

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 51 號

【裁決要旨】

相證1之106年度「年度目標及績效評核表」中質化項目之子項目共包含達成任務、監督與控制、協調與溝通、工作態度，對照106年度「年度目標及績效評核表」之記載，申請人於「目標」欄之10項共計80分之總分中，仍獲得50分之評核，則何以相對人仍在質化項目「達成任務」之部分仍將申請人5分變更為0分？就此已顯示相對人對於申請人之績效評核有所矛盾。雖相對人表示「理由是分數當中沒有記載0的部分，都是由申請人之下屬所完成的」，惟若申請人於106年度績效評核期間確實未完成任何工作與任務，則相對人既有變更員工自評分之權限，則何以未於評核各該項目時為更改？又為何申請人106年度「年度目標及績效評核表」之懲戒紀錄全然空白？相對人上開言論顯屬臨訟託辭，不足採信。相對人又主張，相對人特助於106年度將申請人之質化項目評分為0分，係因申請人於105年時工作態度表現不佳，然申請人態度仍未改善，然「工作態度」僅占質化項目中之乙項，但相對人特助卻以此為由而將權重20%之績效評核評為0分，益徵相對人主管即特助對申請人具有針對性。

【裁決本文】

申請人：彭○

住：台北市

代理人：姚○○

住：桃園市

相對人：橡樹工業材料股份有限公司

設：桃園縣中壢市民族路 6 段 330 號

代表人：田嶋達也，住：同上

代理人：王靜珮律師、朱○○、吳○○

設：臺北市敦化北路 56 號 7 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）107 年 12 月 14 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 申請人請求「確認相對人於 107 年度 7 月起調薪 0 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」部分，不受理。
- 二、 確認相對人於 107 年 5 月 31 日發給申請人 106 年年終特別紅利 3,000 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 三、 相對人應在本裁決書送達翌日起七日內，補發申請人 106 年度年年終特別紅利 91,419 元，並將補發之證明送交勞動部存查。

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。」。

二、查申請人於107年8月28日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人於107年5月31日發給申請人106年年終特別紅利3,000元之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。（二）確認相對人應發給申請人106年年終特別紅利91,419元。相對人雖主張其於107年5月25日已將薪資通知單發給申請人，故申請人早已於107年5月25日收悉薪資單時即知悉其所領取之106年年終特別紅利3,000元之行為云云。然不論相對人於何時將薪資通知單發給申請人，相對人發給申請人106年年終特別紅利之行為係發生於107年5月31日（申證1），故申請人上開請求，自事實發生之次日起並未逾90日，此部分裁決之申請應屬合法。

三、申請人嗣於107年12月14日詢問會議追加請求裁決事項：（一）確認相對人於107年度7月起調薪0元之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。（二）請求命相對人給予申請人適當之調薪。查上開請求事項之追加雖經相對人於107年12月14日詢問會議時同意，然相對人未予調薪之行為係發生於107年度7月，其至本件詢問會議追加之時（107年12月14日），顯然已逾越前開相關法條所規定90日之法定期間，從而，申請人此部份之申請，依勞資爭議處理法第51條第1項準用第41條第1項規定，應不予受理。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人長期擔任相對人企業工會幹部，今年更在橡樹工業股份有限公司企業工會（下稱「橡樹工業企業工會」）改選中當選相對人企業工會理事長，申請人長期在工會幹部位置上爭取勞工權益，亦多次申請不當勞動行為裁決，亦可明顯看出相對人長期對於申請人之敵意，及對申請人不利益對待之動機。
- (二) 相對人每年於3月31日結算後會將稅後盈餘分紅給全體在職員工，今年結算後平均每人可分給117%，但申請人僅得到3.7%，明顯低於平均水準。
- (三) 公司引用KPI管理手段作為紅利及調薪的依據，本人今年106年度進行KPI評分時對主管的考評有不同意見，主管說如對考核有意見，申請人可不簽考核表，再由相對人公司更高層管理人面談了解，但相對人卻直接將本人紅利僅發放3.7%，且調薪為0，明顯構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- (四) 依據申請人目前工資為80,700元，乘上117%後，相對人應補發給申請人106年年終特別紅利91,419元。
- (五) 申請人於102年至104年間請求不當勞動行為裁決認定事項，不但在貴會皆有認定為不當勞動行為，且相對人上訴後，亦有數件法院支持裁決委員會之判決。
 - 1. 相對人於答辯書中指稱，前案皆已判決相對人並未有任何打壓工會幹部之行為，公司已獲得正義，然其所舉案例僅為

103 年勞裁字第 31 號案行政法院之判決，在 102 年至 104 年，共有 102 年勞裁字第 28 號案、103 年勞裁字第 15 號案、103 年勞裁字第 31 號案、104 年勞裁字第 38 號案，四案中皆有認定為不當勞動行為之紀錄。

2. 經申請人查詢資料，103 年勞裁字第 15 號案，相對人上訴後台北高等行政法院 103 年度訴字第 1554 號駁回(申證二)。相對人所提 103 年勞裁字第 31 號案，其民事訴訟部分，也由台北地方法院 104 年度北勞簡字第 20 號駁回(申證三)。104 年勞裁字第 38 號案，據申請人瞭解相對人並未上訴。故相對人指稱，前案皆已判決相對人並未有任何打壓工會幹部之行為，甚至相對人已獲得正義云云，明顯混淆是非，實屬無稽。

(六) 相對人對於申請人之 KPI 評核項目，其工作目標在 5 月份經相對人修正後，顯與其他相同工安單位人員有所差異，可知其考核過程明顯為具有針對性，對於申請人具有差別待遇。

1. 根據相對人公司資深辦事員王○○106 年度目標及績效評核表(申證四)及相對人公司職業安全管理師呂○○106 年度目標及績效評核表(申證五)中，相對人公司資深辦事員王○○、職業安全管理師呂○○106 年度目標及績效評核表，再對比 2017 年度目標及績效評核表(相證一)中申請人的表格可知，相對人公司在 3 月份分別與員工訂定年度目標及績效後，原本王、呂及申請人的年度目標及績效評核表中，都共同有「安全巡檢執行率-每週乙次(依安全 check list)」，

以及申請人表格中有目標「外部單位查核廠內缺失件數」，王、呂表格中亦有目標「外部查核廠內高度危害風險及改善件數」，但相對人公司於 5 月份修正王、呂之年度目標及績效評核表後，三人中卻僅剩申請人有「安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 check list）」，以及「外部單位查核廠內缺失件數」這兩個目標，而從相證一中可知，此二項就是相對人質疑申請人工作表現之理由。

2. 承上，申請人質疑，為何相同部門的員工，工作項目原本三人都有列為工作目標，相對人在改變申請人經理下屬之員工工作目標之後，卻從頭到尾並未告知申請人。如果真如相證一所示，相對人公司在 106 年到 107 年中遭外部稽查 200 件，在同部門中卻僅有申請人一人必須對此負責，明顯違背常理，因此可知相對人刻意針對申請人長期擔任工會幹部，且屢次協助工會會員進行勞資爭議之過程，進行針對性刁難與打壓。

（七）相對人指稱申請人工作表現不佳，但根據申請人 106 年度 KPI 考核，申請人在量化項目亦有超過六成的分數，但年終特別紅利僅 3000 元，調薪為 0 元，明顯有差異性對待。

