

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 24 號

【裁決本文】

申 請 人：朱○○

林甲○○

張○○

潘○○

桃園市空服員職業工會

均住設臺北市中山區吉林路 200 巷 16 號 1 樓

代 表 人：趙○

住同上

代 理 人：劉冠廷律師、楊貴智律師

住臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人：中華航空股份有限公司

設桃園市大園區航站南路 1 樓

代 表 人：何煥軒

住同上

代 理 人：陳金泉律師、李瑞敏律師、康立賢律師

住臺北市中正區重慶南路 3 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（以下均同）107 年 8 月 31 日詢問程序終結，

並於同日作成裁決決定如下：

### 主 文

- 一、 確認相對人對申請人潘○○、張○○、林甲○○及朱○○等人所為之 106 年度績效考核，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 撤銷相對人對申請人朱○○、潘○○、張○○、林甲○○等人所為之 106 年度績效考核。
- 三、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內重為適當之績效考核。
- 四、 申請人其餘請求駁回。

### 事實及理由

#### 壹、 程序事項：

- 一、 按「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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。
- 二、 查申請人主張相對人對申請人潘○○、張○○、林甲○○、朱○○4 人所為之 106 年績效考核，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為為由，提起本件裁決，而相對

人係於 107 年 2 月 14 日公布考績考核結果並據此發放年終獎金，本件裁決係於 107 年 4 月 24 日之提起，並未逾越上述 90 日期限之規定，故本件裁決之申請合法。

貳、實體事項：

一、申請人之主張及聲明：

(一) 申請人 4 人因擔任工會幹部、積極配合工會活動，相對人遂刻意將申請人朱○○、林甲○○、潘○○之考績列為乙等、將申請人張○○之考績列為丙等，導致申請人 4 人因而無法完整領取年終獎金及晉支；又相對人規定連續兩年考績丙等者應予解僱，申請人張○○遭評為丙等而陷於工作權不保的恐懼及不安之中。綜觀相對人上開作為，顯係利用雇主人事管理權，以考績對參與工會活動的申請人予以打壓，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(二) 申請人 4 人因積極參與並發動工會活動，使相對人對申請人 4 人具有明顯嫌惡意向，並從事諸多打壓申請人 4 人之不當勞動行為，甚至對申請人張○○提起顯無理由之民、刑事訴訟，足證兩造間勞資脈絡緊張，相對人打壓申請人 4 人之動機充分：

1、申請人朱○○、林甲○○、張○○因配合申請人工會發起之《0623 交通業運輸工時大體檢》活動，遭相對人惡意懲處，經貴會 106 勞裁 33 案認定相對人行為違法構成不當勞動行為，相對人竟變本加厲，不僅無視貴會裁決而續

行懲處（現由貴會 107 勞裁 2 號案審理中，申證 1），更對申請人張○○提出民事訴訟（台北地院 107 訴 559，申證 2）以及刑事告訴（台北地檢 107 他 611，申證 3），上開事項足證因申請人朱○○、林甲○○、張○○參與工會活動，遭相對人存有厭惡意向。

2、又申請人潘○○因罹患接觸性尋麻疹，曾向相對人出示醫療證明並表示希望能於工作期間佩戴手套，並以相對人違反職業安全衛生法第 6 條第 1 項第 12 款「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：……十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。」為由，向高雄市政府勞工局提出陳情，高雄市政府勞工局並於 106 年 10 月 12 日至相對人高雄分公司實施勞動檢查，此舉引起相對人不滿，相對人遂將申請人潘○○從空服員調為貨運管制員，此亦經貴會 106 年勞裁 59 號、60 號認定構成不當勞動行為（申證 4）；上開事項足證因申請人潘○○參與工會活動，遭相對人存有厭惡意向。

3、申請人 4 人因參與由申請人工會發起之集體訴訟，內容係要求相對人履行申請人工會罷工後與相對人間所訂 0624 團體協約，遭相對人以未經公司申訴程序逕向台北地方法院提起民事訴訟為由，自即日起停止申請人 4 人本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權，經貴會 106 年勞裁字第 48 號裁決決定認定構成不當勞動行為（申證 5），足

證相對人積極抗拒申請人工會以及申請人 4 人之工會活動，對申請人工會以及申請人 4 人存有厭惡意向。

(三) 細繹相對人績效考核之相關規定，按相對人係以 5 分為一級距定其 等第，而相對人《客艙組員須知/空服員考核》賦予相對人主管在 10 分之範圍內自由裁量之空間，更賦予相對人主管直接將員工列績等為「乙等」或「丙等」之權，使相對人工作規則為僱主保留相當大的裁量權，足用於打壓工會活動：

- 1、 本案績效考核之規定，參考相對人公司《客艙組員須知/空服員考核》之內容（申證 6），空服部之員工考核分為四項目：工作表現（50%）、出勤狀況（20%）、獎懲紀錄（20%）以及主管考核（10%），其中工作表現之部分，計算依據為每次飛行任務結束後客艙經理給予之評比所加總後除以年度飛行總次數計算，出勤狀況則依據事病假次數計算，獎懲紀錄則依據優缺點、功過以及最佳服務、最佳服儀之次數計算，主管考核一項則係於計算考績時，方由相對人給予評分，並無特定標準。
- 2、 申請人潘○○雖於 106 年 10 月 14 日遭相對人調職為高雄貨運部貨運管制員（經貴會 106 年勞裁字 59 號裁決決定確認構成不當勞動行為），惟依據《人事業務手冊/國內員工考績規定》第 2.4.5.1. 條規定「當年 9 月 01 日（含）以後調職者，由原職單位辦理其年度考績。」，故申請人

潘○○之 106 年度績效考核仍適用《客艙組員須知/空服員考核》之規定，併與敘明（申證 7）。

- 3、又依據相對人公司《人事業務手冊/國內員工考績規定》第 2.3.3.1 條以及第 2.3.3.3. 之規定，106 年考績之考核期間為 105 年 11 月 1 日至 106 年 10 月 31 日。第 2.3.1. 條規定，考績分數為 75 分以上（含）不滿 80 分列為甲下；70（含）以上不滿 75 分者，列為乙等；不滿 70 分者，列為丙等。第 2.3.2. 條規定，此三種績等之人數不受績等分配限制。同規定第 2.3.4 條亦賦予相對人主管規定調整員工原始分數，改列績等為「乙等」或「丙等」之權力。（請參申證 7）。

- 4、綜觀上開規定，相對人績效考核之等第係以 5 分為級距，而相對人享有高達十分之裁量權，足使申請人之考績從甲下成為丙等，相對人甚至可隨意調整原始分數，將員工改列為乙等與丙等；而依相對人之規定，乙等及丙等之員工將遭到剝奪年終獎金、甚至可能面臨資遣之不利益待遇，換言之，相對人工作規則確實賦予雇主極大的裁量權。

（四）本案相對人濫用考核裁量權，刻意使申請人 4 人之結果列為乙等與丙等，導致申請人 4 人無法獲得完整的年終獎金，而相對人有規定連續兩年丙等者將遭解聘，申請人張○○因被列為丙等，不僅完全無法獲得任何年終獎金，更陷於工作權不保的恐懼及不安之中：

- 1、申請人先將相對人績效考核制度與年終獎金之關聯整理如下表，從相對人規定可知，考績被評列為乙等者，除定額獎金外無法獲得其他年終獎金，丙等者無法獲得任何年終獎金，兩者均不予調薪晉支，不利益至為明顯。

|       | 規範來源                           | 金額                       | 考績     |
|-------|--------------------------------|--------------------------|--------|
| 定額獎金  | 人力資源處<br>年終獎金快訊<br>(申證8)       | 36000                    | 丙等不適用  |
| 春節激勵金 |                                | 12000                    | 乙丙等不適用 |
| 績效獎金  |                                | 0.45 ~ 1.05<br>個<br>月基本薪 | 乙丙等不適用 |
| 調薪與晉支 |                                | 平均 3%                    | 乙丙等不適用 |
| 年度獎金  | 華航團協、<br>年度獎金核發<br>規定<br>(申證9) | 1 個月基本<br>薪              | 丙等不適用  |

