

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 35 號

【裁決要旨】

1. 相對人針對臺北地方法院訴字第559號民事判決所提出之上訴，所執上訴理由除與前述對申請人張○○提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪之行為所執理由並無不同外(相證18)，上訴聲明中並要求申請人應刊載附於上訴理由書狀中之道歉聲明，以「新細明體、不小於16號字體及四分之一版篇幅(26.5cm x 15.9cm)之刊登規格及字體刊登於中國時報、聯合報、自由時報及蘋果日報全國版頭版一日」。經查，相對人於該上訴聲明中要求申請人所為道歉之方式，經估算刊載中國時報、聯合報、自由時報及蘋果日報全國版頭版一日之廣告價格，合計將近新台幣450萬元，相對人對於申請人所為正當工會活動為此顯不相當之要求，參酌此客觀事證，足以認定相對人對於台北地方法院107年訴字第559號民事判決提出上訴之行為，顯然為欠缺合理基礎之顯不相當之民事訴訟行為。
2. 工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一。如工會發布的言論是揭發企業有違反勞基法等相關規定之情事時，除具有高度之公益性外，更攸關全體員工（包含會員）之權益。則工會為維護全體員工（包含會員）之權益所為上開資訊的揭露，應屬正當之工會活動之範疇。此外，美國國家勞動關係委員會(National Labor Relations Board, 簡稱 NLRB)的法律總顧問辦公室(the Office of the General Counsel)，在 01-CA-83551 號 Boch Honda 案指導方針備忘錄(Advice Memorandum)

中，指出雇主基於人事管理權固可制定工作規則，然雇主若頒布「相當程度可能嚇阻勞工進行第7條所保護工會活動」之工作規則，將違反美國全國勞動關係法第8條(a)(1)節之規定。至於對於如何認定工作規則產生此種效果，NLRB 發展出二階審查：(1)該工作規則明確地 (explicitly) 限制 NLRA 第7節所保護之工會活動，則屬違法；(2)倘非明確地予以限制，則在下列情形亦屬違法：第一、勞工合理解釋該工作規則之文義而得出工作規則禁止第7節所保護之工會活動。第二、該工作規則之頒布係為回應工會活動。第三、該工作規則之適用已然限制第7節保護之權利的行使。按我國工會法雖與美國法之規範不盡相同，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，非不得加以斟酌之。詳言之，若雇主在工作規則中禁止勞工討論薪資而造成對於工會活動之限制，將構成不當勞動行為，是以申請人於社群網站 Facebook 之個人頁面張貼個人薪資單，並未公開或洩漏相對人其他非屬其個人薪資之相關資訊，且其描述年終獎金問題之方式未逸脫表現方法之界限，應認係屬正當工會活動之範疇。

【裁決本文】

申請人：張○○

住：台北市

桃園市空服員職業工會

設：台北市中山區吉林路 200 巷 16 號 1 樓

工會代表人：趙剛，住：同上

共同代理人：劉冠廷律師、楊貴智律師

設：台北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

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：何煖軒，住：同上

代理人：陳金泉律師、葛百鈴律師、黃胤欣律師

設：台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

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 11 月 9 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、相對人對於申請人張○○於 106 年 6 月 22 與 23 日為附表一（一）（二）（三）（四）之言論，並於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑等行為提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。
- 二、相對人對於台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決提出上訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。
- 三、相對人於 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○，並於 107 年 5 月 7 日對申請人張○○為兩次申誡之行為，構成工會法第 35 條第 1

項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。

四、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 7 日內塗銷申請人張○○申誠二支之懲處紀錄，並將塗銷事證存查。

五、相對人應自本裁決決定書送達翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於內部網站即「中華航空企業資訊網」(<http://www.eip.china-airlines.com>) 首頁 10 日以上，並將公告事證存查。

壹、程序部分：

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、查申請人張○○、桃園市空服員職業工會於民國（下同）107年5月25日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人以申請人張○○於「623交通運輸工時大體檢行動」之工會言論提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪告訴之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。（二）確認相對人於107年5月2日以申請人張○○107年2月14日臉書發言之工會

言論予以約談，並於同年月7日予以兩次申誡之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。(三)命相對人撤銷第二項所稱之申誡處分。(四)相對人應自裁決決定書送達起5日內，將裁決主文以及理由以標楷體16號字於相對人網站公告10日以上。另申請人於107年8月13日第2次調查會議追加請求裁決事項第五項：確認相對人就台北地方法院107年訴字第559號民事判決提出上訴之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。

三、依勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院104年度判字第440號判決意旨參照）。本會考量申請人107年8月13日追加之裁決事項所據之事實與裁決申請事項相同，均為申請人張○○於「623交通運輸工時大體檢行動」之言論涉及名譽損害等，追加後亦不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更，合先敘明。

四、另查申請人張○○於107年4月3日首次至臺灣臺北地方檢察署出庭應訊（申證1），經檢察官告以相對人告訴要旨，申請人張○○始知悉相對人有裁決申請事項第一項之不當勞動行為，故該請求自事實發生之次日起未逾90日；至於相對人就台北地方法院107年訴字第559號民事判決提出上訴之行為，申請人張○○於107年7月2日收受台北地院之通知函文（申證7），始知悉相對人有該不當

勞動行為，故該請求自事實發生之次日起亦未逾90日。裁決申請事項二係針對相對人107年5月2日約談與同年月7日記兩支申誡之行為，自事實發生之次日起未逾90日，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。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 相對人以申請人張○○參加申請人工會活動「623 交通運輸工時大體檢行動」之工會言論為由，對申請人張○○提出刑事公然侮辱、誹謗及毀損罪告訴，申請人張○○於 107 年 4 月 3 日首次赴臺灣臺北地方檢察署出庭應訊（申證 1），經檢察官告以相對人告訴要旨，申請人張○○始知悉相對人有申請裁決事項第一項所述之不當勞動行為。
- (二) 次按相對人以申請人張○○107 年 2 月 14 日之臉書發文為由，於 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○（申證 2），並於同年月 7 日發布懲處通報予以二次申誡（申證 2），申請人張○○始知悉相對人有申請裁決事項第二項所述之不當勞動行為。
- (三) 本件裁決事項均未逾 90 日不變期間，符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。
- (四) 相對人以申請人張○○參與《0623 交通工時運輸大體檢》之言論及行為為由，對申請人張○○提起顯不相當之刑事告訴，對申請人張○○造成極大心理壓力，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱其他不利待遇之不當勞動行為：

1. 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」。
2. 經查，貴會 105 年勞裁字第 26 號（附件 1）以及 106 年勞裁字第 24 號裁決（附件 2），均認為該款所稱民事損害賠償訴訟係例示規定，且不以構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為為限。申言之，雇主對工會會員提起顯不相當之刑事告訴，而該刑事告訴係基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，並與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之「不當影響、妨礙工會之活動」有因果關係，即構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。而所謂「顯不相當之訴訟」，依貴會前開裁決見解係指在具體個案中雇主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當手段而言（附件 1、2）。
3. 「申請人工會系爭文宣之批評性言論，本屬有據，屬團結權之正當行使，受工會法之保障，相對人負有容忍義務。」（貴會 102 年度勞裁字第 4 號裁決決定書參照，附件 3）、「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，其事實如果為真實，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已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性」（貴會 106 年度勞裁字第 33 號裁決決定書參照，附件 4），貴會迭有明示。按本件工會發動 0623 交通運輸工時大體檢活動後，相對人董事長便向媒體發

表董事長公開信，獲得國內各大媒體報導，可見相對人已經針對工會間之質疑加以澄清或回應，且貴會於 106 年勞裁字第 33 號案業已就申請人張○○之言論加以調查，並認定係受工會法保障的工會言論，足認相對人殊無對申請人張○○提起妨害名譽、損害罪刑事告訴之必要，該告訴行為自非保障相對人權益之相當手段。此觀貴會 105 年勞裁字第 26 號認定「相對人針對工會 104 年 12 月 25 日函文，既然已經以 104 年 12 月 31 日(104)南壽訓字第 291 號函，向各大學院校說明相對人與工會間之爭議，依卷附媒體報導，東森新聞網、蘋果日報皆有報導相對人關於承攬與僱傭制度差異之說明，可見相對人已對工會的言論加以澄清或回應，其權益亦藉此獲得保障，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。」(附件 1) 即明。

4. 另查，相對人亦對申請人張○○向台北地方法院提出顯不相當之民事訴訟，所訴之請求權基礎事實與 106 年度勞裁字第 33 號裁決決定、刑事告訴意旨相同，經台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決(附件 5)認定被告所為言論係本於其專業知識，基於善意而發表，且係對可受公評事項為適當評論，自難謂係不法侵害告訴人權利之行為，符合刑法第 310 條第 3 項、第 311 條之規定，並無不法可言，足證相對人在 106 年勞裁字第 33 號案後明知申請人張○○言論並無不法，且均屬相對人應容忍之言論，該號民事判決即指出「原告為世界知名之飛航企業，上開勞動條件、內部人事管理，更在在涉及航空運輸界之核心命

