

## 勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 19 號

### 【裁決要旨】

- 一、申請人就本件請求裁決事項第三、四項業已與相對人達成和解，且就申請人所指確有變更之部分，核均屬兩造和解內容所列為雙方後續協商之議題，申請人既表明就上開事項不再爭執，自無再執詞申請裁決之理。
- 二、相對人要求員工簽署系爭同意書，初非基於蒐集員工個人資料或敏感資料之用，且相對人曾向全體員工明確表示僅有在工會要求相對人協助代扣工會會費時，才會需要員工提供是否屬工會成員之資訊，諒無存有不當勞動行為之動機。惟如相對人日後確有藉系爭同意書而要求員工揭露是否為工會成員之資料，即有構成不當勞動行為之虞，申請人自得申請本會裁決，則不待言。
- 三、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。
- 四、考量相對人係屬外商，且歷經公司經營權之轉換，故相對人所陳因跨國報告及核決程序較為耗時致履行因而遲延之事實，應屬可信，經核尚無不當勞動行為之動機。申請人主張相對人無正當理由不履行協議，構成不當勞動行為云云，並無可採。

### 【裁決本文】

申 請 人：台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會  
設 桃園市桃園區中正路 1149 號 12 樓

代 表 人：馮澤源 住同上

代 理 人：陳甲○○

住 桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

黃甲○○

住 桃園市蘆竹區仁愛路二段 3 號 16 樓之 1

陳乙○○ 住 新北市新莊區建興街 52-6 號 7 樓

黃乙○○

住 新北市新店區五峰路 63 巷 8 弄 6-1 號 3 樓

高○○ 住桃園市龜山區復興三路 667 號

相 對 人：台灣美光晶圓科技股份有限公司

設 桃園市龜山區復興三路 667 號

代 表 人：葉仁傑 住同上

代 理 人：蔡惠娟律師、彭建仁律師、黃渝清律師

均住 台北市敦化南路 1 段 245 號 8 樓

劉○○、潘○○、吳○○

均住 桃園市龜山區復興三路 667 號

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）106 年 9 月 29 日詢問程序終結，並於同日作成決定，裁決如下：

## 主 文

- 一、申請人請求裁決事項第二項：「差別對待申請人使用會所及佈告欄，以及移除申請人海報及證書」、第三項：「以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行」、第四項：「以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變

更」及第八項：「企圖減發獎金，致使馮澤源放棄籌組工會擔任工會幹部一職」之部分，不受理。

二、申請人其餘之裁決申請駁回。

### 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44條第6項規定：「裁決當事人就同一爭議事件達成和解或經法定調解機關調解成立者，裁決委員會應作成不受理之決定。」；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、次按本件申請人主張相對人構成不當勞動行為之原因事實，其中請求裁決事項第二項：「差別對待申請人使用會所及佈告欄，以及移除申請人海報及證書」部分，經查申請人曾於105年9月22日函文同意相對人暫將會所及佈告欄設置於HR（即人資處）辦公室旁，爾後會務擴大另有需求將再提出；而有關佈告欄之位置，則係請相對人與申請人另行協商等語（申證5）。細繹申請人主張之原因事實，為其針對相對人設置之佈告欄之位置表達異議（申證5），然相對人卻置之不理；惟查申請人所稱表達異議之函文即申證5，其上所載發文日期為105年9月22日，而申請人迄至106年4月10日始提起本件裁決申請，顯已逾上開法定90日之期間。至於申請人主張相對人移除其海報及證書乙節，經查申請人所附證物之電郵分別為105年9月23日及105年9月30日所發，依上說明，同

已逾越90日之法定期間，應不受理。

三、續按申請人請求裁決事項第三項：「以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行」，以及第四項：「以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更」之部分，其主張略以：相對人於106年2月15日以電郵告知申請人幹部出席工作規則修正之說明會（申證7），以及於106年2月16日要求員工簽署「聘僱合約」（相證9），該工作規則變更及聘僱合約之內容，涉及輪班、加班制度之變更（變形工時）、婦女夜間加班等法定應與工會協商之事項，申請人已於105年11月9日發文相對人要求團體協商，相對人卻在未與申請人實質協商之情況下，單方面宣布變動工作規則及要求員工簽署，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等語。經查，申請人於申請本件裁決後，復於106年5月22日另申請裁決確認「相對人於申請人105年8月3日成立工會後，未與申請人就勞動基準法第30條第2項有關變形工時部分進行協商之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」，並繫屬於本會106年勞裁字第22號案。核其主張亦為相對人徒憑前曾經勞資會議通過之決議，雖經申請人提出團體協商要求，仍片面變更關於變形工時之規定，並於106年2月16至23日辦理工作規則及聘僱合約內容說明且強迫員工簽署重新雇用合約等節（申請人於本會106年勞裁字第22號案所提之申請書及補陳理由狀參照）。嗣後雙方於106年7月5日在本會成立和解，觀之和解內容：「二、本件和解成立後，乙方（按：即相對人）若有變更勞動基準法第30條第2項、第3項、第30條之1、第32條、第49條事項之計畫，以徵得甲方（按：即申請人）同意為前提，不得再以業經勞資會議之同意，迴避甲方之同意。三、乙方同意目前所實施之

勞動基準法第30條第2項之變形工時所生有關扣假時數、空班出勤薪資、休息時間待命之加班費、颱風津貼、夜點津貼等事項，列入雙方團體協商議題進行誠信協商，雙方同意於第4次團體協商時，提出具體方案進行協商，並同意最遲於106年10月31日前盡量達成共識。...五、甲方鑒於乙方同意遵循前開各項所表達之意旨，雙方同意就本件各自所提出之裁決申請事項不再爭執，雙方承諾互相善盡友善暨和平義務。」等語，足見申請人就本件請求裁決事項第三、四項業已與相對人達成和解；且就申請人所指確有變更之部分，核均屬兩造和解內容所列為雙方後續協商之議題（本會106年9月29日詢問會議紀錄第3至4頁參照），申請人既表明就上開事項不再爭執，自無再執詞申請裁決之理，依勞資爭議處理法第44條第6項之規定，本會當應為不受理之決定。

四、再按申請人請求裁決事項第八項：「企圖減發獎金，致使馮澤源放棄籌組工會擔任工會幹部一職」之部分，經查申請人所主張短發馮澤源酬勞獎金之事實發生於105年8月30日，而申請人於106年4月10日始提起本件裁決申請，已逾越90日之期間，應不受理。

五、至於申請人請求裁決事項第五項：「將『是否為工會成員』列入個人資料使用告知暨同意書內容中，並要脅拒簽則相對人將無法雇用之行為」，雖相對人係於105年11月29日開始要求員工簽署系爭個人資料使用同意書（申證11、申證12），然經查相對人迄今仍要求新進員工簽署該同意書，故申請人主張相對人構成不當勞動行為之行為事實，仍係持續不斷發生，並無逾越90日期間之問題；請求裁決事項第六項：「工會理事陳乙○○於105年12月底加入工會後，遭相對人考績評比丙等與獎金短發（酬勞獎金與年終獎金短發等）」部分，經查該考評之通知時間及酬勞獎金之發放時間分別為106年1月20日及106年2月24日；請求裁決事項第七項：「於106

年3月13日與黃甲○○成立調解後，應於106年4月30日履行協議，然相對人無正當理由未依誠信履約或未履行協議」部分，經查該調解成立之日為106年3月13日，申請人主張相對人無正當理由不履行協議，核其依法應自各該日起算。據上，申請人於106年4月10日提起本件裁決申請，申請人上列請求裁決事項第五、六、七項，並未逾越法定90日期間，符合勞資爭議處理法第51條第1項、第39條第1、2項規定，其申請乃屬合法。

