

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 13 號

【裁決要旨】

查申請人對於相對人上開工作績效雖有不同意見，然相對人對於申請人 105 年工作表現之考核，既已提出具體理由，申請人自己製作之 105 年度 KPI 評核年末面談紀錄表復一一回應，顯見申請人主管對於申請人工作表現之建議與提醒，尚非全然無據，亦無證據顯示與申請人之工會幹部身分或工會活動有關，並無違反工會法及相關法律之規定、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，自應尊重雇主之裁量權限。

【裁決本文】

申請人 何業芳

住新北市

代理人 張譽尹律師

設臺北市中正區羅斯福路 2 段 9 號 11 樓

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 5 段 7 號 3 樓

代表人 施俊吉

設同上

代理人 郭哲華律師

設臺北市中山區中山北路 3 段 58 號 7 樓之 1

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）106

年 8 月 18 日詢問程序終結，並於 8 月 25 日作成裁決決定如下：

主 文

一、 申請人請求確認相對人指派申請人 105 年度市場推廣部推廣組之工作職務內容構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為之部分不受理。

二、 申請人其餘裁決之申請駁回。

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、 查申請人主張相對人指派申請人 105 年度市場推廣部推廣組之工作職務內容，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。關於申請人 105 年之業務項目，相對人主管王○○組長於 105 年 3 月 7 日以電子郵件通知，其中「大專院校社團補助」及「投資人知識網 QA 及重大災變內容維護」二項，申請人於 105 年年中面談時，向主管表示「其他庶務工作例如網頁更新(按：即投資人知識網 QA)及贊助事宜(按：即大專院校社團補助)，卻由主辦『投資人知識網』的同仁轉撥職辦理，是否適宜，併請審酌」，申請人復自承於 105 年 7 月 21 日後未再處理上開二

項業務(參本會 106 年 2 月 26 第 2 次調查會議紀錄)，堪認申請人至遲 105 年 7 月 21 日之前即已知悉 105 年之工作職務內容。申請人於 106 年 2 月 18 日提出本件裁決申請，已逾 90 日之法定期間，依上開規定，應不予受理。

三、復查本件申請人主張相對人核給申請人民國 105 年乙等考績，申請人於 106 年 1 月知悉，按相對人 106 年 1 月 13 日公告 105 年度員工考績，有 106 年 1 月 12 日臺證密字第 1061300167 號簡便行文表可稽，申請人於 106 年 2 月 18 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，本件裁決申請應予受理。另依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）。申請人提起本件裁決後，復於 106 年 7 月 18 日、106 年 8 月 1 日就申請裁決事項為追加、變更。本會考量申請人 106 年 7 月 18 日追加、變更之裁決事項僅係增列「績效等第第四級」，106 年 8 月 1 日係將原申請裁決事項第四項「相對人對申請人之工作職務指派，應考量其英語能力與資訊科技專長及研究員職級，予以增加或調整」變更為「相對人對申請人之工作職務指派，應考量其英語能力與資訊科技專長及研究員職級，予以調整」，與其先前所請求者，均基於同一事實，且追加、變更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，爰同意申請人之追加請求，合先敘明。

貳、實體部分

一、申請人之主張

(一) 關於請求裁決事項一，係於 106 年 1 月間得知 105 年度為乙等考績暨個人績效等第第四級之事實；又關於請求裁決事項三，係於 105 年 11 月 21 日申請人與相對人於 鈞會另案 105 年度勞裁字第 25 號調查會議中，證人即申請人部門主管單高年當庭證稱：「...我會依照該年度我所認為的各組比重進行調整，...每年度我所認為各組的比重並不相同，需要看當年度公司著重的重點在哪一組」，而申請人所獲指派的如附表一的業務，長期為相對人所不重視之業務，申請人在考績評比上先天居於劣勢，申請人爰於 90 日內提起本件裁決之申請，符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定而合法。另申請人提起本件裁決後，迄至 106 年 5 月 4 日相對人復公布員工績效等第，此有相對人管理部公告函可稽，基於與申請意旨相同之理由，該績效等第之結果，亦屬不當勞動行為，爰追加請求裁決確認相對人核給申請人績效等第第四級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) 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。申請人 105 年度因為參加以下工會活動、擔任工會職務，遭到相對人給予乙等考績：

1. 相對人公司「勞工退休準備金監督委員會暨職工退休基金管理委員會」於 105 年 4 月 13 日擬修改「職工退休基金運用及分配辦法」第六條、第七條，使職工退休基

金運用於財政部制定之「營利事業設置職工退休基金保管運用及分配辦法」第四條第一項第一至第三款規定以外之損失，將原由相對人公司承擔改為員工自負盈虧。惟經申請人在 105 年 5 月 27 日企業工會第 27 次理事會提案質疑其修改條文將有損員工退休金權益，並建議發函該委員會表明立場，獲理事一致同意，並於 105 年 6 月 14 日將第七屆第 7 次臨時理事會會議記錄，相對人公司其後於「勞工退休準備金監督委員會暨職工退休基金管理委員會」達成決議。

2. 申請人於 105 年 7 月 13 日第 32 次勞資會議提案，新任董事長機要人員任職本公司者，不應占用現職員工之職缺，且應隨首長去職自本公司離職，經勞資會議決議：「請管理部就首長機要人員是否得不占用編制員額乙節，於爭取 12 職等以下員額調整案時，併與主管機關討論。」。
3. 申請人於 105 年 8 月 26 日工會第七屆理事會第 28 次會議提案，為未獲發放平板電腦之員工爭取發放，獲得決議通過，申請人於第 32 次勞資會議提案，當場亦獲決議「同仁如有業務需求，得依本公司採購管理辦法規定提出請購申請。」，申請人爰於第 32 次勞資會議提案，當場亦獲決議「同仁如有業務需求，得依本公司採購管理辦法規定提出請購申請。但經申請人接續於第 33 次勞資會議、第 34 次勞資會議、第 35 次勞資會議進行追

