

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 13 號

【裁決要旨】

工會法之目的則在於促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活（工會法第 1 條參照），故工會法第 35 條第 1 項第 1 款明訂：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」同法第 36 條第 2 項又規定：「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」以保障勞工不因申請會務公假以參與工會活動而受到不利之待遇，而所謂不利之待遇，至少包含有關勞動關係之締結維持，或勞動條件之給與，為與勞動關係或條件直接相關且可由雇主發動主導致勞工遭受不利益者而言（臺北高等行政法院 107 年度訴字第 8 號判決），今相對人所為考核結果因關係到員工年終獎金之領取，自屬與勞動條件相關者，則若相對人因其員工申請會務公假而給予考核上較差之評價，自屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所禁止之不利之待遇，且徵諸會務假之性質為「公假」，參酌勞工請假規則第 9 條：「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。」亦是申明對於會務假於勞動條件上之保障。再參臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 120 號判決意旨：「將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，而於請假期間均不發放，已違反前揭關於勞工之特別休假、會務假、喪假、產檢假、受僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳時間，工資應照給；受僱未滿六個月產

假、生理假之薪資，應減半發給之強制規定，依勞基法第 71 條規定，薪資管理辦法第 6 條第 6 款將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，自屬無效。」可知若雇主基於勞務提供程度之差異或實際出勤之日數，訂定考核標準及方式，雖非不可，惟不得將法律上保障之假別納入其中而為較差之評價並予不利之待遇，相對人上開抗辯，顯誤釋法令與勞動部之函釋，亦無足採。此外，參照日本法之見解，對於加薪的請求，除了缺勤以外，將特休、生理假、產假，以及工會活動和團體協商等所致之未服勞務的時間做為勞動率計算的基礎，將勞動率在 80% 以下者排除在加薪對象之外的規定(以下稱 80% 條款)，由於被排除在外者中工會會員為壓倒性的多數，被認為係意圖削弱工會實力之支配介入的事件中(日本シェーリング救済命令取消，東京地方法院平成 2 年 3 月 8 日)，東京地方法院指出，「特休、生理假、產假、育兒時間的行使是勞動基準法所承認之權利的行使，……正當的工會活動、罷工權、團體協商權的行使是憲法或工會法所承認之當然權利的行使，……以此等事項所致之未服勞務做為計算勞動率之基礎，係對勞動者的權利行使為顯著之限制，不能被認為具有合理性。……公司導入 80% 條款之行為，對於工會會員在工會活動上，將帶來經濟上的不利益，不得不認定其具有削弱工會的意圖，公司之該行為該當於工會法第 7 條第 1 款及第 3 款之不當勞動行為」。則本件新版標準顯係對行使會務假之工會法上所保障之權利造成顯著之限制，該標準本身即不具合理性，且將請會務假之工會會員帶來經濟上之不利益，實構成不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：蘇祐樟

住桃園市大園區領航北路四段 251 號

范揚桓

住同上

桃園大眾捷運股份有限公司企業工會

設同上

代 表 人：蘇祐樟

住同上

代 理 人：葉甲○○

邱○○

住桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

相 對 人：桃園大眾捷運股份有限公司

設桃園市大園區領航北路四段 251 號

代 表 人：劉○○

住同上

代 理 人：沈以軒律師

陳建同律師

鄭人豪律師

設臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

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（以下均同）109 年 10 月 16 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 確認相對人於 108 年 6 月 1 日變更附件「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
- 二、 確認相對人於 109 年 1 月 17 日評核申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度 6 月至 10 月考核之分數、落點排名之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款不當勞動行為。
- 三、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 2 個月內，排除將會務公假之法定假別日數列為未出勤日數，重新擬定附件「車務司機員考核標準表-行車運轉」之項次 2 之「出勤配合度」與項次 26 之「駕駛時數(不含調車司機員)」此二項考核標準，並送交勞動部存查。
- 四、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 2 個月內，依據前項主文所命重新擬定之「車務司機員考核標準表-行車運轉」，重新評分申請人蘇祐樟及范揚桓考核總分，並送交勞動部存查。
- 五、 申請人其他裁決申請駁回。

