

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 33 號

1 【裁決要旨】

2 承上，對於雇主欠缺合理基礎之訴訟權行使，即不能排除雇主之行為
3 可能同時含有不當勞動行為之動機，即所謂雙重動機競合之情形，業如上
4 述。經查，本案中申請人相關工會言論所批評之對象係中信金融集團，而
5 非相對人，惟相對人仍對申請人等人提出該民事訴訟，此考量申請人組織
6 範圍為高等教育機構所有受僱勞動者，本諸保障勞工或工會從事工會活動
7 之意旨，解釋上包含於高等教育機構範圍中未來可能為申請人會員之雇主
8 或是曾為勞動契約之雇主，相對人為高等教育機構之一，自亦歸屬此範圍
9 中的雇主，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之雇主，其對申請人暨其
10 會員提起不合理之民事損害賠償訴訟，難認相對人無濫用經濟上優勢地位
11 而藉由提起訴訟手段予以壓制申請人暨其會員之針對性與認識。

12 【裁決本文】

申 請 人：台灣高等教育產業工會

代表人：周平

設：臺北市中山區伊通街 59 巷 6 號 4 樓

共 同：林○○

代 理 人 張甲○○

張乙○○

陳甲○○

均設：臺北市

相 對 人：中信學校財團法人中信金融管理學院

代表人：施光訓

設：臺南市安南區台江大道三段 600 號

代 理 人：劉邦繡律師

設：新竹縣竹北市東興路一段 102 號

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（下
2 稱本會）於民國（下同）114 年 6 月 6 日詢問程序終結，並於同日作成裁決
3 決定如下：

4 主 文

- 5 一、確認相對人對於申請人及申請人理事長周平、申請人會員余○○、申
6 請人會員陳乙○○、申請人會員兼秘書陳甲○○與申請人會員兼主任
7 林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字
8 第 1490 號民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
9 勞動行為。
- 10 二、相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，將本裁決決定書之主
11 文，以標楷體 20 號以上字型公告於相對人網站首頁
12 （<https://www.ctbc.edu.tw>）30 日以上，並將公告事證交勞動部存查。
- 13 三、申請人其餘請求駁回。

14 事實及理由

15 壹、程序部分：

- 16 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第
17 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
18 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
19 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
20 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
21 程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
22 定。」次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述

者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。而按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更裁決標的之前提下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 106 年度勞裁字第 42 號裁決決定意旨參照）。

二、查申請人係於 113 年 9 月 25 日向本會提出裁決申請書，其提出之請求裁決事項為：「一、確認相對人於 113 年 6 月 27 日透過媒體聲稱將對申請人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、確認相對人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟，請求移除申請人如附表之網站等工會言論之部分內容等行為構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、確認相對人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟，請求申請人、理事長周平、秘書陳甲○○、主任林○○、余○○、陳乙○○等申請人應連帶給付新臺幣 60 萬元損害賠償等行為構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。四、請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第○○號』，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站首頁（<https://www.ctbc.edu.tw>）

30 日以上，並將公告事證存查。」申請人嗣於 114 年 2 月 14 日第 1 次調查會議中，變更、追加其請求裁決事項如下：「一、請求確認相對人於 113 年 6 月 27 日以申證 9 之言論，透過媒體聲稱將對申請人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。二、請求確認相對人於 113 年 6 月 28 日委託寄發申證 11 之律師函中第三點言論之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。三、請求確認相對人對於申請人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。四、請求確認相對人對於申請人及理事長周平、申請人會員余○○與陳乙○○、申請人會員兼秘書陳甲○○、申請人會員兼主任林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟，請求連帶給付新臺幣 60 萬元損害賠償等行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。五、請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第○○號』，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站首頁（<https://www.ctbc.edu.tw>）30 日以上，並將公告事證存查。」。

三、本會考量申請人所變更之請求裁決事項第一項、第三項及第四項部分，與 113 年 9 月 25 日所提出之請求裁決事項實質內容相同，僅係文字補充及變更，至於所追加之請求裁決事項第二項與原申請裁決事項亦非不具有關連性，且上開變更、追加後之請求裁決事項均不致影

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。此外，本件申請人就相對人對於申請人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院所提起之 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟，提出之請求裁決事項為「請求確認相對人對於申請人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」以及「請求確認相對人對於申請人及理事長周平、申請人會員余○○與陳乙○○、申請人會員兼秘書陳甲○○、申請人會員兼主任林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟，請求連帶給付新臺幣 60 萬元損害賠償等行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。」由於相對人提出訴訟之對象包含申請人台灣高等教育產業工會，以及申請人理事長周平、會員余○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○，然其中僅有申請人即台灣高等教育產業工會提出本件之裁決，就工會針對勞工個人之不利益待遇提起裁決之當事人適格與否之問題，基於工會為「勞工之集合體及其集體意志之展現」（最高行政法院 106 年判字第 223 號判決參照），有補充個人團結權的功能，對於工會會員為差別待遇或是其他的不當勞動行為時，同時也是對於工會的組織活動的侵害行為，故而工會基於其任務，即工會會員的權利保護與團結權的擁護之獨自的機能，作為侵害工會自身的權利而應認具有尋求矯正或救濟的正當利益，亦即由工會代替遭受不利對待之勞工提出裁決申請，使勞工個人在無需擔任申請人時，仍能經由不當勞動行為制度以就有無受不利待遇之事實進行實質之審理，以形

1 塑應有之公平集體勞資關係，故在不當勞動行為的制度之下，工會針
2 對勞工個人之不利益待遇提起裁決，並無當事人不適格之問題（本會
3 109 年勞裁字第 40 號裁決決定參照），合先敘明。承上，相對人於
4 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民
5 事訴訟之行為，所列被告包含申請人會員兼理事長周平、會員余○○
6 與陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○、會員兼主任林○○，申請人因此
7 請求確認相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為此
8 項，申請人自得為其會員提出裁決而擔任裁決之申請人，並無當事人
9 不適格之問題。

10 四、另因相對人提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟係屬單一行為，僅
11 需認定相對人是否因將申請人及其會員與職員納入為訴訟之對象，從
12 而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為、抑或
13 同時構成工會法第 35 條第 1 項所訂第 1 款與第 5 款之不當勞動行為，
14 故本會將分別就相對人對於申請人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地
15 方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，是否構成工會
16 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為分別為認定，合先
17 敘明。

18 貳、實體部分：

19 一、申請人之主張及請求：

20 （一）申請人主張之請求裁決事項第一項，「請求確認相對人於 113 年 6 月
21 27 日以申證 9 之言論，透過媒體聲稱將對申請人代表人等理事長、
22 理監事提起訴訟並要求賠償之言論構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
23 之不當勞動行為。」部分：

- 1 1. 申請人過去經相對人所屬教師向申請人、地方教師會陳情，得知中
2 國信託金融控股股份有限公司（下稱中信金控）疑似透過「捐資」
3 來干預人事，不僅任意資遣相對人前身「興國金融管理學院」近 30
4 位正式教師，還威逼教職員簽「自願離職書」。因此申請人於 104
5 年 2 月 10 日發布新聞稿（參申證 4）揭露中信金控以財團之姿低價
6 接手學校，透過資遣教師與轉學學生的行動侵害了教師的工作權與
7 學生的受教權。申請人還提出「公開改組董事名單，徹查是否有買
8 賣董事席次之違法事實」、「停止資遣教師、學生原校畢業」兩點訴
9 求。然爾後相對人仍陸續完成改組董事會、改名，並於過程中資遣
10 全數既有教師，並受媒體公開報導（參申證 5）。此一財團入主私校
11 後不當侵害教師工作權之運作模式，爾後接連發生於多所大專校院
12 及高級中學，已廣泛受申請人會員所批評，且亦受媒體進行專題報
13 導揭露（參申證 6 及申證 7）。
- 14 2. 又申請人曾於 113 年 6 月 25 日發布新聞稿（參申證 8）表達對修法
15 的立場及呼籲，並舉多項實例說明若草率修法將導致財團恣意藉機
16 入主私校掠奪校產之惡果。爾後，相對人於 113 年 6 月 27 日於媒
17 體發布聲明稿（參申證 9），並公告於中信金融管理學院（前興國管
18 理學院）網站（參申證 10）。
- 19 3. 又申請人所指之「透過媒體」，係指相對人藉由中央社網站聲稱將
20 對申請人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論，且
21 因申請人查詢中央社訊息服務平台是由中央社提供給機關、團體、
22 學校、公司等用戶付費發布之平台，且相對人官網上面之聲明稿內
23 容及格式完全和中央社訊息發布平台之內容一致，上面還留有「報

