

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 14 號

申 請 人：普來利實業股份有限公司企業工會

設桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

代 表 人：鍾孟沂

住桃園市

申 請 人：鍾孟沂

住桃園市

申 請 人：陳佳筠

住桃園市

共 同 代 理 人：彭○○

住桃園市

相 對 人：普來利實業股份有限公司

設新竹市經國路二段 425 號

代 表 人：徐○○

住同上

代 理 人：沈以軒律師

陳佩慶律師

陳建同律師

楊○○

住臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

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(下同)109年12月18日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

一、相對人於109年1月22日未給付申請人鍾孟沂及陳佳筠108年國定假日出勤慰勞金之行為，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、申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

一、本件申請人於法定期間內提出裁決申請，未逾申請裁決之90日除斥期間：

(一) 按勞資爭議處理法第39條第2項規定：「前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之」，又同法第51條第1項規定：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」。

(二) 查本件申請人於109年4月15日之裁決申請書之請求裁決事項一為：「請認定相對人公司109年1月22日未發放108年年終獎金(即108年年度慰勞金)給申請人鍾孟沂及陳佳筠，違反工會法第35條第一項第1款及第5款之不當勞動行為。」，並主張「相對人竹北分公司店長呂甲○○於109

年1月23日在竹北分公司之 LINE 群組發布『公告：108年度年度慰勞金，已於1/22發放完畢。以上通知』，申請人始知悉相對人公司未於109年1月22日發放108年年終獎金（即108年度年度慰勞金）」，是申請人係於109年1月23日知悉有上開情事，並於109年4月15日提出本件裁決之申請，此有本部收文章戳可稽，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。

- （三）另關於請求裁決事項第二項，僅係申請人請求本會核發救濟命令之內容，然救濟命令之核發與否，或核發何種內容之救濟命令，均屬本會之裁量權，自與前開法條所規定之90日除斥期間無涉，併予敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

- （一）相對人對申請人鍾孟沂、陳佳筠停發108年年終獎金，有打壓工會幹部之嫌，違反工會法第35條第1項第1款及第5款，構成不當勞動行為：

1. 申請人工會於109年1月20日發文給相對人（申證1），詢問108年年終獎金遲未發放，但相對人未回應。
2. 相對人竹北分公司店長呂甲○○（LINE帳號名稱：○○loo）於109年1月23日在竹北分公司LINE群組發布訊息：「公告：108年度年度慰勞金，已於1/22發放完畢。以上通知」（申證2），申請人陳佳筠始得知相對人已發放108年年終獎金，申請人鍾孟沂、陳佳筠於確認薪資

帳戶之金額後，確定相對人未於 1 月 22 日發放 108 年年終獎金。

3. 申請人鍾孟沂、陳佳筠自到職起，相對人每年皆有發放年終獎金給上述 2 人（申證 3），可證該二人工作能力具有相當程度水準，相對人此次不發放 108 年年終獎金給申請人鍾孟沂及陳佳筠，顯有針對性。況且申請人鍾孟沂於 108 年 12 月 21 日始擔任申請人工會第 2 屆理事長（申證 4），申請人工會於發文告知相對人上開事實後（申證 5），申請人鍾孟沂旋即遭相對人停發 108 年年終獎金，顯有打壓工會幹部之嫌，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（二）由相對人歷年發放年終獎金時點及員工主觀認知，108 年度慰勞金應屬 108 年度年終獎金，縱使將此獎金稱為年度慰勞金，相對人公司未發放申請人鍾孟沂、陳佳筠 108 年度慰勞金（或年終獎金）行為，仍構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 相對人過往無論盈虧皆有發放年終慣例，公司多名員工在過年前向申請人工會抱怨年終未入帳，申請人工會才於 109 年 1 月 20 日發函請公司發放年終獎金（申證 1），雖相對人未回應申請人工會函文，但相對人 109 年 1 月 23 日發放慰勞金後，員工即未再向申請人工會抱怨年終獎金未入帳一事。
2. 此外，108 年慰勞金發放時間與過往年終獎金發放時間點

幾乎相同，在相對人未公告任何年度慰勞金發放辦法及公告時，員工當然會認為此次發放是依慣例發放的年終獎金。

3. 退步言之，相對人發放各類獎金時皆會公告發放辦法及公告，例如出勤獎金、收銀獎金皆有相關辦法及規範，相對人稱年度慰勞金非年終獎金，但相對人卻無公告年度慰勞金發放辦法及公告等相關訊息，直到申請人提出不當勞動行為裁決申請後，相對人才辯稱年度慰勞金與年終獎金無涉、年度慰勞金另有計算方式等，顯為臨訟置辯，實無可採。
4. 相對人另稱須配合國定假日出勤及 108 年度加班總時數需達 24 小時以上才會發放 108 年度慰勞金，但由相證 4 表格，竹北店林姓員工及新竹店周姓員工為商管工作，負責廠商進出貨，進出貨皆在平日、不會在假日上班，且商管工作幾乎都未加班超過 24 小時，故依據相對人 108 年慰勞金發放條件，竹北店林姓員工及新竹店周姓員工應無任何慰勞金，但此兩位卻皆有慰勞金，令人質疑相對人說法。
5. 相對人屢稱業績下降緊縮，應無加班必要，要達到整年度累計超過 24 小時以上之加班實為難事。相對人公司員工 108 年度慰勞金大多應為新臺幣（下同）1,200 元，但依申請人工會調查，仍有 108 年度加班未達 24 小時以上之員工，其 108 年度慰勞金超過 1,200 元，例如：申請人

