

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 15 號

【裁決要旨】

查本件申請人工會於 104 年 11 月 25 日即發函要求相對人進行團體協約協商，之後 105 年 2 月 26 日進行第一次協商會議，申請人宋○○擔任團體協約協商代表與聯絡人，並參與其中，相對人隨即為較低之加薪幅度及調整職務內容，觀諸該行為之作成在時間上與申請人工會請求團體協約協商之時間密接，相對人為上開行為時依理當有影響團體協商之認識。且就勞方之協商代表（共有四人，除宋○○外，尚有申請人黃○○、及訴外人劉○○、莊○○）而言，申請人宋○○與黃○○均遭相同不利益待遇（黃○○部分，如后項判斷），其於調整薪資及職務內容後勢必須花費時間適應及調整，自無暇進行工會內部意見之溝通整合，為團體協商會議奠定更穩固之基礎預作準備，自己對申請人參與團體協商相關事務之權利構成不利益待遇。再加上莊○○於系爭職務調整生效時離職，勞方協商代表形同瓦解，確實不利申請人工會團體協商之進行，此由第一次協商後延遲近四個月始第二次協商會議，第二次協商亦因雙方無任何共識而告終等情，亦足為佐。綜上，可認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人宋○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司
工會

設臺北市中正區忠孝西路一段 66 號 24 樓

兼 代 表 人：黃○○

住桃園市

申 請 人：宋○○
住新北市

申 請 人：謝○○
住桃園市

申 請 人：呂○○
住臺中市

代 理 人：黃○○

申 請 人：周○○
：住臺中市

代 理 人：宋○○

相 對 人：荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司
設臺北市中正區忠孝西路一段66號24樓

代 表 人：詹森睿
住同上

代 理 人：賴○○
住同上

陳金泉律師、葛百鈴律師、李瑞敏律師
住臺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，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（下同）105年9月9日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 確認相對人於105年3月8日以書面通知申請人宋○○加薪1%，及公布自同年4月1日實施之職務調整之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第3款及第5款之不當勞動行為。

- 二、 相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內對申請人宋○○重為適當之薪資調整。相對人應於本裁決決定書送達之日起 30 日內回復申請人宋○○於 105 年 4 月 1 日前之職務內容。
- 三、 確認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人黃○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 四、 第三項相對人對申請人黃○○所為第 4 等級「部分符合績效」之績效評估成績，應予撤銷，相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內另為適當之績效評估。相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內對申請人黃○○重為適當之薪資調整。相對人應於本裁決決定書送達之日起 30 日內回復申請人黃○○於 105 年 4 月 1 日前之職務內容。
- 五、 其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、 程序事項：

- 一、 按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。查本件裁決申請，原以宋○○、黃○○、謝○○及工會為申請人，並以相對人對伊之績效評估、加薪、調整職務等諸行為，主張構成不當勞動行為。嗣後則追加呂○○、周○○為本件申請人，且追加請求裁決事項，並部分撤回，經本會確認請求裁決事項為：（一）請求確認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人宋○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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。並請求 105 年度加薪幅度從 1%調升至平均值 3%，且請求回復原本之工作區域及產品線。（二）請求確認相

對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人黃○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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。並請求 104 年度績效評比應從第 4 等級「部分符合績效」調升至第 3 等級「達成績效」，且 105 年度加薪幅度從 1%調升至平均值 3%，且請求回復原本之工作區域及產品線。(三)請求確認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人謝○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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。並請求 104 年度績效評比應從第 4 等級「部分符合績效」調升至第 3 等級「達成績效」，且 105 年度加薪幅度從 1%調升至平均值 3%，且請求回復原本之工作區域及產品線。(四)請求確認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人呂○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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。並請求 105 年度加薪幅度從 1%調升至平均值 3%，且請求回復原本之工作區域及產品線，且請求育嬰留停期間與正常工作期間所領薪資差額。(五)請求確認相對人於 105 年 4 月 1 日對申請人周○○實施之職務調整之行為，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。並請求回復原本之工作區域及產品線，且請求育嬰留停期間與正常工作期間所領薪資差額(見本會 105 年 7 月 13 日第三次調查會議紀錄第 3 頁)；復於詢問會議時，申請人宋○○、黃○○再追加主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為(見本會 105 年 9 月 9 日詢問會議紀錄第 10 頁)。針對申請人上開追加請求，相對人雖表明不同意等語(見本會 105 年 7 月 6 日第二次調查會議紀錄第 10 頁、105 年 9 月 9 日詢問會議紀錄第 10 頁)，惟本會考量申請人工會於提起本件裁決時，呂○○及周○○已有提出申請之意思，此觀諸申請書所載請求裁

決事項包括該二人之請求；以及二人陳明有由工會代為提出裁決申請等語，並經申請人工會確認即明（見本會 105 年 7 月 6 日第二次調查會議紀錄第 11 頁、105 年 7 月 13 日第三次調查會議紀錄第 2 頁），又申請人追加之裁決事項與先前所請求者，均係主張相對人對渠等之績效評估、加薪、職務調整等行為構成不當勞動行為，基礎事實均屬同一，且追加後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益。其次，所追加之工會法第 35 條第 1 項第 3 款之主張，亦與初為裁決申請時有關雙方正值團體協約協商期間之主張相同，基礎事實同未有所變更，故同意申請人上開追加請求。

- 二、次按「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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。查申請人宋○○、黃○○、謝○○主張相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知前一年度績效考核成績為第 4 等級「部分符合績效」及對渠等之加薪僅 1% 之行為；以及 105 年 4 月 1 日公告實施之職務調整之行為，均構成不當勞動行為等語，渠等既已於 105 年 4 月 21 日申請本件裁決，即合於前開 90 日之法定期間規定，並無不法。其次，關於追加呂○○、周○○之部分，按本會歷次裁決意旨均肯認工會亦得以本身為申請人為受不利益待遇之個別勞工會員而申請裁決（100 年勞裁字第 23 號裁決決定、101 年勞裁字第 72 號裁決決定、102 年勞裁字第 5 號裁決決定參照），本件申請人工會在 105 年 4 月 21 日提出本件裁決時，已於申請書載明呂○○有關績效評估成績、加薪、職務調整、周○○有關職務調整均有不服等語，申請人工會黃○○在本會調查會議時，再次重申申請

