

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 35 號

3 【裁決要旨】

4 相對人於 110 年 7 月 5 日逕行公告「薪資管理作業準則（第 6
5 版）」之修訂版，其中「亞太電信人力資源行政處章則修改重點
6 會總表」修改重點載為：「1.員工須連續服務滿三個月以上且於
7 年終獎金發放日仍在職者，方得享有公司發給之年終獎金。年
8 終獎金發放標準依當年度公司盈餘、部門績效及個人績效考核
9 結果調整之。...」（申證 8 第 2 頁序號 1），顯將雙方於團體協
10 約協商會前會中，關於下次會議討論議題即草案第 6 條關於年
11 終獎金發放標準之結論棄置不論，於協商前即逕行公告相對人
12 所修訂之年終獎金辦法，亦即相對人於雙方團體協商程序已開
13 啟後，並未與申請人就團體協約草案第 6 條關於年終獎金之發
14 放標準有任何協商，便單方地公告相對人之辦法，依該公告辦
15 法之內容，係片面變更 98 年前及 98 年後僱用之員工之勞動條
16 件，則依前述之說明，相對人於團體協約協商開啟後之協商期
17 間，在未協商年終獎金發放標準相關條文之前，即逕行公告變
18 更年終獎金辦法之行為，自屬違反誠信協商義務，而構成違反
19 團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

20 【裁決本文】

申 請 人：臺北市亞太電信股份有限公司企業工會
設 臺北市內湖區基湖路 32 號 5 樓

代 表 人：許○○

住 同上

代 理 人 詹素芬律師

住 新北市三重區中正南路 84 號 8 樓

相 對 人：亞太電信股份有限公司

設 臺北市內湖區基湖路 32 號 8 樓

代 表 人：陳鵬

住 同上

代 理 人 翁祖立律師

游芳瑜律師

住 新北市汐止區新台五路 1 段 116 號 21 樓

簡○○

林○○

均住 臺北市內湖區基湖路 32 號 8 樓

1

2 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會

3 （下稱本會）於民國（下同）111 年 2 月 18 日詢問程序終結，並於同

4 日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 一、相對人於 110 年 7 月 5 日公告變更年終獎金發放標準之行為，

7 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款及違反團體協約法第 6 條第

8 1 項之不當勞動行為。

9 二、相對人應自收受本裁決決定書之日起 30 日內，就申請人團體

1 協約草案提出對應方案，並於提出對應方案後之 20 日內與申
2 請人訂定續行團體協約協商會議之日期。

3 事實及理由

4 壹、程序部分：

5 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工
6 會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁
7 決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項
8 規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51
9 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第
10 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40
11 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

12 二、申請人主張雙方於 110 年 5 月 14 日團體協約協商之會前會議
13 中，已確認雙方首要討論議題內容即是團體協約草案第 6 條
14 「年終獎金」（申證 6），但相對人卻於 110 年 7 月 5 日片面
15 公告「人力資源行政處相關作業章則修訂重點」其中之「薪資
16 管理作業準則（第 6 版）」（申證 8）中，將年終獎金發放標
17 準變更，並於 110 年 7 月 22 日寄送電子郵件給申請人，表示
18 年終獎金應由相對人決定，拒絕與申請人進行協商（申證 11），
19 相對人之行為已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之誠信協
20 商義務，及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，申
21 請人乃於 110 年 8 月 16 日提起本件裁決申請等情，依其所提
22 之上開證物可知本件申請人之申請未逾勞資爭議處理法 90 日
23 之法定期間，應予准許。又申請人於 110 年 11 月 9 日第 1 次

1 調查會議時將原請求裁決事項 5 項修正為 4 項，嗣於 110 年
2 12 月 1 日第 2 次調查會議時調整為 2 項，核係均屬內容合併
3 之調整，未涉及變更或追加，附此敘明。

4 貳、實體部分：

5 一、申請人之主張及請求：

6 (一)雙方於 110 年 5 月 14 日團體協約協商會前會已就首要討論
7 議題為團體協約草案第 6 條「年終獎金」達成共識，惟相對
8 人卻於 110 年 7 月 5 日片面公告變更年終獎金發放標準，並
9 於 110 年 7 月 22 日寄發電子郵件予申請人理事長，堅持拒
10 絕與申請人協商年終獎金議題，相對人片面公告變更之行為
11 顯已構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不
12 當勞動行為：

