

# 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 37 號

## 【裁決要旨】

- 1、參照本法第 6 條第 2 項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力。
- 2、再者，因本法所定資料提供義務之範圍限於「必要」，所謂必要資料，從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。於美國法上，依據全國勞資關係法，雇主有義務提供工會潛在相關及有利於工會執行其法定職責之資料。美國全國勞資關係委員會長期以來之見解，有關協商單位員工資料，如姓名、地址、年資、工資給付率、職務分類表及其他工資給付有關之數據；休假、資遣計畫、獎勵計畫及其他福利或特權（不限於上述資料）等資料，為團體協商「推定相關」(Presumptively relevant information) 之資料，工會不需證明特定之相關性，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，以利雙方誠實地進行團體協商。又日本實務上，對於雇主應提供之資料範圍並無明確規範，僅於個案上判斷雇主是否盡到「誠信協商義務」。申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，

有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題（參照本會 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書）。據此，關於是否為團體協商之必要資料的判斷標準，舉例而言，果若雇主未提供該等資料，將導致協商難以進行或不能進行時，該等資料即應解為是團體協商之必要資料。

- 3、本會認為：上述工作規則對於探詢或告知自己薪資或考績獎金者，相對人得予記大過或解僱之處分，是否符合比例原則？甚有疑義；其次，勞工加入工會，依照工會法相關規定（工會法施行細則第 26 條參照）及工會章程，本有繳交會費之義務，因之，就屬於個人資料之薪資，會員主動同意向工會說明，本不違反個人資料保護法；反之，工會基於收取會費或團體協商之目的，主動探詢會員薪資，其性質屬於工會活動之一環，受到憲法及工會法等之保障，雇主本不得援此作為懲戒之理由。

### 【裁決本文】

申請人：彰化縣台灣玻璃工業股份有限公司鹿港廠企業工會

設：彰化縣鹿港鎮鹿工路 11 號 2 樓

代表人：梁浩釗

住：同上

代理人：郭○○

住：均同上

代理人：朱○○

住：新北市

相對人：台灣玻璃工業股份有限公司

設：台北市松山區南京東路三段 261 號 11 樓

代表人：林伯豐

住：同上

代理人：施○○

代理人：許○○

代理人：徐○○

代理人：林○○

住：均同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）102 年 12 月 20 日詢問程序終結，裁決如下：

#### 主 文

- 一、確認相對人拒絕提供申請人團體協商所必要之資料：1. 相對人 101 年度調薪辦法、鹿港廠 101 年度調薪辦法 2. 鹿港廠之產銷獎金計算與發放辦法 3. 鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法 4. 鹿港廠員工之績效考核辦法 5. 鹿港廠 97 年度至 101 年度之營收報表，其行為構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 二、相對人應於本裁決書送達翌日起 10 日內提供：1. 相對人 101 年度調薪辦法、鹿港廠 101 年度調薪辦法 2. 鹿港廠員工之績效考核辦法 3. 鹿港廠 97 年度至 101 年度之營收報表等團體協商必要資料予申請人。
- 三、相對人應於本裁決書送達翌日起 20 日內就（1）鹿港廠調薪辦法（2）鹿港廠產銷獎金計算與發放辦法（3）鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法（4）鹿港廠績效獎金計算與發放辦法等事項，與申請人續行團體協商。
- 四、申請人其餘請求駁回。

#### 壹、程序部分

按勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」次按同法第 39 條規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決(第 1 項)。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之(第 2 項)。」，本件申請人主張相對人上述行為構成團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，爰於 102 年 7 月 17 日提起本件裁決之申請，經查申請人最早於 102 年 5 月 9 日發函請求相對人於 6 月 24 日進行團體協商，嗣多次去函，待 6 月 24 日第一次團體協商未果，而於 102 年 7 月 17 日提起本件裁決之申請，經審酌本件裁決申請並未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

## 貳、實體部分：

### 一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人於 102 年 5 月 9 日發函請求相對人於 6 月 24 日團體協商，協商項目為：(1)101 年度部分優良員工未獲合理調薪(2)工作規則未記載相關獎金之計算方式及發放辦法，致發放標準不一(3)公司未制訂考核辦法。並要求相對人提供協商必要資料：(1)相對人去年度(即民國 101 年)調薪辦法、鹿港廠去年度(即民國 101 年)調薪辦法(2)鹿港廠各項獎金計算辦法、發放辦法(3)鹿港廠員工績效考核辦法(4)相對人近五年財務收支報表(5)鹿港廠近五年度之營收報表。同年 5 月 24 日再發文相對人請求進行團體協商，相對人於同日函覆將依說明議題需要，提供資料，但涉及薪資、獎金保密內容未必要提供等語。嗣申請人於同年 5 月 27 日於彰化縣政府勞工處申請調解，表達工會業已備妥團體協約草稿，請相對人審視並訂定團體協約。

