

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上更一字第2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，經最高法院發回更審，本院於114年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

變更之訴駁回。

變更之訴及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、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號民事判決意旨參照）。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）。嗣於本院前審程序中，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，應准其為訴之變更。

二、上訴人主張：上訴人受僱於被上訴人，且自104年至111年12月31日為勞工代表，原為7職等5級、月支100薪點，因於被

上訴人111年4月29日勞資會議（下稱系爭勞資會議）提案總幹事即訴外人張喬復自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效獎金，被上訴人應依法追訴乙情，致遭被上訴人於111年12月28日以111年度第6次人評會為系爭記大過處分；進而於112年3月28日以112年度第3次人評會核定上訴人111年度考績丁等，降一職等為8職等5級，照原100薪點支薪（下稱系爭丁等處分），致上訴人3年後才能升等，薪點亦受有不利影響。又張喬復雖經不起訴處分，但監察院認為雲林縣政府就本件仍未澄明，疑有包庇之情。上訴人於被上訴人員工「冠軍信用部」LINE群組（下稱系爭群組）傳述監察院及主管機關見解，並非對外散播不實假訊息，亦無侮辱之意思，符合刑法第311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，而以善意發表言論，應排除真實惡意，不構成誹謗罪及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款情事。上訴人發現上開違法情事，以勞工代表身分依法監督資方，提出申訴及於勞資會議行使職權，依勞基法第74條第1、2、3項及勞資會議實施辦法第12條第4項規定，被上訴人不得對上訴人為系爭記大過處分。另上訴人於112年4月13日申請勞資爭議調解，並排定於同年月25日調解，被上訴人於同年月18日核發降職通知書予上訴人，亦違反勞資爭議處理法第8條規定，勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而為不利於勞工之行為。人評會認定上訴人態度傲慢，行為粗暴，經多次疏導無效，僅為被上訴人之主觀感受，欠缺具體事證，上訴人並無上開行為。系爭記大過處分因違法而無效，爰於原審請求被上訴人應撤銷系爭記大過處分（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。嗣於本院變更聲明為：確認系爭記大過處分無效。

三、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必要。又被上訴人自88年即設有績效獎金制度，於104年4月

01 20日訂定員工獎勵要點，授權理事會訂定員工獎勵實施辦
02 法，當時雖未明文規定總幹事之績效獎金，但均比照慣例辦
03 理發放，嗣於109年8月21日修訂員工獎勵要點，於第5條將
04 總幹事之績效獎金，比照員工總業績績效第1名發放予以明
05 文化，上訴人任職20餘年來均未提出異議，於本屆農會選舉
06 時，上訴人之父即訴外人黃國昭方對總幹事張喬復領取績效
07 獎金涉有背信罪嫌，向法務部調查局為告發，嗣經臺灣雲林
08 地方檢察署（下稱雲林地檢）檢察官於110年4月15日以110
09 年度偵字第1157、1158號（下稱系爭偵查案件）為不起訴處
10 分確定，上訴人明知上情，仍於111年7月19日寄發古坑東和
11 郵局存證號碼000010號存證信函（下稱系爭存證信函）予被
12 上訴人，以同一事由指稱張喬復違法領取績效獎金，有侵
13 占、背信之行為，及被上訴人會務部主任即訴外人吳明勳於
14 偵查中隱匿函文、作偽證等不實指控。惟吳明勳於偵查中均
15 係依檢調之要求提供資料，並無上訴人指控之行為。經被上
16 訴人於111年8月24日召開理事會會議決議先發文疏導上訴
17 人，並於同日發函回覆上訴人勿再繼續對被上訴人及相關人
18 員為不實指控、濫訴等行為，惟上訴人收受後，復於111年9
19 月2日至11月28日在上班期間，持續在系爭群組指稱總幹事
20 張喬復違法侵占、溢領績效獎金，並上傳其向雲林縣政府、
21 監察院檢舉之函文，挑撥被上訴人員工上班情緒，造成張喬
22 復及吳明勳名譽損害，已構成刑事誹謗罪及民事侵權行為，
23 並達勞基法第12條第1項第2款對於共同工作之勞工有重大侮
24 辱之行為，雇主得不經預告終止勞動契約之要件。被上訴人
25 係因上訴人態度傲慢、行為粗暴，經多次疏導未果，始於11
26 1年12月28日以111年度第6次人評會決議，依農會人事管理
27 辦法第59條第1項第6款及被上訴人員工獎懲要點（下稱系爭
28 員工獎懲要點）第7條第1項第2款（惟依被上訴人提出之員
29 工獎懲要點，第7條僅有2款，並無第1項及其他項次，以下
30 均以第7條第2款稱之）規定，對上訴人為系爭記大過處分，
31 已屬從輕處分，上訴人收受通知後申請復議，亦經人評會召

01 開復議案決議維持原處分，已賦予上訴人程序保障，該處分
02 並無違誤。被上訴人於112年3月28日以112年度第3次人評
03 會，依農會人事管理辦法第56條第1項第5款、第54條第3項
04 第5款、第5項規定，對上訴人核定系爭丁等處分，亦屬有
05 據。又上訴人受系爭記大過處分後，於112年4月13日始申請
06 勞資爭議調解，並於同年月25日調解不成立，惟該處分已於
07 111年12月28日作成，顯非於勞資爭議期間之不利處分；而
08 系爭丁等處分於112年3月28日作成，亦早於上訴人申請勞資
09 爭議調解，均無違反勞資爭議處理法第8條規定等語，資為
10 抗辯。並對上訴人變更之訴答辯聲明：變更之訴駁回。

11 四、兩造不爭執事項：

12 (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、
13 2屆被上訴人勞工代表，任期104年至111年12月31日。

14 (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，
15 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
16 績效獎金核給要點（原審卷第291至296頁），並經雲林縣政
17 府94年6月8日府農輔字第0940503321號函同意備查（原審卷
18 第297頁）。被上訴人100年4月26日第16屆理事會第13次會
19 議第13號議案，通過修正被上訴人員工績效獎金核給要點
20 （原審卷第299至302頁），並經雲林縣政府100年5月10日府
21 農輔字第1000503544號函同意備查（原審卷第297頁）。

22 (三)被上訴人101年4月24日第16屆理事會第19次會議審議通過系
23 爭員工獎懲要點（原審卷第253頁）。

24 (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。

25 (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
26 案，依農會人事管理辦法第30條規定，通過被上訴人員工獎
27 勵要點，共6條（原審卷第153至154、305至308頁）。嗣並
28 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
29 法（原審卷第155頁）。被上訴人員工獎勵要點，嗣經雲林
30 縣政府104年5月4日府農輔二字第1040050096號函表示若干
31 意見後同意備查（原審卷第309頁）。

