

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 24 號

【裁決要旨】

1. 就報復性訴訟之限制及其判斷基準，台北高等行政法院106年訴字第20號判決、台北高等行政法院102年訴字第30號判決及最高行政法院103年判字第457號判決均援引美國不當勞動行為法制及美國聯邦最高法院判決，認為：「比較法學觀點觀察，美國聯邦最高法院及國家勞資關係局均已一致認為，雇主依其憲法第一修正案對其員工（勞工）所提民事訴訟，如具有事實或法律爭議基礎者，即不應被當作不當勞動行為而遭到禁止。」（最高行政法院103年判字第457號判決第142至第145行）易言之，法院認為雇主對於勞工提出之民事訴訟若欠缺事實或法律爭議之基礎，即失去憲法保障人民訴訟基本權之意旨，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。台北高等行政法院102年訴字第30號判決並詳列出所援引之美國聯邦最高法院判決主要理由，為其判斷之論據，略為：「無論原告的動機為何，除非其訴訟在事實或在法律方面欠缺合理基礎，否則國家勞資關係局並不能制止州法院訴訟之進行。提起及進行一個有良好基礎之訴訟不能被當作不當勞動行為而遭到禁止，即便原告當初係為報復被告行使國家勞動關係法所定權利，才提起本件訴訟，亦然。然而，意圖報復勞工行使國家勞動關係法所定之權利，而提起一個欠缺基礎之訴訟，則會被當作不當勞動行為而遭到禁止。因此，如當事人向國家勞資關係局申請於州法院作出終局判決前，決定訴訟是否非法者，而原告可說明真實、重大的事實或法律爭議確實存在，則國家勞資關係局必須等待州法院關於州訴訟之實體裁判。」

2. 承上，美國不當勞動行為法制及其聯邦最高法院判決判斷報復性訴訟之核心，係以系爭訴訟是否具有合理基礎，而不以提起該訴訟的動機為斷，惟我國工會法施行細則之相關規定，既與美國不當勞動行為法制不完全相同，解釋方法自應符合我國法令規定之文義。蓋美國國家勞動關係法未明白規定雇主之報復性訴訟構成不當勞動行為，故美國國家勞動關係委員會與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思時，其認定權限自較為寬廣，然我國工會法施行細則第30條第2項已明文規定：「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。」。因此在解釋立法者意思時，工會法施行細則第30條第2項既已將「顯不相當」列為判斷標準，自不得捨之而悉依美國不當勞動行為法制為判斷。易言之，雇主對於勞工提出訴訟之行為是否構成不利益待遇，應以是否「顯不相當」作為基本要素，而對於「顯不相當」之解釋，除參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案中雇主所提起之訴訟是否具有合理基礎，將雇主之主觀動機納入考量，以綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應否構成不當勞動行為。

又，對於將雇主之主觀動機納入「顯不相當」之考量此點，雖最高行政法院判決103年度判字第457號認為：「縱然雇主當初是為報復員工行使國家勞動關係法所定權利，始提起該訴訟，亦屬無妨。」，然在不當勞動行為之不利益待遇之判斷上，我國行政法院向來認為不利益待遇應基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，例如最高行政法院103年判字第457號判決明確指出：「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。」，可知我國最高行政法院亦認為雇主之動機為判斷不利益待遇之不當勞動行為之重要要素，在報復性訴訟之判斷上，為維護人民之訴訟基本權，固不得僅以雇主有報復性動機而認定成立不當勞動行為，惟提起訴訟之動機亦非可一概略去不論，臺北高等行政法院106年度訴字第20號判決針對報復性訴訟之判斷，亦回歸上開最高行政法院之見解，認為應參酌客觀事證以判斷有無不當勞動行為動機，並納入整體判斷（「因此原告對參加人嚴○○提起刑事誹謗罪及背信罪告訴，核亦有相當之事實及法律上根據，裁決決定稱原告對參加人嚴○○提出之上開刑事告訴「顯不相當」，容對原告歷數其提出刑事告訴理由，並無不當勞動行為動機等證據」（臺北高等行政法院106年度訴字第20號判決第1293至1297行），此一解釋方式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）

【裁決本文】

申請人：施○○

住：新北市

申請人：臺北市南山人壽保險股份有限公司企業工會

設：台北市中山區民權西路20號3樓之2

工會代表人：嚴○○

住：台北市

共同代理人：陳金泉律師、李瑞敏律師、黃胤欣律師
設：台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

相對人：南山人壽保險股份有限公司
設：台北市信義區莊敬路 168 號

代表人：杜英宗，住：同上

代理人：余天琦律師、施穎弘律師
設：台北市敦化北路 201 號 9 樓
陳宏傑律師
設：台北市信義區莊敬路 168 號

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，經本會於 106 年 10 月 20 日詢問程序終結，並於 106 年 10 月 27 日作成決定，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人因申請人施○○105 年 12 月 12 日於社群網站 Facebook 「南山訊息交流站」不公開社團為附表一(一)(二)(三)言論而以申請人施○○為被告所提起刑事加重誹謗罪、妨害信用罪及保險法第 166 條之 1 損害保險信用等之刑事告訴行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應自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。
- 三、 申請人其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

- 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 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。」；同法第 51 條第 1 項規定：「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。」。
- 二、查本件申請人主張相對人對申請人施○○提起刑事背信告訴乙案，於申請人施○○106 年 2 月 12 日接獲台北市政府信義分局 106 年 2 月 10 日北市警信分刑字第 10630296511 號通知書通知前往製作刑事妨害名譽案之筆錄，始知悉相對人有不當勞動行為，申請人並於 106 年 5 月 10 日提起本件裁決之申請，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，合先敘明。

貳、實體事項

一、申請人之主張及請求：

- (一)申請人請求確認相對人以申請人施○○為被告所提起之刑事妨害名譽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，並請求命：第一、相對人不得再因工會幹部從事工會活動而為報復性訴訟等不當勞動行為；第二、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。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，申證 1 參照），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、盈餘分享等各項勞資爭議，申請人工會甚至

前於民國（下同）104年12月9日一度發起罷工爭議。未料，相對人對於申請人工會之打壓，更形變本加厲，除針對性地對工會幹部提告民事確認勞動契約關係不存在訴訟外，從先前申請人工會一度發動罷工以來，即經常性地對申請人工會幹部提出刑事告訴，藉由刑事案件之提告施壓，用以讓令申請人工會幹部心生畏懼、噤若寒蟬，最終達到消滅申請人工會之目標。

(二)本件申請人施○○為申請人工會常務理事兼副理事長，屬於申請人工會重要與核心幹部成員，未料相對人卻意圖持續對申請人工會幹部(含申請人施○○在內)予以打壓，竟以申請人施○○在105年12月12日於南山工會訊息交流站、不公開社團臉書之言論發表(申證2參照，此言論發表之目的係為發起同年12月16日工會聲援相對人公司不當懲處林○○事件所為，核屬工會活動之一環)，對之予以提告刑事妨害名譽告訴！申請人施○○於106年2月12日首次接獲台北市政府警察局信義分局通知書(申證3參照)，方始知悉此不當勞動行為。

(三)是以，以前述申請人施○○接獲台北市政府警察局信義分局通知書作為知悉不當勞動行為之日起算，及至申請人等提出本件裁決申請(即106年5月10日)，仍在法定90日申請裁決期間之內，符合勞資爭議處理法第51條第1項準用同法第39條規定，合先呈明。

(四)相對人公司曾於申請人工會罷工期間因申請人工會函文而對申請人工會理事長嚴○○提出刑事告訴，此舉業經貴會以105年勞裁字第26號裁決決定書認定構成不當勞動行為(如申證4)。除了前述相對人公司對工會理事長提告刑案外，上開前案裁決程序中，相對人亦自承對申請人工會幹部多人提出刑事告訴，此有相證5所示彙整表可參；是以，相對人持續性地對申請人工會極度不友善，甚至從過去提告民事訴訟(針對性地提告確認勞動契約關係不存在民事訴訟)，演變成直接提告刑事案件，更過份地施壓申請人工會幹部。

- (五)尤有甚者，前揭 貴會 105 年度勞裁字第 26 號裁決決定後，相對人絲毫未停止對申請人工會與工會幹部之打壓，相對人除故意規避前案 105 年度勞裁 26 號裁決主文之公告義務外(按裁決主文命公告之目的在於希冀相對人所有員工均得看見，但相對人卻將 105 年度勞裁 26 號裁決主文公告於只有內勤員工可看見之網頁、且即便係內勤員工竟需要五步驟才能在網頁上點選觀看，相較於相對人南山公司過去曾在網頁上直接且無須五步驟點選即公告對已有利的訴願決定，相對人根本是刻意取巧規避其公告義務)，更在 106 年 2 月份再對申請人工會副理事長兼常務理事即申請人施○○提告刑事，明顯使用一切手段打壓工會，意圖讓工會幹部人人卻步、進而消滅工會。
- (六)前述申請人工會理事長遭提告刑事告訴部分，前已經地檢署為不起訴處分，相對人竟仍再聲請再議，惟業已經駁回(如申證 6)，連地檢署檢察官也於不起訴處分書中譴責相對人公司不應透過此刑事提告手段追殺與打壓申請人工會幹部。無奈相對人無視於貴會裁決決定意旨，另再對申請人工會副理事長兼常務理事施○○提告刑事，懇請 貴會參諸相對人已對工會幹部提出之多起刑事告訴，而適足證明相對人意圖透過一連串的訴訟、司法追殺行動，來削弱工會運作、鎮壓工會幹部，讓工會幹部只要敢從事與相對人利益衝突的工會活動，人人就都得面對沉重的刑事司法程序負擔，此確實構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為甚明。
- (七)另且，再請 貴會審酌前呈申證 2 之申請人施○○言論，其發表處係在不公開社團的南山工會訊息交流站，且目的在於發起工會舉辦之聲援活動；而該活動是為聲援遭相對人公司不當懲處工會幹部林○○，此請參申證 7 所示網頁報導：「南山人壽公司透過履約評量標準違法打壓工會幹部的言論自由、工會幹部林○○遭到資方記予履約缺失一次(兩年內三次即解除合約)」、「南山資方的這種作為不僅在於打壓勞工的言論自由、更是以剝奪工作權作為恫嚇工會幹

部的手段。」；相對人一方面主張與業務員法律關係是承攬、但卻又以履約評量標準違法高度箝制業務員言論自由，甚至是針對工會幹部的言論自由限制，為此工會進行工會活動、聲援陳情(申證8)，此105年12月16日活動明顯係工會活動無誤；申請人施○○在工會臉書為工會活動發起號召與言論自由，此誠應不能任由資方恣意提告、惡意打壓！