工會成員林甲○○國定假日願意配合出勤，但其 108 年度累計加班未達 24 小時（相證 4），108 年度慰勞金為 3,000 元，顯然與相對人所述計算標準不符。

6. 再者加班與否及多寡，大多與相對人管理權有關，申請人鍾孟沂跟陳佳筠從未接獲相對人要求配合加班，甚至多次遭店內主管要求準時下班，如以此項標準作為慰勞金（或年終獎金）發放依據，那申請人鍾孟沂及陳佳筠，幾乎不可能拿到慰勞金（或年終獎金），相對人此舉針對意味甚明。
7. 最重要者，相對人將國定假日出勤列入慰勞金（或年終獎金）發放依據，無疑重演 106 年相對人打壓申請人工會國定假日依法休假的活動，國定假日依法休假是為申請人工會重要政策及活動之一，但卻遭相對人極力打壓，在此之前，甚至不惜違法解僱工會會員羅逸庭，遭不當勞動行為裁決委員會認定構成不當勞動行為（申證 6），相對人之上訴亦遭法院駁回。該次打壓也直接導致工會成員僅有鍾孟沂及陳佳筠願意主張國定假日依法休假，因為這 2 人持續堅持執行工會政策及活動，申請人鍾孟沂跟陳佳筠才會被相對人針對性打壓而未發放 108 年慰勞金（年終獎金）。
8. 相對人雖稱員工於 108 年國定假日有出勤者即會發放 1200 元國定假服務獎金，惟如以此發放標準則總公司員工幾乎為星期六、日及國定假日休假人員，可能無 108

年慰勞金（年終獎金），但依相對人公司慣例，總公司員工之年終獎金金額大多高於分店員工，相對人提供資料時刻意避開總公司人員有無發放 108 年度慰勞金（年終獎金）。另相對人新竹店員工傅○○未曾於 108 年度國定假日出勤，但有領到相對人發放之 1200 元（申證 17、18），顯見相對人發放 1200 元並非國定假日服務獎金，而是事後杜撰名目，藉此合理化 1200 元之發放，實為打壓申請人鍾孟沂及陳佳筠。

9. 綜上，相對人利用年度慰勞金計算方式，藉以打壓申請人工會政策及活動（國定假日依法休假），並針對性不讓申請人鍾孟沂及陳佳筠加班，再以此為由，作為不發放年度慰勞金的藉口，相對人打壓執行工會政策及活動的成員，並造成其經濟上的實質損失，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）申請人工會成立至今，相對人多次展現敵意態度，雙方勞資關係緊張日漸加劇，未有趨緩跡象。申請人工會自 108 年 8 月起對相對人發起全面性勞動檢查，並要求相對人給付加班費，此為導致相對人拒發申請人鍾孟沂、陳佳筠 108 年度年終獎金（慰勞金）主因之一：

1. 申請人工會甫成立，旋即遭相對人打壓至今，申請人向勞動部不當勞動裁決委員會申請裁決就有 11 起案件，顯見雙方勞資關係緊張已不言而喻。
2. 相對人與申請人工會除不當勞動行為裁決以外，雙方還

有數起爭議，種下相對人對申請人工會敵意，甚至報復心態，例如：106 年 11 月 25 日起申請人工會發起罷工、108 年 8 月 14 日申請人工會全面勞檢，並爭取積欠未發加班費（申證 9）、109 年 3 月 31 日申請人工會偕同會員共同爭取加班費，並為此提告相對人（申證 10）。雙方勞資關係緊張，幾乎未有改善，亦未有中斷之跡象，以雙方勞資關係脈絡合理推斷，相對人拒發申請人 108 年度年終獎金（慰勞金），藉以此打壓申請人，進而達成報復之舉，此心態已昭然若揭。

（四）申請人工會於106年罷工活動結束後仍持續執行國定假日依法休假之工會活動：

1. 申請人工會 108 年 11 月新進會員呂乙○○於 109 年 1 月 20 日同意參加國定假日休假之工會活動，並由申請人工會發函告知相對人（申證 21），相對人回函之說明二表示工會會員呂乙○○有配合於國定假日排班之義務，顯見雙方就國定假日依法休假仍有爭執（申證 22）。
2. 相對人於每月個人班表下方均刻意備註國定假日挪移之規定（申證 23），為避免相對人公司誤認申請人鍾孟沂及陳佳筠同意國定假日平移，渠等均會於班表上註記「僅同意班表沒問題」，顯見有持續進行國定假日依法休假之工會活動。
3. 申請人工會成立迄今與相對人間之勞資爭議不斷（申證 24），相對人公司對申請人工會抱有敵意，持續打壓，雙

方緊張關係未曾停歇。

4. 相對人於週六、日之營業額與來客人數皆高於國定假日，如要鼓勵員工辛勞亦應是鼓勵於週六、日有出勤之員工，相對人擇國定假日有出勤之員工作為發放慰勞金之標準僅係合理化不發放年終慰勞金與申請人鍾孟沂及陳佳筠，實際上就是為了打壓申請人二人。又相對人於申請人工會成立後，即直接指示排班主管將申請人二人之國定假日均排休，排班過程亦未詢問申請人二人是否要於國定假日出勤，而相對人反以此為由拒絕發放申請人二人慰勞金，作為打壓工會活動之手段。

