

PALOMO SÁNCHEZ AND OTHERS v. SPAIN

(工會會訊侮辱案)

歐洲人權法院大法庭 2011/9/12 判決*

案號：28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06

劉定基** 邱品嘉*** 節譯

判決要旨

1. 系爭案件的事實脈絡涉及工會；此時言論自由與結社自由兩者密切相關。在這樣的連結下，公約第 10 條對個人意見表達的保障，也是公約第 11 條保障集會結社自由的目的之一。

2. 由於內國法院與該國的社會現實有直接且持續的接觸，因此較國際法院更能作成適當的利益權衡。尤其是需要權衡多個相衝突的私人利益時，締約國享有一定程度的評斷空間去評估限制言論自由的必要性及其範圍。

3. 良好的勞動關係必須根基於相互信任之上。即使僱傭契約中忠實執行職務的義務並不代表須對雇主絕對忠誠，但某些在其他情境脈絡下被認為正當的言論自由表現，並不能在勞動關係下成立。

* 裁判來源：官方英文版。

** 國立政治大學法學院副教授。

*** 國立政治大學法律系碩士生。

涉及公約權利

歐洲人權公約第 10 條、第 11 條

事 實

I. 本案詳情

10-12. 原告是受僱於 P 公司的送貨員。其希望 P 公司能承認其作為特別正職員工（special salaried-worker）的身分，以便納入相關社會安全體系，因而向勞動法庭（employment tribunals）提起數件訴訟。在上述案件中，P 公司的非正職員工（non-salaried）委員會代表，曾做出不利於原告的證言。

2001 年 5 月 21 日，原告為了維護自己與其他受到 P 公司要求放棄爭取正職身分的員工權益，組成了一個名為 N.A.A. (*Nueva alternativa asamblearia*) 的工會，並擔任該工會的幹部。

13-14. N.A.A. 每個月固定發行一份工會會訊。在 2002 年 3 月（原文如此）的會訊中，報導了 2002 年 4 月 2 日巴塞隆納勞動法庭（Barcelona Employment Tribunal）的判決；該判決部分支持原告的主張，判命 P 公司支付原告一定金額的積欠工資。

上述會訊的封面是一篇諷刺漫畫。漫畫的內容描繪 P 公司的人事經理 G 坐在一張桌子後面，而桌下趴著一位 P 公司的員工。桌邊另外跪趴著兩位 P 公司的非正職員工 A 和 B，他們在一旁看著，準備接手滿足經理的慾望。

會訊內文則包含兩篇文章，強烈抨擊在原告與 P 公司訴訟中，

為公司出庭作證的兩位非正職員工。¹此一會訊除了在員工之間流

¹ 其中一篇標題為「誰的證人？當然是公司的」，包括以下內容：「我們知道他們是誰及做了什麼，但我們不知道他們為了保住待遇優厚的工作可以做到何種程度。

身為 P 公司的員工，我們在街頭銷售貨物換取工資，但 A 和 B 則是靠在法庭出賣其他員工謀生。他們不僅僅滿足於背叛員工的共同利益，甚至做的更狠，在光天化日之下對我們又偷又搶，認為誰也無法動他們一根寒毛。他們以為自己在扮演上帝。

…但是，員工代表大會的主席和秘書卻像看門狗一樣，開心的在地上滾來滾去，期待主人抓抓他們的背。」

至於另一篇報導標題則為「當你已經租出去你的屁股時，你就不能隨心所欲的拉屎了」，內容如下：「如果你是勞資會議的成員，你就必須簽下雇主永遠不會履行的協議…同意所有只對他們的親信有利的提案，甚至允許他們減薪和增加各式各樣的工作內容。你已經用你的尊嚴換取升官的機會，你和那些政客和警察是一樣地惡名昭彰。你看！你閉上了你的嘴，而且容認了各種詭計實現。因為當你租出去你的屁股時，你就不能隨心所欲的拉屎了。如果你是令人厭惡的「職業」工會人士，而且出賣了自己的靈魂給工會，那你絕對不可能誠實以對，因為你的地位會受到威脅。你盲目地聽從工會的指示說話，因為工會就如同套在自由上保險套。而你的嘴就像肛門的括約肌一樣緊緊閉上，因為當你租出去你的屁股時，你就不能隨心所欲的拉屎了。

