

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 12 號

申 請 人：陳○○

住臺北市

代 理 人：趙彥雯律師

設臺北市中正區襄陽路39號3樓

相 對 人：台灣武田藥品工業股份有限公司

設臺北市信義區松高路1號17樓

代 表 人：林珮萱

住同上

代 理 人：吳家豪律師

設臺北市松山區敦化北路168號15樓

3 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  
4 本會）於民國（以下均同）113年5月17日詢問程序終結，並於同日作成  
5 裁決決定如下：

6 主 文

7 申請人裁決之申請駁回。

8 事實及理由

9 壹、程序部分：

10 一、按勞資爭議處理法第39條第1及2項規定：「勞工因工會法第35條  
11 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  
12 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  
13 次日起90日內為之。」；同法第51條第1項規定：「基於工會法第  
14 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

1 序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規  
2 定。」

3 二、申請人於 112 年 3 月 23 日向本會提起本件裁決申請，其請求裁決事  
4 項為：「（一）確認相對人民國（下同）111 年 12 月 23 日解僱申請  
5 人陳○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 2  
6 項不當勞動行為。（二）確認相對人 111 年 12 月 23 日解僱申請人  
7 陳○○之行為無效。（三）相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10  
8 日內，回復申請人陳○○原任相對人醫藥專員之職務，並將事證送交  
9 勞動部存查；另應於申請人回復原職時，恢復申請人原工會理事長身  
10 分。（四）相對人應自 111 年 12 月 24 日起至申請人復職日止，按  
11 月於每月 30 日前給付申請人薪資新臺幣（下同）126,300 元，及自  
12 每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」，  
13 相對人則主張申請人應於解僱事實發生日/知悉解僱事實日即 111 年  
14 12 月 16 日次日起 90 日內申請裁決，則至遲申請人應於 112 年 3 月  
15 17 日提起本件申請，詎申請人遲至 112 年 3 月 23 日始提出申請，顯  
16 已逾越法定除斥期間，依同法第 41 條第 1 項規定，應為不受理之決  
17 定云云。經查，相對人係於 111 年 12 月 16 日通知申請人依勞動基  
18 準法第 11 條第 5 款之規定，自 111 年 12 月 24 日（生效日）起終止  
19 雙方僱傭關係（申證 2）、並以 111 年 12 月 23 日為離職日（申證 1），  
20 故申請人之上開請求，自相對人所為之 111 年 12 月 24 日解僱生效  
21 日此事實發生之次日起至申請日止，均未逾 90 日之期間，故本件裁  
22 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。

23 三、次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  
24 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

1 自有裁量權，行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此法  
2 理。本會考量申請人提出本件裁決後，於 112 年 9 月 6 日第 1 次調  
3 查會議變更請求裁決事項為：「(一)確認相對人於 111 年 12 月 23 日  
4 解僱申請人陳○○之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當  
5 勞動行為。(二)確認相對人於 111 年 12 月 23 日解僱申請人之行為  
6 無效。(三)相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申  
7 請人原任相對人醫藥專員之職務，並將事證送交勞動部存查；另應於  
8 申請人回復原職時，恢復申請人原工會理事長身分。(四)相對人應  
9 自 111 年 12 月 24 日起至申請人復職日止，按月於每月 30 日前給付  
10 申請人薪資新臺幣 126,300 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日  
11 止，按年息百分之五計算之利息」(參第 1 次調查會議紀錄第 1 頁)，  
12 以及於 113 年 5 月 17 日詢問會議變更請求裁決事項為：「(一)確認  
13 相對人於 111 年 12 月 16 日通知解僱申請人(111 年 12 月 24 日生  
14 效)之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。  
15 (二)確認相對人於 111 年 12 月 24 日解僱申請人之行為無效。(三)  
16 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起 10 日內，回復申請人原任相  
17 對人醫藥專員之職務，並將事證送交勞動部存查；另應於申請人回復  
18 原職時，恢復申請人原工會理事長身分。(四)相對人應自 111 年 12  
19 月 24 日起至申請人復職日止，按月於每月 30 日前給付申請人薪資  
20 新臺幣 12 萬 6,300 元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年  
21 息百分之五計算之利息。」(參詢問會議紀錄第 1 頁)，經核與原申請  
22 裁決事項實質內容相同，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對  
23 人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變更，併此敘明。

24 貳、實體部分：

1 一、申請人之主張及請求：

2 (一) 申請人自 90 年 10 月 31 日起即至相對人就職並擔任醫藥專員一  
3 職，近半年任職期間平均薪資為 12 萬 6,300 元，而迄至相對人於  
4 111 年 12 月 16 日通知將於 111 年 12 月 23 日以勞動基準法第 11  
5 條第 5 款為由將申請人資遣(申證 1 及 2)為止，申請人實際工作  
6 年資已長達 21 年有餘，再過 4 年申請人即達退休年限；然申請人  
7 任職期間始終兢兢業業克盡己職，曾多次獲相對人肯定其工作而  
8 4 次得獎，且同時為促進勞資雙方和諧並保障勞方權益，申請人亦  
9 多次擔任台北市台灣武田藥品工業股份有限公司企業工會(以下  
10 稱「工會」)要職，除於 97 年 8 月 17 日至 101 年 8 月 17 日擔任  
11 第 16 屆工會理事長、於 101 年 8 月 17 日至 105 年 8 月 17 日擔任  
12 第 17 屆工會理事長，並於 109 年 8 月 17 日再度當選第 19 屆工會  
13 理事長(申證 4 及申證 11)。

14 (二) 申請人擔任工會要職期間，起先相對人並無任何打壓或不利益待  
15 遇等行為，然嗣後相對人高層因改組而引發一級主管人事異動後，  
16 相對人自 110 年 9 月先由新任業務總監吳○○(Jerry Wu，目前  
17 年資 3 年內)將南區地區經理陳○○(Chris Chen)調任至北區  
18 地區經理，原北區地區經理黃○○(屬工會成員，於申請人遭資遣  
19 後，任現任工會理事長)則降職為一般業務專員後，隨即針對第 19  
20 屆工會理事長之申請人發動一系列打壓、不利益待遇等行為：

21 1. 申請人考量其為相對人內部資深員工且再過 4 年即達退休年限，  
22 欲為其餘員工謀取最大福祉之前提，正依照第 19 屆會員大會之提  
23 案內容中之提案四「有關汽車折舊年限之新車補貼由 5 年延長至  
24 7 年」、提案七「業務代表所駕駛之交通工具給予投保汽車乙式險」

1 及最讓相對人有意見之提案八「因組織重整人力精簡，但區域範圍  
2 增大，客戶數增多，相對業務聯繫費用與車子耗損相對增加之津貼  
3 補助及『新的組織配置後，在職勞工的薪資結構應當作合理的調  
4 整』」（申證4）等事項，積極執行並欲向相對人努力爭取，相對人  
5 新任直屬上司吳○○與陳○○併同人事經理洪○○等人，遂開始  
6 計畫性將申請人調派至不同醫療院所，且未給予其足夠熟悉之環  
7 境，先對申請人進行個別式的 deep dive 計畫，該計畫就是不斷  
8 針對員工個人個別式的追蹤及提出嚴厲批評，最後 deep dive 計  
9 畫之結果再對申請人施以相對人公司所特有之「台灣武田績效改  
10 善辦法/Takeda Taiwan Performance Improvement Plan(PIP)  
11 Policy」（以下簡稱 PIP 計畫）以其工作無法勝任為由藉詞資遣：

12 (1) 於 109 年 12 月前申請人原負責亞東醫院醫藥業務，因其業績表  
13 現良好，可以領 9 至 12 月超過 100%之季獎金，然新任部門總監  
14 吳○○Jerry 向申請人表示長庚醫院業績掉很多，因此欲將申請  
15 人調派至長庚醫院。然出於員工之業績獎金之考量，一般調派通  
16 常調派日期將會以季度或年度方式進行調派，是以依上述常態相  
17 對人應於 110 年 1 月始調派申請人，然相對人所屬主管竟直接將  
18 申請人於 109 年度 12 月初臨時調派至長庚醫院，導致申請人無  
19 法領到 100%的獎金，實悖於調派常情。

20 (2) 相對人將申請人自 109 年 12 月 1 日至 110 年 9 月 30 日調派至申  
21 請人從未協助服務之長庚醫院，負責該區包括臺北長庚、林口長  
22 庚、桃園長庚、土城長庚、桃園聖保祿醫院，因長庚醫院屬集團  
23 式大型醫院，其囊括地點非常分散，而於申請人所負責之長庚醫  
24 院業績逐漸明朗而明顯達標，其 7 至 9 月之業績為 116.5%北區第

1 一名，且申請人成為全北區唯一有領超過100%獎金之人(申證6)，  
2 正當申請人沉浸於業績明顯進步之喜悅且進一步計畫如何持續  
3 達成更好業績之時，相對人主管竟在110年9月29至30日連續  
4 兩天期間，將申請人叫進去與部門總監 Jerry 吳○○及地區主管  
5 Chris 經理陳○○開會，部門總監 Jerry 直接表明申請人於長庚  
6 醫院之業績表現非常不好，醫師反饋很差，但又說不出是哪位醫  
7 師，卻竟又將申請人直接調派至經營最困難之臺大醫院。