壹、程序部分：

- 一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「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。」、同法第 51 條第 1 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 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。」，另按雇主或代表雇主行使管理權之人所為之勞動行為，是否為工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，並認定其事實發生時，再以此作為計算裁決申請期間之依據(最高行政法院 102 年判字 56 號判決參照)。

二、 經查，申請人工會桃園大眾捷運股份有限公司企業工會(下稱「申請人工會」)於 109 年 04 月 15 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一)確認相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準，屬申請人與相對人間 108 年勞裁第 22 號案之連續性打壓行為，嚴重影響工會幹部考核排名，已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。(二)確認申請人蘇祐樟及范揚桓於 109 年 1 月 17 日考核等第皆為四等係受相對人變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」之影響，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。(三)恢復原「車務司機員考核標準表-行車運轉」版本之考核標準，並重新評分申請人蘇祐樟及范揚桓考核總分及考核等第，並依照所屬等第返還申請人遭短發之年終一次獎金 10 日薪給。相對人抗辯系爭「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準已由相對人於 108 年 6 月 1 日公告周知(相證 1)，且系爭考核標準又經相對人公司於 108 年 6 月 12 日分別於蘆竹段、青埔段公告、傳閱，並有申請人蘇祐樟、范揚桓二人之親自簽名(相證 2 第 1、4 頁)，由此可知而申請人蘇祐樟及范揚桓，至遲業已於 108 年 6 月 12 日知悉變更後之

考核標準，申請人遲於109年4月15日始申請不當勞動行為裁決，已逾90日法定期間。惟查，申請人工會於申請人蘇祐樟及范揚桓至109年1月17日相對人發放108年度考核通知單時，獲悉其年終考核排名及等第為四級，比較歷年考核後方可得知其等第、分數落後（相證17-1）（相證17-2），復考量系爭考核標準加減分項目眾多，相對人公司變更前之「車務司機員考核標準-行車運轉」項次50又規定「各式表單在指定時間內簽閱不確實」將遭到扣分處分（相證3第3頁）（申證5第1頁），申請人確實無法於當下立即得知此考核標準變更之影響，縱使如相對人所稱，對於司機員係採「逐月考核」，且每月之考核結果均會在次月公告考核結果細項云云，申請人迄相對人通知全年度考核評分等第，始知相對人影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果始為顯現，就考核部分，亦可認定申請人蘇祐樟、范揚桓二人亦基於相同之理由而迄相對人通知全年度考核評分等第時始知其受不利益之待遇，故可認定申請人應自109年1月17日知悉相對人有工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為，則申請人於109年4月15日提起本件申請，自屬符合勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項90日期間之規定，合先敘明。

三、復按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。又若當事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第255條第1項但書規定之適用（最高法院96年度臺上字第2667號判

決可參)。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許。本件申請人於 109 年 6 月 22 日第二次調查會議，將原請求裁決申請時第一、二項事項更改為「確認相對人於 108 年 6 月 1 日變更『車務司機員考核標準表-行車運轉』考核標準之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為」與「確認相對人於 109 年 1 月 17 日將申請人蘇祐樟及范揚桓考核等第列為四等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為」(參本會第 2 次調查會議紀錄第 2 頁)，核申請人上開所為，僅為用語與文字上之調整，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，尚無不許。嗣申請人於 109 年 9 月 23 日第六次調查會議，將原請求裁決申請之第二項事項再變更為「確認相對人於 109 年 1 月 17 日評核申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度 6 月至 10 月考核之分數、落點排名之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為」(參本會第 6 次調查會議紀錄第 2-3 頁)，經查雙方於歷次調查會議中均在於爭執申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度 6 月至 10 月考核之分數與落點排名是否因相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準而受影響，且申請人蘇祐樟及范揚桓考核等第被相對人列為四等亦係依據其等之考核之分數與落點排名，故申請人上開所為，均僅為更正事實上或法律上陳述，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，亦無不許。