你看見了那些發生在你同事身上的不公不義，看見公司以完全不合理的方式處理他們的問題，以及連續不斷地對他們提起訴訟，你卻悶不吭聲，害怕自己也捲入紛爭。你曾是敢於批判體制的反抗者—你會詛咒傳統主義，也會對不合理的法規怒吼。你說話曾是那麼地尖銳刻薄、行事充滿活力，卻又待人十分和善。但是你收到的那些好處，卻澆熄了你火爆的脾氣、突然喚起了你的自尊，搗亂了你的感覺。雖然有時當你想起了過往，你會想要放個屁，但是你的括約肌卻是緊閉著，因為當你租出去你的屁股時，你就不能隨心所欲的拉屎了。

由於更長的工時、工作責任、商品銷售、工作晉升和各種壓力，你厭倦了工作，希望一走了之。你也許可以在任何地方工作，也可以不用在其

傳外，同時也張貼在 N.A.A. 工會位於公司廠房內的佈告欄上。

2002 年 6 月 3 日，P 公司將原告解僱，理由是原告有嚴重違背職務的行為（misconduct），即詆毀人事經理 G 以及非正職員工 A、B 的名譽，構成勞動法第 54 條第 1 項及第 2 項(c)款：受僱人嚴重違反契約義務的終止事由。

原告不服 P 公司的解僱決定，循序向巴塞隆納勞動法庭及加泰隆尼亞高等法院（High Court of Justice of Catalonia）提起訴訟。上述法院認為本案應權衡原告基於勞動契約所負有的義務與其享有的言論自由；然本案原告侮辱、冒犯的言論，不論是諷刺漫畫或報導內容，均逾越言論自由的界限，侵犯相關人員的人格尊嚴。P 公司將原告解僱具有正當事由，並非出於報復。因而駁回原告的訴訟。

原告嗣向西班牙最高法院提起上訴遭駁回後，再向該國憲法法院提起救濟。然憲法法院認為原告並無充分證據證明 P 公司的行為目的在限制或妨礙原告的結社自由；至於原告主張言論自由受到侵害乙節，憲法法院也基於以往案例，認為言論自由的保障並非絕對，且原告相關侮辱、冒犯的言論已逾越表達意見的適當、必要範圍，因而決定不受理（inadmissible）原告的請求。

II. 相關內國法與實務（略）

他人上床睡覺時打卡上班。你也許可以不顧一切、大吵大鬧，但是你的雙手卻被貸款、借據和債務綁著。你背著新休旅車的貸款、需要負擔孩子們課後活動的費用，以及那二十五年的房屋貸款。而你必須讓自己被羞辱、吞下自己的驕傲，你必須悶不吭聲，全盤接受，因為當你租出去你的屁股時，你就不能隨心所欲的拉屎了。」

III. 重要的國際法資料（略）

判決理由

I. 原告訴稱違反歐洲人權公約第 10 條（參酌公約第 11 條意旨解釋）的主張。

33. 原告為 N.A.A. 工會的幹部，主張 P 公司因 2002 年 3 月之工會會訊中所刊登的內容而解僱原告，且 P 公司根本沒有確認個別員工參與程度與責任輕重而一律解僱。原告並主張，他們是因為工會的訴求而受到公司的報復性解僱，P 公司聲稱會訊中包含冒犯他人的內容只是解僱的藉口。原告認為系爭漫畫和文章的內容並沒有逾越歐洲人權公約第 10 條所允許的範圍，因為那些詆毀他人的表達內容都是以詼諧幽默的方式呈現，沒有侵害他人名譽的故意。

A. 歐洲人權法院第三庭的判決

34. 在 2009 年 12 月 8 日的判決中，歐洲人權法院第三庭（下稱第三庭）重申言論自由是民主社會中的基礎之一。該庭也指出，此一自由仍然有其例外，上述例外必須從嚴解釋，且只有在具迫切社會需要的情形下，才具有必要性。就本案而言，系爭言論自由的限制不但是依據法律，且是為了追求一合法目的，亦即保護他人名譽或其他權利。為了判斷系爭限制是否是民主社會所必要，法院必須參酌系爭爭議的特殊情境—原告在勞工法院對其雇主提起相關訴訟程序。雖然第三庭認為工會如果無法自由表達其意見將喪失其存在意義，但就系爭案件而言，西班牙法院已經權衡相衝突的利益，並認為原告逾越了批評的界限。由於西班牙法院的判決並非不合理或恣意，因此第三庭認為並沒有違反公約第 10 條的規定。此外，該庭也認為本案並未另外涉及公約第 11 條的

