

臺灣南投地方法院民事判決

114年度勞訴字第21號

原告 施百駿

訴訟代理人 余柏儒律師

被告 中華電信股份有限公司

法定代理人 簡志誠

訴訟代理人 劉師婷律師

複代理人 黃舒敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國114年4月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月1日給付原告新臺幣81,438元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決主文第2項，於各期清償期屆至後得假執行；但被告如以每期新臺幣81,438元為原告預供擔保後，得免假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否有所爭執，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，

01 得以確認僱傭關係存在之判決排除之，原告顯有即受確認判
02 決之法律上利益，是其提起本件確認之訴，並無不合，先予
03 敘明。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：

06 (一)原告自民國92年3月31日起受僱於被告擔任客服中心業務

07 (兩造間成立之勞動契約，下稱系爭勞動契約；兩造間本於
08 系爭勞動契約成立之法律關係，下稱系爭僱傭關係)，後升
09 至高級管理師。原告參選113年12月18日被告企業工會南投
10 分會第9屆理事長選舉（下稱系爭選舉），與候選人甲○○
11 因政見攻防生有齟齬，甲○○遂申訴原告職場霸凌。被告南
12 投營運處決議不法侵害成立後，送交總公司考核委員會。原
13 告不服，於114年2月25日申請勞資爭議調解，114年3月19日
14 上午調解不成立。被告卻於調解不成立書面送達前，於當日
15 下午發函通知原告，依被告從業人員獎懲標準（下稱系爭獎
16 懲標準）及考核會決議，於114年3月19日終止系爭勞動契約
17 （下稱系爭解僱）。

18 (二)被告終止系爭勞動契約，顯不合法：

- 19 1.違反冷卻期間：原告自114年2月25日申請調解至3月19日調
20 解不成立當日，均處於勞資爭議處理法第8條規定之冷卻期
21 間，被告於此期間終止契約，違反強制規定而不生效力。
- 22 2.逾越除斥期間：被告至遲於114年2月8日已明確知悉解僱事
23 由，卻遲至同年3月19日方為通知，顯已逾勞基法第12條第2
24 項所定30日除斥期間。
- 25 3.主體不符與職務無交集：原告與甲○○任職科別、地點不
26 同，且甲○○全職從事工會事務，與原告職務無交集，非系
27 爭獎懲標準第9條第1項第2款規範之「其他同仁」。
- 28 4.合理評論與工會活動：如附表一之電子郵件係原告本於善意
29 對工會事務之合理評論，非於執行職務期間所發，被告以此
30 解僱係不當干涉工會選舉，違反工會法第35條規定。
- 31 5.違反最後手段性：原告僅係選舉期間討論政策，並無人身攻

01 擊。縱認有侮辱行為，被告施以申誡、記過即可達成維護紀
02 律效果，逕予解僱顯違反最後手段性原則。

03 (三)被告違法解僱已預示拒絕受領勞務，原告主觀上無去職意
04 願，客觀上可繼續提供勞務，應由被告負受領遲延之責，原
05 告無須補服勞務仍得請求報酬。

06 (四)並聲明：如主文第1、2項所示。

07 二、被告答辯略以：

08 (一)原告於系爭選舉期間，寄送如附表一所示之公開電子郵件
09 (下分別稱系爭行為1至4，合稱系爭行為)，具體指摘甲○
10 ○霸凌同仁致其昏厥，內容與事實不符且涉及人身攻擊，致
11 甲○○罹患憂鬱症、焦慮症並有自殺傾向。原告於105年間
12 曾有惡意指控甲○○之前科，經調職處分仍未悔改，系爭行
13 為嚴重侵害同仁人格權並破壞職場和諧，已構成重大侮辱，
14 損及系爭勞動契約信賴關係，被告據此依勞基法第12條第1
15 項第2款及系爭獎懲標準終止契約。

16 (二)被告終止系爭勞動契約，洵屬適法：

- 17 1.未違反冷卻期間：兩造於114年3月19日實際參與調解並知
18 悉結果不成立，調解程序即告結束。被告於當日下午終止契
19 約，無違反勞資爭議處理法第8條。
- 20 2.未逾除斥期間：30日除斥期間應自雇主客觀上獲得相當確
21 信時起算，且調解期間旨在保障勞工爭議權，不應計入除斥
22 期間，待調解結束後合併計算，被告並未逾期。
- 23 3.符合最後手段性：原告蓄意散布不實言論，嚴重影響職場氛
24 圍與人際秩序。考量原告非初犯，且經刑事告訴與調職處分
25 仍未能促其改善，信賴基礎已破壞殆盡，解僱符合最後手段
26 性。
- 27 4.符合正當程序：被告已依「不法侵害預防計畫」組成處理小
28 組，詳實調查並給予原告多次陳述意見機會，決議程序合乎
29 法制。

