

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 105 年勞裁字第 26 號

3 【裁決要旨】

4 一、工會法施行細則既已將「顯不相當」列為判斷標準，自應以雇主
5 之訴訟是否「顯不相當」作為基本要素，即在具體個案中，雇主
6 對於勞工參與或支持爭議行為提起訴訟並非雇主維護權利之相
7 當手段。至於「顯不相當」乃一開放性之概念，除參酌國外相關
8 法例、理論、實例外，亦應視個案客觀情形之整體及雇主之主
9 觀動機，綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應否構成不
10 當勞動行為。

11 二、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
12 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
13 有正當性，應適用上開司法院大法官會議釋字第 509 號解釋、
14 最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決揭示之原則決之。

15 三、雇主因勞工參與或支持爭議行為而提起訴訟，是否構成不當勞
16 動行為，乃法令授予本會評價之權限，規範目的在於避免雇主
17 挾其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
18 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，期
19 能透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，與司法程
20 序之目的不同。若本會未命雇主撤回訴訟，亦不生阻斷司法機
21 關實質判斷機會之問題。

22 【裁決本文】

23 申請人 臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

1 設臺北市中山區民權西路 20 號 3 樓之 2

2 兼代表人 嚴慶龍

3 住同上

4 共同代理人 陳金泉律師

5 李瑞敏律師

6 黃胤欣律師

7 均住臺北市中正區重慶南路三段五十七號三樓

8 共同代理人 邱○○、莊○○、賴○○

9 均住臺北市中山區民權西路 20 號 3 樓之 2

10 相對人 南山人壽保險股份有限公司

11 設臺北市信義區莊敬路 168 號

12 代表人 杜英宗

13 住同上

14 代理人 余天琦律師

15 施穎弘律師

16 均住台北市敦化北路 201 號 9 樓

17 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
18 會（下稱本會）於民國（下同）105 年 10 月 21 日詢問程序終結，裁
19 決如下：

20 主 文

1 一、 確認相對人因申請人工會 104 年 12 月 25 日(104)工字第
2 104122501 號函而以申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事背信罪
3 之告訴行為構成工會法第 35 條第 1 項第 4、5 款之不當勞動行
4 為。

5 二、 確認相對人因申請人工會 104 年 12 月 25 日(104)工字第
6 104122501 號函而以申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事加重誹
7 謗罪之告訴行為構成工會法第 35 條第 1 項第 4、5 款之不當勞
8 動行為。

9 三、 相對人應自收受本裁決決定書送達之翌日起 7 日內，將本裁決
10 決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 10 日以
11 上，並將公告事證存查。

12 四、 申請人其餘裁決申請駁回。

13 事實及理由

14 壹、程序部分：

15 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第
16 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
17 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
18 或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：
19 「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
20 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、
21 第 43 條至第 47 條規定。」

22 二、查本件申請人主張相對人對其提起刑事背信告訴，於 105 年 4 月
23 10 日接獲中山分局書面通知前往製作刑事背信案之筆錄，始知
24 悉相對人有不當勞動行為，並於 105 年 6 月 30 日提起本件裁決
25 之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件

裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。

三、復查申請人於 105 年 6 月 30 日向本會申請裁決時，請求裁決事項第 1 項為「確認相對人以申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事背信告訴行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為」，嗣後於 105 年 8 月 19 日本會第 2 次調查會議時，追加聲明第 1 項為「確認相對人因申證 3 而對申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事背信罪之告訴行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為」，及第 2 項「確認相對人因申證 3 而對申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事加重誹謗罪之告訴行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為」。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決事項，均未設有明文規定。故就是否允許當事人追加或變更，本會有裁量權。行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。核申請人提出追加請求部分，係因偵查不公開而無確知相對人刑事告訴之內容，其於相對人說明後，將本即包含在原申請裁決事項之內容予以明確，其基礎事實同一，並無礙相對人之防禦或本件裁決程序之進行，應予准許，合先敘明。

貳、實體部份

一、申請人之主張

（一）緣申請人南山人壽保險股份有限公司企業工會（下稱申請人工會），與相對人公司間除多年勞資爭議外（僱傭與承攬之爭議、連帶存有不辦理勞健保與未依法提繳勞退等爭議），後尚因相對人公司片面變動區經理考量評核、盈餘分享等勞資爭議，申請人工會前於民國（下同）104 年 12 月 9 日發起罷工爭議（申證一、申證二），同時為呼籲社會大眾認可

1 罷工而以申請人工會名義為申證三所示文件之發函。未
2 料，相對人公司卻因此對相對人工會幹部發起無數件訴
3 訟、意圖使用大量訴訟方式，致令申請人工會幹部心生畏
4 懼、噤若寒蟬，來達消滅申請人工會之目標。

5 (二)在罷工期間，相對人就同一事件即已發起四件之多的假處
6 分聲請，意圖透過司法程序、訴訟方式對工會之爭議行為
7 予以施壓、造成工會疲於應訴而減少工會活動與爭議之能
8 量，此請參申證七至九所示法院駁回相對人公司假處分聲
9 請之裁定即明。除此之外，更在罷工告一段落後，相對人
10 公司持續發動司法追殺，例如申請人嚴慶龍、申請人工會
11 幹部孫○○與廖○○前亦接獲中山分局通知前往製作筆
12 錄、被告知因罷工現場爭議而被相對人公司提告妨害自由
13 (參見申證十)，另申請人工會理事長嚴慶龍與工會幹部邱
14 ○○常務理事也再因罷工事件而遭相對人公司法務與相對
15 人公司提告刑事妨礙自由(參見申證十一)，申請人嚴慶龍
16 等於台中分公司所為之爭議行為也同樣再經相對人公司提
17 告刑事公共危險犯罪而前已獲台中地方法院檢察署檢察官
18 為不起訴處分(參見申證十二)。其他工會幹部同因罷工事
19 件而遭資方提告刑事妨害自由者仍有多起(參見申證十
20 三)。

21 (三)日前，申請人嚴慶龍於105年4月10日接獲中山分局書面
22 通知前往製作筆錄(參見申證四)、近日就此同一事件再接
23 獲地檢署傳票(參見申證五)，遭相對人公司提告刑事背
24 信！敬請觀諸前呈申證三係以工會名義發出、內容亦為事
25 實之說明(說明相對人與工會間存有多年的勞資爭議)，相
26 對人公司明知此為工會行為、更在媒體上針對此工會行為
27 予以澄清(參見申證十四)，但事後卻惡意對申請人嚴慶龍
28 提出刑事背信告訴，只因申請人嚴慶龍身為工會理事長身

1 分而即對其為此惡意、報復性提告！前述相對人公司惡意
2 對申請人嚴慶龍提告刑事背信告訴之作為，明顯係為報復
3 申請人工會 104 年 12 月間之罷工等爭議行為，併請貴會參
4 諸相對人已對工會幹部因同一罷工事件所提出之多起刑事
5 告訴，而適足證明相對人意圖透過一連串的訴訟、司法追
6 殺行動，來削弱工會運作、鎮壓工會幹部，讓工會幹部只
7 要敢從事與相對人利益衝突的工會活動，人人就都得面對
8 沉重的刑事司法程序負擔，此確實構成工會法第 35 條第 1
9 項第 1、4、5 款之不當勞動行為甚明。

10 (四)申證三文宣係申請人工會於罷工期間、由申請人工會名義
11 所發出者，係為罷工活動的一環，依法應受保障而不能任
12 由相對人公司濫行提告、秋後算帳式的打壓工會：

- 13 1. 依據勞資爭議處理法第 54 條：「工會非經會員以直接、
14 無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置
15 糾察線。」，並未限定職業工會不能發動罷工，足見申請
16 人工會 5 月 4 日舉辦之罷工說明會當屬合法之工會活動無
17 誤。
- 18 2. 按申證三之工會函文作成與發送期間，係申請人工會進
19 行罷工爭議行為期間，然罷工行為引起社會輿論進行討
20 論，此亦係罷工行動所欲喚起之注意與達成之目的，基
21 本上原屬罷工行動之本質與效果，立法者既已權衡勞、
22 雇雙方之權益，而賦予勞工罷工權，此罷工期間之言論
23 自由更應受到保護與保障。查勞資爭議處理法第 55 條第
24 2 項明文規定：「工會及其會員所為之爭議行為，該當刑
25 法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不
26 罰。」，業已明文規範爭議行為之民刑事免責，今申請人
27 工會於進行爭議行為時之言論，更應受到保障。相對人
28 明知前述條文規範也明知工會依法進行爭議行為，卻刻

意提告刑事打壓申請人工會、工會理事長，其作為確實係敵視工會、意圖打壓與消滅工會。

3. 依據勞資爭議處理法第 55 條第 2、3 項分別規定：「雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭議行為所生損害為由，向其請求賠償。」、「工會及其會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」，合法罷工權行使之民刑事免責，此為法條所明文而相對人並無不知可能，但相對人卻仍惡意動輒以刑事提告威嚇、要脅申請人工會與申請人，此確實係對工會幹部不利益對待、對工會為不當打壓影響之不當勞動行為甚明。相對人雖辯稱訴訟係其憲法上權利、合法的訴訟權行使不算不當勞動行為等云云。然工會法施行細則第 30 條第 2 項規定：「本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」，是以訴訟權絕不能做為藉口，且前述顯不相當之民事賠償訴訟可以構成不當勞動行為，今日相對人所為更是惡劣的刑事提告，舉輕以明重，更應該是絕對禁止用來打壓工會、工會理事長之手段也。本件事實甚為明確的是，相對人因為申請人工會進行罷工活動、爭取權益而全面性地以訴訟方式打壓工會，此請參前呈書狀內容與申證十三所示，光是去年一起罷工事件，相對人竟發動四件假處分聲請、十餘件刑事告訴，明顯相對人的訴訟權行使，其目的就是在於打壓工會。就本案更為如此，申請人工會、申請人嚴慶龍僅僅係在罷工期間內以工會名義對外發函，此即被相對人提告刑事背信罪(按刑法背信罪甚至係為非告訴乃論罪、最重本

刑五年以下有期徒刑)，如此作為，確實係動輒以訴訟手段打壓工會！

4. 相對人聲請之假處分，法院全部駁回其聲請。但工會在罷工期間一方面要進行爭議、另一方面又要同時面臨司法程序，人力物力嚴重不足而已備感壓力。及至罷工活動落幕後，相對人卻又開始一連串的刑事追殺，完全無視於合法爭議行為免責的法律規範，針對罷工現場之工會幹部，相對人一連串提告刑事之行為，甚至以申證三工會函文而對申請人嚴慶龍再提告刑事背信等，在在足見相對人對工會之敵意與打壓。
5. 申證三函文內容，任何人、包含相對人明顯即知此為工會所發之函文，申證三也清楚以工會名義發出，但相對人卻僅因申請人嚴慶龍係工會理事長為工會代表人依法必須具名，即故意對申請人嚴慶龍個人提出刑事告訴，此明顯具有針對性、明顯惡意要針對工會理事長提告，故意讓其他工會會員、幹部知道身為工會理事長者，必須面對無止盡的刑事追訴困擾而意欲讓其他工會成員心生恐懼、噤若寒蟬，不敢膺任工會理事長職務！
6. 事實上，在罷工期間、在申請人工會發送申證三文宣之當下，相對人公司業已透過媒體發表聲明、會向學校清楚溝通，實已利用比工會更有效的言論管道予以回應，絕無事後提告刑事之必要與合理性，也更不應事後利用刑事責任來打壓與妨礙工會言論之正當性。就此，貴會102年度勞裁字第4號裁決決定意旨清楚揭櫫：「在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步的義務。」、「基此，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…」，且前述裁決案件也清楚指出對工會幹部以律師函相恫嚇

