

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107年勞裁字第61號

【裁決要旨】

相對人之「本行高級辦事員升任領組作業要點」本次修正，係於現有資格考與筆試範圍之考試架構內，調整題庫與臺銀通訊之出題比例，即題庫之出題比例由原 85%調降為 75%，臺銀通訊之出題比例由原 15%調升為 25%，以上僅涉及考試範圍比例之調整，並未影響考試之公平性或實質影響行員之升遷，且台銀通訊或題庫等考試內容皆有明確之規範，並事先提供與行員研讀，以充實行員之專業金融知識，為因應現今金融市場快速變遷，及金融法規大幅更迭，為強化行員金融專業知能，在現行金融環境，確有其必要。況且修正後之及格分數仍維持往例為 70 分，並未改變及格門檻，至於甄試測驗時間援往例為 90 分鐘、測驗題型、作答計分方式等等，亦未改變，並未直接涉及工作規則之變更。

再者，相對人修正系爭作業要點，乃對全體行員一體適用，並非針對申請人工會會員，難謂有支配介入、矮化、打壓申請人工會地位之行為，從而相對人於 107 年 9 月 4 日召開 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議，相對人提供之會議資料已修改系爭作業要點條文內容未與申請人工會協商之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【裁決主文】

申請人 高雄市台灣銀行企業工會

設高雄市前鎮區中正四路 264 號

代表人 陳錫川

住高雄市

相對人 臺灣銀行股份有限公司

設臺北市中正區重慶南路 1 段 120 號

代表人 呂桔誠

住臺北市

代理人 戴○○、陳○○、林○○

住臺北市

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 3 月 8 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、查申請人於 107 年 10 月 29 日提起本件裁決，主張申請人代表人於 107 年 9 月 4 日參與相對人召開之 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第 1 次會議時，始知悉相對人未與申請人協商，即修改「臺灣銀行股份有限公司高級辦事員升任領組作業要點」部分條文內容，已構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。雖相對人主張其係於 107 年 5 月 10 日修正上開作業要點，並已於同日函知申請人（相證 1），且相對人於同年月 15 日於內部網站「台銀通訊」、同年月 16 日於「法規檢索系統」亦已公布修正內容，申請人於 107 年 10 月 29 日始提出裁決申請，已逾 90 日之期間；惟申請人堅稱上開郵件迄今皆未合法送達申請人，申請人工會所使用之電腦及網路皆是由申請人自行購置，因而無從知悉相對人內部網站「台銀通訊」、「法規檢索系統」所公布之資訊；相對人於本會調查會議時亦自承：申請人工會無法以電子文送達，秘書處另以紙本送達工會、申請人與相對人之間文件一律以紙本送達（參見 107 年 12 月 11 日第 1 次調查會議紀錄第 2 頁第 9 行、107 年 12 月 18 日第 2 次調查會議紀錄第 3 頁第 28 行），證人胡○○復於本會證稱：「工友拿回信件後，看到有工會的信件就會擺入企業工會專用的信箱，無論是平信或是掛號信件，沒有簽收紀錄」（參見 107 年 12 月 27 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁第 13 行），是對於申請人之送達，應以紙本送達於申請人工會專用的信箱，始生合法送達之效力。惟相對人之秘書處係以掛號方式「合封」（即大包裹內裝有各郵件）信件交由北門郵局寄送「高雄分行」（參見

相對人 107 年 12 月 18 日不當勞動行為裁決案件補充答辯書，第 3 頁、二)，無法證明含有上開函文，申請人堅稱其信箱並未收到上開郵件，因此難謂對申請人工會為合法送達。

