

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 13 號

申 請 人：立大化工股份有限公司企業工會

設桃園市觀音區經建六路 17 號

兼 代 表 人：黃裕堂

住桃園市

共 同 代 理 人：李珮琴律師

林景瑩律師

設台北市大安區忠孝東路三段 100 號 7 樓

相 對 人：立大化工股份有限公司

設桃園市觀音區經建六路 17 號

代 表 人：施仁政

住同上

代 理 人：陳瓊苓律師

孔德鈞律師

何○○

設台北市中正區新生南路一段 158 號 5 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）108 年 6 月 14 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

一、 確認相對人考評申請人黃裕堂 107 年下半年考績為 D 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、 確認相對人於 108 年 1 月 31 日給付申請人黃裕堂年終獎金新臺幣 31,474 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、 相對人應本裁決決定書送達翌日起 30 日內，對申請人黃裕堂重為 107 年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金。
- 四、 申請人其餘請求駁回。

### **事實及理由**

#### **壹、 程序事項：**

- 一、 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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。
- 二、 查本件申請人提出本件裁決後，就原請求裁決事項第一項部分確認考績為 D，而確認本件請求裁決事項為：(一)確認相對人考評申請人黃裕堂 107 年下半年考績為 D 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)確認相對人於 108 年 1 月 31 日僅給予申請人黃裕堂 31,474 元年終獎金之行為，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。(三)相對人應對申請人黃裕堂民國 107 年度下半年之考績，重為合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發年終獎金。除申請人請求本會核發救濟命令（即第(三)項），與前揭提出裁決申請期日無關外，其餘部分申請人主張於 108 年 1 月 31 日收受年終獎金時，方推知 107 年下半年考績已經作成等語，相對人對此並無爭執，且稱 107 年下半年考績確實未公告，約在 108 年 1 月 10 日完成該考績評定，108 年 1 月中旬確定年終獎金數額，此節有調查會議紀錄暨相對人書狀附卷可稽，是申請人既已在 108 年 3 月 21 日提出裁決本件申請，自無逾越上開 90 日之期間。至相對人抗辯申請人黃裕堂 107 年上半年考績請求部分已逾期云云，祇係針對救濟命令部分，且與本件所請求不當勞動行為係下半年度考績亦屬二事，即難認採。

## 貳、實體事項：

### 一、申請人之主張及聲明：

(一) 相對人評定申請人黃裕堂民國(下同)107 年度上半年考績為 C-，下半年度低於 C-，並於 108 年 1 月 31 日據此考績，發放申請人黃裕堂年終獎金新台幣(下同)31,474 元等行為，使黃裕堂應得之年終獎金遭受不當減少，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款不當勞動行為：

1. 按「四、為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第一項第五款之概括性規範。」、「經查雇主之不當勞動行為同時該當對工會會員之不利益待遇（工會法第 35 條第 1 項第 1、4 款）及支配介入工

會活動（工會法第 35 條第 1 項第 5 款）者，尚屬常見，此際，受到不利益待遇之工會會員固得針對所受到之私權侵害，援用工會法第 35 條第 2 項申請裁決，尋求救濟，亦得針對雇主支配介入工會活動之不當勞動行為，援用工會法第 35 條第 1 項申請裁決，以積極維護勞工之團結權、集體協商權及集體爭議權。」、「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得不得不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」工會法第 35 條第 1 項第 5 款修法理由第 4 點、貴會 100 年勞裁字第 23 號、104 年勞裁字第 35 號裁決決定、最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照。

2. 由上可知，工會法第 35 條第 1 項第 5 款之保護對象，係包含勞工行使團結權之所有活動，其規範對象即為雇主對之侵害、干涉或介入之廣泛行為，且該款之成立並不要求有侵害團結權之結果或實害，而係在個案中只要有此「危險」之發生，即能成立本款之不當勞動行為（可參李柏毅，〈日本「支配介入」之不當勞動行為研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決〉，國立政治大學法律學研究所碩士論文，

102 年 7 月)。

3. 相對人就其勞工之考績評等原共分為 A、B、B-、C、C-，五種績等，嗣 107 年 12 月 5 日，相對人突另公布「2018 年度下半年考評績等配置與作業時限」(申證 1)，其中第 3、4 點分別稱「勞安室、黃裕堂由總經理考評」、「若有評比為特優或特劣，績等不受限，可提報績等為 A+或績等為 D」，然該文件中並未說明於何種情形下考績可超越原績等，而評為 A+或 D 等，至於為何申請人黃裕堂改由總經理進行考評，而非依相對人原考評程序，該文件亦付之闕如然。
4. 相對人年終獎金之發放係參考前一年之下半年度考績，且相對人總經理曾於 108 年 1 月 28 日朝會上宣布考績為 B-至 C 者之年終獎金應為薪資之 3.7 至 4.2 個月，由此可見考績為相對人年終獎金發放之基準。
5. 然申請人黃裕堂於 108 年 1 月 31 日收受年終獎金之發放通知單時，所獲年終獎金僅 31,474 元(申證 2)，與實領薪資 63,216 元(申證 3)相較，所獲年終獎金竟只有 0.5 個月(計算式： $31,474 \div 63,216 = 0.5$ (四捨五入至小數點後 1 位))，此與前述總經理所稱之考績 B-至 C 者之年終獎金應為薪資之 3.7 至 4.2 個月，差異甚為懸殊，因此，申請人黃裕堂合理推估除伊於 107 年上半年之考績為 C-(由貴會 107 年度勞裁字第 54 號案中，相對人所提出之相證 20(申證 4)可證，且相對人該案第 4 次調查會議中亦承認編號 103 為申請人(申證 5))外，伊 107 年下半年考績恐低於 C-，極可能遭總經理前述(申證

