

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 04 號

【裁決要旨】

「依相對人提出證交所工會第 8 屆共 12 名幹部中，除申請人外，尚有 5 位考績乙等；又申請人所隸屬之交易部交易組員工考績，亦有 3 位評為乙等，此有該組全體員工考績資料在卷可憑，可徵並無特別針對申請人之情形；矧依證人陳○○證述：不知組員有幾位是證交所工會會員，祇由勞資會議紀錄上記載申請人工會身分及申請人外出處理工會會務時會向伊請假，而知悉申請人為工會會員等語（見本會 107 年 5 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁），尚難認相對人有因申請人之工會幹部身分、參加工會活動等節而有何不利益待遇之不當勞動。」

【裁決本文】

申 請 人：何○○

住新北市

相 對 人：臺灣證券交易所股份有限公司

設臺北市信義區信義路五段 7 號 3 樓

法 定 代 理 人：兆豐國際商業銀行股份有限公司

住同上

指 派 代 表 人：許瑋瑤

住同上

代 理 人：郭哲華律師

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）107年6月22日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、申請人有關請求確認相對人於104年11月6日在人評會提案自104年起將工會理事長之考績納入保障甲等之員工名額內，且不會影響理事長所屬部門員工之甲等考績人數之行為；以及相對人於106年3月15日第6屆第40次勞資會議接受勞方代表提案以正職技術員或業務員專職協助工會會務進行之後，與工會理事長蕭○○合意指派毛○○技術員擔任工會會務人員之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為部分，均不受理。
- 二、申請人其餘裁決申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同

法第 255 條第 1 項但書規定之適用(最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參)。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許(本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照)。

二、查本件申請人提出本件裁決後，撤回原請求裁決事項第二至四項，又針對原請求裁決事項第五項具體敘明事由，而確認本件請求裁決事項為：(一)相對人核給申請人 106 年乙等考績之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，併請為必要之行政救濟。(二)相對人於 104 年 11 月 6 日在人評會提案自 104 年起將工會理事長之考績納入保障甲等之員工名額內，且不會影響理事長所屬部門員工之甲等考績人數之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(三)相對人於 106 年 3 月 15 日第六屆第 40 次勞資會議接受勞方代表提案以正職技術員或業務員專職協助工會會務進行之後，與工會理事長蕭○○合意指派毛○○技術員擔任工會會務人員，及給予毛○○106 年考績甲等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。(見申請人 107 年 5 月 22 日補充申請理由一書第 1 至 2 頁、本件 107 年 5 月 22 日第 3 次調查會議紀錄第 1、2、5 頁)。其中，對於申請人撤回部分請求裁決事項，相對人表同意，此部分之撤回，並無不法；另其餘具體陳述事實部分，核均僅為更正事實上之陳述而已，並無變更請求裁決之法律依據，

依上開說明，尚無不許。

三、次按依勞資爭議處理法第 39 條第 1、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。」、依同法第 51 條規定「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。」。又基於工會法第 35 條第 1 項、第 2 項規定所為之裁決申請，違反第 39 條第 2 項規定者，裁決委員應作成不受理之決定，但其情形可補正者，應先限期令其補正。勞資爭議處理法第 41 條第 1 項與同法第 51 條第 1 項；不當勞動行為裁決辦法第 15 條亦有明文。

四、本件除申請人請求本會核發救濟命令，與前揭提出裁決申請期日無關外，上揭第(一)項請求部分，申請人主張於 107 年 1 月 2 日知悉相對人給予伊 106 年度考績乙等等語，相對人亦稱該年度考績係在 107 年 1 月 2 日公告（見相證 16、本會 107 年 6 月 22 日詢問會議紀錄），是申請人既已於 107 年 1 月 12 日提出裁決申請，即合於前開 90 日法定期間規定，並無不法。惟關於更正後之第(二)項部分，查申請人主張相對人於 104 年 11 月 6 日在人評會提案自 104 年起將工會理事長之考績納入保障甲等之員工名額內，且不會影響理事長所屬部門員工之甲等考績人數等語，對此事實申請人自承在知悉後，於 105 年 3 月 11 日臺灣證券交易所股份有限公司企業工會（下稱證交所工會）第 7 屆

第4次會員代表大會中，提案建議工會理事長之考績應由會員代表大會決議後函請相對人參考適用，此有該次會議紀錄暨補充申請理由二書在卷可稽（見申證12），可知申請人在105年3月11日該次會議時，即已知悉請求裁決事項之事實，然遲至107年1月12日始提出裁決申請，顯然逾越90日之期間。再者，更正後之第(三)項部分，查申請人主張相對人於106年3月15日第6屆第40次勞資會議接受勞方代表提案以正職技術員或業務員專職協助工會會務進行之後，與工會理事長蕭○○合意指派毛○○技術員擔任工會會務人員等語，當次會議申請人亦以勞方代表身分出席與會，之後數次勞資會議中申請人亦有發言反對，此有卷附會議紀錄可憑（見相證5、申證7、申證10），是自106年3月15日起即已知悉上揭事實，而於107年1月12日始提出裁決申請，亦已逾越90日之期間。依前，逾越90日申請期限之部分，均非屬可補正之事項，依前揭規定，本會應不予受理決定。至第(三)項中有關相對人給予毛○○106年度考績一節，雖員工考績洵屬個人資料，其他員工通常不會知悉，但相對人稱該年度考績係在107年1月2日公布，申請人亦係在公布後始知悉其個人考績，是伊主張在此之後知悉並於107年1月12日提起裁決申請，尚難認超過90日期間，併此敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 有關於「申請人參加工會活動、擔任工會職務」之要件：

1、申請人於 96 年起代表工會及部份工會會員，向相對人提出二項民事訴訟：

- (1) 申請人於 96 年 10 月領導相對人企業工會，就相對人片面修改其員工考績及績效辦法之降低勞動條件，向相對人提出確認修改勞動條件無效之民事訴訟，歷經三個審級，於 102 年 4 月 3 日經最高法院判決工會敗訴確定。
- (2) 前開訴訟進行中，企業工會於 100 年復代表相對人 16 位現職及離職員工，向相對人提出工資損害賠償民事訴訟，申請人亦為主要承辦人，歷經三個審級，於 106 年 3 月 2 日經最高法院判決該 16 位員工敗訴確定。

2、申請人於 101 年復當選相對人企業工會理事，並在各項勞資重要議題，仍一本初衷，為工會會員爭取權益，對相對人管理階層而言，申請人與其他溫順的工會成員不同，始終為其企業工會之「異議」份子：

申請人於相對人企業工會 101 年改選理監事後，當選為工會理事，申請人當選後，仍本於工會幹部之職責，持續對於企業工會會務予以監督管理，先於 102 年 5 月於會員大會成功阻擋大會通過不利會員之團體協約條款；又於 102 年 7 月工會已通知相對人其新選舉之職工福利委員會勞方代表、勞資會議勞方代表、退休準備金監督委員會勞方代表等勞方委員後，使工會復需重新辦理各勞方代表選舉；復於 102 年 11 月間企業工會理事會提案，請工會就相對人公司片面修改考績辦法第三條評核標準乙事，向公司表達抗議並於勞資會議

提請進行協商；後於 104 年 9 月 14 日會員代表大會阻擋相對人與其工會理事長所達成之修改人事管理辦法合意。相對人公司 105 年原已簽准要求其上市部門之特定員工，輪班提早上班及提早下班各 1.5 小時，經申請人於勞資會議，提案相對人不得任意挪移員工每日之出勤時間，使相對人公司更改為員工亦可選擇申報加班費。對相對人管理階層而言，申請人始終為其企業工會之「異議」份子，不斷掣肘相對人與企業工會理事長達成的共識。

