃抽象危險犯乃非實害犯，即就

系爭加料言論或其他類似行為，在法秩序評價上，只要有散布不實訊息而可能造成相關人員恐慌，對社會秩序與飛航安全之維護將有不利之影響即為已足，行為人是否實際上將為該行為、是否僅單純開玩笑，尚非所問；(2) 又因申請人郭○○之職位與身分深具影響性，其所為系爭加料言論，自有影響其他空服、地勤人員之可能，尚無從以申請人郭○○不至於拿自己生命開玩笑，即逕認對飛航安全毫無影響；(3) 一旦有任何空服、地勤人員不慎低估加料行為之風險嚴重性，而實行加料行為，由於每個人體質狀況不同，如造成機師身體不適，尤其在飛機起飛、降落之時刻，更有嚴重飛安危險；(4) 況查，因未事先防阻而造成飛安事故之過往事例實不勝枚舉，此等事例中之行為人亦均在該等班機上。

5. 退萬步言，申請人郭○○系爭加料言論，「縱認」尚非違法（假設語，相對人否認之），然衡諸以上所述情節，亦為「嚴重不當」，核與系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款、第 13 款、第 22 款及第 23 款規定相吻合：

(1) 申請人郭○○當時為年資將近 8 年之空服員，擔任相對人之副事務長職務及職業安全衛生委員會委員，並身為工會意見領袖之角色，言論深具影響力，卻仍於多達至少 34 人之系爭群組，散布要對機師加料之危害飛安言論，非但未能協助維護飛航安全，反為安全之破壞者，即以偏激方式，影響機場秩序及飛安作業程序維護，造成工作同仁、社會大眾無形恐懼。

- (2) 復查，申請人郭○○卻僅持續強調系爭加料言論為「戲謔之言論」、「閒聊之行為」及「玩笑話」而絕無影響飛安可能云云，顯見其對自身行為造成其他員工、旅客疑慮不安，以及相對人重大風險、信譽損失均不以為意，其對維安觀念、飛安風險認知實有偏差。本件申請人郭○○已違反勞動契約所生忠誠義務情節重大，並嚴重撕裂勞雇關係之信賴，甚至相對人與乘客間之信賴。
- (3) 上開情事，自該當系爭辦法以下各款規定：「發表不當言論、非法張貼或散發煽動文字、圖畫或有其他足以破壞勞資關係之行為者。」、「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞方實施暴行、恐嚇威脅或有重大侮辱之行為。」、「嚴重失職、失察、言行不當或其他因故意或過失致公司蒙受損害者。」及「嚴重違反公序良俗、法令之情事者。」
- (4) 況查，飛航安全重在免於事故的發生，復以航空業特重安全之特殊性，鑑於飛安係由每項細節之遵守逐步累積而得，一旦發生事故，後果不堪設想，無論乘客或相對人均將面臨無可挽回之遺憾，相對人自須高度注重安全並戒慎恐懼，不容員工動輒散布要對機師加料等危害飛航安全之言論。
- (5) 綜上，苟認相對人不得依勞基法、系爭辦法相關規定解僱申請人郭○○，相對人將無法管理其餘員工、無法確保大眾乘客之運輸與飛航安全。職是，申請人郭○○另辯稱相對人之解僱不符合比例原則及最後手段性原則云云，顯非可採。
- (6) 至於申請人郭○○另援引系爭辦法第七章第2條「留職停薪」

規定，主張相對人逕行解僱申請人郭○○並不合理云云。惟查：依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定解僱員工時，同條第 2 項規定要求雇主須於查證完成、確認事實真偽明確後 30 日內為之（最高法院 100 年台上字第 1393 號判決參照），則相對人於 7 月 11 日召開人評會議，經申請人郭○○自承確有為系爭加料言論後，既已確認其系爭加料言論乃違反系爭辦法相關規定情節重大應予解僱，自須於 30 日除斥期間內為之。

(四) 相對人並未因申請人郭○○之工會會員身分或參與工會活動、爭議活動而有差別待遇：

1. 按「又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準，不因雇主或企業行使合理管理權限外觀而有異。」、「我國工會法第 35 條僅規定雇主不得因勞工參與工會而給予不利益對待，並未規定勞工參與工會雇主即應給予其優於其他未參與工會員工之對待」分別有臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1630 號行政判決及貴部 106 年勞裁字第 6 號不當勞動行為裁決決定書足資參照。

2. 查相對人公司鑑於一般民航機於高空飛行，使用大量易燃油料並載運乘客動輒數百人，且機師於航行勤務具有不可替代性，倘發生任何意外將導致飛機有高度危險，尤其機師之飲食與飛安具有密切關聯，故向來對飛航安全、對機師與空服員之飛安遵循要求甚為重視，如有任何可能影響飛航安全之情，不容絲毫輕忽，絕無寬待，並未因申請人郭○○之工會會員身分或參與工會活動、爭議活動而有差別待遇：

(1) 108 年 7 月 5 日，朱 OO 機長因在臉書上留言稱「我辛苦的姊妹們，現在抨擊你們的人，都記下來，以後記得有 Special meal 要送上」，即因散布危害飛航安全訊息造成各界不安，經相對人於 7 月 9 日予以免職（相證 9 及 10）。

(2) 105 年 8 月 27 日於 BR17 航班，洪 OO 副事務長疑似飲酒，返抵公司後酒測值達 1.02mg/L，經相對人告知將以影響飛航安全為由免職後，嗣後經洪 OO 副事務長以「個人健康因素」為由主動辭職（相證 11）。

(3) 108 年 3 月 21 日於 BR262 航班，蘇 OO 事務長於服勤結束、返回公司時呼氣酒測值達 0.87mg/L，至敏盛醫院執行抽血檢測，血中酒精濃度高達 0.191%BAC，經相對人以影響飛航安全為由免職（相證 12）。

(4) 108 年 10 月 5 日於 BR36 航班，曹 OO 助理事務長在酒與藥物交互影響下脫序，亦經相對人以影響飛航安全為由免職（相證 13）。

3. 綜上，相對人公司已連續六年經國際知名航空專業評鑑網站

AirlineRatings.com 評比為全球 Top-20 最安全航空公司之一（相證 14），且作為航空運輸業，有其特殊性，更重視團隊精神，然申請人郭○○之系爭言論所影響者除相對人，亦涉及飛安之公眾利益；而系爭霸凌言論造成其他工作同仁心生畏懼，製造內部對立，如放任此情而不加以處理，不僅無法確保服務品質，甚至將持續影響將搭機民眾、公司機師、員工對於飛航安全暨霸凌事件之疑慮、恐懼、不滿與不信任感，凡此均已破壞勞資及員工和諧並嚴重損害相對人公司之社會評價、商業競爭力、內部秩序之維護，申請人郭○○忠誠、紀律、職業道德、言行態度等表現，顯已不適合留在相對人組織內（尤其航空服務業著重紀律、精神、態度等），此對相對人事業管理及企業秩序維持影響重大，客觀上已難期待在此狀況仍與申請人郭○○繼續系爭僱傭關係。是以，相對人公司所為之解僱，其來有自，實與申請人工會、工會職務或任何罷工活動毫無關連，申請人自不得以相對人依據公司工作規則所為免職處分之時點，恰逢工會罷工結束，即據以指稱相對人乃秋後算帳或有不當勞動行為之動機與認識。

4. 申請人固辯稱：相對人僅處分申請人郭○○之系爭言論，卻未就「OO Chao 之臉書發文（申證 9、證物 6）」、「徐○○機師之臉書發文（申證 10、證物 5）」、「相對人副總經理何 OO 於罷工現場之發言（申證 12、證物 7）」、「OO Lu 於綠絲帶社團之發言（相證 2）」以及「綠絲帶活動社團（下稱綠絲帶社團）相關貼文及留言（申證 15、16；證物 2 至 4）」進行懲處，可證相對人乃針對申請人郭○○具工會會員身分而有不當勞動行為之意圖云云。然

查，倘相對人依申請人所述逐一審核、主動介入各類臉書社團之發言，毋寧才是真正箝制員工言論自由、進行思想審查；復基於企業營運成本考量，相對人怠無可能隨時駐足於各類社團，逐一查驗發言者是否為公司員工、其發言究為合理評論或仇恨性言論、是否涉及對相對人員工霸凌，抑或其發言之指涉對象僅為非相對人員工之第三人等情，而係設立官方申訴信箱，茲再就通報申訴內容進行查核。倘有關事例未經申訴，相對人本即無從處理。復查，細譯申請人所提上開事例內容，亦可知悉：此等事例之言論均與申請人郭○○之系爭加料言論有別，蓋申請人郭○○除於系爭霸凌言論後再為系爭加料言論，堪足以認定有實行決意外，且係於徐○○機師照片未經馬賽克之情況下，直接在下方發表要對其加料之言論，已屬指涉對特定機師加料而嚴重違反飛航安全之行為，復又經媒體大幅報導、主管機關嚴正關切，更使相對人面臨民眾對其飛安維護之疑慮與不安，其言論本質、嚴重性及影響面均非此等事例可以比擬。爰就申請人所舉事例回復如后。