根據相證一可知，即便其工作表現，完全如相對人公司吳特助所更改，且經表格最下方直接主管與經理，以及總經理所簽署，都可以看到量化項目亦有超過六成的分數，全體總分亦有 50 分。但年終特別紅利僅 3000 元，調薪為 0 元，足證相對人公司對於申請人確實明顯有針對性對待。

(八) 綜觀相對人長期妨礙橡樹工業企業工會運作之歷史，申請人不但長期擔任工會幹部，又於今年五月當選企業工會理事長，且歷年來屢次協助會員爭取勞動權益，明顯可知相對人具有不當勞動行為之認識。

申請人長期擔任企業工會幹部，亦曾擔任台灣省紡織業產業工會全國聯合會理事長，又於今年五月當選相對人公司企業工會理事長，在 102 年至 104 年間，光就不當勞動行為裁決案件，就參與四件以上，其中兩件更是針對相對人公司 KPI 與年終特別紅利制度的問題，相對人不反省自身管理制度的問題，更屢次對於企業工會幹部構成不利益待遇與妨礙工會運作，裁決委員會已有多件裁定，從歷年來的案件脈絡中，即可知相對人對於申請人明顯具有不當勞動行為之認識，企圖藉由針對性打壓橡樹工業企業工會中之積極幹部，壓制與妨礙企業工會之運作。

(九) 相對人主張年終特別紅利發放，是依據相對人 103 年 5 月 29 日所發之公告，但其公告內容更證明申請人之年終特別紅利發放有其問題，相對人打壓工會之企圖昭然若揭。

1. 根據相對人西元 2014 年 5 月 29 日公告影本（相證三），相對人主張年終特別紅利發放是依據其內容之精神，綜觀其內容可知共有五項標準：(1) 員工過去一年的貢獻度、(2) 部門 KPI 之排行、(3) 是否有記功或記過、(4) 新進員工會鼓勵，一年以上員工落後會減少，以及 (5) 公司實際獲利狀況。看其中第 (3) 是否有記功或記過，再對照相證一，

可知申請人一整年間完全沒有被記過處分的紀錄，再從(5)公司實際獲利狀況而言，相對人已自承公司曾於員工說明會中報告年終特別紅利獎金發放 117%，足證相對人公司在 106 年度有一定程度之獲利，對比這五項標準中，至少就有三項以上可證明申請人 106 年度年終特別紅利獎金不應該只領取 3,000 元。

2. 而根據相證一，事實上申請人在由相對人製作之「年度目標及績效評核表」中，即便是在申請人完全無法接受即拒絕的評分項目下，申請人也有超過六成的分數，又為何根據相證三之內容，申請人僅能領取 106 年度年終特別紅利獎金 3,000 元。

(十) 相對人指稱申請人工作表現不佳，但根據申請人 106 年度 KPI 考核，申請人在量化項目亦有超過六成的分數，且多項考核遭到差異性對待，更於調查會議中說詞自相矛盾，明顯可知相對人刻意針對申請人進行不利益待遇。

1. 在第二次調查會議中，相對人對於申請人以申證四及申證五質疑，指出與申請人相同部門的員工王○○及呂○○，皆在 106 年 5 月份的績效考核表中刪除與申請人相同之項目，相對人代理人辯稱「相對人基於適才適用，所以對於個別之職務內容及 KPI 的年度規劃當然不同。」，但相對人多次在答辯書中及會議筆錄中表示，申請人並未具備工安管理證照，而管理員王○○及管理師呂○○具備。假設相對人此說法為真，則相對人公司竟然讓無具備證照者獨自進行「安全巡檢」以及負責「外部

單位查核場內缺失件數」，而具備證照者可以免除相關工作與責任，難道這就是相對人所謂的適才適用？這種自相矛盾的說法，只是意圖遮掩其對於申請人之敵意以及針對性不利益待遇，更無法解釋為何相同單位中，僅有申請人一人需要對此二項工作負責。

2. 裁決委員詢問為何相證一質化項目 1「達成任務」之部分，申請人分數僅有 0 分時，相對人代理人吳○○卻指稱，「理由是分數當中沒有記載 0 分的部分，都是由申請人之下屬所完成的。」。但相證一中不但完全沒有相關紀錄，且繼續給予分數，第二次調查會議中，相對人這種有問題就是申請人獨自扛，有功勞就是其他員工享受的說法，反而更證明相對人公司對申請人之敵意，以及透過打壓而妨礙工會運作之意圖。

(十一) 相對人無法以 107 年 2 月設定之「年度目標及績效評核表」證明申請人在同意相對人作法下，接受與認同「安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 check list）」項目。

相對人代理人於第二次調查會議中，主張申請人已於 106 年度績效評核表及 107 年度績效評核表同意，所以是申請人自己願意接受公司考核，但根據申請人 107 年度目標及績效評核表（相證六）可知，該評核表製作是在 107 年 2 月 13 日，當時尚未發生相證一的評核，根據相證一右上角「達成結果填表日」，可知 106 年度績效評核表之填表日期為 107 年 3 月，也就是說，申請人 107 年 2 月 13 日在與相對人訂定 107 年度績效評核表時，當然不可能知道在 3 月份會在該項目遭刁難為 0 分，且在 5 月 31

日僅能領取到 3,000 元年終特別紅利獎金，而相對人在明知相關
時序之情形下，竟然混淆是非，刻意製造申請人其實完全同意
該考核目標之假象，顯不足採。

(十二) 從申請人於 106 年度目標及績效評核前向主管李○○反應
工作問題之照片（申證六）中可知，申請人於 106 年度目標及
績效評核前，曾向主管李○○反應其工作問題，但卻未獲得正
面回應，反而在績效考核當中給予低分，明顯針對申請人進行
不利益待遇。

1. 相對人屢次於答辯書及調查會議中指稱，申請人未曾向主管李
○○反映年度目標及績效評核之問題，誣指申請人自己接受，
但從申證六中可知，申請人於 106 年度目標及績效評核前，曾
向主管李○○反應其評核上的問題，並強調自己相關標準都未
曾聽主管李○○告知，但卻未獲得正面回應，從申證六中可看
到相關資料未曾遭主管塗改分數，足證申請人在自我考評之後
就明確向主管李○○反映，但仍遭到相對人公司刻意針對，究
其原因，即因為申請人擔任相對人公司企業工會幹部多年，也
曾擔任台灣省紡織業工會全國聯合會理事長，並多次代表工會
會員爭取相關權益，從 102 年開始至今，幾乎每年都有申請人
參與勞資爭議案件的紀錄，遂成為相對人公司刻意針對與不利
益對待之對象。
2. 申請人必須再次強調，根據相證一，可知即便在相對人刻意針
對下，申請人 106 年度 KPI 考核量化項目亦有超過六成的分數，
但年終特別紅利獎金卻僅有 3,000 元，與相對人公司在員工會

議上宣布的平均 1.17 個月基數差異甚遠，可知其差距明顯為相對人公司刻意針對申請人之差異性對待。

(十三) 根據前相對人公司資深辦事員王○○書面聲明(申證七)