（五）請求裁決事項：

1. 請求認定相對人公司 109 年 1 月 22 日未發放 108 年年終獎金（即 108 年度年度慰勞金）給申請人鍾孟沂及陳佳筠，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
2. 命相對人公司應發放給申請人鍾孟沂及陳佳筠 108 年年終獎金（即 108 年度年度慰勞金）。

（六）其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及聲明：

- （一）相對人未發放108年年終獎金予申請人鍾孟沂、陳佳筠，並非出於不當勞動行為之動機與認識，不構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為：

1. 相對人 108 年度營運不佳而無盈餘，應無依勞動基準法

第 29 條之規定發放年終獎金之法定義務：

(1) 按「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」勞動基準法第 29 條定有明文。

(2) 經查，相對人並未特別針對「年終獎金」制定相關發放辦法，歷年來均係依照節慶習俗，並以勞動基準法第 29 條規定為標準，在營業年度終了結算有盈餘前提，於農曆春節前發給勞工年終獎金。然查，相對人 108 年度營業年度結算時，帳載結算金額虧損已達近百萬，此有 108 年度損益及稅額計算書（已作適當遮隱）可稽（相證 1），是相對人公司之營運已呈現「虧損」而無盈餘，更有相當之財務困難，依勞動基準法第 29 條規定，並無發放獎金之法定義務，合先敘明。

2. 相對人因年度虧損無法發放年終獎金，惟屆農曆春節時，考量國定假日來客數較多且可能造成欲安排活動不便利，慰勉非主管職之基層同仁配合公司營運之貢獻，額外針對 108 年度國定假日有出勤事實以及當年度配合相對人公司人力調度以致加班總時數超過 24 小時以上之分店營業員、收銀員，酌給 108 年度慰勞金，以激勵員工士氣，與申請人鍾孟沂、陳佳筠之工會身分全然無關，要無不當動機：

(1) 依不當勞動行為裁決委員會 107 年勞裁字第 75 號裁決

決定書（附件 2）意旨：「又就端午、中秋、年終、工安獎金，兩造從未簽立任何團體協約、亦無勞動契約或工作規則載明具體之發放時間、發放數額；相對人亦無制定相關發給辦法，僅以勞動基準法第 29 條規定在有盈餘時發給勞工獎金或紅利。從而雇主基於企業經營及發展，於不違反法律下得依經營判斷需求之合理範圍內，自由設定獎金、福利津貼、甚至商業保險補助或其他非制度經常性之恩惠性及獎勵性之發給條件，苟無積極事證足認雇主有濫用權限、不當勞動行為之動機與認識，即應認為合法，自應尊重雇主經營管理權限合理裁量下之作為。」。

（2）次按「基於相對人醫院經營形態特殊，於國定假日不得不使勞工工作，雖依法應經勞工個人同意，然相對人之獎勵金，係依據員工當月實際工作表現、貢獻度發放，乃作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業精神等之手段，故相對人倘若單純僅就國定假日不願接受排班出勤者，核發當月之獎勵金數額較其他同意排班出勤者為低，尚非法所不許。」亦為不當勞動行為裁決委員會 107 年勞裁字第 26 號裁決決定書所明揭。

（3）經查，相對人係經營家庭修繕用品之零售賣場（即零售商），衡諸常情，國定假日之來客數均遠高於平日之來客數，對於銷售業績，亦有正面影響，故相對人公司

確有於國定假日開店營業之必要，亦因此需要有營業員、收銀員配合出勤。然而，國定假日之來客數較高，則相對人所須相應提供之服務，當然亦比平日為多，更因此可能造成同仁因配合相對人出勤而無法於國定假日安排活動之不便利，相對人方考量為激勵員工之士氣，單純就 108 年度之國定假日有出勤事實之同仁，核發國定假日服務獎金。而申請人鍾孟沂、陳佳筠於 108 年度均未有於國定假日出勤之事實（相證 2），故未能領取該筆獎金，與渠等是否具有工會幹部身分無涉。

（4）此外，相對人公司近年因營收持續下滑，為樽節支出，108 年度員工遇缺不補，僅維持營運必要人力，故倘遇員工有臨時請假或有較多員工排定特休之情形，不免須由其他原定排休但可配合額外支援之員工出勤。據此，相對人公司基於慰勉員工額外付出之辛勞及勞務貢獻，針對若於 108 年度之總加班時數有達 24 小時以上者，視時數多寡再酌給慰勞金。而申請人鍾孟沂、陳佳筠於 108 年度之總加班時數分別僅有 1 小時與 0 小時，均未達 24 小時以上（參相證 2），故未能領取相應之慰勞獎金，此亦與渠等是否具有工會幹部身分無涉。

（5）基於上述說明，相對人公司因 108 年度虧損而無盈餘可發放年終獎金，然基於國定假日之來客數較多且可

能造成其逢年過節欲安排活動之不便利，以及慰勉同仁配合公司營運之辛勞、勞務貢獻，作為激勵員工士氣，故額外針對國定假日當天有出勤事實以及當年度加班總時數超過 24 小時以上之賣場營業員、收銀員酌給獎金，相對人公司並無任何不當動機。

(二) 相對人公司「108年度慰勞金」核發標準，一體適用於各分店非主管職營業員及收銀員，申請人工會會員亦有依此標準領取慰勞金者，並未因具有工會成員身分或參與工會活動而排除渠等領取慰勞金機會，可證相對人並未因鍾孟沂具工會理事長資格或陳佳筠工會會員身分而為差別待遇，不具有針對性，當無針對工會之不當勞動行為之動機與認識，不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

