

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 45 號

【裁決要旨】

工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由時，則工會之主張、批判、或訴求之言論，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事，則應認為係正當之工會活動。假使工會或工會會員之言論內容與事實不符時，參酌美國聯邦最高法院於 *BE&K Construction Company v. 8 NLRB et al.*, 536 U. S. 516 (2002) 乙案之見解：「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)。」我國法院則認為，於言論涉及公共利益事務之報導，且業經合理查證，而依查證所得資料，有相當理由確信其為真實者，應認其已盡善良管理人之注意義務而無過失（最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決參照），司法院大法官會議解釋字第 509 號亦認為：「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。」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 號判決揭示之原則決之，亦即工會或工會會員所為之錯誤陳述不當然被排除而不受到保護，然該言論需有所據，且非明知為不實而故意為之，以便保障具有重要性之言論。

【裁決本文】

申請人：劉○○

住：台北市

代理人：林○○、林○、林○○、黃○○

住：台北市

相對人：中華航空股份有限公司

設：桃園市大園區航站南路1號

代表人：何煥軒，住：同上

代理人：陳金泉律師、葛百鈴律師、黃胤欣律師

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）106年11月17日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。

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、查申請人於民國（下同）106年8月22日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）請求確認相對人於106年6月27日約談申請人之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。（二）請求確認相對人於106年7月7日針對申請人召開評議會並決議懲處申請人大過乙次之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。（三）請求確認相對人於106年8月22日通知將於106年8月24日召開總公司人評會之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。

三、申請人上開請求，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，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）相對人於 105 年勞裁第 32 號案裁定結果公告後，至今未將申請人劉○○、工會秘書長朱○○於 105 年 8 月遭記大過紀錄撤除，更持續進行各項打壓之行為，可看出相對人公司長期以來持續對申請人具有針對性之敵意，相對人具有不當勞動行為之認識已昭然若揭。

1. 根據 105 年勞裁第 32 號案裁決決定書內容(申證 7)，裁決委員認定相對人公司於同年 8 月 8 日將申請人劉○○、朱○○各懲處大過乙次之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並於裁決決定書第 34 頁認定兩人對於相對人公司使用航合公司之

派遣工之描述，並非全然無據。另外裁決書第 35 頁中亦指出有關申請人劉○○、朱○○指出相對人公司另外成立台灣飛機維修公司，業務確實可能與原本維修工作有所重疊，申請人劉○○、朱○○批評相對人此舉將造成修護工廠員工工作遭到取代，因此裁決委員會亦認為相關陳述並非無的放矢。

2. 從 105 年勞裁 32 號案裁決決定書中可知，申請人劉○○、朱○○原本就會針對相對人公司中不利於勞工之各項政策，於工會之立場與身分進行監督，工會於 106 年進行第十屆幹部改選後，兩人獲得工會多數會員支持，成為企業工會理事長及秘書長，但相對人公司卻持續原本敵對性之態度，繼續針對性的打壓兩人保障會員權益監督公司之行為。

(二)申請人劉○○106 年 6 月 24 日於 Facebook 發文就公司財務報表提出意見後，已就其理解錯誤之部分刪除發言並重新發文澄清，相對人於 106 年 6 月 27 日約談並告知將以大過以上懲處，明顯意圖打壓申請人工會之會務運作。

(三)相對人刻意強調申請人劉○○106 年 6 月 23 日臉書發文僅為其個人身份，與工會事務無涉，實為與限制工會使用全員信箱等同一脈絡之打壓工會行為。

相對人於答辯書及第一次調查會議中強調，申請人劉○○106 年 6 月 23 日臉書發文僅為其個人身份，與工會事務無涉，但從華航企業工會第十屆改選之後，相對人即以技術理由為藉口，限制企業工會無法使用企業內全員信箱向全體會員寄發公告及快訊之權利，致使企業工會任何意見皆無法與會員進行有效溝通，本案業已進入 106 年勞裁第 44 號案審理。相對人一方面刻意針對第 10 屆企業工會，徹底妨礙工會與會員之溝通管道運作，另一方面，如工會幹部以個人臉書帳號發言時，相對人又可以其非工會活動，且公開發言

影響公司名譽為由，以企業內部調查及人評會議模式予以約談甚至懲處打壓。因此可知相對人一連串限制企業工會寄發公告及快訊，並以工會幹部於個人臉書公開發言影響公司名譽為由約談，實為同一脈絡之打壓工會行為。

(四)相對人於答辯書自稱並無不當勞動行為之認識，明顯與事實不符，意圖遮掩其針對工會理事長劉○○並意圖繼續妨礙企業工會運作之意圖。

1. 相對人於答辯書自稱並無不當勞動行為之認識，明顯與事實不符，根據 105 年勞裁第 7 號裁決決定書中，裁決委員會認定相對人公司對於申請人劉○○當時擔任幹部之「中華航空股份有限公司修護工廠企業工會」，辦理理事會不願意給予會務公假，以及拒絕勞工教育講師入廠進行勞教之行為，為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。另查 105 年勞裁第 32 號案裁決決定書內容(申證 7)，裁決委員會認定相對人公司於同年 8 月 8 日將申請人劉○○、朱○○各懲處大過乙次之行為，構成違反工會法第 35 條第一項第一款之不當勞動行為，裁決委員會更於決定書第 34 頁認定兩人對於相對人公司使用航合公司之派遣工之描述，並非全然無據，另第 35 頁中亦指出申請人劉○○指出相對人公司另外成立台灣飛機維修公司，業務確實可能與原本維修工作有所重疊，申請人劉○○批評相對人此舉將造成修護工廠員工工作遭到取代並非無的放矢。綜上可知，相對人過往及對於申請人具不當勞動行為之認識且已實施具體行為，造成申請人之損害而經裁決委員會確認，但相對人於本案答辯書自稱並無不當勞動行為之認識，明顯與過往勞資關係脈絡明顯不符。

2. 申請人劉○○長年站在堅定的基層勞工立場，捍衛勞工權益，為社會各界所週知，根據 106 年 7 月 13 日自由時報第 2 版報導「劉○○料掌華航企工 交通界憂勞資更對立」，從內容中即可知申請人在尚

未擔任企業工會理事長時，就已經被廣泛認知為工會中勞方派主力幹部，更是近年努力爭取勞工權益的第三分會及第四分會代表，新聞報導標題中指出「交通界憂勞資對立」(申證 15)，更突顯申請人劉○○不被相對人所喜好之事實，自由時報當日同樣第 2 版的另一則報導，就是「華航首季虧 37 億 工會再提 14 項協議」(申證 16)，內容即包括董事長何煖軒的受訪，強調工會要求太多，華航公司「吃不消」，明顯可知相對人華航公司認為工會近年爭取提高人事條件的訴求為其營運上之阻礙，且已可得知申請人劉○○為未來接掌企業工會唯一人選，以常理推斷即可知曉，如申請人劉○○遭到具體之打壓，必可影響華航企業工會之運作。

3. 另外補充，申請人劉○○在 106 年 7 月當選企業工會理事長後，連代表企業工會拜訪航發會及立法委員這樣例行性相關行程，都遭到相對人否准會務公假之刁難，相對人在此狀況下，竟自稱並無不當勞動行為之認識，實屬無稽。