人工會代表人於申請書有代理呂○○、周○○提起裁決之意思等語（見本會 105 年 7 月 13 日第三次調查會議紀錄第 2 頁），經核呂○○、周○○之請求部分，自無違前揭勞資爭議處理法之規定。又關於追加工會法第 35 條第 1 項第 3 款部分，本件申請人宋○○、黃○○所陳書狀及歷次調查會議均主張因提出團體協商之要求、參與團體協商相關事務而受到不利益待遇等語，而相對人以與團體協約協商無關置辯，則申請人主張相對人有工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為狀態即持續存在，是此部分之追加申請，亦無逾上開法條規定之 90 日期間，洵屬合法。相對人辯稱呂○○、周○○2 人之追加裁決調薪比例部分暨有關工會法第 35 條第 1 項第 3 款均逾越 90 日裁決申請期間云云，容有誤解，尚無可採。

貳、實體事項：

一、申請人之主張：

（一）背景事實：

- 1、宋○○(87 年 6 月 1 日到職),黃○○(89 年 6 月 7 日到職),謝○○(87 年 9 月 1 日到職)等 3 人,皆為荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司(以下簡稱資方)之資深員工,於 103 年底向資方申請優惠離職,已為當時之部門主管核准(現在部門主管均已換人),但最後仍被公司駁回,3 人覺得評核過程不公平,曾於 104 年 2 月 9 日,與資方代表於臺北市政府調解,結果為調解不成立(申證 1)。
- 2、3 人接受調解委員建議,籌備成立企業工會,終於在 104 年 9 月獲得臺北市政府核發荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司工會(以下簡稱本會)工會證書(申證 2)黃○○當選為本會第一屆理事長,宋○○當選理事,謝○○當選理事。
- 3、本會之後向資方提出團體協約之協商。本會草案第 29 條提及,職務調動應經會員書面同意。勞資雙方於 105 年 2 月

26 日展開第一次會議，宋○○及黃○○為本會之協商代表成員（申證 3）。

（二）宋○○，黃○○，謝○○等 3 人，同為荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司呼吸道產品線之資深醫藥專員（隸屬資方同一個全國事業經理管理），3 人皆主張資方於 105 年 3 月，分別書面通知年度績效評核之結果及調薪幅度不合理。資方可能有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他不利之待遇及第 5 款之支配介入：

- 1、資方固定於每年 3 月以後，陸續以書面個別通知員工，前一年度的績效評估結果及加薪幅度（加薪後之薪水於每年 4 月正式起算），加薪幅度以績效評估結果為依據。
- 2、績效評估分為 5 個等級，宋○○被評為第 3 個等級「符合績效」，黃○○被評為第 4 個等級「部分符合績效」，謝○○被評為第 4 個等級「部分符合績效」。三人年度加薪幅度皆為 1%（申證 4）。今年公司平均加薪幅度為 3.5%。資方規定被評為第 4 及第 5 等級者，未來 2 年不能申請內部職缺。
- 3、經 3 人分別向指揮系統反映，得到的回應是，3 人因為底薪已高，所以只能加薪 1%。但公司並無此明文規定。據了解，仍有多位資深醫藥專員，有合理的加薪幅度。
- 4、資方 104 年加薪時，以公司正值精簡人事為由，所有員工統一加薪 1.5%。黃○○原擔任地區業務經理，自願自 104 年 1 月 1 日起減薪降職為資深醫藥專員。而過了 3 個月，104 年 4 月大家統一加薪 1.5%時，資方認為黃○○因職務調整不適用，而未予加薪。
- 5、除了上述 104 年特殊情況外，宋○○，黃○○，謝○○等 3 人，服務年資至少都有 15 年以上，服務期間，均未有加薪低於 2%之情形，也均未曾被評為「部分符合績效」。

（三）宋○○，黃○○，謝○○等 3 人主張資方於 105 年 3 月 31 日公布之職務調整（4 月 1 日實施）不合理。資方可能有違反工

會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他不利待遇及第 5 款之支配介入：

- 1、黃○○與謝○○原本共同負責資方呼吸道產品線大桃園區及新北市 6 個行政區之業務，宋○○則與另一位同事共同負責呼吸道產品線國泰醫院、汐止國泰醫院、雙和醫院之業務。
 - 2、105 年 3 月下旬，資方通知黃○○，希望其能接受公司安排，轉至負責泌尿科產品線新竹及桃園區業務。黃○○（家住桃園）向泌尿科產品線的地區經理口頭表示，因為 3 月 29 日即將開刀做椎間盤手術（申證 5），術後需復健（帶固定器半年），預期短期內不宜長時間開車至新竹，而予以婉拒。
 - 3、105 年 3 月 28 日，資方通知宋○○，希望其能接受公司安排，轉至負責中樞神經產品線亞東醫院、雙和醫院、臺北醫學大學附設醫院、萬芳醫院之業務。宋○○原本負責之業務，改由另一位原負責泌尿科產品線同事調任。本會旋即知悉此次呼吸道產品線不尋常之調動，主要以工會特定會員為對象。宋○○為本會理事及聯絡人，受理事長黃○○（開刀請假）委託，代表本會明確不同意此次人事調動（申證 6）。
 - 4、謝○○3 月底請假出國，資方於公告前，並未與其溝通聯繫。謝○○與黃○○原本共同負責呼吸道產品線大桃園區及新北市 6 個行政區之業務，公告後方知沒有補人調任，僅剩謝○○獨自負責呼吸道產品線大桃園區及新北市 6 個行政區之業務。工作量加倍。3 人希望在工作上能回原本的區域及產品線，並且希望資方能給予合理的年度績效評估及調薪。
- （四）此外，申請人工會理事呂○○績效評估被評為第 3 個等級「符合績效」，年度加薪幅度亦為 1%。明顯與公司平均加薪幅度 3.5%有落差。本次資方職務調動，工會理事呂○○原本負責中區呼吸道產品線，被改調至負責中區中樞神經產品線。本次資方職務調動，工會會員周○○原本負責中區呼吸道產品

線，被改調至負責中區中樞神經產品線。周○○考量工作新的負擔及小孩尚小需要多照顧，忙不過來，因而向公司申請育嬰假（自 105 年 4 月 22 日起）。資方亦可能有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之其他不利待遇及第 5 款之支配介入。

