

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（100）字第 23 號

【裁決要旨】

相對人多年來採取定額方式發放中秋獎金，今相對人未徵求申請人意見，片面改變發放方式，相對人就此陳稱係基於雇主管理經營權而發且有人事管理上之必要等語，姑不論該等獎金之性質究為後付性質工資或恩惠性給與，然因中秋獎金涉及工會會員之勞動條件及福利，申請人就此如有不同見解，本得就此提出團體協商之請求，以維護會員之權益，但尚不得僅以相對人採取與過往相異之中秋獎金發放方式即指相對人涉及不當勞動行為，應予辨明。關於此點，申請人稱並非動輒以拒絕值班作為反制手段，而是有關端午獎金調解未果，申請仲裁又遭駁回，迫於無奈始發動拒絕值班使相對人進行實質協商云云，但如前所述，值班人員換表爭議已不存在，且未見申請人就所謂請求團體協商一節舉證以實其說，所辯不足採信。

【裁決本文】

申請人：台北縣新海瓦斯股份有限公司產業工會

設：新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓

申請人代理人：董○○ 住同上

陳○○ 住同上

袁○○ 住同上

林○○ 住同上

李○○ 住同上

相對人：新海瓦斯股份有限公司

設：新北市三重區力行路一段 52 號

代表人：丁守真

代理人：楊○○ 住同上

游○○ 住同上

陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

設：台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

上列當事人間差別方式發放獎金爭議案，經本會於 101 年 3 月 9 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、 相對人主張：

（一）申請人請求裁決事項前段「以差別獎金做為打壓工會之手段屬不當勞動行為」語意不明，致相對人無法理解該申請裁決聲明究屬請求

不作為、回復原狀或為一定行為之救濟命令。

- (二) 申請人請求裁決事項後段「並請求補發全體員工不足 0.8 個月薪資之獎金差額」，此一請求不僅金額部分均不確定，且於概念上，工會代表「非工會會員」之員工為此請求，法律上缺乏依據。再者，秋節獎金之給付純視相對人營運狀況與員工勤勉程度而定，屬恩惠性給與而非工資，申請人於未釋明請求基礎之情況下，要求齊頭式平等，全部核發 0.8 個月薪資做為獎金，侵及雇主之考核權與經營權，洵屬無據。
- (三) 工會法第 35 條第 1 項第 1 款至 5 款係參考日本法制訂，即不當勞動行為種類有三：拒絕團體協商、不利益對待、支配介入型，要件有別不得混為一談。又工會法第 35 條第 1 項第 5 款係以工會為直接對象，然同條第 2 項所涉者乃個別勞工權益事實，工會與雇主間既無勞雇關係存在，自無法該當此一主張。況行政院函釋已明確區分爭議當事人為個別勞工抑或是工會而異其法律效果，本件申請人既為工會，應無適用工會法第 35 條第 2 項之餘地，是敬請 貴會曉諭申請人特定請求類型。

二、 申請人主張：

- (一) 勞資爭議救濟程序基於速審速決保障勞工權益目的，從司法專屬權移至行政部門，是以，裁決判斷本身屬行政處分，得就不法情況命他造不作為、回復原狀或為一定行為。相對人此部分之質疑，係意圖拖延判斷之作成。
- (二) 工會法無論修正前後均規定組織範圍內從業員工應加入工會組織，是並無「非工會會員」之存在，申請人依法得代「全體員工」行使職權，殆無疑義。
- (三) 相對人不當勞動行為可能同時構成對工會之支配與對特定會員之不利益對待，是並無應擇一選用工會法第 35 條第 1 項第 4 款或第 5 款之程序問題。
- (四) 不當勞動行為制度在保障勞工之團結權，若僅有勞工個人申請救

