

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 23 號

【裁決要旨】

申請人洪天寶既為 C 班輪班主任，屬第一線操作管理幹部，衡情應擔負現場操作人員管理、監督之責，並於受管理人員操作錯誤時負管理、監督不周之責。是相對人以 C 班所生品質意外事件作為申請人洪天寶考績評比扣分依據，難認逸脫雇主考績評定之合理裁量權限範圍。又以 105 年 10 月 31 日 CD U-loop 未上線，申請人洪天寶主張現場操作人員即魏○○確實交接，惟其身為輪班主管，豈可全然卸責？況依魏○○為 C 班人員亦同為申請人工會監事，105 年考績成績為 50 分，未提起申訴或裁決等情觀之，足見相對人主張因前開交接未確實事件對魏○○及申請人洪天寶考績予以扣分，應非虛言。

【裁決全文】

申請人 洪天寶 住桃園市

申請人 台灣科慕股份有限公司企業工會

設桃園市觀音區成功路二段 566 號

代表人 洪天寶 住同上

代理人 林佳瑋 設桃園市

相對人 台灣科慕股份有限公司

設台北市松山區敦化北路 167 號 14 樓

代表人 林正福 住同上

代理人 朱○、呂○○、林甲○○

設同上

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於民國

(以下均同) 106 年 9 月 22 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 申請人主張相對人構成團體協約法第 6 條第 1 項不當勞動行為部分不予受理。
- 二、 申請人其餘申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、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、 申請人主張：相對人於 106 年 2 月 23 日發出績效獎金通知書，將申請人工會理事長洪天寶 105 年考績評為 60 分(第 3 等級)；又於 106 年 4 月 10 日僅發予申請人 105 年度績效獎金 6 成金額，申請人爰於 106 年 5 月 5 日，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。
- 三、 申請人另主張，雙方原定於 105 年 11 月 11 日簽約，相對人卻以申請人工會在 105 年 10 月 22 日發出的團體協約會議記錄不實為由停止簽訂程序，構成違反團體協約法第 6 條規定之不當勞動行為。因申請人主張相對人違反承諾未於 105 年 11 月 11 日簽訂團體協約，惟申請人 106 年 5 月 5 日始提起本件裁決申請，已逾法定 90 日期間，依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，此部分不予受理。
- 四、 又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 30 日補充理由（一）書將請求裁決事項五變更為：台灣科慕股份有限公司應發給申請人洪天寶 105 年度「績效」獎金新台幣「10」萬元。本會考量申請人變更之裁決事項僅係將「年終」獎金變更為「績效」獎金，又將原申請裁決之金額 12 萬元減縮為「10」萬元，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，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更請求，合先敘明。

貳、實體部份

一、申請人之主張：

（一）相對人於 106 年 2 月 23 日發出績效獎金通知書，將申請人工會理事長洪天寶 105 年考績評為 60 分（第 3 等級）；相對人 106 年 4 月 10 日僅發予申請人洪天寶 105 年度績效獎金 6 成金額，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 項之規定而合法等語。

（二）申請人自 103 年 12 月起擔任工會理事長，積極協助工會與會員爭取權益：

1. 申請人工會自 103 年起針對公司改組事宜，與相對人進行多次勞資協商，然而在公司改組（104 年 7 月 1 日）後發生惡意資遣員工之情形，並且為了維持年度休假 123 天，經過申請人工會委由上級工會桃園市產業總工會行文詢問桃園市政府，再經桃園市政府勞資爭議調解後，終於確保會員勞動條件。復持續與公司進行團體協約協商，卻遭到公司秋後算帳，105 年度績效獎金只有 60%。

