

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 41 號

【裁決要旨】

系爭第二點評語中關於「討論事情進退失據」之部分…經查，關於前揭新加坡受訓差旅費之爭議，申請人工會第二分會與相對人勞資會議中確曾討論…其後，申請人工會對此議案亦繼續爭取會員權益…準此，上開爭取新加坡受訓差旅費爭議核屬工會活動無疑；再者，對於申請人黎○○翻拍孫○○掌管文書之行為，孫○○事後遭相對人懲處，而申請人工會第二分會曾於 107 年 8 月 12 日雙方勞資會議中，提出請撤銷會計室孫○○處分之議案時，表達…等立場（參 109 勞裁 3 號案申證 28），不僅未見非難申請人黎○○之上開行為，且更進一步表達不應透過懲處承辦人員之方式而影響工會爭取會員權益，甚或以個資法為由而拒絕提供資料之立場，可見申請人黎○○係為參與工會活動而於 107 年間請相對人職員孫○○提供相關業務文書，並經孫○○同意下始進行翻拍，目的係為處理與工會活動攸關之事務，何況，相對人未曾抗辯申請人黎○○曾將翻拍文書使用於他途，是其於 107 年間所為之翻拍業務文書行為，尚難謂逸脫工會活動之合理範圍，可見前開「討論事情進退失據」之評語，自具針對性。

【裁決本文】

申請人：黎○○

申請人：中華航空股份有限公司企業工會

代表人：劉惠宗

通訊處：桃園市大園區航站南路1號

共同代理人：魏千峯 律師

李柏毅 律師

設：臺北市中正區林森南路4號4樓之1

相對人：中華航空股份有限公司

代表人：謝世謙

均設：桃園市大園區航站南路1號

代理人：陳金泉 律師

李瑞敏 律師

康立賢 律師

設：臺北市中正區重慶南路三段57號3樓

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（下同）110年1月15日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人108年11月19日對申請人黎○○108年度績效考核為乙等，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。
- 二、 相對人應於本裁決書送達翌日起7日內撤銷對申請人黎○○所為之108年度乙等績效考核，並將撤銷事證送交勞動部存查。
- 三、 相對人於本裁決決定書送達翌日起30日內對申請人黎○○重為適當之108年度績效考核，並將績效考核事證送交勞動部存查。

四、 申請人其餘裁決之申請駁回。

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、 查申請人於 109 年 5 月 26 日於本會 109 年勞裁第 3 號案件（下稱 109 勞裁 3 號案）向本會提出不當勞動行為裁決案件追加請求裁決事項書，追加申請人黎○○及追加請求裁決事項第二、三、四項為：（二）請求確認相對人對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。（三）請求撤銷相對人對申請人黎○○所為之 108 年度乙等績效考核。（四）請求命相對人於本裁決決定書送達翌日起 30 日內對申請人黎○○重為適當之 108 年度績效考核；嗣於 109 年 6 月 30 日於本會 109 勞裁 3 號案將請求裁決事項（二）補正為「請求確認相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，並於 109 年 3 月 10 日申訴處理回復函維持原考績，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」；復於 109 年 8 月 7

日於本會 109 勞裁 3 號案將請求裁決事項（二）減縮為「請求確認相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為」；後因本會 109 勞裁 3 號案中就非追加請求之部分，業於 109 年 8 月 14 日達成和解，故本會另將追加請求之部分改分為本案（雙方均同意本案援用本會 109 勞裁 3 號案之卷證，故本裁決決定書以 109 勞裁 3 號案為首標示申證或相證之證據編號者，即係指援引該案之各該證據），而申請人於本會 109 勞裁 3 號案之請求裁決事項（即未達成和解之請求裁決事項第二、三、四項）調整項次為「（一）請求確認相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。（二）請求撤銷相對人對申請人黎○○所為之 108 年度乙等績效考核。（三）請求命相對人於本裁決決定書送達翌日起 30 日內對申請人黎○○重為適當之 108 年度績效考核。」，並於 110 年 1 月 15 日本會詢問會議追加請求裁決事項為「（一）請求確認相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。（二）請求撤銷相對人對申請人黎○○所為之 108 年度乙等績效考核。（三）請求命相對人於本裁決決定書送達翌日起 30 日內對申請人黎○○重為適當之 108 年度績效考核。」

三、對於申請人於 109 年 5 月 26 日向本會追加上開請求裁決事項之部分，相對人固抗辯因申請人黎○○自承於 109 年 1 月 24 日自

行查詢考績系統而知悉 108 年考績被評定為乙等，是關於追加請求裁決事項之申請，已超過 90 日法定期間云云，經查：

- (一) 按，參照最高法院 100 年度台上字第 1393 號判決意旨，勞動基準法第 12 條第 2 項所定之知悉，係指查證得知、對於該事實有確信者，則勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定之知悉，自可相同解釋（本會 107 年勞裁字第 1 號、107 年勞裁字第 28 號裁決決定參照）。查申請人黎○○固自承於 109 年 1 月 24 日即知悉自己 108 年度考績為乙等，然其陳稱知悉考績乙等當下，僅知悉乙等結果，不知乙等理由，無法確信為相對人之不當勞動行為，於收到 109 年 3 月 10 日申訴處理回復函（109 勞裁 3 號案申證 16），理由僅「thrust reversers 未被確實使用」，難以想像足以扣分到乙等程度，才確信相對人構成不當勞動行為等語。經核相對人之考績系統，確僅能顯示申請人黎○○108 年考評等第為乙等以及考評分數為 74 分，別無任何理由或其他資訊（參 109 勞裁 3 號案申證 14），對照相對人 109 年 3 月 10 日申訴處理回復函載明考績為乙等之理由為「台端於 2019/01/03 SYD-TPE 因未按標準作業程序-落地後 thrust reversers 未被確實使用，收到改善通知書，又此事件非第一次發生，2018/08/08 TPE-BNE 亦曾發生過當時機隊已與 台端面談告知應按標準操作程序執行任務，2019 年事件為乙年內再犯， 台端 2018 年考績為甲下，2019 年受再犯事件影響考績列為乙等」等語（參 109 勞裁 3 號案申證 16），顯屬有別，是申請人主張以 109 年 3 月 10 日作為知悉相對人有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之時點，

應屬可採，故申請人於 109 年 5 月 26 日於 109 勞裁 3 號案追加提出本件裁決之申請，自無逾越 90 日之期間。

- (二) 至相對人援引本會 100 年勞裁字第 24 號裁決決定意旨，以及本會 104 年勞裁字第 19 號裁決決定意旨，辯稱本案已逾 90 日之期間云云，惟前者裁決決定意旨係在闡述該案關於申誡、記過之懲戒處分、調職、考績考核行為之樣態，均屬一次性之行為，在為懲戒、調職時及考核時，該等行為即已完成，非屬繼續性之行為；後者裁決決定意旨則係在闡述依調解、仲裁及裁決處理之勞資爭議，各救濟程序有其申請要件分別獨立，有無提起勞資爭議調解與裁決申請之 90 日法定期間，尚無關聯。查本件基礎事實係確認相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等一節，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並未涉及究否為繼續性行為之爭議，亦非在於釐清有無勞資爭議調解（或仲裁）暨是否因而影響裁決申請 90 日法定期間判斷之爭論，是上開兩則裁決決定意旨尚難援為本件判斷之參考，附此說明。

- 四、次按，不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。而勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法

律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。經核申請人於提出本件請求裁決事項後，於本會 110 年 1 月 15 日詢問會議前，雖迭有補正、減縮請求裁決事項或調整請求裁決事項之項次，然此或係在不變更訴訟標的之前提下補充或更正事實上或法律上之陳述，或係減縮請求裁決事項，且均無礙於裁決程序之進行，亦未對相對人造成不利益，參酌上開之說明，應予准許。

五、 未按，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）。查申請人於本會 110 年 1 月 15 日詢問會議時就原請求裁決事項第 1 項追加「請求確認相對人對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」之部分，相對人固不同意，惟本會考量申請人追加之裁決事項與其先前所請求者所涉基礎事實同一，且申請人於詢問會議前，即曾於 109 年 12 月 4 日不當勞動行為裁決案件陳報狀，就申請人工會所受支配介入之侵害等節提出主張與事證，相對人復於 109 年 12 月 10 日不當勞動行為案件陳述意見狀，就申請人不構成工會法第 1 項第 5 款之情提出答辯，足見申請人之追加對於本件裁決程序之進行與相對人之答辯，均未造成重大妨礙，爰予准許。

貳、實體部分：

一、 申請人之主張及請求：

(一) 本件所牽涉期間約自 106 年起，黎○○經申請人第二分會選舉，當選申請人工會第 10 屆會員代表，任期自 106 年 5 月 19 日起至 110 年 5 月 18 日止，有當選證明書可參(申證 2)。黎○○同時期並為航務處勞資會議勞方代表，代表二分會出席勞資會議，可見 106 年 8 月、106 年 11 月、107 年 4 月、107 年 5 月、107 年 7 月、107 年 10 月、108 年 11 月航務處勞資會議簽到單均有黎○○簽名出席(見 109 勞裁 3 號案申證 8 第 4、6、8~11 頁、申證 20)，勞方代表產生方式則由申請人第二分會依內部民主程序推派。黎○○另自 107 年 7 月起擔任二分會第 31 屆候補幹事(後遞補為幹事)，續任第 32 屆幹事(見申證 3、109 勞裁 3 號案申證 2)。

(二) 依黎○○108 年考績評核表，初核主管謝○○原建議評分 77.7 分、評等甲下，但初核主管童○○複核評分 74 分、評等乙，其評語載：「1) 在客觀紀錄上 一年內兩次、重覆發生於落地滾行階段 未依飛行手冊之程序操作反推力器 發生違反飛安規定之情形。2) 偏執、難以溝通 討論事情進退失據 甚發生未經同意私下錄音公務討論情形。」(見 109 勞裁 3 號案相證 26 第 2 頁)最後考績結果即按照童○○所複核之評分、評等，此評語是本案關鍵。

(三) 由相對人對主管童○○考績評語之解釋，可知主管對黎○○考績扣分的因素，確實是基於黎○○參與工會活動，處理工會事務，而給予不利之評價，應有不當勞動行為動機：

1、 相對人解釋稱評語內的「偏執、難以溝通」，係指全公司近 1300

名飛行員，僅黎○○不願簽署勞基法第 84 條之 1 約定書，其主觀意見甚強，經協調仍堅持云云，根本與事實不符，且黎○○拒不簽署，亦係遵循申請人工會第二分會原有工會運動策略與路線，應受尊重：

(1) 相對人雖稱全公司飛行員僅黎○○一人長期不願簽署勞基法第 84 條之 1 約定書，此與事實不符：

A、 查 108 年 11 月 13 日主管童○○為考績評分前，與黎○○共同向公司進行訴訟的曾○○，就沒簽署約定書，而是更一審臺灣高等法院 107 年度重勞上更一字第 6 號判決敗訴後（見 109 勞裁 3 號案相證 40），黎○○才勸曾○○去簽署，以免影響升遷，曾○○始於 108 年 11 月 28 日簽署（見 109 勞裁 3 號案相證 41）。

B、 經黎○○109 年 10 月間詢問同為第二分會幹部的同事陳○○，陳○○提及自己沒簽公司改版的約定書、二分會曾叫大家不要簽、另有記得他人沒簽等語（申證 4），此事實無針對黎○○個人之必要。

(2) 黎○○拒絕簽署約定書，是堅持申請人工會第二分會原有路線策略，整理申請人工會與相對人就個人版勞基法第 84-1 條約定書簽署之協商脈絡如下：

A、 申請人工會與相對人曾達成簽署工會版勞基法第 84-1 條約定書（相證 3）。

B、 因主管機關及司法實務見解不採工會版約定書（相證 4），相對人 100 年 1 月間發出說明（相證 6），推出個人版

勞基法第 84-1 條約定書（相證 5），以取代原工會版約定書。

- C、 但因個人版約定書引發會員疑慮，為先實現原工會版約定書談妥的調薪成果，申請人工會第二分會幹部於 100 年 2 月 10 日發出 84 條之 1 工會說明（相證 7），同年 2 月 25 日亦發信通告會員，將持續與公司協商，但支持會員先簽署個人版約定書（申證 12）。
- D、 後因第一版個人版約定書（相證 5）未獲桃園市政府核備，相對人再推出第二版個人版約定書（相證 8），為爭取會員權益，申請人工會第二分會即主張要再與相對人協商，並通告會員待工會與公司協商完成後再行簽署，此可見 102 年 11 月 12 日電子郵件：「84-1 合約書簽署，工會建議：等到公司與二分會協商完成之後再行簽署(目前不簽)。」（見前案 109 年勞裁字第 3 號案申證 29）、申請人工會第二分會幹部對話紀錄（見申證 4 第 1 至 2 頁），另申請人工會第二分會 103 年 4 月 23 日電子郵件亦公告會員「84 條-1 也由二分會代表重啟談判」（申證 6 第 4 頁）。
- E、 為利於談判並爭取機師權益，申請人第二分會並籌備成立桃園市機師職業工會，並持續爭取與公司協商勞基法第 84 條之 1 約定書，此可見申請人第二分會 103 年 4 月 23 日電子郵件之附件「二分會部分議題進度報告」提及「84 條-1 也由二分會代表重起談判…」(申證 6)。