規定。

B. 兩造當事人的主張

1. 原告主張

35. 第三庭並未充分考量原告與其雇主，以及由公司支持的非正職員工團體之間，長期而複雜的爭議背景。

36. 本案爭執的工會會訊是在雇主與非正職員工團體一再對原告施加壓力與騷擾，為達到防止工人訴求不斷擴張，並說服其放棄法律救濟權利的背景下作成。原告主張 P 公司的人事經理曾經試圖以金錢利誘特定工會成員，希望他們說服其他正職員工放棄主張權利。原告因此認為人事經理 G 與非正職員工 A、B 是公司的共犯。

37. 原告主張系爭諷刺漫畫及內文意在批評並提供非正職員工團體所作所為的資訊。儘管上述圖文可能被認為粗俗或令人震驚，但它們並不是在描繪相關人士個人或私領域的情形，而是指涉相關人士在系爭爭議中所扮演的角色而已。由於系爭圖文採取明顯的諷刺及反諷口吻，因此並非人身攻擊，沒有傷害相關人士的故意。

38. 原告指出文章和漫畫皆未署名，只涉及工會和勞動關係事務，並且是透過工會的管道傳布。因此，將刊登的責任歸屬於所有工會個別會員身上，進而採取集體的懲戒措施，或將工會創始會員解僱以解散工會，均是一種恣意的行為，違反歐洲人權公約第 11 條的保障。

39. 最後，原告主張，即使系爭評論被認為詆毀他人名譽，將原告解僱的處罰也超過了保障名譽的正當範圍，手段與所欲追求

的目的不成比例。

2. 被告主張

(a) 事實 (略)

(b) 基於公約第 10 條之訴

41. 被告承認言論自由的侵害也可能在私法關係的脈絡下發生；然而，在此一情形下，原告的言論自由並非遭到國家直接的侵害，而是因國家可能沒有盡到保障言論自由的積極義務(positive obligation)所致。

42. 被告認為攻擊雇主或其他員工時，可能構成終止契約的理由，是法律所明文規定且是為了追求保障他人名譽的正當目的。西班牙法院認為原告已經超過行使言論自由的界限，並造成雇主與其他員工名譽的傷害。系爭評論並非在大眾媒體上刊登，而是出現在公司的內部環境中，被指涉的人事經理及同事都在該處工作，且其並非具有公共職務的人。而針對私人的批評，其受保障的範圍較針對當權者或政府機關的批評狹窄。又因為系爭會訊的潛在讀者都認識被批評的人，在此情境下，相關人員的名譽將受到較為嚴重的損害。

43. 原告以書面的方式（而非口頭且即時的意見交換），在公司內部的工會佈告欄刊登系爭評論。由此可知，這是原告經過仔細考量的行為；其充分知悉自己行為的後果，並知道上述行為對他人名譽所可能造成的損害。

44. 至於原告評論的內容，被告政府主張相關內容無關公共利益，而只涉及與公司的職場爭議。此外，原告所做的批評非但無助於工會政策的辯論，也非關於影響所有員工的事項；而僅是對

在司法程序中合法主張權利，並對原告作出不利證言的其他員工的回應而已。

45. 西班牙法院認為系爭內容中如有任何正當的批評也是透過粗俗、侮辱的方式表達—暗指相關員工以提供性服務來換取優惠，並將他們形容為小偷。在以往的判例中，即便是針對政治人物，歐洲人權法院也曾表示類似的言論並不受到言論自由的保障，更何況本案相關評論是針對私人。

46. 關於諷刺漫畫，本案與 *Vereinigung Bildender Künstler v. Austria* (no. 68354/01, ECHR 2007-II) 有實質上的差異。因為本案並不是透過藝術形成一種民主的公意表達，而是在勞動關係中的評論。

48. 就處罰是否合乎比例原則的問題，被告認為，如同 *De Diego Nafria v. Spain* (no. 46833/99, 14 March 2002) 一案，法院認為即使解僱是勞動關係中最嚴重的處罰，在判斷是否合乎比例時，仍須考量所有因素。在本案中，西班牙法院已經考量會訊中粗俗、侮辱的表達與圖畫對相關當事人名譽所造成的直接損害。即便原告的意見可以被視為合理，但也是以書面、故意且不必要地冒犯的方式為之。

