

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（101）字第 15 號

【裁決要旨】

申請人 99 年度因為擔任非業務職，故相對人嗣後扣減溢發之業務人員特別酬金 20,000 元，亦無不當。此外，申請人亦未能舉出相對人有其他干涉工會運作之不當勞動行為的動機、意思，因之本會爰駁回申請人裁決之申請。

【裁決本文】

申請人：陳軍智

住：台北市

相對人：上海商業儲蓄銀行股份有限公司

設：台北市中山區民權東路一段 2 號

代表人：蔡鴻慶 住同上

代理人：謝○○ 住同上

徐○○ 住同上

黃○○ 住同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案件，經本會於 101 年 6 月 15 日詢問程序終結，裁決如下：

## 主文

申請人裁決之申請駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第 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。」、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」。申請人於 101 年 3 月 26 日提起本件裁決之申請，主張相對人所發給 100 年度績效獎金構成工會法第 35 條第 1 項不當勞動行為，因之，請求相對人補發績效獎金之差額，並請求認定相對人所為係干涉工會運作之不當勞動行為。觀申請人所提出裁決申請書之記載，本件不當勞動行為發生時間為 101 年 1 月 13 日，申請人於 101 年 3 月 26 日提起本件裁決之申請，符合上開勞資爭議處理法第 51 條第 1 項之規定，本件裁決之申請，應屬適法。

### 貳、實體部分：

#### 一、申請人之請求及主張：

(一) 本裁決委員會勞裁(100)字第 6 號裁決決定書認定相對人資遣申請人構成不當勞動行為，而申請人於 101 年 1 月 9 日復職，惟 100 年之績效獎金 95,000 元（100 年工作時間 6 個月，每月薪津 52,800 元），反較 99 年之績效獎金 110,000 元（99 年工作時間不滿 6 個月，每月薪津 51,200 元）更少，而主張係屬不利益待遇、阻礙工會運作之不當勞動行為。

(二) 99 年 6 月 1 日調動申請人為業務職，屬相對人之片面認定，且臺

北市政府勞工局 100 年 1 月 3 日亦發文告知評議就業歧視成立，若相對人認原績效獎金發放有誤，至 100 年 1 月 25 日發放績效獎金尚有相當時間可更正其績效獎金之計算，是相對人堅持違法調職，並以其單方認知之業務職發放績效獎金，非可歸責申請人，申請人領受績效獎金無不當。

- (三) 申請人自始未曾有調動，相對人不應主張 99 年度績效獎金屬溢領而為扣回。
- (四) 台北市就業歧視評議委員會 101 年 4 月 5 日雖認本件就業歧視申訴不成立，但評議委員認為係屬勞資爭議範疇。
- (五) 其餘參見申請人行政辯論意旨狀及該書狀檢附之證物。

## 二、 相對人之答辯：

- (一) 績效獎金係考量單位組織績效表現、個人職等、個人固定薪 compa-ratio 及個人考績評等因素，並分別將權數鍵入電腦系統中進行計算。
- (二) 申請人 99 年 1 月 1 日至同年 5 月 31 日在相對人為「非業務職」(台北徵信中心徵估中級專員)，相對人 99 年 6 月 1 日起調動申請人為「業務職」(華江分行個金 A0 職務)。
- (三) 因申請人 99 年度績效評等為 C 等，相對人計算申請人 99 年績效獎金時，即以「業務職」評等 C 等為計算標準，並先計算申請人 99 年若服務一整年，其績效獎金為 163,000 元。而相對人「業務職」人員績效獎金之計算權數較「非業務職」為高。意即「業務職」人員通常較「非業務職」獲得較高獎金，故此認定對申請人有利。
- (四) 其次，因申請人 99 年度未請病假日數為 181 日，故相對人依規定按未請病假日數比例，計算申請人之 99 年度之績效獎金為 80,830.14 元 ( $163,000 \times 181 / 365$ )，另外相對人 99 年度對於評等 C

等之業務人員再加上 20,000 元之特別酬金，因相對人當時認定申請人為「業務職」，再經過調整後，實際發放申請人之績效獎金為 110,000 元。又業務人員一定可領到特別酬金，僅金額分 A、B、C 三等給付。

