

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 13 號

【裁決要旨】

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，並對勞工具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。惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項之規定可知，針對行為是否違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項（及團體協約法第 6 條第 1 項）規定所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為。可見，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。

【裁決本文】

申 請 人：吳○○

住雲林縣

申請人代理人：李○○

住雲林縣

相 對 人：台塑石化股份有限公司

設臺北市敦化北路 201 號

代 表 人：陳寶郎

住雲林縣麥寮鄉台塑工業園區 1 之 1 號

代 理 人：鄭○○

周○○

邱○○

均住臺北市

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於 102 年 8 月 2 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

申請人主張其自 100 年 3 月 12 日起擔任工會監事乙職後，相對人在 101 年度考績評定時，以申請人之 KPI(即工作績效)成績是最後一名為由，將申請人評為乙等，顯係因申請人擔任工會幹部而為之不利待遇。經查，相對人陳稱 101 年度之考績評定，係在 102 年 1 月中旬以電子郵件將年終獎金及紅利明細單寄發給全體員工，而於 102 年 1 月 25 日發放年終獎金，而申請人提起本件裁決申請之日期為 102 年 3 月 25 日，則相對人評定申請人考績之日距本件裁決申請之日並未逾 90 日之期間，符合勞資爭議處理法第 39 條第 2 項、第 51 條之自知悉有違反工會法第 35 條第 1 項規定之事由或事實發生之日起 90 日內為之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

(一) 申請人自民國86年10月17日起受僱於相對人，至100年間連續14年之考績評定皆為甲等，而於100年3月12日申請人擔任工會監事乙職後，相對人在101年度考績評定時，以申請人之KPI(即工作績效)成績是最後一名為由，將申請人評為乙等。惟申請人同事張○○曾於102年1月2日因喝酒宿醉入廠上班(遭警衛酒測)之違規事實，相對人廠長亦曾於同年2月7日廠務會議中以張員為例，轉知所屬同仁引以為戒。然張員102年1月份KPI分數中主管評核部分仍然與大部分同仁一致為80分，該評核標準全憑主管喜厭而恣意為之。相對人所提之成績呈核表，其最後三個月(101年10月至12月)KPI成績之落差甚鉅，其考核之公平性，令人懷疑。又綜合評語欄中外部

稽核異常之扣點標準，惟獨申請人外部稽核異常4次扣28點，顯係主管主觀參雜個人因素而為，足以讓主管作為打壓工會幹部之手段。

- (二) 又申請人在101年8月10日已按規定請公假準備參加工會之監事會議，突因身體不適無法出席該會議，申請人於當日請盤控人員代為改請特別休假，盤控人員告知廠長不准假，迫使申請人改請普通病假，故101年度之考勤分數被扣取0.5分。相對人此等行為顯然對擔任工會職務之勞工有不公之處理方式，致申請人受有不利之待遇。

相對人於100年7月調整工資時，申請人之調整幅度就比平均值少了100元，及至101年7月調整工資時亦同。又申請人於100年8月12日原本屬於「常日班」工作時段，卻僅以乙紙便簽，即命申請人改調夜班，迫使申請人當日立即更改「早日班」之工作時段，致申請人當日夜晚立即上大夜班，造成其休息時間不足8小時。雖該不利待遇已逾裁決之法定不變期間，但已可見相對人對擔任工會職務之申請人為不利之待遇。

- (三) 綜上所述，相對人之上開行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，爰請求：(1)相對人應對申請人作成(即更正)101年度考績為甲等之意思表示。(2)相對人日後不得對申請人為不利待遇。

