

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 26 號

1 【裁決要旨】

2 個人薪資乃員工人格權一部份，而員工本人為該法益持有人，因此員
3 工自我揭露薪資並無洩密可言，此亦與改制前勞委會台 78 勞動一字第 17215
4 號函釋意旨相符：「勞工個人薪資所得非屬業務上之秘密，不應於工作規則
5 中訂定勞工對於個人工資應予保密，嚴禁與他人談論，違者予以處分」（臺
6 灣臺北地方法院 109 年度勞訴字第 87 號民事判決參照），工作規則非但不
7 應訂定限制勞工揭露、談論個人工資之規定，反而應限制雇主對所持有員
8 工薪資之個人資料的運用，以落實對於個人隱私之保障並避免人格權受侵
9 害（參個人資料保護法第 1 條），此亦為 2023 年 5 月 10 日歐盟（European
10 Union）通過之「薪資透明指令」（Directive to strengthen the application of the
11 principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and
12 women through pay transparency and enforcement mechanisms，即 Pay
13 Transparency Directive）之意旨：「根據本指令處理或發布的任何資訊應遵守
14 歐洲議會和理事會第 2016/679 號一般個人資料保護規則，應增加特定的保
15 障措施，以防止直接或間接洩漏可識別工人的資訊。為了執行同工同酬原
16 則，不應阻止受僱者自願揭露其工資。」（參薪資透明指令立法說明第（44）
17 點）。則申請人史○○公開薪資單之行為，係屬自我法益之處置與運用，不
18 但應受保障，更無從作相對人懲處之依據。

19 【裁決本文】

申 請 人：史○○

住：桃園市

桃園市機師職業工會

代表人：李信燕

設：桃園市桃園區新埔六街 77 號 9 樓之 2

代理人：劉硯田律師

設：高雄市前鎮區溫江街 12 號 3 樓

相對人：中華航空股份有限公司

代表人：高星潢

設：桃園市大園區航站南路 1 號

共同：陳金泉律師

代理人 葛百鈴律師

設：臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

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
2 稱本會）於民國（下同）114 年 3 月 14 日詢問程序終結，並於同日作成裁
3 決決定如下：

4 主 文

- 5 一、確認相對人於 113 年 4 月 17 日對申請人史○○記申誠乙次之行為，構
6 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。
- 7 二、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內塗銷申請人史○○申誠乙
8 次之懲處紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查。
- 9 三、申請人其餘請求駁回。

10 事實及理由

11 壹、程序部分：

- 12 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第
13 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
14 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

1 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
2 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
3 程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
4 定。」

5 二、查申請人係於 113 年 6 月 25 日向本會提出裁決申請書，其提出之請
6 求裁決事項為：「一、確認相對人於民國（下同）113 年 4 月 17 日對
7 申請人史○○記 1 次申誡之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
8 第 5 款之不當勞動行為。二、相對人應撤銷 113 年 4 月 17 日對申請
9 人史○○為 1 次申誡之處分。三、相對人應自收到本裁決決定書之日
10 起，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁
11 14 日以上，並將公告事證存查。」核該上開請求之期間，尚未逾 90
12 日之法定期間，其申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項
13 之規定，故核准之。

14 貳、實體部分：

15 一、申請人之主張及請求：

16 （一）申請人主張之請求裁決事項第一項，「確認相對人於民國（下同）
17 113 年 4 月 17 日對申請人史○○記 1 次申誡之行為，構成工會法第
18 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。」部分：

19 1. 申請人工會曾於 112 年 10 月 18 日於第三屆第 18 次理監事會議決議
20 以薪資調整比例，向桃園市政府勞動局提出申請勞資爭議調解（參
21 申證 3）；並於同年月 24 日由申請人工會向桃園市政府勞動局提出
22 勞資爭議調解申請（參申證 4），後兩造於 113 年 1 月 24 日薪資調
23 整第二次協商會議達成三大項協商結論，包括：（1）申請人工會同

1 意相對人下列提案：I.機種津貼 CA（即正駕駛）調增每月 35,000
2 元、RP/FO（即副駕駛）調增每月 22,000 元；II.基本薪調增：CA
3 （即正駕駛）平均約 2,700 元、RP/FO（即副駕駛）平均約 1,400 元，
4 實際金額薪資單所列示；III.增列 CA（即正駕駛）破頂獎金；IV.RP
5 （即資深副駕駛）職務津貼調整由 1,700/3,400 元調增為 2,000/4,000
6 元。(2) 待申請人工會向桃園市政府勞動局撤回主張加薪之勞資爭
7 議調解申請案，且相對人接獲勞動局撤案通知後，相對人上開提案
8 始生效。(3) 申請人工會同意日後若有勞動條件相關議題，應本於
9 和平精神誠信協商，經公司內部管道與相關單位先行溝通協商（參
10 申證 6）。

11 2. 申請人工會即於上開協商成立翌日（即 113 年 1 月 25 日），向桃園
12 市政府勞動局撤回調整工資爭議之勞資爭議調解案（參申證 7），相
13 對人則於 113 年 3 月 30 日履行上開協商結論，並依 113 年 1 月 24
14 日薪資調整第二次協商會議溯及自 113 年 1 月 1 日起實施之勞方建
15 議，將 113 年 1、2 及 3 月份依上開協商結論應加薪之金額實際入
16 帳至申請人工會華航分會各會員帳戶，故申請人史○○為向申請人
17 工會會員告知此一成果，於 113 年 3 月 27 日將已遮掩員工姓名及
18 員工編號之某華航會員正駕駛同年 3 月份薪資單內容，拍照後發文
19 於專屬申請人工會會員始得閱覽之臉書粉絲團網頁，詎料其卻於
20 113 年 4 月 17 日收到相對人以申請人史○○「不遵守辦公場所規
21 定，情節輕微者。」為「申誡乙次」之懲戒處分（參申證 9），申請
22 人史○○及申請人工會故而提起本件裁決申請，合先敘明。

23 3. 申請人史○○所為如申證 8 之貼文乃屬工會言論活動，具備正當性

1 及必要性，主張分享給非會員亦具有合理性，析述如下：

2 (1) 按「所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理
3 監事會所議決或指示之活動為限，只要客觀上係依循工會之運
4 動方針所為之行為，即應認為係屬工會活動，而受到法律之保
5 護。」、「所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、
6 理監事會所議決之活動為限，即使是工會會員為維護、提升勞
7 工之勞動條件為目的，依循工會之運動方針所為之行為，應認
8 屬工會活動而受法律之保護。」、「工會或工會會員對於雇主之
9 批評言論或宣傳活動，是勞工行使團結權，進行工會活動的重
10 要內容之一。工會對雇主所為之批評言論，乃屬工會活動自由
11 之範疇，其批評如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主
12 自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
13 清或回應，不可據此否定工會言論之正當性，進而發動人事權
14 給予工會幹部不利之待遇。且相對而言，雇主在勞資關係中處
15 於較優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言
16 論是揭發企業有違反勞基法相關規定之情事，具有高度之公益
17 性時，則工會為維護全體員工（包含會員）所為上開資訊之揭
18 露，應屬正當之工會活動，應為雇主容忍義務之範疇。」臺北
19 高等行政法院112年度訴更一字第77號判決、最高行政法院110
20 年度上字第242號判決、109年度上字第1103號判決及109年
21 度判字第504號判決意旨參照。

22 (2) 查申請人史○○身為申請人工會會員代表於113年3月27日在
23 專屬申請人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文（即申證8所

