

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁(101)字第 12 號

【裁決要旨】

按依 99 年 6 月 28 日相對人與○○工會開會之會議紀錄，○○○理事長就會務假之發言內容，顯見績效目標影響工會幹部是否申請會務假參與工會活動，而相對人亦知悉此情形存在，該次會議中相對人○○○資深副總裁，並就此回應「工會幹部仍應達到所設定之績效目標，但可同意部門主管在進行績效管理時，應考慮該工會幹部當月所請工會假時數作調整。但計算業績獎金的達成目標則不可因為請公假而作調整」。然相對人遲至 101 年才對○○工會理事○○○（房貸結清單位）及監事○○○（銀行客服部門），同意不將請會務假計入全勤點數之計算，卻仍拒絕對○○工會訂有業績目標之理監事，因會務假扣減績效目標，足認確有不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為存在。

【裁決本文】

申請人：陳甲○○ 住新北市

代理人：朱○○ 住新北市

王○○ 住新北市

相對人：匯豐(台灣)商業銀行股份有限公司

設：台北市信義區基隆路 333 號 14 樓

代表人：柯勝民

代理人：陶○○ 住同上

蔡○○ 住同上

施○○ 住同上

柏有為律師

設:台北市忠孝東路4段325號13樓之2

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於101年5月25日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、相對人應自收受本裁決決定書之次月起，對台北市匯豐(台灣)商業銀行股份有限公司產業工會訂有業績目標之理監事進行每月績效管理時，應依該工會各理監事當月所請工會會務假時數，扣減各該理監事之績效目標。
- 二、相對人應自收受本裁決決定書之次月起六個月，按月向中央主管機關陳報第一項主文各該理監事扣減績效目標之情形。
- 三、申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、查申請人主張相對人於101年2月將申請人調動至信用卡電話行銷部門，並大幅調降職等，相關勞動條件皆縮減，此舉為雇主片面更改勞動契約，除嚴重損害申請人勞動權益，也將對其他台北市匯豐(台灣)商業銀行股份有限公司產業工會(下稱匯豐工會)幹部及會員造成寒蟬效應，不利匯豐工會發展；且相對人在99年6月28日答應部門主管在進行匯豐工會理監事績效管理時，應考慮該匯豐工會

理監事當月所請工會假時數調整績效目標，迄今均未調整，則申請人於 101 年 3 月 6 日以上開行為符合工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款、同條第 2 項不當勞動行為構成要件，提起本件裁決申請，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條，應自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、同條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之之規定，合先敘明。

二、次查申請人主張相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為下列行為：五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」申請人雖非匯豐工會，惟按不當勞動行為制度之目的在於保障勞工個人的團結權，為確保工會法第 35 條第 1 項所禁止雇主侵害此權利的行為之實際效果，因此工會法第 35 條第 1 項第 5 款除了工會可申請外，只要勞工具有正當的利害關係或救濟利益，勞工個人亦可申請。按申請人為匯豐工會理事，對於其所主張匯豐工會遭相對人支配介入顯有利害關係，自具有為申請人之適格。

壹、實體部分：

一、申請人請求、主張：

申請人於 95 年 9 月 1 日任職相對人人力資源處菁英任用部副總裁乙職，97 年 4 月轉任個人金融處業務開發，並擔任副總裁乙職。申請人於 97 年 11 月加入台北市香港商香港上海匯豐銀行股份有限公司產業工會，98 年 1 月補選為工會理事，99 年 5 月當選為匯豐工會理事。

申請人擔任工會幹部後，相對人在工作上處處予申請人不利之特殊待遇，如相對人於 99 年 7 月 9 日、100 年 1 月 21 日、3 月 25 日將申請人之會務假申請駁回；99 年 7 月 30 日、100 年 9 月 27 日、30 日申請人請會務假時，雖然核准，卻獲主管警告績效未達成；99 年

5 月底禁止申請人外出拜訪客戶；99 年 7 月申請人之彈性上班時間遭主管取消。申請人加入工會後，97 年度申請人年中考績評定為 3，惟年度考績評定為 4，期間於 98 年年中考績被評定為 3，惟年度考績再度被評為 4，亦即申請人加入匯豐工會後，自此績效從 3 降為 4。

