

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上字第8號

上訴人 黃弘志

被上訴人 斗六市農會

法定代理人 張永政

訴訟代理人 鐘為盛律師

上列當事人間請求撤銷懲處事件，上訴人對於中華民國112年12月19日臺灣雲林地方法院112年度勞訴字第10號第一審判決提起上訴，並為訴之變更，本院於113年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認被上訴人民國111年12月28日111年度第6次人事評議小組會議決議上訴人記大過一次之處分無效。
變更之訴訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。又在第二審為訴之變更合法者，原訴可認為已因而視為撤回時，第一審就原訴所為判決，自當然失其效力；第二審法院應專就新訴為裁判，無須更就該判決之上訴為裁判（最高法院71年台上字第3746號判決意旨參照）。上訴人原起訴聲明請求被上訴人應撤銷民國111年12月28日111年度第6次人事評議小組會議（下稱人評會）決議上訴人記大過一次之處分（下稱系爭記大過處分）。嗣於本院變更聲明為請求確認系爭記大過處分無效。經核上訴人原訴及變更之訴，均係基於被上訴人作成系爭記大過處分是否適法之同一基礎事實，與上開規定相符，應准

01 其為訴之變更。

02 貳、實體方面：

03 一、上訴人主張：伊受僱於被上訴人，且自104年至111年12月31
04 日為勞工代表，原為7職等5級、月支100薪點，因於被上訴
05 人111年4月29日勞資會議（下稱系爭勞資會議）提案總幹事
06 即訴外人張喬復自104年至108年違反農會人事管理辦法第30
07 條第2、3項規定，適用被上訴人員工獎勵要點而溢領員工績
08 效獎金，被上訴人應依法追訴乙情，致遭被上訴人於111年1
09 2月28日以111年度第6次人評會為系爭記大過處分；進而於1
10 12年3月28日以112年度第3次人評會核定伊111年度考績丁
11 等，降一職等為8職等5級，照原100薪點支薪（下稱系爭丁
12 等處分），致伊3年後才能升等，薪點亦受有不利影響。又
13 張喬復雖經不起訴處分，但監察院認為雲林縣政府就本案仍
14 未澄清，疑有包庇之情。伊於被上訴人員工「冠軍信用部」
15 LINE群組（下稱系爭群組）傳述監察院及主管機關見解，並
16 非對外散播不實假訊息，亦無侮辱之意思，符合刑法第311
17 條第1項第1款因保護合法之利益及第4款所為適當之載述，
18 而以善意發表言論，應排除真實惡意，不構成誹謗罪及勞動
19 基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款情事。伊發現上開
20 違法情事而以勞工代表身分依法監督資方，提出申訴及於勞
21 資會議行使職權，依勞基法第74條第1、2、3項及勞資會議
22 實施辦法第12條第4項規定，被上訴人不得對伊為系爭記大
23 過處分。另伊於112年4月13日申請勞資爭議調解，並排定於
24 同年月25日調解，被上訴人於同年月18日核發降職通知書予
25 伊，亦違反勞資爭議處理法第8條規定，勞資爭議在調解期
26 間，資方不得因該勞資爭議事件而為不利於勞工之行為。原
27 判決認定伊態度傲慢，行為粗暴，不服調遣，經多次疏導無
28 效云云，欠缺具體事證，伊並無上開行為。故系爭記大過處
29 分因違法而無效，爰於原審請求被上訴人應撤銷系爭記大過
30 處分（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上
31 訴）。嗣於本院變更聲明為：確認系爭記大過處分無效。

01 二、被上訴人則以：系爭記大過處分對於兩造間僱傭之法律關係
02 並無不安之狀態，上訴人變更之訴並無確認利益及權利保護
03 必要。又伊自88年即設有績效獎金制度，於104年4月20日訂
04 定員工獎勵要點，授權理事會訂定員工獎勵實施辦法，當時
05 雖未明文規定總幹事之績效獎金，但均比照慣例辦理發放，
06 嗣於109年8月21日修訂員工獎勵要點，於第5條將總幹事之
07 績效獎金比照員工總業績績效第1名發放予以明文化，上訴
08 人任職20餘年來均未提出異議，於本屆農會選舉時，上訴人
09 之父即訴外人黃國昭方對總幹事張喬復領取績效獎金涉有背
10 信罪嫌，向法務部調查局為告發，嗣經臺灣雲林地方檢察署
11 （下稱雲林地檢）檢察官於110年4月15日以110年度偵字第1
12 157、1158號（下稱系爭偵查案件）為不起訴處分確定，上
13 訴人明知上情，仍於111年7月19日寄發古坑東和郵局存證號
14 碼000010號存證信函（下稱系爭存證信函）予伊，以同一事
15 由指稱張喬復違法領取績效獎金有侵占、背信之行為，及伊
16 會務部主任吳明勳於偵查中隱匿函文、作偽證等不實指控。
17 惟吳明勳於偵查中均係依檢調之要求提供資料，並無上訴人
18 指控之行為。經伊於111年8月24日召開理事會會議決議先發
19 文疏導上訴人，並於同日發函回覆上訴人：「本件員工獎勵
20 事件並無任何不法之情事，業經法務部調查局雲林調查站查
21 察，雲林地檢檢察官不起訴處分及雲林縣政府多次函覆台端
22 在案。……台端切勿再繼續對本會及相關人員為不實指控、
23 濫訴等行為。如有違反，本會將以農會勞動契約、工作規則
24 及勞基法等相關法令辦法辦理之外，將依法追究台端之民、
25 刑事責任。」，惟上訴人收受後復於111年9月2日至11月28
26 日在上班期間持續在系爭群組指稱總幹事張喬復違法侵占、
27 溢領績效獎金乙情，並上傳其向雲林縣政府、監察院檢舉之
28 函文，挑撥伊員工上班情緒，造成張喬復及吳明勳名譽損
29 害，已構成刑事誹謗罪及民事侵權行為，並達勞基法第12條
30 第1項第2款對於共同工作之勞工有重大侮辱之行為，雇主得
31 不經預告終止勞動契約之要件。伊係因上訴人態度傲慢、行