同年 6 月 24 日第一次團體協商時，對於上述申請人請求提供五項資料，相對人表達(1)(2)(3)(5)資料因涉及公司機密，依法擬請工會簽署保密協定，有關(4)相對人近五年財

務收支報表則於會議中提供。因雙方未有共識，申請人表達將依法提請裁決。

關於申請人請求相對人提供之協商必要資料，嗣於本會審理程序中，申請人於同年 10 月 18 日補充（一）狀更正請求相對人提供之協商必要資料為：（1）相對人去年度調薪辦法及鹿港廠去年度調薪辦法（2）鹿港廠之各項獎金計算辦法、發放辦法（3）鹿港廠員工之績效考核辦法（4）鹿港廠近五年度之營收報表，至於原本請求提供之近五年財務收支報表，則於本會第三次調查會議時，以已經相對人提供為由而撤回。再者，有關（2）鹿港廠之各項獎金計算辦法、發放辦法部分，嗣經本會審酌申請人書狀及調查會議陳述，具體而言，指產銷獎金計算及發放辦法、考勤獎金計算與發放辦法。

申請人主張相對人此等拒絕提供團體協商必要資料之行為構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，並請求本會命相對人提供該等資料。

（二）申請人另主張相對人工作規則第 73 條第 8 款規定：「未經核准，任意張貼廣告、海報、文案或宣傳品者」處申誡處分，依據該條文禁止本會在工作場所發放文宣。工作規則第 70 條第 15 款規定：「探詢他人或告知自己薪資、考績獎金，累犯者」予以解僱處分，同規則第 71 條第 12 款規定：「探詢他人或告知自己薪資、考績獎金者」予以大過處分，此二條規定阻礙工會收取會費及服務會員，妨礙會務運作與發展，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並請求本會命相對人修改該等工作規則。

（三）請求裁決事項：

1. 請求確認相對人拒絕提供申請人團體協商所必要之資料：1. 相對人 101 年度調薪辦法、鹿港廠 101 年度調薪辦法 2. 鹿港廠之產銷獎金計算與發放辦法 3. 鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法 4. 鹿港廠員工之績效考核辦法 5. 鹿港廠 97 年度至 101 年度之營收報表，其行為構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

2. 請求相對人提供上開必要資料，並請求命相對人與申請人續行協商：(1) 鹿港廠調薪辦法 (2) 鹿港廠產銷獎金計算與發放辦法 (3) 鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法 (4) 鹿港廠績效獎金計算與發放辦法等事項。

3. 因工作規則第 73 條第 8 款規定：「未經核准，任意張貼廣告、海報、文案或宣傳品者」處申誡處分，依據該條文禁止本會在工作場所發放文宣。工作規則第 70 條第 15 款規定：「探詢他人或告知自己薪資、考績獎金，累犯者」予以解僱處分，同規則第 71 條第 12 款規定：「探詢他人或告知自己薪資、考績獎金者」予以大過處分等規定，阻礙工會收取會費及服務會員，妨礙會務運作與發展，因之，請求本會命相對人修改該等工作規則。

(四) 其餘參見調查會議紀錄、詢問會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

## 二、 相對人之答辯：

(一) 申請人與相對人就台灣玻璃工業公司鹿港廠調薪辦法等議題，雙方業已於 2013 年 6 月 24 日進行第一次協商，協商會議開始前，相對人參照團體協約法第 8 條第 2 項之規定，建議本次協商與會成員以工會及雇主團體成員為限，用意在於第一次協商會議若無外人參與，由公司內部勞資雙方各自交換意見，且該次申請人與會人數逾 11 人，如此更可達到暢所欲言之功能，有助後續協商之推展。詎料申請人聽聞後即群起準備離席不願進行協商，甚揚言將逕提起不當勞動行為裁決，相對人為維持勞資雙方和諧與協商誠意，仍同意申請人所聘顧問朱○○列席。本次會議歷時逾二小時，最後終因申請人無法接受相對人所提出的保密切結書(如辯證 1)，致相對人無法提供全部資料，雙方未達共識，會中相對人提供之公司營收報表資料及保密切結書由申請人帶回審議，後續並未再有回應，以上係第一次團體協約協商會議召開情況。故相對人對請求提供資料之申請人在收受資料前保密切結，係依法在保護自身之資料財產安全，相對人並無拒絕提供資料。本案相對人已盡力配合申請人訴求進行團體協商，且於會中亦已提供部分資料，然申請人一昧要求相對人提供資料，卻不願為提供資料方之資料財產安全

