

勞動部不當勞動行為裁決決定書

108 年勞裁字第 38 號

【裁決要旨】

縱使臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決認定勞資雙方無全日駐會合意，且相對人亦否認與申請人工會有上開全日駐會之合意，惟申請人黃裕堂 103 年起未提供勞務之事實迄本件裁決決定作成時均未改變，且申請人在 107 年下半年至 108 年上半年間即相對人 108 年度調薪所據之考核期間，亦未見有相對人否准申請人黃裕堂會務假申請而予記予曠職之紀錄，相對人在本件之前同未以此為由評斷黃裕堂之考績，可見相對人以未提供勞務為而考評申請人黃裕堂 107 年下半年考績，對申請人黃裕堂具針對性，尤有甚者，申請人黃裕堂 103 年迄 106 年間經相對人核准之會務假時數遠高於 107 年下半年至 108 年上半年間，相對人當時並無有無法考核申請人黃裕堂之情形，甚至給予申請人黃裕堂 103 年度第 1、2 季考績評核 C，第 3、4 季考績評核 B-；104 年度第 1、2、3、4 季考績評核皆 B-；105 年度第 1、2、3 季考績評核皆 B-，第 4 季考績評核 C；106 年度第 1 季考績評核 C-，第 2 季考績評核 B-，第 3 季考績評核 C，下半年（7 至 12 月）考績評核 C-；107 年度上半年（1 至 6 月）考績評核 C-，則何以會務假減少之 107 年下半年至 108 年上半年間反而有該當考績評核 D，可見相對人已該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定，有基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定之情形。

【裁決本文】

申請人：黃裕堂

住：桃園市觀音區經建六路 17 號

立大化工股份有限公司企業工會

設：同上

代表人：黃裕堂，住：同上

代理人：李珮琴律師、林景瑩律師

設：臺北市大安區忠孝東路3段100號7樓

相對人：立大化工股份有限公司

設：桃園市觀音區經建六路17號

代表人：施仁政，住：同上

代理人：陳瓊苓律師、張日昌律師

設：臺北市中正區新生南路一段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（以下均同）109年1月3日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人未自108年8月1日起，依據申請人黃裕堂考績調漲申請人黃裕堂每月薪資之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應於本裁決書送達翌日起30日內，對申請人黃裕堂為合理適當之調薪，並補發自108年7月起之調薪薪資及將補發之證明送交勞動部存查。
- 三、 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。
- 四、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 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、查申請人黃裕堂於 108 年 9 月 18 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一) 確認相對人未自 108 年 8 月 1 日起，依據申請人考績調漲申請人黃裕堂每月薪資之行為，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) 相對人應依據申請人黃裕堂考績，補發申請人 108 年 7 月合理適當之調薪金額。(三) 相對人應自 108 年 8 月 20 日起，按月於每月 20 日發薪日，補發申請人黃裕堂合理適當之調薪金額。(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。經查，本件相對人對申請人工會及申請人黃裕堂所為之不調薪之行為，於 108 年 08 月起發生效力，申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，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。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）就相對人未依據申請人黃裕堂考績而調薪之部分：

1. 按照歷年慣例，相對人會於每年 8 月間宣布調薪幅度，並依照調薪結果，補發該年度 7 月薪資差額，因此由 8 月薪資單上記載之「薪資補發」項目，及薪務薪資通知單調整前後之比照（申證 1），即可得知當年個人之調薪金額。相對人總經理於民國 108 年 8 月 19 日朝會時，宣布今年調薪幅度為本俸之 2.93%，且今年之調薪組成，包含因物價上漲所調整之新臺幣(下同)200 元，以及依據個人考績所為之調薪金額，亦即每位員工之調薪金額至少應為 200 元以上，否則即代表該名員工於考績部分並無得到任何調薪，先予陳明。然申請人黃裕堂於 108 年 8 月 20 日收受薪資及薪資單時，卻驚覺伊所獲得之調薪竟僅僅只有 200 元（申證 1），而此金額恰巧正是前述之因物價上漲所調整之 200 元；因此，申請人黃裕堂合理推估伊於今年度之調薪並無包含因伊之考績所應得之調薪部分，亦即申請人黃裕堂並未因考績得到任何之調薪，此舉無疑是變相對伊造成減薪之情形，顯然是對伊所為之不利益待遇甚明。

2. 查相對人過去之調薪，本有參考物價指數而為調整之前例，此由 104 年度至 106 年度調薪說明可知（申證 2），104 年度調薪之參照資料包含行政院主計處發布之消費者物價指數，因此該年度調薪包含基本調整 600 元；105 年度調薪之參照

資料亦包含行政院主計處發布之消費者物價指數，且清楚指明該年度調薪幅度含因物價水準年度漲幅所調整之基本調整金額每人 200 元，其餘部分為依考績差別化調整之金額；106 年度調薪之參考資料亦包含行政院主計處發布之物價年度漲幅，該年度之調薪總金額亦內含基本調加金額 200 元。因此相對人今年亦按照往例，調薪幅度內含 200 元因應物價指數調漲之金額，申請人黃裕堂自得合理信賴相對人今年度之調薪模式。

3. 按「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，法理至明。」103 年勞裁字第 31 號及 107 年勞裁字第 54 號裁決決定意旨參照。相對人雖辯稱調薪與否為雇主營業自由之範疇，應該尊重雇主之裁量權限與決定云云，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，悖於保障勞工行使勞動三權之立法目的，因此當雇主顯然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。

4. 次按「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，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取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，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以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，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，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。」不當勞動行為裁決委員會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照。緣申請人黃裕堂自 77 年 10 月間即開始受僱於相對人，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。查申請人黃裕堂積極參與工會活動，並獲選任為申請人工會理事長多年，為爭取勞工權益不辭懈怠；未料，自相對人總經理陳○○於 106 年 6 月間上任以來，卻對申請人黃裕堂積極參與工會活動之行為抱有敵意，兩造間勞資爭議自此不斷，如：相對人自 106 年 8 月間起，擅自未代扣工會會員之會員，又突於 106 年 10 月 12 日單方面變更申請人全日駐會辦公之慣例，甚有以總經理職務以「上對下」口吻斥責申請人黃裕堂行使理事長職權之行為（指管理工會事宜，例如會務假等）；此舉業經貴會以 106 年勞裁字第 54 號裁決（下稱 106 年 54 號案）認定構成不當勞動行為在案，縱該案尚未確定，仍可證明兩造間自斯時起勞資關係已出嫌隙；再者，相對人於 106 年 54 號案調查期間，相對人竟又給予申請人黃裕堂不當考績及年終獎金，伊僅能再次申請 107 年勞裁字第 29 號裁決（下稱 29 號案），然又於 29 號案調查期間，相對人再次給予不調薪之不利益待遇，此舉業經貴會於 108 年 1 月 18 日作成 107 年勞裁字第 54 號裁決決定（下稱 107 年 54 號案），認定構成不當勞動行為；詎料，相對人又於 107 年 54 號案調查期間及甫結束後，再次給予申請人黃裕堂不當考績及年終獎金之不利益待遇，又業經貴會於 108 年 6 月 14 日作成 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，本案又以相同之不調薪手法（即 107 年勞裁字第 54 號和 108