- 2、依相對人《人事業務手冊/不適任人員處理規定》第4.1.1.條之規定：「員工年度考績經評定連續兩年丙等者，於考績評定後一個月內，由用人單位提報資遣，檢附「年度考績表」(或「面談紀錄表」或「績效面談表」)、「不適任人員處理建議表」及其他相關佐證資料，依員工工作規

則與相關規定，由單位按相關規定辦理資遣。」(申證 10)

- 3、核相對人利用績效考核打壓申請人 4 人，導致申請人 4 人因考績結果蒙受不利待遇（羅列如下表），明顯構成工會法第 35 條第 1 項所稱之不當勞動行為；亦不免使其他勞工怯於參與申請人工會活動，進而產生寒蟬效應，對申請人工會活動產生支配介入的意圖與效果甚明，故構成工會法第 35 條第 5 項之不當勞動行為：

|      | 考績 | 分數    | 不利益待遇                                         |
|------|----|-------|-----------------------------------------------|
| 朱○○  | 乙  | 74.85 | 無法獲得定額獎金以及年度獎金以外之獎金，不予年度調薪及晉支。                |
| 林甲○○ | 乙  | 73.86 |                                               |
| 潘○○  | 乙  | 73    |                                               |
| 張○○  | 丙  | 64.73 | 無法獲得任何獎金，亦不予年度調薪及晉支，且陷入恐連續兩年被評定丙等而遭資遣之不安與恐懼之中 |

- 4、查申請人 4 人的考績，不論工作表現（50%）、出勤狀況（20%）、獎懲紀錄（20%）均十分優異，並無異常，然相對人竟刻意給予申請人 4 人明顯不公正的分數，顯係申請人 4 人於民國 106 年均有因參與申請人工會活動而遭相對人打壓，進而與相對人進行不當勞動行為裁決之情，相對人行使考績考核權顯然將申請人參與工會活動納入考量而

有恣意濫用，足證相對人的目的就是要打擊參與工會活動的申請人4人：

- 5、例如申請人潘○○因上開理由二、(二)、2 記載之手套事件向高雄市政府勞工局提出陳情並申請勞動檢查，隨後遭相對人打壓而兩造涉訟；申請人朱○○、張○○之組長於考績約談時均明確提及渠等參加《0623 交通業運輸工時大體檢》是造成考績成績低落的主要原因（申證 12）；申請人林甲○○於得知考績結果後，則係透過簡訊詢問組長，組長亦明確答覆林甲○○因參加《0623 交通業運輸工時大體檢》而遭到記一大過兩小過為考績低分的原因（申證 13）。上開事證顯見相對人考績考核權之行使顯有恣意，並將申請人4人參與工會活動之情事不當納入考量。
- 6、況且 貴會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定早已認定申請人朱○○、張○○、林甲○○《0623 交通業運輸工時大體檢》所為言論係受到工會法保護之工會言論（附件 2），相對人明知自不得採為考績不利事項，竟仍無視貴會裁決而以之作為打壓申請人朱○○、張○○、林甲○○之理由；且相對人係於 107 年 1 月 29 日對申請人朱○○、張○○、林甲○○予以一大過兩小過處分，依前開說明，相對人 106 年考績考核期間為 105 年 11 月 1 日至 106 年 10 月 31 日，相對人竟將 107 年之獎懲紀錄納入考量，行使考績考核權顯有恣意。

(五) 懇請 貴會命相對人說明以下事項：

- 1、 是否有依《人事業務手冊/國內員工考績規定》第 2.3.4. 條之規定，直接將申請人 4 人之考績列為乙等及丙等？若有，理由為何？
- 2、 主管考核一欄之評分標準為何？相對人空服部所屬員工於主管考核所得分數以及整體績效考評之分布狀況？
- 3、 申請人 4 人之工作表現（50%）、出勤狀況（20%）、獎懲紀錄（20%）以及主管考核（10%）之 4 項分數為何？各項評分之理由與相關依據為何？

(六) 因申請人 4 人遭受之不利益待遇係無法領取年終獎金及不予調薪晉支，核屬工會法第 35 條第 2 項所稱之減薪，故申請人請求貴會確認系爭考績處分無效並命相對人重為適當考績處分並依相對人人力資源處發文字號 2018IZ00002A 號年終獎金快訊以及中華航空股份有限公司團體協約之規定，對申請人 4 人核發適當之年終獎金、年度獎金、調薪及晉支：

- 1、 按貴會歷來見解認為工會法第 35 條第 2 項所稱之減薪包含因績效考評所生之考績獎金、 績效獎金及紅利減額之不利益在內，次有貴會 100 年勞裁字第 2 號見解可稽：「申請人擔任工會常務理事任內連續四年考績被不當評為乙等，考績獎金、 績效獎金及紅利皆已受到減額之直接不利益甚明。相對人將申請人連續四年考績評為乙等，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款，依照同條第 2 項自

屬無效...」(附件3)。

- 2、申請人4人均因考績被列為乙等以下，因而遭無法完整領取年終獎金之不利益，按上開見解，核屬工會法第35條第2項所稱之減薪而無效，故申請人請求貴會確認系爭考績處分無效並命相對人重為適當考績處分並依相對人人力資源處發文字號2018IZ00002A號年終獎金快訊以及中華航空股份有限公司團體協約之規定，對申請人4人核發適當之年終獎金、年度獎金、調薪及晉支。
- 3、退步言，如貴會認系爭考績處分非屬工會法第35條第2項所稱之減薪，申請人則請求貴會命相對人撤銷系爭考績處分，並命相對人依人力資源處發文字號2018IZ00002A號年終獎金快訊以及中華航空股份有限公司團體協約之規定，對申請人4人核發適當之年終獎金、年度獎金、調薪及晉支。

(七) 請求裁決事項：

- 1、確認相對人對申請人朱○○、潘○○、張○○、林甲○○等4人所為之106年度績效考核，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。
- 2、確認相對人對申請人朱○○、潘○○、張○○、林甲○○等4人所為之106年度績效考核，構成工會法第35條第2項所稱之減薪而無效。
- 3、命相對人撤銷106年度績效考核並重為適當考績後，依相

對人人力資源處發文字號 2018IZ00002A 號年終獎金快訊以及中華航空股份有限公司團體協約之規定，對申請人朱○○、潘○○、張○○、林甲○○等 4 人核發適當之年終獎金、年度獎金、調薪及年度晉支。

## 二、 相對人之答辯及聲明：

- (一) 相對人中華航空股份有限公司（下簡稱：相對人公司）就客艙組員之年度績效考核均係依照空服員考核（相證 1）、及國內員工考績規定（相證 2）辦理，由單位各級主管依部門工作特性每年實施兩次工作評比，並就所屬各員工之工作表現、獎懲事蹟、出勤狀況等綜合裁量所得，合先敘明）。
- (二) 依相證 1 空服員考核第 4.1 條規定，空服員之考績係以「平日工作表現」佔 50%、「獎懲事蹟」佔 20%、「出勤狀況」佔 20%，及「主管評核」佔 10%，合計 100%，作為考績評核之標準。是平日工作表現、獎懲事蹟及出勤狀況等三項客觀因素（按此均有一定標準與分數計算而有明確、客觀標準）即已佔空服員考核比重之 90%，主管評核部分僅僅佔 10%而已。且主管評核之評分標準，係綜合客艙組員執行線上任務及地面表現之職能、對員工工作規則、客艙組員須知及相對人公司頒布之其他各項辦法、規定及臨時交辦事項之配合度等為綜合考量，絕非主管可單憑一己好惡即為評分也，更絕不可能在考績評核上針對工會幹部予以打壓或不利益對待）。
- (三) 本件申請人朱○○、林甲○○、張○○及潘○○106 年度之

考績，亦均係依相證 1、相證 2 之規範辦理，而申請人朱○○等四人因於 106 年未恪遵員工工作規則、及相對人公司頒布之其他各項辦法，且有對相對人公司交辦事項配合度不佳、或出勤狀況遠低一般水平之情形，故就考績評比結果縱為不佳，亦係經相對人公司公平、公正之評核程序所得之結果。相對人公司並未將申請人朱○○等四人擔任工會幹部、參與工會活動作為考績評核之基礎，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

