

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 54 號

【裁決要旨】

申請人工會於106年8月間暫不參與職業安全衛生委員會，確實有因雙方多項勞資爭議發生，導致雙方之信賴基礎薄弱，就此相對人理應與申請人工會繼續協商解決相關爭議始屬正當合法之處理方式，然相對人不循此方式，反而以此為不調漲申請人黃○○每月薪資之理由，已有不當；再者，申請人黃○○係擔任申請人工會之代表人（理事長），其係依職權代表申請人工會發函予相對人表示暫不參與職業安全衛生委員會，該發函之行為乃屬申請人黃○○代表申請人工會所為之工會活動，非屬杯葛相對人之個人行為，惟相對人卻忽略申請人黃○○身為工會代表人之身分，將該行為完全歸諸為申請人黃○○個人杯葛相對人之行為，從而未自107年8月1日起調漲申請人黃○○每月薪資，即有不當之動機而可認有不當勞動行為之認識，況且申請人黃○○於99年間即擔任申請人工會之常務理事；自101年11月9日起至105年11月8日止早已擔任申請人工會第7屆理事長；現又繼續擔任申請人工會第8屆理事長，任期至109年11月1日為止，其係擔任申請人工會之代表人，屬於工會之核心人物，其基於工會法規定之工會任務，自有權代表工會行使其職權，亦有依工會法維護工會之權益，相對人不顧申請人黃○○有代表申請人工會立場為各項行為之義務（參工會法第17條第3項前段，「工會應置理事長一人，對外代表工會」），反而再再強調申請人黃○○之個人有違反誠信原則、濫用權利以杯葛相對人公司勞資事務

進行，作為未調漲申請人黃○○薪資之理由，難認不具有針對性，而可認相對人對於申請人黃○○為不調薪之決定確存在有不當勞動行為動機。

【裁決本文】

申請人：黃○○

住：桃園市

申請人：立大化工股份有限公司企業工會

設：桃園市觀音區經建六路 17 號

代表人：黃○○，住：桃園市

代理人：李珮琴律師

設：台北市忠孝東路三段 100 號 7 樓

相對人：立大化工股份有限公司

設：桃園市觀音區經建六路 17 號

代表人：施仁政，住：同上

代理人：陳瓊苓律師、孔德鈞律師

設：台北市新生南路一段 158 號 5 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（以下均同）108 年 1 月 18 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

一、 確認相對人未於 107 年 8 月 1 日起調整申請人黃○○自 107 年 7

月起每月薪資之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

二、相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內，依申請人黃○○106 年下半年及 107 年上半年之考績等第，自 107 年 7 月起給予合理適當之調薪，並補發自 107 年 7 月起之調薪薪資及將補發之證明送交勞動部存查。

三、申請人其餘請求駁回。

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、查申請人黃○○於107年9月18日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人未自107年8月1日起調漲申請人黃○○每月薪資之行為，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）相對人應補發申請人黃○○107年7月份應調漲薪資之差額新台幣（下同）1,783元。（三）相對人應自107年8月20日起，按月於每月20日發薪日，補發申請人黃○○應調漲之薪資差額1,783元。

三、申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾90日，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。又申請人於107年11月28日第三次調查會議中申請追加「立大化工股份有限公司企業工會」為申請人，本會基於該項追加請求，與原請求裁決之事項相同，且為同一事實，並無逾越90日期間之問題，同意准予追加。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 107年7月間，相對人之總經理於朝會時宣布，自107年8月起，全體員工薪資本俸將調漲，並將循歷年慣例，按調漲後之結果補發7月份薪資差額，相對人並於107年8月13日以書面正式向申請人工會說明調薪之幅度為本俸之2.98%(申證4)，對此，申請人黃○○深感欣慰，不料，申請人黃○○於107年8月20日收受該月份之薪資單時，發覺伊之薪資全然未經調漲(申證5)，明顯與相對人前揭調薪政策不符，經申請人黃○○訪詢其他員工後，更發現所有員工都有依本俸調漲2.98%(申證6)，且補發7月份因此所致之薪資差額；觀申請人黃○○8月份薪資單中，調整前、後之本俸並無差異，亦無如其他同事之「薪資補發」項目即可證明(參申證5、6)，只有申請人黃○○一人未獲調漲，相對人此舉無疑對申請人變相減薪，顯然是對申請人極為不利益之對待，而此舉卻又恰發生於申請人黃○○剛提出前述107年勞裁字第29號案申請之時，顯係刻意針對申請人黃○○而為

之懲罰性不利益對待。

(二) 申請人黃○○身為申請人工會之理事長，為工會重要幹部之一，此亦為相對人所明知，然相對人於此情形下，竟仍持續打壓申請人黃○○，屢於兩造爭議期間，不斷施加種種不利益待遇，因此，綜觀兩造長久以來勞資脈絡，應可認相對人刻意不調漲申請人黃○○薪資之決定，具有不當勞動行為之認識至明：

1. 申請人黃○○於 99 年間擔任申請人工會之常務理事，自 100 年間新工會法施行後，接續擔任申請人工會之第 7、8 屆理事長迄今，而第 7 屆理事長任期自 101 年 11 月 9 日至 105 年 11 月 8 日，現擔任之第 8 屆理事長，任期則自 105 年 11 月 2 日至 109 年 11 月 1 日，此節皆為相對人所明知。
2. 查申請人黃○○自 77 年 10 月間即開始受僱於相對人，嗣於 84 年 8 月間經調職至相對人轄下之立大環保股份有限公司（下稱立大環保公司），後立大環保公司於 99 年 5 月間以歇業為由資遣申請人黃○○，惟申請人黃○○不過係依相對人指示派駐立大環保公司任職，該勞動契約仍在申請人黃○○與相對人間，不因此受影響，案經台灣桃園地方法院審理後，以申請人黃○○於調職後，仍持續擔任申請人工會之常務理事、相對人之職工福利委員會主任委員及勞工退休準備金監督委員會委員，且員工之考核表及請假卡皆以相對人名義而為等情，認定勞動契約應存在於兩造，且同時期自立大環保公司退休之其他員工，相對人竟重新聘任，顯見相對人尚有職缺，卻逕行終止與申請之勞動契約，實於法無據，終以

99 年度勞訴字第 86 號判決相對人之解僱違法，並確認兩造間之僱傭關係仍存在（申證 7）；是以，相對人違反法令侵害申請人黃○○權益，早有前例，且於斯時，相對人即已知悉申請人黃○○為申請人工會重要幹部。

3. 承上，申請人黃○○歷經違法解僱復職後，更加確立其保障勞工權益之志向，爰積極參與工會活動，並自 101 年 11 月 9 日起，獲選為申請人工會理事長迄今，為爭取勞工權益不曾懈怠；不料，申請人黃○○積極參與工會活動之行為，再次引發相對人對工會之敵意，基此，相對人竟自 106 年 8 月間起，擅自未代扣工會會員之會費，且突於 106 年 10 月 12 日單方面變更申請人全日駐會辦公之慣例，企以此舉妨礙申請人從事工會活動及工會之擴展，幸經申請人黃○○106 年 9 月 25 日就此提出裁決申請後，經貴會於 107 年 2 月 2 日以 106 年勞裁字第 54 號之裁決認定構成不當勞動行為在案（參申證 1，下稱 54 號案件）。

4. 然相對人卻於貴會尚在就 54 號案件調查時，於 107 年 1 月間，再以不公平之考核方式給予申請人黃○○考績低於 B-，致申請人年終獎金減少之不利益待遇，對此，申請人工會與申請人黃○○不得已，亦只能於同年 5 月間再次申請貴會裁決，而該案由貴會以 107 年勞裁字第 29 號於 107 年 8 月 1 日為第 1 次調查後（參申證 2、3，下稱 29 號案件），相對人竟急不可耐，於 107 年 8 月 20 日，於相對人全體員工皆調薪之情形下，再次以故意不調漲薪資之方式給予申請人黃

○○不利益待遇；縱該 29 號案件嗣後未經貴會認定構成不當勞動行為，然由上種種情節觀之，兩造間之勞資關係早有嫌隙存在，甚相對人更曾對申請人黃○○有違法解僱之前例，則相對人刻意於 29 號甫進行第 1 次調查後，旋即加諸如此明顯之不利益待遇予申請人，難謂無不當勞動行為之認識。

