

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 09 號案

3 【裁決要旨】

4 本件申請人工會理事長林甲○○及副理事長陳甲○○之上開言  
5 論，其中關於裁員比率，係引用相對人美光集團總裁兼執行長 S○  
6 ○同日上午之信件，並加以個人之推論，而關於以軟禁及脅迫方式  
7 使員工簽署協議部分之發言，則係依據其工會會員所表達於會談當  
8 下之感受，該 2 人基於申請人工會所接收到之資訊及維護工會會員  
9 權益之立場，於 112 年 2 月 15 日接受媒體採訪時發表上開言論，  
10 其用語措辭或較強烈，惟整體發言內容尚未逸脫合理範圍，自仍屬  
11 工會言論自由之範疇，應無疑義。惟於判斷相對人寄發電子郵件及  
12 函文之行為有無逾越雇主容忍義務之界線，則應綜合本件前後之事  
13 實脈絡以為判斷。本件申請人工會之發言固非全然無據，然相對人  
14 於 112 年 2 月 17 日寄發之電子郵件及函文，內容略以相對人已於  
15 112 年 2 月 15 日上午 10 時雙方協商會議中，即已對申請人工會幹  
16 部說明該次精簡人員之比率約 5% 及人數大約為 150 人，並澄清無  
17 以脅迫、軟禁方式迫使員工簽署合意終止協議書之情事等語，相對  
18 人辯稱，申請人工會理事長及副理事長卻仍於 112 年 2 月 15 日協  
19 商會議後之中午休息時間接受媒體採訪為上開發言，因相對人認發  
20 言內容與事實不符，故相對人乃於 112 年 2 月 17 日寄發電子郵件  
21 及函文要求申請人工會對外更正澄清其發言內容；惟相對人之發函  
22 內容，難認全無事實上之依據，已如上述，則本件相對人發函之內  
23 容具有合理性，其行為及程度並未超乎一般常情、亦非顯不相當之

1 行為。

2 【裁決本文】

申請人：台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會  
設 桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

代表人：林甲○○  
住 同上

申請人：林甲○○  
住 同上

申請人：陳甲○○  
住 同上

共同：劉冠廷律師

代理人 陳宣劭律師  
設 臺北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

相對人：台灣美光晶圓科技股份有限公司  
設 桃園市龜山區文化里復興三路 667 號

代表人：盧東暉  
住 同上

代理人：蔡惠娟律師

劉彥玲律師

陳品維律師

設 臺北市信義區松仁路 100 號 11 樓

3

1 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  
2 （下稱本會）於民國（下同）112年8月25日詢問程序終結，並於同  
3 日作成裁決決定如下：

#### 4 主 文

5 一、申請人追加林甲○○及陳甲○○為申請人部分不受理。

6 二、申請人其餘之請求駁回。

#### 7 事實及理由

##### 8 壹、程序部分：

9 一、按勞資爭議處理法第39條第1項及第2項規定：「勞工因工會  
10 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。  
11 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  
12 事由或事實發生之次日起90日內為之。」；同法第51條第1  
13 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  
14 項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41  
15 條第1項、第43條至第47條規定。」

16 二、申請人工會主張相對人所屬美商美光科技集團於111年12月起  
17 宣布裁員10%人力，相對人並自112年2月13日開始個別約談  
18 員工，嗣後美光科技執行長S○○於112年2月15日對全體員  
19 工發布內部信件表示裁員計劃調整為2023年底前裁員15%，故  
20 申請人工會於同日接受寰宇新聞記者採訪時，申請人工會理事  
21 長林甲○○（即申請人林甲○○）表示有收到內部信件表示要  
22 裁員15%、不知下次會不會改成20%等語，申請人工會副理事  
23 長陳甲○○（即申請人陳甲○○）則表示相對人是以脅迫、軟

1 禁方式要求員工簽署不公平文件等語，詎料，申請人工會及 12  
2 名幹部竟於同年 2 月 17 日接獲相對人電子郵件，稱申請人工會  
3 幹部上開言論為散佈不實資訊之行為、要求申請人工會對外更  
4 正、否則相對人將依法提起民刑事訴訟。申請人工會因此於 112  
5 年 3 月 17 日提起本件裁決申請，主張相對人 112 年 2 月 17 日  
6 發布電子郵件要求申請人工會公開更正資訊否則將提起民刑事  
7 訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行  
8 為，核其期間，因未逾越勞資爭議處理法規定之 90 日期間，故  
9 應予准許。

10 三、申請人工會提起本件申請之原請求裁決事項為：「一、請求確  
11 認相對人 112 年 2 月 17 日發布電子郵件及函文予申請人工會及  
12 12 名工會幹部，要求申請人工會應於 3 日內對外以書面公開更  
13 正錯誤資訊否則將提起民、刑事訴訟之行為，構成工會法第 35  
14 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、相對人應自本裁決決定  
15 書送達翌日起 5 日內，於相對人公司內部網站電子佈告欄，以  
16 不小於 16 號之標楷體字型將本裁決決定主文公告 30 日以上，  
17 並將公告事證送交勞動部存查。」而經本會於 112 年 6 月 12 日  
18 第 2 次調查會議時詢問申請人工會其請求裁決事項第 1 項是否  
19 即為申證 4 相對人函文第 1 段之內容後（112 年 6 月 12 日第 2  
20 次調查會議紀錄第 4 頁 23 行），申請人工會即於 112 年 7 月 3  
21 日以「不當勞動行為裁決追加申請人暨變更請求裁決事項暨補  
22 充理由二狀」請求變更請求裁決事項為：「一、請求確認相對  
23 人 112 年 2 月 17 日發布電子郵件及函文予申請人工會及 12 名

1 工會幹部，針對申請人林甲○○於同年月 15 日發表『今天我們  
2 內部員工收到信件說，有要裁員到 15%，那公司這樣說詞不一，  
3 會不會下一次他又說要裁到 20%』之言論，要求申請人工會應  
4 於 3 日內對外以書面公開更正錯誤資訊否則將提起民、刑事訴  
5 訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6 二、請求確認相對人 112 年 2 月 17 日發布電子郵件及函文予申  
7 請人工會及 12 名工會幹部，針對申請人陳甲○○於同年月 15  
8 日發表『他們都是以脅迫方式、軟禁的方式來脅迫員工簽那份  
9 不公平的文件』之言論，要求申請人工會應於 3 日內對外以書  
10 面公開更正錯誤資訊否則將提起民、刑事訴訟之行為，構成工  
11 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、相對人應自本  
12 裁決決定書送達翌日起 5 日內，於附件 1 所示相對人公司內部  
13 網站電子佈告欄，以不小於 16 號之標楷體字型將本裁決決定主  
14 文公告 30 日以上，並將公告事證送交勞動部存查。」相對人對  
15 於申請人工會之變更裁決事項雖表示不同意、並稱有延滯程序  
16 之虞云云，惟核此變更內容係因應本會詢問而將請求裁決事項  
17 為調整，實際上並未變更原聲請事項之範圍，對於相對人之答  
18 辯及防禦顯無妨礙，故本會認其變更裁決事項為合法，應予准  
19 許（惟不包括追加申請人林甲○○及陳甲○○部分，參後述）。

20 四、申請人工會並於同日之上開書狀，同時請求追加申請人工會理  
21 事長林甲○○及副理事長陳甲○○為申請人，且其追加之事實  
22 理由均與先前相同；惟申請人工會主張相對人之行為日為 112  
23 年 2 月 17 日，但申請人工會卻遲至 112 年 7 月 3 日方具狀請求

1 追加林甲○○及陳甲○○為申請人，自 112 年 2 月 17 日之次日  
2 起算至同年 7 月 3 日追加之日，顯然已逾法定 90 日期間，與勞  
3 資爭議處理法第 39 條第 2 項之規定不符，故依同法第 41 條第  
4 1 項之規定，應為不受理決定。

