

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 11 號

【裁決要旨】

1. 由於申請人並未於現場參與部門工作，其部門所屬主管確實難以如同其他人員一般進行實際工作情況之評價，故相對人考量申請人實際工作狀況無關所任職部門事務，將其劃歸最高人事主管考核，並非毫無根據。雖與相對人之前對申請人之考評方式不同，然公司就其考核員工之權責單位本非必一成不變，本會如無法判斷係基於不當勞動行為之動機而為改變，自當尊重企業內部權責劃分之管理權限。
2. 申請人所指 106 年 8 月間有關不參與職業安全衛生委員會，以及 107 年 2 月間勞資會議勞方代表集體請辭造成相對人工作規則無法順利修改之事件，皆與本件系爭相對人於 109 年 1 月 3 日所為申請人考績評核之時點相距甚遠，實難以驟然認定兩者間之關連性；本會經核本件系爭之 108 年度下半年之考績評核，究仍無非係緣於雙方對於有無全日駐會合意見解不同，申請人堅持有全日駐會合意而拒不遵從相對人所命服勞務之指揮監督權限有關，而有無全日駐會合意既已經行政法院確定判決認定雙方間並無成立合意，則相對人以雙方間無有全日駐會合意惟申請人卻拒不履行勞務為由，評斷其工作表現，並無違反工會法及相關法律規定，申請人復未提出其於 108 年間尚有從事何等工會活動，以致相對人據以給予其不利待遇，故本會自難遽認定相對人所為申請人 108 年度下半年考績評核具有不當勞動行為之動機。

【裁決本文】

申請人：黃○○

申請人：立大化工股份有限公司企業工會

代表人：董寶仁

均設：桃園市觀音區經建六路 17 號

代理人：李珮琴 律師

林景瑩 律師

設：台北市大安區復興南路一段 127 號 17 樓

相對人：立大化工股份有限公司

代表人：德永 幸次

均設：桃園市觀音區經建六路 17 號

代理人：連元龍 律師

陳瓊苓 律師

張日昌 律師

設：臺北市中正區新生南路 1 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（下同）110 年 3 月 26 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及調查意見

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 109 年 3 月 31 日向本會提出之不當勞動行為裁決申

請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人考評申請人黃○○民國 108 年度下半年考績為 C-或低於 C-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) 確認相對人於民國 109 年 1 月 21 日僅給予申請人黃○○新臺幣(下同)31,371 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○○民國 108 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。(四) 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於公布欄及所屬網站首頁 15 日以上。

三、 申請人主張其於 109 年 1 月 21 日收受年終獎金之發放通知單時，發現伊所獲得之年終獎金竟僅僅只有 31,371 元 (0.5 個月)，此與其他員工平均領取之年終獎金應為薪資之 4.84 個月相較，差異甚為懸殊，始知悉受到相對人不利益待遇。經核自申請人知悉之次日起至 109 年 3 月 31 日申請本件裁決止，並未逾 90 日之除斥期間，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 項之規定，合先敘明。

四、 109 年 6 月 2 日，申請人請求變更裁決事項第一項，將原裁決事項第一項「確認相對人考評申請人黃○○民國 108 年度下半年考績為 C-或低於 C-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。」變更為「確認相對人考評申請人黃○○民國 108 年度下半年考績為 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。」本會考量申請人變更之裁決事項僅係將考績等第「C-或低於 C-」變更為「D」，與其先前所請求者，均基於同一事實，且變更後不致影響調查程序之進行，相對人亦無異議，自應予准許。

貳、實體部分：

一、 申請人之主張及請求：

(一) 相對人考評申請人黃○○108 年度上半年考績為 D 等，下半年度顯可能亦為 D 等之不合理考績，造成伊 109 年 1 月 21 日核發年終獎金時，僅給予申請人黃○○31,371 元，相當於只有 0.5 個月實領薪資之年終獎金，遠遠低於相對人其他勞工平均領取之年終獎金，造成申請人黃○○受有年終獎金減少之不利益待遇具有針對性，構成不當勞動行為。

- 1、 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」，其中第 3、4 點分別稱「勞安室、黃○○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」然並未說明於何種情形下考績可超越原績第而評為 A+或 D 等，亦無說明為何特別將申請人黃○○改由總經理考評，而非依相對人原考評程序。
- 2、 申請人黃○○於 109 年 1 月 21 日收受年終獎金之發放通知單時，卻驚覺伊所獲得之年終獎金竟僅僅只有 31,371 元，與伊之實領薪資 63,932 元相較，伊所獲得之年終獎金竟只有 0.5 個月，此與其他員工平均領取之年終獎金為薪資之 4.84 個月相較，差異甚為懸殊。
- 3、 申請人黃○○103 年度第 1 季及第 2 季考績為 C，第 3 季及第 4 季考績為 B-，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 1 季考績為 C，第 2 季考績為 B-，第 3 季考績為 C；然自從相對人新任總經理陳○○約自 106 年 6 月間上任以來勞資關係緊繃，甚因此將申請人黃○○106 年下半年度考績，自 C 擅改為最低績等 C-，且未據任何理由，而 107 年上半年之考績亦為總經理陳○○再次將 C 等考績更改為 C-；而自 2018 年度下半年考評績等配置與作業時限（申證 1）公告後，相對人「特別」將申請人黃○○之績考改由總經理陳○○考評，考評程序全然異於