六、另關於請求裁決事項第一項：「不當阻擋申請人秘書進入會所辦公」部分，申請人於本會106年9月29日詢問程序撤回其申請，並經相對人同意（本會106年9月29日詢問會議紀錄第3頁參照），依不當勞動行為裁決辦法第18條規定，此部分已生合法撤回之效力；併予說明。

## 貳、實體部分：

### 一、申請人之主張及請求：

申請人主張相對人構成不當勞動行為之原因事實有：（一）差別對待申請人使用會所及佈告欄，以及移除申請人海報及證書（如請求裁決事項第二項）、（二）以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行（如請求裁決事項第三項）、（三）以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更（如請求裁決事項第四項）、（四）將「是否為工會成員」列入個人資料使用告知暨同意書內容中，並要脅拒簽則相對人將無法雇用之行為（如請求裁決事項第五項）、（五）工會理事陳乙○○於105年12月底加入工會後，遭相對人考績評比丙等與獎金短發（酬勞獎金與年終獎金短發等）（如請求裁決事項第六項）、（六）於106年3月13日與黃甲○○成立調解後，應於106年4月30日履行協議，然相對人無正當理由未依誠信履約或未

履行協議（如請求裁決事項第七項）、（七）企圖減發獎金，致使馮澤源放棄籌組工會擔任工會幹部一職（如請求裁決事項第八項），茲析述如下：

（一）關於請求裁決事項第二項「差別對待申請人使用會所及佈告欄，以及移除申請人海報及證書」之部分：

1. 申請人與相對人召開勞資協調會議，會議中資方提供之會所及佈告欄地點位於公司八樓人資處旁，申請人之會員進出會所及查看佈告欄，皆須經過公司人資處，皆受人資主管之監察，致使申請人會員心生畏懼，阻礙工會發展。申請人屢次針對佈告欄位址表達異議（申證5），相對人置之不理，至今亦無下聞。相對人片面設定該會所及佈告欄位置，已違反工會法第35條第1項第5款，構成不當勞動行為。
2. 由於相對人未就佈告欄位置與申請人協商確認，故申請人依公司內部流程申請張貼海報，依規定應得張貼30日，卻甫一貼出即遭相對人撕除（申證6）。又，申請人於工會會所門口張貼工會成立證書，亦遭相對人撕除。工會會所既為工會活動範圍，相對人應尊重工會活動自主性，在未與工會協商之狀況下，相對人無權擅自撕去任何工會文宣。相對人撕除工會海報及成立證書，已違反工會法第35條第1項第5款，構成不當勞動行為。

（二）關於請求裁決事項第三項「以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行」之部分：

1. 相對人於106年2月15日以電郵告知申請人幹部出席工作規則修正之說明會（申證7），在未與申請人實質協商之情況下，單方面宣布變動工作規則。該工作規則變更之內容，涉及輪班、加班制度之變更（變形工時）、婦女夜間加班等法定應與

工會協商之事項，申請人已於 105 年 11 月 9 日發文相對人要求團體協商，將各該事項納入團體協商範圍。申請人並於 105 年 12 月 1 日要求相對人提供工作規則（申證 8），以利團體協商，相對人至今置之不理。相對人單方面研擬新工作規則，而未與工會協商，為片面破壞團體協商之誠信互動。

2. 相對人變更勞動基準法規定需與工會協商之勞動權益，未經與申請人協商取得同意，企圖弱化工會，削減法規賦予工會代表談判的權利，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三) 關於請求裁決事項第四項「以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更」之部分：

1. 相對人於 106 年 2 月 16 日要求申請人會員簽署「聘僱同意書」，重新訂立勞動契約，內容涉及工時及休假等勞動基準法規範須與工會協商事項（申證 9）。申請人既已於 105 年 11 月 9 日發文相對人要求團體協商（申證 10），將各該事項納入團體協商範圍，則相對人繞過工會與個別員工簽署「聘僱同意書」，等同拒絕工會所提出之團體協商事項。
2. 相對人於 106 年 2 月 15 日舉行「工作規則調整說明會議」，所提供之簡報檔內容涉及變形工時等勞基法規範須與工會協商事項（相證 7 第六頁），此會議僅說明性質，相對人並無與申請人協商之意願。隔日，相對人即要求申請人會員簽署聘僱同意書，此聘僱同意書內第 7.1 及 7.3 條內容即為與變形工時相關之條文（申證 9）。
3. 由於相對人工作規則變更含扣除作業津貼、降低常日班中班輪班津貼、取消服裝代金、取消就醫優待、取消婚喪賀奠金、激勵獎金及員工酬勞改為適用美光 IPP 計畫等勞動條件劇烈變

更，故申請人於 106 年 2 月 15 日由理事長發送電郵請求相對人展延上述「工作規則調整說明會議」，遭相對人拒絕。106 年 2 月 16 日相對人要求申請人會員簽署聘僱同意書，申請人理事長隨即於 106 年 2 月 16 日請求相對人提供細部資料，遭相對人置之不理（申證 7）。

4. 申請人於 105 年 11 月 9 日邀請相對人召開團體協約協商會議（申證 10），說明二會議事項內討論事項第 3 點提及協商事項為「員工工作時間、休息、休假、加班、颱風天出勤、例假出勤等相關工時與福利津貼」，相對人 106 年 2 月 16 日要求申請人會員簽署之聘僱合約內第 4.4 點、第 4.5 點、第 4.6 點、第 7 點工作時間，即為申請人請求與相對人團體協商之項目，相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(四) 關於請求裁決事項第五項「將『是否為工會成員』列入個人資料使用告知暨同意書內容中，並要脅拒簽則相對人將無法雇用」之部分：

1. 相對人要求申請人會員簽署個人資料使用同意書，內容涉及揭露員工「是否為工會會員」（申證 11）。申請人於 105 年 12 月 2 日發函表達異議，要求刪除「是否為工會會員」等字句（申證 12），相對人置之不理。
2. 相對人意圖揭露員工工會會員身分，造成申請人會員心生恐懼，亦造成非會員之員工不敢加入工會，此舉為不當妨礙、影響、限制工會組織，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(五) 關於請求裁決事項第六項「工會理事陳乙○○於 105 年 12 月底加入工會後，遭相對人考績評比丙等與獎金短發(酬勞獎金與年終獎金短發等)」之部分：

