

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 28 號

申 請 人 林 ○ ○

住臺北市

曲 ○ ○

住臺北市

桃園市空服員職業工會

設臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號

上 一 人 趙剛

代 表 人 住同上

上 三 人 丁穩勝律師

共 同 代 理 人 程立全律師

陳愷閔律師

郭穎名律師

劉冠廷律師

楊貴智律師

設臺北市中山區南京東路 2 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 1 段 376 號

代 表 人 林寶水

住同上

代 理 人 沈以軒律師

陳建同律師

吳泓毅律師

設臺北市大安區復興南路 1 段 239 號 16 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（以下均同）108 年 12 月 20 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。而勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定參照）。

二、查申請人提起本件裁決申請請求：（一）確認相對人首席副總經

理何○○於108年6月20日在申請人罷工糾察線鄰接區域，對申請人工會會員代表暨團體協約協商代表林○○表示：「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你為你自己留點後路」等語，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。(二) 確認相對人首席副總經理何○○於108年6月20日在申請人罷工糾察線鄰接區域，對申請人工會監事暨團體協約協商代表曲○○表示：「看你罷工完怎麼收拾你們」等語，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。(三) 命令相對人應於收受裁決之日起5日內於其內部網站「長榮航空企業入口網站」(<http://myeva.evaair.com/>)之首頁以不小於16號標楷體字型將裁決主文公告14日以上。嗣於本件108年10月28日第3次調查會議時，就上開第(二)項部分將原「看你罷工完怎麼收拾你們」，變更為「等罷工結束後我要好好處理你」、「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」、「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」，其餘不變。相對人雖表不同意(見上開調查會議紀錄第2頁)，惟經核申請人上開變更與原請求同係基於指摘相對人之首席副總何○○於108年6月20日當日對申請人曲○○之對話內容，祇係按卷內事證調整陳述，或將指摘構成不當勞動行為之對話予以特定而已，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，非為追加或變更請求裁決事項，自無不許之理。

三、次按「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 項、第 2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

四、本件除申請人上開第（三）項請求本會核發救濟命令，與前揭提出裁決申請期日無關外，上揭第（一）、（二）項請求部分，相對人之首席副總何 ○ ○ 在 108 年 6 月 20 日對申請人林 ○ ○ 、曲 ○ ○ 為系爭對話後，申請人已於 108 年 7 月 11 日提出裁決本件申請，自無逾越 90 日之期間。其次，申請人第（二）項有關「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」、「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」部分，僅為調整陳述或將不當勞動行為之事實特定，並無變更請求裁決之法律依據，屬補充或更正事實上之陳述，業如前述，即應以原本申請之時點作為該項是否逾越 90 日裁決申請期間之判斷（本會 108 年勞裁字第 5 號裁決決定意旨參照），則申請人既已於 108 年 7 月 11 日提出裁決本件申請，應認合法。相對人有關逾越 90 日期間之程序抗辯，難謂可採。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

（一）相對人首席副總經理何 ○ ○ 於 108 年 6 月 20 日以「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是

對的嗎」、「你為你自己留點後路」以及「看你罷工完怎麼收拾你們」等語恫嚇申請人林○○、曲○○，令申請人2人因參加工會活動及爭議行為而遭受精神上不利待遇，構成工會法第35條第1項第1款及第4款所稱之不當勞動行為；讓申請人工會其他會員心生畏懼而不敢參與申請人工會活動及罷工行動，對申請人工會推動工會活動自有不利影響，核屬工會法第35條第1項第5款所稱支配介入之不當勞動行為：

1. 按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。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項訂有明文。工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線，勞資爭議處理法第54條第1項訂有明文。
2. 再按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。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條定有明文。雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工會活動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保障及勞工具具有高度從屬性之特質，除應

考量發言者之地位及發言之手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識（附件 5）。

3. 勞動部 107 年 1 月 2 日勞動關 3 字第 1060128991 號函釋：「糾察線之設置係為達到罷工之效果，而在罷工現場對尚未參加罷工之勞工或對消費者進行勸諭或阻止，使欲提供勞務之勞工或消費之民眾支持罷工，並在不影響人身安全及公共利益等情事之前提下，縱造成第三人一定程度之不便，仍應尊重與忍受工會爭議行為行使之權利。」（附件 4）
4. 申請人工會於 104 年 4 月 6 日登記成立（申證 1），申請人林○○、曲○○ 則為申請人工會之工會幹部。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團體協商多達二十次，時間長達兩年，因雙方差距遲遲無法拉近，申請人工會遂依勞資爭議處理法之規定申請調解，期間申請人工會一再限縮訴求範圍並主動降低調整幅度，歷經三次調解，仍無法與資方達成協議，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，並訂於 108 年 5 月 13 日起進行罷工投票，最終於 108 年 6 月 7 日通過「是否同意工會發動罷工」以及「是否同意工會設置罷工糾察線」等兩項決議（申證 2）。
5. 108 年 6 月 20 日，申請人工會認為相對人沒有協商誠意，不願

提出更為前進之方案，且發公告採公告向員工威脅表示若罷工就不調薪並取消優待機票等措施（另案繫屬貴會審理中），申請人工會遂於當日下午 2 點宣布罷工行動於同日 4 點開始，並立即於相對人南崁總部大樓外依勞資爭議處理法第 54 條第 1 項之規定架設糾察線，詎料架設罷工糾察線之過程中遭到相對人極大阻撓，相對人不僅集結大量員工面對申請人工會會員叫囂，甚至以爆粗口、潑水、比中指等行為攻擊申請人會員，相對人首席副總經理何 ○ ○ 更親至現場阻止申請人工會架設罷工糾察線，其與申請人工會會員代表暨團體協約協商代表林 ○ ○ 協調罷工糾察線事宜時，經表示「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是對的嗎」以及「你為你自己留點後路」等語（申證 3），其亦向申請人工會監事暨團體協約協商代表曲 ○ ○ 表示：「看你罷工完怎麼收拾你們」等語，過程遭多家媒體拍攝而廣為報導。

6. 申請人工會既已於 108 年 6 月 7 日通過「是否同意工會發動罷工」以及「是否同意工會設置罷工糾察線」等兩項決議，則申請人工會的罷工行動以及於相對人南崁總部大樓旁設置糾察線均屬合法工會活動及爭議行為，不容相對人任意打壓。
7. 何 ○ ○ 既為相對人首席副總，其位階僅次於總經理，當屬代表相對人行使管理權之人，並無疑問。何 ○ ○ 於 108 年 6 月 20 日為阻止申請人工會架設罷工糾察線，竟以「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你為你自己留點後路」以及「看你罷工完怎麼收拾你們」

等語恫嚇申請人林○○、曲○○，該些言論秋後算賬意味濃厚。且不滿申請人工會架設糾察線以及舞台等，而對申請人2人恫嚇「你為你自己留點後路」、「這條路就是你的不歸路...不歸路，好好思考!」、「看你罷工完怎麼收拾你們」等語，顯係基於其係首席副總之高階主管身分，以強烈之及態度脅迫申請人2人不得架設舞台，否則罷工結束後可利用其權勢清算申請人2人，秋後算賬意味濃厚，且何○○亦表達「你糾察線算甚麼？你在我們的地盤!」、「依法個頭，你依哪個法？依哪個法？罷工你的大頭法啦!」（請參申證4），措詞強烈且明示對工會活動予以負面評價，從其情緒之激動，更可真實反映何○○主觀上極度厭惡申請人2人、工會及系爭爭議行為，其言論非僅影響後續談話的氣氛而已，已經明顯預告秋後算賬之構成不當勞動行為。因此致申請人林○○、曲○○2人因參加工會活動及爭議行為而遭受精神上不利待遇，此部分自應構成工會法第35條第1項第1款及第4款所稱之不當勞動行為，也讓申請人工會其他會員心生畏懼而不敢參與申請人工會活動及罷工行動，對申請人工會推動工會活動自有不利影響，核屬工會法第35條第1項第5款所稱支配介入之不當勞動行為。

(二) 貴會過去雖認為雇主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，但何○○對申請人2人以「不歸路」、「你信不信我會處理妳」、「為自己留點後路」等語恫喝威脅，明顯帶有秋後算賬之意味而逾越雇主言論界線，絕不合法：

1. 貴會於106年第58號裁決決定之見解認為，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，但所謂「威嚇動搖工會、會員之程度」，參考貴會曾引用之美國勞動關係法第8條C款：「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 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（1996）」案件之見解，以及貴會曾引用之日本勞動法學者菅野和夫之見解：「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。」，可知雇主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，但不得以報復、暴力、威脅、利益承諾等方式為之（附件8）。

