

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 10 號

【裁決要旨】

勞資爭議處理法第 39 條之 90 日申請期限，屬於不變期間，不因相對人代理人未予責問而得治癒。關於工會法第 35 條第 1 項所定不利益待遇類型（第 1、3、4 款），主張受害之勞工本得為申請人，而由於不利益待遇也是對於工會之侵害行為，故工會亦得為申請人。蓋因不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意思，結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響。本會認為許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第一季至第四季遭到相對人考評為 C 等之比例明顯偏高，甚至 103 年度第二季均遭相對人考評為 C 等，因此導致申請人許良全等 11 名工會幹部領取較低額之第二季績效獎金，而相對人對此迄未能提出合理說明，相對人就此顯有針對性，其將許良全等 11 人於 103 年度第二季考評為 C 等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。而因許良全等 11 人均為工會幹部，其中許良全擔任申請人工會理事長，張凱銘及邱俊翔擔任副理事長，相對人針對許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第二季考評為 C 之作為，顯亦意圖影響工會會務之運作，故同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：彰化縣台灣玻璃工業股份有限公司鹿港廠企業
工會

設彰化縣鹿港鎮鹿工路 11 號 2 樓

代 表 人：許良全

住同上

申 請 人：張孝勇

住彰化縣

梁浩釗

住彰化縣

張凱銘

住彰化縣

邱俊翔

住彰化縣

許良全

住彰化縣

林煌龍

住彰化縣

蕭永承

住彰化縣

許昌雄

住彰化縣

施皓偉

住彰化縣

賴士宏

住彰化市

蘇學利

住彰化縣

上開十二人共：朱○○

同 代 理 人 住新北市

相 對 人：台灣玻璃工業股份有限公司

設台北市松山區南京東路3段261號11樓

代 表 人：林伯豐

住同上

代 理 人：莊○○、許○○、徐○○

均住同上

蔡順雄律師、陳怡妃律師

均住台北市大安區忠孝東路4段218之1號
11樓

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）104年7月3日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人對許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利、張孝勇、梁浩釗等11人於103年度第二季獎金考核評等為C，致不利影響所能領取之季績效獎金數額之行為，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。
- 二、 前項C之考核評等應予撤銷，相對人應重為適當考評後，補發季績效獎金。
- 三、 申請人許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利、張孝勇、梁浩釗等11人之裁決申請不受理。

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。」又裁決之申請違反上開勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定者，裁決委員會應作成不受理之決定，不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 1 款亦有明文。
- 二、查申請人主張相對人於 103 年 12 月 10 日發放第二季績效獎金之行為構成不當勞動行為，因之，申請人由鹿港廠企業工會於 104 年 2 月 12 日提出本件裁決申請，應符合上述 90 日不變期間；其次，104 年 5 月 11 日許良全、梁浩釗、張孝勇、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利等人（下稱許良全等 11 人）方以補充理由一暨聲請調據書及言詞追加為申請人，請求確認相對人 103 年度第二季獎金考評為不當勞動行為及撤銷考評另為適當考評，就此，相對人代理人曾於本會第二次調查會議時表示無意見（見該次會議紀錄第 2 頁第 2 行），但因上述 90 日屬於不變期間，不因相對人代理人未予責問而得治癒，因此，許良全等 11 人追加為申請人之請求部分，違反勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定，依上開說明，本會應為不受理之決定。
- 三、其次，申請人工會主張許良全等 11 人因擔任工會理監事等工會幹部，而遭相對人於 103 年 12 月 10 日發放第二季績效獎金時為不利益待遇，法律上本得同時引用工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款及勞資爭議處理法第 51 條第 2 項作為請求之法律依據，蓋以關於工會法第 35 條第 1 項所定不利益待遇類型（第 1、3、4 款），主張受害之勞工本得為申請人，而由於不利益待遇