負相對之保密保證義務，並不合理。

- (二) 相對人基於勞資雙方和諧，體恤申請人為推動工會會務活動有利用公司設施之需要，雖公司內部空間場地不足，仍極力爭取辦公大樓 2 樓辦公室供申請人辦公，而該辦公室供工會使用既設於公司內部，則設施之所有權理當然歸屬於相對人所有，而對相關設施之管理權亦然，即工會或會員不能違反公司之意思而利用公司所有之設施，且本案所爭相對人員工作規則係基於全廠管理上之需求與考量，目的在於禁止廠區內有勞工進行直銷、傳教等與職務無關之行為，影響職場環境，業經主管機關核備在案，廠內各單位人員皆應遵守，並無例外。本案申請人在推展會務上，相對人已提供充足之空間，且現今社會資訊便利，工會推展會務之方式相當多元，舉凡得以電子郵件、簡訊、部落格或臉書之方式進行宣導，非如申請人所述受限於工作規則即使工會業務全面停擺，申請人僅以無法自由張貼文宣即認為有「明顯妨害本會組織、運作、活動」之情事，進而要求相對人修改員工工作規則。

申請人質疑相對人「禁止於工作場所發放文宣」亦不足採，實因工作場所即為相對人公務生產重地，特別是現場不乏高危險性之機器設備，且各單位製程亦具備機密 Know-How，在人員出入上本來就有所管制，亦於工作規則第 71 條第 1 項第 8 款明訂禁止「工作中從事工作以外之事務」，若允許在工作場所發放文宣，不但對作業人員在生產上造成相當之妨害與困擾，同時亦有可能造成工安之疑慮。

- (三) 禁止員工間互相探詢或告知自己的薪資為一般公司行號常見之規定，亦為職場之潛規則，係屬公司在管理上之重要功能，實與妨礙工會業務無涉。參照個人資料保護法，薪資本屬個人資料之保護範疇之一環，蓋薪資涉及企業對於員工個人能力價值、職務之認定與同業間競爭力等重要資訊，除為個人機密資料外，亦屬公司重要機密，相對人公司鹿港廠列入員工工作規則加以管制規範，並無不妥。為顧及保障員工薪資之機密性與維持工會會員費收取之正常運作，相對人願配合工會會費可由相對人公司於發放工資時代為扣繳，一則維持員工薪資不致外

洩，同時亦可解決申請人所述會員費無法按實調整的問題；至於工會就會員權益之協助諮詢亦並非以薪資取得為必要。再者申請人亦未提出任何證據證明該項工作規定有具體妨害工會業務之推動，或勞工因此受到懲處之情事，申請人之主張實屬單方面之臆測，申請人主張修改員工工作規則，應不足採。

(四) 申請人之裁決請求應予駁回。

(五) 其餘參見調查會議紀錄、詢問會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

### 三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人於 102 年 5 月 9 日發函請求相對人於 6 月 24 日團體協商，並要求相對人提供協商必要資料提出團體協商並請求相對人提供：(1) 相對人 101 年度調薪辦法、鹿港廠 101 年度調薪辦法 (2) 鹿港廠各項獎金計算辦法、發放辦法 (3) 鹿港廠員工績效考核辦法 (4) 相對人 97 年度至 101 年度財務收支報表 (5) 鹿港廠 97 年度至 101 年度之營收報表。嗣申請人於同年 5 月 27 日於彰化縣政府勞工處申請調解，表達工會業已備妥團體協約草稿，請相對人審視並訂定團體協約。

(二) 同年 5 月 24 日再發文相對人請求進行團體協商，相對人於同日函覆稱針對本次協商議題將依說明議題需要，提供資料，但涉及薪資、獎金保密內容，未必要提供等語。

(三) 同年 6 月 24 日第一次團體協商時，對於上述申請人請求提供五項資料，相對人表達 (1)(2)(3)(5) 資料因涉及公司機密，依法擬請工會簽署保密協定，有關 (4) 相對人 97 年度至 101 年度財務收支報表則於會議中提供。因雙方未有共識，申請人表達將依法提請裁決。

(四) 嗣於本會審理程序中，申請人於同年 10 月 18 日補充 (一) 狀更正請求相對人提供之協商必要資料為：(1) 相對人去年度 (101 年度) 調薪辦法及鹿港廠去年度 (101 年度) 調薪辦法 (2) 鹿港廠之各項獎金計算辦法、發放辦法 (即產銷獎金計算及發放辦法、考勤獎金計算與發放辦法) (3) 鹿港廠員工之績效考核