三、另相對人雖主張其已將系爭修正作業要點之紙本，張貼於台灣銀行高雄分行刷卡鐘旁所設之公佈欄，以供高雄分行之行員隨時閱覽，且出具高雄分行之便箋及聲明書表示至少有 16 名行員看過張貼公告（相證 25）。惟申請人主張高雄分行有兩部打卡鐘，僅一部打卡鐘旁設有公佈欄，公佈欄上之資訊雜亂重疊，難以辨別特定資訊，申請人並不知悉相對人是否確有張貼系爭修正作業要點，亦不知悉相對人張貼之時間點。本會認為該項公布乃相對人對行員之公布，並非對申請人工會之送達，是本件申請人於 107 年 10 月 29 日申請本件裁決，未逾 90 日之期間，合乎前開規定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）請求裁決事項：

相對人於 107 年 9 月 4 日召開 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議，相對人提供之會議資料已修改「本行高級辦事員升任領組作業要點」條文內容未與申請人工會協商一節，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（二）申請人係於 107 年 9 月 4 日參與相對人召開之 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第 1 次會議時，始知悉相對人

未與申請人協商，即修改「臺灣銀行股份有限公司高級辦事員升任領組作業要點」部分條文內容。並於 107 年 10 月 29 日申請本件裁決，未逾 90 日之期間。

1. 雖相對人主張就系爭作業要點之修正，已於 107 年 5 月 10 日以郵寄系爭修正作業要點紙本之方式，函知申請人。惟上開郵件迄今皆未合法送達申請人。
2. 又相對人雖主張其已分別於 107 年 5 月 15 日、107 年 5 月 16 日將系爭作業要點之修正，公布於相對人內部網站，供相對人之員工隨時閱覽。惟申請人工會所使用之設備，包含電腦及網路皆是由申請人自行購置，因而無從知悉相對人內部網站所公布之資訊。
3. 另相對人雖主張其已將系爭修正作業要點之紙本，張貼於台灣銀行高雄分行刷卡鐘旁所設之公佈欄，以供高雄分行之行員隨時閱覽。惟高雄分行有兩部打卡鐘，僅一部打卡鐘旁設有公佈欄。又上開公佈欄上之資訊雜亂重疊，難以辨別特定資訊，申請人並不知悉相對人是否確有張貼系爭修正作業要點，亦不知悉相對人張貼之時間點。

(三) 相對人未與申請人協商，即修改系爭作業要點之行為，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

1. 查系爭作業要點第一點規定：「本要點係依據本行行員升遷辦法第五條第二項規定訂定。」(申證 8)，可知系爭作業要點之修正涉及行員升遷，而為勞工勞動條

件之變動，亦為工作規則之變更。又按工會法第 5 條第 3、4 款及勞動基準法施行細則第 37 條第 3 項之規定，可知系爭作業要點之修正，依法應經勞資協議修正之。惟相對人未依循往例，通知申請人參與修正系爭作業要點之勞資協議，係故意矮化申請人地位，妨礙申請人組織業務之發展，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

2. 雖相對人主張申請人就系爭作業要點之修正，僅有「建議」及「提供意見」之權限。惟相對人於 95 年修正系爭作業要點時，曾發函申請人，並說明：「上開要點修正草案係經本行專案研討小組多次會商並邀集工會代表討論後所獲致之結論，為維護本行全體辦事員同仁之權益並期規定更臻完妥，爰請辦理如旨。」（申證 9）。可知相對人於 95 年修正系爭作業要點時，確有依勞動基準法施行細則第 37 條第 2 項之規定邀集工會代表參與協議。又 95 年系爭要點修正草案及研討意見表研討會委員意見欄亦有明文「三、（一）建議於甄試委員會委員中增加『工會代表』。」（申證 9 第 2 頁），足證申請人依法確有參與協議之權限。

3. 又相對人係經由相對人之人事評議委員會，審議系爭作業要點之修正。又雖相對人主張因現存有複數工會，因此在各工會無共識之情形下，相對人謹依臺北市政府勞工局及行政院勞委會（現勞動部）之建議，

按工會所屬會員人數比例，核算並分配各工會推派人事評議委員會委員代表及其任期。惟申請人並未與臺灣銀行股份有限公司企業工會就上開事項進行協商。且申請人亦曾發函就上開推派人事評議委員會委員代表之方式表示反對（申證 7）。甚且，就本次審議系爭作業要點修正之人事評議委員會，申請人亦未收到參與會議之通知，自無法也未派員參與系爭作業要點之修正。

