

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 10 號案

【裁決要旨】

- 一、當工會代表人以員工利益代表之身分參與相對人人評會，即有可能於公司規定應負義務及會員權益之維護兩者，面臨到義務衝突，而在面臨此等義務衝突時，本會認為仍應就具體個案情節視工會代表所為者，是否侵及各自義務之核心、違反義務之內容與程度以及是否可能有其他之替代手段等而定。否則，若一概要求工會代表不得就參與人評會所見所聞或所感知之事項發表言論，而一律要求「嚴守保密」，則恐過度限制勞工之團結權，甚至使勞工權益代表委員之設置失去意義。具體而言，倘如揭露某個別、特定委員於人評會之發言或表決權之行使，恐影響人評會委員中立、公正之表決權行使，或洩漏公司重要之營業秘密，而致影響企業競爭力；抑或未經當事人同意而洩漏個資，致損及其隱私或名譽等人格權；則應認屬參與人評會應負保密義務之核心。
- 二、由於相對人係併將適法與不適法之懲處事由同時納入考量而作成一大過兩小過之一個懲處處分，鑑於該處分之不可分割，本會尚無從代雇主決定除去不適法之懲處事由後，應為如何之處分方屬適當，爰依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定撤銷其全部之懲處處分，及命相對人自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，塗銷申請人一大過兩小過之懲處紀錄，並將塗銷事證存查（相對人於塗銷後，尚非不得基於申請人於 106 年 6 月 23 日之言論另為適法之處分，自不待言）。

【裁決本文】

申 請 人	中華航空股份有限公司企業工會 設 桃園市大園區航站南路 1 號
兼 代 表 人	劉○○ 住 同上
代 理 人	黃○○ 林○ 皆住 臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號 1 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	何煖軒 住 同上
代 理 人	陳金泉律師 葛百鈴律師 黃胤欣律師 皆住 臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（下同）107 年 7 月 20 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、相對人於 107 年 1 月 26 日對申請人劉○○予以一大過兩小過之懲處處分，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、撤銷相對人於 107 年 1 月 26 日對申請人劉○○予以一大過兩小過之懲處處分。
- 三、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，塗銷申請人劉○○一大過兩小過之懲處紀錄，並將塗銷事證存查。
- 四、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，將本裁決決定附件所

示文字以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站即「中華航空企業資訊網」(<http://www.eip.china-airlines.com>) 首頁 10 日以上，並將公告事證存查。

五、申請人其餘之請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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。」分別為勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項及同法第 51 條第 1 項所明定。查申請人於 107 年 3 月 1 日提起本件裁決請求確認相對人於 107 年 1 月 26 日對申請人工會理事長劉○○予以一大過兩小過之懲處處分，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，經核其請求未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定之 90 日期間，應予准許。又申請人工會於本會 107 年 4 月 26 日調查程序追加劉○○為本案申請人，雖相對人不同意其追加，然查此部分追加事實與原請求裁決基礎事實完全相同，且觀之申請人工會於 107 年 3 月 1 日提起裁決申請之書狀，多次提及「申請人劉○○」，且劉○○適為申請人工會之代表人及本案系爭之受懲處人，故應認申請人工會自始即有以劉○○「兼」為申請人之意思，是探求其真意，實屬補強原本於裁決申請書中已有之裁決申請之意思表示而已，故仍以申請人工會於 107 年 3 月 1 日申請裁決時起算其請求時間，此部分之追加仍應准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 申請人劉○○擔任企業工會理事長期間，企業工會與相對人間勞資關係仍維持緊繃，申請人劉○○為履行理事長職務，及維護會員勞動權益，與公司間亦關係緊張。詎料，相對人公司以申請人106年6月23日臉書貼文事件、106年12月11日至勞動部抗議提及人評會內容、107年1月12日至相對人空服處空管部關切會員受約談事件、107年1月17日工會在公司廣場舉布條遊行抗議年終獎金、107年1月19日工會在台北分公司辦尾牙抗議年終獎金，共五起事件為由，於107年1月25日再次針對申請人劉○○召開紀律人評會議，並火速於107年1月26日對申請人劉○○作成記大過乙次及小過兩次之系爭懲處。經查，相對人對申請人劉○○作成系爭懲處之五起事件，均為工會活動之一環，基於雇主對企業內工會活動之容忍義務，相對人當不得對申請人劉○○參與工會活動施以懲戒，否則將導致寒蟬效應，瓦解工會之存續。以下分就五起事件提出說明。

(二) 於106年12月11日至勞動部抗議提及人評會內容：

1. 本事件事實經過為相對人針對工會幹部朱○○、張○○之臉書言論，及朱○○、張○○及林○○參加「6/23 運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動（下稱0623活動）之言論、行為，分別於106年6月27日、7月5日約談朱○○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。案經朱○○、張○○及林○○三人向勞動部申請不當勞動行為裁決，勞動部認定，相對人行為構成違反工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，有勞動部106年勞裁字第33號裁決決定書可證（申證4）。

2. 詎料，勞動部裁決決定已明確判定相對人約談及建議懲處之行為

違法，相對人本應懸崖勒馬，停止其違法行為，相對人卻不顧勞動部裁決決定，於 106 年 12 月 8 日繼續對工會幹部張○○及林○○召開人評會，並於會中建議對林○○為解僱，對張○○為一大過、兩小過並轉調地勤職務之懲處。申請人工會得知此事後，於 106 年 12 月 11 日與桃園市空服員職業工會共同赴勞動部抗議相對人之違法行為，並有多家媒體前往報導，揭發相對人無視勞動部行政處分、一意孤行之打壓工會行為。

3. 106 年 12 月 11 日抗議活動當日，申請人劉○○以企業工會理事長身分，並且曾參與 106 年 12 月 8 日人評會，遂陳述相對人人評會無視勞動部裁決決定，仍作成建議解僱、懲處工會幹部之事實，並加以批評。其陳述略為：「華航人評會有 8 位委員，勞工代表只有他 1 位，其他 7 位都是華航主管，人評會最後以 7:1 的票數，決定林○○等 3 位幹部的懲處案，林○○解僱等於是失業，朱○○及張○○是記一大過、二小過、調地勤，他們不能再犯錯，這在工作權上是很大的威脅」，此有蘋果日報 106 年 12 月 11 日「3 名工會幹部遭懲處 勞動部：華航違法、將開罰」報導可參（申證 15）。
4. 申請人劉○○身為企業工會理事長，為維護工會幹部權益，批評相對人公司違反工會法、無視勞動部裁決決定之行為，所述與事實相符，顯屬正當工會活動之範疇，而應受工會法第 35 條之保障，依上述雇主對企業內工會活動、批評言論之容忍義務，相對人自不應假借違反保密條款之名，對申請人劉○○之批評言論加以懲處，如此當已違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定。
5. 退萬步言，縱使允許相對人有要求申請人對人評會懲處保密之權利，也因工會團結權與公益揭弊之重要性高於相對人公司保密條

款所欲保護的營業利益。人評會開會中須給予受懲戒當事人說明陳述之機會，若當事人陳述過程中透漏企業營運細節者，基於保護事業單位，對該部分應負有保密義務；然若是人評會決議之「懲處處分」，則無保密之意義，原因有二：一是就算該懲處處分為其他人所知悉，亦不妨礙相對人企業懲戒權之行使；二是在人評會召開後若干日(通常為兩週)，該懲處處分亦會公開於相對人企業內部網路，故要求員工就該人評會建議之懲處處分負有保密義務，毫無意義。換言之，企業不得要求勞工就人評會建議之懲處處分負有保密義務，其要求顯無理由。相對人之評會保密協定不論是否簽署，相對人均要求與會人員須負起此一不合理不合法的保密義務，故本件爭議仍須回到其欲保護的秘密性質究竟為何，而非一概以已簽署保密協定論之。

6. 工會理事長雖為人評會委員之一，但更為企業工會理事長，而捍衛並支持工會會員及幹部勞動權益，是理事長神聖不可退讓之天職，當工會理事長於人評會上得知資方要對上述三位工會幹部接續懲處，無視裁決結果，執意繼續打壓工會幹部，此明顯違反工會法之行為，基於工會自主、理事長的職責、對工會幹部的保障，客觀上，豈能期待理事長默不作聲。是以，本件申請人工會理事長陳述人評會決議，固外觀上違反保密義務，但本質上是申請人劉○○行使理事長職責、發起工會活動保障工會幹部勞動權益之舉，並揭發華航公司明顯違反工會法之行為，訴求主管機關主持公道、華航公司懸崖勒馬，工會法第35條第1項第1款、第5款既然分別設有保障工會活動之規定，面對資方明顯違法行為，基於吹哨者保護相關法令所揭示的立場，本件劉○○身為申請人工會理事長，揭發相對人違反工會法行為的言論，其重要性

