臺北高等行政法院判決

111年度訴字第549號
112年4月13日辯論終結

原　　告　亞太電信股份有限公司
代　表　人　陳鵬
訴訟代理人　簡泰正律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
訴訟代理人　楊智全律師
參　加　人　臺北市亞太電信股份有限公司企業工會
代　表　人　許文宏

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國111年2月18日110年勞裁字第35號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要:

參加人於民國109年8月間，接獲會員反映原告就原先固定發放2個月薪資的年終獎金，擬變更發放標準為「依當年度公司盈餘、部門績效及個人績效考核結果調整」，且原告部門主管已要求員工簽署年終獎金變更同意書。故參加人於109年8月25日及9月28日與原告召開會議討論年終獎金事宜，再於110年4月14日以亞信工會（110）字第004號函向原告提出團體協約協商，同時檢送團體協約草案及協商代表名單予原告，請原告於協商未定案前，勿片面要求簽署年終獎金變動同意書或逕行實施年終獎金變動案，避免構成不當勞動行為（下稱110年4月14日函）。參加人與原告於110年5月14日進行團體協約協商會前會，雙方議定下次討論議題為團體協約草案第6條（即年終獎金部分）。後續，雙方訂於110年7月9

日召開團體協約協商第2次會議。然原告於該次會議前的110年7月5日，以人110字第054號公告逕自變更年終獎金發放標準為「依當年度公司盈餘、部門績效及個人績效考核結果調整」（下稱110年7月5日公告）。參加人於同日以亞信工會（110)字第005號函請原告於協商前撤回上開公告（下稱110年7月5日函）。原告於110年7月9日團體協約協商第2次會議中表示不會依參加人要求撤銷110年7月5日公告。該次會議決議由原告於110年7月23日前就110年7月5日公告提出補充說明，若參加人同意原告的補充說明，將於下次團體協約協商會議討論團體協約草案第6條(即年終獎金部分)。原告於110年7月22日以電子郵件通知參加人代表人表示：有關110年7月5日公告年終獎金議題的補充說明方式，由人資向部級（含）以上主管說明，並請主管轉達同仁知悉；參加人可轉知會員110年7月5日公告有關年終獎金調整乙案，是將現行新進同仁所簽署聘僱函年終獎金的內容回歸修訂於薪資管理作業準則內，在職同仁的年終獎金仍依照各自簽訂的聘僱函或同意書內容執行；同仁有不清楚之處，可向人資窗口詢問等等。參加人認為原告未依會議結論為補充說明，更無透過團體協約協商會議討論年終獎金的意思，於是向被告申請不當勞動行為裁決。被告以111年2月18日110年勞裁字第35號不當勞動行為裁決決定：1.原告110年7月5日公告變更年終獎金發放標準的行為（下稱系爭行為），構成工會法第35條第1項第5款及違反團體協約法第6條第1項的不當勞動行為。2.原告應自收受本裁決決定書之日起30日內，就參加人團體協約草案提出對應方案，並於提出對應方案後20日內與參加人訂定續行團體協約協商會議的日期（下稱原處分）。原告不服，提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠原告為系爭行為，主觀上無干預或侵害參加人自主運作的惡意，客觀上未達到影響勞工團結權行使的結果，不構成工會法第35條第1項第5款的不當勞動行為。原告早於109年9月3

日在新進人員的聘僱函中即載明：年終獎金發放日仍在職者，方享有年終獎金；年終獎金依當年度公司盈餘、部門績效及員工績效考核結果核定發放等等。原告於110年發現103年7月11日實施的薪資管理作業準則（第5版）第參、五、㈠點僅有規範領取年終獎金的資格，至於金額如何計算，仍依各別員工的聘僱函約定辦理。原告基於管理必要，為使薪資管理作業準則符合實際年終獎金發放標準，於是依據現行員工聘僱函內容作調整，補充修訂薪資管理作業準則（第6版）參、五、㈠點規定。原告修訂薪資管理作業準則，主觀上僅為使該準則與現行員工聘僱函關於年終獎金發放的實際作業情形相符，客觀上對於在職員工年終獎金的計算，沒有產生不利的變動，仍是依員工各別簽訂的聘僱函辦理。若原告欲片面變動，何必與員工各別簽訂年終獎金變動同意書。況薪資管理作業準則修訂後，係自110年6月11日實施，未溯及既往；修訂前已簽署聘僱函且不同意年終獎金變動的員工，於薪資管理作業準則修訂後，年終獎金的發放仍依聘僱函辦理，並不影響員工權益。