蹤，仍有採購與業務之標準不一致之情形，導致落實困難，最後爭取不成。

4. 申請人曾於 105 年 10 月 14 日相對人第 35 次勞資會議提案：「關於本公司自 90 年刪除勞基法所訂勞工應休假之七個國定假日，未予本會會員休假，已違反勞基法第 37 條、勞基法施行細則第 23 條及勞動主管機關函釋，公司應補發本會會員自民國 90 年開始每年七個國定假日之休假加班費，提請討論。」。
5. 相對人前於 105 年 9 月 6 日公告以主管機關證期局指正相對人 104 年員工績效獎金計算錯誤為由，通知將於 9 月份員工薪資中倒扣已核發之 104 年員工績效獎金。申請人於 105 年 10 月 28 日在工會第七屆第 29 次理事會議提案研擬對相對人提出訴訟之可行性，提案說明略以：
「證交所申復 104 年績效評核總分之際，證期局對申復理由未置一詞，卻創設新的績效獎金計算方式，而導致本會會員績效獎金之損失，且已構成本會與證交所簽訂之團體協約之違反。據本會與證交所於 104 年所簽團體協約第 12 條『甲方與乙方會員間之勞動關係、勞動條件，非經乙方同意不得為不利益變更』，今證期局及證交所擅自變更證交所員工績效獎金之計算方式，對本會會員勞動條件予以『不利益變更』，事前未經本會同意，已構成團體協約之違反...為維護會員權益，本會實有必要對於所有可行方案，預為研擬...」，此提案獲工會理

事會決議通過。

6. 台北市政府勞工局於 105 年 10 月 28 日前來相對人公司勞動檢查，發現有違反勞基法第 32 條第 1 項「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之」規定之情形。申請人於 105 年 11 月 16 日第 36 次勞資會議提案「建請公司就違反勞基法第 32 條第 1 項，未經工會同意，即使員工延長工時乙節，與工會進行協商，提請討論。」。後相對人企業工會於 106 年 1 月 5 日召開臨時會員代表大會，就「有關公司請本會同意員工於正常工作時間以外之必要，得延長工作時間案。建請同意延長工時以半年為限（106 年 1 月 1 日至 6 月 30 日）」議案進行討論，相對人管理部亦派員列席說明該項議案。該會員代表大會並未通過此議案。

(三) 相對人以申請人在 105 年間工作的若干枝節枝微事件，予以曲解、放大，給予相對人乙等考績，逐項說明如下：

1. 105 年間社大開學典禮任務，出席貴賓人數太少乙事，出席貴賓乃由委辦單位證券暨期貨市場發展基金會負責連繫接洽，申請人已會前提醒，但相對人主管卻仍歸責申請人，認為申請人沒有充份確認貴賓出席情形。至於彩帶掉落乙事，其責任在承包商，申請人活動前也曾建議組長應多試拉幾次，但組長表示不用。詎組長年末

面談卻仍把該事件歸責於申請人。由於彩帶懸掛位置很高，懸掛處又有其懸掛的結構，申請人並無能力爬上再掛回，責任並不在申請人。經查相對人於各項活動順利圓滿完成，陳報嘉獎時，都需一併陳報各級主管督導有功，則該開學典禮彩帶掉落之意外事件，亦應由各級主管一併承擔，而非推諉於承辦員工一人。事實上當該意外狀況發生時，王○○等各級主管才更應趕快上台與拉彩帶的長官貴賓寒暄，以轉移注意，化解尷尬，但她們都「杵在一旁觀望」，未即當出面協助處理善後，「工作專注度」更應改進。

2. 網路闖關活動規劃及名稱徵求，申請人主動提出過去辦理情形可改進之處，也主動向組長請示，在樽節支出的前提下如何規畫活動，並都圓滿完成。卻都遭主管於年末面談時，指斥為申請人的「缺失」，實令申請人莫名所以。另申請人主辦卻未投稿，實乃基於獲選者將有稿酬，申請人為主辦人，應考量利益迴避。但相對人主管竟暗指申請人不夠積極。又，該活動名稱之撰擬，本就應由主辦組負責，王組長 105 年竟突發奇想，規劃辦理活動名稱徵求，核給入選人以獎金，卻又僅向專案小組及推廣組員工等少數人員徵求名稱，實有自肥之嫌。其後相對人市場推廣部周○○副理即批示徵文入選者不予核發獎金，可見王組長該項規劃確有不妥。相對人主管指摘申請人配合度不佳之際，實應自省該「自肥規劃」

並非妥當。至於該網路闖關活動之寄送獎金作業係委託承包遊戲之電腦廠商處理，因此所有領獎人資料及進度，僅有該廠商方可知悉。況該回報僅係工作進行中的資訊，廠商會不斷針對尚未回信的參加人，發出得獎通知，並不會因廠商回報錯誤數字，或因王組長認知錯誤數字，廠商即停止通知或停止寄送作業，對活動進行毫無影響，實際上也沒有影響任何一位得獎者之權益。

3. 有關投資人知識網網頁更新及贊助事宜工作乙事，投資人知識網網頁更新業務另有主辦人，申請人僅負責每季定期發函提醒各部門提供更新內容之工作，申請人因業務繁忙，有一次推延發函提醒，並不影響網頁更新，但相對人卻予以放大而否定。申請人亦未「拒絕接辦」，而是建議組長能否「調整」，並獲組長「同意」。但組長卻仍在年末面談時，指斥申請人「拒絕接辦」。另查，相對人自承其市場推廣部推廣組「104 年 4 月接辦年底大型證券市場博覽會，所有人員工作均增加，需進行工作調配」，故將原由段○○初級專員及趙典芬初級專員負責的「大專院校社團補助」及「投資人知識網 QA」工作轉撥申請人辦理。惟此一相對人之主張，正曝露相對人對申請人之歧視。蓋相對人之 104 年證券博覽會是其耗資數千萬元的宣傳活動，由相對人董事長直接督導，是相對人員工可以升等獎勵的最佳機會。相對人主管卻將申請人完全排除於該活動之籌辦工作，且為使前述段、

趙兩位初級專員工作量減輕，可以全力投入該項相對人公司高層極度重視之博覽會工作，將原由其負責之「大專院校社團補助」及「投資人知識網 QA」庶務工作轉予申請人辦理，實為打壓申請人。

