

# 勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 42 號

## 【裁決要旨】

「按公司如彌補虧損及提出法定盈餘公積後，尚有盈餘，得分派股息及紅利；又公司章程應訂明員工分配紅利之成數。但經目的事業中央主管機關專案核定者，不在此限，公司法第232條第1項、第235條第2項分別定有明文。除上開法條之規定外，其他法律並無關於雇主發放獎金限制之規定。因此，雇主制定獎金辦法，如符合上開法條之規定，除勞資雙方另有約定或團體協約有明文外，應屬雇主經營管理上所得自行決定之行為。惟如該獎金辦法之內容有不當之目的或有針對性，則有構成不當勞動行為之可能，亦屬當然。本件申請人工會與相對人間並無相對人發放獎金應先與申請人工會協商之約定，且雙方亦尚未簽訂團體協約，則相對人訂定103年度貢獻度獎金辦法，苟其內容無不當勞動行為之目的或針對性，揆諸上開說明，為相對人經營管理上所得自行決定之行為，並不當然構成不當勞動行為。」

## 【裁決本文】

申 請 人 新海瓦斯股份有限公司工會

設新北市三重區力行路1段127號2樓

代 表 人 董家鈺 住同上

申 請 人 袁月嬌 住同上

李克榮 住同上

駱朝棋 住同上

林椿証 住同上

李瑞興 住同上

吳耀章 住同上

申請人共同

代理人 蔡晴羽律師 設臺北郵局第 30-467 號專用信箱

相對人 新海瓦斯股份有限公司

設新北市三重區力行路 1 段 52 號

代表人 丁守真 住同上

代理人 陳金泉律師 設臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

李瑞敏律師 住同上

顏邦峻律師 住同上

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）104 年 3 月 6 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

按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「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。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。」；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。」又查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追加（擴張）或變更請求裁決事項，均未設有明文規定。故就是否允許當事人追加或變更，參酌行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定之法理，本會有裁量權。申請人於 103 年 11 月 14 日提起本件申請，其請求事項第一項為「確認相對人民國 103 年 8 月 29 日新瓦管字第 1030520019 號通知於民國 103 年 9 月 1 日加發 103 年度貢獻度獎金，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為」，嗣於 103 年 12 月 31 日第一次調查會議就裁決事項第一項追加為：「確認相對人民國 103 年 8 月 29 日新瓦管字第 1030520019 號通知於民國 103 年 9 月 1 日加發 103 年度貢獻度獎金，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款暨違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定誠信協商之不當勞動行為。」，並追加第四項請求：「命相對人自收受本裁決決定書後七日內，給付申請人董家鈺、袁月嬌、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、李瑞興因不利益之待遇少核給之 103 年度貢獻度獎金各新臺幣 5,000 元。」，有第一次調查會議紀錄可稽。查申請人於其 103 年 11 月 14 日之裁決申請書所附之不當勞動行為裁決申請事實理由狀，其中貳本件事實第五項中記載：「…據申請人了解，員工分為 5,000、10,000、20,000 元，而管理階層則從 40,000 元起跳，然而申請人工會幹部共十二人，其中卻有七個僅拿 5,000 元，五人拿 10,000 元，無人領得 20,000 元，有申請人自行整理名單（申證 4）可稽。」，又同書狀參構成不當勞動行為之理由第二項亦載有：「…又申請人只領 5,000 元之

幹部也都沒有同意參與值班（參申證 4），相對人涉嫌再度針對值班事項給予不利對待以分化迫使申請人全體幹部放棄進行拒絕值班活動…」，顯然申請書狀中已提及申請人袁月嬌、董家鈺、李克榮、駱朝棋、林椿証、李瑞興、吳耀章等 7 人僅領取 5,000 元之貢獻度獎金涉及不利益對待之事實（參申證 4），則雖申請人係於 103 年 12 月 31 日追加裁決事項，然該追加事項所依據之事實，已涵括在申請人裁決申請書所載事實之內。亦即其請求之事項雖有追加，但其請求之基礎事實不變，應予准許。且其提起本件之申請及追加未逾首揭法條之 90 日期間，自屬合法。

## 貳、實體部分

### 一、申請人之主張及請求：

#### （一）本件申請裁決程序合法：

1. 針對相對人於 103 年 8 月 29 日以新瓦管字第 1030520019 號通知（下簡稱系爭 103 年 8 月 29 日通知），訂於 103 年 9 月 1 日加發 103 年度貢獻度獎金（申證 1），申請人於 90 日內即 103 年 11 月 14 日提起本件裁決之申請，符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定而合法。
2. 查 102 年勞裁字第 6 號裁決及 102 年勞裁字第 61 號裁決，因基於同一事實補充更正法律依據而變更追加，且於第一次調查會時為之，不妨礙相對人攻擊防禦，應屬合法。
3. 本件根據同一事實，原申請裁決主張依工會法第 35 條第 1 項第 5 款，再追加以工會法第 35 條第 1 項第 1 款、團體協約法第 6 條第 1 項為依據，此依 101 年勞裁字第 55 號裁決決定（參申請人附件 10）指出：「相對人之行為是否構成工會法第 35

條之不當勞動行為？應適用那一條項？本會得依職權認定。申請人之裁決申請既已符合上述 90 天之規定，不因申請人於裁決期間另行主張工會法第 35 條之其他條款或其他法律條款而受有影響，合先敘明。」可見為適法。又追加申請人袁月嬌等 7 人及追加請求補發獎金，除承前所述，此乃同一事實所為追加並無逾越 90 日之問題外；退步言，依 102 年勞裁字第 58 號裁決意旨，早已指出應以「確定知悉相對人涉及不當勞動行為」之時點起算 90 日，本件申請人最初僅知相對人並未依申請人之訴求全面加發 0.5 個月，申請人袁月嬌等於 103 年 12 月 8 日收受相對人提出本件答辯書相證 5、6 號內部各部門員工發放獎金情形資料後，方確定知悉相對人乃是透過表面中立即委由各單位主管評核方式，實則導致任工會幹部者確實高比例遭低平等評核而受不利對待而有不當勞動行為，於 103 年 12 月 31 日第一次調查會口頭敘明追加；於 104 年 1 月 6 日亦具追加裁決聲請二書，自無逾 90 日之問題。

## (二)本案事實經過

1. 相對人自 96 年起每年是以「端午獎金」、「中秋獎金」、「年終獎金」，先前年度均無所謂「貢獻度獎金」，此乃相對人首次發放此種名目之獎金。
2. 由於相對人有員工配股分紅制度，申請人新海瓦斯股份有限公司工會（下稱申請人工會）幹部多兼具股東身分，申請人工會先經內部幹部討論如何因應股東會為提案異議後，於 103 年 6 月 19 日相對人股東會，審查「102 年度盈餘分配，提請承認案」中就「配發員工一現金紅利」議案，由申請人工會副理事長兼常務理事即申請人袁月嬌發言表示異議，說明計算方式與往年不同，依往年以完稅營業利益扣除 10%法定公積

再扣 5%特別盈餘公積後，純利益 5%分給員工以外，今年另將歷年的特別盈餘公積提列 105,777,541.91 元來分配，分配給員工不足 5%，而有短少 1,098,162 元應予更正。

3. 於 103 年 7 月 17 日相對人主動邀請申請人工會幹部共九人，連同申請人工會顧問林○○於新莊翰品餐廳餐敘，會中就前述配發員工現金紅利短少乙事，亦有爭論。申請人工會幹部原提出以加發中元節獎金方式因應，經相對人代表表示中元節過趕，希望由中秋節發放，申請人工會幹部即提出所有員工於中秋獎金加發 0.5 個月的獎金來處理，相對人雖應允會提交董事會商議並處理，即未曾再與申請人協商有關加發獎金事宜。
4. 爾後，相對人在通知核發今年中秋獎金時，直接以系爭 103 年 8 月 29 日通知，將年度獎金變成 0.7 個月，即增加 0.2 個月，其餘工會要求 0.3 個月部分，則僅以加發「103 年度貢獻度獎金」名目辦理，而貢獻度獎金之核發標準「全部」委由「各單位評核」決定（參申證 1）。
5. 依各單位評核結果，申請人工會幹部共 12 人領取 103 年度貢獻度獎金情形，如相對人整理之相證 5 所示。

(三) 針對申請人工會異議 102 年度配發員工現金紅利短少乙事，相對人未回應申請人工會於 103 年 7 月 17 日餐敘提出中秋獎金全面加發 0.5 個月之訴求，片面決定以加發系爭 103 年度貢獻度獎金處理。構成違反團體協約法第 6 條第 1 項、工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

1. 申請人袁月嬌於 103 年 6 月 19 日股東會就「102 年度盈餘分配，提請承認案」提出員工分紅短少之異議，此乃依工會內

部分工，依循工會運動方針而為，此依 102 年勞裁字第 38 號裁決決定，本身即構成工會之行動。

2. 依證人證述，於 103 年 7 月 17 日餐敘時，申請人工會確實為解決前述股東會提出員工分紅問題，提出以中秋節加發 0.5 個月獎金；相對人副董事長張○○承認表明伊無法答應，會向董事長報告及請事務當局做評估，然相對人即未再派員向申請人工會談此事。
3. 申請人工會幹部提出加發中秋節全面加發 0.5 個月獎金之勞動條件爭取，相對人既不同意，卻也未與申請人工會進一步協商。逕以系爭通知加發 103 年度貢獻度獎金，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務，構成不當勞動行為：

(1) 貴會裁決闡釋如雇主迴避工會，直接向會員為通知，忽視團體協約，使團體協商空洞化，構成違反誠信協商義務。依學理上，只要工會「具有協商資格之人」出面與資方協商有關勞動條件內容即屬之，縱使尚未正式提出，亦可認為是團體協約協商前預備協商，雇主拒絕亦應認為構成拒絕團體協商之不當勞動行為：

A. 關於違反誠信協商義務，相關裁決與日本實務之闡釋：

(A)102 年勞裁字第 16 號裁決決定：「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。」

(B)103年勞裁字第23號裁決決定，更肯認前述見解外，再進一步闡釋：「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。」