13 1. 相對人於 98 年前所聘僱之員工簽立之聘僱函（申證 1）第 3
14 條第 2 項規定年終獎金發放標準為固定 2 個月，98 年後所
15 聘僱之員工簽立之聘僱函（申證 2），其中第 3 條第 2 項雖
16 規定年終獎金發放標準依相對人當年度盈餘及績效考核結
17 果調整，惟實際上相對人年終獎金發放標準仍固定為 2 個
18 月，故不論是 98 年之前或之後聘僱之員工，相對人就年終
19 獎金之發放實質上均為相同對待。惟申請人於 109 年 8 月
20 間，竟陸續接獲會員通知，相對人就原先固定發放 2 個月薪
21 資之年終獎金，變更發放標準為與公司盈餘、部門績效及個
22 人績效考核連動以決定發放數額，相對人更透過部門主管要
23 求個別員工簽署年終獎金變更同意書，造成部分員工迫於壓

1 力而簽署。

2 2. 申請人為維護會員權益，因此與相對人分別於 109 年 8 月
3 25 日、109 年 9 月 28 日召開會議討論年終獎金事宜，雙方
4 109 年 8 月 25 日會議記錄（申證 3），相對人稱：「（問：年
5 終獎金調整案目前針對個人中心，其他單位何時進行？）目
6 前僅規劃執行個人中心，其他單位尚未規劃，若要施行時會
7 再與工會溝通說明。」；109 年 9 月 28 日會議記錄（申證 4），
8 相對人稱：「本案 109 年適用單位為個人暨家庭事業中心，
9 其他單位目前尚無，未來若要實施時將事先與工會溝通說
10 明。」相對人當時已明確承諾 109 年僅先適用於個人暨家庭
11 事業中心，未來若要於其他單位實施，會事先與工會溝通。

12 3. 然而，109 年 8 月 25 日會議記錄（申證 3）中相對人亦表
13 示：「...會針對不願意簽署之同仁，了解同仁想法，再進行
14 詳細說明，如持續溝通仍未與同仁達成共識，公司會與同仁
15 合意離職」，申請人認為相對人此說法勢必造成員工沉重心
16 理壓力而被迫簽署同意書，故為避免工會會員遭相對人持續
17 施壓而被迫簽署年終獎金變更同意書，申請人即於 110 年 4
18 月 14 日以亞信工會（110）字第 004 號函（申證 5）向相對
19 人提出團體協約之協商，同時檢送團體協約草案及協商代表
20 名單予相對人，該函說明欄第三點即明載：「末查本會就年
21 終獎金等議題，業依團體協約法規定向 貴公司提出團體協
22 約協商之請求，謹請 貴公司於 貴我協商未定案前，切勿片
23 面透過主管要求簽署年終獎金變動同意書或逕行實施年終

獎金變動案，避免構成不當妨礙、影響本會之工會活動之不當勞動行為」。

4. 嗣後雙方於 110 年 5 月 14 日進行團體協約協商預備會議（申證 6），雙方並確認及議定下列事項：（1）雙方協商代表名單；（2）議題內容進行方式：...下次討論議題內容是「團體協約」第 6 條（即年終獎金部分）；（3）開會頻率：每月召開一次，下次開會時間等待公司確認後通知；（4）如何製作會議紀錄：雙方輪流現場製作完成，並經雙方主席確認後簽名。

5. 爾後相對人於 110 年 6 月 29 日以電子郵件通知申請人召開第 2 次協商會議（申證 7），雙方並訂於同年 7 月 9 日召開會議，豈料，相對人卻逕自於 110 年 7 月 5 日以人 110 字第 054 號片面公告變更年終獎金發放標準為「依當年度公司盈餘、部門績效及個人績效考核結果調整之」（申證 8），申請人隨即於同日寄發亞信工會（110）字第 005 號函（申證 9）予相對人載明：「貴公司...於第二次會議召開前，於 110 年 7 月 5 日片面公司...謹請 貴公司於 貴我協商前儘速收回有關年終獎金調整公告，以避免衍生勞資爭議」。

