

勞動部不當勞動行為裁決決定書

104 年勞裁字第 38 號

【裁決要旨】

「申請人僅領得 0.1 個月之 103 年特別年終獎金，相對人就其發給申請人上開特別年終獎金何以遠低於基準值 1.15 個月之裁量依據，始終未提出符合相對人公告所列五項考量因素之證據，亦未提出具體評估申請人非量化表現之標準，徒空言申請人工作任務、技能、態度、責任感、紀律操守及溝通協調能力，皆屬不及格云云，本會認為相對人之主張無可採信。」

「再者，申請人自 101 年 6 月 5 日至 104 年 6 月 4 日止擔任橡樹工會第九屆監事會召集人；自 104 年 6 月 5 日起擔任橡樹工會第十屆董事。且申請人在 102 年間代理橡樹工會對相對人提起 102 年勞裁字第 28 號不當勞動行為裁決之申請；復於 103 年間，因調職、年度特別獎金、調薪等爭議，與橡樹工會共同對相對人提出 103 年勞裁字第 15 號、103 年勞裁字第 31 號不當勞動行為裁決之申請，為兩造不爭執事實(上述不爭執事實(一)及(三))。上開三件裁決申請，均經本會認定相對人構成不當勞動行為。且相對人至今仍未依本會 103 年勞裁字第 31 號之主文第二項，給予申請人 103 年度之調薪。審酌雙方之勞資關係脈絡，足認相對人對於申請人並不友善。故綜合前開種種判斷，本會認定相對人僅給予申請人 0.1 個月之 103 年度特別年終獎金、以及未在 104 年給予申請人調薪之行為，顯屬有針對性之不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」

【裁決本文】

申 請 人	彭材 聯絡地址：桃園市
代 理 人	姚○○、林○○ 均設：桃園市
相 對 人	橡樹工業材料股份有限公司 設：桃園市
代 表 人	淺田雅司 聯絡地址：同上
代 理 人	朱百強律師、林靖苹律師、詹傑翔律師 設：台北市敦化北路201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）104 年 12 月 4 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 104 年 5 月 29 日給予申請人相當於 0.1 個月薪資之 103 年特別年終獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 二、 確認相對人未於 104 年 7 月間給予申請人調薪之行為，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 103 年度特別年終獎金 83,370 元予申請人，並給予申請人一個級距以上之薪資調整。且有關薪資調整應溯及自 104 年 6 月 25 日起生效。

四、申請人其餘裁決請求駁回。

理由

壹、程序部分：

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。」

查申請人在 104 年 5 月 29 日知悉相對人給予其相當於其 0.1 個月薪資之 103 年度特別年終獎金，在 104 年 7 月間知悉相對人未給予調薪，而於 104 年 8 月 17 日向本會提出裁決申請，未逾勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之 90 日除斥期間之基準，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 相對人 103 年度有獲利狀況，且該年度特別年終獎金基準值明訂為 1.15 個月，參見申證一特別年終獎金之考量因素為「(1)、過去一年的貢獻度。(2)、部門之 KPI。(3)、是否有記功或記過。(4)、是否為新人。(5)、公司實際獲利狀況與資金的運用」。本案申請人非屬新進員工，長期擔任相對人公司工安經理及桃園市橡樹工業材料股份有限公司企業工會（以下簡稱「橡樹工

會」) 幹部，綜觀前三項考量因素，申請人在 103 年 4 月 1 日至 104 年 3 月 31 日之年度目標及績效評核中，在滿分 100 分中得到 88.35 之高分，名列考評總分中之甲等(申證 3)，且整年度無記過與書面申誠狀況。而申請人之部門 KPI 也在滿分 100 分中得到 96.7 分之分(申證 4)，顯見依據相對人所公告之評核標準，申請人皆不該僅得 0.1 個月之 103 年特別年終獎金。

- (二) 相對人 100 年 10 月 5 日公告(申證 6)第三點明示「三、『薪資等級表』及『職稱職等表』將作為日後人員調薪及晉升之依據」。申請人在年度表現(103 年 4 月 1 日至 104 年 3 月 31 日)與考評總分中得到甲等的狀況下，卻無法根據「薪資等級表」及「職稱職等表」進行調薪，顯然是相對人針對申請人歷年來擔任橡樹工會幹部期間爭取勞工權益所進行之針對性行為。
- (三) 申請人擔任橡樹工會幹部多年，自 102 年起即就調薪及團體協約等相關爭議擔任橡樹工會代理人，故相對人對申請人之前項不利益待遇，申請人認為亦已構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。
- (四) 相對人係以「勞動條件爭取」思考模式對勞資爭議處理法作整體性評價，然無論在民國 100 年以前或以後，勞資爭議處理法皆訂有「不當勞動行為」規定。尤其在民國 100 年後訂有裁決機制，作為「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」之手段，顯見立法者更為重視集體勞資互動過程中，雇主對於工會或工會幹部之不當打壓行為。相對人恐係以偏概全，未能

充分理解勞資爭議處理法相關規定。且若真如相對人所稱，僅因「有關調整薪資及發放特別年終獎金額度之爭議，依法依約均屬於『調整事項之勞資爭議』」，因而「申請人未依勞資爭議處理法第 7 條規定循調解、仲裁程序提起救濟，卻向貴會提出裁決申請，自非法之所許」，則豈非凡雇主具體作為係屬「調整事項〈如調薪〉」，縱雇主意在打壓工會〈全體員工皆調，唯獨工會幹部不調〉，勞工亦不得循裁決機制獲得救濟？此等解釋邏輯，毋寧是企圖架空裁決機制，使其未能發揮應有之功效，故相對人主張實不可採。

(五) 橡樹工會第十屆工會幹部自 104 年 6 月 5 日才當選上任，且有 8 位不曾擔任第九屆幹部，渠等在相對人 104 年 5 月 29 日發給 103 年度特別年終獎金時，仍為一般會員，而在相對人 104 年 7 月間調薪時，亦僅擔任工會幹部 1 個月左右，不曾經歷過第九屆工會幹部與相對人之勞資爭議：

