

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 37 號案

【裁決要旨】

「對於勞工參與或支持爭議行為，為解僱、降調、減薪或其他不利之待遇。」所指之其他不利之待遇。上開條文之意旨在於雇主如因工會所發起之不法行為致受有損害時，依據憲法保障訴訟權之精神，本得向工會或參與之會員提起損害賠償訴訟，但雇主如有不當勞動行為之認識、動機，對於參與或支持工會決議所為行為之勞工，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟，藉此施壓勞工，勢將產生寒蟬效果，導致勞工不敢參與依工會決議所發動之活動，影響工會活動之推展，故本條之規範在防止雇主藉由顯不相當之民事訴訟之手段施壓工會會員之行為。再者，工會財產為工會推動會務所不可或缺，工會或其會員若有不法行為導致雇主受損時，雇主依照憲法保障訴訟權之規定，並非不可對工會或會員個人提起損害賠償之民事訴訟，但考量目前我國工會之情形多屬規模不大、財力亦較薄弱，以及工會會員均為勞工之受薪階級，如果雇主存有瓦解工會或打擊工會活動之不當動機，而對工會或其成員採取顯不相當之民事求償訴訟手段時，雇主仍有構成不當勞動行為之可能。因上開條文規定之威脅提起或提起之民事損害賠償訴訟，以「顯不相當」為其要件，故而雇主對於勞工提出訴訟之行為是否構成不利益待遇，應以是否「顯不相當」作為基本要素，而對於「顯不相當」之解釋，除參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案中雇主所提起之訴訟是否具有合理基礎，將雇主之主觀動機納入考量，以綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應

否構成不當勞動行為；而所謂「顯不相當之訴訟」，係指在具體個案中雇主對於勞工參與或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相當手段而言（本會 106 年勞裁字第 24 號裁決決定、105 年勞裁字第 26 號裁決決定）。

於本件中，應就雇主威脅提起或提起之民事損害訴訟之請求，其手段及金額是否顯不相當？作為民事訴訟被告之勞工，對象上有無顯不相當之情事？雇主提起民事訴訟之時間點，有無顯不相當之情事？等事項及個案之具體事實綜合判斷之。

【裁決本文】

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

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

相 對 人：長榮航空股份有限公司

設 桃園市蘆竹區新南路一段 376 號

代 表 人：林寶水

住 同上

代 理 人：陳業鑫律師

劉庭仔律師

游鎮瑋律師

鍾 郡律師

設 臺北市中山區建國北路二段 33 號 5 樓之 1

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 日完成詢問程序，並於同日作成決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 108 年 6 月 21 日對申請人工會會員趙○○、王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃○○及曲○○等 9 人提起民事訴訟，請求連帶給付相對人新臺幣參仟肆佰萬元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於 108 年 6 月 21 日對申請人工會會員趙○○、王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃○○及曲○○等 9 人提起民事訴訟，請求連帶給付相對人新臺幣參仟肆佰萬元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。
- 三、 確認相對人於 108 年 6 月 21 日對申請人工會、會員趙○○、王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃○○、曲○○及會務人員周○○、鄭○○、李乙○○等 13 人提起民事訴訟，請求連帶給付相對人新臺幣參仟肆佰萬元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動

行為。

四、相對人應於收受本裁決決定書之日起 5 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 號之標楷體字型將裁決主文公告 14 日以上，並將公告事證存查。

五、申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 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。」。

二、查申請人工會主張與相對人先前已進行達 20 次之團體協商，而因雙方始終無法達成共識，申請人工會遂依勞資爭議處理法之規定申請調解，但雙方歷經 3 次調解仍無法達成協議，申請人工會於 108 年 4 月 19 日會員大會通過啟動罷工程序，經全體會員無記名且過半數之同意，決議自 108 年 6 月 20 日開始罷工（下稱「0620 罷工」）。然相對人卻於申請人工會開始罷工之翌日即 108 年 6 月 21 日，對申請人工會、擔任理事長

之會員趙○○、擔任工會幹部之會員王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃○○、曲○○及會務人員周○○、鄭○○、李乙○○等 13 人提起連帶給付新臺幣（下同）3,400 萬元之高額民事損害賠償訴訟，申請人工會乃於 108 年 9 月 17 日提起本件裁決申請。經查自相對人對申請人工會等 13 人提起民事訴訟之日（108 年 6 月 21 日）起至申請人提起裁決之日（108 年 9 月 17 日）止，並未逾勞資爭議處理法規定之 90 日期間，程序上自屬合法，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）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多達 20 次之團體協商，時間長達 2 年，因雙方始終無法達成共識，申請人工會遂依勞資爭議處理法之規定申請調解。調解期間申請人工會一再限縮訴求範圍並主動降低調整幅度，但雙方歷經 3 次調解仍無法達成協議，申請人工會遂依工會法及勞資爭議處理法之規定，於 108 年 4 月 19 日會員大會決議通過啟動罷工程序，同年 6 月 7 日開票，經全體會員直接、無記名且過半數之同意，合法取得罷工及設置罷工糾察線之權利，並於同年 6 月 20 日開始罷工。詎料，相對人為打壓申請人工會罷工之工會活動，竟於 108 年 6 月 21 日罷工開始之際，對申請人工會、理事長趙剛、會員王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃○○及曲○○及會務人員周○○、鄭○○、李乙○○等 13 人提

起高額民事損害賠償訴訟，意圖以此施壓申請人工會與會員。

(二)雙方歷次協商均將申請人工會高雄組員高雄飛東京之航程列為協商內容，雙方更曾就此讓步並達成共識；相對人現卻抗辯申請人工會之高雄會員非工會成員故不得參與罷工(下稱系爭罷工)，申請人工會屬違法罷工云云，顯已違反團體協約法第6條之不誠信協商：