相對人於 100 年 3 月將申請人調動至特別創立之一人職位「Customer Acquisition Telemarketing」，主管訂立不合理的績效審核標準在先，以致申請人無法達成績效標準，再以申請人無法達成相對人對申請人所訂的「績效改善計畫(Performance Improvement Plan, PIP)」為由，於 101 年 2 月將申請人調動至信用卡電話行銷部門，並大幅調降職等，相關勞動條件皆縮減，此舉為雇主片面更改勞動契約，除嚴重損害申請人勞動權益，也因申請人為匯豐工會中最高職級之員工，具一定代表性，將對其他工會幹部及會員造成寒蟬效應，不利匯豐工會發展。

相對人通知各部門主管之 e-mail 提及可同意部門主管在進行績效管理時，應考慮工會幹部當月所請工會假時數作調整，但實際上並未因會務假而調整工會幹部之績效標準，工會幹部往往必須在績效要求與工會會務間作出選擇，部分幹部甚至不敢請會務假。

故請求裁決相對人之調職乃違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款對於勞工擔任工會幹部而降調之規定，並依同條第 2 項應屬無效。且相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

申請人其餘陳述內容，參考 101 年 3 月 6 日裁決申請書、101 年 4 月 16 日補充理由(一)書、101 年 4 月 24 日補充理由(二)書、101 年 5 月 15 日補充理由(三)書、101 年 5 月 25 日補充理由(四)書，暨歷次調查會、詢問會陳述。

二、相對人答辯：

申請人之請求應予駁回。

申請人原任職人力資源處，擔任招募工作，97 年間自行申請內部轉職至業務部門，轉任後即長期績效不佳，申請人績效不佳之事實，早在其加入工會前即已存在，申請人 97 年之績效即遭評定為「4」（即績效不穩定-績效和行為有時未能達到期望，表現低於同儕與競爭市場），申請人無法接受績效不佳之事實，除拒絕在規定時限內於績效考核系統上作確認及留存個人意見外，並以電話向人力資源處宣稱將加入工會以尋求保護。相對人就其績效不佳情況進行輔導處理，與申請人工會身分顯無關聯。

針對理監事因處理工會會務之需要，於 99 年 7 月 9 日函知匯豐工會有關理監事申請公假規定，應於三天前出具證明文件，申請人 99 年 7 月 9 日申請會務假係因未於三天前提出申請，予以核駁。100 年 1 月 21 日之會務假因申請人所附電子請假文件無法開啟，亦未能補送文件，故撤銷其公假之申請。100 年 3 月 25 日將申請人之會務假申請駁回，乃因所提交之證明文件無法看出是否為上級機關所辦理活動。

匯豐工會其餘理監事之於工會事務及工作表現均未有不及申請人之情事，但申請人因長期績效不佳，包括工會假以外之其他假別時數高，導致實際工作時數少，實質影響其最終工作表現，故主管於 99 年 7 月 30 日、100 年 9 月 27 日、30 日申請人請會務假時，依職權善意提醒申請人完成目標之重要性，除此之外，申請人主管亦多次進行口頭、書面督導。

99 年 6 月 10 日申請人電子郵件陳稱「我前兩個月均因安排中午員工說明會」，足證申請人所謂 99 年 5 月遭禁止外出拜訪客戶並非事實。且申請人 99 年 7 月底前所請病假已達 13 天，主管特別委以無

須外出奔波之電話業務開發工作，而申請人亦從未向相對人反映其無法外出拜訪客戶會影響其績效表現。申請人自 97 年 4 月調至業務開發部後，仍然於十點上班，因業務人員均八點半上班，主管乃基於業務需求及管理一致性，於 99 年 7 月要求申請人九點到班。

另 99 年 7 月起，因開發大型企業員工理財帳戶之業務直接轉由客戶開發團隊負責執行，原業務成員即解散轉任其他部門，惟申請人無意接任他職，相對人考量其意願及身體狀況，方於 100 年 3 月起賦予其較簡易電話行銷開發業務。依照相對人公司之績效考核制度，員工應先自行擬定當年度工作績效目標，並與主管討論確定，詎申請人拒絕在績效考核系統上做績效考核評等結果之確認，並藉詞推託不願設定每年工作目標，申請人主管乃以 2010 經理人的績效目標作設定，設定 50 名客戶。申請人經歷 100 年 4 月至 8 月五個月之績效無法達到標準，主管將目標按月調降為原工作績效目標之 50%、60%、70%、80%作為績效改善計畫之逐月(9 至 12 月)目標，嗣後申請人不僅各階段之績效改善計畫均失敗，依據相對人工作規則 7.4「工作表現不佳之處理」，不得已於 101 年 2 月 1 日給予降職處分，與從事工會活動或擔任工會職務無涉。

