

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 33 號

### 【裁決要旨】

- 一、相對人自承其公司並未就員工拒絕為自評分數之情形下後續應為如何處理作出規範，而相對人吳○○明知申請人彭○全年並非無任何工作實績，且明知系爭「年度目標及績效評核表」中目標項目，確實存有本會裁決決定曾經指摘之爭議，並經申請人彭○援以拒絕自評之理由，於此情形下，卻仍給予其年度內形同完全未達成任何目標及績效之 0 分；復參酌本會 107 年勞裁字第 51 號裁決所揭相對人吳○○特助對於申請人彭○106 年度 KPI 績效評核之爭議事實，本會認為相對人吳○○特助將申請人彭○107 年「年度目標及績效評核表」考評總分 79 分逕行改為 0 分，顯然具有針對性，而構成不當勞動行為甚明。
- 二、本會從申請人孫○○與相對人間之勞資關係脈絡觀之，於申請人孫○○107 年間尚未開始積極參加工會活動之時，即已經與吳○○特助發生考評上之嚴重齟齬，而申請人所陳參加之 108 年工會活動，又係發生在 108 年 4 月間本件系爭 KPI 考評事件之後，且 108 年 5 月 31 日同日代理相對人企業工會出席勞資爭議調解會議之其他工會幹部，除申請人彭○外，餘均未與相對人發生 KPI 考評爭議，故本會難以認定申請人孫○○107 年度 KPI 考評結果及相對人據此結果不發給年終特別紅利，係基於申請人孫○○參加工會活動或擔任工會職務等而為不利之對待。

### 【裁決本文】

申請人：彭○

住：臺北市

申請人：孫○○

住：新北市

代理人：姚○○

設：桃園市

相對人：橡樹工業材料股份有限公司

代表人：田嶋達也

代理人：吳○○、李○○

均設：桃園市中壢區民族路6段330號

代理人：王瀨珮 律師

設：臺北市松山區敦化北路56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）109年1月10日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

#### 主 文

- 一、 確認相對人於108年5月30日發給申請人彭○107年年終特別紅利新臺幣(以下同)0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。
- 二、 相對人應在本裁決書送達翌日起七日內，補發申請人彭○107年年終特別紅利145,260元，並將補發之證明送交勞動部存查。
- 三、 申請人其餘裁決請求駁回。

#### 事實及理由

##### 壹、程序部分：

- 一、 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。」；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、按申請人於 108 年 8 月 12 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) 請求認定相對人 108 年 5 月 30 日給予申請人彭○、申請人孫○○107 年度年終特別紅利 0 元，已構成工會法第 35 條 1 項 1 款之不當勞動行為。(二) 相對人應給付申請人彭○、申請人孫○○107 年度平均標準 1.8 個月之年終特別紅利獎金。查相對人發給 107 年年終特別紅利之行為係發生於 108 年 5 月 30 日，故申請人上開請求，自事實發生之次日起並未逾 90 日，故本件裁決之申請應屬合法。

## 貳、實體部分：

### 一、申請人之主張及請求：

#### (一) 申請人與相對人間之勞資關係如下：

1. 申請人彭○、申請人孫○○分別擔任相對人之企業工會第十一屆理事長及監事會召集人，申請人彭○及相對人之企業工會於 102 年、103 年、104 年及 107 年皆有請求不當勞動行為裁決，且皆經認定相對人有不當勞動行為。
2. 從申證 7 中申請人彭○即便在自評分數遭到惡意刪改後，自評分數仍有 50 分，總分仍有 30 分的狀況下，僅能領取每月薪資 3%之 3000 元年終特別獎金，遠低於當年度基準值 117%，足證對於相對人而言，無論分數高低，申請人彭○都

僅能領取遠低於基準值之年終特別獎金。

3. 經過 107 年勞裁字第 51 號案，勞動部認定為不當勞動行為後，申請人彭○在相對人工作已經是最後一年，於 108 年 9 月屆齡 65 歲退休，原本希望能以存證信函告知的方式，與相對人善意溝通協商，重新明確擬定年度目標及績效評核，仍遭相對人拒絕，執意使用原已於該部門中取消之工作項目進行考評，申請人彭○無法接受。
4. 相證 8 更可反映申請人彭○所遭遇相對人長期針對性不利益對待的脈絡，因為相證 8 中申請人彭○雖得到 88.35 分的高分，亦有資料顯示當年申請人彭○所屬部門的 KPI 為 96.7 分。惟 104 年申請人彭○僅領取 0.1 個月的年終特別紅利，遠低於相對人同年度 1.15 個月之基準值，故經勞動部 104 年勞裁字第 38 號案認定為不當勞動行為。可知申請人彭○歷年來在相對人敵視性對待下，即使年度目標及績效自評為高分，亦給予針對性對待，更何況近年相對人刻意在年度目標及績效評核自評操作，與申請人之前的主管孫○○有所差異，惡意扭曲申請人彭○之自評分數，足證對於相對人而言，在針對工會幹部進行不當對待的目標之前，考核表、KPI 相關制度都可以自動作廢，無論分數高低、評核項目有無問題，最後都是給予申請人彭○遠低於基準值之年終特別獎金，針對性打壓申請人彭○之意甚明。

(二) 本件原因事實：

1. 申請人彭○與申請人孫○○於 107 年 5 月 25 日，分別當選相對人之企業工會理事長與監事會召集人（申證 1），任職

期間致力維護會員權益。申請人二人並於 108 年 5 月 31 日任工會代理人，與相對人就交通津貼、工作規則等事於桃園市政府進行勞資爭議調解（申證 2）。

2. 相對人於 108 年 5 月 30 日發放 107 年度年終特別紅利。此前相對人董事長於 5 月 23 日經由兩梯次說明會宣布全公司發放紅利平均 1.8 個月，最高 2.5 個月，僅申請人彭○、孫○○二人為 0 元。申請人彭○108 年 6 月 4 日聯繫直屬主管李○○，得到「為何沒有我不知道」之回覆（申證 3）。
3. 申請人二人主張此次領取 107 年年終特別紅利 0 元，與歷年來申請人幹部及相對人間勞資爭議有一貫歷史脈絡，故提起本次裁決申請。

（三）相對人指稱申請人彭○、申請人孫○○拒絕進行相對人 107 年年度目標及績效評核，與事實不符。

1. 根據相證 3 及相證 4，相對人稱申請人彭○、申請人孫○○拒絕進行相對人 107 年年度目標及績效評核，但根據相證 5 申請人彭○已於 108 年 2 月 21 日，本於善意與勞資協商之精神通知相對人，希望就申請人彭○ 107 年 4 月至 108 年 3 月之年度 KPI 考核項目重新討論，相對人卻以相證 6 拒絕。
2. 從 107 年勞裁字第 51 號案中，可知相對人時任資深辦事員王○○、職業安全管理師呂○○ 106 年度目標及績效評核表再對比申請人彭○ 107 年度的表格可知，相對人在 106 年 3 月份分別與員工訂定年度目標及績效後，原本王、呂及申請人彭○的年度目標及績效評核表中，都共同有「安全巡

檢執行率-每週乙次（依安全 check list）」，以及申請人彭○表格中有目標「外部單位查核廠內缺失件數」，王、呂表格中亦有目標「外部本廠內高度危害風險及改善件數」，但相對人於5月份修正王、呂之年度目標及績效評核表後，三人中卻僅賸申請人彭○有「安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 Check list）」，以及「外部單位本核廠內缺失件數」這兩個目標，而此二項即是相對人在107年KPI評核給予申請人彭○低分，並以此為由減發年終特別獎金之理由，因此申請人彭○要求重新討論，是為了避免再次發生勞資爭議，但遭相對人拒絕，其打壓企業工會幹部理事長之意圖，昭然若揭。

3. 再根據107年勞裁字第51號案決定書第36頁，裁決委員會已明確判斷申請人彭○遭評核為0分之項目非因未達任務，而係未填載安全 check list，而該項目在107年KPI考核中，又被證實該部門其餘同仁皆可中途修正，僅賸申請人彭○保留「安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 check list）」，以及「外部單位查核廠內缺失件數」這兩個目標，相對人明知裁決委員會於107年勞裁字第51號案之認定，卻故意漠視且執意以此打壓申請人彭○。
4. 由相證4可知申請人孫○○非如相對人所言拒絕進行相對人107年年度目標及績效評核，實為評核後遭到相對人特助吳○○予以刪改。據相證4可知申請人孫○○107年度確非僅繳一份報告，卻在年度目標及績效評核表中，遭到相對人特助吳○○任意刪改實際值，而相對人特助吳○○在歷