1. 相對人核發「108 年度慰勞金」，並未排除具申請人工會會員身分者，申請人工會理事曾○○（相證 3）、呂乙○○（參申證 5）及監事林甲○○（參申證 5），均有於國定假日出勤之事實，而領有國定假日服務獎金（參相證 2），且另有二名非工會會員（姓名已為適當遮隱）因不符合發放條件故未領有該服務獎金（相證 4），足證相對人公司並未對申請人工會之會員有差別待遇。
2. 再者，申請人鍾孟沂、陳佳筠任職之竹北店與新竹店，另有 6 位員工同樣因為 108 年度之總加班時數未達 24 小時以上（參相證 4），而未領取慰勞金，益徵相對人公司

所發放之 108 年度慰勞金確係單純以員工是否「有於國定假日出勤之事實」以及「當年度加班總時數是否達 24 小時以上」，作為核發標準，且一體適用於各分店之非主管職營業員及收銀員，並無針對性。

3. 申請人固陳稱：「竹北店林姓員工及新竹店周姓員工應無任何慰勞金，但查此兩位皆有慰勞金」云云；惟查：竹北店林姓員工及新竹店周姓員工確實均未於 108 年度之國定假日有出勤，且分別僅申請加班 1 小時及 5 小時，亦未符合當年度加班配合時數達 24 小時以上之發放要件，故二位員工均未領取 108 年度慰勞金。又新竹店周姓員工因曾協助條碼登記，故由新竹店長於 109 年 1 月 22 日為其申請「條碼登記獎勵金」1,000 元，並於當日匯入薪資帳戶，此有相對人公司部門零用金請款單（相證 6）、新光銀行匯款紀錄（參相證 5，第 1 頁）可稽，並經周姓員工親自核對後簽名確認（相證 7），足信為真實。是周姓員工雖有領取獎金，但實係因相對人公司另有獎勵商品驗收異常相關登記事項所發給之獎金，並非領取 108 年度慰勞金，申請人之主張顯與事實不符。再經相對人查證，竹北店林姓員工並無 109 年 1 月 22 日匯款紀錄，並未領取 108 年度慰勞金，申請人空言竹北店林姓員工有領取慰勞金，自應由其先舉證以實其說。
4. 申請人另指稱：「依申請人工會調查，仍有 108 年度加班未達 24 小時以上之員工，其 108 年度慰勞金超過 1,200

元，例如：申請人工會成員林甲○○國定假日願意配合出勤，但其 108 年度累計加班未達 24 小時（相證 4），但其 108 年度慰勞金為 3,000 元」云云；然查，依相對人公司 109 年 1 月 22 日之匯款紀錄所示，當日僅有匯入 1,200 元至申請人工會會員林甲○○之薪資帳戶（參相證 5，第 2 頁），此情並經林甲○○核對後親自簽名確認（相證 8），可證相對人公司確實按 108 年度慰勞金之發放標準，發放 1,200 元之國定假日服務獎金予林甲○○，而林甲○○亦僅領取 1,200 元，申請人泛稱林甲○○領有 3,000 元，並非事實，洵屬欲加之罪。

5. 第查，申請人指稱從未接獲相對人要求配合加班云云，惟申請人鍾孟沂於本件第 2 次調查會議自承曾有因客訴而留下處理，適足證明相對人公司並無排除徵詢申請人鍾孟沂加班意願之情事，申請人鍾孟沂所述自有矛盾。再者，是否有延長工作時間之必要，應視當下人力配置及現場狀況而有不同，並非可一概而論。相對人公司營運狀況不佳，僅維持必要人力，若有員工排休、臨時請假等，必須由其他原定排休之員工出勤提供勞務，在此一情況下，為增加配合出勤意願，主管當會先就住家交通遠近、家庭生活情況、當天勤務（例如：若同一時間有請假、排休，或已另有排班出勤之同仁，即無法配合）、等綜合考量，依序徵詢勞工之意願，此外，亦需考量現場需求（例如：客戶之問題需由專業區域之人員協助）。

況相對人公司雖秉持若無加班之必要，員工即不應私自滯留工作場所之原則，然倘若確有加班之需求者，員工仍得提出申請，相對人公司也會覈實給付加班費，此一加班申請制度同樣適用全體員工，並未排除申請人工會成員，此觀時任申請人工會幹部之林甲○○、呂乙○○分別有加班時數 18 小時、19 小時即明（參相證 4-1），在在顯示相對人公司並無刻意排除申請人工會成員之加班機會，再據此不予核發慰勞金之情事，申請人所稱，實屬無稽。且相對人公司竹北店店長曾多次徵詢申請人陳佳筠加班意願，均遭拒絕，申請人主張相對人有針對伊排除配合加班機會，顯非事實。

6. 末查有關申請人主張新竹店員工傅○○並未於 108 年度國定假日出勤卻仍領有 1200 元之慰勞金云云，經查此係因相對人公司於農曆春節期間仍有營業，對於初一、初二配合出勤之員工會依節慶禮俗發放現金紅包，而負責之相對人公司員工林乙○○於統計 108 年度慰勞金發放條件之名單時，誤認有領取現金之員工傅○○有於農曆初一、初二出勤之事實，並誤發 1200 元之慰勞金，此純屬作業疏失，並提出員工林乙○○之聲明書為證（參相證 12）。
7. 職是，相對人公司之「108 年度慰勞金」，僅係單純依照各分店之營業員、收銀員是否於 108 年度國定假日有出勤事實，以及是否於 108 年度加班總時數達 24 小時以