中可知，相對人公司在申請人服務之部門的 check list 執行並未持續，且當時施行的短時間內，該工作並未由申請人執行，相對人刻意以李○○經理書面聲明(相證八)之附件 2 混淆視聽，實不足採。

1. 根據申證七，前相對人公司資深辦事員王○○提出之書面聲明，可知相對人公司在 check list 執行，是從 106 年 4 月開始，根據王○○指出，其執行者為王○○及呂○○兩人，但王○○在去現場執行兩次之後，工安管理師就反應不需定期排表去查核，不定期執行即可，所以 check list 就沒有繼續下去。孰料在 107 年相對人公司卻以該項職務未執行為由，惡意將申請人 KPI 量化分數予以扣分，但荒謬的是這原本是王及呂二人之工作，相對人刻意以相證八之附件 2 混淆視聽，實不足採。
2. 且根據申證七，王○○從 100 年 7 月後即擔任申請人的下屬，而且根據王○○所稱，與申請人工作可以完全發揮專長，足證該部門工作成員間有其相關性，申請人亦獲得下屬之肯定。王○○更認為申請人與上級之嫌隙，係為其擔任工會幹部及台灣省紡織業工會全國聯合會理事長之背景，足證相對人不當勞動行為之認識甚為明顯。
3. 再對照相對人提供之申證七，其中申請人 103 到 105 年度 KPI 考核紀錄，申請人在量化部分都得高分，最低的 105 年度，量

化分數都得到 80 分中的 65 分，也就是得到八成以上的量化分數，且未遭相對人公司塗改扣分，足證相對人代理人在調查會議中，指稱申請人在 106 年度 KPI 考核遭扣分是因為工作都是由下屬完成，明顯是刻意扭曲事實，如果申請人長期工作表現不佳，那又為何歷年來沒有此一問題，而在今年刻意提出？相對人長期以來企圖以 KPI 考核打壓申請人，但在屢次於裁決委員會遭到駁回之後，竟企圖從分數上直接下手，因此於 106 年度惡意誣指申請人未完成相對人公司未明確給予之工作，進而以不合理之量化與質化分數打壓申請人。

4. 請求裁決事項：（一）確認相對人於 5 月 31 日發給申請人 106 年年終特別紅利 3,000 元構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。（二）請求相對人應發給申請人 106 年年終特別紅利 91,419 元。

二、 相對人之答辯及主張：

（一）程序部分

1. 按勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定：「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。」以及同法第 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 規定。」。
2. 查相對人每月月底發放薪資，惟薪資通知單則於每月 25 日

先發給員工，易言之，申請人早已於 107 年 5 月 25 日收悉薪資單時即知悉其所領取之 106 年度特別紅利獎金非為薪資 117%之事實，卻直至第 96 天即 107 年 8 月 28 日始向勞動部申請不當勞動行為裁決，顯見申請人之申請業已罹於 90 日之法定期間，是依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項準用同法第 41 條第 1 項及不當勞動行為裁決辦法第 15 條第 1 項第 1 款等規定，懇請 貴會作成不受理決定。

(二) 相對人給予紅利標準都依該年度 KPI 的評核結果為基準；亦即，依據申請人 103 年至 106 年之考評成績結果，按年發給特別紅利獎金。相信許多企業與政府機關也採用此方式，並不會針對某些特殊人等而有不同做法，公司以該年度員工對公司的貢獻程度而有不同給予，相信這也是很多公司的標準，如此鼓勵員工，尤其對努力的員工方為公平。

1. 謹將申請人 103 年度至 106 年度領取之特別紅利獎金與其考評成績（相證 7）整理如下：

年度	103 年	104 年	105 年	106 年
分數	KPI：88.35	KPI：87.73	KPI：71	KPI：30
紅利獎金基數	1.15	0.57	1.33	1.17
比例	0.1%	0.1%	0.1%	0.037%
特別紅利獎金	7940 元	8070 元	8070 元	3000 元

2. 其中 104 年度特別紅利獎金，相對人嗣依 104 年勞裁字第 38 號裁決主文發給申請人 83,370 元。
3. 自 106 年起考評總分除以員工自評 KPI 分數佔 60%外，主管評

核分數佔 40%，依此申請人 106 年度考評總分計算結果：員工自評 50 分×60%+主管評分 0 分×40%=30 分。

(三) 相對人對於經理級以上之員工，不論就考評之方式、調薪與否之決定、及特別紅利獎金之發放，皆與一般員工（即直接員工與間接員工）不同，皆係由總經理、董事長評定之。是退萬步言，縱相對人曾有任何特別紅利獎金計算之公式，此皆不適用於擔任工安經理一職之申請人。是申請人主張相對人就紅利獎金之發放有其計算公式，進而主張相對人應依該公式計算出之數額給予其特別紅利獎金，實屬無稽。

(四) 調薪與發放特別紅利獎金乃雇主對員工鼓勵性質之給與，特別紅利獎金係相對人為激勵公司員工士氣、獎勵優秀員工之恩惠性、鼓勵性給與，因而依據員工之「年度目標及績效評核」，再綜合其工作表現、貢獻度、潛在發展能力、未來執行業務之配合性、完成度及前瞻性等，不以既定之工作目標為限，發給個別員工不同數額，並非如申請人所聲稱不問考核每人均可領取相同特別紅利獎金之基數，且亦無申請人所臆測其領取 106 年度特別紅利獎金新台幣 3,000 元係因相對人對其有敵意之情形。相對人基於企業經營權及公司治理原則，綜合評量申請人之工作表現、能力、態度及實際績效等標準後，作成不予調薪與發放一定金額特別紅利獎金之決定，並無逸脫合理裁量範圍、亦無裁量濫用之情事，是相對人就調薪及發放特別紅利獎金之裁量權限應予尊重。

1. 查本件相對人調薪與發放特別紅利獎金之決定，係為激勵員

工士氣、獎勵表現優良員工，主動分享獲利予員工之善意之舉，均係具有鼓勵性質之給與。而相對人作成不予調薪或不發給特別紅利獎金之決定，並非剝奪或損及申請人既有之權益，是與懲戒行為本質上截然有別。因此，相對人對於加薪或得以獲得特別紅利獎金之員工對象選擇、金額幅度等等，自應享有相當之裁量，而不得動輒以「裁量濫用」等原則相繩，至屬甚明。相對人綜合考量自前開事實反映之申請人工作表現、與整體工作表現綜合判斷後，作成不予調薪及給予相當特別紅利獎金之決定，其雇主裁量權應受法律之保障及尊重。

2. 再查本件中，因申請人係屬經理級主管，肩負領導部門、管理人員等責任，其工作表現之評價相較於一般員工有更多因素應納入整體考量。舉例而言，其專業知識技能、判斷能力、技術能力、指導能力、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性等）以及實際績效等等，皆應納入其工作表現之整體評價。相對人董事長及總經理依申請人之整體工作表現、工作能力、工作態度及實際績效等進行最終評定，乃於合理裁量範圍內作成之決定，並無任何裁量濫用或不當情事。更需強調者為，自民國 100 年以來，多數工會幹部皆係有調薪且有獲發特別紅利獎金，可見員工是否調薪或獲發特別紅利獎金，與員工是否具備工會幹部身分毫無任何關連（如湯○○、葉○○、林○○等）。此在在可證相對人行為乃基於合理裁量，而無任何不當連結申請人工會幹部身份所為之裁量濫用，

