

年終獎金給與的雇主義務 與協商預備階段之工會活動保護

——以華航工會（三分會）抗爭年終獎金事件為例

林良榮

（政治大學法學院助理教授）

目次

- 一、前言：年終獎金太少，工會抗爭有理？
- 二、年終獎金給與是否為雇主義務？
- 三、工會活動的合法範圍與雇主不當勞動行為
- 四、結論：團體協商機制的建立與相關政策檢討

一、前言：年終獎金太少，工會抗爭有理？

近日由於（舊曆）年終將近，依照我國社會一般企業經營傳統，有關事業單位之年終獎金發放自然成為受雇員工相當關心之議題，不但是勞資關係互動處於十分微妙的時刻，對勞工而言，更是「既期待又怕傷害」。

然而，根據相關媒體報導，自 1 月中旬過後以來，我國知名航空事業單位

（中華航空）接連發生該公司之企業工會（第三分會）因不滿該公司今年之年終獎金將大幅縮水而上街表達不滿，以及爾後有部分工會幹部因此受到公司打壓而更進一步表示強烈抗議等相關爭議事件。據聞，抗爭當日（1/22），包括華航員工與勞工團體等數千人至華航台北分公司前抗議「營收破天荒，獲利創新低；高層不負責，苦果基層吞」，指華航「去年度華航營收近 1,500 億元創歷史紀錄，但華航獲利卻不如預期，1 月 13 日年終獎金協商時，華航公司獲利僅 300 萬，最後僅發放 2 萬元年終獎金」；對此，華航則表示「春節獎金及激勵金，是與工會三度協商達成共識，包括春節獎金台幣 4 萬 5000 元、一個月月薪，另外 4 月也將發放 1 個月薪資為激勵獎金，平均約多發 2、3 個月，國內員工元旦也平均調薪 2.5%，7 月也將發放

年中獎金，待遇調整優於去年，並承諾7月檢視加薪的可能性與幅度」。

爾後，根據相關事件之後續新聞報導，由於上述工會之抗爭行動，「結果4名身兼工會幹部的空服員與1名機師因此遭到（華航公司）無限期暫停空勤任務，回到地面加強教育，要求學習冷靜」。然此舉又引發空勤員工不滿，因此有空勤人員發起佩戴黃絲帶行動，表達其無聲抗議，但隨之又「發生主管和座艙長強奪黃絲帶事件，在機場大廳發生男座艙長強奪空姐胸前黃絲帶，還咆哮和粗暴拉傷手」。

根據上述新聞報導，顯然此一年終獎金所引發之抗爭事件已經造成勞資雙方相當緊張之關係，甚而產生有所謂雇主是否「秋後算帳」之疑慮。對此，本文以下分別從「年終獎金給與的雇主義務」以及「工會抗爭行動的合法性」的角度說明此一勞資爭議（尤其是工會行動）的適法性。

二、年終獎金之給與是否為雇主義務？

首先，就我國相關勞動法令觀之，現行勞基法第29條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」就上述之規範，雖然根據我國司法行政與法院判決實務相關見解指出，前揭條文「既僅稱為獎金，則尚難專指年終獎金，且該法條將『給與獎金或分配紅利』二者並列，由雇主即事業單位選擇其一，亦與一般俗稱之年終獎金有異（司法院第14

期司法業務研究會研究意見參照）。準此可知，年終獎金既為雇主恩惠性之給與，則勞工對於該年終獎金即無請求雇主發給之權利」（台高院92勞上64判決）。

但必須特別注意的是，另一方面根據法院相關判決指出，「事業單位依勞動基準法第二十九條規定發給年終獎金，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件，對符合上述條件之勞工，事業單位即不可藉詞不予發給年終獎金，此有內政部……(74)台內勞字第290597號函文意旨可稽」（台高院93勞上97判決；類似見解：士林地院92勞簡14判決）。

