

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101 年勞裁字第 58 號

【裁決要旨】

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）、勤務態度（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，且有時相當重視勤務態度，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。而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。

【裁決本文】

申請人：董 家 鈺 設新北市三重區

袁 月 嬌 址同上

李 克 榮 址同上

吳 耀 章 址同上

代理人：林○○ 址同上

相對人：新海瓦斯股份有限公司

設：新北市三重區力行路一段 52 號

代表人：丁 守 真

址 同 上

代理人：陳 金 泉 律師

葛 百 鈴 律師

李瑞敏 律師

均設：明理法律事務所

電話：02-23686599

地址：台北市中正區重慶南路三段57號3樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於102年4月26日詢問程序終結，裁決如下：

主文

申請人裁決之申請駁回。

壹、程序部分：

按勞資爭議處理法第39條規定：「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。」、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。」。查申請人等主張相對人101年6月29日發放「100年度考核獎勵金」，因其等擔任工會幹部遭致雇主及其管理人員故意壓低考績分數，涉及不當勞動行為，於101年9月21日申請本件裁決。相對人則抗辯，申請人袁月嬌早於101年6月20日知悉自己考績分數，遲至101年9月21日提出本件裁決申請，顯已超過90日而不應予受理云云。惟申請人等主張相對人依考績分數發放考核獎勵金，申請人等於獎勵金發放日之101年6月29日始確定知悉相對人涉及不當勞動行為，是除斥期間之起算日當自獎勵金發放日101年6月29日起算，申請人等於101年

9月21日申請本件裁決，並未逾越上開規定90日不變期間。因之，申請人提起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。

貳、實體部分：

一、申請人之主張、請求：

- (一) 緣於101年6月29日資方發放「100年度考核獎勵金」，申請人等因擔任工會幹部遭致雇主及其管理人員故意壓低考績分數，尤以袁月嬌與董家鈺兩位常務理事其考績分數更列居全體員工之末，經查閱相對人所製作之新海瓦斯100年度考績分布圖即可印證。
- (二) 本次獎勵金發放總額高達新台幣（以下同）380萬元，申請人等4人共計領15,153元之額數占總金額不及0.4%，顯見資方有假借發考核獎勵金之名，藉機羞辱積極參與工會活動之幹部。為表達不滿之意，申請人等已將該筆獎勵金以掛號方式退還給事業單位。
- (三) 申請人等人若非因擔任工會幹部之職務及參與工會活動之因素，於正常工作時並無任何缺失之處，工作表現上應不至於如此差勁，考績分數會這般低落。申請人等人要求應給予公平且合法的工作考評，請求裁決委員會命相對人提供申請人等4人的考績評分表之原件，並請其主管課長到會說明，以判明有否違反工會法第35條第1項第1款之情事。
- (四) 補陳申請人袁月嬌及董家鈺升遷之時間與職等：

- 1、袁月嬌到職日期80年6月20日晉升現職為第八職等之管理師，係於98年6月1日升遷，請參閱人事命令新瓦人字第

2113 號。其前次升遷時間在 93 年 6 月請參閱人事命令新瓦人字第 2072 號，而同期升遷為第六職等幫管理師之蔡○青小姐到職日期 84 年 9 月 1 日卻在 99 年 6 月晉升管理師請參閱人事命令新瓦人字第 2120 號。換言之，蔡小姐在六年中爬升二個等級，袁月嬌五年只升了一個職等，況且與袁君年資相當的同事們早就已經上升到第九職等的三級專員。

2、董家鈺到職日期85年9月2日晉升現職為第八職等之工程師，係於101年6月1日升遷，請參閱人事命令新瓦人字第1010520290號。該人令之蔡○雄、謝○權、傅○生、林○立、楊○盛等人皆與董君同年資，不只早在98年6月就已升為工程師，現在又爬高了一個職等。董君前次升遷時間為96年度，請參閱人事命令新瓦人字第2098號，其與袁月嬌在升遷上皆有被打壓的情形。