2. 相對人於改組期間違法解僱員工朱○○、林乙○○，已於 106 年 6

月 15 日經最高法院民事庭三審定讞，判定公司違法解僱。

3. 相對人分割過程中降低勞動條件、試圖違反過往公假給假慣例，並且與申請人工會之間有緊張關係：相對人之原始勞動條件為「週工時 40 小時，國定假日 19 天」，詎料在勞基法修法後，相對人欲片面修改勞動條件，申請人工會理事長洪天寶針對該案除了向桃園市政府申請調解之外，亦積極參加爭取國定假日七天之抗爭活動，顯然相對人為了縮減成本，不惜違反勞動契約，申請人工會理事長因為積極爭取維持原始勞動條件，因此年度考績被相對人修理。
4. 申請人工會爭取維持原始勞動條件之調解會議中，與相對人達成協議：「補發修法前 105 年 1 月 2 日、3 月 29 日應放假紀念日之加倍工資與輪班人員」，顯然相對人確實有片面變更原始勞動條件之狀況。
5. 相對人除了影響申請人工會理事長之考績之外，亦試圖縮減申請人工會理事長之公假申請，例如 105 年 12 月 15 日否准申請人工會理事長申請參與桃園市總工會勞工教育訓練之公假；違反過往會務公假之給假慣例，非上班時間辦理工會會務，不給予補休；不給予申請人工會理事長洪天寶參與績效獎金調解案之公假。提出申請人工會理事長洪天寶之加班換休假申請書，可見過往非工作時間辦理工會會務，相對人均會予以補休。在申請人工會理事長表達抗議後，相對人才恢復既有公假給假制度。
6. 申請人工會理事長針對考績不公乙事，曾向桃園市政府提出勞資爭議調解，106 年 5 月 23 日召開調解會議，而調解不成立，然公司內部並未確實給予申請人工會理事長針對三件品質意外事件之申訴管道，申請人工會理事長曾致電該電話號碼，內容全是英文，

申請人工會理事長沒有相對應的英文能力予以反應。

7. 綜上所述，從相對人片面修改勞動條件到否准申請人工會會務假，顯然相對人與申請人工會之間，有緊張關係，並有不當勞動行為之動機。

(三) 關於團體協商部分：

1. 申請人工會與相對人進行團體協約協商，雙方原定於 105 年 11 月 11 日簽約，相對人卻以申請人工會在 105 年 10 月 22 日發出的團體協約會議記錄不實為由，停止簽訂程序，已經明顯違反誠信協商原則，倘若相對人認為會議記錄有需要修改部分，只要進行會議記錄修正即可，卻藉故終止簽訂。
2. 105 年 11 月 30 日相對人廠長在申請人工會所辦理的會員勞工教育現場，當眾辱罵申請人工會理事長：「他媽的，你去告公司違法，你這是給內部的嗎？行文到行政院控告公司刁難，公司還會跟你簽嗎？哪有簽團體協約這麼快簽下來的。」並且表示都是因為工會向行政院或相關政府機關檢舉，所以才導致團體協約無法簽訂，當申請人工會理事長詢問為何公司片面中止團體協約的簽訂程序，廠長表示：「那是因為你，放我的屁啊。」顯然相對人對於申請人工會理事長積極協商團體協約事，感到不滿，鮮有打壓意圖，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。相對人對於申請人及申請人工會理事長帶有惡意，不但拖延團體協約的簽訂，並且藉由減發績效獎金來做為懲罰。

(四) 相對人於答辯書中表示，因 105 年 4 月 5 日、6 月 28 日、10 月 31 日之品質不合格意外事件，將申請人工會理事長考績評定為 60 分，顯然是刻意打壓申請人工會理事長，說明如下：

1. 開車配方的調整及材料的投放，現場人員均是依照區域工程師的

指示，申請工會理事長雖為輪班主管，但實際上並無決定權。依照 105 年 4 月 5 日 PO 控制室操作日誌交接事項重點，當日操作人員是魏○○（Eric），該員依照區域工程師之指示操作；依照區域工程師事後之報告，CBU 有超過 12.8 標準之情事，於是區域工程師指示控制室人員調整配方，直到符合前段標準，且超過前段標準之產品移到後段製程時，並未造成後段製程影響，簡單表列狀況如下：

時間	事件	說明	備註
07:00	早班開始		
08:54	調整配方		
09:28	送樣	發現 CBU 13.8，超過標準	CBU 標準為 12.8
10:34	調整配方		
11:10	送樣	控制室請現場加送樣本	
11:40	調整配方		
12:10	送樣	發現 CBU 12.9，超過標準，但已控制下來。	CBU 標準為 12.8
12:54	調整配方		
13:25	調整配方		
13:53	送樣	CBU 12.7，恢復正常	