30 (三)被告係因原告重大侮辱行為而非工會活動行使解僱權。原告
31 散布不實資訊已逾合理忍受範圍，無益公共思辯，不得以合

01 理評論脫免責任。

02 (四)並聲明：原告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)原告於92年3月31日起受僱於被告，在南投營運處企業客戶
05 科服務，職稱為高級管理師。

06 (二)甲○○為現任工會理事長，理事長任期每屆為4年，甲○○
07 已擔任3至4屆，約12至16年。工會理事長為專任，只需處理
08 工會事務，有自己辦公室及外聘秘書長，與原告工作地點不
09 同，原告工作地點在南投市○○○路00號、甲○○辦公室地
10 點在南投市○○路000號。現任工會秘書長為甲○○兒子，
11 工會顧問為甲○○先生。工會顧問為無給職，秘書長為有給
12 職，由工會支付。

13 (三)原告於105年間曾遭甲○○提出誹謗罪告訴，其等於105年7
14 月18日簽立和解書。

15 (四)原告參與113年12月18日所舉行之系爭選舉，與甲○○同時
16 競選，最終由甲○○當選。

17 (五)原告於113年12月11日、113年12月16日、113年12月17日、1
18 13年12月18日曾寄發內容如附表一所示之電子郵件。

19 (六)被告於113年12月25日受理甲○○申訴職場不法侵害通報，
20 於114年1月14日認定原告行為構成職場不法侵害。復於114
21 年2月8日舉行被告南投營運處之考核會議、並於114年2月24
22 日舉行被告總公司114年第4次考核會。

23 (七)兩造於114年3月19日上午9時至9時55分許進行勞資爭議調
24 解，該日調解不成立。

25 (八)被告於114年3月19日下午，發函通知原告依系爭獎懲標準第
26 9條第2項規定、及114年2月24日被告114年第4次考核委員會
27 會議決議，於114年3月19日終止系爭勞動契約(即系爭解
28 僱)。

29 (九)原告於系爭解僱前，每月薪資為81,438元。

30 (十)甲○○就原告系爭行為提起刑事自訴，經本院刑事庭以114
31 年度自字第1號刑事判決認成立散布文字誹謗罪，處拘役25

01 日，得易科罰金，尚未確定（下稱另案刑事自訴案件）。

02 四、兩造爭執事項：

- 03 (一)系爭解僱是否違反勞資爭議處理法第8條前段規定，即勞資
04 爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止契約？
05 (二)被告於114年3月19日所為系爭解僱之時點，有無逾越勞基法
06 第12條所規定之30日除斥期間？
07 (三)系爭解僱是否違反工會法第35條第1項第1、5款規定，故依
08 該法第2項規定，系爭解僱無效？
09 (四)原告之系爭行為，被告認成立職場不法侵害，是否有據？又
10 是否成立系爭獎懲標準第9條第2款、勞基法第12條第1項第2
11 款之規定？被告逕行終止系爭勞動契約，是否違反「解僱最
12 後手段性原則」而無效？亦即原告就附表二所示之事實陳
13 述，是否已盡合理查證義務？
14 (五)原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告自114年4月
15 1日起至原告復職前一日止按月於每月給付薪資81,438元及
16 法定遲延利息，有無理由？

17 五、本院之判斷：

18 原告上開主張為被告所否認，並以前詞置辯。本件爭點已如
19 上述，以下分別說明之。經查：

- 20 (一)原告主張被告違反勞資爭議處理法第8條規定而解僱無效部
21 分，並不足採：

- 22 1.按勞資爭議處理法第8條前段固規定：「勞資爭議在調解、
23 仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、懸
24 掛、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」。其立法目
25 的係為保障勞資爭議處理程序之進行，避免資方於程序進行
26 中以解僱等手段威脅勞工或破壞調解誠意。惟所謂「調解期
27 間」，係指自主管機關受理調解申請之日起，至調解成立或
28 不成立之時止。一旦調解會議結束，經調解人或調解委員會
29 確認雙方無法達成合意並作成「調解不成立」之紀錄時，該
30 調解程序即告終結，所謂「調解期間」之限制即隨之解除。
31 雇主於調解程序終結後行使權利，即不受該條規定之拘束。

01 2.兩造係於「114年3月19日上午9時至9時55分許」進行勞資爭
02 議調解，且該次調解結果為「調解不成立」，被告係於同日
03 「下午」，始發函通知原告終止勞動契約，此情為兩造所不
04 爭執。就客觀時間序列而言，被告係於調解程序終結「後」
05 始為解僱之意思表示，斯時勞資爭議處理法第8條之禁止限
06 制已經解除，被告自得行使其契約終止權。是原告此節主
07 張，並無可採。

