

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 13 號案

3 【裁決要旨】

4 再觀諸相對人 112 年度第 1 次人事審議小組會議就相對人所提送之
5 111 年度員工成績考核清冊，雖就其中柯○○、蔣○○及莊○○3
6 員有疑義，仍決議簽請總經理核定（參申請人所提附件 4 之會議紀
7 錄案由六），姑不論相對人主張該次出席委員有涉己案件應迴避而
8 未迴避、係申請人工會代表人廖○○未依人事審議小組組織章程規
9 定表決而逕要求記載決議送請總經理核定等語（參相對人 112 年 5
10 月 17 日補充答辯書第 3、4 頁），是否有據，惟依其脈絡，相對人
11 總經理乃係被動因該人事審議小組送請核定之決議，遂尊重並維持
12 各直屬主管所為初評結果而為核定，亦難認相對人總經理所為，有
13 何不當勞動行為之情。是綜合卷內相關事證而予整體觀察可知，申
14 請人蔣○○等 3 人之直屬主管係考量該 3 人之整體工作表現而給予
15 乙等之考評，難認係基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評
16 定而有逸脫合理裁量範圍之情形，故申請人主張相對人對渠等參與
17 工會活動、參與團體協約之協商過程進行報復，致其考績為乙等云
18 云，難認足採。

19 【裁決本文】

申 請 人：台中市肉品市場股份有限公司企業工會
設 臺中市北區興進路 1 號
代 表 人：廖○○

住 同上

申 請 人：蔣○○

住 臺中市

柯○○

住 臺中市

林○○

住 臺中市

共 同：王朝璋律師

代 理 人 朱奕縈律師

設 臺中市西區臺灣大道二段 218 號 16 樓之 2

相 對 人：台中市肉品市場股份有限公司

設 臺中市北區興進路 1 號

代 表 人：吳桂森

住 同上

代 理 人：張智翔律師

設 臺中市西區五權西六街 73 號 1 樓

1

2 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

3 （下稱本會）於民國（下同）112 年 8 月 11 日詢問程序終結，並於同

4 日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 申請人之請求駁回。

1 **事實及理由**

2 壹、程序部分：

3 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會
4 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。
5 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
6 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
7 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
8 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
9 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

10 二、申請人主張雙方於 109 年度開始進行團體協約協商，申請人蔣
11 ○○等 3 人均有擔任申請人工會之協商代表，雙方於 111 年度
12 團體協約協商首度出現爭議，當年度亦發生申請人蔣○○遭相
13 對人不法資遣等其他勞資爭議，申請人工會更於 111 年度針對
14 相對人不誠信協商行為提出不當勞動行為之裁決申請，其後雙
15 方於 111 年 6 月 22 日達成 111 年度勞裁字第 15 號裁決案件之
16 和解；豈料，爾後相對人於 112 年 1 月 6 日召開 112 年度第 1
17 次人事審議小組，會議中申請人蔣○○等 3 人 111 年度之考績
18 竟被評為乙等，雖經申請人等人要求說明考績乙等之理由，惟
19 相對人迄今仍未能提出相關具體事證以資說明。故申請人等人
20 於 112 年 3 月 24 日提起本件不當勞動行為之裁決申請，主張相
21 對人將申請人蔣○○等 3 人之 111 年度考績評為乙等之行為，
22 是為報復申請人蔣○○等 3 人積極參與工會活動，相對人之行

1 為構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為云云。

2 三、申請人等人提起本件裁決申請之原請求裁決事項為：「一、相
3 對人藉由考核權力對當事人工會幹部及團體協約代表進行秋後
4 算帳之舉措，顯見相對人對與當事人工會於 111 年度勞裁字第
5 15 號案約定之友善與和平義務棄如敝屣，嚴重違反和解之意
6 向，更對當事人工會幹部及團體協約代表在『職場名譽』、『升
7 遷機會』與『年終績效獎金領受數目』上有造成不利對待之情
8 事，應可認為當事人有發生遭受相對人不利對待之認知，構成
9 違反工會法第 35 條第 1 項第 1、3、4 款之不當勞動行為。二、
10 相對人藉由考核權力對當事人工會幹部及團體協約代表進行秋
11 後算帳之舉措，不僅違反雙方於 111 年度勞裁字第 15 號和解書
12 當中所約定之善盡友善、和平義務，更顯意圖以此打擊申請人
13 工會活躍幹部士氣，企圖影響工會會務運作，已構成違反工會
14 法第 35 條第 1 項第 5 款『不當影響、妨礙或限制工會之成立、
15 組織或活動』之不當勞動行為」，申請人等人其後於 112 年 4
16 月 21 日以書狀撤回工會法第 35 條第 1 項第 3 款之事由，並更
17 正請求裁決事項為：「一、確認相對人對蔣○○、柯○○、林
18 ○○所為之 111 年度績效考核，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
19 款、第 4 款及第 5 款之不當勞動行為。二、撤銷相對人對蔣○
20 ○、柯○○、林○○所為之 111 年度績效考核。三、相對人應
21 於本裁決決定書送達翌日起 30 日內重為適當之績效考核。」申
22 請人等人又於本會 112 年 5 月 17 日第 1 次調查會議當場撤回工

1 會法第 35 條第 1 項第 4 款之事由，並更正請求裁決事項第 1 項
2 為：「確認相對人對蔣○○、柯○○、林○○所為之 111 年度
3 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
4 動行為。」惟申請人等人嗣後於 112 年 6 月 7 日又以書狀追加
5 工會法第 35 條第 1 項第 3 款之事由，更正請求裁決事項第 1 項
6 為：「確認相對人對蔣○○、柯○○、林○○所為之 111 年度
7 績效考核，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 35 條第 1 項
8 第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。」經核，申請人等人所為歷
9 次請求裁決事項之變更，均尚不脫於其請求事實理由之範圍，
10 整體請求裁決資料亦可相互援引適用，並不因此妨礙相對人之
11 攻擊防禦，相對人雖不同意申請人等人追加第 35 條第 1 項第 3
12 款，惟衡量申請人等人追加之時尚處於本會正進行調查事實之
13 階段，故其追加實際上並無延宕整體調查程序進行之虞，依此，
14 申請人等人所為之請求事項變更及追加，即屬適法，應予核准。

