

勞動部不當勞動行為裁決決定書

111 年勞裁字第 33 號

【裁決要旨】

從歷年來獎金考核成績可知，申請人獎金考績結果通常介於 B 等及 C 等間，申請人主張自 110 年 3 月 13 日當選工會理事後始獲得 C 等考績，而認相對人對其有針對性乙節，已與客觀事實不符。又觀諸申請人自申請人工會第 14 屆起陸續擔任工會幹部，於 102 年 5 月 15 日遞補為監事會召集人（任期至 106 年 3 月 31 日），期間 8 次獎金考核均為 B；109 年 8 月 25 日遞補監事（任期至 110 年 3 月 31 日），期間 3 次考核均為 B；110 年 3 月 13 日當選常務理事，期間 3 次考核結果為 2 次 C 與 1 次 B。反觀申請人自 106 年 4 月 1 日至 109 年 8 月 24 日期間並未擔任工會幹部，然申請人在此期間之考核（即 106 年終考核至 109 年年中），總共 6 次考核結果，為 106 年 2 次考核均為 C，107 年 2 次考核分別為 B 跟 C，108 年 2 次考核亦分別為 C 跟 B，顯見 6 次考核中有 4 次考核為 C 等，是相比於申請人擔任工會幹部期間獲得考核 C 之比例（14 次考核中 2 次考核為 C 等），其未擔任工會幹部間獲得考核 C 比例難謂不高（6 次考核中 4 次考核為 C 等）。故經本會審酌後，申請人主張其自 110 年 3 月 13 日當選工會理事後獎金考核 C 等之比例提高，與前開事實不符，恐難憑採。

【裁決本文】

申 請 人：黃甲○○
設：高雄市
代 理 人：黃乙○○
設：高雄市

相對人：台灣雙葉電子股份有限公司

代表人：小西昭宏

設：高雄市楠梓區新開發路1號

代理人：林甲○○、李○○、王○○

均設：同上

1 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
2 （下稱本會）於民國（下同）112年5月19日詢問程序終結，並於
3 同日作成裁決決定如下：

4 主 文：

- 5 一、申請人請求確認相對人於111年6月27日調動申請人之行為，
6 構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為部分，不受理。
7 二、申請人其餘請求駁回。

8

9 事實及理由

10 壹、程序部分：

11 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
12 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
13 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
14 或事實發生之次日起90日內為之。」；同法第51條第1項規
15 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
16 定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第
17 1項、第43條至第47條規定。」。

18 二、又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
19 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
20 更，本會自有裁量權，行政訴訟法第111條第1項但書後段規

1 定，亦同此法理。本件申請人於112年3月24日第一次調查會
2 議其原請求裁決事項為：「一、請求確認相對人將申請人110
3 年度考績評為C等之行為，構成工會法第35條第1項第1款
4 之不當勞動行為。二、請求確認相對人於111年6月27日調動
5 申請人之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行
6 為。」申請人嗣於112年5月19日詢問會議時，追加其請求裁
7 決事項為：「一、請求確認相對人將申請人110年度考績評為
8 C等之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行
9 為。二、請求確認相對人於111年6月27日調動申請人之行
10 為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。三、補
11 償本次昇等的金額減損，相關金額明細請相對人提供完整內
12 容。四、補償111年7月考核C等的金額減損（相證3），相
13 關金額明細請相對人提供完整內容。五、台灣雙葉電子公司電
14 子機器本部RC品保課，與申請人移籍前之相關業務相符的單
15 位，請求調動，後續若要再調動，需經過申請人同意。」本會
16 考量申請人於112年5月19日詢問會議時，追加之請求裁決事
17 項均屬救濟命令並與原申請裁決事項均具有關連性，且變更後
18 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
19 同意申請人之變更，合先敘明。

20 三、就申請人主張相對人111年6月27日調動申請人之行為構成工
21 會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。惟查申請人111年
22 10月14日始提出本件裁決申請，已逾前開勞資爭議處理法規
23 定之90日期間規定，依法應不受理。申請人固主張其於111年
24 7月19日因考核問題突然被要求面談，此時方得知其考績為C
25 等，故懷疑其考績和6月之調動具有關聯性，應自該日起算申

