

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第101號

原告 新海瓦斯股份有限公司工會

法定代理人 黃文鴻

訴訟代理人 林子文

被告 新海瓦斯股份有限公司

法定代理人 林坤正

訴訟代理人 黃胤欣律師

李瑞敏律師

陳金泉律師

上列當事人間請求請求公告員工酬勞分配明細等事件，經本院於民國113年11月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應讓原告推派代表調閱被告111年度員工酬勞之分配明細（明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數額），及被告應於每年度之員工酬勞實際配發前一週，通知原告派員核對被告員工酬勞之分配明細（明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數額）。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告調解請求之第1、2項聲明：(一)被告應補公布民國111年度員工酬勞之分配明細，該明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數額；(二)被告應提供此分配明細之副本給原告（見本院112年度勞專調自第133號卷第15頁，下稱勞專調卷）；嗣於113年5月31日將原聲明改列為先位聲明，而追加備位聲明：(一)被告應於同意原告推派

01 代表調閱該公司111年度員工酬勞之分配明細，該明細應明
02 列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數額。(二)被告
03 應於每年度之員工酬勞實際配發前一週，通知原告派員監督
04 並核對該款項之分配明細（見本院卷第78頁）。嗣於113年8
05 月26日具狀追加先位聲明為：(一)被告應補公布111、112年度
06 員工酬勞之分配明細，該明細應明列給付對象之名單、年
07 資、薪資及其所分配之數額。(二)被告應於每年度派發員工酬
08 勞時公布全體參與者之分配明細，並將此分配明細表之副本
09 給原告（見本院卷第204頁）。核原告上開所為，皆係本於
10 主張基於「新海瓦斯股份有限公司員工分紅入股及現金增資
11 認股辦法」（下稱系爭辦法）請求被告公開員工酬勞分配明
12 細所生爭議之同一基礎事實所為之追加，依首揭法條規定，
13 自應准許。

14 二、按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
15 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其
16 訴訟以前當然停止。」、「第168條、第169條第1項及第170
17 條至前條之規定，於有訴訟代理人時不適用之。」、「第16
18 8條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應
19 即為承受之聲明。」、「聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴
20 法院，由法院送達於他造。」，民事訴訟法第170條、第173
21 條前段、第175條第1項及第176條分別定有明文。本件原告
22 起訴後，被告之法定代理人謝榮富業於民國113年4月14日死
23 亡，經被告董事會決議通過由副董事長張文瑞代理行使董事
24 長職權，故被告變更法定代理人為張文瑞，並具狀聲明承受
25 訴訟，此有民事聲明承受訴訟狀、被告董事會決議摘錄影本
26 各1份在卷可稽（見本院卷第25、27、31、32頁），嗣又於1
27 13年6月13日變更法定代理人為林坤正，並具狀聲明承受訴
28 訟，此有民事聲明承受訴訟狀、被告公司重大訊息公告各1
29 份在卷可稽（見本院卷第195至197頁、第201頁），核與前
30 揭法條規定相符，應予准許。

31 貳、實體方面：

01 一、原告起訴主張：

02 (一) 原告係由被告所僱用之員工於76年依工會法組織成立之工
03 會法人。於83年間經勞資雙方協商後，訂定系爭辦法，並
04 將分紅入股的每位員工可配發份額訂為薪資、年資各半的
05 分配比例原則；同時也將每年度稅後盈餘的員工分紅之額
06 度。嗣於104年將員工分紅易名為「員工酬勞」並納歸為
07 稅前之費用。被告之員工酬勞，雖然原先訂為：年度決算
08 如有盈餘時，除依法繳納一切稅捐外，應先彌補以往年度
09 虧損，其次就其餘額提存百分之實為法定公積及酌提特別
10 盈餘公積後，按其餘額作比率份配，然被告卻藉此機會，
11 意圖將章程中員工酬勞之數額，由稅後的5%（換算為稅前
12 約3.75%），修改為稅前營業利益的2~4%。原告為維護勞
13 工權益，乃向勞動部提出仲裁申請，從而取得勞動部105
14 年勞仲字第1號仲裁判斷書，以保障被告員工能維持過往
15 的分紅利益。詎料，被告於112年7月5日派發111年度員工
16 酬勞，未同時公布配發之明細，致使原告無從了解員工酬
17 勞之配發是否符合系爭辦法第7條的規定，致產生本件爭
18 議。

