# 臺灣桃園地方法院民事判決

107年度訴字第1252號

原　　告　中華航空股份有限公司
法定代理人　何煖軒
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師
被　　告　中華航空股份有限公司企業工會
兼
法定代理人　劉惠宗
被　　告　張惠嵐
　　林馨怡
上四人共同
訴訟代理人　邱顯智律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，於民國107 年12月27日辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠被告劉惠宗、張惠嵐、林馨怡於民國107 年1 月22日，在被告中華航空股份有限公司企業工會（下稱被告企業工會）以要求原告盡速恢復四位空服員職務為由所召開之記者會中，指涉原告以「開會」為由，哄騙張惠嵐至密閉空間內，要求其簽署自願離職書等情，更透過社群媒體臉書Facebook於被告企業工會之粉絲專頁上「公開」向不特定多數人「直播」記者會內容，進而將不實言論上傳至網際網路上公示於眾，讓外界誤以為原告公司限制員工人身自由、蠻橫違法，業已嚴重貶抑原告公司在社會上之人格評價，實已侵害原告公司人格權及名譽權，已符合民法第184 條第1 項前段、第195 條第1 項之規定。

㈡又被告劉惠宗於原告公司擔任機務品保處（MI）標準部工程師，其於106年6月23日在Facebook帳號「Tony Liu」頁面上公開張貼擷取自原告有關105年度年報「分派員工酬勞之經理人姓名及分派情形」之資訊，並公開發表：「……我們員工年終拿……3萬6千5啦……看看這74位長官的年終拿多少！……共拿了不到2億而已啦適可而止！……」之文字，然實則就酬勞分派之計算單位應為「仟元」，故原告公司74名主管分配之年終獎金合計僅245萬元，被告劉惠宗上開文字言論應非屬實，被告劉惠宗發布上開不實言論散布於眾之行為，已使原告公司遭受社會大眾之誤解，造成原告公司名譽及社會評價之貶損，顯符合民法第184條第1項前段、第195條第1項之規定，被告劉惠宗應對原告負賠償責任等語。

㈢再被告劉惠宗為被告企業工會之理事長，其於107年1月17日，被告劉惠宗未經原告同意，以被告企業工會名義在園區內以擴音器呼口號「資方無良、員工斷糧」、「華航大賺錢，員工做功德」，並表示「…華航高層把我們當工具……」等言論；復於同年月19日以被告企業工會法定代理人名義在勞動部前發表言論稱：「……今年的營收1563億……我們的主管考績只有2種，優！甲上，他們拿多少，員工呢……近年來資方美其名關懷，實則約談的管理態度，美其名紀律，實則整肅的處分，讓我們員工感到懼怕……」等不實言論。被告劉惠宗此部分發布不實言論散布於眾之行為，已使原告公司遭受社會大眾之誤解，造成原告公司名譽及社會評價之貶損，顯已符合民法第184條第1項前段、第195條第1項之規定，且被告企業工會應就被告劉惠宗所為依民法第28條規定負連帶賠責任等語。

㈣並聲明：

1.被告企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡等四人應連帶給付原告新臺幣（下同）1元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

2.被告企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡等四人應共同具名連續2 天於蘋果日報、自由時報、中國時報、聯合報等四報頭版1/2 版面，以14號字體刊登如附表1-1 所示內容之道歉啟事。

3.被告劉惠宗應另給付原告1 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5 計算之利息。

4.被告劉惠宗應具名連續2 天於蘋果日報、自由時報、中國時報、聯合報等四報頭版1/2 版面，以14號字體刊登如附表1-2所示內容之道歉啟事。

5.被告企業工會、劉惠宗二人應另連帶給付原告新台幣1 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5 計算之利息。

