

勞動部不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 61 號

【裁決要旨】

- 1、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，本會有裁量權。行政訴訟法第111條第1項但書後段規定，亦有此法理。
- 2、我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項…等）以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項。然此並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第2條規定：「本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第6條第2項第1款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容…」。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第6條第1、2項之適用。
- 3、又就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，團體協約法第6條第2項第3款係規定：「拒絕提供進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有

效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。然團體協約法對「必要資料」並無定義，本會認所謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準。

【裁決本文】

申請人：大同股份有限公司關係企業工會

設：台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：新北市三重區中山路137號16樓之1

廖蕙芳律師，

設：台北市中正區重慶南路一段121號6樓23室

相對人：大同綜合訊電股份有限公司

設：台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：陳甲○○，住：同上

陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

均設：台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 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）103 年 3 月 21 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：

- 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。」

本案申請人主張之事實共分四項：（一）申請人於 102 年 10 月 22 日團體協商會議中，請求相對人提出本案請求裁決事項第一項及第四項所列資料，相對人未予提供，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為；（二）申請人與相對人約定在 102 年 12 月 19 日召開團體協商會議，但相對人總經理張甲○○於前一日即 102 年 12 月 18 日，召集具有申請人工會幹部身分之員工開會，並就團體協約事項為討論，相對人協商代表復於 102 年 12 月 19 日團

體協商會議中，引用 12 月 18 日會議內容作為拒絕申請人主張之理由。相對人之行為構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；(三)相對人處長簡○○於 103 年 1 月 10 日就本案卷附申證 9 之申訴事件向員工表示「不要尋求相對人以外之單位協助處理」構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；(四)申請人與相對人間有關團體協約協商中之年終獎金數額分配，相對人雖依 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書之主文，提出主管及其他員工考核方法為：「主管年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋最高主管考核；同仁年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋單位主管考核±10%」。但相對人所提出的資料中欠缺：1、主管及其他同仁平均月數之考核方法，2、「最高主管考核」及「單位主管考核±10%」之考核方法。申請人乃於 103 年 1 月 22 日函請相對人提出，但相對人未為提出。申請人認該等資料屬必要資料，相對人未為提出，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。申請人就其中(一)、(二)於 102 年 12 月 27 日向本部申請裁決，就其中(三)、(四)於 103 年 2 月 6 日向本會申請追加裁決。因上開裁決申請，自事實發生之次日起均未逾 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，合先敘明。

二、又申請人於 102 年 12 月 27 日向本部申請裁決時，其請求裁決事項為 1 至 3 項；嗣後於 103 年 2 月 6 日本會第一次調查會議時，申請人向本會申請追加請求裁決事項第 4 至 6 項。相對人於當日立即表示反對申請人之追加。申請人復於 103 年 2 月 24 日具狀變更請求裁決事項第 4 至 6 項。

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，本會有裁量權。行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦有此法理。

就本案申請人提出追加請求部分，與其原申請裁決事項第 1 至 3

項毫無關連，本不宜追加，然考量申請人在本案第一次調查會議時即提出追加申請，對本案調查程序之進行、以及相對人之答辯，尚未造成重大妨礙，故本會允許申請人之追加請求；就申請人在103年2月24日具狀變更請求裁決事項第4至6項部分，本會認申請人係就相對人在本案調查程序之說明為相應之調整，未為實質變更，不致影響調查程序之進行、以及相對人之答辯，故本會允許申請人之變更請求。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人於102年7月23日起，為避免勞工超時工作且雇主不發給加班費，於進行團體協約協商時，主張降低營業時間，並數次發函相對人請其提供如請求裁決事項第1項所列之必要資料。但相對人僅提供部分資料。故相對人構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
- (二) 申請人與相對人在102年10月22日第13次團體協商會議時，約定於102年12月19日召開第14次團體協商會議。而相對人於102年12月18日，迂迴繞過申請人，由相對人總經理張甲○○直接召集具有申請人理監事或工會代表身分之員工開會，進行團體協約協商事項相關會議。相對人復於102年12月19日團體協商會議中引用12月18日會議內容作為拒絕申請人主張之理由。相對人構成團體協約法第6條第1項、以及工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- (三) 申請人會員、任職相對人台北倉之高○○、陳乙○○等25人，以相對人自102年11月起未發給渠等一筆績效獎金為由，在申請人之協助下，於102年12月27日向相對人提出員工申訴書（申證9），主張相對人應補發該筆績效獎金。相對人簡○○處長在103年1月10日台北倉之工作會議中，向所有員工表示「不

要尋求相對人以外之單位協助處理」，顯對申請人有不當支配介入行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。故於 103 年 2 月 6 日本會第一次調查會議時，具狀追加請求裁決事項第 5 項。

