

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 47 號

【裁決要旨】

相對人所定「紀律人事評議委員會」3.2.5 明定：「『紀律人事評議委員會』得採書面評審方式行之」，且觀 106 年 4 月 4 日之外籍機師值勤前酒測值超標，及 106 年 6 月 17 日日籍機師值勤前酒測值超標，相對人對該二位機師分別於 106 年 4 月間、7 月間所召開之總公司人評會，均係依上述之規定採取書面審議方式，有相對人總公司紀律人評會書面審議結果可稽。是相對人並非僅對申請人一人為書面人評會評議。則申請人既未能舉證證明相對人因申請人任工會幹部，為打壓工會故人評會以書面審議方式為之之事實，其主張尚難採信。

【裁決本文】

申請人 傅○○
住 台北市

申請人 桃園市機師職業工會
設 桃園市蘆竹區經國路 898 號 5 樓

代表人 傅嘉凡
住 同上

代理人 詹素芬律師
住 新北市三重區中正南路 84 號 8 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 蘇文生律師

住 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 11 月 10 日詢問程序終結，並於同日作成決定，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第 39 條：「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。」、第 51 條：「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於 106 年 8 月 17 日以申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日執行 CI581 KHH-PVG 任務前，於報到後之 ASIV 酒測器之二次酒測值分別為 0.13mg/L 及 0.11mg/L，依「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1 之規定以其第二次之吐氣酒精濃度在 0.1mg/L（含）以上為由，予以解僱，卻不顧申請人傅○○同日其後於小港醫院血液檢測之酒測值為 <10mg/dL 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。經查申請人傅○○係於 106 年 8 月 25 日提起本件裁決，距其被解僱之日未逾 90 日之期間，符合前開規定，自屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 就「請求裁決事項第一至三項」，即相對人於民國(下同)106年8月17日解僱申請人傅○○之行為(申證1)，確已構成工會法第35條第1項第1款規定之不當勞動行為，則依工會法第35條第2項規定，解僱行為無效，相對人應讓申請人復職，並給付復職前之每月薪資予申請人部分，說明如后：

相對人解僱申請人之行為，確已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1. 申請人工會為103年間成立，申請人為工會之發起人、籌備委員，並於103年5月5日擔任理事，104年8月30日擔任常務理事，嗣於106年6月29日擔任代理理事長(申證2)。
2. 因交通部民用航空局於106年4月25日以標準一字第1065008551號函(申證3)要求「各公司須對國內機場出發之航班飛航組員於執勤時於執勤前實施100%酒測」，且稱「若有違規者，並依各公司相關事件處理程序辦理」。其後發生申請人工會會員王○○於106年5月初，在相對人東京站發生呼氣式酒測器誤測事件，申請人介入協助處理該誤測事件，王○○未獲任何處分，申請人即於同年月8日在Facebook申請人工會會員專屬群組網頁(申證4)，指出申請人工會就酒測值零檢出政策，將行文相對人，要求檢討相對人現行酒測辦法等事項。
3. 嗣於同年月15日又於同一站發生呼氣式酒測器誤測事件，申請人工會深感相對人就實施零檢出酒測政策，若無

相關配套措施，將無法確保呼氣式酒測結果之準確性，將嚴重損及勞工權益，即於同年月 16 日寄發桃機職工字第 1060504 號函(申證 5)予相對人，就相對人目前實施零檢出酒測政策，促請相對人須確保酒測機之測量結果準確性及搭配血液檢測證明之申訴救濟機制，以維勞工權益。

4. 申請人於 106 年 7 月 11 日在高雄小港機場執勤前，經相對人進行酒測二次，取第二次檢測值為 0.11mg/L，申請人為示清白，主動要求進行血液檢測，經小港醫院急診科蔣○○醫師依據血液檢測報告，判定酒測值為零，亦即未檢出酒精，足見相對人之呼氣式酒測檢測結果並不準確。
5. 為維護申請人權益，申請人工會於 106 年 7 月 24 日以桃機職工字第 1060703 號函(申證 6)，要求相對人提供高雄 ASI V 型之呼氣酒測儀器之自啟用迄今所有測試紀錄及檢驗合格證明書，惟未獲置理，且相對人完全不顧申請人血液檢測報告，判定酒測值為零，仍逕行於 106 年 8 月 17 日解僱申請人。
6. 綜上所陳，本件勞資關係發展脈絡適逢相對人與申請人工會就酒測值零檢出政策之配套措施及申訴救濟管道，多所爭執、申請人在工會中之地位及積極從事工會活動，相對人完全不顧申請人血液檢測結果為酒測值為零，即解僱申請人等因素加以綜合判斷，足證相對人於此時點所為解僱行為，實係基於申請人參加工會活動及擔任工會職務，且為維護勞工權益，積極要求相對人就酒測值零檢出政策之配套措施及申訴救濟管道提出相關規範等情事，可知相對人所為解僱行為，乃基於不當勞動行為之動機。

7. 末查，相對人 106 年 8 月 17 日解僱申請人，屬預示拒絕受領申請人勞務給付之意，參照民法第 487 條前段：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」，是以，相對人一直拒絕受領申請人所提出之勞務給付，相對人應自 106 年 8 月 18 日起至復職日止，按月於每月發薪日分別給付工資予申請人。

(二) 就「請求裁決事項第四至五項」，即相對人解僱申請人傅○○之行為，確已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為，說明如后：

1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主任行使管理權之人，不得有下列行為： ...五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」。
2. 查申請人現為申請人工會之代理理事長，且如前所陳，積極參與工會活動，並推動相對人就酒測值零檢出政策之配套措施及申訴救濟管道應提出相關規範，則相對人此等對申請人之不當解僱行為，不僅嚴重影響申請人工會會務運作，更將對其餘工會幹部及會員產生寒蟬效應，使工會會員減少參與工會活動之意思，結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，而應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 申請人工會向來將乘客安全放在第一位，亦支持零檢出酒測以保障乘客生命安全，惟本件係因呼氣式酒測結果之準確性頗受質疑，申請人工會深感相對人就實施零檢出酒測政策，若無相關配套措施，將無法確保檢驗結果準確性，而造成未違規之員工卻遭解僱等侵害工作權之不利待遇，而要求相對人

必須要採取血液檢測以確保結果正確性，據相對人所提相證 17 函文，可知相對人本肯認朝此方向處理，且有數位員工因呼氣檢測結果未通過，嗣進行血液檢測確定酒精零檢出而未獲得任何不利處分。惟相對人卻獨就擔任申請人工會重要幹部之傅○○經小港醫院急診科蔣○○醫師依據血液檢測報告，判定酒測值為零後，仍拒絕接受血液檢測結果，堅持採用呼氣式酒測結果，以解僱傅○○，顯係出於不當勞動行為之動機甚明：

1. 按呼氣式酒測結果之準確性於國內外皆頗受質疑，本件又攸關申請人會員工作權，申請人方會要求須以血液檢測保障其準確性：

- (1) 據 Los Angeles Forensic Toxicology Expert Witness 網站(申證 7)載：「Breath Test：... It is flawed in the sense that the test does not provide an exact blood alcohol level, but rather an estimate, and assumes every person is similar. Moreover, mouth alcohol levels can effect results and provide false high readings, and are not detectable by a Breathalyzer.(中譯：呼氣式檢測未提供準確的血液酒精含量，倒不如說是估計及假設每個人是相似的，這就意義而言是有缺陷的。此外，口腔酒精含量可以產生數結果，及提供錯誤之高數據，且酒測器無法察覺)」，即知呼氣檢測結果準確度確值存疑。

- (2) 再由相對人公司機隊於 106 年 4 月 9 日發給所有飛行員的 Line 訊息(申證 8)通知，要求組員不要吃會發酵的食物，即知相對人公司亦明知呼氣型酒測器有可能受其他

因素干擾而有誤測情形，例如：若呼吸道內本來就殘留其他食物，即無法為正確檢測，更何況相對人酒測機實際上亦發生過錯誤案例。抽血檢測才是公認針對血液中酒精濃度測量最準確方法，故相對人工會站在兼顧飛航安全與勞工權益之立場下，方一直爭取必須以血液檢測作為最終證據。

- (3) 而申請人為免會員工作權益遭受不當侵害，又逢 106 年 5 月間於相對人東京站連續發生二起呼氣式酒測器誤測事件，申請人即於 106 年 5 月 16 日寄發申證 5 函予相對人，促請相對人須確保酒測機之測量結果準確性及搭配血液檢測證明之申訴救濟機制，相對人雖有回覆相證 17 函文，內載完成修訂「人員酒精抽測管理作業辦法」之修訂方向與申請人建議概念一致，惟卻仍不採取傳○○之血液檢驗結果，而予以解僱。
- (4) 相對人既稱所使用之 ASIV 酒測器經標檢局檢校合格（如相對人答辯狀第 6 頁及相證 4「QC-001 人員酒精抽測管理作業辦法」5.3.3、5.10.1 中所述），自應提出標檢局核發之檢定合格證書及所有檢校紀錄等相關文件以實其說。否則其所為檢測數據自不足採。國外認為零檢出是不合理之情形，應有誤差值之容許，但因零檢出係國家政策，故申請人傳○○一直代表會員向公司爭取救濟方式，相對人現行酒測制度係因本會發函而修正加入血液檢測(相證 17)，相對人便是因申請人傳○○一直替會員爭取權益而藉機將其解僱。

2. 再對照王○○於 106 年 5 月初，在相對人東京站發生呼氣式酒測器誤測事件，相對人採取血液檢驗結果，而未對王○○為任何不利處分，卻對擔任工會重要幹部之申請人傅○○採取最嚴格標準，顯係基於其工會重要幹部身分，欲打壓工會活動，而有不當勞動行為之動機：

(1) 王○○發生呼氣式酒測器誤測事件，係由申請人傅○○代表申請人工會全程處理，王○○因呼氣檢測有檢查出酒精反應，嗣經抽血檢驗，且日本醫療單位出具之抽血檢驗報告值與傅○○同為<10mg/dL(申證 9)，且為距呼氣檢驗後更久之 3 小時後測得，相對人仍採信該抽血結果，現卻質疑傅○○抽血時「已超過 2 小時」，而拒絕採取抽血檢驗結果。華航此舉亦突顯意欲對傅○○不利之意圖。

(2) 小港醫院急診科醫師蔣○○依據血液檢測報告，判定酒測值為零，無酒精檢出，相對人高雄安衛組施測人員沈○○均在旁見證，且傅○○確曾向醫生詢問是否可出具顯示為零之檢驗報告，因相對人要求要看到零。卻反被醫師問道：請問你是哪家公司？傅○○答華航。醫師續說：驗血報告全世界皆如此表示的，我已依我的專業判定了，你們公司實在愚蠢之至。以上所有對話高雄安衛組施測人員沈○○亦在旁見證。

(3) 又相對人答辯書中所舉之前機師酒測未過遭解僱之案例皆為依呼氣測試值超標。而呼氣測試皆為所提案例之唯一參考，與傅○○案係同時有呼氣測試值及抽血檢測值不同，自無法比附援引，且申請人工會即係因呼氣測