1 示內容)，觀其貼文文字內容「…以下是華航某 CA 今年 3 月份
2 的薪資單，大家可以盡量分享出去給非會員，看看裡面到底有
3 多少薪資的調整是 TUP（即申請人工會）和所有會員及分會團
4 結起來透過勞資協商/爭議/罷工等等的工會活動所爭取來的。機
5 師工會（即申請人工會）從來沒有對不起任何會員或非會員。
6 走對的路，做對的事，『飛安 健康 尊重』是機師工會自 10 年
7 前成立以來一向秉持的初衷，這個團體需要所有中華民國台灣
8 飛行員的支持，才能保持代表飛行員勞工團體與相對資方團體
9 的對等協商，爭取健康合理的勞動條件。請所有 TUP（即申請
10 人工會）會員夥伴們一起動起來，多關心身邊尚未入會/已離開
11 的非會員，一起支持機師工會（即申請人工會）繼續奮鬥。…」
12 就申請人史○○發文內容宣揚申請人工會宗旨與工會活動努力
13 成果而言，顯屬非個人言論，而屬宣揚工會活動及其成果之工
14 會言論。

15 (3) 又，申請人史○○係於相對人 113 年 3 月份薪資發薪日當日（即
16 113 年 3 月 27 日，參申證 17），就當天已知確實落實工會爭取
17 之加薪結果進行貼文，此一宣揚工會活動及其成果之行為，於
18 專屬申請人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文洵屬正當合
19 理，且既為宣揚申請人工會活動所達成之成果，最低限度本有
20 必要於專屬申請人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文，以促
21 使申請人工會會員周知：該加薪結果乃相對人為落實如申證 6
22 申請人工會與相對人協商結論，故而始有之調薪，是以申請人
23 史○○於專屬申請人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文，洵

1 屬正當且必要。

2 (4) 至於申請人史○○於貼文中呼籲將此分享給非會員之理由，主
3 要係因為使代表飛行員之勞工團體能與相對資方對等協商使
4 然，此參申請人史○○貼文內容提及：「…這個團體（即申請人
5 工會）需要所有中華民國台灣飛行員的支持，才能保持代表飛
6 行員勞工團體與相對資方團體的對等協商，爭取健康合理的勞
7 動條件。請所有 TUP（即申請人工會）會員夥伴們一起動起來，
8 多關心身邊尚未入會/已離開的非會員，一起支持機師工會（即
9 申請人工會）繼續奮鬥。…」即可見一斑。是以申請人史○○
10 113 年 3 月 27 日如申證 8 內容之貼文、並主張分享給非會員之
11 行為與其理由，實為使代表飛行員之勞工團體能與相對資方對
12 等協商，應具有合理性。遑論申請人史○○係為告知全體會員
13 加薪緣由始末，始為上開資訊之揭露，當屬正當工會活動，應
14 為雇主容忍義務之範疇。是以申請人史○○之貼文既為維護、
15 提升勞工之勞動條件為目的，依循工會之運動方針所為之行
16 為，依上開司法實務見解，應認當屬受法律保護之工會活動。

17 (5) 再者，申請人工會該次爭取 113 年調薪活動實係肇始於 112 年 3
18 月 17 日申請人工會第三屆第二次會員代表大會提案討論第六案
19 （參申證 2 第 7 頁）；申請人工會係於 112 年 10 月 18 日申請人
20 工會第三屆第 18 次理監事會議決議向桃園市政府勞動局提出對
21 相對人主張加薪之勞資爭議調解申請（參申證 3），並於 112 年
22 10 月 24 日向桃園市政府勞動局提出要求相對人加薪之勞資爭
23 議調解申請（參申證 4），更經申請人工會第三屆第二次臨時會

1 員代表大會臨時動議第三案追認通過要求相對人具體調薪比例
2 (參申證5第5頁至第6頁);嗣後申請人工會與相對人方於113
3 年1月24日簽署如申證6所示之薪資調整第二次協商會議紀
4 錄,其中所載之會議討論事項第3點雙方共識,即為申請人工
5 會與相對人最後達成之調薪結論。且該次會議後,申請人工會
6 為展現誠意,雖於翌日(即113年1月25日)向桃園市政府勞
7 動局撤回調薪案之勞資爭議調解申請,惟相對人既未履行調
8 薪、申請人工會亦未如申證6調薪協議第2頁所示:「會員代表
9 大會通過」,是以調薪工會活動自難逕認已結束。

10 (6) 承上,遲至113年2月19日申請人工會與相對人進行團體協商
11 會議後,申請人工會代表人向相對人協商代表私下探詢,確認
12 相對人因內部行政作業之故,調薪一事尚無法於113年2月底
13 履行,然應可於113年3月份薪資發放並補上同年1月及2月
14 調薪增額部分,是以申請人工會代表人即於翌日(即113年2
15 月20日)在專屬申請人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文,
16 表示申證6之調薪協議無法於113年2月底發放,但將於3月
17 份薪資中發放並補上同年1月及2月份調薪增額部分(參申證
18 14)。

19 (7) 直到113年3月22日申請人工會第三屆第三次會員代表大會召
20 開,經提案討論表決通過勞資爭議調解撤回追認(參申證15第
21 2頁提案討論第3案),申請人工會始完備申證6調薪協議第2
22 頁所示:「會員代表大會通過」一節。惟此時相對人亦尚未履行
23 調薪協議,直到5日後的同年月27日(即113年3月27日)

1 相對人發放 3 月份薪資時，始確認相對人已履行調薪協議。參
2 前述可知，申請人史○○亦於確知相對人真實履行調薪協議之
3 同日當天，進行如申證 8 之貼文行為，故相對人抗辯申請人史
4 ○○於 113 年 3 月 27 日發文之行為與申請人工會活動無涉，實
5 不可採。

6 4. 另就相對人禁止員工討論薪資此一規範是否有違反公序良俗，分述
7 如下：

8 (1) 查相對人相證 1 之 5.2.1.2 之規定固以個人薪資及獎金屬隱私保
9 護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人薪資資料為內容，惟
10 勞動部改制前之行政院勞工委員會 78 年 7 月 12 日 (78) 台勞
11 動一字第 17215 號函即已揭明：「勞工個人薪資所得非屬業務上
12 之秘密，不應於工作規則中訂定勞工對於個人工資應予保密，
13 嚴禁與他人談論，違者予以處分」；復參個人就其隱私資料本有
14 個人資訊自決權。是以個人工資既非業務上秘密，實難謂此得
15 為相對人公司隱私；又個人既可自行決定其隱私資料是否揭
16 露，顯見相對人相證 1 之 5.2.1.2 規定實無可保護之法益。

17 (2) 遑論申證 8 貼文所示之薪資資料已完全遮掩該員之相關個資，
18 又是在專屬申請人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文。實難
19 以特定究竟係屬何人之薪資資料，是以毫無任何特定員工之個
20 人隱私（薪資資料）遭到揭露，故而申請人史○○所為既未「公
21 開」、亦未洩漏任何「特定人」之薪資資料，顯見相對人之懲處
22 應係濫用相對人相關規定。有甚者，相對人認為以申請人史○
23 ○為申證 8 之行為符合相證 2 之 9.2 規定，然申證 8 貼文係於專

1 屬申請人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文所為，倘謂申請
2 人史○○之行為合致相證 2 之 9.2 規定，應係相對人已將申請人
3 工會會員專屬閱覽之臉書粉絲團網頁視為相對人工作場所、或
4 相對人辦公秩序管理權限範圍內，始有規定適用之合致餘地。
5 惟若相對人真意果然如此，則已足見相對人已將其管理權限伸
6 手進入申請人工會內部，則此顯已構成對申請人工會之支配介
7 入，而有工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響、妨礙、限制工
8 會活動之成立。