49. 被告因此認為，系爭處罰符合正當目的，手段與目的間並合乎比例原則。

(c) 基於公約第 11 條的主張

50. 被告認為，此部分的主張欠缺獨立的內涵，而僅須與公約第 10 條合併檢驗即可。因為原告組織或加入工會的權利並沒有被雇主的決定所影響。

51. 原告也並未證明雇主是基於對於工會的報復而解僱原告，因此本案並沒有違反結社自由的問題。

C. 法院判決

1. 系爭案件應適用的條文

52. 本院首先表明，由於系爭案件的事實脈絡涉及工會，此時言論自由與結社自由兩者密切相關。本院也重申，在這樣的連結下，公約第 10 條對個人意見表達的保障，也是公約第 11 條保障集會結社自由的目的之一（see *Ezelin v. France*, 26 April 1991, § 37, Series A no. 202, and *Barraco v. France*, no. 31684/05, § 27, ECHR 2009-...）。

然應注意者，原告在訴狀中主要是主張，公司因工會會訊上所刊登的系爭文章及漫畫而解僱原告。此外，西班牙法院並不認為公司解僱的理由是因為原告屬於工會的成員。

因此，本院認為以公約第 10 條審查系爭案件的事實應較為適當，但上開條文須一併參酌公約第 11 條的意旨加以闡釋（see *Women On Waves and Others v. Portugal*, no. 31276/05, § 28, ECHR 2009-... (extracts)）。

2. 本案是否符合公約第 10 條參酌第 11 條解釋後的規範

(a) 言論自由的一般原則

53. 言論自由是民主社會發展的基礎與個人實現自我的基本條件。除受第 10 條第 2 項的限制外，言論自由不只保障受人贊同、不具侵害性或無關緊要的言論，也保障那些冒犯的、令人震驚或擾亂社會秩序的言論。上述言論是為維護一個多元、寬容的民主社會所必要的。當然，依據第 10 條的規定，言論自由也受到一定限制，然而這些限制必須從嚴解釋，限制的必要性也必須令人信

服地確立。除此之外，言論自由不僅保障資訊或思想的內容，也保障其表達、傳遞的方式（see *De Haes and Gijssels v. Belgium*, 24 February 1997, § 48, *Reports* 1997-I）。

54. 然而，言論自由仍必須與其他利益進行權衡。由於內國法院與該國的社會現實有直接且持續的接觸，因此較國際法院更能作成適當的利益權衡。尤其是需要權衡多個相衝突的私人利益時，締約國享有一定程度的評斷空間去評估限制言論自由的必要性及其範圍（see *Tammer v. Estonia*, no. 41205/98, § 60, ECHR 2001-I, and *Pedersen and Baadsgaard v. Denmark* [GC], no. 49017/99, § 68, ECHR 2004-XI）。

55. 締約國的評斷空間仍然受到歐洲法律、相關決定及法院判決的監督（see, *mutatis mutandis*, *Peck v. the United Kingdom*, no. 44647/98, § 77, ECHR 2003-I, and *Karhuvaara and Iltalehti v. Finland*, no. 53678/00, § 38, ECHR 2004-X）。本院的監督任務並非取代締約國有權機關的地位，而是從案件整體的角度，審查締約國在評斷權限內做出的決定是否能符合系爭公約條文的要求（see *Bladet Tromsø and Stensaas v. Norway* [GC], no. 21980/93, § 60, ECHR 1999-III; *Petrenco v. Moldova*, no. 20928/05, § 54, 30 March 2010; *Polanco Torres and Movilla Polanco v. Spain*, no. 34147/06, § 41, 21 September 2010; and *Petrov v. Bulgaria* (dec.), no. 27103/04, 2 November 2010）。

56. 本院認為工會成員必須能夠向雇主表達改善公司內員工地位的訴求。工會如果沒有自由地表達意見的可能性，等於剝奪其行動的一項基本方式。因此，為了保障工會相關權利能夠有效、有意義地行使，締約國政府必須確保不合比例的懲罰不會阻礙工會代表為其成員發聲與爭取利益。