(八)貴會前102年度勞裁字第4號裁決案例(申證9)，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！敬請參諸前呈貴會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」。以觀諸本件情形，相對人公司一而再、再而三地對申請人工會幹部提告刑事案件，且申請人施○○是發起工會活動之言論與號召而應受一定程度保障，然相對人卻執意提告刑事，按 貴會裁決見解，如相對人對於申請人工會或工會幹部言論有不同意見，大可自行澄清，絕無必要對申請人工會幹部趕盡殺絕，動輒以刑事告訴相迫！相對人此舉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！

(九)按工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」；以此觀諸本件情形：申請人施○○言論（申證 2 參照）明顯為工會活動、工會發動聲援與陳情活動，但卻遭相對人惡意提告，此提告行為或威脅提告之舉，則依 貴會前案 102 年度勞裁字第 4 號裁決以及 105 年度勞裁字第 26 號裁決決定意旨，均屬不利益對待；為此，相對人知悉與認識申請人施○○進行工會活動，且相對人對施○○提出刑事告訴應得認識、知悉此為不利待遇，而誠具有不當勞動行為之主觀認識；客觀上，相對人此舉確實係對勞工（即申請人施○○）為不利對待，確實構成本款不當勞動行為。

(十)本件相對人作為同時亦該當於工會法第 35 條第 1 項第 5 款構成要件：

1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權

之人，不得有下列行為：…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」，此即為支配介入類型之不當勞動行為。就此，論者則析述此款構成要件有：支配介入主體為雇主、支配介入之意思、以及不以實害發生結果為要件；同時援引日本法制之支配介入「不一定要在現實上對工會會員的團結活動產生具體妨害或者使該會員受到不利益，又或者對工會的組織、運作產生具體障礙，此等結果並非必要，只要得評價雇主的干涉、妨害行為乃欲使工會弱化，或者只要該等行為客觀上具有支配介入的意味，即為已足。簡言之，雇主對會員的不利益或使工會弱化的原因、手段，該當行為本身就是在此所要禁止的對象」（申證 10 參照）。

2. 主觀構成要件部分，最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決肯定並援引臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1264 號判決意旨而認：「另按上開工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」（申證 11）。
3. 所謂的支配介入，前述援引日本法解釋應指雇主對勞工團結權活動加以侵害或干涉工會自主運作的廣泛行為，且其成立不以要求侵害團結權的實害結果發生，只要有此危險已足；就本件而言，申請人施○○之言論明顯係工會活動之一環、工會活動則為工會團結權與爭議權行使，申請人施○○卻因此即被提告刑事，相對人刻意提告刑事作為顯然係針對申請人工會幹部（尤其申請人施○○為副理事長身分）、以及申請人工會活動所致，更係透過對工會幹部提告的不利益（往返警察局與地檢署的疲於奔命），用以成為使工會弱化的

原因、手段，該當行為本身就是在此所要禁止的對象，洵已構成支配介入之不當勞動行為無誤。

(十一) 訴訟權不應係相對人用來合法化打壓工會的藉口。

1. 按相對人答辯書所援引行政法院見解部分，係民事訴訟且涉及爭議而與本件刑事案件提告，並不相同；且即便係相對人所援引答辯書附件三最高法院判決見解，最高行政法院 103 年度判字第 458 號判決意旨亦明白闡釋：「雇主對於加入工會或參加工會活動之勞工提起訴訟，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款或第 4 款之不利益對待之不當勞動行為？應權衡雇主行使訴訟權之必要性與其對工會團結權保障之侵害，包括考量其訴訟權之行使是否出於打壓工會之目的？雇主除提起訴訟外有無其他方式可以解決爭議。」，為此絕非如相對人所主張所有打壓工會行為均得以訴訟權受保障為藉口也，此敬請 貴會鑒核。
2. 就此 貴會 105 年度勞裁字第 26 號裁決決定意旨亦明白揭櫫：「在法律有明文規範之情形下，對於人民之訴訟權，並非不可限制或加以評價」，同時也認雇主提出訴訟之行為是否構成不當勞動行為，應採個案決定說並以顯不相當為基本要素。就本件而言，申請人施○○在臉書上所發表之言論，明顯係為發動、進行工會活動而為，且內容為真實而可受公評，相對人誠不應屢以訴訟權保障為藉口而濫行提告。易言之，貴會前案裁決決定已明白指出在法定權限內，貴會自得對雇主所提起訴訟之行為予以評價，同時在前案裁決中也明指相對人可循其他途徑卻逕行提出刑事告訴行為構成不當勞動行為，未料相對人仍無視於 貴會裁決認定並持續惡意打壓申請人工會與工會幹部而續對申請人施○○提出刑事告訴！另且，業如前述，本件起因於相對人濫行對業務員（同時也是工會會員）林○○予以懲處，為此工會發起活動抗議，此明顯為工會活動，相對人為妨礙此工會活動之進行、遂行繼續惡意打壓工會之舉而對申請人施○○提出刑事告訴，此確實構成不當勞動行為。

(十二) 查申請人施○○係於 102 年 11 月 14 日當選申請人工會第六屆理事。後於 105 年 1 月 14 日，申請人施○○後補遞任為第六屆常務理事。及至 105 年 11 月 18 日申請人工會幹部改選，申請人施○○當選申請人工會第七屆常務理事兼任第一副理事長至今。此請參諸申證 5 相對人於 貴會 105 年度勞裁字第 26 號另案裁決所彙整之表格，相對人亦曾對施○○提告、同時也知悉申請人施○○為工會幹部無誤。

(十三) 申請人以申證 2 臉書文宣發起工會活動(申請人施○○為該 105 年 12 月 16 日活動之總負責人)，其起因於相對人對工會會員林○○予以不當懲處所致，茲謹陳報說明林○○遭懲處經過如后。

1. 林○○為相對人保險業務員，暫先無論相對人與申請人工會對保險業務員是否為僱傭關係或承攬法律關係等爭議，如依相對人主張業務員與保險公司間為承攬關係，則相對人實不應對保險業務員予以懲處，否則相對人一方面享有懲處權限、但另一方面卻否認有從屬性(按雇主懲處權限即是從屬性的最常見表徵)，此豈非矛盾?! 就此，申證 8 網頁報導即清楚點出承攬關係下不應該會有懲處，道理即明。
2. 事實上，林○○所為者，僅不過是張貼東森新聞在「南山工會訊息交流站」之不公開社團臉書中，此請參申證 12 所示；前述林○○之行為，與保險業務招攬完全無涉，竟遭相對人以言論不適當、致損害公司為由而依業務人員履約作業評量標準予以記履約缺失之懲處(等同記大過、兩年內三次履約缺失即終止合約)，此有申證 13 所示相對人通知書可稽。後申請人工會協助會員林○○向金管會提出申訴(申證 14)，然相對人仍維持對林○○之懲處，此有申證 15 函文可考。
3. 在此相對人濫行懲處之情形下，申請人工會遂發起 105 年 12 月 16 日至宜蘭分公司陳抗之工會活動、希冀透過此工會活動表達業務員、工會幹部與工會等言論自由應受尊重，相對人不應動輒打壓、違法

懲處（請參前呈申證 7、8 報導）。為發起前述 105 年 12 月 16 日工會活動，申請人施○○遂於同年 12 月 12 日在「南山工會訊息交流站」臉書上為申證 2 文宣，此明顯係言論自由、工會活動之一環，實無容相對人濫以刑事告訴打壓之。

4. 是以，105 年 12 月 16 日申請人工會為林○○遭相對人懲處，發動會員到宜蘭分公司向董事長陳情及抗議，申請人施○○為此動員而在臉書上發表言論，且此言論內容均有所本、有所根據，工會活動與言論自由，誠應受到保護。例如申證 2 所示之申請人施○○臉書內所稱相對人濫用業務員履約作業評量標準懲處業務員，前述林○○懲處案即為事例，除此之外更曾有過去工會發言人藍○○遭相對人公司以破壞公司信譽為由而終止合約（此請參申證 16 函文、僅因該位發言人上媒體評論相對人即遭終止區經理合約）；後經申請人工會向主管機關台北市政府勞動局與勞委會之陳情，並經台北市就業歧視評議委員會第 70 次會議評議就業歧視成立，相對人才終於 101 年 12 月 24 日無條件恢復藍○○之區經理職務。是以，申請人施○○臉書所言者，確有所本、也可受公評，相對人也大有其他方式管道可以表達不同聲音，然相對人卻執意提告刑事，其目的顯然係為打壓工會！
5. 申證 2 所示申請人施○○言論內容，如團險保費調整等也為事實、亦有所本，此請參申證 17 所示工會曾於 105 年 8 月 30 日抗議相對人未與工會溝通、逕自調漲團險保費；再如潤成入主南山與其他競爭者價差 8.4 億美金部分，亦有申證 18 所示媒體報導可參，另申證 19 商業周刊報導內容亦同。此在在足見申請人施○○言論均有所本、有所依據。至於其他申請人施○○臉書陳述內容，例如佣金與獎金減少、濫告工會幹部、以及逃避雇主責任等等，均屬可受公評事項也有相關事證可佐，即便相對人不認同亦得由其他方式或管道澄清，誠無須執意對申請人施○○提出刑事告訴。
6. 事實上，貴會前以 102 年勞裁字第 4 號等多則裁決決定闡明在一

定範圍內，雇主應負有容許、退讓之義務，同時也提到工會對雇主所批評的言論是屬於工會自由的範疇，其事實如為真實，即便表達方式較為誇大或激烈，雇主也大可利用其比工會更有效的管道予以澄清或回應。相對人如不認同申請人施○○所言，大可以使用其他管道澄清、回應，今相對人捨之不為卻執意對申請人施○○提出刑事告訴，此明顯與刑法之最後手段性相悖，且目的明顯不是在透過訴訟明辨曲直是否而僅係意圖報復或打壓申請人與申請人工會，提告行為明顯不相當、也不妥適而屬不當勞動行為。

(十四) 末須予呈明者，相對人之打壓工會行為如不予制止，只會變本加厲，以申請人施○○而言，其實從申請人工會去年罷工以來即持續遭相對人、相對人公司法務主管提告刑事案件，按請參申證 5 相對人於前案彙整之表格，其雖標明針對施○○之兩案刑事並非相對人提告，但提告者為相對人公司法務主管李○○協理，此明顯亦為雇主代理人身分無誤，以申證 5 計算，未包含本件，施○○遭提告刑事案件已達三起，茲謹整理施○○被提告刑事案件彙整如下表所示、共達四件之多。相對人持續、多起對工會幹部提出刑事告訴之行為，確實係嚴重之打壓工會的不當勞動行為。

