

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 7 號

3 【裁決要旨】

4 申請人林○○111 年考核分數偏低、等第為 B，實係因上半年考
5 核分數總分為 77 分所致，而申請人林○○直屬主管陳丙○○為
6 上半年考核分數評打時，並無積極事證證明其知悉申請人林○○
7 為申請人工會會員身分，且兩造間集體勞資關係也難認有所衝突
8 或對立，另陳丙○○護理長之所以在「能否配合全盤業務進展加
9 強聯繫和衷共濟」以及「體力是否強健，能否勝任繁劇工作」、「是
10 否經常怠工或溜班、請假、遲到早退、曠職」三個評核欄位勾選
11 3 分、略低於正常分數 4 分，其主要考量為申請人林○○長期不
12 配合支援小金門勤務與病假天數，此難謂存有工會因素，且評核
13 有其緣由與裁量，尚合常理而非顯無理由，故難認為相對人有針
14 對申請人因工會會員身分而為不利益對待。是前述相對人評核申
15 請人林○○111 年度考核行為，也難認對申請人工會有何不當影
16 響、妨礙工會組織或活動之情。為此，申請人主張相對人藉由對
17 申請人林○○不利益對待行為而導致申請人工會會員參與工會
18 活動時恐遭受不當打壓而有寒蟬效益，也將導致非會員者不敢輕
19 易加入申請人工會而構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
20 動行為云云，亦難憑採。

21 【裁決本文】

申 請 人：台灣護師醫療產業工會

設高雄市前鎮區一心二路 119 號 2 樓 A 室

申 請 人：林○○

兼上代表人 住臺北市

上列申請人：翁瑋律師

共同代理人 住臺北市中正區中華路一段77號9樓之1

複代理人：楊子敬律師

住同上

上列申請人：陳甲○○

共同代理人 住高雄市

相對人：衛生福利部金門醫院

設金門縣金湖鎮新市里復興路2號

代 表 人：王世典

住同上

代 理 人：陳乙○○

住同上

代 理 人：陳素鶯律師

住金門縣金寧鄉埔邊1號

- 1 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會
2 （下稱本會）於民國（下同）112年8月18日詢問程序終結，並於
3 同日作成裁決如下：

4 **主 文**

- 5 申請人之裁決申請駁回。

6 **事實及理由**

- 7 **壹、程序部分：**

1 一、查申請人工會之代表人已於 112 年 7 月 15 日變更為林○○，業
2 經申請人工會於 112 年 8 月 16 日聲明承受原裁決程序，經核與
3 申請人工會第 3 屆第 1 次理事會議記錄及高雄市政府勞工局核
4 發當選證書資料並無不合，應予准許，合先敘明。

5 二、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
6 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。
7 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
8 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
9 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
10 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
11 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

12 三、申請人主張於相對人於 111 年 12 月 20 日評定並通知申請人林
13 ○○○111 年度考核總分為 79 分、等第為 B，及核定申請人林○
14 ○留原薪級（即 5 等 13 級 350 薪點）並減發半個月年終（考核）
15 獎金之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 及 5 款之不當勞動行
16 為，申請人因此於 112 年 3 月 13 日提起本件裁決申請（本會收
17 文日為 112 年 3 月 14 日），核其期間，尚未逾越勞資爭議處理
18 法規定之 90 日期間，故應予准許。

19 貳、實體部分：

20 一、申請人之主張及聲明：

21 （一）相對人於 111 年 12 月 20 日評定申請人林○○111 年度考核，將
22 申請人林○○之年度考核評定為 B 等，並減發半個月年終獎金
23 及留原薪級，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇不

當勞動行為及第 5 款之支配介入不當勞動行為。

1. 申請人林○○、申請人工會與相對人自 111 年初起即因申請人工會及申請人林○○從事工會活動而有多次衝突，集體勞資關係對峙、緊張：

(1) 按「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本會不當勞動行為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核之評定自得加以審查，如該考核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核評定標準為考核之評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考核評定之標準所為之考核評定、基於誤認前提事實所為之考核評定、基於不當之動機或目的所為之考核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。其次，關於如何判斷雇主考核之評定係基於不當勞動行為之動機所為？查構成工會法第 35 條第 1 項各款之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為已足。而是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受績效考核之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主當時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的

1 程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以
2 雇主之績效考核處分與過去同種事例之處理方式，是否不
3 同，作為重要之判斷基準。」貴會 102 年度勞裁字第 5 號裁
4 決決定可資參照。

5 (2) 緣申請人工會於 106 年 5 月 20 日成立（申證 1），申請人林
6 ○○於同年 11 月 4 日加入申請人工會並成為工會會員，有
7 申請人林○○入會申請書及繳費收據（申證 2）可證。申請
8 人林○○現任職於相對人處，擔任相對人血液透析室之約用
9 護理師一職（申證 3）。申請人林○○因腰部問題欲於 111
10 年 1 月底向相對人請 111 年 2 月 7 日、同年 2 月 9 日之病假
11 治療，卻遭相對人護理長刁難，申請人乃向工會申訴並請工
12 會協助。申請人工會理事長遂於 111 年 1 月 28 日去電相對
13 人護理科主任以及人事室，表明協助會員即申請人林○○處
14 理病假問題（參申證 9）。由此可證，相對人至遲於 111 年 1
15 月間，即已知悉申請人林○○係申請人工會會員，合先敘明。

16 (3) 111 年 1 月底，申請人林○○因腰部而欲於同年 2 月 7 日以
17 及 2 月 9 日請病假治療，遭相對人洗腎室護理長刁難，經申
18 請人工會理事長於 111 年 1 月 28 日去電相對人護理科主任
19 以及人事室，表明協助會員申請人林○○處理病假問題，並
20 向相對人人事室投訴洗腎室護理長刁難病假行為，相對人才
21 同意病假，造成與相對人間緊張勞資關係（參申證 9）。

22 (4) 111 年 7 月間因同事確診，相對人護理長指示申請人林○○
23 於休息日加班輪值小夜班，惟申請人林○○同年 8 月間向相

1 對人申請加班費及夜班費時，卻遭相對人告知不得同時請領
2 加班費與夜班費。對此，申請人林○○於同年8月9日向勞
3 動部職業安全衛生署申訴，並金門縣政府以申證4函文表示
4 相對人應核發夜班費，否則將依勞動基準法相關規定裁罰
5 (申證4)，惟相對人仍拒絕給付，並於同年8月24日院務
6 會議中表示「請各科主管於適當會議向其所屬同仁宣
7 導，...，盡量避免當事人四處投書造謠及不實指控增加本院
8 行政困擾與損害機關形象」(申證5)威嚇申請人林○○不
9 得合法行使自身權利。

