

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 32 號

【裁決要旨】

- 1、申請人工會登記處分固於105年5月10日經勞動部訴願決定撤銷，應由桃園縣政府於2個月內另為適法之處分，惟於桃園縣政府重新為處分前，仍應認屬工會發起籌備階段，從寬保護勞工參加工會活動。
- 2、核申請人工會上開105年12月25日函之內容縱使與事實稍有差異，但並非毫無所據，且申請人○○○、○○○既無法得知相對人與航合公司簽約之具體內容，亦無法得知相對人成立台灣飛機維修公司之真實意圖，實難認申請人等明知其言論為不實而故意詆毀相對人名譽及信用。爰此，本會考量申請人○○○、○○○發言內容，主要係要求相對人必須投資提升修護工素質及待遇，不要以外包方式處理飛機維修，產生降低原本修護工待遇之結果，核其內容主要係維護修護工權益，其批判內容無虛偽不實而具正當性。又飛航安全亦為涉及公眾利益議題，申請人等對於其言論具合理確信，難謂有故意詆毀相對人名譽及信用之情事。申請人等言論既具正當性，相對人應有容忍之義務，自不得以人事權給予不利之待遇。
- 3、前開解僱之建議固為相對人公司內部會議決議，非相對人所為終局決定，對外無法律效力，惟依工會法施行細則第30條第1項規定：「本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」，相對人修護工廠約談申請人○○○、○○○後，並當場告知決議建議將予以解僱，申請人二人於最終懲處結果出爐前，處於工作權隨時不保之地步，此一解僱建議自屬不利對待，且其意圖出於阻礙渠等參與工會活動（蓋

解僱後非屬員工即無從參與工會活動)，屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- 4、本會固認定本件申請人等言論具正當性，惟考量當前網路言論快速散播之特性，申請人對外發表對雇主之負面言論應更為謹慎，尤其飛安議題與大眾利益息息相關，安全疑慮易引起社會恐慌，對相對人殺傷力甚大。其中申請人等因誤認而指摘，諸如相對人使用「無經驗」派遣工、「引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員」等言論，確有引發社會大眾對於相對人公司飛安之疑慮。為避免類似爭議一再發生，建議申請人等未來發表類似言論時應更為謹慎，避免損害企業聲譽，影響企業之正常經營與運作，併予敘明。

【裁決本文】

申請人 劉○○

住桃園市

申請人 朱○○

住桃園市

申請人 中華航空股份有限公司修護工廠企業工會

設桃園市大園區航勤南路 15 號

代表人 易湘岳 住同上

共同代理人 林○○、姚○○

住桃園市

相對人 中華航空股份有限公司

設桃園市大園區航站南路 1 號

代表人 何煥軒 住同上

代理人 蘇文生律師

設臺北市中正區重慶南路一段 121 號 5 樓之 17

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會

於民國（以下均同）106 年 2 月 10 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 本件申請人工會部分不受理。
- 二、 確認相對人 105 年 8 月 8 日將申請人朱○○及劉○○各懲處大過乙支之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 三、 確認相對人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談申請人朱○○、劉○○，並決議建議將予以解僱之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、 查申請人工會前經勞動部訴願決定撤銷登記處分後，經桃園市政府以 105 年 9 月 30 日府勞資字第 1050236965 號函，重為核准申請人工會登記成立之處分，工會證書亦記載申請人工會成立日期為 104 年 9 月 17 日。惟經中華航空股份有限公司企業工會對前開處分提起訴願，勞動部再度於 106 年 2 月 2 日以勞動法訴字第 1050026690 號訴願決定撤銷申請人工會登記。是申請人工會提起本件裁決之申請，程序不符，依不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 3 款，應予不受理。
- 二、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；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。」。查本件申請人朱○○、劉○○請求確認

相對人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談申請人等，並決議建議予以解僱之行為，及相對人同年 8 月 8 日將申請人朱○○及劉○○各懲處大過乙支等行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，並於 105 年 8 月 15 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，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。

貳、實體部份

一、申請人之主張：

- (一) 相對人主張申請人工會尚非屬合法登記之工會，不得提起裁決申請。惟目前申請人工會業經桃園市政府中華民國 105 年 9 月 30 日府勞資字第 1050236965 號同意核准申請人工會成立，且在其隨文核發之工會證書府勞資字第 1050236965 號上，亦清楚標示成立日期為 104 年 9 月 17 日，故該段時間申請人工會自應屬於合法成立之工會，依法應享有工會法之保障，申請人劉○○、朱○○為申請人工會成立後依據工會決議行動而遭受相對人打壓，自然應有提起裁決申請之權利。
- (二) 申請人工會 105 年 5 月 28 日發佈新聞稿，抗議相對人公司惡意忽視勞工權益，由申請人劉○○、朱○○105 年 5 月 30 日接受公共電視等媒體採訪，並參與同年 5 月 31 日「華航集團勞工大遊行」。詎料，相對人所屬修護工廠於同年 6 月 1 日召開人評會，以申請人二人違反《人事業務手冊國內獎懲規定》之 12.5「張貼或散發煽動文字、圖書、海報等足以破壞勞資關係者」，建議予以解僱。經相對人 105 年 8 月間再度約談申請人二人，於同年 8 月 8 日發布懲處通報，以申請人二人違反「員工職場行為規範」5.4 以及「國內員工獎懲規定」11.1、11.16、12.5，予以大過乙次。申請人二人及申請人工會積極參與 105 年 5 月 31

日「華航集團大遊行」，並積極聲援同年 6 月 24 日華航空服員罷工，相對人此舉顯有秋後算帳意味。

(三) 申請人劉○○及朱○○於新聞稿及接受媒體訪問時所言均實在，並未有攻擊、誹謗修護工廠主管之情事

1. 相對人以航合公司人員處理飛機之噴漆、清洗、打磨等工作，足見申請人主張其使用派遣工進行專業飛機修復工作，均屬實在

飛機之噴漆、清洗、打磨之工作，即屬飛機修護專業項目（詳見波音原廠飛機修護手冊內容），均應由受過專業訓練取得相對人公司修護工廠正式授權並列冊控管之正職人員來執行。而國內取得相對人公司修護工廠認可執行飛機專業修護並列冊控管之外包商僅有漢翔、華潔、長榮航太等三家，不包含與相對人間有合作關係之航合公司。而依申請人所提供之照片為例，航合公司人員執行工作包含機體外部維修工作、飛機引擎內部葉片打磨等。其中飛機引擎（飛機動力之來源）內部葉片打磨尤屬極其精密高度專業之維護工作，絕對應由公司正式授權並列冊控管之熟手來執行。足見相對人確實使用未經正式授權並列冊管控之航合公司派遣工進行專業飛機修護工作。

2. 航合公司招募維修人員未以專業為考量，申請人工會批評其罔顧飛安並無過當，且航合公司員工確以人力派遣方式於相對人公司工作

(1) 航合公司並非相對人正式授權並列冊控管之外包商，航合公司於台灣黃頁上之公司分類為「人力派遣產業」。

(2) 根據航合公司於人力銀行網頁資料，該公司招募所謂飛機

零件製造人員、飛機內艙作業維修人員、飛機噴漆打磨人員、飛機發動機引擎保養人員等，均為「無經驗者可」。惟以上航機修護人員均須為航空公司正職人員經過至少半年以上時間訓練並取得公司授權，始可執行最基礎工作。從航合公司招募廣告可知該公司招募人力根本沒有以專業作為考量，更證明申請人等對於相對人之批評有所根據。

(3) 航合公司雖非登記為人力派遣公司，但以勞動派遣之定義，航合公司（派遣公司）與相對人公司（要派公司）締結契約，由航合公司供應相對人修護工廠（要派單位）所需人力，向修護工廠提供勞務。故航合公司對於相對人之業務關係實為人力派遣。此由相對人與航合公司合約書條款四第十一項「乙方所”派遣”之人員須為甲方核准名單內之人員…」可證。