試之準確度頗受質疑，方會提出相對人須以血液檢測作為救濟管道。

(4) 相對人雖以正常之「預測代謝率」計算傅○○自呼氣測得 0.11mg/L 換算當時血液濃度為 22mg/dL，故推論出直至抽血時，數值<10mg/dL 為合理之結果，則相對人是否亦應以該相同「預測代謝率」計算呼氣前 12 小時以上所飲之啤酒，並要提論出至傅○○呼氣時仍測出 0.11mg/L 亦為合理呢？蓋預測代謝率既稱預測，則非用以作為準確推算使用，更況本件涉及傅○○工作權，相對人卻堅持以推算來處理，更加突顯其欲弱化對傅○○有利且較準確科學數據之不當勞動行為意圖。

(5) 至於航空器飛航作業管理規則，並非法律，且亦僅稱組員不得從事相關飛航作業，而非逕予解僱，相對人欲採取最嚴厲手段時，自應確認組員確實未能通過酒測，此亦為申請人工會努力之重點。

(四) 又相對人雖稱傅○○在未通過快篩時，即可請假，卻拒絕請假云云，與事實不符：

1. 相對人稱為建立「自我管理機制」，於桃園華航總部 T 棟電腦資訊室提供兩支快篩供組員報到前自我檢測，事實上原為申請人工會自行提供，經協調後，改為相對人提供，惟亦僅此一處。至於相對人國內外眾多外站(包含傅○○檢測未過之高雄站)並無提供快篩棒讓組員報到前，先自我檢測。
2. 而是一旦組員執勤時使用相對人施測人員之酒測器(不論是快篩或 ASIV)，都算是進入「人員酒精抽測實施辦法」

之施測程序，已無請假機會，且會依該辦法 5.8.3 視作受測人員不配合以拒測及酒測超標處理，故相對人答辯書稱傅○○在高雄站使用快篩測試有數值時，仍可臨時請假，並非事實。

(五) 將申請人案件對比機師王○○、空服員吳○○案件，可知有如下數點之差別待遇，相對人未對機師王○○、空服員吳○○為任何懲處，可證相對人係因申請人為工會代理理事長，且參與酒測議題，而不採信血液檢驗報告，執意將申請人予以解僱：

對比事項	就申請人傅○○部分	就王○○、吳○○部分
是否採信員工所為陳述	<p>(1)完全未考量申請人所為係在報到前超過12小時喝三瓶啤酒，若依相對人所述正常人代謝率來計算，應於報到時以代謝完畢，申請人體內應無酒精。</p> <p>(2)未考量申請人於酒測前1小時，曾喝少量柳橙汁及一包蘇打餅乾，有可能因發酵造成呼氣式酒測誤測(申證 13：蘇打餅乾之製作原料包含酵母菌。且酵母菌在微酸的環境如柳橙汁中有可能加速發酵作用而產生酒精。)</p>	<p>(1)採信王○○所為於航站等候來機空檔，有至抽煙室內抽煙，及無飲酒陳述</p> <p>(2)採信吳○○所為有吃佛手柑，及無飲酒之陳述</p>
是否採信	不採信申請人於吹氣後約	採信王○○、吳○○於吹氣

血液檢驗結果	2小時抽血之血液檢驗結果，仍認定體內有酒精	後超過3小時始抽血之血液檢驗結果(請參相證9),認定體內無酒精
--------	-----------------------	---------------------------------

(六) 申請人於 106 年 7 月 11 日 6 時 30 分第二次呼氣測試後，即依規定提出抽血要求，待高雄安衛組施測人員沈○○繼續施測其他兩三名組員，聯絡所有單位及完成相關文書程序（尋找抽血同意書...等）後，大約已 7 點出頭。經詢問沈是否有人要陪同去、及有無指定醫療機構，答案都是否定的。於是詢問在場人員並經同意後，約於 0710 左右離開 OIC 辦公室。由於未帶健保卡，便打算先回飯店拿健保卡，再到飯店旁 10 分鐘步行距離的阮綜合醫院抽血，招計程車回飯店（GOOGLE 行車時間約 18 分鐘）。在拿到健保卡後至飯店一樓正要前往醫院時，接到沈來電（人評會書面資料指當時為 07：50），說企安指示還是要他全程陪同抽血。評估在全程有人見證為佳的情況下，及抽血可在最短時間內完成，便約在小港醫院，申請人隨即搭計程車前往（GOOGLE 行車時間約 24 分鐘），由沈見證從掛號、抽血（0835L）、到報告出來之完整過程。華航也一直強調，當事人兩個小時後才去醫院完成抽測，試問這兩個小時是當事人故意延誤的嗎？呼氣酒測之後，任務無法執行，電話聯絡主管、組員抓飛、文書作業在在都需要時間，以往血液酒測例子（不只航務處，機務、空服都曾發生過），有在兩個小時之內嗎？另外，當事人在第一時間就詢問，是否有指定醫院？是否需要地勤陪同（監視）？所獲答案均為否定。所以申請人傅○○立即回旅館拿健保卡並試圖去離飯店最近的阮綜合醫院。而在這過程當中，公司又電告需要全程陪同，當事人也立即照辦，並為了

節省時間配合陪同人員立即前往小港醫院受測，何來蓄意延誤？」

- (七) 自 106 年 5 月華航企業工會改選由真正的勞方勝出以來，相對人對工會採取「堅壁清野」的政策。不但在企工財務、人事、文宣管道等方面處處刁難，使得企工無法運作；更對各工會幹部藉細故做不符比例原則的懲處、違反華航自己的相關外站旅館評選規定更換為條件較差的旅館，而理由竟是之前空服罷工時已調高外站津貼...等。再由 貴會近三個月來就接獲華航工會所提出多達六件不當勞動裁決申請案，即可知勞資關係正處於緊張狀態中，相對顯具有解僱申請人，以打擊工會活動之動機。
- (八) 相對人酒測器準確性查核，未依照原廠維護書(申證 17)，及呼氣酒精測試器及分析儀檢定檢查技術規範(申證 15)第 3.7 項規定「在檢定合格有效期間，應再以具追溯驗證過之乾式標準氣體查核測試」為之，其準確性確值存疑，相對人卻仍堅持以不具準確性之酒測器所得出檢測結果，而排除具正確性之血液檢驗結果，而執意解僱申請人，即證相對人係因申請人為主要處理工會事務及酒測議題者，意圖藉由解僱申請人，達到打擊工會活動之效果。
- (九) 依 106 年 7 月 28 日錄音譯文(申證 41)，當日在場人有傅○○、同事蕭○○、行政部經理李○○、航務處協理璩○○，由蕭○○發言可知相對人公司就酒測規則已修改為以血液檢測為救濟管道，認可係傅○○所為努力；再由行政部經理李○○、航務處協理璩○○所述，全程並未提及酒測值超標，而係以「停飛原因有很多」、「或是也有其他的眼睛在看你(指

傳○○)」、「剛好在風頭上」等語提及此事，顯見係因傳○○參與工會活動，酒測議題為最近工會關注、推動事項，相對人亦知申請人會員在關心此事後續狀況，相對人堅持不採納血液檢測結果，執意解僱傳○○，顯出於不當勞動動機甚明。

- (十) 由航務處協理廖○○一再稱沒有驗血規定，可知相對人一直不願意採納血液檢測之救濟途徑，確係因王○○事件發生後，經申請人工會努力爭取、協助下，相對人始將血液檢測納入救濟管道，而非如相對人所言，與申請人工會之努力無關。
- (十一) 相對人書面人評會之組成違反紀律人事評議委員會辦法第 3.1.4 點規定：「員工代表」須為與申請人屬「同一職系」之「員工楷模」，查書面審議委員中有企安室高○○及莊○○資深管理師，而申請人為空勤機師，顯非屬同一職系，足見相對人就書面人評會之委員組成，顯有重大程序上瑕疵，在此情況，相對人仍做成書面審議解僱申請人，足見其係操控委員組成，以達到作成不利申請人處分結果。外籍機師因酒測超標而被解僱案，與申請人確屬不同，其等二人酒測值超標甚多，且對酒測結果均無意見，未進行血液檢測，以書面進行解僱，較無疑義，惟申請人之酒測值若考量呼氣式酒測有 0.02mg/L 之誤差值，會在 0.09mg/L 以內，則頂多是記大過處分(請參「相證 3」飛航組員獎懲規定第 8.1.3.4 點)，而非解僱，而有開會討論，並賦與申請人到會說明之必要，相對人以不公開書面方式召開人評會逕行解僱，未給與申請人充分陳述意見之機會，顯係透由不正當程序以迅速解僱申請人，更證其出於不當動機。

(十二) 相對人確實知悉申請人擔任工會重要幹部，推動工會會務乙事，此由「申證 41」106 年 7 月 28 日錄音譯文，申請人同事蕭○○稱：「：不是，別人我不敢講，經理你知道我從來不給人家掛保證的，他(手指傅)，我保證！因為我們那時我們當初在搞工會的時候，你可以說，我是看法條，該怎麼辦、就怎麼辦，他也是，而且我們也互勉，自己坐正的時候，才有辦法。但是，沒辦法啊，他有數值了，我就跟他講啊，有數值了你也要認，但是能夠到甚麼程度，我不知道啊。因為我們有新規定，所以我有幫忙協調，這個協理你都知道啊(2445)」、航務處協理璩○○亦稱：「有有有(2447)」即知相對人清楚知悉申請人積極參與工會活動。

(十三) 申請人所擔任職務為機師，空勤加給為固定常態工作中所得之給與，本屬薪資。

(十四) 請求裁決事項：

1. 確認相對人於民國 106 年 8 月 17 日對申請人傅○○所為解僱行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款行為，依同法第 2 項為無效。
2. 相對人應於裁決決定書送達日起回復申請人傅○○之原任職之職位。
3. 相對人應自 106 年 8 月 18 日起至復職日止，按月於每月發薪日給付申請人傅○○之原領薪資參拾陸萬陸仟捌佰貳拾肆元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之法定利息。

4. 請求確認相對人解僱傅○○之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。
5. 相對人應自收受本裁決決定書之日起，對申請人不得有阻礙協商等其他對工會成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人係因申請人傅○○酒測超標，為維護飛安及旅客人身安全等原因，而予以解僱，實與其擔任工會職務無關：

1. 從醫學角度而言，酒精性飲料中之乙醇會經消化系統直接浸透於血液中麻痺神經，導致失去自身行為控制；又飲酒後當血中酒精濃度大於 0.01（按即呼氣酒精濃度 0.05mg/L，1 公升 0.05 毫克），會影響視覺及反應能力，使交通事故發生機會增加，且飛行組員喝了任何含有酒精成份之飲料，由於酒精攝入後，將會在宿醉之作用下，持續減少飛行技巧，影響飛航安全(相證 1)。故我國「道路交通安全規則」第 114 條規定：汽車駕駛人飲用酒類或其他類似物後其吐氣所含酒精濃度超過每公升 0.15 毫克或血液中酒精濃度超過百分之 0.03 以上，不得駕車，且依道路交通管理處罰條例第 35 條之規定，汽車駕駛人駕駛汽車經測試檢定有酒精濃度超過前述規定標準之情形，處新台幣一萬五千元以上九萬元以下罰鍰，並當場移置保管該汽車及吊扣其駕駛執照一年，而依我國「航空器飛航作業管理規則」第 199 條之規定，交通部更嚴格要求相對人等航空公司應訂定相關之麻醉藥物及酒精測試規定，並執行抽檢飛航組員等相關飛航作業人員，有關酒精濃度檢測檢查標準為：血