19 (二) 對被告答辯則以：

20 1. 員工酬勞（昔稱員工分紅）屬於集體勞動條件的範疇
21 經原告試算後，發覺員工酬勞原本稅後的百分之五，相當
22 於稅前的3.6%。若依此彈性比率任由被告決定數額，員工
23 酬勞將有被減降之虞，原告基於維護集體勞動條件屬工會
24 之任務，遂有勞動部105年度勞仲字第1號仲裁案之提出，
25 也因而取「應得不得低於…盈餘公積後數額百分之五」的
26 仲裁判斷結果。

27 2. 本案為權利事項

28 依勞資爭議處理法第37條1項規定，勞資爭議的權利事項
29 亦非不能被仲裁，況原告另外所提出的仲裁案，其仲裁請
30 求係為維持過去之年資計算方式「非於被告公司內服務
31 的工作年資，不計入該員之工作年資及全體員工之總年

資」，以防止未來被告調派高階管理幹部來被告服務時，將其母公司的年資併計於其工作年資及總年資之中，由於原告期望此慣例，能明載於團體協約內，故另行提出仲裁請求，是被告誣指原告自認為本件非權利事項，顯然是指鹿為馬。

3. 被告不公布員工酬勞分配明細違反誠信原則

按勞資爭議處理法第5條，被告於執行分配員工酬勞之義務時，未公布分配明細，僅以員工全體總年資為若干、總薪資為若干一語帶過，企圖蒙混過關，顯有違反誠信原則。再者，被告辯稱：「員工得至MIS系統中查詢…」云云，惟被告僅於該系統中顯示出個人之分配數額，其餘資訊卻一概闕如。況員工酬勞係屬集體勞動條件之範疇，縱令其總年資或總薪資並無灌水或其他不當之情事，原告無從得知總年資及總薪資的構成內容，自然無法行使查核集體勞動條件的權利。

4. 個人資料保護法不是帝王條款

查個人資料保護法係以避免人格權受侵害為立法宗旨，細看員工酬勞分配明細所名列的項目：計有到職序號、姓名、工作年資、薪資（前一年度12月份當月之本薪+伙食費+主管加給）及分配之數額等項目。然這些項目的內容都是以事實現況為基礎，前三者絕無構成侵害員工人格權之情事，況且，被告先前公告之分配明細已採取適當的保護措施，諸如使用星點記號，並以權數取代實際數額等方法，綜觀整個分配明細表已達「去識別化處理」，被告違反誠信卻故意將個人資料保護法無限上綱。是原告基於維護集體勞動條件的職權，要求被告提供分配明細之副本，係因該明細屬於企業組織內部傳送之資料，且符合增進公共利益與有利於當事人權益的條件，因此並無抵觸個人資料之蒐集、處理及利用。又倘若公告員工酬勞之分配明細真有違反個人資料保護法之疑慮時，謹提呈備位聲明請求。

01 (三) 併聲明

02 1. 先位聲明：

03 (1)被告應補公布111、112年度員工酬勞之分配明細，該明
04 細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數
05 額。

