

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 51 號

【裁決要旨】

就申請人 109 年度上半年之考績評核分數，經本會命相對人提出關於其考核之排序、績等核定表，可見申請人該年度上半年初複評平均分之「能力」部分原經評定為 38.375 分、「意願」部分原經評定為 38.5 分，考績經排序為 C 等，嗣經相對人公司董事施○○更改為 D 等，更改原因為：「6 月 1 日才恢復上班，實質工作貢獻不大」。相對人稱係因申請人所屬製造二課為生產製造部門，故考核員工績效時主要係以員工是否疏失、造成製品不良等情佔工作表現之絕大因素，而申請人未實際從事生產工作，故以「無疏失、中等品質」評斷其工作表現，並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，相較於因申請人自 103 年 9 月起即拒絕服從相對人命其履行勞務之指揮監督，不曾一日到班，相對人對其評價自然逐年下降，且雖最高行政法院業於 109 年 4 月 16 日作成判決確定雙方無全日駐會合意，然申請人於 4 月底收到判決後仍拒絕提供勞務，直到相對人於 5 月 28 日發函催告後，始回到生產現場，因此 109 年度上半年實際上僅提供一個月之勞務，故相對人最高人事主管據此調整其考評等第，當屬有據等語；本會經核該情尚合於相對人主管為考評時所具裁量餘地之範疇。

【裁決本文】

申請人：黃○○

申請人：立大化工股份有限公司企業工會

代表人：董寶仁

均設：桃園市觀音區經建六路 17 號

代理人：李珮琴 律師

林景瑩 律師

設：台北市大安區復興南路一段 127 號 17 樓

相對人：立大化工股份有限公司

代表人：德永 幸次

均設：桃園市觀音區經建六路 17 號

代理人：陳瓊苓 律師

張日昌 律師

設：臺北市中正區新生南路 1 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（下同）110 年 3 月 26 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及調查意見

壹、 程序部分：

- 一、 按勞資爭議處理法第 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。」；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、 查申請人於 109 年 10 月 26 日向本會提出之不當勞動行為裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）確認相對人考評申請人黃○○民國 109 年度上半年考績為 C-或低於 C-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）確認相對人

未自民國 109 年 8 月 1 日起，依據申請人黃○○考績調漲申請人黃○○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。(三) 相對人應對申請人黃○○民國 109 年度上半年之考績，重為合理適當之考評，並依該合理適當之考績補發 108 年 7 月合理適當之調薪金額。(四) 相對人應自 109 年 8 月 20 日起，按月於每月 20 日發薪日，補發申請人黃○○合理適當之調薪金額。(五) 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 18 號字型公告於公布欄及所屬網站首頁 15 日以上。

三、 申請人主張其於 109 年 8 月 20 日收受薪資單及職務薪資通知單時，發現伊所獲得之調薪竟僅僅只有新臺幣（下同）200 元，此與以相對人於 109 年 8 月 6 日曾公告之平均調薪幅度 2.3% 所計算之基準差距甚遠（調整前之申請人黃○○薪資總額為 66,560 元，以 2.3% 計之約為 1,531 元），始知悉受到相對人不利益待遇。自申請人知悉之次日起至 109 年 10 月 26 日申請本件裁決止，並未逾 90 日之除斥期間，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。

四、 申請人復於 109 年 12 月 24 日向本會請求更正請求裁決事項第一項，將原裁決事項第一項「確認相對人考評申請人黃○○民國 109 年度上半年考績為 C- 或低於 C- 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。」變更為「確認相對人考評申請人黃○○民國 109 年度上半年考績為 D 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。」本會考量申請人變更之裁決事項僅係將考績等第「C- 或低於 C-」變更為「D」，與其先前所請求者，均基於同一事實，且變更後不致影響調查程序之進行，相對人亦無異議，自應予准許。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人考評申請人黃○○109 年度上半年考績為 D 等，並於 109 年 8 月 20 日，據此僅調整申請人黃○○月薪 200 元等行為，無疑使申請人黃○○應得之薪資遭受不當減少，構成不利益待遇。