3、申請人於 106 年，亦有諸多工會活動，阻擋相對人公司對員工權益之不利作為，說明如下：

- (1) 相對人指派人事管理人員於 106 年 1 月 5 工會臨時會員代表大會遊說會員代表，希望工會同意相對人公司可使員工延長工時，以符勞基法第 32 條，經申請人發言反對並質疑相對人所派人員列席會員代表大會之合宜性，後該次代表大會未通過該提案。
- (2) 申請人多次於勞資會議關注員工加班問題，甚至建議對違反勞檢之主管加以懲處，並要求相對人應就台北市勞動局勞動檢查所查出相對人違反勞基法第 32 條事由，未得到工會同意可使員工延長工時，與工會開始進行協商，以符合勞基法第 32 條規定。相對人公司雖因申請人提案而決議成立工時協商小組，惟其後該小組於相對人已有既定協商腹案下，僅召開二次會議，即草草結束，仍未解決相對人違反勞基法第 32 條之違法事由。

(3) 106 年 5 月 16 日因相對人希望工會同意該公司實施四週變形工時，相對人企業工會召開臨時會員代表大會討論時，因申請人發言表示因尚有諸多勞工權益事項未獲相對人同意，使該項提案未能通過（申證 5）。

(二) 相對人對申請人以不合理職務安排方式，以便給予申請人較低之考績等第，遂行不當勞動行為，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「其他不利」之要件：

1、申請人之學歷佳、年資深、經驗豐富、外語能力好（多益 905 分），工作能力早已獲相對人肯定，而於 92 年即已升任為「副組長」：

(1) 申請人為臺灣大學經濟系學士、美國德州理工大學資管系碩士，具嫻熟之英語能力。迄今為止，申請人任職相對人近三十年之資歷，歷任相對人電腦室、市場監視部、企劃研究部、管理部、市場推廣部等，經驗豐富。申請人因工作能力獲相對人肯定，早已於 92 年間獲晉升副組長，於民國 95 年以前共計 18 年考績中，甲等以上 15 年，乙等僅 3 年。

(2) 在申請人 96 年領導相對人企業工會向相對人提出民事訴訟之期間，相對人黃○○副總經理於 97 年 1 月 17 日與申請人考績面談記錄中曾表示申請人「擔任 IOSCO 年會議事組負責人時，更以一人敵一國，單獨完成對八十餘國參加團體及百餘講者之聯繫安排工作，能力之強應為公司之寶」，此有考績面談紀錄可稽，黃○○於 101 年 6 月 15

日於台北地院 100 年勞訴字第 265 號案件作證時亦證稱「我從 78 年起與被告共事，認為被告是相當有能力，工作的質與量都很好……」、「實際上（我 96 年）有特別請被告（即申請人）編輯英文刊物對臺灣的市場介紹。此份刊物我計畫長寬 17*11 公分、內容要 50 頁，我有要求被告在每年臺灣要到海外招商完成，歷年來都是 9 月招商，應該是要要求被告在 9 月前完成，被告有如期完成且做的非常好。此刊物目前仍在發行，只是每年在內容中略做更新。」，可見申請人之工作能力及英文能力甚至獲訴訟敵性證人之肯定。

- (3) 申請人於 86 年因撰寫「世界主要證券市場上市審查制度之比較研究」（申證 6）獲列甲等，獲相對人記功一支。87 年因承辦「IOSCO 年會」籌備會議事組業務負責議事規劃，講者連繫、翻譯等工作，盡心盡力，績效卓越，獲相對人記功二支。90 年因參與「八十九年 ECN 專題研究」經主管機關評定為甲等，獲相對人獎勵一支，可見申請人確有承辦相對人國際事務及研究專案報告之能力。

- 2、相對人卻因申請人辦理上述工會 96 年向相對人提出之民事訴訟案件，而將申請人以不當勞動行為降調為「研究員」，此有貴會前案 100 年勞裁字第 2 號裁決決定書可憑：
- 申請人學養俱佳，工作能力強，有能力帶領相對人企業工會對相對人提起民事訴訟，使相對人中止強制丙等考績、中止強制優退員工、縮小獎金差距及提高甲等考績員額比例等，

對工會會員權益之維護，助益甚大。但相對人卻因該工會民事訴訟案，連續五年給予申請人乙等考績，申請人並因此而遭相對人於 99 年 2 月 10 日逕行調任申請人為研究員，此有相關簽文可稽。上述相對人連續給予考績乙等之行為及逕行調任申請人職務為研究員之行為，均屬不當勞動行為，前曾由貴會以 100 年勞裁字第 2 號裁決決定判斷在案。

3、相對人於前項裁決後，不服該項裁決，分別向勞動部及申請人提出行政及民事訴訟，並隨共計七審次之行政及民事訴訟判決漸次有利於相對人，對申請人之工作指派及考績評核越趨嚴苛：

(1) 申請人雖遭不當勞動行為調任為「研究員」，但依相對人之工作規則，研究員應獲指派之工作職務，應為「具專業素養或擅長研究規劃」之人所相配合之職務：

A、依據相對人自訂之「員工升遷考核要點」第 9 條第 2 項，規定「各部門所屬如不適合擔任組長或副組長職，惟具專業素養或擅長研究規劃者，可報升或調整為研究員或高級專員。」，可見相對人認為其研究員係「具專業素養或擅長研究規劃」之人。申請人即應得到具「研究規劃」性質工作之指派，以充分運用申請人之「專業素養」。

B、另據相對人「人事管理辦法」第 47 條規定「各部室主管得就所屬員工依其個性、學識、能力，調配適當工作，務使人盡其才，才盡其用。」，故相對人之各部室主管

及經理人自有責任審酌所屬員工之能力及學識，務期適才適所。

(2) 但申請人卻於前開相對人與申請人間之民事訴訟進行中，自 103 年持續被指派擔任低於專業素養及學識能力之庶務工作，雖經申請人多次反應，相對人卻不理會，仍然鎖定申請人持續擔任庶務工作，申請人只得於 106 年 3 月申請調動部門：

A、申請人於 103 年輪調至相對人市場推廣部後，該部單高年經理不顧申請人辦理國際事務之請求，以及申請人臺灣大學經濟系學士、美國德州理工大學資管系碩士之學歷、任職相對人近三十年之資歷及專長，拒絕申請人辦理國際事務，僅將原由技術員辛○先生辦理之國內機關接待等庶務工作，指派圈定由申請人單獨負責，其他工作，均將申請人隔絕在外，不得參與。申請人雖逐級反映其工作指派之違反相對人人事規章及不符合申請人學經歷，仍無從改變此種工作指派。

B、至 105 年因申請人提出 104 年考績為不當勞動行為之申請，單高年故意核給申請人以 105 年乙等考績，經裁決委員會 106 年第 13 號裁決，判定相對人並無不當勞動行為，申請人刻正提出行政訴訟中。

C、至 106 年 3 月，因相對人市場推廣部王○○組長將申請人 106 年之工作項目減半，仍鎖定申請人辦理國內接待庶務工作，且仍拒絕申請人辦理國際事務，則申請人

105 年辦理較 106 年工作指派一倍之工作，尚為乙等考績，顯然又已規劃 106 年度仍為乙等考績，故申請人只得再度申請調動。

(3) 申請人 106 年 3 月調入相對人交易部後，所受工作指派即明顯少於其他同組同仁，至 106 年 8 月 30 日，100 年勞裁字第 2 號裁決案後續之民事訴訟三審判決申請人敗訴確定後，更僅剩例行值班業務：

- A、申請人 106 年 3 月所請調之上市二部及內部稽核室，均拒絕申請人調入，後因管理部杜副理向申請人表示交易部急需用人，建議申請人同意調入交易部，否則即無處調動。
- B、106 年 3 月 10 日申請人調任至交易部並被指派至交易組任職，該組主要職司證券市場交易規則之修訂研擬，當然亦有外語能力之需要，所有同組同仁確實相當忙碌。初則指派申請人之工作如申證二號所示，其中屬規劃研究性質者尚有「區塊鏈技術應用於證券交易之可行性分析」及「外幣交割之可行性分析」，均係與其他同仁合作撰擬。
- C、申請人調入交易部後始終表示願意學習任何工作，並未挑剔工作項目，於前開外幣交割研究案中亦充分發揮外語特長，研究香港及新加坡證交所之各項制度，提出三個可行方案，可見申請人有足夠能力辦理研究案。
- D、惟申請人於 9 月份完成前開二項研究報告後，即無任何