1 即構成不當勞動行為，舉輕以明重本件相對人更兇悍的
2 直接提告刑事、直接施壓工會幹部，更明顯屬於不當勞
3 動行為而無疑。

4 (五)訴訟權之保障不應該是毫無限度、漫無限制地成為打壓工
5 會的手段：

- 6 1. 裁決前案亦有認定雇主動輒寄發律師函、或雇主依法為
7 假扣押作為係構成不當勞動行為，此道理即同，即便係
8 雇主本依法能採取之作為，例如發律師函或進行假扣
9 押，但仍有可能存在打壓工會之認識與目的、甚至有打
10 壓或影響工會之事實，而仍應構成不當勞動行為。本件
11 相對人迄今對申請人幹部發動多起訴訟，除民事上的確
12 認勞動契約關係不存在外，現已再為變本加厲而延伸為
13 刑事案件，幾乎工會幹部人人都被雇主提告刑事，如此
14 確實造成寒蟬效應！從事工會活動卻必須多次被雇主提
15 告、進出刑事法院或偵查庭、警察局，如此在背負刑事
16 追訴壓力下，申請人工會確實受到極大打壓。
- 17 2. 相對人的訴訟權與申請人等團結權之不同基本權主體、
18 基本權衝突時，貴會理應有所取捨、保障。易言之，所
19 謂基本權衝突係指在一事件中，多個基本權利主體相互
20 間、各所主張基本權利間的衝突，相對人固有訴訟權應
21 受保障，但申請人等亦有團體權與爭議權應受保護(按團
22 結權亦為憲法層次之基本權，此為憲法第 14 條所規
23 範)，此基本權衝突之平衡，有賴於貴會依法裁決，以保
24 申請人工會合法正當權益。基本權衝突之處理，必須具
25 體個案為法益衡量之審酌，就本件而言，罷工事件早已
26 落幕，但相對人卻刻意選擇秋後算帳、故意對申請人嚴
27 慶龍提出背信罪刑事告訴，相對人行使訴訟權顯無具合
28 理性、相當性，在法益保護衡量上，申請人工會更應值

得保障。更況，在此刑事背信提告案件中，背信罪為財產犯罪，相對人更在根本明顯無任何財產上損害前提下，對申請人嚴慶龍為惡意提告，其目的昭然可揭，其實就是讓申請人工會幹部人人噤若寒蟬！

3. 基本權衝突時，只有在具體個案中審酌所有狀況，作出合乎現況之權利衡量、去對兩個衝突法益找出可比較之處（參見申證十七）；另言論自由的基本權衝突「為自己之動態利益而加損害於他人靜態利益者，應有法定之正當理由」、「人民行使基本權利，亦應以不損害他人之靜態權利為首要的前提」、「行使自己之權利而侵害他人之權利者，除應有正當理由，不得有濫用權利之情事外，並需有法律為其依據。這不但適用於國家對人民，更適用於人民對人民。」、「要之，在從事關於基本權利間之利益衝突的規範規劃時，應從侵入者方需有法定之正當理由出發」（參見申證十八）；以此判斷相對人提告、行使訴訟權之結果，除了使申請人權益受損、申請人工會幹部人人背負刑事追訴之心理壓力外，並無任何正當理由或值得保護之利益，但申請人靜態團結權卻不應也不能因相對人選擇性、惡意性的提告行為而受侵害。相對人針對申證三即對申請人嚴慶龍提出背信刑事告訴之行為，並非行政法院判決所指「行使訴訟權之必要性」、更較諸於顯不相當民事求償為惡劣，自應構成不當勞動行為。

（六）報載壽險公司（含相對人）給予銀行通路佣金確實過高：

1. 日前報載壽險公司（含相對人）給予銀行通路佣金確實過高，此請參申證十九、二十所示新聞報導（按報導內容顯示躉繳型保單在通路佣金比率為5%以上，未來將調降通路佣金比率）。事實上，若對照申證二十一所示相對人給

予其他通路如○○○證券之佣收率 4.9%，同樣地商品則請參申證二十二業務獎金表第二頁而僅給予業務員佣金率 0.5%，二者相差確實差距十倍。是以，請參諸申證三內容，工會僅係說明事實現況而無陳述不實，且該言論內容可受公評，相對人亦有其自認之說詞與主張，年輕學子更可以有自己的選擇與判斷，相對人實在完全沒有任何必要動輒以刑事告訴相迫。

2. 銀行通路佣金確實高於保險業務員佣金，此多有媒體報導也為事實，相對人並不否認此，而僅係認為銀行通路佣金再分配給理專、以理專較諸保險業務員佣金收入並無較差而已。但事實上，相對人所述之「行銷獎金」、「十全十美獎勵活動」、「五福臨門獎」、「新極峰^新高峰」等項目皆為短暫期間的獎勵（此相對人亦不否認），且多設有領取的門檻，並非正常的佣金性質；而一般銀行等金融機構也都有類似的偶發性獎勵活動，故相對人將該等獎勵列入佣金比率來做比較，顯非適當。另且，一來申請人工會不會知道個別銀行如何計算理專獎金與佣金率，為此申證三所強調者確實係有所本的銀行通路佣金率與業務員佣金率比較；更且，若如相對人一貫主張、視業務員為承攬關係者，則銀行通路與業務員佣金率比較差異之說明，此亦為允當而無任何不實。此外，若以薪資結構論之，銀行等金融機構之理財專員都有固定薪資且使用金融機構提供的準客戶清單進行業務開發；而相對人業務員全採變動薪制，依勞基法 84-1 條所規範之責任制專業人員工作條件，須自行開發客戶；在薪資及工作條件都遠遜於金融機構之理財專員下，更突顯相對人對業務員的過低佣金。是以，就此部分，相對人提告申請人涉嫌加重誹謗，但申證三函文內容為事實且可受公評、亦為申請人工會於爭議期間之言論，相對人不應

動輒打壓、動輒以刑事提告相迫。

3. 更何況，前述申證三之函文內容、發函行為跟刑法背信犯罪完全沒有關係（按刑法背信犯罪為財產犯罪），但相對人卻明知於此，但仍惡意加告背信，其目的就是希望以刑度較高之刑事犯罪施壓、威嚇申請人工會幹部、申請人嚴慶龍，而達徹底消滅工會之目的！

（七）相對人援引相證一條款而提告申請人嚴慶龍涉嫌刑事背信，此明顯係欲加之罪、刻意為難與施壓申請人暨申請人工會：

1. 按相證一條款「區經理倘有不忠實、破壞公司信譽、觸犯刑章或違背其與公司所簽之聘約書及管理規章之任何規定者，公司得自知悉情事後，終止本聘約」，此為制式規範，請參申證二十三至二十五其它合約書亦有相同之規定。
2. 相對人主張依據相證一，申請人嚴慶龍有招募業務員之責、申請人在申證三工會函文上具名而涉嫌刑事背信罪等云云。惟查，申證三為工會名義所發出，其上明顯已註明是工會函文並非申請人個人行為，相對人刻意針對申請人提告刑事，顯然係因申請人擔任工會理事長而為，目的在於打壓工會、以刑事提告方式威嚇申請人繼續從事工會活動。
3. 又相對人所指所謂申請人嚴慶龍受任為相對人招攬業務員等云云，請參前呈申證二十三至二十五合約書，其上均明載係「為公司引薦他人與公司訂立業務承攬合約」；是以，業如申請人前於貴會調查時說明，申請人僅有引薦資格，並無對外自行以相對人名義辦理招募活動之權限。
4. 尤有甚者，申證三內容並無違法或不當之處，其僅客觀

敘明兩造存在已久的勞資爭議，即便係相對人所稱的佣金比例差異也為報載之明確事實而絕非空穴來風、申請人恣意捏造者。申證三應屬申請人工會言論權利範疇，而絕不能因為申請人工會於罷工期間內發表申證三言論即放任相對人事後以最最嚴厲之刑事手段打壓與報復申請人及申請人工會。

5. 美國 NLRA 第八條(b)(4)(B)規定係強迫或要求任何人停止與其他任何人進行商業行為，但本件狀況完全無關於此！易言之，無論係大專院校或學生均與相對人間無商業行為，根本無構成前述條款情事。事實上，申請人工會發函後，各大專院校是否轉交或公告有其自由，申請人無任何強迫可能，即便各大專院校公告後，個別青年學子選擇職業時也有其自我決定自由，各大學院校所屬學生是否未來會選擇相對人公司就業，此本為個別學生畢業後之自我生涯規劃與選擇自由，根本無任何強迫或停止青年學子進入相對人公司可能。與其說申證三文宣影響就業，倒不如說是相對人多年來均不願意與工會協商、敵視工會且多起勞資爭議而影響未來學子就業可能。尤有甚者，就目前、現階段而言，各大學院校所屬學生均仍在學、尚未求職，確實並無損及相對人權益，相對人卻動輒以最最嚴厲之刑事提告方式處理，明顯目的在於施壓申請人及申請人工會。

6. 相對人自承在申證三文宣後已另函澄清，且相對人也於當時接受媒體訪問說明，即便雙方對於申證三內容有不同認知與理解，相對人早已透過各種管道澄清，而再無事後提告、秋後算帳之必要。此在在足見相對人之提告刑事作為，目的確實在於妨礙工會爭議行為與活動之進行（請參相對人附表一，本件刑事告訴提告時點係 105 年 1 月 4 日、仍於申請人工會罷工爭議期間內，且提告時

點在申證十四接受媒體採訪後、相對人公開澄清說明
後，足見該提告顯有針對工會之惡意）。

(八)貴會 102 年度勞裁字第 4 號裁決案例（申證十五），就雇主對工會幹部寄發律師函之舉認定構成意圖對工會幹部施壓、造成工會的支配介入；以此觀諸本件，相對人所為者係直接提告刑事告訴、對申請人工會幹部進行司法追殺，其對工會之打壓、支配介入更甚而過之！敬請參諸貴會 102 年度勞裁字第 4 號裁決意旨：「按企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步的義務。基此，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。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇，本會 100 年勞裁字第 19 號及 101 年勞裁字第 4 號裁決決定業已敘明在案。」、「綜觀本件不當勞動行為之判斷，相對人利用有效之言論澄清或回應為已足，今率以寄發律師函予八名工會幹部，作為

法律權利行使之準備行為以恫嚇工會幹部。核其行為，意在對申請人工會幹部施壓以達成其禁止申請人工會發表批評性言論之目的，業已對工會活動造成一定之支配、介入，並妨礙及限制工會活動自由，參照工會法施行細則第30條第2項之立法意旨，核屬違反工會法第35條第1項第5款『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之「不當勞動行為」，本件情形，相對人公司早已對媒體、對申證三受文者予以回應說明（申證十四參照），絕無趕盡殺絕之必要、也更無在罷工事件過後刻意再行提告之必要，相對人前述提告之舉，目的確實係在打壓工會、刻意對工會幹部施壓，敬請貴會明察。事實上，單以申請人嚴慶龍而言，僅因其為工會理事長，就此罷工事件而遭相對人公司提告之刑事案件已高達六起之多（5件妨害自由、1件背信），分明係相對人透過司法途徑造成工會會員無人敢對抗公司、無人敢擔任工會幹部，如此惡意施壓、刻意造成寒蟬效應，確實對工會造成極大傷害。該等刑事案件提告之事實均為罷工期間之申請人工會行為，相對人明知合法爭議行為有民刑事免責但卻惡意提告，其目的確實在於打壓工會、讓工會幹部人人面對刑事案件追訴之壓力！