液中酒精濃度不得超過百分之 0.02 或吐氣中酒精濃度不得超過每公升 0.1 毫克（相證 2）。

2. 次查，相對人基於前開「航空器飛航作業管理規則」之規定，遂於「飛航組員獎懲規定」第 8.1.4.1 條明定：飛航組員凡有執勤時（自報到起）酒精檢測值，呼氣酒精濃度在 0.1mg/L（含以上，或血中酒精濃度在 0.02%BAC（含）以上或拒絕酒測者之情事，經查證屬實，由航務處副總經理召集會議審議後，給予解僱之處分（相證 3），並於「人員酒精抽測管理作業辦法」第 4.1.2 條、第 5.7.1 條及第 5.8.2 條，進一步規範：「檢測值超限：依據民航局相關規定，及本公司政策從嚴訂定酒精濃度檢測標準，吐氣中酒精濃度(Breath Alcohol Concentration, BrAC)」或血液中酒精濃度(Blood Alcohol Concentration, BAC)，任何一項超過每公升零毫克檢出者皆屬之。目前本公司使用之酒測器係以 BrAC 為顯示單位」、「國內機場出發航班飛航組員，於執勤前實施 100%酒測作業」、「吐氣中酒精濃度超出零 mg/L(毫克/公升) BrAC 時，則立即要求受測人員停止勤務，並立刻通報 JZ、受測人員直屬單位(若為駕艙組員，請通報航務處組派櫃台)及副知企業安全室，並按本公司相關規定處理後續事宜」（相證 4）。
3. 另依相對人航務手冊（FOM）第 3.3.4 條 F、K 項規定：「Maintain good physical and mental health in order to perform at peak efficiency. Flight crewmembers are encouraged to report conditions of bad health to medical authorities and should not fly when physically, mentally or emotionally impaired.」（保持良好身心狀態以展現優質表現；

鼓勵飛航組員向醫療機構報告不良健康狀況，且當身、心或情緒受損時，不應執行飛航任務）、「Flight crewmembers should report to the Chief Pilot or his designee if feeling fatigued when reporting to duty. The Chief Pilot or his designee may prohibit any flying activities conducted by fatigued crewmembers.」（組員於報到時，若感覺疲勞，應向所屬總機師或其代理人報告；總機師或其代理人得禁止疲勞組員執行飛航任務）（相證 5）。故飛航組員於執勤前如有因飲酒而致身心狀態不佳時，本不應執行飛航任務，即應請假，若仍報到，應向其所屬機隊之總機師報告而得不執行飛航任務。

4. 又相對人於民國（下同）91 年間發生澎湖空難前，已有多起飛安事故，導致嚴重之人員傷亡，自此愈加重視飛安之管理及機師素質，尤其機師是飛安之把關者之一。故相對人為強化機師之素質，除重視技術上之訓練、考核之外，更要求機師確實遵守紀律，例如當時民航法規定任務前 8 小時不能喝酒，相對人即規定任務前 12 小時便不能喝酒，且對於駕駛及空服員進行不定期酒測，且酒測超過標準時，則是直接解僱（相證 6）。舉例而言，相對人在 100 年間，其 A330 機隊（按本件申請人傅○○即為同機隊之正機師），曾發生葉姓及朱姓機師分別在「高雄機場」、桃園機場之酒測數值超過標準值，而遭解僱之案例（相證 7）。故本件申請人傅○○，即使身為工會幹部，一旦酒測值超過解僱標準，實無免於解僱之豁免權。

5. 再者，在今年（106 年），先有遠東航空公司葉姓機師於同年 3 月 7 日，在執行高雄-馬公飛行任務前，被發現酒精

值為 0.52mg/L，該公司隨即更換組員，並當場開除該機師，同時提出損害賠償訴訟（相證 8）；後於同年 4 月 4 日復發生相對人之子公司華信航空公司向相對人濕租（即飛機、機組員一起租用）之薩爾瓦多籍之外籍機師，在民航局台中航空站抽測時酒測值超標，而後立即遭停飛，並予以解僱之事件（相證 9）。從而，交通部民用航空局（下稱民航局）遂要求相對人開始對飛行員執行 100% 酒測，並表示駕駛員喝酒零容忍（同相證 9 反面）。為此，相對人之 A330/A340 機隊，即先於同年 4 月 7 日、14 日發布機隊通報，通知所屬各機師，為因應近期有組員酒測未通過之後續作為，依民航局指示，企安室已制定加強酒測實施管理辦法，自 4/10 凌晨起，TPE（即桃園）/TSA（即松山）/KHH（即高雄）/RMQ（即台中）四站，將執行每航班 100% 酒測，且提醒酒測值零檢出是一個非常嚴格之標準，任務「前一天」絕對要禁止飲用酒精類飲料，勿心存僥倖，前車之鑑歷歷在目，出勤前飲酒，危害飛安也斷送飛行員職業，並特別列出處分罰則，其中即包括呼氣酒精濃度在 0.1mg/L（含）以上，予以解僱之飛航組員獎懲規定；接受酒測的組員 100% 都要零檢出，沒有例外（相證 10）。嗣於同年 5 月 5 日，再發布機隊通報，通知為加強組員飲酒自律，並建立自主管理機制，賦予組員間相互提醒責任，相對人於 T 棟 1 樓電腦資訊室備有兩支快篩酒測器，提供組員任務前自行檢測（相證 11）。詎料，同年 6 月 17 日再發生日本籍之外籍機師酒測未過而遭解僱之事件（相證 12），本件申請人傅○○所屬之機隊有鑒於此，猶於同年 6 月 19 日以 Team+ 通訊軟體，通知包括傅○○在內之所有機師，除告知

該案例外，更提醒酒測值須零檢出，且公司有提供自主檢測工具，以讓組員於任務前作好自主管理。準此，傅○○實須更加謹慎，不應在執行任務之前一天飲酒，輕忽地相信經過一夜可將酒精全數代謝出體外，尤其是其身為申請人工會之代理理事長，代表其他機師爭取權益，理應更加愛惜羽毛。

6. 則查本件申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日執行 CI-581 高雄（KHH）飛上海浦東（PVG）航班之飛行任務前，據其後來被解除任務後至小港醫院進行血液酒精檢測時所向醫師之陳述，係稱前一日（10 日）下午 4、5 點有喝 2~3 瓶啤酒（相證 13），已違反前揭機隊通報所載為達酒測值零檢出之任務前一天絕對禁止飲酒之要求，且傅○○在報到執勤前，如前所述，本得以快篩酒測器自行檢測，並於檢測值為非零檢出時，臨時請假不執勤，惟其卻捨此不為。嗣申請人傅○○於當日上午 6 時 10 分，相對人按前揭「人員酒精抽測管理作業辦法」第 5.3.2 條規定（同相證 4 第 1 頁反面），對其實施第一次快篩酒測器檢測結果，數值為 0.084mg/L，出現零以上之數值，依同條規定讓其喝水漱口，5 分鐘後，即於 6 時 15 分再作第二次快篩酒測檢測，數值仍為 0.117mg/L（同相證 13），此際傅○○仍可臨時請假，然其卻輕忽未為，致相對人不得不依同條規定，再行使用經標檢局檢校合格之標準酒測器（ASIV 型號），對之執行第一次 ASIV 呼氣酒精檢測後（6 時 16 分），出現 0.13mg/L 之數值（相證 14），待其休息後，作第二次 ASI V 呼氣酒精檢測（6 時 31 分），數值仍達 0.11mg/L（同相證 13），超過前揭航空器飛航作業管理規則第 199 條及相對

人「飛航組員獎懲規定」第 8.1.4.1 條所定之 0.1mg/L 之標準。故相對人解僱傳○○，自屬合法有據。

7. 另就申請人傳○○所稱其經小港醫院之急診醫師依據血液檢測報告，判定酒測值為零，未檢出酒精乙節，經查並非事實，亦不足為其有利之認定。蓋依「人員酒精抽測管理作業辦法」第 5.3.3.5 條之規定，酒精抽測係以第二次 ASI V 呼氣酒精檢測數值為準，縱受測者要求血液抽檢，抽檢結果僅是作為後續管理之參考（同相證 4）；又觀高雄市立小港醫院系爭檢驗報告所載之檢驗結果為： $< 10.00\text{mg/dL}$ （相證 15），而非 0，且因該醫院檢驗血液酒精濃度之下限為 10.00mg/dL （即 BAC% 為 0.01），是該檢驗結果，僅能代表傳○○之血液酒精濃度換算為吹氣酒測值，係低 0.05mg/L （即前述血液酒精濃度除以 200），無法得知精確數值。況且傳○○之血液檢體係於 106 年 7 月 11 日上午 8 時 35 分所收集者（同相證 15），距離前揭相對人於同日上午 6 時 31 分對其所作第二次 ASI V 呼氣酒精檢測出 0.11mg/L 時（換算血液酒精濃度為 22mg/dL ），已超過 2 小時，而根據傳○○之體重、性別及每小時預測酒精代謝率，推算其 2 小時後之血液酒精濃度，亦會低於 10.00mg/dL 。故申請人據此稱相對人之呼氣式酒測檢驗結果並不準確，洵屬無據，此觀相對人於同日上午 5 時 30 分已執行 CI-164 三名組員酒測，亦於 11 時 56 分執行 CI-134 二名組員酒測，均運作正常尤明（同相證 13）。
8. 綜上析論，申請人傳○○自 90 年 3 月 13 日起受僱於相對人，迄至 106 年 7 月 11 日作系爭呼氣酒精檢測時，已任職 16 年多，且擔任 A330「正機師」（即俗稱之機長），對

於前揭飲酒禁令及酒測等相關規定，知之甚詳，且其本可於執行飛行任務前先作自我檢測，甚至可於快篩檢測後臨時請假，相對人亦備有待命機師，可接替執行其原來勤務，惟其卻怠忽機師應遵守之紀律，執意執勤，置全機之機組人員及旅客之生命安全於不顧，顯已違反勞動契約應負之忠實義務及相對人之工作規則情節重大，尤其是如前所述，4月、6月才剛發生酒測超標之兩起解僱事件，機隊也一再三令五申。故相對人係基於飛航安全及旅客之生命、財產安全等原因，而合法解僱傅○○，此觀國外航空公司於其機師酒測未過時，亦係開除或解僱，甚至構成刑事犯罪（相證 16），彰彰明甚，根本與其所稱擔任工會職務或申請人工會所發函件無關，遑論有何出於不當勞動行為之動機。