- 01 (六)改制前行政院農業委員會（下稱農委會）109年5月22日農輔
02 字第1090709097函雲林縣政府：「有關貴縣民眾陳情貴轄斗
03 六市農會績效獎金發放不實案，請貴府本權責依法查明妥處
04 後，將查處結果逕復陳情人，並副知本會」，副本通知陳情
05 人（原審卷第167頁，下稱農委會109年5月22日函）。
- 06 (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
07 修訂通過被上訴人員工獎勵要點，共8條，其中增訂第5條
08 「總幹事統籌本會各項業務計畫及決策，並指導、監督，其
09 業績獎勵比照員工總業績績效第一名發給」（原審卷第22
10 5、311至314頁），並經雲林縣政府109年8月28日府農輔二
11 字第1090089450號函、109年9月3日府農輔二字第109252208
12 4號函同意備查（原審卷第315至316頁）。
- 13 (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，
14 就土地租賃及領取績效獎金有背信之情形，經雲林地檢檢察
15 官認犯罪嫌疑不足，於110年4月15日以系爭偵查案件為不起
16 訴處分，且不得再議而確定（原審卷第39至53、216-3
17 頁）。
- 18 (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
19 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
20 44頁會議紀錄）。
- 21 (十)上訴人於111年7月19日寄發古坑東和郵局存證號碼000010號
22 存證信函（原審卷第55至75頁，下稱系爭存證信函）予被上
23 訴人，被上訴人於111年7月20日收受（原審卷第235頁）。
- 24 (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
25 會議，於臨時動議討論如何處理系爭存證信函（原審卷第77
26 至78頁會議紀錄），並於同日依決議就系爭存證信函以斗農
27 總字第1110005358號函回覆上訴人（原審卷第79至80頁）。
- 28 (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
29 述總幹事張喬復溢領績效獎金乙事（原審卷第81至96頁）。
- 30 (十三)雲林縣政府依監察院111年11月17日院台參字第1110165292
31 號函辦理，於111年11月21日以府農輔二字第1110576233號

01 函覆上訴人陳情案（原審卷第173頁）。

02 (ㄅ)監察院以111年12月2日院台參字第1110731826函覆上訴人11
03 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
04 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
05 員工獎勵要點，雲林縣政府111年11月21日函復仍未澄明，
06 疑有包庇等情，本院業再函請雲林縣政府查處，請靜候處
07 理。」（原審卷第171頁）。

08 (ㄆ)上訴人經被上訴人111年12月28日111年度第6次（220）人評
09 會決議，依農會人事管理辦法第59條第1項第6款及系爭員工
10 獎懲要點第7條第2款規定，為上訴人記大過一次處分（原審
11 卷第97至99頁，即系爭記大過處分）。被上訴人於112年1月
12 3日核發員工懲處通知書予上訴人（原審卷第145頁）。上訴
13 人於112年1月12日申請復議，經被上訴人於同年2月1日召開
14 復議案之人評會（第222次人評會），決議維持原處分。

15 (ㄇ)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
16 8日112年度第3次（223）人評會決議，依農會人事管理辦法
17 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
18 上訴人111年度考績丁等，降一職等為8職等5級，照原100薪
19 點支薪（原審卷第101至107頁）。被上訴人於112年4月18日
20 核發員工降職通知書予上訴人（原審卷第187頁）。上訴人
21 於112年4月25日申請復議，經被上訴人於112年5月4日召開
22 復議案之人評會（第224次人評會），決議維持原考核。

23 (ㄎ)雲林縣政府以112年3月24日府勞資二字第1123411008號函覆
24 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
25 （原審卷第179頁）；及以112年4月10日府勞資二字第11234
26 12552號函覆上訴人112年3月31日陳情被上訴人不當懲處調
27 解乙案（原審卷第181頁）。

28 (ㄌ)上訴人於112年4月13日申請勞資爭議調解，雲林縣政府112
29 年4月14日府勞資二字1123413067號函請社團法人雲林縣勞
30 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
31 兩造（原審卷第183頁）。經該協會於112年4月25日召開調

01 解會議，調解不成立（原審卷第185、189至192頁）。

02 (五)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
03 務發展處（下稱勞青處）依勞資爭議處理法第8條裁罰被上
04 訴人（原審卷第193至195頁），雲林縣政府於112年5月5日
05 以府勞資二字第1123414752號函請被上訴人陳述意見，副本
06 通知上訴人（原審卷第197頁），並於112年5月18日以府勞
07 資二字第1120530841號函覆上訴人112年4月28日陳情函（原
08 審第199頁）。上訴人再於112年5月25日函第2次請雲林縣政
09 府勞青處依上開規定裁罰被上訴人（原審卷第201頁），雲
10 林縣政府於112年6月2日以府勞資二字第1123416884號函覆
11 上訴人112年5月25日陳情函（原審卷第205頁）。上訴人再
12 於112年6月13日函第3次請雲林縣政府勞青處依上開規定裁
13 罰被上訴人（原審卷第207至211頁），雲林縣政府於112年6
14 月19日以府勞資二字第1123418268號函覆上訴人112年6月13
15 日陳情函（原審卷第213頁）。上訴人112年6月28日陳情書
16 予勞動部勞動關係司爭議科，陳情雲林縣政府勞青處（原審
17 卷第175頁）。

18 (六)監察院以112年8月9日院台參字第1120731468號函覆上訴人1
19 12年7月25日陳情書（原審卷第230-8頁）；及以112年8月9
20 日院台參字第1120163568號函雲林縣政府：「據訴，貴縣斗
21 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
22 職等，涉違反勞資爭議處理法第8條規定，經渠向貴府勞青
23 處反映，惟該處未依法裁罰農會，涉有不當等情1案，請妥
24 處逕復並副知本院」，副本通知上訴人（原審卷第230-7
25 頁）。

26 五、兩造爭執事項：

27 (一)上訴人於本件變更後之訴，是否有訴之利益、確認利益？

28 (二)若然，上訴人變更後之聲明請求確認系爭記大過處分無效，
29 有無理由？

30 六、得心證之理由

31 (一)關於爭執事項(一)部分：

01 1.按原告提起訴訟，須就訴訟標的之法律關係，在法律上有
02 受判決之現實利益，始得為之。倘原告不因獲得勝訴之確
03 定判決而受有法律上之利益，或依訴之內容不能直接解決
04 其私法上權利之紛爭者，即不能認為具備權利保護要件
05 （最高法院113年度台上字第1784號民事判決意旨參
06 照）。次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之
07 法律上利益者，不得提起之；前項確認法律關係基礎事實
08 存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第
09 247條第1項前段、第2項定有明文。又按所謂即受確認判
10 決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀
11 上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之
12 狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確
13 認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之
14 法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號原判例意旨
15 參照）。