10 (5) 嗣後，申請人工會理事長對於上開情事，於同年8月30日
11 以臉書直播控訴相對人違法瀆職及威嚇工會會員，相對人於
12 同年8月31日知悉上述直播內容後，據於該日下午兩點臨
13 時加開勞資會議決議同仁於夜間加班可同時請領夜班費及
14 加班費(申證6)。對此，申請人工會則於同年9月1日以
15 護師工會字第1110000008號函代替會員即申請人林○○向
16 相對人表示應給付新臺幣(下同)1,400元之夜班費，並就
17 前述威嚇申請人林○○之情事公開道歉並予以澄清，並表示
18 此次權益爭取之性質屬工會活動(申證7)。惟相對人卻於
19 同年9月8日以金醫政字第1113001913號函否認有威嚇申
20 請人林○○之情事(申證8)。

21 (6) 又於111年12月間，申請人林○○為完成相對人環境教育
22 學分之要求而欲報名金門縣環保局之「環境教育電影欣
23 賞」，爰向相對人請公假，惟同樣遭受刁難，經申請人工會

1 致電相對人，才允許申請人林○○請休公假。在上情，顯
2 示申請人林○○、申請人工會與相對人之勞資對峙緊張關
3 係。

4 2. 相對人於 111 年 12 月 20 日評定申請人林○○111 年度考核，不
5 附任何理由逕將任職歷年來考核皆為 A 等之申請人林○○年度
6 考核評定為 B 等並減發半個月年終獎金及留原薪級，構成工會
7 法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇不當勞動行為：

8 (1) 在申請人林○○、申請人工會與相對人於 111 年年初即有勞
9 資關係緊張之狀態下，申請人林○○於 111 年 12 月 30 日收
10 受相對人以金門醫院金醫人字第 111002813 號函(參申證 3)
11 作成之年度考核通知書，不附任何理由逕將申請人林○○之
12 年度考核評定為 B 等，並減發半個月年終獎金及留原薪級
13 (參相證 1，附表三備註欄第 1 至 3 點)。

14 (2) 惟查，申請人林○○過去任職相對人 11 年多以來，每年成
15 績考核皆為 A 等，並未受過 B 等或更差之考核成績。甚至
16 於 111 年度，申請人林○○未有任何依據相對人之工作規則
17 第 58 條年終考核不得評定為 A 等之情事。而依據衛生福利
18 部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點第 13 條，申請人
19 林○○亦未有任何無故延遲救治、損害相對人聲譽、怠忽職
20 守等可堪懲處之情事。

21 (3) 更有甚者，參相證 3 相對人 111 年度第 9 次考核委員會會議
22 紀錄，於 111 年度相對人約用人員(含醫事、護理及行政人
23 員)中，合乎考評者共計 355 人，共 326 人考列 A 等，而

1 僅有 15 人遭考列 B 等，相當於整體約用人員中僅有約 4.22%
2 之人遭考列 B 等，顯屬例外。蓋衡諸常情，依據申請人林
3 ○○任職 11 年來皆為 A 等考核之表現，以及於 111 年度並
4 無任何不適任之工作情況，申請人林○○理應如以往獲得 A
5 等之考核，但卻在 111 年 1 月底起申請人林○○多次向相對
6 人爭取權益及參與申請人工會活動後，乃一反常態，遭相對
7 人例外考評為 B 等之年度考核，且未提供任何救濟管道，
8 迄今仍未說明評核申請人為 B 等之具體理由。參酌前述 111
9 年度申請人林○○及申請人工會與相對人間緊張、對峙之勞
10 資關係，相對人不附任何理由，違反相對人工作規則第 58
11 條與衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點第
12 13 條之意旨及歷來考核之慣例，給予申請人林○○B 等之
13 年度考核，核與過去相對人同種事例之處理方式大相逕庭，
14 無非係基於警告、針對及打壓申請人林○○參與工會活動之
15 不當勞動行為動機所為，並造成減發半個月年終獎金及留原
16 薪級之不利益待遇後果，相對人構成工會法第 35 條第 1 項
17 第 1 款之不利益待遇不當勞動行為，彰彰明甚。

18 (4) 末查，相對人與申請人林○○於 112 年 2 月 21 日於金門縣
19 政府就前述不當勞動行為調解不成立後（參申證 13），又於
20 112 年 5 月 2 日召開 112 年第 3 次考核委員會，重新評核申
21 請人林○○111 年度之年終考核（參相證 5），惟於該次會議
22 中，相對人不僅未調查任何有利於申請人林○○之事證，亦
23 未向申請人林○○說明 111 年度年終考核之理由，使申請人

1 林○○可資回應，僅於特定時段請申請人林○○獨自進入會
2 場陳述意見，即作成維持原 B 等考核之結論。可見相對人
3 絲毫未有讓申請人林○○實質回應並給予救濟之意思，僅形
4 式上召開考核委員會，敷衍回應申證 13 調解紀錄之建議調
5 解方案，在在可見相對人對申請人林○○之打壓及不當勞動
6 行為之主觀動機。

7 3. 相對人於 111 年 12 月 20 日評定申請人林○○111 年度考核，不
8 附任何理由逕將任職歷年來考核皆為 A 等之申請人林○○之年
9 度考核評定為 B 等並減發半個月年終獎金及留原薪級，構成工
10 會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞動行為：

11 承上所述，相對人給予申請人林○○B 等之 111 年度考核，無
12 非係基於警告、針對及打壓申請人林○○參與申請人工會工會
13 活動之不當勞動行為動機所為，並造成減發半個月年終獎金及
14 留原薪級之不利益待遇後果，相對人構成工會法第 35 條第 1 項
15 第 1 款之不利益待遇不當勞動行為。

16 (二) 申請人林○○於 111 年度未有任何工作表現不佳情事，相對人
17 卻於年度考核給予申請人林○○B 等，甚至於上半年考核給予
18 申請人林○○全體護理師中最低分數，顯悖於客觀事實，考核
19 逸脫合理裁量範圍，相對人 111 年度成績考核，應構成工會法
20 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

21 1. 按「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
22 項、第 2 項審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟
23 制度之特色。基此，雇主依據其所設定之評定標準所為之考績

1 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
2 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
3 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
4 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
5 權限。惟如雇主為考績評定時有基於不當勞動行為之動機或目
6 的而違反工會法之規定，本會自得對於雇主所為考績之評定加
7 以審查，並得認定該考評之行為構成不當勞動行為……該項考
8 評固給予單位主管較大之考核裁量權，惟如前揭所述，單位主
9 管在為此項之考績評定時，仍須於合理的裁量範圍為考評給
10 分；如其主觀上有不當勞動行為之認識，且其考評給分有悖於
11 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
12 勞動行為之可能。」貴會 105 年度勞裁字第 12 號裁決決定可資
13 參照。

