

因不當勞動行為爭議事件申請裁決

發文機關：行政院勞工委員會

發文字號：行政院勞工委員會 101.12.07. 一〇一年勞裁字第40號裁決決定書

發文日期：民國101年12月7日

不當勞動行為裁決決定書

申請人 ○○股份有限公司企業工會

代表人 朱○○

代理人 曾○○

劉○龍律師

相對人 ○○股份有限公司

代表人 呂○○

代理人 張○希律師

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 101年11月23日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、查本件申請人主張，顏○○等代表雇主行使管理權之人，於相對人針對案外人莊○○ 100年 8月26日傷害杜○○事件調查及議處過程中，於相對人內部「○○異言堂」網頁發起對申請人所屬台南分會及工會幹部之攻擊性言論，對工會之組織、活動有不當影響。相對人則以前開涉嫌攻擊工會之事實係發生於 100年 9、10月間，申請人 101年 3月即知顏○○等人列名被告，申請人遲至 101年 7月19日始具狀申請裁決，已逾裁決90日內之申請法定期限，依法應不受理。爰此，本件爭點首應辨明申請人提起本件裁決申請，是否已逾勞資爭議處理法第51條第 1項準用第39條第 2項規定之「90日內」法定期間？
- 二、申請人主張其台南分會代表人 101年 5月28日地檢署妨害名譽一案開庭時，始知代號「滕王閣」、「HUGO」等之真實姓名，同年 6月收到地檢署 101年 6月11日函，始知顏○○等人同屬被告。相對人則主張依申請人台南分會 101年 5月 2日快訊，申請人應於 101年 3月間即得知顏○○等人列名妨害名譽案之被告。此部分嗣經申請人請求本會通知莊○○到會作證，以釐清本件有無逾「90日」法定期間之疑義？
 - (一) 證人莊○○於本會證稱其 101年 3月29日赴地檢署撤告時，書記官始書寫被告姓名給他（詳證人提呈之臺灣臺南地方法院檢察署刑事傳票背面），惟當時書記官未告知這些被告在網路上的網路代號。嗣於 101年 4月底始將被告姓名告訴申請人所屬台南分會代表人曾○○， 7月中旬收到不起訴處分書後，有告訴曾○○被告的網路代號。…。等語，此有本會第二次調查會議紀錄可稽。證人莊○○證稱 101年 4月底將被告姓名告知申請人所屬台南分會代表人曾○○，與申請人所屬台南分會 101年 5月 2日所發快訊「顏處長，你錯了！」之時間點相符，可推知證人莊○○ 101年 4月底告知曾○○後，申請人所屬台南分會始於 5月 2日發出快訊，爰此，證人莊○○之證詞應屬可信，是申請人於 101年 4月底始知悉顏○○等人名列刑事妨害名譽案之被告。
 - (二) 復查證人莊○○證稱 101年 3月29日撤回刑事告訴時，書記官當時未告知被告等於網路上的網路代號，伊直至 101年 7月中旬收到地檢署不起訴處分書始知被告

等人於網路上之代號。足見證人莊○○ 101年 4月底僅告知申請人系爭妨礙名譽案之被告姓名，未告知前開被告等於網路上之代號，是申請人當時尚無從確定相對人台南分公司人事處處長顏○○所為具體言論為何？對工會組織、活動有何不當影響？

- (三) 承前，證人莊○○既證稱伊直至 101年 7月中旬收到地檢署不起訴處分書始知被告等於網路上之代號，則申請人主張其台南分會代表人 101年 5月28日地檢署妨害名譽一案開庭時，始知代號「滕王閣」、「HUGO」等人之真實姓名等語，應屬可採。

三、綜前，申請人於 101年 4月底得知相對人台南分公司人事處處長顏○○等人於「○○異言堂」網頁發起對申請人之攻擊性言論，同年 5月間得知發表前開言論網路代號之真實姓名，爰此，申請人於 101年 7月19日提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第39條第 2項、第51條，應自知悉有違反工會法第35條第 1項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