（三）至相對人於不當勞動行為裁決案件答辯一書中，辯稱係因申請人黃○○違反誠信原則、濫用權利，杯葛勞資會議之進行，令攸關勞工權益事項停擺，相對人因此方依其裁量權不予申請人黃○○調薪云云，此理由不僅與事實未合，反更證明相對人係以申請人黃○○進行工會相關活動為由，給予不予調薪之決定，則伊之前開行為自屬不當勞動行為。

1. 相對人雖稱其調薪之依據係考量員工之工作能力、態度、發展潛力、貢獻度、執行業務配合性、完成度及前瞻性等做最終決定（參相對人不當勞動行為裁決案件答辯一書頁 2 第 22-25 行、頁 5 第 3-5 行），然細繹相對人不予申請人黃○○調薪之原因，無非係認為申請人黃○○身為申請人工會理事長及勞資會議之勞方代表，然竟令申請人工會暫不參與職業安全衛生委員會，以及包含申請人黃○○在內勞方代表，於 107 年 2 月 6 日辭任勞資會議勞方代表，甚後續更無法順利選出新任勞方代表召開勞資會議，故意杯葛勞資會議等為由，指責申請人黃○○未維護勞工權益，忽略身為申請人工會理事長之職責，進而認定申請人黃○○貢獻度不佳，不予調薪云云（相對人不當勞動行為裁決案件答辯一書頁 3-4）。

2. 惟查，申請人工會是否參與職業安全衛生委員會，早已逸脫申請人黃○○調薪考核之範圍：按相對人長年踐行之慣例，「調薪」均係於該年度 8 月間進行，併補發該年度 7 月調薪後差額，因而以當年度第 1、2 季（即上半年第 1-6 月）之考評作為「調薪」依據，而「年終」則於該年度之 1 月間發放，因而以第 1-4 季（即全年度）之考評為據；基此可知，相對人僅能以 107 年度第 1、2 季考評作為 107 年 8 月間是否調薪之依據。
3. 退步言之，申請人工會表示暫不參加職業安全衛生會議（參相證 2），係因相對人對申請人工會展現之敵意，導致雙方之信賴基礎喪失，然工會縱暫未參與職業安全衛生會議，仍對此議題甚是關心，並於 106 年 10 月至 12 月間數次發函相對人，要求先行提供相關草案審議，並監督相對人注意廠內之工作安全（申證 8），是絕無相對人所稱不顧勞工權益之情；反係相對人先違反長期建立之信任，屢對工會展現敵意，於斯時，開始不代扣工會會員會費，並片面禁止申請人黃○○全日駐會，極盡所能妨礙工會活動，後再誣陷申請人工會及申請人黃○○未盡職責。
- (1) 查職安會之相關資料，向來多由相對人所掌握，且職安會於開會時亦不會通知申請人工會，更不會或給予會議紀錄，申請人工會亦無權限可以約束職安會或調閱相關資料，因此申請人工會對職安會之運作實無從知悉，更查無職安會相關檔案可供參考。

(2) 又查，就申請人黃○○印象所及，104 年職安會勞方代表之選舉方式，亦係由全廠員工共同推派後自行運作，且運作順利，相對人對此更未提出任何爭執，再由前述可知，職安會實非由申請人工會所掌握，甚對相關會議均無從知悉，連「輔助角色」都不是；此外，相對人既已採取由全廠員工相互推派職安會勞工代表之方式，順利選出職安會勞工代表，並於 106 年 8 月 30 日公布勞工代表名單（參申證 17），且順利運作至今，是縱申請人工會暫未推派代表參與職安會，實際上亦未造成職安會有何無法運作之情形，相對人實無理由再藉故指責。

(3) 另相對人稱申請人工會於 104 年即曾拒絕推派職安會勞方代表，致勞工安全事項停擺乙節（參相對人不當勞動行為裁決案件答辯三書頁 4 第 16 至 19 行），除未舉證以實其說外，更反證伊確實非因申請人黃○○之「工作表現」方未給予「未調薪之不利益對待，且係 106 年新總經理上任後，破壞雙方誠信後之懲罰結果；申言之，姑先不論相對人前述主張究否為事實，縱申請人工會曾於 104 年未推派職安會勞方代表，然此不正表示申請人工會於 104 年、106 年對職安會勞方代表乙節，採取相同態度及作為，惟相對人於申請人工會採取相同行為之情形下，竟以「申請人工會 106 年未推派職安會勞方代表」為由，給予申請人黃○○不調薪之不利益對待，不正說明相對人此次不調薪之行為，確實係基於申請人黃○○未代表「申請人工會」推派職安會勞方代表，而與申請

人黃○○之工作表現無涉！於申請人工會按 104 年慣例為之時，相對人卻突於 106 至 107 年間陸續有不發給年終獎金、不調薪等不利益行為，亦證申請人黃○○主張 106 年因新總經理上任後，破壞雙方誠信原則，致勞資關係緊張等情屬實，否則，何以申請人工會及黃○○104 年、106 年對職安會勞方代表推派乙節採取相同行為下，相對人顯然異其處理手段。

4. 再查，相對人指責申請人黃○○不當杯葛勞資會議，甚致伊遭受罰鍰之不利益等語，均與事實不符；實則：

(1) 相對人曾於 106 年底為辦理招募外籍勞工之相關事宜召開臨時勞資會議，惟當時出席之勞方代表僅有 2 名，依勞資會議實施辦法第 19 條第 1 項規定，該次會議實已因勞方代表出席人數未過半數而無法順利召開（申證 9，註：勞資雙方代表各 5 名），又該次勞資會議既已流會，自無法作成任何決議。

(2) 詎相對人竟直接於該次會議紀錄載明「討論結果」，並要求包括申請人黃○○在內之未出席勞方代表於該會議紀錄上簽名，不僅造成未出席之勞方代表有虛偽不實登記之壓力，更使得勞方代表認為相對人視渠等為勞資會議之橡皮圖章，申言之，無論勞方代表是否出席勞資會議，都無法捍動相對人已決之事項，而所謂「勞方代表」，僅係於該會議紀錄簽名之對象爾爾，基此，相對人此舉顯非秉持誠信進行勞資會議，甚涉偽造不實紀錄，為抗議上開不法情事，包含申請人

黃○○在內之勞方代表方決定請辭勞方代表，堅決捍衛勞工權益，重申不為相對人勞資會議橡皮圖章之精神，絕非如相對人所指有何違反誠信原則或權利濫用之情，況且，相對人就外籍勞工之招聘亦已順利達成，難謂有任何損及公司事務之情況。另由上述可知，審視當時兩造之勞資脈絡，已是相對人開始片面更改申請人全日駐會慣例，及擅自停止代扣工會會費之不當勞動行為開端，可見申請人黃○○主張相對人已無意與申請人工會建立互信等語，實非無據。

- (3) 此外，相對人復指稱 107 年 2 月 21 日曾要求申請人工會選舉新任勞方代表，然申請人工會卻遲至 107 年 5 月間方以無人願意參選為由取消選舉（參相證 4、5），亦屬杯葛勞資會議云云，更與事實不符；蓋申請人工會於收受相對人上開函文後，便迅於同年 3 月 6 日函覆相對人將依法辦理選舉（申證 10），事後更積極籌劃選務工作，惟如前述，相對人自 106 年 8 月間起，陸續對工會之不當勞動行為業已造成勞工恐懼，深怕一但當選，依法於勞資會議為勞方爭取權益時，是否將如申請人一般，遭相對人惡意苛扣年終獎金或其他不利益待遇，因而無勞工願意參選，申請人工會因此方無奈取消選舉（參相證 5），絕無任何杯葛之情。然相對人非但未加反思前述種種不利益對待，對勞工所致之傷害及恐懼，才導致無人參選之結果，反變本加厲誣指申請人黃○○及申請人工會杯葛勞資會議，實令人啼笑皆非，如依相對人之邏輯，豈不等同要求申請人工會及申請人「應」無端「變出」或「強迫」