1. 系爭會員雖主要在高雄工作，但相對人於高雄、台北均無成立分公司，故系爭會員之勞健保、薪資等均由設立登記於桃園市之相對人投保、核發，系爭會員更須接受相對人之指揮監督，可證系爭會員屬相對人之員工，僅是受相對人指派於高雄小港機場執行業務而已，故自有加入申請人工會之資格及權利；且申請人工會前曾與相對人進行達20次勞資協商，而於勞資協商程序開啟前，雙方即核對過申請人工會全體會員之人數，並於雙方106年5月30日第2次團體協約協商會議確認包含高雄報到之系爭會員均具有團體協商之資格無虞(申證4)。又雙方多次勞資協商之內容，均係以包括高雄飛東京之航線在內等六大航線為協商內容，此有雙方106年12月23日第9次團體協約協商會議記錄(申證5)及107年1月25日雙方第10次團體協約協商會議記錄(申證6)為證，可稽有關係爭會員之勞動條件確實為雙方談判磋商之一部份，相對人更已確認過系爭會員確實屬於申請人工會之成員。

2. 再查，我國前曾有華航空服員罷工之前例，而華航空服員同有高雄會員參與罷工，當時高雄市勞工局已肯認華航空服員如具有桃園市空服員職業工會會員，即便身處高雄也擁有罷工權。故系爭會員之年籍資料既經相對人確認無訛，雙方更以高雄飛東京之航班作為協商內容且時間長達2年之久，雙方更曾就該此互相讓步並簽立團體協約（申證11），最終雙方雖仍未能達成共識，但於此2年間，相對人從未以系爭會員不具協商資格為由拒絕協商，更從未爭執系爭會員之協商資格；相對人更曾於罷工期間表示是否具備工會會員資格及是否參與罷工之認定，由空服員告知公司即可，不須憑證（申證7）。倘相對人先是承認系爭會員之工會會員資格並與之協商長達2年，爾後又拒絕承認系爭會員之工會會員資格，甚至執此主張申請人工會之罷工違法並訴請民事損害賠償，相對人此舉是否違反團體協約法之誠信協商義務及民法之誠信原則，不無疑義。

（三）勞工董事之議題為調整事項，為合法之罷工訴求，相對人抗辯勞工董事訴求不合法故罷工亦屬違法云云，容有誤會：

查勞工董事之議題於我國確實有法律依據（申證8），且我國國營事業中早已有勞工董事制度之規定，又勞動部於108年5月27日表示法律並未禁止把勞工董事當作調整事項，勞工董事為合法調整事項之罷工訴求，申請人工會已合法取得罷工之權利。再者，勞工董事並非系爭罷工之唯一訴求（申證9），勞工董事僅為申請人工會諸多合法罷工訴求中之一

個細項而已，加以雙方於 108 年 6 月 17 日進行第 2 次勞資會前時，業已就勞工參與公司治理之議題進行實質討論並交換意見（申證 12），均足徵相對人至今方主張勞工董事之議題非屬調整事項，系爭罷工為違法云云，誠屬無據。

（四）勞資爭議處理法並未明定申請人工會所提出之議案，需經雙方實質討論後，方得做為罷工之理由，且倘若相對人持續拒絕就申請人工會所提訴求進行討論，則申請人工會是否永遠無法進行罷工等爭議行為之投票？復觀本件申請人工會前已與相對人進行約 20 餘次之勞資協商，雙方亦於 108 年 4 月 17 日就罷工所涉之 12 項訴求（申證 10）進行勞資爭議調解，惟相對人對於申請人工會所提議題不是以無權限決定、就是稱其相關條件已與同業相符、又或是主張已符合國際標準，更多次提出相同對案內容等云云，可證雙方勞資協商近 2 年來，相對人僅係以拖延之方式拒絕討論申請人提出之所有議題，最後即因申請人工會之訴求大部分未獲相對人正面回應而致勞資調解不成立。申請人工會遂依勞資爭議處理法之規定，於 108 年 6 月 6 日經全體工會會員以直接、無記名投票且過半數同意，以罷工及設置罷工糾察線之方式對相對人進行爭議行為，申請人工會確為合法取得進行罷工等爭議行為之權利。

（五）相對人提起高額民事損害賠償訴訟之目的，純以侵害申請人工會會員之利益為目的，顯屬權利濫用，核屬不當勞動行為：

1. 本件申請人工會係於 108 年 6 月 20 日發動罷工及設置罷工糾察線之爭議行為，相對人於同年月 21 日隨即提起系爭訴訟，從系爭訴訟之請求內容及起訴時間，與申請人會員所為罷工等爭議行為時間上緊密相連之脈絡以觀，相對人顯然意在藉由司法程序以干預、妨礙申請人工會實行罷工等爭議行為，其目的即是迫使更多工會會員因為擔心受到高額民事損害賠償之追訴，而對於參加罷工感到卻步；實際上，相對人之行為已實質造成數百位申請人工會會員因此不敢參加罷工之客觀結果（參與罷工投票之人數有 2,949 人，而繳交證件聽從申請人工會指示之會員人數為 2,350 人），堪認相對人主觀確實具有不當勞動行為之認識。

2. 又因民事訴訟法得於訴訟進行中隨時追加被告作為請求損害賠償之對象，相對人求償高額損害賠償之行為，自會造成工會幹部及會員因恐參與工會活動而遭相對人追加為被告而不敢參與活動之寒蟬效應，核其行為顯屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，亦有藉由提出民事損害賠償訴訟手段而支配介入申請人工會活動之不當勞動行為之動機。

(六)相對人提起系爭訴訟之行為，破壞勞資關係甚鉅，本件實有命相對人撤回系爭訴訟、並將本件裁決主文於企業網站上公告之必要：

1. 相對人前因剝奪申請人工會會員購買優惠機票之權利，經勞動部 108 年度勞裁字第 19 號裁決決定認定為不當勞動行為。申請人工會之罷工雖已於 108 年 7 月 6 日結束，但雙方現仍

有多起勞資爭議事件，相對人更拒絕依 108 年度勞裁字第 19 號裁決決定回復申請人工會會員之權利，可徵雙方勞資關係之緊張。又本件所涉之民事訴訟，既無益於勞資關係之和諧，反而徒增勞資對立，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會員提起高達數億元之損害賠償訴訟，繳納之裁判費亦屬高額，相對人卻寧願耗費企業與司法資源頻繁對申請人工會會員進行無益之訴訟。