1. 相對人雖於其答辯(二)書第 6 頁提供橡樹工會第十屆共 12 位工會幹部之調薪及特別年終獎金之調整情形，然比較橡樹工會第九屆及第十屆理監事名單如下：

工會幹部職位	第九屆	第十屆
理事	鄒○○	洪○○
理事	黃○○	黃○○
理事	葉○○	劉○○
理事	蔡○○	蔡○○
理事	劉甲○○	鍾○○
理事	黃甲○○	胡○○
理事		洪甲○○
理事		彭材
理事		林甲○○
監事	彭材	林乙○○

監事	林甲○○	湯○○
監事	張○○	黃乙○○

可知橡樹工會的理監事從 101 年 6 月第九屆到 104 年 6 月第十屆當中，第九屆的工會幹部扣除申請人外，只有 3 人留任。因此相對人欲作為比較基準的 11 名工會幹部中，有高達 8 位是在 104 年 6 月 5 日之後才就任之工會幹部。

2. 再者，橡樹工會第十屆工會幹部當選上任之日期為 104 年 6 月 5 日，而相對人 104 年 5 月 26 日公告之 103 年特別年終獎金，其發放日期是在 5 月 29 日（申證 1）。亦即當 103 年度特別年終獎金公告與發放時，第十屆的橡樹工會幹部尚未當選，遑論就任；而相對人 104 年 7 月調薪時，橡樹工會第十屆的工會幹部中，有 8 位才擔任工會幹部 1 個月左右。故相對人欲以橡樹工會第十屆工會幹部之 103 年特別獎金與 104 年調薪比較表，來證明其並未針對工會打壓申請人，顯有不足。

3. 橡樹工會第十屆工會幹部中，有高達 8 位在第九屆時並不是工會幹部，因此，對於從 101 年 5 月 25 日橡樹工會第九屆會員代表大會第一次會議到 104 年 6 月 5 日第十屆工會幹部當選及就任前的工會會務運作與勞資爭議，理應無甚參與；然而，若參見貴會 102 年勞裁字第 28 號案不當勞動行為裁決決定書第 21 頁至 22 頁所載相對人總經理朱○○於工會幹部會務公假申請單上附加之評語列表，早在 101 年 2 月 2 日申請人彭材擔任橡樹工會第八屆工會幹部時，相對人總經理朱○○便已在其公假上批示「真有“自肥”的感覺！」，自 101 年 2 月 2 日至 102 年 3 月 27 日橡樹工會幹部所申請之會務公假多次遭相對人總經理朱○○以不

當批示，係因前述批示於 102 年勞裁字第 28 號案申請時已逾 90 日，故不受理，然自相對人總經理朱○○上任以來，申請人至遲自 101 年 2 月 2 日起便已遭受到相對人總經理朱○○針對性對待。而申請人除自 102 年 5 月 21 日起擔任橡樹工會 102 年勞裁字第 28 號案不當勞動行為裁決之代理人外，其後更遭相對人一連串針對性打壓行為，申請人並因此提出 103 年勞裁字第 15 號與第 31 號之不當勞動行為裁決申請。相對人所提出之橡樹工會第十屆理監事，至少有 8 位不曾經歷橡樹工會第九屆工會幹部與相對人間勞資關係緊張之時期，亦不曾參與 104 年 6 月 5 日之前的勞資爭議，因此，相對人欲以橡樹工會第十屆理監事 104 年度調薪及 103 年度特別年終獎金比較表證明相對人並非針對申請人進行打壓，顯然無據。

（六） 請求裁決事項：

1. 相對人給予申請人 103 年度特別年終獎金 0.1 個月，104 年度未給予調薪之行為，已構成工會法第 35 條第一項第一款、第四款之不當勞動行為。
2. 相對人應補發申請人 103 年度特別年終獎金 83370 元，並補發至 104 年 5 月 25 日起應提高申請人之薪資每月 1300 元。

（七） 餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及主張：

- （一） 勞資爭議處理法針對「權利事項之勞資爭議」及「調整事項之勞資爭議」分別設有不同救濟途徑。僅權利事項之勞資爭議，始得依勞資爭議處理法之規定向裁決會提起不當勞動行為裁

決。申請人所提本件請求裁決事項，包括 104 年度薪資調整及 103 年度特別年終獎金，均為勞資爭議處理法第 7 條所規定「調整事項之勞資爭議」，非屬得提起不當勞動行為裁決之權利事項勞資爭議。故申請人提起本件裁決申請，自非適法。

(二) 調薪與特別年終獎金係具有勉勵、恩惠性質之給與，與工資有所不同，申請人依法、依約並無請求相對人發放一定獎金或給予調薪之權利：

- 1、按勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」。就此，臺灣高等法院臺中分院 100 年勞上易字第 41 號民事判決指出：「勞動基準法第 21 條各項係規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機關擬定後，報請行政院核定之；故應可認僅需勞雇雙方所約定之薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之各類型工資者，雙方即應受其拘束」。臺灣臺南地方法院 86 年再易字第 13 號民事判決更明確指出：「有關工資之多寡，依勞動基準法第二十一條第一項規定『由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資』，可知工資之多寡原屬契約自由範圍，僅勞動基準法加上不得低於基本工資之限制」。是調高員工薪資一事，乃屬雇主與勞工間之契約自由範圍，雇主依法並無任何應調高勞工薪資之義務。另查，相對人之工作規則中並無每年度應予員工調薪之約定，是申請人依法、依勞動契約，對相對人均無任何調薪請求權存在。
- 2、次按「年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資。」最高法院 103 年台上字第 682 號民事判決明揭在案。臺北地方法院 100 年重勞訴字第 8 號民事

判決明確指出：勞動契約中福利有關事項，係由勞雇雙方本於契約自由原則而為約定，且不應低於相關勞工法律規定之標準，以保障勞工之生活。另外在兼顧勞雇雙方利害前提下，應允許雇主得加以限制或變更福利有關事項之適用對象、資格；臺灣臺北地方法院 102 年北勞簡字第 116 號民事判決亦揭載：「…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丙○○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。…」。