- 1、 按照歷年慣例，相對人會於每年 8 月間調整每位員工之每月薪資，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較（申證 1），即可得知當年個人之調薪金額，亦即申請人黃○○109 年度調薪金額為 200 元，合先敘明。
- 2、 相對人於 109 年 8 月 6 日曾公告調薪幅度之通知，稱調薪幅度為平均 2.3%，且以所有員工的薪資總額 2.3%為依據，再依照考核成績和職級調整（申證 2），為依照調整前之申請人黃○○薪資總額為 66,560 元（申證 1），以 2.3%計之約為 1,531 元，則依前開通知說法，申請人黃○○之調薪金額應約略以此為基準調整，然申請人黃○○於 109 年 8 月 20 日收受薪資單及職務薪資通知單時，卻驚覺伊所獲得之調薪竟僅僅只有 200 元（申證 1）。
- 3、 相對人曾於 107 年 12 月 5 日，突公布「2018 年度下半年考評績等配置與作業時限」，其中第 3、4 點分別稱「勞安室、黃○○由總經理考評」、「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」，前揭內容不但突然變更原本之 A、B、B-、C、C-等五種績等，亦並未說明於何種情形下考績可超越原績第，而評為 A+或 D 等？甚為何特別將申請人黃○○改由總經理考評，而非依相對人原考評程序，亦無合理說明，且又再度於 108 年度上半年亦公告相同之內容（申證 3）；甚至在相對人公告上開內容後，申請人黃○○便接連得到 D 等考績，且皆為相對人公司全體員工中唯一得到 D 等考績者，

顯然上開內容對申請人黃○○係有針對性。

- 4、此外，綜觀申請人黃○○從 103 至今之考績脈絡，更可見相對之針對性；103 年度第 1 季及第 2 季考績為 C，第 3 季及第 4 季考績為 B-，104 年度共 4 季之考績均為 B-，105 年度前 3 季考績為 B-，第 4 季考績為 C，106 年度之第 1 季考績為 C，第 2 季考績為 B-，第 3 季考績為 C；然自從相對人新任總經理陳○○約自 106 年 6 月間上任以來，即因強勢作風及不尊重申請人工會等情，致勞資關係緊繃，甚因此將申請人黃○○106 年下半年度考績，自 C 擅改為最低績等 C-，且未據任何理由，而 107 年上半年之考績亦為總經理陳○○再次將 C 等考績更改為 C-；而自「2018 年度下半年考評績等配置與作業時限」公告後，相對人「特別」將申請人黃○○之績考改由總經理考評，考評程序全然異於一般勞工，且突然增加 D 等等第，申請人黃○○旋即於 107 年第 4 季獲 D 等考評，又於 108 年度上、下半年及 109 年度上半年持續維持 D 等考評；相對人從未提出任何伊應得 C-甚至 D 等考績之理由，抑有進者，亦從未合理解釋何以申請人黃○○之考績突改由總經理考評，而將伊之考績考評異於一般勞工，為特別處理，此節業經 108 年勞裁字第 38 號案認定具有針對性。
- 5、另經比對製造部門 109 年上半年考評排序表（相證 5）及黃○○109 年上半年自評表（相證 7）後，應可得知相證 5 是依據相證 7 下方的考核結果彙總及狀況圖中所載的分數為排序，則既然申請人黃○○經由此排序後，原本是可以得到 C 等考績，卻又直接遭到主管更改為最差的 D 等。如果單純是因為工作貢獻的考量，相證 7 當中初評和複評既然是由基層主管衡量，理當是最清楚申請人黃○○工作情況的人，應該也有將工作貢獻的考量在內。既然基層主管已經可以依據黃○○的工作情形為考評，所以得出的分數經由排序後可以得到 C