57. 本案例中，西班牙法院必須在勞動關係的脈絡下，權衡原告的言論自由與 G、A 及 B 先生的名譽。如果在涉及個人名譽保護而限制言論自由的情形下，內國法院的判決理由充分，並符合本院的判例的見解，則本院必須有強烈的理由才能以自己的見解，取代內國法院的判斷（see *MGN Limited v. the United Kingdom*, no. 39401/04, §§ 150 and 155, 18 January 2011）。

(b) 被告基於公約第 10 條（參酌公約第 11 條解釋）的積極義務

58. 如同本院於 *Mackx v. Belgium* (13 June 1979, § 31, Series A no. 31; see also *Young, James and Webster v. the United Kingdom*, 13 August 1981, § 49, Series A no. 44) 一案中所指出的，國家除了消極不侵害公約所保障的權利外，這些權利本身也可能包含了國家積極的義務。

59. 在言論自由的案例中即是如此。為了能夠真正有效的行使言論自由，國家僅僅消極的不侵害言論自由可能仍有不足，國家可能必須採取積極的手段予以保護，甚至在私人關係的領域也不例外。在特定案件中，即使言論自由是遭到私人侵害，國家仍有積極的保護義務（see *Fuentes Bobo v. Spain*, no. 39293/98, 29 February 2000, § 38; *Özgür Gündem v. Turkey*, no. 23144/93, §§ 42-46, ECHR 2000-III; and *Dink v. Turkey*, nos. 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09, 7124/09, § 133, ECHR 2010-...）。

60. 本案例中，原告爭執的解僱行為並非源自國家權力，而是私人公司所為。但是如果本案的請求是由於被告怠於保障原告依據公約第 10 條所享有的權利而發生，國家即必須負責（see *Gustafsson v. Sweden*, 25 April 1996, § 52, *Reports of Judgments and Decisions*

1996-II)。

61. 在上述情形下，本院認為本案應以被告基於公約第 10 條（參酌第 11 條意旨解釋）所負有的積極義務加以審查。本院將審查西班牙的司法機關在駁回原告主張時，有無充分地保障原告在勞動關係下的言論自由。

62. 雖然國家基於公約所負有的積極與消極義務並非截然劃分，但可資適用的原則仍類似。也就是在上述兩種情況，都必須公平地權衡相衝突的私人利益與整體社會利益，而國家在權衡時也皆享有一定的判斷空間（see *Karhuvaara and Iitalehti*, cited above, § 42）。

(c) 本案適用上述原則的結果

63. 如前所述，本案的主要問題是被告是否應認定解僱無效，以保障原告的言論自由。因此，本院的任務即在於決定，就本案整體觀察，被告的處罰與欲達到的正當目的是否符合比例原則，以及被告所提出理由是否相關且充分（see *Fuentes Bobo*, cited above, § 44）。

(i) 原告的評論是否有害於他人名譽

65. 內國法院指出在勞動關係中行使言論自由，並非毫無限制。而系爭工會會訊封面的漫畫與內文皆具冒犯性且傷害相關人士的人格尊嚴，因此，原告逾越言論自由的界限，損害了人事經理與兩位員工的名譽，也使公司的形象受損。

66. 巴塞隆納第 17 號勞工法庭在獲致上述結論前，進行了詳細的事實分析，特別是本案原告發表系爭會訊的背景脈絡。本院並未找到任何能夠質疑內國法院認定系爭圖文具有冒犯性並足以

傷害他人名譽的理由。

67. 必須注意的是，在系爭圖文中，原告以令人憤怒且傷害他人的用語指控相關人士。本院重申，批評（criticism）與侮辱（insult）必須嚴格區分，而對後者是可以加以處罰的（see, *mutatis mutandis*, *Skalka v. Poland*, no. 43425/98, § 34, 27 May 2003）。

68. 基於前述理由，本院認為內國法院的判決理由符合保護受到系爭會訊侵害名譽者的正當目的。該國法院的結論不能被認為毫無根據或欠缺合理基礎。

(ii) 解僱的處罰與詆毀性評論的嚴重性之間是否合乎比例原則

69. 接下來仍需要確定雇主對於原告的處罰在本案情形中是否合乎比例原則。

70. 討論此問題時，本院將特別考量系爭會訊所使用的文字，以及其出現在職場的背景因素。

71. 本院注意到系爭會訊是在原告與 P 公司勞資爭議的脈絡中出現。但是系爭會訊中的批評與指控，卻是針對兩名非正職員工及人事經理，而非針對 P 公司。本院重申，對於私人而言，其必須承受批評的範圍，遠比政治人物或公務員關於其職務行為所必須接受的批評狹窄（contrast *Lingens v. Austria*, 8 July 1986, § 42, Series A no. 103, and *Nikula v. Finland*, no. 31611/96, § 48, ECHR 2002-II）。

