

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 44 號

【裁決要旨】

- 一、雖申請人並未請求團體協商，然若有事證足以證明工會採取一般性團體協商方式，雇主拒絕工會協商之請求，依其情形具有不當勞動行為之認識、動機時，仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。
- 二、惟查，申請人就不同意相對人工作規則修訂之理由，或有何不當影響、妨礙或限制其權益之主張，除於 108 年 10 月 30 日申請勞資爭議調解後所提出之主張，或於本會第 1 次調查會議後提出之 109 年 2 月 14 日函文附件外，卷內其餘證物均無法獲悉其不同意或主張之緣由，可見相對人於 108 年 8 月 30 日公告實施新修正工作規則之前，應無所悉。從而，就相對人修改系爭工作規則，未經與申請人協商而逕於 108 年 8 月 30 日公告實施，本會實難認定相對人具有何不當勞動行為之認識或動機。
- 三、併予敘明者，申請人若認為就檢券員權益或工作規則有關勞動關係等事項，有與相對人進行協商之需要，非不得依團體協約法第 6 條以下規定，向相對人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，請求相對人進行團體協約協商；倘若相對人無正當理由拒絕協商，或未依法提出對應方案等，依團體協約法及工會法之相關規定，即有可能構成不當勞動行為。

【裁決本文】

申請人：高雄市臺灣銀行企業工會

代表人：陳錫川

均設：高雄市前鎮區中正四路 264 號

相對人：臺灣銀行股份有限公司

代表人：呂桔誠

代理人：吳○○、徐○○、林○○

均設：臺北市中正區重慶南路 1 段 120 號

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）109 年 4 月 24 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、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」。

二、查申請人於 108 年 11 月 5 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請書，其請求裁決事項為：相對人修改工作規則，未經與申請人協商，逕自於 108 年 8 月 30 日公告實施，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

三、依上開申請人請求裁決事由，相對人 108 年 8 月 30 日之行為，自事實發生之次日起至申請人 108 年 11 月 5 日申請本件裁決，尚未逾 90 日法定期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人人力資源處 107 年 9 月 18 日函文擬修改工作規則（申證 1），要求申請人有任何寶貴意見可回覆該處，申請人召開理事會議彙整意見後於 107 年 10 月 8 日函覆相對人（申證 2），而相對人未將申請人修改工作規則彙整意見邀集申請人協商，竟於 108 年 8 月 30 日公告實施（申證 3）。因相對人所修改工作規則條文，顯造成申請人及申請人會員權益受損，相對人此種故意不與申請人協商行為，顯然違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當影響妨礙工會組織發展。

(二) 有關相對人現行檢券員管理要點，對於 97 年後到職之檢券員權益造成損害情形如下：

1. 同工不同酬

- (1) 勞動基準法第 25 條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資」。如今檢券員薪資存在著 15 級跟 30 級的差距，明明做一樣的事，薪資待遇卻不平等。
- (2) 實施 15 級薪級後，新進檢券員入行初期即大量流失，離職率劇增，高達五成三。然相對人並不重視日益惡化的工作環境，僅將其歸於個人生涯規劃，著實荒唐，試圖提高招考頻率，無視劇增的招考、培訓成本，將檢券員視同派遣員工一般。同工作量跟效率，資深檢券員卻是 30 級薪等，新進檢券員卻是 15 級，不公平制度造就高離職率。

2. 現行制度不合理

- (1) 舊型中速鈔券整理機於 94 年底更換 G&D 高速鈔券整理機，現行機器工作量增加為 1.26 倍。
- (2) 檢券員除了要做本分之事以外，還要配合相對人過年兌換新鈔、販售生肖套幣，甚至有派遣檢券員代理行員外出收款，被稽核糾正之情事。正逢人力不足，檢券員被派遣去做這些原本是行員的業務，無形中增加工作量。
- (3) 檢券員操作高速鈔券整理機，薪資上有加給 2 級薪資作為補貼，目前已領取 30 級薪資之資深檢券員可選擇不入機房操作機具。以民國 97 年入行之檢券員為例推算年資，民國 110 年即到達薪資最高級別 15 級，若無

適度調整，難道可選擇不進機房？屆時行方該如何處置此等狀況？

- (4) 檢券員管理要點薪資表於民國 77 年即訂定薪資級等 30 級。相對人於 93 年底修訂薪資表時，檢券員均為薪資級等 30 級人員參與會議，即使行政程序一切合法，惟時過境遷，薪資表亦應就現今當下政府政策、通貨膨脹、薪資水平... 等加以全面衡量調整，打破現階段不合理薪資待遇，趨近同工同酬之理想。

