

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

114 年勞裁字第 01 號

### 【裁決要旨】

雖然雇主基於勞務提供程度之差異或實際出勤之日數，訂定考核標準及方式，並非不可，惟不得將法律上保障之假別納入其中，而為較差之評價並予不利之待遇。而按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項規定：「(第 1 項) 工會之理事、監事於『工作時間』內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。(第 2 項) 企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」而依勞工請假規則第 8 條與第 9 條之規範，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給且雇主不得因勞工請公假而扣發全勤獎金，上開立法均為立法者透過法律之明文保障，賦予企業工會之理、監事申請公假以辦理會務之權利，以促進企業工會之組織與發展。於會務公假期間，雇主乃是免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦理會務之對價，而有工資照給之規範，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職務，並保障勞工不因申請會務公假以參與工會活動而受到不利之待遇。且所謂不利之待遇，並非只限於減薪、降調等，尚包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待（工會法施行細則第 30 條第 1 項規定參照）。依此，既然會務假基於保障工會活動及辦理日常會務之目的而受法律所保障，故縱使雇主基於其企業管理權限可得制定員工之績效考核標準，在標準之制定中，亦應考慮到工會幹部辦理會務而請會務假之法律保障而有所相應之處理，不可僅將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。換言之，正當的工會活動、罷工權、團體協商權之行使係憲法或工會法所承認之當然權利的行使，以此等事項所致之未服勞務做為計算勞動率之基礎，係對勞動者的前揭權利行使為顯著之限制，影響工會發展，對勞工直接為

不利之對待，難認具有合理性（臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1012 號判決、本會 110 年勞裁字第 40 號裁決決定參照）。

【裁決本文】

申 請 人：宜蘭縣台灣水泥股份有限公司蘇澳廠企業工會

代表人：許建東

設：宜蘭縣蘇澳鎮永昌路 46 號

許建東

楊○○

劉○○

謝○○

林甲○○

林乙○○

陳甲○○

均住：宜蘭縣

代 理 人：許建東

住：宜蘭縣

姚○○

住：桃園市

相 對 人：臺灣水泥股份有限公司

代表人：張安平

設：臺北市中山區中山北路二段 113 號

代 理 人：蔡進良律師

黃冠中律師

均住：臺北市中正區羅斯福路一段 32 號 3 樓之 1

1 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（下

1 稱本會)於民國(下同)114年10月31日詢問程序終結，並於同日作成裁  
2 決決定如下：

### 3 主 文

- 4 一、申請人請求確認相對人扣發許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝  
5 ○○、林乙○○與林甲○○於113年9月份之運轉效能獎金之行為，  
6 構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為部分，不受  
7 理。
- 8 二、確認相對人於113年9月1日實施之運轉效能獎金發放方式中，申請  
9 每月會務公假3日以上扣發20%、5日以上扣發30%之行為，構成工  
10 會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
- 11 三、確認相對人於113年9月1日實施之高溫津貼發放方式中，申請每年  
12 6月至10月之會務公假列入請假天數計算金額之方式，構成工會法第  
13 35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。
- 14 四、相對人於本裁決決定書送達翌日起，就高溫津貼計算方式之「當月津  
15 貼金額\*(1-請假時數/240)」，不得將申請人工會之會務公假時數列入  
16 請假時數。
- 17 五、申請人其餘之申請駁回。

### 18 事實及理由

#### 19 壹、程序部分：

- 20 一、按勞資爭議處理法第39條第1項及第2項規定：「勞工因工會法第  
21 35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決  
22 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  
23 生之次日起90日內為之。」同法第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。」又勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權，行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法理。

二、查，申請人於 114 年 1 月 21 日向本會提出之裁決申請書，所載之請求裁決事項為：「一、請求確認相對人於 113 年 9 月發信通知相關主管並於 9 月 1 日生效之運轉效能獎金辦法內之發放方式，已構成工會法第 35 條第 1 項第一款、第五款之不當勞動行為。二、相對人應自收到裁決決定書之日起七日內，補發申請人幹部運轉效能獎金，許建東 10 月份 278 元、楊○○10 月份 185 元、劉○○10 月份 185 元、陳甲○○185 元、謝○○10 月份 185 元、林乙○○10 月份 185 元、林甲○○185 元，並立刻與申請人工會協商該辦法相關規定。」並於 114 年 7 月 17 日初審調查會議變更並追加請求裁決事項為：「一、請求確認相對人於 113 年 9 月 1 日通知之運轉效能獎金發放方式中，申請會務公假 3 日以上將扣發 20%、5 日以上扣發 30%之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。二、請求確認相對人扣發許建東 113 年 10 月份 278 元、楊○○113 年 10 月份 185 元、劉○○113 年 10 月份 185 元、陳甲○○113 年 185 元、謝○○113 年 10 月份 185 元、林乙○○113 年 10 月份 185 元、林甲○○113 年 10 月 185 元之運轉效能獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。三、相對人應補發許建東 113 年 10 月份 278

1 元、楊○○113 年 10 月份 185 元、劉○○113 年 10 月份 185 元、陳  
2 甲○○113 年 185 元、謝○○113 年 10 月份 185 元、林乙○○113 年  
3 10 月份 185 元、林甲○○113 年 10 月 185 元之運轉效能獎金。」嗣  
4 申請人後於 114 年 9 月 11 日第 2 次調查會議中再追加、變更其請求  
5 裁決事項為：「一、請求確認相對人於 113 年 9 月 1 日實施之運轉效  
6 能獎金發放方式中，申請每月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上  
7 扣發 30%之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當  
8 勞動行為。二、請求確認相對人於 113 年 9 月 1 日實施之高溫津貼發  
9 放方式中，申請每年 6 月至 10 月之會務公假列入請假天數計算金額  
10 之方式，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。  
11 三、請求確認相對人扣發許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝  
12 ○○、林乙○○與林甲○○於 113 年 9 月份之運轉效能獎金之行為，  
13 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。四、相  
14 對人應補發許建東 113 年 9 月份 278 元、楊○○113 年 9 月份 185 元、  
15 劉○○113 年 9 月份 185 元、陳甲○○113 年 9 月份 185 元、謝○○113  
16 年 9 月份 185 元、林乙○○113 年 9 月份 185 元、林甲○○113 年 9  
17 月份 185 元之運轉效能獎金。」本會考量申請人所為追加、變更之請  
18 求裁決事項與原申請裁決事項實質內容相同，且變更後不致影響調  
19 查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，並經相對人表示對  
20 申請人之追加於程序上無意見（參本會 114 年 9 月 11 日第 2 次調查  
21 紀錄第 2 頁第 4 行），爰同意申請人之追加、變更。

22 三、次查，就申請人請求裁決事項第三項，即請求確認相對人扣發許建  
23 東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝○○、林乙○○與林甲○○於 113

1 年9月份之運轉效能獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1款、  
2 第5款之不當勞動行為部分，已罹於法定90日除斥期間，應不受理：

