

裁判字號：臺北高等行政法院 101 年訴字第 1303 號判決

裁判日期：民國 102 年 12 月 17 日

裁判案由：工會法

臺北高等行政法院判決

101年度訴字第1303號
102年11月26日辯論終結

原 告 臺灣航勤股份有限公司

代 表 人 張 揚（董事長）

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

李瑞敏 律師

被 告 行政院勞工委員會

代 表 人 潘世偉（主任委員）

訴訟代理人 楊景勛 律師

參 加 人 鄭盈昇

陳英三

楊觀毓

王俊源

上列當事人間工會法事件，原告不服行政院勞工委員會中華民國 101 年 6 月 15 日勞裁（101）字第 9 號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

本件原告代表人原為石炳煌，訴訟進行中變更為張揚；被告代表人原為王如玄，訴訟進行中變更為潘世偉，業據兩造新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、事實概要：參加人及第三人臺灣航勤股份有限公司高雄分公司產業工會於中華民國（下同，西元除外）101 年 2 月 6 日提出不當勞動行為裁決之申請，其主張略謂：原告於 101 年 2 月 4 日片面羅織工會幹部、會員各項罪名，將時任工會常務理事、工會代表人之參加人鄭盈昇、工會理事陳英三、王俊源及工會會員代表楊觀毓 4 人解僱，其解僱參加人之事由，屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 4 款參加工會活動或參與支持爭議行為，而遭相對人解僱之不利益待遇，經被告不當勞動行為裁決委員會調查後，以勞裁（101）字第 9 號裁決決定，認定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為，依同條第 2 項規定該解僱行為無效。並依勞資爭

議處理法第51條第2項規定命原告回復參加人原任職務及給付薪資等。原告對該裁決決定部分不服，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

- (一) 本件根本並不存在裁決書所認定的「工會行為」，工會根本未曾發動101年1月7日至9日「拒絕加班」行動，也絕無所謂101年1月5日臨時理監事會議的事實存在。即便真的有工會行動，也屬違反工會法第26條第1項第10款、第11款、第24條第3項前段、勞資爭議處理法第8條、第53條第1項、第54條、第55條、團體協約法第23條第1、2項、原告與工會所締結團體協約第3.4條、第3.5條和平義務條款之「非法」的工會行為。
- (二) 抗拒依日班表服勤，絕非係合法不加班行為，且該行為明顯係對抗、妨礙原告公司正當營運，自然應屬爭議行為，必須依據勞資爭議處理法規定為之，此不合法之行為不應受保障。
- (三) 系爭裁決決定書內容復有下述認事用法顯悖常理、嚴重違法論理經驗法則：
 1. 系爭裁決書採認申請人主張為免遭原告公司懲罰，故口頭決議發動而不對外稱工會行為等，此根本完全不合邏輯也。業如前述，高雄工會向為強勢工會，95年間都可數度策動罷工、要求更換原告公司總經理，豈有任何恐懼受懲處可能？即便係在今日談調薪之際，不僅可以無視於賓客而在尾牙大方翻桌，且更也一度惡意抹黑稱原告公司有「黑官案」、原告公司採購圖利特定廠商等，如此稱恐懼原告公司懲戒故不敢講是工會行為，誠無可能。
 2. 系爭裁決決定書內復謂原告公司在101年1月7日至9日派員全部監視、蒐證，此根本為子虛烏有。當下因被發動抗拒服勤、班表上明載仍有航機起降，卻有員工惡意離開，原告已分身乏術，屢屢調派支援人力與委外處理，以求不影響旅客交通權益，又怎可能還有人力全程跟監搜證？事實上，相關證據乃因機坪為管制區，航站依法必須監控錄影，原告事後向航空站調閱取得，如此而已。
 3. 系爭裁決書內亦認該拒絕服勤係因調薪、年終獎金爭議而起，則其本質係確實係屬於爭議行為，既然係爭議行為，即必須依法為之，在無調解先行之情形下，甚至「只能做、不能說」地惡意發動、意圖癱瘓機場作為，此等行為不能被保護也不應鼓勵。裁決決定書未見於此，一方面肯認事件係因調薪、年終獎金而起，卻又矛盾地認其非屬爭議行為，其顯有違勞資爭議處理法規定也存有裁決理由矛盾之情。
 4. 系爭裁決決定書復認原告解僱行為違反工會法第35條第1項第5款，對此部分既非申請人工會等主張，裁決委員會如欲依職權認定，亦應有其認定與心證形成之事證暨依據