4. 另參酌相對人系爭作業要點第三點、第四點修正對照表（申證 10），可知修正前筆試題目中有 85%採自題庫，修正後則係 75%採自題庫，然及格分數仍維持 70 分，考試難度有所增加。申請人工會中即有會員反應考試難度增加，工作壓力又大，因此不願意參與考試。又去年度（修正前）參與考試的行員享有 85%題庫出題之優惠，今年度（修正後）考試之題庫出題比例僅餘 75%，亦有違考試之公平性。因此系爭作業要點之修正確實不利於員工之權益。

- （四）其餘參見申請人 107 年 10 月 29 日不當勞動行為裁決案件申請書、107 年 12 月 18 日不當勞動行為裁決案件補充理由書、108 年 1 月 4 日高雄市台灣銀行企業工會函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) 申請人於 107 年 5 月間已知悉相對人修改「臺灣銀行股份有限公司高級辦事員升任領組作業要點」，惟申請人遲於 107 年 10 月 29 日始申請本件裁決，已逾 90 日之期間，而有違勞資爭議處理法第 39 條第 2 項之規定：

1. 系爭作業要點最近一次修正係於 107 年 5 月 10 日，並經相對人以 107 年 5 月 10 日銀人資乙字第 10700022541 號函知申請人（相證 1）。上開函件已於 107 年 5 月送達高雄分行，又高雄分行為申請人之代收人，故申請人於 107 年 5 月份已收受該函：

(1) 申請人長期以默示意思表示，由相對人所屬高雄分行為申請人之代收人。

(2) 又申請人地址為「高雄市前金區中正四路 264 號」，與相對人高雄分行地址相同，是郵政機關就申請人之郵件按址送達時，均會寄送至高雄分行。又因申請人對外未設置郵件文書之收件窗口，故基於勞資和諧、互助互惠原則，倘有各地寄予申請人之郵件時，高雄分行均會幫忙代收，並放置在申請人專屬專用之郵件置物箱中。且基於尊重申請人之工會地位，未要求申請人簽收。勞資雙方本於誠信原則實施此慣例已達十幾年之久，從未曾聽聞申請人之郵件發生遺漏情事。

2. 是以，申請人長期對外未設置郵件文書之收件窗口，且申請人客觀上「『收受』相對人轉交郵件之行為」，

即屬一「『積極』之事實行為」，足以間接推知申請人請高雄分行代為收受郵件之效果意思，故雙方代收郵件之意思表示，已默示合致。

3. 相對人之秘書處文書科發文員工，於收到相對人修正系爭作業要點之函件（相證 1）後，經檢視受文單位中有申請人，又因申請人事務所地址與高雄分行之地址同，因此辦理郵寄業務之相對人員工即依慣例，將上開函件放入「高雄分行」大信封內合封，並以掛號方式（掛號條碼：48410210745118），於 107 年 5 月 10 日下班後委託北門郵局寄送（相證 9、相證 26），經郵局投遞成功（相證 24）。
4. 故上開函件（相證 1）已於 107 年 5 月送達高雄分行，又高雄分行為申請人之代收人，故申請人於 107 年 5 月份已收受該函，申請人遲於 107 年 10 月 29 日始向貴會申請裁決，顯逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定之期限。
5. 又相對人已將修正系爭作業要點之函件（相證 1），於 107 年 5 月 15 日刊登於相對人出版之第 67 卷第 9 期臺銀通訊刊物中（相證 6）。並將臺銀通訊以電子檔型態，登錄於臺灣銀行行內全球資訊網中設置之臺銀通訊專區，供相對人之員工隨時閱覽（相證 6）。此外，按相對人內部規章訂定、修正完畢時，除會通函所屬各單位外，並會將修規資訊公告於臺灣銀行行內全球