3 (一) 申請人主張相對人係於113年10月20日發放9月份薪資，申請人  
4 於本件裁決申請書原載申請人工會幹部於113年10月21日收到薪  
5 資單的9月運轉效能獎金時，確認相對人對申請人許建東等7人有  
6 減發情形。如以申請人113年10月21日知悉，至申請人114年1  
7 月21日向本會提出本件裁決申請，已逾90日法定除斥期間。

8 (二) 申請人雖嗣後補提申請人許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝  
9 ○○、林乙○○之113年10月出勤日期，主張陳甲○○、謝○○於  
10 113年10月21日出勤始取得9月薪資單，許建東、林乙○○、楊  
11 ○○於113年10月22日出勤始取得9月薪資單，劉○○則於113  
12 年10月28日出勤始取得9月薪資單，林甲○○則已離職不可考，  
13 因此於收到薪資單後經申請人工會幹部互相比對發現薪資受扣減，  
14 始於113年10月24日勞資會議提案向相對人反映，並於113年11  
15 月8日於群組發出通知，請申請人工會所有幹部提出薪資單證明個  
16 人權益受損金額，復稱申請人工會在沒有收到運轉效能獎金之發放  
17 辦法與標準下，無法立刻知道權益受損及金額，是直至114年7月  
18 17日初審會議時收到相對人提出的補充說明時，才得知運轉獎金的  
19 正式完整辦法云云(參申請人補充理由書(一)及補充理由書(二))。

20 (三) 然經相對人提出申請人許建東等7人匯款明細，顯示相對人於113  
21 年10月18日已匯款9月份薪資(參相證7)，姑不論相對人辯稱已  
22 於113年10月18日發薪當日提供薪資單是否屬實，但申請人於詢  
23 問會議自陳「相對人是在113年10月18日發放薪資為匯款，薪資

單都是由台北總公司以紙本方式寄送蘇澳，所以申請人不可能在當日拿到薪資單，申請人許建東任職以來，從未提早拿到薪資單，都是在主管上班、員工出勤日才能收到薪資單，本件即 113 年 10 月 21 日（星期一）後陸續才能收到薪資單」（參本會 114 年 10 月 31 日詢問會議紀錄第 12 頁），而相對人未爭執薪資單為紙本發放，依相對人所提申請人許建東等 7 人之單月行事曆及出勤刷卡紀錄表，顯示申請人許建東等 7 人於 113 年 10 月 18 日發薪日後，申請人許建東、楊○○、林乙○○於 113 年 10 月 22 日有出勤、申請人劉○○於 113 年 10 月 19、20 日有出勤、申請人謝○○於 113 年 10 月 19、20、21 日有出勤、申請人林甲○○、陳甲○○於 113 年 10 月 21 日有出勤（參相證 9），可知申請人許建東等 7 人至遲於 113 年 10 月 22 日為止均有出勤，得取得主管發給薪資明細，知悉運轉效能獎金之金額；佐以相證 4 即相對人於 113 年 9 月 12 日就運轉效能獎勵及高溫津貼等恩惠性獎勵制度，所寄送予蘇澳廠廠內主管之電子郵件，其中載「請各位主管與各股同仁以口述式說明下列政策」，即使信件另註明勿將簡報、信件內容流出或直接轉給同仁，但主管至少應已口頭向員工說明運轉效能獎金之政策，申請人已足知悉相對人於 113 年 9 月 1 日實施之運轉效能獎金發放方式中，申請每月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30%之計算標準，則申請人許建東等 7 人於 113 年 10 月 18 日收到 9 月薪資入帳，縱使薪資入帳總額確實難以辨識運轉效能獎金之具體金額，但申請人許建東等 7 人既然至遲於 113 年 10 月 22 日收到薪資明細，已足知悉相對人扣發許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝○○、林乙○○與林

1 甲○○於 113 年 9 月份之運轉效能獎金之行為，同時申請人許建東  
2 為申請人工會代表人，申請人許建東知悉即等同申請人工會知悉，  
3 則縱使從寬以 113 年 10 月 22 日作為申請人之知悉時點，自次日起  
4 算至申請人 114 年 1 月 21 日向本會提出本件裁決申請，仍已逾 90  
5 日法定除斥期間。

6 (四) 既然申請人請求確認相對人扣發許建東、楊○○、劉○○、陳甲  
7 ○○、謝○○、林乙○○與林甲○○於 113 年 9 月份之運轉效能獎  
8 金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行  
9 為部分，於申請人 114 年 1 月 21 日提出本件裁決申請時，已罹於法  
10 定 90 日除斥期間，申請人請求裁決事項第三項，應不受理。

11 四、末就請求裁決事項第一項、第二項，即請求確認相對人於 113 年 9 月  
12 1 日實施之運轉效能獎金、高溫津貼發放方式，分別構成工會法第 35  
13 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為部分。按基於同一概括不當  
14 勞動行為之意思表示所為之繼續性之不當勞動行為，故其事實之發生  
15 仍屬持續進行中（本會 101 年勞裁字第 06 號裁決決定書參照），本  
16 件運轉效能獎金、高溫津貼二者均自 113 年 9 月 1 日開始實施，其中  
17 運轉效能獎金為每月計算發放，高溫津貼為每年之 6 月至 10 月間計  
18 算發放，兩者均是達到標準於次月發放，即自 113 年 9 月 1 日起屬持  
19 續進行之狀態（直至 114 年 1 月 1 日起，相對人始不再將工會會務假  
20 列入運轉效能獎金未出勤範圍計算，參相證 2 簽文）。從而，申請人  
21 於 114 年 1 月 21 日提出本件裁決有關運轉效能獎金部分之申請、於  
22 本會 114 年 9 月 11 日第 2 次調查會議追加高溫津貼部分之申請，乃  
23 於知悉有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定之事由或事



1 實發生之次日起 90 日內為之，符合勞資爭議處理法第 51 條及第 39  
2 條之規定，併予敘明。

3 貳、實體部分：

4 一、申請人之主張及請求：

5 (一) 申請人主張之請求裁決事項第一項，「請求確認相對人於 113 年 9 月  
6 1 日實施之運轉效能獎金發放方式中，申請每月會務公假 3 日以上  
7 扣發 20%、5 日以上扣發 30%之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第  
8 1 款、第 5 款之不當勞動行為」部分：

9 1. 按「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全  
10 日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會  
11 務。」工會法第 36 條第 2 項定有明文。

12 2. 查相對人於 113 年 9 月透過電子信件通知廠端主管，運轉效能獎金  
13 計算方式(參相證 4)，其中關於個人出勤扣減部分，明定「特休假」  
14 與「特休假以外請假天數」分開計算，並註明公出、出差、外訓不  
15 列入請假天數內，其餘假別都列入，換言之，會務假亦列入扣減部  
16 分，合先敘明。

