

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 2 號

【裁決要旨】

- 一、申請人方○○就延長工作時間及應獲得之延長工時工資等勞動條件，向相對人提出陳情，或係以自發性活動為出發，惟其陳情旨在建請雇主查核延長工時及加班費有無違法，事涉勞工勞動條件之保障與促進，與申請人工會為保障所屬會員勞動權益、改善勞動條件之工會方針、宗旨（申請人工會章程第 3 條規定參照），並無違背，況嗣後申請人工會以上開方○○之陳情事實為例，決議向主管機關提出勞動檢查申訴，即係工會名義為之，揆諸上開意旨，申請人方○○參與工會所提出之勞動檢查行為，核屬工會活動，應受法律保障。
- 二、申請人工會如認相對人之不發放行為亦有不當影響、妨礙或限制工會活動之虞，於相對人提案不發放獎金時，或可於人評會提出意見反對，尤其 9 名人評會委員中申請人工會指派之勞方委員高達 4 位，比例幾近一半，如全部發言反對，經表決有可能不照提案通過，然對相對人不發放績效及工作獎金予方○○之連續 4 次提案，其中 3 次提案申請人工會代表悉無意見，最終照提案通過不予發放；僅有 1 次提案雖有 1 申請人工會代表陳甲○○提出反對，惟其他人均無意見，且該代表所提反對皆在與系爭獎金無關之懲戒處分上，對不發放獎金之反對意見，未見任何理由，遑論及與申請人工會有何不當影響、妨礙或限制。

【裁決本文】

申 請 人：方○○
住高雄市

代 理 人：林○○
住同上

申 請 人：高雄市高雄銀行股份有限公司企業工會
設高雄市左營區博愛二路 168 號B1

代 表 人：李宗坤
住同上

代 理 人：童○○
住同上

相 對 人：高雄銀行股份有限公司
設高雄市左營區博愛二路 168 號

代 表 人：簡振澄
住同上

代 理 人：周○○、劉○○
住同上
李俊良律師、陳威宏律師
住臺北市中山區建國北路二段 33 號 5 樓之 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（下稱本會）於民國（以下均同）106 年 6 月 9 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

一、申請人有關請求確認相對人於 105 年 10 月 6 日人評會會議第

- 3 案決議一大過及二小過處分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為部分，不受理。
- 二、 相對人 105 年 11 月 1 日不核發 105 年度第 3 季工作獎金予申請人、106 年 1 月 10 日不核發 105 年度上期（1 至 6 月）績效獎金予申請人、106 年 1 月 23 日不核發 105 年度第 4 季工作獎金予申請人、106 年 1 月 26 日不核發 105 年度下期（7 至 12 月）績效獎金予申請人等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 三、 相對人應於本裁決決定書送達之日起 30 日內對申請人方○○依「高雄銀行核發經營獎金實施要點」另為適當獎金核定，並於核定後 7 日內發放獎金予申請人方○○。
- 四、 申請人其他裁決申請駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

- 一、 按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（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。
- 二、 查本件裁決申請，原以「方○○」為申請人，並主張相對人不發給工作獎金與績效獎金等諸行為構成不當勞動行為等語。嗣後則追加「高雄銀行企業工會」為本件申請人（下稱申請人工會），除主張與前開方○○有關獎金之訴求相同外，另請求：撤銷相對人 105 年 10 月 25 日人事評議委員會對申請人方○○之懲處決議；以及命相對人應依相關法令及內部規範重新核定申請人方○○上開獎金發放數，並送勞動部備查等語（見申請人工會 106 年 3 月 16 日申請書）。申請人經追加並部分撤回後，確認本件請求裁決事項為：(一)請求確認相對人於 105 年

11 月 1 日不核發 105 年度第 3 季工作獎金予申請人之行為，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。

(二)請求確認相對人於 106 年 1 月 10 日不核發 105 年度上期（1 至 6 月）績效獎金予申請人之行為，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)請求確認相對人於 106 年 1 月 23 日不核發 105 年度第 4 季工作獎金予申請人之行為，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。

(四)請求確認相對人於 106 年 1 月 26 日不核發 105 年度下期（7 至 12 月）績效獎金予申請人之行為，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。

(五)請求撤銷針對申請人不符合公正、公開原則之人事評議委員會（下稱人評會）會議決議，返還權益。

(六)請求撤銷相對人按相對人核發經營獎金實施要點規定對申請人方○○所為之考核結果，並應重為適當考核後，補發 105 年第 3 季、第 4 季工作獎金及 105 年績效獎金（上、下期）予申請人方○○。

(七)請求確認相對人於 105 年 10 月 6 日人評會會議第 3 案決議一大過處分（待釐清確切事證後，再提會討論）及二小過處分之行為，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。

(八)請求撤銷相對人於上開不發放獎金之人評會議中對申請人方○○之懲處決議（見本會 106 年 6 月 9 日詢問會會議紀錄第 2 頁）。

三、針對申請人上開追加及變更請求，其中有關獎金部分，相對人雖表明不同意等語（見本會 106 年 3 月 20 日第三次調查會議紀錄第 2 頁），惟本會考量申請人方○○追加之有關獎金裁決事項與其先前所請求者，均係主張相對人不發給工作獎金與績效獎金之行為構成不當勞動行為，基礎事實並未變更，且申請人方○○於提起本件裁決時，已陳明有將超時工作等情事向申請人工會反應而由工會申請勞動檢查、相對人因其為工會資深會員與該次檢查而有不利益待遇等語，自與申請人工會有關，

又追加後尚不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利利益，爰同意申請人之追加請求。其次，關於懲戒處分部分，申請人雖於本件調查程序終結後始為追加，相對人亦表不同意，惟申請人係按卷內人評會相關書面證據而追加，且本會對於請求裁決事項之追加與變更向採從寬認定，是亦同意申請人此部分之追加。

四、次按「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。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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。又基於工會法第 35 條第 1 項、第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項規定者，裁決委員應作成不受理之決定，但其情形可補正者，應先限期令其補正。勞資爭議處理法第 41 條第 1 項及同法第 51 條第 1 項亦有明文。

五、本件除上開第(五)、(六)、(八)項為請求本會核發救濟命令，與前揭提出裁決申請期日無關外，其餘第(一)至(四)項請求部分，申請人方○○既已於 106 年 1 月 18 日提出申請、106 年 3 月 7 日追加請求，即皆合於前開 90 日法定期間規定，並無不法；又申請人工會理事長李宗坤於本會 106 年 3 月 7 日第二次調查會議到會作證時，經本會詢問是否有意願擔任本件裁決申請人，始認為相對人前開不發給方○○系爭獎金，亦對工會構成不當勞動行為，是申請人工會於 106 年 3 月 16 日追加為本件裁決申請人並為前揭主張，尚未逾 90 日，應予准許。再者，關於第(七)項請求部分，申請人係主張相對人於 105 年 10 月 6 日人評會決議對方○○為一大過及二小過處分之行為，構成不當勞動行為等語，而查申請人方○○不但早在該次人評會