3. 檢券員實質傷害

- (1) 同工不同酬-違反了勞動基準法第 25 條規定：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資」。

- (2) 有檢券員操作高速整鈔機時，因機器無預警砸落，致夾傷左手拇指。該員曾請公傷假，至今仍持續復健，足以顯示整鈔機安全設施並不妥善，如何確保操作人員的職場安全？

- (3) 檢券員職場傷害-該員職場工作 30 餘年，近期已有板機手，曾請公傷假及開刀，至今仍未好轉持續復健中。

- (三) 請求裁決事項：相對人修改工作規則，未經與申請人協商，逕自於 108 年 8 月 30 日公告實施，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人 108 年 8 月 30 日修正公布之工作規則（下稱 108 年修正公布之工作規則），業依勞動基準法第 70 條規定函報臺北市政府勞動局核備，並經臺北市政府勞動局以 108 年 5 月 1 日北市勞資字第 1086038073 號函及 108 年 8 月 16 日北市勞資字第 1086052674 號函同意核備在案，故 108 年修正公布之工作規則確遵循勞動基準法等規定，且無違反法令之強制或禁止規定。

(二) 相對人無不當影響妨害申請人工會組織發展，或損及申請人權益之情事：

1. 相對人工作規則歷經多次修正，而相對人 96 年修正公布工作規則時，申請人曾就相對人修正工作規則未經其同意逕修訂工作規則是否違法乙事，函請改制前之行政院勞工委員會釋示，復經行政院勞工委員會以 96 年 10 月 11 日勞動 1 字第 0960078721 號書函（相證 1）回覆。依該書函所示，工作規則修正內容「無」須與工會協商或同意，惟不得低於勞動基準法所定之最低標準，且無違反強制或禁止或該事業適用之團體協約規定，否則無效。

2. 相對人與申請人間「無」簽訂團體協約，且 108 年修正公布之工作規則未低於勞動基準法所定之最低標準，亦無違反法令之強制或禁止規定，無與申請人協商或經得同意之義務。惟相對人基於「相互尊重」、「促進勞資和諧」，於 107 年 9 月 18 日以人考字第 10700047931 號函（相證 2）檢送相對人之「工作規則修正草案對照表」及「修正草案條文」，並

請申請人就工作規則修正草案於 107 年 9 月 21 日前「表示意見」且「若無意見，則免回復」，而非函請申請人「同意」或「協商」。又申請人以 107 年 9 月 21 日高市台銀企工字第 10709019 號函（相證 3）回覆：「本會已列入理監事會議討論事項後，將於 10 月 8 日前函覆」，故相對人俟申請人回复意見後，再審視、決定是否採納申請人之意見。

3. 申請人於 107 年 10 月 8 日以高市台銀企工字第 10709022 號函（相證 4）表示：「有關貴行檢送修正工作規則草案條文內容，除『第 2 條』、『第 5 條第 6 項』、『第 7 條』、『第 72 條第 4 項』及『第 78 條』外，其餘同意送主管機關核備。...」，又該申請人所指之「第 2 條」、「第 5 條」等條文，相對人審視後無違反強制或禁止規定，亦無低於勞動基準法所定之最低標準；惟相對人為避免不必要之紛爭，加強溝通以免誤會產生，於 107 年 11 月 16 日以人考字第 10700056241 號函（相證 5）向申請人說明「第 2 條」、「第 5 條」等條文無違反強制或禁止規定，詳細內容如下：

- (1) 第 2 條（適用範圍）：本條係規範本行工作規則適用對象，及檢券員、本行支領行方待遇之駐衛警察應適用之法規。且本條第 1 項係參酌勞動部「工作規則參考手冊」第 2 條增修；第 2 項、第 3 項係原規範，僅附件編號調整，未修正條文內容，應無違法之虞。
- (2) 第 5 條第 6 項（報到手續）：本條第 6 項係依據個人資料保護法第 8 條第 1 項規定，規範新進員工於報到手續

時，應繳驗「臺灣銀行股份有限公司蒐集、處理及利用個人資料告知書」，亦無違法之虞。

(3) 第 7 條（工資年資計算（二））：本條係依相關法令，規範純勞工身分人員退休（職）、撫卹、資遣及特別休假年資，應屬合法。

(4) 第 72 條第 4 項（服務守則）：本條係規範員工忠勤任事、互助合作、配戴識別證等服務守則事項，且觀之本條第 4 項條文內容：「本行員工不得對個人職務之升遷、調動請託關說。除辦理本行公務外，不得擅用本行名義。不得兼任（或經營）違反公務員有關法令之職務（或事業）。」，應無違法之虞。