導來源：中央社」之記載，故可推論相對人是主動提供稿件並提供給中央社刊載。

4. 基此，相對人藉由前開媒體對外聲稱將對申請人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償，其行為確實已影響申請人之發展、活動等，亦使申請人會員有寒蟬效應之情，應認相對人之行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 申請人主張之請求裁決事項第二項，「請求確認相對人於 113 年 6 月 28 日委託寄發申證 11 之律師函中第三點言論之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」部分：

1. 申請人於 113 年 6 月 28 日收到相對人委由弘律國際法律事務所寄出之律師函（參申證 11）。相對人聲明稿及律師函指稱申請人散布不實言論，並涉及誹謗中信金融管理學院及中信金控之名譽，要求申請人刪除新聞稿，並於一周內公開道歉，否則將對申請人提起訴訟並要求賠償云云。
2. 次查，相對人更於律師函中第三點中指控申請人「臺灣高等教育產業工會之理、監事及相關人員，均為教育相關人員而組成之團體，如為謀求個人與工會不當利益，利用教育大環境不佳，以不當手段，蠱惑私校教師繳交會費，再以不實言論，顛倒是非混淆視聽，並在各校校園組織活動，已造成多校停辦退場，容非適宜。若因學校內善良不知詳情之教師，因貴工會以不實訊息之散佈，或提供錯誤資訊誤導，不僅教師之權益無法獲得保障，更加快學校退場後，教師失業的困境，也對學生及教育環境造成最差的示範。顯非適切。」（參申證 11 第 2 頁），觀相對人之文字脈絡，係指申請人所

言均係不實訊息、為謀求個人或工會利益而為之，然申請人所為、所言均有事實根據，絕非如相對人單方所稱，故核相對人此一行為，顯有不當妨礙工會活動之意圖，亦會影響申請人之未來發展，其行為應已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 申請人主張之請求裁決事項第三項，「請求確認相對人對於申請人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」部分：

1. 按「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...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。」、「就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，是否構成不當勞動行為一節，應以工會法施行細則第 30 條第 2 項所訂之『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

1 進行綜合判斷」，106 年勞裁字第 24 號裁決決定、107 年勞裁字第
2 20 號裁決決定參照。

3 2. 因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權
4 利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法
5 侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權
6 利受侵害及謀求迅速回復其權利（參張鑫隆，工會保護與不當勞動
7 行為裁決制度，第二章，2012 年，頁 73）。因此，相對人提起訴訟
8 之司法救濟目的與申請人提起裁決申請之行政救濟目的不同，前者
9 如具有威脅性的動機，該訴訟提起本身即應成為後者不當勞動行為
10 裁決救濟之審查對象。

11 3. 申言之，人民向法院提起民事訴訟之權利為憲法所保障，然任何
12 權利並非無限制的保障，不當勞動行為裁決制度亦基於憲法勞動
13 三權之保障而創設，雇主之訴訟權行使亦應受其創設之意旨之制
14 約，例如有日本不當勞動行為救濟命令（裁決決定）認為該當權利
15 濫用等特別之情形時，亦應有該當不當勞動行為判斷之餘地（大阪
16 府勞委令和 2 年（不）第 27 号不当労働行為審査事件參照）。該
17 救濟命令進一步認為應就雇主提起訴訟的意旨、目的、提訴的態
18 樣、時期及對工會活動之影響，具體加以檢討，除考量提起訴訟
19 之權利保障外，應從工會法之觀點，綜合判斷是否該當不當勞動
20 行為。

21 4. 再參日本大阪勞動委員會的救濟命令：「根據憲法第 32 條，任何人
22 在民事案件中都沒有被剝奪向法院起訴的權利，因此相對人提起損
23 害賠償訴訟亦應以權利行使受到尊重，勞動委員會應謹慎公正判斷

1 是否加以限制。然而，這項權利亦非無限制之保障。鑒於憲法第 28
2 條的宗旨，前述訴訟權可能會受到一定的限制，該條保障所謂的勞
3 動三權，並根據工會法創設了不當勞動行為救濟制度，如果有特殊
4 情況，例如權利濫用等，應認為存在不當勞動行為認定的空間。」

5 （參申證 23 及 24），該命令進一步提出判斷的基準，認為應就相對
6 人提起該訴訟的目的和意旨、提起訴訟的方式、時機以及對工會活
7 動的影響進行具體審查，並考量該訴訟提起之權利保障後，從工會
8 法的角度判斷相對人提起訴訟權的保障後，從工會法的觀點，綜合
9 判斷相對人提起該訴訟之行為是否構成不正當勞動行為。最後作成
10 令相對人交付道歉文的救濟命令，駁回相對人應撤回該損害賠償訴
11 訟之請求；另參日本神奈川勞動委員會之案例可知，「相對人公司
12 對訴訟的提起缺乏合理性，其目的是侵害工會和會員的權益，並企
13 圖削弱工會。而且該公司尚未提出任何足以反駁這項說法的證據。
14 被迫應訴的工會會員 X 7 遭受了經濟、精神壓力等不利影響，因此
15 構成了《工會法》第 7 條第 1 項基於工會會員身份對工會會員 X 7
16 的不利待遇。此外，由於本案訴訟行為已可視為侵害工會的團結
17 權，故亦構成依同法第 3 條規定對工會運作之支配介入的行為。」
18 （參申證 25）。

- 19 5. 查我國工會法施行細則第 30 條第 2 項以「威脅提起」或「提起顯
20 不相當」作為構成要件，裁決委員會對於「顯不相當」之解釋，除
21 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
22 主觀動機納入考量，以進行綜合判斷。（107 年勞裁字第 20 號裁決
23 決定書參照）。貴會見解與前述神奈川勞動委員會之訴訟提的合理

性要件相近，而對於雇主之主觀動機並未具體的判斷基準，故應可參考前述大阪勞動委員會所提出之具體判斷基準：①就相對人提起該訴訟的目的和意旨、②提起訴訟的方式、時機以及③對工會活動的影響進行具體審查，並④衡量該訴訟提起之權利保障，⑤從工會法的觀點，綜合判斷相對人提起該訴訟之行為是否構成不正當勞動行為。

6. 是以，參酌我國裁決制度與美國法上採取勞資雙方對等原則在認定不當勞動行為上有所不同，申請人主張得參考上開日本法見解，不只是以客觀上是否有不當勞動行為之外觀，而是從不當勞動行為之具體事實來推定雇主不當勞動行為之意思，始構成不當勞動行為，並就因果關係之部分應採合理性判斷基準。再者，工會法施行細則第 30 條第 2 項之不利益待遇，包含民事損害賠償訴訟以外之民事訴訟，相對人於申證 19 起訴之訴之聲明第一項，要求申請人移除其言論，干涉工會之自主權而屬支配介入行為，此屬消極團結權之侵害；訴之聲明第二項要求申請人刊載判決全文內容之行為，此一請求相較於前述要求撤除申請人網路內容，更嚴重侵害申請人之自主權，即積極侵害團結權，故相對人對申請人提起民事訴訟，並要求申請人移除與工會活動相關之言論之行為（參申證 20），應已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（四）申請人主張之請求裁決事項第四項，「請求確認相對人對於申請人及理事長周平、申請人會員余○○與陳乙○○、申請人會員兼秘書陳甲○○、申請人會員兼主任林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟，請求連帶給付新

1 臺幣 60 萬元損害賠償等行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第
2 5 款之不當勞動行為。」部分：

3 1. 「按企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對
4 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
5 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」、「企業
6 工會針對雇主所為之批評性言論，屬工會活動自由的範疇，其事
7 實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主得利用其於勞資
8 關係中之優越地位以更有效之言論管道加以回應已足澄清。惟基
9 於工會團結權之保障，雇主對於工會活動於一定程度負有容忍義
10 務，自不得要求禁止該言論。申言之，雇主針對工會之批評性言
11 論，對工會或工會幹部個人（特別係後者）威脅或報復提起民事或
12 刑事訴訟，以達其禁止工會言論之目的，自構成妨礙工會活動自
13 由之不當勞動行為（工會法施行細則第 30 條第 2 項參照）」、「雇主
14 因勞工參與或支持爭議行為而提起訴訟，是否構成不當勞動行
15 為，乃法令授予本會評價之權限，規範目的在於避免雇主挾其經
16 濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權
17 時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，期能透過此等
18 保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，與司法程序之目的不
19 同」，貴會 100 年勞裁字第 19 號、102 年勞裁字第 04 號、107 年勞
20 裁更（一）字第 01 號裁決決定參照。

21 2. 次按，「工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，
22 形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權
23 力之作為，才能達成；基於此種現實勞資和諧是一個願景，但不是

1 最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企
2 業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企
3 業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業
4 政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部
5 只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞
6 資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。」臺北高等行政法院 101
7 年度訴字第 746 號判決參照。