二、相對人之答辯及主張：

- (一) 關於所謂考績評定之不利待遇部分：

- 1、 相對人雲林麥寮廠廠長鄭○○於101年12月進行年終考核時，因申請人100年12月至101年11月KPI總

成績為全廠現場員工最後一名，依 KPI 評核作業辦法第 6.3 年終考績之規定，最近 12 個月平均之 KPI 成績排名，屬於該類排名落於最後 X%者，該年年終考績不得為甲等(含)以上。在該年度決定為 KPI 最後一名者為乙等考績，相關規定適用而 101 年 X 值取最小值 1%，相對人廠內員工約 110 人，換算後僅取 KPI 成績排名最後 1 名，該年年終考績不得為甲等(含)以上。又相對人公司另有該當特定情形者，則考績不得為優、良、甲之規定。例如有員工遭記大過者，亦不得對之為甲等以上之考績，則如當年度考績乙等之名額為 1 人，相對人仍會考量考勤及獎懲等相關分數，進行可能的調整，亦即如有該等大過情事發生，而 KPI 分數最後一名者並非該名員工，則是有可能僅以遭大過者為乙等，而 KPI 最後一名者非乙等之情形。惟在 101 年間並無有員工該當特定情形者則考績不得為優、良、甲之情形發生，因此該年度 KPI 成績排名最後 1 名，仍應適用上述考績不得為甲等以上之規定，故申請人該年度之考績被評為乙等。

2、相對人公司員工 KPI 成績計算公式如下：

(1) 每月 KPI 總成績=70%×工作考核+30%×主管考核。

(2) 工作考核=80+5×(獎加點數-罰扣點數+改善提案件數)+3×虛驚提案件數。

(3) 主管評核=(領班評核+班主管評核+課主管評核)÷3。

(4) 舉例說明：某員人於 6 月被主管提報獎勵加 3 點、5S/TPM 缺失被罰扣 12 點、6 月有提報改善提案 2 件、虛驚提案 2 件、領班評核分數 81 分、班主管評核 80 分、課主管評核 79 分，則該員當月 KPI 總成

績計算如下：

$$\text{工作考核} = 80 + 5 \times (3 - 12 + 2) + 3 \times 2 = 51$$

$$\text{主管評核} = (81 + 80 + 79) / 3 = 80$$

$$\text{KPI 總成績} = 70\% \times \text{工作考核} + 30\% \times \text{主管考核}$$

$$= (70\% \times 51) + (30\% \times 80)$$

$$= 59.7$$

(5) 每月 KPI 總成績由 KPI 專人依上述公式計算每人當月 KPI 總成績後，呈課長、副廠長、廠長核簽後張貼於公告欄。每季(3、6、9、12 月) KPI 專人再彙總最近 12 個月 KPI 總成績呈課長、副廠長、廠長核簽後張貼於公告欄。

3、申請人 101 年度從業人員年終考核表之考勤(18.5)+獎懲(0)+平時工作評核成績(59)，合計為 77.5，為全廠最後一名。因相對人公司之總管理處安衛環中心及總經理室安衛處分別於 101 年 4 月 3 日及 4 月 23 日入廠檢核結果，發現申請人之責任區域被查核 4 件缺失計有：擔任安全督導員時未檢查發現廠商之吊掛機具吊勾之防滑舌片脫落、防爆電源箱缺一個螺栓、防爆式照明燈破裂、管線流量視窗污損無法查看等 4 項。依相對人安全衛生檢查單所列檢核基準項目及異常懲處標準，分別被總管理處安衛環中心及總經理室安衛處提報罰扣 8、8、8、4 點，合計 28 點，故其考績由廠長評為乙等，與申請人之工會幹部身分無涉。

4、申請人101年9至11月之KPI成績差距甚大之原因，係101年9月開始，相對人廠內主管全力查核5S/TPM，申請人9、10、11月分別被稽核各提報22、23、17件缺失，5S/TPM成績分別居全廠倒數第4(9月)、第2(10月)及第2(11月)，導致申請人101年9至11月三個月之KPI成績大幅滑落，與申請人工會幹部身分無涉。