自然應認定高於華航公司保密條款所欲保護的營業利益，且所述與事實相符，顯屬正當工會活動之範疇，而應受工會法第 35 條之保障，故其懲處應屬違法。

(三) 於 107 年 1 月 12 日至空服處空管部關切會員受相對人約談事件：

1. 查企業工會第三分會會員即空服員張○○，107 年 1 月 8 日於相對人空服處召開處內人事評議會，會議中，會議主席即空服處協理表示：「首先說明今天原本只是單純請○○至組上進行約...但○○執意邀請工會幹事張馨方陪同，未能針對個人行為至組上單獨溝通，故臨時召開客艙組員評議會。」由上述評議會紀錄可知，相對人自始即有不當勞動行為之動機，在評議會召開之前，已一再表示張○○若不要找工會，一切還能商量；若堅持要工會介入，那就沒得談了；而後因為張○○仍希望工會幹部能夠陪同，相對人竟據此特地召開「臨時」評議會，相對人所欲塑造的，是員工只要不找工會幫忙，即可大事化小、小事化無，意圖弱化會員對申請人工會之認同，顯見相對人早在 107 年 1 月 8 日張○○召開評議會之前，即已有不當勞動行為之動機。而 107 年 1 月 8 日於相對人空服處開完處內人事評議會後，會議記錄遲至 107 年 1 月 12 日，始由空服處空管部副理池○交由張○○確認後簽名，張○○要求該評議會紀錄之副本自己應留有一份，但空管部拒絕給予，雙方僵持不下。
2. 申請人工會辦公室位於空服處管理部樓上，申請人工會理事長劉○○及申請人工會秘書處會計處長胡○○接獲通知後，前往空服處空管部辦公室，欲協助申請人工會會員張○○。嗣申請人工會理事長劉○○抵達一樓辦公室後，空服處空管部門人員立即向前，要求申請人工會理事長劉○○離開，故產生言語爭執，待申

請人工會理事長表明來意後，相對人空服處空管部人員始同意將張○○之評議會紀錄影本給予張○○。

3. 因相對人空服處早已有不當勞動行為之動機，對工會協助會員之事相當排斥，嗣申請人工會理事長劉○○抵達一樓空管辦公室後，空服處空管部門人員立即向前，嚴厲要求申請人工會理事長馬上離開，因而產生言語爭執，待申請人工會理事長於空管辦公室找到張○○後，即站在張○○所坐之辦公桌旁，並表明應將評議會紀錄副本給與受評議之會員，始符合程序正義。自此，相對人空管部人員始同意將張○○之評議會紀錄影本給予張○○。上開過程，係申請人劉○○身為工會理事長協調處理會員申訴案件，本屬行使其理事長職責之一環，亦屬工會活動之範疇，但因相對人空管部人員早有不當勞動行為之動機，故看到申請人劉○○至空管辦公室時，反而無法冷靜處理。過程中縱有因立場不同而生之爭執，但最後結果已順利解決，張○○當天即取得個人評議會會議紀錄，相對人卻主張申請人劉○○協助會員之行為是嚴重干擾辦公室秩序，製造申請人劉○○無理滋事之假象，並因而懲處一大過之處分，明顯係事後報復。

4. 劉○○身為申請人工會理事長，基於工會理事長之職責，本應接受工會會員陳情，協助會員捍衛自身勞動權益，本屬行使其理事長職責之一環，亦屬工會活動之範疇，同樣不容相對人藉妨礙辦公場所秩序為由加以懲處，否則，豈非任何工會幹部均無法於企業內為會員保障權益。相對人刻意忽略劉○○之工會理事長身份，扭曲事實，宣稱這是「干擾空服處空管部作業、妨礙辦公場所秩序」，製造申請人劉○○無理滋事之假象，以藉此事由懲處，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(四) 於 107 年 1 月 17 日領導工會在公司內舉布條遊行抗議年終獎金：

1. 查申請人工會因認華航公司 106 年度營收與發給員工之年終獎金不成比例，為抗議相對人發給的年終獎金數額過低，並宣傳 107 年 1 月 19 日要舉辦的抗議年終尾牙活動，申請人工會於 107 年 1 月 17 日辦公室人員用餐時間，號召工會理、監事於相對人園區外集結，在申請人劉○○帶領下，舉標語、呼口號，繞行相對人園區外噴水池一圈，整個遊行過程和平非暴力，時間短暫約不到半小時；集結宣傳所在地乃華航園區兩棟大樓間之一樓露天廣場，兩棟大樓之間距，亦長達數十公尺，實無干擾辦公秩序之可能。
2. 申請人工會 107 年 1 月 17 日遊行活動，是工會理、監事團結發聲爭取年終獎金的行動，正屬前述工會法所保障的企業內工會活動。惟相對人卻稱此為嚴重毀損公司形象及嚴重干擾辦公秩序，以此作為懲處原告之理由，此除與事實不符，更顯示相對人欲藉此懲處壓抑工會繼續進行抗議活動，此顯違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款無疑。
3. 經查申請人工會雖無在相對人公司建築物外之公共空間舉辦活動之約定，但在相對人公司建築物內或外，確有申請人工會或其他工會抗議之前例：(1)華航企業工會於 105 年 6 月 27 日，在相對人公司會議室內，要求相對人比照與桃園市空服員職業工會罷工訴求之待遇，一視同仁給予企業工會會員。現場聚集之工會幹部與會員近百人，協商過程中不僅集體拍桌鼓譟，並廣邀新聞媒體記者入內拍攝，此有自由時報 2016 年 6 月 28 日「協商破局!華航企業工會嗆 7/1 依法請假」之新聞報導(申證 22)、蘋果日報 2016 年 6 月 28 日「華航 3000 人周五要休假 企業工會八訴求破局」之

新聞報導可參(申證 23)。(2)嗣後，相對人並未以「國內員工獎懲規定」第 11.1「言行不檢，有損公司聲譽或形象」及第 11.2「妨礙辦公室秩序」之規定，對參與抗議活動之申請人工會幹部及會員進行懲處。即便該事件被新聞媒體廣為報導，亦然。(3)另查，相對人子公司華信航空，其企業工會亦曾於 2012 年因不滿年終獎金發放金額不如預期，於相對人公司建築外繞行抗議，此有自由時報 2012 年 1 月 14 日「人力吃緊年終縮水，華航員工嗆春節罷工」之報導可參。相對人公司及相對人子公司亦未曾對參與活動之幹部及會員進行懲處(申證 24)。

4. 綜上可知，無論在相對人公司建築內或外，皆有舉辦工會抗議活動之前例，且亦有新聞媒體記者報導該陳抗活動，事後並無對參與活動之幹部或會員秋後算帳，此應可認相對人認同此一行為為工會活動，及雇主應負有容忍之義務，因此未對工會進行秋後算帳；如今，相對人對申請人工會活動之態度卻一百八十度大轉變，申請人工會僅在相對人公司建築物外繞行一圈並宣傳工會即將舉辦之活動，活動時間不到半小時，且為辦公室中午用餐時間，實無干擾辦公室秩序之可能，相對人卻以「國內員工獎懲規定」第 11.1「言行不檢，有損公司聲譽或形象」及第 11.2「妨礙辦公室秩序」之規定嚴懲申請人，明顯係針對本屆申請人工會及申請人而為，當然構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(五) 107 年 1 月 19 日工會在台北分公司辦尾牙抗議年終獎金：

1. 如同前述，申請人工會為抗議 106 年度年終獎金，於 107 年 1 月 19 日晚間再於相對人台北分公司前舉行爭取年終獎金之尾牙活動，乃是為了抗議相對人 106 年營收創下历史新高，但年終盈餘

分配卻極為不合理，故經由申請人工會理事會決議通過後，發起此一抗議活動，並號召會員前往參加，當天出席會員近千人。活動中，申請人工會劉○○理事長代表申請人工會發言，向參與活動的會員報告工會為何要舉辦這場活動、以及工會訴求、勞資近況之說明等等，發言內容並無逾越工會團結權保障之範疇。此有蘋果日報 107 年 1 月 19 日「華航工會辦尾牙抗議年終縮水遊民也來參加」報導（申證 16）可證。

2. 年終獎金為企業工會會員最關心的議題之一，且相對人公司 106 年整體營收達 1561 億元，相較 2016 年增加 10.7%，工會主張公司賺錢就該給員工更好的年終，因為公司之所以能獲利豐碩，靠的是所有員工共同努力打拼而來，而監督公司的利潤是否合理分配亦是工會重要功能之一。然而相對人卻以高層錯誤的購機策略，將出售舊機的「業外」損失，整年度總計認列 40 多億元的出售舊機損失，大半獲利因而損失，員工年終大幅縮水。此有蘋果日報 107 年 1 月 21 日「華航到底在幹嘛？」報導可參(申證 17)。
3. 相對人公司緊咬只能以「團體協約約定的稅前盈餘的 20%」來發放員工年終獎金，然而該說法卻極有疑慮：（1）申請人工會與相對人之團體協約已於 107 年 1 月屆期，縱使依據團體協約的餘後效力，相對人以原訂之方式發放年終獎金並無違反協議，但不表示申請人工會不可主張更合理優渥的年終分配方式。（2）員工與工會向來並無參與購機決策之機會，換言之公司購置新機並不會詢問工會與員工之意見，但經營管理階層錯誤的決策，出售舊機損失卻要認列餘稅前盈餘中，等於是所有基層勞工共同分擔苦果，侵蝕年終獎金可分配之盈餘，此乃權責失衡，顯不公平。故工會主張年終獎金的發放不可將出售舊機的損失列入，經營決策

者的錯誤應自己扛起，而非要「無決定權」的員工共同承擔。

4. 相對人縱使不認同企業工會對年終獎金數額之主張，大可與企業工會進行協商，或透過其大企業之宣傳管道陳述己見，惟相對人卻無視此為企業工會整體之活動，將其不滿意之言論，稱為不實言論，嚴重損及公司形象及聲譽，以此懲處申請人工會理事長劉○○。此顯然也是針對正當工會活動所為之打壓，亦違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定無疑。