上，為勉勵基層員工額外之勞務貢獻所核發獎金，顯非因申請人工會或具其會員或幹部身分，而給予差別之待遇。而申請人鍾孟沂、陳佳筠未領取 108 年度慰勞金，僅係適用同一標準之事實上結果，相對人公司並未藉此干預、介入申請人工會活動之情事，自無「不當」影響申請人工會之動機與認識，並無針對性，亦未矮化、打擊工會，或支配介入工會之成立、組織或活動，要無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之情事。

(三) 相對人與申請人工會間雖有多件爭議，惟其間並無因果關係，實不得逕以此推論相對人公司於本件具有不當勞動行為之認識與動機：

1. 按「被告主張原告對參加人不予調薪之前，已對參加人及工會顯露不友善、敵對之態度，具有不當勞動行為之認識及動機云云。查原告與參加人、工會於 102 年、103 年間固有不當勞動行為之爭議案件，然而每件不當勞動行為事件有其不同之事實及爭議問題，以本院 103 年度訴字第 1554 號判決認定原告將參加人非法調職為例，其構成不當勞動行為之主要理由在於公司不給予參加人具體之工作指示、甚至要求參加人去檢查員工輪胎(參見上開判決理由)；然本件有關調薪事宜，涉及僱主對於人事考評之裁量權行使，兩者明顯不同，自難逕以兩造間過去曾有爭議事件，推測原告具有不當勞動行為之認識及動機，被告主張顯不合理。況且，參加人於 103 年勞裁字

第 31 號案件之 103 年 12 月 19 日第 1 次訊問會議中已自承，其已 10 年未獲調薪（見本院卷第 183 至 187 頁），可知其未獲調薪一事，與近年發生之不當勞動行為爭議並無因果關係，被告此部分主張，亦難採認。」此有臺北高等行政法院 104 年度訴字第 348 號行政判決可供參照。

2. 本件相對人確實係依照各分店未擔任主管職之營業員、收銀員是否於 108 年度國定假日有出勤事實，以及是否於 108 年度之加班總時數達 24 小時以上，為勉勵基層員工額外之勞務貢獻所核發之獎金，與是否加入工會或是否具有工會幹部身分均無關，更非刻意針對申請人鍾孟沂、陳佳筠，不僅與相對人公司與申請人工會間過往不當勞動行為案件或訴訟案件之背景事實迥然不同，時間點亦有所差異，實難謂本件與該等案件有因果關係，依前揭法院判決意旨，自難逕以兩造間過去曾有爭議事件，推測相對人公司於本件即具有不當勞動行為之動機與認識。

3. 又相對人公司發放 108 年度慰勞金時，與申請人工會或申請人間僅有雙方分別針對貴會 107 年勞裁字第 58 號裁決決定書提起之臺北高等行政法院 108 年度訴字第 569 號、575 號行政訴訟案件，蓋二案件更是於 108 年；另申請人工會固曾於年中來函申請出勤紀錄並請求給付加班費，然相對人公司已無保存相關出勤紀錄且均依法給付加班費或補休，此均據實函復申請人工會（參申證 9 第 2

頁)，斯時亦尚無訴訟，且相對人公司更無從知悉勞動檢查是為申請人工會所檢舉（參申證 9 第 1 頁）。故相對人公司發放 108 年度慰勞金並非刻意針對申請人工會，懇請貴會明察。

（四）相對人公司所發放之 108 年度慰勞金，其中就國定假日服務獎金部份，係以「108 年度依內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節之期日（下稱國定假日）有無出勤之事實」作為發放標準，故不論是否經各分店非主管職之收銀員或營業員個別同意前開休假日期調移至其他工作日放假，抑或因有加班之必要而經申請核准於前開休假日出勤，只要有出勤事實，相對人公司均會發放 1,200 元之慰勞金：

4. 首就貴會垂詢相對人公司是否就國定休日出勤者列計為加班乙節。經查，108 年度時，相對人公司會於每月 25 日前由營業主管先行排定例、休（分別註記「X」、「/」）後提供次月班表予各分店之營業員及收銀員（即排班人員）劃定欲申請特休之期日以及是否同意該月之國定假日調移至其他工作日，主管再就剩餘之日數（即為工作日）排定班別時段，若遇人力相衝突就進行協調，並由同仁就排定完成之班表簽名確認同意，而營業員及收銀員後續除有請假或其他正當事由，原則即依該排定之班表出勤。基此，相對人公司各分店之營業員或收銀員有於國定休日出勤者，有下述二種情形：

(1) 若營業員或收銀員不同意就國定假日調移至其他工作日，仍可自行就該等日期於班表中排休（直接註記 X+ 數字編號，例如 X1、X2…）。然同仁如確有加班需求，仍可於當日申請加班，並經主管核准後出勤提供勞務，相對人公司即會就該日之出勤認列加班，並依法發給加倍工資，此觀相證 13 林丙○○申請 108 年 5 月 1 日勞動節 8 小時之國定假日加班費，即可資證明。另如確因相對人公司人力需求而須同仁配合出勤者，相對人公司亦會就該日依勞動基準法第 39 條規定主動發給加倍工資並認列加班，如申請人工會成員呂乙○○透過申請人工會表明不同意調移（參申證 21），相對人公司即就當日所排定之出勤加倍給付工資並列計加班（參申證 22），實則，呂乙○○於 109 年 2 月 28 日即有因國定假日出勤而領有加倍工資。而申請人鍾孟沂、陳佳筠則係明確表明不同意國定假日調移，並自行於班表上之國定假日排休。