2. 查證人曾 ○○ 證稱當天相對人指派小客車到現場意圖衝撞人群，更指示接駁巴士至鄰近人群之處對人群按喇叭，證人曲 ○○ 則證稱何 ○○ 當時曾表示「我叫他們（指著後方地勤人員、部門主管、一些記者及可能為保全的人，地板還拉了白色

消防水管) 攻就攻，退就退」，可知在何 ○○ 的指示下，當日現場瀰漫劍拔弩張之暴力氣息，同一時間，何 ○○ 竟因申請人 2 人就罷工事項不順其意，就對申請人 2 人出言恫嚇而告以「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」、「你信不信我會處理妳」、「你信不信我等下就會處理你」、「等罷工結束我要好好處理你」以及對申請人林 ○○ 表示「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你為你自己留點後路」等語。而申請人曲 ○○、林 ○○ 僅為基層員工，何 ○○ 則為相對人公司首席副總經理，位高權重且能代表相對人公司出席世界飛安高峰會，可證明何 ○○ 對相對人公司經營掌有舉足輕重之影響力，上開言語不僅秋後算賬意味濃厚，何 ○○ 講話時更是神情凶惡而令人感到極度恐慌，申請人 2 人均證稱自己因此感到工作將不保之極大恐懼，社會輿論亦都給予負面評價，不論何 ○○ 發表上開言論之動機為何，其言論已經以報復、暴力及威脅等方式傳達主張，顯然逾越言論界線而構成不當勞動行為。

3. 相對人及證人何 ○○ 辯稱當天現場工會沒有推派協商代表，放認違法狀態云云，顯屬無稽。查申請人工會與相對人於罷工開始前，早已歷經進行數次之調解及協商，相對人對於申請人工會代表協商之幹部均相當熟稔，事實上，當天何 ○○ 代表公司於罷工現場亦均能立即找到對口之工會幹部（曲 ○○ 及林 ○○）協商，現場根本沒有公司代表找不到工會協商對口的問題存在。甚至當天何 ○○ 還自己指定要找相對人公司員工

之工會幹部談，不願意與申請人工會秘書處同仁對話，此部分申請人工會幹部也都配合，雙方後來也都找出現場人員進出之方案，如今相對人事後反過來指責申請人工會未選出固定代表，其主張實令人深感莫名。

4. 復且，當天兩造協商之糾察線方案，申請人工會方本來也不可能是由單一工會幹部就可自行決定，事實上，過往申請人工會與相對人協商，兩造也都是有複數協商代表在桌上協商後，再各自私下討論後始能上桌決定。故當天縱然工會有選出「單一」之糾察線協商代表，則其與何 ○○ 協商之過程中，一定也必須再跟其他幹部討論、確認，不可能由其一個人單獨決定（其實當天何 ○○ 協商過程中也數度進公司之後再出來）。則當天申請人工會由工會幹部曲 ○○、林 ○○ 與何 ○○ 對口協商，再與其他幹部共同討論決定，除了場景並非固定談判桌而係罷工現場外，與過往兩造協商方式並無不同，且最終雙方也都協商出共識結果，此協商過程到底申請人工會有何可指摘之處？相對人之主張實令人難以理解。反觀相對人當日協商之態度，何 ○○ 反覆強調公司營運遭到癱瘓，當天更指派小客車到現場意圖衝撞人群、要求接駁巴士至鄰近人群之處對人群按喇叭，並表示「我叫他們（指著後方地勤人員、部門主管、一些記者及可能為保全的人，地板還拉了白色消防水管）攻就攻，退就退」（請參證人曾 ○○ 證及曲 ○○ 之證詞），還對代表協商的申請人工會幹部數次出言恫嚇，可知其一開始真實意圖就是要趕走工會，主觀上根本沒有想要協商，如今反詭辯工會沒

有協商窗口，令人深感莫名。

5. 至於相對人辯稱何 ○○ 所稱「不歸路」、「你信不信我會處理妳」、「為自己留點後路」是向申請人曲 ○○、林 ○○ 提醒工會行為違法之說詞顯係事後狡辯，一般而言，「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」、「你信不信我會處理妳」等語會給人惡害通知之警告感受，通常不會用於善意提醒，相對人主張何 ○○ 該些發言沒有惡意，顯然背離常理。

6. 相對人復辯稱，申請人工會指揮會員進入相對人廠區而糾察線因此違法等語云云，亦無理由。事實上，糾察線之設置並不會一有進入事業單位廠區之情形，即當然構成違法，仍應按具體狀況，判斷罷工糾察線手段是否過度，以致於造成被勸說人產生不相當之侵害，始足當之。學者邱羽凡認為，如果罷工糾察人員進入並停留在事業單位之廣場、餐廳等處所勸諭參加罷工，只要未繼續阻擋其他勞工提供勞務，則於雇主事業單位內之罷工糾察行為應無禁止必要。按員工於非出勤時間並非絕對不得進入事業單位，倘若允許雇主禁止勞工進入事業單位，此行為無異於鎖廠而形同允許雇主不顧爭議行為之一切限制對付勞工，此結論絕非妥當（申證 8）。當日前來之申請人工會會員均係相對人員工，因現場人數眾多，故少部分人潮因而自然漫延進入相對人廠區，此係基於現場安全考量（後方即為道路），且現場情形亦非侵入建築內之程度，相對人遽指申請人工會違法，實不可採。更何況，本案何 ○○ 之言行是否構成不當勞動行為，亦與工會糾察線合法與否無關。事實上何 ○○

當天與申請人工會主要溝通的部分，係針對現場人員進出之方案，至於現場有一小部分人員有進入到相對人公司園區之狀況，根本不是其關心重點，相對人事後以「申請人糾察線違法」來正當化其恫嚇員工之行為，顯係臨訟遁詞、故意模糊焦點，顯不可採。

7. 再者，相對人一再指稱當時現場遭封鎖、情況危急云云，然查，除園區後門仍可進出外，距離相對人廠區不遠處之新南路一段路側均為畫設黃線（申證 9），相對人可將交通車之上下車地點安排在該路旁，再使其員工步行出入園區，此舉並無明顯困難，何況以客運航班而言，相對人於罷工首日下午 4 時後共有 36 航班，其中僅有 22 航班受到影響，換言之相對人於罷工首日仍能維持近三成客運運能（申證 10），其辯稱營運遭到申請人封鎖等語顯然誇大不實。

8. 附帶言之，貴會 106 年第 58 號裁決決定之事實與本案有諸多不同之處，例如該案之雇主為甫重整完畢之遠東航空，所涉雇主言論係遠東航空為回應申請人工會在其營業處所附近所舉辦之記者會，遠東航空遂動員員工呼喊「你胡鬧，我受累」口號，該口號惡意十足，但貴會認定該口號未涉及報復脅迫而不構成不當勞動行為，而本案何 ○ ○ 言論則明顯帶有秋後算賬意味，兩者不可比擬；且遠東航空涉案時甫完成重整，其財務體質及經營規模迄今仍遠不如本案相對人長榮航空，於罷工當日相對人仍能維持三成運能而為，嗣後相對人運能逐步提升，至罷工結束前已能達到五成，且本案相對人於罷工結束後立即

迎來史上最高單月營收，股價更逆勢上揚，可知兩案之發言背景完全不同，因而本案雖與該案適用相同法理，但兩案事實及背景均完全不同，最終結論當有所不同。

(三) 請求裁決事項：

1. 確認相對人首席副總經理何 ○ ○ 於民國 108 年 6 月 20 日在申請人罷工糾察線鄰接區域對申請人工會會員代表暨團體協約協商代表林 ○ ○ 表示：「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你為你自己留點後路」等語構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為。
2. 確認相對人首席副總經理何 ○ ○ 於民國 108 年 6 月 20 日在申請人罷工糾察線鄰接區域對申請人工會監事暨團體協約協商代表曲 ○ ○ 表示：「等罷工結束後我要好好處理你」、「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」、「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」等語構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款所定之不當勞動行為。
3. 命令相對人應於收受裁決之日起 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。

(四) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及聲明：

(一) 系爭爭議背景事實簡要說明如下：

1. 經查，申請人與相對人於民國（下同）108 年 6 月 20 日之協商

會議，自當日 13 時開始協商，雙方仍在討論第一個議案時，申請人即以雙方沒有共識為由，要求休息 5 分鐘以作討論，並於休息結束後，以相對人沒有協商誠意為由，突襲式宣布自當日 16 時開始罷工，前揭歷程經多家媒體廣為報導。