會議召開前（105 年 10 月 3 日），即知悉相對人提案對伊為上開懲戒處分，請其列席答辯，且方○○確有出席當日（105 年 10 月 6 日）人評會決議表達意見，此有卷附開會通知單暨開會簽到表可稽（見申證 7、相證 14），惟遲至 106 年 4 月 6 日送達本會之補充理由(五)書始為追加主張，顯逾 90 日之期間，且非屬可補正之事項，依上開規定，申請人有關追加確認相對人於 105 年 10 月 6 日決議對方○○為一大過及二小過處分之行為構成不當勞動行為之請求部分，應不予受理。另申請人於本會陳稱前開一大過及二小過處分至今尚未公布等語；對此，相對人亦稱針對一大過之部分須再查證具體事實，而因相對人當時懲處方式係一大過與二小過併同處理，又因申請人代理人林○○希望再提出補充答辯資料，故在 105 年 11 月間仍在蒐集相關事證，惟之後 105 年 12 月 8 日進入勞資爭議調解冷卻期，105 年 12 月 19 日調解結束後又收受方○○留職停薪之申請故而未開成人評會，之後 106 年 1 月 17 日本件裁決程序開啟又進入冷卻期，是至今尚未作成懲處等語（見本會 106 年 6 月 9 日詢問會會議紀錄第 7 頁），是如上開懲戒處分在本件裁決程序結束後確有作成，申請人尚得據工會法暨勞資爭議處理法相關規定對該處分之作成提出裁決申請，併此敘明。

貳、 實體部分：

一、 申請人之主張：

- (一) 按本案肇因於申請人發現所任職之高雄銀行灣內分行主管違反勞基法及公司工作規則等情事，因申請人為高銀企業工會資深會員，因此於 105 年 3 月 4 日請高銀工會李理事長協助處理，後續經李理事長表示與公司溝通無效後，105 年 3 月 23 日申請人方依據勞基法第 74 條及公司工作規則第 70 條在高銀首長信箱申訴（見申證 1），但申訴後公司並未依勞基法

施行細則第 47 條及工作規則第 70 條將結果通知申請人，後續高銀工會針對公司未覈實給付加班費乙案向高市勞工局申請擴大抽檢轄內 3 分行，105 年 6 月 13 日業經高市勞工局裁罰在案，但高銀工會幹部卻因申訴公司違反勞動基準法等案遭公司不利益處分，而申請人亦因此遭受不利之待遇（見申證 2），105 年 11 月 1 日公司將申請人應得之工作獎金扣減為零元（見申證 3），此決議已影響勞工重大權利事項，依勞動部第 1050094014 號函回覆內容「爰雇主對勞工之違約處罰，如記過、降級...等方式，應事先明示，以便勞工了解其權利義務事項」，但公司不僅未明示懲處事由及依據，當申請人自行於行員存摺發現獎金為零元後，請求公司提供平時考核表等相關文件以便向公司申辯，但公司卻拒絕提供。

(二) 公司對申請人所為之不利益待遇，已嚴重侵害申請人之名譽、工作權益及身心健康：

- 1、申請人 105 年 11 月 1 日的獎金為零元，這是申請人任職高雄銀行二十多年從未有過的記錄，依據高雄銀行核發經營獎金實施要點（以下簡稱獎金要點）之定義：經營獎金包括「工作獎金」及「績效獎金」，而工作獎金係以從業人員在當季工作績效與貢獻度所發給之獎金，以該年度三、六、九、十二月底本薪為基數，每季發給壹次，除有獎金要點七之情形，不予發給經營獎金外，每季可發給獎金數額，以該單位當季最後月份之月底在職人員 0.5 個月本薪總額計算，若核發經營獎金月數未達該單位核發月數百分之七十，或超逾該單位核發月數百分之 130 之人員，由人力資源處列冊送人事評議委員會（以下簡稱人評會）辦理覆核後，陳董事長核定後發放（見申證 4），綜上工作獎金係以從業人員工作達成預定目標而發放，且明定每季發給壹次，依勞動部解釋「具有因工作而獲得之報酬之性質，

依勞基法第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇」，但 105 年 7-9 月當期，公司在未提出具體事證明示為何不發給申請人工作獎金，且申請人確實未發生如“獎金要點”七之情形下，就直接將申請人之獎金扣減為零，顯已違反“獎金要點”，茲將申請人之獎金不應為零之理由依序說明如下：(1) 當期經處記過貳次以上者。(功過得予抵銷) 當期申請人在工作上並未發生任何缺失，因此無記過之懲處情事發生。(2) 工作不力，表現欠佳，經單位主管列舉具體事實，報請首長核定者。申請人在工作態度上、對客戶的應對上充滿熱忱，當期並無客訴之情事發生，且在工作上盡心盡力奉行公司全員行銷政策，於理財業務的推廣及引薦上亦具有績效(見申證 5-1 至 5-5)。(3) 當期各考核期間，請事、病假合計超過二十二日者(不含生理假、家庭照顧假)。申請人於 105 年 7-9 月未休事、病假及特休假。(4) 因案停職人員，其工作期間未達當期考核期間半數者。申請人非因案停職人員。

2、又依申請人歷年的工作表現及考績均有不錯之表現且亦獲嘉獎，亦不曾有客戶投訴及記過之處分，且屢屢在工作上提出作業流程改善之建言亦多次獲採納(見申證 6)，而奉派灣內分行服務期間，蘇經理亦數次於朝會中當眾讚許申請人引薦保險，申請人想表達的是一個人的工作、處事態度及能力，不可能在短時間內驟變，因此申請人遭受不利之待遇，顯見因上述申訴乙事引起，但令申請人深感不公平及無法認同的是，申請人申訴後公司非但未查辦被申訴人，更糟的是竟由已被高市勞工局裁罰在案之單位主管(被申訴人)，對申訴人作工作績效之考核，公司顯未依高雄銀行從業人員年度服務成績考核要點九、(十三) 公正、公平之態度辦理。

3、又據高雄銀行人事評議委員會設置要點四、(六) 重要獎懲

案件之審議事項才送人評會審議，而申請人所為之申訴、陳情皆依據勞基法第 74 條及公司工作規則辦理，亦以負責任的態度具名申訴，而申訴的最大目的係基於公共利益，為維護全體員工、公司、客戶及股東之權益，因此不僅不應送人評會審議懲處，甚至依據公司從業人員獎懲辦法或稽核制度之自行查核要點還應獲得獎勵。

- 4、105 年 10 月 6 日之人評會議，公司未依公正、公開之原則召開（見申證 7-1 至 7-5）除事前未向申請人作求證調查外，會議中更提不出任何具體事證及調查報告，但委員卻偏聽灣內分行邱副理一面之詞以嚴厲的口氣逼問要申請人承認捏造的罪狀，致申請人因無限委曲而當場淚崩，會後申請人要求查看會議記錄確認內容是否詳實記載無誤，但公司也不予提供，而申請人配偶林○○亦於會議室門口向人資處周襄理抗議會議資訊不公開也不對等，有違程序正義，而更離譜的竟是事後對申請人之不利處分（獎金為零元）亦不通知及說明，如此漠視法令之行為，真令員工惶恐不安，更影響會員權益甚鉅。
- 5、申請人經 105 年 10 月 6 日人評會公審驚嚇後心生畏懼、身心靈重創不敢上班至今仍在看病用藥中，目前獲准自 105 年 12 月 19 日 13：00 起留職停薪以退避來自主管的壓力，期能在家安心休養，但再次接獲人評會開會通知令申請人於留職停薪期間（105 年 12 月 20 日）出席人評會議，且不合情理的竟將申請人於高銀首長信箱申訴之內容列為公審議題（見申證 7-6 至 7-11），而高銀工會並示警公司還要再追加記過嚴懲，申請人的內心真是忐忑不安情緒隨之起伏無法平復，實在無法安心休養。
- 6、申請人自遭受公司莫名送人評會之不公平對待後，105 年 12 月 1 日循求勞動部協助召開調解會，並邀請高銀工會派員出席 105 年 12 月 19 日高雄市勞資爭議調解會（見申證