辦法(4)鹿港廠97年度至101年度之營收報表，至於原本請求提供之相對人97年度至101年度財務收支報表，則於本會第三次調查會議時，申請人表示因相對人已經提供為由而撤回。

#### 四、本案爭點：

- (一) 相對人拒絕提供系爭五項資料即(1)相對人101年度調薪辦法及鹿港廠101年度調薪辦法(2)鹿港廠產銷獎金計算及發放辦法(3)鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法(4)鹿港廠員工績效考核辦法(5)鹿港廠97年度至101年度之營收報表等行為是否構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為？
- (二) 相對人根據系爭工作規則禁止申請人於公司佈告欄張貼文宣，禁止申請人探詢會員薪資是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？
- (三) 申請人請求本會命相對人修改系爭工作規則是否有理由？
- (四) 申請人請求就(1)鹿港廠調薪辦法(2)鹿港廠產銷獎金計算與發放辦法(3)鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法(4)鹿港廠績效獎金計算與發放辦法，命相對人與申請人進行團體協商是否有理由？

#### 五、判斷理由：

本會經審酌雙方當事人所提出之事證及陳述後判斷如下：

- (一) 確認相對人拒絕提供申請人團體協商所必要之資料：1. 相對人101年度調薪辦法、鹿港廠101年度調薪辦法 2. 鹿港廠之產銷獎金計算與發放辦法 3. 鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法 4. 鹿港廠員工之績效考核辦法 5. 鹿港廠近五年度之營收報表，其行為構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

1. 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當

勞動行為之救濟，其主要內容除了權利有無之確定外，尚包括預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利在內。基此，就雇主之行為是否構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。其次，團體協約法第6條第1項後段課予勞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勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞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。而參照本法第6條第2項，誠信協商義務宜解釋為：勞資雙方須傾聽對方之要求或主張，而且對於他方之合理適當的協商請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。因此，如果係達成協商所必要之資料，則有提供給對方之義務，藉此尋求達成協商之合意，簡言之，為達成協商合意，勞資雙方應為合理的努力。

再者，因本法所定資料提供義務之範圍限於「必要」，所謂必要資料，從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。於美國法上，依據全國勞資關係法，雇主有義務提供工會潛在相關及有利於工會執行其法定職責之資料。美國全國勞資關係委員會長期以來之見解，有關協商單位員工資料，如姓名、地址、年資、工資給付率、職務分類表及其他工資給付有關之數據；休假、資遣計畫、獎勵計畫及其他福利或特權（不限於上述資料）等資料，為團體協商「推定相關」(Presumptively relevant information)之資料，工會不需證明特定之相關性，由雇主負缺乏相關性之舉證責任。至其他「非」推定相關資料，則應由工會證明其相關性，雇主始有提供之義務。另雇主之財務資料，雖原則上得不主動公開或提供，然雇主一旦在協商過程中援引財務負擔能力，作為無法接受勞方訴求之理由，則負有就自身財務狀況加以證實之義務，

以利雙方誠實地進行團體協商。又日本實務上，對於雇主應提供之資料範圍並無明確規範，僅於個案上判斷雇主是否盡到「誠信協商義務」。申言之，雇主應盡量使工會理解並同意其主張，即使雇主對工會的要求無讓步之餘地，但至少雇主對於工會之要求應具體地說明其主張之根據，並提示必要資料，以誠意進行團體協商。易言之，雇主應誠實對應工會之主張或要求，進而摸索雙方達成合意可能性。爰此，有關工會請求協商資料是否有必要性，非僅就個別資料本身屬性進行判斷，更應檢視雇主是否誠實對應工會之主張或要求已盡其「誠信協商義務」。其中，雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問？應為判斷雇主是否已盡必要資料提供義務之核心問題（參照本會101年勞裁字第59號裁決決定書）。據此，關於是否為團體協商之必要資料的判斷標準，舉例而言，果若雇主未提供該等資料，將導致協商難以進行或不能進行時，該等資料即應解為是團體協商之必要資料。

