

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 19 號

3 【裁決要旨】

4 一、由相對人公司所提供之年度損益及稅額計算表所示，其公司之年
5 度全年所得額屬虧損無盈餘之狀態，相對人公司自得於不違反法
6 律下，依經營判斷需求之合理範圍內，自由設定獎金、福利津貼、
7 甚至商業保險補助或其他非制度經常性之恩惠性及獎勵性之發給
8 條件。苟無積極事證足認雇主有濫用權限、不當勞動行為之動機
9 與認識，即應認為合法，自應尊重雇主經營管理權限合理裁量下
10 之作為。

11 二、相對人公司在制定獎項之指引標準時，考量申請人工會幹部會務
12 繁忙，致出勤日或值收銀台之期日較少，恐影響整年度之總績效
13 與獲獎機會，故在計算團體績效獎與收銀來客數時，係分別以員
14 工出勤日或值收銀台之日的平均來客購買金額與平均服務顧客數
15 量為標準，並非以總量為標準，足認相對人所制定之獎金發放標
16 準，確實非以員工有無特別身分而有區別，且亦將工會幹部實際
17 出勤日數可能較少等因素考量在內，而調整計算方式，自難謂係
18 專為不利申請人工會幹部所量身定做之評選指引標準。

19 三、查相對人行為不構成對申請人鍾○○不利益待遇，再依申請人所
20 自陳，申請人工會約有一半之會員均有獲取上開獎金，且申請人
21 工會之監事林○○與理事陳○○亦有獲得該獎金；又系爭榮譽榜
22 各獎項之指引標準，經本會認定非屬為刻意排除申請人工會會員
23 或幹部，抑或延續性之打壓工會幹部而特別訂定之標準；另尚無
24 事證可資查明相對人就該等獎金之發放，對申請人工會之工會活
25 動有何不當影響、妨礙或限制情事，自無從僅因申請人鍾○○具
26 工會理事長身分而未獲上開獎金之事實，遽認相對人構成不當勞
27 動行為。

1 【裁決本文】

2 申請人：鍾○○

3 申請人：普來利實業股份有限公司企業工會

4 代表人：鍾○○

5 設：桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

6 共同代理人：林○○

7 設：桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

8 相對人：普來利實業股份有限公司

9 代表人：徐文宗

10 設：新竹市北區經國路二段 425 號

11 代理人：沈以軒律師

12 陳佩慶律師

13 陳建同律師

14 設：臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

15

16 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

17 （下稱本會）於民國（以下均同）111 年 1 月 7 日詢問程序終結，並於

18 同日作成裁決決定如下：

19 主 文

20 申請人裁決之申請駁回。

21

22 事實及理由

23 壹、程序部分：

1 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
2 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
3 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
4 實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基
5 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
6 裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第
7 43 條至第 47 條規定。」

8 二、查申請人於 110 年 5 月 7 日向本會提起本件裁決申請，其請求裁
9 決事項為：「(一)請求確認相對人公司 110 年 2 月 9 日未發放 109
10 年年終獎金（即 109 年度榮譽榜獎金）給申請人鍾○○，違反工
11 會法 35 條第一項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。(二)相對人
12 應發放給申請人鍾○○109 年年終獎金（即 109 年度榮譽榜獎
13 金）。」經核上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日之期間，
14 故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之
15 規定。

16
17 貳、實體部分：

18 一、申請人之主張及請求：

19 (一)相對人 110 年 2 月 9 日未發放 109 年年終獎金（即 109 年度榮
20 譽榜獎金）給申請人鍾○○

21 1、相對人新竹分公司店長洪○○於 110 年 2 月 9 日在新竹分公
22 司 LINE 群組發布得獎名單，申請人鍾○○始得知相對人已發
23 放 109 年年終獎金，申請人鍾○○確認薪資帳戶內金額後，

1 確定相對人未於 2 月 9 日發放 109 年年終獎金。

2 2、 相對人稱因年度虧損故停發年終獎金，改以擇優表揚員工的
3 方式，但在 109 年勞裁字第 14 號案，相對人就曾因將 108 年
4 年終獎金改為 108 年國定假日出勤慰問金，且未發給申請人
5 工會幹部鍾○○、陳○○，而經裁決會認定為不當勞動行為，
6 相對人於 110 年再次將年終獎金改為 109 年度榮譽榜獎金。

7 3、 申請人鍾○○於 108 年 12 月 21 日始擔任申請人工會第 2 屆
8 理事長，申請人工會發文告知後，申請人鍾○○旋即遭相對
9 人停發 108 年年終獎金，除 108 年被打壓外，相對人皆有發
10 放年終獎金給申請人(申證 1)，其工作能力應有相當程度之水
11 準。

12 (二) 相對人 110 年 2 月 9 日未發放 109 年年終獎金給申請人鍾○○
13 之行為具有針對性

14 1、 相對人公司設立的榮譽榜獎金計算方式明顯不利於參加工會
15 之員工

16 (1) 相對人公司如稱 109 年度榮譽榜獎金非 109 年度年終獎金，
17 至少應會公布相關訊息，或公告 109 年度榮譽榜獎金發放辦
18 法或相關公告。相對人發放各類獎金時皆會公告發放辦法及
19 公告，例如出勤獎金、收銀獎金皆有相關辦法及規範，但相
20 對人自始自終都未公布 109 年度榮譽榜獎金發放辦法及公告，
21 直到申請人提出不當勞動行為裁決後，才辯稱榮譽榜獎金與
22 年終獎金無涉，顯為臨訟置辯。

