勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 41 號案

【裁決要旨】

- 一、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；惟仍以申請人請求裁決事項所列之事實，客觀上存在有雇主對於勞工為不利之待遇或對工會有支配介入等行為事實為必要。
- 二、相對人拒絕與申請人調解成立之行為本身，係為其法律上固有權利之行使，且申請人並未具體敘明相對人於勞資爭議調解會議或於拒絕調解時，有何行為足徵其具有不當勞動行為之認識，故本會尚難遽以相對人拒絕調解成立，即認係構成對申請人之不利待遇，或有何不當影響、妨害或限制申請人工會活動行為之可言。

【裁決本文】

申 請 人：許○○、許○○、陳○○、陳○○、李○○、施○○、
謝○○、陳○○、蕭○○、謝○○、郭○○、葉○○、
李○○、柯○○、林○○、鄔○○、林○○

皆住 彰化縣鹿港鎮鹿工路 11 號 2 樓

申 請 人：彰化縣台灣玻璃工業股份有限公司鹿港廠企業工會
設 彰化縣鹿港鎮鹿工路 11 號 2 樓

代 表 人：許良全
住 同上

代 理 人：翁瑋律師
住 台中市東區大智路 49 號 2 樓

相 對 人：台灣玻璃工業股份有限公司
設 臺北市松山區南京東路 3 段 261 號 11 樓

代 表 人：林伯豐
住 同上

代 理 人：林廷鴻律師
住 台北市松山區南京東路 3 段 261 號 2 樓 A1

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）107 年 12 月 7 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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。」分別為勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項及同法第 51 條第 1 項所明定。

查申請人於 107 年 6 月 7 日向本會提起裁決申請，請求裁決確認相對人對許良全等 17 人 106 年度考核評等為 C 等致使 107 年度調薪為 500 元，及拒絕提供調薪考核辦法等行為構成不當勞動行為，並請求本會作成撤銷原評等及重為適當考評，以及命相對人提供考核辦法等救濟命令；嗣於 107 年 8 月 30 日本會第 1 次調查程序時具狀變更原請求裁決事項為：確認相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕變更申請人許○○等 17 人之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度，及同年月日勞資爭議調解拒絕提供與公告 106 年度考核辦法之行為構成不當勞動行為，並請求本會作成撤銷原評等及重為適當考評，以及命相對人公告 106 年度考核辦法之救濟命令。經核其變更前後相關陳述及證據資料均屬同一，並無礙於本件裁決程序之終結與相對人之答辯及防禦，依法應予准許，且自 107 年 5

月 14 日起算，未逾越前揭法定 90 日之期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，其申請應屬適法。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)查申請人工會理事長許○○及多名申請人工會會員，自 103 年 7 月時起，即依循申請人工會之運動方針，主張薪資中之夜點費（即輪班獎金，性質為夜班津貼）均屬工資，應列入勞工退休金提撥之範圍，故決議透過提起民事訴訟之方式，請求相對人將勞工退休金差額提撥至專戶內，此有台灣台北地方法院 103 年度勞訴字第 183 號民事判決、台灣高等法院 104 年度勞上易字第 104 號民事判決與台灣彰化地方法院 105 年度彰勞訴字第 2 號民事判決可稽，而申請人參與、響應該上開訴訟，並委請申請人工會以函文（參申證 2）方式促請相對人提撥勞工退休金之行為，均屬參與申請人工會之工會活動，合先敘明。

(二)次查，申請人工會自 102 年時起，即開始與相對人有多起勞資爭議，於 106 年間更有多起勞資爭議調解、勞動檢查與相關訴訟進行（申證 5，此僅為申請人就兩造間勞資爭議事件之大致整理，先行提供 貴會酌參，惟實際發生者並非僅限於該表所列之爭議），致使雙方勞資關係極為緊張，亦始相對人心生怨懟，並對申請人工會暨工會會員有諸多敵意，乃藉由不透明、不公開且不公平之考核辦法，有針對性地對於參與工會活動之工會幹部與會員，於 106 年考核評等給予最差之評等，進而影響申請人等之 107 年調薪幅度，每月之薪水均較相同工作表現