14 2. 申請人林○○因腰部問題欲於 111 年 1 月底向相對人醫院請病
15 假治療，遭相對人護理長刁難。申請人工會理事長於 111 年 1
16 月 28 日去電相對人護理科主任以及人事室，表明協助會員即申
17 請人林○○處理病假問題（參申證 9），此參相證 10 對話紀錄
18 中申請人林○○表示：「我已經問過工會理事長」、「如果阿長要
19 醬違反法令，我只好依照工會申訴流程，寫申訴，明天工會收
20 到，就會聯繫主任和勞工局」亦有可稽。由此可證，相對人至
21 遲於 111 年 1 月間，即已知悉申請人林○○係申請人工會會員，
22 並已產生勞資關係之緊張、對立，合先敘明。

23 3. 經查，參相證 13，相對人 111 年度約用人員考核名冊，於 111

1 年度相對人約用護理人員中，合乎年度考核者共計 139 人，共
2 129 人考核 A 等，而僅有 10 人遭考核 B 等，已可見遭相對人考
3 核 B 等，顯屬例外。況申請人林○○自任職相對人 11 年以來，
4 每年年度考核皆為 A 等，且申請人林○○111 年度並未有任何
5 可資懲處之情事，亦無如其他遭考核為 B 等之約用護理師有事
6 病假超過 14 天之情況（參相證 13，序號 13-15），卻於上半年
7 度遭考核為全體護理師中最低之 77 分，且整年度被考核為 B
8 等。是以，依據經驗法則，參酌相對人與申請人林○○及申請
9 人工會自 111 年初以來之緊張關係，相對人給予申請人林○○B
10 等之考核，核與相對人同種事例之處理方式大相徑庭，且考核
11 給分有悖於客觀事實，而有逸脫合理裁量範圍之情事，並與同
12 時期遭考核為 B 等之護理師同仁相較，顯見有差別待遇，無非
13 係基於警告針對及打壓申請人林○○參與申請人工會活動之不
14 當勞動行為動機所為。

- 15 4. 又參相證 14 約用人員考核表，申請人林○○於上半年度並未有
16 遲到、早退或是曠職之情況，於洗腎室出勤時也無體力問題，
17 配合相對人之各項業務，但於「體力是否強健，能否勝任繁劇
18 工作」、「是否經常怠工或溜班、請假、遲到早退、曠職」、「是
19 否配合全盤業務進展加強聯繫和衷共濟」等項目，遭考核為 3
20 分，甚至在相證 14 之評語欄被空泛評為「消極應付不能合作」，
21 但卻未指出有何之具體情事，參酌相對人與申請人林○○及申
22 請人工會自 111 年初以來諸般勞資緊張關係，所謂「不能合
23 作」、「能否配合」之不當質疑，衡諸常情，應係申請人林○○

1 參與申請人工會並從事工會活動所致，否則僅依據申請人林○
2 ○日常之工作表現，絕無可能有上開相對人指摘之情事，相對
3 人考核給分有悖於客觀事實，顯有逸脫合理裁量範圍之情事。

4 5. 是以，相對人基於不當勞動行為動機，給予申請人林○○考核
5 B 等，留原薪級並減發半個月年終獎金之不利益待遇，構成工
6 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。此亦將導致申請人
7 工會與工會會員從事工會活動時，承受恐遭相對人不當打壓之
8 寒蟬效應，該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之支配介入不當勞
9 動行為。

10 (三) 請求裁決事項：

11 1. 確認相對人於 111 年 12 月 20 日評定申請人林○○111 年度考核
12 總分為 79 分 B 等第及減發半個月年終（考核）獎金與核定申
13 請人林○○留原薪級（即 5 等 13 級 350 薪點）之行為，構成工
14 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。

15 2. 相對人以金醫人字第 111002813 號函對申請人林○○所為之
16 111 年年終考核應予撤銷，相對人並應自收受本裁決決定書翌
17 日起 30 日內，重新評核申請人林○○之考核總分與等第，並依
18 據該考核總分重新計算薪級與發放申請人林○○之年終（考核）
19 獎金。

20 3. 相對人應自收受裁決決定書翌日起 7 日內，將裁決決定主文以
21 16 號標楷體公告於衛生福利部金門醫院官方網站首頁(網址：
22 <https://www.kmhp.mohw.gov.tw>)及院內公佈欄 30 日。

23 (四) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

1 二、 相對人之答辯及聲明：

2 (一) 相對人不知申請人林○○為工會會員，依程序對申請人林○○
3 進行年度考核並無違誤，亦無刁難申請人請假，無工會法第 35
4 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為存在：

5 1. 按「雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核勞工工作
6 之管理權限，此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若雇
7 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
8 會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定標準所為之
9 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
10 行為之動機或目的所為之考績評定等之逾越合理裁量範圍之情
11 形時，則宜尊重雇主之人事自主權及裁量權限。」、「由於各項
12 考績評定標準較為抽象，各級主管考績之評定難免有一定之裁
13 量餘地，除非能另外證明考績評定係基於不當勞動行為之動機
14 所為，否則因涉及相當抽象之標準，應予最大限度之尊重，主
15 管機關及法院通常不應介入審查。...被上訴人、參加人與工會
16 於 102 年、103 年間固有不當勞動行為之爭議案件，然每件不
17 當勞動行為事件有其不同事實及爭議，與本件有關調薪事宜涉
18 及雇主對於人事考評之裁量權行使明顯不同，自難逕以兩造間
19 過去曾有之爭議事件，推測被上訴人具有不當勞動行為之認識
20 及動機。...次按，工資之多寡屬契約自由範圍，由勞雇雙方議
21 定之，僅依勞動基準法有不得低於基本工資之限制（勞動基準
22 法第 21 條第 1 項規定參照）。而關於員工薪資之調整，法律並
23 無強制雇主每年應予調薪，調薪之決定由雇主為之，員工並不

1 得要求雇主須按一定調薪幅度予以調薪。雇主原則上係根據員
2 工的績效考核（或稱考績評定）結果決定調薪與否。績效考核
3 為雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任
4 務後，所做的貢獻度之評核，並對其所具有的潛在發展能力作
5 一判斷，以了解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，作為調
6 整薪資及考量升遷、獎懲之依據。績效考核涉及雇主對員工功
7 績、品行、能力、工作態度等之綜合評價與判斷，為企業經營
8 組織之事項，係憲法第 15 條保障之財產權及其與工作權內涵之
9 營業自由範疇...經查，被上訴人經理級以上員工之考評，係先
10 由其所屬主管進行初評後，交由總經理及董事長進行最終審
11 核，並由董事長評定是否調薪及特別年終獎金之數額。...雖被
12 上訴人前與參加人有非法調職構成不當勞動行為之爭議事件，
13 但與人事考評為基礎之調薪事宜有別，二者亦無因果關係，則
14 被上訴人之考評行為，無任何針對工會幹部之打壓，確實係基
15 於對勞工之工作能力、表現、態度、實際績效、貢獻度、潛在
16 發展能力、未來執行業務之配合性完成度及前瞻性等各種事項
17 綜合評價，作成不調薪決定，屬雇主正當裁量權之行使，並非
18 針對性打壓工會幹部之不當勞動行為，...」貴會 109 年勞裁字
19 第 12 號裁決決定、最高行政法院 106 年判字第 165 號分別著有
20 裁決及判決要旨可資參照。