8 (3) 承上，在110年10月1日起又將申請人調派至從未服務過且為  
9 各大藥廠兵家必爭之地之最艱困之臺大醫院，該處大部分公司均  
10 會將最強之業務人員長期放置於臺大醫院遠程經營，而相對人一  
11 方面嫌棄申請人長庚醫院業績表現不佳、醫師反饋不好，另一方  
12 面卻又將申請人調赴更難經營之醫院，難認相對人所屬之上開主  
13 管無打壓申請人之故意，除業績一有起色達標就以各種理由將申  
14 請人調派至其他營運較困難之醫院，此種情狀明顯係對申請人為  
15 不利益待遇。申請人之前負責的是 IBD (發炎性腸道疾病) 生物  
16 製劑 Entyvio，更是需要做腸胃鏡、申請重大傷病卡與事前專案  
17 申請及培養病人與衛教，非若一般門診藥來了就可以開；且該部  
18 分之其他競爭品項又多，而臺大醫院之醫師手上還有許多未上市  
19 的 trials 在做，都會分掉病人數，況陣前換將更是兵家大忌，相  
20 對人所屬上開主管不思如何輔導原經營臺大醫院之醫藥專員，反  
21 而逆向操作將「長庚醫院業務營運表現不佳」之申請人取代原有  
22 業務員，其可謂處心積慮令申請人無法正常發揮其工作能力並導  
23 致無法專心經營其醫藥專員工作。

24 (4) 自此，便是申請人噩夢之開始，一般同事每個月只要開一次地區

1 會議做 sales review，然相對人所屬主管卻以臺大醫院營運業績  
2 不好為由，單獨對申請人進行 deep dive 計畫，會議期間需與部  
3 門總監 Jerry 吳○○與地區主管 Chris 經理陳○○、產品經理  
4 Linoal 陳○○、產品副理 Daisy 李銀鳳開會，導致申請人身心俱  
5 疲，除憂慮、焦慮、失眠等症狀外並罹患憂鬱症，申請人遂自 111  
6 年 1 月 20 日起至身心診所就醫至今（申證 7 及申證 8）。

7 (5) 迄至 111 年 8 月 01 日相對人所屬主管 Jerry 李○○、Chris 經  
8 理陳○○假及人資主管 Stacy 洪○○、借開台大業務會議名義叫  
9 申請人進去開會，其期間自下午 4 時到下午 8 時 13 分長達 4 個  
10 多小時，以近逼迫方式要求申請人簽署不平等的績效改善計畫，  
11 或申請人得選擇 9 月底離職的自願離職書。若依照 PIP 計畫申請  
12 人如未能於一定期間內針對臺大醫院業績達標，即可立即以申請  
13 人工作不能勝任為由，將其資遣。且 PIP 計畫始終未經勞資雙方  
14 協商同意，眼見申請人不願於 PIP 計畫上簽名，亦不願簽立 9 月  
15 底離職證明書，上開 3 人持續對申請人進行轟炸式壓迫，4 個多  
16 小時以來申請人均未能離開會議室稍作休息或上廁所，亦不同意  
17 申請人將此 2 份文件拍照或帶回家思考數日，此部分有錄音光碟  
18 1 份及錄音譯文可稽（申證 9 及申證 10）。申請人在相對人公司  
19 任職已 21 年餘、對公司有深厚之感情，再 4 年就滿 25 年可以領  
20 退休金，申請人實無法簽立上開文件。

21 (6) 嗣於 111 年 12 月 16 日上午 10 時許，申請人以工會理事長身分  
22 與資方（董事長 Alexis Lin 林姍萱、資方代表、勞方代表）召開  
23 勞資協商會議，詎料約上午 11 時 30 分會後竟直接遭 HR 人資部  
24 門留下來說有事相商，換來卻是 1 份資遣通知，理由是 111 年 8

1 月 1 日有提供 3 個月的 PIP 績效改善計畫；相對人此等以 1 份從  
2 未簽署之 PIP 績效改善計畫卻被拿來當資遣的理由，實屬違法。

3 2. 相對人先以不斷調派方式影響申請人工作正常發揮及相關業績，  
4 後又輔以 deep dive 及 PIP 計畫對申請人為資遣其行為實已構成  
5 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，相對人因此對申請  
6 人所為之解僱行為自屬無效。

7 (三) 有關相對人所指摘申請人係因品行不佳、學識不足且業績不好，  
8 故爾將之解聘，然查：

9 申請人曾拿過臺北市模範勞工且又當選過 3 屆工會理事長(參申證  
10 3)，相對人以品行不佳為由將申請人開除，然卻未能具體說明申請  
11 人有何品行不佳之事實或行為。又申請人若真有學識不足，則其究  
12 係能在藥界如此競爭行業存活長達 21 年，況申請人所負責業務均  
13 屬兵家必爭之地的醫學中心，包括台大、長庚、亞東、三總、馬偕、  
14 新光、慈北醫、萬芳、雙和、慈濟等醫院並介紹、推銷公司之重要  
15 品項。且申請人於相對人公司工作期間，其業績一直維持在北區前  
16 三名，並於 110 年跑長庚業務時，還曾拿過北區第一，之前也都獲  
17 獎無數。

18 (四) 離職員工戴郁文離職原因及有關申請人遭解聘部分：

19 1. 經查，相對人公司代表人林珮萱出任董事長前，曾為相對人公司之  
20 財務長，故其對公司營運有關資金成本增加之部分相當在意，而經  
21 申請人輾轉聯繫上戴郁文後，其表明離職前已在相對人公司任職  
22 達 24 年之久，如無其他理由，絕不可能斷然離職。且其離職前曾  
23 任武田公司工會之監事，不知是否因此原因，竟多次遭受資方即相  
24 對人針對其工作內容表示不滿、無故糾正並要求重新多次重複報

1 告甚或遭受言詞攻擊等，導致其身心遭受極大打擊，故毅然決然選  
2 擇離職，且表示不願再回想或提及其於相對人公司工作末期遭受  
3 之處遇或離職原因，堅決不願出席與相對人公司有關之任何爭議  
4 或訴訟；此等源由亦與本件申請人所述，因身任工會理事長而為工  
5 會成員請命，必需增加公司營運成本之支出相符，至為灼然。

6 2. 聲請傳喚證人高○○、林○○，待證事項為證明申請人遭迫離職原  
7 因係申請人於工會理事長任職期間，因擔任工會理事長乙職需時  
8 常聆聽工會成員針對資方行為不合理之意見，為工會成員發聲爭  
9 取相關權益，故導致屢屢遭受相對人高階主管刁難，且逼迫再過4  
10 年即可辦理退休之申請人自請離職。

11 (五) 請求裁決事項：

12 1. 確認相對人於111年12月16日通知解僱申請人(111年12月24  
13 日生效)之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行  
14 為。

15 2. 確認相對人於111年12月24日解僱申請人之行為無效。

16 3. 相對人應自本裁決決定書送達之翌日起10日內，回復申請人原任  
17 相對人醫藥專員之職務，並將事證送交勞動部存查；另應於申請人  
18 回復原職時，恢復申請人原工會理事長身分。

19 4. 相對人應自111年12月24日起至申請人復職日止，按月於每月  
20 30日前給付申請人薪資新臺幣12萬6,300元，及自每月發薪日之  
21 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

22 二、相對人之答辯及主張：

23 (一) 本件申請逾越勞資爭議處理法第39條第2項所定除斥期間，依同  
24 法第41條第1項規定，應作成不受理之決定：

1 1. 申請人所聲稱之相對人不當勞動行為係於111年12月16日發生，  
2 且申請人係於同日知悉，則申請人遲至112年3月23日始提出本  
3 件申請，已違反勞資爭議處理法第39條第2項所定除斥期間，應  
4 作成不受理之決定：

5 (1) 依申請人提出之申證 2 存證信函已載明：「本公司已於民國 111  
6 年12月16日當面向台端完整告知資遣事宜且已將資遣通知交付  
7 予台端。」則申請人所稱不當勞動行為事實發生於111年12月  
8 16日，且申請人同日已明知該所謂不當勞動行為發生之事實。

9 (2) 依勞資爭議處理法第39條第2項規定，申請人應於解僱事實發  
10 生日/知悉解僱事實日即111年12月16日次日起90日內申請裁  
11 決，則至遲申請人應於112年3月17日提起本件申請。詎申請  
12 人遲至112年3月23日始提出申請，顯已逾越法定除斥期間，  
13 依同法第41條第1項規定，應為不受理之決定。

14 2. 申請人以111年12月24日之離職生效日計算本件提出申請之除  
15 斥期間，於法不合：

16 (1) 申請人係於111年12月16日遭相對人當面告知解僱，並自同年  
17 月24日離職生效，此觀相對人於同年月16日當面交付申請人之  
18 資遣通知即明。

19 (2) 依勞資爭議處理法第39條第2項之法文，已敘明提起裁決申請  
20 之除斥期間自「知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或  
21 事實發生之次日」起算，即應以現實上客觀發生之事實為定。則  
22 於「事實上相對人告知申請人解僱日」，以及「法律上離職生效、  
23 雙方僱傭關係解除日」，二者之間自應以前者作為勞資爭議處理  
24 法第39條第2項除斥期間計算之基準。