2. 況相對人明知勞動部已多次稱系爭罷工訴求、行為均屬合法，相對人卻仍執意對申請人工會及會員提起民事損害賠償訴訟，顯已違反勞資爭議處理法之規定。有鑑於相對人提起系爭民事訴訟之行為不無有權利濫用之疑慮，及本件爭議經媒體大幅披露後已舉國皆知，為避免日後我國勞資發生糾紛或爭議行為時，雇主皆以提起民事損害賠償訴訟之行為嚇阻勞方行使爭議權，更為督促相對人及維持我國工會體系發展，本件容有命相對人撤回系爭民事訴訟以及將本裁決決定主文公告於其內部網站之必要。

(七)請求裁決事項

1. 確認相對人於 108 年 6 月 21 日對申請人工會、理事長趙剛、會務人員周○○、鄭○○、李乙○○及工會幹部王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃○○及曲○○等人以罷工不合法為由提起民事損害賠償訴訟並要求其等應至少連帶給付 3,400 萬元予相對人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為。

2. 命令相對人撤回前開 108 年 6 月 21 日對申請人工會及趙○○、周○○、鄭○○、李乙○○、王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃○○及曲○○等人所提起之民事訴訟。
3. 命令相對人應於收受本裁決之日起 5 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 號之標楷體字型將裁決主文公告 14 日以上。

二、相對人之答辯及主張

- (一)申請人工會招收與章程資格不符之勞工為會員並成立分會，又於章定組織範圍外之行政區域設置罷工投票所，供自始不具主體適格之勞工參與罷工投票，取得投票結果後再據以發動本件違法罷工，已牴觸工會法及人民團體法等相關規定，其主體及程序均不具合法性及正當性，顯違勞資爭議處理法第 55 條第 1 項之誠實信用及禁止權利濫用原則：

1. 按章程內明訂以特定行政區域為組織範圍並據此辦迄設立登記之職業工會，招募之會員即應限於該行政區域內實際從事該當工作者始具適格，其活動範圍亦應僅限於該章定、登記設立之行政區域，均經主管機關論述纂詳。申請人工會既為依工會法第 6 條第 1 項第 3 款結合相關職業技能之勞工組織而成之職業工會，且已於章程中擇定以桃園市行政區域作為組織範圍，自應遵循章程及工會法、人民團體法相關規定，以其擇定之特定縣市行政區域作為其組織區域，除不得招募

非於設立行政區域實際從事工作者作為會員外，辦理會務之活動範圍，亦應僅限該章定、辦畢設立登記之行政區域，始符工會法第 6 條第 2 項之立法意旨。

2. 惟申請人工會既已於章程明示以「桃園市」作為組織範圍，竟招收於桃園市外服勤之空服工作者為會員、成立「高雄分會」，置主任、秘書等職位持續辦理會務（相證 2）、率眾陳情（相證 3），迄申請人工會發動本件違法罷工之際，相對人尚有至少 87 名於高雄市行政區域內服勤之空服員，以申請人工會「高雄分會」轄下會員身分於桃園市以外地區活動（相證 4），明顯牴觸上揭工會法及人民團體法之規定，其適法性已非無疑，申請人工會於調查會議稱皆係以高雄基地或高雄組員稱呼高雄分會云云，與客觀事證不相符。又蓋若允申請人工會得不按章程及設立登記之組織區域，招收資格不符之會員；或發起罷工投票甚至進行罷工、糾察線設置等爭議行為之際，得許其自始不具資格之高雄分會會員參與，則申請人工會章定之組織區域，顯即非其區分會員與非會員之標準。

3. 申請人工會復主張相對人已認可其會員之協商資格，臨訟卻以此抗辯罷工違法，已違誠信協商原則云云，惟參雙方 106 年 5 月 30 日第二次團體協約協商會議紀錄（申證 4），可知是日雙方僅達成「...因空服員工會本次...已取得協商資格，母體數確認已非目前爭點，並不影響團體協約程序，故暫時就母體數爭議一事留待下次開啟團體協約協商前繼續討

論...」之共識，而相對人為確保雙方程序利益並促進勞資關係和諧，始同意申請人直接以「桃園市空服員職業工會」作為協商主體；又相對人雖曾提出「是否具備會員資格及是否參與罷工之認定，由空服員告知公司即可，不須憑證」（申證 7-1），但此事就申請人工會提出之「會員資格、是否參與罷工、是否曠職，均由工會認定」等不合理訴求，表達相關資訊由會員自行陳報即可、毋須再透過申請人工會轉呈之意，難認有何放棄交由司法、勞政機關依法判定之意，申請人工會所陳，誠屬無據。

4. 綜上，申請人工會招募非屬章定組織範圍行政區域內之空服員為會員、設置分會辦理會務，復於章定組織範圍以外行政區域設置罷工投票所，供自始不具資格之勞工參與罷工投票，並據此發動罷工，顯牴觸工會法第 6 條第 2 項、第 12 條第 3 款、同法施行細則第 6 條第 3 項及人民團體法第 12 條、第 18 條及第 37 條第 1 項之規定，是其於 108 年 6 月 7 日之投票結果顯有違法瑕疵，申請人工會再據以行使罷工及設置糾察線等爭議行為，其主體及程序即不具合法性及正當性，與勞資爭議處理法第 55 條第 1 項之規定有違。

(二)申請人工會臨時增列未經團體協商之增設勞工董事訴求，蓄意造成兩造勞資爭議調解不成立結果，顯違勞資爭議處理法第 53 條第 1 項、第 55 條第 1 項之規定：

1. 本次罷工所據「增設勞工董事，由基層員工選舉推派之」訴求，從未經申請人工會於兩造團體協約協商期間提出，遑論

有所討論，亦非最後雙方團體協約協商之終止原因。爾後至雙方勞資爭議調解階段，申請人工會自始即未將「增設勞工董事，由基層員工選舉推派」之訴求作為申請勞資調解之事由，申請人工會直到 108 年 3 月 5 日首次調解期日，才突然以口頭方式提出該訴求，惟是日雙方於外站休時、外站津貼、懲戒申覆制度建立、理監事會務假等訴求即已無法達成共識，根本從未討論此一新增訴求。其後二次調解期日，雙方連申請人工會於團體協商提出之訴求且尚無法達成共識，自然更無法就此臨時增列之訴求有所回應，是雙方從未進行關於此訴求之實質討論（相證 14）。而雙方勞資爭議調解因申請人工會前述不誠信行為而不成立後，申請人工會即於 108 年 4 月 17 日發布標題為「工會盡力協商仍無共識，擇日宣告後續行動」之新聞稿，聲稱且強調調解不成立係因相對人就「增設勞工董事，由基層員工選舉推派」等申請人工會提出之「四項優先討論事項」無法達成共識所致（相證 16），益徵申請人工會自始即無使調解成立之意願。