8 3. 是以，貴會認為基於工會之存續和公益的目的性，認為雇主在勞
9 資關係中實處於優越地位，應受到較嚴苛程度之言論監督，如工
10 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
11 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
12 維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇，因此雇主提起訴訟，是否
13 構成不當勞動行為之判斷基準與司法程序之目的不同，應以形塑
14 公平的集體勞資關係為目的；又前開司法實務除肯認前開見解外，
15 更進一步將工會與雇主的關係定位在如同在野者對執政者之監督
16 的關係，基此所為之批評性言論或揭發不法之言論「只要針對雇主
17 所為，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，
18 難謂非屬工會活動之範疇」。

19 4. 另參日本學者西谷敏亦指出，工會或會員所為之企業批評的事實如
20 果為真實，其表現即使使用誇大、激烈的形式，不可僅依此理由而
21 否定其正當性（參西谷敏，《勞働組合法（第 3 版）》，頁 265），且
22 西谷教授同時認為雇主對工會之制裁手段除該事實中必須具有虛
23 偽、歪曲之情形外，雇主對於這些事實亦必須沒有反駁的機會，或

1 有理由證明即使反駁亦無意義、或對企業有重大影響之可能性很高
2 的情形始可；再參日本實務判決亦認為應從工會言論的全體內容判
3 斷所主張事實的真實性（參神戶地裁尼崎支部，昭和 49 年 2 月 8
4 日判決、銀行產業勞働組合事件，東京地判，平成 17 年 3 月 28 日，
5 勞判 894 號，頁 54）。

6 5. 查申請人曾於 113 年 7 月 2 日召開記者會並發布新聞稿（參申證
7 12），記者會由申請人工會理事長周平、秘書陳甲○○、主任林
8 ○○、余○○、陳乙○○五人出席，向社會大眾及媒體揭露申請人
9 遭相對人恐嚇提告，並重申堅守高教公共化，拒絕禿鷹財團之立
10 場，相對人隨即於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113
11 年度訴字第 1490 號民事訴訟（參申證 19），除請求移除申請人如附
12 表（參申證 20）之工會言論外，更同時請求申請人、理事長周平、
13 秘書陳甲○○、主任林○○、余○○、陳乙○○等申請人應連帶給
14 付新臺幣 60 萬元損害賠償。

15 6. 次查，申請人系爭批評性言論，目的在阻止相對人引進財團資本介
16 入學校人事，逼退教師屬有據，屬團結權之正當行使，受工會法之
17 保障，相對人負有容忍義務。惟相對人以系爭言論虛偽不實、侵害
18 相對人名譽為由，先於 113 年 6 月 27 日透過媒體聲稱將對申請人
19 代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償、後於 113 年 8 月 19
20 日向臺灣臺南地方法院對申請人提起 113 年度訴字第 1490 號民事
21 訴訟請求除去申請人發表之言論及對申請人、申請人理事長周平、
22 秘書陳甲○○、主任林○○、余○○、陳乙○○等申請人應連帶給
23 付新臺幣 60 萬元損害賠償等等行為乃針對工會之批評性言論，對

工會、工會幹部個人威脅或報復提起民事訴訟，以達其禁止工會言論之目的，自構成妨礙工會活動自由之不當勞動行為。

7. 再查，相對人針對參加工會活動（記者會）之工會會員周平（理事長）、陳甲○○（兼任秘書）、林○○（兼任主任）、余○○、陳乙○○等五人發言，提誹謗之侵權賠償訴訟，因上述被訴之申請人個人為無薪之幹部及薪資不高之會務人員，其等均因參加工會活動而遭受到經濟上及精神上重大壓力，應認相對人之行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

8. 末查，申請人所提之言論皆基於社會公益目的，客觀說明修法可能對公益造成之不當影響，並以歷來受媒體報導、教職員陳情及工會調查之具體案件為據，並無惡意不實內容，相對人縱使認為該內容不實，大可公開予以澄清已足，刻意提起訴訟之目的實乃威嚇工會達到噤聲之目的，支配介入工會之意圖明顯，其行為應已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（五）其餘參見申請人 113 年 9 月 25 日不當勞動行為裁決申請書、114 年 1 月 24 日不當勞動行為裁決呈報書（一）、114 年 2 月 14 日不當勞動行為裁決補充理由書二狀、114 年 3 月 5 日不當勞動行為裁決補充理由書三狀、114 年 3 月 6 日不當勞動行為裁決呈報書（二）、114 年 3 月 25 日不當勞動行為裁決呈報書（三）、114 年 4 月 16 日不當勞動行為裁決補充理由書四狀、114 年 5 月 14 日不當勞動行為裁決補充理由書五狀、114 年 5 月 15 日不當勞動行為裁決呈報狀（四）、114 年 5 月 23 日不當勞動行為裁決補充理由書六狀、114 年 6 月 2 日不當勞動行為裁決補充理由書七狀、114 年 6 月 5 日不當勞動行

1 為裁決補充理由書八狀及各該書狀檢附之證物。

2 (六) 請求裁決事項：

- 3 1. 請求確認相對人於 113 年 6 月 27 日以申證 9 之言論，透過媒體聲
4 稱將對申請人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論
5 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 6 2. 請求確認相對人於 113 年 6 月 28 日委託寄發申證 11 之律師函中第
7 三點言論之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
8 為。
- 9 3. 請求確認相對人對於申請人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院
10 提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條
11 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 12 4. 請求確認相對人對於申請人及理事長周平、申請人會員余○○與陳
13 乙○○、申請人會員兼秘書陳甲○○、申請人會員兼主任林○○，
14 於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490
15 號民事訴訟，請求連帶給付新臺幣 60 萬元損害賠償等行為構成工
16 會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 17 5. 請求令相對人應自本裁決決定書送達次日起 10 日內，以標題「勞
18 動部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞裁字第○○號」，內文以標
19 楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文並提供本裁決全文連結或
20 下載之方式，公告於相對人網站首頁 (<https://www.ctbc.edu.tw>) 30
21 日以上，並將公告事證存查。

22 二、相對人之答辯及主張：

- 23 (一) 關於申請人主張之請求裁決事項第一項，「請求確認相對人於 113

1 年6月27日以申證9之言論，透過媒體聲稱將對申請人代表人等理
2 事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論構成工會法第35條第1項
3 第5款之不當勞動行為。」部分：

4 1. 查相對人僅有在相對人學校官網內張貼聲明稿，而申證9（即申證
5 21）及申證10（即申證22）之內容為相對人之聲明稿內容，相對
6 人僅是針對申請人不實之訊息之回應與說明，且聲明稿中並無任何
7 過激或貶損申請人工會的文字，僅是主張如未有善意的回應，將依
8 憲法之訴訟權行使訴訟，相對人並無介入申請人之運作。

9 2. 次查，申證22（即申證10）此份聲明稿為相對人要求代理人劉邦
10 繡律師撰寫後，劉邦繡律師再提供給相對人公關室後，張貼在學校
11 官網，此聲明稿從未在任何平面媒體或網路媒體上刊載或引用過，
12 相對人亦不清楚申證22最末為何會記載「報導來源：中央社」。

13 3. 退步言之，「中央社訊息平台」為一個付費平台，此訊息縱為相對
14 人提供予中央社，然中央社是否對外刊載、發布係由中央社決定，
15 此訊息只刊載在付費之資料平台上，並未公開於其他網頁上。

16 4. 如前所述，相對人僅有在相對人學校官網內張貼聲明稿（參申證
17 22），縱認相對人有將該聲明稿提供予中央社，然是否刊載、發布
18 均非相對人所能控制，且該平台亦與一般之新聞媒體有所不同，難
19 認相對人有藉由媒體聲稱將對申請人代表人等理事長、理監事提
20 起訴訟並要求賠償之言論，相對人既無前開行為，自無構成工會法
21 第35條第1項第5款之不當勞動行為之可能。

22 （二）關於申請人主張之請求裁決事項第二項，「請求確認相對人於 113
23 年6月28日委託寄發申證11之律師函中第三點言論之行為，構成

工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」部分：

1. 查申請人過往皆在指摘相對人逼迫教職員離工，且有財團介入私校云云，然前述情形均與事實不符，相對人認為該些情形並非適當，且對於相對人之校譽、社會信用均已造成相當之影響，故相對人方以申證 11 之律師函通知申請人停止在媒體上或網路上對相對人進行不實訊息張貼、傳送及指控。

2. 次查，申證 11 之律師函僅是告知申請人其在網站及臉書所張貼之與相對人有關而不實之訊息，妨礙到相對人校譽之文字予以移除，相對人並未要求申請人移除其他事項部分，且律師函的部分相對人並未公開，而是直接寄送給申請人收受，因此並沒有任何意圖妨害、散布於他人或公眾，自無可能阻撓或妨礙申請人的運作。

3. 綜上，相對人之律師函均係針對申請人所言不實而為之，且該律師函僅有申請人收受而未給對外公開，並無可能因此律師函而阻礙申請人的運作，相對人此舉自無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之可能。