一般勞工，且增加 D 等，申請人黃○○旋即於 107 年第 4 季獲 D 等考評，又於 108 年上、下半年持續維持 D 等考評。

- 4、 雇主若以表面上合法之手段，卻於具備不當勞動行為認識或動機情形下，使勞工遭受不利益對待，仍屬構成不當勞動行為至明。相對人雖稱員工考評方法、是否發放年終獎金或發放金額多寡為雇主經營裁量權限，且雇主依法得對員工予以懲戒云云，惟倘若雇主可憑企業經營之裁量權限，便恣意遁入形式上合法之資源或手段，給予勞工不利益待遇，顯然將使不當勞動行為裁決制度淪為虛設。因此不當勞動行為之規定，應視為對於雇主之考績評定行為構成一定之限制，當雇主係具有不當勞動行為認識或動機，而以表面合法之手段給予勞工不利益待遇時，仍屬當然構成不當勞動行為。

（二）雙方勞資關係脈絡簡述：

- 1、 申請人黃○○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 屆、第 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、 申請人黃○○為申請人工會理事長，於 103 年 9 月間全日駐會期間以來皆盡心處理會務，因申請人工會並無其他專職會務人員，因此主要皆由申請人黃○○處理申請人工會之各項行政事務，以及持續督促相對人有無損及勞工權利等工會活動。
 - （1）申請人黃○○於 101 年 11 月 9 日至 109 年 11 月 1 日間擔任申請人工會第 7 屆及第 8 屆理事長，全日駐會期間，除剛開始全日駐會期間之前數個月，有因為主管要求而進行半日之

入料、開機等生產程序外，後主管未再有要求而未持續，先予敘明；因申請人工會每 3 個月會召開一次理事會議，另可能會有臨時會，會議所需文件資料均由申請人黃○○準備，日常工會會務之行政事項包含收發文、作帳等，或若有需要和相對人或其他單位往來函文之函文內容，以及平時會有會員諮詢相關勞動問題，均由申請人黃○○處理，此外每年申請人工會會召開會員大會，會議所需之會議手冊、討論議案等亦主要由申請人黃○○主責製作和提出，並於會議中和會員相互討論，另外若需外出辦理會務，則會向相對人另外請會務公假辦理，因此申請人黃○○事實上係於全日駐會期間致力處理會務。

- (2) 另申請人工會於 108 年間發現相對人就員工之加班費計算有誤，經查證後，申請人工會遂函請相對人改善並另外函請桃園市政府實施勞動檢查（申證 6），並申請勞資爭議調解，並由申請人黃○○出席調解會議，惟調解會議時相對人未能提出詳實之加班時數和據以計算之應補差額，故未能調解成立（申證 7），該事件嗣經桃園市政府勞動檢查後也已證實確有違反勞動基準法情事（申證 8）；此外於申請人黃○○全日駐會後，雙方並未就考績方式進行協商，惟雙方間之團體協商過程因雙方間就必要資料之提供有所爭議，如申請人工會於 108 年 3 月 15 日曾發函告知相對人希望以年終獎金、考績考評制度、員工升遷、起薪制度等作為團體協商之優先議題，因此協請相對人提供年終獎金相關發放資料（申證 9），惟相對人仍未能提出，而僅訂定團體協商會議日期，申請人工會再次請求提供後，相對人仍以事涉個資和隱私為由拒絕提出（申證 10），致雙方未能就團體協約一事進行實質協商。

- 3、相對人新任總經理陳○○約於 106 年 6 月間上任後勞資爭議不斷，首先相對人自 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，並經前案 106 勞裁字第 54 號裁決決定認定構成不當勞動行為。

