

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 33 號

【裁決要旨】

本件活動主題既為反過勞，則申請人工會安排張君身著制服被潑紅水，著制服代表參與活動之成員身分、紅水代表血汗，且有其他運輸業勞工亦著所屬公司之制服參加活動，申請人工會認該行動劇對著制服之空服員潑紅水之行為，目的在凸顯運輸交通業人員表達抗議工作過勞之訴求，且係選用食用色素水，事後亦已洗淨等情形綜合觀察，應認無涉公司聲譽及形象之負面影響，亦無違反工作規則禁止使用制服的目的。是張君為行動劇之表演人之行為，並未逸脫表現方法之界線，核其行為應屬正當工會活動之範疇。

【裁決本文】

申請人	朱良駿、林馨怡、張書元 住 臺北市
申請人	桃園市空服員職業工會 設 同上
代表人	趙剛 住 同上
代理人	劉冠廷律師、楊貴智律師 設 台北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓
相對人	中華航空股份有限公司 設 桃園市大園區航站南路 1 號
代表人	何煥軒 住 同上
代理人	蘇文生律師 設 台北市中正區重慶南路一段 121 號 5 樓之 17

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）106年10月13日詢問程序終結，並於同日作成決定，裁決如下：

主 文

- 一、相對人就申請人張書元、朱良駿分別於106年6月22日及23日之臉書言論、申請人朱良駿及林馨怡於參加「6/23運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動之言論及申請人張書元為行動劇表演，分別於106年6月27日約談申請人朱良駿、於106年7月5日約談申請人林馨怡及張書元，並分別於上開約談日製作之會議紀錄建議對申請人朱良駿為解僱、二大過、一小過；對申請人林馨怡為三大過；對申請人張書元為解僱、一大過處分之行為，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、相對人應自本裁決決定書送達翌日起7日內，將本裁決決定主文第一、二項以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存查。
- 三、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、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44條第6項規定：「裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。」；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。」，本件申請人

主張相對人評議會於106年6月27日及7月5日分別約談申請人朱良駿、林馨怡、張書元3人，就該3人於FB及於申請人工會與其他交通運輸業工會於交通部前舉辦「6/23運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動（下簡稱0623活動）活動中所為言論及參與行動劇表演等事實為提問及要求說明，並於會後製作之會議紀錄建議懲處均為至少為3大過以上之行為，構成工會法第35條第1項第1及5款之不當勞動行為。經查，申請人係於106年7月10日提起本件裁決之申請，而其主張相對人之行為係發生於106年6月27日及7月5日，均未逾上開條文之90日期限，自屬合法。

二、又申請人提起本件裁決時其請求事項僅有「確認相對人於106年6月27日召開空服處評議會約談朱良駿、106年7月5日召開空服處評議會約談林馨怡、張書元，及於106年7月6日對申請人朱良駿召開人評會之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款所稱之不當勞動行為。」一項，嗣於106年8月17日第一次調查會時，申請人將該項變更更為：「確認相對人於106年6月27日召開空服處客艙組員評議會約談朱良駿、106年7月5日召開空服處評議會約談林馨怡、張書元，作成解僱或記過之懲處建議，構成工會法第35條第1項第1款與第5款所稱之不當勞動行為。」，並追加請求裁決事項第二至第六項，經核其變更及追加無礙裁決程序之進行及相對人之答辯，其追加部分亦無逾勞資爭議處理法第39條第2項規定之90日之期間，應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人工會於106年6月8日第一屆理事會第22次會議決議，將於106年6月23日聯合其他運輸業相關工會發起行動，要求交通部檢討包括超時航班在內的交通運輸業勞工人力不足、休時不足與工時過長等問題。該次理事會除了決議要動員會員參與外，並決議由本會理事林馨怡擔任行動主持人，本會理事長趙剛

針對「罷工預告制度」發言，本會理事朱良駿針對華航公司工時議題發言，本會常務理事張書元擔任行動劇表演人，以及在行動中使用紅色水球以象徵交通運輸業勞工的血汗。

(二) 106 年 6 月 23 日，本會依決議與其他交通運輸業工會於交通部前聯合舉辦「6/23 運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」行動，申請人工會亦決議由申請人林馨怡擔任行動主持人、申請人張書元擔任行動劇表演人、理事長趙剛與申請人朱良駿亦針對「罷工預告制度」與華航公司工時議題發言。

(三) 詎料，相對人於 106 年 6 月 26 日通知朱良駿，因 106 年 6 月 23 日交通部前發言，須於 106 年 6 月 27 日接受面談與出席評議會。106 年 6 月 27 日評議會時，相對人除針對朱良駿於 106 年 6 月 23 日交通部前的發言，更針對朱良駿於臉書網路社群的發文提出多項質疑。最後，即便朱良駿表示 106 年 6 月 23 日在交通部前的活動是工會活動，活動上的發言也都是以工會幹部身分，從工會的立場與角度來發言，資方若認為不完善或有不同意見，自可從公司管道回應，如今被相對人約談開評議會，造成他非常大的心理壓力。相對人卻明確告知朱良駿，該次面談的主要 7 項內容，朱良駿的言行已明確違反員工獎懲規定。

(四) 相對人於 106 年 6 月 29 日通知張書元，因參加 0623 活動，必須接受面談與出席評議會。106 年 7 月 5 日評議會時，相對人除要求張書元解釋自己臉書網路社群發文意旨外，更指責張書元觸犯華航服儀規範，其損毀公物用品、破壞公司形象，令華航人感到痛心。

(五) 相對人於 106 年 7 月 3 日通知林馨怡，因參加 0623 活動，必須於 106 年 7 月 5 日接受面談。106 年 7 月 5 日評議會時，相對人除要求林馨怡解釋自己於 106 年 6 月 23 日主持活動時的各種發言，最後更對林馨怡表示「不應該以華航及個人的例子誤導社會大眾，在工會活動中發言應力求真實正確，不應踐踏公司形象」，

並告知林馨怡本次會議如有記大過 (含) 以上之懲處，會由人力資源處提交紀律人評會審議。

(六) 相對人於 106 年 7 月 6 日召開朱良駿之人評會，依照中華航空公司制度，大過 (含) 以上之行為將送人評會議處，由此可知朱良駿之懲處恐在大過以上。

(七) 申請人 3 人因評議會決議處於可能遭受解僱或記過等不利處分而陷於不安狀態，此不安狀態已足產生工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之對勞工不利待遇或不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動：

1. 相對人以評議會雖有作出懲處建議但並無拘束力、懲處建議尚未對申請人為任何不利處分等語主張不存在工會法第 35 條第 1 項各款所稱之不利狀態與不當影響云云，實無可採。

2. 相對人針對申請人 3 人參加 0623 工會活動所做成的客艙組員評議會懲處建議分別如下：

(1) 朱良駿：解僱、記兩大過、記一小過。

(2) 林馨怡：記三大過（即相當於解僱）。

(3) 張書元：解僱、記一大過。

3. 綜觀上開懲處建議，申請人 3 人早已處於工作權隨時不保之地步，亦將可能因記過而處於可能遭到降調、減薪、減發年終獎金、剝奪員工福利等風險之中，且依相對人公司之慣例，大過以上之懲處建議送人評會後，均至少會有一大過以上之懲處，此觀申請人朱良駿其後於人評會遭一大過兩小過之決議甚明；申請人等亦因相對人之打壓行為承受極大心理壓力，是依貴會 105 年度勞裁字第 32 號裁決理由所示之標準判斷，相對人之行為業已構成不利待遇甚明。

4. 申請人 3 人係配合申請人工會之工會活動而遭相對人以極端手段（解僱）打壓，甚至遭相對人董事長何煖軒以公司最高負責人之高度公開羞辱、批判，試問，還有誰敢在如此肅殺的勞資

緊張脈絡中，為申請人工會以及會員的勞動權益挺身而出？相對人秋後算帳之行為所生之寒蟬效應，實已不言而喻。

(八) 相對人於 106 年 6 月 27 日召開空服處客艙組員評議會約談朱良駿、106 年 7 月 5 日召開空服處評議會約談林馨怡、張書元後做成予以解僱或記過之懲處建議，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為：

1. 本件相對人以申請人 3 人於參加工會活動時發表之言論未經合理查證、意圖詆毀相對人公司名譽為由，對申請人 3 人做出懲處建議。然查，該些言論既然係申請人 3 人參加工會活動所發表，且內容均無逾越工會團結權保障之範疇，相對人身為雇主自有忍受義務，而不得援為對申請人為不利處分之基礎。
2. 為達保護勞工集體勞動權之目的，上開雇主就工會言論之忍受義務範圍應採廣義解釋，本件申請人發言是否逾越勞動團結權之界線，應視下列要件逐一檢視：
 - (1) 言論內容若為真實，縱使為誇大或激烈，亦不得否定該言論之正當性；
 - (2) 言論內容若非真實，則應就雇主是否有澄清或反駁之可能性，綜合該言論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觀察，至於是否曾循內部或其他管道與雇主溝通，在所非問；
 - (3) 是否有確信為真實之相當理由；
 - (4) 並非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，或是暴露非關公益之私事或私德事項。
3. 相對人對申請人施以懲處所憑藉之事實，均為申請人 3 人於 0623 活動或網路上所為言論，該等言論均係為配合工會活動所做成，且亦未逾越上開工會活動受集體勞動權保障之界線，更未涉及相對人管理者之私事或私德，相對人自應容忍而不得藉此施以任何不利處分：

0623 活動及申請人 3 人言論之背景脈絡係喚醒國人重視我國運輸業之過勞現象，進而推動改革申請人工會及當日其他參與陳抗活動之工會會員勞動條件：

A. 103 年 9 月 2 日起，華航工會第三分會與桃園縣產業總工會前往桃園縣政府，就不合理的排班方式、待命休假制度，加上人力短缺，造成空服員工時過長或缺乏休息時間，並呼籲勞動部應檢討《勞基法》責任制相關規定之適用方式等種種勞動條件低落問題進行抗議。105 年更因相對人要求員工簽署責任制契約、藉由更改員工報到地點變相延長工時，以及累積已久的機師休假等原因，雙方爆發勞資爭議，並導致申請人工會於 6 月 24 日起發動罷工，同日雖順利簽署團體協約以弭平爭議，然相對人嗣後竟片面違約（經 105 年度勞裁字第 41 號裁決認定構成不當勞動行為在案），同年 10 月 14 日申請人工會聚集 400 名會員，在相對人台北分公司前抗議相對人不履行該團體協約。