等，卻又由另外的董事直接更改黃○○的考績為最差的D等，顯然與常情不符，有逸脫原本考評的嫌疑。

6、承上，相對人因給予申請人黃○○不合理之考績，亦造成伊109年8月20日領取薪資時，發覺該年度之調薪金額僅有200元，與平均之基準差距甚遠，甚至有逸脫申請人黃○○應得調薪金額之嫌，此舉無疑造成申請人黃○○受有薪資減少之不利益待遇。

(二) 申請人黃○○擔任申請人工會理事長多年，為工會之重要幹部之一，相對人絕無理由推諉不知，然相對人於此情形下，仍持續打壓申請人黃○○，屢屢於兩造勞資爭議期間，施加種種不利益待遇於伊；因此，綜觀兩造間之勞資脈絡，應肯認相對人給予伊顯不合理之考績及年終獎金，具有不當勞動行為之認識甚明。

1、緣申請人黃○○自77年10月間即開始受僱於相對人，且曾於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、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。

2、自相對人前任總經理陳○○約於106年6月間上任，自伊上任總經理以來，兩造間勞資爭議不斷，與本件相似案例即為勞裁會於108年1月18日作成之107年勞裁字第54號裁決，同屬給予伊不調薪之不利益待遇，不料，相對人竟又在遭認定不當勞動行為不久後，再給予伊不當考績及獎金之不利益待遇，又經勞裁會於108年6月25日作成108年勞裁字第13號，認定構成不當勞動行為，未料，相對人仍不願停止打壓申請人黃○○之腳步，反又複製107年勞裁字第54號案之方

式，再次使申請人黃○○於 108 年未得到實質上調薪，且亦經勞裁會 108 年勞裁字第 38 號案認定構成不當勞動行為，從以上種種情節觀之，兩造間勞資關係已有嫌隙存在，又處處針對申請人工會理事長即申請人黃○○，甚且相對人在屢屢經勞裁會認定構成不當勞動行為後，竟又刻意持續加諸不利益待遇，均再再證明相對人顯然具有不當勞動行為之動機及認識，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為至明。

- (三) 申請人黃○○身為申請人工會理事長，且積極參與工會活動，相對人不僅屢次加諸不利益待遇，如今又再次刻意針對伊施加不當考績及調薪不利益待遇，此舉除造成伊之不利益外，更顯然造成申請人工會之會員心生不安，甚至會使有意加入工會或成為工會幹部者卻步，造成寒蟬效應，自屬不當影響、妨礙和限制申請人工會之組織和活動無疑，而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。再則，申請人黃○○為申請人工會第 7 屆、第 8 屆理事長及第 9 屆理事，不僅是工會重要幹部，更積極參與工會活動，擔任理事長期間因申請人工會每 3 個月會召開一次理事會議，另可能會有臨時會，會議所需文件資料均由伊準備，日常工會會務之行政事項包含收發文、作帳等，或若有需要和相對人或其他單位往來函文之函文內容，以及平時會有會員諮詢相關勞動問題，也由申請人黃○○處理，此外每年申請人工會會召開會員大會，會議所需之會議手冊、討論議案等亦主要由申請人黃○○主責製作和提出，並於會議中和會員相互討論，另外若需外出辦理會務，則會向相對人另外請會務公假辦理，因此申請人黃○○事實上係於全日駐會期間致力處理會務；也協助於 108 年間就相對人計算員工加班費有誤一事，出席調解會議，足徵申請人黃○○確實致力於申請人工會活動及維護勞工權利。惟相對人竟屢屢給予不當之考績，造成申請人黃○○連續得到不合理之年終獎金和調薪金額，又於本家中

得到不合理之調薪，造成申請人黃○○連續兩年受到相同之不利益待遇，相對人如此針對申請人工會之重要幹部，又明顯罔顧裁決決定之意旨，顯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。