6. 其後雙方仍依原定時間於 110 年 7 月 9 日召開第 2 次協商會議，而於該次會議中，相對人仍表示「公司不會依工會要求將 110/7/5 所發放的公告內容撤銷」（申證 10），雙方經過討論後，相對人同意就其片面公告之內容向申請人為補充說明，如果申請人同意其補充說明，則可於下次團體協約協商

1 會議討論草案第 6 條年終獎金部分，申請人若不能同意相對
2 人之補充說明，就會申請不當勞動行為裁決。詎料，相對人
3 於 110 年 7 月 22 日卻以電子郵件（申證 11）通知申請人理
4 事長：「7/5 公告有關年終獎金調整乙案，係將現行新進同仁
5 所簽署聘僱函年終獎金的內容回歸修訂於薪資管理作業準
6 則內，而在職同仁的年終獎金仍依照每個人各自簽訂的聘僱
7 函或同意書（即年終獎金）內容執行之」，通知內容中完全
8 未依會議結論為補充說明，更完全沒有要透過團體協商會議
9 討論年終獎金之意，加以相對人於 109 年 8 月 25 日會議（申
10 證 3）已表明會與無法達成共識之同仁合意離職等節，可知
11 相對人僅是表面聲稱願與申請人就年終獎金進行協商，但實
12 際上其始終堅持年終獎金由其片面決定，根本拒絕與申請人
13 以團體協約協商方式進行討論。

14 7. 綜上，相對人於 110 年 7 月 5 日以人 110 字第 054 號公告所
15 附附表序號 1 之薪資管理作業準則欄位，片面變更年終獎金
16 發放標準為「依當年度公司盈餘、部門績效及個人績效考核
17 結果調整之」（申證 8），並於同年 7 月 22 日寄發之電子郵件
18 （申證 11）中堅持尤其片面決定年終獎金調整方式，相對人
19 不僅單方推翻雙方於 110 年 5 月 14 日會前會會議中已將
20 「年終獎金」議題列為協商討論內容之共識，更堅持申請人
21 要同意接受其所提年終獎金調整標準，才願意就團體協約草
22 案第 6 條續行協商。故相對人表面上聲稱可就團體協約草案
23 第 6 條進行協商，惟其實際上早已決定如何調整年終獎金標

準，相對人根本無意願就年終獎金之議題與申請人進行團體協約協商，是相對人前開片面於 110 年 7 月 5 日公告變更年終獎金發放標準之行為，顯然構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不當勞動行為。

(二)申請人主要任務之一乃是進行團體協約協商以替會員與相對人間磋商出適當之勞動條件，惟如前所述，相對人顯出於不當勞動行為之認識及動機而拒絕與申請人就「年終獎金」議題進行團體協商，並且更藉由各單位部門主管施壓底下員工簽署調整年終獎金同意書之方式，欲達成其不法調降勞動條件之目的，明顯對申請人行使法律所賦予之團體協商權，採取不當影響、妨礙或限制工會活動之不當勞動行為，核屬違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之情事甚明。

(三)請求裁決事項

1. 請求確認相對人於 110 年 7 月 5 日之公告薪資管理作業準則第 5 條第 1 款之規定構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商原則及工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

2. 相對人應自收受裁決決定書之日起 30 日內就申請人 110 年 4 月 14 日亞信工會（110）字第 004 號函檢送團體協約草案內容提出對應方案，並於提出對應方案後之 20 日內，本於誠實信用原則與申請人進行團體協約之協商。