- (一) 相對人南區分公司人事處處長顏○○等人 100年 9、10月間於相對人內部「○○異言堂」網頁上發表對申請人所屬台南分會之攻擊性言論。顏○○身為相對人南區分公司人事處處長，屬代表雇主行使管理權之人，竟藉機於 100年 9月23日於「○○異言堂」網頁上發表言論攻訐工會及工會幹部，隨後引來其他代號「滕王閣」林○○、「HUGO」沈○○、「過動兒」李○○等代表相對人、行使管理權之人對工會或工會幹部之攻訐，最後造成申請人所屬台南分會工會幹部莊○○被公司重懲，工會及工會幹部名聲受損，顯然相對人所屬的人事主管，交互運用公開的言論攻擊以及出席相關考核會議的權限，達到嚴重懲處申請人所屬分會工會幹部的目的，難謂對工會之組織、活動無不當影響，違反工會法第35條第 1項第 5款。
- (二) 相對人南區分公司人事處處長顏○○違反相對人公司考核要點第12條，在公開之上開異言堂言論版，洩漏有關考核人員在考核過程應遵守之業務機密，相對人公司迄今未對洩漏考核事件作處置，顯然對於申請人所屬工會幹部及相對人主管人員的內部管理處置態度明顯不同，有不合理的差別待遇。
- (三) 相對人既然設立「○○異言堂」網頁供員工上網發表言論，應知代表雇主行使管理權之人於發表針對工會、工會幹部之言論應謹守客觀中立、實事求是之立場，不宜藉機、藉端攻訐而造成雇主與工會間之對立、衝突，相對人對其人事處處長顏○○於網頁上不當影響妨礙工會組織、活動之攻訐性言論，自不得推諉卸責。
- (四) 相對人於系爭異言堂公約裁明應避免張貼勞資對立有關之文章，自當合理運用內部管理權限，約束顏○○等 4人之不當言論，以避免申請人工會及工會幹部受到不當介入之行為。且工會法第35條所謂「代表雇主行使管理權之人」並未限縮解釋為委任之經理人。
- (五) 其餘參見申請人 101年 7月19日裁決申請書、101年11月20日爭點整理及補充理由書，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

- (一) 申請人之請求應予駁回。
- (二) 員工於「○○異言堂」網頁發表意見係屬個人行為，相對人基於憲法第11條所保障言論自由之原則，對於員工於網頁上發表之內容未做任何形式或實質審查，更

聲明發言人應自負言責，況申請人主張「信吾」等之言論均以筆名發表，未表明其於公司擔任之職務及職稱，從而渠等言論純屬個人意見與行為，實與相對人無涉，絕不代表相對人之立場或意見。

- (三) 另查申請人所指之人，其中「滕王閣」林、「HUGO」沈○○、「過動兒」李○○雖為相對人股長、領班，亦為申請人會員，至顏○○固為人事處處長，但非相對人委任之經理人，屬具有加入工會會員資格，渠等均非代表相對人行使管理權之主管人員。
- (四) 相對人針對案外人莊○○ 100年 8月26日傷害杜○○事件之懲處事宜是否妥適？屬可受公評之事，員工對於相對人遲未發布懲處結果，上網加以評論，屬憲法第11條保障之言論自由，申請人要求相對人員工不得評論工會，有箝制員工言論自由之嫌，於法無據。申請人所稱「2011年 9月23日代號『信吾』以及同年10月11日言論內容」，從內容上是引述相關的規定與其他分公司類似案件的處理方式；在時序上，10月11日該案仍在相對人台南營運處調查中，未有任何處理結果，自未陳報分公司。相對人不構成工會法第35條第 1項第 5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之規定。
- (五) 其餘參見相對人 101年 9月 7日答辯（一）書、 101年10月 5日答辯（二）書，及各該書狀檢附之證物。

