



臺北高等行政法院新聞稿

發稿日期：110 年 4 月 29 日

發稿單位：庭長兼發言人

連絡人：庭長 程怡怡

連絡電話：02-28333822 #406 編號：110-012

本院受理原告郭芷嫣、桃園市空服員職業工會（下稱原告工會）與被告勞動部間就參加人長榮航空股份有限公司（下稱長榮航空）不當勞動行為爭議事件（109 年度訴字第 517 號），審理結果判決被告敗訴，簡要說明如下：

一、判決主文要旨：

原裁決決定（勞動部 108 年勞裁字第 40 號裁決決定書）撤銷。

二、事實概要：

原告工會前與長榮航空因航班改善、調整日支費等問題進行團體協商多次未果，於民國 108 年 6 月 20 日宣告罷工，108 年 7 月 6 日雙方就罷工議題簽訂團體協約，同年 7 月 9 日結束罷工。原告郭芷嫣原為長榮航空副座艙長，並為原告工會理事，於簽訂團體協約後，知悉罷工期間長榮航空內部另有員工於「綠絲帶臉書社團」中發文呼籲應重視因未參加罷工而遭到霸凌的現象，乃於 108 年 7 月 7 日在通訊軟體 Line 之私人群組「11E. EVA ANGEL」中，表示對該等立場不同之人「一定電啊」、「不電落跑的電

誰」、「Entr'ee（主餐）要被加料的人（意指持反對言論之參加人機師徐○偉）」等言論，而經長榮航空自 108 年 7 月 12 日起予以解雇。原告就此申請裁決宣告為工會法第 35 條之不當勞動行為，經原裁決決定駁回，原告不服，提起本件行政訴訟。

三、理由要旨：

（一）工會法第 35 條透過對雇主為該條第 1 項各款不當勞動行為之宣

告，矯正因其不當勞動行為所扭曲的勞資關係，以為勞工團結權受侵害時之救濟，並非對雇主為行政裁罰。是以，其成立之主觀要件，並不以故意為必要，只要行為人具有不當勞動行為構成要件要素的「認知」為已足，其判斷更與是否具備「動機」無涉。又勞工對於雇主之解雇主張不當勞動行為的同時，雇主也會以勞工有違反工作規則或是經營的必要為解雇合法的主張。當不利益待遇被證明是基於反工會的因素，雇主之主張不過為藉口時，應成立不當勞動行為；反之，勞工之主張如被證明只是假團結權之名而違反工作規則時，不當勞動行為當然無由成立。但是，如果雇主解雇行為經認定有不當勞動行為的意思存在，同時雇主所主張的解雇理由也充分成立，亦即同一行為而「原因競合」時，此時是否應成立不利益待遇的不當勞動行為，則有賴於利益衡量。

（二）原裁決決定是以長榮航空因原告郭芷嫣系爭訊息與其所營事業之

飛航安全相關，經轉傳成為「公開訊息」後，短期內引起大眾及

主管機關高度關切，為維護商譽及飛安形象，始予以解雇，並無不當勞動行為動機等節為據，而認不當勞動行為不成立。然該決定並未就長榮航空是否有不當勞動行為「認知」為評價，有判斷應據事實未臻翔實的瑕疵，其合法性無可維持，原告訴請撤銷，為有理由。

(三)被告不當勞動裁決委員會應依本院下列法律見解為相關事證之調查，就長榮航空解雇原告郭芷嫣之行為是否該當不當勞動行為重為認定，並就原告所申請之救濟命令為准駁：

1、長榮航空勞資關係長期處於非穩定和諧狀態，罷工前後期間多次行為經宣告為不當勞動行為，迄今均仍纏訟，而罷工甫結束，即就原告郭芷嫣該等罷工領袖人物以其私領域言論經公開而影響飛安及商譽為由予以解雇。若謂長榮航空對該解雇舉措，勢必因與罷工時間緊接、被解雇對象於罷工活動中之指標性，以及因解雇所可能產生之寒蟬效應等各項因素，產生連結，客觀可被解讀為具針對性之不利益待遇乙節，全然無所認識，是否與長榮航空長期與原告工會抗爭對立之經驗相容，有詳為查證必要。

2、本件如經查證結果可以認定長榮航空解雇行為具有不當勞動行為的認知，後續即有必要對該解雇行為的合法性進行討論。關於此節，原告郭芷嫣系爭私人領域言論是因遭人截圖予以「散

布公開」後，始產生長榮航空所謂應將原告郭芷嫣解雇效應

（影響飛安及商譽），故本事件中最應受譴責，其實是擅自將群組對話公開，藉此挑動勞資雙方不滿情緒、引起大眾飛安恐慌的行為人，而非原告郭芷嫣。對此，長榮航空始終未予查證追究，僅對原告郭芷嫣為解雇此等最後手段之嚴厲處分，於長期勞資關係之穩定極為不利。

- 3、如本件經確認屬原因競合行為，當須透過解雇必要性與該解雇侵害勞工團結權程度來利益衡量，倘前者高於後者，則承認長榮航空之不利益待遇有正當化理由，無庸透過不當勞動行為的告予以矯正；反之，長榮航空人事權限之行使即應受到限制。亦即，不當勞動行為的宣告，不是從勞資雙方對立角度來判斷是非而已，必須著眼於「集體勞資關係正常化」的觀點，以為扭曲勞資關係之矯正，俾使企業營運牟利同時，協助工會組織具有代表性及強大團結力，得與勞動條件及經濟條件均具優勢之資方持續進行交涉。

四、判決日期：中華民國 110 年 4 月 29 日

五、合議庭成員：審判長法官楊得君、法官侯志融、法官彭康凡

（本件判決得上訴）