新工作之指派，僅有例行值班業務，即使其間曾有相對人主管機關來函要求檢討證券商網路下單系統之安全性，該業務原由該年度調出交易組之顏○○專員負責，可見收到該項工作指示時，並無既定現職員工負責辦理，惟組長仍坐視申請人並無新的工作指派，而指派其他三位已經相當忙碌之同仁辦理該案。

E、至此，申請人只得就惟一需辦理之例行值班工作，主動研擬具體之自動化規劃方案，並於 106 年 10 月 12 日向組長表示可大幅簡化該項人工作業，及其餘可承擔工作項目（申證 3），惟組長表示因他工作很忙，且尚無適合申請人之工作項目，請申請人耐心等待。

F、申請人一直等待至 106 年 10 月底，甚至再等待至 106 年度結束，仍僅需辦理例行值班工作，全（106）年度主辦公文僅三件，係回答投資人詢問事項，至 107 年 1 月 2 日考績公告為乙等考績。

4、俟 106 年相對人對申請人因 100 年勞裁字第 2 號裁決案所起訴之行政民事訴訟全部勝訴確定後，相對人似乎更為變本加厲，除繼續不合理之工作指派及於 106 年連續第二年給予考績乙等外，並連續向申請人索要訴訟費及律師費，顯已對申請人極端不信任，故不願指派任何具一點重要性之工作，鍥而不捨向申請人索要區區數萬元，對於年盈餘二十幾億的相對人而言，顯然為不友善及秋後算帳之作為：

(1) 106 年 8 月 30 日，申請人三審上訴之民事案（因 100 年

勞裁字第 2 號裁決案起訴之民事案)判決申請人敗訴確定，自 106 年 10 月起，相對人即持續向法院聲請申請人應支付二審判決由原告及被告共同支付之一、二審法院裁判費 18,808 元及三審律師費 30,000 元，顯見相對人對申請人提出裁決及進行後續民事訴訟之不滿，於其勝訴後，索要訴訟費加以報復。衡諸前開歷年工作指派之極端異常及違反其自訂工作規則，及隨著訴訟有利之連續二年乙等考績，可證相對人對申請人有不當勞動行為之動機及故意。

- (2) 相對人持續指派申請人低於其職級與專長之工作職務，實係相對人計劃給予申請人考績不利益之掩飾。蓋相對人對申請人之工作指派，根本不符合其自定之人事管理辦法及員工升遷考核要點，也明顯低於申請人之能力及專長。相對人持續鎖定申請人負責不重要之職務內容或少量工作指派，其目的是以申請人係擔任不重要工作或工作少，作為其核給申請人乙等考績之正當理由，以掩飾其實係因極度不滿申請人之工會活動及其衍生之多項訴訟，所施予申請人之不當勞動行為。

(三) 相對人對工會理事長及會務人員之考績核給構成支配介入之佐證：

- 1、 相對人應係自 104 年開始即於其人評會逐年討論次年考績決定原則時，決議將工會理事長之考績，不納入所屬部門之甲等員額內計算。相對人實務作業並規定各部門按甲等員額比例計算甲等考績人數時，小數點全部捨去，故各部門分別

計算之甲等人數合計必將小於全體人數按甲等員額比例所計算之甲等考績人數，該些多出來的甲等人數即用以提供予「不納入部門員額計算」之人員使用，因此在相對人公司所謂是否「納入部門員額」，即為是否保障考績甲等之秘碼。

- 2、 相對人公司及工會理事長均堅持工會理事長之考績應僅以服務所屬部門之半日，作為考績評核依據，由其直屬主管核打考績，則等同於不論該工會理事長於工會之表現如何，其考績均由相對人主管掌握，且其是否可排除於部門甲等員額內，係由相對人逐年決定，則工會理事長必當極力配合相對人需求，否則如未被排除於部門甲等員額，即可能受到乙等考績之核給。在極力配合相對人之時，對工會需求，尤其是與相對人相左時，自然即會降低關注。

- 3、 工會理事長自 101 年任職工會理事長後，長期配合相對人提案，或疏於辦理工會應辦之事，其考績應也為持續甲等，舉其明顯事證如下：

- (1) 相對人 104 年提議修改其年度考績辦法，將部份員工勞動條件提高，部份員工之勞動條件降低：

A、 104 年 8 月 12 日：相對人於勞資會議提案修改其年度考績辦法，將部份員工勞動條件提高，同時將部份員工之勞動條件降低，該年度新進員工仍適用舊制，該次會議決議「移請勞資會議勞方委員及工會討論後儘速回復管理部」。

B、 104 年 8 月 21 日：工會理事長召集工會理監事及勞資

會議勞方代表共同開會討論前開提案，會議決議同意該項修訂，申請人質疑該次會議應僅為談話會，並未出席。

C、104 年 8 月 25 日：工會理事長發函證交所，同意該項制度修訂。

D、104 年 8 月 28 日：工會理事長召開理事會，並未報告前項發函。

E、相對人管理部據工會理事長之前開發函，將該修訂案送交相對人公司 104 年 9 月份董事會提案討論。

F、104 年 9 月 2 日：申請人發函勞動局，詢問前開修訂是否可不經工會理事會及會員代表大會，雇主即可修訂，副本致函工會及相對人公司。

G、104 年 9 月 7 日：工會理事長召開臨時理事會，決議於 104 年 9 月 14 日召開臨時會員代表大會，討論前開相對人年度考績辦法修訂案。

H、104 年 9 月 14 日：工會理事長召開工會臨時會員代表大會，討論該案，並邀請管理部鄭○○組長於主席台列席說明修訂優點，惟在申請人及其他代表發言反對下，經會眾過半數否決。申請人於該次會議提出另一相對提案，同意相對人修訂條文中對員工有利之修訂條款，反對降低勞動條件之條款，經會眾過半數同意。(申證 8)

I、相對人管理部將原排訂於相對人公司 104 年 9 月 15 日召開董事會討論的制度修訂案撤案。

- J、104 年 9 月 16 日：勞動局正式回函申請人(副知工會)，表示該項修訂仍應經工會理事會及會員代表大會方可修訂。
- K、107 年 3 月 15 日：工會召開會員代表大會，工會理事長再度提出前開制度修訂案，申請人及其他會員代表數人發言反對，再遭會員代表大會否決。其決議事實上應為「將該案送回理事會與公司續行協商」，但會議紀錄之決議被改為「送回理事會討論」，經申請人詢問毛○○會務人員索取該次會議之錄音檔，其表示「錄音未成功」。
- L、107 年 4 月 30 日：工會召開理事會，工會理事辛○○於理事會再度提出前開年度考績辦法修訂案於 107 年 5 月 15 日臨時會員代表大會提案討論，並擬邀請管理部派員報告。該次理事會決議僅通過送會員代表大會提案，並未通過邀請管理部派員列席報告（申證 9）。
- M、107 年 5 月 15 日：工會召開臨時會員代表大會，工會理事長請管理部杜副理列席報告，雖申請人質疑理事會並未通過邀請管理部派員說明，惟工會理事長當場宣讀理事會會議紀錄發函，表示理事會確已通過該項邀請。嗣經杜副理以預先準備好之簡報檔，說明該修訂案優點，及對其他員工不利並不明顯等等，除申請人發言反對外，無人發言，該次臨時會員代表大會通過該人事法規修訂案，其修訂內容與三年前相對人初次提案內容，一模一

樣，未改一字。

N、綜上，工會與相對人簽訂之團體協約明文規定相對人降低勞動條件應經工會同意，這本是工會極佳可要求相對人不得降低部份勞工勞動條件之談判籌碼，再加上目前相對人尚有諸多需經工會同意之法定事項，工會理事長卻公然邀請掌握全體員工考績升遷之管理部副經理列席會員代表大會「勸說」會眾，且在沒有配套交換條件下，同意相對人公司所提的所有條款，未予更動一字，如非已受相對人招編，如何可合理化其行為？