題即飛行安全，勞動條件、勞資爭議、飛行安全均本為公眾所關心，確屬可受公評之事項，任何人均得將其意見提出與公眾討論」，相對人對此充分知悉，卻挾資源優勢委請律師提出民刑事濫訴，核其所為顯然並非維護權利之相當手段，而係騷擾申請人張○○，藉此打壓工會活動。

5. 相對人對申請人張○○提起顯不相當之刑事訴訟，對其已經造成巨大心理壓力，按申請人張○○自去年參與《0623 運輸業工時大體檢》活動以來，歷經相對人公司內部懲處打壓程序，經貴會裁決認定相對人行為構成不當勞動行為後，相對人竟變本加厲，不僅無視貴會裁決而決議對申請人張○○記一大過兩小過，更提起顯無理由之民事訴訟與刑事告訴，讓申請人張○○本人經歷失去工作之經濟壓力以及民刑事訴訟程序之精神壓力，核屬對申請人張○○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。

- (五) 此外，申請人張○○為工會之常務理事，在工會擔任重要職務，今相對人挾資源優勢，以內部懲處、外部濫訴等手段接連打壓申請人張○○，此舉亦讓其他工會會員造成心理壓力而產生寒蟬效應，對工會之決策、運作及活動產生巨大不良影響，故亦可印證相對人有藉由提出刑事告訴手段而支配介入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。

- (六) 相對人以申請人張○○於 107 年 2 月 14 日於臉書上公布薪資單為由，對申請人張○○予以申誡兩次，然查勞動部函釋認定勞

工個人薪資所得非屬業務上之秘密，且細繹該發言均係針對相對人打壓工會之所作所為提出沈痛批判，並針對相對人 106 年年終獎金計算方式之不當之處提出質疑，內容與集體勞動權及勞動條件有緊密關聯，均屬正當之工會言論，相對人有容忍義務，竟然以 107 年 5 月 2 日予以約談、同年月 7 日予以申誡二次之方式打壓，自有構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 工會發布的言論是揭發企業有違反勞基法等相關規定之情事時，除具有高度之公益性外，更攸關全體員工（包含會員）之權益。則工會為維護全體員工（包含會員）之權益所為上開資訊的揭露，應屬正當之工會活動之範疇，貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定著有明文（參附件 4）。
2. 經查，勞動部改制前即行政院勞工委員會 78 年 7 月 12 日台(78)勞動一字第 17215 號函即認定：「勞工個人薪資所得非屬業務上之秘密，不應於工作規則中訂定『勞工對於個人工資應予保密，嚴禁與他人談論，違者予以處分』」（申證 4），故相對人以申請人張○○公布薪資單為由依據工作規則予以懲戒，並非適法。
3. 相對人以申請人張○○公布薪資單為由，於民國 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○(申證 2)，並於同年月 7 日對申請人張○○予以懲戒二次（申證 3）。然細繹申請人張○○公布薪資單之理由（申證 5），係針對相對人從事諸如拒絕發放年終獎金、停權免票以及以內部懲處及前開民刑事濫訴等打壓手段提出沈痛抗議，申言之，申請人張○○於 0623 交通運輸業共識大體檢活動

後，反覆遭相對人刻意打壓，貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定即認定相對人懲處申請人張○○之行為構成不當勞動行為（附件 4），詎料相對人拒絕遵守貴會裁決主文，不僅不停止懲處申請人張○○之內部程序，反而對申請人張○○予以一大過兩小過之懲戒處分（申證 6），並以之為由對申請人張○○之考績評為丙等，導致申請人張○○無法取得年終獎金，徵諸相對人對申請人張○○違法停止免票優惠，從事之前開行為均被貴會認定違反工會法而構成不當勞動行為，相對人更加碼對申請人張○○提起顯不相當之民刑事訴訟，顯然相對人為打壓工會、除去申請人張○○，無所不用其極。足認申請人張○○臉書發文所述內容，係為揭發相對人違反工會法、以不當勞動行為打壓工會之情事，具有高度公益性。

4. 再者，申請人張○○之發言係針對相對人發放年終獎金之計算方式加以針砭批判（申證 5），按相對人 106 年度營業內收入豐厚，卻以舊機攤提以及美國反托拉斯罰款等營業外損失為由，降低全體員工年終獎金數額，按年終獎金如何計算，涉及相對人全體勞工權益甚深，絕非不可公開談論之事，故相對人自應予以容忍而不得打壓申請人張○○。
5. 然相對人對申請人張○○記二申誡，加上相對人迄今仍拒絕遵守 106 年勞裁字第 33 號裁決決定，故申請人張○○因參加 0623 活動遭相對人記的一大過兩小過仍具有形式上之效力，導致申請人張○○已經累積一大過兩小過兩申誡，只要再被記一支申誡就會被相對人依據工作規則解僱，業已陷入工作權不保的恐

懼與不安之中，自屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱的不利待遇。

(七) 相對人以申請人張○○發表工會言論為由懲處申請人張○○之行為業已構成寒蟬效應，導致相對人員工以及工會幹部不敢於公開場合暢所欲言、表達意見，對工會活動之推動造成不利影響，故同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱之不當影響、妨礙或限制工會活動。

(八) 綜上所述，可發現申請人張○○反覆遭相對人公司內部懲處打壓，更被停權免票優惠福利，還被相對人提起顯無理由之民事訴訟與刑事告訴，讓申請人張○○本人飽受訟累，如今無端被記兩支申誡，更係刻意惡化申請人張○○失去工作之恐懼與不安，相對人顯然係無所不用其極地打壓申請人張○○，急於將申請人張○○除之而後快，藉此殺雞儆猴，讓其他員工不敢配合工會活動，進而達到弱化團結、消除抗爭的效果，相對人之不當勞動行為動機甚為明確，故申請人請求貴會命相對人撤銷申誡處分，藉此確保張○○之工作權，並命相對人公告裁決主文，以求迅速回復勞資關係。

(九) 追加請求確認相對人以申請人張○○於「623 交通運輸工時大體檢行動」之工會言論為由提出民事上訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱之不當勞動行為。

1. 按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，故針對是否允許當事人追加變更裁決事項，貴會歷來肯認於不妨礙相

對人攻擊防禦下，有准許申請人追加裁決申請人與裁決事項之裁量權。申請人追加事項係相對人出於打壓申請人張○○之不當勞動行為動機所提起之民事濫訴，於敗訴後竟再度提出上訴，申請人張○○於 107 年 7 月 2 日收受台北地院通知相對人上訴之函文（申證 7），始知悉相對人有上開不當勞動行為，經核該案上訴之基礎事實與本件具備同一性，對相對人之攻擊防禦並無妨礙之虞，鑒請貴會准予申請人之追加事項，實感德便。

2. 申請人張○○因為於申請人工會聯合其他運輸業工會發動之《交通運輸工時大體檢》陳抗活動擔綱演出行動劇，遭相對人懲處打壓，相對人經貴會 106 年勞裁字第 33 號以「本件活動主題既為反過勞，則申請人工會安排張君身著制服被潑紅水，著制服代表參與活動之成員身分、紅水代表血汗，且有其他運輸業勞工亦著所屬公司之制服參加活動，申請人工會認該行動劇對著制服之空服員潑紅水之行為，目的在凸顯運輸交通業人員表達抗議工作過勞之訴求，且係選用食用色素水，事後亦已洗淨等情形綜合觀察，應認無涉公司聲譽及形象之負面影響，亦無違反工作規則禁止使用制服的目的。是張君為行動劇之表演人之行為，並未逸脫表現方法之界線，核其行為應屬正當工會活動之範疇。」、「又張○○於 106 年 6 月 22 日於網路平台 YouTube 發標題：「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事--血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」，... 可知申請人張○○標題使用「詐騙集團」用語，應是在表述空服員之工作情形與照片之光鮮亮麗恰恰相反，此觀該文後段所描述空服員工作之

辛勞非為外人所知乙節，即足明瞭。該文主要既係在訴說空服員工作之過勞，且發表在申請人理事會第一屆第22次會議之後，其言論符合該工會一貫之運動方針，自屬正當工會活動之範疇。」等語認定申請人張○○言論並無不法且受工會法保障，相對人於收受上開裁決決定書，竟以相同之事由提起民刑事訴訟，徵諸相對人拒絕遵守貴會106年33號裁決、發布公告以「違紀行為，無論身分，絕不寬貸」、「躲在工會保護傘下」等語向全公司公開批評申請人張○○等工會幹部（申證9），甚至續行懲處程序（後續貴會107年勞裁字第2號亦認定構成不當勞動行為，申證10），足證上開訴訟程序均係相對人頑強抵抗貴會106勞裁33裁決，係出於另闢蹊徑打壓張○○之不當勞動行為動機。