自應獲得法律之保障及尊重。

3. 按最高行政法院 106 年判字 746 號判決揭櫫：「...是雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。反之，如給付之性質欠缺『勞務對價性』或『給與經常性』之一，即難認屬於勞動基準法第 2 條第 3 款所謂之『工資』。而雇主為激勵勞工士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所發給在職員工之獎金，由於需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之給與，核屬勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞動基準法第 2 條第 3 款所謂之『工資』。」（附件 1）、以及臺灣臺北地方法院 102 年北勞簡字第 116 號民事判決見解：「又被告抗辯年終獎金之發給與否及其金額之多寡須視個別員工績效表現優劣及當年度公司盈餘狀況而定等情，業據提出被告公司內部網際網路公告為憑，並經證人即被告總務部協理黃○○具結證稱：有看過該公告，是內部網路給同仁知道的內容一情無訛，況原告亦自認獎金是以公司主管所打的考核來核發獎金一情，可知並非所有員工均得無條件獲取被告公司所發給之年終獎金，員工得否領取獎金及其額度，均得由被告依公司之治理原則，就年度經營績效及

員工績效考核，予以衡酌決定。」(附件 2)，由是可知，不論係行政法院或民事法院均肯認凡具恩惠性、鼓勵性之給與，雇主得依據年度盈餘狀況、考核員工工作表現，決定是否核發及其金額。

4. 查相對人為獎勵員工，在有相當盈餘情況下將獲利分享予員工，發給員工特別紅利獎金，此特別紅利獎金符合勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，而非勞動基準法第 2 條第 3 款所謂之「工資」，且相對人更於 95 年起與工會協議特別紅利獎金基數之計算公式，亦即於相對人有獲利情況下計算出之基數，再依據員工之績效考核、綜合整體表現予以增減，此特別紅利獎金計算公式為相對人員工眾所周知，且實行久矣(相證 2)，相對人公開計算基數之公式如下：

$$\text{年度紅利基數} = G + (0.105 * P)$$

$$P = (\text{年度淨利} / \text{年度總營業額}) * 100$$

$$G = 0.2 \text{ (當 } P = 0 \sim 5) \text{ 、 } G = 0.4 \text{ (當 } P = 5.1 \sim 10) \text{ 、 } G = 0.7 \text{ (當 } P = 10.1 \sim 15)$$

而 106 年度特別紅利獎金依據上述公式計算結果基數為 1.17 個月，此亦經由董事長於年度預算員工說明會中說明。

5. 然而縱有該計算基數之公式，亦無存在申請人所片面宣稱「每人可分 117% 的特別紅利獎金」之齊頭式平等之情形與可能，企業基於公司治理對於工作表現優秀、貢獻度高之員工，為感念其奉獻而多給予特別紅利獎金激勵員工士氣，對

此相對人曾於 103 年 5 月即公告特別紅利獎金之發給方式：

「(1) 過去一年的貢獻度。(2) 部門之 KPI。(3) 是否有記功或記過。(4) 新進員工。(5)、公司實際獲利狀況與資金的運用。」(相證 3)；此理如同政府機關發給公務人員考績獎金時，亦係依據「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」為之，顯見以績效考核作為發給獎金之方式，不僅企業採之，政府機關亦復如此；反觀申請人主觀宣稱「每人可分 117% 的特別紅利獎金」等語，不但明知與事實不符且有違事理。

6. 況且，申請人與相對人於 103 年勞裁字第 31 號薪資調整爭議案件，亦係因其考績不佳之事實而未被調整薪資，易言之，申請人早已知悉相對人係依據績效考核來決定個別員工之薪資調整與特別紅利獎金給付，何來有所指「每人均可分得相同基數之特別紅利獎金」？該案俟經臺北高等行政法院 104 年訴字第 348 號(相證 4)、最高行政法院 106 年判字第 165 號審理結果均撤銷 103 年勞裁字第 31 號之裁決決定主文(相證 5)，而前述法院均肯認績效考核制度，對於雇主而言，可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據；故相對人依據個別員工績效考核而發給不同數額之特別紅利獎金，既無違法、於理亦未有不合，申請人主張相對人應發給其 117% 之特別紅利獎金，其請求顯屬無稽。

(五) 「KPI 年度目標」每年係由相對人於年度開始前與個別員工依

其職務內容溝通共同設定簽名確認，設定程序與內容對個別員工公開透明，年度結束後先由員工自評再由各級部門主管初評「年度目標及績效評核」後，交由總經理、董事長做最終之審核，同時綜合員工整體工作表現，評定是否調薪以及特別紅利獎金之數額，而考核時相對人亦不干涉主管之評核內容與過程，此程序相對人均無逸脫合理裁量範圍、或有裁量濫用之情事，是相對人係依據相同考評方式發給申請人特別紅利獎金新台幣3,000元係正當裁量權行使之結果。

1. 按公司會計年度為每年4月至隔年3月，因而「KPI年度目標」設定係於年度開始前兩個月開始與個別員工溝通規劃，經員工認同並確認無誤後方於「年度目標及績效評核表」之目標認知欄位簽名，員工依據雙方設定之目標執行職務，並於年度結束後完成考核評分，考核過去一年之表現，評核後員工亦會於「年度目標及績效評核表」右下角員工意見欄位簽名，此制度相對人已實行多年，申請人亦知之甚明。
2. 查每年「KPI年度目標」設定之初，申請人與其直屬主管李○○經理均簽名認同，舉例來說：申請人分別於105年、106年、107年之「年度目標及績效評核表」中目標認知欄位簽名（參相證1）；然而，申請人竟於107年10月4日之裁決委員會調查會議中聲稱相對人未通知其考核目標內容！申請人既然已於目標認知欄位上簽名，豈有不知考核目標內容之理？縱使「年度目標及績效評核表」是交由人事保存，但申請人亦可隨時主動向人事詢問，再說如果申請人重視自己

在工作上之績效表現，也願意以嚴肅態度對之，其亦可自行將年度設定目標項目抄寫紀錄，豈容於其簽名確認後再事後隨便諉稱對於考核目標內容一無所悉作為卸責之詞？

3. 查申請人 106 年 KPI 於年度開始時也自行設定目標，並且也簽名認可後呈報公司，但在年度終了進行審核時，申請人卻一概不承認他自己所設定的目標，更何況請他提出針對工作目標之具體內容，申請人卻無法提出，所以無法給予分數。試問一家公司如果員工都像這種工作態度，那這家公司還能有競爭力及生存嗎？（如相證 1）
4. 申請人拒絕於年度結束後在「106 年度目標及績效評核表」之右下角員工意見欄位簽名，申請人之直屬主管李○○經理與上一級主管吳○○三人一起開會了解原因，詎申請人竟以「不知道」、「不會」、「沒告訴我怎麼做」等諸多荒謬之藉口否認其所簽認之目標內容與項目，倘若申請人對於年度目標項目與內容有意見，應於規劃設定之初與直屬主管李○○經理討論修改，而非經過一年後進行考核之際發現自己未能達成亦未能提出執行證明時，即率爾輕言概予否定其所簽認之設定目標；如今申請人之 107 年度 KPI 目標項目與內容業已設定完成，並於 107 年 2 月 18 日簽名確認（相證 6），是否申請人又打算不執行，待明年繼續以「不知道」、「不會」、「沒告訴我怎麼做」等理由否認？倘若每一位員工皆可對於自己簽名確認之工作項目內容，再藉由事後全盤否認方式進而要求企業給予其獎金，公司人事管理制度恐將蕩然無存，影響