16 2.上訴人雖主張：其受僱於被上訴人，系爭記大過處分導致
17 被上訴人對其為系爭丁等處分，並降一職等，降等後之職
18 等需持續3年，才可晉升下一職等，損害上訴人薪點及升
19 遷之實質權益；且每個職等薪點不同，在此3年其僅能按
20 降等後薪點領薪，如系爭記大過處分經判決確認無效，其
21 可以與其他一般員工一樣，就111年度及往後年度，按照
22 農會人事管理辦法第54條第3項規定，取得為正常考核，
23 其就本件訴訟有訴之利益及確認利益等語。然查：

24 (1)按「農會編制員工之年度考核列丁等者，須以受考人在
25 考核年度內，具有下列情事之一者為限：…五、其平時
26 考核獎懲抵銷後，累積達大過一次以上」、「年度考核
27 於每年年終時，對該年度12月1日仍在職，且於該年度
28 服務滿6個月以上者，按其平時考核，依下列規定評定
29 等級予以獎懲：一、優等：年度考核90分以上者，其人
30 數不得超過受考人數百分之2。經考核列優等者加3薪
31 點。二、甲等：年度考核80分以上未滿90分者。經考核

01 列甲等者加2薪點。三、乙等：年度考核70分以上未滿8
02 0分者。經考核列乙等者加1薪點。四、丙等：年度考核
03 60分以上未滿70分者。經考核列丙等者不加薪點。五、
04 丁等：年度考核50分以上未滿60分。經考核列丁等者降
05 一職等。」、「年度考核列丁等或戊等並降職等者，於
06 降等後，須繼續於農會服務滿3年，始取得晉升一職等
07 資格」，農會人事管理辦法第56條第1項第5款、第54條
08 第3項、第5項分別定有明文。

09 (2)上訴人雖執前詞，其就本件訴訟有訴之利益及確認利益
10 等語，然查，上訴人原為7職等5級、月支100薪點，於
11 受系爭記大過處分後，固於111年年度考核列丁等，並
12 降一職等為8職等5級，惟仍照原100薪點支薪，有112年
13 3月28日人評會會議紀錄及降職等通知書在卷可查（原
14 審卷第101至107、187頁），足認上訴人並未因系爭記
15 大過處分受有薪點減少之不利益。又上訴人所主張，其
16 因受系爭丁等處分，降一職等，降等後須繼續服務滿3
17 年，始取得晉升一職等等節，係被上訴人適用農會人事
18 管理辦法第56條第1項第5款，以上訴人111年度平時考
19 核獎懲抵銷後，累積達大過1次以上，評定上訴人當年
20 年度考核為丁等之結果。本件上訴人雖請求確認系爭記大
21 過處分無效，然縱系爭記大過處分經判決確認無效，惟
22 系爭丁等處分仍然存在，上訴人所述其因系爭丁等處分
23 所受降一職等、以及降一職等後須繼續服務滿3年，始
24 取得晉升一職等等節，並不因上訴人訴請確認系爭記大
25 過處分無效獲得勝訴之確定判決，而得直接解決其私法
26 上權利之紛爭，或除去上訴人主觀上認其在法律上地位
27 不安之狀態。且依上訴人之主張，系爭記大過處分是否
28 無效，應屬與兩造間僱傭契約所生法律關係之基礎事
29 實，惟本件尚難認上訴人就其主張因系爭記大過處分所
30 受不利益之結果（即因而受系爭丁等處分並降一職
31 等），有何不能提起他訴訟，而僅能針對「系爭記大過

處分」此一作為僱傭契約法律關係之基礎事實提起確認無效之訴之情形存在。

- (3)又上訴人雖主張，其於111年度經系爭記大過處分、系爭丁等處分後之3年內，不可能有超過丙等的正常考核等語，惟前述農會人事管理辦法第54條第3項關於「年度考核於每年年終時，對該年度12月1日仍在職，且於該年度服務滿6個月以上者，按其平時考核，依規定評定為優等、甲等、乙等、丙等、丁等、戊等，並予以獎懲」之規定，並無關於經記大過或考績丁等後之3年內，不得參與正常考核程序或不得評定超過丙等之限制，是上訴人於111年度系爭記大過處分後之後續年度，被上訴人仍應依各該年度上訴人平時考核結果，按上開規定評定獎懲，而非以本件判決是否確認系爭記大過處分無效為據，自無上訴人所述，於系爭記大過處分後之3年內，其均無法受正常考核，不可能有超過丙等之評定考核等情。至上訴人所舉被上訴人於110年4月27日，曾以農會人事管理辦法第56條第1項第1款及第54條第3項第5款及第5項，以上訴人「誣控濫告」為由，將上訴人109年度考核列為丁等，經上訴人申復後，以上訴人非告訴當事人，將考核丁等改列丙等之事（原審卷第157至165頁），亦無法證明上訴人於系爭記大過、丁等處分後之年度，均無法受超過丙等之評定考核，此觀上訴人110年度考核成績為甲等、112年度考核成績為乙等（參原審卷第227頁上訴人考核成績清冊、本院卷第18頁員工動態資料可）乙節，亦可得證。從而，上訴人提起本件訴訟，請求確認系爭記大過處分無效，縱經本院為確認判決，亦不能將上訴人主觀上認其在法律上之不安狀態除去，難認就訴訟標的之法律關係，在法律上有受判決之現實利益，依訴之內容，不能直接解決其私法上權利之紛爭，尚難認為具備權利保護要件及確認利益。

01 (二)關於爭執事項(二)部分：

02 又縱認上訴人提起本件訴訟，請求確認系爭記大過處分無
03 效，係有權利保護要件及確認利益，然查：

04 1.依兩造不爭執事項(八)至(三)、(五)、(六)可知，上訴人之父黃國
05 昭前告發張喬復任職被上訴人總幹事期間，領取績效獎金
06 有背信之情形，經雲林地檢檢察官於110年4月15日以系爭
07 偵查案件為不起訴處分確定後；上訴人於111年4月29日在
08 系爭勞資會議，提案被上訴人應依法追訴張喬復溢領員工
09 績效獎金乙事，並於同年7月19日寄發系爭存證信函予被
10 上訴人為同一主張，被上訴人收受後，於同年8月24日召
11 開理事會會議，並於同日依決議函覆上訴人，上訴人於同
12 年9月2日至11月28日，仍持續在系爭群組陳述張喬復溢領
13 績效獎金乙事，被上訴人遂於同年12月28日，以111年度
14 第6次人評會決議，依農會人事管理辦法第59條第1項第6
15 款及系爭員工獎懲要點第7條第2款規定，對上訴人為系爭
16 記大過處分，並於112年1月3日核發員工懲處通知書予上
17 訴人，經上訴人申請復議，被上訴人人評會於同年2月1日
18 召開復議案，仍決議維持原處分；又上訴人原為7職等5
19 級、月支100薪點，經被上訴人於112年3月28日以112年度
20 第3次人評會決議，依農會人事管理辦法第56條第1項第5
21 款、第54條第3項第5款、第5項規定，核定系爭丁等處
22 分，並於同年4月18日核發員工降職通知書予上訴人，經
23 上訴人申請復議，被上訴人人評會於同年5月4日召開復議
24 案仍決議維持原考核。