案由	偵查案號或分局通知	提告對象	進度	
妨害自由	台北地檢署 105 年度偵字第 7031 號	施○○常務理事	105/4/27 完成偵查	105/11/24 不起訴處分
妨害自由	信義分局 北市警信分刑字第 10530746910 號 105 年度偵字第 10519 號	劉○○會員代表 施○○常務理事 蘇○○會員		105/11/24 不起訴處分
妨害名譽 (本次)	信義分局 1060210 北市警信義分刑字第	施○○常務理事		

裁決申請所指之相對人提告案件)	10630296511 號			
傷害	台北地檢署 洪股 105 年度偵字第 4025 號	施○○常 務理事	完成筆 錄	105/10/1 9 不起訴 處分，後 仍聲請再 議遭駁回

(十五) 連同本件所涉之妨害名譽刑事告訴案件，申請人施○○已因身為申請人工會幹部或參與罷工活動而遭提告數起刑事案件(含本件共計四件)，茲謹再為說明並補呈相關警局、地檢署通知暨不起訴處分書如后，敬請 鑒核。

- 業如申請人前以補充理由二書第六頁所彙整者，申請人施○○遭提告刑事案件共有四件，其中三件都是罷工期間、因申請人工會實施罷工而分別遭相對人公司、相對人公司主管與員工提告妨害自由與傷害案件。今本件再因申請人施○○動員 105 年 12 月 16 日宜蘭分公司陳抗之工會活動，相對人再以申請人臉書發言而對申請人施○○提告刑事，申請人施○○與工會確實面臨相對人公司一連串藉口訴訟權保障而實以刑事提告威嚇之打壓。
- 茲謹依發生時序先後彙整如下表：

編號	遭提告罪名	遭提告之事實行為	告訴人	偵查進度說明
1	妨害自由	104 年 12 月 9 日因實施罷工而致相對人公司大樓設置罷工糾察線，申請人施○○於 12 月 10 日在現場遭提告強制罪、妨害自由	相對人公司	申證 20，該案已獲不起訴處分(請參不起訴處分第三、四頁明指申請人施○○等工會幹部並無配合公司蒐證之義務且僅以身體或

				兩傘阻擋拍攝、目的在於保護參與罷工活動之其他員工，不應以強制罪論處)
2	妨害自由	105年1月11日在南山公司中山分公司前的罷工現場	黃○○(相對人公司員工)	105.2.18 至警局製作筆錄(申證 21)、4.27 至地檢署應訊(申證 22)。申證 23 為不起訴處分。
3	傷害	同屬 105 年 1 月 11 日在南山公司中山分公司前的罷工現場爭議	李○○(相對人公司法務主管)	105.2.15 至警局製作筆錄(申證 24)、3.7 以及 3.30 至地檢署應訊(申證 25)。申證 26 為不起訴處分。後告訴人聲請再議、發回續偵(申證 27)，續偵後仍再為不起訴處分(申證 28)。
4	妨害名譽	申請人施○○為動員 105.12.16 工會活動而在臉書上發文	相對人公司	106.2.21 至警局製作筆錄(申證 29)、5.5 至地檢署應訊(申證 30)。

3. 懇請 貴會審酌相對人持續對申請人工會極度不友善，連申請人施○○、工會副理事長即因罷工事件遭提告前述三起刑事案件(按相對人明知勞資爭議處理法第 55 條第 3 項關於爭議行為刑事免責規定卻刻意提告)；相對人採取多起無須付費之刑事提告，食髓知味地再就本件申請人施○○動員 105 年 12 月 16 日工會活動的臉書上發文行為再次提告刑事！如不予以制止，相對人提告刑事作為，只

會增加不會減少，申請人與申請人工會將陷入多起、無止盡的刑事案件中。

4. 至若相對人辯稱前述刑事案件部分並非其提出告訴者，惟上開案件中之告訴人分別為相對人公司員工、法務主管(協理)，然工會法第35條所禁止為不當勞動行為主體包含代表雇主行使管理權之人，相對人公司之法務主管李○○、甚至是代表相對人與工會互動者(申證31之先前遭不當懲處之工會幹部藍○○感想文章、此足見數年前李○○已受派與工會互動)，洵為雇主身分、代表雇主行使管理權之人無誤。另參諸貴會102年度勞裁字第6號裁決決定意旨：「該當於支配介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人、近似代表雇主行使管理權之人、一般員工、其他工會之會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人之參與，可能有指示、通謀、容許、默認等各種態樣，甚至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，須斟酌雇主(事業單位高階主管)有無參與、雇主平日對於工會之態度、行為人在公司組織內之地位等個案事實而綜合判斷之…。…但是，即使雇主與行為人之間並無具體之意思聯絡(雇主並未直接參與)，在該勞資關係之脈絡下，近似代表雇主行使管理權之人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該支配介入行為時，有時亦得認定該行為人之行為係屬可歸責於雇主之支配介入行為。而所謂雇主之意思，並不以雇主具有具體的支配介入行為之意圖或願望為必要，只要從該勞資關係之脈絡中可以推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足。除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之

意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為…」，故另案之另名告訴人黃○○之告訴行為係屬體察雇主之意思、屬於可歸責雇主之行為無誤。

(十六) 就相對人答辯狀第五頁所指五項部分予以說明，並為呈明申請人施○○所為稱者均為事實也屬可受公評事項無誤。

1. 相對人主張其提出刑事告訴之理由與事證，係申請人施○○就下述五項事實陳述不實等云云。然申請人施○○為該陳述之目的係動員工會活動，且所陳述內容亦為事實並可受公評。
2. 關於霸凌業務員一事：申請人所指者即係與該次工會活動有關，亦即工會會員、也是業務員林○○遭相對人公司不當懲處，工會聲援會員而發動 105 年 12 月 16 日陳抗活動，為此申請人所稱霸凌業務員一事包含對業務員的不當懲處(關於林○○懲處部分，請參申證 12, 僅因林○○在不公開臉書、南山工會訊息交流站轉貼東森新聞，就被相對人予以懲處；此行為跟招攬保險完全無涉，卻遭相對人以履約缺失懲處，明顯係不當懲處)。另且，除林○○案外，相對人對業務員不當懲處之作為，尚有藍○○事件，此請參申證 16、僅因工會幹部上 TBVS 政論節目即對之終止合約(相當於懲戒解僱)，為此申請人稱相對人霸凌業務員，其來有自。更且，相對人更對多起業務員提告民事(申證 32 相對人提告業務員民事案件彙整表、共計有二十五件確定判決)、刑事(請參申證 5 彙整提告刑事案件以及光針對本件申請人施○○即已提告四起刑案)，業務員在法院訴訟、奔波司法單位備受煎熬而以所謂霸凌業務員詞語為之，此可受公評也絕難謂係不實陳述也。
3. 超低佣金、影響獎金、年終獎金縮水部分：首先申請人工會日前罷工內容即有關年終獎金，亦即工會主張公司未依法提撥盈餘與員工共享、年終獎金與佣金應為調升(申證 33)。另且，就佣金一事，日前報載壽險公司(含相對人)給予銀行通路佣金確實較高，此請參申證 34 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35所示相對人給予其他通路如永豐金證券之佣收率4.9%，同樣地商品則請參申證36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，申請人陳述超低佣金，確實有所本，也可受公評，相對人如認為不是，大可以澄清、說明，實無必要動輒提告刑事。就此佣金一事，請參申證4第49頁以下即已認定銀行通路佣金確實比相對人業務員為高，至於銀行內部如何分配給理專，外人、申請人根本無從得知，難謂有何惡意不實陳述可言。更況，此佣金高低誠為個人主觀感受，相對人只因申請人陳述佣金超低就提告刑事，那坊間多有勞工抱怨薪水超低，試問有何雇主即因此提告刑事？！

4. 至若相對人答辯狀第五頁的第三點「民國99/2，臺北市政府勞動局早已發公文確認我們所有業務員不分職級與公司都是僱傭關係，到現在公司還濫告業務員(確認關係之訴)！」、「藉由(假承攬真僱傭)的合約，逃避僱主責任！」，此為申請人工會與相對人公司持續多年爭議，行政機關與行政法院認定存在僱傭關係、民事法院為不同認定，相對人甚至多次聲請釋憲，為此申請人立於工會主張與立場為前開陳述，難謂構成刑法上犯罪也。同樣，若相對人立場與主張、陳述不同，相對人係資方、有較工會與工會幹部更強的方式與管道回應即可，豈有動輒提告刑事之道理？！
5. 第五項即為潤成收購價差8.4億美元與業務員退休金一事，此如同申證18、19媒體報導，乃屬可受公評者，動輒以刑事責任威嚇申請人，誠屬刻意打壓工會言論之舉。敬請參諸申證19商業週刊節本內容明指：「當時市場一片狐疑，為何潤成的得標價二十一億六千萬美元，遠低於市場傳言國泰金出價的二十七億美元、中信金三十億美元，卻能雀屏中選？當天稍晚，尹衍樑接受媒體採訪時就解釋，潤成團隊的價格，是『沒有附帶任何條件』。據他了解，有些買家出價確實比潤成高，但那是因為加上了『不負責員工退休金的

附帶條件』。」，是以此價差與不附帶負責業務員退休金條件等均出自於媒體採訪報導，申請人所言者，確實有所本。

(十七) 貴會前已以 102 年勞裁字第 4 號裁決決定闡明工會言論，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主應可利用其他比工會更有效的言論管道加以澄清即可，前揭裁決案件甚至認為雇主發律師函行為構成不當勞動行為。相較本件，相對人更已直接提告刑事，且並非首起；更況，該申請人臉書內容乃係為動員工會會員，相對人公司有不認同者，大可透過媒體、透過公司發函或其他方式表明公司立場，絕無任何必要提起刑事告訴。相對人公司提告的目的，只有在讓工會、工會幹部產生寒蟬效應！事實上，任何工會言論都不會是讓資方聽來如沐春風、不會讓資方覺得沒有負面評價的，但工會言論往往須喚起會員、社會大眾之注意且表達對於資方管理行為之不同意見，此絕非毀損名譽，更不應容許資方濫行、動輒提告。

(十八) 除申請人前於補充理由三書呈明申請人施○○所述五點事項並無不實外，茲謹續為補充說明如后。

1. 霸凌業務員部分：就客觀事實以觀，相對人對業務員提告多起民事訴訟、最近一兩年又對業務員(尤其是工會幹部)提出刑事告訴，且更有不當懲處業務員之例(例如當日活動聲援的林○○、以及過去相對人不當懲處的藍○○)，如此對業務員不當與不利益對待，申請人施○○稱之霸凌業務員，洵無不實或刻意虛偽陳述也。事實上，以業務員主觀感受而言，遭相對人提告民、刑事訴訟且又有不當懲處，以霸凌業務員為活動號召與臉書文宣，在工會活動的評價上並非不當。是以，申請人施○○當時臉書 P0 文目的在於號召會員與社會大眾參與 105 年 12 月 16 日之工會活動，相對人刻意對申請人參與工會活動而打壓提告刑事，確實構成不當勞動行為。
2. 超低佣金部分：除先前彙整銀行通路佣金確實高於業務員外，茲謹再以申證 37 表格詳為說明，亦即銀行通路 4.9%、業務員通路 0.5%，