年勞裁字第 13 號)，使相對人所有員工之中，僅有伊等同於連續兩年未獲得調薪，108 年度期間，與申請人黃裕堂一樣，於 107 年及 108 年均有考績之員工，僅有伊一人於考績部分未獲得任何調薪（參相證 7），相對人又未提出合理適當之理由據以未給予申請人黃裕堂考績部分之調薪，且相對人於貴會甫做成前案裁決決定後不到 2 個月內，便立即加諸不調薪之不利益待遇，難謂相對人無不當勞動行為之認識。為 貴會審視之便，爰將兩造歷次爭議事項整理如下表所示。

106 勞裁字第 54 號	1. 相對人自 106 年 8 月起未代扣一位會員之工會會費。 2. 相對人片面更改全日駐會辦公之慣例。
107 年勞裁字第 29 號	1. 申請人黃裕堂以擔任勞資調解之調解人為由申請會務公假遭相對人不予准假。 2. 相對人對申請人黃裕堂之 106 年考績及年終獎金給予不公平之待遇。
107 年勞裁字第 54 號	相對人基於申請人黃裕堂處理工會事務為由，未給予調薪。
108 年勞裁字第 13 號	相對人給予申請人黃裕堂不當考評及年終獎金

（二）申請人黃裕堂係基於相對人之准許下，方全日駐會處理工會會務，相對人不得給予較差之考績，或是調薪之部分：

1. 按「勞工與雇主締結勞動契約後，依照勞動契約提供勞務，

以換取工資，乃勞動契約之核心內容。而工會法考量企業工會財力薄弱無力聘僱專職會務人員等因素，乃於同法第 36 條第 2 項規定企業工會與雇主間若無會務假之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務，俾保障企業工會幹部之活動權；對工會幹部而言，工會法明訂工會幹部之會務假以公假處理，法律上有二層意義，一方面，得免除提供勞務之義務，他方面，會務假期間雇主尚有給付工資之義務，此與上述勞動契約之核心內容（勞工提供勞務，以換取工資）容有不同，究其目的，乃工會法考量公共利益，為保障企業工會之活動權所採取之政策，基此，會務假既寓有公共利益之性格，工會幹部請求會務假時，應以有辦理工會會務之必要為前提，方不違背工會法扶植企業工會活動之良法美意。」105 年勞裁字第 30 號裁決要旨參照。

2. 相對人雖稱員工績效考核方式，係根據工作貢獻、領導統御、知識技能及自我管理等項目為考核，再據此計算員工工作能力與工作意願之分數；而因申請人黃裕堂隸屬製二課，主要會考量員工工作是否疏失造成製品不良等情占工作表現之絕大因素，然相對人認申請人黃裕堂自 103 年 9 月開始從未提供包裝生產之勞務，因此相對人僅能得到較差之考評及調薪結果云云。惟查申請人工會於 103 年 8 月 18 日發函相對人，表明工會理事長因會務需要擬自 103 年 9 月 1 日起全日駐會辦公，因此申請人黃裕堂自斯時起便持續全日駐會辦公，且

無須另外申請會務假，僅有當申請人黃裕堂需外出辦理會務時，方會向相對人申請會務假，兩造間以此模式使申請人黃裕堂全日駐會辦公早已行之有年，此節業經 貴會 106 年勞裁字第 54 號及 108 年勞裁字第 13 號裁決決定認定在案；相對人雖辯稱始終將申請人黃裕堂排入工作輪班表中，而認從未同意申請人黃裕堂全日駐會云云，惟由相對人於此期間從未給予申請人黃裕堂曠職、扣薪或其他懲處，亦持續給付申請人黃裕堂之工資可知，相對人與申請人工會間係存有全日駐會之慣例，申請人黃裕堂亦係基於前述合意方全日駐會，則工會會務假期間，申請人黃裕堂自己免除提供勞務之義務，當然不應據此給予申請人黃裕堂較差之考績或調薪。

3. 又相對人雖稱係因為申請人黃裕堂未如其他員工一般提供勞務，因此難以評定考績，方交由總經理進行考評云云，然此說法顯有矛盾且避重就輕；因相對人「特例」將申請人黃裕堂交由總經理考評又創設 D 等考績，係源自 107 年 12 月 5 日突公布之（相證 1），此舉顯然係針對申請人黃裕堂所為，致使相對人有理由給予伊極低考績，然申請人黃裕堂自 103 年 9 月起便全日駐會已久，所給付之勞務長期下來並無任何差異，然為何相對人卻於斯時方突然認為無法尋原有考評作業流程進行考評，而一定要交由總經理單獨考評？甚且斯時正值 107 年 54 號案調查期間，相對人於勞資關係如此緊張期間，刻意因人設事，難謂非針對申請人黃裕堂之舉。

4. 此外，相對人稱係依據（相證 1）給予申請人黃裕堂考評，

其中第 4 點載明「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積等，而評為 A+或 D 等，或各部門 A+或 D 等所占之百分比為何亦付之闕如；相對人雖曾於 108 年勞裁字第 13 號案中陳稱「A+是 A 等級裡面表現最好的員工，D 是 C-等級內表現最差的員工」(參 108 年勞裁字第 13 號案件第 1 次調查紀錄頁 3 第 12 至 13 行，申證 4)，惟自相對人於 107 年 12 月 5 日公布(相證 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，以 108 年度為例，(相證 7)編號 16、28、35 員工均獲得 A+，可見相對人所述顯與實情未符；再者 108 年勞裁字第 13 號裁決決定書中，已確認相對人考評申請人黃裕堂 107 年下半年考績為 D 之行為，為不當勞動行為，並命相對人對伊重為合理適當之考評，因此相對人將伊之 107 年下半年考績調整為 C-(參申證 3)，姑不論相對人於(相證 7)仍將伊之 107 年下半年考績記載為 D 等，甚以此為調薪之此次調薪考量依據，顯與 108 年勞裁字第 13 號裁決決定有違，且相對人將伊之 107 年下半年考績調整為 C-後，仍未見有其他員工之該次考績落入 D 等，可見 D 等之核給標準係為申請人黃裕堂而創設。

5. 另相對人雖稱係因申請人黃裕堂未提供勞務，因此基層主管反映無法考評云云，惟自(相證 9)可知，申請人黃裕堂自 103 年至 106 年下半年之考績，皆有初複評平均分、總分以及