也是對於工會之侵害行為，故工會亦得為申請人。蓋因不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意思，結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響（菅野和夫、勞動法第十版、2012年12月15日、第842頁、弘文堂；西谷敏、勞動組合法第三版、2012年12月20日、第211頁、有斐閣；荒木尚志、勞動法第二版、2013年5月30日、第657頁、有斐閣；旭diamond工業事件、日本最高法院第三小法庭1986年6月10日判決、民集40卷4號793頁等意旨參照）（本會100年勞裁字第23號裁決決定、101年勞裁字第72號裁決決定、102年勞裁字第5號裁決決定參照）；就此相對人辯稱績效獎金核發對象並非申請人工會，且申請人許良全等11人接獲考績後未於法定不變期間內提起爭議調解，自不應允許申請人工會提起裁決云云，尚有誤會。

四、附帶說明，申請人工會提起本件裁決之申請時，原本同時請求確認相對人拒絕提供季績效獎金考核辦法予申請人工會，違反團體協約法第6條規定，且有違反102年勞裁字第37號裁決決定，應予以開罰（第3項），以及相對人應於裁決決定書送達日起，提供季績效獎金考核辦法予申請人工會，並遇有申請人工會會員申訴爭議時，供工會與當事人查詢考核內容並與之協商（第4項）；嗣申請人工會於本會第二次調查會議時撤回，相對人代理人就此表示沒有意見（見該次會議紀錄第2頁第6行及第3頁第1行），因之，本會就此二項請求不予審理。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）相對人於103年12月10日公司發放第二季績效獎金，對申請人工會理監事考核不公，顯有不利益待遇，確已構成工會法第

35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：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、減薪或為其他不利之待遇…三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款及第 2 項定有明文。
2. 相對人 103 年 12 月 10 日公司發放第二季績效獎金，大致上分成 2,000 元、1,500 元、1,000 元、0 元等四級距。相對人針對申請人工會理事張孝勇、梁浩釗 103 年度第二季獎金考核評等後發給季績效獎金為 0 元(申證 1)，其餘工會理、監事許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利等人則為考評 C 等，僅領取 900 元至 1,200 元左右(申證 2)。皆與過往考核差距甚大，顯有針對工會幹部之不利益待遇。
3. 相對人連續以拒絕提供必要資料等手段拖延團體協約協商，足見不願與申請人工會進行誠信協商，不願建立對等互信的勞資關係：申請人工會自 103 年 1 月 27 日開啟團體協商後，至今遲無進展。相對人先是拒絕提供必要資料(見貴會 102 年勞裁字第 37 號裁決案，並開罰在案)，嗣於協商會議中態度強硬，且拒絕提供相關資料，致團體協約談判遲無進展(申證 3)。
4. 申請人工會針對相對人短提勞退金與勞保，發動勞動檢查與訴訟，致使勞資關係嚴重緊張，引起相對人有不當勞動行為之犯意：兩造近日因相對人長期以來未足額提繳勞工退休金而對簿

公堂，近期申請人工會更與相對人有勞資爭議調解不成立在案（申證4），綜上所述，兩造勞資關係極度緊張，引起相對人有不當勞動行為之犯意。

5. 相對人黑箱作業縱容主管以「歧視工會」主觀心證對申請人103年度季績效獎金考核不公，顯有不利益待遇之行為：由於相對人長期以來均拒絕與工會對話，導致各種獎金發放方法、考評方式等均是由相對人片面決定，形同黑箱作業。申請人工會迫於無奈，試圖透過團體協約協商與相對人協商員工調薪辦法及績效考評辦法，惟相對人均以管理權限為據拒絕協商，僅解釋現行作法為考績以工作實績為主，配合效率、負責為副、交由各單位主管考評之各單位主管辦理考績時，需秉公嚴正依評等等原則考評（如申證3內容）。對於申請人工會對於工會幹部績效評比之質疑，相對人僅表示：「若工會幹部擔心對單位貢獻度不夠，導致考績評比降低，建議由工會整體評估會務假之安排，提升對單位的貢獻度。」足見會務假確實影響申請人工會幹部考績。