三、兩造不爭執之事實：

- (一) 相對人針對案外人莊○○（即申請人所屬台南分會第五屆監事會召集人） 100年 8月26日傷害杜○○事件調查及議處過程中，於相對人內部「○○異言堂」網頁上以「信吾」、「滕王閣」、「HUGO」、「過動兒」代號發表言論之人分別為顏○○、林○○、沈○○、李○○。
- (二) 顏○○、林○○、沈○○、李○○在相對人公司擔任之職務分別為南區分公司人事處處長、總公司客服處股長、總公司客服處領班、行動通信分公司高雄營運股長。其中林○○、沈○○、李○○三人為申請人會員。
- (三) 顏○○、林○○、沈○○、李○○於「○○異言堂」網頁分別發表：
 1. 100年 9月23日11時16分顏○○以「信吾」代號發表：「南區分公司某營運處工會幹部在上班時間、地點公然毆打直屬主管，到現在快一個月了，好像還沒事，公司的獎懲標準第 8條第1 項第 2款規定：對於公司主管、主管家屬、公司代理人或其他同仁，實施暴行或有重大侮辱之行為者，終止勞動契約。是說說而已嗎？還是對工會幹部不適用？假如是這樣，請公司儘速修改該條文加個但書『但工會幹部為之者不在此限』。至少讓所有員工預知危險，知道那些人是惹不得的，你非要惹他後果自行負責。董事長、朱理事長，○○還有沒有公道？所有員工都在看。」
 2. 100年 9月26日12時10分林○○以「滕王閣」代號發表：「去年底（或今年初）台南營運處也發生類似的案件，事情經過是行銷科某員工因工作上細故毆打某服務中心主任，該員工接著又上班時間喝酒開公務車撞上安全島，據說人事單位本擬處以終止勞動契約，但工會台南分會本著「愛護會員」的理念出來說情（不是關說喔！），後來怎樣處分就不大清楚了，反正這位員工目前過得好好的，聽說行銷科現在不敢給該員工派工作，也不敢給他開車，該員工現在是一位『賢』人。依循先前案例的結局，台南分會理事長講話鏗鏘有力上達天聽，『教訓』主管的工會幹部安啦！沒事！保證沒事！公司的獎懲規定碰到工會都會變得很有『彈性』及『人情味』。」

3. 100年9月26日13時57分顏○○以「信吾」代號發表：「到目前為止工會還在裝聾作啞，『諒你也不敢怎麼樣』嗎？別故意要忘掉被打的也是規規矩矩向你繳會費的會員。連『不爽我就扁你』這種特權你也要嗎？○○工會真的很特別，真的跟別的工會很不一樣。」
4. 100年9月27日11時03分林○○以「滕王閣」代號發表：「是不是指台南分會曾○○理事長？聽說他也去了『將官班』，考績值不值得拿89分就由台南營運處同仁自己去評斷。」
5. 100年9月27日11時14分沈○○以「HOUO」代號發表：「CHT工會真是太神了。○○公司上至董事長下到各階層主管主要碰到工會就都變成軟腳蝦。工會說了算。規章制度擺一邊。○○公司方面的態度是不要鬧就好，要什麼給什麼就對了。只要有事，就由上往下交代，懲罰主管符合工會要求。人員升遷、調動（業務需要調動）... 獎懲等，需工會點頭。工會說不能升就不能升遷，工會說需升遷就有人可升遷。工會頭列席XX營運處XX協調會時，坐姿式斜式的。協調結果主席還需問工會頭這樣好不好。」
6. 100年9月27日11時30分沈○○以「HOUO」代號發表：「所有○○擔任主管職務者，已不是工會保護的對象，工會是專門在殺主管給基層員工看的，這樣才夠威風！這是公司培養出來的要怪誰？事業單位都不挺主管的，規章嗎？工會說了算！各位主管們乖乖繳會費是應該的（工會規章有規定哦！）」
7. 100年9月27日11時40分沈○○以「HOUO」代號發表：「蝦米啊！台南營運處行銷科員工毆打服務中心主任，又酒駕車禍撞壞公務車，這樣還能變成『賢』人不用工作，月月薪水照領實在太棒了。趕快哦！大家是否應該來學習都來打主管後再請工會出面然後都變成賢人。都還月月有薪水可領哦！歌頌吧！這就是堅強工會作後盾的好處。是不是該請人資處將考紀委員及各該相關主管以瀆職送辦？？？哦～NO！應該請『蘋果日報』加以宣傳一下○○工會的德政。」
8. 100年9月27日15時58分林○○以「滕王閣」代號發表：「『工會頭列席XX營運處XX協調會時，坐姿式斜式的。協調結果主席還需問工會頭這樣好不好。』、『工會幹部可以到事業一級主管處拍桌子大小聲並嗆聲，而且主管還得噤若寒蟬...』，我大概可以猜出HOUO兄在指那一位分會理事長，的確有這種情況，因為我開會看過他的『英武』坐姿，也聽過曾被拍桌的一級主管訴說經過。而且還不只是這樣，該理事長今年初其父逝世舉行公祭前，還以自己理事長的名義行文給營運處，引用條文要求准該分會所屬二、三十名理監事半天公假為其父親治喪，營運處經理也照准了。別人遇這種事都謙辭不及，他卻公然假公濟私毫無愧色，聽說公祭當天是『冠蓋雲集』令人嘆為觀止，真風光啊！但也難怪營運處經理怕他，如不順從他的要求，動輒威脅要請市府勞工局來『勞動檢查』，真是飼老鼠咬布袋。近日在訓練所上課時，就有主管感嘆說現在○○是『工會治國』，聽了這種話真令人擲筆三嘆！公司的高階長官都沒感覺嗎？」
9. 100年9月28日09時32分李○○以「過動兒」代號發表：「敢嗆考績89分又在公眾面前耍嘴皮耍狠的囂張紀錄已不止一次，今年初的南區理監事聯席會就公然臭屁又開黃腔，我們也真聽不下去；問題是專職的理事長沒有在事業單位和我們一起打拚，去將官班卻當仁不讓的享受特權，吃相的確難看，原兇之一就是單位首長濫用資源的私心造成，當然互惠的結果是都升官了，天理何在？無語問蒼天呀！暴行犯上以致長官眼球重傷害的工會幹部也是同一分會的核心人物，為人如何自有公評。本案聽說正由準高員強力化解中，大家就拭目以待吧