08 (二)原告主張被告系爭解僱逾越30日除斥期間，並無可採：

09 1.按勞基法第12條第2項規定，雇主依同條第1項第1款、第2款
10 及第4款至第6款規定終止契約者，應自「知悉」其情形之日
11 起，30日內為之。所謂「知悉」，係指雇主對於勞工之違規
12 事實已獲得「確切、相當之認識」而言，非僅單純之懷疑或
13 受理申訴即足當之。考量企業組織龐大，對於職場霸凌或重
14 大侮辱等抽象不確定法律概念之認定，往往涉及事實查證、
15 證據蒐集及法律評價，須經由內部專責單位調查或考核委員
16 會審議後，始能確認事實真偽及情節輕重。故於法人之雇
17 主，其「知悉」之時點，應以有權作成終止契約決定之機關
18 （如總公司考核委員會）完成調查並作成決議之時為準，始
19 符社會通念與調查程序之正當性。

20 2.被告於113年12月25日受理甲○○之職場不法侵害申訴後，
21 即啟動調查程序，此乃雇主善盡查證義務之必要過程，非屬
22 怠於行使權利。被告於114年1月14日初步認定構成職場不法
23 侵害後，隨即依內部程序召開會議審議。先於114年2月8日
24 舉行南投營運處考核會議，再呈報至總公司，並於114年2月
25 24日舉行被告總公司114年第4次考核委員會，始最終作成
26 「終止勞動契約」之決議，此情亦為兩造所不爭。被告既係
27 於114年2月24日總公司考核會議決議後，始確知原告之行為
28 已達應予解僱之程度並完備決策程序，則該日應為除斥期間
29 之起算點。自114年2月24日起算至被告114年3月19日發函終
30 止契約之日止，期間僅23日，顯未逾越法定30日之除斥期
31 間。是原告此節主張，並無可採。

01 (三)系爭解僱違法且無效，理由如下：

02 1.原告之系爭行為，性質上屬工會選舉攻防，不符合「職場不
03 法侵害」之定義：

04 (1)按工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工
05 會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。企業工會與
06 雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理
07 事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。企
08 業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇
09 主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務，工
10 會法第36條定有明文。又按勞動部於114年2月21日公告修正
11 之「執行職務遭受不法侵害預防指引」第四版，指出：所稱
12 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害，指勞工因
13 「執行職務」，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對
14 象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網
15 際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸
16 凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。
17 其規範目的在於保護勞工履行勞動契約過程均能享有安全之
18 環境，自可作為本案判斷系爭解僱是否合法的解釋上參考依
19 據。

20 (2)原告如附表一所示內容公開信之發布，係針對「工會理事長
21 選舉」之競爭對手甲○○所為。甲○○雖為被告員工，且擔
22 任全職工會理事長，然其之所以能免除原勞動契約之給付義
23 務而專職處理會務，係基於工會法第36條之法律特別規定及
24 被告之同意，其參與工會選舉並非履行其與被告公司間勞動
25 契約之給付內容。換言之，工會選舉乃工會自主運作之核
26 心，與被告之生產營運活動（即勞工職務之執行）係屬二
27 事。

28 (3)原告於選舉期間對甲○○之批評，性質上係對「工會代表」
29 之監督，而非對「共同工作同事」之攻擊。被告將工會內部
30 之政治攻防，混淆為執行職務之職場霸凌，顯係擴張解釋
31 「執行職務」之範圍，並不足採。

01 2.系爭解僱違反工會法第35條第1項第1、5款規定，無效：

- 02 (1)雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對
03 於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職
04 務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
05 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。雇主
06 或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調
07 或減薪者，無效，工會法第35條第1項第1及5款、同法第2項
08 分別定有明文。而判斷雇主是否構成上開不當勞動行為，應
09 審究雇主是否具有「厭惡工會、意圖打壓工會活動」之主觀
10 動機，此可由雇主處分之時機（如緊接於競選活動後）、手
11 段之異常性（如捨輕用重）等客觀事實推論之。並於雇主张
12 張「勞工違規」與「工會活動」競合時，「若無該工會活
13 動，雇主是否仍會為相同之解僱處分」。若經權衡，認「工
14 會活動」始為導致解僱之決定性原因，則縱勞工有部分違
15 規，該解僱仍屬違法無效。另企業內工會活動之自由是企業
16 工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工
17 行使團結權最核心的保障。雇主對於勞工組織之運作本負有
18 容忍義務，於行使人事及管理權時，應作合理之退讓。工會
19 選舉乃團結權之核心，雇主對此尤應嚴守中立義務，不得以
20 維護職場秩序之名，利用懲戒權介入工會內部之民主攻防。
- 21 (2)稽之原告如附表一所示的言論是為了「競選」而發表的文
22 宣，且與工會公共事務有關(此部分詳後述)，而非一般日常
23 工作中的謾罵，被告解僱原告的時間為114年3月19日下午，
24 係基於受理甲○○職場不法侵害申訴，緊接在113年12月18
25 日工會選舉後隨即啟動調查程序，又系爭解僱之原因係針對
26 原告於競選時所為如附表一之言論，置於客觀的因果歷程中
27 觀察，已顯示被告有打壓工會活動之主觀意圖。再者，若原
28 告系爭行為有所不當，然所涉及的僅為員工間的私法名譽糾
29 紛，依系爭獎懲標準第7條第2款「言行失檢損害聲譽」之規
30 定，為僅得記過的事由(此部分詳後述)。被告捨棄明文規定
31 的輕懲（記過）不用，直接適用最重的第9條解僱之規定，