2. 次查，該次協商會議總共歷時不到 2 個小時，申請人旋即宣布罷工，不僅令負責協調之主管機關感到錯愕，更使相對人難以招架、應對。更有甚者，申請人立即召集、帶領其會員，以人牆阻擋方式「封鎖」相對人南崁總部大門出入口（相證 1），造成許多相對人員工下班後無法回家，再與申請人會員溝通無效情況下，彼此間產生言語衝突（註：申請人主張此些員工係受相對人指使，並非事實）。
3. 再查，申請人欲搭建物資棚和舞台，由申請人林 ○ ○ 與相對人首席副總經理何 ○ ○ 協商「搭建地點」過程中，因無法達成共識，以及雙方對話中皆有所情緒，致影響後續彼此談話之語氣。惟細繹對話脈絡可知，相對人首席副總經理何 ○ ○ 均係針對申請人林 ○ ○ 提問內容而為答覆說明，並無申訴人所稱恫嚇申請人之情事。
4. 承前，兩造間有關「搭建地點」協商，係於申請人發動罷工爭議行為期間，而非平時工會活動，且當時申請人工會行為已達「封鎖」相對人總部大樓程度，造成「公司營運極度受阻」、「未參加罷工員工受困於公司無法回家」等緊迫情況，縱使相對人回應申請人之言語或行為稍加強烈，尚符事理之常。衡諸上情，祈請貴會採取較寬鬆標準，檢視本件相對人於罷工爭議行

為期間，試圖與申請人協商之行為。

(二) 申請人工會所架設之罷工糾察線，已「侵入」相對人之營業處所，並「封鎖」南崁總部大門出入口，實已嚴重造成人身安全、公共利益、交通安全之影響，顯已踰越相對人、尚未參加罷工之勞工、消費者之容忍義務之界限：

1. 按「核釋勞資爭議處理法第 54 條第 1 項有關設置糾察線之定義及應注意事項，並自即日生效：一、罷工糾察線，指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工。故糾察線之設置為罷工之附隨行為，非單獨之爭議行為。二、工會設置罷工糾察線，得以言語、標示、靜坐或其他協同行為等方式進行。三、工會設置罷工糾察線時，應指派足以辨識身分之糾察員維持現場秩序。四、工會設置罷工糾察線時，應注意人身安全、公共秩序、交通安全及環境衛生之維護，並遵守相關法律規定。」行政院勞工委員會（現勞動部）101 年 08 月 20 日勞資 3 字第 1010126744 號函釋意旨參照。

2. 次按「...又工會依法行使爭議行為及設置糾察線係其法定權利，目的係為向雇主施壓，以迫使妥協進而達成其提升勞動條件，爰工會進行罷工僅係手段而非目的，至於糾察線之設置係為達到罷工之效果，而在罷工現場對尚未參加罷工之勞工或對消費者進行勸諭或阻止，使欲提供勞務之勞工或消費之民眾支持罷工，並在不影響人身安全及公共利益等情事之前提下，縱造成第三人一定程度之不便，仍應尊重與忍受工會爭議行為行

使之權利。」勞動部 107 年 1 月 2 日勞動關 3 字第 1060128991 號函釋意旨參照。

3. 經查，申請人工會於 108 年 6 月 20 日宣布罷工後，旋即召集、帶領其會員至相對人南崁總部入口處集結，甚至指示其會員「侵入」相對人南崁總部「界址內」架設罷工糾察線，此由相對人南崁總部地籍圖謄本（相證 4，頁 1）與 Google Map 航照圖套圖（相證 4，頁 2）對照下，可知套圖中紅色區域（即南崁總部入口處交通柵欄內，以及部分交通柵欄外之土地）均屬相對人私有財產範圍，而申請人工會不僅於南崁總部入口處交通柵欄外架設罷工糾察線外，甚而「侵入」交通柵欄內架設之，且幾經相對人首席副總何 ○ ○ 勸說下，申請人工會仍拒絕將罷工糾察線退至南崁總部「界址外」（詳參相證 1、申證 6，頁 7、相證 5）。
4. 承前，申請人工會所架設之罷工糾察線顯已「侵入」相對人之營業處所，而非「緊臨」營業處所設置之，相對人首席副總何 ○ ○ 身為企業安全管理室兼職業安全衛生管理室主管，基於職責有確保相對人財物安全、公司正常營運之義務，故與申請人工會等對於罷工糾察線應於何處架設多有言語爭執，然此舉並非相對人首席副總何 ○ ○ 「不尊重」申請人工會所架設之糾察線，毋寧係系爭糾察線已「侵入」相對人私有財產範圍甚多，顯已踰越相對人容忍義務之界限，昭昭甚明。
5. 次查，依前揭主管機關見解，糾察線之設置目的係對於罷工現場尚未參加罷工之勞工或消費者進行勸諭或阻止，使欲提供勞

務之勞工或消費者支持罷工，並不得影響人身安全、公共利益、交通安全。惟查，相對人南崁總部每天約有高達 1800 餘名地勤人員出勤，多有搭乘大型交通車（遊覽車）、自行開汽車或騎機車上、下班之需求，且相對人全體空勤人員（包含飛航員 1300 餘名、空服員 4300 餘名等）如當天飛行勤務需至桃園機場出勤或退勤者，全數均須至南崁總部報到、報退，故有利用大型接駁車（遊覽車）運輸之需求。由此可見，系爭南崁總部為全體地勤人員、空勤人員執行職務之必要處所，故其大門出入口「每個時段」均有車輛進出之需求，尤其上、下班階段更是車流量極大，此為眾所周知之事實。

6. 承前，申請人工會以人牆阻擋方式，於接近公司下班時段「封鎖」相對人南崁總部大門出入口，除汽車、機車「完全」無法於大門出入以外，大型交通車、大型接駁車更是「完全」受困於總部內（詳參相證 1、申證 6，頁 7、相證 5），以致相對人未參加罷工員工下班時間被迫大幅延遲，更造成相對人增援之空勤人員被迫於總部空轉，無法立即協助疏運塞爆桃園機場之旅客，致使當天大量航班被迫取消或嚴重誤點。是以，申請人工會設置「封鎖」南崁總部大門出入口之糾察線，實已嚴重造成人身安全、公共利益、交通安全之影響，並非「適度勸諭或阻止尚未參加罷工之勞工或消費者，使欲提供勞務之勞工或消費者支持罷工」之行為，相對人首席副總何 ○ ○ 基於職責有確保相對人財物安全、公司正常營運之義務，故與申請人工會等對於罷工糾察線應於何處架設多有言語爭執，然此舉並非相

對人首席副總何○○「不尊重」申請人工會所架設之糾察線，毋寧係系爭糾察線已踰越尚未參加罷工之勞工或消費者容忍義務之界限，明如觀火。

7. 附帶言之，申請人工會辯稱南崁總部尚有後門，故並無車輛進出困難之情形，顯屬無稽。蓋南崁總部正門口係面向「新生南路一段」（雙向「八」線之主幹道，相證 6，頁 1），而後門則係面向「圳佳路」（大水圳旁之雙向「單」線道，相證 6，頁 2），兩者可安全容受之車流量顯有天壤之別，且該處不僅夜間照明不足、視線不良，路旁亦緊鄰大水圳（寬度至少達 3 公尺），水圳無柵欄等防止墜落設施（相證 6，頁 3），若大量行人、機車、汽車同時於下班時段通行該處，將有「高度」人身安全疑慮<註：108 年 6 月 22 日有同仁於該處發生車禍（相證 6，頁 4），許多相對人員工深感從後門通行相當危險，乃主動向桃市府陳情（相證 6，頁 5），市議員確認後亦認同陳情事（相證 6，頁 6），要求桃市府水務局到場會勘（相證 6，頁 7）。尤有甚者，除了下班時段之汽車、機車同時進出，已造成後門路線嚴重回堵外，全部大型交通車（遊覽車）、大型接駁車（遊覽車）因車體過大均「完全」無法由後門進出，故申請人工會之辯詞，實無足憑採。

(三) 相對人首席副總經理何○○對於申請人林○○、曲○○之言論，背景事實為遭受工會明顯違法且不當行徑，致使企業營運面臨嚴重危機下，應屬雇主表達自身意見、立場之言論自由範疇，不構成不當勞動行為：

