

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

勞裁（100）字第 2 號

【裁決要旨】

查績效考核，係指雇主對於員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，並對其具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解其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，員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（或裁決委員會）通常不欲介入審查（台灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14 號判決參照），惟工會法第 35 條第 2 項規定，雇主或代表雇主行使管理權之人以勞工參加工會活動或擔任會職務而為降調、減薪或為其他不利之待遇者，無效，可見本法授予裁決委員會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，從而，雇主對勞工所為降調減薪處分，如係出自於不當勞動行為（不利之待遇）之動機，即應認定為無效。

【裁決本文】

申請人：何業芳

設：新北市

相對人：台灣證券交易所股份有限公司

設：台北市信義區信義路 5 段 9 號

代表人：薛琦 住同上

送達代收人郭哲華律師

設：台北市中山北路 3 段 54 號 7 樓 康德法律事務所

代理人：郭哲華律師

設：台北市中山北路3段54號7樓 康德法律事務所

上列當事人間擔任工會職務而為降調減薪爭議案，經本會於100年9月2日調查程序終結，裁決如下：

### 主文

- 一、相對人應自收受本裁決決定書之日起30日內作成申請人96、97、98、99年度考績為甲等之意思表示並回復申請人11職等副組長職位。
- 二、相對人應自收受本裁決決定書之日給付申請人新台幣941,552元。

### 事實及理由

#### 壹、程序部分：

- 一、相對人抗辯：申請人基於工會法第35條第2項規定而為裁決申請，裁決申請書之「不當勞動行為原因及具體事實」之「發生時間」欄位載明：「民國96年至民國99年」，足見申請人申請裁決之事實係發生於民國96年至99年間，且申請人至遲於民國100年1月7日向臺北地方法院提起訴訟時，即已知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由，則申請人於民國100年5月31日提起本件裁決申請，自己違反勞資爭議處理法第39條第2項規定（即裁決之申請，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九十日內為之），本件應作成不受理之決定。
- 二、查勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項規定，裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第1項、第2項或團體協約法第6條第1項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之，解釋上，若不當勞動行為發生於民國100年5月1日前，但繼續行為持續至100年5月1日之後者，當事人亦可依該法於100年5月1日起90日（7月29日）之期間內申請裁決。本件申請人主張自96年3月擔

任工會常務理事之後，受到相對人連續考評乙等及調整為研究員之不利益待遇，依其主張本件因不當勞動行為尚在持續中，故申請人援用工會法第 35 條第 2 項規定而於 100 年 5 月 31 日申請本件裁決，應屬合法，合先敘明。

三、其次，相對人抗辯申請人追加裁決事項無法律依據，應予不受理之決定云云，但查勞資爭議處理法並未限制申請人不得追加請求裁決事項，且申請人於 100 年 7 月 28 日追加「相對人不當勞動行為所導致申請人 96、97、98、99 年之考績獎金、績效獎金及紅利損失應補償申請人」，亦未妨害相對人之答辯，應屬合法。

貳、實體部分：

一、申請人之請求及主張：

- (一) 請求回復原職位（即副組長，但不限於原來之組別、部門）及請求更正 96、97、98、99 年度考績為甲等及補發因考績評為乙等所產生之各項獎金及紅利之差額損失新台幣（下同）941,522 元。
- (二) 申請人主張：任職於相對人歷時 22 年，民國 92 年晉升副組長，於民國 95 年前共計 18 年考績中，甲等以上者計 15 年，乙等僅 3 年，惟自其於民國 96 年選任相對人工會常務理事以後，連續 4 年考績為乙等，並於 99 年 2 月 10 日經相對人依據其人力資源部 99 年 2 月 6 日簽准之內部簽呈，以申請人已連續三年考績乙等，直接由企劃部副組長轉調為同職級研究員。
- (三)、申請人於 96 年 3 月選任工會常務理事後，即忠實執行 96 年工會會員大會之決議，代表工會向相對人提出考績及績效制度爭議之民事訴訟，並得到一半員工簽具書面委託書，向相對人起訴，至今該案尚於二審審理中。訴訟期間，申請人經歷相對人管理階層之壓力及運作。起訴之初，相對人總經理即數度動員部室經理，勸說員工撤回對工會之訴訟委託，甚至舉辦員工座談會，強調員工對公司起訴之缺點及後遺症。其後因公開勸說效果不彰，遂化