25 2.上訴人主張本件涉及被上訴人全體員工績效獎金權益，總
26 幹事張喬復雖經不起訴處分，但其自104年至108年溢領員
27 工績效獎金乙事迄今仍有違法未澄明之處，其身為勞工代
28 表，在系爭勞資會議提案被上訴人應依法追訴張喬復，致
29 遭被上訴人為系爭記大過處分，進而為系爭丁等處分；其
30 於系爭群組傳述之內容，符合刑法第311條第1項第1款、
31 第4款以善意發表言論，不構成誹謗罪及勞基法第12條第1

01 項第2款情事，其亦無態度傲慢，行為粗暴，經多次疏導
02 無效之行為，系爭記大過處分違反勞基法第74條、勞資會
03 議實施辦法第12條第4項、勞資爭議處理法第8條規定而無
04 效。被上訴人則以前詞置辯。經查：

05 (1)按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，
06 得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工
07 為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法
08 令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處
09 分。雇主為前項行為之一者，無效，勞基法第74條第
10 1、2、3項定有明文。次按雇主或代表雇主行使管理權
11 之人，不得對於勞資會議代表因行使職權而有解僱、調
12 職、減薪或其他不利之待遇，勞資會議實施辦法第12條
13 第4項亦有明文。上訴人主張其為被上訴人勞工代表，
14 因發現總幹事張喬復溢領員工績效獎金，在系爭勞資會
15 議提案討論，致遭被上訴人為系爭記大過處分，該處分
16 違反勞基法第74條第1、2、3項及勞資會議實施辦法第1
17 2條第4項規定而無效等語，被上訴人則否認係因上訴人
18 於系爭勞資會議提案追訴總幹事張喬復溢領員工績效獎
19 金乙事而對其為系爭記大過處分，並主張係因上訴人在
20 系爭勞資會議提案後，寄發系爭存證信函予被上訴人，
21 經被上訴人理事會決議發文疏導上訴人，上訴人於收受
22 被上訴人函文後，仍持續在系爭群組陳述張喬復溢領績
23 效獎金乙事，造成張喬復及會務部主任吳明勳名譽損
24 害，因上訴人態度傲慢、行為粗暴，經多次疏導未果，
25 始依農會人事管理辦法第59條第1項第6款及系爭員工獎
26 懲要點第7條第2款規定，對其為系爭記大過處分等語。
27 本院審酌被上訴人並非於上訴人在系爭勞資會議提案
28 後，直接對其為系爭記大過處分，而係經過上訴人寄發
29 系爭存證信函予被上訴人、被上訴人函覆上訴人、上訴
30 人於系爭群組傳送訊息及與本件相關函文等階段後，始
31 對上訴人為系爭記大過處分。且依作成該處分之被上訴

人人評會會議紀錄（原審卷第97至99頁）所載議案說明及辦法，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為，始提請評議為系爭記大過處分，是被上訴人主張其並非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效獎金乙事，而對上訴人為系爭記大過處分，應為可採，上訴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項規定而無效乙節，尚非可採。

(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議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。上訴人主張其於112年4月13日申請勞資爭議調解，並排定於同年月25日調解，被上訴人於同年月18日核發降職通知書予上訴人，恰於調解時間內，已違反上開規定云云。惟依兩造不爭執事項(六)可知，上訴人係於112年4月13日申請勞資爭議調解，經雲林縣政府函請雲林縣勞資關係協會指派調解人員召開調解會，該協會於同年月25日召開調解會議，惟調解不成立。而本件上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於111年12月28日作成，並於112年1月3日通知上訴人，經上訴人申請復議後，人評會仍於同年2月1日決議維持原處分，已如前述，是系爭記大過處分非屬資方即被上訴人於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資爭議處理法第8條前段規定之情事，尚非可採。

(3)被上訴人依農會人事管理辦法第59條第1項第6款及系爭

員工獎懲要點第7條第2款規定，對上訴人為系爭記大過處分，並無因違法而無效之情形：

①按現代勞務關係中，僱主為提高人事行政管理之效率，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升遷、離職、退休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或員工手冊。僱主將之公開揭示，係欲使其成為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容；勞工與僱主約定以僱主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與僱主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束（最高法院106年度台上字第2627號、104年度台上字第129號民事判決意旨參照）。次按僱主為企業經營之必要，得訂定規範員工工作條件及服務紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟仍須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利（最高法院108年度台上字第2337號民事判決意旨參照）。另按勞基法第70條第6款規定，允許僱主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於僱主企業之領導權、組織權，允許僱主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟僱主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，僱主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且僱主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即僱主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例

原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同。

②按農會編制員工有態度傲慢，行為粗暴，不服調遣之情形者，應予懲處，農會人事管理辦法第59條第1項第6款定有明文。惟就符合上開情形者，應如何懲處，農會人事管理辦法雖無具體規定，惟被上訴人訂有員工獎懲要點（原審卷第253頁），核其性質為工作規則，自屬兩造間勞動契約之一部，其第7條規定：「本會員工有下列情形之一者，應予記大過1次或降級懲戒：一、不依規定處理業務或疏於防範或管理不善，致生損害於農會，情節重大者。二、態度傲慢，行為粗暴，不服調遣。」次按解釋契約，應探求當事人立約時之真意，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎。查系爭員工獎懲要點，係被上訴人依訂定當時之農會人事管理辦法第47條規定（現修改為第59條，該要點第1條規定誤載為第48條）所訂定，有系爭員工獎懲要點可參（原審卷第253頁）。依該要點第7至9條規定可知，除解聘（僱）外，被上訴人員工之懲戒依輕重按申誡（第9條）、記過（第8條）、記大過（第7條）辦理。其中第7條第2款所定之行為態樣各自獨立，依第7條之文義解釋，並無「態度傲慢」，「行為粗暴」，「不服調遣」3個要件須同時具備，始足以成立之意思。此參同要點第8條第1款規定「行為不檢，賭博冶遊，品行不端」，亦係以逗號並列3個行為態樣，倘僅因該等法條係以逗點並列3個行為態樣，而無「或」字，即