(3) 申請人黎○○、曾○○與相對人間之給付薪資民事案件（即臺灣桃園地方法院 103 年度重訴字第 7 號、臺灣高等法院 107 年度重勞上更一字第 6 號，下稱系爭訴訟）屬受申請人工會支持之工會活動。

A、 申請人黎○○因認約定書拒絕簽署個人版勞基法第 84-1 條約定書，受相對人給予差別待遇，曾於 101 年 2 月底向時任申請人工會理事長李○○陳情相對人違反勞基法，獲理事長回信表示願給予支持，協助處理，此有黎○○與李○○間 101 年 2 月 29 日電子郵件可證(申證 13)。

B、 申請人黎○○提供資料給申請人工會後，由申請人工會以工會名義申請勞動檢查，但經行政院勞工委員會北區勞動檢查所 101 年 7 月 3 日函稱雙方說詞不一，係屬勞資爭議，建請循調解等管道處理等語（申證 14）。

C、 因勞動檢查未果，事涉個人權益下，申請人黎○○與曾○○事後不得已僅能循個人名義提起系爭訴訟，但由訴訟前申請人工會受理陳情並協助申請勞動檢查觀之，系爭訴訟亦屬申請人工會所支持之工會活動。

D、 如系爭訴訟獲得有利判決，對於其他不願簽署個人版約定書的工會會員，或者較晚簽署，因而導致有一段期間差額損失之會員，亦將有指引效果，特別以團體協約為主張，有助於申請人工會事後代為出面集體協商，爭取公司補償，或另循途徑解決。故以系爭訴訟起訴理由、

目的、效果觀之，亦係依循工會之運動方針所為之行為，

仍屬工會活動

(4) 相對人認為申請人黎○○未簽署 84-1 約定書，對相對人營運造成影響，然申請人黎○○在排班飛行上與其他機師沒有任何差別（參申證 15 不爭執事項第 7 點）。

(5) 由上可知，不論後來是否因其他因素致他人同意簽署約定書，申請人黎○○既然是堅持工會第二分會原有不簽署約定書的運動策略與路線，與後續提起系爭訴訟均屬於工會活動之性質無疑，相對人因不喜黎○○堅持的策略與路線，即給予黎○○考績上的負面評價，顯然是對工會活動之不利益待遇。

2、相對人解釋稱「討論事情進退失據」，係指黎○○對會計孫○○掌管的業務文書翻拍，但此係黎○○基於工會幹部職責處理會員陳情之一環，申請人工會第二分會也確實有將會員陳情提案勞資會議討論，相對人卻對黎○○執行工會會務為考績負面評價：

(1) 本爭議緣起於申請人第二分會會員范○○106 年 11 月 20 日發信陳情新加坡受訓差旅費問題(見 109 勞裁 3 號案申證 27)，會計組孫○○即信件內所提及之「會計孫先生」，黎○○身為工會幹部，本受到范○○陳情此事，並受列為該信件副本收件人。

(2) 得知陳情內容後，黎○○106 年 11 月 20 日就透過通訊軟體向時任航務處協理璩○○反映會員陳情事項，為會員向公司爭取權益（申證 7）。申請人第二分會並於 106 年 12 月 21 日航

務處勞資會議提案，將會員陳情內容提出予航務處討論，爭取會員權益（見 109 勞裁 3 號案申證 32）。

（3）經工會反映後，航務處會計組發現原規範不合理，亦於 106 年 12 月 29 日上簽呈修改規定，簽呈說明二即載「二、經機隊同仁透由工會反映受訓差旅費有異，經檢視原公文建議表後，針對差旅人員身分切換進一步明確規範…」（申證 8）

（4）雖公司事後修改規定，但未補發會員新制實施前的差旅費用，故第二分會有發出調查表請遇到相同問題的機師同仁填表授權工會代為處理（申證 1），後來工會持續於 107 年 1 月 10 日、108 年 1 月 10 日、108 年 4 月 11 日的航務處勞資會議，請公司必須追溯補發 106 年 7 月至 12 月間未獲發給的組員應領金額（見 109 勞裁 3 號案申證 32）。

（5）相對人所謂黎○○翻拍會計孫○○業務文書，即是在上開過程中，黎○○為了解會員陳情內容，曾向孫○○詢問詳情，經孫○○同意讓黎○○翻拍部分文件，此明顯是工會幹部基於處理會員陳情之職責，所為的事件調查，應屬正當，但事後航務處卻於 107 年初懲處孫○○，經申請人第二分會於 107 年 7 月 12 日勞資會議上提案撤銷對孫○○的懲處（見 109 勞裁 3 號案申證 28）。

（6）可知，所謂孫○○拍照事件，根本是從 106 年底至 107 年初的爭議，跟黎○○108 年度考績難認有何關係，即使孫○○拍照事件當真是黎○○108 年度考績評語所謂「討論事情進退失據」，以黎○○的行為屬於善盡工會幹部職責、處理會員陳

情之一環，相對人以此為由對黎○○考績為不利評價，亦屬對黎○○參與工會活動、處理工會會務的不利益待遇。

3、相對人解釋稱「甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」，係指黎○○對總機長丁○○討論公務時私下錄音，但此經相對人查證後，亦陳報錄音場合是航務處勞資會議，符合申請人所解釋，係申請人第二分會主張航務處勞資會議應錄音以作為會議紀錄之依據，此亦屬工會活動一環：

(1) 相對人稱主管評語內的「甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」，係指黎○○對總機長丁○○討論公務時私下錄音，此經申請人解釋，黎○○與丁○○間的公務，只可能是勞資會議（例如 109 勞裁 3 號案申證 10），或黎○○以工會代表身分參與航務處 DRB、TRB 會議（見 109 勞裁 3 號案申證 31），此均黎○○以工會代表身分參與，屬於受保障之工會活動，但相對人則遲遲未解釋錄音場合為何。

(2) 現相對人經查證後，亦陳報黎○○錄音場合是 108 年 9 月 12 日下午航務處勞資會議，並提出丁○○所翻拍黎○○手機畫面為證（相證 1），此足證黎○○主張屬實。

(3) 錄音緣由，則是因申請人第二分會認航務處製作勞資會議紀錄經常不符事實，黎○○於 108 年間多次於勞資會議上主張開會應全程錄音錄影，有勞資會議紀錄可證（見 109 勞裁 3 號案申證 21）：

A、提案編號 1.55 載：「提案日期：2019/01/10 107 年 3 月會議紀錄不實，請資方修正會議紀錄《提案說明》黎

○○為當月會議主席，表示臨時提案並未於開會當中提出，因為程序及場合不對，基於發言提案事實並未發生，礙難同意要求，才請於下個月再正式提出議題討論。…2019/04/11 二分會：為避免日後就會議內容衍生爭議，建議日後所有會議全程錄音或直播。」（見 109 勞裁 3 號案申證 21 頁碼第 24 頁）

B、提案編號 1.59 載：「提案日期：2019/07/11 議事規範內建議增加一項：會議全程錄音錄影存證，供日後爭議事項釐清之用。」（見 109 勞裁 3 號案申證 21 頁碼第 25 頁）

C、提案編號 3.1 載：「提案日期：2019/11/14 日後由企二分會派員擔任會議紀錄工作《提案說明》企二分會對公司會議紀錄經常有質疑，甚至要求未獲同意不得上呈…。」（見 109 勞裁 3 號案申證 21 頁碼第 47 頁）

（4）對 108 年 9 月份航務處勞資會議紀錄，申請人工會第二分會於 108 年 10 月 24 發信與航務處爭執會議紀錄內容表示：「（前略）航務處的會議都有錄音存證，煩請查證錄音檔，以澄清會議內容是否與會議記錄相符。

因記載內容與實際勞資協商內容差異太大且背離事實，二分會對航務處未依照本會提供應修正之記錄內容而自行奉核且逕自發佈的 20190912 勞資協調會會議記錄，不予承認及接受，特此聲明！」（見 109 勞裁 3 號案申證 23）

（5）既然相對人所稱對丁○○總機師的錄音，根本正是黎○○於

108 年 9 月 12 日航務處勞資會議上錄音，該次勞資會議也的確發生航務處製作的會議紀錄受申請人工會第二分會質疑的問題（見 109 勞裁 3 號案申證 23），依上開勞資關係爭議脈絡，可想見，黎○○對於會議紀錄內容有爭議，並主張應全程錄音，且爭議持續至 108 年 11 月 13 日主管童○○打考績前，顯係主管童○○得知黎○○勞資會議過程錄音，才憤而於黎○○108 年考績評分為不利評價，並自 77.7 分扣分至 74 分、甲下等降為乙等。

（6）以黎○○的錄音行為涉及工會第二分會與航務處間關於會議紀錄的正確性爭議，亦屬工會參與勞資會議活動之一環，應受尊重，而非考績上給予不利益。

4、綜上，姑不論相對人對評語之解釋，是否事後穿鑿附會而來，即使依其解釋，亦足顯示主管童○○評語均係針對黎○○參與工會活動、處理工會會務所為不利評價，其對申請人考績評分扣分之行為，應有不當勞動行為動機。

（四）雖相對人一再辯稱是申請人有「thrust reversers 未被確實使用」之違規，才導致考績乙等結果，但光是以 108 年考績評核表中主管童○○對申請人考績扣分之評語，即可知其不當勞動行為動機。而相對人經黎○○109 年 2 月 13 日提出申訴（見 109 勞裁 3 號案申證 15），相對人於 109 年 3 月 10 日申訴處理回復函，卻僅提及相對人所辯之黎○○未依飛行手冊之程序操作反推力器問題（見 109 勞裁 3 號案申證 16），完全未提及主管童○○於考績評語所載：「2）偏執、難以溝通 討論事情進退失據 甚

發生未經同意私下錄音公務討論情形。」(見 109 勞裁 3 號案相證 26) 亦顯示相對人於 109 年 3 月 10 日回復黎○○申訴時，顯然有意隱瞞相對人對黎○○108 年考績乙等為不當勞動行為之事實，否則何不忠實呈現原始考績資料之評語內容。既然黎○○因主管童○○扣分，致考績受核定為乙等，確實構成對申請人處理工會會務、參與工會活動之不利益待遇，即應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(五) 至於相對人另辯稱黎○○並無對 107 年度考績提出申訴異議，卻對 108 年度考績主張不當勞動行為云云，實則，如前所述，黎○○自始不知悉相對人打考績的理由，107 年度考績甲下結果雖較過往年度甲等或甲上、優等偏低(見 109 勞裁 3 號案申證 14)，但幅度上黎○○尚難立即聯想受不當勞動行為打壓，而是對公司尚存一絲信賴，不料，本件裁決程序見 107 年度考績評核表(109 勞裁 3 號案相證 25)及公司答辯意旨，黎○○反認其實相對人早自 107 年度考績評核時，即開始對黎○○為不利益待遇，僅當時不知申訴而已，相對人自不能以 107 年度考績結果未受黎○○異議，合理化 108 年度考績評核行為。

(六) 綜上，本件請求確認相對人對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並撤銷上開考績結果，由相對人重新評核，如請求裁決事項第一項至第三項，應有理由，敬請准許。

(七) 末就申請人工會與申請人黎○○共同申請本件裁決，是因申請人第二分會於重要幹部黎○○受考績不利益對待下，亦造成支

配介入的侵害，自得共同申請裁決：

- 1、按，於參與工會組織或活動之勞工遭受不當勞動行為時，工會亦將因而受有直接之侵害，則基於上開立法目的及舉輕以明重之法理，工會自得類推適用勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 51 條第 1 項規定，向中央主管機關申請裁決。最高行政法院 106 年判字第 223 號判決意旨可參。
- 2、延續自 109 勞裁 3 號案，申請人工會第二分會與相對人航務處間近年來關係緊張，除前案和解之勞資會議勞方代表會務假爭議，申請人黎○○亦因參與工會事務，遭致考績上不利益對待。
- 3、謹陳報申請人工會第二分會因勞資關係緊張及黎○○之遭遇，導致願意擔任工會幹部參與會務者萎縮之事證如下：