明為暗，逐一勸說施壓員工撤回對工會之委託。至該案於一審即將宣判之際，復動員全體員工向工會施壓，聯署要求召開工會臨時會員大會，表決同意該公司暫停訴訟之提議，並公開向申請人施壓。其後因協商不成、和解無望，工會提出續行訴訟，直至一審判決前，相對人管理階層復屢次以社會輿論對相對人員工待遇之負面評價，密集且積極的公開及私下勸說員工撤回對工會之訴訟委託，並曾公開點名暗示申請人為執意續行訴訟者。

- (四) 申請人自民國 94 年至 99 年考績為乙等後，每當知悉為乙等考績，即以簽呈敘明其量化之工作成果及績效，並請管理階層告知其考績為乙等之原因以供改進。各管理階層對於申請人所陳述工作成果或理由，雖從未表示反對意見，但對其考績為乙等之原因，避而不答。
- (五) 民國 99 年 2 月 10 日相對人公布該年度員工升遷調動名單，將申請人由副組長轉調為研究員，其調整依據係人力資源部 99 年 2 月 6 日簽准之公文，將「績效較差」之組長、副組長調整為同職等之研究員。至於何謂「不適任」或「績效較差」之標準，該簽呈訂定凡連續三年為乙等之組長、副組長者，即屬「績效較差」，可逕由主管職調為非主管職，不需另行簽辦。惟相對人從未向員工公告該項「不適任」標準。
- (六) 申請人自 96 年以來，曾申請輪調至交易部、國際事務部、內部稽核室、企劃部媒體組，始終無法如願，而此段期間主管均指派例行性及不具重要性之工作，對於申請人主動提出之業務改善建議，則不予同意。
- (七) 申請人係國立臺灣大學經濟系畢業，赴美取得美國德州理工大學之資訊管理碩士學位。任職證交所期間，獨立一人負責相對人主辦全球證券管理機構(IOSCO)年會之議事組籌辦工作，後任職市場監視部期間，負責籌劃該公司電腦監視系統更新案，其後並僅使用相對人 25 萬元之資本支出，即大幅改善監視部注意股票處理作業，節省四名員工之人力。申請人並於 96 年參加多益英文測試，

成績為 905 分，評列高級，其學經歷應足可擔任相對人各部門之工作。

- (八) 綜上，相對人對於申請人擔任工會職務、從事工會活動予以不利益對待，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，資方所為降職、減薪依工會法第 35 條第 2 項應屬無效，請求裁決回復原狀。
- (九) 其餘參見 100 年 7 月 7 日申請裁決補充資料、7 月 19 日申請人對相對人答辯書之意見、申請裁決案補提證物 (100.7.19)、申請人對相對人答辯書之意見 (100.7.19)、申請人對證人 100.7.28 日調查會議證詞之意見 (100.8.1)、申請裁決案補充資料 (100.7.28)、申請人對相對人補充答辯書 (一) 之意見 (100.8.1)、裁決案結辯意見 (100.8.5)、追加裁決申請計算表及相對人補充答辯書 (二) 之意見 (100.8.5) 及各該書狀檢附之證物。

## 二、相對人答辯：

- (一) 駁回申請人之請求。
- (二) 相對人之年度考績辦法奉目的事業主管機關行政院金融監督管理委員會指示，於 94 年 7 月 19 日經董事會決議通過，將考列甲等以上人數由原規定 75%調整為 65% (優等 10%及甲等 55%)，甲等以上人數共減少 10%。嗣經相對人與周邊單位共同爭取，爰於 96 年 11 月 20 日董事會將甲等以上比例調整為 68% (優等 10%及甲等 58%)。由於甲等以上比例減少，考績乙等比例則同比增加。亦有同為任職副組長者在此期間後連續數年考列乙等，故相對人對公司同仁之考績並無針對性。
- (三) 相對人之員工升遷考核要點第 9 條規定，各部門所屬如不適合擔任組長或副組長可調整為研究員職。員工申請留職停薪補充規定第 5 條規定，各部室副組長以上主管人員申請留職停薪核可者，應調

整為非主管職。故同職等職級間副組長與研究員間之調整，為公司多年來之政策，並已公告同仁週知。經查歷來已有11人調整為研究員。另查95年12月1日申請人所提「員工申訴書」對於相對人整體人事管理意見亦表示：「個人認為，如果沒有擔任主管職之必要，將一些主管（例如本人）轉調研究員或專員，對公司人力運用應更為妥適。」故申請人在未調整為研究員前，對公司此一政策顯採正面態度