1 (二) 本件申請並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款以及同條第 2  
2 項之情形，應予駁回：

3 1. 申請人主張相對人於 111 年底解僱申請人係因申請人 109 年當選  
4 工會理事長身分並於工會提案，與客觀時序不符，亦與常情有違：

5 (1) 申請人主張之時序，伊於 109 年 8 月 28 日當選第 19 屆工會理事  
6 長，並因同日工會之提案四、提案七、提案八(下稱「系爭提案」)  
7 而遭相對人員工吳○○、陳○○、洪○○計畫性將申請人調派至  
8 不同醫療院所。申請人先於 109 年 12 月由亞東醫院醫療業務調  
9 派至長庚醫院，復於 110 年 10 月 1 日再次將申請人調派至臺大  
10 醫院；其後因申請人於臺大醫院業績表現不如預期，經多次 deep  
11 dive 後，於 111 年 8 月 1 日由吳○○、陳○○、洪○○向申請人  
12 提出 3 個月績效改善計畫；於績效改善計畫屆滿後，111 年 12 月  
13 16 日申請人經相對人當面告知解僱。

14 (2) 惟查，申請人之主張顯與客觀時序不符。申請人於 109 年 12 月 1  
15 日遭調派至長庚醫院時，吳○○、陳○○並非申請人主管，且系  
16 爭提案是在申請人調派至長庚醫院後才在勞資協商會議上討論，  
17 相對人更是在申請人遭解僱前 8 個月就已經公布施行系爭提案內  
18 容之改善員工福利辦法，本件顯與申請人工會成員身分以及參與  
19 工會活動無關：

20 A. 吳○○、陳○○於 109 年 12 月 1 日當時並非申請人主管，不可  
21 能因報復申請人推動系爭提案而調派申請人。吳○○係於 110 年  
22 5 月、陳○○係於 110 年 6 月後始擔任申請人直屬上司(相證 1)，  
23 不可能在 109 年 12 月 1 日將申請人從亞東醫院調派至長庚醫院。

24 B. 系爭提案初次於相對人公司勞資協商會議提交討論前，申請人已

1 調派至長庚醫院，相對人之調派顯然與申請人工會身分以及系爭  
2 提案無關。蓋申請人主張其推動系爭提案而遭相對人針對，然而  
3 相對人主張之調派時間為 109 年 12 月 1 日，系爭提案卻是在同  
4 年月 21 日才在勞資協商會議上提出（相證 2），相對人推動系爭  
5 提案之時間點顯然晚於其調派至長庚醫院之時間點。

6 C. 蓋客觀事實為 109 年 8 月 28 日申請人當選工會理事長當日於工  
7 會決議提交勞資會議討論系爭提案後，於同年 12 月 11 日勞資協  
8 商會議上初次提出系爭提案，經相對人於 110 年 6 月 25 日承諾  
9 研議系爭提案（相證 3），並於 111 年 4 月 1 日即實施汽車津貼及  
10 公司租賃車管理辦法（相證 4 及 5），此後申請人亦未就系爭提案  
11 提出相關要求，則相對人於同年 8 月 1 日對申請人實施 3 個月績  
12 效改善計畫、同年 12 月 16 日解僱，顯然與申請人工會身分或系  
13 爭提案無關。

14 2. 查申請人先於第 1 次調查會議稱「因擔心遭公司針對，才沒有繼  
15 續再爭取相關福利」，後面又稱「工會理事長屢幫員工爭取福利及  
16 解決難題，亦因此而增加公司人事成本及財務上支出」，二者前後  
17 已有矛盾；況且相對人對於工會各項提案，均有參考工會意見，並  
18 且具體、合理地回應，相對人與工會確屬融洽！相對人於每一次的  
19 勞資協商會議，均誠懇與工會就提案內容進行溝通，如屬相對人能  
20 力所及可以為員工增進之福利，相對人也會從善如流；而即便未必  
21 每次均能全盤採納工會提案，但也都是在合乎勞動法規對於勞工  
22 之保障下，基於公司營運或客觀情勢下之合理正當之理由而做出  
23 之決定；倘有可以進一步增進員工福利之可能，相對人也都會予以  
24 研議後於勞資協商會議上與工會進行討論及說明；相對人更不時

1 於勞資協商會議上感謝工會提醒公司注意到員工的需求，可見相  
2 對人與工會之溝通順暢，關係融洽，絕非申請人所謂「讓相對人備  
3 感壓力進而得罪資方故遭解聘報復」、「惹怒財務長出身之董事長」  
4 云云。

5 3. 申請人因業績持續表現不佳，經相對人與申請人多次開會討論均  
6 無進展，相對人始提議實施 3 個月績效改善計畫，詎遭申請人抗  
7 拒、無視。相對人經考量勞工客觀上能力、學識、品行及主觀上違  
8 反忠誠履行勞務給付義務，並使用勞動基準法所賦予保護之各種  
9 手段仍無法改善情況下，於 111 年 12 月 16 日通知申請人解僱之  
10 事實。

11 (三) 相對人調動申請人業務範圍、與申請人約談、為申請人擬定績效  
12 改善計畫均係依照內部頒布之相關辦法在符合法規下為之，並非  
13 刻意針對申請人之工會成員身分或參與之工會活動

14 1. 相對人分配各業務專員之負責範圍乃係依照各該業務專員之專長  
15 領域，依業務需求進行分配，從而調動頻繁亦屬合理。

16 (1) 以申請人為例，伊於 106 年 4 月至 108 年 5 月負責萬芳醫院、北  
17 醫、部立雙和醫院以及國泰醫院；108 年 5 月後至同年 11 月改負  
18 責馬偕、臺北榮總、三總、北醫附屬醫院、部立雙和、萬芳醫院、  
19 新店耕莘、臺北慈濟、羅東博愛以及振興醫院；108 年 11 月至  
20 109 年 11 月負責亞東醫院。上開調派業務範圍時申請人既非工會  
21 理事長，申請人亦未主張遭相對人打壓，可證明申請人業務範圍  
22 轉移頻繁乃屬相對人產業常態，並非相對人刻意打壓。

23 (2) 109 年 10 月間因應相對人組織調整暨市場布局變動，故有必要重  
24 新調整分配各業務專員之負責範圍，同時由於申請人因過去有進

1 行生物製劑之相關業務推廣經驗，因此將長庚醫院的業務交由申  
2 請人負責，此由當時相對人公司「腸胃及代謝疾病事業群地區分  
3 配表」(參相證6)即可知悉，申請人在負責亞東醫院 Entyvio(按  
4 即相對人產品)之際，同時就被賦予於長庚醫院推廣胃酸試劑之  
5 任務，並進而申請人因過去有進行生物製劑之相關業務推廣經驗  
6 而於同年12月被調派負責長庚醫院。準此，申請人於109年12  
7 月1日調派至長庚醫院與其當選工會理事長，並無關聯。

8 (3) 至110年9月，相對人得知申請人在長庚醫院的業務反饋上，呈  
9 現出他對於客戶的需求理解程度不夠，亦沒有與客戶建立實質的  
10 互信關係，其對於產業現況的掌握不足，所謂的經營客戶均僅是  
11 聊備一格、虛應故事而已。亦即在績效的部分，申請人並未達到  
12 相對人對於質性標準的要求，並開始與申請人就此部分進行 deep  
13 dive，希望藉此提升申請人於質性績效不足之處。

14 (4) 與此同時，當時負責臺大醫院、原先負責長庚醫院之業務專員向  
15 相對人表達有意繼續長庚醫院部分之業務，相對人經考量該業務  
16 專員過去經營長庚醫院之網絡仍十分緊密(實則該員如今在相對  
17 人之競爭者處任職，且依舊負責長庚醫院)，相對人經考量後將申  
18 請人與負責業務範圍進行調整。是申請人110年10月1日調派  
19 至臺大醫院，與申請人之工會身分或其推動系爭提案，並無關係，  
20 且台大醫院業務應可借重申請人之專業知識經驗，遂再次將申請  
21 人負責之業務範圍進行調整，與此並持續觀察申請人在臺大醫院  
22 是否仍舊出現其於長庚醫院所呈現之質性績效不足的問題。是申  
23 請人110年10月1日調派至同級之臺大醫院，與申請人之工會  
24 身分或申請人參與工會活動並無關聯。

1 2. 相對人於 108 年公布施行之「台灣武田績效改善計畫辦法」(相證  
2 19),依第三條「績效改善辦法規範」,倘員工之工作績效未符期望,  
3 經連續三個月高品質對話協助未改善,則建議召開績效改善溝通  
4 會議,並對員工進行績效改善計畫:

5 (1) 第 3.1 條規定:「如符合以下任一項情況,則建議主管著手進行  
6 績效改善計畫:(1)工作績效未達目標或期望,且主管連續三個月  
7 高品質對話協助改善後,未有顯著進步;(2)年度績效考核成績為  
8 Partially Achieves/ Needs Improvement 或是 Unsatisfactory  
9 者;(3)同仁工作行為不良,且主管經由高品質對話協助改善後,  
10 未有顯著進步」