且針對的是原告於工會選舉中之政治語言，足以顯示若抽離了「工會選舉」這個因素，單憑「侵害名譽」應不足以導致解僱的結果。是本件經權衡，可認原告參與工會活動始為導致系爭解僱的決定性原因。況且，原告參與工會選舉所為之系爭行為，目的在於提高自身能見度，攻擊在任已久之理事長甲○○以喚起會員對工會選舉之重視，所涉係工會選舉的核心範圍，被告就此應保持中立性，卻未為之。是系爭解僱實質上已介入工會治理本身，違反工會法第35條第1項第1、5款規定甚明，自係無效。

(3)至被告辯稱系爭解僱係發生於工會選舉結束之後，並非針對工會選舉活動之干預云云。惟查，被告發動系爭解僱之時間點雖在選舉結束後，然其據以懲戒之事實基礎，如附表一所示全數皆係原告於「選舉期間」(或投票日前一週期間)所發表之言論或文宣。客觀上已足以產生寒蟬效應，使員工認為挑戰現任工會體制將在事後遭致報復，其打壓工會活動之實質效果，不因時間之推遲而有異，是被告辯稱事後解僱與工會活動無關云云，顯係卸責之詞，不足採信。

3.原告系爭行為與系爭獎懲標準第9條第2款、勞基法第12條第1項第2款規定不符，系爭解僱自係違法：

(1)憲法保障的基本權不僅是對抗國家的防禦權，更構成私法秩序的「客觀價值體系」。在勞動關係中，基本權透過民法與勞動基準法之「概括條款」或「不確定法律概念」(如重大侮辱、公序良俗)產生「放射效應」(或稱基本權之滲透作用)，成為法律解釋的最高準則。勞工受僱後仍享有言論自由與人格權，雇主之懲戒權須受憲法價值制約，不得單憑經營管理權恣意壓制。特別在工會活動層面，憲法結社權具體化為「團體權」，於工會選舉中對幹部的批判，是行使團體權與維護工會民主之核心，受工會法「不當勞動行為」規範之保護。因此，工會活動脈絡下的言論自由界線應較一般職場更寬廣，以確保勞資地位對等。是於工會選舉中，候選人針對競爭對手之誠信、資源分配及領導風格提出質疑，涉及

工會公共事務之辯論，應受高度保障，法院對勞工言論之查證義務應採較寬容之標準，只要勞工能提出「表面證據」確信其言論有據，縱與客觀事實未盡相符，亦不應以此剝奪其工作權。

(2)經逐一審酌原告如附表一所示之言論，對照附表二所示之卷內證據，本院認定如下：

①關於指控「霸凌A會員（乙○○）送醫」、「嫁禍高層」及「握有很多甲○○霸凌會員之書面資料」部分(即附表二編號1、2、5)：

①乙○○因甲○○辦公室打蠟督導不周，發生桌子椅子上都是蠟的事件，遭被告調查懲處，因惶恐不知懲處是否嚴重，於考核會前有先去找謝總經理及潘副總經理詢問。復經其主管建議可向甲○○求情，乙○○於113年11月5日便去找甲○○。並且於113年11月7日考核會中陳述意見，接著於113年11月21日甲○○跟鍾主任約詢乙○○，過程中甲○○要請潘副總對質，乙○○並證述感覺甲○○講話比較激動，隨後即發生乙○○身體不適叫救護車送醫情事等情，此有乙○○於另案刑事自訴案件之證詞可參(見本院卷第268至272頁)。復甲○○於113年11月21日就乙○○於考核會上提及：理事長你不要讓我沒工作一語請乙○○說明。甲○○認為其沒有如此說法及意圖，此事恐與潘副總有關，為澄清自身沒有此情，方約詢乙○○，乙○○則於過程中說明其並非故意、並無不尊重甲○○、只是陳述事實，沒有要幫副總講話的意思等情，此有113年11月21日當天錄影譯文之記載可參(見本院卷第281至300頁)。

②原告雖沒有實際向乙○○求證甲○○當天約詢乙○○之過程為何(見本院卷第274頁)，但綜觀上述事實發生歷程，及甲○○係理事長辦公室打蠟事件的當事人，原告認甲○○因此事對乙○○心生怨懟，恐對乙○○不利，再加上發生乙○○確在甲○○辦公室身心不適送醫，復參酌卷附丙○○科長(已退休)事後出具之聲明書(詳後述)，亦足徵甲○○確有