相較下，申請人所述佣金低也非不實或不當；至若相對人稱業務員佣金率為 1.75%，此請參申證 37 表格所示，乃係加計其他專案並限期、現達一定標準之獎勵才有，而非業務員均能享有。更且，若相對人認為佣金不低，大可用其他管道說明與回應，但相對人捨之不為，逕為提出刑事告訴，其目的確實係意圖讓申請人施○○受刑事追訴而已！

3. 至於第三、四項陳述部分，其實就是業務員與相對人間為僱傭或承攬等法律關係之不同主張，此爭議由來已久，申請人認為是僱傭且亦有所依據(如行政法院判決，相對人日前再度提出再審亦遭駁回，此請參申證 38 至申證 40 等三則最高行政法院裁定)，即便立場各異、相對人也循多種訴訟等管道主張，又何須僅僅因業務員主張係僱傭關係，就稱其言論不實而提告刑事？！
 4. 就併購價差部分，申請人更係援引週刊報導內容而絕非毫無依據，且試問究竟造成相對人如何損害？何以相對人不能用其他方式處理而必須直接、動輒以最嚴厲的刑事訴訟對付？國家刑罰權絕非係讓資方濫行使用、濫訴來打壓工會的！
- (十九) 另茲謹陳報申請人甫剛收受之不起訴處分書如申證 41 所示，就本件相對人予以提告刑事部分，檢察官亦為不起訴處分，且於處分書上明載保險業務員與保險公司間之法律關係本有行政、民事法院各為相異認定之情形，即便大法官會議解釋後亦為如此，而申請人之言論係對可受公評之事加以評論。亦懇請 貴會參諸前揭不起訴處分書第六頁亦認定相對人對業務員提告超過三十件民事、刑事案件，興訟頻率超乎常情，且亦曾有立法委員以「企業濫訴、員工挨告」為題召開記者會，為此申請人施○○PO 文稱霸凌業務員，純係為喚起會員與公眾之注意，也絕無存在所謂真實惡意。相對人明知於此(明知相對人已提告訴訟異常之多、也明知保險業務員契約定性尚有爭議、更明知申請人施○○PO 文係為號召與發起宜蘭分公司之陳抗等工會活動)，卻執意與惡意提告，顯然目的在於透過刑事

案件的提起用以打壓工會。

(二十) 相對人復稱訴訟權應受保障等云云，然訴訟權保障並非無限上綱、更非用以作為打壓工會之利器！試問，若相對人主張成立、只要提告刑事就可以躲在訴訟權保障的藉口下而行打壓工會之實，此豈非意謂所有資方均得仿效為之、透過刑事告訴提出而使工會幹部疲於應訊並生寒蟬效應？！至若相對人所檢附之台北高等行政法院 106 年度訴字第 20 號判決，其認事用法多有違誤，申請人工會難為甘服而將函請勞動部依法上訴，以保勞動三權。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人裁決之申請駁回。

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

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

2. 另外參照最高行政法院 105 年判字第 40 號判決（附件一）要旨：

「憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利或法律上利益遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，法院亦有依法審判之義務而言。此種司法上受益權，不僅形式上應保障個人得向法院主張其權利，且實質上亦須使個人之權利獲得確實有效之保護；更不得僅因身分或職業關係，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。

（三）依照行政法院見解，不因申請人具工會幹部身分之外觀，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：

參照台北高等行政法院 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分之外觀，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。

(四) 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。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。

(五) 施○○明知相對人採取業務員承攬制度不適用勞動法令給付退休金等情事，竟於臉書散佈不實言論；相對人不得已只能提出刑事加重誹謗之告訴，與其是否擔任工會幹部無關：

1. 施○○為相對人之業務員，明知南山人壽向來採取業務員承攬制度，也明知彼時民事法院有 38 件裁判（按：現已累積至 39 件裁判均有一致見解）一致肯認相對人與業務員間並非僱傭契約關係（附表一），自無適用勞動法令給付業務員勞工退休金之情事，竟於 105 年 12 月 21 日於臉書之「南山工會訊息交流站」及「南山公開訊息交流站」發布公開貼文(詳相證 1 號)，僅摘要部分貼文如下：

- ①. 「南山公司（霸凌）業務員的事項罄竹難書」、
- ②. 「超低佣金，導致業績獎金，組織津貼，年終獎金嚴重縮水」、
- ③. 「民國 99/2，臺北市政府勞動局早已發公文確認我們所有業務員

不分職級與公司都是僱傭關係，到現在公司還濫告業務員(確認關係之訴)！」、

- ④. 「藉由(假承攬真僱傭)的合約，逃避僱主責任！」、
- ⑤. 「民國 98/8 金融風暴後，中信金出高價 30 億美元(附帶條件:AIG 需自行處理業務員退休金)，潤成出低價 21.6 億美元得標(不附帶任何條件)，價差 8.4 億美元(折合 252 億新台幣)，就是我們業務員的退休金！」

2. 前述貼文足使不特定人得以共見共聞，申請人公然散布前揭不實之文字，欲使人誤信南山人壽與所屬業務員間為僱傭關係並逃避雇主責任，已足毀損南山人壽之名譽；又民事法院一致肯認相對人與業務員間並非僱傭契約關係，自無依照相關勞動法令給付業務員退休金之義務，申請人稱 8.4 億美金為業務員之退休金云云，顯足使人誤信南山人壽對業務員負有前開鉅額退休金之債務，已誤導社會公眾對於南山人壽資產穩定性之認知，嚴重貶損南山人壽之信用，已逾合理容忍之範圍。

3. 綜上所述，相對人係因申請人施○○公然散佈不實文字，不得已方針對申請人施○○之不實言論提出加重之刑事誹謗告訴，與申請人施○○是否具有工會幹部身分無關。申請人主張相對人具有針對性云云，顯有誤會。

(六) 從歷次裁決決定意旨，亦可得知裁決委員認為若非以不實之事實加以指控，任何人均得透過刑事告訴捍衛自己之名譽，相對人所述之犯罪事實均於法有據，當然受憲法訴訟權之保障，自無不當勞動行為之故意或認識：

1. 100 年勞裁第 19 號裁決決定認為申請人(工會理事長)對弱勢會員提出加重誹謗告訴，雖然遭不起訴處分，但申請人並非以不實之事實加以指控，其亦有權捍衛自己之名譽：

「相對人另以申請人蔡○○逕向於工會園地網站上發表意見之 6 人，提起加重誹謗告訴，致台北市政府警察局於 99 年 11 月間函調

相對人內部網站相關資料，引起員工恐慌，打擊員工工作士氣，造成相對人諸多不必要之困擾，並影響銀行豐厚和諧之優良企業形象，顯不利於其會務運作及勞資關係之促進。惟查系爭案件雖經臺灣臺北地方法院檢察署以100年度偵字第2127號不起訴處分及臺灣高等法院檢察署以100年度上聲議字第4581號駁回再議聲請，然其理由係以申請人蔡○○擔任理事長職務時對於相對弱勢會員之意見表達，應予以適度容忍，且該六人非出於故意，然申請人蔡○○並非以不實之事實加以指控，其亦有權利捍衛自己之名譽，相對人僅以其提起告訴即對其為考績之不利益處分，亦有不當，相對人不得以此為考績乙等之理由。」

2. 101年勞裁40號亦認為即便有言論自由，但因為言論內容涉及不實、不法或有妨害工會或工會幹部等情事，得依法提起刑事告訴或民事侵權行為損害賠償救濟之：

「相對人設立「○○異言堂」網頁提供內部員工溝通資訊、意見交流，案外人○○○等人於前開網頁平台匿名發表言論，受憲法第11條言論自由之保障，相對人本不得以不滿渠等匿名所發表言論之內容為由而加以懲處。至匿名發表之言論內容如涉及不實、不法，或有妨害工會或工會幹部名譽等情事，申請人亦得依法提起刑事告訴或民事侵權行為損害賠償救濟之，無礙申請人權利之保障。」

3. 102年勞裁第59號更敘明人民有訴訟之權利，為憲法第16條所明定，該案申請人（工會理事長）對董事長等五名高階主管為加重誹謗告訴，即便經檢察官為不起訴處分，也不可以遽認其係濫訴而有侵害相對人或其行員之聲譽，而作為懲戒事由之一：

「惟查：人民有訴訟之權利，為憲法第16條所明定。本件申請人蔡○○既認相對人擬將其不當介入性騷擾事件之行為送議處，將對其名譽造成損害，因而對其董事長等5名高階主管為加重毀謗告訴、

聲請再議及聲請交付審判之行為，係依法行使其訴訟權，尚不得以其告訴經檢察官為不起訴處分、駁回再議及法院駁回其交付審判之聲請，遽認其係濫訴而有侵害相對人或其行員之聲譽。更何況依上開之不起訴處分書、駁回再議處分書及駁回聲請交付審判裁定之理由，更足以澄清及維護相對人及相關主管之聲譽。是相對人以此一事由作為懲戒申請人蔡○○事由之一，自有不當。」

- (七) 上述案例事實雖然多屬工會理事長（即申請人）對第三人提出加重誹謗告訴之案例，但裁決決定均表示言論內容若涉及不實、不法等情事，則申請人依法得提起刑事告訴或民事侵權行為損害賠償救濟之；即便該告訴結果為不起訴，但申請人並非以不實事實加以指控，其當然有權捍衛自己之名譽。反之，若本件相對人認為申請人言論內容若涉及不實、不法等情事，當然得依法提起刑事告訴，且本件相對人並非以不實事實加以指控，當然有權提起刑事告訴以捍衛自己之名譽。
- (八) 況且在前述案例中，即便工會理事長所提告訴受不起訴處分，裁決決定仍認為不可遽認其屬濫訴而作為懲戒事由之一。則在本件相對人亦本於訴訟權之保障，認申請人於臉書之發文行為涉及加重誹謗等犯罪因此提出告訴，依照前述裁決決定之判斷結果可知裁決委員亦應肯認相對人確實有提出刑事告訴之權利，且此訴訟權受憲法所保障不容侵害，應不構成不當勞動行為。因此相對人單純提出刑事告訴乙事卻被申請人刻意扭曲為不當勞動行為，即無足採信，否則若認為工會理事長有權提出刑事告訴捍衛自己之權利，但另一方面相對人提出刑事告訴捍衛自己之權利時卻認為構成不當勞動行為，則顯然有失公允。
- (九) 綜上所述，相對人認申請人施○○涉有加重誹謗罪嫌提出告訴，乃係依刑事訴訟法第 232 條規定：「犯罪之被害人，得為告訴。」所正當行使之權利，此權利並受憲法訴訟權所保障，並無任何違

