

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107年勞裁字第75號

【裁決要旨】

一、按，勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款及第 3 款規定，將年終獎金、春節、端午節、中秋節給與之節金，排除於勞動基準法第 2 條第 3 款規定經常性給與之外；再查，依社會通念及我國習俗，春節、端午節、中秋節等節金，殆係雇主於各該節日而發給勞工之恩惠性給與，業經行政院勞工委員會民國 101 年 06 月 21 日勞動 2 字第 1010015745 號函釋在案。關於本件中秋節金，申請人復自承，即便新到職之員工如遇發放時日，無論其到職服務時間，仍一概發放 0.5 個月，是更可看出該節金的發放，乃以發放日在職為要件，並非勞動對價而給付之經常性給與。

二、又就端午、中秋、年終、工安獎金，兩造從未簽立任何團體協約、亦無勞動契約或工作規則載明具體之發放時間、發放數額；相對人亦無制定相關發給辦法，僅以勞動基準法第 29 條規定在有盈餘時發給勞工獎金或紅利。從而雇主基於企業經營及發展，於不違反法律下得依經營判斷需求之合理範圍內，自由設定獎金、福利津貼、甚至商業保險補助或其他非制度經常性之恩惠性及獎勵性之發給條件，苟無積極事證足認雇主有濫用權限、不當勞動行為之動機與認識，即應認為合法，自應尊重雇主經營管理權限合理裁量下之作為。

三、相對人 107 年 9 月份未發發放中秋節獎金之行為，係對於全

體員工，並未分批發放或針對申請人工會會員而延遲發放，並非針對申請人工會或其會員而有差別待遇，實難以具有不當勞動行為之動機與認識遽以相繩，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

【裁決主文】

申請人 黃○○等 53 人(參閱附表)

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一段 127 號 2 樓

代表人 董家鈺

住同上

共同代理人 林○○

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 謝榮富

住同上

代理人 陳金泉律師、李瑞敏律師、黃胤欣律師

設臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

複代理人 康立賢律師

設同上

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）108 年 5 月 10 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之請求駁回。

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、申請人 107 年 12 月 12 日申請本件裁決，主張相對人未按慣例於 107 年 9 月 24 日發放中秋節獎金之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並請求命相對人立即補發中秋節獎金及年利率百分之五之延遲利息，及命相對人應維持既有慣例，於節慶前發放端午節、中秋節及年終獎金。此部分請求未逾 90 日之期間，合先敘明。

三、又依勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權(最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。申請人提起本件裁決後，於 108 年 2 月 20 日變更請求裁決事項，將「請求命相對人立即補發中秋節獎金及年利率百分之五之延遲利息」，變更為「請求命相對人立即補

發自 107 年 9 月 24 日至 107 年 12 月 24 日，年利率百分之五之中秋節獎金遲延給付利息」，又於 108 年 3 月 6 日變更為「請求命相對人應立即補發年利率百分之五的中秋節獎金遲延給付利息，給付申請人黃○○等 53 人遲延利息之總金額為 17,872 元」，又於 108 年 5 月 10 日詢問會議時變更為「請求命相對人應立即補發中秋節獎金年利率百分之五的遲延給付利息(自 107 年 9 月 24 日至 12 月 24 日止)總計新台幣 17,872 元由申請人工會分發給黃○○等 53 位委託申請人」。另於 108 年 2 月 27 日追加請求裁決事項，主張相對人未按慣例於 9 月份發放中秋節獎金之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，因申請人於 107 年 12 月 12 日申請時已主張該行為乃「延遲給付工資」、「調惡勞動條件」、「造成勞工權益受損」(參見裁決申請書)，究其意旨已實體主張本款的不利益變更。及於 108 年 3 月 6 號追加請求裁決事項，請求命相對人應維持既有之慣例於節慶前發放工安獎金，係因相對人於 108 年 2 月 20 日第一次調查會議中，自認有工安獎金之後，申請人始為追加。上開申請人變更、追加請求裁決事項，與其先前所請求者，均基於同一事實，追加後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰准許申請人之變更請求。