5 貳、實體部分：

6 一、申請人之主張及請求：

7 (一)相對人為美商美光科技集團之關係企業，自 111 年 12 月起美  
8 光集團因受全球電子市場低迷影響，宣布裁員 1 成人力、停  
9 發獎金與主管減薪（申證 2），申請人工會透過媒體得知裁員  
10 消息後，即開始輔導會員，並要求相對人公開裁員方案與工  
11 會就裁員計畫進行協商。相對人於 112 年 2 月 13 日開始約談  
12 公司員工，就申請人工會所知，幾乎每天都有員工突然被主  
13 管請至小房間約談，部分部門主管甚至會要求其他同事離開  
14 辦公室而僅留被約談者，使得被約談者孤立無援，且約談後  
15 隨即就會被主管護送離開公司，其他同事亦無法給予幫助；  
16 此外，更有員工告知申請人工會，約談時主管更表示若不接  
17 受相對人提出之方案就會被資遣，部分員工因擔心只能領取  
18 法定資遣費故只好倉促簽署離職協議書，根本無法與申請人  
19 工會討論或請求他人協助。嗣後，美光科技執行長 S○○於  
20 112 年 2 月 15 日發佈內部信件，內容提及裁員計畫將調整為  
21 於 2023 年底前裁員 15%（申證 3），同日相對人與申請人工  
22 會進行團體協約協商會議，申請人工會於協商會議中途休會  
23 期間接受寰宇新聞記者採訪，申請人工會理事長林甲○○針

1 對前開美光集團裁員計劃表示：「今天我們內部員工收到信件  
2 有要裁到 15%，公司這樣說詞不一會不會下一次他又說要裁  
3 到 20%」，申請人工會副理事長陳甲○○則針對相對人要求員  
4 工簽署離職協議書一事，依員工及會員回報情況表示：「他們  
5 都是以脅迫方式、軟禁方式來脅迫員工簽那份不公平文件」。  
6 詎料，申請人工會及工會 12 名幹部於 112 年 2 月 17 日，竟  
7 收到相對人電子郵件，主張申請人工會幹部接受媒體採訪發  
8 表之言論為「散佈不實資訊之行為」，要求申請人工會公開更  
9 正訊息，否則將提起民、刑事訴訟（申證 4 及 5），導致申請  
10 人工會成員人人自危。

11 (二)申請人工會理事長林甲○○及副理事長陳甲○○於 112 年 2  
12 月 15 日接受記者採訪發表之言論，符合申請人工會活動方  
13 針，屬正當工會活動，且均無不實或虛構。反係相對人自集  
14 團宣布全球裁員時起即遲未就裁員計畫進行說明，關於裁員  
15 人數等資訊亦不斷變更，其間進行之裁員約談亦使得被約談  
16 之員工孤立無援，故申請人工會理事長林甲○○對此提出質  
17 疑，以及申請人工會副理事長陳甲○○依據員工告知之資訊  
18 發表之系爭言論，並無不實或逾越必要之範圍：

19 1. 申請人工會理事長林甲○○與副理事長陳甲○○於 112 年 2  
20 月 15 日接受媒體採訪所發表「今天我們內部員工收到信件有  
21 要裁到 15%，公司這樣說詞不一會不會下次他又說要裁到  
22 20%」、「他們都是以脅迫方式、軟禁方式來脅迫員工簽那份  
23 不公平文件」之言論，乃係針對相對人裁員人數不斷變更及

1 以不正手段要求員工簽署離職協議書等行為，所涉及議題乃  
2 工會及勞工高度關切之裁員爭議，具有高度公益性；且申請  
3 人工會幹部係依據相對人發布之電子郵件及同仁親身見聞所  
4 發表，並無虛偽不實，其等言論更是符合申請人工會為會員  
5 勞工爭取權益之活動方針，當屬正當工會活動範疇。

6 2. 申請人工會理事長林甲○○於 112 年 2 月 15 日接受記者採訪  
7 表示「今天我們內部員工收到信件說，有要裁員到 15%，那  
8 公司這樣說詞不一，會不會下一次他又說要裁到 20%」等語，  
9 並無任何不實或虛構：

10 (1) 自 111 年 12 月美光集團宣布全球裁員時起（申證 2），相對  
11 人就裁員人數一直未能確定，朝令夕改導致消息混亂（申證  
12 8 至 12），從最初集團宣布裁員 10%（申證 2），又改成 6%  
13 （申證 13），不久集團執行長又公告裁員 15%（申證 3），致  
14 使高度關切裁員一事的申請人工會會員及公司其他員工，人  
15 心惶惶、人人自危。相對人固於 112 年 2 月 15 日協商會議  
16 表示裁員人數為 150 人（約為 5%），然申請人工會當日與會  
17 之幹部於會議期間卻收到會員轉知執行長向全體員工寄發  
18 通知信，表示裁員計畫調整為 2023 年底前裁員 15%（申證  
19 3），加以相對人先前不斷變更裁員人數且不願意公佈裁員計  
20 劃與方案（申證 9）、又曾臨時取消協商會議時間（申證 11）  
21 等節，已嚴重減損申請人工會對相對人之信任，因此相對人  
22 縱於協商會議表示裁員僅有 5%，申請人工會亦難輕信。

23 (2) 因此，申請人工會理事長林甲○○於 112 年 2 月 15 日接受

1 記者採訪時表示：「今天我們內部員工收到信件說，有要裁  
2 員到 15%，那公司這樣說詞不一，會不會下一次他又說要裁  
3 到 20%」等語，即係相對人集團執行長 2 月 15 日寄發給全  
4 體員工之信件內容（申證 3），故申請人工會理事長林甲○  
5 ○所言並無不實。至於申請人工會理事長林甲○○所言「公  
6 司這樣說詞不一，會不會下一次他又說要裁到 20%」部分，  
7 因相對人就裁員人數始終未能確定，故申請人工會理事長林  
8 甲○○對此提出質疑、擔心相對人恐會再提高裁員人數等  
9 語，係基於上開事實基礎，自無虛構不實。

10 3. 關於申請人副理事長陳甲○○於 112 年 2 月 15 日接受記者採  
11 訪表示「他們都是以脅迫方式、軟禁的方式來脅迫員工簽那  
12 份不公平的文件」等語，並無虛構：

13 申請人工會自 112 年 2 月 13 日起，就陸續接獲員工反應突然  
14 受到主管約談，且未給予員工充分考慮時間之情形下，主管  
15 以脅迫、斷絕與其他同事或工會聯絡等不正方式，迫使員工  
16 接受相對人提出之合意離職方案，是申請人工會所述並非空  
17 穴來風。事實上，目前透過申請人工會協助而提出勞資爭議  
18 調解之員工就至少 2 人（申證 14），且據申請人工會所知，  
19 不只相對人桃園廠，臺中廠亦有員工被主管以上開方式迫使  
20 接受合意離職方案。相對人阻絕受約談之員工與申請人工  
21 會、其他同事討論之機會、迫使員工接受相對人所提合意離  
22 職方案之行為，確實係以不正方式影響員工意思表示自由，  
23 故申請人工會副理事長陳甲○○基於上開會員親身經歷，於

1 接受記者訪問時表示：「他們都是以脅迫方式、軟禁的方式來  
2 脅迫員工簽那份不公平的」，核與事實相符，並非虛構。

3 4. 申請人工會理事長林甲○○及副理事長陳甲○○於 112 年 2  
4 月 15 日受記者採訪所為之言論，均屬「事實陳述」，亦即不  
5 論是關於相對人裁員人數或是約談員工手段，均建立於一定  
6 事實基礎，故其 2 人自有相當理由確信其言論內容為真實，  
7 更非對於未經證實之傳聞故意迴避合理查證義務，自不構成  
8 刑法妨害名譽罪名。退步言之，縱認其等言論內容為「意見  
9 表達」（假設語），相對人所進行之全國性裁員、約談手段係  
10 以「不正手段迫使勞工接受合意終止僱傭關係協議」等節，  
11 均關乎上百位員工之工作權益，均顯屬與公眾利益相關且為  
12 可受公評之事，加以申請人工會理事長林甲○○及副理事長  
13 陳甲○○所發表之言論，均無偏激或逾越必要之範圍、程度，  
14 故其 2 人之發言自不構成違法侵害相對人名譽。

15 5. 綜上所述，申請人工會理事長林甲○○及副理事長陳甲○○  
16 接受採訪所陳述之內容，均係建立於申請人工會會員及其他  
17 員工之親身見聞，業經合理查證，絕無惡意扭曲或造謠，自  
18 不可能違犯妨害民譽而有需負相關民刑事責任之疑慮。

19 (三)相對人集團執行長 112 年 2 月 15 日發布之信件（申證 3）非  
20 屬公司機密，相對人寄發申證 4 警告信之時間點與信件內  
21 容，亦顯非僅為善意提醒，而係恫嚇、威脅之妨害工會活動  
22 之行為：