，然觀諸其裁決理由卻付之闕如、毫無提及，僅一言帶過而稱亦有違前述工會法第35條第1項第5款，此誠有裁決理由不備之違法也。

5.另裁決主文命原告需自裁決書送達次日起回復參加人鄭盈昇等人之原任職務以及給付薪資部分，亦於法無據。暫先不論原告主張解僱已經合法生效勞雇關係已不存在之實體理由，程序上此一裁決主文亦屬違背法令而不可執行，按我國實務通說均認勞工固有給付勞務之「義務」（相對於此，雇主則有給付工資義務），但雇主僅有受領勞務的「權利」，卻無受領勞務之義務，受領勞務純為雇主的權利，雇主拒絕受領勞務僅生債權人受領勞務遲延的法律效果，並不生債務不履行問題。且實體上，原告本於主張勞雇關係已經不存在，亦無復職、付薪之義務存在。

6.只要機坪內有飛機，其他運動中的載具沒有任何其他選擇，只能完全停住，這是機場工作者的基本常識。系爭裁決決定書卻無視於客觀事證，偏頗採信證人吳忠憬證詞認為不影響飛安，誠難令人甘服。

(四)原告解僱行為單純係因個別勞工違規，工會早已數度聲稱非工會行為，絕無可能因打壓工會、不當勞動行為而解僱勞工；原告終止勞動契約之當時，絕無可能有任何不當勞動行為的認識。依行政罰法第7條規定原裁決違法、錯誤無可維持。

(五)並聲明求為判決：原裁決決定主文第一、二、三項均撤銷，訴訟費用由被告負擔。

四、被告抗辯則以：

(一)不當勞動行為裁決制度係為保障勞工團結權、協商權、爭議權之行使，所特別設置之救濟制度，悉由熟悉勞資法律關係之學者與實務工作者，組成多數決委員會方式，進行正式調查程序並使雙方充分陳述意見後認定之，其組成員與審議程序皆屬嚴謹，除有顯然明顯重大錯誤外，不論係原告所聲稱之違反團體協約和平義務或違反勞資爭議調解期間之禁止爭議行為，其相關法律適用之解釋，盡屬集體勞動法律關係之判斷餘地解釋範疇，不僅應尊重裁決委員會之判斷，原告之主張亦與現行法律規定未合，而無足採之處。

(二)本件爭議是否構成工會法第35條規定之不當勞動行為事由，主要係以雇主是否存有妨礙工會組織存續與活動之行為為基準，而非以審查是否確有符合勞基法規定解雇事由存在為認定基準，是原告一再主張以應單純審查是否構成勞基法第12條規定事由為基準，而質疑原裁決認定不當勞動行為之正確性，即屬有誤。

(三)原告雖主張參加人楊觀毓駕駛日常機坪交通車越過機坪之行為，造成航空安全危害，然其認為此為參加人楊觀毓之個人行為，已與楊觀毓為和解，與其他3人無涉，其以此

一再不當渲染其他3人，因此造成飛航安全疑慮，而應解僱云云，顯屬無由。

- (四) 按所謂罷工，係指依勞動契約內容，依法勞工本有提供勞務給付之義務，然因符合勞資爭議處理法之規定，得免於提供勞務給付之義務，然本件中「加班」並非依法勞工之義務，而係勞工得選擇是否同意之權利，自非罷工。
- (五) 原告聲稱參加人等拒絕提供勞務之時點，係輪班之正常工作時間，並非加班時間，顯屬不實，其所主張員工過往曾同意配合加班，即永遠喪失拒絕加班之權利之說法，反證其罔顧勞工權益之不當勞動行為認識。
- (六) 就本件不當勞動行為裁決，原告雖另行於民事法院起訴確認僱傭關係不存在之訴，惟日前業已遭民事法院判決駁回，足徵原告確有違反工會法第35條符合不當勞動行為情事，原裁決決定命原告為回復職務暨給付工資報酬之命令，並無違誤。
- (七) 並聲明求為判決：原告之訴駁回，訴訟費用由原告負擔。