01 解釋為第7條第2款、第8條第1款規定，均須同時具備
02 該條款所列之3個行為態樣，始足成立，則將可能產
03 生被上訴人員工如何態度傲慢、行為粗暴，如何行為
04 不檢、品行不端，前者只要與職務調遣無關，後者只
05 要與賭博冶遊無關，被上訴人均無懲戒權之結果，實
06 有違一般社會習慣及經驗法則。從而，本件縱依上訴
07 人之抗辯，上訴人並無系爭員工獎懲要點第7條第2款
08 「不服調遣」之情形，惟如符合「態度傲慢」或「行
09 為粗暴」之行為態樣，被上訴人仍非不得依該條款規
10 定，對上訴人為懲戒處分。

11 ③依據不爭執事項(二)、(五)、(七)可知，於94年5月27日被
12 上訴人第15屆理事會第2次會議第4號議案，依當時之
13 農會人事管理辦法第22條規定，通過員工績效獎金核
14 給要點，經雲林縣政府同意備查；於100年4月26日被
15 上訴人第16屆理事會第13次會議第13號議案，再通過
16 修正員工績效獎金核給要點，經雲林縣政府同意備
17 查；另於104年4月20日，被上訴人第17屆理事會第13
18 次會議第8號議案，依農會人事管理辦法第30條規
19 定，通過被上訴人員工獎勵要點，嗣並依該要點授權
20 總幹事核定而訂定被上訴人員工獎勵實施辦法，被上
21 訴人員工獎勵要點，嗣經雲林縣政府表示若干意見後
22 同意備查，於109年8月21日被上訴人第18屆理事會第
23 21次會議第9號議案，再修訂通過被上訴人員工獎勵
24 要點，其中增訂第5條「總幹事統籌本會各項業務計
25 畫及決策，並指導、監督，其業績獎勵比照員工總業
26 績績效第一名發給」，並經雲林縣政府同意備查。足
27 見被上訴人於94年5月27日，即經理事會通過員工績
28 效獎金核給要點，該要點於100年4月26日再經理事會
29 修正通過，另於104年4月20日，經理事會依農會人事
30 管理辦法第30條規定，通過員工獎勵要點，嗣於109
31 年8月21日經理事會修正通過之員工獎勵要點第5條，

始增訂「總幹事統籌本會各項業務計畫及決策，並指導、監督，其業績獎勵比照員工總業績績效第一名發給」之規定。而上訴人自88年3月起即受僱於被上訴人，擔任課員，並為第1、2屆被上訴人勞工代表，任期自104年至111年12月31日，張喬復則自104年1月15日起任職被上訴人擔任總幹事迄今（不爭執事項(一)、(四)），上訴人復自承其係於109年11月間登記參選總幹事（本院卷第94頁），如被上訴人於109年8月21日經理事會修正通過員工獎勵要點第5條，增訂上開總幹事業績獎勵比照員工總業績績效第一名發給之規定前，上訴人即認被上訴人發放績效獎金制度或總幹事領取績效獎金之依據係有疑慮，何以先前未提出質疑，而於111年4月29日之系爭勞資會議中，始提案被上訴人應依法追訴總幹事張喬復溢領員工績效獎金乙事、於111年7月19日寄發系爭存證信函予被上訴人、並於111年9月2日至同年11月28日，持續在系爭群組陳述總幹事張喬復溢領績效獎金乙事（不爭執事項(九)、(十)、(三)），實與常情有違。

- ④又上訴人在系爭群組持續陳述總幹事張喬復溢領績效獎金乙事前，上訴人之父黃國昭前已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日以系爭偵查案件為不起訴處分確定（不爭執事項(八)），該不起訴處分書記載：「(二)被告（即張喬復）以總幹事身分領取最高額業績獎金一事：1.經查，被告自104年擔任斗六市農會總幹事以來，均以績效成績第1名計算，領取績效獎金，此部分事實經本署向斗六市農會調閱績效獎金發放資料查證屬實。2.惟查，證人吳明勳於調詢中證稱，斗六市農會自88年即設績效獎金競賽制度，惟對於總幹事獎金之分配向來沒有明確規範，按慣例均比照績效第1名之員工所得獎金加以計算，至斗六市

農會109年2月18日第18屆第18次理事會時，由告發人（即黃國昭）提出績效獎金分配之疑義後，斗六市農會即於109年8月21日第18屆第21次理事會修訂『斗六市農會員工獎勵要點』明定『總幹事統籌本會各項業務計畫及決策，並指導、監督，其業績獎勵比照員工總業績績效第一名發給』。而按農會人事管理辦法第30條規定…就員工之獎勵授權由農會訂定獎勵要點，斗六市農會於109年2月18日第18屆第18次理事會前之斗六市農會員工獎勵要點均未就總幹事獎金之分配設有明確之規範，經調閱斗六市農會109年6月12日斗農總字第1090003703號函復雲林縣政府有關績效獎金發放不實之說明（按：即原審卷第169至170頁函文），該函文內容係表示斗六市農會自88年起推展走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多年，並就總幹事張喬復108年間之固定獎金、部門績效及業務績效之比例及計算明細均有臚列，基此，斗六市農會依照獎金計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不符、領多報少等虛偽情事，故尚無明顯詐領、背信等具體不法事證。告發人所訴求者，應係斗六市農會對於總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當之問題，惟尚難謂斗六市農會發放獎金制度有所不當而即可遽認被告有背信之犯罪事實。…3.復經本署向斗六市農會函調該會發放績效獎金之相關資料，並請其說明發放績效獎金之相關規定、計算方式、發放辦法等，且須針對總幹事以績效成績第1名領取績效獎金一事進行詳盡說明。經該會函復（按：即原審卷第229至230頁），其績效獎金發放制度與證人吳明勳所述均相同，而總幹事之所以得以第1名成績發放績效獎金，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

計畫及決策，並指導、監督各項業務，負責該會整體業務推展，且該會績效獎金核給沿自88年起推展走動行銷訂定獎勵辦法及94年訂定員工績效獎金核給要點，行之多年，又農會人事管理辦法第80條，理、監事之酬勞金比照總幹事依第25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次會議提案修訂『員工獎勵要點』，經審議修訂通過，並經雲林縣政府109年8月28日府農輔二字第1090089450號函予以備查，且提出斗六市農會第17屆第13次理事會會議紀錄及相關文件1份、會議紀錄1份、雲林縣政府府農輔二字第1040050096號函1份、斗六市農會88年及97年起迄今之績效獎金明細表各1份在卷供參，故可認被告並無於其任內擅以其總幹事之職權，將斗六市農會績效獎金制度進行變更而圖利自己或藉此損害斗六市農會之利益，此績效獎金制度係原先即存在，且斗六市農會僅係依循先前之慣例進行績效獎金之計算及發放，並無因總幹事為被告而有任何優惠被告之行為，且先前並無其他理事針對此點提出反對，於告發人於理事會議中提出該疑義後，斗六市農會為杜爭議，立即於第18屆理事會第21次會議提案修訂『員工獎勵要點』，將總幹事領取績效獎金之制度明文化，故可認告發人所提出對於斗六市農會績效獎金分配之爭議，並非被告在其任內所規定，且非被告以其總幹事之權限所要求發放，被告僅係依循過往斗六市農會對於績效獎金之計算方式，被動收受斗六市農會所核發之績效獎金，且先前之制度亦查無有何不法之處，僅係無明文規定，然此與被告是否涉有背信罪嫌，應屬無涉，故可認被告以績效第1名收受績效獎金一事，應無何涉犯背信之疑慮。(三)此外，復查無其他積

