

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 20 號

【裁決本文】

申請人：中華航空股份有限公司企業工會
設桃園市大園區航站南路 1 號

代表人：劉○○
住同上

代理人：朱○○、黃○○
住臺北市
魏千峯律師、姚妤嬋律師、李柏毅律師
住臺北市中正區林森南路 4 號 4 樓之 1

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：何煥軒
住同上

代理人：陳金泉律師、葛百鈴律師、黃胤欣律師
住臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

複代理人：李瑞敏律師、康立賢律師
住同上

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）107 年 8 月 10 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，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參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。
- 二、本件申請人提出本件裁決，請求確認相對人人力處副總經理陳甲○○控告申請人工會秘書長朱○○妨害名譽之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語，並請求本會核發救濟命令，嗣後針對前項部分更正為：「請求確認相對人人力資源處副總經理陳甲○○對申請人秘書長朱○○提起妨害名譽、個人資料保護法告訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」等語（見其補充理由(一)書第 2 頁），核申請人僅係按照卷內事證更正事實上之陳述而已，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，尚無不許。
- 三、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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。

四、除申請人請求核發救濟命令，與前揭提出裁決申請期日無關外，查本件申請人主張於107年1月16日相對人人力資源處副總經理陳甲○○對申請人秘書長朱○○所提之妨害名譽等行事告訴案件（案號：臺灣桃園地方檢察署106年度偵字第23895號，下稱系爭刑事案件）第1次開庭時，知悉相對人指派時任法律保險處事務部經理童○○擔任陳甲○○之告訴代理人，相對人並要求童○○至偵查庭瞭解狀況等語，據認相對人構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，核申請人既已於107年4月12日提出裁決申請，即合於前開90日法定期間規定，並無不法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

（一）申請人工會秘書長朱○○，因106年6月向會員發布一份「華航企業工會總會的會務報告」，其中對於會員代表陳乙○○被不當解僱一案（申證1），提及「現任之人力處陳副總經理甲○○先生，於台勤公司任職總經理期間，違法開除台勤三位工會幹部，三個家庭經濟頓失支柱，致家庭破碎，其中一位工會幹部配偶因不堪長期身心負荷壓力過大而自殺身亡。事後法院判定台勤公司解僱違法，還工會幹部清白，恢復原職。上述會刊內容遭相對人公司人力處副總陳甲○○提告刑事妨礙名譽等罪，並於106年8月2日、106年12月5日、107年1月16日分別出席內政部警政署航空警察局警詢通知（申證2）及桃園地方法院檢察署偵查庭（申證3）。申請人工會原以為相對人公司人力處副總陳甲○○以個人名義控告申請人工會秘書長，僅係個人訴訟權利之行使（申證4），詎料在107年1月16日之偵查庭中，陳甲○○之告訴代理人之一：相對人法律保險處事務部經理童○○，於偵查庭中向檢察官自陳，其為相對人公司指派為告訴代理人，不僅表示是公司指派其來要了解狀況的，對於申請人工會秘書長朱○○、

及朱○○之委任律師郭○○的答辯，更做了許多攻擊防禦。蓋本刑事案件並無雇主所得維護之權益，陳甲○○自己的名譽權，與相對人公司無涉，相對人公司於本案中無正當理由得以提訴來維護自己的權益。申請人工會自 107 年 1 月 16 日偵查庭中，方知悉相對人介入員工間訴訟，並指派法律保險處事務部經理經理協助對申請人工會幹部提告，顯然違反雇主中立義務，為不當支配介入工會之態樣，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 關於申請人 106 年 8 月 8 日發函相對人（申證 4 第 1 頁）之緣由，係申請人秘書長朱○○前收到內政部航空警察局 106 年 8 月 2 日警詢通知（申證 2），得知受提告妨害名譽等，因該時間點左右，相對人曾於兩造會談中提及維持勞資和諧，申請人遂於 106 年 8 月 8 日發函相對人建請事業單位撤銷告訴，但獲相對人 106 年 8 月 9 日回函表示「本公司非提起告訴之人、無撤告之權」（申證 4 第 2 頁）。申請人斯時遂信賴相對人，認為此為告訴人個人行為，直至 107 年 1 月 16 日桃園地檢署偵查庭，見相對人法律保險處法律事務部經理童○○擔任告訴人代理人並有相關陳述，始知悉本件不當勞動行為，先予敘明。

(三) 相對人人力處副總經理陳甲○○為「代表雇主行使管理權之人」，時任相對人法律保險處法律事務部經理之童○○亦同，或至少應為「近似代表雇主行使管理權之人」：

1、 查，依相對人所提出陳甲○○員工個人資料表（相證 2）可知，陳甲○○自 106 年 5 月 13 日起擔任相對人人力資源處副總經理，係相對人人力資源處最高主管；又人力資源處為申請人之對口單位，相對人發予申請人之公文，均由陳甲○○副總經理核決並代表用印，此相對人 106 年 8 月 9 日函文可參（申證 4 第 2 頁）。

2、 次查，依相對人所提出童○○員工個人資料表（相證 3）可

知，童○○於 105 年 10 月 16 日至 107 年 3 月 15 日間，擔任相對人法律保險處法律事務部經理，亦屬主管職，且童○○經理於 107 年 7 月 4 日第二次調查會議上，證稱其 107 年 1 月 16 日請假「只有法保處的副總簡○○知道，因為我的假單要得到副總同意」、工作職掌上「法律訴訟部分是公司對外涉及的大部分訴訟是由我們負責。」(107 年 7 月 4 日第二次調查會議會議記錄第 7 頁第 22 行、第 6 頁第 20 至 21 行)，可知童○○經理於法律保險處之層級，應僅低於部門主管之副總經理，亦屬相當層級之人員。