11 (2) 第 3.2 條之 3.2.1 規定:「由主管提出進行『績效改善計畫』需  
12 求,並通知人力資源部確認績效改善需求與進行方式。」;3.2.2  
13 規定:「由主管及員工共同討論以召開績效改善溝通會議。會議  
14 中,主管與員工協議完成『績效改善計劃書』之『績效改善計畫』  
15 單元,完成簽核後由人力資源部留存。必要時,主管得邀請人力  
16 資源部代表參與績效改善溝通會議。」;3.2.6 規定:「若『績  
17 效改善計畫』最終評核結果為『未通過』,公司得以依循法令終  
18 止僱用合約。」

19 (3) 第 3.3 條之 3.3.2 規定:「公司依本政策進行之績效改善計畫,  
20 員工應予配合。若員工有事實上不能配合之正當理由(例如:即  
21 將留職停薪),應以書面敘明理由交由人力資源部審核。若員工無  
22 正當理由拒絕配合,則視同員工自行放棄公司依本政策提供之改  
23 善機會,公司得逕依本政策第 3.2.6 條辦理。」

24 (4) 至若相對人評估員工之績效,並非單僅從業績目標是否達成做為

1 唯一之指標，蓋業務人員之業績可能受到各項主客觀條件程度不  
2 一之影響：當年度業績不好未必是業務人員努力或才能不足；同  
3 理，業績好也未必完全歸功於業務人員個人能力，而是受益於大  
4 環境或個別特殊事件。舉例而言，申請人提出申證 6 主張伊於長  
5 庚醫院 2021 年第 2 季業績達標率為 116.5%，然而對比 2020 年之  
6 業績成長率實際上是衰退 24%，營業額由 6,683,026 元衰退至  
7 5,083,222 元。則此際究應如何評價申請人之表現？是以勢必要  
8 有其他參數以期作出適當公允之評價。準此，相對人為能更加客  
9 觀公允地評估員工之績效，除了業績數據外，亦進一步檢視該員  
10 工係如何達到／未達該業績目標，亦即在量性指標外需進一步考  
11 量到質性指標。就此，相對人發展出以下各項指標（相證 20）：  
12 表現力(demonstrates)：員工是否能展現出其對於業務的戰略思  
13 考；能否提出創新的作法服務客戶並與其建立互信關係，並進一  
14 步建立起員工及公司在客戶間之名聲，進而推廣業務。

15 (5) 在上述量性及質性指標讓相對人得以更為公允地評價業務人員  
16 表現外，相對人各事業群會透過每個月一次的會議來了解各業務  
17 人員在推廣業務上取得的成果，並就各該人員遇到的困難進行掌  
18 握、評估，以及協助。若在會議上發現各該業務就自己的職務範  
19 圍掌握不夠、不能有效說明，各事業群主管則會透過 deep dive  
20 的方式與該名員工進行一對一的談話，一方面指出該員工在業務  
21 上不足之處，另一方面也提供該員工精進的方向。倘若相同的問  
22 題一再發生、沒有改善，則在符合相對人績效改善方法第 3.1 條、  
23 3.2 條的相關要件下，相對人會進一步對員工實施績效改善辦法，  
24 以期員工能達到勝任相對人工作的程度。倘若在實施績效改善辦

1 法一定期間仍舊不能使員工達到勝任相對人工作的狀況下，相對  
2 人始會考慮是否將該員工解僱。

3 (6) 惟查，相對人在每月例行性的會議上觀察到申請人在質性績效表  
4 現上仍出現相同的問題。遂自 110 年 12 月 21 日起，對申請人在  
5 月會後不足之處進行 deep dive 協助申請人發現績效表現上的問  
6 題與盲點、提供申請人改善質性績效的方向。由往來書證可以證  
7 明，相對人自始至終僅有針對申請人業務事項進行檢討，未曾提  
8 及申請人擔任工會理事長或參與工會活動，申請人亦不曾以此質  
9 疑相對人打壓伊從事工會事務。

10 (7) 陳○○在九個月以來依相對人績效改善辦法之規定，多次與申請  
11 人進行高品質對話，惟均未能有效改善申請人在質性績效部分不  
12 足之處，申請人對於相對人之要求始終消極以對、虛應故事。陳  
13 ○○遂於 111 年 6 月 30 日向直屬事業群總監吳○○、人力資源  
14 部洪○○表達申請人之表現為「Need Improvement」(相證 25)。  
15 申請人之直屬主管陳○○、直屬事業群總監吳○○迫於無奈，僅  
16 能邀人資部門洪○○安排 111 年 8 月 1 日與申請人會議溝通績效  
17 改善計畫。

18 (8) 詎料申請人對於進行績效改善計畫十分抗拒，拒絕配合績效改善  
19 計畫，對於陳○○、吳○○、洪○○後續於 111 年 8 月 25 日、  
20 同年 9 月 29 日、同年 10 月 6 日、同年 11 月 1 日為申請人安排  
21 之績效改善計畫追蹤會議均制式化回覆以「本人身為工會理事長，  
22 尚有例行會務需處理，行程亦十分緊湊。故對於 8/25、9/29、10/26  
23 確認進度的會議，本人恕難參加…」等語回絕之(相證 26)。期  
24 間洪○○雖嘗試與申請人溝通(相證 27)，亦嘗試為申請人安排

1 內部適合職位調動（相證 28），惟申請人並不領情，亦拒絕進行  
2 溝通（相證 29）。經過 3 個月實施績效改善計畫仍未有效改善申  
3 請人之工作表現，且無法為申請人尋得適合之職位，迫於無奈而  
4 於 111 年 12 月 16 日終止與申請人之僱用合約。

5 （9）綜上可知，相對人確係因申請人在績效上不符相對人預期，歷經  
6 數月與申請人透過 deep dive 指出問題並提供改善建議，因申請  
7 人消極以對、拒絕改善，在進一步採取績效改善計畫未果、亦無  
8 從為申請人安排適合之職位後，始在無奈之下解僱申請人。從頭  
9 到尾都與申請人擔任工會理事長、參與工會事務毫無關係。

10 （四）申請人稱相對人公司員工戴郁文離職前曾被要求簽署 PIP 方案、  
11 非自願離職等語，謹提出戴郁文離職申請書，可知戴郁文乃係基  
12 於個人職涯發展規劃，自願離職；相對人並無任何違反工會法打  
13 壓員工之客觀事實。

14 （五）至於證人高○○之證述內容均不能證明相對人有基於申請人工會  
15 理事長之身分或申請人從事工會活動，而有對申請人施以不當勞  
16 動行為之事實：

17 1. 證人高○○不曾見聞相對人有不友善工會之言論，雖「感覺」相對  
18 人對不友善申請人之言論（相對人否認）係因申請人為其反應意  
19 見，惟其「感覺」欠缺親身見聞之基礎，不具備憑信性，自不能證  
20 明該言論與申請人之工會理事長身分或從事工會活動間有關。

21 2. 實則，高○○之證詞根本無法證明「相對人因申請人之工會理事長  
22 身分或從事工會活動，而對申請人有不當勞動行為」，且其證述內  
23 容有諸多前後矛盾、與事實不符之處，對相對人有顯著敵意，更對  
24 相對人代理人之詰問多有迴避，可證明證人顯有偏頗而欠缺憑信

1 性。

2 (1) 承前所述，證人未曾聽聞相對人對工會有不友善之言論，且證人聲  
3 稱向申請人反應意見後即未再行追蹤，更未親自參加勞資協商會  
4 議。然而證人卻又聲稱相對人對申請人有不友善之言論「感覺」是  
5 因為申請人為其反應意見，即有前後矛盾且偏頗之情形。

6 (2) 此外，證人一方面聲稱未曾看過相對人之績效改善計畫辦法、不曾  
7 經相對人實施績效改善計畫，另一方面又宣稱其內容相當殘忍，更  
8 為此而決定離職，其前後矛盾、妖魔化相對人協助員工改善績效之  
9 制度，顯見其有偏頗而陳述不實在之情形。實則，所謂「Deep Dive」  
10 在相對人公司文化中，僅是作為發現問題時用以釐清問題根源之  
11 方式。應用在業務部門，即是主管針對特定議題，為了瞭解該議題  
12 細節要求第一線同仁進行報告。例如當部門主管發現第一線業務  
13 同仁對於負責醫院之特定醫生並不熟悉，就會透過 Deep Dive 之  
14 方式，要求該同仁說明日常如何經營所負責之醫院、與該特定醫生  
15 之日常互動為何，以便該主管得以運用其經驗對業務同仁給予建  
16 議。是以，Deep Dive 之實際案例即證人所稱：其實績效改善方案  
17 不外乎是研討會舉辦或是跟客戶更深入的交流，了解醫師他們想  
18 法，跟醫師一對一的拜訪等，類似這樣的方式；以伊而言，伊會說  
19 要舉辦什麼樣的研討會、跟醫生溝通等，然後給老闆他們參考，看  
20 老闆有什麼想法。且相對人績效改善計畫辦法，係於證人任職期間  
21 即 108 年 9 月 16 日即已生效（參相證 19），並有寄送給相對人全  
22 體同仁（相證 31），故證人對相對人績效改善辦法內容當有所知  
23 悉。然證人仍做出與事實全然不符之證詞，顯然是基於證人本身之  
24 偏頗，別無其他理由。