次裁決案件中，皆為直接處理申請人彭○年度目標及績效評核表之角色，更凸顯相對人意圖針對相對人之企業工會第十一屆理事長及監事會召集人之事實。

(四) 107 年勞裁字第 51 號案裁決決定書已證實申請人彭○在 106 年以前之職務不包含文書記載，且由申證 9 可知，與申請人彭○同部門之同事王○○證明，該項 check list 工作皆為呂○○及王○○兩人負責，相對人連續兩年刻意主張申請人彭○就該項目進行 KPI 評分，且在 106 年多項質化項目中直接給予 0 分，經裁決委員會認定違法，更凸顯相對人刻意打壓企業工會幹部之意圖。

1. 107 年勞裁字第 51 號案裁決決定書第 36 頁，載明相對人經理李○○自承關於安全巡檢之紀錄，於 106 年度之前均由相對人經理李○○根據申請人彭○之下屬呂○○及王○○之執行項目負責，亦即申請人彭○於 106 年以前之職務不包含文書記載。
2. 據申證 9，與申請人彭○同部門之同事王○○證明，該項 check list 工作皆為呂○○及王○○兩人負責，甚至連王○○本人都在只執行兩次後，就恢復「照以前模式」進行，相對人明知現場工作情況，仍連續兩年刻意主張申請人彭○就該項目進行 KPI 評分，拒絕申請人彭○善意提出的協商請求，堅持原本已遭認定有問題之年度目標及績效評核項目。
3. 對照申證 7 和申證 9，更凸顯相對人代理人吳○○進行年度目標及績效評核項目之荒謬與矛盾，於申證 7 申請人彭○所有質化項目都直接遭改為 0 分，包括「協調與溝通」，但依

申證 9 王○○親筆描述，申請人彭○其實是從民國 100 年以來，就可以讓下屬發揮專長、充分授權下屬規劃，甚至在下屬自認沒處理好事情時，願意主動協助對外溝通的長官，再對照相對人代理人吳○○僅憑自己的印象分數，直接改為 0 分，足證其不僅在量化項目有所瑕疵，質化項目也是如此，後續相對人也不願意再就評分標準與申請人彭○溝通，更證明相對人及其代理人吳○○對於企業工會主要幹部之敵意與針對性。

5. 申請人彭○於 107 年 12 月 28 日收到 107 年勞裁字第 51 號案裁決決定書後，因隨即開始元旦連假，以及農曆連假前規劃全工廠會員勞教，在農曆連假結束後第二週寄發存證信函給相對人。但申請人強調，107 年勞裁字第 51 號案認定的是相對人構成不當勞動行為，而且決定書中認定相對人與相對人代理人在量化和質化項目部分皆有針對性意圖，可知要求檢討考核項目不應歸責申請人彭○，以申請人過晚通知為由更顯無理。

(五) 申請人孫○○已完成相對人 107 年年度目標及績效評核自評部分，且從申請人提供之(申證 4) 亦可知其工作對於相對人運作有實際貢獻，相對人不給予年終特別獎金明顯不合情理。

1. 申證 4 之相關資料，皆為申請人提供予相對人，且根據第 19 頁、第 23 頁、第 28 頁、第 33 頁中可知，總經理朱○○、特助吳○○皆在收信名單當中，應得確認申請人孫○○整年度工作成果。
2. 據申證 4，申請人孫○○已完成相對人 107 年年度目標及績

效評核，且根據申證 4 第 22 頁，申請人孫○○不僅是提供相關資料報表，更針對相對人「布污發生率較高之其他織布機比照實驗組更換/加裝濾芯」，第 26 頁、第 32 頁中加強建議，在第 37 頁的評估報告中，亦可證明織布機之布污在更換後有所改善。

3. 相對人以相證 8 指稱孫○○前為申請人彭○之主管，當時就有片面更改年度目標及績效評核自評之狀況，但從相證 8 即可以清楚看到，當時身為主管的孫○○只更改一個項目，而該項目為「502B 部門 KPI」，且該次更改是依部門整體 KPI 狀況個人調整，也跟身為員工的申請人彭○充分溝通，足證申請人孫○○作為主管時，仍依公司規定行事且尊重員工個人自評，與相證 4 恣意刪改申請人孫○○自評分數的狀況截然不同，相對人扭曲事實，明顯意圖遮掩其針對申請人孫○○進行不利待遇。

(六) 申請人孫○○近八年所領取的年終特別紅利中，扣除最近的 106、107 兩年，皆能得到一定程度的年終特別紅利。在 100 年到 103 年甚至可以領取 50%到 150%之年終特別紅利，而最近兩年刪改申請人孫○○自評成績者皆為申請人代理人吳○○。

1. 據 107 年勞裁字第 51 號案裁決決定書第 35 頁及 37 頁，裁決委員會數次認定相對人代理人吳○○對申請人彭○具有針對性，分別在量化與質化項目分數刪改都可證明其不當勞動行為之動機，而吳○○在本案中即申請人彭○、孫○○之直接評分主管，申請人孫○○自評項目量化從 77.5 分大幅刪改為 35 分，質化從 18 分大幅刪改為 4 分，此不客觀的刪

改方式無法令申請人孫○○接受，但申請人孫○○完成年度目標及績效考核的自評階段，顯無疑義。

2. 再從申證 7 可知在去年考核中，申請人彭○因雙方認知差異，故未在評核表最後簽名，而申請人主管特助吳○○、總經理朱○○皆在文件上簽字，相對人亦給予申請人彭○年終特別獎金 3000 元；對比相證 4，相對人今年卻在申請人孫○○幾乎同樣模式未與簽名的狀況下，謊稱第一次遇到未評核完畢，未給予申請人孫○○任何年終特別獎金，足證相對人宣稱這是歷年來未發生之情況，顯無足採，且相對人不斷將今年度發放 0 元歸責於申請人彭○、孫○○未完成自評程序，實屬無理。依此邏輯，豈非在相對人公司中員工對於年度目標及績效考核與相對人發生爭議未有共識，相對人即可以此為由對於工作有成果、且年度未遭記過懲處的員工不發給年終特別紅利，此種說法充分反映相對人拒絕溝通、針對性打壓爭取權益之工會幹部之思維。

(七) 相對人 107 年年終特別紅利發放中，遭相對人認定連續犯錯並記過之員工仍可領取 1 個月以上，更凸顯申請人孫○○、彭○全年度未遭記過懲處，年終特別紅利卻僅有 0 元，明顯為相對人針對申請人孫○○、彭○擔任企業工會最主要幹部，所進行之針對性、差異性對待。

1. 由申證 8 可知，企業工會陳姓幹部曾在年度目標及績效評核項目期間，遭相對人認定連續犯錯並記過，但據相證 2，企業工會幹部中除了申請人孫○○、彭○外，皆可領取 1 個月以上的年終特別紅利。

2. 據相證 1，相對人給予特別獎金的標準是(1)員工過去一年的貢獻度、(2)部門之 KPI 排行、(3)是否有記功或記過、(4)是否為新進員工、(5)公司的實際獲利狀況。經查相對人年度具有獲利，申請人孫○○、彭○該年度並未遭記過懲處，且都有實際完成工作對於相對人有所貢獻，卻在相對人普遍發給員工 1.8 個月年終特別紅利的狀況下，申請人孫○○自評完成後的分數遭到嚴重刪改，申請人彭○意圖善意討論評分項目遭到拒絕，最後兩人皆未領取任何年終特別紅利，相比遭記過處分之員工仍可領取 1 個月年終特別紅利，足證相對人之企業工會中協助爭取會員權益最努力的理事長即申請人彭○、監事會召集人即申請人孫○○明顯遭到針對性不利益對待。

(八) 申請人彭○、申請人孫○○擔任相對人企業工會第十一屆理事長及監事會召集人後，積極爭取工會會員權益，包括爭取直接員工交通津貼提高為 2850 元，爭取廢除不合理之工作規則第 53 條，以及多名員工之勞資爭議案，引發相對人針對申請人不利對待之動機。