(1) 以幹事選舉為例：

A、觀申請人工會第二分會 107 年至 109 年間的幹事選舉，107 年 9 月 13 日選舉的第 31 屆幹事、108 年 7 月 11 日選舉的第 32 屆幹事，都選出 9 席正取幹事、3 席候補幹事，顯示尚不乏有工會會員願意參選幹事、參與會務者。但隨勞資關係越趨緊張，及前案、本案裁決所涉之事實展開，109 年 7 月 9 日選舉的第 33 屆幹事，僅 8 人願意參選並當選正取幹事，工會會員參與度明顯下滑。

B、此申請人工會 107 年 9 月 14 日、108 年 7 月 11 日、109 年 7 月 10 日函文所載選舉結果可參（申證 9）。

(2) 以航務處勞資會議勞方代表選舉為例：

A、 依 109 勞裁 3 號案和解書，申請人工會第二分會於 109 年 8 月 13 日選舉新任航務處勞資會議勞方代表，應選名額包括正式空勤代表 8 位、地勤 1 位，候補代表空勤 4 位、地勤 2 位，共 15 席。但 109 年 7 月 29 日公告後，僅 7 人報名參選並當選為勞方代表，遠低於應選席次。

B、 此申請人工會第二分會 109 年 7 月 29 日選舉公告、109 年 8 月 14 日函文所載選舉結果可參（申證 10）。

（3）除工會會員消極不願參選工會幹部外，因航務處勞資關係緊繃，原第二分會工會幹部亦持續流失，包括幹事兼勞資會勞方代表胡○○108 年 7 月 31 日辭任、幹事游○○108 年 11 月 19 日辭任、常務幹事兼勞資會議勞方代表兼團協代表谷○○109 年 2 月 3 日辭任、幹事兼勞資會議勞方代表張○○109 年 4 月 15 日辭任、幹事蕭○○109 年 8 月 13 日辭任，有上五人辭呈可證（申證 11）。

4、 綜上，足顯示申請人第二分會會員在勞資關係緊張、備受打壓下，懼於參與工會事務，致會務運作、工會幹部參與程度萎縮，於申請人黎○○受考績不利益對待必影響第二分會會員之團結下，對申請人工會亦造成支配介入的侵害，申請人工會不得已與申請人黎○○共同申請本件裁決，依最高行政法院 106 年判字第 223 號判決意旨，應屬合法。

（八）請求裁決事項如下：

1、 請求確認相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不

當勞動行為。

2、請求撤銷相對人對申請人黎○○所為之 108 年度乙等績效考核。

3、請求命相對人於本裁決決定書送達翌日起 30 日內對申請人黎○○重為適當之 108 年度績效考核。

二、相對人之答辯及主張：

（一）說明相對人評定申請人黎○○考績時點。

- 1、本件申請人黎○○主張其 108 年度考績係因為 109 年 1 月 9 日勞資會議緣故而遭相對人為不利益對待等云云，此絕非事實、更屬無稽！參諸 109 勞裁 3 號案相證 23 所示相對人公司內部函文、早已明訂 108 年即 2019 年考績作業必須在 108 年 11 月 21 日前完成，根本與 109 年 1 月 9 日勞資會議毫無關聯！
- 2、換言之，相對人員工上萬名，參諸前呈 109 勞裁 3 號案相證 23 函文說明一內容也清楚指出歷來考績作業均係在 11 月間完成；按相對人公司事實上每年考績都是在 11 月完成「各單位」的作業，並於 12 月由人力處將全公司考績呈奉核定；考績等第攸關年度獎金與年終獎勵，前者年度獎金之發放則請參 109 勞裁 3 號案相證 24、為每年 12 月底發放且考績丙等者不計發；另尚有年終獎勵，此請參 109 勞裁 3 號案申證 13、考績乙、丙者不發放春節激勵獎金，前述年終獎勵通常在次年 1 月份發放，為此華航各單位考績作業必須在 11 月底完成。是以在考績評核時，根本尚未發生 109 年 1 月 9 日勞資會議事件，考績評核絕無可能與申請人黎○○在 1 月 9 日勞資會議表達意見有關！

3、茲謹陳報 109 勞裁 3 號案相證 25、26 之申請人黎○○107 年與 108 年考績資料，亦得由此證明相對人考績評核時點均係在 11 月間。就申請人黎○○所爭議之 108 年考績評核，參諸 109 勞裁 3 號案相證 26，考績作業完成時點為 108 年 11 月 19 日，即便申請人黎○○主張知悉在後、則依申請人 109 年 5 月 27 日追加請求裁決事項書第 3 頁所載「申請人黎○○因 109 年 1 月 22 日入帳日未收到春節激勵獎金，於 109 年 1 月 24 日查詢個人考績系統後，發現 108 年績效考績受相對人考評為 74 分乙等」，申請人最遲亦已於 109 年 1 月 24 日知悉，今於 109 年 5 月 27 日方始追加請求、提出此部分裁決申請，明顯超過法定 90 日期間而屬不合法。

(二) 申請人黎○○考績乙等原因，早已如 109 勞裁 3 號案申證 16 說明，確實係因其短期間內兩次違反 SOP，無涉及工會因素，絕非不當勞動行為。

1、查黎○○108 年考績為乙等原因，請參 109 勞裁 3 號案申證 16，乃是因為黎員在半年內有兩次執行飛航任務卻未遵 SOP 使然，也與工會因素全然無關！亦即前開申證 16 清楚說明黎員於 108 年 1 月 3 日發生執行勤務落地未按標準作業程序、落地時未使用 thrust reverser（中文為推力反向器），且此未遵守標準作業流程之行為並非第一次、在 107 年 8 月間亦曾發生，如此短期間發生兩次、顯示黎員未能確實遵守標準作業流程（SOP），為此考績等第評核為乙等。

2、參諸 109 勞裁 3 號案相證 13、thrust reverser（中文為推力

反向器) 飛行時不能使用，故亦曾發生飛行時使用而產生的空難，但相反地，落地時則須使用，若降落時太遲打開，也曾因此發生數起空難。是就此 thrust reverser (中文為推力反向器) 之使用，相對人已有 SOP、標準作業流程，誠不容機師輕忽以待！參諸 109 勞裁 3 號案相證 14 (共三頁)、早在 107 年 8 月間，黎員即有此未遵 SOP、未拉出 reverser 之情事，斯時即以 FOQA 事件進行調查分析 (109 勞裁 3 號案相證 14 第一頁)，同時也約談黎員、黎員也表示未來要特別留意與遵守 SOP (109 勞裁 3 號案相證 14 第二頁)，相對人公司也做成如 109 勞裁 3 號案相證 14 第三頁所示簽呈辦理。FOQA 為辨識並量化操作風險，藉由不符標準事件、異常事件或不安全的環境，評估安全風險，FOQA 事件經內部調查、分析後，如有違反民航局規定或公司 SOP 之處，當然要進行相關改善與處理，如予以放任，後續釀成之飛安危機，任何人絕無法承擔。但時隔不到半年、108 年 1 月，黎員又發生一樣的情形、同樣落地時未使用 thrust reverser (109 勞裁 3 號案相證 15)，黎員辯稱有遵照 SOP，故相對人再次確認、二度訪談而從油門位置等相關數據確認確實落地時未使用 thrust reverser (109 勞裁 3 號案相證 16)，且決議應給予黎員改善通知書 (109 勞裁 3 號案相證 17)。是以，對相對人而言，飛安為最最重要、不容絲毫輕忽以待者；但黎○○卻於短期間內兩次未遵守 SOP，如不在考績等第上反應，唯恐其持續不放心上、持續再犯，屆時難以維護飛行安全。為此，相對人將黎○○考績評核為乙等，此並無涉及工會因素、

也絕非不當勞動行為。

- 3、至若申請人執 109 勞裁 3 號案申證 17、主張不能作為懲處或考評用，但上開申證 17 所指內容為 FOQIS，跟本件為 FOQA 事件，並不相同而不能郢書燕說！易言之，FOQA 如同全方位行車紀錄器，可記錄飛行員落地時操作之各項動作與姿態等；而 FOQIS 則是可將自己個人的數據與機隊平均值進行比較之系統，是作為飛行員精進學習之用，相對人公司約於 2018 年底才上線此系統。是 FOQA 只是記錄了每位飛行員落地的操作過程，如有違反相對人公司或民航局規定之疑慮，相對人航務處才會進行相關調查與討論；誠如前述申證 16 所示相對人公司回覆申訴函內容所述，實質上黎員是因為違反相對人公司的標準操作流程（違反公司的 FCOM 規定，請參 109 勞裁 3 號案相證 18 規範，即 A350 Flight Crew Operating Manual (FCOM) 標準操作程序針對航機落地後需要拉 Thrust Reverser 之程序規範），才會影響其考績，故重點應在於違反相對人作業規定之行為。也就是，飛航資料品質保證系統（FOQA）是國際上，航空公司確保飛行品質中，很重要的一項管理制度，透過這套系統，航空公司可掌握每個航班的飛行狀態，本件透過 FOQA 系統發現飛行員未遵守 SOP，相對人公司自然必須查明，也必須讓飛行員知悉並改正，否則一旦機毀人亡、一切追悔莫及！是以，相對人只是對其行為表現（未遵守 SOP）、且一年內重複重現的勤務疏漏，予以反映在考績評核上，這本應屬日常工作考核的一部分，而絕非不當勞動行為。

4、末補充說明者，黎員在過去五年並無特殊違規紀錄，因此考績皆持平為甲，直到 2018 年發生落地未使用反推力，才調整為甲下，2019 年又發生一次，則考績變為乙等。故可見考績等第與黎員是否未遵 SOP 有關，但與工會幹部身分無涉。另 108 年 1 月份事件，與黎員同機的 FO 副機師李○○之考績也同樣受到影響（李員 2017、2018 年考績皆為甲上，2019 年因此調整為甲），可茲證明並非針對黎員！

（三）陳報 109 勞裁 3 號案相證 26 第二頁考績作成時序與經過如后：

- 1、按表格上所載「工作評比分數」欄位，有第一次分數 77.6、第二次分數 77.79，這是指上半年與下半年工作評比，請參相證 13 與 14 簽呈，當年度相對人公司分別訂第一次工作評比時間為 2019 年 5 月 2-24 日、第二次工作評比時間為 2019 年 9 月 19 日至 10 月 4 日，平均分數則為前述二者加總後除以二【 $(77.6+77.79)/2=77.695$ ，四捨五入則為 77.7 分】。
- 2、前述「工作評比分數」欄位的平均分數，即為 109 勞裁 3 號案相證 34 考績規定第 2.2.2 一般員工類所規範的考績原始分數；參諸 109 勞裁 3 號案相證 26，申請人黎○○原始分數就是 77.7。依據前述 109 勞裁 3 號案相證 34 考績規定第 2.2.2 條規定，初核與複核主管可以就整體表現表示意見並針對原始分數建議加減分數（最多 5 分），對照 109 勞裁 3 號案相證 26，初評主管謝○○沒有調整，初核主管童○○協理複核時調整為 74 分，再往上初核主管陳○○複核時同為 74 分，最終的審核主管賴○○核定為 74 分。

3、業如前述，之所以將申請人黎○○原始分數77.7調整為74分，原因在於短時間內連續兩次未遵 SOP 操作反推力器，此並不涉及工會因素。事實上，再請觀諸 109 勞裁 3 號案相證 25、申請人黎○○前一年考績分數呈現，即知 2019 年的分數調整與考績等第並無不當或任何工會因素；易言之，109 勞裁 3 號案相證 25 所示 2018 年考績，原始分數平均為 83.27，當時的初評主管同 2019 年的初評主管謝○○即調降為 79 分（從 83.27 調降為 79 分、調降分數為 4.27 分），但觀諸 2019 年同樣有未遵 SOP 且為累犯，初評主管謝○○沒有調降原始分數，才有後續初核主管童○○予以調降且調整分數 3.7 分、還比前一年調降分數少，顯非不利益對待，更足見與工會因素無關，確實僅係因申請人連續兩次、短時間內未遵守 SOP！

4、彙整如下表。

	考績原始分數			主管 調整	與原始分 數差異	備註說明
	第一 次	第二次	平均			
2018 年 （109 勞裁 3 號案相證 25）	83.43	83.1	83.27	79 分	調降 4.27	雖 未 註 明，但該年 度有申請 人未遵 SOP 操作反推 力器
2019 年(109 勞裁 3 號案 相證 26)	77.6	77.79	77.7	74 分	調降 3.7	同 樣 有 上 述情形，且 是短期間

