

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 114 年勞裁字第 35 號

申 請 人：呂○○

住高雄市

代 理 人：蔡坤展律師

設高雄市苓雅區中山二路 412 號 5 樓之 5

相 對 人：財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫院

設高雄市三民區自由一路 100 號

代 表 人：王照元

住同上

代 理 人：沈以軒律師

設臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

游鎮瑋律師

設同上

陳 婷律師

設同上

3 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
4 稱本會）於民國（下同）115 年 3 月 13 日詢問程序終結，並於同日作成裁
5 決決定如下：

6 主 文

7 申請人之申請駁回。

8 事實及理由

9 壹、程序部分：

10 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

1 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
2 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
3 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
4 序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
5 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
6 定有明文。

7 二、查申請人請求裁決事項為：「(一)確認相對人對申請人 113 學年度高
8 醫第二次平時考核綜合評核 80 分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1
9 款、第 5 款之不當勞動行為。(二)相對人對申請人 113 學年度高醫第
10 二次平時考核綜合評核 80 分，應予撤銷，並重新評核」；就此申請
11 人主張係於民國 114 年 5 月 30 日知悉「113 學年度高醫第二次平時
12 考核（2024/11/01~2025/04/30）」之綜合評核總分為「80 分」，及
13 部門最高主管（相對人復健部部主任即部長林○○）對於前述第二
14 次平時考核之複核意見（見申證 1），此有申請人於前開申證 1 所示
15 「113 學年度高醫第二次平時考核（2024/11/01~2025/04/30）」文件
16 最末頁之簽名與日期可稽，故申請人應係於 114 年 5 月 30 日知悉上
17 開事項，並於同年 8 月 26 日提起本件裁決申請，核其期間未逾勞資
18 爭議處理法 90 日之法定期間，應予准許。

19 貳、實體部分：

20 一、申請人之主張及請求：

21 (一)申請人呂○○為任職於相對人復健部職能治療組之中級職能治療
22 師，加入「高雄醫學大學醫療事業企業工會」，並於第九屆起（109
23 年）擔任常務理事（見申證 2）。林○○（醫師）於 112 年 7 月中旬
24 至相對人醫院擔任復健部主任主管即部長（112 年 8 月 1 日起正式上

1 任)，為申請人所屬部門最高主管。另王○○治療師於 112 年 8 月 1
2 日至 113 年 7 月 31 日固非擔任組長主管職務，但仍須配合王○○指
3 示，自 113 年 8 月 1 日起即擔任職能治療組組長，為申請人部門主
4 管。是以，林○○及王○○兩人均屬工會法第 35 條所稱代表雇主任
5 使管理權之人。

6 (二)本案申請人基於工會常務理事身分，於 112、113 年積極向林○○主
7 任即部長表達意見及爭取員工權益。說明如下：

8 1、112 年 7 月 25 日起數天，林○○希望復健部仍提供颱風天住院醫
9 療服務，申請人於群組表達反對意見；隔天高雄市政府宣布 112
10 年 7 月 27 日颱風假，林○○主任遂宣布全科同仁不出勤等情，申
11 請人再次表達天災出勤規定，不能違背法令規範（見申證 3），導
12 致林○○主任的不滿。林○○主任嗣後係予實際出勤者具體獎
13 勵，變相鼓勵員工於颱風天出勤。

14 2、因復健部物理治療組（PT）及職能治療組（OT）執行復健業務，
15 形式上由醫師開立治療單，實質上則由治療師執行，但過去相關
16 績效點數卻是計入醫師端，未計入治療師端，並不公平。申請人
17 與職能治療組組長梁○○討論，且認為過程不合理表達質疑等情
18 （112 年 9 月 6 日對話，見申證 4）。

19 3、復健部部門若獲有榮譽，自林○○接任部門主管後，僅安排特定
20 人員出席表揚會，有同事希望能輪派，林○○後表示：「@呂○○
21 （高醫工會）因為是工會代表本來就該有立場，隨時來當面反
22 應...」；「@黃○○ 我不知幹部為何要在這裡講這些，若角色錯
23 誤，請明天自己提辭呈」；「我相信高醫大家是共同好朋友，也
24 許不同主管風格不同，但我是困苦中被打壓下撐過來的，相信同

1 仁慢慢可感受，我講過人好壞是無法騙大家的」等情，申請人基
2 於工會幹部立場，提醒林○○主任恐有涉及霸凌之虞（112年9
3 月12日對話，見申證5）。

4 4、因侯姓約僱人員任職已久且富有經驗，申請人協助爭取將其轉為
5 正式職位（112年7月25日對話，見申證6）。然而，林○○未
6 正視先前方案，申請人為表達希望陳○○（前部門主任）向林
7 ○○主任說明原委，將約僱人員轉正式職位（113年2月14日對
8 話，見申證6），導致林○○主任不滿。

9 5、申請人所屬復健部規定員工若請假日數過長，績效點數即會取
10 消，申請人透過工會向部門上級反應（見申證7），成功爭取將上
11 開績效點數分配給實際代班之部門（112年11月1日對話，見申
12 證7）。

13 6、復健部物理治療組組長黃○○，因長時間來自上級主管的壓力（主
14 要是林○○主任作風較為強勢），已有涉及職場霸凌之虞向工會
15 求助，申請人乃於113年4月18日於line成立復健部「職場不法
16 侵害」群組，提供適時協助（見申證8）。相對人亦曾於113年5
17 月14日，邀集相對人副院長、林○○主任、黃○○及工會代表會
18 談（見申證9），導致林○○主任不滿。

19 （三）相對人對於申請人113學年度第二次平時考核綜合評核80分，構成
20 工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為：

21 1、按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對
22 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
23 拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。...五、不當
24 影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」為工會法第35條

1 第 1 項第 1 款、第 5 款所明文。又有關不當勞動行為之判斷，不
2 以雇主有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，只要在人事管
3 理上具有一定影響力之人，對於擔任工會職務之人，為不利之待
4 遇，即足構成。以考核為例，從該具影響力之人，與勞工間是否
5 有因工會事務有關之紛爭、工會會員與非會員間之差異，可本於
6 經驗法則判斷該差別待遇有高度之因果關係可能性存在，即足以
7 推定構成不當勞動行為，此參諸相關判決自明。