- 3、綜上，無論從形式上的職位、實質上的權限觀之，陳甲○○副總均為工會法第 35 條所謂「代表雇主行使管理權之人」無疑；至於時任相對人法律保險處法律事務部經理之童○○亦同，或至少應為「近似代表雇主行使管理權之人」。

(四) 依證人郭○○律師、童○○經理證詞，相對人於陳甲○○副總之提起告訴、童○○經理之擔任告訴代理人，應有意思聯絡；或至少行為人有體察雇主意思之行為。無論如何，陳甲○○副總對朱○○秘書長提起本案告訴，均可歸責於相對人：

- 1、首查，陳甲○○副總為代表雇主行使管理權之人，其提起本案告訴之行為構成不當勞動行為，本可歸責相對人。
- 2、次查，依證人證詞，可知相對人有透過由童○○經理擔任告訴代理人之方式，關切並介入本案告訴，相對人於本案告訴之不當勞動行為應有意思聯絡存在：

- (1) 證人郭○○律師證稱：「檢察官問童○○身分為何？為何會來擔任告訴代理人？童○○回應是公司指派我來了解狀況。」、「一、檢察官在問童○○身分時，童○○完全沒有提到與陳甲○○的私交關係。二、...以比例來說，童○○說的比例超過一半。」、「童○○在檢察官問到他的身分及為何會來擔任告訴代理人時，我聽到他說是華航公司的

法保，公司派他來了解狀況的。」(107年7月4日第二次調查會議會議記錄第2頁第27至28行、第3頁第28行至第4頁第4行、同頁第18至19行)

(2) 就107年1月16日出席偵查庭，證人童○○自承：「我請公假，公司有核准。」、「...我的假單要得到副總同意。」、「...三、沒有向公司報告開庭情形，但如果有長官或同仁關心問我的話，我會和他們說一些開庭的情形。...現在還是告訴代理人」(107年7月4日第二次調查會議會議記錄第7頁第9、22行、第8頁第24至25、28行)

(3) 綜合上述證詞，童○○經理於107年1月16日偵查庭，應確實曾稱受公司指派，其所謂私交受委任，僅事後卸責之詞；又由童○○經理出庭受核准公假（此與相證10第2頁團體協約第71條第2項顯然無關）、自稱有和長官、同仁說開庭情形、尚無解除告訴代理人委任，可推知相對人應有就本案告訴加以關切、介入，並與陳甲○○副總、童興華經理間有意思聯絡，或至少也容許、默認童○○持續擔任告訴代理人。既然相對人就本案告訴行為，與陳甲○○副總、童○○經理間應有意思聯絡，則不當勞動行為責任自可歸責於相對人。

3、縱無指示、通謀等意思聯絡，依證人證詞，本案告訴亦顯然係體察相對人厭惡申請人工會之意思所為，仍可歸責相對人：

(1) 查相對人對工會本不友善，自106年5月申請人第十屆理監事上任以來，打壓工會行為不斷，衍生多件裁決案件等勞資爭議（包括105年勞裁字第32號、105年勞裁字第33號、106年勞裁字第31號、106年勞裁字第33號、106年勞裁字第44號、106年勞裁字第45號、106年勞裁字第59、60號等，如加計桃園市空服員職業工會案件，數量更多），且相對人即使裁決結果不利，亦全數提起行政

(民事) 訴訟救濟。

(2) 甚至除本案陳甲○○副總對朱○○秘書長之告訴外，相對人對申請人理事張甲○○106年6月23日參與工會活動，亦提起刑事告訴及民事求償，有中時電子報107年6月5日「不滿遭影射血汗 華航告空服員誹謗不起訴」報導(申證5)、臺灣台北地方法院107年度訴字第559號民事判決(相對人亦上訴中)(申證6)可證；對申請人工會、申請人理事長劉○○、第三分會幹事林○○、會員張乙○○參與107年1月22日記者會等工會活動，提起民事損害賠償訴訟，現案分台灣桃園地方法院107年度訴字第1252號(純股)，有相對人民事起訴狀(不含證物附件)、開庭通知可證(申證7)。

(3) 綜上，相對人顯係意圖以長期司法戰弱化工會，其對申請人有嫌惡意向，至為明顯。則縱使無意思聯絡存在，以本件勞資關係脈絡，亦足認定陳甲○○副總、童○○經理體察相對人厭惡申請人工會之意思，配合相對人長期司法戰策略，以進行本案告訴，其不當勞動行為，自仍可歸責相對人。

(五) 相對人引用實務見解，主張提起刑事告訴之行為，應不會構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云，惟陳甲○○副總提起本案妨害名譽、個人資料保護法之告訴，顯欠缺事實及法律上基礎，並有不當勞動行為之動機，仍應構成不當勞動行為：

1、緣陳甲○○副總提起本案告訴之理由，無非係因申請人秘書長朱○○106年6月23日以寄件人為申請人工會之電子郵件，向會員寄發「總會秘書處會務報告」，附檔會務報告內容提及：「有關會員代表陳乙○○被不當解僱一案，經理事會討論後，鑒於現任之人力處陳副總經理甲○○先生，於台勤任職總經理期間，利用行政管理職權顛預違法開除台勤三

