

勞動部不當勞動行為裁決決定書

112 年勞裁字第 41 號

1 【裁決要旨】

2 因本件難認有申請人所指相對人長期提供系爭明細予申請人之勞資慣例
3 存在，相對人於 112 年 10 月 18 日調解時表示不同意提供系爭明細予工
4 會，應非屬單方破壞慣例之行為，客觀上即難認對申請人工會活動有不當
5 影響或妨礙之支配介入行為。且在無其他客觀事證下，實難認定相對人對
6 申請人以系爭明細進行監督相對人員工酬勞發放正確性之工會活動有所
7 知悉，相對人應欠缺不當勞動行為之認識。故相對人於 112 年 10 月 18 日
8 調解時不同意申請人請求提供「民國 112 年 7 月 5 日發放之 111 年度員工
9 酬勞之計算明細（包含員工名單、年資、薪資與所分配數額之總表）」予
10 工會，不構成工會法第 35 條 1 項第 5 款之不當勞動行為。

11 【裁決本文】

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：黃文鴻

設：同上

共 同：劉冠廷律師

代 理 人 張道鈞律師

林琬純律師

設：臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

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：張文瑞

設：同上

共 同：陳金泉律師

代 理 人 葛百鈴律師

黃胤欣律師

設：臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

1 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
2 稱本會）於民國（下同）113 年 5 月 24 日詢問程序終結，並於同日作成裁
3 決決定如下：

4 主 文

5 申請人裁決之申請駁回。

6 事實及理由

7 壹、 程序部分：

8 按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第
9 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
10 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
11 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
12 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
13 程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
14 定。」申請人主張相對人於 112 年 10 月 18 日調解時不同意申請人請
15 求提供「民國 112 年 7 月 5 日發放之 111 年度員工酬勞之計算明細（包
16 含員工名單、年資、薪資與所分配數額之總表）」之行為，違反工會
17 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，嗣於 112 年 11 月 27 日提

1 起本件裁決之申請，核其期間，尚未逾 90 日之法定期間，故核准之。

2 貳、實體部分：

3 一、申請人之主張及請求：

4 (一) 申請人主張之請求裁決事項，「確認相對人於民國 112 年 10 月 18 日
5 調解時不同意申請人請求提供『民國 112 年 7 月 5 日發放之 111 年
6 度員工酬勞之計算明細（包含員工名單、年資、薪資與所分配數額
7 之總表）』予工會，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
8 為。」部分：

9 1. 查，最早自 76 年設立時起，因相對人公司內高階主管多為母公司
10 大台北區瓦斯股份有限公司派任，且該等高階主管薪資均相當優
11 渥，倘公司分配分紅僅以員工薪資作為標準，將使申請人會員分配
12 分紅遭稀釋變少，且未能實際反映員工貢獻度而有所不公，故為保
13 護會員權益，申請人乃於 83 年 5 月 20 日工會理事、監事會議決議
14 要求相對人須完成「修正章程或內部控制，將員工分紅比例定為提
15 撥法定公積金後 10%，盈餘轉增資時配發股票。現金增資時，提撥
16 15%股數給員工認購。分紅及認股按員工薪資及年資各半比例分配
17 之。」等有關事項後，工會始得同意相對人公司股票上市案（參申
18 證 8）。後經申請人與相對人多次溝通與協商後，雙方達成共識，由
19 相對人於 83 年公告「員工分紅入股及現金增資認股辦法」，其中第
20 三條第三項規定：「每一員工分紅數額，依照股東會決議分配之盈
21 餘所屬會計年度終結日當時其月薪（本薪加上伙食津貼及主管職務
22 加給）與年資（未足一年部分：未滿半年者以半年計，滿半年者以
23 一年計）各半比例分配之。」（參申證 9），自此奠定相對人發放員

1 工分紅之計算方法，並施行至今。

2 2. 相對人雖曾於 104 年 11 月 19 日片面將前開辦法更名為「員工酬勞
3 分派及現金增資認股辦法」，並欲改以「員工月薪及考績權值為比
4 率」計算發放員工分紅，不利益變更員工分紅計算方法。然經申請
5 人先後以勞資協商、勞資爭議調解，以及申請交付仲裁後，相對人
6 方於 105 年 4 月 1 日公告暫緩實施前開酬勞分派及認股辦法，另訂
7 「員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法」（下稱「暫行辦法」），
8 維持申請人工會原先為會員所爭取之較公平且有利員工之分紅計
9 算方法，並經仲裁認定雙方就此達成共識而無異議存在（詳參申證
10 2 第 2 頁至第 4 頁及第 14 頁至第 15 頁），相對人並依此發放員工酬
11 勞至今。