（六）申請人劉○○於 106 年 6 月 23 日臉書貼文事件：

1. 關於本則臉書貼文事件，勞動部 106 年勞裁字第 45 號裁決決定書已認定此為工會活動，同裁決決定雖認為申請人劉○○之貼文確有錯誤之處，故認為不得豁免相對人內部調查程序，惟既然申請人劉○○已於短暫時間內刪文並澄清致歉，如相對人嗣後正式作成之懲處，仍有壓抑工會的不當勞動行為之動機，仍不免構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為（申證 13 第 28-29、34 頁）。
2. 查申請人劉○○雖因誤讀相對人 105 年度財報而於 106 年 6 月 23 日於臉書為系爭貼文，惟其發言內容實與勞工年終獎金多寡有關，事涉全體相對人員工福祉，縱使內容有所誤解，以相對人如斯大企業之能力，自可輕易以宣傳方式導正視聽；況申請人劉○○於發現系爭貼文有所誤解後，已於短暫時間內即刪除並重新發文澄清致歉，考量上情，基於工會法鼓勵勞工參與工會活動、關心自身勞工權益的意旨，在企業形象與勞工批評雇主自由之權衡下，仍應優先保障工會之批評言論。
3. 實則，姑不論申請人劉○○誤讀財報所為之系爭貼文是否應受懲處，惟依本件勞資關係之時序發展，即申請人劉○○106 年 6 月

23 日為系爭貼文後，相對人於 107 年 1 月 26 日對申請人劉○○為系爭懲處的時間點，適逢相對人與企業工會間於 106 年 12 月發生對朱○○等三名工會幹部懲處之勞資爭議、107 年 1 月間發生年終獎金之勞資爭議，顯然，相對人值此時間點對申請人劉○○為懲處，顯係在勞資關係緊繃下，對工會所為殺雞儆猴之行為，意圖造成寒蟬效應，降低勞工參與工會活動之決心，實屬明顯之不當勞動行為。

(七) 相對人持以作成系爭懲處之五起事件，均屬工會活動之一環，該懲處不僅對申請人劉○○構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇，因申請人劉○○為企業工會領袖之身分特殊性，相對人於年終獎金談判期間其之懲處，帶來之寒蟬效應，顯亦構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 申請人劉○○為申請人工會之代表人，上述所列之懲處事由，其中 2018 年 1 月 17 日與 1 月 19 日之活動，更是所有會員最關心最在意的年終獎金議題相關，是以 1 月 19 日申請人工會所舉辦之「年終功德餐會」尾牙活動，參與會員逾千人，反應熱烈。此有聯合報及蘋果日報之新聞畫面可證(申證 7、申證 16)。
2. 詎料，相對人於 2018 年 1 月 25 日對申請人工會理事長劉○○召開人評會，並火速作成大過乙支、小過兩支之懲處，隨即發布於相對人全體員工皆可瀏覽之企業網站。由於申請人工會全體會員皆可清楚看見懲處處分與懲處事由，該懲處案在會員間掀起軒然大波。會員一方面覺得生氣，這是企業工會的領袖，資方怎麼可以就這樣隨便懲處；但另一方面，卻也有相當多數的會員反應感到恐懼與害怕：「如果連企業工會的理事長帮大家爭取權益，都會被資方這樣打壓了，而我又只是一個小小的會員，如果我配合工會活動，又如何可以承受被資方刻意針對呢？」

3. 後申請人工會針對年終獎金議題，亦向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，並同樣的號召會員於 2017 年 1 月 31 日一同前往旁聽，此有工會宣傳文宣可證(申證 9)。然而，在申請人工會理事長劉○○遭到相對人懲戒處後，寒蟬效應已發酵，申請人工會會員對於參與工會活動感到懼怕，實際反映在參與工會活動的人數上：1 月 19 日的工會活動，參加會員逾千人，但申請人工會理事長劉○○的懲處命令於 1 月 29 日公布後，申請人工會 1 月 31 日的活動，參加者竟僅十幾人，此有中央通訊社之新聞畫面可證(申證 10)。該懲處事件明顯引發嚴重的寒蟬效應，讓申請人工會會員猶如驚弓之鳥，不再敢積極參與工會活動，害怕自己也如同申請人工會理事長劉○○一樣被打壓懲處，工會的年終獎金訴求在會員噤聲不敢再參與工會活動後，也只能無疾而終、不了了之，相對人藉由懲處帶頭的申請人工會理事長所引發之寒蟬效應，實質達成妨礙與打壓工會活動之目的，該懲處不僅該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，其對申請人工會造成的負面影響，已嚴重妨礙申請人工會團結權之行使，申請人工會藉由會員團結而爭取合理年終獎金之期待只能落空，相對人對於申請人工會理事長劉○○之懲處案件，顯然構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(八) 請求裁決事項：

1. 確認中華航空公司於 107 年 1 月 26 日對中華航空企業工會理事長劉○○予以一大過兩小過之懲處處分，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。
2. 命相對人撤銷 107 年 1 月 26 日生效之劉○○一大過兩小過懲處處分。
3. 命相對人自 貴會裁決決定書送達起 5 日內將本號裁決決定書主文以及理由，以標楷體 16 號字型公告於相對人內部網站「中華航

空企業資訊網」首頁 30 日以上。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 緣本件相對人自 48 年間即成立，並於 82 年間掛牌上市，主要經營民航運輸業，且迄自 106 年 8 月 31 日止，國內外員工人數合計已達 12,587 人（相證 1）。而申請人劉○○為相對人公司所僱員工，擔任相對人公司機務品保處（MI）標準部工程師，其在 102 年 12 月 11 日，即曾於上班時間使用相對人公司網路系統以電子郵件大量散布非其相關業務之相對人公司公開說明書予相對人公司數十位員工，並指稱相對人公司 28 位高層配發員工現金紅利超過 3 億 2 千萬、相對人企業工會所選出來的 2 位勞工則配發員工現金紅利各為 1 千多萬等語，遭相對人公司以其違反相對人「電子郵件系統管理辦法」大量傳送非關公司業務之宣傳信函及檔案之規定記申誡兩次懲處之前例（相證 2）。

(二) 詎料，在 105 年 5 月間，申請人劉○○又以相對人修護工廠企業工會名義散布相對人公司不顧品質、飛安、在低成本的唯一考量下，與派遣公司合作引進低薪無經驗派遣工從事低階修護工作之不實訊息，造成媒體大肆報導，並使民眾誤解紛紛留言表示相對人罔顧乘客性命不顧，往後不敢再搭乘相對人公司飛機（相證 3、4）。然實則民航局依民用航空法第 23 條之 1 第 3 項規定，均有在相對人修護工廠派駐督導小組，並設有辦公室及駐廠檢查員 3 名，隨時查核及督導相對人公司執行維修情況；且依維修廠手冊第 4.3.4.8 條 B 項 a.款已明定：「在任何情況下，只有不需要特別技能之特殊工作，才可交由外部支援人員進行施作。」，因此相對人公司依規定絕無可能將特別技能維修工作交由派遣人力

為之，從而申請人劉○○所述相對人公司不顧飛安云云，實屬不實言論，更已嚴重詆毀相對人公司之商譽。

- (三) 就此可知，申請人劉○○前已有兩次公開發表不實言論而詆毀相對人名譽之前例，然仍然不思悔改及警惕，再於 106 年 6 月 23 日突以自身 Facebook（下稱臉書）帳號，隱私設定為公開，公開發布內容略為：「...我們員工年終拿多少？3 萬 6 千 5 啦！看看這 74 位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到 2 億而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」(相證 5) 之言論。然依據相對人公司財報所載 105 年度員工酬勞經理人分派情形，74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計「2450(單位仟元)」(換算 $2,450 \times 1000 = 245$ 萬元)(相證 6)，上述單位為仟元，申請人劉○○絕不可能弄錯。惟申請人劉○○明知 74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計僅 245 萬元，但申請人劉○○卻故意在其個人臉書誇大數字稱 74 位長官「共拿了不到 2 億而已啦」(2 億除以 74 人平均一人為 2,702,702 即約兩百七十萬元左右！)，讓相對人公司內其他員工或臉書閱覽者誤以為 74 名相對人公司協理級以上主管拿了將近 2 億元之年終獎金（蓋不到 2 億元，一般人均會解讀成是接近 2 億元），申請人劉○○發表上述言論，明顯是故意要造成大眾之誤解。事實上，相對人早在 106 年 1 月 13 日發布予全體員工之郵件，即已載明「...以均分概念發放 2016 年度年終獎金。發放重點如下：一、2016 年年終獎金依服務期間比例原則發放：1、定額獎金：3 萬 6 千 5 佰元（考績丙等不適用）...」(相證 7)。亦即連協理級以上公司主管，105 年年終獎金也均為定額 36,500 元，除非任職期間尚未滿一年則領取少於 36,500 元之金額。再再證明申請人劉○○明知相對人公司主

管每位領取年終獎金均不會高於 36,500 元，但申請人劉○○卻不實對外指稱相對人高層年終領不到 2 億而已啦等語（暗指相對人高層每人平均約領了 270 萬元之多！），顯屬惡意誤導之不實言論。