06 (2)被告應於每年度派發員工酬勞時公布全體參與者之分配
07 明細，並將此分配明細表之副本給聲請人。

08 2. 備位聲明：

09 (1)被告應於同意原告推派代表調閱該公司111年度員工酬
10 勞之分配明細，該明細應明列給付對象之名單、年資、
11 薪資及其所分配之數額。

12 (2)被告應於每年度之員工酬勞實際配發前一週，通知原告
13 派員監督並核對該款項之分配明細。

14 二、被告則以：

15 (一)原告就本件相同爭議另提出一方交付仲裁，參被證5（見
16 鈞院卷第61至67頁）。其主張依據勞資爭議處理法第25條
17 第2項規定，由原告前述作為可見原告亦認為被告公告或
18 提供員工酬勞(即分紅)明細等爭議應屬調整事項勞資爭
19 議；也就是依據勞資爭議處理法第25條第2項規定所提出
20 的一方申請交付仲裁，其爭議應為調整事項勞資爭議，方
21 有上述一方申請交付仲裁之適用可能。而所謂「調整事
22 項」之勞資爭議，是指勞資雙方當事人對於勞動條件主張
23 繼續維持或變更之爭議，勞資爭議處理法第5條第3款定有
24 明文，且參諸法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第三點
25 則規定：「調整事項之勞資爭議事件，法院無審判權限。
26 前項事件當事人逕向法院起訴或聲請勞動調解者，法院應
27 以裁定駁回之。」。就此再參諸臺灣臺北地方法院105年
28 度勞訴字第142號民事判決、107年度勞訴字第91號裁定意
29 旨，足見司法實務見解亦肯認，調整事項之勞資爭議，法
30 院並無審判權。是以，勞資雙方對於勞動條件如何調整、
31 變更或主張繼續維持所產生之爭議而言，例如勞方因物價

01 上漲要求提高若干比例之工資或要求減少工時等調整事項
02 之爭議，應依該法所定調解、仲裁程序處理，法院無審判
03 權。；前開法院裁定個案工會欲調高勞退金、調薪與協
04 商，此經法院以上揭裁定認屬調整事項勞資爭議而裁定駁
05 回。請鈞院依法院辦理勞資爭議事件應行注意事項第三點
06 則規定予以裁定駁回本件訴訟。

07 (二) 依現行版本員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法（見本
08 院卷第69至70頁），被告發放員工酬勞並無違反前揭辦法
09 以及勞動部105年勞仲字第1號仲裁判斷書內容，如被告有
10 未依法或依規給付員工酬勞者，亦應係受影響勞工之權益
11 而非原告工會所能爭議者。是本件被告並無短發或不發放
12 員工酬勞，實際上亦無任何員工權益受損，而無任何爭議
13 存在；原告並無會員權益受損情形、被告是否提供明細也
14 無損及原告工會權益，按原告工會並非領取員工酬勞之當
15 事人也無權利要求被告應提供明細，更不具備當事人適
16 格，也無權利保護必要，且按111年員工酬勞已發放完畢
17 且無任何員工有爭議，則111年員工酬勞分配明細分配明
18 細是否提供即無任何權利保護必要。

19 (三) 勞動部105年勞仲字第1號仲裁判斷書，無論係主文或理由
20 均無提及或課予被告必須提供員工酬勞明細之義務，而由
21 前述被告所示公告內容中可看出員工酬勞總額若干，也可
22 核對是否有違反上開仲裁判斷之情，原告無理由、也無必
23 要訴請被告必須提供個別員工領取員工酬勞數額之明細。
24 如若原告工會認有取得個別員工酬勞領取數額之明細，原
25 告工會也大可向其會員調查了解，被告並無提供之義務。

26 (四) 兩造間並無團體協約或契約約定被告必須提供原告工會11
27 1年員工酬勞分配明細，原告工會為本件訴訟請求並無請
28 求權基礎。另勞動部105年勞仲字第1號仲裁判斷書亦無課
29 予被告必須提供原告前述111年員工酬勞分配明細之義
30 務，為此被告無義務也不同意提供111年員工酬勞分配明
31 細。又亦無法律規定被告公司必須提供原告工會員工酬勞

分配明細，為此被告前以公告111年度員工酬勞總額，並請員工就個人酬勞金額，得至MIS系統中查詢【查詢方式為，進入被告公司之資訊管理系統（即MIS），輸入員工編號及密碼登入「員工查詢系統」，點選F3的薪津單（獎金），輸入身分證字號後，即可查得員工酬勞數額】，此並無違法可言。

（五）被告早年於分配員工酬勞時發布公告，係由業務主辦單位總務部主動向員工發布公告，配發紙本明細於各部室，由於早年電腦使用不普及，被告公司當時也尚未建置管理資訊系統（即MIS系統），因此有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分配之員工酬勞數額，此與原告根本無關。嗣後於109年間，被告考量各員工酬勞分配明細公開揭露至為不妥，恐已違反個資法規定，且已有多名同仁向被告表達、提醒，不願意其個人獲分配之員工酬勞金額讓其他同仁知悉，故被告自109年起即不再公布個別員工酬勞分配明細，以避免被告恐受其他員工向主管機關提出洩漏其個資之申訴或檢舉，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106年7月14日法律字第10603509150號函，明揭薪資、收入、所得均屬個人資料，依法不得任意揭露。是以，被告現行公告乃係因應個資法規定辦理，僅公告員工薪資總額、員工年資總計、員工酬勞總額，至於個別員工個人的酬勞金額，則請員工個別至MIS員工查詢系統中查詢，並無違法或不當，倘若原告欲瞭解其所屬會員領取的酬勞數額，其可自行向所屬會員詢問取得，然實不得要求被告提供全體員工之酬勞明細資訊予原告。