4. 有關團體參訪時應協助臉書宣傳乙事，由於並非申請人主辦，而主辦同仁之宣傳方式經常改變，申請人因而漸難協助。詎申請人部門主管卻暗指申請人團隊精神不足。
5. 有關網路申訪系統發生問題之維護與通報乙事，申請人本於職務，而主動先行處理，無法解決時即時通報部門主管。但相對人要求問題發生時就要主動即時通報。另因外包廠商承辦人事調動頻繁，對系統掌握能力不足，申請人爭取公司權益，卻被曲解為溝通能力不足讓事情不圓滿。
6. 相對人市場推廣部推廣組的辦公空間與同部門國際組的辦公空間相鄰，兩組的座位之間，有三個位置可供彈性安排座位，以便同組員工緊鄰在同一區域，方便互相討論或主管給予指示。但在推廣組全體員工當中，僅有申請人被安排在與上開區域相隔茶水間與會議室的另一個辦公室空間，被遠離推廣組的辦公空間，座位與其他組員持續相隔，縱使有較申請人更晚調入推廣組者，申請人仍被安排坐在遠離推廣組的區域。申請人被相對人刻意隔離，座位遠離同組組員之辦公處所而有被孤立

之潛霸凌。申請人既需經常至其他會議室單獨辦理接待工作，加上遠離其他組員之座位安排，當然使申請人難以知悉組內事務，也少有機會與其他組員互動，相對人王○○組長指摘申請人對工作的溝通不足、以片面訊息質疑組內事務相責，顯見相對人對申請人之敵意。

7. 有關某次接待參訪團體，申請人未待周副理到場主持即開始說明乙事，乃因周副理當日忙碌且不知有此行程，加上訪賓遲到又急著完成參訪，主動要求申請人先簡報。申請人當時即已向主管說明，主管卻於年末面談時復將之列為改善情事。
8. 有關請假與職務代理乙事，主管安排組內職務代理，已幾乎把申請人排除在外。雖然如此，申請人請同仁代理作業仍提前置妥，也從未拒絕代理其他同仁，甚至提出改進方案。但長官非但未同意改進方案，還批評申請人無同理心、團隊精神不足。
9. 申請人處理接待立委訪問團工作，因申請人部門主管指示樽節預算不招待午餐，申請人向立委訪問團聯絡人委婉說明，恐無法循例招待該訪問團午餐及參訪 101 觀景台，後經董事長指示由董事長個人招待，而化解可能的公關危機，但王○○組長卻因此事驚動董事長而連續兩次於內部會議責怪申請人，可見該事件才是核給申請人 105 年乙等考績的主要原因之一。

(四) 申請人於所受相對人 105 年度之工作指派已圓滿完成，且

有超過前任員工之工作範圍及工作表現，故相對人將申請人列於其市場推廣部全體員工之百分之七十之後，並無工作上理由，係屬不當勞動行為：

1. 申請人 105 年計有 133.5 小時之會務假，但相對人所指派之工作項目及工作量並未因考量會務假因素，而有減少，反而不斷挑剔申請人之會務假申請。
2. 申請人因專辦接待工作，需全程陪同訪賓，無法於其他講座講解時離開會場，也無法辦理其他公務，故基於申請人工作之特殊性，其工作效率需較其他員工更高，方可完成全部指派工作。
3. 相對人主管於 104 年排除申請人參與相對人 104 年證券博覽會之辦理，推廣組其他甲等考績組員則全員參與該工作，甚至需為該些員工減少網頁更新及贊助大專社團等工作，轉交申請人辦理，以便其可辦理該博覽會活動。但該活動 104 年即已完成，至 105 年度並無類似大型活動，可見其他參與該大型活動之員工，其 105 年度工作量均較 104 年度減少很多，申請人 105 年之工作則與 104 年度相同，可見工作效率較渠等更高。
4. 相對人所提市場推廣部推廣組之各甲等員工之公文承辦量，基礎不一，未列示所納入統計項目，也未統計市場推廣部全體員工之公文承辦量，無由舉證該部門所有甲等員工之工作量均較申請人多。況其未提示推廣組乙等員工 105 年之公文承辦量，可見與申請人相差甚多，卻

與申請人列為同等級考績，顯非合理。

5. 相對人所提出之申請人 105 年工作缺失，並無理由，也不足以將申請人列為全員 70%之後。
6. 申請人自 103 年調入相對人市場推廣部後，103 年係辦理六項工作，接待 68 團訪賓，主動規劃網路申訪系統，考績為甲等，績效第三級。
7. 104 年工作項目增加一倍，工作量亦增加 2-3 倍，接待 103 團訪賓，獨立完成網路申訪系統之建置，考績仍為甲等，績效第三級。
8. 105 年工作項目與 104 年幾乎一樣，接待 103 團訪賓，考績卻成為乙等，績效第四級。同年度同組員工之工作量均較前一年為少，申請人考績反而較渠等為劣。
9. 相對人需解釋為何申請人 105 年工作量較 103 年增加一倍，考績反而更差？
10. 相對人謂，申請人接待使用之簡報未經常更新，王組長指示後才更新云云。惟簡報之更新需確有實質統計數據之更新，申請人並視訪賓程序調整內容，並無怠於更新：相對人所指，應係指申請人簡報檔中之統計數據之更新。惟該簡報檔僅為簡報時的輔助資料，在申請人負責之簡報中所占比重極少，其中統計數據部份所占比例更小，大約於每三個月更新一次。王組長既於申請人之更新週期中間指示申請人更新，申請人即奉示更新，另由於來訪學生之年級橫跨小學、中學、高中到大學研究所，對

證券市場了解程度差距極大，因此簡報檔僅為原則性訊息，申請人實則針對不同的訪賓不斷調整簡報內容，並無相對人所稱久未更新云云。

11.相對人指摘申請人於彙整接待滿意度調查僅三個月，即不願製作，另以簽呈暫停製作，惟遲不見提出新方案取代問卷云云。惟此乃申請人辦理後發現訪賓反映意見大同小異，而期以接待作業改善獲得更好的效益與回饋，但改善方案提出後卻石沉大海，主管從無積極回應。