者有所短少，形同「減薪」狀態，顯有重大之不利益。

(三)相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解時表示，106 年度考核評等是依據相對人各單位主管之考核內容云云，卻不願公告考核評等辦法或揭示考核時所憑據之內容，亦未讓申請人得知員工平時考核卡遭登載之項目，更拒絕變更申請人等 17 人之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度，顯已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款暨第 5 款之不當勞動行為：

1. 按工會法第 35 條第 1 項第 1 款所定之不當勞動行為態樣，不以對於組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務之勞工予以拒絕僱用、解僱、降調或減薪為限，尚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（同法施行細則第 30 條第 1 項規定參照）。
2. 再按相對人之工作規則第 62 條規定：「本公司員工升級考核分為平時紀錄與年終考績 2 種。」、第 63 條規定：「考績以『工作實績』為主，配合『效率』『負責』為副，其辦法另訂之。」、第 74 條規定：「平時工作好壞表現及受獎懲者，應記入員工平時考核卡，以資當年度考績時予以處理」，惟相對人從未公告考核評等辦法，亦未揭示考核時所憑據之內容，更未讓每位員工得知員工平時考核卡遭登載之項目，致使申請人於 107 年 2 月初領取薪資得知 107 年度之調薪幅度時，只能據此推算 106 年之考核評等為 C，但對相對人係如何給予考核一無所知。

3. 申請人為請相對人揭示考核評等與調薪依據，並公平調整申請人等之考核評等與調薪幅度，乃於 107 年 4 月間主動申請勞資爭議調解，促請相對人提出考核辦法並重為適當之評等，以公平對待申請人工會會員（申證 1），惟於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解時，相對人僅表示 106 年度考核評等為 C 且 107 年調薪幅度為 500 元者，約佔相對人員工人數之 10%，卻不願揭示所謂「各單位主管給予之考核內容」，但申請人工會會員中任職於相對人公司一段期間，工作表現良好、完成率高且未請假影響出勤，卻均遭相對人給予最低等級之考核評等與調薪幅度，更有過去均表現優異、考核評等打 A 者（即陳○○、林○○），本次顯係遭相對人給予差別待遇而有形同「減薪」之不利益。
4. 而 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解當時，調解委員亦建議相對人應公告周知考核辦法，以公平實施考核與調整薪資（申證 1），但卻遭相對人拒絕，惟 106 年考核內容直接影響 107 年之調薪幅度，則相對人以不公開、不透明之黑箱方式給予考核評等，除已違反自行頒訂之工作規則外，亦顯然是透過此種方式給予參與申請人工會之工會活動者不利益待遇，甚至藉此造成寒蟬效應，給予其他工會會員或是相對人員工「參加工會活動就會遭受秋後算帳與打壓」之負面印象，妨礙申請人之工會活動至明。
5. 除此之外，相對人雖空泛指出 106 年考核評等為 C 且調薪為 500 元者，約佔全體員工之 10%，但卻未公告各考核評等佔

各單位之人數與比例，明顯係推託之詞，而相對人過去均只有給予任職滿一年者調薪，本次卻讓任職未滿一年之漿紗課新進人員 604757 余○○、604756 劉○○、604654 游○○；織布課新進人員 604602 黃○○、604725 陳○○、604036 洪○○、604758 黃○○、604728 蔡○○、604566 林○○等人予以調薪，亦使得申請人工會會於表現良好者只有調薪 500 元，係屬不利益待遇。