						內兩次發 生
--	--	--	--	--	--	-----------

兩相比較，2018 年考績不涉及工會因素、申請人也不爭執，2019 年標準與處理方式一致、甚至主管調降分數還比前一年度少，可見 2019 年考績等第也與工會無關。

(四) 申請人再稱相對人對黎○○有差別待遇、僅有對黎○○為書面警告等云云 (109 勞裁 3 號案補充理由三書第 4 頁參照)，此亦明顯有所誤解！參諸前呈 109 勞裁 3 號案相證 17、即相對人給予申請人黎○○的書面警告，該相證 17 清楚記明係因申請人黎○○兩次執行任務未確實使用 thrust reverser (中文為推力反向器)，現實上僅有申請人黎○○一人如此、半年內連續兩次未依 SOP 辦理，當然僅能對申請人黎○○一人為書面警告，此與 109 勞裁 3 號案申證 18 情形根本不盡相同，申請人明顯郢書燕說！事實上，觀諸 109 勞裁 3 號案申證 18、其他組員亦有未正確執行即遭記書面警告，反觀諸申請人黎○○卻是連續兩次未依 SOP 使用 thrust reverser，相對人才書面警告，相形之下，相對人對於申請人黎○○更無不利益可言。

(五) 申請人考績等第為乙等，確實係因短期間內連續兩次執行未遵守 SOP，此攸關飛行安全，為相對人經營之重要原則，不能任由申請人卸責。

1、至若申請人妄自猜測考績乙等是因 108 年 11 月、109 年 1 月勞資會議爭執使然，就此相對人前已說明時間點根本不對、考績評核時點早於前開勞資會議召開時點，參諸前呈 109 勞裁 3 號

案相證 26 所示原始考績資料，其上清楚顯示童○○評核考績時間與日期為「2019/11/13 下午 03:47:22」，較諸 109 年 1 月 9 日與 108 年 11 月 14 日勞資會議召開，考績評核時間點在前，而明顯並非因兩次勞資會議發言而在考績為不利益對待！申請人再行臆測考績評語係因為童○○見其在勞資會議錄音等云云，此更屬無稽！黎○○從來沒跟任何人說過、也沒在勞資會議公開說過他會對勞資會議錄音，今申請人何以在書狀稱：童○○見他有錄勞資會議的音？！況且，如勞資會議正在討論是否就勞資會議進行錄音或錄影之提案，在勞資會議尚未達成勞資共識結論前，黎員也不該就勞資會議進行個人錄音，這是基本禮貌及維持勞資誠信的必要，顯見其個人行為不當。

- 2、特別要說明的是黎員確實有未遵守 SOP 情形，且參諸 109 勞裁 3 號案相證 25、黎員 2018 年考績即因該年未使用反推力之事情，遭 350 總機師謝○○在考績上予以拉下一個等第，且沒有評語，但黎員卻未認為謝總機師對其不當勞動行為？！109 勞裁 3 號案相證 26、2019 年航務處協理童○○就黎員客觀紀錄連續兩次未使用反推力之事情，給予評語並依規定給予乙等，卻遭黎員指摘為不當勞動行為？！為何相同事例，黎員認為童協理針對他、但不認為謝總機師有不當勞動行為？無論是 2018 年、2019 年謝○○、童○○所為之評分，均屬初評/初核，尚需經航務處後續程序核定，顯見航務處最後對於黎員未使用推力乙事、甚至連兩犯之情況，均認為 2018 年、2019 年分別給予甲下、乙等之考績，是客觀合理考評。如黎員主張成立，難道違反飛安

規定、造成飛安風險，且連兩犯，卻因其係工會代表，而須維持其先前考績，才是合法合情合理？！

- 3、申請人忽再指相對人針對黎員懲處、只針對黎員一人懲處方為知悉考績為不當勞動行為等云云，亦屬無由！蓋 109 勞裁 3 號案申證 18 之懲處公告，早於 108 年 3 月底前公告，等同申請人早於 108 年 3 月已得知悉，如今方為主張，同樣有超過 90 日之不合法。另申請人所述針對其一人懲處等云云，更絕非事實！蓋懲處必須視情節輕重、初犯/累犯、個人/機長責任等各因素而有不同；查黎員針對航機降落後，滾行階段的反推力 (reverse) 操作違反了 FCOM 標準程序操作：「flight crew must select reverse thrust immediately to REV MAX or at least above idle after main landing gear touchdown, unless otherwise required」(前呈 109 勞裁 3 號案相證 18、A350 機隊 FCOM)，也刻意忽略了歷次通告提醒（按就黎員所屬之 350 機隊，於 2017 年一共發了三次通告、2018 年一月份發了一次通告，請參 109 勞裁 3 號案相證 31）！是相對人早在黎員接連兩次未遵守 SOP 前即已多次、充分提醒告知，但黎員還是違反且短時間內連續違反兩次，相對人於第一次違反時而予以面談提醒、第二次違反時則給予書面警告，此何錯之有？何來不當勞動行為？

- 4、申請人以 109 勞裁 3 號案補充理由三書第 4 頁以下指控「此與其他航班之情形會同步懲處全機組員不同。」，此更屬謬誤！黎員首次違反 SOP（未使用反推力），該發生時點為 2018/8/8

CI-053 台北-布里斯本航班，黎員是該機機長、也是主飛機師 (Pilot Flying, PF)，落地後未使用反推力，實係其個人操作疏漏、也有違機長職責；況且，黎員該次違規、未使用反推力前，就已告知監控機師 (Pilot Monitoring, PM) 其不將使用反推力 (前呈 109 勞裁 3 號案相證 14 第 2 頁面談紀錄參照)，係屬刻意違反規定/通告，當次僅給予面談提醒，已屬從輕發落。第二次情形，則係發生在 2019/1/3 CI-052 雪梨-台北航班，主飛機師 (PF) 李○○落地後未使用反推力，同樣給予面談提醒 (109 勞裁 3 號案相證 32)，與黎員於 2018/8/8 擔任 PF 未使用反推力相同，並無不當；但該班機機長為黎○○，同樣亦屬在駕艙內擔任 PM 之執勤組員，自當對該機反推力操作不當之處負起責任 (前呈相證 16)。另且申請人所稱「此與其他航班之情形會同步懲處全機組員不同。」，對照 109 勞裁 3 號案申證 18、該申證 18 第 7 列所示之李○○，在 2019/2/7 CI-5393 西雅圖-台北航班時，李員在該機機長離開駕艙實行輪休時間之際，李員身為巡航駕駛員於巡航時代理機長職責、片面改變航機高度，造成航機風險，事後遭調降職務，亦屬個人責任，並未懲處全機其他組員，此在在顯見懲處應視情節不同而定，並非一律同步懲處全機組員。

- 5、至若申請人於前次 109 勞裁 3 號案調查會議時辯稱：「以申請人只有一次書面警告，無其他懲處、遲到等，依規定僅扣 0.9 分....」云云，更屬重大誤解、郢書燕說！蓋前述申請人所稱書面警告僅扣 0.9 分，係援用「飛航組員 CPI (Crew

Performance Index) 作業辦法」(109 勞裁 3 號案相證 33) 中 6.2 有關應計入機師升轉訓評比之 DCPI 評分,但此並非考績評定之評分標準,亦無涉考績等第。有關考績評比,其依據乃為 109 勞裁 3 號案相證 34 所示相對人「國內員工考績規定」,並無所謂書面警告扣 0.9 分的問題,申請人明顯有所誤解!

(六) 對於考績評語部分之說明。

- 1、 相對人前已說明,申請人黎○○考績等第為乙等之原因係未遵 SOP 所致,且前一年度考績也是因為如此而往下拉一個等第(前一年度考績等第由甲調降為甲下;108 年度則由甲下調降為乙),甚至另一名副機師李○○之考績也同樣受到影響(李員 2017、2018 年考績皆為甲上,2019 年因此調整為甲),可茲證明並非針對申請人黎○○!事實上,申請人黎○○擔任勞資會議之勞方代表已多年,相對人不會也不可能因此予以特別對待,今申請人黎○○考績等第乙等一事,確實係因未遵 SOP 使然,而無關申請人黎○○之勞方代表身分。而評語部分,應著重於「行為紀錄是累積觀察的」(綜合評估),評語所述是要說明,黎員不管別人的想法,只會做自己想做的事,個性偏執、難以溝通;無論是錄音、拍照、或是勞基法第 84-1 條簽署等事件都是,在所有的勞資會議勞方代表中,只有他一人的意見會與其他人完全不同,不顧協調、難以與別人達成共識。
- 2、 就 109 勞裁 3 號案相證 26 所指「偏執、難以溝通 討論事情進退失據 甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」,係指申請人黎○○尚有偷錄音與總機長的談話、偷拍會計組同仁的業務文

書等等行為（後者，該會計組同仁有讓申請人黎○○拍照亦屬不當，甚至該會計組同仁後來也被懲處，但因為主要是會計組同仁當場讓申請人黎○○拍照的，所以雖未懲處黎○○，但黎的行為也不太應該），此都是當場被發現後告知其停止該行為，故並無相關紀錄，但因幾次發生而溝通未果，故在考績評核上予以反應而絕非打壓。更況，此僅為考績評語，真正影響申請人考績等第的是前述兩次執勤未遵守 SOP 之客觀事實。

- 3、說明考績評語「偏執、難以溝通 討論事情進退失據 甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」等具體內容如后：「未經同意私下錄音公務討論情形」，是指總機長丁○○反應黎○○在跟他討論公務時，對他有錄音（如有必要，可聲傳丁○○）。至於「偏執、難以溝通」，指的是相對人全公司將近 1300 個飛行員，僅黎員一人拒絕簽署 84-1 約定書，其個人主觀意見甚強，且就此是否簽署 84-1 約定書一事，其意見明顯跟其他 1290 位飛行員完全不同，縱使多年協調，其仍然堅持其主觀意見。另「討論事情進退失據」，則指的是黎員對會計組孫○○掌管之業務文書擅自拍照事宜，錯雖然在於孫員不該讓他拍（相對人因而懲處孫員），但是黎○○個人如需索取公司業務文書，理應經工會正式管道來函索取，而非以私下拍照翻拍方式辦理，黎員行為亦有不妥。據此，前述考績評語均是就黎○○個人行為不當之評論，與工會無涉，更絕非不當勞動行為。

- （七）再予以補充說明的是，申請人黎○○屢稱與他同飛執勤二次之副機師周○○在此二事件中皆未受到懲處、刻意導向相對人公

司針對黎員有針對性云云；然查，申請人黎○○第一次未依標準作業程序執行任務時，黎員為 PF（駕駛艙第一排擔任實際執飛人員）並為該航班唯一 PIC（機長），應為航班操作符合公司標準作業規範負責（請參民用航空法第二條對於機長之定義規範），且相對人就其首次未遵守 SOP 也念其初犯，僅予以面談並提醒黎員應依公司規定操作（按如此對待，何來所謂針對之說？！）。及至第二次黎員仍未依標準作業程序執行任務，申請人黎員該次任務職責為 PM（駕駛艙第一排但非實際執飛人員）但為該航班唯一的 PIC，根據公司標準作業，應為航班操作符合公司標準作業規範負責，且黎員不到半年內發生兩次同樣操作誤失，因此給予改善通知書一份，如此對待也絕非有任何針對性！至若兩次事件的周○○，其雖與黎員同一航班，但經相對人公司標準作業審視，其第一次事件發生時擔任為 PM（駕駛艙第一排非執飛人員），第二次發生時擔任 CM3（按 CM3 為坐在駕駛艙第二排），上述兩種角色皆非實際操作人員，未直接與事件相關，故未予懲處。是，申請人黎○○確實短時間內連續兩次未遵守 SOP，此為其考績等第乙等之真正原因，洵無涉及不當勞動行為。

- （八）申請人黎○○106 年考績甲，但 107 年發生第一次違反 SOP，所以 107 年考績等第為甲下、下調一個等第；同樣地，108 年再度發生違反 SOP，考績部分也同樣再為調整等第、故為乙等。類似的情形，亦得參考與黎員同機之李○○副駕駛，其 107 年考績為甲上、108 年同該事件受影響而調整為甲。就此申請人黎○○