(2) 倘營業員及收銀員同意就國定假日調移至其他工作日者，即會於班表中自行擇日排休（並會註記數字編號，例如 X1、X2…，以利確明是否休足國定假日之總日數），原則上會依相對人公司所訂排班原則調移至各月份（參申證 23），惟同仁亦可自行選擇調移之期日及月份。茲以相對人公司竹北店張○○為例（參相證 12 第 1 頁第 1 位），即是張員同意就國定假日調移至其他

工作日實施休假，故於 108 年 4 月份班表中即排定 108 年 4 月 5 日清明節為出勤，則當日應為調移後之工作日，若於法定正常工作時間 8 小時內之出勤，並非加班。

(3) 綜上，相對人公司各分店非主管職之營業員及收銀員，於國定假日出勤者是否列計為加班，需視個別同仁是否於班表排定時同意排班出勤而就國定假日調移至其他工作日實施休假，以及若不同意調移而排休者，是否於當日有申請加班並經核准出勤而定。

5. 然查，相對人公司所核發之 108 年度慰勞金，針對國定假日服務獎金之部分，係以「國定假日有無出勤之事實」，作為發放標準。是以，無論於原定國定假日當日之出勤係因為「同意將休假調移至其他工作日實施」抑或「不同意調移至其他工作日，但有加班必要，故申請加班並經主管核准」，相對人公司均會核發 1,200 元之慰勞金。亦即，以前揭林丙○○為例，其於 108 年 5 月 1 日勞動節申請加班出勤而有 8 小時之加倍工資，且因同時符合「有於內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節之期日出勤之事實」，故相對人公司亦有核發 1,200 之慰勞金（參相證 5 第 6 頁）。

6. 蓋相對人公司之所以酌予勉勵之目的在於，國定假日的來客數普遍較多，甚至相較平日有相當之差距，而當日有出勤之同仁（無論是同意調移或是申請加班）即會服務

較多之客人，且當日消費機率也會提高，故向來國定假日之業績營收均高出平日之業績營收，此亦為零售賣場之普遍常情；於此同時，收銀員、營業員之人效亦會相應增加（因出勤當班時段的業績營收較好）。亦即，國定假日因來客數較多之故，對於各分店非主管職之營業員、收銀員之績效，以及相對人公司之業績營收，均有最直接的關聯，因此當相對人公司於 108 年度發生虧損、無法自盈餘提撥並按績效發放年終獎金時，方決定就國定假日有出勤，績效理應較好而本可領取較多年終獎金，且對相對人公司營收有直接幫助的同仁，發放 1,200 元之慰勞金，自始均非以「是否同意國定假日調移至其他工作日」作為考量或發放標準。

（五）次就貴會垂詢相對人公司核發慰勞金之簽呈及作業流程，謹陳報相對人公司內部聯絡單（相證15）並說明如下：

1. 相對人公司係因 108 年度無法發放年終獎金，然仍希望慰勞、激勵同仁，故總經理徐○○指示副總經理宋○○提報 109 年度第一季現金流及 108 年度營運虧損狀況，以評估是否有空間得提列獎金核發，故由副總經理以內部聯絡單向總經理呈報並提案建議就國定假日有出勤事實、因排班人力不足而配合貼班之基層同仁，以及全年度未領取任何獎金之總公司、管理職同仁，另行提列並核發慰勞金，該內部聯絡單並經相對人公司總經理批示核准（參相證 15）。

2. 承前，相證 15 經相對人公司總經理簽核批准後，即由副總經理口頭通知管理部，分別提供各分店非主管職之營業員、收銀員，國定假日有出勤之名單及配合貼班致當年度（並非單日）加班達一定時數之名單予相對人公司副總經理、總經理，並由副總經理、總經理簽核後（參相證 11），製成出款檔案上傳至相對人公司系統，再由副總經理、總經理登入網路銀行核款及匯出款項。
3. 另總公司同仁及各分店管理職（課級以上）之同仁，則是由副總經理口頭通知管理部提供名單予總經理直接核定金額，並由副總經理製成出款檔案後上傳系統，並由副總經理、總經理登入網路銀行核款及出款。
4. 綜上，由相對人公司內部聯絡單應可證明，相對人公司自始並非考量「是否同意國定假日調移至其他工作日實施休假」，而單純從營收、績效考量在虧損甚多、無法發放年終獎金之前提下，給予同仁激勵、慰勉整年度之辛勞，並未針對申請人工會所發起國定假日不同意調移之「工會活動」。

（六）申請人雖提出申證28並主張竹北店六、日營業額及來客數均遠高於國定假日云云，然查：

1. 相對人公司各分店之收銀員、營業員採行排班制，並未如政府行政機關辦公日曆表固定休六、日，因此相對人公司實際評估營收業績、人效時，均會以「週一至週日」作為「一週」進行檢討，並額外將國定假日、活動期間作