6.被告企業工會、劉惠宗應共同具名連續2 天於蘋果日報、自由時報、中國時報、聯合報等四報頭版1/2 版面，以14號字體刊登如附表1-3 所示內容之道歉啟事。

7.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡則以下列情辭置辯：

㈠被告張惠嵐於107 年1 月22日記者會中所發表：「助理甚至要我不要離開辦公室待在原地打電話……甚至不想讓我出辦公室……所以我趕緊抓到時間逃出辦公室聯絡工會……」等言論，其就該事實亦提出被告企業工會內部流傳之緊急求救訊息及錄音譯文為證，堪認不具備真實惡意，應屬於言論自由保障之範圍，並不構成侵權行為損害賠償責任，

㈡而被告劉惠宗、林馨怡於上開記者會所發表之「其中甚至有人被以『開會』為由，哄騙至密室空間內，被要求簽署自願離職書，否則無法離開，而當事人想要尋求協助，甚至被告知『不得通知工會』，手段惡劣」、「剛剛也有同仁提到，她其實事實上是被助理逼在一個小型的場所裡面，然後還限制她出入……」等言論，係針對原告對於員工之管理方針、政策等可受公評之事項進行評論。且其發言之內容，係被告

劉惠宗、林馨怡與被告企業工會，於處理張惠嵐之離職事件時，經由被告張惠嵐赴工會求助時之說明與陳述，劉惠宗、林馨怡均有合理之理由、善意相信其所陳述之內容為真。

㈢被告劉惠宗於106年6月23日在Facebook所發表：「看看這74位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到2億而已啦適可而止！適可而止！適可而止！」之言論，雖係對於年報記載資訊之理解有誤，而有較為激烈之評論。然被告劉惠宗於發言時，並非憑空指摘上情，而係將原告公司之年報以截圖方式併附於其言論上，就此應認為，其於發言時已有一定程度之合理查證。且劉惠宗在發現其對於年報資訊之理解有誤後，隨即將原始貼文撤除，且重新發文稱：「向各位臉友抱歉，小弟學藝不精無法確認表格中酬勞金是總額還是平均值，為避免困擾所以部分刪文，也請高手指點一二」等語，應認係對於「原告公司年終獎金分配合理性」此一可受公評而攸關公眾利益之事，而為之言論，應受言論自由之保障，故應認為劉惠宗於上開時地之發言，並無何故意或過失存在，而不符合民法第184條第1項前段及第195條第1項規定要件。原告據以請求侵權行為損害賠償，為無理由。

㈣被告劉惠宗於107年1月17日在原告之園區內，以擴音器呼喊口號：「資方無良、員工斷糧」、「華航大賺錢，員工做功德」、「華航高層把我們當工具」等言論，因劉惠宗長期協助工會活動，其發言內容又非對於原告之董監事或管理者做不當之個人攻擊，或是誹謗、中傷等情，而係針對可受公評之勞資關係議題而為發言。是應認為被告劉惠宗之發表言論，不構成民法第184條第1項前段與第195條第1項之損害賠償責任。

㈤又劉惠宗於107年1月19日之工會活動中，稱：「……今年的營收1563億……我們的主管考績只有2種，優！甲上，他們拿多少，員工呢……」等語，原告雖依據兩造間之團體協約第44條規定、其公司年報，以及主管考績等資料，主張被告之言論不實，然　前述言論，除有事實陳述以外，亦包含

意見表達之成分在內。雖原告公司年報所記載營業收入總數為1,398 億元，顯示被告劉惠宗之所言，與客觀事實確有出入；但此種侵權行為之成立與否，本不得僅以被告所言與客觀事實有無完全相符而為判斷，且究竟有無存在重大輕率而在主觀上合於侵權行為要件等情事，亦未據原告舉證以實其說。就此，應認為本件侵權行為責任並不成立等語置辯。

㈥並均聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第2 至4 頁）

㈠被告劉惠宗以被告企業工會法定代理人身分出席107 年1 月22日記者會，並發布採訪通知內載以下文字：「……哄騙至密閉空間內，被要求簽署自願離職書，否則無法離開……密室壓迫，規避資遣…被關進辦公室，由管理處人員脅迫必須簽署自願離職之聲明，否則不得離開……如果公司自認解僱合法，又何必有此限制人身的行為？」。