承前，相對人拒絕告知考評辦法，對於申請人工會質疑考評不公，僅表示交由各單位主管予以考評，儼然黑箱作業。相對人103年12月10日公司發放第二季績效獎金，大致上分成2,000元、1,500元、1,000元、0元等四級距，申請人工會理事張孝勇、梁浩釗，得到0元，其他理、監事許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利等人均僅領到900元至1,200元左右獎金，即C等考評。申請人工會理事張孝勇於102年未擔任工會幹部前，未曾有季績效獎金0元之情形（如表一），惟其自從103年1月6日當選工會幹部理事一職後卻發生前開情形。

表一：張孝勇近三年考績獎金一覽表（含103年度第二季）

季績效獎金	101 年度	102 年度	103 年度
第一季獎金		900	0 元（未發放）
第二季獎金		700	0 元
第三季獎金		0 元（未發放）	
第四季獎金	800	0 元（未發放）	

6. 值此勞資關係緊張時刻之際，除上述申請人工會理事張孝勇、梁浩釗考核不公外，相對人亦對其餘理監事許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利等人考評 C 等，僅領取 900 元至 1,200 元不等。相對人明顯是針對整體工會幹部進行打壓的不當勞動行為，藉此引起寒蟬效應，意圖使工會就勞退短提訴訟、團體協約等攸關會員勞工權益事項禁聲卻步。
 7. 足見相對人公司考評確有對申請人工會幹部予以不利益對待，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，謹請貴會裁決如申請事項所示。
- (二) 因為勞資關係極度緊張對立，相對人乃以黑箱作業的考核不公，針對申請人工會幹部不利益待遇打壓工會，顯有不當勞動行為之犯意：
1. 申請人工會自 103 年 1 月 27 日開啟團體協商後，至今遲無進展。相對人先是拒絕提供必要資料(見貴會 102 年勞裁字第 37 號裁決案)，嗣於協商會議中態度強硬，且拒絕提供相關資料，致團體協約談判遲無進展。
 2. 相對人自 102 年勞裁字第 37 號裁決案後，仍於團體協約協商期間，屢次故意不提供必要的相關資料，經勞動部開罰在案（申證 5：可附上開罰資料佐證）。
 3. 申請人工會針對相對人短提勞退金與勞保，發動勞動檢查與訴

訟，致使勞資關係嚴重緊張，引起相對人有不當勞動行為之犯意：兩造近日因相對人長期以來未足額提繳勞工退休金而對簿公堂，近期申請人工會更發動勞動檢查，綜上所述，兩造勞資關係極度緊張，引起相對人有不當勞動行為之犯意。

4. 然，此次申請人工會針對季績效獎金考評不公一事向相對人公司暨主管詢問未獲任何善意回應，且相對人公司仍不願提供季績效獎金考核辦法。申請人工會認為相對人公司不提供季績效獎金考核辦法，藉黑箱作業任由相對人公司主管以對歧視工會的主觀心證，而對申請人工會理監事 103 年度第二季績效獎金過低，顯有打壓工會之不當勞動行為。

(三) 就申證八整理重點如下，請命相對人具體回應說明：

1. 相對人以相證二員工工作規則第 63 條欲說明申請人考評結果及影響績效獎金領取之因素（參照相對人答辯書二）。然，相對人主管所謂的考績以「工作實績」為主，配合「效率」「負責」為副，究竟有哪些具體標準？
2. 會務公假是否影響績效考評？
3. 有關「配合加班度」的標準為何？是否有考量勞基法規定？是否有扣除會務公假時數？與同單位其他同仁如何進行比較？
4. 有關「工作清潔效率」的標準為何？與同單位其他同仁如何進行比較？
5. 有關「貢獻度」、「配合度」的標準為何？是否有扣除會務公假時數？與同單位其他同仁如何進行比較？
6. 有關張孝勇為何因公傷假 14.5 小時而扣為 0 元？並不符合相對人所提之計算公式。
7. 另計算公式亦需請相對人再次明確說明未住院公傷假的扣減獎金公式：「月薪÷30 天×（公傷未住院日數×1/2）」，該公式之月薪如何計算？或是以季獎金計算？申請人張孝勇與梁浩釗為何