1. 申請人理事陳乙○○原為申請人會員，於 105 年 11 月 3 日向主管口頭申請 12 月 15 日、16 日、17 日、21 日、22 日、23 日特休，主管於 105 年 11 月 4 日口頭答應後反悔，後於 11 月 16 日同意陳員申請特休，陳員於 105 年 12 月 9 日依公司內部流程提出特休申請，主管遲於 105 年 12 月 21 日於陳員特休期間否決陳員之申請，並於 105 年 12 月 23 日退回陳員之特休申請（申證 14），相對人以上述為理由，於 106 年 1 月 20 日公布陳員之考績評核為丙，導致陳員年終獎金短少，然其餘非申請人會員之員工按相對人請假流程申請特休，皆無上述懲處，可知相對人此舉具有針對性。
2. 申請人理事長馮澤源於 106 年 1 月 3 日發信告知相對人陳員為本會會員身分（申證 14），故時間皆早於 106 年 1 月 20 日考核通知時間及 106 年 2 月 24 日酬勞獎金發放時間。
3. 查相對人所提相證 19 之第 1 頁，該績效改善面談紀錄表為 106 年 2 月 8 日，晚於 106 年 1 月 20 日，不得作為相對人通知陳員有面談改善之證據。第 2 頁之內容，陳乙○○未簽名，足證此份文件未經其檢閱。第 3、4 頁之內容，為工作安全觀察及訪談紀錄表，內容既非說明陳員考績異常，亦非要求陳員改善項目，僅是宣導正確工作流程。第 5 頁，陳乙○○亦未見過，且內容與陳員所見之績效管理系統內描述之工作狀況完全不符（申證 26）。
4. 相對人績效管理系統中主管綜合評述部分（申證 26 第 2 頁下方），於第 5 項說明希望陳乙○○「『持續』執行 Good Catch 及確實執行現場安督及監工工作，避免不安全問題發生」，顯見陳員於工作表現穩定良好，無須改善，僅需「持續」執行。且該考績系統顯示陳乙○○於 2014 及 2015 年考績皆達 4.47

(考績滿分為5)，然未見其2016年之考績，故於106年1月20日前，相對人毫無通知陳乙○○。

5. 相對人提供陳員年度考績為丙等之理由皆過於牽強，且與事實不符。申請人理事陳乙○○平日上班認真，且於部門內熱心招募會員，該部門員工已半數以上加入申請人，合理推測是相對人因陳員在課內積極遊說同仁加入工會，而影響考績。復依據相證29、30、31、32資料整理，顯見陳乙○○於105年度績效總評為歷年最高分，但是年度考績却是丙等，有違常理，申請人有理由認為相對人乃因陳乙○○加入工會，嗣後擔任幹部導致相對人心生怨懟所致。
6. 依據相對人「員工獎懲辦法」(申證28)，若陳乙○○有違反相對人相關規定，必須填寫「口頭警告紀錄單」(申證29)及「行政懲處面談紀錄表」(申證30)，然相對人對此皆無法提供，僅提供「績效改善面談紀錄表」、「工作安全觀察與訪談紀錄表」及主管於電腦系統上之評核資料等，實難認定相對人於考績評核給予丙等之作法合理。
7. 依據相證27相對人擬資遣人員「簽呈」經辦等簽名日期為2017年1月4日，顯見相對人於申請人106年1月3日陳明陳乙○○為工會成員後(申證14)才將簽呈送出，並於106年1月6日發文桃園市政府通報資遣。故申請人認為相對人無理由將陳乙○○考績評核為丙等，原預資遣之行為及後續於106年1月20日09:40在相對人查○○處長辦公室，因工會理事長馮澤源介入方終止相對人惡意(無正當理由)資遣之行為，涉及不當勞動行為。
8. 依據相對人員工手冊(工作規則)9.2紀律導正(申證31)「員工違反道德、法律、公司內規及作業準則，得以下列方式框正員工不當行為。」9.2.1「口頭警告」9.2.3「行政懲處」，然相

對人卻未依規定執行，難以自圓其說。更遑論依據勞動基準法第 29 條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」、相對人「年終獎金管理辦法」（相證 20）、「2017 年度激勵獎金發放辦法」（申證 35）及「2016 年員工酬勞發放事宜」（申證 36）等相關規定，即使陳乙○○考績為丙等，相對人仍應給予其相對應之獎金。然相對人卻未依規定發放，顯係因陳員擔任申請人幹部所為之不利待遇。

9. 相對人發放激勵獎金（106 年 1 月 31 日發放）、員工酬勞獎金（106 年 2 月 24 日發放）及年終獎金（106 年 2 月 20 日發放）之發放日期皆晚於陳乙○○加入工會成為會員（105 年 12 月）及嗣後擔任幹部（106 年 1 月 24 日）之時間，且相對人對陳乙○○考績評核為丙等，申請人有理由認為相對人對陳員考績評核為丙等與獎金減發之行為，係因其加入工會擔任幹部所致。

(六) 關於請求裁決事項第七項「於 106 年 3 月 13 日與黃甲○○成立調解後，應於 106 年 4 月 30 日履行協議，然相對人無正當理由未依誠信履約或未履行協議」之部分：

1. 申請人副理事長黃甲○○自 105 年 8 月 3 日工會成立之初即擔任工會副理事長（申證 13），積極爭取員工權益，並擔任申請人推派之團體協商代表，且工作正常良好一如往日。然而，黃員於 105 年 8 月 31 日受公司不當懲處（相證 22 第 7 頁），經其與工會理事長多次向相對人要求提供相關調查報告以求司法救濟，相對人皆拒絕提供後，申請人申請於 106 年 3 月 13 日於桃園市政府勞動局進行調解（相證 2），調解成立，雙方達成和解。原本調解委員提議相對人代表於 3 月底前完成公告

撤銷記過懲處並補發返還年終獎金，相對人代表對完成公告撤銷記過履行期限未表示不同意意見，但對補發年終獎金之履行期限表示因牽涉每月之公司薪資會計作業因素，擔心有可能無法於3月底前完成入帳，調解委員徵詢黃甲○○意見，黃員表示比較在意訴求第一項「平反名譽」之公告撤銷記過懲處，補發年終獎金入帳則可同意寬限至4月底前，並修訂為年終獎金於106年4月30日前匯入原薪資帳戶之履行期限。黃員之另兩項訴求即年度酬勞獎金之平反及調薪減調等，在雙方對是否與不當懲戒有關連性的爭執後，依調解委員建議勞方同意先行撤回，待調查結束後，依調查結果再行處理，勞資雙方達成協議，本案調解成立。

2. 惟自該調解成立後，申請人與相對人公司陸續有多件爭議事件及工會會員的勞資爭議案在進行，勞資關係緊張，互信基礎不足，申請人副理事長黃甲○○認為連公告撤銷記過懲處並補發返還年終獎金等兩項明定履行期限之訴求，相對人遲至4月底皆未見任何撤銷懲戒之公告及補發年終獎金之入帳；遑論待調查結束後，依調查結果再行處理之後兩項訴求遙遙沒有進展。
3. 在未獲相對人告知任何無法如期履行理由情況下，迨至5月2日，明確已逾雙方明訂之履行期限，申請人理事長馮澤源發mail給相對人，敬告相對人一方已逾期未履行，請於5月4日前盡速處理履行，否則將向管轄法院聲請強制執行（申證23）。相對人遲至5月5日才完成補發年終獎金入帳之履行（申證24），惟依然未見撤銷記過懲處公告之履行。申請人於聲請法院強制執行撤銷懲戒公告有實務上困難之際（並不像金錢給付之強制執行），相對人最終遲至5月23日才完成撤銷懲戒之公告（申證25），申請人認為或許是相對人在有本裁決案存在之下的考量。

(七) 關於請求裁決事項第八項「企圖減發獎金，致使馮澤源放棄籌組工會擔任工會幹部一職」之部分：

1. 申請人理事長馮澤源自 105 年 8 月 3 日工會成立之初即擔任工會理事長（申證 13），積極爭取員工權益，且工作正常一如往日。
2. 然而，105 年 8 月 30 日發放之「104 年度紅利獎金」卻遭相對人以「個人績效表現」為由短發。此時工會方才成立，馮澤源擔任工會理事長，因工會成立初期備受相對人打壓，加以馮澤源當時並無重大違規過錯，相對人卻遽爾短發紅利獎金，企圖使馮員放棄籌組工會擔任工會幹部一職，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(八) 請求裁決事項：