(5) 第 78 條（實施）：本條僅涉及標點符號調整，未涉及原條文內容調整，且參酌勞動部「工作規則參考手冊」第 54 條規定：「本規則報請主管機關核備後公告施行，修正時亦同。」，故本條無違法之虞。

4. 又相對人於 108 年 8 月 30 日修正公布工作規則後，申請人復於 108 年 9 月 17 日以高市臺銀企工字第 10809020 號函（相證 7），就 108 年修正公布之工作規則再提出新條文之異議，即「第 4 條」（進用）、「第 42 條第 1 項」（給假及育嬰留職停薪規定）及「第 72 條第 10 款條文」（服務守則），並表達欲向主管機關檢舉相對人不當行為之意，相對人遂於 108 年 9 月 20 日以銀人乙字第 10850293001 號函（相證 8）檢送行政院勞工委員會 96 年 10 月 11 日勞動 1 字第

0960078721 號書函予申請人（工作規則修訂應無須申請人同意）並詳細說明，相對人工作規則第 4 條員工之進用係依法（國營事業管理法及財政部所屬金融保險事業機構人員進用辦法）進用，第 42 條員工之請假係依勞動基準法第 84 條規定，「擇優適用」公務人員請假規則與勞工請假規則，第 72 條第 10 款係依臺北市政府勞動局之審查意見與溝通結果為修正，且業經臺北市政府勞動局以 108 年 5 月 1 日北市勞資字第 1086038073 號函及 108 年 8 月 16 日北市勞資字第 1086052674 號函同意核備在案，故 108 年修正公布之工作規則無違反法令之強制或禁止規定，相對人亦無任何損及申請人及其會員權益之情事。

5. 現行檢券員管理要點，無侵害 97 年到職後之檢券員權益：

- (1) 申請人所述之檢券員權益受損情事，係涉檢券員管理要點，非因本次修改工作規則所產生，與本次修改工作規則無涉，合先敘明。
- (2) 相對人工作規則中，涉及檢券員者僅第 2 條第 2 項有關「檢券員管理要點」部分，惟本次修正，僅係將第 2 條第 2 項作單純文字修正（即將「附件九」修改為「附件一」），檢券員管理要點內容本身並無修正。
- (3) 本次工作規則修正，第 2 條第 2 項僅作單純文字修正而將「附件九」修改為「附件一」，此部分申請人與相對人業於 108 年 12 月 5 日本案勞資爭議調解會議中（同相證 13），列為勞資雙方不爭執事項並調解成立。

- (4) 檢券員管理要點自 93 年修正並於 94 年臺北市政府同意核備後，迄今未再修正；且 93 年修正檢券員管理要點時，除依法辦理修規外，並取得申請人(時名為高雄市臺灣銀行產業工會)及臺北市臺灣銀行產業工會同意函。
- (5) 93 年修正檢券員管理要點後，於 97 年始首次辦理檢券員甄試，故 97 年到職之檢券員，適用 93 年修正後之檢券員管理要點，應「無」違法之虞，亦「無」侵害 97 年到職之檢券員權益損害之情事。
- (6) 93 年修法後之現行檢券員管理要點，已就鈔券整理機組為相關規範，「非」如申請人所稱均係手工檢券之規範，而整鈔機「幾乎沒有規範」；且現行檢券員管理要點亦有就檢券員之待遇、福利等事項為規範。
- (7) 綜上所述，現行檢券員管理要點，未造成檢券員權益受損，且本次工作規則修正「無涉及」檢券員權益。甚且，申證 6 之附件 1「同工不同酬」、「94 年底更換 G&D 高速鈔券整理機等現行制度不合理」等有關或類似內容，於 108 年 12 月 5 日本案高雄市政府勞資爭議調解會議以前，申請人並「未」曾提供予相對人。

(三) 相對人與申請人間，「未」有修正工作規則時須與申請人協商或同意之決議：

1. 依相對人與申請人間第 3 屆第 3 次勞資會議紀錄(相證 16)所載，可知：

(1) 勞資會議第三案係涉檢券員「薪資」議題，第四案係涉

檢券員「退休制度」議題。

(2) 第四案決議內容之「前半段」係就檢券員「退休制度」所為之決議，第四案決議內容之「後半段」則係就檢券員「薪資」所為之決議。

(3) 再者，第三案、第四案之議案內容均「未」涉及工作規則，且依第四案決議內容所示，並「無」出現「工作規則」之文字，亦「無」相對人修正工作規則時須經申請人協商、同意之相關文字。