01 極證據足資證明被告有何不法之犯行，應認其犯罪嫌
02 疑不足。」等語（原審卷第49至51頁）。足見雲林地
03 檢檢察官已於不起訴處分書載明，依據偵查結果，被
04 上訴人依照獎金計算明細發放獎金予張喬復，未查有
05 與獎金計算明細之記載不符、領多報少等虛偽情事，
06 無明顯詐領、背信等具體不法事證，張喬復並無於其
07 任內擅以其總幹事之職權，將被上訴人績效獎金制度
08 進行變更，而圖利自己或藉此損害被上訴人之利益，
09 此績效獎金制度係原先即存在，被上訴人僅係依循先
10 前之慣例進行績效獎金之計算及發放，並無因總幹事
11 為張喬復而有任何優惠張喬復之行為，且先前並無其
12 他理事針對此點提出反對，張喬復僅係依循過往被上
13 訴人對於績效獎金之計算方式，被動收受被上訴人所
14 核發之績效獎金，先前之制度亦查無有何不法之處，
15 僅係無明文規定，張喬復以績效第1名收受績效獎金
16 一事，無何涉犯背信之疑慮等情。

- 17 ⑤又於張喬復經不起訴處分後，上訴人於111年4月29日
18 在系爭勞資會議上，提案被上訴人應依法追訴總幹事
19 張喬復溢領員工績效獎金乙事（不爭執事項(九)），會
20 議過程中張喬復亦提及其已受不起訴處分之事（原審
21 卷第139至144頁會議紀錄）。其後上訴人再於111年7
22 月19日寄發系爭存證信函予被上訴人，依該存證信函
23 中所載「由雲林地檢署不起訴書110年度偵字第1157
24 號及1158號發現有違法新事證」、「不起訴書第11頁
25 (二)被告以總幹事身分領取最高額業績獎金一事」等
26 語，足認上訴人係明知不起訴處分之內容，然其於該
27 存證信函仍記載：「以108年為例總幹事該年度違法
28 以275916元優惠績效獎金自肥」、「總幹事自行比照
29 各項競賽獎金第一名績效獎金圖利」、「總幹事自知
30 違反法定發放制度已涉侵占，欲製造程序合法假象掩
31 飾非法，於第18屆第21次理事會109年8月21日提案修

訂員工獎懲要點…理事會非但未追訴總幹事違法還配合掩飾違法。」、「證人吳明勳身為會務單位主管，蓄意隱匿農委會函示，故意作偽證影響判決結果，證人涉偽證罪」、「限被上訴人於收到存證信函1個月，撤銷理事會違法決議，並依法追訴總幹事及相關職員違法失職，否則將對被上訴人提告」等語（原審卷第55至75頁），而仍陳述張喬復收受績效獎金係自肥、圖利、侵占、理事會配合掩飾違法、吳明勳於系爭偵查案件中作偽證，更限被上訴人於期限內追訴張喬復之違法，否則將對被上訴人提告等語。

⑥經被上訴人收受系爭存證信函後，於同年8月24日召開理事會會議，並於同日依決議函覆上訴人，其內容已載明：「二、查本件員工獎勵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察、雲林地方檢察署檢察官不起訴處分及雲林縣政府多次函復台端在案。此為台端所詳悉，本會將不再就此等事件予以回覆。三、再查，台端於該函依舊陳詞指稱本會總幹事違法自肥、圖利、侵佔等等之不實指控，顯已涉毀謗、人格污衊，而有重大侮辱之行為；另又指稱證人吳明勳隱匿農委會函示、做偽證掩護違法、故意作偽證影響判決及涉偽證罪等等不實指控，也已涉毀謗、人格污衊及重大侮辱之行為；又再指稱本會理事會配合掩飾違法、違法決議等指控，有損及理事會聲譽行為，實有非是。四、綜上，籲請台端切勿再繼續對本會及相關人員為不實指控、濫訴等行為。如有違反，本會將以農會勞動契約、工作規則及勞基法等相關法令辦法辦理之外，將依法訴究台端之民、刑事責任。」等語（原審卷第79至80頁），而通知上訴人，勿再就已受不起訴處分之張喬復領取績效獎金之事，繼續指控被上訴人或相關人員，如再有違反，將以勞動契約、工作規則及勞基法等相關法令辦理等情。

01 ⑦惟上訴人在同年9月2日至11月28日期間，仍於上班時
02 間，持續在系爭群組陳述張喬復溢領績效獎金乙事，
03 且其傳送之內容除包含監察院、雲林縣政府、行政院
04 農委會函覆上訴人陳情之函文外，尚記載「因為總幹
05 事違法侵占是事實，縣政府也沒辦法回答」（原審卷
06 第83頁）、「總幹事109經舉發不法…104年上任後，
07 重新訂定員工獎勵辦法（104.4.20）自己卻未依法令
08 取績效獎金。這不算違法侵占員工績效獎金嗎？員工
09 『得』、『失』必須依法獎勵懲處。總幹事未依理事
10 會決議執行任務（104年員工獎勵辦法）而侵占我們
11 績效獎金，總幹事不算違法背信嗎？」（原審卷第89
12 頁）、「因總幹事違背『104年員工獎勵要點』違法
13 侵占員工績效獎金案，該案經揭發總幹事違法領取員
14 工績效獎金…」（原審卷第91頁）等語。足見上訴人
15 於明知張喬復業經檢察官為不起訴處分確定之情形
16 下，無視先前寄發系爭存證信函予被上訴人後，業經
17 被上訴人發函通知勿再就已受不起訴處分確定之張喬
18 復領取績效獎金之事，對被上訴人或相關人員繼續指
19 控，如再有違反，將以勞動契約、工作規則及勞基法
20 等相關法令辦理之事實，仍執意於同年9月2日至11月
21 28日之間，在上班時間，持續在供被上訴人員工聯繫
22 工作事宜所用之系爭群組，向群組內被上訴人之員工
23 陳述張喬復溢領績效獎金乙事。且依其傳送訊息中所
24 載張喬復「違法侵占、違法背信」等帶有強烈對於
25 「張喬復個人」價值判斷之負面詞語，已非單純就
26 「被上訴人歷年來，就總幹事比照員工績效第一名者
27 發放績效獎金之制度是否妥適」之客觀問題，與系爭
28 群組內成員進行討論。則被上訴人辯稱上訴人無視不
29 起訴處分之認定，猶寄發系爭存證信函予被上訴人，
30 以同一事由指稱總幹事違法領取績效獎金，有圖利、
31 侵占行為，並指稱農會會務部主任吳明勳於偵查中作