21 2. 次按，工會法第 35 條授權訂定之工會法施行細則第 30 條第 1
22 項所規定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款所稱其他不利
23 之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影

響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」前述所謂「其他不利之待遇」，應以基於為防止雇主對於工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。亦即前揭規定所稱雇主對於勞工之不利對待行為，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立。

3. 查相對人對申請人林○○111 年度工作表現等所為之考核，係依兩造不定期勞動契約書第 11 條之規定，依據衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點（以下簡稱管理要點，請參見相證 1）、相對人工作規則（相證 7）等相關規定，循申請人院內往例辦理者，管理要點第 11 點略以：「各醫院約用人員...同一年度內約用期間達九個月以上者，予以辦理年度考核...。約用人員當年度十二月三十一日仍在職者(育嬰留職停薪於十二月三十一日尚未復職，且符合上開考核條件者)，依照年度考核結果及當年度在職月份比例發給年終（考核）獎金..」。又「其年度考核項目及考核成績分等、考核結果規定，如附表三」（相證 1）。相對人並未因申請人林○○是否為申請人工會之會員，而對其有何差別待遇。

4. 況相對人根本不知道申請人林○○何時加入申請人工會，尤且，組織工會乃現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，相對人於兼顧社會秩序及公共利益前提下，當維護申請人會員積極參與之相關權利，自無可能因申請人林○○為申請人工會之會

員，而對渠有何不利之待遇。

5. 相對人醫院約用人員年度考核，因富高度屬人性之人格評價，且需長時間之行為觀察使得以形成印象，爰悉由主管人員依衛生福利部所屬醫療機構約用人員考核表所列工作績效、工作態度、服務品質、出勤情形、研究發展、獎懲、教育訓練、成本管控、會議提案等項目綜合評擬，然受考核人個人參與團體或工會等社團活動情形均非所問，一律平等。另年終考核考列 A 等，除須具備評列所需之標準外，考核分數亦須達 80 分以上，案經檢視申請人林○○考核資料，無發現主管人員有非年度考核項目列入評擬或對事實認定有錯誤、未遵守一般公認之價值判斷標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情事，尚無申請人所云與之緊張勞資關係等情事，申請人林○○年度考核結果如相證 2 考核表所示。

6. 申請人林○○及申請人工會於 112 年 1 月 31 日以同本申請案事由向金門縣政府申請勞資爭議調解，於 112 年 2 月 21 日假金門縣政府社會處會議室進行調解，勞資雙方現場凝聚共識相對人同意參考金門縣政府調解方案：「建議資方重新評定考績」帶回處理，以保障申請人之權益，勞資爭議調解會議記錄如相證 4。據此，相對人業於 112 年 5 月 2 日 14 時召開 112 年第 3 次考績委員會，審議約用護理師林○○（即本案申請人）111 年度年終考核評定結果救濟案，案經原受考核人林○○、原考核單位護理長、護理科主任到場親自陳述，對其有利與不利之證據均詳以調查，經詢受考核人林員其現場未再提供考核救濟之新事

實、新證據等相關補充說明，本案經出席委員委員議決：「受考核人林○○111 年度年終考核評定結果救濟案，維持原評定考核結果 B」(相證 5)。

7. 而相對人並無刁難申請人林○○請病假之行為，申請人林○○於 111 年 1 月底欲請病假時，相對人陳丙○○護理長固有與其討論協調換班等，惟並無刁難情事，申請人林○○於 111 年 1 月 27 日因此事聯絡護理主任時，護理主任立即幫忙協調(請參見相證 10)，又申請人林○○因申請加班費、夜班費事宜，向勞動部職業安全衛生署申訴，乃申請人林○○合法之權利，相對人予以尊重，相對人嗣亦依法提起訴願，經勞動部撤銷原處分(請參見相證 3)，金門縣政府並已退還相對人所繳之罰鍰 2 萬元(請參見相證 11)。至相對人 111 年 8 月 24 日院務會議，請人事室適當宣導，盡量避免當事人四處投書造謠云云等，係因當時相對人院內另案未具名之陳情內容，涉及對院內同仁不當攻訐及不實指控，故請人事室多宣導院內溝通。是以，該次院務會議所述，完全與申請人林○○申請加班費、夜班費事宜無關，相對人確無威嚇申請人林○○之情事。

8. 另申請人林○○於 111 年 12 月間，為完成環境教育課程向相對人請公假部分，相對人亦無刁難申請人之情事。相對人曾於 111 年 6 月 24 日及同年 11 月 9 日在院內辦理環境教育課程，申請人林○○因無法上課，而未取得時數，申請人林○○原可以上網上課之方式補齊時數，然申請人林○○並未依相對人工作規則第 45 條之規定，事先填寫請假單或口頭敘明理由，經相對人

核定，而係先自行報名參加由金門縣環境保護局舉辦之環境教育電影欣賞後，才以已報名為由，請准予公假前往參加（請參見相證 12）。故此部分申請人林○○並未依相關規定辦理，相對人嗣因金門縣環境保護局函文說明三建請單位同意核予公假，而准予申請人林○○公假前往參加，自亦無刁難申請人之情事。

(二) 答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

(三) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人林○○自 100 年 12 月起受僱於相對人而屬相對人約用人員，並有相證 1 所示衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理要點（含所附考核表）之適用。

(二) 申請人林○○於 106 年 11 月 4 日加入申請人工會成為會員。

(三) 相對人於 111 年 12 月 20 日評定並通知申請人林○○111 年度考核總分為 79 分、等第 B 與核定留原薪級（即 5 等 13 級 350 薪點）（申證 3），申請人林○○因前述考核等第為 B 而領取年終（考核）獎金 1 個月。

(四) 申請人林○○自受僱起至本件發生爭議之 111 年年終考核前，年終考核等第均為 A 等、年終獎金均發放 1.5 個月。

(五) 申請人林○○111 年度年終考核是依照該年度上半年考核分數及下半年考核分數總額和除以 2 得出；上半年考核分數與評語如相證 14 第 1 頁，由直屬主管陳丙○○護理長評分與填寫評

語後再由單位主管楊○○護理科主任用印覆核；下半年考核分數與評語如相證 14 第 2 頁，由直屬主管莊○○護理長評分與填寫評語後再由單位主管楊○○護理科主任用印覆核。

