

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 108 年勞裁字第 36 號

申 請 人：陳甲 OO

住新北市

臺北市欣欣客運股份有限公司企業工會

設臺北市中正區汀洲路 3 段 56 號 B1

上一人代表人：伍開勳

住臺北市

共同代理人：丁穩勝律師

郭穎名律師

高 OO

均設臺北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

相 對 人：欣欣客運股份有限公司

設臺北市中正區汀洲路 3 段 56 號 4 樓之 3

代 表 人：王興尉

住臺北市

代 理 人 陳秋華律師

趙家緯律師

均設臺北市大安區仁愛路 4 段 376 號 16 樓之 6

3

4 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

5 （下稱本會）於民國（以下均同）109 年 2 月 7 日詢問程序終結，並

6 於同日作成裁決決定如下：

1 **主 文**

2 申請人之申請駁回。

3 **事實及理由**

4 壹、 程序部分：

5 一、 按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人
6 不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變
7 更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判
8 決意旨參照）。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法
9 律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定
10 有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱
11 有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追
12 加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院
13 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。而勞資爭議處理法及不當
14 勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提
15 下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量
16 參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50
17 號裁決決定參照）。查申請人提起本件裁決申請，請求「確認相
18 對人以申請人陳甲○○於臺北市欣欣客運股份有限公司企業工
19 會第 10 屆第 3 次理、監事會議記錄及 line 對話紀錄之工會言論
20 提出刑事妨害名譽罪告訴（下稱系爭刑事告訴）之行為，違反
21 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定」。嗣變更為：「確認
22 相對人中央站站長吳○○就申請人陳甲○○以『臺北市欣欣客
23 運股份有限公司企業工會第 10 屆第 3 次理、監事會議記錄』及

1 『LINE 對話紀錄』之工會言論提出刑事妨害名譽之告訴行為，
2 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所定之不當勞動行
3 為。」。經核申請人上開變更與原請求同係指摘系爭刑事告訴構
4 成不當勞動行為，祇係按卷內事證調整陳述，並無變更請求裁
5 決之法律依據，依上開說明，洵屬補充或更正事實上之陳述，
6 非為追加或變更請求裁決事項，且相對人已陳明對此於程序上
7 並無意見（見本件 108 年 12 月 2 日第 2 次調查會議紀錄第 8
8 頁），自無不許申請人補充或更正陳述之理。

9 二、次按「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主
10 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
11 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」、
12 「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
13 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1
14 項、第 43 條至第 47 條規定。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、
15 2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。本件相對人中央站站
16 長吳○○對申請人陳甲○○提起系爭刑事告訴之時間點為 108
17 年 6 月 14 日，此有證人吳○○之證述附卷可稽（見本件 108 年
18 12 月 2 日第 2 次調查會議紀錄第 2 至 3 頁），對此申請人主張
19 係在 108 年 6 月 18 日經警察局傳喚訊問始知悉被訴妨害名譽
20 罪，相對人雖稱應由申請人舉證證明之，申請人則稱祇有電話
21 通知並無相關傳票等語，惟不論上開何時間，申請人既已於 108
22 年 9 月 10 日提出裁決本件申請，均無逾越裁決申請期間。

23 貳、實體部分：

1 一、申請人之主張及聲明：

2 (一) 相對人消極不作為，放任中央站站長吳 OO（下稱吳站長）濫
3 行對工會幹部提出刑事告訴，對於申請人工會及申請人工會會
4 員產生心理壓力，影響工會決策、運作及活動，相對人之消極
5 不作為可認定為支配介入行為存在，該當於工會法第 35 條第 1
6 項第 1 款及第 5 款之不利益待遇之不當勞動行為：

7 1. 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於
8 勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而
9 拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當
10 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，工會法第 35 條訂
11 有明文。

12 2. 按「按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之不當影響、妨礙
13 或限制工會之成立、組織或活動之行為，學理上稱之為支配介
14 入行為。關於支配介入行為之態樣，作為其責任主體之雇主與
15 支配介入行為之行為人，未必為同一人。亦即，該當於支配介
16 入行為之各式各樣行為，不僅可能係由勞動契約之雇主或經營
17 者本身所為，亦可能由高層業務主管、代表雇主行使管理權之
18 人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會
19 員甚至企業外之第三人所為。雇主對於該支配介入行為之行為
20 人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至
21 亦有可能是雇主並未直接參與之態樣。換言之，該當於支配介
22 入之行為，包括應視為身為雇主之事業主之行為、與該工會具
23 有競爭關係之其他工會之行為，以及該行為人之個人行為等情

1 形。判斷何種情形得視為雇主之行為而認定可歸責於雇主，須
2 斟酌雇主（事業單位高階主管）有無參與、雇主平日對於工會
3 之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之」
4 （貴會 102 年勞裁字第 21 號裁決決定可資參照）。

5 3. 「上開工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得不當影響、
6 妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』該禁止支配介入之行
7 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
8 置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存
9 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
10 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
11 實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞
12 工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明」(最高
13 行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照)。

14 4. 申請人工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動是勞工行使團
15 結權，進行工會活動的重要內容之一。如申請人工會發布的言
16 論是揭發企業有違反勞基法等相關規定之情事時，除具有高度
17 之公益性外，更攸關全體員工（包含會員）之權益。則申請人
18 工會為維護全體員工（包含會員）之權益所為上開資訊的揭露，
19 應屬正當之工會活動之範疇。且該申請人工會言論均屬可受公
20 評之事，係針對該站管理行為不當所提出之意見，然相對人逕
21 放任相對人行使管理權之人濫行訴訟，卻毫無作為，此顯係「報
22 復性訴訟」乃是基於騷擾目的而為虛假之訴訟，並非「真誠的
23 請求」，並非憲法上保障之合法訴訟權，提出該等訴訟顯然已超

1 越憲法比例原則。再就報復性訴訟之限制及其判斷基準，我國
2 行政法院亦均認為雇主對於勞工提出之民事訴訟若欠缺事實或
3 法律爭議之基礎，即失去憲法保障人民訴訟基本權之意旨。

4 5. 吳站長自 104 年 10 月 16 日起調任中央站並擔任站長，為資方
5 授權代表雇主行使管理監督之責，視為資方管理權限手足之延
6 伸。吳站長自擔任中央站站長以來，該站管理問題爭議不斷，
7 申請人工會於 105 年 10 月 18 日臺北市欣欣客運股份有限公司
8 企業工會第 9 屆第 13 次理事會會議紀錄，提案四：案由：「建
9 請公司檢討調閱駕駛行車錄影帶案」(參見申證 6 第 7 頁)，係
10 因吳站長無故調取行車錄影帶，致令工會會員認有受監視之情
11 形，且行車錄影帶之用意本在處理糾紛，保障駕駛舉證之責任
12 等相關事項，非直接用來檢討駕駛之工具。

13 6. 又申請人工會於 105 年 12 月 27 日臺北市欣欣客運股份有限公
14 司企業工會第 9 屆第 15 次臨時理、監事會會議紀錄，六臨時動
15 議：提案二：案由：「建請公司檢討駕駛懲處爭議案」(參見申
16 證 7 第 3 頁)，係因申請人工會會員陸續向申請人工會申訴吳站
17 長處事有違公平原則，並有矯枉過正之問題，導致中央站營收
18 下降並且攻擊該站之士氣，導致申請人工會會員士氣大減並低
19 落。再申請人工會於 106 年 04 月 05 日臺北市欣欣客運股份有
20 限公司企業工會第 9 屆第 15 次理事會會議紀錄，提案四：案由：
21 「建請公司督導各站長及管理人員排班應公平、合理案」(參見
22 申證 8 第 4 頁)，再次提及吳站長排站不公及變相以監視器間接
23 職場霸凌懲處駕駛，駕駛只有投訴一途，影響申請人工會會員

1 之上班意願，且對申請人工會處理本件事情態度均未獲公司回
2 應等事，對於申請人工會之基本信任已漸失信心。

3 7. 上開情事均係中央站幹部即申請人工會副理事長陳甲 OO 受會
4 員請託向申請人工會反應，吳站長對此事均知之甚詳。期間申
5 請人工會陸續找尋相對人高層積極協商，然相對人均未積極處
6 理該事，反放任勞資衝突擴大，甚至在上開提案三次後，相對
7 人對吳站長均未限制管理權限或勸諭管理行為，反任憑吳站長
8 憑藉其管理權限，無故調閱行車間錄影帶。並就申請人工會副
9 理事長陳甲 OO 之 LINE 之對話紀錄提出第一次刑事妨害名譽
10 告訴，業經臺灣臺北地方檢察署以 107 年度調偵字第 2790 號為
11 不起訴處分（參見申證 3）；且該不起書中意旨中亦認定「觀其
12 意旨主要係欲藉由自己遭懲戒一事號召同事參加工會活動以捍
13 衛勞工權益，而勞工遭雇主懲戒一事核與公司人事制度有關，
14 要屬可受公評之事」，該案承辦檢察官亦認此係屬工會活動意旨
15 甚明，且觀其前面三次會議紀錄相對人均未對吳站長有任何積
16 極防阻行為、未對工會會議記錄提出之訴求為回應，反放任其
17 授權代理雇主行使管理權限之人多次濫行告訴，進行打壓工會
18 之活動。

19 8. 申請人工會基於保障工會會員權益及工會有效反應會員聲音與
20 相對人知悉之基礎下，迫於無奈僅得於 107 年 1 月 22 日臺北市
21 欣欣客運股份有限公司企業工會第 9 屆第 18 次理事會議紀錄，
22 提案五：案由：「建請退輔會應本著照顧榮民為宗旨，嚴謹監督
23 事業單位調派人士案」（參見申證 9 第 6 頁）。均起因吳站長之

因素已導致中央站之管理已出現嚴重之問題，相對人均未為處理，且該站駕駛同仁在此環境工作，遑遑終日，均苦不堪言，申請人工會本於保障會員權益，故再向更高層級之單位陳情。且該國軍退除役官兵輔導委員會以中華民國 107 年 2 月 9 日輔事字第 1070011838 號函說明三表示：「另案內所提某站長職場霸凌之情事，屬公司內部權責，將請會薦王董事長興尉妥處」此有該函可證（參見申證 10），該函副本給予相對人之董事長知悉甚明。然吳站長卻持該次工會會議紀錄向申請人工會前理事長高 OO 提出妨害名譽告訴，業經臺灣臺北地方檢察署以 108 年度偵字第 1533 號為不起訴處分（參見申證 1），經吳站長再議後，業經臺灣高等檢察署以 108 年度上聲議字第 4519 號駁回聲請（參見申證 2）。且該不起訴處分書意旨亦認定「被告係依其工會理事長之職權，收集會員反應後，始經工會成員在前揭會議中討論。...再者，告訴人為欣欣客運公司之中央站站長，是否能善盡管理職能、有無管理不當之情形，皆與欣欣客運中央站之駕駛員相關而可受公評之事項。」且再議駁回之意旨亦同不起訴處分書之見解。該不起訴處分書中，亦傳喚證人即申請人陳甲 OO、林 OO、張 OO 及陳乙 OO 均證稱吳站長管理不當之問題，且有無故調閱監視器畫面並開除工會成員之紀錄，針對特定工會成員打壓之記錄甚明。