15 貳、實體部分：

16 一、申請人之主張及請求：

17 (一)申請人蔣○○及柯○○擔任申請人工會幹部，同時擔任申請
18 人工會團體協約協商代表，申請人林○○則僅擔任團體協約
19 協商代表。申請人蔣○○等 3 人向來積極參與申請人工會活
20 動，並於 109 年起與相對人進行 9 次團體協約協商。而後雙
21 方團體協約協商於 111 年度出現爭議，申請人蔣○○隨即於
22 111 年 6 月遭相對人非法解僱，其後相對人於 111 年 9 月勞動

1 調解程序同意回復僱傭關係，申請人柯○○則於 111 年 11 月
2 29 日申請勞資爭議協調。詎料，相對人其後將申請人蔣○○
3 等 3 人 111 年度之考績均列為乙等，更因此而影響申請人蔣
4 ○○等 3 人之年終獎金與升遷。申請人蔣○○等 3 人曾多次
5 向相對人詢問考績評為乙等之理由，相對人卻始終未能提出
6 具體說明及理由，並拒絕提供 111 年度考績表予申請人蔣○
7 ○等 3 人。然而，申請人蔣○○等 3 人平日工作盡忠職守、
8 表現良好，且於 111 年度雙方團體協約協商出現爭議前，3
9 人之考績未曾被列為乙等，更何況申請人蔣○○等 3 人均各
10 有記嘉獎 2 支，因此顯然相對人係有意針對申請人蔣○○等
11 3 人參與工會活動、參與團體協約協商之行為，以考績評為
12 乙等而進行報復。

13 (二)申請人蔣○○等 3 人向來積極參與申請人工會活動，且均有
14 擔任申請人工會團體協約之協商代表，而雙方自 109 年即開
15 始進行團體協約協商，至 111 年度雙方團體協商出現爭議後，
16 申請人蔣○○於 111 年 6 月隨即遭相對人非法解僱，其後相
17 對人於 111 年 9 月勞動調解程序同意回復僱傭關係，申請人
18 柯○○則於 111 年 11 月 29 日申請勞資爭議協調，顯見相對
19 人對申請人蔣○○等 3 人具有敵意：

- 20 1. 相對人配合臺中市政府轉型活化政策，自 110 年 6 月起結束
21 拍賣屠宰業務後，雙方之勞資爭議便層出不窮，包含相對人
22 開始有團體協約不誠信協商行為、以教育訓練為名行不當派

1 遣之實之行為、職場霸凌不作為、勞動檢查、不當解僱申請
2 人工會領導幹部等爭議(申證 11)，其中 111 年 1 月起之團體
3 協約不誠信協商行為則為勞資重點衝突。111 年 1 月 18 日，
4 相對人召開第 12 屆第 8 次董事會時，相對人總經理竟提出相
5 對人片面擬定之「公司建議版本」，並要求提出與雙方歷經 4
6 次團體協商會議而於 110 年達成合意之「團體協約共識草案」
7 共同審核，當日董事會決議「依公司所提團體協約建議版本
8 授權龍總經理依該決議之團體協約版本與企業工會進行協
9 商，審議後決議之團體協約版本若有修正應再送董事會備
10 查。」相對人此行為，申請人工會認為已違反團體協約法第
11 6 條之誠實信用原則，故於 111 年 3 月 28 日申請不當勞動行
12 為裁決(即 111 年勞裁字第 15 號案)，其後雙方於 112 年 6
13 月 22 日達成和解(申證 1)。

14 2. 申請人蔣○○、柯○○及林○○均為團體協約協商代表，因
15 相對人總經理於 111 年 3 月 26 日及 111 年 3 月 30 日有多次
16 不誠信協商之行為，故申請人工會提出不誠信協商行為之不
17 當勞動行為裁決案(申證 16 及 17)。豈料，申請人蔣○○與
18 申請人工會幹部莊○○(亦為團協代表)因工作表現良好，
19 所屬課長於 111 年 3 月 10 日本已要記獎(申證 18)，卻因申
20 請人工會提出前開不當勞動行為裁決案，相對人即不願記
21 獎，進而影響申請人蔣○○與莊○○之年度考績。而後，申
22 請人蔣○○即於 111 年 6 月 30 日遭相對人非法解僱，僅相對

1 人於 111 年 9 月勞動調解程序同意回復僱傭關係，又申請人
2 柯○○則於 111 年 11 月 29 日申請勞資爭議調解。

3 3. 是依上開勞資脈絡，足證相對人不僅自 110 年開始勞資爭議
4 即不斷、更對於積極參與工會活動的申請人蔣○○等 3 人深
5 具有敵意。

6 (三)而於雙方達成 111 年勞裁字第 15 號案之和解後，申請人本以
7 為雙方勞資糾紛應告一段落；詎料，於雙方和解後，相對人
8 召開 112 年第 1 次人事審議小組會議，以員工考核分數表(申
9 證 2) 告知先前擔任申請人工會團體協約協商代表的 6 人均
10 被評為最低考核分數，其中未滿 80 分之乙等共有 9 人，申請
11 人工會團體協約代表即佔了 4 人(申請人蔣○○等 3 人及莊
12 ○○)，而甲等中最低分者申請人工會幹部則佔了 2 名，然而
13 實際上申請人工會團體協商代表中有多人於當年度都被記 2
14 到 4 支嘉獎，如此即顯示此些申請人工會團體協商代表的原
15 始考核分數比 80 分還低，實令申請人等人無法接受。申請人
16 蔣○○、柯○○與莊○○當場即要求提供相關評分證據，並
17 要求於會議紀錄記載異議(申證 4)。

18 (四)相對人雖稱考核評分尚需待相對人總經理簽定，惟申請人蔣
19 ○○等 3 人之年終獎金最後卻仍是依乙等標準發放，且相對
20 人迄今仍未依工作規則第 56 條及第 57 條之規定提出每半年
21 1 次的平時考核紀錄，令人懷疑根本無此資料；且相對人內
22 部審議小組迄今尚未決議通過 111 年度考績(申證 4，審議小