（四）而申請人劉○○上開發布不實言論之舉，將使相對人內部廣大員工產生誤解並破壞勞資和諧，且加深勞資對立；且使社會大眾及眾多臉書閱覽者產生誤解，破壞相對人公司對外企業良好形象。嚴重者，甚至引發社會大眾集體反彈效應而不願搭乘相對人公司之航班或不願出資購買相對人公司之上市股票，影響層面甚廣、甚鉅。此參申請人劉○○發布上述不實言論後，下方留言內容出現「Angus Tsao：不要臉！」、「湯○○：想吐」、「Carol Hsu：好狠啊！」、「Lo Peter：真不知道 2450 千元跟 36.5 千元的平衡點在哪一點呢？」、「朱○○：哇靠，高官這樣拿，公司會經營不下去，相信這不是大家所樂見的。」、「陳○○：2450/36.5=67.12，一個高階主管可以養 67 個員工」、「黃○○：給員工太多肥貓是要少領嗎？這是不可以的歐」等，均係一面倒對相對人公司之謾罵及誤解，足見申請人劉○○不實言論確實已對相對人公司造成嚴重之負面影響，違反相對人公司「國內員工獎懲規定」第 11.1.「言行不檢，有損公司聲譽或形象，情節較重者。」，應予記大過論處。

（五）就上述申請人劉○○所為不實言論之舉，相對人公司基於職場紀律維持及管理要求，相對人勢必需通盤瞭解申請人劉○○發布上述不實言論之原因。對此，相對人公司乃在 106 年 6 月 27 日約談申請人劉○○，孰料申請人劉○○卻無絲毫悔意，更大言不慚辯稱臉書評論係屬個人言論自由、言論自由權已被相對人公司侵

犯、懷疑遭到相對人公司監控等語（相證 8）；其後，相對人於 106 年 7 月 7 日召開「紀律檢討委員會」（DRB），申請人劉○○仍辯稱「本人亦為華航股東，有權質疑財報內容，本人不是財報專家」、「本人以股東身分並在自己下班時間發表言論」（相證 9），足見申請人劉○○並無悔改之意。

（六）其後，相對人公司在 106 年 8 月 22 日通知申請人劉○○參加相對人定於 106 年 8 月 24 日召開之「紀律人事評議委員會」（下稱「人評會」），然因申請人劉○○於同日提出 貴會 106 年度勞裁字第 45 號裁決申請，故相對人乃先暫緩召開人評會。後續經 貴會 106 年度勞裁字第 45 號裁決決定詳為審慎調查後，認定相對人係進行企業主合理人事管理權，並未構成不當勞動行為，並於 106 年 12 月 5 日以勞動關 4 字第 1060128752 號函檢送裁決決定書予相對人及申請人劉○○（相證 10）。

（七）孰料，申請人劉○○仍毫無悔意、類此情形一犯再犯，申請人劉○○於 106 年 12 月 8 日以申請人工會代表身分參與相對人之人評會後，不顧其在當日已簽署「總公司紀律人評會承諾書暨資料簽收單」，承諾「...有關 106 年 12 月 8 日 16:00 總公司紀律人評會所知悉之案情暨相關事項負有保密義務。...立書人保證不以任何方法將系爭案情資訊或資料外洩於任何第三人（包括但不限於媒體、報社、記者、電視節目、電視新聞等）。立書人如有違反前揭承諾暨保證，立書人願接受華航最嚴厲之處分，...。」（相證 11），而於 106 年 12 月 11 日公開對外洩漏、發表人評會內容，且申請人劉○○於發言中亦自承其違反保密協定（相證 12），再再顯示申請人劉○○係蓄意為之，違規情節實屬重大，違反相對人「國內員工獎懲規定」第 11.2「妨礙辦公秩序或不遵守工作場

所規定」及「11.16 散佈不利公司之謠言或公司業務機密者」，原應予記大過論處。

(八) 不僅如此，於 107 年 1 月 12 日，相對人空服處請員工張○○就其違反客艙組員獎懲規定一事，在評議會會議紀錄上確認簽名時，申請人劉○○突至相對人空服處執意索取副本留存，並質疑空服處脅迫張員簽署評議會會議紀錄。經空服處協理、空管部副理等主管向申請人劉○○嚴正表示其行徑已嚴重干擾空服處空管部作業，妨礙辦公場所秩序，申請人劉○○仍滯留不願離去。申請人劉○○在空服處空管部辦公室與空服處主管爭執行為，實已損及相對人公司管理權。是就申請人劉○○於上班時間在辦公場所爭執，要求相對人公司提供非屬申請人工會之資料，該行為業已嚴重妨害辦公秩序，並影響同仁工作情緒，違反相對人「國內員工獎懲規定」第 11.2 之「妨礙辦公秩序」，原應予記大過懲處。

(九) 另外，申請人劉○○不思悔改又於 107 年 1 月 17 日同樣在相對人園區、上班時間內未經相對人公司同意即率眾在華區內以擴音器呼口號『資方無良、員工斷糧』、『華航大賺錢，員工做功德』，等傷害相對人形象之不實言論，並表示『呼籲公司員工在 1/19 晚上 17:30 在南京東路樓下集結.....現在華航高層把我們當工具....長榮航空營收比我們還少』等語，更透過網路公開直播，嚴重損害相對人公司形象與商譽，違反相對人「國內員工獎懲規定」第 11.1「言行不檢，有損公司聲譽或形象」及第 11.2「妨礙辦公室秩序」等規定，原應予記大過論處。

(十) 此外，申請人劉○○於 107 年 1 月 19 日公開稱「...今年的營收 1563 億，我們員工平均拿不到 7 萬塊...我們的主管考績只有 2 種，優！甲上，他們拿多少，員工呢...近年來資方美其名關懷，

實則約談的管理態度，美其名紀律，實則整肅的處分，讓我們員工感到懼怕...」（相證 13）等不實言論。然查相對人公司係依團體協約第 44 條規定，提撥該年度稅前盈餘 20%作為員工年終獎金（相證 14），申請人劉○○身為理事長，竟然無視團體協約之明文約定，執意傳播、塑造相對人苛待員工之言論；再且，相對人公司營業收入總數為 1398 億元、稅後淨利為 22 億元（相證 15），亦非申請人劉○○所稱營收為 1563 億元；另且，相對人公司主管考績亦有在甲上「以下」者，申請人劉○○卻未經調查即逕稱主管考績「只有」優及甲上兩種，並稱「他們（指主管）拿多少，員工呢」顯然刻意激化勞資對立。上述申請人劉○○在未經審慎確認下所發布不實及激化勞資對立言論，已嚴重損及相對人公司公眾形象及員工信賴，違反相對人「國內員工獎懲規定」第 10.1「言行不檢，有損公司聲譽或形象」規定甚明。

（十一）就申請人劉○○前述屢屢發布不實言論散布於眾損害相對人公司形象、妨礙職場秩序等行為，相對人於 107 年 1 月 25 日召開人評會，本應記多支大過及依員工獎懲規定第 12.25「經功過相抵已達記滿二次大過者」解僱程度，然相對人最終僅記申請人劉○○大過一次、小過二次，予以薄懲，希冀申請人劉○○爾後能自我警惕（相證 16），記過處分自 107 年 1 月 26 日生效（申證 1）。

（十二）申請人申請裁決主張，相對人公司於 107 年 1 月 26 日對申請人劉○○記大過一次、小過二次之懲處，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為云云。惟查，相對人公司對申請人劉○○所為懲處，核屬合法正當之人事管理範疇，並未對申請人劉○○為任何不利益之對待。相對人公司絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款規定之不當勞動行為。更遑論就申請人

劉○○於 106 年 6 月 23 日係以其「個人臉書」、「以公司股東身分」公開留言部分，並非以申請人工會代表人身分或以申請人工會名義發布，純屬申請人劉○○「個人行為」，與工會法第 35 條規定無涉，相對人就此當然不構成不當勞動行為。

（十三）相對人公司讓工會代表參與人評會，目的即係為讓工會代表能在人評會中表示意見，藉以維護工會會員權益，但絕非係讓申請人工會指派出席人評會之工會代表，在人評會決議尚未確定前，即任意對外洩漏人評會決議之內容。

1. 本案相對人公司讓工會代表參與 106 年 12 月 8 日人評會，目的即係要讓工會代表能夠在人評會中陳述意見，並將人評會中各委員之意見全部彙整後，作為相對人公司總經理最後是否核定人評會決議之參考，是以相對人公司人評會的決議並非最終確定之結果。故本案 106 年 12 月 8 日人評會所涉林姓員工，相對人人評會雖決議「建議」解僱，但 107 年 1 月 24 日，相對人公司最終發布獎懲通報為「記大過一次、小過二次」（相證 22），再再顯示相對人公司人評會之決議並非最終確定版本，仍有待相對人公司總經理作最後之核定。

2. 惟申請人劉○○竟在 106 年 12 月 8 日人評會決議尚未經相對人公司總經理核定前，即對外發表人評會所做出之懲處建議，並稱「禮拜五的下班（即 12/8）前把人家給解僱」「各位你認為這種投票會是甚麼結果，果然被解僱了」、「投票開除我們勞工的高官完全不用負責」云云（相證 12），極有可能讓外界誤以為人評會決議即係最後的獎懲，並讓外界誤以為相對人公司已經在週五（即 12/8）解僱林姓員工，但事實上相對人並未在 12/8 解僱林姓員工，而僅係懲處「建議」而已，又申請人劉○○在懲戒尚未確定前即對外放話林員遭解僱，更極有可能讓外界對相對人公司存