12 3. 由上可知，相對人公司現行員工酬勞（即分紅）發放之計算方法，
13 確實係申請人向相對人努力爭取而來；申請人與其會員就相對人是
14 否係依前開比例計算發放員工酬勞一事均高度重視，申請人並將此
15 列為每年工會對相對人之重要監督任務，每年相對人公告員工紅利
16 或酬勞發放時，申請人幹部即會主動將相對人公告影印留存於工會
17 辦公室，並提醒其他工會幹部確認自己的部分是否正確，並藉此逐
18 一確認明細上其他申請人會員與非會員所載年資及月薪等資訊是
19 否有顯然異常情況。又倘若當年度有由關係企業調任至相對人公司
20 之高階主管，或有哪一筆員工酬勞計算年資或薪資特別高時，申請
21 人工會幹部即會予以特別辨識並查明真實性，以確認相對人計算發
22 放方式是否正確、合理。

23 4. 相對人於 100 年起改採公布各員工薪資權數及年資權數，自 104 年

起連員工姓名亦改採遮蔽員工編號方式呈現於公告明細，業如前陳
補充理由狀第 5 頁所載。自此，申請人工會幹部不僅須自行計算、
還原明細上各員工薪資與年資數據是否正確、無異常情事；更須集
合全體幹部共同合力，透過先確認自己與同事之編號資料後，再進
一步逐一確認其他編號應係何人，以此逐一去還原與計算個別員工
之人別、薪資及年資等實際資訊，方能查核有無異常發放狀況，此
有申請人工會於 104 年查核相對人 103 年公告之自製查核表（參申
證 12，併提出申證 10 之相對人 104 年公告影本【第 145 頁至第 150
頁】供比較），以及申證 10 之相對人 108 年之公告等可稽。

5. 因此，對於申請人而言，監督相對人是否係依前開比例計算發放為
申請人重要職責，自屬重要工會活動之一，相對人亦應明白員工酬
勞之分派，攸關勞工權益重大，歷年來均備受申請人工會會員重
視，相對人故意不提供系爭資料予申請人，不僅係妨礙申請人監督
及確認相對人分派員工酬勞；實則更是有意干預申請人進行工會會
務，以打壓申請人工會活動。蓋申請人工會之會員，係信賴申請人
作為工會，有能力團結勞工，並能依法為會員向雇主爭取勞工權
利，締定有利勞工之團體協約，並促使雇主依團體協約履行其義
務，使得勞工能在更合乎勞工福祉之環境下工作，俾使勞工利益最
大化。倘若申請人無法正常履行對相對人之監督義務，長久以往，
將使申請人工會會員對於申請人失去信賴，亦將使相對人公司員工
參加工會意願下降，甚或已加入之會員萌生退會念頭，降低工會凝
聚力，並削弱申請人工會之貢獻與影響力，從而構成工會法第 35
條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- 1 6. 再者，相對人以申請人未於 109 年相對人將公告明細改為由員工自
2 行登入 MIS 員工查詢系統查閱發放資訊時立即表示異議為由，抗
3 辯其未公告員工酬勞發放之員工年資與薪資明細，並未妨礙或影
4 響工會活動云云。然申請人工會當時係因為嚴重特殊傳染性肺炎
5 （COVID-19）疫情嚴峻，始未立即採取行政或民事等法律手段，
6 然並無同意相對人擅自改變公告方式，藉此妨礙申請人工會活
7 動。況若相對人並無妨礙申請人工會活動之意圖或認識，則當相
8 對人 112 年發放員工酬勞未附明細而遭工會請求時，即應同意申請
9 人之請求並提出相關明細。本件係因相對人無理由即拒絕按過往
10 慣例提出明細供工會查核，申請人始不得已依法律管道尋求救
11 濟，故相對人前開辯詞並無道理可言。
- 12 7. 此外，相對人於 83 年開始依「員工薪資與年資各半比例」發放員
13 工分紅時起，其發放公告均會同時以附件周知個別員工薪資與年資
14 等明細，以供確認正確性。申請人每年亦均會留存前開公告，詳細
15 查核發放方式是否確如約定方法，此有相對人 83 年至 108 年間發
16 放員工紅利（酬勞）之公告（參申證 10）可稽。前開「相對人公告
17 員工紅利發放之方式，以及申請人檢查該附件明細以為監督」之模
18 式，顯然已形成勞資雙方間慣例，故雙方均應予配合，自不得無故
19 打破該慣例。
- 20 8. 詎料，相對人發放 111 年度員工酬勞時，竟未依上開慣例提供相關
21 資料，乃無正當理由而片面打破慣例；申請人雖為維護勞資關係和
22 諧，仍多次誠懇請求相對人提供系爭資料，惟相對人非但不按慣例
23 提供，更於 112 年 10 月間調解時，以個人資料（下稱個資）保護