01 令部分主管及員工主觀感受為職場霸凌之高壓領導管理風
02 格。原告身處此種組織環境中，推論乙○○遭甲○○霸凌致
03 送醫，及甲○○將此事推給無辜的潘副總等情，並非全然無
04 據。縱此言論相距真實的情況或有所偏差，但顯見所述仍係
05 以一定客觀事實及職場氛圍做為推論基礎，附表一所示與此
06 有關之用詞雖聳動，仍未脫離事實基礎之評論範疇。

07 ③另原告於選舉文宣中指控甲○○霸凌成癖，有很多會員提供
08 書面證據乙節。稽之卷附丙○○科長（已退休）於114年3月
09 18日出具之聲明書，其內容具體指陳在職期間曾遭受甲○○
10 之言語侮辱、不公平待遇、吹毛求疵及剝奪其管理權限等職
11 場霸凌行為，致其身心俱疲，求助無援下提前退休等語（見
12 本院卷第369頁）。丙○○身為主管（科長），尚且出具書面
13 聲明表達受害之意，益徵原告於公開信中所稱「白色恐
14 怖」、「惡質組織氣候」等語，並非全然之謾罵或幻想，而
15 係反應出部分員工（含主管）之真實感受。該聲明書固係於
16 事後（114年3月18日）始行作成，原告於選舉發信當下（11
17 3年12月18日），客觀上尚無從取得此份正式書面。然考量
18 工會選舉之動態過程，挑戰者私下常接收諸多會員之不平之
19 鳴，為造就選戰氣勢、打破沉默螺旋以喚起會員關注，候選
20 人往往會將私下聽聞之怨懟，以「握有諸多書面證據」等誇
21 飾性之競選語言予以膨脹。此等關於「資料數量與形式」之
22 誇大，目的無非係在凸顯現任者領導風格之爭議。再參酌丙
23 ○○科長事後確願具名出具聲明，指陳其曾受霸凌及剝奪管
24 理權限等語，可徵原告於選舉期間所宣稱之「有多數會員受
25 害怨懟」之情，尚非全然無據。是原告就證據數量之描述雖
26 有選舉造勢之誇大，然其核心所指「有多數會員對現任理事
27 長高壓、強勢之領導風格心生不滿」之基礎事實尚非憑空捏
28 造，此與惡意散布謠言之情形截然不同，仍應認在合理評價
29 之範疇內。

30 ②關於「特權設施（停車位、衛浴）」部分（即附表二編號
31 3）：

01 關於「專用停車位」一節，甲○○確有一個專用停車位，其
02 於另案刑事自訴案件中亦不再主張此部分涉及誹謗(見本院
03 卷第316至317頁)，足見並非虛構。至於「五星級衛浴」部
04 分，係指位於南投營運處線路中心2樓、相鄰工會理事長辦
05 公室旁之浴廁設施，有上開照片可參(見本院卷第325至329
06 頁)。原告身為工會選舉之挑戰者，針對工會理事長享有之
07 硬體資源(停車位)及辦公環境便利性(鄰近浴廁)，對比
08 一般會員之處境提出「差別待遇」之質疑，旨在凸顯資源分
09 配之公平性議題。至所謂「五星級」係競選語言之誇飾修
10 辭，然非對事實之惡意扭曲。復參本院114年度自字第1號刑
11 事判決之認定，亦明確認為原告就特權設施之言論，因南投
12 營運處2樓確有新建淋浴間、專用停車位及休息室床鋪等客
13 觀情事存在，認原告已盡合理查證義務，屬對可受公評之事
14 項適當評論，該部分無罪，亦足認原告此部分言論非屬虛構
15 惡意。

16 ③關於「人事分贓」部分(即附表二編號4)：

17 原告提出被告會議紀錄及職務異動公文，比對工會幹部名單
18 與公司升遷名單(見本院卷第331至364頁)，發現兩者間具有
19 高度重疊性，進而推論有「甲○○親信」、「人事分贓」之
20 嫌。雖本院114年度自字第1號刑事判決指明，公司內部升遷
21 考量因素眾多且須踐行一定程序，非工會理事長所能片面擅
22 斷。然原告身為處於資訊弱勢之工會選舉挑戰者，無從實質
23 查悉公司內部升遷之全貌與其他綜合考量因素，其僅憑上開
24 客觀名單之重疊現象，將複雜之升遷機制過度簡化，固屬有
25 偏頗之主觀推論。惟參酌前揭丙○○科長事後出具之聲明
26 書，亦具體指陳其在職期間曾遭甲○○「剝奪其管理權限」
27 等語，益徵甲○○身為工會理事長，客觀上確有使員工或主
28 管感受其將手伸入公司內部管理或人事運作之氛圍。原告身
29 處此種組織環境中，佐以前揭名單之重疊現象，進而質疑甲
30 ○○涉入人事分贓。況且在勞資關係中，升遷制度之公平性
31 本即為勞工最關注之議題，原告以此作為競選主軸，要求改