23 1. 相對人辯稱執行長 112 年 2 月 15 日發布之信件為公司機密，

1 依工作規則不得任意對外公開，否則可能導致懲處云云，然  
2 查，申證 3 之信件所涉裁員事宜，國內外媒體早已大篇幅報  
3 導，顯難認符合營業秘密法第 2 條之規定而屬「營業秘密」，  
4 相對人自不得任意限制員工對此事項發表言論。相對人又稱  
5 只要公司未對外公布之事項，且經公司說明為機密或要求員  
6 工不得對外揭露，均屬保密範疇云云，惟相對人大量裁員係  
7 關乎多數員工權益之事項，實不容相對人任意主張為營業秘  
8 密而得限制員工揭露之理，且捍衛會員工作權本就為申請人  
9 工會成立之目的，更不得以相對人不合理之內部工作規則，  
10 限制申請人工會言論之發表。再者，自相對人集團宣布全球  
11 性裁員後，相對人裁員計畫一事亦獲得民眾與媒體大量關注  
12 而陸續有相關報導（申證 2 及相證 2 至 4），可知相對人公司  
13 計畫裁員一事，絕非未經公開之資訊；甚且，112 年 2 月 15  
14 日美光集團執行長宣布提高裁員比率一事，外國媒體亦於隔  
15 日即有報導（申證 15），在在可見，申證 3 之信件非屬「機  
16 密」，然而相對人為箝制申請人工會言論，竟稱該信件為機  
17 密、欲藉違反工作規則之事恫嚇申請人工會及幹部，難認有  
18 理由。

19 2. 相對人雖辯稱其申證 4 之電子郵件，係提醒申請人工會及幹  
20 部有違反工作規則之情事云云，然細繹該電子郵件內容，相  
21 對人係以「提起民、刑事訴訟」為威脅、警告，要求申請人  
22 工會對外公開更正言論，且其警告信件寄發時點，更係於申  
23 請人工會就相對人大量裁員提出主張而進入勞資關係緊張之

1 時，更難認相對人系爭警告信僅為「善意」提醒，而無以此  
2 妨害、打壓工會進行活動之意。

3 (四)相對人對於申請人工會所發表之工會言論應有容忍義務，惟  
4 相對人卻係對申請人工會及幹部寄發電子郵件，要求公開更  
5 正說明否則將提起民、刑事訴訟云云，使得申請人工會人心  
6 惶惶，造成寒蟬效應，當屬不當妨害工會組織、活動之支配  
7 介入行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行  
8 為：

9 申請人理事長林甲○○及副理事長陳甲○○發表之言論符合  
10 申請人工會活動方針而屬工會言論，且其等言論並無虛偽不  
11 實，已如前述，且其等之言論並未逾越社會通念容忍之程度，  
12 是相對人對於申請人工會之言論應有容忍義務，相對人利用  
13 有效之言論澄清或回應為已足，惟其卻是寄發警告信函恫嚇  
14 申請人工會與 12 名幹部，意圖施壓申請人工會幹部、使工會  
15 幹部因擔心涉訟而不敢參與工會活動，以達成其禁止申請人  
16 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  
17 配、介入，並妨礙及限制工會活動自由，自應構成工會法第  
18 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。至於相對人主張其對於  
19 申請人工會及幹部並未做成不利處分，應不構成不當勞動行  
20 為云云，核與工會法第 35 條第 1 項第 5 款之構成要件不符。

21 (五)請求裁決事項

- 22 1. 請求確認相對人 112 年 2 月 17 日發布電子郵件及函文予申請  
23 人工會及 12 名工會幹部，針對申請人林甲○○於同年月 15

1 日發表「今天我們內部員工收到信件說，有要裁員到 15%，  
2 那公司這樣說詞不一，會不會下一次他又說要裁到 20%」之  
3 言論，要求申請人工會應於 3 日內對外以書面公開更正錯誤  
4 資訊否則將提起民、刑事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第  
5 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6 2. 請求確認相對人 112 年 2 月 17 日發布電子郵件及函文予申請  
7 人工會及 12 名工會幹部，針對申請人陳甲○○於同年月 15  
8 日發表「他們都是以脅迫方式、軟禁的方式來脅迫員工簽那  
9 份不公平的文件」之言論，要求申請人工會應於 3 日內對外  
10 以書面公開更正錯誤資訊否則將提起民、刑事訴訟之行為，  
11 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

12 3. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 5 日內，於附件 1 所示  
13 相對人公司內部網站電子佈告欄，以不小於 16 號之標楷體字  
14 型將本裁決決定主文公告 30 日以上，並將公告事證送交勞動  
15 部存查。

## 16 二、相對人之答辯及主張

17 (一)相對人 112 年 2 月 17 日發布電子郵件及函文是提醒申請人工  
18 會揭露機密資訊及為不實陳述，已違反工作規則及美光集團  
19 政策，亦涉有妨害名譽之民、刑事責任，請求申請人工會停  
20 止侵害及對外更正，係屬正當保護權益之行為，並無違反工  
21 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

22 1. 申請人工會理事長於 112 年 2 月 15 日下午接受新聞媒體採訪  
23 時表示：「今天我們內部員工收到信件有要裁到 15%」（相證

1 6) 云云，惟申請人工會理事長所提及之內部郵件於「主旨」  
2 欄即明顯標示機密（Confidential）字樣（申證3），申請人工  
3 會理事長林甲○○卻未經相對人允許即揭露美光機密資訊；  
4 且美光集團美國總部法務主管於同年2月15日上午10時許  
5 已向申請人工會全體理監事面前澄清該郵件是泛指美光集團  
6 全球關係企業，但各地情況不同，該15%並不適用於相對人  
7 等語。又同年2月14日國內新聞媒體亦已報導相對人受人力  
8 精簡方案影響之員工為5%，約150人（相證4），相對人亦  
9 已數次告知申請人工會幹部，受影響員工約為5%。申請人工  
10 會理事長林甲○○明知相對人並無15%之人力精簡計畫，卻  
11 對新聞媒體為不實陳述。

12 2. 同時，申請人工會副理事長陳甲○○亦於當日向新聞媒體表  
13 示：「他們『都是』以『脅迫』方式、『軟禁』的方式來『脅  
14 迫員工』簽那份『不公平的文件』」（相證6），惟申請人工會  
15 於接受採訪前，不但從未能提出具體個案證明相對人是使用  
16 「脅迫」、「軟禁」之方式來迫使受影響之員工簽署優惠合意  
17 離職方案，於接受採訪前甫進行整個上午的雙方協調會議  
18 中，申請人工會也未提出任何遭受脅迫或軟禁之個案。況且，  
19 國內新聞媒體當時已有報導相對人確實提出遠優於法定資遣  
20 費之優渥合意離職方案，申請人工會副理事長未具體指摘受  
21 影響之員工之合意離職方案究竟有何不公平或苛刻之處，卻  
22 故意以聳動渲染之陳述誤導媒體與公眾。

23 3. 是以，申請人工會理事長林甲○○與副理事長陳甲○○於112

1 年 2 月 15 日接受採訪所為之發言，係揭露相對人之機密資訊  
2 及為不實陳述，已公然違反相對人之工作規則規定及美光集  
3 團政策（相證 7 至 10），且一旦其發言透過新聞媒體散布傳  
4 播予不特定公眾，將損及相對人及美光集團公司之商譽與企  
5 業形象甚鉅，足見其等發言確實已涉及妨害名譽之民、刑事  
6 責任。且根據最高行政法院先前見解，若工會幹部或成員所  
7 為不利言行損及雇主權益，雇主有權提告，並不會因此造成  
8 工會寒蟬效應、不因此構成直接介入支配工會之組織或活動  
9 之行為。而相對人身為雇主，只是寄發函文提醒申請人已揭  
10 露相對人機密資訊及為不實陳述、已違反工作規則等，恐涉  
11 有妨害名譽之民、刑事責任，並請求申請人工會對外更正澄  
12 清，相對人根本尚未提告！故相對人寄發電子郵件及函文，  
13 屬正當行使保障自身權益之行為，自不構成違反工會法第 35  
14 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

15 (二)申請人工會對新聞媒體發表之言論，應對其言論內容真實性  
16 負更高之查證義務，否則即非善意。惟申請人工會理事長林  
17 甲○○及副理事長陳甲○○於接受採訪當時，明知已有相反  
18 事證，卻刻意為與事實不符之言論，確有涉及妨害名譽之民  
19 刑事責任。其等明知不實，卻仍向新聞媒體發表與事實不符  
20 之聳動言論，並非正當工會活動：

- 21 1. 最高法院歷來裁判先例（相證 16 至 18）均已揭示，透過記  
22 者會、網路傳播等散布力較為強大，行為人在發表言論之前，  
23 理應負有較高之查證義務，始能謂其於發表言論之時並非惡