（九）請求裁決事項：1. 確認相對人因申證3而對申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事背信罪之告訴行為構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為。2. 確認相對人因申證3而對申請人嚴慶龍為被告所提起之刑事加重誹謗罪之告訴行為構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為。3. 請求命相對人不得再因申請人工會幹部從事工會活動而為報復性訴訟等不當勞動行為。4. 請求命相對人應自收受本裁決決定之日起，將本裁決決定主文以標楷體16號字型公告於所屬內部網站首頁10日以上，並將公告事證存

1 查。

2 (十)其餘參見申請人105年6月30日不當勞動行為裁決申請書、
3 105年8月5日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書、105
4 年8月12日不當勞動行為裁決案件申請補充理由(二)書、
5 105年8月25日不當勞動行為裁決陳報書、105年9月6日
6 不當勞動行為裁決案件申請補充理由(三)書，及各該書狀
7 檢附之證物。

8 二、相對人之抗辯

9 (一) 關於申請人嚴慶龍涉嫌背信之基礎事實：

10 1. 背信部份：申請人嚴慶龍與相對人簽有區經理聘約
11 書（相證1），該區經理聘約書第一條載有：「一、
12 區經理之權限：…為公司在台灣地區督導其直屬之
13 業務襄理、業務主任，並招募、訓練與管理所屬之
14 業務代表。」，因此申請人嚴慶龍身為相對人之區經
15 理，其接受相對人之委任，招募業務代表。

16 2. 然從申證3函文第3頁第6至11行載：「…貴校畢
17 業學子如果選擇加入南山公司保險業務員，並非良
18 好的生涯規劃…敬請 貴校使學生藉由本函內容，瞭
19 解加入南山公司保險業務員一職，恐對未來生涯規
20 劃有重大影響。」等語，復參蘋果日報105年1月1
21 日新聞訪問載：「南山工會：『畢業千萬別進南山』…
22 工會也大扯公司後腿，發函給全國超過70所大專院
23 校，呼籲大學生千萬別到南山人壽工作」等語（詳申
24 證14），顯見申證3之目的乃意圖藉此破壞相對人於
25 各該大專院校招募業務代表之進行。而保險業招募
26 業務代表，對於保險業之業務擴展極為重要，申請
27 人嚴慶龍散布申證3函文之行為，實嚴重損害相對人

未來業務之推展工作，已涉嫌刑法背信罪責。

(二) 關於申請人嚴慶龍涉嫌加重誹謗罪責之基礎事實：

1. 相對人係與金融機構協議銷售保險商品事宜，並支付金融機構因銷售保險商品之報酬，易言之，相對人並未直接支付「金融機構理財專員」佣金報酬。至於該金融機構給予其理財專員之報酬為何，相對人實無法瞭解與控制。申請人在申證3函文(第2頁第5至9行)強調：「…相同保險商品由銀行通路理財專員販售，暨南山保險業務員販售，所領佣金卻高達十倍之差異…將面臨南山公司要以銀行通路理財專員為重，而犧牲保險業務員權益情況產生。」(參申證3)，顯見申請人意指「銀行通路理財專員」與「南山保險業務員」領取佣金差異高達10倍云云。
2. 然查，申請人明知其所舉之「銀行通路理財專員」所領取之獎勵金為1.41%。蓋依照申請人散發文宣所附之○○○證券內部教育訓練資料(相證2)，保險商品優利鑽部分之「銷售人員獎勵金」，在客戶總繳保費為1,090,500元之情況下，套入公式計算後得出金額為15,396元，換算銷售人員獎勵金之比例約為1.41% (15,396/1,090,500÷1.41%)。
3. 申請人明知相對人之業務員招攬南山人壽新優利鑽利率變動型終身保險(定期給付型)可以領取之業務津貼、行銷獎金合計1%，招攬成果佳者，如符合其他獎勵辦法甚至可能領到1.75%。依照南山人壽新優利鑽利率變動型終身保險(定期給付型)業務津貼及各項業績計算方式(相證3)之內容，南山業務員招攬該保單成功，可領取業務津貼0.5% (參相證3表格)，另有行銷獎金0.5% (參相證3之第二點：行銷獎金)，故二者合計為1%。此外在符合其他條

1 件下，另有獎勵活動，例如有「十全十美獎勵活動」
2 （相證 4），該活動有「實收保費獎」，每 50 萬元保
3 費可獲取獎勵金 1,750 元，換算約為 0.35 %
4 $(1,750/500,000=0.35\%)$ ；另有「五福臨門獎」，
5 特定商品合計實收保費每 5 千萬元(含)以上者，除獲
6 上述實收保費獎外，可另獲旅遊金 20 萬元，換算約
7 為 0.4% $(200,000/50,000,000=0.4\%)$ ；另外相對
8 人為鼓勵業務員積極招攬保險契約，常舉辦競賽，
9 例如 104 年下半年舉辦「新極峰/新高峰」競賽，符
10 合資格者即可享有獎勵(相證 5)。可見相對人公司業
11 務員招攬上揭保險商品成功，可以領取業務津貼、
12 行銷獎金合計為 1%，再符合上揭獎勵活動者，併同
13 上揭業務津貼、行銷獎金，甚至可能領到 1.75%
14 $(0.5\%+0.5\%+0.35\%+0.4\%=1.75\%)$ 之獎金，
15 還可參加競賽獲取獎勵。

16 4. 另外參照申請人工會理事莊○○於 104 年 12 月 9 日
17 (申證 3 函文寄發以前)在相對人總公司大門外公開演
18 說之影片可稽(相證 6)，莊○○演說內容略以：「匿
19 名檢舉的人還跟我們講說，○○○啊，他們其實他
20 們拿到 4.9%，他們扣一扣，他們的理專啊，至少還
21 可以拿到 1.5%的一個部分」，由此可知，申請人工會
22 及嚴慶龍至遲在 104 年 12 月 9 日以前就確實認知到
23 申證 3 函文所指之銀行通路理財專員與相對人業務員
24 所領佣金絕無高達十倍差異之事實。

25 5. 申請人明知依照自己散發之文宣記載，○○○證券
26 之銷售人員領取之獎勵金約為 1.41%，而相對人業
27 務員領取之業務津貼、行銷獎金合計 1%，符合獎勵
28 活動者甚至可能合計領得 1.75%還可參加競賽，兩
29 者差距豈有高達 10 倍？申證 3 函文顯然刻意誤導受

1 文對象，已經嚴重影響相對人之業務擴展並傷害相
2 對人之名譽。

3 (三) 憲法第 16 條保障人民有訴訟基本權，不因身份或職業關
4 係而限制之；更不因被提告對象具備工會幹部外觀，即
5 當然認為該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之
6 不當勞動行為：

7 1. 釋字第 418 號解釋：「憲法第 16 條保障人民有訴訟之
8 權，旨在確保人民有依法定程序提起訴訟及受公平審
9 判之權利。」其解釋理由書（第 1 段）並闡釋：「憲
10 法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵
11 害時，有請求法院救濟之權利，法院亦有依法審判之
12 義務而言。此種司法上受益權，不僅形式上應保障個
13 人得向法院主張其權利，且實質上亦須使個人之權利
14 獲得確實有效之保護。」釋字第 430 號解釋：「憲法
15 第 16 條規定人民有訴願及訴訟之權，人民之權利或法
16 律上利益遭受損害，不得僅因身分或職業關係，即限
17 制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。」釋字第 681
18 號解釋理由書（第 1 段）重申此旨，載明：「憲法第
19 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害
20 時，有請求法院救濟之權利…，不得因身分之不同而
21 予以剝奪…。」

22 2. 最高行政法院 105 年判字第 40 號判決(附件一)要旨：
23 「憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利或
24 法律上利益遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，法
25 院亦有依法審判之義務而言。此種司法上受益權，不
26 僅形式上應保障個人得向法院主張其權利，且實質上
27 亦須使個人之權利獲得確實有效之保護；更不得僅因
28 身分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴願

或訴訟。」、「又工會法施行細則第 30 條第 2 項既明示雇主如提起『顯不相當之民事損害賠償訴訟』者，屬不利待遇之不當勞動行為類型，則雇主如有行使憲法賦予並保障之『訴訟權』的必要而提起相關民事訴訟（例如『民事確認訴訟』），揆諸上述說明，自不得僅因雇主之身分關係，即限制其依法律所定程序提起該項訴訟，而遽認其提起之民事訴訟，係屬『不利待遇之不當勞動行為』」，可知憲法第 16 條保障人民訴訟權益，不得僅因提告者或受提告者之身分關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。

3. 台北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決（附件二）要旨：「就法理上言之，除非原告對參加人所提系爭民事確認訴訟，欠缺事實或法律爭議之基礎，而失去憲法保障人民訴訟基本權之意旨，始該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款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，即僅因原告對參加人單獨起訴、具工會幹部身分之外觀，即逕認其起訴行為該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利待遇之不當勞動行為。」及最高行政法院 103 年判字第 457 號判決（附件三）要旨：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂『其他不利之待遇』，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立，即應以基於為防止雇主對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不利之待遇。而工會法施行細則第 30 條第 2 項既明示雇主如提起『顯不相當之民事損害賠償訴訟』者，屬不利待遇之不當勞動行

為類型，則雇主如有行使訴訟權之必要性提起『民事確認訴訟』，自難認屬不利待遇之不當勞動行為類型。」(最高行政法院 103 年判字第 458 號判決亦同其要旨，附件四)可知，不因申請人具工會幹部身之外觀，即認為對其所為之訴訟行為均逕認該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為；如有行使訴訟權之必要性，亦難認屬不利待遇之不當勞動行為。

4. 綜上所述，可知憲法第 16 條保障人民訴訟基本權，不因提告者之身分而限制之。依照行政法院見解，不因申請人具工會幹部身之外觀，即認為對其所為之訴訟均逕認該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為；如有行使訴訟權之必要性，亦難認屬不利待遇之不當勞動行為。更何況是本於正當合理之事實及法律爭議之基礎所提出之訴訟，符合憲法第 16 條保障人民訴訟基本權之意旨，均不該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為。

(四) 相對人提起刑事告訴有合理之依據，參考美國聯邦最高法院判決先例及工會法施行細則第 30 條之意旨，不應構成不當勞動行為：

1. 我國工會法有關不當勞動行為之制度乃是受美國及日本之影響，因此美國之不當勞動行為法制在某種意義上確有參考之價值。
2. 依據美國聯邦最高法院在 Bill Johnson's Restaurants, Inc. v. NLRB 461 U.S. 731 (1983) 乙案（以下簡稱 Bill Johnson's 案）所示意旨，雇主倘若對於單一勞工、多數勞工或是工會提起訴訟，只要在事實上或法律上有合理之依據，不論其動機為何，均不會構成不當勞動行為。該判決認；除非在事實上

1 或法律上欠缺合理的基礎(reasonable basis)，否則
2 不論其提起訴訟的動機為何，均不應構成不當勞動行
3 為（相證 8 第 5 頁黃色螢光筆標示處）。提起之訴訟
4 若是有其根據，即使該訴訟的目的是為報復被告行使
5 國家勞動關係法所保護之行為，該訴訟也不能以不當
6 勞動行為作為理由，予以禁止（相證 8 第 5 頁黃色螢
7 光筆標示處）。

8 3. 美國聯邦最高法院在 BE&K Construction Company v.
9 NLRB et al., 536 U. S. 516 (2002) 乙案（以下簡稱
10 BE&K 案）所為之判決，亦與前述判決相同要旨，基於
11 美國憲法第一修正案以及聯邦/州政府分權制度之考
12 量(federalism concerns)，倘若雇主提出有所根據的
13 訴訟，則不得以其構成不當勞動行為作為理由，而予
14 以禁止（相證 9 第 8 頁黃色螢光筆標示處）。即使該
15 訴訟是為報復訴訟的被告（即勞工）行使國家勞動關
16 係法所保護的行為，亦同（相證 9 第 8 頁黃色螢光筆
17 標示處）。