1 請時效等語。惟經本會調查，相對人於 111 年 6 月間調動申請
2 人為 RC 製造部技術員，係為因應淡旺季所為之調動，並提出
3 111 年 2 月至 7 月間之調動名單（相證 4，申請人為第 35 號），
4 而申請人擔任量測儀器工作已經超過 10 年，相對人係希望所
5 屬勞工皆為多能工，故作本次調動從事不同之工作，並敘明相
6 證 4 所列人員與調動之關係為：「（一）編號 1 至 9 為管理職，
7 因訂單淡旺季調動時，相對人基本不會調動管理職，本次調動
8 並無管理職調動需求，因此管理職無調動。（二）相對人調動
9 申請人係因編號 16 及 20 至 23 之人員皆有相關日文或英文之語
10 言能力，須留在相關部門處理業務，故未納為調動對象。（三）
11 編號 15 之員工為此部門唯一之事務員及從事信賴性試驗業務
12 人員，故未納為調動對象。（四）編號 18 及 19 互為輪班班別
13 人員，各班只有 1 人，故未納為調動對象。（五）編號 10 至
14 14 互為輪班班別人員，A1 班 2 人，A2 班有 3 人，且工作勤務
15 時間為做二休二，工時 12 小時，而欲調動之部門勤務時間為 8
16 小時，故未納為調動對象。（六）編號 14 顏○○亦可從事量測
17 儀器校正資格，可從事申請人負責之業務，故未納為調動對
18 象。」（參本會 112 年 4 月 11 日第二次調查會議紀錄第 1-2 頁）
19 申請人雖對於調動原因有所爭議，例如申請人亦具備 SEM/EDS
20 （電子顯微鏡成分分析）技能、再移至光電品保部之前的 VFD
21 也有擔任過信賴性試驗業務，但相對人未予考量僅留任編號 15
22 之員工而調動申請人等等（參本會 112 年 4 月 11 日第二次調查
23 會議紀錄第 4 頁），惟由此可知該調動無論是否基於不當勞動
24 行為之動機，均無事證可資佐證申請人 111 年 7 月間受考績面
25 談與 6 月之調動間具有關聯性，申請人所主張其「懷疑」考績

1 和 6 月之調動具有關聯性，從而主張 111 年 7 月間始知調動亦
2 為相對人之不當勞動行為，自與知悉雇主有違反工會法第 35
3 條第 1 項規定之事由或事實有間，申請人自亦無從由考核而知
4 悉調動可能為不當勞動行為，而調動部分之起算時點仍應自
5 111 年 6 月 27 日為起算，則申請人就調動所提之請求裁決事項
6 已逾法定之 90 日期間之規定，不應受理。

7 四、就申請人主張相對人將申請人 111 年年中獎金考績評為 C 等之
8 行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，經核本
9 件申請人於 111 年 7 月 19 日考績面談時始得知其 110 年度考績
10 評為 C 等，是申請人所主張上開相對人構成不當勞動行為之期
11 間，均尚在勞資爭議處理法規定之 90 日期間內，於法當無不
12 合，應予准許。

13 貳、實體部分：

14 一、申請人之主張及請求：

15 (一) 申請人主張「請求確認相對人將申請人 111 年年中獎金考績評
16 為 C 等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
17 行為。」部分：

- 18 1. 申請人於 110 年 3 月 13 日正式當選工會理事，任期至 114 年
19 3 月(參申證 6)。申請人之考核成績紀錄，項次 30 與 31(110
20 年 9 月及 10 月)之考核成績均為 C 等(參申證 7)，又觀雙
21 葉電子企業工會工會幹部最近 6 次考核成績，申請人之考核
22 在 111 年 1 月及 7 月均為 C 等(參相證 3)，由上可認定自申
23 請人擔任工會理事以來，考績被評為 C 等之頻率明顯提高，
24 受到相對人打壓。另參照相對人與工會的勞資會議中的考核
25 議題有表示考核 C 等後應告知員工，但相對人並未踐行此等

1 義務（參申證 2）。

2 2. 針對申請人考績被評為 C 等，評語欄記載「出勤狀況不佳，
3 交辦事項無法有效率進行」（參相證 2），本人在考核期間所
4 有假別均為特休、生理假或公假，相對人均有准假（參申證
5 3），若是以申請人遲到為由而認定出勤狀況不佳，相對人並
6 無說明遲到與出勤標準。況且申請人 3 次遲到皆僅遲到 1 分
7 鐘，依照公司獎金發放要點計算（參申證 12），以當期遲到共
8 計為 0.2H，出勤率初步估算為 99.89%，因此無法理解此出勤
9 率不佳之評判基準。

10 3. 相對人表示申請人未依規定作業之內容，其中第 4 項「校正
11 數據可信度低」（參申證 1），申請人認為相對人主管並無相
12 關專業，如何認定此一結果？另相對人表示希望員工是多能
13 工，但相對人之教育訓練只到 107 年 8 月，並未持續提升員
14 工專業職能，相對人並無給予訓練計畫，不應質疑申請人無
15 此技能（參申證 4）。且相對人希望所屬勞工皆能多工學習，
16 卻又於第二次調查會議中說明編號 15 之員工為此部門「唯
17 一」事務員，所以未納為調動對象，這兩項說法互相矛盾，
18 既然相對人希望勞工皆能多工學習，為何又有唯一的說法出
19 現，申請人原工作也曾是唯一的儀器校正員，卻被實施針對
20 性的跨籍跨部門學習，讓人質疑是因工會身分遭打壓。