四、 本案爭點：

相對人對申請人林○○之 111 年度考核、減發年終獎金以及留原薪級之行為，有無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

（一）按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並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。

（二）次按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間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

1 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
2 性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一
3 環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對
4 於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金
5 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
6 作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精
7 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
8 依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技
9 術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、
10 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
11 加以評價，最後由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）
12 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
13 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
14 績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組
15 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
16 法院通常不欲介入審查（臺北地方法院 91 年度勞訴字第 57
17 號民事判決、臺灣高等法院 91 年度勞上字第 42 號民事判決、
18 臺灣高等法院 96 年度上更(一)字第 14 號民事判決等參照）。
19 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
20 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
21 資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項之規定可知，針對行為
22 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
23 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項之規定，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105年度勞裁字第3號裁決決定書參照）。

（三）本件申請人主張因申請人林○○於111年1月底申請病假一事、同年8月就加班費與夜點費等提出申訴以及12月為完成環境教育學分要求而請公假亦遭刁難，可見集體勞資關係對峙、緊張；申請人林○○在本件發生爭議前，年終考核等第均為A等，惟111年考核分數總分卻遭低評，原因係陳丙○○護理長就111年上半年考核分數之給分偏低而致，陳丙○○護理長雖稱係因申請人林○○不願支援小金門勤務而為上半年度考核分數低評，但申請人林○○係與同事換班處理小金門支援勤務且換班業經護理長同意，卻無由被作為111年上半年考核不利之理由，足見該111年上半年考核低評具有針對性、構成權力濫用，揆諸歷次裁決會見解，已構成不當勞動行為云云。惟相對人否認，並以：不知申請人林○○為工會會員，申

1 請人林○○111 年考核係就其工作表現、依衛生福利部所屬醫
2 療機構約用人員進用及管理要點並按院內過往作業流程辦
3 理，與是否具工會會員身分無關；同時相對人亦無刁難申請人
4 林○○請病及公假，兩造間也無勞資關係緊張之情；相對人洗
5 腎室護理人員必須支援小金門勤務，但申請人林○○確實未曾
6 支援小金門勤務，護理長陳丙○○評核時並無將非年度考核項
7 目列入評擬或對事實認定有錯誤、未遵守一般公認之價值判斷
8 標準、有與事件無關之考慮牽涉在內或有違反平等原則等情而
9 非不當勞動行為等語置辯。

10 (四) 本件尚無申請人所主張因兩造間集體勞資關係緊張、對立或對
11 峙而有對申請人林○○為不利益對待之情：

12 1、本件申請人稱兩造間集體勞資關係緊張、對立，並提出以下事
13 證主張：(1) 申請人林○○111 年 1 月底請病假遭刁難；(2)
14 同年 8 月申請人林○○就加班費與夜點費提出申訴而致相對
15 人於 8 月 24 日院務會議中表示「請各科主管於適當會議向其
16 所屬同仁宣導，...，盡量避免當事人四處投書造謠及不實指控
17 增加本院行政困擾與損害機關形象」威嚇申請人林○○，申請
18 人工會理事長更於 8 月 30 日以臉書直播控訴相對人違法瀆職
19 及威嚇工會會員，相對人知悉上述直播內容後，旋即決議夜間
20 加班可同時請領夜班費及加班費；(3) 申請人林○○111 年 12
21 月請公假完成環境教育課程遭刁難云云。

22 2、惟查，就申請人林○○111 年 1 月底請病假乙節，據證人陳丙
23 ○○到會證述：「在 111 年 1 月 27 日申請人林○○在 line 的大

1 群組上有 tag 我，表明 111 年 2 月 7 日及 9 日要去治療腰疾，
2 『我要請病假還是直接休？』，因為當時距離他所要請假的日
3 期還有 10 天，我有問她說怎麼提前知道有事卻不跟同仁協調
4 班表，其實我並沒有不想要讓他請假，只是希望她可以提前跟
5 同仁協調班表。楊○○主任在事件中有打電話向我詢問是否有
6 刁難申請人林○○請假的事情，我回覆沒有，並將上述我的意
7 見告知楊○○主任，隔天我就拜託其他 3 位同仁去支援申請人
8 林○○111 年 2 月 7 日及 9 日的勤務，然後讓申請人林○○請
9 該 2 日之病假。」(參本會 112 年 6 月 30 日第 4 次調查會議記
10 錄第 5 頁第 14 行以下)，再觀諸相證 15 所示 LINE 對話紀錄，
11 足見申請人林○○於 111 年 1 月 27 日要求請病假，而陳丙○
12 ○護理長確實於隔日即 111 年 1 月 28 日即以 LINE 協調其他
13 同仁支援申請人林○○之 2 月 7、9 日病假，並准予申請人林
14 ○○之 2 月 7、9 日病假申請，實難認相對人就申請人林○○
15 病假申請有何刁難之情。又相對人為醫療機構而申請人林○○
16 提供勞務方式係採排班制，倘有調整服勤時間需求，除直接請
17 假外亦得先行與其他同仁商議換班、協調班別，故證人即護理
18 長陳丙○○表示希望申請人林○○先考慮換班、換班不成再為
19 請假等，應屬合情、合理，申請人據此陳稱相對人就此刁難申
20 請人林○○之病假申請，殆無可採。更況，前述申請人林○○
21 之 2 月 7、9 日病假申請，實係屬申請人林○○個人勞動權益
22 行使，而無涉及集體工會事務也難認為工會活動，申請人據此
23 主張兩造間集體勞資關係緊張、相對人因而為不利益對待云

1 云，難謂有據。

2 3、另 111 年 8 月申請人林○○就加班費與夜點費提出申訴等情、
3 以及申請人林○○同年 12 月請公假乙節；因兩造均不爭執 111
4 年度年終考核是依照該年度上半年考核分數及下半年考核分
5 數總額和除以 2 得出（即 111 年度年終考核總分為 79 分，係
6 由上半年考核分數 77 分加上下半年考核分數 81 分，加總後除
7 以 2 得出），且申請人亦不爭執 111 年下半年考核結果（參本
8 會 112 年 6 月 30 日第 4 次調查會議記錄第 3 頁第 12 行），故
9 申請人林○○111 年度年終考核總分低於 80 分、等第為 B，實
10 係因該年度上半年考核分數所致而與下半年考核分數無涉；前
11 述 111 年 8 月申請人林○○就加班費與夜點費提出申訴事件、
12 以及同年 12 月請公假事件，其發生時點均係在 111 年上半年
13 考核分數作成之後，難認屬上半年考核分數作成前之勞資關係
14 緊張事證。更且，申請人林○○固於 111 年 8 月就加班費與夜
15 點費提出申訴，相對人事後也從善如流而決議夜間加班得同時
16 申領加班費與夜點費；至於相對人雖於同年 8 月 24 日院務會
17 議中表示「請各科主管於適當會議向其所屬同仁宣導，...，盡
18 量避免當事人四處投書造謠及不實指控增加本院行政困擾與
19 損害機關形象」，也難認有申請人主張係威嚇申請人林○○不
20 得合法行使自身權利之情；即便後續申請人工會理事長對此於
21 8 月 30 日以臉書直播控訴，以及雙方後續各有書函往返，然
22 此均係發生在 111 年下半年且與本件所爭議之上半年考核分
23 數無關。至若同年 12 月申請人林○○請公假事件，此公假日