- 3、故無論依法律或依勞動契約，相對人均無予以申請人調薪或發給一定額度特別獎金之法律義務。實則，相對人係為激勵員工士氣、獎勵優秀員工，始特別在一般工資及固定年終獎金以外，特設特別獎金制度，額外將公司之獲利與表現優良且對公司有貢獻之員工共享。申請人在表現並無特別優異、對公司貢獻度亦不佳之情況下，本無予特別加薪及發給特別獎金予以獎勵之基礎。相對人之決定，自與申請人是否擔任工會幹部無關，申請人所稱純屬臆測之語，並非事實。

- (三) 申請人主張其未獲加薪及一定數額之特別獎金，相對人即構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款之不當勞動行為，並請貴會命相對人予以調薪及給予一定金額之特別年終獎金，於法

無據：

- 1、按工會法第 35 條第 1 款、第 4 款規定：「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；…四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」
- 2、依申請人主張之事實，顯見相對人並無任何「拒絕僱用、解僱、降調、減薪之情事」，又相對人依法、依約並無請求調薪及核發一定數額之特別獎金之權利，已詳如前述，故本件究竟在何基礎上構成對申請人之「其他不利之待遇」，申請人顯然語焉不詳。更有甚者，申請人通篇並未敘明相對人究竟係針對申請人何種「參與或支持爭議行為」始作成不利之待遇，益證其請求之無據。
- 3、再者，臺北高等行政法院 102 年度訴更(一)字第 94 號判決明揭：勞資爭議處理法第 51 條第 2 項所定「令當事人為一定行為或不行為」有其固有之界線，貴會或法院不得逕自作成當事人應給予受考評人甲等考績之意思表示，否則即已侵害當事人所屬人事單位之核心權限，不符勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之立法本旨。臺北高等行政法院 102 年訴字 1717 號判決更明白指出：「原裁決決定竟以第三人身分，就原告人事考核權限核心事項，逕自認定事實並加以裁量，而於裁決決定主文第 2 項作成命「相對人應自本裁決決定書送達翌日起 30 日內作成申請人蔡甲○○100 年度考績為甲等之意思表示」，創設原告與參加人間之私法關係（即參加人 100 年度考績為甲等之意思表示），依上開說明，亦有裁量逾越之

虞，自有違誤」。故依舉輕明重之理，申請人請求 貴會命相對人補發一定額度之特別年終獎金及提高申請人之薪資，顯然創設申請人與相對人間民事之私法關係，於法無據。

(四) 自其他不具工會幹部身份之經理級人員亦有未獲調薪或領取低於標準值之特別年終獎金之情形可證，相對人未給予申請人調薪及給予 0.1 個月之特別年終獎金之行為，並非刻意打壓工會幹部：

- 1、申請人主張其年度目標及績效考核表（參申證 3 號）得到 88.35 分之高分，獲得甲等；另稱部門 KPI 工安部門亦獲 96.7 之高分，可證其表現優異，實不應獲得無法調薪及僅 0.1 個月之年終特別獎金云云。
- 2、實則，同樣未獲調薪及僅領取得標準值以下之特別年終獎金之經理級主管，並非僅有申請人一人。而尚有 3 位不具工會幹部身份之特別助理、資深經理及經理（相證 2 號）。渠等 KPI 分數及獎金、調薪狀況表列如下：

編號	職稱	工會幹部	特別年終獎金	調薪狀況	個人 KPI 分數
1	特別助理	否	0.5 個月	未調	90
2	資深經理	否	0.1 個月	未調	85.5
3	經理	否	0.5 個月	未調	84.2
彭材	經理	是	0.1 個月	未調	88.35

上開編號 1、2、3 三位主管之職等及薪資等級為：

編號	職稱	職等	薪資等級
1	特別助理	G11	S11
2	資深經理	G10	S10
3	經理	G9	S03

經相對人人事部門再次確認，上述編號 2 之「資深經理」及

編號 3 之「經理」，其二人 KPI 總分計算應為「I.目標及達成」及「II.質化項目/職能、工作態度」二欄分數之加總，故相證 2 號第 2 頁「考評總分」及第 3 頁「分數」部份，應屬計算錯誤或誤繕，相對人修正如下：

編號	職稱	工會幹部	特別年終獎金	調薪狀況	個人 KPI 分數
1	特別助理	否	0.5 個月	未調	90
2	資深經理	否	0.1 個月	未調	85.5— 86.3
3	經理	否	0.5 個月	未調	84.2 84.3
彭材	經理	是	0.1 個月	未調	88.35

縱有前開誤繕，然自訂正後之分數仍可證明，不具工會幹部身份，而個人 KPI 分數較申請人略低之資深經理及經理，其同樣因表現欠佳之因素，而未獲調薪及領取與申請人相同 0.1 個月之特別年終獎金。而另一位特別助理，其個人 KPI 分數雖比申請人略高，亦未獲調薪及僅取得標準值以下之特別年終獎金（0.5 個月）。前開事證仍足證相對人未調整申請人薪資及給予 0.1 個月特別年終獎金之行為，絕非針對身為工會幹部之申請人進行打壓。

- 3、實則，申請人雖稱其年度目標及績效考核表中「目標及達成」及「質化項目」皆獲得高分，而欲證明其表現應獲調薪、獎金云云。然而，自該表備註欄記載：「2. 無違規即達成目標值即得滿分；3~5 項達成目標值即得滿分」等等，可知縱然「目標及達成」欄位獲得滿分，僅表示該項工作目標「完成」，然而「工作完成」與否，本無法與「表現優異」、甚至「應以調薪及獎金予以獎勵」劃上等號，故申請人之主張顯有誤解。更有甚者，申請人就「質化項目」所列「工作任務」、

「工作品質」、「工作技能」、「工作態度與責任感」、「紀律操守」、「溝通協調」等項目皆僅獲得 50% 之評分，可知其工作任務、技能、態度、責任感、紀律操守及溝通協調能力，皆屬不及格。如此之工作表現，豈有以加薪或獎金予以獎勵之基礎？