四、另按不當勞動行為裁決辦法第 30 條規定：「詢問程序終結後，主任裁決委員認有必要者，得聽取出席之裁決委員意見，再召開詢問程序或調查程序。」本會於 109 年 9 月 18 日召開詢問程序後，認有再召開調查程序之必要，故於 109 年 9 月 23 日召開第六次調查會議，並於 109 年 10 月 16 日再次召開詢問會議，並於同日作成裁決決定，係符合不當勞動行為裁決辦法第 30 條與不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點第 21 條第 2 項之規定，併予敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）相對人變更「車務司機員考核標準表—行車運轉」考核標準，申請人工會理事長蘇祐樟及副理事長范揚桓於 109 年 1 月 17 日才得知考核排名落後，且無法於當下立即知曉考核標準變更之影響程度，申請人於 109 年 4 月 15 日申請不當勞動行為裁決，並未逾 90 日法定期間：

1. 相對人雖稱考核標準於 108 年 6 月 12 日分別於蘆竹段、青埔段公告傳閱，惟該考核標準變更後之實質影響確實於申請人蘇祐樟及范揚桓取得 108 年度考核通知單方可得知，即該考核標準之變更對於工會幹部不利益對待，以及造成工會運作之不當影響，亦皆於考核通知後方才顯現其效果，且申請人工會幹部蘇祐樟及范揚桓，於收到年度考核通知單且年度中並無過失，卻得到明顯落後之等第後，方可主張遭受相對人

不利益對待，故相對人此舉違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，請裁決委員明鑑。

2. 又申請人蘇祐樟及范揚桓係基於受僱者身分須於指定時間內完成傳簽動作，且依據相對人公司變更前之「車務司機員考核標準-行車運轉」項次 50：「各式表單在指定時間內簽閱不確實」將遭到扣分處分，故無法推論其考核標準變更並無造成對於工會幹部不利益對待之事實。況且該考核標準加減分項目在變更前多達 63 項，變更後多達 65 項，內容繁雜細瑣，又每月考核排名表皆僅顯示總加分及總扣分（申證四），申請人確實無法於當下立即得知此開考核標準變更之影響，須待相對人通知全年度考核評分等第、且明顯與歷年相較落後，方才得知遭受不利益對待。

（二）回顧勞資脈絡，相對人公司雖於前次裁決與申請人工會達成和解，卻未經協商片面變更考核辦法，致申請人司機員工會幹部蘇祐樟、范揚桓於不利地位，於 108 年度考核落於四等，係為透過更加迂迴的考核方式，以夾帶針對性的考核項目，表面稱為凸顯貢獻度，實則僅針對司機員工會幹部打壓，企圖掩蓋其對申請人工會特定職種之工會幹部具有敵意：

1. 申請人工會自 106 年 9 月 17 日成立初期，先以車務司機員為主之成員加入工會，於 107 年初針對公司不當政策「於駕駛室內裝設 CCTV」致有侵害申請人工會司機員會員隱私權爭議，申請人工會於 5 月 2 日召開記者會抗議（申證十五）。
2. 又於 107 年中針對公司因營運穩定獲利且有盈餘，桃園市政

府擬降票價，故替員工爭取福利，挺身而出爭取調薪及績效獎金，多次協商未果下，於 107 年 9 月 26 日申請勞資爭議調解，並於 107 年 11 月 2 日、12 月 10 日、108 年 1 月 4 日召開 3 次調解會議（申證十六），期間因公司未正面回應訴求，於 107 年 11 月 20 日召開記者會向桃園市政府陳情（申證十七），最後終於成功爭取公司訂定績效獎金辦法，並將於市府核定後 108 年度實施。