3、駁斥相對人質疑袁月嬌超過 90 日除斥期間之補充說明：查 100 年度考績分數與發放獎勵金實為同一不當勞動行為，兩者具有該行為事件的連續性，故 90 日的除斥期間應以行為的最後日期為起算日期。換言之，相對人不能以去年（101 年）6 月 20 日人事審議會袁君已知悉考績分數為由，而將該日作為推算日期。再者，相對人迨至同年 9 月 12 日始發給每位員工考績通知書，袁君縱使於參加人審會中得知其考績分數，但因會後相對人立即將資料收走，不給予任何文件，況且按規定：人審會審議後尚須經董事長核定。亦即 6 月 20 日人審會並非考績分數的最終確定日期，相對人以該日作為期限的起算日，實屬無理。

4、應休而未休之特別休假折價發給獎勵金屬不當勞動行為。「特別休假」係勞基法明文規定勞工得享有之權利，探其立法目的在於紓解工作壓力，避免過勞狀態傷害勞工身心，並非給

予賺取加班費之機會，因而勞委會亦有釋函：「未休之特別休假若不可歸責於雇主時，不得折給工資」。此措施乃防阻雇主用金錢買斷勞工休假的權利，相對人以獎勵金名義折價發給未休之特別休假的工資，顯然有應用金錢誘使勞工放棄休假，構成以金錢支配的不當勞動行為。

- 5、相對人一再以「配合值班」為由打壓工會幹部屬不當勞動行為。貴會 100 年勞裁字第 23 號決定書雖然對於「配合值班」而發給差別的中秋節獎金，判斷不構成不當勞動行為。但若一再以此為由，藉機減少或加發獎金，相對人這種以「金錢」作為支配手段的方式，難謂無針對性之不利待遇，因而有構成不當勞動行為之嫌。

(五) 其餘主張如歷次書狀及調查會議紀錄。

二、相對人之主張及抗辯：

- (一) 本件申請人暨其代理人林○○日前代理工會對相對人提出裁決申請，由貴會以 101 年勞裁字第 36 號案件繫屬調查（該案已於 101 年 10 月 12 日下午進行詢問程序完畢）。前揭 101 年勞裁字第 36 號裁決案件調查程序中，裁決委員已委婉向申請人代理人說明裁決制度設立之目的係追求勞資和諧、雙方誠信協商，裁決機制並非用來讓申請人取得下次裁決事證或武器。然本件申請人等卻利用其擔任上開裁決案件代理人身分，將前案程序中裁決委員勸諭雙方和解時希望相對人提出資料（提出資料之目的在達成和解），相對人雖然認為並無提出資料之義務，但考量對裁決制度及裁決委員之最大程度尊重，乃善意的在工會並未表示同意和解之前提下，主動、善意的先行提供資料（即申證二通知書暨申證三所示考績分數分布圖），不料事後工會方面拒絕和解，反而交給申請人等 4 人據以提出本件裁決之用，其

作為顯然嚴重的背離誠信。

- (二) 申證三所示考績分布圖乃為 貴會 101 年勞裁字第 36 號裁決案件之委員調查時勸諭雙方和解時，相對人為尊重 貴會暨委員力促和解而製作，此有相證一所示調查會議紀錄可參；申證二通知書同係該案委員於第二次調查會議時，提出作為和解條件之一者，敬請 參諸相證二所示該案第二次調查會議紀錄。是以，裁決委員曉諭雙方進行和解所製作之文件，斟酌民事訴訟法第 422 條規定，不僅和解不成立後不能作為他案裁決申請之證據，更不容有心人士另外取得作為他案裁決之用也！否則豈有雇主願意再遵裁決委員曉諭力促和解、積極善盡協力義務！
- (三) 申請人等身為工會幹部，卻為一己私利先行以工會名義創造 101 年勞裁字第 36 號裁決案，再利用該案調查、勸諭和解而取得之事證，在本件裁決中使用，此一行為明顯有違誠信，也惡意利用裁決制度取證，顯非可採至明。
- (四) 查申請人袁月嬌於 101 年 6 月 20 日以工會代表身分出席相對人 101 年度第 2 次人事審議會議（相證三），該次會議即討論相對人所屬員工考績分數，當場逐一念出各員工考績分數，申請人袁月嬌在場自然知悉而毫無異議，豈有事後再稱自己考績分數受不當打壓之情？！又豈於會議後許久均無工會或袁月嬌個人向相對人反應分數過低？！另茲謹補充敘明者，相對人所屬員工組成之工會成立暨存在多年，相對人公司歷來人事審議會議均有工會代表在場參加，本件考績分數評核更無例外，絕無可能如申請人所稱刻意、惡意打壓情事，敬請 鑒核。更何況，如前所述申請人袁月嬌早於 101 年 6 月 20 日知悉自己考績分數，卻超過 90 天才提出裁決申請，洵與法定要件不合而應不予受理。