(四) 請求救濟命令

查本件相對人對申請人黃○○於 109 年 8 月所為不當考績和調薪之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為業已詳述如上，故相對人應重為合理適當之考績並補發調薪金額，方屬合法；此外，審酌兩造勞資關係之緊張情況已久，相對人不僅一再施加不利益待遇予申請人黃○○，業經勞裁會連續 3 案認定構成不當勞動行為，顯見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，因此相對人於經勞裁會認定本件構成不當勞動行為後，應將裁決主文以標楷體 18 號字型，公開公告於公司公布欄及網站至少 15 日以上，以形塑兩造間之公平勞資關係。

(五) 本件請求裁決事項如下：

- 1、 確認相對人考評申請人黃○○民國 109 年度上半年考績為 D 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、 確認相對人未自民國 109 年 8 月 1 日起，依據申請人黃○○考績調漲申請人黃○○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。
- 3、 相對人應對申請人黃○○民國 109 年度上半年之考績，重為合理適當之考評，並依該合理適當之考績補發 108 年 7 月合理適當之調薪金額。
- 4、 相對人應自 109 年 8 月 20 日起，按月於每月 20 日發薪日，

補發申請人黃○○合理適當之調薪金額。

5、 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 18 號字型公告於公布欄及所屬網站首頁 15 日以上。

(六) 其餘參見申請人 109 年 10 月 26 日不當勞動行為裁決申請書、110 年 3 月 5 日不當勞動行為裁決補充理由書及該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 相對人給予申請人調薪 200 元，並非為了懲罰、嚇阻其參與工會活動，自無工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之適用，而無構成不當勞動行為。

1、 調薪與否係相對人身為雇主之營業自由，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。

2、 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，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。

3、 相對人公司績等係以員工表現排序而定，黃○○未實際從事任何生產工作，則其績等相較之下為劣，並無不合：

(1) 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) 申請人黃○○自 103 年 9 月以來以兩造有全日駐會之默示合意，伊無庸到班工作云云之主張為由，拒絕依約給付生產勞務，業經臺北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號判決判認兩造「並無」全日駐會之默示合意存在，並經最高行政法院 109 年判字第 208 號判決駁回上訴而告確定。職是，申請人黃○○自 103 年 9 月起，脫逸勞工之身分，長期拒絕依勞動契約提供勞務，完全悖離雙方締結勞動契約之目的，就此等曠職事實，相對人自得依法行使雇主權利，合先敘明。
- (3) 黃○○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，事實上因黃○○自 103 年 9 月起實際上曠職、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○○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，相較黃○○每下愈況之工作評價（關於工作意願部分，因黃○○因實際上並無生產表現，再加之其屢屢無視相對人命其履行生產工作之指揮監督，相對人對於黃○○之評價自然會逐年下降），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，黃○○歷年之績等因此有 B-、C、C-、D 之變動情形，故黃○○歷年考績有所起伏情形，係忠實呈現黃○○「相對」於其他員工之評價，絕非相對人打壓所致。
- (4) 次查，黃○○自 103 年 9 月起即拒絕提供生產勞務，造成黃○○所屬主管向公司反映確實無法依其勞務表現給予考評，公司內部員工亦多有「不同工豈能同酬」之抱怨，致生相對人公司管理之危機，故相對人公司即由當時之「最高人事主管」徐○○副總經理直接對於黃○○進行考評，故現由「最

高人事主管」總經理對黃○○進行考評一事，與過去考評方式並無不同，自無申請人所稱係總經理上任後之針對、打壓云云可言。

4、針對製造部門 109 年上半年考評排序表(相證 5)與黃○○109 年上半年自評表(相證 7)考評方式之相關說明：

(1) 黃○○109 年上半年自評表(相證 7)之考評方式改為初評、複評後再由最高人事主管進行考評，可以證明過去相對人公司單獨對黃○○進行考評是因為黃○○全日駐會未提供勞務給付之考評困難才為之，可證相對人公司並未對黃○○之工會身分有敵視行為。