㈡團體協約法第6條第1項規定是希望雇主與工會利用協商程序，盡可能完成磋商以達自治精神。所謂誠信協商，指雙方應傾聽對方要求或主張，於一方提出合理的請求或主張，他方有義務為具體或積極的回應。原告參考業界多以年終考核連動個人績效發放年終獎金，故於109年與個人暨家庭事業中心同仁溝通，簽署內容同現行聘僱函的「年終獎金變動同意書」。原告於110年間，預計於企業中心、資通訊中心、行銷中心、電銷單位繼續推動，並邀請參加人開會討論，雙方原訂110年4月9日開會，但因參加人代表人請假，故延期至同月12日，惟至開會當日，參加人告知因後續將進行團體協約協商，又取消該次會議。參加人一再藉故延期，近似杯葛，原告為避免延滯激勵政策的推動而損及同仁利益，於是進行薪資管理作業準則的修訂。可見原告已本於誠信原則，主動與參加人溝通，自始即無片面修訂薪資管理作業準則，

破壞團體協約法第6條第1項誠信協商原則的意思。況如系爭行為確已構成工會法第35條第1項第5款及違反團體協約法第6條第1項規定，被告卻未命原告停止行為或除去侵害，原處分顯有矛盾。

㈢聲明：原處分撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠原告98年前聘僱函關於年終獎金的約定：「享有公司發給之年終獎金2個月」，於98年後則變更為：「年終獎金之計算以2個月之底薪加伙食津貼為基準，並依公司當年度之盈餘及台端之績效考核結果核定……」；而原告薪資管理作業準則規定：「年終獎金依當年度公司盈餘、部門績效及台端績效考核結果核定發放……」，三者規定不同。原告109年9月28日與參加人會議時，參加人反映有員工被要求簽署「年終獎金變動同意書」。原告代表稱：「適用單位僅個人暨家庭事業中心」、「其他單位目前尚無實施計畫，若要實施將先與參加人協商」。參加人以110年4月14日函檢送團體協約草案予原告，請原告與參加人進行團體協約協商。雙方於110年5月14日召開團體協約協商會前會，協議下次協商會議討論團體協約草案第6條，並約定每月召開1次團體協約協商會議。依上述過程可知，團體協約協商的開啟時點為原告收受參加人110年4月14日函即110年4月14日當日。但原告於開啟協商後的110年7月5日逕行公告薪資管理作業準則（第6版），片面變更原告於98年前、後僱用員工的勞動條件，已違反誠信協商義務，違反團體協約法第6條第1項規定。

㈡參加人110年4月14日函檢送團體協約草案予原告，請原告於文到14日內擇期召開會議討論團體協約相關事宜。該請求是參加人為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件所為具必要性的集體行動，性質屬工會活動。原告於團體協約協商開啟後的110年5月14日團體協約協商會前會，同意下次協商會議討論團體協約草案第6條（即有關年終獎金發放標準），即應遵守會議結論，於下次協商會議中協商，但原告片面作成11

0年7月5日公告，且該公告內容與與團體協約草案第6條內容不同，顯置110年5月14日會議結論於不顧，使參加人前已進行的團體協約協商工會活動歸於徒勞，自屬不當影響、妨礙或限制參加人工會活動，該當於工會法第35條第1項第5款不當勞動行為的要件。

㈢聲明：原告之訴駁回。

四、參加人的陳述及聲明：

參加人未具狀表示意見，僅於112年4月13日言詞辯論期日到院，並聲明：原告之訴駁回。

五、前開事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，且有109年8月25日原告與參加人討論溝通會議紀錄、109年9月28日原告第5屆第14次勞資會議紀錄（原處分卷第15-18頁）、參加人110年4月14日函暨檢送團體協約草案、協商代表名單（原處分卷第19-24頁）、110年5月14日參加人團體協約協商會前會會議紀錄（原處分卷第25頁）、原告110年7月5日公告暨「原告人力資源行政處章則修改重點彙總表」（原處分卷第28-30頁）、參加人110年7月5日函（原處分卷第31-32頁）、110年7月9日團體協約協商會議紀錄（原處分卷第33-34頁）及原處分（本院卷第21-42頁）等在卷可證，足以認定為真實。