(二) 相對人與申請人工會間就酒測等事項，並未產生爭執，且血液檢測結果，按規定僅係作為管理參考，不會影響解僱之決定：

1. 查申請人所提出申證 5 之申請人工會 106 年 5 月 16 日函件，係由當時之申請人工會理事長楊○○具名蓋章發出，而非以申請人傅○○之名義為之，且查相對人收悉前開函件後，隨已由相對人之企業安全室於同年月 24 日函覆：保障飛安一直為相對人之政策，為維護公司及員工權益，相對人已完成修訂「人員酒精抽測管理作業辦法」，修訂之方向及宗旨與申請人工會之配套措施及救濟機制概念一致（相證 17）。故由此足認相對人與申請人工會間，並無申請人所稱就酒測值零檢出之配套措施及申訴救濟管道等議題，多所爭執之情。

2. 又就申請人所稱 106 年 5 月初及同年月 15 日之東京站兩起酒測事件，經查該外站之酒測器仍於校驗有效期內，且分別係與香煙煙霧使儀器當機、施測人員讀錯列印資料有關，而非酒測器有問題或不精確，此業經相對人回覆給申請人工會及說明，並有將前述酒測異常事件作為案例並向全線場站宣導在案（同相證 17 說明二）。至於申請人傅○○○所稱小港醫院判定其酒測值為零，即未檢出酒精，相對人之呼氣式酒測檢測結果並不精確等節，委無足採，前述一(七)已綦述甚詳。故申請人傅○○○主張相對人完全不顧血液檢測結果，即對其為解僱行為，係因其參加工會活動及擔任工會職務，基於不當勞動行為之動機云云，要屬無稽。準此，申請人主張相對人解僱傅○○○，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，且解僱行為無效，相對人應按月給付薪資云云，顯然均於法無據，且觀申請人請求裁決事項第五項，實乃工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之重申，亦無必要。

(三) 系爭呼氣酒測器之檢測結果，無申請人所稱不準確之情：

1. 按 ASIV 型呼氣酒精酒測器之準確度，係符合標檢局檢定合格，且係美國聯邦政府交通部、美國運輸部國道交通安全管理局之執法設備（相證 23），亦為我國警方所使用之標準呼氣酒測器；又相對人係於民國（下同）106 年 7 月 1 日上午 6 時 16 分、6 時 31 分，以系爭呼氣酒精酒測器（儀器器號為「096265」）對申請人傅○○○實施呼氣酒精測試（同相證 14），而查在傅○○○作該兩次測試之前、後，即於同日上午 5 時 30 分許，相對人 CI-164（高雄飛首爾）航班之 3 名機師經以同一台酒測器測試結果，均係 0.00mg/L

(相證 24)，而同日上午 11 時許，CI-134 (高雄飛札幌) 航班之 2 名機師亦有用相同之酒測器作測試，結果皆為 0.00mg/L (相證 25)。故由此益徵相對人使用系爭呼氣酒測器作檢測，具有準確性甚明。

2. 次查，申請人傅○○曾分別於 106 年 1 月 26 日、同年 3 月 19 日在高雄站執行 CI-585 (高雄飛深圳)、CI-933 (高雄飛香港) 航班任務時，皆以前揭同一台酒測器測試其呼氣酒精濃度，結果為 0.00mg/L (相證 26)；復按人體血液酒精代謝率 (排除率)，約為每小時 10 至 40mg/dL，多數人之代謝率平均值約為 20mg/dL (相證 27)，則以傅○○於 106 年 7 月 11 日上午 6 時 31 分所測得第 2 次呼氣酒測值 0.11mg/L (同相證 14)，乘以 200 後，可換算為血液酒精濃度 22mg/dL，再按前開血液酒精代謝率推算在 2 小時後，即其於 8 時 35 分在高雄立小港醫院抽血時之酒精濃度數值，應為 2mg/ dL 至 0mg/ dL 之間，與該醫院所作檢驗結果 <10 mg/dL 相符 (同相證 15)。準此，申請人主張相對人之呼氣式酒測檢測結果並不準確云云，要屬無稽。

(四) 系爭呼氣酒測器業經標檢局檢定合格，且每年有按相對人酒測辦法之規定，送台灣電子檢驗中心作檢測：

1. 申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日受系爭吐氣中酒精濃度檢測時所使用 ASIV 型號之呼氣酒精酒測器，儀器器號為「096265」(見相證 14 所載「AS IV Serial no:09625」)，而查相對人係於 102 年間向志伸股份有限公司(下稱志伸公司)購買該台酒測器，且於同年 7 月 8 日通過經濟部標準檢驗局(下稱標檢局)檢定，此有標準局所發給之檢定

合格證書可稽（相證 18），自符合相對人「人員酒精抽測管理作業辦法」（下稱酒測辦法）第 5.3.2 條所定「標準局檢校合格酒測器」之規定甚明（同相證 4）。

2. 又依前揭「人員酒精抽測管理作業辦法」之第 5.9.2 條規定，相對人 ASIV 酒測器之單位（場站）應依據經濟部標準檢驗局呼氣酒精酒測器及分析儀檢定技術規範，將 AS IV 酒測器經台北企安室轉送廠商，代為執行酒測器每年（或每使用達一千人次）校正/測驗；或經所在地政府認可之合格校驗單位辦理校驗（同相證 4）。則查志伸公司設有呼氣酒精酒測器/分析儀校正實驗室，且於 102 年 9 月 29 日取得財團法人全國認證基金會（TAF）認證（相證 19），是相對人本可依上開規定，於每年或每使用一千人次時，將包括系爭「096265」號在內之所有 ASIV 酒測器，送往志伸公司校驗即可。惟相對人為求慎重，猶每年將該等酒測器均送請經標準局授權及全國認證基金會（TAF）認證之財團法人台灣電子檢驗中心（相證 20），依標檢局所制訂之「CNMV126 呼氣酒精酒測器及分析儀檢定檢查技術規範」執行檢測，且查系爭「096265」號之 ASIV 酒測器於 103、104、105 年度皆通過檢測，此亦有各年度之測試報告可證（相證 21）。

(五) 申請人所稱吳○○酒測事件之案情，顯與本件有別，不足為相對人有利之認定：

1. 查相對人針對飛航組員（即機師）及客艙組員（即空服員）、簽派員、維護人員之兩大類人員所定之酒測程序，仍有不同，前者（機師）係規定飛航組員須作自主管理，且酒測

時先以快篩酒測器為之，若 2 次快篩檢測後，仍有數值，會再使用 ASIV 呼氣酒測器作檢測(見相證 4 酒測辦法第 5.3.1 條、第 5.3.2 條)；而後者(空服員等人員)，依酒測辦法第 5.4 條規定，係同 5.3.3 條之規範辦法(同相證 4)，換言之，即僅作 ASIV 呼氣酒測器檢測，不作快篩檢測及自主管理措施。故空服員之酒測案例，本難與本件所涉機師酒測之事件作比較，合先敘明。

2. 又相對人高雄分公司之客艙組員(即俗稱之空服員)吳○○，經查係於 105 年 11 月 21 日執行 CI-947 高雄(KHH)飛香港(HKG)航班時，因高雄分公司安衛組於機上執行 ASIV 呼氣酒測器抽測，吳○○自願接受 ASIV 酒測，但因其進行酒測時，口中含著佛手柑並進行吹氣，致酒測值為 0.03mg/L(相證 22)。惟經相對人調查，吳○○堅定表示於任務前確實未飲用酒精性之飲料或食物(同相證 22 第 2 頁反面)，而依當班現場組員之報告，亦可證明吳○○於酒測時確實口中有含佛手柑(同相證 22 第 3 頁反面、第 4 頁正面)，且其至高雄市阮綜合醫院抽血檢測酒精濃度結果為：N，即未檢出(同相證 22 第 4 頁反面)。故高雄空服組是綜合前開事實後，始判認吳○○任務前應未飲用酒精性之飲料或食物屬實，而決定不予懲處(同相證 22 第 2 頁正面)。準此，觀本件申請人傅○○既已自承任務前一天下午 4、5 點有喝 2~3 瓶啤酒，且其在相對人作快篩檢測時即已超標，復無其他事證可證明其飲酒之時間及數量，且小港高雄市立小港醫院系爭檢驗報告所載之檢驗結果僅為：<10.00mg/dL，而非未檢出(同相證 15)，顯與前揭吳○○之案例情形有別，自無從比附援引，遑論為申請

人有利之認定。從而，申請人傅○○主張相對人係因其身為申請人工會之代理理事長，故對其採取特別嚴格之認定標準云云，洵屬無據，委無足採。

(六) 申請人所稱機師王○○酒測問題，係因其於測試前有抽菸所致，而非系爭呼氣酒測器之檢測不準確：

1. 查相對人之副機師 (FO) 王○○，係於 106 年 5 月 4 日執行 CI-017 NRT-TPE (東京飛台北) 航班任務，於登機門實施例行性酒測時，第 1 次酒測值為 0.04mg/L，因其先前於同年月 1 日執行 CI-018 NRT-HNL (東京飛檀香山) 航班任務時，酒測器曾出現 VOID (無效) 訊息 2 次，是王○○及東京站之地勤人員皆同意實施第 2 次與第 3 次酒測，而第 2 次酒測之數值為 0.03mg/L，第 3 次酒測器則出現 VOID (無效) 訊息。嗣王○○請求自費前往相對人公司簽約之醫院執行血液檢測，經其機長 (PIC) 報請相對人相關單位同意後，遂由機場督導陪同前往成田赤十字醫院作血液檢測，檢驗結果經該院醫生及機場主管確認為陰性反應 (相證 28)。
2. 嗣相對人就王○○之前開酒測事件，有於 106 年 5 月 8 日召開 DRB (紀律審議會)，最後與會人員係基於：王○○確認本身無任何飲酒情事，但於航站等候來機之空檔時，有前往機場內之抽菸室抽菸；該航班 PIC (機長) 與地勤人員均可從該酒測器測出正確數值，唯有王○○數次無法執行出正確之酒測數值，其原因或許是年久抽菸或本身特殊體質所致；其血液抽測檢驗結果，經醫院醫生及機場主管確認為陰性反應等理由，而決定建議不予處分 (同相證

28) ，而非如申請人所稱，僅採取血液檢驗結果，而未對王○○為任何不利處分。況且，王○○之呼氣酒測值既有疑義，相對人自非不得參考血液檢驗之數值。

3. 觀前揭王○○之酒測事件，因其呼氣酒測值，僅為 0.04mg/L 或 0.03mg/L，均未超標，且其於任務前並未飲酒，只有吸菸，而吸菸確實會影響酒測數值，此觀相對人之酒測辦法第 5.3.3.2 條有規定：「若有吸煙，應於最後一次吸煙後，須靜待 2 分鐘後，進行測試。」即明（同相證 4 第 2 頁），加上其血液檢驗結果雖係： $<10 \text{ mg/dL}$ ，但醫師有直接認定血液檢驗係陰性反應，是相對人始不懲處王○○。然查本件申請人傅○○之酒測值，在快篩時即已超標，兩次 A SIV 酒測器之檢測數值亦均超過 0.1mg/L，且其已自承於任務前一日（10 日）下午 4、5 點有喝 2~3 瓶啤酒，復高雄市立小港醫院僅有檢驗報告記載檢驗結果為： $<10 \text{ mg/dL}$ ，且無參考值（同相證 15），顯與前述王○○案之情形有別，當無從比附援引，遑論得據此稱相對人係對擔任工會重要幹部之傅○○採取最嚴格標準，有不當勞動行為之動機。