3. 當時申請人工會雖成功為全體員工爭取勞動條件的提升，卻於 108 年 4 月份遭否准會務公假，故於 5 月 24 日申請不當勞動行為裁決（108 年勞裁字第 22 號案）。該次會中申請人工會仍對相對人公司抱有期待，認為相對人公司有和解意願是建立勞資互信基礎的第一步，不料，相對人公司竟於該次裁決和解前後，於 108 年 5 月 15 日召開內部高階主管會議討論變更考核標準之時間相符，且此開會議申請人工會幹部皆不知情，得以合理推論本次變更司機員考核標準，相對人公司特意強化「出勤配合度（出勤天數）」及「駕駛時數」之影響效果，係屬於連貫性打壓行為，因此可合理推斷相對人於 108 年 4 月起開始否准申請人會務公假，又同時變更司機員考核標準，皆屬打壓申請人工會之行為。惟申請人工會當下僅能就遭相對人公司否准之會務公假，導致不當影響工會運作向不當勞動行為裁決委員會提請裁決。另對於相對人公司片面變更司機員考核標準部分，需於收到整年度考核通知單，確認申請人年度考核等第落後方始得向貴會提請裁決。此爭議

事實恰與相對人辯稱：「調整公司考核權項早在申請人前次不當勞動行為裁決申請前達成決議，難認相對人本件調整考核權重有不當動機」相悖，顯見相對人之說法避重就輕，顯屬推託之詞，不足採信。

(三) 相對人於 108 年 6 月 1 日起變更「車務司機員考核標準—行車運轉」後，新增「出勤配合度」(出勤天數)子項目造成申請人工會幹部因無法加分，而有變相減分之效果。同時，相對人公司強化「駕駛時數」子項目之影響程度亦更使得申請人工會幹部每月考核總分排行落後，此開變更顯已實質造成申請人工會幹部於考核排名中居於弱勢地位，企圖使得承擔較多工會會務責任及工作，故申請較多會務公假之工會幹部蘇祐樟及范揚桓，於 108 年度起年終考核始落居於第四等第(末 25%)：

1. 相對人不願面對此開變更已嚴重影響申請人工會幹部因申請會務公假，而致年終考核排名落後之事實，故提供難以閱讀之月考核資料(相證 10 及相證 11)。為方便閱讀，依上開原始資料彙整後，將變更後之月考核資料作成「蘆竹段 108 年 6 月至 10 月車務司機員行車運轉加分項(出勤配合度、駕駛時數)」(申證十一)、「青埔段 108 年 7 月至 10 月車務司機員行車運轉加分項(出勤配合度、駕駛時數)」(申證十二)。
2. 經資料分析後清楚可見：蘆竹段 75 名司機員中，僅蘇祐樟、鍾○○、曾甲○○及李甲○○共四人，在司機員考核標準變更後，行車運轉新增考核子項目「出勤配合度」完全沒有加到分，其中僅李甲○○非屬工會幹部，原因則為三個月之喪

假，其餘三人皆為工會幹部。且以此兩加分項總分（小計）排序可見，蘆竹段全體工會幹部蘇祐樟、鍾○○、曾甲○○及吳甲○○四人，皆位於排行末 25%（以 75 名司機員末 25% 為倒數 19 人），可見相對人公司辯稱變更「駕駛時數」考核標準後，申請人工會幹部「有加分」係屬混淆視聽，因該加分級距增加後，雖司機員工會幹部可能加到些許分數，但非工會幹部之其他司機員加到更多分數，在整體排序上，將導致司機員工會幹部位居更加弱勢地位。

3. 另，青埔段 76 名司機員中，在司機員考核標準變更後，行車運轉新增考核子項目「出勤配合度」完全沒有加分者，雖有范揚桓、余○○、曾乙○○、康○○及黃甲○○共五人，其中除范揚桓系工會幹部外，皆有特殊原因及狀況才無法加到分，請參見下表：

工號	姓名	出勤配合度未獲得加分原因
T00676	范揚桓	擔任工會副理事長
T00871	余○○	期間為懷孕員工
T00906	曾乙○○	期間發生工傷
T01047	康○○	期間有申請婚假
T01709	黃甲○○	長期夜班並期間有教召

4. 前述非工會幹部而申請的假別，都屬短期性因素造成無法加分，例如服喪期會結束、結婚假期會結束、產假生完孩子會結束、公傷假康復後會結束，唯獨擔任工會幹部而申請的會務公假，「除非不擔任工會幹部」，否則將會無限期無法加到