（五）請求裁決事項：

- 1、 請求確認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人宋○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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。並請求 105 年度加薪幅度從 1%調升至平均值 3%，且請求回復原本之工作區域及產品線。
- 2、 請求確認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人黃○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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。並請求 104 年度績效評比應從第 4 等級「部分符合績效」調升至第 3 等級「達成績效」，且 105 年度加薪幅度從 1%調升至平均值 3%，且請求回復原本之工作區域及產品線。
- 3、 請求確認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人謝○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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。並請求 104 年度績效評比應從第 4 等級「部分符合績效」調升至第 3 等級「達成績效」，且 105 年度加薪幅度從 1%調升至平均值 3%，且請求回復原本之工作區域及產品線。
- 4、 請求確認相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人呂○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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。並請求 105 年度加薪幅度從 1%調升至平均值 3%，且請求回復原本之工作區域及產品線，且請求育嬰留停期間與正常工

作期間所領薪資差額。

- 5、請求確認相對人於105年4月1日對申請人周○○實施之職務調整之行為，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。並請求回復原本之工作區域及產品線，且請求育嬰留停期間與正常工作期間所領薪資差額。

二、相對人之答辯：

- (一)相對人就申請人宋○○、黃○○、謝○○等3人關於104年之績效評估及調薪幅度，相對人完全依照現行績效評估辦法規定辦理，並無打壓工會幹部之動機或認識，絕不構成不當勞動行為：

- 1、相對人原績效評估辦法係以業務員當年度的業績金額作為主要評估指標，但相對人之總公司在102年12月17日宣布：「未來將逐步改變全球行銷與銷售模式，落實GSK病患導向、以病患利益為優先的企業價值，我們將逐步改變對HCP的銷售與行銷模式，在作法上進一步把我們的業務模式與病患的利益相結合。從2014年起我們將從與HCP直接往來的GSK業務同仁的KPI中取消個人業績目標。…對臺灣而言，目標是從2015年開始實施。」(相證1)，相對人並於同日以電子郵件方式通知全體員工，上述總公司關於業務薪酬及績效評估之最新內容(同相證1)。亦即依據相對人所屬總公司關於業務薪酬及績效評估之最新辦法，已不再以業務員的個人業績目標作為評估主要指標。
- 2、相對人為遵循上述總公司通告內容，自103年開始陸續向業務員溝通說明自104年開始，業務員的業務薪酬將有所改變。依據改變後業務薪酬及績效評估辦法，其中業務員本薪原本佔比例70%，調整後提高比例為75%，但剩餘比例25%中，其中公司利潤部分佔40%，個人表現佔60%。就上述個人表現評估標準主要以下列三項指標作為評估(英文版本請參相證2第5頁、中文版本請參相證3第8頁至第15頁)：分別

為 1、知識評估 (Knowledge，即相證 3 中文版本第 7.2.1 條規定)、2、業務拜訪行動評估 (Action，即相證 3 中文版本第 7.2.2 條規定)、3、Application of Knowledge 則分成二部分，一為 Business planning (業務規劃，即相證 3 中譯本第 7.2.3 條規定)，另一為 In-Field Competency (市場專業職能，即相證 3 中文版本第 7.2.4 條規定)。

- 3、申請人宋○○、黃○○、謝○○等三人對於上述業務薪酬方式及績效評估標準之改變均知之甚詳，就此可另參見申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人簽署之同意書內容：其中明載：「您的年度非固定薪酬目標為 25%。其中 60%將依據專業的技術知識及服務質量進行評量和獎勵；40%將依據臺灣西藥事業部年度預算核准的利潤」(相證 4)。據此，上述業務薪酬標準及績效評估標準，早在申請人荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司工會 104 年 9 月籌組設立及申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人加入工會成為會員前即已存在，並非相對人在申請人荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司工會籌組設立及申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人加入工會後始行頒布，相對人自不可能未卜先知因預知工會成立之時間，而搶先改變業務薪酬及績效評估標準埋下伏筆，相對人主觀上自絕無可能有不當勞動行為之認識。
- 4、至於績效評估標準固然作為次一年度調薪之參考標準，但相對人並未硬性規定主管就某績效評估等第給予某固定比例之調薪標準，基本上係由主管綜合考量績效評等及其相對於該職位市場薪資水準(例如績效評估為第 3 等第符合績效者，調薪比例在 1%至 4%之間)予以決定。而本件申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人加入工會後，仍有獲得調薪(按申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人於裁決申請書上載明均獲調薪 1%)，並無未予調薪之情事，自無申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人所稱相對人對其等有不利待遇之情

事。

- 5、此外，申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人主張其過往績效從未被評估第 4 個等級云云。惟查，承前所述，自 104 年開始業務員的業務薪酬及績效評估指標已有改變，是以在前後績效評估指標不相同之情形下，績效評估之等第自然也會有所不同，自不能如申請人主張以過往績效評比結果推論相對人有意對其績效評估不公。
- 6、此外，申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人主張本年度平均加薪幅度 3.5%，但申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人僅加薪 1%，證明相對人對其等有不當勞動行為云云。惟查，按 3.5%是調薪的總預算而非平均加薪幅度，所謂調薪幅度本來就有高有低，而不能一視同仁，是以不能如申請人主張只要有員工被調薪比例低於 3.5%，就是不當勞動行為，就二者間之關連性，申請人完全未具體舉證。
- 7、至於申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人主張，相對人 104 年加薪時，所有員工統一加薪 1.5%，此實因當時相對人所屬總公司之政策所致，亦即 104 年加薪方案係不區分績效等第，所有臺灣區員工一律調薪比例為 1.5%，但此為特例，本件系爭 105 年調薪標準，則回歸相對人所屬總公司前所通告之相證 2 業務薪酬及績效評估辦法。
- 8、另相對人需特別呈明，申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人主張，其等服務年資至少 15 年以上，服務期間除 104 年上述特殊情形外，均未有加薪低於 2%之情形云云。此乃因在過往相對人所屬總公司之績效評估辦法重在業務員當年度個人業績金額，業績金額高者，績效評估等第越高，相對地所獲得之調薪比例亦較高，但承前所述相對人之總公司在 102 年 12 月 17 日宣布新的績效評估及業務薪酬辦法，已取消以業務員個人業績績效作為評估指標，亦即業績金額高的業務員，在績效評估等第上已不重要，而必須綜合評估相對