1 意；又散布與事實不相符合之言論，而損及他人名譽，確實  
2 構成妨礙名譽。

3 2. 申請人工會接受媒體採訪所發表之言論，就其真實性應有更  
4 高之法定查證義務，業經最高法院先前判決明揭其旨（相證  
5 16 至 18）。然而，申請人工會未經查證，甚至於採訪前業經  
6 美光集團美國總部法務主管澄清臺灣人力精簡計畫不適用  
7 15%、申請人受影響人力約 5% 等語，加以前一日桃園市政府  
8 勞動局向媒體表示相對人人力精簡計畫受影響員工人數比率  
9 是 5% 等事實下，其理事長林甲○○仍向媒體宣稱相對人整體  
10 受人力精簡計畫影響之員工比率為 15% 之不實陳述：

11 (1) 相對人 112 年 2 月 3 日前往桃園市政府勞動局表明美光集團  
12 面臨減產且嚴重虧損之困境，為配合集團政策，相對人將進  
13 行人力精簡計劃，受影響之員工比率約為 5%，人數約 150  
14 名。112 年 2 月 9 日相對人與申請人工會幹部包括理事長林  
15 甲○○與副理事長陳甲○○等人開會，當日申請人應已知悉  
16 受影響員工之比率與人數，112 年 2 月 14 日桃園市政府勞  
17 動局通知相對人再次到局說明，相對人會中重申受影響員工  
18 之比率與人數，並強調無單方資遣員工計劃（相證 19），當  
19 日會後桃園市政府勞動局亦接受媒體採訪而為相同說明（相  
20 證 4），該篇新聞報導於同日 112 年 2 月 14 日發布。是在 112  
21 年 2 月 15 日協商會議前，相對人實施人力精簡計畫所受影  
22 響員工之人數及比率，均為相同且一致，根本沒有申請人所  
23 稱數字不斷變化之情形。

1 (2) 而後雙方協商會議於 112 年 2 月 15 日上午 10 時開始，申請  
2 人工會全體理監事到席（相證 5），由申請人工會理事長林  
3 甲○○提出議程，其中要求相對人說明受人力精簡計畫影響  
4 員工之人數及比率。針對申請人工會理事長林甲○○此詢  
5 問，美光集團美國總部法務主管立即回應：申證 3 中所稱  
6 15%係指美光集團於其他國家地區之關係企業，而非指相對  
7 人會減少 15%之人力，相對人人資長亦向申請人工會說明適  
8 用合意離職優惠方案之比率為現有員工之 5%，約為 150 名  
9 （相證 20）。當日會議申請人工會幹部已向相對人多番求證  
10 適用合意離職優惠方案之員工比率及人數，雙方亦多次以  
11 5%比率及 150 位員工為相關討論之基礎。

12 (3) 申請人工會理事長林甲○○於採訪前業經美光集團美國總  
13 部法務主管澄清臺灣人力精簡計畫不適用 15%、申請人受影  
14 響人力約 5%等語，前一日桃園市政府勞動局向媒體表示相  
15 對人人力精簡計畫受影響員工人數比率亦是 5%，但其理事  
16 長林甲○○卻仍向媒體宣稱相對人整體受人力精簡計畫影  
17 響之員工比率為 15%之不實陳述。

18 3. 而申請人工會副理事長陳甲○○於接受採訪前，甫向相對人  
19 詢問過有無強迫任何受影響之員工簽署優惠合意離職方案，  
20 經相對人回應若有員工不願簽署、則相對人會持續與該名員  
21 工進行溝通、不會脅迫員工簽署（相證 20）、且相對人亦明  
22 確表示不會限制員工尋求申請人工會協助，員工仍可於會議  
23 結束後向申請人工會諮詢等語（相證 22），相對人亦數次詢

1 問申請人工會是否有收到具體個案表示相對人係強迫簽署，  
2 申請人工會均無法提出；詎料，其副理事長陳甲○○竟於當  
3 日下午接受採訪表示相對人「『都是』以『脅迫』方式、『軟  
4 禁』的方式來『脅迫員工』簽那份『不公平的文件』」等不實  
5 言論。

6 4. 申請人工會向新聞媒體發表上開言論，不但與事實不符，申  
7 請人工會理事長林甲○○與副理事長陳甲○○也明知其言論  
8 並非事實，且申請人工會未對其言論真實性進行任何查證，  
9 即發表聳動不實言論，已足對相對人之企業聲譽、信用、形  
10 象及地位造成貶抑。而根據最高法院等裁判先例，申請人工  
11 會、其理事長林甲○○與副理事長陳甲○○確實涉犯妨害名  
12 譽之民、刑事責任，故相對人寄發前開函文，請求申請人工  
13 會停止侵害名譽之不當行為並對外澄清更正，係屬正當行使  
14 法律所保障之權益，並無構成不當勞動行為。

15 5. 申請人稱其對新聞媒體發表言論屬正當工會活動云云，相對  
16 人從未主張申請人工會不可接受新聞媒體採訪，但申請人工  
17 會接受媒體採訪發表言論，仍應遵法律及工作規則、員工行  
18 為規範，故申請人工會幹部不但不應揭露美光機密資訊，更  
19 應於發表言論前對其言論內容真實性盡更高之查證義務。甚  
20 且，最高行政法院之判決（申請人工會所提附件 1）亦明示  
21 工會對雇主所為之批評言論如為真實，即應屬正當之工會活  
22 動，易言之，若工會對外所發表言論係屬不實，自非正當之  
23 工會活動。況申請人工會至今未提出其發表言論所依據之事

1 證資料認為何，或有何確信其等陳述為真實之相當理由，是  
2 申請人所為之不實陳述，顯非正當工會活動，工會法絕無可  
3 能提供任何後門用以脫免妨害名譽之違法行為。

4 (三)申請人工會幹部及會員均為相對人員工，應遵守相對人之工  
5 作規則及美光集團政策，不因有工會會員或幹部身分而有不  
6 同。相對人對於工會之言論自由，絕對予以尊重，然申請人  
7 工會於 112 年 2 月 15 日接受媒體採訪所發表之言論，不但未  
8 經相對人同意即揭露美光機密資訊，並惡意以聳動不實言論  
9 貶損相對人及美光集團之商譽與企業形象，已違反相對人之  
10 工作規則及美光集團政策（參相證 7 至 10），相對人身為雇  
11 主，對於違反勞動契約與工作規則之員工自仍具有雇主懲戒  
12 權。相對人於 112 年 2 月 17 日發布電子郵件及函文，對洩露  
13 機密資訊及為不實陳述之申請人工會與幹部，主張其行為已  
14 違反工作規則與美光集團政策，請求其等對外澄清更正，並  
15 非對於工會幹部或會員有何不利處分，亦無妨礙或干擾工會  
16 組織或活動，無從構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞  
17 動行為。

18 (四)答辯聲明：

19 申請人之請求駁回。

20 三、雙方不爭執之事實：

21 (一)美光集團執行長於 112 年 2 月 15 日上午 5 時 55 分寄發主旨  
22 為：「Micron Confidential：An Update on Headcount Reduction  
23 Levels and FY24 Base Pay Increases」之電子郵件予全體員

1 工，內容並有提及：「……As a result of our effort to align  
2 programs, projects, timelines and roadmaps to market conditions,  
3 we now expect work force reductions to approach 15% when  
4 accounting for expected attrition through the end of calendar  
5 2023……」(中譯：……由於我們努力使計劃、專案、時程表  
6 和藍圖能與市場條件保持一致性，加上 2023 年底的預估離職  
7 率，我們目前預期將人力精簡至接近 15% ……)。(112 年 5  
8 月 17 日第 1 次調查會議紀錄第 5 頁第 9 行及申證 3)

9 (二)雙方於 112 年 2 月 15 日上午 10 時進行協商會議。(相證 5)

10 (三)申請人工會理事長林甲○○於 112 年 2 月 15 日中午接受媒體  
11 採訪表示：「今天我們內部員工收到信件說，有要裁員到  
12 15%，那公司這樣說詞不一，會不會下一次他又說要裁到  
13 20%」，副理事長陳甲○○則表示：「他們都是以脅迫方式、  
14 軟禁的方式來脅迫員工簽那份不公平的文件」。(申證 6)