二、相對人之答辯及主張

(一)本件事實：

- 1 1. 因相對人於 98 年前之聘僱函（申證 1）第 3 條第 2 項僅記
2 載「...方得享有公司發給之年終獎金二個月...」，與 98 年後
3 之聘僱函（申證 2）所載「...年終獎金之計算以二個月之底
4 薪加伙食津貼為基準，並依公司當年度盈餘及台端績效考核
5 結果調整之...」，現行聘僱函（相證 1）則載為「年終獎金依
6 當年度公司盈餘、部門績效及台端績效考核結果核定發
7 放...」，故 3 個版本所載內容略有不同。而相對人為激勵並
8 讓優秀人才願意留任，參考業界多以年終考核連動個人績效
9 之發放方式，於 109 年與個人暨家庭事業中心主管等開會說
10 明後，陸續與個人中心同仁溝通並簽署內容同現行聘僱函
11 （相證 1）之「年終獎金變動同意書」，相對人並已多次就此
12 與申請人召開會議討論溝通（申證 4 及 5）。
- 13 2. 嗣於 110 年間，相對人基於公司治理原則，為公司利益及全
14 體同仁之權益，於企業中心、資通訊中心、行銷中心、電銷
15 單位，繼續推動此激勵政策，並依 109 年會議結論（申證 4
16 及 5）主動與申請人協調開會討論年終獎金事宜（相證 2），
17 期與申請人進行溝通說明後共同推動此激勵政策。雙方原約
18 定於 110 年 4 月 9 日開會說明，因申請人理事長當天臨時有
19 要事處理故予改期，相對人同意延期至同年 4 月 12 日，惟
20 申請人又於當日上午告知因要進行團體協約協商，故此次會
21 議無需參加。因申請人一再藉故延期，相對人為恐延滯激勵
22 政策推動而損及全體同仁利益，乃先陸續與各同仁協商簽署
23 年終獎金變動同意書及進行薪資管理作業準則之完善。相對

1 人又於申請人以 110 年 4 月 14 日函（申證 5）提出團體協
2 約之協商後，本於誠實信用原則與申請人召開團體協約會前
3 會（申證 6），並積極協調後續開會事宜（申證 7）。同時為
4 配合公司制度推動，相對人乃公告相關作業章則修訂重點
5 （申證 8），惟此並不影響雙方於 110 年 7 月 9 日召開團體
6 協約之協商（申證 10）。嗣後相對人依該次會議記錄結論，
7 提出相關補充說明，亦請申請人提出其認為可行之方案再行
8 討論（相證 3），惟申請人執意不接受，亦不願提出建議方
9 案。

10 （二）相對人公告修訂薪資管理作業準則中年終獎金發放標準之
11 行為，並無構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務
12 之不當勞動行為：

- 13 1. 相對人薪資管理作業準則（第 5 版）第 5 條第（一）項僅記
14 載「員工需連續服務滿三個月以上且於年終獎金發放日仍在
15 職者，方得享有公司發給之年終獎金。」（相證 4）僅規定領
16 取獎金之資格，具體金額之計算係依據員工個別聘僱函之約
17 定。基於公司經營管理，相對人人事單位於 110 年重新檢視
18 作業準則後，為使作業準則符合實際現行年終獎金發放之標
19 準，遂依據現行員工聘僱函內容調整，並修訂薪資管理作業
20 準則（第六版）第 5 條第（一）項為「員工需...年終獎金發
21 放標準將依當年度公司盈餘、部門績效及個人績效考核結果
22 調整之。」（相證 5）故相對人修訂薪資管理作業準則，目的
23 是為使現行員工聘僱函之年終獎金實際發放作業明文化，實

1 質上並無就年終獎金方法之標準，有為任何不利益之更動。

2 2. 況且，相對人明文化後之年終獎金發放標準，將使員工可依
3 個人與所屬單位之表現，獲取更高額之年終獎金。若是 98
4 年前簽署聘僱書且不同意年終獎金發放變動之員工，相對人
5 亦數度重申，薪資管理作業準則修訂後，年終獎金之發放仍
6 依每個員工簽署之聘僱函辦理，且縱使員工不同意年終獎金
7 變動，亦不會對其有不利對待之情形，此觀申證 4 第 4 項討
8 論事項第 4 點記載「此案是以激勵員工為出發點，並以留任
9 人才為目的，不希望員工因此誤解而離開，故不會有對不同
10 意簽署同仁不利對待情形。」即知。

11 3. 109 年 8 月 25 日勞資會議記錄（申證 3）第 4 項第 2 點及
12 109 年 9 月 28 日勞資會議記錄（申證 4）第 4 項第 1 點，均
13 僅記載「若要施行時會再與工會溝通說明」等語，可知當時
14 僅是約定會與申請人溝通說明，非屬會進行團體協約協商之
15 約定，且兩造亦未就年終獎金部份簽訂團體協約。況且，相
16 對人於施行、修訂薪資管理作業準則時，確實已遵循雙方前
17 開 109 年間會議之結論，多次主動與申請人協調開會討論年
18 終獎金事宜，並說明希望共同推動此激勵政策，此觀相證 2
19 記載「需與工會溝通年獎案，請問今日下午哪個時段方便
20 呢？」、「有關年終獎金說明案，依今日早上所談之內容仍希
21 望能與貴會安排溝通與說明」、「本部基於公司治理原則，仍
22 需持續斷地推動留才激勵政策下，本部將會繼續進行本案的
23 推動」即知。