(2) 相對人 105 年因受台北市勞動局勞檢違反勞基法，相對人公司函請工會同意相對人公司可使員工延長工時，工會理事長協助召開臨時會員代表大會行使同意權：

A、105 年 11 月 10 日：相對人公司因台北市勞動局 105 年 10 月 28 日勞檢發現相對人公司違反勞基法第 32 條第 1 項「雇主應經工會同意使勞工於正常工作時間以外延長工」之規定，於該日發函工會請同意相對人可使員工延長工時。

B、105 年 12 月 29 日：工會理事長於理事會提案於 105 年 1 月 5 日召開臨時會員代表大會討論前開同意案。

C、106 年 1 月 5 日：工會理事長特別針對該同意相對人公司可使員工延長工時一案召開臨時會員代表大會。會議時管理部陳甲○○副組長列席於主席台，不斷勸說會眾應同意該提案，包括工會理事長及監事會召集人亦協同

勸說通過該案。直至申請人質疑陳副組長是以何身份不斷發言，陳副組長方改口稱其亦係會員代表，故係以會員代表身份發言云云。

- D、該次會員大會僅討論一案，可見顯係為使相對人得到延長工時之同意而召開，工會理事長於理事會討論該提案時，僅稱召開臨時會員代表大會之目的，係讓會員代表更了解本案性質，共同討論會員對於與工時有關之各項議題。至臨時會員代表大會當日卻明顯要趁勢通過該案，故工會理事長（會議主席）及監事會召集人均明顯站在贊成通過該案之立場。會議通知上明示管理部代表係列席會議，如陳副組長係以工會會員代表之身份發言，怎可高坐主席台不斷勸說會眾通過該案？

- E、且相對人發函與工會開會之時序如此接近，似欲趁工會理事長任期將屆（106年3月），儘速通過該同意案。

(3) 申請人於會員代表大會之提案遭工會理事長刻意攔阻：

- A、因相對人公司於100年第2號勞裁案之後續民事三審勝訴確定後，先向申請人索要一、二審裁判費，後又要求支付三審律師費，申請人於理事會提案，提交會員代表大會討論，訴求以工會名義呼籲相對人勿再打壓申請人。

- B、另因相對人管理部擅改申請人94年考績為乙等，並偽造提送裁決委員會之考績排序文書，申請人於理事會提案，提交會員代表大會建請相對人應將人事考核過程更

予透明化。

- C、前開兩案雖經工會理事會通過提送 107 年 3 月 15 日之會員代表大會討論，惟工會理事長刻意將該二案排序於最後兩案，至會員代表大會當日，俟工會理事長所支持之同意電作部鄭雅琪會員夜間上班案通過後，許多會眾集體離席，主席竟配合該離場情況，主動要求清點人數，經統計不足半數，即宣告散會。
- D、嗣後工會理事長又於 107 年 4 月 30 日理事會決議於 107 年 5 月 15 日召開臨時會員代表大會，討論前述相對人年度考績辦法修訂案，理事會通過。申請人也再將前述兩項尚未討論之提案提交該日理事會討論，以便再送臨時會員代表大會，卻經該日理事會否決之。申請人無奈只得詢問工會理事長，會員代表可否於該次臨時會員代表大會提案，工會理事長根本不予理會，致使該二案至今無法提交於會員代表大會討論。
- E、綜上說明，申請人擬提出之討論提案，均於工會無損，卻顯為相對人所惱怒，工會理事長公然阻斷申請人得到工會會員聲援之機會，並限縮其會員考核程序透明化之改善機會，如非與相對人勾串，此種不合理行為，實難解釋。即使工會理事長對申請人有私怨，或並不認同申請人係受相對人打壓，亦不應連申請人提案於工會會員大會討論之機會，均處心積慮的予以剝奪。
- (4) 工會理事長對工會與相對人公司應先簽訂之必要服務條

款消極辦理：

- A、查相對人公司係勞資爭議處理法規定之罷工權受限制企業，需先與雇主簽訂必要服務條款方可進行罷工。
 - B、經申請人提議應與相對公司進行該項協商，工會理事長始則拒絕擔任勞方協商代表，僅有申請人及工會監事莊○○願意擔任該項協商代表，工會理事長後來勉強同意擔任該協商代表且確認勞資雙方協商代表後，卻全無任何與相對人公司之協商作為，與其協助相對人公司修改前項年度考績辦法之積極迥異。
 - C、站在相對人公司立場，只要該必要服務條款沒有完成簽署，該公司等同於禁止罷工事業，當然不願意簽署，但正常的工會理事長當然即應努力完成簽署，以提升工會協商實力，相對人工會理事長卻與相對人持同樣立場，消極以對，殊屬異常。
- 4、相對人與工會理事長合意指派毛○○擔任工會會務人員及其工作能力不適合擔任會務人員之舉證：
- (1) 相對人與工會理事長合意指派毛○○擔任工會會務人員之舉證：
 - A、相對人 106 年 3 月 15 日勞資會議先有勞方代表建議請相對人公司指派正式員工取代即將離任之派遣人員，擔任工會會務人員。
 - B、相對人管理部杜副理應即與工會理事長討論是否可指派毛○○其擔任工會會務人員。毛○○當即與全體工會

理監事打招呼，向申請人表示希望能於工會任職，並表示將虛心努力學習工會會務。

C、106 年 4 月 11 日：工會召開理事會，工會理事長並未提出會務人員選任事宜。

D、106 年 4 月 12 日：勞資會議中工會理事長對於工會會務人選似已與管理部說好了，就是毛○○。工會理事長對申請人要求會務人員應由工會，至少是理事會，決定人選及考績，顯得十分不耐且情緒激動，並表示原派遣人員就快走了，到時沒有會務人員，對他造成困擾。

E、申請人只得於該次勞資會議留下發言紀錄：「基於工會與公司係為兩個獨立單位，因此公司如同意提供正職人員任職於工會擔任會務人員，而該會務人員之考績評核卻仍由公司決定，恐非恰當。此外，如其工作表現不符工會會務需求，屆時是否可以請公司調整等，皆請管理部一併考量衡酌。」。

F、106 年 4 月 18 日：工會理事長召開臨時理事會，提出由毛○○擔任工會會務人員，該提案顯係因申請人提醒相對人公司該人選宜由工會理事會決定。

G、該次理事會中申請人雖覺毛○○並不適合，惟基於其已多年乙等及鼓勵同事的立場，贊成其任職案。但申請人於該次會議也同時提案「本會新任會務人員選任事宜，建議理事會有考核、調動之建議權，請公司應予尊重。」，經該次理事會通過（申證 10）。

(2) 會務人員及其工作能力不適合擔任會務人員之舉證：

- A、惟毛○○任職工會後，其於基本文字處理及文書處理，恐均力有未殆，事證煩多，茲擇要如下：
- B、所有收文，不論內容為何，均簽辦「陳閱後存查」，明明需轉知理監事，或需續辦者，一律陳閱後存查。
- C、由於工會正與相對人討論團體協約續簽事宜，團協勞方協商代表曾先舉辦多次會議，其會議紀錄始終闕如，直至多次開會後，僅將最近之修訂條文表列出，表示係經過幾次會議後之結果。對條文修訂對照表也無法正確註記修改文字，有時紅字，有時加底線，紅字又深淺不同，上次改掉的條文下次又出現，種種異狀不一而足。
- D、申請人曾請其提供團體協約的現行條文，他似乎完全不知「現行條文」是何意，經解釋半天只能提供一份協商中某一次的修改條文對照表。
- E、申請人也曾請其提供工會所有規章及過去曾陳報會員代表大會或理事會通過之紀錄，其只能提供規章目錄，規章內容至今還無法找到。
- F、其發出的會議通知經常在收文者欄位與實際收到的收文群組不同，已任職工會一年後，其 107 年 4 月 30 日公告的 107 年 5 月 15 日臨時會員代表大會通知內容卻顯示預訂開會日期是 107 年 4 月 15 日。
- G、其所發之會議紀錄草案經常須經申請人大幅修改，以前修改掉的文字在正式公告時又跑出來，其文書處理之雜