㈡被告張惠嵐於107 年1 月22日記者會上，陳述發表以下之內容：「助理甚至要我不要離開辦公室待在原地打電話…甚至不想讓我出辦公室……所以我趕緊抓到時間逃出辦公室聯絡工會」等語。

㈢被告林馨怡於107 年1 月22日記者會上，陳述發表以下之內容：「剛剛也有同仁提到，她其實事實上是被助理逼在一個小型的場所裡面，然後還限制她出入……」等語。

㈣被告劉惠宗於106 年6 月23日以臉書帳號「Tony Liu」，隱私設定為公開，發布貼文：「……看看這74位長官的年終拿多少！……共拿了不到2 億而已啦，適可而止！適可而止！適可而止！」等文字。

㈤被告劉惠宗於107 年1 月17日以被告企業工會法定代理人名義，在原告桃園市○○區○○○路○ 號園區內，用擴音器呼口號「資方無良、員工斷糧」、「華航高層把我們當工具」、「華航大賺錢，員工做功德」等語。

㈥被告劉惠宗於107 年1 月19日以被告企業工會法定代理人名義，在勞動部前發表言論：「……今年的營收1563億……我

們的主管考績只有2 種，優！甲上，他們拿多少，員工呢……」等語。

四、得心證之理由：

原告主張被告企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡於107 年1 月22日；被告劉惠宗於106 年6 月23日；被告企業工會、被告劉惠宗於107 年1 月17日、107 年1 月19日所發表之言論，實已侵害原告之名譽權，爰各依侵權行為法律關係請求被告等賠償及刊登道歉啟示。然被告等均否認有損害原告之名譽權，並以前詞置辯。是本院應審究者為：㈠被告企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡於107 年1 月22日發表之言論，是否不法侵害原告之名譽權？原告起訴請求被告企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡就此部分連帶負損害賠償責任有無理由？㈡被告劉惠宗於106 年6 月23日在Facebook所發表之言論，是否不法侵害原告之名譽權？原告起訴請求被告劉惠宗就此部分負損害賠償責任有無理由？㈢被告企業工會、劉惠宗於107 年1 月17、同年月19日所發表之言論，是否不法侵害原告之名譽權？原告起訴請求被告企業工會、劉惠宗就此部分連帶負損害賠償責任有無理由？茲論述如下：

㈠被告企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡於107 年1 月22日發表之言論，是否不法侵害原告之名譽權？原告起訴請求被告企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡就此部分連帶負損害賠償責任有無理由？

1.按言論自由為人民之基本權利，憲法第11條有明文保障，國家應給予最大限度之維護，俾其實現自我、溝通意見、追求真理及監督各種政治或社會活動之功能得以發揮。惟為兼顧對個人名譽、隱私及公共利益之保護，法律尚非不得對言論自由依其傳播方式為合理之限制。又涉及侵害他人名譽之言論，可包括事實陳述與意見表達，前者具有可證明性，後者則係行為人表示自己之見解或立場，無所謂真實與否。而民法上名譽權之侵害雖與刑法之誹謗罪不相同，惟刑法就誹謗罪設有處罰規定，該法第310 條第3 項規定「對於所誹謗之