人前所稱個人表現中的三項指標。是以，申請人宋○○、黃○○、謝○○等 3 人以過往年度調薪比例推論相對人本年度調薪比例對其等有不利之待遇云云，因二者適用之績效評估標準不同，自不得作為互為比較之標的。

(二) 相對人 105 年 4 月 1 日職務調整行為，並不構成不當勞動行為：

- 1、 首先就申請人謝○○部分，原負責呼吸道產品線大桃園區及新北市六個行政區業務，在此次業務調整中，申請人謝○○部分，仍係繼續負責呼吸道產品線大桃園區及新北市六個行政區業務，因此根本無職務調整之問題，何來有申請人謝○○所稱相對人構成不當勞動行為之情事？
- 2、 其次，相對人需呈明者為，相對人為國際知名藥商公司，因醫藥產品經常推陳出新，業務員本來即需隨時熟悉新藥品的相關資訊。故相對人為因應醫藥環境改變，本於產品策略上之需求，作出若干產品線的調整，此乃企業主經營決策權行使之一環，自應獲得相當之尊重。
- 3、 事實上，過往相對人即有調整業務員負責不同藥品產品線之前例，例如 101 年 12 月 6 日、102 年 12 月 13 日即有二度調整業務員負責不同藥品產品線之前例（相證 5）。本次 105 年 4 月 1 日部分業務員調整負責不同藥品產品線，乃藥廠營運之常態，並非相對人故意為打壓申請人而第一次作此調整（相證 6）。
- 4、 系爭 105 年 4 月 1 日部分業務員調整負責不同藥品產品線共計有 12 名員工因此調整職務（同相證 6）。為因應此次調整，相對人亦安排若干教育訓練（相證 7），俾利 12 名員工能盡早熟悉新藥品的相關資訊。另相對人需特別呈明，12 名員工雖有職務調整，但職等、薪資均未改變，亦即勞動條件完全相同，並未有任何不利之變更，絕無申請人主張相對人構成不當勞動行為之情事。例如申請人黃○○，原負責呼吸道

藥品，負責區域為新北市、桃園市，職務調整後負責泌尿道藥品，負責區域桃園市、新竹市、新竹縣，調整原因係因申請人黃○○過去為服務對象診所組之主管，診所經驗豐富，相對人欲借重其經驗協助泌尿道新產品在診所銷售的上市計劃。另申請人宋○○部分，原負責呼吸道藥品，負責區域為台北市、新北市、金門縣、連江縣，職務調整後負責中樞神經藥品，負責區域為台北市、新北市，調整原因在於中樞神經產品北區成員流動率高，新進業務員比例偏高，相對人欲借重申請人宋○○資深經驗，協助團隊的穩定性。

- 5、再者，相對人需特別呈明者，申請人荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司工會固於104年9月成立，但工會會費並未由相對人代扣，除因雙方現正進行團體協商，工會曾通知相對人4名工會之團體協商代表名單外（同申證3），其餘工會會員名單相對人完全不知悉。上述4名工會團體協商代表中，其中僅申請人宋○○、黃○○等2人在此次105年4月1日職務調整名單之列，其餘10名業務員在相對人為職務調整時，完全不知悉是否具有工會會員身分。是以在相對人調整職務當下，非工會會員受到職務調整比例應該會高於工會會員，足證相對人對於工會會員並無另眼看待。就此亦可參見貴會102年勞裁字第44號裁決決定意旨：「在調職之情形，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該被調職之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、因調職所受不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。查相對人於102年9月3日以102人企字第1026015432號任免通知書將包含申請人李○○在內之7名主管級員工為職務調動，並於同日另以102人企字第1026015433號任免通知書將所屬非主管級42名員工為職務調動，有相對人所提上開任免通知書在卷足憑，是該日被調職之相對人行員，總計有49人，

則相對人所辯此次之調職，係依工作規則之規定所為之例行性輪調，尚屬可信，且申請人李○○從建成分行 11 職等襄理，調任國內作業中心 11 職等組長，不僅調任後仍為主管職務，職等亦相同，復無事證足資證明相對人有不當勞動行為之動機，自無從認相對人對申請人所為之調職行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」。

6、況且，本件裁決申請人之一謝○○或申請人工會在裁決申請書提到的工會理事呂○○或會員周○○，相對人均係在接獲申請人不當勞動行為裁決申請書後，始從裁決申請書內容中獲悉該 3 人具有工會會員身分，相對人在調整職務當下完全不知悉該 3 人具有工會會員身分，是以相對人絕無申請人所述以特定工會會員作為本次職務調整之對象之情事。

7、另就申請人黃○○部分，雖以腰疾住院開刀為由不同意接受此次調動，但相對人亦於 105 年 3 月 31 日以電子郵件回覆申請人黃○○，請申請人黃○○安心休養，待身體康復後再回到工作崗位（相證 8）。至於申請人宋○○部分，相對人亦在 105 年 3 月 31 日以電子郵件通知申請人宋○○，4 月 1 日開始將會有為期一個月的訓練及交接期，幫助其儘速熟悉新產品及區域（相證 9），足證相對人並無強迫調動之情事。

8、至於申請人工會所提會員周○○申請育嬰留停乙事，相對人完全配合依照法令辦理同意育嬰留停（相證 10，相對人要特別說明，在同意育嬰留停申請時，相對人亦不知悉周○○具有工會會員身分），並無任何刁難之情事，而周○○既已申請育嬰留停，顯見此時並無任何調整職務之爭議。至於呂○○部分，則並無向相對人表示不同意接受職務調整之情事。

9、據此，以上足證相對人並無打壓工會會員之情事，相對人 105 年 4 月 1 日職務調整行為，並不構成不當勞動行為。

（三）相對人 105 年 4 月 1 日職務調整行為對於申請人工會，亦不

會有妨礙其工會組織或工會活動運作之情事：

按相對人雖在105年4月1日就12名業務員為職務上之調整，但僅係更換負責不同藥品產品線，薪資、職等、職稱等勞動條件均未改變，亦即業務員的工作生態仍一如往常，完全不會影響申請人工會活動或會務之運作，申請人主張相對人構成工會法第35條第1項第1、5款規定之不當勞動行為，更屬無據。