亂以附件舉例（申證 11）。

- H、更明顯的例證是 106 年會務人員收到上級工會全金聯函轉之勞動部 106 年 8 月 17-18 日「2017 年國際勞工事務培力營」通知，應係工會理事長指示由理事長與辛○理事及會務人員三人參加即可，並沒有通知全體理監事。該營隊舉辦完畢後，經申請人發現工會應有收到該活動通知卻未通知全體理監事，曾先詢問會務人員自其任職以來，是否曾收到任何全金聯的來函，他回答未曾收過該單位之來函。再問他所收所有公函放在哪裡，其拿出一個紙盒，稱所有公函按收到順序放在裏面，如果要找任何一份函文，需從第一張翻閱到最後一張，經申請人翻閱後並未在其中找到。我問他是否有整理一份公文收發紀錄表，以方便查詢，他說沒有整理。
- I、後申請人只得於理事會提案，建議向全金聯抗議漏發通知給本工會，會務人員方承認曾經收到該函，理事長也指示要通知全體理監事，但是他忘記其實是把該通知函放在另一個地方，所以申請人找不到，他也忘記按理事長指示通知全體理監事，所以後來只有他跟理事長去參加，辛○理事則是因正好站在旁邊看到那份公函，所以也有參加那次座談會。
- J、再加上前述會務人員自承 107 年 4 月 15 日會員代表大會未能成功錄音，再再均顯示其作為會務人員必要的文書處理、檔案管理甚至書寫能力，可能均有不足。但相

對人執意將其指派於工會，將使工會會務運作困難，基本的會議紀錄整理均陷於繁雜，品質低下，將使會眾沒耐性閱讀，亦使會眾對工會的監督力量下降，提升有心人士影響工會權益之機會。至於工會過去勞資協商之歸檔查詢、工會規章研擬調整或與相對人公司洽談必要服務條款準備事宜，更將力有未殆。

K、毛○○最初係以警衛身份任職相對人公司，則相對人對其文書能力顯然不會有太高要求，後因相對人將警衛工作外包保全公司，故將其轉調為技術員，多辦理庶務工作，未曾辦理任何公文簽辦工作，考績應係經常為乙等。相對人公司不顧工會會務人員並非僅需辦理庶務工作，又對其考績具全部決定權，顯係刻意弱化工會會務，削弱工會協商能力。

(四) 請求裁決事項：

- 1、相對人核給申請人 106 年乙等考績之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，併請為必要之行政救濟。
- 2、相對人於 104 年 11 月 6 日在人評會提案自 104 年起將工會理事長之考績納入保障甲等之員工名額內，且不會影響理事長所屬部門員工之甲等考績人數之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 3、相對人於 106 年 3 月 15 日第六屆第 40 次勞資會議接受勞方代表提案以正職技術員或業務員專職協助工會會務進行之

後，與工會理事長蕭○○合意指派毛○○技術員擔任工會會務人員，及給予毛○○106 年考績甲等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

(一) 考績部分：

1、 考績乙等尚非不利待遇，申請人之工會理事身分尚非評量因素考量：

(1) 相對人公司年度績效評核作業訂有明確規範，全體員工均一體適用「年度考績辦法」規定，其中年度考績評核係按「1.績效計畫評核、2.職能評核、3.綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度。」等項目分別評定之（相證 2）。至考績評核方式，係由同組排序後再由部門主管跨組排序、綜合評比。此外，各部室考績評等之各等人數比例亦設有規定，考績優等 10%、甲等 60%、乙等（含以下）為 30%。

(2) 相對人公司年度績效評核作業均依上開規定辦理，且已行之多年，年度考績評等均依同仁之年度工作表現做為考量，同仁是否具工會會員身分、工會理監事身分、勞資會議或其他會議之代表身分，並不在年度考績評等之考量因素內。況，相對人公司副主管以下人員均為工會會員，申請人所屬之交易部第一組人員亦均為會員，更可證明是否具有工會會員身分尚與考績評等無涉。又，績效評核係先於組內

做排序，經部門主管綜合評量交易部 5 組人員之表現，而做成之評價。乙等僅係考績名額規定下之必然結果，考績甲等或乙等實非個人可主觀期待，縱為乙等亦僅反映當年度工作表現與同部門內之排序結果，尚非不利待遇。

(3) 申請人申請本件不當勞動裁決係以工作指派不適合其職級，並將其個人與公司歷年來之勞資議題，累積為其裁決申請理由。經查，申請人 106 年之專案成果雖經組長多次修改提點，然最終之專案成果仍未符其所具之資歷要件，故組長認為申請人宜更專注於精進專業能力，經衡酌組內整體工作分派之考量後，始為相關工作指派。詎申請人逕稱工作指派過少且有不當勞動行為意圖等，實為倒果為因、混淆視聽之舉。

(4) 另申請人稱其積極為工會會員爭取權益，致相對人公司對其有不利待遇，惟其立論依據僅將過往其主動發起之提案，自行解釋公司對其報復，且自我表彰為異議份子。各項主張未舉出任何客觀事實，在在可證明其意圖利用不當勞動裁決機制，影響公司正常營運之意圖。

(5) 相對人公司企業工會幹部共 12 人。查相對人公司之工會於民國 79 年成立迄今，每月定期召開勞資會議進行勞資對話（勞資雙方代表各 9 名），會議已歷 7 屆代表，代表所提各項提案均係為全體同仁爭取權益為就事論事之討論，勞資雙方溝通互動素來良好，相對人公司亦感謝各代表對公司之各項提醒與建議。另企業工會理監事同仁 106

年度考績如相證 3，甲等、乙等皆有之，106 年尚有乙名企業工會幹部升遷為 11 等副組長，足證相對人公司考績作業並無針對企業工會幹部人員有不利待遇。

2、申請人未循內部申訴管道與公司溝通，屢屢針對考績結果提出不當勞動裁決

(1) 相對人公司訂有同仁考績申訴作業程序（相證 4），副主管以下同仁如對考績評核結果認有不當情事，得依程序提出申訴。前開申訴程序，係因同仁考績由部門主管決定，部門主管對同仁之業務表現最為了解、有其判斷餘地，惟為客觀評量，同仁得於考績評核後 1 個月內提出考績申訴，由勞資雙方（勞方 10 人、資方 19 人）組成之人評會，對其申訴投票表決，做出決定。申請人為公司資深員工，嫻知公司內部申訴程序，卻未循制度向相對人公司申訴，顯有迴避勞資溝通，恃其工會理事身分，利用不當勞動裁決機制之意圖。

(2) 此外，申請人過往曾以 96-99 年考績乙等為不利待遇、100 年考績乙等為不利待遇，向鈞會申請 100 年勞裁字第 2 號、101 年勞裁字第 17 號。100 年不當勞動裁決結果衍生之行政訴訟與民事訴訟已三審確定，相對人公司勝訴，爰依法院裁定請求申請人返還訴訟費用等；101 年勞裁字第 17 號裁決案以雙方和解告終（和解條件保密爰不檢附資料）。

(3) 另近年申請人分別以其 104 年考績甲等為不利待遇為由，

105 年考績乙等為不利待遇等，分別提起 105 年勞裁字第 25 號裁決案及 106 年勞裁字第 13 號裁決案，鈞會裁決結果為不受理申請人請求確認工作職務內容，其餘裁決申請駁回。申請人不服鈞會裁決結果，現均以勞動部為被告進行行政訴訟中。

3、考績係個人工作考評結果，非如申請人所稱有所差別待遇

- (1) 申請人個人之工作指派與考績評比程序，已如前述。惟申請人以工會理事長與會務人員之考績評比結果與自身考績相較，逕認為對其有差別待遇及不當勞動行為云云。實情為理事長為半日駐會，仍從事半日之部門業務工作，其工作表現自依相關規定及程序辦理。106 年工會幹部之各項考績結果前已陳報如相證 3。
- (2) 至會務人員乙節，過往由派遣人員擔任，係依第 6 屆第 40 次勞資會議臨時動議第二案決議，應勞方代表要求改由正職同仁擔任（相證 5），因工會非內部機關，會務人員爰隸屬於管理部人事組。申請人嗣於 107 年 1 月 17 日第 7 屆第 9 次勞資會議討論案第四案中，曾提案改派會務人員，惟現場與會之二名勞方代表，則提出不同意見（相證 6），因事涉工會內部事項，相對人公司均予尊重。
- (3) 相對人公司既依工會所請改派會務人員，會務人員之考績在人員編制屬主管機關（金融監督管理委員會）高度監理之情形下，現行人事管理規章尚無彈性空間得賦予工會內部自行評核。申請人以上開情事聯想相對人公司具不當勞