(四) 相對人公司就申請人朱○○、林甲○○、張○○及潘○○等四人之 106 年考績，絕無考量渠等參與工會活動之因素，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

1、按 貴會 102 年勞裁字第 13 號裁決決定要旨：「按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工作具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技

能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等)、工作態度(挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等)以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價,最後由人事管理之負責人(如副總經理、總經理等)對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象,且有時相當重視工作態度,因此各級主管為考績之評定時,難免有一定之裁量餘地。基此,勞工既屬企業組織之範疇,雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權,故民事法院通常不欲介入審查。……。而雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定,如無違反工會法及相關法律之規定,且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時,則宜尊重雇主之裁量權限。」(附件1)。

- 2、是相對人公司就客艙組員之考績評定係依照相證 1、2 辦理,評量標準則係以「平日工作表現」佔 50%、「獎懲事蹟」佔 20%、「出勤狀況」佔 20%,及「主管評核」佔 10%,合計 100%,此請參相證 1 所示之空服員考核第 4.1 條規定。觀此相證 1 可知:佔 50%之「平日工作表現」,係以每次飛行考核分數總和/飛行總趟數為標準評核(請參相證 1 第 5.2 以下規範),其中飛行分數係空服員每次飛行時,客艙經理予以評價、評核者,不同飛行班次與趟次也

會有不同客艙經理予以評分，此評分標準甚為客觀、明確；另佔 20%之「獎懲事蹟」，則係指空服員飛行時是否有被記優點、最佳服務或最佳服儀等，此請參相證 1 第 5.3 以下規範，此部分分數評價均係客觀、明確而與是否擔任工會幹部完全無涉；佔 20%的「出勤狀況」，則請參相證 1 第 5.4 以下規定，完全考量空服員之事病假情形，也絕對不會與工會因素相關。是以，前述考績評核，高達九成、多為客觀分數而有客觀與明確之標準，10%部分則為主管評核部分；涉及相對人公司各級主管裁量之部分僅佔 10%，亦即雖賦予主管一定之裁量權限，但此依工作規則所定賦予相對人公司主管考核之裁量權限，所占整體考績之比重甚少。申請人主張相對人就考績評核享有極大之裁量空間云云，此絕非事實。而相對人公司於考績評量時並未考量申請人等四人參與工會活動之情事，就此基於相對人公司人事管理權所為之考績評核，自宜予以尊重。。

(五) 茲謹分述四位申請人考績評核情形如后，用以說明相對人客觀評核其工作表現而予以考評，絕非不當勞動行為：

1、申請人潘○○部分：

(1) 茲謹先行羅列其 106 年度考績分數細項如后：

|     | 平 日 工<br>作表現 | 獎懲    | 出 勤  | 主 管<br>考 核 | 主 管<br>調 整 | 總分 |
|-----|--------------|-------|------|------------|------------|----|
| 潘○○ | 36.5         | 16.26 | 18.2 | 6.5        | -4.46      | 73 |

- (2) 首先就申請人潘○○之「平日工作表現」部分，前述項目分數為 36.5 分，是申請人潘○○在 106 年間共計有 180 次的飛行、飛行後客艙經理評分總分為 1314 分， $1314（總分）/180（趟次）*10*50\%=36.5$  分。業如前述，每次飛行所遇到的客艙經理不同、每位客艙經理為最貼切與客觀的評價，此每次飛行考核總分甚為明確與客觀，得出得「平日工作表現」積分，也絕對客觀公允。
- (3) 獎懲事蹟部分，申請人潘○○此部分積分計算為 16.26 分，同樣係依據前述各項加減分計算，其分數為  $[60+(31*0.1)+(2*0.1)+(47*0.5)+(1*0.5)+(2*-3)]*20\%$ 。
- (4) 出勤部分，得分為 18.2 分，申請人潘○○在 106 年度有請事假 1 天（105 年 11 月 1 日起至 106 年 10 月 31 日），其計算則依據相證 1 第 5.4 以下規定，即分數 19.4 分等於  $[100-(1*3)]*20\%$ ，但因有兩次未完成請假規定（7 月 15 日、10 月 11 日）而扣分 1.2 分，此部分總得分為 18.2 分。
- (5) 主管考核為 65 分，乘以 10%則為 6.5 分，此得分不能算低。
- (6) 然主管複核部分，此另請參相證 2 國內員工考績規定第 2.2.2 條規定，衡量申請人潘○○之工作總體表現，相較於高雄空服組全體組員遠低於一般水準，又於考績年

度期間屢屢未遵守工作場所規定、不服從空服主管及業務督導人員之合理指導，且一再勸導均未能改善，故而再將考績總分往下調整 4.46 分，此有申請人潘○○以下違規及工作表現不佳之事蹟可憑。

(7) 106 年 7 月 15 日申請人潘○○堅持以不合於客艙組員請休假作業準則之方式請休特別休假，且經相對人公司一再溝通勸導亦無效（相證 3）。

(8) 106 年 8 月 9 日申請人潘○○就制服統一規範不願聽從客艙經理之指揮監督，執意不遵守相對人公司男性夏季制服穿著規範（相證 4）。

(9) 又申請人潘○○於 106 年 3 月 23 日執意不遵守相對人公司規範也不服從客艙經理指示，執意主張要戴手套執勤而完全無視公司規範與客艙經理之管理行為，當時申請人潘○○並無手部患蕁麻疹之診斷證明、亦未向相對人高雄空服組提出佩戴手套服勤之申請，甚至還強硬地表達稱：不會給醫生證明（相證 5）。相對人公司也一再說明組員如需長期、每航班需佩戴手套，則應至高雄空服組申請證明。但無奈申請人潘○○仍未肯依公司規定辦理。及至 106 年 9 月 25 日起至 10 月 11 日共計 6 個航班，均有客艙經理提出報告，指出潘○○不遵守公司規定堅持於收餐時要戴手套（相證 6）。實際上，申請人潘○○不僅先前未依規將其手部罹患蕁麻疹問題向空服組提出

反映或申請，更係選擇性地、臨時性地向較好說話的客艙經理提出手部罹患蕁麻疹問題，確實造成客艙經理在勤務安排與管理上之困擾，並使同艙其他組員工作量增加。

- (10) 據此相對人複核主管再為考績分數之調整自為合法之裁量權行使，上述種種相對人公司所衡酌之違規情事均與工會活動無關，且就高雄空服組主管複核部分為考績成績調整亦屬常見，此可參相證 7、105 年、106 年主管為複核調整分數之情形，更顯見相對人所為申請人潘○○之考績評核絕無針對性、均無涉及工會因素，與申請人潘○○參與工會活動或擔任工會幹部絕無關連。

2、申請人張○○部分：

- (1) 茲謹先行羅列其 106 年度考績分數細項如后：

|     | 平日工作<br>表現 | 獎懲    | 出勤  | 主管考<br>核 | 總分    |
|-----|------------|-------|-----|----------|-------|
| 張○○ | 39.3       | 14.24 | 6.2 | 5        | 64.73 |

- (2) 就申請人張○○之「平日工作表現」部分，前述項目分數為 39.3 分，是申請人張○○在 106 年間共計有 49 次的飛行、飛行後客艙經理評分總分為 385 分， $385（總分）/49（趟次）*10*50\%=39.3$  分。業如前述，每次飛行所遇到的客艙經理不同、每位客艙經理為最貼切與客觀的評價，此每次飛行考核總分甚為明確與客觀，得出得

「平日工作表現」積分，也絕對客觀公允。

(3) 獎懲事蹟部分，申請人張○○此部分積分計算為 14.24=

〔基本分 60 分+最佳服務 0.1 分\*6+最佳服儀 0.1 分\*1+優點 SP (0.5 分) \*19+函優 LP (0.5 分) \*2〕\*20%。事實上，由此即知相對人並無打壓申請人，申請人表現優點者予以計優、予以加分，此項目欄位分數 14.24 分也高於基本分。