(1) 相對人機師趙甲○○（OO Chao）部分：

A. 審視其臉書全文「當看到我當初一起進公司的空服同學委同律師前往拿回三寶的影片時，我心中充滿無限的憤慨難過，拜託，請放過我們的姊妹好嗎？摸著良心，不要利用她們純潔造就你們低格調的工會運動，當社會所有的指責都落在你們身上時，請不要把我們的姊妹一起拖下水。你們可以好好保護她們嗎？你們可以對她們的人生負責嗎？你們對得起所有殷殷切切真心關心空服姊妹的所有同胞嗎？

還是你們只想從社會分裂中貪婪的獲取政治目的？#天佑長榮#天佑空服」並附上帶有「跳出來罷工（原文為：JUMP OUT AND STRIKE）」等文字之附圖。

B.是就其前後脈絡觀察可知，系爭發文係在強調，對欲拿回三寶的同事，工會既然無法為其人生負責，即不應強求她們繼續罷工。足證系爭附圖實係反串工會不得強令其他空服員無法返回值勤班機而繼續罷工，且此為卡通圖片而未有具體指涉對象，即觀附圖所附文字「JUMP OUT AND STRIKE」，實乃表達「給我去罷工，不准值勤！」之意，即難謂與違反飛航安全有關。

C.另查，本件相對人確有收到申訴，已於 108 年 11 月 20 日完成申訴人訪談，待申訴人簽名確認訪談紀錄後，亦將接續約談被申訴人，俾確認事證及原委。是申請人辯稱相對人機師趙甲 OO 曾在個人臉書暗示將有空服員會被推下飛機、汙衊工會成員將把反罷工的空服員從飛機上丟出去，卻未受相對人查處，顯屬差別對待云云，尚屬無據。

(2) 徐 OO 機師臉書 108 年 5 月 8 日發文及 7 月 7 日臉書發文之部分：

A.經查，徐 OO 機師於 5 月 8 日之發文固提及「我不把你打到殘廢我跟你姓！」等偏激言論，惟依其時間點可知，此與申請人工會罷工無關。蓋罷工投票係於 5 月 13 日啟動，罷工期間則為 6 月 20 日至 7 月 7 日；又系爭 5 月 8 日發文亦與相對人員工無涉，而是徐 OO 機師另案遭第三人購物

詐欺，該第三人除重大侮辱徐○○機師及其家人名譽、威脅其與家人生命安全外，更涉嫌向民航局不實檢舉徐○○機師涉有非法洗錢、逃漏稅與走私毒品等情事（參第2次調查會議紀錄第4頁5-14行）。即徐○○機師係於遭第三人詐欺、重大侮辱並威脅其自身與家人人身安全之特殊情況下，始發表系爭激動言論，實屬一般人情緒都可能會受到影響之態樣，尚符常情，且事件前、後脈絡均與相對人公司員工、執行職務及飛航安全無關。對系爭不實檢舉情事，徐○○機師已於5月14日另案提起刑事告訴（參第2次調查會議紀錄第4頁12-13行）。

B.次查，徐○○機師於7月7日之發文固提及「妳一定會消失在我航機的GD（按：組員名單）上」，惟觀其全文脈絡乃在回應相對人員工趙乙○○發文表示受到「汪汪汪」隱喻性言語歧視（相證3右下角截圖，亦申證2-1第10頁），始發文宣示其反霸凌立場。申言之，系爭言論尚有一併強調「只要讓我知道有任何人霸凌我的組員，不管是口頭上的“汪汪汪”，或者是心理上的。」此一前提。即徐○○機師意思並非要霸凌任何人，反係在其航班上一旦查有霸凌情事發生屬實，將會依航空器飛航作業管理規則第154條規定、相對人公司航務手冊及組員資源管理規則（CRM）等規定，以行使機長維護飛航安全與組員紀律之職權，拒絕霸凌他人之組員繼續執行系爭航班任務，尚不涉及危害飛航安全之情形。

C.另查，徐○○機師臉書5月8日發文部分，本件相對人確有收到申訴，惟因於10月16日、10月30日通知申訴人訪談均未獲回應，故已於11月7日行政簽結；徐○○機師臉書7月7日發文部分，相對人亦有收到申訴，經9月17日與申訴人訪談、11月21日與被申訴人即徐○○機師訪談，惟因申訴件數較多，其會議紀錄尚未製作完成。綜上，申請人辯稱徐○○機師上開言論與申請人郭○○之系爭加料言論乃「類似事件」，卻未見有任何調查或懲處云云，尚非可採。

(3) OO Lu 臉書發文部分（參申證 2-1 第 2 頁）：

觀其前、後文為「我想請長榮航的管理層，重視這個問題。長榮航內部有投訴管道，禁止職場霸凌。但投訴管道恐怕也不夠。我建議長榮航可以採用『雙向考評制度』（現行制度只有 CP/DP 可以打組員分數）：組員也可以打 CP/DP 的分數。」，則僅係就其所聽聞有工會成員放話要電沒加入工會或中途結束罷工之學妹一事，呼籲相對人公司應予重視，並於制度面提出預防霸凌之建議方案，尚與申請人郭○○所為嚴重影響飛安言論有所不同。況查，OO Lu 是否為相對人員工尚有疑問，相對人自無從確認其有無被申訴，進而約談當事人或為後續調查。職是，申請人辯稱其製造煽動空服員間之恐懼及對立，相對人卻未為任何查處云云，殊難採憑。

(4) 「綠絲帶活動」臉書社團中相關發文及留言部分（申證 15、16；證物 1 至證物 4）：

A.如前所述，相對人不可能隨時駐足於各大社群逐一查驗發言者是否為公司員工、其發言究為合理評論或仇恨性言論、是否涉及對相對人員工之霸凌，抑或言論之指涉對象僅為非相對人員工之第三人、貼文或留言前後脈絡如何等情，而係設立申訴信箱，再就通報申訴內容進行查核。實則，罷工期間網路上無論支持工會或反對工會之社團或社群中，抽象謾罵之言論屢見不鮮且為數眾多，惟除有嚴重影響飛安或有具體特定對象之霸凌言論而經申訴之情形，相對人不會亦不可能主動審查各社群團體之發文、留言或進而懲處，此並不區分社團性質為支持或不支持工會、被申訴人是否加入工會而有差異。經查，申請人此部分所舉事例中，僅有 OO Hsiao 被申訴，惟因於 7 月 25 日、9 月 9 日通知申訴人訪談均未獲回應，故已於 9 月 13 日行政簽結。

B.申請人另辯稱，相對人成立綠絲帶園地社團、指派員工擔任社團管理員、縱容該社團中之仇恨性言論，且公開表示不會進行懲處云云。對此，相對人否認之。且查，申請人所引用新聞報導（申證 14）已指明相對人實際上已有呼籲不同立場之社團成員間應互相尊重，且該社團並非公司所成立，縱有員工於社團中擔任管理員，公司亦無權要求關閉。申言之，系爭新聞標題即揭明「綠絲帶罵空服「會吠的狗」！長榮:放下歧見互相尊重！」其內容亦提及「長榮航空也特別澄清，其實林董事長與孫總經理昨（10）日和空服員見面，是希望能夠聽取員工的心聲，卻被有心人士

扭曲。事實上他們要表達的重點，就如昨日林董事長發給員工的公開信，主要是呼籲所有同仁在罷工後能夠再次團結，不要分彼此，放下歧見，互相尊重諒解，才能讓公司更好。孫總經理昨日也已向與會空服員明白表示，綠絲帶臉書社團是一些地勤員工自主發起，並不是公司成立的，據了解該社團成員有長榮航空及集團各公司的同仁，也有離職或退休的員工及許多旅客，也表示罷工期間任何社團都無法避免較尖銳的發言，但希望這樣的狀況每個社團都能夠不要再發生，也強調綠絲帶社團不是公司成立的，公司無權要求其關閉。」從而，申請人所辯實有斷章取義、刻意曲解之嫌。