六、爭點：

原告系爭行為是否違反團體協約法第6條第1項規定誠信協商義務及工會法第35條第1項第5款規定不當勞動行為？

七、本院的判斷：

㈠應適用的法令及說明：

1.團體協約法第1條規定：「為規範團體協約之協商程序及其效力，穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，特制定本法。」第2條規定：「本法所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」第6條第1項及第2項規定：「（第1項）勞資雙方應本誠實信用原則，進行

團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。（第2項）勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。二、未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」為穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益，有關勞動條件事項進行團體協約的協商時，勞資雙方應以誠實信用原則為最高指導原則之一，有義務傾聽對方的要求或主張；對於他方合理適當的協商請求或主張，有提出具體、積極性的回答、主張或對應方案的必要，以求良性互動，共同促進協商的進行，必要時有提出根據或必要資料的義務，避免以佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等行為，拒絕團體協約的協商。雇主的行為是否構成違反團體協約法第6條第1項不當勞動行為的判斷，應依勞資關係脈絡，就客觀事實的一切情狀，作為認定雇主行為是否具有非誠信協商的情形。

2.工會法第1條規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」第5條規定：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。……十一、其他合於第1條宗旨及法律規定之事項。」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。」這是以工會為保障對象，禁止雇主對工會為不當勞動行為所為的概括性規範，目的在避免妨礙工會的運作、使工會無法產生對抗資方的實力，或直接將工會納入雇主掌控操縱範圍內，致工會喪失抗衡資方的功能與設立目的，此即學理所稱「支配介入」類型的不當勞動行為。於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人，其行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中的地位、參與活動

內容及雇主平時對工會的態度、所為不利待遇的程度、時期及合理性等一切客觀因素，特別是雇主就同種事例的處理方式前後是否不同，綜合判斷是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展的情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為的主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體的不當勞動行為意圖或願望為必要，只要從勞資關係的脈絡中可推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足（最高行政法院108年判字第430號判決意旨參照）。

㈡原告系爭行為已違反團體協約法第6條第1項規定誠信協商義務：

1.本件事實始末如下：

⑴原告103年7月修訂實施的薪資管理作業準則（第5版）第參、五、㈠及㈡點規定：「參、內容：薪資管理內容區分為：……年終獎金……等8項。……五、年終獎金作業規定：㈠員工須連續服務滿3個月以上且於年終獎金發放日仍在職者，方得享有公司發給之年終獎金。㈡年終獎金之計算以該年度12月份之月薪資（本薪＋伙食津貼）乘以當年度之任職比例（即到職日至12月31日之服務天數除以365天）。」（本院卷第46頁）

⑵參加人接獲會員反應原告要求簽署「年終獎金變更同意書」，因內容籠統且無說明具體實施作法及必要性，故與原告於109年8月25日召開討論溝通會議，會中原告人資部門表示：目前僅針對個人暨家庭事業中心規劃實施，至於其他單位尚未規劃，若要施行會再與參加人溝通等等；109年9月28日勞資會議時，原告人資部門亦表示：「本案109年適用單位為個人暨家庭事業中心，其他單位目前尚無，未來若要實施時將事先與工會溝通說明」等等，有該兩次會議的會議紀錄在卷可證（本院卷第53-56頁）。

⑶原告於110年4月7日以電子郵件通知參加人代表人於同月9日進行110年度年終獎金說明案。因參加人代表人表示：「上午處理上午網路障礙，加上中午後有幾位同仁公出，故延至下週一10時」等等，故9日會議取消，延至12日。參加人代表人於110年4月12日會前以電子郵件表示：「請問是否已收到工會函文如附件……工會已在函文說明清楚，後續會進行年終獎金團體協約，屆時再進一步討論……今天會議就先取消」等等，故該12日會議亦未進行。以上有相關的電子郵件可以證明（本院卷第57-61頁）。