2. 查申請人於102年5月9日發函請求相對人於6月24日團體協商，討論議題為：(1) 101年度進行調薪，但廠務人事單位表示，依員工在職表現考評、年資為調薪依據，卻仍有部分優良員工未獲合理調薪(2) 工作規則擬定各項獎金名目，卻僅以發放辦法另訂帶過，並未說明相關獎金之計算方式及發放辦法，導致每年發放規定、標準不一(3) 公司未制訂員工考核辦法，若單位主管評分立場不夠客觀或懷有私心，爭議問題就不斷發生，而為使雙方協商順利，乃請相對人提供協商必要資料：(1) 相對人101年度調薪辦法、鹿港廠101年度調薪辦法(2) 鹿港廠各項獎金計算辦法、發放辦法(3) 鹿港廠員工績效考核辦法(4) 相對人近五年財務收支報表(5) 鹿港廠近五年度之營收報表(申證二參照)。
3. 關於申請人請求提出上述資料之必要性，本會第一次調查會議時申請人代理人郭○○稱：「(請您說明各該資料與團體協商之必要性) 二、我們請求相對人提供上述1之調薪辦法的理由在於，公司並沒有員工考評辦法，舉去年調薪為例，我們接到不少會員的申訴，認為工作表現不錯為何未予調薪。…四、我們請求相對人提供鹿港廠近五年財務收支報表之理由在於，會影

響到我們鹿港廠員工之每季的績效獎金，依照相對人規定，每季績效獎金發放標準是參照鹿港廠佔全公司之績效比例而定。五、我們請求相對人提供鹿港廠產銷獎金發放辦法之理由在於，我們有領取產銷獎金，工作規則第 30 條也有提到產銷獎金，可是沒有看到產銷獎金發放辦法，我們認為相對人有提供產銷獎金發放辦法之必要性。六、我們請求相對人提供鹿港廠員工考勤獎金發放辦法之理由在於，考勤獎金規定在工作規則第 29 條，但公司實質上，發放考勤獎金之作業與該規定不相符合，我們認為公司有提供考勤獎金發放辦法之必要性。」等語，以此對照相對人之答辯說明如下：

(1) 關於請求提出相對人 101 年度調薪辦法及鹿港廠 101 年度調薪辦法部分

相對人代理人施○○稱：「一、相對人有依據工作規則第 62 條進行平時紀錄，但並未進行同條第 2 項之年終考績，相對人公司並無常態調薪之制度，但如公司決定調薪時，會製作統一之調薪作業辦法、要點；公司是否調薪主要是斟酌經營環境、公司營收情形而定。」(第一次調查會議筆錄參照)；繼則於第二次調查會議時，相對人代理人施○○稱：「(請問相對人，是否針對每次調薪皆有訂定作業辦法?)是，但每次作業辦法的內容都不相同。」。經查員工是否調薪？關係員工之基本勞動條件，申請人既對於員工調薪之公平性有意見，請求相對人提出調薪辦法，本有其必要性，且相對人自承每次調薪作業皆有作業辦法，僅是內容不同，則申請人請求提出之相對人 101 年度調薪辦法及鹿港廠 101 年度調薪辦法，相對人亦有提出之可能，且若不提出該等資料，將導致有關調薪之團體協商難以進行，故相對人拒絕提出，其行為構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

(2) 關於請求相對人提出鹿港廠各項獎金計算辦法、發放辦法部分 (即產銷獎金計算與發放辦法、考勤獎金計算與發放辦法)

A. 關於產銷獎金計算與發放辦法部分

相對人答辯 (二) 狀稱：「相對人公司產銷獎金作業規定，參照申請人申證七員工工作規則第 30 條：「本公司年終決算有盈餘

時，依本公司之規定撥出正式員工產銷獎金，其分配方式由各單位主管切實考核，層報董事長核發。1. 根據當年度個人工作實績表現分 A、B+、B-、C、D，擬定比率分配。2. 記過或事、病假超過 30 天者，減發獎金，標準另訂之。」說明如下：1. 1. 相對人公司產銷獎金預算，係待年終決算有盈餘時，由公司衡量發放預算，衡量上除參考當年度獲利情況外，尚包括整體經營環境及未來營運目標，非如申請人單純以「賺錢就多發」認定之。且參照申請人申請書第 4 頁附件一：公司歷年盈虧與產銷獎金發放對照表亦可得知，2006 年、2011 年公司盈餘皆較上年度短少，產銷獎金卻未因此減少，申請人所述「只要少賺就片面減發」並非真實。而 2013 年度公司因虧損未發放產銷獎金，係符工作規則規定，應屬合理。1. 2. 員工工作規則第 30 條第 1 項第 1 款年終產銷考評部分，目前尚未執行，相關考評辦法待日後執行時再行制訂。1. 3. 產銷獎金發放規定：(1) 試用期間請假不計扣(2) 未滿 1 年，依正式比例計算(3) 記大過/過/申誡者，減發獎金 6,000/3,000/1,500 元(4) 事假+病假+曠職(5 倍計)+ 公傷+陪產假，合計每滿 30 天，扣 2.5 日(5) 留職停薪待復職，按在職比例計發。)」等語，並於本會詢問會議時稱：上揭有關產銷獎金辦法已屬相對人公司全部內容，並無保留部分等語。對此，申請人代理人郭○○稱：「一、請參考裁決申請書第 4 頁附表一，2005 年盈餘為 3058 百萬元，2007 年為 3318 百萬元，但產銷獎金均只有 1 個月，所以我們想知道公司是如何發放產銷獎金，因此才會請求相對人應該提出產銷獎金之計算及發放辦法。又，相對人答辯書(二)第 3 頁 1.3 有關產銷獎金發放規定，我們是第一次看到。」(本會第二次調查會議筆錄參照)。