21 （二）關於申請人主張「請求確認相對人於 111 年 6 月 27 日調動申
22 請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行
23 為」部分：

24 1. 111 年 6 月 27 日申請人遭相對人調動，調動前任職於光電品
25 保部技術員，工作內容為儀器校正，工作地點在高雄市楠梓

1 區內環南路116號，調動後為RC製造部技術員，工作內容為
2 現場生產，工作地點在高雄市楠梓區新開發路1號。工作內
3 容與申請人原本透過內部考試所擔任之校正專長完全不相
4 關。調動時並未通知申請人原因，直至111年7月19日要領
5 獎金，而有考核問題被要求面談，申請人認為是因考績C等
6 而遭到的降調。調動前後工資職級雖未變更，但是影響到今
7 年升等之資格，影響加薪。因此調動之起算時點應自從申請
8 人因獎金而有考核問題被要求面談時起算，而7月19日至送
9 件之10月14日止，並未逾越法定之90日期間。

10 2. 申請人之業務內容除了為量測儀器校正（參相證5），申請人
11 還具備SEM/EDS（電子顯微鏡成分分析）技能、再移至光電
12 品保部之前的VFD也有擔任過信賴性試驗業務，但相對人未
13 予考量僅留任編號15之員工而調動申請人，顯然具有針對
14 性。另相對人對調動工作內容之說法不一致，答辯書（二）
15 第3頁第2行及第2頁第14行，相對人所主張之原因並不相
16 同，顯有矛盾。當初面談僅說明要縮編而作調動，並非相對
17 人所謂為了申請人之多能工培訓所為。

18 3. 申請人想確認相證4中是否有考績A等以上及勤務時間為12
19 小時變為8小時之調動，如有即表示此調動係針對申請人之
20 工會幹部身分。

21 4. 其餘參見申請人111年10月14日不當勞動行為裁決申請書、
22 112年3月24日不當勞動行為申請人補充理由狀（一）至（五）
23 狀及各該書狀檢附之證物。

24 （三）請求裁決事項：

25 1. 請求確認相對人將申請人111年年中獎金考績評為C等之行

- 1 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 2 2. 請求確認相對人於 111 年 6 月 27 日調動申請人之行為，構成
- 3 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
- 4 3. 補償本次昇等的金額減損，相關金額明細請相對人提供完整
- 5 內容。
- 6 4. 補償 111 年 7 月考核 C 等的金額減損（相證 3），相關金額明
- 7 細請相對人提供完整內容。
- 8 5. 台灣雙葉電子公司電子機器本部 RC 品保課，與申請人移籍
- 9 前之相關業務相符的單位，請求調動，後續若要再調動，需
- 10 經過申請人同意。

11 二、相對人之答辯及主張：

12 （一）關於申請人主張之裁決事項一，「請求確認相對人將申請人

13 111 年年中獎金考績評為 C 等之行為，構成工會法第 35 條第

14 1 項第 1 款之不當勞動行為。」部分：

15 1. 申請人請求裁決事項之 111 年年中獎金考核為 C，係指針對

16 110 年 10 月至 111 年 3 月期間之工作表現所實施之考核，考

17 核結果反映於 111 年 7 月之獎金額度。獎金考核是採相對評價

18 制度，同部門、同類職等員工之間，針對一定期間內的特定

19 考核項目，由主管對所屬每位員工進行相互評比，從直屬主

20 管到最高部門長，共同核定每人成績，並非由單一主管一人

21 決定。

22 (1)相對人公司每次發放之獎金總額度，須控制在預算額度內，

23 因此設計考核成績有相對係數，互相評比之同群組（同類職

24 等）員工之平均係數，原則上必須為 1 ± 0.05 （參相證 8）。因

25 考核方式為相互評比制、並受係數平均值影響，每一員工之

1 考核成績，除自身工作表現外，亦受考核期間所屬部門之同
2 類職等人數規模、以及其他被與自己互為評比之同事們的表
3 現而影響。

4 (2)申請人為二等員工，與其他一等至三等員工，列為同一群組
5 接受主管之互評考核，考核項目分為品質、生產性、勤務態
6 度三項，均在公司內部規定中明文記載，且公告全員（參相
7 證 9）。