勞方代表「參選」進而「當選」！

- (4) 至相對人稱因上情遭桃園市政府開罰乙節，亦明顯避重就輕，蓋相對人早在選出勞方代表前，就已迫不及待單方面變更工作規則，此由桃園市政府以相對人修改之工作規則內容涉及變形工時、延長工時、女性夜間工作及懲戒等，需經勞資會議同意而退回（參相證 7），即可證明，因此，斯時是否已重新選任勞方代表似未甚重要，況由上可知，該所謂「勞資會議」之勞方代表，不啻僅為相對人之「橡皮圖章」，縱未曾出席，亦只能應伊之要求簽名，對勞工權益之保障毫無作用；再者，依勞動基準法（下稱勞基法）第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 49 條規定及勞動部 107 年 3 月 26 日勞動條 1 字第 1070130489 號函（申證 11）可知，就上開工作規則修改乙節，相對人實可逕與申請人工會直接進行協商，而無須堅持仰賴勞資會議，而申請人工會於得知此事後，亦曾發函提醒相對人該工作規則之修訂應與工會協商（申證 12），殊料，相對人卻逕予函覆該工作規則之修訂與工會無涉，而拒絕協商（申證 13），由此可知，實係相對人無視申請人工會之善意提醒，並拒絕與申請人工會協商，卻又以答辯書及相證 9，將此節全都怪罪於申請人黃○○及申請人工會身上，此舉除前後主張矛盾外，更見相對人對申請人黃○○與申請人工會之敵意，凡事必推諉至申請人黃○○及申請人工會。

- (5) 縱相對人確實信賴桃園市政府 107 年 7 月 26 日之函文，然

相對人未仔細了解勞基法相關規範，導致其行為有未合於法律之處，並因此遭處罰鍰，實非申請人工會或申請人黃○○之責任，更與渠等無涉，相對人實無理由將伊未仔細探究法令規範之責，全數推諉至渠等身上。

5. 綜此，相對人認定申請人黃○○貢獻度不佳之依據，在於申請人工會杯葛職業安全衛生委員會、包含申請人黃○○在內之勞資會議勞方代表於 107 年 2 月 6 日辭任，以及後續無法順利選出新任勞方代表以召開勞資會議，讓相對人順利修改工作規則等，然姑不論相對人就前揭指摘與事實未符，且相互矛盾，退步言，縱相對人所言非全然有誤（假設語，申請人黃○○否認），然申請人黃○○身為申請人工會理事長，進行工會活動及相關事務之處理，正是勞動三法所保障之範圍，而伊於為免成為相對人橡皮圖章情形下，採取對勞方最有利之判斷，進而付諸行動，此舉更屬依申請人工會理事長身分所為之工會活動，要無疑義；而相對人卻因此決定不予調薪，豈不正是工會法第 35 條第 1 項第 1 款所欲規範之情形，則伊此舉自己構成上開規定之不當勞動行為至明。尤甚者，相對人既已自陳係因申請人於工會活動及相關事務之處理為由，決定不予調薪，自與相對人答辯書所引用之最高行政法院 106 年度判字第 165 號判決「考評係基於勞工之工作能力、表現、態度、實際績效、貢獻度、潛在發展能力、未來執行業務配合性、完成度及前瞻性等各種事項綜合評價」之情形，截然不同，而無類比適用之情。

(四) 相對人之新任總經理於 106 年 6 月間上任後，開啟勞資雙方間的緊張關係，除 106 年勞裁字第 54 號裁決決定認定伊拒絕代扣工會會費、片面變更申請人黃○○全日駐會辦公慣例等，有構成不當勞動行為外，其餘如拒絕申請人工會依慣例推派代表參與考評會議、命令申請人黃○○不得駐會辦公等行為，雖未受認定構成不當勞動行為，然亦足彰顯相對人對於申請人工會之不友善態度，甚且相對人 106 年 11 月間所公布之「立大化工公司對立大化工工會運作聲明」中，所謂檢視申請人工會運作對現有公司體制運作有無違背一語（申證 14），語帶干涉申請人工會運作之嫌，與工會自主之概念有違；又加上本件申請裁決事由，即相對人刻意針對申請人工會理事長即申請人黃○○一人不予調薪之行為，均再再可見勞資雙方自 106 年 6 月間起之緊張關係。

(五) 相對人迄今並未提出其他與「工會活動」無關之「不調薪」考量因素，甚至藉此指責申請人黃○○怠於行使「工會理事長」應負之任務（參不當勞動行為裁決案件答辯二書，頁 5 第 23 行）或顯與做為「工會理事長」之職權有所牴觸（參不當勞動行為裁決案件答辯三書，頁 3 第 10 至 11 行），不正是工會法第 35 條第 1 項第 1 款所欲規範之情形，則此舉已構成上開不當勞動行為。

(六) 參相對人所提之相證 18、相證 19 和相證 20 之員工考績及調薪幅度資料，輔以其說詞，仍無法正當化其對申請人黃○○不予調薪之決定：

1. 申請人黃○○需再次強調，依相對人長年踐行之慣例，「調薪」均係於該年度 8 月進行，且係以當年度上半年之考績作為依據，亦即 107 年 8 月之調薪，應以 107 年度上半季考評為依據。
2. 退步言，縱依相對人所稱，係依調薪前一年之考評為調薪依據，伊亦無正當理由決定申請人黃○○不調薪；蓋核對相證 18 和相證 19 之資料可知，編號 54、89、90、102、103 及 141，共 6 名勞工，皆於 107 年 8 月時未獲調薪，而編號 103 即為申請人黃○○，則除伊以外，僅剩 5 人未獲調薪；其中編號 54、90 及 141 勞工，相對人自陳係因 107 年 8 月調薪時未滿三個月年資，故未予調薪；最後剩下之編號 89 和 102 勞工，相對人陳稱該 2 名勞工係於 107 年上半年方進入公司任職，雖有 107 年上半年之考績(參相證 20)，但因參酌員工之態度、品行與對公司貢獻度等後，做出不調薪之決定，欲藉此合理化未對申請人黃○○調薪之行為，然相對人此番說詞顯不可採：

(1) 編號 89、102：

查相對人既已自陳編號 89 和 102 勞工係於 107 年上半年方進入公司任職，則該 2 名勞工之情形顯然與申請人黃○○有明顯差異；蓋該 2 名勞工之年資少於 1 年，然申請人黃○○卻任職於相對人長達 30 年之勞工，且伊於 106 年下半年和 107 年上半年皆有考績，該 2 名勞工卻僅於 107 年上半年有考績紀錄，此兩種情形截然不同，實無法將兩

者相比較；況且，與申請人黃○○同樣於 106 年下半年和 107 年上半年皆獲 C-考績者，有編號 10、31、71、104、126、127，共 6 名勞工，然卻可獲得 390 至 910 元不等之調薪金額，僅有申請人黃○○一人於 106 年下半年和 107 年上半年皆獲 C-考績之相同情形下，未獲得任何調薪，益徵相對人上開說法不可採；

(2) 編號 54、90、141：

上開 3 名勞工係因 107 年 8 月調薪時，未滿三個月年資，故依工作規則未予調薪，更顯與申請人黃○○之情形不同；是如撇除因「工作年資」未調薪之情形後，相對人之所有勞工中，竟只有申請人黃○○107 年 8 月未調薪！甚且，連與申請人黃○○考評結果相同之 10、31、71、104、126、127，共 6 名勞工，都有獲調薪！更見相對人之前揭抗辯為臨訟杜撰，要無可採。

(七) 懇請 貴會賦予之救濟命令為「相對人應補發申請人黃○○107 年 7 月份應調漲薪資之差額新台幣(下同)1,783 元。」及「相對人應自 107 年 8 月 20 日起，按月於每月 20 日發薪日，補發申請人黃○○應調漲之薪資差額 1,783 元。」其中 1,783 元之依據係基於申證 4 之調薪說明：

1. 申證 4 之調薪說明中，明確記載調薪係「全體員工本俸總額 2.98%」，申請人工會及黃○○在無其他資料之前提下，僅能理解為全體員工平均之調薪幅度為本俸總額之 2.98%，故申請人黃○○以此金額計算應補發及每月調漲申請人黃○○之薪