法或不當之處。

(十) 針對相證 1 號函文內容表示意見如下：

1. 針對申請人施○○表述「南山公司（霸凌）業務員的事項罄竹難書」部分：

申請人之臉書貼文明確向不特定多數人傳達「南山公司霸凌業務員」之訊息，而「霸凌」乙詞已經足以使人認為相對人壓迫業務員，對相對人之信譽造成嚴重影響，但其明知其所羅列之下列事項，均屬不實，整理如下。

2. 針對申請人施○○表述「超低佣金，導致業績獎金，組織津貼，年終獎金嚴重縮水」部分：

申請人及所有工會幹部均明知永豐銀行業務員所領取之佣金為 1.41%，並非 2%：

①. 申請人辯稱之永豐銀行業務員所領取之佣金所憑之資料請參相證 2 號。此資料係申請人於 105 年勞裁字第 26 號案件提出，列為該案之申證 21。

②. 從相證 2 號可知，該資料係永豐金證券內部教育訓練資料，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，套入公示計算後得出金額為 15,396 元，換算其業務員可領取之獎勵金（佣金）之比例約為 1.41%（ $15,396/1,090,500 \doteq 1.41\%$ ）

③. 工會理事莊○○於 104 年 12 月 9 日在相對人總公司大門口外公開演說時，也明確表示「匿名檢舉的人還跟我們講說，永豐金啊，他們其實他們拿到 4.9%，他們扣一扣，他們的理專啊，至少還可以拿到 1.5%的一個部分」（請參相證 3 號光碟），由此可知，申請人工會幹部均明知實際的佣金金額為 1.41%，並非 2%。

3. 申請人明知相對人之保險業務員可以領取之佣金至少 1%，招攬成果佳者甚至可能領到 1.75%，還有其他獎勵：

- ①. 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 4 號)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 4 號第一點),另有行銷獎金 0.5% (參相證 4 號第二點),故二者合計為 1%。
 - ②. 此外同時期在符合其他條件下,另有獎勵活動,例如有「十全十美獎勵活動」(相證 5 號),該活動有「實收保費獎」,每 50 萬元保費可獲取獎勵金 1,750 元,換算約為 0.35% ($1,750/500,000=0.35\%$);另有「五福臨門獎」,特定商品合計實收保費每 5 千萬元(含)以上者,除獲上述實收保費獎外,可另獲旅遊金 20 萬元,換算約為 0.4% ($200,000/50,000,000=0.4\%$);另外相對人為鼓勵業務員積極招攬保險契約,常舉辦競賽,例如 104 年下半年舉辦「新極峰/新高峰」競賽,符合資格者即可享有獎勵(相證 6 號)。
 - ③. 綜上所述,可見相對人公司業務員招攬上揭保險商品成功,可以領取業務津貼、行銷獎金合計為 1%,再符合上揭獎勵活動者,併同上揭業務津貼、行銷獎金,甚至可能領到 1.75% ($0.5\%+0.5\%+0.35\%+0.4\%=1.75\%$) 之獎金,還可參加競賽獲取獎勵。
4. 針對申請人施○○表述「民國 99/2,臺北市政府勞動局早已發公文確認我們所有業務員不分職級與公司都是僱傭關係,到現在公司還濫告業務員(確認關係之訴)！」部分,台北地院於 105 年 6 月 7 日之 105 年訴字 876 號判決中已經明確告知申請人工會,台北市政府 99 年 2 月之函文並未審認相對人之業務員與相對人均為僱傭關係:
- ①. 申請人工會與其常務理事葛○○因停權處分決議事件,遭葛○○提出確認停權決議處分無效之訴(台北地院 105 年訴字第 876 號判決,附件五)。
 - ②. 台北地院於 105 年 6 月 7 日之判決明確表示:「…觀以前揭函文主旨記載已於 99 年 2 月 12 日北市勞二字第 09910535600 號函覆,而依前揭 99 年 2 月 12 日函文說明七略為「本案係為適用勞動基

準法行業之事業單位，旨揭人員具有該法尚規定之勞工者，係指凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，且受雇者有繼續提供勞務從事工作之事實。…」(見本院卷第 181 頁至第 182 頁)，是前揭臺北市勞工局函文亦僅係定義何謂勞工，並通知勞工保險局應依勞工退休金條例辦理，並非已審認南山人壽公司之業務員與南山人壽公司間之關係均為僱用關係…」。

③. 申請人工會為該案被告，當然知悉該案判決內容；申請人施○○自 105 年 1 月 14 日擔任常務理事(參申請人補充理由(二)書 3 頁)，當然也知悉台北地方法院前述判決。

④. 由於僅有民事法院才有權認定民事契約之契約屬性，但因申請人一再爭執相對人與相對人之保險業務員間契約屬性，相對人不得已只能委諸民事法院以判決弭平爭議。從民國 94 年迄今一共提出 22 件(共計 39 件判決)，全數獲得勝訴(整理表請參考附表一)。相對人豈有濫告之情事！

5. 針對申請人施○○表述「藉由(假承攬真僱傭)的合約，逃避雇主責任！」部分：

申請人於 106 年 5 月 5 日本件妨害名譽刑事案件偵訊時，表示其早已知悉前述 22 件民事訴訟(共計 39 件判決)相對人均勝訴，其既明知法院均認為本公司與業務員間非屬僱傭契約，卻仍公開散布指稱相對人「假承攬真僱傭」、「逃避雇主責任」之不實言論，顯然有毀損相對人名譽之意圖，其言論亦已足毀損相對人之名譽。

6. 針對申請人施○○表述「民國 98/8 金融風暴後，中信金出高價 30 億美元(附帶條件:AIG 需自行處理業務員退休金)，潤成出低價 21.6 億美元得標(不附帶任何條件)，價差 8.4 億美元(折合 252 億新台幣)，就是我們業務員的退休金！」部分：

查申證 19 號第一頁背面上方之報導並未有「價差 8.4 億美元就是潤成應給付保險業務員之退休金」或相同意旨之記載，申請人非

但錯誤解讀一篇毫無根據之報導，並大肆散布其自行解讀後之不實言論，亦顯見申請人係惡意傳述不實消息，詆毀相對人之意圖明確。

(十一) 綜上所述，申請人施○○辯稱係為聲援工會會員，但 FB 貼文(相證 1 號) 根本與聲援乙事無關，不論是否為可受公評事項，亦均已逾越適當評論之界線，且申請人施○○明知該貼文內容有諸多不實，相對人認申請人施○○涉有加重誹謗罪嫌提出告訴係有法律及事實上之依據，此權利並受憲法訴訟權所保障，並無任何違法或不當之處

(十二) 針對申請人施○○表述「超低佣金」部分所涉事證，亦經台北高等行政法院 106 年訴字第 20 號詳為調查，認定永豐金證券銷售人員獎勵金比例為 1.41%，南山業務員至少可以領取 1% 甚至可達 1.75%，豈有「超低佣金」可言？

1. 申請人施○○表述「超低佣金」所憑之永豐金證券內部文件(相證 2 號) 以及相對人保險業務員所得領取之業務津貼、行銷獎金、獎勵活動等(參相證 4~6 號)，已經於 105 年勞裁 26 號案件提出，並經台北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決(附件六) 詳為調查。
2. 台北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決在詳閱相關證物後為如下認定：「依裁決程序中參加人依照自己散發之文宣記載，證券之銷售人員領取之獎勵金約為 1.41%…而相對人業務員領取之業務津貼、行銷獎金合計 1%，且符合獎勵活動者甚至可能合計領得 1.75%…」(附件六第 46 頁第 2 行以下)。
3. 況且永豐金證券內部文件係以客戶繳保費 1,090,500 元為前提來計算(參相證 2 號)，以此前提套用於相對人保險業務員時，至少可以領得業務津貼(0.5%)、行銷獎金(0.5%)及實收保費獎(每 50 萬保費可領得 0.35%)(參相證 4、5 號)，換言之，在相同比較基準作為前提之情況下，南山業務員至少可領得 1.35%~1.75

%。豈有申請人施○○所述之「超低佣金」之情事？

4. 況且申請人施○○明知永豐金之銷售人員領取之獎勵金為 1.41%，卻又於 貴會調查時表示為 2%，明顯核與事實不符，其刻意以不實言論誤導 貴會以及相關不特定多數人之意圖相當明顯，不容其假借言論自由，脫免相關責任。
5. 申請人另於補充理由三狀內又以「報載壽險公司（含相對人）給予銀行通路佣金確實過高」、「永豐金證券之佣收率 4.9%…僅給予業務員佣金率 0.5%，兩者相差確實差距十倍」、「銀行內部如何分配給理專，申請人根本無從得知」等（第 6 頁（三）以下）狡辯，不僅明顯與其自行提出之申證 35 證據所載內容不符，更與申請人 106 年 7 月 27 日第一次調查程序陳述不符，且以不同比較基準之對象強加比較以為辯解，僅是凸顯申請人故意貶低相對人名譽之事實。

（十三）申請人施○○FB 貼文之相關文句顯與事實不符，有貶低相對人名譽之合理懷疑，相對人據以提起有事實上依據之刑事告訴，不能認為係基於騷擾目的而為虛假之告訴，當然不構成不當勞動行為：

1. 參照台北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決理由，可知若提出有事實上根據之刑事告訴，即不能認為係基於騷擾目的而為虛假之告訴，自受憲法訴訟權之保障，當然不構成不當勞動行為：
 - ①. 台北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決理由揭示：「…因此對工會負責人會員，提起刑事『告訴』，除非是該告訴顯係『報復性告訴』，該刑事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 款之「不當影響、妨礙工會之活動」有因果關係，始能構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款之不當勞動行為。」（附件六第 35 頁第 5 行以下）