企業經營甚鉅。

5. 末查，相對人根據申請人績效考核結果，綜合其整體工作表現，發給申請人特別紅利獎金新台幣 3,000 元，乃係雇主對於員工考核之裁量權限；對此，同樣是基於人事考評所生之申請人與相對人關於調整薪資爭議事件，於他案中亦經行政法院所肯認，臺北高等行政法院 104 年訴字第 348 號判決內容摘要如下：「...且考績之評量，除考量勞工之工作表現、貢獻度、尚及於勞工之潛在發展能力、未來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，不以既定之工作目標為限，原告主張有關調薪之標準，不以採行 KPI 制度為唯一標準，應可採認。況且，每位員工之職務目標及內容、職等高低、隸屬部門並不相同，而各主管考核時給予分數之寬嚴標準亦可能因人而異，故以 KPI 分數高低，逕行比較判斷其工作表現之優劣而決定其調薪多寡，忽略人事裁量之特性，被告因此即謂原告之考量標準不公平，尚嫌速斷。」（參相證 4），最高行政法院 106 年判字第 165 號判決亦維持相同見解。

（六）本公司一向鼓勵工會之運作，一切按法令執行，姑且不論申請人對工會事務執行之好壞，試問任何公司對員工之基本要求為何？當然是盡好自己工作本份，而後由 KPI 項目考核員工。

（七）申請人指出相對人長期對他之敵意，實屬其個人誤解與幻想，公司沒理由，也沒必要敵視自己員工，反之申請人在過去數年間，只要紅利不如其所願，即向勞動部以相對人”打壓工會幹部”為由提出申訴，前案（最高行政法院判決 106 年度判字第 165

號及台北高等行政法院 104 年訴字第 348 號) 皆已判決相對人並未有任何打壓工會幹部之行為。於此公司雖獲得正義，但也未對申請人有任何不合理處分，只期待申請人能自我檢討工作內容，為公司盡一份心力。

(八) 申請人與王○○、呂○○等三人雖同屬工安部門，惟仍需視是否具備工安管理員、管理師證照資格，適才適用，使其職掌不同工作與任務，從而三人之 KPI 年度規劃目標設定與項目亦不盡相同，詎申請人竟以此不同，妄加指摘相對人對於其自己簽認之 106 年度 KPI 目標設定內容具針對性，申請人揣測之詞，毫無根據，不足採信。

1. 首先，申請人於 107 年 10 月 4 日之調查會議一開始，即誇大宣稱其所提出之不當勞動行為裁決申請，相對人均敗訴，隱匿行政法院已撤銷 103 年勞裁字第 31 號之裁決決定主文之事實。
2. 再者，申請人聲稱其合理懷疑因從事工會運動，對相對人提起很多裁決案件，相對人都敗訴，因而給與其 106 年度特別紅利獎金新台幣 3,000 元等語云云；惟申請人該等說辭業分別經由臺北高等行政法院、最高行政法院審理後均所不採，臺北高等行政法院 104 年訴字第 348 號判決見解謂：「又被告主張原告對參加人不予調薪之前，已對參加人及工會顯露不友善、敵對之態度，具有不當勞動行為之認識及動機云云。查原告與參加人、工會於 102 年、103 年間固有不當勞動行為之爭議案件，然而每件不當勞動行為事件有其不同之事實

及爭議問題，以本院 103 年度訴字第 1554 號判決認定原告將參加人非法調職為例，其構成不當勞動行為之主要理由在於公司不給予參加人具體之工作指示、甚至要求參加人去檢查員工輪胎（參見上開判決理由）；然本件有關調薪事宜，涉及雇主對於人事考評之裁量權行使，兩者明顯不同，自難逕以兩造間過去曾有爭議事件，推測原告具有不當勞動行為之認識及動機，被告主張顯不合理。」（參相證 4）、最高行政法院 106 年判字第 165 號判決亦認為：「...雖被上訴人前與參加人有非法調職構成不當勞動行為之爭議事件，但與人事考評為基礎之調薪事宜有別，二者亦無因果關係，則被上訴人之考評行為，無任何針對工會幹部之打壓，確實係基於對勞工之工作能力、表現、態度、實際績效、貢獻度、潛在發展能力、未來執行業務之配合性、完成度及前瞻性等各種事項綜合評價，作成不調薪決定，屬雇主正當裁量權之行使，並非針對性打壓工會幹部之不當勞動行為，...」由於前述判決內容字字句句已說理甚明，則對於申請人於此次申請裁決案又再度提出其他 102 年勞裁字第 28 號、103 年勞裁字第 15 號等不相關案件穿鑿附會於本案中，無端臆測相對人長期對其有敵意，惟他案確實不涉及以人事考評為基礎之裁決案件，與本案並無因果關係，故相對人於此不再贅言，均援引前述法院判決見解以資抗辯。

3. 申請人為工安部門經理，肩負公司工安重任人命安危，從其 106 年度 KPI 設定目標中「3、安全巡檢執行率-每週乙次（依

安全 check list)」、「5、外部單位查核廠內缺失件數」即可看出；而一般員工王○○、呂○○與申請人執掌職務工作內容不同，從而 KPI 年度目標設定與項目自各有所不同，亦屬合情合理，申請人臆測 106 年度 KPI 設定目標中「3、安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 check list)」、「5、外部單位查核廠內缺失件數」具有針對性，實屬無稽。

- (1) 106 年 5 月前，相對人員工共 280 名，依法令須設置具有工安管理員證照之管理人員乙名，資深辦事員王○○即具備該資格；又自 106 年 5 月後，相對人配合政府 7 休 1 政策，員工人數增加至 320 人，依法令工安部門必須設置一名具有工安衛生管理師證照資格之人員，相對人因而對外特聘請具備此資格之呂○○擔任職業工安管理師乙職，故相對人目前工安部門配置人員共三名，分別為申請人、王○○、呂○○，其中申請人雖擔任工安部門經理乙職，但未取得任何相關職業衛生安全人員證照，合先敘明。
- (2) 雖然工安部門共有 3 名員工，惟不表示 3 人所執掌的工作內容均相同，相對人基於適材適用，以 3 人分工合作方式達成政府賦予企業之工安任務，確保相對人之職場安全與勞工健康，彼此職務內容各自有別、各司其職，故 KPI 年度規劃目標設定與項目當然會有所不同，並不存在申請人所指摘 106 年度 KPI 目標設定具針對性之情形，此可分別從資深辦事員王○○與工安管理師呂○○所簽認之 106 年度 KPI 設定目標項目與內容即可得知（詳參陳報狀）。