(4) 出勤部分，得分為 6.2 分，申請人張○○在 106 年度有請假、未住院傷病假 23 天（105 年 11 月 1 日起至 106 年 10 月 31 日），其計算則依據相證 1 第 5.4 以下規定，即分數 6.2 分等於〔100-（23\*3）〕\*20%。事實上，申請人張○○考績低落主要係因其出勤狀況不佳之客觀事實，更可證明相對人公司為主管考核時並未考量其參與工會活動或擔任工會幹部而有不公正之評分。

(5) 主管考核為 50 分，乘以 10%則為 5 分。申請人張○○之主管考核分數更無偏低，例如：同為申請人空服員職業工會候補理事羅○○、同時也具備企業工會第三分會會員代表身分，其主管考核分數也是 50 分，但考績等第為甲上，此足見申請人張○○本項目分數並不低，且主管考核分數與考績等第也無絕對關聯。

3、申請人林甲○○部分：

(1) 茲謹先行羅列其 106 年度考績分數細項如后：

|      | 平日工作<br>表現 | 獎懲    | 出勤 | 主管考<br>核 | 總分    |
|------|------------|-------|----|----------|-------|
| 林甲○○ | 37.9       | 14.96 | 17 | 4        | 73.86 |

- (2) 就申請人林甲○○之「平日工作表現」部分，前述項目分數為 37.9 分，是申請人林甲○○在 106 年間共計有 93 次的飛行、飛行後客艙經理評分總分為 705 分，705（總分）/93（趟次）\*10\*50%=37.9 分。業如前述，每次飛行所遇到的客艙經理不同、每位客艙經理為最貼切與客觀的評價，此每次飛行考核總分甚為明確與客觀，得出得「平日工作表現」積分，也絕對客觀公允。
- (3) 獎懲事蹟部分，申請人林甲○○此部分積分計算為 14.96=〔基本分 60 分+最佳服務 0.1 分\*7+最佳服儀 0.1 分\*1+優點 SP（0.5 分）\*27+團隊\*17+函優 LP（0.5 分）\*5-缺點\*3-函缺\*1〕\*20%。事實上，由此即知相對人並無打壓申請人，申請人表現優點者予以計優、予以加分，此項目欄位分數 14.96 分也高於基本分。
- (4) 出勤部分，得分為 17 分，申請人林甲○○在 106 年度有請假、未住院傷病假 5 天，其計算則依據相證 1 第 5.4 以下規定，即分數 17 分等於〔100-（5\*3）〕\*20%。
- (5) 主管考核為 40 分，乘以 10%則為 4 分。申請人林甲○○之主管考核部分，亦係因申請人林甲○○於考核年度間多次對於相對人公司空管部以電話、郵件或簡訊通知申

請人林甲○○至組上進行考績關懷輔導面談之訊息置之不理、或一再推託拒絕，甚至拒簽面談紀錄等（相證 8），均表現出對於相對人所為合理適法之人事管理要求拒絕配合之態度。考核主管綜合上述因素及其他表現而為評量，並無針對其參與工會活動或擔任工會幹部而有不公平之評分。

4、申請人朱○○部分：

(1) 茲謹先行羅列其 106 年度考績分數細項如后：

|     | 平日工作<br>表現 | 獎懲   | 出勤   | 主管考<br>核 | 總分    |
|-----|------------|------|------|----------|-------|
| 朱○○ | 38.25      | 14.8 | 18.8 | 3        | 74.85 |

(2) 首先就申請人朱○○之「平日工作表現」部分，前述項目分數為 38.25 分，是申請人朱○○在 106 年間共計有 106 次的飛行、飛行後客艙經理評分總分為 811 分，811（總分）/106（趟次）\*10\*50%=38.25 分。業如前述，每次飛行所遇到的客艙經理不同、每位客艙經理為最貼切與客觀的評價，此每次飛行考核總分甚為明確與客觀，得出得「平日工作表現」積分，也絕對客觀公允。

(3) 獎懲事蹟部分，如前所述，此係指各次飛行的優點或缺失，同請參相證 1 第 5.3 規範，如某客艙組員無功無過，所獲得基本獎懲分數為 12 分，申請人分數高於 12 分，何來打壓之說？！申請人朱○○此部分積分計算為

14.8=〔基本分 60 分+最佳服務 0.1 分\*10+優點 SP (0.5 分)\*24+函優 LP (0.5 分)\*2〕\*20%。事實上，由此即知相對人並無打壓申請人，申請人表現優點者予以計優、予以加分，此項目欄位分數 14.8 分也高於基本分。

(4) 出勤部分，得分為 18.8 分，申請人朱○○在 106 年度有請假、未住院傷病假兩天，其計算則依據相證 1 第 5.4 以下規定，即分數 18.8 分等於〔100- (2\*3) 〕\*20%。

(5) 主管考核為 30 分，乘以 10%則為 3 分。如前所述，該部分僅占整體考績之 10%，而主管考核主要衡量者係綜合客艙組員執行線上任務及地面表現之職能、對員工工作規則、客艙組員須知及相對人公司頒布之其他各項辦法、規定及臨時交辦事項之配合度等為綜合考量，絕非主管可單憑一己好惡為之者，並無針對其參與工會活動或擔任工會幹部而有不公正之評分。

(六) 綜上所述，各申請人考核分數均係有所本、依據客觀分數評核為之，申請人潘張○○、林甲○○、朱○○等主張因遭相對人 107 年 1 月 29 日對申請人朱○○、林甲○○、張○○所記之一大過二小過納入獎懲、考績紀錄而受到考核不利益對待，此絕非事實，蓋若相對人真列入此部分，則記一大過二小過，依空服員考核第 5.3 條規定大過一次扣 27 分、小過一次扣 9 分，獎懲分數應僅有 (60-27-9\*2)\*20%=3 分，總分不可能仍高於基本之 12 分！故相對人絕無恣意行使考

核權之情事。甚者，業如前述，申請人職業工會候補理事羅○○考績等第為甲上、申請人工會核心幹部也是副理事長洪○○考績等第也為甲等，在在足見相對人絕不會因為工會幹部身分或從事工會活動而為不利益對待也。至若申請人張○○主張其考績為丙等、此絕對係與出勤狀況攸關而無涉工會因素也；蓋光是比較申請人四人出勤狀況之得分，即可明顯知悉申請人張○○此部分狀況甚為不佳，更何況相對人公司多有員工此項得分為滿分（20 分者），即便以全部空服員出勤分數觀察也幾乎沒有像申請人張○○一般、此部分得分僅 6.2 分者。是以，相對人公司對申請人等四人所為之考績評核均無涉工會因素，自屬相對人公司合理的裁量人事管理權限範圍，故相對人公司依此合法公平之考績結果，按年終獎金給付標準與團體協約、年度獎金規範發給獎金，並非不利益待遇。另申請人工會並未舉證說明相對人對申請人等四人所為之考績評核，如何有妨害申請人工會運作之情形，相對人公司並不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

（七）答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

三、 雙方不爭執之事實：

- （一）申請人朱○○、林甲○○擔任申請人工會理事，張○○則擔任申請人工會常務理事，潘○○擔任申請人工會會員代表及

高雄辦公室主任。任期自 104 年 7 月 6 日至 108 年 7 月 5 日。

(二) 相對人就公司就客艙組員之考績評定依照相證 1、2 辦理，  
評量標準以「平日工作表現」佔 50%、「獎懲事蹟」佔 20%、  
「出勤狀況」佔 20%、「主管考核」佔 10%，合計 100%。

(三) 相對人於 107 年 2 月 14 日所公布 106 年度績效考核成績：  
申請人潘○○為乙等、張○○為丙等、林甲○○為乙等及朱  
○○為乙等。

#### 四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 107 年 2 月 14 日所公布申請人潘○○、張○○、林甲○○及朱○○等 4 人 106 年度績效考核成績，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，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，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，在判斷上更應以避免雇主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。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客

觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。

- (二) 按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工具具有之潛在發展能力作評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查。勞

資爭議處理法授予裁決委員會有參照工會法第 35 條第 1 項、第 2 項審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限（本會 102 年勞裁字第 13 號裁決決定參照）。