(五) 關於人事考評之不當勞動行為，雇主對於工會活動活躍成員之考評，若有顯不合理之情形，應提出考評合理之反證，否則即應推定有不當勞動行為。因組長面談時，即多次忍俊不住數落申請人不應就 104 年考績與工作指派事件到勞動部提出裁決申請，顯係挾怨報復。此有申請人內部之申訴文件可稽。申請人與部門主管王○○組長於 105 年年末共計有四次面談，由前兩次面談時，王○○組長不斷數落、抱怨申請人之內容，均為與 105 年度工作內容及表現無關之事項，但又不把數落與抱怨的內容，記載於年末面談記錄內，申請人警覺王○○組長與市場推廣部長官恐將以與工作表現無關之事項評定申請人 105 年度考績，故而於 105 年考績評定發布前，循內部管道提起申訴並寫信給相對人董事長，請求相對人公司能指派市場推廣部各級長官以外之長官或內部稽核室長官協同評核申請人 105 年度之考績，卻遭相對人拒絕，106 年 1 月公布 105 年度考績時，申請

人果然考列乙等。由此可見，申請人 105 年考績乙等，絕非王○○組長在 105 年年中或年末面談所指摘之工作表現問題，而是與工作表現無關聯的問題，即不當勞動行為。前述有關呈現於 105 年年中面談與年末面談記錄之工作枝節，其實均為相對人不當勞動行為之屏幕。

(六) 市場推廣部組長王○○及陳甲○○副組長，對申請人之工會會務假申請，持續予以刁難：

1. 申請人自 103 年調入相對人市場推廣部後，只需符合法令規定及勞資協商處理慣例，即可核准會務假申請。申請人也向來以相對人工作為重，工會事務如正好有接待行程，申請人即盡量不參加工會事務，或申請人原可申請二日之會務假亦減為僅請半日，以免影響相對人公司工作。即使在預定接待行程時必須申請會務假，亦均將先期作業全數辦理完畢，才轉交其他代理人協助。
2. 然自申請人於 105 年二月份向相對人提出 104 年度考績申訴案及裁決申請案後，王○○組長及陳甲○○副組長即持續在會務假審核上刁難。於 105 年度審核尤較 103 及 104 年度為苛，審核會務假之苛刻度亦遠高於其他工會幹部，常有遭主管退件之情形，但退件的理由卻是命申請人補正若干不存在的文件或主管已明知其事而應無補正必要的文件，又或是明顯對申請人與其他工會理監事請會務假的審核有差別待遇，抑或是申請人請會務假 7.5 小時或 8 小時，主管准假卻要求申請人必須在工

會會務結束後回辦公室上班。由以上與過去有異及異於其他工會幹部之行為，顯見相對人對於工會以及申請人之敵意。

(七) 相對人指派申請人 105 年度市場推廣部推廣組如附表一 1 所示之工作職務內容，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 申請人之學歷佳、經驗豐富、外語嫻熟，工作能力早獲相對人肯定，92 年即已升任副組長(管理職)。嗣於 103 年 3 月與陳乙○○專員同時調入市場推廣部，市場推廣部單高年經理持續罔顧申請人之英語專長(多益 905 分)及曾擔任國際證券組織 IOSCO 年會議事組負責人、編輯英文刊物之資歷，拒絕指派申請人辦理國際事務，反而指派無英語能力、未曾辦理外文相關業務之陳乙○○辦理國際業務。
2. 申請人自 103 年 3 月從相對人市場推廣部傳播媒體組轉調至市場推廣組後，「國內學術團體參訪接待工作」亦隨同申請人從傳播媒體組轉撥至市場推廣組辦理。但在申請人之前，「國內學術團體參訪接待工作」因重要性不高，本由「多人輪辦」，在申請人接辦後，變更為「一人專辦」。106 年申請人調至交易部之後，相對人市場推廣部就國內團體接待工作，又恢復多人輪辦，足見相對人確有鎖定申請人在不重要職務之舉。
3. 相對人因為申請人參與工會活動、擔任工會職務，指派

申請人國內學校團體接待等如附表所示工作，並未審酌申請人之資歷及英語能力專長，因此請求如裁決事項第四項所示。

(八) 相對人公司歷年來對工會之敵意或操縱，說明如下：

1. 96 年 1 月，相對人就考績辦法所做之不利於員工之變更，提案討論應對方式，工會會員大會討論是否對相對人公司提出訴訟或罷工時，時任常務理事林永安讓相對人總經理許○○公開發言勸說會員不應通過訴訟或罷工。工會會員大會否決罷工決議案但通過向相對人訴訟後，林○○即提前辭任常務理事，不久後升任副組長，今為組長。且在 96 年 10 月工會受會員選定對相對人提起訴訟後，相對人亦不間斷勸誘迫使會員撤回對工會之選定，使原來同意選定工會對相對人進行訴訟的 272 人、銳減為最後二審判決前僅餘 91 人，顯屬公然介入工會重要活動的不當影響。
2. 相對人對其企業工會的態度一向以是否服從或配合其要求，決定其對工會或工會幹部的態度。例如：(1)94 年參加人片面提高考績乙等以下之比例、丙等及丁等員額強制比例以便強制優退員工為例，相對人於事前，僅有告知其企業工會，並無協商。在其企業工會持續反對下，相對人仍逕行於董事會通過該項對員工極為不利之修訂。如工會沒有於 96 年向相對人提出訴訟，相對人公司必定將持續每年強制優退 4%的員工。(2)相對人擬

於 92 年將員工每日工時延長一小時工時，雖該屆工會會員代表大會已否決該延長工時案，相對人在換屆工會的部份工會幹部協助運作下，成功的以分段方式，於前後兩次會員代表大會通過各延長半小時之提案，而使相對人公司之全體員工無端延長一小時工時，且沒有任何補償。該屆某黃姓常務理事於該屆工會卸任常務理事後，即升任副組長(現為組長)，並淡出工會事務。(3)相對人公司原於公司章程規定以公司每年稅後盈餘之百分之二十作為員工紅利，相對人公司卻於 92 年間將之逕降為百分之十二以下，實際提撥率不及百分之十，等於將員工紅利減半，當時工會幹部並無任何抗議行動，也未提醒其會員，使一般員工完全不了解其修訂過程。(4)相對人公司於工會配合其降低勞動條件之要求時，均願意為工會代扣會費，但當工會 96 年向相對人公司提出訴訟時，相對人財務部即藉口其未獲每位員工授權自薪資中代扣會費，表示不願為工會代扣會費，工會只好要求每位會員填具授權書，再行文相對人公司，方始恢復為工會代扣會費。