(二) 關於申請人主張100年及101年調薪幅度較當年度調薪標準少100元一事：

查相對人係依當年度所有同職級之員工平時之工作表現進行評核，以100年調薪為例，當年度與申請人之職級同為一般基層人員者共62員，調薪標準為1660元，調整範圍為0~2060元，各職位須依規定調幅內調整平衡，調整之額度不得挪用至其他職級。經查，100年一般基層人員之調薪情形為1860(+200)元者，2人、1776(+100)元者，4人、1660元者，49人、1560(-100)元者，6人、1460(-200)元者，1人。申請人該年度之調薪為1560元，僅低於平均值(1660元)100元，目的無非是希望申請人反省加強改善其工作效率。且當年度與申請人同職級之員工調薪低於平均值者共7人，相對人並無刻意刁難申請人之情事。

(三) 關於申請人主張工作輪調之不利待遇部分：

100年8月12日申請人改調輪班制，主要原因是申請人並非相對人組織編制內之正式常日班人員。當初申請人由輪班人員改調至常日班，是因臨時性任務之需要暫調，任務完成後申請人即應回復輪班制。

- (四) 申請人主張其早班(08：30~16：30)接夜班(00：30~08：30)休息時間不足，踐踏其身心健康於無形，枉顧其生命之安全云云。惟100年8月12日至17日，申請人之班別與同事許○○班別對調後應為早(8/12)、夜(8/13)、夜(8/14)、夜(8/15)、夜(8/16)、夜(8/17)，但申請人於8月12日自行提出調班單，改為早(8/12)、夜(8/13)、夜(8/14)、早(8/15)、夜(8/16)、早(8/17)，將8/15及8/17夜班再改為早班，若申請人認為早班接夜班休息時間不足，公司亦有提供宿舍休息，只要申請人認為太疲勞、不適舟車勞頓即可提出申請暫住。
- (五) 申請人於101年8月10日原本請公假，相對人並已核准，並無阻撓申請人參與工會活動之權利，今因申請人本身身體不適未參加監事會議，可依相對人公司考勤管理辦法4.2.1之規定事前請特別休假，事後則請病假。經查申請人於事後8月13日才提出假單，依公司規定不能請特別休假，須請病假，並非刻意刁難。

綜上，申請人之請求為無理由，應予駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 台塑石化股份有限公司麥寮廠企業工會係於100年3月12日成立，工會設有理事19人，監事5人。
- (二) 申請人自86年10月17日起任職於相對人雲林麥寮廠烯烴事業部烯烴一廠製造課擔任操作技術員，並自100年3月12日起擔任台塑石化股份有限公司麥寮廠企業工會之監事。
- (三) 申請人自民國86年10月17日起至民國100年間之考績皆為甲等。
- (四) 申請人於相對人公司100年7月調整薪資時，其調整幅度

為1560元，而當年度與申請人之職級同為一般基層人員之調薪標準為1660元。民國101年7月調整工資時，亦同。

(五) 申請人101年度考績為乙等。

(六) 申請人以準備參加工會之監事會議申請101年8月10日之會務公假，嗣因故未出席。申請人於101年8月13日以假單改請特別休假，相對人麥寮廠廠長於101年8月13日收到申請人改請特別休假之假單，以未事前申請為由而不准，申請人乃改請事假。

四、 本件主要之爭點為：相對人將申請人101年之考績評為乙等，是否構成工會法第35條第1項第1款之對於勞工擔任工會職務而為不利之待遇之不當勞動行為？

(一) 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（台北地方法院91年度勞訴字第57號民事判決、台灣高等法院91年度勞上字第42號民事判決、台灣高等法院96年度上更（一）字第14號判決等參照）。惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。依勞資爭議處理法第51條第1項、第2項之規定可知，針對行為是否違反工會法第35條第1項、第2項（及團體協約法第6條第1項）規定所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為。可見，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。

（二） 相對人將申請人101年之考績評為乙等之行為，尚難認係屬工會法第35條第1項第1款之不利之待遇：

- 1、查相對人烯烴部各廠基層人員、領班工作績效（KPI）評核作業辦法6.3規定：「除依企業規章之規定外，最近12個月平均之KPI成績排名，屬於該類排名落於最後X%者，該年年終考績不得為甲等(含)以上，X值依公司之規定。」，有上開辦法在卷可稽。而相對人麥寮廠烯烴