(C)日本法院 Carl Zeiss 事件判決就「誠信協商」所為具體描述：「勞動組合法7條2款禁止雇主無正理由拒絕協商之不當勞動行為，如果雇主無法被認是尊重勞工團體協商，以誠意來進行協商時，可能構成拒絕團體協商之不當勞動行為。因此，雇主具有誠信協商之義務，亦即雇主應以讓對方能夠理解、接受自己的主張為目標，以誠意來進行團體協商。而且要具體說明關於對工會的要求或主張回答或自己的主張之根據，並提出必要的資料等，即使結果無法對工會的要求讓步，也應盡到提出證據來辯駁的努力義務，以及透過上述誠實之回應來摸索與工會達成合意的努力義務。」（附件9：東京地裁平成元年9月22日判

決)

B. 依日本學說及實務見解，團體協約協商，只要工會「具有協商資格之人」出面與資方協商有關勞動條件內容即屬之，縱使尚未正式提出，亦可認為是團體協約協商前「預備協商」，雇主拒絕亦構成拒絕團體協商之不當勞動行為：

(A) 按日本學說見解指出，團體協約之協商只要具有協商資格之人與相對人或協商代表面談有關勞動條件內容的決定，即可認定為團體協約的協商，即使未有正式的提出，亦可認為是團體協約協商前的「預備協商」。日本學說認為，預備會議是為使後續正式協商能順利進行而召開，應視為廣義之團體協商的一部分，如果對於預備協商有違誠信協商原則，亦有構成無正當事由拒絕團體協商之不當勞動行為之可能（參附件 1：西谷，勞動組合法，第 3 版，頁 302）。菅野教授亦認為：如果非團體協商之勞資協議是以達成義務協商事項之勞動條件的合意為目的所進行之程序，則雇主在法律上會發生誠信協商的義務，除非雙方當事人以團體協約約定該協議程序僅止於團體協商之前階段，不得進行爭議行為之情形，否則仍應有誠信協商的義務。（參附件 15，頁 645）

(B) 又日本實務見解也屢屢支持拒絕預備協商，同樣構成違反誠信協商之不當勞動行為（參附件 2：SMC 事件，東京地判，平成 8 年 3 月 28 日，勞判 694 號 43 頁；附件 16-19）。

(2)相對人雖辯稱兩造代表見面餐敘並非協商，申請人工會沒有提出正式團體協約協商之書面請求云云。然而，依勞動部舉辦不當勞動行為裁決機制實施三週年回顧前瞻論壇，由周兆昱教授提出《違反誠信協商義務類型之不當勞動行為》中，特別提及「拒絕實際見面協商」也是違反誠信協商之一種樣態，理由：「按團體協商，基本上仍係採取工會代表與雇主代表當面『實際地』交換彼此之意見，就協商主體盡最大努力來謀求雙方共識之方式，並非僅是各自『書面意見』之交換。」；而其也同樣提到：「團體協商之目的並不限於簽訂團體協約，亦可能僅是勞雇雙方交換彼此之意見而已。」（參附件 14，該論壇手冊第 40-41 頁），可見相對人辯稱餐敘非正式協商云云，並不可採。

(3)相對人邀請申請人餐敘行團體協商，即使解為預備協商，其內容已涉及中秋節獎金之發放基準的討論，申請人亦提出其要求即全面加發 0.5 個月獎金，惟事後相對人所發獎金標準卻不同，可見關於秋節獎金發放基準雙方仍有爭議，而團體協商正在進行中，或應再協商，且未有協商決裂之情形下，相對人未明示同意與否，也未說明拒絕申請人工會之理由，竟直接公告通知其自行決定之獎金發放標準，使正在進行之團體協商已無協商之對象，進而失去協商之意義，構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商之不當勞動行為。

4. 相對人無視申請人工會提出中秋獎金全體員工均加發 0.5 個月之訴求，逕為通知加發系爭 103 年度貢獻度獎金，弱化工會貢獻與影響，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為：

(1)依貴會裁決亦指出雇主拒絕一般性協商請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，仍可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為，此有貴會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定可資參照。

(2)於 103 年 7 月 17 日餐敘中，申請人工會既已提出對於配發員工現金紅利短少，以全體加發中秋節獎金方式解決，相對人予以無視，卻於中秋節前夕逕行通知發放系爭 103 年度貢獻度獎金；於本件裁決中辯稱乃基於利益共享而加發云云，刻意掩飾本次獎金加發，與工會介入爭取促成成果有關，企圖弱化工會影響力，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

(四)相對人將系爭 103 年度貢獻度獎金發放，委由各單位主管（部門經理）自行評核，則渠等均為代表雇主行使管理權之人，卻針對擔任申請人工會幹部職務、積極參與申請人工會組織活動者，給予較低評比獎金，以差別待遇方式支配介入，影響工會組織活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為甚明：

1. 相對人將系爭 103 年度貢獻度獎金委由各單位（部門經理）自行評核決定發放金額，則有無針對勞工擔任工會職務為考量因素給予較低評比獎金差別待遇，構成不當影響工會組織活動之不當勞動行為，自應以「各」單位部門經理為「代表雇主行使管理權之人」之評核情況為斷，不應將所有部門獎金發放情形綜合判斷。

2. 相對人加發系爭 103 年度貢獻度獎金，採未制定客觀標準，而容任由各單位主管「主觀」評等核發方式，使申請人「工

會幹部」相較其他「一般員工」，明顯較高比例，受評給較低額獎金；相對人又未提出任何加發獎金採由主管主觀評定之營業必要性，或合法目的及實質理由，自己構成間接不利對待，依工會法施行細則第 30 條第 1 項，同樣構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利之待遇：

(1)我國工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，包括間接不利對待（即歐陸所稱間接歧視、美國法上差別影響歧視）。學理闡釋如下：

A. 工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」；工會法施行細則第 30 條第 1 項：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，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。」

B. 所謂間接不利對待，即指學理上歐洲國家「間接歧視」、美國勞工法上「差別影響歧視」，均指表面中立措施，而對特定群體產生不利益之結果，而雇主未能舉反證證明「本於合法目的」而「實質上有理由」，且採取手段為達成目的所適當必要者，即成立歧視，毋庸直接舉證證明雇主有歧視故意：

(A)學者黃昭元發表《論差別影響歧視與差別對待歧視之關係》，闡釋：「美國勞工法（例如民權法第七編）所禁止之歧視，除了差別對待的直接歧視外，也包括差

別影響的間接歧視。後者指：一項表面中立無歧視故意的法令或措施，卻會對某一個群體及其成員產生不成比例的不利效果，此即所謂差別影響歧視。在歐洲國家，經常稱為間接歧視(indirect iscrimination)。要主張有差別對待歧視，原告必須證明有歧視故意之存在。但在差別影響歧視的類型，則不以行為人(通常是雇主)有歧視故意為必要。」(參附件 5，第 22-23 頁);而早在美國聯邦最高法院 1988 年 *Watson v. Fort Worth Bank & Trust* (487 U.S. 977) 案，確立即使雇主採取者乃「主觀」(subjective)、「任意無條件」(discretionary)標準，仍有適用此理論判斷是否有某一群體產生不成比例之不利效果，如經提出表面數據資料證實有產生不合比例效果，雇主即應證明採取這樣措施是有其營業必要性(business necessity)(參附件 6)。

(B)學者林佳和發表《2006 年德國一般平等待遇法—勞動法領域平等貫徹的新契機?》，闡釋：「一般平等待遇法...更為重要的恐屬同條第 2 項有關間接歧視之定義：『一人基於第 1 條所列事由，相對於他人，而受外觀上中立之規定、標準或程序之特別歧視者，成立間接歧視。但該規定、標準或程序，係本於合法目的而實質上有理由，且採取之手段為達成目的所適當為必要者，不成立之。』...」(參附件 7，第 32 頁);學者林更盛發表《何去何從的年齡間接歧視——最高法院一〇一年度判字第 1036 號判決評析》，闡釋：「間接歧視的措施，在外觀上雖非以該法第一條(與我國就業服務法第五條相當)所定禁止歧視的是項作為區分

標準，然而，其實際運用的結果，卻是對第一條所規定之特徵的群體顯著地、常態性地產生不利益的結果，因此吾人可以推論：從屬於某特定群體，乃是發生此一差別待遇的主要原因。當然這只是推定，而非視為是間接歧視，因為雇主仍然可以透過舉證另有正當事由，推翻此一推定。」(參附件 8，第 21 頁)

(2) 本件從數據資料顯示，系爭 103 年度貢獻度獎金雖無客觀標準而由相對人各部門主管主觀評定。然統計結果顯示，任工會幹部者確實受到較不利益之對待。相對人也未舉證任何加發獎金任由主管主觀評定之營業必要性，或合法目的及實質理由，明顯構成間接不利對待：

任工會幹部者，從各部門員工區分為「工會幹部」與「非工會幹部」兩個群組觀察。工會幹部群組明顯較高比例核給較低額之獎金，反之，非工會幹部群組有較高比例核給 A 級，較低比例核給 C 級：

A. 工務部（裝置課、管線課）：

工務部（共 35 人） （裝置課、管線課）	A 級 2 萬元	B 級 1 萬元	C 級 5 千
非工會幹部（共 31 人）	45.1%（14 人）	41.9%（13 人）	12.9%（4 人）
工會幹部（共 4 人）	0%（0 人）	25%（1 人）	75%（3 人）
			差 5.81 倍

B. 管理部總務課

管理部總務課（共 4 人）	A 級 2 萬元	B 級 1 萬元	C 級 5 千
非工會幹部（共 3 人）	0%（0 人）	100%（3 人）	0%（0 人）
工會幹部（共 1 人）	0%（0 人）	0%（0 人）	100%（1 人）

C. 業務部（裝檢課、營業課）

業務部（共 17 人） （裝檢課、營業課）	A 級 2 萬元	B 級 1 萬元	C 級 5 千
非工會幹部（共 14 人）	42.85%（6 人）	42.85%（6 人）	14.2%（2 人）
工會幹部（共 3 人）	33.3%（1 人）	0%（0 人）	66.6%（2 人）
			差 4.69 倍