1. （已撤回）。
2. 相對人差別對待申請人使用會所及佈告欄，以及移除申請人海報及證書之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
3. 相對人變更勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
4. 相對人以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
5. 相對人將「是否為工會成員」列入個人資料使用告知暨同意書內容中，並要脅拒簽則相對人將無法雇用之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
6. 申請人理事陳乙○○於 105 年 12 月底加入工會後，遭相對人考績評比與獎金短發（績效獎金未發給、酬勞獎金與年終獎金

短發等)之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

7. 相對人於 106 年 3 月 13 日與黃甲○○成立調解後，應於 106 年 4 月 30 日履行協議，然相對人無正當理由不履行協議之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
8. 相對人企圖減發獎金，致使馮澤源放棄籌組工會擔任工會幹部一職之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
9. 請求發布之救濟命令如申請補充理由狀(三)第 2 頁至第 9 頁所列請求事項所載。

## 二、相對人之答辯及主張：

(一) 關於申請人請求裁決事項第二項「差別對待申請人使用會所及佈告欄，以及移除申請人海報及證書」之部分：

1. 按工會法並無課予雇主應提供企業工會辦公室、佈告欄之義務，合先敘明。次按 鈞會 101 年勞裁字第 3 號裁決意旨，可知 鈞會見解肯認企業工會於企業內雖有一定程度之活動權利，惟工會於企業內進行工會活動時，仍應尊重雇主對企業設施之管理權利，非可恣意為之；故工會如有於企業內設置會所、或使用佈告欄等雇主企業設施之需求時，自應與雇主進行協商，並遵守雇主就該設施所制定之使用管理辦法。
2. 經查，申請人因辦理會務、推展工會活動等需求，詢問相對人是否能於公司內部提供適當空間作為工會會所，並提供佈告欄供工會使用；相對人基於協助工會會務運作順暢之善意，經雙方於 105 年 9 月 22 日開會協商討論。會中，相對人綜合考量公司之營運需求與資源配置、以及檢視公司內部可供利用之空間後，向工會提議可先將原人資部經理辦公室施工、重新隔間

後，提供工會作為會所，並建議於會所門口設立佈告欄，以便會員進出會所時可得隨時閱覽工會布告之事項或活動。依 105 年 9 月 22 日當日之會議記錄可知，當時雙方就公司建議、提供之公佈欄及會所位置所做成之結論為「工會將於 9/22 下班前回覆 HR 是否同意會所及佈告欄提案（於 HR 辦公室隔間提供工會會所，並於門口設立佈告欄）」（相證 3「No2.」之「Description」欄位所載）。

3. 申請人理事長嗣於同日（即 105 年 9 月 22 日）先以電子郵件回覆相對人，表示申請人同意將會所位置設置於 HR 辦公室旁，並表示爾後如會務擴大另有需求時，將再通知相對人（相證 5 第 5 頁）；至於公佈欄之位置，申請人則表示希望與公司另行協商討論（相證 5 第 5 頁），嗣申請人復以公文再次函知相對人重申上開意旨，足證雙方就工會會所之位置確實已達成共識，申請人確實同意以原人資部經理辦公室重新施工、隔間後之空間作為工會會所之位置。
4. 抑且，公司於接獲工會上開電子郵件之回覆意見後，為求慎重，相對人人資處劉○○處長於回覆工會理事長馮澤源之上開電郵時，不僅向理事長表示公司將盡快著手辦公室之改裝工程，更再次詢問、向理事長確認工會會所之施工是否須包括公佈欄之施作。就此，申請人理事長則回覆相對人劉處長：「Hi Jessie(按：即劉處長):感謝您的幫忙，讓工會可以取得會所，但有關佈告欄的施作請暫緩，於下次協調確認後再行施作，以維雙方利益」（相證 5 第 3 頁，理事長馮澤源於 105 年 9 月 23 日上午 9:37 寄發給劉○○之郵件），足證就公佈欄之位置，雙方將再協商討論。
5. 嗣工會會所完工後，有鑑於雙方對於公佈欄之位置尚未取得共識，為此，相對人尚主動於 105 年 10 月 24 日通知申請人，敬

請申請人安排合適之時間與相對人討論、確認公佈欄之設置位置（參相證 1 號說明二），足證相對人實有與申請人協商討論公佈欄設置位置之誠意；反係申請人於未再與相對人協商討論公佈欄位置之情形下，即遽以公司提供之佈告欄位置構成不當勞動行為云云為由，向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，相對人實感詫異。

6. 由上揭事證可知，相對人提供之會所位置業經申請人明確表示同意；至於公佈欄之位置，由於相對人提議之設置位置，未能獲申請人採納，故相對人乃敦請申請人安排適當時間再行協調，此作法與 鈞會裁決揭櫫之意旨無違，然申請人自此即未再與相對人就該事項再行討論，實「無」申請人所稱「屢次針對佈告欄位址表達異議」云云之情形（請見裁決申請書原因及事實第 3 點）。且查，申請人稱其「屢次針對佈告欄位址表達異議」所援引之證物為申證 5，惟細繹申證 5 之發函日期為 105 年 9 月 22 日，即可知該封函文乃申請人就雙方「第一次」就公佈欄設置位置等事項所召開之會議後，針對會中相對人提案之位置所為之回覆；申請人對相對人一再重申、強調就公佈欄設置位置可再與相對人進行協商討論之表示置之不理，反執意執此主張相對人提供之會所及佈告欄位置構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，不僅與事實不符，更令人匪夷所思。

7. 此外，雙方第二次團體協商會議已再就此為討論，並達成佈告欄設置位置之共識，申請人已於 106 年 6 月 11 日起開始使用該佈告欄。又有關會所位置爭議，姑不論申請人自承其同意相對人原本提供工會會所之位置（申證 5 說明一），嗣後申請人對工會會所位置表達不滿，相對人為促進勞資和諧，努力協助找尋新的會所場址，雙方並於第二次及第三次團體協商中對此

議題進行討論，詎料申請人同時竟又向桃園市政府提請調解，調解於 106 年 7 月 4 日成立，雙方就會所位置達成共識，申請人並於 106 年 8 月 4 日起使用新會所；併予敘明。

(二) 關於申請人請求裁決事項第三項「以變更工作規則之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商之勞動權益，未經與工會協商取得同意即施行」之部分：

1. 按申請人主張相對人於 106 年 2 月 16 日要求申請人會員簽署之工作規則未經與工會協商云云；然查，相對人於該日並未要求會員簽署任何工作規則，且依勞動基準法第 70 條之規定，工作規則僅需經主管機關核備後公開揭示，並無須經員工簽署同意。
2. 申請人另主張相對人在未與工會實質協商之情況下，單方面宣布變動工作規則，該工作規則變更涉及輪班、加班制度之變更、婦女夜間加班等應與工會協商之事項，工會於 105 年 11 月 9 日行文相對人要求團體協商，將各該事項納入團體協商範圍，並於 105 年 12 月 1 日要求相對人提供工作規則，以利團體協商，相對人置之不理云云。然查，於申請人 105 年 8 月 3 日成立「前」，公司針對女性夜間工作、實施雙周變形工時、以及增加輪班班別等制度，業經相對人公司勞資會議同意；此分別有相對人 93 年 12 月 21 日、以及 100 年 5 月 16 日勞資會議記錄可稽（相證 6 第 4、5 頁）。其中，相對人尚將 93 年 12 月 21 日（即相對人召開之第一次勞資會議）之會議紀錄報請主管機關桃園縣政府勞動局（下稱勞動局）核備，並經勞動局函覆核備在案（相證 6 第 7、8 頁）。
3. 次查，依勞動部勞動 2 字第 1010088029 號函釋意旨，相對人勞資會議就女性夜間工作、實施雙周變形工時、以及增加輪班班別等制度決議通過時，雖係於工會成立「前」，然因該勞資