(2) 考評分數是由基層主管先行考評員工表現後提供給最高人事主管進行最終考評之參考依據，最高人事主管仍有權限就考評排序進行合理之調整，黃○○109 年上半年確實只有提供一個月之勞務，且黃○○自 4 月底收到全日駐會敗訴判決後仍拒絕提供勞務，直到相對人發函催告黃○○回到生產現場，黃○○才於 6 月 1 日提供勞務，故綜合黃○○上開拒絕提供勞務等之表現，最高人事主管對其調整考評當屬有憑有據，並未逸脫考評規定。

5、相對人公司基於黃○○始終曠職未履行生產勞務之工作表現給予適當調薪，並無打壓工會之主客觀事實甚明：

(1) 相對人既係於 109 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。

(2) 申請人黃○○係相對人所屬生產部製造二課員工，惟自 103 年 9 月開始，黃○○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，故因黃○○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，且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黃○○，因而裁量給予黃○○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。

6、從相對人全體員工調薪表單（相證 3）觀之，可知相對人調薪確係基於員工之工作表現等進行調幅，無任何不當之處：

- (1) 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：相對人主要基於所屬員工去年整年於給付勞務之整體表現、工作態度、工作績效，並適度參酌如激勵員工、未來展望等人事管理要素作為調薪幅度之決定。查，此次除申請人黃○○外，另有編號 11、48、54、70、71、82、83、90、92、93、117、118、131、133 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，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，又申請人黃○○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，與工會並無關連，自無違反工會法可言。
- (2) 工會幹部身分，全然不影響調薪幅度：另查，申請人雖主張相對人調薪不公，顯係敵視申請人工會云云，惟細譯相對人全體員工調薪表單編號第 60、80、97、104、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，最高者甚至獲近 1,500 元幅度之調薪。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○○始終未提供「包裝生產」勞務給付之事實，要無可採之處。
- (3) 雇主決定調薪與否，本即為營業自由所保障，縱相對人決定

不予調薪，僅要不具備不當勞動行為之主客觀要件，要無違反工會法第 35 條之餘地。又相對人確實給予申請人黃○○「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。

(4) 參申證 2 即可得知，相對人公司所謂「平均 2.3%調薪」，係指「目前所有（相對人公司）員工的薪資總額以 2.3%作為基準，再依據大家的職級與最終考核成績依序調整，並非大家一律，或最低都能取得調薪 2.3%！」亦即並非僅要係相對人公司員工，就一定能獲取至少 2.3%之調薪。查申請人黃○○實際上未有生產貢獻，相對人公司為維護公司生產秩序，依法本得對於未遵勞動契約之員工加以適當懲戒，相對人基於黃○○未有生產貢獻一事，本即可對於調薪發放幅度予以適當增減，甚而不予調薪之待遇。相對人考量勞資和諧，仍給予黃○○一定調薪，客觀上黃○○確已獲取超出其生產貢獻之年終獎金，實難認相對人對於黃○○有何不利待遇之給予。

(二) 申請人主張相對人刻意針對黃○○為工會理事長之身分給予不利益待遇，將造成工會成員間寒蟬效應，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之違反云云，顯無理由。

- 1、 工會之成立係為全體員工之權利而生，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，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。
- 2、 相對人對黃○○之調薪決定，與其是否為工會幹部無涉。相對人長期以來均係以員工之工作績效如實考評，並對調薪決定予以適當審酌，黃○○身為相對人員工，長期以來確無提

供「包裝生產」勞務之事實，其績效劣於他人之結果當然如實反映於相對人所為之考評及調薪結果，另亦可參其他工會幹部工作績效良好，其所獲調薪幅度亦如實反應而未因此減少，益證相對人從未基於黃○○工會理事長身分給予打壓，反證其利用工會幹部身分脫免勞務之提供一事甚為不合理。

3、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○○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○○之公正考評而人心惶惶，反係相對人員工多有抱怨黃○○「不同工卻同酬」之聲音。申請人黃○○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」云云主張，殊無足採。

(三) 申請人主張之救濟命令顯無理由：按調薪 200 元一事係黃○○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。