1 (3) 證人又稱伊見到申請人被要求簽績效改善計畫，或被要求離職而  
2 看精神科醫師，心生恐懼而離職云云，與客觀時序不符，顯屬虛妄。  
3 證人於 111 年 7 月離職，然而申請人係於 111 年 8 月 1 日才經相  
4 對人召集部門主管以及人事單位向申請人提出績效改善計畫（參  
5 申請人申請狀第 7 頁第 11 行）。是證人顯然不可能因為申請人被  
6 要求簽署績效改善計畫而心生恐懼離職，益徵證人陳述係基於自  
7 身之偏頗，並無憑信性。

8 (六) 申請人對相對人員工吳○○、陳○○、洪○○妨害自由之刑事告  
9 訴，經臺灣臺北地方檢察署檢察官作成之不起訴處分書(附件 3)、  
10 臺灣高等檢察署駁回申請人聲請再議之處分書(附件 4)，再經臺  
11 灣臺北地方檢察署於 113 年 1 月 3 日為不起訴處分，全案並於 113  
12 年 1 月 29 日確定(相證 32)。

13 (七) 就有關績效有問題之時間長短判準、以相對人績效改善計畫辦法  
14 解僱之員工案例、申請人離職前 5 年之考績成績等，說明如下：

15 1. 於相對人組織重整後經實施相對人績效改善計畫辦法之案例：

16 (1) 相對人之績效改善計畫辦法係於 108 年 9 月 16 日起實施，此外，  
17 相對人曾於 109 年 6 月開始進行組織調整，此組織調整乃出售非  
18 核心產品線，改專注在特定品項之經營(相證 33)，故考績所評估  
19 之業績達成率等與 109 年以前之評估項目、比重均有不同。而從  
20 相對人實施績效改善計畫辦法後迄今，包含申請人在內，共有 3 名  
21 員工經相對人實施績效改善計畫。除申請人外之 2 名員工中，1 名  
22 員工通過績效改善計畫，另一名則因未通過而遭解僱，且該名員工  
23 並非工會幹部，合先敘明。

24 (2) 本件申請人並非因年度考績成績而經相對人實施績效改善計畫，

1 而是主管發現其績效問題後，經歷 8 個月的時間 Deep Dive 以及  
2 高品質對話，均不見申請人有改善績效之情形，始啟動績效改善計  
3 畫。

4 A. 本件在時序上，係相對人 109 年 6 月組織重整後，將於同年 12 月  
5 將申請人調派至長庚醫院，並專注於 Entyvio 之推廣，其後發現  
6 申請人有績效表現(包含質性及量性指標)上的問題後，於 110 年  
7 12 月間先透過 Deep Dive 方式試圖找出問題之根源，申請人主管  
8 陳○○、吳○○並提供申請人改善之建議以及方式，以長達 8 個  
9 月的時間試圖協助申請人並改善其績效問題（參相證 21 至 24，  
10 以及相對人 113 年 1 月 15 日陳報狀第 15 頁第 2 行以下之說明）。

11 B. 惟因申請人之績效始終未見起色，亦不見申請人積極依照陳○○、  
12 吳○○給予之建議方法進行改善，在 8 個月反覆對話溝通無果後，  
13 陳○○最終僅能在輔導結案報告（Coaching Report）以「尚須改  
14 進（Need Improvement）」、「待發展（Development Need）」結案  
15 （參相證 25）。

16 C. 依相對人績效改善計畫辦法第 3.1 條、3.2 條，申請人之業務部  
17 門主管與人事部門於 111 年 8 月 1 日邀請申請人一同召開績效改  
18 善溝通會議（參相證 32）。

19 2. 申請人未能通過績效改善計畫，是由於申請人之意明確表達不願  
20 意配合相對人實施之績效改善計畫。申請人無忠誠履行勞務給付  
21 義務之主觀意願，已不能勝任工作，相對人始依法解僱申請人。

22 3. 就申請人負責臺大醫院及長庚醫院期間之產品營業額，說明如下：

23 (1) 至申請人一再執其自行製作之簡報檔（申證 6）聲稱伊於 110 年第  
24 2 季之 Entyvio 業績達成率為 116.5%，惟該報告乃申請人在相對

1 人提起績效改善計畫過程中單方面提出之資料，與相對人長期以  
2 來要求申請人改善之質性績效毫無關聯。況且，由申請人於調任長  
3 庚以及臺大醫院後之營業額與業績達成率一覽表（相證 34，因申  
4 請人僅有負責 Entyvio，故不另提供其他藥品之營業額）可知，申  
5 請人的業績表現相當不穩定，既非常年績效優良，亦非逐年成長進  
6 步，相對人方會認定申請人有質性指標上的績效問題，而有後續  
7 Deep Dive 發現問題、高品質對話協助改善之行動。

8 (2) 申請人所稱 110 年第 2 季的業績達成率為 116.5%，係指平均其於  
9 臺北長庚、林口長庚、桃園長庚之業績表現而論。

10 (3) 若個別來看申請人於長庚醫院各分院之業績營業額，其業績表現  
11 十分不穩定。申請人負責長庚醫院期間（申請人係於 109 年 12 月  
12 1 日調派長庚醫院，則由 109 年第 4 季(即 110 年 1 月至 3 月)起  
13 算至 110 年第 2 季(即 110 年 7 月至 9 月)，申請人於臺北長庚醫  
14 院的業績達成率依序為 27%、171%、138%；於林口長庚的達成率為  
15 63%、43%、116%；於桃園長庚的達成率為 0%、91%、67%，均無一  
16 定規律。

17 (4) 至申請人於 110 年第 3 季調任臺大醫院之後，其業績達成率的表  
18 現依序為 68%、49%、97%、68%，同樣沒有規律可循。

19 (5) 綜上可知，申請人之表現並非伊所一再聲稱之卓越，亦不見逐年穩  
20 定成長之趨勢，而是有相當大因為各式外界因素使然之可能，而有  
21 進一步了解其質性指標之績效表現問題。申請人自不得以申證 6 上  
22 所載一季之表現即主張其績效表現良好，更不能據此聲稱相對人  
23 為了解其質性績效表現而採取之 Deep Dive、嗣後發現問題而提供  
24 協助並要求改善問題之要求，係因申請人工會理事長身分或參與

1 工會活動而為之打壓行為。

2 (八) 綜上，申請人固聲稱相對人係對於申請人參加工會活動或擔任工  
3 會職務而為解僱，惟申請人就相對人有如何違反工會法之事實始  
4 終不能特定，本件申請並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款之情形。

5 (九) 答辯聲明：

6 申請人之請求裁決事項均駁回。

7 三、雙方不爭執之事實：

8 (一) 申請人自 90 年 10 月 31 日起到職擔任醫藥專員。

9 (二) 申請人於 97 年、101 年擔任台北市台灣武田藥品工業股份有限公  
10 司企業工會第 16 屆及第 17 屆理事長，並於 109 年 8 月 18 日當選  
11 第 19 屆理事長。

12 (三) 申請人於 109 年 12 月 1 日自亞東醫院調派至長庚醫院，嗣於 110  
13 年 10 月 1 日調派至臺大醫院。

14 (四) 工會第 19 屆第 1 次會員代表大會之提案四新車補助津貼、提案七  
15 自用汽車保險津貼、提案八業務津貼補助(申證 4)等提案，經 109  
16 年 12 月 21 日之勞資協商會議分別以案由二、三、四提出討論(相  
17 證 2)。

18 (五) 吳○○自 110 年 5 月 24 日起擔任「創新腸胃醫療事業群總監」，  
19 陳○○於 110 年 6 月 15 日起擔任創新腸胃醫療事業群總監「地區  
20 業務經理(北區)」(相證 1)。

21 (六) 相對人績效改善計畫辦法第 3.1 規定「如符合以下任一項情況，  
22 則建議主管著手進行績效改善計畫：(1)工作績效未達目標或期望，  
23 且主管經連續三個月高品質對話協助改善後，未有顯著進步；(2)  
24 年度績效考核成績為 Partially Achieves/Need Improvement 或

1 是 Unsatisfactory 者；(3)同仁工作行為不良，且主管經由高品質  
2 對話協助改善後，未有顯著進步。」，以及第 3.2.6 條規定「若  
3 『績效改善計畫』最終評核結果為『未通過』，公司得以依循法令  
4 終止雇用合約。」（相證 19）。

5 （七）相對人自 110 年 9 月 29 日起陸續與申請人進行「Deep Dive」深  
6 度探討會議（申證 15）。

7 （八）申請人主管陳○○於 111 年 6 月 30 日向事業群總監吳○○、人力  
8 資源部洪○○表示申請人之表現為「Need Improvement」、  
9 「development need」（相證 25），嗣相對人於 111 年 8 月 1 日  
10 與申請人進行績效改善溝通會議（申證 9）。

11 （九）申請人就 111 年 8 月 1 日之績效改善溝通會議，對吳○○、陳○○、  
12 洪○○所提妨害自由刑事告訴，經臺北地檢署做成不起訴處分，並  
13 經臺灣高等檢察署駁回申請人再議（相對人附件 3、附件 4、相證  
14 32）。