9. 申請人工會更於民國 107 年 9 月 27 日臺北市欣欣客運股份有限公司企業工會第 10 屆第 1 次會員代表大會會議紀錄，提案十二：案由：「建請公司檢討不適任站長案」（參見申證 11 第 6 頁），

1 由此可見，申請人工會會員對吳站長之管理不當已有要求替換
2 之請求，然相對人之公司卻仍視若無睹，不予處理。

3 10. 又，申請人陳甲 OO 基於工會副理事長身分有工會會員反應
4 「團體獎金」乙事，申請人工會於 108 年 2 月 19 日以臺北市欣
5 欣客運股份有限公司企業工會第 10 屆第 3 次理、監事會議記錄
6 提案八表示建請公司察明及明定各站「團體獎金」之用途，惟
7 於該說明二：『惟該項「團體獎金」係全體站上同仁共同努力，
8 業經公司肯定頒發給站上同仁，應歸屬站上所有同仁殊榮
9 分享（交站上福利委員管理），此種做法係長久以來各站之慣
10 例，然有其站長卻私自挪用他途，經該站福利委員同仁詢問，
11 說明模糊不清，實令人不解其心態為何！』並於同次會議決議：
12 「照案通過。行文公司於接函一週內儘速察明真相，並督飭速
13 將該站私自挪用「團體獎金」全數歸還福利委員管理，並保障
14 會員權益。此有臺北市欣欣客運股份有限公司企業工會第 10 屆
15 第 3 次理監事會議紀錄可證（申證 4）。其中會議記錄均未表明
16 是中央站產生之問題，且 108 年 4 月 3 日後經相對人查訪後，
17 罔顧申請人工會指稱其未按舊有慣例處理系爭獎金，需將該筆
18 獎金交由該站福利委員管理等語，逕行認定無違法情事云云，
19 申請人陳甲 OO 再組群組要求公司再次查明，並在中央站就團
20 體獎金乙事發起連署且已有人簽名於上（參見申證 12），卻遭
21 吳站長於欣欣客運中央站聯絡中心（61）之 LINE 群組中，發
22 文表示「...千萬不要被煽動，站長在此慎重警告，破壞單位和
23 諧，興風作浪的人好自為之，否則後果自行承擔」（參見申證

1 13)，旋即吳站長斷章取義，據憑申請人工會會議記錄及相關工
2 會言論為由，又再次提出妨害名譽之告訴，此警告之意味顯有
3 打壓工會之舉。

4 11. 申請人工會於 108 年 6 月 26 日向臺北市政府勞動局申請勞資
5 會議調解，調解不成立後，相對人對該事仍拒為處理，申請人
6 工會於 108 年 9 月 10 日再向行政院勞動部不當勞動裁決委員會
7 提出系爭本件申請，起因係因吳站長再以工會會議紀錄及工會
8 言論向申請人陳甲 OO 再次濫行提出告訴，相對人知悉本件裁
9 決後才將吳站長於 108 年 10 月 3 日調離該站，並將其高升至總
10 公司擔任要職。且針對申請人陳甲 OO 於 107 年 3 月 13 日以申
11 請人工會就中央站之問題所提出請相對人調查事項迄今均仍未
12 回應，並未予以妥適處理。

13 12. 申請人陳甲 OO 服務相對人公司長達數十年之久，且身為申
14 請人工會之副理事長，因相對人消極之不作為令吳站長多次提
15 出相關刑事告訴，應將其吳站長所提起之訴訟是否具有合理基
16 礎，並將其主觀動機納入考量，以進行綜合判斷；又關於吳站
17 長所提刑事告訴是否具有合理基礎，自歷次告訴臺灣臺北地方
18 檢察署均認申請人工會無主觀上之犯意且係針對工會團結權提
19 出該站之管理行為問題，係要屬可受公評之事。對於吳站長之
20 行為已有間接肯認其不具合理基礎甚明。自行為主觀面檢視
21 之，相對人之消極不作為任憑吳站長基於無合理基礎濫行告訴
22 工會幹部，使得工會幹部需疲於奔命應訴其中，需待更多證據
23 證明自己之清白，無法隨時處理申請人工會會務，每天都處理

1 與吳站長之不合理濫訴，實則有削弱工會實力之意思，又申請
2 人工會會員知悉公司放任有管理實權之人對付工會幹部，卻置
3 若罔聞，其故意之行為，彰彰甚明。且一般民間公司若涉及勞
4 資相關糾紛，定當先將兩人先予以分開避免衝突擴大。就客觀
5 層面觀之相對人之行為，吳站長之行為業經申請人工會多次反
6 映未果，然相對人卻任憑勞資爭議擴大，間接影響申請人工會
7 會員對於工會之不信任，此事實不言而喻。

8 13. 相對人放任其代表雇主行使管理權限之人即中央站站長吳
9 OO 濫行對工會幹部提出刑事告訴，且對於申請人工會提出工
10 會會議記錄請求查明後函覆，均不予查證回覆申請人工會，此
11 乃相對人有默許之意思，相對人對於申請人工會之活動，均一
12 再打壓並由其行使雇主管理權限之人吳 OO 提出告訴，並於事
13 後將吳站長高升總公司管理職，並掌握更大之權利，實已具合
14 理基礎認定申請人工會會員會因相對人濫行告訴，產生心理壓
15 力而生寒蟬效應，進而影響工會決策、運作以及活動。且申請
16 人陳甲 OO 擔任申請人工會重要職務，相對人積極不作為，吳
17 OO 第二次對其提出系爭刑事告訴，造成巨大之心理壓力已達
18 嚴重影響工會會務之程度，除了申請人陳甲 OO 經歷刑事調查
19 程序精神壓力外，家人看到如此多件之刑事傳票也會擔心申請
20 人之身心狀況，顯見相對人就是透過代理雇主行使管理權限方
21 式來施壓工會幹部，另外刑事案件經歷警察局、檢察事務官或
22 檢察官，不起訴後吳站長仍然可提再議、交付審判，往往歷時
23 數月造成之心理壓力不可言喻。亦讓其他申請人工會會員造成

1 心理壓力而產生寒蟬效應，影響工會之決策、運作及活動，故
2 亦可印證相對人利用吳站長藉由提出刑事告訴手段而支配介入
3 申請人工會活動之不當勞動行為之動機，應構成工會法第 35 條
4 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

5 (二) 申請人陳甲 OO 本於工會副理事長職權及保障會員權益就團體
6 獎金乙事向相對人要求說明，並於 108 年 2 月 19 日臺北市欣欣
7 客運股份有限公司企業工會第 10 屆第 3 次理、監事會議記錄提
8 出相關提案，及在 LINE 之群組向工會會員對話，雇主及雇主
9 代理人有對工會言論尊重義務。惟吳站長具備雇主管理權責卻
10 拒絕與申請人工會溝通並澄清，反以濫訴手段，再次向申請人
11 陳甲 OO 提出妨害名譽告訴，打壓工會事實甚明：

12 1. 按在工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動是勞工行使團結
13 權，進行工會活動的重要內容之一。工會對雇主所為之批評言
14 論，乃屬工會活動自由的範疇；其所述之事實如為真實，該內
15 容縱使較為誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管
16 道，本可利用其管道對於工會的言論加以澄清或回應，尚不可
17 據此而否定工會言論的正當性，進而對工會幹部予不利之待
18 遇。且相對而言，雇主在勞資關係中，係處於較優越之地位，
19 應受到較高程度之言論監督。(參見貴會 100 年勞裁字第 19 號、
20 101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號、107 年勞裁字第 2
21 號裁決決定)。次依日本學說見解，一般而言，工會及工會會員
22 所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由時，
23 則工會之主張、批判、或訴求之言論，只要不是對於公司的董

1 監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其
2 私事，則應認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言
3 論內容有部分與事實不符，如雇主有澄清或反駁之可能性時，
4 亦不應對於工會或工會會員施以懲戒或不利待遇。又關於工會
5 或工會會員所為之 批判性言論或活動是否具正當性，主要應考
6 量該批判之真實性以及雇主之反駁可能性，並斟酌該批判或活
7 動是否逸脫表現方法之界限、對於企業之影響、及工會或工會
8 會員進行該批判或活動之原因等因素，綜合判斷之（參照菅野
9 和夫，勞動法第 11 版補正版，第 932 頁，2017 年 2 月；西谷
10 敏，勞動組合法第 3 版，第 265 頁，2012 年 12 月）。（參見貴
11 會 107 年勞裁字第 46 號裁決決定書）

12 2. 按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監
13 事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性
14 活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認
15 為係屬工會活動，而受到法律的保護（貴會 104 年勞裁字第 6
16 號、105 年勞裁字第 7 號裁決決定書意旨參照）。故如工會會員
17 針對雇主所為之批評言論，如可認屬工會活動之範疇，亦應同
18 受工會活動自由之保障，雇主對之應有容忍義務。（參見貴會
19 107 年勞裁字第 46 號裁決決定書）

20 3. 經查，申請人工會提案之程序乃在於均由各站幹部彙整各站工
21 會會員之需求及傾聽需改善之事項，進而交由工會幹部向申請
22 人工會理事長反應，並請求工會協助處理，再由申請人工會理
23 事長代為提案於歷次會議中討論，並在會議中由各站代表為詳

1 細之說明。故本件中央站之幹部既為申請人工會之副理事長陳
2 甲 OO，其彙整中央站各類問題後彙整送至申請人工會理事長，
3 呈請申請人工會理事長提出於會議中討論，並直接反應與相對
4 人，其歷次會議記錄均已轉呈相對人，準此，相對人對此吳站
5 長之不當行為知之甚詳。

6 4. 且查，系爭案件所稱之團體獎金相對人既無既定規範及相關使
7 用方式，則應依其舊有慣例交由各站之福利委員統一保管運
8 用，並使用於該站會員之福利用途等，(例如初一及十五祭拜供
9 品等)，然後來吳站長卻未依照舊有慣例使用，造成該站會員認
10 有不公之情事，則經申請人陳甲 OO 基於工會副理事長職責，
11 向申請人工會理事長反應並經由申請人工會以會議記錄反應會
12 員意見後，然吳站長據此會議紀錄向申請人陳甲 OO 提出刑事
13 告訴，顯然係對申請人工會及申請人陳甲 OO 自前開歷次告訴
14 以來均未有成果，其有敵視之意識，延續令申請人工會之幹部
15 疲於奔命於訴訟中。

16 5. 再查，系爭會議紀錄係由工會製作完後，統一由工會發送至各
17 站，經由中央站管理員簽收後，交由申請人陳甲 OO，由申請
18 人陳甲 OO 拆封後，因中央站公佈欄並無位置可供張貼，故申
19 請人陳甲 OO 是將該會議紀錄夾在資料夾並放置休息室內供會
20 員參酌，並無放置在對外公佈欄之處。

21 6. 末查，相對人顯然於三年前已明顯知悉申請人工會對於吳站長
22 所提出之中央站管理問題甚明，且吳站長身為代表雇主行使管
23 理權限之人於勞資關係中，本處於較優越之地位，應受到較高

1 程度之言論監督。然吳站長之爭議，相對人本有更多方式可協
2 助釐清並有其他管道可對於本件事情予以溝通，然其相對人卻
3 放任吳站長不管，任憑吳站長再次提出告訴，顯然構成不當勞
4 動行為甚明。