D. 養護部

養護部（共 39 人）	A 級 2 萬元	B 級 1 萬元	A 級+B 級	C 級 5 千
非工會幹部 （共 35 人）	62.8%（22 人）	25.7%（9 人）	88.5%（31 人）	11.4%（4 人）
工會幹部（共 4 人）	0%（0 人）	75%（3 人）	75%（3 人）	25%（1 人）

3. 從相對人提出相證 6 號各單位主管內簽評核資料顯示，本件相對人各部門經理針對擔任申請人工會幹部職務者，未附理由或不具合理理由，給予較低評比發放低額貢獻度獎金為不利對待。分述如下：

(1) 工務部裝置課：

A. 相證 6 第 4 頁裝置課中 A 級（2 萬元）：B 級（1 萬元）：C 級（5 千元）比例為 40%（6 人）：40%（6 人）：20%（3 人）；並未記載任何評比理由依據。

B. 應由相對人舉證證明其裝置課課長並非考慮工會職務因素給予 C 級評比。裝置課有多達八成取得 1 萬元以上獎金，然從相證 5 可知，駱朝棋為申請人理事、李瑞興亦申請人理事，均擔任工會職務，卻不附理由被評定為 C 級僅領取 5 千元獎金，此已構成表面歧視證據，應由

相對人舉證證明其裝置課課長並非考慮工會職務因素給予C級評比。

(2)工務部裝檢課：

- A. 相證6號第5頁裝檢課中A級(2萬元):B級(1萬元):C級(5千元)比例約50%(4人):25%(2人):22.2%(2人);僅A級前三人邱、楊及黃姓員工記載有績優事蹟,並未針對張姓員工何以為A級、其餘員工何以為B、C級記載評比之理由依據。
- B. 裝檢課有高達75%取得1萬元以上獎金,然從相證5可知,吳耀章乃申請人監事,擔任申請人工會職務,卻不附理由被評定為C級僅領取5千元獎金,此已構成表面歧視證據,應由相對人舉證證明其裝檢課課長並非考慮工會職務因素給予C級評比。

(3)管理部總務課：

- A. 相證6第2頁總務課中,無人給予A級,而B級(1萬元):C級(5千元)比例為75%(3人):25%(1人);C級唯一1人即袁月嬌理由為:「長期派駐於職福會,對於本課貢獻度有其限度」。
- B. 然查,袁月嬌為申請人副理事長兼常務理事,除擔任工會職務外,更為申請人工會組織活動之主力,袁月嬌受相對人雇用前,即已由申請人第二屆幹部委請前來職工福利委員會協助工會事務,後由時任第二屆常務理事兼職工福利委員會主委之林○○與相對人協商後由相對人正式僱用,袁月嬌雖組織上為總務課一員,但由相對

人同意直接派駐職工福利委員會任幹事職務並協助處理工會等事務，此為袁月嬌勞動契約關係之工作內容，則有無貢獻，自應以其在職工福利委員會工作情形為斷，亦雇用過程既為相對人所明知，相對人之總務課課長卻藉此為由以其無貢獻度，於有高達 75%核給 1 萬元獎金下，唯獨袁月嬌評比 C 級給予 5 千元，自屬因其擔任工會職務而給予不利待遇。應由相對人反證推翻。

(4)工務部管線課：

- A. 相證 6 第 1 頁管線課中 A 級 (2 萬元):B 級 (1 萬元):C 級 (5 千元) 比例為 40% (8 人):40% (8 人):20% (4 人); 並未記載任何評比理由依據。
- B. 而從相證 5 號可知擔任申請人工會職務者，有理事長董家鈺評比為 C 級發 5 千元，鄭清根評比 B 級發 1 萬，無人取得 2 萬外，審酌鄭清根乃 103 年 3 月新上任第 10 屆理事，反之，董家鈺則為申請人第 9 屆理事又為第 10 屆理事長，參與工會組織活動程度高於鄭清根，而有高達八成評比核發 1 萬元以上獎金下，相對人管線課課長將董家鈺評比為 C 級僅發 5 千元，又未附任何理由依據說明，明顯是針對其幹部職務和積極參與工會活動而給不利待遇，應由相對人自行反證推翻。

(5)業務部營業課：

- A. 相證 6 第 3 頁營業課中 A 級 (2 萬元):B 級 (1 萬元):C 級 (5 千元) 比例約為 33.3% (3 人):44.4% (4 人):22.2% (2 人); 除 A 級郭姓員工有記載為績優人員外，其餘人員並未記載任何評比理由依據。

B. 而從相證 5 號可知，李克榮乃申請人副理事長兼常務理事，評比為 C 級核發 5 千元，雖然另有曹○○為申請人第 10 屆監事，評比為 A 級核發 2 萬元，然而曹○○乃於 103 年 3 月新上任第 10 屆監事，且原已配合申請人決議發函向相對人表明將於 103 年 4 月 1 日起參與拒絕值班行動（參申證 6），爾後，卻又因相對人勸說而繼續值班，由此可見曹氏可能正因表現出配合相對人而未參與工會集體行動之情形，因此由相對人不附理由評給 A 級核發 2 萬元獎金。反之，擔任申請人常務理事之李克榮，長期積極參與申請人組織活動，並於 100 年 7 月起即配合申請人決議參與拒絕值班行動，竟於該課有高達 77.6%核給 1 萬元以上獎金情況下，不附理由評比為 C 級僅核給 5 千元，由此兩相對比之下，亦可認定相對人營業課課長確實有針對擔任工會職務或參與工會組織者給予不利益待遇甚明，應由相對人舉反證推翻。

(6) 養護部：

A. 相證 6 第 6 頁養護部中 A 級（2 萬元）：B 級（1 萬元）：C 級（5 千元）比例約為 56.4%（22 人）：30.7%（12 人）：12.8%（5 人）；除有註：「自高雄及新店安康氣爆事故後，用戶服務案件量增加主管人員辛勞建議給予鼓勵」，然此註記本身看不出與 A、B、C 評比之關聯外，並未記載任何評比理由依據。

B. 而既有高達 56.4%即超過半數評比為 A 級核發 2 萬元獎金，然而何以擔任申請人工會職務者，即林椿証理事不附理由評為 C 級領 5 千元、黃文鴻常務監事、趙文福理事、張世斌評為 B 級領 1 萬元，均不附理由沒有核給 A

級，亦可見可能係因擔任工會職務給予不利對待，應由相對人反證推翻。

4. 申請人已提出前述表面證據顯示相對人單位主管存有歧視，即應由相對人負較嚴格舉證責任證明其評比有正當依據。然從相對人聲請傳訊單位主管證述，更見渠等主觀評定上並無實質理由，甚有明顯敵視擔任工會幹部之證詞。相對人又無正當理由拒不提出客觀資料佐證其評比合理性，系爭 103 年度獎勵金發放使擔任工會幹部者較高比例評給較低額獎金，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不利益對待：

(1) 高雄高等行政法院 102 年度簡上字第 34 號判決已指出差別待遇之證據，多屬雇主人事資料，受僱者取得不易，應由掌握優勢地位雇主負較重舉證責任，本件依統計結果顯示確實工會幹部會以較嚴格標準審視，評比多為較低額獎金，相對人未能提出任何客觀證據佐證其評核確有依據，即應為不利於雇主認定。

(2) 然而相對人除傳訊實際評比之部門主管作證外，拒絕提出任何客觀證據佐證其部門主管評比確實合乎其所述標準評比獎金，更何況部門主管證述內容，或有明顯敵視工會幹部立場，或有明顯對工會幹部以較嚴格乃至雙重標準審視情況，自應受不利認定：

A. 證人楊甲○○（即管理部經理）之證詞，明顯直接展現其對申請人袁月嬌擔任工會幹部之敵意。

B. 證人湯○○（工務部經理）對於其何以評給任工會幹部之申請人較低額獎金，也未能提出合理說明；而其說明也無任何證據佐證。可證其確實對於擔任工會幹部者，

會以較嚴格標準審視乃至較不利益對待。

C. 證人詹○○（養護部經理）雖然有敘述關於申請人林椿証較不配合之情事。然而詹○○也證稱沒有評給工會幹部 A 級，評給另外 3 位工會幹部 B 級，而其雖稱評 A 級者下班時間尤其配合，然而相對人至今拒絕提出有關加班資料佐證，可見其純屬拖詞之辯，並非事實。其確實對擔任工會幹部者，以較嚴格標準審視乃至較不利益對待。

D. 證人楊乙○○（業務部經理）：

(A) 證人楊乙○○一方面證稱申請人李克榮是因其分配三重區催收績效較差，然而伊亦承認就三區內是否板橋區、營業區營業用戶較多，催收金額較多乙節未作分析，而伊證稱將績效分為收回金額及收回件數二者考慮（參 104 年 1 月 22 日第三次調查會議紀錄第 3 至 4 頁），然相對人也未提出客觀佐證；而伊亦證稱就申請人吳耀章是因 A 級、B 級人員在夜間及假日皆積極配合課內檢查及推廣事務付出較多，然而相對人至今尚未提出客觀佐證。

(B) 而從相關客觀資料顯示，相對人業務部經理楊乙○○確實有針對較經常請工會會務假、較積極參與工會活動（即值班行動）之工會幹部為差別對待甚明。相對人以養護部經理並未考慮值班云云，所辯無稽：

工會幹部	李克榮	曹○○	吳耀章
獎金	5000	20000	5000

任職單位	業務部營業課	業務部營業課	業務部裝檢課
現任工會幹部職稱	副理事長兼常務	理事	監事
幾年起擔任幹部？	91 年	103 年（第十屆）	93 年
參與工會拒絕值班行動？	100.07 拒絕值班	至今參與值班	100.07 拒絕值班
會務假 102 年全年	31 天	0 天	66 天
會務假 103.01-08	33 天	2.5 天	41 天

(五)本件相對人於本件裁決中刻意否認系爭 103 年度貢獻度獎金發放與申請人介入爭取有關，於申請人提出應調高獎金發放後，未與申請人協商即逕行通知系爭獎金發放，且無視申請人提出全面調高 0.5 個月獎金之訴求，刻意以差異化發放標準，任由代表相對人行使管理權之人恣意針對擔任工會職務、參與工會活動之勞工給予較低級評比發放較低額獎金，以企圖打壓、不當影響弱化工會，具有不當勞動行為之主觀認識甚明。其餘主張援用歷次書狀、筆錄。