1 及信任公司自我稽核等不當藉口，拒絕提供資料。然而相對人往年
2 公告時，系爭資料會以遮蔽部分員工編號方式呈現（參申證4），足
3 見所謂個資保護有替代手段可達成，而非不予提供；又「公司稽核
4 內控」與「工會監督雇主」本係屬二事，不能以此為由妨礙工會活
5 動。相對人所持前開藉口均無道理，其拒絕提供資料之目的顯然僅
6 是為了打壓工會。

7 9. 承前所述，從本件整體勞資脈絡觀察，相對人深知按勞資雙方慣
8 例，於公告員工酬勞時提供計算憑據，申請人得藉此核算員工酬勞
9 發放方法，相對人顯然明知其拒絕提供系爭資料將使申請人無法監
10 督酬勞發放之正確性，對於申請人工會活動造成妨礙，足認相對人
11 顯具不當勞動行為之動機與認識，其行為自應構成工會法第 35 條
12 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

13 （二）其餘參見申請人 112 年 11 月 27 日不當勞動行為裁決申請原因及事
14 實狀、113 年 3 月 19 日不當勞動行為裁決陳報狀、113 年 3 月 27 日
15 不當勞動行為裁決補充理由狀、113 年 4 月 12 日不當勞動行為裁決
16 補充理由（二）暨調查證據請求狀、113 年 4 月 25 日不當勞動行為
17 裁決補充理由三狀及各該書狀檢附之證物。

18 （三）請求裁決事項：

19 1. 確認相對人於民國 112 年 10 月 18 日調解時不同意申請人請求提供
20 「民國 112 年 7 月 5 日發放之 111 年度員工酬勞之計算明細（包含
21 員工名單、年資、薪資與所分配數額之總表）」予工會，構成工會
22 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

23 2. 相對人應自本裁決決定書送達翌日起 7 日內，提供於「民國 112 年

1 7 月 5 日發放之 111 年度員工酬勞」之計算明細（包含員工名單、
2 年資、薪資與所分配數額之總表）予申請人。

3 二、 相對人之答辯及主張：

4 （一）關於申請人主張之請求裁決事項，「確認相對人於民國 112 年 10 月
5 18 日調解時不同意申請人請求提供『民國 112 年 7 月 5 日發放之 111
6 年度員工酬勞之計算明細（包含員工名單、年資、薪資與所分配數
7 額之總表）』予工會，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
8 行為。」部分：

- 9 1. 有關相對人員工酬勞分配比率 5%，並非如申請人主張係該工會與
10 相對人間勞資協商合意約定之內容。
- 11 2. 就員工酬勞分配比率，林○○等 3 人於 82 年股東常會提案內容，
12 係以股東身分提案增訂經理人之酬勞分配及降低股東之酬勞分
13 配，但有關原章程規定員工紅利分配比率則未提案變更（仍維持
14 10%），且林○○等 3 人係以股東身分於股東會提案，根本與申請
15 人工會活動無涉。83 年董事會向股東常會提案員工紅利為 2.5%，
16 最終股東常會決議之員工紅利為 5%。上述為員工紅利分配比率最
17 後訂為稅後 5%（現為稅前 4%至 2%）之經過，事實上為相對人配
18 合同業上市公司及平衡股利政策，經股東常會決議變更章程，並
19 非如申請人主張係工會與相對人勞資協商合意約定之內容。
- 20 3. 復參相對人於仲裁程序所提答辯五書第四頁「二、申請人辯稱相對
21 人公司章程之修訂與工會協商或由工會同意，此並非事實。…決議
22 修正後為員工紅利百分之五，斯時的修正理由即為配合與參考同業
23 上市公司辦理。就本次章程修訂亦同，同樣係參考同業標準而辦