組係簽請總經理核定)，然相對人卻未將總經理之核定依工作規則之規定再送至審議小組 2 次審議，即決定申請人蔣○○等 3 人之考績為乙等，與工作規則之程序顯有不符。申請人等人更是遲至本件調查會議中，相對人於 112 年 5 月 26 日提出各年度成績考核表後，始正式知悉考績分數及評等，且迄今相對人仍尚未循往常慣例將 111 年度考績表提供給申請人蔣○○等 3 人。依此，足稽相對人不僅刻意利用考核分數打擊作為團體協約協商代表之申請人蔣○○等 3 人，更刻意規避內部工作規則之規定流程，使申請人蔣○○等 3 人根本無從確認正式考核分數。

(五)又相對人就申請人蔣○○等 3 人所為之指摘，均非事實：

1. 申請人蔣○○部分：

申請人蔣○○先於 111 年 6 月 30 日遭相對人非法解僱，其後於 111 年 9 月份相對人經勞工局調解委員勸說同意申請人蔣○○復職。復職後擔任業務課雇員，主要工作內容為「公司行銷相關作業承辦人」(申證 12)，另配合公司指示「協助庫存作業」及「協助業務課會計作業」(申證 13)等雜項，並未獲派負責相對人公司業績之工作。又相對人對業績之要求，於 111 年均外包給跨界策略顧問有限公司負責，且溝通會議均由業務課課長洪○○(及證人洪○○)出席，跨界策略顧問有限公司雖有就提高相對人網站銷售額提出建議，但相對人並未落實(申證 14)。既然申請人蔣○○並未負責提

1 高業績之工作，相對人何以能以業績未達目標，將申請人蔣
2 ○○考績評為乙等？又相對人公司指摘申請人蔣○○請假前
3 未妥善交接業務云云，但申請人蔣○○於放假前確實已完成
4 所有交接，若相對人課長（即證人洪○○）對業務內容有疑
5 義，亦可詢問申請人蔣○○或查詢，但相對人課長並未如此
6 處理，反而將過錯歸咎於申請人蔣○○，實不合理。又據相
7 對人提出之 111 年度成績考核表，其中申請人蔣○○工作態
8 度、工作方法及工作能力加總與前幾年相差不多，足見申請
9 人蔣○○於工作上並無問題。僅「個人修為」一項得分 17 分
10 低於歷年平均甚多，且未見主管具體敘述個人修為之評語為
11 何，顯見相對人係因申請人蔣○○參與申請人工會活動及團
12 體協約協商，故認其個人修為不佳。

13 2. 申請人柯○○部分：

14 申請人柯○○原工作內容為獸醫（申證 15），但其後被調至
15 相對人門市，但迄今仍有持續執行獸醫業務。雖相對人公司
16 未就門市工作進行教育訓練，且申請人柯○○被指派門市為
17 事務繁重的早班門市，但申請人柯○○卻始終勉力為之。又
18 相對人稱主管認為申請人柯○○工作能力堪用，但工作態度
19 不佳、過於注重表面功夫云云，惟申請人柯○○平日與同事
20 相處和睦，其甚至曾因勸導同事認真上班，反遭同事持刀恐
21 嚇（申證 19），申請人柯○○當場亦未與同事衝突，而是立
22 即離開現場，相對人竟然刻意曲解為其常與同事發生衝突，

實令人費解。

3. 申請人林○○部分：

相對人稱申請人林○○於 111 年教育訓練期間，常有翹班情形，為單位主管提出糾舉云云（相證 11）。惟查，相對人係假藉「教育訓練」之名，將包括申請人林○○在內等多名員工調派至「銓聯食品興業有限公司」（下稱銓聯公司），銓聯公司要求相對人之員工替銓聯公司處理工作，根本無規劃任何教育訓練課程，經申請人林○○向相對人反應，相對人卻僅一再回覆此為教育訓練，相對人係實質單方變更申請人林○○之勞動條件。又銓聯公司指派之工作負擔過多，已造成多名員工身體嚴重不適，申請人林○○多次各向銓聯公司及相對人之主管反應，卻從未有實際改善。其後相對人及銓聯公司，經勞動檢查發現現場管理有違法之處（申證 20），銓聯公司主管張甲○○即不願申請人林○○繼續任職於銓聯公司工作，因此向相對人反應，相對人其後進行 3 次隨機檢查，申請人林○○均有於銓聯公司工作崗位上努力工作，相對人所稱申請人林○○翹班（相證 11），係屬虛構。另外，申請人林○○亦有遭相對人外派至津谷公司及大安肉品公司工作（路程來回多 145 公里），申請人林○○亦服從指揮，工作態度仍認真盡力，外派期間申請人林○○更曾因搬重物而受有工傷，卻未見相對人慰問或記予嘉獎。

（六）證人洪○○有故意說謊以掩飾其考績評分不公之情事，其未

1 能合理、有邏輯說明如何公平評比申請人蔣○○及柯○○之
2 111 年度考績，而實情係伊配合總經理之上意，對不聽話且具
3 工會幹部、團體協約代表身分之員工利用考績進行打壓，故
4 其證詞不足憑採。

5 (七)請求裁決事項

6 1. 確認相對人對申請人蔣○○、柯○○、林○○所為之 111 年
7 度績效考核，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第
8 5 款之不當勞動行為。

9 2. 撤銷相對人對申請人蔣○○、柯○○、林○○所為之 111 年
10 度績效考核。

11 3. 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
12 效考核。

13 二、相對人之答辯及主張

14 (一)申請人等人主張團體協約協商代表於 111 年 3 月 26 日提出對
15 相對人總經理不誠信協商申請勞動裁決後，相對人隨即取消
16 申請人蔣○○、莊○○之嘉獎，並於 111 年 6 月 30 日非法資
17 遣申請人蔣○○云云，均與事實不符。相對人與申請人工會
18 進行團體協約協商，均遵從相關法規。110 年 12 月 25 日第 5
19 次團體協約協商會議時，雙方已達成共識以申請人工會提供
20 之 0816 版本作為討論主軸，然嗣後於 111 年 1 月 7 日召開第
21 6 次團體協約協商會議時，申請人工會竟片面推翻前次團體
22 協約協商會議之共識，爾後申請人工會即據此於 111 年 3 月