為變數另行統計。

2. 而依相對人公司日平均業績表（相證 17）所示，各分店 108 年度國定假日 12 天之業績營收總計為 9,422,162 元，若扣除因民間習俗較不進行修繕之農曆期間（即初一 2 月 5 日至初三 2 月 7 日），業績營收為 8,310,651 元，每日平均之營收分別為 785,180 元【計算式： $9,422,162/12$ 】、923,406 元【計算式： $785,180/9$ 】，相較於相對人公司一般日（即週一至週日，並扣除國定假日 12 天及另有投入倍增廣告費之週年慶等活動期間共 20 天），其全年度營收則為 216,761,565 元，日平均營收為 650,936 元【計算式： $216,761,565/(365-12-20)$ 】，故國定假日之日平均營收較一般日之日平均營收增加 21%，倘扣除農曆初一至初三，更增加 42%，可證相對人公司於國定假日未投入之營收確實高於一般日。
3. 至國定假日之來客數，共有 12,661 人，日平均來客數為 1,055 人【計算式： $12,661/12$ 】，而一般日總來客數則為 308,993 人，日平均來客數為 928 人【 $308,993/(365-12-20)$ 】，故國定假日之日平均來客數亦高於一般日之日平均來客數。此外，雖農曆期間因民間習俗而有影響營收，但於該段期間出勤之同仁，更是為配合相對人公司而犧牲於農曆春節與家人團圓之時間，此更非一般日所可比較。
4. 綜上，相對人公司確是基於客觀營收數字、人效，及同

仁額外付出之犧牲、辛勞，而決定在可負擔範圍內發放慰勞金，並未針對申請人工會主張「國定假日不同意調移，依法放假」之活動方針。

（七）相對人答辯聲明：駁回申請人之裁決申請。

（八）其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

二、 雙方不爭執之事實：

（一）依相證1財務報表，相對人108年營收為虧損。

（二）申請人工會自於104年3月11日成立迄今，於本會有104年勞裁字第23號案、104年勞裁字第44號案、105年勞裁字第38號案、105年勞裁字第48號案、105年勞裁字第51號案、106年勞裁字第6號案、106年勞裁字第25號案、107年勞裁字第19號案、107年勞裁字第58號案；於台北高等行政法院有106年訴字第1030號案、108年訴字第569號及第575號案；於臺灣新竹地方法院有106年補字第686號、106年勞訴字第38號、109年勞訴字第50號案之勞資爭議案件。

（三）依相證3申請人工會於108年12月21日之臨時會簽到表，申請人工會之理事為陳佳筠、鍾孟沂、曾○○、呂乙○○，監事為林甲○○。

（四）申請人鍾孟沂、陳佳筠於108年間未曾於國定假日出勤。

（五）申請人鍾孟沂於108年間加班時數為1小時，申請人陳佳筠於同年加班時數為0。

（六）相對人109年1月22日有發放名稱為慰勞金予部分國定假日出勤之員工，但未發給申請人鍾孟沂、陳佳筠慰勞金。

三、 本案爭點：

相對人未發放申請人鍾孟沂、陳佳筠 108 年度慰勞金，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

四、 判斷理由：

（一）本件申請人主張相對人於109年1月22日核發予員工1200元，及1300元至3800元不等之金額，但未發給申請人鍾孟沂、陳佳筠，構成不當勞動行為等語，為相對人所否認。對上開款項，申請人稱為108年度年終獎金，惟相對人陳稱該年度因虧損並未發給年終獎金，在相對人可負擔之範圍內增撥慰勞金予員工，上開款項應是108年度慰勞金，前者1200元係以於108年間曾於國定假日出勤之員工，不論出勤日數多寡，均一律發給1200元；後者1300元至3800元不等之金額，則以108年度申請加班時數達24小時以上發給1300元、36小時以上發給2400元、48小時以上發給3800元。可見兩造主要爭執在於上開兩款項未發放申請人鍾孟沂、陳佳筠是否構成不當勞動行為，至該款項之名目，並非重要，是本件即據此爭執為下開判斷，合先敘明。

（二）本會審酌卷內相關事證及雙方於歷次調查會議陳述，判斷相對人針對108年於國定假日出勤員工發給慰勞金，而未發給申請人鍾孟沂、陳佳筠108年度國定假日出勤慰勞金行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、

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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；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（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。

2. 查自申請人工會於 104 年 3 月 11 日成立迄今，於本會已有 104 年勞裁字第 23 號案（要求解散工會；為明確兩造爭議，故臚列該案主要爭議事由，下同）、104 年勞裁字第 44 號案（會務公假）、105 年勞裁字第 38 號案（會務公假）、105 年勞裁字第 48 號案（解僱工會會員）、105 年勞裁字第 51 號案（國定假日調移未經協商）、106 年勞裁字第 6 號案（解僱工會理事長）、106 年勞裁字第 25 號案（會務公假）、107 年勞裁字第 19 號案（會務公假）、107 年勞裁字第 58 號案（會務公假）；於台北高等行政法院 106 年訴字第 1030 號案（解僱工會會員）、108 年

訴字第 569 號及第 575 號案（會務公假）；於臺灣新竹地方法院 106 年補字第 686 號（確認申請人工會前會員羅○○僱傭關係不存在）、106 年勞訴字第 38 號（確認申請人工會前理事長彭○○僱傭關係存在）、109 年勞訴字第 50 號案（給付加班費）。上情為兩造所不爭執（見本件不爭執事項第（二）項），是雙方於本會、行政法院及民事法院已有諸多勞資爭議案件，顯見相對人與申請人工會間持續有緊張及高度衝突之情事。