理，且實際章程修訂後之 104 年員工酬勞給付數額並未低於員工分紅，工會洵不能越俎代庖侵奪股東會專屬修訂章程之權限。」（參相證 8），足證系爭仲裁判斷書第 14 頁（九）第 9 行以下謂，員工酬勞為 5% 為申請人爭取而為相對人所不爭執，與仲裁卷內證據資料不符，相對人特此澄清。

4. 查雙方間並無團體協約或契約約定相對人必須提供申請人 111 年度員工酬勞分配明細，申請人並無請求權基礎；另勞動部 105 年勞仲字第 1 號仲裁判斷書亦無課予相對人必須提供申請人前述 111 年度員工酬勞分配明細（包含員工名單、年資、薪資與所分配數額之總表）之義務，為此相對人無義務也不同意提供 111 年度員工酬勞分配明細；又亦無法律規定相對人必須提供申請人工會前述 111 年度員工酬勞分配明細，為此相對人以申證 5 公告 111 年度員工酬勞總額並請有疑慮員工得向相對人公司洽詢，此並無違法可言。

5. 再者，相對人提出相證 2 之 109 年至 112 年之各年度員工酬勞通告，該通告係公告於相對人內部網站，並非提供給申請人，目的也非如申請人所稱，供申請人去查核其會員當年度之員工酬勞金額有無計算錯誤或少分配之情形。若有申請人所稱之勞資慣例，自 109 年起已經由 MIS 員工查詢系統讓個別員工查詢自己之金額，在 109 年 7 月 6 日公告發放 108 年員工酬勞時，即係如此辦理，而於 110 年 8 月 3 日公告發放 109 年度員工酬勞及 111 年 7 月 11 日公告發放 110 年度員工酬勞時，也皆延續該等方式，申請人已長達 3 年無意見，顯見申請人自己也認為，未有個別員工之薪資及年資明細計算方式，並不會影響到申請人所稱去查核其會員當年度之員

1 工酬勞金額有無計算錯誤或少分配之情形。此外，參申證 10 之歷
2 年相對人發布之員工酬勞發放公告（申證 4 及 5 等均同），無論是
3 正本或副本函文受文者，皆未通知申請人，足見雙方間未有任何
4 協議，且亦無申請人工會所稱之勞資慣例存在。

5 6. 末查，相對人早年於分配員工酬勞時發布公告，係由業務主辦單位
6 總務部主動向員工發布公告，配發紙本明細於各部室，由於早年電
7 腦使用不普及，相對人當時也尚未建置 MIS 員工查詢系統，因此有
8 關公司欲使全體員工知悉之公告內容，係以印出紙本置於各部室之
9 方式，便利員工前往自行閱覽，目的亦僅係讓員工可查詢其個人獲
10 分配之員工酬勞數額，而非如申請人主張，目的在提供予申請人，
11 作為其所謂監督相對人員工酬勞分配是否正確之用。就此可參見申
12 證 10 第 95 頁，95 年之公告，說明五所示：「…配發明細於各部室
13 （各部若有需要，請自行影印）…，有疑問之同仁，請於 96 年 7
14 月 25 日前向總務部查詢。」當時明細即係置於各部室，而非提供
15 予申請人。

16 7. 嗣後於 109 年間，相對人考量各員工酬勞分配明細公開揭露至為不
17 妥，恐已違反個人資料保護法規定，且已有多名同仁向相對人表
18 達及提醒，不願意其個人獲分配之員工酬勞金額讓其他同仁知
19 悉，故相對人自 109 年起即不再公布個別員工酬勞分配明細，以避
20 免相對人恐受其他員工向主管機關提出洩漏其個資之申訴或檢
21 舉，甚至遭其他員工提起集體訴訟請求損害賠償。另參見法務部
22 106 年 7 月 14 日法律字第 10603509150 號函：「個人資料保護法第
23 2、5、16 條規定參照，自然人薪資、收入或所得等資料，應屬該