會議之決議未併附期限，揆諸前開函釋意旨，嗣後申請人縱已組織工會，然相對人就前開事項，應得免再徵得申請人同意；是以，申請人依先前勞資會議之同意實施雙周變形工時、輪班制度、以及女性夜間工作等制度，應屬適法，故申請人主張相對人就輪班、加班制度、婦女夜間加班等制度應再與工會協商、經工會同意云云，應有誤認。

4. 另，相對人為因應法令之修訂、以及加入美光集團等，故刻正研擬調整工作規則之內容。姑不論工作規則之修訂尚未涉及勞基法所定須經工會或勞資會議同意始得實施之制度（如：變形工時、加班制度、女性夜間工作等），則依勞基法第 70 條之規定，工作規則僅需經主管機關核備後公開揭示即可生效；換言之，勞基法並未課予雇主於修訂工作規則時必須與工會協商之義務。然相對人基於勞資關係和諧、以及與申請人溝通之善意，就工作規則之調整，亦曾安排說明會向申請人說明工作規則調整之方向，此有「工作規則調整說明會議簽到表」上有申請人理事長等人之簽名、以及當天說明會之簡報檔可證（相證 7）。由工作規則調整之內容並未涉及上開輪班、加班制度、女性夜間工作制度之變更，且就上開事項相對人既已經勞資會議同意通過，揆諸前開勞動部函釋意旨，申請人主張相對人於申請人成立後，就上開已經勞資會議同意之事項應與申請人再行協商、取得申請人同意云云，實屬無據。就此，亦有申請人曾行文勞動部提及上開爭議，為使勞動部了解該爭議之背景事實及澄清申請人之指述，故相對人特發函向勞動部及申請人說明之內容可參（相證 6 第 1 頁說明二）。
5. 申請人復稱其於 105 年 12 月 1 日要求相對人提供工作規則，相對人卻置之不理云云（申證 8）。然查，相對人之工作規則、勞資會議相關訊息、以及勞資會議紀錄，向來均公布於公司內

部網站，全體員工皆可隨時瀏覽與下載；就此，相對人亦一再函覆申請人說明及澄清（相證 8、9），實無申請人所指未與工會協商或拒絕提供工作規則云云之情形。更且，有鑒於申請人成立以來，因對相對人公司制度有諸多誤解，於未向相對人釐清前即動輒發函主管機關為不實之指述或申請勞資爭議調解等情形，為有效改善與申請人間之溝通，相對人尚主動建議申請人每月安排一次定期溝通會議，以便即時互相溝通、交換意見，此亦有相對人 106 年 1 月 12 日致申請人之函文可憑（相證 10）；故申請人稱相對人對申請人要求提供工作規則置之不理、片面破壞團體協商之誠信互動云云，實有悖於事實。

(三) 關於申請人請求裁決事項第四項「以重新簽訂聘僱合約之方式，規避勞動基準法規定須與工會協商取得同意之勞動權益變更」之部分：

1. 經查，為因應相對人公司成為美光集團一員，為符合美光集團之全球性制度，比照美光外商之薪資、福利等提供員工更優之福利制度，故相對人自 106 年 2 月 16 日起至同年 2 月 23 日止，一共舉辦多達 17 場次的員工說明會，向全體員工一一說明新的福利制度及為此而相應修改之聘僱合約內容、以及工作規則調整之方向，俾利員工了解其相關權益（相證 11）。
2. 次查，法律並無課予雇主修訂聘僱合約時須經工會同意之義務；且查，由於聘僱合約修訂之內容，並無涉及須經工會或勞資會議同意始得實施之制度（如：夜間工作、變形工時等），故實無申請人所稱「繞過工會與個別員工簽署『聘僱同意書』，等同於拒絕工會所提出之團體協商事項，已違反團體協約法第 6 條第 1 項規範之誠實信用原則」、構成不當勞動行為云云之情形可指。申請人曾就此爭議向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，調解會議中，相對人亦已向申請人詳細說明、釐清申

請人之上開指稱及疑慮，惜仍未獲申請人所採納（相證 12），相對人至感遺憾。

3. 申請人另稱其於 105 年 11 月 9 日發函相對人要求協商，然相對人拒絕對申請人所提出之內容拒絕協商云云（參裁決申請書「原因及事實」第 6 點），更顯悖於事實，而有刻意誤導鈞會之嫌。經查，由於申請人 105 年 11 月 9 日未與相對人討論團體協商之日期與時間，即單方通知相對人召開第一次團體協商會議之日期及地點（申證 10），礙於相對人當時已排定既定行程及準備時間不及，故相對人業於同年 11 月 17 日發函申請人說明並建議後續協商安排；嗣於 106 年 1 月 12 日再次發函申請人，建議後續規劃定期溝通會議，但皆未獲申請人之回覆（相證 13），可知相對人實無申請人所指拒絕對工會所提出之內容進行協商、構成不當勞動行為云云之情形。

4. 更何況，於申請人向鈞會提起本件裁決申請前，申請人與相對人業於 106 年 3 月 30 日召開第一次團體協商會議，就申請人所提之協商內容及團體協約條文進行討論，此亦應為申請人所不爭；益證並無申請人所指相對人拒絕與工會協商云云之情形。

(四) 關於申請人請求裁決事項第五項「將『是否為工會成員』列入個人資料使用告知暨同意書內容中，並要脅拒簽則相對人將無法雇用」之部分：

1. 按申請人主張相對人於 105 年 11 月 29 年要求員工簽署之個人資料使用同意書，構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，惟申請人遲至 106 年 4 月 7 日始提出本件裁決申請，顯已逾越勞資爭議處理法第 39 條第 2 項之 90 日除斥期間。

2. 次按相對人要求員工簽署「個人資料使用告知暨同意書」，旨在遵循及符合個人資料保護法及相關法規之要求。申請人主張相對人要求申請人會員簽署該同意書，內容要求揭露相對人員工之工會會員身分，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，顯係對該同意書內容之解讀有重大誤解，無視文件內容提及工會會員身分之處，僅係為了定義何謂「個人資料」，申請人之主張與事實顯然不符。

(五) 關於申請人請求裁決事項第六項「工會理事陳乙○○於 105 年 12 月底加入工會後，遭相對人考績評比丙等與獎金短發(酬勞獎金與年終獎金短發等)」之部分：

1. 由下表時序可知，陳乙○○之 105 年度考績早在 105 年 12 月 9 日即已評定，而陳乙○○於同年 12 月 27 日始加入申請人、106 年 1 月 24 日方當選申請人幹部，其 105 年度考績自與其是否為申請人會員或擔任申請人幹部無涉：

序號	時間	事件
1	103 年 12 月	陳乙○○於其所屬缺陷整合及量測工程處所有相類職級之 52 名人員 (E05 級及 E06 級) 中，排名第 44。
2	104 年 12 月	陳乙○○於其所屬製程量測設備課 15 名相類職級人員中排名第 13、部級 18 名人員中排名第 16。
3	105 年 8 月 29 日	陳乙○○當時之直屬主管陳丙○○就績效改善事項，與陳乙○○面談，並作成「績效改善面談紀錄表」(相證 19 第 2 至 4 頁)。
4	105 年 12 月 5 日	相對人人資部門請各部門主管開始評