B. 按兩造就工時、休假等制度一直未能達成共識，相對人亦無誠信履行 105 年 6 月 24 日簽署之團體協約，徵諸今（106）年以來陸續發生蝶戀花遊覽車司機過勞悲劇事故、台鐵員工三班制過勞糾紛、長榮航空亦發生班表過勞、無視颱風來襲照常起降等爭議，相對人亦縮減紐約航班之休息時間，發現我國運輸業普遍存在過勞現象，申請人工會方與長榮航空企業工會、台鐵產業工會、台灣汽車運輸產業工會、北捷駕駛產業工會共同舉辦 0623 活動，目的在於呼籲國人反思我國運輸業長年來未獲重視之過勞現象，並非針對相對人。

4. 申請人朱良駿於 106 年 6 月 23 日之工會活動所為言論並無逾越界線，相對人自有忍受義務：

(1) 相對人以申請人朱良駿稱「這種飛機你們敢坐嗎？」，主張申請人朱良駿詆毀、減損相對人名譽，實係斷章取義；經查，申請人朱良駿之發言係針對民航局擬修改安全規定之行為，稱「『假如』民航局允許降低最低空服員派遣人數，將導致未來任何國籍航空公司的航班只需要 8 個空服員就可以進行飛行任務，導致空服員人數少於逃生門的數量，在發生緊急事故時，無法一個空服員配置一個門」，相對人蓄意扭曲其言論內容，顯不可採：

A. 申請人朱良駿並未針對相對人「現在」的飛行安全加以質疑，而係「假設性地、全面性地針對民航局修改相關辦法後，未來所有國籍航空均可能遇到的飛安疑慮」加以質疑，其發言目的係出於飛安公益考量，並非針對相對人所設。

B. 申請人朱良駿同時表示：「政黨輪替了，罷工結束了，但是我們的班表依然過勞，我要跟大家說的是：所有你號稱的合法，那個只是一個最低底線，是不容許去被挑戰的，而不是要我把我的工作條件去下修到瀕臨法律的邊緣，然後違法了以後說這是突發狀況，這是逼不得已。」，足見該些言論實係對於政府施政政策之不滿，質疑的對象為民航局，蓋民航局及執政黨才有修改法律及行政命令的權力，此觀民航局標準組長林○○對此提出澄清說法（申證 10 之蘋果日報報導），相對人卻沒有澄清可證。

(2) 綜上所述，上開言論不僅屬於工會活動保護範疇，更無法對相對人商譽信用產生任何危害，相對人自行對號入座已令人莞爾，詎料竟採為懲處事由，實不可採。

5. 申請人林馨怡於 106 年 6 月 23 日之工會活動所為言論並無逾越界線，相對人自有忍受義務：

(1) 相對人以申請人林馨怡於活動中擔任主持人，於申請人朱良駿詢問群眾「這種飛機你們敢坐嗎？」時，帶領群眾高聲回

答「不敢」，主張申請人林馨怡抹黑相對人之飛安，然如前述，申請人朱良駿並無抹黑相對人「現在」的飛安，而係「假設性地、全面性地針對民航局修改相關辦法後，未來所有國籍航空均可能遇到的飛安疑慮」，遭到質疑者實為民航局而非相對人，申請人林馨怡縱有帶領民眾高呼不敢，對相對人亦無任何影響，相對人主張顯無可採。

(2) 此外，相對人指責申請人林馨怡帶領群眾對相對人空服管理部經理劉○○呼喊活動口號，然查該口號為「罷工一週年，過勞沒有變」與該次陳抗活動之目的相符而無踰越，完全係正當工會言論之表達，而與劉○○之私事、私德無涉，要無任何羞辱、誹謗、傷害劉○○名譽信用之可能；更何況，劉○○身為相對人經理，其言行舉止及企業業務措施之落實均應接受監督，自應容忍工會所為言論。

(3) 綜上所述，上開言論不僅屬於工會活動保護範疇，更無法對相對人之商譽信用、劉○○之私德或社會評價產生任何危害，相對人依法應加以忍受。

6. 申請人張書元於 106 年 6 月 22 日在社群網站上所為言論及 106 年 6 月 23 日之工會活動所為言論並無逾越界線，相對人自有忍受義務：

(1) 相對人以申請人張書元於活動中穿著相對人制服人任由其他參與陳抗活動之人員潑灑顏料，並在前一日於臉書網站針對相對人空服員招募影片提出之質疑，主張申請人張書元嚴重影響相對人之形象聲譽云云。然申請人張書元於社群網站臉書發言脈絡不應被相對人斷章取義，而應配合兩造間勞資關係緊張脈絡合併觀察：

A. 經查，相對人推出之《三萬英呎的幸福工作，空服員的完美旅程》影片，內容不僅呈現空服員專業空中服務的形象，更主打空服員得利用駐外時間飽覽異國風情、體驗異地文

化，並藉由強調每月總工時 120-130 小時、飛行時間約 75 小時、每月平均休息 10 天、每年休息達到 123 天等語招攬新人進入相對人公司服務，該些言論是否屬實，當可受到公評、檢驗。

- B. 申請人之言論便係質疑相對人廣告過於美化空服員工作條件，內容雖然聳動，但提出之問題十分具體，且內容提及的數據都是經過詳細計算，並非信口開河。舉例來說，張書元亦不否認影片中出現的台北-峇里島航班屬於較受相對人空服員青睞的航線，只是按照相對人空服員人數比例計算，並非人人有機會飛行到該航線，反而較有機會執行的航線係被申請人工會指為過勞、申請人工會長期爭取改善勞動條件的歐美航線或當日來回的航線，申請人張書元所為言論縱然被相對人認為較為誇大或激烈，然所述均有所本，且有數據佐證，按照裁決先例，並未逾越工會受保護之言論界線。

- (2) 至於申請人張書元穿著制服配合工會活動演出行動劇而接受顏料潑灑之行為，性質上屬於象徵性言論亦應受保障。經查，該行動劇之演出宗旨係展現該次陳抗活動「我國整體運輸業之過勞現象」之意象，參與演出之團體尚包含台鐵、客運等工會會員，訴求對象係國內整體運輸業，相關媒體報導亦普遍以「陸空運輸業控過勞」、「運輸工會百餘人集結『血』洗交通部」等語報導，顯然並非針對相對人所為之言論，相對人之名譽未受到損害，實無對號入座之必要；且參與演出之其他會員，均依工會指示穿著制服參與演出，亦未見其二人遭所屬單位為任何懲處，相對人小題大作，借題發揮，藉此懲處、打壓工會幹部之意圖甚明。

(3) 總上所述，上開言論不僅屬於工會活動保護範疇，更無法對相對人之商譽信用產生任何危害，相對人依法本有忍受義務，自不得以此為由對申請人3人為任何不利對待。

7. 相對人有不當勞動行為的認識：

按相對人董事長何煖軒於其內部公開信稱申請人活動為工會活動、評議會紀錄亦將是次活動記載為工會活動，可見相對人明知申請人3人參與之陳抗活動為申請人工會之工會活動，卻仍企圖對申請人3人施以解僱、記過等不利待遇，相對人有不當勞動行為之認識甚明。

(九) 相對人針對申請人朱良駿、林馨怡、張書元施以解僱或記過不等之懲處建議，係企圖不當影響、妨礙或限制申請人桃園市空服員職業工會之工會活動，業已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

本件相對人以申請人3人之言論為藉口，無視前開言論受到工會法及勞動團結權保護，仍執意做出懲處建議，打擊反動份子、殺雞儆猴之意味濃厚，佐以相對人董事長何煖軒親自撰寫內部公開信，對申請人3人及工會以「極端不認同華航卻不肯離開華航」、「挾持華航提出不合理的要求」等語嚴加批判及羞辱（請參相證15），卻未實質回應申請人於0623活動所提出的各項質疑，反將申請人參與工會活動、為會員爭取勞動條件的行為貶低為無理取鬧，不僅係對申請人工會之無視，更利用資方優勢資源，使該內部公開信獲得媒體普遍報導、交通部長賀陳○公開回應等種種作為「展現肌肉」，刻意塑造資方由上而下的全面反擊勢態、暗示員工認清自己處於極不對等弱勢地位的氛圍，藉此營造寒蟬效應，大大降低申請人工會會員未來參與申請人工會活動之意願，進而削弱申請人工會實力，其行為構成不當勞動行為甚明。

(十) 申請人請求之救濟命令適法、具體、可能並確定，其內容足以回復申請人權利，進而樹立公平之勞資關係：

1. 申請人命相對人撤銷針對申請人 3 人所做之相關評議會及人評會懲處建議，並命相對人不得對申請人參與工會活動之行為施以任何不利待遇，方能去除申請人工作權恐將不保的不安及危險。此請求不僅適法，且能快速回復申請人 3 人權益，且內容具體、確定、可能，於法並無不合。
2. 至於相對人紀律人評會於 106 年 7 月 5 日做成之審議結論係基於上開評議會懲處建議所做，倘評議會懲處構成不當勞動行為，該紀律人評會結論亦無合法之餘地。按紀律人評會仍使申請人朱良駿處於工作權恐將不保的不安及危險中，故仍建請命相對人撤銷該決議，以確保相對人朱良駿之權益。
3. 此外，考量相對人董事長何煖軒以內部公開信之方式對申請人 3 人及工會嚴加批判，業已形成寒蟬效應，若未能獲得觸及率、影響力相當之救濟命令，申請人工會未來之活動恐無以為繼，申請人實非不得已，方申請 貴會命相對人以等同於「何煖軒董事長 106 年 6 月 26 日內部公開信」之方式，將裁決決定書全文向中華航空公司全體員工發送，並將裁決決定主文以標楷體 18 號字型加粗強調表示之，確保相對人員工均知悉 貴會裁決意旨，阻斷相對人刻意營造之寒蟬效應，以形塑兩造良好的勞資關係。

(十一) 申請人張書元就申證 5 第 5 點之言論提出佐證資料，該些資料可證實相關發言均非無憑無據，係屬於相對人容忍義務之範疇，相對人自不得執為懲處事由：

申證 5 所稱之申請人張書元言論，係指申請人張書元之臉書發言，張書元發言「光從排班的機率來看，CI-771 為每日一班 Boeing 777-300ER，共 15 位客艙組員，以全公司約 3000 位空服員來算，排到這班的機率約為 0.5%，一年下來大約會排到 1.82 次，但是又要扣除外籍組員、客製班表、指定選班等等因素，每年飛到「一