1) 之公告，考評為不合理之 D 等考評。

6. 又查，申請人黃裕堂 104 年度共 4 季之考績均為 B-，105 年度前 3 季考績為 B-，第 4 季考績為 C，106 年度之第 2 季考績為 B-，由此可知，於 106 年度上半季前，申請人黃裕堂所得之考績大多為原考績評等之中間值 B-（申證 6）；然自從相對人新任總經理陳○○約自 106 年 6 月間上任以來，即因強勢作風及不尊重申請人工會等情，致勞資關係緊繃，甚因此將申請人黃裕堂 106 年下半年度考績，自 C 擅改為最低績等 C-（申證 7），且未據任何理由，而 107 年上半年之考績更直接考評為最低績等 C-，且進而於 107 年 12 月 5 日再以（申證 1）公告，「特別」將申請人黃裕堂之績考改由總經理考評，考評程序全然異於一般勞工，且增加績等 D，此舉無疑因人設事，目的即係再將申請人往後考績考評為特殊之 D 等，基此，可合理推估申請人 107 年下半年之考績恐又因上述總經理之「特殊對待及因人設事」而受到 C-或 D 之考評，明顯與過去大多為 B-考績之情形迥然有異，否則，申請人黃裕堂斷然不會僅領到 0.5 個月實領薪資之年終獎金，明顯低於一般勞工之平均值；由此可證，申請人黃裕堂確實於考績評定上遭受不利益待遇，且相對人從未提出任何伊應得 C-甚至 D 等考績之理由，抑有進者，亦從未釋明何以申請人黃裕堂之考績突改由總經理考評，而將伊之考績考評異於一般勞工，為特別處理。

7. 承上，相對人因給予申請人黃裕堂不合理之考績，亦造成伊

108 年 1 月 31 日核發年終獎金時，僅給予申請人黃裕堂 31,474 元，相當於只有 0.5 個月實領薪資之年終獎金，遠遠低於相對人總經理所稱考績中間值者應得之相當於 3.7 至 4.2 個月之年終獎金，甚至可能有逸脫申請人黃裕堂應得獎金之嫌至明。

8. 再者，相對人於無合理標準之情形下，恣意增設 D 等考績，並將伊異於其他勞工處置，改由總經理考評，又給予申請人黃裕堂 107 年度下半年或全年度不高於 C-之考績，以及給予顯然低於合理範圍之年終獎金，此舉無疑造成申請人黃裕堂受有年終獎金減少之不利益待遇。申請人黃裕堂為申請人工會第 7 屆及第 8 屆理事長，不僅是工會重要幹部，更積極參與工會活動，且自兩造勞資關係脈絡觀之，相對人竟又以方遭貴會認定之不當勞動行為為由，給予不當考評和年終獎金之不利益，則相對人所為明顯將對申請人工會組織及活動造成不當影響、妨礙和限制，或致前述危險之發生，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為至明。

9. 相對人雖於本件第 1 次調查會議中稱（參 108 年勞裁字第 13 號案件第 1 次調查紀錄頁 3 第 10 至 14 行）A+係 A 等級裡面表現最好的員工，D 則係 C-等級裡表現最差的員工，然此說法相當抽象，且毫無根據，恐有恣意評斷員工考績之嫌，況相對人於不當勞動行為裁決案件答辯書中自陳申請人黃裕堂之年度考核結果皆為全體員工之最後一位（不當勞動行為裁決案件答辯書頁 7 第 11 至 12 行），則相對人於明知此事之情形下，又以 C-裡表現最差者做為被評為 D 等之標準，豈非證

明係相對人之刻意安排？

10. 相對人雖又於不當勞動行為裁決案件答辯書中稱，係因申請人黃裕堂自 103 年起未再給付勞務，其上級主管亦多次反應不知如何考評，方決定於 107 年度下半年起由總經理直接對申請人黃裕堂進行考評云云，然申請人黃裕堂自 103 年起便已全日駐會，姑不論全日駐會一事仍有爭議，然伊既駐會已久，所給付之勞務長年下來並無差異，且伊雖有「全日駐會」之名，但事實上，伊必須按相對人之規定準時打卡上下班，亦不能隨意外出，相對人過去皆能對申請人黃裕堂循原有之考評作業流程進行考評，卻於兩造前案裁決期間，「突然」認為無法對伊為一般之考評，而一定要交由總經理單獨考評，難謂非針對伊之所為；縱相對人稱總經理本就掌握一般考評流程之最終決定權，然將申請人黃裕堂單獨交由總經理考評，仍就是剝奪伊於一般考評流程中，可以經過另外兩名主管考評之機會，顯然還是改變伊個人之考評流程至明。

- (二) 申請人黃裕堂既於相對人准許下，全日駐會處理工會會務，則相對人當然不應再以此為由給予較差之考績或年終獎金，否則即與工會法第 36 條意旨有違，且亦構成不當勞動行為；若相對人以申請人黃裕堂處理工會會務之表現為考績之依據，更顯違反工會之自主原則，亦顯然構成不當勞動行為，因此，於申請人黃裕堂之情形，應參酌申請人黃裕堂自 103 年全日駐會時起，相對人當時之考評方式或依據，而不應在無正當理由之情形下，驟然更動：



1. 「按勞工與雇主締結勞動契約後，依照勞動契約提供勞務，以換取工資，乃勞動契約之核心內容。而工會法考量企業工會財力薄弱無力聘僱專職會務人員等因素，乃於同法第 36 條第 2 項規定企業工會與雇主間若無會務假之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務，俾保障企業工會幹部之活動權；對工會幹部而言，工會法明訂工會幹部之會務假以公假處理，法律上有二層意義，一方面，得免除提供勞務之義務，他方面，會務假期間雇主尚有給付工資之義務，此與上述勞動契約之核心內容（勞工提供勞務，以換取工資）容有不同，究其目的，乃工會法考量公共利益，為保障企業工會之活動權所採取之政策，基此，會務假既寓有公共利益之性格，工會幹部請求會務假時，應以有辦理工會會務之必要為前提，方不違背工會法扶植企業工會活動之良法美意。」參貴會 105 年勞裁字第 30 號裁決要旨參照。

2. 故若相對人准予申請人黃裕堂全日駐會之工會會務假，則會務假期間申請人黃裕堂已免除提供勞務之義務，當然不應以此給予申請人黃裕堂較差之考績或年終獎金，否則顯然與工會法第 36 條之保障意旨有違，因此，申請人黃裕堂於全日駐會期間之考績考評和年終獎金之發放方式，應參考伊自 103 年全日駐會以來之作法，不應於雙方並無協議或正當理由之情況下，擅自變動。