(3) 申請人為資深員工，擔任工安經理之部門主管乙職，且明年 10 月即已達 65 歲退休年齡，在離開工作崗位前，至少申請人應以身作則成為部門其他同仁之表率與楷模，而非動輒以相對人打壓工會幹部為由（惟相對人否認有打壓工會幹部情事），對其所簽認之 KPI 年度規劃目標設定與項目於事隔一年進行考核時全盤推翻，進而要求 117% 之特別紅利獎金；揆諸申請人此等行徑，如何帶領同部門之部屬？對於兢兢業業遵守公司制度，過去一年勉力執行 KPI 年度目標之資深辦事員王○○與工安管理師呂○○又是否公平？

(九) 相對人為一日美合資的企業，自民國 100 年至今，多數工會幹部皆有調薪、獲發特別紅利獎金，甚至工作表現優異亦可獲得超過標準基數之特別紅利獎金，也大有人在。由是可知，員工是否調薪或特別紅利獎金之數額，與員工是否具備工會幹部身分毫無任何關連，員工本身的工作表現才是關鍵。反觀申請人於相對人進行年度考核之際，因本身執行任務表現不佳，即率爾否認自己於 1 年前所簽認之 106 年度 KPI 目標設定項目與內容，聲稱該目標設定項目與內容因相對人對其有敵意而具針對性，妄加指稱相對人係因其具有工會幹部身份而未給予 117% 之特別紅利獎金，申請人牽強附會之說詞，既無根據亦毫無邏輯可言，足見申請人係為了掩飾自己工作執行不佳之事實，任意以相對人打壓工會幹部為由，申請不當勞動行為裁決，煩勞政府資源，其行為實不可取。

(十) 申請人之 KPI 年度規劃目標設定係與其直屬主管李○○經理共

同擬定完成，申請人認可後方於目標認知欄位簽名。由於績效考核制度至 100 年實施至今咸以此方式設定年度目標，茲有相證 7 申請人均於 103 年至 105 年「年度目標及績效評核表」之目標認知欄位簽名可證明，顯見申請人熟稔此流程且多年來並無表示反對之意；未料，申請人竟於今年即相對人進行考核時，反口聲稱 106 年度目標項目之「3、安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 check list）」、「5、外部單位查核廠內缺失件數」具有針對性，並以「不知道」、「不會」、「沒告訴我怎麼做」等說詞拒絕承認其所簽認之目標設定，申請人之行為恐有違反誠信之虞，亦造成相對人管理上之困擾，況且申請人也已對 107 年度目標項目簽名確認（參相證 6），距離 107 年度考評時間尚有半年，難道申請人自簽認目標後迄今亦仍未執行？是否申請人又打算不執行，待明年考評時再全盤否認？在此，茲提供申請人直屬主管李○○經理書面說明關於年度目標設定之流程供貴會審酌（相證 8）。

- （十一） 申請人聲稱其直屬主管未交付「安全 check list」亦未要求其填寫，惟由李○○經理所提出民國（下同）106 年 3 月 29 日之電子郵件（參相證 8 之附件 2）足證申請人早已收到「安全 check list」，且申請人先收悉前述郵件後，復於 106 年 5 月 11 日在「106 年度目標及績效評核表」之目標認知欄位簽名，從任何客觀理性第三人之角度來看，應可足認申請人係認同「3、安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 check list）」之項目，申請人卻於目標設定一年後，相對人進行目標執行考核之際，竟以項

目有針對性打壓申請人為由予以全盤否認；更何況，其直屬主管李○○經理也一直將「年度目標及績效評核表」以及「安全 check list」放至公共區使部門人員隨時查詢，申請人宣稱不知道目標項目、check list 等語，顯與事實有違。

(十二) 又申請人於 107 年 10 月 4 日之調查會議中稱其 106 年度考核之員工自評分數至少有 50 分，質疑為何在質化項目完全是 0 分，且經總經理及董事長核定後，僅得到 3.7% 年終特別紅利等語云云（見 107 年 10 月 4 日第 1 次調查會議記錄第 4 頁）；查實因申請人過去工作態度不佳，此由相對人於申請人之「105 年度目標及績效評核表」中評核主管在優缺點及建議改善事項欄位記明「此員工於工作期間，大部分時間皆玩手機，工作態度惡劣，對其他員工影響甚鉅」等語可知，且申請人亦未反對而簽名於上（參相證 7）；相對人以為申請人下一年度工作態度會有所檢討與改善，詎申請人不但 106 年度年度目標未能達成亦無法提出確有執行之相關證明（例如：安全 check list）外，於進行考核時甚至乾脆空口否認其所簽認之目標內容與項目，並拒絕在評核後欄位簽名，評核主管因而認為依據申請人在公司之資歷以及擔任經理職務來看，實難認申請人工作表現可達各項質化項目指標，基於人事裁量權而給予 0 分。

(十三) 由上述可知，相對人發給申請人特別紅利獎金完全係以其工作表現考評結果，且從整體事件脈絡可知，是申請人於相對人進行考核時，突然以相對人打壓工會幹部為由，否認其 1 年前自己簽認之 KPI 年度規劃目標設定與項目，宣稱其中有部分項目具有針對

性，顯然申請人係為了掩飾自己個人工作執行不佳之事實，相對人並未有工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為之情事。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人於 107 年 5 月 25 日當選橡樹工業企業工會理事，於 107 年 6 月 6 日當選第 11 屆橡樹工業企業工會理事長，任期至 110 年 6 月 5 日。
- (二) 申請人擔任相對人之工安部門經理乙職，月薪 80,700 元。
- (三) 申請人之直屬主管為任職相對人之經理李○○，再上一層主管為任職相對人之特助吳○○。
- (四) 相對人 106 年年終特別紅利之發放基準值為 1.17 個月。
- (五) 申請人於 107 年 5 月 31 領取特別紅利獎金新台幣 3,000 元。
- (六) 相對人年終特別紅利發放依據為：1.過去一年的貢獻度。2.部門之 KPI。3.是否有記功或記過。4.新進員工。5.公司實際獲利狀況與資金的運用。
- (七) 申請人於 106 年之年度目標及績效評核表「目標及達成」項目自評為 80 分，後經相對人變更為 50 分；「質化項目」之子項目「達成任務」、「監督與控制」、「協調與溝通」、「工作態度」由相對人各評為 0 分、0 分、0 分、0 分；總體得分為 30 分。
- (八) 申請人 106 年年度目標及績效評核表中無記過、申誡紀錄。

四、 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 107 年 5 月 31 日發給申請人 106 年年終特別紅利 3,000 元，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：相對人於 107 年 5 月 31 日發給申請人 106 年年終特別紅利 3,000 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

(一) 按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工作具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查（台北地方法院 91 年度勞訴字第 57 號民事判決、台灣高等法院 91 年度勞上字第 42 號民事判決、台灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14 號民事判

決等參照)。惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。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為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員會，有參照工會法第 35 條第 1 項、第 2 項之規定，審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色（台北高等行政法院 102 年度訴字第 1717 號判決參照）。基此，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限，至於雇主是否成立不當勞動行為之雙重動機，其判斷基準應就該勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同一事例因人而有不同之處分或不處分，作為重要的判斷基準。且參酌工會法施行細則第 30 條就工會法第 35 條第 1 款之釋明：所稱其他不利待遇，包括意圖阻礙勞工參與活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為「直接或間接」