(4) 根據 105 年 6 月 1 日「中華航空公司 EMO DRB 會議紀錄」，相對人公司副總孫嘉民、副總李○○在訪談中表示「…另有關派遣工，也都是在合法授權的體系及規範下從事工作，且人數比例很少。派遣工在航太業界也是一種常見的人力運用。…」。又副總孫嘉民表示「劉員提到航合派遣人員在打磨葉片或其他工作，基本上我們與民航局申請派遣工作執行部分必須在華航授權人員於監督下完成工作，…」，由相對人會議紀錄可知，相對人高層主觀上亦認知航合公司人員進行打磨葉片等工作是使用派遣人力，且認為派遣工的使用在業界是常見的人力運用方式，是相對人辯稱相對人公司並未使用派遣工，明顯前後矛盾。又相對人主張航合公司非人力派遣公司，卻仍向民航局申請執行飛機維修之派遣工作，這樣的行為當然會令具專業性之員工憂慮影響飛安。申請人等於公司內部難以與相對人溝通的狀況下，

不得已只能以工會名義訴諸社會輿論。

- (5) 綜前，航合公司於相對人公司進行之業務確有派遣性質，亦為相對人高層承認且記載於相對人公司之會議紀錄中。足見申請人劉○○、朱○○於接受媒體訪問時指出相對人公司使用派遣工，並無惡意捏造事實，更可見相對人懲處申請人劉○○、朱○○乃惡意打壓工會行動之行為。

3. 相對人主張其勞務委外業已報請主管機關核備，即相對人將修護工廠業務中所需較低階之例行勞務工作(如噴漆、清洗、打磨、簡單拆卸等)外包予航合公司，業經民航局核備。惟：

- (1) 查噴漆、打磨、拆卸等已涉及飛機修護專業項目，此等委託維修作業及廠商清單均須陳報民航局核准並列冊管理。另根據「航空產品與其各項裝備及零組件維修廠設立檢定管理規則」第二十五條規定：「維修廠手冊應包括下列內容：…八、委託維修之程序應載明：(一)委託支援廠商之維修作業清單之編訂、修訂、陳報民航局核准之程序及時程。(二)委託之廠商名稱，檢定證書種類與檢定類別及其他文件報請民航局備查之程序及時程。」相對人修護工廠依上項法規，將相關資訊列之於維修廠手冊 10.2「委託維修作業及委託支援廠商資訊」及制定「維修作業委託支援廠商使用程序」，用以申請及審核委託支援廠商(舊稱分包商或外包商)。維修廠手冊 10.2.3 列出經民航局核准之委託維修作業清單及委託支援廠商清單，經查航合公司無列於該清單內，相對人卻使該公司人員從事大量飛機修護專業項目。

- (2) 依民用航空法第 9 條之 1 第 2 項規定訂定之「航空產品與其各項裝備及零組件適航維修管理規則」；依該規則第 10

條第 1 項規定，從事航空器與其發動機、螺旋槳、各項裝備及零組件之維修、預防性維修或重造之人員，應依原製造廠之維護手冊或持續試航文件中記載之方法、技術、或實作，或其他民航局同意之方法、技術或實作執行工作。相對人維修廠手冊 4.3.4.8 條「支援人力」中提及委託維修人力在監督下可從事除漆、打磨、噴漆、封膠、蓋板拆裝、潤滑、客艙牆板拆裝、客艙/貨艙裝備拆裝、飛機引擎零組件清潔/拆除/打磨整修，均屬上揭條文規定之「維修、預防性維修」，其程序步驟亦可對應到原製造廠之維護手冊之專業維修內容，絕非可由無法確保其品質之非公司授權人員不依維護手冊來執行。故航合公司在招募徵才廣告上註明無經驗可，確實會對於飛安保障造成重大影響。

(3) 綜前，申請人認為，首先，相對人未經「維修作業委託支援廠商使用程序」之申請及審核即使用航合公司派遣人力；其次，由委託維修作業清單中可知，連座椅椅套清洗都須依法奉核並列冊控管，航合公司人員從事之工作絕非與飛安無涉；最後，相對人公司總經理答覆立委稱「我們沒有用派遣工來修復飛機，他們只是負責打掃、清理的工作，而且人數並不多。」與實際情況大相逕庭。以上三點可證相對人不顧品質、不顧飛安、派遣代正職等事實。

(4) 依民用航空法第 41 條之 1 第 2 項規定訂定之「航空器飛航作業管理規則」；依該規則第 141 條第 1 項規定，航空器使用人應訂定航空器維護能力手冊，報請民航局備查後實施。相對人公司因而訂有「航空器維護能力手冊」(General Maintenance Manual，簡稱 GMM)。而前揭航空器維護能力手冊第 6.2 條 Requirement for Maintenance Personnel (維修人員資格規定) 規定相對人公司從事飛機維修人員

之資格與授權。該章節規範所有在相對人飛機上從事維修工作之人員的資格與授權，維修人員須受過訓練獲得合宜知識技能甚或考得維修證照先取得資格，合格人員在向標準部申請「公司授權」（分不同等級及種類之維修授權），通過審核/考試後，再取得公司授權並由標準部/訓練部以訓練管理系統（內部網路）列冊控管使得從事不同等級之飛機維修工作。以申請人劉○○為例，其員工號為 631354，進入系統可搜尋到多筆波音 747 機型訓練合格紀錄亦即取得資格，但因劉員已不再從事飛機維修工作，故標準部取消其授權。承前，航合公司人員從事飛機維修工作，卻不具資格且未有相對人授權，航合公司不僅不符相對人「航空器維護能力手冊」規定，甚至違反「航空產品與其各項裝備及零組件適航維修管理規則」之規定。至相對人主張航合公司取得民航局標準二（90）字第 0014540 號函，通過航機維修人力支援作業審查，惟此部分僅為航合公司於網頁上之自我介紹內容，不足為證。

4. 有關申請人工會新聞稿揭露航合派遣教師教授華航正職新人乙事，雖該 4 名派遣教師劉○○、謝○○、許○○、陳○○均為相對人公司退休人員，惟依華航修護「訓練部操作程序手冊」2.6 規定，兼任技術教師除須有相對人公司授權、完成法規訓練外，另須有合格證照等，前開 4 名派遣教師無法符合上述要求。依過去慣例，相對人公司退休人員得由相對人回聘擔任兼任教師，並取得相對人公司授權以符合相關資格規定，惟前開 4 名退休人員由航合公司聘用，致無法取得相對人公司授權，進一步引發修護品質無法確保之風險。今相對人仍不顧品質，違反規定將該 4 名航合外包人員派遣至華航修護訓練部擔任教師。

(四) 相對人公司在勞資議題與飛安議題溝通上，故意僅與相對人公司企業工會進行協商，明顯違反平等原則，且已具備排除、妨礙申請人工會之運作之認識，更證明申請人工會是否適法僅為相對人遮掩事實之理由

1. 根據 105 年 6 月 1 日「中華航空公司 EMO DRB 會議紀錄」，申請人劉○○表示「我們為何不跟公司溝通，是因為資方從頭到尾對我們有敵意，我們無法參加正式的勞資溝通會議…」，而相對人副總李○○則回應「針對工會的想法是希望回歸到四分會，因為企業工會原本就有四分會，希望你們可以透過四分會表達你們的意見。…」由上可知，申請人工會非不想與資方溝通，或反映問題，實乃相對人直接認定僅跟企業工會進行協商，明顯違反平等原則，且已具備排除、妨礙申請人工會之運作之認識。更令人質疑的是，企業工會第四分會作為維修單位勞工的工會，為何未曾對相對人公司在維修部門使用派遣勞工，且是向並未登記人力派遣業之航合公司申請使用派遣之事實提出任何質疑？相反的卻對勇敢質疑飛安、保障員工工作權的申請人工會之適法性，一再向勞動部提出訴願。足證相對人與目前的企業工會意圖壟斷勞資溝通之管道，並排除對於相對人公司批評之各項意見，申請人工會只好被迫訴諸社會，以求公斷，但幹部劉○○、朱○○卻遭到大過處分，明顯證明相對人公司之行為構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。。

