

勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 23 號

【裁決要旨】

- 一、申請人主張相對人發現○○工會總幹事出席第一場後勤會議後，本應立即通知申請人工會出席後續二天會議，始符合雇主「保持中立」及「平等對待」義務。惟查相對人召開之後勤會議，依其通知出席人員為輔導經理、區經理、服務副理、服務中心站長、倉庫長觀之，其性質應為各區部主管級會議，相對人本無通知、邀請工會人員列席之義務。又相對人主管面對○○工會總幹事黃○○不請自來，因彼此熟識、關係友好，未拒絕黃○○到場關心，甚至同意黃○○一同前往次日之後勤會議，固有可議之處。惟除非相對人僅同意○○工會人員到場，而拒絕申請人工會到場關心，始可認相對人有違反雇主中立保持義務之情形。蓋於此種主管層級會議，若因相對人未拒絕工會人員到場，即要求相對人負通知其他工會到場之義務，顯然賦予雇主過重之負擔，使其動輒得咎，其結果可能是雇主以中立保持義務為由拒絕與個別工會互動，反而不利於勞資關係之發展。
- 二、雇主於複數工會間有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在工會便利措施(如代扣會費、會務假、提供會所等)、勞資間協商互動機制(如申訴會議、協商會議等)上更負有保持中立之義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。然而，現實中某工會可能因與個別主管關係良好，導致員工認為該工會與資方關係良好，對其他工會造成競爭上壓力；惟員工亦可能因該工會與資方關係緊密，自覺無法受到保護，進而轉向其他工會求助。

三、 團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，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定或變更之義務。因之，雇主在協商過程中若未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務。

【裁決本文】

申請人：大同股份有限公司關係企業工會

設：臺北市中山區中山北路3段22號

代表人：林慶男

住：同上

代理人：白○○ 住：新北市

廖蕙芳律師

設：臺北市重慶南路一段121號6樓23室

相對人：大同綜合訊電股份有限公司

設：臺北市中山區中山北路3段22號

代表人：林蔚山

住：同上

代理人：陳金泉律師 設：臺北市重慶南路三段57號3樓

葛百鈴律師

李瑞敏律師

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）103年8月22日詢問程序終結，裁決如下：

主文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

四、按勞資爭議處理法第39條第2項規定：「前項裁決之聲請，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」，又同法第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」。查申請人主張103年4月15日召開申訴處理委員會議時，始知悉相對人會同大同訊電工會至前線各分倉與員工就新獎金辦法溝通交換意見，同年5月15日申請人申請本件裁決，符合前開勞資爭議處理法第39條第2項、第51條第1項，應自知悉有違反工會法第35條第1項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之之規定。

五、申請人103年7月24日追加請求裁決相對人會同大同訊電工會至前線各分倉與員工就新獎金辦法溝通交換意見，違反團體協約法第6條第1項規定。因此部分追加事實與原請求裁決基礎事實相同，僅為適用法條之不同，是本會從寬認定，仍以申請人103年5月15日申請裁決時起算其請求時效，此部分追加仍應准許。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

- (一) 申請人自 102 年 11 月起協助部分會員處理績效獎金爭議，相對人 103 年 1 月間召開申訴委員會議，並決議於提出改善辦法前補發該績效獎金。惟因改善辦法續有爭議，申請人繼續協助會員提出申訴，前開申訴案 103 年 4 月 15 日召開申訴委員會議時，資方委員即相對人後勤支援處簡○○處長、勞方委員訊電工會黃○○總幹事相繼於會中表示：「103 年 1 月公布物流同仁新送貨獎金辦法，單位主管即提供信箱供同仁意見反應及申訴，後勤支援處簡處長亦會同訊電工會黃總幹事至前線各分倉與同仁溝通交換意見」等語。相對人明知前開申訴案均為申請人協助處理，惟其處理申訴案相關事項，卻僅會同訊電工會，刻意排除申請人，至前線各分倉同仁溝通交換意見，有違雇主於複數工會中應保持之中立原則，已涉及不當勞動行為。
- (二) 相對人固辯稱未通知大同訊電工會，惟其後勤會議（性質上屬資方主管會議）之會議通知並無載明將討論新版物流、倉管績效獎金辦法，大同訊電工會如何得知前開會議將討論新版獎金辦法並指派總幹事出席？再者，103 年 4 月 15 日申訴委員會會議明白記載後勤支援處長「會同」訊電工會總幹事黃○○至前線各分倉與同仁溝通交換意見，黃○○亦於會議中表示新獎金制度辦法實施前與簡處長至各分倉與倉庫長討論，足見相對人有意讓大同訊電工會代表參與後勤會議。況該後勤會議一連三天，相對人發現大同訊電工會總幹事出席第一場後勤會議後，為保持中立，本應立即通知申請人工會出席後續二天會議，始符合雇主「保持中立」及「平等對待」義務。由相對人一連三