2. 職是，申請人於109年2月6日本案第1次調查會議中所述：

「庭呈申證4即106年8月10日申請人與相對人第3屆第3次勞資會議紀錄。其中第三案及第四案，因涉及工作規則議案，經雙方勞資會議共同決議，此部分勞資雙方已同意在工作規則修改時應該經雙方協商」云云，顯無理由。

3. 又相對人與申請人間之歷次勞資會議紀錄，亦「無」修正工作規則時須經申請人協商、同意之決議。

4. 相對人與申請人間「未」有修正工作規則時須經申請人協商、同意之約定；且相對人107年9月18日人考字第10700047931號函（相證2），係基於相互尊重、促進勞資和諧所為，而「非」函請申請人同意或協商。

5. 申請人申證6之附件2「和解書」，係申請人與相對人102年間為「代扣會費」案（102年勞裁字第25號不當勞動行為裁決案件）所為之和解書，與本案無涉。

（四）相對人修改工作規則乙事，「無」造成申請人及其會員權益受損，

「亦無」不當影響、妨害或限制申請人工會組織、活動之情事：

1. 相對人與申請人間「無」任何修正工作規則時，須經申請人協商或同意之約定，已為前述。
2. 依行政院勞工委員會 96 年 10 月 11 日勞動 1 字第 0960078721 號書函（相證 1）所示，可知相對人修正工作規則時，「無」與申請人協商或同意之義務。
3. 申請人 107 年 10 月 8 日高市台銀企工字第 10709022 號函（相證 4），「未」明確指出相對人 107 年 9 月 18 日號函（相證 2）所檢送之工作規則「修正草案」條文內容具體違反法令之事證，亦「未」具體說明申請人或申請人會員權益如何受損；惟相對人為避免不必要之紛爭，爰以 107 年 11 月 16 日號函（相證 5）就申請人所提出之「第 2 條」、「第 5 條第 6 項」、「第 7 條」、「第 72 條第 4 項」及「第 78 條」，「逐條」詳細說明「無」違反法令情事。
4. 相對人新修正之工作規則經臺北市政府勞動局同意核備後，遂於 108 年 8 月 30 日公布，惟申請人復於 108 年 9 月 17 日以高市臺銀企工字第 10809020 號函（相證 7），就相對人 108 年 8 月 30 日修正公布之工作規則「第 4 條」、「第 42 條第 1 項部分條文」及「第 72 條第 10 款」條文，僅空泛提出異議，仍「未」具體說明違反法令及侵害其權益之事證。相對人再以 108 年 9 月 20 日銀人乙字第 10850293001 號函（相證 8）就申請人所提出異議之條文，「逐條」詳細說明「無」違反法令情事，希冀透過良善溝通、說明，以杜絕紛爭。

5. 承上所述，申請人「未」說明工作規則違反法令或侵害其權益之具體事證，且相對人新修正之工作規則業經臺北市政府勞動局「同意核備」，益證新修正之工作規則皆符合法令，未有違反法令之情事，故相對人「無」造成申請人及其會員權益受損之情事，「亦無」不當影響、妨害或限制申請人工會組織、活動之情事。

（五）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- （一）雙方於106年8月10日第3屆第3次勞資會議記錄之第三案併第四案決議：「97年以後進用之檢券員，是否適用勞退新制，此係法律規定，為免爭議，請發行部依現行法令規定程序，與工會協商後修正檢券員管理要點。另檢券員薪資，請發行部與檢券員代表適時向中央銀行反應。」（申證4、相證16）
- （二）相對人107年9月18日曾以相證2之函文檢送系爭工作規則修正草案對照表及修正草案條文，請臺灣銀行股份有限公司企業工會與申請人工會於107年9月21日下班前表示意見。
- （三）申請人107年10月8日以申證2之函文就系爭工作規則修正草案條文內容，向相對人表達第2條、第5條6項、第72條4項及第78條應經申請人協商並同意之意見。
- （四）相對人於108年8月30日公告實施修訂之工作規則，修正總說明、條文及對照表即相證15。
- （五）申請人於108年10月30日向高雄市政府申請勞資爭議調解，