(五)相對人公司近日在未與工會協商下，逕自片面修改「國內員工獎懲規定」第 12 條及第 17 條，從第十屆企業工會改選後相對人不斷打壓企業工會的作法可看出，明顯針對包括申請人劉○○在內的多名工會幹部，相對人數次於答辯書指稱現階段約談僅為調查程序，明顯避重就輕。

雖在相對人反對之下，有關相對人於 106 年 8 月 15 日在未與工會協商下，逕自片面修改「國內員工獎懲規定」第 12 條及第 17 條之情事未列入本次裁決案請求認定事項，但綜觀相對人自 105 年勞裁第 7 號案、32 號案以來行動之前後脈絡，即可知相關規定之修改，明顯針對企業工會及申請人劉○○而進行，其修正前後對照表如下(申證 10)：

條文	第 12 條	第 17 條
----	--------	--------

修正前	員工有下列情事之一，經查證屬實者，予以解僱： 12.25 最近 12 個月內，經功過相抵已達記滿二次大過者。	有關獎懲一班規定如下： 17.6 有關獎懲事項，得審酌其情節輕重、影響範圍或最近 12 個月內發生同一功過事件次數多寡，予以加重或減輕之。
106.08.15 修正後	員工有下列情事之一，經查證屬實者，予以解僱： 12.25 <u>扣除勞資爭議之調解、仲裁或裁決等期間之</u> 最近 12 個月內，經功過相抵已達記滿二次大過者。	有關獎懲一班規定如下： 17.6 有關獎懲事項，得審酌其情節輕重、影響範圍或 <u>扣除勞資爭議之調解、仲裁或裁決等期間之</u> 最近 12 個月內發生同一功過事件次數多寡，予以加重或減輕之。

從上表中可以得知，這兩條條文的修訂內容，就是將原本 12 個月內達成兩次大過的解僱條件，增添可扣除調解、仲裁或裁決期間，這樣的修訂最直接的勢必影響到參與勞資爭議以及受到打壓的工會幹部。

(六)相對人聲稱申請人 106 年 6 月 23 日臉書發文內容，對相對人之商譽之損害與勞資和諧已造成嚴重之破壞與影響，然而申請人早在相對人尚未針對此文提出質疑前，不到 16 個小時內即把原文刪除並更正，毫無詆毀相對人之意思且也未對相對人之商譽企業營運造成實質影響。相對人在事後針對申請人進行的約談及放大式懲處才是破壞勞資和諧之主使者。

1. 申請人於 6 月 23 日晚上 11：10 之臉書發文內容在不到 16 個小時內的時間，在相對人尚未有指正前，申請人發現財報理解有誤後隨即刪除，包含相對人所提供之相證 5 的留言內容亦早已全數消失，申請人 16 小時內的臉書發言實無法對偌大之相對人公司商譽及企業營運造成任何影響，(申證 9)亦可證明相對人公司獲利良好、營

運向榮(申證 17)，那麼為什麼相對人對申請人要以如此差別之待遇，即刻於 6 月 27 日面談申請人、7 月 7 日召開紀律檢討委員會並做成大過處分之建議，只因申請人為華航企業工會理事長之工會幹部身分，使相對人欲給予特別對待、加重懲處，達成對工會幹部之威嚇與噤若寒蟬效果。

2. 而判斷相對人行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之對勞工不利待遇，自應包括事實上使勞工因工作權陷於不安而感受精神壓力之行為，方能保障其在任職期間免受雇主人權之威脅，進而無後顧之憂地為工會會員爭取更有益之勞動條件，而本案申請人劉○○雖然在 105 年度勞裁字第 32 號案已經貴會裁定資方懲處一支大過行為已構成違反工會法第 35 條 1 項第 1 款之不當勞動行為，以及資方建議予以解僱之行為亦構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，詎料相對人拒絕依照裁決會決定撤銷申請人之大過，並提起行政訴訟，該案將於 11 月 9 日台北高等行政法院進行言詞辯論。綜上所述，相對人打壓申請人劉○○之脈絡不因其當選申請人工會理事及理事長而稍歇，反因其當選申請人工會理事長後打壓更加劇烈，雖然 7 月 7 日召開紀律檢討委員會並做成大過處分建議，然其引用國內員工獎懲規定 12.5 條之規定是以情節重大可至解僱，相對人用此條規定更可見其恫嚇申請人及申請人工會幹部、會員已達到打壓、支配介入工會運作之目的。

- (七)由申證11資方未撤銷105年所記之大過可知，倘若相對人更進一步約談、懲處申請人或告知申請人有遭解僱之可能，即可使申請人處於工作權隨時不保之狀態，進一步藉此支配介入申請人及申請人工會之運作。再者相對人於8月15日片面更改人事業務手冊之國內員工獎懲規定，將原本12個月內達成兩次大過就解僱的條件，增添可扣除調解、仲裁或裁決期間，明顯是針對申請人為之修改，此攸關

工作規則及員工權益之變更，經桃園市政府勞動局回覆(申證17)指相對人「若更改人事業務手冊國內員工獎懲規定，應注意不可背離團體協約，且宜由勞資雙方先行協商，修正後之工作規則仍請依法報本府核備」。然相對人至今仍拒絕也不曾與申請人工會就此進行協商，其不惜違反團體協約第17條之規定且拒絕與申請人工會協商(申證19)，明顯構成違反工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。

- (八)申請人請求裁決事項為：(一) 請求確認相對人於106年6月27日約談申請人之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。(二) 請求確認相對人於106年7月7日針對申請人召開評議會並決議懲處申請人大過乙次之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。(三) 請求確認相對人於106年8月22日通知將於106年8月24日召開總公司人評會之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人之裁決申請駁回。
- (二) 緣本件相對人中華航空股份有限公司(下稱相對人公司)自民國(下同)48年間即成立，並於82年間掛牌上市，主要經營民航運輸業，且迄自106年8月31日止，國內外員工人數合計已達12,587人(相證1)。而申請人為相對人公司所僱員工，擔任相對人公司機務品保處(MI)標準部工程師，其在102年12月11日，即曾於上班時間使用相對人公司網路系統以電子郵件大量散布非其相關業務之相對人公司公開說明書予相對人公司數十位員工，並指稱相對人公司28位高層配發員工現金紅利超過3億2千萬、相對人企業工會所選出來的2位勞工則配發員工現金紅利各為1千多

萬等語，遭相對人公司以其違反相對人「電子郵件系統管理辦法」大量傳送非關公司業務之宣傳信函及檔案之規定記申誡兩次懲處之前例（相證 2）。

- （三）詎料，在 105 年 5 月間，申請人又以相對人修護工廠企業工會名義散布相對人公司不顧品質、飛安、在低成本的唯一考量下，與派遣公司合作引進低薪無經驗派遣工從事低階修護工作之不實訊息，造成媒體大肆報導，並使民眾誤解紛紛留言表示相對人罔顧乘客性命不顧，往後不敢再搭乘相對人公司飛機（相證 3、4）。然實則民航局依民用航空法第 23 條之 1 第 3 項規定，均有在相對人修護工廠派駐督導小組，並設有辦公室及駐廠檢查員 3 名，隨時查核及督導相對人公司執行維修情況；且依維修廠手冊第 4.3.4.8 條 B 項 a. 款已明定：「在任何情況下，只有不需要特別技能之特殊工作，才可交由外部支援人員進行施作。」，因此相對人公司依規定絕無可能將特別技能維修工作交由派遣人力為之，從而申請人所述相對人公司不顧飛安云云，實屬不實言論，更已嚴重詆毀相對人公司之商譽。