！」

10. 100年9月29日09時06分顏○○以「信吾」代號發表：「當時打人何等威武，怎麼現在變成推擠了？台南營運處辦公室那麼小嗎？員工都在那擠來擠去嗎？我倒要看公司跟工會還要護短到何時？」
11. 100年10月3日09時18分顏○○以「信吾」代號發表：「堂堂工會分會常務監事公然毆打《會員》，即將屆滿40天，公司還是沒有處理，只因工會嗆聲：處分就抗爭，白布條都『傳』好了？維護會員權益，爭取會員福利不是工會的天職嗎？請問背離了這一點，工會存在的價值何在？這其間除了力挺幹部打主管跟堅持調升會費外，請問工會做了什麼？工會欠全體會員一個道歉！至於公司我也要問：『我們還能期待你嗎』？」
12. 100年10月11日10時05分顏○○以「信吾」代號發表：「快50天了！半百代表的意思是『夠久了』！對於辦公室公然施暴公司還是噤若寒蟬，難道已經偷偷結案了？真的是被工會嗆聲抗爭嚇到了嗎？據說行動分公司今年初，也曾發生對主管施暴事件，結果在打人者認錯道歉，並自請免職務下，仍作一大過二小過調離原單位之處分。行分可以，南分不行！」
13. 100年10月12日09時33分顏○○以「信吾」代號發表：「台南營運處的考核委員，不管是公司推薦的或工會推薦的，杯葛本案不啻是對被打主管及其家屬的二次傷害。你們於心何忍，只因屈從暴力，你們寧可褻瀆職責，置同仁的尊嚴與權益於不顧？摸摸良心吧！假如今天被打的是你或你的家人，你會怎麼樣？所以秉公依章處理本案吧，不要讓台南營運處及1300多位員工同蒙其羞。」

(四) 申請人台南分會代表人業對前開四人提起妨礙名譽之刑事告訴，嗣對顏○○、李○○撤回告訴。

四、經查本件之主要爭點為：顏○○、林○○、沈○○、李○○等人是否屬工會法第35條規定之「代表雇主行使管理權之人」？渠等於相對人設立之「○○異言堂」網頁發表之言論，是否構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 案外人顏○○為相對人南區分公司人事處處長，屬代表雇主行使管理權之人