1 的在於完成環境教育課程，與工會事務無關，相對人後續亦予
2 以准假，故也難認為有利於申請人之認定。

3 4、基此，觀察兩造間之集體勞資關係脈絡，尚無從證明有申請人
4 所主張因集體勞資關係緊張、對立或對峙而致相對人對申請人
5 林○○為考核不利益對待之情。

6 (五) 相對人對申請人林○○之 111 年度考核、減發年終獎金以及留
7 原薪級之行為，並無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 及 5 款之
8 不當勞動行為。

9 1、申請人主張申請人林○○111 年度考核遭低評，即 111 年度考
10 核總分為 79 分、等第為 B；而依據相證 1 所示衛生福利部所
11 屬醫療機構約用人員進用及管理要點所附考核表備註記載「考
12 核分數八十分以上為 A 等，七十至七十九分為 B 等」、「年度
13 考核 A 等者，晉薪一級，年終（考核）獎金一個半月；B 等者，
14 留原薪級，年終（考核）獎金一個月，並均予以續約」。申請
15 人林○○111 年上半年考核分數與評語，係由直屬主管陳丙○
16 ○護理長評分與填寫評語後再由單位主管楊○○護理科主任
17 用印覆核，上半年考核分數為 77 分；下半年考核分數與評語，
18 則由直屬主管莊○○護理長評分與填寫評語後再由單位主管
19 楊○○護理科主任用印覆核，下半年考核分數為 81 分；111
20 年上、下半年度考核分數與評語，單位主管楊○○護理科主任
21 均無修改或調整；111 年度年終考核是依照該年度上半年考核
22 分數及下半年考核分數總額和除以 2 得出，即前述上半年考核
23 分數 77 分加上下半年考核分數 81 分，除以 2 得出總分為 79

1 分，此有相證 14 所示申請人林○○111 年度考核表在卷可稽。
2 是申請人林○○111 年考核總分低於 80 分、等第為 B 等，應
3 是上半年考核分數使然，就此申請人亦表明並不爭執 111 年下
4 半年考核結果，並稱「對下半年考核結果無意見，由下半年考
5 核結果可以證明上半年證人陳丙○○作成之考核結果有問題」
6 （參本會 112 年 6 月 30 日第 4 次調查會議記錄第 3 頁第 12、
7 13 行）。故本會即應審酌申請人林○○111 年上半年考核分數
8 是否有遭低評、是否構成不當勞動行為。

9 2、查申請人林○○上、下半年考核分數與評語如相證 14 第 1 及
10 2 頁所示，而上、下半年考核表上直屬或上級長官評分項目同
11 樣均有 20 個標準、每一標準最高分數為 5 分，若各項分數均
12 為 4 分則分數總和即為 80 分，上下年度分數如均為 80 分則總
13 分即為 80 分、即屬於 A 等第。具體觀諸申請人林○○上半年
14 考核，分數總分為 77 分，除評核標準「能否配合全盤業務進
15 展加強聯繫和衷共濟」、「體力是否強健，能否勝任繁劇工作」、
16 「是否經常怠工或溜班、請假、遲到早退、曠職」三欄位分數
17 各為 3 分外，其餘評核標準欄位分數均為正常分數之 4 分，上
18 半年考核評語則為「消極應付，不能合作」；另前述相證 14 第
19 1 頁考核分數勾選與評語，均為申請人林○○直屬主管陳丙○
20 ○護理長所作成，其後雖再經由單位主管楊○○護理科主任用
21 印覆核、並送交人事單位與機關首長，惟後續分數均未有異動
22 或調整、也未填寫其他評語，可見申請人林○○111 年上半年
23 考核分數主要來自於直屬主管陳丙○○護理長所為，合先敘

1 明。

2 3、本件尚無明確事證證明陳丙○○護理長作成 111 年上半年考
3 核分數時已知悉申請人林○○具工會會員身分。

4 (1) 查申請人林○○於 106 年 11 月 4 日加入申請人工會成為會
5 員，而陳丙○○護理長自 109 年至 111 年上半年擔任申請人
6 林○○之直屬主管，除本件爭議考核外，申請人林○○對於
7 陳丙○○護理長所為其他年度考核並無爭議。因申請人工會
8 為產業工會並非企業工會，而其與相對人間並無代扣會費約
9 定，相對人抗辯不知悉申請人工會會員成員，難謂無由。

10 (2) 申請人林○○直屬主管陳丙○○護理長在為 111 年上半年
11 考核時，亦無積極事證證明其知悉申請人林○○具有申請人
12 工會會員身分，此由證人陳丙○○到本會作證時證稱：「我
13 在 112 年 2 月份，申請人林○○有申請勞資協商，我有收到
14 相對人人事室拿給我的公文，但我不記得是誰拿給我的，當
15 時公文上面記載，申請人林○○說我們打壓工會才做勞資協
16 商，所以我才知道申請人林○○是台灣護師醫療產業工會的
17 會員。在這之前我並不知道。」(參本會 112 年 6 月 20 日第
18 3 次調查會會議記錄第 5 頁第 4 行以下)，可見陳丙○○知
19 悉申請人林○○工會會員身分之時點在 111 年上半年考核
20 評打完成後。至若申請人稱申請人工會理事長已於 111 年 1
21 月 28 日去電護理科主任楊○○及人事室，相對人應知悉申
22 請人林○○具申請人工會會員身分云云，並提出申證 9 所示
23 LINE 對話紀錄為證；惟查前述 LINE 對話紀錄係申請人工

1 會內部群組對話，且內容為申請人工會理事長稱「已經先打
2 電話過去，護理部主任辦公室說主任再忙疫苗的事情(有留
3 我的電話，說會再打電話給我)，然後有打電話去人事
4 室...」，即便申請人理事長已向相對人護理部主任、人事室
5 提及會員即申請人林○○請假事件，但亦無從據此推論申請
6 人林○○直屬主管陳丙○○即知悉請人林○○之工會會員
7 身分。業如前述，護理科楊○○主任以及人事室對於申請人
8 林○○111 年上半年度考核分數均未有任何調整或異動，且
9 直接作成上半年考核分數之證人陳丙○○則證稱是後續即
10 112 年 2 月份以後才知道申請人林○○為工會會員，是申請
11 人稱相對人早知悉申請人林○○具工會會員身分，因此而為
12 上半年度考核分數不利之主張，尚難憑採。