法所定個人資料」(參相證 11)，明揭薪資、收入或所得均屬個資，依法不得任意揭露，是相對人之公告方式乃係依法辦理，主觀並無不當勞動行為之認識，客觀上亦無影響或妨礙工會活動（更遑論，本件客觀上根本不存在申請人工會主張之監督相對人員工酬勞分配是否正確之工會活動），絕不構成不當勞動行為。

8. 申請人雖辯稱其在 109 年當時未提出異議，並非代表其已同意相對人現行作法，主要係因考量 COVID-19 疫情期間公司營運受到相當大影響，避免提出爭議云云。惟參相證 2 之相對人通告，相對人 108 年度員工酬勞分配金額為新臺幣（下同）18,854,645 元、109 年度員工酬勞分配金額為 21,650,226 元及 110 年度員工酬勞分配金額為 23,138,129 元，顯示相對人於 COVID-19 疫情期間發放員工酬勞金額不減反增，是申請人辯稱是因擔憂當時公司營運受到影響而避免提出爭議云云，顯不可採。

（二）其餘參見相對人 113 年 3 月 4 日不當勞動行為裁決案件答辯書、113 年 3 月 19 日不當勞動行為裁決案件陳報書、113 年 3 月 25 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）書、113 年 4 月 11 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）書、113 年 4 月 25 日不當勞動行為裁決案件答辯（四）書及各該書狀檢附之證物。

（三）答辯聲明：

申請人裁決之申請駁回。

三、雙方不爭執事項：

（一）申請人於 76 年 2 月 7 日成立。

（二）申請人與相對人曾就員工酬勞（紅利）分派數額多寡申請仲裁，並

有 105 年度勞仲字第 1 號仲裁判斷書認定每年員工酬勞分派不得低於相對人每年可分配盈餘之 5%。

(三) 相對人自 109 年起至今提供個別員工於 MIS 員工查詢系統查詢自己之酬勞分派金額。

(四) 相對人公告員工酬勞(紅利)之方式,初始如申證 10 記載之 84 年度所附表格方式呈現;自 99 年度之員工酬勞(紅利)方式,改採公布各員工薪資權數、年資權數;自 102 年公告員工酬勞(紅利)101 年度之方式,採紅利金額全部遮蔽,薪資及年資採權數之方式;自 104 年起公告員工酬勞(紅利)時再於將員工姓名欄刪除,並將「到職序號」欄改為遮蔽部分到職序號的方式為顯示(如「037*」);再於 109 年公告 108 年之部分,即為申證 10 第 175 頁至第 176 頁之方式呈現。

(五) 申請人與相對人於 112 年 10 月 18 日在新北市政府就員工酬勞之計算明細提供之爭議進行勞資爭議調解,調解結果為不成立。

四、本件爭點為：

相對人於 112 年 10 月 18 日調解時不同意申請人請求提供「民國 112 年 7 月 5 日發放之 111 年度員工酬勞之計算明細(包含員工名單、年資、薪資與所分配數額之總表)」予工會,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

1 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
2 濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經
3 濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以
4 預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利（本會 104
5 年勞裁字第 27 號裁決決定書及最高行政法院 107 年度判字第 204 號
6 判決參照）。又工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影
7 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」就雇主之行為是否構
8 成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為判斷時，應依勞資關
9 係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不
10 當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人
11 構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要客觀上可以
12 認定行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 101 年勞裁字第
13 53 號裁決決定書參照）。依本會前開裁決決定及最高行政法院判決
14 意旨，申請人以工會法第 35 條第 1 項第 5 款提起不當勞動行為之裁
15 決申請，仍需證明雇主於客觀上確有支配介入行為為要件，倘雇主
16 之行為客觀上無法評價為支配介入行為，自不構成工會法第 35 條第
17 1 項第 5 款之不當勞動行為。