位工會幹部，三個家庭經濟頓失支柱，致家庭破碎，其中一位工會幹部配偶因不堪長期身心負荷壓力過大而自殺身亡。事後法院判定台勤行政裁量違法，還工會幹部清白，恢復原職，但亡羊補牢為時已晚，不可逆之傷害已造成。本會戒慎恐懼，必當防止如此遺憾之事在中華航空公司繼續上演，為使會員免於類似陳員事件甚或台勤憾事發生，本會將戮力保護全體會員，並將比照陳員案例給予協助。」等語（申證 1 第 2 頁、相證 1），經陳甲○○副總認為涉及妨害名譽、違反個人資料保護法。

2、經查，陳甲○○副總就申請人 106 年 6 月 23 日會務報告內容，對朱○○秘書長提起妨害名譽告訴，顯欠缺事實上及法律上之合理基礎：

- (1) 按刑法第 310 條第 3 項前段「對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。」又裁決實務上認工會活動言論應有「真實惡意」原則適用，只要行為人並非故意捏造虛偽事實，或並非因重大的過失或輕率而致其所陳述與事實不符，不應構成妨害名譽之犯罪，此可參 貴會 105 年勞裁字第 26 號裁決要旨：「本會衡酌國內實務見解及國外法例，認工會或受僱人因進行工會活動所為言論，既受工會法保障而攸關重要法益，其是否具有正當性，應適用上開司法院大法官會議釋字第 509 號解釋、最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決揭示之原則決之。」（附件 3）
- (2) 陳甲○○副總認申請人 106 年 6 月 23 日會務報告涉及妨害名譽之理由，略為臺勤公司解僱案民事訴訟尚進行中、訴訟期間有給予工會幹部補貼非頓失生活支柱、工會幹部配偶自殺係原有重度憂鬱症，該會務報告內容不實指稱其顛預解僱、為工會幹部配偶自殺主因，該當刑法第 309 條公然侮辱罪、第 310 條誹謗罪（見相對人答辯書第 3 頁）。

- (3) 但查臺勤公司於 101 年 2 月 4 日解僱高雄航勤工會理事長鄭○○、理事陳丙○○及王○○、會員代表楊○○，經貴會 101 年勞裁字第 9 號裁決構成不當勞動行為，臺勤公司提起行政訴訟，嗣經台北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號判決、最高行政法院 103 年度判字第 357 號判決駁回確定。此謹提出最高行政法院 103 年度判字第 357 號判決為證（申證 8）。臺勤解僱案事發後，當事人之一的楊○○，其配偶於 101 年 6 月 2 日自殺，此經媒體報導載：「楊姓員工表示，妻子是因為承受不了他 2 年後就可退休，結果卻被資方『羅織罪名惡意解僱』，導致憂鬱病症再度發作，才選擇自殺結束生命。」有蘋果日報 101 年 6 月 8 日「憂鬱妻自殺 台勤勞資糾紛勞工控訴」、苦勞網 101 年 7 月 2 日「台勤公司違法解僱確立 限期回復工作權」報導可參（申證 9）。陳甲○○副總時任臺勤公司總經理，解僱爭議剛發生時之新聞報導並載有：「他又說，過年後，2 月 2 日台勤調薪勞資再度協議，台勤公司總經理陳甲○○南下協商態度轉趨強硬，一概拒絕工會任何訴求，3 日突然召見他們北上，隔天即被告知解僱，昨天收到公司解僱函文。」此中央社 101 年 2 月 6 日「台勤公司解僱 4 工會幹部」報導可參（申證 10）。由上可知，關於陳甲○○副總擔任台勤公司總經理期間，確曾發生解僱工會幹部並經裁決確定構成不當勞動行為之事件，也確實有一工會幹部配偶自殺憾事，此均有相關報導、裁決決定書、法院判決可為依據（申證 8 至 10）。
- (4) 則申請人就三分會會員代表陳乙○○受解僱案，經理事會決議擬給予協助，並於會務報告中引用評論台勤解僱事件，此本屬善意所為並可受公評，且經合理查證亦有所本，申請人 106 年 6 月 23 日會務報告顯難構成妨害名譽，陳甲○○副總就此提告妨害名譽，顯然欠缺事實及法律上合理

基礎。

- 3、此外，陳甲○○副總就申請人 106 年 6 月 23 日會務報告內容，另有對朱○○秘書長提起違反個人資料保護法之告訴，此同樣顯然欠缺事實上及法律上之合理基礎：
 - (1) 查，陳甲○○副總除提告妨害名譽外，亦有提告個人資料保護法部分，此可見警詢通知書、地檢署傳票（申證 2、3）。
 - (2) 次查，個人資料保護法第 41 條固然設有非法利用個人資料罪，然觀 106 年 6 月 23 日會務報告內容，其中提及陳甲○○姓名、現職為人力處副總經理部分，本為華航公司全體員工眾所皆知之資訊；至於陳甲○○副總前曾任臺勤公司總經理職位，亦屬公開資訊，此不但「各關係企業董事、監察人及總經理資料」本為相對人依法令必須於年報上揭露之事項，並有台勤解僱爭議案相關報導加以登載（申證 10）；加上該段文字之目的，係向會員說明理事會決議協助會員代表陳乙○○受解僱案，亦無非法利用個人資料罪之主觀犯意。
 - (3) 是以，僅憑 106 年 6 月 23 日會務報告內容，立於客觀理性一般人之角度，應也可輕易判斷，該會務報告絕無任何侵害任何個人資料或隱私之可言。
 - (4) 綜上，陳甲○○副總就該會務報告提告違反個人資料保護法，亦顯然欠缺事實及法律上合理基礎。
- 4、又依本件勞資關係脈絡，勞資雙方裁決、民刑事訴訟、勞資爭議不斷（如本書狀第 8 頁第 1 點），相對人應有不當勞動行為之動機。
- 5、更甚者，基於裁決實務上揭示之雇主對企業內工會活動及批評言論之「容忍義務」，雇主理應優先採澄清回應之方式，而非對工會批評言論逕行懲處，遑論直接提起刑事告訴。惟查，106 年 6 月 23 日會務報告顯屬工會言論，非秘書長朱