- （四）就此可知，申請人前已有兩次公開發表不實言論而詆毀相對人名譽之前例，然仍然不思悔改及警惕，再於 106 年 6 月 23 日突以自身 Facebook（下稱臉書）帳號，隱私設定為公開，公開發布內容略為：「...我們員工年終拿多少？3 萬 6 千 5 啦！看看這 74 位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到 2 億而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」（相證 5）之言論。然依據相對人公司財報所載 105 年度員工酬勞經理人分派情形，74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計「2450（單位仟元）」（換算 $2,450 \times 1000 = 245$ 萬元）（相證 6），上述單位為仟元，申請人絕不可能弄錯。惟申請人明知 74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計僅 245 萬元，但申請人卻故意在其個人臉書誇大數字稱 74 位長官「共拿了不到 2 億而已啦」（2 億除以 74 人平均一

人為 2,702,702 即約 270 萬元左右！），讓相對人公司內其他員工或臉書閱覽者誤以為 74 名相對人公司協理級以上主管拿了將近 2 億元之年終獎金（蓋不到 2 億元，一般人均會解讀成是接近 2 億元），申請人發表上述言論，明顯是故意要造成大眾之誤解。事實上，相對人早在 106 年 1 月 13 日發布予全體員工之郵件，即已載明「...以均分概念發放 2016 年度年終獎金。發放重點如下：一、2016 年年終獎金依服務期間比例原則發放：1、定額獎金：3 萬 6 千 5 百元（考績丙等不適用）...」（相證 7）。亦即連協理級以上公司主管，105 年年終獎金也均為定額 36,500 元，除非任職期間尚未滿一年則領取少於 36,500 元之金額。再再證明申請人明知相對人公司主管每位領取年終獎金均不會高於 36,500 元，但申請人卻不實對外指稱相對人高層年終領不到 2 億而已啦等語（暗指相對人高層每人平均約領了 270 萬元之多！），顯屬惡意誤導之不實言論。

- （五）而申請人上開發布不實言論之舉，將使相對人內部廣大員工產生誤解並破壞勞資和諧，且加深勞資對立；且使社會大眾及眾多臉書閱覽者產生誤解，破壞相對人公司對外企業良好形象。嚴重者，甚至引發社會大眾集體反彈效應而不願搭乘相對人公司之航班或不願出資購買相對人公司之上市股票，影響層面甚廣、甚鉅。此參申請人發布上述不實言論後，下方留言內容出現「○○ Tsao：不要臉！」、「湯○○：想吐」、「○○ Hsu：好狠啊！」、「○○ Peter：真不知道 2450 千元跟 36.5 千元的平衡點在哪一點呢？」、「朱○○：哇靠，高官這樣拿，公司會經營不下去，相信這不是大家所樂見的。」、「陳○○：2450/36.5=67.12，一個高階主管可以養 67 個員工」、「黃○○：給員工太多肥貓是要少領嗎？這是不可以的歐」等，均係一面倒對相對人公司之謾罵及誤解，足見申請人不實言論確實已對相對人公司造成嚴重之負面影響。就上述申請人所為不實言論之舉，相對人公司基於職場紀律維持及

管理要求，相對人勢必需通盤瞭解申請人發布上述不實言論之原因。對此，相對人公司乃在 106 年 6 月 27 日約談申請人，孰料申請人卻無絲毫悔意，更大言不慚辯稱臉書評論係屬個人言論自由、言論自由權已被相對人公司侵犯、懷疑遭到相對人公司監控等語（相證 8）；其後，相對人於 106 年 7 月 7 日召開「紀律檢討委員會」（DRB），申請人仍辯稱「本人亦為華航股東，有權質疑財報內容，本人不是財報專家」、「本人以股東身分並在自己下班時間發表言論」（相證 9）；不僅於此，申請人更提出申請勞資爭議調解要求相對人公司不得對其於 6 月 23 日之臉書發文有任何懲處，然相對人公司認為，申請人不可有個人擅自在外發布傷害相對人公司之不實言論行為，且個人不當行為更不假借工會活動或言論自由為由，規避相關責任，如此對其他謹守分際之同仁並不公平，因雙方歧見過大故於 106 年 8 月 11 日調解不成立（參申證 4）。

（六）其後，相對人公司在 106 年 8 月 22 日通知申請人參加相對人定於 106 年 8 月 24 日召開之「紀律人事評議委員會」（參申證 5），申請人則於同日提出本件裁決申請。

（七）申請人提起裁決主張，相對人公司 106 年 6 月 27 日約談申請人、106 年 7 月 7 日告知申請人將處以記大過一次以上之懲處、及於同年 8 月 24 日召開總公司人評會，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定之不當勞動行為云云。惟按，相對人公司 106 年 6 月 27 日約談申請人、106 年 7 月 7 日召開「紀律檢討委員會」、106 年 8 月 24 日預計召開「紀律人事評議委員會」之行為，均僅屬相對人公司內部調查程序階段，並未對申請人為任何不利益之對待。且申請人 106 年 6 月 23 日臉書發文之舉亦非屬工會活動，是相對人公司絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

（八）依工會法第 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……。」工會法施行細則第 30 條規定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」可知，為保障勞工之團結權，明文禁止雇主為不當勞動行為，雇主不得以拒絕僱用、解僱或對勞工為直接或間接不利之對待等方式，阻礙勞工參與工會活動之行為；且雇主主觀上必須具有不當勞動行為之認識，始構成不當勞動行為。是以，工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定，當須雇主因勞工工會幹部身分或因參與工會活動為不利益之對待，且主觀上具不當勞動行為認識，始能成立。

- (九) 按本件申請人於 106 年 6 月 23 日，突以其個人臉書、隱私設定設為「公開」發表不實言論內容：「...我們員工年終拿多少？3 萬 6 千 5 啦！看看這 74 位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到 2 億而已啦（2 億除以 74 人平均一人為 2,702,702 即約兩百七十萬元左右！），適可而止！適可而止！適可而止！」（參相證 5），相對人認為該言論內容涉有不實之處（有關申請人言論不實之處已如前述），又相對人公司基於職場紀律維持及管理要求，勢必需通盤瞭解申請人發布上述不實言論之原因。始於 106 年 6 月 27 日面談申請人，當日面談目的僅係詢問申請人，臉書帳號為「○○ Liu」是否確實係申請人本人、上揭臉書貼文內容是否為申請人所發布、並請申請人對此表示意見及說明等，此觀相證 8 之面談紀錄表即明，並無對申請人為任何不利益對待。又況，事實上依據相對人公司財報所載 105 年度員工酬勞經理人分派情形，74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計「2450（單位仟元）」（換算 $2,450 \times 1000 = 245$ 萬元）（相證 6），上述單位為仟元，申請人絕不可能弄錯。惟申請人明知 74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計僅 245 萬元，但卻故意在其個人臉