(九) 依雙重動機理論，「以任何勞動條件之差別待遇進行不當勞動行為」，應由勞工證明「雇主之決定係出自於勞工從事工會活動」，舉證責任即轉換至雇主；而「以考績評定進行不當勞動行為」，亦以勞工只要大致證明「自身工作表現不劣於非工會會員」，舉證責任即轉換至雇主。相對人雖稱雙重

動機理論適用前提為勞工有違反勞動契約或工作規則及雇主對勞工為懲戒處分，本案不存在上開事實，無雙重動機理論適用云云。然查，雇主行使雇主權皆可能同時存在雙重動機，雙重動機理論應包括但不限於相對人所舉之情形，依鈞會及高等行政法院見解，不當之考績與調職皆可適用雙重動機理論。且依勞動部考察日本不當勞動行為救濟機制報告，「以考績評定進行不當勞動行為」，因人事考核證據多掌握在雇主手中，勞工只要「大致證明」自身工作能力及工作成績不劣於非工會會員，若雇主未能提出反證，即可推定雇主構成不當勞動行為。

(十) 請求裁決事項：(一) 相對人核給申請人民國 105 年乙等考績與績效等第第四級之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；(二) 相對人對申請人所為前項之乙等考績與績效等第第四級，應改為甲等考績；(三) 相對人指派申請人 105 年度市場推廣部推廣組如附表一所示之工作職務內容，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；(四) 相對人對申請人之工作職務指派，應考量其英語能力與資訊科技專長及研究員職級，予以調整。

(十一) 其餘參見申請人 106 年 2 月 18 日不當勞動行為裁決申請書、106 年 5 月 10 日不當勞動行為裁決案件補充申請理由一暨聲請調查證據書、106 年 6 月 9 日不當勞動行為裁決案件補充申請理由二書、106 年 6 月 22 日不當勞動行為裁決案件爭點整理暨陳報書、106 年 6 月 26 日不當勞動

行為裁決案件陳報證人詢問問題狀、106 年 7 月 5 日不當勞動行為裁決案件補充申請理由三暨聲請調查證據書、106 年 7 月 18 日不當勞動行為裁決追加聲明暨補充申請理由四書、106 年 8 月 3 日不當勞動行為裁決追加聲明暨補充申請理由五書、106 年 8 月 10 日不當勞動行為裁決結辯理由書、106 年 8 月 13 日結辯陳述意見，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之抗辯：

(一) 申請人請求裁決事項第三項關於相對人指派申請人 105 年度市場推廣部推廣組之工作職務內容，關於該職務內容，已由相對人主管王○○組長於 105 年 3 月 7 日以電子郵件通知「配合相對人公司人事異動調整工作分配，倘有任何疑慮請逕洽我」，惟申請人並未回覆，申請人又於 105 年 4 月 18 日於系統陳核，亦未見其對工作指派有何主張。倘申請人認為前開工作指派有不利待遇之虞，至遲應於 105 年 7 月 17 日前向鈞會提出申請。申請人於 106 年 2 月 18 日提出本件裁決申請，已逾 90 日之法定期間，應不予受理。至於申請人稱其於 105 年 11 月 21 日始知悉為該工作內容為不利待遇；其據以「知悉」之內容，係市場推廣部單經理對 104 年之績效評核意見，與 105 年之工作指派無關，申請人之主張顯屬無據。

(二) 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)，公司均就事論

事處理，未曾因代表提案而對工會幹部或勞資會議代表有不利待遇。相對人公司於 104 年 1 月 5 日與企業工會簽訂團體協約，為國內證券周邊單位首例。團體協約歷經近 3 年、2 任代表之勞資協商而完成。相對人公司向遵循勞動法令規定、保障員工基本工作權，並建立勞資雙方平等溝通對話管道，落實公司治理，善盡企業社會責任，從未因員工擔任工會幹部而有不利之待遇。自工會成立以來，已有 23 名曾任工會幹部者升任至副組長以上，最高者已為現任副總經理，可為明證。

- (三) 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(即員工 KPI)，占 50%、2. 職能評核，占 25%、3. 綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度，占 25%」等項目分別評定之。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。實務評核作業均於電腦系統內完成，同仁應於期限內完成 KPI 評核表中全年度自評項目之填寫及評分。各組組長應與組內同仁面談，就年度工作表現及 KPI 自評內容，進行評核或表示意見，將資料輸入系統及組內同仁排序建議存檔陳送副主管（即副理），副主管與組長面談後就不同組同仁評核排序陳送部門主管（即經理）。各部門主管與副主管面談後，就部門內所有同仁自評及副主管之排序，併綜合評量項目，予以排序，並依考績各等第人數之限制，優等 10%，甲等 60%、乙等(含以下)為 30%(已

在電腦系統上予以限制)，給予優等同仁 90 以上之分數、甲等同仁 80 至 89.9 之分數、乙等同仁 70 至 79.9 之分數。確認後即傳送考績系統，由管理部彙總各部門資料，併部門主管以上考績表，逐級陳報總經理或董事長核定。此外，相對人公司年度績效評核作業已行之多年，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，均在所不論。此外，相對人公司副主管以下人員均為工會會員，申請人所屬之推廣組人員亦均為會員。

(四) 有關申請人所述其各項工會活動乙節，應屬其結社自由，其勞資會議之提案為言論自由的表現，相對人公司均予以尊重，各項提案亦經會議正當程序討論。申請人之發言與提案，及相對人公司與工會各項協商等均為正常之活動，申請人將各項活動與發言做為相對人公司對其有不利待遇之證明，顯屬無據。又申請人指稱工會在其「領導」下對相對人公司提起訴訟，實情是當時工會為常務理事制，由三名同仁擔任常務理事領導工會，並非申請人一人之推動；且延長工時案「公司積極運作」、派員「遊說」等節，申請人羅織部分事實，利於己之部分居功，不利於己之部分即以受害人心態揣測，其行為亦不足為採。另申請人常以含有貶意之動詞與文字製造相對人公司對其不利之印象。