9 (3) 再者，參申證 20 可知，申證 8 之資料內容本屬申請人史○○之
10 個人薪資資訊內容，申請人就其個人薪資資訊本得予決定是否
11 揭露，此本為其個人資訊自決權之一環，更遑論所謂「公共秩
12 序」指的是法律背後反映的價值體系或基本原則；「善良風俗」
13 則是指法律以外一般人在社會生活中所相互依循的生活規範或
14 道德觀念，而外國法院裁判或立法例等規定，多半係藉公序良
15 俗條款於我國發揮作用，如貴會所提及之 2023 年歐盟薪資透明
16 指令亦屬公序良俗之範疇，該指令第 7 章第 5 條，已明文揭示
17 雇主不得阻止勞工為了執行同工同酬原則而揭露其工資。特別
18 是成員國應採取措施，禁止限制工人揭露薪資資訊的合約條款
19 (參申證 18)，甚至該薪資透明之歐盟指令除了賦予勞工對雇主
20 就薪資有關之資訊請求權外，還要求雇主應主動揭露有關勞工
21 薪資差距資訊之薪酬資訊，甚至包含求職者可了解該職缺的初
22 始薪資資訊與適用之團體協約，以利求職者針對薪酬內容可與
23 雇主進行公平的協商。

1 (4) 又觀諸本案申請人史○○遭相對人記申誠一次之行為，係將隱
2 蔽員工姓名與編號之 113 年 3 月正駕駛之薪資條，張貼於申請
3 人工會臉書社團以向會員說明申請人工會確實有積極爭取權
4 益，顯見申請人史○○張貼之目的是為了促進會員了解申請人
5 工會持續透過各種勞資爭議與工會活動方式，而有將該月完整
6 薪資明細揭露之必要，此部分也符合前揭歐盟薪資透明指令之
7 意涵；從時間點觀之，該當月薪資資訊恰好可證申請人工會爭
8 取之協商成果，確實已於 113 年 3 月相對人發薪時所實現，若
9 依照相對人所述尚須遮蔽其他薪資資訊的話，除已過分限制申
10 請人響應工會活動與實現工會章程宗旨之方式，且此做法更恐
11 將使申請人之貼文遭會員質疑該份薪資明細之真實性。

12 (5) 反觀相對人一再地強調薪資結構、人事成本與獎金分配屬於相
13 對人之營業秘密（參貴會 113 年 12 月 20 日第 2 次調查會議紀
14 錄第 5 頁第 8 行及第 9 行），惟就申請人史○○所張貼之華航正
15 駕駛 113 年 3 月薪資單而言，僅有單月份的特定員工薪資究竟
16 要如何直接得知所謂「薪資結構、人事成本與獎金分配」？又
17 相對人所謂飛航組員受領薪資是其他職類人員 3 倍至 5 倍之
18 多，這也是眾所皆知之事，勞動部公布最新之「職類別薪資調
19 查」結果，職類薪資排行榜以「機師」月薪 31.5 萬居冠（參申
20 證 19），故機師薪資較其他職種為多早已是「公開的秘密」，根
21 本不應作為相對人要求員工不得揭露薪資之原因。至於相對人
22 所稱申請人史○○此舉將使其他職類同仁得知彼此落差、造成
23 分化與對立，已破壞相對人安全及平等職場環境云云（參相對

1 人答辯(三)書第5頁倒數第3行以下),更屬荒謬。蓋所謂薪
2 資平等應追求的是同工同酬或同職同酬,不同職種間有薪資差
3 異乃屬當然,且是個別勞工自身價值與專業之展現,而機師之
4 薪資水平早已是公開討論的範疇,業如前述,相對人從未舉證
5 申請人此舉造成何種實質損害,而符合其給予申誡處分之規
6 範,亦未就申請人此舉所可實現之集體勞動權與言論自由與其
7 可能受到之些微影響進行衡量,即斷言本件申請人已逾正當性
8 與必要性,相對人不應予以容忍,顯屬無稽。

9 (6) 是以,申請人為了避免過分揭露薪資以外之其他資訊,係隱蔽
10 員工姓名與編號,並以「華航某CA」稱呼之,無論是從申請人
11 貼文之時間、目的、手段以觀,均具正當性,亦未踰越相當之
12 比例,當屬合理適法,相對人予以禁止與限制,並直接給予申
13 誡處分,已違反前揭歐盟薪資透明指令,應屬違反公序良俗而
14 無效。

15 5. 末查,相對人113年4月17日對申請人史○○「申誡乙次」之懲戒
16 處分,已然對申請人史○○及桃園市機師職業工會構成工會法第35
17 條第1項第1款及第5款之不當勞動行為,析述如下:

18 (1) 按「於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不
19 當勞動行為時,應依勞資關係脈絡,就勞工在工會中之地位、
20 參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程
21 度、時期及合理性等一切客觀因素,特別是雇主就同種事例之
22 處理方式前後是否不同,綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工
23 會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動

1 行為。」最高行政法院 112 年度上字第 108 號判決意旨參照。

2 (2) 查申請人史○○所為如申證 8 之貼文既屬工會活動參與已如前
3 述，且申請人史○○乃申請人工會之會員代表，於申證 2、申證
4 5 及申證 15 之會員代表大會中均有出席投票支持該工會活動
5 (參申證 16)。考量申請人史○○在申請人工會中之地位(會員
6 代表)、參與活動之內容(支持工會要求相對人調薪)，則相對
7 人予以申誡乙次之懲處，亦將導致申請人史○○考績受有影
8 響、進而影響其他獎金發放受領數額。遑論申請人史○○係於
9 專屬申請人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文，此時仍有遭
10 人截圖向相對人檢舉、導致貼文者受到懲處的情形，相對人此
11 舉不但已嚴重妨礙工會內部活動，導致未來工會會員在專屬會
12 員之非公開場合討論亦將受限，進而發生寒蟬效應，對於影響
13 工會發展甚為劇烈。

14 (3) 次查，申請人史○○113 年 4 月 17 日受相對人作出本案申誡一
15 次懲處後，已導致申請人史○○113 年度考績僅得到 79.48 分之
16 甲下考評等第(參申證 21)。由於相對人年度考績均以 80 分為
17 甲等起算，且相對人年度考績依「優」、「甲上」、「甲」及
18 「甲下」，分別可以領取月基本薪乘以「5.26」、「4.96」、「4.66」
19 及「4.36」之不同基數而得之考績獎金。其中「甲」與「甲下」
20 之考評等第差距 0.3 個基數，依申請人史○○月基本薪 144,160
21 元計算，「甲下」考評與「甲」考評即差有 43,248 元之具體不
22 利益。有鑑於申請人史○○113 年並無任何事、病假或遲到、早
23 退紀錄，僅有因不當懲處以致獲得 79.48 分之「甲下」考評，該

1 考評與甲等考評僅差距 0.52 分，以相對人過往一支申誡扣 0.52
2 分之考評沿革而言，申請人史○○年終考績獎金已因此差別
3 0.3 基數，至少受有 43,248 元無法領取落差之具體不利益待遇。

4 (4) 綜上，相對人 113 年 4 月 17 日對申請人史○○「申誡乙次」之
5 懲戒處分，後更致申請人史○○之年度考績僅獲得「甲下」考
6 評而無法取得較優之考績獎金，顯然已對申請人史○○參與工
7 會活動造成不利益待遇；另有鑑於申請人史○○係於專屬申請
8 人工會會員閱覽之臉書粉絲團網頁貼文，該臉書粉絲團網頁是
9 會員或是對工會事務有興趣的人才會觀看瀏覽的，考量手段、
10 目的和範圍均屬正當，如容忍雇主以工作規則介入工會群組發
11 言，顯然是干涉工會自主運作，同時對於申請人工會言論表達
12 及未來發展，亦將產生會員人人自危之寒蟬效應，是以相對人
13 應已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

14 (二) 其餘參見申請人 113 年 6 月 25 日不當勞動行為裁決申請書、113 年
15 12 月 17 日不當勞動行為裁決補充理由狀、114 年 1 月 17 日不當勞
16 動行為裁決補充理由(二)狀、114 年 2 月 14 日不當勞動行為裁決
17 補充理由(三)狀及各該書狀檢附之證物。