01 為粗暴（並無不服調遣情形），經多次疏導未果，始於111
02 年12月28日以111年度第6次人評會決議，依農會人事管理辦
03 法第59條第1項第6款及伊員工獎懲要點第7條第1項第2款之
04 規定，對上訴人為系爭記大過處分，已屬從輕處分，上訴人
05 收受通知後申請復議，亦經人評會召開復議案決議維持原處
06 分，已賦予上訴人程序保障，該處分並無違誤。伊於112年3
07 月28日以112年度第3次人評會，依農會人事管理辦法第56條
08 第1項第5款、第54條第3項第5款、第5項規定，對上訴人核
09 定系爭丁等處分，亦屬有據。又上訴人受系爭記大過處分
10 後，於112年4月13日始申請勞資爭議調解，並於同年月25日
11 調解不成立，惟該處分已於111年12月28日作成，顯非於勞
12 資爭議期間之不利處分；而系爭丁等處分於112年3月28日作
13 成，亦早於上訴人申請勞資爭議調解，均無違反勞資爭議處
14 理法第8條規定等語，資為抗辯。並對上訴人變更之訴答辯
15 聲明：變更之訴駁回。

16 三、兩造不爭執事項：

- 17 (一)上訴人自88年3月起受僱於被上訴人，擔任課員，並為第1、
18 2屆被上訴人勞工代表，任期104年至111年12月31日。
- 19 (二)被上訴人94年5月27日第15屆理事會第2次會議第4號議案，
20 依當時之農會人事管理辦法第22條規定，通過被上訴人員工
21 績效獎金核給要點（原審卷第291至296頁），並經雲林縣政
22 府94年6月8日府農輔字第0940503321號函同意備查（同卷第
23 297頁）。被上訴人100年4月26日第16屆理事會第13次會議
24 第13號議案通過修正被上訴人員工績效獎金核給要點（同卷
25 第299至302頁），並經雲林縣政府100年5月10日府農輔字第
26 1000503544號函同意備查（同卷第297頁）。
- 27 (三)被上訴人101年4月24日第16屆理事會第19次會議審議通過被
28 上訴人員工獎懲要點（原審卷第253頁）。
- 29 (四)張喬復自104年1月15日起任職被上訴人擔任總幹事迄今。
- 30 (五)被上訴人104年4月20日第17屆理事會第13次會議第8號議
31 案，依農會人事管理辦法第30條規定，通過被上訴人員工獎

01 勵要點，共6條（原審卷第153至154、305至308頁）。嗣並
02 依上開要點授權總幹事核定而訂定被上訴人員工獎勵實施辦
03 法（同卷第155頁）。被上訴人員工獎勵要點嗣經雲林縣政
04 府104年5月4日府農輔二字第1040050096號函表示若干意見
05 後同意備查（同卷第309頁）。

06 (六)改制前行政院農業委員會109年5月22日農輔字第1090709097
07 函雲林縣政府：「有關貴縣民眾陳情貴轄斗六市農會績效獎
08 金發放不實案，請貴府本權責依法查明妥處後，將查處結果
09 逕復陳情人，並副知本會」，副本通知陳情人（原審卷第16
10 7頁）。

11 (七)被上訴人109年8月21日第18屆理事會第21次會議第9號議案
12 修訂通過被上訴人員工獎勵要點，共8條，其中增訂第5條
13 「總幹事統籌本會各項業務計畫及決策，並指導、監督，其
14 業績獎勵比照員工總業績績效第一名發給」（原審卷第22
15 5、311至314頁），並經雲林縣政府109年8月28日府農輔二
16 字第1090089450號函、109年9月3日府農輔二字第109252208
17 4號函同意備查（同卷第315至316頁）。

18 (八)上訴人之父黃國昭前告發張喬復任職被上訴人總幹事期間就
19 土地租賃及領取績效獎金有背信之情形，經雲林地檢檢察官
20 認犯罪嫌疑不足，於110年4月15日以系爭偵查案件為不起訴
21 處分，且不得再議而確定（原審卷第39至53、216-3頁）。