## 二、相對人之答辯及主張：

### (一) 程序部分。

1. 申請人之追加，顯已超過 90 日，而屬不合法。

(1)按申請人至 103 年 12 月 31 日方就相對人 103 年 8 月 29 日通知、同年 9 月 1 日發放獎金作為追加請求確認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款以及團體協約法第 6 條第 1 項未誠信協商之不當勞動行為(原裁決申請事項為支配介入之不當勞動行為，現同時追加不利益對待以及違反誠信協商之不當勞動行為)，然從 103 年 8 月 29 日、9 月 1 日起計算至追加之日，顯然已超過 90 日法定期間。

- (2)再且，申請人更遲至 104 年 1 月 6 日方才另行追加裁決當事人，此追加後始發生繫屬之事實，洵無爭議；為此從繫屬時點即 104 年 1 月 6 日觀諸，確實已逾九十日之法定期間而屬不合法之追加。尤有甚者，申請人復稱係因看到相對人書狀證物後方認有不利益對待云云，更屬無稽。蓋是否為不利益對待應於相對人發放獎金此一行為時即已確定，申請人工會內部本可自行調查會員受領獎金情形，是否因此受不利益對待理應早在提出裁決時即得已知悉，絕不會於裁決程序之攻防中突然昨是今非一夕之間變成不利益對待。
- (3)另申請人所陳 102 年勞裁字第 6 號及 102 年勞裁字第 61 號裁決意旨，均認得追加、變更請求裁決事項等，則考量本件裁決情形與前述 102 年勞裁字第 6 號及 102 年勞裁字第 61 號決案件完全不同，且申請人早就以發放獎金等雷同事實多次申請裁決，申請人業已相當熟稔不當勞動行為裁決程序、且其提出申請時業已聘請專業律師處理並無任何權利保護必要。尤有甚者，申請人追加主張相對人不利益對待與違反誠信協商義務部分，一來根本無開啟協商、也無所謂違反誠信協商義務，再者更重要的是若真有不利益對待或不誠信協商怎有可能申請人工會完全不知、於申請本案裁決全然毫未主張？！此洵未符常情。更何況，以申請人事後全部追加之方式，本件所有不當勞動行為均被主張(裁決申請時主張支配介入、後將所有類型一併追加)，如此不當勞動行為類型即無區分實益也。此亦得請參諸 103 年勞裁字第 31 號裁決書理由，其明指追加裁決後如仍超過 90 日法定期間，核

有不當勞動行為裁決辦法第 9 條規定之情事。

2. 申請人追加後聲明第二項「請求命相對人應先與申請人協商，方能核發新名目之獎金」亦恐有誤；蓋勞資雙方團體協約之事項業如團體協約法第 2 條規定，舉凡勞動關係與相關事項均得依法進行協商，惟是否進行協商、有無協商必要，乃為勞資雙方自主決定與進行者，申請人若認有協商必要，即得依法提出協商，洵無提出請求命相對人協商之保護必要。

(二) 本件相對人不爭執之事項：

1. 相對人公司於 103 年 6 月 19 日召開股東常會；會議中，股東林○○、袁月嬌確實對於盈餘分配案提出發言；當日該盈餘分配議案亦於股東會上依法通過。
2. 相對人與申請人雙方十餘年來均有禮貌性餐聚之慣例；103 年 7 月 17 日，由相對人公司設宴與申請人工會幹部、顧問進行餐聚；飯席中雖有提及加發獎金，惟並無人允諾；餐敘後，雙方再無針對獎金一事提出協商或意見溝通、討論。
3. 相對人於 103 年 8 月 29 日通知同年 9 月 1 日先行發放年度獎金 0.7 個月及加發 103 年度貢獻度獎金；前開獎金均於 9 月 1 日發放；申請人董家鈺等 7 人於 103 年 9 月 1 日已領取之 103 年度貢獻度獎金數額為 5,000 元。

(三) 本件爭點：相對人於 103 年 8 月 29 日通知同年 9 月 1 日發放獎金之行為是否違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務？相對人未經申請人工會同意逕為決定前揭獎金發放是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為？以及相對人對董家鈺等 7 人僅發放 5,000 元之貢獻度獎金是否構成工會法第 35 條第 1

項第 1 款不利益對待？

1. 103 年 6 月 19 日之林、袁確實為股東意見與發言，且當天該議案業已依法通過，相對人並無員工分紅短計情事；後續 7 月 17 日餐聚也非協商場合，申請人亦無就中秋獎金提出團體協約之協商，相對人洵無違反誠信協商義務之情。

(1) 依據現行團體協約法第 6 條規定，只要申請人工會依法提出團體協約之協商，相對人即有誠信協商的義務，但不會因為申請人沒有提出協商，相對人發放獎金未經同意即構成不當勞動行為。103 年 6 月 19 日個別股東之發言行為，不能也不應直接必然與申請人劃上等號，蓋當時發言之場合為股東會，發言者也是以股東身分而為，並非代表或代理申請人工會發言，另相對人更未曾看過申證 3 計算文件(書面意見)，申請人也自承該申證 3 從未向相對人提出、更無所謂以工會身分向相對人提出申證 3 之情。至若股東會當日結束後，相對人總經理於候車離去前之向股東說明，目的也在於疏解與個別股東疑慮，絕非與工會之溝通或協商。

(2) 茲謹陳報股東會當日會議議程目錄如相證 19、錄音光碟如相證 20，此外相證 21 則為股東袁月嬌、林○○等發言以及當下相對人公司之說明譯文，敬請 卓參。林○○雖為申請人工會顧問，但已非相對人員工也非工會會員，更非協商代表；103 年 6 月 19 日之林○○發言為股東發言，相對人敬表尊重並努力讓其理解；7 月餐聚之林員出席，乃因工會強烈要求，既然請客吃飯，相對人也為包容而一併餐聚；但相對人一貫立場從不認為林員

為協商代表（參 101 年勞裁 36 號裁決案）、也未曾同意其擔任協商代表，所以上開場合絕非協商，更無所謂拒絕誠信協商。

- (3) 又依申請人邏輯係因股東會員工分紅短計、要求補償等云云，但現實上根本就沒有所謂短發紅利一事，該日事件早於股東會決議照案通過，相對人從無虧欠，何來餐桌上承諾加發獎金？！更何況，若申請人工會認為餐聚是協商，怎會餐會後連公文都不發也都無任何舉動？此絕不合情理也。103 年 6 月 19 日為相對人股東常會，發言主體必為股東，該日事件、該議案也於當日照案通過（無論係林○○或袁月嬌也都自稱股東身分且該日議題所涉及盈餘分配尚包含董監事酬勞，洵非工會議題或行為也）；如今單純股東會、單純餐聚卻遭指為違反誠信協商，任何人均難理解與接受。
- (4) 觀諸相對人與申請人工會現正進行之團體協商，此舉足證申請人工會明知協商程序，卻刻意不行協商正途而反以雙方之餐聚強說是協商！就相對人理解，103 年 7 月間就僅僅只是一次友好餐聚，該桌為 20 人大型餐桌，餐桌上多組人員閒聊、閒談，絕對不是協商場合，而飯語中偶有一人提出要求增加獎金，也無人同意或允諾，事後善意請吃飯之相對人竟遭曲指不誠信協商，此實無道理可言。尤有甚者，再可由證人張○○、楊丙○○證詞足知在場餐會之人對於飯席間話語理解即未必相同，有理解提出獎金加發、亦有理解成原訂中秋節預發獎金要提前至中元節發放，故此絕對不可能也不會是協商場合；蓋餐聚或可增加情誼與柔性溝通、交流，但絕

非是正式協商場合，更不能因一次餐聚即稱相對人違反誠信協商義務，否則日後又豈敢有人願意為此友好餐聚？！

- (5) 至若申請人所提預備協商概念，本件也不適用，蓋無論是協商或預備協商，必也雙方均有此認知，但相對人立場業已充分表示有非工會會員在的場合就不是協商，就與團體協約協商無關，此申請人也甚為知悉，豈有如此明知相對人不認為係協商卻逕指違反誠信協商之理？如此指摘分明係強渡關山、毫無道理可言。另茲謹陳報相證 11 所示之相對人於 103 年 9 月 1 日所先發放 103 年度獎金 0.7 個月薪資的內部簽呈、相證 12 則為發放前之通知公告；無論相對人發放 0.5 個月或 0.7 個月獎金，都是有利於勞工、促進員工福利與員工共享營收之利等資方良善、善意作為，理應予以鼓勵而不能無端漫指其違法也，否則如此動輒得咎，企業又豈敢再發獎金？！又敬請參前述內部簽呈內容，把獎金提高為 0.7 個月薪資數額，單純只是考慮到公司整體表現較諸去年有所成長，希望激勵同仁且回饋員工，如是而已。若工會確實不需要將無關的股東會發言，乃甚至於資方好意的餐聚故作所曲解，如此故意曲解，只會造成寒蟬效應，日後又有誰敢善意打招呼或善意邀約吃飯呢？！再且餐敘後申請人工會也再無提及，若申請人真認為重要、真認為要協商，豈有事後未聞問也未有進一步聯繫道理？就此申請人或謂相對人也沒有聯繫，此如前所述，在工會依團體協約法提出協商時，相對人有依法回應、誠信協商的義務，但餐聚不是協商，相對人也沒有

對勞動條件為不利變更，在餐聚後並無主動邀約協商之法律上義務。

(6) 申請人稱餐聚時一度提及、相對人不照辦就是違法、違反誠信協商，如此主張成立，恐有礙於正常勞資互動也，蓋如同國人習慣以餐聚、餐會交流，但事後卻動輒遭以飯桌上一句話未被接受即稱違法拒絕協商，如此還有何人敢餐聚？勞雇之間如因此噤若寒蟬，無人敢再聚會或交談、交流，此絕非集體勞資關係發展之正途也。團體協商有協商的程序，任何人不能僅以兼具工會幹部身份，偶然於會後巧遇，甚至是飯席間的一句話就說這是協商，事後就硬咬相對人拒絕協商也，否則豈非意謂任何一位工會會員或幹部只要偶然遇到資方、隨便說一句要加薪一個月，對方沒有回應就說是違法拒絕誠信協商？！