在過程之中，輪班主管發現樣本的 CBU 超過標準，積極處理，不但在 11 點 10 分加送樣本，並且不斷聯繫區域工程師來進行配方調整，12 點 53 分的調配即是依照區域工程師的指示（魏○○註記 J.T，即為區域工程師施○○）。在區域工程師的指示與調整之下，

所幸該日之產能如預期達成 100%，並無相對人所稱造成後段之影響。而該日之 CBU 標準超標事件，最後區域工程師出具報告，作為負責。事後區域工程師於報告中表示，將改善現在的 CBU 控制操作準則，並由 JT Shih 負責，在 105 年 5 月 31 日前改善完成，（Modify the existing operation guidelines for Base CBU control 【Responsible: jt Shih before 2016/5/31】）顯然這起事件，均與申請人工會理事長無涉。

2. 105 年 6 月 28 日申請人工會理事長申請公假參加桃園市產業總工會之勞工教育訓練，且有代班人員，該日無論工廠發生任何事情都與申請人工會理事長無關。
3. 105 年 10 月 31 日 CD-U-loop 未上線乙事，是現場人員未交接確實，申請人工會理事長交代現場操作人員魏○○，按照規矩 8 小時後（即 B 班人員上班時）再將 CD-U-loop 上線，然魏○○在交接簿上誤植已上線，而控制室上面也已確實交接未上線，B 班是未能在 8 小時再確認。另外，延遲三天也是因為 TIC14 存量不足才會無法及時上線。然而 CD-U-loop 未上線並非重大過失，申請人工會理事長曾詢問區域工程師 Charles 和 JT Shih：「CD tank U Loop 三天不上線，對現場任何設備有沒有嚴重影響？」，Charles 表示：「As I know, it will not.」，JT Shih 亦回信表示：「Charles, 我同意你的看法。」10 月 28 日之品質事件，主因是「純化區鈇分析儀」出現問題，依照區域工程師施榮道寫給白○○經理之 Email 可見，是儀器問題，跟製程無關，申請人工會理事長也有寫信給區域工程師施○○表示，他有察覺該問題，並且有請儀電人員檢修，過程中申請人工會理事長也有指示現場人員盡到察看顏色的責任。

10 月 31 日之品質事件，亦不可歸責於申請人工會理事長，該日洪

天寶為中班（15:00-23:00），依據【申證 24】第二頁之分析報告，18 點 48 分時，COLOR B 的數值為 2.93，超過標準（2.5），申請人工會理事長隨即又指示送樣；20 點 33 分時，COLOR B 的數值為 2.5，恢復正常，而申請人工會理事長在 23 點下班，第二次 COLOR B 數值超標是發生在申請人工會理事長下班過後（23 點 19 分）。在發生數值超標的當下，洪天寶已善盡取樣測試以及追查原因的責任，申請人工會理事長在 22 點 40 分指示加班人員取樣送去化驗，但因輸入電腦時間為 23 點 02 分，卻被當成本班未取樣，該做的主管責任已盡，該注意也已經注意。相對人所稱「未善盡值班主管職責，確實要求所屬依操作程序完成取樣分析並進行製程調整」，顯然不是事實。

（五）相對人所稱 4/5、6/28、10/31 之品質事件，均不構成影響考績之重大影響事件，提出 105 年 4 月份、6 月份、10 月份、11 月份之產量表，4 月 5 日之完成度（Uptime）為 100%、10 月 31 日之完成度（Uptime）為 93.7%（但該月份自 10 月 16 日以來即有完成度下降之狀況，並不可歸責於申請人工會理事長，且 11 月 1 日即回穩）。甚至 6/28 申請人根本未上班，顯然公司假藉品質事件，打壓工會幹部。

（六）申請人工會理事長洪天寶的工作職務為 RPOEC 生產部門的輪班主管，工作內容為依照區域工程師之指示，協助旗下技術員操作製程；製程品質問題，亦是由區域工程師所負責，輪班主管只是依其指示操作，雖然區域工程師僅上白天班，但若夜間或假日製程不順，導致配方必須重新調整，也是由現場人員與區域工程師進行電話連繫後調整。105 年 4 月 5 日為清明連續假期，該日 PO 控制室操作日誌交接事項重點，由魏○○（Eric）負責撰寫，在 12:53 那一行的最後，註明「J.T」，意思即是該項操作係為區域工程師施○○的指示；綜上所述，資方所稱「區域工