18 (三) 請求裁決事項：

- 19 1. 確認相對人於民國(下同)113 年 4 月 17 日對申請人史○○記 1 次
20 申誡之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞
21 動行為。
- 22 2. 相對人應撤銷 113 年 4 月 17 日對申請人史○○為 1 次申誡之處分。
- 23 3. 相對人應自收到本裁決決定書之日起，將本裁決決定主文以標楷體

1 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 14 日以上，並將公告事證存
2 查。

3 二、相對人之答辯及主張：

4 (一) 關於申請人主張之請求裁決事項第一項，「確認相對人於民國（下
5 同）113 年 4 月 17 日對申請人史○○記 1 次申誡之行為，構成工會
6 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。」部分：

7 1. 參最高行政法院 109 年度判字第 504 號判決意旨可知，工會對於個
8 別勞工因參加工會活動而受到不利益待遇，究有何工會權利或法律
9 上利益直接受損害，若無，即無工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
10 當勞動行為申請權；另個別勞工若無工會法第 35 條第 1 項第 5 款
11 規定之勞工權利或法律上利益直接受損害，則亦不具該同條項第 5
12 款之不當勞動行為申請權。

13 2. 是以，本件申請人並未敘明申請人史○○有何工會法第 35 條第 1
14 項第 5 款勞工權利或法律上利益直接受損害，不具同條項第 5 款之
15 不當勞動行為申請權，而申請人亦未敘明申請人工會有何工會法第
16 35 條第 1 項第 1 款權利或法律上利益直接受損害，亦無該第 1 款之
17 不當勞動行為申請權，敬請貴會依法駁回申請。

18 3. 申請人史○○於 113 年 3 月 27 日在臉書社團公開發布薪資單並要求
19 分享之行為，並非工會活動，縱認為工會活動，亦已逾越必要性與
20 合理性：

21 (1) 申請人工會固於 112 年 10 月 24 日向桃園市政府勞動局申請勞
22 資爭議調解，該勞資爭議調解固屬工會活動，然申請人工會與
23 相對人已於 113 年 1 月 24 日薪資調整第二次協商會議達成薪資

1 調整之共識(參申證6),申請人工會並於113年1月25日向桃
2 園市政府勞動局撤回勞資爭議調解之申請(參申證7)。因此,
3 關於申請人工會請求調整薪資之工會活動已於113年1月25日
4 結束。則申請人史○○在113年3月27日張貼申證8之內容顯
5 非屬工會活動,純係其個人行為,合先敘明。

6 (2) 再者,申證8係張貼在申請人工會臉書社團,而申請人工會之
7 組織型態為「職業工會」,該「職業工會」之會員除華航機師外,
8 尚有其他航空公司如長榮機師,此觀申請人工會在貴會113年
9 12月20日第2次調查會議陳述申證8臉書社團計有1,187人加
10 入即明。但申請人史○○卻將相對人某機師的薪資項目及金額
11 完全毫無遮蔽揭露在申證8臉書社團,且大刺刺地表示請盡量
12 分享出去給非會員,申請人史○○上述行為形同將相對人機師
13 薪資項目及金額曝露給其他航空公司機師知悉,申請人史○○
14 所為縱屬工會活動,亦已逾越工會活動之必要性及合理性。

15 (3) 此外,申請人史○○於特定多數人之臉書社團公開洩漏薪資單
16 (參申證8),雖係用以說明申請人工會已為會員爭取相當權
17 益,然觀諸申請人史○○所張貼之其個人薪資單,不僅無法看
18 出哪些項目係由申請人工會所爭取而來,更未遮蔽顯與申請人
19 工會努力無關之基本薪,倘申請人史○○係為說明申請人工會
20 已為會員爭取多少權益之工會活動而張貼薪資單,基於上開目
21 的,僅需透露薪資單上與工會運作相關部分即可,其餘依相對
22 人員工職場行為規範5.2.1.2仍屬隱私保護範圍之個人的薪資及
23 獎金,而不應公開討論或洩漏,故申請人史○○未遮蔽顯與申

1 請人工會努力無關之基本薪等部份，缺乏手段與目的之合理
2 性，已違反比例原則，且申請人之行為顯與最高行政法院 110
3 年度上字第 364 號判決之事實有顯著差異，申請人不得比附援
4 引上揭最高行政法院判決而逕認相對人規範核予違規之申請人
5 史○○申誡一次之懲處構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
6 款之不當勞動行為。亦即，退步言之，縱使認為申請人此舉屬
7 於工會活動，但申請人進行工會活動仍應於合理範圍內為之，
8 逾越合理範圍之工會活動致侵犯職場管理秩序者，雇主對之加
9 以懲處，絕非不當勞動行為。從而，相對人就申請人史○○依
10 國內員工獎懲規定予以適當之懲戒處分即申誡一次，不應構成
11 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之不當勞動行為。

12 (4) 至於申請人雖援引貴會 107 年度勞裁字第 46 號裁決決定，然上
13 述裁決決定業經臺北高等行政法院高等庭 108 年度訴字第 298
14 號判決撤銷，並經最高行政法院 110 年度上字第 242 號判決維
15 持確定在案，故申請人所引用之貴會 107 年度勞裁字第 46 號裁
16 決決定，自無法作為本件有利於申請人主張之依據，併此敘明。

17 4. 次查，申請人史○○在臉書社團公開發布薪資單並要求分享之行為
18 已違反相對人規定，相對人進行面談並依勞動契約或工作規則等規
19 定而對其職場違紀行為給予懲戒處分，不構成不當勞動行為，分述
20 如下：

21 (1) 依工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定，鑑於不當勞動行為之不利
22 益待遇禁止規定，係對勞工個人之直接保護，避免雇主因勞工
23 加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工解僱等不利益之對

1 待，產生寒蟬效應，影響工會成立或存續，而參照工會法第 35
2 條授權訂定之工會法施行細則第 30 條第 1 項所規定：「本法第
3 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻
4 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
5 工為直接或間接不利之對待。」應認前述規定所謂「其他不利
6 之待遇」，應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復
7 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，
8 來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。亦即前揭規定所
9 稱雇主對於勞工之不利對待行為，必須是基於妨礙工會活動等
10 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
11 始能成立。

12 (2) 次按，「建立不當勞動行為救濟制度之目的，在於保障勞工之勞
13 動三權，讓勞工得以安心從事憲法所保障之工會活動，實現勞
14 資自治之精義，但此並不意味著勞工得以豁免遵守職場管理秩
15 序之義務，工會幹部於值勤時若有侵犯職場管理秩序之行為，
16 雇主仍可援用勞動契約或工作規則等規定而予適當之懲戒處
17 分。」此有貴會 103 年勞裁字第 29 號、104 年勞裁字第 07 號、
18 107 年勞裁字第 23 號、109 年勞裁字第 35 號及 110 年勞裁字第
19 03 號等裁決決定意旨可資參照。

20 (3) 再按，「雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處
21 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。
22 在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就
23 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

1 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
2 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
3 之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人
4 而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。」此有貴
5 會 109 年勞裁字第 35 號裁決決定意旨可稽。

6 (4) 準此，於雇主對勞工為懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行
7 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
8 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、
9 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
10 判斷。絕非謂勞工得因參與工會而豁免遵守職場管理秩序之義
11 務，如若勞工有侵犯職場管理秩序之行為，雇主仍可援用勞動
12 契約或工作規則等規定予以懲戒處分。