2. 相對人公司勞資爭議頻傳，包括機師及空服員皆在企業工會之外另組工會，爭取自己的勞動權益，亦凸顯相對人公司內部溝通管道有名無實，漠視基層心聲。「中華航空公司 EMO DRB 會議紀錄」中，相對人公司兩位副總竟皆強調「不管是以工會名義或個人名義發表對公司不當的言論基本上就違反公司規定，如員工職場規範及員工接受媒體採訪規定等公司規範」，足證相對人公司

對於工會組織，尤其是會針對相對人公司提出公開批判之工會組織，即懷有排除、打壓，且視其為「違反公司規定」之心態。

（五） 雇主對於申請人之言論應負有容忍義務。

依 101 年勞裁字第 4 號案裁決決定意旨，工會針對雇主所為批評言論之發動，是屬於工會言論自由的範疇，若其事實為真實，縱然有較為誇大或激烈的狀況，雇主大可使用比工會更有效的言論管道進行澄清，不可因此而否定工會言論的正當性，進而對工會幹部有不利之待遇；尤其當工會發布的言論是屬於社會公益的範疇，揭發不法情事，乃工會為延遲公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦屬雇主容忍義務之範疇。查相對人公司修護工廠專責飛機維修之工作，稍有疏漏，即會帶來相對人公司嚴重之商譽損失，以復興航空為例，馬公空難及南港空難過後，商譽損失導致旅客嚴重流失，終至停航，可見飛航安全不容折扣！申請人揭示相對人使用派遣工進行修復飛機之工作，不但與公眾利益相關，亦為保障申請人工會會員之勞動權益及工作權，進行防範未然之提醒；若相對人認為申請人所言非事實，大可利用其他較工會更有效的言論管道進行澄清，況且申請人所言並非空穴來風，相對人公司對申請人劉○○及朱○○予以大過甚至解僱之處分，已明顯為打壓工會之行為。

（六） 申請人劉○○及朱○○對於相對人民國 100 年增資乙案，質疑董事自肥，並非空穴來風，亦有所本

1. 關於相對人民國 100 年增資案之疑點眾多，相對人公司亦分別於 102 年 12 月 13 日及 103 年 5 月 21 日，於證券交易所公開資訊觀測站修改 100 年度現金增資公開說明書。相對人所稱劉○○2 人所發之電子郵件（主旨：100 年華航增資公

開說明書所洩漏的真相)及所指稱「中華航空 100 年現金增資公開說明書」之疑點說明如下：

頁次	內容疑點
第 24 頁	其中勞工董事李○○、葛○○配發員工現金紅利各為 10770 千元，佔稅後純益 0.12%，依第 28 頁所載 99 年稅後純益為 10,622,994 千元。
第 26 頁註 2	股東會通過議案配發員工紅利 6 千 1 百多萬（全體員工）
第 27 頁	華航 28 位高階主管共領 325,190 千元
第 25 頁	董事李○○、葛○○酬金級距在 1 千萬至 1 千 5 百萬之間(此點未於當時之電子郵件揭露)

2. 申請人劉○○、朱○○發現「中華航空 100 年現金增資公開說明書」前開疑點後，於 102 年 12 月 11 日發信給會員，相對人公司及勞工董事隨即連發 3 篇澄清聲明，承認公開說明書中多有誤植，將「元」誤植為「仟元」，甚至有將勞工董事之分配現金紅利「11」仟元誤植為「10,770」仟元之荒謬錯誤。現金增資公開說明書攸關股東權益至鉅，相對人又於事後一再自行修改，聲譽已然受損。
3. 申請人二人時任企業工會會員代表，發現相對人公司於證交所公開資訊觀測站公布之公開說明書內容有關經理人及勞工董事領取高額現金分紅，因事涉勞資雙方高層，申請人迫於無奈，本著工會會員和投資人有知的權利及維護勞工權益，使用員工資訊平台對內發信並公佈證交所公開之正式文件內容。承前，申請人二人善盡工會代表之責，以吹哨者之角色指正公司錯誤，進而維護公司形象，詎相對人 103 年 1 月 24 日以申請人二人「大量傳送非關公司業務之宣傳信函、檔案」，予申請人二人申誡兩次。申請人二人 103 年 3 月 14 日循內部管道向人力處提出申訴未果。

- (七) 申請人劉○○、朱○○發布新聞稿及召開記者會，乃依申請人工會第一屆第八次理事會決議，屬工會幹部從事工會活動無疑，非屬個人行為。
- (八) 綜上，請求確認相對人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談申請人朱○○、劉○○，並決議將予以解僱之行為，及相對人同年 8 月 8 日將申請人朱○○及劉○○各懲處大過乙支之行為，構成違反工會法第 35 條第一項第一款及第五款之不當勞動行為。
- (九) 請求裁決：1. 確認相對人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談申請人朱○○、劉○○，並決議建議將予以解僱之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。2. 確認相對人同年 8 月 8 日將申請人朱○○及劉○○各懲處大過乙支等行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- (十) 其餘參見申請人 105 年 8 月 15 日不當勞動行為裁決申請書、105 年 11 月 22 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(一)、105 年 11 月 30 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(二)、105 年 12 月 8 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(三)、105 年 1 月 26 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(四)，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯：

- (一) 桃園市政府重為核准申請人工會登記成立之處分，甫經勞動部於 106 年 2 月 2 日以訴願決定撤銷，貴會就本件申請人工會申請裁決之部分，應依不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 3 款規定，作成不受理之決定。
- (二) 申請人工會已非工會法所定之工會，即無申請人劉○○等 2 人

所稱參加工會活動或擔任工會職務可言，無從構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；又申請人劉○○等 2 人非工會，且申請人工會登記已被撤銷，即無相對人支配介入行為可言，其 2 人已無利害關係或救濟利益，無從主張相對人違反同項第 5 款規定而申請裁決。

(三) 申請人劉○○2 人於系爭新聞稿所指航合公司，並非人力派遣公司，航合公司係承攬相對人飛機整備之相關業務：

1. 申請人工會 105 年 5 月 28 日於其網站上刊載新聞稿（下稱系爭新聞稿）第五段：「修護工廠高層數年前已與”航合”人力派遣公司合作，引進低薪無經驗派遣工從事低階修護……」中所提及之航合，乃「航合國際企業股份有限公司」，後更名為「航合國際股份有限公司」（下稱航合公司）。則查航合公司營業項目為燃料導管安裝工程業、配管工程業、電器承裝業、電器安裝業、電焊工程業、冷作工程業、噴砂工程業、機械安裝業、油漆工程業及防蝕、防銹工程業等，並無人力派遣之項目；又航合公司係與相對人簽訂「飛機整備工作承攬合約」，且依該合約第肆條第十一項約定，航合公司須負責全程監督其工作人員。故相對人係將部分飛機整備工作外包予航合公司，航合公司實非人力派遣公司，而係外包廠商，是系爭新聞稿指稱航合公司是人力派遣公司，顯與事實不符。

2. 又前開承攬合約第肆條第五項已明定：「乙方（航合公司）工作人員須通過甲方（本件相對人）辦理之適當訓練課程或乙方自行辦理並經甲方核定之相同訓練後，方可執行業務相關工作。所有訓練紀錄乙方應妥為保管備查。」。故航合公司為執行承攬業務而派至相對人處之人員，顯非無經驗者，遑論係領低薪。從而，系爭新聞稿指稱相對人引進低薪無經