22 (九)上訴人於111年4月29日在系爭勞資會議提案被上訴人應依法
23 追訴總幹事張喬復溢領員工績效獎金乙事（原審卷第139至1
24 44頁會議紀錄）。

25 (十)上訴人於111年7月19日寄發系爭存證信函予被上訴人，被上
26 訴人於111年7月20日收受（原審卷第55至75頁）。

27 (十一)被上訴人於111年8月24日召開被上訴人第19屆第9次理事會
28 會議，於臨時動議討論如何處理系爭存證信函（原審卷第77
29 至78頁會議紀錄），並於同日依決議就系爭存證信函以斗農
30 總字第1110005358號函回覆上訴人（同卷第79至80頁）。

31 (十二)上訴人於111年9月2日至同年11月28日持續在系爭群組陳述

01 總幹事張喬復溢領績效獎金乙事（原審卷第81至96頁）。

02 (三)雲林縣政府依監察院111年11月17日院台參字第1110165292
03 號函辦理，於111年11月21日以府農輔二字第1110576233號
04 函覆上訴人陳情案(原審卷第173頁)。

05 (四)監察院以111年12月2日院台參字第1110731826函覆上訴人11
06 1年11月29日陳情書，於說明二稱「有關雲林縣斗六市農會1
07 08年總幹事領取績效獎金之金額，涉違反當時適用之該農會
08 員工獎勵要點，雲林縣政府111年11月21日函復仍未澄明，
09 疑有包庇等情，本院業再函請雲林縣政府查處，請靜候處
10 理。」（原審卷第171頁）。

11 (五)上訴人經被上訴人111年12月28日111年度第6次（220）人評
12 會決議，依農會人事管理辦法第59條第1項第6款及被上訴人
13 員工獎懲要點第7條第1項第2款規定，為系爭記大過處分
14 （原審卷第97至99頁）。被上訴人於112年1月3日核發員工
15 懲處通知書予上訴人（同卷第145頁）。上訴人於112年1月1
16 2日申請復議，經被上訴人於同年2月1日召開復議案之人評
17 會（第222次人評會），決議維持原處分。

18 (六)上訴人原為7職等5級、月支100薪點，經被上訴人112年3月2
19 8日112年度第3次（223）人評會決議，依農會人事管理辦法
20 第56條第1項第5款、第54條第3項第5款、第5項規定，核定
21 系爭丁等處分（原審卷第101至107頁）。被上訴人於112年4
22 月18日核發員工降職通知書予上訴人（同卷第187頁）。上
23 訴人於112年4月25日申請復議，經被上訴人於112年5月4日
24 召開復議案之人評會（第224次人評會），決議維持原考
25 核。

26 (七)雲林縣政府以112年3月24日府勞資二字第1123411008號函覆
27 上訴人112年2月17日陳情遭受被上訴人違法懲處記大過乙案
28 （原審卷第179頁）；及以112年4月10日府勞資二字第11234
29 12552號函覆上訴人112年3月31日陳情被上訴人不當懲處調
30 解乙案（同卷第181頁）。

31 (八)上訴人於112年4月13日申請勞資爭議調解，雲林縣政府112

01 年4月14日府勞資二字1123413067號函請社團法人雲林縣勞
02 資關係協會聯繫兩造並指派調解人員召開調解會，副本通知
03 兩造（原審卷第183頁）。經該協會於112年4月25日召開調
04 解會議，調解不成立（同卷第185、189至192頁）。

05 (ㄅ)上訴人於112年4月28日函第1次請雲林縣政府勞動暨青年事
06 務發展處（下稱勞青處）依勞資爭議處理法第8條裁罰被上
07 訴人（原審卷第193至195頁），雲林縣政府於112年5月5日
08 以府勞資二字第1123414752號函請被上訴人陳述意見，副本
09 通知上訴人（同卷第197頁），並於112年5月18日以府勞資
10 二字第1120530841號函覆上訴人112年4月28日陳情函（同卷
11 第199頁）。上訴人再於112年5月25日函第2次請雲林縣政府
12 勞青處依上開規定裁罰被上訴人（同卷第201頁），雲林縣
13 政府於112年6月2日以府勞資二字第1123416884號函覆上訴
14 人112年5月25日陳情函（同卷第205頁）。上訴人再於112年
15 6月13日函第3次請雲林縣政府勞青處依上開規定裁罰被上訴
16 人（同卷第207至211頁），雲林縣政府於112年6月19日以府
17 勞資二字第1123418268號函覆上訴人112年6月13日陳情函
18 （同卷第205頁）。上訴人112年6月28日陳情書予勞動部勞
19 動關係司爭議科，陳情雲林縣政府勞青處（同卷第175
20 頁）。

21 (ㄆ)監察院以112年8月9日院台參字第1120731468號函覆上訴人1
22 12年7月25日陳情書（原審卷第230-8頁）；及以112年8月9
23 日院台參字第1120163568號函雲林縣政府：「據訴，貴縣斗
24 六市農會在與渠勞資調解期間內，對渠考核評列丁等且降一
25 職等，涉違反勞資爭議處理法第8條規定，經渠向貴府勞青
26 處反映，惟該處未依法裁罰農會，涉有不當等情1案，請妥
27 處逕復並副知本院」，副本通知上訴人（同卷第230-7
28 頁）。