- (四) 申請人主張其與相對人之團體協商有關年終獎金數額之分配，相對人雖依 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書之主文，提出主管及其他員工考核方法為：「主管年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋最高主管考核；同仁年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋單位主管考核±10%」。但相對人所提出的資料中，卻沒有：1、主管及其他同仁平均月數之考核方法，2、「最高主管考核」及「單位主管考核±10%」之考核方法。申請人乃於 103 年 1 月 22 日函相對人（申證 8）再請其提出，但相對人仍不提出。申請人認該等資料是有關年終獎金數額之分配，相對人有提出的必要卻不提出，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。故申請人於 103 年 2 月 6 日本會第一次調查會議時，具狀追加請求裁決事項第 4 項為：「四、確認相對人未提供：年終獎金 1、主管及其他同仁平均月數之考核方法，2、『最高主管考核』及『單位主管考核±10%』之考核方法資料，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。」；以及第 6 項：「六、相對人應提供：年終獎金 1、主管及其他同仁平均月數之考核方法，2、『最高主管考核』及『單位主管考核±10%』之考核方法資料，交付申請人。」

申請人復於 103 年 2 月 24 日具狀變更請求裁決事項第 4 項為「四、確認相對人未提供：年終獎金 1、『呈報大同公司之總金額』及『總經理保留額』之計算方法，2、『最高主管考核』及『單位主管考核±10%』之考核方法資料，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。」；變更請求裁決事項第 6 項為「六、相對人應提供：年終獎金 1、『呈報大同公司之總金額』及『總經理保留額』之計算方法，2、『最高主管考核』及『單位主管

考核±10%』之考核方法資料，交付申請人。」

(五) 請求裁決事項：

1. 確認相對人未提供相對人五都（台北市、新北市、台中市、台南市、高雄市）全部之站（店）員工3人（含以下）及4人，最近3個月之實際出勤明細表資料，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
2. 確認於102年12月18日相對人直接召集申請人具有其員工身分之工會代表、理監事，進行團體協約事項相關會議，構成團體協約法第6條第1項、及工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
3. 相對人應提供相對人五都（台北市、新北市、台中市、台南市、高雄市）全部之站（店）員工3人（含以下）及4人，最近3個月之實際出勤明細表資料，交付申請人。
4. 確認相對人未提供：年終獎金1、「呈報大同公司之總金額」及「總經理保留額」之計算方法，2、「最高主管考核」及「單位主管考核±10%」之考核方法資料，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。
5. 確認於103年1月10日相對人處長簡○○就申證9申訴事件向員工要求：「不要尋求相對人以外之單位協助處理」等語，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。
6. 相對人應提供：年終獎金1、「呈報大同公司之總金額」及「總經理保留額」之計算方法，2、「最高主管考核」及「單位主管考核±10%」之考核方法資料，交付申請人。

(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、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人要求相對人提供五都（臺北市、新北市台中市、台南市

及高雄市)之站(店)員工3人(含以下)及4人,最近3個月出勤明細,但未具體敘明該等資料與協商雇主營業時間之協商事項間有何必要關連性。再者,申請人要求提供之上開資料,合計將高達454人,顯已超過協商資料必要性之提供範圍。

相對人本於誠信協商之誠意,除先前已提供宜蘭地區全部8站員工出勤明細資料外,亦於102年12月23日再以大同訊字第102016號函覆申請人表示同意提供五都,每都各3站員工出勤明細資料予申請人(相證1),亦即可由申請人從五都中每都各自任意挑選3站之員工出勤明細資料,相對人否認有構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

- (二) 相對人原任總經理蕭○○於102年9月間過世,由原任副總經理張甲○○升任總經理職務。因張甲○○剛接任總經理職務,以往對於公司與工會間之事務及相對人公司內員工分別擔任申請人工會、大同綜合訊電股份有限公司企業工會之幹部等並不熟悉,為進一步認識相對人公司內員工擔任申請人工會及大同綜合訊電股份有限公司企業工會幹部,故透過會談方式,於102年12月18日邀請相對人公司內員工分別擔任申請人工會及大同綜合訊電股份有限公司企業工會幹部各7人,合計14人進行會談及意見交流。當日會談內容屬一般公司主管與部屬見面溝通及意見之交流,與團體協商會議無關,相對人更未於次日(即102年12月19日)第14次團體協商會議中,引用前日會議內容作為拒絕與申請人協商之理由。相對人否認構成團體協約法第6條第1項、或工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- (三) 申請人103年2月6日向貴會申請追加請求裁決事項第四至六項,相對人不同意其追加。
- (四) 相對人否認其處長簡○○於103年1月10日臺北倉之工作會議中,就申證9申訴事件有向員工為「不要尋求相對人以外之單位協助處理」之表示。
- (五) 相對人已依101年勞裁字第59號裁決決定書之主文,提出主

管及其他員工考核方法為：「主管年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋最高主管考核；同仁年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋單位主管考核±10%」，並已在協商會議中與申請人說明過關於年終獎金的主管及員工考核計算方式。

至於「最高主管考核」及「單位主管考核±10%」，相對人並未制定明文辦法，而是授權最高主管及單位主管的裁量權，故無資料可提供申請人。

關於申請人準備(二)暨變更聲明狀第四項及第六項，申請人提到「呈報大同公司之總金額」及「總經理保留額」之計算方式部分，因為年終獎金是由大同母公司直接核定，並無所謂的呈報大同公司之總金額的各種資料，相對人在團體協商過程中從來沒有提到，相對人會提供資料給大同公司呈報年終獎金的額度。至於「總經理保留額」部分，也沒有明文的計算方式，是視各年度大同公司核定相對人公司的年終獎金之總數額多寡，授予總經理裁量權，亦無資料可提供申請人。相對人就此部分，否認構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