- 4、相對人於前案 106 勞裁字第 54 號案調查期間，給予申請人不當考績，申請人遂申請 107 年勞裁字第 29 號裁決。
- 5、107 年勞裁字第 29 號案調查期間，相對人又再次給予申請人不調薪之不利益待遇，並經前案 107 年勞裁字第 54 號裁決決定認定構成不當勞動行為。
- 6、於 107 年 54 號案調查期間及甫結束後，相對人再次給予申請人黃○○不當考績及年終獎金之不利益待遇，又業經 108 年勞裁字第 13 號裁決決定再次認定相對人構成不當勞動行為。
- 7、相對人後又複製 107 年勞裁字第 54 號案之方式，再次使申請人黃○○於 108 年未得到實質上調薪，並經 108 年勞裁字第 38 號案認定構成不當勞動行為。
- 8、綜上，申請人黃○○擔任申請人工會理事長多年，為工會之重要幹部之一，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。縱 106 年勞裁字第 54 號裁決決定經行政院撤銷或 107 年勞裁字第 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，甚且屢屢經認定構成不當勞動行為後，竟又刻意持續加諸不利益待遇，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甚明。

（三）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為判斷。

- 1、雙方勞資爭議之開端或源自全日駐會是否合意一事，然相對人對申請人黃○○所為之針對性行為並不僅止於此；首先自 106 年 8 月間申請人工會因雙方多項勞資爭議之發生，因此發

函相對人表示暫不參與職業安全衛生委員會，又 107 年 2 月間因為勞資會議之勞方代表集體請辭，導致會議停擺，相對人竟因上述理由指稱係申請人黃○○濫用權利，又藉故工作規則之修改因勞資會議停擺導致相對人必須單方面修改，但仍遭桃園市政府退件等情，據此將申請人工會集體之立場轉嫁申請人黃○○個人，更稱係因此未於 107 年調整申請人黃○○之薪資；又相對人於 107 年下半年度考評時開始將申請人黃○○之考評特別處理（申證 1），且仍持續執上開修改工作規則一事之理由給予 107 年下半年 D 等考績；且至 108 年上半年考評時，依然維持將申請人黃○○考績特別交由相對人總經理考評，又再次單獨給予 D 等考績，甚至因此給予申請人黃○○在考績部分不予調薪；以上種種皆係相對人顯然針對申請人黃○○之針對性行為。

- 2、 108 年勞裁字第 38 號案認相對人之考評績等配置與作業時限，但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，或各部門 A+或 D 等所占百分比為何，另外就相對人突然改變以往考評方式，特別在 107 年度下半年、108 年度上半年將申請人黃○○之考績考評改交由總經理辦理，又同時將績等範圍增加，甚至也只有申請人黃○○一人遭評定為 D 等，因此 D 等核給標準可謂是針對申請人黃○○而創設，儼然有針對性；該案亦認為若申請人黃○○係自 103 年起就已經全日駐會未提供勞務，何以相對人係於斯時方以此為由考評申請人黃○○之考績，且過去都未見相對人有無法考評之情況，由上情形皆足以認定相對之考績評定已經逸脫標準，屬於基於不當勞動行為之動機或目的所為，基於此考績所為之調薪亦構成不當勞動行為。
- 3、 相對人雖以 106 年勞裁字第 54 號案中，就申請人黃○○是否與相對人間達成得以「全日駐會」之合意一事有所爭執，該

部分經台北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決認雙方並無達成上述合意，又業經最高行政法院 109 年判字第 208 號駁回上訴，因此認申請人黃○○長期拒絕提供勞務，相對人因此給予較差考績和年終獎金並非不當勞動行為，惟綜觀雙方勞資關係之脈絡，係相對人接連透過表面合法之手段，如給予不當之考績、年終獎金及調薪金額，造成申請人黃○○之反覆受到不利益待遇，相對人對申請人黃○○所為之針對性行為並非只局限於是否有全日駐會合意一事，勞裁會於上述案件中認定相對人是否構成不當勞動行為時，也並非僅調查全日駐會一事是否有合意情形，而是包含上開各項勞資爭議之過程，因此認為相對人已經多次以考績等針對性方式給予申請人黃○○不利益待遇。

- 4、甚至到 109 年度上半年考績，原本申請人黃○○依照排序應為 C 等，也直接遭更改為 D 等（參相對人於 109 年勞裁字第 51 號案提出之相證 5），實難認定相對人有何客觀之依據，況自相對人於公布 2018 年度下半年考評績等配置與作業時限（申證 1）以來，不論是伊所屬部門，或其他部門，迄今僅有伊一人獲得 D 等，獲得 A+ 等第者卻不只一人，可見 D 等之核給標準係為申請人黃○○而創設，此節業經 108 年勞裁字第 38 號案認定具有針對性，依此不合理考績所發放之年終獎金行為亦屬不當勞動行為。

（四）相對人打壓申請人黃○○之行為造成不當影響、妨礙和限制工會之組織和活動：

- 1、相對人明知申請人黃○○身為申請人工會理事長，且積極參與工會活動，卻已屢次刻意針對申請人黃○○進行打壓，施加不當考績、不當年終獎金以及不予調薪等種種不利益待遇，甚於經過裁決決定認定構成不當勞動行為後，仍一再以相同手段加諸不利益予申請人黃○○，此舉顯將造成工會會員人