23 (2) 相對人公司設立的榮譽榜獎金，其計算收銀來客之方式明顯

1 不利於較為頻繁申請會務公假，處理工會會務的工會幹部，
2 尤其是申請人工會理事長鍾○○，且這樣的年終獎金制度設
3 計是今年創新，足證為 109 年勞裁字第 14 號案後，相對人公
4 司仍持續意圖打壓申請人工會。

5 2、 團體績效王獎

6 (1) 109 年 7 月開始有宣導團體績效獎及統計，但相對人公司 109
7 年度整年度都沒有告知申請人有團體績效的部分，其他同事
8 也沒有告知申請人有團體績效，故也許申請人於 109 年 1 月
9 到 6 月的績效比較好，所以相對人公司特別排除在外。

10 3、 客服熱忱獎

11 (1) 申請人工會反對相對人公司任意併課及增加非原本勞動契約
12 上之工作給員工，卻不給予任何補助及加薪，並要求相對人
13 公司與申請人工會協商，在公司與工會協商並達成共識前，
14 申請人鍾○○身為工會理事長，為貫徹工會決議，當然拒絕
15 處理非收銀之工作，而此次爭議案，相對人表示客服熱忱獎
16 評斷之一為「客服收銀人員願意學習非收銀工作之人員且能
17 及時銷售接特定單」，有故意針對申請人之嫌。

18 (2) 相對人稱客服熱忱獎為具有主動熱忱或常受顧客好評，對公
19 司工作分派非收銀工作有學習熱忱，相對上對單位之工作積
20 極分擔配合，然後指引上面除了迎賓之外及非收銀工作(原營
21 業員工作及時接特定單)外，就只有有受到顧客讚許者才有機
22 會獲獎，但查 GOOGLE 評論卻發現相對人提供之客服熱忱的名
23 單內有遭受到客怨(申證 17)，此評論告知 2020 年 3 月 8

1 日的早班女性員工的客服人員服務態度不佳，而查班表（申
2 證 18）當天上早班之客服人員為翁○○跟陳○○，一個為相
3 對人新竹店店長評比為客戶讚許度最佳，另一個卻在客服熱
4 忱獎名單內，卻查不到申請人有相關之客怨評論，且事後經
5 過查詢為陳姓員工（為客服熱忱獎得獎員工），但相對人新竹
6 店店長卻告知申請人的評論最差，實在不合理。

7 (3) 相對人為了前開陳姓員工客怨案件特別去各分店上課告知如
8 何減少客怨案件（申證 19），四家分店在上完課之考試中，
9 以竹北店得分最高（申證 20），與排名第二名的頭份店相差
10 八分，更高於提供兩名客服熱忱獎的新竹店二十分之多。但
11 卻在年度榮譽榜評比時，竹北店無顧客讚美紀錄且客訴過多
12 而直接從缺。細究系統可以調查的，其實都跟國定假日有沒
13 有上班有關連，而資方不惜犧牲其他員工福祉，讓有重大客
14 訴的員工拿到獎項。

15 4、收銀來客獎

16 從相對人新竹店「特殊訂貨單」的處理流程當中（申證 3），
17 「經辦客服」下方簽名與收銀員欄位姓名不同的狀況得知，在
18 相對人公司的工作流程中，表單上的收銀員未必是實際處理
19 收銀的當事人，足證相對人（相證 6）中的來客數統計，未必
20 符合事實，亦無法證明申請人工會理事長鍾○○不足以拿到
21 任何的 109 年度榮譽榜獎金。

22 5、配合加班獎

23 申請人工會 110 年 1 月 12 日表示相對人公司有國定假日加班

1 需求可徵求員工本人同意後，需加給一日的加班費及一日補
2 休(申證 9)，而相對人公司卻對此也沒有任何回應，故由此看
3 出相對人明知申請人工會針對國定假日加班有要討論意願卻
4 不予理會，甚至副總宋○○當場表明不給申請人鍾○○加班，
5 而年度榮譽榜獎金有一獎項是配合公司加班時數較高者，就
6 可得獎(即配合加班獎)，以新竹店林○○為例，作為新竹店
7 時薪制收銀人員，並同意國定假日上班，一來一往間當然會
8 墊高其加班時數，甚至是因為同意連續工作，所以每一盤上
9 機台收銀時間就會拉長，結果就是服務顧客數平均數最多(即
10 收銀來客數獎)，但相對人這種計算方式，明顯是不利於鍾○
11 ○不同意國定假日上班及被相對人要求不能加班人員，換言
12 之，只要是相對人公司要求特定收銀人員加班，不僅會拿到
13 配合加班獎，也同時容易拿到收銀來客數獎。

14 (三) 本件請求裁決事項如下：

- 15 1、 請求確認相對人公司 110 年 2 月 9 日未發放 109 年年終獎金
16 (即 109 年度榮譽榜獎金)給申請人鍾○○，違反工會法 35
17 條第一項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 18 2、 相對人應發放給申請人鍾○○109 年年終獎金(即 109 年度榮
19 譽榜獎金)。