驗派遣工，亦與事實不符。

3. 另查相對人係為將直接修護人力（經完整培訓、取得證照及富修護經驗者）投注於專業程度較高之飛機修護工作，遂在報請主管機關即交通部民用航空局（下稱民航局）核備之情況下，將修護工廠業務中所需較低階之例行勞務工作，例如噴漆、清洗、打磨、搬運、簡單拆卸、行政文書、飛機維護紀錄及訓練紀錄整理等工作，外包予航合公司等廠商，且外包廠商人員所執行之工作，均經相對人修護工廠派員監督，並經民航局查核，此觀前揭承攬合約第肆條第十三項、第十四項有約明：「乙方（航合公司）須配合甲方（本件相對人）於委託工作範圍內執行各項必要之稽核調查……」、「甲方（本件相對人）於乙方（航合公司）工作執行期間得派適當人員執行各項工作，監督以確認乙方工作程序符合作業規定」，且同條第十九項亦明定：「乙方（航合公司）不得拒絕甲方（本件相對人）及甲方之民航主管機關對於合約中之委託工作範圍進行查核……」即明。準此，相對人將其修護工廠部分業務外包予航合公司，不但不影響品質及飛安，反而在人力運用上更有效率。故系爭新聞稿稱：資方不顧品質、不顧飛安，降低成本為唯一考量，顯屬不實訊息，構成散佈不利相對人公司之謠言，且該新聞稿所質疑：修護工廠員工的未來是否被迫脫離華航母體走向血汗的時薪工、派遣工等語，亦屬不實臆測，更足以破壞勞資關係。

（四）申請人劉○○2 人於接受台視新聞採訪時，不實指稱相對人之飛機修護人力長期不足，且擬以派遣人員取代正職人員：

1. 按申請人劉○○及朱○○於 105 年 5 月 28 日對外向媒體發布系爭新聞稿後，已有「新頭殼 newtalk」等媒體於該日引用該新聞稿內容，以「派遣工修飛機？華航修護工會 31 日怒上街」

為標題作報導，嗣再經「Yahoo！奇摩新聞」於該日依據該報導，以「華航飛機修護人力長期不足，引進低薪無經驗的派遣工從事低階修護飛機作業…（這…」為題報導，合先敘明。

2. 次查相對人實無飛機修護人力不足之情，否則無從再投資設立臺灣飛機維修股份有限公司，且查航合公司之外包人員約為 62 人，僅佔相對人修護工廠現有員工 2,521 人之 2.4%，顯屬協助、補充性質之人力，根本不可能取代相對人修護工廠之現職員工。
3. 詎料，申請人劉○○2 人在上開 105 年 5 月 28 日「Yahoo！奇摩新聞」之報導，於短短 1 天內，在 FB 社群上，即有 2,865 名以上之人員閱讀及 219 則留言，且留言內容多為不信任相對人之飛安及拒搭相對人公司航班等不利或負面言論，並經 405 次轉載分享，已嚴重損害相對人公司商譽之情況下，竟未經查證，且未循內部管道，與相對人理性溝通討論，又於同年 5 月 30 日接受台視新聞媒體記者訪問，不實指稱：「華航花錢投資台灣飛機維修公司，跟派遣公司合作，想把原本的正職人員，用廉價的臨時工取代，壓低成本，但事實上原本的工資與人力就已經明顯貧乏……」等語，致台視新聞再以「華航擬以派遣代正職 薪資減工作量增 維修飛安考量令人擔憂」為主題而擴大報導，顯然足使社會大眾對相對人產生負面評價，且破壞旅客搭乘相對人班機之意願及有關飛安之信賴，亦影響相對人之正常經營與運作。故申請人劉○○2 人之上開行為顯然已違反勞工之忠誠義務及工作規則，且情節重大，是相對人本得依「國內員工獎懲規定」第 12.1 條及第 12.5 條規定(相證 9)，予以解僱，惟相對人猶從寬依同規定第 11.1 條及第 11.16 條規定，僅各記大過乙次，自屬依法有據，顯無申請人所稱秋後算帳之情，遑論違反工會法第 35

條第 1 項第 1 款或第 5 款規定。

(五) 申請人劉○○2 人於系爭新聞稿中及接受採訪時所為之言論內容，未循內部管道申訴或反應溝通，亦未經查證，更攻擊、毀謗修護工廠之主管，不具有正當性，相對人無須容忍：

1. 查我國學說及實務上均承認勞工基於勞動契約誠信原則所生之附隨義務，包括不傷害企業聲譽之忠實義務，且論者亦認工會之言論，須屬真實或經過合理查證之真實，且與勞動條件或公共利益有關連，及符合合理評論原則。就此，最高法院已著有 98 年度台上字第 1042 號確定判決，闡明工會幹部倘認資方之行為不妥，應及早循內部管道，與資方理性討論，尋得對資方、勞方及消費客戶間最有利之平衡點，如逕舉行記者會，並於接受記者採訪時，以言詞或張貼標語主動爆料等方式，蓄意抨擊資方，致使新聞媒體大幅報導，對資方產生負面之評價，且造成資方與消費客戶彼此間關係之緊張，亦影響資方之正常經營與運作，可認工會幹部已違反勞工之忠實義務，破壞與資方間之信賴關係，導致其與資方間之勞雇關係受到干擾，無法期待資方採用解僱以外之懲處手段，而繼續與工會幹部維持勞雇關係。
2. 次按日本最高法院是否定多數學說及部分下級審判決所提出之所謂「雇主的容忍義務」說，而係基於「企業秩序」論，認為工會會員除了提供勞務外，同時亦負有遵守企業秩序之義務，對於雇主為維持企業秩序、促進企業順利之營運，即使在職場外與履行職務無關係之勞工發放批評公司傳單之行為，如有造成企業營運受到阻礙之虞等企業秩序相關之行為時，該行為亦得為雇主懲戒之對象；又日本學說及實務亦依前揭勞工忠實義務之同一法理，認勞工負有雇主信用之維持義務，因此在平常時期工會活動，工會或會員所為之文宣或言論有妨害公司名譽，

工會幹部或勞工個人可能受到雇主懲戒處分。

3. 再者，日本學者亦認：工會宣傳的內容上，必須有相當的理由相信所指稱之事實大致上為真實或信其為真，且其主張、批評或訴求之內容未對公司名譽、信用等之侵害有不相當、或未有對於董事、主管等為不相當之個人攻擊或誹謗中傷及洩漏隱私等情形，始得評價為具有正當性；一般而言，企業信用以及董事及主管之個人名譽均是受保護之法益，工會和會員之批評性言論必然會受到限制。
4. 另依德國聯邦勞動法院之看法，如勞工以公開之形式，例如向媒體大眾，以言論意圖減損雇主之職業事業或個人聲譽者，此言論應已認違反其忠誠注意義務，無須再行保障其言論自由。又即便是採取較寬鬆見解之德國司法實務案例，亦認勞工所為之言論內容，如顯屬不實或涉及詆毀尊嚴之陳述而意圖散布予第三人，仍會成立附隨義務之違反。
5. 綜上析論，因本件申請人劉○○2 人於系爭新聞稿中及接受台視新聞採訪時所為之言論內容，顯有不實，且渠等未先循內部管道提出申訴或反應溝通，亦未向相對人查證，此觀申請人所提修護工廠 DRB（即紀律檢討委員會）會議紀錄有載：「孫副總：……我想這是不實的指控跟說法，你們對於派遣工的認知之前有跟主管溝通嗎 若沒有就發這樣的新聞稿，不要說對公司，對二廠就是一種實質上的傷害。你們新聞稿中也強調溝通，但顯然你們也沒有這樣做……」等內容即明。尤有甚者，申請人劉○○2 人於系爭新聞稿中，除不實稱相對人不顧品質、不顧飛安、降低成本為唯一考量等語，意圖詆毀、減損相對人公司之名譽、信用，並致旅客表示拒絕或恐懼搭乘相對人公司飛機，而使企業營運受到阻礙外，更對於其主管即修護工廠之管理階層，惡意攻擊、誹謗，誣指：「各級長官只在乎官位」、「修