程師只是負責協助角色，是否採用工程師的建議，由值班主管決定」，顯非事實。。

(七) 申請人工會理事長 101 年至 103 年之考績均落在 100%，表現優良，105 年年中及年終面談時，相對人也從未提及三起品質事件會對考績造成影響，可見相對人是先射箭再畫靶：105 年之期中考績面談表中，經理並無反應 4/5、6/28 之品質事件，相對人所提供的 105 年度考核認可紀錄，也沒有提到 4/5、6/28、10/31 的品質事件；若該三起事件真的如此嚴重，為何相對人未在發生當時立刻懲處？而在期中和期末的考核紀錄中，也未提到該三起事件？

(八) 請求裁決事項：

1. 相對人於 106 年 2 月 23 日發出績效獎金通知書，將申請人工會理事長洪天寶 105 年考績評為 60 分(第 3 等級)，係針對申請人工會主要幹部之打壓行為，並不當影響工會運作，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及 3 款之不當勞動行為。
2. 相對人 106 年 4 月 10 日僅發予申請人洪天寶 105 年度績效獎金 6 成金額，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。
3. 相對人違反承諾未於 105 年 11 月 11 日簽訂團體協約，且迄今未參與團體協約協商會議，亦未重新提供團體協約版本，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
4. 請求相對人補發給申請人洪天寶 105 年績效獎金新台幣 10 萬元整

(九) 其餘參見申請人 106 年 5 月 5 日不當勞動行為裁決申請書、106 年 7 月 31 日不當勞動行為裁決案件補充申請補充理由書(一)、106 年 8 月 13 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(二)、106 年 9 月 5 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(三)、106 年 9 月 22 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書(四)、106 年 9 月 26 日不當勞動行為裁決案件申

請補充理由書(五)，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯：

(一) 申請人之請求駁回。

(二) 關於團體協商部分：

相對人向來恪守法律，遵守公平對待每一位員工的核心價值，保護所有員工的權益並與歷屆工會建立長期的互信基礎，以最大誠意促進勞資合作，多方配合工會協商團體協約之簽訂事宜：

1. 申請人於 105 年 10 月 18 以電郵檢附團體協約第 9 次會議最後版本，表達感謝。
2. 申請工會於 105 年 10 月 22 日檢送 10/18 第 9 次團體協約會議記錄函桃園市府勞動局及勞動部。
3. 相對人於 105 年 10 月 27 日函復申請工會所檢送 10/18 第 9 次團體協約會議記錄（申請人冒用張○○名義書寫會議紀錄 1~4 點之不實與不當，片面推翻協商最終版本等），表達尊重工會開放提供最佳版本，將於收到工會更新版本後，重新安排協商日期，原預計 11 月簽訂團體協約計畫取消。並以副本送桃園市政府勞工局與勞動部。
4. 相對人總裁林丙○○於 105 年 10 月 31 日就團體協約會議紀錄遭申請人竄改登載不實事件致全體員工的澄清信。
5. 申請人於 106 年 2 月 26 日以電郵通知第 11 次團體協約會議於 3/23 下午召開。
6. 人事朱經理於 106 年 2 月 27 日以電郵請申請人提供工會版本，以利 3/23 開會順利進行。
7. 申請人於 106 年 3 月 2 日以電郵檢送 2017 團體協約工會版本。
8. 人事朱經理於 106 年 3 月 7 日以電郵通知因原訂 3/23 會議日期不便且所提工會版本尚在審閱中，嗣審閱後將另行協調開會日期。