01 偽證等不實之指控，經被上訴人發函勸導後，仍不停
02 止，上訴人甚至利用上班時間於被上訴人員工之系爭
03 群組，上傳其向雲林縣政府及監察院檢舉之函文，指
04 稱總幹事違法侵占領取績效獎金，上訴人所為構成系
05 爭員工獎懲要點第7條第2款「行為粗暴，態度傲慢」
06 之要件等語，尚非無據。上訴人主張被上訴人人評會
07 認定其態度傲慢，行為粗暴，經多次疏導無效，僅為
08 被上訴人之主觀感受，欠缺具體事證，系爭記大過處
09 分為無效云云，難認可採。

10 ⑧上訴人雖主張，108年張喬復以慣例方式收受275,916
11 元績效獎金，同年員工最高領取163,969元績效獎
12 金，張喬復違反農會人事管理辦法第30條第3項員工
13 獎勵不得予優惠待遇規定，上訴人基於農委會109年5
14 月22日函（即不爭執事項(六)所示函文），於系爭勞資
15 會議提請被上訴人說明，並無涉汙蔑、誹謗、侮辱及
16 損害名譽，又上訴人於系爭群組上傳監察院受理被上
17 訴人108年違反適用獎勵要點，雲林縣政府疑似包庇
18 等情，均以監察院、雲林縣政府函文事實圖像及文字
19 敘述上傳系爭群組轉知全體員工知悉，能證明其為真
20 實，並非對外散播不實假訊息，亦無侮辱之意思，符
21 合刑法第311條第1項第1款因保護合法之利益及第4款
22 所為適當之載述，而以善意發表言論，應排除真實惡
23 意，不構成第310條第1、2項誹謗罪及勞基法第12條
24 第1項第2款情事等語。然查：

25 A. 上訴人所提出農委會109年5月22日函，僅係農委會
26 發函雲林縣政府，檢附陳情書及陳情人提供之績效
27 獎金發明細資料，請雲林縣政府查明如該函所載關
28 於被上訴人之事項，包含「(一)該會（即被上訴人）
29 員工獎勵要點，是否依農會人事管理辦法第30條規
30 定，經該會理事會審定，並報貴府備查在案。(二)該
31 會員工獎勵要點是否訂有總幹事領取績效獎金之相

01 關條文，又該要點是否因總幹事或主管職務而予優
02 惠待遇。(三)陳情人稱該會總幹事108年領取績效獎
03 金高達275,916元案，其計算基準如何？又是否符合
04 該會員工獎勵要點之規定，請併同提供計算明
05 細。(四)該會理事會有無另以決議方式對該總幹事加
06 發員工獎勵？倘有，則其法源依據、加發方式及計
07 算基準分別為何？」，該函並未直接載明對上開問
08 題之結論，亦未認定被上訴人總幹事108年領取之
09 績效獎金有何違法之處（原審卷第167至168頁）。
10 又上訴人所舉監察院111年12月2日院台業參字第11
11 10731826號函（如不爭執事項(四)所示），依其文
12 義，僅係通知上訴人，關於上訴人陳情之事項，業
13 已函請雲林縣政府查處，請上訴人靜候處理，並非
14 認定被上訴人總幹事108年領取績效獎金之金額，
15 違反當時之被上訴人員工獎勵要點，或雲林縣政府
16 有何包庇之情。上訴人所提出雲林縣政府109年6月
17 17日府農輔二字第1090059449號、109年8月14日府
18 農輔二字第1090080250號函，僅係雲林縣政府將被
19 上訴人之回覆函知上訴人（前二審卷第249、253
20 頁）；雲林縣政府109年8月5日府農輔二字第10923
21 01414號函，僅係雲林縣政府請被上訴人就陳情案
22 件，依農會人事管理辦法第30條規定依法妥為處
23 理，並將結果函覆（前二審卷第251頁）；雲林縣
24 政府111年10月4日輔農輔二字第1112531453號函，
25 僅係函覆上訴人，被上訴人訂定農會員工獎勵要
26 點，理事會並無作成加發總幹事績效獎金之決議，
27 又總幹事績效比照最高領取，前經農委會於109年3
28 月30日農輔字第109211972號函釋在案，上開農會
29 獎勵要點依規定提交理事會通過並經該府備查，其
30 獎勵發給未逾越該府備查之農會員工獎勵要點規
31 定，似無違反「農會人事管理辦法」第30條第3項

情形（本院卷第129至130頁）；雲林縣政府111年1月21日府農輔二字第1110576233號函，僅係發函通知上訴人，上訴人已多次陳情，惟本件既經檢察機關嚴謹察查不起訴，且經多次明確答覆陳情人在案，依行政程序法第173條第2款規定，人民陳情案屬同一事由，經予適當處理，並已明確答覆後，而仍一再陳情者，不再處理等語（原審卷第173頁）。上訴人所提出農委會109年3月30日農輔字第1090211972號函，則僅係農委會發函新北市政府，記載請該府釐清農會員工獎勵要點是否經該府同意備查，以及記載倘其獎勵發給未逾越備查之農會員工獎勵要點，則似無違反農會人事管理辦法第30條第3項情形等語（前二審卷第255頁）。足見上訴人雖曾多次就被上訴人總幹事張喬復領取績效獎金乙事，另向雲林縣政府、監察院陳情，然觀諸上訴人所提出之上開函覆內容，均無記載被上訴人核發104至108年度績效獎金予張喬復收受，有何違法情事。是上訴人主張其依據上開函文，能證明其所述為真實等語，難認可採。