8)，深盼在調解會上公司能有一個合理的說明及決議，以還給申請人清白及受損權益，但公司主張「季獎金經其主管及人評會認定，勞方未達到公司相關標準才未給予獎金，且人評會已進行中無法取消」這不僅讓申請人深感不公義，身心更是備受煎熬。

- 7、另申請人 106 年 1 月 16 日於高銀網銀查詢行存交易又發現 105 年度之績效獎金亦為零元（事實發生日 106 年 1 月 10 日，見申證 5-5），據悉公司 105 年度的盈餘狀況創新高，為開行以來最佳，而申請人 105 年度亦未犯任何過失，公司卻不發給申請人獎金顯已違反勞基法第 29 條及公司“獎金要點”辦法。

(三) 請求裁決事項：

- 1、請求確認相對人於 105 年 11 月 1 日不核發 105 年度第 3 季工作獎金予申請人之行為，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。
- 2、請求確認相對人於 106 年 1 月 10 日不核發 105 年度上期（1 至 6 月）績效獎金予申請人之行為，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。
- 3、請求確認相對人於 106 年 1 月 23 日不核發 105 年度第 4 季工作獎金予申請人之行為，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。
- 4、請求確認相對人於 106 年 1 月 26 日不核發 105 年度下期（7 至 12 月）績效獎金予申請人之行為，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。
- 5、請求撤銷針對申請人不符合公正、公開原則之人事評議委員會會議決議，返還權益。
- 6、請求撤銷相對人按相對人核發經營獎金實施要點規定對申請人方○○所為之考核結果，並應重為適當考核後，補發

105 年第 3 季、第 4 季工作獎金及 105 年績效獎金（上、下期）予申請人方○○。

- 7、請求確認相對人於 105 年 10 月 6 日人評會會議第 3 案決議一大過處分（待釐清確切事證後，再提會討論）及二小過處分之行為，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。
- 8、請求撤銷相對人於上開不發放獎金之人評會議中對申請人方○○之懲處決議（見本會 106 年 6 月 9 日詢問會會議紀錄第 2 頁）。

二、相對人之答辯：

（一）採取大量觀察方式下，申請人所受處遇均因其個人提供勞務確有缺失，與「組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」尚無任何關聯。本件無工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為：

- 1、按臺北高等行政法院 104 年度訴字第 1484 號判決（相證 29）意旨揭示：「進行不當勞動行為之評價時，實務上慣用『大量觀察法』，即當事人雙方雖無法直接證明該當不當勞動行為之主要事實存在，但如能從經驗法則來主張或舉證資方各個間接事實與其發動不當勞動行為之間具有很強之因果關係時，即可推定該主要事實之存在。」
- 2、此項大量觀察法之運用，針對「個別查定差別方式」之事證調查上，須針對「遭受差別對待之個別工會會員」與「未遭受差別待遇之其他勞工」二者，以「數量的」、「統計的」比較方式相互比較，判斷雇主對「遭受差別對待之個別工會會員」，是否有「特意为差別待遇」之意圖存在，而是否得推定其所受差別待遇，係因「組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」而致（相證 19、相證

30)。

- 3、相對人勞工中有 9 成以上均屬工會會員，如以 105 年上期績效獎金、105 年第 3 季工作獎金、105 年第 4 季工作獎金、105 年下期績效獎金而言，就相對人位於高雄市境內之灣內分行、六合分行、前金分行、建國分行、三多分行、南高雄分行、市府分行領取獎金之情況，以及是否為工會會員，茲整理如相證 20、相證 21、相證 22、相證 23。可見，針對其他工會會員部分，相對人核發經營獎金，並無異常。
- 4、另 103 年至 105 年來經營獎金超逾或低於一定比例者，茲將各該人評會會議紀錄中經營獎金「超逾或未達發給月數清冊」整理如相證 24。此均足見相對人並未納入工會會員、工會活動等因素予以執行人評會之決議。
- 5、申請人指摘其係因配合工會對於加班認定與加班費議題之勞檢，而受不利待遇云云，並無理由。即使是同樣因申請人方○○或申請人工會申訴勞動檢查，而曾於 105 年 4 月 12 日、4 月 19 日、5 月 12 日列為抽檢勞工名單者（且曾為工會會員者），從相證 20、相證 21、相證 22、相證 23，對此類勞工之經營獎金之發放，並無任何差別待遇。足見經營獎金之發放，與是否曾列為受檢名單內之勞工，尚無一絲關聯。

(二) 本件申請人未領取相關經營獎金，實係相對人依第 15 屆第 10、11、15、16 次人評會之決議內容辦理。各該人評會之決議均係依相對人核發經營獎金實施要點（相證 1）第 7 點第 2 款規定而作成決定，申請人確係因其工作不力，表現欠佳，影響團隊士氣，經其單位相關主管列舉事實提送人評會審議後，始評定不發予獎金，並報請首長核定。相對人處置自屬合法有據：

- 1、按相對人核發經營獎金實施要點（相證 1）第 7 點第 2 款規定：「本行從業人員有下列情形，不予發給經營獎金：……（二）工作不力，表現欠佳，經單位主管列舉具體事實，報請首長核定者。」
- 2、次按相對人人事評議委員會設置要點（相證 2）第 2 點規定：「人評會置委員九人，並由首長指定委員一人擔任召集人。其組成方式如下：（一）主管人事業務之副總經理一人及人力資源處處長為當然委員。（二）其餘委員應有半數以上為非單位主管人員，由本行以無記名連記法票選產生之，出缺時由後補委員遞補。（三）餘由首長指派，並得視需要改派之。」長期以來，為尊重相對人工會，得使其實質參與相對人之人事事務，因此將人評會部分委員，交由工會推選之。9 位委員中，會有 4 位委員交由工會推派名單後，復由行員選舉。第 15 屆人評會委員中，其組成即有 4 位委員由工會所推派名單，包括工會現屆理事暨相對人現屆勞工董事陳甲○○、工會現屆理事楊○○、工會現屆常務理事周乙○○、勞資會議現屆勞方協商代表陳乙○○（詳參相證 3、相證 14、相證 15、相證 16、相證 17）。
- 3、依相對人人事評議委員會設置要點（相證 2）第 4 點規定，相對人設置人評會，處理（一）新進從業人員甄選（試）之審議事項。（二）十二職等以下非單位主管人員升遷考核之審議事項。（三）從業人員年終考核列為丙等或專案考核案件之審議事項。（四）從業人員之經營獎金核發月數未達或超逾一定比例案件之審議事項。（五）不適任現職人員之審議事項。（六）重要獎懲案件之審議事項。（七）董事長及總經理交議事項之審議處理。而從相證 14 第 1 張、相證 15 第 1 張、相證 16 第 1 張、相證 17 第 1 張可知，過往人評會作成各項決議後，相對人從無拒依人評會決議執行之先例，亦即，每次人評會決議後，相對人人力