5 (三) 工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇應包括提起刑事告訴，
6 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，
7 而對勞工為直接或間接不利之對待，茲分述如下：

8 1. 按「訴訟基本權並非漫無限制或不得限制，「報復性訴訟」
9 (retaliatory lawsuit) 乃是基於騷擾目的而為虛假之訴訟 (a
10 "mere sham" filed for harassment purposes)，並非「真誠的請求」
11 (bona fide grievance)，並非憲法上保障之合法訴訟權，提出該
12 等訴 訟顯然已超越憲法比例原則。而類似美國禁止提起無實質
13 根據之 第 40 頁，共 53 頁 訴訟 (unmeritorious lawsuit)，我
14 國民事訴訟法第 249 條第 3、4 項規定：「原告之訴，依其所訴
15 之事實，在法律上顯無理由者，法院得不經言詞辯論，逕以判
16 決駁回之。」、「前項情形，法院 得處原告新臺幣六萬元以下之
17 罰鍰」，根據民事訴訟法上開規定，普通法院具有得不經言詞辯
18 論，逕以判決駁回原告之訴的權限，在此法定權限內，憲法保
19 障之訴訟權即應受到限制，所餘者惟有普通法院駁回或處以罰
20 鍰時所採取之標準是否妥適之問題。可知，人民之訴訟權，並
21 非不可限制或加以評價。」(貴會 106 年勞裁字第 24 號裁決決
22 定書)。

23 2. 又按工會法施行細則第 30 條第 2 項規定：「...所稱其他不利之

1 待遇，除前項規定情形外，並包括...」，既稱「並包括...」，則
2 在文義解釋上，「威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴
3 訟之不利待遇」，乃包括在更廣泛之「不利之待遇」之概念內，
4 是該等文字明顯並非僅限於「威脅提起或提起顯不相當之民事
5 損害賠償訴訟」之範圍。再參酌美國不當勞動行為法制，國家
6 勞資關係局得禁止之訴訟不限於民事訴訟，請求內容亦不限於
7 損害賠償。民事方面，雇主請求法院禁止工會之行為並請求賠
8 償實際損失、懲罰性賠償、返還（restitution）及歸入
9 （disgorgement）（Can-Am 7 Plumbing, Inc. 335 NLRB 1217
10 （2001）），被認定構成不當勞動行為。刑事方面，雇主提起入
11 侵之刑事訴訟（criminal trespass）（Johnson & Hardin Co. 10 305
12 NLRB 83（1991））、要求警察驅趕受僱人（相當於我國之告訴
13 行為）（Santa Fe Hotel & Casino 331 NLRB 12 88（2000））、雇
14 主對於糾察行為威脅報警逮捕（Scott 13 Hudgens, 第 46 頁，
15 共 53 頁 192 NLRB 111（1971）），被認定構成不當勞動行為。
16 可見雇主之報復性訴訟，不論民、刑事訴訟或其訴訟內容，依
17 美國法例，即有構成不當勞動行為之可能性，從我國規定之文
18 義解釋及比較法之觀點，自應解為「提起顯不相當之民事損害
19 賠償訴訟」僅係例示規定而已。又工會法施行細則第 30 條第 2
20 項雖未載明包括刑事訴訟或刑事告訴，惟行政法院認為若係報
21 復性刑事告訴，亦得成立不當勞動行為：「對工會負責人會員，
22 提起刑事『告訴』，除非是該告訴顯係『報復性告訴』，該刑事
23 告訴仍基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且該

1 告訴與工會法第 35 條第 1 項第 4 款『其他不利之待遇』第 5 款
2 之『不當影響、妨礙工會之活動』有因果關係，始能構成工會
3 法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。」(臺北高
4 等行政法院判決 106 年度訴字第 20 號判決第 918 至 924 行)(貴
5 會 106 年勞裁字第 24 號裁決決定書可資參照)。

6 3. 經查，工會法施行細則第 30 條第 2 項之規定應僅為例示性規定
7 非屬立法者有意排除，且觀諸 99 年 6 月 23 日工會法第 35 條立
8 法理由：「一、原條文第 35 條第 1 項及第 37 條均屬僱主不當勞
9 動行為之態樣，且勞工參加工會組織活動，亦不能侷限其自身
10 所屬之工會，爰予酌修後，分別列於第 1 項第 1 款及第 4 款規
11 定。……」係將同條第 1 款及第 4 款共同增訂均屬僱主不當勞
12 動行為之態樣，是在此工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定所謂「其
13 他不利之待遇」，即應參照同條項第 4 款所稱其他不利之待遇之
14 解釋，亦即工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱其他不利之待遇，
15 應包括對勞工提起顯不相當訴訟行為在內，故相對人答辯其工
16 會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇並不含工會法施行細則第
17 30 條第 2 項之訴訟行為，並應為排除報復性刑事告訴云云，顯
18 有誤會。揆諸前開實務見解法院認為若僱主或僱主代理人基於
19 妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動之報復性告訴之行
20 為則仍應構成第 35 條第 1 項第 1 款所稱其他不利之待遇的不當
21 勞動行為。

22 4. 末查，相對人於先前即為知悉吳站長間之管理不當行為已造成
23 中央站之勞資氣氛緊張，且申請人陳甲 OO 多次與吳站長就申

1 請人工會會員問題與吳站長意見相左，吳站長將其申請人陳甲
2 OO 認定為不符管理指揮之黑名單，又申請人工會均將此事以
3 本會會議記錄多次向相對人反應未果，渠料，吳站長事後均拒
4 絕以其他方式澄清並以本會會議記錄多次進行報復性告訴，導
5 致申請人工會前理事長高 OO 與其申請人陳甲 OO 多次需往返
6 臺北地方檢察署進行訊問。此種憑藉申張正義之名義，濫行刑
7 事告訴之實，又可令申請人工會主要幹部纏訟其中，不斷藉以
8 打壓工會之濫行訴訟之事實，甚為明顯；然相對人明知申請人
9 工會會議記錄均係由該會理監事共同決議為之，其申請人工會
10 理事長高 OO 僅係維護工會會員權益為之反應，且申請人陳甲
11 OO 亦身為申請人工會之副理事長，對其提案於會議中討論，
12 甚為明顯之事實，已如前述，惟僅以吳站長係以伸張其訴訟權
13 利為主云云，已不可採。觀其勞資爭議脈絡，相對人消極之不
14 作為處理吳站長之爭議行為，一方面以相對人名義尊重工會，
15 另一方面卻以相對人吳站長行使雇主管理權限之人打壓工會，
16 採行「行為人一責任人分離」的行為策略，迴避掉雇主親自動
17 手產生聯繫的問題，藉以製造出雇主不知情、不在場，但實則
18 為雇主退身為藏鏡人之責任問題。憑藉兩面手法打壓工會，此
19 行為應構成不當勞動行為。

20 (四) 吳站長依據「欣欣客運股份有限公司作業規定彙編」對於中央
21 站員工具有監督及考核員工之權限，實則為相對人賦予實質管
22 理權限得對員工進行懲處之人，然其卻未思考其他方式與申請
23 人溝通，一再利用濫行告訴行為對於申請人進行打壓工會活動

1 之動作，實不足取：

2 1. 查，欣欣客運股份有限公司於民國 58 年 1 月由民間企業裕隆汽
3 車公司、榮僑公司及行政院國軍退除役官兵輔導委員會等，共
4 同投資設立迄今。公司之組織架構計有董事長室、總經理室及
5 營業室、綜合管理室、機料室、會計室、勞安室等 5 個一級單
6 位，下轄 7 個業務組及修理廠與 8 個營運站等作業單位，員工
7 總人數 700 餘人。依相對人欣欣客運股份有限公司作業規定彙
8 編第四章營運站、第一節編組與工作職掌、二、工作職掌、(二)
9 站長 3.督導與考核所屬員工（參見申證 15）。實已載明各站站
10 長對於各站員工實具權限考核員工，對於員工的考績具實質管
11 理權。故證人吳 OO 於調查會議中證稱：「沒有單獨的考核，考
12 核是直接由公司負責」（調查會議第 2 頁第 14 行至第 15 行）顯
13 不實在，合先陳明。

14 2. 且查，該證人吳 OO 於調查會議中證稱：「如確實司機違反公司
15 規定之情形，在公司內部會由站長建議公司依照工作規則予以
16 懲處」等語（調查會議第 2 頁第 19 行至第 20 行），此更可證吳
17 站長亦具有員工懲戒建議權，彰彰甚明，且吳站長所為之建議
18 懲戒及考核建議，相對人基於尊重站長職權及其他理由均同意
19 吳站長之建議，對於申請人進行不平等待遇及打壓工會活動之
20 行為。

21 3. 再查，中央站之駕駛員因與吳站長有齟齬或係不服從吳站長之
22 指示時，會受到特別關注，透過查看行車紀錄器紀錄給予嚴厲
23 懲處，例如：申請人工會成員林 OO 於一天之內遭記 2、3 支大

1 過，然後收受解僱命令，此亦經林 OO 於臺灣臺北地方檢察署
2 108 年度偵字第 1533 號不起訴處分書證稱：「我是欣欣客運公
3 司木柵站駕駛員，79 年到欣欣客運，104 年退休，104 年 10 月
4 1 日回中央站復職，105 年 12 月調到木柵站，會調到木柵站是
5 因在中央站與告訴人（即吳站長）有某種原因的衝突，因為我
6 覺得告訴人（即吳站長）做事有針對性，他給我記 3 大過要解
7 職，所以我當時有反應給工會理事即證人陳甲 OO，證人陳甲 OO
8 之後跟理事長即被告（即高 OO）反應，我們一起去找被告（即
9 高 OO），被告（即高 OO）帶我們去找朱總經理，朱總經理就
10 把我調到木柵站繼續任職等語」（參見申證 1 第 3 頁）且申請人
11 陳甲 OO 亦在該次證稱：「證人林 OO 在 1 天內被記了 2、3 支
12 大過，查看證人林 OO 的行車紀錄，我有向告訴人（即吳站長）
13 反應這樣的行為可能涉及職場霸凌，證人林 OO 有拿解僱命令
14 給我看」（參見申證 1 第 2 頁），又前理事長高 OO 先生亦有偕
15 同該案證人林 OO 找相對人董事長申訴前開情事，相對人均知
16 之甚詳，後經協調後亦同意該證人林 OO 調至木柵站繼續任
17 職，顯見吳站長係透過個人觀看行車紀錄器畫面之舉，對於與
18 其意見不合有衝突之相關人員進行打壓，並利用職務之便及考
19 核權限打壓工會成員，此業經臺灣臺北地方檢察署認定在案。
20 且如何有可能同一駕駛會在同一天內遭記 2、3 次大過顯與常理
21 不合？故吳 OO 於調查會議中證稱：「一、有接到公運處、或公
22 司接到客訴時轉告通知各站才會調查。」（調查會議第 7 頁第 1
23 行至第 2 行）云云，顯不實在。