不願真正面對，卻稱主管以違反 SOP 包裝真正理由、主管評語第二段有不當勞動行為動機等云云；事實上，若真如申請人黎○○所臆測、刻意包裝不當勞動行為動機，主管只要寫其實評語第一段即可，根本不需要有第二段評語！另參 109 勞裁 3 號案相證 34 所示國內員工考績規定，其第 2.2.2 條明定「初/複核主管」本來就可依規定於 5 分之總分內予以裁量；且「最後審核主管」除參考初/複核主管意見及加減分之建議外，應就受考員工與單位內其他員工作相對比較後，有最終的裁量調整權限；是以，申請人黎○○之考績，除經「初評主管謝○○」建議與評分外，再經「初核主管童○○」複核，而主管童○○依規定的裁量分數，尚須再經另位初核主管複核、審核主管核定後，方為最終考績結果。今申請人主張係主管童○○對其有不當勞動行為，但黎員考評分數卻非童○○所能完全掌控及確定，其如何能對黎員有不當勞動行為動機？！況且 107 年，申請人黎○○因第一次未使用反作用力，遭謝○○總機師直接拉下一個考績等第，何以當時不認為謝○○總機師對其有不當勞動行為？何以昨是今非？

（九）就申請人考績部分，再為說明。

- 1、申請人黎○○考績等第為乙等，確實係其連續兩次未遵守 SOP 使然，業如前述，第一次未遵守 SOP 時，申請人黎○○考績變成甲下、往下拉下一個等底（從甲變成甲下），連續兩次未遵守 SOP 時，也同樣再降一等第而為考績乙等，此並非不當勞動行為。同樣地，參諸李○○考績過往也都是甲上，亦因未遵守 SOP

而調降一個等第為甲等，道理相同。

- 2、另申請人再稱考績評語有針對性、針對其工會幹部職務等云云，惟查相對人對於申請人工會幹部職務表示尊重，也無因此予以不利對待，但申請人黎○○確實有「偏執、難以溝通 討論事情進退失據 甚至發生未經同意私下錄音公務討論情形」，此為主管對申請人黎○○的評語，也確實有客觀的事實觀察、客觀事實依據。亦即，申請人黎○○確實行為多有可議之處，例如不是不能溝通公務，但黎員卻擅自拍攝或私下偷錄音，個性上也確實偏執（如後詳述，迄今全華航公司只有申請人一人不願簽署勞基法第 84-1 條，及至現在仍難以溝通），誠無評語具針對性、係不當勞動行為之情事。事實上，申請人工會第二分會工會幹部並非僅有申請人黎○○一人，但在二分會中，並無其他人如申請人黎○○一般有偷錄音、翻拍業務文書等作為！

- 3、再為詳述主管何以對申請人黎○○為前揭評語原因。

- （1）申請人黎○○違規翻拍業務文書部分：2018 年孫○○無權在公司未核定同意前，把業務文書擅自讓申請人黎○○翻拍；申請人黎○○雖稱其係代表工會索取相對人公司業務文書，但申請人明知該業務文書不屬於工會財產、也非承辦人孫○○個人有權同意的情況下，即以工會行為正當化自己的違規翻拍行為。易言之，若是工會行為，工會大可正式來文索取，豈能兩相私相授受、擅自翻拍？！此錯雖在相對人公司承辦人孫○○身上，但申請人黎○○行為也絕不可取。況申請人黎員所謂會員反應（109 勞裁 3 號案申證 27）、導致其

向孫員翻拍業務文書的 EMAIL，但查該郵件正本收件人為機隊總機師謝○○、梁○○，是向相對人公司反應，黎○○是副本收件者，只是「收悉」者，並未看得出會員是正式向其申訴，黎員發動工會代表職權的依據為何？縱係是向黎員反應，如前所述，工會與相對人公司互動有一定程序與窗口，豈有道理捨正途不為而卻未經同意、擅自翻拍公司業務文書？！至若申請人再辯稱此為 2018 年事件、不得作為 2019 年考績評語，然觀諸無論係依 109 勞裁 3 號案相證 23 或相證 34 國內員工考績規定，均有明確說明：前年度 11 月至本年度 10 月作為考績「參考」者，只有「出勤」及「獎懲紀錄」，行為的累積表現，不能單純以年度作劃分。誠如申請人黎○○2018 年第一次沒使用反作用力、2019 年第二次沒使用反作用力，當然併同觀察，而於 2019 年給予書面警告。同樣地，前揭 2018 年翻拍、2019 年偷錄音事件，當然也可以併同觀察，作為黎員個人行為表現。

- (2) 2019 年 9 月份，申請人黎○○確實有未經同意在與總機師丁○○討論公務時卻偷錄音之行為，前述偷錄音之行為，確實為不正當、也不可取者。申請人黎員從事工會職務，相對人向來尊重，且不僅是申請人黎員，其他二分會幹部，相對人也同樣尊重；但其他二分會幹部也無如此私下偷錄音作為，申請人黎員不能因為一句工會代表行使職權，就把偷錄音這種程序、手段不正當予以合法化。不當勞動行為裁決制度保護集體勞動權、保護工會活動，並要求勞資對等誠信協商，

但如若允許手段不正當之行為卻以工會行為為理由或藉口，恐怕只是傷害彼此的尊重及誠信。除此之外，申請人黎○○甚至也在書狀中自承有在勞資會議偷錄音，蓋勞資會議是否錄音、紀錄如何作，都還在討論階段，但在雙方尚未有共識前即私下錄音，如此行為並非可取。

- (3) 未肯簽署勞基法第 84-1 條書面約定：申請人黎○○以 109 勞裁 3 號案申證 29 主張未簽署勞基法第 84-1 條係工會行為等云云，此絕非事實！參諸 109 勞裁 3 號案相證 40 所示民事更一審判決書內容記載，工會已與相對人達成共識，故申請人辯稱此為工會活動，根本就是刻意混淆（按如申請人再為執意辯解，則亦可傳訊李○○到庭為證）！另再請參諸 109 勞裁 3 號案相證 41、另名機師曾○○則於前述更一審判決後即為簽署勞基法第 84-1 條書面約定並獲主管機關核備（109 勞裁 3 號案相證 42），但申請人黎○○卻仍偏執地不願簽署！更請參諸相證 43、在 2019 年時，前開訴訟案件更一審進行之際，法院亦多次勸諭和解，相對人公司也表示只要簽署即可享有相關福利，但申請人黎○○卻非要公司回溯至 2011 年起個人版 84-1 簽署後的所有福利條件始願意和解。是以，目前全相對人公司飛行員約 1300 人、僅黎○○一人未簽署 84-1，這麼多年過去、歷審法官多次勸和，黎員非得堅持他的主張是對的，僅他一人意見主張與其他近 1300 名飛行員不同，是相關考績評語評價確實有其客觀依據與事實。

- (十) 申請人黎○○確實有兩次未遵守 SOP，今再為爭執 108 年 1 月 3

日有無使用反作用力及有無違反 SOP 的事情，實係模糊焦點，且顯無可採。

1、關於申請人黎○○再而爭執 108 年 1 月 3 日違規事件、提出通訊軟體而主張申請人記憶中並無違規等云云；然查，該事件早於 108 年初已屬定案之事實，申請人黎○○當時無任何爭議，但今卻又稱認知下有遵守 SOP、並無違規，著實令人費解！另且，申請人黎○○確實兩次未遵守 SOP、未使用反作用力，此確屬客觀事實，但現在卻反稱相對人公司打壓？！申請人黎○○自己違反 SOP、罔顧飛安、而有自己個人技術疏失的行為，卻於事後全盤否認、反指遭相對人公司打壓，相對人公司絕無法苟同！

2、就申請人所提 109 勞裁 3 號案申證 24、25 通訊軟體之抗辯與說明部分，相對人茲謹回應如后：

(1) 飛航組員每天都在操作飛機，執行降落後拉起 reverse（反推力）來使飛機儘快減速，針對此事，僅憑幾位當班組員的事後記憶，來回憶之前的某一趟飛行於降落後的操作過程，很容易有記憶混淆的情形，而誤以為該航班亦正確拉起了 reverse 使飛機減速；多年以來，相對人公司一直使用 FOQA（Flight Operation Quality Assurance）系統檢視每一趟飛行的操作品質，客觀地找出飛行員在操作飛機時的缺失，而加以改進，以確保飛航安全，這也是相對人對社會大眾的企業責任，同時協助了許許多多的飛航組員改善了不良的操作習慣與觀念，確保飛行員於每趟任務都能依照 SOP 來執行。

(2) 另且，相對人公司 FOQA 系統的判讀是由獨立運作的企安室來進行，當讀取到了異常的數據，才會交由相對人公司航務處來加以調查檢討。黎員就 2019 年（108 年）1 月 3 日 CI-052 航班有無使用反推力乙事，曾於 2019 年 1 月 11 日面談時向謝○○總機師提出疑惑，嗣經謝○○總機師復與機務部門核對查證，確認該航班油門尚處於+3.3%（如果有確實使用反推力準備煞停航機，油門不會在正向加油的位置）、反推力也未在正確使用位置、亦無任何反推力解開之訊號。該航班機未確實使用反推力之上情，業經其他單位-企安處掌管之 FOQA 系統顯示、復經機務部門就儀器位置及紀錄顯示核實無誤。梁○○助理總機師復於 2019 年 2 月 23 日就上情核實過程告知黎員，黎員並於該次面談紀錄簽名無異議並接受處分，請參前呈 109 勞裁 3 號案相證 15、16 兩次面談紀錄即明。今時過境遷已逾 1 年半，黎員非但恣意翻異前情，更是否定企安單位及機務部門中立性與機器（電腦）判讀的正確與客觀性。黎員自身不當操作、違反飛安之個人客觀違規行為，誣指為相對人不當勞動行為，顯係臨訟編纂之卸責之詞。是申請人以前述申證 24、25 通訊軟體抗辯自己未違反 SOP，相對人認絕不能僅憑關係人事後主觀記憶與回憶即推翻客觀數據！

(3) 另申請人黎○○明顯刻意略過自己為此二航班中唯一的機長之事實，其他兩名組員均為副機師（RP 與 FO 均非機長），但黎員身為一機之長（CA, Captain）！亦即，二次發生於降落後未拉起反推力的事件，黎員均是航機上唯一的機長、正駕

駛員，且黎員二次均坐在屬於機長於起飛降落階段應就座之機長席位（左座），這是國際上的標準，亦無論是於我國民用航空法或是相對人公司的政策：機長於飛航操作時，無論機長是否擔任執飛駕駛員（PF），均負有一切及最後的責任。事實上，第一次發生未妥善使用反推力事件時，黎員於駕駛艙內二個操作飛機的席位中的左座執勤，第二次發生未妥善使用反推力事件時，黎員亦在左座執勤，自然為主要應負責之人，否則若是黎員在左座執勤卻要求他人負責或受懲處，如何有公平可言？！相對人公司對於第一次發生時，念其初犯，而給予面談告誡並講解操作之正確要領，孰料黎員又於短時間內再犯，針對黎員身為機長，事發時又於左座執行任務，是操作瑕疵，也是紀律的問題，當然會給予相較於前次不同的處理方式。

- （4）須予呈明者，申請人黎○○身為機長，在執行勤務時本就有主導的權力與義務，更何況依相對人公司 SOP，如果此航段將主飛任務交由右座之副駕駛執行航機操作，在降落後滾行脫離跑道前亦應將航機操控權拿回來，接手航機操作來脫離跑道滑行至停機位（副駕駛員不得於地面階段操控航機滑行，此為相對人公司之所有機隊之共同規定）。因此，航機降落後在減速過程中，身為機長的黎員理應特別提高警覺，以便隨時接手操控航機，更不能推諉責任、主張航機其他人怎無受懲處！又對於降落後反推力的使用，相對人公司早已三令五申，多數發佈通告，提醒飛航組員注意應依 SOP 操作，來

避免事件的發生，此厥為重要、攸關飛安，申請人黎○○短時間內兩次違反，予以反映在考績等第上，此絕非不當勞動行為。

(十一) 謹彙整相對人公司與個別機師簽署勞基法第 84-1 條書面約定之時序。

- 1、96 年 9 月 11 日，相對人與申請人工會第二分會簽署工會版之勞基法第 84-1 條書面約定（相證 3）。
- 2、地方主管機關（當時為台北市政府勞工局）以行政院勞委會 97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函要求相對人應與個別機師簽署勞基法第 84-1 條書面；針對前述地方主管機關就工會版約定書不予核備一事，相對人提出行政訴訟，後經最高行政法院以 100 年度判字第 226 號判決敗訴確定（相證 4）。即行政法院終局判決認定勞基法第 84-1 條書面應與個別勞工簽署，並不採認前述工會版同意。
- 3、100 年間，相對人推動個別機師簽署勞基法第 84-1 條書面約定（相證 5）；亦即如機師簽署勞基法第 84-1 條書面約定，相對人則給予提高機種加給、維持飛安獎金定額、自 100 年 10 月起由相對人負擔失能保險之機師自付額保費（相證 6）。前述相對人推動簽署個人版勞基法第 84-1 條書面約定，更有工會協助說明，此請參相證 7 所示書面明載「如果簽了，大家的福利與保障只會更多！」即明。
- 4、前述相證 5 所示個人版勞基法第 84-1 條書面約定簽署後，斯時的地方主管機關桃園市政府或有意見，為此相對人遵從主管機