8 (3)111 年 4 月，曹○○經理依照部門慣例，先要求轄下三位係長
9 就各自的屬下進行評比，再召集轄下王○○課長以及林乙
10 ○○在內三位係長一起召開獎金考核評價會議，針對應相互
11 評比之 12 位員工分別提出工作表現之說明及評價後，討論 12
12 位員工的表現，進行評分，排定優劣順序，最終確立為優異 S
13 等 2 位，A 等 4 位，表現尚可之 B 等 4 位，差評 C 等 2 位，
14 再交由林乙○○在內的係長們，依會議中討論內容（包含分
15 數、評級、評語），各自填寫所轄部屬的考核表，進行核章用
16 印程序，人事部門確定各部門均無個別調整後（考核成績完
17 全確定後），於 7 月 15 日發出 E-MAIL，通知部門主管針對考
18 核 C 等以下之員工，應利用人事部門製作提供之表格（申請
19 人申證 1 第 1 頁打字部分）在獎金發放前與員工面談說明（參
20 相證 10）。

21 (4)111 年 7 月 19 日，王○○課長與申請人面談時，申請人未予
22 否認的應改善事項（考核期間有過失者）眾多，諸如遲交填
23 寫紀錄、考核期間遲到、交辦事項無法如期完成等等（參相
24 證 12）。

25 2. 至於申請人主張「擔任工會理事以來，考績被評為 C 等之頻

1 率明顯提高」，與事實並不相符。經查申請人自 102 年 4 月 1
2 日起，斷續擔任工會幹部。自 102 年 4 月 1 日起，累計至最
3 近一次獎金考核為止，具備工會幹部身分之獎金考核次數有
4 14 次，其中兩次考核成績為 C，其餘 12 次為 B，差評的比率
5 約為 14%；但未擔任工會幹部之獎金考核次數有 6 次，其中 4
6 次考核成績為 C，另 2 次為 B，反而是未擔任工會幹部期間的
7 差評比率比較高，約為 67%（參相證 13）。

8 3. 就申請人主張考核 C 等應告知員工（參申證 2）之部分，申證
9 2 為 111 年 3 月相對人公司之勞資會議紀錄，勞方委員於該次
10 會議中提議考核 C 以下之員工，應由主管告知其原因，同次
11 會議中，出席委員經討論後，由資方委員回應：「將提案 C 等
12 以下考核人員名單，由人事單位提供報表予各本部，由主管
13 面談後，註明日期，繳回人事」（參申證 2），當次勞資會議中
14 並未決議面談期限，相對人之人事部門也確實於該次勞資會
15 議後之首次獎金考核，於確定最終考核等第後，在獎金發放
16 前，提示面談表格，提醒部門主管約談 C 等以下員工後繳回
17 面談紀錄（參考答辯書二第 5 頁）。相對人公司已確實執行當
18 次勞資會議中勞方委員所提建議，並無違悖。

19 4. 另就申請人主張「3 次遲到皆僅遲到 1 分鐘」（參第二次調查
20 會議第 5 頁）部分，相對人公司的本質為製造業，製造現場
21 多數是有前後製程順序的作業站，各品項之作業標準時間以
22 分以秒計算，為確保品質及作業安全，部分作業且必須於上
23 工前做特殊服裝（無塵服帽等）或防護具著裝等前置準備，
24 任一環節的遲延都可能影響產線的流暢，準時出勤上工，是
25 製造現場的基本要求，幾十年來也成為相對人公司對於全體

1 員工（不論是製造現場或是後勤部門）一致要求的行為準則，
2 代表的是相對人公司對準時出勤的嚴謹要求，無關遲到幾分
3 鐘。相對人公司的獎金考核都是相對評價，是與同部門同類
4 職等的其他人互相評比，互為評比的其他人均準時出勤，甚
5 至提早出勤做前置準備，申請人於考核期間三次遲到，主管
6 因此就勤務態度之考核項目，給予相對性的差評，難謂不合
7 理。

8 5. 末查，參與此回調動及考核決定之第一線主管之課長王○○
9 及係長林乙○○，與申請人同屬工會成員，於擔任申請人主
10 管期間，申請人因擔任工會幹部而必須申請公假、於勤務時
11 間內執行工會任務時，從未予以拒絕或刁難，申請人執行工
12 會任務，也從未因此造成所屬部門業務上之不便，申請人以
13 其工會幹部身分而向公司爭取之會員福利等，同為工會成員
14 之課長王○○及係長林乙○○也同時受惠，實無任何理由針
15 對申請人工會幹部身分進行不利對待。至於與申請人業務接
16 觸面不若課長及係長深廣的其他上層各級主管，更無故意對
17 待之必要，更遑論近年連續六次獎金考核成績，相對人公司
18 近半之工會幹部均受到正面、優等評價（參相證 3），足可證
19 明相對人無不當勞動行為之動機。

