

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106年勞裁字第58號

【裁決要旨】

劉○○與第三人林○○、楊○○等人所商議、發動之生理假行為，雖嗣經相對人緊急調度空服員因應而未影響航班，然劉○○等人所為是否符合勞資爭議處理法第 55 條「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之」？亦有推敲餘地。縱認劉○○等人上開行為係屬於工會活動，惟因會影響既定航班，解釋上，亦違反勞工依據勞動契約所生之誠實義務，揆諸上述本會裁決決定：在工作時間外且事業場所外所為之工會活動，仍須依循勞動契約之誠實義務之意旨，難認無逾正當工會活動之界限。

申請人工會在相對人公司前召開記者會時，甫完成重整未久之相對人，即使有動員員工呼喊「你胡鬧，我受累」口號，而該口號雖未見妥適，但相對人行為並未影響申請人工會記者會之進行，尚在澄清、回應的範疇，基於公平、對等原則，尚可理解，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：遠東航空股份有限公司企業工會

設台北市中山區民生東路二段 119 號 3 樓之 3

兼 代 表 人 ： 詹○○

住 台 北 市

申 請 人 ： 呂○○

住 台 北 市

戴○○

住 台 北 市

高○○

住 台 北 市

劉○○

住 台 北 市

江○○

住 台 北 市

上 七 人 ： 魏○○、林○○

共 同 代 理 人 住 桃 園 市

相 對 人 ： 遠東航空股份有限公司

設 臺 北 市 松 山 區 敦 化 北 路 405 巷 123 弄 5 號

代 表 人 ： 張綱維

住 同 上

代 理 人 ： 黃明展律師、劉兆珮律師

住 臺 北 市 新 生 南 路 一 段 148 號 5 樓 之 1

杜孟真律師

住 臺 北 市 大 安 區 忠 孝 東 路 4 段 270 號 17 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）107 年 2 月 9 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 106 年 10 月 12 日解僱申請人詹○○、呂○○；於 106 年 11 月 5 日資遣申請人戴○、高○○；於 106 年 12 月 1 日資遣申請人江○○等行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人於 106 年 10 月 12 日解僱申請人詹○○、呂○○；於 106 年 11 月 5 日資遣申請人戴○、高○○；於 106 年 12 月 1 日資遣申請人江○○等行為，均無效。
- 三、 相對人應自本裁決決定書送達日起 7 日內，回復申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○、江○○之原任於相對人之空服員職務及原薪（本俸、伙食津貼、飛行加給及飛行零費）新臺幣 38,920 元。
- 四、 相對人應分別自 106 年 10 月 12 日起至申請人詹○○、呂○○復職日止；自 106 年 11 月 5 日起至申請人戴○、高○○復職日止；自 106 年 12 月 1 日起至申請人江○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○、江○○本俸及伙食津貼各計新臺幣 23,200 元，及分別自應給付日（即次月 5 日）之翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息；以及按月於次次月 5 日給付申請人詹○○、呂○○、戴○、高

○○、江○○飛行加給及飛行零費各計新臺幣 15,720 元，及分別自應給付日（即次月 5 日）之翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息。

五、 相對人應分別自 106 年 10 月 12 日起至申請人詹○○、呂○○復職日止；自 106 年 11 月 5 日起至申請人戴○○、高○○復職日止；自 106 年 12 月 1 日起至申請人江○○復職日止，按月各提繳勞工退休金新臺幣 2,406 元於申請人詹○○、呂○○、戴○○、高○○、江○○之勞工退休金個人專戶。

六、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

一、 勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決事項，均未設有明文規定。故就是否允許當事人追加或變更，本會有裁量權。行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。

二、 查申請人於提出申請時，就自然人之申請人部分，僅以詹○○及呂○○為申請人，而於 106 年 11 月 15 日第一次調查會議時，追加戴○○及高○○為申請人，再於 106 年 11 月 28 日第二次調查會議時，追加劉○○及江○○為申請人；其次，就請求裁決事項部分，申請人在 106 年 11 月 15 日第一次調查會議時，追加請求裁決事項「確認相對人於 106 年 10 月 27 日資遣申請人工會副理事長戴○○、高○○」，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、

第 5 款之不當勞動行為。」、「命相對人回復申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○之原職，且相對人應給付申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○自解職日起至回復工作日之所有薪資、津貼、全勤獎金及相關福利條件。」、「確認相對人於 106 年 11 月 2 日下午 2 點動員公司員工於申請人工會召開陳情記者會同時，於現場大喊「你胡鬧，我受累」影響申請人工會記者會的進行，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」（見該次會議記錄第 2 頁）；復於 106 年 11 月 28 日第二次調查會議時，追加請求裁決事項「確認相對人於 106 年 11 月 17 日解僱申請人工會候補監事劉○○構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。」、「確認相對人於 106 年 11 月 23 日資遣申請人工會會員江○○構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。」及回復渠等原職並應繼續給付所有薪資等。」

（見該次會議記錄第 2 頁）。經本會審酌後認定申請人追加之事實係基於同一勞資關係脈絡，且時間上緊密發生，尚無礙相對人之防禦或本件裁決程序之進行，相對人對追加戴○、高○○部分亦曾表示同意（見本件 106 年 11 月 15 日第一次調查會議紀錄第 3 頁），故應予准許，合先敘明。

三、其次，「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、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

四、查申請人主張：(1)相對人於 106 年 10 月 11 日解僱詹○○、呂○○，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語，而於 106 年 10 月 19 日提出裁決申請；(2)相對人 106 年 10 月 27 日資遣戴○、高○○，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語，已於 106 年 11 月 15 日第一次調查會議時追加戴○、高○○為申請人並追加請求；(3)相對人於 106 年 11 月 23 日解僱劉○○及資遣江○○，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語，業於 106 年 11 月 28 日第二次調查會議時追加劉○○及江○○為申請人並追加請求；其次，(4)申請人於 106 年 11 月 15 日第一次調查會議時，追加請求裁決事項「確認相對人於 106 年 11 月 2 日下午 2 點動員公司員工於申請人工會召開陳情記者會同時，於現場大喊『你胡鬧，我受累』影響申請人工會記者會的進行，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，經查均係於知悉後 90 日內申請或追加本件裁決，即合於前開 90 日法定期間規定，並無不法。

五、又相對人雖抗辯申請人工會提起本件裁決，屬於工會法第 26 條第 1 項第 11 款應經會員大會或會員代表大會議決事項，申請人工會至今未提出相關議決資料，申請本件裁決應不適法云云。申請人工會代理人林○○則稱：本件裁決申請均有經過理事會及會員大會討論通過，書面資料於 107 年 2 月 13 日前補呈等語，

但嗣後並未遵期於107年2月13日提出理事會及會員大會決議通過之書面資料，就此，本會認為：工會法第26條第1項所列包括修改章程等11款重大議題，涉及會員重大權益，為落實工會內部民主機制，乃規定須經過會員大會或會員代表大會的議決，但工會認為受到雇主不勞動行為侵害，為維護自己或會員之權益提出裁決之申請時，並未涉及工會內部民主機制的議題，本不必經過會員大會或會員代表大會的議決，故相對人此項程序抗辯洵無可採。

六、另查申請人請求裁決事項中有關請求相對人應給付自終止契約起至復職日止之所有薪資、津貼、全勤獎金及相關福利條件，其真意為何？本會第六次調查會議時，申請人魏○○稱：「撤回全勤獎金部分。相關福利條件是指申證39所示，各項加項。」等語（見該次會議紀錄第2頁），相對人亦無不同意見，本會當據此審理，併此敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

（一）請求裁決事項：

1、確認相對人於106年10月11日解僱遠東航空企業工會理事長詹○○、會員呂○○；106年10月27日資遣遠東航空企業工會副理事長戴○、高○○；106年11月17日解僱遠東航空企業工會候補監事劉○○；106年11月23日資遣遠東航空企業工會會員江○○，違反工會法第35條第1項第1、5款構成不當勞動行為。

- 2、 本案為相對人違反工會法第 35 條之不當勞動行為案件，申請人請求回復原職，且相對人應給付申請人自解職日起至回復工作日之所有薪資、津貼及相關福利條件。
- 3、 確認相對人於 106 年 11 月 2 日下午 14 點動員公司員工於申請人工會召開陳情記者會同時，於現場大喊「你胡鬧，我受累」影響申請人工會記者會的進行，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款構成不當勞動行為。
- 4、 自 貴會裁決決定書送達起 5 日內，遠東航空公司應將裁決決定書全文向遠東航空公司全體員工以等同於「遠東航空股份有限公司至全體同仁的一封信 106.06.08 張綱維」之方式及對象發送，並將裁決決定主文以標楷體 18 號字型加粗強調表示之，令張貼於員工可觀看之佈告欄上。。

(二) 本件紛爭緣起於 106 年 3 月申請人工會成立，相對人公司即於 5 月資遣申請人工會成員，並在事後與申請人工會簽署協議書（相證 9）及團體協約（申證 24），然並未全數履行，申請人工會多次行文相對人公司皆未獲得回應，顯見相對人公司刻意忽視申請人工會訴求，並伺機解僱申請人工會成員，本次申請人遭解僱、資遣理由整理如下：

- 1、 詹○○：理事長，被解僱 17 人之一；10/7 未經公司允許，逕行在空服處辦公室公布欄張貼未經核准之文件於空服員組員抽屜散發未經公司許可之文件，嚴重破壞公司管理權之行使。(相證 2)違反公司工作規則第 66 條第 25 款規定 10/11 遭解僱。

- 2、 呂○○：會員，高雄駐防；10/7 未經公司允許，逕行在空服處辦公室公布欄張貼未經核准之文件於空服員組員抽屜散發未經公司許可之文件，嚴重破壞公司管理權之行使。(相證 2)違反公司工作規則第 66 條第 25 款規定 10/11 遭解僱。
- 3、 戴○：副理事長，被解僱 17 人之一，106 年上半年度績效評估表為待改進。(相證 6) 勞基法第 11 條第 1 項第 5 款，10/27 遭資遣。
- 4、 高○○：副理事長；當天請生理假 106 年上半年度績效評估表為待改進。(相證 6) 勞基法第 11 條第 1 項第 5 款，10/27 遭資遣。
- 5、 劉○○：候補監事；當天請生理假 10/29 煽動空服員惡意請假，試圖癱瘓公司航班，造成公司商譽、財物受損，並罔顧旅客權益，重大行為嚴重撕裂勞雇關係之信賴。(相證 16)，違反工作規則第 66 條第 3、14、25、26 款 11/17 遭解僱。
- 6、 江○○：會員；被解僱 17 人之一，106 年上半年度績效評估表為待改進。(相證 14) 勞基法第 11 條第 1 項第 5 款，11/23 遭資遣。

(三) 確認相對人於 106 年 10 月 11 日解僱遠東航空企業工會理事長詹○○、會員呂○○；106 年 10 月 27 日資遣遠東航空企業工會副理事長戴○、高○○；106 年 11 月 17 日解僱遠東航空企業工會候補監事劉○○；106 年 11 月 23 日資遣遠東航空企業工會會員江○○，違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款構

成不當勞動行為。

- 1、 申請人詹○○、戴○、江○○皆為由工會出面爭取公司承諾之調薪，卻在五月遭資遣之空服員，由（相證 9）及（申證二十一）可知相對人公司自然識得申請人詹○○、戴○、江○○為申請人工會會員亦為桃園市空服員職業工會會員，顯見相對人公司於答辯補充理由(二)狀第 7 頁第四點所言「相對人始終不清楚申請人工會會員有哪些人…」與事實不符。
- 2、 依據相對人公司營運長曾○○於第三次調查會議記錄第 5 頁 16 行始所言，相對人公司始終對 5 月聲援被資遣 17 人之相關人員有敵意，由相對人公司所提出之（相證 6）可知，申請人高○○之覆評人、確認人評語有「…為集體請假人員之一、不認同公司卻又賴著不走…」等，縱使 5 月集體休假行動非為工會之決議，然申請人工會仍出面與相對人公司簽屬若干協議（相證 9）及（申證二十一），可識別為申請人工會循同一勞資脈絡下之集體決議，申請人詹○○、戴○、江○○為五月遭資遣 17 人之成員，申請人高○○、劉○○為當天休假人員，五位皆遭相對人公司解僱、資遣，顯見相對人公司對申請人工會 5 月事件有明顯敵意，構成工會法第 35 條之不當勞動行為。
- 3、 「所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會所議決的活動為限，即使是工會會員並非基於上述議決而為之自發性行動，只要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」、「是否為

某一工會之工會行動，非以該工會理事長或少數幹部之主觀意見做為判斷基準，而第 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作為判斷基準」貴會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書分別著有明文。

- 4、自 106 年 9 月起，申請人工會即自會員口頭得知於高雄外站駐防時，居住設備仍有在施工，相對人公司於 106 年 9 月 21 日召開之空服處會議紀錄中針對員工提出高雄駐防之消防安檢疑慮回應安全無虞（申證六），在過去與相對人公司互動經驗中皆未獲回應，故行文詢問高雄市政府消防局以釐清真相（申證 27）。但本會於 106 年 10 月 2 日收到高雄市政府消防局來文-高字消防預字第 10633697300 號(申證 7)函覆高雄會館消防安全設備不符合規定之來文，申請人工會理事長詹○○為恐北派之同仁至高雄外站時有安全之疑慮，於 10 月 7 日將工會收到之函文張貼於布告欄，轉知會員若至高雄外站應注意自身安全，實為維護會員權益之舉，相對人公司非但不就事實回應問題，更以此公文之張貼、發放解僱申請人詹○○、呂○○，可見其對申請人工會行動之介入、干預，並有意識地欲藉由解僱達殺雞儆猴之效。
- 5、退萬步言，即使申請人工會理事長詹○○使用印表機影印工會文件、張貼工會公文違反公司規定，但即予以解僱實不符比例原則，更遑論自始從未觸碰文件之會員呂○○，只因其與申請人工會理事長交談，便扣以「共犯」之名予以解僱。
- 6、申請人劉○○為 106 年 11 月 17 日遭相對人公司以煽動請假

為由予以解僱，然其所據理由，竟為私下取得之申請人工會「溫暖小窩」line 群組對話截圖，顯然為公司不當的監控、介入工會運作，不足以此為解僱理由。再者，申請人劉○○作為工會幹部於工會群組內回答會員請假程序相關問題，提供所知之請假程序發言「然後早上 0830 後再打電話跟督導」、「我記得早上要打給督導 跟他們說你請假」(上午 12:56)，並提醒要提到請假的班機「說啥班欸 還是不用了」(上午 12:57)，後又自問自答因不確定請假程序是否要提到請假班機，如因請假未提到班機而未完備程序時「反正被記也不會怎樣」(上午 12:57)，並無煽動請假之意，申請人劉○○只是告知會員他的權利，這本來就是工會組織運作的一環，相對人公司以工會 line 群組內截圖文字為由解僱申請人工會幹部，並將其文字詮釋為煽動空服員惡意請假實屬無稽，不過是為合理化其針對申請人劉○○參與工會、積極進行工會活動(申證二十、36)予以解僱之原因。放大其表達己身情緒、誤導貴會委員回答工會成員問題為煽動他人請假。