（三）關於申請人主張之請求裁決事項第三項，「請求確認相對人對於申請人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」部分：

1. 按「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，是否構成不當勞動行為一節，應以工會法施行細則第 30 條第 2 項所訂之『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

1 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
2 行綜合判斷」，貴會 106 年勞裁字第 24 號裁決決定、110 年勞裁字
3 第 33 號裁決決定及 101 年勞裁字第 04 號裁決決定參照。

4 2. 次按「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
5 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
6 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
7 為而遭到禁止。」臺北高等行政法院 106 年訴字第 20 號判決、臺
8 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
9 字第 457 號判決第 142 行至第 145 行參照。

10 3. 易言之，司法實務之我國法院認為僅有雇主對於勞工提出之民事
11 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
12 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
13 不當勞動行為。此外，司法實務見解並詳列出所援引之美國聯邦
14 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
15 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
16 家勞資關係並不能制止州法院訴訟之進行。提起及進行一個有良
17 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
18 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
19 訟，亦然。」臺北高等行政法院 102 年訴字第 30 號判決參照。

20 4. 查申請人代表人周平、以及申請人之理事、主任、執行秘書之陳甲
21 ○○、林○○、余○○、陳乙○○等五人共同於 113 年 7 月 2 日上
22 午在台灣高等教育產業工會所召開記者會，先後發言污衊相對人苦
23 心辦學，以臆測或臆斷之非事實而詆毀原告有介入其他私校（如亞

1 太、台觀、遠東、康寧)經營，以及指摘詆毀相對人是利用教育大
2 環境不佳，入主體質脆弱之私校，強制趕走師生，透過不正辦學壓
3 榨掠奪應屬於公共利益的校產資源等言論，確已達到侵害相對人學
4 校信譽、校譽之社會名譽，對相對人校譽如未能予以回復名譽，對
5 相對人之學校爾後辦學及招生，即有不良而深遠之影響，相對人乃
6 係針對 113 年 7 月 2 日參與申請人召開記者會之人員，並對相對人
7 為不實之言論指控，認為妨礙相對人校譽而提起民事訴訟，故相對
8 人依據民法第 184 條第 1 項前段及第 195 條第 1 項訴請法院審理判
9 決相對人應移除如附表一編號 1 至 5「應移除之內容」欄所示之文
10 字。以及相對人應將本案判決全文，刊登在台灣高等教育產業工會
11 網站、Facebook 臉書建立的社團(參申證 19 及申證 20)，相對人提
12 起本訴訟，係具有事實及法律爭議之基礎，合先敘明。

- 13 5. 次查，本件申請人已在相對人學校網站發布聲明稿，並委由法律顧
14 問發送律師函予申請人收受後，申請人代表人周平等五人均知悉
15 下，仍執意召開前述記者會，並為不實惡意之言論、文字張貼散佈
16 攻訐相對人學校之校譽，自有故意，已堪認定之，且揆諸申請人申
17 請書所附之申證 20 之附表編號 1 至 5 及新聞稿內容之言論及文字，
18 申請人代表人等所構成其評論基礎之相對人學校法人之事實陳述
19 不僅虛偽不實，亦是事實籠統含糊，含沙射影，無意讓大眾去判斷
20 表達意見之人對某項事務的評論或意見並非持平，自難解免申請人
21 侵害相對人學校法人社會名譽之責任，況申請人迄今既未提出任何
22 善盡查證之證據資料，自無從認定其所為事實陳述為真實，也不可
23 能依不存在之證據資料認定申請人代表人等已盡合理查證義務。

1 6. 再查，申請人既以成立台灣高等教育產業工會揭發私校弊端之真
2 相，捍衛教育權為目的自居，以張貼對相對人指摘之貼文，以及網
3 路直播記者會，即類處於新聞媒體地位，則單從申請人可向相對人
4 查證及平衡報導，或具體向離職之師生、學生或仍在本校任職之教
5 職員查證，卻捨此不為之情狀，即難認申請人已盡合理查證。以上
6 亦足見相對人對申請人所提出民事訴訟請求之臺灣臺南地方法院
7 113 年度訴字第 1490 號，即不應被當作不當勞動行為而遭到禁止，
8 自無違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之情形。

9 (四) 關於申請人主張之請求裁決事項第四項，「請求確認相對人對於申
10 請人及理事長周平、申請人會員余○○與陳乙○○、申請人會員兼
11 秘書陳甲○○、申請人會員兼主任林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺
12 灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟，請求連帶給
13 付新臺幣 60 萬元損害賠償等行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
14 及第 5 款之不當勞動行為。」部分：

15 1. 按「根據美國聯邦最高法院判決見解，雇主倘若對於單一勞工、多
16 數勞工或是工會提起訴訟，不論其動機為何，均不會構成不當勞動
17 行為，惟一的例外是雇主提起之訴訟若在實體上明顯欠缺合理的基
18 礎或依據，則仍可能構成不當勞動行為」臺北行政法院 102 年訴字
19 第 30 號判決參照。

20 2. 另我國法院實務上，均會借鑒美國法有關不當勞動行為之判斷，其
21 中又以美國聯邦最高法院判決 Bill Johnson's Restaurants Inc. v.
22 NLRB 案（1983 年）、美國聯邦最高法院判決 BE&K Construction
23 Company v. NLRB（2002 年）為指標判決，又我國工會法施行細則

第 30 條第 2 項規定有同於前述美國不當勞動行為案例所揭櫫原則之相同規範意旨，且我國不當勞動行為裁決制度，係仿效美國、日本法令設置不當勞動行為裁決委員會之獨立專家委員會，專責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，自得參採美國案例見解，不應以有利何方而採取應改參酌之考量。僅有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，始該當於工會法第 35 條第 1 項各款之不利益待遇之不當勞動行為，合先敘明。

3. 再者，人民之訴訟權係受憲法保障之基本權，人民於權利或法律上利益遭受損害時，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訟，業據司法院釋字第 430 號解釋在案，是以，工會會員或幹部確有危害雇主權益之客觀行為事實，如其是否具有免責之正當事由，未訴請法院裁判尚難釐清者，雇主為維護權益，並弭息雙方間之爭議，而循由司法途徑解決糾紛，雖使工會會員或幹部因此受有應訴之不利益，但權衡訴訟權係受憲法保障之基本權，仍應認雇主依法行使訴訟權具正當性，不構成不當勞動行為。

4. 查申請人等人於附表編號 1 至 5 所示時間在網路網站、臉書 Facebook 社團張貼之文字訊息，以及公開記者會之發言內容、新聞稿內容所載之發表之言論，經媒體報導或以網站臉書散佈後，致不特定之社會大眾均得以共見共聞，且內容指摘相對人且已明示相對人之學校非為辦學而興學之大學高等教育，而只為覬覦私校之校產，更以相對人之法人中信金才是利用教育大環境不佳，入主體質脆弱之私校，強制趕走師生，透過不正辦學壓榨掠奪應屬於公共利

1 益的校產資源之社會名譽，從而侵害相對人之校譽信用，申請人此
2 舉顯已非屬單純具有社會公益之意見評論，而是以不實之事實貶損
3 相對人在社會上評價之校譽，詆毀相對人辦理大學教育信譽，自屬
4 侵害相對人之名譽權。

5 5. 基此，參酌前述實務見解、國外相關法例、理論、實例，應可認相
6 對人所提起之民事訴訟具有合理基礎，自難以認為該民事訴訟請求
7 有「顯不相當」，何況申請人在臺灣臺南地方法院 113 年度訴字第
8 1490 號民事訴訟事件之法關於 113 年 10 月 17 日進行言詞辯論期
9 日，仍持續於 113 年 10 月 17 日下午 2 時召開記者會抨擊指摘相對
10 人（參相證 2），更足認相對人所提出之民事請求訴訟事件，並無任
11 何造成申請人之心理壓力，難認該行為構成不利益對待之不當勞動
12 行為，相對人更無支配或介入申請人之組成或營運，或有支配介入
13 申請人、妨礙成立、運作及自主性，自難認為相對人違反工會法第
14 35 條第 1 項第 5 款而有不當影響、妨礙或限制申請人之成立、組織
15 或活動。

16 6. 再查，本件申請人乃台灣高等教育產業工會，並非企業工會，並無
17 任何相對人中信金融管理學院，或前身興國管理學院之受僱人教職
18 員工加入申請人之台灣高等教育產業工會，自無相對人之受僱人因
19 加入申請人之工會受到相對人之不利益待遇之不當勞動行為；也無
20 申請人之受僱人在相對人學校任職受僱，申請人更無任何可能受相
21 對人之不利益待遇之勞動行為，難認相對人有不當影響、妨礙或限
22 制申請人之成立、組織或活動，故相對人並無違反工會法第 35 條
23 第 1 項第 5 款。