17 3. 次查，相證 4 電子郵件影本收件者僅有廠端主管，而非所有同仁，  
18 且該信件中亦註明「勿將上午會議簡報畫面及本郵件說明內容流出  
19 或直接轉給同仁」，足證申請人在此制度實施前，確實沒有收到相  
20 關辦法內容，且也未收到任何參與此辦法制定修正的討論，必須在  
21 領取 113 年 9 月薪資後才會得知，而相對人為每月 20 日發放員工  
22 前一個月之薪資，更分為因層級而有不同區分，職員級以上才有電  
23 子郵件寄送薪資單，工員僅提供紙本薪資單(申請人工會幹部則多

為工員)。因此，依申請人工會幹部 113 年 10 月 19 日起的出勤紀錄顯示，除陳甲○○、謝○○於 113 年 10 月 21 日出勤外，許建東、林乙○○、楊○○等 3 人均於 10 月 22 日才有出勤，另劉○○則更於 10 月 28 日才有出勤，林甲○○則因已經離職故無法查證，足證申請人工會幹部收到紙本薪資單的日期並非皆在 113 年 10 月 21 日，最快也要在 113 年 10 月 28 日才有可能全部收到後進行討論，透過互相比對以及與其他員工比對後，才發現有被扣減及推估確切被扣減之金額。

4. 再查，申請人工會後續於 113 年 11 月 8 日，才於群組發出通知，要求所有幹部提出薪資單，證明個人權益受損的金額（參申證 6），後續確認工會幹部許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝○○、林乙○○及林甲○○均有減發之狀況，可知相對人對於運轉效能獎金之發放，明確將工會法規定之會務公假納入請假天數，致使達到減發獎金之標準，而構成不當勞動行為。

5. 此外，申請人工會曾透過各種管道，於 113 年 11 月初得到相對人通知主管的信件中相關發放辦法影本後，就不斷向相對人反應，但可惜皆未獲正面回應，亦無下文，申請人工會不得不提出本件裁決申請以尋求救濟，後續於 114 年 7 月 17 日初審會議收到相對人提出的補充說明時，申請人方得知運轉效能獎金的正式辦法、詳細條文。另經確認後，申請人工會所有人皆符合運轉效能獎金領取之資格，併予敘明。

6. 綜上，申請人於 114 年 1 月 21 日提出本件裁決申請，並無逾越 90 日之法定期間，且相對人所設計之計算方式，已明顯刻意針對申請

1 人工會幹部，其行為當已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5  
2 款之不當勞動行為。

3 (二) 申請人主張之請求裁決事項第二項，「請求確認相對人於 113 年 9 月  
4 1 日實施之高溫津貼發放方式中，申請每年 6 月至 10 月之會務公假  
5 列入請假天數計算金額之方式，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、  
6 第 5 款之不當勞動行為」部分：

7 1. 查相證 4 第 3 頁之相對人的通知可知，相對人於 113 年 9 月開始發  
8 放高溫津貼，生效日期為 113 年 9 月 1 日，發放期間為每年 6 月至  
9 10 月，計算方式為「當月津貼金額\* (1-請假時數/240)，除公出、  
10 出差、外訓不列入請假天數內，其餘假別都列入」(參相證 5 第 2  
11 頁)。

12 2. 又有關高溫津貼之發放金額與發放辦法，相對人於 9 月 12 日寄出  
13 電子郵件僅寄給廠端主管，故申請人無法在該日期前得知、瞭解該  
14 辦法之運作，申請人後續亦於 113 年 10 月 24 日勞資會議上向相對  
15 人反應(參申證 7 勞資會議紀錄)，於反應未果後，不得已下申請  
16 人方提起本件裁決之申請，本件裁決申請並無逾越 90 日之法定期  
17 間，裁決申請當屬合法。

18 3. 此外，申請人工會幹部是在本裁決於 114 年 7 月 17 日初審會議時方  
19 可確認相關辦法。又申請人工會中現況符合領取高溫津貼資格的幹  
20 部，有理事何○○及監事陳乙○○等二人，併予敘明。

21 4. 由上可知，申請人工會幹部與其他勞工都會申請事假及病假，但若  
22 申請人工會幹部申請會務公假越多，依據相對人高溫津貼規則，即  
23 會被扣除越多高溫津貼，制度性的使申請會務公假變成不利益對待

之理由，核相對人之行為當明顯構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(三) 申請人主張之請求裁決事項第三項，「請求確認相對人扣發許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝○○、林乙○○與林甲○○於 113 年 9 月份之運轉效能獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為」部分：

1. 申請人主張，相對人扣發為 113 年 9 月之運轉效能獎金，113 年 9 月後生產線即因相對人節能減碳的問題更改設備而停窯無法生產，所以直至 114 年 2 月初才正常生產而有可能達到運轉效能獎金標準，因此僅有 113 年 9 月之運轉效能獎金遭扣減。

2. 如前所述，相對人對於運轉效能獎金之發放，既已明確將工會法規定之會務公假納入請假天數，致使達到減發獎金之標準，且此亦使申請人工會幹部許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝○○、林乙○○及林甲○○之運轉效能獎金有減發之狀況，核相對人扣發獎金之舉，當已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

(四) 其餘參見申請人 114 年 1 月 21 日不當勞動行為裁決申請書、114 年 2 月 18 日補正資料狀、114 年 10 月 13 日補充理由書（一）、114 年 10 月 14 日補充理由書（二）及各該書狀檢附之證物。

(五) 請求裁決事項：

1. 請求確認相對人於 113 年 9 月 1 日實施之運轉效能獎金發放方式中，申請每月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30% 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

- 1        2. 請求確認相對人於 113 年 9 月 1 日實施之高溫津貼發放方式中，申  
2        請每年 6 月至 10 月之會務公假列入請假天數計算金額之方式，構  
3        成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 4        3. 請求確認相對人扣發許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝  
5        ○○○、林乙○○與林甲○○於 113 年 9 月份之運轉效能獎金之行  
6        為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 7        4. 相對人應補發許建東 113 年 9 月份 278 元、楊○○113 年 9 月份 185  
8        元、劉○○113 年 9 月份 185 元、陳甲○○113 年 9 月份 185 元、謝  
9        ○○○113 年 9 月份 185 元、林乙○○113 年 9 月份 185 元、林甲  
10       ○○○113 年 9 月份 185 元之運轉效能獎金。

11    二、相對人之答辯及主張：

12    （一）關於申請人主張之請求裁決事項第一項，「請求確認相對人於 113  
13        年 9 月 1 日實施之運轉效能獎金發放方式中，申請每月會務公假 3  
14        日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30%之行為，構成工會法第 35 條第  
15        1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為」部分：

- 16       1. 參照最高行政法院 112 年度上字第 610 號判決意旨：「1、工會法第  
17       35 條第 1 項第 1 款、第 5 款規定：『…』同法施行細則第 30 條第 1  
18       項規定：『…』勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項規定：『…』  
19       及『…』2、上述工會法第 35 條及勞資爭議處理法第 51 條有關不  
20       當勞動行為禁止及其裁決機制的立法目的，是在確實保障勞工的團  
21       結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對  
22       於勞工行使法律所賦予的團結權、團體協商權及集體爭議權時，採  
23       取反工會組織及相關活動的不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決