相對人其餘所述內容，參考 101 年 3 月 21 日答辯書、101 年 4 月 9 日答辯(二)書、101 年 4 月 13 日答辯(三)書、101 年 4 月 25 日答辯(四)書、101 年 5 月 22 日答辯(五)書，暨歷次調查會、詢問會陳述。

三、兩造不爭執之事實：

- 1、申請人於 98 年 1 月補選為台北市香港商香港上海匯豐銀行股份有限公司產業工會理事，99 年 5 月當選為匯豐工會理事。
- 2、申請人 95 年考核等第為 3H、96 年為 3、97 年年中為 3、97 年為 4、98 年年中為 3、98 年為 4、99 年為 4、100 年為 4。

- 3、100 年 3 月申請人調職為客戶行銷電話副總裁(VP Funding Acquisition Telemarketing)，月薪為新台幣(下同)136,010 元，另伙食津貼 5,000 元。
- 4、申請人工會會務假請假時數 98 年為 27.63 日，99 年為 30.42 日，100 年為 22.33 日。
- 5、相對人於 99 年 2 月對申請人作績效改善計畫，100 年 10 月 5 日相對人主管施○○與申請人進行績效改善計畫商談，100 年 11 月 8 日相對人主管施○○與申請人有進行績效改善計畫檢討，100 年 12 月 8 日相對人主管施○○與申請人有進行績效改善計畫最終檢討，申請人均未在績效改善計畫書面上簽名。
- 6、99 年 6 月 28 日相對人與匯豐工會開會時，陶○○資深副總裁表示「工會幹部仍應達到所設定之績效目標，但可同意部門主管在進行績效管理時，應考慮該工會幹部當月所請工會假時數作調整。但計算業績獎金的達成目標則不可因為請公假而作調整」。
- 7、101 年 2 月 1 日相對人以經過三次績效改善計畫之輔導，仍無法達到所要求之績效標準，顯然無法勝任目前之職務為由，將申請人調職至信用卡電話行銷部門專員，月薪為 68,600 元，另伙食津貼 5,000 元。

四、經查本件之主要爭點為

(一)相對人將申請人調動至信用卡電話行銷部門專員是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對工會幹部不利益待遇，依同條第 2 項無效？

1、申請人未證明調動之不利益待遇與申請人擔任理事職務具有關聯性

(1)查申請人於 99 年 7 月起以電話行銷開發大型企業客戶，100 年 3 月申請人調職為客戶行銷電話副總裁(VP Funding Acquisition

Telemarketing)，乃因開發大型企業員工理財帳戶之業務直接轉由客戶開發團隊負責執行，原業務成員解散至其他部門，申請人仍繼續負責大型企業菁英專案，惟執行方式改為電話行銷開發相對人信用卡優質客戶開設帳戶，申請人就此並不爭執(詳申請人補充理由(一)書第 6、9 頁)，故該客戶行銷電話副總裁職位，雖為新創設之職位，但確實與相對人組織調整有關，且未對申請人職等待遇有所變更，申請人並未就相對人於 100 年 3 月調整職務與其理事身分有何關聯舉證以說明之。

(2)次查依照相對人公司之績效考核制度，員工應先自行擬定當年度工作績效目標，並與主管討論確定，惟因申請人並未在績效考核系統上做績效考核評等結果之確認，且未設定每年工作目標，故申請人之每月業績目標為成交 50 名客戶，係申請人主管施○○所訂，核先陳明。有關訂立業績目標之基準，施○○於本會 101 年 4 月 16 日第二次調查會證稱「第一個考慮的是其薪資是客戶開發經理的三倍，第二個是申請人的頭銜是副總裁，一般業務只是經理，第三個是申請人的證照，因為申請人沒有相關的證照，第四個是客戶來源，業務經理是自行開發客戶名單，申請人則是由相對人公司提供客戶名單，第五個是後續作業流程，申請人的工作流程只佔經理人工作時間的 1/4，所以 2010 年業務經理人的每月目標 25 名客戶，申請人則是 50 名客戶。」，另據相對人所提 99 年業務同仁獎金制度說明(證 48)，CAM(客戶開發經理)第 1 季目標為 22 名客戶，第 2 季為 24 名客戶，第 3 季為 26 名客戶，第 4 季為 28 名客戶。故有關申請人每月業績目標之訂立方式，相對人確實已提出相當之說明，並非無據，顯非因申請人理事身分而設定之目標。