(六) 相對人之答辯：申請人之裁決申請駁回。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄、及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 相對人已在 102 年間，提供其宜蘭地區全部之站（店）員工 3 人（含以下）及 4 人共計 8 站之員工最近 1 個月出勤明細資料給申請人。

(二) 有關申請人要求相對人提供五都（臺北市、新北市、台中市、台南市及高雄市）之站（店）員工 3 人（含以下）及 4 人，最近 3 個月之全部出勤明細，相對人已經向申請人表示願意提供五都（臺北市、新北市、台中市、台南市及高雄市）之站（店）員工 3 人（含以下）及 4 人、每都各 3 站員工之最近 3 個月之出勤明

細資料，且可由申請人從五都中每都各自任意挑選 3 站。

- (三) 相對人全體員工人數為 1,384 人。
- (四) 申請人與相對人在 102 年 10 月 22 日第 13 次團體協商會議時，約定於 102 年 12 月 19 日召開第 14 次團體協商會議。
- (五) 相對人於 102 年 12 月 18 日，由總經理張甲○○直接召集具有申請人理監事或工會代表身分之員工陳丙○○、張乙○○、張丙○○、劉○○、黃甲○○、陳丁○○、黃乙○○七人，以及具有案外人大同綜合訊電股份有限公司企業工會（以下簡稱「大同訊電工會」）幹部身分之員工蔡○○、黃丙○○、溫○○、楊○○、王○○、謝○○、林○○七人開會。且上述 14 名員工當日出席會議之交通費是由相對人負擔。
- (六) 申請人會員、任職相對人台北倉之高○○、陳乙○○等 25 人，以相對人自 102 年 11 月起未發給渠等一筆績效獎金為由，在申請人之協助下，於 102 年 12 月 27 日向相對人提出員工申訴書如申證 9，主張相對人應補發該筆績效獎金。
- (七) 相對人簡○○處長有參加 103 年 1 月 10 日台北倉之工作會議，並在會議中曾就申證 9 之績效獎金爭議向員工發表談話。
- (八) 相對人為處理高○○等 25 人有關績效獎金之申訴事件，於 103 年 1 月 21 日及 28 日召開員工申訴處理委員會，均有通知申請人指派一名勞方委員出席。
- (九) 相對人依本部 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書之主文，提出主管及其他員工考核方法為：「主管年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋最高主管考核；同仁年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋單位主管考核±10%」。

四、本案爭點：

- (一) 相對人未依申請人之要求提供相對人五都（台北市、新北市、台中市、台南市、高雄市）全部之站（店）員工 3 人（含以下）及 4 人，最近 3 個月之實際出勤明細表資料，是否構成團體協

約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

- (二) 相對人於 102 年 12 月 18 日，由相對人總經理張甲○○直接召集具有申請人理監事或工會代表身分之員工開會，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (三) 申請人會員高○○等 25 人，在申請人之協助下，於 102 年 12 月 27 日向相對人提出員工申訴書（申證 9），主張相對人應補發績效獎金。相對人簡○○處長在 103 年 1 月 10 日台北倉之工作會議中，就該績效獎金爭議事件向員工發表談話之內容，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？
- (四) 相對人未提供：年終獎金 1、「呈報大同公司之總金額」及「總經理保留額」之計算方法，2、「最高主管考核」及「單位主管考核±10%」之考核方法資料，是否構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

- (一) 相對人未依申請人之要求提供相對人五都（台北市、新北市、台中市、台南市、高雄市）全部之站（店）員工 3 人（含以下）及 4 人，最近 3 個月之實際出勤明細表資料（以下簡稱「請求裁決事項第 1 項所列資料」），不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：
 - 1、 申請人主張：其為避免勞工超時工作且雇主不發給加班費，於進行團體協約協商時，主張降低營業時間，並數次發函相對人請其提供如請求裁決事項第 1 項所列之必要資料。但相對人僅提供部分資料。故相對人構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
相對人主張：申請人要求相對人提供請求裁決事項第 1 項所列資料，但未具體敘明該等資料與協商雇主營業時間之協商事項間有何必要關連性。再者，申請人要求提供請求裁決事

項第 1 項所列資料，合計將高達 454 人，已超過協商資料必要性之提供範圍。相對人本於誠信協商之誠意，除先前已提供宜蘭地區全部 8 站員工出勤明細資料外，亦於 102 年 12 月 23 日再以大同訊字第 102016 號函覆申請人表示同意提供五都，每都各 3 站員工出勤明細資料予申請人（相證 1），亦即可由申請人從五都中每都各自任意挑選 3 站之員工出勤明細資料，相對人已盡力提供資料予申請人。

故雙方爭點在於：請求裁決事項第 1 項所列之資料，是否屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所規定之「進行協商所必要之資料」？