排序，縱為申請人黃裕堂 103 年 9 月全日駐會以後之 104 年第 1 季考評，伊尚有初複評平均分、總分以及排序，相對人雖稱 104 年下半年後，製造課主管初評表示無法考評云云，然細觀 104 年下半年至 106 年下半年之部門考核排序及基等核定表，申請人黃裕堂皆有初複評平均分以及總分，甚至於 105 年下半年至 106 年下半年，相對人尚可將申請人黃裕堂進行排序，則相對人於此情形下自然可依照排序給予相應之等第，並非如相對人所稱有無法考評之情，甚且，申請人黃裕堂之考績排序均非最後一名(參第 2 次調查紀錄頁 3 行 18 以下)，足見相對人所辯難認可採。

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

1. 按「四、為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第一項第五款之概括性規範。」、「經查雇主之不當勞動行為同時該當對工會會員之不利益待遇(工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 4 款)及支配介入工會活動(工會法第 35 條第 1 項第 5 款)者，尚屬常見，此際，受到不利益待遇之工會會員固得針對所受到之私權侵害，援用工會法第 35 條第 2 項申請裁決，尋求救濟，亦得針對雇主支配介入工會活動之不當勞動行為，援用工會法第 35 條第 1 項申請裁決，以積極維護勞工之團結權、集體協商權及集體爭議權。」、「工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：『雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。』

該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明。」工會法第 35 條第 1 項第 5 款修法理由第 4 點、100 年勞裁字第 23 號、104 年勞裁字第 35 號裁決決定、最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照。由上可知，工會法第 35 條第 1 項第 5 款之保護對象，係包含勞工行使團結權之所有活動，其規範對象即為雇主對之侵害、干涉或介入之廣泛行為，且該款之成立並不要求有侵害團結權之結果或實害，而係在個案中只要有此「危險」之發生，即能成立本款之不當勞動行為（可參李柏毅，〈日本「支配介入」之不當勞動行為研究—兼論我國工會法第 35 條第 1 項第 5 款相關裁決〉，國立政治大學法律學研究所碩士論文，102 年 7 月）。

2. 申請人黃裕堂為申請人工會第 7 屆及第 8 屆理事長，不僅是工會重要幹部，更積極參與工會活動，惟相對人竟以相同不調薪之手段，造成申請人黃裕堂連續兩年得到未調薪之不利利益，相對人如此針對申請人工會之理事長，以如此明顯又罔顧貴會裁決決定意旨之手段，明顯將造成日後有意成為申請人工會理事長者心生卻步，顯將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，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為至明。

（四）相對人重蹈覆轍以相同手段針對申請人黃裕堂，爰請求命相對人將裁決決定主文公告於公布欄及網站首頁：

1. 按「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項規定參照。
2. 次按「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、團體協商權及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 項規定依同條第 2 項而無效之場合，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無效為原則；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。」102 年勞裁字第 21 號裁決決定意旨參照。

3. 承上可知，依 貴會長期以來之見解，救濟命令係以樹立該事件之公平勞資關係所必要及相當為其裁量原則，查本件相對人對申請人黃裕堂於 108 年 8 月所為不調薪之行為，既屬不當勞動行為，相對人自應重新調薪並補發金額；此外，當貴會於個案情節中，認定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時，可依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定，命相對人將裁決決定主文公告，此有 100 年勞裁字第 3 號、101 年勞裁字第 7 號、102 勞裁字第 21 號、103 年勞裁字第 5 號、104 年勞裁字第 23 號、105 年勞裁字第 26 號、106 年勞裁字第 24 號及 107 年勞裁字第 1 號等裁決決定主文可參；基此，本件相對人長期漠視對於申請人工會及黃裕堂之勞動權益保障，不思如何與申請人工會及黃裕堂共創和諧勞資關係，反係不斷針對申請人黃裕堂予以不利益待遇，持續造成勞資關係不斷惡化，顯對前揭勞動基本權保障等價值，嚴重認知不足，故請求若 貴會於本件裁決認定相對人構成不當勞動行為時，依法命相對人將裁決主文以標楷體 16 號字型，公開公告於公司公布欄及網站至少 15 日以上，係樹立本件

之公平勞資關係所必要、相當之手段，自於法有據。

(五) 其餘參見申請人108年9月19日不當勞動行為裁決案件申請書、108年11月18日不當勞動行為裁決補充理由書、108年11月28日不當勞動行為裁決補充理由(二)書、及各該書狀檢附之證物。

(六) 請求裁決事項：

1. 確認相對人未自108年8月1日起，依據申請人考績調漲申請人黃裕堂每月薪資之行為，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. 相對人應依據申請人黃裕堂考績，補發申請人108年7月合理適當之調薪金額。
3. 相對人應自108年8月20日起，按月於每月20日發薪日，補發申請人黃裕堂合理適當之調薪金額。
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。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 就申請人黃裕堂未受公司調薪部分：

1. 按「工資之多寡屬契約自由範圍，由勞雇雙方議定之，僅依勞動基準法有不得低於基本工資之限制(勞動基準法第21條第1項規定參照)。而關於員工薪資之調整，法律並無強制雇主每年應予調薪，調薪之決定由雇主為之，員工並不得要求雇主須按一定調薪幅度予以調薪。雇主原則上係根據員工的績效考核(或

稱考績評定) 結果決定調薪與否。績效考核為雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其所具有的潛在發展能力作一判斷，以了解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，作為調整薪資及考量升遷、獎懲之依據。績效考核涉及雇主對員工功績、品行、能力、工作態度等之綜合評價與判斷，為企業經營組織之事項，係憲法第 15 條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由範疇。」最高行政法院 106 年度判字第 165 號行政判決參照 (附件一)。是以，自前開最高行政法院見解可知：第一、是否調薪乃雇主所有之決定權，法律並未要求雇主有調薪之義務，員工亦無從要求雇主予以調薪；第二、雇主決定調薪與否，係依據員工之表現、品性與貢獻度等而定，此為憲法所保障之雇主營業自由範疇，應就雇主之裁量權予以最大程度之尊重與保障。調薪與否係相對人身為雇主之營業自由，並非員工當然享有之福利，法律並無要求雇主有每年調薪之義務，且雇主決定調薪與否涉及諸多變數 (諸如公司營收、公司未來展望、員工個人表現... 等等)，員工考績僅係雇主調薪決定之參考因素之一，並非絕對，無論雇主所採調薪理由、調薪幅度或甚至決定不予調薪，均受營業自由所保障，不宜由主管機關任意干涉、破壞薪資市場之規律，員工亦不得執此陳稱雇主侵害員工權益至明！只要雇主不具備不當勞動行為之主客觀要件，員工不得僅因調薪幅度不如預期，即一概陳稱受有不當勞動行為之不利益待遇，否則除於法有違外，更過度侵奪企業經營調整之自由。