(三) 申請人黃裕堂擔任申請人工會理事長多年，為工會之重要幹

部之一，相對人絕無理由推諉不知，然相對人於此情形下，仍持續打壓申請人黃裕堂，屢屢於兩造勞資爭議期間，施加種種不利益待遇於伊；因此，綜觀兩造間之勞資脈絡，應肯認相對人給予伊顯不合理之考績及年終獎金，具有不當勞動行為之認識：

1. 緣申請人黃裕堂自 77 年 10 月間即開始受僱於相對人，且曾於 99 年 5 月間遭到相對人轄下之立大環保股份有限公司違法資遣，早經臺灣桃園地方法院 99 年度勞訴字第 86 號民事判決確定在案；且伊於 99 年間即開始擔任申請人工會之常務理事，自 100 年間新工會法施行後，接續擔任申請人工會之第 7、8 屆理事長迄今，而第 8 屆理事長任期自 105 年 11 月 2 日至 109 年 11 月 1 日，此節皆為相對人知悉。
2. 自相對人新任總經理陳○○約於 106 年 6 月間上任，自伊上任總經理以來，兩造間因前述原因而勞資爭議不斷，如相對人自 106 年 8 月間擅自未代扣工會會員之會費，又突於同年 10 月起單方面變更申請人全日駐會辦公之慣例，此舉業經貴會以 106 勞裁字第 54 號裁決(下稱 54 號案)決定認定構成不當勞動行為，且相對人於 54 號案調查期間，竟又給予申請人黃裕堂不當之考績，伊僅能再向貴會申請 107 年勞裁字第 29 號裁決(下稱 29 號案)，然於 29 號案調查期間，相對人毫不停歇，再次給予伊不調薪之不利益待遇，此舉亦業經貴會於 108 年 1 月 18 日做成 107 年勞裁字第 54 號裁決(下稱前案)，認定構成不當勞動行為在案，不料相對人竟又在遭認定不當勞動

行為不久後，再給予伊不當考績及獎金之不利益待遇；縱 54 號案經台北高等行政法院撤銷或 29 號案並未認定構成不當勞動行為，然從以上種種情節觀之，兩造間勞資關係已有嫌隙存在，甚且相對人對伊有違法資遣之前例，以及甫經前案認定構成不當勞動行為後，竟又刻意加諸如此不利益待遇，均再再證明伊對此不當勞動行為有所認識。

3. 況由（申證 1）可知，相對人除恣意增設 D 等考績之外，更將申請人黃裕堂刻意從一般勞工之考評方式獨立而出，從總經理刻意降低伊之考績之前例（參申證 7）可知，相對人單獨將伊之考績交由總經理考評絕非善意之舉，且參照立大化工組織圖（申證 8），勞工安全衛生室確實直屬於總經理，因此由總經理直接為考評尚屬合理，然申請人黃裕堂所屬之製造二課，僅係隸屬於觀音工廠中製造部內之其中一個單位，且伊又只是製造二課之一員，竟遭相對人刻意層層越級，直接受到總經理之直接考評，且並無其他勞工有如申請人黃裕堂一般之待遇，相對人此舉顯與常理有悖，更見相對人對申請人黃裕堂之「特例對待」。從而，相對人經前案認定構成不當勞動行為後，竟仍不思與申請人工會共創勞資和諧之路，又刻意於該案仍在調查時，公告增設 D 等及將申請人黃裕堂交由總經理考評之特例（參申證 1），且該案作成裁決決定不久後，故意使申請人黃裕堂獲得顯不合理之考績與年終獎金，自有不當勞動行為之動機及認識。

（四）相對人雖稱考績評定和年終獎金係參考公司營運狀況和考量

勞工個人貢獻度、出缺勤狀況和工作品行等因素，且申請人黃裕堂曾有消極不協助相對人修改工作規則乙事，然此理由於前案遭 貴會認定構成不當勞動行為，且已逸脫相對人再再指稱之考績評定和年終獎金係參考公司營運狀況和考量勞工個人貢獻度、出缺勤狀況和工作品行等因素，逾越相對人得以裁量之合理範圍：

1. 查相對人提及修改工作規則一事，實已經貴會於 107 年勞裁字第 54 號案件(下稱「前案」)中，確認相對人據此未調整申請人黃裕堂每月薪資構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。
2. 復查，相對人指稱申請人黃裕堂杯葛選任勞資會議代表，實與事實不符，107 年 2 月 21 日時，申請人工會接獲相對人(申證 9)函文後，已立即回覆(申證 10)之函，表明將依法辦理選舉，惟因當時勞資關係緊張，並無勞工願意報名參選，導致選舉無法順利進行，申請人工會僅能無奈取消選舉(申證 11)，則相對人又如何能將此事全怪罪予申請人黃裕堂一人？
3. 相對人再指責係因申請人黃裕堂導致勞資會議停擺，使得相對人僅能單方修改工作規則，而遭到桃園市政府勞動局裁罰，然事實上，申請人工會及黃裕堂遲至貴會 107 年勞裁字第 23 號案件於 107 年 9 月 7 日之第 5 次調查會議中，經相對人提及修改工作規則乙事，方知上情，因此相對人逕將桃園市政府 107 年 9 月 10 日所發之裁處書，怪罪至不知情之申請

人工會或黃裕堂身上，實屬無稽。且依勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 49 條規定，以及勞動部 107 年 3 月 26 日勞動條 1 字第 1070130489 號函（申證 16）以及行政院勞工委員會 103 年 2 月 6 日勞動 2 字第 1030051386 號函（申證 17）可知，就上開工作規則修改乙節，相對人實可逕與申請人工會直接進行協商，而無須堅持仰賴勞資會議。