資訊網之金控集團法規檢索系統，以利員工知悉最新規範。又修正系爭作業要點之函件（相證 1），亦已於 107 年 5 月 16 日公告於金控集團法規檢索系統（相證 7）。

（1）相對人會依員工負責處理業務之內容，提供公務電腦予員工使用。凡相對人之員工，於公務電腦輸入每位員工之員工編號及密碼後，即可獨立使用公務電腦，並可自由進入臺灣銀行行內全球資訊網之網頁。縱有少部分員工，因業務上使用公務電腦之需求性低，而未配置公務電腦。惟渠等有使用公務電腦需求時（例如：線上申請請假、加班、聆聽線上教育課程），均可隨時向有配置公務電腦之同仁借用公務電腦，於輸入個人之員工編號及密碼後，獨立使用該台公務電腦。

（2）又相對人高雄分行為尊重申請人理事長（即本件代表人）之特殊身分，故未讓理事長辦理行員職務，而係全日專職，於高雄分行行舍 3 樓申請人工會辦公室處理工會事務，因而理事長並未配置相對人之公務電腦。然理事長若需辦理請假（含公假、休假等）時，理事長亦常有借用其他同仁之公務電腦，輸入員工編號及密碼後使用之情事。

（3）申請人代表人亦為相對人之行員，隨時可使用公務電腦查閱上開資訊，申請人實難謂不知悉上開資

訊。

6. 復按相對人之高雄分行表示，其確於 107 年 5 月中收到相對人修正系爭作業要點之函件（相證 1），且隨即將該公文以紙本方式張貼於刷卡鐘旁之公布欄為公告（相證 25），並有多位同仁表示曾於 107 年 5 月中看過上開公告（相證 25）。申請人實難謂不知悉系爭作業要點修正乙事。

7. 另相對人之高雄分行表示，其係於 107 年 5 月 11 日收到相對人人力資源處以電子公文方式，檢送相對人修正系爭作業要點之函件（相證 1）。並於簽辦上開公文時，以覆閱之方式加會當時高雄分行內所有高級辦事員知悉（相證 25）

（三）相對人於 107 年 5 月 10 日修正系爭作業要點之行為，應無涉工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

1. 按雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為的判斷時，應依「客觀事實」之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（參酌臺北高等行政法院 101 年度訴字第 1303 號行政判決第 12 頁、行政院勞工委員會 100 年度勞裁字第 20 號

裁決決定書第 8 頁，相證 2)。是以，若客觀上無雇主不當影響、妨害或限制工會組織、活動等事實，復無其它積極事實足資認定雇主有支配、介入工會會務之主觀意思，自不成立本款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

2. 相對人修改系爭作業要點時，未有「須與申請人協商」之「共同決定權」約定。且申請人之勞工參與係以提供意見方式實踐，相對人就申請人提出之建議亦已列入參酌、考量，並無任何矮化、打壓申請人地位之不當行為。
3. 本案主要爭點係申請人主張相對人修正系爭作業要點未與其協商，惟相對人修改公司內部規範是否須與申請人協商，涉及「勞工參與制度」。相對人為促進勞資關係和諧，內部提供員工提案制度、員工心聲平台等勞工參與制度及表達意見之方式；而申請人為工會組織，故申請人之勞工參與主要係透過勞資會議方式。又因勞工參與程度不同，似得以意見參酌方式或共同決定權方式為之。
4. 於相對人與申請人之歷屆勞資會議中，相對人未曾與申請人就「修正系爭作業要點時須與申請人協商或經得其同意，修規始為有效」之類似提案為決議。又 107 年 9 月 4 日甄試委員會會議，係相對人就高級辦事員升任領組作業甄試之相關細項試務所召開會議，無涉

修正系爭作業要點事宜，且於該甄試委員會會議中，相對人亦未有與申請人就修正系爭作業要點須共同決定之約定。可知相對人與申請人未曾約定修正系爭作業要點時，申請人有共同決定權。