申請書如相證 10，雙方於 108 年 12 月 5 日高雄市政府勞工局勞資爭議調解結果，就相對人修改工作規則第 2 條條文（檢券員管理要點），修正條文內容僅係將「附件九」改為「附件一」，調解成立。惟相對人修改工作規則程序是否適法，因申請人仍有爭執而調解不成立（相證 13）。

四、 本案爭點為：相對人修改工作規則，未經與申請人協商而於 108 年 8 月 30 日公告實施，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。

（二）次按團體協約法第 6 條第 1 項：「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」，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠信協商時，均可能構成團體協約法第 6 條所訂之不當勞動行為；他方面，若工會採取一般性團體協商方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為（本會 100 年勞裁字第 29 號裁決決定參照）。

（三）申請人申請本件裁決，主張：相對人於 107 年 9 月 18 日函文檢送工作規則修正草案對照表及修正草案條文各乙份，請工會提供意見回覆（申證 1），申請人於 107 年 10 月 8 日函覆相對人有關工作規則修正草案條文內容，除第 2 條、第 5 條第 6 項、第 7 條、第 72 條第 4 項及第 78 條外，其餘同意送主管機關核備。另未同意條文建議相對人應與申請人進行協商，如未經申請人協商同意前，必要時將向主管機關提出勞資爭議調解及不當勞動行為裁決等語（申證 2），而相對人未將申請人修改工作規則彙整意見邀集申請人協商，逕自於 108 年 8 月 30 日公告實施（申證 3），因認相對人構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（四）首應探究者，本件申請人於 107 年 10 月 8 日函請相對人就工作規則內容協商，是否有請求相對人進行團體協商之意思？就此，觀之本會於第一次調查程序詢問兩造雙方，「蔡裁決委員：請問

申請人，就本次工作規則之修改，是否有邀請相對人進行團體協商？申請人代表人陳錫川：希望就工作規則之修改前進行協商，如團體協約可同時進行的話，也是申請人的期待。」、「蔡裁決委員：請問相對人，是否有認為申請人對相對人提出團體協商邀請之意思？相對人代理人林孟瑋：之前沒有接受到此訊息。」（本會第 1 次調查會議記錄第 3 頁參照）。復查諸雙方於 107 年 10 月 8 日後所往來之相關函文中，均未見有「團體協約」或「團體協商」等語，足見申請人並未請求團體協商。然而，依前揭說明，若有事證足以證明工會採取一般性團體協商方式，雇主拒絕工會協商之請求，依其情形具有不當勞動行為之認識、動機時，仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為之可能。故以下即檢證相對人就申請人請求協商未予應允即逕行公告工作規則，是否具有不當勞動行為之認識、動機。

（五）按改制前行政院勞工委員會 82 年 12 月 10 日台勞動一字第 70676

號函：「查工作規則之訂定，勞動基準法第 70 條規定應報請主管機關核備，雖無應事先洽商工會同意之規定，惟為增進勞雇關係，並使工作規則執行順利起見，事業單位於訂立工作規則時協商或徵詢工會意見，自屬適當。」，而勞動基準法部分修正條文自 107 年 3 月 1 日施行後，事業單位修訂工作規則，依勞動部 107 年 03 月 26 日勞動條 1 字第 1070130489 號函所示：「工作規則係雇主單方訂定，工作規則內容依勞動基準法及相關法令規定應徵得工會或勞資會議同意、先行報備或核准之事項，事業單位應檢附相關文件送核，或應先依規定辦理完成，始得

列入工作規則內容。其餘部分，事業單位亦得會商工會或勞資會議後檢附相關文件送核；惟如涉及個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意。」，可知工作規則內容修訂如涉及個別勞工勞動條件之變更，應徵得勞工個人之同意，而除依勞動基準法及相關法令規定應徵得工會或勞資會議同意之內容外，餘者得由雇主單方訂定，無須徵得工會或勞資會議同意，惟仍宜於修訂工作規則時協商或徵詢工會意見。

(六)查申請人收到相對人107年9月18日函送之工作規則修正草案條文並請其提供意見後，申請人於107年10月8日函覆相對人時，僅就草案條文第2條、第5條第6項、第7條、第72條第4項及第78條表示不同意，並請相對人與其協商等語，惟並未表明不同意之理由或具體修正建議(申證2參照)。嗣相對人就申請人不同意之上開條文，於107年11月16日函覆申請人該等條文之修正理由，並表示無違法之虞等語(相證5)。其後，相對人完成修訂工作規則並依法函報台北市政府勞動局核備，經該局以108年5月1日北市勞資字第1086038073號函及108年8月16日北市勞資字第1086052674號函核備在案。嗣後，相對人於108年8月30日公告新修定之工作規則後，申請人於108年9月17日發函向相對人提出異議，並就新修定之工作規則第4條、第42條第1項部分條文及第72條第10款條文表示異議，且稱將向主管機關檢舉相對人之不當行為以保障工會及會員權益等語，惟亦未表明不同意之理由或具體修正建議(相證7參照)。相對人則於108年9月20日函覆申請人工作規則