1. 申請人彭○、申請人孫○○擔任相對人之企業工會第十一屆理事長及監事會召集人後，即持續積極協助會員爭取權益，期間包括工會會員吳姓、阮氏、黃姓等（申證 5），皆由企業工會協助會員向桃園市政府申請就業歧視或性騷擾認定，申請人彭○、孫○○皆予以協助並陪同參與。
2. 再據申證 2 可知，申請人彭○擔任理事長，申請人孫○○擔任監事會召集人的企業工會，爭取提高直接人員交通津貼，

這個過程是從 107 年 5 月 25 日第 11 屆第 1 次會員代表大會決議後，申請人彭○、申請人孫○○積極協助會員爭取，期間經相對人總經理朱○○提議由工會向直接員工製作問卷調查表，申請人工會前後完成 5 張調查表，經全體會員簽名表示同意，惟相對人仍未實施。

3. 因此，申請人所屬之企業工會再於 108 年 4 月 25 日第 11 屆第 1 次臨時會員代表大會決議（申證 6），向桃園市政府提出勞資爭議調解，申請人彭○、孫○○身為企業工會主要幹部，皆親自出席調解會，惟 108 年 5 月 10 日雙方調解成立後，相對人至今卻仍未履行調解方案。
4. 根據申證 2 可知，108 年 5 月 10 日企業工會與相對人的調解中，同時也提出廢止相對人工作規則第 53 條的案件，該案為行政辦公室會員遭主管施暴，卻遭到人資部門淡化處理，執法無一定標準，因此在第 11 屆第 1 次臨時會員代表大會決議申請勞資爭議調解。
5. 相對人於答辯（一）書第六頁第三點中指稱，申請人孫○○「僅因去年當選工會幹部後偶然參與一次勞資調解爭議會務」，實屬無稽，上述問卷資料的整理、個案調解會的參與、企業工會臨時會議的規劃，除理事長彭○外，監事會召集人亦有高度投入，期間的準備過程豈止「參與一次」，相對人此言論刻意淡化工會幹部協助勞資爭議之艱辛，明顯遮掩其針對申請人孫○○不利對待之意圖。
6. 申請人孫○○於 106 年 6 月開始加入工會，107 年開始擔任相對人公司企業工會監事會召集人，並且協助會員爭取集體

與個別勞資爭議案件，光是從申證 5 中，就可以看到工會爭取直接人員交通費提高和三件個別會員的勞資爭議案，亦足證其引發相對人公司打壓申請人孫○○之意圖。而相對人公司有關於年度目標及績效考核中衍生之勞資爭議，歷年來屢見不鮮，除了申請人彭○曾提出三次不當勞動行為裁決申請之外，亦有其他勞資爭議案件，因此相對人公司今年度故意刁難擔任企業工會監事會召集人的申請人孫○○，拒絕給予其任何年終特別紅利，在相對人公司中明顯具有指標性意義，相對人即以此宣告其他員工，如果對於年度目標及績效評核中的自評部分遭惡意刪改有不同意見，就可能遭受到如企業工會監事會召集人，也就是與本案申請人孫○○一般，在全公司基準值 1.8 個月下，領取年終特別紅利 0 元的結果。

(九) 相對人公司並未規定員工未進行年度績效評核者，相對人得不發放年終特別紅利。申請人彭○、孫○○於整年度工作中，皆完成相當程度的工作，且未遭任何記過，卻在相對人公司明顯獲利，平均發放 1.8 個月年終特別紅利的狀況下，兩位申請人卻完全沒得到任何年終特別紅利，明顯遭到相對人針對性不利益對待，已構成工會法第 35 條之不當勞動行為。

1. 相對人以相證 15，意圖主張工廠員工同意相對人以 KPI 分數作為紅利發放之標準，但相證 15 之所以出現，就是因為企業工會理事長彭○、監事會召集人孫○○多次以勞資爭議協助會員，或是統計數據告知相對人公司 KPI 考核有諸多問題，統計數據可見申證 11、申證 12，且從相證 15 可知，這份由相對人公司所製作的投票統計，都還有 44.7% 的員工表

達反對，更可知 KPI 考核在相對人公司員工心中有相當疑慮。

2. 退萬步言，即使所有員工包含兩位申請人全部都支持相對人公司 KPI 考核作為紅利發放基準，也不能證明相對人公司所為合乎規定，包括相對人代理人吳○○僅憑印象擅自刪改申請人孫○○自評分數、以未在評核流程中的 review 堅持申請人孫○○未完成程序，或是堅持以有爭議之項目，拒絕與申請人彭○重新協商評核表。上述種種行為，皆足以證實相對人公司及代理人吳○○針對性的不利對待申請人孫○○與彭○。

(十) 請求裁決事項如下：

1. 請求認定相對人 108 年 5 月 30 日給予申請人彭○、申請人孫○○107 年年終特別紅利 0 元，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
2. 相對人應給付申請人彭○、申請人孫○○107 年度平均標準 1.8 個月之年終特別紅利獎金。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 特別紅利獎金係相對人為激勵公司員工士氣、獎勵優秀員工之恩惠性、鼓勵性給與，除依據員工之「年度目標及績效評核」外，再綜合其工作表現、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，所發給個別員工不同數額之獎金，且相對人所實施之「年度目標及績效評核」制度以及特

別紅利獎金發放標準，分別先後自 100 年、103 年起實行至今，申請人等任職迄今即已明知特別紅利獎金之發給並非無條件、更非所有員工可不問其工作表現而均獲得相同金額之特別紅利獎金數，故申請人等要求相對人發給 107 年度足額基數之特別紅利獎金 1.8 個月，洵無可採。

1. 相對人為獎勵員工，在有相當盈餘情況下將獲利分享予員工發給特別紅利獎金，此特別紅利獎金符合勞動基準法施行細則第 10 條第 2 款所定具有恩惠、勉勵性質之給與；而相對人在有盈餘之情況下，每年度應發給特別紅利獎金基數標準則係依據民國 95 年起與工會協議制定之特別紅利獎金基數計算公式，其中而 107 年度特別紅利獎金依據公式計算結果基數為 1.8 個月。
2. 惟依據公式計算得出之基數，亦不存在申請人等所稱「每人均可分得 1.8 個月的特別紅利獎金」之齊頭式平等之情形與可能，對此相對人曾於 103 年 5 月 29 日公告特別紅利獎金之發給方式：「(1) 過去一年的貢獻度。(2) 部門之 KPI 排行。(3) 是否有記功或記過。(4) 新進員工 (一年內) 雖部分考績較差，但考量是新人，尚須時間學習，所以大多會以鼓勵為主，儘量給予適度的獎金。相對的，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，與資金的運用。」(相證 1)；此乃企業基於公司治理對於工作表現優秀、貢獻度高之員工，為感念其奉獻而藉由發給特別紅利獎金以激勵員工士氣，而相對人為一日美合資之企業，自民國 100 年實施績效考評制度

至今，多數工會幹部皆有獲得調薪與特別紅利獎金，甚至工作表現優異者，亦可獲得超過標準基數之特別紅利獎金（相證 2），堪信是否具備工會幹部身分，絕非相對人發給員工特別紅利獎金之參考標準。

（二）95 年協議之特別紅利獎金基數公式、100 年績效考核制度之實施、以及 103 年公告以考評成績作為發給特別紅利獎金之標準等，皆實行迄今，已構成雙方勞動契約之內容，申請人彭○與孫○○自應依約履行。

1. 相對人為獎勵員工，在年度終了有相當盈餘之情況下，將獲利分享員工，此即為相對人於每年 5 月所發給之年度特別紅利獎金，獎金基數之計算公式則係相對人與工會於民國 95 年間協議所約定，計算紅利獎金基數之公式如下：

$$(1) \text{ 年度紅利基數} = G + (0.105 * P)$$

$$(2) P = (\text{年度淨利} / \text{年度總營業額}) * 100$$

$$(3) G = 0.2 (\text{當 } P = 0 \sim 5) 、 G = 0.4 (\text{當 } P = 5.1 \sim 10) 、 G = 0.7 (\text{當 } P = 10.1 \sim 15)$$

2. 相對人於 100 年起實施績效考核，並以日本會計年度即當年度 4 月 1 日至隔年 3 月 31 日作為每年度績效考核期間，實施方式為年度開始前由相對人各部門主管與其所屬部門員工依其職務內容共同設定 KPI 年度目標項目，雙方並在「年度目標及績效評核表」內之目標認知欄位簽名確認；年度結束後，員工先於「年度目標及績效評核表」為自評（員工自評分數占 60%）、再由部門主管複評（主管複評佔 40%），如主管進行複評時對於員工自評分數有疑義，將安排會議與