1. 按「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。」勞動部 106 年勞裁字第 58 號不當勞動行為裁決決定意旨參照。

2. 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。」勞動部 106 年勞裁字第 58 號不當勞動行為裁決決定意旨參照。

3. 經查，本件申請人工會所架設之罷工糾察線，已「侵入霸佔」相對人之營業處所，並「完全封鎖」南崁總部大門出入口（即全體地勤人員、空勤人員執行職務之必要處所），其行徑除與行政院勞工委員會 101 年 08 月 20 日勞資 3 字第 1010126744 號函釋要旨：「罷工糾察線，指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工。」相悖，明顯違法且不當外，實已嚴重影響人身安全、交通安全、旅客權益等重大公共利益，不僅造成未參加罷工員工之下班時間被迫大幅延遲，更造成因罷工而增援之空勤人員被困於總部空轉，無法立即協助疏運塞爆桃園機場之旅客（蓋所有空勤人員至機場服勤時，為確保飛航安全，均須先至南崁總部完成事前報到準備手續後，方得再搭乘接駁車至機場服勤），致使當天大量航班被迫取消或嚴重誤點。是以，相對人企業營運面臨如此嚴重危機，當應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，應屬雇主表達自身意見、立場之言論自由範疇，不構成不當勞動行為。

(四) 關於申請人主張相對人首席副總經理何 ○ ○ 於 108 年 6 月 20 日，對於申請人協商代表林 ○ ○ 之言論，構成不當勞動行為部分：

1. 按「雇主或代表雇主行使管理權之人對於勞工個人參與工會活動表示意見時，固然受言論自由之保障，但是基於工會團結權之保障及勞工具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方法和時期等各種情況外，如其言論內容有使

勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識。」勞動部不當勞動行為裁決委員會 101 年勞裁字第 53 號裁決決定書意旨參照。

2. 系爭爭議起因係兩造間為「應於何處搭建物資棚和舞台」產生爭執，由系爭對話脈絡可知，相對人首席副總經理何 ○○ 係針對申請人林 ○○ 提問內容，答覆說明公司尊重申請人有搭建物資棚和舞台之需求，且爭議事發時間接近傍晚下班時段，須從南崁總部大門出入口通行之車流量相當大，然當時申請人工會除已使用人牆封鎖大門出入口外，更進一步打算以搭建物資棚和舞台，將南崁總部出入口以路障方式完全封鎖，如此做法顯然對於人身安全、公共利益、交通安全將造成更嚴重影響，甚至不乏申請人會員不斷表示要把相對人 Block（譯：封鎖）住（詳參申證 4，第 7 頁），縱然如此，相對人首席副總經理何 ○○ 基於職責，仍不斷向申請人提出搭建地點之協商方案，希望工會至少讓出一條通道使大型遊覽車足以通行。

3. 相對人首席副總經理何 ○○ 基於「企業安全管理室」兼「職業安全衛生管理室」主管身分，考量如此做法顯然對於人身安全、公共利益、交通安全將造成更嚴重影響，本於職責方不斷向申請人提出合理搭建地點之協商方案，希望取得雙方皆可接受之折衷方式，而雙方對話中皆有所情緒，致影響後續彼此談話之語氣，然相對人首席副總經理何 ○○ 並無申訴人所稱恫

嚇申請人之情事。相對人首席副總經理何 ○ ○ 係向申請人提出搭建地點之方案，希望申請人能接受相對人之提案，申請人林 ○ ○ 則表示：「無法自為決定，須詢問其他會員意見，且若徵得同意後，相對人仍不同意又如何?」。基此，相對人首席副總經理何 ○ ○ 為解決僵局，故向申請人林 ○ ○ 表明其有決定權限，即申請人無須擔心渠等同意相對人之提案後，相對人仍表明不接受申請人於該處搭建物資棚和舞台，此參系爭爭議之對話譯文（相證 2）可稽。

4. 相對人首席副總經理何 ○ ○ 之所以稱：「可以，舞台很簡單，你要在這裡 OK，後面一個大門出來。妳 ok，我馬上叫他們撤車子，就這麼簡單，我說了算！反正妳給妳自己留點退路。」，係為回覆申請人林 ○ ○ 先不滿表示：「我們今天不是很單純的在討論架舞台而已嗎?」，此參系爭爭議之對話譯文（相證 2）可稽。由此段對話脈絡可知，相對人首席副總經理何 ○ ○ 係針對申請人林 ○ ○ 提問內容，答覆說明公司尊重申請人有搭建物資棚和舞台之需求，惟考量公司經營管理之需求，以及其他未參加罷工員工之權益，希望就搭建地點取得雙方皆可接受之折衷方案。

5. 復觀系爭對話脈絡（詳參相證 2-1），相對人首席副總經理何 ○ ○ 表示：「你們這種方法是對的嗎?」、「你為你自己留點退路」等語，除係承接申請人林 ○ ○ 指稱：「我們就是覺得這樣的專制管理不好，我們才希望改善啊」云云之「回應」，更基於當日勞動局官員所提供之行政院勞工委員會 101 年 8 月 20 日勞

資 3 字第 1010126744 號函明揭「罷工糾察線指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之『緊鄰區域』設置糾察線，『勸諭』支持罷工」之意旨，「提醒」申請人已經「侵入」相對人營業處所「內」之罷工糾察線非屬適法（參貴會 108 年 10 月 28 調查會議記錄，第 6 頁第 5 行至第 6 行）；詎料申請人竟更進一步打算搭建物資棚和舞台，以路障方式完全封鎖南崁總部出入口以迫使相對人無法營運之對抗活動，相對人首席副總經理何 ○ ○ 始本於職責（負責相對人所有廠區安全相關工作），不斷向申請人林 ○ ○ 提出搭建地點之協商方案，「呼籲」雙方應「各退一步」，此亦均經首席副總經理何 ○ ○ 證述在案（詳參貴會 108 年 10 月 28 調查會議記錄，第 6 頁第 7 行至第 13 行）。

6. 過程中相對人首席副總經理何 ○ ○ 之所以稱：「不是啊，專制怎麼樣？我專制怎麼樣？但這就是（公司）為甚麼（可以）要拚到世界第 6 名。就是要有威權，才可以極權管理……」，係為回覆申請人林 ○ ○ 先不滿表示：「為什麼你可以決定？為什麼什麼事情都要聽你說？所以長榮就是因為這樣一直這麼專制，員工才會這樣慘兮兮」，此參系爭爭議之對話譯文（相證 2）可稽。由此段對話脈絡可知，係源於申請人林 ○ ○ 指稱：「...長榮就是因為一直這麼『專制』，員工才會這樣慘兮兮」之批評性言論，相對人方予以「回應」並表達公司之營運方針。答覆說明公司為何有採取嚴謹治理模式之必要，並無申訴人所稱恫嚇申請人之情事。此揭情事，亦與首席副總經理何 ○ ○ 之

證述內容（詳參 108 年 10 月 28 調查記錄，頁 5 至頁 6）相符。

7. 承前，當下勞資關係相當緊張，相對人首席副總經理何 ○ ○ 為迅速取得「公司營運、未罷工員工、罷工員工」三者間皆可接受之共識，雖言語或行為可能稍加有情緒，但絕對沒有試圖威脅、恫嚇工會之想法。且須強調者，相對人首席副總經理何 ○ ○ 並「未」要求申請人全部撤離南崁總部大門出入口，即相對人對於申請人架設糾察線權利是有一定程度忍讓，此由相證 2、申證 4 之對話內容，均係希望申請人至少讓出一條通道使大型遊覽車足以通行可稽。況且，108 年 6 月 21 日凌晨 1 點左右申請人願意讓出一條通道後（相證 5，頁 3），後續罷工期間雙方再無較有情緒之對話過程。

8. 縱使前揭相對人首席副總經理何 ○ ○ 之言論未必妥適，然而，基於公平、對等原則，相對人對於申請人林 ○ ○ 所為批評性言論、申請人工會違法設置之罷工糾察線，於現場表達相對人之立場、協商方案等舉措予以回應，尚符合事理之常。再者，由於申請人工會並「未」推派現場交涉代表（詳參貴會 108 年 10 月 21 日調查會議紀錄第 8 頁第 8 行以下；108 年 10 月 28 調查會議記錄，第 7 頁第 14 行至第 18 行），以致不論是相對人提出質疑（例如：「罷工糾察線不得侵入公司界址內，完全封鎖大門口」），或是提出合理協商方案（例如：「至少讓出一條足以讓大型遊覽車通行之通道」），申請人工會不僅均「未」提出正面回應，放任現場違法狀態持續進行，甚至出現相對人與其中一位工會幹部達成共識後，其他工會幹部完全漠視不予