1 26 日提出不當勞動行為裁決之申請，惟雙方其後達成和解(申
2 證 17)，並約定雙方之後都應秉持誠實信用原則進行協商。
3 是相對人並無申請人所稱違反誠信原則之問題，反是申請人
4 工會屢次違反前開和解約定，陳述不實情事，破壞勞資關係。

5 (二)相對人所為考績，均係依據工作規則之規定，並無申請人等
6 人所稱針對申請人工會幹部或團體協約協商代表之情事：
7 申請人等人迄今未提出證據說何以相對人需給予其工作表現
8 甲等之必要，僅憑空稱因其等是申請人工會幹部或為團體協
9 約協商代表，相對人就給予乙等之考績云云，倘假設只要是
10 申請人工會幹部或團體協代表，相對人就只能給予甲等評價，
11 如此將破壞相對人內部之年度考評制度。再者，相對人考評
12 制度於工作規則第 8 章第 55 條以下即訂有明確規範，其中第
13 57 條規定考績評分先由各單位主管提出考核分數後，送相對
14 人總經理查核，而相對人總經理基本上均尊重各單位主管之
15 意見，並不會修正即送審議小組審議；而本件審議小組審議
16 期間出席委員有 8 人，申請人工會代表之出席委員為申請人
17 工會代表人廖○○、申請人柯○○、游○○、莊○○，當日
18 會議僅有申請人工會代表人廖○○、申請人柯○○及莊○○
19 表示異議，其中申請人柯○○及莊○○則是對自身考績有意
20 見（但其 2 人卻未依人事審議小組組織章程第 6 條規定迴
21 避），最後申請人工會代表人廖○○以申請人工會代表人身份
22 要求相對人人事承辦將本件考績決議案記載為「議案有疑義」

1 後送請總經理核定。又 111 年度考績評定為乙等之申請人工
2 會幹部只有 3 名，111 年度有 4 位員工晉升，其中 3 位為申請
3 人工會理事詹○○、蔡○○、賴○○。依此，相對人確實未
4 有藉考評或其他不利待遇之手段打壓申請人等人工會。

5 (三)相對人就申請人蔣○○、柯○○及林○○等 3 人之 111 年度
6 考績評為乙等，係就申請人蔣○○等 3 人之工作表現為正確
7 評價，與其工會幹部或團協代表身分無關，不構成工會法第
8 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為：

9 1. 申請人蔣○○部分：

10 申請人蔣○○於相對人轉型前為業務課趕豬人員，於相對人
11 轉型後調整職務為業務課直銷中心網路小編迄今，主要負責
12 網路行銷，而業務課直銷中心網路部門即是由申請人工會代
13 表人廖○○與申請人蔣○○負責。惟相較於實體門市，網購
14 部門之銷售業績較為低落且業績明顯不佳（相證 4），經相對
15 人多次檢討並要求改善，均未見提升。申請人工會代表人廖
16 ○○與申請人蔣○○更曾同時請假，但卻未依規定指定職務
17 代理人，以致於其單位主管（即證人洪○○）於操作網路訂
18 單時重複打單，因此造成相對人損失約 5,600 元（相證 5），
19 而相對人對此僅對申請人蔣○○提出口頭告誡，後其單位主
20 管則於進行初評時將此事件列入評分考量。又申請人蔣○○
21 主張相對人違法解僱云云，並非事實，相對人係因應業務轉
22 型而調整申請人蔣○○職務至實體門市，迺申請人蔣○○竟

1 無故曠職，經相對人催告後仍未置理，故相對人依勞動基準
2 法規定解僱；申請人蔣○○其後向臺中市政府勞工局、臺灣
3 臺中地方法院及勞動部提出勞資爭議調解、定暫時狀態假處
4 分及申請不當勞動行為裁決，亦造成相對人相當之壓力，惟
5 相對人為求轉型及永續發展，並考量申請人蔣○○於調解會議
6 時多次表明有意復職，且願配合日後業務轉型調整職務，相
7 對人方同意接受其復職。綜此，均顯見相對人確實善盡友善
8 及和平義務，自無有可能會任意破壞雙方努力形成之共識，
9 申請人之指摘實不足採信。

10 2. 申請人柯○○部分：

11 申請人柯○○轉型前擔任市場獸醫職務，轉型後調整為業務
12 課直銷中心的門市銷售人員，其與其他門市同事常因工作上
13 細故而有爭執，且有不服職務分配及溝通協調能力不佳之問
14 題，故門市單位主管將申請人柯○○分配執行切分肉品（電
15 宰課），其卻因學習能力不佳而有工作效率低落之情形，主管
16 其後將申請人柯○○分配至櫃台結帳，但其亦無法獨自完成
17 結帳。又依申請人柯○○單位主管之觀察，係認為申請人柯
18 ○○工作能力堪用，但工作態度不佳，經常與同仁發生爭吵
19 等。是申請人柯○○111 年度之考評，均係其單位主管依據對
20 其日常工作表現之觀察，所為客觀合理之判斷。

21 3. 申請人林○○部分：

22 申請人林○○於相對人轉型前為電宰課人員，主要工作為豬

1 隻屠宰，相對人轉型後，則配合產業合作計畫進行實習及教
2 育訓練。惟因申請人林○○於前開實習及教育訓練期間經常
3 有翹班之情形，而曾遭到產業合作單位主管發現並向相對人
4 提出糾舉（相證 11），經相對人派遣單位主管及人事前往稽
5 查，發現申請人林○○確實有翹班情況，然而相對人當時並
6 未就此對申請人林○○進行懲處，僅自 112 年 1 月起調整其
7 職務至屠體拍賣業務迄今。然而申請人林○○之單位主管為
8 求公平起見，於進行 111 年度考核時將此翹班事實納入考量，
9 故給予申請人林○○考核乙等，洵屬合理之考績裁量。