心惶惶，甚至會使日後有意成為工會理事長者卻步，自屬不當影響、妨礙和限制工會之組織和活動無疑，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。

- 2、再則，申請人黃○○為申請人工會第 7 屆、第 8 屆理事長及第 9 屆理事，不僅是工會重要幹部，更積極參與工會活動，擔任理事長期間因申請人工會每 3 個月會召開一次理事會議，另可能會有臨時會，會議所需文件資料均由伊準備，日常工會會務之行政事項包含收發文、作帳等，或若有需要和相對人或其他單位往來函文之函文內容，以及平時會有會員諮詢相關勞動問題，也由申請人黃○○處理，此外每年申請人工會會召開會員大會，會議所需之會議手冊、討論議案等亦主要由申請人黃○○主責製作和提出，並於會議中和會員相互討論，另外若需外出辦理會務，則會向相對人另外請會務公假辦理，因此申請人黃○○事實上係於全日駐會期間致力處理會務；也協助於 108 年間就相對人計算員工加班費有誤一事，出席調解會議（申證 7），足徵申請人黃○○確實致力於申請人工會活動及維護勞工權利。惟相對人竟屢屢給予不當之考績，造成申請人黃○○連續得到不合理之年終獎金和調薪金額，又於本案中得得到不合理之年終獎金，造成申請人黃○○連續兩年受到相同之不利益待遇，相對人如此針對申請人工會之重要幹部，又如此明顯罔顧裁決決定之意旨，顯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，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- （五）本件相對人對申請人黃○○於 109 年 1 月所為不調薪之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為業已詳述如上，爰請求命相對人應重為合理適當之考績並補發年終獎金。

(六) 相對人一再施加不利益待遇予申請人黃○○，業經勞裁會連續 3 案認定構成不當勞動行為，顯見相對人對於憲法及相關勞動法規保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權之理念，以及維持良好、和諧之集體勞資關係等之價值，於認知上有嚴重不足。為形塑兩造間之公平勞資關係，爰請求命相對人將裁決決定主文以標楷體 16 號字型，公開公告於公司公布欄及網站至少 15 日以上。

(七) 請求裁決事項如下：

- 1、 確認相對人考評申請人黃○○民國 108 年度下半年考績為 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 109 年 1 月 21 日僅給予申請人黃○○新臺幣 31,371 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○○民國 108 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。
- 4、 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於公布欄及所屬網站首頁 15 日以上。

(八) 其餘參見申請人 109 年 3 月 31 日不當勞動行為裁決案件申請書、109 年 10 月 30 日不當勞動行為裁決申請補充理由書、109 年 12 月 11 日不當勞動行為裁決補充理由二書、110 年 3 月 5 日不當勞動行為裁決補充理由三書，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人與相對人並無全日駐會之合意，自 103 年 9 月起即主張兩造有「全日駐會」之默示合意，長期拒絕依勞動契約提供勞務。相對人據此給予適當評價，自無不合。

- 1、 申請人黃○○雖隸屬相對人公司製造課，然自 103 年 9 月起即主張兩造有「全日駐會」之默示合意，縱經相對人持續將其排入輪班表並不斷命其到班，迄今已 5 年餘，黃○○不曾一日到班，完全悖離雙方締結勞動契約之目的，就此等曠職事實，相對人自得依法行使雇主權利。
- 2、 黃○○自 103 年 9 月起以全日駐會為由拒絕提供勞務，惟相對人公司始終有透過基層主管、每月頒發排班表命其提供勞務，上開事實業經行政法院審查認定屬實，並經臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號及最高行政法院 109 年判字第 208 號判決判認兩造「並無」全日駐會之默示合意存在，勞裁會既受判決既判力拘束，自不得就此兩造無全日駐會合意之事實再行調查。

（二）針對考績考評程序之說明

- 1、 申請人黃○○自 103 年 9 月起拒絕提供勞務，確已生基層主管反映無法考評之情事，遂由相對人最高人事主管實質考核。
 - （1）申請人黃○○自 103 年 9 月起，以全日駐會處理會務為由拒絕至生產現場提供勞務，相對人所屬生產部門主管對其未提供勞務行為，紛紛表示無法考評，遂請求由上級主管代為考評、排序，此有 104-106 年度製造課主管初評之考核排序表記載「無法考評，請副理排序」等語可證（相證 5）。
 - （2）故當時即改由最高人事主管徐副總經理進行實質考核，於 106 年 6 月改制為總經理制後，由相對人最高人事主管總經理續為進行申請人黃○○之考評，換言之，自申請人黃○○拒絕提供勞務以來，相對人始終均由公司最高人事主管為黃○○進行考評。
- 2、 特別考績係為使員工表現能確實反映於考績上，並非專為針對黃○○所制定之制度。參相證 6 呈現之 108 年度考績表，