8 2、最高行政法院 109 年度判字第 504 號判決：「（一）...如在人事
9 管理上具有一定影響力之人，利用其職權所為之不當勞動行為，
10 即應視為代表雇主行使管理權之人。」、最高行政法院 109 年度
11 判字第 306 號判決：「...是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞
12 動行為，則應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷，
13 特別是雇主就同種或相類事例之處理方式前後是否不同，綜合判
14 斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會
15 發展之情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀
16 要件，則不以故意為限，亦不以雇主有具體之不當勞動行為意圖
17 或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其
18 行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會
19 發展之結果有所認識，即為已足。...」、最高行政法院 106 年度
20 判字第 223 號判決：「...以勞工考核為例，裁決委員會採用大量
21 觀察法，綜合諸如雇主對工會之態度、雇主與勞工間是否有因工
22 會事務有關之紛爭、未擔任工會幹部前後之考績差異、工會會員
23 與非會員間之差異、雇主為不當勞動行為前之差異等各種間接事
24 實，如可本於經驗法則判斷其等與雇主之差別待遇行為間有高度

1 之因果關係可能性存在，即足以推定構成不當勞動行為。雇主必
2 須反證上述間接事實不存在或矛盾，並證明其考績差異係基於適
3 當、正確之考核...」。

4 (四)相對人違反雇主中立義務，對於擔任工會幹部之申請人施予差別待
5 遇：。

6 1、申請人於114年5月30日知悉113學年度二次平時考核內容，綜
7 合評核總分為「80分」，部門最高主管（復健部主任林○○）複
8 核意見為：「本年度整體服務量及產值明顯低於同職類組同仁平
9 均（20241101-20250430期間的OT 13/13同組最後一名，月產值
10 遠低於同組平均，及同組前段班的1/2），學生的教學與發表論文
11 上無突出表現。·已完成基本工作任務，但與全體人員相比，於服
12 務產出與研究成果方仍有差距。·產值低於OT部門同期平均，為
13 本年度考績分數之主要原因。」（見申證1），足見申請人之評核
14 成績低於同仁，是因為復健部主任林○○認為申請人固已完成基
15 本工作任務，但整體服務量及產值明顯低於同仁，以及在學生教
16 學與發表論文上無突出表現所致。

17 2、然查，有關平時考核之評量因素，參諸「高醫財團法人私立高雄
18 醫學大學附設中和紀念醫院」114年4月30日高醫附人字第
19 1140202488號函：「說明三、考核內容...」（見申證10）之內容，
20 並未規定「整體服務量及產值」、「學生的教學與發表論文」可
21 作為考核因素，故相對人所增加之評分基準，實無任何根據。又
22 參諸申請人考核表所載，申請人在四項考核因素均符合標準：
23 （一）「工作職責」方面，均依規定完成日常工作及管理任務，
24 評比均屬「符合標準」。（二）「重要品質指標」方面，申請人

1 每日服務均有達標(平均點數45點以上即每日服務15人以上),
2 評比屬於「符合標準」。(三)「品德」方面,遵守工作規則及
3 職場倫理,工作服務態度良好,未有任何不當行為,評比屬於
4 「符合標準」。(四)「出勤」方面,申請人無遲到或早退之情
5 形,積極參與科級或院級活動(勞資會議、院務會議、團協會議
6 等),評比屬於「符合標準」。據此,申請人各項工作表現,至
7 少均符合標準,益證相對人係基於前述「整體服務量及產值」、
8 「學生的教學與發表論文」等特別考量,方給予申請人最低標準
9 80分成績。

10 3、申請人於87年9月8日加入高醫企業工會,並於97年擔任第五
11 屆理事(97年至100年),嗣後分別擔任第七屆、第九屆及第十
12 屆理事,每年考核均為「佳」以上,陳報工會幹部相關證據資料
13 (見申證13)。由於申請人擔任工會核心幹部(常務理事),積
14 極參與各項活動,以服務全體員工,故申請人在實際出勤時數及
15 論文發表,客觀上勢必會受到排擠,故相對人所自行增加的兩項
16 考核因素,顯然不利於擔任工會幹部的申請人。申言之,林○○
17 主任所稱之「整體服務量及產值」,係強調產出數量,申請人因
18 參與工會事務,經相對人核可下,於113年11月公假57.5小時、
19 113年12月公假33小時、114年1月公假16小時、114年2月公
20 假43小時、114年3月公假29.5小時、114年4月公假50.5小時。
21 茲因公假日數直接影響每月執行臨床業務的天數,服務病患的
22 「月產值」及「總產值」自然也會下降(實際上申請人於該考核
23 期間的產值數量,在職能治療組也排名最後)。然有關「月產值」
24 之數量因素,早已反映在每月的績效獎金PPF上(此從申請人與

1 所有人員 PPF 的差別，即可得知），林○○主任卻又在考核分數
2 上重複評價，顯然無理，並具有針對性。又有關林○○主任所稱
3 之「學生教學與發表論文」，申請人雖參與工會事務，在教學滿
4 意度及教學檢討會上，學生回饋均無不良，且申請人於 114 年仍
5 有數篇專業論文發表（第一作者：「職能治療協助中風患者回歸
6 安全駕駛：個案案例分享」、社團法人台灣職能治療學會-學術研
7 討會；「台灣職能治療師薪資與各國職能治療師薪資比較之探討
8 與改善方案」及共同作者：「XY 世代之醫事臨床教師與 Z 世代之
9 PGY 學員在教學互動與模式之探討」、中華民國職能治療師公會
10 全國聯合會學術研討會），可見申請人並未因工會幹部身分而怠
11 惰教學、研究職務。

12 4、又於 113 學年度平時考核期間，申請人所屬部門同仁，有數人在
13 規定四項評核標準中，表現不佳，例如有同仁曠職，情節顯較申
14 請人嚴重。但年度考核成績卻高於申請人，益證相對人係有差別
15 待遇之情形。此可調閱相對人復健部全部治療師 113 學年度第一
16 次及第二次考核考核表，即可確認。

17 5、依上，無論是「整體服務量及產值」、「學生教學與發表論文」，
18 均非相對人所規定的考核內容，且對於擔任工會幹部的申請人，
19 屬於明顯針對性之不利因素。此對比申請人於 112 年、113 年為
20 會員爭取權益的行為，以及林○○主任因涉及霸凌爭議，於 113
21 年 5 月 14 日與工會代表會談（見申證 9）等事實。申請人於 114
22 年 5 月 30 日收到「113 學年度第二次平時考核成績（113 年 11 月
23 1 日至 114 年 4 月 30 日」之最低標準 80 分成績，在時間上具備高
24 度密接性。

1 6、依上，有關申請人113學年度第二次平時考核綜合評核80分，顯
2 與代表雇主行使管理權之林○○主任，為行使對申請人之考核
3 權，所自行增加之「整體服務量及產值」、「學生的教學與發表
4 論文」兩因素密切相關，而該因素顯然對於擔任工會幹部之申請
5 人，明顯不利，具有區別待遇之事實。又對照申請人於112年、
6 113年為會員爭取權益的行為，以及申請人協助會員處理霸凌爭
7 議，為此林○○主任不得不參加113年5月14日會談（副院長、
8 工會代表共同與會）等事實。本於經驗法則，足可判斷上開差別
9 待遇，與申請人擔任工會幹部及履行工會職務有因果關係存在。
10 從而，相對人應構成不當勞動行為，允無疑義。