(四) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

(五) 其餘參見相對人 109 年 12 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯一書、110 年 1 月 25 日不當勞動行為裁決案件陳報書，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人黃○○於 77 年 10 月間開始受僱於相對人。
- (二) 申請人黃○○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1日擔任申請人工會第7屆理事長；105年11月2日至109年11月1日擔任申請人工會第8屆理事長；現擔任申請人工會第9屆理事。
- (三) 申證3相對人2018年度下半年、2019年度上半年及相證四2020年度上半年考評績等配置與作業時限之形式上真正。
- (四) 自「2018年度下半年考評績等配置與作業時限」（申證1）公告後，相對人將申請人黃○○之考評改由總經理陳○○考評，且增加D等績等。
- (五) 申請人黃○○之考績績等，103年度第1季及第2季為C，第3季及第4季為B-，104年度四季均為B-，105年度前三季為B-，第4季為C，106年度第1季為C，第2季為B-，第3季為C。106年度第3季後，相對人之員工考評方式改為半年考評，年終獎金依上、下半年各佔50%。申請人黃○○106年度下半年原考評為C，經總經理陳○○更改為C-，107年度上半年原考評為C，亦經總經理陳○○更改為C-，107年度下半年、108年度上下半年及109年度上半年均為D。
- (六) 申請人黃○○109年度調薪金額為200元。
- (七) 相對人於109年5月28日發函催告申請人黃○○給付勞務，申請人於其後回到製造二課，職務為包裝。
- (八) 申請人黃○○109年度上半年初複評平均分之「能力」部分於109年7月17日原經評定為38.375分、「意願」部分原經評定為38.5分，考績經排序為C等；嗣經相對人公司董事施○○於109年7月27日審核時，更改為D等，更改原因記載其旁：「6月1日才恢復上班，實質工作貢獻不大」。

- (九) 本會於107年2月2日作成106年勞裁字第54號裁決決定，確認相對人106年10月12日不准申請人黃○○全日駐會之行為，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號及最高行政法院109年度判字第208號判決撤銷確定。
- (十) 依相證三相對人公司全體員工調薪表單所示，除申請人黃○○外，109年度之調薪另有編號11、48、54、70、71、82、83、90、92、93、117、118、131、133號員工，調薪幅度均低於500元。另編號第60、80、97、104、118號員工，均係申請人工會之理監事。

四、 本案爭點為：

- (一) 相對人考評申請人黃○○109年度上半年考績為D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？
- (二) 相對人自109年8月1日起僅調漲申請人黃○○每月薪資200元之行為，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) 相對人考評申請人黃○○109年度上半年考績為D等之行為，及109年8月1日起僅給予申請人黃○○調薪200元之行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為
- 1、 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。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。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；惟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。又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結果決定調薪與否，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，如未構成不當勞動行為，則本會自宜尊重雇主企業經營及營業自由之權限。

- 2、次按相對人主張之所以給予申請人黃○○109 年度上半年考績為 D 等及於 109 年 8 月 1 日起調薪 200 元，係以員工表現排序而定，因申請人黃○○拒絕且未實際從事生產工作，相較於其他員工之工作表現，績等相較之下為劣；申請人黃○○就此則主張其未於生產現場實際提供勞務，係基於雙方於 103 年 9 月 1 日起即存在之「全日駐會」合意。惟查，申請人主張之「全日駐會」合意，無論為明示或默示，業已經台北高等行政法院 107 年度訴字第 443 號及最高行政法院 109 年度判字第 208 號判決所否認，其理由略以：申請人工會固曾於 103 年 8 月 18 日函相對人，稱其理事長因會務需要擬於 103 年 9 月 1 日起全日駐會辦公，請相對人勉以同意，然相對人未曾函覆申請人工會，並自 103 年 9 月起至 106 年 12 月止，始終將申請人黃○○排入排班表中指派工作，要求黃○○應提供勞務，此指派工作之積極行為，已難認相對人有默示同意黃○○全日駐會免除提供勞務之意思表示。且依證人黃○○到庭證述內容，足證相對人確實從未同意黃○○全日駐會之請求，因此將其排入排班表，並依其能力分派勞務，縱黃○○有一段時間未上班，而相對人未懲處，係廠長在處理等情，其證述與排班表互相勾稽均屬相合，自屬可信。黃○○既在排班表上親自簽名，依該文書本即應推定已獲黃○○同意，相對人確有指派工作予黃○○，黃○○就簽名之私文書所載與事實不符乙節既未有反證，自應以排班表所載為認定事實之基礎。相對人就申請人黃○○直接全日駐會之行為，始終透過其主管表達異議及公司立場，縱使相對人因顧慮勞資和諧，未就黃○○逕自全日駐會乙節予以扣薪、曠職、考