- ②. 「…綜上可知，本件系爭函文上開文句，顯與事實不符，而有貶低原告名譽之合理懷疑，原告據以提起刑事告訴誹謗罪不能認為係基於騷擾目的而為虛假之告訴…」(附件六第 47 頁第 5 行以下)
- ③. 「…因此原告對參加人嚴○○提起刑事誹謗罪及背信罪告訴，核亦有相當之事實及法律上根據，裁決決定稱原告對參加人嚴○○提出之上開刑事告訴「顯不相當」，容對原告歷數其提出刑事告訴理由，並無不當勞動行為動機等證據，毫不採信，又未提出不加採據之理由，因此原裁決決定之基礎事實認定有誤，且有裁決決定違法情事，應予撤銷。」(附件六第 49 頁第 2 行以下)
2. 參照相對人提出之證據資料(參相證 2~6)、附件五台北地方法院 105 年訴字第 876 號判決、附表一號相對人與保險業務員間契約屬性爭議民事判決整理表，均可知相對人對相證 1 號 FB 貼文內容所指不實事項提出刑事告訴，係有事實上及法律上之基礎無誤。
3. 申請人明知其於相證 1 號貼文內容顯然與事實不符，已經造成相對人名譽受有損害，相對人對此提起刑事告訴當然不能認為係基於騷擾目的而為虛假或報復性之告訴，當然不構成不當勞動行為。

(十四) 從行政法院相關判決及工會法施行細則之規定，均可知工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱其他不利之待遇之類型並不包含刑事告訴在內：

1. 工會法第 35 條第 1 項第 1 款雖然有「其他不利之待遇」之文字，但「其他不利之待遇」之內涵，解釋上本來即應與「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」有關之直接或間接之不利對待，可見若非雇主人事權所得行使之範圍，當然不屬於該款所指之「其他不利益待遇」。
2. 且依照工會法施行細則第 30 條第 2 項規定觀之，其既然規定「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。」，可見工會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他不利之待遇，本來即不包含「非」顯不相當之民事損害賠償訴訟，更遑論刑事告訴。

3. 台北高等行政法院判決均認工會法第 30 條第 1 項第 4 款之其他不利益待遇也不包含「刑事告訴」，同理工會法第 30 條第 1 項第 1 款亦應同為解釋。

台北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決及台北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決均認為工會法第 30 條第 1 項第 4 款之其他不利益待遇不包含刑事告訴：

- ①. 「民事訴訟與刑事訴訟有本質上之區別，民事訴訟採當事人進行言詞審理原則，當事人對主張有利於己之事實，原則上負舉證責任，當事人陳述可得為證據資料，對訴訟標的認諾發生終局判決效果，對事實之自認甚或對他造主張不爭執，均發生一定法律效力，證據證明力採取優勢證據(preponderance of the evidence)，且當事人對於訴訟標的法律關係原則上多有處分權，且有是否提起及如何提起訴訟之第一層次選擇權（如何提起及主張訴訟標的法律關係及請求範圍均有選擇權）。反之刑事訴訟主要以公訴為主，即有國家公權力偵查機關檢察官擔任原告，且由檢察官始終負舉證證明被告犯罪之義務，且對被告有利及不利之事證部分均有注意義務；被告則有拒絕陳述之權利，被告自白復不能為有罪認定之唯一證據，公訴人提出證據之證明力應達到無合理懷疑(beyond a reasonable doubt)（例外如家暴性侵等始能稍低）始能認定被告有罪；且檢察官（原告）提起公訴後，原則上處分權受限制（例如告訴乃論之罪告訴人撤回其訴，則檢察官方有撤回該案起訴權利等），同時選擇權亦受到一定程度限制。是以前開工會法施行細則第 30 條乃特別規定工會法第 35 條第 1 項第 4 款「其他不利之待遇」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。

並未載明包括刑事訴訟，更未包括刑事告訴。」(參附件六第 33、34 頁)

②. 「工會法施行細則第 30 條第 2 項規定所謂不利待遇之不當勞動行為，限於『民事損害賠償訴訟』(必須符合顯不相當要件)」、「被告…認為工會法施行細則第 30 條第 2 項規定尚包含其他訴訟類型，容有擴大該條文所未規定之訴訟類型，難謂有據，委無足採。」(台北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決，附件七)

③. 綜上所述，工會法第 35 條第 1 項第 1 款之「其他不利益待遇」本即不包含提出刑事告訴之類型，申請人主張相對人提出刑事告訴行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為顯然有誤。

(十五) 本件請求裁決事項為對申請人提告妨害名譽之行為有無不當勞動行為，其他刑事告訴所涉犯罪事實均與本件請求無關，自不得以此推論本案有不當勞動行為；況且其他刑事告訴案件均已逾 90 天除斥期間，依法均不得審酌：

1. 申請人辯稱已因身為工會幹部參與罷工活動而遭提起數件刑事告訴，只要從勞資關係之脈絡中推定雇主對於該工會有嫌惡之意向，即為已足，另案告訴人黃○○告訴行為均屬體察雇主之意思、屬於可歸責雇主之行為云云。
2. 惟查，申請人本件請求裁決事項為對申請人動員陳抗提告妨害名譽之行為有無不當勞動行為(參申請人申請書及補充理由(二)(三)書)。至於申請人辯稱其他三件因罷工所涉之刑事告訴行為，與本件裁決所涉行為根本不同，明顯與本件請求無關，自不得以毫不相關之案件推論本件申請事項所涉行為是否有不當勞動行為。
3. 另查，申請人所辯稱之三件因罷工所涉刑事告訴行為，申請人知悉之時間均在 105 年 2 月 15 日前，申請人也從未針對該三件因罷工所涉刑事告訴提出不當勞動行為裁決申請。若以本件裁決申請於 106 年 5 月 10 日提出之時間點觀之，亦早逾勞資爭議處理法所定 90 日之除斥期間規定，依法均不得審酌。

(十六) 黃○○、李○○等個人係基於憲法所賦予之訴訟權，以犯罪被害人身分提出刑事告訴屬其個人行為，與其職權之行使行為無關，更非相對人所授意，且相關刑事告訴均有事實等根據，並非誣告，自不得以此推論相對人有不當勞動行為：

1. 申請人辯稱相對人因為罷工行動對其提出三件刑事告訴，其中黃○○、李○○個人提出之刑事告訴亦均應歸屬於相對人之行為云云。
2. 惟查，前述三件刑事告訴案件是否涉及不當勞動行為，早已逾除斥期間，本不應審酌已如前述。縱使三件刑事告訴均受不起訴處分，但不起訴處分書中，亦翔實記載告訴人所指之犯罪事實，可見相關告訴均有所依據並非捏造，更非誣告。
3. 況且黃○○、李○○等人基於自身為犯罪被害人之立場，自行決定提出刑事告訴，係行使其個人受憲法保障之訴訟權，更與其所屬相對人之職權行使無關。其自行提出刑事告訴亦非由相對人授意，更非相對人對申請人所為之不利益待遇（刑事告訴本非不利益待遇，已如前述），且因為具有事實上及法律上之根據，當然更非屬支配介入之不當勞動行為類型，自不容申請人任意以毫不相干之事實推論本件相對人有不當勞動行為。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人施○○自 102 年 11 月 14 日起擔任申請人工會第六屆理事，於 105 年 1 月 14 日後補遞任為第六屆常務理事，於 105 年 11 月 18 日當選申請人工會第七屆常務理事並兼任第一副理事長至今。
- (二) 申請人工會於 104 年 12 月 9 日發起罷工，相對人並於申請人工會罷工期間對申請人工會理事長嚴○○提出刑事告訴，經本會以 105 年勞裁字第 26 號裁決決定認定構成工會法第 35 條第 1

項第 4、5 款之不當勞動行為。

- (三) 申請人施○○於 105 年 12 月 12 日於社群網站 Facebook「南山訊息交流站」不公開社團為附表一(一)(二)(三)之言論。
- (四) 相對人對於申請人施○○提出刑事告訴(偵查案號:臺北地方法院檢察署 106 年度偵字第 17603 號妨害名譽等案件)之基礎事實為,申請人施○○105 年 12 月 12 日於社群網站 Facebook「南山訊息交流站」不公開社團中所為附表一(一)(二)(三)言論涉嫌加重誹謗罪及妨害信用罪。
- (五) 相對人對於申請人施○○提出刑事告訴(偵查案號:臺北地方法院檢察署 106 年度偵字第 17603 號妨害名譽等案件)經臺北地方法院檢察署於 106 年 8 月 9 日為不起訴之處分。
- (六) 相對人對於臺北地方法院檢察署 106 年度偵字第 17603 號聲請再議,於 106 年 10 月 2 日經臺灣高等法院檢察署駁回。

四、 本案爭點為：

經審酌雙方主張及所舉事證,本件爭點為:相對人基於申請人施○○於 105 年 12 月 12 日於社群網站 Facebook「南山訊息交流站」不公開社團為附表一之(一)(二)(三)言論,對於申請人施○○提出刑事加重誹謗罪、妨害信用罪及保險法第 166 條之 1 損害保險信用等之刑事告訴行為,是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為?以下說明之。

五、 判斷理由：

- (一) 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的,在於避免雇主以其經濟優勢地位,對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時,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內容,除權利有無之確定外,在判斷

上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

(二) 相對人因申請人施○○105 年 12 月 12 日於附表一(一)(二)(三)之言論，而以申請人施○○為被告提出刑事加重誹謗罪、妨害信用罪及保險法第 166 條之 1 損害保險信用等之刑事告訴行為（下稱「系爭刑事告訴」），構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

1. 按提起訴訟為人民憲法上保障之基本權，憲法第 16 條規定：「人民有請願、訴願及訴訟之權。」即明定人民訴訟權為憲法基本權，又司法院釋字第 430 號解釋：「憲法第 16 條規定人民有訴願及訴訟之權，人民之權利或法律上利益遭受損害，不得僅因身分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。」釋字第 681 號解釋理由書（第 1 段）重申此旨，載明：「憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利遭受侵害時，有請求法院救濟之權利…，不得因身分之不同而予以剝奪…。」因此憲法第 16 條保障人民訴訟權，係指人民於其權利或法律上利益遭受侵害時，有請求法院救濟之權利，法院亦有依法審判之義務而言。此種司法上受益權，不僅形式上應保障個人得向法院主張其權利，且實質上亦須使個人之權利獲得確實有效之保護；更不得僅因身分或職業關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。

2. 次按勞工有行使團結權、團體協商權及團體爭議權之權利，其實質上涉及勞工結社自由及生存權、工作權、財產權之基本權利，又工會法第35條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」而工會法施行細則第30條第2項規定：「本法第35條第1項第4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。」則勞工之團結權、團體協商權及團體爭議權與人民之訴訟基本權於初視下，確有衝突，則應探究者為，關於勞工之團結權、團體協商權及團體爭議權與人民訴訟基本權產生衝突時，應如何加以調和？就此，現行工會法及相關法令規定雖無明文，惟我國自100年5月1日開始實施不當勞動行為裁決制度以來，我國行政法院已經累積有數則判決而有一定之原則可供參考：

3. 參照台北高等行政法院102年訴字第30號判決要旨及最高行政法院103年判字第457號判決要旨，我國行政法院悉認為，訴訟基本權並非漫無限制或不得限制，「報復性訴訟」(retaliatory lawsuit)乃是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)，並非憲法上保障之合法訴訟權，提出該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根據之