相對人公司亦有數位員工因工作表現獲得一般績等以外之特別考績。

(三) 相對人公司員工之考評均由最高人事主管考評，又每一歷任最高人事主管對於工作內容的評價比重本就不同，只要考評仍有循一定客觀依據，即應尊重主管享有之裁量餘地。

- 1、 按「原告雖又稱原告黃○○考核績等與所任職同一部門人員不同，係由總經理核批其假單，謂有針對工會活動為干擾的意味，並提出參加人 2018 年度下半年考評績等配置與作業時限第 3 點有以『勞安室、黃○○由總經理考評』的記載為憑（本院卷 1 第 265 頁）；但原告黃○○既不爭執其確乃長期駐會，多數時間均未在所任職部門從事工作，本難以如同其他人以實質參與部門工作的情況為評價，參加人考量原告黃○○實際工作狀況有無關所任職部門事務者，故劃歸總經理考核，乃其內部權責如何劃分之管理權限，亦非毫無根據，自不足僅憑此為有利原告的認定。」臺北高等行政法院 107 年度訴字第 1705 號確定判決參照。
- 2、 復按「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，故法院通常不介入審查。」（臺北高等行政法院 108 年度訴字第 183 號確定判決參照）。蓋不論係雇主或員工，均係「人」而非機器，不同主管對於各項考績評定之抽象標準如何適用，本即容有各自之詮釋空間，無法單純將如何考評員工一事直接量化，只要主管考評所持理由並非針對員工之工會身分，其考評仍有循一定之客觀依據，即應尊重主管享有之裁量餘地。
- 3、 查因黃○○拒絕給付生產勞務，故相對人公司依考核表評比黃○○時，關於工作表現部分，係以「無疏失、中等品質」

為斷，意即以「作為適任員工應有之工作表現」作為評斷標準（白話來說，即無功無過），而非將黃○○之工作表現置於全體製造部門之中等，不同主管對於無疏失、中等品質之詮釋，本即容有一定差異，對黃○○全無工作表現應如何呈現於考評分數上，亦享有一定之裁量餘地，只要主管之考評確實係循一定之客觀依據，其即不得稱其考評係對於工會之打壓。

（四）相對人給予申請人年終獎金 31,371 元，係基於公正理由決定年終獎金之發放幅度，並非為了懲罰、嚇阻其參與工會活動，無構成不當勞動行為。

1、申請人黃○○自 103 年 9 月以後即以全日駐會為由拒絕到生產現場提供勞務，而於上班時間直接進工會辦公室駐會辦公，此事實為申請人於另案 108 年勞裁字第 38 號案件中所自承（相證十），並為兩造所不爭執。

2、相對人公司績等係以員工表現排序而定，黃○○拒絕且未實際從事任何生產工作，相較於其他員工之工作表現，其為「相對差」，績等相較之下為劣，並非相對人打壓所致。

（1）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。相對人公司員工之績效考核方式，係以考核評量表分為員工自述評量之「自評」、主管評量之「課級初評、理級複評」，根據工作貢獻、領導統御、知識技能、自我管理四大項目為考核，再據此計算得出每位員工「工作能力（50%）」與「工作意願（50%）」之分數，之後各部門再按員工總成績優劣排序，彙整出績等核定表，最終再送交公司總經理依各部門員工表現差異等因素綜合判斷按績等名額限制做最終之調整（相證 3）。

（2）黃○○所屬製二課為生產製造部門，故考核員工績效時，主要係以員工工作是否疏失，造成製品不良等情佔工作表現之

絕大因素，事實上因黃○○自 103 年 9 月起實際上曠職、未從事任何生產工作，故相對人公司依考核表評比申請人黃○○時，關於工作表現部分，係以「無疏失、中等品質」為斷。

(3) 製造二課近年來員工表現逐漸穩定，新進員工之工作表現亦逐年提升，相較黃○○因屢屢無視相對人命其履行生產工作之指揮監督而每下愈況之工作評價，且因相對人公司各部門均有績等名額限制，故相較於其他員工工作表現（如有無疏失、次數多寡、負荷、態度）等綜合評量，黃○○歷年之績等因此有 B-、C、C-、D 之變動情形，故黃○○歷年考績有所起伏情形，係忠實呈現黃○○「相對」於其他員工之評價。

(4) 相對人公司自 107 年下半年起開始有給予黃○○相對應之 D 等考績，亦係基於黃○○屢屢無視相對人命其履行生產工作之指揮監督，其工作意願之評價自然逐年下降，復因新進員工之表現亦逐年提升，其他員工對於公司營利之貢獻確已符合適任員工應有之表現，最高人事主管對於黃○○之考評，自然會於考評分數上予以調整，此項考評仍係在依循一定之客觀依據所為，並無恣意可言，更非申請人所謂「敵視」黃○○之工會幹部身分所為，殆無疑義。