濟，將使團結權受侵害之面向遭忽視，是申請人併同主張工會法第 35 條第 2 項洵屬合法。

三、經查雇主之不當勞動行為同時該當對工會會員之不利益待遇（工會法第 35 條第 1 項第 1、4 款）及支配介入工會活動（工會法第 35 條第 1 項第 5 款）者，尚屬常見，此際，受到不利益待遇之工會會員固得針對所受到之私權侵害，援用工會法第 35 條第 2 項申請裁決，尋求救濟，亦得針對雇主支配介入工會活動之不當勞動行為，援用工會法第 35 條第 1 項申請裁決，以積極維護勞工之團結權、集體協商權及集體爭議權。他方面，工會如認受到雇主支配介入之不當勞動行為之侵害，本得根據工會法第 35 條第 1 項申請裁決，以排除雇主之不當勞動行為，而因雇主不當勞動行為致侵害工會會員之私權部分，工會亦得申請裁決，請求本會依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命雇主為一定行為或不行為，以為救濟。

據上，本件申請人為工會，請求本會認定相對人以「差別獎金」作為手段，達到要求會員值班時應換瓦斯表之目的，構成不當勞動行為，並請求依照勞資爭議處理法第 51 條第 2 項宣示該差別待遇方式為無效，並命相對人回復以固定比率（0.8 個月薪資額）方式發放，其程序應屬適法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張：

（一）以「差別獎金」作為獎懲手段，即構成不當勞動行為：

- 1、依商業會計處理準則及一般公認會計原則等商業會計法令規定，獎金屬費用或薪資成本。而相對人依「天然氣事業法」亦將每年固定發給二個月的年終獎金納為薪資成本。是以，獎金乃延遲給付之工資，非僅屬恩惠性給與（非由雇主之利潤項下撥給）。

- 2、 相對人工作規則明文規定獎懲及考核以達管理目的，即員工表現優良者，該年度考績分數較高因而調加薪資數額較多，反之，則薪級增加幅度較少。惟倘相對人得施行「差別獎金」，等同得假管理之名任意增減員工薪資，進而分化工人之團結力量，故就保護工會之立法目的而言，此一手段構成雇主之不當勞動行為。

(二) 值班勤務非屬正常工作之勞務給付範圍，故不應列為工作表現考核內容：

- 1、 工作表現考核應以正常上班時間為範圍，並排除勞工依法享有之法定假期，否則無異等同承認雇主得以「差別獎金」減損勞工應得之延遲工資，達到逼迫勞工就範之效果。
- 2、 況且，相對人之「新海瓦斯股份有限公司值班辦法」(下稱值班辦法)第一條明揭「值班」非屬正常上班時間，相對人 100 年 6 月 7 日函文中亦說明值班人員換表非強制性任務，是相對人答辯稱值班屬勞工勞務給付內涵之一部，顯係無限上綱勞務給付範圍。

(三) 拒絕值班為工會之正當行為：

- 1、 兩造有關「值班辦法」之約定及維持，係申請人藉由 77 年 2 月 6 日第一屆第二次會員大會決議，與 92 年 2 月 18 日發函通知相對人終止值班勤務之「拒絕值班」團結行動爭取而來。觀其第 15 條可知，縱有增加值班勤務工作需要，亦須與申請人協商後始得為之，勞基法第 32 條復指出，雇主須經工會同意始得於必要時延長員工工時，故相對人未徵得申請人同意擅自要求值班人員更換瓦斯表，申請人之反制行動，即係針對相對人之片面變更而為，非反對值班，屬正當防衛行為。又工會行動判準在會員或代表大會是否通過決議，申請人既經會員大會以法定程序決議通過撤銷值班辦法同意書，屬工會之行動不容曲解，況申請人之意思表示雖為「撤銷」，其真意乃係基於相對人違約在先而「終止」兩造協