2. 且暫不論前開訴求實體上之適法性，其既屬新提出之團體協商事項，從未經歷團體協商討論，亦未經申請人工會列為申請勞資爭議調解之爭議事項，相對人之勞資爭議代理人，並非團體協商代表，調解人亦非團體協商入場輔導人，根本無從對此新提之協商事項提出調解方案，故此新提出之事項應另行依團體協約法第 6 條之規定進行團體協商，惟申請人工會卻捨此不為，堪認該爭議並非適法爭議事項。

3. 申請人工會明知前開訴求於法有違且調解時從未經實質交涉（相證 15），竟以相對人對此「重大訴求」未提對案為由逕自宣告調解不成立，顯見申請人工會係刻意臨時提出，意欲造成本件完全沒有協商之空間與可能，進而達成雙方調解不成立之目的，以使得申請人工會得據此發動罷工投票、實施罷工等違法爭議行為。申請人工會所為，除形式上有違勞資爭議處理法第 53 條第 1 項之規定，實質上亦因程序不具合法性及正當性，而牴觸勞資爭議處理法第 55 條第 1 項之規定。

（三）我國立法院就「民營企業增設勞工董事」相關問題，業已作成報告明文闡述略以：「（三）依〈公司法〉規定，民營企業增設勞工董事似有疑慮。依〈公司法〉第 192 條第 1 項...同法第 192 條之 1 第 1 項...因此不論是一般董事或是獨立董事候選人，都必須經由持股百分之 1 以上的股東或董事會提名，才能參與董事選舉。由此可見，民營公司並無法直接由董事會或工會指派勞工董事，參與談判的經營階層如依工會訴求，決定設置勞工董事，恐違反公司法第 192 條規定」、「四、建議事項：民營企業若設勞工董事，可能會打破資本市場的運作，也跟公司治理的推動相牴觸。此外，依據公司法第 192 條第 1 項及第 192 條之 1 第 1 項規定，因董事人選由股東來選任，經營階層並無權決定...」（相證 28），已然明揭目前我國就民營企業增設勞工董事並無法律明文，更與公司法相關規定、公司治理之推動有所牴觸，是以，申請人工會持同

一議題研析，主張增設勞工董事訴求具實定法依據云云，實屬無稽。

(四)另按勞資爭議處理法第 53 條第 1 項規定，僅能以「調整事項」為由發動罷工，復參同法第 5 條第 3 款規定，所謂「調整事項」係「對於勞動條件主張繼續維持或變更」。惟申請人工會訴求「增設勞工董事」乙節，顯已遠超過「『勞動條件』主張繼續維持或變更」，蓋「董事會」依公司法規定，係決定公司業務之執行之主要機關，屬經營權核心，並非勞動關係之一環，當非「勞動條件」之一部。又依勞資爭議處理法第 53 條第 2 項，於雇主有不當勞動行為、不誠信協商時，工會可採取爭議行為，這些事項明顯和參與決定董事無涉（相證 23）；又是否設置勞工董事，並非相對人之權限，依公司法第 192 條規定，係股東會之權限，是申請人工會以「相對人應設置勞工董事」為調解標的，即非調整事項之勞資爭議，申請人工會以此作為罷工前提顯非合法。

(五)申請人工會明知雙方勞資爭議調解不成立之結果，係因自身前開行為所致，卻於 108 年 5 月 12 日罷工投票公告（相證 17）中，將「增設勞工董事，由基層員工推派」之訴求篡改為「...四、開放勞工參與公司治理，提供經營必要資訊。例如：工會參與推派獨立董事或增設勞工董事，由基層員工選舉推派之...」，將勞資爭議調解中言之鑿鑿「增設勞工董事，由基層員工選舉推派之」之實體訴求，改為要求參與公司治理列舉行為態樣之一，並交由全體會員投票；其後更於網頁

發布之公告（相證 18-20），全面改稱罷工訴求為「開放勞工參與公司治理，提供經營必要資訊」，「增設勞工董事，由基層員工選舉推派之」僅為要求參與公司治理列舉行為態樣之一，以此欺瞞其全體會員、形塑相對人專斷蠻橫之假象，致會員在資訊不完整情況下，針對未經協商、調解之事項進行罷工投票，益徵工會罷工程序存在明顯且重大之違法瑕疵，除違反勞資爭議處理法第 54 條之罷工法定程序要件外，亦與同法第 55 條第 1 項誠實信用及禁止權利濫用原則有違。

（六）末依比較法上之學說見解（參相對人答辯二狀），均認為工會於罷工時所提出之複數訴求，倘其中有部份訴求違法，將導致整體罷工行為不合法；而申請人工會於本次罷工所據「增設勞工董事，由基層員工選舉推派之」訴求，既已屬違法訴求，則依外國學說見解，足以推導出 108 年 6 月 20 日之罷工活動於法無據之結論，實為明顯。

（七）綜上所述，申請人所發動之罷工行為有上開重大違法情節，其違法之舉致相對人須額外支出飛航員成本、餐費、交通費、機坪勤務費、停機費、飛越費、額外燃油成本、額外調度的空服員飛行津貼、日支費用、住宿費用、餐損、機票轉外家費用、賠償旅行社費用、賠償旅客費用、賠償旅客優惠券及其他費用，每日損失及額外支出費用高達新臺幣一千七百萬，相對人無奈只得於 108 年 6 月 21 日對之提起民事訴訟，未濫用起訴之合法權利，而與誠信原則相符；再者，因申請人此次罷工行為之合法性顯有疑慮，實有交由司法機關判斷之

必要，相對人訴訟權利之行使有其必要性，主觀上並無不當勞動行為之認識，更非為基於妨礙工會活動之意思所發動，是以相對人於 108 年 6 月 21 日對申請人工會及會員等人提出民事損害賠償訴訟之行為，實與工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款及第 5 款之不當妨礙工會活動無涉。