20
21 二、 相對人之答辯及主張：

- 22 (一) 相對人連年因營運不佳以致虧損，並無盈餘可發放全體員工年
23 終獎金，且考量 109 年度於疫情影響下，相對人各店員工配合

1 防疫辛勞付出，故由各店主管投票表決相關獎項，總經理並加
2 碼特別獎項，以表揚並酌發各獎項之獎金以勗勉當年度表現較
3 佳之員工。

4 1、 相對人於 109 年度營業年度終了結算時，帳載結算金額之虧
5 損高達近千萬，此有 109 年度損益及稅額計算書可稽(相證 1)，
6 是相對人當年度並無盈餘，甚且顯有財務困難，實無從依勞
7 動基準法第 29 條規定發放獎金。

8 2、 相對人對於發放全體員工年終獎金乙節力不從心實已有愧，
9 仍希望至少就勞務貢獻較多或表現較佳之員工給予肯定；且
10 相對人作為實體零售賣場，相關業績與實際來客數息息相關，
11 並有近距離提供服務之可能，然因 109 年開始受新冠疫情影
12 響，各店員工除為配合防疫需求而多有犧牲，更因工作而使
13 自身暴露於高風險（接觸群眾多，染疫風險亦高），是經主管
14 會議討論後決定於農曆年節前提供相關獎項擇優表揚員工，
15 獎項並由各店主管先行提名並票選，經統計後由相對人總經
16 理取排名較前之獎項獎勵各店員工，此有相對人公司 109 年
17 獎勵項目提名票選統計可稽（相證 2），相對人公司總經理於
18 核決時並考量協助設備故障排除、跨店支援之重要性加碼獎
19 項（相證 2），後續並通知店長評選獎項與作業指引（相證 3）
20 共計頒發 11 個獎項（相證 4）。

21 （二）相對人發放 109 年度榮譽榜獎金並未針對特定員工而有不同標
22 準，遑論是否具有工會會員身分，無不當勞動行為動機。

23 1、 「個人接單業績最佳」、「時段團體業績平均最佳」、「服務顧

1 客數平均最多」等三獎項，係相對人總公司按系統之客觀作
2 業統計資料（相證 5、6），並未針對員工是否具有特定身分而
3 有區別，更以出勤日之平均作為標準，避免因出勤日數不同
4 而有落差。

5 2、「服務支援獎」、「服務熱忱獎」（營業員）、「加班配合獎」、「補
6 貨積極獎」、「收銀支援獎」、「客服熱忱獎」（收銀員），均係
7 由相對人店長依實際情形推選整體表現較優者，一體適用於
8 同規模店別，且各獎項並非人人有獎，均有一定名額限制（相
9 證 3、相證 5）。

10 3、「跨店支援特別獎」、「設備維修特別獎」，則係相對人總經理
11 考量（相證 2）相對人為實體零售賣場，疫情期間須維持一定
12 服務水準，硬體設備故障排除及客戶服務之人力、水平更屬
13 重要，尤其新竹、竹北二店實為相對人主要業績來源，因此
14 特別針對二店有協助設備維修、跨店支援人力之員工加碼增
15 設獎項，並根據實際協助之狀況予以獎勵，亦非人人有獎，
16 此觀竹北店因無員工協助跨店支援，相關獎項即從缺可明（相
17 證 4、相證 5）。

18 4、系爭榮譽榜之表揚，亦均係相對人作為零售賣場所必需之接
19 單業績、服務人數、服務態度等項目，實為營業員、收銀員
20 工作內容之基本，難認有不當之處。

21 （三）申請人鍾○○所得獲取之獎項實均不會因出勤天數多寡而有不利影響。
22

23 1、收銀來客數之統計係以「實際收銀服務總筆數」除以「總盤

1 數」所得出之收銀員「每盤平均服務之顧客數」為基準（相
2 證 6），而「盤數」即是指收銀員開機值收銀台之次數，原則
3 上等於出勤日數，故每盤平均服務客數係僅以收銀員上收銀
4 機之盤數（約等同出勤日數）計算平均顧客數，並不會因出
5 勤天數多寡而有影響，蓋若員工有請假，其盤數並不會計入
6 分母（即盤數），顧客數平均即不會受請假日數而有所減少。

7 2、團體績效之統計，則是以「出勤時段之業績額」除以「出勤
8 時段之顧客數」所得出之「出勤時段平均服務每位顧客之業
9 績」作為基準（相證 6），故計算時本即未計入「請假未出勤
10 之時段」，自不會因收銀員出勤天數多寡而有影響。

11 3、客服熱忱獎與加班配合獎更與出勤天數多寡無直接必然關係，
12 蓋出勤天數多亦未必即當然有加班，至於是否受顧客好評（相
13 證 3，獎項五之指引載明「有受顧客讚許記錄為佳」）或能否
14 額外銷售特殊訂貨單，則係與服務顧客時之熱忱態度有關，
15 亦顯然非出勤天數多就必然會得到顧客之好評。

16 （四）早、晚班之多寡與團體績效、收銀來客數之統計並無直接關係。

17 1、相對人之排班原則為每月 25 日排定次月份之班表，且原則為
18 早晚各半，如遇員工請假致人力不足即可能協調調班，並非
19 如申請人所稱經排班後不可再調早班或晚班之情形；又相對
20 人並未規定早班之收銀須開 2 盤，而是依收銀當班之營業狀
21 況由收銀員自己彈性選擇開機台，縱使同一日同一位收銀員
22 早班須開 2 盤，系統於當日之統計仍是就同一位收銀員合併
23 以 1 盤計算，並不會影響同一日之盤數統計。