1 7. 末查，相對人損害賠償的金額為請求新臺幣 60 萬元，乃是 6 位被
2 告連帶賠償之金額，該金額與本案民事訴訟的程序花費相比，並非
3 顯不相當，且相對人請求的是受妨害名譽的相當損害賠償金額，此
4 金額法院可以酌減但不能增加，相對人已有考量到賠償金額的合
5 理性，故難以認為此就是對申請人為不利益之待遇，併此敘明之。

6 （五）其餘參見相對人 113 年 11 月 29 日不當勞動行為裁決答辯書、114
7 年 2 月 25 日不當勞動行為裁決答辯書（二）、114 年 3 月 26 日不當
8 勞動行為裁決答辯書（三）、114 年 5 月 5 日不當勞動行為裁決補充
9 答辯書、114 年 5 月 19 日不當勞動行為裁決答辯書（四）、114 年 6
10 月 2 日不當勞動行為裁決補充答辯書（二）及各該書狀檢附之證物。

11 （六）答辯聲明：

12 申請人裁決之申請駁回。

13 三、雙方不爭執事項：

14 （一）相對人於 113 年 6 月 27 日發布申證 10（即申證 22）之聲明稿於相
15 對人學校官網；同日於申證 21（即申證 9）之中央社訊息平台之網
16 頁（<https://www.cna.com.tw/postwrite/chi/375024>），該網頁記載「訊
17 息來源：中信金融管理學院」。

18 （二）申證 21（即申證 9）之聲明稿內容與申證 10（即申證 22）之聲明稿
19 內容相同。

20 （三）相對人於 113 年 6 月 28 日委託寄發申證 11 之律師函予申請人後，
21 申請人於同日由其秘書處人員簽收之。

22 （四）申請人於 113 年 7 月 2 日召開記者會，並發布新聞稿（申證 12）。

23 （五）相對人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第

1 1490 號民事訴訟（相證 3），被告為申請人、申請人理事長周平、會
2 員余○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林
3 ○○○。

4 （六）相對人於 113 年 8 月 13 日向臺灣臺北地方法院對申請人理事長周
5 平、會員余○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主
6 任林○○提起刑事自訴（字號：113 年度自字第 54 號判決，申證 26
7 及相證 7），該判決主文為本件自訴不受理。

8 （七）相對人之代表人施光訓於 104 年 2 月起任興國管理學院的校長，現
9 任相對人之校長。

10 四、本件爭點為：

11 （一）相對人於 113 年 6 月 27 日以申證 9 之言論，透過媒體聲稱將對申請
12 人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論，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 （二）相對人於 113 年 6 月 28 日委託寄發申證 11 之律師函中第三點言論
15 之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

16 （三）相對人對申請人、申請人理事長周平、會員余○○、會員陳乙○○、
17 會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺
18 灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，是否
19 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

20 五、判斷理由：

21 （一）不當勞動行為禁止制度及其裁決機制之立法目的，旨在避免雇主以
22 其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權
23 及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，且

1 透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞
2 動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之救濟命令，俾迅速
3 排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作。是於判斷雇主
4 或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依
5 勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時
6 對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因
7 素，特別是雇主就同種事例之處理方式前後是否不同，綜合判斷其
8 是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之
9 情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要件，則
10 不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為
11 必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造
12 成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有
13 所認識，即為已足（最高行政法院 108 年度判字第 430 號行政判決、
14 最高行政法院 111 年度上字第 186 號行政判決參照）。又工會法第
15 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
16 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
17 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，
18 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
19 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
20 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
21 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
22 要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨、106 年
23 度判字第 222 號判決意旨參照）合先敘明。

1 (二) 相對人於 113 年 6 月 27 日以申證 9 之言論，透過媒體聲稱將對申請
2 人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論，不構成工
3 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

4 1. 申請人主張，其於 113 年 6 月 25 日發布新聞稿（參申證 8）表達對
5 財團恣意藉機入主私校掠奪校產之惡果，相對人隨後於 113 年 6 月
6 27 日於媒體發布聲明稿（參申證 9），並將該聲明稿公告於中信金
7 融管理學院網站（參申證 10），且相對人藉由中央社網站聲稱將對
8 申請人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論，其行
9 為確實已影響申請人之發展、活動等，亦使工會會員有寒蟬效應之
10 情，應認相對人之行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
11 勞動行為云云。

12 2. 相對人則辯稱其僅有在相對人學校官網內張貼聲明稿，又相對人之
13 聲明稿內容僅是針對申請人不實之訊息之回應與說明，相對人並無
14 介入申請人之運作（參申證 9 即申證 21、申證 10 即申證 22），另
15 聲明稿從未在任何平面媒體或網路媒體上刊載或引用過，縱認相對
16 人有將該聲明稿提供予中央社，仍難認相對人有藉由媒體聲稱將對
17 申請人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論，自無
18 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為之可能等語。

19 3. 按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會、理監事會
20 所議決之活動為限，即使是工會會員為維護、提升勞工之勞動條件
21 為目的，依循工會之運動方針所為之行為，應認屬工會活動而受法
22 律之保護（最高行政法院 110 年度上字第 242 號行政判決參照）。
23 次按，工會或工會會員對於雇主之批評言論或宣傳活動，是勞工行

1 使團結權，進行工會活動之重要內容之一，屬工會活動之範疇，其
2 批評如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主自得加以澄清或
3 回應，不可據此否定工會言論之正當性，進而給予工會幹部不利之
4 待遇（最高行政法院 111 年度上字第 338 號行政判決參照）；又若相
5 對人之行為並未影響申請人工會活動之進行，尚在澄清、回應之範
6 疇，基於公平、對等原則，尚可理解而不構成不當勞動行為（本會
7 106 年勞裁字第 58 號裁決決定參照）。

8 4. 查申請人之工會章程第四條即表明團結高等教育機構所有受僱勞
9 動者，維護勞動條件及尊嚴，而本件申請人於 113 年 6 月 25 日發
10 布新聞稿之內容，係對於私校退場條例第 24 條之修正乙事表達申
11 請人之看法、建議，並表示能夠多加保護弱勢之教職員、學生等權
12 益（參申證 8），乃係依循其工會之運動方針而為之行為，而屬工會
13 活動甚明。相對人雖抗辯其僅有張貼聲明稿於相對人官網（參申證
14 10 即申證 22），從未於平面媒體或網路媒體刊載或引用過（參本會
15 114 年 3 月 7 日第 2 次調查紀錄第 2 頁第 14 行至第 17 行），惟經本
16 會於 114 年 3 月 7 日第 2 次調查會議中，當庭勘驗中央社網站，雙
17 方均確認該網頁確有記載「訊息來源：中信金融管理學院」之文字，
18 並為雙方所不爭執（參本會 114 年 3 月 7 日第 2 次調查紀錄第 3 頁
19 第 5 行至第 16 行），可見相對人確實有藉由媒體傳達申證 9 即申證
20 21 之聲明稿，合先敘明。

21 5. 惟觀該聲明稿（參申證 9 即申證 21）之內容，相對人係於第一段先
22 表示：「對中信金融管理學院之不實相關訊息發布，乃未經查證且
23 不實之訊息並已誹謗本校及中信金控之名譽，請立即刪除並停止該

不實訊息之散佈。」就此部分相對人僅是要求申請人刪除相對人認為有關相對人不實資訊之部分，相對人復於第二段及第三段就相對人認為不實之部分為澄清並說明。由前可知，相對人雖藉由媒體及官網發布聲明稿，目的仍係藉由多方的言論管道，對於申請人之言論中針對相對人之部分回應並加以澄清，並未否定申請人對於私校退場條例第 24 條之修正乙事之言論，此亦與中國信託金融控股股份有限公司於 113 年 7 月 7 日之相關報導所澄清之內容大致吻合(參申證 16 至申證 18)，可見相對人乃係基於平衡，於媒體表達與申請人不同之說明，尚未逾越表達自身意見、立場之範疇。

6. 次查，相對人雖於該聲明稿第四段表示：「本校中信金融管理學院之法律顧問，嚴正要求高教工會應刪除該聲明外，工會代表人及主事之相關人員應於一週內公開道歉，否則將對臺灣高等教育產業工會代表人等理事長、理監事提起訴訟，並要求賠償。」等言論，該聲明稿第四段之內容或有不當，但申請人後續亦於 113 年 7 月 2 日召開記者會、受訪，相關訴求亦獲媒體報導(參申證 13 至申證 15)，核申證 9 之聲明稿對於申請人工會活動之評價，雖未必妥適，然難認該言論致申請人後續之工會活動或申請人之運作有不當影響、妨礙或限制，故相對人於 113 年 6 月 27 日以申證 9 之言論，透過媒體聲稱將對申請人代表人等理事長、理監事提起訴訟並要求賠償之言論，尚不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 相對人於 113 年 6 月 28 日委託寄發申證 11 之律師函中第三點言論之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張其於 113 年 6 月 28 日收到相對人委由弘律國際法律事務