- (五) 另檢呈相對人公司工作規則關於考核部分之規範如相證四所示，敬請 卓參。由此即知相對人公司考績等第分有特等、甲等、乙等、丙等與丁等，其中八十分以上未滿九十分者為甲等。對照申請人 4 人成績，其等第均係甲等，並無差異也無等第過低或不當情事。事實上，再請觀諸申證三考績分布圖，相對人幾乎所有員工均落在甲等部分，而僅個別考績分數上略有幾分差距，此乃因每位員工表現不盡相同，每個主管給予下屬分數也或都容有幾分差異，此為企業所常見，更屬一般常情，何來不利益對待或歧視工會！
- (六) 相對人 101 年 6 月 29 日所核發 100 年度考核獎勵金，並非全然與考績分數有關（亦即獎勵金除考量考績分數外，尚考量員工自動放棄特休假情形與配合值班與否），考績僅為其中一考量因素，並非「惟一」之考量標準。易言之，申請人本件裁決申請之內容、範圍不甚明確，其係專指考績分數的不利益對待？抑或包含考核獎勵金的不利益對待？如包含後者則雖考量考績分數，但也另斟酌考量其他標準如申證一所示。
- (七) 相對人考核並無不公或刻意打壓工會幹部情事。敬請 參諸申請人李克榮考績分數為 84，對照申證三分布圖，該分數並非過低而係屬中間值；換言之，李克榮考績分數 84 與大多數員工相同，洵無任何偏低或打壓情事。至若其他人主張低於 84 分係被公司打壓等云云，更屬無稽，分數僅些微差距一分、二分，此在所難免，何來打壓之說？！況且也有工會幹部分數高於 84 分者，相對人絕對一視同仁，不會因為是否具工會幹部身分而為不同處理。
- (八) 再予呈明者，申請人主張工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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，而有拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利益之待遇」作為

裁決申請事由，細繹本件應在於討論相對人是否因申請人擔任工會幹部而予以其他不利益，茲謹就此說明如后。申請人袁月嬌、李克榮、董家鈺以及吳耀章早擔任工會幹部多年（請參相證五工會 93 年間第六屆的理監事會議紀錄、相證六工會 94 年第七屆理監事會議紀錄、相證七所示工會 97 年第八屆理監事會議紀錄以及相證八所示 101 年第九屆理監事會議紀錄），相對人從未給予任何不利益對待，豈可能在今日尚有裁決制度時卻刻意打壓或為任何不利益對待？！

(九) 事實上，以前呈相證八所示第九屆理監事會議紀錄，工會幹部人數共計有 11 人，除申請人 4 人外，其餘人考績分數均為 84、86 分，相對人洵無任何打壓情事也。亦即，連計申請人共有十一人，除三名申請人略低一、兩分外，其餘包含申請人李克榮也都有 84 分或 86 分，顯然在平均值以上，相對人並未在考績分數上惡意作文章或打壓也。再且，依據申證三考績分數之分布圖，也有非屬工會會員但考績分數略低一、二分而落在 82 分者，此足見相對人並無刻意區分是否為工會會員或幹部而予以不同處理。

(十) 查如前所述，相對人在 101 年 6 月 29 日所核發之 100 年度獎勵金，該發放標準考量共有三，即：考績分數、應休未休特休假天數以及是否配合值班。上開各項標準於考量時所佔比例，說明如后：

1、考績分數部分：考績分數核算標準係以員工個別薪資作基礎，再以考績分數訂定比率，比率如下，該考量考績部分所得獎勵金金額則為月薪乘以比率：

考績分數	等第	比率
88	甲等	0.30
87-86	甲等	0.20

85-84	甲等	0.10
83-82	甲等	0.05
81	甲等	0.05

舉例說明，申請人之一李克榮的每月薪資為 61,040 元，考績分數為 84 分，該因考績分數而得獎勵金金額為 61,040 元乘以 0.10，亦即 6,104 元。