（三）有關相對人對申請人所為之 106 年度績效考核成績（分為「平日工作表現」、「獎懲事蹟」、「出勤狀況」、「主管考核」等項，另潘○○部分尚有「主管調整」項目），其中，「平日工作表現」部分，申請人潘○○、張○○、林甲○○及朱○○等 4 人皆不爭執；而「出勤狀況」部分，僅申請人潘○○爭執，其餘 3 人均不爭執；至「獎懲事蹟」、「主管考核」、「主管調整」等，則為申請人 4 人所爭執（見本件 107 年 7 月 4 日第二次調查會議紀錄第 3 至 5 頁、申請人言詞辯論意旨書第 7 頁），是本會只就申請人上揭所爭執之項目而主張事涉不當勞動行為部分，予以審查，合先敘明。

（四）106 年度績效考核成績中有關「獎懲事蹟」部分：

1、此部分，申請人主張：從本案卷證資料可看出，106 年度

考績就應該適用相證 10 的版本，本件顯然是相對人算錯了，應該全體適用 0.5 來計算等語。相對人則稱應該適用相證 16 的版本，相證 10 版本有關最佳服務與最佳服儀是 0.5 分，此部分是誤寫，發現後已經更正為相證 16 的版本，且該年度事實上所有空服員都是以 0.1 分來計算等語。可知兩造爭執在於所應適用之辦法版本不同，以致計算出之「獎懲事蹟」成績有所不同。

- 2、本會認為：姑不論兩造就「獎懲事蹟」一項之成績計算所應適用之辦法版本有所爭執，惟相對人既係依同一版本辦理全公司所有員工之 106 年度績效考核，即難認該辦法規定對申請人 4 人有針對性，是申請人有關「獎懲事蹟」主張構成不當勞動行為云云，並無可採。

(五) 相對人對申請人潘○○106 年度績效考核成績核為乙等之行為，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 1、申請人潘○○就 106 年度績效考核成績中有關「主管考核」、「主管調整」項目，主張係因蕁麻疹爭議、特休爭議及制服爭議遭相對人予以考績不利益等語，本會分別判斷如下：

(1) 關於蕁麻疹爭議部分：

- ① 申請人潘○○主張因罹患接觸性蕁麻疹，曾向相對人出示醫療證明並表示希望能於工作期間佩戴手套，故並無不當等語。

- ② 相對人則稱潘○○雖主張其手部罹患蕁麻疹，但第一時間即 106 年 3 月間竟係向客艙經理說不會給醫生證明；相對人自 106 年 3 月份就已請申請人就醫，並於就醫後向高雄空服組（辦公室）反應處理，但申請人依然故我，9 月份以後更為嚴重，不僅未檢具證明向辦公室提出反應處理，甚至選擇性地主張自己手部患疾（如相對人前已說明 9 月 22 日起至 10 月 11 日十個航班，申請人有 4 個航班無配戴手套服勤，但某些航班卻因申請人堅持而致客艙經理只能臨時調整同仁勤務），造成勤務安排上之重大困擾等語。另相對人整理潘○○的工作狀況，列舉自 106 年 3 月 23 日起至 106 年 10 月 11 日止潘○○不遵規範、勸導或不依作業執行之舉止（相證 15）等語。
- ③ 本會認為：雇主如認為勞工有違反工作規則或勞動契約之行為，本得將之列為考績之負面評價因素，但若年度考績之負面評價因素中同時存有業為本會認定構成不當勞動行為之因素時，該考績評核行為本身原則上即構成不當勞動行為，但雇主仍得於排除業為本會認定構成不當勞動行為之負面評價因素後，針對勞工其餘違反工作規則或勞動契約行為之情節，為適法之考績。經查關於潘○○罹患接觸性蕁麻疹影響服勤，為相對人調職為台灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員

一節，業為本會 106 年勞裁字第 59 號、第 60 號認定相對人構成不當勞動行為，乃相對人於潘○○106 年度考績作業時，仍予列入考評因素，對潘○○造成不利益，而潘○○擔任申請人工會會員代表且多次參與工會活動，徵諸申請人工會與相對人間勞資關係緊張等節，並依上開說明，潘○○請求確認相對人 106 年度績效考核，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，為有理由。

(2) 關於特休爭議部分：

- ① 潘○○於本會第一次調查會議時主張：「106 年 7 月 15 日恰巧有兒子幼稚園畢業典禮，於 106 年 5 月 31 日提出特休假之申請，結果公司網路上顯示名額已滿無法申請，本人以電子郵件向高雄分公司空服組書面申請特別休假，副本給高雄市政府勞工局，仍然未准假，但是 106 年 7 月 15 日公司有排勤務但我未到，去參加兒子幼稚園畢業典禮，公司認定當日我請假手續未完成。其次，106 年 7 月間，我針對此事向高雄市政府勞工局申請勞檢，107 年初該局按照與勞動部回函回復本人表示依照勞基法第 38 條規定勞工享有特別休假的排定權。高雄市政府勞工局以電子郵件通知我已對相對人公司裁罰在案。」等語。
- ② 相對人陳稱：相對人公司為航空產業，為因應產業特

性，及為符合航空器飛航作業管理規則等法規规范要求，每個航班均有最低派遣人數之限制。而相對人公司有近 3000 名空服組員，為使每個航班均能順利運行，相對人公司為確保空服組員之人力調度安排，對於每天線上應有多少空服組員執行勤務及休假人數，自應有管理之權限，且為兼顧空服員公平地享有休假之權利，相對人公司對於空服員之請休假規範均係依相證 13「客艙組員請休假作業準則」之相關規定辦理。客艙組員請休假作業準則第 1 條即開宗明義明定：「客艙組員因執行飛行任務，與地勤員工固定上下班之規範有所不同；為使客艙組員辦理各項請休假作業有所依循，特訂定之」，是為因應航空產業、客艙組員之與一般地勤人員不同之特殊工作型態，線上所顯示之每日特休人數係相對人公司空服派遣部分別依台北、高雄空服組全體組員全年可休假總天數暨每日人力需求核算制訂每日可休假人數（按須考量民航法令所要求最低出勤人數、臨時事病假可能之人數預估、以及待命組員人數等）。客艙組員應以網路系統完成請休假手續、且此特休填選於三個月前即已開放。是以，倘若網路上特定日特休假名額已滿，可以選擇未額滿休假日；惟若希望特定日休假，則可利用換班、或利用半年完全配合出勤獎勵辦法而申請指定保證休假日

(相證 14)、如係週間(週一至週五)還可以年假折抵事病假等方式辦理。而特別休假之請休程序，此係相對人為安排調度全公司近 3000 名空服員，所為之必要規範。因之，申請人潘○○希望於 106 年 7 月 15 日能參加兒子幼稚園畢業典禮，因該日特休員額已滿，然相對人公司也希望協助潘○○，高雄空服組承辦人亦曾於 106 年 6 月 10 日休假截止申請日前，詢問申請人潘○○是否需協助申請保證休假日，但申請人潘○○表示不需要。相對人也確實多次請申請人潘○○考量換班、指定保證休假方式處理，無奈申請人並無意願。另如空服員使用指定保證休假日，原則上就不會派飛該名員工，僅有在極其少數、非常例外的情況下，因組員臨時請假或調度，致未達法規要求之最低員額時，為保航班順利運行才會另與該員商議後派飛，日後再行補假。特休與保證休假並無絕對優劣區分，農曆年假期限限制特休，但人數不足仍有商議請其派飛等語。

- ③ 本會審酌後認為：相對人為航空業，有近 3000 名空服組員，客艙組員的工作型態亦與地勤人員不同，為符合航空器飛航作業管理規則等法規要求，每個航班均有最低派遣人數之限制，相對人因之頒佈「客艙組員請休假作業準則」，該準則第 1 條即規定：「客