績等懲戒處分，僅屬消極未行使懲戒權之情形，不得逕解為相對人積極同意黃○○全日駐會（完全免除其勞務給付）且無須申請會務假。

- 3、續按「撤銷或變更原處分或決定之判決，就其事件有拘束各關係機關之效力。原處分或決定經判決撤銷後，機關須重為處分或決定者，應依判決意旨為之。前二項判決，如係指摘機關適用法律之見解有違誤時，該機關即應受判決之拘束，不得為相左或歧異之決定或處分。」行政訴訟法第 216 條定有明文。是縱本會前就雙方是否有「全日駐會」之合意，與行政法院確定判決之認定有所不同，惟依據行政訴訟法之規定，本會應受行政法院確定判決之拘束，不得為相左或歧異之決定或處分，且申請人於本件，復無再提出任何得動搖前開行政法院判決見解之新事實或證據，本會自應受該判決拘束，而認雙方並無於 103 年 9 月 1 日起即存有「全日駐會」之合意。則相對人將申請人黃○○拒絕且未實際從事生產工作乙節，納入考績評核及調薪數額之考量，於法並無不合。
- 4、就申請人黃○○109 年度上半年之考績評核分數，經本會命相對人提出關於其考核之排序、績等核定表（相證五），可見申請人黃○○該年度上半年初複評平均分之「能力」部分原經評定為 38.375 分、「意願」部分原經評定為 38.5 分，考績經排序為 C 等，嗣經相對人公司董事施○○更改為 D 等，更改原因為：「6 月 1 日才恢復上班，實質工作貢獻不大」。相對人稱係因申請人黃○○所屬製造二課為生產製造部門，故考核員工績效時主要係以員工是否疏失、造成製品不良等情估工作表現之絕大因素，而申請人黃○○未實際從事生產工作，故以「無疏失、中等品質」評斷其工作表現，並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，相較於因申請人自 103 年 9 月起即拒絕服從相對人命其履行勞務之指揮監督，不

曾一日到班，相對人對其評價自然逐年下降，且雖最高行政法院業於109年4月16日作成判決確定雙方無全日駐會合意，然申請人黃○○於4月底收到判決後仍拒絕提供勞務，直到相對人於5月28日發函催告後，始回到生產現場，因此109年度上半年實際上僅提供一個月之勞務，故相對人最高人事主管據此調整其考評等第，當屬有據等語；本會經核該情尚合於相對人主管為考評時所具裁量餘地之範疇。

5、申請人則主張黃○○自103年間未提供勞務之事實並未改變，相對人突於107年12月5日起將其考評改為總經理考評，又特別為其創設D等之考績云云；相對人則稱係因申請人黃○○自103年9月起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表示無法考評，遂請求由上級主管代為考評，此有104至106年度考核排序表記載「無法考評，請副理排序」等語可稽（本會109年勞裁字第11號案相證五），故當時即改由相對人最高人事主管徐副總經理進行實質考核，嗣相對人於106年6月改為總經理制後，續由最高人事主管總經理為其進行考評，故此考評方式之改變，實係因緣黃○○拒絕給付勞務而來，並非基於其工會幹部身分或從事工會活動而改變等語。經查，由於申請人黃○○並未於現場參與部門工作，其部門所屬主管確實難以如同其他人員一般進行實際工作情況之評價，故相對人考量申請人黃○○實際工作狀況無關所任職部門事務，將其劃歸最高人事主管考核，並非毫無根據。雖與相對人之前對申請人黃○○之考評方式不同，然公司就其考核員工之權責單位本非必一成不變，本會如無法判斷係基於不當勞動行為之動機而為改變，自當尊重企業內部權責劃分之管理權限。