2. 相對人既係於 108 年 8 月份公告是否調薪，則相對人主要係以所屬員工調薪決定前過去一年，個人於勞務給付上之整體表現、工作態度、工作績效等各種因素，並適度參酌如激勵員工、未來展望等人事管理要素，綜合進行是否調薪之評估，自屬合理。查申請人黃裕堂乃相對人所屬生產部製造二課包裝班長，惟自 103 年 9 月開始，申請人黃裕堂即以「全日駐會」處理工會事務為由，至今已逾 5 年，從未提供「包裝生產」勞務，是姑不論申請人黃裕堂所謂「全日駐會」之主張於法是否有據（註：相對人否認之，詳後述），因申請人黃裕堂客觀上並無提供「包裝生產」之勞務，相較於其他員工對相對人公司營業收入之助益，其他員工之工作表現、工作態度、工作績效、及未來展望性等各種因素均遠優於申請人黃裕堂，因而裁量給予申請人黃裕堂調薪 200 元，與工會或工會幹部職務之因素無關，並非基於打壓工會而為，自無工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之適用。又員工工作績效較劣，調薪幅度自然較低，不同工本即不應同酬，查，此次除申請人黃裕堂外，另有全體員工調薪表單編號 93 號、105 號、109 號、117 號、118 號員工調薪幅度低於 500 元，係因其調薪前一年兩次考評均表現較他人為差，且考量其工作態度不佳與未來工作展望不良，給予較低調薪決定，自仍在公司合理決策範圍內（相證 7），而申請人黃裕堂始終未給付「包裝生產」勞務，自然為勞務表現中考評最低者，相對人基於其劣於他人之表現給予 200 元調薪。
3. 又相對人確實給予申請人黃裕堂「調漲薪水」優惠，根本無工

會法第 35 條第 1 項規定之「不利」待遇可言。且物價上漲與否與相對人根本無涉，縱物價上漲，相對人也無「必須」調薪之法律上義務，員工工資如何約定亦屬私人合意約定範圍，如按申請人所言，因物價上漲而調整即等於「未加薪」，則員工加薪幅度只要低於物價上漲，即屬對於全體勞工之「不利益」？又或調薪幅度不如該年我國勞工平均薪資成長，即屬對於員工之變相減薪？申請人所言，未免強詞奪理，實不足採。

4. 按前開所引最高行政法院 106 年度判字第 165 號行政判決尚有論及「雖被上訴人前與參加人有非法調職構成不當勞動行為之爭議事件，但與人事考評為基礎之調薪事宜有別，二者亦無因果關係，則被上訴人之考評行為，無任何針對工會幹部之打壓，確實係基於對勞工之工作能力、表現、態度、實際績效、貢獻度、潛在發展能力、未來執行業務之配合性、完成度及前瞻性等各種事項綜合評價，作成不調薪決定，屬雇主正當裁量權之行使，並非針對性打壓工會幹部之不當勞動行為，故上訴人以被上訴人『係因參加人參加工會活動並擔任工會幹部，執行工會會務，而藉詞參加人執行工安經理職務表現不佳，對其為不予調薪之不利益待遇，顯屬不當影響、妨礙或限制工會之活動，認被上訴人此項無正當理由不給予參加人調薪之行為』，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，核有出於錯誤之事實認定之違誤等情。」（參附件一）自最高行政法院判決所載，可知雇主與勞工間是否曾有不當勞動行為之爭議事件，與雇主判斷勞工之貢獻度與能力等因素後，依其裁量權決定不

予調薪一事，兩者間尚難逕謂有因果關係而認定雇主之不調薪決定構成不當勞動行為（況本件申請人黃裕堂有獲調薪），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。申請人黃裕堂雖陳稱其實際上未獲調薪，係因其之前提起不當勞動行為裁決而受懲罰、打壓……云云。惟查，兩造間前已提起之不當勞動裁決案件內容，與本案之事實及爭議問題皆完全不同，且本件申請人黃裕堂有獲調薪為事實，申請人亦未舉證此與不當勞動行為爭議他案間有何因果關係，竟僅憑個人主觀臆測與不當聯結，即認定相對人係基於打壓工會之不當勞動行為意圖，依前開最高行政法院之見解，申請人主張自無可採。

（二）就申請人黃裕堂之考績為劣部分：

1. 首先，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，是相對人決定如何執行考評制度，自屬合理行使權利。
2. 查，相對人公司員工之績效考核方式，係以考核評量表（參原裁決相證四）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（相證一）。

3. 申請人黃裕堂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，事實上因申請人黃裕堂自 103 年 9 月起實際上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裕堂時，關於工作表現部分，係以「無疏失、中等品質」為斷，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，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，申請人黃裕堂歷年之績等因此有 B-、C、C-、D 之變動情形，故申請人黃裕堂歷年考績有所起伏情形，係忠實呈現申請人黃裕堂「相對」於其他員工之評價，絕非相對人打壓所致，合此敘明。
4. 次查，申請人黃裕堂自 103 年 9 月起，即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，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 年度製造課主管之初評績等核定表記載「無法考評，請副理排序」（相證九）（相證十一）及時任申請人黃裕堂所屬製造二課課長、現任製造部經理許○○於本案第 2 次調查會議陳述：「102 年度申請人黃裕堂當時都有參與生產及勞務，103 年 9 月後即不參與現場的勞務工作...針對 103 年年底之考評及 104 年上半季就出現很大的疑問、很難打考評」、「由於無法排序，故由課提出之排序表內註明無法排序，請求經理或副理排序」等語，益證申請人黃裕堂拒絕

給付勞務一情，確實致生相對人公司基層主管無法考評一事，公司遂改由時任觀音工廠最高人事主管徐○○進行考評（相證十二第5頁），並於公司確立總經理制後由現任陳總經理考評，申請人聲稱公司特別考評黃裕堂實為打壓工會云云，明顯罔顧申請人黃裕堂拒絕給付勞務致生公司管理危機之事實，其主張確屬無稽。

5. 再查，申請人黃裕堂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，事實上因申請人黃裕堂自103年9月起實際上未從事任何生產工作，相對人公司基層主管除向公司反映無法考評外，僅得依現有之一般考評程序以「無疏失、中等品質」為斷，與同部門其他員工進行考評與相對排序，惟，基層主管紛紛向公司反映一般考評程序無法確實反映黃裕堂無生產工作之工作表現，且考評結果一出，遂生相對人公司內部員工紛紛抱怨「不同工豈能同酬」之管理危機，相對人公司遂改由最高人事主管進行考評，並基於申請人黃裕堂實際生產產出進行考評分數之調整，申請人主張相對人公司仍能依原有考評程序進行考評排序云云，亦非事實。