資額度 1,783 元；再者，申請人黃○○自 103 年 9 月起開始全日駐會辦公至 106 年 4 月止，連續 3 年考績均為 B-，而上述 1,783 之調薪金額，亦係該 B-考績之調薪金額，是伊依此慣例所為之前開請求，自有理由。

2. 又退步言，縱認 1,783 元之數額似有未當（假設語），然相對人未給予申請人黃○○調薪之決定，既已構成不當勞動行為，則懇請 貴會比照同樣於 106 年下半年和 107 年上半年皆獲 C-考績者之 107 年 8 月調薪幅度，或命相對人重為適當之調薪幅度為救濟命令。

（八）其餘參見申請人 107 年 9 月 18 日不當勞動行為裁決案件申請書、107 年 11 月 8 日不當勞動行為裁決案件補充理由（一）書、107 年 11 月 12 日不當勞動行為裁決案件補充理由（二）書、107 年 11 月 28 日不當勞動行為裁決案件補充理由（三）書、107 年 12 月 4 日不當勞動行為裁決案件補充理由（四）書、107 年 12 月 14 日不當勞動行為裁決案件補充理由（五）書、108 年 1 月 18 日不當勞動行為裁決案件補充理由（六）書，及各該書狀檢附之證物。

（九）申請人請求裁決事項如下：

1. 確認相對人未自民國（下同）107 年 8 月 1 日起調漲申請人黃○○每月薪資之行為，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. 相對人應補發申請人黃○○107 年 7 月份應調漲薪資之差額新台幣（下同）1,783 元。

3. 相對人應自 107 年 8 月 20 日起，按月於每月 20 日發薪日，補發申請人黃○○應調漲之薪資差額 1,783 元。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 是否決定調薪屬雇主受憲法保障之營業自由範疇，應尊重雇主之裁量權限與決定：

1. 按「工資之多寡屬契約自由範圍，由勞雇雙方議定之，僅依勞動基準法有不得低於基本工資之限制（勞動基準法第 21 條第 1 項規定參照）。而關於員工薪資之調整，法律並無強制雇主每年應予調薪，調薪之決定由雇主為之，員工並不得要求雇主須按一定調薪幅度予以調薪。雇主原則上係根據員工的績效考核（或稱考績評定）結果決定調薪與否。績效考核為雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其所具有的潛在發展能力作一判斷，以了解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，作為調整薪資及考量升遷、獎懲之依據。績效考核涉及雇主對員工功績、品行、能力、工作態度等之綜合評價與判斷，為企業經營組織之事項，係憲法第 15 條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由範疇。」最高行政法院 106 年度判字第 165 號行政判決參照（附件一）。
2. 是以，自前開最高行政法院見解可知：第一、是否調薪乃雇主所有之決定權，法律並未要求雇主有調薪之義務，員工亦無從要求雇主予以調薪；第二、雇主決定調薪與否，係依據

員工之表現、品性與貢獻度等而定，此為憲法所保障之雇主營業自由範疇，應就雇主之裁量權予以最大程度之尊重與保障。

(二) 申請人黃○○違反誠信原則、濫用權利杯葛相對人公司勞資事務進行，所為不僅故意損害相對人，更令攸關勞工權益之事項停擺，相對人依其裁量權決定不予調薪，並無不合：

1. 按相對人公司調薪是依各部門內考核後，最終再由公司總經理、董事長考量個別員工表現差異、工作態度、發展潛力、貢獻度、執行業務之配合性、完成度及前瞻性等情做最終裁量決定，合先敘明。
2. 查首先，相對人依法須設置職業安全衛生委員會，由 15 位委員組成，依職業安全衛生管理辦法第 11 條規定，設置職業安全衛生委員會應有勞方代表佔委員人數 1/3 以上，並由工會推派之；詎，106 年 6、7 月間，申請人遲不推派，經相對人正式去函請求推派 6 名勞方委員（相證 1），然申請人仍於 106 年 8 月間回函拒絕（相證 2），攸關勞動安全之職業安全衛生委員會因此停擺，相對人只好自行辦理，請全廠員工共同推選方能成立。
3. 107 年 2 月 6 日，申請人黃○○再以全體請辭勞資會議勞方代表之方式杯葛相對人（相證 3），經相對人於 107 年 2 月 21 日正式去函申請人，請求儘速選出勞方代表，以利勞資會議召開等語（相證 4），申請人工會仍遲至 107 年 5 月間方以「無人願意參選」云云通知相對人取消勞方代表選舉（相

證 5)，令勞資會議因勞方代表難產而被迫全面停擺。

4. 嗣 107 年 6 月 7 日，桃園市政府勞檢處派員至相對人公司實施勞動檢查，認定相對人公司工作規則為 80 年所核備之版本，部分條文有未符現行法之情形，要求相對人公司應徵得勞資會議同意修改工作規則條文，否則將遭罰款（相證 6）；然因相對人遭申請人黃○○杯葛，勞資會議無法召開，只好單方修正工作規則呈請核備，然仍遭桃園市政府勞動局退件，要求工作規則須經勞資會議同意並檢附勞資會議記錄等語（相證 7）。
5. 因此，相對人再度於 107 年 6 月 22 日正式致函申請人工會，請求儘速辦理勞方代表選舉，以利勞資會議召開（相證 8），然申請人仍舊漠視、置之不理，拒不於 30 日內辦理勞方代表選舉，相對人公司只好依法自行辦理選舉，幾經艱難，方能於 107 年 8 月 27 日選出，因相對人面臨遭罰款之迫切，遂於勞方代表選出後「翌日」立即去函向主管機關說明原委，請求不予處罰或減輕裁罰（相證 9）。
6. 凡此再再足證，申請人黃○○有違反誠信原則濫用權利，以不推派代表、不辦理選舉之方式，令職業安全衛生委員會、勞資會議遲遲無法成立，故意杯葛相對人公司勞資事務進行，幾經相對人正式去函請求，均置之不理，不僅冷眼坐視相對人面臨遭行政罰鍰之窘境，更漠視相對人公司員工之勞動權益，令職業安全衛生委員會、勞資會議完全停擺，忽略伊身為工會理事長不僅應積極維護勞工權益（推動職安委員會及

勞資會議進行)，亦應考量伊成為工會幹部之連結因素，仍係基於勞資雙方之勞動契約關係而來，謹慎執事無損雇主利益，本係最低限度之要求。職是，相對人就此予以主觀評價，認定申請人貢獻度相當有限，所為顯非理性勞工應有之態度作為，最終決定不予調薪，並無不合。

（三）相對人不予申請人調薪，並非係為了懲罰、嚇阻其參與工會活動，自無工會法第 35 條第 1 項第 1 款之適用，而無構成不當勞動行為：

1. 按前開所引最高行政法院 106 年度判字第 165 號行政判決尚有論及「雖被上訴人前與參加人有非法調職構成不當勞動行為之爭議事件，但與人事考評為基礎之調薪事宜有別，二者亦無因果關係，則被上訴人之考評行為，無任何針對工會幹部之打壓，確實係基於對勞工之工作能力、表現、態度、實際績效、貢獻度、潛在發展能力、未來執行業務之配合性、完成度及前瞻性等各種事項綜合評價，作成不調薪決定，屬雇主正當裁量權之行使，並非針對性打壓工會幹部之不當勞動行為，故上訴人以被上訴人『係因參加人參加工會活動並擔任工會幹部，執行工會會務，而藉詞參加人執行工安經理職務表現不佳，對其為不予調薪之不利益待遇，顯屬不當影響、妨礙或限制工會之活動，認被上訴人此項無正當理由不給予參加人調薪之行為』，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，核有出於錯誤之事實認定之違誤等情。」（參附件一）自最高行政法院判決所載，可知雇

主與勞工間是否曾有不當勞動行為之爭議事件，與雇主判斷勞工之貢獻度與能力等因素後，依其裁量權決定不予調薪一事，兩者間尚難逕謂有因果關係而認定雇主之不調薪決定構成不當勞動行為，亦不得逕以兩造間過去曾有爭議事件，即推測相對人具有不當勞動行為之認識及動機。

