



臺北高等行政法院新聞稿

發稿日期：111 年 2 月 10 日

發稿單位：庭長兼發言人

連絡人：庭長 高愈杰

連絡電話：02-28333822#406 編號：111-004

本院審理原告中華航空股份有限公司與被告勞動部間不當勞動行為爭議事件（109 年度訴更一字第 75 號），經審理結果判決原告敗訴，簡要說明如下：

一、判決主文要旨：

原告之訴駁回。

二、事實概要：

參加人朱良駿、林馨怡、張書元為原告之員工，亦為參加人桃園市空服員職業工會（下稱參加工會）之幹部，前主張原告所屬空服處客艙組員評議會於民國 106 年 6 月 27 日及同年 7 月 5 日分別約談參加人朱良駿等 3 人（下稱系爭評議會），就該 3 人於網路平臺及於參加工會與其他交通運輸業工會，在交通部前舉辦「6/23 運輸業工時大體檢-反過勞、要休息」活動（下稱 0623 活動）中所為言論及參與行動劇表演等事實，進行提問及要求說明，並製作會議紀錄建議懲處均至少為三大過以上之行為（下稱系爭約談及作成懲處建議），構成不當勞動行為，遂依勞資爭議處理法第 51 條規定，向被告申請裁決，經被告不當勞動行為裁決委員會於 106 年 10 月 13 日以 106 年勞裁字第 33 號裁決決定書（下稱原裁決）認定原告所為系爭約談及作成懲處建議，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。原告不服原裁決，遂依勞資爭議處理法第 51 條第 4 項規定，提起行政訴訟，經本院以 106 年度訴字第 1793 號判決駁回，原告提起上訴，經最高行政法院 109 年度判字第 504 號判決廢棄該判決，發回本院更為審理。

三、理由要旨：

- (一)按工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定：「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。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」工會法施行細則第 30 條第 1 項：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待」。
- (二)前開所謂「雇主或代表雇主行使管理權之人」，除雇主之行為及其指示第三人所為之行為均歸屬雇主之行為外，「代表雇主行使管理權之人」雖未由雇主直接指示，如在人事管理上具有一定影響力之人，利用其職權所為之不當勞動行為，即應視為代表雇主行使管理權之人。本件系爭評議會之召開係經由副總經理同意，而原告副總經理之地位僅次於董事長、總經理，為原告經營管理階層最高級負責人之一，具有人事管理上一定影響力，因此，系爭評議會之召開、評議、作成懲處建議等為代表雇主行使管理權之行為，應屬無疑。
- (三)本件 0623 活動係參加工會之活動，其指出原告與交通部民用航空局的研擬方案有安全上的疑慮，與原告安全法規有所抵觸，並涉及全體空服員生命 safety 及勞動環境變動，具有公益性，為工會團結權正當之行使，應受到法律保護，原告亦應負有容忍義務。
- (四)原告對 0623 活動未予容忍，系爭評議會對參加人朱良駿、林馨怡、張書元為系爭約談及作成懲處建議，有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之意圖，具有不當動機，並已構成對參加人朱良駿等 3 人參加工會活動而為間接不利之對待，且構成不當妨礙工會之活動，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。原裁決之認定，自無不合。
- (五)結論：原裁決並無違誤，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

四、判決日期：中華民國 111 年 2 月 10 日

五、合議庭成員：審判長法官許麗華、法官林學晴、法官郭淑珍

(本件判決得上訴)

臺北高等行政法院新聞用資料