2、應休未休部分的考量，則全部員工均以三天折算一天之薪資給予獎金。舉例而言，申請人之一李克榮該部分獎金為 638 元，大致未休假有一天。值班部分，則係以是否同意配合相對人公司值班作為核算標準，同意值班者，每位發放 6,000 元，同意值班並自願備勤者每位發放 11,000 元，不同意值班者不予發放。此外，相對人公司供應課同仁雖不用值班，但因其工作性質本來就是輪流排三班制，平時遇有狀況都要隨時出勤或調班，故以每位發放 11,000 元。舉例說明，申請人之一李克榮拒絕值班，該部分獎金為零。是以，李克榮得領取之 100 年度獎勵金總額為 6,104 元加上 638 元，等於 6,742 元。

3、用前述說明標準，再予細部說明申請人 4 人獎勵金計算明細情形如后。

姓名	月薪總額	考績分數/比率	同意值班與否/該部分金額	特休部分金額	領取金額
董家鈺	50,890	82/0.05	否/0	0	2,545
袁月嬌	56,570	81/0.05	否/0	0	2,829
李克榮	61,040	84/0.10	否/0	638	6,742
吳耀章	60,730	83/0.05	否/0	0	3,037

董家鈺=50,890*0.05+0+0=2,545 元

袁月嬌=56,570*0.05+0+0=2,829 元

李克榮=61,040*0.10+0+638=6,742 元

吳耀章=60,730*0.05+0+0=3,037 元

- 4、為此，申請人在 100 年度獎勵金顯著差額部分，同樣還是值班配合與否問題。就此爭議，貴會前已以 100 年勞裁字第 23 號裁決書認定，以是否值班作為獎金發放標準並無涉及不當勞動行為，敬請鑒核。再舉另名工會理事王○○先生說明，其同意配合值班，故上開考量值班部分獎金給付則為 6 千元，此堪足說明相對人考量與是否具備工會幹部身分無關。此外工會常務理事陳○○先生亦配合值班（為此其領取之獎勵金，在值班部分即有 6 千元，總金額也會高於申請人 4 人），甚至其他多數工會會員也配合值班（按瓦斯公司值班確實為大眾安全使用天然氣之公益，絕對有其必要，也歷經數十年均如此），洵得證明所謂拒絕值班並非正當工會活動。
- 5、另就申請人所屬新海瓦斯工會幹部人數部分，再予說明如后。亦即工會原選任之理監事確實共計 12 人，但其中一名幹部謝○○先生於 101 年 1 月 30 日離職，故在未明工會是否已改選狀態下，相對人代理人方依據先前工會理監事會議記錄記載而於第一份答辯書狀內容陳稱共 11 人工會幹部，謹此呈明如上。
- 6、申請人指稱相對人對渠等考績分數與獎金均有不利益對待，然從申請人於貴會第一次調查會議陳述內容，相對人認就申請人主張而言應僅有獎金給付差異爭議，此請參無論是申請人代理人或申請人李克榮之陳述，均著重於 101 年 6 月 29 日所核發之 100 年度考核獎勵金，申請人受領金額偏低或甚至最低，

詢與考績分數無直接指涉與關連。事實上，再以另名工會幹部黃文鴻為例，其雖不願意配合值班（按如前所述，值班確實有其必要，申請人等不願意配合值班，相對人並無對之進行懲處，僅在獎金考量方面，斟酌值班者確實比未值班者付出較多，相對給予獎金較多，此確實合於常情也無不法可言），但考績分數為86分，為此其領取之100年度考核獎勵金為12,446元，也高於申請人等4人，此足見考績分數與值班與否、具備工會幹部身分無關，敬請鑒核。

（十一）其餘主張如歷次書狀及調查會議紀錄。

三、雙方不爭執之事項：

（一）相對人於55年設立登記、經營迄今，主要從事瓦斯之公用天然氣供應。

（二）相對人所屬勞工自76年起籌組工會。

（三）相對人於101年6月28日發布通知，將於101年6月29日發放100年度考核獎勵金，發放標準以考績、未休完之特別休假及其他因素等標準核發，計算方式依工作規則相關規定辦理。