五、參加人鄭盈昇、陳英三、王俊源陳述意見：

- (一) 參加人鄭盈昇原係擔任原告高雄分公司產業工會理事長並兼勞工董事、參加人陳英三原係擔任原告工會理事兼福利委員會主委、參加人王俊源原係擔任原告工會理事。
- (二) 除本件工會法行政訴訟事件外，原告迄今已經對參加人鄭盈昇等3人及所屬工會，在臺灣高雄地方法院提起2個民事訴訟（臺灣高雄地方法院101年度重訴字第340號損害賠償事件及101年度審勞訴字第72號確認解僱行為有效事件）及1個假扣押強制執行聲請（臺灣高雄地方法院101年度全字第74號），顯見原告完全不顧系爭裁決決定，並且企圖透過各種訴訟手段，任意興訟，干擾原告高雄分公司產業工會之正常運作，並且持續打壓參加人鄭盈昇等3人。
- (三) 按雇主使勞工在正常工作時間以外時間工作時，除必須有契約上之約定或得到勞工之同意外，依據勞動基準法第32條第1項之規定，須經工會同意，如事業單位無工會者，須經勞資會議同意後，始得延長勞工之工作時間。基此，勞工無加班之義務時，自得拒絕加班；工會亦得依據勞動基準法之規定拒絕同意雇主延長工時之請求。勞工或工會依據契約或法令所行使拒絕加班之權利，如無違反誠信原則及權利濫用禁止原則，不因工會協同多數勞工集體約定一同行使而有所不同，該工會協同多數勞工行使拒絕加班之工會活動，仍屬合法，且非勞資爭議處理法上之爭議行為之行使。次按最高法院84年台上字第1074號判決意旨亦載明「罷工（罷駛）係多數勞工以違反勞動契約之手段，拒絕履行其工作義務；又集體休假係勞動關係中休假權利之合法行使，而非以違反勞動契約為手段。二者性質雖異，然其係以消極的不為其約定之工作者則異。」肯認集體

休假乃合法休假權之行使，並不違反勞動契約，故集體拒絕加班亦應屬合法權利之行使。

- (四) 參加人所屬原告工會發起之101年1月7日至9日拒絕配合加班活動，乃協同勞工集體行使加班同意權之工會活動，為正當之工會活動，且無違背團體協約之具體情形。
- (五) 參加人鄭盈昇、陳英三、王俊源3人否認有所謂非法罷工、策動員工抗拒服勤行為，參加人陳英三否認有教唆王俊源嚇阻員工不得依據班表服勤，參加人鄭盈昇否認有所謂率眾違規進入管制區或唆使員工高速駕車違規駕駛用以圍堵、嚇阻支援人力之情事。參加人王俊源否認有威嚇員工不得照日班表服勤之情事。參加人否認曾因系爭事故造成原告受有損害等情事。原告解僱參加人，有不當勞動行為之認識及動機，且懲戒處分已超過合理程度，原裁決決定依法有據，請予維持。

六、本院判斷：

(一) 法律適用之說明：

1.按西元1930年代左右，以美國為首之資本主義社會為維護自由貿易之公平競爭，創建了一般通稱為「不當勞動行為（unfair labor practices）」禁止之保護（工會）制度，二次大戰結束後，日本戰後復興之新憲深受美國影響，於新工會法中亦仿照美國國家勞工關係法（NLRA）之部分內容，因地制宜訂定符合日本社會要求之不當勞動行為制度。我國於89年政黨輪替後展開「不當勞動行為制度」之立法工作，關於與保障「勞動三權」（團結權、團體協商權及集體爭議權）有關之「勞動三法」（工會法、團體協約法、勞資爭議處理法），歷經多年數個版本之爭議，先於97年1月9日修正公布團體協約法，98年6月5日立法院三讀通過勞資爭議處理法修正草案，99年6月通過工會法修正草案，並由行政院訂定均自100年5月1日施行。新修正之工會法、勞資爭議處理法參考美國、日本之制度，導入不當勞動行為制度及其裁決機制，在立法政策上仿效日本勞動委員會之「救濟命令」制度，同時希望擷取美國國家勞工關係局「具有第一審法院判決效力之行政行為」制度之長。詳言之：