15 （十）相對人與申請人進行績效改善計畫，績效改善計畫起日為 111 年  
16 8 月 1 日、迄日為 111 年 10 月 31 日（申證 5）。

17 （十一）相對人於 111 年 11 月 14 日通知申請人未通過績效改善計畫，  
18 並提供其他職缺予申請人（相證 28）。

19 （十二）相對人於 111 年 12 月 16 日通知申請人依勞動基準法第 11 條第  
20 5 款之規定，自 111 年 12 月 24 日（生效日）起終止雙方僱傭關係  
21 （申證 2）。

22 （十三）申請人離職日為 111 年 12 月 23 日（申證 1）。

23 四、本案爭點為：

24 相對人於 111 年 12 月 16 日通知解僱申請人（111 年 12 月 24 日

1 生效)之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款規定之不當  
2 勞動行為？

3 五、判斷理由：

4 (一) 相對人於111年12月16日通知解僱申請人(111年12月24日  
5 生效)之行為，不構成工會法第35條第1項第1款規定之不當勞  
6 動行為：

7 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  
8 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  
9 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  
10 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  
11 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  
12 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  
13 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  
14 此，判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行  
15 為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主  
16 之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動  
17 行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為  
18 之認識為已足(本會100年勞裁字第28號、101年勞裁字第4號  
19 裁決意旨參照)。

20 2. 本件申請人主張其過去擔任工會理事長期間，相對人公司雖未曾  
21 打壓工會，然在相對人公司高層改組後，於申請人擔任工會第19  
22 屆理事長期間，因申請人依該屆會員大會提案內容中之提案四、  
23 七、八關於新車補助津貼、自用汽車保險補貼、業務津貼補助等事  
24 項(申證4)，積極向相對人爭取前開補貼，惹怒財務長出身之董

1 事長，因此遭相對人直屬上司吳○○(Jerry Wu)與陳○○(Chris  
2 Chen)、人事經理洪○○(Stacey Hung)等人，計畫性的先將申請人  
3 於 109 年 12 月自亞東醫院調派至長庚醫院。嗣於 110 年 9 月 29  
4 日起陸續與申請人進行 deep dive 會議，以及 110 年 10 月 1 日將  
5 申請人調派至臺大醫院，復於 111 年 8 月 1 日進行績效改善溝通  
6 會議、實施績效改善計畫，以及在 111 年 12 月 16 日通知申請人  
7 依勞動基準法第 11 條第 5 款解僱(111 年 12 月 24 日起生效)，因  
8 此相對人之上開解僱行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當  
9 勞動行為云云(參申請人《不當勞動行為裁決申請原因及事實狀》  
10 第 3 頁、以及 113 年 1 月 12 日《不當勞動行為陳報狀》)。

11 3. 然查，申請人於 109 年 12 月自亞東醫院調派至長庚醫院時，吳  
12 ○○、陳○○尚未擔任申請人之直屬主管：

13 (1) 經查，吳○○係自 110 年 5 月 24 日起擔任「創新腸胃醫療事業群  
14 總監」，而陳○○則係於 110 年 6 月 15 日起擔任創新腸胃醫療事  
15 業群總監「地區業務經理(北區)」，並直接向總監吳○○匯報，有  
16 相對人提出之人員職務調動公告可憑(相證 1)，亦為申請人所不  
17 爭執(參申請人《不當勞動行為續一狀》第 3 頁第 7 行)；換言之，  
18 吳○○、陳○○係分別自 110 年 5 月及 110 年 6 月起始擔任申請  
19 人直屬主管。故申請人於 109 年 12 月自亞東醫院調派至長庚醫院  
20 時，吳○○、陳○○如尚未擔任申請人之主管，則申請人稱其係遭  
21 直屬主管吳○○、陳○○刻意針對、計畫性的調派至長庚醫院云云，  
22 即難憑採。

23 (2) 申請人另於 113 年 5 月 17 日詢問會議當日提出相對人公司內部電  
24 子郵件資料(申證 19)，主張吳○○於 108 年 7 月即擔任商務營運

1 部總監、職權是董事長以下最有權力之職位云云(參詢問會議紀錄  
2 第7頁第14行起)。然由申證19文件內容並無法看出商務營運部  
3 總監之職權、以及與申請人調派至長庚醫院間之關連為何，故尚難  
4 依申證19之文件為申請人有利之認定，申請人前述主張，自難認  
5 採。

6 4. 次查，申請人係於109年12月1日自亞東醫院調派至長庚醫院，  
7 當時申請人尚未於勞資協商會議中提案爭取該些員工福利事項，  
8 且申請人過去亦有於不同醫院間調動之前例，故難認本件調動有  
9 何針對性：

10 (1) 查申請人雖擔任工會第16屆、第17屆及第19屆理事長此工會要  
11 職，然申請人並未提出申請人及工會與相對人間過往有何等勞資  
12 關係緊張，或相對人對申請人、工會有何敵視或不友善之情形，堪  
13 認兩造關係尚屬平和；復參申請人亦自承其擔任工會要職期間，於  
14 110年9月相對人高層因改組而有人事異動以前，相對人並無任何  
15 打壓或不利益待遇等行為(申請人《申請原因及事實狀》第2頁第  
16 17至19行)，足見在本件解僱爭議發生前，兩造勞資脈絡關係尚  
17 屬平和，勞資關係並非長期緊張對立。

18 (2) 次查，申請人係於「109年12月1日」自亞東醫院調派至長庚醫  
19 院，而關於申請人所稱之爭取員工福利，係指依工會第19屆第1  
20 次會員代表大會之提案四新車補助津貼、提案七自用汽車保險津  
21 貼、提案八業務津貼補助等3項事項，向相對人提案爭取。然就前  
22 揭3項提案，於工會會員代表大會時僅係做成「提送勞資協商討  
23 論」之決議(申證4第11頁)、尚未向相對人提出；申請人係於  
24 「109年12月21日」之勞資協商會議中，始分別以案由二、三、

1 四案向相對人提出討論（相證 2）；易言之，申請人受調派至長庚  
2 醫院之時點，乃在申請人向相對人提案、爭取員工福利「之前」，  
3 故申請人主張其係因向相對人提出前揭 3 項提案、爭取員工福利，  
4 始遭相對人刻意調派至長庚醫院，具有針對性云云，即不足採。

5 (3) 從而，相對人稱該調動與申請人前揭提案、爭取員工福利無涉，而  
6 係因相對人於 109 年 10 月經歷組織重整後，重新調整分配各業務  
7 專員之負責範圍，於該次調整後，申請人負責之範圍除亞東醫院  
8 Entyvio 此產品之外，本即包括長庚醫院，並有申請人所屬之「腸  
9 胃及代謝疾病事業群 GIM BU 地區分配表」可憑（相證 6），故相對  
10 人主張由於申請人過去即有進行生物製劑之相關業務推廣經驗，  
11 因此將長庚醫院的業務交由申請人負責、於 109 年 12 月 1 日調派  
12 至長庚醫院，乃屬正常職務調動，與申請人具工會理事長身分或從  
13 事工會事務無關，洵堪採信。

14 (4) 嗣相對人雖 110 年 10 月 1 日將申請人自長庚醫院調派至臺大醫  
15 院，然當時距申請人前揭 109 年 12 月 21 日於勞資協商會議提案  
16 爭取新車補助津貼、自用汽車保險津貼、業務津貼補助等員工福  
17 利，不僅已時隔 10 個月，且關於新車補助津貼，業經相對人分別  
18 於申請人提案當日（相證 2 案由二、三、四）、110 年 6 月 25 日勞  
19 資協商會議（相證 3 案由二、三）、以及 110 年 9 月 27 日勞資協  
20 商會議（相證 15 案由一）中，即有給予回應及說明，或承諾研議  
21 調整汽車相關補助之可行性，嗣更於 111 年 4 月 1 日公告施行新  
22 車津貼之管理辦法（相證 4 及 5），且該些會議召開、或修訂公告  
23 施行新車津貼管理辦法之時點，均係在相對人現任董事長在任期  
24 間；足徵即便為現任董事長期間，相對人就申請人提案之事項亦有

1 給予回應及說明，勞資雙方勞資關係及互動應尚屬平和，故申請人  
2 稱其係因擔任工會理事長期間多次提案、涉及可能增加財務上之  
3 成本，故而惹怒財務長出身之董事而遭相對人解聘報復云云(參申  
4 請人113年1月12日《不當勞動行為陳報狀》)，自難獲採。從而，  
5 相對人稱110年10月1日將申請人調派至臺大醫院，係考量其於  
6 長庚醫院之業績及工作表現情況，而與其擔任工會理事長或爭取  
7 前述員工福利無關，不僅有申請人負責長庚醫院期間業績達成率  
8 統計資料可參(相證34)，且亦與主管吳○○於111年8月1日與  
9 申請人進行績效改善溝通會議時告知申請人之內容均與工作表現  
10 內容相關(申證10錄音檔譯文)等事證相符，應堪採信。