01 革，並有上開表面證據為佐，足認非憑空捏造之惡意虛構，
02 自屬有據。

03 ④是以，原告於發表言論時，涉及事實部分均能提出如附表二
04 「原告主張查證經過與依據」欄所示之表面證據，說明其為
05 何如此敘事之由來，且如附表一所示涉及評論之內容均與現
06 任理事長誠信、領導風格、會員權益及資源分配等工會公共
07 議題有關，非涉私德。原告如附表一所示之用詞雖有誇大、
08 尖銳，甚至引用負面形象之人物照片(如謝宜容指涉霸凌、
09 尹錫悅指涉獨裁)，令甲○○感到不快。然在工會選舉之特
10 殊情境下，候選人為喚起會員關注「權益保障」與「資源分
11 配」等公共議題以打破既有權力結構，多傾向使用具穿透力
12 與煽動性之競選語言訴諸選民，本屬民主選舉中常見之政治
13 攻防常態。縱使所述事實與實際狀況有出入或只是聽信傳
14 聞，以及據此評論之內容有所誇大、用詞尖銳，然在激烈之
15 工會選舉場合中，候選人為達勝選目的或喚起會員共鳴，針
16 對客觀事實往往伴隨強烈之主觀價值判斷，此種「對事實評
17 價之偏頗」，本屬民主選舉政治攻防之常態。質言之，基於
18 一定客觀事實所生之偏頗評價或極端修辭，仍未脫離對可受
19 公評之事所為「合理評論」範疇，只要非憑空捏造之惡意虛
20 構，即應受工會自主之保障。故本件於解釋原告如附表一所
21 示言論是否涉及「重大侮辱」時，自應從嚴審查。

22 (3)勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應就具體
23 事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其
24 他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮
25 辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺
26 激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為
27 綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞
28 動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號
29 民事判決參照），不能以受評者主觀感受為據，而應以是否
30 實質導致「工作秩序混亂」或「勞資信賴崩解」作為核心內
31 涵。上開解釋亦可作為解釋系爭獎懲標準第9條第2款規定之

標準：

①觀諸系爭獎懲標準第9條第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」，其條文排列係將「其他同仁」置於公司主管、代理人之後。依照法律解釋之「同類解釋原則」，所謂對其他同仁之侮辱，解釋上應限於公司指揮監督體系或職場倫理之人（如原告職務上之主管或與原告職務上有關之公司幹部本人或其家屬），致公司營運秩序遭到破壞之情形。本件原告與甲○○工作地點不同、業務互不隸屬，甲○○僅是工會理事長兼候選人，與公司指揮監督及職務倫理無涉，原告之言論並未挑戰公司管理權威，自難逕予適用該條款。

②再者，原告系爭行為是於工會選舉期間（或投票日前一週期間）就工會所涉公共事務攻擊甲○○，在憲法保障工作權、團體權等基本權滲透作用下，解釋「重大侮辱」之不確定法律概念自應受憲法客觀價值秩序之拘束。於工會選舉理事長場合中，甲○○為理事長候選人，當係自願進入具高度監督場域競選活動之準公眾人物，名譽權保障應有別於一般同仁。又系爭行為所涉及之言論內容涉及工會議題而具有公共性，且原告亦就所提出之表面證據說明為何如此發言的緣由，均如前述。顯然系爭行為未達嚴重影響勞動契約之繼續存在，即使讓甲○○覺得難堪、不快，亦難認是重大侮辱之行為。是以，與系爭獎懲標準第9條第2款、勞基法第12條第1項第2款等規定，均不相符，被告系爭解僱自有違法。

(4)解僱須符合「最後手段性」，若言論未嚴重干擾秩序，且有記過、調職等較輕微手段可用，逕行解僱即屬違法：

①系爭獎懲標準尚有第7條第2款「在工作場所或其他執行職務之處所言行失檢，致損害公司或從業人員聲譽者，記過」之較輕微規定。若原告系爭行為有所失當，考量其發生於工會選舉之特殊背景，且未實質影響公司營運，被告捨棄記過等手段不用，逕行選擇剝奪原告工作權之終止契約手段，顯已逾越必要程度，違反解僱最後手段性原則，亦屬違法。

01 ②至被告辯稱原告於105年亦有經甲○○告訴誹謗罪，雖最後
02 撤告，但顯見其並非初犯云云。惟本件被告據以解僱之核心
03 事實，係原告於「工會選舉期間」針對候選人誠信與工會治
04 理所為之「言論表達」，涉及工會團結權之行使，二者性質
05 截然不同，自難以過往情節逕自推論已得作為解僱之理由，
06 故無可採。