- 7、「工會及工會會員所以依據之事實大致為真實，或有確信為真實之相關理由，則工會之主張、批判、訴求，只要不是針對公司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。假使工會或工會成員有部分事實是錯誤的，只要雇主有澄清或反駁之可能性，則不應對工會或工會會員施以制裁手段。」貴會 105 年度勞裁字第 26 號裁決理由表示。

- 8、相對人公司提出申請人工會成員轉發申請人工會製作、發布之影片（相證 7、10、申證二十二），以此為解僱、資遣之考量，此為對申請人工會嚴密之監控，並試圖以第二次解僱或以此為由解僱或資遣達殺雞儆猴之效，阻止申請人工會執行工會行動。
 - 9、相對人公司提出今年五月時，已關閉粉絲專頁之申請人詹○○於私人臉書回文，足見其自五月後對申請人工會一舉一動之監控與敵意，伺機打壓，意圖削弱阻止申請人工會行動之正當性。
 - 10、本案為相對人違反工會法第 35 條之為不當勞動行為案件，申請人請求回復原職，且相對人應給付申請人自解職日起至回復工作日之所有薪資、津貼、全勤獎金及相關福利條件。
- （四）確認相對人於 106 年 11 月 2 日下午 14 點動員公司員工於申請人工會召開陳情記者會同時，於現場大喊「你胡鬧，我受累」影響申請人工會記者會的進行，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款構成不當勞動行為。
- 1、相對人公司於 11 月 2 日上班期間，默許員工自申請人工會召開澄清記者會前，即離開崗位自公司前廣場聚集，備妥充足之擴音設備及與 10 月 31 日相對人工會記者會風格、用字一致之大型手舉牌標語（申證 38、39）、擴音設備等物資，經現場影片為證（申證 15、十八、29）難可謂事先不知情，並聲稱僅為協助維持秩序，提醒勿超過公司廣場等實不符常理，更有多名高階主管在場，整理如下表：

證人	公司職稱	11/2 申請人工會 召開記者會時	11/5 相對人公 司召開記者會 時	備註
曾 ○ ○	營運長	手握麥克風指揮隊 伍移動、員工拍照	於記者會中發 言，會後按鈴申 告	證詞、申證 18、33、37
盧 ○ ○	副總經理、空服 處副理	於對面三樓空服處 辦公室電話指揮員 工布條位置	於記者會中首 先發言	證詞、申證 29、33、37
莊 ○ ○	機務處副 理	手持紅布條並握麥 克風呼喊口號	於記者會中發 言	證詞、相證 8、申證 33、37
林 ○ ○	人資處副 理	手握麥克風指揮員 工呼喊口號	無	證詞、申證 八、15、相 證 8

2、相對人於答辯書中強調公司管理權的重要性，卻可容忍上班時間數百名員工自發性集會活動，退萬步言，不論行動由何人發起，相對人公司於申請人工會舉行澄清記者會期間，亦同時為上班期間默許部分員工離開崗位，發表對申請人工會抗議之言論，更可證明其對申請人工會具明確敵意。

3、綜上所述，此為相對人公司有計畫動員員工來癱瘓、抵制申請人工會行動，企圖對社會造成申請人工會無理取鬧之印象，從而瓦解工會爭取會員權益之正當性，更合理化其解僱工會

幹部之行為，但相對人竟然於調查庭中指稱相對人公司毫無動員，且事先完全不知情，明顯欺瞞裁決委員會，且意圖遮掩相對人公司打壓工會、妨礙工會行動之行為。

(五) 貴會 105 勞裁字第 26 號裁決理由表示「相對人挾其雄厚財力對積極參與、支持工會活動之申請人工會成員陸續提起訴訟，尤其是本件之刑事告訴，既無益於勞資關係之和諧，反而徒增勞資對立，復無助於解決民事法院與行政法院間有關…袁依照勞資爭議處理法…將裁決主文以標楷體…公告所屬事業單位內部網站 10 日以上，並將公告事實存查。」

1、 相對人公司對申請人工會成員濫訴，徒耗企業與司法資源，又相對人公司自 10 月起針對申請人工會成員予以解僱、資遣等不利待遇，並罔顧台北市政府頒發之工會登記證書（申證 1），意圖一舉達殲滅申請人工會，故有必要透過申請人申請之方式，樹立公平的勞資關係。

2、 自 貴會裁決決定書送達起 5 日內，遠東航空公司應將裁決決定書全文向遠東航空公司全體員工以等同於「遠東航空股份有限公司至全體同仁的一封信 106.06.08 張網維」之方式及對象發送，並將裁決決定主文以標楷體 18 號字型加粗強調表示之，令張貼於員工可觀看之佈告欄上。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 答辯聲明：駁回申請人之裁決申請。

(二) 106 年 11 月 2 日下午 14 時，相對人公司內廣場聚集人群舉牌「你們胡鬧，我們受累」，乃相對人公司員工「自發性」表達

意見，乃言論自由之表現，並非相對人故意打壓工會：

1、申請人所謂 106 年 11 月 2 日下午 2 時許之記者會，是否為經過申請人工會成員共同決議之工會活動，此部分申請人工會並未提出相關證明，而記者會出席成員詹○○、呂○○、戴○、高○○、劉○○均為本件申請人，是否為該等申請人挾工會名義圖個人利益之行為，極有可能遠東航空股份有限公司企業工會根本未決議舉行當天記者會，若非工會行為，則何來打壓工會之舉。

2、106 年 11 月 2 日下午 14 時，申請人詹○○等人以申請人工會名義在相對人公司「門口」召開記者會，相對人並無任何禁止或驅趕之行為，乃予以尊重，讓申請人等自由表述意見。而同時相對人「公司內廣場」聚集人群舉牌「你們胡鬧，我們受累」，經相對人事後查證，乃相對人公司員工「自發性」製作牌子表達意見所用，並非相對人公司要求員工所為，此有 106 年 11 月 3 日網路新聞可佐（相證 8）。是以，相對人公司員工乃自發性表達意見，為憲法保障之言論自由，相對人並無任何「不當」打壓工會之舉，說明如下：

(1) 106 年 11 月 2 日下午 14 時許，相對人「公司內廣場」聚集數百位員工，高喊「你們胡鬧，我們受累」等語，乃相對人公司員工「自發性」製作牌子表達意見，並非相對人公司要求員工所為，此有 106 年 11 月 3 日網路新聞可佐（相證 8）。且申請人亦自承原定 106 年 10 月 31 日預定開記者會，嗣公告取消，故相對人公司員工早已備妥意見

表達布條，於 106 年 11 月 2 日帶至會場乃合理之事，非如申請人指控若無相對人動員，該等員工即無能力製作標語云云。

(2) 相對人公司近來接續發生申請人在爭取權益之過程中，惡意無預警請假，使得相對人公司各部門職員增加工作量，甚至必須犧牲休假處理人力調度等緊急狀況，已增加在職員工工作量及處理困擾，在職員工早已心生不滿，使公司內部處於極度緊繃之氛圍，相對人為避免繼續刺激員工情緒、維持公司正常營運，並基於尊重言論自由目的，並未懲處當日集會之員工，此亦屬合法之公司治理範圍，更與打壓工會毫無關係。

(3) 106 年 11 月 2 日下午 14 時許，公司內廣場聚集員工，並高喊「你們胡鬧，我們受累」等語，已造成公司整體騷動，經公司內部通報高層幹部，董事長張綱維察覺有異才到公司頂樓環視查看現場狀況，並非申請人所提申證 15 自由時報所報導「督軍」行為云云。故相對人並無任何「不當」行為。申請人指摘相對人有工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當」影響、妨礙或限制工會之活動云云，均無所憑。

(4) 當日因申請人召開記者會當時，相對人公司員工聚集「公司內廣場」已造成公司整體騷動，記者會結束後，員工仍停留現場不願解散，營運長曾○○為維持秩序，乃親至現場了解狀況，為尊重言論自由，平等對待每一位員工，既然離職員工都可以召開記者會表達訴求，亦不宜全面制止

現職員工表達意見，故在「維護員工安全」及「給予員工意見疏通管道」之目的下，指揮聚集之員工不要站在車道上妨礙車輛通行，避免人車危險，並協助員工完成拍照記錄，以促使集會順利解散，大家能盡快回到工作崗位。是以，申請人所附申證 18 光碟，其中錄影檔案名稱為「曾○○營運長指揮 1102 干擾工會行動」，內容顯示營運長指揮員工「靠邊站、排排站…」，等語，乃係記者會後指揮現場員工安全之目的。並非申請人所述乃記者會前動員員工，為妨礙申請人舉辦記者會之不當勞動行為云云。

3、貴會已詢問證人曾○○、林○○、莊○○、盧○○等，由其證述已可證明相對人 11 月 2 日確實沒有不當影響工會、妨礙或限制工會活動之意思及行為：

(1) 營運長曾○○確實係於 106 年 11 月 2 日申請人之記者會活動結束且離開現場之後，才到現場了解狀況，且員工均係自發性到場，相對人並無申請人所述動員員工妨礙記者會，藉此打壓工會之行為：

(2) 申請人略以相對人 106 年 11 月 2 日於上班時間動員近百名員工，且營運長曾○○指揮員工於公司外道路，安排媒體拍攝呈現，與現場布條及員工排列指揮等語（11 月 28 日以勞動部不當勞動行為裁決補充理由（二）狀第 2 頁第三點檢附申證 18）。惟查：相對人公司營運長曾○○106 年 12 月 4 日到貴會證述，已得知證人曾○○確實係於 106 年 11 月 2 日申請人之記者會活動「結束」，且申請人

都已經離開現場之後才出現，沒有任何影響或妨礙工會活動進行之行為，證人曾○○於事後出現在公司門口與申請人當日記者會活動，兩者之間，完全沒有因果關係。又現場聚集之員工應僅有 1 百多名，此可由申請人提供之現場高樓層往下拍攝現場之影片可觀（見申證 29），證人曾○○之證稱有 5、6 百名，應僅係個人推估之詞，並未實際計算，到場聚集之員工人數應以客觀影片呈現為準。

(3) 林○○106 年 11 月 2 日於申請人之記者會活動出現在現場，亦是自發性行為，相對人並無申請人所述動員員工妨礙記者會，藉此打壓工會之行為：

(4) 申請人另指摘相對人於 106 年 11 月 2 日下午 2 時許在相對人公司門口舉行記者會時，相對人人資專員林○○手持麥克風指揮員工高喊「你胡鬧，我受累」等語，妨礙申請人工會活動云云。惟查：

(5) 證人林○○並非代表雇主行使管理權之人，亦屬勞方，且據其證述：其係自發性到場並自主呼喊「你胡鬧、我受累」，沒有指揮其他員工，到場時已有各部門員工聚集，麥克風是現場已經有人準備，互相傳遞使用等語。已證述員工為自發性到場聚集，呼喊「你胡鬧、我受累」，並非相對人動員。林○○更證述，其亦為勞工，到場係為言論自由表達，申請人工會確實已造成其工作負擔；曾○○亦證述公司要尊重各個員工心聲，讓不同員工的聲音都能展現，所以拍照讓大家瞭解等語。更已展現相對人尊重勞工之態度，

對於各方聲音都虛心聆聽。塑形公平的集體勞資關係，符合勞動制度所欲達到之目的。

- (6) 證人莊○○12月13日證述：「當天我聽到同仁說公司大門口有人來抗議，所以我就下來看看，下來後就看到已經有一群同仁在總公司裡面，我就過去幫忙…」、「(劉裁決委員：請問證人，照片中的標語是何人所製作？現場有人指揮嗎？你有指揮嗎？)一、不知道。我是以前遠航產業工會之常務理事。我到現場就看到標語放在一旁，看到沒人舉我就把他舉起來。二、我不知道現場有人指揮，我也沒有指揮…」、「(劉裁決委員：請問證人，你認同『你們胡鬧，我們受累』的標語？)一、我認同，因為我們要的是工作…重整公司很不容易，所以希望能站穩腳步，我也希望勞資和諧。我當天也有阻止我們工作單位即機務處同仁不要出去，我當天是離開機務處到總公司去看看。二、我認為申請人工會一直在新聞媒體發佈一些不實的事實(例如：飛機內座椅破損或漏水只是有礙觀瞻並沒有違法)，我是無法認同的…。申請人工會這樣做會嚴重影響公司的商譽。我們公司現在業務受到相當大的影響，所以會影響我們的工作權。我們要的是工作」、「(劉裁決委員：請問證人，安管處陳○○協理當天在場時，依你所見有哪些作為？)他一直告訴我們不要踏出大門，不要鬧事。因為當天在現場也有些小的言語衝突，他們說我們是被動員的，其實沒有」等語，可以明確證明，莊○○無法認同申

請人工會所作所為而自發性到場。且證人莊○○當日阻止其他想要下去的機務處同仁、安管處陳○○亦阻止部門同仁踏出大門，絕無申請人所臆測動員可言。

- (7) 證人盧○○為公關主管，於12月13日證述：「我是對公關經理陳○○說話，我們是透過手機對話，陳○○經理是在抗議現場，而我是在空服處機務處辦公室」、「(劉裁決委員：請問證人，陳○○經理在現場指揮公司員工嗎？你告訴陳○○對話後，請問陳○○如何處理？)他沒有指揮現場同仁。我指示陳○○只是希望鏡頭記錄完整而已…」足證，證人盧○○被申請人私下錄製之錄音內容，只是為公司公關主管須瞭解現場情況以便日後媒體詢問時可以答覆而已，別無其他打壓工會之不當目的。

- (8) 綜上所述：

- A、 相對人在敦化北路405巷現址之員工總人數達850人次，據申請人提出之申證18、29所示現場約有百餘名員工，若相對人真要動員豈會僅有該人數，申請人純屬臆測，且無從具體舉證建立其關聯性或因果關係。
- B、 又申請人每要舉辦記者會就是自動對媒體發佈採訪通知，故當日媒體聚集拍照亦是申請人想要把事態擴大之舉措，何來以媒體網路新聞反指摘為相對人動員員工？！又網路新聞資料氾濫，已無從逕自認定為真實。又，記者在媒體畫面、標題、內容之取捨，皆非相對人所能掌控，故以網路新聞資料作為佐證（包括但不限於申證