四、末查申請人工會會員黃○○等 76 人原本亦擔任申請人(參見裁決申請書附件一)，然於 108 年 2 月 27 日本會第二次調查會議時，僅庭呈 52 份委任書，其中吳○○、蔡○○、賴○○等 3 人(附表第 51、52、53 號)，並非在原始申請人黃○○等 76

人之列，此部分之追加已逾 90 日之期間，不應准許；後於 108 年 3 月 7 日，申請人補呈原 76 人中之一名工會會員趙○○(附表第 15 號)簽署之委任書，應予准許，同日申請人提出黃○○等 53 人之名冊總表(參見補充理由二書附件三)，並向本會表明申請人為黃○○等 53 人，後於詢問會議時復確認申請人為黃○○等 53 人，其餘人士撤回本件裁決申請，相對人亦無異議，按不當勞動行為裁決辦法第 18 條第 1 項規定，應予准許，併予敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)相對人自 96 年起，因應申請人工會之訴求，乃於端午節與中秋節各加發 0.5 個月薪資之獎金。此後，每年皆定期發給，構成勞資雙方之勞動條件。惟 107 年 9 月 15 日發薪日時，相對人卻未加發 107 年度中秋節獎金之 0.5 個月薪資，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

1. 相對人自 96 年起，每年皆定期加發 0.5 個月薪資之中秋節獎金。惟 107 年度之中秋節為 9 月 24 日，而 9 月 15 日為正常發薪日，故申請人原預期相對人將於 9 月 15 日發放 107 年度之中秋節獎金，未料相對人並未發放。且期間申請人工會會員向申請人工會反映，其曾聽聞資方高層於經理會報中表示，不發放 107 年度中秋節獎金。申請人工會為保障會員權益，乃主動於 107 年 9 月 19 日拜會相對人副董事長，並詢問是否確不發放中

秋節獎金。相對人亦於 9 月 21 日指派兩位副總及一位副理與申請人工會幹部進行會談，惟會中相對人僅表示因 EPS（每股股利）未達預期目標，因此暫不發放中秋節獎金。申請人工會因難以接受相對人之說法，因此要求與相對人高層會談。雙方復於 9 月 25 日進行會談，會中申請人重申相對人應儘速發放中秋節獎金之訴求，而相對人則堅持待 EPS 達預期目標之 1.8 元即會發放獎金。雙方會談未達成共識。

2. 中秋節獎金於中秋節前發放，係屬存在於勞資雙方間之勞動條件，然相對人竟未與申請人協商，即任意變更中秋節獎金之發放時間，已損害勞工之權益。

- (1) 依據商業會計處理準則及一般公認會計原則等商業會計法令之規定，獎金歸類為費用或薪資成本。又相對人公司依天然氣事業法之規定，將每年固定加發二個月月薪額之年終獎金納入薪資成本，呈報能源局核列為計算瓦斯售價之固定成本項目。基此，本案所涉之中秋節獎金並非恩惠性給與（非由雇主的利潤項下撥給），其屬性為延遲給付之工資。

- (2) 又相對人雖宣稱中秋節獎金係「先行發放」之部份年度獎金，然相對人歷年來皆係於中秋節前即發放當年度中秋節獎金。且相對人過往也未曾因盈餘或 EPS 之高低而增減其發給中秋節獎金之額度，只要發放中秋節獎金時係正式任用之職工，皆定額發給 0.5 個月

薪資之中秋節獎金，故該項獎金之給付乃屬明確之勞動條件。相對人辯稱中秋節獎金之發放係視當年度營運績效而定云云，顯係臨訟杜撰之詞。

- (3) 且員工長期對於相對人會於中秋節前發放中秋節獎金有所信賴，已成為勞資雙方間之慣例。惟相對人竟片面決定延遲發放，影響員工生計甚鉅，顯已損害勞工之權益。

3. 又申請人工會要求相對人立即發放 107 年度中秋節獎金，係屬申請人工會之重要工會活動，惟相對人竟仍推拖至 107 年 12 月間始發放中秋節獎金，顯係刻意抵制申請人工會之訴求與行動。