有懲戒「朝令夕改」之不良印象，惟事實上相對人公司最終並未解僱林員。

- 3.更何況，申請人劉○○在 12/8 人評會召開前，即已簽署承諾書承諾「...有關 106 年 12 月 8 日 16:00 總公司紀律人評會所知悉之案情暨相關事項負有保密義務。...立書人保證不以任何方法將系爭案情資訊或資料外洩於任何第三人（包括但不限於媒體、報社、記者、電視節目、電視新聞等）。立書人如有違反前揭承諾暨保證，立書人願接受華航最嚴厲之處分，...。」（相證 11），另參申請人劉○○於勞動部前發言要點稱「...我沒有遵守保密協定」，足見其清楚知悉應遵守保密義務，卻執意對外洩密，顯已違反相對人獎懲規定甚明。

（十四）工會幹部維護會員權益之義務，僅限於在人評會上發言陳述其意見。

- 1.關於雇主對員工懲戒、甚至解僱，法律上並無要求雇主應經一定程序，相對人公司「依法」本無讓申請人工會代表參與人評會之法律上義務，但相對人公司讓申請人工會代表人參與人評會，目的即係為讓申請人工會代表人能在人評會上發言，本諸工會維護會員權益之立場陳述關於工會方面之意見，以維護工會會員在人評會是否作出懲處處分建議過程中程序上之權利，據此，工會幹部維護會員權益之義務亦應僅限縮於此。並不會與后述遵守不得洩漏人評會決議之保密義務產生任何衝突之情事。
- 2.另且，相對人公司全體員工均屬申請人工會之會員，倘若依申請人劉○○主張，為了保護工會會員權益即得對外洩漏人評會懲戒內容，則無異使相對人公司人評會之保密承諾書形同廢紙也。申請人劉○○得先假意配合簽署保密承諾書，於參與人評會後再高舉所謂維護工會會員權益為名之大旗、冠冕堂皇地對外洩漏人評

會決議之內容，此舉甚為荒謬。

3. 更且，如相對人前所陳明者，人評會決議並非最終懲戒決定，故申請人劉○○在懲戒尚未確定前即對外洩漏人評會懲戒建議，不但違反保密義務，對相對人公司及懲戒員工而言亦均造成傷害，如本案林員，林員最終懲戒為「大過一次、小過二次」，但申請人劉○○在懲戒尚未確定前即對外稱「果然被解僱了」、「周五下班前把人家解僱」，無論係對林員的同事或係相對人公司其他員工，均接收到申請人劉○○之錯誤資訊，訊息之誤導，嚴重破壞勞資和諧傷害勞資情感甚鉅。
4. 關於相對人要求申請人劉○○應負保密義務之依據，除前呈經申請人劉○○於 106 年 12 月 8 日親筆簽署「總公司紀律人評會承諾書暨資料簽收單」，承諾負有保密義務，否則願接受華航最嚴厲之處分（相證 11）外，依相對人「人事業務手冊紀律人事評議委員會」第 3.4 規定，同樣明文規定總公司紀律人評會委員就總公司人評會內容均應嚴守保密。再且，相對人總公司人評會並非最終懲處決定，且最終經總經理核決懲處後，員工仍可依「相對人員工申訴辦法」循內部管道救濟（相證 25），且相對人亦有員工提申訴，後經人力資源處會簽原單位就申訴內容表示意見，經原單位重啟調查後申訴成功之案例（相證 26）。據此，申請人劉○○在懲戒根本尚且未確定前，即採取最激烈之手段對外洩密，顯非合法。
5. 此外，除相對人總公司人評會外，相對人所屬其他單位人評會亦同樣須簽訂保密協定（相證 27），另外，相對人性騷擾申訴評議委員會、企發售購租機專案會議亦均有簽署保密協定（相證 28），但從未有員工違反保密協定，更足彰顯申請人劉○○違規情節重大。另依員工申訴辦法第 5.4.7 規定，人力資源處得視案

情需要組成申審會進行審議，故申請人所述人力資源處處不會再召開會議等語，顯與上述規範不符而不可採信。

（十五）再就申請人劉○○於 107 年 1 月 12 日至空服處空管部辦公室妨礙辦公秩序之部分而論：

1. 依空服處慣例，會議紀錄屬於內部文件，並不會提供予當事人，因會議記錄並非最終方案，亦不具任何強制性，空服處作成之會議紀錄僅係作為後續相對人總公司人評會參考。惟相對人空服處請員工張○○就其違反客艙組員獎懲規定一事在評議會會議紀錄上確認簽名時，申請人劉○○突至相對人空服處執意索取副本留存，並質疑空服處脅迫張員簽署評議會會議紀錄，稱「為什麼你們逼她簽字，又不給她會議紀錄」，經相對人空服處主管嚴正反駁絕無逼員工簽字，並請申請人劉○○不要再干擾辦公秩序後，申請人劉○○又不斷跳針稱「你會議紀錄作好了沒有」、又稱「公司的東西簽了字就不能收，是賣身契嗎」，其後，空服處主管再向申請人劉○○表示其行為已經干擾辦公秩序，惟其仍持續滯留、跳針不願離去，實令相對人公司深感無奈。
2. 此外，依相對人「員工職場行為規範」5.3.5 條規定，「公司尊重每位員工的成熟人格，員工亦應隨時表現國民應有風範，能夠自我約束，對一般道德操守有正確的判斷。」及 5.4.4.「公司以員工優秀的表現為榮，惟員工於各類場合均應行止合宜，避免因個人行為損及公司公眾形象。」（相證 29），遵守辦公室秩序應為最基本的自我約束行為。本案申請人劉○○突至相對人空服處執意索取張員副本留存，並質疑空服處脅迫張員簽署評議會會議紀錄，稱「為什麼你們逼她簽字，又不給她會議紀錄」，經相對人空服處主管嚴正反駁絕無逼員工簽字，並請申請人劉○○不要再干擾辦公秩序後，申請人劉○○又不斷稱「你會議紀錄作好了

沒有」、又稱「公司的東西簽了字就不能收，是賣身契嗎」，其後，空服處主管再向申請人劉○○表示其行為已經干擾辦公秩序，惟其仍持續滯留、不願離去，顯然已違反相對人獎懲規定。

3. 另查，申請人稱空服處除辦公桌椅外，亦有沙發區，空服處亦曾表示歡迎員工入內使用（107 年 4 月 26 日調查會議紀錄第 4 頁）云云，顯係刻意誤導。蓋按申請人劉○○係站立在座位與座位間之狹窄走道，並非沙發區；又縱使係沙發區，亦為開放式空間（相證 23 照片），當然會影響辦公秩序；且相對人沙發區亦未如申請人劉○○所述可以在「上班時間」隨時進去使用。故申請人劉○○在上班時間於空服處所為之不斷跳針言論，事實上已影響相對人公司空服處之辦公秩序甚明。

（十六）復就申請人劉○○於 107 年 1 月 17 日在華航園區詆毀相對人並透過網路對外直播之部分而論：

1. 申請人辯稱僅係單純遊行活動、發動爭取年終獎金的行動（參申請人補充理由一書第 9 頁以下）云云。
2. 惟查，申請人劉○○於 107 年 1 月 17 日，在相對人園區、上班時間內未經相對人公司同意即率眾在華區內以擴音器呼口號『資方無良、員工斷糧』、『華航大賺錢，員工做功德』，等傷害相對人形象之不實言論，並表示『呼籲公司員工在 1/19 晚上 17:30 在南京東路樓下集結.....現在華航高層把我們當工具...』等不實言論，更透過網路公開直播，絕非僅係單純遊行活動、而係惡意攻訐相對人公司。且申請人之繞場範圍，係屬相對人華航園區，該區劃為訪客車輛臨停區，絕非開放空間，相對人不但以樹栽圍籬明顯區隔界圍，更在界圍兩側豎立「華航界圍，請勿擅入」之明顯告示牌（相證 30），再再顯示申請人繞場範圍係屬華航園區無疑。

- 3.事實上，相對人係依據與申請人工會之團體協約第 44 條約定，提撥該年度稅前盈餘 20%作為員工年終獎金（相證 14），相對人公司依據協商約定提撥年終獎金，卻遭申請人劉○○汙蔑為無良資方、把員工當工具、華航賺錢員工作功德，已嚴重損及相對人公司形象，更在上班時間於華航園區內透過網路直播，顯然違反相對人獎懲規定甚明。
- 4.此外，申請人稱因相對人公司不讓其使用全員信箱，故只能用呼口號方式宣傳（參貴會 107 年 4 月 26 日調查會議紀錄第 5 頁以下）云云，顯與事實不符。此參 貴會 106 年度勞裁字第 44 號裁決決定書第 39 頁，即明確指出：「（五）相對人自 106 年 10 月 12 日起仍拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人公告及快訊之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：查雙方於 106 年 10 月 11 日在桃園市政府勞動局簽立之協調會議紀錄第七點載為：『工會可使用全員信箱之權限，惟基於資訊對等，工會應將寄發之信件內容先予公司瞭解，讓公司亦有說明之空間。公司不會修改工會發送訊息之內容。』，有上開協調會議紀錄(申證 44)可稽，是雙方就工會使用全員信箱之群組功能之方式已達成共識。...，自無從認相對人自 106 年 10 月 12 日起拒絕申請人使用全員信箱之群組功能向全體會員寄發申請人訊息之行為，係違反協調會之結論而構成不當勞動行為。」，明揭相對人公司自 106 年 10 月 24 日起並未拒絕申請人使用全員信箱。如有，請申請人舉證。因此，申請人工會本即可用其他溫和方式宣傳活動（如使用全員信箱），卻捨棄而不為，執意選擇以在上班時間以擾亂職場秩序之激烈方式為之，甚至用網路直播，且內容含有嚴重詆毀相對人商譽之不實言論，相對人予以懲處實屬合理正當舉措。