14、15、20 等)，均無從作為申請人等主張打壓工會之事證。

C、申請人指摘之 106 年 11 月 2 日下午活動，確實為員工自發性行為，相對人或營運長等均無任何動員或指揮員工癱瘓遠航企業工會記者會之行為，此由證人曾○○於活動結束後且申請人工會離開現場後才出現；以及證人林○○證述其係自發性聚集，人數多亦是相對人公司內部部分員工之集體意見表達，相對人絕無在申請人召開記者會之同時動員員工聚集，妨礙申請人工會活動，未有申請人指摘之不當勞動行為。證人莊○○更證述伊無法認同申請人工會散佈不實事實嚴重影響公司商譽及業務，故自發性到處，且證人莊○○當日阻止其他想要下去的機務處同仁、安管處陳○○亦阻止部門同仁踏出大門，絕無申請人所臆測動員可言。

D、當日記者會出席成員詹○○、呂○○、戴○、高○○、劉○○，即為本件申請人，個人利益深切、攸關，尚難認係為工會集體勞動條件之維持提出訴求。再者，個別勞工身兼工會理事長或理事身分，若未經會員決議即將工會公器淪為私用，亦難將個人行為與工會活動等視，鑑於工會為社團法人，依法必有相關會議決議以形成工會意思決定，故申請人應先證明其所謂 11 月 2 日活動之程序適法性存在，始有進一步調查相對人其他員工作為、因果關聯性及評價為何。

4、末查，相對人略以 106 年 5 月曾有 17 名員工勞資爭議等語，疑指為相對人終止聘僱契約動機等，惟該次，相對人前已依申請人要求給予滿足，調整「飛加」、恢復職位等措施（相證 9），嗣解僱詹○○、呂○○，亦符合工作規則。詹○○、呂○○竟於網路上散布對公司不利之不實資料（相證 10）（影片請容後補陳）涉犯刑法加重誹謗罪，詹○○更表示雖然在職務上希望能獲得之待遇都已經得到滿足了，但還是要繼續與公司抗爭，並且邀請大家到飛機上與其對質等情，此有詹○○於 FaceBook 社群網站上發表「都得到該有的權力了還不去當我傻子嗎？…我是○○ Chan 詹○○ 歡迎上飛機釘死我老娘我沒在鳥」等文字可佐（相證 11）。對於公司顯無向心力及忠誠度，且竟漠視飛航安全，要在飛機上引起紛爭，造成旅客恐慌，顯然有不適任空服員工作之情形，相對人並無不合理對待申請人之行為。

（三）關於申請人高○○、戴○、江○○部分，相對人係依工作規則合法資遣申請人高○○、戴○，未有申請人所稱違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

1、相對人依據空服處行政管理手冊 5.5 章以下規定（相證 27），績效以評等有傑出、優、良、可、待改進，績效評等為「待改進」者，公司得予以「資遣」或「給予三個月追蹤考核期」（見申證 9）。關於此，相對人已提出 105 年度待改進人員共有 41 人，其中 10 人觀察後留任（含空服處 5 名）、10 人自行請辭、21 人直接資遣。106 年度上半年度待改進人員共

有 40 人，其中 11 人觀察後留任（含空服處 3 名）、10 名自請離職（含空服處 1 名）、1 名解僱（申請人劉○○）、18 人觀察後資遣（含空服處 12 名，包括申請人高○○、江○○、戴○）。106 年度下半年度考績作業仍在進行中。以上，可知相對人為達到公司營運發展目標，對協理級以下全體員工均辦理考績，非僅針對空服員，亦非如申請人所臆測秋後算帳或打壓工會等情。

2、經查，各該申請人考績待改進且於三個月以上觀察期間仍未改善，此亦有證人盧○○12 月 13 日證述在案：

(1) 申請人江○○部分：

A、申請人江○○專業知識不足、紀律鬆散，於 106 年 6 月 10 日、6 月 29 日、7 月 20 日（7 月 20 日當日有二次缺點，包括未按規定請假、未按規定繳交證明）、8 月 15 日、9 月 16 日、多次違反客艙組員獎懲辦法第 5.1.5.1.N 關於「電子簽核系統請假單未按期限內填表者」規定，分別予以記缺點（相證 20），且依客艙組員獎懲辦法第 5.1.3 規定予以缺點累積三次為一次申誡，分別有於 8 月 16 日、10 月 22 日申誡（相證 22）。另江○○於 106 年 8 月 6 日、8 月 18 日、10 月 12 日多次違反客艙組員獎懲辦法第 5.1.5.1.J 關於「當年度自主疲勞管理怠職累積三次（含）者，記缺點一次」，經組調度科提報，予以記缺點（相證 22）。茲檢附空服處行政管理手冊第 5.1 章供參酌（相證 23）。

B、申請人江○○略謂因其為 106 年 5 月遭解聘之 17 名空服員等語而再度遭資遣云云(見 11 月 28 日以勞動部不當勞動行為裁決補充理由(二)狀第 3 頁第五點)。惟查，申請人所稱 106 年 5 月份事件，由申證 21 第 2 頁第 3 點記載得知，該次調解申請人在 106 年 3 月 17 日提出調解之訴求有二方案，第二方案為包括若飛行加給未調整，該申請人請求准予終止勞動契約及不賠償違約金及公司支付資遣費等，相對人全數答應其請求事項，係空服員事後反悔推翻自身訴求所導致。嗣後，該爭議亦解決，故與本件申請裁決事項，無任何關聯性可言，申請人等所謂藉此打壓工會言論等，純屬臆測之詞而不足採信。另申請人江○○經考績評估後落入 5%之待改進名單內，而遭資遣。又，申請人提出申證 22 內容以網路強力散佈不實言論，全案已進入刑事司法程序審理，相對人不知道資遣江○○時，不知渠有散佈之行為，故目前提告對象不含江○○。又相對人事後亦發現申請人江○○確實有在網路上散布對公司不利之不實資料(相證 15)，散布影片之事為申請人劉○○、江○○所自承(申證 22)，已涉及刑法加重誹謗罪，破壞公司形象，喪失對公司之忠誠度，顯然有不適任工作之情形。

(2) 申請人高○○部分：

A、申請人高○○自 103 年 12 月起擔任公司形象大使，每月薪水增加 5 千元，且有製作真人比例之人形立牌，以

及出席各項活動均享有公司更多了禮遇及鎂光燈注意，故申請人高○○所言所行更應該是全體空服員之表率，但申請人高○○非但沒有以較高的標準自我要求，反而加入怠工、謾罵公司主管之行列，故證人盧○○給予等第「待改進」，此據證人盧○○12月13日證述：「高○○自103年12月起，擔任公司形象大使，我與高○○常因公差機會互動，她在私下認同公司政策對公司有向心力，我與高○○在105年12月16日至12月20日一邊旅遊一邊公差，可以說把肥缺都留給他，在日本，全程免費回臺灣還支領公差津貼一天2000元。她是106年5月6日集體請假成員之一，她知情不報我對她非常失望。」、「我剛說的是高○○擔任公司形象大使，而我是公關組的主管，所以在形象大使這方面與她有直接互動。」，因而考績確認人給予評語是「不認同公司卻又賴著不走，對主管說一套做一套，表裡不一口，口蜜不實，與當初進遠航的初衷相去甚遠，抱怨越來越多，沒有認同主管，對公司沒有忠誠度，負面情緒上機值勤影響他人」。

- B、承前，申請人高○○在三個月以上考核追蹤期間沒有改善，此見證人盧○○證述：「（劉裁決委員：請問證人，就高○○而言，在追蹤考核期間由誰來擔任考核工作？依據何種事證認定追蹤考核不及格而予以資遣？是誰決定資遣？）一、由覆評人及確認人來進行考核。二、

發現高○○在追蹤考核期間仍以輕蔑口吻批評主管，仍然未做表率。例如：在背後說從屁股想也知道。高○○沒有認同主管，對公司沒有向心力，所以依原計畫予以資遣。簡單說，對於我原來在確認人評語中所記載不認同公司主管、公司並沒有改善。」

- C、 確認人盧○○為空服處最高主管，其對高○○考績是根據對高○○過去時間之工作表現、及關於形象大使任務，所做貢獻度之檢核，並對其未來所具有之潛在發展能力做一評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環，參照台灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14 號民事判決見，貴會應尊重相對人之人事裁量權。
- D、 至於申請人高○○表示曾受有申請人公司頒發模範空服員表彰，然此並非 106 年度事項，高○○擔任空服員職務內容於 105 年度可以表現良好，竟在 106 年度表現顯急遽下滑，更顯見高○○明明可做到工作內容要求標準，並非相對人公司要求過高，高○○卻故意怠忽職守、欠缺工作熱誠，甚至在網路上散布對公司不利之不實資料（相證 7），涉及刑法加重誹謗罪，破壞公司形象，喪失對公司之忠誠度，顯然有不適任工作之情形。又高○○表示其獲選新機 ATR 驗證人員部分，亦僅是她有機會優先接受新機 ATR 引進之訓練而已。空服員平均工時每月約 150 小時，在客艙值勤時間平均每月約 60 小時，

故其餘不在客艙時間，空服員仍有相關行政事務、行銷活動、教育課程及配合公司主管交派任務等需忠實執行，非僅如申請人片面狹隘認定只要他在客艙上沒有出什麼狀況就一定要打考績及格等。

(3) 申請人戴○部分：

A、申請人戴○部分，據證人盧○○證述：「戴○是臺中站，有一天我接到臺中站的主管劉○○打電話跟我說，戴○上班時間有一些不當的言語造成同仁上班的困擾，例如說：戴○會勸說同意要不要來參加我們的工會的活動，主管轉述給我希望我跟其他組員提醒一下，上班時間要認真上班不要影響其他同仁工作。」、「我有請臺北任職的督導提醒戴○加入工會是你的權利，但不要影響其他同仁工作」等語，因而覆評人詹○○在考績表評語為：「表現尚可達要求標準，但成效不足」、確認人盧○○依據之事證為：「根據戴○對公司沒有認同感，有負面情緒，影響他人，且在 106 年 2 月 7 日，人資主管向戴○說明無法調薪的原因（因為戴○在 105 年 5 月 8 日遲到 1 小時，記申誡 2 次），後來她就在公開網站上抱怨，讓不明白的人誤會公司，未能認同欠缺溝通」，故盧○○對戴○評語為：「自主管理差，對公司沒有認同感，在團體中不斷造成負面情緒，抱怨越來越多，且影響他人，對主管說一套做一套，因循苟且，對公司沒有忠誠度，綜合以上考績評定為待改進」均屬有據，貴會應尊重詹

○○、盧○○之人事裁量權。

B、 至於申請人戴○提出類似申請人高○○之抗辯，略以曾受有申請人公司頒發模範空服員表彰，然此並非 106 年度事項，戴○擔任空服員職務內容於 105 年度可以表現良好，竟在 106 年度表現顯急遽下滑，更顯見戴○明明可做到工作內容要求標準，並非相對人公司要求過高，戴○卻故意怠忽職守、欠缺工作熱誠，甚至在網路上散布對公司不利之不實資料（相證 7），涉及刑法加重誹謗罪，破壞公司形象，喪失對公司之忠誠度，顯然有不適任工作之情形。

（4）綜上所述：

A、 確認人盧○○為相對人空服處最高主管，其從管理的角度，其除客艙作業外，更必須考量空服員對公司之形象、業務及各項活動之配合性、完成度及前瞻性，此核屬人力資源管理體系中開發管理之一環，應尊重其人事裁量權。證人盧○○亦證述：「公司對員工紀律之要求，如同對飛安的重視，若組員不能依相關規定予以考績上區別，如何對得起兢兢業業之同仁，考績包含組員之互動關係、生活禮儀及自我管理能力等等」足證。且申請人無從以 105 年表現良好推論自己 106 年之表現。

B、 申請人高○○、戴○、江○○106 年度上半年之績效，經「確認人」盧○○最後仲裁之認定結果為「待改進」。有 106 年 1 月 1 日至 6 月 30 日之績效評估表所示「績

效評估等第總結」、「意見溝通」欄記載所示（相證 6）。可知申請人高○○、戴○、江○○之工作表現績效評估結果屬於「待改進」者，確實未達公司標準，有勞工對於所擔任之工作不能勝任之情況，公司得依員工手冊予以「資遣」，且依勞基法第 11 條第 1 項第 5 款規定不經預告即終止勞動契約，相對人資遣申請人江○○、高○○、戴○乃於法有據，並無申請人所稱對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而為拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇。更無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。是以，相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

- 3、績效之「等第」由確認人即盧○○為最後仲裁，確認人於評分欄位並無另設評分欄位，而是由其確認績效等第方式以呈現「績效表現不佳」待改進之態樣，且此考績表格欄位之編排亦屬相對人之公司組織權及裁量權，不因確認人無另設分數欄位，即可逕自否定確認人身為部門最高主管之意思。至於，申請人略以申證 35 稱渠等成績並未 59 分以下等語；以及相對人主管沒有與其面談云云，惟依據空服處行政管理手冊 5.5 章以下規定（相證 27），績效以評等有傑出、優、良、可、待改進，且如前述，績效等第由確認人即盧○○為最後仲裁，確認人於評分欄位並無另設評分欄位，而是由其確認績效等第方式呈現績效表現不佳。若申請人所指面談是要通

知績效等第之結果，但績效評等結果已定，面談（或通知）與否已不影響績效評分或評量，故確認人盧○○副總經理或人資處協理縱令沒有找來高○○、戴○、江○○直接告知績效考評結果，亦已不影響渠等考績結果。且在高○○、戴○、江○○有違紀行為之當下，相對人公司主管當下已予以溝通、瞭解狀況並請求改善，如高○○為公司人形立牌代言人，卻不積極參與形象活動及擔任同仁表率乙事，盧○○副總由自己或他人與其溝通希望她改善；江○○多次未填寫假單、戴○在臺中站影響其他部門同仁上班秩序等，督導也都會再多加提醒改善，高○○、戴○、江○○均已明確知悉其工作待改進內容為何，且相對人公司在給予超過三個月以上追蹤考核期間，亦有特別針對該三名待改進員工予以關切及指導與協助，應已實質達到所謂督促改善之溝通目的，並認定其在追蹤期間並無改善之事實，而陳報總經理核准後予以資遣，一切合法。又，第四次調查會議勘驗績效表之結果部分，說明有塗改之原委如下，且均為各記載人真實製作，自行塗改，故其塗改不影響考績之結論，蓋績效等第部分，由初評人、覆評人、確認人（為單位最高主管，空服處為盧○○副總經理）各依所認可之績效等第填載，且由確認人做最後仲裁。相對人績效評估評等分配比例，「待改進」評等佔比為各單位全體之 5%。相關欄位勾選部塗改部分，係基於記載人統計錯誤或勾錯等第欄位而改正，且均屬各該記載人實質製作，不影響其評分或評語等第之效力。