動行為之意圖，顯係天馬行空之想像。

4、 相對人公司之工作指派循序有據

- (1) 民間企業之人力資源管理運作慣例中，工作指派原本即屬雇主管理權之一部分。管理權之行使除考量員工個人工作經驗、意願外，尚須衡酌組內業務分工、員工所具職能與該項業務標準之落差，以分派合適工作。其中，各部門之專業不必然與員工之能力相同，故工作之分派亦須透過指派合適之工作中，使員工得自工作中學習（On-Job Training），俾提升其職能並成長為符合業務標準之能力，方能儘快分擔單位內之業務，發揮個別人力之生產力。
- (2) 以相對人公司而言，業務內容綜理資本市場各項業務，故公司內之十五個部室職掌業務及專業均有所不同。申請人所屬之交易部第一組，主要業務為管理各項證券交易制度業務，工作內容有（績效標準表資料）：證交交易制度、證券交易管理、市場宣導計畫、外陸資登記及管理、上級交辦事項即投資講座...等。各項業務之運作相當繁複，且交易制度之修改牽一髮而動全身，須隨時應對主管機關與國內外投資人之提問，相關業務具有即時性、高強度之性質。故相關人員之培養，向來均要求渠等由日常例行業務中，精熟各項業務之專業名詞，俟渠等嫻熟各項業務後，俾於受理提問時第一時間即達成與市場及利害關係人充分溝通之目標。相關人員之培養非一朝一夕可成，申請人所屬之交易部第一組之組員之職能標準為：善於蒐集資料

主動負責及分析研判、具簡報技巧及溝通協調能力、能積極主動吸收新知、自我學習等。惟初具上開能力之人員，訓練至通透交易專業且具成熟職能者，平均約需三年時間。另一方面，交易部第一組所肩載之專案規劃工作性質，係視主管機關之業務推動面向、公司重點發展業務等，逐步醞釀方能漸次開展專案研究內容，故業務之多寡本具不定時性。

5、申請人所稱迄 106 年底僅承接二專案，顯與事實不符

- (1) 基於上開考量，且申請人近年所任職務內容與證券交易制度脫鉤已久，尚須相當時間始能熟稔組內業務，其直屬之陳乙○○組長，經衡酌申請人之研究員職等宜指派專案規劃業務，且研究案耗時甚多、須長期觀察國內外交易制度與蒐集相關資料，以臻報告之高品質，組內既有工作業有相關人員擔負，學習需有相當時間等因素，爰指派專案及證券管理之例行業務，以提供其學習機會。陳組長曾於 106 年 7 月 25 日年中面談時以口頭提醒申請人例行業務之重要性，冀盼其主動深掘日常業務背後之各項交易制度與相關規章，如交易撮合、有價證券交易異常處置、綜合交易帳戶申報控管、當日沖銷停止券賣控管等各項作業管理目的。期間，考量其具資訊背景，請其負責「區塊鏈應用於證券交易之可能性分析」與「外幣交割之可行性分析」二專案，且為免其新手負荷重，皆指派專人與其共同進行專案規劃。並曾口頭告知，請其妥善完成手邊專案，醞釀

中之專案待較具體成形後，將請其承接。嗣於 11 月著手之盤中小股交易規劃案，並參與多項會議，其於 106 年 11 月 30 日以電子郵件傳送「區塊鏈威力大」之電子郵件，即為參與專案之證明（相證 7）。

- (2) 申請人於 107 年 1 月 11 日之申請書第 4 頁表示，106 年僅承辦「區塊鏈應用於證券交易之可能性分析」與「外幣交割之可行性分析」二專案，且直至 106 年底均無任何除前項例行值班業務以外之工作指派部分，顯與事實不符。
- (3) 稽上，申請人所稱迄 106 年底僅承接二專案，與事實完全不符。

6、至其所稱證券管理自動化之業務部分，組長業已回應並指派人員了解提案內容

申請人所屬組內人員，及相關部門具經驗之人員過往即曾考量，跨部門資料來源不一、不易整合，在業務順暢及作業正確性之不得不的人工成本考量下決定維持現狀。自動化之概念尚非申請人一人獨創發想。其直屬之陳組長，於申請人 106 年 10 月 12 日提出簡化報告之次日，即會同陳副組長了解並溝通，考量當時組內尚有新種商品 ETN 規劃限期陳報案如火如荼進行（亦請申請人參與俾了解 ETN 規劃案之深入議題），在業務優先順序的考量，以有期限之 ETN 案為優先，惟會後尚交辦組員吳○○及劉○○予以了解其所提之內容。申請人片面稱公司對其執行職務有不當考量，其臆測之詞顯不可採，懇請鈞會予以衡酌。

7、申請人疏於例行工作之管理，而訴求以其英語能力從事國外業務之推廣，恐有不足堪任之虞

(1) 申請人所提第1組業務追蹤表全組組員每人應負責項目，卻無一項指派申請人負責辦理乙節，按該表之調查係由同組吳員彙總，其中一項其他國際活動乙項，誤將與申請人同期之新進劉員載入，此參劉員106年工作績效計劃表（相證8）未列出此項工作即可證明。此乃考量第1組之新進人員對交易業務熟悉度不足，尚需透過每日輪值之例行工作才能了解交易核心。

(2) 申請人於106年10月12日以電子郵件表示其英語能力尚屬堪用，可指派英語能力之工作項目。陳組長除在半年度績效面談即告知例行工作之重要性，希其多了解交易管理之目的性外，亦於當場重申參與國際性活動之前提要件需熟悉交易核心業務，亦告知組內同仁均需具相當經驗及學習後，始得奉派出席國際性活動。

8、106年交易部交易組組員考績有3人考列乙等，申請人臆測其考績為組內唯一乙等並非事實，且績效評核作業須綜觀組員全年度工作表現始得為考評

(1) 申請人稱相對人公司多為行政性工作，故工作於分派時即可決定考績等，與考績實務上作業並不相同。按相對人公司於每年輪調後年初即進行工作績效計畫之填寫，工作績效計畫需考量業務難易度、全組人力分配情形，甚至人員培育等以進行實際之業務分派。故相對人於提呈答辯書時，

即陳明申請人過往之業務與交易部第一組之業務內容不同、職能欲熟稔至熟手程度平均約需三年，故對其工作指派以提供學習機會為考量，俾使其儘快由日常業務中理解各項作業之管理目的與考量等。

- (2) 查民間企業之績效評核作業中，第一線打考績之 Line Manager 於評量時需考量眾多因素，如：個人工作難易度、個人工作完成度，所有組員工作成果之相對比較等。此外，暫且不論同組之受考評人員工作內容是否相同，實務上常有某 A 組員雖依時限勉力完成任務、但成果品質不佳，或某 B 組員因工作效率佳、承接更多工作因而產生部分錯誤之情形，此類情形考績如何評比，在在考驗職場管理人員之管理能力。另一方面，由於受考評之員工均處於職涯不同階段，面對工作之熱忱與投入程度均不相同，考績作業除就工作表現、職能表現予以考量外，尚可能基於領導統御，而有激勵因素之考量，此即雇主之人事裁量權，且由臺灣高等法院 91 年度勞上字第 42 號民事判決中，「所謂績效考核，係指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，並對其所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展

及發揮企業之精神。則雇主對於受僱勞工所為之績效考核，既屬於人事管理範疇，勞工本應遵循企業內申訴制度方為正當，民事法院尚無從介入審查其績效考核之妥當性。」。亦足資參照。