1 4. 惟雙方原定於 110 年 4 月 9 日召開會議說明，因申請人理事
2 長當天臨時有要事處理，故相對人同意延期至同年 4 月 12
3 日進行，惟其後於當日上午申請人復告知，因要進行團體協
4 約協商，故此次會議無需參加。申請人一再藉故延期，後又
5 以將進行團體協約協商為由取消會議，相對人為恐延滯激勵
6 政策之施行而損及全體同仁利益，乃陸續與各同仁協商簽署
7 年終獎金變動同意書，及進行薪資管理作業準則之完善。是
8 以，相對人本於誠實信用原則與申請人溝通、說明，並無片
9 面修訂薪資管理作業準則，故無違反團體協約法第 6 條第 1
10 項之情事。

11 5. 又相對人並無拒絕就團體協約草案與申請人進行協商。查申
12 請人以 110 年 4 月 14 日函（申證 5）提出團體協約之協商
13 請求後，相對人即與申請人召開團體協約協商會前會（申證
14 6），並積極協調後續開會事宜（申證 7）。另為配合推動公司
15 制度，相對人是就相關作業章則修訂之重點為公告（申證 8），
16 而此並不影響雙方團體協約協商之進行，因雙方仍依於原定
17 110 年 7 月 9 日召開團體協約協商會議（申證 10），顯見相
18 對人並無拒絕就團體協約草案與申請人進行協商。且自申證
19 10 之團體協約協商會議記錄所記載：「本次配合 QA 要各單
20 位重新檢視 BP/SOP，故將現行聘僱函年終獎金內容回歸修
21 訂於薪資管理作業準則內；而在職同仁的年終獎金規定仍依
22 照每個人各自簽訂的聘僱函或同意書內容執行」，相對人並
23 於會後向申請人提出補充說明（申證 11），足徵相對人已明

1 確向申請人為說明，且表達希望能與申請人就團體協約草案
2 第 6 條繼續協商之意。惟相對人雖依該次會議記錄之結論，
3 向申請人提出補充說明，亦請申請人提出其認為可行之方案，
4 雙方可再行討論，惟申請人執意不接受（相證 3），亦不願提
5 出建議方案，而後即逕提出本件之申請。

6 （三）就申請人請求相對人自收受裁決決定書之日起，不得為拒絕
7 協商之不當勞動行為，其請求內容並無作成決定之必要與實
8 效者，實欠缺客觀訴之利益；且申請人請求裁決事項第 2 項
9 僅係重申團體協約法第 6 條第 1 項之條文，相對人本應遵守
10 該條規定，是以本項請求內容並無做成決定之必要與實效。

11 （四）答辯聲明：

12 申請人之請求駁回。

13 三、雙方不爭執之事實：

14 （一）申請人於 110 年 4 月 14 日發函予相對人，主旨為：「檢送團
15 體協約協商草案乙份，謹請 貴公司於文到 14 日內擇期召開
16 會議討論團體協約相關事宜，並依法與本會進行團體協約之
17 協商。」該函檢具之團體協約草案第 6 條載為：「乙方會員
18 年資滿 3 個月以上者，得享有甲方發給之年終獎金 2 個月。
19 年終獎金之計算以乙方當年度 12 月份之薪資乘以當年度之
20 任職比例（即當年度服務天數除以 365 天）（第 1 項）。甲方
21 如有異動年終獎金計算方式之必要時，必須經乙方協商同意
22 （第 2 項）。」（申證 5）。