1 機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事  
2 人為一定行為或不行為的方式，以為快速有效的救濟命令，俾迅速  
3 排除不當勞動行為，回復受侵害勞工的相關權益及集體勞動關係的  
4 正常運作。而判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否構  
5 成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中的地位、  
6 參與活動內容及雇主平時對工會的態度、所為不利待遇的程度、時  
7 期及理由的合理性等一切客觀因素，綜合判斷其是否具有阻礙或限  
8 制工會的成立、組織、勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工  
9 會發展等情形。至於行為人構成不當勞動行為的主觀要件，雖不以  
10 故意者為限，仍須行為人具有不當勞動行為的認識，始足當之。」

11 （最高行政法院 111 年度上字第 438 號、111 年度上字第 312 號、  
12 110 年度上字第 402 號等判決，亦採同旨）、最高行政法院 110 年度  
13 上字第 242 號判決意旨：「（三）…，參照工會法第 35 條授權訂定  
14 之工會法施行細則第 30 條第 1 項所規定：『…』應認所謂『其他不  
15 利之待遇』，應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復  
16 行為，而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來  
17 判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。換言之，前揭規定所稱  
18 雇主對於勞工之不利對待行為，必須是基於妨礙工會活動等不當勞  
19 動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立。

20 （四）工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定中，『拒絕僱用、解僱、降  
21 調、減薪』為例示規定，而『或為其他不利之待遇』為概括規定。  
22 概括規定附隨在例示規定之後，係補充例示規定所列舉各項之不  
23 足，其解釋適用應具相同或類似之性質，始符立法真義。準此，前

1 述「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」涉及勞動關係存否及勞動條件  
2 之變動，為避免不利待遇之範圍過廣，反而不利於勞資和諧，「其  
3 他不利之待遇」亦應有關勞動關係之締結維持或勞動條件之給與，  
4 為與勞動關係或條件直接相關，且由雇主發動後致勞工遭受不利益  
5 者而言。」

6 2. 查，相對人於 113 年 8 日起考量公司所屬員工於生產線上勞力投入  
7 之貢獻，乃推行水泥廠「運轉效能獎勵」機制，藉以慰勞、獎勵公  
8 司所屬員工於廠房生產線上之勞力付出，性質上為法律所無之恩惠  
9 性給與，相關獎勵機制為透過將各水泥廠全廠發貨總金額，扣除各  
10 水泥廠場內生產量之高低、碳排放量之高低、職業安全環境是否健  
11 全及有無重大客戶申訴案件等因素（全廠指標），及各員工各自出  
12 勤率之因素（個人考核）等考核指標數額（百分比）後，除以各廠  
13 當月員工人數，藉以換算各廠員工個人可獲分配之效能獎金，此有  
14 相對人於 113 年 8 月向各廠主管辦理實施前說明簡報可稽（參相證  
15 1）。

16 3. 次查，關於前開個人考核因素以各員工之出缺勤作為依準（參相證  
17 1 第 3 頁），於目的上而言，核係鑒於「運轉效能獎勵」機制係在慰  
18 勞、獎勵公司所屬員工於廠房生產線上之勞力付出，倘若員工未於  
19 生產現場，對於生產線自無投入勞力之可能，其對於廠房整體運轉  
20 效能之貢獻度勢必有所減少，要非係針對所屬員工是否具有工會成  
21 員身為目的；於條件與效果上而言，員工之出缺勤條件乃包含所  
22 有假別，並無特意為區分工會會務假及其他假別之分別，甚至係包  
23 含法定之各員工所請之特休假，且員工出缺勤之假別，倘若是特休

假以外者，均係一體適用「2日以內，不予扣減」、「3日（含）至5日，扣減20%」、「6日（含）以上，扣減30%」等效果，亦未就特休以外之假別，區分為工會會務假或其他非工會會務假，委無具有任何就工會會務假部分為差別待遇效果之情形，甚且，倘若所屬員工僅有2日內之工會會務假申請者，其仍得不予扣減運轉效能獎金，自難謂係直接影響其勞動關係或條件之不利益待遇。

4. 再查，相對人於113年9月起陸續與各廠之人事部門人員，就前開個人考核因素為更細節性之溝通討論，即就所屬員工公出、出差、外訓、工會會務假等假別，是否仍應作為個人考核因素，而扣減其運轉效能獎金，後於114年1月經相對人與工會協商，考量公出、出差、訓練、災防假等假別，係因公司交辦事務遂無法於生產線上實際付出勞力，及工會會務假屬公假性質等緣由，始將公出、出差、訓練、災防假、工會會務假等假別排除於個人考核因素，即該等假別縱所屬員工未實際提供勞力，惟仍不予扣減其運轉效能獎金，此有相對人簽文或報告一表可稽（參相證2）。

5. 因此，綜合分析上開事證可知，關於運轉效能獎金之發起緣由，核係相對人為慰勞、獎勵公司所屬員工於廠房生產線上之勞力付出，且初期就個人考核因素將員工之出缺勤列入扣減範疇，核係為配合運轉效能獎金係出於獎勵員工於生產線上之勞力付出之精神，倘若員工休假者，其即無法提供勞力，若仍予以發放者，將與該獎金之發放意旨有所扞格；何況，於條件上，係以特休假及其他假別作為區分標準，且於效果上，除特休假外，其餘假別亦均一體適用，要無有區分工會會務假與非工會會務假，而為差別待遇之情形。又相



對人後續亦就前開個人考核因素為細緻化之修訂，將工會會務假排除於個人考核因素扣減範疇外。因此，相對人初期將個人考核因素以「所有假別及特休假」作為扣減範疇，要非係為阻礙或限制工會組織之運作，抑或係為報復工會成員作為其目的，彼此間核無因果關係，依首揭法規範及判決意旨，相對人對於申請人許建東等 7 人要無有工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

6. 此外，相對人未發放（扣減）申請人許建東等 7 人 113 年 9 月份之運轉效能獎金，核係因相對人運轉效能獎勵機制將各員工之出缺勤列為個人考核因素之一，而將出缺勤列為扣減範疇核係因運轉效能獎勵機制之核心目的在於慰勞、獎勵公司所屬員工於廠房生產線上之勞力付出，要非係相對人欲透過此手段阻礙或限制工會組織之運作，抑或係為報復工會成員，甚至藉以掌控、操縱工會，已如上述，是依首揭法規範及判決意旨，相對人顯不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之違反。

7. 甚且，相對人為扶持、協助申請人工會事務之進行，尚有「工會每年度活動經費補助新臺幣 38,000 元」、「免費提供工會擺設投幣式飲料販賣機（免租金、電費），並將販賣機之回饋金全數由工會收取」、「免費提供工會辦公場址（免租金、水電費）」、「免費影印、傳真服務」、「免費出借廠內會議室」、「更新工會辦公場址分離式冷氣」等有利工會發展之舉措，由此更彰顯相對人委實要無不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，謹請 貴會鑒察。