2. 申請人黃○○雖陳稱其未受調薪，係因其之前提起不當勞動行為裁決而受懲罰、打壓……云云。惟查，兩造間前已提起之不當勞動裁決案件內容，與本案之事實及爭議問題皆完全不同，且申請人亦未舉證其未受調薪與不當勞動行為爭議他案間有何因果關係，竟僅憑個人主觀臆測與不當聯結，即認定相對人之不調薪決定，係基於打壓工會之不當勞動行為意圖，依前開最高行政法院之見解，申請人黃○○主張自無可採。

（四）申請人黃○○於調薪公告前一年，確有諸多違反誠信原則、濫用權利杯葛，致使公司勞資事務進行困難且有損害相對人之情事：

1. 就申請人黃○○致使職業安全衛生委員會（下稱職安委員會）停擺一事：申請人雖抗辯其未推派代表並非 107 年 1 月至 6 月所發生之情事，自不得以之作為是否調薪之依據。惟此一抗辯係不當僭越且侵害相對人之裁量權限。又職安委員會之設立目的，即在於促進相關專業人員與勞工間針對職場安全事項進行討論、協調，並共同研擬相關守則等，申請人拒不推派勞工代表，已顯然阻礙了其他勞工參與職安委員會以進

行發聲、交流之機會，實難謂對勞工權益毫無影響。進者，相對人為維護勞工之工作安全，於申請人黃○○阻礙委員會之組成後，仍自行辦理員工推選，以利第一線員工之心聲得以傳達至職安委員會，俾使委員間共同制定安全衛生守則。孰料申請人黃○○於收受該委員會所訂定之安全衛生守則後，竟又發函對該委員會之組成表示質疑（參申證 8 第 2 頁），完全忽視委員會組成困難一事全係因申請人刻意不行使職權所造成。則申請人黃○○事前先消極不推派代表，事後再對委員會組成提出質疑，故意杯葛相對人，使職安委員會組成、運作皆面臨困難，影響勞工權益甚明！

2. 就申請人黃○○致使勞資會議停擺一事：申請人黃○○雖抗辯其辭任勞資會議勞方代表，係因相對人將勞資會議之勞方代表做為橡皮圖章，並舉出 106 年底之臨時勞資會議紀錄為證（參申證 9），惟查，申請人黃○○所言全然悖於事實，且所提證物亦與該日之會議紀錄原本不符（相證 12）。實則，106 年 12 月 26 日所召集之臨時勞資會議，勞方代表確實已有過半數之 3 名代表出席會議，並皆簽名於會議紀錄上（參相證 12）。且該次會議所討論招募勞工之事宜，早於 106 年 11 月 21 日即將相關內容知會申請人等勞方代表（相證 13），並經 4 名勞方代表簽名以示知悉（相證 14）。顯見申請人黃○○不僅沒有在會議上突襲勞方代表，更事前告知勞方代表會議之討論內容，是申請人黃○○所稱「當日出席人數不足流會」、「相對人先行做好決議再要求未出席勞方代表簽名」，

「勞方代表僅為勞資會議之橡皮圖章」……云云，皆全然與事實並不相符。因而，申請人以「勞資會議對勞工權益之保障毫無作用」等不實理由，而辭任勞資會議之勞方代表、甚至拒不選出新任勞方代表，已顯有危害勞工權益與影響公司運作之事實，且自申請人無法舉證說明其刻意使勞資會議停擺之理由一事，更證申請人黃○○上開行為，確實係基於杯葛相對人之意圖。

（五）申請人黃○○消極不推派職安委員會勞方代表，實不具有任何正當理由：

1. 首先，申請人黃○○雖主張相對人有不代扣工會會員會費，且片面禁止申請人黃○○全日駐會等妨礙工會活動之情云云，然就申請人所主張事項，已於107年11月22日經台北高等行政法院107年度訴字第443號判決認定相對人前開行為並未構成不當勞動行為而撤銷原裁決決定在案。足證相對人絕無申請人所謂「極盡所能去妨礙工會活動」之情，申請人黃○○所陳顯屬不實，自不得以此為由無端拒絕、消極不推派勞方代表。
2. 再者，申請人黃○○又稱其於106年7、8月間，被相對人公司總經理叫進辦公室，並提出已發給申請人黃○○之駐會工作項目函文，對申請人予以指示，致有總經理鄙視工會之感覺云云。惟查，申請人黃○○所提及之工作項目函文，乃相對人於106年10月12日所發出（相證15），顯見申請人黃○○於106年8月14日回函拒絕推派職安委員會代表時，

根本未有「被總經理叫去談話，並提出已發給申請人之駐會工作項目函文、甚至以上對下姿態予以指示」之情事！職是，申請人稱相對人公司總經理鄙視工會云云，顯係申請人黃○○臨訟編織之藉口，根本與事實不符。

（六）申請人黃○○是否知悉相對人欲修正工作規則一事，與其有無杯葛相對人之意圖無涉：

1. 申請人黃○○雖辯稱其不知悉相對人請求推派勞資會議代表，係為進行工作規則之修正，故其並無杯葛勞資會議之意圖云云。
2. 然查，勞資會議存在之意義，絕非僅係為了修改工作規則，更有提供勞、資雙方共同促進勞方權益與勞資和諧之重要目的，蓋勞資會議是雇主與勞工溝通的重要管道，勞工可向雇主反映實際的工作情況及勞動條件，經由雙方交流，不但可提升企業的管理效率，並可藉由此機制，形成良性互動的開端，提高公司的競爭力。是申請人黃○○以勞方代表淪為橡皮圖章之不實理由（參相證 12），請辭勞方代表且拒絕推派新任代表，已實際影響勞工與雇主間協商會談之參與可能，自對勞方之權益保護造成不利結果，顯與申請人黃○○做為工會理事長之職權有所牴觸。
3. 進者，申請人黃○○身為工會理事長，對勞動法規與事務極為熟稔，自足以預見若勞資會議遭停擺，相對人即可能面臨主管機關裁罰之不利益待遇，無論此項裁罰風險是否、以及何時確定實現，皆不影響「勞資會議一經停擺，相對人即會

曝露於遭裁罰風險中」之事實。迺申請人黃○○明知且可預見於此，仍以請辭且消極不推派勞方代表之行為抵制相對人，自難謂申請人無杯葛、損害相對人而使相對人受有不利益裁罰之意圖！

（七）就停擺職安委員會之理由，申請人黃○○前後說詞反覆，且亦無從舉證以實說，其辯詞自不足採：

1. 查對於為何停擺職安委員會一事，申請人黃○○先係於 鈞會第 2 次調查會議中，主張因相對人對其有拒絕代扣會費等喪失誠信情事，以及相對人總經理於 106 年 7、8 月間提出先前致發之駐會工作項目函文，以上對下口吻予以指示等鄙視工會情事為由。惟查，經相對人就前述喪失誠信情事提出高等行政法院之判決，以及鄙視工會情事提出相證 15 以為駁斥後，申請人黃○○旋即於補充理由（三）書中「改稱」係 106 年 6 月 22 日因擬出席調解委員會議申請會務假而遭相對人總經理責罵、斥責，因而拒絕推派代表……云云，其主張顯然前後反覆、不一，真實性已有可疑。
2. 況查，申請人黃○○毫無就其主張盡舉證之責，此觀申請人黃○○唯一所提出之申證 16，竟僅係申請人「於個人社群網站之發文」，一來自該則文章內容無從得知究竟係何人對申請人有責罵行為；二則申請人黃○○以個人帳號所撰寫之文章，僅係申請人黃○○片面之主觀想法，絕無可能以之作為「遭無端責罵」之客觀事實之佐證！是申請人黃○○不僅前後說法反覆，且並未就其主張舉證實說，其辯詞實不足採。

進者，縱假使申請人與相對人總經理確有於 106 年 6 月 22 日就「出席調解委員會議申請會務假」乙事會面之事實（此屬假設語氣），則自申請人黃○○自承「兇我沒用，我會馬上還你」等語，嗣果於 106 年 8 月間回函表示拒絕參與職安委員會（參相證 2）觀之，適足證明申請人黃○○停擺職安委員會確係基於個人意氣，且更顯現申請人黃○○之情緒、態度，絕非一般理性員工所應有！況就申請人「擬出席調解委員會議申請會務假」乙事，相對人及總經理之「各個舉止」，均遭申請人黃○○以最嚴格之標準檢視，更就此先後二次提出不當勞動行為裁決申請，而經 鈞會一一駁回在案。益見相對人公司及總經理所為，均屬管理權行使之合法、合理範疇，不容申請人任意指摘，藉以合理化其非理性作為！