3. 經查，相對人對申請人張○○提出之訴訟欠缺事實甚明，按申請人張○○所為言論均屬意見評論而未涉及任何不實之處，例如申請人張○○系爭發言「光從排班的機率來看，CI-771 為每日一班 Boeing777-300ER，共 15 位客艙組員，以全公司約 3000 位空服員來算，排到這班的機率約為 0.5%，一年下來大約會排到 1.82 次，但是又要扣除外籍組員、客製班表、指定選班等等因素，每年飛到「一次」算正常，飛不到的也大有人在。」，其中該發言所提及之「CI-771TPE/DPS/TPE」航班，為原告自桃園機場往返印尼峇里島機場之航班，每日僅一班往返，此有原告班機時刻表可證（申證11）；原告空服處副總經理唐慧明於日前記者會發言時自承華航空服員約 3200 名，足證申請人張○○所言不虛（參申證11），因此相關數據均非無憑無據。換言之，申

請人張○○言論與客觀數據相符，並無客觀上並無不實之處；至於相對人以申請人張○○參與行動劇演出接受潑灑顏料一部分，申請人張○○在貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決調查程序中已提出照片證明制服已清洗乾淨，此觀刑事毀損告訴經台北地檢署處分不起訴，足證相對人針對此部分提起毀損告訴欠缺事實上基礎。

4. 再查，相對人對申請人張○○提出之訴訟欠缺法律上基礎甚為明顯，此觀相對人對申請人張○○提起之民刑事濫訴，事實與貴會 106 勞裁 33 裁決相同，司法機關之審理結果則一致認為申請人張○○之行為並未侵害相對人名譽權，均屬受法律保障之言論，足證相對人於 106 年勞裁字第 33 號裁決程序結束後再以相同之事實及理由對申請人張○○提出民刑事訴訟，目的並非藉由訴訟判明是非曲直，絕非「真誠的請求」，主觀上係出於報復申請人張○○之意圖、以騷擾為目的的虛假訴訟：

- (1) 相對人針對申請人張○○提起之民事訴訟，一審經台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決認定「原告雖主張被告之言論不實詆毀、煽動，並以「血汗工廠」、「詐騙集團」、「壓榨」等用詞造謠抹黑云云，然被告所為發言，係以善意出發，為提醒對空服員一職有美好憧憬之求職人士，需特別注意擔任空服員雖有光鮮亮麗之一面，惟仍恐需面對「超時航班」、「時差」、「累積身體病痛」、「不平等待遇」、「性騷擾」等職業傷害，其所提及之飛安管理、勞動條件、勞資糾紛等，其論理均完整敘明於附表一之文章，顯已說

明其主觀認知、專業評論所憑之依據。況「血汗」、「壓榨」等用詞，多是源自「sweatshop」一詞所延伸，多指工廠的工作環境惡劣，使工人在危險、困苦的環境工作，除與有害物質、高熱、低溫或輻射等為伍，更兼長工時、低工資等惡劣條件，再「詐騙集團」一詞，係指以不誠實及不合法地獲取金錢利益的組織，上開用語縱使稍微尖酸、刻薄，但已於現今社會在勞動爭議、劣勢勞工等相關議題時所廣泛使用，而民主多元社會應容許各種價值判斷，不應有何者正確或何者錯誤，而運用公權力加以鼓勵或禁制之現象，僅能經由言論之自由機制，使真理愈辯愈明而達去蕪存菁之效果。是對於可受公評之事項，縱然以不留餘地或尖酸刻薄之語言文字予以批評，亦應認為仍受憲法之保障。本件被告既係基於其主觀認知、專業知識為指摘，並就其指摘之事為意見表達，並非憑空杜撰、故意虛構不實事項而惡意批評，則依現存卷證，尚難認定被告所發表之言論並非對於可受公評之事為適當評論。」（參附件 5）查上開見解與貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定相同，足證相對人提起本件民事訴訟絕非真誠的請求，且相對人提起民事訴訟一審已遭駁回，竟復以相同理由提起上訴，該上訴行為顯係騷擾性濫訴。

- （2）相對人針對申請人張○○提起之刑事訴訟，經台北地檢署做成 107 年度偵字第 12405 號不起訴處分書，明確採取與貴會相同之見解：「自 106 年 6 月 23 日抗爭活動之名稱

「06/23 運輸業工時大體檢·反過勞、要休息」以觀，可知該活動之本旨係參與活動者為表達對於運輸業勞工工時議題之意見，參以告訴人所提出之新聞網頁列印資料，亦顯見該活動係由運輸業工業聯合發起，而被告身著告訴人公司工作制服，由人將顏料潑灑其全身，以凸顯告訴人公司空服員工時過長、休息不足等問題，堪認被告之目的係為傳達此特定訊息，而此訊息在客觀上已足以使他人認知此舉係在反應告訴人公司空服員工時問題，被告所為並非單純之行為舉動，而已包含言論之性質，基於憲法保障人民言論自由之意旨，應給予最大限度之維護。再者，被告為告訴人公司企業工會第 10 屆理事與代表，而工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一。工會對雇主所為之批評言論，乃屬工會活動自由之範疇，其所述之事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會之言論加以澄清或回應，尚不可據此否定工會言論的正當性，自難認被告所為有何侮辱犯行。」、「被告之本意及重點係為表達告訴人公司空服員工時過長之問題，亦如上述，堪認被告主觀上並無毀損之犯意甚明，自難以毀損罪之罪責相繩。」(參申證 8)，足證相對人提起本件刑事訴訟絕非真誠的請求，而係騷擾性濫訴。

5. 附帶言之，相對人因不服 106 年勞裁字第 33 號所提出之行政訴

訟，經台北高等行政法院 106 年訴字 1793 號審理亦認定申請人張○○言論並無不法而受工會法保護：「張○○為工會常務理事，其於臉書或網路上所稱「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事——血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是」...發言主旨在指摘原告所拍攝的形象廣告偏頗失真，亦僅宣傳「原告空服員平均每年飛不到一次之最好航班」，卻不揭露大部分空服員在原告近 80%航班上之辛酸，導致不明就裡之社會新鮮人對空服員實際工作時間與休息狀況產生錯誤認知而來應徵空服員工作。該 po 文重點既在強調空服員過勞問題，內容與 0623 活動「反過勞」之宗旨一致，且貼文時間為 106 年 6 月 22 日深夜 23 時 6 分，亦與次日舉行之 0623 活動時間緊密接續，應屬與工會活動相關之發言無疑，此與張○○發言時，「是否正在育嬰留職停薪中無涉，原告主張尚不足採。」、「對象徵雇主之物件（例如照片、旗幟、制服）」為污損甚至焚燒，本為世界各國抗議性工會活動一般性之內容，目的就是要對雇主之「企業精神及公司形象」表達不滿，客觀上為雇主應容忍之抗議範圍，張○○縱有構成刑事毀損行為，亦難謂該次工會活動不受保護，更何況本件並無刑事毀損情事？原告主張尚不足採。」（申證 12）其見解與貴會以及前開民刑事訴訟並無二致，足證相對人對申請人張○○提起之訴訟顯無法律上基礎，絕對係騷擾性濫訴。

- （十）申請人張○○積極參與工會活動，自 104 年起陸續參與訴外人華航企業工會第三分會「憐荒晚會」、申請人工會推動罷工以及 0623 等活動，均遭到相對人針對性打壓，經貴會認定構成不當

勞動行為總計 4 次，足證相對人確實對申請人張○○存有極高之厭惡意象，存有極力將申請人張○○除之而後快的不當勞動行為動機。此觀本件相對人基於申請人張○○之臉書發言對申請人張○○予以兩支申誡，導致申請人張○○累積懲戒為一大過兩小過兩申誡，顯然係對申請人張○○發出最後通牒，據此令申請人張○○陷入工作權不保的恐懼與不安，以達消滅工會活動之寒蟬效應：

1. 查申請人張○○積極參與工會活動，自申請人工會尚未成立之時，在民國 103 年便參加華航企業工會第三分會針對紅眼航班及缺額派遣發動之 0902 桃園市政府陳抗活動，隨後在民國 104 年因空服員不滿相對人公司賺錢，年終獎金卻縮水，華航企業工會第三分會舉辦憐荒晚會，該活動舉辦前，相對人便曾揚言「拿麥克風的人一律開除」並派人站在附近松江南京捷運站的每個出口詢問路人「你是空服員嗎？你是來抗議的嗎？」，會中申請人張○○因上台發言，竟遭相對人秋後算帳予以停飛處分，本案經申請人張○○以落髮抗議、貴會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定以「華航工會第三分會為 01/22 活動之共同舉辦人之一，當日參與 01/22 活動之華航員工至少有數百人以上，且當日上台說話者，並不限於本案申請人四人，然相對人卻事後選擇性地針對部分上台說話者（即張○○與其他三名遭停飛之工會幹部）予以處置」等語認定構成不當勞動行為（申證 13）。
2. 於民國 105 年，申請人張○○積極協助策劃申請人工會於同年 5 月 31 日發動之 531 大遊行，隨後申請人張○○積極配合申請人