15 (四)相對人於 112 年 2 月 17 日寄發主旨為：「有關貴會於民國(下  
16 同) 112 年 2 月 15 日公開向新聞媒體發表散布與事實不符之  
17 錯誤訊息，恐涉妨害名譽之刑、民事罪責，並已違犯本公司  
18 之工作規則暨美光集團行為與道德準則等規範，敬請 貴會立  
19 即停止相關行為，並於函到 3 日內對外以書面公開更正錯誤  
20 資訊，以免訟累。敬請查照辦理」之電子郵件及函文予申請  
21 人工會及 12 名幹部。電子郵件及函文其中第五點內容略為：  
22 就美光集團總部 CEO 於 2 月 15 日上午向全體員工發布之電  
23 郵提及全球人力精簡計畫可能影響 15%之員工一節，美光集

1 團總部代表已於 2 月 15 日協商會議中向申請人工會澄清，該  
2 電郵所述 15% 係指美光集團於其他國家地區之部分關係企  
3 業，並非指相對人將減少 15% 之人力等語。(申證 4 及 5)

4 四、本案爭點：

5 相對人 112 年 2 月 17 日發電子郵件予申請人工會及 12 名工會  
6 幹部，及發函（內容與電子郵件相同）予申請人工會，其中針  
7 對申請人工會理事長林甲○○於同年 15 日中午對媒體表示  
8 『今天我們內部員工收到信件說，有要裁員到 15%，那公司這  
9 樣說詞不一，會不會下一次他又說要裁到 20%』及申請人工會  
10 副理事長陳甲○○對媒體表示『他們都是以脅迫方式、軟禁的  
11 方式來脅迫員工簽那份不公平的文件』之言論，要求申請人工  
12 會應於 3 日內對外以書面公開更正錯誤資訊之行為，是否構成  
13 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

14 五、判斷理由：

15 (一)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以  
16 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團  
17 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，  
18 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相  
19 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定  
20 外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及  
21 快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員  
22 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行  
23 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

1 資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為  
2 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  
3 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動  
4 行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，  
5 係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，  
6 工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理  
7 權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或  
8 活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支配  
9 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  
10 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  
11 入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別  
12 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  
13 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、  
14 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  
15 思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號、106  
16 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

17 (二)查相對人母公司即美光科技集團總裁兼執行長 S○○於 112  
18 年 2 月 15 日對全體員工發布內部信件，其內容略為：In  
19 December we announced that in response to the weakened  
20 market outlook, we would reduce our workforce by  
21 approximately 10% by the end of calendar 2023 .....we now  
22 expect work force reductions to approach 15% when accounting  
23 for expected attrition through the end of calendar 2023.....。(中

1 譯：在 12 月，我們宣布為應對疲軟的市場前景，我們將於  
2 2023 年（日曆年）年底前減少約 10% 之人力……加上 2023  
3 年底的預估離職率，我們目前預期將人力精簡至接近  
4 15%……）（申證 3 及相證 32）。相對人於 112 年 2 月 17 日發  
5 電子郵件予申請人工會及 12 名工會幹部，及寄發與電子郵件  
6 內容相同之書面函文予申請人工會，要求申請人工會針對申  
7 請人工會理事長林甲○○於同年月 15 日對媒體表示『今天我  
8 們內部員工收到信件說，有要裁員到 15%，那公司這樣說詞  
9 不一，會不會下一次他又說要裁到 20%』及其副理事長陳甲  
10 ○○對媒體表示：「他們都是以脅迫方式、軟禁的方式來脅迫  
11 員工簽那份不公平的文件」之言論，於 3 日內予以公開更正  
12 之行為，是否有事實上之依據？茲分述如下：

13 1. 關於人力精簡比率及大約之人數部分：

14 (1) 查相對人於 112 年 2 月 3 日前往桃園市政府勞動局表明美  
15 光集團面臨減產且嚴重虧損之困境，為配合集團政策，相  
16 對人將進行人力精簡計劃，受影響之員工比率約為 5%，人  
17 數約 150 名。其後於 112 年 2 月 14 日桃園市政府勞動局通  
18 知相對人再次到局說明，相對人會中重申受影響員工之比  
19 率與人數，並強調無單方資遣員工計劃（相證 19），同日  
20 會後桃園市政府勞動局接受媒體採訪時亦為相同之說明  
21 （相證 4），採訪內容並刊登於 112 年 2 月 14 日之工商時  
22 報之網頁，此有桃園市政府大量解僱勞工訪談紀錄、工商  
23 時報新聞網頁照片在卷可稽。依上述證物觀之，申請人工

1 會至遲應於 112 年 2 月 14 日即知悉相對人本次精簡人力之  
2 比率及大約人數。

3 (2) 112 年 2 月 15 日上午 10 時，申請人工會全體幹部與相對  
4 人美光總部法務主管 G○○、相對人之人資長劉○○及其  
5 他主管、律師等人及桃園市政府勞動局 2 位人員參與協商  
6 會議。會議一開始申請人工會理事長林甲○○即表達工會  
7 立場係反對裁員，並提出裁員總人數、裁員人數名單到底  
8 是誰等質問，相對人人資長劉○○則答稱：「第一個我想公  
9 司絕對沒有想把員工當作免洗筷這樣子的一個概念，那在  
10 公司好的時候，我們也是就是把該要發給的獎金，跟同仁  
11 去做分享，但是我想經營一個企業就是這樣，我們必須要  
12 因應整個大環境的一個關係去做一個調整，那我相信各位  
13 在目前我們看到很多的報章雜誌也都看到，今天並不是只  
14 有美光面臨到這樣子的一個狀況，應該在全球的科技廠，  
15 很多都是面臨到同樣的一個情況...S○○（美光集團 CEO）  
16 的 email 裡面講的 10%，他的訊息裡面也是講得很清楚，  
17 這個 10%是指到 2023 年年底，而且是那個不是財年，而是  
18 月曆年。ok 到 2023 年 12 月 31 號底，ok 然後這個 10%呢，  
19 其實包含了 5%是來自於全年的離職率遇缺不補的這個部  
20 分。那 5%才是從現有的同仁的裡面去減少 5%。那我相信  
21 大家可能都知道我們的這個減產是減到了 20%，所以如果  
22 回到這個人數上，我是以那個比率來去推算人數啦。在桃  
23 園這邊大概是 2,900 多名的同仁，如果我們講 3,000 名的

1 話，那 5%就是大概 150 左右，ok 那我想這個是提供一個  
2 參考，可是並不表示我們就剛好整整是這個數字...我們是  
3 回到到底我們的生產減產影響到哪一些的單位，然後還有  
4 在 S○○的 message 裡面也是有講，除了這個減產之外，  
5 我們也會因應市場的一個狀況去做一些專案的調整，那因  
6 為這一些專案調整，那可能有一些工作就會被裁減掉。所  
7 以我們會告訴這些想要舉手報名的同仁說，公司不是只是  
8 在湊一個人數，我們真正是去看說到我真正在減產，還有  
9 我的這一些專案的影響。受到影響的同仁，從這個角度來  
10 去著手，所以我想公司不是隨便去抓一個同仁，然後就是  
11 說，ok 那這個同仁就是在名單裡面啦。」(相證 20 第 1 頁)  
12 等語，從相對人資長劉○○之說明內容可知，相對人於  
13 112 年 2 月 15 日上午 10 時會議開始後，即再次告知申請  
14 人工會幹部，精簡人員之預估人數，如以員工總人數約  
15 3,000 人來計算，精簡人員比率約 5%的話，大約就是 150  
16 人左右。

17 (3) 綜上，相對人主張桃園市政府勞動局於 112 年 2 月 14 日接  
18 受媒體採訪時，已說明相對人精簡人力人數約 150 名 (相  
19 證 4)，且同日之工商時報網頁亦為相同內容之報導，而於  
20 112 年 2 月 15 日雙方協商會議中，相對人也再次說明該次  
21 精簡人員比率約 5%、大約是 150 人左右；依此，申請人  
22 工會理事長林甲○○及副理事長陳甲○○於 112 年 2 月 15  
23 日上午協商會議結束之午休時間，對媒體稱：「今天我們內

1 部員工收到信件說，有要裁員到 15%，那公司這樣說詞不  
2 一，會不會下一次他又說要裁到 20%」之內容，即與相對  
3 人該日上午對申請人工會所為之說明不符合，則相對人認  
4 申請人工會理事長林甲○○之發言與事實不符，難謂全無  
5 事實上之依據。