修訂過程之原委，以及上開第 4 條、第 42 條第 1 項及第 72 條第 10 款之修正理由，並表示無違法之虞等語（相證 8）。由於申請人於申請本件裁決時所提之申請書，暨本會參酌卷內所附雙方往來函文及相關證物，並未能明瞭申請人主張其有異議。惟相對人未經與其協商而逕行公布之條文，究竟有何造成申請人及其會員權益受損之原因，故於本會第一次調查會議時即命其提出權益受損之具體說明（本會第 1 次調查會議記錄第 5 頁第 11 至 12 行參照），嗣經申請人於 109 年 2 月 14 日函覆本會（申證 6），其具體說明（該函附件 1）係主張涉及對於 97 年後到職之檢券員權益造成損害，包括「同工不同酬」、「現行制度不合理」及「檢券員實質傷害」等節，核與申請人於 108 年 10 月 30 日主張因相對人修訂工作規則未與其協商即逕行公告實施而向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，於調解程序中爭議與主張之要點相符（相證 10、相證 13 參照）。由是可知，申請人申請本件裁決所主張之權益受損，主要係涉及上開檢券員有關之勞動條件問題。

（七）參酌申請人於勞資爭議調解程序及本會調查程序之主張，主要係本次相對人修訂工作規則中第 2 條第 2 項有關之檢券員規定，且爭議之核心在相對人 93 年 12 月 10 日公布修正之「臺灣銀行股份有限公司檢券員管理要點」。惟查，本次相對人修訂工作規則中第 2 條第 2 項規定，除將條文中「臺灣銀行股份有限公司檢券員管理要點」原附於「附件九」之編號改附為「附件一」外，其餘之條文內容並無變動，此為申請人所不爭，並於高雄

市政府勞資爭議調解會議中經申請人確認（相證 13 參照）。而該管理要點之內容，相對人亦陳明自 93 年 12 月 10 日公布後並未變動，申請人未有爭執。又申請人主張依 106 年 8 月 10 日勞資會議之決議，相對人修正工作規則應經其同意方符合法定程序云云；惟觀之該次會議紀錄第三案併第四案決議：「97 年以後進用之檢券員，是否適用勞退新制，此係法律規定，為免爭議，請發行部依現行法令規定程序，與工會協商後修正檢券員管理要點。另檢券員薪資，請發行部與檢券員代表適時向中央銀行反應。」（申證 4、相證 16），可知雙方共識係僅於修正檢券員管理要點時需與工會協商，而本次相對人並未修正檢券員管理要點，僅係將「檢券員管理要點」所屬之附件編號變更，已詳如前述，故申請人據此比附援引至工作規則之上開修正亦需與其協商始無違雙方決議，實無可採。

（八）又查申請人就不同意相對人工作規則修訂之理由，或有何不當影響、妨礙或限制其權益之主張，除於 108 年 10 月 30 日申請勞資爭議調解後所提出之主張，或於本會第 1 次調查會議後提出之 109 年 2 月 14 日函文附件（申證 6）外，卷內其餘證物均無法獲悉其不同意或主張之緣由，可見相對人於 108 年 8 月 30 日公告實施新修正工作規則之前，應無所悉。從而綜上所述，就相對人修改系爭工作規則，未經與申請人協商而逕於 108 年 8 月 30 日公告實施，本會實難認定相對人具有何不當勞動行為之認識或動機，基此，本會認申請人提起本件裁決申請，並無理由，依法應予駁回。

(九) 併予敘明者，申請人若認為就檢券員權益或工作規則有關勞動關係等事項，有與相對人進行協商之需要，非不得依團體協約法第 6 條以下規定，向相對人提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，請求相對人進行團體協約協商；倘若相對人無正當理由拒絕協商，或未依法提出對應方案等，依團體協約法及工會法之相關規定，即有可能構成不當勞動行為。

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，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 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

康長健

張詠善

林佳和

蔡志揚

林垺君

張國璽

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 4 月 2 4 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。