- 1 所寄出律師函（參申證 11），該律師函中第三點言論：「三、臺灣高
2 等教育產業工會之理、監事及相關人員，均為教育相關人員而組成
3 之團體，如為謀求個人與工會不當利益，利用教育大環境不佳，以
4 不當手段，蠱惑私校教師繳交會費，再以不實言論，顛倒是非混亂
5 視聽，並在各校校園組織活動，已造成多校停辦退場，容非適宜。
6 若因學校內善良不知詳情之教師，因貴工會以不實訊息之散佈，或
7 提供錯誤資訊誤導，不僅教師之權益無法獲得保障，更加快學校退
8 場後，教師失業的困境，也對學生及教育環境造成最差的示範。顯
9 非適切。」申請人主張此言論顯有不當妨礙工會活動之意圖，亦會
10 影響申請人之未來發展，其行為應已構成工會法第 35 條第 1 項第 5
11 款之不當勞動行為云云（參申請人申請書第 3 頁第 22 行至第 4 頁
12 第 11 行、本會 114 年 2 月 14 日第 1 次調查紀錄第 3 頁第 1 行至第
13 4 行）。
- 14 2. 相對人則抗辯，申請人過往皆在指摘相對人逼迫教職人員離職，且
15 有財團介入私校云云，已對於相對人之校譽、社會信用均已造成相
16 當之影響，故相對人方以申證 11 之律師函告知申請人其在網站及
17 臉書所張貼之與相對人有關而不實之訊息，妨礙到相對人校譽之文
18 字予以移除，相對人並未要求申請人移除其他事項部分，且律師函
19 的部分相對人並未公開，而是直接寄送給申請人收受，因此並沒有
20 任何意圖妨害、散布於他人或公眾，自無可能阻撓或妨礙申請人的
21 運作等語。
- 22 3. 經查，相對人於 113 年 6 月 28 日所委託寄發律師函（參申證 11），
23 雖委託劉邦繡律師發出，惟該律師函末中記載「爰依據委託人意旨

敬告如上」，且經比對學校官網內所張貼之申證 10 聲明稿，其內容與意旨與該律師函大致相同，可知該函乃係相對人對於申請人之主張，而非受委託人劉邦繡律師之個人意思而屬相對人之言論，足堪認定。經核該律師函之內容，係對於申請人於 113 年 6 月 25 日發布新聞稿之回應（參申證 8），其意在澄清並無「全數興國教師竟然都受逼退等情事」，參照該律師函之內容一共有五點說明，而其中第一點、第二點、第四點之內容已有詳盡說明以澄清並說明興國教師離職等情事，且該三點說明中亦已有對於申請人工會言論認為之不當有所回應，包含：「貴工會在未經向當時優離退之教師及公證人查證，竟以顯非事實而浮誇資訊指控本校，已嚴重妨害及汙穢本校之名譽」、「…並敬告臺灣高等教育產業工會理事長及理、監事等，如意卻一再以託辭混淆大眾視聽…」，可知相對人於律師函中上開言論，應已足以澄清、回應申請人於 113 年 6 月 25 日新聞稿中所為論點，然相對人竟又於該律師函中第三點表示申請人「工會之理、監事及相關人員，均為教育相關人員而組成之團體，如為謀求個人與工會不當利益，利用教育大環境不佳，以不當手段，蠱惑私校教師繳交會費，再以不實言論，顛倒是非混亂視聽，並在各校校園組織活動，已造成多校停辦退場，容非適宜。若因學校內善良不知詳情之教師，因貴工會以不實訊息之散佈，或提供錯誤資訊誤導，不僅教師之權益無法獲得保障，更加快學校退場後，教師失業的困境，也對學生及教育環境造成最差的示範。」相對人上開言論指稱申請人「蠱惑私校教師繳交會費，再以不實言論，顛倒是非混亂視聽」，以及申請人「並在各校校園組織活動，已造成多校停辦

退場，容非適宜」，實已逸脫對於申請人於 113 年 6 月 25 日新聞稿中所為論點的回應，而有不相當之個人攻擊、誹謗與中傷，實難認屬妥適言論。

4. 然查，相對人於 113 年 6 月 26 日發出該律師函之受文者僅為臺灣高等教育產業工會即申請人，申請人自承於 113 年 6 月 28 日送抵申請人辦公室由秘書處人員簽收，申請人主張無法得知相對人是否僅將此律師函發給申請人，相對人則否認有散播該律師函予申請人以外之人，則於卷內事證尚無足以證明該律師函有相對人傳佈予申請人會員或申請人組織範圍內潛在會員之情事下，實無從認定經由律師函之言論有生影響申請人會員對於工會之信心，而可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果，是相對人於 113 年 6 月 28 日委託寄發申證 11 之律師函中第三點言論之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（四）相對人對申請人、申請人理事長周平、會員余○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張，申請人 113 年 6 月 25 日發布新聞稿（參申證 8）表達對財團恣意藉機入主私校掠奪校產之惡果，再於 113 年 7 月 2 日召開之記者會，由申請人工會理事長周平、秘書陳甲○○、主任林○○、余○○及陳乙○○五人出席，發表「少數財團入主後未停辦之學校，如興國管理學院受#中信金集團入主更名為中信金融管理學院後，結果也是『#全數』興國教師竟然都受逼退，學生規模則

大幅縮減僅剩數百人，有違政府廉價出租國有土地促進興學之目的。所謂財團入主私校，實際上無助興國師生權益，反而是#使興國校產淪為中信集團囊中物」等工會言論並發布新聞稿（參申證20），目的在阻止財團資本介入學校人事、逼退教師，屬團結權之正當行使，受工會法之保障，然相對人隨即於113年8月19日向臺灣臺南地方法院提起113年度訴字第1490號民事訴訟（參申證19），除請求移除申請人如附表（參申證20）之工會言論外，更同時對申請人及出席記者會之五人請求連帶給付新臺幣60萬元損害賠償之行為，乃針對工會、工會幹部個人之批評性言論所為之報復性民事訴訟，以達其禁止工會言論之目的，並使被告之申請人會員因參加工會活動而遭受到經濟上及精神上重大壓力，應認相對人之行為，已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為等語。

2. 相對人則辯稱，申請人等人所基於不實之事實發表之言論，已非屬單純具有社會公益之意見評論且侵害相對人之校譽信用，故相對人所提起之民事訴訟具有合理基礎，自難以認為該民事訴訟請求有「顯不相當」，且相對人損害賠償的金額為請求新臺幣60萬元，乃是6位被告連帶賠償之金額，該金額與本案民事訴訟的程序花費相比，並非顯不相當，且相對人請求的是受妨害名譽的相當損害賠償金額，此金額法院可以酌減但不能增加，相對人已有考量到賠償金額的合理性，故難以認為此就是對申請人所為不利益之待遇，另本件申請人並無任何相對人中信金融管理學院，或前身興國管理學院之受僱人教職員工加入申請人，當無相對人之受僱人因加入申請人

1 受到相對人之不利益待遇之可能云云。

2 3. 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
3 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，
4 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
5 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
6 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
7 號解釋理由書（第 1 段）重申此旨，載明：「憲法第 16 條保障人
8 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
9 利…，不得因身分之不同而予以剝奪…。」因此憲法第 16 條保障
10 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
11 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
12 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
13 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
14 關係，即限制其依法律所定程序提起訴願或訴訟。

15 4. 次按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管
16 理權之人，不得有下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之
17 成立、組織或活動。」本款對於雇主支配介入行為之規範，係針對
18 雇主以「其他不當方式」影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及
19 自主性之不當勞動行為態樣，而為概括性規範，目的在於禁止妨
20 礙工會之運作、使工會無法產生對抗實力，或直接納入雇主之掌
21 控操縱範圍內等行為（最高行政法院 109 年度判字第 583 號行政判
22 決參照），就雇主對於工會進行工會活動而提起訴訟，於判斷是否
23 構成上開規定之支配介入行為上，因工會或工會會員對於雇主為

1 不利之批評言論或宣傳活動，屬勞工行使團結權及工會活動範
2 疇，倘其言行係以事實為基礎作合理評論，明顯未違背法秩序，雇
3 主卻羅織事端，濫用經濟上優勢地位，藉由懲戒或訴訟等手段予
4 以壓制，於法即欠缺合理性及正當性，自構成工會法第 35 條第 1
5 項第 1 款及第 5 款規定之不當勞動行為（最高行政法院 109 年度判
6 字第 582 號行政判決、最高行政法院 109 年度判字第 583 號行政判
7 決意旨、最高行政法院 110 年度上字第 402 號行政判決、最高行政
8 法院 110 年度上字第 364 號行政判決參照），換言之，雇主對於工
9 會暨其會員行使合法工會活動而提起民事損害賠償之訴訟手段，
10 自亦可能構成「支配介入行為」之不當勞動行為，合先敘明。