4. 再者，我國各區域級醫院（按本件所涉高雄市立小港醫院，即屬區域級醫院），就血液酒精濃度之檢測，幾乎都是以生化酵素分析法檢驗，只有如林口長庚等各醫學中心，才採用層析檢驗法（按完整名稱為「頂空氣相層析分析法」），且生化酵素分析法之檢驗，僅係可快速檢測出血液中酒精濃度等數據，作為緊急醫療之依據（相證 29）；又抽血多是在事發後數小時才進行，且生化酵素分析法，容易遭受干擾，會影響數值之正確性，是司法實務向認應以層析檢驗

法所作之檢驗數值，始可採認。從而，以生化酵素分析法所作血液酒測之檢驗數值，會出現如系爭高雄市立小港醫院所作「<10 mg/dL」之檢驗結果，此亦為相對人酒測辦法第 5.3.3.5 條明定以 ASIV 呼氣酒測器第 2 次檢測數值為準，血液抽測結果只作為後續管理之原因（同相證 4 第 2 頁）。職是，申請人稱抽血檢測才是公認針對酒精濃度測量最準確之方法云云，實有待商確。

5. 另觀長榮航空公司航務手冊（FOM）第 3.23.6 條規定，該公司就酒精測試亦係使用呼氣酒測器，且當酒測器顯示血液中之酒精濃度百分比為 0.02（即相當於呼氣酒精濃度 0.1mg/ L）或超過者（按此條之酒測解僱標準，實與相對人前所提出相證 3「飛航組員獎懲規定」第 8.1.4.1 條之規範相同），應立即解僱（相證 30）。故由此可證呼氣式酒測器之檢測數值，並無申請人所稱不準確之情，且相對人據此作為解僱標準，亦屬合理有據。
6. 末就申請人所稱相對人之東京站於 106 年 5 月 15 日又發生呼氣式酒測器誤測事件乙節，經查並非事實。蓋查該事件僅係當時之施測人員誤讀酒測列印資料爾，顯非 ASIV 型呼氣酒測器有所誤測，此有相對人在該事件後向全線各場站宣導之電子郵件可稽（相證 31）。

(七) 申請人傅○○本應做好自主管理，於執勤前一天即不應喝酒，且可於報到或快篩酒測後請假：

1. 一般而言，機師在出任務之 24 小時內便不能飲酒，也不能熬夜，因此執勤前與執勤期間不能上夜店，也不能與親朋好友把酒言歡，必須犧牲許多生活之樂趣，有些機師甚至

把這種嚴謹之生活，描述成苦行僧一般，因為航空公司在每次飛行任務之前，都會進行酒測，違反酒測是非常嚴重之紀錄問題（相證 32），合先敘明。

2. 次按相對人航務手冊（FOM）第 3.2.3 條 A 項規定：「A. Consume any type of alcoholic beverages within 12 hours prior to flight duty nor be under the influence of alcohol while reporting for duty.」（飛行任務前十二小時，不得飲用含酒精性飲料，亦不能於報到時受到酒精作用之影響）（同相證 5），可知飛航組員無論何時有飲用含酒精性飲料，但在報到執勤時，絕對不能受到酒精作用之影響；又民航局自 106 年 4 月起要求各航空公司全面執行駕駛員 100% 酒測，且須零檢出。故申請人傅○○所屬之機隊，早於同年 4 月 7 日發布機隊通報，要求組員在任務「前一天」絕對要禁止飲用酒精類飲料（同相證 10 第 1 頁反面）。詎料，傅○○無視前揭規定及機隊通報，仍於執行任務前一天飲酒，縱據其所稱是於 13.5 小時前飲酒，或未違反前揭 FOM 第 3.2.3 條 A 項前段所定報到前 12 小時不能飲酒之規定（假設語），惟其不論是 2 次快篩或 2 次 A SIV 呼氣檢測之數值，均非零檢出，尤有甚者，其中 3 次更超過 0.1mg/L 之解僱標準，顯違反同項後段所定飛航組員不能於報到時受到酒精作用影響之規定，彰彰明甚。
3. 第查，相對人於高雄站或無提供快篩酒測器，然申請人傅○○在執行系爭 106 年 7 月 11 日 CI-581 航班任務（高雄飛上海浦東，表定起飛時間為上午 7 時 20 分）之前一天，即於同年月 10 日猶有執行 CI-166、CI-167 之高雄往返大阪之航班任務，且查其回程時之班機係於 13 時 47 分落地。

則傅○○身為正機師（機長），在前後兩航班（7/10 CI-167、7/11 CI-581）任務間，僅距離十多個小時之情況下，竟仍飲酒，且酒測超標，顯視飛安及全機組員、旅客人身安全為無物，根本不堪擔起機師之重責大任。故相對人依規定解僱傅○○，自屬合法有據，實與其是否擔任申請人工會之幹部或代理理事長無關。

4. 況且，按相對人「飛航組員休假及請假實施細則」第 5.9.3 條，係規定飛航組員臨時請假，請假為一天時，組員應先通知組派櫃台，由組派櫃台通知行政部組員服務中心代填電子假單完成請假程序（相證 33），顯未限制在報到執勤後或快篩酒測後不得臨時請假；又依相對人酒測辦法第 4.1.3 條規定，所謂「受測人員不配合」，是指拒絕受測、惡言相向、人身攻擊或不合作態度等情形（同相證 4 第 1 頁反面），則機師在快篩酒測後，覺得身心狀態不適宜執行飛航任務，應非屬前述受測人員不配合之情況，自得依前開規定，臨時請病假一天。故申請人主張一旦組員使用酒測器，都算進入酒測辦法之施測程序，已無請假機會，且會被視作不配合以拒測及酒測超標處理云云，顯有誤解，委無足採。

(八) 相對人有與申請人工會持續溝通，並已大幅改善機師之勞動條件及福利，且後續仍與該工會協商團體協約中：

1. 查相對人與申請人工會前就機師之保障年度休假、每月休假、出差零費調整、退職條例一體適用、優待機票比序規定、取消最低服務年限條款及薪資調整等議題，已於 104 年 5 月 28 日協商成立，且自 105 年 3 月 1 日起持續每月固

定開會，協商團體協約（相證 34）。故從本件勞資關係發展脈絡以觀，相對人與申請人工會間並無不和睦或衝突之情，實無申請人所稱欲藉系爭酒測事件打壓工會活動之動機。

2. 另細繹華航企業工會前理事長楊○○之辭職、退休公開信內容未見任何批評相對人之文字，反強調工會內部應互信、溝通（相證 35），且據悉楊○○之所以請辭、退休，係因其於企業工會之理事會中，在討論就被解僱之會員即空服員陳○○是否補助生活費及訴訟費用之議案時，有表示應先調查、確認該案之事實清楚後，再行處理，卻遭其他分會圍剿，認其當上理事長後，竟不顧會員權益，致使楊○○萌生退意所致。故申請人傅○○稱楊○○係因與相對人間處理陳○○之不當勞動行為裁決案件，而與相對人有所爭執，因此退休云云，顯非事實，併此敘明。

- (九) 相對人前所提出 BL 版之人員酒精抽測管理作業辦法（下稱酒測辦法），係於 106 年 7 月 10 日所修訂（同相證 4），而查其前一版即 BK 版（相證 39），係因民航局標準組有於同年 5 月 24 日指示，是相對人始於隔天即同年 5 月 25 日，將原酒測辦法中有關客艙組員、簽派員及維護人員之抽測人次比率，由 5% 修訂調整為 7.5%，而與飛航組員（機師）之酒精抽測無關，此有相對人當時報請民航局備查之函稿可稽（相證 40）。又酒測辦法第 5.3.3.5 條「受測者得提出要求血液檢測，並簽署血液抽測同意書，抽測結果可為後續管理之參考」之規定，在酒測辦法於同年 5 月 25 日由 BJ 版修訂為前揭 BK 版之前，即已存在。換言之，該條規定於酒測辦法在同年 5 月 25 日修訂時，並未修改或變動。故申請人工會稱係因其

於同年 5 月 16 日發函予相對人，相對人終於修改酒測規則，採納血液檢測為救濟管道云云，顯與事實不符，自不足採信。況且，如前所述，血液抽測結果僅作為管理參考，顯非屬可推翻吐氣酒測之方法，更遑論是申請人所稱之救濟管道。

- (十) 依相對人之紀律人事評議委員會規定，總公司人評會得以書面評審方式進行，且兩件外籍機師酒測超標解僱案之總公司人評會，亦係採取書面審議方式行之：

按相對人所定「紀律人事評議委員會」第 3.2.5 條已明定：「『紀律人事評議委員會』得採書面評審方式行之」（相證 41），且觀相證 9 及相證 13 所示兩件外籍機師因酒測超標而被解僱之案件，相對人對渠等分別於 106 年 4 月間、7 月間所召開之總公司人評會，亦均係採取書面評審方式（相證 42）；又因申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日酒測超標、違規後，即在同年月 17 日向桃園市政府勞動局申請第 1 件勞資爭議調解，且在該局尚未開調解會議之情況下，竟於同年 8 月 2 日再申請第 2 勞資爭議調解（同申證 19），意圖延長調解期間，是相對人有鑒於召開總公司人評會之時間不宜超過勞基法第 12 條第 2 項所定 30 日之除斥期間，加上要臨時找到所有人評會委員都方便開會之時間有所不易，始不得不於同年 8 月 10 日以書面評審方式為總公司人評會，並於審議結果為解僱後，於第 1 件勞資爭議調解在同年 8 月 16 日調解不成立後，通知傅○○；復查傅○○於知悉相對人要開前揭書面評議之總公司人評會後，不但未反對，反而事先於同年 7 月 25 日提出陳述意見（同申證 17）。從而，申請人稱相對人捨棄一般開會程序，未賦予傅○○陳述意見之機會，有別於其他非擔

任工會幹部者，為不同處理，顯有不公平對待云云，要屬無稽。

(十一) 申請人稱其於酒測前曾喝柳橙汁及吃蘇打餅乾，可能因發酵而造成誤測，顯係臨訟飾詞，不足採信：

查申請人傅○○雖主張其於酒測前 1 小時，曾喝少量柳橙汁及有吃一包蘇打餅乾，可能因發酵而造成呼氣式酒測誤測云云。惟查傅○○就此節並未舉證以明其實，且其前一天確有飲酒，乃不爭之事實，復加以其在系爭酒測後接受機隊面談時，根本沒有提到前開事由（相證 43）。故由此足認申請人之前開主張，洵屬無據。