4. 況申請人工會知悉相對人欲修改工作規則後，曾發函提醒相對人該工作規則之修訂應與工會協商（申證 12），殊料，相對人卻逕予函覆該工作規則之修訂與工會無涉而拒絕協商（申證 13），申請人工會為求謹慎，更曾去函詢問桃園市政府，桃園市政府於 107 年 11 月 5 日函覆申請人工會以及相對人，表示工作規則之修改所涉及之事項應徵得工會同意（申證 18），然縱如此，申請人工會及黃裕堂亦未因此得到相對人善意回覆。
5. 承前所述可知，申請人黃裕堂及工會就相對人修改工作規則一事，根本並無消極不願協助之情形，相對人今又於本件中再次要將此節全都怪罪於申請人黃裕堂一人身上，甚又言明係據此給予申請人黃裕堂較低之考績，實令申請人工會及黃裕堂深感無奈，更見相對人於遭貴會認定構成不當勞動行為後，又要基於同一理由而給予申請人黃裕堂較差之考績，並藉此發給伊不合理之年終獎金，顯見相對人仍不願拋開打壓工會之作風，而執意為之，難謂無不當勞動行為之認識。
6. 縱認相對人因信任主管機關指示方認為不需與申請人工會協

商工作規則之修改(假設語)，然承上所述，桃園市政府於 107 年 11 月 5 日便發函相對人，告知工作規則之修改應與申請人工會協商，甚且，至遲於前案 107 年 11 月 8 日之調查會議中，申請人便告知相對人應可與申請人工會協商修改工作規則，而無須堅持仰賴勞資會議，因此相對人既自陳 108 年 1 月 10 日方完成 107 年下半年度之考績考評，且於 108 年 1 月底才發放年終獎金（參 108 年 5 月 6 日第 2 次調查會議紀錄頁 5 第 23 行至頁 6 第 3 行），則相對人至遲於上述時間，即已知悉伊誤解法令，是伊於考評考績以及發放年終獎金之當時，根本應已知悉修改工作規則乙事可逕與申請人工會協商，今卻又於明知上情下，以誤解法令或信任桃園市政府函文，再次給予申請人黃裕堂 D 等考績和年終獎金等不利益，實與實情顯有不合。

7. 又查，相對人於發放年終獎金一事，實有一年終獎金級距比率計算表（申證 14），而相對人稱申請人黃裕堂有曠職之情形，惟姑不論所謂曠職實係涉及工會會務假之申請遭相對人否准是否合理，然申請人黃裕堂印象所及之曠職紀錄即有於 106 年間（申證 15），至 107 年間則已無相對人所稱「因會務假遭否准致曠職」之情，因此相對人據此減發伊之 107 年度年終獎金，實有援引錯誤之嫌。
8. 相對人以申請人黃裕堂消極不協助相對人修改工作規則為由，給予申請人黃裕堂 D 等考績和據此發放之不當年終獎金，姑不論該理由實無可採，已如前述，惟該理由皆係申請

人黃裕堂身為申請人工會理事長所進行之工會活動或相關事務之處理，無一與相對人所稱「公司營運狀況和考量勞工個人貢獻度、出缺勤狀況和工作品行等因素」相關。

(五) 綜上，申請人黃裕堂身為申請人工會理事長，且積極參與工會活動，相對人不僅屢次加諸不利益待遇，如今又再次刻意針對伊施加不當考績及年終獎金之不利益待遇，此舉除造成伊之不利益外，更顯然造成申請人工會之會員人心惶惶，甚至會使有意加入工會者卻步，造成寒蟬效應，自屬不當影響、妨礙和限制申請人工會之組織和活動無疑，而有構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款不當勞動行為至明。

(六) 請求裁決事項：

1. 確認相對人考評申請人黃裕堂民國 107 年下半年考績為 D 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
2. 確認相對人於民國 108 年 1 月 31 日僅給予申請人黃裕堂新台幣 31,474 元年終獎金之行為，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。
3. 相對人應對申請人黃裕堂民國 107 年度下半年之考績，重為合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發年終獎金。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 相對人本即有對其員工考評之自主裁量權限，原則上應予尊重，申請人 107 年度下半年考績低於或等於 C-乙事，並未構

成不當勞動行為：

1. 按「雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核勞工工作之管理權限，此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若非專以損害勞工權益為目的，且未違背權利濫用之禁止規範，則於合理範圍內，自應尊重雇主之人事自主權及裁量權。雇主依據其所設定之考績評定標準為考績之評定，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。」貴會 106 勞裁字第 19 號裁決參照。
2. 次按「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，除非能另外證明考績評定係基於不當勞動行為之動機所為，否則對於原告如何評價訴外人之工作表現、工作完成度、貢獻度、工作態度及配合度、未來發展潛力等事項，因涉及相當抽象之標準，應予以最大限度之尊重，主管機關及法院通常不應介入審查。」台北高等行政法院 104 年訴字第 348 號判決參照。
3. 再按「績效考核為雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其所具有的潛在發展能力作一判斷，以了解其將來在執行業務之適



應性及前瞻性，作為調整薪資及考量升遷、獎懲之依據。績效考核涉及雇主對員工功績、品行、能力、工作態度等之綜合評價與判斷，為企業經營組織之事項，係憲法第 15 條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由範疇。」最高行政法院 106 年度判字第 165 號判決參照。

4. 職此，依貴會與行政法院之見解，皆肯認人事考核之自主裁量權為雇主之重要營業範疇，如何制定員工之考績分級與考評方法，本為雇主對人事考核之經營裁量權限，是相對人決定調整、變更既有考評制度，自屬合理行使權利，申請人以帶有負面評價之方式指摘「相對人擅自增設新考績」云云，實有不當。除非申請人得以證明其考績結果係相對人基於不當勞動行為之動機所為且有逾越合理範圍情事，否則主管機關與法院皆應予尊重相對人公司內部依據人事考核裁量權所為之考評結果，不容申請人無端指謫。
5. 相對人變更對於黃裕堂之考評方法並非無故針對，實係因黃裕堂長期未有給付勞務之事實，此亦可由申請人不當勞動行為裁決補充理由書中第 2 頁中「黃裕堂自 103 年起便已全日駐會……所給付之勞務長年下來並無差異」之論述可證，足見相對人變更考評方法，確實有其正當性。又黃裕堂是否準時打卡或得否隨意外出公司，與其長期未給付勞務一事全然無涉且並無衝突。
6. 至於相對人決定增加 A+與 D 等考績制度，是因相對人認為同獲 A 等或 C-等第之員工中，仍可能有表現特別優秀或特別不