11 5. 對此，最高行政法院雖進一步認為：「工會及其會員若有危害雇主
12 權益之客觀行為事實，其是否具有免責之正當事由，未訴請法院
13 裁判尚難釐清者，雇主為維護權益，並弭息雙方間之爭議，而循
14 由司法途徑解決糾紛，雖使工會及其會員因此受有應訴之不利
15 益，但權衡訴訟權係受憲法保障之基本權，應認其行使訴訟權之
16 行為具正當性，尚不能論以不當勞動行為。」（最高行政法院 110
17 年度上字第 402 號行政判決參照、最高行政法院 110 年度上字第
18 364 號行政判決參照）然為維護人民之訴訟基本權，固不得僅以雇
19 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
20 非可一概略去不論，此係因不當勞動行為之本質即是雇主反工會
21 組織及相關活動之行為，實不可能將雇主之主觀認識排除於考量
22 之外。則於雇主行使訴訟權已欠缺合理基礎下，基於妨礙工會活
23 動等不當勞動行為之認識而提起訴訟，其提起訴訟之行為，仍應

1 認構成上開規定所稱支配介入之不當勞動行為，非謂雇主有循由
2 司法途徑解決糾紛之必要，即認定均不能論以不當勞動行為，否
3 則即非在調和集體勞動權與人民之訴訟基本權兩項權利行使上之
4 衝突，而是令集體勞動權為絕對性地退讓。換言之，在肯定人民提
5 起訴訟之憲法上權利之同時，亦不排除雇主之行為可能同時含有
6 不當勞動行為之動機，即所謂雙重動機競合之情形。承上，集體勞
7 動權與人民之訴訟基本權確有可能發生衝突，則集體勞動權與人
8 民之訴訟基本權兩項權利之行使於有衝突時，應予調和，而非得
9 僅以肯定人民訴訟權為由，而否定不當勞動行為成立之可能性，
10 反之亦然。

- 11 6. 再者，對於人民訴訟權行使之限制，參酌民事訴訟法第 249 條第 3
12 項、第 4 項規定：「原告之訴，依其所訴之事實，在法律上顯無理
13 由者，法院得不經言詞辯論，逕以判決駁回之。」、「前項情形，法
14 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
15 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
16 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
17 民之訴訟權，並非不可限制或加以評價（參臺北高等行政法院 102
18 年訴字第 30 號判決、最高行政法院 103 年判字第 457 號判決），而
19 相較於法院得就法律上顯無理由之訴訟，不經言詞辯論逕以判決駁
20 回，使人民無法請求依法律程序進行審判，雇主提出訴訟之行為縱
21 經本會認定構成不當勞動行為，僅生經由勞動部依工會法第 45 條
22 為裁罰，以形塑應有之公平集體勞資關係，使集體勞動關係得回復
23 正常運作之結果，並未發生禁止雇主行使訴訟權之效果。換言之，

1 本會雖依法有權利做出不當勞動行為之認定，並且核發適當的救濟
2 命令，但於本會未以救濟命令要求雇主撤回訴訟之下，雇主仍得自
3 行決定是否繼續訴訟，不因裁決結果即不得繼續進行訴訟程序，可
4 知裁決結果並未剝奪人民訴訟之權利，故對於雇主不合理之訴訟權
5 行為論以不當勞動行為，縱使因此對訴訟權產生限制，難謂有違比
6 例原則。

7 7. 依上開認定標準，本件相對人對申請人等人提出 113 年度訴字第
8 1490 號民事訴訟（以下稱「系爭民事訴訟」），首應判斷是否欠缺
9 事實或法律爭議之上之基礎，而非屬訴訟權之合理行使。對此，本
10 會調查如下：

11 (1) 經查，申請人、申請人理事長周平、會員余○○、會員陳乙
12 ○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○於本案中關於
13 中信金融集團入主相對之人前身興國管理學院，全數興國教師
14 受到逼退、學生人數縮減僅剩數百人等言論係發表 113 年 7 月 2
15 日召開記者會及所發布之新聞稿（參申證 12），故應以上開言論
16 所為之時點認定有無可主張為大致為真實，或是有確信為真實
17 之相當理由而所依據之事實。就此而言，因相對人係自 104 年 6
18 月 16 日由興國管理學院改制為相對人（參相證 5），而台灣彩券
19 公司為中國信託金融控股公司的子公司，成立於 95 年 7 月 18
20 日，此係屬公開資訊，且經系爭民事訴訟案中證人蔡○○之證
21 述，其亦知在 104 年 2 月間為當時興國管理學院轉型而有台灣
22 彩券公司捐資乙事（參申證 36，系爭民事訴訟案於 114 年 4 月
23 24 日之言詞辯論程序，筆錄記載蔡○○證述：「當時興國管理學

1 院經營有問題，因此尋求外部願接手的團體或單位，104 年 2
2 月即由目前學校進行轉型。」、「(問：是否知悉台彩公司於 104
3 年 2 月 13 日出具捐資承諾書，表示當年會捐 8 千萬元，於 105
4 年至 108 年間會續捐至 3 億元?) 答：「實際狀況我不清楚，我
5 沒有經手這部分。」(問：是否知悉有公告此訊息) 答：「我知
6 道有公告。」)再參酌相對人法定代理人施光訓於 104 年 2 月 11
7 日於興國官網首頁所發表「興國管理學院現況說明」，內容亦
8 提及：「個人於 104 年 1 月份獲興國管理院校長遴選委員會
9 與董事會遴選為第七任校長…另外，亦積極接洽台灣彩券公
10 司，希望台灣彩券公司基於公益政策，能夠協助本校轉型成為
11 培養國際金融人才的訓練基地，這個提案將待本校 2 月底提報
12 改名『中信金融管理學院』計劃…。」(參申證 28)，則由申請
13 人於 113 年 6、7 月間所為上開言論此時點以觀，確實已可於此
14 時認定中信集團有資助相對人辦學之情事，則申請人在系爭言
15 論中指稱 104 年上半年間中信金融集團入主相對人之前身興國
16 管理學院，難認無據。

17 (2) 至於申請人指稱「全數興國教師受到逼退、學生人數縮減僅剩
18 數百人等言論」，此乃因申請人在 104 年 2 月間，依當時任職
19 興國管理學院財經法律學系助理教授陸○○(現任亞洲大學財
20 經法律學系副教授)於 104 年 2 月 11 日寄送予申請人之信件內
21 容(參申證 27)，獲知當時興國管理學院教師對於當時情形之看
22 法為「現實上校方所採取的安置措施就是全數自願離職」、「均
23 可見校方為了處理掉所有專任教師已到了無法不用其極的地

步」，相對人法定代理人施光訓於 104 年 2 月 11 日於興國官網
首頁對外發表「興國管理學院現況說明」(參申證 28)亦有載明：
「現有 29 位教師中，…公布 9 個行政主管（組長以上）職缺，
供現存 28 位教師於 2 月 12 日前自願申請轉置，若具碩士以上
學位、具備基本以上外語能力、可依照既有基層職員差勤管制
辦法工作，將依既有行政人員敘薪辦法，保障未來待遇與過去
教職相差不多。不願轉置行政主管的教師，已經透過近期密集
召開多次的教職員權益小組會議，由教師提出各友校現行的優
待離職辦法，並依校內擬辦理優離教師實際現況調整後，於 104
年 2 月 12 日由校務會議通過後報請董事會核定，於春假收假日
後開始實施。」另參酌申請人主張經查詢教育部大學校院課程
資源網（<https://course-tvc.yuntech.edu.tw/default.aspx>），比對相
對人在 103 學年度與 106 學年度之課程及師資（參申證 31 及
32），103 年於相對人學校任教之教師均未出現於 106 年課程師
資名單，而可認其言論內容論及全數興國教師離退乙節，非無
所據，縱認雙方事後對於當時興國教師離職之原因所有爭議，
然申請人已曾於 104 年 2 月 10 日發布新聞稿「中信金『買下』
興國，第一步就趕走師生！？」（參申證 4）評論此事，且經自
由時報於 104 年 3 月 8 日（參申證 5）、報導者於 109 年 10 月
28 日（參申證 6）以及壹蘋新聞網 112 年 7 月 6 日（參申證 7）
為相關報導，其中報導亦有「全校廿八名老師全部被迫資遣」（參
申證 5）之論述，相對人歷來對於上開言論均未有如本案般表示
反對或提出民、刑事訴訟，則申請人基於上開相關事證與報導，