- (五) 勞裁(100)字第 6 號裁決決定書認定相對人 99 年 6 月 1 日起調動申請人擔任「業務職」的派令無效，而仍應維持原先的「非業務職」身分，加上申請人實際上在 100 年度也從未依照相對人調動的「業務職」(華江分行個金 A0 職務)提供勞務，故相對人計算申請人 100 年績效獎金時，即以「非業務職」(台北徵信中心徵估中級專員)為計算標準。
- (六) 申請人 100 年度一整年並無實際工作的事實，故並無實質之工作績效作為相對人核算其績效獎金的依據，相對人原本應比照申請人 99 年度績效及其歷年來績效評等 C 等計算之，惟為免爭議，計算申請人 100 年度績效獎金時，仍將申請人績效評等以「非業務職」之 B 等(較 C 等更佳一級的評等)進行試算，並先計算申請人 100 年若服務一整年，其績效獎金為 195,000 元，相當於基本薪(52,800 元)的 3.69 倍。
- (七) 前述標準計算出申請人 100 年度績效獎金的數額，相較於同單位及同職等(台北徵信中心徵估中級專員)、同考績且薪資相當之甲君(「非業務職」)，服務一整年之績效獎金為 194,000 元，另考績為 C 等、薪資相當之乙君(「非業務職」)服務一整年之績效獎金為 160,000 元，以及丙君(「非業務職」)服務一整年之績效獎金為 159,000 元，相對人計算申請人 100 年度若服務一整年的獎金數額為 195,000 元，並無不利待遇。
- (八) 其次，考量申請人 100 年度未請病假日數為 215 日【附表三】，故相對人依規定按未請病假日數比例，計算申請人 100 年度之績效獎金為 114,863.01 元(195,000×215/365)；此外，考量勞裁(100)

字第 6 號裁決決定書認定相對人 99 年 6 月 1 日起調動申請人擔任「業務職」的派令無效，故相對人原於 99 度發放申請人之績效獎金中，對於申請人比照業務人員額外加入之 20,000 元特別酬金(參照前述第一段第(四)點之說明)，係申請人溢領之獎金，依法應予以扣回，扣回後的餘額為 94,863.01 (114,863.01-20,000)元，再經過調整為整數後，實際發放績效獎金為 95,000 元。

(九) 台北市就業歧視評議委員會 101 年 3 月 21 日第 75 次會議評議結果，審定相對人計算及核發申請人 100 年度績效獎金，並無就業服務法第 5 條第 1 項之就業歧視情形，臺北市政府爰據於 101 年 4 月 5 日以府勞就字第 10130796001 號函知相對人並無違反就業服務法以往工會會員身分之就業歧視。

(十) 全年未出勤員工，相對人應會斟酌相關情形再行決定是否酌予發給績效獎金。

(十一) 績效獎金之計算權數，為綜合參酌全行及單位績效達成狀況、個人職等、績效評等等因素分析調整參數值，近幾年皆以 1.04 作為權數標準。

(十二) 99 年度徵信中心與申請人同職等、績效評等同為 C 等、薪資相當之甲君，其服務一整年之績效獎金為 159,000 元，乙君則為 153,000 元，且均為領取業務人員特別酬金，可作申請人 99 年度非業務職身分且服務一整年應得績效獎金之參考。

(十三) 其餘參見相對人行政辯論意旨狀及該書狀檢附之證物。

### 三、 兩造不爭執之事實：

(一) 申請人自 82 年起任職於相對人，自 89 年 5 月起任職於相對人台北作業中心徵信處理中心負責徵信估價工作。申請人於 99 年 1 月 31 日成立上海商業儲蓄銀行股份有限公司產業工會，並擔任常務理事。相對人於 99 年 5 月 24 日發布關於申請人之職務調動派令，將

申請人調至相對人華江分行，負責個人金融業務，屬業務職，因申請人未赴任，相對人乃於100年8月29日以台北北門郵局第003103號存證信函解僱申請人。本裁決委員會以勞裁（100）字第6號裁決書認定相對人資遣申請人構成不當勞動行為。申請人因而於101年1月9日復職。

- (二) 申請人於99年度工作時間不滿6個月，每月薪資51,200元，所領取之績效獎金為110,000元；100年度工作時間6個月，每月薪資52,800元，所領取績效獎金為95,000元。
- (三) 申請人就本件績效獎金事宜，主張相對人構成就業歧視，但業經台北市政府101年4月5日以勞府就字第10130796001號函檢送就業歧視評議委員會審定書認定不成立就業歧視。