11 (五)陳報「高雄醫學大學附設中和紀念醫院員工績效主管考核表（員工
12 適用）」（見申證11）及「高雄醫學大學醫療事業企業工會章程」
13 （見申證12），屬於相對人答辯書所稱「高雄醫學大學附設中和紀
14 念醫院職員工考核辦法」第4條第1項所規定：「主管平時考核指
15 標及相關評核規定另訂之」的考核文件，該辦法所指「另訂之」並
16 非空白授權，亦未賦予主管自行決定考核指標之權力。

17 (六)相對人所稱「品質指標」，實係由「職務說明書」的「工作職責」
18 帶入，藉由一項或二項來設定（可參照相對人「考核品質指標設定
19 操作步驟」，見申證15）。據此，主管考核表（員工適用，見申證
20 11）確為相對人依上開職員工考核辦法第4條第1項第4款所另行
21 制訂的考核文件。

22 (七)相對人所稱員工貢獻，均可由上開相對人醫院訂定之「非醫師貢獻
23 度指標」設定，此因「非醫師貢獻度」，係區分為教學、研究、服
24 務等三個領域，各領域又各有細項，故此部分已由相對人醫院統一

1 訂定，非可由主管可任意取捨決定（詳細內容參見勞教資料，見申
2 證 16）。員工考核成績之計算式為「85%（1+2 次平時考核）+15%
3 非醫師貢獻度」，相對人所稱：醫院其他部門對 15% 占比亦有自設
4 評核項目云云，不僅牴觸相關規定，亦非事實。

5 （八）另相對人稱：依據主管平時考核注意事項（見相證 4）註解，可見主
6 管仍得依員工實際表現評核云云。然該註解僅適用於「三、評定分
7 數建議表」，與評分項目並無牽涉。

8 （九）又查，參諸相對人所提出之申請人近 5 學年度平時考核表，有 5 次
9 平時考核之各項評核項目均為「符合標準」，與系爭 113 學年度第
10 二次平時考核相同，然總分均明顯高於系爭平時考核成績，包括：
11 110 學年度第二次平時考核 85 分、111 學年度第二次平時考核 85
12 分、112 學年度第一次平時考核 85 分、112 學年度第二次平時考核
13 85 分、113 學年度第一次平時考核 82 分等。據此，為何同樣全部評
14 核項目均為「符合標準」，歷次平時考核之總分多為 85 分以上，而
15 系爭 113 學年度第二次平時考核之總分卻僅為 80 分？足認相對人於
16 系爭平時考核總分之給分，並非依據「評核項目」所做出之客觀加
17 總或判斷，已對於申請人權益產生重大損害。

18 （十）其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

19 （十一） 請求裁決事項

- 20 1、 確認相對人對申請人 113 學年度高醫第二次平時考核綜合評核 80
21 分，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 22 2、 相對人對申請人 113 學年度高醫第二次平時考核綜合評核 80 分，
23 應予撤銷，並重新評核。

1 二、相對人之答辯及主張

2 (一)相對人將申請人113年度第二次平時考核綜合評核評定為80分之行
3 為，係依照內部績效考核目標而為評定，不構成工會法第35條第1
4 項第1款及第5款之不當勞動行為。

5 1、按「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
6 之裁量權...而雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評
7 定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫評定之
8 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
9 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
10 圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限。」貴會107年勞裁字第
11 33號裁決決定書參照。

12 2、次按貴會110年度勞裁字第13號裁決決定書意旨：「...雇主依
13 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
14 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
15 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
16 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
17 尊重雇主之裁量權限。...」

18 3、稽上可知，判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成
19 不當勞動行為時，應就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇
20 主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀、所為不利待遇之程
21 度、時期及理由之合理性等一切客觀因素綜合判斷之，茲以績效
22 考核為例，即應綜合判斷諸如雇主對工會之態度、雇主與勞工間
23 是否有因工會事務有關之紛爭、未擔任工會幹部前後之考績差
24 異、工會會員與非會員間之差異、雇主為不當勞動行為前之差異

1 等各種間接事實為判斷基礎。

2 (二)相對人對申請人所為 113 年度第二次之平時考核評定，係依相對人
3 核定之考核標準及客觀比例分配原則辦理，評定結果忠實反映申請
4 人在職能治療組內之實際表現，並無任何偏頗或不當：

5 1、相對人對申請人所作 113 年度第二次平時考核評定，係依據「高
6 雄醫學大學附設中和紀念醫院職員工考核辦法」辦理（見相證 1）
7 第 4 條第 1 項第 4 款後段規定：「主管平時考核指標及相關評核
8 規定另訂之」，主管平時考核指標可另由主管依職務權責裁量制
9 定。又依相對人 114 年 4 月 30 日高醫附人字第 1140202488 號函
10 （見申證 10）明示：「為落實績效考核雙向回饋，請各單位主管
11 務必依據各員工實際狀況給予評核」。是以，主管確有評核之權
12 限，且評核係要求主管依其所認為適切之評核標準，針對員工實
13 際工作狀況加以評估。

14 2、相對人為能完整評核同仁對醫院之貢獻程度，自 113 學年度第一
15 學期起，加入以「產能與產值」為核心，並兼顧研究計畫、論文
16 產出及行政參與度等面向之指標，作為區分同仁績效之依據。相
17 對人亦多次於復健部每月科務會議中，以簡報方式向同仁說明
18 「工作績效將與年度考績連動」，以確保考核制度之透明性及同
19 仁對評核標準之了解。而就「產能與產值」之評核，係由相對人
20 於每月第一個上班日，以醫院內部之 HIS 系統（Hospital
21 Information System，醫療資訊系統）自動統計產出之「個人平均
22 產值」為基礎，再扣除同仁因公假所減少之出勤時數，得出「還
23 原後個人平均產值」作為考核依據。又為避免單一主管主觀裁
24 量，考評程序採兩階段進行：先由職能治療組組長進行初評，負

1 責提出各同仁表現之觀察建議，並提供排名與產能數據。再由復
2 健部部長依據組長之建議與量化數據綜合評斷，進行複評。可見
3 該考核制度已制度化，且為常態性之評核流程，不僅無單一主管
4 得恣意增減或調整之空間，亦兼顧同仁因公假所致出勤時數減少
5 之情形，進而保障工會幹部請休會務假之權利，並一體適用於全
6 體職能治療組人員，維持評核結果之公平性與專業性。