次」算正常，飛不到的也大有人在。」等語，其所提之相關數據均非無據，分述如下：

- (1) 該發言所提及之「CI-771 TPE/DPS/TPE」航班，為相對人自桃園機場往返印尼峇里島機場之航班，每日僅一班往返，此有相對人班機時刻表可證。
- (2) 相對人空服處副總經理唐慧明於日前記者會發言時自承華航空服員約 3200 名，足證申請人張書元所言不虛。
- (3) 綜上所述，申請人張書元之發言係將針對相對人招募人才之廣告對比上開數據，凸顯線上空服員實際感受之勞動條件問題，相關發言均有所本，要無逾越界線的問題。

(十二) 至於相對人稱申請人張書元於 104 年 1 月 22 日「華航集團憐荒尾牙餐會」上也指責相對人公司為詐騙集團一事，業經 104 年勞裁字第 6 號裁決決定認定「本會認為均屬申請人等為帶領其他工會會員共同向相對人爭取勞動條件改善所為之意見表達」，屬於相對人容忍義務之範疇，足證本件申請人張書元所言亦應屬於相對人容忍義務之範疇。

(十三) 申請人陳報申證 3 中申請人朱良駿部分第二點之佐證資料，該些資料足以證實相對人指控申請人朱良駿在三合會 FB 社團上發文不實事項詆毀相對人名譽、刻意挑撥相對人與空服員間關係云云，實係搬弄是非之說詞：

1. 相對人於評議會質疑申請人朱良駿「在 5/25 勞資會議之後，為何沒有更新 FACE BOOK 資訊提及公司相關配套措施」、「超長程航班對於公司的成本是增加的，站在公司營運立場自然回歸原來的派飛規定，並未違法，為何朱員發言說公司片面更改勞動條件？」，然查上開質疑均不實在。
2. 系爭臉書 PO 文之緣由係相對人欲縮短紐約航班空服員駐外休息時間，申請人工會遂由朱良駿代表前往與相對人溝通協商，隨後申請人朱良駿將溝通結果告知會員。細繹 PO 文內容，可

知申請人朱良駿係詳實記載相對人提出之方案，並將潘協理之提案及洪副總的說詞詳細客觀記載，供工會會員了解談判結果，並無歪曲醜化相對人方案與兩位主管之情，更無刻意隱匿相對人所提出的相關配套措施；且從 PO 文下方之留言反應可知，申請人會員確實無法接受相對人之配套措施。

3. 況且綜觀申請人朱良駿發文內容，可知實情係雙方的認知存有差異，並非申請人朱良駿扭曲事實。按相對人係以民航法的角度切入，認為更改紐約航班派飛方法並不違反民航法規，然申請人則係以勞動法的角度切入，認為相對人更改紐約航班派飛方法後，空服員駐外休息時間將縮短，勞動條件自然變差，顯見雙方係觀點有異，況且符合民航法本來就不一定符合勞動法，顯見實情係相對人對法律之認識有誤，並非相對人指摘之不實發言。

- (十四) 緣相對人主張申請人 3 人參加之 0623 活動並非申請人工會之工會活動，申請人爰提出申請人 106 年 6 月 8 日第一屆理事會第 22 次會議決議證明該集會活動確實屬於申請人工會之工會活動；換言之，該次理事會第 22 次會議決議內容，與 0623 活動是否為申請人工會之工會活動，並無直接關聯，相對人以未見到會議紀錄主張無法判斷申請人 3 人所為行為是否為工會活動，對法律容有誤會。細繹該次會議決議內容，可知「0623 交通運輸工時大體檢行動」係申請人工會有感於罷工事件發生一年後，交通運輸業長期人力不足、休時不足及工時過常等議題不僅未見改善，公路、鐵路及航空運輸更陸續發生過勞爭議及重大公安意外，遂發起本件集會活動，要求交通部全面檢討與改善運輸業勞工超時情形。上開宗旨符合申請人工會運動方針，更係以提升勞動條件為目的、促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活為宗旨，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之工會活動並無疑義。

(十五) 本件相對人針對申請人3人參加0623活動，將申請人3人送評議會與人評會評議，雖然形式上尚未發布懲處決定，然業已讓申請人3人陷於遭到懲戒處分、工作隨時不保的恐懼之中，構成精神上不利益待遇，該當工會法第35條第1項第1款之其他不利待遇甚明。綜上所述，工會法第35條第1項第1款所稱之其他不利益待遇，徵諸工會法施行細則第30條第1項及貴會歷次裁決、我國及日本司法實務見解可知，其構成要件為：主觀要件：意圖影響或不利工會之發展或活動之不當勞動行為認識；客觀要件：行為對勞工實質上構成精神痛苦或貶損人格。換言之，系爭不利處分尚未做成、並未生效與相對人行為構成不當勞動行為與否要屬二事，相對人反覆以該些無關事項置辯，顯然係意圖模糊焦點，絕無可採。

(十六) 本件所應探究之重點實係相對人將申請人3人以參加工會活動為由送交評議會、評議會更將申請人3人送交人評會等行為，是否係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申請人所為之間接不利對待，申請人分述如下：

1. 考察下列相對人之客艙組員評議會作業辦法及兩造間勞資關係緊張脈絡，對照相對人自承客艙組員評議會有權做成懲處建議、有權將相對人員工送交紀律人評會做成大過以上甚至是解僱之建議，便可知道相對人將申請人送交客艙組員評議會評議、紀律人評會審議等行為，業已讓申請人3人陷於遭到懲戒處分、工作隨時不保的恐懼之中。
2. 客艙組員評議會係以「評議不適任人員或其他重大紀律管理或違規懲處之事件」為目的，評議會之結論則以「面談輔導、書面警告、提交自我改善計畫、追蹤考核、行政懲處、停飛、提報專題報告、調整職務（含降等）...或其他強化組員表現或使其勝任職務之各類決議。」為限，可知在設計上，客艙組員評議會便是以懲戒員工為目的而生的制度。

3. 申言之，此種恐懼與不安屬於精神上的不利益對待，足以引起寒蟬效應而間接阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展；倘若僅因形式上沒有做成最終懲處決定而不構成不當勞動行為，無異於允許相對人可隨意製造恐怖氛圍來形成工會幹部參與活動之壓力、減損申請人3人參與工會活動的意願，進而摧毀申請人工會實力，工會法第35條第1項第1款保護工會之意旨將完全落空。
4. 此觀評議會會議紀錄記載「在工會活動場合發言，是由工會立場與角度為出發點，受工會法保護，如今被公司約談開評議會，朱員自述受到非常大的心理壓力」、「劉○○經理與早上面談時的語氣與態度及現在這種公審式的面談，已造成本人身心上極大的恐懼」，相對人行為構成精神上不利益之情已自不待言，更可能引起寒蟬效應，消弭其他人參與申請人工會活動的意願。
5. 進一步細繹申證3、5、7與相證2所示之客艙組員評議會會議過程，可發現相對人係以「有罪推定」之方式，要求申請人就參加0623活動之言行舉止自行舉證自清，不僅一字一句檢討申請人於工會活動或網路上之發言，過程更有諸多扭曲申請人發言及行為之情事，顯見相對人召開是次會議，目的在於造成申請人之身心壓力及精神恐懼，讓申請人3人於逐一檢討、質疑其過去發言及行為的過程中，陷入擔心自己言行出錯、恐遭相對人懲處之壓力中，如此不僅使申請人3人未來於工會活動中不敢暢所欲言，更減損申請人3人未來參與工會活動之動機，是相對人的行為自應構成不當勞動行為。
6. 更何況，相對人於評議會後，確就申請人3人做出解僱或記大過之懲處建議，顯見申請人前述相對人於勞資緊張脈絡下，透過懲戒程序對申請人施壓之慣行所言不虛；且相對人將系爭評議會懲處建議提交紀律人評會審議，亦足證評議會已經做出大過以上的懲處決議。且相對人業已自承，其已針對申請人朱良

駿完成紀律人評會審議，於調查會議時表示「總經理確實已有裁示一大過一小過」等語（請參 106 年 8 月 17 日會議紀錄，第 2 頁），更足證明申請人被移送評議會審議陷於懲處之憂慮及恐慌並非庸人自擾，相對人稱申請人未遭受不利處分，顯非事實。

(十七) 相對人針對申請人朱良駿、林馨怡、張書元移送評議會審議、施以解僱或記過不等之懲處建議等行為，參酌相對人董事長何煖軒發布內部公開信等行為，再再證明相對人確實企圖不當影響、妨礙或限制申請人桃園市空服員職業工會之工會活動，業已同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按本件相對人將申請人 3 人移交評議會及人評會的行為，便是利用懲處申請人的程序，使申請人陷入工作權隨時不保的恐懼與不安之中，而此種「參加工會活動就會遭打壓」的不安氛圍足以引起寒蟬效應，進而不當影響妨礙申請人工會活動與發展，相對人行為同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為甚明。
2. 貴會 102 年度勞裁字第 4 號裁決決定書業已認定雇主以工會言論為由不當約談對幹部施壓以達成其禁止申請人工會發表批評性言論之目的，業已對工會活動造成支配介入，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
3. 經查，評議會會議紀錄記載「在工會活動場合發言，是由工會立場與角度為出發點，受工會法保護，如今被公司約談開評議會，朱員自述受到非常大的心理壓力」、「劉○○經理與早上面談時的語氣與態度及現在這種公審式的面談，已造成本人身心上極大的恐懼」，相對人行為創造寒蟬效應之情十分顯著。對照兩造過去緊張之勞資脈絡，相對人動輒以濫用人事管理權之方式打壓申請人工會會員及工會活動，足證本次相對人行為係意圖引起寒蟬效應，進而不當影響妨礙申請人工會活動與發展。

(十八) 另查，兩造間係對事實之認知方式不同（相對人錯把民航法與勞動法混為一談），然相對人董事長何煖軒竟親自撰寫內部公開信，對申請人3人及工會以「極端不認同華航卻不肯離開華航」、「挾持華航提出不合理的要求」等語嚴加批判及羞辱，並使「內部」公開信於媒體上「公開」曝光，將申請人參與工會活動、為會員爭取勞動條件的行為貶低為無理取鬧之舉，卻未實質回應申請人於0623活動所提出的各項質疑，不僅係對申請人工會之無視，更刻意塑造資方由上而下的全面反擊勢態，向相對人其他員工釋放「誰才是老大」、「不可隨工會起舞」的寒蟬氛圍；相對人逐一檢視工會幹部於工會活動之發言，更造成申請人工會內部人心惶惶，於未來活動之發言勢必因此綁手綁腳，不敢暢所欲言，相對人行為大大降低申請人工會會員未來參與申請人工會活動之意願，進而削弱申請人工會實力，影響申請人工會之組織及活動，其行為構成不當勞動行為甚明。