事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不在此限」；同法第311條第3款規定，以善意發表言論，對於可受公評之事，而為適當之評論者，亦在不罰之列。蓋不問事實之有無，概行處罰，其箝制言論之自由，及妨害社會，可謂至極。凡與公共利益有關之真實事項，如亦不得宣佈，基於保護個人名譽，不免過當，而於社會之利害，未嘗慮及。故參酌損益，乃規定誹謗之事具真實性者，不罰。但僅涉及私德而與公共利益無關者，不在此限。又保護名譽，應有相當之限制，否則箝束言論，足為社會之害，故以善意發表言論，就可受公評之事，而適當之評論者，不問事之真偽，概不予處罰。上述個人名譽與言論自由發生衝突之情形，於民事上亦然。是有關上述不罰之規定，於民事事件即非不得採為審酌之標準。申言之，行為人之言論雖損及他人名譽，惟其言論屬陳述事實時，如能證明其為真實，或行為人雖不能證明言論內容為真實，但依其所提證據資料，足認為行為人有相當理由確信其為真實者（司法院大法官會議釋字第509號解釋意旨參照）；或言論屬意見表達，如係善意發表，對於可受公評之事，而為適當之評論者，不問事之真偽，均難謂係不法侵害他人之權利，尚難令負侵權行為損害賠償責任。又陳述之事實如與公共利益相關，為落實言論自由之保障，亦難責其陳述與真實分毫不差，祇其主要事實相符，應足當之（最高法院96年度台上字第928號判決意旨參照）。復按言論可分為「事實陳述」及「意見表達」，前者有真實與否之問題，具可證明性，行為人應先為合理查證，且應以善良管理人之注意義務為具體標準，並依事件之特性分別加以考量，因行為人之職業、危害之嚴重性、被害法益之輕重、防範避免危害之代價、與公共利益之關係、資料來源之可信度、查證之難易等，而有所不同；後者乃行為人表示自己之見解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無真實與否可言，行為人對於可受公評之事，如未使用偏激不堪之言詞而為意見表達，可認係善意發表適當評論者，不具違法

性，非屬侵害他人之名譽權，即不負侵權行為之損害賠償責任（最高法院99年度台上字第792 號判決意旨參照）。

2.經查：

①被告張惠嵐於107 年1 月22日在被告企業工會所召開之記者會中，就其稱：「助理甚至要我不要離開辦公室待在原地打電話……甚至不想讓我出辦公室，……所以我趕緊抓到時間逃出辦公室聯絡工會……」等語，業經其提出被告企業工會內部通訊軟體LINE群組中之緊急求救訊息、錄音譯文（見本院卷一第134 至141 頁）在卷可稽。

②復經本院於107 年12月6 日當庭勘驗被告張惠嵐提出之錄音光碟，其光碟錄音內容經勘驗為：「……

被告張惠嵐：那還有辦法救嗎？

助理1（原告職員任靜嫻）：人力處他已經就整個評比來就是這個樣子，他不會再有什麼什麼變更了。

被告張惠嵐：……漬～對捏，因為照顧阿嬤的關係……（語調哽咽）……

助理1：可是人力處他不會去考量，這是個人原因耶，他所看的就是你有很多很多的病假紀錄，然後再加上你前年你是事假請完，病假請完然後呢～再加上……這個生理假我是沒有列入目前是不講生理假，但是當然生理假公司的規定是列入病假計算嘛！……真的惠嵐就是請假太多，是疊在後面，所以人力處就是給丙這樣。

被告張惠嵐：好，那有什麼辦法可以……（語氣哽咽）

助理1：因為兩年，我之前有跟惠嵐講過兩年的丙等就是資遣。……

助理1：一關關到我們，由我們來通知你。但是這個結果要從下往上走，變更幾乎是不可能的。對。這就像你可能去找董事長，總經理說可不可以改，這幾乎是不可能的。因為公司就是站在一個公平公正的立場，他以所有2000多名的組員表現一去比排上去，惠嵐你那些紀錄就是在後段。所以這真的…靜嫻姐也覺得很遺憾，可是真的我只能這樣跟你講。對