(5) 相對人首席副總經理何 OO 於罷工現場之言論部分（參申證 12、證物 7）：

相對人何首席之言論背景係相對人與申請人工會間為「應於何處搭建棚架和舞台」產生爭執，相對人何首席向申請人提出搭建地點之方案，希望申請人能接受相對人之提案。細繹對話脈絡可知，相對人何首席相關言論均係針對申請人林 OO 提問內容而為答覆說明，單純係雙方對話中皆有所情緒，致影響後續彼此談話語氣，尚非申訴人所稱恫嚇或恐嚇申請人會員之情事。相對人何首席之發言除未經申訴外，觀其內容亦未涉及或嚴重影響飛安，顯與本件申請人郭 OO 所為系爭加料言論有所不同。

5. 相對人解僱申請人郭 OO 之評定，全然繫於其所為危害飛安言論

之考量，即兩造間「縱有」其他爭議，或其他勞動裁決案件繫屬於 鈞會，均非相對人解僱申請人郭○○時據以評價之基礎事實：

(1) 申請人工會固辯稱，相對人公司有剝奪申請人工會會員購買優惠機票之權利，經鈞會認定為不當勞動行為在案；且雙方仍有多起勞資爭議繫屬於 鈞會云云。然查，此等情事，均與相對人解僱申請人郭○○無涉：

A.按「被告主張原告對參加人不予調薪之前，已對參加人及工會顯露不友善、敵對之態度，具有不當勞動行為之認識及動機云云。查原告與參加人、工會於 102 年、103 年間固有不當勞動行為之爭議案件，然而每件不當勞動行為事件有其不同之事實及爭議問題，以本院 103 年度訴字第 1554 號判決認定原告將參加人非法調職為例，其構成不當勞動行為之主要理由在於公司不給予參加人具體之工作指示，甚至要求參加人去檢查員工輪胎（參見上開判決理由）；然本件有關調薪事宜，涉及僱主對於人事考評之裁量權行使，兩者明顯不同，自難逕以兩造間過去曾有爭議事件，推測原告具有不當勞動行為之認識及動機，被告主張顯不合理。況且，參加人於 103 年勞裁字第 31 號案件之 103 年 12 月 19 日第 1 次訊問會議中已自承，其已 10 年未獲調薪（見本院卷第 183 至 187 頁），可知其未獲調薪一事，與近年發生之不當勞動行為爭議並無因果關係。綜上所述，原裁決決定以原告係因參加人參加工會活動並擔任工會幹部，執行

工會會務，而藉詞參加人執行工安經理職務表現不佳，對其為不予調薪之不利益待遇，顯屬不當影響、妨礙或限制工會之活動，認原告此項無正當理由不給予參加人調薪之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，及命原告給予參加人一個級距以上之薪資調整，並溯及自 103 年 7 月起生效之決定，核有上述出於錯誤之事實認定及以與事物無關之考量之違誤，並有違反一般公認價值判斷標準之違法情形，原告訴請撤銷此部分原裁決決定主文第 1、2 項，為有理由，應予准許。」（臺北高等行政法院判決 104 年訴字 348 號判決參照）

B. 準上，縱雙方當事人間有其他不當勞動行為之爭議案件，倘於本案中有不同之事實及爭議問題，即難以過去或其他爭議事件逕行推測相對人有不當勞動行為之認識與動機。經查，本件相對人解僱申請人郭○○，涉及「相對人依勞基法及工作規則規定，對申請人郭○○所為解僱是否有針對工會之不當動機」，此與「申請人工會與相對人間曾有購買優惠機票爭議之裁決案或其他勞資爭議事件」，顯為不同個案事實與不同爭議問題，無從由申請人於本案逕援以指摘、推論相對人有不當勞動行為之動機。

(2) 申請人工會另辯稱，於 107 年 7 月 5 日雙方勞資爭議協商時，相對人曾有拒絕申請人郭○○列席參加且拒絕公開直播等情、申請人郭○○係積極從事工會活動，更於罷工期間公开发言要求申請人工會會員不要接受相對人所提出條件等，可證申

請人郭○○有與相對人發生衝撞云云。惟查，系爭 107 年 7 月 5 日勞資會議部分，實係因申請人郭○○於開會前，未事先報備即欲臨時列席之情況，雙方於臨場行政流程安排、會議進行方式上有所疏漏、一時無法達成合意所致，尚與申請人工會稱「拒絕協商」、「發生衝撞」有間。又申請人郭○○積極從事工會活動一事，相對人予以尊重未過問；就其罷工期間要求申請人工會會員不要接受相對人本於誠信協商提出之條件部分，相對人事前並不知情，知悉後仍予以尊重，並無任何介入工會運作或譴責申請人郭○○上開行為之情事。實則，申請人郭○○積極參與工會活動、要求申請人工會會員拒絕相對人本於誠信提出之條件，或申請人郭○○曾因臨時列席以致座椅數量不足等情，均與本案無涉，亦非相對人為解僱行為時斟酌之事實。

- (3) 申請人另辯稱今年年初協助外籍旅客如廁事件，造成申請人郭○○心靈受創而需就醫協助數週，可證申請人應不會有任何影響飛行安全之故意或行為云云。惟查：據相對人公司瞭解，於年初協助旅客如廁事件中，實際協助如廁者為當時同班機上之事務長，尚非申請人即當時副事務長郭○○。是申請人辯稱願意為公司及旅客「作出此種犧牲」，協助旅客如廁云云，尚屬無據。且申請人所提年初協助旅客如廁事件，與本件申請人因系爭加料言論而遭解僱之間，除時間已有將近一年之相當間隔外，亦為獨立不同之事件，尚無從由申請人逕以推論因曾經「在極度不願意之狀況下，協助旅客如廁」

即絕不會有任何影響飛安之故意或意圖。否則，豈非任何違法之人均得以過往曾經「自願」或「極度不願意」而為之正面行為，抗辯其並無為系爭違法行為之故意或意圖。

6. 相對人所為報警處理、召開人評會決議解僱申請人郭○○之過程均符合法令及公司慣例程序，與申請人郭○○是否為工會成員無涉，並無針對性或差別待遇情事：

(1) 相對人之所以於 108 年 7 月 8 日晚間前往蘆竹分局南崁派出所報案，係因系爭加料言論經轉傳外流後，申請人工會第一時間於 108 年 7 月 7 日表示，系爭加料言論乃 IT 高手冒用申請人郭○○圖像所製作（相證 32），並於 7 月 8 日上午召開記者會重申上開意旨（相證 33）。惟系爭言論既已引起民眾及媒體高度關注，且事涉重大飛安問題，故於事實真偽尚未明確前，相對人仍先報案以示慎重，並期待透過司法偵查儘速確明事實真相（相證 23）。對此，相對人尚未預設系爭加料言論必然為申請人郭○○所為，即於 7 月 9 日表示「長榮航空現在的態度就是已經報警，請公權力介入，讓檢方來調查。若郭○○是被冤枉、甚至被迫滅火，會全力幫她爭取；若調查結果出來真的是郭○○本人做的，道歉文也是她本人寫的話，就會依公司規定來處理。」（相證 34）

(2) 申言之，因申請人工會否認系爭加料言論之真實性，復申請人郭○○於第一時間未為任何表示，故相對人起初對系爭加料言論係抱持懷疑態度。惟相對人報案後，申請人郭○○始透過工會發出書面聲明自承系爭加料言論係其所為，再次造

成社會大眾震驚，民航局亦公開表示對本件保持高度關注，並要求相對人提出調查報告及改善措施（相證 6、相證 18、相證 19、相證 24）。據此，相對人始於 7 月 10 日召開調查會議，與申請人郭○○進行事證確認及瞭解原委，並已斟酌其所提出 Line 訊息完整內容，始認定系爭加料言論有危害飛安之虞（參相證 15 第 2 頁）。經確認系爭加料言論確為申請人郭○○所為後，再於 7 月 11 日召開人評會會議，認定因申請人郭○○系爭加料言論確屬違法且嚴重不當，乃違反相對人系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款、第 13 款、第 22 款及第 23 款等規定且情節重大，始決議予以解僱。

- (3) 相對人解僱郭○○時，依相對人過往解僱員工慣例，原可逕行召開人評會進行決議，惟基於系爭加料言論事涉重大飛安疑慮，在申請人郭○○於 108 年 7 月 9 日聲明承認系爭加料言論係其所為後，相對人仍於 108 年 7 月 10 日先行召開調查會議，於了解本案詳情後，始再於 108 年 7 月 11 日進行人評會會議。就此，另於相對人因飛安考量解僱朱 OO 機師之部分亦無不同。朱 OO 機師於 7 月 5 日（週五）發表「以後記得有 Special meal 要送上」言論後，相對人即旋於 7 月 8 日（週一）召開調查會議，進行事證確認、瞭解原委後，於 7 月 9 日（週二）召開紀律評議委員會，並同日予以免職（相證 35）。
- (4) 又，當時所以未踐行訪談申訴人之程序，係因「職場遭受不法侵害管理辦法」甫於 108 年 7 月 10 日訂定（相證 36），依該辦法設立之反霸凌委員會尚未成立運作之故。系爭反霸凌