（八） 相對人給予調薪之依據：

1. 首先，相對人既係於 107 年 7 月間做出調薪決定，以調薪前一年（即 106 年 7 月至 107 年 6 月）公司員工之整體表現綜合考量，是以，相對人以各員工 106 年下半年考核績等與 107 年上半年考核績等做為調薪之參考，實符合一般經營法則與社會常情。惟除了考核績等結果以外，相對人亦會依其經營裁量權，另行審酌各員工態度、品行與對公司之貢獻度等，並非僅以考績結果做為惟一依據，此自考績結果相同、相近之員工，調薪數額卻非相同、相近可證（如前所述，相對人調薪係先決定全體員工之發放總額後，再裁量個別員工是否調薪、調薪金額，易言之，獲調薪之

員工，相對人公司係給予具體數額，故員工之調薪數額可直接作為比較基準)。

2. 另依照相對人公司制度，若做出調薪決定時員工年資未滿三個月者，則不予調薪。故編號 54、90、141 三位員工，皆因 107 年度調薪時未滿三個月年資，而未獲調薪。
3. 惟即使係符合調薪資格之員工，經公司審酌員工之態度、品行與對公司貢獻度等後，仍可能做出不調薪決定。此觀編號 14、50、51、101、89 與 102 等數位員工，雖同為 107 上半年進入公司且任職期間皆符合調薪年資之職員，然經公司綜合各項因素評量後，各該員工之每月調薪數額，仍有從 250 至 1400 元之差異，甚至編號 89、102 兩位員工並未獲調薪，足證相對人就是否給予員工調薪，以及調薪金額若干，確實係參考個別員工之考績結果與前開各種因素所決定，並非機械、公式化的全然依照考核績等做出調薪決定。
4. 綜上可知：第一、相對人並非僅以考核績等結果做為是否調薪之唯一標準，而仍會考量員工之品行、態度等因素綜合判斷；第二、若相對人認為員工之態度、品行不良，或是對公司之貢獻度有所不足，確實會依其受憲法保障之經營裁量權，做出不予調薪之決定。而在 107 年之調薪決定中，符合調薪資格之員工，申請人黃○○並非唯一未受調薪之人，顯見相對人絕無特定、針對申請人之情事，申請人黃○○未反思自己是否確有表現不良之處，僅一味認定

相對人係基於不當勞動行為之認識而不予其調薪，並不足取。

(九) 退步言之，縱認為相對人「完全不予申請人」調薪一事有所未當，申請人黃○○主張其應獲有每月 1,783 元之調薪數額，仍不足採：

1. 首先，相對人前於 鈞會第三次調查會議中，已明白指出 107 年度調薪 2.98%，並非指所有員工平均皆得獲得其薪資 2.98%之調薪數額，是申請人主張相對人應依申請人每月薪資之 2.98%計算、給付其調薪數額，實無任何依據，合先敘明。
2. 其次，依據相證 18 調薪金額表，相對人公司 144 名員工中，僅有 30 人每月調薪金額超過 1,783 元（亦即有 114 名員工調薪金額低於 1,783 元或未獲調薪），且參酌申請人於 107 年調薪前一年之考核績等皆並非理想、屢有不理性之杯葛行為，而申請人黃○○提起裁決申請迄今，從未提出其究有何相當理由或有何優異表現，足以支持伊應獲調薪且調薪數額應「優於」其他 114 名員工之依據，實難認申請人有何原因可獲得較公司八成員工更高之調薪金額，其救濟命令之請求，顯然侵害雇主管理裁量權，對其他努力優異表現之員工更顯失公平！
3. 職此，即使鈞會認為相對人應給予申請人黃○○調薪（假設語氣），申請人所請「每月補發 1,783 元」之要求仍不具正當理由，且對相對人其他員工並非公平。

(十) 其餘參見相對人 107 年 10 月 25 日不當勞動行為裁決案件答辯一書、107 年 11 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯二書、107 年 11 月 26 日不當勞動行為裁決案件答辯三書、107 年 12 月 5 日不當勞動行為裁決案件答辯四書、107 年 12 月 12 日不當勞動行為裁決案件答辯五書、107 年 1 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯六書，及各該書狀檢附之證物。

(十一) 答辯聲明：請求駁回申請人之裁決申請事項。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人黃○○於 77 年 10 月間開始受僱於相對人，於 99 年間擔任申請人工會之常務理事；101 年 11 月 9 日至 105 年 11 月 8 日擔任申請人工會第 7 屆理事長；現擔任申請人工會第 8 屆理事長，任期自 105 年 11 月 2 日至 109 年 11 月 1 日。
- (二) 申請人黃○○107 年 7 月份之薪資本俸為 59,840 元。
- (三) 申請人 106 年度下半年（7 至 12 月）考績評核為 C-；申請黃○○人 107 年度上半年（1 至 6 月）考績評核為 C-。
- (四) 申請人黃○○於 107 年 7 月調薪數額為 0 元。
- (五) 本會 106 年勞裁字第 54 號裁決決定，不受理有關申請人黃○○請求確認相對人 106 年 8 月 20 日未依其 106 年度第二季考績結果補發相應調薪金額之行為，構成不當勞動行為之請求部分，確認相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林○○工會會費之行為，與確認相對人 106 年 10 月 12 日不准申請人黃○○全日駐會之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

嗣相對人不服上開裁決決定而提起行政訴訟，經台北高等行政法院107年度訴字第443號判決撤銷原裁決決定主文第二項及第三項。

- (六) 相對人勞資會議勞方代表簡○○、林○○、柯○○及申請人黃○○共四人於107年2月6日集體請辭勞資會議勞方代表(相證3)，上述四人中僅申請人黃○○一人自107年7月起未獲調薪。
- (七) 申請人工會於107年5月4日通知相對人，關於各單位勞資會議勞方代表之參選，因無同仁報名參選，故取消原定於107年5月7日之勞資會議勞方代表補選。
- (八) 申請人黃○○前於107年5月4日向本會提起107年勞裁字第29號裁決申請，申請人黃○○主張相對人給予申請人黃○○考績低於B-之行為構成工會法第35條第1項第1款規定，以及相對人給予申請人黃○○106年度年終獎金130,402元，構成工會法第35條第1項第1款規定等裁決申請，經本會為駁回之決定。
- (九) 107年7月間，相對人之總經理宣布自107年8月起，全體員工薪資本俸將調漲，且依歷年慣例，按調漲後之結果補發7月份薪資差額。
- (十) 相對人於107年8月13日以書面向申請人工會說明調薪幅度為符合調薪資格之全體員工本俸總額之2.98%。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人未自107年8

月 1 日起調漲申請人黃○○每月薪資之行為，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）相對人未自 107 年 8 月 1 日起調漲申請人黃○○每月薪資之行為，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. 申請人黃○○主張，107 年 7 月間，相對人之總經理於朝會時宣布，自 107 年 8 月起，全體員工薪資本俸將調漲，並將循歷年

慣例，按調漲後之結果補發 7 月份薪資差額，相對人並於 107 年 8 月 13 日以書面正式向申請人工會說明調薪之幅度為本俸之 2.98%（申證 4），未料申請人黃○○於 107 年 8 月 20 日收受該月份之薪資單時，發覺伊之薪資全然未經調漲（申證 5），明顯與相對人前揭調薪政策不符，經申請人黃○○訪詢其他員工後，更赫然發現，所有員工都有依本俸調漲 2.98%（申證 6），且補發 7 月份因此所致之薪資差額，而僅申請人黃○○一人未獲調漲，相對人未予調薪之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語。