(十九) 張書元之發言內容，雖標題被相對人認為較激烈，但仔細看其內容是針對華航公司招生廣告呈現之狀況，對比線上空服員實際感受之勞動條件，並以詳細之數據去計算峇里島航班飛到之機率，去呈現工會會員勞動條件之問題，相關發言均有所本，且未逾越工會團結權之範圍。朱良駿只是將討論過程反映出來，並無不實。0623活動當天，並非僅有申請人張書元穿制服，亦有另外兩名參與行動劇之員工穿制服。顏料為食用色素，已清洗乾淨。公司先開完評議會後再送人評會，在7月6日人評會時有給張書元一份資料，內含評議會之懲處建議。申請人林馨怡(7月10日)及張書元(7月12日)業已收到人評會開會通知，故申請人知悉自己的懲處建議為大過以上。相對人就申請人臉書發言、活動發言，甚至理監事會會議紀錄內容逐一檢討：檢視之行為，就是本件最需非難的，造成工會會員工會幹部參與工會活動精神壓力之不當勞動行為。

(二十) 評議會的氣氛肅殺，經理問話咄咄逼人使朱良駿無法回答，例如：「朱良駿你是不是中華航空公司員工？是誰付你薪水？」然後我跟協理講經理這樣的態度我根本沒辦法回答，所以改由協理詢問，我陳述時聲音都在顫抖。空服處各處室經理約有 9 人皆在場，主持人是協理。申證 3 之 A 是我在會議之前在小房間裡寫的答案。評議會委員是看到 Q&A 針對他們想問的一條一條問，並未完全照申證 3 上面的順序。公司在開評議會前一天才通知我要開會，原來的航班就被拉掉了，之後等待期間非常忐忑不安，而評議會後隔天起是我原本請的 6 天特休假，是因為小孩放暑假要帶他們出去玩，在這度假期間我的心情也受評議會影響，因而假期並未盡興。

(二十一) 申請人張書元當日是從事工會活動並無服裝儀容手冊所指作為便服或私人社交活動使用，也無未妥善保管服制品項之情事。從相證 17 之內容可知，服裝儀容不整公司懲處頂多為申誡乙次，但本次相對人竟做出記大過以上甚至解僱之懲處，如此巨大的差別待遇顯然是針對工會活動施壓之不當勞動行為。申請人張書元之行為是工會活動，不符合國內員工獎懲規定第 11.1 條之要件，且相對人一再打壓工會做出不當勞動行為，才是有損公司形象之行為。

(二十二) 評議會紀錄及 Q&A 是相對人製作的，當天是先給申請人朱良駿等 3 人看活動當天之情形，再針對每人的發言整理出的 Q，然後要求申請人朱良駿等 3 人寫 A。

(二十三) 請求裁決事項：

1. 確認中華航空公司於 106 年 6 月 27 日召開空服處客艙組員評議會約談朱良駿、106 年 7 月 5 日召開空服處評議會約談林馨怡、張書元後做成予以解僱或記過之懲處建議，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為。
2. 命中華航空公司撤銷上開客艙組員評議會懲處建議。

3. 命中華航空公司撤銷 106 年 7 月 6 日紀律人評會審議結論不利於申請人朱良駿之部分。
4. 自 貴會裁決決定書送達翌日起，中華航空公司不得以申請人朱良駿、林馨怡、張書元從事工會活動為理由而對渠等為拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇之不當勞動行為。
5. 自 貴會裁決決定書送達翌日起，中華航空公司不得以桃園市空服員職業工會之會員從事工會活動為理由而對其會員為不利益待遇等不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為。
6. 自 貴會裁決決定書送達起 5 日內，中華航空公司應將裁決決定書全文向中華航空公司全體員工以等同於「何煖軒董事長 106 年 6 月 26 日內部公開信」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。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人尚未對申請人朱良駿等 3 人作出懲處或為任何不利待遇，遑論有何不當影響、妨礙申請人工會活動之情事：

1. 依相對人所定「客艙組員評議會作業辦法」第 1 條規定可知，相對人空服處對其所屬客艙組員召開「客艙組員評議會」，主要係在發掘出在空服政策、管理、訓練、考核、文化、人因、個人等方面問題，找出解決方法，提升空服運作飛安水準，以及就不適任人員或其他重大紀律管理或違規懲處之事件，向總公司紀律人評會提報「建議」後續處理方式，而非均涉及懲處事項，合先敘明。
2. 次按前揭評議會辦法第 5.1.9 條規定，客艙組員評議會之決議事項，可給予以當事人：面談輔導、書面警告、提交自我改善計畫、追蹤考核、行政懲處、停飛、提報專題報告、調整職務(含降等)...或其他強化組員表現或使其勝任職務等各類改善或懲

處「建議」；又同辦法第 5.1.7 條亦明定：「會議決議事項如為紀律案件，且有記大過（含）以上懲處建議或涉及解僱，應知會人力資源處提交紀律人評會審議。」。故相對人空服處之客艙組員評議會，對於記大過（含）以上或涉及解僱之紀律案件，僅能向相對人總公司紀律人評會提報建議懲處內容爾，顯無決定權限，遑論得對本件申請人朱良駿、林馨怡及張書元等 3 人為解僱或為其他不利之待遇。

3. 復查有關申請人朱良駿 106 年 6 月 27 日、申請人林馨怡及張書元同年 7 月 5 日之客艙組員評議會，相對人均有依前開辦法規定，通知渠等出席，並通知中華航空股份有限公司企業工會（下稱華航企業工會）第三分會（空服處、空中用品供應處）派員列席。又前開評議會雖有作出懲處建議，但因涉及相對人「國內員工獎懲規定」中之記大過等條文，是還須提報總公司紀律人評會，而尚未確定，故相對人空服處並未將決議結果或懲處建議內容，告知朱良駿等 3 人，而係應待總公司紀律人評會作出審議並經總經理核決後，始會另行告知結果，此有前揭會議紀錄第 9 點之記載可稽。故朱良駿等 3 人顯未因上開評議會之召開，而遭受任何不利對待，工作權亦未受影響。

4. 至於申請人所提出申證 3 及申證 7 之 Q&A 之總結第 3 點所載「本次會議事項如有記大過（含）以上懲處，會由人力資源處提交紀律人評會審議」等文字，實與客艙組員評議會辦法第 5.1.7 條內容相同，是該段記載僅係讓朱良駿等 3 人知悉相對人在客艙組員評議會後之後續處理程序，且該評議會之決議事項亦非當然係記大過以上之懲處。準此，申請人據此主張相對人召開系爭客艙組員評議會約談朱良駿等 3 人，即已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定云云，洵屬無據，此觀朱良駿等 3 人曾於 106 年 7 月 5 日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，嗣在同年月 31 日召開調解會議時，調解委員亦認中華航空

公司之評議會，僅是一般行政程序之約談，在勞工有表達意見之充分機會及處分結果未明之情況下，難謂已有權益上之受損，非屬調解範圍，遂勸諭其 3 人先行撤案，惟因渠等仍堅持要調解，致最後調解不成立尤明。

5. 另依勞資爭議處理法第 8 條規定，勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。則查桃園市政府迄今還未將正式用印之前揭勞資爭議調解紀錄送達予本件相對人（按相證 3 只是調解當日，承辦人先影印給雙方參考者），是該爭議案目前仍處於調解期間，且華航企業工會亦有函請本件相對人：勿於勞資爭議期間，針對朱良駿等 3 人逕行終止勞動契約或其他不利待遇之行為。故相對人雖於 106 年 7 月 6 日有召開本件申請人朱良駿之總公司紀律人評會，且該次會議有投票決議作出懲處建議，並經總經理核決，但因前開因素而沒有發布。從而，朱良駿既尚未被懲處，自難謂已遭受不利之待遇，是其主張相對人對之召開總公司人評會，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定，要屬無稽，不足採信。

- (二) 申請人朱良駿等 3 人於網路上或 0623 活動中所為之言行，沒有循內部管道申訴或反應溝通，亦未經合理查證，顯係意圖詆毀相對人公司名譽、信用及誹謗中傷其主管，不具有正當性：

查申請人朱良駿於其臉書中及參加 0623 活動時之言論內容；林馨怡於同活動中所為之發言內容；張書元於網路上之貼文，顯有不實，且內容與所謂揭發企業不法情事無關，不具公益性。況且，朱良駿等 3 人未先循內部管道提出申訴或反應溝通，亦未向相對人查證，更意圖詆毀、減損相對人公司之名譽、信用，朱良駿於前揭活動中以誇大聳動方式向社會大眾質問：「這種飛機你們敢坐嗎？」；林馨怡則帶領在場群眾大聲附和「不敢！」，抹黑相對人之飛安，致旅客恐懼搭乘相對人公司飛機，阻礙企業營運，

更對於其主管即空服管理部之經理劉○○，糾眾對之大聲呼喊活動口號；而張書元於該活動之前一天誣指相對人公司為「血汗工廠」、「詐騙集團」，惡毒批評相對人招募空服員之廣告，嗣於活動當天更演出行動劇，穿著相對人公司之空服員制服，當場任由其他活動人員以紅色顏料潑灑於該制服上，並以此染紅之衣著接受媒體採訪，嚴重影響相對人之形象聲譽，顯已逸脫活動表現方法之界限。為此，相對人之代表人不得不於同年月 26 日發給所有員工一封信澄清，惟因網路言論快速散播之特性，前揭相對人企業聲譽所受之嚴重傷害已無法回復。故朱良駿等 3 人之言論不具正當性，相對人無須容忍，且渠等已違反前揭勞工所應負不傷害企業聲譽之忠實義務，是相對人依規定對之召開空服處客艙組員評議會或總公司紀律人評會，自無不當，並不存在為不當勞動行為之動機，遑論違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定。

(三) 末申請人工會所稱於 106 年 6 月 8 日第一屆理事會第 22 次會議決議內容之會議紀錄，因事涉朱良駿等 3 人之系爭言論或行為是否屬合法之工會活動，是申請人仍應寄送影本予相對人答辯或表示意見，但可將與本案無關之紀錄內容遮蓋或隱蔽，併此陳明。針對朱良駿部分，總經理確實已有裁示一大過一小過，但因申請人提出勞資爭議調解以及裁決，因此並未發布。