能扣減為 0 元？

8. 簡言之，有關各種事病假、公傷假等假別皆已反映在相對人發給員工的考勤獎金或其他薪資名目，相對人主管卻又再藉以減發績效獎金，實有一罪多罰不符合比例原則。

(四) 其餘主張詳見歷次書狀及調查程序筆錄。

二、 相對人之答辯

(一) 依不當勞動行為裁決辦法、勞資爭議處理法及實務見解，貴會應逕為不受理本件裁決申請：

1. 按「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。」、「裁決之申請，應以書面為之，並載明下列事項：一、當事人之姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體或工會，其名稱、代表人及事務所或營業所；有代理人者，其姓名、名稱及住居所或事務所。二、請求裁決之事項及其原因事實。」、「基於工會法第 35 條第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。」勞資爭議處理法第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項本文分別定有明文。實務見解咸認為，勞資爭議處理法第 39 條所訂 90 日為「雙起算制」，亦即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，有符合其一者即可，有最高行政法院 101 年判字第 711 號判決要旨（附件 1）、最高行政法院 102 年判字第 294 號判決要旨（附件 2）可稽。足見，其性質應非請求權時效，而應為特殊之法定不變期間，為貴會裁決之權限劃分。申請人及相對人等對前述不變期間均無處分權限，亦不因申請人或相對人對此無意見，即可治癒。

2. 再者，依不當勞動行為裁決辦法（附件 3）第 9 條、第 10 條：「裁決之申請，有下列情形之一者，裁決委員會應作成不受理之決定：一、有違反本法第 39 條第 2 項規定。…。裁決之申請不符本法第 40 條規定時，應先限期令其補正，屆期未補正者，不受理其申請。…」，「裁決委員會除依前條規定作出不受理決定者外，應將申請書之繕本或影本送達於相對人，並得命相對人以書面提出說明。」可知，容許補正事項僅限於裁決申請書格式缺漏，逾越 90 日不變期間並非容許補正事項。再者，裁決案件之審理，貴會係先審查申請人之裁決申請有無符合勞資爭議處理法第 39 條有無遵期，如未逾期方通知相對人答辯。反之，果申請人提出申請時，業已逾越不變期間，貴會根本無需通知相對人說明，而應逕予駁回。
3. 經查，本件原係由鹿港廠企業工會為申請人，遲至 104 年 5 月 11 日方以補充理由一暨聲請調據書及言詞追加張孝勇等 11 人為申請人，要求確認相對人 103 年度第二季獎金考評為不當勞動行為云云及應撤銷考評，另為適當考評。雖相對人代理人對請求裁決事項之變更「表示無意見」，然承前所述，前述 90 日既然為雙起算制之特殊不變期間，雙方均無處分權，自不因前述「表示無意見」而變更其性質。
4. 至於，鹿港廠企業工會雖於 104 年 2 月 12 日提出裁決申請時，於申請裁決事項一、確認前述張孝勇等 11 人 103 年 2 月考績構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為云云，然績效獎金核發對象並非鹿港廠企業工會，縱有不當勞動行為云云（假設語氣），亦與鹿港廠企業工會無關。再者，相對人張孝勇等 11 人接獲考績後，於法定不變期間內均未提起爭議調解，自不應以對考績無處分權且無利害關係之鹿港廠企業工會提起裁決，而變動他人考績。