護高階卻只在乎權位」及「修護工廠高層數年前已與”航合”人力派遣公司合作」。從而，申請人劉○○2 人之言論不具正當性，相對人無須容忍，是其 2 人已違反前揭勞工所應負不傷害企業聲譽之忠實義務，相對人依「國內員工獎懲規定」第 11.1 條及第 11.16 條等規定，對其 2 人予以記大過乙次之懲處，係合法行使懲戒權，並不存在為不當勞動行為之動機，遑論違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定

- (六) 申請人劉○○2 人前曾散佈電子郵件，不實指稱相對人公司高層及董事自肥，而經相對人予以申誡兩次在案：

查申請人劉○○2 人在申請人工會成立之前，即曾於 102 年 12 月 11 日，以「一群勞工立場堅定的工會成員」之名義，利用相對人公司電腦設備，散佈主旨為「100 年華航增資公開說明書所洩漏的真相」之電子郵件，不實指稱：「28 個公司高層配發員工現金紅利超過 3 億 2」、「工會選出來的兩位勞工董事配發員工現金紅利各為 1 千多萬」及「華航是公股股權的公司，應受政府所節制，何以讓這批人自肥至此……」等內容，嗣相對人有鑒於其 2 人恐係錯誤解讀該公開說明書上所載資訊，僅以渠等違反電子郵件管理辦法規定，而依「國內員工獎懲規定」第 9.9 條規定，施予申誡兩次之懲處在案，且查其 2 人受懲處後亦未提出申訴。故申請人劉○○2 人於本次發出系爭新聞稿或接受台視新聞採訪之前，理應更謹慎地求證或透過員工申訴專用信箱：wecare@china-airlines.com 反應表達意見，而非逕向外部爆料。準此，核申請人劉○○2 人所為者，實非善意合理之批評言論，而係出於惡意妨害相對人公司及修護工廠主管名譽之誹謗言行，自無從以申請人工會理事會會議有決議發新聞稿或其 2 人乃申請人工會之幹部為由，推卸責任，況且全體理事是否看過系爭新聞稿或事先知悉渠等接受新聞採訪之內

容，亦存疑問。

(七) 相對人之維修廠手冊第 4.3.4.8 條已明定有關相對人飛機之打磨及塗漆等低技術性工作，得使用外包支援人力，且該手冊有報請民航局核備：

1. 按交通部有依民用航空法第 23 條之 2 第 2 項規定，訂定「航空產品與其各項裝備及零組件維修廠設立檢定管理規則」；又依該規則第 24 條第 1 款及第 5 款規定，維修廠應備有維修廠手冊，並應依民航局備查之維修廠手冊執行作業，且維修廠手冊修訂時應依第 25 條第 10 款之規定報請民航局備查。故相對人為訂有「維修廠手冊」(Repair Station Manual，簡稱 RSM)，並於 104 年 11 月 4 日修訂為 R7 版，修訂第 4.3 條外包支援人力管理程序等規定(相證 20)，並有依前開規定向交通部民用航空局函報，並經該局函覆同意備查在案，合先敘明。
2. 次查前揭維修廠手冊第 4.3.4.8 條 Supporting Manpower (支援人力) B 項 Supervision (監督) a. 款已明定：「在任何情況下，只有不需要特別技能之特殊工作，才可交由外部支援人員進行施作。這些工作諸如客艙影音維護任務之支援、航空器塗裝任務之支援(剝離/打磨/塗漆/標記/密封/拋光)、面板拆卸/組裝與潤滑任務之支援、座椅調移及客艙側壁拆除、座椅椅套更換、航空器內客艙與貨艙內之設備拆卸/安裝、航空器清潔/清洗、發動機/零組件之清洗、移除、修整等)，上述工作必須在華航修護工廠人員監督之下進行，以監控整個過程並確保整體的施作品質能符合華航之標準。」則查申請人所提出第 1 張照片乃有關飛機機體漆面打磨作業者，即屬前開規定所定航空器塗裝任務之支援工作(按即將漆面磨粗後，以便再次上漆)；而第 2、3 張照片則係飛機引擎葉片之

打磨工作，亦屬上開規定所指發動機/零組件之修整工作（按即使用油石、砂紙、銼刀及菜瓜布打磨，以恢復發動機葉片外型平順）。從而，相對人依法自得委由航合公司之人員（外包支援人力）承攬執行該等打磨工作，而非絕對應由申請人所稱經相對人正式授權並列冊控管之熟手來執行，彰彰明甚。

3. 再者，航合公司早於 99 年間即有承攬長榮航太公司 747、767、MD-11 等機型 C Check 客艙維修人力支援，並於同年依交通部民用航空局標準二(90)字第 0014540 號函，通過航機維修人力支援作業審查。況依民用航空法第 23 條之 1 第 3 項規定，民航局應派員檢查維修廠各項人員、設備，並督導其業務，受檢者不得規避、妨礙或拒絕；檢查結果發現有缺失者，應通知其限期改善，是民航局即依該項規定，有於相對人修護工廠派駐督導小組，並設有辦公室及駐廠檢查員 3 名，且檢查員每日會按前揭經民航局核備之維修廠手冊及品質管制手冊內容，督導及查核相對人執行飛機維修事項，如發現相對人違反該等手冊規範，即會當場開罰，甚至可對相對人之人員處罰鍰或停止執業、廢止檢定證，以及警告相對人或處罰鍰、停止營業之一部或全部或廢止檢定證書（參照民用航空法第 111 條第 2 項第 2 款、第 114 條第 1 項第 10 款規定）。故由此可徵相對人應不可能干冒前述法律風險，而違法將部分飛機整備工作外包予航合公司，且民航局早會糾舉裁罰，不可能容認此種作法持續至今。
4. 綜上，不論係申請人所稱飛機之噴漆、清洗及打磨等工作，抑或是其所陳拆裝飛機座椅及地板等項目，相對人均得依前揭維修廠手冊第 4.3.4.8 條規定，將該等低技術性事務合法外包予航合公司等廠商施作，且申請人劉○○2 人對此知之甚

詳。職是，申請人猶稱相對人使用航合公司之派遣人員，違法從事飛機修護工作云云，不但與事實不符，更可證申請人劉○○2 人於系爭新聞稿中或對外接受採訪時，稱相對人不顧品質、不顧飛安及引進派遣工從事修護工作等語，顯有不實而故意詆毀相對人名譽及信用之情。

5. 另觀申請人所提波音原廠飛機修護手冊之內容，主要係提供執行工作項目之步驟說明，而與飛機專業修護項目無關，也未提及該等項目應由申請人所稱之經正式授權並列冊控管之正職人員執行；又「維修廠手冊」列冊控管之外包商名冊所列項目乃相對人將熱壓爐 (Autoclave)、椅套清洗 (Cleaning of Seat Cover) 及鋁合金熱處理 (Heat Treatment for aluminum alloys) 等業務分包 (sub-contract) 給業經相對人維修認證之第三人，相對人無須自建維修能量，且該第三人廠商係於其自己之廠區內而非相對人修護工廠內執行工作，顯與前揭維修廠手冊第 4.3.4.8 條所指外包支援人力之情況不同。故前開證物實不足為申請人有利之認定，遑論可證明相對人係違法使用派遣工進行專業飛機修復工作。

(八) 航合公司之支援教師僅係擔任助理教師，不限於現持有民航局修護執照者：

1. 查相對人係因於 104 年間成立「中華航空公司附設飛機修護訓練中心」，即所謂 147 訓練中心 (簡稱 147 學校)，並於同年 10 月 16 日獲民航局頒發「民用航空人員訓練機構許可證」後，機務訓練課程大量增加，而有短暫性教師之需求，始透過航合公司引進支援教師，擔任新進人員實作練習之助理教師 (即新進人員訓練之維修專業知識及技能均由訓練部專業教師授課教導，4 名助理教師則搭配專業教師執行基本維修實務之提示與練習，新人結訓前最終考核仍由專業教師負責)，且查該等