艙組員因執行飛行任務，與地勤員工固定上下班之規範有所不同；為使客艙組員辦理各項請休假作業有所依循，特訂定之」。其次，有關客艙組員如何行使特休？相對人建置線上系統，係考量民航法令所要求最低出勤人數、臨時事病假可能之人數預估、以及待命組員人數等因素，以相對人空服派遣部分別依台北、高雄空服組全體組員全年可休假總天數暨每日人力需求核算制訂每日可休假人數，規定客艙組員行使特休權時，應於三個月前以網路系統完成請休假手續，倘若網路上特定日特休名額已滿，可以選擇未額滿休假日。本件情形，申請人潘○○稱為出席 106 年 7 月 15 日兒子幼稚園畢業典禮，於 106 年 5 月 31 日提出特休之申請，因相對人網路上顯示特休名額已滿無法申請，乃以電子郵件向高雄分公司空服組書面申請特休，副本給高雄市政府勞工局；106 年 7 月 15 日相對人仍排潘○○勤務，潘○○則出席兒子幼稚園畢業典禮，相對人因之認定當日潘○○未完成請假手續。

- ④ 按勞基法第 38 條第 2 項固規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」，惟本件情形，相對人基於航空業及客艙組員之特殊性，設定特休制度，由客艙組員提前三個月排定特休日期，

若同日特休人員額滿，則由客艙組員相互協調，此項作業方式早於上述勞基法第 38 條第 2 項規定公布施行之前，行諸多年，是否符合新勞基法第 38 條第 2 項所定「基於企業經營上之急迫需求」之情形？關於特休爭議，經潘○○向高雄市政府勞工局陳情後，該局於 107 年 2 月 22 日以電子郵件函覆：「二、本局業就上揭公司違法事證依法裁處在案，後續將依規定進行違法事業單位公告作業……」等語（見申證 14 第 7 頁），相對人於本會 107 年 8 月 31 日詢問會議時稱業已提出行政救濟等語，查本件爭議既已為相關行政救濟程序處理當中，本會尚無再介入審查之必要；然而該項特休作業既然實施多年，相對人據以認定潘○○106 年 7 月 15 日未完成請假手續，經本會綜合考量後認定相對人將潘○○未依照特休規定請假以違規處理而為考績上之不利益評價，並未構成不當勞動行為，理由如下：（1）潘○○任職相對人公司多年，理當知悉特休申請得於 3 個月前於相對人網路系統上登記，故潘○○有出席 106 年 7 月 15 日兒子幼稚園畢業典禮之計畫時，尚非不得提前 3 個月於網路系統登記。（2）其次，依照相對人請假制度，潘○○尚得採取換班或以半年全勤獎勵之保證假日方式，達成於出席 106 年 7 月 15 日兒子幼稚園畢業典禮之計畫，

請特休並非唯一選項。(3) 相對人透過網路系統由客艙組員安排特休日期的方式，並非針對潘○○一人為之，難認為有針對性。

(3) 關於制服爭議部分：

- ① 潘○○於本會第一次調查會議稱：客艙經理針對空服員當日穿著有決定權限，106 年 8 月 9 日簡報一開始服勤客艙經理並未要求脫掉西裝外套，而是在抵達小港機場後，才要求申請人脫掉西裝外套，但是當場情形如果脫外套後，沒地方可以放置，如果收到行李箱內又會皺掉，如果次日航班客艙經理要求穿西裝外套，會影響我的服裝儀容，且申請人的護照及台胞證放在西裝外套口袋內，如果脫下後相關證件無法放置，所以未依照客艙經理指示。其次，相對人已經以申請人不服指示為由懲處，不應該再以相同理由為考績的調整，涉有一事二罰等語。
- ② 相對人則稱：公司並未規範客艙經理只能在飛前簡報時宣布服裝規範，現實上也多有客艙經理在簡報後宣布或調整服裝，蓋此本屬客艙經理權責，且服裝調整甚至必須因應天氣，故即便係在飛前簡報後而宣布服裝事宜，亦屬尋常，更不能作為申請人潘○○拒絕服從之理由；本次事件客艙經理的報告內容為：「1:職於組員巴士到達 KHH 機場，進入機場之前，告知潘與

陳○○，外套不用穿，穿著背心即可。陳○○立即換著背心，潘員不接受『男性夏季制服穿著規範：行進間得選擇穿著外套或背心，由客艙經理/帶班事務長統一規範。』理由是他習慣穿著外套。2:潘員塞餐將 main course rack 放在地面，經勸導改將 main course rack 放置塑膠框上，進行塞餐！」等語。

- ③ 本會認為相對人以潘○○未遵照客艙經理指示更換服裝，將之列為考績不利益的事由，並未構成不當勞動行為，理由如下：(1) 相對人為服務業，為建立公司形象，規範客艙組員應穿著制服，應可理解，尚與潘○○所稱會影響勞工身體自主權無關；而相對人並未規範服裝規範究應在飛前或飛後簡報宣布為之，而係授權客艙經理決行，觀當天客艙經理在簡報後抵達小港機場時，宣布不用穿外套，穿著背心即可，並無事證足以證明客艙經理的指示有何不當，則潘○○身為客艙組員，依據勞動契約，本有聽從客艙長對服裝之指揮命令的義務，就此，對照另一空服員陳○○立即遵照指示換著背心，亦可證明當時更換服裝應無困難之處。(2) 潘○○復稱外套收到行李箱會皺，影響第二天出勤時的服裝儀容云云。然而，相對人稱業已提供有多套制服供替換，尚有燙衣的設備等供客艙組員制服清洗整燙福利措施等語，況且，相對人稱潘

○○106 年 8 月 9 日值勤後的下一個勤務為 106 年 8 月 11 日 CI134/135 KHHCTSKHH，應有時間處理外套整理與燙熨等語，潘○○俱未能舉證反駁，顯見潘○○的說詞不可採信。(3) 相對人對於潘○○不遵從客艙經理有關服裝指示為由，記申誡一次後，再於年終考績時予以評價，亦未違反「一事不二罰」原則，蓋以記申誡處分屬雇主懲戒處分，通常係針對勞工違反工作規則或勞動契約之行為給予之處分，而年終考績則係針對勞工全年工作表現優劣予以評價，兩者性質不同，故雇主於年終考績作業時，將勞工當年度所受懲戒處分事由列入考評，本屬當然，亦為坊間企業常見的考績作業方式，尚難認有違法違反一事不二罰原則。

2、其次，申請人潘○○雖另有爭執「出勤狀況」成績部分，惟「出勤狀況」在評分項目中應屬剛性分數，中性反映潘○○年度內之之出勤狀況，尚難指相對人就此評分項目有不當勞動行為。

(六) 相對人就申請人張○○所為 106 年度績效考核成績為丙等，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1、申請人張○○主張：伊與朱○○、林甲○○因配合申請人工會發起之《0623 交通業運輸工時大體檢》活動，遭相對人惡意懲處，經本會 106 勞裁 33 案認定相對人行為違

法構成不當勞動行為，相對人無視本會裁決而續行懲處（現由本會 107 勞裁 2 號案審理中，申證 1），更對申請人張○○提出民事訴訟（台北地院 107 訴 559，申證 2）以及刑事告訴（台北地檢 107 他 611，申證 3），上開事項足證申請人與朱○○、林甲○○等參與工會活動，相對人因之存有厭惡意向。其次，相對人以申請人張○○事病假天數偏高作為主管考核評分基礎，然事病假天數既以經過「出勤狀況」所佔之 20%予以評價，相對人自不得復再於「主管考核」一欄給予不利待遇，相對人行使考績考核權顯然違反一事不二罰原則。再者，申請人否認有不配合約談之情形；次再參照 106 年度考績面談紀錄記載「張員穿著制服參加交通部前活動...以紅色顏料潑灑於制服上，毀損公物用品...張員為工會幹部，...不應以不實或誇張言論行為引發組員甚或社會大眾誤解，以傷害公司形象而成就自己在工會運動的地位...不應以工會幹部身分為保護傘而漠視規定」（申證 12），顯然相對人有將 0623 活動納為考量因素。徵諸申請人朱○○、林甲○○及趙○均有在 0623 活動發言，然相對人更對申請人張○○提起顯無理由之民、刑事訴訟（相對人均敗訴或不起訴，起訴書與刑事傳票請見申證 2、3，民事敗訴判決與刑事不起訴書請見申證 19），顯然相對人對申請人張○○更存在強烈厭惡意向，足證相對人係基於不當勞動行為之動機或目的所