6. 更有甚者，相對人織布課 601893 林○○事、病假過多，無論是出勤狀況或是配合度均明顯低落，本次相對人竟也給予調薪 500 元，在在突顯相對人給予申請人等調薪 500 元係不利益處分，更是毫無根據之黑箱作業。
7. 自 106 年 11 月份穿綜筘月報表（申證 8）可知，游○○工作產能甚低，且是 106 年下半年才入廠之新進人員，平時工作表現也是敬陪末位，卻於本次 107 年 1 月間獲得 A 評等（即調薪幅度 1900 元），反觀資歷較深之申請人施○○工作表現較佳、產能也較高，卻無端遭相對人給予 C 評等（即調薪 500 元）。
8. 衡諸常情，調薪決定乃針對資歷較深或表現較良好之員工給予獎勵，何以相對人本次調薪考核中，工作實績及效率均低者卻能獲得較佳評等？如此顯異於工作規則之規定，顯見相對人進行考核評價之標準乃因人殊異，確有因具有工會幹部身分或積極參與工會活動致生差別待遇之情形。又相對人針對「任職未滿 1 年或出勤紀錄不佳之員工」為何考核評等會

優於申請人皆不為說明，僅略以單位考核為管理內部單位資料為由拒絕提供，在在顯示相對人進行考核評等時顯有偏頗且有差別待遇。

(四)申請人工會自 99 年間成立後，與相對人間已有多起勞資爭議、裁決案見與民、刑事訴訟，且相對人亦會於各種公開場合，表現出對於申請人工會暨幹部之不滿情緒，顯見兩造勞資關係極為緊張，相對人對於申請人等之不利益待遇，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 查申請人工會於 99 年 9 月 24 日成立（申證 9），目前會員人數約 150 人，工會成立迄今與相對人間已有多起勞資爭議、裁決案見與民、刑事訴訟，雙方關係極為緊張（參申證 5），且本次願提出不當勞動行為裁決之申請人已高達 17 位。
2. 此外，申請人許○○係申請人工會副理事長，於 106 年 12 月 18 日以工會代表之身分參加 106 年度第 3 季職業安全衛生委員會（申證 10），卻遭相對人指稱請假過多表現不佳，甚至於該次會議臨時動議中提出要求工會推派之與會代表，要有輪替以利現場生產調度云云，可見相對人對申請人工會及工會幹部並不友善，已將工會代表出席會議視為影響現場生產表現，甚至還支配、介入申請人工會所依法指派之與會代表，突顯相對人對於申請人工會之敵意甚明。
3. 是以，本件相對人對於工會之敵意態度與勞資關係之緊張程度，相對人顯具有不當勞動行為之認識及動機，而藉由不公開、不透明之黑箱作業方式進行考核，進而給予差別待遇之

評等與調薪幅度，企圖打壓工會與工會活動。相對人所為之
不利益待遇，勢必於申請人工會乃至相對人公司均產生寒蟬
效應，造成其他同仁不敢加入、工會會員不願進行工會活動
等負面效應，不僅不利申請人後續工會活動之推動，甚至影
響申請人工會之存續，故相對人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。

(五)由最高行政法院 102 年度判字第 56 號判決可知，工會法第 1 項
第 5 款事由之事實發生時，並非是雇主或代表雇主行使管理權
之人，對勞工為勞動行為之當下，而應該自該勞動行為影響、
妨礙工會成立、運作之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，
才能認定其事實發生，並計算裁決申請期間。本件相對人以給
予不公平、不合理之 106 年考核評等，構成工會法第 35 條第 1
項第 1 款之事實發生日大致為 107 年 1 月初；相對人以給予不
公平、不合理之 107 年調薪幅度，構成工會法第 35 條第 1 項第
1 款之事實發生日為 107 年 1 月 31 日發薪日；但申請人等知悉
相對人以給予不公平、不合理之 106 年考核評等與 107 年調薪
幅度，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為之日為
107 年 5 月 14 日。相對人以給予申請人等不公平、不合理之 106
年考核評等與 107 年調薪幅度，構成工會法第 35 條第 1 項第 5
款不當勞動行為之事實發生日與知悉日，則均為 107 年 5 月 14
日；107 年 5 月 14 日調解紀錄中所記載「107 年 1 月 31 日發現
均被以最低等級調薪幅度敘薪」，實際上是指相對人以給予不公
平、不合理之 107 年調薪幅度，構成工會法第 35 條第 1 項第 1