7 3、觀諸申請人於 113 年度第二次平時考核（113 年 11 月至 114 年 4
8 月）之結果（見相證 2），申請人還原後之個人平均產值，於職能
9 治療組 14 名同仁中排名最後一名。相對人遂依其排名及產值表
10 現，將其平時考核評定為 80 分，以反映其排名相對低位之客觀事
11 實。且該評定分數仍位於常態分佈區間 80 至 90 分之範圍內，並
12 無任何主觀臆斷或恣意裁量之情形，相對人無為不當勞動行為之
13 情形。

14 (三)申請人陳稱「申請人因擔任高雄醫學大學醫療事業企業工會之常務
15 理事，於 112 及 113 年間積極向林○○（相對人）表達意見及爭取
16 員工權益，相對人即因此將申請人 113 學年度第二次平時考核綜合
17 評核為 80 分」等云云，洵屬申請人之臆測，相對人絕無任何因申請
18 人擔任工會幹部而予不利益對待之動機。

19 1、相對人之考核等第由優至劣，依序區分為特優、優、佳、良、普
20 及差之六等。依申請人自述，其自 109 年起即擔任工會常務理事；
21 然觀諸其 110 年至 113 年間歷次考核結果，分別為優等、佳等、
22 佳等及良等，可見申請人歷年等第本即有所波動，並非始終維持
23 於同一水準。若如申請人所陳，其考核結果係因工會身分而遭受
24 系統性或持續性之不利對待，理應可觀察到一致且明顯的負面趨

1 勢，或至少在其擔任工會常務理事後即出現顯著下滑之情形。再
2 者，林○○自 112 學年起即任職於申請人所屬復健部並擔任部長，
3 申請人亦自承於同年度曾積極反映意見，然其當年度考核結果仍
4 為「佳」等，而「佳」等於六級評核體系中屬中間偏上之等第，
5 足證申請人之工會身分與考核結果並無必然關聯。倘若其真因工
6 會職務而受打壓，則 112 年度理應不可能仍獲「佳」等，申請人
7 卻於 113 年度第二次平時考核後始主張其考核與工會幹部身分有
8 關，顯與事實不符。

9 2、113 年度第二次平時考核係依復健部既定標準及客觀產能數據辦
10 理，並一體適用於全體職能治療組職員，且考評係採兩階段評分
11 機制，非僅由林○○單獨評定，並無針對特定個人為差別待遇之
12 情形。且申請人未能具體指出其於未擔任工會幹部前後之考績差
13 異，亦未提出同樣條件下他人考核與其明顯不同之佐證，僅憑個
14 人感受即主張其考核因工會職務而受不利評定，實難據以認定構
15 成任何不當勞動行為。

16 (四)針對申請人主張「相對人不當增列『整體服務量及產值』及『學生
17 教學與論文發表』標準，並據此降低其評分之情形」等云云，相對
18 人爰就平時考核之評核流程補充說明如下：

19 1、就相對人職員工考核辦法第 4 條第 1 項第 4 款規定：「主管平時
20 考核指標及相關評核規定另訂之」（見附件 2），相對人並未另行
21 訂定其他獨立辦法，而係透過考核系統提供「職員工考核標準與
22 重點提醒」之「考評分數評定表」（見相證 4）及「員工績效主管
23 考核表」供主管參考。惟前揭評定表及考核表均屬建議性質，並
24 非具拘束力之評核依據。此可由評定表下方之註解事項：「上述

1 評定分數建議表僅供主管參考，考核分數仍依員工實際表現進行
2 評核」(見相證4)得證。可見主管仍得依員工實際表現予以評核，
3 以確保評核符合實際工作表現與部門要求。申請人主張相對人增
4 列「整體服務量及產值」及「學生教學與論文發表」項目即違反
5 考評標準云云，顯屬對制度性質之誤解。

6 2、又部門主管於進行考評時，需同時考量各部門所設定的評核總分
7 上限。該上限係以每人85分作為計算標準，乘以單位人數，即為
8 該單位總分上限。例如，若A單位有10人，總分上限即為850
9 分。若某位同仁評核結果超過85分，為維持單位總分不超過上
10 限，其他同仁之分數即需作相應調整(見相證4)。此一制度旨在
11 維持各部門間評核結果之整體平衡，避免評分過度集中於高分區
12 間，以確保考核結果能合理反映員工間之實際表現差異。

13 3、就復健部113學年度第2次平時考核而言，雖評核考核會依組長
14 及主管共同訂定之「職務說明書」與「品質指標」執行，惟「職
15 務說明書」僅為職責框架之概略說明，並非評核細則。評核重點
16 仍在於員工整體職務履行情形，及臨床實務表現之合宜性，爰主
17 管會將臨床產值(即產值與產能)及論文產出等可反映員工實際
18 表現之指標納入，以反映員工績效。而在具體操作上，復健部
19 113學年度第2次平時考核流程如下：

20 (1) 組長於初評階段即依「平時考核表」圈選各員工之評核等級，
21 如「超過標準」、「符合標準」及「未達標準」，並給予相應
22 分數。

23 (2) 於複評階段，部長會基於整體團隊績效，並為使評核結果具區
24 辨性，而對組長所圈選之項目或初評分數進行調整：

1 ①因組長於初評階段僅負責職能治療組之評核，故部長於複評
2 時需綜合考量全體復健部同仁之整體成績，以確保最終結果
3 符合總分規範並維持部內之平衡。

4 ②為確保差異性以反映員工績效表現，故會依臨床產值表現較
5 高、具研究論文產出、教學貢獻，或擔任部內幹部協助督導、
6 參與部門評鑒及品質管理工作等可具體可客觀衡量之指標，
7 適度調整同一等級員工之分數，或作為是否提高為「超過標
8 準」之依據，使複評結果更具區分性，作為部門激勵同仁之
9 重要依據。

10 (3) 至申請人主張其無出勤異常情形，惟其 113 學年度第 2 次平時
11 考核之「出勤」項卻僅獲「符合標準」，且僅獲評 8 分，認為
12 係因其工會身分遭主管增列評核指標所致等云云。然查「出勤」
13 之評核標準，除「上班狀況」外，更包含「參與活動」項目（見
14 申證 1）。主管評核時自須綜合考量員工於部門內實際投入情
15 形。是以，該項評分不僅取決於出勤紀錄，亦反映員工於颱風
16 天支援工作、臨時任務協助及其他活動參與之積極度。申請人
17 僅以出勤無異常即主張應獲高分，顯與實際評核標準不符。

18 (4) 除復健部外，相對人其他部門亦有依部門特性設計不同評核項
19 目之情形。例如，檢驗醫學部評核時，85%依員工實際工作表
20 現，15%依其是否承擔管理工作；核子醫學部則以病人服務態
21 度為主要評核標準；放射腫瘤部則考量同仁對分配病人接待意
22 願及日常表現，以酌情加減分。由此可見，相對人各部門皆依
23 實際業務及部門需求調整評核指標，以確保考核結果能合理反
24 映員工表現差異。