議，故無論申請人用語為何，此部分均已依法定要件並符合工會法之程序規定。

- 2、 若將值班視為待命工作，則應計算為連續之工作時間，值班費用復遠低於基本工資數額。然於部分會員拒絕參與值班勤務時，相對人給付代班者之值班費即調升為兩倍，是以，促使相對人改善值班工時與工資，符合工會成立之宗旨目的，自屬工會之正當行為。
- 3、 值班辦法係以「消除災害及防止災害擴大」為主要目的，倘相對人欲維護公眾安全，應將服務配置成三班輪值單位，而非基於成本考量，以值班方式替代。況輪值者未必符合天然氣事業法規定具相關技能與證照，且瓦斯表故障縱將造成用戶不便，亦絕無立即危險，故申請人對相對人之「非強制性任務」與「公眾安全」說詞，無法苟同。

(四) 相對人之行為已該當工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款要件：

工會法第 35 條第 1 項第 4 款之爭議行為，不侷限於勞資爭議處理法第 5 條第 4 款之定義，始符合修法擴大不當勞動行為規範之目的。本件值班爭議於 100 年 2 月間發生，後相對人片面取消端午節獎金，復於中秋節採取獎金差異化之措施，係出於同一不當勞動行為之目的，應視為一個不當勞動行為，是端午節獎金部分既業經調解不成立，則申請人發動拒絕值班之爭議行為，於法有據。況且，相對人於 100 年 6 月 29 日會談中，亦未曾明白告訴申請人「已簽准值班換表委外」之事實。從而，相對人就後續進行此一爭議行為之申請人工會幹部及會員予以獎金差別待遇，進而對申請人工會行動造成不利影響，該當工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款之要件。

(五) 其餘參見申請人 100 年 12 月 23 日補充理由書、101 年 1 月 5 日補充理由書(二)、101 年 1 月 16 日補充理由(三)書與補充理由書

(四)、101 年 1 月 19 日補充理由書(五)、101 年 2 月 2 日補充理由書(六)，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人答辯：

(一) 駁回申請人之請求。

(二) 申請人工會部分人員發動之抗拒值班行為，乃非法罷工，非工會正當行為：

1、 瓦斯事業不能一日無值班勤務，否則將危及大眾安全，觀相對人工作規則第 40 條之 1，可知值班義務屬勞動契約之一部，員工應受拘束。且值班辦法已事先取得申請人同意，除無法律上撤銷事由不得恣意撤銷或主張無效外，更不因申請人之單方宣告而不生效力。再者，申請人工會第九屆第一次會員大會，僅就「撤銷值班辦法同意書」一事以附條件方式為決議，非發動抗拒值班，況且，該抗拒值班行為亦僅屬申請人工會部分人員所發動，非依工會會員大會決議，不屬工會行為。

2、 此外，抗拒值班作為不符「工會之正當行為」概念。亦即，正當性之探討，應考量行為目的性、行為態樣、關於該行為之具體情形與對業務影響程度等。勞資爭議處理法第 54 條第 3 項既規定相對人屬限制罷工事業，值班辦法第 1 條、第 2 條、第 3 條、第 6 條與天然氣事業法第 37 條亦均足證外勤人員排除障礙使客戶安心使用瓦斯之值班勤務，屬勞工勞務給付內涵之一部。是以，除得免除值班之一定情形、申請人已與相對人簽訂必要服務條款，或符合罷工權行使之一定條件前提外，申請人工會部分人員單方面發動抗拒值班，完全置用戶權益及公共安全於不顧，即係拒絕提供部分勞務，屬罷工行為，絕非正當。

3、 甚者，抗拒值班前一個月僅有 7 件瓦斯表故障事件，並無增加外勤人員勤務內容，相對人復於 7 月 1 日後已與委外承攬商簽約處理值班期間之換表工作，故包含與更換瓦斯表無關之內勤人員所

