

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 20 號

3 【裁決要旨】

4 一、 雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督及考核勞工工作之管理權限，
5 此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若非專以損害勞工權益為
6 目的，且未違背權利濫用之禁止規範，則於合理範圍內，自應尊重雇
7 主之人事自主權及裁量權。又關於員工薪資之調整，法律並無強制雇
8 主每年應予調薪，調薪之決定由雇主為之，員工並不得要求雇主須按
9 一定調薪幅度予以調薪，雇主決定調薪與否，如未構成不當勞動行為，
10 則本會自宜尊重雇主企業經營及營業自由之權限。

11 二、 申請人請求命相對人提出相證 3、相證 4 及相證 5 之完整未遮蔽的內
12 容，然相對人主張因其屬個別員工之秘密資訊或涉及公司管理決策之
13 資訊，故而拒絕向申請人公開等語。經本會查閱其經遮蔽的內容，並
14 於裁決程序中向申請人告以要旨，認相對人之未予揭露，應無礙申請
15 人之攻防及裁決之正當程序。

16 【裁決本文】

申 請 人：全國電子股份有限公司企業工會

設 新北市新莊區富國路 176 巷 7 號 4 樓之 11

代 表 人：高○○

住 同上

申 請 人：高○○

林○○

謝○○

住 同上

共 同：姚○○

代 理 人 住 新北市

相 對 人：全國電子股份有限公司

設 新北市五股區五工六路 55 號

代 表 人：林政勳

住 同上

代 理 人：沈以軒律師

陳佩慶律師

游鎮瑋律師

設 臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 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（下稱
- 2 本會）於民國（以下均同）113 年 3 月 22 日詢問程序終結，並於同日作成
- 3 裁決決定如下：

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 一、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 35
- 9 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
- 10 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
- 11 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
- 12 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
- 13 用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。
- 14 二、申請人於 112 年 5 月 30 日向本會提起本件裁決申請，其請求裁決事

1 項為確認相對人自 110 年 1 月起未對申請人高○○、林○○及謝○○
2 等 3 人加給職務津貼，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之
3 不當勞動行為。相對人則主張，自申請人請求裁決事項之形式上觀之，
4 其所稱「職務加給」爭議事項係自 110 年 1 月起即已發生，而相對人
5 更早於 109 年 12 月 28 日即向全體員工以電子郵件方式佈達此事，申
6 請人等無不知情之理，是申請人本件申請已逾前開 90 日之期限規定
7 云云。

8 三、經查，依相對人所陳，申請人等僅能看到相證 1 之「門市人員獎酬調
9 整公告」，至於相證 2 僅為相對人主管間之內部簽呈，申請人等無法
10 知悉其內容。而觀之相證 1 之公告內容所載，僅有「為提升店主管之
11 整體薪資，針對部份店主管進行調薪」等語，並未見系爭職務津貼之
12 調整依據、適用對象、調整金額或幅度等，則申請人當無法知悉其內
13 容有無針對性。是以，申請人稱其係直到 112 年 3 月份討論年終獎金
14 時，才發現有職務加給的問題，嗣於 112 年 5 月 4 日勞資爭議調解時，
15 才確知僅有部分之店長可以加給職務津貼，始知悉有不當勞動行為，
16 應可採信。從而，申請人申請本件裁決，符合勞資爭議處理法前揭規
17 定，本會依法應予受理。

18 貳、實體部分：

19 一、申請人之主張及請求：

20 (一) 申請人工會成立以來，持續在爭取加薪，但是相對人明知近年員工薪
21 資低落，仍採用「職務加給」作法，使得擔任店長的資深員工難以獲
22 得勞動條件提高，而申請人工會幹部擔任此類店長更容易受到影響，
23 相對人此舉明顯帶有針對性，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
24 第 5 款之不當勞動行為：

1 1. 申請人工會成立以來，屢次積極爭取員工加薪，歷年來在多次勞
2 資會議中要求協商，包括 110 年 10 月 26 日第 8 屆勞資會議第 3
3 次會議、110 年 12 月第 4 次會議，至 112 年 9 月 12 日第 11 次會
4 議，都明確提出過訴求，申請人林○○更曾在 105 年第 4 期勞資
5 會議中提案「上市公司應該有每年度為員工調薪的制度與計畫」，
6 並且說明中指出相對人當時已經 15 年以上未調薪，且上市後也
7 未調薪（申證 6）。期間因為相對人遲遲沒有反應，因此申請人工
8 會在 111 年 2 月 10 日，於新北市政府召開記者會，控訴相對人
9 之員工工作年資 22 年，薪資卻僅有新臺幣（下同）2 萬 6,000 元，
10 可惜相對人始終未予以正面回應。