支援教師之主要資格，僅需具有 4 年以上修護經驗、是（或曾經是）簽放授權人員、持有（或曾經持有）民航局修護執照及已完成教師訓練者。故申請人稱必須以華航正職人員才能擁有授權，使用航合公司派遣教師無法取得華航之授權云云，顯有誤認。

2. 依相對人訓練程序手冊 B-4 第 4.3.2 條規定，系爭航合公司之 4 名教師人員，僅須持有維修執照，無需有相對人之授權：

(1) 查航合公司所僱用劉○○等 4 名教師人員，係相對人修護工廠有大量新進人員訓練需求或正職教師不足時，才來授課，而非每月固定授課，屬所謂之兼任教師，則依相對人「訓練程序手冊」(Training Program Manual，簡稱 TPM) B-4 章第 4.3.2 條 a 款兼任教師資格要求規定：「持有民航局 A/E/AV 執照、美國聯邦航空總署 A/P 執照、維修員執照、專門執照『或』公司授權（只限於技術性教師）」，可認該等教師人員只要持有維修執照即已足，根本無需取得相對人之授權。準此，申請人主張兼職教師要取得相對人公司之授權，因航合公司之 4 名教師已離職且未由相對人回聘，無法符合教師資格云云，顯與事實不符，委無足採。

(2) 另查前揭航合公司所僱用之 4 名教師人員，雖因自相對人公司退休離職後，未再從事維修工作而無從取得相對人之維修授權，但因渠等係從事教學，而非維修飛機之工作，且其於退休前所持有之原維修執照仍在有效期間內，已符合前述「訓練程序手冊」B-4 章第 4.3.2 條 a 款所定有關兼任教師之資格要求。故申請人稱相對人係不顧品質、違反規定讓該 4 名航合外包人員在相對人修護訓練部擔任教師云云，要屬無稽。

- (九) 申請人劉○○2人發佈系爭新聞稿及接受採訪時，因申請人工會之登記有被撤銷，自不應使用工會名義，且渠等亦不應於工作時間內為之：

查申請人劉○○及朱○○於105年5月28日發佈系爭新聞稿及同年月30日接受採訪時，因申請人工會之登記業經勞動部訴願決定撤銷，當無從以申請人工會名義為之，且渠等之前開行為若屬工會活動（假設語），核其性質應係爭議行為以外之工會活動，理應在工作時間外為之，詎料申請人2人卻在平日工作時間內為之，自非正當。準此，申請人之言論實不具正當性，應不受工會法第35條第1項規定之保護。

- (十) 相對人於系爭新聞稿發佈後，雖有由公關處準備回覆媒體詢問時之內容，然蘋果日報等媒體僅係在按照系爭新聞稿內容照本宣科後，在事後增加了相對人方面之說法，根本未為平衡報導，遑論澄清。更何況，觀「Yahoo！奇摩新聞」，於臉書中以「華航飛機修護人力長期不足，引進低薪無經驗的派遣工從事低階修護飛機作業…（這…」為題報導後，快速散播，短短幾個小時內，即有219則多為負面之留言及405個分享。故申請人主張若相對人認為其所言非事實，大可利用其他較工會更有效之言論管道進行澄清云云，顯係昧於網際網路世界中負面消息一傳千里而正面訊息需耗時沉澱且往往被忽略的現實之卸責之詞，委無足採。

- (十一) 航合公司之外包支援人力，不適用「維修廠手冊」所定之委託維修作業及委託支援廠商資訊等規定：

依申請人所提出「維修作業委託支援廠商使用程序」第1條、第3.4條及第3.5條規定，可知所謂之委託支援廠商，乃相對人修護工廠中擁有維修能量之部門，於飛機維修作業中之某些

步驟，因欠缺部分條件（如機具、專業人員）而無法完成、或是工作負荷過重影響，而得將這些高技術性之專業維修項目委託給具備檢定證書等支援廠商之維修部門，即在廠外執行。惟查相對人將打磨及塗漆等工作外包予航合公司，顯與前揭維修能量無關，而係修護工廠將該等低技術性且不須具備檢定證書之飛機整備工作，由外包支援人力在廠內完成，自無前開規定之適用。從而，申請人以航合公司未列於維修廠手冊之委託支援廠商清單內，且未依前開程序提出申請云云為由，而率稱相對人違規讓航合公司人員從事大量飛機修護專業項目云云，顯有誤認，實不足採信。

(十二)相對人懲處申請人劉○○2人，與申請人所稱之大遊行活動無關，亦非出於欲打壓申請人工會幹部：

1. 按相對人所制定「紀律人事評議委員會」第4條有規定：「各單位視案情之需要，得比照上述模式召開單位之『紀律人事評議委員會』審議後，再辦理懲處案之呈報。」，是相對人修護工廠為此訂有「EMO 紀律檢討委員會（DRB）作業辦法」，而查該辦法第5.3條已明定：「會議召開前，部門經理須對當事人進行面談，給予當事人陳述機會。面談紀錄之影本須送交人行部。」。故修護工廠於105年6月1日上午與申請人劉○○2人面談，係依照前揭辦法所為者，且係為給予渠等有陳述意見之機會，而非申請人所稱打壓之舉。
2. 又依前開「紀律人事評議委員會」第2.2條規定，各單位呈報之記大過（含）以上懲處案件或其他重大違規案件，應提交紀律人事評議委員會審議。」，可認記大過之懲處案件，各單位之紀律檢討委員會（DRB）僅能作出懲處建議，而非最終之懲處結果，即尚須經總公司之紀律人事評議委員會評議，此觀前揭「紀律人事評議委員會」第4條後段規定尤明。故對於申請

人劉○○2 人發佈系爭新聞稿及接受採訪等行為，相對人修護工廠之紀律檢討委員會（DRB）於 105 年 6 月 1 日下午開會決議建議予以解僱，僅係懲處建議，尚未確定，自難謂是秋後算帳，遑論構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

3. 另查申請人所稱於 105 年 5 月 31 日所舉行之「華航集團勞工大遊行」，係由桃園市空服員職業工會所發起者，而非申請人工會，申請人工會僅係共同參與團體之一，申請人劉○○2 人亦只是其中兩名之參與者；又查該遊行之主要訴求為拒絕勞基法第 84-1 條，合理分配，而與修護工廠所稱會所、會務假等爭議無關，且觀申請人於 105 年 11 月 30 日所提出之遊行照片內容，亦未見有所稱動員 50 至 60 名會員參與之情；復查相對人事後並未約談任何桃園市空服員職業工會之人員，更未作出任何懲處。綜上，足認相對人於 105 年 8 月 8 日發送懲處通報，對劉○○2 人予以記大過乙次，純粹係因其 2 人發佈系爭新聞稿及接受採訪，而與前揭遊行無關。職是，申請人劉○○及朱○○主張相對人係因其 2 人積極參與該遊行，始對其約談、威脅予以解僱云云，洵屬無據。

（十三）相對人雖有使用航合公司等外部支援人力，但仍於 105 年 11 月間再次通過國際飛安認證，顯無申請人所稱之飛安問題：

1. 按相對人於 105 年 11 月間第七度通過 IATA 即國際航空運輸協會之「IOSA 作業安全查核認證」，且係以無發現項、無觀察項及零缺失通過，而查該認證乃國際航空界最高安全查核標準，且認證範圍涵蓋航空公司與安全相關之八大領域，包括組織與管理、航務、「機務」、簽派與管制、空服、地服、貨運及保安等。故由此足認相對人就飛機之打磨及塗漆等低技術性工作，即前述會被查核認證之機務領域，使用外包支援人力，實際上