委員會係於同年 7 月 19 日始第一次召開會議。亦即，目前相對人就申訴案件處理，其事證蒐集、確認會透過訪談申訴人與被申訴人方式進行，係該職場遭受不法侵害管理辦法施行、經成立反霸凌委員會後之作法。

(5) 綜上，申請人辯稱相對人解僱過程草率、倉促，顯有不當勞動行為動機云云，委無可採。

(五) 徐○○機師於 108 年 12 月 2 日作證並無刻意忽略或誇大不實：

1. 於第二次調查會議中，證人徐機師並未「刻意忽略」系爭臉書貼文任何部分，觀諸證人之證述，係就委員詢問「相證 3 中的『我的航班，只要讓我知道任何人霸凌我的組員，不管是口頭上的“汪汪汪”，或者是心理上的。我保證，妳一定會消失在我航機的 GD 上！』所指何意」（參第二次調查會議紀錄第 2 頁第 22 行至第 3 頁第 2 行）以及「相證 3 中下方兩張截圖內容為何？」（參第二次調查會議紀錄第 3 頁第 16 行）所為之回復，又其所以未釋明申請人所指言論部分（申請人準備(三)狀第 9 頁第 14 至 16 行），實係因申請人欲就此部分對徐○○機師進行詢問時，經貴會裁決委員制止之故。

2. 於徐○○機師遭申訴而被相對人訪談時，其就申請人所指言論部分之解釋略以：其實際上是對工會在罷工期間的「不當言論與作為」表示不滿，非針對個人，也沒有仇視「工會」本身，蓋其亦有加入機師工會。又所謂「強姦立榮國內線」之前後脈絡原由，係因申請人工會曾主張國內線、離島不罷工，但依其認知，立榮航空本身就足以運作國內航線，工會本來就無法直接掌控或影響

立榮航空，更與工會罷工無關，故其認為這不是申請人工會可用來表示罷工誠意的訴求，其在立榮服務過，故對申請人工會的如此說法自然相當不滿。

3. 徐○○機師於 108 年 12 月 2 日作證時陳述：「我是訓練人員，會帶著無法單獨執行航務的機師一同飛行，大部分的航班都是兩人執勤，他雖然可以飛行但還沒有達到獨立飛行的程度，必須要有我帶他一同飛行，若我的餐點被加料的話，對於飛航安全一定會產生很大的影響。」部分，詎申請人辯稱徐○○機師有誤導委員、刻意製造其身體不適時對飛安有很大影響之印象云云，惟查：

- (1) 就徐○○機師所陳「會帶著無法單獨執行航務的機師一同飛行」部分，徐○○機師已於嗣後補充說明「學習機師在我們機型 A321 民航局確實有發給飛行執照，只是沒有飛過這些航段，必須要有我這種訓練機師一同飛行，全世界所有航空公司皆是如此。」(參第二次調查會議紀錄第 7 頁第 8 至 11 行)又全世界運輸業的民航客機，皆是以最低兩位飛行員操作此飛機來設計與認證的，在各機型飛行手冊裡明訂最少兩位飛行組員即可操作飛機(相證 37)。準此，該名學習機師固有合格飛行執照，惟就系爭航段而言，仍處於經驗累積階段，倘檢定機長身體不適無法值勤，仍有高度風險。從而，申請人辯稱徐○○機師所證述大部分航班是兩人執勤、有無法單獨執行之機師係刻意誤導云云，尚非可採。
- (2) 依航空業慣例，飛行員在取得機種執照 (Type Rating) 後，會進入航路經驗累積 (Initial operation Experience, IOE) 階段，

此為國際規範的 Flight Under Supervision。在 IOE 初始階段，會視飛行員資歷增派 1 名飛行員（Safety Pilot）作為備援，之後表現益漸純熟後（以 A321 機型為例）就會由檢定機長（教學機長）帶飛。申言之，由教學機長與學習機師兩人共同執行飛航勤務，尚符國際慣例。

4. 當駕駛艙發生一位飛航組員失能時，即會嚴重影響另一位飛航組員之工作負荷及操作，此時飛航狀況已屬進入重度不正常飛行，故於民航局發布之航空器飛航安全相關事件處理規則（08-01A）中已明列：駕駛艙內任何一位飛航組員失能屬強制性報告之飛安相關事件（相證 38）。於相對人公司航務手冊（FOM Appendix 10.3），同樣將上開狀況列入重度飛安事件之等級。職此，申請人雖辯稱假使徐○○機師帶著無法值勤之機師，亦必定有另外的副機師負責於正機師遇有突發狀況時之應變處理。然依上開說明可知，只要有一位飛航組員有失能等無法值勤之狀況，即須進入緊急應變程序，屬重度飛安事件之等級。（相證 39）。

(六) 申請人郭○○之工資計算，申請人稱申證 29 金額為申請人郭○○每月固定領取之經常性報酬、每月平均工資為新臺幣 75,115 元云云。申請人所為工資計算之主張實無理由，茲詳述如下：

1. 按「平均工資」與「工資」之意義不同，業於不當勞動行為裁決答辯（三）書第 3 頁第 17 行至第 4 頁第 5 行說明，茲不贅述。
2. 復按最高法院 86 年度台上字第 1872 號、臺灣新竹地方法院 98 年度竹北勞簡字第 8 號民事判決分別載明：「惟上訴人員工作獎金支給要點第二十八條第八款固規定，員工全月外調其他機關

工作者，不發給該月獎金，但部分時間調兼或每月中旬到職、離職者，按實際出勤日數計算發給。準此，有實際出勤工作者，固始能領取是項工作獎金，亦即領取工作獎金附有以實際出勤工作之停止條件。」、「被告公司對於擔任夜班工作之同仁皆固定發放輪班津貼，此觀原告等之薪資明細，只要輪值夜班工作，被告皆有發放該津貼，足認該津貼仍非僅具勉勵、恩惠性質，自亦應列入工資之範圍，惟仍應以有服勞務始能請求」可知工資、獎金之給付，非不得約定以勞工有實際出勤並提供特定勞務作為發放條件，是本件就申請人之工資當應回歸勞雇雙方間就各項給付所約定之發放標準及發放條件而為認定。

3. 再按「『飛加加』部分：係指實際飛行超過 60 小時（不含本數）之按時計酬時間。若未超過 70 小時（含本數）者每小時按 232 元計算；『飛加加（1）』部分：係指超過 60 小時以外，若超過 70 小時者每小時按 232 元乘以 1.5 倍計酬，『1』即應稅科目，兩者都是超過 60 小時以後的飛行加給，但申請人等空服員未必每月飛行時數超過 60 小時，故屬於未必能領取之工資。...而『國際零費』部分：係依薪給辦法第 6 條規定，指由基地（松山或高雄）出發到臺中站接飛國際航班，每小時為美金 2 元，有發生此勤務事實才會計算此筆報酬。又『DFASS 獎金』部分：依照相對人『珍寶閣（DFASS）免稅品作業標準』、第 4.21.6.1.b.規定：『銷售總金額高於台幣 6,000 元得以計算銷售獎金。』，空服員必須有銷售事實，且必須達一定銷售總額以上，方得以計算。綜上，上揭交通零費等各項給付，皆與本件應回復雙方間之公平勞資關係無