29 四、本院之判斷：

30 (一)上訴人有提起本件確認之訴之確認利益：

31 1.按民事訴訟法第247條第1項前段規定：確認法律關係之訴，

01 非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。而確認
02 法律關係存否之訴，須以確認現在之法律關係為限，如已過
03 去或將來應發生之法律關係，則不得為此訴之標的。又民事
04 訴訟法於89年2月9日修正時，為發揮確認之訴預防及解決紛
05 爭之功能，雖在第247條第1項後段及第2項增訂法律關係基
06 礎事實存否，亦得作為確認之訴之客體，但限制須以原告不
07 能提起他訴訟者，始得提起，否則應認原告無即受確認判決
08 之法律上利益，以避免導致濫訴，觀諸立法修正理由自明。
09 此與確認法律關係存否之訴，不以原告不能提起他訴訟為必
10 要，固有不同，惟參照確認法律關係存否之訴，僅限以確認
11 現在之法律關係為其訴之標的之意旨，原告如提起確認為法
12 律關係基礎事實存否之訴，亦須其因該基礎事實所由生之法
13 律關係，為現在之法律關係，始可認為有即受確認判決之法
14 律上利益，俾憑以判斷原告就該法律關係基礎事實之存否，
15 得否提起其他訴訟。（最高法院103年度台上字第177號判決
16 要旨參照）。

17 2.次按農會編制員工之年度考核列丁等者，須以受考人在考核
18 年度內，具有下列情事之一者為限：五其平時考核獎懲抵銷
19 後，累積達大過一次以上；年度考核於每年年終時，對該年
20 度12月1日仍在職，且於該年度服務滿6個月以上者，按其平
21 時考核，依下列規定評定等級予以獎懲：一優等：年度考核
22 90分以上者，其人數不得超過受考人數百分之2。經考核列
23 優等者加3薪點。二甲等：年度考核80分以上未滿90分者。
24 經考核列甲等者加2薪點。三乙等：年度考核70分以上未滿8
25 0分者。經考核列乙等者加1薪點。四丙等：年度考核60分以
26 上未滿70分者。經考核列丙等者不加薪點。五丁等：年度考
27 核50分以上未滿60分。經考核列丁等者降一職等。年度考核
28 列丁等或戊等並降職等者，於降等後，須繼續於農會服務滿
29 3年，始取得晉升一職等資格。農會人事管理辦法第56條第1
30 項第5款、第54條第3項、第5項分別定有明文。

31 3.上訴人主張其受僱於被上訴人，被上訴人對伊所為系爭記大

01 過處分因違法而無效，該處分並導致被上訴人對伊為系爭丁
02 等處分，而受有降職及照原薪點支薪之不利益。依農會人事
03 管理辦法第56條第1項第5款規定，農會編制員工於平時考核
04 獎懲抵銷後，累積達大過一次以上者，其年度考核即列丁
05 等；再依同辦法第54條第3項、第5項規定，經考核列丁等
06 者，除不加薪點外，並降一職等，且於降等後，須繼續於農
07 會服務滿3年，始取得晉升一職等資格。上訴人原為7職等5
08 級、月支100薪點，於受系爭記大過處分後，111年之年度考
09 核即列丁等，並降一職等為8職等5級，照原100薪點支薪，
10 有112年3月28日人評會會議紀錄及降職等通知書在卷可查
11 （原審卷第101至107、187頁），足見系爭記大過處分是否
12 合法，將直接影響兩造間僱傭關係之職等、薪資等勞動條
13 件，並為上訴人日後得否請求被上訴人回復職等及給付薪資
14 差額等法律關係之基礎事實，且上開法律關係均為現在之法
15 律關係，則兩造間就系爭記大過處分是否無效既屬不明確，
16 致上訴人就僱傭關係之職等、薪資之私法上地位有受侵害之
17 危險，此項危險得以對於被上訴人之確認判決除去之，應認
18 上訴人就系爭記大過處分提起本件確認之訴，有即受確認判
19 決之法律上利益。

20 (二)依兩造不爭執事項(八)至(十二)、(十三)、(十四)可知，上訴人之父黃國昭
21 前告發張喬復任職被上訴人總幹事期間領取績效獎金有背信
22 之情形，經雲林地檢檢察官於110年4月15日以系爭偵查案件
23 為不起訴處分確定後；上訴人於111年4月29日在系爭勞資會
24 議提案被上訴人應依法追訴張喬復溢領員工績效獎金乙事，
25 並於同年7月19日寄發系爭存證信函予被上訴人為同一主
26 張，被上訴人收受後於同年8月24日召開理事會會議並於同
27 日依決議函覆上訴人，上訴人於同年9月2日至11月28日仍持
28 續在系爭群組陳述張喬復溢領績效獎金乙事，被上訴人遂於
29 同年12月28日以111年度第6次人評會決議，依農會人事管理
30 辦法第59條第1項第6款及被上訴人員工獎懲要點第7條第1項
31 第2款規定，對上訴人為系爭記大過處分，並於112年1月3日