(四) 因相對人尚未收到申請人於申請書第 8 點所提之理事會會議決議紀錄，故無法對申請人之發言是否屬理事會決議範圍，表示意見。另申請人於其個人臉書或網路上之個人發言，非屬申請人工會之活動或言論。申請人朱良駿則不只在個人臉書上發言，還在花花三合會(以華航空服員為主)臉書專頁發言。(請問雙方，對於申請人之發言是在工會活動之場合，有無意見？)

(五) 申請人張書元並非第一次講相對人為詐騙集團，其於 104 年 1 月 22 日華航集團憐荒尾牙餐會上也指責相對人公司為詐騙集團，也是同一方式針對相對人招收新的空服員。

(六) 申請人朱良駿及張書元過去已有多次違規及不適當之行為，相對人過去曾多次約談他們，並清楚說明渠等之發言內容會造成公司困擾，多次好言相勸都沒有用，所以這一次之評議並不是刻意打壓工會，申請人朱良駿及張書元之行為實際上已逸脫合理工會活動之範圍。

(七) 申請人朱良駿等 3 人於 0623 活動中之言行，非屬工會活動：

1. 依申請人裁決申請書之原因及事實第二點及第三點所載，申請人工會係於 106 年 6 月 8 日第一屆理事會第 22 次會議決議：除動員會員參與外，由工會幹部即申請人林馨怡擔任行動主持人，申請人朱良駿針對華航公司工時議題發言，申請人張書元擔任行動劇表演人，且其 3 人亦係依該決議執行。故申請人自應提出該次會議決議紀錄，始能確認渠等之言論或行為，是否係經工會理監事會所議決或指示者而屬工會活動範疇，或僅係其自發性之活動，則申請人工會之具體運動方針究竟為何，亦須據此為判斷。惟申請人迄未提出，自應認申請人朱良駿等 3 人於系爭 0623 活動中所為之言行，非屬工會活動。

2. 退萬步言，縱認申請人朱良駿等 3 人之前開行為，係屬工會活動（假設語），核其性質應係爭議行為以外之工會活動，理應在工作時間外為之，詎料伊等卻在平日工作時間內為之，自非正當。

(八) 申請人朱良駿、張書元於臉書或網路上之發言，乃其個人言論，非屬工會活動：

1. 查申請人工會，如前所述，既係於 106 年 6 月 8 日理事會作出決議，則申請人朱良駿於同年 5 月 20 日在花花三合會臉書上之發言，當非係依該決議所為者，且觀朱良駿之貼文處，亦非在申請人工會之臉書上。故朱良駿之上開言論，顯不在工會活動之範圍內，且觀其於前揭貼文內，誣指相對人「夏季飛超長程

的表定飛時根本是假的」等語，亦有詆毀相對人公司信譽之惡意，不具正當性。

2. 據申請人工會所稱之 106 年 6 月 8 日理事會決議內容，係讓申請人張書元於 0623 活動中擔任行動劇表演人及使用紅色水球以象徵勞工之血汗，而非擔任對外之發言人。故張書元於該活動之前一天在網路上惡毒批評相對人招募空服員之廣告，誣指公司為「血汗工廠」、「詐騙集團」之發言，根本與 0623 活動無涉，且有關該廣告內容及張書元所指 CI-771 航班（台北飛峇里島），亦與該活動之採訪通知上所載運輸業工時或休息時間之行動議題無關，且查張書元於貼文當時是在育嬰留停中，不在線上執勤，應無立場作此發言，此對照其獎懲紀錄，屢屢不報到、遲到而被懲處申誡或罰空服加給尤明。準此，張書元之前揭言論，應屬其個人活動，而非工會行為，明若觀火。況且，張書元早於 104 年 1 月 22 日在華航企業工會第三分會與桃園市產業總工會、台北市產業總工會及桃園市機師職業工會所共同舉辦「華航集團『憐荒』尾牙餐會」之活動中，即曾不實指稱：「你現在招一個空姐，簽約月休六天，24 小時輪班，又幾乎不住國外，這不是詐騙，什麼才是詐騙集團！」。故由此足認張書元本次再就相對人招募空服員，詆毀其為「血汗工廠」、「詐騙集團」，存有惡意，且係故意為之，顯非正當。

(九) 相對人空服處之客艙組員評議會，雖有對申請人朱良駿等 3 人作出懲處建議，但不會當場告知決議結果，不致影響其工作權或獎金、福利，非屬不利待遇：

1. 查相對人修護工廠按「EMO 紀律檢討委員會作業辦法」，而對其所屬人員召開 DRB（Disciplinary Review Board，即紀律檢討委員會）時，係因依該辦法第 5.6.6 條有規定：宣佈 DRB 之結論時，當事人在場，致使 貴會 105 年勞裁字第 32 號裁決，認修護工廠約談當事人，並當場告知決議建議予以解僱，會使其

處於工作權隨時處於不保之地步，屬不利對待。惟查本件相對人不服前開裁決，已向臺北高等行政法院提起行政訴訟，現經該院以 106 年度訴字第 585 號事件審理中，尚未判決，是該裁決尚未確定。

2. 本件相對人空服處之客艙組員評議會，雖有對申請人朱良駿等 3 人作出懲處建議，但因「客艙組員評議會作業辦法」，並無類似前揭「EMO 紀律檢討委員會作業辦法」第 5.6.6 條之規定；又依「客艙組員評議會作業辦法」第 3.7 條及 5.1.5 條規定，承辦單位於會議後，應將決議事項上簽批核，且評議會議之結論，須經空服處副總經理或其代理人核准。故系爭客艙組員評議會，縱有決議作出懲處建議，亦不會當場告知當事人決議結果，且將評議會紀錄上簽批核後，仍可變更懲處建議，此觀申請人林馨怡之 106 年 7 月 5 日客艙組員評議會所作懲處建議，原為各記大過乙次，共 3 大過，但經提報上簽後，僅係建議記兩大過即明。故相對人空服處客艙組員評議會之懲處建議，顯與前揭修護工廠 DRB 所作者有別，申請人自無從比附援引前揭裁決之理由，為其有利之認定。從而，系爭申請人朱良駿等 3 人之客艙組員評議會所作懲處建議，僅屬空服處之初步調查意見，且尚未經批核確定，當事人亦不知悉懲處建議內容，自難謂屬不利對待，遑論有申請人所稱處於工作權隨時不保之地步或承受極大心理壓力之情，此觀渠等在本件裁決之前，實不知系爭懲處建議為何，且其均未依「員工申訴辦法」提出申訴，彰彰明甚。故申請人請求確認該等懲處建議，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為，並命相對人撤銷之，洵屬無據。

3. 至於申請人稱伊等可能因記過而處於可能遭到降調、減薪、減發年終獎金、剝奪員工福利等風險之中云云，並未舉證或提出相關規定以明其實，且此種說法顯亦與雇主對勞工所為懲戒，

不得對同一行為重複評價及施罰（一事不二罰）之原則相悖，委無足採。

- (十) 申請人無從請求撤銷 106 年 7 月「6」日紀律人評會審議結論不利於申請人朱良駿之部分（申請人請求裁決事項第三項之日期應為 7 月 6 日而非 7 月 5 日）：

查相對人雖於 106 年 7 月 6 日有召開本件申請人朱良駿之總公司紀律人評會，且該次會議有投票決議，並建議公司予以「記大過乙次及小過兩次」之懲處，但因該建議涉及解僱條文，依相對人「紀律人事評議委員會」第 3.3.條規定，須由總經理核決（相證 21）。故該建議僅係提供總經理核示如何懲處之意見爾，實非屬所謂之決定，朱良駿自無從請求撤銷對其不利部分之總公司紀律人評會評議結論，其請求亦無實益。

- (十一) 申請人無從請求命相對人不得對申請人朱良駿等 3 人或申請人工會會員參與工會活動施以任何不利待遇：

查申請人朱良駿等 3 人所主張之系爭懲處建議，僅涉及個案，而非通案；又申請人朱良駿等 3 人或申請人工會會員日後從事之工會活動，亦非一定均具正當性；復觀申請人請求裁決事項第四項及第五項，實乃工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之重申，而相對人依該等規定本負有不為不當勞動行為之義務，無待貴會之裁決；況查何謂不利待遇，係屬不確定法律概念，尚須經貴會及行政法院之認定，申請人直接為請求，亦有救濟命令不確定、不具體之虞。故申請人請求 貴會發布救濟命令，命相對人不得對申請人朱良駿等 3 人或申請人工會會員參與工會活動施以任何不利待遇等不當勞動行為，要屬無稽。

- (十二) 本件無將裁決決定書向相對人公司全體員工發送之必要：

按 貴會若認有依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命裁決相對人為一定行為或不行為之處分(即救濟命令)時，應以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為裁量原則。查雇主對於工會之言

論本可加以澄清或回應，申請人亦係作相同主張，且查相證 15 所示相對人董事長所發之內部公開信，非屬本件裁決之標的，亦未針對特定員工，甚至在信末猶期盼勞資雙方應該將勞動條件相關爭議留在談判桌，開勞資合作的先聲，復相對人迄未對申請人朱良駿等 3 人或申請人工會提出任何訴訟。故申請人請求 貴會命相對人將裁決決定書全文向相對人公司全體員工以等同於該公開信之方式及對象發送，並將裁決決定主文以標楷體 18 號字型加粗強調表示，實流於意氣之爭，不但無助集體勞動關係之和諧，反而適得其反。

(十三) 空服處評議會決議懲處建議後，並不會直接將結果給當事人，需經空服處副總核示後，才確認懲處建議內容為何，如內容涉及記大過以上懲處，會上簽給總公司召開人評會。在召開總公司人評會之前，會由人力處彙整空服處之懲處建議、提報簽呈及有關當事人相關資料，在總公司人評會召開時交給評議委員及參與開會者，申請人朱良駿是因有出席人評會看到前述資料，才間接知道空服處之懲處建議。申請人林馨怡及張書元，因已提出調解，故空服處雖有提報給總公司人評會，但因此未召開人評會，其 2 人實際上是不知悉空服處之懲處建議內容，而是在我們提出相證 2 後，申請人才知道懲處建議。(請問申請人如何知悉評議會建議懲處結果?)