分數！這便是申請人工會強烈主張相對人公司干預工會、針對特定職種擔任工會幹部為不利待遇，構成不當勞動行為之主張。

5. 雖依據相證 19，相對人詭辯聲稱蘆竹段出勤配合度無法加分比例為 38%，青埔段則為 45%，然而申請人工會必須強調相對人公司算數能力顯有問題，此開計算方式具重大瑕疵。申請人司機員工會幹部出勤天數因申請會務公假而較少，致排名落後造成考核不利之結果，必然是以長期性結果來看，豈能以每個單月份之未加分比例加總後平均，推論蘆竹段及青埔段分別有 38%及 45%無法加分？請裁決委員切勿採信，此開算法明顯是為了錯誤引導委員！

6. 綜上，相關資料已明顯證明幾乎只有工會幹部，在「出勤配合度」項目將會每月皆未獲得加分，意即遭到變相減分。而相對人公司於 108 年度考核中，突然增加車務司機員行車運轉考核項目之「出勤配合度」子項目，並增加「駕駛時數」子項目之影響，光是半年即造成工會幹部於排名中嚴重落後之效果，更遑論後續全年度皆有此項目遭變相減分之情況，將更導致司機員工會幹部僅能在「積極擔任工會幹部，卻因申請會務公假導致考績變差」，以及「為維持考績犧牲對工會事務熱誠」，當中作出兩難的抉擇。相對人公司此開作法，顯已可見其對於申請人工會運作長遠之不利影響。

（四）相對人於 108 年 6 月 1 日起變更「車務司機員考核標準—行車運轉」項目，顯見相對人公司係對於申請人工會幹部申請會務公

假有敵意，卻礙於避免構成不當勞動行為，故透過變更考核標準此開較為迂迴之手段，實質達到對於工會幹部不利對待之影響，間接造成不當影響工會運作之效果：

1. 申請人工會自 106 年 9 月成立以來，係以車務中心司機員為首批會員，故工會幹部受雇於相對人公司之職務多屬車務司機員。然自創會至今會員逐漸有其他部門及職種加入，依入會時序之會員統計表（申證九），106 年 11 月至 108 年 4 月入會會員，扣除離職退會者，一共 105 名，並主要集中在車務中心司機員。而 108 年 6 月至 109 年 7 月入會會員，扣除離職退休者，一共 123 名，此部分會員多為公司車務司機員以外之職種加入，現會員人數一共 228 人，尤其可見 108 年 6 月起有一批大量入會潮，於該年 6 月份入會人數有 42 人、7 月份入會人數有 43 人，不但會員人數增加一倍，且開始有車務司機員以外職種入會，又各職種之會員入會亦使得申請人工會會員意見更趨豐富且增加多樣性，申請人工會幹部自須花更多時間心力與會員溝通，足見申請人工會會務工作量有明顯增加。申請人工會自 108 年 8 月起每月與公司定期召開協商會議，積極爭取會員權益福利，包括爭取績效獎金、換敘(晉等晉薪加給)、勞退金追補提撥、長日班人員彈性上、下班、輪班人員國定假日出勤（排班）等勞動條件事項，皆須花費時間召開會前討論會，且出席協商會議亦屬會務公假時間，可參見歷次協商會議重點彙整（申證八）。

2. 於 108 年度考核期間（107 年 11 月至 108 年 10 月），工會幹

部共有七名理事、一名監事，一共八人當中僅有一名非司機員工會幹部（理事馮○○），另兩名工會幹部雖為司機員，分別於 108 年 8 月份（理事蔡甲○○）、108 年 12 月份（理事洪○○）辭任工會幹部並離職，皆未參與年度考核，因此目前全體理監事 8 人中，有 5 名為車務司機員，其年度申請會務公假彙整表（申證六），可見申請人工會理事長蘇祐樟及副理事長范揚桓申請會務公假之天數為最多及次多，並且僅此申請較多會務公假之兩名工會幹部，於年度中皆無重大過失，卻於 108 年度考核有明顯落後之情形，申請人蘇祐樟因本案向公司內部管道申訴時，相對人回覆單竟表示：「申訴人於 107 年申請會務公假 73 天，108 年申請會務公假 102 天，實際增加 29 天，平均每月增加約 2.4 日。」（申證十），顯見相對人公司對於申請人工會幹部申請會務公假之敵意。