11 (5) 申請人雖爭執相對人所提之相證34(即申請人負責長庚醫院期間  
12 業績達成率統計資料)形式之真正，然觀之相證34上所記載之數  
13 字，與申請人自行整理提出之申證6業績報告所載之數字互核一  
14 致(參相對人113年3月22日《不當勞動行為裁決事件陳報(二)  
15 狀》第8頁)，故相證34上所載之統計資料數據仍應可供參考，  
16 併予敘明。

17 (6) 再者，申請人過往亦有調動頻繁之情形，如：於106年4月至108  
18 年5月負責萬芳醫院、北醫、部立雙和醫院以及國泰醫院；108年  
19 5月後至同年11月改負責馬偕、臺北榮總、三總、北醫附屬醫院、  
20 部立雙和、萬芳醫院、新店耕莘、臺北慈濟、羅東博愛以及振興醫  
21 院；108年11月至109年11月負責亞東醫院(參相對人113年1  
22 月15日陳報狀第13頁第11行起)，前揭調派調整醫院、業務範  
23 圍期間，申請人並未擔任工會理事長，申請人亦未主張遭相對人打  
24 壓，故相對人稱110年10月1日將申請人調派至臺大醫院，屬相

1 對人產業常態、與申請人擔任工會理事長或爭取員工福利事項無  
2 關，應屬可採。

3 5. 相對人與申請人進行 deep dive、績效改善溝通會議、實施績效改  
4 善計畫等，尚難遽認與申請人擔任工會理事長、或爭取員工福利等  
5 參與工會活動有關：

6 (1) 依相對人績效改善計畫辦法第 3.1 規定「如符合以下任一項情況，  
7 則建議主管著手進行績效改善計畫：(1)工作績效未達目標或期望，  
8 且主管經連續三個月高品質對話協助改善後，未有顯著進步；(2)  
9 年度績效考核成績為 Partially Archives/Need Improvement 或  
10 是 Unsatisfactory 者；(3)同仁工作行為不良，且主管經由高品質  
11 對話協助改善後，未有顯著進步。」，與第 3.2.2 條：「由主管及員  
12 工共同討論以召開績效改善溝通會議。會議中，主管與員工協議完  
13 成『績效改善計畫書』之『績效改善』單元，完成簽核後由人力資  
14 源部留存。必要時，主管得邀請人力資源部代表參與績效改善溝通  
15 會議」，以及第 3.2.6 條規定：「若『績效改善計畫』最終評核結果  
16 為『未通過』，公司得以依循法令終止雇用合約。」(相證 19)，該  
17 績效改善辦法並經相對人於 108 年 9 月公告、施行(相證 31)。可  
18 知如員工主管經連續三個月高品質對話協助改善後未有顯著進步、  
19 或績效考核表現為 Need Improvement 等情形之一時，相對人得與  
20 員工進行績效改善計畫，並進行績效改善溝通會議，倘績效改善計  
21 畫最終評核結果為未通過，相對人得終止員工之僱傭契約。

22 (2) 再者，一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有考評制度，就從業員  
23 工之自我表現、團隊配合、敬業程度、職務績效等進行評定，考評  
24 之結果對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、

1 獎金給付、教育訓練及業務改善、汰除不適任人員等之依據，亦可  
2 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  
3 揮企業之精神。故考評制度及標準，乃雇主本其經營管理權限，為  
4 人事管理制度之核心，故雇主依據其專業所設定之考評標準，如無  
5 違反工會法及相關法律規定，則宜尊重雇主之裁量權限。

6 (3) 申請人雖執申證 6 主張其 110 年 7-9 月所負責之長庚醫院 Entyvio  
7 產品業績達成率表現為 116.5%、工作表現良好，相對人與其進行  
8 deep dive 會議係刻意對申請人之刁難云云。然觀察申請人於 109  
9 年 12 月調派至長庚醫院後，所負責長庚各醫院之業績乃迭有起伏，  
10 有相對人提出之長庚醫院營業額與業績達成率統計資料可參（相  
11 證 34）。復參主管吳○○於績效改善溝通會議時亦均係就申請人之  
12 具體工作表現內容與申請人進行溝通、討論（參申證 10 錄音檔譯  
13 文），足徵相對人自 110 年 9 月 29 日起針對申請人之績效表現、  
14 以及應改善之事項，陸續與申請人進行數次 deep dive 深度探討  
15 會議（申證 15），其目的應係期透過 deep dive 深度探討會議，與  
16 申請人共同討論、發現工作表現之狀況，進而解決問題。

17 (4) 況相對人係自 110 年 9 月 29 日起與申請人陸續進行數次 deep  
18 dive 會議，距申請人 109 年 12 月 21 於勞資協商會議提案爭取員  
19 工福利，已時隔近 10 個月，難以遽認相對人與申請人進行 deep  
20 dive 與申請人擔任工會理事長、或向相對人爭取上開員工福利具  
21 有關連性。在與申請人歷經 8 個月之反覆對話、深度探討會議後，  
22 陳○○最終在輔導結案報告（Coaching Report）之結論為「尚須  
23 改進（Need Improvement）」、「待發展（Development Need）」，有  
24 輔導結案報告可憑（參相證 25）。

1 (5) 申請人雖另主張其 107 年至 109 年之績效評等均被評為「Good」  
2 良好，惟查，相對人對員工工作表現之評價標準，除業績達成率等  
3 量性指標外，尚包含「demonstrates」(表現力)、「creates」(創  
4 造力)、「focuses」(專注力)、「elevates」(提升力)等質性指標  
5 及要求，有相對人提出之工作表現績效指標可稽(「Year-End  
6 Performace Reivew」，相證 20)，堪信為真；故主管吳○○於 111  
7 年 8 月 1 日績效改善溝通會議時向申請人說明「(26:06) 重點我  
8 們不會看業績達成率，如果你要看業績達成率，他可以當成一個指  
9 標，但是更重要的是你到底有沒有了解 business、Market，Market  
10 包含你的客戶、lead indicater、客戶的 feedback」等語(申證  
11 10 錄音檔譯文第 4 頁)，與前揭工作表現績效指標互核以觀，主管  
12 吳○○所述之內容尚非無據。基此，就相對人要求申請人改善之事  
13 項、以及績效改善計畫表中所設定之改善項目，雖不乏量性指標以  
14 外之質性事項，如：「competitor intelligence 掌握度不足」、  
15 「Joint call 發現尚須改進之處：-傳達經核准的適當訊息並運用  
16 產品知識來滿足客戶特定需求之能力。-與客戶討論有關疾病狀態  
17 及經核准的治療方針等議題，以提高銷售可靠度及銷售拜訪有效  
18 性。-確認競爭對手的活動，並傳達訊息給經理或團隊。-日常拜訪  
19 計畫反映出地區管理方針。-依醫師指定的連續性狀態來設定拜訪  
20 目標。」(申證 5)，尚難認與前揭工作表現績效指標關於質性指標  
21 之要求全然無涉，故難以遽認相對人對申請人實施之績效改善計  
22 畫、或要求改善之項目，對申請人有何針對性。

23 (6) 申請人雖主張主管吳○○、陳○○、人資同仁洪○○等人，於 111  
24 年 8 月 1 日與其進行長達 4 個多小時之面談會議，不讓申請人離

1 開會議室、且強迫申請人簽署績效改善計畫或選擇離職，構成妨害  
2 自由，屬刻意針對申請人之不利益行為云云（申證 9 錄音檔）。惟  
3 查，就申請人所稱妨害自由爭議，業經臺北地方檢察署認定「被告  
4 （按：即吳○○、陳○○、洪○○）等人係依據前開武田公司績效改  
5 善計畫辦法之規定，於 111 年 8 月 1 日與告訴人進行績效改善對  
6 話…，被告等人所為，未以強暴脅迫之方式阻止告訴人進出公司會  
7 議室」（參相對人附件 3、相證 32），做成不起訴處分，並經臺灣高  
8 等檢察署駁回申請人之再議（參相對人附件 4），故難認吳○○、  
9 陳○○、洪○○有申請人所指妨害申請人進出會議室等妨害自由、  
10 刻意針對申請人之不利益行為。

11 (7) 且查，相對人於 111 年 8 月 1 日當天提供績效改善計畫書予申請  
12 人、並於申請人進行績效改善溝通會議（申證 5）。如細繹 111 年  
13 8 月 1 日會議當日之錄音錄譯文可知，在當天長達 4 個多小時之溝  
14 通會議中，雙方均係就申請人之工作內容、表現、績效改善計畫所  
15 設定之改善目標、以及相對人提供之離職方案進行深度、詳實之討  
16 論，如：主管吳○○(Jerry)向申請人說明：「(26:06)重點我們不  
17 會看業績達成率，如果你要看業績達成率，他可以當成一個指標，  
18 但是更重要的是你到底有沒有了解 business、Market，Market 包  
19 含你的客戶、lead indicater、客戶的 feedback」（參申證 10 錄  
20 音檔譯文第 4 頁）、「從去年這麼多次的 deep dive，大家投進去、  
21 大家 support 你，幾個人除了修哥是南部的跟你無關以外，每  
22 個經理都進去了，但是你覺得可以繼續嗎？公司沒辦法把我的人力  
23 力都放進去，今天如果有 result 出來，OK 我會鼓掌為你高興，但  
24 重點是沒有，所以我們要這個 process，go for process 真的可