- (四) 關於劉○○及邱○○電子郵件發起連署召開會員大會，就電子郵件內容觀之，係希望經由合意停止訴訟之法定程序，使勞資雙方可有更充裕時間協商，且獲得過半數同仁之同意，代表當時大多數同仁確實有暫停訴訟之意願。暫停訴訟期間屆滿後，訴訟仍然依時程進行。劉○○及邱○○2人均為人力資源部同仁(即現今之管理部)，故習慣以部門帳號發送電子郵件，惟署名仍為當事人。嗣發現不妥後，再於同年1月7日以個人帳號重新發送同一郵件。目前相對人已修改發送全體同仁之電子郵件規定，僅有公務帳號可申請發送予全體同仁，個人帳號已無法對全體同仁發送信件
- (五) 98年度企劃部單○○經理評語為：「何員所擔任職務確實較無表現空間」，該評語係轉載自申證八之主管面談紀錄表，且申請人自承申證八係由其自行填寫。惟查，單○○經理對於申證八之主管面談紀錄表已表明：「本人於99年初辦理98年度員工考績面談時，何員自行作紀錄，並要求本人簽名，惟本人之簽名僅係表示已依規與該員完成面談。」等語，故申請人主張既然單○○已簽名，即表示同意書表內容等語，顯屬無稽，應不足採。
- (六) 99年度企劃部授權申請人之組長辦理績效面談，陳甲○○經理並未與申請人面談，此為申請人所不爭；又陳甲○○經理就99年度指派申請人工作及內容，亦提出說明如相證4。至於申請人96年度考績，依當時部門主管黃○○協理(現為期貨交易所副總經理)

所填績效面談記錄表係略稱：「惟 2007 年度與其他組長一同評比，則不得不屈居乙等」。另相對人於 96 年首度辦理員工考績前辦理互評作業，其中各部門組長及副組長為同一群組互評，其結果作為主管評核同仁考績之參考依據之一。經核對當年度企劃研究部組長、副組長分組推薦排序表共 5 位，申請人排序為最後一名。如依申請人主張依各職等分別評比，則當年度參考組長、副組長互評排序結果，將申請人評為乙等應屬合理。另 99 年度再度辦理員工互評，企劃研究部產業分析組之分組推薦排序表共 4 位同仁，申請人排序亦為倒數第 2 名。

- (七) 申請人於相對人人力資源管理系統鍵入之 99 年度企劃研究部工作職掌包括參與編製「Facebook」、編製英文版「投資導覽」、每月業務自行檢查及作業手冊維護等內稽相關業務、BCP 案、其他臨時交辦事項及協助組長處理本組相關事宜。但是申請人所填寫之 99 年度工作績效計畫及評核表，除其個人辦理之工會相關業務外，並未列入上開其個人所列應辦理之各項業務職掌。
- (八) 相對人除於辦事細則規範部門經理為綜理部務、副經理襄佐經理外，內部各規章並未對各職等內所設之各職務，規範其工作項目與內容。所有同仁均由部門主管指派業務，並自行於內部人力資源管理系統登錄業務職掌。故相對人雖設有「研究員」一職，但並非以辦理研究案為主要工作項目。謹提供相對人組織表及研究員編制、人數如相證 13 及各研究員 99 年 KPI 表如相證 14，除申請人之年度工作績效計畫及評核表外，餘各研究員均承辦所屬部門之業務。
- (九) 其餘參見補充答辯書 (二)、(三) 及各該書狀檢附之證物。

### 三、兩造不爭執之事實

- (一) 申請人任職於相對人 22 年，92 年晉升副組長，於民國 95 年前共計 18 年考績中，甲等以上者計 15 年，乙等 3 年，自其於 96 年經

選任為相對人工會常務理事以後，連續 4 年考績為乙等，並於 99 年 2 月 10 日經相對人以申請人已連續三年考績乙等，由企劃部副組長調為同職級研究員。

(二) 申請人於 96 年 3 月選任工會常務理事後，依 96 年 1 月 16 日工會會員大會之決議，代表工會於 96 年 10 月 12 日向相對人所提起考績及績效制度爭議之民事訴訟，至今該案尚於二審審理中。