阿，然後惠嵐接下來你今天開始，所有的班都被拉掉。
被告張惠嵐：今天開始？
助理1：嗯，因為其實昨天收到公文的那一刻開始，就是所有的空勤任務先暫停，這是第一個。那第二個就是30天之內要把資遣的手續做完。……我就想說惠嵐該怎麼辦？所以我現在跟你講的話，我也希望你不要去到處去講。如果你你剛有講，你你自己你自己有你的想法，那他的差別就在於，如果你要去找工作，公司在離職證明上寫的是離職，不是解僱，就看你自己。你自己怎麼想啦，我不知道……那其實就像你剛講的就是自己提，自己提是因為你還聽話，老闆會給你尊重。可是離職原因是解僱、資遣，他就會來問。所以你答應不要害我，到時候靜嫻姐沒工作我去……現在就是說，我就說，我已經告訴你你現在是兩丙，所以你今天就是要來辦手續。那等下是要辦甚麼手續呢？嗯，對我來講，我我是靜嫻助理我就要給你辦理資遣手續……
被告張惠嵐：只有今天一定要想出來？
助理1：不是惠嵐，是今天，你你現在即刻即刻要想出來了耶，而且而且我我可能真的所有的手續要辦就要立刻辦，該做的就要做，我們不可能再往後拖。你也不可能再去問，就是說我的意思是說，你可能也，我也沒辦法再給你甚麼時間考慮了……
被告張惠嵐：因為這太突然了，想跟我媽說一下。
助理1：所以媽媽還不知道，媽媽不知道你會被資遣是不是？好，那你答應我不要去找工會。
被告張惠嵐：嗯。
助理1：也不要去找……因為我跟你講這不是工會能夠去改變的，而且我恐怕你連自己做決定的機會都沒有了。這是我覺得我盡量想要幫你，可是你沒有辦法能夠理解的話，可能會幫不了你？好，那今天麻煩你這樣，那可能就是沒有辦法離開這邊，你可以先打個電話，但是你可以答應我不要去找一些其他的。

被告張惠嵐：嗯。
助理1：好不好，千萬不要去找工會甚麼的。或者只是跟家裡或者是商量一下是可以的好嗎？那有關於你自己的決定，你就先考慮一下……
被告張惠嵐：可以中午先去吃飯嗎？
助理1：就是，我們不能等那麼久耶！……因為我們是12點15分。
被告張惠嵐：喔喔喔，好……20，可以20分嗎？
助理1：可以。好，我在前面等你。……就先不要離開這邊喔。
被告張惠嵐：好……」等語明確。
本院勘驗上開錄音光碟之內容，雖原告公司助理1整個談話過程語氣平和，並未有何壓迫之情事，然於錄音光碟13分4秒時助理1確實有告知被告張惠嵐「不要去找工會」、「可能就是沒有辦法離開這邊」之用語，是被告等於107年1月22日記者會中所發表：「助理甚至要我不要離開辦公室待在原地打電話……甚至不想讓我出辦公室……所以我趕緊抓到時間逃出辦公室聯絡工會……」等言論，並非虛偽杜撰之情節，實屬被告張惠嵐出於自身經歷及其感受所為之言論，自應受言論自由之保障範圍，原告主張被告張惠嵐之行為對原告構成侵害名譽之侵權行為，誠無足採。
③再被告劉惠宗於同日記者會中指出「其中甚至有人被以『開會』為由，哄騙至密室空間內，被要求簽署自願離職書，否則無法離開，而當事人想要尋求協助，甚至被告知『不得通知工會』，手段惡劣」，林馨怡則指出「剛剛也有同仁提到，她其實事實上是被助理逼在一個小型的場所裡面，然後還限制她出入……」之言論，係據張惠嵐就自身離職事件赴被告企業工會求助時之說明與陳述，應屬針對原告公司對於員工之管理方針、政策等可受公評之事項進行評論，是劉惠宗、林馨怡雖非被告張惠嵐本人，而無法確認上開言論內容為真實，但依渠等所提之上述證據資料，已足有相當理由使渠

等確信其為真實者，而渠等既已蒐集資料並查詢相關事證，亦足徵並非因惡意或重大輕率前提下而恣意虛構具體事實為不實陳述，自不應負侵權行為之損害賠償責任。

3.綜上所述，原告主張被告企業工會、張惠嵐、劉惠宗、林馨怡於107 年1 月22日所為之言論，侵害原告之名譽權，依民法第184 條第1 項前段、第185 條、第195 條第1 項、第28條規定，請求被告等應同具名連續2 天於蘋果日報、自由時報、中國時報、聯合報等四報頭版1/2 版面，以14號字體刊登如附表1-1 所示內容之道歉啟事，並應連帶給付1 元損害賠償金，為無理由。