6. 又，相對人公司增加特別考績係為使員工表現能確實反映於考績上，且增設特別考績係在進行員工考評之前，相對人公司如何預先知道孰人表現特優/特劣而特別更改制度？申請人所言明顯曲解事實。況且，依申請人補充理由所自承，相對人公司有數位員工因工作表現獲得一般績等以外之特別考績，益證增設

特別考績確非針對申請人黃裕堂個人所為。

7. 綜上所述，自申請人黃裕堂拒絕提供勞務以來，相對人始終均由公司最高人事主管為申請人黃裕堂進行考評，自無申請人陳稱自 106 年 6 月新總經理上任後與工會勞資關係緊張、有對申請人黃裕堂進行針對性打壓云云可言，益證勞資兩造爭議，自始至終均係申請人拒絕給付勞務而來，相對人從無針對申請人黃裕堂工會理事長身分進行打壓之情，殊為明確。

(三) 就申請人黃裕堂主張與相對人存有全日駐會、免除給付勞務之合意部分：

1. 申請人工會曾於 103 年 8 月 18 日發函予相對人，稱理事長黃裕堂因會務需要擬自 103 年 9 月 1 日起全日駐會辦公，請求相對人勉以同意等語，惟按勞動契約之本旨，在於勞工為雇主提供勞務、雇主給付報酬予勞工，因此，相對人並不同意工會之請求，始終將申請人黃裕堂排入製二課之「工作輪班表」中（相證二），並自 106 年 1 月起至今，申請人黃裕堂還親自簽名確認伊同意「工作輪班表」之工作指派，相對人與申請人黃裕堂並無所謂「自 103 年 9 月 1 日起全日駐會，免除申請人黃裕堂給付勞務之義務」可言。
2. 另，申請人工會所提出之工會版團體協商條文第 10 條載明「甲方理事、監事因辦理工會會務得請公假，其請假時間，乙方同意甲方理事長得以全日駐會辦理會務」，顯見申請人工會亦認理事長全日駐會辦理會務仍須以「請公假方式」辦理（相證三），非可逕行駐會而無庸申請會務假，佐諸相對人提出 104 年 5 月

公司版團體契約，第九條亦載明工會理事長會務假應按請假程序辦理、半日駐會等語（相證四）、嗣 105 年 5 月間討論工會版團體協商條文時，相對人亦對第十條內容（即「全日駐會」辦理會務）表示不同意（相證五），由此足見，雙方就工會幹部辦理會務應按請假程序辦理乙節，並無歧見，就「請假時間」即「全日駐會辦理會務」部分，相對人公司明確表示不同意，而未能達成合意。

3. 雙方無全日駐會合意一事，亦經臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決（附件二）認定在案，申請人黃裕堂自須依勞動契約提供勞務給付，相對人自無不當勞動行為之主觀意思，殊無成立不當勞動行為之可能！
4. 退萬步言，縱 鈞會認申請人工會曾於 103 年 8 月 18 日發函予相對人，稱理事長黃裕堂因會務需要擬自 103 年 9 月 1 日起全日駐會辦公，請求相對人勉以同意，而相對人業已同意者（假設語氣），則該全日駐會之合意，亦應至理事長黃裕堂「當屆任期屆滿」為止（任期四年，101 年 10 月~105 年 10 月），而非「永無止境」，蓋工會會務之處理本即不以全日駐會為必要，工會會務假亦係以「實際辦理會務之時間」為限，因此，縱該屆工會理事長因當屆會務繁雜而認有全日駐會處理之必要者，下屆或往後之會務未必仍然如此、下屆或往後之理事長也未必認有全日駐會處理之必要，自不得將相對人之同意，解釋為「永遠」、「永無止境」，其理甚明！從申請人黃裕堂會務公假之准駁上，亦可見相對人毫無打壓工會可言。蓋申請人黃裕堂為處理工會

相關事務向相對人申請公假，相對人從未予以刁難，自 108 年調薪前一年起算至今（107 年 7 月 1 日至 108 年 6 月 30 日），申請人黃裕堂確已申請 53 天次共計 303 小時，占總工作日五分之一之會務公假獲准（相證六），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，反係申請人黃裕堂所作所為，致生公司內部其他員工對其「不同工豈能同酬」一事多有抱怨，令相對人陷入無法管理員工之窘境！

（四）就申請人黃裕堂主張相對人打壓理事長之行為將造成寒蟬效應部分：

1. 按「若僅因申請人作為工會幹部，即不得使其績效評估低於其他同仁，不僅破壞承實履約之基本原則，也無異將工會幹部相對於一般勞工而予特權階級化，團結權極可能淪為少數人鬥爭把持以要脅資方給予私人利益之工具，反而不利於工會代表性及團結力之展現」最高行政法院 104 年度判字第 287 號判決參照。
2. 勞動工會之成立係為全體員工之權利而生，並非個人攫取特權之手段，公司雖因此不能介入工會之運作，惟工會幹部本身仍為公司之員工，依其勞動契約之債之本旨，本即有提供勞務給付及服從雇主管理之義務，雇主基於其管理權限，本即享有依勞動績效考評之權利，為不需言明即可得而知之理。且依前開最高行政法院判決已表明，工會團結權並非個別幹部要脅資方

給予私人利益之工具，具工會幹部之身分不得因此脫免於雇主公正考評之權限範圍！

3. 成立不當勞動行為，需同時有雇主主觀上反工會的意圖與動機，及客觀上對於工會行為確有不利待遇，此依工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。」第 5 款：「五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」即已載明，故縱使員工具備工會成員身分，如雇主確無不當勞動行為之主觀認識與客觀打壓，員工不得執待遇較他人為差之理由，逕謂雇主行為直接構成工會法規定之不當勞動行為，旬屬當然之理。
4. 申請人雖主張相對人調薪不公，顯係敵視申請人工會云云，惟細繹相對人全體員工調薪表單編號第 61 號、第 74 號、第 83 號、第 98 號、第 106 號及第 118 號員工，均係申請人工會理監事幹部，惟其所受調薪幅度，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 2,000 元幅度之調薪！（相證 7）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，申請人主張相對人係基於與申請人工會勞資緊張關係而給予打壓，顯全然無視申請人黃裕堂始終未提供「包裝生產」勞務給付之事實，要無可採之處！
5. 又相對人公司恪守勞動法規並保障工會團結權，相對人公司為

員工調薪以分享公司營收，對於員工均一視同仁，皆以員工績效作為調薪依據，相對人長期以來與員工間堪稱和諧，從未有其他工會成員反映公司作為不當，且申請人黃裕堂因個人因素與公司所生爭議，從未影響申請人工會規模，遑論工會成員因公司對於黃裕堂之公正考評而人心惶惶，反係相對人員工多有抱怨申請人黃裕堂「不同工卻同酬」之聲音。申請人黃裕堂逕以「相對人明知其為工會理事長，卻對其進行不利益待遇，顯然可能造成無人願意加入工會等寒蟬效應……云云，而成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為」云云主張，與事實大相逕庭，殊無足採。