涉，申請人請求此部分之給付，應不准許。」貴會 106 年勞裁字第 58 號不當勞動行為裁決決定書亦著有明文。

4. 準此，關於申請人郭○○如回復原任空服員職位時（假設語氣，相對人否認之），其應領薪資應以正常值勤時，實際得領取薪資為準，若屬必須有提供特定勞務之事實，而未必能領取之工資或報酬者，因未符相關發放之停止條件，相對人自無給付之義務。經查，本件就申請人郭○○職位而言，其薪資結構應為本薪、職務津貼、差旅費（含日支及交通費）、飛行津貼（包括免稅及應稅）及 Meal allowance。此揭情事，有系爭辦法第 8 章第 2 條第 1 款規定（相證 55）及申請人郭○○108 年 1 月至 6 月之空勤組員個人津貼明細表（相證 56），並可與申證 29 相互對照，如附表 1 所示，自均足信為真實。
5. 進查，其薪資中有關飛行津貼之計給，若組員當月實際飛行時數未達 60 小時，且該月全數符合「適用保障飛時情形」者，核予該月 60 小時之飛行時數，此有長榮機隊本國籍客艙組員新增保障飛時 60 小時之核發基準及原則事宜（相證 57）可稽。反之，差旅費之計給，則需有實際有搭乘大眾運輸交通工具（交通費），或飛行至特定國家地區之勤務事實（日支費）始能支領（相證 58）；Meal allowance 亦需實際執勤時間在上午七時以前開始，或於晚上十點半以後結束，始核發補助之用餐費用（相證 59）；又，其 2 月薪資中所示「應稅其他津貼」300 元部分，係指「應稅缺員津貼」，即當組員值勤遇到缺員航段時，將會核發予該航班之整組組員定額津貼，每缺一人則於長程航線核予定額 500 元，短程

航線核予定額 300 元（相證 60），此亦需實際執勤有缺員之航班始能支領，故差旅費、Meal allowance、其他津貼均非屬「正常出勤時」即可領取之報酬。

6. 基於上開說明，縱申請人郭○○得回復工作權（假設語氣，相對人否認之），因其於經相對人解僱後均未有值勤飛行之事實，與前開差旅費、Meal allowance、其他津貼發放之條件未合，自不得領取，是其正常出勤時必然得領取之固定薪資項目及數額為：本薪核薪 37,000 元，職務津貼核薪 4,000 元，及適用保障飛時之飛行津貼 11,400 元【計算式：60 小時*飛行津貼費率 190 元=11,400 元】，總計每月薪資數額應為 52,400 元【計算式：37,000 元+4,000 元+11,400 元=52,400 元】。就此，可自申請人郭○○個人津貼明細表所示「實領本薪」與「實領職務津貼」金額（參相證 52）之計算說明得出，詳參下述：

- (1) 實領本薪部分，係本薪核薪 37,000 元扣除前一月分勤惰扣款，扣款金額計算式分為病假（Sick Leave of last month），及事假與曠職（Unpaid Leave of last month），前者依勞工請假規則第 4 條規定計給，後者則依勞工請假規則第 7 條及民法相關規定計給，茲舉 108 年 2 月分及 6 月分實領本薪為例：
- (2) 二月分實領本薪 32,067 元，係因前月分有 8 天病假，故本薪 37,000 尚須扣除勤惰扣款 4,933 元【計算式： $(37,000/30/2) * 8$ 天，小數點以下四捨五入】。於本月分中，申請人郭○○之飛行時數僅 41.58 小時而未達 60 小時，本有保障飛時之適用，惟因申請人郭○○有請 9 天病假，非屬適用保障飛時之差假

別（參相證 57），故僅依實際飛行時數核給飛行津貼 7,900 元

【計算式：41.58 * 飛行津貼費率 190 元】。

(3) 六月分實領本薪 37,000 元，係因前月分未有勤惰扣款，故實領本薪即等同核定本薪為 37,000 元。

(4) 實領職務津貼部分，係核薪 4,000 元扣除前一月分之勤惰扣款，勤惰扣款之金額計算方式同上，故一月分至六月分之實領職務津貼數額為 3,934 元、3,467 元、3,401 元、3,934 元、3,867 元、4,000 元。

7. 基於以上說明，申請人郭○○之本薪核薪為 37,000 元，職務津貼核薪為 4,000 元，依保障飛時計給之飛行津貼 11,400 元，總計其正常出勤時必然得領取固定薪資總額每月為 52,400 元，應無疑義。

(七) 其餘補充事項：

1. 申請人工會之罷工，於 108 年 7 月 6 日與相對人簽訂團體協約（相證 62）而結束，此觀雙方團體協約所約定和平協議與會務假協議之起算期間起始日均為 108 年 7 月 6 日即明（團體協約第一條第（三）項及第四條約定參照），亦為申請人工會暨全程參與罷工協議代表所肯認，相關證據如下：

(1) 申請人工會與相對人合意 108 年 7 月 6 日為罷工結束日之書面依據，如附件所示（相證 70、71）。

(2) 申請人工會 108 年 7 月 9 日臉書公開訊息在總結此次罷工行動成果時，即稱「經歷 17 天罷工」（備註：可見申請人認知罷工期間為「108 年 6 月 20 日至 108 年 7 月 6 日」，共計 17

天，相證 63)

- (3) 申請人工會 108 年 9 月 5 日臉書公開訊息稱「長榮空服員罷工結束正式滿兩個月」(備註：可見其亦認知罷工期間為「108 年 7 月 6 日至 108 年 9 月 5 日正式結束滿 2 個月」，相證 64)
- (4) 申請人工會臉書公開分享其罷工協商代表(同時亦是當日召開罷工結束記者會之工會代表)李○○(臉書暱稱：OO Lee) 108 年 7 月 8 日臉書訊息稱當天為「罷工結束第二天」(備註：可見申請人代表亦認同罷工行動於 108 年 7 月 6 日結束，方會稱同年月 8 日為罷工結束後第二天，相證 65)
- (5) 新聞報導(相證 66) 本件罷工行動歷經 17 天落幕，苦勞網報導「長榮空服員罷工在第 17 天正式落幕！昨天...」(相證 67)、報導者 The Reporter 報導「惡戰 17 天後的考驗——長榮空服員罷工結束...」(相證 68)。顯見社會大眾所認知罷工期間為 6 月 20 日至 7 月 6 日，經歷 17 天在 7 月 6 日落幕，為工運界共同認知，至為明確。

2. 就申請人所提書證真正性之否認項目如下：

- (1) 申證 2、申證 2-1 之部分，與相證 15 第 9 頁、第 10 頁相同部分不爭執，即第 4 頁自申請人郭○○稱：「我一定電阿...」至同頁結束、第 6 頁自申請人郭○○轉貼徐○○臉書發文截圖至第 8 頁稱：「Entrée 要被加料的人」以外之對話記錄部分均爭執。不爭執部分，經相對人內部調查查證，復因申請人郭○○自承；申證 2、申證 2-1 其餘部分則因無法查證是否經偽造或變造，故爭執之。茲有附言者，縱申證 2、申證 2-1 為真，

亦不影響相對人所為系爭加料言論影響飛航安全之評價，即相對人就申證 2、申證 2-1 全文內容已予以斟酌，尚無申請人所辯稱相對人完全無視申證 2-1 之 15 張對話截圖情事。

- (2) 否認申請人 108 年 12 月 23 日陳報狀「系爭群組對話紀錄」真正，此申證 23、申證 24 之群組對話紀錄顯示「沒有成員」、未揭示發表言論成員帳號，更無從得知截圖者為誰，復以申請人工會於系爭加料言論截圖流出時曾聲稱係 IT 高手所偽造，是否確為「11E.EVA ANGEL 群組」對話尚非無疑。
- (3) 否認申請人準備五狀申證 32「系爭事件發生後群組內之對話」真正性：對話紀錄群組名稱顯示「沒有成員」、未揭示其中發表言論之成員帳號，無從得知截圖者，復以申請人工會曾聲稱係 IT 高手所偽造，是否確為「11E. EVA ANGEL 群組」、對話紀錄是否為事後偽造等尚非無疑。
- (4) 否認申請人準備（六）申證 35「Line 截圖影本乙份」真正性：申證 35 群組對話紀錄顯示「沒有成員」、未揭示其中發表言論成員帳號，更無從得知截圖者為誰，復以申請人工會曾聲稱係 IT 高手所偽造，是否確為「11E. EVA ANGEL 群組」、對話紀錄是否為事後偽造等尚非無疑。
- (5) 否認申請人準備（六）申證 37「自述書影本乙份」真正性及證明力：相對人無法知悉自述書之內容，無從確認連署書形式真正性，自當予以否認。且查，鑑於申請人工會近來已對相對人提起諸多爭訟，又申請人郭○○為本案當事人，渠等所發起之連署書或自述書內容，顯有偏頗之虞無法反映多數

意見，故其證明力誠有疑義。

(八) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(九) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