3、相對人公司年終獎金之發放，係依據員工生產貢獻為主要判斷基準，並參以員工考績、出缺勤狀況等綜合評量。則黃○○始終曠職未履行生產勞務，貢獻極為有限，同時考量其拒絕工作、曠職、年度考評結果不佳，亦有工作態度不佳情事，綜合評價後決定給予其 31,371 元之年終獎金，實無任何不當。

(1) 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。

(2) 申請人黃○○既自 103 年 9 月起，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；查申請人黃○○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。又黃○○明知曠職情事，卻屢屢無
視相對人公司命其履行生產勞務之請求，其工作品行及工作
態度之評價自遠較其他員工為差，相對人綜合考量各因素後
核給黃○○適當之年終獎金數額，並無不合。

4、 相對人基於黃○○長期拒絕提供勞務一事，本即可就年終獎
金發放幅度予以適當增減，甚而依法不予發放，黃○○客觀
上已獲取超出其生產貢獻之年終獎金，難認有何不利待遇可
言。

5、 細譯相對人全體員工調薪表單編號 42、55、64、80、88、125
員工，均係申請人工會理監事幹部，惟其所受年終獎金之金
額，並未因此受有影響，而係基於其工作表現、貢獻程度等，
最高者甚至獲接近最高之 5.5 個月年終獎金！益證相對人確
係基於員工之工作表現、貢獻程度等因素進行調薪評估，與
員工是否為工會成員甚或工會幹部全然無涉。

(五) 縱相對人與申請人間另有數件爭議事件，仍不得逕此否認相對
人係基於公正理由決定年終獎金之發放幅度，亦不得逕以兩造
間過去曾有爭議事件，即推測相對人具有不當勞動行為之認識
及動機。兩造間過去之不當勞動行為爭議，均係因為黃○○曠
職緣故所生，相對人並無任何打壓工會意圖，反係黃○○不斷
藉工會幹部身分，動輒指責相對人合法之指揮監督行為係打壓
工會云云因而興訟，相對人公司給予黃○○較低待遇絕非針對
其工會幹部身分予以壓迫，實際上均係忠實依據黃○○因曠職
未有生產待遇之工作表現而考評。觀之 108 年黃○○之員工請

假卡(相證14),細譯上開請假卡上所載「請假事由」及「假別」,只要黃○○確實為處理工會會務而有提請公假之需求,相對人從未予以刁難,108年申請人黃○○確已申請52天次共計284小時,占總工作日五分之一之會務公假獲准,益證客觀上相對人從未基於其工會理事長身分給予任何不利對待,主觀上亦從無意圖藉由雇主管理權限阻礙勞工參與活動、減損工會實力或影響工會發展,申請人不斷以相對人公司新任總經理上台後即對工會理事長打壓、顯為限制申請人工會發展等主張云云,顯非事實,殊不足採。

(六) 答辯聲明:申請人裁決之申請駁回。

(七) 其餘參見相對人109年5月14日不當勞動行為裁決案件答辯書、109年11月3日不當勞動行為裁決案件答辯(二)書、109年12月16日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、110年1月8日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書,及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實:

- (一) 申請人黃○○於77年10月間開始受僱於相對人。
- (二) 申請人黃○○於99年間擔任申請人工會之常務理事;101年11月9日至105年11月1日擔任申請人工會第7屆理事長;105年11月2日至109年11月1日擔任申請人工會第8屆理事長。
- (三) 申證1相對人2018年度下半年及2019年度上半年考評績等配置與作業時限之形式上真正。
- (四) 自「2018年度下半年考評績等配置與作業時限」(申證1)公告後,相對人將申請人黃○○之考評改由總經理陳○○考評,且增加D等績等。
- (五) 申請人黃○○之考績績等,103年度第1季及第2季為C,第3季及第4季為B-,104年度四季均為B-,105年度前三季為B-,第4

季為C，106年度第1季為C，第2季為B-，第3季為C。106年度第3季後，相對人之員工考評方式改為半年考評，年終獎金依上、下半年各佔50%。申請人黃○○106年度下半年原考評為C，經總經理陳○○更改為C-，107年度上半年原考評為C，亦經總經理陳○○更改為C-，107年度下半年及108年度上、下半年均為D。

- (六) 申請人黃○○108年度年終獎金31,371元，相當於其實領月薪資為0.5個月，入帳日期為109年1月21日。
- (七) 相證11相對人催告黃○○給付勞務之函文確實為申請人黃○○所收受，申請人於其後回到製造二課，職務為包裝。
- (八) 相證13黃○○每月排班表上之簽名確實為申請人黃○○所簽。
- (九) 本會於107年2月2日作成106年勞裁字第54號裁決決定，確認相對人106年10月12日不准申請人黃○○全日駐會之行為，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號及最高行政法院109年度判字第208號判決撤銷確定。