- 4、再者，針對申請人主張工安部門 KPI 表亦獲高分云云。實則，針對該份 KPI 表上所列指標是否能實際反應該部門整體表現，相對人公司管理階層前已提出質疑並要求再行研擬、修正，故該分數能否如實反應部門表現，實非無疑。再者，該部門 KPI 評分已納入申請人年度目標及績效考核表中目標項目，佔權重 50%，是自不得重複計算。

(五) 相對人公司給予第十屆與第九屆工會幹部之 104 年度調薪及 103 年特別年終獎金情形如下：

第十屆工會幹部

編號	103 年特別年終獎金 (基準值：1.15 月)	104/7 調薪情形 (單位：級數)
1	0.6	0
2	1.15	1
3	1.2	3
4	0.6	0
5	1.3	3
6	1.3	2
7	1.15	1
8	1.3	升等，組長升課長
9	1.3	1
10	1.15	1
11	1.3	升等，資深工程師升副理
12 (彭材)	0.1	0

第九屆工會幹部

編號	103 年特別年終獎金 (基準值：1.15 月)	104/7 調薪情形 (單位：級數)	是否為第 10 屆工會幹部
----	-----------------------------	-----------------------	------------------

1	0.3	0	104/7/24 退休
2	0.5	0	否
3	1	0	否
4	0.6	0	是
5	1.15	1	否
6	1.2	3	是
7	1.15	1	是
彭材	0.1	0	是

- 1、第十屆 12 位工會幹部中，獲有調薪者高達 9 位，其中更有 5 位獲調一級以上之薪資；而獲得基準值以上之特別獎金者亦高達 9 位。由此可知，相對人進行調薪及發放獎金決定時，並無針對具備工會幹部身份之員工刻意進行打壓之行為。申請人自身表現不佳，未思檢討，卻主張相對人此舉係針對工會、打壓工會幹部云云，顯然無據。
- 2、第九屆工會幹部原有 12 位，但其中 4 位於 103 年前離職，並無 104 年度之調薪及 103 年特別年終獎金可茲陳報，故以上陳報目前仍在相對人公司任職之 8 位第九屆工會幹部於 104 年度之調薪及 103 年特別年終獎金情形。
倘相對人係欲針對工會幹部及工會活動進行打壓，則勢必將針對甫上任之工會幹部有所動作，始可能達成申請人所謂「讓工會幹部心生畏懼」之寒蟬效應，亦始可能影響工會未來決策方向。反之，縱相對人威逼卸任工會幹部之員工，其對於工會理事會或監事之決策已無法發揮影響力，又豈有需藉此影響工會活動之理？
- 3、退步而言，假設申請人之邏輯可採（相對人仍否認），則依其所指，則客觀事實應顯示相對人對於擔任第九屆工會幹部秋後算帳，一律不予調薪且給予較低特別年終獎金之情況。

然事實上，8 位工會幹部中，於 104 年度取得 1 個月以上之特別年終獎金者高達 4 位，其中更有 3 位取得標準值以上之特別年終獎金，且亦有 3 位獲調整 1 級以上之薪資、更有 1 位獲調整 3 級以上之薪資，確證相對人亦無針對第九屆工會幹部事後進行打壓之情事。

- 4、再退一步言，縱再縮小比較範圍，以與申請人相同，「同時擔任第九屆及第十屆之工會幹部」之調薪狀況及年終獎金進行比較。經統計，同時擔任第九屆及第十屆之工會幹部者，共有編號 4、6、7 號及彭材共四人。則其中編號 6 號之員工，不僅獲得「高於基準值」之 103 年特別年終獎金，更獲得一次調整「三級距」之調薪，而編號 7 號之員工，亦獲得「與基準值相同」之年終特別獎金、亦有獲得調「一級距」之薪資。分列如下：

編號	103 年特別年終獎金 (基準值：1.15 月)	104/7 調薪情形 (單位：級數)	是否為第 10 屆 工會幹部
4	0.6	0	是
6	1.2	3	是
7	1.15	1	是
彭材	0.1	0	是

- 5、實則，依申請人之邏輯，與其相同同時擔任第九屆及第十屆之工會幹部者，始更應為打壓之目標。因渠等不僅參與過去之勞資爭議行為，更因連任工會幹部，而對於未來之工會運作有相當程度之影響力。然而，如申請人所言為真，則應明顯發現此四位之 103 年特別年終獎金及 104 年調薪結果，都明顯較其他多數員工為低才是。然而，上開客觀事實明確顯示，相對人並無任何藉由發放特別年終獎金及調薪決定，刻意打壓前任或現任工會幹部之情事。反之，相對人針對工作

能力值得肯定之 7 號員工，還給予相較於多數員工更優異之調薪及發放特別獎金。益證相對人做成特別獎金發放及調薪決定，與是否擔任工會幹部、參與爭議行為毫無關連。

- 6、從第九屆或第十屆工會幹部所獲得之 104 年調薪及 103 年特別年終獎金狀況，皆可證明相對人之特別年終獎金發放及調薪決定，與打壓工會毫無關係，並無申請人所稱之針對性，自無任何構成違反工會法不當勞動行為之基礎。

- (六) 相對人公司職等 G8 之經理共有 5 位，而申請人所屬之行政/Administration (即指部門 501、502、506、508 及 510) 部門職等 G8 之經理僅申請人 1 位。彙整 G8 經理之 KPI 分數如下表 (相證 3 號)：

編號	KPI 分數
1	94
2	89.5
3	88.08
4	87.6
彭材	88.35

- (七) 自案外人林丙○○在臺北行政法院之證述可知，申請人個人年度 KPI 考評分數並無法代表其個人對公司之貢獻度或諸多無法量化之工作表現。相對人作成調薪及獎金之決定時，係綜合考量申請人整體之工作表現及貢獻度，KPI 分數本非為唯一之參考因素。是申請人以單一 KPI 分數高低即認其遭受不利待遇云云，顯有誤會。