(3)再查申請人經歷 100 年 4 月至 8 月五個月之績效無法達到業績每月 50 名客戶之目標，於 100 年 10 月 5 日相對人主管施○○與申請人進行績效改善計畫商談，施○○將目標分月調整為原工作績效目標之 50%(9 月)、60%(10 月)、70%(11 月)、80%(12 月)作為績效改善計畫

之逐月目標。100 年 11 月 8 日相對人主管施○○與申請人進行績效改善計畫檢討，100 年 12 月 8 日相對人主管施○○與申請人有進行績效改善計畫最終檢討，申請人雖均未在績效改善計畫書面上簽名，但並不爭執有此相關會談，嗣後相對人主張申請人因各階段之績效改善計畫均失敗，並提出申請人各月之業績達成狀況，以證明確實未依績效改善計畫達成，方依據相對人工作規則 7.4「工作表現不佳之處理」，於 101 年 2 月 1 日給予調動處分。故有關之績效改善計畫、調動處分之原因事由，相對人亦已盡釋明之義務。

- (4)另查申請人主張相對人部門主管在進行績效管理時，應考慮該工會幹部當月所請工會會務假時數作調整而相對人對申請人並未作調整，施○○於 101 年 4 月 16 日第二次調查會作證雖證稱「(問：你有無針對申請人會務公假時數來調整績效目標？)我在設立績效目標時就已考慮進去，申請人的薪資是經理人的三倍，但我們只要求申請人兩倍的業績，所以已經考慮進去了」，惟施○○在證稱訂立績效之五依據原則時，並未以申請人之工會會務假時數作考量依據，顯然並未加以考量。惟查證人匯豐工會理事長阮○○證稱「(問：部門主管在進行績效管理時，有無考量工會幹部當月所請工會假時數作調整？)今年以前沒有，有與相對人進行多次協商，到今年確定工會幹部會因為請會務假而將績效目標扣減，但對於績效獎金不會因為扣減而有所改變。」是相對人對於所有匯豐工會幹部，在 100 年時均未因工會會務假時數而調整績效目標，並非僅針對於申請人之不利益待遇。且申請人原有每月 50 名客戶之績效，亦分別作 50%(9 月)、60%(10 月)、70%(11 月)、80%(12 月)之調降，亦與因會務假而調整績效目標之效果相同。故申請人未達績效目標而遭調職處分，不必然與會務假有關。

- (5)按申請人考核等第於 97 年未擔任工會理事前確已為 4，98 年、99 年、100 年亦均為 4，且 99 年 2 月相對人亦有對申請人作績效改善計畫，100 年 10 月 5 日相對人主管施○○與申請人進行績效改善計

畫商談，100 年 11 月 8 日相對人主管施○○與申請人有進行績效改善計畫檢討，100 年 12 月 8 日相對人主管施○○與申請人有進行績效改善計畫最終檢討，顯見相對人對於申請人業績目標未達成早已有爭執存在，而相對人亦就調動原因與理事身分無涉提出相當之釋明。然申請人就其所主張之 100 年 3 月調職為客戶行銷電話副總裁、申請人之每月業績目標為成交 50 名客戶、相對人主管施○○與申請人所進行之績效改善計畫等乃因申請人之理事身分所致，申請人並未舉證彼此間有何關聯性，而申請人過往亦未曾因理事身分參與工會活動與相對人有過任何爭執、不悅之情形存在，而使相對人對申請人有不當勞動行為之動機存在，申請人並未能建立其調動職務之不利益待遇與其工會理事職務或其從事工會組織活動之關連性，自不得遽認調職即構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、同條第 2 項之不當勞動行為。至於相對人將申請人調職為客戶行銷電話副總裁、申請人之每月業績目標訂為成交 50 名客戶、績效改善計畫是否得以訂立、內容是否妥適、降調行為是否合法調動等，或有妥適合法與否之爭議，但均非本會職權，本會無法論處，申請人應另循法律程序解決爭議。