四、 本案爭點為：

- (一) 相對人考評申請人黃○○108年度下半年考績為D等之行為，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109年1月21日給予申請人黃○○31,371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) 相對人考評申請人黃○○108年度下半年考績為D等之行為，及109年1月21日僅給予申請人黃○○31,371元年終獎金之行

為，不構成工會法第 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。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。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；惟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。

- 2、次按相對人主張之所以給予申請人黃○○108 年度下半年考績為D等及該年31,371元年終獎金，係以員工表現排序而定，因申請人黃○○拒絕且未實際從事生產工作，相較於其他員工之工作表現，績等相較之下為劣；申請人黃○○就此則主張其未於生產現場實際提供勞務，係基於雙方於103年9月1日起即存在之「全日駐會」合意。惟查，申請人主張之「全日駐會」合意，無論為明示或默示，業已經台北高等行政法院107年度訴字第443號及最高行政法院109年度判字第208號判決所否認，其理由略以：申請人工會固曾於103年8月18日函相對人，稱其理事長因會務需要擬於103年9月1日起全日駐會辦公，請相對人勉以同意，然相對人未曾函覆申請人工會，並自103年9月起至106年12月止，始終將申請人黃○○排入排班表中指派工作，要求黃○○應提供勞務，此指派工作之積極行為，已難認相對人有默示同意黃○○全日駐會免除提供勞務之意思表示。且依證人黃○○到庭證述內容，足證相對人確實從未同意黃○○全日駐會之請求，因此將其排入排班表，並依其能力分派勞務，縱黃○○有一段時間未上班，而相對人未懲處，係廠長在處理等情，其證述與排班表互相勾稽均屬相合，自屬可信。黃○○既在排班表上親自簽名，依該文書本即應推定已獲黃○○同意，相對人確有指派工作予黃○○，黃○○就簽名之私文書所載與事實不符乙節既未有反證，自應以排班表所載為認定事實之基礎。

相對人就申請人黃○○直接全日駐會之行為，始終透過其主管表達異議及公司立場，縱使相對人因顧慮勞資和諧，未就黃○○逕自全日駐會乙節予以扣薪、曠職、考績等懲戒處分，僅屬消極未行使懲戒權之情形，不得逕解為相對人積極同意黃○○全日駐會（完全免除其勞務給付）且無須申請會務假。

- 3、續按「撤銷或變更原處分或決定之判決，就其事件有拘束各關係機關之效力。原處分或決定經判決撤銷後，機關須重為處分或決定者，應依判決意旨為之。前二項判決，如係指摘機關適用法律之見解有違誤時，該機關即應受判決之拘束，不得為相左或歧異之決定或處分。」行政訴訟法第 216 條定有明文。是縱本會前就雙方是否有「全日駐會」之合意，與行政法院確定判決之認定有所不同，惟依據行政訴訟法之規定，本會應受行政法院確定判決之拘束，不得為相左或歧異之決定或處分，且申請人於本件，復無再提出任何得動搖前開行政法院判決見解之新事實或證據，本會自應受該判決拘束，而認雙方並無於 103 年 9 月 1 日起即存有「全日駐會」之合意。則相對人將申請人黃○○拒絕且未實際從事生產工作乙節，納入考績評核及年終獎金核發之考量，於法並無不合。

- 4、就申請人黃○○108 年度下半年之考績評核分數，經本會命相對人提出關於其考核之排序、績等核定表（相證四），可見關於申請人黃○○該年之「能力」部分經相對人評定為 30 分、「意願」部分經評定為 10 分。相對人稱係因申請人黃○○所屬製造二課為生產製造部門，故考核員工績效時主要係以員工是否疏失、造成製品不良等情佔工作表現之絕大因素，而申請人黃○○未實際從事生產工作，故以「無疏失、中等品質」評斷其工作表現，並與同部門其他員工進行相對排序，又製造二課近年來員工表現逐漸穩定，新進員工之工作表現

亦逐年提升，相較於因申請人自 103 年 9 月起即拒絕服從相對人命其履行勞務之指揮監督，不曾一日到班，相對人對其評價自然逐年下降，故其考核結果乃在全體員工敬陪末坐等語；本會經核該情尚合於相對人主管為考評時所具裁量餘地之範疇。