(四) 關於劉○○、詹○○及呂○○部分，相對人係依工作規則合法解僱申請人詹○○、呂○○及劉○○，未有申請人所稱違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

1、申請人劉○○煽動空服員惡意請假，乃故意癱瘓相對人航班，經人評會決議符合解僱事由；申請人江○○績效考評不佳，相對人乃依工作規則合法資遣，均非針對申請人工會予以不利行為：

(1) 申請人劉○○因乃煽動空服員惡意請假，試圖癱瘓相對人公司航班，為企圖讓航班缺員，無法起飛，劉○○故意癱瘓相對人航班，造成公司商譽、財產嚴重受損，且空服員竟罔顧旅客搭機權益，造成公司及旅客之重大損失，此有相對人不當勞動行為裁決案件答辯理由(五)狀檢附相證 28「溫馨小窩 LINE 對話群組記錄」可資證明申請人劉○○於 106 年 10 月 29 日在其所屬 LINE 群組，明知道當日航班已無待命組員(代稱 S1)，惡意煽動組員林○○、楊○○請假，要讓相對人航班開天窗，惡性重大：

A、證人林○○106 年 12 月 19 日證述時為幫申請人劉○○卸責，略謂是自己想要請假，惟由相證 28 的「溫馨小窩 LINE 對話群組記錄」對話順序得知，10 月 29 日由高○○向群組表示被資遣之消息後，群組成員即開始呈現憤怒、飆罵髒話之狀態，其中 00:52 證人林○○表示「我也想請」表示她想要請假，但證人林○○只有「想」的念頭，但沒有明確要請，申請人劉○○不斷以言語「真

是夠了」、「幹」煽動林○○在之群組成員不滿。林○○在 00:54 分表示「明天沒有 S1」即明天沒有待命組員的意思，申請人劉○○00:55 說「水喔」、「請」表現出逮到可以讓相對人開天窗之機會了覺得很好、很高興，申請人劉○○「請」表示這種情形下應該請假，林○○回答說「我三小時前會留言」確定要在報到前三小時留言請假，且劉○○在 00:56、00:57 還持續教導林○○如何請假，結果林○○編派生理期之不實事實，虛偽請假，空服處組調科派遣人員 OIC 陸○○於 4:57 在空服處 5800 Line 群組回報林○○請假，相證 26)，空服處組調科派遣人員緊急尋找休假組員執勤。若未能緊急處置，林○○原執行 FE061/FE062/FE067/FE8092 共 4 班次即開天窗，影響乘客人數將高達 409 人。

B、高雄組員楊○○04:42 加入群組對話罵「幹」，且連罵好幾次，這時林○○竟然還沒有休息（顯見其絕無生理不適之情形），在 04:51 告知已請生理假，在 04:53 分表示「本來想睡，現在直接冒火」、04:54 分「生理假應該無敵」、04:55「趕快打」要楊○○趕快跟著打電話請假，楊○○與林○○如出一轍，明知道早班無待命人員見 04:56「今天高雄早班無待命」、「讓他開天窗」，但發現詹○○在高雄可以臨時頂替，罵了一聲「幹」，楊○○受到劉○○煽動、林○○緊接著繼續煽動，編派生理期不實事實，虛偽請假，空服處組調科派遣人員

OIC 陸○○於 05:02 在空服處 5800 Line 群組回報楊○○請假（見相證 26），後續由空服處組調科派遣人員緊急找休假人員支援，航班得以正常起飛。若未能緊急處置，楊○○當日原執行 FE081/FE082/FE091/FE092 共 4 班次會影響乘客人數共 489 人。案經相對人查明後認定劉○○煽動他人非法休假，符合工作規則第 66 條第 3 款、14 款、25 款、26 款行為。依工作規則第 65 條第 1 項第 5 款予以解僱（見相證 16）。

- (2) 以上申請人劉○○之行為符合工作規則第 66 條第 3 款「煽動非法集體休假、怠工者」、第 14 款「嚴重擾亂工作場所秩序之行為」、第 25 款「不當行為而有損飛行安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽而導致嚴重後果」、第 26 款「有其他重大違紀」（相證 1）。經人評會決議後認為確實符合解僱事由，因而予以解僱處分。（相證 13）且申請人劉○○確實有在網路上散布對公司不利之不實資料（相證 15），散布影片之事為申請人劉○○、江○○所自承（申證 22），已涉及刑法加重誹謗罪，破壞公司形象，喪失對公司之忠誠度，顯然有不適任工作之情形。

- 2、相對人係依工作規則合法解僱申請人詹○○、呂○○，未有申請人所稱違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

- (1) 申請人詹○○、呂○○有分工把風及派發私人文件至空服員抽屜櫃、張貼於公布欄上之行為，有辦公室監視器紀錄

畫面（相證 12），及客艙組長張○○之空服處報告單（相證 3 之告證 4）可佐：

A、 辦公室監視器紀錄畫面確實有錄到詹○○將私人文件張貼公布欄、及派發之空服員抽屜櫃，呂○○在旁協助監看有何人經過之行為，以下為錄影畫面顯示紀錄（時間為 107 年 10 月 7 日 23 時 26 分 30 秒至 23 時 30 分 25 秒），業經貴會勘驗屬實：23 時 26 分 30 秒：錄影畫面開始。23 時 26 分 35 秒：呂○○穿著便鞋，腳出現在畫面左側走道處徘徊。23 時 27 分 13 秒：詹○○手持本案系爭私人文件經過呂○○身旁，呂○○與詹○○隨行一段。23 時 27 分 29 秒：詹○○走至辦公室公布欄處，將私人文件張貼於公布欄。呂○○在畫面左側走道處留置不走。23 時 27 分 49 秒：詹○○將私人文件派發至空服員抽屜櫃，呂○○始終在畫面左側走道處留置不走。23 時 29 分 28 秒：呂○○走到空服員抽屜櫃區，與詹○○交談。23 時 29 分 56 秒：呂○○走回畫面左側走道處留置不走，詹○○繼續將私人文件派發至空服員抽屜櫃。23 時 30 分 25 秒：錄影畫面結束。

B、 且查，當時為空服員執行勤務完畢，客艙組長張○○乃於「空服處辦公室」向空服員詢問執勤過程（相證 3 之告證 4），該「空服處辦公室」就是在監視錄影畫面左邊下方區域，申請人呂○○站立之畫面左側走道，可一覽「空服處辦公室」以及「空服員抽屜櫃」區之人員

動態。且申請人呂○○亦不否認當日乃執行勤務完畢，有與詹○○討論該私人文件內容，知悉詹○○派發私人文件至空服員抽屜櫃、張貼於公布欄上之行為，顯見呂○○一直站立該處就是為了確認「空服員抽屜櫃」區及「空服處辦公室」張○○等人員動態，為協助把風之行為無誤。

(2) 詹○○、呂○○係利用相對人空服處影印機列印其自行取得之文件共 64 張，有侵占公司財產及侵害公司行政管理權之行為：

A、申請人詹○○、呂○○為散佈上開不實文件，於 106 年 10 月 7 日晚間 11 時許，利用相對人空服處影印機列印其自行取得之文件共 64 張，此有公司影印機當日列印紀錄表「總計總攬報表」所示「空服處空服管理科詹○○；個人號碼 9888；頁數 64；張數 64」可佐（見相證 3，所附告證 3「總計總攬報表」），且為詹○○不否認，並自承確實係利用公司電腦列印高雄市政府消防局函文（申證 7），並將前開函文派發致空服員抽屜櫃及張貼於公布欄上；且相對人呂○○並表示前開函文係遠東航空股份有限公司企業工會向高雄市政府消防局申請。（見本件 106 年 11 月 15 日調查會議紀錄第 3 頁倒數第 3 行、第 5 頁第 5 行）。

B、職務上持有之公司財產，為自己不法所有之意思另申請人工會並非相對人內部單位，無法代表相對人意見，縱

使該函文為高雄市政府消防局核發與遠東航空股份有限公司企業工會，或經工會共識由理事長詹○○派發空服員抽屜及張貼於相對人公司公告欄，均無礙於此函文非屬公司公務上之文件，仍為詹○○私自所取得。

C、申請人詹○○、呂○○將自己職務上持有之公司財產，為自己不法所有之意思為處分，乃侵占公司資產，涉犯刑法侵占罪嫌部分，業經相對人提起刑事告訴在案（相證3）。

D、是以，前開函文確實非相對人公司文件，詹○○有利用公司公務資源，列印其私人物件，而有刑事侵占犯行；所列印之資料亦與其空服員工作職掌無關，非公司文件，且為非經長官允許派發公布之文件。又查，詹○○在列印前開函文時，申請人呂○○隨後也至空服員組員抽屜區，待詹○○持影印資料前往會合，隨後兩人即分工把風及派發前開函文至空服員抽屜櫃、張貼於公布欄上。此有相對人公司空服處報告單（見相證3，所附告證4「106年10月12日空服處報告單」、辦公室監視器紀錄畫面可佐）。是以，呂○○確實有與詹○○共同將前開函文派發致空服員抽屜櫃及張貼於公布欄上。

(3) 申請人主張相對人於106年10月11日解僱詹○○、呂○○乃違反工會法第35條第1項第1、5款規定，為不當勞動行為，要求恢復原職、給付非法解僱期間薪資等，理由無非係以申請人詹○○為遠東航空股份有限公司企

業工會理事長，申請人呂○○為會員，申請人等於 106 年 10 月 7 日在相對人公司布告欄及空服組員信箱中，張貼、放置相對人高雄外站宿舍消防安檢未通過文書，而為相對人解僱，相對人未於第一時間檢討員工住房安全，亦未與工會進行溝通協商云云。惟查，相對人乃依工作規則第 66 條第 25 款規定解僱詹○○、呂○○，未有申請人所稱違反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為，其請求均無理由，以下分述之：

- A、遠東航空股份有限公司工作規則（下稱「工作規則」）第 65 條第 1 項第 5 款、第 66 條第 25 款分別規定：「員工有下列情形之一者，公司得逕行終止勞動契約。五、違反勞動契約或本規則之規定而情節重大者。」、「前條第 1 項第 5 款規定所謂『違反本規則而情節重大者』係指員工有下列情形之個案事實且經查證屬實者：25、其他重大過失或不當行為而有損飛行安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽而導致嚴重後果，經審議核定，合於解僱者。」（相證 1）。
- B、經查，申請人詹○○、呂○○前為相對人之聘僱空服員，業務職掌及工作場域主要為公司航空機艙之客戶服務業務。然詹○○與呂○○兩人竟於 106 年 10 月 7 日晚間，在公司空服處辦公室內，利用公司影印機列印其自行取得之高雄市政府消防局函文共 64 張，並擅自派發於空服組員抽屜櫃、張貼公佈欄（此部分已如勘驗光碟

所呈現)，為非其職務內容或長官指示交辦公務之行為，亦未經公司核准。

- C、且查，相對人安排申請人 106 年 9 月住宿高雄澄清湖會館部分，該會館原本是高雄縣政府勞工育樂中心，早已於 83 年已取得高市建局建管字第 10162-02 使用執照（見相證 4），可供住宿。高雄市政府依促進民間參與公司建設法規定 OT 委外經營，故有相關裝修工程，且 106 年 8 月 17 日申請消防安全設備查驗，8 月 30 現地會勘通過消防安檢，會館主體設施完成，房間內裝潢、布置完善及精美（相證 17）。但因 OT 案尚未開放對外營業，故基於保護財產安全故尚未拆除周圍圍籬（相證 18）。申請人工會卻故意拍攝與會館設施無關之周遭照片、故意發函以「多數仍在施工中，且未經消防安檢許可」等語先發函高雄市政府消防局（見申證 27）。相對人公司駐防飯店確實已經通過消防安檢，有 106 年 9 月 8 日高雄市政府消防局高市消防四大字第 10633080300 號函可佐（相證 4），申請人詹○○、呂○○散布之函文內容與相對人所認知截然不同，該函文究竟是否為官方正式文件，又內容是否為高雄市政府消防局有所誤認，均為待查證事項，極有可能無該函文所示消防安檢未通過之事實。飛航安全乃相對人公司最高準則，空服員安穩鎮定的態度，才能讓搭乘旅客感到安心。該等事實既未經公司查證，詹○○、呂○○竟未經公司允

許擅自散布，造成相對人公司員工人心惶惶，空服員心神不寧，已嚴重損害公司經營商譽，並降低員工對公司之認同感，對公司行政管理顯有妨礙與減損。且高雄市消防局已於 106 年 9 月 8 日發函給相對人，函告相對人高雄駐防飯店消防安全設施已查驗合格，申請人所謂 9 月 4 日有在公司群組反映施工情形云云，僅係對於飯店內部簡易維護狀況反應，與消防安檢完全無關。非可論相對人即知悉駐防飯店消防安全設施有疑義。況且，無論申證 7 與相證 4 所指消防安檢標的是否相同，然公司在申請人詹○○於 106 年 10 月 7 日張貼申證 7 前，因未確認該文件真實性，亦未核准在公司內部散發，該文件均屬私人文件，散發即有損害公司行政管理權。

D、 以及，影印機及影印機內之紙張、墨水，均為公司財產，公司派遣任務給員工，員工固然可使用公司資產處理公務，然員工若為公務以外之私人使用，即為利用他人財產為自己利益之行為，當然要額外徵得所有權人同意，否則未經同意將他人財物變易持有為所有之行為，即構成刑法侵占罪，亦屬侵害公司行政管理權行使之行為。再查，影印機只能列印公務上資料一事，在員工培訓發給員工證時均已告知，為公司員工所皆知。

E、 再查，申請人詹○○、呂○○在公司內部散布之文件為「公司員工外站宿舍之消防安檢限期改善通知函」，該文件內容乃與公司內部行政息息相關，屬於公司管理經

營權之規畫行使，非對外提供旅客服務之空服員可置喙。縱使申請人等欲表達對員工外站宿舍之關切，亦應循正常行政管道向公司反映意見，而非越俎代庖逕自逾越權限。否則公司何須制度化管理，設定各個管理階層各司其職，若讓所有員工只要打著為改善公司體制之旗幟，即可隨心所欲，豈非人人都可行使董事長權限，各制定一套規則，呈現一間公司有數百套規則之謬。

F、是以，申請人詹○○、呂○○確實已破壞公司管理權之行使，嚴重影響公司紀律與管理制度推行，屬於工作規則第 66 條第 25 款規定之不當行為，經相對人召開人事評議會，出席委員審議核定，認為已嚴重破壞公司管理權行使，認違反工作規則第 66 條第 25 款規定，乃依工作規則第 65 條第 1 項第 5 款規定而解僱（相證 2）。