20 (二) 關於申請人主張之裁決事項二，「請求確認相對人於 111 年 6
21 月 27 日調動申請人之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
22 款之不當勞動行為」部分：

23 1. 按勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第三十
24 五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申
25 請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、

1 第四十三條至第四十七條規定。」、同法第 39 條規定：「勞工
2 因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，得向中央主管機
3 關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第三
4 十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為
5 之。」。依申請人裁決申請書所提「經濟部加工出口區管理處
6 違反勞動基準法申訴案件紀錄表」之「申訴內容摘要」欄記
7 載「本人於 6/16 被告知 6/27 確定移籍它單位，相關業務需於
8 一週內交接完畢，此部分未依法提前告知（勞動基準法）」
9 等語云云。經查，自 111 年 6 月 16 日次日起迄 111 年 10 月
10 14 日之申請人最早提出裁決申請書之日，已逾 90 日。揆諸上
11 開法律規定，申請人此部分之裁決應予駁回，應先陳明。縱
12 此項裁決申請依法仍有受理空間，相對人調動申請人之原
13 因，與申請人之工會幹部身分或當年度 7 月獎金考績無關。

14 2. 針對調動部分，相對人調動申請人並無不當勞動行為之動
15 機，相對人調動申請人與考績為何等第無關。相對人於 111
16 年 6 月間調動申請人為 RC 製造部技術員，工作內容為現場生
17 產，公司有不同產品線差異甚大，其中一產品線急需人力，
18 另一產品線則訂單較少，為降低成本，相對人為因應淡旺季
19 有頻繁調動，相證 4 為其中一次調動資料，顯示 111 年 2 月至
20 7 月間之調動名單，申請人為第 35 號。

21 3. 相證 5 中申請人調動當時部門所有主管及成員共 23 位，其中
22 編號 1 至 9 為管理職，因訂單淡旺季調動時，相對人基本不
23 會調動管理職，本次調動並無管理職調動需求，因此管理職
24 無調動；編號 10 至 14 互為輪班班別人員，A1 班 2 人，A2
25 班有 3 人，且工作勤務時間為做二休二，工時 12 小時，而欲

1 調動之部門勤務時間為 8 小時，故未納為調動對象；編號 15
2 之員工為此部門唯一之事務員及從事信賴性試驗業務人員，
3 故未納為調動對象；編號 16 及 20 至 23 之人員皆有相關日文
4 或英文之語言能力，須留在相關部門處理業務，故未納為調
5 動對象；編號 18 及 19 互為輪班班別人員，各班只有 1 人，
6 故未納為調動對象。另編號 14 顏○○亦可從事量測儀器校正
7 資格（相證 6、7 為資格證明），可從事申請人負責之業務，
8 故未納為調動對象。

9 4. 綜上，因該部門其餘人員均有不能調動之事由，僅能以申請
10 人為調動之選擇，又申請人擔任量測儀器工作已經超過 10
11 年，相對人係希望所屬勞工皆為多能工，故作本次調動從事
12 不同之工作。

13 5. 申請人雖主張其具備 SEM/EDS 技能，亦擔任過信賴性試驗業
14 務，相對人未予考量……顯然具有針對性云云（參第二次調
15 查會議第 4 頁）。雖申請人確實具備 SEM / EDS 操作技能（指
16 電子顯微鏡成分分析技能），但申請人所屬光電品保部，主要
17 負責 SEM 設備管理（使用者管理／保養／故障聯絡等），至
18 於 SEM 設備的操作使用，以同屬光電部品生產本部轄下的技
19 術部門居多，參相證 19 之最近 3 年使用者登記表所示。SEM
20 / EDS 操作技能並非申請人所屬光電品保部必須確保的工作
21 技能，故是否具備 SEM / EDS 操作技能並未成為光電品保部
22 調動人選的評估要件。另，申請人確實曾經從事過 VFD 信賴
23 性試驗業務，但僅是協助處理，並非該業務主要承辦人，且
24 VFD（螢光顯示器）與申請人調動前任職部門所製造之商品
25 （觸控商品、在相對人公司簡稱為 TP），不論外觀或機能，均

1 完全不同，雖同屬信賴性試驗，要學會 TP 之信賴性試驗，需
2 要一段時間重新培訓，以當時調動實施之需求行程，調動前
3 很難有充分時間對應新技能培訓與業務交接。