1 4. 綜上所陳，相對人對於吳站長之行為均未處理，且有故意放任
2 其打壓工會之嫌，任憑其運用管理權限，對於其不滿之人進行
3 不當之處置，更甚者，運用其相關職權對於工會活動及工會幹
4 部，進行不當的打壓，實有打壓工會之舉，應構成不當勞動行
5 為。

6 (五) 團體獎金各站之慣例係站長於公司會議中由董事長予以表揚交
7 付團體獎金及個人獎金予各站站長，返回各站後須將該筆團體
8 獎金部分交付予各站之福利委員，作為全體站上福利之用，故
9 團體獎金非由各站站長隨意運用，然吳站長卻未此依慣例為
10 之，反將該款項用於與交情較好者繳交罰單之不公情形：

11 1. 查，相對人提出之欣欣客運股份有限公司（通告）稿中華民國
12 99 年欣營字第 0757 號函，其主旨係以：發本公司『營運管理
13 績效獎懲實施要點』乙式，如附件，並自 99 年 8 月份起實施，
14 原 99.11.07（97）欣營字第 0835 號通告同時作廢，請照辦（參
15 見相證 28）。其增訂各營運站營運管理績效獎懲實施要點第四
16 條第一項即可知悉增訂後有區分站上團體之「團體獎金」與站
17 長個人績效之「站長」獎金部分，其獎金種類區分實為明顯。

18 2. 又，「欣欣客運公司營運績效獎懲實施要點」第四條：獎懲規定
19 一區分『站』及『個人』評比『目標達成率』績效評比，獎懲
20 規定如后；準此，更可證明相對人以將績效區分為團體及個人
21 兩類，對於中央站績效部分係針對中央站之勞工團體績效評
22 比，且績效係基於中央站勞工團結努力進而獲得公司肯認，並
23 予以頒發獎金以資鼓勵，故團體獎金應站上所有同仁辛苦努力

1 所得獎金，屬站上同仁共同分享殊榮，至為灼然。然相對人辯
2 稱團體獎金係考量各站站長營業績效所給予，屬站長所有，使
3 用方式全權交由各站站長相對人不會干涉云云，顯係臨訟編造
4 之詞且與事實不符。

5 3. 且查，團體獎金自中央站之慣例係站長於公司會議中由董事長
6 予以表揚交付團體獎金及個人獎金予吳站長，然於返回中央站
7 後須將該筆團體獎金部分交付予中央站之福利委員，作為全體
8 會員福利之用，此部分吳站長自 104 年 10 月 16 日擔任中央站
9 站長即已知悉。然本站現職福利委員張 OO 向申請人陳甲 OO
10 反應吳站長於 107 年 6 月迄至 108 年 1 月自相對人處獲得之團
11 體獎金既未交付予福利委員張 OO 作為全站會員福利之用，此
12 部分已先與先前中央站慣例不符。後經申請人陳甲 OO 及申請
13 人工會向相對人副總經理反應，相對人副總經理始要求吳站長
14 公佈相關用途，此有當時公布草率明細內容乙份（參見申證
15 16），吳站長僅以手帳之格式，在其上記載「本站團體獎金使用
16 情形」，內容亦有記載付公運處罰單及駕駛罰單等紀錄甚明，此
17 時始發現該團體獎金並未運用於站上全體福祉，反係使用到與
18 其吳站長關係友好之人的罰款上甚明；故吳站長未依該站之使
19 用之慣例處理團體獎金，且將團體獎金使用到罰款用於繳交個
20 人違規行為罰款，顯有不公之行為。然吳站長卻以申請人工會
21 會議紀錄及 LINE 所提及之工會活動，提出相關告訴打壓工會，
22 令申請人副理事長陳甲 OO 身陷訴訟之輪迴，顯有打壓工會之
23 舉對申請人工會團結權實有重大影響，應構成不當勞動行為。

1 4. 然就，吳站長所提供之手帳紀錄，顯然未經中央站全體之同意，
2 且字跡潦草，內容雜亂無章，僅憑一己之好惡任意記載，此種
3 任意記載的文件，卻拿來當作證明團體獎金之使用方式，豈不
4 將中央站之會員視為無物，漠視中央站全體會員之權益，恣意
5 流於個人喜好，顯然無視舊有慣例及容納中央站各方意見，實
6 難讓人對於相對人管理階層之管理能力及處事能力，心服口
7 服，更甚令申請人工會及申請人陳甲 OO 對於相對人口口聲聲
8 說重視工會意見、維護勞資和諧云云，感到心灰意冷。但吳站
9 長卻不思檢討，卻對申請人陳甲 OO 基於維護全體會員權益，
10 以工會言論及活動提出質疑，提出刑事告訴，更證吳站長及相
11 對人對於工會漠視之程度，顯然均不予以尊重，進而打壓工會。

12 5. 再查，申請人陳甲 OO 係於該 LINE 群組中表示「挪用它途」
13 且申請人工會會議內容亦是記載「挪用它途」，係指吳站長均未
14 按照舊有中央站慣例使用該筆團體獎金，非指吳站長將款項私
15 自侵吞，占為己有之狀況，且申請人工會及申請人陳甲 OO 發
16 表均為工會言論，惟吳站長辯稱為維名譽要提出刑事告訴以證
17 清白云云，顯為無稽之詞，此更可證吳站長係出於打壓工會言
18 論自由進而提告申請人陳甲 OO，更為明顯。

19 6. 又查，吳站長於 108 年 2 月即以知悉會議紀錄之內容，卻於相
20 對人於 108 年 4 月 3 日展開調查後(參見相證 7)，吳站長於 108
21 年 4 月 11 日寄出存證信函(參見相證 6)，期間吳站長亦自認
22 相對人有介入協調，然觀其脈絡，相對人一介入調查，吳站長
23 旋即發出存證信函警告申請人陳甲 OO 毀損名譽，又經相對人

1 協調後，旋即吳站長又提出妨害名譽之告訴，此更可證明相對
2 人有積極介入系爭爭議，實有積極進行打壓工会的行為，顯構
3 成不當勞動行為。

4 7. 末查，吳 OO 於調查會議中證稱：「二、團體獎金是使用在站上
5 所有事物，包含站上非個人因素之事務（例如因塞車導致未如
6 時出班被開罰，又例如技工好心幫忙將車輛移置修車廠，但在
7 途中生事故。...）」（調查會議第 7 頁第 4 行至第 7 行）云云，
8 顯與吳站長所提出之手寫明細表內容相左，且吳站長亦證稱：
9 「...我看到 LINE 訊息後沒有找申請人陳甲 OO，...，我對申請
10 人陳甲 OO 是直接發存證信函」由此可知，吳站長均未對此事
11 向申請人陳甲 OO 為實質說明與解釋，反倒據此會議紀錄與
12 LINE 工會活動之濫訴方式打壓工會幹部甚明。

13 (六) 108 年 2 月 19 日申請人工會第 10 屆第 3 次理、監事會議記錄，
14 提案八案由：「建請公司察明及明定各站「團體獎金」用途」，
15 均未載明係針對中央站之情形，反倒是吳站長自行推論此一狀
16 況，吳 OO 於調查會議中證稱：「群組中的駕駛員皆是我們中央
17 站 60 幾位之駕駛，是申請人陳甲 OO 成立，申證 5 所記載「本
18 站」團體獎金就是指我們中央站。是群組中其他駕駛轉傳這則
19 訊息給我。」（調查會議第 4 頁第 12 行至第 14 行）等語，且該
20 群組對話係中央站工會成員始得加入，僅有 50 人，具有雇主權
21 限之人即吳站長是未在群組內，然其吳站長利用此一方式窺視
22 工會群組並將 LINE 群組內容即工會活動作為告訴之內容，顯
23 見係以窺視之手法獲知訊息藉以打壓工會活動。

1 (七) 申請人工會與相對人於勞資會議中達成共識，凡新進員工於進
2 入相對人公司任職報到時，均依兩造之共識，除資格不符外，
3 均一律要求加入企業工會，否則無法完成報到手續，故新進人
4 員直接進入申請人工會係作為相對人公司錄用標準之一，屬強
5 制入會之性質，否則相對人即無法晉用該員工甚明，倘未有此
6 項強制入會措施，申請人工會恐因相對人對於吳站長之消極不
7 處理作為，導致新進員工無意加入工會，舊有工會成員對於申
8 請人工會產生不信任，導致申請人工會團結權漸趨消失，甚至
9 成為無法保障工會會員權利之虛名工會，故相對人辯稱其該行
10 為並未造成申請人工會寒蟬效應，仍有新進會員加入云云，顯
11 無理由。

12 (八) 吳站長先前亦曾於欣欣客運中央...(45)LINE 群組中表示：「要
13 跟上百個空姐睡過只有靠這次了」「圖片」(參見申證 14)，此
14 乃係中華航空股份有限公司空服員罷工期間中之截圖，吳站長
15 本人於 LINE 中所陳述之對話，係針對罷工活動中之空姐產生
16 蔑視、輕挑之言語行為，對於工會會員均可說出不尊重之話語，
17 顯有不尊重工會活動之行為甚至敵意之行為；準此，吳站長擔
18 任中央站站長期間對於工會所為之相關活動，均未予以尊重，
19 甚至透過濫訴手段打壓申請人陳甲 OO，亦可預見，併此敘明。

20 (九) 請求裁決事項：

21 確認相對人中央站站長吳 OO 就申請人陳甲 OO 以「臺北市欣
22 欣客運股份有限公司企業工會第 10 屆第 3 次理、監事會議記錄」
23 及「LINE 對話紀錄」之工會言論提出刑事妨害名譽之告訴行

1 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所定之不當勞動
2 行為。

3 (十) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

4 二、 相對人之答辯及聲明：

5 (一) 本件事實概述

6 1. 相對人欣欣客運股份有限公司自申請人工會於 77 年成立以
7 來，均維持良好互動關係。相對人致力於打造勞資和諧之就業
8 環境，相對人不僅對於申請人工會理、監事會議及會員代表大
9 會等提出之建議事項均會以函文回覆（相證 1 號）外，針對雙
10 方重視之勞工權益相關議題尚會經由勞資雙方共同召開勞資會
11 議討論決定。

12 2. 相對人於 104 年 10 月 16 日將訴外人吳 OO 調任中央站站長，
13 負責中央站站務之管理監督，嗣後相對人依申請人工會之要求
14 於 108 年 10 月 3 日將其調任至總公司稽查組。

15 3. 訴外人吳 OO 於擔任中央站站長期間，申請人陳甲 OO 於 106
16 年 12 月 30 日因遭民眾投訴闖紅燈，經訴外人吳 OO 調查完竣
17 將結果陳報給相對人審議後，相對人決議依工作規則第 28 條第
18 6 項「行車闖紅燈」將申請人陳甲 OO 記一大過懲處。詎料，
19 申請人陳甲 OO 於 107 年 4 月 1 日 19 時 32 分許，以手機連結
20 網路登錄 LINE 通訊軟體後，在 LINE 通訊軟體之「緣友聯誼處」
21 群組中，張貼「像小偷一樣」、「看帶記我過」等不實訊息（相
22 證 2 號），訴外人吳 OO 深覺名譽受辱，遂向申請人陳甲 OO 提
23 起妨害名譽刑事告訴，後雖經臺灣臺北地方檢察署以 107 年度