- 1、申請人直屬主管林丙○○於臺北行政法院 103 年度訴字第 1554 號工會法事件 104 年 7 月 2 日準備程序中，已明確表示其評分係以「工作完成」為標準，是「縱得滿分，至多僅能代表工作完成」，而並無法代表工作之表現優異與否。此觀之證詞表示：「(原告訴訟代理人林：依照證人評分標準，

是否有完成事證 2 及原證 18 所列事項即可達到 90 分以上？）對」（相證 4 號），即為甚明。

- 2、此外，林丙○○亦明確表示，年度目標及績效考核表上所載之分數，無法代表訴外人彭材該年度全部之工作表現，亦無法反映許多無法量化之品質及表現，此有其下列證詞可參「（原告訴訟代理人林問：事證 2 及原證 18 上面顯示分數可否代表員工全部工作表現？）有其參考價值，但是無法代表全部。」；「（原告訴訟代理人林問：對於品質及無法量化之部分是否可在事證 2 及原證 18 顯示出來？不會，無法量化之方面是無法在評核表中顯示出來。因為無法量化就無法統一標準，會因人而異。」（參相證 4 號）
- 3、自上開證詞可知，申請人之個人 KPI 分數本僅能反應特定年度工作目標之達成度，然而工作表現優異與否，並非於考量範圍。再者，以整體工作表現論，尚有諸多無法量化部份，難以單以個人 KPI 之分數表現。是申請人單以 KPI 分數，即認其有請求調薪及獲得一定額度特別獎金之基礎，容有誤會。
- 4、實則，相對人依法、依勞動契約並未予申請人調薪之義務，故相對人對於是否調整個別員工薪資，本應享有相當之裁量權，而屬核心人事權之保障範圍。查本件相對人考量申請人之整體工作表現、對公司之貢獻度、發展潛力等等多項因素，認定無以調薪獎勵申請人之基礎，自應為雇主核心人事權所保障。申請人單以 KPI 之分數高低即認定其「應獲調薪」，有所偏誤。
- 5、再者，依申證一號之公告可知，「員工過去一年之貢獻度」，

乃申請人考量發給特別年終獎金高低之重要考量因素之一。而個人 KPI 分數，本僅為員工貢獻度之考量眾多因素之一而已，本非唯一標準。實則，相對人對於已擔任經理級職位人員之期待，與一般員工有別，並非單以個人工作之完成即為已足，更應積極、主動協助公司發展、提出規劃建言、領導統御、與各部門協調合作，實能認定經理級員工對於公司之貢獻度。相對人係全盤考量申請人對於公司之整體貢獻度後，酌定給予一定之特別年終獎金，並非針對申請人擔任工會幹部之故意打壓。申請人身為主管，未及檢討自身，卻總依個人主觀臆測一再將此不當與工會幹部身份連結，稱相對人係欲藉此打壓工會云云，顯有誤會。

- (八) 相對人係單純考量整體企業經營狀況及申請人整體表現及對公司之貢獻度，由董事長作成最終申請人調薪及發放特別獎金之決定。申請人所稱屬不當勞動行為等主張，純屬個人臆測之詞，實際上乃挾其工會幹部之身分，謀求個人利益之舉。
- (九) 相對人之答辯：申請人之裁決請求駁回。
- (十) 其餘參見歷次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) 申請人目前擔任相對人工安衛生部經理，並自 101 年 6 月 5 日至 104 年 6 月 4 日止擔任橡樹工會第九屆監事會召集人；自 104 年 6 月 5 日起擔任橡樹工會第十屆理事。
- (二) 橡樹工會第九屆理監事任期為 101 年 6 月 5 日至 104 年 6 月 4 日、第十屆理監事任期為 104 年 6 月 5 日至 107 年 6 月 4 日。

- (三) 申請人擔任本會 102 年勞裁字第 28 號案代理人，並因調職、年度特別獎金及調薪向本會提起 103 年度勞裁字第 15 號案及第 31 號案。
- (四) 相對人於 100 年 10 月 5 日公告「薪資等級表」及「職稱職等表」作為人員調薪及晉升依據（申證 6）。申請人依該公告其職等（Grade）為 G8S8、職稱為行政/Administration 經理 II。
- (五) 相對人於 104 年 5 月 25 日公告特別年終獎金之基準值為 1.15 個月薪資（申證 1）。申請人於 104 年 5 月 29 日僅取得相當於其 0.1 個月薪資（7,940 元）之特別年終獎金（申證 2）。
- (六) 申請人自 100 年至 103 年，每年皆未獲調薪。相對人於收受本會 103 年度勞裁字第 31 號裁決決定書後，並未依主文第二項從 103 年 7 月起調整申請人之薪資。
- (七) 相對人員工 104 年目標及績效評核表及部門 KPI 表中之目標期間均為 103 年 4 月 1 日起至 104 年 3 月 31 日止。
- (八) 相對人對申請人提出之申證 1~19 之形式真正不爭執。
- (九) 相對人未將相證 2、相證 3 送達申請人。
- (十) 申請人對相對人提出之相證 1、相證 4、相證 5 之形式真正不爭執。

四、 本案爭點：

- (一) 相對人於 104 年 5 月 29 日給予申請人相當於 0.1 個月薪資之 103 年度特別年終獎金之行為，及未於 104 年 7 月間給予申請人調薪之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人於 104 年 5 月 29 日給予申請人相當於 0.1 個月薪資之 103 年度特別年終獎金之行為，及未於 104 年 7 月間給予申

請人調薪之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 4 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證據，對本案爭點判斷如下：

（一） 相對人於 104 年 5 月 29 日給予申請人相當於 0.1 個月薪資之 103 年特別年終獎金之行為，及未於 104 年 7 月間給予申請人調薪之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 1、 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，並對勞工具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

號行政法院判決參照)。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，法理至明。本會於 103 年勞裁字第 31 號裁決決定書業已表明上旨。故相對人主張