承認，恣意破壞先前共識之情形，復徵諸當時申請人爭議行為已然造成相對人企業營運危機，各方更是頻繁施加緊迫壓力，申請人工會發動罷工當日，場面一片混亂且雙方情緒皆高亢、緊繃，相對人首席副總經理何○○當時處於著急協商之狀態，縱使言語或行為可能稍有情緒，然並未逾越表達自身意見之之合理範圍。

9. 且申請人工會於相對人南崁總部大門口展開罷工、設置罷工糾察線等爭議行為時，相對人首席副總經理何○○本於職責表達公司之立場、協商方案等回應行為，申請人並未證明此舉對於其爭議行為之進行究因此產生何影響，而由相對人所提出南崁總部監視器畫面，可知申請人工會自108年6月20日下午4點起至108年6月21日凌晨近2點止，確實皆保持完全封鎖南崁總部大門狀態（詳參相證5），足證申請人工會展開罷工行為、設置罷工糾察線等爭議行為，並「無」受到相對人干擾，以致「未」能進行之情形。況且，相對人嗣後亦「未」懲處展開罷工、設置罷工糾察線之申請人會員。

10. 末查，申請人林○○與相對人首席副總經理何○○協商時，不僅身旁有上百位申請人工會幹部、會員，且有進行錄音、錄影蒐證，並於事後統一彙整、存證，此有證人曾○○、證人林○○之證述（詳參貴會108年10月21調查會議記錄，第4頁第26行至第5頁第10行、第8頁第20行至第21行）可稽，況且當天更有各地許多友好工會到現場聲援罷工，尤有甚者，罷工首日現場隨時有多家新聞媒體採訪，甚至全程轉播雙方溝

通過程；反觀相對人首席副總經理何 ○○ 不僅隻身與申請人協商，身旁還遭上開群眾包圍，依常情而論，申請人林 ○○ 當下縱感氣氛緊繃，但應不至於感到擔心、畏懼。甚且，申請人林 ○○ 身為申請人工會理事，長期擔任兩造間過往一年多來按月召開團體協約協商程序之協商代表，相較一般工會會員，有更多與公司主管以平等地位協商之經驗，應不易被相對人隻字片語所輕易威嚇、動搖，應屬當然。

11. 另相對人首席副總經理何 ○○ 平時於公司內部職業安全衛生委員會議上，經常與曲 ○○、郭 ○○ 等申請人工會幹部共事，不論罷工前或罷工後，均未對渠等惡言相向，此由申請人曲 ○○ 有出席委員會之會議紀錄（相證 7）可稽，足證相對人首席副總經理何 ○○ 素來從未有敵視申請人工會之舉。相對人首席副總經理何 ○○ 之言論並不具反工會之意識，亦非弱化、詆毀申請人之言論，更無報復、威脅、強制、不利益待遇、利誘申請人之情事，固不得以不當勞動行為相繩之。

(五) 關於申請人主張相對人首席副總經理何 ○○ 於 108 年 6 月 20 日，對於申請人協商代表曲 ○○ 之言論，構成不當勞動行為部分：

1. 關於「看你罷工完怎麼收拾你們」（等罷工結束後我要好好處理妳）部分：

- (1) 申請人主張相對人首席副總經理何 ○○ 對於申請人曲 ○○ 表示「看你罷工完怎麼收拾你們」等語，經證人曾 ○○、證人林 ○○ 均證述，罷工首日現場申請人會員或幹

部應有錄影、錄音並存證，迄今竟未見申請人提出任何有關本段對話之物證，故其可信度令人存疑。尤有甚者，證人曾 ○ ○ 與證人林 ○ ○ 對於此部分事實之證述內容亦存有諸多矛盾處，茲分述如下：

i. 證人曾 ○ ○：

「(劉裁決委員：請問證人...請描述當天您在現場的狀況?) ...當時工會和高級主管和內勤就產生了很大的衝突，在那個時候，工會幹部(當天有林 ○ ○、曲 ○ ○、郭 ○ ○，還有王 ○ ○ 及我)基本上都在第一排，我聽見何副總和曲 ○ ○ 有了一些言語上的衝突，我還記得何副總有說了一句話：『等罷工結束後我要好好處理你』，其他的話我忘記了。」

(108 年 10 月 21 日調查記錄，頁 4)、「(劉裁決委員：請問證人，上述您所說的何 ○ ○ 與曲 ○ ○ 間的對話，現場的對話只有該二人還是有其他人? ...) 當天現場很多人，曲 ○ ○ 與何 ○ ○ 面對面，林 ○ ○ 在曲 ○ ○ 的左手邊...」(108 年 10 月 21 日調查會議記錄，頁 5)

ii. 證人林 ○ ○：

「(劉裁決委員：請問證人...您有無聽見二人對話中何 ○ ○ 談到『看你們罷工完怎麼收拾你們』?) ...我有確定何 ○ ○ 對曲 ○ ○ 說：『這是你們的不歸路』但沒有聽到『看你們罷工完怎麼收拾你們』。」(108 年 10 月 21 日調查會議記錄，頁 9)

(2) 由上可知，證人曾 ○ ○ 對於系爭事實之對話脈絡均已不復

記憶，卻仍記得現場相對人首席副總經理曾說過「看你罷工完怎麼收拾你們」這一句話，如此證述內容顯然違背一般經驗法則，更何況證人曾○○證述系爭對話時，證人林○○是位於曲○○的左手邊，而證人林○○卻明確證述她「沒有」聽到「看你罷工完怎麼收拾你們」這句話，兩位證人對於系爭事實說法顯有出入，更足見申請人主張之事實並不足採信。

- (3) 何況，罷工首日現場申請人工會幹部、會員皆有進行錄音、錄影蒐證，且隨時有多家新聞媒體採訪，卻均「未」有此段對話之影音紀錄，更足證申請人之主張無足憑採。職是，申請人主張相對人首席副總經理何○○對於申請人曲○○表示「看你罷工完怎麼收拾你們」，就此部分事實未善盡舉證責任，且證人曾○○之證述內容，顯無法作為認定相對人首席副總經理何○○有為該行為之依據。

2. 關於「這條是你的不歸路」部分：

- (1) 申請人復提出相對人首席副總經理何○○對於申請人曲○○表示「這條是你的不歸路」等語（詳參申證4），惟申請人既已表示系爭對話係發生於108年6月20日下午4、5點間（108年10月21日調查記錄，頁2），卻遲至申請人108年10月2日書狀中方提出此部分事實，故申請人未於自知悉事實發生之次日起90日內提出。
- (2) 退步言之，若貴會審理後認為此裁決事項未逾越90日之除斥期間（此為假設語氣，相對人否認之）；然觀諸系爭對話

脈絡（詳參申證 4）可知，相對人首席副總經理何 ○ ○ 之所以為前揭言論，係因申請人曲 ○ ○ 先出言批評：「蠻橫的資方」（詳參申證 4，第 88 行）、「他說過他是蠻橫的資方...我們當然就要坐在這裡啊」（詳參申證 4，第 117 行）、甚至有申請人之會員陳稱：「...如果長榮航空要這樣做，我們就把這邊 Block 住！（註：當時申請人工會已封鎖南崁總部大門車道出入口，綜觀對話脈絡，可知申請人打算進一步封鎖南崁總部人行道出入口）」（詳參申證 4，第 128 行）。當時申請人工會已違法設置糾察線（明顯侵入公司界址內、封鎖公司大門車道出入口，嚴重影響公司營運），罷工現場緊張氣氛達臨界點，但相對人公司除於現場多次提出申請人違法之依據外，更經首席副總經理何 ○ ○ 不斷嘗試表達公司之立場、提出協商方案，希望雙方爭執不要越演越烈。詎料，申請人曲 ○ ○ 斯時不但指責相對人「蠻橫」，更表示申請人「當然」就要坐在這裡啊（註：封鎖大門車道出入口），一旁申請人會員甚至主張要「封鎖南崁總部人行道出入口」，面臨申請人竟仍步步進逼，相對人首席副總經理何 ○ ○ 被迫以更為「強力」的語句回應，目的無非希望申請人不要再如此堅持並持續違法的狀態，否則工會未來可能須負法律上責任，而如此結局顯非兩造所樂見（此即「不歸路」乙語緣由），此亦經相對人首席副總經理何 ○ ○ 於貴會證述「工會要設糾察線我尊重，但是做法要適當並且要遵守勞動部有關糾察線的解釋令，當時的言論是個規