工會推動罷工，於 105 年 6 月 24 日罷工過後，申請人工會不滿相對人陸續公然違反罷工當日所簽訂的團體協約，遂到相對人公司發動蛋洗華航抗爭活動，申請人張○○亦有參與。於 106 年 6 月 23 日，申請人張○○因為於申請人工會聯合其他運輸業工會發動之《交通運輸工時大體檢》陳抗活動擔綱演出行動劇，遭相對人懲處打壓，相對人經貴會 106 年勞裁字第 33 號認定移送申請人張○○至評議會之行為構成不當勞動行為後，相對人仍執意續行懲戒程序並對申請人張○○予以一大過兩小過之處分，再度遭貴會 107 年勞裁字第 2 號裁決決定認定構成不當勞動行為。綜觀申請人張○○參加工會活動之歷程與脈絡，可知申請人張○○確實係核心成員且歷來均站在最前線為工會及勞工發聲，導致相對人對申請人張○○存有高度敵對意象，急欲將申請人張○○除之而後快之不當勞動行為動機十分濃厚。

3. 本件相對人基於申請人張○○之臉書發言對申請人張○○予以兩支申誡，導致申請人張○○累積懲戒為一大過兩小過兩申誡，依據相對人獎懲規定，累積滿三申誡者記一支小過，累積滿三小過者記一支大過，累積滿三大過者開除，換言之，相對人顯然係對申請人張○○發出最後通牒，暗示申請人張○○只要再遭一支申誡待遇就會被開除，據此令申請人張○○陷入工作權不保的恐懼與不安，進而達成使申請人張○○噤聲，進而消滅工會活動之寒蟬效應，明顯構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款所稱的不當勞動行為。

（十一）申請人張○○陳報清晰版本的臉書發文全文，綜觀全文脈絡

可知該篇發文係以針砭相對人年終獎金政策、抨擊相對人以年終獎金打壓自己為目的，核屬受工會法保護之工會言論，況且申請人張○○公布薪資單之目的在凸顯自己因為遭到打壓而沒有領取到年終獎金的事實，其餘內容均已淡化處理，且本件事實亦與相對人工作規則所訂要件不符，相對人亦有違反一事不二罰，足徵相對人係利用懲戒權打壓申請人發表工會言論，並形成寒蟬效應而不當妨礙申請人推動工會活動，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 綜觀申請人張○○之臉書發言全文脈絡「大部份的同仁也可能淡忘、甚至還沒進公司，不清楚後推起算飛加、地勤津貼二三，Per-dim 變 5 元等的歷史... 一線員工依然面對人力不足、懲罰為主的管理策略、新進人員缺少津貼、全面對言論自由的箝制約談、大家真的覺得華航變好了嗎?... 相信大家對於剛發布的年終感到無言，那我們就來談談年終獎金。回到正題，今年打消全公司獲利的兩大部分，一個是舊機攤提、一個是反托拉斯罰款。... 但是，別忘了公司永遠有各種名目及業外損失可以"隨時"抵銷大家的努力。」，可知該篇發文係以針砭相對人年終獎金政策，與申請人工會運動方向一致，核屬受工會法保護之工會言論。
2. 再查該篇貼文中揭載「進公司 15 年來，第一次看到這個數字是 0（指薪資單中的年度獎金）。這是一筆說多不多，說少不少，剛好一個月的薪水... 年終獎金？直接沒有這一欄... 停權免票、禁發獎金、停飛約談、記過調職、扣發年終、民事訴訟、

刑事訴訟...你永遠不會知道無良資方有什麼手段對付你，上面還只是我個人經歷罷了，更不用說資遣與解僱這個終極武器。其實 Uncle 覺的自己已經相對是幸運的，有工會的支持，偶而還能得到媒體的關注，只不過在華航，法律已經沈淪為資方對付勞工的工具；」，且申請人張○○在薪資單上有用馬賽克的方式遮隱無關資料，只留下與工會言論有關的內容（即年度獎金部分），益徵該篇發文內容搭配薪資單，目的係以相對人用年終獎金以及懲處等人事管理權限打壓申請人張○○一事訴諸社會大眾，沈痛呼籲外界正視相對人欠缺集體勞動權意識之現況，與申請人工會運動方向一致，核屬受工會法保護之工會言論。

（十二）申請人張○○於薪資單上以馬賽克方式處理薪資數額，並無暴露薪資，且申請人張○○係在私人時間從事上開發言，行為與職務無關，並無適用相對人《員工職場行為規範》之餘地，更無可能「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定」，相對人亦無權對申請人張○○在工作時間以外之私人生活予以指揮監督，自不得以「不遵守主管指揮監督」懲處申請人張○○，相對人以不符合工作規則之方式懲處申請人張○○，當屬不當勞動行為：

1. 查相對人《員工職場行為規範》第 5.2.1.2 條係規定「個人的薪資及獎金亦屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩露自己或他人之薪資資料」，張○○既然已於薪資單上以馬賽克方式處理薪資數額，自無違反本條規定之情，至於薪資結構不僅顯非本條規定之客體，況且相對人薪資結構在相對人公司內部並非秘密，

例如按職等敘薪、飛行加給計算方式等相對人公司勞工自當熟稔，絕非相對人職場隱私。且申證 4 所示之勞動部 78 年勞動一字第 17215 號函釋認定工作規則不得規定員工違反保密薪資予以懲處之規定，上開《員工職場行為規範》之規定顯有瑕疵。

2. 況且申請人張○○係不是在上班時間、亦非在工作場所從事上開發言，足認行為與職務無關，絕無適用相對人《員工職場行為規範》之餘地，更無可能「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定」，相對人以此作為懲處理由，顯不合法。又該篇發文為申請人張○○工會言論而非職場上行為，相對人並無指揮監督之餘地，相對人「不遵守主管指揮監督」為由懲處申請人張○○，亦不合法，申言之，相對人企圖以人事管理權限強迫申請人張○○撤下自己的發言，顯然已構成支配介入之不當勞動行為。
3. 退萬步言，相對人針對申請人張○○貼文之行為，同時以「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定」以及「不遵守主管指揮監督」為由予以兩次懲處，顯已違反一事不二罰之規定，絕非懲戒權之合法行使。
4. 綜上所述，相對人《員工職場行為規範》不合法，且相對人以不合法之《員工職場行為規範》懲處申請人張○○，適用《國內員工獎懲規定》亦有恣意濫用之情，顯已對申請人張○○構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利待遇，且造成寒蟬效應而對申請人工會活動造成妨礙，亦構成同條項第 5 款之不當勞動行為。

（十三）請求裁決事項：

1. 確認相對人以申請人張○○於「623 交通運輸工時大體檢行動」之工會言論提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪告訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
2. 確認相對人於 107 年 5 月 2 日以申請人張○○107 年 2 月 14 日臉書發言之工會言論予以約談，並於同年月 7 日予以兩次申誡之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
3. 確認相對人就台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決提出上訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。
4. 命相對人撤銷第二項所稱之申誡處分。
5. 相對人應自裁決決定書送達起 5 日內，將裁決主文以及理由以標楷體 16 號字於相對人網站公告 10 日以上。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人裁決之申請駁回。
- (二) 工會法第 35 條第 1 項所稱不利益待遇，並不包括刑事告訴，相對人對申請人張○○提出刑案告訴，當然不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為。

內政部 72 年 9 月 10 日台內勞字第 180052 號解釋函意旨指出：「工會法第 35 條第 1 項所稱其他不利之待遇，包括違反法令、契約或習慣上之降級、減薪、資遣及不加薪、不加給獎金或其他處分，以損害勞工權益者而言。」（附件 1）。顯見所謂

不利益待遇，並不包含刑事告訴。是相對人公司對申請人張○○提出刑案告訴，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為。

(三) 再者，當人民訴訟基本權保障與勞工權衝突時，除非人民訴訟權之行使，欠缺事實上及法律上之基礎，否則應優先保障人民訴訟基本權，從而，相對人對申請人張○○提出刑案告訴，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為。

1. 台北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決亦表示：「因此原告對參加入嚴 XX 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入嚴慶龍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 2）。

2. 就本件而言，申請人張○○為相對人公司空服處空服員，其於 106 年 6 月 22 日晚間 11 時 6 分在其個人「Facebook」社群網路頁面分享相對人製作之「中華航空『三萬英呎的幸福工作，空服員的完美旅程』」YouTube 宣導影片時，竟發布「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事-血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」、「…拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人！」等污蔑、詆毀相對人公司之不實言論（相證 1）。