三、經查本件之主要爭點：申請人 96、97、98、99 年度考績為乙等，究係申請人工作不力抑或相對人之不當勞動行為所致？茲就爭點說明如下：

(一) 相對人不樂見申請人代表工會提起考績及績效制度爭議之民事訴訟：

1. 2009 年 1 月 5 日人力資源部組長劉○○與高級專員邱○○共同發起合意停止訴訟之連署；2009 年 1 月 7 日劉○○與邱○○以發起人名義透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>，發函給全體工會會員，載「連署超過 1/2，請工會儘速召開會員大會」、「本月輪值的常務理事是何常務理事業芳」；2009 年 1 月 7 日劉○○與邱○○共同發信給全體會員，載「期盼大家督促工會能全力配合」；2009 年 4 月 17 日人力資源部透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>，發函給全體工會會員，載「工會常務理事何業芳、告知公司，工會將不待 5 月 9 日法定暫停訴訟日屆滿、即提起續行訴訟事宜」、「楊副總最後盼望工會代表於未來處理訴訟事宜時，宜從長計議審慎考量」；2009 年 5 月 18 日人力資源部於透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>，發函給全體工會會員，規劃辦理問卷調查事宜；2009 年 5 月 20 日人力資源部於透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>，發函給全體工會會員，促請會員填寫問卷；2009 年 5 月 25 日人力源部於透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>，發函給全體工會會員，再次舉辦問卷調查，問卷題目為：「您對產業工會向法院訴求本公司不得實施年度考績辦法及員工績效評

估及考核辦法案是否認同？」；2009年6月18日人力源部於透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>，發函給全體工會會員，載：「您在深入思考後決定撤回訴訟，請在所附的聲明書上簽名後，逕送本部，我們也會另發函請工會考量是否召開臨時會員大會」；2009年7月17日人力資源部於透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>，發函給全體工會會員，載：「如果您考慮撤回選定，這可是最後的機會了，請填寫所附的聲明書、直接送給我們或通知我們去拿」；2009年7月23日人力資源部於透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>，發函給全體工會會員，載：「您只要提筆在聲明書簽名欄上簽個名，就可以消弭官司衝突」。由上述郵件可知，相對人確實不樂見工會提起系爭民事訴訟，乃在工會提起訴訟後，以人力資源部之資源促請工會會員合意停止訴訟；另，證人劉○○與邱○○於作證時雖稱發函係個人行動，初始使用人力資源部信箱，但後來已經改用私人信箱寄信云云，但劉○○與邱○○二人均任職人力資源部，就與工會之互動關係而言，人力資源部之職權性質甚屬敏感，以人力資源部之名義及信箱發函，自容易引起會員聯想係來自於相對人之指示，且劉○○於作證時稱「(提示證四號)像這樣的信寄出之前，上面長官應該知道」等語，預見劉○○與邱○○共同發函，可證相對人積極阻止系爭民事訴訟之進行。相對人辯稱此係因法院規勸雙方和解云云，惟對上述2009年5月25日人力資源部於透過人力資源部信箱 <○○@twse.com.tw>發函所附問卷題目：「您對產業工會向法院訴求本公司不得實施年度考績辦法及員工績效評估及考核辦法案是否認同？」，可見相對人為阻止訴訟所採取之方法已經達於不當介入工會會務之程度，而由此亦可推知相對人對於尊重工會會務自治之認識嚴重不足。

(二) 相對人未指派具體工作予申請人，故不能以申請人96年至99年工作績效不佳而為乙等之不利評等：

1. 申請人自95年至99年考績為乙等後，均曾以簽呈請相對人說明

考績乙等原因（申證十、三十五、三十六、三十七、三十八參照），但除下列事證外，未獲說明：

其中 94 年度申請人遭評定為乙等後提起申訴，部門主管陳甲○○○95 年 1 月 17 日簽說明欄載：「二、有關副組長簽呈內所述之事項，尚與事實相符。該員對於資訊組電腦自動化及人力精簡方面之努力，亦宜以嘉勉。該組主辦之上市公司公佈注意資訊；內部人歸入權；投資人關聯戶等建檔作業，均能達成無誤。三、但以整年度之工作表現，本部原評定該員年度考績為甲等，嗣經公司考量整體考績員額後奉核評為乙等」、擬辦欄載：「請市場部轉知何員，渠被考列乙等緣由（如說明三），係受到公司全體考列甲等名額之限制，始被排序改列乙等」，按 94 年度申請人遭評定為乙等一節，本非申請人本件請求救濟之年度，但據此可認定申請人在 96 年擔任工會常務理事之前，工作表現及能力獲得部門主管肯定。

次查，97 年 1 月 16 日部門主管黃○○協理所填績效面談記錄表載：「擔任 IOSCO 年會議事組負責人時更是以一人敵一國，單獨完成對八十餘國參加團體、聯絡安排工作，能力之強應視為公司之寶、惟年度與其他組長一同評比，則不得不屈居乙等」，亦可見申請人工作能力及表現獲得黃○○之肯定。