書誇大數字稱 74 位長官「共拿了不到 2 億而已啦」（暗指相對人高層每人平均約領了 270 萬元之多！），讓相對人公司內其他員工或臉書閱覽者誤以為 74 名相對人公司協理級以上主管拿了將近 2 億元之年終獎金（蓋不到 2 億元，一般人均會解讀成是接近 2 億元），申請人發表上述言論，明顯是故意要造成大眾之誤解。是以相對人公司當然需與申請人面談瞭解情形，絕非不當勞動行為或具備不當勞動行為動機。

（十）至若 106 年 7 月 7 日部分，則係相對人公司就申請人於臉書貼文乙節於當日召開「紀律檢討委員會」（DRB）審議，當日會議在聽取申請人陳述意見，且由與會委員進行詢問及申請人為答覆，並審閱相關文件資料後，決議「建議」予以記大過乙次之處分（參相證 9）。是以，106 年 7 月 7 日紀律檢討委員會議僅係「建議」對申請人所為處以記大過乙次處分，後續尚須召開「紀律人事評議委員會」審議，實際上並無對申請人為任何懲處，足見相對人公司並無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益對待。

（十一）另關於相對人公司預計於 106 年 8 月 24 日召開紀律人事評議委員會部分，亦僅係「預計」召開「紀律人事評議委員會」審議申請人在 106 年 6 月 23 日臉書公開發表內容乙節，全然無涉對申請人為不利益對待，更遑論構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

（十二）申請人於 106 年 6 月 23 日係以其「個人臉書」、「以公司股東身分」公開留言，並非以工會理事長身分或以工會名義發布，純屬申請人「個人行為」，與工會法第 35 條規定無涉。

參工會法第 35 條第 1 項第 1 款之立法目的係為保障勞工團結權，避免雇主以直接或間接不利對待方式為不利對待，本件申請人係以「股東」身分、使用其「個人臉書」公開發布不實言論，而非以工會或工會理事長名義為之，顯與工會法第 35 條規定所欲保障之勞工團結權無關。此參 106 年 7 月 7 日「紀律檢討委員會」(DRB)

會議記錄，申請人自承：「本人亦為華航股東，有權質疑財報內容，本人不是財報專家」、「本人以股東身分並在自己下班時間發表言論」（參相證 9）即明。是以，申請人於臉書公開發言既屬個人行為，而與工會無涉，相對人公司當絕無可能構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（十三）再者，觀諸申請人臉書公開發言內容亦與工會活動完全無涉。

1. 參酌最高行政法院 105 年度判字第 135 號判決即指出：「工會行動權係泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的，而具有必要性之爭議行為及爭議行為以外之一切集體行動。」（相證 10）。
2. 此外，貴會 103 年勞裁字第 42 號裁決決定指出：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱工會活動之範圍為何？相關法規並未加以定義。憲法同盟自由之基本權，不僅對於同盟自由與存續加以保障，更賦予工會同盟之行動權，此一權利在勞方稱為工會行動權，泛指工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具有必要性之一切集體行動。廣義之工會行動權，包括爭議權及其他工會行動權。工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱工會活動，應係指工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動，...，可見工會所推動之拜會董事長活動，其目的在表達對優退方案與相對人溝通之意見，過程短暫平和，且未有阻礙相對人業務正常運作之行為，核其性質，應屬於工會活動，與貫徹工會特定主張之爭議行為有間。」（相證 11）。
3. 是以，本件申請人於臉書發言內容「...我們員工年終拿多少？3 萬 6 千 5 啦！看看這 74 位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到 2 億而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」（參相證 5），並非為提升勞動條件及經濟性目的所為之公開活動，參照

上述最高行政法院判決及貴會裁決決定意旨，申請人於臉書發布不實言論行為並非工會活動，是相對人公司並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定。

(十四) 相對人並無不當勞動行為動機。

另查工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；兩者間有相當因果關係始能成立。參酌最高行政法院 105 年度判字第 40 號判決即指出：「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；且兩者間具有相當因果關係始能成立。亦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。」（相證 12）即明。以此觀諸本件，相對人在 106 年 6 月 27 日面談申請人僅係為釐清事實並請申請人表示意見、106 年 7 月 7 日亦僅係單純召開「紀律檢討委員會」、106 年 8 月 24 日更僅係預計、排定召開「紀律人事評議委員會」，洵無對申請人為任何不利益對待，更遑論係基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思而發動，不符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款要件至灼。

(十五) 申請人在 106 年 6 月 23 日之臉書發文內容與工會活動無涉，故相對人絕無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之「不當影響、妨礙、限制工會活動」規定。

1. 依工會法第 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。」，是以，工會法第 35 條第 1 項第 5 款之構成，當須雇主不當影響、妨礙、限制「工會活動」，且具不當勞動行為動機，始能成立。

2. 參前呈相證 11 之 貴會 103 年度勞裁 42 號裁決決定意旨即明揭，

所謂「工會活動」係指工會為維護與提升勞工之勞動條件及經濟性之目的，所為爭議行為以外之一切集體行動。惟觀諸本件申請人106年6月23日於臉書公開發布不實言論內容：「...我們員工年終拿多少？3萬6千5啦！看看這74位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到2億而已啦（2億除以74人平均一人為2,702,702即約270萬元左右！），適可而止！適可而止！適可而止！」（參相證5），係屬申請人個人以「股東」身分對外發表不實言論，並非為提升勞動條件及經濟性目的所為公開活動而顯與工會活動無涉，是以相對人公司當無構成工會法第35條第1項第5款之不當影響、限制、妨礙工會活動規定。

3. 此外，申請人在106年6月23日於臉書公開發布不實言論之行為，確實可能加深相對人公司內部勞資對立與分化，並使社會大眾及廣泛臉書閱覽者對相對人公司產生誤解等負面影響，此觀申請人發布言論後下方留言內容出現：「○○ Tsao：不要臉！」、「湯○○：想吐」、「○○ Hsu：好狠啊！」、「○○ Peter：真不知道2450千元跟36.5千元的平衡點在哪一點呢？」、「朱○○：哇靠，高官這樣拿，公司會經營不下去，相信這不是大家所樂見的。」、「陳○○： $2450/36.5=67.12$ ，一個高階主管可以養67個員工」、「黃○○：給員工太多肥貓是要少領嗎？這是不可以的歐」等即明。
4. 甚至連申請人個人亦在下方留言「○○ Liu（即申請人）：現在勞資溝通還是不良」，益證申請人清楚知悉其發言內容可能使相對人員工產生誤解進而加深勞資對立，相對人為維持職場秩序與紀律，確有與申請人面談瞭解情形之必要，故相對人公司在106年6月27日與申請人之面談、106年7月7日召開「紀律檢討委員會」、106年8月24日排定「預計」召開「紀律人事評議委員會」審議申請人於臉書發布不實言論行為乙節，確實有其必要性，

且申請人所為亦與工會活動無涉，是相對人公司並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(十六) 綜上論呈，因申請人前已有二次造成公司商譽受損情事之前例。