01 核發員工懲處通知書予上訴人，經上訴人申請復議，被上訴
02 人人評會於同年2月1日召開復議案仍決議維持原處分；又上
03 訴人原為7職等5級、月支100薪點，經被上訴人於112年3月2
04 8日以112年度第3次人評會決議，依農會人事管理辦法第56
05 條第1項第5款、第54條第3項第5款、第5項規定，核定系爭
06 丁等處分，並於同年4月18日核發員工降職通知書予上訴
07 人，經上訴人申請復議，被上訴人人評會於同年5月4日召開
08 復議案仍決議維持原考核。

09 (三)上訴人主張本案涉及被上訴人全體員工績效獎金權益，總幹
10 事張喬復雖經不起訴處分，但其自104年至108年溢領員工績
11 效獎金乙事迄今仍有違法未澄明之處，伊身為勞工代表，在
12 系爭勞資會議提案被上訴人應依法追訴張喬復，致遭被上訴
13 人為系爭記大過處分，進而為系爭丁等處分；伊於系爭群組
14 傳述之內容，符合刑法第311條第1項第1款、第4款以善意發
15 表言論，不構成誹謗罪及勞基法第12條第1項第2款情事，伊
16 亦無態度傲慢，行為粗暴，不服調遣，經多次疏導無效之行
17 為，系爭記大過處分違反勞基法第74條、勞資會議實施辦法
18 第12條第4項、勞資爭議處理法第8條等規定而無效。被上訴
19 人則以前詞置辯。經查：

20 1.按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向
21 雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申
22 訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣
23 上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之
24 一者，無效。勞基法第74條第1、2、3項定有明文。次按雇
25 主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞資會議代表因行
26 使職權而有解僱、調職、減薪或其他不利之待遇，勞資會議
27 實施辦法第12條第4項亦有明文。上訴人主張伊為被上訴人
28 勞工代表，因發現總幹事張喬復溢領員工績效獎金，在系爭
29 勞資會議提案討論，致遭被上訴人為系爭記大過處分，該處
30 分違反勞基法第74條第1、2、3項及勞資會議實施辦法第12
31 條第4項規定而無效乙節。被上訴人則否認係因上訴人於系

01 爭勞資會議提案追訴總幹事張喬復溢領員工績效獎金乙事而
02 對其為系爭記大過處分，並主張係因上訴人在系爭勞資會議
03 提案後，寄發系爭存證信函予被上訴人，經被上訴人理事會
04 決議發文疏導上訴人，上訴人於收受被上訴人函文後仍持續
05 在系爭群組陳述張喬復溢領績效獎金乙事，造成張喬復及會
06 務部主任吳明勳名譽損害，因上訴人態度傲慢、行為粗暴
07 （並無不服調遣情形），經多次疏導未果，始依農會人事管
08 理辦法第59條第1項第6款及被上訴人員工獎懲要點第7條第1
09 項第2款規定，對其為系爭記大過處分。本院審酌被上訴人
10 並非於上訴人在系爭勞資會議提案後，直接對其為系爭記大
11 過處分，而係經過上訴人寄發系爭存證信函予被上訴人、被
12 上訴人函覆上訴人、上訴人於系爭群組傳送訊息及與本案相
13 關函文等階段後，始對上訴人為系爭記大過處分；且依作成
14 該處分之被上訴人人評會會議紀錄（原審卷第97至99頁）所
15 載議案說明及辦法，亦強調係因上訴人經被上訴人發文疏導
16 後，仍繼續於系爭群組對總幹事已經系爭偵查案件為不起訴
17 處分且不得再議之案件為不當指控、人格污衊之重大侮辱行
18 為，始提請評議為系爭記大過處分，是被上訴人主張其並非
19 因上訴人於系爭勞資會議提案追訴總幹事張喬復溢領員工績
20 效獎金乙事而對上訴人為系爭記大過處分，應為可採，上訴
21 人主張被上訴人所為系爭記大過處分違反勞基法第74條第
22 1、2、3項及勞資會議實施辦法第12條第4項規定而無效乙
23 節，為無理由。

24 2.按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭
25 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之
26 行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。上訴人主張其
27 於112年4月13日申請勞資爭議調解，並排定於同年月25日調
28 解，被上訴人於同年月18日核發降職通知書予伊，恰於調解
29 時間內，已違反上開規定乙節。惟依兩造不爭執事項(六)可
30 知，上訴人係於112年4月13日申請勞資爭議調解，經雲林縣
31 政府函請雲林縣勞資關係協會指派調解人員召開調解會，該

01 協會於同年月25日召開調解會議，惟調解不成立。而本件上
02 訴人請求確認無效之系爭記大過處分，係由被上訴人人評會
03 於111年12月28日所作成，並於112年1月3日通知上訴人，經
04 上訴人申請復議後，人評會仍於同年2月1日決議維持原處
05 分，已如前述，是系爭記大過處分自非屬資方即被上訴人於
06 本件勞資爭議調解期間即112年4月13日至25日所為之不利於
07 勞工即上訴人之行為。上訴人以被上訴人於112年3月28日作
08 成系爭丁等處分後，於同年4月18日之勞資爭議調解期間核
09 發降職通知書予上訴人，據以主張系爭記大過處分有違反勞
10 資爭議處理法第8條前段規定之情事，為無理由。