3. 又增加之「出勤配合度（出勤天數）」子項目所要求最低加分標準，系擔任工會幹部之司機員，每月皆無法達成之高標準，其內容：「當月出勤天數達 23 天以上，加 6 分、當月出勤天數達 20 至 22 天，加 3 分」，惟申請人工會中車務司機員幹部，除非每月僅申請 1 日會務公假，否則皆遭變項扣 3 分。又，每月 30 日中，扣除例假日及休息日共 8 日，再扣除國定假日全年度挪移平分至每月 1 日，平均未加班出勤日數為 21 日，而申請人工會理、監事皆依照章程所規定每月召開定期理、監事會 1 日，及申請人工會與相對人每月另有一日定期勞資協商會議，亦需有 1 日會務公假，意即每月至少較其餘司機

員減少 2 日以上之出勤天數，平均皆少於 19 日出勤天數，低於「出勤配合度（出勤天數）」最低加分標準。

4. 除增加「出勤配合度（出勤天數）」，且加重「駕駛時數」影響程度外，其餘加減分項目絕大多數皆為縮減五成之影響程度，相對人亦不願說明，例如「調車項目中」變更前項次 5、項次 6 之事由：「調車未符合程序」，原所扣分數為 5 分或 10 分；變更後項次 11、項次 12 之事由亦為「調車未符合程序」，其所扣分數降為 2.5 分與 5 分。另外「異常處置項目中」變更前項次 45 之事由：「異常操作設備排故（扣分）」，原所扣分數為 1~5 分；變更後項次 51 之事由亦為亦是，其所扣分數便降為 0.5~2.5 分。原加分 2 分之項目改為加分 1 分；原本減分 1 分之項目改為減分 0.5 分，明顯針對會務公假申請，置積極參與會務之車務司機員工會幹部於不利，且「車務司機員考核標準—行車運轉」各加減分考核項目中，大多數加分項目皆屬被動加分，並無法由司機員積極主動爭取獲得，本次修正後之考核辦法僅增加唯一子項目之加分項項次 42：

「SM 訓練」為得由車務司機員主動爭取得分（加 1 分），此開項目申請人蘇祐樟及范揚桓每月皆有積極爭取，仍不敵因申請會務公假而造成排名落後的情況。又駕駛時數高低亦非基層員工可以自己掌握，皆是受公司安排每日出勤之任務卡值勤，與積極貢獻度毫無關聯，假設每月申請最少天數會務公假（理監事會 1 日、勞資協商會 1 日、駐會 1 日）共三日，駕駛時數一日以 6 小時計算，便與其他司機員有近 18 小時（等

同於 1080 分鐘)之落差。雖本制度適用於全體司機員，本次考核標準變更卻明顯讓申請較多會務公假推動工會活動之「司機員工會幹部」，實質立於不利地位。

5. 相對人公司雖辯稱以出勤天數重複考核，是希望凸顯「實質出勤貢獻度」，惟相對人仍無法說明：何以唯有車務司機員在同一個月的考核中，「出勤日數」需要被以兩大母項目重複考核？何以只有車務司機員的考核需要凸顯「實質出勤貢獻度」？亦即在年度考核項目中，本就已有「車務司機員考核表一考勤」將出勤配合狀況納入考核評量，然相對人又於 108 年 6 月 1 日修訂「車務司機員考核表一行車運轉」中，加上「出勤配合度」子項目，使得出勤日數在一份考核中被重複計算。而其餘站務中心、行控中心、票務中心、維修處各廠、總務處基層人員，皆無此情況。相對人公司針對性打壓以「車務司機員」佔比較多擔任核心工會幹部的巧思，顯已昭然若揭，便是透過本次變更考核之手法干預工會運作，使得特定職種積極擔任工會核心幹部居不利地位！

二、 請求裁決事項：

1. 相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款不當勞動行為。
2. 相對人於 109 年 1 月 17 日評核申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度 6 月至 10 月考核之分數、落點排名之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為。