（七）被告過往即在109年7月6日公告發放108年員工酬勞時，即係如此辦理即未公告全部員工酬勞明細，而於110年8月3日公告發放109年度員工酬勞、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，原告對此亦無爭

01 議，顯示原告應已認同被告之現行作法。此外，被告也未
02 曾提供原告工會員工酬勞明細，過往通告無論是正本或副
03 本函文，受文者均非原告工會、皆從未通知原告工會，更
04 足見被告自始均認為並無向原告工會之義務等語，資為抗
05 辯。併答辯聲明：原告之訴駁回。

06 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
07 礎（見本院卷第86、87頁）：

08 （一）被告於55年設立登記經營迄今，主要從事瓦斯之公用天然
09 氣供應，原告為被告所屬勞工於76年2月7日成立，經新北
10 市政府准予立案（見勞專調卷第23頁）。

11 （二）兩造間曾就員工酬勞事宜而經中央主管機關勞動部105年
12 勞仲字第1號仲裁判斷書，主文第一項記載：相對人依據
13 公司法第235-1條規定分派之員工酬勞之數額，應不得低
14 於相對人當年度決算後之盈餘，於依法完納稅捐及彌補以
15 往年度虧損，再提列百分之十法定盈餘公積及依法提列或
16 迴轉特別盈餘公積後數額之百分之五，但當股東股利低於
17 年度盈餘百分之七十時，不在此限（見勞專調卷第31至46
18 頁）。

19 （三）被告分別於112年7月3日公告發放111年度員工酬勞（見勞
20 專調卷第47頁）、111年7月11日公告發放110年度員工酬
21 勞時、110年8月3日公告發放109年度員工酬勞、109年7月
22 6日公告發放108年員工酬勞，均無公告全體員工酬勞分配
23 明細。

24 （四）兩造於112年10月18日至新北市政府勞資爭議調解，雙方
25 各執一詞，且無協商和解之意願，調解不成立（勞專調卷
26 第49至50頁）。

27 （五）原告於112年11月27日向被告提出裁決，請求第一項確認
28 被告於112年10月18日調解時不同意原告請求提供「112年
29 7月5日發放之111年度員工酬勞之計算明細（包含員工名
30 單、年資、薪資與所分配數額之總表）」予工會，構成工
31 會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；第二項被告應自

01 本裁決決定書送達翌日起7日內，提供「112年7月5日發放
02 之111年度員工酬勞之計算明細（包含員工名單、年資、
03 薪資與所分配數額之總表）」予原告（見本院卷59至60
04 頁）。

05 （六）原告於113年4月12日以被告為相對人向勞動部申請勞資爭
06 議一方交付仲裁申請書，仲裁聲明為相對人應每年公開或
07 提供員工酬勞（即分紅）分配明細予申請人及相對人員工
08 酬勞（即分紅）之每一員工分配數額，應依照股東會決議
09 分配之盈餘所屬會計年度終結日當時其月薪（本薪加上伙
10 食津貼及主管職務加給）與年資（未足一年部分：未滿半
11 年以半年暨，滿半年者以一年計，且不應並計非於新海公
12 司之其他關係企業任職年資）各半比例分配之集體勞動條
13 件，應予維持（見本院卷第61頁）。

14 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第192頁）：

15 （一）本件爭議為調整事項勞資爭議或權利事項勞資爭議？本院
16 有無審判權？

17 （二）原告先位請求被告應補公布111、112年度員工酬勞之分
18 配明細，該明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其
19 所分配之數額及被告應提供此分配明細之副本給原告，有
20 無理由？

21 （三）原告備位請求被告應於同意原告推派代表調閱該公司111
22 年度員工酬勞之分配明細，該明細應明列給付對象之名
23 單、年資、薪資及其所分配之數額及被告應於每年度之員
24 工酬勞實際配發前一週，通知原告派員監督並核對該款項
25 之分配明細，有無理由？