6 2. 關於針對申請人工會副理事長陳甲○○對媒體所為「他們都  
7 是以威脅方式、軟禁的方式來脅迫員工簽那份不公平的文件」  
8 之發言部分：

9 (1) 查相對人前員工證人游○○固證稱：「112 年 2 月 14 日大  
10 約早上 10 點，經由同事林乙○○說郭組長找我，當時我猜  
11 他們可能要資遣我，所以我用通訊軟體聯絡工會，但工會  
12 沒有回應，林乙○○就尾隨我去找郭組長，一路上催促我  
13 趕快去找主管不讓我去找工會，然後郭組長說陳乙○○部  
14 經理找我，再由部經理跟我說來自台中公司的處長找我，  
15 那時候大約早上 11 點，進入會議室時有處長跟人資江小姐  
16 還有我共 3 人。在前往會議室的途中，一路部經理他都跟  
17 著我，不讓我有其他動作，使我心裡感到非常緊張，不知  
18 所措，沒有充分考慮的時間，因為我也是在會議室裡才知  
19 道自己是要被合意離職的名單。」、「處長一開始就講公司  
20 不得已所以一定要裁員我，這個決定跟總公司有關，和考  
21 績無關，再告知我禁止錄音，我就問處長我是否可以選擇  
22 不被合意離職，並表示要找工會幫忙，處長都說不行，然  
23 後處長要求我今天一定要簽名合意離職，我便詢問是否今

1 天一定要簽名，處長表示若我不簽名，會有不好的裁處，  
2 我並無詢問何謂不好的裁處，因為我很緊張。之後，人資  
3 江小姐跟我說明合意離職的內容，大約花了 10 分鐘解釋完  
4 畢後，我就回頭再問處長，我今天一定要簽嗎？我可以選  
5 擇我不要被合意離職嗎？再問處長說我可不可以找工會幫  
6 忙？他回答一定要簽合意離職，不能找工會，在這種情況  
7 下我就簽了名，因為我害怕會有不好的裁處，像是被資遣，  
8 所以就簽名，其實我並不願意簽。我談完離開時，門外面  
9 有部經理守著，我心裡感覺他是在盯著我，就簽名了。」、  
10 「(問：請問證人，在會談時你有無嘗試看看拒絕簽名或離  
11 開?) 當時我沒有嘗試其他的方式，只是詢問處長說我可  
12 以不要簽嗎？處長說一定要簽名，第二次問時他說今天一  
13 定要簽名，沒有其他的選擇。」、「(問：請問證人，林乙○  
14 ○是一開始就尾隨你嗎？組長有跟你去找部經理嗎?) 剛  
15 開始我不知道林乙○○跟在我後面，所以我在途中以平板  
16 電腦用通訊軟體聯絡工會，林乙○○就突然冒出來問我在  
17 幹嘛，要我趕快去找組長，叫我不要再用軟體，從那之後  
18 到組長那邊為止都有林乙○○跟著。」(參 112 年 7 月 11  
19 日第 3 次調查會議紀錄第 4 至 7 頁)

20 (2) 惟於相對人代理人詢問證人游○○：「請問你說林乙○○不  
21 讓你去找工會，請問林乙○○如何得知你要去找工會？請  
22 問處長、人資江小姐有不讓你離開會議室嗎？」時，證人  
23 游○○卻改稱：「他(指林乙○○)只是阻止我使用軟體，

1 要我快點去找郭組長，我沒有說他不讓我去找工會，因為  
2 林乙○○不知道我要找工會一事。我從頭到尾沒有提出要  
3 離開會議室，所以他們也沒有這樣講。」(參 112 年 7 月  
4 11 日第 3 次調查會議紀錄第 7 頁)。另證人林乙○○亦證  
5 稱：「我現在任職於美光公司擔任巡檢、稽核以及應變處理  
6 工作，2 月 14 日上午我的主管郭組長要我去找游○○交換  
7 工作，讓他可以去找郭組長，游○○的工作跟我是一樣的，  
8 所以我大約在 10 點半左右進到無塵室跟他交換工作，交接  
9 完以後我請他自己先去找組長，因為當時有異常狀況在處  
10 理中，所以我就留在無塵室內繼續處理，我沒有跟他一起  
11 去找組長，所以他之後的行程及過程我不清楚。」、「(請問  
12 證人，你看到游○○在使用平板時，有無跟他說趕快去找  
13 主管不要找工會?) 我只有叫他趕快去找組長，我不知道  
14 他在平板操作的內容，我並不知道他要找工會，我沒有說  
15 不能找工會。」(參 112 年 8 月 2 日第 4 次調查會議紀錄第  
16 2 至 3 頁)，以及同日證人陳乙○○到會證稱：「(請問證人，  
17 游○○來找你之後的過程可否說明?) 我就跟他說處長有  
18 跟他見面約 2 樓，我就帶著他往 2 樓的會議室去找江○○  
19 處長，我跟他是一前一後的往樓下辦公區前進，我看到他  
20 進會議室之後，我就離開大概距離他 40 公尺處的地方與其  
21 他同仁談公事，同時也是在等他。」、「(請問證人，游○○  
22 大概談了多久才出來? 出來之後後續情形為何?) 將近 1  
23 小時。他出來後，我帶他到 3 樓辦公室區域，看他收拾私

1 人物品，隨後就帶他到地下停車場牽車離開公司，我當時  
2 沒有進去會議室，我會帶他離開是因為 2 月 9 日公司有通  
3 知我們關於帶人去會談流程的說明事項，上面有寫談完之  
4 後，要確認他物品有繳回、私人物品有帶走、確認他離場。」

5 (參 112 年 8 月 2 日第 4 次調查會議紀錄第 6 至 7 頁)。因  
6 此，綜合上開證言可知，證人林乙○○只是受主管交代而  
7 去與證人游○○換班，並要證人游○○去找組長，其後組  
8 長帶證人游○○找部經理陳乙○○(即證人陳乙○○)，再  
9 由證人陳乙○○帶證人游○○去會議室，並於證人游○○  
10 離開會議室後陪同證人游○○至座位整理個人物品、並再  
11 陪同其離開廠區。

12 (3) 於證人游○○所稱當日處長告知其當天非簽離職協議書不  
13 可一節，經查，當日與游○○面談者為相對人環安衛處長  
14 江○○(即證人江○○)及相對人力資源服務中心資深經  
15 理江乙○○(即證人江乙○○)。證人江○○到會證稱：「(請  
16 問證人，在會議室談話過程中，游○○有無表示他要找工  
17 會？人資人員告知他優離方案以後，他有無問證人今天一  
18 定要簽優離的文件嗎？)他有提到他去找工會，因為我看  
19 過那個優離方案，我覺得是蠻吸引人的，所以我請他先看  
20 完優離方案後再行決定。他有問是否一定要簽，我有跟他  
21 說不一定要簽，但不論有無簽我們都會先收回他的識別  
22 證、暫停他 IT 的權限，這是公司資訊保密的要求。」、「(提  
23 示第 3 次調查會議紀錄第 5 頁第 14 行以下)請問證人，游

1 ○○作證時稱你要求他當天一定要簽合意離職，如果不簽  
2 會有不好的裁處，又游○○問可不可以找工會幫忙，你說  
3 不能找工會，對此有何意見？)我沒有說會有不好的裁處，  
4 因為我不清楚他稱說不好的裁處是什麼，因為我們公司都  
5 有既定的 HR 程序，沒有所謂不好的裁處，所以我不清楚  
6 他為何這麼說...我沒有這麼說，我沒有說他不能去找工  
7 會，但我有跟他提醒說先找工會的話會讓事情變複雜，還  
8 是請他先看完補償方案再決定，但是我沒有阻止他去找工  
9 會。我也沒有說他當天非簽不可。」(參 112 年 8 月 2 日第  
10 4 次調查會議紀錄第 9 至 11 頁)等語，經核，與證人江乙  
11 ○○證稱：「(請問證人，在參與 22 人員工說明時，主管係  
12 以何種方式與員工對談？內容、口氣如何？如員工不同  
13 意，如何處理？)主管會先從產業狀況說明公司不得已需  
14 減少人力，所以會進行合意離職作業，該員工的工作目前  
15 公司有減縮需求，並告知該員工公司將之列為合意離職方  
16 案適用對象，主管此時會停下來詢問員工有無其他問題想  
17 了解，倘員工有其他問題，會由主管先行答覆，並告知將  
18 之列為合意離職方案適用對象之理由，再次說明合意離職  
19 方案之原因。主管的口氣通常都是平和的，以和氣的方式  
20 想讓員工了解公司採取合意離職方案也是不得已的。」、「  
21 「(提示申證 14)請問證人，與游○○約談時你是否在場？  
22 針對申證 14 第 2 頁游○○在事實經過略述中所載內容部分  
23 有何意見？)是。會議室中只有我一人資，在過程中他