6、再者，申請人主張相對人給予黃○○109年度上半年D等考績，係基於雙方間過往勞資爭議及工會活動之脈絡，有本會

107年勞裁字第54號案、108年勞裁字第13號案件事實可稽，且參本會108年勞裁字第38號案，亦非僅以有無全日駐會合意為判準，而係基於包含上開各項勞資爭議之過程，因此認相對人已經多次以考績等針對性方式給予申請人黃○○不利待遇云云。惟查，申請人所指本會前案爭議事件，皆與本件系爭相對人於109年7月27日所為申請人黃○○考績評核之時點相距甚遠，實難以驟然認定兩者間之關連性；本會經核本件系爭之109年度上半年之考績評核，究仍無非係緣於雙方對於有無全日駐會合意見解不同，申請人黃○○堅持有全日駐會合意而拒不遵從相對人所命服勞務之指揮監督權限有關，而上開有無全日駐會合意既已經行政法院確定判決認定雙方間並無成立合意，則相對人以雙方間無有全日駐會合意惟申請人黃○○卻拒不履行勞務為由，評斷其工作表現，並無違反工會法及相關法律規定，申請人復未提出其於108年乃至109年上半年間尚有從事何等工會活動，以致相對人據以給予其不利待遇，故本會自難遽認定相對人所為申請人黃○○109年度上半年考績評核具有不當勞動行為之動機。

- 7、至於申請人爭執其109年8月1日起調薪幅度為200元部分，相對人稱其係考量員工對公司營收之助益、工作表現、工作態度、工作績效及未來展望性等各種因素後，所為之裁量結果等語。經查，本次調薪除申請人黃○○外，另有相證三編號11、48、54、70、71、82、83、90、92、93、117、118、131、133號員工，調薪幅度均低於500元，為申請人所不爭執；又查相證三編號第60、80、97、104及118號員工，均係申請人工會理監事幹部，其所受調薪幅度分別為870元、1,180元、1,470元、1,470元及300元，其中亦獲有將近1,500元幅度之調薪者。據此，本會認為相對人決定對於申請人黃○○給予200元之調薪，尚難謂有明顯逸脫合理之裁量範圍，抑或係基於申請人黃○○工會幹部之身分或從事工會活動而

具有不當勞動行為之動機。

(二) 相對人考評申請人黃○○109 年度上半年考績為 D 等之行為，及 109 年 8 月 1 日起僅給予申請人黃○○調薪 200 元之行為，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，相對人考評申請人黃○○109 年度上半年考績為 D 等之行為，及未自 109 年 8 月 1 日起，依據申請人黃○○考績調漲申請人黃○○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，因本會業已認定相對人該等行為尚不構成對申請人黃○○不利益待遇之不當勞動行為，且並無事證可查明相對人考評申請人黃○○109 年度上半年考績為 D 等及僅給予 200 元調薪，對申請人工會有不當影響、妨礙或限制，實難僅因申請人黃○○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) 綜上所述，相對人考評申請人黃○○109 年度上半年考績為 D 等之行為，及 109 年 8 月 1 日起給予申請人黃○○調薪 200 元之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。從而，申請人請求本會命相對人重為合理適當考評並補發適當之調薪金額，以及命相對人應將本裁決決定主文公告於其公布欄及所屬網站首頁，即屬無據，應予駁回。

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，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 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 康長健

林佳和

張詠善

蔡菘萍

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

黃儁怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 1 0 年 3 月 2 6 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。