（四）相對人工作規則（人事管理規則）第100條規定：「員工之年度考績分為初核、複核、人事作業、審議及核定，其程序如下：一、初核複核：（一）一般員工及股長由各單位主管初核，部室主管、副總經理複核。（二）各單位主管由部室主管初核，副總經理複核。（三）襄理、副理及各部室主管由副總經理初核，總經理複核。二、人事作業：人事單位彙集各單位課長以下人員之複核考績予以調整，並連同經理以下主管人員之複核考績一併造冊。三、審議及核定：員工之複核考績經人事作業後召開人事審議會審議之，審核結果連同部室主管（含）以上

人員之初核考績，依該年度獎懲記錄增減後一併呈董事長核定之。」，第101條規定：「年度考績應以員工所擔任主要工作項目，實際完成之績效為考核依據，並就工作能力、品德操行、學識技能、責任感、創造力、領導能力協調合作等各項細目以分數評定於年度考績表內。」。

(五) 相對人於101年6月29日發放100年度考核獎勵金。

(六) 申請人董家鈺100年度考績甲等、總分82分、獎勵金2,545元；
申請人袁月嬌100年度考績甲等、總分81分、獎勵金2,829元；
申請人李克榮100年度考績甲等、總分84分、獎勵金6,742元；
申請人吳耀章100年度考績甲等、總分83分、獎勵金3,037元。

四、本件之主要爭點為：

(一) 相對人是否因申請人等擔任工會職務，對於申請人等 100 年度考績分數考評為較低之分數，而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

(二) 相對人 100 年度考核獎勵金之發放標準，以員工之考績分數、應休未休特休假天數及是否配合值班等為考量因素，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：

(一) 相對人對於申請人等 100 年度考績分數之考評，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1、申請人等 4 人主張，相對人 101 年 6 月 29 日所發放之 100 年度考核獎勵金，係因申請人等 4 人擔任工會幹部，而遭相對人故意壓低 100 年度之考績分數，致使其中申請人董家鈺考績分數 82 分，袁月嬌考績分數 81 分，李克榮考績分數 84 分，

吳耀章考績分數 83，4 人分居於全體員工之末，認相對人對於申請人等有針對性，構成工會法第 35 條之不當勞動行為云云。

- 2、惟查，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）、勤務態度（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，且有時相當重視勤務態度，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。而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。

- 3、查本會於101年3月7日第一次調查程序中，命相對人提出工會幹部12人等之97年至100年之考績分數及年度考績表，供本會參考，並通知相對人在101年3月28日第二次調查程序中提出工會幹部考績表及一般職員年度考績表，以供現場勘驗。本會於第二次調查程序，就相對人提出之97年至100年度工會幹部考績表及一般職員年度考績表影本五份勘驗後，確認與答辯（二）及（三）書上工會幹部12人等之97年至100年之考績分數及年度考績表之記載相符，當場發還相對人。依相對人所提出之上述資料顯示，申請人工會幹部有12人，其中理事9人（包括常務理事3人），監事3人（包括常務監事1人），申請人董家鈺、袁月嬌2人係擔任常務理事，申請人李克榮、吳耀章則擔任理事。本會比較工會幹部12人之100年度考績分數，其中最高分為86分，共有4人考績分數為86分，5人考績分數84分，考績分數83分、82分及81分各1人。而申請人董家鈺考績分數為82分，袁月嬌考績分數為81分，李克榮考績分數為84分，吳耀章考績分數為83分，雖非屬全體員工中及工會幹部中較高之分數者，然工會幹部中總共有4人考績分數達86分，5人考績

分數達 84 分，該等人員均屬工會幹部之身分，其等並無因係擔任工會幹部而考績分數變低之情形。而且第二次調查會議時勘驗工會幹部考績表及一般職員年度考績表，可知相對人於考績之評定，確實係依據工作規則（相證四）第 100 條所定之程序處理，並依據工作規則第 101 條所定之項目予以評分。以 100 年度之考績表為例，即使有少數員工被第二位考評者或第三位考評者酌增或酌減分數，亦僅 1-2 分左右，並無證據顯示相對人有逸脫考績評定的合理裁量權限之情形。