(十四) 另從申證 16 第六案決議第 3 點可知，張書元之行為已逾越申請人工會理事會之決議範圍，並非合法之工會活動。從雙方之勞資脈絡以觀，相對人依照規定召開評議會，才是正常之作法，不可能期待相對人不予處理或私下找申請人談話等和緩方式處理本件爭議。

(十五) 申請人張書元先前已有違反服儀規定被懲處之前例，請參相證 17 之反面，張書元曾於 99 年 4 月 13 日因服裝儀容不整且初次不遵守主管人員或業務督導人員合理指揮，而被申誡乙次。(申請人張

書元是違反公司何項服儀規定？過去違反服儀規定如何處理？)

申請人張書元之行為，除違反前述服儀規定外，同時構成國內員工獎懲規定第 11.1 條：言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者，記大過乙次。

(十六) 相對人答辯：請求駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人工會 106 年 6 月 8 日第一屆理事會第 22 次會議第六案案由為：「申請人工會將於 106 年 6 月 23 日下午二時發起運輸業工會聯合行動，要求交通部檢討超時航班提請討論案；說明則載有：

「1、申請人工會於去年 6 月 24 日發動罷工，爭取合理休息時間，隨後並有北捷駕駛產業工會、臺鐵產業工會、臺灣汽車客運產業工會等相關運輸工會成立，凸顯出交通運輸業長期人力不足、休時不足及工時過長等議題。2、惟一年後，運輸業勞工超時情形未見明顯改善，申請人工會預計搜集華航公司與長榮航空之超時航班，並號召會員行動，要求交通部全面檢討與改善。3、本次活動擬邀請其他相關交通運輸業工會共同參與，作為罷工一週年的行動。」；決議為：「1、照案通過，將動員會員參與。2、由林馨怡擔任行動主持人，趙剛針對「罷工預告制度」提出批評，朱良駿針對華航公司工時議題發言，張書元擔任行動劇表演人。3、行動中丟擲紅色水球，象徵交通運輸業勞工的血汗。」（申證 16）

(二) 申請人張書元 106 年 6 月 22 日於網路平台 YouTube 發表文章，標題：「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事--血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」，內容為：「畫面中的空服員，大部分都認識，也都是相當勤奮、親和的同事，但是我相信當這個形象廣告上線後，她們應該都相當後悔拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人！...大部分的人看到的都是這個職業光鮮亮麗的一面，但我看到的都是我同事的眼淚；因為超時航班累到只能

默默流淚，受到不平待遇甚至是性騷擾而掉下委屈的眼淚、至親過世卻無法陪伴身旁自責的淚水，以及慢慢累積的身體病痛...」、篇後載為：「Uncle 的發言，向來是公開的，用的是本名，講的是事實，歡迎轉載，接受公評，也從不刪文」（相證 13）。

(三) 申請人朱良駿於 106 年 6 月 23 日 FB 之發言內容為：「...二、1.空服員仍在飛過勞航班：中華航空台北紐約 4 天班 CI012、台北曼谷 CI833、836、高雄成田航班 CI102 航班仍造成空服員過勞；...航空公司為避免違法，僅針對超過 12 小時的航班作形式上的通報，可笑的是在現行法規超過 12 小時，雇主僅需以突發事件為由，逃避責任。瀕臨 12 小時的高疲勞航班，雇主更是完全逃脫讓組員能夠在當地休息、或回台增加曆日休等落實休息的責任、交通部放任航空公司遊走法律邊緣...」（相證 10）。

(四) 106 年 6 月 23 日申請人工會與其他交通運輸業工會於交通部前舉辦 0623 活動，申請人朱良駿於 0623 活動時發言：「...原本在華航最低的安全法規，一個機艙門至少一個空服員維持逃生，但是現在他們想把它向下修改成民航法規，50 個座位只需一個空服員，這樣一來，以 747-400 為例，現在最低最低的安全派遣員額是 12 人，如果經過他們修改以後，變成 8 個人，甚至一個門都沒有一個空服員在維持它的安全，請問這樣的飛機你們敢坐嗎？...」（相證 11 第 2 頁）。

(五) 申請人林馨怡於 0623 活動中擔任主持人，於申請人朱良駿詢問群眾「這種飛機你們敢坐嗎？」時，回答「不敢！」，並於理事長趙剛指出相對人空管部經理劉○○在場時，林馨怡發言稱：「來我們把口號喊給他們聽，來跟我一起喊：『罷工一週年，過勞沒有變！...』」、「有人問說我在幾次之場合分享經驗；他說請問：『你有沒有秋後被算帳，請問妳們有沒有被打壓？』...我開始被約談，我開始考績變得不好，我身為工會幹部站在這邊，不怕被打壓。」（相證 12 第 2-4 頁）。

- (六) 申請人張書元於 0623 活動表演行動劇，穿著相對人制服接受紅色水潑灑（相證 14）。
- (七) 相對人分別於 106 年 6 月 26 日通知申請人朱良駿，因 0623 活動及臉書言論，須於 106 年 6 月 27 日接受面談與出席空服處評議會（申證 2）；於 106 年 6 月 29 日通知申請人張書元，因 0623 活動，必須接受面談與出席評議會（申證 4）；於 106 年 7 月 3 日通知申請人林馨怡，因 106 年 6 月 23 日參加 0623 活動，必須於 106 年 7 月 5 日接受面談（申證 6）；申請人朱良駿等 3 人均於前述時間接受相對人之面談及出席評議會。
- (八) 相對人空服處評議會於 106 年 6 月 27 日對申請人朱良駿懲處建議為：朱員陸續於 FB 網路發言，所提及言論均有損公司名譽與形象，且與事實不符，依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 12.5 張貼或散發煽動文字、圖書、海報等足以破壞勞資關係者，予以解僱；朱員於 0623 交通部前公開發言，表示公司試圖降低派遣員額，欲取消法蘭克福巴士接車及 CI-012 紐約直飛停留時間非超長程規範，擅自變更勞動條件等；依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 11.6 散佈不利公司之謠言或公司業務機密者，記大過乙次。朱員於 0623 交通部前公開發言，公然對大眾表示「這種飛機你敢坐嗎？」依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 11.1 言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者，記大過乙次；朱員任職中華航空以來，身為公司資深員工，多次於 FB 發言，損及公司形象及影響勞資關係，組上已於 2013/10/1、2017/6/6 及 2017/6/27 與其面談提醒，然朱員仍舊於網路公開發言及於交通部前發言，依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 10.19 違抗職務上合理命令情節較輕者，記小過乙次（相證 2：評議會會議紀錄第 1、2 頁）。
- (九) 相對人空服處評議會於 106 年 7 月 5 日對申請人林馨儀之懲處建議為：林員於活動中帶領參加運輸業抗議活動人員高喊口號「罷

工一週年，過勞沒有變」，所喊口號與事實不符且有損公司聲譽及形象，依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 11.1 言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者，記大過乙次；華航職工會幹部朱良駿詢問大眾「請問這種飛機你們敢坐嗎」時，林員帶領群眾大聲附和：「不敢！」，依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 11.1 言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者，記大過乙次；林員於活動中表示開始被約談，考績開始變得不好，依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 11.6 散佈不利公司之謠言或公司業務機密者，記大過乙次（相證 2 評議會會議紀錄第 3、4 頁）。

(十) 相對人空服處評議會於 106 年 7 月 5 日對申請人張書元之懲處建議為：張員著華航制服參加工會活動及演出行動劇，以紅色顏料水潑灑於制服上，毀損公務用品、嚴重影響公司形象聲譽，依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 11.1.言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者，記大過乙次；於 FB 網路發表言論有損公司名譽與形象，且與事實不符，依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 12.5 張貼或散發煽動文字、圖書、海報等足以破壞勞資關係者，予以解僱（相證 2 評議會會議紀錄第 5、6 頁）。

(十一) 相對人總公司人評會於 106 年 7 月 6 日對申請人朱良駿之懲處建議為一大過、二小過。

四、 本案爭點：

相對人評議會就申請人朱良駿、張書元之臉書言論、申請人朱良駿、林馨怡、張書元於 0623 活動中之言論、行為，分別於 106 年 6 月 27 日、7 月 5 日約談申請人朱良駿等 3 人，並於上開約談日製作之會議紀錄建議對申請人朱良駿為解僱、二大過、一小過；對申請人

林馨怡為三大過；對申請人張書元為解僱、一大過處分之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 相對人空服處評議會就申請人朱良駿、張書元之臉書言論，及朱良駿、張書元及林馨怡於參加 0623 活動之言論、行為，分別於 106 年 6 月 27 日、7 月 5 日約談申請人朱良駿等 3 人，並於上開約談日製作之會議紀錄建議對該 3 人均為解僱處分之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按工會或工會會員進行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，乃屬工會活動自由的範疇；其所述之事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會言論的正當性，進而對工會幹部予不利之待遇。且相對而言，雇主在勞資關係中，係處於較優越之地位，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有違反勞基法等相關規定之情事時，除具有高度之公益性外，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，應屬正當之工會活動之範疇（參見本會 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）。申請人雖為職業工會，惟依本件之事實，亦應有其適用。

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時，則工會之主張、批判、或訴求之言論，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、暴露其私事，則應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

實與事實不符，如雇主有澄清或反駁之可能性時，亦不應對於工會或工會會員施以懲戒或不利待遇。關於工會或工會會員所為之批判性言論或活動是否具正當性，主要應考量該批判之真實性以及雇主之反駁可能性，並斟酌該批判或活動是否逸脫表現方法之界限、對於企業之影響、及工會或工會會員進行該批判或活動之原因等因素，綜合判斷之（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）。

(1) 0623 活動係屬工會活動：

A. 申請人工會就工時、休假等事項，曾於105年6月24日發動罷工，當日雙方曾簽署七項協議；惟之後雙方就工時、休假等事項仍看法歧異、屢生爭議，申請人工會於106年6月23日與其他運輸業工會共同舉辦「6/23 運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動，又申請人工會提出多件裁決申請案，此為雙方勞資關係之脈絡及現狀。

B. 查申請人工會於106年6月8日召開第一屆理事會第22次會議時，議案第六案案由為：「申請人工會將於106年6月23日下午二時發起運輸業工會聯合行動，要求交通部檢討超時航班提請討論案；說明則載為：「1、申請人工會於去年6月24日發動罷工，爭取合理休息時間，隨後並有北捷駕駛產業工會、臺鐵產業工會、臺灣汽車客運產業工會等相關運輸工會成立，凸顯出交通運輸業長期人力不足、休時不足及工時過長等議題。2、惟一年後，運輸業勞工超時情形未見明顯改善，申請人工會預計蒐集華航公司與長榮航空之超時航班，並號召會員行動，要求交通部全面檢討與改善。3、本次活動擬邀請其他相關交通運輸業工會共同參與，作為罷工一週年的行動。」，嗣經該次理事會決議：「1、照案通過，將動員會員參與。2、由林馨怡擔任行動主持人，