3. 不僅如此，申請人張○○於同日亦在 Facebook 上張貼名為「周年慶？」之文章，文中指稱相對人公司「漠視飛安與台灣民眾

的權益」、「對待一線員工依舊極盡壓榨，針對工會成員的刻意抹黑與打壓…」、「知法犯法，這就是華航資方的心態！」等（相證 2），極盡造謠抹黑之能事。

4. 尤有甚者，申請人張○○於隔日即 106 年 6 月 23 日更在參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服，並任由他人將血紅色顏料潑灑全身，用以戲稱相對人公司乃「血汗工廠」（相證 3）；其更於 106 年 6 月 23 日晚間 11 時 25 分，在 Facebook 上發布「…潑在我身上的紅色顏料，象徵的其實就是一天一天被剝削同事的血汗…」、「…面對無良的資方…」等不實言論（相證 4）。
5. 然事實上，相對人對飛安及民眾權益極為重視，亦絕非血汗及無良資方，更無「詐騙」他人情事，且相對人優良形象深受國際肯定，曾獲國際航空設計評鑑 TheDesignAir 旅客首選十大最佳航空品牌、美國 Global Traveler 評比「年度最佳航空」、連續 4 年蟬聯「北亞最佳航空公司」，更於 106 年榮獲「Cheers 雜誌」頒發「新世代最嚮往企業 TOP20」第 6 名之殊榮（相證 5）。申請人張○○前述不實言論及行徑，將讓社會大眾對相對人公司產生負面印象與評價，嚴重詆毀相對人公司名譽，且公然玷汙相對人長久經營之品牌形象，對此，相對人公司依刑法第 309 條、第 310 條第 1、2 項規定，對申請人張○○提刑事誹謗罪、公然侮辱罪，洵具事實上之基礎及法律上正當性。
6. 另外，申請人張○○任由他人將血紅色顏料噴灑全身所穿著者乃相對人公司之制服、屬相對人之財產，而相對人業已規定員

工僅得於執勤時穿著制服，於非工作場所非經相對人同意不得穿著，且於離職時均須交還（相證 6，第 3.5.5. 及第 3.5.7 規定），申請人張○○於前開活動中故意使紅色顏料潑濺相對人公司制服之行為，已污損相對人財產致令不堪使用，相對人依刑法第 354 條規定對其提出刑事毀損罪告訴，亦洵具事實上之基礎及法律上正當性。

7. 綜上，相對人對申請人張○○提出刑案告訴，確有其事實及法律上之基礎，參照上揭行政法院見解，根本非不當勞動行為，相對人絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之規定。

（四）申請人張○○在個人臉書公開發布薪資單之行為已違反相對人公司規定，相對人進行約談並予以懲處，均係依據相對人公司規定辦理，絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定。

1. 依相對人公司員工職場行為規範 5.2.1.2 已明文「個人的薪資及獎金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資資料。」（相證 7），孰料，申請人張○○竟在 107 年 4 月 14 日以臉書公開洩漏其個人之薪資單（相證 8），顯然違反相對人公司規定。對此，相對人乃在 107 年 3 月 15 日面談申請人張○○，告知其行為已違反相對人員工職場規範，相對人擬依「員工獎懲規定」第 9.2「妨礙辦公秩序或不遵守工作場所規定，情節輕微者。」（相證 9），記申誡一次。另申請人張○○應立即將公開薪資單部分撤除，否則將依「員工獎懲規定」第 9.7「初次不遵守主管人員或業務督導人員合理指揮者。」，再加重申誡一次。

2. 然申請人張○○在相對人於 107 年 3 月 15 日面談後，均未配合撤除臉書公開發布之薪資單內容，因此，相對人再於 107 年 5 月 2 日面談申請人張○○，告知基於其上述行為，相對人公司擬對其記申誡兩次懲處。

3. 由上可知，相對人係因申請人張○○違反相對人職場行為規範公開洩漏薪資單資訊，而約談申請人，且申請人張○○在相對人公司嚴正要求其必須撤除薪資單資訊後，其仍拒不配合，相對人始依員工獎懲規定對其記申誡兩次。是相對人公司面談申請人張○○及予以懲處，均係依相對人公司規定辦理，與其是否為工會幹部身分或參與工會活動完全無涉，絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

（五）綜上呈述，本件相對人絕無申請人所稱構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定不當勞動行為之情事，申請人請求命撤銷申誡處分及將裁決主文及理由公告於網路，亦均無理由。敬請貴會依法駁回裁決之申請，以維相對人權益。

（六）相對人對申請人張○○提刑案告訴之事實及適用依據不同，且相對人對貴會 106 年勞裁 33 號裁決決定目前仍續提行政訴訟救濟中、該案尚未確定。故相對人提出刑事告訴乙節，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為。

1. 申請人稱貴會 106 年勞裁字第 33 號已認定申請人言論係受工會法保障言論，足認相對人無對其提刑案告訴必要（參申請人事實理由狀第 4 頁）云云。

2. 惟查，貴會 106 年勞裁字第 33 號爭執點係在審酌相對人對張○○懲戒建議是否合法，並未審酌張○○之言論及行為是否該當刑法第 309 條、第 310 條第 1、2 項規定、第 354 條規定之構成要件，故兩案之構成要件不同、「事實」亦不完全相同（例如相對人提刑案告訴主張申請人張○○稱相對人漠視飛安等，貴會 106 勞裁字第 33 號裁決決定理由中並未說明）。
 3. 再且，相對人因不服貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定，已向台北高等行政法院續提行政訴訟救濟中，該案尚未確定。
 4. 另一方面，相對人認為申請人張○○構成刑法第 309 條、第 310 條第 1、2 項規定、第 354 條規定等罪名，上揭罪名均為告訴乃論之罪，依刑事訴訟法第 237 條規定：「告訴乃論之罪，其告訴應自得為告訴之人知悉犯人之時起，於六個月內為之。」，告訴應於六個月內為之，倘若相對人靜待貴會 106 年勞裁字第 33 號最終行政法院判決確定結果再提出刑案告訴，將超過相對人依法可提告訴之期間限制。
 5. 再且，參酌相對人於前呈答辯書所說明，相對人對申請人張○○提刑案告訴均有法律上之基礎、依據及正當性，更是憲法第 15 條所保障之訴訟權，核屬相對人合法訴訟權利之行使，相對人並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為甚明。
- （七）另，申請人稱依申證 4 勞委會解釋令薪資非業務祕密云云。然查，相對人進入司法院法學資料檢索系統、勞動法令查詢系統均未查得申證 4 該則勞委會解釋令，敬請貴會命申請人提出上

則勞委會解釋令出處依據後，相對人再表示意見；再且，相對人公司員工職場行為規範第 5.2.1.2「個人的薪資及獎金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資資料。」（參相證 7），適用對象為相對人公司全體員工、並非張○○個人，無論何人違反相對人員工職場規範，相對人均會為相同、一致、公平之懲處，無法認相對人對申請人張○○以其違反員工職場規範、員工獎懲規定為懲處，有任何差別之不利益對待或有打壓申請人工會之情事。申請人張○○若認相對人懲處不當，應循相對人公司內部申訴管道救濟，與是否構成不當勞動行為無涉。

（八）相對人不同意申請人於 107 年 8 月 13 日第二次調查會議程序之請求追加裁決事項。

（九）再且，就申請人追加事項部分，實體上亦無理由。相對人是對於台灣台北地方法院訴字第 559 號民事判決不服，於法定期間內對該判決提上訴，並無打壓申請人之行為。

1. 依民事訴訟法第 437 條規定：「對於第一審之終局判決，除別有規定外，得上訴於管轄第二審之法院。」、第 440 條規定：「提起上訴，應於第一審判決送達後二十日之不變期間內為之。」、第 441 條規定：「提起上訴，應以上訴狀表明下列各款事項，提出於原第一審法院為之：一、當事人及法定代理人。二、第一審判決及對於該判決上訴之陳述。三、對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明。四、上訴理由。上訴理由應表明下列各款事項：一、應廢棄或變更原判決之理

由。二、關於前款理由之事實及證據。」。

2. 是以，相對人是不服台灣台北地方法院訴字第 559 號判決，而依民事訴訟法第 437、440、441 條規定，表明對於第一審判決不服之程度、應廢棄或變更原判決之理由等，於 20 日法定期間內提上訴救濟，此乃法律保障民事訴訟當事人對於原審判決不服提起上訴救濟之訴訟權利，倘若雇主針對一審判決不服提起上訴救濟即構成不當勞動行為，工會法豈非成為民事訴訟法之特別法，如此解釋豈不荒謬！民事訴訟法既有明文保障當事人有提起上訴救濟權利之規定，相對人提起上訴，當然不應構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為甚明。