1 (五)關於申請人平時考核主管之任職情形，王○○組長自 104 年 8 月 1
2 日起至 112 年 7 月 31 日止，並自 113 年 8 月 1 日起再度擔任申請人
3 平時考核主管（見相證 5）；而林○○部長則自 112 年 8 月 1 日起擔
4 任相對人平時考核主管（見相證 6）；申請人 113 學年度第 2 次平時
5 考核之分數調整情形，申請人於組長初評階段所獲分數為 82 分，部
6 長於複評階段基於前述整體評核因素及部門總分上限規定，將其分
7 數調整為 80 分。此調整純粹基於工作表現及部門考核規範，與申請
8 人工會幹部身分無關。

9 (六)關於對平時考核結果不服之申訴制度與程序：

10 1、相對人設有相關制度供員工反映考核意見，包括平時考核雙向回
11 饋機制，可於系統提供文字回饋以直接向主管反映。相對人並同
12 時設有「員工申訴專區」，員工如對考核結果不服，可依程序提
13 出書面申訴，由評議委員會召集審議處理。

14 2、申請人前曾於 114 年 6 月 10 日向員工申訴評議委員會提出書面申
15 訴，並同步向勞工局提起勞資爭議調解。惟依相對人制定之「員
16 工申訴評議委員會設置辦法」第 11 條規定（見相證 7），若申訴
17 人就相同或相關事件同時或先後提起調解，申訴評議將停止，爰
18 相對人停止該案之評議，而申請人嗣後亦未再提出繼續評議之書
19 面請求；申請人亦曾向單位主管反映考核結果不服，單位主管並
20 於 114 年 6 月 19 日召開考績關懷座談會予以處理。

21 (七)關於「考核科室總分上限之規定，是否曾公告或告知員工及主管知
22 悉？」乙節，相對人 112 年 10 月 30 日及 113 年 4 月 29 日函之說明
23 五均明示：「主管考核之科室總分上限規定，每人以 85 分為基準，
24 科室主管考核總分上限即以 85 分乘以科室人數計算……。」（見相

1 證 8、9) 可知，相對人於往例平時考核之全院公告函中，均已揭示
2 各科室人員以 85 分為評核基準，且前開函文之正本為「相對人各單
3 位」，足徵相對人確已將相關規定公告並使其知悉。另自 113 年起，
4 相對人將科室總分上限規定改於考核系統中呈現，惟相關規範內容
5 並未變更（見相證 4）。

6 (八)關於「平時考核表中『出勤』項之評核標準，除『上班狀況』外，
7 亦包括『參與活動』之情形，其具體事實及相關證據為何？」乙節，
8 相對人復健部部長平日確有就員工參與各項臨時任務、颱風天支
9 援、跨單位協作及會議出席等情形進行整理，作為評核「參與活動」
10 項目之參考依據。

11 (九)關於「各部門會依其特性設計不同評核項目之具體事實及相關證據
12 為何？」乙節，相對人護理科 114 學年度護理部部務會議紀錄中，
13 有關 114 學年第一次考核事宜之「護理人員考核優以上之建議」部
14 分，明確載明「89 分，需具下列條件至少一項：(1) 領導能力（擔
15 任跨領域團隊活動負責人、據領導效能）、(2) 自我成長...擔任單
16 位內／院內外職務、(3) 海報發表」。並進一步規範「90 分以上，
17 需具下列條件至少一項：(1) 專業能力上對醫院其他重要具體貢獻
18 （跨科室或跨機構）：擔任委員會職務、各類推動小組之種子成
19 員、研究計畫。(2) 專業能力對業務改善具體成效：通過學會護理
20 專案/實證健康照護、院內或院外競賽，如改善專案、EBN、創新、
21 SNQ、教學策略、HQIC 等。(3) 論文、品質改善專案、學會論文
22 口頭發表。(4) (副) 護理長必要有跨單位以外具體貢獻」（見相
23 證 10）。又於護理部 114 學年度「第 1 次考核會議」討論紀錄中，
24 亦可見評核標準確有因職務及部門管理需求而異動之情形：其貳、

1 一載有主任表示：「1.考核評分應依據同仁實際臨床表現進行評估。
2 若臨床未達預期，應於考核內容及分數中如實反映…」；貳、二則
3 由副主任表示：「…主管在進行考核時，應以病室管理績效為主要
4 評估重點。若同仁外部表現優異，但單位內異常事件頻仍、團隊向
5 心力不足，仍須適當反映於考核內容中，以突顯病室管理品質之重
6 要性。」（見相證 11）。是以，相對人確有依「部門特性、職務屬
7 性及管理需求」調整評核指標之情形，相對人各部門確會依實際業
8 務特性調整評核內容，使考核結果得以合理反映員工之實際工作表
9 現與職責差異。

10 (十)提呈申請人近 5 學年度如申證 1 格式所示之兩次平時考核表（見相
11 證 3）、申請人所屬之職能治療組 113 學年度第 1 次及第 2 次平時考
12 核表供參。

13 (十一) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

14 (十二) 答辯聲明：

15 申請人之裁決申請駁回。

16 三、雙方不爭執之事實：

17 (一)申請人之 113 學年度第一次及第二次平時考核分兩階段：第一階
18 段由所屬部門組長王○○進行初評，第二階段由所屬部門部長林
19 ○○進行複評；申請人 113 學年第一次平時考核分數為 82 分、第
20 二次平時考核分數為 80 分；本件系爭 113 學年度第二次平時考核
21 (考核期間為 113 年 11 月至 114 年 4 月)，申請人所獲初評分數
22 為 82 分，複評時遭調整為 80 分。

23 (二)相對人辦理平時考核時要求主管考核之科室總分有上限規定，即
24 以每人 85 分為基準，科室主管考核總分上限即是以 85 分乘以科

1 室人數（85分/人*科室人數）。

2 四、本案爭點：

3 相對人對申請人113學年度高醫第二次平時考核綜合評核80分，
4 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？

5 五、判斷理由：

6 (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
7 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
8 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
9 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
10 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
11 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
12 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
13 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
14 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，
15 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
16 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
17 有不當勞動行為之認識為已足。

18 (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
19 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
20 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
21 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
22 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，
23 不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練
24 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

1 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
2 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
3 知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工
4 作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）
5 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
6 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
7 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
8 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
9 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
10 定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查（臺北地方法院
11 91 年度勞訴字第 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 號民事
13 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
14 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
15 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
16 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
17 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
18 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
19 條第 1 項、第 2 項之規定，審查雇主人事權之權限。就此而言，
20 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
21 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
22 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
23 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
24 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