(二) 相對人對申請人無工會法第 35 條不利益對待或妨礙之情事：

1. 相對人公司鹿港廠績效考評依據非採量化數值，即如員工工作規則第 63、64 條所述係以「工作實績」為主，配合「效率」「負責」為副，作為單位主管考核準則（如相證 1），同時規範各單位主管考績評比時須秉公嚴正辦理。實因單位主管與所屬同仁工作接觸最為密切，最為了解單位人員整體工作表現與貢獻情況，由單位主管依據上述原則佐以實際工作情況綜合考量最符績效考評的真實性與公平性，而本案申請人所述張孝勇、梁浩釗、許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利等人考績亦以相關標準客觀辦理，單位主管所為之考評並無申請人所述有不利益之對待，反觀申請人若要因相關員工因具備工會成員身分即要求相對人公司鹿港廠績效考評即須給予一定評比，否則即屬打壓工會之不當勞動行為，反而對其它大多數員工不公平。
2. 再者，誠如之前團協已提供予申請人之相對人公司績效考評辦法可知，評等係採 ABCD 四級制，同時為求公平性與區別性，四級考評亦訂有比例：即 A=30%，B=60%，C+D=10%，並非僅有本案申請人所指述之相關人員，何來不公平之說。
3. 此外申請人主張相對人因工會對相對人提起勞保訴訟及勞資爭議調解，而有不當勞動行為之犯意，經查相關事件提告及提起爭議之時間點為 2014-07 月（為 2014-3Q），對照申請人主張相對人提前於 2014-2Q 對工會理監事考核因此有明顯之不利對待之時間點，顯有不符。
4. 另申請人請求裁決事項一所述，顯有誤解，與事實不符。經查梁浩釗、張孝勇 2013-2Q 考評皆為 C，且 2013-2Q 全廠皆無發放績效獎金，績效獎金金額為 0 元。另依申請人所附事實經過所述，梁浩釗、張孝勇 2014-2Q 獎金原為 1,100 元及 800 元，

係因梁員及張員於該期間申請公傷天數扣款，使當季績效獎金為 0 元。

5. 相對人鹿港廠績效獎金辦法早於之前團協已提供予申請人，且於後續團協會議中亦就該辦法陸續進行討論中（如相證 2），並無申請人所述拒絕提供之情事。

（三）考績 A、B、C 與當季獲得考績獎金之數額，無必然關係。且申請人所述多為相對人制度設計面，而未能說明有何「針對性」，更顯相對人無不當勞動行為主觀意圖。

1. 申請人故稱相對人未將獎金發放辦法公告，且工作規則內關於獎金之發放及考核內容不夠明確云云，為工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款旨在確保工會會員、幹部不因參與工會活動面臨「針對性」之不利待遇，故如申請人無法佐證相對人有何針對性，自不應認為相對人構成工會法第 35 條之違反。況且，獎金發放制度是否公開透明、是否符合申請人所期待之明確，及相關制度設置應如何，雇主容有權限予以裁量。
2. 針對申請人補充理由二書第 3 頁三、（一）至（八）說明如相證 8 第 1 頁及第 2 頁 2、3。至於，申請人同書狀第 4 頁（八）稱事病假、公傷假均已反映在考勤獎金、其他薪資名目，制度上設置不良導致一罪多罰云云，因其必要性見仁見智，且涉及整體制度設計，反足見相對人並無針對性。

（四）其餘主張詳見歷次書狀及調查程序筆錄。

三、 雙方不爭執之事實：

- （一）申請人許良全擔任申請人工會理事長，張凱銘與邱俊翔擔任副理事長，梁浩釗、許昌雄、蕭永承、林煌龍、張孝勇、施皓偉擔任工會理事，蘇學利與賴士宏擔任工會監事。

(二) 相對人於 103 年 12 月 10 日發放第二季績效獎金。

四、 本案爭點：

相對人針對許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第二季獎金考核評等為 C 之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

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，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取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，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就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，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

本會經審酌雙方主張及所提出之證據，認定相對人對許良全等 11 人於 103 年度第二季獎金考核評等為 C 之行為，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，理由如下：