(五) 雙重動機理論適用前提為勞工有違反勞動契約或工作規則及雇主對勞工為懲戒處分；本案事實所涉年度考績係相對人

對申請人 105 年度工作表現而為考評，工作職務分派則係基於相對人公司部門整體效率考量而指派工作予申請人，並不存在申請人有違反勞動契約或工作規則，相對人對申請人為懲戒處分之情形，依鈞會 102 年勞裁字第 18 號、41 號及 54 號裁決決定見解可知，本案應無「雙重動機理論」之適用。申請人雖主張依勞動部考察日本不當勞動行為救濟機制報告，「以考績評定進行不當勞動行為」，因人事考核證據多掌握在雇主手中，勞工只要「大致證明」自身工作能力及工作成績不劣於非工會會員，若雇主未能提出反證，即可推定雇主構成不當勞動行為云云。惟查，我國實務上並無相類似之見解，且依勞動部考察日本不當勞動行為救濟機制報告第 55 頁略載，係「建議調查程序中增訂當事人舉證責任分配之相關規定」、「可於勞資爭議處理法增訂勞工或求職者於釋明不利差別待遇之事實後，雇主應就勞工或求職者所主張不利差別待遇之因素，負舉證責任等相關規範，以作為裁決委員會日後審理案件之參據」，故於法尚未明文之情形下，自不得遽而援引作為審理案件之參據。

（六）針對申請人所述事項之說明：

1. 申請人考績評核之事項因素，與其他同仁相較，有較多之缺失或應改進事項，且其 105 年公文承辦件數亦較同組人員為低，乃給予考績乙等，相對人公司之考績評核有一定程序，且相關之紀錄亦可客觀佐證，尚不得以其擔任工會幹部為由，遽認雇主之考核無所依據。

2. 申請人所屬之市場推廣部業務肩負國際連結及對國內推廣證券金融市場之要務，分國際事務組、推廣服務組(國內)及傳播媒體組等 3 組，各組織工作分派係基於部門整體效率考量，每人各司其職，部分業務必須以團隊分工方式完成，業務之工作內容並無高等或低等之別，各項工作多由主要承辦協調相關人員協力合作完成。主辦人員因須向投資人及潛在投資人介紹資本市場運作實務等事宜，向來均指派熟悉公司業務且具有講師長才之資深同仁擔任。考量申請人之身份職務相當、且適合本項工作，於 103 年第 1 季申請人申請輪調至市場推廣部，由其接辦該項業務。
3. 104 年 4 月 14 日交辦申請人辦理「大專院校社團補助」及「投資人知識網 QA 及重大災變內容維護」等 2 項專案，惟申請人於 105 年年中面談時，以本身工作繁重之故推諉上開 2 項業務，然從同組同仁承辦公文數量以觀，105 年度申請人承辦公文數為 201 件，相較於同組 3 位組員郭○○、趙○○、段○○等 3 人承辦公文數分別為 347、327、414 件，明顯少 72%、62%、105%。另郭、段 2 位同仁在工作量亦重情形下接辦申請人不願意辦理之上開 2 項專案，均能順利圓滿完成，顯示申請人藉口「工作繁重」拒絕工作的不合理性。
4. 有關申請人指稱之平板電腦乙案，申請人多次爭執請購平板電腦案，實為申請人忽視相對人公司請購作業程序；

另 105 年 10 月企業工會來函為何員等 7 名同仁申請平板電腦，相對人公司亦秉持一貫之請購原則，函復說明應依程序辦理，足資證明並非針對申請人個人而為不同待遇。

5. 有關申請人指稱相對人公司積極運作延長工時案乙節，相對人公司為遵循勞動法令，暨依照勞資會議決議事項，與工會積極協商，並應工會要求派員出席會員代表大會說明，本案已於 106 年 6 月依勞資會議決議成立工時專案小組討論。
6. 申請人所指組內同仁輪辦業務，應係指「參訪」乙案，經查申請人所屬推廣服務組所有各項業務均由同仁各自辦理渠所屬專案，申請人簽辦「參訪」案時，亦由多人協助(包括:該部長官擔任主持人，相關業務部門擔任講師，管理部協助場佈，該部同仁支援推廣臉書及拍照等)，且申請人請假時，亦由推廣服務組同仁支援渠職務代理，故並無任何業務由同仁輪辦之情形；105 年申請人除辦理「參訪」一項專案外，尚有辦理「社區大學理財講座」、「網路闖關有獎徵答」、「大專院校社團補助」及「投資人知識網 QA 及重大災變內容維護」等案。其並與組內同仁共同輪值辦理「受理投資人查開戶及交易資料」業務(渠協助該項主辦人之職務代理僅 5 次，於全體組員代理總數 79 次中僅占 6.33%)。

(七) 申請人已就個人考績乙節，自 100 年起提起 5 件勞資爭議，

均未被認定構成不當勞動行為。申請人屢次依工會法之保障，數年來針對乙等考績甚至甲等考績均提出不當勞動裁決申請，在相對人公司考績等第比例受目的事業主管機關嚴格管制下，並無彈性空間，調高申請人之考績，必須另調降乙名其他同仁之考績等第，除損同仁權益，並使內部管理制度蕩然無存，申請人僅著眼於個人利益，未深思其他工會會員之權益，實枉其為工會幹部身分。另申請人明知相對人公司副主管以下員工考績核決權限為總經理，以及相對人公司另訂有員工考績申訴管道，卻於 105 年 12 月 23 日以電子郵件要求董事長介入 105 年考績作業，實為逾權且不尊重公司相關制度之不當行為，公司並未追究，其續據以認為相對人公司對其有不當勞動行為動機，倒果為因、混淆是非，且不思改進工作表現、提升工作態度，其慣行濫用國家機器裁決機制遂己之私，實已不足採。申請人於 101 年至 104 年考績連年甲等，仍以 104 年考績為標的，先向相對人公司提出改為優等，嗣向鈞會提出 105 年度勞裁字第 25 號不當勞動裁決申請，申請人恃其工會理事身分，考績不如己意即濫行申請裁決，卻未見其具體證明相對人公司之不當勞動行為動機。