1. 108 年 6 月 20 日下午 4 時申請人工會於發起罷工，同年 7 月 6 日申請人工會與相對人簽訂團體協約。
2. 108 年 7 月 7 日申請人郭○○於 LINE 群組『11E.EVA ANGEL』中討論某位機師臉書網站發文截圖，並加註「80 列車，已啟程」等文字，經他人發佈該機師照片後，回復「Entrée，要被加料的人」，並於系爭群組中發言「我一定電啊，我們在外面曬 17 天，爭取到的她們都有欸」、「不電落跑的電誰」、「中途跳船的、電爆」等訊息因遭截圖外流後經媒體大幅報導。
3. 108 年 7 月 10 日相對人召開調查會議，嗣於 7 月 11 日召開人評會會議，認定因申請人郭○○系爭訊息違法、嚴重不當，違反相對人系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款、第 13 款、第 22 款及第 23 款等規定且情節重大，乃決議解僱郭○○。

四、 本案爭點：

相對人於 108 年 7 月 11 日以申請人郭○○108 年 7 月 7 日之系爭訊息免職，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款所定之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

- (一) 按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的主觀要件

不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能，不因其具有行使合理企業管理權限之外觀而有異。（本會 101 年勞裁字第 1 號、102 年勞裁字第 18 號、102 年勞裁字第 41 號裁決決定書可參）。

(二) 相對人於 108 年 7 月 11 日以申請人郭○○於 108 年 7 月 7 日之系爭訊息為由予以解僱，本會認定尚不成立工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為，理由如下：

1. 申請人工會於 108 年 6 月 20 日下午 4 時發起罷工，歷經 17 天。罷工結束後，相對人公司內部有員工於臉書社團「綠絲帶活動」中發文呼籲相對人重視因未參加罷工而遭到霸凌的現象（相證 2）；申請人郭○○知悉，於系爭群組中表示：「我一定電啊，我們在外面曬 17 天，爭取到的他們都有欸」、「不電落跑的電

誰」、「中途跳船的，電爆」等語，其次，因為相對人內部出現霸凌現象，相對人公司徐○○機師於108年7月7日上午8時15分以個人臉書帳號「徐○○」發文：「...我的航班，只要讓我知道任何人霸凌我的組員，不管是口頭上的”汪汪汪”，或者是心理上的。我保證，妳一定會消失在我航機的GD上！#拒絕職場霸凌#我說到做到#到時候看我有沒有資格#給臉不要臉」，申請人郭○○於臉書看見徐○○上開貼文後，即轉貼至系爭群組，復經系爭群組成員詢問「徐○○是誰」時，申請人郭○○告知「Entrée（按：即主餐）要被加料的人」（申證2）。嗣後系爭訊息因遭截圖外流後經媒體大幅為負面報導，有旅客因系爭加料言論向相對人要求退票（相證4、5），投訴民航局（相證6）、亦有美國運輸部要求調查此事（相證7）。上開事實均有卷存相關事證可稽，堪信為真。

2. 針對上述事實，申請人主張：申請人郭○○係於108年7月7日下午留言系爭訊息，當時兩造甫簽署團體協約，參與罷工之申請人工會會員尚未完全復工，且相對人因工會罷工而對員工進行優待機票之使用等差別待遇仍存續，故兩造間之勞資關係仍屬緊張。其次，系爭訊息是在私人群組所張貼，僅限群組成員始能觀看，則解讀語句時必須考量該群組成之緣由、成員、性質，以及留言者之習慣用語、前後對話之脈絡與語氣等，始能還原留言者表意之內容，無法由群組外之人單以恣意擷取前後文解讀。再者，系爭群組對話之開啟，起因於相對人資深員工○○Lu於《綠絲帶活動》臉書公開社團發表罷工之工會會員

要進行霸凌云云之言論，觀整體討論氣氛是對於該則貼文十分訝異，認為未參與罷工之員工是「做賊喊捉賊」、「都他們說了算」(申證 2-1 第 1 頁、第 3 頁)，而中間穿插由申請人郭○○張貼之「我一定電阿，我們在外面曬 17 天，爭取到的他們都有欸」、「不電落跑的電誰」、「中途跳船的，電爆」(參申證 2-1 第 4 頁)等言論，申請人郭○○在下方加入猴子說 sorry 之貼圖，藉以表示是開玩笑的語氣，透過此種反串之方式，試圖凸顯該貼文之荒謬，於該私人群組內之成員並不會認真看待，更不可能預見內容會遭截圖後不當外流、誤導大眾。嗣後，系爭群組之話題轉向證人徐○○於臉書公開發布之仇視工會且要讓組員消失在 GD (即航員名單) 上之霸凌言論 (參相證 3)，在申請人郭○○「80 列車，已啟程」之發言前，該 LINE 群組之內容根本未提及徐○○機長，該群組中甚至有成員不知道「徐○○是誰」(參申證 2-1 第 7 頁)，也因為群組內有人不知道徐○○是誰，當時有成員 (即 OO L) 先是張貼徐○○之照片，並表示「不認識」、「好像長這樣」，亦有成員 OO 連徐○○是否為機師都不確定 (參申證 2-1 第 8 頁)，所以申請人郭○○也才會以「Entrée 要被加料的人」回復 (參申證 2-1 第 8 頁)，來戲謔地形容徐○○是一個撕裂公司情感的人，無法讓人感到尊重。申請人郭○○也立刻張貼「反霸凌」之標語與申訴專線 (參申證 2-1 第 9 頁)，強調要「用行動反霸凌」才是正確做法，絲毫沒有要真正「加料」或是霸凌之意思。最後，申請人郭○○也於該 LINE 群組表示「不是要鼓勵組員當鬥雞，現在霸凌

的源頭就在那...造成大家困擾，感到抱歉，OO 不敢惹（了）」（參申證 2-1 第 15 頁），強調不是要製造對立，若因前述言論造成大家困擾，申請人郭○○深感抱歉，可見申請人郭○○之本意均是傳達若遭受霸凌可循公司內部申訴管道解決，並呼應 OO Pu 所述「戰來戰去沒完沒了，內部分裂分黨分派也不是工會的初心啊」、「要互相尊重從自己做起」（參申證 2-1 第 14 頁），否則申請人郭○○大可於群組內發表更為煽動、分裂或是語氣強烈之言論，甚至討論如何加料、加什麼料等語。

- (三) 惟按勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，唯有勞工之行為與事業活動有直接關連，且有損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足成為懲戒之對象（最高法院 82 年度台上字第 1786 號判決要旨參照）。次按網際網路、通訊軟體為現代通訊之普遍性工具，有快速流通傳播性及公開性等特性，網路通訊軟體除供私人個別溝通使用外，藉由網際網路之發送，得快速傳播予多數人，其散布資訊效能，有時勝於傳統平面或視訊媒體（臺灣高等法院臺中分院 106 年度選上訴字第 138 號刑事判決意旨可參）。復依一般社會通念，於網路通訊軟體上的發言，難以期待完全不會遭到轉寄、轉傳，且轉寄、轉傳過程中經一部擷取、惡意傳布，致脫離原撰寫訊息人之本意的情形，亦非罕見。從而，勞工基於聯誼而設立 LINE 群組，彼此交換意見，雖屬勞工私生活領域，非雇主所得干預，

但若勞工於 LINE 群組中所為發言與事業活動有直接關連，且有損害雇主社會評價，逸脫表現方法之界限時，雇主基於維持事業秩序之必要，本得對勞工發動懲戒處分。據此，本會審酌下開雙方主張及相關事證，認定申請人郭○○於系爭群組的發表系爭訊息，遭到轉傳後，成為公開的訊息，經國內媒體報導，業已對相對人商譽、飛安形象造成重大影響，相對人據此作成解僱處分，並不構成不當勞動行為：

1. 查 108 年 7 月 9 日相對人收到消費者郵件表示：「...2、貴公司罷工的空服員說要霸凌同事、要在機師飲食中加料、要對機艙門動手腳。這群罷工份子對貴公司恨意滿滿、把旅客當成鬥爭的籌碼、言行舉止猶如恐怖份子。我選擇搭乘長榮只因為飛安安全。聽說 7/10 這群罷工份子就要復職、我不知道貴公司裡有多少 18 金釵？曲○○們？郭○○們？朱姓機師們？但已經造成我對貴公司飛安的恐懼與不信任、在此要求將我和我女兒的六張商務艙機票“全額退費”。」（相證 4）
2. 復於 108 年 7 月 8 日及 9 日相對人收到消費者郵件表示：「會對機長加料會造成飛行安全甚或可能會對乘客加料 請對此郭小姐員工加快處理 並公告或告知媒體以挽救乘客的憂慮與不安」、「（1）向機長加料在我們乘客來看會是很危險的飛安問題且此言論也造成我們的恐慌（2）請問我的家人從溫哥華回臺灣是否機票可以依此全額退費（3）請貴公司對此員工加快處理並公告讓乘客或大眾了解已讓大家敢繼續搭長榮的飛機（4）貴公司此員工加料說已經造成社會恐慌是否已經造