天多場後勤會議均未通知申請人與會。僅讓大同訊電工會黃○○與會之行為觀之，顯已獨厚大同訊電工會，漠視申請人工會。

- (三) 前案（102年勞裁字第61號）103年2月20日調查會議中，證人高○○曾表示渠等對於相對人新版獎金辦法有意見，還在請申請人工會跟公司協商中，可知申請人仍在協助會員處理新版獎金辦法後續爭議。況工會法第35條第1項第5款旨在限制雇主不得當妨礙工會活動，非僅限定在有工會活動時始有適用，此部分相對人有所誤解。
- (四) 後勤會議因有大同訊電工會參與，使相對人得持大同訊電工會參與的理由為新版獎金辦法背書，致申請人功能完全被架空。
- (五) 另有關前開新送貨、績效獎金辦法變更之爭議，原已包含在兩造團體協約草案中第27條（獎金及津貼變更應協商經同意始可實施）、第29條（非固定性薪資發給制度與方法應事先協商）、第30條（工資之標準不得不利變更）等，相對人不循團體協約正在進行之協商程序，私下會同訊電工會至各區部開會溝通交換意見，已違反誠信協商義務，構成團體協約法第6條第1項前段之不當勞動行為。
- (六) 申請人請求本會裁決：(1) 確認相對人處理員工申訴案相關事項，於複數工會中，103年3月4日至103年3月6日僅會同其他工會未會同申請人，至前線各分倉與同仁溝通交換意見，構成工會法第35條第1項第5款及團體協約法第6條第1項前段之不當勞動行為（追加部分）。(2) 相對人於複數工會中，會同工會與員工溝通交換意見等，不得排除申請人。
- (七) 其餘參見申請人103年5月15日不當勞動行為裁決申請書、103年7月4日行政準備書狀、103年7月10日行政陳報狀、103年7月24日行政準備書(二)狀、103年8

月 22 日行政準備書(三)狀，及該書狀檢附之證物。

二、 相對人答辯：

- (一) 申請人第二項請求裁決事項過於空泛、不具體且不明確，於法無據，應予駁回。
- (二) 申請人 102 年 12 月 27 日協助會員提出之績效獎金申訴案，相對人已請申請人工會代表出席 103 年 1 月 21 日及同年 2 月 28 日申訴委員會會議，會議中達成結論：「公司同意先補發全省各倉物流績效獎金，預計於一月份薪資中併入發放自 102 年 11 月起之績效獎金（資方在未提出改善辦法前）」，該申訴案業已獲得圓滿解決。
- (三) 相對人後續於 103 年 1 月 22 日修正物流、倉管績效獎金辦法，同年 2 月 5 日公告並以電子郵件方式寄發給各區經理、倉庫長、保管及司機同仁，並請倉庫長蒐集整理員工意見。相對人原安排 103 年 2 月 25 日召開倉庫長會議，研商內部同仁對新版獎金辦法之意見，嗣因故取消，相對人遂改於 3 月 4 日至 6 日三天至全省分區召開後勤會議，惟相對人從未通知大同訊電工會代表出席上開後勤會議，係大同訊電工會主動指派黃○○總幹事列席會議，相對人主管出席會議時始發現黃○○總幹事在場。申請人主張相對人僅通知訊電工會而未通知申請人工會，純屬片面臆測之詞。
- (四) 申請人係在 103 年 3 月 24 日始協助會員針對新版修正物流、倉管績效獎金辦法之意見提出申訴，相對人 103 年 3 月 4 日至 6 日至各地區召開後勤支援會議時，不存在申請人針對績效及送貨獎金辦法協助會員提出申訴之情形，客觀上不存在申請人工會之活動，或該工會活動僅係工會內部進行階段而屬雇主無法知悉，相對人實無不當勞動行為認識之可能，相對人縱未通知申請人列席 3 月 4 日至 6 日會議，亦無違反中立保持義務及構成工會法第 35 條第

1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 申請人請求追加裁決事項，已逾勞資爭議處理法第 51 條準用第 39 條第 2 項 90 天除斥期間的規定，理由為依據申請人的主張，申請人是依照申證 5 號即 103 年 4 月 15 日申訴委員會會議記載，相對人後勤支援處簡處長會同黃○○至前線各分倉與同仁溝通交換意見，因此申請人至遲應在 103 年 7 月 15 日之前提出關於違反誠信協商的裁決申請，但申請人係在 103 年 7 月 24 日始提出本件追加裁決事項之申請，已超過 90 天除斥期間之規定，程序上應予駁回。至於實體上在團體協商過程中，申請人從來沒有提出協商關於本件系爭送貨獎金辦法之事項，既非協商事項，自無團體協約法第 6 條規定之適用。退萬步言，縱為協商事項，但因該事項並未達成合意，不能阻絕雇主即相對人對具有工作規則性質之送貨獎金辦法做部分內容調整，因此相對人也不構成團體協約法第 6 條第 1 項前段之不當勞動行為。