趙剛針對「罷工預告制度」提出批評，朱良駿針對華航公司工時議題發言，張書元擔任行動劇表演人。3、行動中丟擲紅色水球，象徵交通運輸業勞工的血汗。」，有申請人工會第一屆理事會第 22 次會議紀錄（申證 16）可稽，0623 活動既係經申請人理事會決議而發起，且該次活動之名稱為「運輸業勞工大體檢-反過勞、要休息」，更足徵該次活動係屬工會活動，實無疑義。

(2) 申請人朱良駿於 FB 及 0623 活動中所為之言論，並未逸脫表現方法之界限：

A. 關於申請人朱良駿於 FB 之言論部分：

相對人評議會會議紀錄關於申請人朱良駿部分，其中懲處建議欄 8.1 所載：「朱員陸續於 FB 網路發言，所提及言論均有損公司之名譽與形象，且與事實不符，依據人事業務手冊國內員工獎懲規定 IM-IZ-001 12.5 張貼或散發煽動文字、圖書、海報等足以破壞勞資關係者，予以解僱。」（相證 2 第 2 頁），又相對人於 106 年 6 月 27 日之評議會中，列席之經理級以上主管針對申請人朱良駿於 FB 之言論，質疑申請人朱良駿：「在 5/25 勞資會議之後，為何沒有更新 FACE BOOK 資訊提及公司相關配套措施？」、「超長程航班對於公司的成本是增加的，站在公司營運立場自然回歸原來的派飛規定，並未違法，為何朱員發言說公司片面更改勞動條件？」（申證 3）云云。

經查：依相對人所提申請人朱良駿於 FB 之發言內容為：「... 二、1. 空服員仍在飛過勞航班：中華航空台北紐約 4 天班 CI012、台北曼谷 CI833、836、高雄成田航班 CI102 航班仍造成空服員過勞；... 航空公司為避免違法，僅針對超過 12 小時的航班作形式上的通報，可笑的是在現行法規超過 12 小時，雇主僅需以突發事件為由，逃避責任。瀕臨 12 小時

的高疲勞航班，雇主更是完全逃脫讓組員能夠在當地休息、或回台增加曆日休等落實休息的責任、交通部放任航空公司游走法律邊緣...」(相證 10)，顯然其言論係針對空服員之工時過長、休息時間不足之情形而發。如前所述，申請人工會 105 年 6 月 24 日發動罷工，其訴求即是要求改善工時過長、休息時間不足之現況，而申請人朱良駿為工會理事，則其於 FB 上所為符合該工會一向運動方針之言論，並未逸脫表現方法之界限，應認係屬正當工會活動之範疇。

B. 關於申請人朱良駿於 0623 活動中所為之言論部分：

- a. 查 0623 活動之主要訴求，係交通運輸業從業人員長期人力不足、休時不足及工時過長等過勞之議題，此觀申請人工會上開提案及決議之內容及活動之名稱「運輸業勞工大體檢-反過勞、要休息」即明。申請人朱良駿於 0623 活動現場發言內容為：「在 2015 年、2016 年，不管是冬季班表，還是夏季班表，我們華航去紐約的休息時間，都是 2 個晚上，48 小時，就在今年，華航跟我們說，我們要改成 1 個晚上了，因為按照民航法規，你只要休 24 小時就夠了，我還給你 27 小時，我多給你 3 小時。民航法規擺在那邊，不是要你資方用來變更原本的勞動條件，而向下修正去逼近法規的邊緣，它這樣子逼近法規的邊緣，會不會違法，會」、「駕駛艙組員他休 48 小時，休 2 個晚上；空服員繼續休你的 24 小時，休 1 個晚上，為什麼我跟我的老闆講了以後還是沒有用?」、「我們所謂的（紐約）4 天班，其實它不到 4 天，它是第一天的下午出發，第 4(天)的凌晨回到台北，總共的時間，大概就是 60 個小時到 70 個小時，而在這 60 個小時到 70 個小時的中間，我們的工作時間大概佔據了 35 到 40 個小時，休息時間大概只有 24 小時，這造成一個現象，就是在這 60 個小時當中，

我值勤的時間比我休息的時間還長，這樣子合理嗎？」、「華航空服員到了阿姆斯特丹，因為公司不願意付 early check in 的，導致了空服員到了飯店沒有房間，相信大家之前看過照片，一個一個累倒在餐廳上面...」等語，依其所陳述之內容可知，主要是在抗議休時不足及工時過長，以及空服員到了阿姆斯特丹，因無法提早 check in，導致沒有房間休息等過勞情形。其所為言論之目的係為爭取空服員之工時權益，並未逸脫表現方法之界限，應認仍屬正常工會活動之範疇。

- b. 相對人又以朱員公然對大眾表示：「這種飛機你敢坐嗎？」有損公司聲譽及形象云云。經查申請人朱良駿該段發言為：「就我們所知，華航資方與民航局私下又在研擬一個東西，就是要降低我們所有機種的航班配置人員，原本在華航最低的安全法規，一個機艙門至少一個空服員維持逃生，但是現在他們想把它向下修改成民航法規，50 個座位只需一個空服員，這樣一來，以 747-400 為例，現在最低最低的安全派遣員額是 12 人，如果經過他們修改以後，變成 8 個人，甚至一個門都沒有一個空服員在維持它的安全，請問這樣的飛機你們敢坐嗎？...」（相證 11），顯然係其聽聞相對人有與民航局研議減少班機空服員人數之措施，對該措施可能導致之不良效果為評論，並未逸脫表現方法之界限，應認仍屬正當工會活動之範疇。

- (3) 綜上，申請人朱良駿以工會理事之身分於 FB 刊文及於 0623 活動之發言，均屬與超長工時、休息時間不足等議題相關之言論，攸關相對人全體員工（包含會員）之權益，具有高度之公益性，且其所述之內容亦非全與事實相悖，縱用語較為誇大或激烈，依前揭意旨，其言論仍屬正當之工會活動之範疇。而相對人董事長亦於 106 年 6 月 26 日發表文章針對 0623

活動及申請人之言論予以回應批評，且措詞相當嚴厲（相證 15、申證 12），繼而相對人隨即於 106 年 6 月 26 日當日通知申請人朱良駿出席 106 年 6 月 27 日之空服處評議會，該會議自上午 8 時 30 分至下午 4 時 30 分，前後時間長達 8 小時，其過程是先給申請人朱良駿看 0623 活動當天之情形，再針對其發言內容預先整理出的問題即 Q，要求申請人朱良駿就各問題寫回答即 A，寫完後接受評議會之詢問。而該評議會由相對人協理主持，並有 9 位經理列席，於評議會中就申請人朱良駿之上述發言及書寫之回答內容逐一詳細提問，單逐字稿即長達 16 頁（相證 24 第 1 至 16 頁）。又被詢問之問題包括「為何沒有更新 FACE BOOK 資訊提及公司相關配套措施？」、「超長程航班...，並未違法，為何發言說公司片面更改勞動條件？」等問題，將本可由相對人自行澄清之事實，轉而歸責於申請人朱良駿未將雇主已有善意回應一事置於 FB 上，亦未於 0623 活動中提及並說明。從詢問時間之長、詢問人員之多及詢問之問題之尖銳等整體過程觀察，明白顯露相對人即將對申請人朱良駿從重懲戒，當然對申請人朱良駿之心理造成極大之壓力。故申請人朱良駿於第二次調查會中陳稱詢問會之日經理問話咄咄逼人，伊回答時聲音都在顫抖等語，自屬可信。核相對人對申請人朱良駿約談、並建議為解僱、二大過、一小過之懲處之行為，為對工會幹部所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

2. 申請人林馨怡於 0623 活動中所為之言論，並未逸脫表現方法之界限：

- (1) 相對人評議會會議紀錄關於申請人林馨怡部分，其中懲處建議記載略為：林員於活動中帶領參與運輸業抗議活動人員高喊口號「罷工一週年，過勞沒有變」，所喊口號與事實不符且

有損公司聲譽及形象，記大過乙次；於申請人朱良駿詢問群眾「這種飛機你們敢坐嗎？」時，回答「不敢！」，記大過乙次；於活動中說開始被約談，開始考績變得不好，記大過乙次（相證 2 第 4 頁背面）。

- (2) 經查，申請人林馨怡擔任 0623 活動行動主持人，並於理事長趙剛指出相對人空管部經理劉○○在場時，林馨怡發言稱：「來我們把口號喊給他們聽，來跟我一起喊：『罷工一週年，過勞沒有變。』」、於申請人朱良駿詢問群眾「這種飛機你們敢坐嗎？」時，申請人林馨怡在旁回答「不敢！」、並發言稱：「有人問說我在幾次之場合分享經驗；他說請問：『你有沒有秋後被算帳，請問妳們有沒有被打壓？』，剛開始我都說公司對我很好，但是一直走到今天，我要改變說法，我開始被約談，我開始考績變得不好，我身為工會幹部站在這邊，不怕被打壓。...」（相證 12 第 2-4 頁），申請人林馨怡既為該活動之主持人，則其於活動中於理事長趙剛指出空管部經理劉○○在場時，帶領參與活動人員高喊口號：「罷工一週年，過勞沒有變」，僅是在劉經理面前重申該日活動工會之訴求，並無對劉經理為不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事之情形；並於申請人朱良駿就聽聞相對人可能與交通部商議減少航班執勤人員一事發表己見後詢問群眾：「這種飛機你們敢坐嗎？」，當場與參加活動人員同時回答「不敢」；並於其後談及因參與工會活動遭公司約談之心情等，核其內容均屬抗議工時過長、休息時間不足之現況，係遵循申請人工會一貫之運動方針所為之言論，並未逸脫表現方法之界線，自屬正當之工會活動之範疇。
- (3) 申請人林馨怡以工會理事之身分於 0623 活動擔任主持人及發言，均屬與超長工時、休息時間不足等議題相關之言論，其所述之內容亦非與事實相悖，依前揭意旨，其言論仍屬正