為之考績評定、利用主管考核打壓申請人張○○等語。

- 2、相對人陳稱：張○○分數主要是差在出勤項目欄位，此部分之分數，105 年為 11 分、而 106 年則為 6.2 分，二者差距即近 5 分；比較同為申請人林甲○○106 年考績中出勤項目分數為 17 分、申請人朱○○106 年考績中的出勤分數也高達 18.8 分即明。另且，與申請人張○○同樣隸屬於空八組，且同樣出勤狀況不佳、年度差假較多者，考績為丙等者仍有其他 4 人（相證 18 表格所示，其中黃員與賴員事病假日數比張○○少，還是得到丙等）。而其他空服員亦有年度出勤狀況不佳，茲謹提出年度有 15 日以上甚至 20 幾日事病假、與張員相當情形者，考績為丙等者更有高達數十人（相證 19①），可見，相對人公司並未針對張○○參與工會活動之因素而給予差別之考績，申請人張○○106 年度考績丙等確實係因其年度事病假天數高達 23 日、出勤狀況之得分僅有 6.2 分所致；另此亦可參相證 19②表格所示，任意挑出考績丙等且出勤狀況不佳者，觀察其主管考核分數與申請人張○○相同者亦有 21 人，故申請人張○○之考績分數實與工會因素並無涉。至於主管考核部分，此為主管審酌員工態度、配合度與遵守規範或主管要求之綜合考量，占分比例並不高，況且年度事病假天數較高，亦會影響主管排班及人力調度，另張○○106 年 9 月 8 日仍有不配合約談之情形（此請參相證

20 組長與張○○間簡訊)，故綜合考量下主管考核 5 分絕無涉及工會因素。申證 12 第 2 頁之面談紀錄亦僅係於提醒張○○應謹言慎行，避免造成社會大眾之誤解，並非係謂相對人係據此給予主管考核分數等；甚且，即便相對人給予張○○主管考核分數為滿分 10 分，總分仍僅有 69.73 等語。

3、本會審視相對人提出之張○○之「面談報告」，其中記載：

「2.2017/06/23 張員穿著制服參加交通部前活動，參與行動劇演出……以上行為嚴重影響公司聲譽形象……」、

「3.組上表示：因張員為重要工會幹部，其言行對組員具重要影響，故行為發言更應謹慎，不應以不實或誇張言論行為引發組員甚或社會大眾誤解，以傷害公司形象而成就自己在工會運動的地位，且身為公司員工就應遵守公司各項規定，不應以工會幹部身份為保護傘而漠視規定」等語（見申證 12），顯見相對人係以業經本會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定認定構成不當勞動行為之事實作為年度考績之負面評價因素甚明，相對人辯稱申證 12 第 2 頁之面談紀錄亦僅係於提醒張○○應謹言慎行，避免造成社會大眾之誤解云云，尚非可採。是衡諸張○○擔任申請人工會常務理事且多次參與工會活動，並依前開本會判斷原則，堪認張○○請求確認相對人 106 年度績效考核，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為之主張，為有理

由。

(七) 相對人對申請人林甲○○106 年度績效考核成績評為乙等之行為，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 1、 申請人主張：自 96 年受僱相對人，考績等第均為甲或甲下，自 105 年起擔任華航企業工會三分會幹事並於同年協助申請人工會推動罷工事宜，105 年起考績都被相對人列為乙（申證 11）；對照相對人提出之答辯 3 書第 9 頁，林甲○○106 年考績分數之平日工作表現及獎懲均較 105 年進步，但主管考核較 105 年低了兩分，導致分數更為退步，明顯不合常理，顯係林甲○○於 106 年參與 0623 活動，此觀申證 13 林甲○○詢問組長：「不太知道主管考核的部分是如何計算出來的」、組長回答：「懲處較嚴重一大過兩小過」、申請人林甲○○、朱○○及張○○以及訴外人趙○○（此 4 人均有在 0623 活動公開發言）之主管考核分數均明顯偏低（相證 23），可證參與工會事務及 0623 活動使相對人對林甲○○產生強烈厭惡意向，進而以考績考核權限打壓林甲○○。至於相對人以相證 8 辯稱林甲○○不配合面談、拒絕簽署面談紀錄、不回應訊息等語云云，然相證 8 僅為傳聞證據而無法證明確有上開事實；查相對人對申請人工會及林甲○○具明顯嫌惡意向，故相對人內部文書以負面方式評價申請人自不足為奇，此觀相證 8 文件以「林員狂熱追逐小我利益，罔顧團隊精神及公司永續經

營」等語嘲諷申請人林甲○○參與工會活動，足證相證 8 根本不足為據。其次，細繹相證 21 可發現該次面談實係「0623 交通部抗議活動說明」，且面談時間為 6 月 28 日（0623 活動後五日），地點在外站關島（相證 21 第 2 頁），即可知道相證 21 之面談極為異常。綜上，申請人林甲○○之 106 年考績分數原始分數為 73.86 分（其他有爭議之項目暫且不計算），平日工作表現及獎懲分數較 105 年合計進步 2.25 分，出勤雖退步 0.6 分，然 105 年分數為 74.71 分，以此推算 106 年考績分數應為 76.36 分，等第應為甲下，然 106 年主管考核卻退步 2.5 分，顯係故意沖銷林甲○○進步的分數、以極具惡意的方式使林甲○○繼續列為乙等，足證相對人係基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定、利用主管考核打壓申請人林甲○○等語。

2、相對人答辯：比較林甲○○105、106 年考績分數細項：

| 年度    | 平日工作表現 | 獎懲    | 出勤   | 主管考核 | 總分    | 等第 |
|-------|--------|-------|------|------|-------|----|
| 105 年 | 36.85  | 13.76 | 17.6 | 6.5  | 74.71 | 乙等 |
| 106 年 | 37.9   | 14.96 | 17   | 4    | 73.86 | 乙等 |

林甲○○兩年度考績總分差不到 1 分、等第甚至是相同，空服員考績評核之客觀性極強、均有其客觀標準，現實上絕無可能僅因其擔任工會幹部身分而予以考績不利益對待。

至於主管考核分數，106 年為 4 分，此可參相證 8，申請人多次拒絕組上聯繫與回應、面談紀錄也拒絕簽署（如：EF4 於 106 年 2 月 3 以電子郵件聯絡、2 月 6 日以簡訊連絡、甚至將紙本資料置於其實體信箱、期間多次致電也未接、2 月 21、3 月 1 日、3 月 15 日簡訊均不回應。3 月 17 日申請人態度強硬惡劣、依然拒簽面談紀錄。3 月 29 日面談林甲○○仍然不願溝通，且不尊重他人態度惡質）；另外，從相證 21 之面談紀錄，主管表示申請人林甲○○需加強笑容、應用手掌避免只用食指指引方向、且身為資深空服員應帶領組員加強洗手間之清潔工作。從而，主管據此綜合審酌給予申請人林甲○○主管考核分數評價，並無涉工會因素。另申請人林甲○○獎懲事蹟答辯狀第 9 頁第 4 行「團隊\*17」係指優點 SP 部分共 27 次，其中團隊\*17、個人表現\*10，合計 27 次優點 SP。再就申證 13 申請人林甲○○與向組長對話，關於「今年截至目前 32 趟次加總……，但是懲處較嚴重一大二小過」，此部分僅是向組長提醒 107 年度考績情形、並且提醒懲處紀錄而已，此與 106 年考績評定並無關連，絕非係相對人有將此記過之事實納入 106 年考績中衡量。況參申證 13 全文，向組長主要係和林甲○○討論 106 年考績，今年（107 年）部分僅係善意提醒等語。