1 以過，好好施展，相信你可以 pass，我會為你高興」等語(參申證  
2 10 錄音檔譯文第 5 頁)，以及就申請人所質疑之績效改善計畫所設  
3 定之工作目標，逐一進行說明及討論(詳參申證 10 錄音檔譯文第  
4 6-8 頁、第 24-37 頁)。觀諸該對話內容及脈絡，討論之內容均圍  
5 繞在申請人之工作表現、以及相對人要求申請人應達成之績效改  
6 善目標，而與申請人擔任工會理事長或參與工會活動全然無涉，堪  
7 認 111 年 8 月 1 日當天之會議吳○○、陳○○、洪○○等人係依  
8 據相對人績效改善辦法之規定所進行之績效改善對話，實難僅因  
9 申請人具工會理事長身分，即遽認此績效改善溝通會議、或績效改  
10 善計畫之實施，係因申請人擔任工會職務或參與工會活動所致。

11 (8) 嗣因申請人於績效改善計畫期間，均以無法接受相對人片面決定  
12 之績效改善辦法、亦未簽署同意等理由，拒絕出席相對人召開之績  
13 效改善進度確認會議，有申請人回覆相對人之電子郵件可憑(相證  
14 26)。由於申請人均未出席績效改善進度會議，故相對人於表定三  
15 個月之績效改善期間期滿後，以並未看到申請人具體績效改善進  
16 展為由，於 111 年 11 月 14 日通知申請人未通過績效改善計畫，  
17 並於 111 年 12 月 16 日通知申請人依勞動基準法第 11 條第 5 款之  
18 規定，自 111 年 12 月 24 日(生效日)起解僱申請人，自難認與  
19 申請人擔任工會理事長、參與工會活動有關。

20 6. 本件尚難依證人所述內容，遽認相對人解僱申請人之行為與申請  
21 人擔任工會理事長、或參與工會有關：

22 (1) 申請人雖申請傳喚證人高○○(工會會員，於 105 年 7 月至 111 年  
23 7 月間於相對人公司任職)，欲證明申請人被迫離職係因擔任工會  
24 理事長乙職，需時時聆聽工會成員針對資方行為不合理之意見、為

1 工會成員發生爭取相關權益所致云云。然查，高○○雖證稱曾親眼  
2 目睹相對人老闆們對申請人有批評之言論，然經本會進一步詢問  
3 批評之內容為何時，高○○則稱：「對於申請人陳○○的批評主要  
4 是業績、能力、學識及品行，開會時有聽過高層(jerry、chris 按：  
5 即主管吳○○、陳○○)嚴厲的指責」(參本會 113 年 1 月 17 日第  
6 3 次調查紀錄第 8 頁第 4 行)，以及高○○亦稱任職期間並無聽過  
7 相對人高層有批評過工會或是不友善之言論(參本會 113 年 1 月  
8 17 日第 3 次調查紀錄第 7 頁第 8 行)，可知主管吳○○、陳○○雖  
9 曾指責申請人，然內容均係與業績、學識、能力等工作表現有關，  
10 與申請人擔任工會理事長、或參與工會活動事務無涉，並無有敵視  
11 或不友善工會之言論。

12 (2) 此外，證人高○○雖稱「我有向申請人陳○○反應公司訂的 target  
13 不合理，申請人陳○○也有幫我向公司反應，覺得理事長(申請人  
14 陳○○)因此受到公司打壓，但公司似乎未做任何處理」(參本會  
15 113 年 1 月 17 日第 3 次調查紀錄第 2 頁第 23 行以下)。經查，關  
16 於證人高○○所稱透過申請人向公司反應之事項，係指 109 年 12  
17 月 21 日第 4 次勞資協商會議(申證 14)之臨時動議一「公司持續  
18 在 Town-Hall Meeting 分享達成業績目標，但有同仁反應並未領  
19 取業績獎金」、臨時動議二「公司目前業績獎金發放時程為季度結  
20 算後兩個月，可否將發放時程提前為季度結束後一個月？」等事  
21 項，且證人高○○認為相對人一直都未予理會(參本會 113 年 1 月  
22 17 日第 3 次調查紀錄第 3 頁第 4 至 10 行)；惟事實上，關於證人  
23 高○○所稱之前揭事項，相對人均有予以回覆及說明，包括：「公  
24 司在 Town-Hall Meeting 分享的資訊為全公司整體業績達成狀況，

1 且我們的確朝著 FY20 目標一步一步邁進。然而，每個部門都有不  
2 同的狀況或議題，這些都會影響業績達成狀況。因此，可能有不同的  
3 原因導致業績的表現」、「關於業績獎金發放，為確保每一位業務  
4 同仁都能領取正確無誤之獎金，因此在流程上需要時間來收集、計  
5 算、複查即核准所有資訊。然而，公司會再檢視流程並討論如何加  
6 速流程」等語，有當天勞資協商會議之會議紀錄可查（相證 2 第 3  
7 及 4 頁「公司回覆 Company reply」之內容），故證人高○○前揭  
8 印象既與事實不符，即難認採。再者，證人高○○就其為何「覺得」  
9 申請人因此受到打壓、以及受到何等打壓，證人高○○亦未提出具  
10 體之說明，故尚難單憑證人高○○前揭證詞，遽認相對人有何打壓  
11 申請人之行為。

12 (3) 申請人另主張相對人有打壓工會之意圖，因此繼解僱申請人後接  
13 續解僱工會監事戴郁文云云。然依戴郁文 (Naome Tai) 之離職申  
14 請書 (相對人 112 年 9 月 15 日陳報狀附件 2)，其離職事由係勾選  
15 「個人職涯發展規劃」，以及寄發同仁之郵件內容記載「提出離職  
16 的決定很不捨」等語 (相對人 112 年 11 月 30 日庭呈之相證 8 第  
17 4 頁)，其離職原因尚難認係遭公司解僱、或與擔任工會監事或參  
18 與工會活動有關。故申請人稱工會監事戴郁文係遭相對人基於打  
19 壓工會之意圖而解僱云云，自難憑採。

20 (4) 綜上所述，相對人於 111 年 12 月 16 日通知申請人依勞動基準法  
21 第 11 條第 5 款之規定，自 111 年 12 月 24 日 (生效日) 起解僱申  
22 請人之行為，難認與申請人擔任工會理事長或參與工會活動有關  
23 連性，從而並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動  
24 行為。

1 (二) 申請人主張相對人於 111 年 12 月 24 日解僱申請人之行為，因工  
2 會法第 35 條第 2 項規定而無效，為無理由：

3 按工會法第 35 條第 2 項規定：雇主或代表雇主行使管理權之人，  
4 為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。故雇主或代表雇主  
5 行使管理權之人所為之行為，需符合工會法第 35 條第 1 項者，本  
6 會始有依工會法第 35 條第 2 項之規定，為確認該行為有效與否之  
7 權限。反之，若經本會綜合評判，認雇主之行為尚不構成工會法第  
8 35 條第 1 項之不當勞動行為，則本會自無從為同法第 35 條第 2 項  
9 之認定。本件相對人之行為既不構成工會法第 35 條第 1 項之不當  
10 勞動行為，已如上述，則申請人請求確認相對人 111 年 12 月 24  
11 日解僱申請人之行為無效，為無理由，不能准許。

12 (三) 救濟命令部分：

13 查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  
14 決委員會如認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種  
15 救濟命令，宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其  
16 裁量原則。本會於審酌如何發布救濟命令時，係以確認雇主成立  
17 工會法第 35 條第 1 項不當勞動行為、依同條第 2 項而無效為原  
18 則。經查本件相對人之行為既不構成工會法第 35 條第 1 項之不當  
19 勞動行為，已如上述，則申請人請求於本裁決決定書送達之翌日  
20 起 10 日內回復申請人原任醫藥專員之職務並將事證送交勞動部存  
21 查、申請人回復原職時應恢復申請人原工會理事長身分，以及應  
22 自 111 年 12 月 24 日起至申請人復職日止，按月於每月 30 日前給  
23 付申請人薪資新臺幣 126,300 元及自每月發薪日之翌日起至清償  
24 日止按年息百分之五計算之利息等救濟命令(請求裁決事項第三、

- 1 四項)，亦失所附麗，不能准許。
- 2 六、附帶說明，本件相對人認申請人不能勝任工作、解僱申請人是否合於  
3 勞動基準法第 11 條第 5 款之規定，乃屬民事爭議，尚非屬本會審查  
4 權限，申請人如有爭執，應循勞動事件法、民事訴訟等程序尋求救濟，  
5 併此指明。
- 6 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  
7 本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。
- 8 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第  
9 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 李瑞敏

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林焜君

李柏毅

10 中 華 民 國 1 1 3 年 5 月 1 7 日

11 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  
12 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高等行  
13 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

- 1 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 2 項規定所生民事爭議事件所為之決定
- 2 部分，得於裁決決定書正本送達 30 日內，以他方當事人為被告向普通法院
- 3 提起民事訴訟。逾期未提起或經撤回其訴者，視為雙方當事人依裁決決定書
- 4 達成合意。