○○個人言論，相對人更已於 106 年 6 月 25 日以主旨「回應企業工會 0623 總會秘書處會務報告」發信全員，加以回應稱：「顯係工會有心人士誹謗、侵害個人名譽之惡意。」，有相對人人力資源處 106 年 6 月 25 日電子郵件可證（申證 11），而陳甲○○副總執意提起本案告訴，與相對人上開回應前後呼應，顯相對人出於製造寒蟬效應之動機，該行為也確實會對工會活動造成不利影響，自屬支配介入之不當勞動行為無疑。綜上，依裁決實務見解，陳甲○○副總提起本案妨害名譽、個人資料保護法之告訴，顯欠缺事實及法律上基礎，並有不當勞動行為之動機，仍應構成不當勞動行為。

(六) 請求裁決事項：

- 1、 確認相對人人力資源處副總經理陳甲○○對申請人秘書長朱○○提起妨害名譽、個人資料保護法告訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 2、 命相對人自貴會裁決決定書送達起 7 日內將本號裁決決定書主文以及理由以標楷體 16 號字型公告於相對人內部網站（中華航空企業資訊網）首頁 30 日以上。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 相對人公司現任人力資源處副總經理陳甲○○對朱○○提出刑案告訴，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

- 1、 按朱○○現擔任申請人工會秘書長，負責處理工會對內及對外行政事務。孰料，朱○○於 2017 年 6 月 23 日，以寄件人為申請人工會之電子郵件，向工會會員寄發電子郵件主旨為「總會秘書處會務報告」，附檔內容標題為「華航企業工會總會的會務報告」，其中會務報告內容敘及：「3、三分會陳乙○○遭不當處分，工會決議予之協助。有關會員代表陳乙○○被不當解僱一案，經理事會討論後，鑒於現任之人力處

陳副總經理甲○○先生，於臺勤任職總經理期間，利用行政管理職權顛預違反開除臺勤三位工會幹部，三個家庭頓失經濟支柱，致家庭破碎，其中一位工會幹部配偶因不堪長期身心負荷壓力過大而自殺身亡。事後判定臺勤行政裁量違法，還工會幹部清白，恢復原職，但亡羊補牢為時已晚，不可逆之傷害已造成。本會戒慎恐懼，必當防止如此遺憾之事在中華航空公司繼續上演，為使會員免於類似陳員事件甚或臺勤憾事發生，本會將戮力保護全體會員，並將比照陳員案例給予協助。」(相證一)。

- 2、惟按，臺勤公司解僱工會幹部之民事訴訟案件，於朱○○寄發上述電子郵件當時仍在最高法院審理中，然於解僱訴訟審理期間，臺勤公司當時為讓遭解僱之工會幹部於訴訟期間生活暫無後顧之憂，更在立法委員管○○協調下，於訴訟期間按月給予薪資補貼，亦無朱○○寄發電子郵件所稱，遭解僱之工會幹部頓失生活支柱之情事。
- 3、此外，朱○○上述電子郵件所稱某名遭解僱工會幹部之配偶自殺身亡乙事，實則該名工會幹部之配偶早罹患有重度憂鬱症，自殺身亡事件發生為 2012 年 6 月 2 日。惟該名遭解僱之工會幹部，已於 2012 年 7 月 16 日針對其在機場高速駕駛車輛橫闖機坪、影響飛安之行為表示向臺勤公司表示道歉、認錯及無條件接受懲處，臺勤公司考量因其配偶突然自殺身亡，家中發生悲劇，本於人情之常，臺勤公司接受該遭解僱之工會幹部之道歉、認錯，並同意讓其於 2012 年 8 月復職，可謂仁至義盡。朱○○完全未詳細查明上述事實發生經過（亦即朱○○並未盡最基本的查證義務），即以上述電子郵件內容寄發給工會會員，不實指稱陳甲○○有顛預解僱之作為（意指陳甲○○濫權）且不實隱喻陳甲○○是造成該名遭解僱之工會幹部配偶自殺身亡之主因，朱○○此舉已該當刑法第 309 條公然侮辱罪、310 條誹謗罪之刑責。

4、因上述朱○○電子郵件內容對於陳甲○○之不實指控，業已造成陳甲○○個人名譽嚴重受損，因此陳甲○○始對朱○○提出刑案告訴。從而，陳甲○○個人對朱○○提出刑案告訴，乃事發有因，而非濫行提告，更無申請人所稱有相對人有介入、影響或妨礙工會活動之情事。

(二) 童○○同意擔任陳甲○○之告訴代理人，僅係其個人行為，相對人亦絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為：

1、按臺勤公司為相對人公司之投資關係企業，相對人公司持有臺勤公司 47.35%的股權，乃臺勤公司最大股東。是以在相對人公司內部設有投資發展管理室，負責各關係企業之投資業務。陳甲○○於 2009 年 10 月 1 日起經相對人調派擔任臺勤公司總經理職務，此有陳甲○○人事資料表可參(相證二)，並任職至 2013 年 8 月 1 日。而童○○則分別於 2011 年 12 月 1 日起至 2014 年 7 月 12 日、2015 年 10 月 8 日起至 2016 年 10 月 16 日止二段期間，於相對人公司投資發展管理室擔任經理職務(相證三)。而臺勤公司解僱三名工會幹部乙案，時間點發生於 2012 年 2 月 4 日，故就上述解僱案，當時擔任相對人公司投資管理發展室經理職務之童○○，與當時擔任臺勤公司總經理職務之陳甲○○，在業務上多有往來與聯繫。