11 2. 緣申請人工會幹部擔任店長職務者皆為資深之員工，相對人在數
12 年持續獲利情況下，明知店長薪資普遍偏低，仍不願意依據申請
13 人工會之訴求，採取全面調薪，更採用此種所謂「職務加給」做
14 法，在未與申請人工會協商，且動機及方式不透明的狀況下，排
15 除擔任店長的資深員工提高勞動條件的機會。申請人高○○、林
16 ○○及謝○○身為申請人工會之幹部，在相對人此種制度下，將
17 完全失去提高勞動條件的機會。換言之，相對人採用「職務加給」
18 制度，本身明顯具有對申請人工會幹部進行不利對待之意圖，且
19 意圖透過差別待遇，降低申請人工會會員擔任工會幹部之意願，
20 已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

21 （二）依相對人陳報書所載，可證明申請人工會會員未領取「職務津貼」之
22 比例明顯低於非會員，該制度顯然有針對性設計，且原本薪資結構中
23 已有「主管加給」此一項目，相對人卻另設名目，造成申請人工會幹
24 部遭排除，動機令人質疑：

- 1 1. 相對人於陳報書所載表格中，指出工會會員有職務加給之人數為
2 74 人，無職務加給之人數為 10 人，經計算後可知，申請人工會
3 會員擔任店長職務者，未領到職務加給之比率為 11.9%；非申請
4 人工會會員部分，有職務加給之人數為 228 人，無職務加給之人
5 數為 20 人，經計算後可知，申請人工會會員擔任店長職務者，未
6 領到職務加給之比率為 8%。從上可知，申請人工會會員擔任店
7 長，未領取到「職務津貼」的比率是非會員的 1.5 倍，且未領取
8 到的 10 人之中，即包含申請人高○○、林○○及謝○○（皆為申
9 請人工會幹部），證明此「職務津貼」之發放辦法對於申請人工會
10 會員及資深工會幹部較為不利。
- 11 2. 相對人指稱申請人等 3 人未領取職務津貼是因為薪資較高，更以
12 此主張相對人並未因員工是否擔任工會幹部或會員身分，而於薪
13 酬上給予不利對待，但事實上，相對人針對 3 名申請人自 107 年
14 以來僅有 600 元至 1,800 元調薪，明顯低於「職務津貼」之 2,000
15 元。另外，申請人工會成立於 105 年 11 月 30 日，因此申請人高
16 ○○、林○○及謝○○累積的薪資，主要都是在申請人工會成立
17 以前。而在申請人工會成立以後，相對人在 105 年及 106 年也並
18 未調薪，針對身為申請人工會幹部之申請人等 3 人，更是自 107
19 年以來僅有 600 元至 1,800 元的調薪，足證相對人之主張明顯前
20 後矛盾，顯不足採。
- 21 3. 根據本案第三次調查會議中委員會所揭示之數字，可知 109 年相
22 對人設立給付「職務加給」之標準，確實與申請人謝○○當時之
23 薪資極為接近，致使申請人謝○○直到 113 年 1 月起才達成領取
24 「職務加給」之資格，相對人刻意透過不透明之制度，排除年資

1 較深申請人工會幹部之調薪機會，已明顯構成不當勞動行為。

- 2 4. 查相對人原本的薪資結構中，已有「主管加給」此一項目，但相
3 對人卻在申請人工會不斷要求加薪提高工資的同時，另外設立名
4 目，造成多名申請人工會幹部遭排除，動機令人質疑，顯已構成
5 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

6 (三) 相對人與申請人工會長期進行各項勞資爭議，觀乎其勞資關係脈絡，
7 可知相對人此舉，顯有針對性，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
8 及第 5 款之不當勞動行為：