（五）綜上所述，相對人依工作規則第 65 條第 1 項第 5 款規定解僱申請人乃於法有據，並非係因詹○○、呂○○加入工會、參加工會活動或擔任工會職務而逕自終止僱傭關係。相對人是針對有違反工作規則之職員為懲處行為，與申請人是否為工會會員毫無關連，遑論有何故意打壓工會之行為，更非因此終止僱傭關係，當非可以受解僱人剛好是工會會員，遽推論相對人有惡意打壓工會之情形。故申請人指稱相對人解僱申請人詹○○、呂○○為不當勞動行為，有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定云云，具無理由。至於，鈞會 106 年度勞裁字第 40 號案件為申請人「桃園市空服員職業工會」

與相對人遠東航空股份有限公司間爭議，與本件申請人「遠東航空股份有限公司企業工會」無關。申請人指稱相對人於該案 106 年 10 月 11 日第一次調查會議中表示無打壓工會意圖，卻在會議後解僱申請人，相對人該手段為不當影響、妨害工會成立云云，乃係以他人間之關係，作為自己受到不當影響、妨礙之依據，立論基礎顯然有誤，無以為憑，所為指述亦無可採。

(六) 末查，關於遠東航空產業工會、申請人工會之之合法性部分，茲因工會實質解散必須經過工會法第 37 條第 1 項決議解散或同法第 2 項法院宣告解散之程序，若僅以公文向主管機關報請臺北市政府勞動局同意備查在案，惟「備查」僅使主管機關生「知悉」之效果，尚非解散之實質法定要件。茲因遠東航空股份有限公司產業工會之相關幹部（含 12 月 13 日證述之莊○○），均向相對人表示其尚未完成相關解散議決、清算等程序，其法人格仍存續，相對人目前無從判斷之。惟相對人對二工會一視同仁，亦數度請二工會提供設立相關文件，以資參考，但迄今二工會均未具體回應。尤其，申請人工會更是對其真實之工會人數保密到家，申請人之工會是否達法定設立人數之門檻，容非無疑。若成立時未達 30 人法定門檻或因會員人數最後不足等，均影響工會組織之合法有效性，併予敘明。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人詹○○擔任申請人工會理事長，係 106 年 5 月 3 日被

相對人解僱 17 名空服員之一。10 月 7 日未經相對人允許，在空服處辦公室公布欄張貼未經相對人核准之高雄市消防局函文並於空服員組員抽屜散發該等函文，遭相對人以嚴重破壞公司管理權之行使，以違反公司工作規則第 66 條第 25 款規定為由，於 10 月 11 日遭解僱。

(二) 申請人呂○○係申請人工會會員，高雄駐防。因相對人主張 10 月 7 日未經相對人允許，與詹○○在空服處辦公室公布欄張貼未經相對人核准之高雄市消防局函文並於空服員組員抽屜散發該等函文，遭相對人以嚴重破壞公司管理權之行使，以違反公司工作規則第 66 條第 25 款規定為由，於 10 月 11 日遭解僱。

(三) 申請人戴○係申請人工會副理事長，係 106 年 5 月 3 日被相對人解僱 17 名空服員之一。106 年上半年度績效評估表為待改進。經相對人以勞基法第 11 條第 1 項第 5 款為由，於 10 月 27 日資遣。

(四) 申請人高○○係申請人工會副理事長。106 年上半年度績效評估表為待改進，經相對人公司以勞基法第 11 條第 1 項第 5 款為由，而於 10 月 27 日資遣。

(五) 申請人劉○○係申請人工會候補監事。106 年 10 月 29 日請生理假，經相對人公司以煽動空服員惡意請假，試圖癱瘓公司航班，造成公司商譽、財物受損，並罔顧旅客權益，重大行為嚴重撕裂勞雇關係之信賴為由，引用工作規則第 66 條第 3、14、25、26 款，於 11 月 17 日解僱。

(六) 申請人江○○係申請人工會會員。係 106 年 5 月 3 日被相對人解僱 17 名空服員之一。106 年上半年度績效評估表為待改進。經相對人公司引用勞基法第 11 條第 1 項第 5 款，於 11 月 23 日資遣。

(七) 106 年 11 月 2 日下午 2 時申請人工會於相對人公司前廣場召開陳情記者會，部分申請人工會會員出席，同時於現場有多名相對人公司員工在場手持『你胡鬧，我受累』等標語，相對人營運長曾○○、機務處副理莊○○、人資處副理林○○在場，而副總經理兼空服處副理盧○○則於對面三樓空服處辦公室以電話指揮布條擺設位置。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

(一) 相對人於 106 年 10 月 11 日解僱申請人詹○○、呂○○之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

(二) 相對人於 106 年 10 月 27 日資遣申請人高○○、戴○之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項、第 5 款之不當勞動行為？

(三) 相對人於 106 年 11 月 17 日解僱申請人劉○○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？

(四) 相對人於 106 年 11 月 23 日資遣申請人江○○之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

(五) 相對人於 106 年 11 月 2 日下午 2 時有無動員公司員工於申請

人工會召開陳情記者會同時，於現場大喊「你胡鬧，我受累」影響申請人工會記者會的進行？如有，該行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

- (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。其次，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，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（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。

（二）相對人於 106 年 10 月 12 日解僱申請人詹○○、呂○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

- 1、相對人主張：相對人公司工作規則（下稱「工作規則」）第 65 條第 1 項第 5 款、第 66 條第 25 款分別規定：「員工有下列情形之一者，公司得逕行終止勞動契約。五、違反勞動契約或本規則之規定而情節重大者。」、「前條第 1 項第 5 款規定所謂『違反本規則而情節重大者』係指員工有下列情形之個案事實且經查證屬實者：25、其他重大過失或不當行為而有損飛行安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽而導致嚴重後果，經審議核定，合於解僱者。申請人詹○○、呂○○前為相對人之空服員，兩人未經核准竟於 106 年 10 月 7 日晚間，在公司空服處辦公室內，利用公司影印機列印其自行取得之高雄市政府消防局函文共 64 張，並擅自派發於空服組員抽屜櫃、張貼公佈欄，係工作規則第 66 條第 25 款規定之不當行為，經相對人召開人事評議會後，依工作規則第 65 條第 1 項第 5 款規定而解僱（相證 2）。其次，申請

人詹○○、呂○○將自己職務上持有之公司財產，為自己不法所有之意思為處分，乃侵占公司資產，涉犯刑法侵占罪嫌部分，業經相對人提起刑事告訴在案（相證 3）；再者，相對人不清楚公司內部有哪些員工加入申請人工會，相對人僅是針對詹○○、會員呂○○違反工作規則之行為予以懲處，與申請人是否為工會會員毫無關連，遑論有何故意打壓工會之行為等語。

- 2、針對上開相對人之解僱事由，申請人詹○○於本會第一次調查會議時陳稱：「申請人詹○○不否認 106 年 10 月 7 日利用相對人公司影印機列印高雄市政府消防局之函文，但該函文並非申請人自行取得，而是高雄市政府消防局將該函文寄送予申請人工會後，因為我是工會理事長，所以我會拿到該函文。至於派發函文至空服員抽屜櫃及張貼於公告欄一事，亦不否認。」、「（請問申請人詹○○為何於取得高雄市政府消防局 106 年 10 月 2 日高市消防預字第 10633697300 號函文（申證 7）後，將該函文派發至空服員抽屜櫃？為何將該函文張貼於相對人之布告欄？）因申請人詹○○為申請人工會理事長，有義務將組員外站住宿環境處於危險之中的情形，向所有組員告知，以維護勞工權益與旅客安危。且在 9 月初時，申請人工會收到會員多次口頭向相對人公司詢問高雄駐防飯店消防安檢是否通過？相對人公司皆無回應。惟在 9 月 21 日公司內部會議紀錄（申證 6）上，看到空服處詹○○經理表示，高雄駐防已通過消防安檢安全無虞，請組員放心等

語，顯與高雄市政府調查結果不同。」等語；申請人呂○○則稱：「因自 106 年 9 月起，申請人工會會員向工會反映高雄外站駐防飯店設備及環境仍有在施工之情形，因此申請人工會於 106 年 9 月 25 日發函致高雄市政府消防局。」等語（見該次會議紀錄第 3 至 4 頁）；其次，就相對人主張：呂○○確實有參與派發該函文至空服員抽屜櫃及張貼於公司公布欄，自相對人公司錄影監視器畫面可證詹○○派發該函文至空服員抽屜櫃及張貼於公司公布欄，且呂○○有共同協助該行為等語，申請人呂○○於第一次調查會議稱：「本人否認有將高雄市消防局之函文派發至空服員抽屜櫃及張貼於相對人公司布告欄。且我也沒有使用相對人公司影印機列印該函文。我是申請人工會會員。」等語（見是次會議紀錄第 5 頁）。

3、查申請人工會於 106 年 7 月 7 日遠企工字第 106070701 號函相對人：「說明三、本會幹部名單如下：理事長詹○○、副理事長高○○、副理事長戴○、理事梁○○、理事陳○○、候補理事何○○、監事張○○」（申證 5 參照），可見至遲於該函送達相對人時，相對人應該知悉詹○○擔任申請人工會理事長，合先敘明。

4、其次，申請人詹○○係申請人工會理事長，因為會員反映相對人高雄外站宿舍消防檢查尚未通過，乃行文高雄市政府消防局，嗣取得高雄市政府消防局相關消防檢查未通過公函後張貼於相對人公司布告欄及空服員信箱一節，應如何評價？

按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。據此，本會認為：相對人高雄外站宿舍是否符合消防安全檢查？事涉申請人工會會員住宿安全，與其勞動條件、勞工安全衛生事項有關，詹○○身為工會理事長，行文高雄市政府消防局並於取得回函後予以張貼放置於空服員信箱，依照上揭本會歷年有關工會活動之認定，應肯認該行為屬於工會活動之一環。

- 5、再者，相對人公司雖主張：依照 106 年 9 月 8 日高雄市政府消防局高市消防四大字第 10633080300 號函，足以佐證駐防飯店確已通過消防安檢云云，惟經本會行文高雄市政府消防局後，高雄市政府消防局於 106 年 12 月 13 日以高市消防預字第 106134850200 號函覆稱：「三、有關 106 年 9 月 8 日高市消防四大字第 10633080300 號書函係指本案建築物為供公眾使用建築物，於申請變更使用執照及室內裝修等建築行為時，依建築法第 76 條規定辦理消防安全設備竣工查驗時之檢查核准文件。四、另本局 106 年 10 月 2 日高市消防預字第 10633697300 號書函，係指消防竣工查驗後該建築行為未完成前，經遠東航空（股）公司企業工會函請本局前往檢查該建築物之消防安全設備，發現現場有因施工而破壞及影

響消防安全設備等情形，與竣工查驗核准時之狀態不符，檢查人員即依規定開立限期改善通知單，要求改善不符規定事項，以維護公共安全。」等語，可見詹○○為讓空服員知悉高雄外站宿舍消防安全狀況，而將該消防局回函張貼並放置於空服員信箱，縱使有違反相對人公司有關布告欄或空服員信箱使用規定，核其情節亦未達於解僱之程度，迺相對人竟稱該消防局函文尚待查證，且影響空服員心理云云，課予最嚴厲之解僱處分，經審酌詹○○等 17 人（17 人之名單詳如申證 42）曾以相對人於 106 年 5 月 3 日以因加入申請人工會、桃園市空服員職業工會而遭到資遣為由，向臺北市政府勞動局申請調解（申證 22 參照）等申請人工會與相對人互動之勞資關係脈絡，本會認定相對人解僱詹○○與伊擔任申請人工會理事長，及從事上開工會活動有關，故相對人解僱詹○○之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。又相對人解僱呂○○之理由，依據相對人獎懲通報記載，可知係：「獎懲事由：空服員詹○○及呂○○等 2 人，於 106.10.07 23:26 未經公司允許，逕行在空服處辦公室公佈欄張貼未經允准之文件及於空服組員抽屜櫃散發未經公司許可之文件，嚴重破壞公司之管理權之行使。人評會決議：依本公司工作規則第 66 條第 25 款規定，經出席委員審議核定，嚴重破壞公司之管理權之行使，處以解僱處分。並自 106.10.11 生效」(見相證 2)，且相對人亦主張：呂○○一直站立畫面左側走道，該處就是為了確認「空服員抽屜櫃」

區及「空服處辦公室」張○○等人員動態，為協助把風之行為等語。可知相對人係以申請人呂○○參與申請人詹○○前揭張貼與散發之行為為懲戒處分之理由，則既然本會業已認定詹○○上開張貼與散發之行為洵屬工會活動，且相對人解僱伊與其申請人工會幹部與系爭工會活動有關，故而構成不當勞動行為在前，則在相對人主觀上認為與詹○○一同行為之呂○○之懲戒解僱，同係基於其參與系爭工會活動所致，具有針對性，應認為解僱呂○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。依同條第 2 項之規定，相對人解僱申請人詹○○、呂○○之行為，均屬無效。

- 6、又查詹○○身為申請人工會理事長，相對人針對其幹部身分與從事系爭工會活動予以解僱，同時又解僱參加系爭工會活動之勞工呂○○，自可能導致寒蟬效應，對申請人工會之運作、活動難謂無不當影響、妨礙或限制，是相對人解僱詹○○、呂○○之行為，顯亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。至於相對人另主張詹○○、呂○○未經相對人許可利用相對人空服處影印機列印文件之行為構成刑事犯罪云云，並經伊提起侵佔刑事告訴，然依上開相對人對該二人之獎懲通報，可知懲戒事由僅有未經公司允許，逕行張貼及散發未經公司許可文件之行為而已（見相證 2），顯然未含括未經允許利用公司影印機列印文件，自與本件解僱是否構成不當勞動行為之判斷無關，且相對人所告訴之刑事案件是否成立？亦不影響本會前開之判斷。

7、另申請人雖係請求確認相對人於 106 年 10 月 11 日解僱詹○○、呂○○之行為構成不當勞動行為，惟依相對人所陳，詹○○、呂○○解僱生效日為 106 年 10 月 12 日，是申請人上開時間點之主張，並非屬實，併此敘明。