再查，99 年 1 月 20 日申請人與主管單○○面談記錄載：「單經理表示何員擔任職位確實沒有太大表現空間、單經理認為何員作為該組副組長所有分內工作均已完成」，申請人並不否認本份面談記錄係根據伊與單○○面談後整理談話內容再交由單○○簽名，雖單○○於本會調查程序中出具陳述書說明僅是簽名而已，但查面談記錄為重要人事文件，單○○身為主管應甚清楚，如申請人所整理內容不是事實，單○○理無簽名之可能。

2. 99 年申請人被調為研究員之後，曾與主管單○○面談時提及所擔任職位沒有太大表現空間，已如上述；99 年底企畫部經理更換，亦無指派工作，直到申請人向台北市政府勞工局提出調解，才指

派工作。而探究申請人所擔任之研究員職務性質為何？相對人於答辯書狀稱除辦事細則規範部門經理為綜理部務、副經理相佐經理外，內部各規章並未對各職等內所設各職務，規範其工作項目與內容，所有同仁均由部門主管指派業務，並自行於內部人力資源管理系統登錄工作執掌，故雖設有「研究員」一職，但並非辦理研究案為主要工作項目云云，復於調查程序中辯稱除公司指派的工作外，希望同仁依其專長主動提供建議給公司云云，則依相對人所陳，同仁工作（包括研究員）主要係來自於主管之指派，應屬無疑；而勞工受僱之後，雇主取得勞務處分權，本可指派工作予勞工，如未指派工作予勞工於先，嗣則指責勞工未提供勞務而予不佳之考績，尚非可取。

(三) 相對人將申請人 96、97、98、99 年度考績評為乙等，並於 99 年將申請人調為研究員，與申請人自 96 年 3 月起擔任工會常務理事，代表工會對相對人提起系爭民事訴訟有關聯性，構成不利益待遇：

申請人任職於相對人 22 年，92 年晉升副組長，於 95 年前共計 18 年考績中，甲等以上者計 15 年，乙等 3 年，但自 96 年經選任為相對人工會常務理事以後，連續 4 年考績為乙等，並於 99 年 2 月 10 日經相對人以申請人已連續三年考績乙等，由企劃部副組長調為同職級研究員一節，與相對人擔任工會常務理事有關聯性，相關事證如下：

1. 申請人 96 年 3 月擔任工會常務理事之後，即積極代表工會提起系爭民事訴訟，該訴訟為相對人介意極深，乃積極透過人力資源部勸說同仁，且人力資源部所發郵件中二次提及申請人之姓名（申證 3 號及申證 4 號參照），具有針對性；亦且舉辦對同仁對工會提起訴訟之問卷調查（申證 30 號參照），可見相對人對尊重工會自治理念之認識尚有不足，已如上述。
2. 第四屆工會任期於 96 年 6 月屆滿，96 年 1 月 16 日工會會員大會決議向相對人提起系爭民事訴訟，96 年 3 月 31 日當屆理監事即

提前卸任；96年6月4日第五屆理監事就任，同年9月7日陳乙○○常務理事辭任；98年2月10日另一名常務理事、理事同時辭任，申請人事實上擔任對公司之民事訴訟的主要職務，依理本容易引起相對人之不悅。

3. 相對人將申請人調為研究員係根據申證 2 號簽呈，該簽呈主要內容為連續 3 年乙等者，配合年度輪調晉升作業，逕調整為研究員。但查該簽呈於 99 年 2 月 4 日起簽，同年 2 月 6 日即獲批准，同年 2 月 10 日公告該年度升遷、調職及調動公告。就此，相對人雖辯稱依該次公告有二名被調為研究員，申請人為其中之一，並非針對申請人而為云云，然而如上所述，申請人積極依照工會年 96 年決議執行系爭民事訴訟，應係引起相對人不悅之主因，且另一人同時被調為研究員，並不影響本會對相對人嫌隙申請人提起系爭民事訴訟之判斷。

(四) 申請人請求相對人作成申請人 96、97、98、99 年度考績為甲等之意思表示並回復申請人 11 職等副組長職位，以及請求給付申請人新台幣 941552 元，為有理由：