3. 次查申請人工會主張自工會成立後即進行國定假日即依法休假，不同意國定假日調移作為工會活動，且自 106 年申請人工會罷工活動結束後，仍持續執行國定假日依法休假之工會活動等語。經核 108 年 11 月之新進會員呂乙○○於 109 年 1 月 20 日同意參加申請人工會之上開工會活動，申請人工會於同日並以申證 21 之文件發函告知相對人：「本會會員竹北店客服收銀人員『呂乙○○』已委託本會告知貴公司國定假日不平移，且皆以全權委託本會處理國定假日之相關事宜，如有相關討論請與本會協商」，且依相對人提出之相證 4-1 表格，可知申請人鍾孟沂及陳佳筠於 108 年間亦未曾於國定假日出勤，亦有持續進行國定假日依法休假之工會活動，顯見申請人工會自工會成立之初至本件相對人發放 108 年國定假日出勤慰勞金之時，均有持續進行國定假日依法休假之工會活動，上開主張可採，且由申請人工會將參加上開工會

活動之會員發函告知相對人，堪認相對人向來知悉申請人之工會活動。

4. 再查申請人鍾孟沂於 108 年 12 月 21 日甫接任申請人工會理事長職務，且其與申請人陳佳筠，依相對人提出之相證 2 所示，係申請人工會中唯二於 108 年間持續堅持國定假日依法休假之工會活動之人員。相對人知悉國定假日依法休假為申請人工會長期以來之工會活動，且申請人鍾孟沂及陳佳筠於 108 年間因仍持續進行上開工會活動，相對人卻選擇與以往發放年終獎金之相近時點，在不發放年終獎金後，而不同於公司內部針對員工薪獎均有明確規範及標準告知員工之以往下，相對人以 108 年國定假日出勤為標準發給員工系爭慰勞金，致申請人 2 人因該年度未曾於國定假日出勤而未領取系爭慰勞獎金之結果，考量申請人工會與相對人間之勞資關係已有高度緊張及衝突狀況，可見相對人就 108 年度未曾於國定假日出勤之申請人鍾孟沂及陳佳筠已具有明顯之針對性，益證相對人非無不當勞動行為之認識或動機，其不發放予申請人 2 人系爭國定假日出勤慰勞金之行為，應已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- (三) 相對人針對 108 年於國定假日出勤員工發給慰勞金，而未發給申請人鍾孟沂、陳佳筠 108 年度國定假日出勤慰勞金行為，對申請人工會構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，其第 35 條第 1 項第 5 款所定雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。該禁止支配介入之行為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，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，無庸再個別證明雇主是否有積極之意思，此由工會法第 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 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之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年判字第 563 號、106 年度判字第 222 號判決意旨可參）。
 2. 查相對人針對參與申請人工會長年推動之國定假日依法休假工會活動之申請人工會理事長之鍾孟沂及理事之陳佳筠，拒絕發給 108 年國定假日出勤慰勞金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述，該行為顯然直接影響勞工不願參與申請人工會活動，甚至影響加入申請人工會、擔任工會職務之意願，造成寒蟬效應，已不當影響申請人工會之組織與活動，應構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- （四）相對人未發給申請人鍾孟沂、陳佳筠 108 年度加班慰勞金行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當

勞動行為：

申請人主張鍾孟沂及陳佳筠未曾接獲相對人要求配合加班，相對人以有無加班為108年度加班慰勞金之發給標準，造成渠等無法領取，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為云云，惟事業單位於正常工作時間終了後，有無需要勞工繼續延長工時提供勞務，應視營運之需求判斷。申請人工會就延長工時部分，未見申請人工會舉證就此有何如同前述國定假日依法休假之工會活動，況依申請人鍾孟沂於本會109年9月28日調查程序已自認：「(相證4部分列表有件申請人鍾孟沂加班1小時，請問申請人有何意見?)主管要求我留下來處理針對公司客訴事件，主管不在現場」(請見該會議紀錄第4頁最後一行起)，其於108年間確實有因主管要求而為加班行為，上開所謂未曾接獲相對人配合加班行為云云，並非事實。且與申請人鍾孟沂同任職於新竹店之其他非申請人工會會員之員工，亦有108年間加班時數為0之情事(請見相證4-1)。再依相對人提出之相證4-1可知申請人工會會員林甲○○及呂乙○○(均為竹北店店員)於108年間分別有18及19小時加班時數，顯見縱為申請人工會會員，相對人仍曾要求配合加班，因此不論係申請人鍾孟沂所任職之新竹店或陳佳筠所任職之竹北店，均未見相對人以該員工究否加入申請人工會或擔任工會職務而有差別待遇，是申請人鍾孟沂及陳佳筠因不符108年加班慰勞金之發放標準，致未能取得相對

人發放之加班慰勞金之結果，尚不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。又申請人鍾孟沂及陳佳筠未能領取108年加班慰勞金，並非相對人針對其加入工會或擔任工會幹部所為，且如前述申請人工會無針對延長工時有任何工會活動，復未舉證證明相對人上開未發放之行為，對申請人工會有何不當影響、妨礙或限制，不應構成工會法第35條第1項第5款之支配介入之不當勞動行為，申請人此部分之請求，亦難憑採。

五、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，先予敘明。

(二) 本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人就申請人鍾孟沂及陳佳筠拒絕發給108年國定假日出勤慰勞金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，已足以使相對人警惕，符合樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當，毋庸再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，爰裁決如主文所示。

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

七、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第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 康長健

張詠善

蔡菘萍

蔡志揚

侯岳宏

林皇君

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 9 年 1 2 月 1 8 日

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（臺北市士林區福國路101號）提起行政訴訟。