本次申請人於臉書上發布不實言論之行為確實已對相對人公司造成負面影響，而相對人公司僅僅係就申請人發布不實言論乙節進行內部調查，而國內任何一家事業單位對於內部員工對外發表不實言論，先在內部進行調查藉以查明原委，乃屬稀鬆平常之事，純屬企業主合理行使人事管理權之範疇，況且若不進行調查即對員工為懲處，反而是不教而殺，對員工權益而言反而更無保障。從而相對人所為內部調查行為無涉對申請人為不利益之對待或不當影響、限制、妨礙工會活動，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。敬請 貴會依法駁回申請人裁決之申請，以維相對人權益。

(十七) 申請人並未更正其 106 年 6 月 23 日臉書發文內容，況縱有更正，事實上對相對人商譽之損害與勞資和諧均已造成嚴重之破壞與影響。

1. 申請人主張依申證 8 第 2 頁，其已更正臉書發言內容云云。惟觀諸申證 2 第 2 頁之內容僅係說明報酬、酬勞與車馬費等之不同，申請人對於其在 106 年 6 月 23 日臉書發布不實內容，尤其係指稱相對人 74 位主管共拿了不到 2 億年終而已之言論，完全無任何澄清。更況，申請人縱於事後澄清，惟事實上已對於相對人公司造成商譽損害及破壞勞資和諧，此觀申請人發布言論下方留言內容：「○○ Tsao：不要臉！」、「湯○○：想吐」、「○○ Hsu：好狠啊！」、「○○ Peter：真不知道 2450 千元跟 36.5 千元的平衡點在哪一點呢？」、「朱○○：哇靠，高官這樣拿，公司會經營不下去，相信這不是大家所樂見的。」、「陳○○：2450/36.5=67.12，一個高階主管可以養 67 個員工」、「黃○○：

給員工太多肥貓是要少領嗎?這是不可以的歐」，甚至連申請人個人亦在下方留言「○○ Liu (即申請人)：現在勞資溝通還是不良」即明。

2. 因此，相對人為維持職場秩序與紀律，確有與申請人面談瞭解情形之必要，故相對人公司在 106 年 6 月 27 日與申請人之面談、106 年 7 月 7 日召開「紀律檢討委員會」、106 年 8 月 24 日排定「預計」召開「紀律人事評議委員會」討論申請人於臉書發布不實言論行為乙節，確實有其必要性，並無任何針對性或不當勞動行為動機，絕不構成工會法之不當勞動行為。

(十八) 106 年 7 月 7 日相對人紀律人事評議委員會係決議「建議」予以記大過，並未告知申請人將處以記大過以上處分。

申請人稱相對人告知將處以大過以上之處分云云。惟參相證 9DRB 會議紀錄內容，委員會僅係決議「建議」予以記大過處分，後續尚須召開相對人「紀律人事評議委員會」審議，並非「已」確認會對申請人為記大過處分。足見申請人稱相對人告知將處以記大過以上處分，實與事實不符。

(十九) 申請人有參與 106 年 7 月 7 日會議，且會議記錄業經工會代表與勞方代表簽名確認內容。申請人稱相對人未通知其參加 106 年 7 月 7 日紀律檢討委員會會議、當日申請人亦無參加云云，更屬荒謬。此觀相證 9 會議紀錄第一頁 3. 王委員、吳委員在會議中尚對申請人為詢問並經申請人答覆，會議記錄更經工會代表、員工代表等人簽名確認內容；且參申請人裁決申請書原因及事實第三點均已自承，當日有參與會議且相對人再次要求其對臉書發文說明；另經相對人再度查證確認，申請人於當日會議確有到場，在在證明申請人辯稱未參加會議等語，實不足採。

(二十) 貴會 105 勞裁字第 32 號裁決決定與本件案例情形迥異，且該案裁決決定亦已提醒申請人爾後應謹慎注意言行。

1. 按申證 7 即貴會 105 勞裁字第 32 號決定，相對人不服上揭裁決決定，業已提起行政訴訟救濟，現正繫屬台北高等行政法院審理中，尚未判決，故並非相對人不依照貴會 105 勞裁字第 32 號裁決決定主文履行。
2. 另查貴會 105 勞裁字第 32 號裁決決定係以申請人無法得知相對人與航合公司簽約之具體內容，而認定申請人在發表言論當時並非故意以不實言論詆毀相對人名譽。惟觀諸本案，依申請人在 106 年 6 月 23 日臉書發布言論時同時檢附相對人經理人等酬勞分派情形，即可清楚知悉 74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計「2450（單位仟元）」（換算 $2,450 \times 1000 = 245$ 萬元）（參相證 6），上述單位為仟元，申請人絕不可能弄錯。惟申請人明知 74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計僅 245 萬元，但申請人卻故意在其個人臉書誇大數字稱 74 位長官「共拿了不到 2 億而已啦」（2 億除以 74 人平均一人為 2,702,702 即約兩百七十萬元左右！），讓相對人公司內其他員工或臉書瀏覽者誤以為 74 名相對人公司協理級以上主管拿了將近 2 億元之年終獎金（蓋不到 2 億元，一般人均會解讀成是接近 2 億元），申請人發表上述言論，明顯是故意要造成大眾之誤解。易言之，貴會 105 勞裁字第 32 號裁決決定係認為申請人在發布言論當時無法知悉具體內容，從而申請人發表錯誤言論乙事乃情由可原。惟本件係申請人清楚明知相對人公司 74 名公司協理級以上主管分配之年終獎金金額合計「2450（單位仟元）」（換算 $2,450 \times 1000 = 245$ 萬元），但卻刻意為不實誇大數字等言論，兩件案例情形迥異。是以貴會 105 勞裁字第 32 號裁決決定於本件並無適用餘地。
3. 尤有甚者，貴會 105 勞裁字第 32 號裁決決定亦指出：「惟考量當前網路言論快速散播之特性，申請人對外發表對雇主之負面言論應更為謹慎，尤其飛安議題與大眾利益息息相關，安全疑慮易引

起社會恐慌，對相對人殺傷力甚大。其中申請人等因誤認而指摘，諸如相對人使用『無經驗』派遣工、『引進時薪派遣工擔任修護實作教師來教導華航新進正職人員』等言論，確有引發社會大眾對於相對人公司飛安之疑慮。為避免類似爭議一再發生，建議申請人等未來發表類似言論時應更為謹慎，避免損害企業聲譽，影響企業之正常經營與運作。」（參申證 7 裁決要旨 4、）。惟申請人卻不思悔改警惕，再度於 106 年 6 月 23 日以臉書發布不實內容，相對人公司基於職場紀律維持及管理要求，勢必需通盤瞭解申請人發布上述不實言論之原因並進行相關調查，故相對人在 106 年 6 月 27 日面談申請人、106 年 7 月 7 日召開「紀律檢討委員會」、106 年 8 月 24 日預計召開「紀律人事評議委員會」等行為，均係基於職場紀律管理所為之內部調查程序，絕不構成不當勞動行為。