佳之員工，為使該等員工之表現得確實反應在考績等第上，方增設 A+與 D 等之考績。是以，在新制度中獲得 A+或 D 等考績之員工，於舊有制度下即為 A 等員工中表現最佳者，或 C-員工中表現最差者，此乃當然之理，要無申請人所稱有恣意評斷員工考績等情。

7. 申請人雖主張「依相對人答辯書第 7 頁所載，可知相對人明知黃裕堂為公司考績排序最低之人，故創設 D 等考績顯係針對黃裕堂之刻意安排」云云。惟查，觀相證 2 之公布日期，可知相對人係先訂定新的考評方式後，再對員工進行 107 年度下半年之考績評定，並於斯時方得知各該員工之表現與排序為何，自無可能如申請人所稱有「相對人是先知道黃裕堂的考核結果與排序後，再創設 D 等考績制度」之情事，申請人之主張無理由至明。

(二) 本案相對人對申請人黃裕堂 107 年度下半年之考評結果，並無逾越合理範圍之情事：

1. 查相對人公司對員工之考評績等，係綜合評價員工個人在工作上之能力、表現、實際績效與貢獻度等後所作成之決定。惟如前述，由於黃裕堂自 103 年起即無提供勞務，而其他員工皆有對公司提出生產結果之貢獻，是相比之下，既其他員工之表現、態度、貢獻度較黃裕堂更佳，則相對人因而給予黃裕堂排序較後之考績結果，並無任何違反客觀事實之不當，遑論有任何針對性之不當勞動行為意圖！
2. 其次，黃裕堂不僅對公司之貢獻有限，更有未協助公司修改

工作規則，致使相對人遭主管機關裁罰之不當：

- (1) 桃園市政府勞動局係於 107 年 6 月 7 日至相對人公司進行勞動檢查時，告知相對人應於一定期限內完成工作規則之修正，而申請人黃裕堂當日亦在現場，自對此一情事有所知悉，而非如申請人所稱係 107 年 9 月 7 日之調查會議中方始得知。
- (2) 惟查，黃裕堂雖明知悉相對人應於一定期限內完成工作規則修正，否則將遭勞動局裁罰，卻杯葛相對人選任勞資會議之勞方代表，致使相對人無從依主管機關函文之要求期限內取得勞資會議之同意（相證 1），同時黃裕堂既知悉工作規則修正應得工會之同意，卻消極未提供相對人協助，反而於相對人遭裁罰後方發函告知。上情皆導致相對人未能於所定期限內完成工作規則修正，而於 107 年 9 月遭勞動局裁罰。是相對人因此認為黃裕堂有損害公司之惡意，顯有品行與態度不當之情事，進而給予其較低之考績評價，自非出於無端、或有不當勞動行為之故意至明。
- (3) 更有甚者，黃裕堂於相對人遭裁罰後，方於 107 年 10 月發函相對人，表示工作規則之修正應獲工會同意云云，此足以顯見申請人黃裕堂確實早已知悉相對人需於期限內修正工作規則一事，且工會亦得於期限內協助相對人修正，迺黃裕堂卻待相對人遭主管機關裁罰後方發函告知相對人，其有損害相對人之惡意實甚為明確！至於申請人主張其於 107 年 10 月函知相對人修改工作規則應得工會同意後，相對人卻又回函拒絕云云，實係因斯時相對人已自行辦理選舉並選任出勞資會

議之新任勞方代表，依主管機關之函文要求，相對人主觀上信任其得藉由勞資會議之協商合意以完成工作規則之修正，方認為毋須再經由與工會協商之過程，並非相對人主觀上反覆變換，併予敘明。

3. 據上所述，相對人經比較全體員工之工作表現、態度與貢獻度後，並考量申請人黃裕堂有消極不協助導致公司遭裁罰一事，並給予其較低之考績評價，實難謂有任何不當勞動行為之故意，亦無申請人所稱有逾越相對人得審查之合理範圍情事。退步言之，縱如申請人所抗辯，本件相對人就前開事件之評價解讀有部分與申請人想法未盡一致，亦即「相對人因誤會申請人而在主觀上對申請人之考績形成負面評價」(以上均為假設語氣)，然此僅係相對人為裁量時有瑕疵之問題，所涉及者仍屬私權利受侵害之範疇，在邏輯上，無論如何均不應逕將「雇主對員工評價之裁量瑕疵」與「雇主具有不當勞動行為之認識」畫上等號！

(三) 相對人給予申請人黃裕堂 107 年度之年終獎金數額，亦無任何過低不當之情事，並未構成不當勞動行為：

1. 首先，按臺灣高等法院 92 年度勞上字第 64 號民事判決：「『本法勞基法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：．．．二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金』，勞基法施行細則第十條第二款定有明文。同法第二十九條既僅稱為『獎金』，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（司法院第十四期司法業務研究會期研究意見參照）。準此可知，年終獎金既為雇主恩惠性之給與（勞基法第二條第三款、同法施行細則第十條第二款規定參照），則勞工對於該年終獎金即無請求雇主發給之權利」之意旨，可知雇主依法並無發給員工年終獎金之義務。

2. 又相對人公司每年發放之年終獎金總額係依公司營運狀況決定，並依各該員工對公司獲利營收之貢獻度作為發放數額之主要考慮因素，是相對人公司發放年終獎金，即係以各該員工年度之生產貢獻為主要判斷基準，再參以各該員工之年度考績、出缺勤狀況與工作品行、態度等作為輔助調整依據，合先敘明。