⑷參加人以110年4月14日函檢送團體協約草案（其中第6條內容：「（第1項）乙方（即參加人）會員年資滿3個月以上者，得享有甲方（即原告）發給之年終獎金2個月。年終獎金之計算以乙方當年度12月份之薪資乘以當年度之任職比例（即當年度服務天數除以365天）。（第2項）甲方如有異動年終獎金計算方式之必要時，必須經乙方協商同意。」）及協商代表名單（原處分卷第19-24頁）予原告，請原告於文到14日內擇期召開會議討論團體協約事宜，並依法與參加人進行團體協約的協商。該110年4月14日函說明欄第3點記載：「本會（即參加人）就年終獎金等議題，業依團體協約法規定向貴公司提出團體協約協商之請求，謹請貴公司（即原告）於貴我協商未定案前，切勿片面透過主管要求簽署年終獎金變動同意書或逕行實施年終獎金變動案，避免構成不當妨礙、影響本會之工會活動之不當勞動行為。」

⑸參加人與原告於110年5月14日進行團體協約預備會議，會中確認雙方協商代表名單；約定每月召開1次團體協商會議，下次開會時間待原告確認後通知；雙方輪流現場製作會議紀錄，由雙方主席確認後簽名；並預告下次討論議題內容為團體協約草案第6條（即關於年終獎金部分）等等，有該會議紀錄附卷可參（原處分卷第25頁）。

⑹原告於110年6月29日以電子郵件詢問參加人召開第2次會議的時間。參加人代表人於同月30日以電子郵件答覆第2次會

議可召開時間為7月8日上午10時至12時，或9日上午10時至12時等等。以上亦有相關電子郵件附卷可證（原處分卷第26-27頁）。然原告於第2次會議前，即作成110年7月5日公告（原處分卷第28頁以下），修訂其薪資管理作業準則第參、五、㈠點規定為：「參、內容：薪資管理內容區分為：……年終獎金……等8項。……五、年終獎金作業規定：㈠員工須連續服務滿3個月以上且於年終獎金發放日仍在職者，方得享有公司發給之年終獎金。年終獎金發放標準將依當年度公司盈餘、部門績效及個人績效考核結果調整之。」（原處分卷第69頁）

⑺參加人隨即以110年7月5日函知原告表示：原告與參加人110年5月14日團體協約第1次會議已決議於下次會議討論團體協約草案第6條關於年終獎金部分事宜，但原告於第2次會議召開前，即以110年7月5日公告調整年終獎金，已違反團體協約法第6條第1項規定，請原告於協商定案前，勿片面公告或逕行實施年終獎金變動案，避免構成不當妨礙、影響工會活動的不當勞動行為；請原告於協商前收回有關年終獎金調整公告等等（原處分卷第31頁）。

⑻參加人與原告於110年7月9日召開第2次協商會議，會中原告代表表示不會依參加人要求撤銷110年7月5日公告，僅同意就110年7月5日公告的內容於7月23日前向參加人為補充說明，如參加人同意原告的補充說明，則將於下次會議討論團體協約草案第6條內容；參加人則表示如其不同意原告的補充說明，將向被告申請不當勞動行為裁決等等（原處分第33-34頁）。後續，原告於110年7月22日以電子郵件通知參加人表示：「回覆7/9團體協約會議紀錄中『有關7/5公告年終獎金議題之補充說明方式』，其說明如下：1.由人資向部級（含）以上主管說明7/5公告年終獎金的相關事宜，並請主管轉達予同仁知悉。2.工會可以將以下內容以email或書面方式轉知工會成員：7/5公告有管年終獎金調整乙案，是將現行新進同仁所簽署聘僱函年終獎金的內容回歸修訂於薪資

管理作業準則內，而在職同仁的年終獎金仍依照每個人各自簽訂的聘僱函或同意書內容執行之。3.同仁若有不清楚之處，可以直接向人資窗口……詢問。」（原處分卷第35頁）參加人認為原告僅是表面聲稱願與參加人就年終獎金部分進行協商，實際上根本拒絕與參加人協商，於是向被告申請不當勞動行為裁決。