11 3.被上訴人主張依農會人事管理辦法第59條第1項第6款及被上
12 訴人員工獎懲要點第7條第1項第2款規定，對上訴人為系爭
13 記大過處分，於法不合：

14 (1)按農會編制員工有態度傲慢，行為粗暴，不服調遣之情形
15 者，應予懲處，農會人事管理辦法第59條第1項第6款定有明
16 文。惟就符合上開情形者，應如何懲處，農會人事管理辦法
17 則無具體規定。又被上訴人訂有員工獎懲要點（原審卷第25
18 3頁），核其性質為工作規則，自屬兩造間勞動契約之一
19 部。其第7條規定：本會員工有下列情形之一者，應予記大
20 過次或降級懲戒：一不依規定處理業務或疏於防範或管理不
21 善，致生損害於農會，情節重大者。二態度傲慢，行為粗
22 暴，不服調遣。

23 (2)被上訴人主張上訴人明知總幹事張喬復因領取績效獎金所涉
24 背信案件業經不起訴處分確定之事實，在系爭勞資會議提案
25 後，又寄發系爭存證信函予被上訴人，經被上訴人發文疏
26 導，上訴人仍持續在系爭群組陳述張喬復溢領績效獎金乙
27 事，造成張喬復及會務部主任吳明勳名譽損害，因上訴人態
28 度傲慢、行為粗暴（並無不服調遣情形，本院卷第275
29 頁），經多次疏導未果，而依農會人事管理辦法第59條第1
30 項第6款及被上訴人員工獎懲要點第7條第1項第2款規定（惟
31 依被上訴人提出之規定，第7條僅有2款，並無第1項及其他

01 項次)，對上訴人為系爭記大過處分。觀之被上訴人員工獎
02 懲要點（原審卷第253頁），其第7條第2款所規定「態度傲
03 慢，行為粗暴，不服調遣」，係以逗號並列3個行為態樣；
04 對照同條第1款規定「不依規定處理業務『或』疏於防範或
05 管理不善，致生損害於農會，情節重大者」，及同要點第8
06 條第2款記過1次懲戒之要件為「貽誤要公『或』擅離職
07 守」、第9條第2、3款申誡1次懲戒之要件為「參加訓練
08 『或』講習成績不及格」、「其他業務上失職行為『或』個
09 人不當行為致影響農會聲譽者」，則均係以「或」明示擇一
10 要件即可成立，此兩種不同之規定用語，顯係訂立規範時之
11 有意區別。再依該要點第3條第2款規定可知，員工之懲戒應
12 依輕重按申誡、記過、記大過、降級及解聘（僱）辦理，故
13 該要點第7條規定之記大過1次或降級懲戒，已屬該要點第10
14 條、第12條規定之解聘（僱）以外最嚴重之懲戒。依體系解
15 釋，應認該要點第7條第2款規定應須同時具備「態度傲
16 慢」、「行為粗暴」、「不服調遣」3個要件，始足以成
17 立，蓋倘員工之行為已符合此3個要件，將嚴重影響被上訴
18 人之經營秩序，故應予解聘（僱）以外最嚴重之懲戒即記大
19 過1次或降級懲戒，否則即應視具體行為態樣另依該要點之
20 其他規定予以懲戒。依被上訴人上開主張，其亦認上訴人僅
21 符合「態度傲慢」及「行為粗暴」之要件，並未符合「不服
22 調遣」之要件，則被上訴人依員工獎懲要點第7條第2款規定
23 對上訴人為系爭記大過處分，已違反屬於兩造間勞動契約內
24 容之上開工作規則，該處分應為無效。

25 4.被上訴人另主張上訴人之行為已對總幹事張喬復及會務部主
26 任吳明勳構成刑事誹謗罪及民事侵權行為，已達勞基法第12
27 條第1項第2款對於共同工作之勞工有重大侮辱之行為，雇主
28 得不經預告終止勞動契約之要件，故被上訴人予以系爭記大
29 過處分，已為從輕處分乙節。惟查：

30 (1)按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
31 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終

01 止契約。雇主依前項第2款規定終止契約者，應自知悉其情
02 形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第2款、第2項
03 定有明文。又按意圖散布於眾，而指摘或傳述足以毀損他人
04 名譽之事者，為誹謗罪，處1年以下有期徒刑、拘役或1萬5
05 千元以下罰金。散布文字、圖畫犯前項之罪者，處2年以下
06 有期徒刑、拘役或3萬元以下罰金。對於所誹謗之事，能證
07 明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不
08 在此限。以善意發表言論，而有左列情形之一者，不罰：一
09 因自衛、自辯或保護合法之利益者。二公務員因職務而報告
10 者。三對於可受公評之事，而為適當之評論者。四對於中央
11 及地方之會議或法院或公眾集會之記事，而為適當之載述
12 者。刑法第310條、第311條亦有明文。再按因故意或過失，
13 不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。不法侵害他人之
14 身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害
15 其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦
16 得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條
17 第1項前段固定有明文。惟言論自由旨在實現自我、溝通意
18 見、追求真理，及監督各種政治或社會活動；名譽則在維護
19 人性尊嚴與人格自由發展，二者均為憲法所保障之基本權
20 利，二者發生衝突時，對於行為人之刑事責任，現行法制之
21 調和機制係建立在刑法第310條第3項「真實不罰」及第311
22 條「合理評論」之規定，及509號解釋所創設合理查證義務
23 的憲法基準之上，至於行為人之民事責任，民法並未規定如
24 何調和名譽保護及言論自由，固仍應適用侵權行為一般原則
25 及509號解釋創設之合理查證義務外，上述刑法阻卻違法規
26 定，亦應得類推適用。詳言之，涉及侵害他人名譽之言論，
27 可包括事實陳述與意見表達，前者具有可證明性，後者則係
28 行為人表示自己之見解或立場，無所謂真實與否。而民法上
29 名譽權之侵害雖與刑法之誹謗罪不相同，惟刑法就誹謗罪設
30 有處罰規定，該法第310條第3項規定「對於所誹謗之事，能
31 證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，