關意見而再有如相證 8 所示新版勞基法第 84-1 條書面。

- 5、2012 年（民國 101 年）6 月時，相對人公司就僅剩 13 位機師未簽署勞基法第 84-1 條書面（其中有 5 位是外派揚子江的，所以國內機師僅餘 8 位），以機師人數約為 1300 位上下來看，簽署率也已明顯超過 9 成。
- 6、申請人黎○○與另一名機師於 103 年 1 月間提出民事訴訟，主張雖不簽署個人版勞基法第 84-1 條書面，但仍應享有前述「提高機種加給、維持飛安獎金定額、自 100 年 10 月起由相對人負擔失能保險之機師自付額保費」等福利。
- 7、上開民事訴訟進行中（即 103 年 6 月間），相對人公司幾乎所有機師都已簽署個人版勞基法第 84-1 條書面（請參相證 9 所示開庭筆錄，當時已向法院說明僅有七人、含民事訴訟的原告兩人未簽署）。
- 8、申請人黎○○所提之民事訴訟業經桃園地院以 103 年重勞訴字第 7 號判決駁回（相證 10），後續此民事訴訟於 108 年間進行更一審審理，法院勸諭和解，惟申請人表示可以和解但要回溯發給機種加給，相對人公司則表示簽署後才能有前述三項福利，若主張簽署在後、發給卻回溯，此並不公平，遂雙方和解破局（相證 11）。
- 9、相證 12 所示臺灣高等法院 107 年度重勞上更一字第 6 號判決仍駁回黎○○上訴，前述更一審判決後，另名機師曾○○則已簽署勞基法第 84-1 條書面，及至 108 年、甚至到目前為止，僅有申請人黎○○一人未簽署。

10、 前述勞基法第 84-1 條書面簽署一事，並無涉及工會活動，甚至工會早從 96 年間已簽署工會版書面、100 年間工會也以前述相證 7 所示書面協助說明簽署、並稱「如果簽了，大家的福利與保障只會更多！」，甚至相對人公司簽署之機師人數為多數、僅零星極少數不簽署，也可見此並非工會活動、與工會無涉。

(十二) 申請人黎○○、曾○○與相對人間之給付薪資民事案件（即臺灣桃園地方法院 103 年度重訴字第 7 號、臺灣高等法院 107 年度重勞上更一字第 6 號），並非工會活動：

1、 鑒於前呈相證 4 所示最高行政法院判決作成時間為 100 年，故相對人自斯時起已確定不能使用工會版 84-1 約定書，所以從 100 年即開始推行簽署個人版 84-1 約定書(相證 5)。其中相證 5 約定書第九條有說明如超過九成機師人數簽署，則華航公司會提高機師機種加給額度、發放飛安獎金、完全由公司吸收失能保險之機師自付額保費，因申請人黎○○與第三人曾○○均未簽署個人版 84-1 約定書，所以相對人華航公司未給予申請人黎○○以及第三人曾○○前述給付(沒有調高渠等二人機種加給、沒有給予飛安獎金、沒有吸收此二人的自付額保費)，故黎、曾二人方提出民事訴訟，此可參相證 10 所示臺灣桃園地院 103 年度重勞訴字第 7 號判決書第三頁第 80 行請求內容即明。

2、 是以，業如相對人前已說明，相證 5 其實就是當初工會簽署的相證 3 轉成個人版 84-1 約定書，現實上也達成全體機師九成人數簽署，所以相對人華航公司早已提高機種加給、發放飛安獎

金、並吸收簽署者之自付額保費。在此情形下，多數機師、多數工會會員均已簽署(按華航企業工會為當然會員制)，足見無涉及工會活動(按工會同意相證 3 版本、相證 5 與相證 3 內容幾乎相同，且工會尚以相證 7 鼓勵機師們簽署，故不簽署個人版約定書或是提告民事訴訟均非工會活動甚明)；事實上，申請人黎○○也未主張其係參與工會活動而受不利益對待，此可參諸相證 10 所示一審桃園地院判決書、及至相證 12 更一審判決書均未曾主張配合工會活動而不簽署。至於黎、曾二人提出民事訴訟一節，也與工會無涉，更非工會活動(按工會會員有九成以上已簽署個人版 84-1 約定書，所以華航公司對已簽署機師為提高機種加給、發放飛安獎金與吸收保費自負額，黎、曾二人自己不願簽署而不能享有前述三項福利，為此黎、曾二人提告民事訴訟，申請人在訴訟中從未主張過此為工會活動，該訴訟目的確實僅為個人利益而無涉及任何工會因素甚明)！

3、申請人黎○○確實為目前唯一未簽署約定書之機師。

- (1) 個人版 84-1 約定書因主管機關對 84-1 有一些條件，故約定書有所變動或補充而有相證 5、相證 8 以及其他版本。相對人鼓勵機師簽署 84-1 條，只要有簽，三個獎勵都會給予機師。
- (2) 申請人主張尚有陳○○未簽署個人版勞動基準法第 84-1 約定書，然參相證 15 所示為陳員早已於 100 年間簽署的個人版 84-1 約定書(相證 5 版本)，故陳員早已享有前述三項福利措施(已提高機種加給、發放飛安獎金並由公司吸收陳員自付額保費)。

(3) 即便係曾○○也在更一審判決後完成簽署 84-1 約定書(完成簽署後，相對人也給予曾○○前述三項福利)。

(4) 目前僅有申請人黎○○一人未簽署任何版本，因為未簽署而必須在內部註明可辨識(如排班、工時等考量)，故在內部紀錄上，申請人黎員確實為目前唯一未簽署約定書之機師且為明確辨識而於現任職等以 CAZ 註記(其他已簽署機師標示為 CA)。

(十三) 就申請人主張工會法第 35 條第 1 項第 5 款部分。

1、參諸最高行政法院 109 年度判字第 504 號判決意旨清楚闡釋：

「另工會法第 35 條第 1 項第 1 款勞工個人之不利益待遇雖有可能構成工會受支配介入之同條項第 5 款之不當勞動行為，而同條項第 5 款規定態樣之成立係造成工會運作及自主性之權益直接接受影響，參加工會固有不當勞動行為申請權，惟參加工會對於個別勞工因參加工會活動而受到不利益待遇，究有何工會權利或法律上利益直接受損害，若無，即無該第 1 款之不當勞動行為申請權，原裁決對於參加工會就該第 1 款之聲明部分是否應予駁回；參加工人朱○○、林○○、張○○固為同條項第 1 款部分之申請權人，惟究對於所主張同條項第 5 款有無勞工權利或法律上利益直接受損害，若無，則亦無該第 5 款之不當勞動行為申請權，原裁決對於參加工人朱○○、林○○、張○○就該第 5 款之聲明部分是否應予駁回？原審於更為審理時自應併予闡明兩造攻防調查，附此敘明。」，本件申請人黎○○考績等第為乙等一事，並非公開，申請人工會並無因此受到工會

權利或法律上利益的直接損害，依法自無申請權。

2、另申請人辯稱因本件裁決爭議而致第二分會工會幹部參與會務萎縮，諸如幹事選舉與勞資會議代表選舉參選人數變少、勞方代表或幹事辭任等云云，據此主張本件有工會法第 35 條第 1 項第 5 款情事；惟查，相對人公司考績等第並無對外，除申請人黎○○外，並無公開予其他員工，申請人工會所述幹部參與會務萎縮一事，實與申請人黎○○考績等第完全無涉！事實上，以相對人立場或認知，申請人黎○○考績等第係與其在半年內兩次違反 SOP 有關，根本無涉工會因素，又何來其他工會幹部因此不願參加工會之說？！尤有甚者，即便認相對人對於申請人黎○○評語用詞不妥，但同樣地，考績評語並非公開、即便是黎○○也是進行裁決後才知悉，如此何來其他工會幹部知悉後而產生寒蟬效應可能？

3、茲謹彙整、說明申請人前述所主張工會幹部辭任等，均與本件裁決爭議無關。

(1) 就申請人所述 107 年、108 年與 109 年選舉狀況差異部分，此乃因過往第二分會推選或選舉方式並無明確，方有前案即 109 勞裁 3 號案裁決爭議；前案業經兩造和解，在前案繫屬期間之選舉（按幹事選舉發生在 109 年 7 月 10 日、勞資會議勞方代表選舉發生在 109 年 8 月 13 日，前案兩造和解日則為 109 年 8 月 14 日），跟本件考績爭議並無關連！事實上，參諸 109 勞裁 3 號案相證 9 訊息，早在前案裁決尚未提起前，二分會內部即有不同意見，例如蕭○○教官早於 108 年 12 月前往航

務處主動溝通勞方代表且達成共識，事後在 109 年 1 月間勞資會議，申請人工會忽然否認而怒罵蕭○○等人私相授受，此工會內部不同意見而致選舉情形與過往不同，誠與本件考績爭議無涉！

(2) 另申請人再稱幹事及勞方代表胡○○辭去職務，但其辭任時間點為 108 年 7 月 31 日，本案即考績爭議中的申請人黎○○考績作成時點為 108 年 11 月間，根本就是風馬牛不相干！另名幹事游○○在 108 年 11 月 19 日辭任，同樣地，11 月 19 日之考績還在航務處、根本還沒整個確認提報，即便是申請人黎○○都還不知道自己考績等第，如何能稱幹事或勞資會議辭任與申請人黎○○考績有關？！

(3) 申請人再謂谷○○於 109 年 2 月 3 日辭去工會職務、張○○於 109 年 4 月 15 日以及蕭○○於 109 年 8 月 13 日辭任工會職務，然本件申請人黎○○主張有考績爭議時點為 109 年 5 月 27 日、斯時才追加考績爭議，在此之前的辭任，誠與考績案無涉，即便係在申請人黎○○申請考績爭議裁決前，因考績並非公開資訊，除申請人外，其他幹部無從知悉，且業如前述，申請人工會第二分會部分勞資會議代表於 109 年 1 月 9 日勞資會議中指摘蕭○○前往溝通不可取（請參 109 勞裁 3 號案相證 20）、因此讓相對人代表被迫離席，是其他幹事等辭任，根本就是工會自己內部問題！

(十四) 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

三、 雙方不爭執之事實：

- (一) 相對人於 108 年 2 月 27 日開立改善通知書予申請人黎○○，告知「您於執行 2018/8/8 CI-053 (擔任 PF)、2019/1/3 CI-052 (擔任 PM) 任務時，分別發生落地後 thrust reversers 未被確實使用之情形」等語 (109 勞裁 3 號案相證 17)。
- (二) 相對人於 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核乙等，相對人初核主管童○○於 108 年 11 月 13 日進行複核，對申請人黎○○之評語記載為「1) 在客觀記錄上一年內兩次、重複發生於落地滾行階段為一飛行手冊之程序操作反推力器發生違反飛安規定之情形。2) 偏執、難以溝通、討論事情進退失據，甚發生未經同意私下錄音公務討論情形。」等語，並將其評分為 74 分、評等為乙等 (109 勞裁 3 號案相證 26)。
- (三) 相對人於 109 年 3 月 10 日申訴處理回復函，回復申請人黎○○提出要求變更考績之申訴案，告知「查台端於 2019/01/03 SYD-TPE 因未按標準操作程序-落地後 thrust reversers 未被確實使用，收到改善通知書，又此事件非第一次發生，2018/08/08 TPE-BNE 亦曾發生過，當時機隊已與台端面談告知應按標準操作程序執行任務，2019 年事件為乙年內再犯，台端 2018 年考績為甲下，2019 年受再犯事件影響考績列為乙等，並無違反考績規定，申訴不成立，維持原考績」等語 (109 年勞裁字 3 號申證 16)。

四、 本案爭點為：

相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不

當勞動行為？

五、 判斷理由：

- (一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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，按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之認識為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。又按，工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法

院 102 年判字第 563 號判決意旨參照)。

(二) 次按，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（本會 106 年勞裁字第 3 號裁決決定書參照）。