5. 又申請人之勞工參與應係以「提供意見」方式為之，且申請人於歷屆勞資會議，就有關升遷之具體個案或單獨條文亦係提案建議。例如：98 年 2 月 6 日第 1 屆第 3 次勞資會議會議紀錄所載，申請人提案之第三案，係「建議」修改系爭作業要點，並經決議作為修正系爭作業要點時之參考（相證 3）。益證申請人勞工參與制度係以建議、提供意見等方式為之。
6. 本案中，相對人已將申請人於 107 年 9 月 4 日甄試委員會會議中之建議，列入會議紀錄，並請相關主政單位於日後再行修正系爭作業要點時參酌處理，此有 107 年 9 月 4 日相對人 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議紀錄：「決議：照案通過，另陳委員錫川『建議』出題比例調整應循序漸進及鄭委員○○、林代委員○○建議命題方式等意見，請人力資源處酌處」（相證 4）。故相對人就申請人所提出之建議，均審慎、妥適處理，且相關人日後修規時，確實會將相關建議列入參酌、考量，以保障申請人權益。
7. 綜上所述，系爭作業要點修正時，申請人無共同決定權，且相對人就申請人提出之建議，均列入會議紀錄，

作為日後修規之參酌，並無任何矮化、打壓申請人地位之不當行為。又相對人既無客觀上不當影響、妨害或限制工會組織、活動等事實，自不成立本款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

8. 另相對人雖曾於 95 年修正系爭作業要點時，擴大勞工參與層面，廣徵勞工意見以納入修規參酌。惟 95 年系爭作業規定之修正，係相對人基於關懷同仁立場，將高級辦事員升任領組之考試結構進行一次重大變革：由甄試遴審改為資格考，又將無限定範圍之筆試考試修正為限定範圍，係屬制度面之重大修正。與本案修正系爭作業要點，僅係於現有資格考與限定筆試範圍之考試架構內，調整題庫與臺銀通訊於筆試出題比率（即題庫之出題比率由原 85%調降為 75%，臺銀通訊之出題比率由原 15%調升為 25%）之小幅調整不同，對同仁權益影響小。又 95 年修正系爭規定時，相對人亦係參酌各方意見建議，非僅與申請人工會協商，亦非需經得申請人同意後始得修規。

（四）相對人修正系爭作業要點，係依規定由相對人之人事評議委員會審議決議後辦理，且人事評議委員會之設置應屬合宜，未有違法情事。

1. 系爭作業規定為相對人八職等高級辦事員，晉升九職等領組之甄審作業規範。自 79 年訂頒施行迄今已近

30 年，期間為使本作業要點更臻完妥並符實務所需，已歷經十數次修正。又相對人之勞工可經內部程序提供意見，或經工會勞資會議等提案方式等，提供寶貴意見。且相對人均會綜就整體實務現況與合理性，適時檢討修正。

2. 相對人往年上開作業要點修正，程序上均經相對人之
人事評議委員會審議決議後辦理。又相對人之
人事評議委員會置委員 21 人，除主持本會業務之副總經理及
人力資源處處長為當然委員外，其中 5 人為非單位主
管人員，並係經由全體編制內行員參與選舉產生，即
全行分五區自區內單位代表中各票選 1 人擔任。另企
業工會亦會推選代表 1 人。
3. 惟相對人現存有複數工會，即申請人工會及臺灣銀行
股份有限公司企業工會。相對人為尊重工會自主原
則，雖建請二工會協商當年度任期及擔任代表，惟二
工會對任期並無共識。為利委員會運作，及避免延宕
人事評議作業，相對人參酌臺北市政府勞工局 88 年
10 月 22 日北市勞 1 字第 8822887900 號函及行政院勞
委會(現勞動部)101 年 6 月 1 日勞資 1 字第 1010126087
號書函之建議(相證 15、相證 16)，按工會所屬會員
人數比例，核算並分配各工會推派人事評議委員會委
員及其任期。每年度 1 月份由申請人工會推派代表，2
月至 12 月份由臺灣銀行股份有限公司企業工會推派