3. 恢復原「車務司機員考核標準表-行車運轉」版本之考核標準，並重新評分申請人蘇祐樟及范揚桓考核總分及考核等第，並依照所屬等第返還申請人遭短發之年終一次獎金 10 日薪給。

三、其餘參見申請人 109 年 04 月 15 日不當勞動行為裁決案件申請書、109 年 06 月 20 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（一）、109 年 07 月 09 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（二）、109 年 07 月 21 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（三）、109 年 08 月 03 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（四）、109 年 09 月 17 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（五）、109 年 09 月 18 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（六）、109 年 09 月 23 日不當勞動行為裁決案件申請補充理由書（七）及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之答辯及主張：

（一）申請人請求確認相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準，屬申請人與相對人間 108 年勞裁字第 22 號案之連續性打壓行為，嚴重影響工會幹部考核排名，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為部分，已逾 90 日法定期間：

1. 按「勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，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三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十

日內為之。」、「基於工會法第三十五條第二項規定所為之裁決申請，違反第三十九條第二項及前條規定者，裁決委員應作成不受理之決定。但其情形可補正者，應先限期令其補正。」、「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。」勞資爭議處理法第 39 條、第 41 條第 1 項、第 51 條第 1 項分別定有明文。

2. 查本件申請人主張相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準（下稱系爭考核標準），而有工會法第 35 條第 1 項所定不當勞動行為之事實云云。惟查，本件「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準，已經相對人於 108 年 6 月 1 日公告周知（相證 1、相對人車務中心通告影本乙份），又系爭考核標準更經相對人公司於 108 年 6 月 12 日分別於蘆竹段、青埔段公告、傳閱，此有包含申請人工會理事長蘇祐樟、副理事長范揚桓二人（同時亦為本件申請人）親自簽名在內之文件傳簽表可稽（相證 2、蘆竹段車務文件傳簽表、青埔段車務文件傳簽表影本各乙份）。由此可知，「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準變更之行為，已於 108 年 6 月 1 日發生，而申請人蘇祐樟及范揚桓，至遲業已於 108 年 6 月 12 日知悉變更後之考核標準，然申請人卻遲於 109 年 4 月 15 日始申請不當勞動行為裁決（見勞動部不當勞動行為裁決申請書上之收文章戳），顯然無論自

知悉或事實發生之次日起算，均已逾 90 日法定期間，揆之首揭法條，裁決委員會就請求裁決事項第一項，實應為不受理決定，懇請裁決委員會明察。

(二) 相對人針對「考勤」與「行車運轉」所占考評之比率之調整，係為整合全公司年終考核與平時考核權項所為，且早在申請人前次不當勞動行為裁決申請前，即已達成決議，要難認相對人本件調整考核權重有何不當動機：

1. 查相對人於 106 年 12 月以前，年終考核項目及指標係由各部門與員工自行訂定，其中車務中心司機員之評核項目係區分為「考勤 50%」與「行車運轉 50%」，採逐月考核人員工作表現，並於每月公告月考核成績（相證 3）。惟於 107 年間，相對人為明定並整合各部門人員年終考核項目，使各部門考核項目、權重盡量一致且有明確標準可資依循，遂於是年度將年終考核項目區分為六大項，分別為「工作態度 20%」、「工作品質 15%」、「工作量與時效掌握 15%」、「勤惰規律 15%」、「品德操守 15%」及「專業知能學習發展 20%」。然因此項變革，與車務中心以往既有評核司機員之「月考核」項目與權重皆不同，導致車務中心逐月考核後之分數，無法直接對應前開「年終考核」項目，從而相對人必須額外付出人力，將車務中心之「月考核」項目與相對人全公司「年終考核」權項，逐一重新比對換算權重，始能得出司機員「年終考核」成績，而因此項作業繁複，對相對人公司人力成本造成相當之損耗。