(六) 據上，相對人無不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。

(七) 其餘參見相對人 103 年 6 月 9 日不當勞動行為裁決案件答辯書、103 年 7 月 9 日不當勞動行為裁決案件陳報書、103 年 7 月 10 日答辯（二）書、103 年 7 月 29 日答辯（三）書、103 年 8 月 4 日答辯（四）書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 102 年物流績效獎金未列入每月薪資之爭議，雙方於 103 年 1 月 28 日申訴委員會會議達成協議，於相對人未提出獎金修正辦法前，補發自 102 年 11 月份起物流績效獎金，併入 103 年 1 月份獎金發放。

(二) 相對人 103 年 2 月 5 日公告新版分倉保管/物流送貨及績效

獎金辦法。

- (三) 相對人 103 年 3 月 4 日至 3 月 6 日召開後勤會議，各區部應出席人員為輔導經理、區經理、服務副理、服務中心站長、倉庫長。
- (四) 大同訊電工會總幹事黃○○於前開 103 年 3 月 4 日、3 月 5 日後勤會議到場。
- (五) 相對人與大同訊電工會、申請人自 101 年 9 月 25 日展開團體協約協商，至 103 年 7 月 22 日結束第一次草案協商。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人就訊電工會總幹事黃○○於 103 年 3 月間出席後勤會議事件，是否未於複數工會間保持中立，從而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？及是否違反團體協約法第 6 條第 1 項前段誠信協商原則之行為？以下分別說明之：

- (一) 查申請人主張相對人未於複數工會間保持中立、未盡誠信協商原則，無非以大同訊電工會總幹事黃○○出席相對人 103 年 3 月 4 日、同年 5 日後勤會議為據，認相對人僅會同大同訊電工會，未會同申請人至前線各分倉與員工溝通交換意見，進而構成不當勞動行為。
- (二) 本會認本件相對人無違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：
 1. 按我國工會法第 6 條第 1 項第 1 款所稱之企業工會，包括同一場廠、同一事業及關係企業或金融控股公司等類型的工會，因此會有一個企業內有 2 個以上工會並存的情形。此時，基於各工會之團結權保障，應承認於複數工會併存時，雇主有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能（本部 101 年勞裁字第 18 號裁決決

定、臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1389 號判決參照)。

2. 查申請人主張相對人僅通知大同訊電工會參加其後勤會議，未通知申請人工會，認相對人未於複數工會間保持中立而有不當勞動行為。惟查：

(1) 相對人 103 年 3 月 4 日至 3 月 6 日召開後勤會議，其中 103 年 3 月 4 日、3 月 5 日二日大同訊電工會總幹事黃○○均到場，此固為雙方所不爭。惟大同訊電工會總幹事黃○○於本件調查會時證稱因大同訊電工會幹部（湖口區服務副理楊○○、台南區倉庫長蔡○○及台北區倉庫長張○○）有接到 4 日、5 日的開會通知，請伊去關心了解，伊並未會同相對人主管前往開會，僅是到場了解狀況後再向工會報告。是相對人是否通知大同訊電工會出席前開後勤會議，即非無疑。

(2) 申請人固主張 103 年 4 月 15 日召開申訴委員會議時，資方委員即相對人後勤支援處簡○○處長、勞方委員訊電工會黃○○總幹事相繼於會中表示：「103 年 1 月公布物流同仁新送貨獎金辦法，單位主管即提供信箱供同仁意見反應及申訴，後勤支援處簡處長亦會同訊電工會黃總幹事至前線各分倉與同仁溝通交換意見」等語，以佐證相對人違反中立保持及平等對待義務。惟觀前開會議紀錄內容不排除係相對人主管藉大同訊電工會總幹事黃○○於後勤會議到場之事實，作為新版獎金辦法之變更亦為他工會所支持之表象，但仍不足以認定大同訊電工會受相對人通知出席後勤會議及相對人拒絕申請人工會到場。

(3) 申請人主張相對人發現大同訊電工會總幹事出席第一場後勤會議後，本應立即通知申請人工會出席後續二天會議，始符合雇主「保持中立」及「平等對待」義

務。惟查相對人召開之後勤會議，依其通知出席人員為輔導經理、區經理、服務副理、服務中心站長、倉庫長觀之，其性質應為各區部主管級會議，相對人本無通知、邀請工會人員列席之義務。又相對人主管面對大同訊電工會總幹事黃○○不請自來，因彼此熟識、關係友好，未拒絕黃○○到場關心，甚至同意黃○○一同前往次日之後勤會議，固有可議之處。惟除非相對人僅同意大同訊電工會人員到場，而拒絕申請人工會到場關心，始可認相對人有違反雇主中立保持義務之情形。蓋於此種主管層級會議，若因相對人未拒絕工會人員到場，即要求相對人負通知其他工會到場之義務，顯然賦予雇主過重之負擔，使其動輒得咎，其結果可能是雇主以中立保持義務為由拒絕與個別工會互動，反而不利於勞資關係之發展。