- (1)工會法第35條規定：「（第1項）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。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，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。（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人

，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」勞資爭議處理法第51條規定：「（第1項）基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……」工會法第45條並規定：「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第一款、第三款或第四款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。（第3項）雇主或代表雇主行使管理權之人違反第三十五條第一項第二款或第五款規定，未依第一項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。」勞資爭議處理法第43條第1項、第2項、第46條第1項復規定：「中央主管機關為辦理裁決應組成不當勞動裁決委員會」、「裁決委員會置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，……」、「裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」足見不當勞動裁決委員會依前開規定，可以作成下命處分（救濟命令），此與日本制度相同。

- (2)惟因希望兼採美國制度之長，而使不當勞動裁決委員會可介入私權關係（不似日本勞動委員會救濟命令制度僅為純公法下命處分性質），使裁決兼有附屬於行政機關「訴訟外紛爭解決」機制（Alternative Dispute Resolution，即ADR）之性質。但由勞資爭議處理法第48條規定：「（第1項）對工會法第三十五條第二項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定，當事人於裁決決定書正本送達三十日內，未就作為裁決決定之同一事件，以他方當事人為被告，向法院提起民事訴訟者，或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書達成合意。（第2項）裁決經依前項規定視為當事人達成合意者，裁決委員會應於前項期間屆滿後七日內，將裁決決定書送請裁決委員會所在地之法院審核。（第3項）前項裁決決定書，法院認其與法令無牴觸者，應予核定，發還裁決委員會送達當事人。（第4項）法院因裁決程序或內容與法令牴觸，未予核定之事件，應將其理由通知裁決委員會。但其情形可以補正者，應定期間先命補正。（第5項）經法院核定之裁決有無效或得撤

銷之原因者，當事人得向原核定法院提起宣告裁決無效或撤銷裁決之訴。（第6項）前項訴訟，當事人應於法院核定之裁決決定書送達後三十日內提起之。」第49條規定：「前條第二項之裁決經法院核定後，與民事確定判決有同一效力。」亦可知不當勞動裁決委員會就涉及私權部分所為決定，並不直接發生確定私權之效力，僅於相對人（雇主）未提起民事訴訟時，擬制雙方合意就裁決決定所作成之一定行為或不行為之行政處分內容為契約之標的，且須經法院核定後始具有與民事確定判決同一效力。亦即，我國不當勞動裁決制度雖與美國制度相似，均得介入私權關係，但又與美國制度【即美國國家勞工關係局（NLRB）之專屬委員會所作裁決，同時可直接決定不當勞動行為之私權效力】不同。

- (3)前開制度設計目的在使解僱、降調及減薪等對勞工重大不利益待遇，如勞雇雙方經裁決後不再爭執，透過法院之核定使雙方私權紛爭迅速獲得司法上私權確定之效力。縱使裁決相對人（雇主）對裁決中有關私權事項之決定不服，依前開規定雇主必須向民事法院起訴，此與傳統民事訴訟中，處於結構性劣勢地位之勞工，如遭雇主非法解僱，必須由勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並預先墊付裁判費始能獲得救濟之情形不同。且即使雇主不服裁決中有關私權事項之決定而提起民事訴訟，亦因裁決令相對人（雇主）為一定作為或不作為之行政處分之效力，得使受不利益之勞工暫時回復其地位，並回復勞工與工會受侵害之團結權等，等待司法程序最後之結果，其功能近似民事訴訟法第538條定暫時狀態假處分。前開救濟程序之設計，具有緩和勞工訴訟救濟障礙及不利處境之用意，但非可因而即謂不服解僱等涉及私權之不當勞動行為裁決，僅得向普通法院提起民事訴訟救濟，行政法院無審判權。
- 2.本件經請參與我國勞動三法修正研議之學者林佳和到庭，其亦陳稱：「不當勞動行為裁決委員會所作之裁決決定性質上就是行政處分，行政法院有審判權從未被懷疑或討論。當初勞資爭議處理法設置該條文之意係要強迫受裁決不利之一方一併提起民事訴訟，以便在民事方面一併解決，故行政救濟從未被討論，因其一定會存在。2005、2006年勞委會曾召開會議邀公法學者，當時設計是只要向民事法院起訴，裁決決定即失效，行政法學者一律認為不可行，因行政處分不因提起民事救濟而效力消滅，亦不應讓民事法院處理行政處分之效力。該條文目的係為逼迫一方當事人提起民事訴訟，惟從未認為行政法院方面沒有審判權，此係鑑於日本經驗之缺陷，因日本不當勞動行為裁決係標準之行政處分，只有撤銷訴訟，以致很多當事人不提民事訴訟，例如勞方得到不當勞動行為裁決之勝訴，結果民事卻遭解僱，日本學者不斷提出兩邊應有橋樑，當時立法設