換言之，「年終獎金」雖非屬勞基法上之工資（勞基法施行細則§10②參照），其發放之目的乃在於雇主用以獎勵、慰勉員工終年工作之辛勞，原則上自難認雇主有發給年終獎金予員工之義務。然勞基法第29條則屬上述原則之例外規定，亦即如認有該當於條文所定之要件，亦即：「(事業單位)如有盈餘」，且「勞工全年工作並無過失」之情形者，而雇主亦未有「分配紅利」時，則其勞工自有權向雇主請求發給年終獎金。甚且，就該年終獎金之發放，法院明確指出，「……應兼顧勞工利益及雇主經營獲利，視事業單位該年度營運情況及盈餘多寡，衡酌員工工作績效、辦事勤惰等事涉勞工對事業單位之貢獻等項之考核，以作為是否發放年終獎金及發放數額多寡之參考標準，即是否發放、發放數額及對象，悉由雇主依營利

狀況及考核結果決定，倘事業單位營運狀況及獲利盈餘不佳，或經雇主考核後有正當理由認員工績效不應受發給年終獎金，則該員工對雇主即不具有年終獎金之給付請求權。倘若，雇主決定發放該年度年終獎金並以通函或公告揭示年終獎金之發放標準，則該年終獎金之發放標準已成為勞動契約之一部，當然發生拘束勞資雙方之效力。」（基隆地院 98 基勞簡 19 判決）

承上，去年度華航公司營收近 1,500 億元，但獲利卻僅有 300 萬元之情形，此一顯非屬常態且雇主未能提出有力的說服理由之前提下，當然嚴重影響到符合勞基法第 29 條所定要件而得要求發放年終獎金之華航員工權益，因而在雇主未有充分且適當向勞工說明的情況下，工會（或勞工）以抗爭行動向雇主要求調整年終獎金之額度自屬合法、合理之行爲，同時也是一種工會爲其會員爭取合理權益之負責任表現。

三、工會活動的合法範圍與雇主不當勞動行爲

然而，令人非常遺憾的是，華航公司對於上述工會之抗爭行動並未以適當的方式向工會（或其員工）溝通、說明，反而直接地以透過對部分工會幹部施予不利益對待之方式試圖壓制工會的相關行動。舉例而言，華航公司暫停部分工會幹部的空勤任務，要求「加強教育，學習冷靜」之行爲，顯然已經違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款所謂「其他不利益待遇」之雇主不當勞動行爲的禁止規範；即「雇主或代表雇主行使管理

權之人，不得有下列行爲：一、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、減薪或爲其他不利之待遇。」。再者，對於空勤人員發起佩戴黃絲帶之行動所受到「主管和座艙長強奪黃絲帶」之情形，若是經由雇主授意，或者實施強奪黃絲帶行爲之主管或座艙長乃具有代表雇主行使管理權限之人者，則有違反前述同條同項第 5 款所謂「支配介入」之不當勞動行爲禁止規範；即「……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

事實上，華航工會與雇主進行三度團體協商破裂後而決定展開抗爭行動，乃屬國際社會相當普遍之勞資現象；此種工會行動同時有政治與法律兩個不同面向之意義。就政治意義的面向而言，基於勞動團結意識的實踐，工會一方面透過抗爭行動尋求其內部會員之支持，強化內部之團結與共識，另一方面則是尋求一般外部社會（尤其是市民）對其行動之認同。再者，就法律意義的面向而言，基於勞動基本權保障之目的，一方面是於合法範圍內行使其工會活動權，藉以向雇主展示其工會團結自主的意志與行動力量，另一方面則是向雇主提出雙方必須再度進行團體協商的要求，期待日後以和平、合意之方式締結團體協約。總的來說，華航工會此次之抗爭行動，可以認爲是一種屬於「協商預備階段之工會活動性質」的工會行爲，雖不同於正式的「爭議（或罷工）行爲」，但於合法的範圍內同樣受到民刑事之免責與不當勞動行爲制度之保護，

雇主對於此等之工會活動自負有一定程度之容忍義務。

根據相關報導，華航公司要求部分參與抗爭行動的工會幹部「……轉派地勤的客艙組員，全程參與 3 天『空服員初步課程』，包括客艙組員派遣規範、員工行為準則等，表現『尚能符合』訓練期間之規範，同時研讀『航空器飛航作業管理規則』等相關空勤法規後，經考試合格」則預定最快下週起可執行空服任務。就此，根據我國法院判決與行政裁決實務見解，上述華航公司之相關言論顯然已具有「不當勞動行為之意圖」，縱使尚未實施上述管理作為，但也構成對特定工會會員於「精神上」之不利益待遇，具有影響與妨礙工會日後之行動或組織運作之企圖，造成對正常勞資關係的不當影響乃至信賴關係的破壞（參照最高行政法院判決 102 年度判字第 413 號；以及裁決委員會勞裁 100 字第 19 號）。