本件請求裁決事項非屬得提起不當勞動行為裁決之事項云云，並不可採。

- 2、又工會法第 35 條第 1 項第 1 款所定不利益待遇類型，主張受害之勞工本得為申請人，自不待言。且法條並未限制主張受害之勞工提出裁決申請前，必須先經過企業工會之同意、事先知會企業工會、或必須與企業工會併列申請人。故相對人以申請人提起本件裁決申請前未知會企業工會、企業工會未併列申請人，進而指摘申請人提起本件裁決申請欠缺正當性云云，顯於法無據。

再者，工會之成立及運作係以與雇主進行團體協商、保障勞工團結權、提升勞工地位並改善勞工生活等目的為宗旨。則雇主與工會自應處於對等抗衡之關係，並非上下隸屬。工會不受企業指揮監督，企業無權逕自代表工會對外發表「工會」意見，且雇主應尊重企業工會內部存在不同派系或運動路線等狀況，而不得介入之，否則均有可能構成對工會活動之支配介入，本會前於 104 年度勞裁字第 6 號裁決書已表明上旨。查相對人在本件詢問程序時，提出企業工會監事林乙○○個人意見表述之聲明書（相證 7）。相對人代理人並在詢問會議中出示該聲明書之正本，宣稱：「…相對人公司用快遞寄給我們的，是哪位我不清楚，也有可能是聲明書中其中一位工會幹部」此等有違常情之說詞。然相對人代理人自承該份聲明書之內容並未經企業工會正式決議、而係工會幹部以個人名義簽署出具（詢問會議紀錄第 10 頁第 6 至 10 行）。該聲明書既僅為工會幹部之個人意見，不論其是由該工會幹部個人提出予相對人再由相對人寄送給其代理人，或係直接由

該工會幹部寄送予相對人代理人，該工會幹部個人意見至多只是工會內部派系不同意見之一，相對人本即應保持中立而不得介入工會派系間之爭執，更不得執他派系之意見，作為申請人不得提起本件裁決之理由。然相對人顯然未保持中立，並企圖以工會中其他派系之意見，來宣稱申請人不得提起本件裁決申請，相對人之行為已有所不當。且企業工會既無任何正式決議，然相對人卻在本案一再宣稱「相對人公司企業工會並不認為相對人前開決定係對於申請人組織工會、加入工會、參加工會活動、擔任工會職務或參與或支持爭議行為所為之不利待遇」（答辯三狀第 2 頁第 16 至 18 行）、「工會內部早已對於申請人一再因個人私利挑起勞資爭議之行為，出現反彈之聲浪」（相對人辯論意旨狀第 12 頁第 26 至 27 行）、「其提出本件裁決並非工會所樂見」（詢問會議紀錄第 3 頁第 1 行）等等諸多直接代企業工會發言之行為，相對人該等行為非無可議之處。

- 3、查相對人 103 年特別年終獎金之發放基準值為 1.15 個月，且係基於「(1)、過去一年的貢獻度。(2)、部門之 KPI。(3)、是否有記功或記過。(4)、…一年以上之員工，排行在前面的，必然會受到獎賞，但落於最後的則會減少獎金。(5)、公司實際獲利狀況與資金之運用」等五項考量因素，而給予高於或低於基準值之金額，有相對人 104 年 5 月 25 日公告(申證 1)在卷可稽。而申請人在考核年度之部門 KPI 為 96.7 分，有卷附申證 4 可證。且申請人在考核年度並未被記功過，兩造就此亦無爭執，並有卷附申請人「年度目標及績效評核表」(亦稱個人 KPI)上獎懲欄均為空白(申證 3 第 1 頁)可證。而

相對人亦承認經理級之員工並無上述(4)之排行表(104年9月23日第一次調查會議紀錄第5頁第13行)。故相對人僅以申請人過去一年對公司無貢獻，申請人「年度目標及績效評核表」之「質化項目」欄(即工作品質、紀律操守…等項目)，滿分20只拿到10分，顯見申請人縱然有所謂完成工作，但充其量也就是虛應故事，對於身為經理階層的領導統御、工作態度完全不及格云云，作為其給予申請人0.1個月103年特別年終獎金，且未給予申請人104年調薪等行為並無不合理之理由(104年9月23日第一次調查會議紀錄第5頁第3至19行)。相對人並舉除申請人一人外，另有下表所列三位不具工會幹部身份之經理級主管(特別助理、資深經理及經理)同樣未獲調薪且僅領得標準值以下特別年終獎金，以證明其並非針對申請人工會幹部身份而給予不利益對待：

編號	職稱	工會幹部	特別年終獎金	調薪狀況	個人 KPI 分數
1	特別助理	否	0.5 個月	未調	90
2	資深經理	否	0.1 個月	未調	86.3
3	經理	否	0.5 個月	未調	84.3
彭材	經理	是	0.1 個月	未調	88.35

相對人並提出上表編號1、2、3三人之年度目標及績效評核表、部門 KPI 表(即相證2)，以佐證上表「個人 KPI 分數」之由來。然觀上表編號1、2、3三人之年度目標及績效評核表，並非均有「質化項目」(亦稱「職能、工作態度等」)欄可供比較；縱其中有「質化項目」或「職能、工作態度等」欄者，其所占權重亦與申請人之年度目標及績效評核表(即申證3第1頁)未盡相同，無法覓得一致之合理標準，故不

足以佐證相對人上述有關「質化項目」之主張。

且相對人又自承「各個經理部門、執掌不同，所以在考核時並不能只以 KPI 分數來做評斷，也不應該放在同一個位階來做考量」(第三次調查會議第 4 頁第 22 至 24 行)，已與相對人主張申請人個人 KPI「質化項目」欄(即工作任務、工作品質、工作技能、工作態度與責任感、紀律操守、溝通協調等項目)滿分 20 只拿到 10 分，可證其縱然有所謂完成工作，但充其量也就是虛應故事，對於身為經理階層的領導統御、工作態度完全不及格云云，有所矛盾。且經本會詢問相對人「請問相對人對經理級主管做 KPI 的意義為何？」，相對人就此也始終未予說明。