(7) 審酌依據目前團體協約法第 6 條誠信協商規範，必也是一方依據團體協約規定提出協商後，他方無正當理由拒絕或不本於誠信進行協商。惟按本件情形，申請人工會確實沒有提出團體協商，協商根本尚未也無人開啟，自無所謂違反誠信協商可言。事實上，業如前述，目前雙方就獎金事宜已進行團體協商，申請人工會若有心協商，相對人絕對不可能拒絕。前述股東會發言、乃甚至於會後說明或餐聚，絕非相對人與工會之協商或互動，就此得斟酌林○○雖已離職但仍為相對人公司之股東，所以其在股東會上發言，相對人向來尊重且願意儘可能對其詳為說明而解其疑惑，但林○○現在不具工會會員身分，相對人也從未曾同意林○○擔任工會協商代

表(101年勞裁36號裁決決定書)，更於103年4月24日林先生突來造訪後函知說明僅跟工會與工會成員進行協商，再度重申不會與林○○等一起討論協商事宜(相證7)，足見相對人絕對不會將前述場合視為協商討論。另退萬步言，按即便是團體協約法第8條同意非會員協商，此也應該是書面同意，相對人從無同意之，堪足證明林○○先生到場時之議題與身分，絕對與工會協商無關。

2. 申請人再指相對人未經其同意發放獎金之舉，即便不構成違反團體協約法第6條第1項之違反誠信協商，亦構成違反工會法第35條第1項第5款等云云，亦屬無由。申請人如此尚指相對人構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為，此不僅絕非事實，相對人更感莫名。申請人稱未予工會協商即構成此款不當勞動行為，洵為無由，蓋獎金發放，若申請人工會有何意見，大可依法提出團體協約協商，但不應任意指摘相對人違法，否則企業又豈敢發放獎金、又豈願將盈利回饋員工？更況，工會法第35條第1項第5款規範為禁止「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」，發放獎金一事全然無涉工會成立或組織，更也無關不當影響；而相對人單純發放獎金或邀約餐聚等行為也完全無妨礙或不當影響申請人工會活動之情。

3. 相對人發放貢獻獎金單純只考慮工作表現與績效，並無針對工會幹部為不利益對待。

(1) 9月1日核發之獎金，其實分為兩部分，其一為0.7個月月薪數額之獎金，其二則為申請人所爭議5千、1萬、2萬不等之貢獻獎金。申請人或稱此5千、1萬、2萬不等

之貢獻獎金發放無標準或發放未與之協商，此如前所述並不當然構成不當勞動行為；申請人再稱此部分之發放，工會幹部偏低等云云，然該部分係由各單位主管(部門經理)自行評核，係諸於直接主管對於下屬的第一線觀察與工作態度、表現等評核，工會絕不是考量因素，值班部分也非考量因素。茲謹依據申證 4 排列序位先後彙整說明申請人工會幹部所隸屬的單位與單位所評核的等第、領取之款項金額如相證 5(按申證 4 所載曹○○領取之獎金數額有誤、應更正為兩萬元)。此外，因前述人員分屬工務部、管理部、業務部與養護部各部門，茲謹提出上開各部門評核名單如相證 6 所示(已遮掩其他無關人員之姓名)。是以，如就申請人工會會員而言，等第為 A、領取兩萬元者不在少數，倘單純看工會幹部即申證四名單，亦有工會幹部等第為 A，領取兩萬元者，故足見根本無涉工會問題也無所謂打壓或歧視或不當影響工會組織或活動之情。

- (2) 因申請人已另就值班爭議提出另案裁決申請，本件確實與值班議題無涉，惟申請人書狀內容、附件又提及值班、工會活動，以故申請人主張遭相對人為不利益對待並援引工會法第 35 條第 1 項第 1 款，則應請申請人特定主張係因參與工會活動(哪一個活動)或因擔任工會幹部而相對人為不利益對待，俾便本件調查之聚焦與審理之便。就此申請人謂「曹○○」為幹部唯一值班者，相對人給予 A 等級、領取 2 萬元獎金，據以推認相對人針對是否配合值班政策，確實有給予不同分化對待之意圖與故意云云，此絕非事實，相對人公司謹嚴正陳明！業如前述，

值班爭議為另案裁決（103 年勞裁字第 38 號裁決案）而確實與本件無涉，再觀諸相證 6 最後 1 頁之養護部名單，編號 25 之王姓員工，其實就是申請人工會會員王○○，王員均無正當理由「拒絕值班」迄今，但觀諸養護部仍將其評核為「A 等」並領取獎金 2 萬元，此在在足以證明相對人發放 103 年度貢獻度獎勵金、評核 ABC 等第，純以員工之貢獻度為標準。此外，按申請人主張相對人係因員工擔任工會職務故為不利益對待等云云，惟參諸相證 5 所示，工會幹部亦有被評核為 A、B、C 者，至於評核為哪一等第，單純僅繫諸於個別員工在單位表現狀況，洵與是否擔任工會職務無涉。

- (3) 例如，工務部管線課部分列為 C 等者並非僅有董家鈺一人，尚有謝姓、程姓、以及兩名趙姓員工同列 C 等，且該部門鄭○○也是工會幹部但等第並非 C，足見此完全與工會幹部身份無涉；再如袁月嬌部分，其主管明載工作貢獻度而非因其工會幹部身份；業務部除李克榮列為 C 外也有其他非工會幹部者同列 C 等、另幹部曹○○則列 A 等；其他部門亦同，除申請人工會所爭議之幹部列 C 等外，尚有其他非幹部身份亦為 C，足見與幹部身份完全無涉。就申請人爭議之單位評核為 C 級者，共有董家鈺、袁月嬌、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証以及李瑞興等八人，分別隸屬工務部、管理部、業務部以及養護部四大部門，前述單位評核等第之決定均由部門經理為之，此有 貴會傳訊 4 名經理湯○○(工務部經理)、楊甲○○(當時之管理部經理、現已退休)、楊乙○○(業務部經理)以及詹○○(當時之養護部經理、現已退休)等證人

到會詳盡證述說明確實係依據各員工工作表現而為評核。

- (4) 須予呈明者，相對人過往曾以績效分數為考量基礎發放獎金，但遭申請人提出裁決主張是不當勞動行為（101年勞裁字第58號案），相對人為杜爭議，即改交由各部門主管自行考量員工之績效或貢獻度等評核獎勵方式為之，按請參 貴會 102 年勞裁 57 號案亦為類同爭議（相證 10）。前揭爭議裁決案曾由證人楊乙○○到會說明「因績效定義較為模糊，所以我是採取配合度以及額外工作付出，為此次發放標準」、「採取工作配合度及額外工作付出」為考量，同時證人吳耀章也於該案到會作證說明其認為下班就是下班，如有夜間或假日之管線安全檢查時不作，此請參前揭相證 10 裁決書第 15 頁下方至 16 頁上方之記載。是以，每個員工平日付出、對部門或公司貢獻等，各部門主管均點滴在心，主管憑此為等第之核定，洵非不當勞動行為。

- (5) 茲謹依序彙整說明如后，敬請 貴會鑒核。

- A. 就董家鈺部分，其任職工務部管線課、負責光纜檢測及維護工作，在該課的工作量與職務中，較為附屬性而工作壓力及負擔上較輕，所以比較之下而給予 C 等第，且另名光纜同仁在相證 6 第 1 頁之排序上僅略高於董家鈺一個名次，足見工務部主管即證人湯○○考量部門內個別不同同仁之貢獻度、配合度以及工量、工作壓力暨重要性與工作性質而評核之，洵與工會身份無涉。再且，觀諸相證六第一頁所示該工務部管線課為 C 等人員也非董家鈺一人，相對人為鼓勵員工而為合理

之工作獎勵(考量不同工作重要性與壓力等)，洵為合理人事管理而無涉不當勞動行為也。又再予呈明者，工作負擔未必與加班成正比，例如正常工時內之工作量或工作壓力等，此證人業已詳盡說明評核非以加班與否考量，而評核標準為工作負荷、配合度、貢獻度等綜合考量，董家鈺之工作量與工作負擔、壓力，顯而易見較課內其他同仁偏低許多，此方為評核 C 等第之原因。

- B. 袁月嬌部分，在前案即 貴會 102 年度勞裁字第 57 號裁決案件之調查中（前呈相證 10 參照），袁月嬌也自稱該工作性質上較無臨時性任務，且福委會庶務之工作內容多為例行會議等絕無繁多可能，較諸管理部總務課其他同仁，的確負擔任務上較為輕微，故評價為 C 等，此也絕無涉及其工會幹部身分。事實上，管理部分總務課、物料課、以及人事課三課，其中物料課性質與負擔最重，故當時管理部主管即證人楊甲○○在分配等第時，甚至在全部總務課均無最高之 A 等第，物料課並無 C 等第，此中原因就是主管僅單純考慮工作性質、重要性與辛苦度之負擔而已。袁月嬌之所以較諸總務課其餘同仁而列為 C 等第，即是因為工作性質與工作負擔較輕考量；袁員或謂係主管沒有交待其臨時性任務等云云，然袁月嬌並非受僱擔任工會會務工作（按從事工會工作係另請會務公假處理）而係負責福委會工作，照理隸屬於總務課也算合理、甚至連工作地點也應該回到總務課，然為免爭議而容任袁員工作地不在總務課，既然工作地點不同，而臨時性工

作自然希望優先處理、當然會從總務課同仁分配辦理（按總務課同仁所需配合之臨時性任務，如若其他單位有任何臨時性需求時，均需配合完成，舉凡各課室臨時辦公器材維修與協助、支援假日之教育訓練、人力召募筆試、開會或集會之資料及用品常於非上班時間準備、非上班時間之修繕工程等等），洵屬正常與合理，其餘總務課同仁既然多被分配事務，相較之下而給予其餘同仁 B 等第、負擔較少的袁員 C 等第，此乃為合理評價。另證人楊甲○○所提及福委會開會通知與議程一事，係指袁員往往只有發送開會通知註明討論事項但未附上討論之議案內容；證人楊甲○○認為應附上議案內容說明，以利委員必要時可詢問其對福委會會務辦理情形，此對照退休金監督委員會每次會議均於 7 日前將開會通知書及討論之議案內容、存款對帳名細表等資料送交各委員參考，證人自然希望袁員可以做得更好。又袁員之工作職務為職福會事務而非工會會務人員，若其有從事工會會務必要者則以請公假方式處理。每年扣除特休天數、以及約百天的公假（袁員曾於另案每年公假期間約有一百天，前呈相證 10 第 15 頁上方記載），剩下約百餘日可辦理職福會會務，時間上絕對游刃有餘。而職工福利委員會所辦理之活動與福利有：(1)、發放三節、五一勞動節與生日禮券或禮品；(2)、員工子女教育補助；(3)、退休員工慰勞；(4)、員工住院慰勞；(5)、結婚補助；(6)、年資慰勞；(7)、生育補助；(8)、喪葬慰問；(9)、員工旅遊（每年乙次）；(10)、教育訓練與親子活動（每