(八)答辯聲明：

申請人之裁決請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 雙方於 106 年 4 月 20 日開始進行第 1 次團體協約協商會議(相證 9)，於 107 年 11 月 29 日進行第 20 次團體協約協商會議討論工會版草案第 16 條、第 9 條（含禁搭便車條款）及第 21 條等三議案，惟未達成任何共識（相證 11）。
- (二) 申請人工會於 108 年 1 月 2 日向桃園市政府提出勞資爭議調解申請（相證 12），雙方於 108 年 3 月 5 日、同年 4 月 9 日、同年 4 月 17 日共進行 3 次勞資爭議調解，調解結果為調解不成立（相證 14）。
- (三) 申請人工會於 108 年 4 月 19 日會員大會決議通過啟動罷工程序，於 108 年 5 月 9 日公告罷工投票、108 年 6 月 7 日開票，同意票為 2,949 票，申請人工會嗣於 108 年 6 月 20 日開始罷工。
- (四) 相對人於 108 年 6 月 21 日以申請人工會、理事長趙剛、會員王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃

○○、曲○○及會務人員周○○、鄭○○、李乙○○等 13 人為被告，向臺灣臺北地方法院提起損害賠償之訴，請求被告 13 人連帶給付原告 3,400 萬元（申證 1）。

四、 本案爭點：

相對人於 108 年 6 月 21 日以申請人工會、會員趙○○、王○○、李甲○○、胡○○、詹○○、廖○○、蘇○○、黃○○、曲○○及會務人員周○○、鄭○○、李乙○○等 13 人為被告，向臺灣臺北地方法院提起連帶給付 3,400 萬元之民事訴訟（案號：臺灣臺北地方法院 108 年度重勞訴更一字第 1 號）之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

（一）相對人於 108 年 6 月 21 日以申請人工會理事長趙剛及會員王○○等 9 人提起連帶給付相對人 3,400 萬元之民事訴訟（下稱系爭民事訴訟），構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為：

1、相對人提起系爭民事訴訟主觀上具不當勞動行為之認識：

依工會法施行細則第 30 條第 2 項規定，雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之行為，係屬工會法第 35 條第 1 項第 4 款：

「對於勞工參與或支持爭議行為，為解僱、降調、減薪或其

他不利之待遇。」所指之其他不利之待遇。上開條文之意旨在於雇主如因工會所發起之不法行為致受有損害時，依據憲法保障訴訟權之精神，本得向工會或參與之會員提起損害賠償訴訟，但雇主如有不當勞動行為之認識、動機，對於參與或支持工會決議所為行為之勞工，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟，藉此施壓勞工，勢將產生寒蟬效果，導致勞工不敢參與依工會決議所發動之活動，影響工會活動之推展，故本條之規範在防止雇主藉由顯不相當之民事訴訟之手段施壓工會會員之行為。再者，工會財產為工會推動會務所不可或缺，工會或其會員若有不法行為導致雇主受損時，雇主依照憲法保障訴訟權之規定，並非不可對工會或會員個人提起損害賠償之民事訴訟，但考量目前我國工會之情形多屬規模不大、財力亦較薄弱，以及工會會員均為勞工之受薪階級，如果雇主存有瓦解工會或打擊工會活動之不當動機，而對工會或其成員採取顯不相當之民事求償訴訟手段時，雇主仍有構成不當勞動行為之可能。因上開條文規定之威脅提起或提起之民事損害賠償訴訟，以「顯不相當」為其要件，故而雇主對於勞工提出訴訟之行為是否構成不利益待遇，應以是否「顯不相當」作為基本要素，而對於「顯不相當」之解釋，除參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案中雇主所提起之訴訟是否具有合理基礎，將雇主之主觀動機納入考量，以綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應否構成不當勞動行為；而所謂「顯不相當之訴訟」，係指在具體個

案中雇主對於勞工參與或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相當手段而言(本會 106 年勞裁字第 24 號裁決決定、105 年勞裁字第 26 號裁決決定)。

於本件中，應就雇主威脅提起或提起之民事損害訴訟之請求，其手段及金額是否顯不相當？作為民事訴訟被告之勞工，對象上有無顯不相當之情事？雇主提起民事訴訟之時間點，有無顯不相當之情事？等事項及個案之具體事實綜合判斷之。本件茲就上開判斷標準，逐一判斷如下。

2、相對人以包括申請人工會理事長趙剛、工會幹部王○○等共 9 位工會會員為被告提起之系爭民事訴訟，主觀上具不當勞動行為之動機：

最高行政法院 103 年度判字第 457 號判決指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂『其他不利之待遇』，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立，即應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。」，查申請人工會係於 108 年 6 月 20 日發動罷工，而相對人於罷工之翌日（108 年 6 月 21 日）立即向臺灣臺北地方法院提起系爭民事訴訟，有民事起訴狀（申證 1）可稽；相對人於罷工之翌日立即提起高額的損害賠償訴訟，與申請人工會的罷工行動具有時間上的密接性，且相對人捨棄其他可維護雇主權利之相當手段而不為，執意

於0620罷工甫發動之翌日立即大動作地提起系爭民事訴訟，從其起訴之時間點及起訴之金額高達3,400萬元可知，其提起系爭民事訴訟之動機在於針對申請人剛開始發動之0620罷工，對申請人工會、工會會員及會務人員等人施加訴訟上及經濟上之壓力，以打擊、妨礙工會所發動之0620罷工活動，其提起系爭民事訴訟之行為主觀上具不當勞動行為之認識，堪以認定。

3、相對人以包括申請人工會會員趙○○等9人為被告，提起系爭民事訴訟，為工會法施行細則第30條第2項所指「提起顯不相當民事訴訟」之情形：

(1) 相對人所提起之系爭民事訴訟，從起訴時間點觀察，亦屬顯不相當：

本件相對人因申請人工會發動0620罷工，固會因此而受有損失，惟因罷工每日會受有多少損失，在罷工開始之第2天應尚無法計算出實際之損失，相對人自承「對照尼莎颱風期間僅約500名員工請休天災假即須取消52航班、造成單日損失1,700萬元等情，相對人公司因而推估此次取消達62航班，實際造成損失勢必超過當時」，卻於尚無法估算損失時即以其自行粗估之颱風天全部無法起降之全部損失（即每日1,700萬元），以2天計算共3,400萬元作為求償金額，於0620罷工開始之第2天即對申請人工會、工會幹部及會務人員提起系爭民事訴訟，從相對人起訴之時間點為罷工開始之翌日來看，其急於以其認知較實際造成損失為小之金額計算民事起