(三) 相對人於 106 年 11 月 5 日資遣申請人高○○、戴○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1、相對人稱：申請人高○○自 103 年 12 月起擔任公司形象大使，每月薪水增加 5 千元，且有製作真人比例之人形立牌，以及出席各項活動均享有公司更多禮遇及鎂光燈注意，故申請人高○○所言所行更應該是全體空服員之表率，但申請人高○○非但沒有以較高的標準自我要求，反而加入怠工、謾罵公司主管之行列，故證人盧○○給予等第「待改進」；另外，有關資遣申請人戴○部分，相對人主張：據證人盧○○證述：「戴○是臺中站，有一天我接到臺中站的主管劉○○打電話跟我說，戴○上班時間有一些不當的言語造成同仁上班的困擾，例如說：戴○會勸說同仁要不要來參加我們的工會的活動，主管轉述給我希望我跟其他組員提醒一下，上班時間要認真上班不要影響其他同仁工作。」、「我有請臺北任職的督導提醒戴○加入工會是你的權利，但不要影響其他同仁工作」等語，因而覆評人詹○○在考績表評語為：「表現尚可達要求標準，但成效不足」、確認人盧○○依據之事證為：「根據戴○對公司沒有認同感，有負面情緒，影響他人，且在 106 年 2 月 7 日，人資主管向戴○說明無法調薪的原因

(因為戴○在 105 年 5 月 8 日遲到 1 小時，記申誡 2 次)，後來她就在公開網站上抱怨，讓不明白的人誤會公司，未能認同欠缺溝通」，故盧○○對戴○評語為：「自主管理差，對公司沒有認同感，在團體中不斷造成負面情緒，抱怨越來越多，且影響他人，對主管說一套做一套，因循苟且，對公司沒有忠誠度，綜合以上考績評定為待改進」均屬有據，貴會應尊重詹○○、盧○○之人事裁量權。再者，依照相對人公司之員工手冊，績效評等為「待改進」者，公司得予以「資遣」或「給予三個月追蹤考核期」。申請人高○○、戴○106 年度上半年之績效，經「確認人」盧○○最後仲裁之認定結果為「待改進」。有 106 年 1 月 1 日至 6 月 30 日之績效評估表所示「績效評估等第總結」、「意見溝通」欄記載所示。可知申請人高○○、戴○之工作表現績效評估結果屬於「待改進」者，確實未達公司標準，有勞工對於所擔任之工作不能勝任之情況，公司得依員工手冊予以「資遣」，且依勞基法第 11 條第 1 項第 5 款規定不經預告即終止勞動契約等語。

- 2、申請人答稱：相對人於 106 年 10 月 27 日簡訊告知申請人戴○、語音留言告知高○○，以違反勞基法第 11 條第 1 項第 5 款為由予以資遣，但依據相對人「空服處行政管理手冊」第五章人員管理第 5.6.6.2 條及第 5.6.6.4 條，如有工作表現待改進之處，考評人應列出具體事實說明，並應針對考核未達公司要求者，空服處主管應給予協助以達公司要求。但相對人並未給予申請人高○○、戴○任何說明與溝通，程序

不完備；且申請人高○○自就職於遠東航空公司期間兩年內三次獲頒模範空服員之表彰，其工作表現足堪其他人之工作表率；申請人戴○於 105 年獲頒兩次最佳空服員銷售員，足證相對人以不勝任工作為由資遣高○○、戴○，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

- 3、有關申請人高○○、戴○之績效評估，本會第四次調查會議時，證人盧○○（即相對人公司空服處副總、遠航發言人）證稱：「（請問證人，高○○、戴○、江○○3 人經你評等為待改進之後，有無以口頭或書面方式告知該 3 人？）依據公司統籌規定辦理。我本人沒有告知高○○、戴○、江○○3 人，全公司的作業方法都是一致的。」、證人鄧○○（即相對人公司人力資源處協理）證稱：「（請問證人，盧○○將高○○、戴○、江○○3 人績效評定為待改進後，有無送到人力資源處？若有，收受後如何辦理後續相關事宜？有無將列為待改進並追蹤考核三個月之情事告知高○○、戴○、江○○3 人？）本年度各單位並沒有通知待改進人員三個月追蹤考核期，所以空服處應該沒有將被評為待改進及列入三個月追蹤考核期通知高○○等 3 人。」等語（見該次會議紀錄第 16 至 18 頁）。經本會於該次調查會議時，命相對人提示相證 6、14 之高○○、戴○績效評估表正本，並核對相證 6 及相證 14 績效評估表之影本後，勘驗結果如下：「高○○部分：（一）初評部分：二、工作態度 3.97、專業知識 13.83、主管分數 12.57、考核分數 A 值 53.42、績效評估分(A+B+C)

76.25 等欄位分數都有經立可白塗改後並記載數字之痕跡。

(二)等第部分：初評人等第原勾選『優』，後來塗銷改勾選『良』、覆評人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『可』、確認人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『待改進』。戴○部分：(一)自評、初評、覆評部分：成績均無修改之筆跡。(二)等第部分：覆評人等第原勾選『待改進』，後來塗銷改勾選『可』、確認人等第原勾選『可』，後來塗銷改勾選『待改進』。(見本件 106 年 12 月 13 日第四次調查會議紀錄第 24 頁)。

- 4、依據上述勘驗高○○、戴○績效評估表正本之結果，高○○部分，初評人等第原勾選「優」，後來塗銷改勾選「良」、覆評人等第原勾選「良」，後來塗銷改勾選「可」、確認人等第原勾選「良」，後來塗銷改勾選「待改進」；戴○部分，覆評人等第原勾選「待改進」，後來塗銷改勾選「可」、確認人等第原勾選「可」，後來塗銷改勾選「待改進」。可見若依照高○○、戴○績效評估表正本，二人等第未經塗改前，均未達於待改進程度，且縱使假設高○○、戴○達於待改進程度，相對人亦疏未依工作規則規定通知，從而亦難責求高○○、戴○三個月追蹤考核期過後仍未及格而予資遣；加上申請人高○○自就職於遠東航空公司期間 2 年內 3 次獲頒模範空服員、申請人戴○於 105 年獲頒 2 次最佳空服員銷售員（見申證 10、11），亦足以佐證申請人高○○及戴○尚非不能勝任工作；而如上所述，相對人至遲於申請人工會 106 年 7 月 7

日遠企工字第 106070701 號函送達相對人時，應已經知悉高○○、戴○擔任申請人工會副理事長，則相對人塗改高○○、戴○績績效評估表，將該二人績效評估降為待改進，且未依規定通知渠等改善，足以認定係因高○○、戴○擔任申請人工會副理事長所致，具有針對性，則相對人資遣高○○、戴○之行為，當已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定，該資遣行為洵屬無效；再者，相對人已在 106 年 10 月 11 日解僱申請人工會理事長詹○○，復於同年月 27 日資遣身為申請人工會副理事長之高○○、戴○，申請人工會頓失極重要幹部，其餘幹部與會員即可能因此噤聲，而導致寒蟬效應，相對人之行為難認無不當影響、妨礙或限制申請人工會之運作與活動，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 5、另申請人雖係請求確認相對人於 106 年 10 月 17 日資遣戴○、高○○之行為構成不當勞動行為，惟依相對人所陳，戴○、高○○資遣生效日為 106 年 11 月 5 日，是申請人有關資遣時間點之主張，尚非事實，併予敘明。

（四）相對人於 106 年 11 月 18 日解僱申請人劉○○之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為：

- 1、相對人稱：申請人劉○○因乃煽動空服員惡意請假，罔顧旅客搭機權益，試圖癱瘓相對人公司航班，造成公司商譽、財產嚴重受損，違反工作規則第 66 條第 3 款「煽動非法集體休假、怠工者」、第 14 款「嚴重擾亂工作場所秩序之行為」、

第 25 款「不當行為而有損飛行安全、公司管理權之行使或有損公司財產、信譽而導致嚴重後果」、第 26 款「有其他重大違紀」(相證 1)。經人評會決議後認為確實符合解僱事由，因而予以解僱處分。(相證 13)。其次，相證 28 的「溫馨小窩 LINE 對話群組記錄」對話順序得知，10 月 29 日由高○○向群組表示被資遣之消息後，群組成員即開始呈現憤怒、飆罵髒話之狀態，其中 00:52 證人林○○表示「我也想請」表示她想要請假，但證人林○○只有「想」的念頭，但沒有明確要請，申請人劉○○不斷以言語「真是夠了」、「幹」煽動林○○在之群組成員不滿。林○○在 00:54 分表示「明天沒有 S1」即明天沒有待命組員的意思，申請人劉○○00:55 說「水喔」、「請」表現出逮到可以讓相對人開天窗之機會了覺得很好、很高興，申請人劉○○「請」表示這種情形下應該請假，林○○回答說「我三小時前會留言」確定要在報到前三小時留言請假，且劉○○在 00:56、00:57 還持續教導林○○如何請假，結果林○○編派生理期之不實事實，虛偽請假，空服處組調科派遣人員 OIC 陸○○於 4:57 在空服處 5800 Line 群組回報林○○請假(相證 26)，空服處組調科派遣人員緊急尋找休假組員執勤。若未能緊急處置，林○○原執行 FE061/FE062/FE067/FE8092 共 4 班次即開天窗，影響乘客人數將高達 409 人。而高雄組員楊○○04:42 加入群組對話罵「幹」，且連罵好幾次，這時林○○竟然還沒有休息(顯見其絕無生理不適之情形)，在 04:51 告知已請生理假，

在 04:53 分表示「本來想睡，現在直接冒火」、04:54 分「生理假應該無敵」、04:55「趕快打」要楊○○趕快跟著打電話請假，楊○○與林○○如出一轍，明知道早班無待命人員見 04:56「今天高雄早班無待命」、「讓他開天窗」，但發現詹○○在高雄可以臨時頂替，罵了一聲「幹」，楊○○受到劉○○煽動、林○○緊接著繼續煽動，編派生理期不實事實，虛偽請假，空服處組調科派遣人員 OIC 陸○○於 05:02 在空服處 5800 Line 群組回報楊○○請假（見相證 26），後續由空服處組調科派遣人員緊急找休假人員支援，航班得以正常起飛。若未能緊急處置，楊○○當日原執行 FE081/FE082/FE091/FE092 共 4 班次會影響乘客人數共 489 人。案經相對人查明後認定劉○○煽動他人非法休假，符合工作規則第 66 條第 3 款、14 款、25 款、26 款行為。依工作規則第 65 條第 1 項第 5 款予以解僱（見相證 16）

- 2、申請人劉○○稱：申請人亦為桃園市空服員職業工會會員，曾陪同申請人工會副理事長高○○出席桃園市空服員職業工會於 106 年 11 月 10 日舉辦反對航空公司經營物化女性空服員之記者會，記者會中即以相對人航空公司連日來之言行為記者會主要批判對象，因此遭到相對人解僱；且自 106 年 5 月相對人公司與申請人工會所進行的勞資爭議與協商中，桃園市空服員職業工會已多次參與協助，故相對人顯可得知申請人工會成員多數亦為該會會員，因此雖然該次活動為桃園市空服員職業工會所主辦，但相對人對參加該活動之會員

與以打壓，亦有打壓申請人工會之認識與效果，明顯構成工會法第 35 條之不當勞動行為。又，申請人劉○○身為工會幹部於工會群組內回答會員請假程序相關問題，提供所知之請假程序發言「然後早上 0830 後再打電話跟督導」、「我記得早上要打給督導 跟他們說你請假」(上午 12:56)，並提醒要提到請假的班機「說啥班欸 還是不用了」(上午 12:57)，後又自問自答因不確定請假程序是否要提到請假班機，如因請假未提到班機而未完備程序時「反正被記也不會怎樣」(上午 12:57)，並無煽動請假之意，申請人劉○○只是告知會員的權利，這本來就是工會組織運作的一環，相對人公司以工會 line 群組內截圖文字為由解僱申請人工會幹部，並將其文字詮釋為煽動空服員惡意請假實屬無稽，不過是為合理化其針對申請人劉○○參與工會、積極進行工會活動予以解僱之原因等語。

3、首應討論者，劉○○與第三人楊○○、林○○等人為聲援高○○遭到資遣，而在「溫馨小窩 LINE 對話群組」商議以生理假為手段癱瘓航班之行為，本質上究為工會活動或爭議行為？

(1) 關於此節，按「廣義之工會行動權，包括爭議權及其他工會行動權（工會活動權）。參諸勞資爭議處理法第 5 條第 4 款將爭議行為定義為：『勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。』而工會法第 35 條第 1 項除於第 1 款針對勞工參加工會

活動加以保護外，又於第 4 款對於勞工參與或支持爭議行為加以保護，是由立法體系以觀，係以狹義之工會行動權之客體及工會活動，來與爭議行為加以區別。是工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱工會活動，應係指工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動（臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決意旨可參），……工會所推動之拜會董事長活動，其目的在表達對優退方案與相對人溝通之意見，過程短暫平和，且未有阻礙相對人業務正常運作之行為，核其性質，應屬於工會活動，與貫徹工會特定主張之爭議行為有間。」（本會 104 年度勞裁第 50 號裁決決定參照），其次，「所謂工會活動按有關工會活動之界限或正當性之判斷，我國勞動法制尚無明文。對此，參照日本學者見解：關於工會活動正當性之一般性基準：……（三）在態樣上：工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務、及阻礙雇主業務。諸如：……3、應遵守誠實義務：如工會活動係在工作時間外且事業場所外為之，仍應負有勞工依據勞動契約所生之誠實義務之拘束。且衡諸屬於工會活動一環之爭議行為，於勞資爭議處理法第 55 條第 1 項規範之意旨亦指明：「第一項規定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。」等語（本會 104 年度勞裁第 50 號裁決決定參照）。

(2) 有關相對人所稱劉○○與第三人林○○、楊○○等人為聲援高廷宣遭到資遣，而在「溫馨小窩 LINE 對話群組」商議以生理假為手段干擾航班一節，本會第五次調查會議時，劉○○雖稱：「這是林○○、楊○○自行決定請生理假，我不認為我有權利去影響他們請假。」云云（見該次會議紀錄第 2 頁），然而，林○○在上開「溫馨小窩 LINE 對話群組」00:54 分表示「明天沒有 S1」（即明天沒有待命組員之意），申請人劉○○00:55 說「水喔」、「請」、00:56 說「然後早上 0830 後再打電話跟督導」、「我記得早上還要打給督導，跟他們說你請假」、何○○00:57 說「生理不用證明」、「緊急生理」、林○○00:57 說「不用證明」、「那三小時前，緊急病假」、劉○○00:57 說：「反正被記過也不會怎樣」等語，堪認劉○○、林○○及何○○研判翌日沒有待命組員，乃商議以生理假方式影響林○○原應執行 FE061/FE062/FE067/FE8092 共 4 班次航班。其次，本會第五次調查會議時林○○證稱：「（請問證人，你在『溫暖小窩』LINE 群組的英文暱稱是否為『○ Lin』？劉○○是『Shea○』？楊○○是『M○』？）是」、「（提示『溫暖小窩』LINE 群組對話紀錄）其中載明：M○『今天高雄早班無待命』（04:56）、M○『讓他開天窗』（04:56）、Claire ChuU『詹在高雄』（04:56）、M○『幹』（04:56）、Claire ChuU『不是嗎？』（04:56）、Jie Lin『假日我就不清楚了…我請假菜鳥..』（04:56）、M○『媽的竟然無法開天