		比 105 年考績（相證 16）。
5	105 年 12 月 9 日	陳丙○○對陳乙○○之考績評定完畢（相證 16）。
6	105 年 12 月 21 日	陳乙○○所屬缺陷整合及量測工程處之處長查○○確認其考績（相證 16）。
7	105 年 12 月 22 日	依相對人考核辦法第 5.9.1 條，當年度考績列為丙等者必須離職（相證 25），相對人人資部門寄信予查○○請求確認該處當年度評為丙等之二名同仁名單，其中包含陳乙○○（相證 26）。
8	105 年 12 月 27 日	陳乙○○加入工會，惟當時相對人並不知悉此事。
9	106 年 1 月 4 日	相對人進行績效不佳人員資遣相關作業之內部簽核程序（相證 27）。
10	106 年 1 月 6 日	相對人依就業服務法發函致桃園市政府，通報將予以資遣之員工名單（相證 28）。
11	106 年 1 月 20 日	陳乙○○之主管及相對人人資部門人員與陳乙○○會面，告知相對人將資遣陳乙○○之訊息。
12	106 年 1 月 24 日	陳乙○○當選申請人幹部。
13	106 年 2 月 8 日	陳乙○○之直屬主管陳浩然就績效改善事項，與陳乙○○面談，並作成「績效改善面談紀錄表」（相證 19 第 1 頁）。

2. 由上表相關事件時序可知，相對人主管依正常考績評定程序，評定包括陳乙○○在內之員工工作表現，人資部門再依據相對

人內部作業規範及擬定之流程規劃，進行內部績效不佳人員資遣相關簽核程序並依法通報桃園市政府，此一作業程序係相對人實施已久之正常流程，並非刻意針對申請人會員或幹部為之。陳乙○○係於 105 年 12 月 27 日始加入工會、106 年 1 月 24 日當選工會幹部（相證 15 號），當時 105 年度之員工考績早已核定完成，相對人並未因此更改陳乙○○之考績。故單就時序之前後觀之，即可證明陳乙○○考核成績之評定乃和其當年度工作表現有關，而與其是否為申請人會員、是否擔任申請人幹部根本無涉。

3. 又相對人員工人數達數千名之多，依企業實際營運實務，相對人通知個別員工其考績核定結果，本就晚於考績評定完成時間。而相對人是否發放酬勞獎金，因涉及相對人營業狀況等因素，未必年年均有發放，若達成發放酬勞獎金之條件時，當年度之酬勞獎金通常係於次年年中發放，惟於相對人股權變動時，新舊股東間對於 105 年酬勞獎金之發放有特別約定，故 105 年酬勞獎金調整至 106 年 2 月發放，至於年終獎金則通常於農曆年前發放，申請人指因相對人通知陳乙○○考核成績及發放酬勞獎金或年終獎金之時點，晚於其直屬主管於 105 年 12 月 9 日完成考績核定之時間，即妄言陳乙○○之考績乃因其為申請人之會員與幹部所致，實無任何憑據。
4. 比對近三年陳乙○○主管對其之評語以及 105 年 8 月及 106 年 2 月之績效改善面談紀錄可知，主管要求陳君改善之事項一再重複出現，可見陳乙○○長期以來並未依主管指示改善其工作態度。謹將歷年考評及績效改善面談屢次提及之應改善事項表列如下：

應改善事項	103 年	104 年	105 年	105 年	106 年

	考評	考評	8 月績 效改善 面談	考評	2 月績 效改善 面談
應嘗試以自身所學或與同事討論，以利日後修機準備，提升修機能力。	第 3 點	第 2 點		第 2 點	
設備當機請確實了解狀況，並依規定填寫交接簿及報告。		第 3 點	第 1 點	第 3 點	第 2 點
假日設備當機時，如依 SOP 無法解決，請聯絡負責人到場修復，若仍無法修復再請廠商支援。		第 4 點		第 4 點	第 3 點
請持續執行 Good Catch、Fab 巡檢、現場安督及監工等工作，避免不安全問題發生。	第 4 點	第 5 點		第 7 點	
請注意個人情緒管理。如有發生不愉悅的事情，請與課長聯繫，待瞭解狀況後再行與對方溝通。	第 5 點		第 4 點		第 5 點

5. 再自陳乙○○近三年表現及考績評比觀之，105 年之考績並無任何特殊性。查 103 年度陳乙○○於其所屬處級所有相類職級之 52 名人員中，排名第 44。104 年度於課級 15 名相類職級人員中排名第 13、部級 18 名人員中排名第 16。105 年度則排名全課最末。由陳乙○○近三年來之考績可知，長期以來其均屬表現較為不佳者，而於 105 年 8 月間主管與陳乙○○面談後，

其工作表現仍未見改善，主管始將其考績評為最末，此均有脈絡可循，與陳君嗣後加入申請人或擔任其幹部毫無關聯。

6. 另由申請人幹部 103 至 105 年考績結果（相證 32）可知，除陳乙○○外，申請人幹部之 105 年考績均為甲等以上，並沒有普遍遭刻意劣評，或較 104 年顯著降低之事，可證相對人主管於評定員工考績時，係依個別員工當年度之工作表現進行評核，與其是否為申請人成員或幹部無關，更可見申請人主張相對人係因陳乙○○加入申請人成為會員、或擔任申請人幹部而遭忌恨云云，均屬臆測之詞。

7. 綜上所述，陳乙○○係因 105 年度考核成績不佳，而導致該年度之年終獎金及酬勞獎金數額有所減少。且陳乙○○之 105 年考核成績之所以為丙等，係因其工作表現不佳、且經主管通知及要求改善後而仍未改善所致，與其是否為申請人會員、或擔任申請人幹部全然無涉。申請人執此主張陳乙○○年終獎金減少是具有針對性、構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，顯屬無由。

(六) 關於申請人請求裁決事項第七項「於 106 年 3 月 13 日與黃甲○○成立調解後，應於 106 年 4 月 30 日履行協議，然相對人無正當理由未依誠信履約或未履行協議」之部分：

1. 按相對人原名為「華亞科技股份有限公司」，屬於台塑集團之成員公司，相對人係於 105 年 2 月 3 日與台灣美光半導體股份有限公司（美商美光科技公司之全資子公司，係依中華民國法令設立，下稱「買方」）簽署「股份轉換契約」，由買方取得相對人全部已發行股份（下稱「股份轉換交易」）。股份轉換交易於 105 年 12 月 6 日完成股份交割，買方取得相對人 100% 股份後，相對人即成為美光集團之成員公司。股份轉換交易完成後，相對人花費數月陸續轉換原先屬於台塑集團之組織、規