（五）申請人主張之救濟命令存有不當連結：

1. 按勞資爭議處理法第 51 條第 1 項：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」第 2 項：「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」是為 鈞會就不當勞動行為命一定行為或不行為之權限依據，又依文義及目的解釋， 鈞會得命一定行為或不行為之範圍，應限於糾正工會法第 35 條第 1 項所列雇主所為之不利益待遇行為（諸如恢復僱傭關係、禁止減薪種種），並不包含工會法第 35 條規定以外者，否則得定一定行為或不行為之權限過寬，除違反法律明確性外，更與勞資爭議處理法立法目的相違。

2. 又調薪 200 元一事係申請人黃裕堂個人工作內容劣於其他員工

所致，與工會全無相干，救濟命令明顯存有不當連結，縱使相對人行為構成不當勞動行為（假設語），惟其與申請人所言對於勞工基本權認識不足之關聯為何？其所請求命公告裁決書於公布欄與其所稱形塑公平勞資關係之目的又有何相干？救濟手段與目的間之連結為何？申請人所請求救濟之動機是否單純？該救濟手段是否更為鞏固申請人工會幹部特權化之地位種種，申請人主張除顯非依法所許外，其所主張之救濟手段，更與本案爭點毫無關聯，申請人主張，要無足採。

（六）其餘參見相對人 108 年 11 月 04 日不當勞動行為裁決案件答辯書、108 年 11 月 20 日不當勞動行為裁決案件答辯理由（二）書、108 年 12 月 02 日不當勞動行為裁決案件答辯理由（三）書、及各該書狀檢附之證物。

（七）答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- （一）申請人黃裕堂於 77 年 10 月間開始受僱於相對人。
- （二）申請人黃裕堂於 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 8 日擔任申請人工會第 7 屆理事長；現擔任申請人工會第 8 屆理事長，任期自 105 年 11 月 2 日至 109 年 11 月 1 日。
- （三）申請人黃裕堂於相對人 108 年度調薪中獲得調薪為 200 元。
- （四）本會於 107 年 2 月 2 日作成 106 年勞裁字第 54 號裁決決定，不受理有關申請人黃裕堂請求確認相對人 106 年 8 月 20 日未依其

106 年度第二季考績結果補發相應調薪金額構成不當勞動行為之部分；另確認相對人自 106 年 8 月起未代扣員工林甲○○工會會費之行為，與相對人 106 年 10 月 12 日不准申請人黃裕堂全日駐會之行為，皆構成工會法第 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 號判決，撤銷原裁決決定主文第二項及第三項。

（五）本會於 107 年 10 月 12 日作成 107 年勞裁字第 29 號裁決決定，針對申請人黃裕堂主張相對人否准其會務假申請、相對人給予伊 106 年下半年與 106 年度考績考核、以及相對人給予申請人黃裕堂 106 年度年終獎金 130,402 元等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為，本會為駁回之決定。

（六）本會於 108 年 1 月 18 日作成 107 年勞裁字第 54 號裁決決定，確認相對人未於 107 年 7 月 1 日起調整申請人黃裕堂自 107 年 7 月起每月薪資之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

（七）本會於 108 年 6 月 14 日作成 108 年勞裁字第 13 號裁決決定，確認相對人考評申請人黃裕堂 107 年下半年考績為 D 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。並命相對人應本裁決決定書送達翌日起 30 日內，對申請人黃裕堂重為 107 年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人未自 108 年 8 月 1 日起，依據申請人黃裕堂考績調漲申請人黃裕堂每月薪資之行為，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）相對人未自 108 年 8 月 1 日起，依據申請人黃裕堂考績調漲申請人黃裕堂每月薪資之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。
2. 申請人主張，相對人按照歷年慣例均會於每年 8 月間宣布調薪幅度，並依照調薪結果，補發該年度 7 月薪資差額，而相對人總經理於 108 年 8 月 19 日朝會時，宣布今年調薪幅度為本俸之 2.93%，且今年

之調薪組成，包含因物價上漲所調整之 200 元，以及依據個人考績所為之調薪金額，亦即每位員工之調薪金額至少應為 200 元以上，否則即代表該名員工於考績部分並無得到任何調薪。然申請人黃裕堂於 108 年 8 月 20 日收受薪資及薪資單時，發現其所獲得之調薪為 200 元（申證 1），由於此金額正是相對人總經理宣布之因物價上漲所調整之 200 元，因此申請人黃裕堂 108 年度基於考績所應得之調薪部分實屬 0 元，此舉無疑是變相對伊造成減薪之情形，顯然是對其為不利益待遇等語。

3. 相對人則抗辯，其係於 108 年 8 月份公告是否調薪，則相對人主要係以所屬員工調薪決定前過去一年，個人於勞務給付上之整體表現、工作態度、工作績效等各種因素，並適度參酌如激勵員工、未來展望等人事管理要素，綜合進行是否調薪之評估。申請人黃裕堂乃相對人所屬生產部製造二課包裝班長，惟自 103 年 9 月開始，申請人黃裕堂即以「全日駐會」處理工會事務為由，至今已逾 5 年，從未提供「包裝生產」勞務，則申請人黃裕堂客觀上並無提供「包裝生產」之勞務，相較於其他員工對相對人公司營業收入之助益，其他員工之工作表現、工作態度、工作績效、及未來展望性等各種因素均遠優於申請人黃裕堂，因而裁量給予黃裕堂調薪 200 元，與工會或工會幹部職務之因素無關，並非基於打壓工會而為，自無工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之適用。又員工工作績效較劣，調薪幅度自然較低，不同工本即不應同酬，而此次除申請人黃裕堂外，另有全體員工調薪表單編號 93 號、105 號、109 號、117 號、118 號員工調薪幅度低於 500 元，係因其調薪前一年兩次考評均表現較

他人為差，且考量其工作態度不佳與未來工作展望不良，給予較低調薪決定，自仍在公司合理決策範圍內云云（相證 7）。

4. 經查，相對人自 108 年 7 月 1 日起調漲申請人黃裕堂之每月薪資 200 元，申請人主張基於相對人之調薪組成中包含因物價上漲所調整之 200 元，則申請人黃裕堂獲得調薪為 200 元（申證 1）正是相對基於物價上漲所調整之 200 元，因此申請人黃裕堂 108 年度基於考績所應得之調薪部分實屬 0 元，已致申請人黃裕堂受有直接之不利益，應屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇。故首先應予調查者為，相對人之 108 年度調薪組成是否包含因物價上漲所調整之 200 元，則申請人黃裕堂僅獲得調薪為 200 元是否形同其於 108 年度基於考績所應得之調薪部分實屬 0 元：