年各乙次)。前述各項均非每日例行發生事件。每年職福會辦理的活動與事務，均需經過職工福利委員會全體委員開會、討論決定，事實上每年會議、行程與活動均屬固定，鮮有例外或突發狀況，工作負擔較諸其他管理部門同仁輕；參酌袁月嬌於前述另案陳述職務內容為負責職福會公文收發、配合辦理活動與帳務處理。單純就袁員工作負擔量較少，突發狀況或臨時加班情形也幾乎沒有等觀察，主管給予的工作上評核自然不同。

- C. 李克榮部分，參諸證人楊乙○○之證詞，因其負責催收但催收績效並不彰，故等第列為 C 等，完全無涉其工會幹部身分或公假；至若李克榮陳述遭課長王○○告知因請公假才領五千，此絕非事實業經證人王○○否認。亦即，敬請 貴會觀諸相證 6 均僅列等第，在各主管列 A、B、C 各等第時根本尚未決定各等第獎金金額，證人王○○根本不知所謂領取五千元一事！且證人即課長王○○甚至為資深工會會員，更不可能有刻意打壓工會幹部之情。再請 貴會觀諸證人楊乙○○之證詞，亦即李克榮催收總金額為一百萬餘元，但其餘兩名催收人員即相證 6 第 3 頁之廖姓與劉姓員工催收金額均各為四百多萬元、三百多萬元，廖、劉 2 人均列 B 等第，李克榮則對應下而列為 C 等第，此並無任何不合理或歧視之處（按如證人所述，尚增加蔡姓員工協助李克榮辦理三重區催收，也動用內勤人員協助之，證人更曾詢問李克榮是否調整負責之催收區域而因未獲李員同意故未調整）。此請參諸相證 17 所示之催收

業績統計資料即明。

- D. 駱朝棋列為 C 等第之原因，則如證人湯○○所證稱係主觀上不欲配合、能為而不為、可以作而無意願作；易言之，駱朝棋擔任監工職務，實際施工與圖說之差異本應由監工修改與補上，且電腦修圖一事，駱員並無不能作之情形，設計圖為本修改成竣工圖本即監工之責，駱朝棋編織各種藉口而不為，較諸同部門、同為監工但年紀較大而努力學習電腦繪圖並配合修圖者，身為主管自然點滴在心、對於工作態度與表現而給予不同評價，此洵為合理之人事管理。
- E. 吳耀章則業務部裝檢課人員，其遭評核為 C 等第之原因在於配合度問題，此在前案即 貴會 102 年勞裁字第 57 號裁決案件之調查中（相證 10 參照），吳員即親口表示下班就是私人時間，縱使客戶裝檢約下班後時間也並非其應負責者，此固然為吳員選擇（按有的員工希望以家庭為重、認為下班後即無任何義務），但相較其他人員積極配合夜間與假日裝檢任務與推廣業務，自然評價上有所不同。茲謹彙整該裝檢課所有人員績效評比表格如相證 18，其他同仁確實付出較多。
- F. 林椿証為相對人公司養護部門，其評核為 C 等第之原因，如證人詹○○所言就是配合度問題，亦即配合度的狀況不佳，即便在考核前、讓主管特別印象深刻的於新店氣爆後之板橋懷德街漏氣事件，當時花兩天重新配管，用戶兩天沒有瓦斯可以用，現場人員無不努力趕工而希望儘快供氣而讓用戶安全使用瓦斯，僅有林椿証一人在下午四點多就表示要下班，無視主管婉

言相勸、希冀留下共同趕工。如此配合度，相應給予 C 等第而仍有五千元獎勵金，相對人公司絕對是善待員工之企業。

G. 李瑞興則為工務部裝置課、係唯一的行政人員(另外的內勤人員為結算工作，結算壓力與單純行政人員自然不同)，在工作負擔與壓力上，相較之下比較輕鬆，故證人即工務部經理湯○○給予 C 等第。敬請 觀諸相證 16 之李員出勤打卡紀錄，其在 103 年 5 月底及 6 月初連續兩週行使特休假權益出國旅遊，返國後均得於下午五點出頭即正常離開職場，足見所負責業務與工作負擔，確實不大。另證人即黃○○也證實李瑞興工作不需要加班、並無急迫性，且現實上李瑞興也在下午五點即離開而無加班事實。

H. 茲謹就前述說明，彙整下表。

編號	姓名	部門	C 等原因	證詞與證物
1	董家鈺	工務部管線課	負責光纜檢測及維護工作，相較於管線施工之主體工作，工作壓力與貢獻較輕	相證 6 第 1 頁以及證人湯○○證詞
2	袁月嬌	管理部總務課	福委會工作負擔較少、幾無臨時性工作負擔	相證 6 第 2 頁以及證人楊甲○○證詞、貴會 102 勞裁 57 號裁決書參照
3	李克榮	業務部營業課	催收業績較諸同為催收業務且列 B 等同仁為低	相證 6 第 3 頁以及證人楊乙○○證詞、相證十七

4	駱朝棋	工務部裝置課	擔任監工但主觀上卻不願配合修圖	相證 6 第 4 頁以及證人湯○○證詞
5	吳耀章	業務部裝檢課	配合度低	相證 6 第 5 頁以及證人楊乙○○證詞、相證十八與貴會 102 勞裁 57 號裁決書參照
6	林椿証	養護部	配合度低	相證 6 第 6 頁以及證人詹○○證詞
7	李瑞興	工務部裝置課	該課唯一的行政人員，工作負擔與壓力較輕；且其 103 年 5 月底、6 月初連續兩週行使特休出國後也得正常下班，足見工作量確實並非繁重	相證 6 第 4 頁以及證人湯○○證詞、相證 16 與證人黃○○證詞

### 三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人袁月嬌於 103 年 6 月 19 日相對人股東常會中，就承認暨討論事項之第二案「102 年度盈餘分配」發言，其內容為：「關於 102 年盈餘分配案，其數字後面配發員工紅利是 13,868,054 元，這個跟實際的 14,966,216 元，有短少 1,098,162 元，請更正為 14,966,216 元。」，經相對人之律師及會計師依經濟部 74 年 3 月 8 日商字第 09212 號及 93 年 4 月 5 日經商字第 09302046910 號函釋發言說明並無短少須更正之情形後，該案經股東常會照案通過（參見相證 21：股東常會錄音譯文節本）。

(二) 相對人於 103 年 7 月 17 日邀請申請人工會幹部九人，及申請人

工會顧問林○○，於新莊翰品餐廳餐敘，相對人副董事長張○○及董事楊丙○○均有參加。

(三) 相對人於民國 103 年 8 月 29 日新瓦管字第 1030520019 號通知於 103 年 9 月 1 日先行發放年度獎金 0.7 個月及加發 103 年度貢獻度獎金，加發部分規定：「由各單位評核」(申證 1)。又相對人單位主管評核 103 年度貢獻度獎金分為 A、B、C 三級，A 級發給 20,000 元、B 級發給 10,000 元、C 級發給 5,000 元。

(四) 申請人袁月嬌、董家鈺、李克榮、駱朝棋、林椿証、李瑞興、吳耀章等 7 人 103 年度之貢獻度評核均為 C 級，領取之貢獻度獎金各為 5,000 元。

#### 四、本案爭點：

(一) 相對人於 103 年 8 月 29 日通知將於 103 年 9 月 1 日加發 103 年度貢獻度獎金之行為，是否構成違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定誠信協商之不當勞動行為？

(二) 相對人於 103 年 8 月 29 日通知將於 103 年 9 月 1 日加發 103 年度貢獻度獎金，並由各單位評核之行為，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？

(三) 相對人於 103 年 9 月 1 日發給申請人董家鈺、袁月嬌、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、李瑞興 103 年度貢獻度獎金各 5,000 元之行為，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？

#### 五、判斷理由：

(一) 相對人於 103 年 8 月 29 日通知將於 103 年 9 月 1 日加發 103 年度貢獻度獎金之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定誠信協商之不當勞動行為：

1. 按團體協約法第 6 條第 1 項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」，該條款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。

2. 申請人工會主張該工會於 103 年 6 月 19 日相對人股東常會前，審查「102 年度盈餘分配，提請承認案」中就「配發員工一現金紅利」議案，決議由申請人袁月嬌為分配給員工不足 5%，而有短少 1,098,162 元應予更正之異議之發言。其後於 103 年 7 月 17 日相對人主動邀請申請人工會幹部共 9 人，連同申請人工會顧問林○○等於新莊翰品餐廳餐敘，會中就前述配發員工現金紅利短少乙事，申請人工會幹部原提出以加發中元節獎金方式因應，經相對人代表表示中元節過趕，希望於中秋節發放，申請人工會幹部即提出所有員工於中秋獎金加發 0.5 個月的獎金來處理，相對人雖應允會提交董事會商議並處理，即未曾再與申請人協商有關加發獎金事宜，相對人既不同意，卻也未與申請人工會進一步協商，逕以系爭通知加發 103 年度貢獻度獎金，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務云云。惟查：

(1) 相對人於 103 年 5 月 2 日以新瓦管字第 1030520116 號函申請人工會，其主旨載為：「為申明關於績效、獎金等任何勞動條件事宜，

本公司絕對願意與貴會進行協商，仍請貴會依團體協約法規定辦理或依法召開勞資會議選任勞方代表，以利後續貴我雙方進行體制內之協商。」，有上開函（相證7）在卷足憑。則相對人早於103年股東常會（103年6月19日）之前，即已發函表明願就任何勞動條件，與申請人工會依團體協約法規定或勞資會議選任之勞方代表進行協商。