部基層人員約110人，101年之X值取最小值1%計算後為1人，亦即101年度相對人麥寮廠烯烴部基層人員之工作績效即KPI成績最後1名者，依上開規定，該年年終考績不得為甲等(含)以上。又因相對人公司之年終考核係於該年度之12月為之，故上開規定所謂最近12個月，係指前一年度之12月至該年度之11月而言，亦經相對人麥寮廠之廠長鄭○○到庭陳稱在案。依相對人所提101年12月間烯烴部OL-1場人員工作績效近12個月總成績呈核表（參見相證24），係100年12月至101年11月之總成績，申請人KPI成績平均為54.85，為該廠人員最低者，有上開近12個月總成績呈核表足憑，是申請人於101年12月考評成績時，其近12個月之KPI成績為該廠人員最低之事實，堪以認定。

- 2、查相對人烯烴部各廠基層人員工作績效（KPI）之成績，其中70%分數依5S/TPM（即現場整頓、整理、打掃、清潔）、虛驚事故提報（是針對潛在可能發生而尚未發生的危險的提報）及IE改善案（指節水、節能績效改善案）三項評定。主管評核只佔30%，又分三個主管的評核，包括申請人領班的評核占10%、值班主管的評核占10%及課長的評核占10%，業經相對人麥寮廠之廠長鄭○○到庭陳稱在案，核與相對人所提申請人101年9月至11月之各月工作績效公佈表（參見相證13）所載之評分項目相符。且相對人麥寮廠自101年9月起全力查核5S/TPM，申請人9、10、11月分別被稽核提報22、23、17件缺失（參見相證物13罰扣欄所載），故101年9月至11月申請人之5S/TPM（即工作績效表之「工作考核欄」所示之分數）成績分別為2.8、-1.1及20.5，排名為全廠員工倒數第4、倒數第2及倒數第2，有申請人101年9月至11月之各月工作績效公佈表可稽，此乃申請人101年9至11

月之KPI成績大幅滑落主要原因。申請人空言指摘相對人對申請人該三個月KPI成績考核之公平性云云，尚非可採。

3、再者，相對人總管理處安衛環中心及總經理室安衛處分別於101年4月3日及4月23日入廠檢核結果，申請人之責任區域被查核4件缺失，即擔任安全督導員時未檢查發現廠商之吊掛機具吊勾之防滑舌片脫落；防爆電源箱缺一個螺栓；防爆式照明燈破裂；管線流量視窗污損無法查看等四項，為申請人所不爭執。經查依相對人所提之工安獎懲作業管理辦法第四章作業檢核4.4：「凡經外稽單位(勞委會中區檢查所、政府機關、總管理處及總經理室等)入廠稽核工安等缺失，由總經理室安衛處依據企業設定之『安全衛生檢查單』所列檢核基準項目及異常懲處標準(證物五)，開立檢核異常報告單及檢核改善事項，通知受檢部門檢討改善措施及責任歸屬。」(參見相證14)之規定，且相對人之安全衛生檢查單(參見相證15)上均有明白列舉違規事項之懲處標準(即扣點標準)，則相對人依上開規定就申請人前述之違規事項分別予以扣點8、8、8、4，合計28點，亦係依相關規定而為之處置，並有相對人之檢核異常責任人員獎金減發及行政處分明細表(參見相證16)足憑。是申請人主張其外部稽核異常之扣點，明顯高於其他同仁，顯係主管主觀參雜個人因素而為云云，亦非可採。

4、申請人又主張申請人之領班於102年3月6日、3月14日共提報三件依規定應予申請人獎勵之申請，相對人麥寮廠廠長故意不予核准，合理推測101年間亦應有漏失未報申請人應得獎勵計點之可能，該年度之KPI則顯有違誤，申請人自受有不利待遇云云。查申請人所主張申請人領班提報三件依規定應予申請人獎勵之申請，相對人廠