2.依上開過程可知，原告於109年8月25日及同年9月28日會議中，均告知參加人有關年終獎金變動案，目前僅針對個人暨家庭事業中心規劃實施，至於其他單位尚未規劃，未來若要施行會事先與參加人溝通說明等等；後來參加人以110年4月14日函通知原告就包括年終獎金事項開啟團體協約的協商程序，請原告於協商未定案前，勿片面要求員工簽署年終獎金變動同意書或逕行實施年終獎金變動案；原告於110年5月14日會議中亦同意下次會議討論議題為團體協約草案第6條即關於年終獎金部分的內容，但原告無視參加人的通知，及其於會議中所作的承諾，逕自作成110年7月5日公告，片面修訂、實施其薪資管理作業準則有關年終獎金部分的規定，變更勞動條件，顯然未盡其依法負有傾聽工會要求或主張，為具體、積極性回應或提出替代方案，以促進勞資良性互動的義務，更有以佯裝協商，實則片面決定，拒絕團體協約的情形。又110年7月9日會議中，原告拒絕撤回其110年7月5日公告；其於110年7月22日以電子郵件所為的補充說明，也僅是在維持原告110年7月5日公告內容的前提下，轉知同仁瞭解，提供諮詢管道而已。原告表面上聲稱可就團體協約草案第6條有關年終獎金部分為協商，但實際上僅憑己意片面調整年終獎金標準，可見其無真誠協商的意願。依上開說明，應認原告系爭行為違反誠信協商義務，構成違反團體協約法第6條第1項規定的不當勞動行為。

3.原告雖主張：其早自109年9月3日起對新進人員使用的聘僱函即載明：「年終獎金發放日仍在職者，方得享有公司發給之年終獎金；年終獎金依當年度公司盈餘、部門績效及台端

績效考核結果核定發放。」110年7月5日公告僅是使薪資管理作業準則符合現行員工聘僱函的內容，並未對員工產生不利益，年終獎金的發放仍是依各員工簽署的聘僱函辦理；倘系爭行為屬不當勞動行為，被告應停止或排除系爭行為，由此亦可知系爭行為不生侵害事實等等。然而，團體協約法第6條第1項的規範目的在於保障勞資雙方協商時的對等，真誠互動，以謀求共識，而非在確保勞方或資方取得更有利的優越地位。因此，原告不能片面以其決定係有利於勞工或參加人，而不理睬參加人要求行團體協約之協商的訴求；亦不能以其片面認知，逕以其變更有關勞動條件的規範（即薪資管理作業準則）無害於員工為由，實質上拒絕與工會進行團體協約的協商。畢竟，倘如原告所稱系爭行為對其員工權益無任何影響，則何以不待與參加人達成協商共識後，再為調整，又有何必要在參加人已以110年4月14日函請原告勿片面要求員工簽署年終獎金變動同意書或逕行實施年終獎金變動案，並以110年7月5日函請原告撤回110年7月5日公告的情況下，仍逕自變更已行之有年的薪資管理作業準則有關規範，並拒絕撤回已生爭議的110年7月5日公告。因此，原告上開主張，不足以影響前述系爭行為已違反團體協約法第6條第1項規定誠信協商義務的認定。

㈢原告系爭行為已構成工會法第35條第1項第5款規定的不當勞動行為：

依前開過程可知，參加人是因接獲會員反應原告要求簽署「年終獎金變更同意書」，故與原告於109年8月25日及9月28日開會協商，要求原告就年終獎金方案的變革推展實施至個人暨家庭事業中心外的其他單位時，應事先與參加人溝通說明；並以110年4月14日函通知原告開啟團體協約的協商程序，該請求協商行為是參加人本於其工會地位，為提升與維護勞工勞動條件與經濟條件的目的所開啟的行動。原告於參加人通知開啟協商後，無視參加人110年4月14日函說明欄第3點所載，請原告於協商未定案前，勿片面要求員工簽署年

終獎金變動同意書或逕行實施年終獎金變動案，以及參加人與原告110年5月14日會議中達成下次協商會議討論議題為團體協約草案第6條約定（與年終獎金有關）的共識，逕為系爭行為，實質上已阻礙參加人進行團體協商的工會活動，並弱化工會維護會員勞動權益的功能，以及勞工加入工會、參與工會活動，以行使集體勞動權的動機，自屬不當影響、妨礙或限制工會活動，而構成工會法第35條第1項第5款規定的不當勞動行為。原告雖主張其主觀上並無干預或侵害工會自主運作的惡意，客觀上未影響勞工團結權益等等，自非可採。

㈣本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無一一論述的必要，一併說明。

八、結論：

原告系爭行為違反團體協約法第6條第1項及工會法第35條第1項第5款規定，被告作成原處分，適法有據，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　11　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　高愈杰

法　官　李君豪

法　官　楊坤樵

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟	所　需　要　件

代理人之情形	
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　11　　日

書記官　高郁婷