- (2) 團體協約法第6條第2項第1款規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。」及第8條規定：「工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：…」，因此工會欲提出團體協約之協商時，參照上開法條之規定，應由其協商代表將合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式向雇主提出，始得認為有協商之提出。申請人袁月嬌於103年6月19日相對人股東常會中，發言內容為：「關於102年盈餘分配案，其數字後面配發員工紅利是13,868,054元，這個跟實際的14,966,216元，有短少1,098,162元，請更正為14,966,216元。」，其後經相對人之律師及會計師依經濟部74年3月8日商字第09212號、93年4月5日經商字第09302046910號函釋發言說明並無短少必須更正之情事後，該案於股東常會上照案通過，有相對人所提之相對人103年股東常會之錄音譯文節本（相證21）可稽。從上開發言之內容觀之，關於配發員工紅利之金額有短少，請求相對人公司應予更正之發言，與相對人公司於中秋節應加發0.5個月獎金一事並無關聯。何況該承認案經相對人之律師及會計師依經濟部函釋，說明並無短少須更正之情事後，經股東常會決議照案通過。再者，相對人於103年7月17日邀請申請人工會幹部及工會顧問之餐敘，係相對人副董

事長張○○擔任總經理時(大約自86年開始),每年都會舉辦之例行性餐敘。往年之餐敘均是在股東常會前,103年因時間問題,所以改至股東常會後餐敘等事實,業經證人張○○證述在卷。當日餐敘間,申請人工會幹部雖有人提及公司是否於中元節前加發0.5個月獎金一事,惟張○○當場並未同意,並答以需向董事長報告等情,為雙方所不爭執。查相對人公司與申請人工會餐敘,既然係自86年起之年度例行性餐會,衡諸往年亦從無以餐會之話題作為啟動團體協商之情形,雙方之間並未形成將餐敘間之談話內容,作為之後將開啟的團體協約議題之慣例。且證人張○○證稱:「…餐敘中大家七嘴八舌…」(參見第三次調查會議紀錄第7頁)、證人袁月嬌證稱:「…因為楊董事坐的離我較遠,所以我沒聽清楚楊董事究竟是說要回公司討論或當場答應…」(參見第三次調查會議紀錄第16至17頁)及證人楊丙○○證稱:「當日餐敘時約20人參加,共坐一圓桌,我坐在副董事長右邊,餐敘時大家七嘴八舌…」(參見第四次調查會議紀錄第3頁)之內容,可知餐敘時乃各自人員彼此聊天話敘,無法完全知悉其他人之談話內容,整體餐敘人員就所謂加發獎金一事,勞資任一方並未提出清晰分明之主張,以共同商議、辯論與折衝,即無所謂協議之程序或外觀,與一般所理解之協商大相逕庭,足認該餐敘僅屬一般聯誼性質之餐會。縱參與餐會之申請人工會幹部有人提及公司是否於中元節前加發0.5個月獎金之事,應僅屬餐會聊天之話題。再參以上開相對人103年5月2日函文內容已明白表示願與申請人工會依團體協約法規定或勞資會議選任之勞方代表,就任何勞動條件進行協商,實無從認餐會中申請人工會幹部有人提及公司是否於中元節前加發0.5個月獎金一事,即係申請人工會提出正式團體協商之請求。

(3) 申請人主張依日本學說見解，日本企業仍以非正式之「勞使協議」為主要之協商模式，如果非團體協商之「勞使協議」是以達成義務協商事項之勞動條件的合意為目的所進行之程序，除非當事人以團體協約約定該程序僅止於團體協商之前階段，非典型協商程序應同受團體協約法第6條第1項之適用云云。查日本所謂之勞使協議具有廣泛之涵義，勞使協議制在日本並無法律規定，但為日本企業所常採用。依學者之分析，勞使協議有各種不同之類型，但其共通的特色是基於勞資間的合意所設置的協議程序，依此一合意，得約定協議事項與協議的程序、不採取爭議行為，且協議事項亦不拘於是否為團體協商之事項等內容。又勞使協議的過程，如果該當於日本勞動組合法所規定之團體協商（團體交涉）者，在法律上也應與團體協商一般受到相同之保護（參見菅野和夫、勞働法第10版第644、645頁）。依上可知，日本之勞使協議，欲該當於日本勞動組合法之團體協商時，除須基於勞資雙方之合意外，亦須具備一定之協議程序或外觀。而相對人於103年7月17日邀請申請人工會幹部及工會顧問之餐敘，並非基於雙方之合意就所謂加發獎金一事，進行協商；且依前所述，勞資任一方並未提出清晰分明之主張，以共同商議、辯論與折衝，即無所謂協議之程序或外觀，自無適用團體協約法第6條第1項之餘地。申請人此部分之主張，亦非可採。

(4) 申請人依日本學說，主張團體協約之協商只要具有協商資格之人與相對人或協商代表面談有關勞動條件內容的決定，即可認為團體協約的協商，即使未有正式的提出，亦可認為是團體協約協商前的預備協商云云。查所謂預備協商（日文為預備折衝或事務折衝），係為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之協商（參見西谷敏勞動組合法第3

版第302頁)。如前所述，申請人工會幹部固有人於餐會中提及公司是否於中元節前加發0.5個月獎金之事，而相對人副董事長張○○先則拒絕，後則稱需向董事長報告等情，為雙方所不爭執。且當日餐敘之情形乃各自人員彼此聊天話敘，無法完全知悉其他人之談話內容，已如前述；自難認該日之餐敘為使預定之團體協商能順利進行，以整理團體協商議題及設定協商規則為目的所舉行之預備協商。再參以申請人工會於餐會之前，既未曾通知相對人將於餐敘提出加發獎金之協商議案，且於103年7月17日餐敘之後迄至103年8月29日相對人公告發放獎金之日止，亦未採取任何就中元節或中秋節之前加發0.5個月獎金提出為協商之行為等事實，更足證明該餐會非屬所謂預備協商之性質。

因此申請人主張申請人工會幹部於餐會中提及公司是否於中元節前加發0.5個月獎金之行為，足認該餐會係屬預備協商，而為團體協商之前階段行為云云，即非可採。

- (5) 綜上所述，申請人袁月嬌於103年6月19日相對人股東常會上之發言，及103年7月17日餐敘中申請人工會幹部有提及公司是否於中元節前加發0.5個月獎金話題之行為，非屬申請人工會提出正式團體協商之請求，該餐會亦非屬團體協商前預備協商之性質。既然申請人工會並未提出關於中元節前加發0.5個月獎金之團體協商之請求，相對人自無所謂違反誠信協商之可言。申請人此部分之請求，並無理由。

- (二) 相對人於103年8月29日通知將於103年9月1日加發103年度貢獻度獎金之行為，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. 按公司如彌補虧損及提出法定盈餘公積後，尚有盈餘，得分派股息及紅利；又公司章程應訂明員工分配紅利之成數。但經目的事業中央主管機關專案核定者，不在此限，公司法第232條第1項、第235條第2項分別定有明文。除上開法條之規定外，其他法律並無關於雇主發放獎金限制之規定。因此，雇主制定獎金辦法，如符合上開法條之規定，除勞資雙方另有約定或團體協約有明文外，應屬雇主經營管理上所得自行決定之行為。惟如該獎金辦法之內容有不當之目的或有針對性，則有構成不當勞動行為之可能，亦屬當然。本件申請人工會與相對人間並無相對人發放獎金應先與申請人工會協商之約定，且雙方亦尚未簽訂團體協約，則相對人訂定103年度貢獻度獎金辦法，苟其內容無不當勞動行為之目的或針對性，揆諸上開說明，為相對人經營管理上所得自行決定之行為，並不當然構成不當勞動行為。
2. 申請人主張相對人將系爭103年度貢獻度獎金發放，委由各單位主管（部門經理）自行評核，則單位主管均為代表雇主行使管理權之人，卻針對擔任申請人工會幹部職務、積極參與申請人工會組織活動者，給予較低評比獎金，以差別待遇方式支配介入工會組織活動，構成不當勞動行為云云。按工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍的義務（參100年勞裁字第19號裁決決定書）。基上，雇主自不得以工會幹部執行工會事務或活動，而發動人

事權給予工會幹部不利之待遇。相對人辯稱往年曾以績效分數為考量基礎核發獎金，遭申請人或申請人工會提出裁決主張為不當勞動行為(參101年勞裁字第58號及102年勞裁字第57號裁決決定書)，故相對人為杜爭議，此次之貢獻度獎金改由各部門主管自行評核獎勵方式為之等語。經查相對人103年8月29日之通知內容為於103年9月1日先行發放年度獎金0.7個月及加發103年度貢獻度獎金，年度獎金0.7個月部分係符合發放對象條件之員工一律發給，至於加發103年度貢獻度獎金部分，係規定由「各單位評核」，有相對人上開通知(參見申證1)在卷。依一般情形，單位直屬主管對於其下屬員工之工作表現，應最為知悉，故相對人此次貢獻度獎金規定由各單位主管評核，且各單位主管已依各員工之工作性質、工作量、工作態度及配合度等表現，作為此次貢獻度獎金之評核標準(詳見(三)證人證述之內容)，尚難據此即認有依人事權之行使而給予工會幹部或會員不利待遇之情事。又本件貢獻度獎金評核之規定，從該規定「由各單位評核」之內容觀察，尚無從認該規定係歧視工會會員或幹部，或對工會會員或幹部將造成間接之不利益待遇。本件申請人並未能提出具體事證證明103年度之貢獻度獎金由所屬各部門主管評核之辦法，係針對工會會員或幹部而訂定，則申請人徒以各單位主管均為代表雇主行使管理權之人，針對申請人工會幹部或積極參與工會活動者，主觀上予以歧視給予較低評比，間接造成不利益待遇，而認該獎金辦法構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為云云，揆諸前開說明，即無可採。

(三) 相對人於103年9月1日發給申請人董家鈺、袁月嬌、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、李瑞興103年度貢獻度獎金各5,000