且上表編號 1、2、3 三人之年度目標及績效評核表或部門 KPI 表上，或有記載有工安事件發生，或有記載未完成工作，或有被主管註記建議改善事項等；反觀申請人之年度目標及績效評核表及部門 KPI 表上，並無該等工作不利之記載，然其所獲得之 103 年度特別年終獎金卻是 4 人中最差者，實難認相對人無針對性。

另本會請相對人提出其答辯(二)書第 5 頁表列 3 位經理、特助及第 7 頁表列之 4 位 G8 級經理等員工之年資及近三年之調薪及特別年終獎金之狀況(第二次調查會議紀錄第 8 頁第 24 至 26 行)，以及相對人員工中在 103 年度有遭記過者所領 103 年度特別年終獎金及渠等 103、104 年調薪狀況之表列整理(第四次調查會議紀錄第 10 頁第 24 至 26 行)，以佐證其對申請人並無針對性。然相對人卻以「關於記功、記過只是相對人決定是否調薪以及給予特別年終獎金之眾多考量因素

之一，並非謂被記過者必定拿到全公司最低之特別獎金，相對人係考量員工之整體表現，做出最後之調薪及獎金決定。故縱提出該等資料，對本件之判斷應無實質助益」、「關於 G8 經理部分，因經理之人數僅共有 5 人，相當容易特定個人，如相對人前述，相對人於歷次裁決中依貴會指示提出之資料，皆已發生流入其他員工手中之情形，實已造成相對人公司營業機密之洩漏，更造成人事經營管理上之困擾，為避免損害再次擴大，故難以提出」為由（第五次調查會議紀錄第 3 頁第 12～23 行），始終未提出該等書證。

- 4、再者，相對人提出申請人直屬主管林丙○○於臺北行政法院 103 年度訴字第 1554 號工會法事件 104 年 7 月 2 日準備程序電子筆錄（卷附相證 4），用以佐證其在本案有關「質化項目」之主張。然觀該電子筆錄第 5 頁第 29 行起至第 6 頁第 26 行之記載，林丙○○在該案證稱：「（問：事證 2 及原證 18 評核表（本會註：指年度目標及績效評核表）所列項目是否是判斷員工工作表現所要考量的全部項目？）是該年度主要的目標，有些比較小細節的部分就無寫在上面。（問：事證 2 及原證 18 上面顯示分數可否代表員工工作表現？）有其參考價值，但是無法代表全部。（問：事證 2 及原證 18 內容你給彭材 90 分，你覺得給這樣的分數你覺得彭材工作表現如何？）90 分是我給的，我認為其工作表現佳，未達到優異。（問：你打分數的標準為何？）彭材與我之間的配合度及默契是可以的。（問：依照證人評分標準，是否有完成事證 2 及原證 18 所列事項即可達到 90 分以上？）對。（問：對於品質及無法量化的部分是否可以在事證 2 及原證 18 顯示出來？）不會，無法

量化的方面是無法在評核表中顯示出來。因為無法量化就無法統一標準，會因人而異。」，故林丙○○認為申請人工作雖未臻優異，但已達「佳」之程度，與相對人在本案主張申請人縱有所謂完成工作，但充其量也就是虛應故事，對於身為經理階層的領導統御、工作態度完全不及格云云，並不相符。且林丙○○亦證稱年度目標及績效評核表對員工之工作表現有參考價值，且認為無法量化的方面，在該評核表中並不會顯現出來，亦與相對人在本案主張「質化項目」即反應員工工作任務、技能、態度、責任感、紀律操守及溝通協調能力等無法量化的方面云云，並不相符。更何況相對人在本會第二次調查會議中亦主張：「另外針對工作品質及無法量化之部分，其實無法在 KPI 表上顯現，所以針對實際考評的主管自己的證詞都說明，其實很難用分數來表現一位員工之工作態度、品質」云云（該次調查紀錄第 8 頁第 18 至 21 行），亦與相對人主張申請人 KPI 表中「質化項目」得分 50% 即可證明申請人工作任務、技能、態度、責任感、紀律操守及溝通協調能力，皆屬不及格云云，有所矛盾。

申請人僅領得 0.1 個月之 103 年特別年終獎金，相對人就其發給申請人上開特別年終獎金何以遠低於基準值 1.15 個月之裁量依據，始終未提出符合相對人公告所列五項考量因素之證據，亦未提出具體評估申請人非量化表現之標準，徒空言申請人工作任務、技能、態度、責任感、紀律操守及溝通協調能力，皆屬不及格云云，本會認為相對人之主張無可採信。

5、又相對人提出其對橡樹工會第十屆及第九屆工會幹部之 103

年度特別年終獎金及 104 年調薪狀況，用以佐證其並未對申請人有不利益待遇。惟查，橡樹工會第十屆工會幹部係在 104 年 6 月 5 日始當選上任，且有八位不曾擔任第九屆幹部，渠等在相對人 104 年 5 月 29 日發給 103 年度特別年終獎金時，仍為一般會員，並不具備工會幹部身份；而在相對人 104 年 7 月間調薪時，亦僅擔任工會幹部 1 個月左右，不曾經歷過第九屆幹部與相對人之勞資爭議，故本會認為橡樹工會第十屆工會幹部之 103 年度特別年終獎金及 104 年調薪狀況，在本案並無參考價值。

至於相對人雖提出擔任橡樹工會第九屆工會幹部、且現仍在職之八名員工 103 年度特別年終獎金及 104 年調薪狀況之表列。然該八名員工中，只有三人取得基準值 1.15 個月或以上之 103 年特別年終獎金、亦僅有三人獲得 104 年調薪。且相對人係以隱名方式表列，本會無從據以判斷該等有領得符合基準值以上之 103 年度特別年終獎金、或有獲得 104 年調薪之第九屆工會幹部，是否均如申請人般曾於 102 年至 103 年間積極參與工會活動。