26 五、本件爭議為調整事項勞資爭議或權利事項勞資爭議？本院有
27 無審判權？

28 （一）本件被告辯稱：原告另就與本件完全相同之爭議依據勞資
29 爭議處理法第25條第2項規定提出一方申請交付仲裁，顯
30 見原告工會認為本件並非權利事項，既非屬於權利事項勞
31 資爭議，即非屬法院審判權範疇云云，並據提出勞資爭議

01 一方交付仲裁申請書影本乙份為證（見本院卷第61至67
02 頁）。然為原告所否認本件為調整事項，並陳稱：其另提
03 出之仲裁案件，係為維持過去之年資計算方式「非於被告
04 公司內服務的工作年資，不計入該員之工作年資及全體員
05 工之總年資」，以防止未來被告調派高階管理幹部來新海
06 服務時，將其母公司的年資併計於其工作年資及總年資之
07 中，由於原告期望此慣例，能明載於團體協約內，故另行
08 提出仲裁請求，且依勞資爭議處理法第37條1項規定，勞
09 資爭議的權利事項亦非不能被仲裁，被告認本件並非權利
10 事項並無理由等語。

11 （二）按勞資爭議，指權利事項及調整事項之勞資爭議；權利事
12 項之勞資爭議，指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、
13 勞動契約之規定所為權利義務之爭議；調整事項之勞資爭
14 議，指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更
15 之爭議；權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲
16 裁或裁決程序處理之，法院為審理權利事項之勞資爭議，
17 必要時應設勞工法庭；調整事項之勞資爭議，依勞資爭議
18 處理法所定之調解、仲裁程序處理之，勞資爭議處理法第
19 5 條第1項第1款、第2款、第3款、第6條第1項、第7條第1
20 項分別定有明文。復按本件被上訴人就如何給付理專系爭
21 獎金已訂有新獎金辦法，兩造係就其中系爭規定之適用發
22 生爭議，核屬權利事項之勞資爭議，民事法院自有審判權
23 （最高法院112年度台上字第1439號判決意旨）。又事業
24 單位發放年終獎金所衍生之爭議究屬權利或調整事項爭議
25 一節，應就事實予以認定，即不論年終獎金之性質為紅
26 利、我國民間習俗之年終獎金或屬事業單位內之績效獎
27 金，如勞資雙方因年終獎金之發放額度發生爭議時（非發
28 與不發之問題），應就勞資雙方有無事先就發放額度予以
29 約定而加以判斷。如勞資雙方有事先約定，且明訂於勞動
30 契約、團體協約或工作規則中，則因此發生爭議時，係屬
31 「權利事項」之爭議，依勞資爭議處理法第五條之規定，

01 應循調解程序、司法途徑解決；反之，如勞資雙方未事先
02 約定其發放額度並將之明訂於勞動契約、團體協約或工作
03 規則中而發生爭議時，則應屬「調整事項」之爭議時，依
04 同法第六條之規定，應循調解、仲裁程序處理（行政院勞
05 工委員會（89）臺勞資三字第2684號函可資參照）。

06 （三）而查，原告主張：依系爭辦法第3條規定員工分紅數額、
07 第7條規定現金增資時，每一員工得承購之股份數額計算
08 標準，另於第9條規定股務單位應將每位員工分紅配股或
09 可承購數額及其他注意事項公告（見本院勞專調卷第27
10 頁）。其後於105年4月1日實施之「新海瓦斯股份有限公司
11 員工酬勞分派及現金增資認股暫行辦法」（下稱系爭暫
12 行辦法）第3條針對酬勞分派、第7條關於現金增資、第9
13 條就股務單位辦理上開事項之公告事項，亦有相似規定
14 （見本院勞專調卷第89至90），依系爭暫行辦法就員工之
15 酬勞分派、現金增資之數額計算標準，及股務單位應將數
16 額公告等節，均訂有規定，業如上述，而股務單位公告之
17 內容是否應明列原告主張之明細，應屬上開規定之第9條
18 之適用發生爭議，揆諸前開實務見解，核屬權利事項勞資
19 爭議事項，非為繼續維持或變更勞動條件之爭議事項，民
20 事法院對之自有審判權。被告辯稱原告係就調整事項而為
21 爭執，民事法院無審判權云云，尚不可採。是以本院自有
22 審判權，合先敘明。