代表，擔任相對人人事評議委員會之委員。

4. 又申請人雖就相對人之人事評議委員會之工會代表產生方式表示異議，主張應由各工會推派代表 1 人。惟相對人已於 103 年 2 月 5 日函復申請人（相證 19），說明依臺北市政府勞工局 88 年 10 月 22 日函釋，人事評議委員會屬資方經營管理權限之性質，又相對人人事評議委員係參酌行政院勞工委員會 101 年 6 月 1 日第 1010126087 號書函辦理，故現行人事評議委員會設置辦法之成員、名額等規範，應屬合宜。

- （五）又相對人修正系爭作業規定前，106 年臺灣銀行高級辦事員升任領組甄試之到考人數為 314 人，筆試合格人數為 262 人，及格率為 83%。修正系爭作業規定後之 107 年甄試之到考人數為 334 人，筆試合格人數為 284 人，及格率為 85%，107 年之及格率較 106 年多 2%（相證 14）。足證修正系爭規定並無實質影響行員權益。

- （六）另有關申請人提出 107 年 5 月系爭作業要點修正後，疑因考試難度提升致有 8 位同仁放棄考試乙事，經查往年相對人辦理甄試並請符合甄審資格同仁選填報考意願時，均有同仁因個人因素選擇放棄考試。復查詢近 3 年（104 年至 106 年），分別有 37 人、7 人、13 人係符合甄審資格但選擇放棄考試者。又 107 年放棄考試之 8 位同仁中，具申請人會員身分且未具臺銀企業工會會員者，僅有 1 人，且該同仁於 105、106 年時亦均放棄領組考試，益證 107 年 5

月系爭作業要點修正與同仁放棄考試，兩者不具關連性或必然性。

(七) 復雖申請人主張系爭作業要點係為勞動條件及工作規則，惟系爭作業要點非屬「工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費」等事項，故非屬勞動條件，且系爭作業要點係屬「作業面」之規範，亦與工作規則無涉。

1. 按勞動基準法(下簡稱勞基法)第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」，及勞基法施行細則第 50 條規定：「本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」本案中，申請裁決事項係有關係爭作業要點之修正，惟系爭作業要點非屬工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等勞動條件，故申請人主張係勞動條件，難認為有理由。

1. 又相對人為國營事業，故依勞基法第 84 條及其立法理由之規定，有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令

之規定。

2. 復按國營事業管理法第 1 條、第 33 條規定(相證 30)：

「國營事業之管理，依本法之規定」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，相對人主管機關為財政部，財政部於 104 年訂頒「財政部所屬金融保險事業機構人員進用辦法」(相證 31) 在案。

3. 再按財政部所屬金融保險事業機構人員進用辦法第 1

條、第 11 條規定：「本辦法依國營事業管理法第三十三條規定訂定之。」、「各機構人員之陞遷、升等、輪調等內部管理事項，由各機構考量單位特性及業務需要，依資績並重、覈實考核、公平程序、適才適所等原則自行訂定相關規定，並報本部備查。」，相對人為建立客觀、公正合理之升遷制度，擇優拔擢及培育人才，配合業務需要，特訂定「臺灣銀行股份有限公司行員升遷辦法」，並經財政部於 106 年 12 月 4 日備查在案。又臺灣銀行股份有限公司行員升遷辦法第 5 條第 2 項規定：「有關研究員以下行員之升遷作業規定...分別另訂之。」，據此，相對人訂有系爭作業要點、一般職員升遷作業要點、工友晉升技工作業要點等「作業面」之相關規定。本案中，系爭作業要點既係為作業面之相關規定，自亦與工作規則無涉，

另予敘明之。

- (八) 其餘參見相對人 107 年 11 月 28 日不當勞動行為裁決案件答辯書、107 年 12 月 18 日不當勞動行為裁決案件補充答辯書、107 年 12 月 27 日不當勞動行為裁決案件補充答辯(二)書、108 年 1 月 4 日不當勞動行為裁決補充答辯(三)書、108 年 3 月 13 日不當勞動行為裁決補充答辯(四)書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執事項