勸，他們的行為有違法之虞，我不希望雙方走到司法的途徑，我希望工會幹部他們好好思考這麼做是對的還是錯的、有沒有違法，以及希望當時不要影響交通安全」(參貴會108年10月28日調查會議紀錄第4頁第7行至第12行)等語，洵非子虛。是以，可證相對人首席副總經理何○○並非試圖威脅、恫嚇申請人曲○○，而是基於合理依據予以規勸、呼籲申請人工會應設置「合法」且「安全、適當」之罷工糾察線，自屬甚明。

(3) 相對人首席副總經理何○○素來從未有敵視申請人工會之舉，而系爭爭議時申請人違法架設糾察線，勞資關係相當緊繃，相對人首席副總經理何○○之所以如此表示，目的無非希望工會能不要如此堅持並持續違法的狀態，否則工會未來可能須負法律上責任，而如此結局顯非兩造所樂見(即一條不歸路)，相對人首席副總經理何○○並未試圖威脅、恫嚇申請人。

(4) 縱使前揭相對人首席副總經理何○○之言論未必妥適，然而，基於公平、對等原則，於現場表達不同意申請人之舉措，並澄清公司之立場、提出協商方案，尚未逾越表達自身意見之言論自由範圍。再者，由於申請人工會並「未」推派現場交涉代表，以致對於相對人提出之質疑、合理協商方案，申請人工會均「未」提出正面回應，且放任現場違法狀態持續進行，復加上當時申請人爭議行為已然造成相對人企業營運危機，各方更是頻繁施加緊迫壓力，致使

相對人首席副總經理何○○言語或行為可能稍加有情緒，應屬合理之範圍。

- (5) 申請人曲○○與相對人首席副總經理何○○協商時，不僅身旁有上百位申請人工會幹部、會員，且有進行錄音、錄影蒐證，甚至當天有許多工會到罷工現場聲援。況且，罷工現場隨時有多家新聞媒體全程轉播雙方溝通過程。反觀相對人首席副總經理何○○不僅隻身與申請人協商，身旁還遭上開群眾包圍、堵麥克風，依常情而論，申請人曲○○當下縱感氣氛緊繃，但應不致於感到擔心、畏懼，此亦可由申請人曲○○於勞資關係相當緊繃時，仍當面指責相對人首席副總經理何○○「蠻橫」，更表示「申請人當然就要坐在這裡啊!（註：封鎖大門車道出入口）」，足以佐證。尤有甚者，申請人曲○○身為工會監事，長期擔任兩造間長達一年多按月召開團體協約協商程序之協商代表，更擔任職業安全衛生委員會勞工代表，每三個月與相對人首席副總經理何○○共同進行會議，故有較多與公司主管以平等地位協商、會議之經驗，更不易被相對人言行所輕易威嚇、動搖。

3. 關於「妳信不信我會處理妳」、「妳信不信我等下就會處理妳」部分：

- (1) 申請人主張相對人首席副總經理何○○對於申請人曲○○表示「妳信不信我會處理妳」、「妳信不信我等下就會處理妳」構成不當勞動行為，申請人未於自知悉事實發生

之次日起 90 日內提出，業如前「甲、程序事項」所述。

(2) 退步言之，若貴會認為此裁決事項未逾越 90 日之除斥期間

(此為假設語氣，相對人否認之)，申請人亦未舉證以實其

說，僅有申請人曲 O O 一己片面之詞，完全未提出任何人

證、物證，此部分之主張無理由。

(六) 本件裁決案系爭事實與遠東航空案 (106 年勞裁字第 58 號) 相

較下，相對人所面臨之企業營運危機顯較嚴峻，各方所施加壓

力亦更為緊迫，應酌情採取較「寬鬆」之標準，檢視相對人回

應申請人爭議行為之言論：

本件裁決案系爭事實與遠東航空案 (106 年勞裁字第 58 號) 有

諸多不同處，茲整理如下表格所示。兩者相較下可知，本件相

對人所面臨之企業營運危機顯較遠東航空案嚴峻，且當下各方

所施加之壓力 (申請人、未參加罷工員工、消費者、政府機關

等) 亦較該案更為緊迫。甚至，遠東航空案之行為類型係「合

法」工會活動，而本件則涉及申請人工會「違法」設置罷工糾

察線，進而直接不當破壞營運，衡諸常情，相對人當應主動澄

清與回應。是以，相對人於前揭各項不利因素總和下，對於申

請人爭議行為所為之回應，仍屬於雇主言論自由範疇，應酌情

採取較「寬鬆」之標準檢視。

	遠東航空案 (106 年勞裁字第 58 號)	本件裁決案 (108 年勞裁字第 28 號)
行為類型	工會活動 (記者會)	爭議行為 (罷工糾察線)
行為地點	位於公司圍牆外	侵入公司圍牆 (界址) 內

行為情狀	未阻擋公司大門出入口、未影響公司營運	封鎖公司大門車道出入口，嚴重影響公司營運
行為時點	約下午 3 點左右召開記者後，即結束工會活動	約下午 3 點左右起阻擋並封鎖公司大門出入口，直到隔天凌晨近 2 點方讓出一條車道
勞方是否指派協商代表	由工會理事長統一發言	未指定協商代表，放任癱瘓狀態持續，導致雙方一直無法達成共識
勞方/資方現場人數比例	勞方十餘名/資方上百名（相證 9）	勞方人數顯較資方人數多出數倍

(七) 答辯聲明：駁回申請人之裁決申請。

(八) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人工會於 104 年 4 月 6 日登記成立，於 108 年 5 月 13 日進行罷工投票，針對「是否同意工會發動罷工」與「是否同意工會設置罷工糾察線」進行決議，於 108 年 6 月 7 日通過。

(二) 本件爭議發生時即 108 年 6 月 20 日，申請人林 ○ ○、曲 ○ ○ 分別為申請人工會第一屆會員代表、第一屆監事；而何 ○ ○ 為相對人首席副總經理兼任企業安全管理室、職業安全衛生管理室主管。

四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

(一) 何○○於108年6月20日是否對申請人林○○表示「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你為你自己留點後路」等語？如有，相對人是否構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款不當勞動行為？

(二) 何○○於108年6月20日是否對申請人曲○○表示「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」、「等罷工結束後我要好好處理你」、「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」等語？如有，相對人是否構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款不當勞動行為？

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。

(二) 何 ○ ○ 於 108 年 6 月 20 日對申請人林 ○ ○、曲 ○ ○ 之對話是否有申請人所指內容，本會勾稽卷內事證認定事實如后：

1. 林 ○ ○ 部分：

(1) 申請人主張何 ○ ○ 於 108 年 6 月 20 日對申請人林 ○ ○ 有表示「專制又怎樣」、「就是要這個威權，才可以極權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「你為你自己留點後路」等語，並以新聞畫面為證（見申證 3）。而相對人則提出當日錄影畫面暨對話譯文（見相證 2、2-1），抗辯對話內容應為「專制怎麼樣」、「就是要有威權，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「妳給妳自己留點退路」等語。

(2) 經本會命申請人確認相對人所提當日錄影畫面，其核對後提出譯文對照表（見申證 7），申請人對於上開相對人所稱「專制怎麼樣」、「你們這種方法是對的嗎」、「妳給妳自己留點退路」三項不爭執，至所稱「就是要有威權，才可以集權管理」一項，申請人認為應為「就是要有這種威權跟集權管理」，經核二者內容幾無二致，意思相同。復勾稽卷附證人林 ○ ○：「當時我們是在討論舞台的架設，何 ○ ○ 是希望我們全部撤離，他覺得我們不應該在公司門口，要罷工去別的地方罷，後來他越說越激動，我回他說你們就是這麼專制，他對著我說我專制怎麼樣、就是要這個威權、才能管理這麼大的公司、才能讓你們在國際間這麼

proud.....」(見本件 108 年 10 月 21 日第 2 次調查會議紀錄第 11 頁)；暨證人何 ○ ○：「(提示相證 2-1，請問證人，有無說過『專制怎麼樣？』、『就是要有威權，才可以集權管理。』、『你們這種方法是對的嗎？』、『反正你給你自己留點退路』？) 我有說過這些話。」等證詞(見本件 108 年 10 月 28 日第 3 次調查會議紀錄第 5 頁)，堪認當日何 ○ ○ 對申請人林 ○ ○ 對話之具體內容應為：「專制怎麼樣」、「就是要有威權，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「妳給妳自己留點退路」等語。