3. 是以，相對人 107 年度給予申請人黃裕堂年終獎金之數額，即係考量前開所列因素：

(1) 員工對獲利營收之貢獻度：

如前所述，申請人黃裕堂既自 103 年起，即逕以全日駐會為由而未有提供勞務之事實，其工作成果與對公司獲利之貢獻自極為有限，相對人自難以給予其比肩其他具實際生產成果員工之年終獎金數額。

(2) 年度考績、出缺勤狀況與工作品行等：

查申請人黃裕堂之年度考核結果皆為全體員工中敬陪末座者，自無從在年終獎金之數額發放上獲得額外加分或往上調

整之評價。又按貴會 107 年勞裁字第 29 號裁決：「申請人亦自承年終獎金之算法應從年度應出勤日數扣除事病假日數，可證曠職等出勤狀況會直接影響年度績等考核、年終獎金計算，亦為申請人等所不爭。」經查，申請人於 107 年間亦有曠職之情事，是相對人綜合考量各因素後核給黃裕堂適當之年終獎金數額，絕非無據。

4. 申請人雖陳稱相對人以黃裕堂 107 年度曠職為由而減發年終獎金，有逾越相對人之合理裁量範圍云云。惟查，兩造前因 106 年度之年終獎金發放數額爭議而於貴會進行裁決時，貴會已明確以 107 年勞裁字第 29 號裁決理由，肯認相對人公司因申請人曠職而減發年終獎金，係有理由而不構成不當勞動行為（相證 6）。則今相對人再本於同一背景事實，因申請人黃裕堂 107 年度之曠職情事（參相證 3）而決定減發其年終獎金，此全然是依照客觀事實所對應之行為，且行為合法性亦經貴會認可在案，自無申請人所稱「相對人不得裁量」之情事！

5. 據上所述，經相對人審視全體員工之年度貢獻後，認為申請人黃裕堂之貢獻極為有限，既年終獎金主要係表彰員工貢獻之性質，黃裕堂自不應獲得較其他員工更高之數額，同時考量黃裕堂之年度考評結果不佳，亦有未假曠職等不當情事，綜合評價後決定給予其 31,474 元之年終獎金，實無任何不當。

（四）本件相對人並無申請人所稱之不當勞動行為認識或意圖：

1. 查本件相對人對申請人之考績評定與年終獎金發放，皆係本

於客觀存在事證與雇主裁量權所為之合理決定，並無申請人所稱之任何不當勞動行為意圖或認識。申請人雖主張兩造間自 106 年勞裁字第 54 號案件以來之勞資爭議不斷，足證相對人係有不當勞動行為之認識云云，惟申請人之主張顯有不當，相對人爰回應如后。

2. 首先，按最高行政法院 106 年度判字第 165 號判決：「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」，可知法院已明確表示不得僅因兩造過去曾有爭議事件，即逕自認定相對人所為是出於不當勞動行為之認識與動機。是申請人僅一再憑藉兩造間過去之爭議事件，即空言泛稱本件相對人具有不當勞動行為之認識與意圖，已無可採。

3. 更況，兩造此前之三次不當勞動行為爭議事件，皆係由申請人主動提起，且就 106 年勞裁字第 54 號案，已經貴會與台北高等行政法院判決，認定相對人並無構成不當勞動行為，107 年勞裁字第 29 號案，亦經貴會駁回申請人之所有主張。上情皆足證相對人根本未有何打壓工會之惡行慣例，亦可見申請人所謂「爭議不斷且關係緊張之勞資脈絡」，根本係因其一再

以莫須有之情事向貴會提起不當勞動行為裁決，並試圖營造雙方長期以來存在「相對人不斷打壓申請人，申請人只能一再提起不當勞動行為裁決，而相對人就繼續打壓申請人」之邏輯所致，申請人主張實有倒果為因之不當！

4. 進者，自相對人提供 貴會之相證 5 內容，可知「相對人根本未刻意針對工會幹部給予較低之考績評價或年終獎金數額」，而皆以相同標準對全體員工進行客觀考評，且長久以來亦未有申請人以外之其他工會幹部成員向相對人主張不當勞動行為，實可見相對人絕無打壓、妨害工會運作發展之意圖，益見相對人與黃裕堂間屢次發生之糾紛，皆僅屬個人與公司間之勞雇爭議，絕非不當勞動行為至明！

(五) 本件相對人亦無從構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 按工會法第 35 條第 1 項第 5 款，規定雇主不得「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」申請人主張本件相對人對黃裕堂之不利待遇，有造成「工會會員人心惶惶、使有意加入工會者卻步、嚴重影響工會會務」等情。
2. 惟查，自申請人所提出之附表一(即申請人工會近年會員人數統計表)，可知兩造自 106 年提起第一次不當勞動行為裁決案以來，申請人工會之會員人數卻從未減少，甚至有逐年增加之情事，可知申請人之主張員工不敢加入工會、工會運作因此遭妨礙云云，並非屬實。
3. 姑不論本件相對人對黃裕堂之考績與年終獎金待遇並無逸脫



合理性，且亦無不當勞動行為之認識與意圖，實無從構成工會法第 35 條第 1 項之各款行為。即使單就申請人工會近年之發展運作狀況觀察，亦可知相對人之行為並無構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之可能或危險。

4. 申請人雖又主張工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，不需有被侵害之結果或實害，僅需在個案中有此危險發生之可能即足。惟查，就過去數件裁決案之經驗與客觀證據，皆可知相對人公司員工與申請人工會之會員，根本「自始未有因為相對人與黃裕堂間之勞資爭議事件，導致其不敢加入工會或進行工會活動之情事」，由此亦可推知全體員工與工會會員，主觀上皆認為該等裁決糾紛皆係「相對人公司與黃裕堂個人之勞資爭議事件(相對人亦一再主張此為事實)」，而與雇主對工會本身或工會幹部成員之打壓、妨害行為全然無涉，益見依本件所涉及之事實(即黃裕堂個人之考績與年終獎金爭議)，絕無發生使工會運作困難之危險至明！迺申請人未見於此，僅一再以黃裕堂身為工會理事長為由，即將一切其個人與公司間之爭議扭曲或聯結為不當勞動行為爭議，並藉此獲得其不應享有之利益，申請人所為實有可議。