23 （二）雙方於 110 年 5 月 14 日召開團體協約會前會，會議記錄第

1 五項第 2 點載為：「議題內容進行方式：先預告下次討論議
2 題內容。下次討論議題內容是『團體協約』第 6 條。」(申
3 證 6)。

4 (三)相對人於 110 年 7 月 5 日發布主旨：「公告人力資源行政處
5 相關作業章則修訂重點。」之公告，其說明為：「一、人力
6 資源行政處近期修訂 12 項作業章則，特彙整修訂重點如附
7 表。二、修訂之章則已公告於內部網站....」，附表「亞太電
8 信人力資源行政處章則修改重點會總表」之序號 1「薪資管
9 理作業準則(第 6 版)」之修訂重點載為：「1.員工須連續服
10 務滿三個月以上且於年終獎金發放日仍在職者，方得享有公
11 司發給之年終獎金。年終獎金發放標準依當年度公司盈餘、
12 部門績效及個人績效考核結果調整之。...」(申證 8)。

13 (四)申請人於 110 年 7 月 5 日發函(亞信工會(110)字第 005
14 號)予相對人，主旨為：「有關 貴公司 7 月 5 日公告有關年
15 終獎金調整(人 110 字第 054 號)，已違反團體協約法第 6
16 條誠信協商原則，謹請 貴公司於兩造協商未完成前撤回前
17 開年終獎金調整案。」(申證 9)。

18 (五)雙方於 110 年 7 月 9 日召開團體協約會議，會議記錄第 5 項
19 載為：「(一)有關 7/5 人資公告薪資管理作業準則修訂之年
20 終獎金部分，資方人資代表說明：1.現行聘僱函有關年終獎
21 金規定已適用在去年度(109 年)下半年度的新進同仁，本
22 次配合 QA 要各單位重新檢視 BP/SOP，故將現行聘僱函年
23 終獎金的內容回歸修訂於薪資管理作業準則內；而在職同仁

1 的年終獎金規定仍依照每個人各自簽訂的聘僱函或同意書
2 內容執行。2.公司不會依工會要求將 110/7/5 所發放的公告
3 內容撤銷。(二)勞資雙方會議結論：1.資方於 7/23 以前回
4 覆有關 7/5 所公告年終獎金部分提出補充說明的方式，現階
5 段同仁若有疑慮者，可以來人資向李○○/林○○詢問。3.雙
6 方本於勞資和諧，勞方代表若同意資方代表所提出 7/23 以
7 前回覆關於 7/5 所公告年終獎金調整”人 110 字第 54 號”之
8 補充說明方式，將於下次會議討論團體協約第六條。」(申
9 證 10)。

10 (六)相對人於 110 年 7 月 22 寄發電子郵件予申請人理事長許○
11 ○，主旨為：「回覆 7/9 與工會會議-年終獎金補充說明方式」，
12 內容載為：「...其說明如下：1.由人資向部級(含)以上主管
13 說明 7/5 公告年終獎金的相關事宜，並請主管轉達予同仁知
14 悉。2.工會可以將以下內容以 email 或書面方式轉知工會會
15 員：7/5 公告有關年終獎金調整乙案，是將現行新進同仁所
16 簽署聘僱函年終獎金的內容回歸修訂於薪資管理作業準則
17 內，而在職同仁的年終獎金仍依照每個人各自簽訂的聘僱函
18 或同意書內容執行之。...」(申證 11)。

19 四、本案爭點：

20 相對人於 110 年 7 月 5 日公告變更年終獎金發放標準之行為，
21 是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務及工會
22 法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為？

23 五、判斷理由：

1 (一)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以
2 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
3 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
4 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
5 較，不當勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定
6 外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復
7 其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成違反團體協約法
8 第 6 條第 1 項之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈
9 絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有
10 非誠信協商之情形。又團體協約法第 6 條第 1 項後段課予勞
11 資雙方有團體協商之義務，係指就當勞資一方請求他方針對
12 勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體
13 協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞
14 資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。
15 此外，團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，
16 勞資雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有須積極地透過團
17 體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決
18 定或變更之義務。因之，雇主在協商過程中若未充分地與他
19 方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更
20 勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務（本會 103 年勞裁
21 字第 43 號裁決決定參照）。又團體協商依團體協約法第 1 條
22 之立法意旨觀之，是以誠實信用原則為最高指導原則之一，
23 為穩定勞動關係、促進勞資和諧、保障勞資權益，勞資雙方