(四) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人工會於104年8月9日成立，成立後申請人黃○○當選第一屆工會理事長，申請人宋○○及謝○○、呂○○當選第一屆工會理事，申請人周○○則為工會會員。
- (二) 申請人工會於104年11月25日發函要求相對人進行團體協約協商，委任黃○○、莊○○、劉○○、宋○○等4人為勞方協商代表，且以宋○○為擔任協商聯絡人。
- (三) 申請人工會理事宋○○於105年2月25日向相對人申請同年2月26日下午參加第一次團體協約協商會議，請假人員有：黃○○、莊○○、劉○○、宋○○等4人；理事宋○○於105年5月10日再向相對人申請同年6月1日下午參加第二次團體協約協商會議，請假人員有：黃○○、劉○○、宋○○等3人。相對人均准許。
- (四) 申請人工會與相對人於105年2月26日進行第一次團體協約協商會議、於105年6月1日則進行第二次團體協約協商會議。
- (五) 相對人於105年3月8日通知申請人宋○○104年度績效評估成績為第3等級「符合績效」，105年度加薪1%；申請人黃○○104年度績效評估成績為第4等級「部分符合績效」，105年度加薪1%；申請人謝○○104年度績效評估成績為第4等

級「部分符合績效」，105 年度加薪 1%；申請人呂○○104 年度績效評估成績為第 3 等級「符合績效」，105 年度加薪 1%；申請人周○○104 年度績效評估成績為第 3 等級「符合績效」，105 年度加薪 3%。

- (六) 相對人於 105 年 3 月 31 日公告系爭職務調整，並於同年 4 月 1 日起施行。申請人黃○○因該次職務調整由原負責呼吸道藥品調至負責泌尿科藥品，其原負責之呼吸道藥品則由申請人謝○○負責；申請人宋○○、呂○○、周○○則由原負責呼吸道藥品改負責中樞神經藥品。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

- (一) 相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人宋○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為？
- (二) 相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人黃○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為？
- (三) 相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人謝○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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？
- (四) 相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人呂○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，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) 相對人於 105 年 4 月 1 日對申請人周○○實施之職務調整之行為，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) 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。

(二) 相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人宋○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查申請人工會於 104 年 8 月 9 日成立，成立後申請人宋○○即當選第一屆工會理事；104 年 11 月 25 日工會發函要求相對人進行團體協約協商時，宋○○亦受申請人工會之委任成為協商代表，並擔任協商聯絡人，之後，105 年 2 月 26 日第一次團體協約協商會議、105 年 6 月 1 日第二次團體協約協商會議，其均參與其中；宋○○並曾於 105 年 2 月間以工會理事身分向相對人申請會務公假，且就會務公假申請方式暨程序與相對人協商等情，已有申請人工會登記證書（見申證 14）、工會 104 年 11 月 25 日葛蘭素工會字第 104000003 號函（見申證 16）、兩次團體協約協商會議紀錄（見申證 20）、電子郵件（見申證 26、相證 16）等在卷可稽，堪信為真。且相對人亦自承知悉申請人宋○○具有工會會員身分（見答辯（一）書第 7 頁）；復徵諸證人賴○○證述：「我一直到 104

年9月底或10月初，經過人力資源處處長李○○小姐口頭告知工會已成立，黃○○先生告訴她，工會成員有4位，包括黃○○、宋○○、莊○○以及劉○○等4人，希望召開協商會議，所以我們知道的工會成員只有上述4位。」（見本會105年7月6日第二次調查會議紀錄第8頁）、暨證人許○○證稱：「我知道黃○○、宋○○、劉○○、莊○○是工會幹部，知道是因為工會有會務假之申請，需要主管簽核，我有簽核到這四位的會務假申請，故而得知其為工會幹部。」、「我知道黃○○、宋○○、莊○○、劉○○請會務假的原因係與公司進行團體協商，但我不知道協商內容為何，因我並非公司協商之代表。」等語（見本會105年7月21日第四次調查會議紀錄第8頁）。堪認相對人自始即已知悉宋○○為申請人工會之理事，並參與工會團體協約之協商。

2、加薪部分：

- (1) 本件相對人陳稱：績效評估標準作為次一年度調薪之參考標準，基本上係由主管綜合考量績效評等及其相對於該職位市場薪資水準予以決定；為確保我們薪酬的外部競爭性，應參照同業的相同職位的薪資水準；主管應對於年度表現優異、績效評等較好的同仁，以及薪資低於市場平均數的同仁，有較高的調薪率；對於薪資比市場平均數高的同仁，以及績效評等表現較不好的同仁較低的調薪率，以確保薪資有差異化等語，經核，與卷內之相對人績效考核辦法、年度績效評估與薪資調整原則與流程說明等書證（見相證11、14、15）相符，且有證人王○○證稱：「黃○○調薪1%的部分，因為黃○○的年度考績評核是第4等級，且考量業界市場平均薪資，所以調整薪資為1%」等語；以及賴○○證述：「（整理申請人宋○○詢問之問題如下：…（二）依證人王○○證詞，公司在考量加薪時，尚須考量同業市場薪資，請問公司有明文的根據嗎？）（二）

有，我們每年與主管進行績效考核與薪資調整之訓練時都有提到這個部分，嗣後補呈相關資料。」等語可佐（見本會 105 年 7 月 6 日第二次調查會議紀錄第 3、8、9 頁），堪信為真，可知相對人之員工調薪幅度，係以「績效評等結果」與「相對於該職位在市場薪資水準」等二因素綜合考量後所為。

(2) 然查，就宋○○與其他員工相較而言，依相對人提出附表 3 所示編號 8、9、22 之勞工，渠等 104 年度之績效評估成績與宋○○相同，均被評為第 3 等級「符合績效」，且以其原本薪資與市場相當職位薪資水準相比，亦與宋○○相同，均達 100%或超過 100%（亦即，原有之薪資金額幾乎與市場相當職位薪資金額相同，或高於市場薪資金額），惟在相同條件下，渠等之調薪幅度為 2%至 3%不等，均高於宋○○之 1%，顯見相對人對申請人宋○○有差別待遇。相對人辯稱係依照業務薪酬標準及薪資評估辦法參考同業相同職位之薪資水準，綜合考量後僅能調整申請人宋○○之薪資 1%云云，即非可採。