訴訟 (unmeritorious lawsuit)，我國民事訴訟法第249條第3、4項規定：「原告之訴，依其所訴之事實，在法律上顯無理由者，法院得不經言詞辯論，逕以判決駁回之。」、「前項情形，法院得處原告新臺幣六萬元以下之罰鍰」，根據民事訴訟法上開規定，普通法院具有得不經言詞辯論，逕以判決駁回原告之訴的權限，在此法定權限內，憲法保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鍰時所採取之標準是否妥適之問題。可知，人民之訴訟權，並非不可限制或加以評價。

4. 再就報復性訴訟之限制及其判斷基準，台北高等行政法院106年訴字第20號判決、台北高等行政法院102年訴字第30號判決及最高行政法院103年判字第457號判決均援引美國不當勞動行為法制及美國聯邦最高法院判決，認為：「比較法學觀點觀察，美國聯邦最高法院及國家勞資關係局均已一致認為，雇主依其憲法第一修正案對其員工（勞工）所提民事訴訟，如具有事實或法律爭議基礎者，即不應被當作不當勞動行為而遭到禁止。」（最高行政法院103年判字第457號判決第142至第145行），易言之，法院認為雇主對於勞工提出之民事訴訟若欠缺事實或法律爭議之基礎，即失去憲法保障人民訴訟基本權之意旨，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。台北高等行政法院102年訴字第30號判決並詳列出所援引之美國聯邦最高法院判決主要理由，為其判斷之論據，略為：「無論原告的動機為何，除非其訴訟在事實或在法律方面欠缺合理基礎，否則國家勞資關係局並不能制止州法院訴訟之進行。提起及進行一個有良好基礎之訴訟不能被當作不當勞動行為而遭到禁止，即便原告當初係為報復被告行使國家勞動關係法所定權利，才提起本件訴訟，亦然。然而，意圖報復勞工行使國家勞動關係法所定之權利，而提起一個欠缺基礎之訴訟，則會被當作不當勞動行為而遭到禁止。因此，

如當事人向國家勞資關係局申請於州法院作出終局判決前，決定訴訟是否非法者，而原告可說明真實、重大的事實或法律爭議確實存在，則國家勞資關係局必須等待州法院關於州訴訟之實體裁判。」

3. 承上，美國不當勞動行為法制及其聯邦最高法院判決判斷報復性訴訟之核心，係以系爭訴訟是否具有合理基礎，而不以提起該訴訟的動機為斷，惟我國工會法施行細則之相關規定，既與美國不當勞動行為法制不完全相同，解釋方法自應符合我國法令規定之文義。蓋美國國家勞動關係法未明白規定雇主之報復性訴訟構成不當勞動行為，故美國國家勞動關係委員會與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思時，其認定權限自較為寬廣，然我國工會法施行細則第30條第2項已明文規定：「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。」。因此在解釋立法者意思時，工會法施行細則第30條第2項既已將「顯不相當」列為判斷標準，自不得捨之而悉依美國不當勞動行為法制為判斷。易言之，雇主對於勞工提出訴訟之行為是否構成不利益待遇，應以是否「顯不相當」作為基本要素，而對於「顯不相當」之解釋，除參酌國外相關法例、理論、實例外，亦應視個案中雇主所提起之訴訟是否具有合理基礎，將雇主之主觀動機納入考量，以綜合判斷該訴訟是否「顯不相當」，以決定應否構成不當勞動行為。

又，對於將雇主之主觀動機納入「顯不相當」之考量此點，雖最高行政法院判決103年度判字第457號認為：「縱然雇主當初是為報復員工行使國家勞動關係法所定權利，始提起該訴訟，亦屬無

妨。」，然在不當勞動行為之不利益待遇之判斷上，我國行政法院向來認為不利益待遇應基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，例如最高行政法院103年判字第457號判決明確指出：「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。」，可知我國最高行政法院亦認為雇主之動機為判斷不利益待遇之不當勞動行為之重要要素，在報復性訴訟之判斷上，為維護人民之訴訟基本權，固不得僅以雇主有報復性動機而認定成立不當勞動行為，惟提起訴訟之動機亦非可一概略去不論，臺北高等行政法院106年度訴字第20號判決針對報復性訴訟之判斷，亦回歸上開最高行政法院之見解，認為應參酌客觀事證以判斷有無不當勞動行為動機，並納入整體判斷（「因此原告對參加人嚴○○提起刑事誹謗罪及背信罪告訴，核亦有相當之事實及法律上根據，裁決決定稱原告對參加人嚴○○提出之上開刑事告訴「顯不相當」，容對原告歷數其提出刑事告訴理由，並無不當勞動行為動機等證據」（臺北高等行政法院106年度訴字第20號判決第1293至1297行），此一解釋方式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）

4. 根據上述判斷標準，相對人因申請人施○○105年12月12日於附表一(一)(二)之言論，而以申請人施○○為被告提出刑事加重誹

謗罪、妨害信用罪及保險法第166條之1損害保險信用等之刑事告訴行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為：

- (1) 相對人主張，申請人施○○於105年12月21日於臉書之「南山工會訊息交流站」及「南山公開訊息交流站」發布公開貼文(相證1號)如下：「南山公司(霸凌)業務員的事項罄竹難書」、「超低佣金，導致業績獎金，組織津貼，年終獎金嚴重縮水」、「民國99/2，臺北市政府勞動局早已發公文確認我們所有業務員不分職級與公司都是僱傭關係，到現在公司還濫告業務員(確認關係之訴)!」、「藉由(假承攬真僱傭)的合約，逃避僱主責任!」、「民國98/8金融風暴後，中信金出高價30億美元(附帶條件:AIG需自行處理業務員退休金)，潤成出低價21.6億美元得標(不附帶任何條件)，價差8.4億美元(折合252億新台幣)，就是我們業務員的退休金!」相對人並主張前述貼文足使不特定人得以共見共聞，申請人施○○公然散布該等不實文字，欲使人誤信南山人壽與所屬業務員間為僱傭關係並逃避僱主責任，已足毀損南山人壽之名譽；又相對人主張民事法院一致肯認相對人與業務員間並非僱傭契約關係，自無依照相關勞動法令給付業務員退休金之義務，申請人稱8.4億美金為業務員之退休金，顯足使人誤信南山人壽對業務員負有前開鉅額退休金之債務，已誤導社會公眾對於南山人壽資產穩定性之認知，嚴重貶損南山人壽之信用，已逾合理容忍之範圍頁云云，故相對人認申請人施○○涉有加重誹謗罪嫌而提出告訴。

經查，相對人對於申請人施○○提出刑事告訴，經臺北地方法院檢察署106年度偵字第17603號於106年8月9日為不起訴之處分(申證41)，該不起訴處分書記載相對人之告訴意旨，為：「被告施○○係告訴人南山人壽股份有限公司之業務員，明知告訴人向來採取業務員承攬制度，無適用勞動法令給付業務員勞工退休金可言，且業務員與告訴人間無僱傭關係亦經民事法院多次判決在案，竟

基於妨害名譽及妨害信用之犯意，於105年12月21日，在社群網站『臉書』上之『南山工會訊息交流站』發布公開貼文，載述『民國99/2，臺北市政府勞動局早已發公文確認我們所有業務員不分職級與公司都是僱傭關係，到現在公司還濫告業務員(確認關係之訴)!』、『藉由(假承攬真僱傭)的合約，逃避僱主責任!』、『民國98/8金融風暴後，中信金出高價30億美元(附帶條件:AIG需自行處理業務員退休金)，潤成出低價21.6億美元得標(不附帶任何條件)，價差8.4億美元(折合252億新台幣)，就是我們業務員的退休金!』等不實文字，足使不特定人誤信告訴人與所屬業務員間為僱傭關係而逃避僱主責任，並使人誤認告訴人對業務員負有前開鉅額退休金債務，已誤導社會公眾對於告訴人資產定性之認知，嚴重貶損告訴人之名譽及信用。因認被告涉出刑法第310條第2項加重誹謗、同法313條妨害信用及保險法第166條之1損害保險信用等罪嫌。」可知相對人並未就申請人施○○之「南山公司(霸凌)業務員的事項罄竹難書」與「超低佣金，導致業績獎金，組織津貼，年終獎金嚴重縮水」言論提出刑事告訴，故本件僅需判斷相對人就申請人施○○之「民國99/2，臺北市政府勞動局早已發公文確認我們所有業務員不分職級與公司都是僱傭關係，到現在公司還濫告業務員(確認關係之訴)!」、「藉由(假承攬真僱傭)的合約，逃避僱主責任!」、「民國98/8金融風暴後，中信金出高價30億美元(附帶條件:AIG需自行處理業務員退休金)，潤成出低價21.6億美元得標(不附帶任何條件)，價差8.4億美元(折合252億新台幣)，就是我們業務員的退休金!」三項言論(以下依序稱附表一之(一)(二)(三)言論)，提出刑事加重誹謗、妨害信用及保險法第166條之1損害保險信用等罪嫌告訴之行為是否構成不當勞動行為進行判斷，合先敘明。

(2) 查申請人施○○為申請人工會常務理事兼副理事長，其於申請

人工會中之訊息交流站所發布之附表一之(一)(二)(三)言論，係申請人施○○經申請人工會於105年12月6日第七屆第一次臨時常務理事會決議、申請人工會第七屆第二次理事會追認，為聲援林○○理事遭相對人懲處案所發起同年12月16日動員至相對人宜蘭分公司陳情抗爭所為（申證43、44參照），且該動員所涉為相對人之保險業務員與相對人之法律關係究為承攬或僱傭之爭議，為申請人工會與相對人間長久之爭議，申請人施○○執行工會決策之言論以及申明申請人工會主張為僱傭契約等之言論，核屬工會活動之一環，亦先敘明。則相對人對於申請人施○○之附表一之(一)(二)(三)工會言論提出刑事告訴是否構成不當勞動行為，應先釐清出「刑事告訴」是否為不利益待遇的態樣之一。按工會法施行細則第30條第2項規定之「提起顯不相當之民事損害賠償訴訟」解釋上應為例示性規定，我國行政法院亦已明文肯定報復性告訴亦屬不利益待遇類型之一，理由如下：

- a. 按工會法施行細則第30條第2項規定：「…所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括…」，既稱「並包括…」，則在文義解釋上，「威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇」，乃包括在更廣泛之「不利之待遇」之概念內，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損害賠償訴訟」之範圍。再參酌美國不當勞動行為法制，國家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 7 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. 10 305 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 12 88(2000))、雇主對於糾察行為威脅報警逮捕(Scott 13 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，從我國規定之文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賠償訴訟」僅係例示規定而已。