3. 相對人抗辯，相對人既係於 107 年 7 月間做出調薪決定，自應以調薪前一年（即 106 年 7 月至 107 年 6 月）公司員工之整體表現綜合考量，是以，相對人以各員工 106 年下半年考核績等與 107 年上半年考核績等做為調薪之參考，實符合一般經營法則與社會常情。惟除了考核績等結果以外，相對人亦會依其經營裁量權，另行審酌各員工態度、品行與對公司之貢獻度等，並非僅以考績結果做為惟一依據。本件是因為申請人黃○○從 106 年下半年度開始，一直到 107 年上半年度，有濫用權利，故意杯葛相對人之行為，相對人認為申請人黃○○杯葛相對人之情形如下：（1）職安委員會必須依法推舉 3 分之 1 的勞方委員，經相對人發函請企業工會推舉勞方委員，申請人工會即以相對人管理階層鄙視工會難以溝通為由表示不參與職安委員會（參相證 2）。（2）107 年 2 月申請人黃○○等人全體請辭勞資會議

(參相證 3)。當時相對人立即發函請求盡速選出勞方代表以利勞資會議進行(參相證 4)，申請人工會隔了 3 個月方以無人願意參選為由，通知相對人取消選舉，勞資會議因勞方代表難產而全面停擺。(3) 107 年 6 月間桃園市政府進行勞動檢查，認定相對人工作規則係於民國 80 年間所制定，要求相對人應依現行勞工法令修訂，並要求相對人公司應徵得勞資會議同意，否則將遭罰款，但因勞資會議停擺，相對人無法取得同意，只能單方修正工作規則，仍遭桃園市政府退件，因此相對人再度於 107 年 6 月 22 日發函請求盡速辦理勞方代表選舉，然申請人黃○○仍然置之不理。申請人黃○○就上述等事件漠視相對人公司的權益，令職安委員會、勞資會議全面停擺，冷眼坐視相對人遭裁罰之窘境，悖於勞動契約之本旨下，員工應理性執事維護雇主利益之最低限度要求，故相對人未予調薪並無不合云云。

4. 按工會法施行細則第 30 條就工會法第 35 條第 1 款之釋明：「所稱其他不利待遇，包括意圖阻礙勞工參與活動、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。」可知「不利對待」非僅限於直接扣薪或記過之懲戒處分，其他間接使勞工受不利益或預期有受利益之可能遭剝奪或免除概念上亦包含之。析言之，立法規範目的本即係為防免雇主利用其形式上合法之資源或手段，實質上具不當勞動行為之動機，致工會法第 35 條第 1 項規定之勞工，遭受「直接或間接」不利益之對待者，自不得謂雇主因具權利行使之合法性或屬於雇主之裁量

權限，即當然得卸免基於不當勞動行為動機而濫用權利之責任，合先敘明。

5. 經查，相對人未自 107 年 7 月 1 日起調漲申請人黃○○之每月薪資，已致申請人黃○○受有直接之不利益，應屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇。相對人雖抗辯本件係因為申請人黃○○從 106 年下半年度開始，一直到 107 年上半年度，有濫用權利、故意杯葛相對人之行為，而未自 107 年 7 月 1 日起調漲其每月之薪資云云。惟經本會調查後，有如下之理由認定相對人具有不當勞動行為之動機：

- (1) 關於職業安全衛生委員會（下稱職安委員會）停擺乙節。申請人黃○○於 106 年 9 月 26 日向本會分別以相對人否准申請人黃○○於 106 年 8 月 9 日起至 10 月、11 月間之 13 日等日期之會務公假、於 106 年 7 月 26 日未邀請申請人工會參與 106 年度第 2 季考評會議之行為、於 106 年 8 月 20 日未依申請人黃○○106 年度第 2 季考績結果補發相應調薪金額之行為、相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林○○工會會費之行為、相對人於 106 年 10 月 12 日否准申請人黃○○全日駐會等多項行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，提起不當勞動行為裁決（本會 106 年勞裁字第 54 號裁決決定書參照）；申請人黃○○另於 107 年 5 月 7 日向本會提起裁決，主張相對人給予申請人黃○○106 年考績低於 B- 之行為及相對人給予申請人黃○○106 年度年終獎金新臺幣 130,402 元之行為構成不當勞

動行為（本會 107 年勞裁字第 29 號裁決決定書參照）。從申請人黃○○提出上述裁決申請可知，自 106 年 7 月、8 月間以後，雙方間之勞資關係確實呈現緊張之狀態。

查職業安全衛生法第 23 條及職業安全衛生管理辦法第 10 條規定，適用職業安全衛生管理辦法第 2 條之 1 及第 6 條第 2 項規定之事業單位，應設職業安全衛生委員會（以下簡稱職安委員會），勞工代表，應佔委員人數 3 分之 1 以上；事業單位設有工會者，由工會推派之。相對人主張依規定必須由工會推舉 3 分之 1 之勞方委員，經相對人發函請企業工會推舉勞方委員，申請人工會即以相對人管理階層鄙視工會難以溝通為由表示不參與職安委員會（參相證 2），相對人另行審酌各員工態度、品行與對公司之貢獻度等，認為申請人黃○○有杯葛相對人之情形，未給予申請人黃○○調薪屬於依其經營裁量權。惟從上述裁決申請可知，自 106 年 7 月、8 月間開始，雙方間之勞資關係確實呈現緊張、敵對之狀態，申請人工會於 106 年 8 月間暫不參與職業安全衛生委員會，確實有因雙方多項勞資爭議發生，導致雙方之信賴基礎薄弱，就此相對人理應與申請人工會繼續協商解決相關爭議始屬正當合法之處理方式，然相對人不循此方式，反而以此為不調漲申請人黃○○每月薪資之理由，已有不當；再者，申請人黃○○係擔任申請人工會之代表人（理事長），其係依職權代表申請人工會發函予相對人表示暫不參與職安委員會，該發函之行為乃屬申請人黃○○代表申請人工會所為之工

會活動，非屬杯葛相對人之個人行為，惟相對人卻忽略申請人黃○○身為工會代表人之身分，將該行為完全歸諸為申請人黃○○個人杯葛相對人之行為，從而未自 107 年 8 月 1 日起調漲申請人黃○○每月薪資，即有不當之動機而可認有不當勞動行為之認識，況且申請人黃○○於 99 年間即擔任申請人工會之常務理事；自 101 年 11 月 9 日起至 105 年 11 月 8 日止已擔任申請人工會第 7 屆理事長；現又繼續擔任申請人工會第 8 屆理事長，任期至 109 年 11 月 1 日為止，其係擔任申請人工會之代表人，屬於工會之核心人物，其基於工會法規定之工會任務，自有權代表工會行使其職權，亦有依工會法維護工會之權益，相對人不顧申請人黃○○有代表申請人工會立場為各項行為之義務（參工會法第 17 條第 3 項前段，「工會應置理事長一人，對外代表工會」），反而再再強調申請人黃○○之個人有違反誠信原則、濫用權利以杯葛相對人公司勞資事務進行，作為未調漲申請人黃○○薪資之理由，難認不具有針對性，而可認相對人對於申請人黃○○為不調薪之決定確存在有不當勞動行為動機。

- (2) 關於勞資會議停擺乙節：相對人主張，申請人黃○○於 107 年 2 月 6 日以全體請辭勞資會議勞方代表之方式杯葛相對人（相證 3），經相對人正式去函申請人，請求儘速選出勞方代表，以利勞資會議召開（相證 4），然申請人工會仍遲至 107 年 5 月間方以「無人願意參選」為由通知相對人取消勞方代表選舉（相證 5），