- 2、我國團體協約法對團體協約之協商事項，並無具體明文之限制。故解釋上，就雇主有處分權限之事項，且雇主願意進行團體協商時，除違法事項（例如違反法律強制或禁止規定之事項、違反公序良俗之事項、或構成不當勞動行為之事項…等）以外之任何事項，均可以成為團體協商之事項。然此並非意謂上開事項只要工會或雇主一方向他方提出團體協約協商要求，他方即負有協商之義務。蓋團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「一、對於他方提出合理適當之協商內容…」。故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係的事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始可能構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。反之，當工會或雇主一方提出之協商事項非屬上述雙方負有誠信協商義務之事項，即無團體協約法第 6 條第 1、2 項之適用。

又就雙方負有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，團

團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定：「拒絕提供進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。從比較法之發展來看，關於必要資料提供義務，在於便利他方在熟悉情況之條件下為有效之團體協商，避免一方因資訊落差，導致團體協商功能之減損，藉以確立非對等契約當事人間之資訊提供義務。然團體協約法對「必要資料」並無定義，本會認所謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準。

- 3、本案申請人要求相對人提供請求裁決事項第 1 項所列資料，作為其進行團體協約協商時，主張應降低營業時間之佐證。然有關「營業時間」與勞動條件中之工作時間之長短並無必然關連，例如營業時間 24 小時之商店，雇主或可排三班員工，每班 8 小時，員工每日工作時間仍是 8 小時；或是雇主亦可向外尋求人力支援等方式，來避免員工每日工作正常工作時間超過 8 小時。申請人並未就「營業時間」與工作時間有何必然關連性具體說明並舉證之。

縱假設「營業時間」如申請人主張與工作時間有一定關連。然申請人在本會第一次調查會議時主張：「本次團體協約之協商，在營業時間事項上，申請人主張站員工 3 人以下每日營業時間不得超過 10 小時，站員工 4 人每日營業時間不得超過 11 小時。申請人之所以如此主張，係因相對人從不給付加班費之故。相對人辯稱相對人員工可依排班上班而不超時，所以其堅持不會有加班，所以由申請人主張相對人所要提供之資料，可以看出相對人所堅持的每日營業 12 小時而不加班是不可能存在，所以申請人主張相對人有必要提供 3 人或 4 人站員工之出勤明細。」(本會 103 年 2 月 6 日第一次調查會議紀錄第 5 頁第 19 至 26 行)。倘若申請人上述主張為真，則理論上每一個員工 3 人(含以下)及 4 人之站(店)，無論在那

個月份，應均有逾時工作（加班）問題。

而相對人在 102 年間已交付其宜蘭地區全部之站（店）員工 3 人（含以下）及 4 人共計 8 站，最近 1 個月之實際出勤明細表資料予申請人，為雙方所不爭執之事實。倘若申請人上述主張為真，則該宜蘭地區 8 站之資料應足以證明其事。何以申請人需要相對人再提供其他站店人員之出勤明細？

再者，申請人在本會 103 年 3 月 21 日詢問會議時陳稱：「…有關相對人之前提出宜蘭地區部分，是因為宜蘭地區在相對人的營業場所中屬於比較偏遠，超時工作比較不那麼嚴重…」（本會 103 年 3 月 21 日詢問會議紀錄第 8 頁第 18 至 20 行），亦可證明「營業時間」與工作時間並無一定關連。且申請人上開陳述與其在本會第一次調查會議時主張「相對人所堅持的每日營業 12 小時而不加班是不可能存在」等語，互相矛盾。至於申請人就營業時間長短相同之 4 人以下站（店），何以偏遠地區「超時工作比較不那麼嚴重」，而五都地區卻會有不同情況之原因，未為任何具體說明，尚難認其要求相對人提出申請裁決事項第 1 項所列資料具有必要性。

- 4、再退步而言，縱認申請人稱宜蘭地區因屬偏遠地區，故該地區員工 4 人以下之站（店）營業時間與工作時間之關連性，與五都相較有所不同之主張為真，然相對人也在本案清楚表示就申請裁決事項第 1 項所列資料，願意提供五都每都各 3 站員工之最近 3 個月之出勤明細資料，並由申請人從五都中每都各自任意挑選 3 站。故倘申請人之主張為真，因申請人自承在相對人任職之會員高達 900 餘人（參照申請人 103 年 2 月 11 日準備書狀第 1 頁理由一及本會 103 年 3 月 6 日第 5 次調查會議紀錄第 5 頁第 11 行），則申請人本可先向其會員調查五都中有哪些站（店）員工 3 人（含以下）及 4 人之排班情形符合申請人之主張，再由申請人向相對人挑選各 3 站亦已足。且申請人之會員有無逾時加班，可由會員自行連續

記錄一段期間上下班時間後告知申請人。無論相對人是否採無紙化作業，或申請人會員是否可任意向相對人取得出勤明細並提供給申請人，均無礙申請人可直接向其會員進行調查及蒐集情報。本件之情形，申請人並無不能或難以蒐集上開情報資料之理由，僅以「普及性及期間顯有不足」等空泛理由，藉「必要資料」之名要求相對人提供如申請裁決事項第 1 項所列之廣泛資料，本會認為其理由不足採。