計就是為了建立起橋樑。行政處分當然可提起行政訴訟，但要強迫當事人一併提起民事，德國人叫作同步評價，不要讓涉及勞工之不當勞動行為在民事與行政、私法與公法得到違背當事人認知之歧異。在美國係國家勞動關係委員會（NLRB）作決定，美國人不在意它是否係行政處分，一律去普通法院，NLRB之決定在美國視為第一審法院判決，如不服就提起上訴，美國採一元法律制度，沒有問題，惟臺灣與日本均係雙元體系，歧異必然存在，我們採取訴訟標的論，標的係私法性質即民事法院，標的係公法性質即行政法院，歧異永遠存在，不只不當勞動行為，勞基法本身也很多，立法時雖有討論此部分，但不認為此係障礙或須克服之困難，故而留下今日這樣的條文。」等語（見本院102年10月3日準備程序筆錄，本院卷三第79頁至第80頁）。

- 3.申言之，不當勞動行為制度本身之目的，在於對勞工、工會之集體勞動三權之救濟，即「集體勞動關係」之迅速回復，透過令雇主回復不當勞動行為前之狀態，來保障勞工團結權、團體協商權、集體爭議權，並促進公平之勞資關係。不當勞動行為成立與否之判斷，是從勞資關係正常化之觀點，來檢視該行為是否需要矯正，因此裁決委員會所為救濟命令之內容，並不受權利義務關係之支配，勞工對個人之不利益待遇提出不當勞動行為申訴時，裁決委員會令雇主回復該勞工之工作，並回溯給付工資等，並不生直接確定私權之效力，不當勞動裁決委員會就雇主涉及違反行政法上義務之行為（工會法第35條第1項各款行為），藉由裁決程序而發動行政規制權限，命相對人（雇主）為一定行為或不行為，雇主如未遵守，依工會法第45條第2項、第3項規定，既會遭致行政罰之法律效果，不因其是否涉及私權而有不同，亦不因裁決相對人另提民事訴訟而使裁決決定或救濟命令關於私權部分之認定失其效力，是該裁決決定核屬行政處分，如認該行政處分違法，致其權利或法律上利益遭受損害者，自得提起行政訴訟救濟，本院有審判權。
- 4.原告不服被告所為裁決決定之行政處分，提起本件撤銷之訴，其訴訟標的為原告對該裁決行政處分違法並損害及權利之主張；而原告因就工會法第35條第2項解僱所生民事爭議，另對參加人鄭盈昇、陳英三、王俊源提起民事訴訟，訴訟標的則為雙方當事人之私權關係（確認僱傭關係是否存在，薪資債權是否存在）。是以，本件行政法院審查之重點並不在於原告101年2月4日所為解僱鄭盈昇、陳英三、王俊源等人之意思表示，是否符合勞動基準法第12條懲戒解僱之規定，原告與參加人鄭盈昇、陳英三、王俊源間僱傭關係是否仍存在；行政法院審查重點係在「被告認定該解僱行為構成不當勞動行為及作成之救濟命令，是