1 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
2 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
3 (本會 105 年度勞裁字第 3 號裁決決定書參照)。

4 (三)本件申訴人主張：伊為工會幹部而屢為員工權益積極發聲，因而
5 導致主管林○○不悅，並具體指出伊對系爭 113 學年度高醫第二
6 次平時考核綜合評核 80 分所爭執部分為部長林○○複評部分，並
7 稱林○○以自己增加的標準即「整體服務量及產值」、「學生的教
8 學與發表論文」作為複評依據，前述「整體服務量及產值」、「學
9 生的教學與發表論文」，均非相對人所規定的考核內容，且對於擔
10 任工會幹部的申請人屬於明顯針對性之不利因素，同時再稱申請
11 人系爭平時考核中「三、出勤考核 10%」項目遭低評為 8 分，前
12 述兩部分作為構成對伊平時考績評核不公的不當勞動行為云云。
13 相對人則以：部門考核總分有上限即 85 分/人*科室人數，林○○
14 以「整體服務量及產值」、「學生的教學與發表論文」評量平時考
15 核，此適用於全體復健部同仁而不構成不當勞動行為，且復健部
16 主管亦多次於每月復健部科務會議中以簡報向同仁說明工作績效
17 將與年度考績連動，況為顧及請公假同仁權益而以還原產能(【原
18 始產能/(工作時數-公假時數)】*工作時數)計算並未對申請人考核
19 有不利影響；至於「三、出勤考核 10%」部分，該項目評分不僅
20 取決於出勤紀錄也反映員工於颱風天支援工作、臨時任務協助及
21 其他活動參與之積極度，且部門內並未有申請人所指曠職同仁；
22 為此陳稱考核標準一體適用於全體復健部部門同仁而並無針對申
23 請人有差別待遇、不構成不當勞動行為等語，作為置辯。

24 (四)查相對人對所屬員工考核採學年度制，分有平時考核與學年度考

1 核，其中平時考核又區分第一次平時考核（考核期間為當年度 5
2 月至 10 月）與第二次平時考核（考核期間為前 1 年度 11 月至當
3 年度 4 月），本件申請人所爭執者為 113 學年度第二次平時考核（考
4 核期間為 113 年 11 月至 114 年 4 月）之複評分數 80 分部分，並
5 稱主張前開分數構成不當勞動行為之具體理由為林○○以自己增
6 加的標準即「整體服務量及產值」、「學生的教學與發表論文」作
7 為複評依據，同時在申請人平時考核「三、出勤考核 10%」予以
8 低評為 8 分，此可參本會 114 年 10 月 15 日初審會議之申請人陳
9 述即明（見本會 114 年 10 月 15 日初審會議紀錄第 4 頁第 5 行以
10 下）。是本件爭點即：在申請人系爭 113 學年度第二次平時考核之
11 複評階段，評核人即部長林○○以「整體服務量及產值」、「學生
12 的教學與發表論文」作為複評依據，以及申請人平時考核「三、
13 出勤考核 10%」遭評核為 8 分，此兩部分是否係相對人因申請人
14 工會幹部身分或從事工會活動而予以之不利對待？是否構成工會
15 法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為？

16 (五)系爭 113 學年度第二次平時考核之複評階段，林○○以額外增加
17 的「整體服務量及產值」、「學生的教學與發表論文」作為複評標
18 準與依據，此並無因申請人工會幹部身分或從事工會活動而為針
19 對性之對待。

20 1、查申證 1 所示申請人之 113 學年度第二次平時考核內容，綜合評
21 核總分為「80 分」，部門最高主管（復健部主任即部長林○○）
22 複核意見為：「本年度整體服務量及產值明顯低於同職類組同仁
23 平均（20241101-20250430 期間的 OT 13/13 同組最後一名，月產
24 值遠低於同組平均，及同組前段班的 1/2），學生的教學與發表論

1 文上無突出表現。·已完成基本工作任務，但與全體人員相比，
2 於服務產出與研究成果方仍有差距。·產值低於 OT 部門同期平
3 均，為本年度考績分數之主要原因。」，可見相對人評核申請人
4 之 113 學年度第二次平時考核分數 80 分原因為整體服務量及產
5 值低於同職類組同仁、學生的教學與發表論文上無突出表現。同
6 時就系爭平日考核流程，兩造均不爭執「考核分兩階段：第一階
7 段由組長進行初評，第二階段由部長進行複評，第一階段有關工
8 作職責部分會由先前已經提出經過核定的職務說明書，直接帶入
9 『職責分類、職責項目、關鍵行為指標、權重、能力等級 1-6』
10 後，由組長圈選『超過標準、符合標準、有待加強、未達標準、
11 不適用』之選項及給予相對應的分數。之後，加註評語(含『請
12 具體說明員工表現、需加強或協助之建議、需加強之教育訓練』
13 欄位)送交部長進行複評。第二階段由部長進行複評，部長會在
14 『複核意見』欄位填寫評語」(見本會 114 年 10 月 15 日初審會
15 議紀錄第 4 頁第 16 行以下)。

16 2、是申請人雖主張前述「整體服務量及產值」、「學生教學與發表論
17 文」，均非相對人所規定的考核內容，此係林○○主任即部長所
18 自行增加標準，且前述兩項標準對於擔任工會幹部的申請人屬於
19 明顯針對性之不利因素云云。然經本會依職權傳訊證人林○○到
20 會證述：「各考核項目都是從職務說明書所記載的工作項目直接
21 帶入到考核系統裡面，考核的進行是由組長進行初評，組長所進
22 行的初評我不會參與，組長初評結束後考核系統就會直接轉送到
23 部長，由我進行複核，我收到的初評資料上面就已經有組長所打
24 的結果(即超過標準、符合標準等五項等級)、分數及回饋紀錄，