1 為團體協約協商過程時，自應由勞資雙方秉持誠信原則進行
2 協商，如有一方違反，復由該違反行為觀察，可認該行為與
3 團體協約法所賦予雇主與工會間應合意簽訂團體協約之規
4 範目的有違，而係由單方排除應由勞資雙方互為協商之程序
5 為之、單方就應協商之事務，未經雙方互為協商之程序，即
6 擅自採取行動、未經雙方協商即單方改變勞動條件等，均可
7 認該違反行為之一方，有違誠實信用原則，而具可非難性(臺
8 北高等行政法院 104 年度訴字第 740 號判決意旨參照)。

9 (二)相對人於 110 年 7 月 5 日公告變更年終獎金發放標準之行
10 為，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之不當
11 勞動行為：

12 1. 按團體協約法雖未規定團體協商之開啟及終結之時點，惟解
13 釋上，團體協商之開啟，當以一方當事人將團體協商之意思
14 表示送達他方時為開啟時點；又團體協約法第 2 條既規定團
15 體協約應為書面契約，是解釋上團體協商之意思表示亦應以
16 書面為之，原則上應記載團體協商之主體，協商之對象事項，
17 以及協商之代表，至於協商之時間及頻度、場所等，則得視
18 雙方當事人後續之溝通而定(本會 105 年勞裁字第 50 號裁
19 決決定書參照)。依上之說明，本件團體協商之開啟時點為
20 相對人收受申請人請求為團體協商之函文時，而本件申請人
21 係於 110 年 4 月 14 日發函予相對人，相對人係於同日收受，
22 為雙方所不爭執，是本件團體協商開啟之日應為 110 年 4 月
23 14 日。

2. 查相對人於 98 年之前僱用之員工其年終獎金係約定為：「享有公司發給之年終獎金二個月」(申證 1)，98 年以後則變更為：「年終獎金之計算以二個月之底薪加伙食津貼為基準，並依公司當年度之盈餘及台端之績效考核結果核定...」(申證 2)，而相對人之現行規定則為：「年終獎金依當年度公司盈餘、部門績效及台端績效考核結果核定發放...」(相證 1)，三者之規定不同。嗣於 109 年 9 月 28 日之第 5 屆第 14 次勞資會議時，勞方反應有員工收到要求簽署「年終獎金變動同意書」一事時，相對人出席代表則稱適用單位僅係「個人暨家庭事業中心」，其他單位目前尚無實施計畫，若要實施將先與工會協商(申證 4)。其後申請人於 110 年 4 月 14 日發函並檢送團體協約草案予相對人，內容略為：請相對人於文到 14 日內擇期召開會議討論團體協約相關事宜，並與申請人進行團體協約之協商。而該函所附之團體協約草案第 6 條為：「乙方(申請人)會員年資滿 3 個月以上者，得享有甲方(相對人)發給之年終獎金 2 個月。年終獎金之計算以乙方當年度 12 月份之薪資乘以當年度之任職比例(即當年度服務天數除以 365 天)。甲方如有異動年終獎金計算方式之必要時，必須經乙方協商同意。」有申請人 110 年 4 月 14 日函(申證 5)在卷可稽；嗣後雙方於 110 年 5 月 14 日召開團體協約協商會前會，會議中並達成下次協商會議討論議題內容為「團體協約第 6 條」，並約定每月召開 1 次團體協商會議，亦有該次會議紀錄(申證 6)足憑。詎料，相對人

1 於 110 年 7 月 5 日逕行公告「薪資管理作業準則(第 6 版)」
2 之修訂版，其中「亞太電信人力資源行政處章則修改重點會
3 總表」修改重點載為：「1.員工須連續服務滿三個月以上且於
4 年終獎金發放日仍在職者，方得享有公司發給之年終獎金。
5 年終獎金發放標準依當年度公司盈餘、部門績效及個人績效
6 考核結果調整之。...」(申證 8 第 2 頁序號 1)，顯將雙方於
7 團體協約協商會前會中，關於下次會議討論議題即草案第 6
8 條關於年終獎金發放標準之結論棄置不論，於協商前即逕行
9 公告相對人所修訂之年終獎金辦法，亦即相對人於雙方團體
10 協商程序已開啟後，並未與申請人就團體協約草案第 6 條關
11 於年終獎金之發放標準有任何協商，便單方地公告相對人之
12 辦法，依該公告辦法之內容，係片面變更 98 年前及 98 年後
13 僱用之員工之勞動條件，則依前述之說明，相對人於團體協
14 約協商開啟後之協商期間，在未協商年終獎金發放標準相關
15 條文之前，即逕行公告變更年終獎金辦法之行為，自屬違反
16 誠信協商義務，而構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當
17 勞動行為。