10 4. 綜上所述，足證相對人內部之年度考績評等，均依員工年度
11 工作表現為綜合考量，員工是否具有工會會員、幹部身分、
12 勞資會議或其他會議之代表身分，均不在相對人之考量因
13 素；而申請人蔣○○等 3 人之考績，均係針對其等之工作表
14 現及依工作規則辦理，故縱然申請人蔣○○等 3 人之考績為
15 乙等，亦僅是反映其當年度之工作表現與同部門內之排序結
16 果，尚非不利待遇，更非屬不當影響、妨礙或限制工會活動
17 之行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第
18 5 款之不當勞動行為。

19 （四）答辯聲明：

20 申請人之請求駁回。

21 三、雙方不爭執之事實：

22 （一）雙方於 111 年 6 月 22 日就 111 年度勞裁字第 15 號之裁決案

1 件達成和解。(申證1)

2 (二)相對人公司除總經理以外之人員，皆為申請人工會會員。

3 (三)相對人於112年1月6日召開112年度第1次人事審議小組

4 會議，當日會議紀錄案由六為「提呈本公司111年度員工成

5 績考核清冊，請審議」，說明為：「參與考核人數共計53名，

6 其中另予考核人數共計1名，本年度考核計甲等共44名，乙

7 等9名」，決議內容為：「歸納人事審議委員之意見：『對業務

8 課柯○○、蔣○○、莊○○三員之考核成績有疑義。』簽請

9 總經理核定。」(申證4)

10 (四)申請人蔣○○現任職單位為業務課，職稱為雇員；申請人柯

11 ○○現任職單位為電宰課，職稱為技術員；申請人林○○現

12 任職單位為電宰課，職稱為助理員。(申證5)

13 (五)申請人蔣○○及柯○○為申請人工會第9屆工會幹部，申請

14 人蔣○○等3人先前均擔任申請人工會團體協約協商代表。

15 (六)申請人蔣○○等3人之107至110年度考核分數均為甲等80

16 分以上。(相證8至10)

17 四、本案爭點：

18 相對人對申請人蔣○○、柯○○及林○○所為111年度績效考

19 核為乙等之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第3

20 款及第5款之不當勞動行為？

21 五、判斷理由：

22 (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，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。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為」，即日本所稱之支配介入行為。且「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 款及第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀

1 意思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號、106
2 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

3 (二)申請人略主張：申請人蔣○○及柯○○擔任申請人工會幹
4 部，同時擔任申請人工會團體協約協商代表，申請人林○○
5 則僅擔任團體協約協商代表。申請人蔣○○等 3 人向來積極
6 參與申請人工會活動，雙方於 111 年度團體協約協商開始出
7 現爭議，在此之前，申請人蔣○○等 3 人之考績未曾被列為
8 乙等，竟於 111 年度績效考核時被列為乙等，因此顯然相對
9 人係有意針對申請人蔣○○等 3 人積極參與工會活動、團體
10 協約協商之行為，具有敵意，故以考績評為乙等而進行報復，
11 影響獎金與升遷，藉此不當影響、限制工會活動而構成工會
12 法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。
13 相對人則以：相對人內部之年度考績評等，乃依員工年度工
14 作表現為綜合考量，員工是否具有工會會員、幹部身分、勞
15 資會議或其他會議之代表身分，均非其考量因素；而申請人
16 蔣○○等 3 人之考績，均係其主管針對渠等之工作表現進行
17 考評，故縱然申請人蔣○○等 3 人 111 年度之考績為乙等，
18 亦僅是反映當年度渠等之工作表現與同部門內之排序結果，
19 尚非不利待遇，更非屬不當影響、妨礙或限制工會活動之行
20 為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款
21 之不當勞動行為等語，資為抗辯。

22 (三)相對人對申請人蔣○○、柯○○及林○○所為 111 年度績效

1 考核為乙等之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第
2 3 款之不當勞動行為：

- 3 1. 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
4 工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工
5 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
6 配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理
7 之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制
8 度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調
9 整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為
10 激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發
11 揮企業之精神。勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、
12 更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷能力、
13 企劃能力、技術能力及指導能力等）、工作態度（挑戰性、責
14 任感、協調性、服從性及對客戶之服務等）以及實際績效等
15 各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負責人（如
16 副總經理、總經理等）對於各部門間之勞工的考績做最終之
17 調整。由各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作
18 態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘
19 地。依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項之規定可知，
20 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
21 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
22 行為或不行為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員會，有

1 參照工會法第 35 條第 1 項及第 2 項之規定，審查雇主人事權
2 之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會
3 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
4 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
5 為。而雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，
6 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
7 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
8 定或基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫
9 合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限。（本會
10 109 年勞裁字第 51 號裁決決定書、臺灣臺北地方法院 91 年
11 度勞訴字第 57 號民事判決、臺灣高等法院 91 年度勞上字第
12 42 號民事判決、臺灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14 號
13 民事判決及臺北高等行政法院 111 年度訴字第 15 號行政判決
14 等參照）

15 2. 相對人工作規則第 57 條規定年終成績考核由各級單位主管
16 初評，經總經理查核後送審議小組審議，再提請董事會備查
17 （申證 3），復申請人蔣○○、柯○○及林○○等 3 人於 111
18 年度分別任職於相對人業務課、業務課及電宰課，該年度成
19 績考評分別由業務課主管為證人洪○○及證人謝○○進行初
20 評，申請人蔣○○等 3 人之績效考核初評結果均為乙等，此
21 為雙方所未爭執且有該年度成績考核表（相證 8 第 5 頁、相
22 證 9 第 5 頁及相證 10 第 5 頁）可稽。