（二十一） 相對人「員工獎懲規定」101 年 5 月 24 日修訂版本，第 12.25 即規定最近十二個月內經功過相抵已達兩支大過得予解僱。

1. 申請人稱相對人 106 年 8 月修訂員工獎懲規定，一年內記大過 2 支得予解僱，顯係針對申請人云云。
2. 惟查，相對人「員工獎懲規定」101 年 5 月 24 日修訂版本，第 12.25 即已規定「最近十二個月內，經功過相抵已達記滿 2 次大過者」得予解僱（相證 13），並非 106 年 8 月始增訂。
3. 另相對人 106 年 8 月修訂該條規定，增加最近 12 個月內須「扣除勞資爭議之調解、仲裁或裁決等期間」，修訂理由係因司法實務上於計算勞基法第 12 條第 2 項等除斥期間，皆會將調解、仲裁或裁決期間扣除，相對人僅係將實務及實際運作情形予以明文化，況未縱修訂，解釋上最近 12 個月內本即應扣除勞資爭議處理法第 8 條規定之調解、仲裁或裁決期間。否則勞工只要隨意申請調解或

裁決等，進入調解或裁決期間保護傘，即可任意對雇主或同僚暴行侮辱甚或性騷擾、任意曠職，事後因規定得懲處之期間已過，而毋庸再擔心任何懲處，豈是勞資爭議處理法第8條立法本意？！是以相對人員工獎懲規定第12.25修訂，僅係將實務及實際運作情形明文。

(二十二) 相證6欄位三已載明係「總計」2450千元，申請人絕無誤認可能。

1. 申請人稱不確定2450千元係74位主管領取年終獎金的總計或平均值云云。
2. 惟查，參相證6之相對人公司74位主管酬勞分配情形，欄位三已清楚載明係「總計」2,450千元(平均一位主管年終為三萬多元)，絕無申請人辯稱之不清楚係平均值或是總計之可能；又此反而得證明，申請人在未經最基本的查證或瞭解義務下，即恣意散播不利於相對人公司且破壞勞資和諧之言論。
3. 另參申請人106年6月23日臉書發言內容下方，甚至申請人本人亦留言「○○ Liu (即申請人)：現在勞資溝通還是不良」，足見申請人清楚知悉其發表之言論，會造成勞資和諧之破壞。其他臉書使用者亦於下方留言「朱○○：哇靠，高官這樣拿，公司會經營不下去，相信這不是大家所樂見的。」、「陳○○：2450/36.5=67.12，一個高階主管可以養67個員工」、「黃○○：給員工太多肥貓是要少領嗎？這是不可以的歐」、「○○ Mei：吼！員工要太多了啦」、「余○○：肥貓太多」。
4. 因此，相對人為維持職場秩序與紀律，確有與申請人面談瞭解情形之必要，故相對人公司在106年6月27日與申請人之面談、106年7月7日召開「紀律檢討委員會」、106年8月24日排定「預計」召開「紀律人事評議委員會」討論申請人於臉書發布不實言

論行為乙節，確實有其必要性，並無任何針對性或不當勞動行為動機，絕不構成工會法之不當勞動行為。

5. 另申請人稱其在臉書發布言論隔日有再發文澄清云云，顯屬無稽。參申證 8 第 2 頁，此即申請人所稱發文澄清之內容，惟細究該內容，通篇篇幅係在說明酬勞與報酬之概念，申請人就其 106 年 6 月 23 日發布言論，內容所強調之 74 位長官拿了不到 2 億（平均一人 270 萬）、員工僅拿 3 萬 6 千 5，類此明顯加深勞資對立意味之發言，從申證 8 第 2 頁內容根本無法看出有任何之澄清或更正。況縱有更正，事實上對相對人公司勞資和諧與商譽均已造成嚴重之破壞與影響，相對人基於人事管理，當然有進一步調查事實必要。

（二十三） 申請人已經不止一次有類此破壞勞資和諧及損害相對人公司商譽之前例：

1. 申請人前在 102 年 12 月 11 日，即曾於上班時間使用相對人公司網路系統以電子郵件大量散布非其相關業務之相對人公司公開說明書予相對人公司數十位員工，並指稱相對人公司 28 位高層配發員工現金紅利超過 3 億 2 千萬、相對人企業工會所選出來的 2 位勞工則配發員工現金紅利各為 1 千多萬等語，遭相對人公司以其違反相對人「電子郵件系統管理辦法」大量傳送非關公司業務之宣傳信函及檔案之規定記申誡兩次懲處之前例（參相證 2）。
2. 另外在 105 年 5 月間，申請人又以相對人修護工廠企業工會名義散布相對人公司不顧品質、飛安、在低成本的唯一考量下，與派遣公司合作引進低薪無經驗派遣工從事低階修護工作之不實訊息，造成媒體大肆報導，並使民眾誤解紛紛留言表示相對人罔顧乘客性命不顧，往後不敢再搭乘相對人公司飛機（參相證 3、4）。然實則民航局依民用航空法第 23 條之 1 第 3 項規定，均有在相

對人修護工廠派駐督導小組，並設有辦公室及駐廠檢查員 3 名，隨時查核及督導相對人公司執行維修情況；且依維修廠手冊第 4.3.4.8 條 B 項 a. 款已明定：「在任何情況下，只有不需要特別技能之特殊工作，才可交由外部支援人員進行施作。」。另外參 貴會 105 勞裁 32 號裁決決定要旨亦指出，申請人發布之言論確有引發社會大眾對相對人公司飛安之疑慮，申請人等未來發表言論應更為謹慎，避免損害企業聲譽（參申證 7）。

3. 就此，申請人已有兩次詆毀相對人之前例，卻仍不思悔改、警惕與謹言慎行，再度於 106 年 6 月 23 日以其個人臉書發布「... 我們員工年終拿多少？3 萬 6 千 5 啦！看看這 74 位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到 2 億而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」，此等明顯與事實不符，且破壞勞資和諧與相對人商譽之言論，相對人公司後續就申請人發布不實言論乙節進行內部調查，當屬企業主合理行使人事管理權之範疇，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。