- (一) 95 年 5 月 5 日相對人第 1 屆第 127 次常務董事會議決議，並經臺灣銀行 95 年 5 月 8 日銀人字第 09500112301 號函修正修正「臺灣銀行股份有限公司高級辦事員升任領組作業要點」。
- (二) 前開 95 年之修正為重大修正，從甄試改為資格考，修正前曾通函各單位及「台灣銀行股份有限公司企業工會」、申請人工會，全面徵詢員工意見。
- (三) 107 年 5 月 8 日相對人第 277 次人事評議委員會會議決議，並經臺灣銀行 107 年 5 月 10 日銀人資字第 10700022541 號函修正「臺灣銀行股份有限公司高級辦事員升任領組作業要點」，本次修正企業工會代表一人，係由「台灣銀行股份有限公司企業工會」推派代表參加，相對人並未與申請人工會協商。
- (四) 申請人工會並未參與上開 107 年 5 月 8 日相對人第 277 次人事評議委員會會議。

- (五) 相對人於 107 年 9 月 4 日召開 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議，相對人提供之會議資料已修改「本行高級辦事員升任領組作業要點」條文內容。
- (六) 申請人曾參與相對人於 107 年 9 月 4 日召開 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議。
- (七) 107 年 5 月申請人會員人數為 329 人，107 年 12 月會員人數為 323 人。
- (八) 107 年 5 月「台灣銀行股份有限公司企業工會」會員人數為 7,063 人，107 年 12 月會員人數為 7,176 人。
- (九) 申請人工會之地址與相對人臺灣銀行高雄分行之地址，皆為高雄市前鎮區中正四路 264 號。
- (十) 申請人工會辦公室所使用之電腦，為申請人自行購置，非相對人提供之公務電腦，無法連線至相對人內部網站。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 107 年 9 月 4 日召開 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議，相對人提供之會議資料已修改「本行高級辦事員升任領組作業要點」（以下簡稱「作業要點」）條文內容未與申請人工會協商之行為，是否構成違反工會法第 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。

(二) 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）。

(三) 本件申請人主張系爭作業要點之修改，屬工作規則之變更，相對人卻未實際邀集申請人進行協商討論，申請人於 107 年 9 月 4 日參加相對人召開 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議，始知悉上情。相對人未依循往例，通知申請人參與修正系爭作業要點之勞資協議，係故意矮化申請人地位，妨礙申請人組織業務之發展，構成工

會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云。然，此為相對人所否認。

(四) 經本會詢及申請人，系爭作業要點之修正歷程(按自 95 年起，95 年 5 月 8 日、96 年 7 月 18 日、97 年 5 月 20 日、98 年 8 月 14 日、98 年 11 月 4 日、99 年 11 月 12 日、100 年 9 月 2 日、101 年 12 月 3 日、102 年 11 月 4 日、106 年 6 月 28 日，至 106 年止，計有十次修正)，申請人參與之次數為何？申請人工會代表人表示僅參與過 95 年間之修正(參見 107 年 12 月 11 日第 1 次調查會議紀錄第 4 頁第 13-17 行)。顯見相對人從未曾與申請人達成合意，就修正系爭作業要點時須與申請人協商，申請人主張 107 年 5 月 8 日應依循往例通知申請人參與修正系爭作業要點，顯無可採。

(五) 又觀系爭作業要點第一點規定：「本要點係依據本行行員升遷辦法第五條第二項規定訂定。」而本次作業要點之修正，係於現有資格考與限定筆試範圍之考試架構內，調整題庫與臺銀通訊之出題比例，即題庫之出題比例由原 85% 調降為 75%，臺銀通訊之出題比例由原 15% 調升為 25%，此 25% 由命題委員自最近一年內的台銀通訊與筆試科目有關之規定斟酌出題，即 106 年 10 月至 107 年 9 月(第 66 卷第 19 期至 67 卷第 18 期)所出版之台銀通訊為範圍(以上參見申證二，附件二 107 年 9 月 4 日甄試委員會第一次會議紀錄)。