長未予批核之事實，均發生於102年間，與本件申請人係主張101年度之考績係遭不當勞動行為致被評為乙等一事無涉。且相對人亦否認申請人101年間有任何獎勵提報之事實，申請人既未能舉證證明101年間確有經其領班提報應予申請人獎勵，而相對人未予核准之事實，自無從僅以102年3月間曾有漏未核准之情形，即得推論101年間亦有經提報獎勵而漏未核准之情事，是自無從認申請人之領班於101年間有曾有提報申請人獎勵而相對人不予核准之不利之待遇。再者，申請人領班所提之102年3月6日獎勵/罰扣告知單，業經相對人廠長於同年3月12日覆核完成（參見相證19）。至於102年3月14日未予核准乙節，相對人辯稱乃因領班提報人未依程序將獎勵/罰扣告知單填寫後列印呈課長核簽，僅以電子檔傳送至申請人，課長當然無從再轉呈廠長覆核，並非刻意不予核准。且經相對人清查，發現申請人領班自101年1月起，共漏簽6件獎勵案，其中2件即屬申請人主張之102年3月14日之兩案，相對人均已要求該領班重新列印獎勵/罰扣告知單，並依規定補呈課長、廠長補簽核定等語。而申請人對相對人已要求其領班重新以書面提報之事實，亦不爭執：是依相對人上開所陳之事後所採之補救行為，申請人之權益亦應無受損之虞。申請人此部分之主張，不足採信。

- 5、從而，相對人麥寮廠廠長依申請人之考勤18.5分、無獎懲、工作考核積分55.5 $[(57+54) \div 2 = 55.5]$ 、初核成績75.5、KPI總成績排名為最後一名、外部稽核異常4次扣28點等事項，再參酌101年相對人麥寮廠烯烴事業部烯烴一廠之員工，並無有相對人公司該當特定情形（例如有員工遭記大過）而考績不得為甲等以上之情形，因而覆核申請人之考核分數為72.5分，將申請人101年

之考績評為乙等之行為，似均依循相對人公司之相關規定，難認有所違誤。至於相對人所為之考績評定之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不利之待遇，尚需進一步檢視相對人有無不當勞動行為之動機。

(三) 相對人將申請人101年之考績評為乙等之行為，尚難認有不當勞動行為之動機：

1. 按就判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為時，除應依客觀事實之一切情況，作為認定雇主或代表雇主行使管理權之人，對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而有拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇之依據：至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，固不以故意者為限，惟仍須行為人具有不當勞動行為之認識為必要。查依申請人之所主張之事實觀之，全無具體論及相對人有何因申請人係工會會員或擔任工會幹部而予於以打壓之事實。申請人雖謂其同事張○○曾於102年1月2日因喝酒宿醉入廠上班(遭警衛酒測)之違規事實，相對人廠長亦曾於同年2月7日廠務會議中以張員為例，轉知所屬同仁引以為戒。然張員102年1月份KPI成績中主管評核部分，仍然與大部分同仁一致為80分，而申請人並無如張員之重大違規事實，KPI分數卻僅有50餘分，相對人顯係故意對申請人不利之待遇云云。惟查，張員因喝酒宿醉入廠上班之行為，係屬違反相對人工作規則屬應予懲戒之行為，非屬工作績效KPI成績應予評核之對象，而張員亦因上開違規行為遭記2次小過，有相對人公司之人事通知單(參見相證10)足憑，申請人以非屬相類似之情形做為比較，自非可採。更何