- 2、另申請人主張相對人於 99 年 7 月 9 日、100 年 1 月 21 日、3 月 25 日申請人請會務假遭駁回，99 年 7 月 30 日申請人請會務假時遭警告績效未達成，99 年 5 月底禁止申請人外出拜訪客戶，99 年 7 月申請人之彈性上班時間遭主管取消，惟查該等事實均發生於 100 年 5 月 1 日新工會法施行前，且逾越勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條第 1 項規定知悉有違反工會法第 35 條第 1 項、同條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之之規定；輔以系爭事件，申請人主張乃調動之不當勞動行為，前開事實，申請人亦未證明與調動間，相對人有基於概括之不當勞動行為之意思，所為相互間具有關聯性之繼續不當勞動行為，自非屬本會應裁決之事實。

(二)相對人對匯豐工會訂有業績目標之理監事不給予會務假扣減績效目

標，乃違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定

- 1、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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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工會法第35條第1項第5款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，應依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，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。
- 2、查 99 年 6 月 28 日相對人與匯豐工會開會之會議紀錄，阮○○理事長就會務假曾表示「有部分工會幹部因所任職務有業績目標，如果請工會假，仍須達成原訂之業績目標或因沒有適當的職務代理人可分擔業務，雖然是公假，但本身仍不願意申請工會假」，顯見績效目標仍會影響工會幹部是否申請會務假參與工會活動，而相對人亦知悉此情形存在。而該次會議中陶○○資深副總裁，並就此表示回應承諾「工會幹部仍應達到所設定之績效目標，但可同意部門主管在進行績效管理時，應考慮該工會幹部當月所請工會假時數作調整。但計算業績獎金的達成目標則不可因為請公假而作調整」。

然查證人阮○○於 101 年 4 月 16 日第二次調查會證稱「(問：部門主管在進行績效管理時，有無考量工會幹部當月所請工會假時數作調整？)之前雖然有 99 年 6 月 28 日會議，陶資深副總裁有答應工會幹部當月請會務假時數可以調整績效目標，但並沒有確實落實」、另

相對人所提出之 100 年 12 月 21 日會議紀錄，有關工會理監事請工會會務假，陶○○仍表示「如為業務人員，仍需達成個人業績目標」，足證相對人並未履行所允諾之「部門主管在進行績效管理時，應考慮該工會幹部當月所請工會假時數作調整」，且依相對人所提供之 100 年工會理監事申請工會會務假時數，除申請人 22.33 日、陳丁○○17.73 日、阮○○21 日、廖○○11 日外，其餘工會幹部 1 年工會假時數均在 9 天以下(盧○○9 日、陳乙○○6.2 日、簡○○6.06 日、叢○○5.7 日，楊甲○○3.49 日、黃甲○○3.1 日、陳丙○○3 日、李○○1.6 日，劉○○1 日、黃乙○○0.5 日)，足證工會幹部參與會務時數確實較少。按工會阮○○理事長既早已於會議中表明「如果請工會假，仍須達成原訂之業績目標或因沒有適當的職務代理人可分擔業務，雖然是公假，但本身仍不願意申請工會假」，相對人明知此情形，並已同意「部門主管在進行績效管理時，應考慮該工會幹部當月所請工會假時數作調整」，然遲至 101 年才對匯豐工會理事楊乙○○（房貸結清單位）及監事廖○○（銀行客服部門），同意不將請會務假列入計入全勤點數之計算，卻仍拒絕對匯豐工會訂有業績目標之理監事，因會務假扣減績效目標，足認確有不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為存在。

五、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。

六、綜上所述，相對人對匯豐工會理監事進行績效管理時，未考慮對匯豐工會訂有業績目標之理監事，當月所請會務假時數扣減績效目標，相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當影響、妨礙或限制工會之組織、活動之不當勞動行為。從而，申請人請求命相對人不得對工會有不當影響、妨礙或限制行為，為有理由。而依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項，本裁決委員會得命相對人為一定之行為，又因本件所為之上開救濟命令係為確保未來勞動關係之公平，為達上開目的，本會認命相對人應自收受本裁決決定書之次月

起，對匯豐工會訂有業績目標之理監事進行每月績效管理時，應依該工會各理監事當月所請工會會務假時數，扣減各該理監事之績效目標。爰裁決如主文第一項所示。相對人並應自收受本裁決決定書之次月起六個月，按月向中央主管機關陳報各該理監事扣減績效目標情形，如主文第二項所示。另相對人將申請人調職至信用卡電話行銷部門專員之行為，不構成對工會幹部之不利益待遇，申請人該部分之請求應予駁回，如第三項主文所示。

七、據上論結，本件裁決申請部分為有理由，部分為無理由，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項、同條第2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

辛炳隆

吳姿慧

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。