5. 末查，申請人雖一再主張「相對人 107 年度下半年未給予黃裕堂合理適當之考評」以及「相對人 107 年度對黃裕堂發放之年終獎金數額顯然過低，有逸脫其應得年終獎金數額之不當」，然申請人卻自始未能說明「黃裕堂合理應得之考評績等與年終獎金數額為何」？若申請人連此一前提都不能先行建

立，又如何能指摘相對人對黃裕堂所為有「低於其應得考績或年終獎金」之不當或不利益？！

(六) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(七) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人黃裕堂現擔任申請人工會第 8 屆理事長，任期自 105 年 11 月 2 日至 109 年 11 月 1 日。

(二) 本會於 107 年 2 月 2 日作成 106 年勞裁字第 54 號裁決決定，不受理有關申請人黃裕堂請求確認相對人 106 年 8 月 20 日未依其 106 年度第二季考績結果補發相應調薪金額之行為，構成不當勞動行為之部分；另確認相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林文心工會會費之行為，與相對人 106 年 10 月 12 日不准申請人黃裕堂全日駐會之行為，皆構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。嗣相對人不服上開裁決決定提起行政訴訟，經臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決，撤銷原裁決決定主文第二項及第三項。

(三) 本會於 107 年 10 月 12 日作成 107 年勞裁字第 29 號裁決決定，針對申請人黃裕堂主張相對人否准其會務假申請、相對人給予伊 106 年下半年與 106 年度考績考核、以及相對人給予申請人黃裕堂 106 年度年終獎金 130,402 元等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，本會為駁回之決定。

(四) 本會於 108 年 1 月 18 日作成 107 年勞裁字第 54 號裁決決定，確認相對人未於 107 年 7 月 1 日起調整申請人黃裕堂自 107 年 7 月起每月薪資之行為，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) 申請人黃裕堂 107 年度下半年考績由相對人總經理進行考評，考績等地為 D。

(六) 相對人 107 年度發給申請人黃裕堂年終獎金 31,474 元。

#### 四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：(一)相對人考評申請人黃裕堂 107 年下半年考績為 D 之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？(二)相對人於 108 年 1 月 31 日僅給予申請人黃裕堂 31,474 元年終獎金之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

#### 五、 判斷理由：

(一) 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即為已足。又按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。

- (二) 復按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，則本會自應當尊重雇主之考績裁量權限。惟雇主為考績評定時，如其主觀上有不當勞動行為之認識，且其考評給分有悖於客觀事實，而有逸脫合理的裁量範圍之情事時，仍有構成不當勞動行為之可能。本會自得對於雇主所為考績之評定加以審查，並得認定該考評之行為

構成不當勞動行為（本會 101 年勞裁字第 58 號裁決決定參照）。至如何判斷雇主考績之評定係基於不當勞動行為之動機，其判斷基準應就該受績效考核之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主當時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之績效考核處分與過去同種事例之處理方式，是否不同，作為重要之判斷基準（本會 102 年勞裁字第 5 號裁決決定可參）。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（本會 103 年勞裁字第 31 號、104 年勞裁決第 38 號裁決決定供參）。

(三) 相對人考評申請人黃裕堂 107 年下半年考績為 D 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，惟不成立同條項第 5 款之不當勞動行為：

1、關於申請人黃裕堂 107 年度下半年考績之評斷，相對人抗

辯：由於黃裕堂自 103 年起即無提供勞務，而其他員工皆有對公司提出生產結果之貢獻，是相比之下，既其他員工之表現、態度、貢獻度較黃裕堂更佳，相對人因而給予黃裕堂排序較後之考績結果；又黃裕堂未提供協助公司修改工作規則，即明知相對人應於一定期限內完成工作規則之修正，不但杯葛相對人選任勞資會議之勞方代表，以致相對人無從按主管機關函文要求於期限內取得勞資會議同意，且消極未即時告知相對人工作規則修正應得工會同意或提供協助，反而於相對人遭裁罰後方發函告知相對人云云。

- 2、惟查申請人工會於 103 年 8 月 18 日發函相對人，表明工會理事長（當時理事長為申請人黃裕堂）因會務需要擬自 103 年 9 月 1 日起全日駐會辦公，請求相對人勉以同意。之後，申請人工會理事長即皆全日駐會辦公，在相對人公司廠內辦理會務時，無須申請會務假獲准，相對人亦不爭執在此期間仍繼續給付申請人工會理事長工資、未予扣薪、記曠職或其他懲處，可知申請人工會與相對人確實於 103 年 9 月 1 日起已達成准予工會理事長全日駐會辦公而無須申請會務假之合意，且行之有年。上節業經本會 106 年勞裁字第 54 號裁決決定認定綦詳在前。是申請人黃裕堂於 103 年起未提供勞務，乃係根據申請人工會與相對人所達成之合意全日駐會所致，相對人前同意黃裕堂全日駐會因而無勞務提供，嗣竟持此理由就申請人黃裕堂 107 年下半年考績評為低評，難謂無不當。況查申請人黃裕堂於 103 年起即全日駐會而未提勞

務，在本件爭執之 107 年度下半年考績評定前，相對人從未以此為由考評申請人黃裕堂歷年考績，何以在本件始據為評斷？退步言之，縱使相對人否認與申請人工會有上開全日駐會之合意，惟申請人黃裕堂 103 年起未提供勞務之事實並未改變，相對人在本件之前同未以此為由評斷黃裕堂之考績。可見相對人以未提供勞務為而考評申請人黃裕堂 107 年度下半年考績，對申請人黃裕堂具針對性，已然逸脫合理範疇，足堪認定。