查產銷獎金為勞工之勞動條件之一，申請人關心產銷獎金如何發放？當可理解，故於團體協商之際，請求相對人提出產銷獎金發放辦法，與產銷獎金協商之進行有關連性，而若無該產銷獎金發放辦法，顯難以進行團體協商，故相對人有提出之義務至明：就此，相對人於答辯書(二)伍 1.3. 已經完整說明產銷獎金發放規定，但申請人代理人郭○○於本會第二次調查會議時表示是第一次看到該等產銷獎金發放規定，就此，本會認為相對人於團體協商之際，拒絕提出該等產銷獎金發放辦法資料，遲至本會第二次調查會議時才於答辯書(二)狀記載說明，難謂其有對應工會

團體協商之誠意，其行為構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

## B. 關於考勤獎金計算與發放辦法部分

相對人答辯（二）狀稱：「考勤獎金，如其名即依員工年度出勤情況所發放之獎金，相對人公司考勤獎金作業規定，參照申請人申證七員工工作規則第 29 條：「正式員工每年發考勤獎金 1 個月（計 30 天）。但任用未滿 1 年者，按實際任用日數，依比例計發。」及同規則第 69 條規定：「員工懲戒方式分為下列四種：1. 解僱。2. 記大過，減發獎金，標準另訂之。3. 記過，減發獎金，標準另訂之。4. 申誡，減發獎金，標準另訂之。」發放作業規定如下：（1）試用期間請假不計扣（2）未滿 1 年，依正式比例計算（3）服務滿 15 年 55 歲或滿 25 年以上於年度中退休者，按比例發放考勤獎金（4）依「性別工作平等法」新增假別不扣考勤獎金（5）記大過/過/申誡者，減發獎金 6,000/3,000/1,500 元（6）事假+病假+曠職（5 倍計），合計超過 4 小時（含）以上，依合計時數計扣（7）留職停薪待復職，按在職比例計發。」等語，並於本會詢問會議時稱：上揭有關產考勤金辦法已屬相對人公司全部內容，並無保留部分等語。對此，申請人代理人郭○○稱：「（請問申請人，為何想要相對人提供考勤獎金發放作業規定？）公司以員工事、病假為由，每請 1 天假扣 1 日之薪資，但這樣的規定並未見諸於工作規則第 29 條，所以我們請求相對人提供考勤獎金發放作業規定。相對人答辯書（二）第 3 頁陸、考勤獎金發放作業規定 1. 的部分，我們也是第一次看到。」（本會第二次調查筆錄參照）。

查考勤獎金為勞工之勞動條件之一，申請人關心考勤獎金如何發放？當可理解，故於團體協商之際，請求相對人提出考勤獎金發放辦法，與考勤獎金協商之進行有關連性，而若無該考勤獎金發放辦法，顯難以進行團體協商，故相對人有提出之義務至明：就此，相對人業於答辯書（二）第 3 頁陸、完整說明考勤獎金發放規定，但申請人代理人郭○○於本會第二次調查會議時表示是第一次看到該等考勤獎金發放規定，就此，本會認為相對人於團體協商之際，拒絕提出該等考勤獎金發放辦法資料，遲至本會第二次調查會議時才於答辯書（二）狀記載說明，難謂其有對應工會