1 調偵字第 2790 號不起訴在案，惟訴外人吳 OO 提起刑事告訴實
2 有合理明確之依據且屬私人間之紛爭。

3 4. 又，申請人工會於 107 年 4 月 23 日召開之第 9 屆第 19 次理、
4 監事會議上，提案並製作載有：「...又現公司【中央站】吳站長，
5 未能善盡其管理、督導職責，在該站分化駕駛同仁，致該站駕
6 駛只得調職、離職等，猶如『順我者生，逆我者亡』之情境，
7 本會為保障會員權益，數次向公司反應，均無疾而終，該站駕
8 駛同仁在此種環境工作，遑遑終日，何其痛苦！」等影響訴外
9 人吳志證名譽之不實會議紀錄（相證 3 號），並於 107 年 4 月
10 27 日將該會議紀錄發送予各站理、監事，並由其張貼公告，訴
11 外人吳志正自覺受辱，遂再向訴外人高 OO 提起妨害名譽刑事
12 告訴，後雖經臺灣臺北地方檢察署以 108 年度調偵字第 1553 號
13 不起訴在案，惟訴外人吳 OO 提起刑事告訴亦均有合理明確之
14 依據且屬私人間之紛爭。

15 5. 再者，申請人工會及陳甲 OO 近日於 108 年 2 月 19 日第 10 屆
16 第 3 次理監事會議紀錄（下稱第 3 次理監事會議紀錄）之提案
17 八關於團體獎金用途案中說明：「一、...公司發放站上『團體獎
18 金』，站長為公布周知，將其私自挪用他途，影響站上同仁權益
19 甚鉅。二、...然有其站長卻私自挪用他途，經該站福利委員同
20 仁詢問，說明模糊不清，實令人不解其心態為何！」（相證 4
21 號）。此外，申請人陳甲 OO 身為中央站理事，在工會提案請相
22 對人查證後，卻不待相對人查證完畢，旋即於 108 年 2 月 22 日
23 將上開會議紀錄張貼於中央站公布欄（相證 5 號），並在中央站

1 工會 LINE 群組提及「團體獎金被私自挪用它途，損及會員權
2 益...。」等語，訴外人吳 OO 極其重視個人榮譽，深感身心再
3 次受創，遂於 108 年 4 月 11 日以新店復興 000046 號存證信函
4 （相證 6 號）要求申請人陳甲 OO 道歉。因申請人陳甲 OO 拒
5 不道歉，訴外人吳 OO 迫於無奈只能再於 108 年 6 月 14 日提起
6 妨害名譽刑事告訴，以維自身權益。

7 6. 實則，相對人極其重視申請人工會之意見，不僅屢次向訴外人
8 吳 OO 勸其撤回告訴，更勸諭雙方理性協商。惟卻遭訴外人吳
9 OO 表示：「當了一輩子軍人極其重視榮譽，對於陳甲 OO 散佈
10 私自挪用團體獎金之訊息，造成身心受創，我要透過憲法賦予
11 之權利透過法律討回清白。」等語拒絕，堅決向申請人陳甲 O
12 O 本人提起刑事告訴。

13 7. 更甚者，相對人於接獲第 3 次理監事會議紀錄要求相對人對團
14 體獎金挪用一事進行調查後，立即編成專案小組並會同申請人
15 工會伍開勳理事長對中央站全體員工進行詳細之調查，並於 108
16 年 5 月 6 日以 108 欣管人字第 0618 號函回覆工會查無不法等情
17 （相證 7 號）。

18 8. 相對人除已積極辦理專案調查且回覆申請人工會外，申請人工
19 會亦以相對人管理者有涉嫌打壓申請人工會為由，於 108 年 6
20 月 26 日向臺北市勞動局實施勞資調解，會中相對人亦再次說明
21 調查結果，申請人工會伍開勳理事長及申請人陳甲 OO 等人均
22 在場，對於調查結果理應知之甚詳（相證 8 號）。

23 9. 甚且，申請人工會因會務向相對人申請會務假自 108 年 1 月迄

1 10 月 17 日止，共召開理監事會議、研商、代表大會等共計 46
2 次，請假總時數共計 1,245 小時（相證 9 號），相對人均予核准
3 在案。其中申請人陳甲 OO 更於 108 年 5 月 27 日、6 月 22 日
4 分別至韓國、湖南交流，相對人亦給予補助旅費（相證 10 號），
5 且自 108 年 1 月 1 日迄今，新進員工共 64 名全為工會會員（相
6 證 11 號），顯見申請人工會均正常推動，相對人實無任何不利
7 益待遇或支配介入之情，申請人裁決請求顯無理由。

8 (二) 相對人並無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益待遇

9 1. 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇並不包含刑事告訴：

10 (1) 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「雇主或代表雇主行使管理
11 權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工
12 會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降
13 調、減薪或為其他不利之待遇。」

14 (2) 次按工會法施行細則第 30 條第 2 項：「本法第三十五條第一
15 項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括
16 雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起
17 或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」

18 (3) 再按最高行政法院 94 年度判字第 77 號判決（附件一）：「法
19 令採例示兼概括規定。以此方式所訂，概括規定係補充例示
20 規定之不足，故概括規定須以類似例示規定之意旨，作為其
21 解釋之根據。」

22 (4) 由上開規定可知，工會法第 35 條第 1 項第 1 款之立法方式
23 係因不利益待遇樣態繁多，故先例示拒絕僱用、解僱、降調、

1 減薪等態樣後，再以其他不利之待遇作一概括之規定。是
2 以，此概括條款之解釋，須與前開列舉之例示規定中，有其
3 類似性或共通性，始符法律解釋之原則。

4 (5) 又，拒絕僱用、解僱、降調、減薪等態樣均與勞動關係或條
5 件之維持、給與有關，而可經由雇主之行為單方面致勞工遭
6 受經濟不利益者，因此工會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他
7 不利之待遇，自不可逸脫上開內涵。

8 (6) 詳言之，提起刑事告訴後，刑事偵查程序即轉由檢察官主
9 導，由其調查證據後本於職權決定採行起訴、緩起訴或不起
10 訴等處分，告訴人可主導空間有限，且亦無法直接導致勞動
11 關係或條件之變更，核其性質自與工會法第 35 條第 1 項第
12 1 款拒絕僱用、解僱、降調、減薪等態樣有別，自不屬於不
13 利益待遇之範疇。

14 (7) 更甚者，依工會法施行細則第 30 條第 2 項：「本法第三十五
15 條第一項第四款所稱其他不利之待遇...提起顯不相當之民
16 事損害賠償訴訟之不利待遇。」更可證明工會法施行細則第
17 30 條第 2 項既然僅將提起顯不相當之訴訟，例示為工會法
18 第 35 條第 1 項第 4 款規定之「其他不利之待遇」，而未於同
19 條第 1 項為相同規定，應視為立法者之有意排除。

20 (8) 綜上所述，工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇既不
21 包含提起刑事告訴，則申請人工會等再主張相對人放任訴外
22 人提起刑事告訴構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞
23 動行為，自無理由。

1 2. 訴外人吳 OO 於 107 年 4 月 1 日向申請人陳甲 OO、107 年 4 月
2 23 日向訴外人高 OO 及 108 年 6 月 14 日向申請人陳甲 OO 提起
3 之刑事告訴，皆具有合理依據且係合法行使訴訟權，實非騷擾
4 虛假之訴訟

5 (1) 按釋字第 418 號解釋：「憲法第 16 條保障人民有訴訟之權，
6 旨在確保人民有依法定程序提起訴訟及受公平審判之權
7 利。」釋字第 430 號解釋：「憲法第 16 條規定人民有訴願及
8 訴訟之權，人民之權利或法律上利益遭受損害，不得僅因身
9 分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。」

10 (2) 次按最高行政法院 105 年判字第 40 號判決（附件二）：「憲
11 法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利或法律上利
12 益遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，法院亦有依法審判
13 之義務而言。此種司法上受益權，不僅形式上應保障個人得
14 向法院主張其權利，且實質上亦須使個人之權利獲得確實有
15 效之保護；更不得僅因身分或職業關係，即限制其依法律所
16 定程序提起訴願或訴訟。」

17 (3) 由上開釋字及行政法院判決之意旨可知，不得僅因申請人具
18 工會幹部身分之外觀，即認為對其所為之訴訟行為均逕認該
19 當工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為，人民合法行
20 使之訴訟權亦應有所保障。

21 (4) 況依台北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決（附件二）
22 要旨：「就法理上言之，除非原告對參加人所提系爭民事確
23 認訴訟，欠缺事實或法律爭議之基礎，而失去憲法保障人民

1 訴訟基本權之意旨，始該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款
2 之不利待遇之不當勞動行為外，實不能未實際探討原告對參
3 加人所提系爭民事確認訴訟事實或法律爭議之基礎為何，即
4 僅因原告對參加人單獨起訴、具工會幹部身分之外觀，即逕
5 認其起訴行為該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利待遇
6 之不當勞動行為。」

7 (5) 申請人陳甲 OO 因駕駛客運闖紅燈遭民眾投訴，經訴外人吳
8 OO 調查後，將調查結果陳報給相對人，相對人決議將申請
9 人陳甲 OO 記一大過懲處，隨後相對人 107 年 4 月 1 日 19
10 時 32 分許，以手機連結網路登錄 LINE 通訊軟體後，在 LINE
11 通訊軟體之「緣友聯誼處」群組中，張貼「管理者想弄我...
12 像小偷一樣，看帶記我過...。」等不實訊息。細譯上開文字
13 及時間點，似可推知係指稱訴外人吳 OO 懲處申請人陳甲
14 OO 一事像小偷一樣等語，故訴外人吳 OO 對申請人陳甲 OO
15 提起刑事告訴，自有合理依據。

16 (6) 又，依臺灣臺北地方檢察署 107 年度調偵字第 2790 號不起
17 訴處分書理由：「且被告前後文字中並未提及告訴人之姓名
18 或職稱...顯非以損害告訴人之名譽為唯一目的，主觀上難認
19 有何誹謗告訴人之犯意...。」（參申證 3 號第 3 頁倒數第 7
20 行）以申請人陳甲 OO 欠缺主觀誹謗犯意而為不起訴之主要
21 理由，益證上開文字似具有貶損他人之義，故訴外人吳 OO
22 因上開文字感到名譽被侵犯，而據此提起刑事告訴，行使憲
23 法賦予之訴訟權，自無不合。

1 (7) 申請人工會於 107 年 4 月 23 日召開之第 9 屆第 19 次理、監
2 事會議上，提案並製作載有：「...又現公司【中央站】吳站
3 長，未能善盡其管理、督導職責，在該站分化駕駛同仁，致
4 該站駕駛只得調職、離職等，猶如『順我者生，逆我者亡』
5 之情境，本會為保障會員權益，數次向公司反應，均無疾而
6 終，該站駕駛同仁在此種環境工作，遑遑終日，何其痛
7 苦！」，核其文字使用「中央站吳站長」、「順我者生，逆我
8 者亡」及「遑遑終日，何其痛苦！」等文字，似有塑造出訴
9 外人吳 OO 蠻橫欺壓員工形象之可能，故訴外人吳 OO 針對
10 提案人（訴外人）高 OO 提起刑事告訴，洵屬有據。