18 4. NLRB（編號 351 NLRB 451）（2007 年）決定指出：倘
19 若提起的訴訟有其合理根據，都不應被認定是違反國
20 家勞動關係法，提起該訴訟之動機為何，亦不需再予
21 考慮（相證 10 第 1 頁螢光筆標示處）。NLRB 決定（編
22 號 351 NLRB 206）（2007 年）指出：由於相對人（即
23 雇主）提起的訴訟有其合理的根據，因此，依據美國
24 聯邦最高法院 BE&K Construction Company v. NLRB
25 案件判決所提出的判斷標準，本案雇主提出的訴訟不
26 應認定構成不當勞動行為（相證 11 第 3 頁螢光筆標示
27 處）。

28 5. 依照工會法施行細則第 30 條規定，係指「提起顯不相
29 當之民事損害賠償訴訟」，並非禁止提起民事損害賠

1 償訴訟，亦無限制提起刑事告訴、告發之權利。在民
2 主法治國家，若知悉他人涉有犯罪事實，任何人均得
3 向檢察官申告犯罪事實，此亦係受憲法保障訴訟權之
4 核心價值。工會法亦不可能僅因行為人係工會即強令
5 公司不得提出任何訴訟或刑事告訴，否則該條規定即
6 有違憲之虞，亦有害公益。台北高等行政法院 102 年
7 訴字第 30 號判決亦載：「原告主張依工會法施行細則
8 第 30 條第 2 項規定所謂不利待遇之不當勞動行為，限
9 於『民事損害賠償訴訟』（必須符合顯不相當要件），
10 核屬有據，並無不合；被告及參加人主張工會法施行
11 細則第 30 條第 2 項規定，雖僅揭櫫『民事損害賠償』
12 之給付訴訟類型，但應僅係例示規定而已，認為工會
13 法施行細則第 30 條第 2 項規定尚包含其他訴訟類型，
14 容有擴大該條文所未規定之訴訟類型，難謂有據」（參
15 相對人 105 年 7 月 27 日答辯書附件二），足證司法實
16 務見解亦肯認工會法施行細則第 30 條第 2 項規定之類
17 型並不包含刑事訴訟。

18 (五) 申請人散布不實內容之函文，已經嚴重影響相對人公司
19 信譽，相對人依照歷次行政法院意旨提出刑事告訴係正
20 當合法行使憲法所保障之訴訟權，並無任何不當勞動行
21 為之認識：

- 22 1. 申請人於民國 104 年 12 月 25 日起以申證三之函文，
23 發函給各大專院校，對相對人公司為「…相同保險商
24 品由銀行通路理財專員販售，暨南山保險業務員販
25 售，所領佣金卻高達十倍之差異…將面臨南山公司要
26 以銀行通路理財專員為重，而犧牲保險業務員權益情
27 況產生。」等不實指控，已經嚴重影響相對人公司信
28 譽以及業務員業務之推展。

1 2. 參照最高行政法院 103 年判字第 457 號判決（原審為
2 台北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決）、最高行
3 政法院 103 年判字第 458 號判決（原審為台北高等行
4 政法院 102 年度訴字第 796 號）及最高行政法院 105
5 年判字第 40 號判決（原審為台北高等行政法院 102 年
6 度訴字第 467 號）所牽涉之事實，主要係相對人對該
7 案參加人單獨提出民事訴訟是否構成不利待遇之不當
8 勞動行為。經行政法院歷次判決均認為相對人有行使
9 訴訟權之必要提起「民事確認訴訟」，難認屬不利待
10 遇之不當勞動行為類型。故相對人於知悉申請人前述
11 不實指控嚴重影響相對人信譽後，參照前述判決要
12 旨，認有維護相對人權益及信譽之必要，因此對申請
13 人嚴慶龍提出刑事告訴，當然屬正當合理行使憲法保
14 障之訴訟權利，亦難認有何不利待遇或支配介入之情
15 事，更遑論相對人主觀上有任何不當勞動行為之認
16 識。

17 3. 另外申請人嚴慶龍辯稱相對人明知發函為工會行為，
18 事後卻惡意對申請人嚴慶龍提出刑事告訴云云，惟查
19 系爭函文（參申證三）均以申請人嚴慶龍名義發出，
20 申請人嚴慶龍自須就該函文所載內容負擔法律責任。
21 且刑法所處罰之對象除法律另有規定外，均以實施犯
22 罪行為之自然人為限，系爭函文（參申證三）以申請
23 人嚴慶龍名義發出，相對人認申請人嚴慶龍涉有刑法
24 相關罪責提出告訴，乃係依刑事訴訟法第 232 條規
25 定：「犯罪之被害人，得為告訴。」所正當行使之權
26 利，此權利並受憲法訴訟權所保障，並無任何違法或
27 不當之處。

28 4. 對發函署名之人追究其責任係屬當然之理，本件發函
29 署名人僅載申請人嚴慶龍，亦即該發函行為乃其所作

1 成，追究其責任豈有針對性可言？若申請人嚴慶龍所
2 述申證 3 係工會行為與其無關之托詞得以成立，則所
3 有法人之代表人均可以相同理由推諉責任無庸負責，
4 顯與事理有違，更何況刑事訴訟之被告係以自然人為
5 原則，「工會團體」除刑事特別法外並不會成為刑罰
6 權訴究之對象，故以刑事訴訟而言，並無所謂「團體
7 責任」吸收「個人責任」議題。申請人所辯，顯有誤
8 會。

9 (六) 申請人主張申證 3 發函為爭議行為之一環，惟查爭議行
10 為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之：

- 11 1. 申請人明知申證 3 內容所述不實，該發函根本不具正
12 當性，豈有無視相對人因此受有之損害而要求相對
13 人容忍與讓步之理。依照勞資爭議處理法第 55 條第
14 3 項規定：「工會及其會員所為之爭議行為，該當刑
15 法及其他特別刑法之構成要件，而具有正當性者，
16 不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身體受侵害或有
17 受侵害之虞時，不適用之」。可見依該條項所載，不
18 論爭議行為本身是否適法，進行爭議行為之手段及
19 方法並非無任何限制而可恣意為之，均需考量其是
20 否有正當性，方得阻卻違法，又此部分之判斷乃屬
21 法院職權，並非得以該條項限制犯罪被害人之刑事
22 告訴權。又所謂爭議行為，行為之目的須以「當事人
23 為達成其主張」為前提，但申請人於寄送申證 3 等函
24 文之前，根本沒有與相對人協商、溝通，即逕予寄
25 發，故申請人之目的僅係單純欲造成相對人之傷害
26 結果，故申證 3 等函文自與所謂爭議行為不符。
- 27 2. 申請人提出申證 21 與 22 辯稱兩者佣金相差 10 倍云
28 云，惟「銀行通路理財專員」與「南山保險業務員」

1 所領佣金絕無相差 10 倍，申請人刻意於申證 3 等函
2 文載：「相同保險商品由銀行通路理財專員販售，暨
3 南山保險業務員販售，所領佣金卻高達十倍之差異
4 情事...南山公司要以銀行通路理財專員為重，而犧
5 牲保險業務員權益情況產生」，在在顯示申證 3 函文
6 係以「銀行通路理財專員」與「南山保險業務員」進
7 行比較，可見申請人所撰申證 3 函文，企圖以錯誤資
8 訊誤導社會大眾，以達傷害相對人之結果。

9 3. 且依照工會前常務理事葛○○於 FB 上之貼文，可知
10 葛○○表示申證 3 函文未經工會常務理事會通過（相
11 證 13）；且參照申請人工會成員簡○○於 FB 上之文
12 章載「我身為南區罷工的副總幹事，有部分的工會會
13 員反應對於”此時刻”發文各大專院校，有不同看
14 法。已經影響他們的校園增才...這顆核子彈，丟出
15 去傷公司也會傷到自己的會員，不是嗎？...我直覺
16 工會幹部不可能那麼呆，這樣好的武器，若沒有向
17 公司要一些禮物或善意的條件，無言無故丟出來做
18 什麼！（結果是我錯了!）」（相證 14），可知申證 3 函
19 文已經對業務員校園徵才造成影響，並可證明申請
20 人於寄發申證 3 函文前，根本沒有考慮與相對人協
21 商、溝通，即逕予寄發，故申請人目的僅係單純傷
22 害相對人，申證 3 函文自與爭議行為定義不符。

23 4. 假設申請人主張其所為之發函行為屬於爭議行為之
24 一環，依照前述規定，亦應依照誠實信用原則為
25 之，不得有權利濫用之情形。學者楊通軒亦表示「不
26 實的宣傳」為非法之爭議行為（相證 12）。申請人明
27 知發送之申證 3 信函內容不實，卻仍執意發送，其所
28 為當然違反誠信原則，根本不具正當性，自無可能
29 成立適法之爭議行為。

(七) 相對人與各大專院校間常有校外實習、徵才活動等交流，因申證 3 函文造成上揭校外實習案件減少、徵才活動中斷；部分大專院校亦將申證 3 等函文公告給學生知悉，並造成相對人公司對於未滿 24 歲之業務員增員人數較去年大幅減少，嚴重影響相對人公司業務進行：

1. 申請人早在申證 3 號函文寄發予 73 所大學前，就已經以 104 年 12 月 23 日函文寄給大葉大學等 52 所大學，此有該函文可稽（相證 15），故申請人連同申證 3 函文，共寄予 125 所大學。
2. 因為申請人申證 3 及相證 15 函文，至少有 3 所大學（大仁科技大學、勤益科技大學英語系、電機系、暨南大學）已將該申請人所載不實資訊之函文公告予學生周知（相證 16）；亦造成世新大學停止與相對人公司間有關企業徵才等相關合作。
3. 因為申證 3 及相證 15，造成相對人公司 105 年上半年度對未滿 24 歲業務員之增員大幅減少，業務員人數減少，顯然對相對人公司業務造成嚴重影響，比較相對人 105 年度上半年及 104 年上半年對未滿 24 歲業務員之增員狀況，有明顯減少之情形，較上一年度約減少 14.98% $\{(1321-1123)/1321 \div 0.1498\}$ 。可見相對人業務員招募確實受申證 3 等函文影響。此部分亦可參考工會成員簡○○於 FB 上轉述「有部分的工會會員反應對於此時刻發文各大專院校，有不同看法，已經影響他們的校園增才」（參相證 14）亦可知業務員間均感受到招募已經受到影響無誤。
4. 相對人與各大學間有關學生校外實習之合作案件，亦因申請人寄發申證 3 及相證 15 函文之行為而大受影響。可證即便相對人嗣後發函給各大專院校澄清（詳

1 相證 17)，但申請人寄發申證 3 等函文之行為，仍已
2 損害相對人業務員增員情況，以及相對人與各大學校
3 外實習合作之件數。

- 4 5. 申請人嚴慶龍之行為已經造成部分大專院校停止與相
5 對人之合作，亦有使學生不要擔任相對人業務員之
6 意，就此行為所造成之結果，申請人嚴慶龍本應負自
7 己責任。參酌美國國家勞動關係法案(National Labor
8 Relations Act，以下簡稱 NLRA) 第八條 (b) (4) (B)
9 前段規定：強迫或要求任何人停止與其他任何人進行
10 商業行為 (forcing or requiring any person to cease
11 using, selling, handling, transporting, or
12 otherwise dealing in the products of any other
13 producer, processor, or manufacturer, or to cease
14 doing business with any other person)，在美國
15 法上即有構成不當勞動行為之可能。申請人嚴慶龍發
16 函有要求各大專院校停止與相對人間合作關係以及使
17 學生不要擔任相對人業務員之意，倘以美國法角度而
18 言，申請人之行為自非適法。雖然我國並未有如 NLRA
19 第八條 (b) 相同之規定，但若工會或工會成員所為之
20 行為有觸犯其他法律規定之可能（例如刑法），自應
21 就其個人之行為負擔依法應負擔之責任，此責任當然
22 包括刑事責任在內，自不待言。