72. 本院不同意被告認為系爭文章內容不涉及任何公共利益的主張。系爭會訊的主要目的應該是在維護與促進與工會會員利

益有關的事務，並涉及一般性的勞工問題。因此，相關的爭論仍與 P 公司員工的共同利益有關，並非純然屬於私人利益（see, *mutatis mutandis*, *Fressoz and Roire v. France* [GC], no. 29183/95, § 50, ECHR 1999-I, and *Boldea v. Romania*, no. 19997/02, § 57, ECHR 2007-II）。

73. 然而，即便是在勞動關係的脈絡之下，上述情況仍無法正當化系爭冒犯性的漫畫與文章。此外，系爭會訊也並非是在快速且同步的對談狀況下，所出現即時或思慮不周的反應。相反地，系爭會訊是經過深思熟慮後的書面主張，且公開張貼在 P 公司的廠房內。

74. 內國法院將上述各種因素均納入考量後，認為雇主為保護 G、A 與 B 的名譽，對原告所施加的處罰並未違反比例原則。內國法院同時認定系爭行為並未與原告的工會活動直接相關；相反地，該行為卻違反了僱傭關係的誠信原則，且明顯與職業環境中所要求的共存（coexistence）要求不符。最後，相關內國法院也參考了西班牙憲法法院有關僱傭關係中言論自由並非毫無限制的案例。本院因此認為，內國法院的判決結果應屬合理。本院欲附帶一提的是，系爭漫畫與文字除了侮辱以外，恐怕更是為了攻擊在法院中作證的同事，而非促進工會與雇主之間行為的手段。

76. 本院觀察到，良好的勞動關係必須根基於相互信任之上。即使僱傭契約中忠實執行職務的義務，並不代表須對雇主絕對忠誠；但某些在其他情境脈絡下被認為正當的言論自由表現，並不能在勞動關係下成立（see, *mutatis mutandis*, *Vogt v. Germany*, 26 September 1995, §§ 51 and 59, Series A no. 323）。此外，在職業環境下，以強烈侮辱或是冒犯的言論侵害個人人格尊嚴，是一種嚴重的瀆職行為。衡量其所造成的損害後，確屬可以正當化嚴重的

處罰。

77. 因此，本院認為在本案情形下，解僱的處罰並不是一種不合比例原則方式；締約國不須宣告無效或是以其他更輕的處罰替代原決定。

(iii) 結論

78.-79. 基於上述情形，本院不認為被告未履行其基於公約第 10 條（參酌公約第 11 條意旨予以解釋）的積極義務。因此，本案並無違反公約的情形。

**TULKENS, DAVID THÓR BJÖRGVINSSON, JOČIENĚ,
POPOVIĆ 和 VUČINIĆ 法官的不同意見書**

1. 我們並不贊同多數意見認為本案沒有違反公約的結論。由於本案的特殊情形，有些關於勞動關係中言論自由內涵與範圍，以及工會言論自由的重要問題因而產生。

3. 多數意見一開始就正確地觀察到：「由於系爭案件的事實是在涉及工會的脈絡下發生，此時言論自由與結社自由兩者將密切相關」。但是，多數意見之後卻採取了不同的途徑，而且某程度上刻意地忽略本案工會的面向。多數意見支持內國法院判決原告並非是因為其為工會成員而被解僱的見解。並且自行肯認（雖然用語與內國法院稍有差異）「工會成員的身分並非解僱的決定性因素」。

4. 多數意見因而選擇以公約第 10 條的角度審查本案，雖然其附帶說明上開條文會參酌第 11 條的意旨加以解釋。但是，此種審查模式實際上卻是虛假、空談的。在事實認定與利益權衡時，多數意見鮮有考量原告工會成員的身分，或是他們是在表達與勞資