不利益之對待，可知非僅限於直接扣薪或記過之懲戒處分，其他間接使勞工受不利益或預期有受利益之可能遭剝奪或免除概念上亦包含之。析言之，立法規範目的本即係為防免雇主利用其形式上合法之資源或手段，實質上具不當勞動行為之動機，致工會法第 35 條第 1 項規定之勞工，遭受「直接或間接」不利益之對待者，自不得謂雇主因具權利行使之合法性或屬於雇主之裁量權限，即當然得卸免基於不當勞動行為動機而濫用權利之責任，合先敘明（本會 103 年勞裁字第 31 號、104 年勞裁決第 38 號裁決決定書參照）。

- (二) 申請人主張，相對人每年於 3 月 31 日結算後會將稅後盈餘分紅給全體在職員工，今年（107 年）結算後平均每人可分給 117%，然申請人僅得到 3.7%，明顯低於平均水準。而申請人長期擔任相對人企業工會幹部，在工會幹部位置上爭取勞工權益，107 年更於橡樹工業企業工會改選中當選工會理事長，亦多次申請不當勞動行為裁決，其中亦包含相對人未發給合理之年終特別紅利之事件（參本會 104 年勞裁字第 38 號裁決決定書），故可明顯看出相對人長期對於申請人之敵意，及對申請人不利益對待之動機等語。此外，申請人所參與之橡樹工業企業工會與相對人過往曾有多起裁決、行政訴訟爭議，首先為橡樹工業企業工會與相對人間因會務假而發生之本會 102 年勞裁字第 28 號案，續為申請人與相對人與相對人因調職、年終特別紅利暨調薪爭議，經本會以 103 年勞裁字第 15 號、103 年勞裁字第 31 號、104 年勞裁字第 38 號裁決決定進行判斷，咸認為相對人構成不當勞動行為。嗣相對人就

本會 103 年勞裁字第 15 號裁決決定進行上訴，後臺北高等行政法院 103 年度訴字第 1554 號判決駁回（申證 2）；另相對人就本會 103 年勞裁字第 31 號裁決決定進行上訴，臺北高等行政法院 104 年度訴字第 348 號判決（相證 4）撤銷原裁決決定主文第 1 項、第 2 項，最高行政法院判決 106 年度判字第 165 號判決（相證 5）駁回勞動部上訴，該案已告確定；相對人復提起民事訴訟部分，臺北地方法院 104 年度北勞簡字第 20 號民事裁定以無審判權為由駁回之（申證 3）。因此，可知申請人與相對人間存有多起勞資爭議，雙方緊張之勞資脈絡已有可循，合先敘明。

(三) 相對人則主張，其係根據申請人績效考核結果，綜合其整體工作表現，以發給年終特別紅利獎金，而相對人於申請人之「105 年度目標及績效評核表」中評核主管在優缺點及建議改善事項欄位有記明「此員工於工作期間，大部分時間皆玩手機，工作態度惡劣，對其他員工影響甚鉅」，復以申請人未達成 106 年度目標且無法提出確有執行之相關證明（例如：安全 check list），並拒絕在評核後欄位簽名等，故相對人之評核主管因而認為申請人工作表現未達各項質化項目指標，基於人事裁量權而給予 0 分，從而以相對人之正當裁量權行使而發給年終特別紅利新台幣 3,000 元云云。

(四) 相對人於 107 年 5 月 31 日發給申請人 106 年年終特別紅利 3,000 元之行為，是否基於不當勞動行為之動機？對此，本會調查如下：

1. 查相對人 106 年年終特別紅利之發放基準值為 1.17 個月（申證

2)，相對人亦不爭執相對人董事長於年度預算員工說明會中曾說明 106 年度年終特別紅利基數為 1.17 個月(參相對人答辯(一)書第 3 頁)，惟相對人否認有「每人可分 117%的年終特別紅利」之齊頭式平等情形，在年終特別紅利之發給上，相對人尚考量每位員工之：「1.過去一年的貢獻度。2.部門之 KPI。3.是否有記功或記過。4.新進員工。5.公司實際獲利狀況與資金的運用。」(相證 3)此與證人李○○證述相對人確有提及 106 年度之年終特別紅利百分比約為 107%或 117%，但其領取 120%之證詞相符(問：「你有領取 106 年之紅利獎金嗎？相對於你的薪資，百分比為何？」答：「約為 120%」；問：「請問證人，相對人有無告訴你，106 年度的特別紅利獎金與薪資的百分比？證人李○○：「有的，106 年度的紅利獎金百分比，約在 107 年 4 月的業務會報中，董事長有提及當年度紅利獎金百分比約為 107%或 117%。」參本會 107 年 11 月 8 日第 4 次調查會議紀錄)，亦即相對人發放 106 年度之年終特別紅利係以 1.17 個月為基準值，並依據員工之「年度目標及績效評核」，再綜合員工個人之貢獻度等以核定年終特別紅利之數額。則申請人之 106 年度年終特別紅利數額參考上列五項評核標準，即「1.過去一年的貢獻度。2.部門之 KPI。3.是否有記功或記過。4.新進員工。5.公司實際獲利狀況與資金的運用」，因申請人非新進員工，且其 106 年度「年度目標及績效評核表」(相證 1)中之「IV.獎懲」欄記載為空白而無記過之紀錄，故可知與申請人個人相關且得引據為核定其 106 年度年終特別紅利數額之依據，應為其申請人之「貢獻度」與

其「部門之 KPI」。

2. 查相對人自 106 年起考評總分，係以員工自評 KPI 分數佔 60% 與主管評核分數佔 40% 計算，依此申請人 106 年度「年度目標及績效評核表」（相證 1）評核項目之各項分數分別為：I. 「目標及達成」項目自評為 80 分，其中之子項目之「制定安全衛生標準」、「安全巡檢執行率——每週（依安全 check list）」、「外部單位查核廠內缺失件數」與「完成防護具效能性評估（須產出一份報告）」此 4 項分數，由相對人經理李○○將申請人自評為 5 分、5 分、10 分、10 分改評為 0 分、0 分、0 分、0 分，「目標及達成」項目總分之自評總分 80 分被相對人變更為 50 分。II. 「質化項目」之子項目「達成任務」、「監督與控制」、「協調與溝通」、「工作態度」各欄，申請人依序自評為 5 分、5 分、4 分、4.5 分合計 18.5 分，嗣由相對人吳○○特助將上列質化項目改評為 0 分、0 分、0 分、0 分合計 0 分（問：「請問證人，是否知悉申請人 106 年度目標績效評核中，目標及達成項目及質化項目分數各為多少？」證人李○○：「我打分數是目標及達成項目，質化項目是由吳○○特助評核的，就目標及達成項目，80 分改為 50 分，50 分是我寫的，考核表旁第 2、3、5、10 項後方的文字都是我寫的。質化項目 4 個項目修改為 0 是由吳○○特助所寫的。」參本會 107 年 11 月 8 日第 4 次調查會議紀錄）。故依相對人更改後之分數，申請人 106 年度考評總分為 30 分（算式：員工自評 50 分×60%+主管評分 0 分×40%=30 分）。