11 (8) 又，依臺灣臺北地方檢察署 108 年度調偵字第 1553 號不起
12 訴處分書理由：「告訴人縱認會議紀錄內容用字遣詞，足令
13 被批評者即告訴人感到不快或影響其名譽，仍屬於憲法所保
14 障言論自由之範疇，應認其不具有誹謗故意。」（參申證 1
15 號第 3 頁倒數第 6 行），亦係以訴外人高 OO 欠缺誹謗故意
16 作為不起訴之理由，益證訴外人吳 OO 為捍衛自身名譽所提
17 之刑事告訴均有合理事實依據。

18 (9) 再查，申請人工會及陳甲 OO 近日第 3 次理監事會議紀錄之
19 提案八關於團體獎金用途案之說明：「一、...公司發放站上
20 『團體獎金』，站長為公布周知，將其私自挪用他途，影響
21 站上同仁權益甚鉅。二、...然有其站長卻私自挪用他途，經
22 該站福利委員同仁詢問，說明模糊不清，實令人不解其心態
23 為何！」，後申請人陳甲 OO 更旋即於 108 年 2 月 22 日將上

1 開會議紀錄張貼於中央站公布欄（相證 5 號），並在中央站
2 工會 LINE 群組提及「團體獎金被私自挪用它途，損及會員
3 權益...。」等語。細譯上開文字實已足使員工認為站長具有
4 挪用團體獎金，且對於團體獎金之用途說明模糊不清，而有
5 貶損訴外人吳○○名譽之虞，是以訴外人吳○○為捍衛自身
6 親白對申請人陳甲○○提起刑事告訴，於法亦無不合。

7 (10) 綜上所述，訴外人吳○○提起之刑事告訴或因訴外人高
8 ○○所提案並記載於理監事會議記錄之影射職場霸凌文字，
9 或因申請人陳甲○○於 LINE 通訊軟體撰寫影射影響名譽之
10 文字，或因第 3 次理監事會議紀錄記載不當挪用團體獎金等
11 文字，皆具有合理書面依據足認影響訴外人吳○○之名譽，
12 其據此提起之刑事告訴自屬合法行使憲法保障之訴訟權，昭
13 然若揭。

14 (三) 相對人對於申請人工會歷來請求事項均有詳加調查並書面回
15 覆，亦有居中協調訴外人吳○○與申請人間之爭議，更將訴外
16 人吳○○調離中央站站長職位，實無不當勞動行為之認識：

17 1. 經查，相對人自申請人工會成立迄今對於申請人工會理、監事
18 會議及會員代表大會等提出之建議事項，相對人均會以函文回
19 覆辦理情形，此從相對人提供近 6 次覆申請人工會臨時會員代
20 表大會建議事項、理監事會議建議事項函（相證 1 號），皆有載
21 明申請人工會提案之案由及相對人辦理情形可證。

22 2. 進一步言之，對於申請人要求調查團體獎金挪用一案，相對人
23 亦詳為調查後於 108 年 5 月 6 日以 108 欣管人字第 0618 號函回

1 覆申請人工會辦理情形（相證 7 號），謹再說明相對人處理流程
2 如下：

3 (1) 申請人工會於 108 年 2 月 19 日召開第 10 屆第 3 次理監事會
4 議，其中提案八要求相對人查明團體獎金用途（相證 4 號）。

5 (2) 相對人旋即組成專案小組會同申請人工會伍開勳理事長，對
6 中央站全體員工進行 2 次調查。

7 (3) 申請人工會更於 108 年 8 月 26 日向臺北市勞動局就站務管
8 理爭議申請調解，於會中相對人即再次向申請人工會等人說
9 明調查結果，且申請人工會伍開勳理事長亦全程在場，調解
10 記錄會後亦經雙方當事人簽名在案，顯見申請人工會等均對
11 團體獎金調查結果知之甚詳（相證 8 號）。

12 3. 又，相對人不僅多次約見訴外人吳 OO 站長勸其撤回刑事告
13 訴，以利勞資雙方理性溝通，更為促進勞資和諧，依申請人工
14 會於 108 年 8 月 26 日勞資調解之主張【參相證 7 號第 1 頁勞方
15 主張第 4 點第（1）項），將訴外人吳 OO 於 108 年 10 月 3 日調
16 至總公司稽查組，足證申請人並無放任、默許訴外人吳 OO 向
17 申請人提出刑事告訴，反而積極協助勞資雙方解決爭議，何來
18 主觀上具有不當勞動行為之認識？

19 4. 綜上所述，依上開勞資脈絡以觀，相對人不僅對於申請人工會
20 歷次建議事項均審慎回覆，且已充分調查團體獎金挪用一案，
21 並以書面回覆申請人工會，更致力於促進勞資雙方和諧，且依
22 申請人工會要求將訴外人吳 OO 調離中央站站長，主觀上自無
23 不當勞動行為之認識。申請人再以：「申請人有向相對人提出請

1 求調查，迄今亦未受相對人書面回覆，全然不知調查結果為
2 何。...相對人放任其受僱人吳 OO 多次濫行告訴之行為」云云
3 （參申請人裁決申請書第 3 頁第 3、4 段、第 5 頁第 4 段），顯
4 無理由。

5 (四) 訴外人吳 OO 提起之刑事告訴並無使申請人工會等遭受任何不
6 利益待遇，且申請人工會等亦無證明訴外人吳 OO 提起之刑事
7 告訴與不利益待遇間有何因果關係：

8 1. 按最高行政法院 105 年判字第 40 號判決（附件二）：「工會法第
9 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂其他不利之待遇」，
10 必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且兩
11 者間具有相當因果關係始能成立。亦即應以基於為防止雇主對
12 於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會
13 相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他
14 不利之待遇。」可知，不利益待遇需以雇主行為與不利益待遇
15 間具有因果關係。

16 2. 經查，申請人裁決申請書均未說明申請人工會因訴外人吳 OO
17 於 108 年 6 月 14 日提起刑事告訴後造成何種不利益待遇之情
18 形，亦未說明兩者間之因果關係，足認申請人之裁決請求顯無
19 理由。

20 3. 事實上，申請人工會因會務向相對人申請會務假自 108 年 1 月
21 迄 10 月 17 日止，共召開理監事會議、研商、代表大會等共計
22 46 次，請假總時數共計 1,245 小時（相證 9 號），相對人均予核
23 准在案。其中申請人陳甲 OO 更分別於 108 年 5 月 27 日、6 月

1 22 日分別至韓國、湖南交流，相對人亦給予補助旅費（相證 10
2 號），且自 108 年 1 月 1 日迄今，新進員工共 64 名全為工會會
3 員（相證 11 號），顯見自訴外人吳 OO108 年 6 月 14 日向申請
4 人陳甲 OO 提出告訴以來，申請人工會均正常推動，並無因此
5 有打壓、刁難之情事，申請人工會等實無遭受任何不利益待遇。

6 4. 綜上所述，工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇並不包含
7 刑事告訴，且訴外人吳 OO 歷次提起之刑事告訴皆有合理依
8 據，亦無造成申請人工會任何不利益待遇，且從勞資脈絡以觀，
9 相對人更無不當勞動行為之認識，自不構成工會法第 35 條第 1
10 項第 1 款之不當勞動行為。

11 (五) 相對人並無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入：

12 1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「雇主或代表雇主行使管理權
13 之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成
14 立、組織或活動。」

15 2. 經查，相對人對於新進員工加入工會一事十分重視，故新進員
16 工於進入相對人公司任職報到時，均依相對人與申請人工會之
17 共識，除資格不符者外，均一律要求加入申請人工會，否則無
18 法完成報到手續，此從新進駕駛員報到單上需蓋企業工會章可
19 證。（相證 12 號）

20 3. 再者，自 108 年 1 月 1 日迄今，新進員工共 64 名全為工會會員
21 （相證 11 號）已如前述，現有員工除工會組織章程規定不得為
22 會員者外，其餘全數為工會會員。訴外人吳 OO 於 108 年 6 月
23 14 日向申請人陳甲 OO 提起刑事告訴後，並無導致員工不敢加

1 入申請人工會或影響工會決策、活動等情事，申請人一再主張：
2 「吳 OO 多次濫行告訴之行為，該行為顯已構成不當勞動行
3 為，為保申請人工會及其會員合法權益，避免寒蟬效應，導致
4 勞工不敢加入工會...。」云云（參申請人裁決申請書第 3 頁第
5 4 段、第 5 頁第 4 段），自有違誤。

6 4. 是以，訴外人吳 OO 提起之刑事告訴純屬其個人行為，相對人
7 並無放任其濫行告訴，且亦未不當影響、妨礙或限制工會之成
8 立、組織或活動，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
9 勞動行為。

10 (六) 相對人對於申請人工會歷來之理、監事會議及會員代表大會等
11 提出之建議事項均會以函文回覆辦理情形，並未因訴外人吳 O
12 O 提起刑事告訴或申請人提起本件不當勞動行為裁決而為相異
13 處理：

14 1. 相對人自申請人工會成立以來，對於申請人依內部提案程序作
15 成之工會理、監事會議及會員代表大會所提出之建議事項，均
16 會以正式函文回覆（相證 13 號）。

17 2. 更甚者，在申請人向相對人抗議訴外人吳 OO 於 107 年 4 月 1
18 日、107 年 4 月 23 日及 108 年 6 月 14 日屢次提起刑事告訴且
19 提起本件不當勞動行為裁決後，相對人仍舊對申請人於工會
20 理、監事會議及會員代表大會提出之建議事項均逐項積極回覆
21 （相證 1 號）。

22 3. 綜上所述，足見相對人致力於打造勞資和諧之工作環境，並無
23 因訴外人吳 OO 提起刑事告訴或申請人提起本件不當勞動行為

1 裁決而轉變與申請人工會間就勞資爭議問題之處理模式，實無
2 不當勞動行為之認識，更未構成任何不利益待遇或不當影響、
3 妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

4 (七) 申請人陳甲○○於 107 年 4 月 2 日對於訴外人吳○○提出之申
5 訴，相對人以審慎態度調查相關當事人，並於 107 年 4 月 30 日
6 回覆：

7 1. 經查，申請人陳甲○○於 107 年 4 月 2 日以中央站駕駛員之名
8 義向相對人申訴訴外人吳○○管理作為之缺失（相證 14 號），
9 相對人於收受申訴後，旋即於 107 年 4 月 12 日由副總經理主持
10 並會同企業工會理事長、營運組組長、稽查組組長、人勤組組
11 長等籌組專案小組進行詳細之調查。

12 2. 相對人分別調查訪談：陳甲○○（相證 15 號）、蔡○○、張○○
13 （相證 16 號）、曹○○（相證 17 號）、許○○（相證 18 號）、楊
14 ○○○（相證 19 號）、袁○○（相證 20 號）、余○○（相證 21 號）、
15 朱○○（相證 22 號）、曹○○（相證 23 號）。綜合上開訪談所有
16 相關人員、調閱監視設備及詳查相關資料後，專案小組隨即對
17 於申請人陳甲○○提出之申訴案件作出調查報告（相證 24
18 號）。並於 107 年 4 月 30 日將調查結果送簽呈於稽核組，並經
19 營運組、人勤組、稽查組、副總經理、總經理及董事長簽核後
20 回覆申請人陳甲○○（相證 25 號），且因申訴案調查內容涉及
21 相關人員隱私甚鉅，相對人遂以簡易書面之方式並輔以口頭向
22 申請人陳甲○○說明，實無申請人所述，針對中央站管理問題，
23 相對人全然未為回覆之情形。