為之抗拒值班行為，不具正當性。

(三) 相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 4 款之情事：

- 1、 按工會法第 35 條第 1 項第 4 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人不得有下列行為：…四、對於勞工參與或支持爭議行為，而為解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」；是申請人如主張相對人有前述因爭議行為而予差別獎金對待之不利作為，則亦須先行存在「爭議行為」。
- 2、 勞資爭議處理法第 5 條第 4 款就「爭議行為」之意義有所規範：「爭議行為：係指勞資當事人為達成其主張，所為罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」；同法第 53 條前段更明揭爭議行為非經調解不成立不得為之。申請人於 100 年 4 月 22 日函文公告自 7 月 1 日起員工停止值班，不僅並非屬達成主張之作為，亦無任何調解不成立之前提要件存在，足見申請人無視公眾安全而單方發動之十餘人抗拒值班行為，不符勞資爭議處理法規範，非所謂「爭議行為」甚明。
- 3、 此外，100 年 2 月農曆春節期間，雖因突遇用戶申訴瓦斯表故障狀況，致值班人員間對是否服務客戶協助更換瓦斯表一事，產生不同意見。惟相對人無論係針對此事或於 100 年 4 月份所舉辦之換表教育訓練課程，均無強制員工參加，亦未對不願協助更換之員工有任何懲處。
- 4、 是以，本件相對人僅係考量員工勤勉、配合程度而斟酌為中秋獎金 0.6 至 0.8 個月薪資之不等發放，並無工會法第 35 條第 1 項第 4 款規範之不當勞動行為情事。

(四) 相對人並無工會法第 35 條第 1 項第 5 款之情事：

- 1、 工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人不得有下列行為：…五、不當影響、妨礙或限制工會之成

立、組織或活動。」。

- 2、 相對人自所屬勞工 76 年起籌組工會（即本件申請人）後，向來尊重其運作，樂見勞資雙方有此溝通橋樑。後並徵得申請人書面同意施行值班辦法，該辦法中明訂定期與工會檢討，洵無不利益對待工會情事。農曆春節瓦斯表更換事件後，相對人數度與申請人溝通、解釋，說明值班辦法早經其書面同意在案，非不能協商後圓滿處理。且承前所述，該工作已有配合之外包業者服務，並無增加值班工作內容之情事。
- 3、 此外，觀申請人所附表格，與相對人於答辯書上彙整之表格內容（參相對人 100 年 12 月 7 日答辯書第 8 頁），可知相對人僅考量員工之工作表現，而從不以員工是否具備工會會員或幹部身分，作為獎金發給待遇之評量基準，此洵為企業合理正當之管理經營手段，自無不當勞動行為可言。

（五）其餘參見相對人 100 年 12 月 7 日答辯書、100 年 12 月 9 日答辯（二）書、101 年 1 月 5 日答辯（三）書、101 年 1 月 5 日答辯（四）書、100 年 1 月 14 日答辯（五）書、101 年 1 月 14 日答辯（六）書、101 年 1 月 19 日答辯（七）書、101 年 1 月 30 日答辯（八）書，及各該書狀檢附之證物。

三、 兩造不爭執之事實：

- （一）相對人公司於民國（下同）55 年設立登記、經營迄今，主要從事瓦斯之公用天然氣供應。
- （二）內政部 74 年 12 月 4 日頒布「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」。
- （三）相對人所屬勞工自 76 年起籌組工會。
- （四）臺北縣政府於 76 年 7 月 20 日二次協調會中指示相對人應依內政部頒布之「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」訂定值班辦法並與工會協商。