員工討論了解，確定複評分數後雙方簽名於「年度目標及績效評核表」，考評總分即為員工自評分數及主管複評分數之加總，考評結果最後交由相對人總經理與董事長。

3. 103 年 5 月 29 日相對人公告考績考評將作為發給特別紅利獎金的標準（相證 1），惟因每位員工之職務目標及內容、職等高低、隸屬部門並不相同，各部門主管考核所屬員工時，給予分數之寬嚴標準因人而異，如以全體員工考績分數排名決定特別紅利獎金發給數額，亦未盡公允，是相對人總經理與董事長依每位員工所隸屬部門之全體人員考評成績排名發給特別紅利獎金，並實施至今。
4. 依上述可知，不論是計算特別紅利獎金基數之公式、績效考核制度之實施、及以考評成績作為發給特別紅利獎金之標準，皆已然構成員工與相對人間之勞動契約內容之一部。

（三）臺北高等行政法院 104 年訴字第 348 號及最高行政法院 106 年判字第 165 號判決，均肯認相對人實施績效考核制度，對於雇主而言可以作為獎懲、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，惟申請人等均拒絕依照歷年人事考核制度進行 107 年度之績效考評，致相對人無從發給申請人等特別紅利獎金。

1. 申請人彭○、孫○○均拒絕進行相對人之 107 年度年度目標及績效評核（相證 3、相證 4），合先敘明。
2. 按「年度目標及績效評核表」每年係由申請人之主管，於公司會計年度開始前兩個月（公司會計年度為每年 4 月至隔年 3 月）與個別員工溝通規劃，依其職務內容溝通共同設定目

標與達成標準，設定程序與內容對個別員工公開透明，經員工同意確認無誤後，主管與員工各自於「年度目標及績效評核表」之目標認知欄位簽名，員工依據雙方所合意設定之目標執行年度任務，並於一年後年度結束時按設定之目標及達成標準先行自評分數、再由直接主管複評、部門主管評核，此制度相對人實行已久，申請人等對此亦知之甚明。

3. 未料，107年2月13日任職工安衛生部之申請人彭○於「107年度目標及績效評核表」目標認知欄位上同意簽名後，直至隔年即108年2月將進行員工年度考核程序之際，竟突然無端反悔拒絕履行其已簽名同意之107年度目標及達成標準設定（相證5），對此相對人認為107年度之目標項目與達成設定標準既然已於一年前經雙方合意且有申請人簽名確認為證，當無事後變更之理，況申請人彭○倘若對107年設定目標與達成標準有意見，自應於規劃設定之初與直屬主管李○○經理討論修改，實則申請人彭○亦擔任相對人十幾年主管職、長期工會幹部、及工會理事長等資歷，任何客觀理性之第三人包含相對人在內，均會深信申請人彭○在107年2月13日簽名於目標認知欄位時，業已充分理解與同意107年度目標項目與達成標準之設定，其一年後即108年2月將進行考評之際，徒以「目標項目之訂定與本人理解有嚴重落差」為由，提出重新協商107年度目標與達成標準之要求，相對人自是無法同意但仍善意提醒其務必依約履行107年度目標項目與達成標準（相證6），詎申請人彭○竟於年度結束後即108年4月拒絕按考評程序填寫「107年度目標

及績效評核表」自評分數，其直屬主管李○○經理因過往是以 80 分作為工安衛生環保部門及格分數，遂就彭○之考評總分給予 79 分不及格成績，嗣上級主管吳○○特助審核時認為既然自評、複評均無分數，因而將考評總分修改成 0，故相對人無任何分數依據，從而未發給申請人彭○特別紅利獎金。

4. 申請人彭○主張本件與 107 年勞裁字第 51 號同，但查，107 年勞裁第 51 號所處理的是「106 年度目標及績效評核」部分目標項目與評分結果之爭議，與本案申請人彭○根本未按考評程序繳交「107 年度目標及績效評核表」之事實截然不同，申請人於 107 年 2 月 13 日在「年度目標及績效評核表」之目標認知欄位簽名，即已表示同意參與考評程序並以該等項目作為考評指標，孰料，其竟於年度結束後進行考評之際即 108 年 4 月，拒絕進行考評程序，此舉就如同參與考試之考生未繳交考卷之情形，考官如何能給予成績？是申請人彭○考評總分為 0，相對人無任何 KPI 分數依據，自無須發給申請人彭○特別紅利獎金。
5. 至於另一任職稽核部之申請人孫○○則是完成「107 年度目標及績效評核表」自評後，其直屬主管吳○○特助初步複評時修改其「I. 目標即達成」與「II. 質化項目」之分數，並於 108 年 4 月 23 日面談時請其提出相關證明，當時孫○○亦表示同意，詎次日孫○○不但未提出反而於「107 年度目標及績效評核表」記載「任意刪改實際值與事實不符，拒絕簽名，孫○○2019.4.24」後交給吳○○特助，為此吳○○

特助亦註記「以上只是初步的修改，於 4/23 面談中，請 Simon (孫○○) 提出證明，以證明其 KPI 實際值，Simon 亦同意要拿出證明，假設其所提證明是合理的，分數亦可改回來，但他沒有拿出證明，只寫了拒絕簽名」(參相證 4)，爾後吳○○特助又於同年 4/29 再次提醒孫○○「Simon：請提出工作證明，修改的分數只是暫時，若你能提出證明，分數自然可加回去。Kevin(吳○○)4/29 請於 5/3 號前與我 review」，惟孫○○則回覆「吳特助：1、用原子筆刪改怎麼會是暫時的修改。2、未經先討論就直接刪改，最基本的尊重都沒有。3、所有報告均已用 email 傳送給相關人員，實際值到底有幾份，你應該從你的 email 可以輕易查得，而不要我另外提出證明。Simon 5/3」等語(相證 7)；實則，孫○○先前是另一申請人彭○之直屬主管，當時對彭○進行考評時基於主管權限亦係直接修改自評分數、甚至直接代彭○自評質化項目分數(相證 8)，然而當孫○○自身面對其直屬主管考評時，卻斷然拒絕接受主管修改分數，顯見其所為根本是兩套標準；況縱使其直屬主管吳○○修改孫○○自評分數後，也曾再三提醒孫○○與其開會重新檢視，如有證據證明達成實際值即可補回分數，惟終究未獲孫○○善意回應，且亦不肯提出證據與直屬主管吳○○重新面談，致吳○○不得不參酌孫○○未落實應於每月第二次技術會議後將另外進行「追蹤及改善品質」討論之承諾，僅僅召開 2 次會議(相證 9)，遂複評時考評總分給予其 22.5 分。故相對人以此分數依據，從而未發給申請人孫○○特別紅利獎金。

6. 關於考績之評量，雇主除考量勞工之工作表現、貢獻度，尚及於勞工之潛在發展能力、未來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，不以既定之工作目標為限，或 KPI 制度為唯一標準；況且，每位員工之職務目標及內容、職等高低、隸屬部門並不相同，而各主管考核時本於其人事裁量之特性，給予勞工分數之寬嚴標準亦可能因人而異，此見解為臺北高等行政法院 104 年訴字第 348 號、最高行政法院 106 年判字第 165 號判決所肯認（相證 10、相證 11）。查申請人彭○拒絕進行考績考評程序、孫○○則是拒絕與直屬主管面談重新檢視考核分數，窺諸該人等所作所為無疑是踐踏歷年來實行之績效考評制度，因此當相對人依據主管人事考評結果發給員工特別紅利獎金時，基於尊重部門主管之人事管理權限，除未修改考績分數外，亦做出不發給申請人等 107 年度特別紅利獎金之決定，是以當申請人彭○詢問人力資源部主管吳○○特助為何未獲得特別紅利獎金時，吳○○特助如實告知其原因，從而申請人彭○於不當勞動行為裁決申請書內聲稱「其不知道為何沒有特別紅利獎金」等語並非事實。

（四）相對人員工同意仍以 KPI 分數作為紅利分發之標準，而申請人等因個人不履行考評又或未完成 KPI 考評，自無從取得特別紅利獎金請求權，此與本身其是否具備工會幹部身分全然無涉，更遑論其他 10 位工會幹部不但完成考評且因工作表現優異者，均獲得超過 1.8 個月之特別紅利獎金（相證 2）。