3. 此外，倘如申請人所主張相對人係對申請人張○○0623 言論等提出民事訴訟予以打壓，則申請人早已知悉相對人提起民事訴訟一事，相對人起訴及提起上訴應視為一整體行為，申請人追加裁決事項亦超過勞資爭議處理法第 39 條第 2 項：「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」規定之 90 日申請裁決期間，應不予受理。

（十）再者，當人民訴訟基本權保障與勞工權衝突時，除非人民訴訟權之行使，欠缺事實上及法律上之基礎，否則應優先保障人民訴訟基本權，從而，相對人對申請人張○○提出刑案告訴，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為。

（十一）參酌台灣桃園地方法院 103 年度易字第 278 號刑事判決指出：

「被告也有說...『...，他們是詐騙集團』等語之情在卷... 核

被告所為，係犯刑法第 310 條第 2 項之散布文字誹謗罪。」（相證 10），在在顯示申請人張○○稱相對人公司係「詐騙集團」等語，在法律上確實極有可能構成刑事誹謗罪。

（十二）又申請人張○○稱其係合理意見評論未涉及不實云云。惟查，觀諸相對人影片並未有隻字片語提到航班為 CI-771、亦未提到及承諾空服員所排到的航班均為 CI-771、亦未提到該地物價低於台灣、亦未提到不會有早上五點前報到的航班、亦未提到不會有晚上 10 點後落地的航班，上述均為申請人張○○個人臆測之詞。申請人稱相對人為「詐騙集團」、「血汗工廠」、「欺騙社會新鮮人」，卻迄今未說明相對人「三萬英呎的幸福工作，空服員的完美旅程」影片內容，有何與事實不符而詐騙新鮮人情事？！再且，依民法第 92 條規定，如受詐欺可於知悉一年內撤銷意思表示，勞基法第 14 條第 1 項第 1 款亦規定「使勞工誤信而受損害之虞者」，勞工可行使被迫辭職權，然相對人公司從上述影片拍攝迄今，並未有空服員向相對人主張勞基法第 14 條第 1 項第 1 款及民法第 92 條規定，終止勞動契約，即足證明相對人公司未詐騙社會新鮮人。是申請人張○○前述不實言論顯已涉及刑事誹謗，相對人提起刑案告訴係屬有據。

（十三）此外，參酌台灣台北地方法院 99 年度簡字第 3889 號刑事判決指出：「... 乙○○損壞他人之衣服、電腦螢幕、鍵盤、主機、電話、牆壁，足以生損害於他人，累犯，處罰金新臺幣伍仟元，如易服勞役，以新臺幣壹仟元折算壹日。扣案廣告顏料壹瓶沒收。... 核被告所為，係犯刑法第 354 條損壞物品罪。」（相

證 11)。本件申請人張○○任由他人將血紅色顏料噴灑全身所穿著者乃相對人公司之制服、屬相對人之財產，而相對人業已規定員工僅得於執勤時穿著制服，於非工作場所非經相對人同意不得穿著，且於離職時均須交還(相證六，第 3.5.5. 及第 3.5.7 規定)，申請人張○○於前開活動中故意使紅色顏料潑濺相對人公司制服之行為，已污損相對人財產致令不堪使用，相對人依刑法第 354 條規定對其提出刑事毀損罪告訴，亦洵具事實上之基礎及法律上正當性。

(十四) 尤有甚者，依行政訴訟法第 107 條第 3 項規定：「原告之訴，依其所訴之事實，在法律上顯無理由者，行政法院得不經言詞辯論，逕以判決駁回之。」，台北高等行政法院 106 年度訴字第 1793 號判決雖駁回相對人之訴，然台北高等行政法院係有踐行準備程序，由受命法官整理爭執及不爭執事項(參申證 12 判決書第伍)，並經言詞辯論程序，足見台北高等行政法院亦認同相對人之起訴具事實上基礎與法律上正當性(故未依行政訴訟法第 107 條第 3 項規定直接未經言詞辯論程序即駁回)。

(十五) 申請人張○○在下班時間同樣有遵守相對人「員工職場行為規範」義務。

1. 申請人張○○稱其係在下班時間發布貼文，無適用員工職場行為規範餘地(參申請人補充理由狀第 13 頁)云云。
2. 惟參酌最高法院 88 年度台上字第 8696 號判決指出：「在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，

就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。」（相證 12）。

3. 是以，相對人制定之員工職場行為規範已成為勞動契約之一部，申請人張○○雖然在下班時間公開薪資資訊，但兩造間之僱傭關係並不會因申請人張○○下班而終止、上班時間再自動回復僱傭關係（無論下班與否，兩造間僱傭關係仍持續存在），故申請人張○○縱然在下班時間，同樣有繼續遵守相對人公司「員工職場行為規範」之義務至明。是相對人對申請人張○○違反員工職場行為規範之行為進行懲處，並無違法或不當。
4. 類此見解亦可參見台灣高等法院 106 年度重勞上字第 43 號判決指出：「被上訴人謊報總統專機有炸彈行為，... 已使上訴人長年形塑維護飛航安全與空服員專業形象遭破壞殆盡，且悖離勞動關係中之基本忠誠義務，符合情節重大程度，又被上訴人為上訴人僱用之空服員，任職期間因素行不佳，經常慣性遲到，甚至還有多次未請假即直接未報到之曠職情事，已遭上訴人多次懲戒在案；是上訴人知悉被上訴人有於 105 年 6 月 24 日謊報總統專機有炸彈行為，違反工作規則第 2.13.1.4 規定，難期待繼續與被上訴人維持僱傭關係，依員工獎懲規定第 12.1 之言行

不檢有損公司聲譽或形象情節重大，及依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定予以終止勞動契約，符合解僱最後手段性原則，應屬合法。」（相證 13），該案判決勞工在「下班時間」謊報相對人公司總統專機置放炸彈，相對人依工作規則規定解僱該案勞工，業經法院肯認相對人解僱合法性，在在顯示員工在下班時間同樣有遵守相對人職場規範、工作規則之義務。

（十六）申請人請求命相對人在網站公告裁決主文及理由，法律上顯無理由。

1. 按對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，貴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，此有貴會 101 勞裁字第 46 號裁決決定可參。故依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分，應以為公平勞資必要、相當者為限。
2. 查申請人張○○前述不實言論及行徑，已涉犯刑事誹謗罪、公然侮辱罪、毀損罪及構成民事侵權行為，相對人對其提出刑事告訴，具事實上之基礎及法律上正當性。另就對申請人張○○懲處部分，亦係依相對人規範辦理，一體適用於相對人公司全體同仁，並未特別針對申請人為不利益對待或支配介入行為。再參以勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分，應以必要、相當者為限。相對人既無任何不當勞動行為動機，且相對人所為亦具法律上正當性，為此，申請人請求相對人在網站公告裁決主文及理由，貴會不應准許之。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人張○○於 106 年 6 月 22 日於社群網站 Facebook 之個人頁面發表附表一（一）（二）之言論；申請人張○○於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑，並為附表一（三）之言論；申請人張○○於 106 年 6 月 23 日於社群網站 Facebook 之個人頁面為附表一（四）之言論。
- (二) 相對人對於申請人張○○提出刑事告訴(臺北地方法院檢察署 107 年度偵字第 12405 號妨害名譽等案件)之基礎事實為，申請人張○○於 106 年 6 月 22 與 23 日為附表一（一）（二）（三）（四）之言論，並於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑涉嫌刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪。
- (三) 相對人對於申請人張○○提出刑事告訴(偵查案號：臺北地方法院檢察署 107 年度偵字第 12405 號妨害名譽等案件)，經臺北地方法院檢察署於 106 年 6 月 8 日為不起訴之處分。
- (四) 相對人對於申請人張○○提出民事訴訟(臺北地方法院 107 年度訴字第 559 號民事判決)之基礎事實為，申請人張○○於 106 年 6 月 22 與 23 日為附表一（一）（二）（三）（四）之言論並於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑。
- (五) 相對人對於申請人張○○提出民事訴訟(案號：臺北地方法院

107 年度訴字第 559 號民事判決)，經臺北地方於 107 年 5 月 14 日駁回。

(六) 相對人不服臺北地方法院 107 年度訴字第 559 號民事判決，於 20 日法定期間內提出上訴（案號：臺灣高等法院 107 年度上字第 735 號）。

(七) 相對人於 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○，並於 107 年 5 月 7 日對申請人張○○為兩次申誡，該申誡懲處之依據為相對人員工職場行為規範第 5.2.1.2 條（相證 7），以及相對人之人事業務手冊之國內員工獎懲規定之第 9.2 條與第 9.7 條（相證 9）。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：

(一) 相對人對於申請人張○○於 106 年 6 月 22 與 23 日為附表一(一)

(二)(三)(四)之言論，並於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑等行為提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為？

(二) 相對人對於台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決提出上訴之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為？

(三) 相對人於 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○，並於 107 年 5 月 7 日對申請人張○○為兩次申誡，是否構成工會法第 35 條第 1 項