5.另就申請人劉○○於 1/17 所稱「長榮航空營收比我們還少」言論，經相對人查詢長榮航空營收雖為 125,314,160 千元、略少於相對人公司，然因相對人公司 106 年度尚有售機損失及反托拉斯和解金之業外損失，故事實上相對人實際營收不一定高於長榮公司，併予敘明。

(十七) 另就申請人劉○○於 107 年 1 月 19 日發表「華航營收 1563 億元」、「主管考績只有優與甲上」等不實言論之部分而論：

1. 申請人稱辯稱僅係為抗議年終分配不合理（申請人補充理由一書第 10 頁以下）云云。

2. 惟查，申請人劉○○於 107 年 1 月 19 日公開稱「...今年的營收 1563 億，我們員工平均拿不到 7 萬塊...我們的主管考績只有 2 種，優！甲上，他們拿多少，員工呢...近年來資方美其名關懷，實則約談的管理態度，美其名紀律，實則整肅的處分，讓我們員工感到懼怕...」（相證 13、22）等不實言論，絕非申請人所稱僅係單純抗議活動。

3. 且事實上，相對人公司係依團體協約第 44 條規定，提撥該年度稅前盈餘 20%作為員工年終獎金（相證 14），申請人劉○○身為理事長，竟然無視團體協約之明文約定，執意傳播不實之言論，迴避真相；再且，相對人公司營業收入總數為 1398 億元、稅後淨利為 22 億元（相證 15），亦非申請人劉○○所稱營收為 1563 億元；另且，相對人公司主管考績亦有在甲上「以下」者，又相對人主管及員工係採「一致」的年終獎金發放標準，申請人劉○○未事先經調查即遽稱主管考績只有優及甲上兩種，更稱「他們拿多少，員工呢」實係惡意激化勞資對立，違反相對人獎懲規定甚明。

4. 又關於團體協約效期部分，依相對人與申請人間團體協約第 77

條約定效期為 3 年（相證 31），前次團體協約生效日是 104 年 1 月 6 日，故於 107 年 1 月 5 日已屆期，然因相對人與申請人對於團體協約條款修正尚未達成合意，因此就勞動條件如本案所涉年終獎金提撥部分，依團體協約法第 21 條餘後效力之規定仍為有效，申請人劉○○身為理事長，竟然無視團體協約之明文約定，執意傳播、塑造相對人苛待員工之言論。

（十八）此外，相對人前亦有員工僅因一個違規行為違反「員工獎懲規定」第 11.1、11.2 或 11.16 即遭記大過等懲戒之案例（相證 32），足見相對人公司係一視同仁。更遑論本案申請人劉○○合計有五件違規行為，分別違反相對人「員工獎懲規定」第 11.1、11.2 或 11.16，相對人僅係對申請人劉○○記大過一次、記過兩次予以薄懲，絕無對申請人劉○○為差別不利益對待。據此，就申請人劉○○前述屢屢發布不實言論散布於眾損害相對人公司形象、妨礙職場秩序之舉，相對人於 107 年 1 月 25 日召開人評會，本應記多支大過及依員工獎懲規定第 12.25 解僱程度，然相對人最終僅記申請人劉○○大過一次、小過二次，予以薄懲（相證 16），實屬合法正當之職場紀律管理，絕非對申請人劉○○為不利益對待或具針對性。

（十九）請求裁決事項：申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

（一）申請人劉○○於 106 年 6 月 23 日 23 時 10 分以「Tony Liu」之署名，在個人臉書公開發布言論，相對人於 106 年 7 月 7 日針對申請人召開評議會並決議懲處申請人大過乙次，及於 106 年 8 月 22 日通知將於 106 年 8 月 24 日召開總公司人評會之行為，經本會作成 106 年勞裁字第 45 號裁決決定認定均不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

- (二) 相對人針對申請人工會幹部朱○○、張○○之臉書言論，及朱○○、張○○與林○○參加「6/23 運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動之言論、行為，分別於 106 年 6 月 27 日、7 月 5 日約談朱○○等 3 人，並於上開約談日製作之會議紀錄建議對該 3 人為解僱或記過處分，經本部作成裁決決定後，相對人續於 106 年 12 月 8 日對張○○及林○○召開人評會，並於會中建議對林○○為解僱，對張○○為大過乙次、小過兩次並轉調地勤職務之懲處。申請人工會於 106 年 12 月 11 日與桃園市空服員職業工會共赴本部抗議，申請人劉○○因曾參與 106 年 12 月 8 日人評會，知悉人評會之決議結果，故發表關於 106 年 12 月 8 日人評會懲處建議結果之言論。
- (三) 申請人劉○○以申請人工會理事長之身分出席上開 106 年 12 月 8 日人評會，並簽署「總公司紀律人評會承諾書暨資料簽收單」，其內容為：「茲向中華航空股份有限公司（下稱華航）承諾有關 106 年 12 月 8 日 16:00 總公司紀律人評會所知悉之案情暨相關事項負有保密義務。除為華航利益並將總公司紀律人評會認可或司法機關調查審理外，立書人保證不以任何方法將系爭案情資訊或資料外洩於任何第三人（包括但不限於媒體、報社、記者、電視節目、電視新聞等）。立書人如有違反前揭承諾暨保證，立書人願接受華航最嚴厲之處分，並賠償華航因此所受損失。」
- (四) 申請人工會第三分會會員即空服員張○○，因 107 年 1 月 8 日於相對人空服處召開處內人事評議會，並於同年 12 月 12 日由空服處空管部副理池○交由張○○確認後簽名，張○○要求該評議會紀錄之副本自己應留有一份，但遭空管部拒絕，申請人劉○○於獲悉後，旋即前往空服處空管部辦公室，因而與相對人空服處空管部人員產生言語爭執，惟僅有口角，並無肢體衝突。

(五) 申請人劉○○於 107 年 1 月 17 日未經相對人同意，於 11 時 55 分至 12 時 35 分率工會幹部及會員在華航園區使用擴音器呼喊「資方無良、員工斷糧」、「華航大賺錢，員工做功德」等口號，並表示「呼籲公司員工在 1 月 19 日晚上 17 時 30 分在南京東路樓下集結...現在華航高層把我們當工具」等語。

(六) 申請人劉○○於 107 年 1 月 19 日在相對人台北分公司前進行抗議活動，活動中申請人劉○○發表：「...今年的營收 1563 億，我們員工平均拿不到 7 萬塊...我們的主管考績只有 2 種，優！甲上，他們拿多少，員工呢...近年來資方美其名關懷，實則約談的管理態度，美其名紀律，實則整肅的處分，讓我們員工感到懼怕...」等言論。

四、本案爭點：相對人於 107 年 1 月 26 日對申請人劉○○予以一大過兩小過之懲處處分，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 按「企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越

地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇」次依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由，則工會之主張、批判、訴求，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷，或是暴露其私事等內容，則應該認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容有部分事實是錯誤的，只要雇主有澄清或反駁之可能性，則不應對於工會或工會會員施以制裁手段。關於工會或工會會員所為之批判性活動之正當性，應以該批判之真實性以及雇主之反駁可能性為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業之影響、工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷」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、105 年勞裁字第 32 號等裁決決定書及臺北高等行政法院 106 年度訴字第 585 號判決意旨參照。

- (二) 經查申請人劉○○於 106 年 6 月 23 日 23 時 10 分以「Tony Liu」之署名，在個人臉書公開發表言論之行為，係屬於工會活動，惟其發布「...看看這 74 位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到 2 億而已啦...」之言論顯與事實不符，不得主張應受保護，故相對人於 106 年 7 月 7 日針對申請人召開評議會並決議懲處申請人大過乙次之行為，及於 106 年 8 月 22 日通知將於 106 年 8 月 24 日召開總公司人評會之行為，均不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為，業經本會作成 106 年勞裁字第 45 號裁決決定在案。相對人前因申請人提出上開裁決申請，故先暫緩召開人評會，嗣經本會於 106 年 12 月 5 日作成並檢送裁決決定書予相對人後，復於 107 年 1 月續為懲處，並基於此段期間發生之事實作為懲處之基礎事實。若單就申請人劉○○106 年 6 月 23 日

所發布言論之行為而為懲處，本會於上開裁決決定業已表示係屬企業主合理行使人事管理權之範疇，倘處分之裁量未存在不當勞動行為之動機時，本會即應予以尊重。惟相對人本次於 107 年 1 月 26 日予以申請人劉○○大過一次、小過二次之懲處處分，尚基於申請人劉○○於 106 年 12 月 11 日、107 年 1 月 12 日、107 年 1 月 17 日及 107 年 1 月 19 日之行為，本會自應就相對人針對該等四個行為之懲處是否有構成不當勞動行為加以審查；先予敘明。