1. 相對人實施「年度目標及績效評核」制度以及特別紅利獎金發放標準，先後自 100 年、103 年起實行迄今（相證 1），申

請人等聲稱相對人以 KPI 作為特別紅利獎金發放標準是如何不公，完全係意圖打壓工會等語云云，對此，108 年 5 月間相對人特別舉行全體員工投票，透過直接民主的方式了解員工意見，投票結果超過半數員工同意「107 年度特別紅利獎金仍維持以 KPI 分數作為紅利分發的標準」，並於 108 年 5 月 21 日公告（相證 15），足徵申請人等之個人主觀說辭及臆測顯與事實不符。

2. 計算特別紅利獎金基數之公式、績效考核制度之實施、及以考評成績作為發給特別紅利獎金之標準，早已成為申請人等與相對人間之勞動契約內容之一部，現又有過半數員工亦同意仍維持該制度作為特別紅利獎金發給標準，反觀申請人等假借工會之名，要求相對人給予其個人免於考核即可獲取全額特別紅利獎金之特殊權利，以求取個人利益之心，昭然若揭；更可看出渠等係如何假借工會幹部名義牟求私利，完全不尊重全體員工表決之結果。
3. 申請人稱相對人自 100 年前特別紅利獎金之發放並非基於 KPI 制度，而是均一發給相同數額，但自引進 KPI 制度後，申請人等藉工會幹部之名再三主張 KPI 制度不合理，甚或要求相對人比照過往特別紅利獎金均一發給方式，對於申請人等之訴求，相對人遂於 108 年 5 月間舉行全體員工不記名投票調查，詢問：「107 年度特別紅利的分發獎金以 KPI 分數為參考標準（獎金有高低差異），或是以紅利公式計算（大家領一樣的金額）。投票結果超過半數員工同意 107 年度特別紅利獎金維持以 KPI 分數作為紅利分發的參考標準

(參相證 15)，即便以直接民主的方式呈現真實結果，申請人等竟不予以尊重，藉詞有相當比例之員工反對相對人 KPI 制度為由，拒絕 KPI 制度。

4. 100 年之前，相對人並無績效考評制度，特別紅利獎金數額不問工作表現均予以同一，惟基於人力資源管理之需要，績效制度有其存在必要性，可使表現好的員工可藉由獎勵得到肯定，而讓表現不佳的員工改善並追求成長，同時亦可提升員工的責任感，此在現代先進國家中，不論是政府部門或是私人企業皆然；然而申請人等均為資深員工，對於考績制度之實施一直抱持敵意心態，動輒聲稱其考績不佳係因其具備工會幹部身分遭相對人打壓所致，對於其本身在職場上工作表現則隻字不提，申請人彭○近兩年來在進行年度考核程序時，乾脆直接否認自己曾簽名同意的任何年度目標設定項目與內容，甚至於本案中根本不遞交自評成績。
5. 不論是從申請人等個別勞動契約、抑或是相對人員工之集體意志來看，申請人等既然未履行或未完成績效考核，渠等又何來有給付特別紅利獎金之請求權？相對人又有何義務應該給予？倘若僅因渠等向勞動部申請裁決以致相對人必須破例發給，如此對其他數百位員工是否公平？

(五) 申請人彭○不斷主張 107 年勞裁字第 51 號裁決適用於本件爭議，惟前後兩案事實並非相同，豈容申請人彭○扭曲事實穿鑿附會，企圖影響裁決委員會心證，茲說明如下：

1. 申請人彭○於考評時逕自繳交本案之「107 年度目標及績效評核表」自卷，並表明拒絕考評，前案申請人則是有填寫

自評分數後繳交「106 年度目標及績效評核表」(參申證 7)。

2. 申請人彭○於前案調查時已自承無法提出 106 年度目標執行項目「2、新制定安全衛生標準」「3、安全巡檢執行率-每周乙次(依安全 checklist)」、「10、完成防護具效能性評估(需產出一份報告)」等所需附件，而相對人亦是根據面談時申請人所自認之事實維持修改分數 0 分，何來申請人所指稱相對人有竄改分數之情？反觀申請人自承無法提出附件，又說「不知道」、「不會」、「沒告訴我怎麼做」卻可自評該項目達成率 100%、KPI 量化項目分數滿分，恐已有文書不實登載之虞。
3. 申請人主張以前案為例，稱縱申請人彭○與相對人面談完畢，也不會改變任何分數，可見相對人主張孫○○應完成後續訪談實無意義等語；但查，相對人未改變彭○ 106 年度考評分數係因與其面談時，彭○已自承無法提交附件，而未提交原因係彭○向相對人表明「不知道」、「不會」、「沒告訴我怎麼做」，既然彭○都已自己表明確實未完成該等目標項目，相對人當然不會改變分數，此乃合乎常情之理；然而申請人卻強辭奪理，以不同人事物作為孫○○拒絕面談之理由，實為荒謬。
4. 申請人彭○於 106 年度 KPI 考評時，確實曾於 107 年 4 月 23 日與主管李○○經理、吳○○特助就其績效考評舉行面談會議，惟彭○當下以「不知道」、「不會」、「沒告訴我怎麼做」等說辭否認其親自簽認之目標內容與項目，並拒絕

簽名於上而離席，茲有前案卷證歷歷在案；反觀本案彭○不僅是未在考評欄位簽名，甚至是直接繳交白卷，遑論會與相對人進行任何面談，相對人施行考績制度多年來確實第一次發生此種情況，申請人竟顛倒是非、扭曲前後案事實之不同，指稱相對人所說「第一次遇到未依公司一般程序完成考評」等語是謊言，申請人誣讒之詞，實不足取。

6. 申請人彭○再三持前案 106 年度目標項目中僅有其設定「3、安全巡檢執行率-每周乙次（依安全 checklist）」，而其他同部門之呂○○、王○○皆無，主張係相對人出於打壓工會幹部所為之針對性行為，姑不論彭○早在 106 年 5 月 11 日於 106 年度目標認知欄位簽名同意該項考核項目（參申證 7）、復於同年同月同日在其下屬王○○之目標績效評核表內目標認知欄位簽名同意王○○無須執行「3、安全巡檢執行率-每周乙次（依安全 checklist）」項目（相證 18）、更於 107 年 2 月 13 日再次在 107 年度目標認知欄位簽名同意該項考核項目（參相證 3）；申請人彭○擔任工會幹部多年，甚至擔任理事長，依其豐富資歷與經歷，任何人均殊難想像其 3 次簽名時皆有無法理解「3、安全巡檢執行率-每周乙（依安全 checklist）」項目之情事，其事後又再度於即將進行考評之際，任意推翻其所簽署同意之 107 年度「全部」考評目標項目，此舉有何正當性可言？

- （六）申請人孫○○係相對人之資深員工，具有臺灣大學 EMBA 之高學歷、及專業會計師執照之專業，且每個月領取新臺幣 16 萬 4700 元之高薪，竟於考評時不服從主管一再安排面談之合理要求，

還要主管自己去找出所有工作報告，終致未能完成考評，甚至謊稱相對人係基於打壓工會幹部而未給予其紅利獎金提起裁決申請，直到舉行裁決會議時才當場提出工作報告，根本是浪費國家資源，更彰顯出其對主管態度傲慢、不尊重考評制度、悖離職場倫理，以及本件與工會完全無涉等事實。

1. 申請人孫○○任職相對人近 20 年，直至 107 年 5 月 25 日才加入相對人之企業工會並擔任工會幹部，而其擔任工會幹部前，即本身早已因工作表現不佳屢屢獲得不理想之特別紅利獎金（相證 12），現僅因剛好擔任工會幹部，竟反指相對人係基於其工會幹部身分而予以打壓，此等說辭不但毫無脈絡依據可循且顯屬恣意之不當聯結，亦令人不禁合理懷疑其是否藉由躲入工會幹部身分掩飾其向來工作不力之事實。
2. 申請人孫○○擔任另一申請人彭○主管期間，曾因未與彭○討論後直接扣減其分數，而遭彭○認為孫○○係主觀恣意扣減而提起裁決，嗣經臺北高等行政法院 104 年訴字第 348 號、最高行政法院 106 年判字第 165 號審理後認為：「…至於孫○○特助就參加人於 103 年 1 月 1 日至 3 月 31 日擔任工安主管期間表現考評，係在林○○在『職能』部分之評分 15.5，扣減 5.5 分，孫○○表示其進行評分時，並非採取『二位主管分別評分後，再加權平均計算總分之作法』，而係基於前一位主管林○○對參加人表現評定之總分 90 分，認為倘納入其擔任參加人主管期間對於參加人表現之考評，整體表現無法達到優等之程度，遂與林○○討論後，由其扣減參加人總分 5.5 分，調整總分為 84.5 分，此有『年度目