2、陳甲○○於 2017 年 5 月 13 日起調任擔任相對人公司人力資源處副總經理職務，而童○○則於 2016 年 10 月 16 日起調任至相對人公司法律保險處法律事務部擔任經理職務。陳甲○○於 2017 年 6 月 26 日，就上述朱○○於 2017 年 6 月 23 日寄發電子郵件涉犯刑法公然侮辱、誹謗罪等為由，向保安警察局保安警察大隊第二大隊第一分隊提出刑案告訴(相證四)。臺灣桃園地方法院檢察署則於 2018 年 1 月 16 日召開第一次偵查庭(相證五)。

3、在陳甲○○提出刑案告訴後，臺灣桃園地方法院檢察署於2018年1月16日召開第一次偵查庭前，陳甲○○因認為其本身並無法律方面之專業知識，而當時任職相對人公司投資管理發展室經理職務之童○○，因當時業務上之關係相當熟悉臺勤公司解僱工會幹部案之事實來龍去脈，陳甲○○為藉助童○○之法律專業（檢方召開偵查庭前，童○○早已於2016年10月16日起調任擔任相對人公司法律保險處法律事務部之經理），協助檢方釐清事實及給予其個人在偵查程序中之法律上協助，陳甲○○以私人名義委任童○○擔任刑案之告訴代理人。而童○○認為其個人與陳甲○○間，為多年熟識之同事及長官部屬之關係，基於私人及同事間之情誼遂同意接受陳甲○○個人之委任擔任刑案告訴代理人，此乃合法之刑事案件告訴委任程序，與相對人公司無關，相對人亦無指派童○○擔任陳甲○○之告訴代理人。故絕無申請人所稱相對人有打壓工會活動之情事。至於童○○於刑案偵查程序稱，相對人公司也想瞭解本案事實真相，童○○上述陳述僅係向檢察官說明，因相對人公司有部分長官，出於對陳甲○○同事情誼上之關心，也想瞭解全案事實真相爾，絕無申請人工會所稱相對人介入本件刑案告訴程序而構成不當勞動行為之情事！

4、至於申請人稱童○○在偵查程序提出許多攻擊防禦方法云云，然童○○僅係在偵查程序中向檢察官詳細說明當時臺勤公司解僱工會幹部乙案之事實始末，而此本即為告訴代理人所應負之職責所在，何來有申請人所稱相對人構成不當勞動行為之情事！

(三) 依證人郭○○及童○○之證詞均可證明，相對人並未指派童○○擔任陳甲○○之告訴代理人：

1、證人郭○○於107年7月4日第二次調查會議證稱：「康裁決委員問：請問證人，是否有明確聽到童○○說是公司指派

為陳甲○○之告訴代理人或相類似的話？證人答：檢察官問童○○身為何？為何會來當告訴代理人？童○○回應是公司指派我來瞭解狀況。相對人代理人問證人：童○○是否有說他是相對人公司指派為告訴代理人？童○○在檢察官問到他的身分及為何會來擔任告訴代理人時，我聽到他說是華航公司的法保，公司派他來瞭解狀況的。」。

- 2、證人童○○於 107 年 7 月 4 日第二次調查會議證稱：「康裁決委員：請問證人陳甲○○委任證人擔任告訴代理人是陳甲○○自己提出還是公司指派的？證人答：是陳甲○○自己提出的。康裁決委員：請問證人有無表示是公司指派為告訴代理人？有無表示是公司指派其要來瞭解狀況的？證人答：我不可能表示說是公司指派為陳甲○○的告訴代理人。我不記得有這麼說。如果有類似的話，應該是全公司很多長官跟同仁都關心朱○○這件事，所以意思應該是公司很多長官和同仁都想了解這案件的狀況。申請人代理人問：證人當天有無與陳甲○○一同搭乘公司公務車前往地檢署？證人開完偵查庭後有無向公司任何人報告開庭情形？證人答：確定無搭公務車、沒有向公司報告開庭情形。相對人代理人問：法保處在處理公司對外的法律訴訟時，有何處理程序（例如是否需要上簽呈？本件陳甲○○委任你擔任告訴代理人有無循該程序？證人答：法保處處理所有公務，都必須上簽呈，求得公司最後的決定。本案沒有任何簽呈」。
- 3、由上述二位證人證詞可證明（因證人郭○○並未證稱有聽到童○○說是相對人公司指派其擔任陳甲○○之告訴代理人），相對人並未指派童○○擔任陳甲○○之告訴代理人，申請人主張是相對人指派童○○擔任陳甲○○之告訴代理人乙事，顯非事實。
- 4、此外，相對人公司法保處工作內容雖負責契約審核、法律諮詢及法律訴訟，但在處理相對人公司對外法律訴訟時，法保

處必需上簽呈簽奉公司核定，始得對外擔任公司之訴訟代理人或告訴代理人。然依據童○○上揭證詞可證，有關其同意擔任陳甲○○告訴代理人乙事，其並未上簽呈簽奉公司核定，且偵查庭後也未向相對人公司報告開庭情形，在在足證申請人主張是相對人指派童○○擔任陳甲○○之告訴代理人乙事，完全是子虛烏有。