(3) 相對人對上開差別待遇之結果固然辯稱：對於編號 8、9 之員工，另考量協助企劃案推行之額外貢獻及努力，而給予 3%之調薪；對於編號 22 之員工，則考量其年資較淺，日常勞務提供均符合公司期待，亦達成公司目標，而公司予以肯認而給予 2%調薪云云，然姑不論上開陳述係在本會細究相對人依原先標準所提出之績效評核與調薪比例一覽表，提出疑問再請相對人釋疑後（見本會 105 年 7 月 21 日第四次調查會議紀錄第 11 頁、105 年 7 月 25 日第五次調查會議紀錄第 6 頁），相對人始臨訟提出，且未經舉證以實其說，已難採信。況且相對人前開所謂另外考量之因素，均與歷次答辯陳述有關調薪比例係考量「績效評等結果」與「相對於該職位在市場薪資水準」二因素之

主張，明顯矛盾，觀諸相對人以無相關憑據之認定標準（即前開辛勞度、年資等）調整薪資，可見其決定調薪比例有出於恣意之可能，即難完全排除相對人係針對申請人宋○○之工會幹部身分而為較差調薪比例之可能性。相對人上開抗辯，難認可採。

3、調整職務部分：

- (1) 查相對人自承申請人工會成立後，僅因工會通知而知悉申請人宋○○、黃○○以及訴外人劉○○、莊○○為團體協商代表等語，且經前揭證人賴○○證述：「我一直到 104 年 9 月底或 10 月初，經過人力資源處處長李○○小姐口頭告知工會已成立，黃○○先生告訴她，工會成員有 4 位，包括黃○○、宋○○、莊○○以及劉○○等 4 人，希望召開協商會議，所以我們知道的工會成員只有上述 4 位。」（見本會 105 年 7 月 6 日第二次調查會議紀錄第 8 頁）、暨證人許○○證稱：「我知道黃○○、宋○○、劉○○、莊○○是工會幹部，知道是因為工會有會務假之申請，需要主管簽核，我有簽核到這 4 位的會務假申請，故而得知其為工會幹部。」、「我知道黃○○、宋○○、莊○○、劉○○請會務假的原因係與公司進行團體協商，但我不知道協商內容為何，因我並非公司協商之代表。」等語在卷可稽（見本會 105 年 7 月 21 日第四次調查會議紀錄第 8 頁），應認為真。雖系爭職務調整涉及 12 名員工，其中僅申請人宋○○、黃○○2 人為相對人知悉之工會幹部，其餘 10 人在相對人為系爭職務調整時均不知悉是否具有工會幹部或會員身分，工會幹部或團體協約協商代表受調整之比例不高，惟由相對人所知悉之 4 位工會幹部或協商代表（即宋○○、黃○○、劉○○、莊○○）以觀，被調整職務之工會幹部或協商代表已達半數；甚至，莊○○已擬於 105 年 4 月 1 日系爭職務調整施行時離職，則扣除莊○○，

調職後仍留任於相對人公司而被調整職務之工會幹部或協商代表比例，更高達 2/3，足徵調整工會幹部職務之比例明顯過高，難謂無針對性。

- (2) 又依相對人所述，調整業務員負責不同藥品產品線為藥廠營運之常態等語，並提出 100 年、101 年、102 年、103 年、104 年職務調整之公告或更換後所負責不同藥品之明細表（見相證 5、附表 1）為證，可知在 105 年系爭調整職務之前，每年均有，且時間多數在調整實施之前一年之 12 月即為公告，在公告前亦已通知被調整職務之勞工，並以翌年 1 月 1 日為調整職務之施行日，時間尚稱寬裕。然查本件系爭調整職務則係在 105 年 3 月 31 日公告，翌日（105 年 4 月 1 日）立即施行，有卷附之系爭職務調整公告可憑，顯然與歷次職務調整不同，加上申請人宋○○甫於 105 年 2 月 26 日以工會幹部暨勞方協商代表身分與相對人進行第一次團體協約協商完畢，幾日後即遭調整職務，依時間上之關聯性，尚難認無針對申請人宋○○之工會幹部與協商代表身分所為之可能性。
- (3) 證人許○○固到會證述有關係爭職務調整背景因素及調整原因等，惟許○○為相對人公司業務部門最高主管，職管全國業務人員之管理，系爭職務調整又為其統籌規劃負責，如遭認違法，其在公司內部或難辭責任，與本件相對人有深刻之利害關係，自難期待其為公允之證詞，且觀諸其證述與相對人所陳如出一轍，其不利於申請人之證詞，洵屬迴護相對人之詞，難免偏頗，尚難採信。又縱存有證人許○○所述之背景因素及調整原因，惟依前開本會判斷，相對人調整申請人職務既具有不當勞動行為之認識，即不因上開因素或原因而影響相對人構成不當勞動行為之判斷。至相對人提出附表 5 辯稱並非每次職務調動均在每年 1 月 1 日云云，惟與相對人先前所提相證 5、附表 1 之資

料互核可知，附表 5 並非全貌，在系爭調整職務前之多數調整確實均在每年 1 月 1 日生效，且至少提前二週至一個月公告，與本件調整職務在生效前一日公告迥然相異，自難據為有利於相對人之認定。

- 4、綜上所述，衡諸自 104 年 8 月 9 日申請人工會成立以來，申請人宋○○即擔任理事，且在工會 105 年 2 月 26 日起與相對人進行團體協約協商時，均以工會理事及勞方協商代表為協商等情，均為相對人已知悉，業如前述，惟正值雙方團體協約協商之際，相對人即於 105 年 3 月 8 日通知申請人加薪幅度僅 1%；又 105 年 4 月 1 日相對人將其多年負責之呼吸道藥品調整職務改負責中樞神經藥品，則依時間上之關聯性暨雙方間之勞資關係脈絡觀之，足認相對人係因申請人宋○○為工會幹部，且參與工會進行團體協約協商之活動，而給予較低之加薪幅度及調整職務內容，具有不當勞動行為之認識。是申請人宋○○主張相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，即堪採信。
- 5、次按對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商有關事務，雇主或代表雇主行使管理權之人不得拒絕僱用、解僱降調、減薪或為其他不利益之待遇，工會法第 35 條第 1 項第 3 款定有明文。查本件申請人工會於 104 年 11 月 25 日即發函要求相對人進行團體協約協商，之後 105 年 2 月 26 日進行第一次協商會議，申請人宋○○擔任團體協約協商代表與聯絡人，並參與其中，相對人隨即為較低之加薪幅度及調整職務內容，觀諸該行為之作成在時間上與申請人工會請求團體協約協商之時間密接，相對人為上開行為時依理當有影響團體協商之認識。且就勞方之協商代表（共有 4 人，除宋○○外，尚有申請人黃○○、及訴外人劉○○、莊○○）而言，