(三) 相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 1、申請人黎○○主張相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，理由略以：對於其 108 年之考績評分、評等，初核主管謝○○原建議評分 77.7 分、評等甲下，但經初核主管童○○複核評分 74 分、評等乙，並於評語記載：「1) 在客觀紀錄上 一年內兩次、重覆發生於落地滾行階段 未依飛行手冊之程序操作反推力器 發生違反飛安規定之情形。」(下稱系爭第一點評語)、「2) 偏執、難以溝通 討論事情進退失據 甚發生未經同意私下錄音公務討論情形。」(下稱系爭第二點評語)(見 109 勞裁 3 號案相證 26)，其最後考績結果即按照童○○所複核之評分、評等，故此評語是本案關鍵；而依相對人對主管童○○

考績評語之解釋，可知主管對黎○○考績扣分的因素，確實是基於黎○○參與工會活動，處理工會事務，而給予不利之評價，故相對人構成上開規定之不當勞動行為等語。相對人則略以：申請人黎○○108 年考績為乙等，係因其有系爭第一評語所載違規情形，而此違規行為與飛安攸關，故相對人將黎○○考績評核為乙等，主要是基於上開因素，並無涉及工會因素；另系爭第二點評語均是就申請人黎○○個人行為不當之評論，與工會無涉，更絕非不當勞動行為云云置辯。

- 2、關於相對人對申請人黎○○108 年度績效考核之評核方式與依據，相對人主張係依相對人人事業務手冊國內員工考績規定(下稱系爭考績規定)第十篇績效考核第二章國內員工考績規定辦理，系爭考績規定 2.2.2 為「一般員工類：二次『工作評比』之平均分數，是為考績之原始分數，初核、複核主管分別就受考員工之工作績效、出勤、獎懲等整體表現，表示意見並可針對原始分數建議加減分數(最多 5 分)，最後審核主管除參考初核、複核主管之意見及加減分之建議外，應就受考員工與單位內其他員工相對比較後，且參照 2.3.1~2.3.4 各項規定，得裁量調整受考員工之原始分數(最多 5 分)，而得員工本年度最終之考績分數。」，而對照相對人所提申請人黎○○108 年度考績原始資料第二頁表格上所載「工作評比分數」欄位，分別載有第一次分數 77.6、第二次分數 77.79，此乃分別指上半年與下半年工作評比，當年度相對人分別訂第一次工作評比時間為 2019 年 5 月 2-24 日、第二次工作評比時間為 2019 年 9 月 19

日至 10 月 4 日，平均分數則為前述二者加總後除以二【 $(77.6+77.79)/2=77.695$ ，四捨五入則為 77.7 分】，此「工作評比分數」欄位的平均分數，即係依系爭考績規定 2.2.2 一般員工類所規範之考績原始分數，是申請人黎○○原始分數即為 77.7；相對人再依系爭考績規定 2.2.2 關於初核與複核主管就整體表現表示意見並針對原始分數建議加減分數(最多 5 分)之規定辦理，申請人黎○○之初評主管謝○○沒有調整，初核主管童○○複核時調整為 74 分，再往上初核主管陳○○複核時同為 74 分，最終的審核主管賴○○核定為 74 分等語，並提出相證 13、14 以及 109 勞裁 3 號案相證 26、34 等資料為佐，而申請人對於上開證據之形式上真正亦不爭執，是依前揭證據所呈現之評分過程之客觀事實，應堪採信。

- 3、惟觀 109 勞裁 3 號案相證 26 第二頁關於申請人黎○○108 年考績分數與評等之變化，初核主管謝○○未註記任何評語維持考績原始分數 77.7 分之評分，並依系爭考績規定 2.3.1 評等為甲下，尚無變化，然於初核主管童○○於 108 年 11 月 13 日複核時，卻調降至 74 分，並依系爭考績規定 2.3.1 評等為乙等，且於評語欄記載系爭第一點評語與系爭第二點評語，其後，經初核主管陳○○於 108 年 11 月 15 日複核、審核主管賴○○於 108 年 11 月 19 日核定，均維持童○○之評分與評等結果，顯見童○○上開所為之評分與評等，對申請人黎○○造成 108 年考績為乙等之結果具影響力。而依相對人主張，系爭第一點評語係因申請人黎○○確有半年內兩次未依規定操作推力反向器之情

事，系爭第二點評語中關於「偏執、難以溝通」之部分，係指申請人黎○○未肯簽署個人版勞動基準法第84-1條書面約定，且目前相對人飛行員約1,300人，僅申請人黎○○一人未簽署；「討論事情進退失據」係指申請人黎○○於107年間擅自拍攝孫○○掌管之業務文書；「甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」係指108年9月12日申請人黎○○確實有未經同意在與總機師丁○○討論公務時卻偷錄音之行為等語。

- 4、經查，童○○至遲自107年4月份起即擔任二分會勞資會議資方代表並出席勞資會議，此觀雙方107年4月勞資會議紀錄暨簽到簿(並擔任該次會議主席)、108年1月勞資會議暨簽到簿、108年9月勞資會議紀錄暨簽到簿(相證17、21、26、29)，以及相對人航務處函稿(109勞裁3號案相證3)等資料可佐，另參相對人所稱，童○○於107年3月16日起調任航務處擔任協理，後於108年7月1日起兼任航務處航務管理部經理(109年1月10日起免兼)，且其上層主管為(航務體系)資深副總經理、航務處副總經理。而申請人黎○○則係於106年間，經申請人第二分會選舉，當選申請人工會第10屆會員代表，任期自106年5月19日起至110年5月18日止，此有當選證明書可參(參申證2)；同期申請人黎○○並擔任相對人航務處勞資會議勞方代表，代表二分會出席勞資會議，自107年起參與107年1月、107年4月、107年5月、107年6月、107年7月、107年10月、108年1月、108年4月、108年9月、108年11月勞資會議紀錄暨簽到單(相證17、18、20、21、22、24、25、

26、27、29、30) 為佐；申請人黎○○另自 107 年 7 月起擔任二分會第 31 屆候補幹事(後遞補為幹事)，並於 108 年 7 月 11 日續任為第 32 屆幹事(申證 3、109 勞裁 3 號案申證 2)，可徵申請人黎○○至少於 106 年起即擔任申請人工會幹部，並擔任相對人航務處勞資會議勞方代表與資方進行勞資會議。又關於申請人工會第二分會與相對人間勞資會議勞方代表選派人選與勞方代表人數等問題，雙方至少自 108 年 8 月起陸續衍生爭議(見 109 勞裁 3 號案申證 3、5、6、7)，至 109 年 1 月 9 日勞資會議時仍未見平息，尚產生該次會議未能順利開會之爭議(見 109 勞裁 3 號案相證 19、20)，對此，申請人工會曾於 109 年 1 月 22 日向本會提起 109 勞裁 3 號案，是依上開脈絡可知，申請人工會與相對人至少於 108 年 8 月至 109 年 1 月之期間，勞資關係非屬和緩，而申請人黎○○與相對人航務處協理童○○更分別擔任勞資會議勞方、資方代表，益可想見渠等間之勞資關係更趨緊張。

- 5、次查，系爭第二點評語中關於「偏執、難以溝通」之部分，係指申請人黎○○遲遲未肯簽署個人版勞動基準法第 84-1 條約定書，而「討論事情進退失據」係指申請人黎○○於 107 年間擅自拍攝孫○○掌管之業務文書，然前者指涉之事，相對人既係主張其自 100 年起迄今均未簽署，可見該其未簽署個人版勞動基準法第 84-1 條約定書之事於 107 年間即已存在，後者則係於 107 年 8 月 12 日前即已發生之事(參 109 勞裁 3 號案申證 28)，惟參照申請人黎○○107 年、108 年考績原始資料表(相

證 25、26) 可知，童○○雖均擔任申請人黎○○考績考評之初核主管複核，竟對於前開兩則於 107 年即已發生之情事，未列為 107 年考績考評之評語內容，卻係於 108 年間雙方勞資關係更趨緊張之際，始將之列入考績考評內之評語，可見其所為之考績考評，要難謂無針對性。

- 6、再查，關於系爭第二點評語中所為之「偏執、難以溝通」評語，承前所述，相對人係主張申請人黎○○自 100 年起即未簽署，是如相對人認上開情事應影響其考績考評，則 107 年度考績考評內之評語為何卻未列入，已有可議。另經本會詢問相對人為何申請人黎○○堅持不簽署個人版勞動基準法第 84-1 條約定書在考績上會受到較低評價乙節，相對人稱係因已經溝通很久且多數機師都簽署、只有申請人不簽署也會影響勤務安排、申請人不簽署卻要求享有福利在溝通上有嚴重落差等語（見 109 年 10 月 15 日第一次調查會議紀錄第 6 頁第 4-13 行）。惟查，觀臺灣高等法院 107 年度重勞上更一字第 6 號民事判決所列不爭執事項第七點，縱使申請人黎○○未簽署個人版勞動基準法第 84-1 條約定書，然相對人亦未另行制定派遣規範，亦未變更或調整申請人黎○○機隊飛行勤務之分派方式（參 109 勞裁 3 號案相證 42），是相對人前開所辯其未簽署會影響勤務安排云云，已不足採；再者，申請人黎○○與第三人曾○○於 103 年間，以相對人為被告向臺灣桃園地方法院提出給付薪資事件，申請人黎○○等人主張縱未簽署個人版勞動基準法第 84-1 約定書者，亦能領取「提高機種加給額度」、「發放定額飛安獎金」、

「自 100 年 10 月以後由被告完全吸收失能保險機師自負額」等措施（下稱系爭三項調整措施）（參相證 10），加之相對人主張系爭三項調整措施自簽署後生效而不予回溯，職此，如上開訴訟獲終局勝訴判決，對於未簽署或未獲回溯享有系爭三項調整措施之勞工，當屬有益，是其所提出之民事訴訟，亦應符工會法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」所定之工會任務，惟相對人卻以申請人黎○○不簽署卻要求享有福利在溝通上有嚴重落差為由，作為不利於申請人黎○○之評語之依據，實屬可議。何況，依相對人之處理方式，於申請人黎○○簽署個人版勞動基準法第 84-1 條約定書前，即無法享有系爭三項調整措施，從而，申請人黎○○未如其他機師簽署個人版勞動基準法第 84-1 條約定書乙事，對申請人黎○○而言，需承受無法享有系爭三項調整措施之利益，但對相對人而言，既未影響其對飛行勤務之分派方式，且無需支出系爭三項調整措施，可見相對人並未因此而蒙受不利益，然相對人卻執上開行為，作為更不利於申請人黎○○之考績考評之依據，亦有失衡，復衡酌雙方勞資關係緊張，以及申請人黎○○確有擔任工會幹部、參與勞資會議勞方代表之工會活動等情，均如前述，是上開「偏執、難以溝通」之評語，實難謂無針對性。至相對人所舉相對人另辯稱前開民事訴訟之同案原告曾○○，事後亦與相對人簽署個人版勞動基準法第 84-1 條約定書（參 109 勞裁 3 號案相證 41）云云，惟曾○○係在前揭臺灣高等法院 107 年度重勞上更一字第 6 號民事判決後之 108 年 11 月 28 日，始

與相對人簽署個人版勞動基準法第 84-1 條約定書，然童○○於 108 年 11 月 13 日即已為上開評語，故相對人辯稱僅餘申請人黎○○一人未簽署云云，與事實容未盡相符之處，爰不足採，併予敘明。

- 7、又查，系爭第二點評語中關於「討論事情進退失據」之部分，對此，申請人固不否認曾於 107 年間曾向孫○○翻拍相關業務文書，然其主張上開爭議緣起於申請人第二分會會員范○○106 年 11 月 20 日發信陳情新加坡受訓差旅費問題（參 109 勞裁 3 號案申證 27），其得知陳情內容後，於 106 年 11 月 20 日即透過通訊軟體向時任相對人航務處協理璩○○反映會員陳情事項，為會員向公司爭取權益（參申證 7），申請人工會第二分會並於 106 年 12 月 21 日航務處勞資會議提案，將會員陳情內容提出予航務處討論，爭取會員權益（參 109 勞裁 3 號案申證 32），是申請人黎○○係於上開過程中，為了解會員陳情內容，曾向孫○○詢問詳情，經孫○○同意始翻拍部分文件等語。經查，關於前揭新加坡受訓差旅費之爭議，申請人工會第二分會與相對人勞資會議中確曾討論，此觀上開 109 勞裁 3 號案申證 32 提案編號 2.10 載「《提案主旨》--提案日期：2017/12/21 續 350 新加坡換訓計畫計程車交通費一案，請航務處說明：《提案說明》為什麼第一天及最後一天，per diem 只計算搭機報到至報離時間而已？其他在新加坡實際時間，既未領取 per diem，亦未支領員工差旅費！請航務處提供合理補救措施，以維 350 換訓組員權益」等語可明，其後，申請人工會對此議案亦繼續爭取會