1 3. 此外，如再從訴外人吳○○於 107 年 4 月 1 日及 107 年 4 月 23
2 日分別向申請人吳○○及訴外人高○○提出刑事告訴之時點，
3 並配合相對人上開調查流程以觀，足證相對人並無因訴外人吳
4 ○○提出刑事告訴後即對申請人陳甲○○提出之申訴案置若罔
5 聞，且倘真如申請人所述，相對人有默許、放任訴外人吳○○
6 打壓申請人工會之行為，相對人又何須勞師動眾透過籌組專案
7 小組之方式對於申訴案進行調查？

8 4. 綜上所述，依上開勞資脈絡以觀，相對人不僅未有不當勞動行
9 為之認識，亦未因訴外人吳○○提出刑事告訴而對申請人陳甲
10 ○○有任何不利益待遇之行為，更無對申請人工會有不當影
11 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，其理自明。

12 (八) 相對人依申請人工會要求將訴外人吳○○從中央站站長調至稽
13 查組組長，兩者職位屬相同層級，但主管津貼加給減少，實無
14 高升之情形：

15 1. 經查，相對人依申請人工會之要求於 108 年 10 月 3 日將訴外人
16 吳○○調任至稽查組組長，惟依相對人組織系統表可知，訴外
17 人吳○○原先隸屬於營業室底下營運站之中央站站長，現將其
18 調至勞安室底下之稽查組組長，兩者在組織系統上之層級皆相
19 同，並無高升之情（相證 26 號）。

20 2. 更甚者，再從相對人各級主管津貼標準表觀之（相證 27 號），
21 訴外人吳○○原先擔任中央站站長時，其主管津貼為 10,000 元
22 （中央站屬中站），然將其調至稽查組組長時，其主管津貼反而
23 變為 8,300 元，顯見訴外人吳○○因職務調動卻導致薪資待遇

1 之減少。

2 3. 綜上所述，訴外人吳○○不論從形式之組織架構或實質之薪資
3 待遇觀之，皆未因職務調動成稽核組組長而有提升，足證相對
4 人係為展現與申請人工會和平協商之誠意，遂依申請人工會之
5 要求調動訴外人吳○○之職務。

6 (九) 相對人核發之團體獎金係考量各站站長營業績效所給予，使用
7 方式全權交由各站站長自行決定，實與相對人依職工福利金條
8 例提供之職工福利金不同，兩者不可混為一談：

9 1. 相對人核發之團體獎金係考量各站站長管理調度指揮有功，達
10 成相對人制定之營運目標所給予之績效獎金，性質上屬各站站
11 長所有，並由其自行決定使用方式：

12 (1) 經查，團體獎金係相對人執行內部治理方式之一，旨在獎勵
13 各站站長調度指揮站上職務有功，性質上屬相對人給予各站
14 站長之獎金，合先敘明。

15 (2) 又，依相對人營運管理績效獎懲實施要點（下稱獎懲要點）
16 （相證 28 號）第二條訂定營運路線參數表（目標）S.O.P
17 第一項：「承公司所定年度預算營業收入分月目標，訂定各
18 站線每月營運目標，並將計算方式逕傳各站站長知悉。」可
19 知，作為核發團體獎金基礎之每月營運目標僅有各站站長知
20 悉。

21 (3) 此外，再依獎懲要點第四條獎懲規定第一項：「每月辦理目
22 標達成績效獎懲...。」之規定可知，基於營運目標所核發之
23 團體獎金全繫諸於各站站長個人之績效及其管理各站之績

1 效，經評比「目標達成率」第一名之站長方享有額外之團體
2 獎金，且如遭評比為第八、九名時，亦會遭到警告或懲戒之
3 不利待遇，足證團體獎金實係相對人給予營運績效優良站長
4 之額外獎金，而非考量全體站上同仁表現所給予，況且，相
5 對人實已於每季對表現良好之員工給予記功、嘉獎等獎勵。

6 (4) 再者，團體獎金既屬各站站長所有，相對人自不會也無法干
7 涉其使用方式，而訴外人吳○○基於回饋站上同仁之辛勞，
8 將其所有之團體獎金使用於採購年終禮品與全站同仁、拜拜
9 祭品等站上事務，且每筆支出皆有詳細記錄，更藉此免除中
10 央站所有員工繳交公基金之負擔，實無私自挪用「團體獎金」
11 之情事。

12 2. 團體獎金與職工福利金性質及使用用途並不相同，應予辨明：

13 (1) 按職工福利金條例第 2 條：「工廠礦場及其他企業組織提撥
14 職工福利金，依左列之規定：一、創立時就其資本總額提撥
15 百分之一至百分之五。二、每月營業收入總額內提撥百分之
16 ○・○五至百分之○・一五。三、每月於每個職員工人薪津
17 內各扣百分之○・五。四、下腳變價時提撥百分之二十至四
18 十。」可知，職工福利金之來源為公司資本額、每月營業收
19 入、員工薪津及下腳料。

20 (2) 經查，相對人自成立以來皆依職工福利金條例之規定提撥職
21 工福利金供全體員工辦理職工福利事業，且於各站設立職工
22 福利委員會，福利委員並從申請人工會依其內部程序選任，
23 以負責監督管理職工福利金之資金流向。

1 (3) 然團體獎金之性質如上所述，屬相對人考量各站站長營運績
2 效所核發，而由各站站長自行運用於各站事務。

3 (4) 由上開說明可知，職工福利金與團體獎金具有下列之差異：

4 A.性質不同：職工福利金之來源為相對人依循職工福利金
5 條例提撥；團體獎金來源為相對人考量各站站長本人營
6 運績效給予之獎勵。

7 B.用途不同：職工福利金之用途為相對人員工之急難救
8 助、獎學金、員工旅遊、自強活動等；團體獎金主要為
9 各站站長自行決定用途，惟各站站長多用於各站站上不
10 屬於公務之雜務事項（訴外人吳○○亦同）等。

11 3. 綜上所述，申請人主張：「團體獎金係全體站上同仁共同努力，業經公司肯定頒發給站上同仁，應歸屬站上所有同仁殊榮
12 分享...團體獎金全數歸還福利委員管理...。」云云（參申請人
13 裁決申請書第 2 頁第 2 段），顯然混淆職工福利金與團體獎金之
14 差異性，且未查明訴外人吳○○團體獎金之使用情形，自不可
15 採。
16

17 (十) 進一步言之，對於申請人要求調查團體獎金私自挪用一案，相
18 對人亦詳為調查後作出調查報告並於 108 年 5 月 6 日以 108 欣
19 管人字第 0618 號函回覆申請人工會辦理情形，謹詳細補充說明
20 相對人處理流程如下：

21 1. 申請人工會於 108 年 2 月 19 日召開第 10 屆第 3 次理監事會議，
22 其中提案八要求相對人查明團體獎金用途（相證 4 號）。相對人
23 旋即組成專案小組會同申請人工會伍開勳理事長，於 108 年 3

1 月 25 日對中央站全體 28 位員工進行 2 次訪談調查。內容主要
2 針對申請人工會關心之中央站團體獎金使用情形，及各站團體
3 獎金之使用狀況逐一詢問調查。

4 2. 嗣後相對人作出調查報告後於 108 年 4 月 2 日上送簽呈於勞安
5 組，經各層級單位簽核後，於 108 年 5 月 6 日以 108 欣管人字
6 第 0618 號函回覆申請人工會辦理情形（相證 7 號）。

7 3. 綜上所述，相對人實已依申請人要求對於團體獎金一事進行充
8 分詳細之調查，惟因涉及中央站全體 28 位員工之隱私保障，遂
9 將調查結果以書面回覆申請人工會，並將訪談記錄予以留存。
10 申請人再以：「申請人有向相對人提出請求調查，迄今亦未受相
11 對人書面回覆，全然不知調查結果為何。」云云（參申請人裁
12 決申請書第 3 頁第 3 段），顯無理由

13 (十一) 答辯聲明：

14 駁回申請人之裁決申請。

15 (十二) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

16 三、 雙方不爭執之事實：

17 1、 104 年 10 月 16 日吳 OO 調任至相對人中央站並擔任站長一
18 職，108 年 10 月 3 日吳 OO 調離中央站，至相對人總公司
19 任職。

20 2、 105 年 10 月 18 日申請人工會召開第 9 屆第 13 次理事會，
21 會中提案四案由載明：「建請公司檢討調閱駕駛行車錄影帶
22 案」（見申證 6 第 7 頁）。

23 3、 105 年 12 月 27 日申請人工會召開第 9 屆第 15 次臨時理監

1 事會會議，會中臨時動議提案：「建請公司檢討駕駛懲處爭
2 議案」(見申證 7 第 3 頁)。

3 4、106 年 4 月 5 日申請人工會召開第 9 屆第 15 次理事會，會
4 議提案四案由記載：「建請公司督導各站長及管理人員排班
5 應公平、合理案」(見申證 8 第 4 頁)。

6 5、107 年 1 月 22 日申請人工會召開第 9 屆第 18 次理事會，會
7 中提案五案由載：「建請退輔會應本著照顧榮民為宗旨，嚴
8 謹監督事業單位調派人士案。」(見申證 9 第 6 頁)。

9 6、吳 OO 對申請人工會副理事長陳甲 OO 於 107 年 4 月 1 日
10 LINE 對話紀錄提出刑事妨害名譽告訴，案經臺灣臺北地方
11 檢察署以 107 年度調偵字第 2790 號為不起訴處分(見申證
12 3)。

13 7、吳 OO 對申請人工會前理事長高 OO 於 107 年 4 月 23 日召
14 開之申請人工會第 9 屆第 19 次理監事會議提案內容，提出
15 刑事妨害名譽告訴，經臺灣臺北地方檢察署作成 108 年度偵
16 字第 1533 號不起訴處分，嗣又臺灣高等檢察署以 108 年度
17 上聲議字第 4519 號處分書，駁回吳 OO 再議聲請(見申證
18 1、2)。

19 8、107 年 9 月 27 日申請人工會召開第 10 屆第 1 次會員代表大
20 會，提案十二案由載：「建請公司檢討不適任站長案。」(見
21 申證 11 第 6 頁)。

22 9、108 年 6 月 26 日申請人工會向臺北市政府勞動局對相對人
23 申請勞資調解，調解不成立(見相證 8)。

1 10、申請人工會與相對人於勞資會議達成共識，公司新進員工一
2 律要求加入申請人工會，否則無法完成報到手續。

3 四、 本案爭點：

4 相對人中央站站長吳 OO 對申請人陳甲 OO 以「臺北市欣欣客
5 運股份有限公司企業工會第 10 屆第 3 次理、監事會議記錄提案
6 八」及「LINE 對話紀錄」之言論提出系爭刑事告訴，是否構成
7 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所定之不當勞動行為？