款之事實發生日。從而，申請人知悉相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款不當勞動行為之日為 107 年 5 月 14 日；相對人構成同項第 5 款不當勞動行為之事實發生日與知悉日，亦為 107 年 5 月 14 日，故申請人於 107 年 6 月 7 日將裁決申請書送達 貴會，未逾勞資爭議處理法第 51 條準用同法第 39 條第 2 項之除斥期間。

(六)申請人工會自 103 年間與相對人進行團體協約協商時起，即多次請求相對人將考核評比透明化，惟相對人均以管理權限為由拒絕，而本次也再次藉由不公開、不公平之考核評比，給予申請人等不利益待遇，進而影響申請人工會活動與工會發展，已構成不當勞動行為無疑：

1.查申請人工會於 103 年 5 月 20 日之團體協約協商會議中（申證 11-1），曾詢問「公司可否公開個人考評？」，並「建議日班及輪班人員之考評應公平、公開」，惟相對人僅稱「基於管理考量，個人考評不宜公開，日班及輪班人員考評之公平性將向各單位主管反應勞方意見並建議適當評估」云云，並未積極回應申請人工會之請求。

2.再查，申請人工會於 103 年 10 月 8 日以及 103 年 11 月 11 日之團體協約協商會議（申證 11-2、11-3）中，均表示「乙方（即相對人）現行考績評比制度，甲方（即申請人）認為有問題，且尚無完整透明化，應和甲方（即申請人）共同擬定」，申請人亦擬定具體之評分方法，請求相對人以「配合度 20%、優良品績 20%、重大缺失 20%、出勤率 30%、主管 10

％」之方式評比，且「不管加扣分皆須註明理由」，然相對人卻再次以「基於管理考量，個人考評不宜公開」為由拒絕，甚至表示「考績評比為單位主管管理權限，工會應予以尊重」，完全未能回應工會訴求，更顯得毫無協商之餘地。

3. 綜上所述，103 年間申請人與相對人進行團體協約協商時，即多次請求相對人將考核評等制度公開、透明化，才不會讓人有從中藉機給予工會會員不利益待遇之猜想。詎相對人一再以考績評比為單位主管管理權限云云藉詞推託，直至 107 年 5 月 14 日調解日當天仍拒絕提供。可見四年多以來，相對人均無視申請人之請求，仍斷然拒絕提供考核評等辦法，執意以不公開、不透明之黑箱作業方式進行考核，並藉由 107 年調薪幅度給予申請人等差別待遇，企圖打壓工會、影響工會活動運作與工會發展，已構成不當勞動行為無疑。

(七) 相對人迄今仍不願提供申請人之考核評等資料，難以說明其行為不構成不當勞動行為：

1. 查申請人等之考核評等相關資料係由相對人所作成，且由相對人保管中，而本件考核評等與調薪幅度不公開、不公平，更屬相對人針對工會會員與參與工會活動者所為之差別待遇，應屬本件重要爭點，由相對人提出並無難事，況相對人於 107 年 9 月 20 日第 2 次調查會議，亦口頭表示願公告考核辦法，但迄今均未能提出，顯有可疑。

2. 再查，相對人曾於 貴會 104 年度勞裁字第 10 號案中，提出記載詳實之考評說明表（申證 12），可見相對人確實可以提

出相關資料進行說明，但相對人本次卻僅願提供相證 3 及相證 4 之抽象考評標準，從頭到尾均拒絕揭示申請人個人之考核資料，致使申請人無從得知自身工作表現是否經相對人給予公平之評價。

3. 況相對人提供之相證 4 評鑑表，為儲運課單一部門之評鑑扣分標準，申請人 17 人中僅柯○○係該部門人員，其餘 16 人則分屬撚紗課、織布課、漿紗課、成布課、製造課等部門，故申請人許○○等 16 人仍無法得知其所屬單位之評鑑標準，已顯得相對人確實有所隱瞞，更無法解釋其行為不構成不當勞動行為。

4. 為此，申請人等特再次具狀請 貴會命相對人提出 106 年度考核辦法，並提出申請人等 106 年度考核所憑據之內容，以及請相對人說明給予余○○、劉○○、游○○；織布課新進人員黃○○、陳○○、洪○○、黃○○、蔡○○、林○○與林○○106 年度之考核所憑據之內容與提出相關事證，以明本件是否確實存在對申請人之差別待遇與不利益處分，俾利本件裁決程序之調查。