18 （二）申請人主張，申請人自 76 年起，便多次向相對人爭取諸多權益，後
19 經申請人與相對人多次溝通與協商後，雙方達成共識，由相對人於
20 83 年公告「員工分紅入股及現金增資認股辦法」，自此奠定相對人
21 發放員工分紅之計算方法，並施行至今。申請人與其會員就相對人
22 是否係依前開比例計算發放員工酬勞一事均高度重視，申請人並將
23 此列為每年工會對相對人之重要監督任務，每年相對人公告員工紅

1 利或酬勞發放時，申請人幹部即會主動將相對人公告影印留存於工
2 會辦公室，藉此逐一確認明細上其他申請人會員與非會員所載年資
3 及月薪等資訊是否有顯然異常情況，以確認相對人計算發放方式是
4 否正確、合理。因此，對於申請人而言，監督相對人是否係依前開
5 比例計算發放為申請人重要職責，自屬重要工會活動之一，相對人
6 亦應明白員工酬勞之分派攸關勞工權益重大，歷年來均備受申請人
7 工會會員重視，相對人故意不提供系爭資料予申請人，不僅係妨礙
8 申請人監督及確認相對人分派員工酬勞；實則更是有意干預申請人
9 進行工會會務，以打壓申請人工會活動，使申請人會員對於申請人
10 失去信賴以降低工會凝聚力，並削弱申請人之貢獻與影響力，從而
11 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。

12 （三）相對人則抗辯，就員工酬勞分配比率，事實上為相對人配合同業上
13 市公司及平衡股利政策，經股東常會決議變更章程，並非如申請人
14 主張係其與相對人勞資協商合意約定之內容。且相對人 109 年至 112
15 年之各年度員工酬勞通告，該通告係公告於相對人內部網站，並非
16 提供給申請人，目的也非如申請人所稱，供申請人去查核其會員當
17 年度之員工酬勞金額有無計算錯誤或少分配之情形。若有申請人所
18 稱之勞資慣例，自 109 年起已經由 MIS 員工查詢系統讓個別員工查
19 詢自己之金額，在 109 年 7 月 6 日公告發放 108 年員工酬勞時，即
20 係如此辦理，至 111 年 7 月 11 日公告發放 110 年度員工酬勞時，也
21 皆延續該等方式，申請人已長達 3 年無意見，顯見申請人自己也認
22 為，未有個別員工之薪資及年資明細計算方式，並不會影響到申請
23 人所稱去查核其會員當年度之員工酬勞金額有無計算錯誤或少分配

1 之情形。再者，參申證 10 之歷年相對人發布之員工酬勞發放公告(申
2 證 4 及 5 等均同)，無論是正本或副本函文受文者，皆未通知申請人，
3 足見雙方間未有任何協議，且亦無申請人所稱之勞資慣例存在。是
4 相對人主觀並無不當勞動行為之認識，客觀上亦無影響或妨礙工會
5 活動，絕不構成不當勞動行為等語。

6 (四) 相對人於 112 年 10 月 18 日調解時不同意申請人請求提供「民國 112
7 年 7 月 5 日發放之 111 年度員工酬勞之計算明細(包含員工名單、
8 年資、薪資與所分配數額之總表)」予工會，不構成工會法第 35 條
9 第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 10 1. 就本件雙方所爭執之員工酬勞(紅利)乙事(以下均稱「員工酬
11 勞」)，申請人主張員工酬勞乃係其積極向相對人爭取而來，每年也
12 均會主動將相對人發放紅利之公告影印並留存於工會辦公室，藉此
13 逐一確認明細上之申請人會員與非會員所載年資及月薪等資訊是
14 否有顯然異常情況(參申請人不當勞動行為裁決補充理由(二)暨
15 調查證據請求狀第 3 頁第 3 行至第 7 行)，然相對人卻表示，就員
16 工酬勞分配比率為相對人配合同業上市公司及平衡股利政策而
17 設，非申請人所爭取而來。惟不論員工酬勞是否為申請人爭取抑或
18 相對人主動提供，均不影響本件相對人有無提供員工酬勞之計算明
19 細(包含員工名單、年資、薪資與所分配數額之總表)(下稱：系
20 爭明細)以供申請人監督及確認之義務的認定，亦非屬本件爭點，
21 故本會對此不再為進一步調查或認定，先予敘明。
- 22 2. 按申請人主張長期以來相對人均會公告系爭明細予工會，已形成勞
23 資慣例，從而申請人得定期進行確認相對人歷年發放之員工酬勞正