B. 上訴人雖主張，張喬復於108年度以慣例方式收受275,916元績效獎金，同年員工最高領取163,969元績效獎金，張喬復違反農會人事管理辦法第30條第3項員工獎勵不得予優惠待遇規定等語。然查，上開不起訴處分書已載明，於審酌被上訴人於109年6月12日函覆雲林縣政府之內容（原審卷第169至170頁）、及110年3月22日函覆雲林地檢之內容（原審卷第229至230頁），認定被上訴人依照獎金計算明細發放獎金予總幹事，查無獎金金額明細記載不符、領多報少等虛偽情事，故無明顯詐領、背信等具體不法事證，張喬復並無於其任內擅以其總幹事之職權，將被上訴人績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益，被上訴人僅係依循先前即存在之慣例，進行績效獎金之計算及發放，並無因總幹事為張喬復而有任何優惠之行為等情，已如前述。而觀諸不起訴處分書所引上開函文，及被上訴人於系爭偵查案件中所提出108年度績效獎金明細，可知被上訴人於該年度計算員工領得之績效獎金，係包括固定獎金（20%）、部門績效（7%），及業務績效（73%），其中業務績效係指各項業務績效比重及依貢獻度比例計算績效獎金，而張喬復除領取固定獎金外，未領部門績效獎金，就業務績效部分，則依循慣例比照各項業務績效第一名獎金發放，應得額合計為275,916元。上訴人雖主張同年員工最高領取163,969元（依據被上訴人於系爭偵查案件所提出明細表，應為163,936元）績效獎金等語，然依前引績效獎金發放明細可知，上訴人所述領取163,963元之該名員工，僅於「放款」一項業務取得最高貢獻度，其他項目之業務，則未取得最高貢獻度，始產生上開金額差異，尚難以此逕認係違反農會人事管理辦法第30條第3項所載「因總幹事或主管職務而予優惠待遇」之規定。況縱認被上訴人於109年8月21日修訂通過被上訴人員工獎勵要點，增訂第5條關於總幹事業績獎勵之發給規定（不爭執事項七）前，依循往年慣例比照各項業務績效第一名發放績效獎金給總幹事之制度，其適當與否有可討論之空間，亦難以此即認張喬復收受被上訴人依循往年慣例發給之績效獎金，即屬違法背信、侵占之行為。

C. 再者，被上訴人係因上訴人有員工獎懲要點第7條第2款「行為粗暴，態度傲慢」之行為態樣，對上訴人為系爭記大過處分，此與上訴人之行為是否構成刑法上之誹謗罪，並無必然關聯。縱認上訴人之

行為不構成刑法上誹謗罪之要件，亦不能即認被上訴人以上訴人之行為構成員工獎懲要點第7條第2款「行為粗暴，態度傲慢」之要件，對上訴人所為之系爭記大過處分為無效。況上訴人於系爭群組中傳述張喬復溢領績效獎金乙事時，傳送訊息中載有張喬復「違法侵占、違法背信」等帶有強烈對於「張喬復個人」價值判斷之詞語，已非單純就「被上訴人歷年來，就總幹事比照員工績效第一名者發放績效獎金之制度是否妥適」之問題做討論，已如前述。又被上訴人既非依勞基法第12條第1項第2款「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」之規定解僱上訴人，則上訴人所為是否已構成該條項所定要件，亦不影響被上訴人所為系爭記大過處分之效力。是上訴人主張其所為符合刑法第311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，而以善意發表言論，應排除真實惡意，不構成第310條第1、2項誹謗罪及勞基法第12條第1項第2款情事等語，無論是否可採，均不足作為認定系爭記大過處分為無效之理由。至上訴人所舉被上訴人於110年4月27日，曾以農會人事管理辦法第56條第1項第1款及第54條第3項第5款及第5項，以上訴人「誣控濫告」為由，將上訴人109年度考核列為丁等，經上訴人申復後，以上訴人非告訴當事人，將考核丁等改列丙等（原審卷第157至165頁），與本件被上訴人對上訴人所為系爭記大過處分之事由並不相同，亦不能以前揭被上訴人對上訴人所為109年度之考核過程，認定被上訴人所為系爭記大過處分為濫用權利或無效。

D. 本件上訴人明知張喬復已於110年4月15日受檢察官為不起訴處分確定，亦知不起訴處分所載前述內

容，卻於111年4月29日在系爭勞資會議提案被上訴人應依法追訴總幹事張喬復溢領員工績效獎金乙事（不爭執事項(九)），又於111年7月19日寄發系爭存證信函予被上訴人（不爭執事項(十)），記載總幹事張喬復「自肥、圖利、侵占、非法」、「理事會未訴追總幹事違法還配合掩飾違法」、「吳明勳故意作偽證」，並限被上訴人於期限內追訴張喬復之違法，否則將對被上訴人提告。經被上訴人發函回復上訴人，勿就已受不起訴處分之張喬復領取績效獎金之事，對被上訴人或相關人員繼續指控，如再有違反，將以勞動契約、工作規則及勞基法等相關法令辦理等語後，上訴人仍置若罔聞，無視被上訴人之疏導，在其向雲林縣政府、監察院陳情後所取得之函覆，均未記載張喬復領取績效獎金係屬違法之情形下，更進而在同年9月2日至11月28日之間，於上班時間，在供被上訴人員工聯繫工作事宜所用之系爭群組，持續陳述張喬復溢領績效獎金乙事，除傳送監察院、雲林縣政府函覆上訴人陳情之函文外，仍傳送記載有張喬復「違法侵占、違法背信」等語之訊息至群組內，則被上訴人辯稱上訴人所為已構成系爭員工獎懲要點第7條第2款「態度傲慢，行為粗暴」之要件，尚非無據。且審酌系爭員工獎懲要點並無勞基法第71條所定「違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定」而無效之情形，系爭員工獎懲要點並已事先明示公告，被上訴人之員工均可預見之，被上訴人於111年12月28日人評會決議對上訴人為系爭記大過處分，其所為評議程序及評議結論，係參酌前述上訴人無視張喬復業受不起訴處分確定及被上訴人先前已發函疏導，仍不節制而執意於系爭群組內持續指控被上訴人總幹事張喬復之行為情狀，以及系爭員

工獎懲要點之規定後所為之懲戒處分（原審卷第97至98頁），並未失之恣意或濫用懲戒權，難認有違反權利濫用禁止原則、平等待遇原則、相當性原則而屬不當之處。此外上訴人並未舉證證明系爭記大過處分尚有何無效之事由存在，則上訴人請求確認系爭記大過處分無效，並無理由。

七、綜上所述，上訴人請求確認系爭記大過處分無效，難認具備權利保護要件及確認利益，縱認上訴人所提本訴具有權利保護要件及確認利益，被上訴人依農會人事管理辦法第59條第1項第6款及系爭員工獎懲要點第7條第2款規定，對上訴人為系爭記大過處分，亦非無效。上訴人請求確認系爭記大過處分無效，為無理由，應予駁回。

八、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件變更之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 11 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 吳 上 康

法 官 林 育 幟

法 官 余 玟 慧

上為正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴，發回更審後為訴之變更（追加、擴張）部分應一

01 併繳納上訴裁判費。

02 被上訴人不得上訴。

03 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

04 書記官 方毓涵

05 **【附註】**

06 民事訴訟法第466條之1：

07 (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
08 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 (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
10 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
11 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

12 民事訴訟法第466條之2第1項：

13 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
14 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。