1 (游○○)有說如果今天我沒有簽會怎樣，我告訴他公司  
2 會從當日起帶薪休假，後續會有其他人與他約時間繼續討  
3 論，我沒有說過『不能不簽字』。當時與他對談之主管是環  
4 安處長江俊穎，他也沒有要求游○○一定要簽字。最後游  
5 ○○是自己同意簽合意離職協議書、資安保密同意書及自  
6 願離職申請書，共3份文件，他簽完所有文件後，我們才  
7 收回他的識別證。因當時游○○在聽到主管向他說明合意  
8 離職方案時，一開始有說到要先找工會詢問，我們告知他  
9 這個方案是跟他個人相關，會有個人資訊的問題，建議他  
10 是否先聽完方案內容再決定，後來他也同意留下來繼續參  
11 與討論，我們就開始解說方案內容，後面游○○也沒有再  
12 提到要求找工會詢問一事，我們沒有說過找工會也沒有  
13 用。另外，關於游○○所述之時間不精確，實際上的時間  
14 是11點10分開始與我們會談，12點時離開會議室。」(參  
15 112年6月12日第2次調查會議紀錄第7至8頁)，又證  
16 人江乙○○另證稱：「(請問證人，你所處理的22位員工中  
17 有無不同意簽名者？不同意的員工如何處理？)有1位，  
18 因為他當下表明仍須時間考慮，無法當場決定，故我們向  
19 其說明自今日起公司會給予帶薪休假，後續由主管、人資  
20 與其繼續溝通。據我所知後來該位員工也簽署了合意離職  
21 協議書，但不是我參與的...我印象中只有游○○提到說要  
22 問工會，其他員工部份，我則是有聽到要求先跟家人討論，  
23 這時我們就會讓他打電話跟家人討論，給他一點時間，通

1 常都在會議室，我們有提到我們可以先出去，他們都說沒  
2 有關係，我記得有 1 位有打電話、有 1 位是用訊息聯繫，  
3 但他們最後都簽署了，游○○聽完方案之後沒有再提及要  
4 找工會或家人，經他自己考慮後就簽署了。我沒有聽到不  
5 簽署的員工有被公司資遣之情形，我所經手的 22 名員工  
6 中，我不清楚該名不同意簽署的員工後續有無接到公司之  
7 資遣通知，因為就我所知該名員工後續有簽署合意離職方  
8 案。我們當下有先收回當時不簽署的員工之識別證，讓他  
9 帶薪休假。」(參 112 年 6 月 12 日第 2 次調查會議紀錄第  
10 9 頁) 等內容，又證人蘇○○(即相對人人資策略夥伴部  
11 門資深經理證稱):「(請問證人，在參與 20 名員工說明時，  
12 主管係以何種方式與員工對談? 內容、口氣如何? 如員工  
13 不同意，如何處理?) 先由該員工部門主管指派的人員通  
14 知其到場，我負責的場次中部門主管與我會先在會議室等  
15 候，所以均由部門主管指派的人員通知，通常談話的主管  
16 是該員工的上上級主管或上上上級主管。員工進會議室之  
17 後，主管會先說明會議目的，部門主管也會說明辦理合意  
18 離職方案的緣由，並說明要詳談此次的合意離職，接下來  
19 由我負責說明合意離職方案之內容以及相關文件的內容，  
20 我們會留時間讓員工思考有無問題，員工在聽完說明後如  
21 有問題，我們再進行說明，員工倘同意即會簽署合意離職  
22 協議書、保密協定文件及離職程序表格，共 3 份文件。主  
23 管的口氣上面會採取較平緩的態度，說明這是集團的決

1 定。」、「我經手的員工當中，有不同意的員工 1 位，我們  
2 在溝通會議當下倘員工不同意，我們會給予帶薪休假，並  
3 表示該員工後續不需再工作，我們也會收回識別證，但我  
4 經手的該名員工不同意繳回識別證，我們就讓他繼續保留  
5 識別證，其他後續交由員工關係部門處理。」(參 112 年 6  
6 月 12 日第 2 次調查會議紀錄第 11 頁)，互核 3 人之證述內  
7 容相符。

8 (4) 由於當日與證人游○○會談者僅有證人江乙○○及證人江  
9 ○○，雖證人游○○證稱：(證人)江○○說今天一定要簽  
10 名，沒有其他的選擇，「在前往會議室的途中，一路部經理  
11 (證人陳乙○○)他都跟著我，不讓我有其他動作，使我  
12 心裡感到非常緊張，不知所措」等語(參 112 年 7 月 11 日  
13 第 3 次調查會議紀錄第 5 頁 3 至 4 行)，惟依上述 2 位證人  
14 之證述內容，復無其他證據可資佐證，尚無從認定當日證  
15 人江○○有對證人游○○表示當日非簽署合意終止協議書  
16 不可之事實。再者，證人游○○亦稱：「我從頭到尾沒有提  
17 出要離開會議室，所以他們也沒有這樣講。」(參 112 年 7  
18 月 11 日第 3 次調查會議紀錄第 7 頁)等語，再參以證人江  
19 ○○證稱當日他處理其所管部門共 6 人，其他 5 名都無此  
20 種爭議(參 112 年 8 月 2 日第 4 次調查會議紀錄第 11 頁)，  
21 以及證人江乙○○證稱她參與面談之 22 名員工中，亦有 1  
22 名員工面談當日未簽署合意終止協議書(參 112 年 6 月 12  
23 日第 2 次調查會議紀錄第 8 頁)、證人蘇倍儀證稱她參與面

1 談之 20 名員工中，亦有 1 名員工面談當日未簽署合意終止  
2 協議書等語，足認尚無證據可資證明相對人有申請人工會  
3 所稱證人對游○○或其他面談之員工，都是以脅迫、軟禁  
4 之方式迫使簽署合意離職協議書之情事。準此，則申請人  
5 工會主張依證人游○○所述相對人約談員工之過程、方  
6 式，可見相對人有脅迫員工簽署合意離職等協議之情事云  
7 云，尚難採信。

8 (5) 至於相對人前員工藍○○部分，查該員原係擔任相對人之  
9 工程師一職，工作內容包括以電腦監測相對人之放流水系  
10 統、至現場進行設備點檢、確認管路狀況、放流水之化學  
11 數值、以及現場異常狀況之回報及處理。惟自 108 年年中  
12 起，藍員即時常因工作表現不佳而屢遭公司同事投訴，此  
13 觀藍員公司同事於 111 年 1 月 18 日投訴稱：「他我實在懶  
14 得講...上班來一來沒交接就趴著睡」、「要找他交接她(註：  
15 錯字，應為『他』)就跑去拉屎手機也不拿」、「大家都在講  
16 只是沒反應出去」、「但她(應為「他」)越來越誇張」、「要  
17 下班時生龍活虎，不到 8 點還沒交接完就想離開」(參相證  
18 28 正面上方)；111 年 8 月間藍員則是被投訴：「真扯 上班  
19 只做事情 2 小時的人還會有漏掉的事」、「睡更大爽更大  
20 啦」、「現在 21:00 多就回來派工室爽到下班啦。」、111  
21 年 9 月 15 日藍員則被投訴稱：「沒救了啦，早上○○還看  
22 到牠(應為「他」)開早會也在睡...無時無刻都在睡」(參  
23 相證 28 背面)；於 111 年 4 月 3 日，藍員亦遭投訴清洗完

1 放流分析儀器後，未將儀器復歸為上線偵測，工作不確實，  
2 「一條線了，這傢伙還是後知後覺」(參相證 28 正面下  
3 方)。經查，相對人年度績效考核等第由優等至劣等係由 5  
4 至 1 進行排序，員工如得到 2 等 (Rating 2) 考績已屬不及  
5 格，需要參加績效改善計畫。藍員工作表現不佳，其歷年  
6 績效考核結果每況愈下。藍員於 109 年度之績效考核結果  
7 退步至 3 等 (Rating 3)、於 110 年度復退步為負 3 等 (Rating  
8 3-，均參相證 29)，藍員之主管於 110 年度績效考核面談時  
9 向藍員告知不希望其再於上班時睡覺，亦於書面評語上警  
10 示「休息時間應自我拿捏分寸」(參相證 29)，惟藍員仍未  
11 理會，故藍員在 111 年度之考績被降為不及格之 2 等，並  
12 於 111 年 10 月 25 日至 112 年 1 月 30 日期間參加相對人安  
13 排之績效改善計畫 (相證 30)。依此，藍員雖工作態度及  
14 表現長期不佳，相對人並未逕採資遣方式，而係將其列入  
15 合意終止協議之對象，惟藍員最後拒絕簽署離職協議、亦  
16 拒絕繳還工作證，核其情形，實與其他因相對人集團虧損  
17 致必須精簡人員之情形不同，尚不能據此即認定相對人有  
18 以脅迫方式迫使員工簽署合意離職協議書之情事。