（二）關於申請人主張之請求裁決事項第二項，「請求確認相對人於 113 年 9 月 1 日實施之高溫津貼發放方式中，申請每年 6 月至 10 月之會

務公假列入請假天數計算金額之方式，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為」部分：

1. 查，相對人為慰勞、獎勵公司所屬員工於廠房生產線上及特殊職務環境等勞力付出，遂於 113 年 8 月間向相對人蘇澳廠廠內主管提出運轉效能獎勵（參相證 1）及高溫津貼（參相證 3）等恩惠性獎金制度，經蒐集廠內就該等獎金制度之意見回饋後，相對人遂於 113 年 9 月間，以電子郵件寄送於蘇澳廠廠內各主管，並由主管佈達予廠內所屬員工，以正式實施運轉效能獎勵及高溫津貼等恩惠性獎勵制度，此為申請人所提出之申證 3，惟申證 3 容有節錄，相對人另提完整版之電子郵件（參相證 4）。相對人考量此等恩惠性獎金制度核於 113 年 9 月方試行，乃於試行 3 個月而大致抵定相關內容後，遂於 114 年 1 月 24 日於相對人員工入口網站公告生產激勵獎金之說明內容（包含運轉效能獎勵及高溫津貼，即申證 2），惟因申證 2 容有節錄，相對人另提完整版之網站公告（參相證 5）。

2. 次查，揆諸高溫津貼之設立緣由乃在於妥善照顧員工，減少熱危害造成員工健康影響為目的，適用對象僅限於實際上於戶外工作崗位者，其餘員工並無發放，發放期間僅為每年 6 月至 10 月，並以工作崗位名稱作為發放比例之標準（見相證 5），則依此事證分析，可知關於高溫津貼給付之原因乃在於關懷相對人所屬員工之身體健康，要非係出於考量員工之勞力投入、考績、考核等因素，且其所核發之對象亦非係相對人全部員工，容有特定之範疇，發放期間亦僅為每年 6 至 10 月份，則此高溫津貼要不具有勞務對價性及經常性給與之特性，而係相對人所為之恩惠性給與，尚不得列入工資之

1 範圍，無由構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之減薪此一要件。

2 3. 另查，高溫津貼之個別考核因素，以適用對象之請假時數除以 240  
3 作為計算標準，其內涵除公出、出差、外訓等請假天數不計入扣除  
4 範圍外，乃一視同仁地將其餘假別（包含法定之特休假）均包括在  
5 扣除之請假天數內，甚至係就同屬法定公假之兵役教召、選舉投  
6 票、出席勞資會議等假別，均作為個人考核扣減之標的，且就扣除  
7 之比例，均係以請假天數除以 240 為標準，要無再區分為工會會務  
8 假抑或其他假別或公假，而有不同之計算標準（參相證 4 及 5）。是  
9 依高溫津貼之計算條件而言，相對人就扣除請假天數之假別，要無  
10 特意區分工會會務假及其他假別，而係一體適用除公出、出差、外  
11 訓等假別以外之所有假別（包含其餘公假），且就適用效果而言，  
12 亦係均一體適用除以 240 作為計算標準，是相對人就高溫津貼之個  
13 別考核因素要非係出於為阻礙或限制工會組織運作，抑或係為報復  
14 工會成員作為其目的（況且本件申請人中僅有一名為高溫津貼之適  
15 用對象），彼此間要無有因果關係存在，是相對人就高溫津貼部分，  
16 未排除工會會務假一事，自無由構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款  
17 規定之其他不利益待遇情形。

18 （三）關於申請人主張之請求裁決事項第三項，「請求確認相對人扣發許  
19 建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝○○、林乙○○與林甲○○  
20 於 113 年 9 月份之運轉效能獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項  
21 第 1 款、第 5 款之不當勞動行為」部分：

22 1. 查，運轉效能獎勵機制其推行目的雖係在於慰勞、獎勵公司所屬員  
23 工於廠房生產線上之勞力付出，惟查，揆諸運轉效能獎勵機制之發

放指標係以「產量（40%）、標煤耗（30%）、當月碳排強度（30%）」作為計算達成率之基礎，於全廠達成率 80% 以上者，方以當月稅前淨利 1% 作為可分配之獎勵金總額，並輔以扣減指標之全廠考核指標「環保裁罰：每月環保排放造成裁罰（1 件扣減 10%）」、「工傷/工亡：發生工安事件（輕傷、重傷、死亡）」、「重大客訴或品質案件：重大客訴案件（1 件扣減 10%）」及個人考核指標「出勤率」（參相證 1 及 4），作為計算相對人所屬員工得以領取運轉效能獎勵金之實際數額。

2. 依上開運轉效能獎勵機制之內涵，可知其發放指標核係以相對人蘇澳廠整廠之公司營運決策息息相關，即關於產量、標煤耗、碳排強度等數值，咸係由相對人之決策所主導，諸如當月欲生產多少水泥相關產品，乃係由相對人所決定，此亦會影響當月之煤耗及碳排放量，況於達成率符合發放標準後，運轉效能獎勵金實際發放之數額，仍須計算扣減指標中，非勞工勞力付出得以左右之全廠考核，是此等發放標準及扣減指標等因素，要與勞工之勞務有別，且其發放之數額係以當月稅前淨利作為基礎，而此等淨利與否更係涉及相對人營運決策，自難遽謂運轉效能獎勵機制具有勞務對價性之特性，且倘若當月相對人未有淨利（即月盈餘為負數，見相證 5，第 3 點）者，自無發放運轉效能獎勵之可能，則其亦具有不確定性，非係於一般情形下經常可以領得之給付，而不具有經常性給付之特性。是固相對人之所屬勞工於達成特定條件時，相對人將會發放運轉效能獎勵金，惟該等獎勵機制乃屬具有勉勵、恩惠性質之給與，要非為勞工工作之對價，與經常性給與有別，尚非屬工資之範疇。

1       3. 準此，運轉效能獎勵機制要不具有勞務對價性及經常性給付之特  
2       性，而非為工資之性質，則相對人初始未就工會會務假排除於請假  
3       天數一事，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定「減薪」之  
4       情形。

5       4. 再者，相對人初始將除公出、出差、外訓等不列入請假天數，乃一  
6       視同仁地將其餘假別（包含法定之特休假）均包括在扣除之請假天  
7       數內，甚至係就同屬法定公假之兵役教召、選舉投票、出席勞資會  
8       議等假別，均作為個人考核扣減之標的，而未有特別區分工會會務  
9       假與其他假別或公假之情形，足認相對人未就工會會務假排除於請  
10      假天數一事，並非係出於為妨礙工會活動意思而為之，且相對人於  
11      114 年 1 月 1 日亦作成將工會會務假排除於請假天數之決議，由此  
12      益徵相對人初始未排除工會會務假一事，顯然並非係為妨礙工會活  
13      動。又運轉效能獎勵機制不具有前開勞務對價性及經常性給付之特  
14      性，其自與勞工之勞動關係或條件等內涵無涉（此參照最高行政法  
15      院 110 年度上字第 242 號判決）。是相對人初始未將申請人會務假  
16      排除於請假天數一事，自難謂構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、  
17      第 5 款之情形。