(十二) 民航主管機關僅係規範要經標檢局檢校合格者，而非該酒測器尚須通過申請人所稱之具追溯驗證過之乾式標準氣體查核試，相對人於 106 年 7 月 11 日以經標檢局檢定合格（同相證 18）及財團法人台灣電子檢驗中心（經標檢局委託辦理之檢測單位）校正測試（同相證 21）之系爭酒測器，對申請人傅○○作呼氣酒測，並於數值超過標準時，依相對人之飛航組員獎懲規定第 8.1.4.1 條規定（同相證 3），給予解僱之處分，當係依前揭會議決議事項辦理，自屬於法有據。

(十三) 申請人工會係職業工會，而非企業工會，且其並未舉證敘明相對人之系爭解僱行為，究對申請人工會有何不當影響、妨礙或限制，是相對人本無工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入之不當勞動行為可言；又觀申請人之請求裁決事項第五項，實乃工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之重申，而相對人依該款規定本負有不為不當勞動行為之義務，無待貴會之裁決，且該項請求內容亦非屬具體、確定、可能之救濟方式。

(十四) 依相證 65 所示音譯文所載，相對人航處協理璩○○已告訴申請人傅○○，相對人就抽血並無專業（同相證 65 第 1 頁），故沒有將抽血檢測定為正式程序（按相證 4 系爭酒測辦法第 5.3.3.5 條係規定：血液抽測結果僅供參考），且兩名因酒測不合格而被解僱之外籍機師，沒有要求抽血（同相證 65 第 2 頁）；又蕭○○於該錄音中亦清楚陳明：「…這個我跟傅教官報告過了，如果有數值，不管是你刻意還是不刻意，該處分就處分。」（見申證 41 第 6 頁第 3~5 行）、「…而且我們也互勉，自己坐正的時候，才有辦法。但是沒辦法，他（指傅○○）有數值了，我就跟他講啊，有數值了你也要認…」（見申證 41 第 10 頁第 7~9 行）。職是，申請人稱航務處協理璩○○等人於前開錄音中並未提及酒測值超標云云，顯與事實不符，委無足採。

(十五) 行政部經理李○○於上開錄音最後 5 分鐘左右，有陳明：公司剛發生兩位外籍（薩爾瓦多籍、日本籍）機師因酒測超標而被解僱之案件，但其 2 人沒有爭執酒測結果，且事後態度良好，甚至前者，馬上就可以辦理退休，而後者則是有寫信來道歉（同相證 65 第 2 頁）；又於同錄音亦提到：「因為那個外籍鬧很大（即指前述兩名外籍酒測解僱案），所以依照的時候那個，真的」（見申證 41 第 7 頁倒數第 2 行）；復申請人傅○○於同錄音第 24 分 46 秒以下，亦自陳：「的確啦，現在很多隻眼睛都在看，不管是上面的或是下面的…」（見申證 41 第 10 頁第 13 行）。準此，核其 2 人該等話語之真正意思，實乃指：相對人剛按規定解僱兩名優秀、事後態度良好，甚至即將可辦退休（退休金 1 千 5 百萬元）之外籍機師，且有經媒體報導（同相證 9），公司上下都在看相對人

對於同屬酒測超標之傅○○事件，究竟要如何處理，非如申請人傅○○所稱有關其參與工會活動，酒測議題為最近工會關注、推動之事項。

(十六) 相對人所提出相證 65 之錄音譯文，亦有記載其航務處協理璩○○有當場向申請人傅○○表明：「其實我們講句實在話，其實我今天，大可簽停你職，而不是停飛，教官，你知道我可以簽停職，你停職代表什麼？你連底薪都沒有，但是我們簽的是停飛，就代表我們這邊，對你，我們說句實在話，我們關起門來講，我們對您還是有私心」、「我們講句實在話，我們（指航務處）是偏向和解的」（同相證 65 第 1、2 頁），且申請人所提出之錄音譯文同有載明：「…我們都會站在我們航務處的立場，照顧組員的立場，這一點請你們放心啦。這一點我千萬我在這邊跟各位報告，我只能講，under the table，我們還是有私心的，我們還是有私心的」（見申證 41 第 7 頁第 10~13 行）。故由此益徵申請人稱相對人航務處之管理階層，對傅○○很有意見，在其呼氣檢測有數值時，逮到機會，排除對其有利之抽血結果事證，以將之解僱云云，不但絕非事實，更是無中生有，甚至完全抹煞相對人航務處對傅○○之寬待及善意。

(十七) 按相對人所制定「紀律人事評議委員會」規定第 3.1.4 條，係明載：「員工代表：由人力資源處遴選與受評人屬同一職系之非主管『員工楷模』為『原則』，每次受邀人數以二人為限（『原則上』女、男性同仁各一名）。」（同相證 41 第 1 頁）。故前揭員工代表是否屬「同一職系」，當屬原則性而非強制之規範甚明。次依相對人「員工楷模選拔實施作業辦法」第 3.2.1 條、第 3.2.6.2 條及第 3.3 條規定，有關員工楷

模之初評，航務類部分，係由資深副總經理(VO)轄下督導單位之一級主管組成，企業安全室部分，是由 VO 評核，至於員工楷模複評，由所轄之資深副總經理評核（相證 68）；又前述員工楷模，依相對人公司國內、國外員工工作性質，分為航務類、營業類、服務類、機務類、行政類等五類，該辦法第 5.1.1 條定有明文（同相證 68 第 2 頁），故是否屬同一職系，顯非以申請人所稱之空勤或地勤職作區分（例如：航機簽派員是地勤職，但係屬航務類職系之人員；空服員雖執行空中勤務，因隸屬於空服處，而為服務類職系之人員，見相證 68 辦法第 2 頁第 4.1 條及第 4.3 條規定）。則因相對人企業安全室所屬員工之楷模，既與航務類之員工楷模一樣，最後均由航務資深副總經理(VO)複評，且企業安全室之業務與航務直接相關，是該室之員工楷模，同歸屬航務類，而與本件申請人傅○○所任航務處之航務類職系，乃「同一職系」者。

(十八) 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) 申請人傅○○自 104 年起擔任申請人工會理事、常務理事，於 106 年 6 月 29 日起代理申請人工會理事長（申證 2）。
- (二) 申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日執行 CI-581 高雄（KHH）飛上海浦東（PVG）航班之飛行任務前，於報到後實施第一次快篩酒測器檢測結果，數值為 0.084mg/L，於讓其喝水漱口 5 分鐘後，即 6 時 15 分再作第二次快篩酒測檢測，數值為 0.117mg/L；6 時 16 分第一次 ASIV 標準酒測器數值 0.13mg/

L，休息 15 分鐘後於 6 時 31 分第二次 ASIV 酒測器數值 0.11mg/L，相對人解除申請人傅○○該次任務（同相證 13）。

(三) 其後申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日上午 8 時 35 分至高雄市立小港醫院抽血檢驗酒精濃度，於醫師詢問為何需檢驗時，自承任務前一天即 106 年 7 月 10 日下午 4、5 點左右，有喝 2~3 瓶啤酒之事實（相證 13）；檢驗報告所載之檢驗結果為： $<10.00\text{mg/dL}$ （相證 15）。

(四) 申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日上午在小港醫院抽血檢驗酒精濃度相對人人評會於 106 年 8 月 17 日以申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日 CI581 KHH-PVG 任務前，於報到後之第二次 ASIV 標準酒測器酒測值為 0.11mg/L，依「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1 條：「執勤時（自報到起）酒精檢測值，吐氣酒精濃度在 0.1mg/L（含）以上，或血中酒精濃度在 0.02%BAC（含）以上或拒絕酒測者。」之規定，決定予以解僱（申證 1）。

四、本案爭點：

相對人於 106 年 8 月 17 日以申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日 CI581 KHH-PVG 任務前第二次 ASIV 酒測器檢測之酒測值為 0.11mg/L，依「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1 規定所為解僱之行為，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) 相對人於 106 年 8 月 17 日以申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日 CI581 KHH-PVG（高雄-上海浦東）任務前第二次 ASIV

酒測值為 0.11mg/L 所為解僱之行為，該當於相對人「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1 之規定：

1. 本件申請人傅○○預訂於 106 年 7 月 11 日執行 CI-581CI5 81 KHH-PVG 即高雄-上海浦東航班之飛行任務，於該日報到後之上午 6 時 10 分實施第一次快篩酒測器檢測結果，數值為 0.084mg/L，於喝水漱口 5 分鐘後（即 6 時 15 分）再作第二次快篩酒測檢測，數值為 0.117mg/L；其後於 6 時 16 分作第一次 ASIV 酒測器檢測，數值 0.13mg/L；休息 15 分鐘後於 6 時 31 分作第二次 ASIV 酒測器檢測，數值 0.11 mg/L，相對人即解除申請人傅○○該次任務（相證 13）。嗣申請人傅○○要求作血液檢測並前往小港醫院，於醫師詢問為何作檢驗時，陳稱於前一日（即 7 月 10 日）下午 4、5 時有喝 2 至 3 瓶啤酒，隨即於該日上午 8 時 35 分採集血液檢體，檢測結果酒精值為 <10mg/dL。相對人於 106 年 8 月 17 日召開人評會，依 IM-IZ-001b 人事作業手冊飛航組員獎懲規定 8.1.4.1 之規定，對申請人傅○○作出予以解僱之處分，有相對人人員酒精含量抽測紀錄單（相證 14）、高雄市立小港醫院 106 年 7 月 11 日檢驗報告（相證 15）、相對人 106 年 7 月 13 日簽呈（相證 13）及 106 年 8 月 17 日飛航組員面談溝通紀錄表（申證 1），自堪信為真實。
2. 按航空器使用人應確保其飛航組員、客艙組員、簽派員及維護人員等相關飛航作業人員於執勤期間無受麻醉藥物或酒精作用而影響飛安之情形，並訂定相關之麻醉藥物及酒精測試規定，並執行抽檢，檢測紀錄應存檔備查。民航局得以定期或不定期方式對前項飛航作業人員實施麻醉藥物及酒精檢測；麻醉藥物及酒精檢測檢查標準如下：一、麻

醉藥物檢測：尿液樣本反應呈陰性。二、酒精濃度檢測：血液中酒精濃度不得超過百分之零點零二或吐氣中酒精濃度不得超過每公升零點一毫克；前項檢查不合格或吐氣中酒精濃度超過每公升零毫克而未超過規定標準者，不得從事相關飛航作業，拒絕檢測者，亦同，為航空器飛航作業管理規則第 199 條第 1 至 3 項所明定。相對人依航空器飛航作業管理規則之上開規定所訂定之「人員酒精抽測管理作業辦法」（下稱酒測辦法），其中 4.1.2 規定：「檢測值超限：依據民航局相關規定，及本公司政策從嚴訂定酒精濃度檢測標準，吐氣中酒精濃度(Breath Alcohol Concentration, BrAC)」或血液中酒精濃度(Blood Alcohol Concentration, BAC)，任何一項超過每公升零毫克檢出者皆屬之。目前本公司使用之酒測器係以 BrAC 為顯示單位」、5.7.1 規定：「國內機場出發航班飛航組員，於執勤前實施 100%酒測作業」、5.8.2 規定：「吐氣中酒精濃度超出零 mg/L(毫克/公升) BrAC 時，則立即要求受測人員停止勤務，並立刻通報 JZ、受測人員直屬單位(若為駕艙組員，請通報航務處組派櫃台)及副知企業安全室，並按本公司相關規定處理後續事宜」（相證 4）；又於「飛航組員獎懲規定」8.1.4 規定：「凡有下列情事之一經查證屬實者，由航務處副總經理召集會議審議後，給予解僱之處分。」，其中 8.1.4.1 規定為：「執勤時（自報到起）酒精檢測值，吐氣酒精濃度在 0.1mg/L（含）以上，或血中酒精濃度在 0.02%BAC（含）以上或拒絕酒測者。」，其規定與航空器飛航作業管理規則第 199 條第 2 項第 2 款相同。再參酌長榮航空公司飛航手冊（FOM）3.23.6 之規定，血液中之酒精濃度百