(八) 據上，相對人無不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。

(九) 其餘參見相對人 106 年 3 月 10 日不當勞動行為裁決案件答辯書、106 年 6 月 6 日不當勞動行為裁決案件答辯續(一)書、106 年 6 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯續(二)書、106 年 6 月 26 日不當勞動行為裁決案件爭點整理暨答辯續(三)

書、106 年 7 月 3 日不當勞動行為裁決案件答辯續(四)書、
106 年 8 月 13 日不當勞動行為裁決案件結辯書，及各該書
狀檢附之證物。

三、雙方不爭執事項

- (一) 申請人為相對人公司之員工，105 年度申請人係任職於市場推廣部推廣組。。
- (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 106 年 1 月 13 日核定公布申請人 105 年度乙等考績暨個人績效等第第四級。
- (四) 相對人指派申請人 105 年度市場推廣部推廣組之工作職務已於該年度結束。
- (五) 相對人公司係依證交所管理規則設立之特許事業，業務、人員編制及預算等均受主管機關金融監督管理委員會之高度監理，有關人員考績等第比例及績效評等等各項規定與程序亦受主管機關高度管制，爰訂有「年度考績辦法」及「員工績效評估及考核辦法」。其中考績等第分配比例規定於「年度考績辦法」第 8 條，各部室考列優等占總人數 10%、甲等占總人數 60%、乙等占總人數 29%~30%，丙等及丁等合計不超過總人數 1%。至績效評核分級規定於「員工績效及考核辦法」第 4 條，計分 5 級，第 1-2 級及第 4-5 級各占總人數 30%，第 3 級占總人數 40%。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人核給申請人民

國 105 年乙等考績與績效等第第四級之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？以下說明之：

(一) 相對人核給申請人民國 105 年乙等考績與績效等第第四級之行為，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對工會會員為不利之待遇或不當影響、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為已足（參見 102 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 28 號裁決決定書）。。
2. 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。

3. 查申請人主張：主管王○○組長 105 年年中面談與年末面談時，即多次數落申請人不應就 104 年考績與工作指派事件到勞動部提出裁決申請，顯係挾怨報復。申請人與王○○組長於 105 年年末共計有四次面談，前兩次面談，組長乃不斷數落申請人，數落內容包括每年都要花很多時間與申請人面談（暗指其他同仁，都沒有「問題」，申請人則是「問題一堆」），還抱怨申請人為何要就 104 年考績向勞動部不當裁決委員會提請裁決（即 105 年勞裁字第 25 號事件）等等與 105 年度工作內容及表現無關之事項，其間完全不給申請人表達意見的機會，且毫不掩飾對申請人之厭惡。申請人警覺王○○組長與市場推廣部長官恐將以與工作表現無關之事項評定申請人 105 年度考績，故而於 105 年考績評定發布前（即 105 年 12 月底），循內部管道

提起申訴並寫信給相對人董事長，請求相對人公司能指派市場推廣部各級長官以外之長官或內部稽核室長官協同評核申請人105年度之考績，卻遭相對人拒絕，僅同意主管之面談技巧應可改善，此有申訴函、致董事長信件及相對人之覆函可稽。申請人105年考績乙等，絕非王○○組長在105年年中或年末面談所指摘之工作表現問題，明顯是與工作表現無關聯的問題，即不當勞動行為。

4. 然申請人上開主張為相對人所否認，相對人陳稱：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。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，各部室考列各等人數比例設有規定，考績等第分配比例規定於「年度考績辦法」第8條，各部室考列優等占總人數10%、甲等占總人數60%、乙等占總人數29%~30%，丙等及丁等合計不超過總人數1%。至績效評核分級規定於「員工績效及考核辦法」第4條，計分5級，第1-2級及第4-5級各占總人數30%，第3級占總人數40%。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，均在所不論。另相對人公司副主管以下人員均為工會會員，申請人所屬之推廣組人員亦均為會員，在申請人 105 年之工作表現非無瑕疵，且績效評核係由組內排序，經部門主管綜合評量市場推廣部三組人員之表現，而做成評價，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。且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 6 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 105 年度考績，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，可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。

5. 相對人復指申請人 105 年之工作表現有如下可議之處：

(1)不願參與所主辦之「網路闖關活動名稱文稿徵求」活動:該活動名稱之命名,攸關行銷之主軸及其代表性，

組長鼓勵同仁就命名投稿，以集思廣義，俾選擇最佳之命名。惟申請人表示是主辦人員不便投稿，對自己主辦之重要業務卻不積極參與，其「工作配合度」尚待加強。

(2)主辦之「網路闖關」周抽獎未領獎數據回報錯誤：確認抽獎活動中獎之未領獎數字正確與否，攸關中獎者之權益及主辦單位公信力。本活動係委外辦理，中獎數與未領獎數等資料由委外廠商即時回報主辦人(即申請人)確認後轉陳。105 年辦理期間，申請人於 12 月 12 日回復副組長「網路闖關週抽獎之未領獎數字僅 1 位未領獎」，惟依據委外廠商承辦窗口人員於 12 月 25 日 E-MAIL 寄送副組長相關資料顯示：「週抽獎有 25 位未領獎」，二者數字明顯有落差及錯誤，申請人卻未盡詳查之義務，且歸責於外包廠商。按申請人執行該項「網路闖關」專案已屆 2 年，相關作業流程應屬嫺熟，申請人卻疏於注意、確認重要帳務之資料，且未詳細予以核對及確認，而逕將該疏失歸咎外包廠商。本件資料回報錯誤情形，係組長提醒申請人應再三核對帳務資料，及副組長要求外包廠商窗口人員寄送帳務資料，始發現錯誤並予以矯正及補正處理，申請人對於「工作專注度」實有待加強。

(3)「參訪遺漏登錄會議室申請」：相對人公司各辦公空間會議室有限，尤其大型活動所需之大會議室，未事

先於系統申請，很難有機臨時調度使用。申請人主辦之「參訪」業務，不論參訪團體為何，其接待良窳攸關公司形象。申請人於 105 年 3 月 11 日應接待由前董事長交辦之「扶輪社」相關企業主人士，其當日請假(查該期間申請人並無其他專案同時進行)，商請其他同仁代理接待參訪事宜。惟當日之參訪事宜，申請人不但未事先登記會議室使用，亦未通知負責會議室場佈之同仁，前置作業付之闕如，以至該參訪團體行程受阻，並與本公司另一會議使用時間相衝突，嗣經組長及同仁等全力協調始化險為夷。申請人於事後自承有疏失，其「工作專注度及溝通協調能力」有待加強。