- 23 (八) 申請人本件申請裁決事項之範圍乃針對相對人就申請人
24 嚴慶龍寄發申證 3 函文所提出之刑事告訴乙事，至於相
25 對人因申請人設置障礙物阻礙逃生通道等部分所提起之
26 刑事告訴與本件申請裁決事項無關。且申請人設置障礙
27 物阻礙逃生通道，係包裝為罷工糾察線的設立(相對人否
28 認為合法之罷工糾察線)，而申證 3 函文與罷工糾察線的

1 設立完全無關，申請人違法於相對人公司出入口架設障
2 礙物，妨礙相對人公司人員逃生，遭臺北市政府都市發
3 展局認定違反建築法第 25 條規定，屬於違章建築(詳相
4 證 23 號)。申請人假設置罷工糾察線為名，造成影響他
5 人生命安全危險為實，自屬欠缺正當性，相對人提告請
6 求司法機關調查申請人有無構成刑事犯罪，並無不妥。

7 (九) 申請人自陳係申請人罷工結束後才接獲警方通知，相對
8 人本於事實對申請人嚴慶龍提出刑事告訴，根本未對工
9 會自稱之罷工行動有任何妨礙。蓋基於偵查不公開，申
10 請人嚴慶龍接獲檢警通知，他人本無從知悉，相對人亦
11 無對外宣傳已提告申請人嚴慶龍乙事(此部分從本件裁決
12 申請書記載申請人嚴慶龍於 105 年 4 月 10 日接獲警局通
13 知始知悉被提告自明)，由相對人並無對外宣傳此節，足
14 證相對人並無意藉此舉使申請人工會幹部人人恐懼。惟
15 申請人嚴慶龍甫接獲警局通知，即自行將通知書張貼於
16 網路公告予會員周知(詳相證 26 號)，如相對人提告會造
17 成申請人工會其他幹部恐懼，何以申請人工會理事長嚴
18 慶龍於第一時間自行公告予會員周知？顯見並無申請人
19 所稱工會幹部人人恐懼之情形。況且相對人本於事實對
20 申請人嚴慶龍提出刑事告訴，根本未對其所稱之罷工行
21 動有任何妨礙。相對人提起刑事告訴，主觀上並無任何
22 打壓工會之動機，客觀上亦根本未對申請人工會活動造
23 成任何影響，申請人工會自稱會員人數增加 32.83%，可
24 見申請人工會並無因相對人提告而受有任何不利影響。
25 據上，相對人無不當勞動行為，請求駁回申請人之申
26 請。

27 (十) 其餘參見相對人 105 年 7 月 27 日不當勞動行為裁決案件
28 答辯書、105 年 8 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯二
29 書、105 年 8 月 26 日不當勞動行為裁決案件答辯三書、

105 年 9 月 1 日不當勞動行為裁決案件陳報狀、105 年 9 月 1 日不當勞動行為裁決案件答辯四狀、105 年 9 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯五狀、105 年 10 月 18 日不當勞動行為裁決案件答辯意旨狀，及各該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執事項

(一) 申請人工會於 104 年 11 月 23 日至同年月 27 日舉辦投票通過宣告罷工及設置糾察線。

(二) 申請人工會以 104 年 12 月 25 日(104)工字第 104122501 號函發文私立和春技術學院等公、私立大學院校。

(三) 相對人對於申請人嚴慶龍提出刑事告訴(偵查案號：臺北地方法院檢察署 105 年度偵字第 10521 號背信等案件)之基礎事實為上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函涉嫌背信及加重誹謗罪。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人基於上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函對於申請人嚴慶龍提出背信及加重誹謗罪之刑事告訴，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、4、5 款之不當勞動行為？以下說明之。

(一) 關於「報復性訴訟」(retaliatory lawsuit)之限制及其判斷基準，參考美國法例，除美國國家勞動關係委員會(National Labor Relations Board，簡稱 NLRB)，根據國家勞動關係法(National Labor Relations Act，簡稱 NLRA)在案例上發展出禁止原則外，在其他勞動法領域如涉及就業歧視、工安環衛等事項亦有加以禁止者。在勞動法領域外，亦有多州設有一般性的禁止規定。就本案

性質而論，既屬不當勞動行為之爭議，爰就美國國家勞動關係法相關理論及案例發展先予闡述如後，俾於參酌國外理論時，庶幾得其真義。

1. 按 NLRB 得禁止之訴訟不限於民事訴訟，請求內容亦不限於損害賠償。民事方面，雇主請求法院禁止工會之行為並請求賠償實際損失、懲罰性賠償、返還 (restitution) 及 歸 入 (disgorgement) (Can-Am Plumbing, Inc. 335 NLRB 1217(2001))，被認定構成不當勞動行為。刑事方面，雇主提起入侵之刑事訴訟 (criminal trespass) (Johnson & Hardin Co. 305 NLRB 83(1991))、要求警察驅趕受僱人(相當於我國之告訴行為) (Santa Fe Hotel & Casino 331 NLRB 88(2000))、雇主對於糾察行為威脅報警逮捕 (Scott Hudgens, 192 NLRB 111(1971))，被認定構成不當勞動行為。可見雇主之報復性訴訟，不論民、刑事訴訟或其訴訟內容，依美國法例，即有構成不當勞動行為之可能性，合先敘明。

2. 動機說與個案決定說：依 NLRA 8(a)(4)規定，雇主因為對於受僱人行使上開受保護之權利，為圖報復而向州法院提起訴訟，NLRB 若認該訴訟構成不當勞動行為，得向聯邦地方法院請求禁止該訴訟程序。但判斷雇主之報復性訴訟是否構成不當勞動行為，並無一致標準。有採取「動機說」(motive test)者，認為不當動機(improper motive)乃唯一之因素，雇主之動機若是為了報復受僱人，即構成違反 NLRA 8(a)(4)，故 NLRB 只要證明該動機存在，即可請求法院駁回雇主之訴訟。亦有採取「個案決定說」(ad hoc tests)者，認為雇主之訴訟即使出於報復動機，亦不得僅基於該動機而認定構成不當勞動行為 (See

Georgia L. Vlamis, Employers' Right of Access to State Courts: Bill Johnson's Restaurants v. NLRB, 33 DePaul L. Rev. 611 (1984))。

3. 美國聯邦最高法院在 Bill Johnson's 案，回顧 NLRB 歷年對於此一問題所表示之見解，指出 NLRB 就得否對於報復性訴訟發佈停止命令，在 Power Systems, Inc. 239 NLRB 445(1978)案後所採取之見解為：只要雇主或工會對受僱人基於報復動機而起訴，即構成違反 NLRA。NLRB 並未將雇主訴訟缺乏根據 (lack of merit) 當成 NLRA 8(a)(1) 及 8(a)(4)所定不當勞動行為之獨立因素 (an independent element)，而僅將報復動機當成違法之「唯一必要因素」(only essential element)。

4. Bill Johnson's 案：美國聯邦最高法院在該案認為 NLRB 採取之「動機說」不妥，因為該案屬於「州訴訟 (state lawsuit)」，而 NLRA 屬於聯邦法律，所規範者為聯邦案件，基於聯邦與州權之劃分，雇主之州訴訟必須根據州法「無合理根據」(lacks a reasonable basis)，方可進行聯邦法律程序。如果 NLRB 調查時發現雇主在州法院之訴訟包含「真正的重要事實爭議」(genuine issues of material fact)，原告應享有由州陪審團決定該事實爭議之利益，NLRB 不得侵犯傳統上由州陪審團或州法官行使之調查事實 (fact finding function) 之功能。故原告如顯示其訴訟提出真正之重要事實問題，NLRB 不應繼續進行調查程序，而應在州法院訴訟終結前應暫停其程序。同理，若原告之訴訟涉及真正之州法問題，亦應讓原告之法律理論有被法院採納之機會。

(1)從上述要旨可知，Bill Johnson's案涉及之法律爭

1 議為：「NLRB得否向聯邦地方法院請求禁止州法院
2 之訴訟程序」。若原告顯示其案件涉及真正的事實
3 上及州法上之重要爭議，此等爭議依法既然屬於
4 州法院權限，依據分權原則，州法院具有優先管
5 轄權，自應由州陪審團或法院決定。

6 (2)因此，美國聯邦最高法院認為，NLRB認定雇主基
7 於報復動機而提起州訴訟，即構成不當勞動行
8 為，且報復動機乃構成違反NLRA之唯一本質要
9 素，此一解釋不妥。但其判決結果僅表示應發回
10 NLRB 另以適當標準重為審酌（This case must be
11 returned to the NLRB for further consideration
12 in light of the proper standards），並未自行
13 提出具體之判斷標準。

14 (3)但雇主之訴訟若是基於報復受僱人行使受到NLRA
15 保護之權利之意思而提起無根據之訴訟（a
16 baseless lawsuit），或基於故意的不實主張或雞
17 毛蒜皮的小事（intentional falsehoods or on
18 knowingly frivolous claims）而提起「虛假的訴
19 訟」（sham litigation），不在美國憲法第一修正
20 案保護之請願權利內，仍屬於應禁止之不當勞動
21 行為。

22 (4)在上開判決之註釋5中，美國聯邦最高法院特別提
23 到，本案僅涉及，雇主之州訴訟不會僅因其報復
24 動機而受到聯邦法律之禁止，但並未處理因聯邦
25 法律具有優先管轄權（preemption）而不在州法院
26 管轄範圍內之訴訟，或者依據聯邦法律屬於不法

1 目的之訴訟。這點在後續NLRB決定中稱為「註釋5
2 之例外」(footnote 5 exception)。

3 5. BE&K 案：本案涉及上訴人之訴訟敗訴確定後，NLRB
4 認定該業已終結之訴訟構成不當勞動行為，同樣採
5 取「動機說」，認為報復動機之證據即足以決定上訴
6 人構成不當勞動行為。對於上訴人主張依
7 Professional Real Estate Investors, Inc., v.
8 Columbia Pictures Industries, Inc., 508 U. S. 49
9 案，只有沒有根據或虛假的訴訟才能限制尋求法院
10 解決歧異之權利，NLRB 認為該案屬反托拉斯法領
11 域，不適用於本案。

12 (1) 美國聯邦最高法院在本案同樣認為NLRB之「動機
13 說」不妥，因為將報復性訴訟定義為基於介入行
14 使NLRA第7條權利之動機而提起者，此一定義過
15 廣，涵蓋許多真正的請求。例如，雇主之訴訟係
16 為了阻止其合理相信屬於不法之工會行為，也會
17 介入或阻礙某些受僱人行使NLRA之權利，但若此
18 時雇主之動機，在主觀上仍係真正期望經由法院
19 判斷該行為之合法性，則認定該等訴訟構成不法
20 之不當勞動行為，將使其雇主之請求權利受到影
21 響。且在訴訟中，惡意並不鮮見，但這不表示其
22 爭端不是真正的，只要原告的目的是為了阻止其
23 合理相信是不法的行為，該請求在客觀上及主觀
24 上都是真正的。而NLRB對於報復動機之定義，無
25 法排除相當多部分在客觀上與主觀上都是真正的
26 訴訟。