分比達 0.02 或超過者，應予解僱（相證 30）；而遠東航空公司 106 年 3 月 7 日執行高雄-馬公航班任務前，機組員於高雄機場報到後進行飛行前酒測，葉姓機師酒精值為 0.52 mg/L，遠東航空公司以超過航空器飛航作業管理規則第 199 條第 2 項規定「吐氣酒精濃度在 0.1mg/L（含）以上，或血中酒精濃度在 0.02%BAC（含）以上」之酒測值予以解僱處分（相證 8），足見國內多家航空公司飛航人員執行任務前之酒測值的標準，均係以航空器飛航作業管理規則第 199 條第 2 項之規定為其標準值。是相對人之飛航組員獎懲規定 8.1.4.1 的規定，應認符合民航業之一般作法。

3. 其次，於 106 年 3 月 7 日遠東航空公司上述葉姓機師事件後，華信航空於 106 年 4 月 4 日再發生之外籍機師值勤前酒測值超標而遭解僱事件，相對人針該事件於 106 年 4 月 5 日對媒體表示將對飛行員執行 100%酒測（相證 9）；並於 106 年 4 月 7 日之 A340/330 機隊通報（Fleet Notification）中強調：「依民航局指示，企安室已制定加強酒測實施管理辦法...酒測值零檢出是一個非常嚴格的標準，任務前一天絕對要禁止飲用酒精類飲料喝酒，勿心存僥倖，前車之鑑歷歷在目，出勤前飲酒，危害飛安也斷送飛行員職業...」，並特別再列出該公司之酒測標準：1、吐氣酒精濃度超過 0 mg/L 但低於 0.06 mg/L，召開 DRB 記過/記大過或停飛。2、吐氣酒精濃度超過 0.06 mg/L（含）但低於 0.09 mg/L（含），或血中酒精濃度超過 0.01% BAC（含）至 0.019% BAC（含）者，首次記大過乙次，再犯者予以解僱。3、吐氣酒精濃度超過 0.1mg/L（含）以上，或血中酒精濃度超過 0.02% BAC（含）以上者，或拒絕酒測

者，予以解僱（相證 10），以提醒機師任務前 1 天絕對不能飲用含有酒精之飲料；同年 106 年 4 月 14 日之通報亦載：「這次的全面性酒測，我們有兩個 100% 要達標，第一：On GD 的出任務組員（外站回台視情況）100% 都要執行酒測。第二：執行酒測的組員 100% 都要零檢出，沒有例外。」（相證 11），足見相對人一再宣示將依民航局之指示，嚴格執行對出任務組員 100% 執行酒測，違反者將依規定處理。再參照交通部民用航空局 106 年 4 月 25 日發予申請人工會函，除檢送 106 年 4 月 18 日之「飛航作業人員酒測實施檢討說明會」會議記錄外，其說明一（二）載：「各公司須對國內機場出發之行班飛航組員於值勤前實施 100% 酒測。檢測之工具可以簡易酒測計執行；如有狀況者，續以標檢局檢校合格之酒測計進行檢測...」（申證 3），足見對執行任務前之飛航組員執行 100% 酒測及酒測零檢出，為交通部民用航空局要求航空業者貫徹之政策，除要求各航空公司應確實執行外，並函請申請人工會配合辦理，此亦為維持飛行安全所必要之措施。

4. 經查，申請人傅○○預訂於 106 年 7 月 11 日執行 CI-581 高雄至浦東之飛行任務，有於前一日（即 106 年 7 月 10 日）下午約 5 時 15 分與副機師聚餐且有飲用啤酒，至同日下午約 7 時 10 分左右仍在該小吃店，有相對人所提申請人傅○○該日於小吃店之錄影照片（相證 37）可稽；而申請人傅○○亦不爭執於 7 月 10 日下午約 4 至 5 時左右，有飲用 2 至 3 瓶啤酒之情事（參見相證 13：相對人 106 年 7 月 13 日之簽呈），是申請人傅○○有於勤務前 13 至 11 小時之間有飲酒之事實，亦堪認定。則相對人於 106 年 8 月 17

日以申請人傅○○於106年7月11日上午執行飛行任務前之第二次ASIV酒測器之酒測值為0.11mg/L，而對其為解僱處分之行為，該當於相對人「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1「執勤時（自報到起）酒精檢測值，吐氣酒精濃度在0.1mg/L（含）以上，或血中酒精濃度在0.02%BAC（含）以上或拒絕酒測者。」解僱之規定。

5. 另查相對人所定「紀律人事評議委員會」3.2.5明定：「『紀律人事評議委員會』得採書面評審方式行之」（相證41），且觀106年4月4日之華信航空之外籍蘇姓機師值勤前酒測值超標，及106年6月17日華航日籍機師值勤前酒測值超標，相對人對該二位機師分別於106年4月間、7月間所召開之總公司人評會，均係依上述之規定採取書面審議方式，有相對人總公司紀律人評會書面審議結果（相證42）可稽。是相對人並非僅對申請人傅○○一人為書面人評會評議。則申請人既未能舉證證明相對人因申請人傅○○任工會幹部，為打壓工會故人評會以書面審議方式為之事實，其主張尚難採信。

(二) 相對人於106年8月17日以申請人傅○○於106年7月11日任務前第二次ASIV酒測器酒測值為0.11mg/L，依「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1規定所為解僱之行為，並無事證足資證明與其擔任工會幹部或參與工會活動有關，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1. 按構成工會法第35條第1項各款之不當勞動行為的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為已足。在懲戒解僱之場合，是否成立不當勞動行為，其判

斷基準應就該受懲戒解僱之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷（本會 102 年勞裁字第 18 號裁決決定書參照）。

2. 本件申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日上午執行任務前之 A SIV 酒測器兩次酒測值分別為 0.13mg/L 及 0.11mg/L，該當於「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1「執勤時（自報到起）酒精檢測值，吐氣酒精濃度在 0.1mg/L（含）以上」之要件，是本件應審酌者為相對人依該規定所為本件解僱之處分，是否有不當勞動行為之動機？經查：

(1) 申請人工會曾於 106 年 5 月 16 日由當時之理事長楊○○○具名發函相對人，就該會會員曾於 106 年 5 月初於東京站發生一次呼氣式酒測誤測，經血液檢查為零檢出，公司未對該員為處分事件表示肯定；其後於 106 年 5 月 15 日又發生呼氣式酒測誤測，乃建議相對人增購酒測設備、增加立即血液檢測等措施（申證 5）。相對人於 106 年 5 月 24 日回函表示該二起事件與香菸煙霧及人員誤讀列印資料所致，已做為案例宣導；保障飛安一直為相對人之政策，為維護公司及員工權益，相對人已完成修訂酒測辦法，修訂之方向及宗旨與申請人工會之配套措施及救濟機制概念一致（相證 17）。再依相對人所提 BL 版之酒測辦法，其上之編修日期載為「106 年 7 月 10 日」（相證 4），而其前一版即 BK 版（相證 39），係因民航局標準組 106 年 5 月 24 日之指示，相對人始於 106 年 5 月 25 日，將原酒測辦法中有關客艙組員、簽派員及維護人員之抽測人次比率，由 5% 修訂上

調為 7.5% (酒測辦法 3.7、5.4、5.7.3)，與飛航組員(機師)之酒精抽測無關，此有相對人報民航局備查之函稿(相證 40)足憑。又酒測辦法 5.3.3.5 規定「受測者得提出要求血液檢測，並簽署血液抽測同意書，抽測結果可為後續管理之參考」，該條在酒測辦法於 106 年 5 月 25 日由 BK 版修訂為 BL 版之前，即已存在。換言之，該條規定於酒測辦法其後修訂時，並未修改或變動。而本件申請人傅○○之事件係發生於 106 年 7 月 1 日，係在本事件發生之前，可知斯時申請人工會與相對人間並無就酒測值零檢出之配套措施及申訴救濟管道等事項，有發生爭議之情形。至於申請人工會發函要求相對人提供高雄 ASIV 型酒測器自啟用迄今之測試紀錄及檢驗合格證書予該工會，其發文日期為 106 年 7 月 24 日，係在本件酒測事件之後，尚不得以事後申請人工會之函推論之前雙方就該等事項已有爭議存在之事實。

其次，相對人與申請人工會就機師之保障年度休假、每月休假、出差費調整、退職條例一體適用、優待機票比序規定、取消最低服務年限條款及薪資調整等議題，已於 104 年 5 月 28 日達成協議，雙方簽有協商會議紀錄摘要；又申請人工會自 105 年 3 月 1 日起開始與相對人進行團體協約之協商，每月固定開協商會議(相證 3 4)，迄 106 年 8 月止已達 17 次，尚難認雙方間有因勞動條件事項而有爭議或衝突之事實。

- (2) 申請人傅○○又主張伊自 104 年起擔任申請人工會理事，為爭取會員權益參與工會活動，導致與相對人間之

嫌隙云云。查依申請人補充理由五書所載之事件觀察，諸如相對人 104 年間對前理事長楊○○之停飛處分、與航班主管個人間之衝突、申請人工會取得罷工權後雙方之協商、商討調薪方式、提勞資爭議調解；105 年間對未參與課程機師之懲處、為會員機師爭權益、不當僱用外籍機師、為離職會員之賠償金爭取減少；106 年間就九次議題之爭取保障權益、為機師王○○爭取權益等，固為申請人傅○○擔任理事以來之參與之相關工會活動。然從其參與及處理過程觀察，並無證據顯示有與相對人因此發生嚴重且激烈爭議之情形；再者，申請人傅○○在 106 年 6 月 29 日代理申請人工會理事長之前，僅為理事或常務理事之一，苟如申請人傅○○主張申請人工會幹部確有因酒測辦法而與相對人發生激烈爭執，致相對人刻意打壓伊等情屬實，依常理相對人應會對參與之工會幹部予以打壓，惟申請人亦未舉證證明相對人有因此而對其他工會幹部為打壓之行為；至於申請人所舉相對人將前理事長楊○○停飛處分事件係發生於 104 年 1 月間，且其後在楊○○106 年 6 月間辭去理事長一職前，申請人亦未證明相對人對楊○○再有所謂打壓之事證。綜合以上情形及事證觀察，尚不足認相對人在申請人傅○○擔任工會理事及代理理事長期間，有何因執行工會活動致與相對人產生重大嫌隙之情事。是申請人傅○○主張因其擔任工會幹部而有與相對人發生爭議，相對人本件解僱係故意打壓工會幹部云云，即難採信。