資源處均會上簽呈，送相對人首長核定，而首長均同意人力資源處須確實依據人評會決議辦理。

4、相對人係本於 105 年 10 月 6 日、105 年 10 月 25 日、106 年 1 月 18 日、106 年 1 月 23 日人評會會議決議執行處置（相證 14、相證 15、相證 16、相證 17）：

- (1) 如對照於相證 11 所示，相證 14、相證 15、相證 16、相證 17 均顯示申請人之所以不能領取 105 年上期績效獎金、105 年第 3 季工作獎金、105 年第 4 季工作獎金、105 年下期績效獎金，係相對人執行 105 年 10 月 6 日、105 年 10 月 25 日、106 年 1 月 18 日、106 年 1 月 23 日各次人評會會議決議。從會議記載可知，包括工會推舉之票選委員在內，多數委員均同意依相對人核發經營獎金實施要點（相證 1）第 7 點第 2 款，執行是項處置。
- (2) 每次會議紀錄，會議中如針對各該決議有不同意見者，委員均得請求記明意見於會議紀錄上。嗣再由下次人評會會議確認紀錄記載之真實性：相證 14 第 2 張所載第 15 屆第 10 次人事評議委員會議程表中之「二、報告事項」上即會確認前次（第 9 次）人事評議委員會審議案件決議及執行情形報告。相證 26 所載第 15 屆第 11 次人事評議委員會議程表中之「二、報告事項」上即會確認前次（第 10 次）人事評議委員會審議案件決議及執行情形報告，參相證 15 第 3 張。相證 27 所載第 15 屆第 15 次人事評議委員會議程表中之「二、報告事項」上即會確認前次（第 14 次）人事評議委員會審議案件決議及執行情形報告。相證 28 所載第 15 屆第 16 次人事評議委員會議程表中之「二、報告事項」上即會確認前次（第 15 次）人事評議委員會審議案件決議及執行情形報告（第 10 次人評會會議即相證 16），參相證 17 第 3 張。105 年

10 月 25 日第 15 屆第 11 次人評會會議紀錄，包括各該議案、案由以及決議內容，則由第 12 次人評會會議在場委員確認會議紀錄並准予備查執行情形（相證 35）。106 年 1 月 23 日第 16 次人評會會議紀錄，包括各該議案、案由以及決議內容，則由第 17 次人評會會議在場委員確認會議紀錄並准予備查執行情形（相證 36）。

- (3) 職是，105 年 10 月 6 日會議陳甲○○雖曾對「一大過二小過處分」、「105 年上期績效獎金應核發為 0%」表示反對，然於 105 年 10 月 6 日會議，其餘委員對申請人方○○105 年度上期績效獎金核發為 0%之處置，均全數同意。另 105 年 10 月 25 日、106 年 1 月 18 日、106 年 1 月 23 日各次人評會會議中，對各該獎金核發為 0%之處置，亦無人評會委員持任何反對意見。此尤可自證人陳甲○○於 106 年 3 月 29 日第四次調查會議證稱：「然而方○○多次被行方懲處、不發獎金，均未提出異議，我認為方○○認同行方之理由，所以沒有提出反對意見」（詳見 106 年 3 月 29 日第四次調查會議紀錄第 8 頁第 8 行至第 10 行），足見確實於 105 年 10 月 25 日、106 年 1 月 18 日、106 年 1 月 23 日之各該人評會中，對於申請人方○○之工作獎金、績效獎金審議案，陳甲○○均無表示反對，而係贊同各項提案。

- 5、至於有關申請人指摘、105 年 10 月 6 日第 15 屆第 10 次人評會會議紀錄（相證 14）、105 年 10 月 25 日第 15 屆第 11 次人評會會議紀錄（相證 15）、106 年 1 月 18 日第 15 屆第 15 次人評會會議紀錄（相證 16）、106 年 1 月 23 日第 15 屆第 16 次人評會會議紀錄（相證 17）中，「審議案件提案表」竟有「人事評議委員會決議」，故屬不實資料云云，難認可採：

- (1) 證人邱甲○○於 106 年 3 月 29 日第四次調查會議已證稱：「...我們製作提案表一開始只有記載案由、初審意見等，決議欄位是空白的，等待會議作成決議後，再將決議內容記載於內，例如相證 14 第 6 頁提案表，就是決議後將決議內容填載於決議欄位；提案單上記載決議內容是為方便長官在看人評會紀錄.....」（詳見 106 年 3 月 29 日第四次調查會議紀錄第 8 頁第 20 行至第 9 頁第 2 行）
- (2) 證人陳甲○○於 106 年 3 月 29 日第四次調查會議證稱：「關於提案表，證人邱甲○○所述與事實相符，.....」（詳見 106 年 3 月 29 日第四次調查會議紀錄第 9 頁第 6 行）
- (3) 證人周甲○○於 106 年 3 月 20 日第三次調查會議已證稱：「正面的人事評議委員會決議欄位，在表決前是空白的。」（106 年 3 月 20 日第三次調查會議紀錄第 6 頁第 19 行）
- (4) 因此，於各該人評會會議召開當下，因尚未討論或作成決議，故「審議案件提案表」中有關「人事評議委員會決議」係為空白。待確實召開人評會會議，且作成決議後，相對人人力資源處即於存底資料內，填錄各該已召開人評會之決議內容。至於會議紀錄中（包括各該議案、案由以及決議內容）及執行情形，則交由下次人評會會議確認或備查。並非如申請人所述係未表決前即有會議結果云云。實則，相對人所提出相證 14、相證 15、相證 16、相證 17 各提案表中，確為相對人所留存各該人評會會議決議資料。

6、綜上所述，相對人有關經營獎金之發放，係考量申請人諸多違章事實，並經相對人工會會員實質參與之人評會會議

決議後，始作成上開處置。從最主要之相對人 105 年 10 月 25 日第 15 屆第 11 次人評會會議決議表決數可知，9 位委員全數同意依相對人核發經營獎金實施要點（相證 1）第 7 點第 2 款，執行是項處置。就此，要難認相對人有任何「反工會」、「妨礙工會活動」之不當勞動行為（相證 14、相證 15、相證 16、相證 17）。

(三) 假若相對人依 105 年 10 月 6 日第 15 屆第 10 次人評會會議決議（相證 14）、105 年 10 月 25 日第 15 屆第 11 次人評會會議決議（相證 15）、106 年 1 月 18 日第 15 屆第 15 次人評會會議決議（相證 16）、106 年 1 月 23 日第 15 屆第 16 次人評會會議決議（相證 17）執行處置，而將構成不當勞動行為者，此不啻是要求相對人此後得拒絕執行人評會決議，而將使相對人不受人評會決議之拘束，削弱工會參與人評會決議之影響力，亦將對相對人工會構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之「支配介入」不當勞動行為。此等結果，毋寧是令相對人陷入兩難：「依人評會決議執行處置，構成對申請人之不當勞動行為」；「拒依人評會決議執行處置，亦構成對申請人工會之不當勞動行為」，顯然該項認定並不合理。