況申請人自陳張員亦為工會會員，則更不足以證明相對人所為之考績行為，係因申請人之工會會員或幹部之身分而為。申請人復主張 101 年亦有工會幹部考績被評為乙等，足見相對人對工會幹部有打壓之情形云云。查台塑石化股份有限公司麥寮廠企業工會係於 100 年 3 月 12 日成立，工會設有理事 19 人、監事 5 人，為申請人所自陳。相對人辯稱工會有 3 位理事、1 位監事任職於該廠，其中有 1 名工會幹部 101 年因曠職致考績被評為乙等，另 2 名工會幹部考績並未被評為乙等之事實，為申請人所不爭執。則該名工會幹部既係因曠職致考績為乙等，而其他之工會幹部並未均被評為乙等，自無從僅以其中 1 名工會幹部因曠職致被評為乙等之事實，遽以推論相對人將申請人 101 年之考績評為乙等係出以不當勞動行為之動機。是就申請人上開主張之內容觀之，並無從認定相對人對申請人所為 101 年之考績之評核有不當勞動行為之動機。

2. 依雙方勞資關係之脈絡，亦無從認相對人有不當勞動行為之動機：

(1) 查相對人麥寮廠與申請人同職級之基層人員 100 年度之調薪，調薪標準為 1660 元，調整範圍為 0 元至 2060 元。該年度調薪為 1860 元者有 2 人、調薪為 1776 元者有 4 人、調薪為 1660 元者有 49 人、調薪為 1560 元者有 6 人、調薪為 1460 元者有 1 人。申請人當年係調薪為 1560 元，是調薪與申請人相同或更少者共有 7 人，單以上開事實觀之，尚無從認相對人係因申請人擔任工會幹部而基於不當行為之動機對申請人為不利之待遇。申請人雖於 102 年 8 月 2 日詢問會議時，主張亦有多位工會幹部之調薪亦均在調薪標

準之下，足以間接認定相對人將申請人101年之考績評為乙等之行為，有不當勞動行為之動機云云。惟查申請人於歷次調查會及所提書狀中均未曾主張有多位工會幹部之調薪亦均在調薪標準之下之事實。且於詢問會提出此一主張時，亦未具體指明係何一工會幹部？何一年度？受到何種平均之下之調薪情形？本會自無從為調查。申請人空言主張，自無足採。

(2) 依相對人麥寮廠烯烴事業部烯烴一廠職務分類組織及人員編表，製造部直屬副課長以下之人員始為正式常日班人員。至於編於值班主管之下之人員即非正式常日班人員而屬輪班人員，有上開組織及人員編表(參見相證4)足憑。而申請人係隸屬於值班主管之下之製程技術員，本非正式常日班人員。則相對人辯稱申請人當時由輪班人員改調常日班是因臨時性任務之需要暫調，則在任務完成後回歸輪班人員，並無對申請人故意為調班之情事，應屬可採。是就申請人改調回輪班制一事，亦無從認定相對人對申請人有不當勞動行為之動機及行為。

(3) 申請人又主張其排班有早班(08：30~16：30)接夜班(00：30~08：30)，有休息時間不足、踐踏其身心健康於無形、枉顧其生命安全之情形云云。惟查100年8月12至17日申請人班別與許○○班別對調後應為：早(8/12)、夜(8/13)、夜(8/14)、夜(8/15)、夜(8/16)、夜(8/17)。因申請人於8月12日自行提出調班單改為早(8/12)、夜(8/13)、夜(8/14)、早(8/15)、夜(8/16)、早(8/17)，亦即將8月15日及8月17日夜班再改為早班，反係增加其休息不足之情形，有申請人之調班單(參見相證6)可稽。

再者，申請人認為早班接夜班休息時間不足，相對人公司亦有提供宿舍休息，有相對人2010年5月3日之公佈函（參見相證7）可稽。且此一情形係輪班制人員皆會面臨之情形，而申請人並未舉證證明此係相對人僅針對具工會幹部身分之申請人而為之不利之對待，自難認相對人之排班有所謂不當勞動行為之動機及行為。