更何況申請人所提出之工會版團體協約草案（申證 10）第 33 條第 3、4 項記載：「（第 3 項）站（店）員工 3 人之每日營業時間不得超過 10 小時。（第 4 項）站（店）員工 4 人之每日營業時間不得超過 11 小時。」，已就「營業時間」提出具體主張，勞雇雙方已可就之進行協商，並無再要求他方提出資料之必要。故基於上述各項理由，本會認為申請裁決事項第 1 項所列資料，非屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款之必要資料，故相對人未為提供，自不構成團體協約法第 6 條第 1 項無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。

（二）相對人於 102 年 12 月 18 日，由相對人總經理張甲○○直接召集具有申請人理監事或工會代表身分之員工開會，並未構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按團體協商之主體為工會與雇主，故協商過程中，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，令進行之團體協商意義盡失，故應解為係違反誠信協商義務。固為本部 102 年勞裁字第 16 號裁決決定書所揭示。然此非謂就雙方負有誠信協商義務之事項以外之事情，雇主亦不得與工會會員有所接觸。

2、查申請人主張：其在 102 年 10 月 22 日第 13 次團體協商會議時，與相對人約定於 102 年 12 月 19 日召開第 14 次團體協商會議。而相對人於 102 年 12 月 18 日，迂迴繞過申請人，由相對人總經理張甲○○直接召集具有申請人理監事或工會代表身分之員工開會，進行團體協約協商事項相關會議。相對人復於 102 年 12 月 19 日團體協商會議中引用 12 月 18 日會議內容作為拒絕申請人主張之理由。故相對人構成違反團體協約法第 6 條第 1 項、以及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

相對人否認其總經理張甲○○在 102 年 12 月 18 日召開之會議係進行團體協約協商事項相關會議，亦否認於 102 年 12 月 19 日團體協商會議中有引用 12 月 18 日會議內容作為拒絕申請人主張之理由。

故雙方就相對人總經理張甲○○於 102 年 12 月 18 日直接召集具有申請人理監事或工會代表身分之員工開會乙事並無爭執。雙方所爭執者，僅為該會議是否屬進行團體協約協商事項之會議？以及相對人有無在 102 年 12 月 19 日團體協商會議中引用 102 年 12 月 18 日會議內容作為拒絕申請人主張之理由？

3、本會依申請人 103 年 2 月 6 日提出之詢問證人申請書，通知證人黃甲○○、陳丁○○於 103 年 2 月 13 日來本會作證。證人黃甲○○就 102 年 12 月 18 日會議內容證述：「(請問總經理是否有說到雙方在團體協約中團體協商之內容?) 沒有提到這一點」(103 年 2 月 13 日第二次調查會議紀錄第 3 頁第 11-14 行);證人陳丁○○就 102 年 12 月 18 日會議內容證述：「(請問總經理是否有說到雙方在團體協約中團體協商之內容?) 沒有注意到這一點」(103 年 2 月 13 日第二次調查會議紀錄第 9 頁第 3-6 行)。兩人均未指證 102 年 12 月 18 日總經理召開之會議，係進行團體協約協商事項相關會議。

本會復依相對人103年2月17日提出之詢問證人申請書，通知證人黃丙○○於103年2月20日來本會作證。證人黃丙○○就102年12月18日會議內容證述：「(上揭談話內容中，相對人公司總經理有無提到團體協約協商之內容?)都沒有(包括出席人員)提到。」(本會103年2月20日第三次調查會議紀錄第3頁第8-11行)，亦證稱102年12月18日總經理召集之會議並未提及團體協約協商之內容。

而就申請人所主張：相對人於102年12月19日團體協商會議中引用12月18日會議內容作為拒絕申請人主張之理由乙節。證人黃甲○○就102年12月19日團體協約協商會議證述：「(請問證人是否有出席102年12月19日的團體協約之協商會議?)有。」、「(請問證人102年12月19日當日，相對人的協商代表對有關營業時間的議題(營業時間長短)有沒有引述前一天(102年12月18日)會面的情形?)不記得是否有引述前一天會面的討論，但相對人協商代表陳甲○○提到：『業務主管表示營業時間不宜縮短，因為公司虧損，全國、燦坤公司的營業時間都是每日12小時』」(103年2月13日第二次調查會議紀錄第6頁第17行至第7頁第9行)；證人陳丁○○則稱其請假未出席102年12月19日的團體協約協商會議，有103年2月13日第二次調查會議紀錄第12頁第11-14行可證。證人黃丙○○就102年12月19日團體協約協商會議證述：「(請問證人有出席102年12月19日的團體協約之協商會議嗎?)有，我有出席。」、「(請問證人出席102年12月19日的團體協約之協商會議中，有任何人(包括工會及雇主)在營業時間這個議題上，有提到前一天的會議情形嗎?)公司的代表陳甲○○課長是有提到營業時間這個議題，表示業務主管不希望減縮營業時間，但是沒有人提到前一天會議的情形」(本會103年2月20日第三次調查會議紀錄第5頁第23行至第7頁第9行)。