18      （四）其餘參見相對人 114 年 3 月 31 日行政陳述意見書、114 年 8 月 6 日  
19      行政陳述意見補充理由（一）書、114 年 8 月 29 日行政陳述意見補  
20      充理由（二）書、114 年 10 月 23 日行政綜合陳述意見書及各該書  
21      狀檢附之證物。

22      （五）答辯聲明：

23      申請人裁決之申請駁回。

1 三、雙方不爭執事項：

2 （一）運轉效能獎金自 113 年 9 月 1 日開始實施，運轉效能獎金為每月計

3 算，如有達到標準則於次月發放之。

4 （二）高溫津貼自 113 年 9 月 1 日開始實施，為每年之 6 月至 10 月間計

5 算，如有達到標準則於次月發放之。

6 （三）申請人許建東、楊○○、劉○○、陳甲○○、謝○○、林乙○○、

7 林甲○○113 年 9 月份之運轉效能獎金分別受扣發金額為：278 元、

8 185 元、185 元、185 元、185 元、185 元、185 元。

9 （四）相對人自 114 年 1 月 1 日起，不再將工會會務假列入運轉效能獎金

10 未出勤範圍計算。

11 四、本件爭點為：

12 （一）相對人於 113 年 9 月 1 日實施之運轉效能獎金發放方式中，申請每

13 月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30%之行為，是否構

14 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

15 （二）相對人於 113 年 9 月 1 日實施之高溫津貼發放方式中，申請每年 6

16 月至 10 月之會務公假列入請假天數計算金額之方式，是否構成工

17 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

18 五、判斷理由：

19 （一）按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟

20 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，

21 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

22 勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救

23 濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經

1 濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以  
2 預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就  
3 雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工  
4 會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解  
5 僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為判斷時，應  
6 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  
7 否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至  
8 於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為  
9 人具有不當勞動行為之認識即為已足」（本會 104 年勞裁字第 27 號  
10 裁決決定書、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照），合  
11 先敘明。

12 （二）次按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得有不當影響、妨礙  
13 或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含  
14 有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介  
15 入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為  
16 不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會  
17 法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第  
18 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待  
19 之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意  
20 旨、106 年度判字第 222 號判決意旨、臺北高等行政法院 101 年度  
21 訴字第 1303 號判決意旨參照）。再依最高行政法院 106 年度判字第  
22 222 號判決之意旨：「…又於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人  
23 的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工

會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之『大量觀察法』…。」是本會當審酌雙方間之勞資關係脈絡、雇主對工會之態度及相對人過往介入工會活動之情形等一切客觀情狀，來認定相對人之行為是否具不當勞動行為之動機與認識，併予敘明（本會 109 年勞裁字第 13 號裁決決定書參照）。

（三）相對人於 113 年 9 月 1 日實施之運轉效能獎金發放方式中，申請每月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30% 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 本件申請人主張，相證 4 電子郵件所載運轉效能獎金之獎金扣減指標，其中關於個人出勤扣減部分，明定「特休假」與「特休假以外請假天數」分開計算，並註明公出、出差、外訓不列入請假天數內，其餘假別都列入，換言之，會務假亦列入扣減部分，即申請每月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30%，然依據工會法第 36 條規定：「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務」，相對人所設計之計算方式，明顯刻意針對工會幹部，其行為當已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為等語。



1        2. 相對人則抗辯，相對人推行水泥廠「運轉效能獎勵」機制，性質上  
2        為法律所無之恩惠性給與，關於其中個人考核因素以各員工之出缺  
3        勤作為依準，於目的上而言，係鑒於「運轉效能獎勵」機制係在慰  
4        勞、獎勵公司所屬員工於廠房生產線上之勞力付出，倘若員工未於  
5        生產現場，對於生產線自無投入勞力之可能，其對於廠房整體運轉  
6        效能之貢獻度勢必有所減少，要非係針對所屬員工是否具有工會成  
7        員身分為目的；於條件與效果上而言，員工之出缺勤條件乃包含所  
8        有假別，並無特意為區分工會會務假及其他假別之分別，甚至係包  
9        含法定之各員工所請之特休假，且員工出缺勤之假別，倘若是特休  
10       假以外者，均係一體適用「2日以內，不予扣減」、「3日（含）至5  
11       日，扣減20%」、「6日（含）以上，扣減30%」等效果，亦未就特  
12       休以外之假別，區分為工會會務假或其他非工會會務假，委無具有  
13       任何就工會會務假部分為差別待遇效果之情形，甚且，倘若所屬員  
14       工僅有2日內之工會會務假申請者，其仍得不予扣減運轉效能獎  
15       金，自難謂係直接影響其勞動關係或條件之不利益待遇。後於114  
16       年1月起將工會會務假等假別排除於個人考核因素，即該等假別縱  
17       所屬員工未實際提供勞力，惟仍不予扣減其運轉效能獎金。因此，  
18       相對人初期將個人考核因素以「所有假別及特休假」作為扣減範  
19       疇，要非係為阻礙或限制工會組織之運作，抑或係為報復工會成員  
20       作為其目的，彼此間核無因果關係，相對人對於申請人許建東等7  
21       人要無工會法第35條第1項第1款規定之不當勞動行為。此外，  
22       相對人非欲透過此手段阻礙或限制工會組織之運作，抑或係為報復  
23       工會成員，甚至藉以掌控、操縱工會，反而提供經費補助等有利工

會發展之舉措，顯不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之違反云云。

3. 雖然雇主基於勞務提供程度之差異或實際出勤之日數，訂定考核標準及方式，並非不可，惟不得將法律上保障之假別納入其中，而為較差之評價並予不利之待遇。而按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項規定：「(第 1 項) 工會之理事、監事於『工作時間』內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。(第 2 項) 企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。」而依勞工請假規則第 8 條與第 9 條之規範，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給且雇主不得因勞工請公假而扣發全勤獎金，上開立法均為立法者透過法律之明文保障，賦予企業工會之理、監事申請公假以辦理會務之權利，以促進企業工會之組織與發展。於會務公假期間，雇主乃是免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦理會務之對價，而有工資照給之規範，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職務，並保障勞工不因申請會務公假以參與工會活動而受到不利之待遇。且所謂不利之待遇，並非只限於減薪、降調等，尚包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待（工會法施行細則第 30 條第 1 項規定參照）。依此，既然會務假基於保障工會活動及辦理日常會務之目的而受法律所保障，故縱使雇主基於其企業管理權限可得制定員工之績效考核標準，在標準之制定中，亦應考慮到工會幹部辦理會務而請會務假之法律保障而有所