不會有申請人所稱之飛安問題。

2. 次查申請人雖提出 518 人力銀行網頁，稱航合公司所招募人員為無經驗者，申請人等對於相對人之批評有所依據云云，惟此實不足採信。蓋前開網頁上已載明「公司是承包長榮航太飛機維修~清潔~打磨噴漆~等相關工作」，而非承攬相對人之飛機整備工作，且縱算航合公司所招募之人員在受僱之初並無相關經驗，但仍非不得經訓練後而有經驗，且查相對人所使用之航合公司人員，均有由航合公司先作基本訓練後，再經相對人修護工廠各部門為專業訓練。
3. 另查航合公司人員所從事飛機之噴漆、清洗及打磨等工作，須在相對人公司合格人員督導下完成工作，並由合格人員簽署工單，此好比是法院之法官助理，如協助法官作擬判，但判決書最後仍是由法官完成及具名，而法官助理並不具法官資格；又經噴漆、清洗或打磨後之零件要組裝或安裝上飛機時，仍須經相對人之正職技術員確認後執行，並在維修文件上簽字負責。故航合公司人員僅是支援、輔助相對人公司之正職人員維修，而非「航空產品與其各項裝備及零組件適航維修管理規則」第 10 條第 1 項所稱之維修、預防性維修或重造之人員，否則民航局駐廠之檢查員早已開罰，亦不可能核備相對人之訂有外部支援人員之維修廠手冊。從而，申請人依該項規定而率稱前揭工作不得由航合人員執行，否則會違反規定，且無法確保品質，對飛安會造成重大影響云云，洵屬無據。

(十四)相對人對申請人劉○○所為之系爭懲處，並無針對性，更非欲打壓申請人工會之幹部：

1. 查申請人劉○○及朱○○於 105 年 5 月 30 日接受台視新聞採訪時，申請人工會理事長易湘岳亦有在場發言，為此相對人於

同年6月3日雖有與易湘岳面談，但在面談後因不知其具體發言之內容為何，且相關報導亦係引述申請人劉○○之言論，而非易湘岳之發言，是相對人始未對其為懲處；又申請人劉○○2人若係如易湘岳所稱，在相對人公司之眼中是頑劣分子的話（假設語），則相對人總公司紀律人評委員會之決議，大可維持修護工廠紀律檢討委員會所提報之解僱建議，豈會僅決議建議各記大過乙次？準此，易湘岳稱相對人之懲處將其獨漏，完全只針對申請人劉○○、朱○○云云，要屬無稽，實不足採信。

2. 又申請人無論係於105年6月23日在桃園市政府所召開之勞資爭議調解會議中，抑或是在本件初審調查或第1次調查會議時，均未曾主張系爭新聞稿內容乃申請人工會理事長易湘岳所決定。故易湘岳於105年11月30日第2次調查會議中稱該新聞稿內容是由其定案，交由申請人劉○○、朱○○所發云云，顯係臨訟飾詞，委無足採。更何況，設易湘岳所言為真（假），反可證明系爭新聞稿之內容並未經工會之理事討論，自難謂即屬申請人工會之言論。
3. 另在相對人修護工廠對申請人劉○○2人召開系爭紀律檢討委員會議時，申請人工會之登記確實已被勞動部所為之訴願決定撤銷，且申請人劉○○及朱○○於當時均為中華航空公司企業工會所屬第四分會之會員代表。故修護工廠之副總李○○於該委員會議中向申請人劉○○2人表達渠等可以透過四分會表達意見，確屬的論。準此，申請人主張李○○之發言，可證明相對人直接認定僅跟企業工會進行協商，明顯違反平等原則，已具備排除、妨礙申請人工會運作之認識云云，要屬無稽，不足憑採。

（十五）準此，相對人劉○○、朱○○2人違反勞工所應負不傷害企業聲譽之忠實義務，相對人依「國內員工獎懲規定」第11.1條及第

11.16 條等規定，對其 2 人予以記大過乙次之懲處，係合法行使懲戒權，不存在為不當勞動行為之動機，遑論違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定，請求駁回申請人之申請。

(十六)其餘參見相對人 105 年 9 月 8 日不當勞動行為裁決案件陳述意見書、105 年 9 月 26 日不當勞動行為裁決案件答辯書、105 年 11 月 17 日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、105 年 11 月 28 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、105 年 12 月 7 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、105 年 12 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書、106 年 2 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯(六)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人工會前經勞動部 105 年 5 月 10 日訴願決定撤銷登記處分（勞動法訴字第 1040029427 號）後，經桃園市政府以 105 年 9 月 30 日府勞資字第 1050236965 號函，重為核准申請人工會登記成立之處分，工會證書記載申請人工會成立日期為 104 年 9 月 17 日。嗣勞動部 106 年 2 月 2 日以勞動法訴字第 1050026690 號訴願決定撤銷桃園市政府以 105 年 9 月 30 日府勞資字第 1050236965 號處分。
- (二) 申請人工會 105 年 5 月 28 日於其網站上刊載新聞稿，略以：「...修護工廠高層數年前已與”航合”人力派遣公司合作，引進低薪無經驗派遣工從事低階修護工作，近來甚至以”航合”名義引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員。...」
- (三) 申請人劉○○、朱○○105 年 5 月 30 日接受台視新聞媒體記者訪問，指稱：「華航花錢投資台灣飛機維修公司，跟派遣公司合作，想把原本的正職人員，用廉價的臨時工取代，壓低成本，但事實上原本的工資與人力就已經明顯貧乏...」等語。

- (四) 相對人 105 年 6 月 1 日召開人評會，以申請人劉○○、朱○○違反《人事業務手冊國內獎懲規定》之 12.5「張貼或散發煽動文字、圖書、海報等足以破壞勞資關係者」，建議予以解僱。相對人 105 年 8 月間再度約談申請人二人，於同年 8 月 8 日發布懲處通報，以申請人二人違反「員工職場行為規範」5.4 以及「國內員工獎懲規定」11.1、11.16、12.5，予以大過乙次。
- (五) 相對人與航合公司簽訂「飛機整備工作承攬合約」，由相對人報請主管機關即民航局核備之情況下，將修護工廠業務中如噴漆、清洗、打磨、搬運、簡單拆卸、行政文書、飛機維護紀錄及訓練紀錄整理等工作，外包予航合公司。
- (六) 相對人於 105 年 11 月間通過 IATA 即國際航空運輸協會之「IOSA 作業安全查核認證」。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：相對人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談申請人朱○○、劉○○並決議將予以解僱，及相對人同年 8 月 8 日將申請人朱○○及劉○○各懲處大過乙支之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？以下說明之：

- (一) 相對人予申請人劉○○、朱○○各記大過乙次之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為

1. 緣申請人工會 104 年 9 月 25 日經桃園縣政府核准成立，因中華航空股份有限公司企業工會提起訴願，勞動部嗣於 105 年 5 月 10 日以勞動法訴字第 1040029427 號訴願決定撤銷申請人工會登記。於前開訴願決定救濟期間，申請人工會除提起行政訴訟外，仍以工會名義對外活動，申請人劉○○、朱○○為配合申請人工會行動，於 105 年 5 月 28 日發佈新聞稿及同年 30 日接受媒體採訪，致生本件爭議。查申請人工會登記處分固於 105 年 5 月 10 日經勞動部訴願決

定撤銷，應由桃園縣政府於 2 個月內另為適法之處分，惟於桃園縣政府重新為處分前，仍應認屬工會發起籌備階段，從寬保護勞工參加工會活動，是申請人劉○○、朱○○應受工會法第 35 條第 1 項第 1 款之保護，合先敘明。

2. 按企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇，本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號裁決決定業已敘明在案。