- (3) 證人林 ○ ○ 固證述何 ○ ○ 對伊表示：妳給妳自己留點「後路」云云，惟伊嗣又證稱上開相證 2-1 之對話譯文大致相符(見本件 108 年 10 月 21 日第 2 次調查會議紀錄第 11 至 12 頁)，而該譯文就此部分之對話顯然記載「退路」，可知林 ○ ○ 之證詞前後並不一致，況且為該對話之相對人即證人何 ○ ○ 堅決否認，證稱應為「退路」(見本件 108 年 10 月 28 日第 3 次調查會議紀錄第 7 頁)，則本會審酌申請人提起本件裁決時雖亦係稱「後路」，惟經核對相證 2-1 對話譯文後已對「退路」一詞不為爭執(見申證 7)，復參申請人所提新聞畫面確實有記載為「退路」者(見申證 3 最後一張畫面)，難認證人林 ○ ○ 此部分證詞可採。

2. 曲 ○ ○ 部分：

- (1) 申請人主張何 ○ ○ 於 108 年 6 月 20 日對申請人曲 ○ ○ 有表示「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」、「等罷

工結束後我要好好處理你」、「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」等語。相對人否認，並置應由申請人舉證證明等詞抗辯。

(2) 對此申請人提出當日現場影片及譯文（見申證 4），經相對人核對祇有對其中第 7 頁第 127 至 128 行內容有不同意見外（此部分嗣由申請人確認無誤，應為「他說如果我們現在退，我們會退到交流道那邊。如果長榮航空要這樣做，我們就把它 block（封鎖）住」，見本件 108 年 10 月 21 日第 2 次調查會議紀錄第 1 頁），其餘均不爭執。並由證人何 ○ ○ 證述：「（提示申證 4.....第 133 行『這條是你的不歸路』、第 135 行『不歸路，好好思考』，請問證人有無講這些話？）有說過。」；以及證人林 ○ ○ 證述：「我有確定何 ○ ○ 對曲 ○ ○ 說：『這是你們的不歸路。』.....」等語綦詳，此有調查會議紀錄在卷可查，足認當日何 ○ ○ 與曲 ○ ○ 之對話內容確有「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語。

(3) 其次，申請人雖依證人曾 ○ ○ 到會證詞指稱何 ○ ○ 當日有對申請人曲 ○ ○ 說到：「等罷工結束後我要好好處理你」云云，惟徵諸當時對話當事人間之陳述，何 ○ ○ 稱不記得有說過（見本件 108 年 10 月 28 日第 3 次調查會議紀錄第 6 頁），而曲 ○ ○ 陳稱除申證 4 譯文外，何 ○ ○ 尚有其他未被錄音之對話內容，並明確指出係「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」二句（見本件 108 年

10月21日第2次調查會議紀錄第14頁)，惟並未提及上開所謂「等罷工結束後我要好好處理你」一語，則證人曾○○上開證詞，尚難憑信。復查同時間在場之證人林○○亦證稱：「我有確定何○○對曲○○說：『這是你們的不歸路。』但沒有聽到『看你們罷工完怎麼收拾你們』。」（見本件108年10月21日第2次調查會議紀錄第9頁），依證人曾○○之證詞，當日現場曲○○、何○○係在伊左前方，距離大約1公尺左右，而曲○○與何○○係面對面，林○○在曲○○左手邊，可知林○○較曾○○靠近曲○○與何○○，且當日現場眾人在場聚集，場面混亂，該二人實際對話內容自應以林○○之證詞為可採。至林○○雖稱曲○○與何○○對話時在距離渠等約3公尺左右附近，惟伊亦謂現場是流動的，伊走來走去，會與不同人站在一起等語，則有關當日諸人之位置與距離，應以曾○○之證詞較為可信，併此敘明。

- (4) 申請人復據證人曲○○之證詞，主張何○○當日對伊亦有提及「你信不信我會處理你」、「你信不信我等下就會處理你」云云，然為對話之相對人即證人何○○所否認（見本件108年10月28日第3次調查會議紀錄第5頁），且在現場之證人曾○○、林○○到會證述時，亦未稱何○○對曲○○有上開內容之對話，復加上證人曲○○亦為本件裁決申請人，與本件有直接利害關係，其上開證言尚難採信。且依證人曾○○、林○○之證詞，當日申請人工會

有些許會員自發性錄音錄影，並提供予工會幹部，工會幹部本身亦會錄影（且指明工會監事趙○○有錄影），又工會幹部有在各個 LINE 群組發訊息請拍攝當日畫面之人上傳影片，此情有調查會議紀錄附卷為憑，可知申請人確有能力舉證證明當日何○○與曲○○對話事實，而祇提出申證 4 之影片與譯文，在無其他客觀事證可資證明下，本會難僅憑上開曲○○之陳述遽為有利於申請人之認定。

- (5) 據上，本會審酌卷內事證認定 108 年 6 月 20 日何○○對申請人曲○○對話之具體內容為：「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語。

(三) 何○○於 108 年 6 月 20 日對申請人林○○為「專制怎麼樣」、「就是要有威權，才可以集權管理」、「你們這種方法是對的嗎」、「妳給妳自己留點退路」之對話；及對申請人曲○○為「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」之對話，皆不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 按關於工會針對雇主所為之批評言論，本會向為寬認，蓋因此乃為工會活動自由之範疇，如該言論為真實，縱使較為誇大或激烈，雇主可利用其比工會更有效之言論管道，加以澄清或回應為已足，不可遽以此理由否定工會言論之正當性，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，如工會發布之言論係揭發企業不法情事，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之揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務之範疇（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、106 年勞裁字第 33 號、106 年勞裁字第 45 號裁決決定參照）。對此，亦可參日本學說見解認為：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（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）。而在勞資關係之平時已為如此，倘若在勞資雙方緊張關係期間，例如罷工期間，尤應對工會言論加以保障，尚不能以正常情形論之。

2. 相對而論，就雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工參與工會活動所為之意見表示，本會前已認為：固受言論自由之保障，惟基於工會團結權之保障及勞工具有高度從屬性之特質，除應考量發言者之地位及發言之手段、方法與時期等各種情況外，如其言論內容有使勞工受到報復、威脅、強制、不利益待遇、

利誘或其他否定工會之涵義時，不論係以口頭、文字、圖像或影音等方式，即應推定其具有不當影響或妨礙工會活動之不當勞動行為之認識（本會 101 年勞裁字第 53 號裁決決定可查）。同前理，雇主在罷工之勞資關係緊張期間，其對勞工或工會所為言論表示是否構成不當勞動行為，亦無法按正常情形判斷。對此，同有日本實務判決暨學說見解可參，亦即，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等語，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）；另本會前於 106 年勞裁字第 58 號裁決決定書亦可參照。據此，雇主於罷工之勞資關係緊張期間，對勞工或工會所為言論表示，應綜合言論脈絡判斷，除顯然有報復之意思，或達威嚇動搖工會、會員之程度外，尚應認為屬雇主其言論自由範疇內，而非該當不當勞動行為。

3. 經核卷內事證，可知 108 年 6 月 20 日何 ○ ○ 與申請人林 ○ ○、曲 ○ ○ 對話背景事實，乃係相對人與申請人工會對罷工糾察線設置而生爭執，業經證人何 ○ ○ 證述：「背景事實是：當時的情況非常混亂，我們的航空運作完全被這些會員癱瘓，雙向的車道完全被封鎖，這種情況下，我們從勞動局官員那邊取得