(四) 謹就申請人所指稱其所受不當勞動行為，係由來於 105 年 2、3 月間加班費爭議云云，答辯如下：

- 1、有關延長工作時間之認定上，相對人從業人員延長工作時間薪資支給要點（該要點經勞資會議通過訂定，並經高雄市政府勞工局同意核備，並放在相對人內部網站上，員工可隨時查閱，相證 7）第 2 條：「本行從業人員當日工作，均應於當日辦理完成，有業務需要經單位主管核准者，得延長工作時間。」第 7 條：「從業人員申請延長工作時間，應於事前填寫『延長工作時間申請單』（格式如附件一），由直屬主管嚴格審核後層轉單位主管核准後逕送總務人員

（總行各單位逕送人力資源處）彙辦。」第 9 條：「從業人員有下列情事之一者，不得支給延長工作時間薪資：（一）自行提早上班或延長辦公時間，而與本要點第二點規定原則不符者。」

2、並依臺北高等行政法院 105 年度訴字第 1019 號判決（相證 8）、104 年度簡上字第 5 號確定判決（相證 9）均肯認此等「延長工作時間採取事前核准制」之容許性。亦即，就勞動基準法第 24 條所稱「雇主延長勞工工作時間」之文義而言，苟雇主並無延長勞工工作時間之行為，雖勞工有依己意而延長工作時間之結果，雇主應無依前開規定給付延長工作時間工資之義務，亦不生僅得延長勞工工作時間於一定時數範圍內之可言。亦因此，勞工雖有延長工時之舉措，然如其未向雇主事先申請，其所執行之作業亦未受雇主之指揮監督，事後復未經雇主追認並受領其勞務，則勞動契約之雙方當事人顯未就延長工時達成合致之意思表示，而勞工自無此部分之延長工時工資請求權。

3、申請人方○○無非主張其係因 105 年 4 月間之勞資爭議調解，為相對人作成經營獎金為 0%決議之原因云云。然查申請人方○○與相對人間之延長工時工資爭議，由來已久：

(1) 就申請人方○○屢次檢舉其有延長工作時間之事實，而未依相對人上開經高雄市政府勞工局核備之「相對人從業人員延長工作時間薪資支給要點」之規定提出申請，不乏前例。如臺灣高雄地方法院 105 年度簡字第 22 號行政訴訟判決（相證 12），即為適例。該號判決明文採認方○○屢有延遲打卡下班之情事，然未對相對人提出延長工作時間申請。且方○○於該案判決中證稱：「因害怕提出加班申請遭刁難或留下不良印象而不敢提出加班申請云云」，為該判決所不採。因此不認為方○○有何延長

工作時間之事實。

- (2) 嗣申請人方○○再就 104 年 3 月至 105 年 3 月之延長工作時間認定上之爭議，於 105 年 4 月 8 日時提起勞資爭議調解。而由申請人選定鄧○○；相對人選定周甲○○，及高雄市政府勞工局勞資關係科專員洪○○組成勞資爭議調解委員會。雖申請人方○○依然故我，未依「相對人從業人員延長工作時間薪資支給要點」提出加班申請，然相對人考量為使勞資關係和諧，遂於 105 年 4 月 26 日與方○○成立調解，調解方案為：「三、調解方案：本案經本會居間斡旋結果如下：……（二）超時加班費部分，資方應攜回比對出勤紀錄倘確有加班情事，同意予補發超時加班費；惟今後雙方請落實依照總行『事前申請；事後覈實給付』之規定辦理。……（五）勞、資雙方於前項和解履行協議後，雙方就本案其餘請求權拋棄並不得再有爭執。」（相證 10）。

- (3) 雖 105 年 4 月 26 日調解方案涉及申請人方○○104 年 3 月至 105 年 3 月間之延長工時工資請求，然嗣後方○○僅提出 105 年 2、3 月間之延長工作時間申請單，請求認定為延長工時（其餘月份並未提出），同時又大部分選擇以補休方式替代延長工時工資之給付（相證 13）。就申請人方○○之延長工時申請，相對人依調解方案幾近全數核定為延長工時。惟就其餘部分，申請人方○○至今均未提出任何延長工作時間申請單，相對人無從審核確定。

- 4、自該次勞資爭議調解會議之後，從申請人提呈申證 5-4 可知，申請人 105 年 5 月 11 日領取激勵獎金（即工作獎金）、同年 7 月 29 日領取工作獎金等，均無任何異樣而照常領取。足見申請人所稱其 105 年 11 月及其後未領取獎金

一事與 105 年 2、3 月間之延長工時工資爭議有關聯云云，尚屬無稽。

5、證人李○○所稱申請人方○○未簽署勞工聲明書，因此而蒙受不利益待遇云云（第二次調查會議紀錄第 7 頁第 13 行），並不實在：

- (1) 申證 10 處分理由內所述三次勞動檢查，如對照申證 11、申證 12 而言，可知 105 年 4 月 12 日、19 日對相對人灣內分行之勞動檢查，應為申請人方○○自行檢舉所提起者（105 年 4 月 19 日之勞動檢查是相對人灣內分行經理赴高雄市政府勞工局勞動條件科受檢，為 105 年 4 月 12 日勞動檢查之補充說明）。
- (2) 105 年 5 月 12 日，受檢單位為相對人總行（含分行單位營業部）、大發分行及楠梓分行，並無灣內分行。此部分係 105 年 4 月 26 日申請人工會所申請之勞動檢查。
- (3) 亦因此，申請人工會所稱勞工曾出具說明書予主管機關者，應為 105 年 5 月 12 日之受檢單位。灣內分行部分並無此事。實則因 105 年 4 月 26 日勞資爭議調解（相證 10），申請人方○○所爭執延長工作時間之「認定」上，相對人與申請人方○○已達成調解在案，就其打卡時間如在正常工作時間以外之時數，嗣後補填「延長工作時間申請單」，針對其申請者照單全數認定為延長工作時間，與其他勞檢個案並不相同。故相對人灣內分行並無任何要求方○○出具聲明書之行為（至於延長工時工資部分，方○○其中幾乎大部分選擇以補休方式替代之，相證 13）。
- (4) 至於申證 10 部分，針對該件處分相對人有提起訴願，然訴願管轄機關不願考量本件係勞資爭議調解後，相對人已核實給付延長工時工資之事實。訴願決定認為相對人

已就申請人所申請之延長工時認定部分均予核定，而相對人確有認同確實申請人方○○有延長工時之事實，至 105 年 4 月 26 日勞資爭議調解後始發放補休或延長工時工資，確有延遲，從而相對人之訴願即遭駁回。相對人嗣因已成立調解，並考量罰鍰數額、律師費與訴訟程序成本等因素，並未提起行政訴訟續為爭執。

- 6、嗣後相對人已因相證 10 之調解方案，減低申請人方○○之工作量，取消代理支存工作，僅餘「櫃檯收付」與「聯行代收戶結帳」工作。又因方○○表示其希望能在 5 點準時下班，故又相對人灣內分行又取消其聯行代收戶結帳工作。
- 7、然申請人方○○不顧前有（一）經常違抗業務主管之指令。（二）於上班時間多不開櫃，使客戶等候人數居高不下（甚至放任達 40 多名客戶等候），致使須請放款 A/O 人員支援而延宕分行放款。（三）支票存款開戶使客戶等候約 1 小時 40 分鐘。（四）支票存款戶結清之工作使客戶等候約 1 小時 30 分始完成。（五）收付點鈔反覆高達 28 次左右。（六）繼承交易每筆承作約 1-2 小時之工作，又在工作量減低下，持續遲到、不打卡，並將手上僅有之櫃檯收付工作直接丟給主管人員處理。考量前揭事實以及嗣後 105 年下半年之違規事實，交由人評會綜合考量而決定核發獎金為 0%之處置。
- 8、至有關 105 年第 4 季工作獎金部分，因申請人方○○從 105 年 10 月 6 日第 15 屆第 10 次人評會後，即屢請病假，至其 105 年 12 月 19 日准予留職停薪前，從無一日至相對人工作場所提供勞務（參酌相證 16 之第 4 張反面），爰不發放該次工作獎金。