(四) 童○○純粹是因與陳甲○○間之多年同事及私交關係，而同意接受陳甲○○個人之委任擔任告訴代理人，與相對人公司無涉：

1、 證人童○○於 107 年 7 月 4 日第二次調查會議證稱：「相對人代理人問：為何陳甲○○會找你擔任告訴代理人？證人為何會答應擔任告訴代理人？證人答：我與陳甲○○有良好同事的關係，我進華航時候就是他招募的，他當時是人力處員工關係部的經理，我進華航一開始就是在人力處的員工關係部，他是我的直屬長官。台勤 0107 事件我又是華航負責台勤的窗口，深知該案所有事實，所以陳甲○○委任我到地檢署還原整個事實。」由此可證，童○○同意擔任陳甲○○之刑案告訴代理人，乃因其與陳甲○○有多年長官部屬的情誼及私交，且因童○○熟稔台勤解僱工會幹部乙案之全案事實來龍去脈，乃最適合擔任陳甲○○告訴代理人之不二人選，協助陳甲○○讓檢察官瞭解告訴內容及還原台勤解僱工會幹部乙案之全案事實。

2、 至於證人郭○○證稱：「檢察官在問童○○身分時，童○○完全沒有提到與陳甲○○間之私交關係」，原因在於檢察官在偵查庭中根本沒有詢問童○○與陳甲○○間有何私交關係之問題，又如何期待童○○主動向檢察官陳述其與陳甲○○間之私交關係。

(五) 童○○請公假前往偵查庭執行告訴代理人職務，純粹是因其個人判斷陳甲○○遭朱○○誹謗乙事，是因公涉訟，故依據

相對人與申請人間之團體協約第 71 條第 2 項規定，會員因執行公務而涉訟時，相對人公司應給予必要之協助（相證十）。而其個人不想損及特休假權益下，以請公假方式出席偵查庭。但並非表示係因相對人業已指派其擔任陳甲○○告訴代理人之故。

- (六) 退萬步言，縱使如申請人所稱，童○○是相對人公司指派其擔任陳甲○○之告訴代理人，依據相對人與申請人間之團體協約第 71 條第 2 項規定，會員因執行公務而涉訟時，相對人公司應給予必要之協助（相證十）。朱○○2017 年 6 月 23 日電子郵件收件人為相對人公司全體員工，包括陳甲○○在內），陳甲○○因相對人調派擔任臺勤公司總經理職務處理勞工事務乙事，遭朱○○侮辱及誹謗其名譽，自屬因執行公務而涉訟，如依申請人所述相對人公司指派童○○擔任陳甲○○之告訴代理人，相對人此舉亦完全符合相對人與申請人工會簽署之團體協約第 71 條第 2 項規定，相對人絕不構成不當勞動行為。更遑論，朱○○根本完全不清楚臺勤解僱工會幹部乙案之全案過程及經過，例如臺勤公司當時為讓遭解僱之工會幹部於訴訟期間生活暫無後顧之憂，更在立法委員管○○協調下，於訴訟期間按月給予薪資補貼，亦無朱○○寄發電子郵件所稱，遭解僱之工會幹部頓失生活支柱之情事。另外，朱○○電子郵件所稱某名遭解僱工會幹部之配偶自殺身亡乙事，實則該名工會幹部之配偶早罹患有重度憂鬱症，自殺身亡事件發生為 2012 年 6 月 2 日。惟該名遭解僱之工會幹部，已於 2012 年 7 月 16 日針對其在機場高速駕駛車輛橫闖機坪、影響飛安之行為表示向臺勤公司表示道歉、認錯及無條件接受懲處，臺勤公司考量因其配偶突然自殺身亡，家中發生悲劇，本於人情之常，臺勤公司接受該遭解僱之工會幹部之道歉、認錯，並同意讓其於 2012 年 8 月復職。以上過程朱○○完全未經查證，即恣意散佈誹謗陳甲○○個人名譽之不實內

容，陳甲○○提出刑事告訴，確實具有其事實上及法律上之基礎，相對人亦當然不構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

(七) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(八) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 106年6月23日，申請人工會秘書長朱○○向工會會員寄發電子郵件主旨為「總會秘書處會務報告」，附檔內容標題為「華航企業工會總會的會務報告」，其中會務報告內容載明：「3、三分會陳乙○○遭不當處分，工會決議予之協助。有關會員代表陳乙○○被不當解僱一案，經理事會討論後，鑒於現任之人力處陳副總經理甲○○先生，於臺勤任職總經理期間，利用行政管理職權顛預違反開除臺勤三位工會幹部，三個家庭頓失經濟支柱，致家庭破碎，其中一位工會幹部配偶因不堪長期身心負荷壓力過大而自殺身亡。事後判定臺勤行政裁量違法，還工會幹部清白，恢復原職，但亡羊補牢為時已晚，不可逆之傷害已造成。本會戒慎恐懼，必當防止如此遺憾之事在中華航空公司繼續上演，為使會員免於類似陳員事件甚或臺勤憾事發生，本會將戮力保護全體會員，並將比照陳員案例給予協助。」等語。

(二) 106年6月26日，陳甲○○就朱○○於106年6月23日寄發電子郵件涉犯刑法公然侮辱、誹謗罪、違反個人資料保護法等為由，向保安警察局保安警察大隊第二大隊第一分隊提出刑案告訴（即系爭刑事案件）。

(三) 106年8月2日、106年12月5日，內政部警政署航空警察局就系爭刑事案件通知朱○○調查。

(四) 107年1月16日，臺灣桃園地方檢察署召開系爭刑事案件之第1次偵查庭。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：申請人有關相對人指派時任法律保險處事務部經理童○○，擔任人力資源處副總經理陳甲○○對申請人工會秘書長朱○○提告系爭刑事案件之告訴代理人、相對人指派童○○瞭解系爭刑事案件情形、童○○對於朱○○及其委任辯護人進行攻擊防禦等之主張，是否為真？陳甲○○對朱○○提告系爭刑事案件之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，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之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及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之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。