第 1 款與第 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) 相對人對於申請人張○○於 106 年 6 月 22 與 23 日為附表一(一)(二)(三)(四)之言論，並於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑等行為提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 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 號解釋與釋字第 681 號解釋理由書均申明，憲法第 16 條保障人民訴訟權之意旨，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。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 項各款禁止雇主或代表雇主行使管理權之人，對於勞工行使團結權、團體協商權及團體爭議權而為不利之待遇或有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動等行為；另工會法施行細則第 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。然參酌自 100 年 5 月 1 日開始實施不當勞動行為裁決制度以來之行政法院判決，可知行政法院認為，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，可知，人民之訴訟權，並非不可限制或加以評價（參台北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決、最高行政法院 103 年判字第 457 號判決），合先敘明。

2. 再就報復性訴訟之限制及其判斷基準，我國行政法院亦均認為雇主對於勞工提出之民事訴訟若欠缺事實或法律爭議之基礎，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 款之不利益待遇之不當勞動行為（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 號判決與最高行政法院 103 年判字第 457 號判決）。至於雇主之動機是否應納入考量，雖美國聯邦最高法院判決判斷報復性訴訟之核心，悉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，但美國聯邦最高法院亦未就報復性訴訟提出一般性的抽象判斷標準。然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。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（本會106年度勞裁字第24號裁決決定書參照）。且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慶龍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慶龍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、106 年度勞裁字第 24 號裁決決定書參照）

3. 根據上述判斷標準，本會認定相對人對於申請人張○○於 106 年 6 月 22 與 23 日為附表一（一）（二）（三）（四）之言論，並於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑等行為提出刑事告訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- (1) 相對人主張，申請人張○○於 106 年 6 月 22 日與 23 日於社群網站 Facebook 之個人頁面發表附表一（一）（二）（三）（四）之言論，內容為「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事-血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」、「…拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人！」（相證 1）、「漠視飛安與台灣民眾的權益」、「對待一線員工依舊極盡壓榨，針對工會成員的刻意抹黑與打壓…」、「知法犯法，這就是華航資方的心態！」等（相證 2）、「血汗工廠」（相證 3）、「…潑在我身上的紅色顏料，象徵的其實就是一天一天被剝削同事的血汗…」、「…面對無良的資方…」（相證 4），申請人張○○更於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑，申請人張○○前

述不實言論及行徑，將讓社會大眾對相對人公司產生負面印象與評價，嚴重詆毀相對人公司名譽，且公然玷汙相對人長久經營之品牌形象，對此，相對人公司依刑法第 309 條、第 310 條第 1、2 項規定，對申請人張○○提刑事誹謗罪、公然侮辱罪，實具事實上之基礎及法律上正當性等語。

(2)經查，相對人對於申請人張○○提出系爭刑事告訴，其所據之申請人張○○上開附表一中言論與行為，業經本會 106 年度勞裁字第 33 裁決決定認定並未逸脫表現方法之界限，屬正當工會活動範疇中之行為，且工會法施行細則第 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（臺北高等行政法院判決 106 年度訴字第 20 號判決），且系爭刑事告訴業經臺北地方法院檢察署臺北地方法院檢察署 107 年度偵字第 12405 號妨害名譽等案件為不起訴之處分（申證 8），該不起訴處分書意旨亦認為申請人張○○上開附表一中言論與行為，為具有正當性之工會言論，難認有構成侮辱罪：「自 106 年 6 月 23 日抗爭活動之名稱「06/23 運輸業工時大體檢·反過勞、要休息」以觀，可知該活動之本旨係參與活動者為表達對於運輸業勞工工時議題之意見，參以告訴人所提出之新聞網頁列印資料，亦顯見該活動係由運輸業工會聯合發起，而被告身著告訴人公司工作制服，由人將顏料潑灑其全身，以凸顯告訴人公司空服員工時過長、休息不足等問題，堪認被告之目的係為傳

達此特定訊息，而此訊息在客觀上已足以使他人認知此舉係在反應告訴人公司空服員工時問題，被告所為並非單純之行為舉動，而已包含言論之性質，基於憲法保障人民言論自由之意旨，應給予最大限度之維護。再者，被告為告訴人公司企業工會第 10 屆理事與代表，而工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一。工會對雇主所為之批評言論，乃屬工會活動自由之範疇，其所述之事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，因雇主擁有較工會更有效的言論管道，本可利用其管道對於工會之言論加以澄清或回應，尚不可據此否定工會言論的正當性。

(3) 綜上，相對人對申請人張○○提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪之行為，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，核屬對申請人張○○參加工會活動而為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(三) 相對人對於台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決提出上訴之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 相對人主張，其係因不服臺北地方法院訴字第 559 號判決，而依民事訴訟法第 437、440、441 條規定，表明對於第一審判決不服之程度、應廢棄或變更原判決之理由等，於 20 日法定期間內提出上訴救濟，此乃法律保障民事訴訟當事人對於原審判決不服提起上訴救濟之訴訟權利，民事訴訟法既有明文保障當事人有提起上

訴救濟權利之規定，相對人提起上訴自不應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為等語。

2. 經查，相對人對申請人張○○提出臺北地方法院訴字第 559 號之民事訴訟，係基於申請人張○○於 106 年 6 月 22 與 23 日為附表一（一）（二）（三）（四）之言論並於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑之行為，上開言論與行為業經本會 106 年度勞裁字第 33 裁決決定認定並未逸脫表現方法之界限，屬正當工會活動範疇中之行為，已如上述。臺北地方法院訴字第 559 號民事判決更進一步指出：「綜觀被告所發表言論，均與超長工時、休息時間不足、人力不足等勞動議題相關，不單攸關原告之員工及整體運輸業，實為影響全體國民、勞工、產業深遠之重大議題，且因原告為世界知名之飛航企業，上開勞動條件、內部人事管理，更在在涉及航空運輸界之核心命題即飛行安全，勞動條件、勞資爭議、飛行安全均本為公眾所關心，確屬可受公評之事項，任何人均得將其意見提出與公眾討論。更何況，被告身為原告公司空服員、企業工會成員、理事及代表，對此公眾關注議題，本於其專業知識提出意見，而訴諸個人社群網路、公眾或媒體討論，自應屬善意發表之言論。」、『血汗』、『壓榨』等用詞，多是源自『sweatshop』一詞所延伸，多指工廠的工作環境惡劣，使工人在危險、困苦的環境工作，除與有害物質、高熱、低溫或輻射等為伍，更兼長工時、低工資等惡劣條件，再『詐騙集團』一詞，

係指以不誠實及不合法地獲取金錢利益的組織，上開用語縱使稍微尖酸、刻薄，但已於現今社會在勞動爭議、劣勢勞工等相關議題時所廣泛使用，而民主多元社會應容許各種價值判斷，不應有何者正確或何者錯誤，而運用公權力加以鼓勵或禁制之現象，僅能經由言論之自由機制，使真理愈辯愈明而達去蕪存菁之效果。是對於可受公評之事項，縱然以不留餘地或尖酸刻薄之語言文字予以批評，亦應認為仍受憲法之保障。本件被告既係基於其主觀認知、專業知識為指摘，並就其指摘之事為意見表達，並非憑空杜撰、故意虛構不實事項而惡意批評，則依現存卷證，尚難認定被告所發表之言論並非對於可受公評之事為適當評論。」，上開法院判決與本會之判斷意旨相符，亦證相對人所執理由無據，其對於申請人張○○所提系爭民事訴訟亦同屬「顯不相當」之民事告訴，今相對人所提民事訴訟已遭法院駁回，然相對人於經本會與臺北地方法院前後指摘其所主張為無理由下，仍以對於臺北地方法院一審判決提出上訴，該行為雖係針對臺北地方法院訴字第 559 號民事判決理由為不服之表示，然該行為對於申請人張○○再次造成不利益，並無不同。

3. 再查，相對人針對臺北地方法院訴字第 559 號民事判決所提出之上訴，所執上訴理由除與前述對申請人張○○提出刑事公然侮辱罪、誹謗罪與毀損罪之行為所執理由並無不同外(相證 18)，上訴聲明中並要求申請人張○○應刊載附於上訴理由書狀中之道歉聲明，以「新細明體、不小於 16 號字體及四分之一版篇幅(26.5cm

x 15.9cm)之刊登規格及字體刊登於中國時報、聯合報、自由時報及蘋果日報全國版頭版一日」(相證 18)。經查，相對人於該上訴聲明中要求申請人張○○所為道歉之方式，經估算刊載中國時報、聯合報、自由時報及蘋果日報全國版頭版一日之廣告價格，合計將近新台幣 450 萬元(申證 19)，相對人對於申請人所為正當工會活動為此顯不相當之要求，參酌此客觀事證，足以認定相對人對於台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決提出上訴之行為，顯然為欠缺合理基礎之顯不相當之民事訴訟行為，可認係出於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思，故自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(四) 相對人於 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○，並於 107 年 2 月 14 日對申請人張○○為兩次申誠，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 相對人主張，申請人張○○於社群網站 Facebook 之個人頁面公布其薪資單而公開洩漏相對人薪資資訊(相證 8)，然相對人公司員工職場行為規範 5.2.1.2 已明文「個人的薪資及獎金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資資料。」(相證 7)，故相對人於 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○(申證 2)，並於同年 7 月 7 日對申請人張○○予以懲戒二次(申證 3)，並於 107 年 5 月 7 日對申請人張○○為兩次申誠，該申誠懲處之依據為上引相對人員工職場行為規範第 5.2.1.2 條，以及相對人之人事業務手冊之國內員工獎懲規定之第 9.2 條「妨礙辦公秩序或不