(一) 從相對人所提相證 7 第 1 頁「103 年度工會幹部所屬單位一般員工績效考評明細表」載明第一季撚紗課(152 人)、漿紗課(88

人)、織布課(164人)、公用課(13人)及品管課(91人)共508人,其中績效考評A等(113人)、B等(333人)、C等(62人),對照相證7第2頁「103年度工會幹部(12人)績效考評明細表」,僅葉○○(監事會召集人,未申請本件裁決)、蘇學利(監事)及張孝勇(理事)3人考評為B等,其餘9人考評均為C等;第二季撚紗課(151人)、漿紗課(88人)、織布課(164人)、公用課(12人)及品管課(86人)共501人,其中績效考評A等(108人)、B等(330人)、C等(63人),對照相證7第2頁「103年度工會幹部(12人)績效考評明細表」,除葉○○外,其餘11人考評均為C等;第三季撚紗課(147人)、漿紗課(87人)、織布課(161人)、公用課(11人)及品管課(81人)共487人,其中績效考評A等(98人)、B等(327人)、C等(62人),對照相證7第2頁「103年度工會幹部(12人)績效考評明細表」,除葉○○及賴士宏(監事)2人外,其餘10人考評均為C等;第四季撚紗課(149人)、漿紗課(87人)、織布課(159人)、公用課(11人)及品管課(87人)共493人,其中績效考評A等(102人)、B等(331人)、C等(60人),對照相證7第2頁「103年度工會幹部(12人)績效考評明細表」,除葉○○及張孝勇(理事)2人外,其餘10人考評均為C等。而若以個別工會幹部來觀察,許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、梁浩釗、許昌雄、施皓偉等8人於103年度第一季至第四季考評均為C等,賴士宏除第三季為考評B等外,其餘三季考評均為C等,張孝勇除第一季及第四季為B等外,第二、三季均為C等;僅葉○○於103年度第一季至第四季考評均為B等。從上述分析可知,許良全等11位工會幹部被相對人考評為C等之比例極高,而若以第二季為例,許良全等11人之考評均為C等,顯有針對性。

(二) 關於此點,相對人固然提出相證5「103年度第二季工會幹部考

評說明表」，從配合加班度、生產作業執行度、提案件數、工作區清潔效率貢獻度、工作能力等標準，說明將許良全等 11 人考評為 C 等的理由云云，惟查相對人代理人徐○○於本會第二次調查會議稱：「並未針對每位同仁製作類似相證 5 之考評說明表。相證 5 係第一次調查會議結束後，遵循貴會之指示，由相對人請申請人所配屬之織布課(主管為股長)、撚紗課(主管為課長)、公用課(主管為課長)、漿紗課(主管為課長)、品管課(主管為驗布股股長)等各課主管提供。」(見該次會議紀錄第 6 頁第 1 行以下)，既然相對人自承並未針對所有員工製作考評說明表，且相證 5「103 年度第二季工會幹部考評說明表」係屬事後製作；況申請人亦質疑配合加班度、工作清潔效率、貢獻度等考評標準不明，甚且，相對人始終未提出其餘數百名員工之考評明細表與許良全等 11 人供作比較，則相對人所提相證 5「103 年度第二季工會幹部考評說明表」內容是否屬實？甚有疑問。

- (三) 其次，本會多次曉諭相對人就考評 A、B、C 等與當季所獲得考績獎金間之對應數額應提出說明(見第一次調查會議紀錄第 4 頁第 15 行以下、第二次調查會議紀錄第 5 頁第 17 行以下、第三次調查會議紀錄第 3 頁第 10 行以下、第四次調查會議紀錄第 3 頁第 24 行以下)，惟相對人僅辯稱考評 A、B、C 與當季所獲得考績獎金之數額無必然關係，且相對人代理人徐○○於本會第四次調查會議時稱：「績效考評得到 A、B、C 評等之後，還需參考各該員工之相關參數，例如：薪資、職務、年資、課評比、出差等相關因素後，得出各該員工計算結果，再分配給個人之季績效獎金。」、「前端 A、B、C 考評流程員工大致知悉，後端參考相關參數之流程我無法保證所有員工都知悉。」云云。本會認為：縱使相對人所辯績效考評得到 A、B、C 評等之後，還需參考各該員工之薪資、年資等參數方得計算出各該員工之季績效獎金為真，惟相對人既針對員工工作表現而設定考評 A、B、