成罪刑我個人先不予置評但是否要個人申告或是透過消保官申訴或是貴公司自行能處置此三種方式請問貴公司看法為何」(相證5)。

3. 又108年7月9日第三人向美國運輸部投訴：「長榮航空公司最近遭遇空服員罷工。罷工結束後，長榮航空公司的一名空服人陳稱，她將對一名不支持罷工的機師添加不明物質。由於美國亦為長榮航空公司服務範圍所及，請調查此事。相關圖片可根據要求提供。(原文為：EVA airways recently suffered cabin crew strike. At conclusion of strike. One of the EVA airways flight attendant posted that she will add substance to a pilot that does not support the cabin crew strike. Since EVA airways provide services to United State, please look into this subject matter. Pictures can be provided upon request.)」(相證7)，因此導致相對人遭美國運輸部關切並要求提供說明。關於相證7，申請人初雖否認其形式上真正，嗣經相對人取得臺灣臺北地方法院所屬民間公證人作成體驗公證書，證明其形式真正後，申請人即不爭執(見其109年2月25陳報狀第4頁)。另申請人固主張在美國飛航安全係由「美國聯邦航空總署(FAA)」，上開信函僅係「航空運輸消費者保護部門」處理消費者抱怨事項而已云云，惟姑不論該國飛航安全之機關與管轄範圍，相對人確實有因申請人郭○○系爭訊息而遭受關切，且須回復外國機關說明，上開主張無礙事實認定，併此敘明。

4. 另 108 年 7 月 9 日聯合新聞網報導：民眾致電民航局，表達擔心，民航局乃請相對人提供完整資料及調查內容，並提出改善措施（相證 6）。就此，申請人雖指稱相對人係於同年 7 月 11 日解僱郭○○，而民航局係於同年 7 月 12 日去函相對人等語，惟此並不影響民航局於 108 年 7 月 9 日表達關切相對人因郭○○系爭訊息引起社為討論飛安的事實。
5. 據上以觀，申請人郭○○之系爭訊息經轉傳後成為公開訊息，且因系爭訊息與相對人所營航空事業之飛行安全相關，短期間內引起國內消費者、媒體及主管機關民航局高度關心，因此造成相對人經營上的重大困擾，即使此項本屬申請人私生活領域之訊息的傳播，非出於申請人本意，但相對人所營民用航空業對於飛行安全之要求，為重中之重，因之，難謂申請人郭○○系爭訊息未超出表現方法之界限，而相對人面對輿論大幅報導的壓力，於 7 月 11 日召開人評會，經申請人郭○○確認系爭訊息為其本人所作後，為維護公司商譽及公司飛安形象，引用系爭辦法第 7 章第 15 條第 8 款、第 13 款、第 22 款及第 23 款等規定，予以免職一節，客觀上難謂有針對申請人郭○○擔任工會幹部、積極參與罷工或工會活動之針對性，應無不當勞動行為之動機。附帶言之，申請人指稱相對人透過群組內成員窺視申請人工會成員於私領域之一舉一動云云，但未就此有所舉證，尚難採信。其次，申請人復主張相對人解僱郭○○行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款及第 5 款之不當勞動行為云云，並提出 21 份空服員自述

書佐證因申請人郭○○遭到解僱而產生寒蟬效應(申證37)，然而如上所述，相對人以申請人郭○○系爭言論影響飛安等為由而予以解僱，並無不當勞動行為之動機，且上開自述書經相對人否認其形式上真正，申請人無進一步舉證證明，本會難遽為裁決基礎，則申請人所稱相對人解僱郭○○係因其擔任工會幹部、參與爭議行為或工會活動一節，尚屬無憑，亦難認對申請人工會有何不當影響、妨礙或限制，故申請人上開不當勞動行為之主張，尚難成立。

- (四) 申請人主張雙方間罷工剛剛結束，勞資關係尚在緊張狀態，相對人卻針對具有工會幹部身分且積極投入罷工的申請人郭○○為解僱處分，有時間上的密接性，故有不當勞動行為的動機云云。關於此節，相對人陳稱：108年7月8日晚間9時許前往蘆竹分局南崁派出所報案，係因系爭訊息經轉傳外流後，申請人工會第一時間於108年7月7日表示，系爭訊息乃IT高手冒用申請人郭○○圖像所製作(相證32)，並於7月8日上午召開記者會重申上開意旨(相證33)。惟系爭訊息既已引起民眾及媒體高度關注，且事涉重大飛安問題，故於事實真偽尚未明確前，相對人乃先報案以示慎重，並期待透過司法偵查儘速釐清事實(相證23)。相對人報案後，申請人郭○○透過工會發出書面聲明自承系爭訊息係其所為，而因造成社會震驚，民航局亦公開表示對本件保持高度關注，並要求相對人提出調查報告及改善措施(相證6、相證18、相證19、相證24)。因此，相對人始於7月10日召開調查會議，與申請人郭○○進行事

證確認及瞭解原委，並斟酌其所提出 Line 訊息完整內容，始認定系爭訊息有危害飛安之虞（參相證 15 第 2 頁），嗣於 7 月 11 日召開人評會會議，認定因申請人郭○○系爭訊息違法、嚴重不當，違反相對人系爭辦法且情節重大，乃決議予以解僱等語。據上，在系爭訊息流出後，申請人工會於 7 月 7 日、7 月 8 日上午兩度公開說明系爭訊息係 IT 高手冒用申請人郭○○圖像所製作，而申請人郭○○並未出面說明；相對人乃於 108 年 7 月 8 日晚間 9 時許前往蘆竹分局南崁派出所報案；7 月 9 日相對人發言人陳○○接受媒體採訪時稱：「長榮航空現在的態度就是已經報警，請公權力介入，讓檢方來調查。若郭○○是被冤枉、甚至被迫滅火，會全力幫她爭取；若調查結果出來真的是郭○○本人做的，道歉文也是她本人寫的話，就會依公司規定來處理。」等語（相證 34）。據上，至此階段，相對人尚未預設系爭訊息必然為申請人郭○○所為，待相對人報案之後，申請人郭○○透過申請人工會自承系爭訊息係其所為，因此相對人才開始進行相關調查及人評會程序。自此以觀，事發後第一時間，相對人尚不知道是申請人郭○○撰寫系爭訊息時，相對人對於申請人郭○○的態度尚屬中立，而係待申請人郭○○出面承認所為後，相對人才於 7 月 10 日召開調查會議，邀請申請人郭○○到場說明，再於 7 月 11 日召開人評會後，以申請人郭○○系爭訊息確屬嚴重不當，情節重大，而予解僱。從而，即使相對人解僱申請人郭○○於時間上與剛剛結束之罷工有時間上的密接性，但審諸上述事實經過，尚難指責相對人解僱

郭○○之行為有不當勞動行為之動機。

- (五) 申請人另指摘相對人解僱申請人郭○○違反平等原則，與其他同事之處理不同，有針對性云云，就此，相對人以朱○○機師之解僱案抗辯謂：朱○○機師於108年7月5日在社群網站（Facebook）發表「以後記得有 Speial meal 要送上」言論後，相對人於7月8日召開調查會議，歸納事證略有：「1.於該篇貼文之後，有網友（OO Chang）受其影響而產生預謀行動之嫌 2.前艙組員因受該貼文之影響而心生恐懼，且擔憂執行飛航任務時實務的安全食物問題 3.公司乘客也擔心會遭受到被此貼文影響的空服員給予 Special meal，因而改變搭乘意願」，經確認事實後，隨即於7月9日召開紀律評議委員會，同日將朱○○予以免職等語，經本會審酌卷內事證認定朱○○機師解僱案件，與本件類似之處在於：兩者皆係於社群網站發言，且發言內容均與機上餐點安全議題有關，相對人於獲悉並確認事實後迅速解僱朱○○機師，則尚難謂相對人解僱申請人郭○○違反平等原則。其次，本會審酌申請人所主張之其他事例認定如下：(1) 相對人機師趙甲○○（OO Chao）部分：申請人指稱趙甲○○於臉書發文暗示將有空服員會被推下飛機云云，並舉出申證9為證。惟本會細查申證9臉書全文「當看到我當初一起進公司的空服同學委同律師前往拿回三寶的影片時，我心中充滿無限的憤慨難過，拜託，請放過我們的姊妹好嗎？摸著良心，不要利用她們純潔造就你們低格調的工會運動，當社會所有的指責都落在你們身上時，請不要把我們的姊妹一起拖下水。你們可以