(二) 申請人主張相對人指派時任法律保險處事務部經理童○○，擔任人力資源處副總經理陳甲○○對申請人工會秘書長朱○○提告系爭刑事案件之告訴代理人；指派童○○瞭解系爭刑事案件情形；以及對朱○○及其辯護人郭○○律師進行攻擊防禦云云，經核證人證詞，尚難認為真實：

1、 申請人主張：申請人工會秘書長朱○○因 106 年 6 月發布一份「華航企業工會總會的會務報告」遭相對人人力資源處副

總經理陳甲○○提出妨害名譽、違反個人資料保護法等刑事告訴。申請人工會原以為陳甲○○係以個人名義控告朱○○，僅係個人訴訟權利之行使，惟在系爭刑事案件 107 年 1 月 16 日之偵查庭中，陳甲○○之告訴代理人之一，即時任相對人法律保險處事務部經理童○○，於偵查庭中向檢察官自陳，其為相對人公司指派為告訴代理人，不僅表示是公司指派其來要了解狀況的，對於申請人工會秘書長朱○○、及朱○○之委任律師郭○○的答辯，更做了許多攻擊防禦等語。惟為相對人所否認，並以：陳甲○○以私人名義委任童○○擔任系爭刑事案件之告訴代理人，與相對人無關，相對人亦無指派童○○擔任陳甲○○之告訴代理人以瞭解系爭刑事案件之狀況等語置辯。是本會首應審查者，乃申請人有關相對人指派時任法律保險處事務部經理童○○，擔任人力資源處副總經理陳甲○○對申請人工會秘書長朱○○提告系爭刑事案件之告訴代理人；指派童○○瞭解系爭刑事案件情形；以及對朱○○及其辯護人郭○○律師進行攻擊防禦等之主張，是否為真？合先敘明。

- 2、本會依申請人之申請傳喚系爭刑事案件之辯護人郭○○律師、告訴代理人童○○，在不違反偵查不公開原則之前提下到會作證，其中，郭○○律師證稱：「(問：是否擔任申請人朱○○之刑事辯護人?) 桃園地檢署 106 年度偵字第 23895 號刑事案件被告朱○○之辯護人。」、「(問：是否有明確聽到童○○說：「是公司指派為陳甲○○之告訴代理人」或相類似的話?) 檢察官問童○○身分為何?為何會來擔任告訴代理人?童○○回應是公司指派我來了解狀況。」、「(問：檢察官詢問童○○是否為告訴代理人時，童○○是否有否認擔任告訴代理人?) 沒有。」、「(問：童○○在 107 年 1 月 16 日偵查庭中，是否有作攻擊防禦?如有，大致內容為何?) 告訴人所提告部分是朱○○違反個資法、涉及刑事誹謗罪。

童○○針對朱○○向工會會員所發布的報告中提到違法解僱、台勤工會幹部經濟頓失支柱兩個部分(申證1)做補強。童○○就違法解僱部分提到有關台勤工會幹部後續民事訴訟的結果，主張台勤公司並無違法，另針對經濟頓失支柱部分，則提出台勤公司有為工會幹部申請補助，並未造成經濟頓失支柱。」、「(問：當日偵查庭檢察官是否有詢問童○○與告訴人間的私交關係?)檢察官沒有特別問這問題，檢察官在問童○○身分時，童○○完全沒有提到與陳甲○○的私交關係，只有說到是公司派他來了解狀況。」、「(問：童○○是否有說他是相對人公司指派為告訴人的代理人?)童○○在檢察官問到他的身分及為何會來擔任告訴代理人時，我聽到他說是華航公司的法保，公司派他來了解狀況的。」等語，勾稽證人童○○證述：「(問：是否107年1月16日出席桃園地檢署進行陳甲○○告訴朱○○的案件?如有，是以何身分出席?)有，以告訴代理人身分出席。是陳甲○○委任我擔任告訴代理人，有提出委任狀。」、「(問：陳甲○○委任證人擔任告訴代理人是陳甲○○自己提出，還是公司指派的?)陳甲○○自己提出的。」、「(問：在107年1月16日偵查庭中證人主要陳述內容為何?)我當天所講的都是還原事實，朱○○主述陳甲○○的事情，當時我是擔任投資管理處經理，是華航負責關係企業的窗口，當時所有關係企業要向華航報告事項，都要透過我，包括台勤公司，因此我應該是除了陳甲○○(當時為台勤總經理)以外，最知道台勤事件的華航同仁。我主要在還原台勤事件的事實。」、「(問：相對人公司是否知道你當天請假去擔任陳甲○○的告訴代理人?)只有法保處的副總簡○○知道，因為我的假單要得到副總同意。」、「(問：有無表示是公司指派為告訴代理人?有無表示是公司指派其來要了解狀況的?)一、我不可能表示說是公司指派為陳甲○○的告訴代理人。二、我不記得有

這麼說，如果有類似的話語，應該是全公司很多長官跟同仁都關心朱○○這件事，所以意思應該是公司很多長官和同仁都想知道這案件的狀況。」、「一、我與陳甲○○有良好同事的關係，我進華航時候就是他招募的，他當時是人力處員工關係部的經理，我進華航時一開始就是在人力處的員工關係部，他是我的直屬長官。台勤 0107 事件我又是華航負責台勤的窗口，深知該案所有事實，所以陳甲○○委任我到地檢署還原整個事實。二、法保處處處理所有公務，都必須上簽呈，求得公司最後的決定，本案沒有任何簽呈。三、當時我請公假的時候，我認為華航與華航企業工會間的團體協約第 71 條有提到會員因執行公務而涉訟，公司應給予協助，因此我依據此條試著向公司請公假，否則會損害我個人特休假權益。四、我在地檢署並沒有做出法律的攻擊防禦方法，全部都是事實還原跟釐清。」等語（以上均見本件 107 年 7 月 4 日第 2 次調查會議紀錄）。