（二十四） 相對人並無不當勞動行為動機。

申請人舉 貴會 105 勞裁字第 7 號、105 勞裁字第 32 號裁決決定為例，稱相對人就本案同具不當勞動行為認識云云。惟查，參相對人前呈相證 12 之最高行政法院 105 年度判字第 40 號判決，已指出不當勞動行為與不當勞動行為意思間，需具相當因果關係始能成立，申請人所舉貴會 105 勞裁字第 7 號、105 勞裁字第 32 號裁決決定，不但與本案情形迥異，且更不足以證明相對人於本案具不當勞動行為認識。且實則相對人約談申請人、召開「紀律檢討委員會」並決議「建議」記大過、106 年 8 月 24 日預計召開「紀律人事評議委員會」之行為，均屬正當合理之內部調查及人事管理範疇，當不具不當勞動行為認識。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人係受僱於相對人機務品保處 (MI) 標準部擔任工程師。
- (二) 相對人於 105 年 12 月 31 日公布財報表，有關 105 年度分派員工酬勞之經理人分派情形，以表格方式呈現，分有「職稱」、「姓名」、「股票金額」、「總計」、「總額占稅後純益之比例」等 5 個欄位，有 74 名公司經理人分派 105 年度之年終獎金，金額「2450 (單位仟元)」，記載於「總計」欄位 (相證 6)。相對人於 106 年 1 月 13 日以郵件發布予全體員工，內容記載：「…以均分概念發放 2016 年度年終獎金。發放重點如下：一、2016 年年終獎金依服務期間比例原則發放：1、定額獎金：3 萬 6 千 5 佰元 (考績丙等不適用) …」 (相證 7)。
- (三) 申請人於 106 年 6 月 23 日 23 時 10 分以「○○ Liu」之署名在個人 Facebook (下稱個人臉書) 帳號，隱私設定為公開，公開發布：「王○○表示做員工的人應該適可而止，對於公司的要求，公司已經讓很多了，應該適可而止 (空格) 王○○是誰？....交通部政務次長以及……航發會董事長啦 (空格) 我們員工年終拿多少？3 萬 6 千 5 啦！看看這 74 位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到 2 億而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」之內容，並將相對人 105 年度分派員工酬勞之經理人分派情形 (表格)，轉貼於該文之下方 (申證 8、相證 5)。
- (四) 申請人於 106 年 6 月 24 日 15 時以「○○ Liu」之署名在個人臉書，隱私設定為公開，公開發布：「向各位臉友抱歉，小弟學藝不精無法確認表格中酬勞是總額還是平均值，為避免困擾所以部分刪文，也請高手指點一二。報酬與酬勞之概念 (一) 報酬之概念 (空格) 所謂報酬，我國實務見解認為，其是指「未公司服務

所應得之酬金」，具有勞務對價性質，不論公司有無盈虧，皆須支付。（二）酬勞之概念（空格）所謂酬勞，其本質屬於由於盈餘分派例如以公司之年度盈餘一定比例作為酬勞金及屬之。（三）「車馬費」並非「報酬」（空格）根據我國實務見解，「車馬費」是指「董事前往公司或未公司與他人洽商業務所應支領的交通費用」，其與「報酬」有別（參最高法院 69 年台上字第 4049 號判決）」之內容（申證 8、相證 5）。

（五）相對人於 106 年 6 月 27 日約談申請人（申證 3、相證 8），申請人有出席該次會議，面談紀錄表上「五、進一步輔導或建議方式」記載：「公司尊重同仁言論自由，惟發表前應謹慎；劉工程師雖已事後修正錯誤，惟過程中易使員工或其他讀者誤解，部分媒體亦可能不當引用。」。

（六）相對人於 106 年 7 月 7 日召開「紀律檢討委員會」，申請人未出席，該次會議記錄之決議記載：「建議：劉員之行為已符合人事業務手冊國內員工獎懲規定 12.5『張貼或散發煽動文字、圖書、海報等足以壞勞資關係者（按該條文係解僱事由）。惟綜合考量後，建議予以記大過乙次之處分」（相證 9）。

（七）申請人係於 106 年 6 月 6 日起擔任相對人企業工會第 10 屆之理事，嗣因第 10 屆理事長楊○○退休，企業工會於 106 年 7 月 13 日第 2 次定期會議中改選，申請人當選第 10 屆理事長，任期自 106 年 7 月 13 日起至 110 年 6 月 5 日止（申證 2）。

（八）相對人於 106 年 8 月 22 日通知申請人參加相對人定於 106 年 8 月 24 日召開之「紀律人事評議委員會」（申證 5）。

（九）相對人於 106 年 8 月 24 日並未召開「紀律人事評議委員會」。

四、 本案爭點如下：

- (一) 相對人於 106 年 6 月 27 日約談申請人之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人於 106 年 7 月 7 日針對申請人召開評議會並建議懲處申請人大過乙次之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為？
- (三) 相對人於 106 年 8 月 22 日通知將於 106 年 8 月 24 日召開總公司人評會之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為？

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) 相對人於 106 年 6 月 27 日約談申請人之行為，不構成工會法第 35

條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人於 106 年 6 月 23 日 23 時 10 分以「○○ Liu」之署名，在個人臉書，公開發布言論之行為，係屬於工會活動：

(1) 申請人主張，申請人係工會幹部，工會存在之重大功能即係監督事業單位是否有將公司盈餘合理分配，特別是以相對人公司之公股背景，系爭事件縱使非理事會通過並留有紀錄之活動，應屬工會活動之一環等語。相對人則抗辯本件係申請人個人之發言與工會活動完全無關云云。

(2) 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。次按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障，而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。在工會並未下達任何指示之情形，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）。經查，本件申請人於 106 年 6 月 23 日雖僅在個人臉書發布系爭言論，惟申請人於當時係擔任企業工會之理事，其就相對人 105 年度員工酬勞之經理人分派情形發表言論，係屬於就相對人財務報表之盈餘分配事項為評論，且申請人所屬中華航空股份有限公司企業工會所負任務之一，即為監督事業單位是否合理分配盈餘（申請人代理人於本會 106 年 10 月 27 日第 3 次調查會議主張：「申請人工會在此必須強調的是，工會存在之重大功能就是監督事業單位是否有將公司盈餘合理分配，特別是

以相對人公司之公股背景(…)申請人即是以本理念下進行該臉書發言，乃善盡工會幹部之職責(…)。」)，申請人所為系爭言論係關於相對人 74 位經理人定額年終獎金乙事，核屬上開相對人盈餘分配事項之一環，仍屬於依循工會運動方針所為之行為。相對人抗辯申請人發表之系爭言論係以個人名義之發言，與工會活動完全無關云云，並不足採。

2. 申請人於 106 年 6 月 23 日 23 時 10 分在個人臉書公開發布之系爭言論與事實不符，縱認申請人非明知不實而故意為之，亦不得主張應受保護：

(1) 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。工會對雇主所為之批評言論，乃屬工會活動自由的範疇；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的言論加以澄清或回應，尚不可據此而否定工會言論的正當性，進而對工會幹部予不利之待遇。且相對而言，雇主在勞資關係中，係處於較優越之地位，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）。

次按，工會及工會會員所依據之事實大致為真實，或是有確信為真實之相當理由時，則工會之主張、批判、或訴求之言論，只要不是對於公司的董監事或管理者做不相當之個人攻擊，或是誹謗、中傷、暴露其私事，則應認為係正當之工會活動。假

使工會或工會會員之言論內容與事實不符時，參酌美國聯邦最高法院於 BE&K Construction Company v. 8 NLRB et al., 536 U. S. 516 (2002) 乙案之見解：「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)。」我國法院則認為，於言論涉及公共利益事務之報導，且業經合理查證，而依查證所得資料，有相當理由確信其為真實者，應認其已盡善良管理人之注意義務而無過失（最高法院 102 年度台上字第 1999 號判決參照），司法院大法官會議解釋字第 509 號亦認為：「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。」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 號判決揭示之原則決之，亦即工會或工會會員所為之錯誤陳述不當然被排除而不受到保護，然該言論需有所據，且非明知為不實而故意為之，以便保障具有重要性之言論（本會 104 年勞裁字第 26 號裁決決定書參照）。