- (4) 申請人又主張在101年8月10日按規定請公假準備參加工會之監事會議，突因身體不適無法出席而欲改請特別休假，且依相對人所提請假單可知，相對人有事後可准許之慣例，但相對人故意不予准許，使申請人改請普通病假，致考績被扣0.5分，相對人係因申請人擔任工會幹部而故意打壓申請人云云。查依相對人公司考勤管理辦法4.2.1之規定，特別休假應事先申請，有上開考勤管理辦法在卷可稽。至於所謂事前，相對人麥寮廠廠長到庭陳稱伊對事前採較寬鬆之解釋，只要是在當日都認為是事前等語。觀之申請人曾於102年5月13日未上班，相對人於同年5月22日考勤出異常時，申請人稱當日曾以電話委託林君代為請假，經相對人向林君查證，發現申請人要求代請假之日期係同年5月8日而非5月13日。申請人改稱係委託另一吳君代為請假，經相對人查證，吳君稱有答應幫申請人請假，但伊忘記幫申請人請假，故相對人仍准申請人得於事後（即102年5月24日）請5月13日特別休假之事實可證。又依相對人所提之請假單觀之，張姓員工係於101年1月8日上午08：06填寫當日上午8點至9點之換休假單、賴姓員工係於101年11月22日上午07：52填寫當日上午12點30分凌晨4點30分之特別休假單、

林姓員工係於102年2月1日12：10填寫當日上午8點30分至12點30分之特別休假單，有相證8之請假單足憑。況即便連申請人本人，亦有非於事前申請特別休假，但因符合相對人麥寮廠廠長前開所謂較寬鬆標準而同樣獲准之情事，例如101年10月24日、10月26日、102年4月2日、4月16日、5月13日等之請假均是，申請人對此亦無爭執堪認相對人麥寮廠廠長陳稱伊對事前採較寬鬆之解釋，只要是在當日都認為是事前而予以准許特休假一事，係屬真實。是依上開之請假單，並不足以證明相對人有可以事後改請特別休假之慣例。再者，上開請假單之張姓、賴姓及林姓員工亦均是工會之會員，申請人亦無法舉出相對人對申請人與該等會員有差別待遇之情形，自無從認相對人有對工會會員或幹部為構成不當勞動行為之差別待遇的情事。而申請人稱因身體不適無法於101年8月10日出席工會之監事會議，卻未於該日申請改休特別休假，係於事後8月13日始提出假單，則相對人依規定不准其事後改請特別休假，即難單純據此而認相對人有不當勞動行為之動機及行為。

- (5) 另申請人於102年8月2日詢問庭時，指稱101年8月10日當天，有請電腦室盤控人員代為請假，其後盤控人員告知其請假被廠長退件云云。相對人則辯稱該廠廠長係於101年8月13日始見到申請人提出假單等語。查申請人在詢問會前之歷次調查會及書狀中，從未曾主張有於101年8月10日當日請盤控人員代為改請特休假之事實，亦未對相對人所稱麥寮廠廠長係於101年8月13日始見到申請人之請假單一事有所爭執。且經相對人查證之後，申請人並未有

於101年8月10日請假之行為（參見相對人102年8月23日之陳報狀，惟本會係於102年8月27日收受），申請人既未舉證以實其說，其主張自非可採。

(6) 上述之行為之發生時間，距本件裁決之提起之日固均超過90日之期間，然即使從上述行為之脈絡上觀察，亦無從認相對人對申請人為101年之考績時有所謂不當勞動行為之動機，自不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

五、 經查，相對人麥寮廠廠長依申請人100年度之考勤18.5分、無獎懲、工作考核積分55.5、初核成績75.5、KPI總成績排名為最後一名、外部稽核異常4次扣28點等事項，而覆核申請人之考核分數為72.5分，將申請人101年之考績評為乙等之行為，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相關之主觀動機或客觀事實，揆諸前揭說明，本會認在相對人所為申請人101年之考績，基本上應屬雇主之裁量權限範圍，不構成不當勞動行為，應屬明確。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。

六、 綜上所述，相對人將申請人101年度之考績評為乙等之行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。申請人本件之請求為無理由，應予駁回。

七、 據上論結，申請人本件之申請為無理由，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項，裁決如主文。

行政院勞工委員會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

吳慎宜

辛炳隆

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

徐婉蘭

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 8 月 3 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，得以行政院勞工委員會為被告機關，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。