員權益，此有上開申證 32 同一提案編號內載「《會議討論摘要》
2019/01/10 二分會：工會要求，對 350 模擬機新加坡受訓期間，
針對部分未獲員工差旅規定支應費用的組員（106 年 7 月～12
月間），應返還未給付金額 CA：117/F0：115USD。2019/04/11
二分會：再次要求資方應確實按公司作業出差費規定，給予 106
年 7-12 月期間 A350 至新加坡受訓組員補發差旅費
（CA117/F0115 美元）」等語為佐，準此，上開爭取新加坡受訓
差旅費爭議核屬工會活動無疑；再者，對於申請人黎○○翻拍
孫○○掌管文書之行為，孫○○事後遭相對人懲處，而申請人
工會第二分會曾於 107 年 8 月 12 日雙方勞資會議中，提出請撤
銷會計室孫○○處分之議案時，表達「工會代表接受會員反應，
公司有短給差旅費的情況，工會代表應有權進行瞭解，公司管
理職人員不應以此種行政懲處手段脅迫承辦人員，造成承辦人
員不願意如實告知事件經過或隱匿相關文件，而可能妨礙工會
進行瞭解實際情況的情事」、「因事涉會員申訴權益事項，公司
各單位不應單以“個資法”為理由，拒絕提供資料，供工會幹
部及當事人核實之用」等立場（參 109 勞裁 3 號案申證 28），
不僅未見非難申請人黎○○之上開行為，且更進一步表達不應
透過懲處承辦人員之方式而影響工會爭取會員權益，甚或以個
資法為由而拒絕提供資料之立場，可見申請人黎○○係為參與
工會活動而於 107 年間請相對人職員孫○○提供相關業務文書，
並經孫○○同意下始進行翻拍，目的係為處理與工會活動攸關
之事務，何況，相對人未曾抗辯申請人黎○○曾將翻拍文書使

用於他途，是其於 107 年間所為之翻拍業務文書行為，尚難謂逸脫工會活動之合理範圍，可見前開「討論事情進退失據」之評語，自具針對性。

- 8、另查，系爭第二點評語中關於「甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」之部分，申請人黎○○固不否認曾於 108 年 9 月 12 日之勞資會議過程中錄音，惟其主張錄音緣由，是因申請人工會第二分會認相對人航務處製作勞資會議紀錄經常不符事實，並主張申請人工會第二分會於 108 年間多次於勞資會議上主張開會應全程錄音錄影，例如提案編號 1.55 載：「《提案主旨》——提案日期：2019/01/10 107 年 3 月會議紀錄不實，請資方修正會議紀錄。《提案說明》黎○○為當月會議主席，表示臨時提案並未於開會當中提出，因為程序及場合不對，基於發言提案事實並未發生，礙難同意要求，才請於下個月再正式提出議題討論。」、「《會議討論摘要》…2019/04/11 二分會：為避免日後就會議內容衍生爭議，建議日後所有會議全程錄音或直播。」（見 109 勞裁 3 號案申證 21 頁碼第 24 頁）；提案編號 1.59 載：「《提案主旨》——提案日期：2019/07/11 議事規範內建議增加一項：會議全程錄音錄影存證，供日後爭議事項釐清之用。」（見 109 勞裁 3 號案申證 21 頁碼第 25 頁）；提案編號 3.1 載：「《提案主旨》——提案日期：2019/11/14 日後由企二分會派員擔任會議紀錄工作《提案說明》企二分會對於公司會議紀錄經常有質疑，甚至要求未獲同意不得上呈，有鑑於此，建議由企二分會派員擔任會議紀錄工作，經勞資雙方同意後由工會公告

周知。」(見 109 勞裁 3 號案申證 21 頁碼第 47 頁)等記載,可見申請人工會第二分會對於勞資會議紀錄內容是否如實記載,屢有爭議,故訴求勞資會議應全程錄音以利事後釐清爭議,甚至要求由申請人工會派員擔任會議紀錄。再者,對於申請人黎○○108 年 9 月 12 日錄音之勞資會議紀錄,申請人工會亦認與事實不符,故曾於 108 年 10 月 24 日寄發電子郵件予相對人稱「因記載內容與實際勞資協商內容差異太大且背離事實,二分會對航務處未依照本會提供應修正之記錄內容而自行奉核且逕自發佈的 20190912 勞資協調會會議記錄,不予承認及接受,特此聲明!」(參 109 勞裁 3 號案申證 23)等語,可知相對人雖辯稱勞資會議應全程錄音尚在研議階段,然申請人工會第二分會稱勞資會議應全程錄音,以利事後比對查證究否與會議紀錄所載內容相符,實有其必要性等語,應屬可採。從而,申請人黎○○於 108 年 9 月 12 日勞資會議進行錄音之行為,並未違反申請人工會活動方針;再者,參照刑法第 315 條之 1「下列行為之一者,處三年以下有期徒刑、拘役或三十萬元以下罰金:一、無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。二、無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位者。」之規定,係以「他人非公開之活動」與「無故」等為要件,查本件申請人黎○○進行錄音之場合為雙方勞資會議,其本身即係在場與會之人員,錄音者與對話者均屬參與勞資會議之人員,自非屬竊錄他人非公開活動之舉,又其錄音之目的已有如上所

述之必要性，亦非屬「無故」之情，而相對人亦未曾抗辯該錄音遭使用於無關之途，是上開「甚發生未經同意私下錄音公務討論情形」之評語，具針對性。

9、綜前，申請人黎○○考績考核之初核主管童○○於複核時，係同時註記系爭第一點評語與系爭第二點評語，可見其係以上開兩點評語為由而予以申請人黎○○考績評分為 74 分、評等為乙等之結果，是本會自得綜合考量，而非僅以系爭第一點評語為斷。查系爭第一點評語，申請人黎○○不爭執確曾因兩次未使用「thrust reversers」（推力反向器）而被相對人認定為違規之客觀情事，惟雙方勞資脈絡關係實非和緩，且系爭第二點評語具針對性，均如上述，是綜合前開各節，堪認申請人黎○○考績考核之初核主管童○○於複核時，將申請人黎○○108 年考績評分為 74 分、評為乙等，已將申請人黎○○參與工會活動或擔任工會職務等事作為考評範圍，並出於不當勞動行為之認識與動機，已逸脫合理的裁量範圍，上開考績考核結果嗣經初核主管陳○○於 108 年 11 月 15 日複核時予以維持，最終由審核主管賴○○於 108 年 11 月 19 日核定維持，均未調整，循此足認相對人係因申請人黎○○參與工會活動，而於 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等之不利益待遇，當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

10、至相對人雖抗辯對照申請人黎○○107 年考績，因該年度申請人黎○○曾有一次未使用「thrust reversers」（推力反向器）之違規行為，故 107 年將其考績原始分數從 83.27 分調降至

79 分，調降 4.27 分，而 108 年雖有半年內兩次違規行為，卻僅調降 3.7 分，故屬合理而非不當勞動行為云云，然觀系爭考績規定 2.3.1 規定，甲為 80 分（含）以上，不滿 85 分；甲下為 75 分（含）以上，不滿 80 分；乙為 70 分（含）以上，不滿 75 分，可知 107 年度申請人黎○○分數雖被調降較多之 4.27 分，但評等結果係從甲變成甲下，下降一個等級，而 108 年度縱僅被調降 3.7 分，雖實際上評等結果亦係等同於下降一個等級，從甲下變成乙，惟參照 109 勞裁 3 號案申證 13 相對人發布之 2019 年獎金快訊，考績評等為乙等者，即不能領取新臺幣 12,000 元之春節激勵獎金，是考評從甲下調降為乙，對申請人黎○○而言自有不利益影響，而無法等同齊觀。職此，申請人黎○○兩年度之評分降幅雖若有不同，惟兩年度之評等均調降一級，且 108 年考評調降為乙等之結果，對申請人黎○○造成前述未能領取春節激勵獎金之不利影響甚明，是相對人以調降分數多寡辯稱其無構成不當勞動行為云云，自無足採。

- 11、此外，觀 109 勞裁 3 號案相證 26 第 1 頁可知，申請人黎○○於 108 年度獎懲明細欄位上有註記「書面警告 執行 2019/01/03 CI052 航班任務時，發生落地後 thrust reversers 未被確實使用之行為」等語，而其初核主管謝○○，擔任 A350 機隊總機師，對於機師操作有無違失情形應較為熟悉，卻未調整申請人黎○○之評分與評等，反係由初核主管童○○複核時調降其分數，此情對照前一年度由初核主管謝○○開始即調降分數等節（見 109 勞裁 3 號案相證 26），即見兩者有所不同，

遑論，於童○○複核時所註記之 108 年評語中，不乏有具針對性之部分，已如前述，是相對人以兩年度之考評均有因違反 SOP 而經主管調降其分數，辯稱不構成不當勞動行為云云，亦不足採。

(四) 相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、申請人工會主張受有支配介入侵害之事證略以：(1) 申請人工會第二分會 107 年至 109 年間的幹事選舉，107 年 9 月 13 日選舉的第 31 屆幹事、108 年 7 月 11 日選舉的第 32 屆幹事，都選出 9 席正取幹事、3 席候補幹事，顯示尚不乏有工會會員願意參選幹事、參與會務者。但隨勞資關係越趨緊張，及 109 勞裁 3 號案、本案裁決所涉之事實展開，109 年 7 月 9 日選舉的第 33 屆幹事，僅 8 人願意參選並當選正取幹事，工會會員參與度明顯下滑（參申證 9）；(2) 109 勞裁 3 號案和解書，申請人工會第二分會於 109 年 8 月 13 日選舉新任航務處勞資會議勞方代表，應選名額包括正式空勤代表 8 位、地勤 1 位，候補代表空勤 4 位、地勤 2 位，共 15 席。但 109 年 7 月 29 日公告後，僅 7 人報名參選並當選為勞方代表，遠低於應選席次（參申證 10）；(3) 除工會會員消極不願參選工會幹部外，因航務處勞資關係緊繃，原第二分會工會幹部亦持續流失，包括幹事兼勞資會議勞方代表胡○○108 年 7 月 31 日辭任、幹事游○○108 年 11 月 19 日辭任、常務幹事兼勞資會議勞方代表兼團協代表谷○○109 年 2 月 3 日辭任、幹事兼勞資會議勞方代表張○○109

年 4 月 15 日辭任、幹事蕭○○109 年 8 月 13 日辭任，有上五人辭呈可證（參申證 11）等。

- 2、惟查，申請人黎○○稱其係於收受相對人 109 年 3 月 10 日申訴處理回復函始確信相對人構成不當勞動行為，是申請人工會前述主張其受有支配介入侵害之情事，凡於 109 年 3 月 10 日前所生者，自難認與本件有關，而無可採憑；再查，申請人係於 109 年 5 月 26 日始具狀向本會提起本件裁決之申請，於此之前，申請人工會亦曾因勞資會議代表選派人選與勞方代表人數衍生爭議而向本會提起 109 勞裁 3 號案，查該案於 109 年 8 月 14 日始於本會達成和解，則申請人工會前揭其餘主張在 109 年 3 月 10 日至 109 年 8 月 13 日間所受支配介入侵害之情事，究係因申請人黎○○受相對人不利待遇所造成，抑或係因 109 勞裁 3 號案所影響，或另有無其他原因所致，實有疑義，是依目前卷內事證，尚難認定申請人工會前揭主張受有支配介入侵害之情事，與相對人對申請人黎○○108 年考績為乙等之事具關連性，申請人工會就此部分之申請並無理由，應予駁回。

六、救濟命令部分：

按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委

員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。查本件相對人 108 年 11 月 19 日對申請人黎○○108 年度績效考核為乙等之行為，既構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，則相對人對申請人 108 年績效考核為乙等並無理由，本會爰命相對人應於本裁決書送達翌日起 7 日內撤銷對申請人黎○○所為之 108 年度乙等績效考核、於本裁決決定書送達翌日起 30 日內對申請人黎○○重為適當之 108 年度績效考核，並將撤銷事證與績效考核事證均送交勞動部存查，以樹立該當事件之公平勞資關係。

七、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

八、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由、一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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 康長健

張詠善

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

張國璽

蔡正廷

黃儁怡

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 1 0 年 1 月 1 5 日

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。