訴之損害賠償請求金額、在無法得知申請人內部具體分工情形下，即以申請人於罷工現場發放文宣決定被告人選，可知其提起系爭民事訴訟的目的，並非在於填補實際上所受損害，而係急於殺雞儆猴，於 0620 罷工之初始即威嚇申請人工會及已參與罷工之工會會員，並進一步嚇阻其他會員參與罷工，以圖縮小罷工規模或避免罷工規模進一步擴大，符合「顯不相當」之要件。是從起訴之時間點審酌，相對人提起系爭民事訴訟，亦屬顯不相當。

- (2) 相對人以包括申請人工會理事長趙剛、工會幹部王○○等共 9 位工會會員為被告所提起之系爭民事訴訟，被告人選上顯不相當：

按工會法制定之宗旨在促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活；又勞資爭議之處理為工會任務之重要內容之一，此觀工會法第 1 條、第 5 條第 2 款之規定即明。又不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位對勞工於行使法律所賦予之團結權、團體協商及爭議權時，採取不法且不當之反工會組織及相關活動之不當勞動行為。如前所述，工會法施行細則第 30 條第 2 項規定，雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起「顯不相當」之民事損害賠償訴訟，係工會法第 35 條第 1 項第 4 款所禁止之不利待遇，從法條文義解釋及歷來實務見解，可知同項以「顯不相當」為判斷要件，非謂雇主一旦提起訴訟，即構成不當勞動行為。查工會法施行細則第 30 條第 2 項

之立法理由：「本法第三十五條第一項第四款所定其他不利之待遇，除第一項規定情形外，以勞工係依工會決議參與爭議行為，應以團體責任吸收個人責任，尚應包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為給予不利待遇情形，爰於第二項明定之。」，可知立法者認為，勞工依工會決議參與爭議行為時，原則上應由團體責任即工會，吸收其會員之個人責任，而不應以工會會員個人為被告，除有特別情事，可認定追究會員個人責任之訴訟，不具備「顯不相當」之要件，方可認為不構成不當勞動行為。查本件 0620 罷工既係經工會會員投票通過而進行之罷工，其行為係屬集體勞動行為，而非屬會員之個人行為，既然 0620 罷工是集體勞動行為，縱有相關責任原則上亦應由工會概括承擔。另工會法第 21 條規定，「工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人」因執行職務所致他人之損害時，「工會」應負連帶責任，則行為人若非工會理監事等工會幹部，自無依工會法第 21 條規定訴追工會責任之餘地。則就工會法第 21 條與工會法施行細則第 30 條第 2 項之關係而言，立法者一方面肯認工會理監事等工會幹部應就執行職務所致他人損害與工會應連帶負責，另一方面認為勞工依工會決議參與爭議行為，原則上應以團體責任吸收個人責任；可知工會法並未禁止對工會幹部之不法行為提起訴訟，但若針對爭議行為向工會幹部起訴請求負民事連帶賠償責任時，則仍應視雇主所提起之訴訟是否具「顯不相當」之情形，來判斷其

對工會幹部之求償是否構成不當勞動行為。相對人自陳，「在無法得知申請人內部具體分工情形下，以申請人於罷工現場發放文宣即相證 31，將渠等列為共同被告」(109 年 2 月 21 日詢問會議紀錄第 9 頁)，可證相對人未及確認理監事人數與名冊，在無法得知系爭民事訴訟之被告等人是否為工會幹部或僅為一般會員的情況下（此自不具會員身分之會務人員周○○、鄭○○、李乙○○亦為被告即可見一斑），即急於在罷工第 2 天將渠等列為被告提起系爭民事訴訟。從系爭民事訴訟被告人選對象上觀察，為顯不相當。

- (3) 相對人以包括趙○○、王○○等共 9 位工會會員為被告，就手段及金額上觀察，為顯不相當之民事訴訟：

查相對人陳稱其本國籍及外國籍空服員人數截至 108 年 12 月 31 日止為 4,707 人（參 109 年 2 月 7 日答辯三狀第 2 頁），而申請人陳稱參與罷工投票同意罷工之會員人數為 2,949 人，已超過申請人工會長榮會員人數百分之 90，且聽從申請人工會指示繳交證件參與罷工行動之會員則為 2,350 人（參 108 年 11 月 25 日準備一狀第 11 頁），則參與罷工之空服員約占相對人全部空服員人數之百分之 50 左右。再者，依相對人對申請人工會、工會會員及會務人員共 13 人提起系爭民事訴訟之民事起訴狀（申證 2）所載，相對人請求 108 年 6 月 20、21 日損害之計算方式為比照 107 年尼莎颱風來襲時，相對人額外支出之飛航員成本、餐費、交通費、機坪乘務費、停機費、飛越費、額外燃油成本、額外調空服員飛行津貼、日支

費用、住宿費、餐損、機票轉外費、賠償旅行社及旅客費用等計算，得出每日之損失為 1,700 萬元，2 日共計請求連帶賠償 3,400 萬元。相對人抗辯其於 108 年 6 月 21 日提起系爭民事訴訟時，已取消合計 62 航班，對照尼莎颱風期間僅約 500 名員工請休天災假即須取消 52 航班、造成單日損失 1,700 萬元等情，相對人公司因而推估此次取消達 62 航班，實際造成損失勢必超過以單日損失 1,700 萬元計算民事起訴之損害賠償請求金額，並無顯不相當情事云云。然罷工期間取消的航班是否必定和颱風期間取消的航班造成同等數額的損害，非可一概而論。相對人迄今並未舉證說明因罷工期間取消航班而額外支出之飛航員成本、餐費、交通費、機坪乘務費、停機費、飛越費、額外燃油成本、額外調空服員飛行津貼、日支費用、住宿費、餐損、機票轉外費、賠償旅行社及旅客費用究為若干，可推知其於起訴當時，並未確知實際損害金額。換言之，相對人未精算 0620 罷工所造成之損害，僅推估實際損失勢必超過尼莎颱風期間之損害，即率爾以颱風天公司全部之損失計算本件罷工之損失，且急於在申請人工會進行罷工的第 2 天即起訴，實無法舉證其求償金額無顯不相當情事以實其說，已非相當。再者，0620 罷工既係經會員投票通過而由申請人工會發動之罷工，係集體勞動法上爭議權之行使，為集體之行為而非會員之個人行為，已如前述；而申請人陳稱系爭民事訴訟被告之相對人空服員之年薪約 80 至 90 萬元之間，會務人員之年薪約為 50 至 60 萬元之間；再參酌其後