4、次查，再比較申請人等97年至100年之考績分數，申請人董家鈺之年度考績分數分別係81分、80分、82分、82分，雖分數不高，惟99年度及100年度之考績分數較之97年度、98年度有增加；申請人袁月嬌97年至100年之年度考績分數分別係82分、81分、83分、82分，雖分數亦不高，惟99年度之考績分數亦有83分；申請人李克榮考績分數為84分，其97年至100年之年度考績分數分別係83分、84分、84分、84分，其後3年度之考績均維持在84分，觀察申請人提供之100年度考績分布圖可知，相對人公司中最高考績分數係88分，最低分為81分，因此申請人李克榮100年度考績84分，並非屬較低之分數，且98年至100年之年度考績分數均為84分；而申請人吳耀章考績分數為83分，其97年至100年之年度考績分數分別係83分、85分、86分、83分，雖100年度考績較低，然99年度之考績分數亦有較高之86分。又申請人等於102年4月26日本件最後詢問程序中表示，除申請人董家鈺係於97年起第一次擔任工會理事外，申請人袁月嬌自83年起，即擔任工會理事或監事，目前係擔任常務理事；申請人李克榮自92年起，擔任工會理事或監事，前一屆為常務理事，目前係擔任理事；申請人吳耀章自93年起，擔任工會理事或監事，未擔任過常務理事。足徵，除申請人董家鈺外，其餘申請人均已擔任工會理

事或監事多年，而從上述申請人等之97年至100年之考績分數觀之，並無從認定相對人有因其等擔任工會幹部，而將申請人等100年度考績分數壓低之事實。

5、另申請人之代理人亦於102年4月26日詢問程序中承認，相對人所提出之相證12「申請人所屬新海瓦斯工會第9屆第1次會員大會紀錄」，即係申請人等所稱「100年工會會員大會通過拒絕值班議案之會議紀錄」，且該不值班議案係工會會員所提出之議案，並非申請人等或工會理事會所提出，申請人等雖係工會幹部，惟衡量上述會員大會之紀錄及申請人之陳述，亦無法證明申請人等係因參加該工會活動之關係，而致100年度考績分數偏低之事實。是申請人等主張，其等4人係因擔任工會幹部及參加工會活動之因素，而遭相對人故意壓低100年度之考績分數云云，與事實不符，並不可採。

6、由以上可知，相對人自97年度至100年度考核申請人等4人之考績分數，並無因其等擔任工會幹部而受影響，申請人主張其等4人係因擔任工會幹部或參加工會活動，而遭相對人故意壓低100年度之考績分數云云，並無理由，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

(二) 相對人100年度考核獎勵金之發放標準，以員工之考績分數、應休未休特休假天數及是否配合值班等為考量因素，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1、申請人等主張，相對人100年度考核獎勵金之發放總額高達380萬元，申請人等4人共計領15,153元之額數占總金額不及0.4%，顯見相對人有假借發考核獎勵金之名，藉機羞辱積極參與工會活動之幹部，應重新核給適當之獎勵金云云。

2、經查，相對人於101年6月28日發布通知，將於101年6月

29 日發放 100 年度考核獎勵金，發放標準以考績、未休完之特別休假及其他因素等標準核發，計算方式依工作規則相關規定辦理。相對人主張考績分數核算標準，係以員工個別薪資作基礎，再以考績分數訂定比率，該考量考績部分所得獎勵金金額則為月薪乘以比率。即考績分數 88 分者，其比率 0.30；考績分數 86 分-87 分者，其比率 0.20；考績分數 84 分-85 分者，其比率 0.10；考績分數 82 分-83 分者，其比率 0.05；考績分數 81 分者，其比率 0.05。是申請人董家鈺 100 年度考績總分 82 分，以其月薪 50,890 元乘以 0.05 之比率，獎勵金為 2,545 元；申請人袁月嬌 100 年度考績總分 81 分，以其月薪 56,570 元乘以 0.05 之比率，獎勵金為 2,829 元；申請人李克榮 100 年度考績總分 84 分，以其月薪 61,040 元乘以 0.10 之比率，獎勵金為 6,104 元；申請人吳耀章 100 年度考績總分 83 分，以其月薪 60,730 元乘以 0.05 之比率，獎勵金為 3,037 元。上述申請人等所獲得之獎勵金數額，確實與申請人之月薪乘以相對人提供之考績分數比率計算後之金額相符，而申請人李克榮因有特休部分金額 638 元（其餘申請人 3 人因無應休未休之休假天數，該部分金額為零），總計為 6,742 元。如前述可知，相對人就申請人等考績分數之考評，既無因申請人等擔任工會幹部或參加工會活動，而對於其等 100 年度考績分數考評為較低之分數，則關於 100 年度獎勵金之發放，相對人以考績分數之高低作為計算獎勵金金額的標準之一，自無不當勞動行為之動機及行為可言。