19 (6) 綜上所述，相對人主張申請人工會副理事長陳甲○○之發  
20 言內容與事實不符，難認全無事實上之依據。

21 (三) 相對人 112 年 2 月 17 日發電子郵件予申請人工會及 12 名工  
22 會幹部，及發函 (內容與電子郵件相同) 予申請人工會，其  
23 中針對申請人工會理事長林甲○○於同年 15 日對媒體表

1 示：「今天我們內部員工收到信件說，有要裁員到 15%，那公  
2 司這樣說詞不一，會不會下一次他又說要裁到 20%」，及申請  
3 人工會副理事長陳甲○○對媒體表示：「他們都是以脅迫方  
4 式、軟禁的方式來脅迫員工簽那份不公平的文件」之言論，  
5 要求申請人工會應於 3 日內對外以書面公開更正錯誤資訊之  
6 行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 7 1. 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  
8 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。  
9 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  
10 義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，  
11 在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。換言之，工會活動在  
12 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  
13 行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負  
14 有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論  
15 的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內  
16 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  
17 論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽  
18 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  
19 幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應  
20 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  
21 法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所  
22 為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為  
23 雇主容忍義務的範疇（本會 102 年勞裁字第 4 號不當勞動行

1 為裁決決定書參照)。

2 2. 查相對人寄發 112 年 2 月 17 日之電子郵件及函文，要求申請  
3 人工會應對其理事長林甲○○及副理事長陳甲○○接受媒體  
4 採訪之發言內容予以更正，難認全無事實上之根據，均已如  
5 前述。惟依上開本會之見解，雇主對工會之言論負有容忍義  
6 務，則本件應審究者即為：相對人於 112 年 2 月 17 日之電子  
7 郵件及函文之內容，有無逾越容忍義務之界線而構成不當勞  
8 動行為？經查：

9 (1) 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款，係針對雇主以「其他不當  
10 方式」影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性之  
11 不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的在於妨礙工會  
12 之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌  
13 控操縱範圍內，且所稱容忍義務，非謂雇主或代表雇主之  
14 人不能就勞工之言行為任何反應或作為，只要該反應或作  
15 為的內容及程度，具有合理性且合乎一般常情，並非不相  
16 當，則難謂直接構成不當勞動行為，為最高行政法院 109  
17 年度上字第 1103 號判決意旨所示。

18 (2) 查本件申請人工會理事長林甲○○及副理事長陳甲○○之  
19 上開言論，其中關於裁員比率，係引用相對人美光集團總  
20 裁兼執行長 S○○同日上午之信件，並加以個人之推論，  
21 而關於以軟禁及脅迫方式使員工簽署協議部分之發言，則  
22 係依據其工會會員所表達於會談當下之感受，該 2 人基於  
23 申請人工會所接收到之資訊及維護工會會員權益之立場，

1 於 112 年 2 月 15 日接受媒體採訪時發表上開言論，其用語  
2 措辭或較強烈，惟整體發言內容尚未逸脫合理範圍，自仍  
3 屬工會言論自由之範疇，應無疑義。惟於判斷相對人寄發  
4 電子郵件及函文之行為有無逾越雇主容忍義務之界線，則  
5 應綜合本件前後之事實脈絡以為判斷。

6 (3) 本件申請人工會之發言固非全然無據，然相對人於 112 年  
7 2 月 17 日寄發之電子郵件及函文，內容略以相對人已於 112  
8 年 2 月 15 日上午 10 時雙方協商會議中，即已對申請人工  
9 會幹部說明該次精簡人員之比率約 5% 及人數大約為 150  
10 人，並澄清無以脅迫、軟禁方式迫使員工簽署合意終止協  
11 議書之情事等語，相對人辯稱，申請人工會理事長及副理  
12 事長卻仍於 112 年 2 月 15 日協商會議後之中午休息時間接  
13 受媒體採訪為上開發言，因相對人認發言內容與事實不  
14 符，故相對人乃於 112 年 2 月 17 日寄發電子郵件及函文要  
15 求申請人工會對外更正澄清其發言內容；惟相對人之發函  
16 內容，難認全無事實上之依據，已如上述，則本件相對人  
17 發函之內容具有合理性，其行為及程度並未超乎一般常  
18 情、亦非顯不相當之行為。再觀諸申請人工會於收到相對  
19 人上開電子郵件及函文後，仍於 112 年 2 月 20 日至美國在  
20 台協會抗議，並舉標語「美光賺光砍光台勞 勿變台勞屠宰  
21 場」(參相證 14) 表達其訴求，核其標語內容較其理事長  
22 林甲○○及副理事長陳甲○○於 112 年 2 月 15 日之發言內  
23 容更為激烈，可以推知相對人於 112 年 2 月 17 日寄發電子

1 郵件及函文之行為，並未對申請人工會及其幹部造成寒蟬  
2 效應；且相對人對於申請人工會本件之發言及嗣後於 112  
3 年 2 月 20 日抗議時所舉之標語內容，直至申請人工會提起  
4 本件裁決之日（即 112 年 3 月 17 日）止，也未對申請人工  
5 會幹部有再度要求更正言論之行為。準此，則相對人於 112  
6 年 2 月 17 日寄發電子郵件及函文要求申請人工會澄清更正  
7 錯誤言論，核其行為之內容及程度，應認具有合理性且未  
8 超乎一般常情，亦非屬顯不相當之反應行為，應認並未逾  
9 越容忍義務之範疇。

10 (4) 綜合上開事實脈絡觀之，足認相對人 112 年 2 月 17 日寄發  
11 電子郵件予申請人工會及 12 名工會幹部，以及寄發與電子  
12 郵件內容相同之函文予申請人工會，針對申請人工會理事  
13 長林甲○○於同年 15 日對媒體表示：「今天我們內部員  
14 工收到信件說，有要裁員到 15%，那公司這樣說詞不一，  
15 會不會下一次他又說要裁到 20%」，以及其副理事長陳甲○  
16 ○表示：「他們都是以脅迫方式、軟禁的方式來脅迫員工簽  
17 那份不公平的文件」之言論為更正並澄清，因其內容難認  
18 全無事實上之依據，則相對人上開發電子郵件及函文之行  
19 為，應認具有合理性、合乎一般常情，且相對人僅為發函  
20 而未進一步有其他舉措，難認相對人之發函行為係不相當  
21 之反應行為，揆諸前揭判決意旨，應認相對人上開行為，  
22 並未逾越雇主容忍義務範圍，難認對申請人工會有不當影  
23 響、妨礙申請人工會之組織及工會活動之之支配介入行

1 為。則申請人工會以相對人上開電子郵件及函文，內容要  
2 求申請人工會於3日內公開更正其理事長林甲○○及副理  
3 事長陳甲○○對媒體發言內容之行為，構成工會法第35條  
4 第1項第5款之不當妨害、影響工會組織及活動之支配介  
5 入行為，自不足採。惟若日後相對人倘以本件之同一事實，  
6 對申請人工會幹部為懲戒或其他不利待遇，則有構成不當  
7 勞動行為之可能，附此敘明。

8 六、救濟命令部分：

9 相對人112年2月17日之電子郵件及函文內容既不構成工會法  
10 第35條第1項第5款之不當勞動行為，則申請人請求相對人應  
11 自本裁決決定書送達翌日起5日內，於附件1所示相對人公司  
12 內部網站電子佈告欄，以不小於16號之標楷體字型將本裁決決  
13 定主文公告30日以上，並將公告事證送交勞動部存查之救濟  
14 命，即失所附麗，不能准許，應併駁回。

15 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後  
16 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

17 八、據上論結，本件裁決申請為部分不受理，部分無理由，爰依勞  
18 資爭議處理法第46條第1項及第51條規定，裁決如主文。

19

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

林佳和

李瑞敏

傅柏翔

王嘉琪

何宗霖

蔡正廷

林俊宏

林垵君

李柏毅

1

2 中 華 民 國 1 1 2 年 8 月 2 5 日

3

4 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書正本送達之次日起 30 日內

5 繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部(臺北市中山區松江路 207 號)

6 向行政院提起訴願。

7 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

8 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

9 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。