勞資雙方協議結束罷工，空服員因該協議每月收入增加約 3,000 至 4,000 元之間，即每位空服員每年增加之薪資約在 36,000 元至 48,000 元之間，此亦為相對人所不爭執；故無論從相對人無意精算 0620 罷工之實際損害即急於提起訴訟、每位空服員之年薪以及因結束罷工協議所得增加之年收入之金額、對工會之集體行為除工會外卻僅對工會會員 9 人請求連帶賠償 3,400 萬元等事項予以審酌，均足認相對人提起系爭民事訴訟之行為，對被告之工會會員趙○○等 9 人而言，其提起訴訟之手段及求償金額，均屬顯不相當。

4、綜上，系爭民事訴訟就提起訴訟之時間點看，相對人急於在罷工之翌日即提起系爭民事訴訟，具有時間上密接性；從被告人選上看，相對人將工會會員趙○○共 9 人亦列為被告；從其所採取之手段以及求償高達 3,400 萬元之金額，均足認定相對人提起系爭民事訴訟用意在嚇阻或影響罷工之進行，相對人所提之系爭民事訴訟為工會法施行細則第 30 條第 2 項所規定之「顯不相當之民事訴訟」，係屬工會法第 35 條第 1 項第 4 款所規定之對於勞工參與或支持爭議行為，而為不利之待遇，核其行為自構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。

（二）相對人於 108 年 6 月 21 日對申請人工會、會務人員周○○、鄭○○、李乙○○提起之系爭民事訴訟，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款之不當勞動行為：

不當勞動行為裁決制度乃係為了預防工會及其會員之權利受

侵害及謀求迅速回復其權利所創設。工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款禁止雇主對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務、參與或支持爭議行為而為不利之待遇。經查，會務人員周○○、鄭○○、李乙○○並非相對人之勞工，且相對人對於勞動條件或勞資關係不具有具體影響力，且渠等僅為會務人員而不具工會會員身分，並非禁止不利益待遇之保護對象；又工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款之保護對象為勞工，申請人工會當無適用之餘地。是以，申請人工會主張相對人對申請人工會、會務人員周○○、鄭○○、李乙○○提起系爭民事訴訟之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 4 款之不當勞動行為，即屬無據，應予駁回。

- (三) 相對人於 108 年 6 月 21 日以包括申請人工會會員趙○○等 9 人為被告，提起系爭民事訴訟，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱「工會活動」，參照憲法同盟自由之基本權，不僅對於同盟之自由與存續加以保障，更賦予工會同盟之行動權，此一權利在勞方稱為「工會行動權」，泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具有必要性之一切集體行動，包括「爭議行為」及（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 104 年度訴字第 389 號判決、最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決足參）。據此，

相對人針對申請人工會會員參與罷工而提起系爭民事訴訟，顯然係對勞工參與爭議行為而為不利待遇，而該爭議行為屬於工會活動之一部分，系爭民事訴訟亦係對勞工參與工會活動所為之不利待遇，是堪認相對人亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（四）相對人於 108 年 6 月 21 日提起之系爭民事訴訟，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：...

五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，工會法第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。復按，禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（參見最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決、106 年度判字第 222 號判決、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決）。查本件相對人對申請人工會會員趙○○等 9 人提起系爭民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為，已如前述；系爭民事訴訟之被告尚包括申請人工會及會務人員 3 人，而會務人員本身不具會員資格，無由成為工會之理事、監事等工會幹部，自無該

當工會法第 21 條之情事，然僅因其聽從工會指示辦理會務，相對人即將該 3 人亦列為系爭民事訴訟之被告，顯係就剛開始之 0620 罷工活動，對申請人工會、工會會員及會務人員等人分別施加訴訟上、財產上及精神上之壓力，以打擊、妨礙申請人工會所發動之 0620 罷工活動為目的，核其行為顯係不當影響、妨礙申請人工會之罷工活動，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（五）附帶言之，本件罷工是否合法，在當事人間固存有爭論，然如前所述，相對人提起系爭民事訴訟是否構成不當勞動行為，係繫於該訴訟是否顯不相當，至於罷工是否合法並不影響本件是否構成不當勞動行為之判斷。更何況，本件罷工涉及法律解釋之範疇，並非顯而易見的違法罷工，從形式上判斷，無從否定有合法罷工之可能：

1、查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，於 107 年 11 月 29 日進行第 20 次之團體協商（相證 11），因雙方無法達成共識，申請人工會乃於 107 年 1 月 2 日向桃園市政府申請調解（相證 12）。雙方歷經 108 年 3 月 5 日、108 年 4 月 9 日、108 年 4 月 17 日 3 次調解，仍無法達成協議（相證 14），申請人工會於 108 年 4 月 19 日會員大會決議通過啟動罷工程序，於 108 年 5 月 9 日公告罷工投票、108 年 6 月 7 日開票，同意票為 2,949 票，已超過長榮會員 3,276 人之半數（參第 2 次調查會議紀錄第 5 頁），並於 108 年 6 月 20 日開始罷工；其間申請人工會於 108 年 4 月 8 日於工會網

頁上刊登「長榮空服員要罷工？三大重點訴求說給你聽」、108 年 4 月 17 日刊登「工會盡力協商仍無共識，擇日宣告後續行動」、108 年 5 月 12 日刊登「Q3.訴求只是錢嗎？」、108 年 5 月 17 日刊登「勞工董事有問題？還原罷工標的」、108 年 5 月 24 日刊登「本會與長榮航空重啟協商第一次會議聲明」、108 年 6 月 20 日刊登「桃園市空服員職業工會為什麼決定罷工？」等文章（相證 15 至 21），並於 108 年 6 月 20 日開始罷工。相對人則於 108 年 6 月 21 日以申請人工會、工會會員趙○○等 9 人及會務人員 3 人共 13 人為被告，提起連帶賠償 3,400 萬元之系爭民事訴訟（申證 2）之事實，為雙方所不爭執，堪信為真實。