再者，相對人於本會詢問會議時承諾：「(請問相對人第 17 頁表格上之編號 4、6、7 之人的 KPI 表是否願意提供本會?) 會後 3 日內補呈。」(詢問會議紀錄第 9 頁第 21 至 24 行)，卻遲至 104 年 12 月 11 日始將三份年度目標及績效評核表(相證 8)以 email 送達本會而未送達申請人。然上開三份評核表中有關「姓名、職務、薪號、編號」等人別資料欄全部塗黑，「評核項目」欄亦全部塗黑，甚至連「建議改善」事項、員工及其上各級主管簽名評語等欄位亦遭全部塗黑，顯

無法證明該三份評核表是何人之個人 KPI 紀錄，本會亦無從辨別其內容真假，故相對人實際上等同並未提出編號 4、6、7 之人的 KPI 表，本會無資料可參酌對比編號 4、6、7 之人的 KPI 表現與申請人的 KPI 表現。且相對人在本會詢問會議中承認其在 103 年對黃○○給予記大過之懲處（詢問會議紀錄第 9 頁第 10 至 14 行），復在其 104 年 12 月 11 日陳報書第 3 頁承認其所隱名表列之「編號 4」即為黃○○。而黃○○依相對人表列記載，獲有 103 年特別年終獎金 0.6 個月，對照申請人在 103 年並未遭相對人懲處，然所獲得之 103 年特別年終獎金竟僅有 0.1 個月，遠低於遭記大過之黃○○，與相對人 104 年 5 月 25 日公告之五項考量因素中之「(3)、是否有記功或記過」亦不吻合；再佐以前述相對人拒絕提供 103 年度遭記過懲處員工、該公司 G8 級經理人等所領 103 年度特別年終獎金及渠等 103、104 年調薪狀況之資料予本會之事實，實難謂相對人對申請人無針對性。

- 6、再者，申請人自 101 年 6 月 5 日至 104 年 6 月 4 日止擔任橡樹工會第九屆監事會召集人；自 104 年 6 月 5 日起擔任橡樹工會第十屆董事。且申請人在 102 年間代理橡樹工會對相對人提起 102 年勞裁字第 28 號不當勞動行為裁決之申請；復於 103 年間，因調職、年度特別獎金、調薪等爭議，與橡樹工會共同對相對人提出 103 年勞裁字第 15 號、103 年勞裁字第 31 號不當勞動行為裁決之申請，為兩造不爭執事實（上述不爭執事實（一）及（三））。上開三件裁決申請，均經本會認定相對人構成不當勞動行為。且相對人至今仍未依本會 103 年勞裁字第 31 號之主文第二項，給予申請人 103 年度

之調薪。審酌雙方之勞資關係脈絡，足認相對人對於申請人並不友善。故綜合前開種種判斷，本會認定相對人僅給予申請人 0.1 個月之 103 年度特別年終獎金、以及未在 104 年給予申請人調薪之行為，顯屬有針對性之不利益待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(二) 相對人於 104 年 5 月 29 日給予申請人相當於 0.1 個月薪資之 103 年度特別年終獎金之行為，及相對人未於 104 年 7 月間給予申請人調薪之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張其因擔任 102 年勞裁字第 28 號不當勞動行為裁決案之申請人代理人、並以申請人資格提起 103 年勞裁字第 15 號及 31 號不當勞動行為裁決申請，導致相對人於 104 年 5 月 29 日僅給予申請人相當於其 0.1 個月薪資之 103 年度特別年終獎金之行為，及未於 104 年 7 月間給予申請人調薪之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 4 款之不當勞動行為。
- 2、惟查，勞資爭議處理法第四章、第五章分別規定裁決及爭議行為。而所謂爭議行為，依同法第 5 條第 4 款定義為：「爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」。且同法第 53 條第 1 項前段復規定：「勞資爭議，非經調解不成立，不得為爭議行為」。至於申請裁決則無該等限制。故裁決與爭議行為，顯屬二事。申請人主張其擔任本會 102 年勞裁字第 28 號不當勞動行為裁決案之申請人代理人、並因調職、特別年終獎金、調薪等爭議向本會提起 103 年度勞裁字第 15 號案及第 31 號不當勞動行為裁決申請，即屬工會法第 35 條第 1 項第 4 款

所規定之參與爭議行為云云，本會認其主張與上開法律規定不符，故駁回其此部分裁決請求。

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 79,400 元(薪資 79,300 元加生活津貼 100 元)有卷附相對人製作之「薪資及人事異動通知單」(申證 2 第 2 頁)可證。其在 103 年並未被相對人記功過，卻只領得相當於 0.1 個月之 103 年特別年終獎金 7,940 元(申證 2 第 1 頁)，且 104 年未獲調薪，均為兩造所不爭執。本會審酌相對人 100 年 10 月 5 日公告及其附件「薪資等級表」與「職稱職等表」，以及 104 年 5 月 25 日公告其 103 年的特別年終獎金基準值為 1.15 個月等內容，認為相對人應按其 104 年 5 月 25 日公告之基準值(1.15 個

月)，補發申請人 103 年特別年終獎金 83,370 元(計算式：79,400 ×1.15－7,940＝83,370)。又申請人擔任工安衛生部經理，等級為 G8S8，對應上述「職稱職等表」，每次調薪以 1,300 元為級距，且相對人 104 年 7 月調薪生效日期為 104 年 6 月 25 日，有上開「薪資及人事異動通知單」上載「生效日期 Jun-25-2015」在卷可證。故本會認為相對人應給予申請人一個級距以上之薪資調整，並溯及自 104 年 6 月 25 日生效，故裁決如主文第三項，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。

附帶說明，相對人至今仍未依照本會 103 年度勞裁字第 31 號裁決決定書主文第二項給予申請人薪資調整，相對人應依照本會 103 年度勞裁字第 31 號裁決決定書以及本件裁決決定書，給予申請人兩次薪資調整，自不待言。

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，本件裁決請求部分有理由、部分無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定，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

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

康長健

侯岳宏

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 4 年 1 2 月 1 8 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，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。