否合法」。

- 5.又，被告依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等行使職權不受被告指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，其作成之裁決決定具有合議特質並具專業性。基於被告裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院採取較低密度之審查，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，應予尊重。
- (二) 查參加人於101年2月6日提出不當勞動行為裁決申請，其主張略謂：原告於101年2月4日片面羅織工會幹部、會員各項罪名，將時任工會常務理事、工會代表人之參加人鄭盈昇、工會理事陳英三、王俊源及工會會員代表楊觀毓4人解僱，其解僱參加人之事由，屬工會法第35條第1項第1款或第4款參加工會活動或參與支持爭議行為，而遭原告解僱之不利待遇，經被告不當勞動行為裁決委員會調查後，以勞裁(101)字第9號裁決決定，認定構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，依同條第2項規定該解僱行為無效。並依勞資爭議處理法第51條第2項規定命原告回復參加人原任職務及給付薪資。原告對該裁決決定不服，就參加人鄭盈昇、陳英三、王俊源部分，已向臺灣高雄地方法院提起確認僱傭關係不存在之民事訴訟(案號：101年度勞訴字第107號)，就參加人楊觀毓部分，則因雙方和解，原告並未對之另提民事訴訟，且楊觀毓部分之裁決，業經臺灣士林地方法院裁定准予核定，有裁決申請書(見原處分卷一第1頁至第3頁)、裁決決定書(見本院卷一第25頁至第46頁)、臺灣高雄地方法院101年度勞訴字第107號判決書(見本院卷三第64頁至第76頁)及臺灣士林地方法院101年10月5日士院景民弘101核2010字第1010316449號函檢送之行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書法院審核書(見本院卷二第180頁、第181頁)在卷可稽，堪認為真實。
- (三) 原告雖主張本件並不存在工會行為，且參加人抗拒依日班表服勤並非屬拒絕加班之行為，而係對抗、妨礙原告公司正常營運之爭議行為，參加人不依合法程序進行爭議行為，不應受法律保護。又裁決決定認定原告全程派員監視、蒐證，與事實不合，且採信證人吳忠憬偏頗證詞，違背論理、經驗法則。又，原告於101年2月4日解僱參加人時，工會均稱1月7日拒絕加班行為非工會行為，而係勞工個人行為，原告並無不當勞動行為之認識，亦無故意過失，被告裁決違反行政罰法第7條規定云云。經查：

1. 工會法第35條第1項第1款所稱「工會活動」範圍為何？相關法規並未加以定義。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。廣義之工會行動權，包括爭議權及其他工會行動權（工會活動權）。參諸勞資爭議處理法第5條第4款將爭議行為定義為：「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。」而工會法第35條第1項除於第1款針對勞工參加「工會活動」加以保護外，又於第4款對於勞工參與或支持爭議行為加以保護，是由立法體系以觀，係以狹義之工會行動權之客體即工會活動，來與爭議行為加以區別。是工會法第35條第1項第1款所稱之「工會活動」，應係指工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動。
2. 關於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，基於不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及集體爭議權時，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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為時，應依客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。且於工會法第35條第1項第5款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」即日本所稱之雇主支配介入之行為，該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，故只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。
3. 又，不當勞動行為行政救濟之目的，在於避免雇主藉其經濟優勢地位不法侵害及快速回復勞工權益，與司法救濟重在權利有無之確定並不相同，故進行不當勞動行為之評價時，實務上慣用「大量觀察法」，亦即當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如果能從

經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實之存在。

4. 本件不當勞動裁決委員會調查後，認定本件依勞雇雙方約定，勞工保有加班與否之權利，非如原告所稱班表排定即應照班表出勤；101年1月7日至9日工會發起之拒絕配合加班活動，是否為工會所發動？必須就該事件之始末為觀察並綜合判斷之，並不以外觀作為判斷之依據。裁決委員會並於調查後綜合判斷而認定，101年1月7日至9日拒絕配合加班活動，乃工會協同多數勞工行使拒絕加班權利之正當工會活動，並無權利濫用之情形，且非勞資爭議處理法上之爭議行為之行使。並認原告於101年1月7日前主觀上已知係工會發起拒絕加班活動，故得以派員蒐證及調派外站人員支援，亦知參加人在工會之地位相當重要，且參加拒絕配合加班工會活動之工會會員有130人之多，原告卻僅針對參加人進行解僱懲處，未對其他參加人員進行懲處，上開懲戒處分依一般社會通念已超過合理之程度。而所稱參加人楊觀毓以時速51公里之高速，未依規定路線行駛嚴重危及飛安一節，則依證人吳忠憬之證詞，認原告所指並非可採，而認原告已構成工會法第35條第1項第1款「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、減薪或為其他不利益之待遇」之不當勞動行為。且原告將擔任工會核心幹部之參加人鄭盈昇等4人不合法解僱，對於參加工會之幹部及會員將造成寒蟬效應，妨害工會之組織活動，其解僱行為顯已該當工會法第35條第1項第5款支配介入之行為。本院審酌原告所稱：其並未全程監視、蒐證，監視影帶均來自機場之監視器，不知1月7日至9日拒絕配合加班為工會活動及提出經公證人公證之資料主張證人吳忠憬證詞偏頗云云，惟依原告提出其於101年1月23日對員工D製作之談話紀錄，員工D已明白告知原告係工會發起拒絕加班活動，且副理通知有圍堵事件，請其帶DV去現場蒐證拍攝等語（見本院卷一第86頁、第87頁）；依原告於101年1月24日對員工吳宗連製作之談話紀錄，員工吳宗連亦向原告陳稱1月5日尾牙當日就知道要準時下班的訊息，於1月6日確認有此訊息，員工係配合工會的行動準時下班，員工有接到電話通知，但不確定是誰等語（見本院卷二第231頁），亦堪認系爭裁決認定原告對於101年1月7日至9日拒絕配合加班行動乃工會活動應有認識，且有派員蒐證一節，其主要事實認定並無錯誤。而依原告委請民間公證人李溪芬製作之公證報告顯示，從第16號機坪駛出第23號機坪，距離約為250.3公尺（見本院卷二第218頁），配合航空站2CAMERA258號鏡頭拍攝參加人楊觀毓當日駕駛之白色箱型車，於14時46分40秒出現在第15號