團體協商之誠意，其行為業已構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

### (3) 鹿港廠員工績效考核辦法及近五年鹿港廠營收報表

相對人答辯書（二）狀稱：「相對人公司績效獎金預算計算方式如下：1.1. 績效獎金：年預算 1.5 個月，按季以考績發放。1.2. 預算計算：視全公司每季損益情況決定當季是否發放獎金及發放金額。承上，各季績效獎金預算之計算係以相對人公司整體之獲利達成率做為衡量基準，而非單僅以鹿港廠之績效而定，因此相對人已提供公司近五年之整體財務資料即足供申請人參考，申請人請求提供並無必要性。」等語；相對人代理人施○○復於本會第二次調查會議時稱：「（請問相對人代理人，相對人決定該季發放績效獎金時，鹿港廠占全公司之績效比例，是否為考慮因素之一？）當公司決定發放每季績效獎金時，是以事業部門之績效好壞作為考慮的主要因素之一，舉例而言：玻纖事業部門管轄鹿港廠及桃園廠，鹿港廠績效獎金的多寡，是由玻纖事業部整個的生產獲利情況加上一些成本考量（加班費、良品率等）來決定。故，申請人請求提供鹿港廠近 5 年財務收支表並無必要。」（第二次調查會議紀錄參照）。

經本會審酌：績效獎金關係勞動條件，雖工作規則第 80 條規定公司為獎勵員工努力增加生產，訂有各項生產津貼及績效獎金，辦法另訂之，查績效獎金為勞工之勞動條件之一，申請人關心績效獎金如何發放？當可理解，故於團體協商之際，請求相對人提出績效獎金發放辦法，與績效獎金協商之進行有關連性；而若無該績效獎金發放辦法，顯難以進行團體協商，故相對人有提出之義務至明。其次，觀申請人所提出補證二即相對人 101 年 3 月 27 日有關 2011 年第 4 季績效獎金發放公告，有關發放金額係記載鹿港廠績效所佔比例 10.82%，據此可見鹿港廠財務收支狀況確與申請人會員所可領取之績效獎金有關連性，從而，相對人拒絕提出績效獎金發放辦法及 97 年度至 101 年度鹿港廠營收報表，難謂其有對應工會團體協商之誠意，其行為業已構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

4. 相對人對於上述有關團體協商之必要資料，援用團體協約法第 7

條主張：因進行團體協約之協商而提供資料之勞資一方，得要求他方保守秘密，乃要求申請人及其會員簽署保密切結書，但遭申請人拒絕，並非相對人拒絕提供資料等語，就此，本會認為：要求他方當事人保守秘密之資料，解釋上，須該等資料本身具有秘密性，方才有要求他方當事人保密之必要，經查相對人為上市公司，相關財務資料本應透明化，以供投資人理解、查詢，再者，通觀申請人所請求之上述資料：(1) 相對人 101 年度調薪辦法及鹿港廠 101 年度調薪辦法(2) 鹿港廠產銷獎金計算與發放辦法、考勤獎金計算與發放辦法(3) 鹿港廠員工績效考核辦法及 97 年度至 101 年度鹿港廠營收報表，其中，97 年度至 101 年度鹿港廠營收報表是否具有秘密性？相對人並未舉證說明，自難援此為由而拒絕提出；其餘各項資料，則因與勞動條件息息相關，屬勞動契約之重要內容，相對人本應於相關辦法制訂後周知所有員工，亦不具秘密性可言，從而，相對人堅持申請人及其會員必須簽署保密切結書後方才提供云云，於法實無所據，甚者，歷經申請人多次請求，相對人猶拒絕提供，顯已阻礙團體協商之進行，違反團體協約法第 6 條第 1 項所定誠信協商之義務，構成不當勞動行為至明。

(二) 相對人根據系爭工作規則禁止申請人於公司佈告欄張貼文宣，禁止申請人探詢會員薪資，其行為不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

#### 1. 關於工作規則禁止申請人於公司佈告欄張貼文宣部分

申請人主張工作規則第 73 條第 8 款規定：「未經核准，任意張貼廣告、海報、文案或宣傳品者」處申誡處分，相對人依據該條文禁止申請人於佈告欄張貼文宣，業已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為等語。對此，相對人辯稱：(1) 工作規則規範張貼規定係適用於全體員工，並於工會成立前已經實施多年，並非針對申請人而為；(2) 已經提供申請人會所，申請人可以在會所內張貼文宣，申請人亦可以利用郵件等方式與會員溝通；其次，(3) 申請人工會自 2010 年 08 月成立至今，除本次系爭案件外，申請人向相對人申請張貼佈告欄共計八次，經審查後「工會駐會辦公時間」及「職場健康宣導」文件

准予張貼公告，其餘申請基於全廠及資源分配考量，仍由申請人利用會所張貼等語。

經查系爭工作規則於申請人成立前已經施行，尚難遽指為係針對申請人而設，且佈告欄如何使用？申請人應循團體協商管道與相對人溝通，因之，在協商未有結果前，申請人請求確認相對人根據工作規則禁止申請人於公司佈告欄張貼文宣之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，尚無理由。