(八) 請求裁決事項

1. 請求確認相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕變更申請人許○○之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度，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. 請求確認相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕變更申請人許○○之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度，構成

- 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
3. 請求確認相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕變更申請人陳○○之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
 4. 請求確認相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕變更申請人李○○等 14 人之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
 5. 請求確認相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕提供與公告 106 年度考核辦法之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
 6. 相對人應於裁決決定書送達時起，撤銷申請人許○○、許○○、陳○○與李○○等 17 人之 106 年度考核評等，並重為適當之評等與調薪，且應公告 106 年度之考核辦法。

二、相對人之答辯及主張：

- (一)申請人經年度考績評等後，「加薪 500 元」，與工會法第 35 條第 1 項第 1 款所規定「降調、減薪」之情形，並不相符。又考績評等乃對員工之績效考核制度，申請人於工作規則中所訂之考績制度，全體員工一體適用，考績制度係為獎勵、拔擢優秀員工之必要制度，是以，考績評等純屬對於個人工作績效之反應，實與妨礙工會活動無涉，相對人並無申請人所稱之不當勞動行為。即相對人並無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之情事。

(二)查，申請人主張 106 年度調薪考核評等為 C 等，107 年度調薪 500 元（申證 4），認為相對人有違反工會法之情事，實與工會法第 35 條第 1 項第 1 款「拒絕僱用、解僱、降調、減薪」之明文規定不符，調漲薪資之數額乃依其考績而定，且考績之評定方式業已規定於工作規則中，亦無所謂黑箱作業可言（關於工作規則之部分容後述），申請人因其調薪 500 元（而非 1300 元、1900 元），即空言指摘相對人係因其為工會幹部抑或參與工會活動致考評為 C 等，實屬無據。

(三)次查，考績評等制度為全體員工一體適用，純屬公司管理與獎勵績優員工之客觀性制度，且涉及單位主管考核評等之專業判斷，與工會法第 35 條第 1 項第 1 款「為其他不利之待遇」，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動；且為其他不利之待遇與妨礙工會活動間具有相當因果關係始能成立，二者並不相同。是以，申請人依據工作規則所為之考績評等，且依考績等級做為調薪之判斷基礎，實屬公司管考制度，斷無所謂妨礙工會活動之情事；況申請人調薪 500 元，有何不利可言？相對人因年度績效欠優，考績評定為 C 等，即指摘相對人對其為不利之待遇，實無所憑。

(四)續查，考績評等制度係一公司管理與獎勵績優員工之客觀性制度，為全體員工一體適用，此部分已於前述，即無所謂故意或過失可言。且既無「具體妨礙工會運作之結果」，即無從該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款所謂之「不當勞動行為」。實不能僅因申請人其個人工作績效欠優，致年度考績評定 C 等、調薪 500

元，即斷然認定申請人有妨礙工會運作之不當勞動行為。若此，豈非任何員工對於調薪幅度不滿意，即得主張資方有不當勞動行為？

(五)又相對人所為之考績評等，係依據具有拘束勞雇雙方效力之工作規則而來。依據工作規則，考績評定標準係依工作實績、效率與負責為標準，且由經單位主管評定後層報，實屬公司管考之客觀性制度，且為全體員工一體適用。查相對人公司訂有「台灣玻璃工業公司員工工作規則」，經台北市政府核備在案（相證1），依該工作規則【第十章 考績】第62條規定：年終考績決定下年度之升調及該年度產銷獎金重點部分之資料；第63條規定：考績以工作實績為主、配合效率負責為副；第64條規定：由單位主管辦理考績，並於考評後層報。且相對人於制頒、修正人事管理規則實施細則時，均會於公布欄張貼、公告週知，足見原告之人事管理規則實施細則確實置於所有鹿港廠勞工隨時易於認識之狀態。依最高法院91年度台上字第1625號、97年度台上字第2540號判決之見解，工作規則即生拘束勞雇雙方之效力，既有拘束雙方之效力，考績又係經由主管考評，並經層報而後定，則對考核結果雙方即應予以尊重，豈能因考績不如自身預期，即空言指摘相對人有不當勞動行為？