標及績效評核表』、孫○○書寫之評分真意附卷可稽（見本院卷第 284、337 頁）。可知孫○○身為參加人擔任行政部經理期間之直接主管，進行考核後，認應對參加人 102 年度之總分應有所調整，遂與前一位主管林○○商議後，將參加人總分調整至 84.5 分。而此種便宜行事之評分方式，亦見於其他員工之年度目標及績效考核表中（見本院卷第 338 頁），難認有不合理之處。」（相證 10、11）。

3. 故從上述判決可證明申請人孫○○明知直屬主管未與員工面談討論，直接修改分數之便宜行事評分方式並不妥、不當、不合理與違法可言，且其自己本身過往亦是如此直接調整下屬成績（相證 8）；反觀本案申請人孫○○之直屬主管吳○○則是再三客氣邀約面談，而非如同孫○○過往自己對待其他員工方式直接作扣減修改，足證吳○○相當尊重申請人孫○○，惟其美意均遭拒絕，孫○○竟還要直屬主管自己去找出所有工作報告，最後在其拒絕面談下未在「107 年度目標及績效評核表」上簽名完成考核；查申請人孫○○具有台灣大學 EMBA 之學位、及專業會計師執照等高學歷與專業，相對人給付其每個月新臺幣 16 萬 4700 元之高薪，未料，其竟以一個資深員工之傲慢，霸凌直屬主管、不服從主管合理的要求、不尊重考評制度、拒絕面談完成考評，吳○○不得不在直接主管評分欄位給予成績 5 分。
4. 申請人孫○○擁有台灣大學 EMBA 之學位、及專業會計師執照，本身應有相當好的學識與能力可貢獻於公司，對於其所自我規劃工作的年度評核項目與標準，公司對其寄予深切期

待，也因此提供孫○○之薪資亦僅次於相對人總經理，然孫○○卻未能完全履行「107 年度目標項目與達成標準」且亦不願與直屬主管重新討論自評分數完成考績考評程序，為難主管，以致無從發給特別紅利獎金；雖未發給特別紅利獎金，相對人恐又將遭申請裁決，然倘若企業因噎廢食而給予不配合績效考評制度之申請人等特別紅利獎金，對眾多循規蹈矩之員工是否公平合理？若考績制度蕩然無存，企業又如何具備永續經營之競爭力？使勞工生活安穩無虞？

(七) 申請人彭○與孫○○等未獲 107 年度特別紅利獎金係因其未按勞動契約約定進行考核，與其是否身為工會幹部全然無涉，是本件爭議未涉及工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為事由。

1. 申請人彭○與其主管李○○經理共同設定 107 年度目標項目後，雙方分別於 107 年 2 月 13 日在「107 年度目標及績效評核表」內之目標認知欄位上簽名確認，合意作為未來一年實施考評之依據，惟申請人彭○於 107 年年度結束後，拒絕履行雙方所約定之績效考評制度，考評總分為 0，該分數為申請人彭○所屬部門全體員工排名最低（相證 13），相對人基於雇主之人事裁量權，決定不發給特別紅利獎金。
2. 申請人彭○之考績分數不但是其所屬部門員工中最低，且其和孫○○之考評成績與相同經理職等之員工相較，二位成績分別敬陪末座（相證 14），遑論再與同樣身為工會幹部之其他 10 位員工之考核成績相比，亦是如此（相證 2）；而該事實更足以證明相對人對於工作表現優秀、貢獻度高之員工，

不問其是否具備工會幹部身分，只要工作表現優異者，仍可獲得超過標準基數之特別紅利獎金，是以申請人等聲稱相對人因其擔任工會幹部而遭打壓等語，顯係意圖詆毀相對人之無稽妄想之言。

3. 申請人孫○○過去為另一申請人彭○之直屬主管，彭○之績效考核亦係由其為之（相證 8），故孫○○對於考評程序自當熟稔，惟其竟於「107 年度目標及績效評核表」自評後，拒絕與其現任職務所屬主管吳○○特助進行複評，雖然主管吳○○特助再三提醒孫○○與其開會重新檢視目標達成率以利複評之進行，惟均未獲孫○○善意回應，致吳○○特助複評後，考評總分給予其 22.4 分，茲因申請人孫○○所屬稽核部僅有一人（相證 13），相對人基於雇主之人事裁量權限，亦決定不發給其特別紅利獎金。
4. 申請人孫○○自 88 年以 15 萬元之高薪受聘擔任相對人 503 會計部門財務長，直至 101 年轉任 501 稽核部特助（相證 17），105 年 8 月 8 日吳○○任職相對人且為孫○○之直屬主管，故孫○○完成 105 年度、106 年度、與系爭未完成 107 年度之 KPI 考評主管皆為吳○○（相證 18）；其中 106 年間孫○○曾因上班時間使用個人筆電處理私人事務而遭相對人記大過處分且考評總成績扣 9 分，使人不禁合理懷疑孫○○是否係挾帶個人恩怨故意不提交與目標工作項目有關之所有報告給直屬主管吳○○一起進行自評面談與檢討；更況孫○○直到 107 年 5 月 25 日才擔任工會幹部，而其直屬主管吳○○早因其個人工作表現不佳，遂於 106 年度主管

考評時給予 0 分（考評時間為 107 年 4 月 18 日），足證相對人並未對申請人孫○○是否具備工會幹部身分，而為任何不利待遇，本件自不該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為之要件。

5. 既然相對人並未因員工是否具備工會幹部身分而有不利益之行為，則仍應回歸申請人等係相對人員工之基礎事實，計算特別紅利獎金基數之公式、績效考核制度之實施、及按考評成績作為發給特別紅利獎金之標準，均屬於申請人等與相對人間勞動契約之約定，不因申請人等具備工會幹部身分而有所不同；惟當申請人之主管與其進行考核時，申請人等竟拒絕履行，其主管基於考核權限遂給予彭○○ 0 分、孫○○ 5 分，而相對人決定發給員工特別紅利獎金數額時，尊重主管之管理與考核權限，亦不會變動員工考核成績結果；由此可知，申請人等未獲 107 年度特別紅利獎金係因其未按約定進行考核，與其是否為工會幹部身分全然無涉。申請人等一方面主張相對人應發給 1.8 個月基數之 107 年度特別紅利獎金，另一方面卻又拒絕履行績效考核，足徵申請人等請求相對人給付 1.8 個月之特別紅利獎金欠缺正當及合理之理由，說辭自相矛盾、論理謬誤，更似有藉詞以工會幹部身分，要求相對人給予申請人等免於考核即可獲取全額特別紅利獎金之特殊待遇，此舉對於其他奉公守法之 300 位員工又豈是公平？
6. 申請人等於不當勞動行為裁決申請書內聲稱因其擔任工會幹部期間，於 108 年 5 月 31 日曾代表工會就「交通津貼」

及「工作規則第 53 條」等問題與相對人進行勞資爭議調解，已與歷年來申請人幹部及相對人發生之勞資爭議有一貫的歷史脈絡等語云云；惟查相對人基於績效考評發給特別紅利獎金時不但從未考量員工是否具備工會幹部身分（參相證 2），且 108 年 5 月 31 日申請人等代表工會與相對人進行勞資爭議調解之時，早已結束 107 年度之績效考評（考核時間 108 年 4 月間）、以及特別紅利獎金業之發給（發放時間 108 年 5 月 30 日），申請人等將此不相關事項，時空倒置不當連結於本件績效考評案件中，指稱相對人因而對其有不當勞動行為情事。申請人孫○○在相對人任職近 20 年，於 107 年 5 月 25 日才加入相對人之企業工會，於此之前，即因其本身工作表現不佳而獲得不理想之特別紅利獎金（相證 12），僅因去年當選工會幹部後偶然參與一次勞資調解爭議會務，即可宣稱相對人是針對其工會幹部身分而對其有不當勞動行為之脈絡，實屬荒謬與無稽。