- (3) 另有關申請人調至交易組後之工作考量，如上說明，其稱迄 106 年底僅承接二專案亦與實情不符。相對人於前呈答辯書已陳明，曾口頭告知，請申請人妥善完成手邊專案，醞釀中之專案待較具體成形後，將請其承接。嗣於 11 月著手之盤中小股交易規劃案，並參與多項會議，申請人於 106 年 11 月 30 日以電子郵件傳送「區塊鏈威力大」之電子郵件，即為參與專案之證明。
- (4) 申請人對其考績之評比，僅主觀考慮其個人背景因素，妄自曲解相對人公司之客觀績效評比，其恃工會幹部身分藉不當勞動裁決機制要求特殊待遇之模式，於考績對其有利時即未提起裁決申請（101-103 考績甲等則未提起不當勞動裁決），考績不利時則屢次向鈞會提起工作指派過少等，自 104 年迄今皆然。

(二) 工會理事長考績僅不占部門比例，並非保證甲等

- 1、 理事長之考績依 104 年人評會（相證 9 第 2 案之說明 6）所提之年終考績作業原則，「依本公司團體協約規定得以半日駐會辦理會務，故其考績以其半日所屬部門之工作績效，由其所屬部門主管考核」，均不計入其所屬部門列等比例，105 年及 106 年援例比照辦理（相證 10、11）。上開會議紀錄顯

示相對人公司對理事長考績作業秉持公開原則為通案處理，且從未保障理事長考績為甲等。且工會理事長之考績亦未影響申請人之考績。

- 2、今工會理事長為相對人公司正職員工，並支領全額薪水，考績由相對人公司考核為相對人公司體制上之必然，申請人於相對人公司服務多年，深知相對人公司受主管機關之高度監理、工會理事長考績之決定權需依制度辦理。且工會理事長之考績既不占部門比例考評比例，對其何有可能導致差別待遇，且理事長考績結果與本案無關，故申請人之論述顯為荒謬無據。

(三) 會務人員係由申請人等工會理事同意通過調用

- 1、按會務人員任用，經過工會 106 年 4 月 18 日第 8 屆第 1 次臨時理事會討論案第五案決議通過，有相關紀錄（相證 12）可稽，當時贊成通過之理事，包含申請人在內，4 名出席之理事全數同意通過。此外，當時申請人已建議工會理事會應對會務人員之考核調動有建議權，惟因工會內部因原會務人員（派遣人員）離職在即，故以先找到人再說，未談其他細節（相證 12 第 3 案蕭理事長說明）。
- 2、相對人公司撥出 1 名員額調至工會任職，已對原有部門之工作分配造成影響，人員調用程序亦均經工會理事會通過。會務人員因屬相對人公司正式編制員工，相對人公司對其考核為體制上所必須，會務人員與申請人既任職於不同部門，其考績為何均與申請人毫無關係，何來差別待遇？且申請人對

自己過往之同意事項逕予否決，有邏輯謬誤之嫌，益加彰顯其藉裁決機制意圖影響工會並傷害相對人公司對工會善意之舉。

(四) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(五) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人為相對人公司之員工，於 106 年 3 月調至相對人交易部交易組。
- (二) 申請人自 96 年起至 102 年擔任工會常務理事，自 102 年至 106 年擔任工會理事。
- (三) 相對人 107 年 1 月 2 日核定公布申請人 106 年度考績為乙等。
- (四) 105 年 3 月 11 日證交所工會召開第 7 屆第 4 次會員代表大會，申請人提案建議工會理事長之考績應由會員代表大會決議後函請相對人參考適用（申證 12）。
- (五) 106 年 3 月 15 日召開第 6 屆第 40 次勞資會議，會中勞方代表提案：證交所工會秘書現為派遣人員，因受限於派遣人員至多得聘用 3 年之規範，且工會會務繁雜，交接及職前訓練期間較長，建請比照護理師，研酌以正職之技術員或業務員專職協助工會會務之進行（相證 5）。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：(一)相對人核給申請人 106 年乙等考績之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項

第1款之不當勞動行為？(二)相對人給予毛○○106年考績甲等之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

(至有關申請人請求裁決事項第二、三項有關工會理事長考績暨毛○○擔任證交所工會會務人員之行為部分，本會已作成不予受理決定如前，即無須再為審理，併予敘明。)

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。其次，雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。此時，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分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、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，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如該懲戒處分依一般社會通念判斷已超過合理之程度，並綜合上述判斷基準，認為存在不當勞動行為之意思時，即有構成不當勞動行為之可能（本會 101 年勞裁字第 1 號、102 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 28 號裁決決定意旨參照）。

(二) 復按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，則本會自應當尊重雇主之考績裁量權限。惟雇主為考績評定時，如其主觀上有不當勞動行為之認識，且其考評給分有悖於客觀事實，而有逸脫合理的裁量範圍之情事時，仍有構成不當勞動行為之可能。本會自得對於雇主所為考績之評定加以審查，並得認定該考評之行為構成不當勞動行為。

(三) 相對人核給申請人 106 年乙等考績之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張申請人於 96 年起代表工會及部份工會會員，向相對人提出二項民事訴訟，申請人於 101 年復當選相對人企業工會理事，並在各項勞資重要議題，仍一本初衷，為工會

會員爭取權益，對相對人管理階層而言，申請人與其他溫順的工會成員不同，始終為其企業工會之「異議」份子，另申請人於 106 年，亦有諸多工會活動，阻擋相對人公司對員工權益之不利作為。對此，相對人即對申請人以不合理職務安排方式，以便給予申請人較低之考績等第，遂行不當勞動行為，包含：相對人卻因申請人辦理上述工會 96 年向相對人提出之民事訴訟案件，而將申請人以不當勞動行為降調為「研究員」，此有貴委員會會前案 100 年勞裁字第 2 號裁決決定書可憑。相對人於前項裁決後，不服該項裁決，分別向勞動部及申請人提出行政及民事訴訟，並隨共計七審次之行政及民事訴訟判決漸次有利於相對人，對申請人之工作指派及考績評核越趨嚴苛。申請人於前開相對人與申請人間之民事訴訟進行中，自 103 年持續被指派擔任低於專業素養及學識能力之庶務工作，雖經申請人多次反應，相對人卻不理會，仍然鎖定申請人持續擔任庶務工作，申請人只得於 106 年 3 月申請調動部門。申請人 106 年 3 月調入相對人交易部後，所受工作指派即明顯少於其他同組同仁，至 106 年 8 月 30 日，100 年勞裁字第 2 號裁決案後續之民事訴訟三審判決申請人敗訴確定後，更僅剩例行值班業務等語。

- 2、相對人否認，略以：相對人公司年度績效評核作業訂有明確規範，全體員工均一體適用「年度考績辦法」規定，其中年度考績評核係按「1.績效計畫評核、2.職能評核、3.綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度。」等項目分別

評定之（相證 2）。至考績評核方式，係由同組排序後再由部門主管跨組排序、綜合評比。此外，各部室考績評等之各等人數比例亦設有規定，考績優等 10%、甲等 60%、乙等（含以下）為 30%。相對人公司年度績效評核作業均依上開規定辦理，且已行之多年，年度考績評等均依同仁之年度工作表現做為考量，同仁是否具工會會員身分、工會理監事身分、勞資會議或其他會議之代表身分，並不在年度考績評等之考量因素內。況相對人公司副主管以下人員均為工會會員，申請人所屬之交易部第一組人員亦均為會員，更可證明是否具有工會會員身分尚與考績評等無涉。又，績效評核係先於組內做排序，經部門主管綜合評量交易部 5 組人員之表現，而做成之評價。乙等僅係考績名額規定下之必然結果，考績甲等或乙等實非個人可主觀期待，縱為乙等亦僅反映當年度工作表現與同部門內之排序結果，尚非不利待遇。又相對人公司之工作指派循序有據，除考量員工個人工作經驗、意願外，尚須衡酌組內業務分工、員工所具職能與該項業務標準之落差，以分派合適工作。其中，各部門之專業不必然與員工之能力相同，故工作之分派亦須透過指派合適之工作中，使員工得自工作中學習（On-Job Training），俾提升其職能並成長為符合業務標準之能力，方能儘快分擔單位內之業務，發揮個別人力之生產力等語置辯。