8 五、 判斷理由：

9 (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以
10 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
11 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
12 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
13 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
14 外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及
15 快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員
16 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為
17 是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客
18 觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影
19 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為
20 人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為
21 人具有不當勞動行為之認識即為已足。次按就雇主對於勞工
22 因行使團結權、團體協商權及團體爭議權之行為（包含發表
23 工會言論）提出訴訟之行為，是否構成不當勞動行為一節，

1 應以工會法施行細則第 30 條第 2 所訂之「顯不相當」作為判
2 斷標準，對於「顯不相當」之解釋，除應視個案中雇主所提
3 起之訴訟是否具有合理基礎，並應將雇主之主觀動機納入考
4 量，以進行綜合判斷（本會 106 年勞裁字第 24 號裁決決定參
5 照）。惟對該勞工所提出訴訟之行為如非雇主所為者，尚應斟
6 酌個案審查客觀事實之一切情狀，作為認定是否具有不當影
7 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形（本會 107
8 年勞裁字第 20 號裁決決定參照），合先敘明。

9 (二) 相對人中央站站長吳 OO 對申請人陳甲 OO 提出系爭刑事告
10 訴，依卷內事證，尚難認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
11 第 5 款所定之不當勞動行為：

12 1、申請人主張：(一)申請人工會於 105 年 10 月 18 日召開第 9
13 屆第 13 次理事會會議，會中提案四記載：「建請公司檢討調
14 閱駕駛行車錄影帶案」，起因於吳 OO 調取行車錄影帶，致
15 令工會會員認有受監視之情形；(二)申請人工會復於 105 年
16 12 月 27 日第 9 屆第 15 次臨時理、監事會，其中臨時動議
17 提案二案由記載：「建請公司檢討駕駛懲處爭議案」，申請人
18 工會經會員申訴認為吳 OO 處事有違公平原則之問題；(三)
19 再於 106 年 4 月 5 日，申請人工會第 9 屆第 15 次理事會會
20 議中提案四案由載明：「建請公司督導各站長及管理人員排
21 班應公平、合理案」，說明吳 OO 排站不公及變相以監視器
22 間接職場霸凌懲處駕駛；(四)107 年 1 月 22 日申請人工會召
23 開第 9 屆第 18 次理事會，會中提案五案由記載：「建請退輔

會應本著照顧榮民為宗旨，嚴謹監督事業單位調派人士案。」，會議紀錄並記載：「現欣欣客運公司近期晉用了軍中退休領終身俸多位人員，擔任公司首要職位，惟資深及優秀員工，卻無晉升機會，實有職場霸凌現象，在職員工無奈默默承受」等語、以及「.....又現公司中央站吳站長，未能善盡其管理、督導職責，在該站分化駕駛同仁，致該站駕駛只得調職、離職等，猶如『順我者生，逆我者亡』之情境，本會為保障會員權益，數次向公司反應，均無疾而終，該站駕駛同仁在此種環境工作，遑遑終日、何其痛苦！」等語。而在上開申請人工會提案後，吳○○先後針對申請人陳甲○○（申請人工會副理事長）不滿其調取行車錄影帶調查一事而在 LINE 群組上發表之言論、以及上開申請人工會第 9 屆第 18 次理事會會議紀錄涉及吳○○之言論，認有妨害其名譽因而提出刑事告訴。上情有檢察署不起訴處分書暨處分書、歷次會議紀錄在卷可佐（申證 1 至 3、6 至 9），且相對人並不爭執該紀錄書證之形式上真正，經核無誤，堪信為真。可知自吳○○104 年 10 月 16 日擔任相對人中央站站長以降（兩造所不爭執，見上開雙方不爭執之事實欄第 1 項），申請人工會確實一再指摘吳○○管理不當衍生諸多爭議，而吳○○無法認同申請人工會所指摘之不當事由，多次提出妨害名譽罪之刑事告訴，雙方間爭執不休，關係緊張之事實，足為認定。

2、嗣於 108 年 2 月 19 日申請人工會第 10 屆第 3 次理監事會，

1 會中提案八關於團體獎金用途案之說明又載：「一、.....公
2 司發放站上『團體獎金』，站長為公布周知，將其私自挪用
3 他途，影響站上同仁權益甚鉅。二、.....然有其站長卻私自
4 挪用他途，經該站福利委員同仁詢問，說明模糊不清，實令
5 人不解其心態為何！」等語(見申證4)，會後申請人陳甲 OO
6 將該會議紀錄公開放置休息室內，站內所有人員均可自由閱
7 覽。又申請人陳甲 OO 在中央站工會 LINE 群組表明：「該
8 團體獎金被私自挪用它途，損及會員權益.....」等語(見申
9 證5)，堪認申請人工會及陳甲 OO 確實有就相對人中央站
10 之團體獎金發放表示異議，並質疑該站站長吳 OO 私自挪用
11 它途。衡諸前述申請人工會與吳 OO 一直以來關係均為緊
12 張，吳 OO 先前曾因申請人工會或工會幹部對其之攻訐言論
13 而提起刑事告訴，雖互見起訴或不起訴之結果，但其為維護
14 名譽而行使訴訟上權利之可能性確實存在。是證人吳 OO 證
15 述：「我與申請人陳甲 OO 是同事關係，我是站長、他是駕
16 駛員。我向他提起告訴的原因是妨礙名譽，他在群組上說我
17 私自挪用(同事轉傳給我看的)，於工會的會議紀錄中亦有
18 說挪用團體獎金。」、「我是先在中央站的調度室的大桌子上
19 看到有放上開工會會議紀錄(大桌子是大家都可以使用，有
20 時候會在上面吃飯)，可以公開閱覽，我看到後，再去景新
21 站、中興站查看是否有公布在其他站區，在該二站的公布欄
22 上看到上開工會會議紀錄。我看完之後有發存證信函給申請
23 人陳甲 OO，告知他所說的並非事實，他應該來向我道歉，

1 他所說的挪用團體獎金已經妨礙我個人的名譽了，也涉及到
2 刑事的侵占、背信、詐欺。申請人陳甲○○從頭到尾皆置之
3 不理。我在 108 年 1、2 月間就有聽聞中央站工會代表有在
4 談論我挪用團體獎金一事，我有先跟這些代表解釋我並沒有
5 挪用，但他們沒有回應，之後工會做出上開會議紀錄，我就
6 發存證信函，之後 6 月提起刑事告訴。」、「提案 8 所講到的
7 團體獎金沒有交給福利委員會管理就是發生在中央站，公司
8 有八個站，上面團體獎金的事情就是發生在我們中央站，所
9 以提案 8 內容所講到所謂挪用團體獎金，我認為就是指我們
10 中央站。其他站都沒有發生此情形。」等語（見本件 108 年
11 12 月 2 日第 2 次調查會議紀錄第 3 至 4 頁），堪予採信。則
12 吳○○因上開申請人工會與申請人陳甲○○在上揭會議紀錄
13 暨通訊軟體 LINE 上之言論，對申請人陳甲○○提起系爭刑
14 事告訴，確有其原因事實而為訴訟權之行使（惟該案被告有
15 無罪嫌，尚非本會審理範圍）。

16 3、復查吳○○提起系爭刑事告訴前並未與任何人討論或請
17 教，相對人事前亦不知悉，提起該告訴後，相對人由他人轉
18 述得知，由董事長、總經理勸說吳○○可由公司協調處理，
19 無須採訴訟一途；且吳○○於該案應訊，亦係請休特別休
20 假，而非公假。此事實經證人吳○○證述綦詳附卷（見本件
21 108 年 12 月 2 日第 2 次調查會議紀錄第 4、5、7 頁），應予
22 採信。再徵諸兩造間之勞資關係脈絡：申請人工會如有提案
23 建議相對人者，相對人於收受後皆有以函文檢附「建議事項

1 分辨表」回復。尤其，針對上開吳○○管理不當一事，相對
2 人尚有組成專案小組、訪談申訴人即申請人陳甲○○及其他
3 同站人員等積極調查，嗣後亦將吳○○調離中央站；又關於
4 申請人工會關心之系爭團體獎金一事，相對人尚有會同申請
5 人工會理事長進行訪談調查、制作調查報告等，此有卷附之
6 相對人函文、調查相關資料可憑（見相證 1、7、14 至 25、
7 29）。其次，申請人工會與相對人於勞資會議達成共識，公
8 司新進員工一律要求加入申請人工會，否則無法完成報到手
9 續，採強制入會之事實，為兩造所不爭執（見上開雙方不爭
10 執之事實欄第 10 項），且申請人工會之會務假申請無遭相對
11 人不予核准，另相對人亦給予申請人工會幹部出國補助旅費
12 等情，亦有卷附書證可查（見相證 9、10），可見兩造間勞
13 資關係常日尚認平和，相對人並無嫌惡或敵視工會之意思。
14 據上，難遽認吳○○個人所提出之系爭刑事告訴與相對人有
15 關，相對人對此刑事告訴尚無不當勞動行為之認識。是申請
16 人主張相對人容任吳○○對申請人陳甲○○提出系爭刑事告
17 訴，進行打壓工會之活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
18 款之不當勞動行為云云，洵難認採。

19 4、申請人固主張申請人工會之批評言論相對人應予尊重，吳○
20 ○為代表相對人行使管理權之人，伊提出系爭刑事告訴之行
21 為可歸責於相對人云云，惟按雇主針對工會對伊所為之批評
22 言論，基於工會活動之保障，應負有容忍之義務，不可遽以
23 此理由否定工會言論之正當性，進而發動人事權給予工會幹

1 部不利之待遇，雖向為本會所肯認之見解（本會 100 年勞裁
2 字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號、106
3 年勞裁字第 33 號、106 年勞裁字第 45 號裁決決定參照）。
4 惟本件申請人工會或申請人陳甲 OO 之言論僅涉及吳 OO 個
5 人，吳 OO 亦係因其個人名譽受損而提起系爭刑事告訴，無
6 涉相對人，業判斷如前，則與前開工會對雇主之批評言論可
7 否等而視之，非無疑問，尚難祇以吳 OO 為代表雇主行使管
8 理權之人遽認系爭刑事案件應歸責於相對人。

9 5、其次，雖謂支配介入之行為人與作為責任主體之雇主未必同
10 一，而仍可能構成不當勞動行為，惟由前所認吳 OO 對申請
11 人陳甲 OO 所為系爭刑事告訴與相對人無涉，且事後相對人
12 之董事長、總經理均明確不認同吳 OO 提告行為以觀，難認
13 相對人對該刑事告訴有指示、通謀、容許或默認等情；且在
14 上開兩造間勞資關係脈絡下，相對人對申請人工會平日態度
15 並無不佳，而相對人不願系爭刑事告訴之提起，吳 OO 提告
16 行為顯然與相對人意思相左，即難遽認吳 OO 系爭刑事告訴
17 之行為屬可歸責於相對人之支配介入行為，是申請人主張本
18 件相對人亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
19 為云云，無足可採。

20 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
21 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

22 七、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
23 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

1 勞動部不當勞動行為裁決委員會

2 主任裁決委員 黃程貫

3 裁決委員 康長健

4 林佳和

5 張詠善

6 蔡志揚

7 侯岳宏

8 黃儁怡

9 徐婉寧

10 蘇衍維

11 吳慎宜

12 邱羽凡

13 中 華 民 國 1 0 9 年 2 月 7 日

14 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
15 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
16 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

17