- (4) 附帶言之，雇主於複數工會間有保持中立的義務，不得以對其中一工會的對待而造成對其他工會或其中一工會壓抑之結果，特別是在工會便利措施(如代扣會費、會務假、提供會所等)、勞資間協商互動機制(如申訴會議、協商會議等)上更負有保持中立之義務，否則即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為的可能。然而，現實中某工會可能因與個別主管關係良好，導致員工認為該工會與資方關係良好，對其他工會造成競爭上壓力；惟員工亦可能因該工會與資方關係緊密，自覺無法受到保護，進而轉向其他工會求助。諸如申請人於本會 103 年 7 月 31 日第三次調查會議時表示，相對人員工對於大同訊電工會背書之行為無法接受，只願意找申請人工會協助而不願找大同訊電工會。益見雇主與個別工會「關係」好，不等於影響或妨礙其他工會功能，亦不必然造成對其

他工會壓抑之結果，故難謂雇主有違反中立義務，而構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為。

3. 綜前，本會依卷內調查資料，尚無從認定相對人僅通知大同訊電工會後勤會議之事實，申請人此部分申請應予駁回。

(三) 本件申請人主張相對人僅通知大同訊電工會而未通知申請人參加 103 年 3 月間之後勤會議之行為，不構成團體協約法第 6 條第 1 項前段所定違反誠信協商之不當勞動行為。

申請人主張相對人僅通知大同訊電工會而未通知申請人出席後勤會議之行為，構成團體協約法第 6 條第 1 項前段所定違反誠信協商之不當勞動行為。承前，本會依卷內調查資料，申請人尚無從證明相對人有僅通知大同訊電工會而排除申請人工會出席後勤會議之事實，是申請人此部分之申請，亦應駁回。

(四) 本會認相對人於團體協約協商過程中，應與申請人工會協商，不得片面變更及實施獎金辦法，否則有構成不當勞動行為之嫌：

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。

2. 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。而按團體協商之主體為工會與雇主，協商過程中，自應互以他方為協商對象，方符合團體協商、協約自治之真諦，因之，原則上雇主如迴避工會，而直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，此等行為實係忽視團體協商，其結果將使團體協商空洞化，令進行中之團體協商意義盡失，故應解為係違反誠信協商義務(本部102年勞裁字第16號裁決決定參照)。此外，團體協商是一種勞資之間共同決定勞動條件的過程，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定或變更之義務。因之，雇主在協商過程中若未充分地與他方進行協商，便單方地表明實施公司方案、片面決定或變更勞動條件，也應解為係違反誠信協商義務。
3. 查相對人與大同訊電工會、申請人自101年9月25日展開團體協約之協商，至103年7月22日始結束第一次草案協商。又依三方協商團體協約草案第27條(工資結構及名目不得任意變更；因工作性質、工作環境所產生之獎金及津貼變更之協商)、第29條(非固定性獎金、薪資發放辦法及變更)，是獎金之變更，無論其名

稱、內容為何，均有可能包含於上開團體協約之協商事項。查本件相對人於三方團體協約之協商進行中，未經與申請人及大同訊電工會協商，102年11月間即片面變更及實施物流部門送貨獎金辦法、績效獎金辦法，實有忽視團體協商之情形(臺北高等行政法院102年度訴字第2002號判決參照)。

4. 承前，相對人與員工間自102年11月起即發生績效獎金辦法之爭議，並由申請人協助會員提出績效獎金申訴案，103年1月間於申訴委員會會議達成補發獎金之結論，惟該會議紀錄亦載明前開補發措施僅為暫時性，相對人事後將提出改善辦法。換言之，相對人102年11月間片面變更及實施物流部門績效獎金辦法時，未與申請人協商，有忽視團體協約協商之法律機制，違反誠信協商義務之嫌。然相對人103年1月間提出前開獎金辦法時，申請人工會亦未曾要求相對人須經團體協商後始得公布實施，直至103年7月間本件裁決召開調查會議後，申請人始表示前開獎金辦法應為團體協約協商之事項，上開事實顯然已逾裁決申請之90日期間，遑論本件申請人自始未就上開事實提出裁決之申請，併此說明如上。

五、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，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。

六、據上論結，本件裁決申請為無理由，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 吳慎宜

劉師婷

林振煌

侯岳宏

蔡正廷

蘇衍維

吳姿慧

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 8 月 2 9 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。