9. 人事朱經理於 106 年 4 月 28 日以電郵表達相對人對工會版本之意見並感謝申請工會之努力。
10. 人事朱經理於 106 年 4 月 30 日以電郵回應相對人原則係保護所有員工權益並遵照現行工作規則為版本。
11. 申請人於 106 年 5 月 3 日以電郵通知第 12 次團體協約會議於 5/23 下午召開。
12. 申請人於 106 年 5 月 13 日以電郵片面通知第 12 次團體協約會議改於 5/22 下午召開。
13. 人事朱經理於 106 年 5 月 15 日以電郵回應會議改期表示 5/22 所有觀音廠與會代表有重要會議且另一台北公司與會代表現在美國，未能確定是日是否回國與會，請另行安排開會時間，並建議先行協調開會時間再發會議開會通知。
14. 申請人於 106 年 5 月 22 日以電郵通知第 13 次團體協約會議開會時間(6/26、6/27 或 6/28)。
15. 人事朱經理於 106 年 5 月 22 日以電郵回復公司 6/26 可與會。
16. 關於 105 年 11 月 30 日勞工教育現場，申請人與相對人廠長間之言語衝突:是日勞工教育費用由福利委員會全額支付，包括廠長在內所有員工皆可參加，因應講師所舉案例偏向負面，廠長先感謝講師前來講述勞工教育課程，再提議將勞工教育導向正面思維，以激勵員工，講師質問廠長到勞工教育現場的正當性，故有廠長與講師間較情緒性的對話溝通，嗣後申請人亦進入授課現場，在未明瞭實際情況之下，逕自歸責廠長破壞勞教課程，導致與廠長間有所謂言語衝突，斯時亦有在場員工仗義直言，認同廠長之看法即授課內容偏向負面而有破壞勞資和諧之可議。上開申請人與廠長間之言語衝突為單一事件，相對人廠長基於寬容之心，未對申請人追究，何來打壓

申請人工會之說？

以上相關為簽訂團體協約所召開至少 12 次之會議及經過情形均為申請人等所明知，竟刻意扭曲事實飾詞於 106 年 4 月 17 日向桃園市政府勞工局提出請求協商並簽訂團體協約之爭議調解並向 貴部提出本件顯無理由之裁決請求，應予駁回。

(三) 關於申請人 105 年度考績評為 60 分，列為第三級，說明如下：

相對人考績是經過公開會議考評，由相關主管比較評估才能確定，考績評等有清楚定義可資遵循，工會理事或監事均依據其工作表現給與評等，並未因其工會職位有負面影響，前任工會理事長的評等也是依據其工作表現（有意外事件時亦被扣分），其考績分佈 1 至 3，請參考 2016 考績。

1. 申請人任職於相對人觀音廠前段生產部(分 A,B,C,D 四個班別)C 班輪班主任，105 年全年共有三件品質不合格的意外事件，分別發生於 4 月 5 日、6 月 28 日及 10 月 31 日，皆在 C 班(申請人為輪班主任)當班時間。此三起事件造成前段總計 305 噸不合格漿料，導致後段生產部不預期的停車或延遲開車。
2. 105 年 4 月 5 日品質意外事件，依相對人職責劃分，當班之值班主管對當班操作結果負完全之責任，包含安全、環保、品質、成本等等，區域工程師僅扮演協助角色，是否採用工程師建議，由值班主管決定。區域工程師所寫之指導方案（guidelines），係指導各班操作使用，該區之區域工程師僅上白天班，不可能 24 小時監控工廠製程。監控制程之責任，屬於值班主管。申請人擔任值班主管工作逾 20 年，理當瞭解自身職責所在，此次品質意外事件中，完全未見值班主管善盡職責解決製程品質問題。此番卸責于工程師說辭，實屬荒謬。至於事後調查工作，本應由該值班主管負責，為考量該值班主管輪值時間，同

時為求儘快改善製程控制條件，使類似品質意外事件不再發生，才委由區域工程師協助調查及改善。至於前段不合格產品輸送至後段，必造成後段無法生產，直到前段生產出合格產品，才能少量混摻供後續製程使用，並非如申請人所言，未造成後段製程影響，工廠對於前段不合格產品之定義與判別標準，已行之多年，若對後段無影響，則不需有如申請人所述「符合前段標準」之規定。