(五) 至於證人李○○所稱於 105 年 10 月 6 日後，未再召開人評

會重新審議方○○案個人之記過處分案，係因已留職停薪云云（106年3月7日第二次調查會議紀錄第6頁第24行至第7頁第1行），並非全然正確：

- 1、實則，方○○於105年10月6日召開人評會後，以其配偶林○○（本件程序代理人）曾於105年10月7日二次傳真於人力資源處，表示有必要由當事人立即再整理資料補充說明，請求暫緩有關其記過案之評議懲處。惟俟人力資源處補正蒐集相關資料後，就申請人方○○之記過懲處案，至今仍未向人評會補送相關資料。
- 2、又方○○先於105年12月8日在高雄市政府勞工局向相對人提出勞資爭議調解（申證8、相證37。該次勞資爭議調解之申請，相對人係於105年12月14日收到通知），復於106年1月18日提出本件不當勞動行為裁決申請（本件裁決申請，相對人係於106年2月7日收到通知）。無論是調解申請或裁決申請，均引致勞資爭議處理法第8條之「冷卻期」法律效果，相對人依法於調解期間或裁決期間，對申請人方○○無從審議或作成記過處分。

(六) 另查邱乙○○（相對人灣內分行副理）為申請人方○○任職時之主管，而蘇○○（相對人灣內分行經理）係依相對人核發經營獎金實施要點（相證1）第7點第2款規定，認為方○○不得領取105年上期績效獎金、105年第3季工作獎金、105年第4季工作獎金、105年下期績效獎金，因此提案交付人評會審議者。蘇○○早期曾為申請人工會會員，即便後來升任為經理人，仍續行繳納申請人工會會費，作為申請人工會之贊助會員，並多次贊助工會活動。邱乙○○則為申請人工會會員，亦定期繳納會費。亦因此，二人均身為工會會員或與工會有所關聯，其均僅憑方○○之勞務表現，綜合衡量後而為適當評核，該項評核與申請人工會均無任何干

係。

(七) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人方○○為申請人工會之資深會員。
- (二) 相對人於 105 年 10 月 6 日第 15 屆第 10 次人評會提案不發給申請人方○○105 年上期（1 至 6 月）績效獎金。
- (三) 相對人於 105 年 10 月 25 日第 15 屆第 11 次人評會提案不發給申請人方○○105 年第 3 季工作獎金。
- (四) 相對人於 106 年 1 月 18 日第 15 屆第 15 次人評會提案不發給申請人方○○105 年第 4 季工作獎金。
- (五) 相對人於 106 年 1 月 23 日第 15 屆第 16 次人評會提案不發給申請人方○○105 年下期（7 至 12 月）績效獎金。
- (六) 相對人人評會第 15 屆委員中，有 4 位委員係由申請人工會所推派，包括：工會第 7 屆即現屆理事暨相對人第 12 屆即現屆勞工董事陳甲○○、工會第 7 屆理事楊○○、工會第 7 屆常務理事周乙○○、勞資會議第 6 屆即現屆勞方協商代表陳乙○○。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：(一)相對人 105 年 11 月 1 日不核發 105 年度第 3 季工作獎金予申請人、106 年 1 月 10 日不核發 105 年度上期（1 至 6 月）績效獎金予申請人、106 年 1 月 23 日不核發 105 年度第 4 季工作獎金予申請人、106 年 1 月 26 日不核發 105 年度下期（7 至 12 月）績效獎金予申請人等行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？(二)相對人上揭不發放獎金之行為，是否

構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(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，不當勞動行為之行政救濟之內容，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，就雇主之行為是否構成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不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。

(二) 相對人 105 年 11 月 1 日不核發 105 年度第 3 季工作獎金予申請人、106 年 1 月 10 日不核發 105 年度上期（1 至 6 月）績效獎金予申請人、106 年 1 月 23 日不核發 105 年度第 4 季工作獎金予申請人、106 年 1 月 26 日不核發 105 年度下期（7 至 12 月）績效獎金予申請人等行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1、 本件申請人主張方○○發現所任職之高雄銀行灣內分行主管違反勞基法及公司工作規則等情事，因是申請人高銀企業工會資深會員，因此於 105 年 3 月 4 日請申請人工會李理事長協助處理，後續經李理事長表示與公司溝通無效

後，申請人工會針對公司未覈實給付加班費乙案向高雄市政府勞工局申請擴大抽檢轄內 3 分行，105 年 6 月 13 日業經高雄市政府勞工局裁罰在案，但申請人亦因此遭受不利之待遇（見申證 2），105 年 11 月 1 日公司將申請人應得之工作獎金扣減為零元（見申證 3），此決議已影響勞工重大權利事項等語。惟為相對人所否認，並以申請人過往僅因工作表現而遭受個別勞動條件之不利處置，而與工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱：「組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務」等因素無任何關聯者，則無不當勞動行為之成立等語置辯。

- 2、按工會之日常活動與爭議行為均受法律保障。而所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是工會會員所為之自發性活動，只要客觀上是依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為係屬工會活動，而受到法律的保護（本會 104 年勞裁字第 6 號裁決決定書意旨參照）。
- 3、查申請人方○○為申請人工會資深會員，為兩造所不爭執（見答辯(一)書第 3 頁），其曾於 105 年 3 月 23 日以在相對人灣內分行超時工作，每月僅支領 2 至 3 小時之加班費，且有他人未經同意代為打卡等情事，透過內部管道向相對人提出意見及陳情，有陳情書在卷可稽（見申證 1）。其次，證人李○○到本會證稱：「（問：申請人主張在相對人公司超時工作，但相對人並未核實給付加班費，請問證人，申請人是否有就上開乙事與你討論或申訴？）我是在 105 年 3 月份的時候透過財團法人中華勞資事務基金會鄧○○董事長轉知申請人有上述情形要跟我討論，我有過去基金會辦公室與申請人的先生林○○見面會談，經過一年多了，所以談的細節不是很清楚，但印象中有談到加班費及人員短缺之問題。」、「申請人調到灣內分行以前的事情