3. 經查，申請人蔣○○及柯○○之 111 年度成績考核表之初評，均由其直屬主管即證人洪○○評分，最終考核分數總計各為 79 分、列為乙等，關於申請人蔣○○之考績部分，證人洪○○證稱：「相證 8 的工作態度滿分 25 分，申請人蔣○○態度有些許輕浮，不夠認真，所以給他 19 分；至於工作方法（效率），申請人蔣○○是有效率的，但是成果質量未達標準，所以我給他 21 分；工作能力部分，我認為尚可，因為他之前沒有網路小編相關經驗，所以公司有請行銷公司來教導他們一些相關專業編輯及行銷方式等知識，但學習完成後對公司並未有太大幫助，所以我給他 20 分；個人修為部分我給他 17 分，原因是我覺得他的工作態度有點鬆懈，言語上有些輕浮，他的個性有時候講話蠻直接的，有點聒噪的感覺，責任感不足。」、「（請問證人，申請人蔣○○、廖○○互相為職務代理人，請問 111 年 10 月 25 日兩人同時請假是何時提出申請？）我印象中是廖○○先請婚假，申請人蔣○○才表示有一定要請假的理由。」、「（請問證人，是否因為申請人蔣○○、廖○○同時請假這件事情，而影響你對申請人蔣○○的考績評定？廖○○是否有考慮進去？）都會。」等語（參 112 年 7 月 11 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第 5 至 22 行）。關於申請人柯○○部分，證人洪○○則證稱：「（請問證人，申請人柯○○是否也為你評定？可否說明？）是。他的工作表現很差，他當初在門市是做分切工作，在學習時就無法達成目標，工

1 作時表現也不好。後來因公司業務需求，他 112 年 1 月 10 日
2 轉至電宰課。」、「(請問證人，申請人柯○○的考核表可否說
3 明?)工作態度部分，我的評分標準是以 20 分為及格標準，
4 我認為他態度不好，所以給他 18 分；工作方法部分，他只會
5 按死方法去做，不會去想如何能讓工作做得更順利，所以給
6 他 20 分；工作能力部分，我給他 19 分，認為他有更多進步
7 空間；個人修為部分，我給他 20 分，是因為我判斷對我而言
8 態度尚可，但有聽聞同事說他有難以合群之問題，因此我認
9 為他不適合團體工作，適合個人作業，因其難以融入團體。
10 我個人觀察，他分切肉品能力不足，招待客人社交能力也不
11 行，結帳部分他也不會主動去做，我曾要求他去學習結帳工
12 作，他有去學但不願意去做這個業務，他表示若要他去做，
13 必須要全體人員以輪替方式進行，不服從我的業務分配。」
14 等語(參 112 年 7 月 11 日第 3 次調查會議紀錄第 5 頁第 4 至
15 22 行);又申請人林○○之 111 年度成績考核表之初評，由其
16 直屬主管秘書謝○○(即證人謝○○)評分，最終考核分數
17 總計為 74 分、列為乙等，亦經證人謝○○證稱：「(請問證人，
18 平時成績考核紀錄表是否由你填寫?可否說明上下半年平時
19 成績考核紀錄表分數差這麼多?)是。我也不清楚，他下半
20 年下班時間不太正常，會離開工作崗位。」、「(請問證人，評
21 定申請人林○○的依據為何?)工作態度方面，在上半年還
22 好，下半年因為時常在工作時間找不到人，所以給他 18 分；

1 工作方法方面，他是做肉品分切的工作，他已經做了將近快
2 一年半，但還是都要別人帶他，而且工作會偷懶，工作品質
3 也不好，所以給他 19 分；工作能力方面，既然無法了解工作
4 方法，所以我認為他工作能力不佳，所以給他 19 分；個人修
5 為方面，因為你工作態度能力都不好，那個人修為就無法達
6 成公司要求，而且他沒辦法自動自發的工作，所以給他 18
7 分。」等語（參 112 年 7 月 11 日第 3 次調查會議紀錄第 8 頁
8 第 19 至 22 行及第 9 頁第 1 至 9 行）。

9 4. 查證人洪○○及謝○○（證人謝○○於評核林○○111 年度之
10 考績時為其主管，尚未退休）分別為申請人蔣○○等 3 人之
11 直屬主管，對申請人蔣○○等 3 人之工作情形及與同仁間之
12 相處、溝通狀況最為了解，而依其等之上開證述內容可知，
13 證人洪○○及謝○○係依成績考核表上之工作態度、工作方
14 法（效率）、工作能力及個人修為等 4 項分別給予申請人蔣○
15 ○等 3 人評分，並均詳細說明其給分之依據，可知該初評之
16 主管均係依其觀察申請人蔣○○等 3 人工作上之實際情形，
17 就各項予以評分之事實，堪以認定；又證人洪○○及謝○○
18 均為工會會員，證人洪○○更為上一屆申請人工會理事長，
19 雖 111 年度成績考核表依相對人工作規則第 57 條規定尚須經
20 總經理查核，然觀諸申請人蔣○○等 3 人之 111 年度成績考
21 核表，總經理係依證人洪○○及謝○○所為初評結果為核
22 定，並無更改或調整，況證人洪○○及謝○○亦證稱渠等與

1 申請人蔣○○等 3 人間並無個人或工作上之恩怨或工會勞勞
2 相爭之情等語（參 112 年 7 月 11 日第 3 次調查會議紀錄第 4
3 頁第 22 行至第 5 頁第 2 行、第 6 頁第 1 至 3 行及第 10 頁第
4 6 至 8 行），難認證人洪○○及謝○○所為之評定有何針對
5 性；再觀諸相對人 112 年度第 1 次人事審議小組會議就相對
6 人所提送之 111 年度員工成績考核清冊，雖就其中柯○○、
7 蔣○○及莊○○3 員有疑義，仍決議簽請總經理核定（參申
8 請人所提附件 4 之會議紀錄案由六），姑不論相對人主張該次
9 出席委員有涉己案件應迴避而未迴避、係申請人工會代表人
10 廖○○未依人事審議小組組織章程規定表決而逕要求記載決
11 議送請總經理核定等語（參相對人 112 年 5 月 17 日補充答辯
12 書第 3、4 頁），是否有據，惟依其脈絡，相對人總經理乃係
13 被動因該人事審議小組送請核定之決議，遂尊重並維持各直
14 屬主管所為初評結果而為核定，亦難認相對人總經理所為，
15 有何不當勞動行為之情。是綜合卷內相關事證而予整體觀察
16 可知，申請人蔣○○等 3 人之直屬主管係考量該 3 人之整體
17 工作表現而給予乙等之考評，難認係基於不當勞動行為之動
18 機或目的所為之考績評定而有逸脫合理裁量範圍之情形，故
19 申請人主張相對人對渠等參與工會活動、參與團體協約之協
20 商過程進行報復，致其考績為乙等云云，難認足採。