3. 105 年 6 月 28 日之品質意外事件責任歸屬，係依品質意外事件進行班別資料篩選，發現當年度的三件品質意外事件均發生在申請人所帶領之 C 班。申請人於年終績效考核時，並未針對此品質意外事件責任歸屬於申請人所帶領之 C 班提出異議。今相對人縱使不將 6 月 28 日之品質意外事件列入申請人之考評，基於 4 月 25 日、10 月 31 日品質意外事件之事實與理由，相對人對申請人之考績評定仍不受影響。
4. 另於 105 年 10 月 31 日下午 5:31 開車，依規定現場 CD U-Loop 必須儘快上線，以節省純化區純化劑使用量，惟 C 班(申請人為輪班主任)於當日晚上 11:00 交接給 B 班時，交接不確實(CD U-Loop 事實上未上線)，但 C 班交接記載有上線，誤導 B 班以及之後的班，都未將 CD U-Loop 上線，直到二天後才真正上線，期間浪費純化劑約 500 公斤並導致過度使用純化劑而縮短設備的使用期限，均造成相對人嚴重損害。值班主管交接簿應由值班主管親自填寫及確認內容，但申請人當天的主管交接記錄竟由現場操作人員填寫，值班主管自己僅簽名而未核實內容，此顯示申請人怠忽職守。後一班 B 班未能再確認，不能抹滅申請人交接不清之事實。至於申請人詢問兩位工程師對「設備」的影響..云云，乃避重就輕，誤導兩位工程師對設備影響之回答，實際上因 CD U-Loop 未上線將造成原料的浪費及長期對設備造成不良影響。申請人擔任值班主管未確實交接，誤導現場操作人員未能及時發

現，幸賴區域操作經理及時發現，提出糾正，將影響及損害降至最低。

申請人乃第一線操作管理幹部，其善盡職責、嚴守操作紀律，對本廠操作安全，至關重要。此一事件，顯示申請人之工作績效未能達到第一線主管之基本要求。

5. 申請人所提控制室已交接 CD U-Loop 未上線之控制室交接記錄之影本，無法證明為當時狀況或事後補註，當時是否交接為上線亦不清楚，應請申請人提出當天控制室交接簿之正本記錄以供查驗。
6. 申請人並未依開車程序取純化區中間產物（四氯化鈦）進行鈦含量簡易分析，以致於未能及時採取矯正措施造成品質意外事件，有品質意外事件報告可稽。此一純化區中間產物（四氯化鈦）鈦含量簡易分析係由生產部人員在 5 分鐘內進行即可完成，根本不需跨班進行實驗。此外，105 年 10 月 31 日當天 17:31 即完成開車，到 23:00 申請人當班下班前有充足時間進行取樣測試，但申請人並未善盡值班主管職責，確實要求所屬依操作程序完成取樣分析並進行製程調整，造成此一品質意外事件。況申請人亦有參與品質意外事件調查，亦同意此一相關事實並負起完成矯正措施之責任。
7. 基於上述事件，相對人並未依工作規則對申請人懲處，惟此部分會反應在年度績效考核中，申請人 105 年度績效被評定為 NI（Need Improvement-需要改進），依規定考績被評定為 NI 者，年度激勵獎金的評分範圍為 0 至 70 分，申請人被評為 60 分，完全符合相關規定且絕對與其擔任工會理事長職務無關。

（四） 2015 年相對人與美國杜邦公司分割後，相對人總公司遭遇全球性業務緊縮，營運大幅下滑，為爭取永續經營的機會進行全球性必要組織縮編及人力精簡，有意見提出爭議之 2 位資遣員工向法院訴請確認僱傭關係存在等訴訟，經最高法院於本年 7 月始判決確定相對人原資遣所引用終

止條款不合法為由，駁回相對人之上訴，絕無申請人工會所刻意扭曲惡意資遣，復與所謂不當勞動行為根本無關。

- (五) 申請人工會所指維持休假 123 天勞資爭議調解，實乃要求維持原七天國定假日所衍生輪班人員之加班費，與申請人所述之維持休假 123 天之訴求並不相符。此外，原七天國定假日所衍生之輪班人員加班費，因已非國定假日，無法源支付加班費，此有申請人工會與相對人間於 105 年 12 月 8 日成立調解方案：(1)相對人願意補發修法前 105 年 1 月 2 日、3 月 29 日應放假紀念日之加倍工資與輪班人員，給付日為 106 年 1 月 10 日前匯入薪資帳戶。(2)勞方就本爭議案不得再另行主張或請求，相對人工會顯然再次刻意曲解業已成立之調解方案，復足佐證相對人從無有何所謂不當勞動行為之可議。
- (六) 其餘參見相對人 106 年 6 月 3 日不當勞動行為裁決案件答辯書、106 年 7 月 31 日補充說明、106 年 8 月 7 日不當勞動行為裁決案件答辯(2)書、106 年 9 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯(3)書，及各該書狀檢附之證物。