- (1) 就相對人過去調薪有無參考物價指數而為調整乙節，申請人主張，相對人過去調薪本有參考物價指數而為調整之前例，此由 104 年度至 106 年度調薪說明（申證 2）與申請人工會 106 年 8 月 7 日桃立工字第 106080702 號函（申證 5）「末參照 6 月物價年度漲幅」之文字，均足以為證。經本會調查，相對人之 104 年度調薪（建議案）、104 年度調薪協議紀錄、105 年度調薪（建議案）、106 年度立大化工調薪案與 106 年度調薪協議紀錄（申證 2）中，確實均有記載「物價指數」與「基本調整金額」或「基本調加金額」，且當時任相對人廠長之徐○○於 104 年度提出調薪建議案內容記載「雙方協商後共識如下」，其中「參照資訊」包含「行政院主計處發布之消費者物價指數年增率-0.56%」，該年度調薪包含基本調整 600 元（申證 2 第 1-2 頁）；105 年度調薪之參照資料亦包含行政院主計處發布之消

費者物價指數，且更進一步清楚指明「今年消費者物價指數年增率 0.93%。即今年度調薪幅度內：含一部分依當年度 6 月之物價水準年度漲幅所調整的基本調整金額每人 200 元，其餘部分為依考績差別化調整之金額」(申證 2 第 3-4 頁)，相對人雖表示 104 年與 105 之年調薪建議案有提及行政院主計處發布之消費者物價漲幅指數 (申證 2)，乃是該二年度之調薪建議與當時申請人工會協商之結果 (參申證 2 所載 104 年與 105 年度調薪建議說明第一行)，惟相對人最終並不爭執該二年度之調薪建議案均有包含物價指數 (參本會第四次調查會議紀錄，相對人答：「104 年與 105 年度與申請人工會協商的結果是作為基本調整金額之建議，105 年度徐○○ (當時之相對人廠長) 提出的建議案也有提到依物價指數每人調整幅度是 200 元。」)，則由相對人廠長徐○○提出調薪建議案 (104、105 年度) 既係基於相對人與申請人工會之雙方共識而提出，自亦難謂相對人未將物價指數納入調薪考量因素之中。

- (2) 本會再就相對人 106 年度調薪案為調查，雖雙方不爭執該年度申請人工會與相對人就調薪案已無進行協商 (參本會第四次調查會議紀錄，申請人：「106 年以後新任總經理上任後就不願意與申請人工會協商。」 (問：「請問相對人對申請人前述有無意見？」 相對人答：「調薪與否是公司之管理權限，非以事先與工會協商為必要。」)，然相對人 106 年度調薪之參考資料亦包含行政院主計處發布之物價年度漲幅，該年度之調薪總金額亦內含基本調加金額 200 元 (參本會第四次調查會議紀錄，(問：「請相對人說明，申證 2 第三頁 106 年度立大化工調薪案的參考資料中第四點也有記載參考物價年度

漲幅，原因為何？」) 相對人答：「申證 2 第三頁 106 年度也是將物價調幅列為參考資料之一，綜合全部因素後，得出基本調加金額 200 元。」，再參相對人又主張「相對人每年調薪時都會將物價調幅列為參考資料」(參本會第四次調查會議紀錄第 9 頁)，更可證相對人確有將物價指數納入調薪考量因素之中。

- (3) 此外，本會為進一步查明物價指數有無納入調薪考量因素之爭議，本會傳喚相對人製造一課的課長林乙○○以釐清之。證人林乙○○證稱：「(問：「請問證人，就相對人公司有關每年調薪之事項，就證人所知，相對人公司過去以來是否每年都有調薪？調薪的幅度是如何考量？」) 從我受僱於立大化工開始，每一年 7 月都有調薪。調薪幅度就是依員工每人的考績和每一年物價指數波動調整，因為立大化工都說是一個幸福企業。」、「(問：「(提示申證 2 第三頁) 請問證人，就物價指數而言，是否每年調薪皆為 200 元？物價指數的調整是否是固定 200 元？」) 相對人公司那邊說加薪最少物價的波動一定會有 200 元以上，其他就是依個人考績的部分。相對人曾說過物價指數調整至少 200 元。」、「(問：「您有提到 104 年與 105 年的調薪建議您都有參與公司與工會的協商，當時工會提出的調薪建議案是否有區分物價指數及考績？」) 工會不會這樣提，只會提出調薪幅度的百分比建議而已。而公司版本一定會提到物價指數跟考績，還會參考歷年的物價指數調幅及同業調整的幅度。」(參本會第四次調查會議紀錄) 經核證人上述證詞確實與申證 2 所顯示之相對人於調薪時有將物價調幅列為參考資料之情相符，而足以採信。

(4) 再就 108 年度相對人調薪事項，證人林乙○○證稱：「(問：「請問證人，今年相對人公司是否曾經在 108 年 8 月 19 日的朝會上公布今年的調薪方案？該次朝會你有無在場？」) 我有參加，應該是總經理的朝會，日期是 108 年 8 月 19 日沒錯，總經理有說我們是一個幸福企業、公司，每一年都會有調薪，薪水一個月發放兩次（每個月 5 號與 20 號），這一次總經理說調薪最少都有 200 元的調幅，是基於物價指數變動的調幅，但沒有特別說是否是 108 年度的調幅。」以及其又證稱相對人每年依物價指數之薪資調幅最少都有 200 元：「(問：「請問證人，你方才提到的總經理宣布依物價指數的調幅最少都有 200 元，是否不論該員工的考績為何，均一定可以得到該 200 元的調幅？」) 沒錯。」(參本會第四次調查會議紀錄)

(5) 綜合上述證物調查與證人之證詞可知，相對人每年至少都會因為物價指數波動給予員工 200 元的調薪幅度，且申證 2 就 104 年度 106 年度無論是建議案或是協議紀錄都會特別加註內含基本調整 200 元或 600 元，相對人之 108 年度調薪組成確實包含因物價上漲所調整之 200 元，是以申請人黃裕堂 108 年度獲得調薪 200 元即等於基於考績所應得之調薪部分實屬 0 元，足堪認定。

5. 按工會法施行細則第 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之對待。」可知「不利對待」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。則相對人雖抗辯本件係因為申請人黃裕堂始終未給付「包裝生產」勞務，自然為勞務表現中考評最低者，相對人基於其劣於他人之表現給予 200 元調薪云云，惟經本會調查後，有如下之理由認定相對人此一調薪決定具有不當勞動行為之動機：