07 (5)至被告以原告於另案刑事自訴案件中，經本院114年度自字
08 第1號刑事判決論處原告成立誹謗罪，判處拘役25日，作為
09 有利於己之依據乙節：

10 ①刑事誹謗涉及者，係原告「言論自由」(憲法第11條)與甲○○
11 「名譽權」(憲法第22條)間之衝突，刑事法院為保護個人
12 人格法益，對於原告之「查證義務」採取較高密度之審查標
13 準，以避免名譽權受難以回復之損害，此乃國家刑罰權介入
14 私人糾紛之界線劃定。然本案涉及者係原告「工作權」(憲
15 法第15條)與被告「契約自由」(憲法第22條)間之基本權衝
16 突，於此脈絡下，因涉及勞工生計之剝奪，且原告言論係行
17 使工會法保障之團結權相關活動，故司法對於「雇主終止
18 權」之行使，應採嚴格之審查密度；反之，對於勞工於工會
19 活動中之言論查證瑕疵，應採較寬容之審查標準，給予較大
20 之「容錯空間」。

21 ②復考量工會選舉之情境，挑戰者相較於長期在位之現任理事
22 長，處於資訊弱勢，客觀上欠缺調閱內部人事或考核資料之
23 權限；且選舉往往具高度時效壓力，為打破既有權力結構，
24 實難期候選人就所有表面證據或所知悉之傳聞均能踐行如雇
25 主或檢察機關般之完備查證。原告縱有另案刑事判決所指未
26 盡積極查證之瑕疵，惟置於勞動法評價之脈絡下，審查核心
27 應著重於該言論瑕疵是否已實質侵害雇主之契約自由，或導
28 致企業營運秩序及勞雇間之信賴關係受到嚴重損害。被告顯
29 然混淆兩組基本權衝突之本質，原告之言論縱因查證疏失而
30 未能通過刑事法之檢驗，僅代表其對甲○○個人名譽權可能
31 構成侵權或犯罪，並不當然導出其行為已破壞勞資間之信賴

關係至「無法期待契約繼續」之程度。被告逕以刑事法之判
準作為勞動契約存續之依據，顯係錯誤類比，違反憲法保障
工作權之意旨。

③原告既已提出如附表二所示之證據資料作為佐證，並據此說
明為何如附表一所示發言內容之脈絡，且言論內容與工會公
共事務有關，縱其推論過程過於主觀或查證未臻周全，尚非
憑空捏造之惡意虛構。在勞動關係中，只要勞工非出於惡意
破壞公司信譽，且言論內容與工會公共事務相關，即不應過
度苛責其查證義務，亦不應強求其競選語言必須絕對客觀中
立，否則將對工會內部言論產生寒蟬效應，顯非勞基法第12
條第1項第2款之立法本意。是被告此節所辯，並無可採。

(四)原告請求被告給付自114年4月1日起至復職之前一日止，按
月於每月1日給付81,438元工資及法定遲延利息，均有理
由；逾此範圍，則無理由：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
分別定有明文。債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，
或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲
延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之
義務，仍得請求報酬。

2.被告於114年3月19日下午發函通知原告自當日起終止系爭勞
動契約，並拒絕原告繼續執行職務，足見被告已預示拒絕受
領原告提供勞務之意思。原告於遭被告解僱後，隨即主張本
件解僱不合法，並提起本件訴訟請求確認僱傭關係存在，顯
見原告主觀上自始即有繼續為被告服勞務之意思，且客觀上
亦已將準備給付之事情通知被告。則本件應認原告自114年3
月19日下午遭違法解僱後，即已持續向被告表示準備給付勞

務，被告即受領勞務之債權人自是日起應負受領勞務遲延之責。從而，被告自114年4月1日起（即解僱生效後之次月起薪日），仍未通知原告上班（即受領勞務），依據民法第487條前段規定，則負有按月給付薪資與原告之責，且原告無補服勞務義務。

3.給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項本文分別定有明文。是被告應自114年4月1日起，按月於每月1日給付原告薪資81,438元，已如前述，則原告請求薪資之給付係定有確定期限，被告如未按時給付，即應自期限屆滿時起負遲延之責。

六、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條及勞動契約關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自114年4月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月1日給付原告工資81,438元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。

七、本件為勞動事件，就主文第2項勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保後免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據，經審酌與本案之判斷不生影響，爰毋庸一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 3 月 3 日
勞 動 法 庭 法 官 葛耀陽