五、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人為相對人公司之員工，任職於 C 班之主管。
- (二) 申請人自 103 年 12 月起擔任工會理事長。
- (三) 相對人曾解僱員工朱○○、林乙○○，已於 106 年 6 月 15 日經最高法院民事庭三審判決確定相對人敗訴。
- (四) 相對人於 106 年 2 月 23 日發出績效獎金通知書，將申請人工會理事長洪天寶 105 年考績評為 60 分。
- (五) 相對人 106 年 4 月 10 日發予申請人洪天寶 105 年度績效獎金 6 成金額。
- (六) 105 年 10 月 31 日下午 5:31 開車，申請人為輪班 C 班之主任，於當日

晚上 11:00 交接給 B 班時，CD U-Loop 事實上未上線，但 C 班交接記載有上線。

(七) 105 年 10 月 31 日晚上 11:00，B 班以及之後的班，都未將 CD U-Loop 上線，直到二天後才真正上線。

四、經審酌雙方之主張及所舉事證，本件爭點為：(一) 相對人將申請人洪天寶 105 年度考績評定為 60 分(第 3 等級)之行為，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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 3 款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為？(二) 相對人 106 年 4 月 10 日僅發予申請人洪天寶 105 年度績效獎金 6 成金額，是否構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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 3 款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」、第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為？
以下說明之：

(一) 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，並對勞工作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。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（本會 105 年度勞裁字第 3 號裁決決定書參照）

(二) 申請人主張，申請人洪天寶自 103 年 12 月當選申請人工會理事長後，

積極協助工會與會員爭取勞動權益。申請人工會與相對人原訂於 105 年 11 月 11 日簽訂團體協約，相對人卻因申請人工會於同年 10 月 22 日所發團體協約會議紀錄有爭議為由，斷然中斷簽約程序，並於抵制團體協約簽約之餘，將申請人洪天寶 105 年度考績評為 60 分，相對人意圖打壓實為明顯，已構成違反工會法第 35 條第 1 款「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 3 款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為云云。

(三) 相對人抗辯，相對人係因申請人工會 105 年 10 月 22 日團體協約協商會議記錄不實與不當，片面推翻協商最終版本，不得已中止簽約程序。相對人函覆申請人工會表達尊重工會開放提供最佳版本，待收到工會更新版本後重新安排協商日期。申請人洪天寶考績與前開團體協約簽訂無涉。又申請人洪天寶為觀音廠前段生產部 C 班輪班主任，因 105 年前段生產部共有三件品質不合格之意外事件，分別發生於 105 年 4 月 5 日、同年 6 月 28 日及同年 10 月 31 日，皆發生於 C 班（申請人洪天寶為輪班主任）當班時間。又 105 年 10 月 31 日因 C 班交接不確實，造成相對人嚴重損害。相對人基於上開意外事件，將 C 班輪班主任即申請人洪天寶 105 年度績效評定為 NI(Need Improvement-需要改進)，年度激勵獎金評分為 60 分，與其是否擔任工會幹部無關等語。

(四) 本會經審酌雙方主張及所提出之證據後，認定相對人對於申請人 105 年之考績評定，並無逸脫雇主考績評定之合理裁量權限範圍，理由如下：

1. 依相對人所提申請人自 2007 年起考績記錄，除 2016 年考績成績 60 分、2011 年考績成績 50 分外，均為 95 分以上。對照申請人工

會前任理事長歷年考績，除 2012 年外，考績成績均在 90 分以上。又依相對人所提申請人工會理監事 105 年考績成績，除魏○○、申請人洪天寶外，均為 85 分以上。足見申請人及申請人工會幹部歷年考績表現均良好，僅於個別年度因特殊事件考績降等，出現 50、60 低分，是有必要就其考績降等原因詳予探究。經查申請人洪天寶 2011 年因下屬投訴管理不當，績效評分被降為 50 分；申請人工會前理事長 2012 年係因其所管理之駐廠包商發生三件意外事件，負監督不周之責而遭考績降等為 50 分。可知申請人工會幹部因擔任基層主管，過去曾有因管理不當、監督不周而造成考績降等之情形。