- b. 又，工會法施行細則第30條第2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復性刑事告訴，亦得成立不當勞動行為：「對工會負責人會員，提起刑事『告訴』，除非是該告訴顯係『報復性告訴』，該刑事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款之『不當影響、妨礙工會之活動』有因果關係，始能構成工會法第35條第1項第4款、第5款之不當勞動行為。」(臺北高等行政法院判決106年度訴字第20號判決第918至924行)

綜上所述，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利益待遇，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。

- (3) 承上，申請人施○○發表附表一之(一)(二)(三)言論屬工會活動，已如上述，則相對人針對該言論提出刑事告訴之行為是否構成不當勞動行為，首先需審酌者為相對人提出之刑事告訴是否欠缺合理基礎：

- a. 按刑法第310條規定：「(第1項)意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人名譽之事者，為誹謗罪，處一年以下有期徒刑、拘役

或五百元以下罰金。(第2項)散布文字、圖畫犯前項之罪者，處二年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金。(第3項)對於所誹謗之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限。」依此規範，能證明其為真實者即不為刑事處罰，而所謂「能證明其為真實」其證明強度不必至於客觀的事實，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，皆應將之排除於第310條的處罰範圍外，認行為人不負相關刑責(最高法院103年度台非字第261號刑事判決援引司法院大法官釋字第509號解釋大法官蘇俊雄在同號協同意見書)。

經查，申請人施○○之言論(一)「民國99/2，臺北市政府勞動局早已發公文確認我們所有業務員不分職級與公司都是僱傭關係，到現在公司還濫告業務員(確認關係之訴)！」，係依據臺北市政府勞工局99年2月12日北市勞二字第09910535600號函(申證45)，該函記載臺北市政府勞工局之意見為：「七、本案係為適用勞動基準法之事業單位，旨揭人員(不分職位層級)具有該法上規定所稱之勞工者，係指凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，且受僱者有繼續提供勞務從事工作之事實。貴局應基於確保經濟上弱勢之受僱者法定權益，依勞工退休金條例辦理，以正視聽，並昭公信。」申請人施○○據以主張臺北市政府勞工局以公文確認相對人業務員不分職級與公司均為僱傭關係，以及相對人濫告業務員，是以申請人施○○縱對於該函文之解讀與相對人不同，惟仍與故意捏造虛偽事實之行為大相逕庭，此與臺灣高等法院檢察署於106年度上聲議字第7863號處分肯認臺北地方法院檢察署106年度偵字第17603號不起訴處分所持理由相同：「原處分以系爭文字內容均有所憑，且亦係攸關社會大眾公共利益之事，自屬可受公評之事，被告以此為事實之陳述及合理之評論，所為核與刑法加重誹謗、妨害信用等罪之構成要件有間，即難率論以相關刑責等情，

業據原檢察官查明並審認在卷，經核並無違誤。」(申證42)臺灣高等法院檢察署於106年度上聲議字第7863號處分理由進一步提出，申請人施○○之言論(一)屬於以特定事實為基礎而夾論夾敘之情形，在事實陳述部分，其有臺北市政府勞工局函文與相關行政法院判決可佐而難謂有何真實惡意；在評論上，縱其用字遣詞縱有聳動誇張之嫌，亦屬基於工會幹部之身分，對於可受公評之事增加公眾注意等，符合善意評論原則。

至於申請人施○○言論(三)「民國98/8金融風暴後，中信金出高價30億美元(附帶條件:AIG需自行處理業務員退休金)，潤成出低價21.6億美元得標(不附帶任何條件)，價差8.4億美元(折合252億新台幣)，就是我們業務員的退休金!」，關於潤成入主南山與其他競爭者價差8.4億美金部分之言論，係以申證18報導與申證19報導為據；至於言論(二)「藉由(假承攬真僱傭)的合約，逃避僱主責任!」之言論，乃是申請人施○○針對保險業務員之契約關係，依個人價值判斷所提出主觀意見、評論或批判，此種意見表達應屬刑法第311條第3款所定之免責事項，亦即所謂合理評論原則之範疇，相對人既明知其與所屬業務員間就契約關係乙事尚具有爭議，法院判決亦未有一致之見解(申證41)，申請人施○○身為工會副理事長自會對關係會員密切之事提出評論與批判，且該言論尚未逾合理之範圍，但相對人仍提出加重誹謗罪之告訴，該告訴顯然不具有合理基礎。臺灣高等法院檢察署106年度上聲議字第7863處分亦認為：「該等價差是否果為業務員之退休金並非明確，然申請人施○○之引述並無任何杜撰虛捏情事，參以潤成集團以8.4億美元之鉅額價差買下聲請人之經營權，事涉眾多員工或業務員之退休保障，顯與公益高度相關，申請人施○○根據一定事實基礎對此發表言論，自屬合理評論範疇而不遽以誹謗罪刑。」，綜上可知，申請人施○○發表附表一之(一)(二)(三)工會言論，均屬明顯有據且涉及可受公評之事，相

對人仍對其提出刑法誹謗罪之刑事告訴，該告訴顯然不具有合理基礎。

- b. 另按刑法313條妨害信用罪規定：「散布流言或以詐術損害他人之信用者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科一千元以下罰金。」本條係以散布「流言」為其構成要件，客觀上須以所散布者係毫無事實根據之資訊，且主觀上須行為人認知所散布者確係「流言」，始為處罰之對象；而自法益保護必要性觀之，參與經濟活動者，其經濟信用原即得受公評，倘係真實有據之指述，反而利於健全市場競爭秩序，即仍針對言論內容與事實相符者予以保障。職是，倘行為人所散布者確有實據，或者主觀上未認知所散布者係「流言」，即與刑法第313條之構成要件有間，自不得以刑法第313條之罪相繩（臺灣高等法院104年度上易字第914號刑事判決參照）。保險法第166條之1則規定：「散布流言或以詐術損害保險業、外國保險業之信用者，處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣一千萬元以下罰金。」本條係參考刑法313條訂立（立法理由參照）。然查，相對人對於申請人施○○附表一（一）（二）（三）之言論為何為構成散布無稽之言乙節未置一詞，且相對人又明知申請人施○○上開言論並非毫無事實根據之資訊，復以臺灣高等法院檢察署106年度上聲議字第7863處分亦認為：「被告刊載之系爭文字，既非虛構、又屬合理評論範圍，縱內容用字遣詞或非周全允當，而令聲請人感到不快或令閱聽者無法立刻一窺事件全貌，然此等言論瑕疵自有言論市場機制加以運作處理，與妨害信用罪構成要件所稱之『流言』尚屬有間，自難以妨害信用罪相繩。」相對人仍對申請人施○○提出刑法313條妨害信用罪與保險法第166條之1之刑事告訴，該告訴顯然不具有合理基礎。
5. 承上，可知相對人對於申請人施○○提起告訴所持理由均與刑法加重誹謗罪、妨害信用罪與保險法第166條之1之構成要件明顯有間，此業經臺北地方法院檢察署106年度偵字第17603號為不起訴

之處分，以及臺灣高等法院檢察署於106年10月2日駁回再議聲請之處分為認定，由此均益見相對人提出系爭刑事告訴不具有合理之基礎。由此客觀情事，再觀以相對人明知申請人施○○為申請人工會之常務理事並兼任第一副理事長，負責召集動員105年12月16日之工會活動，但於對申請人施○○提起刑法加重誹謗罪、妨害信用罪與保險法第166條之1告訴，經臺北地方法院檢察署106年度偵字第17603號為不起訴之處分，以及臺灣高等法院檢察署於106年10月2日駁回再議聲請之處分，於處分理由均已載明相對人所提告訴不具理由後，相對人仍表示將再提出交付審判（相對人代理人於本會106年10月20日詢問會議：「縱然檢方對於系爭刑事告訴為不起訴處分並駁回再議聲請，但相對人將依法向法院提起交付審判，申請人施○○是否構成妨害名譽之罪責，仍將受到法院之檢驗。」），顯見相對人在法律上及事實上均無根據下仍持續對申請人施○○提出刑事告訴、再議與交付審判等，其目的並非在藉由訴訟以判明是非曲直，主觀上應基於騷擾目的而為虛假之訴訟，並非「真誠的請求」，自屬意圖報復申請人工會及申請人施○○從事工會活動而故意提起刑事告訴。再者，相對人對於申請人施○○除基於附表(一)(二)(三)之工會言論提出系爭刑事告訴外，相對人對於申請人施○○因參與申請人工會104年12月9日與105年1月11日之工會罷工行動，亦分別由相對人與代表相對人行使管理權之人提出刑事妨害自由與傷害之告訴，惟亦均經不起訴處分(申證20、26、28)，可知相對人對於申請人施○○所提刑事告訴均針對其參與工會活動而為，可證相對人係出於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思而提起系爭刑事告訴。

6. 綜上，相對人對申請人施○○提起刑事加重誹謗罪、妨害信用罪及保險法第166條之1損害保險信用等之刑事告訴行為，顯然欠缺合理基礎且出於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思，屬於「顯不相當」之刑事告訴，核屬對申請人施○○參加工會活動而為不

利待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。此外，申請人施○○自102年11月14日起擔任申請人工會第六屆理事，現任申請人工會第七屆常務理事兼副理事長，擔任申請人工會之重要職務，今相對人對其提出系爭刑事告訴，造成巨大之心理壓力已達嚴重影響工會會務之程度（申請人施○○於本會106年10月20日詢問會議：「自從申請人工會發起罷工後，相對人公司即對工會幹部提出多起刑事告訴，以我本人而言，除了經歷刑事調查程序精神壓力外，家人看到如此多件之刑事傳票也一再規勸我不要再參加工會了，可見相對人就是透過此種方式來施壓工會幹部，另外每一件刑事案件均經歷警察局、檢察官，不起訴後相對人還是再提再議、交付審判，往往歷時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心理壓力而產生寒蟬效應，影響工會之決策、運作及活動，故亦可印證相對人有藉由提出刑事告訴手段而支配介入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條第1項第5款之不當勞動行為。

- (三) 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，尤其是本件之刑事訴訟，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，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。

七、據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，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 康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 1 0 月 2 7 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。

附表一

(一)	「民國 99/2，台北市政府勞動局早已發文確認我們所有業務員不分職級與公司都是僱傭關係，到現在公司還濫告業務員(確認關係之訴)!」、
(二)	「藉由(假承攬真僱傭)的合約，逃避僱主責任!」
(三)	民國 98/8 金融風暴後，中信金出高價 30 億美元(附帶條件：AIG 需自行處理業務員退休金)，潤成出低價 21.6 億美元得標（不附帶任何條件），價差 8.4 億美元（折合 252 億新台幣），就是我們業務員的退休金!