- 3、可知相對人並無指派時任法律保險處事務部經理童○○，擔任人力資源處副總經理陳甲○○對申請人工會秘書長朱○○提告系爭刑事案件之告訴代理人之事實，洵堪認定。其次，關於申請人主張童○○於系爭刑事案件偵查庭中陳稱係相對人公司指派伊擔任告訴代理人來瞭解該案云云，證人郭○○律師與童○○二位之證詞相左，事實陷於真偽不明，惟申請人並無進一步舉證證明，本會由卷內事證亦查無有此事實，自難遽認申請人上開主張可信。另證人童○○到會雖證稱有針對所謂台勤事件陳述事實，證人郭○○律師證述亦同，惟童○○否認有對系爭刑事案件被告朱○○及其辯護人郭○○律師作出法律上之攻擊防禦，是申請人此部分之主張，亦難採信。

(三) 陳甲○○對申請人工會秘書長朱○○提出系爭刑事案件，並個人委任童○○擔任該案件告訴代理人，而童○○於該案中

針對台勤事件為事實陳述等行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按就雇主對於勞工因行使團結權、團體協商權及團體爭議權之行為（包含發表工會言論）提出訴訟之行為，是否構成不當勞動行為一節，應以工會法施行細則第 30 條第 2 所訂之「顯不相當」作為判斷標準，對於「顯不相當」之解釋，除應視個案中雇主所提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量，以進行綜合判斷。本會於 106 年勞裁字第 24 號裁決決定闡釋甚詳在案。惟對該勞工所提出訴訟之行為如非雇主所為者，則應斟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響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，合先敘明。
- 2、查系爭刑事案件之起因乃申請人工會秘書長朱○○106 年 6 月 23 日向工會會員寄發電子郵件，而其中載有：「3、三分會陳乙○○遭不當處分，工會決議予之協助。有關會員代表陳乙○○被不當解僱一案，經理事會討論後，鑒於現任之人力處陳副總經理甲○○先生，於臺勤任職總經理期間，利用行政管理職權顛預違反開除臺勤三位工會幹部，三個家庭頓失經濟支柱，致家庭破碎，其中一位工會幹部配偶因不堪長期身心負荷壓力過大而自殺身亡。事後判定臺勤行政裁量違法，還工會幹部清白，恢復原職，但亡羊補牢為時已晚，不可逆之傷害已造成。本會戒慎恐懼，必當防止如此遺憾之事在中華航空公司繼續上演，為使會員免於類似陳員事件甚或臺勤憾事發生，本會將戮力保護全體會員，並將比照陳員案例給予協助。」之內容，方由陳甲○○對朱○○提出妨害名譽等罪之告訴，此為兩造所不爭執（見前揭不爭執事項第（一）、（二）項）。經核該電子郵件內容，朱○○主要涉及言論對象祇有對陳甲○○個人而已，復依申請人所提新聞報導、判決書暨起訴狀等（見申證 5 至 7），可知如申請人相關言

論涉及相對人，相對人皆會提出訴訟，惟上揭朱○○之言論未論及相對人本身，相對人故而未有任何訴訟或其他回應；矧申請人亦自承伊初認為陳甲○○係以個人名義提告，為其個人訴訟權利之行使等語，是系爭刑事案件難遽認為相對人所提出。其次，相對人並未指派時任法律保險處事務部經理童○○，擔任人力資源處副總經理陳甲○○對申請人工會秘書長朱○○提告系爭刑事案件之告訴代理人之事實，業經本會認定如前，是童○○擔任陳甲○○於系爭刑事案件之告訴代理人，亦難認與相對人有關。再查童○○本於該案告訴代理人之身分，就告訴人陳甲○○告訴之事實於偵查程序向檢察官再為陳述，尚在其受任為告訴代理人之範圍內。則本件相對人人力資源處副總經理陳甲○○自己對申請人工會秘書長朱○○提出系爭刑事案件告訴，並委任童○○擔任該案件之告訴代理人，而童○○於該案中針對台勤事件為事實陳述等行為，均難認對於申請人工會之成立、組織或活動有何不當影響、妨礙或限制，是申請人主張相對人構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，洵難認採。

- 3、申請人固主張陳甲○○、童○○皆為代表相對人行使管理權之人提出系爭刑事案件告訴可歸責於相對人云云，按工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇，即原則上雇主對此負有容忍義務（本會100年勞裁字第19號、101年勞裁字第4號、102年勞裁字第4號、105年勞裁字第32號等裁決決定書及臺北高等行政法院106年度訴字第585號判決意旨參照）。惟姑不論陳甲○○、童○○是否已具代表相對人行使管理權之身分，本件朱○○之言論僅涉及陳甲○○個人，

與對雇主之批評言論可否等而視之，非無疑問，是難僅以其能否代表雇主行使管理權驟認系爭刑事案件應歸責於相對人。

- 六、 另查申請人本件請求裁決事項所指相對人行為，既均不構成不當勞動行為，業經本會認定如前，即無核定救濟命令必要，申請人此部分之申請，為無理由，不應准許。
- 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，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，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

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 8 月 1 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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。