我清楚，調到灣內分行之後所發生的加班費事情，我是透過鄧董事長才知悉」、「（提示申證 11，問：工會於 105 年 4 月 13 日行文相對人『本會將於本年 4 月份起，對上個月份加班費未依法覈實核發或濫權要求強迫補休之單位，請勞工主管機關進行「勞動檢查」』，同函並副知高雄市政府勞工局等單位，此函發放之時間距離申請人所主張同年 3 月 3 日加班至 19 時 07 分，卻發現打卡片於 18 時 08 分被打卡乙節，時間相近，請問申證 11 函文之發放與申請人主張之事實有無關係？或是因上述鄧○○董事長轉知後才決定發放之函文？）工會是依據 105 年 4 月 9 日第六屆第四次會員代表大會之決議（相關文件會後補呈）辦理，該次會議是討論加班費核發的通案，因為很多人都不敢站出來，但申請人站出來。會員代表大會的準備大約要一個月，在該次會員代表大會之前發生申請人上述事件，所以就時間點來看，我認為是有相關的。」、「工會 105 年 4 月 13 日發的函文要求相對人提供 105 年 3 月份營業單位平均關機時間超逾 18 時之清單及其加班費發放金額之明細資料，這個就是針對申請人超時加班的部分所為。」、「（提示申證 12，問：高雄市政府勞工局勞動檢查處申訴（陳情）案件紀錄表，工會在 105 年 4 月 26 日向高雄市勞工局提出申訴，申訴內容表示『有申請人之會員反映打卡時間遠早於關機時間，受訴之灣內分行疑似命勞工先行打卡下班，然後要求勞工回工作崗位繼續工作，疑似規避加班費之發放』、『資方違反日期或月份是哪時候：105 年 3 月』、『請命高雄銀行人力資源處提供灣內分行 105 年 3 月份發放加班費明細，並提出灣內分行所有勞工 105 年 3 月份電腦關機時間明細表，以研判灣內分行是否有規避加班費之發放事宜』，請問申訴內容所指之『申請人會員』是否就是申請人？）是。105 年 4 月 9 日工會會員代表大會決議要求相

對人核實發放加班費，工會於 105 年 4 月 13 日依照上開決議發文相對人請求提供 105 年 3 月份營業單位平均關機時間超逾 18 時之清單及其加班費發放金額之明細資料（申證 11），但相對人拒絕提供，所以工會在 105 年 4 月 26 日再向高雄市政府勞工局勞動檢查處提出申訴檢舉（申證 12）。其次，工會在 105 年 4 月 26 日所提出的檢舉，除了申請人的灣內分行外，另外也針對楠梓分行、大發分行提出檢舉，因為跟申請人有關的只有灣內分行，所以我才只提供灣內分行的相關資料（申證 12）。」等語（見本會 106 年 3 月 2 日第二次調查會議紀錄），核與卷附申證 11、12 書證所載內容相符，堪予採信；復徵諸申請人工會 105 年 7 月 18 日第 7 屆理事會第 6 次臨時會，提案討論相對人違法未核實給付加班費，並以「有勞工『當月加班 29.5 小時』，但『高銀僅給 3 小時加班費』，嚴重影響勞工權益，遭罰 4 萬元」為例（見申證 2、14）；以及高雄市政府勞工局查核認定相對人違反勞動基準法，其中，所載事實即有「接受處分人勞工方○○（下稱方君）105 年 2 月份至 3 月份出勤紀錄（攷勤表）顯示，前述月份延長工時分別計 29.5 小時及 23 小時，惟查方君 105 年 2 月份至 3 月份加班費支付表僅核發 3 小時及 2 小時加班費」等語（見申證 10），可知申請人方○○確實前曾以其任職於相對人灣內分行所發生之超時工作、未核實給付加班費、未經同意代為打卡等情事向相對人提出陳情未果，嗣後因其為工會會員，將上開情事向申請人工會理事長李宗坤申訴，工會會員代表大會並據申請人方○○為適例，決議向高雄市政府勞工局提出勞動檢查，足信為真。

- 4、承前，申請人方○○就延長工作時間及應獲得之延長工時工資等勞動條件，向相對人提出陳情，或係以自發性活動為出發，惟其陳情旨在建請雇主查核延長工時及加班費有

無違法，事涉勞工勞動條件之保障與促進，與申請人工會為保障所屬會員勞動權益、改善勞動條件之工會方針、宗旨（申請人工會章程第 3 條規定參照），並無違背，況嗣後申請人工會以上開方○○之陳情事實為例，決議向主管機關提出勞動檢查申訴，即係工會名義為之，揆諸上開意旨，申請人方○○參與工會所提出之勞動檢查行為，核屬工會活動，應受法律保障，洵堪認定。

- 5、次查申請人方○○在 105 年 3 月 23 日以相對人灣內分行有延長工時未核實發給加班費及未經同意替代打卡等違規情事向相對人陳情未果，之後因其參與工會多年，乃向申請人工會反映，經工會會員代表大會以上開陳情事實為例，決議向高雄市政府勞工局提出勞動檢查申訴，經該局於 105 年 6 月 13 日查核認定方○○上開所陳部分屬實違反勞動基準法在案，已如前述，之後，相對人接續在：(一)105 年 10 月 6 日召開第 15 屆第 10 次人評會，提案不發給申請人方○○105 年度上期（1 至 6 月）績效獎金（甚至提案懲處方○○）；(二)105 年 10 月 25 日召開第 15 屆第 11 次人評會，提案不發給申請人方○○105 年第 3 季工作獎金；(三)106 年 1 月 18 日召開第 15 屆第 15 次人評會，提案不發給申請人方○○105 年第 4 季工作獎金；(四)106 年 1 月 23 日召開第 15 屆第 16 次人評會，提案不發給申請人方○○105 年度下期（7 至 12 月）績效獎金等，最終結果均未發給方○○上開績效獎金及工作獎金，此有各次人評會會議紀錄暨會議文件附卷可佐（見相證 4、14 至 17）。且上開各次人評會中，相對人在提案理由有記載或提及：方○○到處檢舉、陳情，抑或方○○陳情未經伊同意代為打卡等事，此除經證人陳甲○○證述：「關於申請人的議處，就我的印象，在我這一屆任期，至少就有六次送至人評會，會議的原始提案單、提案紀錄、提案資料及附件，就

有多次提到申請人到處檢舉、陳情乙事，此可從原始提案單、紀錄等相關資料查證。」、「人評會行方所提出的原始提案單，懲處或不發放獎金理由中有記載申請人方○○到處不實檢舉、陳情，影響行譽。」綦詳在卷可憑外（見本會 106 年 3 月 29 日第四次調查會議紀錄第 6、7 頁），經核與相對人所提會議紀錄上所載：「劉處長○○（按：為相對人指派之資方人評會委員，見相證 3）：方○○到處投訴，她不光投訴主管機關，最主要還投訴中華勞資事務基金會」、「劉處長○○：方員 104 年 10 月 31 日及 105 年 3 月 3 日這 2 天被打出勤卡，方員即依此推論指稱經理全面授權代打卡」等語相合（見相證 14），堪認真實。是綜觀申請人與相對人之勞資關係脈絡，暨相對人遭主管機關以方○○所陳事實認定違反勞動基準法予以處罰在案後，陸續於人評會多次以方○○投訴、檢舉一事為由，提案懲處伊及不發放相關獎金之時間上關連性，堪認相對人於人評會提案不發給申請人方○○系爭績效獎金及工作獎金，並在人評會上支持該提案，與其陳情並參與申請人工會提出勞動檢查申訴一事有密切關聯，具有針對性，而存在不當勞動行為之認識或意思，最終決議照提案通過，是申請人主張相對人不發放各該相關績效獎金及工作獎金予方○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，洵堪採認。