- 9 1. 自申請人工會成立以來，在民事訴訟部分，即有「臺灣高等法院
10 111 年度勞上字第 97 號案」、「新北地方法院 111 年度勞簡上字第
11 7 號案」、「新北地方法院 110 年度勞訴字第 230 號案」及「新北地
12 方法院民事判決 109 年度勞簡字 133 號案」等案件，上述案件多
13 為申請人工會勝訴；不當勞動行為裁決部分，則有「111 年勞裁字
14 第 08 號案」、「110 勞裁字第 23 號案」、「110 年勞裁字第 01 號案
15 』，上述案件前 2 案雙方和解，第 3 案相對人則被認定構成不當
16 勞動行為；勞資爭議調解部分，申請人工會於 106 年 1 月 18 日
17 提出特（調）休未休折算工資案調解、106 年 2 月 16 日提出 99
18 年（含）以前特（調）休未休折算工資案調解、107 年 8 月 17 日
19 提出勞資會議及提撥職工福利金等爭議案調解、108 年 2 月 25 日
20 提出返還工會同意權行使權利爭議調解、109 年 7 月 10 日提出特
21 （調）休未休暨 104 年至 107 年特休折算工資調解、109 年 12 月
22 23 日提出理事長遭降職減薪工資等爭議調解、110 年 11 月 30 日
23 提出有關工會會務假時數應扣減績效目標等爭議調解、111 年 1
24 月 11 日提出 110 全電字第 0178 號函爭議調解、111 年 9 月 26 日

1 提出有關會員特別休假等爭議調解及 112 年 4 月 10 日提出有關
2 工會幹部工資、就業歧視爭議調解。

3 2. 綜上，申請人工會自 105 年底成立以來，就提出了 4 件民事訴訟、
4 3 件裁決申請，以及 10 件勞資爭議調解案，申請人工會更曾於
5 111 年 2 月 10 日在新北市市民廣場召開記者會，要求相對人能夠
6 提高薪資，並且停止打壓工會幹部，從這些勞資脈絡即可瞭解，
7 相對人與申請人工會之勞資關係並不穩定，並且曾有打壓申請人
8 工會幹部高○○（即申請人高○○）之案件，足證相對人長期具
9 有不當勞動行為之認識。

10 （四）請求裁決事項：

- 11 1. 確認相對人自 110 年 1 月起未對申請人高○○、林○○及謝○○
12 等 3 人加給職務津貼，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
13 款之不當勞動行為。
- 14 2. 相對人公司應給付申請人高○○、林○○及謝○○等 3 人相對應
15 之「職務津貼」工資，並應追溯自「職務津貼」之始日起計算。
- 16 3. 相對人應自收受本裁決決定書之翌日起，將本裁決決定書以標楷
17 體 16 號字體，將本裁決決定書主文揭示於相對人公司官方網站
18 (<http://elifemall.com.tw/>) 30 日，並將公告事證送交勞動部存查。

19 二、相對人之答辯及主張：

20 （一）相對人於 109 年 12 月 28 日發布擬於 110 年 1 月起就部分店主管進
21 行調薪之公告，並於 110 年 1 月起實施職務津貼制度，係為提升店
22 主管之整體固定薪資，使渠等之辛勞得有所回報，並不區分店主管是
23 否具有工會幹部或會員之身分，自不構成不當勞動行為：

24 1. 查本件申請人所主張「職務津貼」制度爭議之緣由，乃相對人於 109

- 1 年進行內部盤點檢討時，發現部分店主管之整體薪資偏低，考量店主
2 管尚應肩負整體店面之營運狀況，且須管理門市人員之工作情形，為
3 使店主管之辛勞有所回報，提升店主管之薪資水準，爰在參考市場水
4 準、同業薪資水平之後，增設「職務津貼」制度，以獎勵店主管就此
5 職位之辛勞付出。
- 6 2. 然而，囿於獎勵預算有限，如對全體店主管均發放此職務津貼，則勢
7 必排擠其他項目之福利支出，且薪資較高之店主管既於每月所得薪
8 酬中得以回報，尚無再加發此職務津貼之需求與必要，爰決議店主管
9 之每月固定薪資在低於若干數額的情形下，將新增職務加給上限
10 2,000 元制度（相證 2）；依此可見，相對人所發放之職務津貼，乃繫
11 於店主管原先之薪資多寡，尚與店主管是否具有工會幹部及工會會
12 員身分全然無涉，自與工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之要
13 件，尚屬有間。
- 14 3. 另經相對人確認內部關於工會會員及非工會會員是否有領得職務加
15 給部分之資料後，得知縱然申請人 3 人因所領得之薪資高於相對人
16 所設標準，而未能取得職務加給，然全體有擔任店長之工會會員 84
17 人中仍有高達 74 人有取得職務加給，可見相對人確實不因員工是否
18 具有工會會員身分，致影響其領得職務加給之資格。其次，不但申請
19 人謝○○於 111 年 4 月間曾經相對人調薪，於相對人過往之調薪作
20 業上，申請人 3 人自擔任申請人工會之幹部後，仍陸續有調薪之情
21 形，同樣可證明相對人並未因員工擔任工會幹部即為不利待遇，此與
22 申請人所述渠等自 105 年起申請人工會創立及擔任工會幹部以來，
23 即不曾受調薪之說法不符。
- 24 4. 而就申請人主張擔任申請人工會幹部者即不會再被調整薪資一節，