㈡被告劉惠宗於106 年6 月23日在Facebook所發表之言論，是否不法侵害原告之名譽權？原告起訴請求被告劉惠宗就此部分負損害賠償責任有無理由？

1.經查，劉惠宗於106 年6 月23日在Facebook之個人帳號頁面中，引用原告105 年之公開年報發表：「看看這74位長官的年終拿多少！單位為千元，共拿了不到2 億而已啦適可而止！適可而止！適可而止！」之言論，其發表上開言論之同時，亦將其資料來源一併揭露，堪認係針對該資料內容已經合理查證後所為之個人評論，並非屬自行杜撰捏造之情。

2.況被告劉惠宗在發現其對於年報資訊之理解有誤後，隨即將原始貼文刪除，重新發文並附上該年報，貼文內容為：「向各位臉友抱歉，小弟學藝不精無法確認表格中酬勞金是總額還是平均值，為避免困擾所以部分刪文，也請高手指點一二」（見本院卷一第142 頁）。應認劉惠宗之貼文張貼時間並非長時間且持續性，且其發現對於年報理解有誤後，遂將該貼文刪除並重新發文澄清，原告身為劉惠宗之雇主又係國家持股比例甚高之航空公司，前開貼文對於原告名譽權之侵害應屬細微，雇主對於此等言論亦應有相當程度之容忍義務。且劉惠宗對於原告之年報解讀，縱理解有誤，然其發文表達言論，係對於「原告公司年終獎金分配合理性」此一可受公評而攸關公眾利益之事而表達其意見，故應認前開言論，得

享有言論自由之保障。

3.是被告劉惠宗於106 年6 月23日之Facebook發言，並無何故意或過失存在，而不符合民法第184 條第1 項前段及第195 條第1 項規定要件。原告據以請求侵權行為損害賠償，為無理由。

㈢被告企業工會、劉惠宗於107 年1 月17、同年月19日所發表之言論，是否不法侵害原告之名譽權？原告起訴請求被告企業工會、劉惠宗就此部分連帶負損害賠償責任有無理由？

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，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工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維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇。臺北高等行政法院106 年度訴字第585 號判決、106 年度訴字第1793號判決著有明文。

2.經查，被告劉惠宗於107 年1 月17日在原告之公司園區內，以擴音器發表之：「資方無良、員工斷糧」、「華航大賺錢，員工做功德」、「華航高層把我們當工具」等言論，依據上開判決意旨，及勞動部勞動關4 字第1070127680號函之內容（見本院卷一第36至37頁），應認上開言論屬被告工會或

揭發企業不法情事，或以被告工會保護工會成員之立場，為工會成員爭取更多公司福利、要求原告公司將獲利回饋反應至員工之薪資及工作福利上，堪認具有高度之公益性，乃工會為維持公司及員工利益平衡之進步、存續所為資訊的揭露行為，與雇主之勞動關係的維繫有關，故原告身為雇主應有容忍之義務，並應以較為開放及積極之態度面對此等言論。且劉惠宗長期協助被告企業工會所發動之抗爭與活動，其發言內容亦非針對原告公司的董監事或管理者做不當之個人攻擊或是誹謗，而係對於可受公評之勞資關係議題而為發言。堪認劉惠宗之發言，屬言論自由之保護範圍，且所為言論之法表實非惡意，不構成民法第184 條第1 項前段與第195 條第1 項之損害賠償責任。