1 相應之處理，不可僅將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。換  
2 言之，正當的工會活動、罷工權、團體協商權之行使係憲法或工會  
3 法所承認之當然權利的行使，以此等事項所致之未服勞務做為計算  
4 勞動率之基礎，係對勞動者的前揭權利行使為顯著之限制，影響工  
5 會發展，對勞工直接為不利之對待，難認具有合理性（臺北高等行  
6 政法院 111 年度訴字第 1012 號判決、本會 110 年勞裁字第 40 號裁  
7 決決定參照）。

8 4. 依上開意旨，相對人於 113 年 9 月 1 日起實施之運轉效能獎金，依  
9 相證 4 電子郵件所載獎金扣減指標，其中關於個人出勤扣減部分，  
10 明定「特休假」與「特休假以外請假天數」分開計算，並註明公出、  
11 出差、外訓不列入請假天數內，其餘假別都列入，即表示工會理監  
12 事申請每月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30%運轉效  
13 能獎金，顯然相對人因其員工申請會務公假而給予運轉效能獎金計  
14 算上較差之對待，自當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所禁止之  
15 不利益待遇之不當勞動行為。

16 5. 並且，相對人雖辯稱運轉效能獎金非屬工資性質，僅為勉勵、恩惠  
17 性質之給與，不會構成「減薪」或「其他不利之待遇」，然按工會  
18 法施行細則第 30 條第 1 項規定：「本法第三十五條第一項第一款  
19 及第三款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、  
20 減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對  
21 待。」基於防止雇主藉由任何給付名目之不利益待遇，遂行工會法  
22 所禁止之不當勞動行為，因此無論運轉效能獎金之性質，屬於勞動  
23 基準法第 2 條第 3 款所謂「工資」，或屬相對人所抗辯之「恩惠性

給與」，均無礙本會之認定，非謂只要是「恩惠性給與」，雇主即得自由對工會幹部或會員給予不利益待遇，併予敘明。

6. 再者，相對人將會務公假之法定假別日數列為個人出勤扣減範圍，將使會務公假期間之缺勤，受到不利之運轉效能獎金扣發，將造成申請人工會理監事，在辦理會務向雇主請會務公假時，產生可能會因此導致獎金減少之心理壓力，致使其降低參與工會會務意願及產生寧願少辦理會務之後果，且若雇主一方面給予勞工會務假，另一方面又以勞工提供之勞務較未申請會務假時少，從而認為員工之貢獻度較低而影響員工之報酬，豈非容任雇主以操作報酬給付之方式，來左右勞工參與工會之意願（本會 110 年勞裁字第 1 號、110 年勞裁第 40 號裁決決定參照），從而使工會法第 36 條第 2 項對於企業工會會務公假保障之立法目的喪失，故相對人於 113 年 9 月 1 日實施運轉效能獎金之計算方式，對於申請每月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30% 之行為，顯對行使會務假之工會法上所保障之權利造成顯著之限制，其後果將造成相對人員工不願意申請會務假以推展申請人之工會活動，核屬對工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7. 此雖相對人辯稱其無欲阻礙或限制工會組織之運作，抑或係為報復工會成員，惟如前述，工會法上不利益待遇之不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足，又支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配

1 介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證  
2 明雇主是否有積極的意思。相對人對於申請人工會理監事申請每月  
3 會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30% 運轉效能獎金，將  
4 會對於勞工申請會務假產生負面影響，而壓縮到工會辦理會務及工  
5 會活動，理應至少有所認識，相對人抗辯顯無理由，而不影響本會  
6 認定其構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為。

- 7 8. 綜上，相對人於 113 年 9 月 1 日實施之運轉效能獎金發放方式中，  
8 對於申請每月會務公假 3 日以上扣發 20%、5 日以上扣發 30% 運轉  
9 效能獎金之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之  
10 不當勞動行為。

11 (四) 相對人於 113 年 9 月 1 日實施之高溫津貼發放方式中，申請每年 6  
12 月至 10 月之會務公假列入請假天數計算金額之方式，構成工會法  
13 第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

- 14 1. 本件申請人主張，依相證 4 電子郵件，相對人於 113 年 9 月開始發  
15 放高溫津貼，生效日期為 113 年 9 月 1 日，發放期間為每年 6 月至  
16 10 月，計算方式為「當月津貼金額\* (1-請假時數/240)，除公出、  
17 出差、外訓不列入請假天數內，其餘假別都列入」(並可參相證 5  
18 第 2 頁)。因此申請人工會幹部若申請會務公假越多，依據相對人  
19 高溫津貼規則，即會被扣除越多高溫津貼，制度性地使申請會務  
20 公假變成不利益對待之理由，明顯構成工會法第 35 條第 1 項第 1  
21 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 22 2. 相對人則抗辯，高溫津貼之設立緣由乃在於妥善照顧員工，減少  
23 熱危害造成員工健康影響為目的，適用對象僅限於實際上於戶外

1 工作崗位者，其餘員工並無發放，發放期間僅為每年 6 月至 10  
2 月，並以工作崗位名稱作為發放比例之標準（參相證 5），可知關  
3 於高溫津貼給付之原因乃在於關懷相對人所屬員工之身體健康，  
4 要非係出於考量員工之勞力投入、考績、考核等因素，係相對人  
5 所為之恩惠性給與，尚不得列入工資之範圍，另高溫津貼之個別  
6 考核因素，以適用對象之請假時數除以 240 作為計算標準，其內涵  
7 除公出、出差、外訓等請假天數不計入扣除範圍外，乃一視同仁  
8 地將其餘假別（包含法定之特休假）均包括在扣除之請假天數內，  
9 要無再區分為工會會務假抑或其他假別或公假，而有不同之計算  
10 標準（參相證 4 及 5）。是相對人就高溫津貼之個別考核因素要非  
11 係出於為阻礙或限制工會組織運作，抑或係為報復工會成員作為  
12 其目的（況且本件申請人中僅有一名為高溫津貼之適用對象），彼  
13 此間要無有因果關係存在，是相對人就高溫津貼部分，未排除工  
14 會會務假一事，自無由構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之其  
15 他不利益待遇情形云云。

- 16 3. 然承前述，雖然雇主基於勞務提供程度之差異或實際出勤之日  
17 數，訂定考核標準及方式，並非不可，惟不得將法律上保障之假  
18 別納入其中，而為較差之評價並予不利之待遇。相對人自 113 年 9  
19 月 1 日起實施高溫津貼計算方式為「當月津貼金額\*（1-請假時數  
20 /240），除公出、出差、外訓不列入請假天數內，其餘假別都列入」  
21 （參相證 4 及 5），則若工會理監事申請會務假，將必然導致請假  
22 時數較無申請會務假之勞工為多的結果，則在請假時數增加致「請  
23 假時數/240」的數字變大，則「當月津貼金額\*（1-請假時數/240）」

1 的計算方式下，請會務假的勞工將領得更少之高溫津貼，自當構  
2 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所禁止之不利益待遇之不當勞動行  
3 為。