另外，對於配戴黃絲帶之工會行動，就日本一般工會實務與法院見解而言，此一所謂「緞帶行動」（リボン闘争）雖與爭議行為有所不同但具有一定抗議性質，即使是在工作的時間中進行，若未違反「職務專念義務」與「服裝規定」（惟此一規定於勞動契約上必須具有合理性），則仍屬於正當的工會活動權之行使範圍（吉田美喜夫，〈就業時間中の組合活動〉，村中孝史、荒木尚志編《勞働判例百選》第八版參照。）就此，華航雖表示「公司原本就訂有服儀規範，同仁服勤時均要依規範執行」，但就一般社會通念，公司員工配戴黃絲帶並

未當然因此喪失其「職務專念」之勞動契約附隨義務（尤其是在機場大廳之空間範圍），甚至根據報導有搭乘華航之旅客亦響應此一黃絲帶行動，難謂有「阻礙業務進行」之事實，故尚難認定該黃絲帶行動即屬違法之行為。是以，華航若以黃絲帶行動為由而對特定工會會員施予懲戒，加諸前述不利益待遇之行為等綜合判斷，則有構成支配介入之不當勞動行為認定的可能（參照裁決委員會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定）。

四、結論：團體協商機制的建立與相關政策檢討

自 2011 年以來，由於我國新勞動三法之修正實施，有關各種工會活動乃至團體協商似有從原本長期沉寂狀態而朝向建立獨立自主的正常勞資關係之趨勢；透過不當勞動行為規範的工會保護，以及具有行政救濟性質的裁決制度利用，我國工會發展似可期待逐漸走出雇主霸凌或御用的陰影。但無疑的，工會真正的實力必須是展現在與雇主之間的團體協商，否則仍然難以維護會員的勞動權益以及對工會的信賴基礎。

不容諱言，我國社會長期以來的政治與法律環境皆相當不利於各種工會活動的展開乃至與雇主之間團體協商的進行，特別是有關工會之團體協商保護規範；縱然新團體協約法使雇主負有誠信協商之義務，但有關工會協商之程序要件仍有相當之限制。例如，根據現行團體協約法，有關規範勞方得進行團體協商之資格（地位）顯過於嚴格，就立法政策上，為使團體協商具有一定之市場

競爭性格（亦提供勞工加入不同工會或選擇不同協商途徑之利益），應再大幅度放寬其資格要件之限制以促進各種團體協商的行動得以更積極、多元展開。

具體而言，爲了促進勞資之間得以建構更直接且有效對話的團體協商，應逐步開放現行團體協商規範之各種限制，其中，尤其是擴大集體勞動關係中「勞工」的概念。

例如，就企業層級的勞方協商資格之規範，應不限於「企業工會」，尤其是在我國現行工會法規規定「單一、強制入會」的工會結構下，應使具有一定比例

之企業受雇人數或特定部門的勞工代表經授權協商後亦取得與雇主進行協商之地位；以及，就產業或職業層級的協商資格規範，尤其是屬於單一產業協商之領域，應大幅降低該產業或職業工會會員受僱於協商他方之人數比例；甚至，就不同企業、產業與職業的協商層級，應允許複數、多元的協商體制。當然，同時也是更重要的，也應使上述所有參與協商的「工會或勞工（組織）」皆受有團體協約法第 6 條與不當勞動行為制度之保護，而使雇主負有誠信協商之義務。

台灣法學雜誌



定價：320 元

金融消費者保護法之 理論與實務

作者：林繼恆 博士

本書為作者整合處理卡債及連動債等金融消費爭議問題之經驗，及受金管會委託研究金融消費爭議處理法制之心得，所推出之力作，深入分析「金融消費者保護法」此部劃時代之金融法制，由理論及實務等面向，提供讀者對本法全觀之認識。

台灣本土法學雜誌有限公司
http://www.taiwanlaw.com.tw/

10046 台北市中正區武昌街一段 1-2 號 5 樓
E-mail: marketing@taiwanlaw.com.tw

Tel: 886-2-2331-2128

Fax: 886-2-2331-2138