23 六、原告先位請求被告應補公布111、112年度員工酬勞之分配
24 明細，該明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分
25 配之數額及被告應提供此分配明細之副本給原告，有無理
26 由？

27 （一）查兩造間並無團體協約或契約約定被告必須提供原告111
28 年全體員工酬勞分配明細，原告為本件訴訟請求是否有請
29 求權基礎，已有疑義。另依勞動部105年勞仲字第1號仲裁
30 判斷書內容，亦無課予被告必須提供原告前述111年員工
31 酬勞分配明細之義務，此外，復查無其他法律規定被告必

01 須提供原告工會個別員工酬勞分配明細，是原告先位請求
02 被告應補公布111、112年度員工酬勞之分配明細，尚乏
03 所據。

04 (二) 次按為規範個人資料之蒐集、處理及利用，以避免人格權
05 受侵害，並促進個人資料之合理利用，特制定本法，個人
06 資料保護法第1條定有明文。又「一、個人資料：指自然
07 人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號
08 碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫
09 療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財
10 務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人
11 之資料。二、個人資料檔案：指依系統建立而得以自動化
12 機器或其他非自動化方式檢索、整理之個人資料之集合。
13 三、蒐集：指以任何方式取得個人資料。四、處理：指為
14 建立或利用個人資料檔案所為資料之記錄、輸入、儲存、
15 編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳
16 送。五、利用：指將蒐集之個人資料為處理以外之使
17 用。」同法第2條第1至5款亦定有明文。另「個人資料保
18 護法第2、5、16條規定參照，自然人薪資、收入或所得等
19 資料，應屬該法所定個人資料」（法務部106年7月14日法
20 律字第10603509150號函參照），亦明揭薪資、收入、所
21 得均屬個人資料，依法不得任意揭露。

22 (三) 又「非公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一
23 項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一
24 者：一、法律明文規定。二、與當事人有契約或類似契約
25 之關係，且已採取適當之安全措施。三、當事人自行公開
26 或其他已合法公開之個人資料。四、學術研究機構基於公
27 共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處
28 理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。
29 五、經當事人同意。六、為增進公共利益所必要。七、個
30 人資料取自於一般可得之來源。但當事人對該資料之禁止
31 處理或利用，顯有更值得保護之重大利益者，不在此限。

01 八、對當事人權益無侵害。」、「非公務機關對個人資料
02 之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於蒐集之特定
03 目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目
04 的外之利用：一、法律明文規定。二、為增進公共利益所
05 必要。三、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之
06 危險。四、為防止他人權益之重大危害。五、公務機關或
07 學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，
08 且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識
09 別特定之當事人。六、經當事人同意。七、有利於當事人
10 權益。」，個人資料保護法第19、20條分別定有明文。而
11 倘被告所為，有違反個人資料保護法第19、20條第1項之
12 規定，即有可能觸犯同法第41條之非公務機關未於蒐集特
13 定目的必要範圍內利用個人資料罪。

14 (四) 而查，被告現行公告僅公告員工薪資總額、員工年資總
15 計、員工酬勞總額，至於個別員工個人的酬勞金額，則請
16 員工個別至MIS員工查詢系統中查詢，此有被告109至111
17 年員工酬勞之通告內容4紙附卷可參（見本院卷第49至52
18 頁），其作法並無違法或不當，原告倘欲瞭解其所屬會員
19 之酬勞領取情形，得徵詢會員同意而取得會員個人身分證
20 字號等資訊後，登入MIS查詢系統中進行查詢，或另行向
21 所屬會員詢問取得。原告雖主張被告應公布個別員工之員
22 工酬勞給付明細，並將分配明細之副本給原告云云，然公
23 布個別員工年資、薪資及其所分配之數額等，此涉及個別
24 員工實際領取員工酬勞數額、攸關個別勞工隱私，依前述
25 個人資料保護法第19、20條規定，既未得個別員工之同
26 意，則此涉及個人資料之蒐集、處理及利用，恐導致個別
27 員工人格權受侵害，實有不妥，故原告要求被告應公布個
28 別員工之員工酬勞給付明細，並請求被告提供全體員工之
29 酬勞明細資訊予原告工會，依上說明，尚乏所據，不應准
30 許。至被告早年於分配員工酬勞時發布公告，係由業務主
31 辦單位總務部主動向員工發布公告，配發紙本明細於各部