- (五) 臺北縣政府於 76 年 9 月 30 日二次協調會中指示相對人應依內政部頒布之「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」訂定值班辦法並與工會協商。
- (六) 申請人於 77 年 2 月 6 日第一屆第二次會員大會會議通過拒絕值班。
- (七) 「新海瓦斯股份有限公司值班辦法」於 77 年 3 月 16 日訂定完成，並經申請人簽切結同意書。
- (八) 77 年 5 月 1 日新海瓦斯股份有限公司值班辦法實施。
- (九) 相對人於 91 年 10 月底以通令指示值班員看管門禁及巡查配氣站。
- (十) 申請人於 91 年 10 月 31 日發函相對人，表示先前之同意書已超過期限，若未能協商簽訂新約，將終止值班辦法。
- (十一) 申請人於 92 年 2 月 18 日發函相對人，表示停止協商值班辦法，暨通知自三月一日起終止執行值班勤務。
- (十二) 相對人於 92 年 2 月 21 日向台北縣政府提出勞資爭議申請調解。
- (十三) 申請人於 92 年 2 月 26 日製作文宣發動拒絕值班。
- (十四) 92 年 4 月 10 日勞資爭議調解會議結論：雙方同意私下協商，並於 92 年 4 月 24 日前通知台北縣政府結果。
- (十五) 相對人與申請人於 95 年 1 月 17 日簽立調薪爭議協議書。
- (十六) 申請人 99 年 10 月 1 日出具同意書同意 99 年 10 月 1 日訂定之「新海瓦斯股份有限公司值班辦法」。
- (十七) 相對人於 99 年 11 月 23 日以通告公告「考勤管理作業辦法」，請各單位遵照辦理。
- (十八) 相對人於 100 年 2 月 9 日以簽呈表示，請值班人員與指揮員就未即時換表及未協助處理原因提出說明。
- (十九) 申請人於 100 年 2 月 25 日第九屆第一次會員大會撤銷值班辦法同意書。
- (二十) 申請人於 100 年 3 月 22 日通告相對人，制止各級主管或值班指揮員任意調派人員或逾越值班辦法所規定之工作。
- (二十一) 相對人於 100 年 4 月 20 日、100 年 4 月 25 日、100 年 4 月 27

日、100 年 4 月 29 日舉辦外勤值班人員更換瓦斯表操作教育訓練課程。

(二十二)申請人於 100 年 4 月 22 日發函公告自 100 年 7 月 1 日起停止員工接受值班勤務。

(二十三)相對人於 100 年 6 月 7 日發函申請人，表示瓦斯業不能一日無值班勤務，否則將危及大眾安全，且申請人已同意值班辦法，不宜片面撤銷。

(二十四)申請人於 100 年 6 月 10 日向新北市政府勞工局申請勞資調解。

(二十五)新北市政府於 100 年 6 月 10 日作成勞資爭議調解紀錄，因相對人不同意調解方案，故調解不成立。

(二十六)相對人於 100 年 6 月 15 日內簽委外處理更換瓦斯表事宜。

(二十七)申請人於 100 年 6 月 15 日函復相對人，促請其為 100 年 7 月 1 日起停止執行值班勤務工作一事，注意備妥因應措施。

(二十八)申請人會員於 100 年 6 月 22 日至 100 年 6 月 23 日簽署拒絕值班聲明書，但未交付給相對人。

(二十九)申請人於 100 年 10 月 6 日第九屆第二次臨時理事會會議，決議通過依法向主管機關申請裁決。

四、 經查本件之主要爭點：相對人以差別方式發放中秋獎金有無工會法第 35 條第 1 項第 4 款、第 5 款之不當勞動行為？茲就爭點說明如下：

(一) 值班辦法之法律性質為工作規則：

按相對人自 77 年 5 月 1 日起施行值班辦法，該辦法第 15 條規定：「本辦法未規定事項或修正時，由公司與產業工會議訂之」、第 16 條規定：「本辦法自公告後實施，每三年應依團體協約法之規定協商之」，然查該辦法並未依照舊團體協約法第 4 條規定呈請主管官署認可，因之尚難謂係團體協約，次觀該值班辦法制訂於相對人工作規則之附錄，且經徵得申請人書面同意後，始由相對

人公告實施，由此可見值班辦法之法律性質為工作規則，但雖為工作規則，但依照值班辦法第 15 條規定，值班辦法之修改，須由相對人與申請人議定之，不是相對人得片面修改。