- 1 (2) 美國聯邦最高法院類推Professional Real
2 Estate Investors, Inc. 案之見解，認為真正的
3 訴訟可以豁免於反托拉斯法責任，但虛假的訴訟
4 則否，而違反反托拉斯法之虛假的訴訟（sham
5 antitrust litigation）必須在客觀上及主觀上
6 都是虛假的。
- 7 (3) 但上開反托拉斯法案件之見解之引用，並非對於
8 NLRB提出判斷不當勞動行為時應遵循之具體標
9 準，大法官Scalia在協同意見書即表示：「雖然
10 本院小心翼翼地避免決定問題(並未出現在本
11 案)，但本人同意大法官 Breyer認為今日判決隱
12 含之意思（implication）為，在未來的適當案例
13 中，本院將對國家勞動關係法（NLRA）做出與舒
14 曼法案相同之解釋：即僅禁止客觀上無根據及主
15 觀上意圖濫用程序之訴訟。」可見與Bill
16 Johnson's案相同，美國聯邦最高法院並未明白
17 為報復性訴訟是否構成不當勞動行為提出一般性
18 的判斷標準，而僅認為NLRB在具體個案之判斷標
19 準不妥，並未越俎代庖建立不當勞動行為之一般
20 性的判斷標準。
- 21 (4) 美國聯邦最高法院另指出，雖有合理根據，但基
22 於報復及增加訴訟費用之動機而對於受NLRA保護
23 之行為起訴之敗訴案件，或聯邦其他關於命敗訴
24 原告負擔律師費用之規定，不受本案判決效力所
25 及。
- 26 (5) 尤應注意者，BE&K案之雇主對於工會提起之訴訟

1 雖然敗訴確定，但雇主所持之某些理由仍被第九
2 巡迴上訴法院認為成立，並認為地方法院見解有
3 誤。此所以美國聯邦最高法院認為在本件個案
4 中，雇主之訴訟並非「虛假的訴訟」。

5 6. 因此，不論 Bill Johnson's 案或 BE&K 案，其判決效
6 力均僅限於有限之範圍，即：(1)NLRB 用以認定構成
7 不當勞動行為之判斷標準「動機說」在此具體個案中
8 不妥。(2)其他案件是否構成不當勞動行為亦應個案
9 斟酌，例如聯邦法律優先管轄之訴訟、依據聯邦法
10 律屬於不法目的之訴訟、「雖有合理根據，但基於報
11 復及增加訴訟費用之動機」之訴訟等，不受判決效力
12 所及。

13 7. NLRB 法律總顧問 (General Counsel) 西元 2002 年關
14 於 Bill Johnson's 和 BE&K 案之案件處理指示
15 (GC-Memo-02_09(Sept. 20. 2002) Case Handling
16 Instructions for Cases Concerning Bill Johnson's
17 Restaurants and BE&K Construction Co) ，認為七
18 位大法官對於是否在任何情況下可以允許 NLRB 認定
19 「有合理根據但敗訴之訴訟是否為報復性」而構成不
20 當勞動行為，維持開放態度。在註 16 特別提到：並
21 未將 BE&K 案視為改變 NLRB 得禁止具有報復動機之無
22 根據訴訟之權力，並認美國聯邦最高法院並未討論
23 在該案件脈絡中有關報復性分析，對於 NLRB 關於無
24 根據訴訟之報復動機之分析有何影響。

25 8. NLRB 嗣後之案例，認聯邦法律優先管轄案件，不受
26 美國憲法第一修正案之保護，且認只要根據傳統
27 NLRB 原則構成不法，即得繼續認定優先管轄之訴訟
28 構成不當勞動行為，不管該訴訟是否客觀上沒有根

據，如 Can-Am Plumbing, Inc., 35 NLRB 1217(2001)、Federal Security, Inc., 359 NLRB NO 1(2012)，該等見解並受到哥倫比亞特區上訴法院之支持(Can-Am Plumbing v. NLRB, 321 F.3d 145, 151 (D C. Cir. 2003))。

9. 綜上述，從美國 NLRB、聯邦最高法院及其他法院之案例可知，不論 Bill Johnson' s 案或 BE&K 案，美國聯邦最高法院並未就報復性訴訟提出一般性的抽象判斷標準。Bill Johnson' s 案僅限於處理聯邦與州權之問題，BE&K 案則涉及「動機說」是否妥適之問題。至於上開二則判決之論證，不論「無合理根據」或「主觀及客觀上均為虛假之訴訟」，不過是說理過程即「旁論(dicta)」而已，不生拘束力。在 NLRB 後續實務上，仍認優先管轄之訴訟，應依據傳統 NLRB 原則認定是否構成不當勞動行為。

(二) 關於工會法第 35 條第 1 項第 4 款所稱「其他不利之待遇」及工會法施行細則第 30 條第 2 項之解釋：

1. 「威脅提起」與「提起顯不相當之民事損害賠償訴訟」所規範之雇主行為並非相同態樣：

(1)按工會法施行細則第 30 條第 2 項規定：「本法第三十五條第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇」。其中「威脅提起」性質上乃屬威脅性之言論，為此等言論時，雇主並未提起訴訟，故屬於受僱人行使爭議權時，法令所定雇主言論應遵守之限制。

1 (2)至於「提起顯不相當之民事損害賠償訴訟」方屬雇
2 主對於爭議權行使提起訴訟時應遵守之限制，故
3 二者所規範之行為並非相同。

4 2. 工會法施行細則第 30 條第 2 項規定之「威脅提起」與「提
5 起顯不相當之民事損害賠償訴訟」乃例示規定：

6 (1)工會法施行細則第 30 條第 2 項既稱：「…所稱其
7 他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括…」，
8 既稱「並包括…」，則在文義解釋上，「威脅提起
9 或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待
10 遇」，乃包括在更廣泛之「不利之待遇」之概念內，
11 是該等文字明顯並非僅限於「威脅提起或提起顯不
12 相當之民事損害賠償訴訟」之範圍。

13 (2)參酌上述美國NLRB實務，聲請禁制令、提起刑事
14 訴訟、報警行為（告訴）、要求返還及行使歸入權
15 等，均得被認定為不當勞動行為，故從我國規定
16 之文義解釋及比較法之觀點，自應解為「提起顯不
17 相當之民事損害賠償訴訟」僅係例示規定而已。

18 (3)本會 101 年度勞裁字第 72 號裁決決定書認：「如
19 果雇主存有瓦解工會之不當勞動行為之動機，而對
20 工會財產採取訴訟手段時，雇主仍有構成不當勞動
21 行為之可能。而其判斷標準在於：雇主聲請假扣
22 押之必要性、假扣押之執行時機，以及是否導致
23 工會會務難以運作等事項，並依照個案情形具體
24 判斷。」，認定雇主聲請假扣押行為構成不當勞動
25 行為，臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1430 號

1 判決、最高行政法院 104 判字第 670 號判決亦同此
2 見解。

3 (4)而且，本會對於雇主言論認定構成不當勞動行
4 為，亦非僅限於「威脅提起顯不相當之民事損害賠
5 償訴訟」(本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁
6 字第 4 號、102 年度勞裁字第 4 號裁決決定書參
7 照)，更足徵工會法施行細則第 30 條第 2 項僅係
8 例示規定。

9 (5)工會法第 35 條第 1 項第 1 至 4 款所謂「不利之待
10 遇」，雖未規定「考績」，但本會及行政法院向認
11 雇主對於受僱人所為「考績」之不利評定仍屬對受
12 僱人之不利待遇，得構成不當勞動行為(台北高等
13 行政法院 101 年度訴字第 746 號判決參照)，亦可
14 為工會法施行細則第 30 條第 2 項係例示規定之證
15 明。

16 3. 在法律有明文之情形下，對於人民之訴訟權，並非不可
17 限制或加以評價：

18 (1)如前述，Bill Johnson' s 案涉及聯邦權限與州權
19 劃分問題，BE&K 案僅涉及「不當勞動行為之判斷標
20 準」，其實並非在處理「勞工權行使之保障」與「人
21 民訴訟基本權之保障」之衝突。

22 (2)我國民事訴訟法第 249 條第 3、4 項規定：「原告
23 之訴，依其所訴之事實，在法律上顯無理由者，
24 法院得不經言詞辯論，逕以判決駁回之。」、「前
25 項情形，法院得處原告新臺幣六萬元以下之罰

1 緩」，根據民事訴訟法上開規定，普通法院具有得
2 不經言詞辯論，逕以判決駁回原告之訴之權限，
3 在此法定權限內，憲法保障之訴訟權即應受到限
4 制，所餘者惟有普通法院駁回或處以罰鍰時所採
5 取之標準是否妥適之問題。

6 (3)我國民事訴訟法上開規定，類似美國禁止提起無
7 實質根據之訴訟 (unmeritorious lawsuit) 及處
8 罰規定，根據美國聯邦民事訴訟規則第 11 條，其
9 目的在於確保在聯邦法院之訴訟乃有實質根據而
10 且非基於不適當之目的而起訴 (See Julia K.
11 Cowles, Rule 11 of the Federal Rules of Civil
12 Procedure and the Duty to Withdraw a Baseless
13 Pleading, 56 Fordham L. Rev. 697(1988)) 。
14 美國聯邦最高法院在Bill Johnson's案亦提及：故
15 意的不實主張或雞毛蒜皮的小事 (intentional
16 falsehoods or on knowingly frivolous claims) ，
17 並未促進上開法益。因為「虛假的訴訟」(sham
18 litigation) 並不包含真誠的請求，不在美國憲法
19 第一修正案所定之請願權利內。

20 (4)同理，工會法第 35 條第 1 項第 4 款所稱「其他不
21 利之待遇」及工會法施行細則第 30 條第 2 項之「提
22 起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇」，既
23 屬法令授權本會得對雇主所提起訴訟認定是否構
24 成不當勞動行為，在此法定權限內，本會自得對
25 雇主所提起訴訟予以評價。且本會若未以救濟命
26 令要求雇主撤回訴訟，亦不生限制雇主訴訟權之

問題。相對人抗辯「國家豈能再以其他形式(例如：不當勞動行為裁決制度)禁止或阻礙人民以訴訟解決爭議之權利」云云，實屬誤解。

4. 本會認雇主對於勞工參與或支持爭議行為而提起訴訟，是否構成「不利之待遇」，應採「個案決定說」，並以「顯不相當」為基本要素：

(1)如前述，美國聯邦最高法院在Bill Johnson' s 案及BE&K案，乃認為NLRB傳統上所採之「動機說」不妥，認為尚應考慮具體個案中之相關因素，故應係建議NLRB採「個案決定說」。

(2)本會亦認採「個案決定說」較妥，對於勞工參與或支持爭議行為而提起訴訟，是否為「不利之待遇」，應審酌個案相關因素而為判斷，非單以雇主是否出於「報復動機」而為判斷。此亦符合本會成立伊始即宣示之標準：「就雇主之行為是否構成…不當勞動行為的判斷時，應依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」(本會100年度勞裁字第1號裁決決定書參照)，前揭本會101年度勞裁字第72號裁決決定書同此見解。

(3)惟我國工會法施行細則之規定，既與美國NLRA有所差異，解釋方法自應符合我國法令規定之文義。蓋美國NLRA沒有明白規定雇主之報復性訴訟構成不當勞動行為，故NLRB、美國聯邦最高法院在解釋報復性訴訟之判斷標準是否符合國會之意