- 3、另申請人等主張，「特別休假」係勞基法明文規定勞工得享有之權利，探其立法目的在於紓解工作壓力，避免過勞狀態傷害勞工身心，並非給予賺取加班費之機會，因而勞委會亦有釋函：「未休之特別休假若不可歸責於雇主時，不得折給工資」。此措施乃防阻雇主用金錢買斷勞工休假的權利，相對人以獎勵

金名義折價發給未休之特別休假的工資，顯然有應用金錢誘使勞工放棄休假，構成以金錢支配的不當勞動行為云云。惟查，依工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定，須雇主或代表雇主行使管理權之人，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者，始構成不當勞動行為。而相對人以應休未休特休假天數，作為 100 年獎勵金發放標準之一，並非以申請人等擔任工會之職務作為發放之因素，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。至於相對人以應休未休之特別休假天數作為發放之標準，則屬透過勞資間團體協商而決定之範疇或相對人公司可依工作規則自行訂定之事項，倘相對人決定此一標準並無不當勞動行為之動機與目的，其適當與否乃非本會所應審酌之事項。

- 4、又申請人等主張，相對人一再以「配合值班」為由，藉機減少或加發獎金，這種以「金錢」作為支配手段的方式，難謂無針對性之不利待遇，因而有構成不當勞動行為之嫌云云。查相對人 100 年度考核獎勵金之發放標準，亦視員工是否同意配合相對人公司值班作為核算標準，同意值班者，每位發放 6,000 元，同意值班並自願備勤者每位發放 11,000 元，不同意值班者不予發放。換言之，申請人等領取較低之獎勵金，乃因申請人等未配合值班，而減少上述之獎勵金，而申請人工會之會員及工會幹部，並非全部拒絕值班或備勤，亦有因配合值班或備勤而領取上述獎勵金者。
- 5、此外，本次獎勵金核發標準，除考量考績分數、未休畢特休假天數以及值班與否而計算、核發之外，相對人承認其總經理尚額外發放 10 萬元之現金給付，受領人數達 19 人，除其中 1 名領取金額 1 萬元外，其餘每名 5,000 元，申請人所屬新海瓦斯

股份有限公司工會之常務理事陳○○僅為其中 1 人。相對人陳稱，此部分為額外之獎勵發放，授權由相對人總經理，視公司政策或短期性業務推展有功者（如爐具銷售、新配氣站等）、工作勤勉與辛勞等予以鼓勵。受獎勵之人員計有 11 名為工會會員（包括 1 名工會常務理事），超過半數之受領人均係具工會會員身分者。就上述事實，申請人等雖主張相對人係以金錢支配員工云云，惟就受獎勵之人員有 11 名為工會會員之事實，並不爭執。雖相對人未提出上述領取現金獎勵者，是否確實係視公司政策或短期性業務推展有功者而給予之證明，然亦無證據證明，相對人該現金獎勵之給予，係以工會會員或幹部之身分或非工會會員之身分作為標準而發放之事實。

6、綜上所述，相對人就 100 年度獎勵金之發放，以員工之考績分數、應休未休特休假天數及是否配合值班等為考量因素，因而酌情給予獎勵金之行為，尚屬合理，並無任何證據顯示相對人係以申請人等是否擔任工會之幹部或參加工會活動作為發放之標準，難謂相對人有不當勞動行為之動機及行為，因此不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

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。

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

吳慎宜

辛炳隆

張鑫隆

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 5 月 1 0 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。