4 6. 申請人復又主張「...相證 4 中是否有考績 A 等以上及勤務時
5 間為 12 小時變為 8 小時之調動，如有即表示此調動係針對申
6 請人之工會幹部身分。」云云（參第二次調查會議第 4 頁）。
7 惟相對人無法理解前開對於考績 A 等與調動是否針對工會幹
8 部之陳述有何因果關係，另相證 4 所載 111 年 2 月至 7 月間，
9 共 51 人次之調動，考績為優等之 A 等者計有 8 人、考績為差
10 評之 C 等者 3 人、其餘為 B 等（另有 3 人因離職等因素而未
11 考核）。再查調動前後，勤務時間帶有變化者，51 人中僅 6 人
12 （其中 12 小時制改為 8 小時制者 5 人、8 小時制改為 12 小時
13 制者 1 人，參相證 20）。申請人原所屬光電部品生產本部之製
14 造現場以做二休二之工時 12 小時制為主、電子機器本部則全
15 體均以週六日休假之工時 8 小時制為主，原於光電部品生產
16 本部從事 12 小時制之員工，調往電子機器本部後，為不使其
17 調動後作息變化太大，又能符合電子機器本部既定之生產排
18 程，故均特別調整為休假日固定（比方固定週六及週日）之
19 12 小時制，與被調動前做二休二、休假日不固定之勤務制度，
20 並非完全一致。

21 7. 綜上所述，相對人公司對於調動人選之評估，顯與獎金考核
22 成績無關（基於經營所需及業務必要，優等之 A 等與差評之
23 C 等均被調動）；且調動後仍可盡量維持原來的勤務時間帶，
24 不使被調動者之作息產生太大的變化，乃相對人公司為了降
25 低調動對當事人的影響所做的努力，也是選定調動人選時會

1 納入考量的要件之一（申請人在調動前原部門為 8 小時制，
2 調到同以 8 小時制為主之電子機器本部，對作息的影響最小，
3 受理調動之電子機器本部也無須對應特別調整，是單位主管
4 調動考量要件之一）。

5 （三）其餘參見相對人 111 年 11 月 30 日不當勞動行為裁決答辯書至
6 答辯（六）書及各該書狀檢附之證物。

7 （四）答辯聲明：

8 申請人裁決之申請駁回。

9 三、雙方不爭執事項：

10 （一）申請人 102 年至 111 年獎金考核結果，於 102 年至 105 年擔任
11 工會監事召集人時，8 次獎金考核均為 B；105 年至 108 年間
12 未擔任工會幹部時，6 次考核結果為有 4 次為 C，有 2 次為 B；
13 109 年至 111 年擔任監事和常務監事期間，6 次考核結果有 4
14 次為 B，有 2 次為 C（參相證 13）。

15 （二）申請人擔任工會第 14、15、16 屆幹部，分別為監事會召集人
16 （102 年 5 月 15 日至 106 年 3 月 31 日）、監事（109 年 8 月
17 25 日至 110 年 3 月 31 日）、常務理事（自 110 年 4 月 1 日迄
18 今）。

19 四、本件爭點為：

20 相對人將申請人 111 年年中獎金考績評為 C 等之行為，是否構成
21 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

22 五、判斷理由：

23 （一）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
24 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
25 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，

1 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
2 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
3 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
4 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
5 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為
6 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、
7 加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解
8 僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為判斷
9 時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定
10 雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組
11 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，
12 不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即
13 為已足」（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書、最高行政
14 法院 107 年度判字第 204 號判決參照），合先敘明。

15 (二) 次按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間
16 之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞
17 工具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務
18 之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管
19 理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核
20 制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資
21 調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作
22 為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及
23 發揮企業之精神。勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主
24 管、更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷
25 能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰

1 性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等) 以及實際
2 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
3 人(如副總經理、總經理等) 對於各部門間之勞工的考績做
4 最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象, 且有時相當
5 重視工作態度, 因此各級主管為考績之評定時, 難免有一定
6 之裁量餘地。基此, 勞工既屬企業組織之範疇, 雇主即具有
7 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
8 查(台北地方法院 91 年度勞訴字第 57 號民事判決、台灣高
9 等法院 91 年度勞上字第 42 號民事判決、台灣高等法院 96 年
10 度上更(一) 字第 14 號民事判決等參照)。惟在法律上有特
11 別之規定時, 例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定, 對
12 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
13 法第 51 條第 1 項、第 2 項之規定可知, 針對行為是否違反工
14 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
15 所為之裁決處分, 得令當事人為一定之行為或不行為。可見,
16 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
17 項、第 2 項之規定, 審查雇主人事權之權限。就此而言, 應
18 屬裁決救濟制度之特色。基此, 本會對於雇主所為考績之評
19 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
20 機所為時, 自得認定構成不當勞動行為。而雇主依據其所設
21 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
22 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
23 定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為
24 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
25 時, 則宜尊重雇主之裁量權限(本會 105 年度勞裁字第 3 號