4 4. 同樣地，相對人將會務公假之法定假別時數列為高溫津貼計算方  
5 式中的「請假時數」，將使會務公假期間之缺勤，僅能領取到較不  
6 利之高溫津貼，將造成申請人工會理監事（申請人目前理監事有 2  
7 人受影響，分別為理事何○○及監事陳乙○○），在辦理會務向雇  
8 主請會務公假時，產生可能會因此導致高溫津貼減少之心理壓  
9 力，致使其降低參與工會會務意願及產生寧願少辦理會務之後  
10 果，且若雇主一方面給予勞工會務假，另一方面又以勞工提供之  
11 勞務較未申請會務假時少，從而認為員工之貢獻度較低而影響員  
12 工之報酬，豈非容任雇主以操作報酬給付之方式，來左右勞工參  
13 與工會之意願（本會 110 年勞裁字第 1 號、110 年勞裁第 40 號裁決  
14 決定參照），從而使工會法第 36 條第 2 項對於企業工會會務公假  
15 保障之立法目的喪失，故相對人於 113 年 9 月 1 日實施高溫津貼之  
16 計算方式，將會務公假列入請假時數計算範圍，顯對行使會務假  
17 之工會法上所保障之權利造成顯著之限制，其後果將造成相對人  
18 員工不願意申請會務假以推展申請人之工會活動，核屬對工會組  
19 織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第 35 條  
20 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

21 5. 至於相對人辯稱高溫津貼僅屬恩惠性給與，以及其無阻礙或限制  
22 工會組織運作之故意云云，同樣無礙本會之認定，亦同前述，不  
23 再贅言。

1 6. 綜上，相對人於 113 年 9 月 1 日實施之高溫津貼發放方式中，對於  
2 每年 6 月至 10 月之會務公假，列入請假天數計算高溫津貼金額之  
3 方式，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行  
4 為。

5 (五) 相對人於本裁決決定書送達翌日起，就高溫津貼計算方式之「當月  
6 津貼金額\*(1-請假時數/240)」，不得將申請人工會之會務公假時數  
7 列入請假時數：

8 1. 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  
9 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  
10 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  
11 權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命  
12 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  
13 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  
14 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  
15 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  
16 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  
17 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  
18 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  
19 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  
20 立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

21 2. 本會審酌相對人於 113 年 9 月 1 日起實施運轉效能獎金後，至 114  
22 年 1 月 1 日起，相對人已不再將工會會務假列入運轉效能獎金未出  
23 勤範圍計算（參相證 2），但就高溫津貼，自 113 年 9 月 1 日起之



1 每年 6 月至 10 月間實施以來，於計算高溫津貼，計算方式仍維持  
2 「當月津貼金額\*（1-請假時數/240），除公出、出差、外訓不列入  
3 請假天數內，其餘假別都列入」（參相證 4 及 5），且將會務公假期  
4 間之缺勤列入「請假時數」，此部分既然已構成工會法第 35 條第 1  
5 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，則相對人自不宜繼續執行構成  
6 不當勞動行為之高溫津貼計算方式，以免對於申請人工會之組織  
7 與活動繼續產生不當之影響，故命相對人應於本裁決決定書送達  
8 翌日起，就高溫津貼計算方式之「當月津貼金額\*（1-請假時數  
9 /240）」，不得將申請人工會之會務公假時數列入請假時數，應具足  
10 以樹立本事件之公平勞資關係之必要性及相當性，故裁決如主文  
11 第四項所示。

- 12 3. 末雖申請人許建東等 7 人之職務內容並不符合領取高溫津貼之條  
13 件，職務內容符合領取高溫津貼之條件的申請人工會理事何○○  
14 及監事陳乙○○則並未同時提出本件裁決申請，惟按日本法的案  
15 例中，參與罷工的勞工受到雇主工資減額，工會提出不當勞動行  
16 為申請，日本最高法院判決指出，雇主所為工資減額的不當勞動  
17 行為，不僅侵害勞工個人僱用關係上的權利利益，也透過勞工的  
18 被害，對工會運作伴隨產生支配介入的效果，構成日本勞動組合  
19 法第 7 條第 1 款及第 3 款之不當勞動行為。從而，為了除去支配介  
20 入的效果、回復正常的集體勞資關係秩序，對於救濟命令中有關  
21 命令雇主給付勞工工資的命令，工會具有脫離工會會員個人利益  
22 之固有利益，即使勞工失去工會會員資格，並不會造成工會固有  
23 救濟利益的減損。不過，工會雖有其固有的救濟利益，但仍不可無

視個別會員的意思，於個別工會會員積極地表示放棄上述權利利益之意思表示，或是表明並不具有透過工會申請救濟命令來回復上述權利利益之意思時，工會即不得請求上述針對勞工個人之救濟，但只要勞工沒有積極的意思表示，不論該工會會員是否喪失會員資格，工會還是可以請求救濟（旭ダイヤモンド工業事件，日本最高法院第三小法庭昭和 61 年 6 月 10 日判決）。本會考量不利益待遇也是對於工會之侵害行為，蓋不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意思，結果上將對於工會之組織與活動將產生重大影響，故於工會基於其固有救濟利益申請救濟時，即使涉及個別勞工勞動契約上之權益，只要該勞工未積極地為放棄權利的意思表示，本會為排除不當勞動行為對工會的支配介入效果，必要時仍得命雇主回復個別勞工之權益（本會 110 年勞裁字第 40 號裁決決定參照）。

4. 於本件中，申請人工會已表明救濟之意，擔任申請人工會理監事之申請人許建東等 7 人亦同，復查無申請人工會理事何○○及監事陳乙○○有反對受救濟之意思表示，而申請人許建東等 7 人固然目前職務內容不符合領取高溫津貼之條件，但勞動契約屬於繼續性關係，未來申請人許建東等 7 人仍可能因職務調整而符合領取資格，反之，申請人工會理事何○○及監事陳乙○○目前雖符合領取資格，亦不能排除未來因職務調整而反而不符合領取資格之可能。因此，本會救濟命令係命相對人不得將申請人「工會」之會務公假時數列入計算高溫津貼之請假時數，著重於相對人員工有申請申請人工會之會務公假，且職務內容符合領取高溫津貼條件

1 者，而非著重於特定申請人個人，爰本件救濟命令之內容，應屬  
2 適當，併予敘明。

3 六、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  
4 本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

5 七、據上論結，本件裁決申請為一部不受理，一部有理由，爰依勞資爭議  
6 處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

7 勞動部不當勞動行為裁決委員會

8 主任裁決委員 黃程貫

9 裁決委員 張詠善

10 李瑞敏

11 傅柏翔

12 蔡志揚

13 陳伶因

14 林俊宏

15 邱羽凡

16 林堉君

17 李柏毅

18 中 華 民 國 1 1 4 年 1 0 月 3 1 日

19 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願  
20 書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市中山區松江路 207 號）向行政院  
21 提起訴願。

22 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被  
23 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高等行

1 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。