章、資訊軟體及作業程序等項目，以符合美光集團標準及反映相對人股東已變更之營運現況。相對人新任董事長兼執行長葉仁傑亦於 106 年 2 月間甫來台就任。

2. 就相對人與黃甲○○之勞資爭議調解中有關補發年終獎金部分，相對人於 106 年 3 月 13 日調解成立後，即積極處理補發年終獎金一事，然由於補發年終獎金與一般發放薪資或獎金之性質不同，相對人財務部門須循美光集團內部管道向新加坡上級財務部門陳報，以專案方式處理。相對人雖經合理努力，但因跨國報告及核決程序較為耗時，仍無法依原定計畫於 4 月 30 日員工固定發薪日前發給該筆補發之年終獎金，後經極力爭取，相對人最終於 5 月 5 日將上開筆款項匯回黃甲○○之帳戶，雖有遲延，但絕未刻意延宕。
3. 就系爭勞資爭議調解中有關撤銷懲處公告部分，由於相對人公司自成立至今，並無撤銷員工懲處之前例，又因系爭勞資爭議調解之懲處事件係發生於相對人尚屬台塑集團成員時，且當時相關調查資料大多由台塑總管理處相關部門保有，相對人及其目前所屬之美光集團均無相關資料。相對人相關部門經研議後，決議立即收集、整理相關資料，將撤銷懲處公告之處理上呈新任董事長兼執行長葉仁傑核決。葉仁傑先生極為重視本案，其於聽取相關部門報告後，最後決定遵照勞資爭議調解之結果，發布撤銷懲處之公告。相對人之處理程序，顯示相對人對系爭勞資爭議調解之尊重及重視。
4. 相對人對系爭勞資爭議調解結果之處理，與本裁決案之提起無關。查相對人與黃甲○○間之勞資爭議於 106 年 3 月 13 日調解成立未久，申請人於 4 月 7 日即提起本件裁決，其時調解所定之履行期限尚未屆至，申請人竟就同一事由提起裁決，顯已有違誠信。惟相對人並未因此拒絕依調解之內容履行相對人之

義務，反積極聯繫各部門執行調解結果，申請人僅憑處理稍逾時限而臆測相對人係因申請人提起本件裁決申請始願意履行，不僅毫無根據，亦與事實顯然不符。

5. 綜上，相對人與黃甲○○勞資爭議調解結果之處理，因相對人尚處台塑集團及美光集團制度轉換期間，相對人雖戮力協調各部門執行，仍稍有延誤時限，然相對人確已努力遵照勞資調解方案履行義務，絕未刻意延宕。

(七) 關於申請人請求裁決事項第八項「企圖減發獎金，致使馮澤源放棄籌組工會擔任工會幹部一職」之部分：

1. 依申請人之主張，自 105 年 8 月 30 日起其所主張相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之情事即已發生，詎申請人遲至 106 年 4 月 7 日始提出本件裁決申請，顯已逾越勞資爭議處理法第 39 條第 2 項之 90 日除斥期間，依法應為不受理決定。

2. 相對人發放之酬勞獎金乃屬盈餘分配之性質，其發放與否及發放之數額繫於公司有無盈餘、董事會之決議、以及員工表現與其對相對人之貢獻度等因素綜合而定，相對人從未承諾或保證每年將發放一定數額之酬勞獎金。申請人理事長馮澤源 105 年 8 月間所領得之 104 年度之酬勞獎金數額，亦係相對人審酌公司營運狀況、以及馮澤源 104 年度之考核成績等因素後所核給，與其是否擔任工會理事長無涉。

(八) 相對人答辯聲明：請求不受理或駁回申請人之裁決申請。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 相對人於 105 年 11 月 29 日開始要求相對人全部員工簽署如申證 11 所示之「個人資料使用告知暨同意書」。

- (二) 陳乙○○於 105 年 12 月 27 日加入申請人工會，於 106 年 1 月 24 日當選為工會理事。
- (三) 陳乙○○於 106 年 1 月 20 日收到相對人將其 105 年考績考評為丙等之通知。陳乙○○105 年之年終獎金遭減發 0.3 個月、酬勞獎金遭減發 0.5 個月，績效獎金則未獲核發。
- (四) 相證 19 第 1 頁及第 3 頁上「陳乙○○」之簽名為真正。
- (五) 申請人副理事長黃甲○○與相對人於 106 年 3 月 13 日經桃園市政府勞動局勞資爭議調解成立，相對人同意公告撤銷懲處，並重啟調查，且同意補發新台幣 27,167 元，於 106 年 4 月 30 日前匯入勞方原薪資帳戶（相證 2）。
- (六) 相對人於 106 年 5 月 5 日始將上開款項匯入黃甲○○之帳戶（申證 24），並於同月 23 日發布撤銷懲處公告（申證 25）。

#### 四、本案爭點：

- (一) 相對人於 105 年 11 月 29 日開始要求相對人全部員工簽署如申證 11 所示之「個人資料使用告知暨同意書」之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為？
- (二) 相對人於 106 年 1 月 20 日公布陳乙○○之考績評核為丙等，且據以未發給績效獎金，以及短發酬勞獎金與年終獎金，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為？
- (三) 相對人於 106 年 3 月 13 日與黃甲○○成立調解後，應於同年 4 月 30 日履行協議，然遲至 5 月 5 日才完成將補發之年終獎金入帳，並遲至 5 月 23 日才完成撤銷懲戒公告，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為？

#### 五、判斷理由：

- (一) 關於申請人主張相對人於 105 年 11 月 29 日開始要求相對人全部員工簽署如申證 11 所示之「個人資料使用告知暨同意書」之

行為（即請求裁決事項第五項），並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為：

1. 經查申證 11 即系爭同意書之內容，關於「是否為工會成員」之文字，僅在同意書第 1 頁「個人資料」之段落提及，且細繹同意書該段落之內容：「個人資料。您自受雇於華亞科技之日起所提供之下列資訊均屬您的『個人資料』：(1)姓名、地址、身分證字號、電話號碼、...；(4)涉及您的敏感資料，如健康狀況、種族、宗教信仰、是否為工會成員、性別、現今或先前所涉之刑事控訴案件（以上稱『敏感資料』）。」等語，可知該條僅係在說明本同意書中所指之個人資料或敏感資料之定義及範圍為何；此觀本條一開頭即指出上開資料之來源係：「您自受雇於華亞科技之日起所提供之下列資訊均屬於您的『個人資料』」亦明。
2. 次按申請人稱員工如簽署系爭同意書，則依該同意書首段文字，相對人即得藉以「蒐集」其個人資料，且依「同意書之拒簽」條文，相對人更可加以拒絕僱用云云；相對人則稱系爭同意書僅係在向員工說明，如員工曾提供該條所指之上開如身分證字號、電話號碼、婚姻狀態、健康狀況、宗教信仰、是否為工會成員等資訊，將列入本同意書所指之個人資料或敏感資料之範疇，相對人將依本同意書所約定之保護、使用、及留存方式管理上開資訊。而相對人迄未曾以任何文件要求任何員工揭示其是否為工會成員，相對人並曾於 105 年 11 月 28 日向全體員工公告說明該同意書內容之各項重點，且該公告附件第一項更已載明：「個人資料。此部分為說明個人資料種類及範圍，惟各項蒐集、處理或利用會尊重您的權益，依誠實及信用方法進行。例如：您的健康狀況資訊只限於法令規定才會收集，不會要求員工進行法令規定以外的檢查；工會成員的資訊為工會

要求協助以薪資定期扣款工會費時才會需要，不會做扣款以外需求使用，也不會影響任何工作權益」等語，相對人並於申請人理事長質問後立即回覆澄清，有相證 14 可稽。足見相對人要求員工簽署系爭同意書，初非基於蒐集員工個人資料或敏感資料之用，且相對人曾向全體員工明確表示僅有在工會要求相對人協助代扣工會會費時，才會需要員工提供是否屬工會成員之資訊，諒無存有不當勞動行為之動機。

3. 又相對人於本會詢問程序並再陳明之所以要求員工簽署系爭同意書，主要係緣於原先之同意書僅同意台塑、華亞集團使用所蒐集之資料，未包含美光公司，故需要重新請個別員工同意等語，衡情應堪可信；惟如相對人日後確有藉系爭同意書而要求員工揭露是否為工會成員之資料，申請人可另就是否構成不當勞動行為再為爭執並申請本會裁決，則不待言。