1 我作為部長可以調整上述的結果、分數，但就該次 113 學年度第
2 二次平時考核，我並沒有調整結果(復健部全部員工都是符合標
3 準或以上的等級)而是調整分數。」(見本會 114 年 11 月 28 日第
4 2 次調查會議紀錄第 4 頁第 15 行以下)，可見申證 1 所示 113 學
5 年度第二次平時考核文件表單各考核項目係從職務說明書所記
6 載的工作項目直接帶入且為第一階段初評時之評核部分。至若林
7 ○○複評時所為內容係調整分數，此可參前述證人林○○所證
8 述：「但就該次 113 學年度第二次平時考核，我並沒有調整結果(復
9 健部全部員工都是符合標準或以上的等級)而是調整分數。」即
10 明；又林○○為分數調整原因與依據為「整體服務量及產值」、「學
11 生教學與發表論文」兩項標準，此可參申證 1 所示林○○複評意
12 見。申請人雖稱前述兩項標準並非原職務說明書所載的工作項
13 目、並非原考核項目標準云云，惟依據「高雄醫學大學附設中和
14 紀念醫院職員工考核辦法」第 4 條第 1 項第 4 款後段規定：「主
15 管平時考核指標及相關評核規定另訂之」(見相證 1)，以及相對
16 人 114 年 4 月 30 日高醫附人字第 1140202488 號函(見申證 10)
17 意旨：「為落實績效考核雙向回饋，請各單位主管務必依據各員
18 工實際狀況給予評核」，難認部門主管在進行平時考核時不能另
19 裁量制定其他合理標準，衡諸證人林○○複評時之「整體服務量
20 及產值」、「學生教學與發表論文」兩項標準，並非與工作績效、
21 表現無關，且亦係一體適用於全體部門(見本會 114 年 10 月 15
22 日初審會議紀錄第 5 頁第 16 行以下)，故無法僅以林○○複評時
23 依據上開兩項標準進行分數調整即認對申請人有針對性或構成
24 不當勞動行為。

1 3、經本會進一步詢問證人林○○調整分數經過與原因，證人林○○
2 則證述：「我調整分數是因為我作為部長，依照相對人醫院的規
3 定，必須處理『85分/人*科室人數』全部門員工分數的調整問題，
4 因為組長所打的初評不會包括他自己，所以我收到初評及我評核
5 組長的分數後進行上述的調整。我調整分數的依據就是醫院所重
6 視的教學、研究、服務，在教學方面如果有擔任組長或是教學長
7 負責見習生及實習生教學工作，我就會加分，在研究方面我是上
8 醫院公開的論文發表系統查詢每位員工的論文及研究計畫(包括
9 數量及品質)，在服務方面可以從醫院公開的資訊系統查詢每位
10 員工負責服務的人次及產值(即健保點數及自費點數)，另外行政
11 上如果有額外的支持，例如組長、副組長會做額外的行政工作，
12 或者院長有要求部長組成特別的照顧小組照顧特別的病人，該小
13 組的人員有額外工作，我也會加分。我做完復核後，考核系統就
14 直接轉送給上級(副院長)核定，副院長如果有意見可以自行調
15 整，但本次 113 學年度第二次平時考核，就我所知副院長並沒有
16 調整我的複核結果。」、「(問：請問證人，申證 1 複核意見所示
17 『學生的教學及發表論文』所指情形為何?)就是我方才所述『在
18 研究方面我是上醫院公開的論文發表系統查詢每位員工的論文
19 及研究計畫(包括數量及品質)』，我雖然沒有每位員工都上系統
20 查詢上述結果，但組長都會告訴我所屬的員工其論文及研究計畫
21 情形，我印象中申請人呂○○沒有特別突出表現，但有其他人是
22 比較突出的，例如論文量較多或研究計畫有完成，例如王○○組
23 長、梁○○職能治療師、物理治療師有一位在 113 年申請到部定
24 助理教授。」、「(問：請問證人，申證 1 複核意見所示『整體服

1 務量及產值』所指情形為何?)就是我方才所述『在服務方面可
2 以從醫院公開的資訊系統查詢每位員工負責服務的人次及產值
3 (即健保點數及自費點數)』,我每個月都會要求復健部的科務秘
4 書每月整理報表給我,所以我可以在複核時連續性的看每月員工
5 的情形。」、「(問:請問證人,證人方才所述調整分數的三項依
6 據,如何反應於何項分數?)因為職務說明書無法涵蓋上述的三
7 項依據,所以我沒有特別針對某一項分數調整,而是綜合四個分
8 數欄位加減分數,我也沒有特別習慣加扣減哪個欄位的分數,因
9 為有上述的『85分/人*科室人數』考核分數上限,所以有人加分
10 就會有人減分,我對於加減分沒有特別針對哪一個欄位分數。」
11 (見本會114年11月28日第2次調查會議紀錄第4至6頁以下),
12 足徵因相對人內部規定部門考核總分上限,為此林○○除對申請
13 人等其餘員工平時考核進行複評外,尚須評核組長王○○之平時
14 考核分數,且部門平均分數為85分,如有員工得分較高,勢必
15 會有員工分數須調整或調降,雖職務說明書所載工作項目未包含
16 「整體服務量及產值」、「學生教學與發表論文」兩項,然進行複
17 評之分數調整時仍需有其判斷依據及標準,為此林○○以「整體
18 服務量及產值」、「學生教學與發表論文」兩項作為複評分數調整
19 之依據及標準,難認有何不合理或針對性。

20 4、然須進一步審酌前述兩項標準之適用結果,是否造成對請公假辦
21 理工會會務之工會幹部申請人特別不利;查前述「整體服務量及
22 產值」、「學生教學與發表論文」兩項標準適用,經本會向證人林
23 ○○確認、其則證述:「除非在教學、研究及行政有特別突出的
24 表現,否則服務方面我認為是最重要的也是最客觀的指標,所以

1 我會從服務方面比較低的員工去減分。」，對照申證 1 所示複評
2 意見「·產值低於 OT 部門同期平均，為本年度考績分數之主要
3 原因。」，對申請人分數有所影響的應是「整體服務量及產值」
4 部分，就此即需審酌有無申請人所稱因其擔任工會幹部或參加工
5 會活動而請會務公假時數較多，致使其服務的人次及產值較低，
6 以此評核將造成對申請人的不公平與不利益等情。此經證人林
7 ○○證述：「我會請人資單位提供考核期間六個月每位員工的公
8 假情形（例如工會會務假、研究所讀書的公假、開會的公假等），
9 還原服務人次及產值，我認為只有公假才需要還原，私假是員工
10 個人的事情不應該還原。我所謂的還原就是扣除請假天數後公平
11 計算服務人次及產值，例如該月應工作天數 20 天，請公假 5 天，
12 就會將系統顯示的服務人次及產值*20/15。我認為這樣的作法是
13 對申請人呂○○公平。因為這個月(114 年 11 月)已打 114 學年度
14 第一次平時考核，我透過上開方法還原申請人呂○○的服務人次
15 及產值，較其他員工高，所以在扣分上我就會選擇其他員工扣
16 分，也因此申請人呂○○平時考核分數優於輸他還原後的員工
17 (按證人真意係稱最近一次評核的 114 學年度第一次平時考核，
18 因採取公假還原而還原後申請人呂○○得到較有利的調整)。」
19 (見本會 114 年 11 月 28 日第 2 次調查會議紀錄第 7 頁第 11 行以
20 下)，該項評核既已還原公假而應無對申請人不公平之情。

21 5、就此申請人另再爭執即便是還原公假，相對人計算與排序有誤，
22 而申請人重新計算後並非最後一名(第 13 名)而應為第 11 名云云
23 (見申請人 115 年 2 月 23 日陳報書暨附表 2)，經核對相證 2，兩
24 造還原公假後之差異在於原公式為【原始產能/(工作時數-公假時