- (1) 承前所述，申請人工會曾多次針對相對人未發放 107 年度中秋節獎金乙節，與相對人會談。甚於 107 年 9 月 27 日動員會員至大台北瓦斯公司（相對人公司之法人董事），要求相對人立即補發中秋節獎金（申證 3）。顯見申請人工會要求相對人立即發放 107 年度中秋節獎金之訴求及行動，係申請人工會之重要活動。

- (2) 未料相對人竟仍拖延至 107 年 12 月間始發放 107 年度中秋節獎金，相對人之行徑顯係因長期與申請人工會處於緊張關係，而刻意抵制申請人工會之訴求與行動。更是想藉由管理權之便對工會施壓，驅使員工與工會分離，直接與間接影響工會之運作。

- (3) 且申請人工會會員對申請人工會有所期待，希望申請

人工會能捍衛己身權益，以儘速獲得 107 年度中秋節獎金。因此倘申請人工會未能達成會員之期待，勢必將使會員對申請人工會之信賴度降低，對申請人工會之組織及運作造成打擊。由本案原 76 位申請人中僅能補正 53 份委任書可知，申請人工會會員對於申請人工會是否能有效運作已產生懷疑，亦可見申請人工會之實力確因相對人種種行徑而遭減損。

4. 另雖相對人辯稱不發放 107 年度中秋節獎金，係因「相對人公司裝置業務受建築業景氣影響，以及業外收入部分較去年減少等因素，EPS 目標將下修」云云。惟事實卻與相對人之說法相反，相對人公司 107 年 9 月份之表現不論係當月或年度累計皆較 106 年度增加，月增率達 12.11%，年增率亦達 14.84%（申證 2）。況乎景氣之好壞與業外收入之盈虧，皆不應歸責於勞工，否則豈非任由相對人設定 EPS 目標，未達目標之部分即扣減員工之工資或福利來抵充，此將使勞工處於更加不利之地位。相對人之主張顯係托詞，並非合理。
5. 綜上所述，相對人並非營業上出現重大危機，營業利益甚至都較前一年度增長，然其竟假借 EPS 未達預期目標為由，任意不利益變更勞動條件，顯已損害勞工利益。又相對人故意拖延發給中秋節獎金，顯係利用管理權之優勢地位，打壓申請人工會。相對人之行為，應構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞

動行為。

(二)相對人自承除端午節、中秋節及年終獎金外，尚有工安獎金。

又相對人固定於端午節前發放 0.5 個月薪資之端午節獎金，中秋節前發放 0.5 個月薪資之中秋節獎金，公司舉辦尾牙活動當日發放 3 個月薪資之年終獎金，及於國曆年底（聖誕節前後）發放 1 個月薪資之工安獎金。元旦前發放名為工安或稱績效獎金 1.0 個月，「工安獎金」首見於民國 91 年間，與「工安事故」並無直接關聯，僅係發放時的名稱，而非以「職災」或「工安」事故之有無做考量。為穩定勞資關係暨維持原有之勞動條件，遂請求貴會命相對人應維持既有之慣例，於節慶前發放端午、中秋及工安和年終獎金。

(三)請求裁決事項：

1. 確認相對人未按慣例於 9 月份發放中秋節獎金之行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
2. 命相對人應維持既有之慣例，於節慶前發放端午、中秋及工安和年終獎金。
3. 命相對人應立即補發中秋節獎金年利率百分之五的遲延給付利息(自 107 年 9 月 24 日至 12 月 24 日止)總計新台幣 17,872 元由申請人工會分發給黃○○等 53 位委託申請人。

(四)其餘參見申請人 107 年 12 月 12 日不當勞動行為裁決申請事實理由狀、108 年 2 月 27 日不當勞動行為裁決案件補充理由

書（一）、108 年 3 月 7 日不當勞動行為裁決案件補充理由書

（二），及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯及主張：

（一）申請人之裁決申請駁回。

（二）相對人公司所給付之獎金均為年度獎金，發放依據向為勞動基準法第 29 條之規定，即全視當年度營運績效而定；至若年度獎金發放時點，則係考量員工生活所需，故方有預為發放、分開發放獎金之情事。