01 不在此限」；同法第311條第3款規定，以善意發表言論，對
02 於可受公評之事，而為適當之評論者，亦在不罰之列。蓋不
03 問事實之有無，概行處罰，其箝制言論之自由，及妨害社
04 會，可謂至極。凡與公共利益有關之真實事項，如亦不得宣
05 佈，基於保護個人名譽，不免過當，而於社會之利害，未嘗
06 慮及。故參酌損益，乃規定誹謗之事具真實性者，不罰。但
07 僅涉及私德而與公共利益無關者，不在此限。又保護名譽，
08 應有相當之限制，否則箝束言論，足為社會之害，故以善意
09 發表言論，就可受公評之事，而適當之評論者，不問事之真
10 偽，概不予處罰。上述個人名譽與言論自由發生衝突之情
11 形，於民事上亦然。是有關上述不罰之規定，於民事事件即
12 非不得採為審酌之標準。亦即，行為人之言論雖損及他人名
13 譽，惟其言論屬陳述事實時，如能證明其為真實，或行為人
14 雖不能證明言論內容為真實，但依其所提證據資料，足認為
15 行為人有相當理由確信其為真實者；或言論屬意見表達，如
16 係善意發表，對於可受公評之事，而為適當之評論者，不問
17 事之真偽，均難謂係不法侵害他人之權利，尚難令負侵權行
18 為損害賠償責任（最高法院97年度台上字第970號判決意旨
19 參照）。

20 (2)上訴人之父黃國昭前曾告發張喬復任職被上訴人總幹事期間
21 領取績效獎金有背信之情形，經雲林地檢檢察官於110年4月
22 15日以系爭偵查案件為不起訴處分確定，已如前述。又上訴
23 人於本院陳稱其在系爭勞資會議所指張喬復領取績效獎金有
24 疑義之年度為104年至108年（本院卷第272頁），經核與其
25 於系爭群組傳送之訊息稱「總幹事自104年上任至108年都沒
26 有依照104年員工獎勵辦法領取總幹事績效獎金」所指年度
27 相吻合，有LINE對話紀錄在卷可佐（原審卷第95頁）。又依
28 系爭偵查案件之偵查結果可知，張喬復自104年擔任被上訴
29 人總幹事以來，均以績效成績第1名計算，領取績效獎金，
30 而依證人吳明勳系爭偵查案件中證稱：被上訴人自88年即設
31 績效獎金競賽制度，惟對於總幹事獎金之分配向來沒有明確

01 規範，按慣例均比照績效第1名之員工所得獎金加以計算，
02 至被上訴人109年2月18日第18屆第18次理事會時，由告發人
03 提出績效獎金分配之疑義後，被上訴人即於109年8月21日第
04 18屆第21次理事會修訂員工獎勵要點，明定「總幹事統籌本
05 會各項業務計畫及決策，並指導、監督，其業績獎勵比照員
06 工總業績績效第一名發給」等情。再按農會人事管理辦法第
07 30條規定：「農會當年度總用人費有賸餘時，得併同各機
08 關、團體撥給農會之各種獎金，提撥為員工獎勵之用。農會
09 為辦理員工獎勵事宜，應訂定農會員工獎勵要點，經理事會
10 審定後，報主管機關備查。員工獎勵不得因總幹事或主管職
11 務而予優惠待遇，且當年度農會綜合決算虧損、當年度農會
12 考核列丙等以下，或未訂定員工獎勵要點之農會，不得辦理
13 員工獎勵。」就員工之獎勵係授權由農會訂定獎勵要點，而
14 被上訴人於109年2月18日第18屆第18次理事會前之員工獎勵
15 要點均未就總幹事獎金之分配設有明確之規範。依被上訴人
16 109年6月12日斗農總字第1090003703號函復雲林縣政府有關
17 績效獎金發放不實之說明，亦表示被上訴人自88年起推展走
18 動行銷訂定獎勵辦法及94年訂定員工績效獎金核給要點行之
19 多年，並就總幹事張喬復108年間之固定獎金、部門績效及
20 業務績效之比例及計算明細均有臚列，被上訴人依照獎金計
21 算明細發放獎金予總幹事，尚未查有與獎金計算明細之記載
22 不符、領多報少等虛偽情事，故尚無明顯詐領、背信等具體
23 不法事證。另被上訴人函復雲林地檢關於績效獎金發放制度
24 亦核與證人吳明勳所述相同，即總幹事之所以得以第1名成
25 績發放績效獎金，係因該會原先之員工獎勵要點未訂定總幹
26 事領取績效獎金相關條文，惟考量總幹事統籌該會各項業務
27 計畫及決策，並指導、監督各項業務，負責該會整體業務推
28 展，且該會績效獎金核給沿自88年起推展走動行銷訂定獎勵
29 辦法及94年訂定員工績效獎金核給要點，行之多年，又農會
30 人事管理辦法第80條，理、監事之酬勞金比照總幹事依第25
31 條第4項第1款計給之薪點比例計算，據此，依循慣例發給總