- (2) 經查，相對人 105 年度財務報表中，有關 105 年度分派員工酬勞之經理人分派情形（相證 6），係以表格方式呈現，分有「職稱」、「姓名」、「股票金額」、「總計」、「總額占稅後純益之比例」等 5 個欄位，有 74 位經理人分派 105 年度之年終獎金，金額「2450（單位仟元）」，記載於「總計」欄位。由上述表格之記載可知，105 年度分派員工酬勞之經理人分派，

由 74 位經理人分派「2450（單位仟元）」元，換算為實際金額為 245 萬元。換言之，若取其平均值，以 245 萬元除以 74，則每位經理人平均取得 33,108 元，以一般社會通念而言，明瞭上述 105 年度分派 74 位經理人之分派總計金額為「2450（單位仟元）」，並不困難。

次查，相對人之人力資源處於 106 年 1 月 13 日以郵件發布予全體員工之「2016 年終獎金快訊」，其郵件內容亦有記載：「…援例公司與企業工會代表經歷三次討論後，最終仍未達共識，然採用工會所提以均分概念發放 2016 年度年終獎金。發放重點如下：一、2016 年年終獎金依服務期間比例原則發放：1、定額獎金：3 萬 6 千 5 佰元（考績丙等不適用）…」之內容（相證 7），上述相對人發布予全體員工之「2016 年終獎金快訊」郵件，清楚記載：「…援例公司與企業工會代表經歷三次討論後，最終仍未達共識，然採用工會所提均分概念發放 2016 年度年終獎金。…定額獎金：3 萬 6 千 5 佰元（考績丙等不適用）…」。相對人主張「定額獎金：3 萬 6 千 5 佰元（考績丙等不適用）」係指全體員工包括經理人等語，申請人雖抗辯係指「一筆定額的獎金，不確定是否包括經理人」云云，惟查，上述「2016 年終獎金快訊」係相對人之人力資源處於 106 年 1 月 13 日以郵件發布予全體員工，且其上記載「定額獎金：3 萬 6 千 5 佰元」，對照相對人 105 年度財務報表中，有關 105 年度分派員工酬勞之經理人分派情形（相證 6），即可得知相對人 105 年度 74 位經理人之獎金總額，並非 2 億元。

- (3) 承上，申請人於 106 年 6 月 23 日 23 時 10 分以「○○ Liu」之署名在個人臉書，隱私設定為公開，公開發布：「王○○表示做員工的人應該適可而止，對於公司的要求，公司已經讓很多了，

應該適可而止（空格）王○○是誰？…交通部政務次長以及…
航發會董事長啦（空格）我們員工年終拿多少？3 萬 6 千 5 啦！
看看這 74 位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到 2 億
而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」之內容，並將相對
人 105 年度分派員工酬勞之經理人分派情形（表格），轉貼於該
文之下方。申請人上述「…看看這 74 位長官的年終拿多少！單
位為千元，共拿了不到 2 億而已啦…」之言論，明顯與相對人
105 年度財務報表中有關經理人分派情形之記載，及前述「2016
年終獎金快訊」郵件記載之內容不符，蓋 105 年度分派員工酬勞
之經理人分派，由 74 位經理人分派「2450（單位仟元）」元，
換算為實際金額為 245 萬元，而金額「2450（單位仟元）」，係
記載於「總計」欄位，明顯非 2 億元，兩者金額之相差接近百倍，
有相當大之差異性，上述申請人之言論並非真實，容易使人誤解
於 105 年度相對人有 74 位經理人，共計領不到 2 億元年之終獎
金。

- (4) 申請人雖主張其已於發布上述言論後 16 小時內撤除，並為澄清
云云，依此縱可認申請人所為與事實不符之言論，非明知不實
而故意為之，然依相對人提出申請人發布言論下方之臉書網友
留言（相證 5），其內容有：「○○ Tsao：不要臉！」、「湯
○○：想吐」、「○○ Hsu：好狠啊！」、「○○ Peter：真
不知道 2450 千元跟 36.5 千元的平衡點在哪一點呢？」、「朱
○○：哇靠，高官這樣拿，公司會經營不下去，相信這不是大
家所樂見的。」、「陳○○：2450/36.5=67.12，一個高階主管
可以養 67 個員工」、「黃○○：給員工太多肥貓是要少領嗎？
這是不可以的歐」等多則臉書網友之回應。足徵，相對人抗辯，
上述言論已造成相對人商譽之損害與影響勞資和諧等語，並非
無據。

(5) 綜上，本會認定申請人於臉書發表之系爭言論並非真實，且該言論縱未對於相對人之營運造成影響，惟基於當前網路言論快速散播之特性，申請人對外發表對雇主之負面言論應更為謹慎，本會認為縱申請人之系爭言論係因其非專業人士，誤認相對人 105 年度財務報表中之總額或平均值所導致，惟其發布之言論確已引發多位臉書網友，誤解相對人 105 年度有 74 位經理人共計領取接近 2 億元之年終獎金而於臉書上發言。是相對人就申請人於個人臉書發表與事實不符之系爭言論，於 106 年 6 月 27 日約談申請人之行為，係屬於職場紀律管理所為之內部調查程序，應屬企業主合理行使人事管理權之範疇，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人於 106 年 7 月 7 日針對申請人召開評議會並決議懲處申請人大過乙次之行為，及於 106 年 8 月 22 日通知將於 106 年 8 月 24 日召開總公司人評會之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

承上，本會認定申請人於 106 年 6 月 23 日 23 時 10 分在個人臉書公開發布之系爭言論並非真實，不能主張應受保護，是相對人於 106 年 7 月 7 日召開評議會並決議懲處申請人大過乙次之行為，及於 106 年 8 月 22 日通知將於 106 年 8 月 24 日召開總公司人評會之行為，同屬企業主合理行使人事管理權之範疇，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

六、綜上所述，本會認定申請人於 106 年 6 月 23 日 23 時 10 分在個人臉書公開發布之系爭言論並非真實，不能主張應受保護。是申請人請求確認相對人於 106 年 6 月 27 日約談申請人之行為、於 106 年 7 月 7 日召開評議會並決議懲處申請人大過乙次之行為，及於 106 年 8 月 22 日通知將於 106 年 8 月 24 日召開總公司人評會之行為，

構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為之申請，為無理由，應予駁回。

七、附帶言之，本件核定相對人於 106 年 6 月 27 日約談申請人、於 106 年 7 月 7 日針對申請人召開評議會並決議懲處申請人大過乙次之行為，以及通知將於 106 年 8 月 24 日召開總公司人評會之行為，固不構成不當勞動行為，惟雇主依工作規則之規定，若對勞工為懲戒處分，應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，亦有構成不當勞動行為之可能（本會 103 年勞裁字第 29 號暨 104 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照）。查本件申請人已於發布系爭言論後 16 小時內，立即撤除上開言論（參申證 8 申請人劉○○106 年 6 月 24 日臉書修正發文截圖），且為：「小弟學藝不精無法確認表格中酬勞金是總額或平均值，為避免困擾所以部分刪文，也請高手指點一二。」之澄清及致歉文字，已屬表達對於系爭言論予以致歉之意，本會建議相對人應以上述裁決意旨為綜合考量，併予說明。

八、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。

九、據上論結，本件裁決請求為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項之規定，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 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 1 1 月 1 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。