2. 相對人主張觀音廠前段生產部 105 年 4 月 5 日、同年 6 月 28 日及同年 10 月 31 日品質意外事件均發生於 C 班，復因 105 年 10 月 31 日 C 班交接記載不確實，致相對人受有損害，因而將 C 班輪班主任即申請人洪天寶 105 年考績成績評定為 60 分。經查觀音廠前段生產部 105 年 4 月 5 日、同年 6 月 28 日及同年 10 月 31 日於 C 班輪值期間確有發生品質意外事件，又 105 年 10 月 31 日 CD U-Loop 未上線乙事，C 班現場人員確有未交接確實之情形，此部分為申請人所不爭。相對人據此主張得於考評時就 C 班輪班主任即申請人洪天寶之考績分數予以扣分，認定其需要改進，核定年度激勵獎金為 60 分，其理由顯非全然無據。
3. 申請人主張申請人洪天寶無須為 105 年 4 月 5 日、同年 6 月 28 日及同年 10 月 31 日品質意外事件負責，又 105 年 10 月 31 日係現場操作人員即魏○○未確實交接，於交接簿上誤植 CD U-loop 已上線，不可歸責於申請人洪天寶。惟查申請人洪天寶既為 C 班輪班主任，屬第一線操作管理幹部，衡情應擔負現場操作人員管理、

監督之責，並於受管理人員操作錯誤時負管理、監督不周之責。是相對人以 C 班所生品質意外事件作為申請人洪天寶考績評比扣分依據，難認逸脫雇主考績評定之合理裁量權限範圍。又以 105 年 10 月 31 日 CD U-loop 未上線，申請人洪天寶主張現場操作人員即魏○○未確實交接，惟其身為輪班主管，豈可全然卸責？況依魏○○為 C 班人員亦同為申請人工會監事，105 年考績成績為 50 分，未提起申訴或裁決等情觀之，足見相對人主張因前開交接未確實事件對魏○○及申請人洪天寶考績予以扣分，應非虛言。

4. 申請人主張申請人洪天寶 105 年 6 月 28 日因會務假而未值班，相對人亦自承未對照其班表，致考績評定時將該日品質意外事件歸責於申請人洪天寶。由上可知，相對人此部分係基於誤認前提事實所為之考績評定，實有可議之處。本案詢問會議時，相對人代理人亦表示：「關於 6 月 28 日事件，並非申請人的責任，該部分會從人事紀錄上塗銷。」。惟因相對人所提考績評定依據非僅 105 年 6 月 28 日品質意外事件，尚包含 105 年 4 月 5 日、10 月 31 日，是此部分事實誤認，仍不足以認定相對人係基於不當勞動行為之目的而為之。
5. 承前，本會認定相對人對於申請人 105 年之考績評定，並無逸脫雇主考績評定之合理裁量權限範圍，申請人主張構成違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款「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 3 款「對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為，自無可採。況相對人固未於 105 年 11 月 11 日簽約，惟依兩造除就申請人 105 年 10 月 22 日所發團體協約

會議記錄有爭議外，於團體協約協商過程中未見其他爭議，迄今仍持續進行協商等情觀之，難認相對人係針對申請人洪天寶提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務而予不利待遇。

6. 至申請人主張相對人 106 年 4 月 10 日僅發予申請人洪天寶 105 年度績效獎金 6 成金額，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。承前，本件考績評核部分既未逸脫雇主之合理裁量權限，而不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款，故基於上開評核結果所發予之績效獎金，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 5 款，是申請人上述主張並非可採。

五、 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。

六、 據上論結，本件裁決申請為一部不受理，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 3 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 張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 6 年 9 月 2 2 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。