1 依相證 3 所示之歷屆申請人工會幹部之調薪歷程，可見相對人除不
2 因員工是否具有工會會員身分，致影響其領得職務加給之資格以外，
3 亦不因員工是否具有工會幹部之身分，致影響相對人調薪之決策。且
4 再佐以相證 4 之數據資料可見，相對人是否給付職務津貼，亦僅以
5 店長之薪資是否已達相對人所設標準為斷，而與店長是否具有工會
6 會員身分無關，自不具工會針對性。

7 5. 事實上，依照相對人內部彙整之資料顯示，於 111 年間，相對人店主
8 管之平均固定月薪（含伙食津貼）約為 3 萬 7,000 餘元，然就申請人
9 3 人所領得之每月固定月薪均遠高於此標準，其中申請人謝○○更於
10 111 年 4 月間，經相對人調薪 800 元，此適足反證相對人並不因員工
11 是否具有工會幹部或會員身分，而於薪酬上給予不利對待，自不構成
12 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

13 （二）答辯聲明：

14 請求駁回申請人之裁決申請。

15 三、雙方不爭執之事實：

16 （一）申請人高○○、林○○及謝○○等 3 人，皆擔任相對人之店主管，
17 且皆為申請人工會第 1 屆及第 2 屆之理事或監事。第 1 屆之任期自
18 105 年 11 月 30 日起至 109 年 11 月 29 日止，第 2 屆之任期自 109 年
19 11 月 30 日起至 113 年 11 月 29 日止。第 1 屆及第 2 屆之理事及監事
20 名單如申證 3 所示。

21 （二）相對人自 110 年 1 月起有對部分店主管加給職務津貼，然未對申請
22 人高○○、林○○及謝○○等 3 人加給職務津貼。

23 （三）相證 1 及相證 2 所稱之「店主管」，為各分店之店長，一間分店僅
24 有一位店主管，但職稱可分為副理、經理及主任。

1 (四) 相證 2 所稱之「固定薪資」，包含「本薪」、「伙食津貼」及「主管加
2 給」等 3 項。

3 (五) 申請人高○○於 107 年 11 月 1 日調整薪資 600 元 (伙食津貼)；申
4 請人林○○於 107 年 11 月 1 日調整薪資 600 元 (伙食津貼)；申請
5 人謝○○於 107 年 11 月 1 日調整薪資 600 元 (伙食津貼)、於 109
6 年 3 月 1 日調整薪資 200 元 (本薪) 及於 111 年 4 月 1 日調整薪資
7 800 元 (本薪)。

8 四、 本案爭點為：

9 (一) 相對人自 110 年 1 月起未對申請人高○○、林○○及謝○○等 3 人
10 加給職務津貼之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當
11 勞動行為？

12 (二) 相對人自 110 年 1 月起未對申請人高○○、林○○及謝○○等 3 人
13 加給職務津貼之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
14 勞動行為？

15 (三) 申請人高○○、林○○、謝○○等 3 人請求相對人應給付相對應之
16 「職務津貼」工資，以及命相對人應將本裁決決定主文揭示於相對人
17 公司官方網站，有無理由？

18 五、 判斷理由：

19 (一) 相對人自 110 年 1 月起未對申請人高○○、林○○及謝○○等 3 人
20 加給職務津貼之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞
21 動行為：

22 1. 按勞動契約係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上
23 之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工有提供勞務
24 之義務，對其提供之勞務，雇主得加以質與量之指示與監督，亦即由

1 雇主決定勞務義務之給付地點、給付時間、給付量與勞動強度、勞動
2 過程及成果等，雇主對此具有考核之裁量權，以達成雇主透過勞動契
3 約所欲達成客觀合理之經濟目的。易言之，雇主為達成營業目的，本
4 具有指揮、監督及考核勞工工作之管理權限，此項雇主人事權為勞動
5 契約核心內容之一，若非專以損害勞工權益為目的，且未違背權利濫
6 用之禁止規範，則於合理範圍內，自應尊重雇主之人事自主權及裁量
7 權。又關於員工薪資之調整，法律並無強制雇主每年應予調薪，調薪
8 之決定由雇主為之，員工並不得要求雇主須按一定調薪幅度予以調
9 薪，雇主決定調薪與否，如未構成不當勞動行為，則本會自宜尊重雇
10 主企業經營及營業自由之權限（本會 102 年勞裁字第 54 號及 109 年
11 勞裁字第 51 號裁決決定書參照）。