故三位證人均未指證 102 年 12 月 19 日團體協商會議中，相對人協商代表曾引用 102 年 12 月 18 日會議內容作為拒絕申請人主張之理由。

- 4、 雇主召集員工開會，並負擔員工當日出席會議之交通費，屬雇主管理權之行使，本非法律所禁止，亦不因所召集員工是否具有工會幹部或會員身分而有異。在申請人未能舉證證明雇主召集員工開會係出於不當勞動行為目的之情況下，自不能僅因相對人總經理召開會議日期臨時決定在雙方團體協約協商會議日之前一日，即遽指相對人總經理召開會議係出於不當勞動行為之目的。
- 5、 本會綜合上述各項事證判斷，認為相對人總經理張甲○○在 102 年 12 月 18 日召集具有申請人理監事或工會代表身分之員工開會乙事，不構成團體協約法第 6 條第 1 項違反誠信協商義務，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 申請人會員高○○等 25 人，在申請人之協助下，於 102 年 12 月 27 日向相對人提出員工申訴書（申證 9），主張相對人應補發績效獎金。相對人簡○○處長在 103 年 1 月 10 日台北倉之工作會議中，就該績效獎金爭議事件向員工發表談話之內容，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、 查申請人主張：其會員高○○等 25 人，以相對人自 102 年 11 月起未發給渠等一筆績效獎金為由，在申請人之協助下，於 102 年 12 月 27 日向相對人提出員工申訴書（申證 9），要求相對人應補發該筆績效獎金。相對人簡○○處長在 103 年 1 月 10 日台北倉之工作會議中，向所有員工表示「不要尋求相對人以外之單位協助處理」，係對申請人有不當支配介入行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。故於 103 年 2 月 6 日本會第一次調查會議時，具狀追加請求裁決事項第 5 項。

相對人否認其簡○○處長在103年1月10日台北倉之工作會議中，曾向所有員工表示「不要尋求相對人以外之單位協助處理」，且該績效獎金申訴事件已圓滿解決，故申請人之追加請求不具實益。

故雙方就相對人簡○○處長在103年1月10日台北倉之工作會議中，曾向所有員工發表談話乙事並無爭執。雙方所爭執者，僅為簡○○處長所發表之談話內容是否提及「不要尋求相對人以外之單位協助處理」？若簡○○處長有為「不要尋求相對人以外之單位協助處理」之表示，是否即構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

2、本會依申請人103年2月6日提出之詢問證人申請書，通知證人高○○、簡○○於103年2月20日來本會作證。

證人高○○證述：「(當天工作會議是否有提到工會?)...，當天會議...主要都在處理申訴的績效獎金事情，當天工作會議沒有提到工會，但當時簡處長有表示，希望申訴事件能自己內部解決，不要透過外來單位。」、「(請問證人這一件申訴事件是不是透過申請人來協助處理?剛剛簡處長提到:『不要透過外來單位』有無明確說明所指為何?除了申請人工會外，你代表申訴人等，有沒有找其他外來單位協助處理?)我們有請申請人工會協助處理申訴案件。簡處長在當天沒有明確說明『不要透過外來單位』所指為何。我們的申訴案件只有請申請人工會協助。」(103年2月20日第三次調查會議紀錄第8頁第16行至第9頁第9行)；

證人簡○○則證述：「(請問證人在會議中有無提到『有任何申訴不要找外來單位』?)我兩次參加都是跟同仁鼓勵，並鼓勵他們有什麼建議或困難可以直接找我溝通及討論，並告訴他們我的辦公室及電話。至於是否有提到『有任何申訴不要找外來單位』，因為經過一段時間我已經不記得了。」(103年2月20日第三次調查會議紀錄第12頁第14-20行)。

3、由上述證人高○○與簡○○之證詞對照以觀，相對人簡○○處長在 103 年 1 月 10 日台北倉工作會議上向員工發表談話，不曾提及工會，其縱有向員工為「有任何申訴不要找外來單位」之表示，然該句話之意思不明，可多種解讀（例如可解讀為：不要向勞工局申請勞資爭議調解…等）。並無證據證明該句話即是要求高○○等 25 人不要向申請人尋求協助。且相對人就該績效獎金申訴事件在 103 年 1 月 21 日及 28 日所召開之員工申訴處理委員會，亦均有通知申請人指派一名勞方委員出席，此為申請人所不爭執。故本會認為縱然相對人簡○○處長在 103 年 1 月 10 日台北倉工作會議上向員工發表談話內容有「有任何申訴不要找外來單位」之表示，亦無證據證明該句話是要求員工不要尋求工會協助之意。故就本項爭點，本會認為不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