1. 查績效考核，係指雇主對於員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，並對其具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解其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，員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（或裁決委員會）通常不欲介入審查（台灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14 號判決參照），惟工會法第 35 條第 2 項規定，雇主或代表雇主行使管理權之人以勞工參加工會活動或擔任會職務而為降調、減薪或為其他不利之待遇者，無效，可見本法授予裁決委員會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，從而，雇主對勞工所為降調減薪處分，如係出自於不當勞動行為（不利之待遇）之動機，即應認定為無效。

2. 本件相對人對申請人所為乙等考績係出自於不利之待遇之動機，應屬無效，認定之理由如下：(一) 查申請人任職於相對人 22 年，92 年晉升副組長，於 95 年前共計 18 年考績中，甲等以上者計 15 年，乙等 3 年，但自 96 年經選任為相對人工會常務理事以後，連續 4 年考績為乙等，經申請人逐年請求說明原因，相對人俱未說明，程序已有未符 (二) 次按 96 年 3 月申請人擔任工會常務理事後，執行 96 年工會會員大會決議提起訴訟，嗣相對人即積極透過人力資源部動員員工合意停止訴訟，二度於電子郵件中指名申請人，顯具有針對性 (三) 而 99 年度相對人未指派工作予申請人，99 年底始指派工作，故相對人尚不能指摘相對人工作不力而為乙等考績 (四) 99 年 2 月 10 日相對人以申請人已連續三年考績乙等，由企劃部副組長調為同職級研究員，作業時間僅有二天，且僅有二名被調為研究員，該公告迄今尚未公告，亦可認定具有針對性，綜上可證相對人係出於不利之待遇動機而對申請人為乙等考績並調為同職等研究員。

3. 查工會法施行細則第 30 條：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、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之對待」，據此，相對人雖辯稱將申請人調為同職等研究員，並未有不利益產生，但查申請人員原任副組長，屬副主管職務，研究員則非主管職務，且相對人係引用連續三年考績乙等為由而將申請人調為研究員，解釋上，相對人本身亦認為將申請人調為研究員，係屬不利益措施，顯然已經造成申請人受僱地位之直接不利益，再者，申請人擔任工會常務理事任內連續四年考績被不當評為乙等，考績獎金、績效獎金及紅利皆已受到減額之直接不利益甚明。

相對人將申請人連續四年考績評為乙等，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款，依照同條第 2 項自屬無效，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，據此，爰命相

對人於裁決決定書送達之日起 30 日內作成（即更正）申請人 96、97、98、99 年度考績為甲等之意思表示；而申請人上述考績更正為甲等後，相對人原本引用連續三年考績乙等為由而將申請人調為研究員之決定，即失所附麗，因之，相對人應採取回復原狀之措施，就此，徵諸 100 年 9 月 2 日詢問會議時相對人雖稱：「（請問相對人副組長之編制員額有無限制？）有限制，原則上每一組至多只有一位組長及一位副組長」、申請人則稱：「我不一定要回到原組擔任副組長，別的組、部門也可以接受」，本裁決委員會審酌相對人編制上之限制及申請人未要求回到原組擔任副組長等情，爰命相對人自收受本裁決決定書之日起 30 日內將申請人回復為十一職等之副組長（但不以回復申請人員原本擔任之企畫組副組長為限）。

其次，申請人對於相對人於本會 100 年 8 月 14 日調查程序時提出「調整後年終、考績、績效及紅利獎金損失金額彙整總表」，依據該表，申請人 96、97、98、99 年度考績被評為乙等，但若為甲等考評時，應給付申請人新台幣 941,552 元，申請人亦同意此金額。但相對人辯稱員工紅利是資方職權，與考績等級無關，申請人應無請求權利云云，但查依據「台灣證券交易所股份有限公司員工績效評估及考核辦法」第 6 條第 1 項：「員工紅利分配方式比照績效獎金分派方式辦理，其分配細節每年度報董事長核定後實施」，可見紅利之分配方式比照績效獎金，且各該年度紅利業經董事長核定後實施，可見相對人所辯不足採信，申請人此項請求亦有理由。

四、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。

五、綜上所述，申請人主張相對人所為 96、97、98、99 年度考績為乙等之考評應屬無效，相對人應為各該年度考績甲等之意思表示並回復申請人 11 職等副組長職位，且應給付對於各該年度所領獎金紅利之差額新台幣 941,552 元等請求，為有理由，應予准許，爰裁決如主文所示。

六、據上論結，本件裁決申請為有理由，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。

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

孟藹倫

吳慎宜

蔡正廷

張鑫隆

蘇衍維

王惠玲

康長健

中 華 民 國 1 0 0 年 9 月 2 日