13 (5) 查相對人員工職場行為規範 5.2 安全及平等的職場環境項下之
14 5.2.1.2 已明文規定「個人的薪資及獎金屬隱私保護範圍，不可
15 公開討論或洩漏自己或他人之薪資資料。」(參相證 1)，孰料，
16 申請人史○○竟在 113 年 3 月 27 日於特定多數人之臉書社團公
17 開洩漏其個人之薪資單 (參申證 8)，更進一步要求社團成員將
18 薪資單盡量分享出去，相對人於 113 年 4 月 12 日接獲檢舉後，
19 即請申請人史○○至辦公室面談並告知，依據員工職場行為規
20 範 5.2.1.2，申請人史○○公開討論及洩漏薪資資料之行為，顯
21 然已違反相對人上開規定，相對人並於面談時要求申請人史○
22 ○刪除相關訊息，申請人史○○亦自知其行為違反相對人上開
23 規定，因而配合當場刪除該薪資分享文。又因相對人考量因申

1 請人史○○確實未依照規定遵守員工職場行為規範，而情節輕
2 微，故依相對人人事業務手冊第 11 篇第 1 章國內員工獎懲規定
3 給予申誡一次以為警惕（參相證 2）。

4 (6) 縱認申請人史○○如依其所稱目的係欲對外宣傳申請人工會在
5 調薪事件中之努力成果，申請人史○○亦有其他方式可選擇，
6 例如：申請人史○○可隱匿薪資單其他項目，只顯示調薪共識
7 中有關薪資增補部分之項目即可，而非整份薪資單之薪資項目
8 及金額（因已經包括與調薪爭議無關之薪資項目如飛安獎金）
9 或摘要說明申請人工會在 113 年 1 月 24 日薪資調整第二次協商
10 會議達成薪資調整之共識內容或依據申請人提出之申證 14 中已
11 載明，薪資增額之機種津貼部分將在 113 年 3 月薪資發放，申
12 請人史○○可提醒會員回頭查看 3 月份各自薪資單，就可以知
13 道工會的努力成果，且申證 8 所指之申請人工會臉書社團雖係
14 特定人始得加入之社團，然其中包括非相對人之機師，申請人
15 史○○在一個包括非同一企業成員的環境下張貼整份薪資單並
16 討論薪資，即係「公開」討論之行為，申請人史○○不但選擇
17 將相對人某機師整份薪資單公布，並鼓勵散播給不特定之個
18 人，其行為顯已違反相證 1 相對人員工職場行為規範 5.2.1.2 條
19 規定。

20 (7) 綜上，相對人係因申請人史○○違反相對人員工職場行為規範
21 公開洩漏薪資單資訊，而依國內員工獎懲規定對其記申誡一
22 次。是相對人面談申請人史○○及予以懲處，均係依相對人規
23 定辦理，與其是否為工會幹部身分或參與工會活動完全無涉，

1 絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之不當勞動
2 行為。

3 5. 再查，就相對人於規範中禁止薪資討論乙事，是否有違反公序良俗
4 或歐盟薪資透明指令，分述如下：

5 (1) 按民法第 72 條規定：「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗
6 者，無效」，即指法律行為之內容不相容於一般秩序、道理、法
7 則及社會道德，有悖社會妥當性（最高法院 103 年度台上字第
8 2036 號民事判決參照）。而所謂公共秩序係指國家社會之一般要
9 求或利益，善良風俗者乃社會一般道德觀念之謂，諸如違反人
10 倫、違背正義觀念、或剝奪（或限制）個人自由過甚之行為均
11 屬之（臺灣高等法院 90 年度家上字第 96 號民事判決意旨參照）。

12 (2) 以臺灣風俗民情而論，向他人詢問薪資本身即有失禮數，且社
13 會人士除於職場或朋友間避免直接談論薪資，多數民眾並戲稱
14 薪資為親戚於過年圍爐之禁忌話題，足見以臺灣之風俗民情，
15 仍無公開薪資之文化或習慣。更且，公序良俗，是一種「最大
16 公約數」的概念，乃社會對於某種觀念、行為的接受程度，國
17 內外國情不一，自然對同一事件有不同的看法，仍應因地制宜。

18 (3) 相對人為維護安全及平等之職場環境、避免員工間產生矛盾，
19 於內部員工職場行為規範第 5.2 條項下約定員工不應公開討論
20 薪資，並未違反我國國家社會之一般要求或利益、亦與臺灣目
21 前社會一般道德觀念相符。申請人史○○揭露完整薪資單及金
22 額，其中如飛航組員飛安獎金項目，申請人史○○所揭露者除
23 該特定個人之薪資外，亦已同步揭露所有正機師之飛安獎金金

1 額，試問是否每位機師同仁皆同意讓他人得知個人薪資項目具
2 體金額？蓋薪資係參考每位員工過去/現在之工作表現、貢獻
3 度、配合度、未來發展性核給不同之數額，故非同一職位僅有
4 單一數額，在同一企業內擔任同一職位者，亦未必有意願公開
5 薪資待遇，薪資保密仍有其必要性，而申請人史○○此舉亦將
6 使其他職類同仁得知彼此落差、造成分化與對立，已破壞相對
7 人安全及平等之職場環境。況且國內多數企業皆有相似薪資保
8 密約定，申請人等主張本件應保護工會活動及會員言論自由，
9 實屬無據。

10 (4) 再者，薪資結構及差異為企業留才重要手段，如使外部人士輕
11 易知悉公司人事成本等營運上秘密，恐將造成惡意競爭及挖
12 角，從而企業禁止員工公開討論薪資實有其重要性及必要性，
13 且職場行為規範是為維護公司內部職場秩序及紀律所必須，且
14 薪資透明目前並非臺灣國內社會通念，亦不符合現行華人職場
15 文化，而企業內之職場行為規範及員工獎懲規定，所禁止者乃
16 員工之違規行為，不論是否具有工會會員身分，相對人如有其
17 他員工發生與申請人史○○相同之行為均同樣會被懲處，並不
18 會因為是否為工會會員而有所差異。

19 (5) 而本件申請人史○○將相對人某機師的薪資項目及金額完全毫
20 無遮蔽揭露在申證 8 臉書社團且鼓勵請盡量分享出去給非會員
21 之舉，其中甚至包括與調薪爭議無關之薪資項目如飛安獎金，
22 對相對人而言，飛航組員受領金額實為其他職類人員 3 倍至 5
23 倍之多，但相對人未曾對其他職類同仁公開說明，申請人此舉

1 恐將造成相對人內部無謂紛爭及管理困擾。對外而言，目前全
2 球均有機師缺員情形，例如香港、美國及日本等國家（參相證 4
3 至 6），薪資結構及差異為企業留才重要手段，如使外部人士輕
4 易知悉相對人人事成本等營運上秘密，恐將造成惡意競爭及挖
5 角，從而企業禁止員工公開討論薪資實有其重要性及必要性。

6 (6) 縱認 2023 年歐盟通過之薪資透明指令得視為民法第 1 條規定之
7 法理予以參酌，然參考歐盟委員會官網說明，其開宗明義指出
8 期望透過本指令強化男女間同工同酬原則，旨在縮短性別薪酬
9 差距及薪資歧視，甚至官網所呈現之比例數據，亦在強調歐盟
10 的性別薪資差距，此顯然與本件申請人史○○直接於網路社群
11 公開特定機師薪資單之薪資揭露及公開討論之行為明顯有別。
12 又 2023 年歐盟通過之薪資透明指令內容，應係指員工有權向雇
13 主詢問從事相同工作內容勞工之「平均薪資」並需區分性別，
14 與所謂公開討論、公開揭示特定人薪資應非相同之概念；另且，
15 自該指令內容亦可得知適用範圍似應僅限於「同一企業內」，蓋
16 雇主不可能知悉其他公司平均薪資而得進一步向員工說明，本
17 件申請人史○○張貼薪資單之申證 8 所示機師職業工會群組內
18 尚包含有長榮、虎航、星宇航空公司等他航機師，應已遠遠逾
19 越 2023 年歐盟通過之薪資透明指令內容所指之單一企業主體，
20 嚴重影響相對人薪資結構保密性，甚可能影響未來徵才程序。