至於雙方爭執該件績效獎金爭議事件有無完滿解決、勞資雙方有無後續爭執等等，並非本件請求裁決事項，亦無證據證明其與不當勞動行為有何關連，故本會自無庸就此論斷。

(四) 相對人未提供：年終獎金 1、「呈報大同公司之總金額」及「總經理保留額」之計算方法，2、「最高主管考核」及「單位主管考核±10%」之考核方法資料（以下簡稱「申請裁決事項第 4 項所列資料」），並未構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1、申請人主張：其就有關年終獎金數額分配事項與相對人進行團體協商，相對人雖依 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書之主文，提出主管及其他員工考核方法為：「主管年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋最高主管考核；同仁年終獎金＝個人平均薪資×考核積分×平均月數＋單位主管考核±10%」。但相對人所提出的資料中，卻沒有：1、主管及其他同仁平均月數之考核方法，2、「最高主管考核」及「單位主管

考核±10%」之考核方法。申請人認為該等資料屬必要資料，經其於103年1月22日函請相對人提出，相對人未提出，該當團體協約法第6條第2項第3款之「拒絕提供進行協商所必要之資料」，構成團體協約法第6條第1項之無正當理由拒絕協商之不當勞動行為。故申請人於103年2月6日本會第一次調查會議時，具狀追加請求裁決事項第4項為：「四、確認相對人未提供：年終獎金1、主管及其他同仁平均月數之考核方法，2、『最高主管考核』及『單位主管考核±10%』之考核方法資料，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。」；以及第6項：「六、相對人應提供：年終獎金1、主管及其他同仁平均月數之考核方法，2、『最高主管考核』及『單位主管考核±10%』之考核方法資料，交付申請人。」

申請人復於103年2月24日具狀變更請求裁決事項第4項為「四、確認相對人未提供：年終獎金1、『呈報大同公司之總金額』及『總經理保留額』之計算方法，2、『最高主管考核』及『單位主管考核±10%』之考核方法資料，構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。」；變更請求裁決事項第6項為「六、相對人應提供：年終獎金1、『呈報大同公司之總金額』及『總經理保留額』之計算方法，2、『最高主管考核』及『單位主管考核±10%』之考核方法資料，交付申請人。」

相對人則主張：其已依101年勞裁字第59號裁決決定書之主文，提出主管及其他員工考核方法如申請人所陳。然申請人復要求相對人再提出「最高主管考核」及「單位主管考核±10%」之資料，因相對人並未制定明文辦法，而是授予最高主管及單位主管裁量權，故無資料可提供申請人。至於申請人準備(二)暨變更聲明狀所載變更後之請求裁決事項第4及6項，相對人並無所謂的呈報大同公司之總金額的各種資料，至於「總經理保留額」亦無明文的計算方式，是視各年度大同公司核定相對人公司的年終獎金之總數額多寡，授權總經

理裁量，故亦無資料可提供申請人。

故雙方爭執點在於：請求裁決事項第 4 項所列資料，是否為雙方進行協商所必要之資料？

- 2、年終獎金與勞動條件有關，固屬雙方有誠信協商義務之事項。然如爭點（一）所述，就雙方有誠信協商義務之事項進行團體協約協商時，團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款係規定「拒絕提供進行協商所必要之資料」，故資料提供義務之範圍限於「必要」。本會認所謂「必要資料」，應以「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行」，作為個案判斷資料之必要性之基準。若非屬必要資料，縱與協商事項相關，他方仍無提供之義務。

故應探究者為：若相對人不提出申請裁決事項第 4 項所列資料，申請人是否就年終獎金事項即不可能或難以與相對人進行協商？

- 3、查申請人提出工會版團體協約草案（申證 10）第 28 條規定：「（第 1 項）甲方（即相對人）應於年度終了後，於農曆春節 1 周前發放乙（即申請人）、丙方（即案外人大同訊電工會）會員年終獎金。（第 2 項）乙、丙方會員工作滿整年度者，於發放年終獎金前離職，亦應發給；年度中到職者，依其工作月數比例發放，未滿 1 個月以 1 個月計。（第 3 項）甲方年終獎金發放制度、方法與數額，甲方應事先與乙、丙方協商；若甲方或甲方之單位發生虧損時，亦保證發放最低 1 個月工資數額之年終獎金。（第 4 項）甲方虧損時之年終獎金數額，主管（地區經理、幕僚副處長以上）之平均月數，不得高於乙、丙方會員之平均月數。（第 5 項）乙、丙方會員之年終獎金計算方法為：『個人平均工資×平均月數×考核積分（上、下半年 2 次年度考核）』，除考核積分外，不得再有其他考核。」該條草案整體觀之，就獎金給付的日期、會員請求獎金之資

格及其計算方式、獎金的最低基數等主張，均已明確。至於其中第 3 項「甲方年終獎金發放制度、方法與數額，甲方應事先與乙、丙方協商」等字樣，欠缺具體，且須另行再為協商，顯有違團體協約簽訂之目的，其是否為適當之草案，非無疑義？！

- 4、按勞動基準法第 29 條雖規定：「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，應給予獎金或分配紅利。」，然我國目前並無法令強制規定雇主應如何分配其盈餘或年終獎金。故雇主對盈餘或年終獎金有充分的支配權。工會也只有藉由團體協商始得自盈餘中爭取較多的年終獎金分配。