#### 四、 本件之爭點

本裁決委員會勞裁（100）字第6號裁決決定書認定相對人資遣申請人構成不當勞動行為，申請人因而於101年1月9日復職。但關於績效獎金，申請人於99年度工作時間不滿6個月，每月薪資51,200元，所領取之績效獎金為110,000元；相較於100年度工作時間6個月，每月薪資52,800元，但100年度僅領取績效獎金95,000元，相對人此舉是否係不利益待遇、阻礙工會運作而構成不當勞動行為？

#### 五、 判斷理由

本會經審酌雙方所提出之主張及證物，認定申請人本件裁決之申請應予駁回，理由如下：

- (一) 申請人自99年1月1日起至5月31日止任職相對人台北徵信中心徵估中級專員，屬於非業務職；同年6月1日被調動至華江分行擔任個金A0職務，屬於業務職。但因申請人主張該項調職構成不當勞動行為，拒絕報到而遭解僱，嗣向本會申請裁決，經本會以勞裁（100）字第6號裁決決定書認定相對人資遣申請人構成不當勞動行

為。申請人因而於 101 年 1 月 9 日復職。就此，相對人主張截至 99 年 12 月 31 日止，並無勞工主管機關認定同年 6 月 1 日調動申請人擔任業務職不合法，因此，於計算申請人 99 年度績效獎金時，均以業務職為基準。相對人復稱業務職人員績效獎金之計算權數較非業務職為高，換言之，業務職人員可以領取較多之績效獎金。據此可見，相對人於審酌申請人 99 年度績效獎金時，將全年度均以業務職計算，對於申請人並無不利益待遇。

- (二) 次據相對人陳稱：申請人 99 年度績效評等為 C 等，因之係以業務職評等 C 為計算標準，而假設申請人 99 年若服務滿一年，績效獎金為 163,000 元，但因 99 年間，申請人請病假 181 日，依照相對人內部規定按未請病假日數比例計算申請人 99 年度績效獎金為 80,830.14 元 ( $163,000 \times 181 / 365$ )，另再加上業務人員特別酬金 20,000 元，加總調整後實際發給申請人績效獎金 110,000 元。

關於申請人 100 年度績效獎金之計算，相對人陳稱：係依照裁決決定書維持申請人原先的非業務職身分，因之於計算 100 年度績效獎金時係以非業務職為計算標準。但因申請人 100 年度實際上均未工作，乃參考申請人過去績效評等，但為免爭議，將申請人列為非業務職之 B 等，並以申請人若全年任職，績效獎金為 195,000 元；其次因申請人 100 年度未請病假日數為 215 日，經比例計算申請人 100 年度績效獎金為 114,863.01 元 ( $195,000 \times 215 / 365$ )。

但因本會裁決決定書認定相對人 99 年 6 月 1 日將申請人調動為業務人員無效，因之，於 99 年度所發給之業務人員特別酬金 20,000 元應予扣回，經扣回後之餘額為 94,863.01 ( $114,863.01 - 20,000$ )，調整後實際發放績效獎金為 95,000 元。

- (三) 申請人對於相對人之抗辯略謂：相對人所稱 99 年 6 月 1 日調動申請人業務職純係相對人片面認定，且若相對人認為原績效獎金發放有誤，至其 100 年 1 月 25 日發放績效獎金尚有相當時間可更正其績效獎金之計算等語；但於本會 101 年 5 月 3 日調查會議時稱：「(請

問申請人是業務職或是非業務職？）我原來在台北徵信中心擔任中級徵估專員，屬非業務職。後來公司把我調到華江分行擔任個人金融 AO，屬業務職」等語，顯見申請人嗣亦認同相對人之主張。

據此相對人以非業務職計算申請人 100 年度績效獎金，本無不當，至於申請人 99 年度因為擔任非業務職，故相對人嗣後扣減溢發之業務人員特別酬金 20,000 元，亦無不當。

此外，申請人亦未能舉出相對人有其他干涉工會運作之不當勞動行為的動機、意思，因之本會爰駁回申請人裁決之申請。

六、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、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。

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

行政院勞工委員會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

吳姿慧

辛炳隆

謝政達

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

康長健

中 華 民 國 1 0 1 年 6 月 1 5 日

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，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。