- (1) 查本會於 108 年 6 月 14 日作成 108 年勞裁字第 13 號裁決決定，確認相對人考評申請人黃裕堂 107 年下半年考績為 D 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並命相對人應本裁決決定書送達翌日起 30 日內，對申請人黃裕堂重為 107 年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金。然相對人於相證 7 仍然將申請人黃裕堂 107 年下半年考績記載為 D 等，並以此為此次調薪考量依據，已與本會 108 年勞裁字第 13 號裁決決定有違。再查，部門考核排序、績等核定表（相證 8），申請人黃裕堂從 103 年開始之考績核定範圍皆落於 B-、C、C-等，然至 107 年度第 4 季考績卻評核為 D，108 年度上半年（1 至 6 月）考績評核為 D，相對人雖主張係因申請人黃裕堂長期未給付勞務而須由總經理評定考績，並依據相證 1 給予申請人黃裕堂考評，然第 4 點載明「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」，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 等所占之百分比為何。另就 103 年至 108

年申請人黃裕堂部分初評、複評紀錄，可見 107 年與 108 年複評考核紀錄（相證 13 第 9 頁、10 頁）特別低於過往複評考核紀錄，未見相對人記載任何理由說明為何申請人黃裕堂得到如此考核百分比，且相對人特別改變過往考評方式，在 107 年度下半年、108 年度上年考評績等配置與作業時限表（相證 1）特別將申請人黃裕堂考評交由總經理辦理，又同時在第 4 點擴張績等評定範圍，且由相對人其他員工之該次考績完全未有人被評定為 D 等，可見 D 等之核給標準係為申請人黃裕堂而創設，已難謂不具有針對性。

- (2) 雖相對人抗辯，由於申請人黃裕堂自 103 年起即無提供勞務，而其他員工皆有對公司提出生產結果之貢獻，是相比之下，既其他員工之表現、態度、貢獻度較黃裕堂更佳，相對人因而給予黃裕堂排序較後之考績結果並從而為調薪之決定云云。惟按績效考核，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避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）。

- (3) 經查，申請人工會於103年8月18日發函相對人，表明工會理事長（當時理事長為申請人黃裕堂）因會務需要擬自103年9月1日起全日駐會辦公，請求相對人勉以同意。之後，申請人工會理事長即皆全日駐會辦公，在相對人公司廠內辦理會務時，無須申請會務假獲准，相對人亦不爭執在此期間仍繼續給付申請人工會理事長工資、未予扣薪、記曠職或其他懲處，可知申請人工會與相對人確實於103年9月1日起已達成准予工會理事長全日駐會辦公而無須申請會務假之合意，且行之有年，上節業經本會106年勞裁字第54

號裁決決定認定綦詳在前。是申請人黃裕堂於 103 年起未提供勞務，乃係根據申請人工會與相對人所達成之合意全日駐會所致，相對人前同意黃裕堂全日駐會因而無勞務提供，嗣竟持此理由就申請人黃裕堂 107 年下半年考績評為低評，難謂無不當。況查申請人黃裕堂於 103 年起即全日駐會而未提勞務，在本件爭執之 107 年度下半年考績評定前，相對人從未以此為由考評申請人黃裕堂歷年考績，何以在本件始以之為據而作出考績評斷？退步言之，縱使臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決（附件 2）認定勞資雙方無全日駐會合意，且相對人亦否認與申請人工會有上開全日駐會之合意，惟申請人黃裕堂 103 年起未提供勞務之事實迄本件裁決決定作成時均未改變，且申請人在 107 年下半年至 108 年上半年間即相對人 108 年度調薪所據之考核期間，亦未見有相對人否准申請人黃裕堂會務假申請而予記予曠職之紀錄（申證 8），相對人在本件之前同未以此為由評斷黃裕堂之考績，可見相對人以未提供勞務為而考評申請人黃裕堂 107 年度下半年考績，對申請人黃裕堂具針對性，尤有甚者，申請人黃裕堂 103 年迄 106 年間經相對人核准之會務假時數遠高於 107 年下半年至 108 年上半年間，相對人當時並無有無法考核申請人黃裕堂之情形，甚至給予申請人黃裕堂 103 年度第 1、2 季考績評核 C，第 3、4 季考績評核 B-；104 年度第 1、2、3、4 季考績評核皆 B-；105 年度第 1、2、3 季考績評核皆 B-，第 4 季考績評核 C；106 年度第 1 季考績評核 C-，第 2 季考績評核 B-，第 3 季考績評核 C，下半年（7 至 12 月）考績評核 C-；107 年度上半年（1 至 6 月）考績評核 C-，則何以會務假減少之 107 年下半年至 108 年上

半年間反而有該當考績評核 D，可見相對人已該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定，有基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定之情形，足堪認定，是申請人主張相對人對申請人黃裕堂依據其考績而為調漲每月薪資 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) 相對人未自 108 年 8 月 1 日起，依據申請人考績調漲申請人黃裕堂每月薪資之行為，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，相對人未自 108 年 8 月 1 日起，依據申請人考績調漲申請人黃裕堂每月薪資之行為，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，因尚無事證查明相對人對申請人黃裕堂未為調薪之為對申請人工會有不當影響、妨礙或限制，申請人復無能舉證證明，難僅因申請人黃裕堂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) 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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違反工會法

第 35 條第 1 項規定之行為，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，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，先予敘明。據上，本會審酌相對人依據申請人黃裕堂 107 年度下半年暨 108 年上半年考績評為 D 而為調薪 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，業認定如上。又，申請人黃裕堂因申請會務假而無勞務提供一事，在 107 年下半年至 108 年上半年間即相對人 108 年度調薪所據之考核期間，未見有相對人否准申請人黃裕堂會務假申請而予記予曠職之紀錄（申證 8），則相對人嗣後再以申請人未有實際工作，將考績評比為 D 而調薪 0 元，顯非公平。故而本會認為相對人應於本裁決書送達翌日起 30 日內，應對申請人黃裕堂重為 106 年下半年及 107 年上半年之考績予合理適當之考評，並以此為據而給予合理適當之調薪，並補發自 108 年 7 月起之調薪薪資及將補發之證明送交勞動部存查，為樹立該當事件之公平勞資關係所必要，爰裁決如主文第二項所示。又相對人對於黃裕堂所為考評，前業由本會 108 年勞裁字第 13 號裁決決定認定對申請人黃裕堂 107 年度下半年考績評為 D 之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並命相對人對於申請人黃裕堂應重為 107 年下半年合理適當之考評，惟相對人不但維持申請人黃裕堂 107 年度下半年考績評為 D，且持續以申請人黃裕堂無提供勞務而無生產結果貢獻為由給予 D 等之考績並據以為不調薪之決定，其連續對於申請人黃裕堂為不當勞動行為之情節難謂不重大，是本會依上開勞

資爭議處理法規定之授權，命相對人應自本裁決決定書送達翌日起 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，並將公告事證存查之救濟命令，洵屬適宜。

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，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰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

張詠善

蔡志揚

侯岳宏

林垺君

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 3 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。