21 (7) 況且，2023 年歐盟通過之薪資透明指令，其主要係歐美各國為
22 了消除就業歧視，特別是對於性別歧視，縮減性別之間的薪資
23 差距，讓男女勞工都能夠「同工同酬」，並藉由企業對求職者公

1 布招聘薪資以及對在職者給予薪資資訊權等手段來達成，其中
2 對於在職者之薪資要求企業公布其相同職位勞工的薪資範圍開
3 放讓員工查詢，故相對人認為 2023 年歐盟通過之薪資透明指令
4 並非要求公布具體金額，而係類似如我國就業服務法第 5 條第 2
5 項第 6 款規定：提供職缺之經常性薪資未達新臺幣四萬元而未
6 公開揭示或告知其薪資範圍。基此，相對人內部對於相同職位
7 之薪資已有公布機制，員工無須相互討論也可知有無就業歧
8 視，例如：空勤員工基本薪採晉支制度，看個人等第代碼即可
9 知悉年資與相對的薪資級距；地勤人員於薪資單上會顯示員工
10 職位基本薪之起頂薪等等設計，相對人之制度皆已符合上述歐
11 盟薪資透明指令之立法目的。

12 (8) 綜上，相對人之制度既已符合上述歐盟薪資透明指令之立法目
13 的，相對人僅係因考量內部職位繁多，薪資設計多元，為避免
14 相互攀比以及不同職位間因資訊不正確造成管理困擾與紛爭，
15 故訂定相證 1 相對人員工職場行為規範 5.2.1.2 條規定，實質上
16 並無違反公序良俗，亦無違反歐盟薪資透明指令。

17 6. 附值一提者係，相對人內部過往包含本件在內發生二件員工公開討
18 論薪資之情形，相對人均依照規定予以懲處，並無做不同處理方式。

19 7. 綜上，本件相對人絕無申請人所稱構成工會法第 35 條第 1 項第 1
20 款及第 5 款規定不當勞動行為之情事，申請人請求命撤銷申誠處分
21 及將裁決主文及理由公告，法律上均屬無據。敬請貴會依法駁回裁
22 決之申請，以維相對人權益。

23 (二) 其餘參見相對人 113 年 8 月 8 日不當勞動行為裁決案件答辯書、113

1 年 12 月 13 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）書、114 年 1 月 9
2 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）書、114 年 2 月 13 日不當勞動
3 行為裁決案件答辯（四）書、114 年 3 月 6 日不當勞動行為裁決案
4 件答辯（五）書及各該書狀檢附之證物。

5 （三）答辯聲明：

6 申請人裁決之申請駁回。

7 三、雙方不爭執事項：

8 （一）申請人工會於 112 年 10 月 24 日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議
9 調解，並於 113 年 1 月 24 日薪資調整第二次協商會議與相對人達成
10 薪資調整之共識（參申證 6），申請人工會於 113 年 1 月 25 日撤回
11 勞資爭議調解之申請（參申證 7）。

12 （二）申請人史○○於 113 年 3 月 27 日於「桃園市機師職業工會（會員專
13 屬）」之臉書社團為申證 8 之發文。

14 （三）相對人主管邱○○於 113 年 4 月 12 日約談申請人史○○，要求申請
15 人史○○刪除申證 8 貼文內容，申請人史○○當場刪除申證 8 之貼
16 文內容。

17 （四）相對人於 113 年 4 月 17 日以申請人史○○違反相證 1「員工職場行
18 為規範」5.2.1.2 規定，為申誡 1 次之懲處。

19 （五）申請人史○○之 113 年度考績為 79.48 分之甲下考評等第(申證 21)。

20 四、本件爭點為：

21 相對人於民國(下同)113 年 4 月 17 日對申請人史○○記 1 次申誡之行為，
22 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？

23 五、判斷理由：

1 (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
2 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，
3 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
4 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
5 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
6 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
7 預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利（本會 104
8 年勞裁字第 27 號裁決決定書、最高行政法院 107 年度判字第 204 號
9 判決參照）。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項
10 之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，
11 作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構
12 成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不
13 當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參
14 照）。又工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨
15 礙或限制工會之成立、組織或活動。」就雇主之行為是否構成工會
16 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為判斷時，應依勞資關係脈
17 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
18 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
19 不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要客觀上可以認定
20 行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 101 年勞裁字第 53 號
21 裁決決定書參照）。

22 (二) 申請人主張，申請人史○○於 113 年 3 月 27 日，於專屬申請人工會
23 會員閱覽之臉書粉絲團網頁，基於為告知全體會員加薪緣由始末，

1 為申證 8 貼文之資訊揭露行為，乃屬工會言論活動，具備正當性及
2 必要性，然相對人竟以其員工職場行為規範第 5.2.1.2 規定：「個人
3 的薪資及獎金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之
4 薪資資料。」對申請人史○○為乙次申誡之懲處，自屬工會法第 35
5 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為等語。

6 (三) 相對人則主張，申請人史○○在臉書社團公開發布薪資單並要求分
7 享之行為已違反相對人員工職場行為規範第 5.2.1.2 規定，相對人進
8 行面談並依勞動契約或工作規則等規定而對其職場違紀行為給予懲
9 戒處分，均係依相對人規定辦理，與其是否為工會幹部身分或參與
10 工會活動完全無涉，故懲戒處分不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
11 及第 5 款規定之不當勞動行為云云。

12 (四) 相對人 113 年 4 月 17 日對申請人史○○記申誡乙次之行為，構成工
13 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 14 1. 查申請人史○○為申請人工會之會員代表，其於 113 年 3 月 27 日於
15 「桃園市機師職業工會（會員專屬）」之臉書社團中，為申證 8 之
16 發文，其內容為：「以下是華航某 CA 今年 3 月份的薪資單，大家可
17 以盡量分享出去給非會員，看看裡面到底有多少薪資的調整是 TUP
18 和所有會員及分會團結起來透過勞資協商/爭議/罷工等等的工會活
19 動所爭取來的。機師工會從來沒有對不起任何會員或非會員。走對
20 的路，做對的事，『飛安 健康 尊重』是機師工會自 10 年前成立以
21 來一向秉持的初衷，這個團體需要所有中華民國台灣飛行員的支
22 持，才能保持代表飛行員勞工團體與相對資方團體的對等協商，爭
23 取健康合理的勞動條件。請所有 TUP 會員夥伴們一起動起來，多關

1 心身邊尚未入會/已離開的非會員，一起支持機師工會繼續奮鬥。入
2 會費 1 萬元，年會費 8400 元，工會（包括企業工會及空服員職業
3 工會）歷年來所爭取的有形無形/有價無價的勞動條件改善，不知道
4 是上述這筆錢的多少倍了。謝謝大家幫忙宣傳！」同時張貼有某 CA
5 （機師）之薪資單，為雙方所不爭執。

6 對此，相對人主張申請人史○○上開發文之行為僅屬個人行為，
7 因申請人工會於 113 年 1 月 25 日向桃園市政府勞動局撤回調薪之
8 勞資爭議調解申請（參申證 7），故請求調整薪資之工會活動已於
9 113 年 1 月 25 日結束，然所謂工會活動，並不以工會會員大會、會
10 員代表大會、理監事會所議決之活動為限，即使是工會會員為維
11 護、提升勞工之勞動條件為目的，依循工會之運動方針所為之行
12 為，應認屬工會活動而受法律之保護。（最高行政法院 110 年度上
13 字第 242 號行政判決參照）觀申請人史○○上開發文內容，係基於
14 申請人工會為會員爭取正、副駕駛之機種津貼、基本薪調增，以及
15 增列正駕駛破頂獎金與資深副駕駛職務津貼調增等，均有助於勞動
16 條件之提升，以此宣揚申請人工會宗旨與工會活動努力成果而言，
17 申請人史○○足以肯定為依循申請人工會之運動方針所為之行
18 為，且於申請人工會會員專屬之臉書社團中為之，可顯示此非屬個
19 人言論，可認定申請人史○○為申證 8 發文之行為屬工會活動至
20 明，合先敘明。