(二) 關於申請人主張相對人於 106 年 1 月 20 日公布陳乙○○之考績評核為丙等，且據以短發酬勞獎金與年終獎金之行為（即請求裁決事項第六項），並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為：

1. 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，則宜尊重雇主之裁量權限（本會 104 年勞裁字第 7 號裁決決定書參照）。
2. 經查，相對人人資處於 105 年 12 月 5 日通知各級主管 105 年度考績評等作業已於作業系統開放，請各級主管配合作業時程，於績效管理系統對所轄部門人員完成考績評核作業（相證 16），其中課級主管評等時間為 12 月 5 日至 9 日；而陳乙○○

之考核成績，於 105 年 12 月 9 日即經直屬主管陳丙○○（即課級主管）在考績評等作業系統上完成核定，此有考績評等作業系統上所紀錄之時間可證（相證 17）。

3. 次查陳乙○○係於 105 年 12 月 27 日始加入申請人工會、106 年 1 月 24 日當選工會幹部（相證 15），是縱認相對人於 106 年 1 月 3 日收到申請人之之電子郵件（申證 14）時即已知悉陳乙○○為申請人會員，惟當時 105 年度之考績業已核定。
4. 續查陳乙○○之主管前於 105 年 8 月 29 日與其進行面談，要求改善其工作表現（相證 19），相對人稱因未見其有明確之改善，故其當年度（即 105 年度）之考核成績經核定後為全課最末，依相對人考核辦法規定每年考績應評為乙等或丙等者不得低於當年核定的比例（相證 18），而因陳乙○○105 年度工作考核成績為全課最末，始於當年度 12 月間對陳乙○○105 年度之工作表現評為丙等等語，經核與上開文件內容相符，尚非無稽。
5. 再依該次面談時所製作之績效改善面談紀錄表記載「相關面談資料附在工作安全觀察訪談紀錄表背面」等語（相證 19 第 2 頁），主管告知應改善事項並要求陳乙○○改善後，續由陳乙○○於通知改善之項目旁簽名（相證 19 第 3 頁，即第 4 頁工作安全觀察訪談紀錄表背面），足見陳乙○○確因 105 年度存有業務績效應改善之事項而遭主管面談；是申請人執陳乙○○未於績效改善面談紀錄表上簽名，且稱簽名者僅係工作安全觀察訪談紀錄表，與陳乙○○主管要求其改善工作表現等無涉云云，並無可採。又比對近三年陳乙○○主管對其之評語以及 105 年 8 月與 106 年 2 月之績效改善面談紀錄可知，其主管要求改善之事項一再重複出現，可見其主管認陳乙○○長期以來並未依指示改善其工作態度。

6. 復查，陳乙○○最近三年之考績均屬排名較後之人員，例如：  
103年度陳乙○○於其所屬缺陷整合及量測工程處所有相類職級之 52 名人員（E05 級及 E06 級）中，排名第 44；104 年度陳乙○○於其所屬製程量測設備課 15 名相類職級人員中排名第 13、量測工程部 18 名相類職級人員中排名第 16；105 年度考績則為全課最末，有相對人所提之相證 33 可稽。
7. 另由申請人幹部 103 至 105 年考績結果（相證 32）可知，除陳乙○○外，申請人幹部之 105 年考績均為甲等以上，並沒有遭刻意劣評或較 104 年明顯降低之情事，可見相對人主管評定員工考績，與員工是否為申請人之成員或幹部並無明顯關聯。
8. 又依相對人「年終獎金管理辦法」（相證 20）之規定，可知年終獎金之發放與當年度考績有關，依相對人「員工守則」（相證 21）之規定，可知酬勞獎金係於公司有盈餘時所提撥一定比例之金額作為員工紅利，並由主管參酌員工之職務及考績發放（相證 33），而申請人並未具體指出相對人基於陳乙○○之考核成績不得減發酬勞獎金或年終獎金之依據。且據相對人稱其是否發放酬勞獎金，因涉及相對人營業狀況等因素，未必年年均有發放，若達成發放酬勞獎金之條件時，當年度之酬勞獎金通常係於次年年中發放，惟於相對人股權變動時，新舊股東間對於 105 年酬勞獎金之發放有特別約定，故 105 年酬勞獎金調整至 106 年 2 月發放，至於年終獎金則通常於農曆年前發放等語。故尚不能徒憑相對人發放該等獎金之時點係晚於陳乙○○加入工會及擔任幹部之時間，即遽認係出於其為申請人之會員與幹部所致。
9. 綜上所述，陳乙○○105 年考核成績為丙等，及該年度之年終獎金與酬勞獎金數額有所減發，經核尚與其是否為申請人會員或擔任申請人之幹部無涉。申請人主張相對人對其評核及減發

獎金係具有針對性，並構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，尚非可採。

(三) 關於申請人主張相對人遲至 5 月 5 日才補發黃甲○○之年終獎金，並遲至 5 月 23 日才完成撤銷懲戒公告之行為（即請求裁決事項第七項），並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定之不當勞動行為：

1. 按黃甲○○與相對人於 106 年 3 月 13 日經桃園市政府勞動局勞資爭議調解成立，相對人同意公告撤銷懲處，並重啟調查，且同意補發新台幣 27,167 元，於 106 年 4 月 30 日前匯入勞方原薪資帳戶，有桃園市勞資爭議調解紀錄可稽（相證 2）。
2. 次按申請人主張相對人原應於 106 年 4 月 30 日履行協議，然相對人無正當理由不履行協議云云；經查申請人申請本件裁決之日為 106 年 4 月 10 日，斯時相對人履行期限尚未屆至，而據相對人陳稱其遲延履行之緣由，乃係因跨國報告及核決程序較為耗時，無法依原定計畫於 4 月 30 日員工固定發薪日前補發該筆年終獎金，然終仍於 5 月 5 日將該筆款項匯入黃甲○○之帳戶（申證 24），並於收集、整理相關資料上呈於新任董事長兼執行長後，於 5 月 23 日發布撤銷懲處公告（申證 25）等語，考量相對人係屬外商，且歷經公司經營權之轉換，故相對人所陳因跨國報告及核決程序較為耗時致履行因而遲延之事實，應屬可信，經核尚無不當勞動行為之動機，故申請人主張相對人無正當理由不履行協議，構成不當勞動行為云云，並無可採。
3. 至於申請人於本會 106 年 9 月 29 日詢問程序復執相對人遲至 106 年 7 月 19 日才與黃甲○○進行 1 次非正式討論，重啟調查部分迄今遲遲沒有明顯進展等語；經查雙方就重啟調查之時間點並無於調解協議中有明文規定，且相對人既已撤銷懲處，

其重啟調查之時間縱有延遲，衡情對黃甲○○應無不利益之虞。而調查結果如有不利，申請人若認為相對人有構成不當勞動行為之事實，依法得另向本會申請裁決，乃另一問題，核與本件爭點之判斷無涉。

(四) 綜上所述，關於請求裁決事項第五、六、七項申請人主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，並無可採，應予駁回。而相對人之行為既不構成不當勞動行為，則申請人就上開各項請求本會發布救濟命令之主張，自無理由，而均應予以駁回。

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，依勞資爭議處理法第 41 條第 1 項、第 44 條第 1 項、第 44 條第 6 項、第 46 條第 1 項及第 51 條第 1 項規定，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 黃程貫

裁決委員 康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 9 月 2 9 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。