遵守工作場所規定，情節輕微者」，與第 9.7 條「初次不遵守主管人員或業務督導人員合理指揮者」（相證 9），係依相對人公司規定辦理等語。

2. 經查，申請人張○○雖不否認有將其個人薪資單張貼於社群網站 Facebook 之個人頁面，但同時使用馬賽克之方式遮隱薪資單上與年終獎金無關之資料，相對人雖爭執經馬賽克處理之薪資金額仍能看出，故申請人張○○有洩露薪資資訊云云。惟查，該薪資單係申請人張○○於社群網站 Facebook 之個人頁面所發表文章的一部分，其言論之全文係以相對人年終獎金政策為對象：「大部份的同仁也可能淡忘、甚至還沒進公司，不清楚後推起算飛加、地勤津貼二三，Per-dim 變 5 元等的歷史... 一線員工依然面對人力不足、懲罰為主的管理策略、新進人員缺少津貼、全面對言論自由的箝制約談、大家真的覺得華航變好了嗎？... 相信大家對於剛發布的年終感到無言，那我們就來談談年終獎金。回到正題，今年打消全公司獲利的兩大部分，一個是舊機攤提、一個是反托拉斯罰款。... 但是，別忘了公司永遠有各種名目及業外損失可以"隨時"抵銷大家的努力。」、「進公司 15 年來，第一次看到這個數字是 0（指薪資單中的年度獎金）。這是一筆說多不多，說少不少，剛好一個月的薪水... 年終獎金？直接沒有這一欄... 停權免票、禁發獎金、停飛約談、記過調職、扣發年終、民事訴訟、刑事訴訟... 你永遠不會知道無良資方有什麼手段對付你，上面還只是我個人經歷罷了，更不用說資遣與解僱這個終極武器。其

實 Uncle 覺的自己已經相對是幸運的，有工會的支持，偶而還能得到媒體的關注，只不過在華航，法律已經沈淪為資方對付勞工的工具。」，按工會理事或會員以個人名義發表言論，若確實符合工會之運動方針，亦應認為係屬工會活動，而受到法律之保護（本會 102 年勞裁字第 41 號裁決決定書意旨參照），申請人張○○張貼薪資單係基於上述之脈絡，足認其行為係與爭取年終獎金之事相關而非個人言論，屬於依循工會運動方針所為之行為。

3. 再查，按工會或工會會員進行批評言論或宣傳活動是勞工行使團結權，進行工會活動的重要內容之一。如工會發布的言論是揭發企業有違反勞基法等相關規定之情事時，除具有高度之公益性外，更攸關全體員工（包含會員）之權益。則工會為維護全體員工（包含會員）之權益所為上開資訊的揭露，應屬正當之工會活動之範疇（參見本會 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號裁決決定）。此外，美國國家勞動關係委員會（National Labor Relations Board，簡稱 NLRB）的法律總顧問辦公室（the Office of the General Counsel），在 01-CA-83551 號 Boch Honda 案指導方針備忘錄（Advice Memorandum）中，指出雇主基於人事管理權固可制定工作規則，然雇主若頒布「相當程度可能嚇阻勞工進行第 7 條所保護工會活動」之工作規則（if that rule would “reasonably tend to chill employees in the exercise of their Section 7 rights.”），將違反美國全國勞動關係法（National Labor 8 Relations Act，以下簡稱 NLRA）

第 8 條(a)(1)節之規定。至於對於如何認定工作規則產生此種效果，NLRB 發展出二階審查：(1)該工作規則明確地(explicitly)限制 NLRA 第 7 節所保護之工會活動，則屬違法；(2)倘非明確地予以限制，則在下列情形亦屬違法：第一、勞工合理解釋該工作規則之文義而得出工作規則禁止第 7 節所保護之工會活動。第二、該工作規則之頒布係為回應工會活動。第三、該工作規則之適用已然限制第 7 節保護之權利的行使。

按我國工會法雖與美國法之規範不盡相同，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，非不得加以斟酌之（本會 104 年度勞裁字第 34 號、105 年度勞裁字第 26 號裁決決定書參照），查相對人公司員工職場行為規範 5.2.1.2 規範「個人的薪資及獎金屬隱私保護範圍，不可公開討論或洩漏自己或他人之薪資資料。」（相證 7），本會固應予尊重，惟參酌申請人張○○於社群網站 Facebook 之個人頁面張貼經馬賽克方式處理之薪資單，目的係對於相對人年終獎金計算方式之不當之處提出質疑，符合該工會一向運動方針之言論而屬工會活動。詳言之，若雇主在工作規則中禁止勞工討論薪資而造成對於工會活動之限制，將構成不當勞動行為。勞動部（前即行政院勞工委員會）78 年 7 月 12 日台(78)勞動一字第 17215 號函亦認定：「勞工個人薪資所得非屬業務上之秘密，不應於工作規則中訂定『勞工對於個人工資應予保密，嚴禁與他人談論，違者予以處分』。」，亦同此意旨，是以申請人張○○於社群網站 Facebook 之個人頁

面張貼個人薪資單，並未公開或洩漏相對人其他非屬其個人薪資之相關資訊，且其描述年終獎金問題之方式未逸脫表現方法之界限，應認係屬正當工會活動之範疇。

4. 故相對人以申請人張○○張貼薪資單為由，於 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○，並於 107 年 5 月 7 日對申請人張○○為兩次申誠，可認係出於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思，惟考量該約談行為與該記兩次申誠之行為具有時間上緊密性，且顯然出於同一不當勞動行為之意思，故本會為綜合考量後將該二行為合併認定為同一不當勞動行為，並確認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(五) 綜上，相對人對於申請人張○○於 106 年 6 月 22 與 23 日為附表一(一)(二)(三)(四)之言論，並於 106 年 6 月 23 日參與申請人工會於交通部前廣場舉行之活動中，穿著相對人公司制服接受紅色顏料潑灑等行為提出刑事告訴之行為，暨對於台北地方法院 107 年訴字第 559 號民事判決提出上訴之行為，以及相對人於 107 年 5 月 2 日約談申請人張○○，並於 107 年 5 月 7 日對申請人張○○為兩次申誠之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。此外，申請人張○○擔任申請人工會常務理事，肩負申請人工會之重要職務，今相對人對其提出系爭刑事告訴，並為約談與懲戒等行為，顯係針對工會幹部參與工會活動之行為而為，其行為自會造成工會幹部因恐參與工會活動而遭相對人嚴厲懲處致不敢參與活動之寒蟬效應，

核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，亦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，故亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（六）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，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。申請人請求命相對人應自裁決決定書送達起 5 日內，將裁決主文以及理由以標楷體 16 號字於相對人網站公告 10 日以上，應予准許，本會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 5 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於內部網站即「中華航空企業資訊網」(<http://www.eip.china-airlines.com>) 首頁 10 日以上，並將公告事證存查。此外，相對人於 107 年 5 月 7 日對申請人張○○為兩次申誡之行為，既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為，則相對人對申請人張○○記兩次申誡之懲戒處分決定，為無理由，申請人請求命相對人撤銷第二項所稱之申誡處分亦應予准許，本會爰撤銷相對人對申請人張○○所為兩小過之懲戒處分，相對人應於本裁決書送達起 7 日內塗銷申請人張○○記兩次申誡之懲處紀錄，並將塗銷事證存查，以樹立該當事件之公平勞資關係。

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，本件裁決請求為有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項、第 51 條第 1 項、第 2 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

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 1 月 9 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部
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）	「一直以來，台灣惡名昭彰的兩件事-血汗工廠、詐騙集團。中華航空，兩者皆是。」、「…拍攝這個廣告的目的，居然是用來欺騙社會新鮮人！」（相證 1）
（二）	「漠視飛安與台灣民眾的權益」、「對待一線員工依舊極盡壓榨，針對工會成員的刻意抹黑與打壓…」、「知法犯法，這就是華航資方的心態！」等（相證 2）
（三）	「血汗工廠」（相證 3）
（四）	「…潑在我身上的紅色顏料，象徵的其實就是一天一天被剝削同事的血汗…」、「…面對無良的資方…」（相證 4）