- 3、續查有關相對人抗辯申請人黃裕堂未協助公司修改工作規則一節，前已據相同理由而未自 107 年 7 月 1 日起調漲其每月之薪資；對此，本會業以 107 年勞裁字第 54 號裁決決定，判認相對人屬不當勞動行為在案：「關於工作規則修訂部分，雇主基於企業經營權而有訂定工作規則之權利，僅於工作規則中涉及彈性工時、加班、輪班間距、例假日 7 休 1 及女性夜間工作規定等事項時，依照勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 49 條之規定，須經各事業單位工會同意方得以生效，而於事業單位無工會時，始得由勞資會議取代工會以行使同意權，合先敘明。查本件相對人工作規則涉及變形工時、延長工時、女工夜間工作保護及懲戒條文，桃園市政府勞動局雖以 107 年 7 月 26 日府勞條字第 1070185282 號函要求：『(三) 第 26 條涉及變形工時、第 27 條涉及延長工時、第 49 條涉及女工夜間工作保護及第 57 條～第 59 條涉及懲戒條文等請勞資先行協商，需經勞資

會議同意，並逐案明列內容討論並檢附勞資會議紀錄。』（相證 7），惟依勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 49 條等涉及彈性工時、加班、例假日 7 休 1 及女性夜間工作規定等事項，上開工作規則條文於事業單位無工會時，由勞資會議行使同意權，於事業單位有工會者，則須經工會同意，亦即事業單位中若企業工會已成立於前，即不得以勞資會議同意取代工會就上開事項之同意（行政院勞動部 103 年 2 月 6 日勞動 2 字第 1030051386 號函及 107 年 6 月 21 日第 1070130884 號函之意旨參照）。而相對人既已設有企業工會（申請人工會），自應以申請人工會之同意為準，而不得以勞資會議取代之，始符勞動基準法之規範。據此，相對人未注意相關勞動法令之規定，亦未函覆桃園市政府勞動局表明其事業單位中已有工會，相關事項應由申請人工會為同意等情，自不得再行推託於行政主管機關之指示、雙方間溝通有問題等理由，而認為申請人黃裕堂有杯葛相對人之行為而為相對人遭行政裁罰之由。」。且事實上，桃園市政府已於 107 年 11 月 5 日函知相對人，工作規則之修正，涉及勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條、第 36 條及第 49 條部分，應徵得工會同意，此有桃園市政府函文在卷可稽（見申證 18），相對人確實誤解法令，則相對人復以相同理由，於 108 年 1 月 10 日遽予考評申請人黃裕堂 107 年度下半年考績，即難認合法有據。再者，上揭本會 107 年勞裁字第 54 號裁決決定，認定與申請人黃裕堂同時間請辭



勞資會議勞方代表，尚有簡姓、林姓、柯姓等三位員工，勾稽相對人所提全體員工考績整理表（見相證 5），可知渠等下半年考績等第為 B 或 C，皆高於申請人黃裕堂之 D。是相對人以黃裕堂未協助工作規則之修改為由低評伊 107 年度下半年考績考績，確有針對性，具有不當勞動行為之動機及認識存在，該考績評定之行為應該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- 4、其次，申請人黃裕堂雖因相對人針對性而為不利益待遇之考績評定結果，惟其餘工會理監事之當年度考績結果，相較於其他員工並無明顯低評之情事（見相證 5，其中編號 42 理事上下期考績皆為 C；編號 49 理事上下期考績皆為 B；編號 63 理事上期考績為 C、下期為 B-；編號 80 理事上下期考績皆為 B；編號 88 理事上期考績為 B-、下期為 B；編號 110 監事上下期考績皆為 C）；復觀察申請人工會歷年會員人數情形，並未明顯減少，反而有時增加，此有申請人所提工會人數一覽表附卷可憑（見附表 1），尚難祇憑申請人黃裕堂身為申請人工會幹部，即遽認相對人對伊之考績評定亦有不當妨礙、影響或限制申請人工會。申請人復未能進一步舉證證明，本會由卷內事證亦查無此情，是申請人主張相對人對申請人黃裕堂所為之 107 年度下半年考績為 D 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為云云，難謂足採。

(四) 相對人於 108 年 1 月 31 日給付申請人黃裕堂年終獎金 31,474

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，然亦不該當同條第 5 款之不當勞動行為：

- 1、 針對給予申請人黃裕堂 107 年年終獎金一節，相對人抗辯：因伊自 103 年起以全日駐會為由未有提供勞務之事實，其工作成果對公司獲利之貢獻極為有限，且其年度考核結果皆為全體員工中敬陪末座者，又伊於 107 年間亦有曠職之情事，是相對人綜合考量各因素後核給黃裕堂適當之年終獎金數額，絕非無據云云。
- 2、 其中關於 107 年曠職部分，相對人指稱係 107 年 1 月 12 日、2 月 8 日；對此，申請人則稱此 2 日是申請人黃裕堂申請參加勞資爭議調解會議遭相對人否准等語（見本件 108 年 5 月 15 日第 3 次調查會議紀錄第 2 至 3 頁），惟關此參與勞資爭議調解會議之公假爭議，分別業經本會 106 年勞裁字第 54 號、107 年勞裁字第 29 號裁決決定認定與上級工會會務並無關係，非屬會務公假範圍，則相對人予以該 2 日曠職處分，尚無不當。然該年度年終獎金發放非祇憑據上開曠職一事而已，相對人稱亦與申請人黃裕堂未提供勞務、107 年度年度考核結果有關，而查相對人以黃裕堂未提供勞務等為由低評其 107 年度下半年考績，具有針對性，屬於工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，本會已判認如前，進而影響該年度年終獎金發放數額，該年終獎金之發放即亦應構成不當勞動行為甚明。至申請人另主張應該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為云云，同理，

尚無事證查明相對人對申請人黃裕堂之 107 年度年終獎金發放，因而對申請人工會有不當影響、妨礙或限制，申請人復無能舉證證明，難僅因申請人黃裕堂具工會理事長身分即遽為有利於申請人之認定。是申請人此部分之請求，尚難認採。

#### 六、 救濟命令部分：

- (一) 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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之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，先予敘明。
- (二) 據上，本會審酌相對人對申請人黃裕堂 107 年度下半年考績評為 D 暨發放該年度年終獎金等行為，皆構成工會法第 35

條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，業認定如上，是本會認為相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內，對申請人黃裕堂重為 107 年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金，足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，裁決如主文第三項所示。

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，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，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

蔡志揚

張國璽

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 8 年 6 月 1 4 日

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。