- 21 2. 就申請人史○○為申證 8 之發文內容為張貼薪資單金額及結構，且
22 請大家分享，相對人認為此屬公開討論薪資之行為，符合相對人員
23 工職場行為規範第 5.2.1.2 規定：「個人的薪資及獎金屬隱私保護範

1 圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資資料。」(參相證 1) 故
2 對於申請人史○○予以申誡乙次。就相對人以員工職場行為規範第
3 5.2.1.2 規定為懲戒依據此點，本會調查如下：

4 (1) 經查，相對人以員工涉違反員工職場行為規範第 5.2.1.2 而予以
5 懲戒，惟本案中，申請人史○○於申證 8 張貼之薪資單，實際
6 上已遮掩員工姓名及員工編號，經由該貼文實無從「直接或間
7 接方式識別該個人之資料」(參個人資料保護法第 2 條第 1 款)
8 而難認屬個人資料(問：「請問申請人史○○，張貼申證 8 貼文
9 涉及個人薪資揭露，有無侵害個人隱私的疑慮？」申請人史
10 ○○：「沒有，因為貼文上面沒有個資，貼文上面沒有揭露任
11 何個人資料，所以不存在侵不侵害個人隱私的問題。」參本會
12 114 年 1 月 17 日第 3 次調查紀錄第 5 頁第 22 行至第 6 頁第 3
13 行)，則相對人以員工職場行為規範 5.2.1.2 規定為據予以懲戒，
14 已難認有理。

15 (2) 再查，相對人自承除本件外，另外僅有本會 107 年勞裁字第 35
16 號乙案(相對人：「因為關於揭露薪資單在華航只有發生過兩
17 個案件，其中一件即為貴會 107 年勞裁字第 35 號，第二件即為
18 本案。」參本會 114 年 1 月 17 日第 3 次調查紀錄第 5 頁第 19
19 行至第 20 行)，相對人雖主張兩案的行為情節不同，惟就「員
20 工職場行為規範 5.2.1.2」之本身而言，臺北高等行政法院 108
21 年度訴字第 93 號行政判決業有認定：「員工職場行為規範第 5.2
22 節係規範安全及平等的『職場環境』，而之下之 5.2.1 規範旨在
23 維護隱私，其中 5.2.1.1 係規定公司及每位員工均須確實遵守個

1 人資料保護法之規定，蒐集、處理、保存及銷毀公司員工及顧
2 客個人資料等語，是自上述脈絡可知，5.2.1 旨在要求員工維護
3 其他員工及顧客之隱私，以營造安全友善之場域，是以，5.2.1.2
4 固規定：『個人的薪資及獎金屬隱私保護範圍，不可公開討論或
5 洩漏自己或他人之薪資資料。』然旨在重申個人資料保護法之
6 法律意旨不得洩漏『他人』之資料乙事，蓋本人本得決定自己
7 資料如何運用，洩漏自己資料並不涉隱私權，至原告係屬公司
8 法人，而法人是否得享有隱私權，現難謂已形成普遍之共識，
9 而且，個人資料保護法所規定之個人資料亦係指『自然人』之
10 資料。」

11 (3) 承上可知，個人薪資乃員工人格權一部份，而員工本人為該法
12 益持有人，因此員工自我揭露薪資並無洩密可言，此亦與改制
13 前勞委會台 78 勞動一字第 17215 號函釋意旨相符：「勞工個人
14 薪資所得非屬業務上之秘密，不應於工作規則中訂定勞工對於
15 個人工資應予保密，嚴禁與他人談論，違者予以處分」(臺灣臺
16 北地方法院 109 年度勞訴字第 87 號民事判決參照)，工作規則
17 非但不應訂定限制勞工揭露、談論個人工資之規定，反而應限
18 制雇主對所持有員工薪資之個人資料的運用，以落實對於個人
19 隱私之保障並避免人格權受侵害(參個人資料保護法第 1 條)，
20 此亦為 2023 年 5 月 10 日歐盟 (European Union) 通過之「薪資
21 透明指令」(Directive to strengthen the application of the principle
22 of equal pay for equal work or work of equal value between men
23 and women through pay transparency and enforcement

1 mechanisms，即 Pay Transparency Directive) 之意旨：「根據本
2 指令處理或發布的任何資訊應遵守歐洲議會和理事會第
3 2016/679 號一般個人資料保護規則，應增加特定的保障措施，
4 以防止直接或間接洩漏可識別工人的資訊。為了執行同工同酬
5 原則，不應阻止受僱者自願揭露其工資。」(參薪資透明指令立
6 法說明第(44)點)。則申請人史○○公開薪資單之行為，係屬
7 自我法益之處置與運用，不但應受保障，更無從作相對人懲處
8 之依據。

9 (4) 相對人雖再依員工獎懲規定 9.2 之妨礙辦公秩序或不守工作場
10 所規定情節輕微者為以申誠乙次之理由，然相對人除對於申請
11 人史○○何以有構成「妨礙辦公秩序或不守工作場所規定」，亦
12 未有所具體說明，而無從認定為懲戒之合理依據之外，至於相
13 對人主張申請人史○○張貼之薪資單包含「薪資項目搭配薪資
14 的金額，整體均為相對人的營業秘密」，而屬營業秘密之洩露乙
15 節，惟依營業秘密法第 2 條之規定，所謂營業秘密，雖亦包括
16 商業性資訊(如：企業之客戶名單、經銷據點、商品售價、進
17 貨成本、交易底價、人事管理、成本分析等與經營相關之資訊)，
18 然在商業性資訊是否屬營業秘密之判斷上：「『秘密性』之要求
19 尤為重要。所謂秘密性，即營業秘密法第 2 條第 1 款所指『非
20 一般涉及該類資訊之人所知者』，即除一般公眾所不知者外，相
21 關專業領域中之人亦不知悉，倘欲保護之資訊非該專業領域之
22 一般知識，係其所有人經相當努力所獲得，在適當方式管理之
23 下，非該領域中之人能輕易得之者，即屬之。」(最高法院 110

1 年度台上字第 3903 號判決參照)然相對人對於申請人史○○於
2 申證 8 所張貼之薪資單中所包含之薪資項目，除未有採取合理
3 保密措施外，亦未對所具有之秘密性與價值性有所說明，則難
4 認所有屬相對人員工均可知悉之薪資項目屬營業秘密而應予保
5 密。

- 6 3. 另查，申請人史○○於 113 年 3 月 27 日為申證 8 之發文後，相對人
7 主管邱○○於 113 年 4 月 12 日約談申請人史○○，並當場要求刪
8 除申證 8 貼文內容，而申請人史○○亦當場刪除之，此為兩造所不
9 爭執，而考量該發文係於申請人工會會員專屬之臉書社團所為，
10 而相對人僅主張有非申請人工會會員檢舉，但並未有查證之（問：
11 「請問相對人有無查證，除檢舉函外，申證 8 是否有在其他公開平
12 臺被分享出去？」相對人：「會後補陳。」參本會 113 年 12 月 5
13 日第 1 次調查會議紀錄第 6 頁第 3 行至第 7 行，惟相對人嗣並未有
14 所說明），復以相同之事例已經由臺北高等行政法院 108 年度訴字
15 第 93 號行政判決認定：「參加人張書元在其個人臉書張貼其自己
16 之薪資單，並無侵犯他人隱私。」、「仍以其違反員工職場行為規
17 範 5.2.1.2 規定，而依員工獎懲規定 9.2 之妨礙辦公秩序或不守工作
18 場所規定情節輕微者擬予以申誡 1 次，及依該規定 9.7 之初次不遵
19 守主管人員或業務督導合理指揮者擬予加重處分申誡 1 次，進而於
20 107 年 5 月 7 日發布對其為申誡 2 次之懲處通報，顯具有不當勞動
21 行為之動機及認識甚明。」並經最高行政法院 110 年度上字第 364
22 號行政判決確定，相對人於本件中仍以申請人史○○公開薪資而
23 屬違反員工職場行為規範 5.2.1.2 規定為由予以懲戒，相對人具有