13 (3) 申請人再稱護理科主任楊○○事後有向護理長陳丙○○告
14 知工會理事長曾來電表達護理師排班問題，據此主張陳丙
15 ○○於上半年考核分數評打時應已知悉申請人林○○具工
16 會會員身分云云，然在本會調查時向證人陳丙○○確認 111
17 年 1 月底溝通申請人林○○病假時，有無提及其工會會員身
18 分，證人陳丙○○亦清楚證述「(問：楊○○主任打電話給
19 證人時，有無提到任何有關台灣護師醫療產業工會之事
20 情？)沒有特別提及工會，楊○○主任有希望我可以給申請
21 人林○○請病假。我回覆並沒有不給請假，只是希望還有時
22 間可以先提前跟同仁調班。」(參本會 112 年 6 月 20 日第 3
23 次調查會會議記錄第 6 頁第 3 行以下)，另本會復向證人楊

1 ○○隔離詢問確認，證人楊○○亦證稱：「在 111 年 1 月 27
2 日打電話給陳丙○○時，有無談論到台灣護師醫療產業工會
3 任何事情，我沒有印象。」(參本會 112 年 6 月 20 日第 3 次
4 調查會會議記錄第 16 頁第 15 行以下)，後續補充詢問時雖
5 再向證人楊○○確認「方才所述『在 111 年 1 月 27 日打電
6 話給陳丙○○時，有無談論到台灣護師醫療產業工會任何事
7 情，我沒有印象。』，之後 2、3 日是否有向陳丙○○護理長
8 提及申請人工會任何事情？」，證人楊○○則回答：「我有印
9 象我有告知陳丙○○護理長，申請人工會理事長曾經打電話
10 到相對人人事室表達護理師排班問題，詳細時間，我忘記
11 了。」(參本會 112 年 6 月 20 日第 3 次調查會會議記錄第
12 18 頁第 17 行以下)，從前述證人楊○○證述亦無法得出證
13 人楊○○於 111 年 1 月底已明確告知陳丙○○護理長林○○
14 之工會會員身分。另佐以申請人林○○下半年度直屬主管莊
15 ○○護理長亦同樣證稱不知道申請人林○○是否加入申請
16 人工會，卷內亦再無其他積極事證可證明同為基層主管之陳
17 丙○○護理長於考核評打時知悉申請人工會會員身分且因
18 此為其不利益，難遽為有利於申請人之認定。

19 4、申請人林○○111 年上半年考核分數低於 80 分，並無積極事
20 證證明與工會因素相關，故不構成不當勞動行為。

21 (1) 如前所述，申請人林○○上半年考核有「能否配合全盤業務
22 進展加強聯繫和衷共濟」、「體力是否強健，能否勝任繁劇工
23 作」、「是否經常怠工或溜班、請假、遲到早退、曠職」三欄

1 位分數各為 3 分而低正常分數之 4 分；至於申請人林○○主
2 管即陳丙○○護理長何以在能否配合全盤業務進展加強聯
3 繫和衷共濟」欄位勾選 3 分，經其到會證述：「因申請人林
4 ○○相較其他同仁比較消極，配合度也不足，如：每個月我
5 們要支援小金門洗腎勤務 2 至 4 天，111 年上半年之考核期
6 間申請人林○○從未到小金門支援，他將每一個指派給他
7 的小金門支援班別均與其他同仁更換。」(參本會 112 年 6 月
8 20 日第 3 次調查會會議記錄第 3 頁第 5 行以下)；「體力是
9 否強健，能否勝任繁劇工作」欄位之分數勾選 3 分原因則
10 為「因為我想作出差異性，也就是上述是否配合小金門支援
11 勤務，能配合該勤務之同仁，我會在這個欄位上給予分數上
12 之差異。上一個『能否配合全盤業務進展加強聯繫和衷共濟』
13 欄位，我考量的是配合度與工作態度的問題，這一個『體力
14 是否強健，能否勝任繁劇工作』欄位，我是希望可以對有配
15 合支援小金門勤務的同仁，在這欄位上給予與不配合之同仁
16 作出分數上之差異。」(參本會 112 年 6 月 20 日第 3 次調查
17 會會議記錄第 4 頁第 7 行以下)；至於「是否經常怠工或溜
18 班、請假、遲到早退、曠職」欄位之分數勾選 3 分之理由則
19 係「申請人林○○在 111 年上半年考核期間有請過 4 天病
20 假，跟其他同仁相比，有請病假比較多的情形，所以我在這
21 個欄位是勾選 3 分。」(參本會 112 年 6 月 20 日第 3 次調查
22 會會議記錄第 4 頁第 17 行以下)，可見申請人林○○111 年
23 上半年考核分數低於 80 分，均與工會因素無涉。

1 (2) 另經核對相證 17 所示 109 年至 111 年相對人洗腎室排班
2 表，申請人林○○確實從 109 年起至 111 年上半年期間均未
3 支援小金門勤務，申請人就前述長期未支援小金門勤務一事
4 亦無爭執。是申請人林○○主管陳丙○○護理長之所以將其
5 上半年考核分數評打低於 80 分，考其主要原因在於申請人
6 林○○長期未肯支援小金門勤務，此考核分數評量標準與因
7 素，難謂涉及工會歧視。再觀諸證人陳丙○○在申請人林
8 ○○111 年上半年考核評語「消極應付，不能合作」，詢問
9 其理由，證人則證述「這是我綜合洗腎室所有同仁表現所作
10 出之評比，申請人林○○綜合來說工作能力並無不好，只是
11 在配合院方政策推動及護理業務進行配合度比較消極、比較
12 不願意配合，相較於其他同仁是主動積極的配合，申請人林
13 ○○是比較沒辦法合作的，所以我才作了這樣的評比。」(參
14 本會 112 年 6 月 20 日第 3 次調查會會議記錄第 6 頁第 16 行
15 以下)，同時證人陳丙○○也在本會作證時更進一步證述：
16 「我覺得在管理上要有差異性，讓比較願意付出的同仁感受
17 得到被鼓勵，申請人林○○身為資深學姊，他的做法會影響
18 整個單位同仁，在疫情時候我們會做一些因應疫情的討論，
19 申請人林○○是團體的一份子，但極少參與同仁關於工作的
20 討論問題。」、「有，曾有同仁向我反應不管願不願意配合或
21 付出，好像會得到相同的考績結果，覺得自己多付出卻與不
22 願意配合付出的同仁得到相同的成果，同仁因此感覺不用主
23 動配合也沒關係。」(參本會 112 年 6 月 20 日第 3 次調查