3、經審視相證 21 之面談記錄，面談日期 2017/06/05（惟經

查應為 2017/06/29) 之記錄：「1. 考績關懷輔導面談. 2. 0623 交通部抗議活動說明」、「2. ○○表示身為工會幹部，0623 活動係執行工會事務」(第 1 頁)，面談日期為 2017/06/28 之紀錄：「針對提升線上服務工作，可加強部分：1. 特別餐需詢問飲料。2. 保持笑容。3. 手勢指引用掌避免僅用食指。4. 除以身作則外，應以資深同仁帶領經濟艙組員加強洗手間清潔」(第 2 頁)，林甲○○於左下角處簽名。據此，本會認為相對人面談日期 2017/06/29 之記錄明顯將 0623 交通部抗議活動列為負面考績因素，且於申請人工會發起 0623 至交通部抗議活動後 5 日，再於外站關島約談林甲○○，時間及地點均屬異常，因此林甲○○質疑此次面談異常，即非無理由。如上所述，本會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定既已經申請人林甲○○、朱○○及張○○因配合申請人工會發起「0623 交通業運輸工時大體檢」活動遭相對人懲處構成不當勞動行為，則相對人以此事實作為年度考績之因素，考量林甲○○擔任申請人工會理事且多次參與工會活動，揆諸前揭本會判斷原則，相對人此項行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

- 4、另有關相對人所稱林甲○○有拒絕簽署面談記錄等致影響其年度考績評等一節，依照 2017/02/07 林甲○○面談記錄記載：「林員不願意簽名，說明如附件」、「1. EF4 於 2/3

e-mail 林員考績面談記錄。2/6 簡訊林員，其後將面談記錄置林員信箱，均未獲回應。期間多次致電也未接。2/21、3/1、3/15 日簡訊亦不回應。2.3/17 林員參加勞資協調會，EF4 助理（林乙○○/李○○）親洽會議現場，林員態度強硬、惡劣，依然拒簽，故考績面談記錄未簽。見証人李○○」（見相證 8 第 1 頁），應可採信，就此，申請人林甲○○僅以傳聞證據為由空言否認，尚有不足。

（八）相對人公布申請人朱○○106 年度績效考核成績為乙等之行為，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 1、申請人主張：相對人以朱○○不配合約談、不遵守工作規則且有不實言論等情，然查申請人朱○○於 106 年所為言論，均經本會確認為受工會法保護之工會言論（106 年勞裁字第 33 號、107 年勞裁字第 2 號），特別是相證 22 中所稱的 Facebook 三合會網路 po 文，本會 106 年勞裁字第 33 號認定「顯然係針對空服員工時過長、休息時間不足之情形而發...符合工會一向運動方針之言論，並未逸脫表現方法之界線，屬正當工會活動範疇」，相對人竟以之為由予以扣分，顯有再度打壓申請人朱○○之不當動機。至於相對人稱朱○○有不配合約談，然相對人根本未有舉證以實其說，況且在 106 年間朱○○因為參加 0623 活動遭相對人打壓懲處，期間歷經多次約談（評議會、人評會等）均有出席（亦由貴會認定構成不當勞動行為），根本

沒有相對人所稱配合度差的情況，本會 107 年勞裁字第 2 號裁決決定認定相對人組長楊○○於 106 年多次約談朱○○之行為構成不當勞動行為。綜上，朱○○之 106 年考績分數，平日工作表現、獎懲分數及出勤分數均較 105 年有明顯進步，合計進步 1.33 分，在 105 年主管考核尚能取得 7.5 分，106 年竟然主管考核只有 3 分，退步 4.5 分，在各項成績均有進步的情況下，等第反而從甲下滑落為乙，顯係故意沖銷朱○○進步的分數、以極具惡意的方式使朱○○改列乙等，足證相對人之考績評定係基於不當勞動行為之動機所為等語。

2、相對人抗辯：比較 105、106 年度考績分數細項如后：

| 年度    | 平日工作<br>表現 | 獎懲    | 出勤   | 主管考核 | 總分    |
|-------|------------|-------|------|------|-------|
| 105 年 | 37.6       | 14.72 | 18.2 | 7.5  | 78    |
| 106 年 | 38.25      | 14.8  | 18.8 | 3    | 74.85 |

朱○○106 年主管考核分數較低原因，係申請人有不配合約談情形、以及對於員工工作規則與公司頒布各項辦法未能克盡遵守，且參申證 12，申請人多次於臉書上以誇大或不實言論而引發組員或社會大眾誤解，且於相對人公司業已澄清說明、善意與其溝通，但申請人對於相對人公司係要將誤解釐清之善意置之不理（相證 22），此些種種行為，雖未達懲處階段，但主管於此主管評核分數上予以考

量之，亦絕無不當。換言之，相對人並非因 0623 事件作為考績評核，而係希望申請人在發言前須考量是否引起不必要誤會或糾紛，如已在內部勞資會議討論者，有無必要逕行對外發言而引發組員對公司的誤解等。

- 3、本會認為：依據 2017/8/21 面談記錄記載：「約談人：楊○○..2.2017 年度：05/24 於 FB 發表有關 CI012 後艙在紐約停留 48HR 文章；06/23 參加交通部前活動發言；10/24FB 發文評論有關 399 期空服員上線後 DUTY 安排—以上活動或網路發言嚴重影響公司聲譽形象，且造成組員與公司對立；朱員表示因為身為工會幹部，在活動/網路發言是與會員傳遞案件處理/工會活動情況，並非煽動或破壞勞資和諧」，可見相對人確實係將朱○○參與 06/23 交通部前活動發言列為年度考績之因素，如前所述，本會 106 年勞裁字第 33 號裁決決定既已經申請人朱○○、林甲○○及張○○因配合申請人工會發起「0623 交通業運輸工時大體檢」活動遭相對人懲處，構成不當勞動行為，則相對人以此事實作為年度考績之因素，考量朱○○擔任申請人工會理事且多次參與工會活動，相對人顯然亦構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。至於朱○○是否有不配合約談或就發言不實影響相對人聲譽，相對人就此並未有具體舉證，難以採信。

(九) 相對人對申請人潘○○、張○○、林甲○○、朱○○所為

106 年度績效考核成績之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得不得當影響、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 年度判字第 563 號判決意旨參照）。
- 2、本件兩造勞資關係緊張，且相對人就申請人潘○○、張○○、林甲○○、朱○○等人參與工會活動而有調職或相關懲處，業經本會 106 年勞裁字第 59 號、第 60 號、第 33 號等裁決決定認定為不當勞動行為，嗣後對渠等所為 106 年度績效考核亦參有上開業經判斷構成不當勞動行為之事實存在，衡諸申請人 4 人均任申請人工會重要幹部，且積極參與工會活動，則相對人對伊等所為之不利年度考核成績，對申請人工會之活動業已造成一定之不當影響、妨礙或限制，故本件相對人對申請人 4 人之 106 年度績效評核行為，同時亦成立工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不

當勞動行為至明。

- (十) 至申請人請求確認相對人對申請人朱○○、潘○○、張○○、林甲○○等人所為之 106 年度績效考核，構成工會法第 35 條第 2 項所稱之減薪而無效一節，按工會法第 35 條第 2 項規定，係以雇主或代表雇主行使管理權之人為該條第 1 項規定所為之解僱、降調或減薪者，方告無效。查申請人等人所請求者，乃係指相對人對申請人等所為 106 年度績效考核，核與工會法第 35 條第 2 項規定有違，故申請人此項請求應予駁回，併予說明。

#### 六、 救濟命令部分：

- (一) 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；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，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之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，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。

（二）再者，如前所述，雇主如認為勞工有違反工作規則或勞動契約之行為，雖得將之列為考績之負面評價因素，但若年度考績之負面評價因素中同時存有業為本會認定構成不當勞動行為之因素時，該行為本身原則上即構成不當勞動行為，但雇主仍得於排除業為本會認定構成不當勞動行為之負面評價因素後，針對勞工其餘違反工作規則或勞動契約行為之情節，另為適法之考績。

（三）則本會既認定相對人對申請人潘○○、張○○、林甲○○、朱○○等 4 人所為之 106 年度績效考核，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，為保障申請人潘○○等人之權利，爰撤銷渠等 106 年度績效考核結果，並命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內重為適當之績效考核。

（四）至申請人另請求本會命相對人核發適當之年終獎金、年度獎金、調薪及晉支云云，因該等項目均事涉考績結果，本會既已撤銷原本考績復命相對人重為適當績效考核，上揭各項即應按重新所為適法之考績結果為之，申請人此部分救濟命令之請求，本會認為並無必要，應無准許。

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，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項及第 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 劉志鵬

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 8 月 3 1 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。