當之工會活動之範疇，已如上述；相對人仍針對其發言要求出席評議會答辯，時間自 106 年 7 月 5 日上午 8 時至下午 4 至 5 時，時間超過 8 小時，而該日之過程與朱良駿同，先書寫相對人發給之 Q 要求寫 A，其後於評議會中接受詢問。詢問時被質疑申請人林馨怡所陳述及心情感言皆與事實相悖、帶領群眾高呼口號誤導民眾破壞公司聲譽等，從整體過程觀察，充分顯露將對申請人林馨怡從重懲戒，當然對申請人林馨怡之心理造成極大之壓力。故申請人林馨怡於第二次調查會中陳稱詢問會之日心理非常害怕等語，自屬可信。核相對人空服處評議會對申請人林馨怡約談、詢問並建議為三大過懲處之行為，係對工會幹部所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

3. 申請人張書元於其 FB 上之言論及 0623 活動中所為行動劇之行為，並未逸脫表現方法之界限：

(1) 相對人評議會會議紀錄關於申請人張書元部分，其中懲處建議記載略為：張員於活動中著公司制服，以紅色顏料水潑灑於制服上，毀損公司物品，嚴重影響公司聲譽及形象；於 FB 中為不實言論，有損公司聲譽及形象，建議懲處為記一大過及解僱（相證 2 第 6 頁背面）。

(2) 經查，申請人張書元係經申請人理事會決議，於 0623 活動擔任丟擲紅水球，象徵交通運輸業勞工的血汗行動劇表演人（申證 16），亦即由申請人張書元著制服擔任被投擲紅色水球之人，以象徵交通運輸業從業人員之血汗，嗣申請人張書元於 0623 活動中即依原定劇本演出（相證 14）。相對人指稱其有毀損公司制服乙節，經申請人工會於 106 年 9 月 6 日第二次調查會時詢問申請人張書元：「相證 14 之制服被潑紅水後，可否回復原狀？」，申請人張書元答稱：「顏料為食用色素，

已清洗乾淨」等語，並有申請人所提已清洗乾淨之照片（申證 20）可稽，是本件尚無相對人所稱毀損制服之情事。

- (3) 再者，0623 活動主題既為反過勞，則申請人工會安排張書元身著制服被潑紅水，著制服代表參與活動之成員身分、紅水代表血汗，且有其他運輸業勞工亦著所屬公司之制服參加活動，申請人工會認該行動劇對著制服之空服員潑紅水之行為，目的在凸顯運輸交通業人員表達抗議工作過勞之訴求，且係選用食用色素水，事後亦已洗淨等情形綜合觀察，應認無涉公司聲譽及形象之負面影響，亦無違反工作規則禁止使用制服的目的。是張書元為行動劇之表演人之行為，並未逸脫表現方法之界線，核其行為應屬正當工會活動之範疇。
- (4) 又張書元於 106 年 6 月 22 日於網路平台 YouTube 發表文章，標題：「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事--血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」，內文載為：「畫面中的空服員，大部分都認識，也都是相當勤奮、親和的同事，但是我相信當這個形象廣告上線後，她們應該都相當後悔拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人...大部分的人看到的都是這個職業光鮮亮麗的一面，但我看到的都是我同事的眼淚；因為超時航班累到只能默默流淚，受到不平待遇甚至是性騷擾而掉下委屈的眼淚、至親過世卻無法陪伴身旁自責的淚水，以及慢慢累積的身體病痛...」（相證 13），其所指之畫面即包括申證 13 之照片，可知申請人張書元標題使用「詐騙集團」用語，應是在表述空服員之工作情形與照片之光鮮亮麗恰恰相反，此觀該文後段所描述空服員工作之辛勞非為外人所知乙節，即足明瞭。該文主要既係在訴說空服員工作之過勞，且發表在申請人理事會第一屆第 22 次會議之後，其言論符合該工會一貫之運動方針，自屬正當工會活動之範疇。

(5) 申請人張書元為工會常務理事，於 106 年 6 月 22 日其 FB 上發表文章，並於 0623 活動擔任行動劇表演人，均為與空服員超長工時、休息時間不足等議題相關之言論及行為，其所述之內容亦非與事實相悖，依前揭意旨，其言論仍屬正當之工會活動之範疇，已如上述；相對人卻針對其發言及表演行動劇之行為要求出席 106 年 7 月 5 日評議會答辯，因張書元當時仍在請育嬰假之期間，且告知相對人該日上午已安排其他事情，約談時間改為 106 年 7 月 5 日中午 12 時，直至下午 8 時 41 分（相證 25 評議會內容逐字稿第 14 至 17 頁上顯示之時間）始結束，時間接近 9 小時，而該評議會由相對人協理主持、9 位經理列席，並於會中質疑申請人張書元所寫與事實相悖、表演行動劇毀損公司制服及破壞公司聲譽，及相對人評議會會後製作之評議會記錄並建議為一大過及解僱之懲處，從整體等過程觀察，充分顯露即將對申請人張書元從重懲戒，當然對申請人張書元之心理造成極大之壓力。故申請人張書元於第二次調查會中陳稱詢問會之日心理壓力非常大等語，自屬可信。核相對人對申請人張書元約談、並建議為解僱、一大過之懲處之行為，為對工會幹部所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(6) 至於相對人舉張書元歷年獎懲紀錄以說明其之前表現非屬良好，固據提出其員工個人資料表（相證 17）為證；惟觀察張書元最近 5 年之記錄，僅有 103 年 6 月 19 日因違反派遣規定而被記申誡一次、104 年 7 月 3 日因遲到 42 分鐘遭罰空服加給而已。則相對人以其歷年來表現不佳、屢遭懲處為由，指摘其無為本件言論之立場云云，混淆本件張書元之言論係依循工會運動方針所為之事實，自無可採。

4. 綜上所述，相對人評議會約談申請人朱良駿等 3 人，就該 3 人於 FB 或 0623 活動中所為與申請人工會一貫運動方針相符之言

論及參與行動劇表演提問及要求說明，並於會後製作交與申請人朱良駿等 3 人確認內容記載之會議紀錄，其中之建議懲處分別均載明至少為三大過以上及解僱之行為，顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而即將為懲處，已對申請人朱良駿等 3 人之心理造成極大之壓力，自屬對工會幹部為不利待遇，核其行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

5. 相對人抗辯尚未對申請人朱良駿等人為懲處，難謂該 3 人未受有不利益，相對人自無對申請人朱良駿等人為不利待遇或對申請人工會為支配介入之行為云云。

惟查上開空服處評議會所為解僱之建議，因為相對人公司內部會議決議，非相對人所為終局決定，尚未生效，惟相對人評議會約談申請人朱良駿等 3 人，並於會後將其所製作之會議紀錄交與申請人朱良駿等人確認陳述內容之記載是否無誤，而其上之懲處建議均載明解僱或相當於解僱之處分，則申請人朱良駿等人於最終懲處結果作出前，係處於工作權隨時可能不保之情境，精神上承受極大之壓力，參酌工會法施行細則第 30 條第 1 項之規定，上開懲處建議自屬不利對待（105 年勞裁字第 32 號裁決決定書參照）。又依勞資爭議處理法第 8 條前段規定，勞資爭議在裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。本件相對人約談申請人朱良駿為 106 年 6 月 27 日、林馨怡與張書元為 106 年 7 月 5 日，而申請人係於 106 年 7 月 10 日提起本件裁決之申請，是相對人迄今尚未對申請人朱良駿等 3 人為懲處，應係因勞資爭議處理法第 8 條之規定所致，故其上開所辯，即無可採。

- (二) 相對人評議會就申請人朱良駿、張書元及林馨怡於參加 0623 活動之言論、行為，及張書元之臉書言論，分別於 106 年 6 月 27 日、7 月 5 日約談申請人朱良駿等 3 人，並於上開約談日期製作之會議紀錄建議對該 3 人為解僱處分之行為，構成工會法第 35 條第 1

項第 5 款之不當勞動行為：

查申請人朱良駿、林馨怡為工會理事、張書元為常務理事，相對人評議會約談申請人朱良駿等 3 人，就該 3 人於 FB 或 0623 活動中所為言論及參與行動劇表演提問及要求說明，並於會後製作交與申請人朱良駿等 3 人確認內容記載之會議紀錄，其中之建議懲處均為至少 3 大過以上（即解僱）之行為，顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而即將為懲處，其行為自會造成工會幹部因恐參與工會活動而遭相對人嚴厲懲處致不敢參與活動之寒蟬效應，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、綜上所述，相對人評議會於 106 年 6 月 27 日及 7 月 5 日分別約談申請人朱良駿、林馨怡、張書元 3 人，就該 3 人於 FB 或 0623 活動中所為與申請人工會一貫運動方針相符之言論及參與行動劇表演等事實為提問及要求說明，並於會後製作交與該 3 人確認內容記載之會議紀錄，其中之建議懲處均為至少 3 大過以上（即解僱），顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而即將為嚴厲之懲處，自會造成申請人朱良駿等 3 人極大之心理壓力，並引起寒蟬效應，自屬對工會幹部為不利對待，核其行為係對申請人朱良駿、林馨怡、張書元 3 人為不利待遇及不當影響、妨礙或限制申請人之工會活動之不當勞動行為。從而，申請人主張相對人上開行為係構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，為有理由，應予准許。至於相對人評議會對申請人 3 人所作成之懲處建議，及經相對人 106 年 7 月 6 日人評會建議對申請人朱良駿改為一大過、二小過之懲處，既因尚未公布而非正式之懲戒處分，均屬內部作業程序之一部而已，尚非得為撤銷之對象，申請人請求撤銷相對人評議會及人評會所作成之懲處建議，尚非合法，不能准許。

七、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 項規定之行為者，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。申請人工會審酌本件相對人對參與申請人工會活動且未逸脫表現方法界限之申請人朱良駿、林馨怡、張書元 3 人，為極為嚴厲之懲處建議，其行為將對申請人工會幹部參與工會活動造成嚇阻作用，情節重大，爰依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項，命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，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 10 日以上，並將公告事證存查，屬適當之救濟方法。至於申請人請求自裁決決定書送達翌日起，相對人不得以申請人朱良駿、林馨怡、張書元從事工會活動為理由而對渠等為拒絕僱用、解僱、降調、減薪、記過、約談或為其他不利之待遇，及不得以桃園市空服員職業工會之會員從事工會活動為理由而對其會員為不利益待遇等不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動部分，非屬具體、確定、可能之救濟方式，依上之說明，不能准許。

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

九、 據上論結，本件裁決請求為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

中 華 民 國 1 0 6 年 1 0 月 1 3 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。