1. 相對人公司歷年皆依勞動基準法第 29 條之規定，發放年度獎金。除預發端午節、中秋節獎金外，其餘年度獎金則於農曆春節前發放，併入全年度獎金計算。易言之，現實上相對人雖曾於端午節及中秋節先行發放各 0.5 個月之年度獎金，惟此實為年度獎金之預發，相對人公司制度實無所謂中秋節獎金，合先敘明。
2. 又參諸相證 2 所示之勞資爭議調解紀錄，調解委員會調查結果認定相對人公司從 96 年起，每年 EPS 多在 1.7 元以上，即使係 106 年 EPS 亦高達 2.02 元。可知過去數年來相對人公司績效表現不差，相對人亦基於盈餘共享之概念發放年度獎金。因此過去數年來相對人所核給之年度獎金數額，於同業間皆名列前茅，於國內產業中亦屬前段班。
3. 然及至 107 年編製預算時，相對人公司即考量經營環境深受景氣影響，年度營運目標 EPS 較近幾年為低，致獎金估計也略保守、減少。107 年端午節前，相對人公司果真

明顯感受年度營運績效減低之事。當時為照顧員工，相對人雖仍先發放 0.5 個月獎金，惟亦考量 107 年上半年財務報告顯示 EPS 僅為 0.86 元，與 106 年相比相去甚遠。故相對人斯時就中秋節前是否仍先行發放獎金一事，即更為保守，而決定屆時再度檢討。

4. 107 年 9 月 18 日相對人公司召開第 31 次經理會報，相對人公司會報依財務部試算之年度預算達成數，因相對人公司裝置業務受建築業景氣影響，以及業外收入部分較 106 年少等因素，致前述 EPS 目標將下修，如仍比照前年度，欲在中秋節前先行發放 0.5 個月獎金，則勢必動用到前期未分配盈餘。且若僅靠業外收入挹注，則亦風險過大，故確實考量預算達成問題，而暫不發放 0.5 個月之獎金，同時也籲請各單位第四季再努力，並且要求相對人公司工務部在 9 月 30 日前完工之案件要在年底前全數結算完成，俟年底若達到 EPS 目標 1.8 元時，再予補發此 0.5 個月獎金。

5. 前述情形，相對人公司亦於 107 年 9 月 21 日下午由張副總、李副總與管理部賴副理，及申請人工會代表董家鈺、袁○○、黃○○進行溝通，懇切說明如相對人公司 107 年全年度 EPS 達 1.8 元時，於 107 年底補發此 0.5 個月獎金，本案亦向董事會報告。是相對人絕無可能減損員工權益，雖 107 年 9 月之際，EPS 表現未達預期，但當下業已承諾如加上第四季，全年度表現仍達 EPS1.8 元時，即將

予以補發獎金，絕不會虧待員工權益，且就此議題與申請人工會代表說明、溝通。

6. 後續 107 年 12 月再經相對人公司財務部試算，全年 EPS 將達 1.8 元，故相對人公司已於 107 年 12 月 25 日公告，依前述方案發放獎金 0.5 個月，實際上該 0.5 個月獎金業已入帳，而再無爭議存在。

(三)相對人是否發放中秋節獎金，涉及相對人公司年度營運目標（EPS：每股盈餘）是否達成，並一體適用於全部員工，而絕無針對工會幹部或工會成員，亦無涉工會法第 35 條第 1 項之規定，而絕非不當勞動行為甚明。

(四)又申請人 76 人亦就本件爭議向新北市政府勞工局提出勞資爭議調解申請，在第二次勞資爭議調解會議召開前，相對人公司業已於 107 年 12 月 25 日發放 0.5 個月年度獎金（相證 1），相當於本件爭議已圓滿落幕。是斯時調解委員與相對人均已告知獎金業已補發，爭議不存在（相證 2），而請工會撤回調解申請，惟工會不僅不撤回調解申請，甚而也再提出本件裁決申請。現實上，申請人等就已無爭議事項而提出本件裁決申請，誠無權利保護之必要。

(五)就工安獎金，發放依據為相對人會視當年度有無發生工安事件及災害，才會決定是否發放工安獎金，未制定工安獎金辦法，亦未成為習慣，性質屬相對人為鼓勵員工避免工安意外之恩惠性給付。