(二) 值班辦法並未針對員工值班時能否更換用戶瓦斯表為清楚規定：

相對人主張依據值班辦法規定，值班時間處理事項包括：一、瓦斯管線設備之損壞或漏氣處理，二、供氣中斷或不良現場勘查或臨時作業，三、緊急遮斷設備之故障排除，四、用戶臨時要求而與供氣有關之事項，五、其他如主管機關要求或緊急事故處理，可見瓦斯表更換本身即係供氣中斷之勘查與處理，屬值班勤務內容之一部分，全國各家瓦斯業皆同云云，對此，申請人則予否認。

經查依據相對人所陳，肇致本次爭議之背景在於 100 年 2 月農曆春節期間發生值班人員間對於應否協助客戶更換瓦斯表一事產生不同意見，申請人認為如要求值班人員增加更換瓦斯表工作，將增加值班人員勤務內容；同年 4 月間相對人舉辦瓦斯換表教育訓練課程，申請人認為此舉可證相對人增加值班人員工作之意圖，乃於同年 4 月 22 日函知相對人撤銷值班同意書，並告知自 7 月 1 日起停止接受排班值勤工作。嗣相對人以同年 6 月 7 日函復申請人略以值班人員換表並非強制性任務，非上班時間內遇用戶有換表需求時，相對人將另排訂因應機制；同年 6 月中旬，相對人啟動內部簽呈，並自同年 7 月以後將值班期間更換瓦斯表工作委外處理，然 7 月以後仍有部分員工拒絕值班。

查瓦斯業為民營公用事業，應維持全日正常供應，為天然氣事業法所明訂，從事瓦斯業之事業單位儘速提供客戶更換故障瓦斯表之需求，亦屬該行業之服務項目，但事業單位應如何提供用戶更換故障瓦斯表之服務，端視各該事業單位之機制而定，非可一概

而論。本件情形，相對人於 76 年間徵得申請人同意制訂實施值班辦法，已有二十餘年之久，然對於值班人員值班期間之勤務是否包括更換瓦斯表一節，直到 100 年 2 月間因農曆春節期間發生應否由值班人員更換瓦斯表之事件時，此項疑義始浮上檯面；而事件發生後，雙方對於值班辦法是否已經具體規範值班人員應更換瓦斯表各執一詞，可見值班辦法之內容確有未盡清楚之處，因之，相對人引用值班辦法要求值班人員更換瓦斯表尚有不足。而參照值班辦法第 15 條規定，今後如相對人擬再要求值班員工更換瓦斯表，允宜由兩造再行就此協商之。

（三）兩造間自 100 年 7 月以後有關值班人員換表爭議已經不存在：

如上所述，相對人業於 100 年 6 月 7 日函復申請人不強制值班人員換表，且已經於 100 年 7 月間委外處理值班期間之換表事務，可見兩造間之爭議至遲於 100 年 7 月間已經不復存在，徵諸申請人亦不爭執相對人所陳迄今並無任何外勤人員因不換瓦斯表而受處罰一節，可見申請人續為爭執值班人員應否換表事宜，已無必要。

（四）相對人以員工於 100 年 7 月以後是否值班為基準，發放不同金額中秋獎金，不構成不當勞動行為：

- 1、 相對人自 96 年度起迄 99 年度為止，均於端午節及中秋節各發放 0.5 個月薪資額之獎金，但 100 年 2 月間發生本件值班人員換表爭議後，相對人以 100 年第一季業績比前一年度同期少 9% 為理由，取消端午獎金，就此申請人曾向新北市政府申請調解，因相對人不同意調解方案而告不成立。

經查相對人取消端午獎金之行為發生於 100 年 6 月間，裁決申請書所載相對人不當勞動行為發生時間為 100 年 9 月 6 日，可見申請人僅以相對人採取差別方式發放中秋節金為其訴求，故本會就相對人取消端午節金一節，依法不予受理。