申請人宋○○與黃○○均遭相同不利益待遇(黃○○部分，如后項判斷)，其於調整薪資及職務內容後勢必須花費時間適應及調整，自無暇進行工會內部意見之溝通整合，為團體協商會議奠定更穩固之基礎預作準備，自己對申請人參與團體協商相關事務之權利構成不利益待遇。再加上莊○○於系爭職務調整生效時離職，勞方協商代表形同瓦解，確實不利申請人工會團體協商之進行，此由第一次協商後延遲近四個月始第二次協商會議，第二次協商亦因雙方無任何共識而告終等情，亦足為佐。綜上，可認相對人於105年3月8日以書面通知申請人宋○○加薪1%，及公布自同年4月1日實施之職務調整之行為，亦構成工會法第35條第1項第3款之不當勞動行為。

- 6、再按工會法第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(最高行政法院102年度判字第563號判決意旨參照)。查申請人宋○○為工會幹部，且擔任團體協約協商之勞方代表，在其擔任工會職務與參與協商期間，相對人據此而對申請人有不利益待遇之作為，難謂無影響工會會務之運作，甚至因此可能造成寒蟬效應，故相對人前開行為同時亦成立工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

- (三) 相對人於105年3月8日以書面通知申請人黃○○績效評估成績為第4等級「部分符合績效」、加薪1%，及公布自同年4月1日實施之職務調整之行為，構成工會法第35條第1項第

1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按勞工係屬企業組織之範疇，因此雇主具有依工作規則所定考核之裁量權，故關於勞工之考績評定，民事法院通常不欲介入審查。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）所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為之規定，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，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。惟如本會對於雇主所為考績之評定加以審查時，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（本會 101 年勞裁字第 19 號裁決決定意旨可參）。
- 2、查相對人自承其係在 104 年 9 月底 10 月初，知悉申請人宋○○、黃○○以及訴外人劉○○、莊○○具有工會會員身分（見答辯(三)書第 5、6 頁），與證人賴○○到會證述：「我一直到 104 年 9 月底或 10 月初，經過人力資源處處長李○○小姐口頭告知工會已成立，黃○○先生告訴她，工會成員有 4 位，包括黃○○、宋○○、莊○○以及劉○○等 4 人，希望召開協商會議，所以我們知道的工會成員只有上述 4 位。」（見本會 105 年 7 月 6 日第二次調查會議紀錄第 8 頁）等語相符，應為可採。而證人王○○為申請人黃○○及莊○○之直屬主管（除此 2 人外，其所轄下屬尚有其他 6 人），為相

對人所不爭執，並有王○○寄送評核結果予證人許○○之電子郵件附卷可稽（見相證 12），王○○應有知悉黃○○、莊○○二人工會幹部或會員身分之可能性；況依申請人宋○○為進行團體協約協商會議，而代黃○○、莊○○向相對人申請會務公假時，王○○亦在電子郵件之受文者之列，有卷內相對人准予會務公假之電子郵件為憑（見申證 16），足認王○○確實已知悉其下屬黃○○、莊○○二人為工會幹部或會員，且有參與團體協約之協商。相對人辯稱王○○完全不知悉轄下 8 名業務員何人具有工會會員身分云云，並無可採。

- 3、然查王○○就 8 名下屬中將申請人黃○○之績效評估成績評為第四等級「部分符合績效」，係最差之評比，又王○○評估後之成績，即使須再呈予上級主管即證人許○○評核，惟王○○之評估結果具有建議效力，此有證人王○○：「他們的考績在我打完之後，必須要再呈給上級（全國業務經理，2015 年是許○○，○○ HSU）。我所做的考績會被做為建議的考量。」暨證人賴○○：「根據公司年度績效評核規定，主管評核直屬部屬之考績內容時，應與部屬面對面溝通，之後向上級作該直屬部屬之五級評等建議，作評等建議時無須與部屬面對面溝通。」之證詞在卷為證（見本會 105 年 7 月 6 日第二次調查會議紀錄第 4、7 頁），最終許○○確實亦按照王○○之建議作成相同之評估結果，而許○○又早已知悉申請人黃○○為工會幹部及協商代表，有其到會作證之證詞在卷可稽，則難排除相對人係針對黃○○之工會幹部身分及參與工會進行之協商活動而為較差之績效評估成績之可能性。相對人雖辯稱訴外人莊○○同為工會幹部，其績效評估成績為最佳之第一等級，故王○○並非以具有工會會員身分作為績效評核之考量因素云云，惟莊○○將於 105 年 4 月 1 日離職，且薪資調整係在該日生效，故而縱使對莊○○績效評核優等，其亦無領取高額加薪之可能，是不應將莊○○之

評估成績列入本件黃○○有無受不利益待遇之考量內，相對人所辯，委無可取。

- 4、又查104年度之績效評核成績與105年3月8日調薪幅度具有正相關，此觀諸相對人所提附表2、3之績效評核及調薪比例表即明，則既然相對人對申請人黃○○所為之績效評核具有不當勞動行為之認識或意思，對伊僅為1%之加薪，亦應相同，併予敘明。
- 5、再查有關職務調整部分，除與前開申請人宋○○之判斷相同外，申請人黃○○主張在系爭調整職務後，除負責之藥品有所變動外，所負責之區域在調整後尚須越區工作，即由原所負責之新北市、桃園市，調整後取消新北市，改負責桃園市、新竹縣市，以致黃○○須跨區提供勞務等語，對此，相對人並不爭執（見答辯書第7頁），然查該次其他調整職務之勞工並無上開越區之情事，且證人許○○已證稱：「產品線之調動也會盡可能考量變動區域盡可能較小，以避免影響到業務員之生活」等語（見本會105年7月21日第四次調查會議紀錄第7頁），然申請人黃○○一再主張其在系爭職務調整前剛接受完開刀手術，無法長時間開車，調至負責新竹區業務，恐有困難等語（見本會105年6月23日第一次調查會議紀錄第3頁），並提出診斷證明書為證，可見本次調動與相對人先前調職之考量並不相符，相對人對於黃○○之調職，非無針對性。
- 6、綜上所述，申請人黃○○非但為申請人工會之理事長，均代表工會對外或對相對人為意思表示，且身兼勞方之協商代表，然在工會進行團體協約協商時，相對人即於105年3月8日通知申請人104年績效評估成績為第4等級「部分達成績效」，且加薪幅度僅1%；105年4月1日又將其多年負責之呼吸道藥品調整職務改負責泌尿科藥品，是由時間上之密接及雙方間之勞動關係脈絡，足認相對人確有不當勞動行為之認識或