3. 次依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由，則工會之主張、批判、訴求，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露其私事等內容，則應該認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分事實是錯誤的，只要雇主有澄清

或反駁之可能性，則不應對於工會或工會會員施以制裁手段。關於工會或工會會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷（以上相關意旨，可參照菅野和夫，勞動法第 11 版，第 932 頁，2016 年 2 月；西谷敏，勞動組合法第 3 版，265 頁，2012 年 12 月）。

4. 查申請人劉○○、朱○○主張渠等依申請人工會決議發布新聞稿並接受採訪，所述內容均屬真實，且屬正當工會活動，相對人對申請人劉○○、朱○○各記大過乙次之行為構成不當勞動行為。相對人則主張申請人劉○○、朱○○105 年 5 月 28 日發佈新聞稿及同年月 30 日接受媒體採訪之發言內容均屬不實，違反勞工之忠誠義務及工作規則，且情節重大，相對人從寬僅各予一大過處分，不構成不當勞動行為。經查：

- (1) 申請人工會 105 年 5 月 28 日於其網站上刊載新聞稿，略以：「...修護工廠高層數年前已與”航合”人力派遣公司合作，引進低薪無經驗派遣工從事低階修護工作，近來甚至以”航合”名義引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員。...」申請人劉○○、朱○○於接受媒體記者訪問時指稱：「華航花錢投資台灣飛機維修公司，跟派遣公司合作，想把原本的正職人員，用廉價的臨時工取代，壓低成本，但事實上原本的工資與人力就已經明顯貧乏……」等語，此部分事實為兩造所不爭。
- (2) 查相對人公司與航合公司簽訂承攬契約，將低技術性事務如噴漆、清洗、打磨、搬運、簡單拆卸、行政文書、飛機維護紀錄及訓練紀錄整理等工作外包予航合公司，

此部分為相對人所不爭。航合公司固非人力派遣公司，且與相對人所訂契約係「飛機整備工作承攬合約」，即由航合公司承攬相對人飛機整備之相關業務。惟查航合公司所派遣之人員須經相對人核准，派遣之人員除須受該公司全程監督外，亦須完全遵守相對人各項安全規定及作業流程，並接受相對人現場監督人員之指正。核航合公司派遣人員至相對人工作場所內工作，且同時受相對人監督指正，此種工作型態與派遣勞動本區別不易（關鍵在於相對人是否有指揮監督權限），申請人確有誤認之可能。況查相對人副總於 105 年 6 月 1 日於 EMO DRB 會議發言時亦表示「...派遣工，也都是在合法授權的體系及規範下從事相關工作，且人數比例很少。派遣工在航太業界也是一種常見的人力運用...」、「基本上我們與民航局申請派遣工作執行部分必須在華航授權人員監督下完成工作...」，足見相對人高層主管亦認為相對人使用派遣人員。此等發言縱使是對於事實之誤認，惟若高階管理人員都有此誤認，又如何期待申請人等基層修護人員能夠不誤認？足見申請人等主張航合公司屬派遣性質等言論，非全然無據。

- (3) 復查相對人之修護教師原以回聘資深退休人員方式為之，今改以航合公司名義聘僱之，此為兩造所不爭。申請人等稱航合公司聘僱之修護教師為「時薪派遣工」，並於新聞稿中主張相對人「以”航合”名義引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員。」承前，相對人公司內無論是高層主管或是基層員工（如申請人等），對於航合公司派遣至相對人公司之人員，主觀上均認為渠等為派遣人員，是就前開言論本身而言與事實出入不大。申請人前開言論固未言明修護教師為相對人公司資深退休人員，無專業技術不足問題，或有刻

意誇大飛安疑慮之嫌，惟相對人得利用媒體平衡報導及其媒體公關資源等言論管道，對於申請人等言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予申請人劉○○、朱○○不利之待遇。

(4) 另細繹申請人劉○○、朱○○於接受媒體記者訪問時指稱相對人投資台灣飛機維修公司，意圖壓低成本，使派遣工取代正職人員，及相對人修護工廠原工資與人力貧乏等語，僅在反應申請人劉○○、朱○○等第一線基層員工對於工作權之憂慮感受，及表達對薪資待遇、人力不足之不滿。本會考量相對人確已成立台灣飛機維修公司，該公司既然從事機體維護，業務確有可能與相對人修護工廠重疊，參以相對人業將修護工廠業務中所需較低階之例行勞務工作外包予航合公司，申請人等主觀上相信修護工廠員工之工作將遭取代，此部分認知實非無的放矢。

(5) 承前，申請人劉○○、朱○○就相對人使用派遣工從事低階修護工作等言論，並非毫無根據。工會或受僱人因進行工會活動所為言論，既受工會法保障而攸關重要法益，倘申請人等業經合理查證，而依查證所得資料，有相當理由確信其言論為真實者，應認其已盡善良管理人之注意義務而無過失，縱事後證明與事實不符，亦不能令其負責，此部分立場前經本會 105 年勞裁字第 26 號裁決決定揭示。核申請人工會上開 105 年 5 月 28 日函之內容縱使與事實稍有差異，但並非毫無所據，且申請人劉○○、朱○○既無法得知相對人與航合公司簽約之具體內容，亦無法得知相對人成立台灣飛機維修公司之真實意圖，實難認申請人等明知其言論為不實而故意詆毀相對人名譽及信用。爰此，本會考量申請人劉○○、

朱○○發言內容，主要係要求相對人必須投資提升修護工素質及待遇，不要以外包方式處理飛機維修，產生降低原本修護工待遇之結果，核其內容主要係維護修護工權益，其批判內容無虛偽不實而具正當性。又飛航安全亦為涉及公眾利益議題，申請人等對於其言論具合理確信，難謂有故意詆毀相對人名譽及信用之情事。申請人等言論既具正當性，相對人應有容忍之義務，自不得以人事權給予不利之待遇。相對人予申請人劉○○、朱○○各一大過處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為。

- (二) 相對人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談申請人朱○○、劉○○，並決議建議將予以解僱之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款

申請人另請求確認相對人修護工廠於 105 年 6 月 1 日約談申請人朱○○、劉○○，並決議建議將予以解僱之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。查前開解僱之建議固為相對人公司內部會議決議，非相對人所為終局決定，對外無法律效力，惟依工會法施行細則第 30 條第 1 項規定：「本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」，相對人修護工廠約談申請人朱○○、劉○○後，並當場告知決議建議將予以解僱，申請人二人於最終懲處結果出爐前，處於工作權隨時不保之地步，此一解僱建議自屬不利對待，且其意圖出於阻礙渠等參與工會活動（蓋解僱後非屬員工即無從參與工會活動），屬違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- (三) 附帶言之，本會固認定本件申請人等言論具正當性，惟考量當

前網路言論快速散播之特性，申請人對外發表對雇主之負面言論應更為謹慎，尤其飛安議題與大眾利益息息相關，安全疑慮易引起社會恐慌，對相對人殺傷力甚大。其中申請人等因誤認而指摘，諸如相對人使用「無經驗」派遣工、「引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員」等言論，確有引發社會大眾對於相對人公司飛安之疑慮。為避免類似爭議一再發生，建議申請人等未來發表類似言論時應更為謹慎，避免損害企業聲譽，影響企業之正常經營與運作，併予敘明。

- (四) 勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本件相對人 105 年 8 月 8 日將申請人朱○○及劉○○各懲處大過乙支之行為，應考量申請人朱○○及劉○○係要求相對人必須投資提升修護工素質及待遇，勿以外包方式處理飛機維修，產生降低原本修護工待遇之結果，其目的係為維護工會會員權益，非為一己之私益或私利，相對人在決定人事懲處時，自應為相當之考量，而

為適當合理之處置。

五、 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。

六、 據上論結，本件裁決申請為一部不受理、一部有理由，爰依勞資爭議處理法第 43 條第 3 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 3 款，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

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 6 年 2 月 1 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。