元之行為，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. 查申請人董家鈺任職於管線課，負責光纜之檢測及維護工作。而光纜部份之工作，相對於管線課之主體工作而言，工作壓力較小，時間上亦較不會於正常工作時間以外加班。相對人公司發放獎勵金是區分為三級，並規定參考之比例，所以單位主管對該課同仁之工作負擔及表現上有所考量。申請人駱朝棋任職於裝置課，工作內容為監工。裝置課的主要工作分為兩大類，一為設計，一為監工；因裝置工程之設計都採電腦化作業，故在監工部分，必須要依施工完成後的結果，去修改設計圖。申請人駱朝棋認為設計圖不應該由監工來修改，因此 103 年上半年沒有配合此部分修改之工作，此有相對人 103 年 6 月 27 日主旨為：「關於駱朝棋同仁因檢驗課及圖資作業之需調出案」之簽呈，其說明略為：本課為推動竣工平面電子化，於 101 年 7 月起設計圖全面電子化，要求承辦人員 102 年初開始配合竣工平面電子檔之修改。102 年 5 月詢問 5 名承辦員是否可配合執行，其中 3 員因無法配合而予以異動，另楊○○表示願意學習而留任，至 103 年 6 月 20 日止已可辦理竣工平面電子圖修正。惟申請人駱朝棋尚未配合，該員並於 103 年 6 月 17 日向工務經理表示，在現行制度之下非其不能實乃不為，故擬釋出駱朝棋並請遞補一員等語，有上開簽呈（參見相證 15）可參。其後工務經理跟駱朝棋溝通之後，申請人駱朝棋始表示願意配合工作，因此在 103 年後幾個月始開始配合前述監工修改設計圖之工作。申請人李瑞興任職於裝置課，擔任之工作為內勤行政工作，行政人員基本上是正常上下班，不需要像工程人員一樣在外面施工，須承受較大之工作壓力。又同為工務部之行政人員，負責裝置工程之結算作業之行政人員，因為裝置工程量大，

所以為了加速結算作業，經常需要配合加班。李瑞興之工作內容大部分為例行性工作，所以比較不需要配合加班，也無業績壓力。故申請人董家鈺等三人之 103 年度貢獻度獎金之評核為 C，業經相對人工務經理湯○○證述在卷（參見第二次調查會紀錄第 2 至 7 頁）。

申請人李瑞興雖主張其課長黃○○曾向伊表示，係因伊之工會會務假請太多，故考評為 C 云云。經查證人黃○○證稱：「李瑞興在 103 年 5 月的最後 1 週及 6 月第 1 週分別請了休假，參加自己家族旅遊及公司自強活動，中間有來上一天班，在 6 月 9 日下班前，有提出工作量多可不可以報加班？基於他的工作沒有急迫需要處理，我的回答是『你的假不要請這麼多，就不需要報加班，事情明天再做就好』。不一定要當天處理完，隔天再處理就可以，他的工作量沒有那麼多，當時報加班是因為他連續請假，累積了工作量。他的工作本身就沒有需要立即處理，會影響到後續的作業。」、「（請問李瑞興在 103 年 5 月的最後 1 週及 6 月第 1 週分別請何種假？）個人特別休假。」（參見第三次調查會紀錄第 11 及 12 頁），足見證人黃○○是提及申請人李瑞興連續請特別休假，且其工作無急迫性，無須加班，並非申請人李瑞興請太多會務假，自不足認證人黃○○之談話有針對性。申請人李瑞興此部分之主張，即非可採。

2. 申請人袁月嬌編制在總務課，實際則任職職工福利委員會，因為總務課之性質不同於其他單位，不屬於其他單位或臨時突發之事情，皆需要總務課配合，總務課其他 3 位員工均利用地緣及時間互相配合完成課長交代之事務，例如總務課長要求其他 3 位員工下班後輪流測試值班室之電話是否順暢方可離開，該三員均有配

合。袁月嬌之表現貢獻度與總務課其他 3 位員工比較後，評核為 C 等情，亦經證人即 103 年 9 月 3 日前擔任管理部經理之楊甲○○○證述在卷（參見第二次調查會紀錄第 8 及 9 頁）。

3. 申請人林椿証任職養護部維護課，擔任之工作為用戶瓦斯管線之維修，配合工作人員會機動調配。因為維護工作安全考量第一，考評時主要是考量工作量及配合度，維護單位除了正常上班時間外，只要用戶要求服務，就必須去做服務。雖然下班時有值班人員，但值班人員有需要支援時，主管即會要求其他同仁支援，惟林椿証這方面的支援幾乎沒有。另主管機關有要求相對人公司作災害防救業務計畫，全公司有關人員都編入應變計劃小組，如有臨時重大災害時，需應變小組協助時，公司即會用電話或簡訊通知。因此公司每月都須作簡訊及電話回覆測試，但林椿証回覆機率很低。103 年 8 月 15 日新店安康氣爆，氣爆過後用戶要求公司檢查處理案件特別多，公司主管有要求同仁作用戶服務處理，多數同仁都配合，但未見到林椿証。103 年 8 月 16 日板橋懷德街 139 巷 6 號用戶來電有聞到瓦斯味，值班人員到達現場時，消防車、記者及相關人員都在現場，因為安全問題要求關閉瓦斯球閥，因為漏氣點是在建物內，無法馬上處理。之後公司重新配管，至 103 年 8 月 18 日下午配管完成，由公司高級專員王○○帶隊將用戶復歸通氣，通氣前每支用戶管需作排氣檢驗，當日下午約 4 點半時，林椿証卻表示他有事需先離開，王○○認為用戶已經兩天兩夜沒有瓦斯使用，應盡速完成恢復供氣，要求委屈一點留下來幫忙處理，惟林椿証回稱：「我不是給你作統包的」，王○○無奈只得由林椿証先行離開，當日現場工作至晚上 7 點才處理完畢。又給予各等第之評量標準都是考量工作量及配合度，評為 A 級的人在上下班時間，只要公司要求都會配合，尤其是在下班時間等情，亦

經證人即 103 年 10 月 20 日前擔任養護部經理之詹○○證述在卷（參見第二次調查會紀錄第 11 至 13 頁）。

4. 申請人李克榮任職營業課，其主管認為該課李克榮及其他廖、劉二員同為催收人員，故以催收績效作為評比之標準。而廖員上半年催收績效為四百餘萬元，劉員接近四百萬元，李克榮約一百萬元，李克榮達成之催收金額約為該二員之四分之一，因此李克榮的評比在該 2 員之下，尚屬合理。申請人吳耀章任職裝檢課，因裝檢課其他人員，在夜間及假日均有配合該課檢查及推廣事務，相較於吳耀章，其他人員額外付出較多，因此將其他人員評為 A 級及 B 級，將申請人吳耀章評為 C 級，應屬合理等情，亦據證人即業務部經理楊乙○○證述在卷。

申請人李克榮雖主張當時主管王○○課長告知係因伊請假太多，故被評為 C 級云云。惟證人即 97 年 1 月至 103 年 8 月擔任相對人營業課長，現為業務部專案課長王○○則否認申請人李克榮有於發放 103 年度貢獻度獎金之後向伊詢問過為何所領之獎金較少一事（參見第三次調查會紀錄第 10 頁），申請人李克榮既未能證證明以實其說，其主張自非可採。

5. 據上，相對人之單位主管經考量所屬員工之工作性質、工作量、工作態度及配合度等表現，而將申請人董家鈺、袁月嬌、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、李瑞興 103 年度貢獻度獎金發放之分級評核為 C，依其所述內容觀之，多屬具體事實之陳述，雖主管對所屬員工之評核有其主觀之評價在內，然其評價均與申請人董家鈺等 7 人工作上之表現等事實相關聯，並未逸脫合理之裁量範圍，從而相對人據其評核而發放各 5,000 元獎金，難認有故意針對工會幹部而為不利益待遇之情形。申請人雖主張相對人主管之

評核並未考慮申請人董家鈺等 7 人在工會之表現，顯係不利益待遇云云。惟上開證人湯○○、楊甲○○、詹○○、楊乙○○當時為申請人董家鈺等 7 人之主管，為代表雇主行使管理權之人，本即不得就工會事務或活動予以介入，則上開證人僅就申請人董家鈺等 7 人之工作性質、工作量、工作態度及配合度等表現，而為 103 年度貢獻度獎金發放之分級評核，自不構成不利益待遇。申請人又主張相對人係針對配合申請人工會不值班活動之人加以不利益對待云云。惟查申請人工會幹部 12 人中，103 年度貢獻度獎金評核為 A 級者為 1 人，B 級者為 4 人，並非均被評為 C 級。除評為 A 級之曹○○係配合值班外，B 級之 4 人亦均未配合值班，而申請人工會會員任職養護部之王○○，拒絕值班迄今，但養護部仍將其評核為 A 等（參見相證六最後 1 頁養護部名單編號 25），實亦難認相對人係以是否配合值班，作為 103 年度貢獻度獎金之評核標準。從而，相對人將申請人董家鈺、袁月嬌、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、李瑞興 103 年度貢獻度獎金均評核為 C 級，各發給 5,000 元之行為，難認係屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇。相對人之上開行為，既不構成不利益待遇之不當勞動行為，自亦不構成同項第 5 款支配介入之不當勞動行為。申請人此部分之主張，均無可採。

六、綜上所述，相對人於 103 年 8 月 29 日通知將於 103 年 9 月 1 日加發 103 年度貢獻度獎金之行為，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定誠信協商之不當勞動行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；又相對人於 103 年 9 月 1 日將申請人董家鈺、袁月嬌、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、李瑞興 103 年度貢獻度獎金評核為 C 級，並各給予 5,000 元之行為，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。是申請人請求確認相對人加發 103 年度貢獻度獎金，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為及違反團體協約法第 6 條第 1 項前段所定誠信協商之不當勞動行為，並命相對人自收受本裁決決定書之日起，應先與申請人協商，方能核發新名目之獎金，及命相對人應給付申請人董家鈺、袁月嬌、李克榮、駱朝棋、吳耀章、林椿証、李瑞興少核給之 103 年度貢獻度獎金各 5,000 元，為無理由，不能准許。

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、據上結論，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、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 劉志鵬

吳慎宜

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 4 年 3 月 6 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。