1 2、顧客來店之人數多寡並非當然取決於時段之早晚，尚須考量
2 店型大小、各店之地點、周遭區域環境以及顧客個人消費習
3 慣等各種因素，本無絕對標準，更非相對人所得控制，且顧
4 客消費數額亦有賴於員工之積極服務爭取購買機會，以提升
5 業績，是相對人為求平均客觀，係以每盤開收銀機所服務之
6 客人數量統計來客數，及就出勤時段所產生之業績計算團體
7 績效，並未區分每位收銀員之上班班別。

8 3、相對人新竹店之收銀員陳○○，其 109 年度實際出勤之早班
9 共有 153 天、晚班共有 78 天，明顯高於申請人鍾○○109 年
10 度實際出勤之早班 89 天、晚班 111 天（相證 7）。惟陳○○之
11 團體績效、收銀來客數之統計結果，均明顯優於申請人鍾○
12 ○（相證 6 第 2 頁），更證明早、晚班之多寡與團體績效、收
13 銀來客數之統計並無直接關係。

14 (五) 「客服熱忱獎」之指引即載明「有受顧客讚許紀錄為佳」，而新
15 竹店收銀員林○○及陳○○受顧客讚許紀錄明顯較多，該獎項
16 表揚名單並參考店長實際管理之觀察，並無針對申請人之工會
17 理事長身分而有不利對待。

18 1、 客服熱忱獎之表揚指引業已明揭「迎賓（歡迎光臨）服務話
19 術音量悅耳面帶笑容而待客有熱忱」、「疫情期間願意共體時
20 艱學習銷售與及有意願及能力學習工作調整分配所需技能」、
21 「顧客於客服台諮詢需求時，能及時銷售接特訂單，本項可
22 以作為服務顧客訂貨指標，可參考實際接單數據」、「有受顧
23 客讚許紀錄為佳」（相證 3）。並非全然考量主觀因素，而係綜

1 合考量平日對收銀員之觀察、顧客之反應及直屬主管之意見
2 (相證 8)。

3 2、依新竹店店長管理之所見所聞，林○○及陳○○之服務熱忱
4 明顯較佳，最重要之客觀參考即受顧客讚許之紀錄，林○○、
5 陳○○亦明顯多於申請人鍾○○ (相證 8-1)。是就表揚之指
6 引觀之，新竹店店長就客服熱忱獎推選並非無據，並非是以
7 有無學習非原本勞動契約相關工作為必要條件，更自始未以
8 是否具有工會理事長或會員之身份而有不同標準。

9 3、客服熱忱獎之獲獎率僅有 29%，14 位可獲獎之收銀員中有多
10 達 10 位因未達表揚標準而未能獲獎，竹北店更是因無顧客讚
11 美紀錄且客訴過多而直接從缺，在在均足證申請人鍾○○未
12 能領取該獎項係因與其他 9 位收銀員一樣，未能符合相關獎
13 項之表揚標準。

14 4、相對人並未否認新竹店其他收銀員有受顧客投訴抱怨之事實，
15 相證 8-1 亦有統計「客戶抱怨」之次數；然而，相對人表揚
16 該獎項之目的在於肯定、鼓勵「收銀員因主動服務顧客的熱
17 忱受顧客好評」之情形，故係以收銀員「受顧客讚許」之「正
18 面評價」作為是否表揚獎項的優先考量標準，相證 8-1 係由
19 新竹店店長依顧客實際讚美、抱怨之次數筆記紀錄，並非店
20 長自行評比。

21 (六) 相對人就「配合加班獎」之時數統計，並未計入國定假日出勤
22 時數，故申請人是否同意國定假日出勤並不影響受該獎項表揚
23 之機會，又相對人亦未禁止申請人加班，而是告知若有加班必

1 要應配合申請加班。

2 1、 109 年勞裁字第 14 號裁決決定書已明揭相對人就全年加班總
3 時數是否加班超過一定標準所發給之獎金並不構成不當勞動
4 行為（申證 2），復查本件就配合加班獎項之表揚，更是於各
5 店僅選出收銀員、營業員各 1 位，對於其他非工會會員之員
6 工亦可能因加班時數並非排名首位而無從領獎，顯然該獎項
7 之標準並非針對工會會員而有不同之標準。

8 2、 相對人因有徵詢員工同意國定假日與工作日調移，然並非每
9 位員工均有同意調移，故為避免因國定假日有無調移影響獎
10 項表揚之可能，相對人就「配合加班獎」之時數統計，自始
11 即未計入國定假日出勤之時數（若有國定假日出勤，仍會依
12 法加給工資，但不計入獎項之時數統計），此有新竹店收銀員
13 加班時數統計資料可證（相證 10）。

14 3、 相對人並未禁止申請人鍾○○加班，而是告知若伊確有加班
15 之必要，應配合相對人之加班申請制度，以利勾稽查核計算
16 加班費，若申請人鍾○○確經相對人要求並有加班事實，相
17 對人亦會認列加班，並未拒絕，申請人鍾○○過往即有申請
18 加班紀錄（申證 2 第 31 頁），縱然其未於 109 年申請加班，
19 然並非代表相對人有禁止加班之情事。