- (3) 續查相對人於高雄站放置有 2 台 ASIV 呼氣式酒測器，其中本件申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日使用者為儀器器號 096265 之 ASIV 酒測器，該台購買時有檢定合格證書（相證 18）；又出售該型酒測器予相對人之志伸股份有限公司並於相對人購買上開酒測器後，每年均代相對人送財團法人台灣電子檢驗中心檢測，且 103、104、105 年度皆通過檢測，此亦有各年度之測試報告及志伸股份有限公司 106 年 10 月 3 日函（相證 21、38）足憑。而最近一次之測試日期為 105 年 9 月 26 日，其測量結果與標準值之公差均在許可範圍內（相證 21 第 11 至 15 頁）。再者，相對人所有從高雄出勤之飛航人員均須經由此二台儀器檢測，換言之，接受該二台 ASIV 酒測器之酒測為相對人所有飛航組員於高雄站出勤前之必要措施，並非僅針對申請人傅○○一人而為檢測。
- (4) 相對人辯稱高雄站之本件 ASIV 型編號 09626 酒測器於 106 年 7 月 11 日上午 5 時 30 分已執行 CI-164 三名飛航組員酒測，亦於 11 時 56 分執行 CI-134 二名飛航組員酒測，本件之 ASIV 酒測器均運作正常等語，亦據其提出人員酒精含量抽測簽名單（相證 24、25）為證，應屬可信。申請人傅○○並未為任何舉證，卻指摘本件之 ASIV 酒測器對其個人所為之檢測結果並非準確云云，尚非可採。退步言之，縱認本件 ASIV 酒測器檢測結果並非準確，惟該台儀器既係用於所有飛航出勤組員而非僅用於申請人傅○○一人，難認相對人有不當勞動行為之動機。是相對人依申請人傅○○第二次 ASIV 酒測之

結果作為處分之依據，尚無從認係基於不當勞動行為之動機所為。

3. 又呼氣酒精測試器及分析儀檢定檢查技術規範第 3 版第 3.7 載為：「使用單位在呼氣酒精測試器檢定合格有效期間，應再以具追溯驗證過之乾式標準氣體查核測試，方可繼續使用於檢測。」，雖相對人未能提出於每年送測試中間有再實施具追溯驗證過之乾式標準氣體查核測試，固不符上開規範之規定；惟縱有不符上開規定之情形，然所有從高雄港出勤之飛航組員均以上開二台 ASIV 酒測器測試，是依卷證資料，尚無從認本件解僱係針對申請人傅○○工會幹部之身分而為不利待遇。
4. 申請人傅○○復主張其之後在小港醫院之血液檢查，酒精值為零，足見本件 ASIV 酒測之結果並不準確云云。查相對人之酒測辦法 5.3.3 規定：「以標檢局檢校合格酒測器(如本公司 ASIV 型號) 檢測...」、5.3.3.5 規定：「檢測時若有出現數值，要求受測者漱口/喝水、休息至少十分鐘並更換新吹嘴，再行檢測；若第二次仍有數值，不論數值多少，將以此次數值為準，並停止受測者任務。受測者仍得提出要求血液抽檢，並簽屬血亦抽檢同意書，檢測結果可為後續管理之參考」(相證 4)，足見相對人供飛航組員測試之儀器、方法及判斷標準，均屬一致；且相對人於 106 年 7 月 11 日檢測申請人傅○○之方法程序均符合上開規定，自難認相對人不採小港醫院之檢驗結果，為打壓申請人工會及幹部之手段。況人體血液內之酒精濃度會隨時間之經過因代謝作用而逐漸降低，而申請人傅○○於小港醫院抽血之時間為 106 年 7 月 11 日上午 8 時 35 分(相證 15)，與

其於上午 6 時 31 分所為第二次 ASIV 酒測之時間相距達 2 小時，則其血液酒精檢測，即有可能會因時間之經過而檢測出較第二次 ASIV 酒測值低之數值，尚無從據此而推翻申請人傅○○於該日上午第二次 ASIV 酒測之結果。是相對人依據第二次 ASIV 酒測之結果作出處分，難認有不當勞動行為之動機。

5. 關於申請人舉副駕駛王○○及空服員吳○○之例，相對人最後均以血液檢查之結果為準云云。經查：

- (1) 相對人之副機師王○○，係於 106 年 5 月 4 日執行 CI-017 東京-台北航班任務，於登機門實施例行性酒測時，第 1 次酒測值為 0.04mg/L，因其曾於 106 年 5 月 1 日執行 CI-018 東京-檀香山航班任務時，東京站酒測器曾出現 VOID（無效）訊息 2 次，故王○○及東京站之地勤人員皆同意實施第 2 次與第 3 次酒測，而第 2 次酒測之數值為 0.03mg/L，第 3 次酒測器則顯示為 VOID（無效）。王○○乃請求自費前往相對人公司簽約之醫院執行血液檢測，經其機長報請相對人相關單位同意後，遂由機場督導陪同前往成田赤十字醫院作血液檢測，檢驗結果經該院醫生及機場主管確認為陰性反應。其後相對人就該酒測事件於 106 年 5 月 8 日召開 DRB（即紀律審議會），與會人員基於：王○○確認本身無任何飲酒情事，但於航站等候來機之空檔時，有前往機場內之抽菸室抽菸；而同時該航班機長與地勤人員均可從該酒測器測出正確數值，唯有王○○數次無法驗出正確之酒測數值，其原因或許是長年抽菸或本身特殊體質所致；再者，其血液抽測檢驗結果，經醫院及機場主管確認為陰

性反應等理由，故決定建議不予處分（相證 28），該件係因王○○實施呼氣酒測時數次出現 VOID 之結果而有疑義，則相對人在此種情況下參考血液檢驗之數值，尚屬合理。此與本件申請人傅○○之酒測值，在快篩即顯示有酒精反應，其後兩次 ASIV 酒測值亦均超過 0.1mg/L，且其自陳於任務前一日（10 日）下午 4、5 點有喝 2~3 瓶啤酒之情形並不相同，自無從據此認相對人有差別待遇之不當勞動行為之動機。

- (2) 又吳○○係相對人公司空服員，姑不論相對人針對飛航組員之機師及客艙空服員、簽派員、維護人員之兩大類人員所定之酒測程序並不相同，吳○○於 105 年 11 月 21 日執行 CI-947 高雄-香港航班時，因高雄分公司安衛組於機上執行 ASIV 酒測器抽測，吳○○自願接受 ASI V 酒測，但因其在進行酒測時，口中含著佛手柑吹氣，致酒測值為 0.03mg/L，因吳○○表示於任務前確實未飲用酒精性之飲料或食物（相證 22 第 2 頁反面），經調查依當班現場組員之報告，亦可證明吳○○於酒測時確實口中有含佛手柑（相證 22 第 3 頁反面、第 4 頁）；且其至高雄市阮綜合醫院抽血檢測酒精濃度結果為：未檢出（相證 22 第 4 頁反面）。故相對人綜合前開事實，認定吳○○任務前應未飲用酒精性之飲料或食物屬實，而不予懲處（相證 22 第 2 頁）。核其事實與本件既不相同，相對人未比照處理，尚難據此認相對人有不當勞動行為之動機。

6. 申請人傅○○另主張其於酒測前 1 小時，曾喝少量柳橙汁及有吃一包蘇打餅乾，可能因發酵而造成呼氣式酒測誤測

云云。惟查申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日前往小港醫院抽血時，曾向醫生陳稱於前一天下午約 4、5 點時有喝啤酒 2、3 瓶之事實，有相對人 106 年 7 月 13 日關於本事件之簽呈（相證 13）可稽；申請人傅○○就本件酒測事件向勞動局申請調解，於勞動局發函訂於 106 年 8 月 16 日開調解會後，申請人傅○○於 106 年 7 月 25 日提出之勞資爭議調解陳述書（申證 17 第 2 頁）中，始第一次提及申請人傅○○有於酒測前 1 小時，曾喝少量柳橙汁及有吃一包蘇打餅乾一事。查申請人傅○○任職相對人公司 16 年，擔任申請人工會理事多年，並協助處理多件會員酒測事件，似無由於當日酒測後或翌日機隊面談時均未提及於酒測前 1 小時，曾喝少量柳橙汁及有吃一包蘇打餅乾如此重要之事，申請人卻遲至 106 年 7 月 25 日提出調解陳述書時始提出前開主張，相對人未予遽採，尚難因此認有何不當勞動行為之動機。至於申請人之酒測值究以何者為真，抑或本件相對人之解僱是否符合雙方勞雇契約之解僱要件，其審認尚非本會之職權，本會無法論處，申請人應另循民事法律程序解決爭議。

7. 綜上，相對人於申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日上午執行任務前之第二次 ASIV 酒測值為 0.11mg/L，依該公司「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1「執勤時（自報到起）酒精檢測值，吐氣酒精濃度在 0.1mg/L（含）以上」之規定，於 106 年 8 月 17 日予以解僱處分之行為，係依該公司之相關規定辦理，並無證據足認係針對申請人傅○○為工會代理理事長之身分而為，尚無從據此認相對人有不當勞動行為之

動機，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(三) 相對人於 106 年 8 月 17 日以申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日任務前第二次 ASIV 酒測值為 0.11mg/L，依「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1 規定所為解僱處分之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

查相對人於 106 年 8 月 17 日以申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日任務前第二次 ASIV 酒測值為 0.11mg/L，依「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1 規定所為解僱之行為，係依該公司之相關規定辦理，且與該公司之前相同案例的處理結果均相同，難認係針對申請人傅○○為工會代理理事長之身分而為不利待遇，自無從認相對人有不當勞動行為之動機，而不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述；是相對人之解僱行為既非針對申請人傅○○為工會幹部之身分而為，非屬不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、 綜上所述，相對人於 106 年 8 月 17 日以申請人傅○○於 106 年 7 月 11 日任務前第二次 ASIV 酒測值為 0.11mg/L，依「飛航組員獎懲規定」8.1.4.1 規定所為解僱之行為，係依該公司之相關規定辦理，並無證據認係針對申請人傅○○為工會代理理事長之身分而為，且與該公司之前相同案例的處理結果均相同，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。從而，申請人請求確認相對人於 106 年 8 月 17 日對申請人傅○○所為解僱之行為，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，其解僱行為依同法第 35 條第 2 項為無效；

相對人並應於裁決決定書送達日起回復申請人傅○○之原任職之職位，及自 106 年 8 月 18 日起至復職日止，按月於每月給付申請人傅○○之原領薪資參拾陸萬陸仟捌佰貳拾肆元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之法定利息，暨命相對人自收受本裁決決定書之日起，對申請人不得有阻礙協商等其他對工會成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，即屬無據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後或為解僱程序之問題，對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

張詠善

康長健

林振煌

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 1 1 月 1 0 日

- 一、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。
- 二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。