數)】*工作時數，相對人係以復健部實際可提供臨時服務量能作為計算基礎，如以申請人 113 年 11 月產能為例，申請人該月之原始產能點數為 150600、當月應出勤時數為 188 小時，而公假時數為 57.5 小時，故相對人依前開計算公式，則申請人還原後之產能為 $(150600/188-57.5) * 188 = 216956.3$ (同相證 20)，然申請人卻認為應以實際出勤時數 168 小時為計算依據云云；惟查，業如前述，本件系爭申請人 113 學年度平時考核分數爭議所在係第二階段、複評階段部分，即申請人並不爭執初評階段分數 82 分，而僅爭執林○○部長將其初評分數 82 分調整至 80 分，為此本會審酌者亦應係前述 82 分調整至 80 分考量與原因是否有工會歧視因素，雖兩造就還原公假計算公式有不同意見，然相對人所計算部分既一體適用於同部門其他請公假之員工，且僅作為調整分數依據，無論係相對人所計算之相證 2 而顯示申請人為排名 12、或係申請人自行計算的排名 11 名，申請人均係名次排名較為偏後、屬於後半段，林○○據此調整分數，而難認係針對申請人工會幹部身分或從事工會活動所為，是申請人主張林○○據此調整分數之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，難認有據。

6、是相對人於複評時，考量產能表現而將申請人系爭 113 學年度第二次平時考核總分調整為 80 分之行為，業如前述，並無積極事證證明與工會因素相關，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。另申請人所屬部門同仁均為工會會員，且前述對申請人複核分數調整行為，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情，為此，申請人主張構成工會法第

1 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為云云，亦難憑採。

2 (六)申請人系爭 113 學年度第二次平時考核中「三、出勤考核 10%」
3 遭評核為 8 分，亦無因申請人工會幹部身分或從事工會活動而為
4 針對性之對待。

5 1、申請人主張其出勤正常、無曠職或遲到早退而符合標準，但同部
6 門同事有曠職、遲到、請假情事，但在前述「三、出勤考核 10%」
7 項目分數卻比申請人還高，為此主張對申請人有針對性、不利對
8 待云云。

9 2、業如前述，鑒於部門考核總分有上限，為此證人林○○即證述：
10 「...所以我沒有特別針對某一項分數調整，而是綜合四個分數欄
11 位加減分數，我也沒有特別習慣加扣減哪個欄位的分數，因為有
12 上述的『85 分/人*科室人數』考核分數上限，所以有人加分就會
13 有人減分，我對於加減分沒有特別針對哪一個欄位分數。」，故
14 即便證人林○○調整申請人「三、出勤考核 10%」為 8 分，此中
15 原因在於前述產值較低等考量，未必與出勤項目考核有關。況該
16 「三、出勤考核 10%」總分 10 分、申請人得分 8 分，且再觀諸
17 與申請人同部門之其他員工得分為 9、8.5 或 8 分(按僅 1 人為 9
18 分，其餘同仁在此出勤考核項目中多為 8.5 分或 8 分)，難認相去
19 甚遠，另再依據相對人所提出王○○組長 LINE 記事本所載其與
20 林○○對話內容(見相證 23-1)，王○○所記錄颱風天出勤支援人
21 員確實未包含申請人，故相對人抗辯該項目評核亦同時審酌員工
22 於颱風天支援工作、臨時任務協助及其他活動參與之積極度，亦
23 非無據。至若申請人所稱其他同事曠職卻分數比較高等云云(見申
24 請人 115 年 1 月 19 日申請補充(四)書及申證 20)，然業如前述，

1 證人林○○是基於總分上限而為分數調整，故該出勤分數為 8 分
2 僅係調整後結果，況相對人所述尚考量其他支援等亦非無據，且
3 相對人稱復健部同仁並無曠職情事而係忘刷或漏請假併已完成
4 補正(見本會 115 年 3 月 13 日詢問會議紀錄第 6 頁第 9 至 10 行)，
5 復審酌單就「三、出勤考核 10%」項目分數並未有明顯差異(多
6 數同仁分數為 8.5 分或 8 分)，故就此部分亦難為申請人有利之認
7 定。

8 3、是申請人系爭 113 學年度第二次平時考核複評分數總分為 80
9 分，此係林○○部門依據產能狀況而調整，因受限於部門考核總
10 分上限，複評時既從 82 分調整為 80 分，則此調降分數必會呈現
11 於考核項目上；申請人於「三、出勤考核 10%」項目得分 8 分，
12 無論係相對人考量前述產能(以還原公假)而調降或尚審酌員工於
13 颱風天支援工作、臨時任務協助及其他活動參與之積極度，均難
14 認逸脫考績評定之標準，也無積極事證證明與工會歧視有關，故
15 難認係相對人針對申請人工會幹部身分或從事工會活動所為之
16 不利益對待，而不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
17 行為。

18 4、業如前述，本件相對人在申請人系爭 113 學年度第二次平時考核
19 中「三、出勤考核 10%」項目予以評核為 8 分，依現有申請人所
20 舉事證難認該行為具有工會針對性，亦無法證明係對工會所為支
21 配介入，為此綜合各項事證判斷，認相對人對申請人就此部分之
22 分數評核行為，亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
23 動行為。

24 (七)綜上，本件申請人系爭 113 學年度第二次平時考核分數，於初評

1 時業經評核為 82 分，此為申請人所不爭執；後雖經複評調整為 80
2 分，然前述調整為 80 分之考量與原因係與產值有關且計算產值實
3 業已還原公假影響，故難認係針對申請人工會幹部身分或從事工
4 會活動所為，而不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞
5 動行為，為此申請人請求確認相對人對其評核分數 80 分為不當勞
6 動行為並無理由。

7 六、救濟命令部分：本件請求裁決事項所指相對人之行為，既經本會認
8 定不構成不當勞動行為，申請人據此所提救濟命令申請即失所附
9 麗，應併駁回。

10 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對本
11 裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

12 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 條第
13 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

14
15 勞動部不當勞動行為裁決委員會

16 主任裁決委員 黃程貫

17 裁決委員 張詠善

18 李瑞敏

19 張義德

20 蔡志揚

21 侯岳宏

22 王嘉琪

23 陳伶因

24 蔡正廷

1 徐婉寧

2 林俊宏

3 林堉君

4 李柏毅

5 中 華 民 國 1 1 5 年 3 月 1 3 日

6 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

7 告機關，於裁決決定書正本送達之次日起2個月內向臺北高等行政法院高

8 等行政訴訟庭(臺北市士林區福國路101號)提起行政訴訟。