1 不當勞動行為之動機及認識，足資認定。

- 2 4. 未按工會法第 35 條第 1 項第 1 款所訂「其他不利之待遇」，依工會
3 法施行細則第 30 條就工會法第 35 條第 1 款之釋明：「所稱其他不
4 利待遇，包括意圖阻礙勞工參與活動、減損工會實力或影響工會
5 發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」可知「不利對待非僅
6 限於直接扣薪或記過之懲戒處分，其他間接使勞工受不利益或預
7 期有受利益之可能遭剝奪或免除概念上亦包含之（本會 103 年勞裁
8 字第 31 號裁決決定意旨參照），相對人對申請人史○○所為之申誠
9 乙次，依相對人「國內員工獎懲規定」（參相證 2）可知將對其產生
10 各種不利益，如第 17 條所訂：「凡員工之犯過，除前述條款懲處外，
11 得按情節輕重，予以調整公司福利事項…」則相對人對申請人史○
12 ○為申誠乙次之行為，既已認定係出於妨礙工會活動等不當勞動行
13 為之意思，則相對人 113 年 4 月 17 日對申請人史○○記申誠乙次
14 之行為，自屬構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

15 (五) 相對人於 113 年 4 月 17 日對申請人史○○為申誠乙次之行為，是否
16 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 17 1. 按工作規則之適用若已限制工會活動之合理行使，亦可能構成對於
18 工會活動之不當影響、妨礙或限制，此參本會 107 年度勞裁字第 35
19 號之裁決意旨可知：「按工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動
20 是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一。如工會發布
21 的言論是揭發企業有違反勞基法等相關規定之情事時，除具有高
22 度之公益性外，更攸關全體員工（包含會員）之權益。則工會為維
23 護全體員工（包含會員）之權益所為上開資訊的揭露，應屬正當之

1 工會活動之範疇（本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 04
2 號及 102 年勞裁字第 04 號裁決決定參照）。此外，美國國家勞動
3 關係委員會（National Labor Relations Board，簡稱 NLRB）的法律
4 總顧問辦公室（the Office of the General Counsel），在 01-CA-83551
5 號 Boch Honda 案指導方針備忘錄（Advice Memorandum）中，指出
6 雇主基於人事管理權固可制定工作規則，然雇主若頒布「相當程度
7 可能嚇阻勞工進行第 7 條所保護工會活動」之工作規則（if that rule
8 would “reasonably tend to chill employees in the exercise of their
9 Section 7 rights.”），將違反美國全國勞動關係法（National Labor
10 Relations Act，以下簡稱 NLRA）第 8 條(a)(1)節之規定。至於對於
11 如何認定工作規則產生此種效果，NLRB 發展出二階審查：(1)該
12 工作規則明確地(explicitly)限制 NLRA 第 7 節所保護之工會活動，
13 則屬違法；(2)倘非明確地予以限制，則在下列情形亦屬違法：第
14 一、勞工合理解釋該工作規則之文義而得出工作規則禁止第 7 節所
15 保護之工會活動。第二、該工作規則之頒布係為回應工會活動。
16 第三、該工作規則之適用已然限制第 7 節保護之權利的行使。」

17 2. 我國工會法雖與美國法之規範不盡相同，但於具體之勞資關係發
18 展脈絡中評價雇主之行為是否構成不當勞動行為時，非不得加以
19 斟酌之（本會 104 年度勞裁字第 34 號及 105 年度勞裁字第 26 號裁
20 決決定書參照），查相對人員工職場行為規範 5.2.1.2 規範「個人的
21 薪資及獎金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之
22 薪資資料。」本會固應予尊重，惟申請人史○○擔任申請人工會之
23 會員代表，且為申請人工會擔任創始會員發起人之一，並先後擔

1 任申請人工會理事、監事、團協代表及歷屆會員代表（問：「請問
2 申請人史○○在申請人工會曾經擔任那些職務？迄今尚擔任那些
3 職務？」申請人答：「申請人工會於103年5月1日成立，本人即
4 擔任創始會員發起人之一，先後擔任理事、監事、團協代表及歷
5 屆會員代表，目前職務為會員代表之身分。」參本會114年3月14
6 日詢問會議紀錄第21頁第8行至第9行），可認屬申請人工會之
7 指標性人物之一，肩負申請人工會之重要職務，並就工會爭取之勞
8 動條件成果以申證8之發言為積極宣傳，此發文行為非但未侵害他
9 人或相對人之權利，更屬為提升申請人會員之權益所為之資訊揭
10 露行為，乃為勞工合理解釋該工作規則文義而為之工會活動，應
11 屬正當之工會活動之範疇，而相對人員工職場行為規範5.2.1.2規定
12 雖為雇主基於人事管理權制定之工作規則，然雇主頒布「相當程度
13 可能嚇阻勞工進行第7條所保護工會活動」之工作規則本身已可能
14 有妨礙或限制工會之活動，今相對人以申請人史○○違反員工職場
15 行為規範5.2.1.2規定而為申誡，承上所述，顯係針對工會幹部參與
16 工會活動之行為而為，其懲戒行為自會造成工會幹部因恐參與工
17 會活動而遭相對人嚴厲懲處致不敢參與活動之寒蟬效應，而有不
18 當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，故亦構成工會法第35條
19 第1項第5款之不當勞動行為。

20 六、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
21 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
22 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
23 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

1 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
2 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
3 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
4 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
5 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
6 會法第35條第1項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法
7 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，
8 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
9 會審酌相對人於113年4月17日對申請人史○○為申誡乙次之行為，
10 既構成工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為，則相對
11 人對申請人史○○之懲戒處分決定，為無理由，申請人請求「相對人
12 應撤銷113年4月17日對申請人史○○為1次申誡之處分」應予准許，
13 至於申請人請求「相對人應自收到本裁決決定書之日起，將本裁決決
14 定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁14日以上，並將
15 公告事證存查。」應無必要，本會爰撤銷相對人對申請人史○○所為
16 申誡乙次之懲戒處分，相對人應於本裁決決定書送達起7日內塗銷申
17 請人史○○申誡乙次之懲處紀錄，並將塗銷事證交勞動部存查，以樹
18 立該當事件之公平勞資關係。

19 七、附帶言之，相對人所訂員工職場行為規範第5.2.1.2規定：「個人的薪
20 資及獎金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資資
21 料。」相對人以其員工公開自己薪資為由而予以懲戒，業經本會107
22 年勞裁字第35號裁決決定認定有所不當，臺北高等行政法院108年度
23 訴字第93號行政判決更對上開工作規則表示：「蓋本人本得決定自己

1 資料如何運用，洩漏自己資料並不涉隱私權，至原告係屬公司法人。」
2 核與釋字第 603 號解釋之意旨相符：「個人自主控制個人資料之資訊
3 隱私權而言，乃保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、
4 於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權。」本件再次涉及以員工
5 職場行為規範第 5.2.1.2 條以懲戒員工，為杜絕未來相關爭議，相對人
6 宜修改本項規定，以免過度侵擾員工個人就薪資資料之自主控制權。
7 八、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本
8 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。
9 九、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議
10 處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

11 勞動部不當勞動行為裁決委員會

12 主任裁決委員 蔡正廷（代）

13 裁決委員 張詠善

14 林佳和

15 蔡志揚

16 侯岳宏

17 王嘉琪

18 林俊宏

19 邱羽凡

20 林堉君

21 李柏毅

22 中 華 民 國 1 1 4 年 3 月 1 4 日

23 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

- 1 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高等行
- 2 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。