窗』(05:02)，請問對上述群組留言有何意見?)沒有意見」等語(見是次會議紀錄第4至5頁)，據此可見林○○、楊○○商議以生理假干擾楊○○當日原執行FE081/FE082/FE091/FE092共4班次航班。觀溫暖小窩(34)106年10月29日00:47開始，有關以生理假干擾航班的群組對話持續甚久，雖該等商議時間係在工作時間外，但其目的係在干擾林○○、楊○○原應執行之航班，且林○○、楊○○實際上參照商議結果向相對人請生理假，經相對人空服處組調科派遣人員OIC陸○○於05:02在空服處5800 Line群組回報楊○○請假(相證26參照)，嗣後經相對人空服處組調科派遣人員緊急調度休假人員支援，航班得以正常起飛。若未能緊急處置，楊○○當日原執行FE081/FE082/FE091/FE092共4班次，將受到干擾，核其所為，意圖在阻礙相對人正常運作或經營，與工會活動性質相異；其次，劉○○等人所為若定性為爭議行為，該項爭議行為未經申請人工會循勞資爭議處理法第53條第1項：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷工」所定程序發動，其次，劉○○與第三人林○○、楊○○等人所商議、發動之生理假行為，雖嗣經相對人緊急調度空服員因應而未影響航班，然劉○○等人所為是否符合勞資爭議處理法第55條「爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之」？亦有推敲餘地。縱認劉○○等人上開行為係屬於工會活動，

惟因會影響既定航班，解釋上，亦違反勞工依據勞動契約所生之誠實義務，揆諸上述本會裁決決定：在工作時間外且事業場所外所為之工會活動，仍須依循勞動契約之誠實義務之意旨，難認無逾正當工會活動之界限。

- (3) 其次，本會第六次調查會議時詢問相對人何時知悉劉○○是工會候補監事或會員？相對人代理人杜孟真律師陳稱：「是在本件調查會議才知悉」等語，而申請人代理人魏○○則稱：「相對人所述與事實不符，申證 36 在空服處每日提醒中，在 10 月 19 日及 21 日劉○○（Shea○）在公司所有空服員的 LINE 群組（是空服處正式成立的工作聯絡群組，空服處的主管也在裡面）內，都有支持工會之發言，參申證 20 照片最右邊者即為劉○○，該照片為 11 月 10 日所攝，相對人在劉○○參與工會活動時就已知悉劉○○為工會會員。」云云。惟查劉○○於公司空服員的 LINE 群組留言支持工會，尚難謂是申請人工會會員，再經本會檢視申證 20 自由時報報導之首頁照片，立於相片最右方之劉○○雖然身穿桃園市空服員職業工會背心，但相片下欄記載文字為：「桃園市空服員職業工會秘書長林○○（中）、理事張○○（左二）與兩位遠航空服員（右一、右二）10 日舉行記者會，譴責遠東航空公司物化女性」，次頁照片劉○○則坐於右方，相片下欄記載文字為：「桃園市空服員職業工會與兩位遠航空服員（見圖）10 日舉行記者會，譴責遠東航空公司物化女性」，以及檢視

該篇報導內容，並未提及劉○○姓名及是否為桃園市空服員職業工會會員，相對人亦否認有看到該等報導。再者，申請人於本會第六次調查會議時主張劉○○出席 106 年 11 月 22 日申請人工會於相對人公司前召開的記者會，相對人應該知悉劉○○是申請人工會會員等語，就此，相對人代理人杜孟真律師：「依據現場之情形看來，申請人參與的人員都有戴口罩及帽子，也沒有表明身分，是無法因此得知那些人參加」等語，經本會檢視相證 8 照片，參與人均戴長緣帽子及大型口罩，若未表明身分，實有難以辨認之情，故相對人上開所稱，尚可採信。綜上，劉○○、楊○○商議發動他人以生理假干擾航班之行為，經相對人認渠等行為符合工作規則第 66 條第 3 款、14 款、25 款、26 款行為，而依工作規則第 65 條第 1 項第 5 款予以解僱，尚不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，申請人劉○○之請求應予駁回。

- 4、 附帶說明，有關相對人主張劉○○與楊○○等人商議、煽動他人非法休假為由解僱劉○○是否合於勞動基準法等其他勞工法令？乃屬民事爭議，非本會審理範圍，劉○○應循民事訴訟救濟。另有關劉○○之解僱時間點，同依相對人所陳，生效日應為 106 年 11 月 18 日，是申請人有關解僱時間點之主張，容有誤解。

(五) 相對人於 106 年 12 月 1 日資遣申請人江○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為：

1、 相對人主張：江○○專業知識不足、紀律鬆散，於 106 年 6 月 10 日、6 月 29 日、7 月 20 日（7 月 20 日當日有二次缺點，包括未按規定請假、未按規定繳交證明）、8 月 15 日、9 月 16 日、多次違反客艙組員獎懲辦法第 5.1.5.1.N 關於「電子簽核系統請假單未按期限內填表者」規定，分別予以記缺點（相證 20），且依客艙組員獎懲辦法第 5.1.3 規定予以缺點累積三次為一次申誡，分別有於 8 月 16 日、10 月 22 日申誡（相證 22）。另江○○於 106 年 8 月 6 日、8 月 18 日、10 月 12 日多次違反客艙組員獎懲辦法第 5.1.5.1.J 關於「當年度自主疲勞管理怠職累積三次（含）者，記缺點一次」，經組調度科提報，予以記缺點（相證 22）。申請人江○○106 年度上半年之績效，經初評人及覆評人均表示各方面需再加強，再經「確認人」盧○○最後仲裁之認定結果為「待改進」。有 106 年 1 月 1 日至 6 月 30 日之績效評估表所示「績效評估等第總結」、「意見溝通」欄記載所示（相證 14）。可知申請人江○○之工作表現績效評估結果屬於「待改進」者，確實未達公司標準，有勞工對於所擔任之工作不能勝任之情況，相對人乃依員工手冊規定予以資遣。

2、 申請人江○○答稱：相對人公司於 106 年 11 月 23 日以電話告知江○○予以資遣，卻無告知當事人相關具體事由，江○○為申請人工會會員，且亦為 5 月份遭相對人解僱後協商復職的 17 名空服員中之一人，可知相對人公司明顯理解江○○為工會成員，在 11 月份的網路影片「空服員的告白：

你所不知的航空公司真相」於網路上傳播時，申請人江○○皆有轉傳，協助反映員工心聲，但卻遭到相對人公司以解僱報復，此解僱動作構成工會法第 35 條之不當勞動行為。

- 3、本會於第四次調查會議時，命相對人提示相證 6、14 之江○○績效評估表正本，並核對相證 6 及相證 14 績效評估表之影本後，勘驗結果如下：「江○○部分：（一）自評部分：三、專業知識 10、四、工作流程 8、五、專業能力定期測驗 7、六、主管分數 16、考核分數 A 值 49；初評部分：三、專業知識 12.4、四、工作流程 8.28、五、專業能力定期測驗 8.33、六、主管分數 11.29、考核分數 A 值 48.88、考核分數 B 值 6.22、績效評估分（A+B+C）70.85 等欄位分數都有經立可白塗改後並記載數字之痕跡。（二）等第部分：初評人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『可』、覆評人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『可』、確認人等第原勾選『良』，後來塗銷改勾選『待改進』。」（見本件 106 年 12 月 13 日第四次調查會議紀錄第 24 頁）

- 4、據上，本會認為：江○○績效評估表被塗改前，尚未達到待改進程度，且相對人自承並未告知江○○被評為「待改進」，顯與相對人之工作規則不符，程序上亦有重大瑕疵，再者，江○○與詹○○等 17 人因加入申請人工會、桃園市空服員職業工會曾遭到相對人資遣，此有申證 21 即 106 年 3 月 17 日台北市政府勞動局勞資爭議調解記錄可資佐證，因此，相對人至遲於 106 年 3 月 17 日應已知悉江○○為申請人工會、

桃園市空服員職業工會會員，故從前揭勞資關係脈絡來看，相對人資遣江○○實係出於不利益待遇之認識，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定，該資遣行為洵屬無效；再者，江○○具有申請人工會、桃園市空服員職業工會會員身分，相對人在解僱申請人工會理事長詹○○、兩位副理事長戴○、高○○後，接續又資遣申請人江○○，企圖瓦解申請人工會之運作至明，就此，又構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 5、另申請人雖係請求確認相對人於 106 年 11 月 23 日資遣江○○之行為構成不當勞動行為，惟依相對人所陳，江○○資遣生效日為 106 年 12 月 1 日，故申請人此部分之主張，亦有違誤，併為敘明。

(六) 相對人於 106 年 11 月 2 日下午 14 點動員公司員工於申請人工會召開陳情記者會同時，於現場大喊「你胡鬧，我受累」影響申請人工會記者會進行之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查本會第三次調查會議時，相對人營運長曾○○證稱：「我下來以後我看到同仁的情緒非常激動，我也怕發生危險，因為當時我有拿大聲公，我請同仁退到馬路的行人道上，為了安全緣故。我在當時想到說，應該讓抗議的團體、員工的聲音都讓媒體了解，所以我想到應該讓自發性抗議的員工來拍照，讓媒體了解員工聲音，所以拿大聲公請大家靠近一點以利拍照。當下我有請同事拍照，事後透過公司公關部門將照

片派發給媒體刊登。」、副總經理兼空服處副理盧○○於本會第五次調查會議時證稱：「(播放申證 29 錄音光碟，請問證人，剛剛影片中有個女生說話，說話內容是否是你的聲音如申證 32 所載?) 是我的聲音。」「(請問證人，你說那些話是甚麼意思?) 因為我是公關發言人，面對媒體記者要求我，要有說明及畫面，我是公關組的一員，怕鏡頭記錄不完整，如此而已，不代表什麼意思。我是被動的。」、「(請問證人，你當天講話對象是誰?) 我是對公關組經理陳○○說話，我們是透過手機對話，陳○○經理是在抗議現場，而我是在空服處辦公室(是在機務處的三樓，是在總公司對面)。」、「(請問證人，陳○○經理在現場指揮公司員工嗎? 你告訴陳○○上開對話後，請問陳○○如何處理?) 她沒有指揮現場同仁。我指示陳○○只是希望鏡頭紀錄完整而已。後來我們有多拍了幾張現場照片，如果媒體來要會交給媒體。現場有一位員工佳昀在拍照，她是在我旁邊，也就是機務處大樓三樓由上往下拍現場的照片，我們拍了很多張照片。」、「(請問證人，『你們胡鬧，我們受累』的標語是公關組準備的嗎? 還是公司準備的?) 不是公關組準備的。不是我準備的。我不知道是誰準備的。」等語，航電科副理莊○○於本會第五次調查會議時證稱：「(請問證人，相證 8 第二頁之照片，其中『我們受累』標語中之『受』字後方是否為證人? 當天你在現場做什麼?) 是。當天我聽到同仁說到公司大門口有人來抗議，所以我就下來看看，下來後就看到已經有一群同仁

在總公司裡面，我就過去幫忙。我們安全管理處（隸屬於總經理）協理陳○○也有到現場並說不要超過大門跑到馬路，所以我們就在大門內舉標語，完全沒有超過大門。我到現場時，已經很多同仁在現場。」、「（請問證人，相證 8 第二頁之照片，其中『我們受累』標語中之『受』字後方是否為證人？當天你在現場做什麼？）一、不知道。我是以前遠航產業工會之常務理事。我到現場就看到有標語放在一旁，看到沒人舉我就把他舉起來。二、我不知道現場有無人指揮，我也沒有指揮。我在現場有聽到有人呼喊「你們胡鬧，我們受累」的標語，我就跟著一起喊。」、「（請問證人，如果沒有被動員為何可以做出這樣鮮明整齊的標語牌？）我不清楚，我到現場看到標語錯字，也有少字（如：工作環境的『作』也打錯字），我有告訴現場同仁字錯了，他們還是沒有更正。」等語、人資處副理林○○於本會第三次調查會議時證稱：「（請問證人，106 年 11 月 2 日申請人工會在公司廣場前活動時你有沒有在場？請問你在場做什麼？）我有在場。和公司同仁一起喊話，表達自己的意見。」、「（請問證人，申請人說：證人在當場手持麥克風指揮員工呼喊『你胡鬧、我受累』是否屬實？）我沒有指揮員工喊，我是自己喊，我與旁邊的同事一起喊，我沒有指揮別人跟著我喊，是大家跟著我喊。麥克風不是我帶去現場的，現場有人將麥克風傳來傳去。」、「我下去廣場看的時候已經很多人聚集了，後來工會的人來，我們就開始呼喊。我下去的時候工會的人大約在馬

路口朝著公司廣場走過來。自工會到公司廣場的門口，警察舉牌後工會離開，前後時間我忘了。」、「(提示相證 8，請問你知道是那些同仁製作標語嗎?)我不知道，我到廣場時就看到有人拿著這些標語。」、「(據你所知，這些到現場的同事，有沒有因為沒有請假而被記曠職或相關處分?)據我所知是沒有。」、「(一般情形如果有這麼多的員工在上班時間離開工作崗位，人資部門的主管應該勸說員工回去上班，請問證人當下有無勸說?原因為何?)我也是勞工，我也有表達意見的自由。」、「(請問你當天在現場想要表達的意見是什麼?)申請人工會繼續這樣鬧下去，對大家都不好，我也覺得很煩，所以我加入大家一起喊話。」等語。

- 2、 整理上述曾○○等四位證人證詞，雖均證稱相對人公司未主動發動員工、未協助製作標語、係員工自發性發起等語，惟其中曾○○身為營運長，盧○○為副總經理兼空服處副理、莊○○為機務處副理及林○○為人資處副理，均屬公司高層業務主管或代表雇主行使管理權之人，而曾○○拿大聲公請大家靠近一點以利拍照，事後透過公司公關部門將照片派發給媒體刊登；盧○○指揮陳○○經理拍照，事後將照片提供媒體；機務處副理莊○○與安全管理處協理陳○○也有到現場並說不要超過大門跑到馬路，所以就在大門內舉標語；人資處副理林○○在場，和公司同仁一起喊話等行為，則屬事實。

- 3、 本會審酌上述事實，認定申請人工會於相對人公司前召開記

者會，相對人公司縱使有動員員工現場集體大喊「你胡鬧，我受累」口號，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- (1) 相對人引用美國勞動關係法第 8 條 C 款規定美國勞動關係法第 8 條 c 款規定：The expressing of any views, argument, or opinion, or the dissemination thereof, whether in written, printed, graphic, or visual form, shall not constitute or be evidence of an unfair labor practice under any of the provisions of this Act [subchapter], if such expression contains no threat of reprisal or force or promise of benefit.