(六)其餘參見相對人 108 年 1 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯

書，及各該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執事項

- (一) 相對人於 101 年至 106 年，皆於每年 9 月份發放年度獎金至少 0.5 個月予相對人全體在職員工，其中 103 年 9 月為 0.7 個月。
- (二) 107 年度中秋節為 9 月 24 日，9 月 15 日為正常發薪日。
- (三) 相對人未於 107 年 9 月 15 日加發 0.5 個月之獎金予相對人全體在職員工。
- (四) 工會於 107 年 9 月 19 日、9 月 21 日、9 月 25 日拜會相對人，相對人表示如果年底 EPS 到達預期即會發放獎金。
- (五) 相對人於 107 年 12 月 25 日發放 0.5 個月薪資之獎金予相對人全體在職員工。
- (六) 申請人與相對人 107 年 12 月 26 日新北市政府勞工局，針對 107 年度中秋節獎金發放乙事進行調解，調解不成立。

四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：107 年相對人未依慣例於 9 月份發放中秋節獎金之行為，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：

四、按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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」之不當勞動行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對於勞工組織工會、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之情形；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。

五、另按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決參照）。

六、本件申請人主張相對人自 101 年起（申證一）因應申請人工

會之訴求，後續每年固定於中秋及端午節發放 0.5 個月薪資之獎金，構成勞資雙方之勞動條件，惟 107 年 9 月因為相對人 EPS 未達預期目標 1.8 元，因而不發中秋獎金，申請人認為相對人營運狀況並未惡化，不得僅以獲利未達預期而任意變動既有勞動條件，相對人未與申請人協商，而任意變更獎金發放時間，不僅造成員工權益受損，更直接或間接影響工會運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為云云。然，此為相對人所否認，相對人公司制度並無中秋節獎金，申請人所稱端午及中秋獎金係年度獎金之預發，即相對人公司依據勞基法第 29 條規定所發放之年度獎金，且該項獎金預發與否，係針對相對人公司全體員工，並未針對工會幹部或會員，無涉及不當勞動行為，獎金部分並未與申請人有書面協議，相對人業已於 107 年 12 月 25 日發放 0.5 個月年度獎金，實無申請裁決之實益等語。

七、按，勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款及第 3 款規定，將年終獎金、春節、端午節、中秋節給與之節金，排除於勞動基準法第 2 條第 3 款規定經常性給與之外；再查，依社會通念及我國習俗，春節、端午節、中秋節等節金，殆係雇主於各該節日而發給勞工之恩惠性給與，業經行政院勞工委員會民國 101 年 06 月 21 日勞動 2 字第 1010015745 號函釋在案。關於本件中秋節金，申請人復自承，即便新到職之員工如遇發放時日，無論其到職服務時間，仍一概發放 0.5 個月（第 2 次調查會議紀錄第 2 頁第 24 行），是更可看出該節金的發放，

乃以發放日在職為要件，並非勞動對價而給付之經常性給與。

八、又就端午、中秋、年終、工安獎金，兩造從未簽立任何團體協約、亦無勞動契約或工作規則載明具體之發放時間、發放數額；相對人亦無制定相關發給辦法，僅以勞動基準法第 29 條規定在有盈餘時發給勞工獎金或紅利。從而雇主基於企業經營及發展，於不違反法律下得依經營判斷需求之合理範圍內，自由設定獎金、福利津貼、甚至商業保險補助或其他非制度經常性之恩惠性及獎勵性之發給條件，苟無積極事證足認雇主有濫用權限、不當勞動行為之動機與認識，即應認為合法，自應尊重雇主經營管理權限合理裁量下之作為。