- (4)「接待參訪過程處理不恰當」：接待外賓參訪之開場介紹為活動重要項目，如有疏失乃嚴重失禮之行為。105 年 10 月 26 日申請人接待參訪團體，活動行程應由擔任主持人之市場推廣部副理先行致歡迎詞，惟周副理尚未到達會場，申請人竟逕自開始進行參訪活動。事後不但不接受亦不認同長官之建言，並自我解讀其行為之恰當性，其「工作配合度及溝通協調能力」實有待加強。

- (5)執行「社區大學理財講座開學典禮未落實前置準備作業、產生疏失」：申請人為本項業務主辦人，雖外包專業機構辦理，惟仍需事前確認各項準備工作是否妥

當，以及活動過程中如發生不可預期之問題時應即時處理解決。本項社區大學理財講座為相對人公司對投資大眾非常重要的教育活動，深受主關機關金管會之重視，其開學典禮起跑儀式為一年一度重要盛事。惟105年4月6日典禮現場當數位長官上台揭幕時，發生彩帶、布條掉落現場地面之情形，申請人僅杵在一旁觀望，未當即出面協助處理善後，其「工作專注度」實待改進。

(6)不願協助「投資人查詢開戶交易作業」輪值：申請人於KPI績效面談時，多次主動提及可勝任「任何指派工作」，惟當幹部們指派工作時，卻以各種藉口婉拒接任指派之工作，且對不願意接任之工作自行解讀為「庶務工作」。組（副組）長多次面對申請人不願意接任工作之情形，造成組長分配組內工作管理權受限，同時亦造成組內其他同仁工作負荷加重，組長更須時時考量其他組員對組內工作分配公平性之觀感。再者，申請人輪值本項業務相對而言已較其它組員為少，卻花費許多時間以E-mail訴諸其它理由表達接任該職代之不合理性，且拒絕接受工作指派。105年度申請人僅支援代理本項工作5(次/半天)，遠低於同組郭○○35(次/半天)，足證申請人之「工作和諧度及配合度」，相較其他同仁為低，在其他同仁對此項業務有加分效果下，兩者得分數差距自然加大。

6. 查申請人對於相對人上開工作績效雖有不同意見，然相對人對於申請人 105 年工作表現之考核，既已提出具體理由，申請人自己製作之 105 年度 KPI 評核年末面談紀錄表復一一回應，顯見申請人主管對於申請人工作表現之建議與提醒，尚非全然無據，亦無證據顯示與申請人之工會幹部身分或工會活動有關，並無違反工會法及相關法律之規定、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，自應尊重雇主之裁量權限。
7. 又申請人未否認於上開 105 年度 KPI 評核年末面談紀錄表記載其曾表示網頁更新及贊助事宜由其辦理是否適宜乙節，復於本會調查會議時表示：「每 3 個月發函詢問公司內其他各部門有無需要更改 QA 之內容，但後來該每 3 個月發函之工作，被切出來交給我負責發函，如果沒有發函或時間還未到有更改 QA 內容之必要，公司內其他各部門也會主動來函，我再依公司其他各部門來函之內容接洽網頁之外包廠商」(參見本會 106 年 6 月 26 日第 2 次調查會議紀錄)，可見該項工作僅係單純之每季例行性公文寄發及轉知網頁維護承包商，並未涉及網頁 QA 內容之實質性的撰寫回應，衡情並非繁重之工作。但依相對人提出之 105 年度 KPI

評核年中面談紀錄表記載：「投資人知識網投資人 QA 資料更新作業，本即為投資人知識網的一小部份，投資人知識網既已有主要承辦人，由該同仁負責整個網頁維護，應較為符合作業效率性。職未按每季主動發簡函提醒業務部門，係因工作實在太繁重，該項工作之急迫性均不若其他工作，故只好後推」，若申請人對於單純發文之工作尚有疏失，則其承辦相關業務未能符合主管要求，堪可認定。

8. 再以申請人承辦業務量觀察，申請人 105 年度承辦公文數為 201 件，雖較 104 年度 166 件為多，增加幅度為 21.08%。但其他同組 3 位組員郭○○、趙○○、段○○等 3 人承辦公文數分別為 347、327、414 件，不論件數或年度增加比例上，仍屬最低。申請人亦未提出證據證明其所承辦公文在品質或難度上高於其他組員，相對人斟酌申請人相關工作表現而給予適當之考評，尚難謂有逸脫合理裁量範圍之情形。
9. 末查依相對人提出臺灣證券交易所股份有限公司企業工會 105 年度 9 位理事、3 位監事之考績，除申請人外，尚有 3 位考績乙等，並無特別針對申請人之情形。因此，相對人公司辯稱：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。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，各部室考列各等人數比例設有規定，考績優等 10%，甲等 60%、乙等(含以下)為 30%。該等年度績效評核作業已行之多年，年度考績評等均依同仁之年度工作表現做為考量，在申請人 105 年之工作表現非無瑕疵，且績效評核係由組內排序，經部門主管綜合評量市場推廣部三組人員之表現，而做成評價，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，非無理由。

- (二) 綜上所述，申請人主張相對人核給申請人民國 105 年乙等考績與績效等第第四級之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，尚屬無據，應予駁回。至申請人請求相對人對申請人所為前項之乙等考績，應改為甲等考績，及相對人對申請人之工作職務指派，應考量其英語能力與資訊科技專長及研究員職級，予以調整，核屬本會發布救濟命令之權限行使，相對人既不構成不當勞動行為，自無發布救濟命令之必要，爰併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件裁決申請一部不受理，一部無理由，爰依勞資爭

議處理法第 41 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 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 劉志鵬

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 8 月 2 5 日

一、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(臺北市大同區延平
北路 2 段 83 號 9 樓)向行政院提起訴願。

二、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。