1 裁決決定書參照)。

2 (三) 申請人主張其並無相對人111年年中獎金考核最終評語所載
3 「出勤狀況不佳」、「交辦事項無法有效率地完成」等情事，
4 並以其110年3月13日當選工會理事後，三次獎金考核中有兩次
5 為C等為據，主張相對人110年考核申請人為C等具有針對
6 性，係針對其擔任工會幹部之不利益待遇，構成不當勞動行
7 為云云。相對人則主張其考核係依據考核管理規定、獎金發
8 放要點等規定辦理，考核內容經面談後由申請人簽名確認，
9 非因申請人擔任工會幹部而為不利之對待等語置辯。

10 (四) 經查，相對人之獎金考核為一年兩次，即區分為「年中」獎
11 金考核與「年終」獎金考核。其中每年7月之「年中」獎金考
12 核期間為前一年度10月至該年度3月、每年1、2月之「年終」
13 獎金考核期間則為前一年度4月至9月。經本會調查相對人所
14 提申請人歷年獎金考核成績資料，以過去十年為觀察時間，
15 可知申請人自102年至111年本次裁決申請之時，期間共19次
16 考核，其成績分別為：B、B、B、B、B、B、B、B、C、C、
17 B、C、C、B、B、B、C、C、B，總共計有13次B等考績與6
18 次C等考績，從歷年來獎金考核成績可知，申請人獎金考績
19 結果通常介於B等及C等間，申請人主張自110年3月13日當
20 選工會理事後始獲得C等考績，而認相對人對其有針對性乙
21 節，已與客觀事實不符。又觀諸申請人自申請人工會第14屆
22 起陸續擔任工會幹部，於102年5月15日遞補為監事會召集人
23 (任期至106年3月31日)，期間8次獎金考核均為B；109年8
24 月25日遞補監事(任期至110年3月31日)，期間3次考核均為
25 B；110年3月13日當選常務理事，期間3次考核結果為2次C與

1 1次 B。反觀申請人自106年4月1日至109年8月24日期間並未擔
2 任工會幹部，然申請人在此期間之考核（即106年終考核至109
3 年年中），總共6次考核結果，為106年2次考核均為 C，107
4 年2次考核分別為 B 跟 C，108年2次考核亦分別為 C 跟 B，顯
5 見6次考核中有4次考核為 C 等，是相比於申請人擔任工會幹
6 部期間獲得考核 C 之比例（14次考核中2次考核為 C 等），其
7 未擔任工會幹部間獲得考核 C 比例難謂不高（6次考核中4次
8 考核為 C 等）。故經本會審酌後，申請人主張其自110年3月
9 13日當選工會理事後獎金考核 C 等之比例提高，與前開事實
10 不符，恐難憑採。

11 (五) 次查，申請人自110年3月13日當選工會理事後之三次獎金考
12 核，即110年年終考核、111年年中及年終考核，分別為2次 C
13 等、1次 B 等。本次裁決申請係針對111年年中考核，考核期
14 間為110年10月至111年3月，有關該次考核 C 等之原因，依員
15 工獎金面談紀錄表及附件上之紀錄，結論為「該員自身擔當
16 之業務無確實執行、作業內容及待辦事項無法有效率進行」，
17 可知主要與申請人工作情形有關。申請人直屬主管林乙○○
18 於面談紀錄表之附件針對申請人「未依規定作業」部分羅列5
19 項具體內容，分別為：1.校正月報已多次提醒次月中旬前提
20 出，但依然無法遵守，且內容常有錯誤，修改率高。2.內校紀
21 錄填寫不完整，校正判定欄、檢印/承認欄無蓋章處多。3.無
22 法掌握現場相關儀校設備使用範圍，導致校正（含外校）時
23 無法涵蓋使用範圍。4.校正數據可信度低。5.交辦事項無法如
24 期完成（例：重要設備定期查核表及週報內 OPEN 事項）（原
25 7項，面談中刪除2項）。就前開5項考核，申請人是否確有各

1 項考核所列未依規定作業之行為，就申請人負責之量測儀器
2 校正月報提出時間，多晚於單位主管所要求之次月中旬前提
3 出，申請人多於次月之22日至27日方提出；校正表之記錄填
4 寫不完整，且未送主管核章亦未送出；主管於110年11月交辦
5 工作之電子郵件，要求申請人應於110年12月月中提出，但至
6 111年2月24日主管以電子郵件再度提醒時，申請人仍未提出
7 （參本會112年4月11日第二次調查會議紀錄第3頁、相證
8 12），足認其相對人主張對申請人之考核內容與申請人之工
9 作內容相關，有所憑據。