- 2、次查，申請人於 100 年 4 月 22 日函知相對人撤銷值班同意書，並告知自 7 月 1 日起停止接受排班值勤工作；嗣相對人以同年 6 月 7 日函復申請人值班人員換表並非強制性任務，非上班時間內遇用戶有換表需求時，相對人將另排訂因應機制；同年 6 月中旬左右，相對人啟動內部簽呈，並自同年 7 月以後將值班期間更換瓦斯表工作委外處理，但 7 月份起拒絕值班人數 18 人。嗣同年 9 月 6 日相對人發放中秋節金時，改採差別獎金方式發放，亦即將原來 0.5 個月獎金，全部調升為 0.6 個月，再斟酌配合值班者再加給 0.1 個月，備勤協調調度者，再增加 0.1 個月，其餘經各部門主管推薦表現優異員工加發 0.05 至 0.1 個月獎金；對此，申請人指為係分化工會，相對人則辯稱係考量 7 月以後值班或不值班之事實所為，與工會會員身分無關。

經查兩造間有關值班人員換表爭議，因相對人以 100 年 6 月 7 日函復申請人略以值班人員換表並非強制性任務，非上班時間內遇用戶有換表需求時，相對人將另排訂因應機制；且同年 6 月中旬左右，相對人完成內部簽呈，並自同年 7 月以後將值班期間更換瓦斯表工作委外處理；而本會今年 2 月 1 日調查程序時，相對人代理人游○○稱：「我在 100 年 6 月 17 日會簽後，交給林總經理，林總經理應該會在 6 月 17 日或 6 月 18 日蓋章。我在 6 月 24 日及 6 月 29 日跟申請人協商時，已經將瓦斯表委外處理方式充分說明」，而申請人代理人林○○否認游○○的陳述；其次，相對人代理人楊○○稱：「6 月 24 日或 6 月 29 日申請人代理人林○○有要求錄音，相對人有同意，請林先生提出錄音帶；當時我也在場，相對人的游副總或是總工程師蔡○○確實曾向申請人說明相對人要將瓦斯表的工作委外處理」，就此，申請人代理人林○○稱：「其中有一天是有錄音，錄音檔我再找找。申證 23 是於 100 年 7 月 26 日由相對人提出，其中第 2 頁（四）第 5 點尚記載『拆裝表或器材』，可見到 7 月 26 日止，相對人都還未告訴我們瓦斯

表工作已外包」，對此，相對人代理人游○○復稱：「100 年 7 月 26 日並未與申請人舉行任何會議，但申證 23 是由相對人統計過去半年內（100 年 1 月至 6 月）值班人員所處理之事項及件數」等語，據上，兩造均不否認 100 年 6 月 24 日及 6 月 29 日曾就值班換表一事交換意見，而依照常理，相對人已於 100 年 6 月 7 日函復申請人略以將另排訂因應機制，嗣總經理於 6 月 17 日或 6 月 18 日批示將瓦斯表換表工作委外辦理，則依理會儘速告知申請人此情；其次，相對人提出相證 28 主張 100 年 6 月 21 日已經公告值班中遇有瓦斯保故障，請指揮員通知承攬商 ○○公司（第一順位）、○○公司（第二順位）前往換表，對此，申請人代理人於本會 101 年 2 月 16 日調查程序稱：「相證 28 並未張貼於公告欄，只存放在值班簿後方」等語，據此，相對人有無公告雖屬不明，但該公告置於值班簿則屬事實，既置於值班簿，理當為值班人員所知悉，亦可印證相對人於 100 年 6 月 7 日函復申請人略以將另排訂因應機制一節。再者，對照申證 23 第 1 頁記載統計過去半年內（100 年 1 月至 6 月）值班案件處理統計，可推認第 2 頁所載值班處理事項亦係在說明同一期間內值班人員所處理之事項包括拆裝表或器材，因之，申請人所稱到 7 月 26 日止相對人都還未告訴我們瓦斯表工作已外包云云，不足採信；另，申請人雖提出 6 月 17 日或 6 月 18 日錄音，然因錄音品質較差，未能有效辨識，難以為證，綜合上述，本會認定相對人於 100 年 6 月 21 日起應已將委外換表一事週知值班人員，而相對人既未再堅持執行值班人員換表政策，且已經多次告知申請人，從而堪認兩造間爭議至遲於 100 年 6 月底前已告結束，則申請人依然根據同年 4 月 22 日函知相對人之撤銷值班同意書，而自 7 月 1 日起執行停止接受排班值勤工作，顯係就已不存在之爭議續為爭執，關於此點，申請人雖表示已經撤銷值班同意書，故無值班之義務云云，惟查同意值班之意思表示送達相對人後，該意思表示如無受詐欺或錯誤時，能否由申請人片面撤銷，不無疑問；次按，法律上申請人或可主張相對