(三) 相對人所指申請人上開四個行為，本會認為係從事正當之工會活動，析述如下：

1. 申請人劉○○於 106 年 12 月 11 日至勞動部抗議時提及人評會內容之行為：

(1) 申請人陳述本件事實經過為相對人針對工會幹部朱○○、張○○之臉書言論，及朱○○、張○○與林○○參加「6/23 運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」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○○等 3 人，並於上開約談日製作之會議紀錄建議對該 3 人為解僱或記過處分，案經朱○○、張○○及林○○3 人向本會申請不當勞動行為裁決，經本會作成裁決決定後，相對人續於 106 年 12 月 8 日對張○○及林○○召開人評會，並於會中建議對林○○為解僱，對張○○為大過乙次、小過兩次並轉調地勤職務之懲處。申請人工會因此即於 106 年 12 月 11 日與桃園市空服員職業工會共同赴勞動部抗議相對人之行為，並有多家媒體前往報導，抗議活動當日，申請人劉○○因曾參與 106 年 12 月 8 日人評會，遂以申請人工會代表人之身分陳述相對人人評會無視勞動部裁決決定，仍作成建議解僱、懲處工會幹部之事實，並加以批評。相對人則以申請人對外洩漏發表人評會內容，其所為：「在人評會裡面...處分就由這些人，八個人，七個主管，...果然被解僱了，六比一、七比一的票數

被解僱了」、「我講的這些話，已經違反了人評會主席所講的，我沒有遵守保密協定」等言論（相證 12），業已違反申請人劉○○曾經簽署之「總公司紀律人評會承諾書暨資料簽收單」應負保密義務之承諾（相證 11），並違反相對人「人事業務手冊」之規定（相證 24），故違反相對人「國內員工獎懲規定」第 11.2「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定」及「11.16 散佈不利公司之謠言或公司業務機密者」。茲查，申請人劉○○出席上開工會活動，並以申請人工會代表人之身分為上開與事實相符之發言，自應認屬參與工會活動。

- (2) 惟有疑義者，申請人劉○○所為之工會活動，與相對人公司保密規定（相證 24）及申請人劉○○簽署之保密承諾（相證 11）相牴觸，是否仍得主張應受法律保護？本會認為就本件個案事實情節兩相權衡之下，申請人劉○○所為之言論仍應屬正當，理由如下：

A. 按相對人為維護員工紀律，並使紀律人事評議公平、公正，特設有「紀律人事評議委員會」（以下簡稱「人評會」），且於「人事業務手冊」中訂定「紀律人事評議委員會」之組織與職掌專章，其中第 3.4 條規定：「人評會委員及相關業務承辦人員對於評議案件有關事項、會議資料及討論內容均應嚴守秘密」（相證 24），以及相對人於人評會開議時要求人評會委員簽署「總公司紀律人評會承諾書暨資料簽收單」應負保密義務之承諾（相證 11）；就維持人評會公平、公正之運作功能而言，誠有其必要，俾使參與人事評議之委員得於不受干擾或壓力之下，作出適正之判斷與決定。

B. 又為維護勞工權益，避免員工受不當懲處，相對人人評會成員特別規定相對人企業工會理事長為人評會當然之委員（相證 24 第 3.1.1、3.1.2 條參照），係屬勞工在人評會中之利益代表（相對人公司除經理級以上主管未入會，其餘員

工均有加入企業工會)；相對人就此亦稱：相對人公司讓申請人工會代表人參與人評會，目的即係為讓申請人工會代表人能在人評會上發言，本諸工會維護會員權益之立場陳述關於工會方面之意見，以維護工會會員在人評會是否作出懲處處分建議過程中程序上之權利（相對人答辯(二)書第4頁）。據此，當工會代表人以員工利益代表之身分參與相對人人評會，即有可能於公司規定應負義務及會員權益之維護兩者，面臨到義務衝突，而在面臨此等義務衝突時，本會認為仍應就具體個案情節視工會代表所為者，是否侵及各自義務之核心、違反義務之內容與程度以及是否可能有其他之替代手段等而定。否則，若一概要求工會代表不得就參與人評會所見所聞或所感知之事項發表言論，而一律要求「嚴守保密」，則恐過度限制勞工之團結權，甚至使勞工權益代表委員之設置失去意義。具體而言，倘如揭露某個別、特定委員於人評會之發言或表決權之行使，恐影響人評會委員中立、公正之表決權行使，或洩漏公司重要之營業秘密，而致影響企業競爭力；抑或未經當事人同意而洩漏個資，致損及其隱私或名譽等人格權；則應認屬參與人評會應負保密義務之核心。

- C. 茲就本件具體個案情節而論，查本件申請人劉○○出席相對人106年12月8日人評會所見聞者，係相對人針對工會幹部林○○及張○○發表之言論、行為，經本會作成106年勞裁字第33號裁決決定後，所續為之評議案，其決議結果為建議對林○○解僱、對張○○則為記大過乙次、小過兩次並轉調地勤之懲處，該懲處建議明顯違反本會上開決定意旨，是以申請人主張其確信相對人再次構成不當勞動行為，實非無稽（本會嗣於107年6月1日作成之107年勞裁字第2號裁決決定，亦認定相對人此舉構成不當勞動

行為)。其次，申請人劉○○所發表之言論，僅為人評會之表決結果，尚非屬前述應予保密之核心事項；就此懲處結果而言，保密義務反而應係著重於受懲處人名譽之保護(但本案受懲處人對申請人發表之言論並無異議)。再者，相對人雖稱人評會決議尚非最終懲戒決定，提前洩漏結論恐衍生來自外界不必要之影響，且尚有申訴管道可資救濟云云；然查，本件上開人評會決議建議對林○○作成最嚴厲且影響其工作權之解僱處分、對張○○則為記大過乙次、小過兩次並轉調地勤等亦屬相當嚴峻之懲處，申請人劉○○身為工會之理事長，並據本會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定確信相對人構成不當勞動行為，實難以期待其不於懲處結果確定前，基於捍衛會員權益、積極揭發公司不法，反仍保持沈默、謹「嚴守」著相對人課予之保密義務。如此，申請人劉○○恐難以面對其會員，進而影響工會活動之推展；苟認為系爭保密義務於此等情形仍應較為優越，則實有害於勞工之團結權。從而，本會尚難據相對人公司上開之保密規定及申請人劉○○曾簽署之保密承諾，而遽認其所為工會言論不受法律保護。

2. 申請人劉○○於 107 年 1 月 12 日至空服處空管部關切會員受相對人約談之行為：

- (1) 按申請人主張：申請人工會第三分會會員即空服員張○○，因 107 年 1 月 8 日於相對人空服處召開處內人事評議會，並於同年 12 月 12 日由空服處空管部副理池○交由張○○確認後簽名，張○○要求該評議會紀錄之副本自己應留有一份，但遭空管部拒絕，張○○遂致電申請人工會第三分會理事朱○○求助，經朱○○代其向申請人工會辦公室請求協助，由於申請人工會辦公室位於空服處管理部樓上，申請人劉○○即申請人工會理事長及申請人工會秘書處會計處長胡○○獲

悉後，旋即前往空服處空管部辦公室，因而與相對人空服處空管部人員產生言語爭執，此為相對人所不爭。惟相對人主張：申請人劉○○質疑空服處脅迫張員簽署會議紀錄，及不斷以「跳針」之言語爭執、咆哮，並於安靜之上班時間，持續滯留於相對人開放式格局辦公場所，已經干擾辦公秩序，故違反相對人「國內員工獎懲規定」第 11.2 之「妨礙辦公秩序」云云。

- (2) 經查，申請人工會之會員因違反獎懲規定而出席人評會，並於事後受要求簽署會議紀錄時向相對人索取副本，因相對人不給予副本而向工會幹部求助，申請人劉○○以申請人工會代表人之身分趕赴現場處理，為會員爭取權益，顯屬為維護工會會員權益而進行之工會活動。而申請人劉○○為維會員權益，對相對人主管人員據理力爭，縱所為之言詞稍為誇大或激烈，然所指述者倘若與未與事實明顯不符或嚴重偏離，則應認為並未逸脫於表現方法之界限。經查申請人劉○○質疑相對人「逼迫」張員簽字及會議紀錄是否已完成，並提出「賣身契」之比喻，無非係為協助其工會會員索求相對人本不願給予之評議會會議紀錄副本，且雙方並無任何肢體衝突，為相對人所自承（本會 107 年 5 月 24 日第 2 次調查會議紀錄第 7 頁參照）。再者，雙方爭執之地點在於張○○於空管部辦公室之座位前方，其位置係位於空管部辦公室一進門之中間走道處如申證 20 位置所在，經本會向兩造確認無訛（本會 107 年 5 月 24 日第 2 次調查會議紀錄第 8 頁參照）。而查其位置甚為寬敞，應無妨礙辦公人員實際出入及辦公之虞，縱其他員工因雙方口角爭執而有暫時受到打擾，然此亦係申請人劉○○從事正當工會活動所無可避免之結果，殊無可遽認「妨礙辦公秩序」之可言。