確性的工會活動云云。對此，本會調查後，難認有申請人所指勞資慣例存在，則相對人於 112 年 10 月 18 日調解時表示不同意提供系爭明細予工會，客觀上並無法評價為支配介入行為：

(1) 經查，相對人過往於分配員工酬勞時，確實有主動以公告之方式公告明細，初始如申證 10 記載之 84 年度所附表格方式呈現，自 99 年度（於 100 年公告）起的員工酬勞，就表格明細中的員工薪資與年資，改採公布各員工薪資權數及年資權數，自 101 年度（於 102 年公告）則採紅利金額全部遮蔽，薪資及年資採權數方式公告，自 104 年起的公告則將員工姓名欄刪除，同時將「到職序號」欄改為遮蔽部分到職序號的方式為顯示（如「037*」），最後於 109 年公告 108 年之部分，即為申證 10 第 175 頁至第 176 頁之方式呈現（即不再公告系爭明細，改為由員工自行登入 MIS 員工查詢系統查閱）。相對人就上述員工酬勞的公告，參申證 4、5 及 10 等公告，可知相對人係對於所屬「協理以上主管、各部、室、課」通告，並於通告中要求各收受通告之主管單位周知所屬同仁，並未將申請人列為通告之對象，相對人主張未將相關通告以正本或副本通知申請人，並非無據。

(2) 再查，證人袁○○為申請人所屬會員，且一直擔任理事、監事，自 100 年後擔任常務理事迄今，目前則為副理事長，任期至 115 年（參本會第 3 次調查會議紀錄第 5 頁第 18 行至第 19 行），其亦證稱（問：「證人方才所述『名冊都會送給工會』，是公司會另外發文給工會？還是工會如何取得？」所述：「『名冊都會送給工會』更正為『名冊都會送到工會辦公室』。」（參本會第 3 次調查會議紀錄第 11 頁第 1

1 行)，然相對人否認有提供系爭明細至申請人辦公室，僅表示有提
2 供給相對人職工福利委員會（以下簡稱「職福會」），申請人則補稱
3 「職福會之委員和工會幹部人員相同，職福會辦公室與工會辦公室
4 亦相同」（參本會第4次調查會議紀錄第3頁第20行至第21行及
5 第4頁第9行至第10行），可知相對人自始非將系爭明細資料直接
6 提供予申請人，至多應係曾提供職福會。

7 (3) 是以，依本件卷內事證，並無從認定相對人有提供系爭明細予申請
8 人之勞資慣例存在，則相對人於112年10月18日調解時表示不同
9 意提供系爭明細予工會，即非單方破壞慣例，難認客觀上對申請人
10 工會活動有不當影響或妨礙之支配介入行為。

11 3. 申請人再主張，縱認相對人未將員工酬勞明細提供至申請人，但相
12 對人亦不否認將該資料提供予相對人職福會留存，此使申請人歷年
13 均得透過存放於職福會或各部室公開公告之明細，進行監督查核相
14 關明細之工會活動，而相對人公司之職福會委員，本多屬於申請人
15 工會幹部，相對人既歷年均會將公告通知職福會，即應知悉職福會
16 委員即申請人工會幹部，均會收受該等資訊並為查核，故相對人對
17 於申請人上開工會活動當不可能無所知悉云云（申請人不當勞動行
18 為裁決補充理由三狀第6頁第16行至第8頁第19行及本會第4次
19 調查會議紀錄第4頁第16行至第22行）。對此，本會調查後，難
20 認相對人知悉申請人有透過系爭明細進行監督員工酬勞發放正確
21 性之工會活動，因此亦難認有相對人不當勞動行為之認識：

22 (1) 經查，相對人雖自承最後一次將員工酬勞明細配發公告通知相對
23 人職福會為97年8月5日（見相對人不當勞動行為裁決案件陳報

暨呈明承受程序書），然相對人職福會與申請人工會本屬不同之組織，申請人縱使可經由相對人職福會而取得系爭明細，並藉以進行監督員工酬勞發放事宜之工會活動，然相對人既未有主動提供員工酬勞明細予申請人，已如上述，且申請人亦未曾向相對人表示過系爭明細有何發放員工酬勞上之錯誤，自難逕而推認相對人對於申請人幹部運用所取得之資料而進行工會活動乙事必然知悉。