而工會擬定年終獎金之協商方案，並不需要事先知悉雇主過去或未來對盈餘的分配計畫。工會也可參考同類產業或職業的獎金情況，甚至可自行設計規劃，而逕行提出獎金的主張，與雇主進行協商。本案申請人所提出工會版團體協約草案(申證 10) 第 28 條內容，甚至不以雇主有「盈餘」作為年終獎金發放之前提，即可證明相對人不論有無盈餘、或其過往如何發放年終獎金，申請人均可提出其具體方案。設若相對人不接受申請人之方案，則相對人需提出相對之主張，雙方再行協商。協商本就是雙方不斷折衝與說服的妥協過程，尤其是協商方案要有創意，不必拘泥於以往的模式及經驗，才更有達成妥協的可能。

再者，團體協商本是探索壓迫對方趨向容忍底限的過程，通常工會在提出協商方案時，就應擬定協商策略，考慮提出遠超過合理期待的主張或較為合理的主張，而可獲得較佳的回報。一旦工會提出獎金的主張，雇主就必須思考盈餘的可能利害分配（甚至包括董監事酬勞、委任經理人獎金、再投資計畫之預算等）及其可能面臨之結果。反之，工會若在提出

團體協商之前，並未擬定協商策略，而採漫無期限的協商方式，自難期雇主正視工會之要求。

查申請人所擬之協商草案第 28 條內容，除上述第 3 項之「甲方年終獎金發放制度、方法與數額，甲方應事先與乙、丙方協商」字樣外，其餘均已屬明確。故有無申請裁決事項第 4 項所列資料，均無礙其團體協商之進行。

又相對人已依本部 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書提出相關資料及說明。且本在 101 年勞裁字第 59 號裁決決定書命相對人提出之相關資料，係認相對人應說明其就年終獎金事項之團體協商所提對應方案為何有擲節情況，並非為供申請人形成或修改其己方方案之目的，更未要求相對人對其所提供之相關資料必須逐一舉證證明其內容真實。縱申請人對相對人所提出之資料內容真實與否有所質疑，亦無礙申請人可自由擬定及提出己方方案。

更何況，雇主對員工本應有一定考核權利，以激勵員工之工作態度及績效。本案申請裁決事項第 4 項所列資料，其中「最高主管考核」、「單位主管考核±10%」、及「總經理保留額」，相對人主張並未制定明文辦法，而是授予最高主管、單位主管、及總經理裁量權，故無資料可提供申請人，與企業運作之常情相符。至於「呈報大同公司之總金額」之計算方式，相對人否認有該資料之存在，申請人亦未舉證證明有該資料之存在、以及提出之必要性。

故本會綜合相關事證，判斷申請裁決事項第 4 項所列資料非屬團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款之必要資料，故相對人未為提供，不構成團體協約法第 6 條第 1 項之無正當理由拒絕協商之義務。

六、 附帶一提，團體協約之協商當事人間是否能順利達成協議？或達成何種協議？是視當事人之協商技巧及協商力量而定，此非本會

所能置喙；設若其間涉及誠信協商的違反，則屬本會之職權。然需注意者，在我國團體協商制度上，是以法律規定直接賦予工會協商資格，採法律（de jure）承認，而非事實（de facto）承認，亦即凡符合團體協約法第 6 條第 3 項規定的工會自然取得協商的資格。法律亦規定就雙方負有誠信協商義務之事項，他方不得拒絕其協商的請求，此即團體協約法第 6 條第 1 項所明定之誠信協商義務，同條第 2 項並列有三項違反誠信協商的例示。

本件團體協約之協商係由申請人提出請求，雙方並於 101 年 9 月 25 日就包含 67 項條文之團體協約草案（參見申證 10）進行第 1 次協商會議，至 102 年 12 月 19 日止共進行十四次協商會議（參見申證 4）。就一個效期三年的團體協約（協約草案第 62 條），歷時一年多僅有草案中第 3、4、6、31、40、54 條 2 至 4 款、62、63、65、66 及 67 條達成協議（參見相對人答辯(四)書附表二），而申請人在本案第一次調查會議表示「(團體協約之協商會議多久召開一次?)原則上一個月召開一次，開會時間約 1 小時多，有時會 2 個月召開一次。每次會議最後，由雙方共同決定下次開會的日期及地點。」(參見第一次調查會議紀錄第 6 頁第 24 至 25 行)，如此召開協商會議的頻率及長短，是否符合團體協約法第 6 條第 2 項所規定的「合理適當之時間」，不無疑義。且美國全國勞資關係局（National Labor Relations Board，簡稱「NLRB」）在 *Calex Corp.*, 322 NLRB 977 (1997)一案，認為「在一個團體協商關係中，期待一方在安排協商會議上展現勤快及迅速的程度，如同進行重要的商業事務，並非不合理。」之見解，亦可供本案當事人參考。

另，遲遲未能達成協議亦易於引起其他可能違反誠信協商的情事，造成協商當事人兩難之困境。故本案雙方當事人是否考慮依據誠信協商之真諦，縮短每次協商之間隔，並增加每次協商之時間，同時相互讓步，以期能儘速達成協議，俾建立穩定的勞資關

係。

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，本件裁決申請均無理由，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 吳慎宜

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蘇衍維

吳姿慧

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 3 月 2 8 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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。