01 室，由於早年電腦使用不普及，被告公司當時也尚未建置
02 管理資訊系統(即MIS系統)，因此有關公司欲使全體員工
03 知悉之公告內容，係以印出紙本置於各部室之方式，便利
04 員工前往自行閱覽，目的亦僅係讓員工可查詢其個人獲分
05 配之員工酬勞數額，有其當時之時空背景原因，是原告以
06 被告在109年度以前有將系爭明細公布之慣例云云，亦非
07 可採。

08 七、原告備位請求被告應於同意原告推派代表調閱該公司111年
09 度員工酬勞之分配明細，該明細應明列給付對象之名單、年
10 資、薪資及其所分配之數額及被告應於每年度之員工酬勞實
11 際配發前一週，通知原告派員監督並核對該款項之分配明
12 細，有無理由？

13 (一)原告備位主張：被告過往都在8月份始派發員工酬勞，今
14 年卻提早於6月底即派發員工酬勞，原告認為事有蹊蹺，
15 從而得知被告違反系爭暫行辦法第3條第2項「奉核退休者
16 除外條款」（見本院卷第69至71頁），將歸建離職回大台
17 北瓦斯公司的副總經理即訴外人胡志平先生納入員工酬勞
18 分派者，致令每位員工減少6、7百元以上的應得數額，由
19 於被告拒絕公布員工酬勞分配明細，因此無法查證上情是
20 否屬實，且被告以統包的方式將胡志平之薪資與年資分別
21 放入各該項下的總薪資及總年資，將導致無法取得分母數
22 （即若無全體參與分配者的名冊總表），以資查驗，難以
23 察覺是否有不實之處。是倘若鈞院認公告員工酬勞之分配
24 明細真有違反個人資料保護法之疑慮時，即備位請求被告
25 應同意原告推派代表調閱該公司111年度員工酬勞之分配
26 明細，該明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所
27 分配之數額，及被告應於每年度之員工酬勞實際配發前一
28 週，通知原告派員核對該款項之分配明細等情，並據其提
29 出被告人事命令乙紙為證（見本院卷第289頁）。然為被
30 告所否認，辯稱：原告工會之副理事長即證人袁照雯曾於
31 勞動部112勞裁41號案證述，被告之酬勞分派自83年開始

01 進行查核以來都沒有發生過問題（見本院卷第114、115
02 頁），原告工會實不得在毫無正當理由下，僅憑一己片面
03 主觀之認知、恣意懷疑被告所為員工酬勞分配之結果可能
04 有誤，即要求被告應提供全體員工酬勞分配明細云云。

05 （二）而查，自76年設立時起，因被告內高階主管多為母公司大
06 台北區瓦斯股份有限公司派任，且該等高階主管薪資均相
07 當優渥，倘被告分配分紅僅以員工薪資作為標準，將使原
08 告工會會員分配分紅遭稀釋變少，且未能實際反映員工貢
09 獻度而有所不公，故為保護會員權益，原告工會乃於83
10 年5月20日工會理事、監事會議決議要求被告須完成「修
11 正章程或內部控制，將員工分紅比例定為提撥法定公積金
12 後10%，盈餘轉增資時配發股票。現金增資時，提撥15%股
13 數給員工認購。分紅及認股按員工薪資及年資各半比例分
14 配之。」等有關事項後，原告始同意被告股票上市案。後
15 經兩造多次溝通與協商後，雙方達成共識，由被告於83
16 年公告系爭辦法，其中第3條第3項規定：「每一員工分紅
17 數額，依照股東會決議分配之盈餘所屬會計年度終結日當
18 時其月薪（本薪加上伙食津貼及主管職務加給）與年資
19 （未足一年部分：未滿半年者以半年計，滿半年者以一年
20 計）各半比例分配之。」，自此奠定相對人發放員工分紅
21 之計算方法，嗣被告於105年4月1日公告系爭暫行辦法，
22 並依此發放員工分紅迄今（見本院卷第69至71頁）。