- 3、查申請人前即質疑相對人不合理職務安排，並給予 104 年度較低之甲等考績排序等情，申請裁決，本會 105 年勞裁字第

25 號已為不受理決定暨駁回申請，申請人復以相同之不合理職務安排、給予 105 年度乙等考績等申請裁決，再經本會以 106 年勞裁字第 13 號為不受理決定暨駁回申請在案，合先敘明。

- 4、針對申請人 106 年考績評核，本會依職權傳喚其直屬主管陳乙○○到會，由伊證述：「我是申請人的主管，轄下有 10 名同仁。公司同仁的考評是分層負責的業務，我是擔任申請人第一層的考評作業。」、「(請您說明如何評核申請人 106 年度的考績為乙等。)我是負責初評，我在初評階段是將本組同仁的考績成績進行排序交給上級主管，所以所謂的乙等並不是我評定的。考量申請人初到本組，對本組業務不熟悉因本組業務負責整體市場交易業務之規劃及執行，是以，本組組員概可分『專案承辦』及『例行作業查核』，例行作業之查核概有全組成員每天例行作業，因該例行作業事涉整體市場交易作業之運作及管理，在此例行作業中組員得就交易制度規劃之落實，予以實務操作，係屬本組作業重要之一環，另專案承辦概依組員學經歷及專業予以分派，申請人因對本組業務尚未著墨，是以，本人指派申請人要輪流執行例行作業，另外再交代專案兩則：一則為區塊鏈之運用分析，另一則為外幣交割之可行性分析，第三，我還有於 106 年 11 月指派申請人與另一資深同仁會同辦理盤中零股交易一案，該案延續到今年。前二則皆有考量申請人資訊的背景，另外請資深同仁與申請人一同辦理專案（就是兩個人一同承辦）。

原則上各組員皆係以上述原則(例行作業及專案指派)分派，但是本組有一位同仁是只有例行作業而沒有專案承辦，因為他必須負責本組行政統計之業務。所以我就是衡酌申請人就以上指派之業務(例行作業、專案指派、盤中零股交易，其中盤中零股交易因為在 106 年度尚未結案，所以考量的比例比較少)，與本組其他同仁在業務的表現上予以排序。申請人對業務上並不是非常熟悉，而我們組其他同仁都待很久，所以就這點而言對於申請人比較吃虧。就申請人專業指派部分而言，因外幣交割平台一案，須參酌外國制度，協調新加坡交易所對口單位與申請人透過電話會議開會討論，但申請人可能就外國制度的不瞭解，在其規劃上缺乏整體之論述，另針對區塊鏈制度之運用其所規劃之借券的運用亦同前述，整體規劃有待加強。另就例行作業部分，所以組內同仁會協助申請人解決，本組作業概括而言，需三年方足以就本組業務達到一定熟悉度。」、「(請問證人，本組考績如何排序?)就每位組員的工作表現，予以排序。就專案而言，我會看組員論述能力、整體規劃、可執行性等。」等語(見本會 107 年 5 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 2 至 3 頁);並勾稽：申請人 106 年度「績效計畫與評核」及「職能評核」等表，以及初核主管即陳乙○○評語載：「衡酌該員初至本組，尚待相當專業訓練俾能了解業務進而有所發揮」等語，堪信為真。則相對人辯稱：公司年度績效評核作業訂有明確規範，全體員工均一體適用「年度考績辦法」規定，其中年度考績評核

係按「1.績效計畫評核、2.職能評核、3.綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度。」等項目分別評定之（相證 2）。至考績評核方式，係由同組排序後再由部門主管跨組排序、綜合評比。此外，各部室考績評等之各等人數比例亦設有規定，考績優等 10%、甲等 60%、乙等（含以下）為 30%。相對人公司年度績效評核作業均依上開規定辦理，且已行之多年，年度考績評等均依同仁之年度工作表現做為考量，同仁是否具工會會員身分、工會理監事身分、勞資會議或其他會議之代表身分，並不在年度考績評等之考量因素內。又績效評核係先於組內做排序，經部門主管綜合評量交易部 5 組人員之表現，而做成之評價。乙等僅係考績名額規定下之必然結果，考績甲等或乙等實非個人可主觀期待，縱為乙等亦僅反映當年度工作表現與同部門內之排序結果，尚非不利待遇等語，尚非無據。

- 5、次依相對人提出證交所工會第 8 屆共 12 名幹部中，除申請人外，尚有 5 位考績乙等；又申請人所隸屬之交易部交易組員工考績，亦有 3 位評為乙等，此有該組全體員工考績資料在卷可憑，可徵並無特別針對申請人之情形；矧依證人陳乙○○證述：不知組員有幾位是證交所工會會員，祇由勞資會議紀錄上記載申請人工會身分及申請人外出處理工會會務時會向伊請假，而知悉申請人為工會會員等語（見本會 107 年 5 月 31 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁），尚難認相對人有因申請人之工會幹部身分、參加工會活動等節而有何不利益

待遇之不當勞動行為。

- 6、申請人雖一再主張相對人於 106 年度工作指派內容偏少，以致其年度考績不佳云云，惟姑不論申請人對於其原主張相對人 106 年度指派工作職務內容構成不當勞動行為一節，已撤回申請，且有關該年度之工作指派，業有證人陳乙○○證述綦詳於前，難認不當，況按相對人公司年度考績辦法第 3 條規定暨相對人所提「績效計畫與評核」及「職能評核」等表，可見與指派工作量較為有關者，為第一項目「績效計畫評核」，係佔年度考績分數之 50%，換言之，即使如申請人所提工作量激增、工作能力極佳而能完成所有指派工作等語，工作績效項目最多為 50 分，惟年度考績分數依規定尚應考量「職能評核 25%」與「綜合評量 25%」部分，即含考量團隊和諧、溝通協調及工作態度等，就此而言，尚難祇憑工作項目之指派遽予推論最終考績成果。

(四) 相對人給予毛○○106 年考績甲等之行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人雖主張毛○○任職證交所工會後表現不佳，甚至將其所收工會公文書加以隱匿，使工會多數理監事無法知悉及參與工會外部活動，以便毛○○自己可以參加該外部活動，收發公文也未能妥予歸檔，文書處理更是錯誤百出。至其 106 年度之考績，卻由其所屬相對人管理部逕評為甲等。管理部強行指派不適任之會務人員，使工會會務運作困難，其考績卻由相對人核打，受領其勞務之工會反而不可置一詞，顯已

構成支配介入工會云云。

- 2、惟查對於毛○○擔任證交所工會會務人員一節，該工會當時業已決議通過，申請人即係投下同意票之人，此有該工會第8屆第1次臨時理事會議紀錄附卷足佐（見相證12），可見證交所工會並無認為不當，而申請人前支持，嗣後提出本件裁決申請反而指摘不當，前後立場已顯有矛盾。又申請人雖主張毛○○任職工會後表現不佳等詞，並列舉諸多不適任之情形，惟姑不論申請人並未舉證以實其說，已難採信，且申請人在在所指，均為毛○○不適任「工會會務人員」之情，與相對人針對毛○○考核年度考績係依「年度考績辦法」規定，按其在相對人公司任職期間之(1)績效計畫評核、(2)職能評核、(3)綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度等節所為，二者究有何關聯性，亦未見申請人舉證敘明。是申請人始終未舉證證明相對人核定毛○○考績之行為，究會如何不當影響、妨礙或限制證交所工會，本會由卷內事證且查無此事實，尚難認定申請人此部分之請求可採，應予駁回。

- 六、另查申請人本件請求裁決事項所指相對人行為，既均不構成不當勞動行為，業經本會認定如前，即無核定救濟命令必要，申請人此部分之申請，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，本件裁決申請一部不受理，一部無理由，依勞資爭

議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條規定，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 劉師婷代

裁決委員 康長健

張詠善

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 6 月 2 2 日

如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕
具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市中正區館前路 77 號
9 樓）向行政院提起訴願。

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（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。