1. 查案外人顏○○、林○○、沈○○、李○○在相對人公司擔任之職務分別為南區分公司人事處處長、總公司客服處股長、總公司客服處領班、行動通信分公司高雄營運處股長。又案外人林○○、沈○○、李○○三人為申請人會員，此為兩造所不爭。
2. 依行政院勞工委員會民國100年12月30日勞資1字第1000126886號令：「核釋工會法第十四條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」查申請人固主張案外人林○○、沈○○、李○○三人為代表雇主行使管理權之人，惟依渠等職務觀之，分屬總公司客服處股長、領班及行動通信分公司高雄營運處股長，渠等固就其工作範圍內業務具事務管理權限，惟均非該部門主管（即處長）、副主管或具相當層級之人，非屬工會法第35條「代表雇主行使管理權之人」。
3. 查案外人顏○○為相對人南區分公司人事處處長，依○○南區分公司權責劃分表，案外人顏○○工作項目包含：組織編制調整、預算員額核配、新進人員招募或遴選、主管人員升遷任免、員工調派，甚至員工績效考核、獎懲業務等，足見渠參與分公司人事管理上之各項重要事務，具人事考核權，屬工會法第35

條「代表雇主行使管理權之人」。

- (二) 案外人顏○○匿名於相對人設立之「○○異言堂」網頁發表言論，經查非藉相對人分公司人事處長身分發表言論，非藉其管理上之權力影響員工，自不構成「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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之內容，除了權利有無之確定外，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利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，應以勞資關係之脈絡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。至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，固不以故意者為限，惟仍須行為人具有不當勞動行為之認識為必要。經查：

1. 案外人顏○○固為相對人南區分公司人事處處長，惟其100年9、10月間於相對人設立之「○○異言堂」網頁上發表言論係以代號「信吾」為之，並未署名。無論相對人或申請人，直至妨礙名譽案件進入刑事偵查程序，始知其真實身分，益見一般人實無從以前開網路代號得知該言論發表者之真實姓名及身分。易言之，案外人顏○○非藉相對人分公司人事處處長身分發表言論、藉其管理上之權力影響員工。
2. 細繹案外人顏○○於「○○異言堂」網頁上發表使用代號或化名之匿名言論，係針對案外人莊○○傷害杜○○事件，相對人遲遲未為處分，申請人所屬台南分會亦未公開立場，質疑莊○○因工會幹部身分而具有特權、工會有護短之嫌，核其內容，固對公司與工會處理莊○○事件充滿不信任、不滿之情緒，批評工會護短、質疑相對人因工會壓力而對工會幹部為有利之差別待遇。惟與上開言論類似之言論，亦同時來自申請人會員如「滕王閣」林○○、「HUGO」沈○○、「過動兒」李○○，申請人面對此種對工會作為不滿之言論，本得利用「○○異言堂」此一平台加以回應，以化解會員或非會員對工會之疑慮，申請人尚不至於因此種匿名言論而對工會之組織、活動造成不當影響、妨礙或限制。
3. 附帶言之，相對人設立「○○異言堂」網頁提供內部員工溝通資訊、意見交流，案外人顏○○等人於前開網頁平台匿名發表言論，受憲法第11條言論自由之保障，相對人本不得以不滿渠等匿名所發表言論之內容為由而加以懲處。至匿名發表之言論內容如涉及不實、不法，或有妨害工會或工會幹部名譽等情事，申請人亦得依法提起刑事告訴或民事侵權行為損害賠償救濟之，無礙申請人權利之保障。
4. 另須強調者，雇主倘利用管理幹部或所屬員工對工會發表匿名言論，仍可能構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。又代表雇主行使管理權之人所發表之匿名言論，非可一概視為雇主之不當勞動行為，仍應依個案事實之一切情狀而為判斷，併此說明。

五、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。

六、綜上，申請人主張案外人顏○○等代表雇主行使管理權之人於相對人設立網頁上匿名

發表攻訐工會言論，而構成工會法第35條第 1項第 5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為，為無理由。申請人裁決之申請駁回。

七、據上論結，本件裁決申請為無理由，應予駁回，依勞資爭議處理法第44條第 1項、第46條第 1項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫裁決委員 劉志鵬吳姿慧劉師婷孟藹倫吳慎宜蔡正廷蘇衍維康長健王能君

中華民國 101年12月 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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3段 1巷 1號）提起行政訴訟。