- 6、相對人固辯稱係因申請人方○○於灣內分行有諸多違失行為，而依相對人核發經營獎金實施要點規定，不發給系爭獎金云云，然由相對人於人評會提案不發給方○○系爭獎金其理由欄位所載工作不力之情，與相對人到本會所稱方○○違失情形互核（見相證 4、14 至 17；相對人答辯(二)書第 2 頁第 13 行以下），可知前後顯然不同，能否遽認不發給系爭獎金肇因於方○○之工作表現，已非無疑，且事

實上，相對人係針對申請人方○○陳情並參與申請人工會提出勞動檢查申訴一事，而提案不發給系爭獎金並在人評會支持，與其實際工作狀況並無關係，相對人上開所辯，尚非屬實，委無足採。至相對人聲請勘驗相證 5 之光碟、傳喚證人蘇○○與邱乙○○作證一節，其待證事實為證明申請人方○○之工作表現及態度，惟如上所述，本會已認定相對人不發系爭獎金予方○○，無關其工作表現及態度，核無再調查之必要，爰予駁回。

- 7、相對人復指稱於勞動檢查中列為抽檢勞工名單且曾為工會會員之勞工，仍有發放系爭獎金，故無任何差別待遇云云，惟依前所述，相對人對申請人方○○為不利益待遇，係因其陳情且參與申請人工會提出勞動檢查，與是否列為勞動檢查之抽檢勞工名單無涉，相對人以與本件無關之勞工名單置辯，難認可採。另相對人辯稱不發給方○○係按人評會決議辦理，不構成不當勞動行為云云，惟查相對人針對申請人方○○陳情逾時工作等事且參與申請人工會申訴勞檢而提案不發放系爭獎金，相對人人評會代表亦在人評會具體指明因方○○投訴陳情，故而支持不發給系爭獎金之提案，最終依該提案結果通過不發放，構成不利益待遇，已認定如前，尚不容相對人據依人評會決議結果辦理等語即卸免其不當勞動行為之責。

(三) 相對人上開第(二)項所示行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、本件申請人主張方○○遭相對人不發放相關獎金而受有不利益待遇後，已造成寒蟬效應，即申請人工會會員人心惶惶不願或減少參加工會活動，且嗣後為方○○之權益，申請人工會請求相對人提供人評會之會議紀錄，亦遭相對人拒絕，故而構成支配介入之不當勞動行為等語。惟查就上

開所指寒蟬效應，申請人並未舉證以實其說，本會由卷內事證且查無此事實，已難採信，又相對人拒絕提供人評會有關方○○相關獎金之會議紀錄，對申請人工會究有何不當影響、妨礙或限制，亦未見其舉證敘明，尚難僅憑申請人泛言指摘即認相對人有支配介入之不當勞動行為。

- 2、矧查本件相對人公司人評會第 15 屆委員中，有 4 位委員係由申請人工會所推派，包括：工會第 7 屆即現屆理事暨相對人第 12 屆即現屆勞工董事陳甲○○、工會第 7 屆理事楊○○、工會第 7 屆常務理事周乙○○、勞資會議第 6 屆即現屆勞方協商代表陳乙○○，此有卷附該屆人評會委員名冊可憑（見相證 3），並為申請人所不爭執，洵堪認定。而相對人不發給申請人方○○首揭各次績效獎金與工作獎金，固具有針對性，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，業認定如前，惟申請人工會如認相對人之不發放行為亦有不當影響、妨礙或限制工會活動之虞，於相對人提案不發放獎金時，或可於人評會提出意見反對，尤其 9 名人評會委員中申請人工會指派之勞方委員高達 4 位，比例幾近一半，如全部發言反對，經表決有可能不照提案通過，然對相對人不發放績效及工作獎金予方○○之連續 4 次提案，其中 3 次提案申請人工會代表悉無意見，最終照提案通過不予發放；僅有 1 次提案雖有 1 申請人工會代表陳甲○○提出反對，惟其他人均無意見，且該代表所提反對皆在與系爭獎金無關之懲戒處分上，對不發放獎金之反對意見，未見任何理由，遑論及與申請人工會有何不當影響、妨礙或限制。上開事實，除有各次人評會會議紀錄在卷足憑外（見相證 4、14 至 17），並有出席人評會之證人周甲○○：「主席是由人力資源處督導副總王○○擔任，有 4 位主管級人員（包括我本人）擔任委員，另外 4 位委員是由工會推舉當選的人評委員。進行方式係由人力

資源處同仁宣讀案由，說明提案內容，再交由各委員審議，審議中每位委員都可以自由提問，表達意見，表達意見後，主席會問最後的意見為何，是否照案通過，或者如果有意見，也會表決，也會將反對的人評委員人數載明；若人評委員有建議事項，有時候也會作成建議事項的決議。人評會沒有錄音。」、「人力資源處當日會將案由提出，也會說明人力資源處的初審意見（就是各單位針對該 6 人之評語交由人力資源處，由人力資源處彙整製作，即相證 4 第 2 頁「從業人員請領 105 年第 3 季工作獎金超逾或未達發給月數清冊」），並經過討論，包括何○○、方○○等 6 人的討論，都是採取這種方式進行。」、「（問：何○○、方○○等 6 人的會議結果都是依照人力資源處的初審意見通過嗎？）應該是。」、「（問：據妳記憶所及，105 年 10 月 25 日人評會討論申請人方○○個案時，工會的 4 位代表是否曾經發表意見？有無發表不同意人力資源處初審意見等意見？）沒有特別再說些什麼。」；暨擔任人評會紀錄即證人邱甲○○：「人評會一般只作成決議，只有比較複雜的案子才會作成較為詳細紀錄，如果有委員反對的話，也會記錄哪位委員反對，記載方式為『除某某委員反對外，其他照案通過。』如果大家都沒有意見，我就會記載『照案通過』。」、「會議紀錄在每次開會前，人評會主席會在報告事項中，確認上次會議決議的執行情形，等到確認無誤後，再進行此次正式的會議討論。在我印象中，沒有發生過委員未確認上次會議紀錄之情形。」等諸證詞附卷可證（見本會 106 年 3 月 20 日第三次調查會議紀錄第 4 至 5 頁、106 年 3 月 29 日第四次調查會議紀錄第 3 至 4 頁），難認相對人不發放系爭獎金予申請人方○○之行為對申請人工會之成立、組織或活動有不當影響、妨礙或限制。是申請人有關工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之主

張，即難認採。

六、救濟命令部分：

(一) 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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，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，先予陳明。

(二) 查相對人 105 年 11 月 1 日不核發 105 年度第 3 季工作獎金予申請人、106 年 1 月 10 日不核發 105 年度上期（1 至 6 月）績效獎金予申請人、106 年 1 月 23 日不核發 105 年度第 4 季工作獎金予申請人、106 年 1 月 26 日不核發 105 年度下期（7 至 12 月）績效獎金予申請人等行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，業認定如上，申請人方○○確實因此受有損害，故本會爰依勞資爭議處理法第 51 條規定暨前揭意旨判命：相對人應於本裁決決定書送達之日起 30 日內對申請人方○○依「高雄銀行核發經營獎金實施要點」另為適當獎金核定，並於核定後 7 日內發放獎金予申

請人方○○之救濟命令，應屬適當。申請人逾此部分之救濟命令請求，為無理由，不應准許。

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、 據上論結，本件裁決申請一部不受理，一部無理由，一部有理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條規定，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 劉志鵬

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月 9 日

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 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。

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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。