機坪，於14時47分8 秒停妥於第23號機坪（見本院卷一第82頁反面、第83頁），行車秒數28秒，據此計算車速約為32公里，縱令違反速限15公里之限制而有未妥，但究與原告原稱參加人楊觀毓當日係以時速51公里高速行駛差距甚大，不當勞動裁決委員會參酌證人吳忠憬之證詞，而認定原告指稱參加人楊觀毓以時速51公里之高速，未依規定路線行駛嚴重危及飛安一節，並非可採，並進而認定原告所為懲戒解僱處分依一般社會通念已超過合理之程度，而屬不當勞動行為，經核不當勞動裁決委員會所為系爭裁決之前開認定及判斷，與該案卷附證據資料相符，其判斷並非出於錯誤之事實認定、不完全之資訊或與事務無關之考量，亦無違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序，或有其他違法情事，基於前述說明，其判斷本院予以尊重。

- 5.又，裁決決定針對雇主違反工會法第35條第1 項所為之解僱行為，依勞資爭議處理法第51條規定作成救濟命令，命雇主為一定行為或不行為，並非使原告承擔因違規行為而生不利益之行政罰，而係使受不當勞動行為不利益之勞工，暫時回復地位，並回復勞工及工會受侵害之團結權等，核屬行政管制措施，並無行政罰法第7 條規定之適用。
 - 6.從而，系爭裁決認定原告解僱參加人之行為，構成工會法第35條第1 項第1 款、第5 款不當勞動行為，並依同條第2 項規定確定該解僱行為無效，於法並無不合。
- （四）至於原告主張系爭裁決命原告回復參加人原職、給付薪資部分，違反我國法律及實務通說認雇主並無受領勞務義務一節，經查不當勞動行為成立與否之判斷，係從勞資關係正常化之觀點，來檢視該行為是否需要矯正，因此裁決委員會所為救濟命令之內容，並不受權利義務關係之支配。是以，於民事訴訟，因學說及實務並不承認「就勞請求權」，故民事法院原則上不能命雇主受領被解僱者之勞務，惟對於不當勞動行為之解僱，勞工如依工會法第35條第1 項規定請求救濟，當裁決機關認定為不當勞動行為時，因不受權利義務關係之支配，故裁決機關對救濟命令之內容保有某種程度之彈性，除了可以發布復歸原職之命令外，也可伴隨發布雇主應支付自解僱起至復歸原職時之工資相當額之救濟命令。原告主張系爭裁決命原告回復參加人原職、給付薪資部分，違反我國法律及實務通說認雇主並無受領勞務義務云云，容有誤會。
- （五）綜上所述，原告主張各節，經核均無可採。本件被告所為系爭裁決並無違誤。原告仍執前詞，訴請撤銷為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1 項前段，判決如主文。

- 一、上為正本係照原本作成。
- 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。
- 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）
- 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	