21 5. 申請人固主張雙方自 111 年團體協約協商開始出現爭議前，
22 考績未曾被列為乙等，而謂相對人顯有意針對申請人蔣○○

1 等 3 人參與工會活動、參與團體協約協商之行為，以乙等考
2 績進行報復云云，然申請人所述雙方間 111 年團體協約協商
3 過程產生爭議乙事，業經申請人工會與相對人於 111 年 6 月
4 22 日就 111 年度勞裁字第 15 號之裁決案件達成和解，雙方同
5 意依據團體協約法之規定，依誠實信用原則進行協商，對該
6 件爭議不再爭執，並承諾互相善盡友善暨和平義務，有 111
7 年度勞裁字第 15 號和解書在卷足憑（參申證 1 及 17）。且亦
8 查無客觀事證足證於 111 年 6 月 22 日申請人工會與相對人達
9 成和解後，申請人蔣○○等 3 人之直屬主管於 112 年年初進
10 行該 3 人之 111 年度考績評定時，相對人有對證人洪○○及
11 謝○○明示或暗示就申請人蔣○○等 3 人之 111 年度考績為
12 不利對待之情事可言，申請人亦未舉證說明於前開裁決案件
13 和解後，與相對人間有何勞資關係對立或衝突之具體情事。
14 復如前所述，相對人公司之員工除總經理外，均為申請人工
15 會之會員，此亦為雙方所不爭執，而證人洪○○目前仍為申
16 請人工會之會員，且為申請人工會前任即第 8 屆理事長；而
17 證人謝○○現雖已退休，惟在考核申請人林○○111 年度考績
18 時，亦為申請人工會會員，該 2 人於作證時已具體陳述就申
19 請人蔣○○等 3 人各自評分為乙等之依據與理由，就其證言
20 內容觀之，尚無從認其有刻意偏頗或所述有不合常情之處，
21 故證人洪○○及謝○○就申請人蔣○○等 3 人 111 年度之實
22 際整體工作表現所為評分，與申請人蔣○○等 3 人過往年度

1 之績效考核結果有所不同，尚非無據，依卷內資料，實難認
2 相對人有因申請人蔣○○等 3 人參加工會活動或團體協約協
3 商之行為，而對該 3 人有針對性或敵意報復之情事。

4 6. 申請人又主張申請人蔣○○及莊○○本要記獎，但因 111 年
5 度勞裁字第 15 號裁決案件，相對人即不願依規定記獎云云，
6 然此經相對人否認，而觀以申請人所提申證 18 之 LINE 對話
7 紀錄，亦無任何有關記獎、取消記獎或其緣由之記載，自無
8 從單憑此對話紀錄遽以推論相對人對申請人蔣○○等 3 人有
9 何針對性或敵意，申請人此部分之主張，自非可採。

10 7. 申請人雖主張申請人林○○並無相對人所指上班時間不在崗
11 位之情形云云，惟查，相對人於收到申請人林○○派駐工作
12 地點（即銓聯公司之負責人張甲○○所傳）申請人林○○有
13 於工作時間擅離工作崗位之訊息（相證 11）後，證人謝○○
14 隨即於 111 年 12 月 1 日至 3 日，與相對人所指派之其他 2 名
15 人員共 3 人至申請人林○○之工作地點查勤，連續 3 天均發
16 現申請人林○○及另一名員工曹○○2 人，均有在上班時間
17 未見該 2 人在工作崗位上之情事，而後總經理要求該 2 人寫
18 自白書，申請人林○○在 111 年 12 月 7 日與曹○○一同將各
19 自的自白書交付予證人謝○○，申請人林○○交付的即為相
20 證 12 之自白書，當時曹○○也有寫自白書，2 人一起親自交
21 給證人謝○○，且曹○○111 年度考績同為乙等考評，有證人
22 謝○○之證述內容及相對人員工 111 年度考績清冊在卷足憑

(參 112 年 7 月 11 日第 3 次調查會議紀錄第 9 頁第 11 至 23 行、第 10 頁第 2 至 4 行及相對人 112 年 5 月 3 日答辯書附件二)。是相對人辯稱林○○於 111 年 12 月間，有 3 日上班時間翹班不在工作崗位之事實，堪信為真實。則申請人林○○當時之主管證人謝○○據以作為申請人林○○111 年度考績評定之審酌事項，而為考績乙等之評定，係其考績權之合理行使，相對人予以維持，自屬合法。申請人此部分之主張，亦非可採。

8. 申請人雖有以證人洪○○有故意說謊以掩飾考績評分不公，係配合相對人總經理之上意對具工會幹部、團體協約代表身分之申請人蔣○○及柯○○2 人進行打壓，而主張其證言不可採信云云。然證人洪○○已對為何將申請人蔣○○及柯○○2 人 111 年度之考績考評為乙等之理由詳細說明，均係對該 2 人平時之工作態度及表現為評定，已如前述，且並無其他證據足認其有刻意偏頗或所述有不合常情之處；又就申請人蔣○○部分，相對人主張申請人蔣○○與其職務代理人(即申請人工會表人廖○○)同在 111 年 10 月 25 日請假，因未妥善交接所負責業務予單位主管(即證人洪○○)，致證人洪○○操作網路訂單時重複打單，而造成公司損失，該單位主管進行初評時將此列入評分考量等語，業經證人洪○○到會證稱，因申請人蔣○○及申請人工會代表人廖○○2 人同時請假而有影響對申請人蔣○○之考績評定(參 112 年 7 月 11 日