10 (六) 至於主管林乙○○於附件中有關「勤務態度」部分記載申請
11 人常有遲到狀況，固經申請人否認，且申請人於考核期間遲
12 到三次，次數並非頻繁，遲到時間或尚屬短暫，故其主張其
13 出勤率仍高達99.89%，其出勤率並無顯然低落，並認為不應
14 以此為由給予C等之考核。惟查，因相對人就獎金制度係採
15 取相對評價制，而所謂相對評價，係同部門、同類職等員工
16 之間，針對一定期間內的特定考核項目，由主管對所屬每位
17 員工進行相互評比，每一員工之考核成績，除自身工作表現
18 外，亦受考核期間所屬部門之同類職等人數規模、以及其他
19 被與自己互為評比之同事們的表現而影響（參本會112年4月
20 11日第二次調查會議紀錄第2-3頁）。經查，申請人雖遲到次
21 數為三次，時間或尚顯短暫，然相較於其他共同評比之同事
22 皆未有任何遲到情形（參見相對人所提員工出勤表即相12第
23 5-7頁），在以相對評價制為標準下，申請人相比其他人均無
24 遲到之紀錄，申請人出勤態度部分尚難認為無瑕，直屬主管
25 所為評語似非全然無憑。退步言之，縱依申請人所主張其遲

1 到情形並非頻繁，然依相對人就申請人「未依規定作業」部
2 分所列之多項具體內容已如前開所述，勤務態度僅為其中一
3 項，縱認勤務表現部分未有瑕疵，但仍難認得以動搖將申請
4 考核為 C 等之結果。

5 (七) 未查，相對人公司共 12 名工會幹部（含申請人）近三年之獎
6 金考核結果，109 年 1 月及 7 月之 2 次考核結果，12 人均落
7 在 B 等以上（如 B+、A、S 等等）、110 年 1 月及 7 月之 2 次
8 考核結果亦同，111 年 1 月之考核僅申請人 1 人考核被評為 C
9 等，111 年 7 月之考核僅申請人和另位幹部，共 2 人被評為 C
10 等，其他 10 人均仍保有 B 等或以上之考核結果（參相證 3），
11 既多數工會幹部之考核並無太大差異，考核結果亦在 B 等或
12 以上，相對人所主張其考核係依工作表現而非針對工會幹部
13 之身分，尚非無理由，故難認為相對人有針對申請人因工會
14 幹部身分而有不當勞動行為之意圖。而申請人於工會中固擔
15 任常務理事，惟何以相對人有特別打壓申請人一人考績之動
16 機？未見申請人提出。且申請人亦未提出相對人與工會間有
17 任何勞資關係緊張之佐證，以證明勞資關係脈絡下有任何引
18 發相對人打壓工會幹部之動機，是本會無從僅憑申請人當選
19 理事後獲得二次 C 等考績，遽認相對人獎金考核係針對其擔
20 任工會幹部之不利益待遇。況查，有關員工考核，如無違反
21 工會法之規定，非基於不當勞動行為之動機或目的所為之考
22 績評定，即非本會審查範圍，本件依卷內資料，既無從認定
23 相對人考績評定有逸脫考績評定之標準或基於誤認前提事
24 實，而係基於不當勞動行為之動機或目的所為之情事，申請
25 人縱仍不服考核 C 等之理由，並主張主管未第一時間告知考

1 核結果，即宜循其他適合程序救濟，而非本會所應審酌。
2 (八) 綜上，相對人將申請人 111 年年中獎金考績評為 C 等之行為，
3 並無違反相對人公司之相關規定，或逸脫考績評定之標準所
4 為之考績評定，復無其他得以證明與不當勞動行為直接間接
5 相關之主觀動機或客觀事實，揆諸前揭說明，本會認相對人
6 所為 C 等考核基本上屬其裁量權限範圍，不構成不當勞動行
7 為，應屬明確。

8 (九) 綜上所述，相對人將申請人 111 年年中考績評為 C 等之行為，
9 不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。申請人
10 本件之請求為無理由，應予駁回。

11 六、另查本件請求裁決事項所指相對人之行為，既業經本會認定不
12 構成不當勞動行為如前，申請人據此所提救濟命令申請即失所
13 附麗，應併駁回，併予敘明。

14 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
15 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

16 八、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
17 爭議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

18

19 勞動部不當勞動行為裁決委員會

20 主任裁決委員 黃程貫

21 裁決委員 林佳和

22 李瑞敏

23 侯岳宏

24 王嘉琪

25 何宗霖

1 蔡正廷
2 徐婉寧
3 林俊宏
4 邱羽凡
5 林焜君
6 李柏毅

7 中 華 民 國 1 1 2 年 5 月 1 9 日

8 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
9 具訴願書，經由原行政處分機關勞動部(台北市中山區松江路 207 號)
10 向行政院提起訴願。

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
12 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
13 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。