1 思時，其認定權限較為寬廣。但我國工會法施行
2 細則明文規定雇主對於勞工參與或支持爭議行為
3 而提起顯不相當之民事訴訟構成不利益待遇，因
4 此在解釋立法者意思時，工會法施行細則既已將
5 「顯不相當」列為判斷標準，自應以雇主之訴訟是
6 否「顯不相當」作為基本要素，即在具體個案中，
7 雇主對於勞工參與或支持爭議行為提起訴訟並非
8 雇主維護權利之相當手段。至於「顯不相當」乃一
9 開放性之概念，除參酌國外相關法例、理論、實
10 例外，亦應視個案客觀情形之整體及雇主之主觀
11 動機，綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定
12 應否構成不當勞動行為。

13 5. 以下根據上述判斷標準，論述相對人對於申請人嚴慶龍
14 提起背信、加重誹謗之刑事告訴是否構成不當勞動行
15 為。

16 (三) 按申請人工會於 104 年 12 月 9 日發動罷工，並於 104 年
17 12 月 25 日發文，於說明五記載：「…是以本工會為維護
18 保險業務員權益，自 104 年 12 月 9 日起發動全台灣保險
19 業第一次罷工…」是相對人與申請人工會在客觀上已進入
20 爭議行為之狀態，該 104 年 12 月 25 日函文應為申請人工
21 會行使爭議權之一環。相對人自 104 年 12 月 15 日起至
22 105 年 1 月 13 日提出 7 件刑事告訴或告發，其中臺灣臺
23 中地方法院檢察署 105 年度偵字第 2608 號對於嚴慶龍等
24 六人涉嫌公共危險等為不起訴處分，認並無證據證明被
25 告等人有何施以強暴脅迫或妨害何人進出告發人(即相對
26 人)臺中辦公處所之情事，告發人臺中公司辦公大樓 1 樓
27 騎樓亦非刑法第 189 條之 2 第 1 項所稱之「逃生通道」而

1 與構成要件不符。另相對人就系爭爭議行為聲請法院為
2 定暫時狀態之假處分，均遭臺灣臺北地方法院分別以 104
3 年度全字第 559、556、578、579 號裁定駁回。從相關訴
4 訟內容及時間先後緊密相連等脈絡以觀，相對人對於申
5 請人嚴慶龍之背信及加重誹謗告訴，顯屬相對人意欲藉
6 由司法程序干預、妨礙系爭爭議行為之計劃的一部分，
7 其具有不當勞動行為之認識，堪以認定。至於相對人之
8 刑事告訴是否為維護其權利之相當手段，分別論述如
9 下。

10 (四) 相對人對於申請人嚴慶龍提起之刑事背信罪之告訴行為
11 構成工會法第 35 條第 1 項第 4、5 款之不當勞動行為：

- 12 1. 相對人主張，渠與申請人嚴慶龍間簽有區經理聘約書，
13 約定申請人嚴慶龍受委任招募業務代表，但上開申請人
14 工會 104 年 12 月 25 日函卻記載：「…貴校畢業學子如
15 果選擇加入南山公司保險業務員，並非良好的生涯規
16 劃…敬請 貴校使學生藉由本函內容，瞭解加入南山公
17 司保險業務員一職，恐對未來生涯規劃有重大影響。」
18 等語，藉此破壞相對人於各該大專院校招募業務代表之
19 進行，損害相對人未來業務之推展工作，因認申請人嚴
20 慶龍涉嫌刑法背信罪責等語。
- 21 2. 查申請人工會乃合法成立之工會，經申請人工會會員於
22 民國 104 年 11 月 23 日至同年月 27 日選舉投票通過同意
23 發動罷工及設置糾察線，上開申請人工會 104 年 12 月
24 25 日函、說明五記載：「…是以本工會為維護保險業務
25 員權益，自 104 年 12 月 9 日起發動全台灣保險業第一次
26 罷工…」由此可知，相對人與申請人工會在客觀上已進
27 入爭議行為之狀態，且由該函文之記載，顯然可見其為
28 申請人工會行使爭議權之一環，並非為申請人嚴慶龍之
29 個人行為。

- 1 3. 相對人復爭執上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函並未
2 經常務理事會通過，並提出申請人前常務理事葛○○之
3 臉書貼文為據。然上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函
4 蓋有申請人工會及代表人之印章戳記，應推定為真正
5 (民事訴訟法第 358 條第 1 項參照)。相對人復未主張上
6 開函係偽造，該函文應屬申請人工會進行爭議行為之一
7 環，殆屬無疑。
- 8 4. 相對人雖辯稱：刑事訴訟之被告係以自然人為原則，
9 「工會團體」除刑事特別法外，並不會成為刑罰權訴究
10 之對象，故以刑事訴訟而言，並無所謂「團體責任」吸
11 收「個人責任」議題云云。然查受僱人加入工會，工會
12 存在之目的就是在雇主與受僱人之關係中使工會會員之
13 利益最大化，此對任何工會皆然。受僱人加入工會就代
14 表投入與雇主對立的一方，在某種程度上，必定會與受
15 僱人對於雇主之契約義務有所抵觸，蓋受僱人必須對雇
16 主提供個人勞務，不得從事任何有損其雇主之交易的任
17 何行為，亦具有不得從事違反雇主利益行為之忠誠義
18 務，例如業外提供競爭者服務、洩漏機密資訊、刺探商
19 情、鼓動同事離職等違反義務之行為等，但並沒有任何
20 承認工會制度之國家會認為受僱人加入工會並從事工會
21 活動是不合法。因此，受僱人從事工會活動，尤其是爭
22 議行為時，因爭議行為乃賦與爭議當事人於法律所許之
23 範圍內，阻礙雇主事業正常運作之權利，在上開義務衝
24 突之情況下，自應解為若依法令或依一般集體勞動法理
25 論，受僱人所為爭議行為若無不法，其對於雇主之契約
26 義務在未有違反誠信原則內，應已免除，自不得再以契
27 約義務相繩。此觀勞資爭議處理法第 55 條第 2、3 項規
28 定免除民刑事責任即明。上開 104 年 12 月 25 日函既係
29 以申請人工會名義發文，且內容是與爭取勞動條件及罷

1 工有關，仍屬申請人工會行使爭議權之內涵，與申請人
2 嚴慶龍之個人勞務契約義務無關。相對人明知 104 年 12
3 月 25 日函為申請人工會之函文，卻仍以其與申請人嚴
4 慶龍個人間之區經理聘約書，針對申請人工會所為之爭
5 議行為，主張涉嫌背信罪，揆諸上述說明，自屬顯不相
6 當，且具有不當勞動行為之認識。

- 7 5. 復查相對人與申請人嚴慶龍間固簽有區經理聘約書，約
8 定申請人嚴慶龍有招募業務代表之權限，然繹其文義：
9 「授權區經理在公司及其直屬業務主管指導及管理下...
10 並招募...業務代表」，可見申請人嚴慶龍縱使有招募業
11 務代表之權限，仍應受相對人及直屬業務主管之管制，
12 並無直接聘任之決定權限。相對人亦承認保險業務員必
13 須通過業務員相關資格，是以若申請人嚴慶龍招募不符
14 資格之保險業務員，亦無法受到相對人之聘(僱)用。上
15 開區經理聘約書亦未就申請人嚴慶龍未招募保險業務員
16 有約定任何懲戒效果，或得因此而受有報酬，顯見上開
17 區經理聘約書關於招募保險業務員之約定，實僅側重於
18 「公司及其直屬業務主管對於區經理之指導及管理」，
19 並非申請人嚴慶龍之契約義務。相對人據此主張申請人
20 嚴慶龍涉嫌刑法背信罪責，亦非無疑。況且，如前述，
21 申請人工會 104 年 12 月 25 日函既非為申請人嚴慶龍之
22 個人行為，相對人以該函文主張申請人嚴慶龍構成背信
23 行為，殊嫌無據。

- 24 6. 至於相對人於各該大專院校招募業務代表之進行是否因
25 申請人工會 104 年 12 月 25 日函而受影響？一則，若有
26 受影響，亦應係申請人工會 104 年 12 月 25 日函文所
27 致，與申請人嚴慶龍無關。其次，所謂爭議行為乃指勞
28 資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事
29 業正常運作及與之對抗之行為（勞資爭議處理法第 5 條

第 4 款參照)。對於調整事項即勞動條件主張繼續維持或變更，其爭議經調解不成立，得為爭議行為(勞資爭議處理法第 5 條第 3 款、同法第 53 條第 1 款參照)。保險業乃特許事業(保險法第 137 條第 1 款參照)，涉及廣大被保險人及受益人之權益，具有公益性質，其經營管理受到政府機關之高度監督。而其內部之勞資關係與勞動條件攸關保險業之經營成效，自屬社會關注之公共事務。申請人工會就調整事項即勞動條件發動爭議行為，本即會產生主管機關及社會大眾關注之效果，是亦難將相對人於各該大專院校招募業務代表之進行招募業務受到妨礙，獨歸咎於上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函之寄送。況且，相對人雖主張其 105 年上半年度對於未滿 24 歲業務員之增員大幅減少，然縱使為真，「增員減少」是否屬於對相對人利益之損害？已有可疑(詳後述)。且減少之原因，究係因該等年齡者不符業務員資格、或因少子化因素、或因相對人經營或財務考量而減少、或因覓職者個人生涯規劃等因素所致，皆有可能，相對人既未舉證證明該等增員減少與上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函之寄送有相當因果關係，其關於受有損害之主張尚難憑信。

7. 按刑法第 342 條之背信罪，以處理他人事務為前提，承攬乃為自己之工作行為，不能繩以刑法上之背信罪，有最高法院 29 年上字第 674 號判例、50 年台上字第 158 號判例可稽。查相對人既然主張與保險業務員間為「承攬」關係，依上揭判例見解，自無可能構成背信罪。相對人一方面主張無法構成背信罪之法律關係(臺灣臺北地方法院 104 年度全字第 599 號、556 號裁定所載之聲請意旨參照)，一方面提起背信告訴，該主張與告訴理由相互矛盾，自屬顯不相當，在法律上及事實上亦無根

據。且背信乃財產上犯罪，必須行為人對於他人財產擁有處分權或負有管理他人財產利益之義務為先決條件（林山田，刑法分則，上冊，第 358 頁，69 年初版），「其他利益」亦指「財產利益」（韓忠謨，刑法各論，第 460 頁，71 年 7 版），所謂「不法利益」，須與本人之財產或其他利益所受之損害為間接關係，始得成立（最高法院 44 年台上字第 91 號判例參照）。然不論保險業務員為承攬人或受僱人，均非定作人或僱傭人之財產或財產上利益，故「保險業務員增員減少」與相對人之財產或其他財產利益無關。上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函之寄送，申請人嚴慶龍無從意圖為自己或第三人對於相對人財產或財產利益之不法所有，或使相對人之財產或財產利益造成損害，顯見相對人之背信告訴在法律上及事實上均無根據。

8. 相對人既明知上開 104 年 12 月 25 日函為申請人工會為進行爭議行為而寄發，並非申請人嚴慶龍之個人行為，復僅泛言「增員減少」此一與財產利益無關之事由，而無法證明真有財產上損害存在，並提出損害與上開函文間具有相當因果關係之證據，輕率以相對人與申請人嚴慶龍個人間之區經理聘約書，針對申請人工會所為之爭議行為，提起背信告訴，反而未對申請人工會為任何損害賠償之權利主張，自非維護相對人權利之正當手段。況且，相對人迄今並未主張已經終止與申請人嚴慶龍間之區經理聘約，若申請人嚴慶龍真已造成相對人之重大損害，豈有不立即終止聘約之理（勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款參照），顯見相對人之目的並非在藉由訴訟判明是非曲直。因此，相對人之背信告訴不但在法律上及事實上均無根據，主觀上亦僅係基於騷擾目的而為虛假之訴訟（a "mere sham" filed for harassment

purposes)，並非「真誠的請求」(bona fide grievance)，自屬意圖報復申請人工會及申請人嚴慶龍從事爭議行為而故意提起刑事告訴，具有不當勞動行為之認識。