23 （三）又原告與其會員就被告是否係依前開比例計算發放員工酬
24 勞，原告將此列為每年工會對被告之重要監督任務，即每
25 年被告公告員工紅利或酬勞發放時，原告幹部即會主動將
26 被告公告影印留存於工會辦公室，並提醒其他工會幹部確
27 認自己的部分是否正確，並藉此逐一確認明細上其他原告
28 會員與非會員所載年資及月薪等資訊是否有顯然異常情
29 況。又倘若當年度有由關係企業調任至被告公司之高階主
30 管，或有哪一筆員工酬勞計算年資或薪資特別高時，原告
31 工會幹部即會予以特別辨識並查明真實性，以確認被告計

01 算發放方式是否正確、合理。被告於100年起改採公布各
02 員工薪資權數及年資權數，自104年起連員工姓名亦改採
03 遮蔽員工編號方式呈現於公告明細，自此，原告工會幹部
04 不僅須自行計算、還原明細上各員工薪資與年資數據是否
05 正確、無異常情事；更須集合全體幹部共同合力，透過先
06 確認自己與同事之編號資料後，再進一步逐一確認其他編
07 號應係何人，以此逐一去還原與計算個別員工之人別、薪
08 資及年資等實際資訊，方能查核有無異常發放狀況，此參
09 勞動部不當勞動行為112年勞裁字第41號裁決決定書乙份
10 可稽（見本院卷第98至117頁）。且被告確實自83年開始
11 至108年止即依上述員工薪資與年資各半比例發放員工分
12 紅時起，被告公告員工酬勞（紅利）之方式，初始以附表
13 格方式呈現；自99年度之員工酬勞（紅利）方式，改採公
14 布各員工薪資權數、年資權數；自102年公告員工酬勞
15 （紅利）101年度之方式，採紅利金額全部遮蔽，薪資及
16 年資採權數之方式；自104年起公告員工酬勞（紅利）時
17 再於將員工姓名欄刪除，並將「到職序號」欄改為遮蔽部
18 分到職序號的方式為顯示（如「037*」），是被告於其發
19 放公告均會同時以上述方式周知個別員工薪資與年資等明
20 細，以供確認正確性（見本院卷第108頁），此為被告所
21 不爭，被告係於109 年始將公告明細改為由員工自行登入
22 MIS員工查詢系統查閱發放資訊，雖係基於個人資料保護
23 考量，然本院審酌被告若不提供予原告員工酬勞之分配明
24 細（明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配
25 之數額），將妨礙原告監督及確認被告分派員工酬勞是否
26 正確合理，而對於原告工會而言，監督被告是否係依前開
27 比例計算發放為原告重要職責，自屬重要工會活動之一，
28 被告亦應明白員工酬勞之分派攸關勞工權益重大，而基於
29 個人資料保護法第19條第1項第6款「為增進公共利益所必
30 要」，本院因認原告請求被告應同意讓原告推派代表調閱
31 被告111年度員工酬勞之分配明細，及被告應於每年度之

員工酬勞實際配發前一週，通知原告派員核對被告員工酬勞之分配明細，以利原告工會人員查核，尚屬合理公允，並能兼顧個人資料保護及工會監督酬勞發放之正確性。至原告應派員幾人、以何方式、及如何保護個人資料不當外流等監督細節，應由兩造溝通、協商進行，附此敘明。

(四) 綜上，原告請求被告應讓原告推派代表調閱被告111年度員工酬勞之分配明細（明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數額），及被告應於每年度之員工酬勞實際配發前一週，通知原告派員核對被告員工酬勞之分配明細（明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數額），尚屬合理，應予准許。

八、綜上所述，原告先位請求：請求被告應補公布111、112年度員工酬勞之分配明細，該明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數額及被告應提供此分配明細之副本給原告，為無理由，不應准許。原告備位請求：被告應同意原告推派代表調閱該公司111年度員工酬勞之分配明細，該明細應明列給付對象之名單、年資、薪資及其所分配之數額，及被告應於每年度之員工酬勞實際配發前一週，通知原告派員核對該款項之分配明細等，為有理由，應予准許。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 12 日
勞動法庭 法 官 吳幸娥

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 12 月 12 日
書記官 黃靜鑫