會會議記錄第 7 頁第 6 行以下)，是證人即申請人林○○直屬主管陳丙○○護理長基於配合、付出程度而為考核分數差異，尤其考量申請人林○○長期未肯支援小金門勤務而給予上半年度考核分數略低且略低程度為評核 3 分而僅與正常分數 4 分稍有差距而已，此不涉及工會因素而並無違反工會法規定，也無基於誤認前提事實或逸脫考績評定之標準，難認其為不當勞動行為。

(3) 至若申請人另主張在陳丙○○擔任護理長期間即 109 年上半年迄至 111 年上半年，乃至申請人林○○任職 11 年來多半均未支援小金門、多半均以換班方式處理，護理長陳丙○○亦未表示不妥，今遽然就申請人林○○未肯支援小金門勤務乙節為考核上不利評價，明顯有權力濫用之情事云云。惟本會於調查時亦向證人陳丙○○確認申請人林○○在本次考核期間之前如即有未支援小金門勤務，證人如何處理，證人陳丙○○證述回復：「申請人林○○在我擔任他直屬主管的兩年半期間，申請人林○○都沒有支援過小金門勤務，過去我對申請人林○○是有所期待的，希望他可以跟其他願意配合支援小金門勤務的同仁一樣，申請人林○○一直以來都沒有修正自己的配合度，所以我才在 111 年上半年考核分數上有所反應。」，是證人陳丙○○綜合考量後而為考評，尚難謂有權力濫用、歧視工會或違反工會法規定之情。

(4) 申請人再謂陳丙○○以支援小金門勤務一事分別在「能否配合全盤業務進展加強聯繫和衷共濟」以及「體力是否強健，

1 能否勝任繁劇工作」兩欄位評價而有重複評價、恣意考核之
2 情，就此證人陳丙○○業已證述說明：「上一個『能否配合
3 全盤業務進展加強聯繫和衷共濟』欄位，我考量的是配合度
4 與工作態度的問題，這一個『體力是否強健，能否勝任繁劇
5 工作』欄位，我是希望可以對有配合支援小金門勤務的同仁，
6 在這欄位上給予與不配合之同仁作出分數上之差異。」，
7 實則考量與評價層面不同而難謂為重複評價。更況，往返小
8 金門支援尚須搭船耗時耗力且小金門較不完善而確實需支
9 援同仁額外付出，證人陳丙○○在此「體力是否強健，能否
10 勝任繁劇工作」欄位予以反應與評價，也難謂無由，且此評
11 價與工會因素無涉，亦難遽為認定構成不當勞動行為。

- 12 (5) 至若申請人再稱其他洗腎室護理師亦有未支援小金門勤務
13 者，故見陳丙○○護理長對申請人林○○有針對性云云；然
14 據相對人就此所提出之說明，該另名未支援小金門之護理師
15 黃○○為公務人員，其考績評核依據與方式與身為約用人員
16 之申請人林○○不同而無法比附援引，另前述護理師黃○○
17 尚擔任洗腎室小組長而積極配合行政業務，故年度考核情形
18 與申請人林○○不同，無法因此而為申請人有利之認定。申
19 請人再主張另名洗腎室陳姓護理師 111 年上半年請病假 5
20 日、申請人林○○只請 4 日而卻在林○○上半年考核表上
21 「是否經常怠工或溜班、請假、遲到早退、曠職」欄位勾選
22 3 分，亦屬對申請人林○○爭取病假一事為不當報復云云；
23 然查，前述另名陳姓護理師所請假別為安胎假而受性別平等

1 工作法第 21 條第 2 項規定保障，此與申請人林○○111 年 1
2 月底申請普通傷病假情形有別，且前述申請人林○○111 年
3 1 月底之請假實則為申請人林○○個別勞動權益之行使，難
4 謂屬工會活動或集體工會事務，且護理長陳丙○○所為考核
5 分數評核均有其裁量、依據與緣由，如非基於工會歧視而應
6 予以適度尊重，正如另名護理長莊○○進行 111 年下半年考
7 核時，雖仍有申請人林○○不願支援小金門勤務之事實存
8 在，但莊○○護理長反而認為「申請人林○○雖然沒有去支
9 援，但他有跟其他護理師同仁調班，其他護理師同仁若樂意
10 跟他調班，那我無意見」(參本會 112 年 6 月 20 日第 3 次調
11 查會會議記錄第 11 頁第 20 行以下)，而不以此作考核評價，
12 本會亦認此為莊○○護理長之裁量權限而應予適度尊重，道
13 理相通。

14 (6) 綜上，申請人林○○111 年考核分數偏低、等第為 B，實係
15 因上半年考核分數總分為 77 分所致，而申請人林○○直屬
16 主管陳丙○○為上半年考核分數評打時，並無積極事證證明
17 其知悉申請人林○○為申請人工會會員身分，且兩造間集體
18 勞資關係也難認有所衝突或對立，另陳丙○○護理長之所以
19 在「能否配合全盤業務進展加強聯繫和衷共濟」以及「體力
20 是否強健，能否勝任繁劇工作」、「是否經常怠工或溜班、請
21 假、遲到早退、曠職」三個評核欄位勾選 3 分、略低於正常
22 分數 4 分，其主要考量為申請人林○○長期不配合支援小金
23 門勤務與病假天數，此難謂存有工會因素，且評核有其緣由

1 與裁量，尚合常理而非顯無理由，故難認為相對人有針對申
2 請人因工會會員身分而為不利益對待。

3 5、是相對人將申請人林○○111 年度考核總分評核為 79 分、等
4 第為 B 等之行為，業如前述，並無積極事證證明與工會因素
5 相關，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
6 另申請人工會除申請人林○○外，其餘工會會員並無考核遭低
7 評情事；是前述相對人評核申請人林○○111 年度考核行為，
8 也難認對申請人工會有何不當影響、妨礙工會組織或活動之
9 情。為此，申請人主張相對人藉由對申請人林○○不利益對待
10 行為而導致申請人工會會員參與工會活動時恐遭受不當打壓
11 而有寒蟬效益，也將導致非會員者不敢輕易加入申請人工會而
12 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，亦難
13 憑採。據此，相對人依據前述對申請人林○○所為 111 年度考
14 核評分，按依據衛生福利部所屬醫療機構約用人員進用及管理
15 要點附表核給等第 B 等並據此減發半個月年終（考核）獎金
16 與核定申請人林○○留原薪級（即 5 等 13 級 350 薪點）之行
17 為即不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 及 5 款不當勞動行為。

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

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 對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

23 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

1 條第 1 項、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

4 主任裁決委員 黃程貫

5 裁決委員 張詠善

6 林佳和

7 李瑞敏

8 傅柏翔

9 王嘉琪

10 何宗霖

11 蔡正廷

12 林俊宏

13 邱羽凡

14 林垵君

15 李柏毅

16 中 華 民 國 1 1 2 年 8 月 1 8 日

17 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
18 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
19 院（臺北市士林區福國路101號）提起行政訴訟。