令勞資會議因勞方代表難產而被迫全面停擺，嗣 107 年 6 月 7 日，桃園市政府勞檢處派員至相對人實施勞動檢查，認定相對人工作規則為 80 年所核備之版本，部分條文有未符現行法之情形，要求相對人應徵得勞資會議同意修改工作規則條文，否則將遭罰款，而因相對人遭申請人黃○○杯葛，勞資會議無法召開，只好單方修正工作規則呈請核備，致仍遭桃園市政府勞動局退件云云。經查，關於工作規則修訂部分，雇主基於企業經營權而有訂定工作規則之權利，僅於工作規則中涉及彈性工時、加班、輪班間距、例假日 7 休 1 及女性夜間工作規定等事項時，依照勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 49 條之規定，須經各事業單位工會同意方得以生效，而於事業單位無工會時，始得由勞資會議取代工會以行使同意權，合先敘明。查本件相對人工作規則涉及變形工時、延長工時、女工夜間工作保護及懲戒條文，桃園市政府勞動局雖以 107 年 7 月 26 日府勞條字第 1070185282 號函要求：「(三) 第 26 條涉及變形工時、第 27 條涉及延長工時、第 49 條涉及女工夜間工作保護及第 57 條～第 59 條涉及懲戒條文等請勞資先行協商，需經勞資會議同意，並逐案明列內容討論並檢附勞資會議紀錄。」(相證 7) 惟依勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 49 條等涉及彈性工時、加班、例假日 7 休 1 及女性夜間工作規定等事項，上開工作規則條文於事業單位無工會時，由勞資會議行使同意權，於事業單位有工會者，則須經工會同意，亦即事業單位中若企業工會已成立於前，即不得以勞資會議同意取代

工會就上開事項之同意（行政院勞動部 103 年 2 月 6 日勞動 2 字 1030051386 號函及 107 年 6 月 21 日 1070130884 號函之意旨參照）。而相對人既已設有企業工會（申請人工會），自應以申請人工會之同意為準，而不得以勞資會議取代之，始符勞動基準法之規範。據此，相對人未注意相關勞動法令之規定，亦未函覆桃園市政府勞動局表明其事業單位中已有工會，相關事項應由申請人工會為同意等情，自不得再行推託於行政主管機關之指示、雙方間溝通有問題等理由，而認為申請人黃○○有杯葛相對人之行為而為相對人遭行政裁罰之由。且相對人又自承，勞資會議之勞方代表簡○○、林○○、柯○○及申請人黃○○共四人於 107 年 2 月 6 日集體請辭勞資會議勞方代表（相證 3），然上述四人中僅申請人黃○○一人自 107 年 7 月起未獲調薪（問：「相證 3 除黃○○之外其餘 3 人，於 107 年 7 月否有獲調薪？答：「是」，參本會 107 年 1 月 18 日詢問會議紀錄第 18 頁），故可知相對人以杯葛勞資會議為而未給予申請人黃○○調薪，顯屬推託之辭而不可採，亦徵申請人主張相對人以前述抗辯之理由未給予申請人黃○○調薪，乃係對於申請人黃○○有針對性等語為屬可採。

- (3) 再查，相對人主張，其調薪是依各部門內考核後，最終再由公司總經理、董事長考量個別員工表現差異、工作態度、發展潛力、貢獻度、執行業務之配合性、完成度及前瞻性等情做最終裁量決定。另依照相對人公司制度，若做出調薪決定時員工年

資未滿三個月者，則不予調薪。故編號 54、90、141 三位員工，皆因 107 年度調薪時未滿三個月年資而未獲調薪。相對人抗辯，即使係符合調薪資格之員工，經相對人審酌員工之態度、品行與對公司貢獻度等後，仍可能做出不調薪決定。此觀編號 14、50、51、101、89 與 102 等數位員工，雖同為 107 上半年進入相對人公司且任職期間皆符合調薪年資之職員，然經公司綜合各項因素評量後，各該員工之每月調薪數額，仍有從 250 至 1,400 元之差異，甚至編號 89、102 兩位員工並未獲調薪可知，足認相對人公司就是否給予員工調薪，以及調薪金額若干，確實係參考個別員工之考績結果與前開各種因素所決定，並非機械、公式化的全然依照考核績等做出調薪決定云云。

經本會調查，本會命相對人提出相對人全體員工（隱去姓名及員工編號）之 106 年下半年度及 107 年上半年度之考核等第及自 107 年 8 月起每位員工之調薪金額供本會參考（相證 18、19、20）。相對人 107 年 7 月份之調薪，係參考 106 年下半年度及 107 年上半年度之考績（見本件 107 年 12 月 6 日第 4 次調查會議紀錄，頁 2；相對人答辯五書，頁 1），細繹相對人提出之 107 年 8 月全體員工之調薪金額表（相證 18）及 106 年度下半季考核等第資料（相證 19）、107 年度上半年考核等第資料（相證 20）核對後得知，編號 54、89、90、102、103 及 141 等共 6 名員工，均於 107 年 8 月起未獲調薪，而編號 103 即為申請人黃○○（相對人於本會 107 年 12 月 6 日之第 4 次調查會議自承），因此除

申請人黃○○外，尚有 5 人未獲調薪；惟就該 5 名員工（編號 54、89、90、102 及 141），相對人自陳其中編號 54、90 及 141 之 3 名員工，係因 107 年 8 月調薪時年資未滿 3 個月故未予調薪，而編號 89 及 102 號之 2 名員工，則係因 107 年上半年方進入公司任職，雖有 107 年上半年之考績（參相證 20），但因參酌員工之態度、品行與對公司貢獻度等後，不予調薪，惟查編號 89 號、102 號該 2 名員工之年資尚不足 1 年，然申請人黃○○乃已任職於相對人長達 30 年之勞工（申請人黃○○於 77 年 10 月間受僱於相對人），且伊於 106 年下半年和 107 年上半年皆有考績，該 2 名勞工卻僅於 107 年上半年有考績紀錄，此兩種情形截然不同，確實無法將兩者互為比較；再者，與申請人黃○○同樣於 106 年下半年及 107 年上半年皆獲 C-考績者，有編號 10、31、71、104、126、127 號等共 6 名員工，其等卻均獲得 390 元至 910 元間之調薪，而申請人黃○○於 106 年下半年及 107 年上半年皆獲 C-考績，於均係相同 C-考績等第之情形下，卻未獲得任何調薪，益徵相對人對於申請人黃○○具有針對性而為差別性不利對待，可證有不當勞動行為之動機存在，申請人黃○○未獲相對人調薪當屬不利益之待遇，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

（二）相對人未自 107 年 8 月 1 日起調漲申請人黃○○每月薪資之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

申請人黃○○於 99 年間即擔任申請人工會之常務理事；101 年

11 月 9 日至 105 年 11 月 8 日擔任申請人工會第 7 屆理事長；現擔任申請人工會第 8 屆理事長，任期至 109 年 11 月 1 日為止，其係擔任申請人工會之代表人，屬於工會之核心人物，其基於工會法規定之工會任務，自有權代表工會行使其職權，亦有依工會法維護工會之權益，相對人以係因申請人黃○○違反誠信原則、濫用權利杯葛相對人公司勞資事務進行，於 107 年 8 月起未調漲申請人黃○○之薪資，當有不當勞動行為之動機，該未調薪之行為，將使相對人所有員工及申請人工會之會員，對於是否加入或繼續支持申請人工會產生寒蟬效應，並削弱相對人全體員工參與工會活動之意願，對工會活動之推動自有不利影響，對於申請人工會之成立、組織或活動，自有不當影響、妨礙或限制，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三)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，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，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。申請人黃○○雖請求救濟命令為「相對人應補發申請人黃○○107 年 7 月份應調漲薪資之差額新台幣（下同）1,783 元。」及「相對人應自 107 年 8 月 20 日起，按月於每月 20 日發薪日，補發申請人黃○○應調漲之薪資差額 1,783 元。」其中 1,783 元之依據係基於相對人 107 年之調薪說明（申證 4）云云，惟查，相對人抗辯，相對人 107 年度調薪 2.98%，並非指所有員工平均皆得獲得其薪資 2.98%之調薪數額，依據相證 18 調薪金額表，相對人之 144 名員工中，僅有 30 人每月調薪金額超過 1,783 元（亦即有 114 名員工調薪金額低於 1,783 元或未獲調薪），經本會核對屬實。本會審酌相對人未自 107 年 8 月 1 日起調漲申請人黃○○每月薪資之行為，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，是本會認為相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內，依申請人黃○○106 年下半年及 107 年上半年之考績等第，自 107 年 7 月起給予合理適當之調薪，並補發自 107 年 7 月起之調薪薪資及將補發之證明送交勞動部存查，即足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，申請人所主張之上述救濟命令請求，為無理由，應予駁回。

四、 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 條第 1 項、第 2 項，裁決如主文。

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 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

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 1 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，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。