2、本件就申請人工會及會員而言，從本件罷工於事前經申請人工會與相對人進行 3 次調解，因未獲致結論致調解不成立；經申請人工會會員代表大會決議舉辦罷工投票，投票結果以過半數之 2,949 票贊成罷工，其後申請人工會並於 108 年 6 月 20 日開始 0620 罷工行動之過程，就外觀為形式上判斷，0620 罷工係屬工會活動，且經 3 次調解不成立，符合非經調解不得為爭議行為之要件。依申請人工會於網站上多次刊登文章所為之說明，其會員從形式上判斷，自相信申請人工會主張之罷工訴求，係屬合法之罷工訴求（即罷工訴求非屬勞資爭議處理法第 53 條第 1 項後段所指之權利事項）。

3、相對人雖辯稱申請人工會違法招收高雄會員及以此辦理罷工投票，致使 0620 罷工違法，且其中勞工董事之訴求明顯非屬

調整事項，並未經申請人工會列為申請勞資爭議調解之爭議事項，其罷工自非合法云云。惟此涉及法律解釋的問題，非可謂本次罷工為顯而易見的違法罷工。蓋雙方多次的協商內容皆涉及高雄飛東京航線，並就此締結團體協約（申證 11），且高雄會員實際上有至桃園機場服勤之事實（申證 21、22），退萬步言，本件即使扣除高雄會員的人數，仍符合勞資爭議處理法第 55 條第 1 項所定經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意之要件，則相對人以高雄會員參與罷工投票為由抗辯罷工違法，自不可採。至於關於勞工董事是否為調整事項，是否得做為罷工訴求之議題，姑不論學者間即有不同之看法，實務上亦無先例，在法院就此一爭點為終局判決之前，自難謂實務上已有定論。於目前實務見解尚未確立統一見解，學說見解亦有分歧的現狀下，依勞動部長 108 年 5 月 22 日於立法院社會福利及衛生環境委員會答詢時之發言內容（立法院公報第 108 卷第 61 期，頁 294）觀之，可知對於增設勞工董事為違法之罷工訴求，並非目前的定見，難謂本次罷工為顯而易見的違法罷工，而可輕言申請人工會及其會員有違法性之認識，無從全盤否定本次罷工形式上具有合法性。又勞工董事之訴求，申請人工會於調解開始前之 108 年 2 月 25 日即發函建請相對人增設勞工董事（申證 23），並於同年 3 月 5 日發函請相對人於第 2 次調解會議提出對案（相證 13），第 3 次調解會議之調解紀錄亦記明申請人工會主張相對人應增設勞工董事（相證 14），則相對人雖一再主張雙方從未進

行關於增設勞工董事之實質討論，然於已提出調解而調解不成立之情形下，對申請人工會及其會員而言，即難以期待其仍認為此次罷工有違勞資爭議處理法第 55 條第 1 項前段「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為」之規定。退萬步言，本次罷工尚有其他經調解不成之調整事項爭議，例如調升日支費、改善過勞航班、國定假日出勤給付 2 倍工資等訴求，故而增設勞工董事是否為合法之罷工訴求，縱於當事人間有所爭論，仍不影響本次罷工具有其他經調解不成之調整事項爭議之合法罷工訴求，自難謂本次罷工為顯而易見的違法罷工。

六、救濟命令：

（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，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項、團體協約法第 6 條第 1 項規定之行為，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。

（二）次按，中華民國憲法第 16 條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」；司法院釋字第 385 號解釋：「...法律所定之事項若權利義務相關連者，本於法律適用之整體性及權利義務之平衡，當不得任意割裂適用。...。」釋字第 418 號解釋：「憲法第 16 條保障人民有訴訟之權，旨在確保人民有依法定程序提起訴訟及受公平審判之權利。...。」其解釋理由書（第 1 段）並闡釋：「憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，法院亦有依法審判之義務而言。此種司法上受益權，不僅形式上應保障個人得向法院主張其權利，且實質上亦須使個人之權利獲得確實有效之保護。」釋字第 430 號解釋：「憲法第 16 條規定人民有訴願及訴訟之權，人民之權利或法律上利益遭受損害，不得僅因身分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。」釋字第 681 號解釋理由書（第 1 段）重申此旨，載明：「憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利...，不得因身分之不同而予以剝奪...。」

（三）綜合工會法等相關規定，及前舉司法院對於憲法保障人民「訴訟權」之解釋意旨整體觀察，可知：憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利或法律上利益遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，法院亦有依法審判之義務而言。此種司法

上受益權，不僅形式上應保障個人得向法院主張其權利，且實質上亦須使個人之權利獲得確實有效之保護；更不得僅因身分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟（最高行政法院 105 年度判字第 40 號判決參照）。

（四）本會審酌重點在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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。本會審酌認定相對人提起系爭民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為，符合樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當。至於是否成立民法上之損害賠償責任，仍應由民事法院加以判斷，申請人請求裁決事項二之請求不應准許。

（五）再者，相對人於申請人工會罷工之次日，即提起民事賠償訴訟，本會認命相對人應於收受本裁決之日起 5 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 號之標楷體字型將裁決主文第一至三項公告 14 日以上，並將公告事證存查為本件適當之救濟方式，應予准許。至逾此部分之救濟命令請求，為無理由，不應准許。

七、綜上所述，相對人於 108 年 6 月 21 日對申請人工會理事長趙剛及工會幹部王○○共 9 位工會會員提起之系爭民事訴訟，構成工

會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 4 款之不當勞動行為，爰決定如主文第 1 項、第 2 項所示。又相對人提起之系爭民事訴訟，係不當影響、妨礙申請人工會之活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰決定如主文第 3 項所示。至於救濟命令部分，命相對人應於收受本裁決之日起 5 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 號之標楷體字型將裁決主文第 1 至 3 項公告 14 日以上，並將公告事證存查為本件適當之救濟方式，爰決定如主文第 4 項所示。至申請人其餘之請求則不能准許，應予駁回。

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

九、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部為無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1、2 項，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

林垠君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

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。