7. 申請人等主張因其推動交通津貼議題並擔任調解會議之工會代理人而遭打壓等語云云，惟查擔任工會代理人出席調解會議者尚有劉○○、葉○○等工會幹部，其依規定完成考評後均獲得 1.8 個月特別紅利獎金，倘若渠等拒絕考評或未完成考評，竟均能與其他完成考評且表現良好之員工（包含工會幹部）獲得相同基數之足額特別紅利獎金，不但違背平等原則，且有假藉工會幹部之名，圖個人利益與免於考評特權之實。
8. 對於交通津貼議題係經橡樹企業工會理監事會議決議通過

後，再由申請人彭○、孫○○、副理事長劉○○、葉○○等工會幹部代理出席勞資調解會議（參申證2），換言之，對該議題認同且積極參與者不乏其他工會幹部，然而其他10位工會幹部不但依規定完成考評，且如工作表現優良者甚可獲得超過基數之特別紅利獎金（參相證2），足徵相對人確實是以員工工作表現作為考評依據，而渠等不但假藉工會幹部之名義，圖個人免於考評即可獲取足額特別紅利獎金之特權，還將其他工會幹部對於交通津貼議題所付出之努力攪為個人功勞與事蹟，該等行為實不足取。

（八）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

### 三、雙方不爭執之事實：

- （一）申請人彭○與申請人孫○○於107年5月25日，分別當選相對人之企業工會理事長與監事會召集人（申證1）。
- （二）相對人107年年終特別紅利之年度發放基準為1.8個月（相證2）。
- （三）相對人未發給申請人彭○、孫○○107年年終特別紅利，係依據兩人107年「年度目標及績效評核表」之考評總分，從而未發給特別紅利獎勵。
- （四）相對人為107年「年度目標及績效評核表」考評之時間為108年4月間，發放年終特別紅利獎金之時間為108年5月30日。
- （五）申請人彭○106年及107年之「年度目標及績效評核表」，目標項目均有「安全巡檢執行率—每週（依安全check list）」乙項（相證3、申證7）。

- (六) 申請人彭○於 108 年 4 月拒絕填寫 107 年「年度目標及績效評核表」自評分數，其直屬主管李○○經理就其考評總分給予 79 分，嗣上級主管吳○○特助審核時，將考評總分修改成 0 分。
- (七) 申請人彭○於 108 年 2 月 21 日寄發存證信函予相對人，要求相對人派員另與其重新協商訂定 107 年之年度 KPI 考核項目，經相對人於同年 3 月 7 日寄發存證信函回絕，並要求申請人彭○按簽署之內容執行目標。
- (八) 申請人彭○、申請人孫○○與其他工會幹部劉○○、葉○○等人，於 108 年 5 月 31 日擔任相對人企業工會之代理人，與相對人就交通津貼、工作規則等事，於桃園勞工育樂中心 103 調解室進行勞資爭議調解，相對人方由吳○○特助代理出席（申證 2）。
- (九) 申請人孫○○於 106 年 6 月始加入相對人企業工會，直到 107 年 5 月 25 日才擔任工會幹部。
- (十) 相對人未就申請人孫○○107 年自評之情形，執行「年度目標及績效評核表」備註欄「再會審上一級主管評核」之程序。
- (十一) 申請人彭○、申請人孫○○於 107 年均無被相對人記功過之紀錄。

#### 四、本案爭點為：

- (一) 相對人 108 年 5 月 30 日給予申請人彭○107 年度年終特別紅利 0 元，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 108 年 5 月 30 日給予申請人孫○○107 年度年終特別

紅利 0 元，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) 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，合先敘明（本會 103 年勞裁字第 31 號、104 年勞裁決第 38 號裁決決定書參照）。

（二）相對人將申請人彭○107 年「年度目標及績效評核表」考評總分改為 0 分，並據此不發給年終特別紅利，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 經查，申請人彭○長期擔任相對人企業工會幹部，更於 107 年企業工會改選中當選工會理事長，長年在工會幹部位置上爭取勞工權益，亦多次申請不當勞動行為裁決，其中亦包含相對人未發給合理之年終特別紅利事件（參本會 104 年勞裁字第 38 號裁決決定書），此外，申請人所參與之橡樹工業企業工會與相對人過往曾有多起裁決、行政訴訟爭議，首先為橡樹工業企業工會與相對人間因會務假而發生之本會 102 年勞裁字第 28 號案，續為申請人彭○與相對人與相對人因調職、年終特別紅利暨調薪爭議，經本會以 103 年勞裁字第 15 號、103 年勞裁字第 31 號、104 年勞裁字第 38 號裁決決定進行判斷，咸認為相對人構成不當勞動行為。嗣相對人就本會 103 年勞裁字第 15 號裁決決定進行上訴，後臺北

高等行政法院 103 年度訴字第 1554 號判決駁回；另相對人就本會 103 年勞裁字第 31 號裁決決定進行上訴，臺北高等行政法院 104 年度訴字第 348 號判決撤銷原裁決決定主文第 1 項、第 2 項，最高行政法院判決 106 年度判字第 165 號判決駁回勞動部上訴，該案已告確定；相對人復提起民事訴訟部分，臺北地方法院 104 年度北勞簡字第 20 號民事裁定以無審判權為由駁回之（本會 107 年勞裁字第 51 號裁決決定書參照）。因此，可知申請人彭○與相對人間存有多起勞資爭議，雙方緊張之勞資脈絡已有可循，合先敘明。

2. 續查相對人自 106 年起考評總分，係以員工自評 KPI 分數佔 60% 與主管評核分數佔 40% 計算，而申請人彭○曾就其 106 年度「年度目標及績效評核表」爭議向本會提出裁決，經本會 107 年勞裁字第 51 號作成相對人構成不當勞動行為之裁決決定，其中申請人彭○就評核表中「目標及達成」項目自評為 80 分，其子項目之「制定安全衛生標準」、「安全巡檢執行率—每週（依安全 check list）」、「外部單位查核廠內缺失件數」與「完成防護具效能性評估（須產出一份報告）」此 4 項分數，由相對人經理李○○將申請人彭○自評為 5 分、5 分、10 分、10 分改評為 0 分、0 分、0 分、0 分，因之自評總分 80 分被相對人變更為 50 分。「質化項目」之子項目「達成任務」、「監督與控制」、「協調與溝通」、「工作態度」各欄，申請人彭○依序自評為 5 分、5 分、4 分、4.5 分合計 18.5 分，嗣由相對人吳○○特助將上列質化項目改評為 0 分、0 分、0 分、0 分合計 0 分。惟就安全

check list 之記載，申請人彭○與其下屬之年度目標與績效執行相同，相對人之特助吳○○卻僅要求未曾從事文書記載工作之申請人彭○填載，且相對人於績效評核時，不問申請人彭○是否有完成職務，概以未提出安全 check list 即評予 0 分，相對人吳○○特助更以申請人未完成任何工作等為由，將申請人彭○績效評核中「質化項目」之子項目「達成任務」、「監督與控制」、「協調與溝通」、「工作態度」各欄均評為 0 分、0 分、0 分、0 分合計 0 分，經本會認定相對人主管即特助吳○○對申請人彭○具有不當勞動行為之針對性。

3. 本件裁決爭議事實緣起申請人彭○與相對人直屬主管李○○於 107 年 3 月確認年度目標設定與達成標準，作為「年度目標及績效評核表」之評核依據，惟相對人嗣於 107 年 4 月為申請人彭○106 年度 KPI 之考評時，與申請人就部分評核項目之評分上發生爭議，因此提起 107 年勞裁字第 51 號裁決案，而該裁決案中有爭議之「安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 check list）」，與本件 107 年「年度目標及績效評核表」之目標項目第 5 項完全相同，申請人彭○於該案裁決程序中發現其兩位下屬呂○○及王○○之「安全巡檢執行率-每週乙次（依安全 check list）」項目業於 106 年 5 月修正刪除，而申請人彭○過去未曾從事文書記載之工作，卻仍被要求應填載該安全 check list，且更遭相對人主管以未填載安全 check list 為由即就其實際有完成之工作給予 0 分，經本會於 107 年 12 月 14 日作成 107 年勞裁字第

51 號裁決決定並送達申請人彭○後，申請人彭○認為 107 年「年度目標及績效評核表」考核項目有重新檢討之必要，故於 108 年 2 月 21 日發函予相對人請其派員與申請人重新協商訂定(相證 5)，惟相對人覆以業經提起行政訴訟為由，拒絕與申請人彭○協商(相證 6)，申請人彭○乃未在 107 年「年度目標及績效評核表」為自評分數。