好好保護她們嗎？你們可以對她們的人生負責嗎？你們對得起所有殷殷切切真心關心空服姊妹的所有同胞嗎？還是你們只想從社會分裂中貪婪的獲取政治目的？#天佑長榮#天佑空服」並附上帶有「跳出來罷工（原文為：JUMP OUT AND STRIKE）」等文字之附圖，經查並無申請人所指暗示將有空服員會被推下飛機等情，因之，申請人之指摘不能成立。(2) 徐○○機師臉書 108 年 5 月 8 日發文及 7 月 7 日臉書發文部分：申請人指稱：徐○○機師於 5 月 8 日發文：「我不把你打到殘廢我跟你姓！」等偏激言論，但相對人未予處置云云。經查罷工投票係於 5 月 13 日啟動，罷工期間則為 6 月 20 日至 7 月 7 日，且據徐○○機師到會證稱：「這是 2019 年 5 月 8 日我貼的文，在罷工之前貼的，跟罷工一點關係也沒有。...這個貼文是因為我在 5 月 6 日接到人事部給我的電話，說我被人檢舉非法洗錢、逃漏稅、走私毒品，還把我的銀行帳號傳給民航局，我有詢問民航局標準組這件事情，對方說個資不能給我，但有告訴我上開檢舉事由，由此我大概得知是誰寫的黑函，因為我在 2016 年時在露天拍賣(網路拍賣)中遭受一赫赫有名的人詐騙，我與該人 line 對話中他對我有很大侮辱，我有對他提告，他也有退錢給我。我在 108 年 5 月 14 日有提告，但目前沒有下文，跟公司同仁一點關係都沒有，我只是單純抒發我個人情緒而已。」等語（見本件第 2 次調查會議紀錄第 4 頁），自時間順序來說，堪認相對人所辯徐○○此項發言早於本件罷工，應屬可採，且徐○○係因與第三人間交易爭議所發表之言論，

與本件申請人郭○○所為系爭訊息涉及飛航安全之言論性質不同，不宜等同並論。其次，徐○○機師於7月7日臉書發文固先有不認同罷工的言語，之後提及「我的航班，只要讓我知道任何人霸凌我的組員，不管是口頭上的”汪汪汪”，或者心理上的。我保證妳一定會消失在我航機的GD（按：組員名單）上」，就此，徐○○於本會證稱：「口頭上”汪汪汪”是我從趙乙○○的臉書上得知的，因為她沒有參與罷工，所以工會會員霸凌她，在影射她是資方的走狗，我也是這樣認為的，所以我才會發這樣子的貼文。」（見本件第2次調查會議紀錄第3頁），據此，徐○○機師係得知同仁趙乙○○於臉書表示因為沒有參與罷工，故遭到工會會員霸凌，乃於臉書發文聲援，而徐○○此項言論尚不涉及危害飛航安全，故亦與本件郭○○系爭言論性質不同，不宜相提並論。（3）申請人復指稱：相對人資深員工○○Lu於公開臉書社團「綠絲帶活動」發言論略以：「他們已放話出來，返工後，要在勤務中要好好「電」那些落跑的「工賊」，也就是領三寶回去，或是沒加入工會的學妹們。」等製造、煽動空服員組員間之恐懼及對立之言語，相對人卻未針對資深員工○○Lu為任何查證之處置云云。就此，相對人辯稱○○Lu之發言僅係就其所聽聞有工會成員放話要電沒加入工會或中途結束罷工之學妹一事，呼籲相對人公司應予重視，並於制度面提出預防霸凌之建議方案，尚與申請人郭○○所為嚴重影響飛安言論有所不同等語。關於此點，經本會檢視○○Lu上述發文後段接續記載：「我想請長榮航的管理層，重視這個問題。」

長榮航內部有投訴管道，禁止職場霸凌。但投訴管道恐怕也不夠。我建議長榮航可以採用『雙向考評制度』（現行制度只有 CP/DP 可以打組員分數）：組員也可以打 CP/DP 的分數。」等語，堪認相對人上開所辯可信，難以該資深員工 OO Lu 之言論比擬申請人郭 OO 之系爭訊息。(4) 又相對人員工 OO Yeh 於綠絲帶社團陳稱「真的是當了婊子還要立貞節牌坊，沒有最無恥，只有更無恥」、吳 OO：「乾那些臭女人還不快滾」、胡宏昇「那他們在罷什麼，真的是幹 XX！回來看到妳們，看我用什麼眼光看妳們，老鼠糞」、OO Hsiao「18 位白目又缺德的組員，應該要拖出去槍斃！實在目中無人，罪有應得，死有餘辜」、OO Yi「說一句「艋舺」的名言：今天你不弄死他，換他明天弄死你」，呂 OO 則回應略以「支持弄下去」、OO 張「衝管、尺 2、準備好了嗎？？！！有沒有這麼嚴重？哥要當社會事處理哦！！！！煙...煙兒」等充滿歧視、侮辱甚至是恐嚇人身安全之言論（申證 16），申請人主張相對人均未予處理，卻僅針對申請人郭 OO 系爭訊息予以解僱處分，有不當勞動行為之意圖云云。就此，相對人辯稱：罷工期間網路上支持工會或反對工會之社團或社群中謾罵之言論為數眾多，惟除有嚴重影響飛安或有具體特定對象之霸凌言論而經申訴之情形，相對人不會亦不可能主動審查各社群團體之發文、留言或進而懲處，此並不區分社團性質為支持或不支持工會、被申訴人是否加入工會而有差異，而申請人所舉此等事例中，僅有 OO Hsiao 被申訴，經相對人於 7 月 25 日、9 月 9 日通知申訴人訪談均未獲回應，故

已於 9 月 13 日行政簽結等語。對於上述兩造之主張，本會認為：罷工期間支持罷工與不支持罷工員工，立場、利益及價值觀互異，彼此間言論歧異、衝突之情形難免，且上述有關罷工之言論，與申請人郭○○系爭訊息引起社會議論相對人飛安議題者，影響程度不同，不宜比擬；其次，相對人處理有關 OO Hsiao 被申訴事件，經兩次通知申訴人訪談未果、而於 9 月 13 日行政簽結一節，亦可佐證相對人所稱在罷工期間除有嚴重影響飛安或有具體特定對象之霸凌言論而經申訴之情形，相對人未予主動審查處理之抗辯可採。

- (六) 至關於申請人所援引本會 108 年勞裁字第 28 號裁決決定，查該案旨在敘明工會對雇主之批評言論，如於罷工之勞資關係緊張期間，尤應予以保障，然本件勞資雙方業於 108 年 7 月 6 日締結團體協約(見相證 62)，勞資爭議事實上已告結束，且申請人郭○○於私人群組對其他同事之言論經公開後，相對人基於影響商譽與飛航安全等情予以處分之事實，顯然有間，自不得比附援引。末查申請人工會發動此次罷工，引起社會高度關心、討論，對於提高國人關心空服員勞動條件，確有其意義，但就郭○○系爭訊息，本會認定相對人以申請人郭○○系爭訊息導致相對人商譽、飛安形象受損而予解僱，尚無不當勞動行為之動機，惟非謂相對人解僱申請人郭○○為合法之舉措。關於此點，相對人陳稱申請人郭○○是相對人職業安全衛生委員會委員、副事務長、有八年空服員年資，理應知道職業安全衛生法第 6 條第 2 項第 3 款「執行職務因他人行為遭受身體或精神不

法侵害之預防，雇主應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施」、民航法第 105 條第一項後段「散布危害飛航安全之不實訊息」等相關規定，申請人郭○○於系爭群組上為系爭言論，經流出後引起軒然大波，違反工作規則情節重大，乃解僱申請人郭○○等語；以及申請人主張僅係於不公開的私人群組中的「戲謔之言論」、「閒聊之行為」及「玩笑話」，相對人卻放大並施以最嚴厲的解僱，係侵害隱私權、係因申請人郭○○是工會幹部身分、熱心投入此次罷工，藉此解僱處分達到警告其餘工會會員、影響工會活動，解僱當屬不合法等語。上開兩造針對系爭解僱郭○○是否合法之攻防，宜循勞動事件法等民事程序解決，由民事法院審酌是否符合勞動基準法等相關法律規定及相對人系爭辦法等內部規範、是否符合解僱最後手段原則等爭議，而不在本會判斷範圍之內。另申請人之救濟命令請求，係憑藉所指相對人行為構成不當勞動行為而生，則既已經本會審酌判認相對人不構成不當勞動行為，該救濟命令之請求即失所附麗，不應准許，併此說明。

六、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。

七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，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

康長健

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林堉君

張國璽

黃雋怡

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 9 年 2 月 2 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。