九、本件相對人考量於 107 年端午節前，為照顧員工，雖仍發放 0.5 個月獎金，但上半年財務報告顯示 EPS 僅為 0.86 元，與 106 年相比相去甚遠，因此態度轉趨保守。107 年 9 月 18 日相對人公司召開第 31 次經理會報，相對人公司會報依財務部試算之年度預算達成數，因相對人公司裝置業務受建築業景氣影響，以及業外收入部分較 106 年少等因素，致前述 EPS 目標將下修，如仍比照前年度，欲在中秋節前先行發放 0.5 個月獎金，則勢必動用到前期未分配盈餘。且若僅靠業外收入挹注，則亦風險過大，故考量暫不發放 0.5 個月之獎金，同時也籲請各單位第四季再努力，並且要求工務部在 9 月 30 日前完工之案件要在年底前全數結算完成，俟年底若達到 EPS 目標 1.8 元時，再予補發此 0.5 個月獎金。又於 107 年 9 月 19 日、9 月 21 日、9 月 25 日對申請人之拜會，說明上情

並且表示如果年底 EPS 到達預期即會發放獎金。嗣後於 107 年 12 月 25 日相對人經財務部試算全年 EPS 將達 1.8 元時，果然發放 0.5 個月薪資之獎金予相對人全體在職員工。綜觀上開脈絡，相對人之考量，應為雇主經營管理權限合理裁量下之作為，並非勞動條件之不利益變更，且申請人自承，相對人員工約有 170 人左右，申請人會員在本件裁決申請時有 103 人，目前有 99 人（參見詢問會議筆錄第 7 頁），而相對人 107 年 9 月份未發發放中秋節獎金之行為，係對於全體員工，並未分批發放或針對申請人工會會員而延遲發放，並非針對申請人工會或其會員而有差別待遇，實難以具有不當勞動行為之動機與認識遽以相繩，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

十、末查，本會兩度詢問，未發放 107 年中秋獎金對於工會或工會活動有何影響，申請人工會皆無法實其說（參見第 2 次調查會議紀錄第 3 頁、第 4 頁），且相對人未於 107 年 9 月份發放中秋獎金之行為，乃對全體員工一視同仁，已如上述，並非針對申請人工會或其會員，難謂有矮化、打擊工會，或支配介入工會之成立、組織或活動，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

十一、綜合以上客觀事實之一切情狀觀察，107 年 9 月份相對人未依慣例發放中秋節獎金之行為，乃對全體員工一視同仁，並非針對申請人工會會員、申請人工會有不利益之待遇或支配介入，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。申請人請求本會命相對人應維持既有之慣例，於節慶前發放端午、中秋及工安和年終獎金，亦無理由，至於是否構成勞動習慣因而使相對人有給付義務，申請人工會宜另循團體協商或以民事訴訟方式解決，併與敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件申請為無理由，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

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

林垵君

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 8 年 5 月 1 0 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。

附表一

編號	姓名	地址	
1	董○○	桃園市	
2	黃○○	新北市	
3	袁○○	桃園市	
4	李○○	宜蘭縣	
5	李○○	新北市	
6	陳○○	新北市	
7	劉○○	台北市	
8	駱○○	新北市	
9	吳○○	彰化縣	
10	林○○	新北市	
11	趙○○	新北市	
12	鄭○○	台北市	
13	王○○	新北市	
14	張○○	台北市	
15	趙○○	新北市	
16	李○○	新北市	
17	賴○○	新北市	
18	劉○○	新北市	
19	吳○○	桃園市	
20	劉○○	台北市	
21	莊○○	新北市	
22	吳○○	新北市	
23	許○○	新北市	

24	吳○○	台北市	
25	吳○○	新北市	
26	嚴○○	台北市	
27	余○○	新北市	
28	郭○○	新北市	
29	陳○○	新北市	
30	林○○	新北市	
31	林○○	新北市	
32	陳○○	台北市	
33	吳○○	新北市	
34	游○○	新北市	
35	路○○	新北市	
36	李○○	新北市	
37	張○○	新北市	
38	楊○○	新北市	
39	李○○	新北市	
40	蔡○○	新北市	
41	李○○	新北市	
42	郭○○	台北市	
43	陳○○	新北市	
44	林○○	新北市	
45	陳○○	新北市	
46	鄭○○	台北市	
47	曾○○	台北市	
48	陳○○	新北市	

49	陳○○	新北市	
50	劉○○	新北市	
51	吳○○	新北市	第 2 次調查會議 時(108/02/27)追加申請人
52	蔡○○	新北市	
53	賴○○	台北市	