1 第3次調查會議紀錄第3頁第19及20行),足見證人洪○○
2 證稱覺得申請人蔣○○的工作態度有點鬆懈、責任感不足等
3 語(參112年7月11日第3次調查會議紀錄第3頁第11、12
4 行),非全然無據;姑且不論申請人蔣○○及申請人工會代表
5 人廖○○2人請假之先後順序,惟申請人蔣○○111年10月
6 25日係因出國而請假(參112年7月17日申請人行政理由
7 (五)狀第3頁),即與工會事務或團體協商全然無關,難認
8 證人洪○○依此所為考核有何針對性或刻意打壓之情。至於
9 申請人柯○○部分,相對人主張其與其他同事常因細故而有
10 爭執口角、對工作分配不服、學習能力差及無法獨自完成結
11 帳工作等語,此亦經證人洪○○證述在案,並稱其工作表現
12 不好,後於112年1月間轉至其他部門(參112年7月11日
13 第3次調查會議紀錄第5頁第4至22行),亦顯與參與工會
14 事務或團體協商與否無涉;復證人洪○○證稱其與申請人蔣
15 ○○及柯○○等2人並無個人或工作上之恩怨、或工會勞勞
16 相爭之情等語(參112年7月11日第3次調查會議紀錄第4
17 頁第22行至第5頁第2行、第6頁第1至3行及第10頁第
18 6至8行);再者,申請人亦未提出任何具體事證,得以證明
19 證人洪○○有刻意配合總經理,打壓具有工會幹部或協商代
20 表身分之申請人蔣○○等3人之情事。又證人洪○○為申請
21 人工會前任理事長、證人謝○○退休前亦為工會會員,證人
22 洪○○亦證稱與申請人蔣○○及柯○○無個人恩怨,在無任

1 何證據佐證下，實難想像該 2 人會因申請人蔣○○等 3 人有
2 參與團體協約之協商，即將該 3 人之 111 年度考績評定為乙
3 等之情事。申請人無任何證據卻逕自推論證人洪○○有刻意
4 配合相對人總經理打壓具工會幹部或協商代表身分之員工，
5 主張證人洪○○之證詞均不可信云云，自不足採。

6 9. 此外，申請人工會與相對人間乃自 109 年 12 月起進行團體協
7 約協商，後申請人主張相對人因 111 年 1 月 18 日第 12 屆第 8
8 次董事會決議，否決雙方合意之共識草案，認為有所謂不誠
9 信協商行為，而向本會提出 111 年度勞裁字第 15 號之裁決案
10 件，申請人雖以此主張相對人就申請人蔣○○等 3 人所為 111
11 年度考績評為乙等，屬相對人對團協代表所為之不當打壓、
12 秋後算帳云云，然觀諸 111 年度考績評定為甲等之具工會幹
13 部身分者有 8 人，占全體工會幹部共 11 人，達 7 成以上，其
14 中考核總分達 83 分以上之工會幹部人數，亦逾半數（參相證
15 2，相對人原編為附件 2），是難逕自推論相對人就前開裁決
16 案件有打壓或秋後算帳之意；復證人洪○○及謝○○2 人均
17 為工會會員，其中證人洪○○更為工會前任理事長，並於其
18 擔任理事長期間與相對人開啟團體協約會議，而申請人工會
19 代表人廖○○之 111 年考績評定亦為甲等，實難認相對人有
20 所謂針對前開裁決案件之申請而有對團體協商代表刻意打壓
21 或秋後算帳之意。

22 10. 綜上所述，經本會據卷內證據及雙方之主張陳述，整體觀察

1 認定相對人對申請人蔣○○等 3 人之 111 年度績效考核，其
2 初評主管係依據相對人之年度成績考核表 4 大項分別評分，
3 總計後給予乙等之考績評定，且該 2 名主管均為申請人工會
4 會員，並於本會調查程序已逐項說明各自評分理由在案。而
5 相對人總經理雖非工會會員，但就本件乃尊重初評主管考績
6 評定，未為不利更改或調整，而核定申請人蔣○○等 3 人 111
7 年度之考績，自無從認相對人對申請人蔣○○等 3 人有所謂
8 逸脫考績評定標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為
9 之考績評定，或基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績
10 評定等逸脫合理的裁量範圍之情形，足見相對人對申請人蔣
11 ○○等 3 人所為考績係在其合理裁量範疇內，並無針對申請
12 人蔣○○等 3 人參與工會活動及團體協商事務，故為不利待
13 遇之情形。是申請人主張相對人對蔣○○等 3 人之 111 年度
14 績效考核行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款規
15 定之不當勞動行為，為無理由，不能准許。

16 (四)相對人對申請人蔣○○、柯○○及林○○所為 111 年度績效
17 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
18 當勞動行為：

19 申請人另主張相對人對申請人蔣○○等 3 人所為 111 年度績
20 效考核之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款支配介入
21 之不當勞動行為云云。查本會認定相對人對申請人蔣○○等
22 3 人所為 111 年度績效考核之行為，不構成工會法第 35 條第

1 項第 1 款及第 3 款之不當勞動行為，已如前述。又前已述
2 及，由相對人 111 年度之員工考績清冊可知，考績評定為乙
3 等者共有 9 人，其中具有申請人工會幹部身分者為 3 人，同
4 時，考績評定為甲等之具工會幹部身分者共有 8 人（工會幹
5 部共 11 人），其中考核總分達 83 分以上之申請人工會幹部人
6 數，亦逾半數以上（如：張乙○○、蔡○○、唐○○、游○
7 ○、賴○○及詹○○等 6 人）（相證 2，相對人原編為附件 2），
8 綜合上情，均難認相對人對申請人蔣○○等 3 人所為考績有
9 針對工會幹部而為，自無從認相對人對申請人蔣○○等 3 人
10 所為 111 年度考績評定之行為，有何不當影響、妨礙或限制
11 申請人之工會組織或活動之情形。則申請人主張相對人對蔣
12 ○○等 3 人所為考核之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
13 款之不當勞動行為，實不足採。

14 六、救濟命令部分：

15 相對人對申請人蔣○○等 3 人所為 111 年度績效考核，既不構
16 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行
17 為，則申請人請求撤銷相對人對申請人蔣○○等 3 人所為之 111
18 年度績效考核及命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日
19 內重為適當考績之救濟命令，即失所附麗，不能准許，應併駁
20 回。

21 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
22 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

1 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
2 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

3

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 林佳和

李瑞敏

蔡志揚

王嘉琪

何宗霖

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林堉君

李柏毅

4

5 中 華 民 國 1 1 2 年 8 月 1 1 日

6

7 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
8 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
9 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。