C 三個評等，可知相對人亦將之列入發給季績效獎金之要素，且衡諸常理，如果薪資、年資等相關參數相同，考評 A、B 等者，本來就較考評 C 等者得領取較高之季績效獎金；何況，相對人自承後端相關參考參數（薪資、年資等）之流程不能保證所有員工都知悉，則申請人工會及員工如何能得知相對人之後端相關參數是否公平作業？是否未以許良全等 11 人擔任工會幹部為由而予不公平對待？本會認為許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第一季至第四季遭到相對人考評為 C 等之比例明顯偏高，甚至 103 年度第二季均遭相對人考評為 C 等，因此導致申請人許良全等 11 名工會幹部領取較低額之第二季績效獎金，而相對人對此迄未能提出合理說明，相對人就此顯有針對性，其將許良全等 11 人於 103 年度第二季考評為 C 等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。而因許良全等 11 人均為工會幹部，其中許良全擔任申請人工會理事長，張凱銘及邱俊翔擔任副理事長，相對人針對許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第二季考評為 C 之作為，顯亦意圖影響工會會務之運作，故同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- （四）附帶說明者，申請人工會提起本件裁決係請求：「確認相對人對申請人張孝勇、梁浩釗 103 年度第二季獎金考核評等為 D，致使季績效獎金為 0 元，對許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利等人 103 年度第二季獎金考核評等為 C，致使季績效獎金為 900 元至 1,200 元之行為，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。」，經查申請人之所以為上開記載，係因相對人迄未對員工公布考評辦法，員工無從得知所領取之季績效獎金與考評等第間之具體對應關係，致使申請人工會誤認張孝勇、梁浩釗 103 年度第二季獎金考核評等為 D，且致使季績效獎金為 0 元，其餘許良全等 9 人 103 年度第二季獎金考核評等為 C，且致使季

績效獎金為 900 元至 1,200 元。關於此點，經本會調查，依相對人提出相證 7「103 年度工會幹部(12 人)績效考評明細表」，顯示張孝勇、梁浩釗與其餘許良全等 9 人之 103 年度第二季獎金考核評等同為 C，然不論張孝勇、梁浩釗 103 年度第二季獎金考核評等究為 C 或 D，均降低張孝勇、梁浩釗原本所能領取之 103 年度第二季績效獎金，故不影響本會之判斷。

六、按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。如上所述，申請人許良全等 11 人提起本件裁決因逾越勞資爭議處理法所定 90 日之法定期間，本會不予受理，但許良全等 11 人主張相對人對彼等 103 年度第二季獎金考核為 C 之評等構成不當勞動行為，請求本會給予救濟，其意至明，而觀申請人工會同時請求本會對其幹部許良全等 11 人給予救濟，本會若據此發

布對許良全等 11 人之救濟命令，尚不至於違背許良全等 11 人之本意。次查，本件據相對人陳稱考評為 A、B、C 等第後，尚須考慮薪資、年資等相關參數方決定季績效獎金之數額，但相對人並未對員工公布或說明薪資年資等相關參數等語；如上所述，本會認為考評為 A、B、C 等第必然影響員工之季績效獎金，審酌許良全等 11 人遭到相對人考評為 C 等確實受有損害，又此不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，而結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，故本會爰予撤銷相對人對申請人許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、許昌雄、施皓偉、賴士宏、蘇學利、張孝勇、梁浩釗等 11 人所為之 103 年度第二季獎金考核評等，並命相對人應重為適當考評後，補發季績效獎金。

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

八、據上論結，本件裁決申請一部有理由，另以許良全等 11 人為申請人之部分不受理，依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項及第 2 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

王能君

蔡正廷

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 4 年 7 月 2 4 日

- 一、如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。
- 二、如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。