20 4、 相對人就各分店客服收銀員之配合加班獎，總共僅僅表揚「2
21 位」，適足證明相對人就該獎項之表揚並非針對申請人鍾○○
22 一人所為差別之不利對待。

23 （七）相對人於 109 年 7 月以前，並未針對業績發放相關獎金予收銀

1 員，而自 109 年 7 月起，由各店店長向同仁宣導應盡量服務客
2 戶、鼓勵接單，始將收銀員納入業績考量，故針對業績部分之
3 獎項均僅計算 109 年下半年。而就各獎項有關業績之計算範圍，
4 更是一體適用於全部員工，各店之收銀員更僅推選最佳 1 名接
5 受表揚，有多達 12 名收銀員未能領取團體業績之獎項。

6 (八) 相對人所表揚之 109 年度榮譽榜之表揚標準，與填寫職務代理
7 人列入考核、出勤時數統計、國定假日如有加班應依法給付加
8 班費等，均無關聯，申請人主張與本案有關，實令人費解；再
9 者，客服熱忱獎並非以有無學習非原本勞動契約相關工作為必
10 要條件，而是參酌其他客觀資料，更與商管課是否併入收銀課
11 無關，相對人實際上亦未將新竹店商管課併入客收課。

12 (九) 申請人工會幹部或會員若符合相關標準，同樣得領取相關獎項
13 及獎金，反之若非屬工會會員，亦未必即得領取，相對人亦未
14 藉此等獎項、獎金之發放影響申請人工會之組織及活動，實無
15 不當勞動行為之動機及支配介入行為。

16 1、 就相對人各店可得領取各該獎項之人數共 31 人，實際得獎人
17 數為 24 人，故得獎人數比例為 77.42%；惟因個別獎項之標準
18 不同，更有大小店型之差異，故直接以總數計算之比例實非
19 精確；是以，爰針對申請人鍾○○擔任收銀員所可獲得之個
20 別獎項之獲獎比例為 11%至 33%不等，並非人人有獎。

21 2、 竹北店就「服務顧客數平均最多」(即相證 2 所示「收銀來客
22 數」)、收銀支援獎分別頒發予林○○、陳○○二人，而二人
23 分別為申請人工會之監事、理事，足證縱為申請人工會幹部，

1 相對人亦同樣基於客觀上「每一收銀開機日（盤數）之平均
2 服務顧客數量」（相證 6）、「收銀台需支援時，現場營業人員
3 能支接收銀作業，相較下選一位次數較多者表揚之」（相證 3、
4 相證 5）之標準及預計表揚之人數頒發獎項，並未以員工究否
5 加入申請人工會或擔任工會職務而有差別待遇。而申請人鍾
6 ○○實因不符獎項標準致未能領取獎金之結果，並非相對人
7 針對其擔任工會理事長或具工會身分所為。

8 3、 相關獎項之發放並未排除工會幹部得獎，相對人並以榮譽榜
9 方式公告得獎名單，當無可能藉此頒發榮譽榜獎項之行為而
10 使員工不願參與申請人工會活動，甚至影響加入申請人工會、
11 擔任工會職務之意願，難認對申請人工會有何不當影響、妨
12 礙或限制。

13 （十）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

14
15 三、 雙方不爭執之事實：

16 （一）申請人鍾○○於 105 至 107 年均有獲得年終獎金，歷年獎金數
17 額分別為 7,000 元、4,500 元與 4,500 元。

18 （二）申請人鍾○○於 108 年 12 月 21 日起擔任申請人工會之第二屆
19 理事長。

20 （三）相對人並未公告 109 年榮譽榜獎金發放辦法。

21 （四）相對人 109 年度榮譽榜之獎項共有「個人業績王」、「團體績效
22 王」、「服務支援獎」、「服務熱忱獎」、「配合加班獎」、「補貨積
23 極獎」、「收銀支援獎」、「客服熱忱獎」、「收銀來客數」、「跨店

1 支援特別獎」及「設備維修特別獎」等獎項，獲獎人分別如相
2 證 4 所載。

3 (五) 申請人鍾○○係於相對人新竹店擔任收銀員職務，依據 109 年
4 榮譽榜所列獎項，其所可能獲得之獎項為「團體績效王」、「客
5 服熱忱獎」、「收銀來客數」及「配合加班獎」。

6 (六) 相對人新竹店之收銀員人數為 4 人。
7

8 四、 本案爭點為：

9 相對人 110 年 2 月 9 日未發放 109 年年終獎金（即 109 年度榮譽
10 榜獎金）給申請人鍾○○之行為，是否構成工會法 35 條第 1 項
11 第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？
12

13 五、 判斷理由：

14 (一) 按企業雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現或完
15 成某一工作後，所做貢獻度之考評，並以之作為獎金給付之依
16 據，用以激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發
17 展及發揮企業之精神，其考評通常係由勞工之部門直屬主管、
18 更上層之主管依據勞工之工作能力、工作態度以及實際績效等
19 各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負責人對於各
20 部門間勞工的考評做最終之調整核定。由於各項考核評定標準
21 較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考核之
22 評定時，難免有一定之裁量餘地，故民事法院通常不欲介入審
23 查。惟在法律上有特別之規定時，例如雇用平等與不當勞動行