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 3 月 3 日
書 記 官 王慧萍

附表一

編號	信件次序/日期	標題/主旨	內容要旨
1	第二封 113 年 12 月 11 日 08:29	第 9 屆理事長第 2 號候選人 A O 1 呈給敬愛的南投分會姊妹兄弟第二封公開信：有那麼累嗎？	1. 質疑工會幹部特權與訴求虛假：批評現任工會幹部在總公司享受空調、餐飲，卻喊「很辛苦」。質疑分會存在「專用停車位」、「高檔衛浴空間」等特權，而一般會員停車需繳費。 2. 控訴職場霸凌與白色恐怖：指控分會內部有「白色獨裁」、「惡質組織氣候」，形容會員如「遭蹂躪踐踏、圍剿吞食之蝦米」。 3. 解釋過去簽署和解書原因：自述 105 年因不堪長期職場霸凌及擔心家庭生計，才簽署「投降和解書」，並非承認有錯，而是為了生存。 4. 針對「求官不成」之毒誓：針對對造指稱其因謀取科長職位未果而參選一事，發出毒誓否認，並反問現任理事長是否敢發相同毒誓。
2	第三封 113 年 12 月 16 日 08:13	第 9 屆理事長第 2 號候選人 A O 1 呈給敬愛的南投分會全體會員第三封公開信	1. 引用照片與情緒性字眼：信件開頭放上謝宜容面露痛苦之黑白照片，並配上粗體大字。 2. 關於「救護車事件（A 會員）」之指控：指控現任理事長霸凌「A 會員」致其須搭救護車送醫。要求公開「現場錄影帶（打馬賽克）」以還原真相。稱甲○○為南投分會版謝宜容，霸凌 A 會員。
3	第四封 113 年 12 月 17 日 08:28	第 9 屆理事長第 2 號候選人 A O 1 呈給敬愛的南投分會全體會員第四封公開信	1. 標題直接攻擊：標題指稱現任理事長為「霸凌成癖、謊話連篇的太久理事長」。 2. 駁斥「A 會員被解僱」之說法：指出解僱須符合勞基法第 11、12 條及獎懲標準，指控理事長造

			謠A會員將被解僱是為了恐嚇會員，並嫁禍給高層（潘副總）。 3. 選舉動員與再次提及救護車事件：重申「上班已經很辛苦，還要被霸凌到用救護車送醫院急救」，呼籲會員投票改變現狀。
4	第五封113年12月18日07:38	第9屆理事長第2號候選人A O 1呈給敬愛的南投分會全體會員第五封公開信	1. 引用圖片：使用韓國總統尹錫悅的照片（圖說：為了您們，我一定要繼續當總統）作為開頭。 2. 攻擊對造誠信與能力：指控現任理事長「謊話連篇、說一套做一套」，除擁有超強霸凌說謊能力外，其他能力平平，權力卻一把抓。 3. 擴大指控範圍（潘副總經理）：稱連「潘副總經理」都被甲○○甩鍋、潑髒水、當代罪羔羊都不敢吭聲、噤若寒蟬，霸凌不少。 4. 聲稱握有證據：宣稱已收到上百位會員的加油，並「提供很多甲○○霸凌會員的書面資料」。 5. 提出改革政見：主張「功績制」取代「分贓」，承諾新分會將建立公平正義之永業職場。

附表二

編號	來源信件	涉及「事實陳述」內容	原告主張查證經過與依據（人證、物證、親身見聞或其他）
1	第3、4封	關於「A會員」遭霸凌送醫：指控現任理事長霸凌「A會員」，致其須「用救護車送醫院急救」、「險些釀成生命之危險」。	1. 甲○○所寄發之公開信（本院卷第259至263頁）。 2. 乙○○另案刑事案件證詞（本院卷第269至271頁）。 3. 錄影畫面（本院卷第279頁）。

			4. 錄影畫面譯文（本院卷第281至300頁）。
2	第3、4、5封	關於「嫁禍高層（潘副總）」：指控理事長將A會員之事「甩鍋、潑髒水給潘副總經理」，並稱「潘副總經理... 噤若寒蟬」。	1. 乙○○證詞（本院卷第269至271頁）。 2. 錄影畫面。 3. 錄影畫面譯文。
3	第2、3封	關於「特權設施」：指控分會內有「兩個專用停車位」、「舒適床鋪」、「五星級衛浴設備」供理事長專用。	1. 另案刑事案件筆錄（本院卷第316至317頁）。 2. 衛浴設備照片（本院卷第325至329頁）。
4	第3封	關於「人事分贓」：指控「新進人員升遷的幸運光環常歸諸於寶玲之親信」、「分贓是... 慣用伎倆」。	1. 中華電信工會南投分會會議紀錄數紙（本院卷第331至335頁）。 2. 中華電信股份有限公司臺灣南區電信分公司南投營運處之職務異動公文數紙（本院卷第337至361頁）。 3. 原告所製作工會理監事職務升遷一覽表（本院卷第363至364頁）。
5	第5封	關於「握有書面證據」：公開信中宣稱：「提供很多寶玲霸凌會員的書面資料」。	1. 同仁邱琪仁所提供之資料（本院卷第365至367頁）。 2. 丙○○科長（已退休）之聲明書（本院卷第369頁）。