3. 惟查，相證 1 之 106 年度「年度目標及績效評核表」中「質化

項目」之子項目共包含「達成任務」、「監督與控制」、「協調與溝通」、「工作態度」，對照 106 年度「年度目標及績效評核表」之記載，申請人於「目標」欄之 10 項共計 80 分之總分中，仍獲得 50 分之評核，則何以相對人特助吳○○仍在質化項目「達成任務」之部分仍將申請人 5 分變更為 0 分？就此已顯示相對人對於申請人之績效評核有所矛盾。雖相對人表示「理由是分數當中沒有記載 0 的部分，都是由申請人之下屬所完成的」（問：「請問相對人，相證 1 之質化項目 1「達成任務」之部分，為何申請人的分數是 0 分？相對人代理人吳○○：「0 分是由我打的，理由是分數當中沒有記載 0 的部分，都是由申請人之下屬所完成的，所以申請人所負責的部分都未提出相關附件作為憑證，而怪主管沒有教申請人怎麼做。」）惟若申請人於 106 年度績效評核期間確實未完成任何工作與任務，則相對人既有變更員工自評分之權限（參上述相對人經理李○○將申請人就「目標及達成」項目之「制定安全衛生標準」、「安全巡檢執行率——每週（依安全 check list）」、「外部單位查核廠內缺失件數」與「完成防護具效能性評估（須產出一份報告）」依序自評為 5 分、5 分、10 分、10 分均改評為 0 分、0 分、0 分、0 分），則何以未於評核各該項目時為更改？又為何申請人 106 年度「年度目標及績效評核表」之懲戒紀錄全然空白？相對人上開言論顯屬臨訟託辭，不足採信。相對人又主張，相對人特助吳○○於 106 年度將申請人之質化項目評分為 0 分，係因申請人於 105 年時工作態度表現不佳，然申請人態度仍未改善（參本會 107 年 10 月 25

日第三次調查會議紀錄)，然「工作態度」僅占質化項目中之乙項，但相對人特助吳○○卻以此為由而將權重 20%之績效評核評為 0 分，益徵相對人主管即特助吳○○對申請人具有針對性。

4. 再查，就申請人 106 年度「年度目標及績效評核表」中「目標及達成」項目，遭相對人經理李○○改評為 0 分之「制定安全衛生標準」、「安全巡檢執行率——每週（依安全 check list）」、「外部單位查核廠內缺失件數」與「完成防護具效能性評估（須產出一份報告）」之 4 項項目，相對人主張因申請人提不出證明文件，故由相對人經理李○○於「年度目標及績效評核表」記載「附件？」、「附件 or check list？」後再改評為 0 分（問：「答辯（二）書為何記載員工自評為 50 分？」答：「答辯（二）書員工自評欄位 50 分部分補充說明如下，申請人先自評 80 分，而主管在確認自評分數時要求申請人提出相關附件，以證明申請人有確實執行目標項目，然而因申請人提不出證明文件，於是申請人與直屬主管李○○經理、吳特助開會討論後，將申請人自評 80 分部分，李○○經理修改為 50 分。」，參本會 107 年 10 月 25 日第 3 次調查會議紀錄）。然經本會調查，申請人不爭執未提出附件或 check list，然其主張其工作性質已經涵蓋安全 check list 之範圍（問：「請問申請人於平時進行安全巡檢時，有無製作任何紀錄？」答：「沒有紀錄。因為我們工安任務是全面性的，工安部的例行性工作包括安全巡檢、行政、勞工教育、安全衛生事項、工地檢查及消防設備確認等項目，安全巡檢是

其中之一的項目，因此工安部平常巡檢就已經涵蓋安全 check list。」參本會 107 年 10 月 25 日第 3 次調查會議紀錄），且相對人經理李○○亦不否認申請人確實有執行例行性之消防巡廠演練及每個月的檢查（證人李○○：「但每個月有執行的消防檢查及演練，這些工作申請人確實有作到。」，參本會 107 年 11 月 8 日第 4 次調查會議紀錄）。可知申請人在遭評核為 0 分之項目並非因其未達成任務，而係未填載安全 check list。

而就安全 check list 之記載，相對人經理李○○自承關於安全巡檢之紀錄，於 106 年度之前均由相對人經理李○○參考申請人之下屬王○○或呂○○之執行項目來製作，亦即申請人於 106 年度前之職務不包含文書填載（問：「有關呂○○及王○○二人的工作內容與申請人彭○有何不同？」證人李○○：「據我所知，王○○較專業於衛生項目，呂○○較專業於安全項目，申請人彭○是較單次(例行性)的消防巡廠演練及每個月的檢查，文書部分之填載，是由呂○○及王○○二人負責，安全自主檢查、管理是交由申請人彭○處理。」；證人李○○：「申請人彭○103 年至 105 年度年度目標及績效執行表與王○○是雷同，就根據王○○已經有製作之項目，再以申請人彭○實際執行的情況製作成申請人彭○的執行表。」參本會 107 年 11 月 8 日第 4 次調查會議紀錄）。再者，申請人與其下屬王○○過去之年度目標與績效執行相同，然 106 年度僅申請人「年度目標及績效評核表」之「目標及達成」項目中有「安全巡檢執行率—每週（依安全

check list)」此項，且此項目係由相對人主管即特助吳○○要求而為記載（證人李○○：「安全巡檢執行率—每週（依安全 check list）」項目是由吳○○特助要求，申請人 106 年考核表目標項目欄要求記載該目標項目，呂○○及王○○二人取消此項目，原因為何我不知道」；問：「請問何時由吳○○特助刪除呂○○及王○○二人『安全巡檢執行率-每週乙次(依安全 check list)』項目？證人李○○：「106 年 5 月份由吳○○特助審核績效評核表後，就確認考核表中的目標項目。」參本會 107 年 11 月 8 日第 4 次調查會議紀錄）。若申請人與其下屬王○○之年度目標與績效執行相同，何以相對人之特助吳○○僅要求未曾從事文書記載工作之申請人應填載之？且相對人於績效評核時，不問申請人是否有完成職務，概以未提出安全 check list 即評予 0 分，相對人吳○○特助更以申請人未完成任何工作等為由，將申請人績效評核中「質化項目」之子項目「達成任務」、「監督與控制」、「協調與溝通」、「工作態度」各欄均評為 0 分、0 分、0 分、0 分合計 0 分，由此益可證相對人主管即特助吳○○對申請人為考核時具有不當勞動行為之動機。

- (五) 綜上所述，相對人雖主張申請人僅領得占其薪資百分比 3.7%之 106 年年終特別紅利，遠低於基準值 117%之裁量依據，係因申請人之部門 KPI 不佳，然綜合前開種種判斷，相對人對於申請人之評核行為顯非基於其工作表現所為，乃具有針對性而可認具有打壓工會幹部之不當勞動行為之認識或動機，構成工會法第 35 條

第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

六、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，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；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。申請人月薪為 80,700 元，且其在 106 年並未被相對人記功過，卻只領得約占其薪資 3.7% 年終特別紅利 3,000 元，明顯低於平均水準。本會審酌相對人公告其 106 年的年終特別紅利基準值為 1.17 個月等內容，認為相對人應按其 106 年度公告之年終特別紅利基準值（1.17 個月），補發申請人 106 年年終特別紅利 91,419 元（計算式： $80,700 \times 1.17 - 3,000 = 91,419$ ）。

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，一部不受理，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、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 劉志鵬

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 2 月 1 4 日

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(臺北市中正區館前路 77 號 9 樓)
向行政院提起訴願。

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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。