1 為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。
2 依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項之規定可知，針對行
3 為是否違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項及團體協約法第 6 條
4 第 1 項規定所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行
5 為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員會，有參照工會法第
6 35 條第 1 項、第 2 項之規定，審查雇主人事權之權限。就此而
7 言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所為考核
8 自得加以審查，如係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認
9 定構成不當勞動行為；惟雇主依據其設定之評定標準所為之考
10 核，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫評定
11 標準所為之評定、基於誤認前提事實所為之考評、基於不當勞
12 動行為之動機或目的所為之考評等逸脫合理的裁量範圍之情形
13 時，則宜尊重雇主之裁量權限。

14 (二) 相對人改以發放榮譽榜獎金予獲獎員工，但未發放予申請人鍾
15 ○○之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
16 為

- 17 1. 按勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款及第 3 款規定，將年終獎
18 金、春節、端午節、中秋節給與之節金，排除於勞動基準法第 2
19 條第 3 款規定經常性給與。又兩造從未簽立任何團體協約、亦
20 無勞動契約或工作規則載明具體年終獎金之發放時間、發放數
21 額，是相對人稱其有關年終獎金之發放，係依勞動基準法第 29
22 條規定在有盈餘時發給勞工獎金或紅利，於法核屬有據。次由
23 相對人公司所提供之 109 年度損益及稅額計算表(相證 1)所示，

1 其公司之 109 年度全年所得額為「-9,710,797 元」，屬虧損無盈
2 餘之狀態，相對人公司自得於不違反法律下，依經營判斷需求
3 之合理範圍內，自由設定獎金、福利津貼、甚至商業保險補助
4 或其他非制度經常性之恩惠性及獎勵性之發給條件。苟無積極
5 事證足認雇主有濫用權限、不當勞動行為之動機與認識，即應
6 認為合法，自應尊重雇主經營管理權限合理裁量下之作為。

- 7 2. 本件申請人主張，申請人鍾○○於 108 年 12 月 21 日開始擔任
8 申請人工會第 2 屆之理事長之前，相對人每年皆有發放年終獎
9 金，但在此之後相對人為了打壓申請人工會與具有工會幹部身
10 分之申請人鍾○○，故停發 108 年度年終獎金予申請人鍾○○，
11 經本會 109 年勞裁字第 14 號認屬不當勞動行為後，相對人仍基
12 於延續打壓申請人鍾○○與申請人工會之嫌，就 109 年度之年
13 終獎金改以發放 109 年榮譽榜獎金之方式辦理，卻未發放給申
14 請人鍾○○，已構成不當勞動行為云云。相對人則辯稱 109 年
15 度公司虧損，故無法發放全體員工年終獎金，但為至少獎勵並
16 表揚各分店貢獻較多、表現較佳之員工，是由相對人公司總經
17 理制定限額之評選獎項與作業指引，由各分店店長依指引評選、
18 系統統計及計算，評定各分店之榮譽榜名單，惟申請人鍾○○
19 因不符合各獎項之指引標準，致未能獲獎；又榮譽榜之各獎項
20 依分店規模僅只取一至二名，並非人人有獎，且申請人工會之
21 監事與理事，亦有分別獲獎之事實，足見相對人公司並非以員
22 工究否為申請人工會幹部而有差別待遇，不構成不當勞動行為
23 等語。從而，相對人就 109 年度改以評選榮譽榜並發放獎金予

1 獲獎之員工，卻未發放予申請人鍾○○之行為，是否基於不當
2 勞動行為之動機與認識，而有逸脫雇主就獎金給予之合理裁量
3 權限，乃本件審查之重點。

4 3. 經查相對人於 110 年 2 月 9 日所公布之榮譽榜得獎名單，與雙
5 方之攻防及所舉事證，尚不足以認定相對人所為各獎項之評選
6 標準及評選結果，係基於不當勞動行為之動機與認識而為，茲
7 分述如下：

8 (1) 關於相對人 109 年度榮譽榜獎項評選所設之指引標準部分，尚
9 無事證可徵其有基於不當勞動行為之動機與目的：

10 A. 查獎勵項目通知單所列「個人業績」(即榮譽榜之個人業績王)、
11 「團體績效」(即榮譽榜之團體績效王)、「收銀來客數」三項
12 獎項，均係相對人公司依據系統統計及計算之資料，就營業員
13 之個人特訂單接單淨額(即「銷貨」扣除「銷退」之數額)、營
14 業員或收銀員於出勤日時段來店顧客之平均消費金額(營業員
15 或收銀員出勤時段之業績除以該時段顧客數)、收銀員開機值
16 收銀台之平均服務顧客數量(「實際收銀服務總筆數」除以「總
17 盤數」)等數值，作為評選對公司貢獻最多或付出勞務最多之
18 員工，且均僅各取一名最高分數者(團體績效王部分，從營業
19 員與收銀員各取一名)，此有相對人所提出之「竹北店、新竹
20 店 109 年度 7-12 月個人接單業績統計、團體平均業績統計、
21 109 年度平均收銀來客數統計表」(相證 6)等資料可稽，可認
22 相對人所稱此三項獎項係以相對人公司之客觀數據，以評選獲
23 獎人選等情，堪以採信。