4. 按相對人主張其給予申請人彭○107 年「年度目標及績效評核表」考評 0 分的原因，係因申請人彭○未依規定自評之故，而年度目標項目及達成設定標準係年度績效考核前，經員工與主管雙方合意並簽名確認，當無事後變更之理云云；惟查，申請人彭○107 年「年度目標及績效評核表」目標認知欄位雖經其事前同意簽認，然嗣後確有發生適用上之疑義，且經本會認定在評核上有針對性之疑慮，復參照本會 107 年勞裁字第 51 號裁決之事實認定，相對人「年度目標及績效評核表」目標認知欄位於評核前並非不能修正，故申請人彭○於遭相對人拒絕協商檢討目標項目後，拒為自評分數，並非無由。而申請人彭○直屬主管李○○經理於申請人拒絕自評後，參酌過往申請人所屬部門係以 80 分作為及格分數，遂就申請人彭○之考評總分給予 79 分之不及格成績，就此尚與常理常情無不符；惟嗣經上級主管吳○○特助審核時，卻逕行將直屬主管李○○經理考評之 79 分改成 0 分，其理由是因申請人既無自評、複評分數，故考評總分自屬 0 分云云。然查，相對人自承其公司並未就員工拒絕為自評分數之情形下後續應為如何處理作出規範，而相對人吳○○特助明知申請

人彭○全年並非無任何工作實績，且明知系爭「年度目標及績效評核表」中目標項目，確實存有本會裁決決定曾經指摘之爭議，並經申請人彭○援以拒絕自評之理由，於此情形下，卻仍給予其年度內形同完全未達成任何目標及績效之0分；復參酌本會107年勞裁字第51號裁決所揭相對人吳○○特助對於申請人彭○106年度KPI績效評核之爭議事實，本會認為相對人吳○○特助將申請人彭○107年「年度目標及績效評核表」考評總分79分逕行改為0分，顯然具有針對性，而構成不當勞動行為甚明。

5. 綜上所述，相對人雖主張申請人彭○之考評總分係基於申請人拒絕自評之故，然綜合前開種種事證，相對人對於申請人彭○之評核行為顯非基於其工作表現或常理判斷所為，乃具有針對性而可認具有打壓工會幹部之不當勞動行為之認識或動機，並據此不發給年終特別紅利，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

(三) 相對人對於申請人孫○○所為107年「年度目標及績效評核表」之考評，並據此不發給年終特別紅利，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1. 申請人孫○○主張其於107年5月25日當選相對人企業工會之監事會召集人，任職期間致力維護會員權益，並於108年5月31日與申請人彭○共同擔任工會代理人，與相對人就交通津貼、工作規則等事於桃園市政府進行勞資爭議調解，相對人卻因申請人參加工會活動而未於108年5月30日發給申請人孫○○107年度年終特別紅利。相對人則主張係因

申請人孫○○直屬主管吳○○特助於年度目標及績效評核初步複評時，修改申請人孫○○之自評分數，並於 108 年 4 月 23 日面談時請其提出相關證明，詎孫○○不但未提出且斷然拒絕接受主管修改分數，遂於複評時考評總分給予其 22.5 分，相對人即據此未發給申請人孫○○特別紅利獎金。

2. 按申請人孫○○之職位為特助，係相對人之資深員工，並曾任相對人之高階主管，月薪達新臺幣 16 萬 4700 元。申請人孫○○自承近八年所領取之年終特別紅利中，除最近之 106 年及 107 年外，皆能得到一定程度之年終特別紅利，而最近兩年刪改申請人孫○○自評成績者皆為申請人代理人吳○○特助。相對人則主張申請人孫○○於 106 年間曾因上班時間使用個人筆電處理私人事務，而遭相對人記大過處分且考評總成績扣 9 分，故令人不禁合理懷疑孫○○是否係挾帶個人恩怨故意不提交與目標工作項目有關之所有報告給直屬主管吳○○一起進行自評面談與檢討，況且孫○○直到 107 年 5 月 25 日才擔任工會幹部，而其直屬主管吳○○早因其個人工作表現不佳，於 107 年 4 月 18 日為 106 年度主管考評時即給予 0 分等語。

3. 按相對人代理人吳○○則於本會調查程序中，陳稱其係於 105 年 8 月 8 日到職，由於 105 年度 KPI 考核項目不是其與申請人孫○○討論訂定，故於評核 105 年度 KPI 時尊重前任之作法（本會 108 年 11 月 28 日第 2 次調查會議記錄第 4 頁參照）。而查，申請人孫○○於 107 年 5 月 25 日開始擔

任工會幹部之時點，恰為吳○○特助於 107 年 4 月 18 日對於申請人孫○○為 106 年度 KPI 考評之後；而申請人孫○○係於吳○○特助到職並為其 105 年度 KPI 考評後不久之 106 年 6 月始加入工會，惟自申請人孫○○105 年度之 KPI 考核表（相證 18 第 1 頁）觀之，雙方就該年度 KPI 之考核已有不少爭論。經本會詢問申請人孫○○於 106、107 年間有無參與何工會活動而可能遭相對人敵視，申請人僅提出 107 年 5 月 25 日第 11 屆第 1 次會員代表大會決議後，申請人孫○○有與申請人彭○積極協助會員爭取提高直接人員之交通津貼乙節，惟查此已為吳○○特助於 107 年 4 月間對於申請人孫○○為 106 年度 KPI 考評後之事。

4. 次查，申請人孫○○所提 108 年 4 月 25 日第 11 屆第 1 次會員代表大會決議後，於 108 年 5 月 10 日就交通津貼及工作規則等問題向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於 108 年 5 月 31 日代理相對人企業工會出席勞資爭議調解會議，均已係吳○○特助於 108 年 4 月間對申請人孫○○為 107 年度 KPI 考評之後，尚難認申請人孫○○所指本件 107 年度 KPI 考評爭議，與其所陳上開參加之工會活動有何關連性。而相對人吳○○特助雖於初次複評時，大幅修改申請人孫○○之自評分數，惟亦請申請人孫○○提出工作證明，並強調修改的分數只是暫時，若能提出證明，分數自然可加回等語；惟申請人孫○○則對吳○○特助覆以其應該從 email 可輕易查得，而不是要申請人另外提出證明等語（相證 7）。雖然，相對人主張係因申請人孫○○未完成考評始為如此考評結

果乙節，與申請人孫○○實際上已經自為自評分數之事實有所扞格，且相對人既於「年度目標及績效評核表」備註欄訂有員工自評分數與直接主管平均分數差異過大之處理方式，而於本件相對人並未依該等規定辦理，以致其對申請人孫○○之評核存有異常情形之嫌。然而，本會從申請人孫○○與相對人間之勞資關係脈絡觀之，於申請人孫○○107年間尚未開始積極參加工會活動之時，即已經與吳○○特助發生考評上之嚴重齟齬，而申請人所陳參加之108年工會活動，又係發生在108年4月間本件系爭KPI考評事件之後，且108年5月31日同日代理相對人企業工會出席勞資爭議調解會議之其他工會幹部，除申請人彭○外，餘均未與相對人發生KPI考評爭議，故本會難以認定申請人孫○○107年度KPI考評結果及相對人據此結果不發給年終特別紅利，係基於申請人孫○○參加工會活動或擔任工會職務等而為不利之對待。

5. 綜上所述，申請人孫○○雖主張其107年度績效考評成績及年終特別紅利0元，係基於其擔任工會監事會召集人及參加工會活動所受之不利待遇，然綜合前開種種事證，本會認為申請人所主張相對人之行為，並非出於打壓工會幹部或工會活動之不當勞動行為之認識或動機，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

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。查申請人彭○於 108 年 8 月向本會提出本件裁決時，在相對人工作已是最後一年，於 108 年 9 月屆齡 65 歲退休，雙方勞雇關係業已邁入終期，故本會以申請人彭○月薪為 80,700 元，且其在 107 年並未被相對人記功過，卻因相對人之不當勞動行為而未領得任何年終特別紅利，明顯低於平均水準。本會審酌相對人公告其 107 年的年終特別紅利基準值為 1.8 個月，認為相對人應按其公告 107 年度之年終特別紅利基準值(1.8 個月)，補發申請人 107 年年終特別紅利 145,260 元(計算式： $80,700 \times 1.8 = 145,260$ )，以維公平的集體勞資關係。

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，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 劉志鵬

康長健

林佳和

蔡志揚

林焜君

張國璽

蔡正廷

黃雋怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 1 月 1 0 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。