意思，申請人黃○○主張相對人上開行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，應為可採。

- 7、再者，申請人黃○○與宋○○均在團體協約協商之際，遭受不利益待遇，且黃○○不但是工會幹部、團體協約協商之勞方代表，更身為申請人工會之理事長，相對人對伊所為之不利益待遇，即難謂對於工會團體協商之進行及會務之運作無不當影響，甚至因此可能造成寒蟬效應，是相對人之行為亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款、第 5 款之不當勞動行為。

(四) 相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人謝○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為；相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人呂○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為；相對人於 105 年 4 月 1 日對申請人周○○實施之職務調整等行為，均難認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人謝○○主張因其擔任申請人工會第一屆理事，遭相對人 105 年 3 月 8 日通知前一年度之績效評核成績為第 4 等級「部分符合績效」，且僅加薪 1%；之後 105 年 4 月 1 日又遭相對人不當調整職務等語；申請人呂○○、周○○則分別主張相對人亦因其工會理事及會員之身分，而為績效評核成績第 4 等級「部分符合績效」、僅加薪 1%、及職務調整等語。惟均為相對人否認，並以申請人謝○○、呂○○、周○○，相對人係在接獲本件裁決申請書後始從中獲悉該 3 人具有工會會員身分，相對人在職務調整當下完全不知悉該 3 人具有工會會員身分，是以相對人絕無申請人所述以特定工會會員作為本次職務調整之對象之情事等語置辯。是有關申請人謝○○、呂○○、周○○3 人部分，首應釐清者，乃相對人是否因知悉渠等 3 人具有工會幹部或會員身分，而為系爭績

效評核、加薪及職務調整等行為？

- 2、依證人賴○○證述：「我一直到 104 年 9 月底或 10 月初，經過人力資源處處長李○○小姐口頭告知工會已成立，黃○○先生告訴她，工會成員有 4 位，包括黃○○、宋○○、莊○○以及劉○○等 4 人，希望召開協商會議，所以我們知道的工會成員只有上述 4 位。」（見本會 105 年 7 月 6 日第二次調查會議紀錄第 8 頁）；以及證人許○○證稱：「我知道黃○○、宋○○、劉○○、莊○○是工會幹部，知道是因為工會有會務假之申請，需要主管簽核，我有簽核到這四位的會務假申請，故而得知其為工會幹部。」、「我知道黃○○、宋○○、莊○○、劉○○請會務假的原因係與公司進行團體協商，但我不知道協商內容為何，因我並非公司協商之代表。」等語（見本會 105 年 7 月 21 日第四次調查會議紀錄第 8 頁），可見身為相對人公司處理人事勞資事項之最高負責主管，以及申請人等人之業務最高主管，均無知悉申請人謝○○、呂○○、周○○為工會理事或會員；再加上申請人亦不爭執工會並未提供會員名冊要求相對人代扣工會會費一事（見本會 105 年 6 月 23 日第一次調查會議筆錄第 4 頁），則相對人應無可能在作成系爭績效評核、加薪及職務調整等行為時，已知悉申請人謝○○、呂○○、周○○具有工會幹部或會員之身分。
- 3、申請人固主張謝○○與身為工會理事之黃○○、宋○○友誼良好，且一同申請勞資爭議調解，故相對人應知悉謝○○亦為工會會員云云，惟此僅為申請人片面臆測之詞，且經證人賴○○證稱未曾有過如申請人上開之推測等語（見本會 105 年 7 月 6 日第二次調查會議紀錄第 9 頁）；復核申請人至本會調查程序終結止，均無法舉證證明相對人於系爭績效評估、調薪或職務調整時已知悉謝○○、呂○○、周○○具有工會會員身分，本會由卷內事證亦查無事實，是相對人 105 年 3

月 8 日所為績效評核成績、加薪，及於 105 年 4 月 1 日之職務調整行為，與申請人謝○○、呂○○、周○○參加工會、參加工會活動、擔任工會職務等節，難認具有關聯性，本會尚無從認定相對人上開行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。申請人此部分之請求，為無理由，應予駁回。至於申請人另行主張系爭績效評估、調薪及職務調整行為，有工會法、勞資爭議處理法以外之其他妥適合法與否之爭議，由於此部分尚非本會職權，本會無法論處，申請人應另循其他程序解決爭議。

- 六、 另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、集體協商權、集體爭議權等基本權，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。據上，本會衡酌相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人宋○○加薪 1%，及公布自同年 4 月 1 日實施之職務調整之行為；暨相對人於 105 年 3 月 8 日以書面通知申請人黃○○績效評估成績為第 4 等級「部分符合績效」、加薪 1%，及公布自同年 4 月 1

日實施之職務調整等行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為，申請人確實因此受有損害，又此不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，而結果對於工會之組織與活動將產生重大之影響，故本會爰依勞資爭議處理法第 51 條第 2 項規定判命：(1)申請人宋○○部分：相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內對申請人宋○○重為適當之薪資調整；相對人應於本裁決決定書送達之日起 30 日內回復申請人宋○○於 105 年 4 月 1 日前之職務內容。(2)申請人黃○○部分：相對人對申請人黃○○所為第 4 等級「部分符合績效」之績效評估成績，應予撤銷，相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內另為適當之績效評估；相對人應於本裁決決定書送達之日起 7 日內對申請人黃○○重為適當之薪資調整；相對人應於本裁決決定書送達之日起 30 日內回復申請人黃○○於 105 年 4 月 1 日前之職務內容，應屬適當。申請人逾此部分之救濟命令請求，為無理由，不應准許。

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，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項規定，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 張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蘇衍維

吳慎宜

康長健

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 9 月 2 3 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。