於評論「私校退場條例第 24 條修正案中」對於興國教師離職乙事以「逼退」之用語，既非無所憑據，亦非屬對於個人攻擊、誹謗或中傷，或是暴露其私事等內容，而係對於私校退場政策所為之評論，不能因其言論內容較為誇大或激烈而否定該工會言論之正當性，更何況上開言論所批評之對象係中信金融集團，而非相對人，綜上可認申請人該工會言論並未有何逸脫表現方法之界限而欠缺正當性之處，故相對人所指責申請人於 113 年 6 月 25 日發布新聞稿、113 年 7 月 2 日召開記者會並發布新聞稿以及 113 年 7 月 4 日之貼文中言論（參申證 8、12 及 20），屬正當之工會言論，足堪認定。

(3) 綜上，申請人於 113 年 6 月 25 日發布新聞稿、113 年 7 月 2 日召開記者會並發布新聞稿以及 113 年 7 月 4 日貼文中之言論（參申證 8、12 及 20），均係對於私校退場政策所為之評論，非屬對於個人攻擊、誹謗或中傷，或是暴露其私事等內容，且非無所據，前本會已認定其言論並無逸脫表現方法之界限而欠缺正當性之處，屬正當之工會言論，則相對人仍對為該言論之申請人等人提出民事訴訟，顯然欠缺合理之基礎。

8. 承上，對於雇主欠缺合理基礎之訴訟權行使，即不能排除雇主之行為可能同時含有不當勞動行為之動機，即所謂雙重動機競合之情形，業如上述。經查，本案中申請人相關工會言論所批評之對象係中信金融集團，而非相對人，惟相對人仍對申請人等人提出該民事訴訟，此考量申請人組織範圍為高等教育機構所有受僱勞動者，本諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，解釋上包含於高等

教育機構範圍中未來可能為申請人會員之雇主或是曾為勞動契約之雇主，相對人為高等教育機構之一，自亦歸屬此範圍中的雇主，而屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之雇主，其對申請人暨其會員提起不合理之民事損害賠償訴訟，難認相對人無濫用經濟上優勢地位而藉由提起訴訟手段予以壓制申請人暨其會員之針對性與認識。另再考量申請人於 113 年 6 月 28 日收到相對人委由弘律國際法律事務所寄出律師函（參申證 11）中言論：「臺灣高等教育產業工會之理、監事及相關人員，均為教育相關人員而組成之團體，如為謀求個人與工會不當利益，利用教育大環境不佳，以不當手段，蠱惑私校教師繳交會費，再以不實言論，顛倒是非混亂視聽，並在各校校園組織活動，已造成多校停辦退場，容非適宜。」此一委託寄發律師函中第三點言論之行為雖不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，然由此言論已可見相對人對於申請人具有嫌惡之意，此外，相對人向臺灣臺南地方法院提出之系爭民事訴訟之同日（113 年 8 月 13 日），對於同樣受到系爭民事訴訟列為被告之申請人、申請人理事長周平、會員余○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○，亦向臺灣臺北地方法院提出刑事妨礙名譽之自訴（參相證 7），顯已超出澄清或回應系爭工會的言論所必要者，實可認定相對人具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之主觀認識。

9. 綜上，申請人、申請人理事長周平、會員余○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○之工會言論既屬正當，原則上雇主即不應藉由訴訟手段予以壓制，其所為工會言論既以事實

為基礎作為合理評論，相對人在欠缺合理依據之情況下，對工會、工會會員、職員提起訴訟予以壓制，對工會而言，即可能不當影響、妨礙工會活動而構成支配與介入工會組織與行動之行為，則申請人為應對相對人欠缺合理基礎之損害賠償訴訟而造成申請人在財力、人力與時間的消耗，難認無影響、妨礙或限制工會之正常運作，從而產生支配介入工會之結果，此外亦將使其他申請人組織範圍內即高等教育組織機構中會員造成心理壓力而產生寒蟬效應，影響申請人之工會決策、運作及活動，而減少參與工會活動的意思，從而對於申請人之工會組織與活動產生重大影響，故可認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（五）相對人對申請人、申請人理事長周平、會員余○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 承上，相對人對於申請人於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟之行為，已認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，申請人就相對人該行為尚提出「請求確認相對人對於申請人及理事長周平、申請人會員余○○與陳乙○○、申請人會員兼秘書陳甲○○、申請人會員兼主任林○○，於 113 年 8 月 19 日向臺灣臺南地方法院提起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟，請求連帶給付新臺幣 60 萬元損害賠償等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」之請求裁決事項。查本項裁決請求雖由申請人提出，然申請人會員兼理事長周

1 平、會員余○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼
2 主任林○○雖均為申請人之會員，申請人亦係以「工會代理上述會
3 員」之立場而以保護工會會員之權利為旨而代其提出（申請人：「本
4 項內容本來就包含對個人之不利益，上列之人也同意申請人以工會
5 名義代為提出裁決申請，所以第 4 項的提起是由工會代理上述會員
6 請求不利益對待之救濟。」參本會 114 年 6 月 6 日詢問會議紀錄第
7 12 頁第 17 行至第 19 行），於工會針對勞工個人之不利益待遇提起
8 裁決，並無當事人不適格之問題，則申請人工會亦有適用工會法第
9 35 條第 1 項第 1 款。

- 10 2. 惟查，申請人會員兼理事長周平、會員余○○、會員陳乙○○、會
11 員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○等五人並非相對人所屬員
12 工，雖參以工會法第 35 條第 1 項之立法規範，所稱「雇主」並非
13 僅限於外觀上為勞動契約之雇主，對於直接雇主以外之事業主，倘
14 實際上居於類似勞動契約之雇主地位，且對於勞動條件或勞資關係
15 具有與該直接雇主等同支配和決定地位，而具有實質管理權者，本
16 諸保障勞工或工會從事工會活動之意旨，亦屬不當勞動行為之雇主
17 （最高行政法院 110 年度上字第 162 號行政判決參照），此五人亦
18 雖均屬申請人工會組織範圍中之勞工（參申證 2：申請人工會章程
19 第 3 條、第 6 條及第 8 條），然在相對人對於此五人在勞動條件或
20 勞資關係查無具有具體影響力地位者下，縱工會法第 35 條第 1 項
21 第 1 款所謂「其他不利之待遇」係對勞工個人之直接保護，避免雇
22 主因勞工加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工解僱等不利益
23 之對待而產生寒蟬效應，影響工會成立或存續，而應以對勞工本身

1 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
2 稱之其他不利之待遇，而不限於對於勞工之權利、就業條件或勞動
3 條件為差別待遇始屬不利待遇，相對人提出系爭訴訟若造成此五人
4 在心理上和經濟上的壓迫，結果上將對於工會之組織與活動產生重
5 大影響，此應仍屬對於工會之組織或活動有無不當影響、妨礙或限
6 制此範圍，此部分業已認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
7 當勞動行為，而不再另外構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當
8 勞動行為。

9 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
10 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
11 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
12 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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 權，以及透過此等保障來形塑應有的公平集體勞資關係，具體言之，
18 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
19 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
20 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、
21 相當為其裁量原則。

22 本會審酌相對人對於申請人之正當工會活動，於相近時間內先後於
23 113 年 8 月 13 日向臺灣臺北地方法院對申請人理事長周平、會員余

○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○提起
113 年度自字第 54 號刑事自訴（參申證 26 及相證 8），復於 113 年 8
月 19 日向臺灣臺南地方法院對申請人、申請人理事長周平、會員余
○○、會員陳乙○○、會員兼秘書陳甲○○與會員兼主任林○○，提
起 113 年度訴字第 1490 號民事訴訟（參相證 3），後者並經本會認定
構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，顯示相對人係針
對積極參與、支持工會活動之申請人會員密集提起民、刑事訴訟，其
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
認知應有不足，則申請人請求「請求令相對人應自本裁決決定書送達
次日起 10 日內，以標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書 113 年勞
裁字第○○號」，內文以標楷體 20 號以上字型記載本裁決決定主文
並提供本裁決全文連結或下載之方式，公告於相對人網站首頁
（<https://www.ctbc.edu.tw>）30 日以上，並將公告事證存查。」應屬適
當且足以樹立本事件之公平勞資關係，故本會爰依照勞資爭議處理法
第 51 條第 2 項之規定，命「相對人應自本裁決決定書送達次日起 10
日內，將本裁決決定書之主文，以標楷體 20 號以上字型公告於相對
人網站首頁（<https://www.ctbc.edu.tw>）30 日以上，並將公告事證交勞
動部存查」。

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

八、據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議
處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

1 勞動部不當勞動行為裁決委員會

2 主任裁決委員 黃程貫

3 裁決委員 張詠善

4 傅柏翔

5 蔡志揚

6 侯岳宏

7 陳伶因

8 徐婉寧

9 林俊宏

10 邱羽凡

11 李柏毅

12 中 華 民 國 1 1 4 年 6 月 6 日

13 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
14 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高等行
15 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。