(根據本法任何規定，如果表達不包含報復或武力的威脅或承諾利益，不論是書面、印刷、圖形還是視覺形式，表達任何觀點、意見或傳播，均不構成不當勞動行為之證據。)

及美國最高法院於「NLRB v. Gissel Packing Co. 395 U.S. 575 (1966)」案件之見解，主張：只要雇主不採取報復、暴力、威脅、利益承諾等方式，乃有權自由表達對工會任何一般性言論或向其員工傳達對工會主張等語。

- (2) 關於此點，本會見解向來認為：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）；其次，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 版補正版，第 932 頁，2017 年 2 月；西谷敏，勞動組合法第 3 版，265 頁，2012 年 12 月）。次再參照臺北高等行政法院 101 年度訴字第 746 號判決：「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。」，可見，工會針對雇主所為之批評言論，雇主本得加以澄清或回應。

(3) 次按，企業面臨經營危機，雇主表示：如果罷工，公司會倒閉，並呼籲自我節制罷工，固然有不穩當的部分，但整體而言，公司僅是坦率表明自己的意見（日本液體運輸事件-中勞委 1982.6.2 命令集 71 集 636 頁）；再者，團體協商破裂，工會準備進入罷工之際，雇主為說明自己的立場，亦得呼籲工會自我節制，但如雇主有威嚇工會或離間工會會員時，則構成支配介入之不當勞動行為。（參照菅野和夫，勞動法第 11 版增補版，第 980 至 981 頁，2017 年 2 月）。可知企業面臨經營危機，雇主尚有權表達自己事業經營的見解、方針，以爭取工會會員的支持，如果該言論未達到威嚇動搖工會、會員程度時，尚不構成支配介入。

(4) 依照相對人所陳，於 97 年 10 月 1 日因財務危機歇業，經向臺灣臺北地方法院聲請重整，於 98 年 4 月 30 日經該院准予重整，嗣於 100 年 4 月 30 日復航，104 年 4 月 30 日經臺灣臺北地方法院裁定完成重整。而有關相對人經營狀況，證人莊○○（相對人航電科副理）於本會第四次調

查會議證稱：「（請問證人，你認同『你們胡鬧，我們受累』的標語嗎？）一、我認同，因為我們要的是工作。我是遠航產業工會第6屆的理事，在公司被前任負責人掏空之後，我們去找了很多大老闆看有沒有辦法救公司，後來現在的張董事長接任了，當時是工會第8屆的時候。重整公司很不容易，所以希望能站穩腳步，我也希望勞資關係和諧。我當天也有阻止我們工作單位即機務處同仁不要出去，我當天是離開機務處到總公司去看看。二、我認為申請人工會一直在新聞媒體發布一些不實的事情（例如：飛機機內座椅破損或漏水這只是有礙觀瞻並沒違法），我是無法認同的，我們自己就會修繕以符合民航局標準，如果有違法民航局會要求我們立即停飛，申請人工會這樣做會嚴重影響我們公司的商譽。我們公司現在的業務受到相當大的影響，所以會影響到我們的工作權。我們要的是工作。」、證人曾○○在本會第三次調查會議證稱：「大約在今年5月份開始，空服員就透過各種方式醞釀集體休假、癱瘓航班，因為如果沒有空服員的話，航班沒有辦法起飛，航班沒有辦法起飛的話，公司的各部門的員工會增加非常多的工作，例如：要臨時召回休假的空服員來替代臨時請假的空服員，假設找不到空服員來代班的話，那航班就會取消，取消航班會造成旅客不滿，引起媒體的報導，公司的業績及聲譽就會受到影響。地勤人員也會需要加班，因為要簽轉相關旅客到其他航空公司，工作量也會大增，也會影響

到地勤人員之心理狀態。其他包括聯管中心、機務調度中心、行銷及客服人員都會因為取消的航班增加工作量或是需要加班。從今年5月份開始，我們的空服主管向我報告，每一個禮拜，都有為數不少的空服員醞釀請假，意圖癱瘓航班，讓公司的形象、聲譽受損，因此非常多的員工心生不滿。」，自此以觀，相對人從重整程序中脫困未久，而因申請人工會選擇在相對人公司前召開記者會，相對人公司出面表達與申請人工會不同的聲音，衡諸常理，尚可理解。

- (5) 其次，申請人主張係相對人於上班時間動員員工於申請人工會召開記者會同時，於現場集體大喊「你胡鬧，我受累」並高舉手舉牌、紅布條及使用擴音設備，井然有序地於現場聽從指揮，呼喊一致口號，影響申請人工會舉辦之澄清記者會的進行，成立支配介入云云。有關此節，本會認為：申請人工會於相對人公司前召開記者會時，假設相對人公司有動員員工呼喊「你胡鬧，我受累」口號，但申請人並未舉證證明其工會記者會之進行究因此產生何影響，而經查當天現場秩序尚稱平和，未生衝突，且檢視申請人所提出報導當天記者會經過之自由時報，申請人工會理事長詹○○、副理事長戴○、高○○、申請人工會皆有受訪，相關訴求亦獲媒體報導，例如：詹○○部分，報載：「工會理事長詹○○表示，工會曾經爭取全體員工特休假免扣兩小時薪水，絕非少數人的工會或只為私利，但若任意放任

遠航任意解雇員工，恐更影響飛安。而針對遠航對工會質疑，她強調，遠航當初答應每兩個月勞資協商承諾均跳票在先」；戴○部分，報載：「工會副理事長戴○表示，真心誠意卻沒有回應，工作時均配合飛安，盡心盡力，要求勞資協商至今沒有下文。」；高○○部分，報載：「另名工會副理事長戴○則出示模範空服員獎狀，表示公司認為她不勝任工作，卻沒有任何原因，難道因為工會身分才遭到解雇嗎？」；申請人工會部分，報載：「『工會沒有耍特權，我們只是要人權』工會要求遠航，讓全數解職員工復職，同時停止消滅工會的行為，與工會理性協商。遠航最重要的飛安與服務，是由全體員工共同打拼出來的，工會捍衛員工權益，爭取更好工作環境，卻遭打壓」，是未見申請人工會的記者會有受到干擾以致於未能召開之情形(申證15 參照)；再者，「你胡鬧，我受累」口號，雖對申請人工會召開記者會的行為有所評價未必妥適，然而，基於公平、對等原則，申請人工會前往相對人公司前召開記者會，向媒體訴求工會之主張，相對人基於平衡，於現場表達不同意工會訴求之舉措，尚未逾越表達自身意見、立場之範疇；何況，徵諸我國公司重整實務，完成重整不容易，而相對人公司剛於104年4月30日經臺灣臺北地方法院裁定完成重整，相對人表達與申請人工會不同意見，藉以澄清事實，亦可理解；甚且，相對人陳稱未懲處106年11月2日召開記者會人員，亦未懲處於記者會同時到公司內

部廣場喊口號之職員，經查亦屬事實。

- (6) 綜上，申請人工會在相對人公司前召開記者會時，甫完成重整未久之相對人，即使有動員員工呼喊「你胡鬧，我受累」口號，而該口號雖未見妥適，但相對人行為並未影響申請人工會記者會之進行，尚在澄清、回應的範疇，基於公平、對等原則，尚可理解，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、救濟命令部分：

- (一) 按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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；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，先予敘明。

(二) 相對人應回復申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○及江○○

之原任空服員職位及原薪並應按月給付工資：

- 1、 本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人 106 年 10 月 12 日解僱詹○○及呂○○、106 年 11 月 5 日資遣戴○及高○○、106 年 12 月 1 日資遣江○○等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並依同條第 2 項規定應屬無效，則相對人自當回復申請人之原任空服員職務及原薪，以達建構公平集體勞資關係之目的。
- 2、 關於申請人等原薪部分，經查申請人等之工資結構，依照相對人薪給辦法第 4 條：「客艙組員養成訓練及試用期、試用期滿之生活津貼及薪資核敘如下：…二、(三) 任職空服員滿一年後，經空服處提報核准晉支飛加等級者：1. 本薪：與試用期滿合格相同。2. 伙食津貼：新台幣 1,200 元整。3. 飛加等級第 1 級（附件）。4. 依提報之專案核給保證或實際飛時（如附件）」、第 15 條規定：「客艙組員因事、病、婚、喪、產、特休及補休等假，致飛行計酬時間未達保證飛時者，保證飛時依比例扣減之。留職停薪暨停飛後復職再飛者，其當月亦同。前項所稱『依比例扣減』其每天扣減比例為保證飛時除以 30 之時數」，因此，客艙組員固定薪資有本薪（即底薪），本薪為新台幣（以下同）22,000 元、伙食津貼為 1,200 元。此外，尚有飛加 1、差勤、飛加加、飛加加（1）、追補飛加（1）、追補飛加加（0）、追補飛加加（1）、國際零費、DFASS 獎金等；其中，本俸是指固定基本薪資；伙食津貼是

固定金額 1,200 元（以每月 30 日計算，一日為 40 元，若請一天假扣 40 元）；飛行加給（即飛加 1）係指客艙組員於執行空中勤務時所支領之加給，如為第 0 級，每小時為 140 元，如為第 1 級，每小時為 232 元相對人 103 年 8 月 1 日起實施保證飛時為 60 小時，係按照空服員每月基本的飛行時數所發給，申請人詹○○、呂○○、高○○及江○○可領金額為 13,920 元（ $13,920=60 \times 232$ ），但申請人戴○因 105 年 5 月 17 日被申誡 2 次，不符合飛行加給晉級資格，僅能支領第 0 級，即每月 8,400 元（ $8,400=60 \times 140$ ）；另外，第 0 級及第 1 級飛行零費每小時均為 60 元，依照保證飛時為 60 小時計算，每月為 1,800 元（ $1,800=60 \times 30$ ）（見相對人 107 年 2 月 9 日陳報狀）。

- 3、經本會檢視相對人「客艙組員飛行加給等級表」之「飛行等級晉升標準」欄位記載：「1. 最近一年考績為良（含）以上。2. 最近一年不得有記申誡（含）以上之紀錄」，可見空服員能否晉升飛行加給，係以空服員最近一年為考評期間，而戴○因 105 年 5 月 17 日被申誡 2 次，最遲至 106 年 5 月 16 日即告滿一年，是戴○本得請求支領第 1 級的飛行加給。相對人代理人於本會詢問會議時雖稱戴○106 年上半年之考績仍為待改進（相證 6），所以不符合飛加晉升之資格云云，惟查相證 6「空服處空服員績效評估表」曾經相對人塗改，故相對人抗辯不足採信。

- 4、綜上，本會認為：本俸 22,000 元及伙食津貼 1,200 元係申

請人詹○○等空服員每月均可領取之工資；其次，飛行加給及飛行零費係空服員每月基本飛行時數所可領取的加給，換言之，係申請人正常出勤時即可領取之報酬，此有相對人代理人杜孟貞律師於本會 107 年 2 月 9 日詢問會議時稱：「如空服組員能提供而屬相對人未能按月提供，原則上會按保證飛時給飛行加給。」等語足資佐證。因此，相對人公司每月應給付申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○及江○○之原薪為 38,920 元（38,920 元＝本俸 22,000 元＋伙食津貼 1,200 元＋飛行加給 13,920 元＋飛行零費 1,800 元）。

- 5、 另有關「交通零費」部分：依薪給辦法第 8 條第 1 項規定是指「基地往返出發站之交通零費（每小時新台幣 36 元）係實報實銷，性質上屬於業務費用。「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。「追補飛加（1）」部分：即上個月核算員工請假、班表資料等，若有缺漏者，於本月補給「飛加」時數及計酬；「追補飛加」部分：係於本月補給「飛加」時數及計酬；「追補飛加加（0）」部分：係於本月補給「飛加加」時數及計酬；「追補飛加加（1）」部分：係於本月補給「飛加加」時數及計酬，均係於加給有

不足額時之補發。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。又相對人公司勞工之本俸及伙食津貼係在次月 5 日給付，此有申請人詹○○、高○○、戴○及江○○薪資明細表可證（申證 39 參照）而飛行加給及飛行零費則是於次次月 5 日給付，此有相對人 107 年 2 月 9 日陳報狀可稽。再者，相對人代理人於本會詢問會議時稱：「詹○○、呂○○解僱生效日為 10 月 12 日；戴○、高○○資遣生效日為 11 月 5 日；……江○○資遣生效日是 12 月 1 日。」是本會依上開勞資爭議處理法規定職權判命：（一）相對人應自本裁決決定書送達日起 7 日內回復申請人詹○○、呂○○、高○○、戴○及江○○原任於相對人公司空服員職務及原薪 38,920 元（38,920 元＝本俸 22,000 元＋伙食津貼 1,200 元＋飛行加給 13,920 元＋飛行零費 1,800 元）。（二）相對人應分別自 106 年 10 月 12 日起至申請人詹○○、呂○○復職日止；自 106 年 11 月 5 日起至申請人戴○、高○○復職日止；自 106 年 12 月 1 日起至

申請人江○○復職日止，按月於次月 5 日給付申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○、江○○本俸及伙食津貼計新臺幣 23,200 元(23,200 元＝本俸 22,000 元＋伙食津貼 1,200 元)，及分別自應給付日（即次月 5 日）之翌日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息；並按月於次月 5 日給付申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○、江○○飛行加給及飛行零費計 15,720 元（15,720 元＝飛行加給 13,920 元＋飛行零費 1,800 元），及分別自應給付日（即次月 5 日）之翌日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息等救濟命令，應屬適當。

（三）相對人應按月提繳申請人詹○○等 5 人之勞工退休金：

又按勞工退休金條例第 6 條第 1 項規定，雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。查本件相對人與申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○及江○○間之僱傭關係既然繼續有效存在，相對人自有依上揭規定為渠等提撥勞工退休金之義務。而詹○○等 5 人任職相對人期間之每月原薪為 38,920 元，已如前述，按勞動部所擬訂之「勞工退休金月提繳工資分級表」，月提繳工資為 40,100 元（即第 6 組第 31 級），相對人依上開規定按月應為申請人提繳 2,406 元之退休金（計算式：40,100 元×6%=2,406 元），是本會依上揭勞資爭議處理法規定命相對人應分別自 106 年 10 月 12 日起至申請人詹○○、呂○○復

職日止；自 106 年 11 月 5 日起至申請人戴○、高○○復職日止；自 106 年 12 月 1 日起至申請人江○○復職日止，按月各提繳勞工退休金新臺幣 2,406 元於申請人詹○○、呂○○、戴○、高○○、江○○之勞工退休金個人專戶，洵屬適宜。

申請人逾上開部分之請求，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，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，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

劉師婷

林振煌

黃儁怡

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 2 月 9 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。