人違反值班辦法無故要求值班人員換表，而採取類似同時履行抗辯之方式集體拒絕值班，而與雇主即相對人對抗，但如上所述，相對人已經於 100 年 6 月 7 日函知申請人值班人員遇用戶有換表需求時，相對人將另排訂因應機制，顯見相對人已經確認不強制值班人員換表，且自同年 7 月以後將值班期間更換瓦斯表工作委外處理，自此以觀，申請人堅持自 7 月 1 日起執行停止接受排班值勤工作，似未有必要，因之，相對人主張員工有依照值班辦法值班之主張為可採。

但須重申者，值班辦法並未針對員工值班時能否更換用戶瓦斯表為清楚規定，因之，相對人尚不能援用值班辦法要求值班人員換表，前已說明，不再贅述。

次按，相對人陳稱本件所涉中秋獎金之發放，乃係考量 100 年 7 月以後值班或不值班事實所為，與工會會員身分無關等語。經查依據相對人所述應值班人員 140 人，同意值班人員 122 人，不同意值班人員 18 人（包括外勤值班人員 12 人及內勤人員 2 人）；而非工會會員有 12 人領取 0.6 個月中秋獎金，會員則有 7 人領取 0.6 個月中秋獎金，具會員身分而領取 0.8 個月（28 人）、0.85 個月（25 人）、0.9 個月（8 人），合計共 61 人，接近工會會員 117 人之一半，堪認相對人所陳並未以工會會員或幹部身分作為中秋獎金發放之考量，尚屬可採，且相對人對在私法上有值班義務而未配合值班人員發給 0.6 個月中秋獎金，亦難推認有不當勞動行為之動機，故申請人指責相對人以差別方式發放中秋獎金涉有不當勞動行為，尚屬無據。申請人復稱於此爭議時點相對人援引配合值班與否作為中秋獎金發放標準，係不當連結，有不當勞動行為之動機云云，但如前所述，有關值班人員換表爭議至遲已於 100 年 7 月間結束，相對人對於 7 月以後對於未依照值班辦法值班之人員給予 0.6 個月中秋獎金，乃屬正常之人事考評，尚未能據以認定有不當勞動行為動機。

附帶說明者，相對人多年來採取定額方式發放中秋獎金，今相對人未徵求申請人意見，片面改變發放方式，相對人就此陳稱係基於雇主管理經營權而發且有人事管理上之必要等語，姑不論該等獎金之性質究為後付性質工資或恩惠性給與，然因中秋獎金涉及工會會員之勞動條件及福利，申請人就此如有不同見解，本得就此提出團體協商之請求，以維護會員之權益，但尚不得僅以相對人採取與過往相異之中秋獎金發放方式即指相對人涉及不當勞動行為，應予辨明。關於此點，申請人稱並非動輒以拒絕值班作為反制手段，而是有關端午獎金調解未果，申請仲裁又遭駁回，迫於無奈始發動拒絕值班使相對人進行實質協商云云，但如前所述，值班人員換表爭議已不存在，且未見申請人就所謂請求團體協商一節舉證以實其說，所辯不足採信。

- 五、 本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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。
- 六、 據上論結，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、第 2 項，裁決如主文。

行政院勞工委員會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

吳姿慧

辛炳隆

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

陳月娥

張鑫隆

蘇衍維

中 華 民 國 1 0 1 年 3 月 9 日