3.又查，被告劉惠宗於107 年1 月19日之工會活動中，稱：「……今年的營收1563億……我們的主管考績只有2 種，優！甲上，他們拿多少，員工呢……」等語，其係根據聯合新聞網標題「華航去年營收1,563 億元，歷史新高」之新聞進而所為之評論，顯見其發言應非憑空杜撰或捏造，前述言論除有事實陳述以外，亦具意見表達之性質。原告雖提出其公司年報、兩造間之團體協約第44條關於提撥稅前盈餘作為員工獎金之規定，以及主管考績等資料，欲證明被告劉惠宗發表之言論，與事實並不相符。然上開言論應屬工會揭發企業不法情事，具有高度之公益性，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露行為，與雇主之勞動關係的維繫有關，故原告身為雇主應有容忍之義務。且據前述最高法院96年度台上字第928 號判決意旨，劉惠宗所發表言論之對象，為可受公評之事，且原告又未對其所發表之言論有故意或重大輕率等情提出證據，故原告主張劉惠宗所為之上開言論侵害其名譽權一事，應無由成立。

4.從而，原告主張被告企業工會及劉惠宗於107 年1 月17、同年月19日所為之言論，侵害原告之名譽權，依民法第184 條第1 項前段、第185 條、第195 條第1 項、第28條規定，請

求被告企業工會及劉惠宗應一同具名連續2 天於蘋果日報、自由時報、中國時報、聯合報等四報頭版1/2 版面，以14號字體刊登如附表1-3 所示內容之道歉啟事，並應連帶給付1 元損害賠償金，自無理由。

五、綜上所述，原告主張其得依民法第184 條第1 項前段、第185 條第1 項、第195 條第1 項、第28條規定，請求被告工會、被告劉惠宗、張惠嵐、林馨怡等連帶給付如訴之聲明所示之金額，及請求被告等應具名連續2 天於蘋果日報、自由時報、中國時報、聯合報等四報頭版1/2 版面，以14號字體刊登如附表1 所示內容之道歉啟事等節，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　25　　日

民事第一庭　法　官　張詠惠

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　　108　　年　　1　　月　　29　　日

書記官　蔡佳芳

附表1

| | |
|---|---|
| 附表1-1 | 道歉人中華航空股份有限公司企業工會、劉惠宗、張惠嵐、林馨怡，明知中華航空股份有限公司並無於民國107 年1 月5 日在中華航空股份有限公司園區內限制張惠嵐人身自由之情事，卻仍於107 年1 月22日記者會上陳述不實之言論，誣指中華航空股份有限公司空服處人員限制張惠嵐之人身自由，造成中華航空股份有限公司名譽及商譽受損，道歉人深感 |

（續上頁）

| | |
|---|---|
| | 歉意，特此向中華航空股份有限公司道歉，並保證日後絕不再有相同或類似行為發生。<br>道歉人：中華航空股份有限公司企業工會<br>道歉人兼中華航空股份有限公司企業工會法定代理人：劉惠宗<br>道歉人：張惠嵐<br>道歉人：林馨怡 |
| 附表1-2 | 道歉人劉惠宗明知中華航空股份有限公司105 年度年終獎金主管與員工均採相同給付標準、發放定額，全體主管74人總共僅領取獎金新台幣245 萬元，卻仍在網路上散佈謠言誣指「74位長官共拿了不到兩億而已啦」之不實言論，侵害中華航空股份有限公司名譽及商譽，道歉人至感歉意，特此向中華航空股份有限公司道歉，並保證日後絕不再有類似行為發生。<br>道歉人：劉惠宗 |
| 附表1-3 | 道歉人中華航空股份有限公司企業工會、劉惠宗，明知中華航空股份有限公司向來對員工照顧有加，從未苛刻對待員工，竟分別於107 年1 月17日及19日惡意散布謠言誣指中華航空股份有限公司「資方無良、員工斷糧」、「我們的主管考績只有2 種，優！甲上，他們拿多少，員工呢」等不實言論，侵害中華航空股份有限公司名譽及商譽，道歉人至感歉意，特此向中華航空股份有限公司道歉，並保證日後絕不再有類似行為發生。<br>道歉人：中華航空股份有限公司企業工會<br>道歉人兼中華航空股份有限公司企業工會法定代理人：劉惠宗 |