關係有關的主張。此外，本案的問題核心就是工會的自由，因為爭議不僅發生在工會與雇主之間，也在兩個不同的工會之間。

5. 工會的自由不能與言論自由分開考量。工會的言論自由，毫無疑義地被認為是結社自由重要且不可或缺的一部分，是實現結社目的的前提要件。我們認為，因為工會在表達、維護與僱傭關係及職業事務有關的公共利益上，扮演相當重要的角色，他們表達意見的自由應享有較高的保障。

7. 誠然，目前尚未有任何有關工會自由的公約的判例，認為其包含「為了保障成員的利益，工會有發聲的權利」。但是我們認為，適用於媒體脈絡下的言論自由判例應該可以在類似本案的情形下比附援引（*mutatis mutandis*）。工會也是在履行如同媒體作為「監督者」的功能，代表公司的員工保護其職業與僱用相關的利益。

8. 即便如此，顯然地言論自由不論在原則上或是在工會的特殊脈絡下，都不是毫無限制的；言論自由在民主社會仍受到必要的拘束。

9. 因此，本案的爭點是以原告嚴重瀆職為由施以解僱的處罰，是否符合迫切的社會需要？是否是為了追求正當目的所採取合乎比例原則的手段？以及內國法院所提出的理由是否相關且充分？雖然保障他人名譽屬於正當目的，但是我們認為上述問題的答案皆為否定。

10. 在權衡言論自由與相關人士的榮譽與名譽時，多數意見近乎完全採用內國法院的事實認定，毫不考量公約第10條。多數意見實際上（*in concreto*）根本沒有檢驗系爭漫畫與文章為是否逾越

批評的界限。即使是「令人震驚、冒犯與惱人的」批評，其仍然受到公約第 10 條的保障。因為正是當言論令人震驚及讓人感到冒犯時，言論自由才是最珍貴的。

11. 會訊的封面是一篇諷刺漫畫，無論它是多麼粗俗或沒格調，其本質上就是一種諷刺的表現。本院在其他案件中曾肯認此種諷刺言論、出版或漫畫的性質。但是，多數意見不願在本案將此種性質納入考量，使工會自由相較藝術自由處於更不利的地位，受到更多限制。

12. 至於會訊文章的內容，雖然不可否認的確是不雅粗俗，但這必須與正在進行中的勞資糾紛一同觀察。那些尖酸的批評，並不涉及個人的隱私或是私人生活，而只針對某些員工在勞資爭議訴訟中所扮演的角色以及職業態度的批判。事實上，那些言論都是為了促進及保障工會爭取而來的權利。因此，我們不認為這些批評會侵害個人私生活應被尊重的權利（see *A. v. Norway*, 9 April 2009, § 64）。

13. 多數意見在第 74 段中認為系爭言論是對在法院中做出不利證言同事的攻擊，而非促進工會與公司行動的手段。但我們認為，多數意見再次將相關言論與其作成的背景脈絡分離，而且顯示了其對於工會行為的無知或猜疑。

14. 多數意見強調本案的漫畫與文章不構成「快速且同步的對談狀況下，所出現即時或思慮不周的反應」，並藉此與本院先前的 *Fuentes Bobo v. Spain* 一案加以區別。這樣刻意的區分，會使人擔心本案將減損先前 *Fuentes Bobo* 案（認定一位記者因勞資爭議，在廣播節目中做出嚴厲批評而遭到解僱，違反公約第 10 條）所賦予的保障。

15. 就處罰的嚴重性而言，雖然仍有其他較寬大、較適當的處置可以考量，原告是受到勞動法中最嚴重的解僱處罰。

17. 對於工會成員施以如此嚴重的處罰，很可能會對於工會人士產生寒蟬效應，以及直接危害工會的存在（*raison d'être*）。

18. 最後，多數意見大膽地宣稱：某些在其他脈絡下可以正當化的言論自由並不能在勞動關係下成立。對於這句話，我們感到十分困惑。

首先，工作場所可能產生混亂的主張，長久以來都是使言論自由獲得更多，而非更少保障。本院曾經表示：「許多在經濟上依賴雇主的人不敢表達意見，並非是害怕被逮捕，而是擔心因此被解僱」。

此外，多數意見再次忽略本案的社會實際面向，而採取此種單一角度的主張。原告是否受到剝奪其生計的解僱，關於是否合乎比例原則的問題。在許多國家失業率居高不下的此時，將詆毀言論所可能導致的工作場所混亂，與解僱員工，使其擔心工作是否不保相比較，真的合理嗎？我們不這麼認為。