18 3. 相對人辯稱雖公告相關作業章則修訂重點，惟並不影響雙方
19 於 110 年 7 月 9 日召開團體協約之協商。嗣後相對人亦依該
20 次會議記錄結論，提出相關補充說明，並請申請人提出其認
21 為可行之方案再行討論，惟申請人執意不接受，亦不願提出
22 建議方案，相對人並未違反團體協約法之誠信協商義務云云。
23 然雙方既於 110 年 5 月 14 日之團體協約協商會前會中達成

1 下次協商會議討論之議題內容為「團體協約第 6 條（即關於
2 年終獎金發放標準）」之結論，則相對人如欲變更辦法，即
3 應於下一次之團體協約協商會議中提出討論，始為正辦。乃
4 相對人卻於會前會同意之後，隨即於同年 7 月 5 日單方公告
5 變更獎金發放標準之辦法，顯置團體協商會前會之結論於不
6 顧，其公告自屬違反誠信協商義務之行為，亦不因其嗣後於
7 會議中曾表達願再聽取申請人之意見而有不同，其所辯自不
8 足採。

9 （三）相對人於 110 年 7 月 5 日公告變更將年終獎金發放標準之
10 行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

11 1. 按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：...

12 五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，工
13 會法第 35 條第 1 項第 5 款定有明文。復按，禁止支配介入
14 之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思
15 已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行
16 為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明
17 雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款
18 僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、
19 第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀
20 意思要件即明（參見最高行政法院 102 年度判字第 563 號判
21 決、106 年度判字 222 號判決）。

22 2. 查申請人於 110 年 4 月 14 日發函並檢送團體協約協商草案
23 予相對人，請求相對人於文到 14 日內擇期召開會議討論團

1 體協約相關事宜，依上開之說明，該請求協商之行為係申請
2 人工會為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件之目的而具
3 有必要性之集體行動，其性質屬工會活動，應無疑義。茲相
4 對人於本件團體協商開啟之後，並於 110 年 5 月 14 日雙方
5 之團體協約協商會前會中達成下次協商會議討論之議題內
6 容為「團體協約第 6 條」即關於年終獎金發放標準之結論後，
7 本即應遵守上開結論於下次協商會議中協商，卻於 110 年 7
8 月 5 日逕行公告其單方訂定且與申請人協商草案第 6 條內
9 容不同之年終獎金辦法，置雙方於上述會議所決議之結論於
10 不顧，使申請人之前所已進行之團體協商之工會活動歸於徒
11 勞，自屬不當影響、妨礙或限制申請人工會活動，核其行為
12 自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 13 3. 相對人辯稱修訂薪資管理作業準則，目的是為使現行員工聘
14 僱函之年終獎金實際發放作業明文化，實質上並無就年終獎
15 金方法之標準，有對員工為任何不利益之更動云云。惟查，
16 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定，其規範之目的是在保
17 障勞工之團結權，相對人於上開會前會中既同意於下次會議
18 就年終獎金之議題優先討論，卻於事後不經協商逕自修訂獎
19 金辦法並公告之，其行為置雙方會前會之結論於不顧，顯有
20 弱化申請人工會之情事，當屬不當影響、妨礙或限制申請人
21 工會活動之支配介入行為。相對人上開所辯，顯無足採。

22 六、關於救濟命令部分：

23 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。

裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會審酌申請人請求命相對人應自收受本裁決決定書之日起 30 日內，就申請人團體協約草案提出對應方案，並於提出對應方案後之 20 日內與申請人訂定續行團體協約協商會議之日期，為合理適當之救濟方式，應予以准許。又雙方於本次裁決決定做成後，仍應依 110 年 5 月 14 日之團體協約協商會前會中達成之結論，於下次之協商會議中繼續協商「團體協約第 6 條」之內容，以符團體協商之立法意旨，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

蔡崧萍

李瑞敏

蔡志揚

侯岳宏

蔡正廷

黃儁怡

邱羽凡

李柏毅

1

2 中 華 民 國 1 1 1 年 2 月 1 8 日

3

4 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條之

5 決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個

6 月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴

7 訟。