3. 申請人劉○○於 107 年 1 月 17 日在華航園區呼口號並透過網路

對外直播之行為：

- (1) 按申請人劉○○於 107 年 1 月 17 日未經相對人同意，於上班時間率工會幹部及會員在華航園區使用擴音器高呼「資方無良、員工斷糧」、「華航大賺錢，員工做功德」等口號，並表示「呼籲公司員工在 1 月 19 日晚上 17 時 30 分在南京東路樓下集結...現在華航高層把我們當工具」等語，為兩造所不爭執。申請人認為係在從事正當之工會活動，相對人則認為申請人劉○○所發表之言論為不實，並於上班時間率眾進行及透過網路直播，違反相對人「國內員工獎懲規定」第之「言行不檢，有損公司聲譽或形象」及第 11.2 之「妨礙辦公秩序」云云。
- (2) 次按申請人陳稱之所以有在 107 年 1 月 17 日之系爭行為，乃係申請人工會為宣傳於兩天後即 107 年 1 月 19 日舉辦抗議年終獎金分配不公之尾牙餐會活動，故於 107 年 1 月 17 日當日上午之理事會決議於稍後之辦公室人員用餐時間，在相對人園區外集結，由申請人工會理事長即申請人劉○○帶領工會幹部及會員等，舉標語、呼口號，繞行相對人園區一圈。經查，相對人年終獎金核定時間為 107 年 1 月 15 日（相證 36），而年終獎金為申請人工會甚為關心的議題之一，亦為申請人工會與相對人間之重大爭議所在，以及係申請人工會 107 年 1 月 19 日抗爭活動之源由及議題主旨，有申證 17 之新聞報導可稽。申請人工會為宣傳兩天後之工會活動，俾爭取會員之參加，由理事會決議於當日中午時間向員工發動有效之宣傳活動，是申請人劉○○係為執行理事會決議（申證 5），顯在從事工會活動甚明。
- (3) 續按工會活動原則上不容許違反勞動契約、誠實義務及阻礙雇主業務。諸如：以正常工作時間外為原則及須遵守企業秩序等。工會活動如係利用企業設施為之，則可能與企業設施

管理權及企業秩序維持之間產生問題，就企業工會而言，工會活動通常係在企業設施內進行，故該工會會員基於團結權與工會活動權，在一定限度內應有使用企業設施之權限；對此，雇主則有忍受之義務（本會 104 年勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。經查，申請人工會活動係於中午時間開始，全程不到半小時，集結宣傳地在華航園區兩棟大樓間之一樓露天廣場，其間距長達數十公尺，有申證 18 之空拍圖可稽。整個繞行過程和平非暴力，未發生任何拉扯抗爭，為相對人所不否認。相對人雖稱因實施二批輪流午休及用餐（分別為 11 點 45 至 12 點 45 分、12 點 15 分至 13 點 15 分），故其繞場時間（11 點 55 分至 12 點 35 分）仍有部分同仁屬於辦工時間云云。惟查，申請人工會已儘可能選擇其兩者間之重疊部分，並業已接近第二批人員休息時間即將開始之時段，故應認申請人工會已經儘可能遵守前述原則而仍屬合理使用企業設施權限之範疇。

- (4) 又相對人指稱申請人以擴音器呼喊「資方無良、員工斷糧」、「華航大賺錢，員工做功德」、「現在華航高層把我們當工具」等為不實之言論口號，係惡意攻訐相對人公司云云。惟查上開言論係基於工會對於相對人核發年終獎金之質疑，主訴相對人將多項非關員工績效之業外損失納入考量，以致員工年終獎金大幅縮水，乃屬對年終獎金發放乙事所為比喻式之言論，係可受公評之事，且其旨並非在傳述具體事實，其引喻縱使較為誇大或激烈，並無足使人陷於事實錯誤之虞，且相對人大可利用其比申請人工會更有效的言論管道，對於工會的批評言論加以澄清或回應。從而，本會尚無可遽以否定工會言論的正當性，雇主對此應有容忍之義務。

4. 申請人劉○○於 107 年 1 月 19 日發表「華航營收 1563 億元」、「主管考績只有優與甲上」等言論之行為：

- (1) 按申請人劉○○為抗議相對人年度年終獎金，而於 107 年 1 月 19 日在相對人台北分公司前進行抗議活動，活動中申請人劉○○發表：「...今年的營收 1563 億，我們員工平均拿不到 7 萬塊...我們的主管考績只有 2 種，優！甲上，他們拿多少，員工呢...近年來資方美其名關懷，實則約談的管理態度，美其名紀律，實則整肅的處分，讓我們員工感到懼怕...」等言論，經本會核對當日申請人劉○○發言之影片檔（相證 38）無訛。為兩造所不爭。申請人認為係屬正當之工會活動，相對人則認為係屬刻意激化勞資對立之不實言論，已嚴重損及公司形象及員工信賴，違反相對人「國內員工獎懲規定」第 10.1「言行不檢，有損公司聲譽或形象」云云。
- (2) 經查，相對人所指稱不實之部分，係申請人陳述「今年的營收 1563 億元」之部分，相對人主張：事實上相對人公司該年之營業收入總數為 1398 億元、稅後淨利為 22 億元，故申請人乃係刻意將營收數字拉高，而藉以壓低員工之平均收入云云。經查，相對人自承整個集團營收確實是 1563 億元，申請人劉○○所引用之數字，尚非無據；而申請人工會對相對人核發年終獎金之爭論，最主要係出於相對人將多項非關員工績效之業外損失納入考量，已如前述，故申請人劉○○不引用稅後淨利之數字，亦無可厚非。又相對人陳稱其公司主管考績除「優」及「甲上」外，亦有甲上「以下」者。經查，相對人公司考績等第共有六種，即：「優」、「甲上」、「甲」、「甲下」、「乙」及「丙」。相對人公司主管考績非屬「優」及「甲上」者，其中有 23 人為「甲」、2 人為「甲下」，確實無有「乙」或「丙」等之考績者，且僅有 2 人屬較低之「甲下」等第。再者，相對人 106 年度有被打考績之主管合計總共 604 人，僅 23 人非屬「優」及「甲上」者，所佔比例甚屬低微。故核申請人劉○○所陳，其言論主旨乃在強調公司主管考績普遍

均較一般員工優越，並無意刻意捏造及扭曲事實，僅係未併加言及所佔比例甚少之「甲」及「甲下」而已，衡情尚非與事實有明顯不符；相對人亦非不可加以澄清或反駁，因此本會認其仍係屬應受法律保護之工會言論，而為正當之工會活動範疇。

- (3) 另相對人稱雙方於 104 年 1 月 5 日所簽訂之團體協約，雖於 107 年 1 月 5 日已經屆期，然因相對人與申請人工會對於團體協約條款修正尚未達成合意，因此就勞動條件如本案所涉年終獎金提撥部分，依團體協約法第 21 條餘後效力之規定仍為有效，申請人劉○○身為工會理事長，竟然無視團體協約之明文約定云云；惟查，團體協約法第 21 條規定：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。」，其立法目的乃是在於防止團體協約一旦消滅後所可能產生之無法狀態及無法期限，並無可據此即謂工會於團體協約期間屆滿後，仍不得為爭取日後簽訂更佳之團體協約條件，而進行有關之工會活動。故相對人主張申請人工會活動應受團體協約之餘後效力限制，實有誤會，而不可採。

- (四) 綜上所述，相對人除針對申請人劉○○106 年 6 月 23 日所發布言論之行為外，復又將申請人劉○○於 106 年 12 月 11 日、107 年 1 月 12 日、107 年 1 月 17 日及 107 年 1 月 19 日四個行為納入懲處考量，而除 106 年 6 月 23 日之言論經本會認非屬正當之工會活動外，其餘四者本會均認係屬正當之工會活動，故相對人顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而予以懲處，自屬對工會幹部因參加工會活動而為不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。另相對人對於申請人工會幹部參與正當工會活動之行為予以懲處，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，核其行為亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (五) 未按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，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。查相對人對於申請人工會幹部參加工會活動之行為予以懲處，不當影響工會活動，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，已如前述，惟由於相對人係併將適法與不適法之懲處事由同時納入考量而作成一大過兩小過之一個懲處處分，鑑於該處分之不可分割，本會尚無從代雇主決定除去不適法之懲處事由後，應為如何之處分方屬適當，爰依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定撤銷其全部之懲處處分，及命相對人自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，塗銷申請人劉○○一大過兩小過之懲處紀錄，並將塗銷事證存查（相對人於塗銷後，尚非不得基於申請人劉○○於 106 年 6 月 23 日之言論另為適法之處分，自不待言）。此外，本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劉○○予以相當嚴厲之懲處處分，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，爰依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，將本裁決決定主文第一至三項（如附件）以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站即「中華航空企業資訊網」（<http://www.eip.china-airlines.com>）首頁 10 日以上，並將公告事證存查，核屬適當之救濟方法。至其餘逾此範圍之救濟命令請求，尚非屬適當之救濟方式，不應准許。

六、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

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 7 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。

《附件》

主 文

- 一、相對人於 107 年 1 月 26 日對申請人劉○○予以一大過兩小過之懲處處分，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、撤銷相對人於 107 年 1 月 26 日對申請人劉○○予以一大過兩小過之懲處處分。
- 三、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，塗銷申請人劉○○一大過兩小過之懲處紀錄，並將塗銷事證存查。