- 5、申請人則主張黃○○自 103 年間未提供勞務之事實並未改變，相對人突於 107 年 12 月 5 日起將其考評改為總經理考評，又特別為其創設 D 等之考績云云；相對人則稱係因申請人黃○○自 103 年 9 月起以全日駐會處理會務為由拒絕至生產現場提供包裝生產之勞務，相對人所屬生產部門主管對其未提供勞務行為表示無法考評，遂請求由上級主管代為考評，此有 104 至 106 年度考核排序表記載「無法考評，請副理排序」等語可稽（相證五），故當時即改由相對人最高人事主管徐副總經理進行實質考核，嗣相對人於 106 年 6 月改為總經理制後，續由最高人事主管總經理為其進行考評，故此考評方式之改變，實係因緣黃○○拒絕給付勞務而來，並非基於其工會幹部身分或從事工會活動而改變等語。經查，由於申請人黃○○並未於現場參與部門工作，其部門所屬主管確實難以如同其他人員一般進行實際工作情況之評價，故相對人考量申請人黃○○實際工作狀況無關所任職部門事務，將其劃歸最高人事主管考核，並非毫無根據。雖與相對人之前對申請人黃○○之考評方式不同，然公司就其考核員工之權責單位本非一成不變，本會如無法判斷係基於不當勞動行為之動機而為改變，自當尊重企業內部權責劃分之管理權限。
- 6、再者，申請人主張相對人給予黃○○108 年度 D 等考績，係基於雙方間過往勞資爭議及工會活動之脈絡，有本會 107 年勞裁字第 54 號案、108 年勞裁字第 13 號案件事實可稽，且參本會 108 年勞裁字第 38 號案，亦非僅以有無全日駐會合意為判

準，而係基於包含上開各項勞資爭議之過程，因此認相對人已經多次以考績等針對性方式給予申請人黃○○不利益待遇云云。惟查，申請人所指 106 年 8 月間有關不參與職業安全衛生委員會，以及 107 年 2 月間勞資會議勞方代表集體請辭造成相對人工作規則無法順利修改之事件，皆與本件系爭相對人於 109 年 1 月 3 日所為申請人黃○○考績評核之時點相距甚遠，實難以驟然認定兩者間之關連性；本會經核本件系爭之 108 年度下半年之考績評核，究仍無非係緣於雙方對於有無全日駐會合意見解不同，申請人黃○○堅持有全日駐會合意而拒不遵從相對人所命服勞務之指揮監督權限有關，而上開有無全日駐會合意既已經行政法院確定判決認定雙方間並無成立合意，則相對人以雙方間無有全日駐會合意惟申請人黃○○卻拒不履行勞務為由，評斷其工作表現，並無違反工會法及相關法律規定，申請人復未提出其於 108 年間尚有從事何等工會活動，以致相對人據以給予其不利待遇，故本會自難遽認定相對人所為申請人黃○○108 年度下半年考績評核具有不當勞動行為之動機。

- 7、至於申請人爭執其 108 年度年終獎金之數額為 31,371 元部分，相對人稱其係考量員工對獲利營收之貢獻度、年度考績、出缺勤狀況與工作品行後，給予其相當於 0.5 個月之年終獎金等語。經本會向相對人調取其全體員工 108 年度之年終獎金數額（相證六），可見相對人對於 108 年度上、下半年考績均為 C 或 C-之員工（編號 9、74），年終獎金分別給予 1.89 個月及 1.94 個月，對照申請人上、下半年考績均為 D 等而給予 0.5 個月年終獎金，尚難謂相對人之決定有明顯逸脫合理之裁量範圍。相對人於考量申請人黃○○持續拒絕依相對人之指示給付勞務，以及考量其對獲利營收之貢獻度、年度考績等而給予 0.5 個月之年終獎金，尚難認有不當勞動行為之動機。

(二) 相對人考評申請人黃○○108 年度下半年考績為 D 等之行為，及 109 年 1 月 21 日僅給予申請人黃○○31,371 元年終獎金之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為

就申請人另主張，相對人考評申請人黃○○108 年度下半年考績為 D 等之行為，及僅給予申請人黃○○0.5 個月年終獎金之行為，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，因本會業已認定相對人該等行為尚不構成對申請人黃○○不利益待遇之不當勞動行為，且並無事證可查明相對人考評申請人黃○○108 年度下半年考績為 D 等及僅給予其 0.5 個月年終獎金，對申請人工會有不當影響、妨礙或限制，實難僅因申請人黃○○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。

(三) 綜上所述，相對人考評申請人黃○○108 年度下半年考績為 D 等之行為，及 109 年 1 月 21 日給予申請人黃○○31,371 元年終獎金之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。從而，申請人請求本會命相對人對申請人黃○○108 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，以及相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 5 日內，將本裁決決定主文以標楷體 16 號字型公告於公布欄及所屬網站首頁 15 日以上，即屬無據，應予駁回。

六、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後或為解僱程序之問題，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，本件裁決申請為無理由，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。

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 康長健
林佳和
張詠善
蔡菴萍
蔡志揚
侯岳宏
張國璽
黃儁怡
徐婉寧
蘇衍維
吳慎宜
邱羽凡

中 華 民 國 1 1 0 年 3 月 2 6 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。