20. 基於上述理由，包括：言論自由與結社自由的相互連結、本案事實發生的背景脈絡、處罰的嚴重程度、處罰所可能造成的寒蟬效應與不合比例的本質，我們認為被告對原告的侵害行為不符合迫切社會需要的要件，也不能認為是民主社會所必要，與其所追求的目的相較也不合比例原則。因此違反公約第 10 條（參酌公約第 11 條的意旨加以解釋）。

【附錄：判決簡表】

審判庭	大法庭
裁判形式	判決（實體判決（merits）及公平賠償（just satisfaction））
語言	英文，法文
案名	<i>PALOMO SÁNCHEZ AND OTHERS v. SPAIN</i>
案號	28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06
重要等級	已收錄於判決彙編（case reports）
被告國家	西班牙（The Kingdom of Spain）
裁判日期	2011年9月12日
裁判結果	未違反公約第10條及第11條
相關公約條文	公約第10條及第11條
不同意見	有
系爭國內法	勞動法第54條第1項及第2項(c)款
本院判決先例	<p><i>Barraco v. France</i>, no 31684/05, § 27, ECHR 2009-...</p> <p><i>Bladet Tromsø and Stensaas v. Norway [GC]</i>, no 21980/93, § 60, ECHR 1999 <i>Boldea v. Romania</i>, no 19997/02, § 57, ECHR 2007-II (extracts)</p> <p><i>Constantinescu v. Romania</i>, no 28871/95, §§ 72-75, ECHR 2000-VIII</p> <p><i>De Diego Nafría v. Spain</i>, no 46833/99, 14 March 2002</p> <p><i>De Haes and Gijssels v. Belgium</i>, 24 February 1997, § 48, Reports 1997-I</p> <p><i>Dink v. Turkey</i>, nos. 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09 and 7124/09, ECH 2010-...</p> <p><i>Ezelin v. France</i>, 26 April 1991, § 37, Series A no</p>

202

Fressoz and Roire v. France [GC], no 29183/95, § 50, ECHR 1999-I

Fuentes Bobo v. Spain, no 39293/98, 29 February 2000

Gustafsson v. Sweden, 25 April 1996, § 52, Reports of Judgments and Decisi 1996-II

Karhuvaara and Iltalehti v. Finland, no 53678/00, 16 November 2004

Lindon, Otchakovsky-Laurens and July v. France [GC], nos. 21279/02 and 36448/02, 22 October 2007, ECHR 2007-XI

Lingens v. Austria, 8 July 1986, § 42, Series A no 103

Marckx v. Belgium, 13 June 1979, § 31, Series A no 31

MGN Limited v. the United Kingdom, no 39401/04, §§ 150 and 155, 18 Janua *Nikula v. Finland*, no 31611/96, § 48, ECHR 2002-II

Özgür Gündem v. Turkey, no 23144/93, §§ 42-46, ECHR 2000-III

Peck v. the United Kingdom, no 44647/98, § 77, ECHR 2003-I

Pedersen and Baadsgaard v. Denmark [GC], no 49017/99, § 68, ECHR 2004-

Petrenco v. Moldova, no 20928/05, § 54, 30 March 2010

Petrov v. Bulgaria (dec.), no 27103/04, 2 November 2010

	<p><i>Polanco Torres and Movilla Polanco v. Spain</i>, no 34147/06, § 41, 21 Septemb 2010</p> <p><i>Skalka v. Poland</i>, no 43425/98, § 34, 27 May 2003</p> <p><i>Tammer v. Estonia</i>, no 41205/98, § 60, ECHR 2001-I</p> <p><i>Vereinigung Bildender Künstler v. Austria</i>, no 68354/01, 25 January 2007</p> <p><i>Vogt v. Germany</i>, 26 September 1995, §§ 51 and 59, Series A no 323</p> <p><i>Women On Waves and Others v. Portugal</i>, no 31276/05, § 28, ECHR 2009-... (extracts)</p> <p><i>Young, James and Webster v. the United Kingdom</i>, 13 August 1981, § 49, Ser no 44</p>
相關國際法	Advisory Opinion OC-5/85193 of Inter-American Court of Human Rights
關鍵字	言論自由、結社自由、積極義務