(六)復查相對人公司之考績評等，係依據員工工作規則依各單位、部門分別訂有考核辦法，關於技術員考績評比辦法，其評比流程為領班評比、班長評比、股排名，權責人員分別為各班領班、各班班長、股長。其中，領班評比辦法，其評分係依據配合度、

工作態度、工作能力、貢獻度而為評比；股排名，則係以改善提案數、異常 BBN 篩選、重大品質異常發現...等，做為個人加分項目（相證 3）。就各單位、部門亦訂有其評鑑標準，以儲運課為例，其評鑑標準即包含作業品質、作業配合度、作業效率等三大項目，每大項目下設有約莫 10 小項之評鑑項目（相證 4），足證相對人公司所為之考績評等，係有客觀、合理、謹慎之評鑑標準，斷無申請人指摘之「黑箱作業」、甚或「秋後算帳、打壓」之情事。

(七)再者，相對人公司調薪級距分為四個等級（即 A、B、C、D），申請人指摘其因參與工會活動，致遭評定為最低等級，顯與事實不符。經查，申請人等 17 人，其中 13 人考績為 C 等，並非考評之最低等級，況申請人之中，陳○○、葉○○、李○○、林仁傑等 4 人，考評實為 B 等（相證 5），故申請人主張其調薪考評為最低等級、均為 C 等，均非真實。且，考績 B 等之李○○即係臺灣高等法院 104 年度勞上易字第 104 號判決之當事人，足徵相對人並未因其參與勞退提撥之工會活動，而給予不利益之待遇。

(八)另查，申請人所提之 102 年勞裁字第 37 號裁決案、104 年勞裁字第 10 號裁決案，與本件申請案並無關連，申請人主張係因上開裁決案件，致使其「考績 C 等、加薪 500 元」，純屬其自行臆測之結果，實無足採。而申請人所稱團體協商遲無進度一事，亦無所憑，就此部分，申請人業已另案提出（107 年勞裁字第 34 號），相對人亦已回復貴部（相證 2）。惟上開案件均與本案

無涉，僅予以補充說明。

(九)綜上所述，考核評等申請人依據工作規則所為之考績評等，且依考績等級做為調薪之判斷基礎，實屬公司管考制度，斷無所謂妨礙工會活動之情事，且申請人之考績評定結果，加薪 500 元，係薪資調升，既未拒絕僱用，也未解僱，更非調降、減薪、或不利待遇，核與不當勞動行為之要件不符。且依據最高法院向來之見解，工作規則既有拘束勞雇雙方之效力，就評等結果雙方即應予以尊重，豈能僅因個人不滿評等結果、調薪幅度，即空言指摘相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之情事，而有不當勞動行為？是以，相對人依據獨立及專業判斷所為之考績評等與薪資調幅決定，並無出於恣意濫用或其他違法情事，申請人所提之主張並無理由。

(十) 答辯聲明：申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一)相對人於 107 年 1 月完成申請人許○○等 17 人之 106 年度考核評等，申請人許○○等 17 人係於 107 年 1、2 月間知悉其自己的調薪幅度，並藉以知悉其考核評等（考核評等為 A 等，調薪 1900 元；考核評等為 B 等，調薪 1300 元；考核評等為 C 等，調薪 500 元）。

(二)相對人於 107 年 5 月 14 日之勞資爭議調解會議，拒絕變更申請人許○○等 17 人之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度。

(三)雙方於 107 年 5 月 14 日之勞資爭議調解，調解委員會作成之調

解方案為「建議資方應公告周知考核辦法，以公平原則實施考核後，予以調整薪資，以避免爭議發生。」

四、本案爭點：

相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕變更申請人許○○等 17 人之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度，以及於同年月日勞資爭議調解拒絕提供與公告 106 年度考核辦法之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 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；惟仍以申請人請求裁決事項所列之事實，客觀上存在