勞動部 101 年有關糾察線的解釋令，要求他們退到公司界址外，當時我的用詞因為狀況比較混亂及緊急，因此有些情緒上的反應，用詞可能比較不適當。其次，工會要設糾察線我尊重，但是做法要適當並且要遵守勞動部有關糾察線的解釋令，當時的言論是個規勸，他們的行為有違法之虞，我不希望雙方走到司法的途徑，我希望工會幹部他們好好思考這麼做是對的還是錯的、有沒有違法，以及希望當時不要影響交通安全。」綦詳附卷(見本件 108 年 10 月 28 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁)；且申請人亦自陳當日衝突背景為相對人派遣何 ○○ 及大量人力阻止申請人工會在糾察線內架設罷工篷帳及舞台等語，足堪認定為真。又依當日新聞畫面與監視器畫面所示(見申證 3、相證 5)，現場人數眾多，雙方人馬相互爭執不下之情，益徵兩造於當日確實正處於罷工緊張期間，非為勞資關係平時狀態。復參諸勞動部前身行政院勞工委員會 101 年 8 月 20 日勞資 3 字第 1010126744 號令：「罷工糾察線，指工會為傳達罷工之訴求，於雇主之營業處所之緊臨區域設置罷工糾察線，勸諭支持罷工。故糾察線之設置為罷工之附隨行為，非單獨之爭議行為。」之見解，申請人工會於雇主營業處內設置罷工糾察線之適法性，相對人與申請人工會現場確實各執一詞，相互爭執，則當天既係在爭執罷工糾察線設置之現場，相對人或代表相對人行使管理權之人當場對申請人工會或會員所為言論是否構成不當勞動行為，即應以是否顯然有報復之意思，或已達威嚇動搖工會、會員之程度為斷，非謂如勞資關係承平時要求雇

主負有容忍義務。

4. 而依何 ○○ 與申請人林 ○○ 之對話脈絡（見申證 7 及相證 2-1），二人係為罷工糾察線之棚架與舞台搭設問題發生爭執，雙方對現場何人有決定權限先是僵持不下，在何 ○○ 表示「由其決定可以嗎？」之後，林 ○○ 稱相對人「就是一直這麼專制，員工才會這樣慘兮兮」等語，何 ○○ 接續回應相對人之管理模式即為「專制」、「集權」，並強調相對人因此於世界航空公司排名獲得第 6 名名次，林 ○○ 則稱感謝總裁創立長榮航空，但認為專制管理不好，希望有所改善等語，何 ○○ 復答應表示相對人公司「絕對有空間改進」、「人沒有十全十美，我們不可能是最好的」，而對申請人提出疑問稱「你們這種方法是對的嗎？」。經核何 ○○ 所為言論，姑不論祇在回應申請人林 ○○ 單方面指摘相對人之不當管理方式而已，且何 ○○ 亦有陳稱相對人絕對有改進空間等語予以平衡，林 ○○ 最後亦不再與何 ○○ 爭執相對人公司管理方式是否妥當，而稱當日單純在討論架設舞台而已等語，可見何 ○○ 上開言論並不涉及對申請人林 ○○ 報復，甚或有威脅動搖申請人工會之舉。其次，何 ○○ 雖對申請人林 ○○ 稱「妳給妳自己留點退路」等語，惟徵諸其對話脈絡，因雙方就罷工糾察線能否設置於雇主營業處所內產生爭執，何 ○○ 作為相對人安全相關工作（包含反恐、飛安、地安等）之負責主管，與申請人林 ○○ 進行協商，現場亦有警察分局長參與，何 ○○ 希望雙方各退一步，由申請人工會讓出一個大門的車道，同時相對人承諾提供工會

舞台得架設於大門外右側草地上，此有卷附何 ○○ 證詞並勾稽現場錄音譯文可信（見本件 108 年 10 月 28 日第 3 次調查會議紀錄第 6 頁、申證 7 及相證 2-1），則上開何 ○○ 對申請人林 ○○ 所稱之退路，應可認祇與雙方所協商各退一步、讓出車道有關，非對林 ○○ 參與爭議行為威脅報復，亦無動搖申請人工會。至證人林 ○○ 所陳何 ○○ 係稱給自己留點「後路」，並證稱感覺好像快要沒有這份工作了、是不是在罷工後，何 ○○ 可以用各種莫須有的罪名解僱伊云云，該語或似有報復之意，惟勾稽兩造皆不爭執何 ○○ 當場所言實為「退路」，並非「後路」，林 ○○ 之證詞又前後矛盾，故此部分之證詞尚無足採信，已如前述，即難遽為不利於相對人之認定。

5. 其次，何 ○○ 於 108 年 6 月 20 日另對申請人曲 ○○ 表示「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，對此，何 ○○ 證稱：「說這句話的意思是我善意的提醒他們要好好思考，設置糾察線要依法設置，不希望雙方走上後續的法律訴訟，所謂的『不歸路』就是不希望雙方走上法律訴訟，所以我有請工會好好思考，這是一個提醒。」等語（見本件 108 年 10 月 28 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁）。經本會稽核上開話語之前的雙方陳述：「何 ○○：我們所有的車輛進出，你們就要移動」、「曲 ○○：我覺得這樣有問題」、「何 ○○：……你已經進來這裡，你已經違法了。我只是尊重」、「曲 ○○：我沒有違法！請注意，我們沒有違法」、「何 ○○：我是跟你講，如果說我們車輛進出你回來可以。我們再出來……有車你就動……」、「曲 ○○：我

覺得不要」、「何○○：……這裏面有幾百部車，你這方案是不可能的。」、「曲○○：那怎麼談？那怎麼談？」、「分局長：你們罷工就是在這邊嘛。車子來你們就讓開嘛，車子走你們再進來嘛。不是這樣嗎？大車啊。這條線啊，這條線我承諾啊」、「何○○：他這個地方他已經違法了，他沒有權力進到裡面來。」、「曲○○：那這樣談不下去啊。這樣沒得談，談不下去啊。」、「分局長：等你們協商。你們再繼續協商」、「何○○：好，我們試到七點，你試看看。你的方法行得通、行不通，好不好？OK，我讓你回到這裡來，我們先試到七點。(向後方人員)OK，車開過來」、「何○○：就是……車走了你回來，車來了你離開」、「曲○○：我們沒有答應啊」(見申證4)，足見相對人與申請人工會確實針對罷工糾察線能否在雇主營業場所內設置，法律見解相持不休，激烈爭執，且在此爭議前提下雙方復就大車輛之進出方式進行協商，惟協商未果，即使警察分局長從中幫助，仍無所助益。而在雙方僵持許久，充斥緊張氛圍下，現場勞方突有人陳說：「他說如果我們現在退，我們會退到交流道那邊。如果長榮航空要這樣做，我們就把它 block (封鎖) 住」等語(此為兩造所不爭執，見本件 108 年 10 月 21 日第 2 次調查會議紀錄第 1 頁)，意欲封鎖相對人南崁總部大門全部出入口，何○○身為相對人負責安全事務之主管，聽聞後始稱示「這條是你的不歸路」、「不歸路，好好思考」等語，固未見妥適，惟非針對申請人曲○○予以報復，意在陳述未來雙方勢必對當日罷工糾察線之合法性爭執不休，是上開何○○

之證詞，足堪採信。最終警察分局長眼見雙方無協商可能，祇能稱維持現狀好了等語，可證雙方確實協商不了了之，申請人工會之糾察線最後依然維持。

6. 綜上所述，108 年 6 月 20 日罷工當天申請人工會在相對人南崁總部設置糾察線，雙方確實因糾察線能否設置於雇主營業處內發生爭議，且在此爭議前提下，不論就糾察線內棚架與舞台之搭設，或大門車輛讓出等議題進行協商，雙方均劍拔弩張、爭執不休，洵屬罷工之勞資關係緊張時期，非平時狀況；復由當日何 ○ ○ 與申請人林 ○ ○、曲 ○ ○ 間前後對話敘述觀之，何 ○ ○ 不是在回應申請人關於相對人公司內部管理方式，即係強調工會之罷工糾察線違法，未來勢必衍生諸多爭議，皆無針對林 ○ ○、曲 ○ ○ 參與或支持該次罷工之行為予以報復、恫嚇威脅，難認構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。次按工會法第 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「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 號判決及最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決可參）。則上開何 ○ ○ 之言論既非對申請人林 ○ ○、曲 ○ ○ 參與或支持爭議行為所為之不利益待遇，而爭議行為屬於工會活動一部，該言論亦不應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行

為。再者，相對人與申請人工會在罷工現場激烈爭執，何○○前開無論相對人公司內部管理方式，抑或工會之罷工糾察線違法之陳述，皆在表達與申請人工會不同之見解，何○○之言論並未實質影響當日罷工糾察線之進行，亦無達到威嚇動搖申請人工會或會員之程度，不致有不當妨礙、影響或限制之情，尚不該當工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

六、至申請人之救濟命令請求，係憑藉所指相對人行為構成不當勞動行為而生，則既已經本會審酌判認相對人不構成不當勞動行為，該救濟命令之請求即失所附麗，不應准許。另本件事證已臻明確，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。

七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第46條第1項及第51條規定，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

林佳和

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 8 年 1 2 月 2 0 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。