(2) 此可參證人袁○○證稱申請人查核系爭明細從未發現錯誤：「(問：『請問證人，工會於 83 年開始進行查核，有無發現過問題？』證人袁○○：『沒有，因前面的資料都很齊全、透明化，所以我們查都沒有問題。』)」、「(問：『所以自 83 年至 109 年期間都沒有問題？』證人袁○○：『沒有問題。』)」(參本會第 3 次調查會議紀錄第 10 頁第 9 行至第 13 行)。

(3) 證人袁○○雖亦證稱：「(問：『請問證人是否知道新海公司知道工會有在試算、監督紅利分發金額事宜？』證人袁○○：『公司應該是知道的，因有些會員不曉得權數怎麼換算的，年資和薪資是否正確不清楚，會來工會請我們換算給他看。名冊都會送給工會，還有公告，所以公司應該知道工會會監督、試算。』)」(參本會第 3 次調查會議紀錄第 9 頁第 8 行至第 13 行及第 9 頁第 21 行至第 10 頁第 3 行)但其所謂相對人「應該是知道」，所憑理由之一是工會會員會向工會詢問，但此並無從推導出相對人知悉申請人有透過系爭明細查核員工酬勞發放正確性之工會活動，其所憑理由之二是相對人會將系爭明細提供給工會，但本會業已認定相對

1 人並無提供系爭明細予申請人，故此一理由亦不成立。足見證人
2 袁○○有關相對人知悉工會活動之證詞，僅是其個人推測相對人
3 知悉，實際上並無客觀事證足可證明相對人知悉此工會活動。

4 (4) 故，證人袁○○充其量僅能證明申請人確實有進行監督員工酬勞
5 發放正確性之工會活動，但無法證明相對人知悉申請人歷年有藉
6 系爭明細進行此工會活動，既相對人並無知悉，則亦難以認定相
7 對人不同意提供系爭明細予申請人，具有不當勞動行為之認識。

8 (五) 綜上，因本件欠缺申請人所指相對人長期提供系爭明細予申請人之
9 勞資慣例，相對人於 112 年 10 月 18 日調解時表示不同意提供系爭
10 明細予工會，即無單方破壞慣例，客觀上即難認對申請人工會活動
11 有不當影響或妨礙之支配介入行為。且在無其他客觀事證下，實難
12 認定相對人對申請人以系爭明細進行監督相對人員工酬勞發放正確
13 性之工會活動有所知悉，相對人應欠缺不當勞動行為之認識。故相
14 對人於 112 年 10 月 18 日調解時不同意申請人請求提供「民國 112
15 年 7 月 5 日發放之 111 年度員工酬勞之計算明細（包含員工名單、
16 年資、薪資與所分配數額之總表）」予工會，不構成工會法第 35 條
17 1 項第 5 款之不當勞動行為。

18 六、 本件請求裁決事項所指相對人之行為，既經本會認定不構成不當勞
19 動行為，申請人據此所提救濟命令申請即失所附麗，應併駁回，併
20 予敘明。

21 七、 附帶言之，雖本會駁回申請人之請求，惟依申請人請求裁決意旨觀
22 之，申請人如認相對人至少應提供如 103 年有遮蔽部分個資之系爭
23 明細，使申請人能夠查核及確認，可由申請人主動向相對人提出團

1 體協約之協商，嘗試透過雙方合意以達成其請求，避免未來再次發
2 生爭議。而相對人如接獲申請人協商之請求，亦須注意遵守團體協
3 約法第 6 條第 1 項之誠信協商義務，並避免工會法第 35 條第 1 項第
4 5 款之不當勞動行為。

5 八、 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
6 本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

7 九、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第
8 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

9

10 勞動部不當勞動行為裁決委員會

11 主任裁決委員 黃程貫

12 裁決委員 張詠善

13 林佳和

14 何宗霖

15 徐婉寧

16 林俊宏

17 邱羽凡

18 林堉君

19 李柏毅

20 中 華 民 國 1 1 3 年 5 月 2 4 日

21 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
22 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高等行
23 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。