12 2. 經查，本件申請人主張高○○、林○○及謝○○等 3 位工會幹部自
13 110 年 1 月起未能領得加給之職務津貼爭議，係緣於相對人於 109 年
14 12 月 28 日所佈達之「門市人員獎酬調整公告」第一項，亦即「為提
15 升店主管之整體薪資，針對部份店主管進行調薪」一節。查該項政策，
16 係基於相證 2 之主管簽呈而來，依相證 2 之簽呈所示，針對店主管
17 每月固定薪資低於 40,000 元者，將新增職務加給 2,000 元，且限定
18 固定薪資加上職務加給以不超過 40,000 元為限；據此調薪之人數總
19 計有 286 人，平均每人調薪 1,948 元，平均調薪幅度 5.8%。相對人
20 並於本會答辯稱：此係緣於相對人於 109 年進行內部盤點檢討時，
21 發現部分店主管縱加給「主管加給」後之薪資，仍屬偏低，考量店主
22 管尚應肩負整體店面之營運狀況，且須管理門市人員之工作情形，為
23 使店主管之辛勞有所回報，提升店主管之薪資水準，爰在參考市場水
24 準及同業薪資水平後，增設此「職務津貼」制度，以獎勵店主管就此

1 職位之辛勞付出。惟囿於獎勵預算有限，無法對全體店主管均發放此
2 職務津貼，薪資較高之店主管既可於每月所得薪酬回報其辛勞，尚無
3 再加發「職務加給」之需求與必要。又本制度並非單一年度適用，凡
4 110年1月1日時擔任或其後新任之店主管均有適用，而一旦卸下店
5 主管之職務，即不再獲有此津貼，且一旦店主管每月固定薪資加上職
6 務加給超過限定數額，加給金額即以不超過限定數額為限等語。基
7 上所陳，本會認系爭「職務加給」制度之創設，係屬相對人基於企業經
8 營管理合理範圍內之緣由而為，其目的尚無不當可言。

9 3. 次按，相對人主張申請人高○○、林○○及謝○○等3位身兼店主
10 管之工會幹部，未能領得該「職務加給」之原因，係因其等年資較久，
11 固定薪資已超過前開限定40,000元之數額。本會經核其等之固定薪
12 資(包含本薪、伙食津貼及主管加給)，確實均超過相證2所示40,000
13 元之限額。其中高○○與林○○二人之固定薪資，明顯較該限定
14 40,000元之數額水平為高。再者，申請人3人中之謝○○，其固定
15 薪資為41,030元，因稍高於40,000元而未能領得系爭加給，申請人
16 主張此數額係刻意針對申請人所設計；經本會命相對人陳報與謝
17 ○○年資(26年)相近(26±3年)之23年至29年間之店主管，總
18 計其人數共有92人，其中就有高達82人因未達此40,000元數額而
19 可領得此職務加給(相證4)，可見相對人所稱其因部分店主管之薪
20 資偏低，系爭職務加給係為平衡提高整體店主管之薪資而設，尚非無
21 由。況查其中共計有10人，因薪資超過40,000元而未能領得職務加
22 給，扣除申請人謝○○之外，其餘之9人皆非申請人工會之幹部，從
23 而尚難認該等40,000元數額之限定係特意針對申請人工會幹部之身
24 分所為。