- 1 B. 另相對人公司在制定獎項之指引標準時，考量申請人工會幹部
2 會務繁忙，致出勤日或值收銀台之期日較少，恐影響整年度之
3 總績效與獲獎機會，故在計算團體績效獎與收銀來客數時，係
4 分別以員工出勤日或值收銀台之日的平均來客購買金額與平
5 均服務顧客數量為標準，並非以總量為標準（相證 6），足認
6 相對人所制定之獎金發放標準，確實非以員工有無特別身分而
7 有區別，且亦將工會幹部實際出勤日數可能較少等因素考量在
8 內，而調整計算方式，自難謂係專為不利申請人工會幹部所量
9 身定做之評選指引標準。
- 10 C. 次查，獎勵項目通知單中之「服務支援獎」、「服務熱忱獎」、「補
11 貨積極獎」、「收銀支援獎」、「客服熱忱獎」及「配合加班獎」
12 部分，雖係由各分店店長選取評價高的員工為獲獎人，但因名
13 額有限，並非人人有獎，且考諸相對人係零售服務業，基於員
14 工支援同事、服務態度、積極補貨、配合加班等事實，而給予
15 一定程度之獎勵，與社會通念尚無不符，且各該事實通常係由
16 各分店店長觀察各員工之工作實際狀況與態度，方能作出評價，
17 再佐以一定之客觀數據（例如「配合加班獎」之「年度時數」）
18 評定，故除有事實足證分店店長在作成評定時，有誤認事實或
19 逸脫評定標準之情事外，否則本會就企業基於營運需求所訂定
20 之考評標準及各店店長之裁量餘地，原則須予以尊重。
- 21 D. 又獎勵項目通知單中關於「跨店支援特別獎」與「設備維修特
22 別獎」部分，相對人辯稱係慮及疫情期間，分店人員若有臨時
23 請假或設備廠商無法即時維修等突發狀況時，如有員工願意適

1 時支援，助公司渡過臨時緊急狀況，為褒獎該等員工對公司之
2 貢獻，所設之特別加碼獎金，而上開員工是不論是否為申請人
3 工會會員，若有跨店支援或設備維修之事實，均可獲得獎勵；
4 反之，若分店無該等事實之員工，其獲獎人從缺等語，經核相
5 對人所設之上開評選標準，係屬雇主經營管理之合理行為，且
6 觀竹北店就跨店支援特別獎項確實無人獲獎。故「跨店支援特
7 別獎」與「設備維修特別獎」二獎項，應僅係就跨店支援及設
8 備維修等事實之有無作為判斷標準，應與得獎之人是否具有工
9 會會員身分無涉。

10 E. 復再參以申請人工會之監事林○○，因 109 年度收銀期間之平
11 均來客數較多，而獲竹北店之收銀來客數獎；另曾與申請人鍾
12 ○○於 109 年間，對相對人提起不當勞動裁決申請，且為申請
13 人工會理事之陳○○，於 109 年間也因有支接收銀台之事實，
14 而獲得相對人竹北店之收銀支援獎。又依申請人鍾○○於本會
15 第一次調查程序中陳述：「工會會員人數為個位數，差不多一
16 半會員左右有取得獎金。」（參第一次調查會議紀錄第 6 頁第
17 21 行）可見系爭榮譽榜各獎項之指引標準，難認係為刻意排
18 除申請人工會會員或幹部，抑或延續性之打壓工會幹部而特別
19 訂定之標準。

20 (2) 申請人鍾○○係相對人新竹店之員工，並負責收銀員之工作，
21 就 109 年度榮譽榜獎項，其所可能獲得之獎項為「團體績效王」、
22 「客服熱忱獎」、「收銀來客數」及「配合加班獎」，為兩造所
23 不爭。本會認為尚無事證可徵申請人鍾○○之未獲獎，係相對

1 人基於不當勞動行為之動機與目的而為：

2 A. 查相對人新竹店之收銀員有 4 名，而「團體績效獎」係以出勤
3 時段業績除以該時段顧客數之統計結果為依據，申請人鍾○○
4 排名第四位；其次「收銀來客數」獎係以來客筆數除以盤數之
5 統計結果為依據，申請人鍾○○排名亦位列第四位，而上開獎
6 項均僅有 1 名名額。雖申請人鍾○○主張公司的早班時數為四
7 小時、晚班時數為八小時，但其被安排之早班比較多，對計算
8 其團體績效與收銀來客數較為不利云云。然查，與申請人鍾○
9 ○同為相對人公司收銀員之陳○○（下稱陳員），其 109 年度
10 實際早班為 153 日、實際晚班為 78 日，而申請人鍾○○實際
11 早班 89 日、實際晚班 111 日，兩者相較，陳員之早班數高於
12 申請人鍾○○，晚班數則較申請人鍾○○少 10 日，此有相對
13 人公司所提出之陳員與申請人鍾○○109 年度排班出勤表（相
14 證 7）在卷可查，惟陳員之團體績效與收銀來客數卻均優於申
15 請人鍾○○（相證 6），可見早晚班之多寡與團體績效、收銀
16 來客數成效，並無必然關係，尚不能單以其早班數較多一事，
17 遽認相對人之團體績效與收銀來客數之計算方式係針對申請
18 人鍾○○而為。是申請人主張上開二獎項之設置與指引標準，
19 係針對其工會幹部之身分而設定云云，即難採信。

20 B. 再就「客服熱忱獎」部分，相對人新竹店有 2 名收銀員獲獎，
21 該獎項係以各分店店長之主觀評價為主，就其評選結果，經新
22 竹店店長洪○○以書面說明，其理由略為基於其平日對客服人
23 員的觀察、顧客的反應及課長意見，包括話語音量與開朗程度、