01 幹事獎金比照績效第一名獎金發放，而為明確訂定總幹事業
02 績績效發給規定以杜爭議，已於第18屆理事會第21次會議提
03 案修訂「員工獎勵要點」，經審議修訂通過，並經雲林縣政
04 府109年8月28日府農輔二字第1090089450號函予以備查。故
05 認張喬復並無於其任內擅以其總幹事之職權，將被上訴人績
06 效獎金制度進行變更而圖利自己或藉此損害被上訴人之利
07 益，被上訴人僅係依循先前之慣例進行績效獎金之計算及發
08 放，並無因張喬復為總幹事予以優惠行為，先前之制度亦查
09 無不法之處，僅係無明文規定，張喬復以績效第1名收受績
10 效獎金乙事，應無何涉犯背信之疑慮，此有系爭偵查案件之
11 不起訴處分書附卷可稽（原審卷第39至52頁），並有被上訴
12 人104年4月20日第17屆第13次理事會訂定員工獎勵要點（同
13 卷第153頁），及依上開要點授權總幹事核定而訂定之被上
14 訴人員工獎勵實施辦法（同卷第155頁），暨109年8月21日
15 第18屆理事會修訂之員工獎勵要點（同卷第225頁）、109年
16 6月12日斗農總字第1090003703號函（同卷第169至170頁）
17 在卷足憑。

18 (3)據上足認，關於被上訴人總幹事張喬復自104年至108年間領
19 取績效獎金乙事，確係依被上訴人歷年來之慣例辦理，而無
20 明文規範，又張喬復擔任總幹事而於上開期間領取績效獎金
21 並不構成刑事背信行為，故經不起訴處分確定在案，惟就上
22 訴人於系爭勞資會議、系爭存證信函及系爭群組對話內容中
23 所指述被上訴人訂定之員工獎勵要點仍有違反農會人事管理
24 辦法第30條第3項規定「員工獎勵不得因總幹事或主管職務
25 而予優惠待遇」之疑義（按109年8月21日修訂之員工獎勵要
26 點第5條始明定「總幹事統籌本會各項業務計畫及決策，並
27 指導、監督，其業績獎勵比照員工總業績績效第一名發
28 給」，此前均係依慣例亦比照績效第1名員工所得獎金發放
29 予總幹事），並非全無討論空間，且事涉被上訴人全體員工
30 領取績效獎金之利益，應認屬可受公評之事，此於上開不起
31 訴處分中亦有提及「告發人所訴求者，應係被上訴人對於總

01 幹事實際貢獻度及其比照員工績效第一名者發給獎金是否適
02 當之問題，惟尚難謂被上訴人發放獎金制度有所不當而即可
03 遽認張喬復有背信之犯罪事實」等語。而上訴人作為被上訴
04 人之勞工代表，就此部分疑義於系爭勞資會議、系爭存證信
05 函及系爭群組中提出討論，並傳送監察院、雲林縣政府、改
06 制前行政院農業委員會等機關之相關函文（原審卷第81至96
07 頁），應非出於侮辱張喬復及吳明勳之意思，基於憲法對言
08 論自由之保障，亦不應以刑事誹謗罪及民事侵權行為責任加
09 以論斷。是被上訴人主張上訴人之行為已對張喬復及吳明勳
10 構成刑事誹謗罪及民事侵權行為，而達勞基法第12條第1項
11 第2款對於共同工作之勞工有重大侮辱之行為，雇主得不經
12 預告終止勞動契約之要件，故被上訴人予以系爭記大過處
13 分，已為從輕處分乙節，尚屬無據。

14 五、綜上所述，被上訴人依農會人事管理辦法第59條第1項第6款
15 及被上訴人員工獎懲要點第7條第2款規定，對上訴人為系爭
16 記大過處分，於法不合，該處分應為無效，是上訴人於本院
17 變更之訴請求確認系爭記大過處分無效，自屬正當，應予准
18 許。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 七、據上論結，本件變更之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，
23 判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
25 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 季 芬

26 法 官 洪 挺 梧

27 法 官 王 雅 苑

28 上為正本係照原本作成。

29 被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴

01 書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提
02 出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委
03 任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應
04 附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條
05 之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 上訴人不得上訴。

08 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日

書記官 翁心欣

09
10 **【附註】**

11 民事訴訟法第466條之1：

12 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
13 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

14 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
15 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
16 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

17 民事訴訟法第466條之2第1項：

18 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
19 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。