有雇主對於勞工為不利之待遇或對工會有支配介入等行為事實為必要。

(二) 次按勞資爭議調解，依勞資爭議處理法之規定，調解委員會作成之調解方案，經勞資爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立；勞資爭議雙方當事人對調解委員會之調解方案不同意者，為調解不成立。而所謂調解，乃係就當事人間發生爭議之法律關係，由第三方調解單位或人員說服、勸導雙方當事人互相讓步、折衝，進而達成合意、成立調解之訴訟外解決紛爭的制度，當事人之一方本無有強制接受調解方案或他方所開立條件之義務。因此，申請人主張相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕變更申請人許○○等 17 人之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度乃構成不當勞動行為云云；本會認為，相對人拒絕與申請人達成調解成立之行為本身，係為其法律上固有權利之行使，且申請人並未具體敘明相對人於勞資爭議調解會議或於拒絕調解時，有何行為足徵其具有不當勞動行為之認識，故本會尚難遽以相對人拒絕調解成立，即認係構成對申請人許○○等 17 人之不利待遇，或有何不當影響、妨害或限制申請人工會活動行為之可言。

(三) 又申請人主張相對人拒絕提供與公告 106 年度考核辦法之行為構成不當勞動行為乙節，雖雙方於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解時，調解委員會所提出之調解方案有「建議資方應公告周知考核辦法」等語；惟相對人於本會一再強調其並沒有不願公告考核辦法，且部分部門、單位已有公告等語（本會 107 年 9 月

20 日第 2 次調查紀錄第 3 頁參照)。且相對人於本會調查時，亦有提供相證 3、相證 4 等考核辦法供參，本會經核其乃為具體化相對人工作規則第 30 條所定「工作實績表現」之執行性、細節性規定，相對人是否應將之加以公告、或應具體化至何等程度，允宜尊重其事業單位內部管理人事之實際作法，尚難認其未加以公告即屬對於勞工之不利待遇或對於工會之支配介入。至於受考評人如認為其考評有所不當或構成不當勞動行為，仍非不得循法律途徑或本會裁決救濟，責由相對人說明其考評之依據。復觀之上開調解方案主旨，仍係建議相對人「以公平原則實施考核後，予以調整薪資」，而為相對人所不同意，故調解不成立，則基於前述，相對人拒絕調解成立之行為本身，實尚難認定為構成不當勞動行為。

- (四) 再查申請人於提起本件裁決時，原係主張相對人所為申請人許○○等人之考評及調薪構成不當勞動行為，惟嗣後變更為相對人勞資爭議調解拒絕變更申請人許○○等人之考評及調薪構成不當勞動行為，諒係為避免其申請裁決罹於勞資爭議處理法第 39 條所定之法定期間所致。然而變更後之申請裁決事實，既為勞資爭議調解拒絕變更考評，本會即應依申請人變更後之裁決請求，就相對人於勞資爭議調解拒絕變更考評是否構成不當勞動行為為判斷，尚不涉及相對人於 107 年 1 月就申請人許○○等人所為考評行為是否構成不當勞動行為乙節，否則上開法定期間即成為具文。從而申請人具狀請求本會調查證據，命相對人提出 106 年度考核辦法、申請人等 106 年度考核所憑據之內

容，以及余采珊等人 106 年度考核所憑據之內容等，本會認為尚與本件裁決之判斷事項無關，故不予准許。

六、據上，相對人於 107 年 5 月 14 日勞資爭議調解拒絕變更申請人許○○等 17 人之 106 年度考核評等與 107 年度調薪幅度，以及拒絕提供與公告 106 年度考核辦法之行為，本會認並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款或第 5 款之不當勞動行為；從而，申請人請求裁決事項第六項請求本會撤銷申請人許○○等 17 人之 106 年度考核評等，並重為適當之評等與調薪，以及應公告 106 年度之考核辦法等救濟命令核發，即屬無據，應予駁回。

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，本件申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 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

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 1 2 月 7 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。