9. 退步言，縱認相對人因申請人工會 104 年 12 月 25 日函而真受有財產上損害，藉由請求申請人工會及嚴慶龍賠償，亦足資填補，鑑於刑法之最後手段性，相對人既可依其他法律程序尋求救濟而不為，逕提起刑事告訴，亦係顯不相當而難謂妥適。

10. 綜上，相對人對申請人嚴慶龍提起背信告訴之行為，既係對申請人嚴慶龍參與、支持爭議行為而為不利之待遇，自應構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。且上開背信告訴旨在使申請人嚴慶龍及申請人工會會員產生寒蟬效應，意圖阻礙申請人工會之活動，亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。惟工會法施行細則第 30 條第 2 項既然僅將提起顯不相當之訴訟，例示為工會法第 35 條第 1 項第 4 款規定之「其他不利之待遇」，而未於同條第 1 項為相同規定，應視為立法者之有意排除，解釋上自不包含在工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之「其他不利之待遇」，不另構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(五) 相對人對於申請人嚴慶龍提起之刑事加重誹謗罪之告訴行為構成工會法第 35 條第 1 項第 4、5 款之不當勞動行為：

1. 相對人主張，相對人係與金融機構協議銷售保險商品事宜，並支付金融機構因銷售保險商品之報酬，易言之，相對人並未直接支付「金融機構理財專員」佣金報酬。至於該金融機構給予其理財專員之報酬為何，相對人實無法瞭解與控制。上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函

1 稱：「…相同保險商品由銀行通路理財專員販售，暨南
2 山保險業務員販售，所領佣金卻高達十倍之差異…將面
3 臨南山公司要以銀行通路理財專員為重，而犧牲保險業
4 務員權益情況產生。」，顯見申請人意指「銀行通路理
5 財專員」與「南山保險業務員」領取佣金差異高達 10
6 倍云云。然查，申請人明知依照自己散發之文宣記載，
7 ○○○證券之銷售人員領取之獎勵金約為 1.41%，而
8 相對人業務員領取之業務津貼、行銷獎金合計 1%，符
9 合獎勵活動者甚至可能合計領得 1.75%還可參加競
10 賽，兩者差距豈有高達10倍？申證3函文顯然刻意誤導
11 受文對象，已經嚴重影響相對人之業務擴展並傷害相對
12 人之名譽，因認申請人嚴慶龍涉嫌加重誹謗罪責等語。

- 13 2. 如前所述，104 年 12 月 25 日函文乃申請人工會之行
14 為，並非為申請人嚴慶龍之個人行為，而查「申請人工
15 會系爭文宣之批評性言論，本屬有據，屬團結權之正當
16 行使，受工會法之保障，相對人負有容忍義務。」(102
17 年度勞裁字第 4 號裁決決定書參照)、「工會針對雇主
18 所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其
19 事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大
20 可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加
21 以澄清或回應已足，不可以此理由來否定工會言論的正
22 當性」(100 年度勞裁字第 19 號裁決決定書參照)，本
23 會迭有明示。相對人針對申請人工會 104 年 12 月 25 日
24 函文，既然已經以 104 年 12 月 31 日(104)南壽訓字第
25 291 號函，向各大學院校說明相對人與申請人工會間之
26 爭議，依卷附媒體報導，東森新聞網、蘋果日報皆有報
27 導相對人關於承攬與僱傭制度差異之說明，可見相對人
28 已對工會的言論加以澄清或回應，其權益亦藉此獲得保
29 障，殊無再針對申請人嚴慶龍提起加重誹謗告訴之必

要，該告訴行為自非保障相對人權益之相當手段。

3. 至於申請人工會 104 年 12 月 25 日函、說明三關於佣金差異之比較，記載：「... 在不同通路販售時所領取的佣金是不同...」，兩造並均提出○○○證券內部教育訓練資料「Q4 保代主推商品」為據加以說明。核該資料確實記載「首年佣金比率 4.9%、30.0%、26.0%」，而相對人自承所屬業務員招攬「新優利鑽利率變動型終身保險(定期給付型)」可領取之業務津貼、行銷獎金各 0.5%，合計為 1%。上開 104 年 12 月 25 日函既係指「佣金」之比較，而非銀行內部給予銷售人員之「獎勵金」，相對人復自承無法知悉金融機構給予以理財專員之報酬為何，則與金融機構訂約銷售保險商品之相對人尚無法得知理財專員之獎勵金為何，自難苛責申請人工會或申請人嚴慶龍可以知悉。是申請人工會上開 104 年 12 月 25 日函之記載，根據相對人之陳述，已難認申請人工會或申請人嚴慶龍有何明知其為不實之情事。

4. 復查，如前所述，保險業具有公益性質，給予之佣金率高低，攸關保險業財務之健全，自屬社會關注之公共事務。申請人工會就佣金率問題訴諸公眾，亦屬對於公共事務之討論，卷附關於壽險公司給付銀行之佣金率過高，金融監督管理委員會保險局要求壽險公司限期改善「費差損」之新聞報導，其形式真正復為兩造所不爭，堪認申請人工會上開 104 年 12 月 25 日函具有提出公眾關注之爭議事實並喚起公共注意與討論之功能。按在 Linn v. United Plant Guard Workers, 383 U.S. 53 (1966) 乙案，美國聯邦最高法院認為，在勞資爭議中產生之侵權行為，若雇主可以證明出自惡意(malice)及有實際損害，可以請求賠償。即與 New York Times Co. v. Sullivan, 376 U.S. 254 (1964) 採用同一之「真實惡意」

判斷標準。我國目前實務亦認：「就有關涉及公共利益事務之報導，倘業經合理查證，而依查證所得資料，有相當理由確信其為真實者，固應認其已盡善良管理人之注意義務而無過失，縱事後證明其報導與事實不符，亦不能令負侵權行為之損害賠償責任。」（最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決參照）、「至刑法同條第三項前段以對誹謗之事，能證明其為真實者不罰，係針對言論內容與事實相符者之保障，並藉以限定刑罰權之範圍，非謂指摘或傳述誹謗事項之行為人，必須自行證明其言論內容確屬真實，始能免於刑責。惟行為人雖不能證明言論內容為真實，但依其所提證據資料，認為行為人有相當理由確信其為真實者，即不能以誹謗罪之刑責相繩」（司法院大法官會議解釋字第 509 號參照）。相對人抗辯「只要涉及不實之言論，不論從言論自由之角度、基本權衝突之角度或者誠信原則或權利濫用之角度，均可得出倘工會散布不實之言論，即失去正當性之結論」云云，並未就「不實」一詞之精確內涵妥為探究，與我國實務關於言論自由保障之界限不符。前揭美國聯邦最高法院 BE&K 案亦指出：「雖然不實陳述不受保護，但憲法第一修正案仍要求本院保護某些錯誤陳述以便保護具有重要性之言論（And while false statements may be unprotected for their own sake, the First Amendment requires that we protect some falsehood in order to protect *speech that matters*）」，如 *New York Times Co. v. Sullivan*, 376 U. S. 254(1964)。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解釋字第 509 號解釋、最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決揭示之

1 原則決之。核申請人工會上開 104 年 12 月 25 日函之內
2 容縱使與事實稍有差異，但並非毫無所據，且申請人工
3 會或申請人嚴慶龍既無法得知理財專員之獎勵金為何，
4 亦難認其明知為不實而故意為之，或必須證明其言論內
5 容確屬真實。

6 5. 前述(四)8. 相對人未對申請人工會為任何損害賠償之權
7 利主張並終止與申請人嚴慶龍之區經理聘約，及 9. 刑
8 法最後手段性之論述，於此亦有適用，茲不贅述。

9 6. 綜上，相對人對申請人嚴慶龍提起加重誹謗告訴之行
10 為，係對申請人嚴慶龍參與、支持爭議行為而為不利之
11 待遇，應構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行
12 為。且上開加重誹謗告訴同樣旨在使申請人嚴慶龍及其
13 他申請人工會會員產生寒蟬效應，意圖阻礙申請人工會
14 之活動，亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
15 動行為。惟不另構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當
16 勞動行為。

17 (六) 至於相對人抗辯：勞資爭議處理法第 55 條第 3 項前段之
18 「爭議行為」、「該當構成要件」、「正當性」須經由司
19 法機關實質判斷行為人是否應接受刑罰，而非他人得自
20 行解釋排除國家刑罰權之行使，申請人以勞資爭議處理
21 法第 55 條第 3 項前段規定認為相對人不得提告，實質上
22 申請人係欲藉此阻斷司法機關實質判斷之機會云云。然
23 如前述，雇主因勞工參與或支持爭議行為而提起訴訟，
24 是否構成不當勞動行為，乃法令授予本會評價之權限，
25 規範目的在於避免雇主挾其經濟優勢的地位，對勞工於
26 行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會
27 組織及相關活動之不當勞動行為，期能透過此等保障來
28 形塑應有的公平的集體勞資關係，與司法程序之目的不
29 同。若本會未命雇主撤回訴訟，亦不生阻斷司法機關實

質判斷機會之問題，相對人所辯，尚無可採。

(七) 末查間接杯葛或次級杯葛(secondary boycott)為 NLRA 第八條 (b) (4) (B) 前段規定之工會不當勞動行為，我國工會法雖未規定工會之不當勞動行為，但於具體之勞資關係發展脈絡中評價雇主之行為是否構成不當勞動行為時，非不得加以斟酌決之（本會 104 年度勞裁字第 34 號裁決決定書參照）。以前述美國 BE&K 案為例，雇主已經證明工會聯合非工會團體，且該聯合行為具有不正當之目的，有違反反托拉斯法之虞。故雇主若係因工會或參與工會活動之勞工對雇主進行訴訟，雇主另行起訴或反訴，在評價雇主之訴訟是否構成不當勞動行為時，自應就個案具體情形加以考量。惟就本案而言，相對人經營之業務為保險，大學學生之就業選擇，並不會在大學與相對人間創設任何有關保險或其他形式之交易關係，故上開申請人工會 104 年 12 月 25 日函亦無構成間接杯葛或次級杯葛之可能，併予指明。

五、按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分(即

救濟命令)時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會審酌雙方長期以來持續進行勞資爭議及訴訟，相對人挾其雄厚財力對積極參與、支持工會活動之申請人工會會員陸續提起訴訟，尤其是本件之刑事告訴，既無益於勞資關係之和諧，反而徒增勞資對立，復無助於解決民事法院與行政法院間有關保險業務員究屬僱傭或承攬關係此一法律爭議，徒然耗費企業與司法資源頻繁對申請人工會會員進行無益之訴訟。從相對人與申請人連續且頻繁之勞資爭議、訴訟，顯見相對人對於憲法及相關勞動法規保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權之理念，以及維持良好、和諧之集體勞資關係等之價值，於認知上有嚴重不足。爰依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之規定，命相對人應自收受本裁決決定書送達之翌日起 7 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於所屬內部網站首頁 10 日以上，並將公告事證存查。

六、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決申請為部分有理由、部分無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，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 張詠善

劉師婷

林振煌

1 王能君

2 蔡正廷

3 吳姿慧

4 蘇衍維

5 吳慎宜

6 邱羽凡

7 康長健

8 徐婉蘭

9 中 華 民 國 1 0 5 年 1 0 月 2 1 日

10 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
11 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
12 起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區文林路 725 號）提起
13 行政訴訟。