(六) 再查，系爭作業要點第三修正總說明：本要點於 79 年 11 月 28 日頒定，歷經數次修正，並於 95 年 5 月 8 月將甄試作業修正為資格考方式辦理，已大大減輕同人面對考試壓力，茲為因應實務需要配合修正部分規定，修正建重點為因應現今金融市場快速變遷，及金融法規大幅更迭，為強化同仁金融專業知能，俾利培育為優秀幹部，酌予修正筆試題目中採自題庫部分調降至 75%，以督促同仁積極研讀台銀通訊內容之業務規章(第 3 款第 3 點第 3 目)(參見相證一)。相對人主張本次修正部分規定，小幅度調整筆試試題目題庫與台銀通訊出題比例，旨為提升同仁金融專業素養並降低作業風險，避免同仁因未諳業務規章，致執行業務損及客戶權益，應屬合理。

(七) 本會審酌此次修正考試內容之改變，僅涉及考試範圍比例之調整，並未影響考試之公平性或實質影響行員之升遷，且台銀通訊或題庫等考試內容皆有明確之規範，並事先提供與行員研讀，以充實行員之專業金融知識，在現行金融環境，確有其必要。況且修正後之及格分數仍維持往例為 70 分，並未改變及格門檻，至於甄試測驗時間援往例為 90 分鐘、測驗題型、作答計分方式等等，亦未改變(相證一，系爭作業要點三(三)甄試方式)，並未直接涉及工作規則之變更，亦非對工會有不利益之變更，並無矮化、打壓申請人工會地位之行為，相對人亦無支配介入申請人工會之行

為，申請人一再主張須經協商否則構成不當勞動行為，容有誤會。

(八) 另相對人雖曾於 95 年修正系爭作業要點時，擴大勞工參與層面，廣徵勞工意見以納入修規參酌。惟 95 年系爭作業規定之修正，係將高級辦事員升任領組之考試結構進行一次重大變革：由甄試遴審改為資格考，又將無限定範圍之筆試考試修正為限定範圍，係屬制度面之重大修正。相對人係參酌各方意見建議，非僅與申請人工會協商，亦非每次修正皆需與申請人協商。

(九) 又申請人主張系爭作業要點修正，造成選題自題庫中之百分比從 85%，改為 75%，降低題庫命題率，增加同仁考試之困難度；惟查系爭作業要點修正後，已於 107 年 11 月 3 日舉辦考試，到考人數為 334 人，筆試合格人數為 284 人，及格率為 85%，而 106 年到考人數為 314 人，筆試合格人數為 262 人，及格率為 83%。故 107 年較 106 年及格率增加 2%，申請人主張增加同仁考試困難度實質影響行員權益，亦不可採。

(十) 再者，相對人修正系爭作業要點，乃對全體行員一體適用，並非針對申請人工會會員，難謂有支配介入之不當勞動行為。

(十一) 綜合以上客觀事實之一切情狀觀察，相對人應實務需要，希冀優化員工素質，提升公司競爭力，在現有「資格考」架構及維持現有「命題範圍」內，僅調整「題庫」與「臺

銀通訊」於筆試題目中之「出題比例」，即「題庫」之出題比例由原 85%調降為 75%，「臺銀通訊」之出題比例由原 15%調升為 25%，以促使同仁積極研讀臺銀通訊所刊登之重要規章，提升同仁金融專業知識及降低作業風險，從而相對人於 107 年 9 月 4 日召開 107 年高級辦事員升任領組甄試委員會第一次會議，相對人提供之會議資料已修改系爭作業要點條文內容未與申請人工會協商之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

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

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 3 月 8 日

如不服本裁決有關工會法第 35 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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。