- 1 4. 另申請人 3 人稱其於申請人工會成立後，薪資變動極少一節，然而
2 經查申請人 3 人，自 105 年後均有加薪，申請人高○○及林○○雖
3 僅有因申請人工會之爭取(申證 4)而調整伙食津貼，惟申請人謝○○
4 確實曾有調整本薪，為申請人所不爭執。且觀之相證 3 所示，申請人
5 工會之第 2 屆幹部，多經歷有數次之調薪(例如理事 A 於 106 年 1
6 月 24 日年度調薪 1,005 元、於 109 年 3 月 1 日年度調薪 700 元、於
7 111 年 4 月 1 日年度調薪 900 元，理事 B 於 106 年 1 月 24 日年度調
8 薪 609 元、於 109 年 3 月 1 日年度調薪 400 元、於 111 年 4 月 1 日
9 年度調薪 700 元，理事 C 於 106 年 1 月 24 日年度調薪 500 元、於
10 109 年 3 月 1 日年度調薪 500 元、於 111 年 4 月 1 日年度調薪 1,000
11 元...等等)，因此申請人主張相對人有特別針對工會幹部身分而故意
12 不為其調薪，尚無可取。復觀之於 113 年 1 月 1 日後，因相對人再
13 調高系爭職務加給之上限數額後，申請人謝○○即因薪資數額未達
14 限額而可領取職務加給，從而實難遽認相對人之系爭加給，係特意針
15 對申請人三人所設事。
- 16 5. 至於申請人對此復稱相對人針對申請人 3 人，自 107 年以來僅有 600
17 元至 1,800 元調薪，明顯低於系爭「職務津貼」之 2,000 元云云。然
18 查系爭之「2,000 元」，並非每位調薪者均一律適用，倘店主管之薪資
19 與限定數額差距低於 2,000 元者，則調整數額就不到 2,000 元整；越
20 接近該限定數額者，調整幅度就越低。觀之相證 4 之人員名單，即可
21 見有數名店主管之調整幅度均低於上開所謂 600 元至 1,800 元調薪
22 幅度者，因此非可一概論以申請人 3 人之調薪幅度即屬較低。
- 23 6. 基上所述，本會認為相對人創設系爭之「職務加給」制度，尚難謂有
24 明顯逸脫合理之裁量範圍；其未能適用於申請人高○○、林○○及謝

1 ○○等 3 人，亦難認係基於申請人高○○、林○○及謝○○3 人之申
2 請人工會幹部身分或從事工會活動，而具有不當勞動行為之動機。是
3 於此等前提下，本會自應在其合理範圍內尊重雇主之人事自主權及
4 裁量權，而認相對人未構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
5 行為。

6 (二) 相對人自 110 年 1 月起未對申請人高○○、林○○及謝○○等 3 人
7 加給職務津貼之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
8 動行為：

9 1. 按雇主或代表雇主行使管理權之人對具有工會會員身分之勞工採取
10 不利措施之行為，是否該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱之不當
11 勞動行為，應依勞資關係脈絡，綜合觀察該措施有無阻礙勞工參與工
12 會活動、減損工會實力及影響工會發展等一切情狀，以判斷是否違背
13 法秩序價值，構成不當勞動行為，方符合規範之意旨（最高行政法院
14 109 年度上字第 1088 號判決參照）。

15 2. 經查申請人工會自成立後，與相對人間雖常有勞資爭議事件程序或
16 訴訟存在，惟因本會業已認定相對人創設系爭之「職務加給」制度，
17 尚不構成對申請人高○○等 3 人不利益待遇之不當勞動行為；且觀
18 之於系爭「職務加給」制度下，申請人工會會員中全體有擔任店主管
19 之會員共計 84 人，其中有 74 人可以取得該職務加給，是實難認此
20 制有何阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展等情
21 狀。復無其他事證可茲查明此制對申請人工會有何不當影響、妨礙或
22 限制，故尚難僅基於申請人高○○、林○○及謝○○等 3 位申請人
23 工會幹部因薪資較高，而無法適用系爭職務津貼，即遽採申請人所稱
24 較資深之會員即因此不願擔任申請人工會幹部之說法，而認相對人

1 有支配介入申請人工會之不當勞動行為。是申請人此部分之請求，尚
2 難憑採。

3 (三) 綜上所述，相對人自 110 年 1 月起未對申請人高○○、林○○及謝
4 ○○等 3 人加給職務津貼之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
5 款及第 5 款之不當勞動行為。從而，申請人請求本會命相對人給付
6 申請人 3 人相對應之「職務津貼」工資，以及命相對人應將本裁決
7 決定主文揭示於相對人公司官方網站，即屬無據，應予駁回。

8 (四) 又申請人請求命相對人提出相證 3、相證 4 及相證 5 之完整未遮蔽
9 的內容，然相對人主張因其屬個別員工之秘密資訊或涉及公司管理
10 決策之資訊，故而拒絕向申請人公開；惟經本會查閱其經遮蔽的內
11 容，並於裁決程序中向申請人告以要旨，認相對人之未予揭露，應無
12 礙申請人之攻防及裁決之正當程序；併予敘明。

13 六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本
14 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

15 七、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 1
16 項及第 51 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 張詠善

李瑞敏

傅柏翔

蔡志揚

王嘉琪

何宗霖

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林焜君

李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 3 年 3 月 2 2 日

2 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
3 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
4 政訴訟庭（臺北市士林區福國路101號）提起行政訴訟。