1 較常面帶笑容、對顧客服務的意願程度、對工作的熱心、顧客
2 的稱讚數等節（詳相證 8），本會認為其考量因素與相對人評
3 選標準所設定之範疇尚無不合。申請人雖主張在 109 年 3 月 8
4 日 GOOGLE 評論發現獲「客服熱忱獎」之人，其中 1 名可能曾
5 遭到客怨（抑或是洪○○店長所評比客戶讚許度最佳之收銀課
6 課長翁○○），而申請人鍾○○並未曾受有此等網路留言或電
7 話客怨，故該店長之評價並不合理云云。然查，客服工作難免
8 會遇有較挑剔之客人，並不見得曾遭受客怨者，就必然不是客
9 戶讚許度最佳或服務最具熱忱者，因此難以單憑此一則客怨之
10 事實，即謂分店店長平時在現場對於所屬人員平均表現之評價
11 有誤。

12 C. 再有關「配合加班獎」部分，雖申請人主張因申請人鍾○○主
13 張其為工會理事長，由於堅持國定假日依法休假之工會活動方
14 針，而受有不利待遇云云；惟為相對人所否認，並稱其為避免
15 因國定假日有無調移影響獎項表揚之可能，就「配合加班獎」
16 之時數統計，自始即未計入國定假日出勤之時數（相證 10）
17 等語。然則無論如何，除該獎項之外，申請人鍾○○尚有可能
18 獲得「團體績效王」、「客服熱忱獎」、「收銀來客數」等獎項，
19 非如本會 109 年勞裁字第 14 號乙案，係相對人於以往發放年
20 終獎金相近之時點，僅以 108 年度國定假日出勤為標準發給慰
21 勞金，以致申請人鍾○○因該年度未曾於國定假日出勤而未能
22 領取慰勞獎金，受有顯然不利之差別對待；因兩案之事實與情
23 節並不相同，自無從比附援引。依上所述難認本件相對人所為

1 核發 109 年度獎金之行為，對於申請人鍾○○有明顯之針對
2 性。

3 D. 至於申請人主張特訂單之實際結帳人員與系統結帳人員容易
4 不同、相對人未於發放獎金前先公告榮譽榜獎金發放辦法、團
5 體績效獎金從 109 年 7 月後開始統計等問題，均會影響申請人
6 獲獎之機會云云。然上開計算所憑之資料、有無公告獎金發放
7 辦法與統計期日，其適用對象係相對人公司之全體員工，並為
8 全體員工均會面臨之問題，客觀上無法僅憑計算所憑之資料、
9 有無公告獎金發放辦法與統計期日等事實，作為判斷是否有刻
10 意針對申請人鍾○○或申請人工會會員之情事。則申請人鍾○
11 ○主張上開辦法均係針對伊或其他工會幹部而為，即難採信。

12 4. 準此，經考諸 109 年度榮譽榜獎項評選之指引標準，以及申請
13 人工會幹部亦有獲獎等事實，可認相對人 109 年度改以評選榮
14 譽榜之方式，僅給付獎金予獲獎員工，而未發放 109 年度之榮
15 譽榜獎金予申請人鍾○○之行為，非出於不當勞動行為之動機
16 與目的，且其行為尚無逸脫雇主就獎金給予之合理裁量權限，
17 自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

18 (三) 相對人改以發放榮譽榜獎金予獲獎員工，但未發放予申請人鍾
19 ○○之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
20 為

21 就申請人主張，相對人 110 年 2 月 9 日未發放 109 年年終獎金
22 (即 109 年度榮譽榜獎金) 給申請人鍾○○之行為，構成工會
23 法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為云云。查相對

1 人該等行為不構成對申請人鍾○○不利益待遇，再依申請人所
2 自陳，申請人工會約有一半之會員均有獲取上開獎金，且申請
3 人工會之監事林○○與理事陳○○亦有獲得該獎金；又系爭榮
4 譽榜各獎項之指引標準，經本會認定非屬為刻意排除申請人工
5 會會員或幹部，抑或延續性之打壓工會幹部而特別訂定之標準，
6 已詳述如前；另尚無事證可資查明相對人就該等獎金之發放，
7 對申請人工會之工會活動有何不當影響、妨礙或限制之情事，
8 自無從僅因申請人鍾○○具工會理事長身分而未獲上開獎金之
9 事實，遽認相對人有不當影響、妨礙或限制申請人工會之工會
10 活動之情事。申請人此部分之請求，尚難認採。

11 (四) 綜上所述，相對人 110 年 2 月 9 日未發放 109 年年終獎金 (即
12 109 年度榮譽榜獎金) 給申請人鍾○○之行為，不構成工會法第
13 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。從而，申請人請
14 求本會命相對人應發放給申請人鍾○○109 年年終獎金 (即 109
15 年度榮譽榜獎金)，即屬無據，應予駁回。

16 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
17 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

18 七、據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條
19 第 1 項、第 46 條第 1 項，裁決如主文。

20
21 勞動部不當勞動行為裁決委員會

22 主任裁決委員 蔡正廷 (代)

23 裁決委員 張詠善

1 林佳和
2 蔡崧萍
3 李瑞敏
4 蔡志揚
5 侯岳宏
6 張國璽
7 王嘉琪
8 黃儁怡
9 徐婉寧
10 林垠君

11

12 中 華 民 國 1 1 1 年 1 月 7 日

13 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
14 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
15 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

16