## 2. 關於工作規則禁止探詢會員薪資部分

申請人主張工作規則第 70 條第 15 款規定：「探詢他人或告知自己薪資、考績獎金，累犯者」予以解僱處分，同規則第 71 條第 12 款規定：「探詢他人或告知自己薪資、考績獎金者」予以大過處分，此二條規定阻礙工會收取會費及服務會員，妨礙會務運作與發展，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。對此，相對人則以參照個人資料保護法，薪資屬於個人資料保護之範疇，且相對人願意於發放工資時代扣會費置辯。

本會認為：上述工作規則對於探詢或告知自己薪資或考績獎金者，相對人得予記大過或解僱之處分，是否符合比例原則？甚有疑義；其次，勞工加入工會，依照工會法相關規定（工會法施行細則第 26 條參照）及工會章程，本有繳交會費之義務，因之，就屬於個人資料之薪資，會員主動同意向工會說明，本不違反個人資料保護法；反之，工會基於收取會費或團體協商之目的，主動探詢會員薪資，其性質屬於工會活動之一環，受到憲法及工會法等之保障，雇主本不得援此作為懲戒之理由。惟經審酌本件事實，相對人制訂上述工作規則時間早於申請人工會成立時間，從而，申請人請求確認相對人根據工作規則禁止申請人探詢會員薪資之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，尚無理由。

(三) 申請人請求本會命相對人修改工作規則第 73 條第 8 款及第 71 條第 12 款為無理由。

申請人主張工作規則第 73 條第 8 款：「未經核准，任意張貼廣

告、海報、文案或宣傳品者」處申誡處分、第 70 條第 15 款：「探詢他人或告知自己薪資、考績獎金，累犯者」予以解僱處分、第 71 條第 12 款：「探詢他人或告知自己薪資、考績獎金者」予以大過處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為規定，因之請求本會命相對人修改工作規則等語。

查勞動基準法第 70 條規定，雇主僱用勞工 30 人以上者，有制訂工作規則之義務；工會如對工作規則之內容有意見，依法得提起團體協商，於締結團體協約後，雇主再依團體協約，調整工作規則之內容（勞基法第 71 條參照），從而，申請人請求本會命相對人修改系爭工作規則一節，有違勞基法要求雇主依法制訂工作規則之規定，亦與團體協約法擬透過團體協商達成協約自治之立法政策相違，其請求無理由，應予駁回。

- (四) 就 (1) 鹿港廠調薪辦法 (2) 鹿港廠產銷獎金計算與發放辦法 (3) 鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法 (4) 鹿港廠績效獎金計算與發放辦法等事項，申請人請求相對人進行團體協商為有理由。

經本會審酌申請人書狀及歷次調查會議陳述，關於申請人擬請求相對人團體協商之事項，具體而言，包括：(1) 鹿港廠調薪辦法 (2) 鹿港廠產銷獎金計算與發放辦法 (3) 鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法 (4) 鹿港廠績效獎金計算與發放辦法等事項，該等辦法俱與申請人會員之勞動條件息息相關，屬於相對人依法負有協商義務之事項，因之，根據團體協約法第 6 條第 1 項規定，申請人請求相對人進行協商，應有理由。

- 六、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，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，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 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定之行為，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團體協商事項包括（1）鹿港廠調薪辦法（2）鹿港廠產銷獎金計算與發放辦法（3）鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法（4）鹿港廠績效獎金計算與發放辦法等事項等，均係關係會員之重要勞動條件，相對人提供該等資料，有助於當事人雙方之團體協商，且相對人對該等辦法所涉及事項，依法本有團體協商之義務，爰依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項，命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 10 日內，提供申請人團體協商所必要之資料：1. 相對人 101 年度調薪辦法、鹿港廠 101 年度調薪辦法 2. 鹿港廠員工之績效考核辦法 3. 鹿港廠 97 年度至 101 年度之營收報表等團體協商必要資料予申請人；並於本裁決書送達翌日起 20 日內就（1）鹿港廠調薪辦法（2）鹿港廠產銷獎金計算與發放辦法（3）鹿港廠考勤獎金計算與發放辦法（4）鹿港廠績效獎金計算與發放辦法等事項，與申請人續行團體協商。

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

八、據上結論，本件裁決申請為部分有理由，部分無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳慎宜

辛炳隆

劉師婷

林振煌

侯岳宏

蔡正廷

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

康長健

徐婉蘭

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 1 2 月 2 0 日

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條第1項之決定，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起2個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路3段1巷1號）提起行政訴訟。