2. 另因相對人為激勵基層從業人員(司機員、站務員、票務員、技術員、行控資訊員)，又於 108 年 1 月新訂及實施「基層從業人員加給分級評核制度」(依五類人員年度工作表現評核分為 ABC 三級後，分別增給每月 0%-10%的職務與專業加給)，而上述加給分級評核制度亦參照年終考核訂有 6 大考核項目，從而，為改善前述司機員「月考核」、「基層從業人員加給分級評核」、「年終考核」間之考核項目及權重衝突問題，相對人遂於 108 年 4 月 23 日召集各單位，商議將各單位內部各項評核項目、權重及細項指標，依相對人「年終考核」項目，重新整合一致，並於會議中達成初步共識。而後，再於 108 年 5 月 15 日召開「第 100 次高階主管」會議中，由人力資源處報告各單位訂定之評核項目及細項指標，即針對「運務處基層人員」、「維修處基層人員」、「總務處基層人員」逐一進行規劃，並經會議決議通過於 108 年 6 月 1 日正式啟動新的評核機制，以利與「年終考核」整合(相證 4)。

3. 其中，車務中心考量司機員工作表現的質、量，重點在於排班出車時數，是針對前述整合會議中「工作態度 20%」、「工作品質 15%」、「工作量與時效掌握 15%」之權項，皆併入車務中心「車務司機員考核標準表-行車運轉」進行評核，而針對「專業知能學習發展 20%」之權重項目，在「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核項目中本已包含「測驗」考核項目，但若將「專業知能學習發展 20%」，全部權重皆納入「車務司機員考核標準表-行車運轉」之考核項目，則恐使「車務

司機員考核標準表-行車運轉」考核占比過重(將占比 70%)，而使「考勤」占比過低(僅占比 15%)。從而酌將「車務司機員考核標準表-行車運轉」權重比例調整為 65%，而原規劃之「勤惰規律 15%」，在車務中心司機員之「考勤」評核項目中，調整占比為 20%(相證 5)。其餘「品德操守」之權項，則依整合會議規劃占比 15%，並由直屬主管依「工作倫理」、「個人操守」及「組織公民行為」等三個面向予以考核。

4. 依上述說明可知，相對人針對「考勤」與「行車運轉」所占考評之比率之調整，係為整合全公司各單位年終考核與月考核權項所為，非針對申請人所為，且早在申請人於 108 年 5 月 24 日申請不當勞動行為裁決以前，即已分別於 108 年 4 月 23 日及 108 年 5 月 15 日決議變更評核標準，已難認相對人調整考評之占比率有何不當動機。

(三) 相對人為提升司機員配合班別出勤之意願，並增加班別出現空缺時人員代班之誘因，故將原定「駕駛時數」加分間距細分，並將實際出勤日數納為考核加分項目，要難認具不當勞動行為之動機與認識：

1. 按「基於『勞務提供程度之差異』於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可，惟不得以『是否申請育嬰留職停薪之事實』為判斷依據，並應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。至雇主未予全年未出勤之育嬰留職停薪者是年考績，尚難認屬不利之處分。」業經勞動部 103 年 6 月 4 日勞動條 4 字第

1030130979-1 號函釋在案可稽；次按「經核相對人《出勤績效獎勵 (FLT & DO)》確係建立於員工出勤表現上，基於差勤管理之必要，給予上開 FLT、DO 獎勵之誘因使員工配合公司班表出勤。而系爭獎勵既係基於員工出勤表現，則相對人因罷工期間申請人會員因未依班表出勤，認不符合出勤績效獎勵而未給予飛行任務指定權 (FLT)，尚非無據，難認其主觀上有不當勞動行為之認識。」亦經裁決委員會 108 年勞裁字第 39 號裁決決定書明揭隸旨。準此，依前開勞動部函釋及裁決委員會裁決決定旨趣，基於差勤管理之必要，繫諸「勞務提供程度之差異」而予以不同評價、獎勵作為員工配合出勤之誘因，並非以勞工申請「何種假別之事實」作為是否具有獎勵資格之判斷依據，即難認主觀上有不當勞動行為之認識與動機。

2. 經查，由於司機員之核心工作項目乃係依排班出車，是其駕駛時數及出勤天數即與其工作貢獻程度息息相關。且由於相對人每日出車具一定之班次，而若司機員因故缺勤，原定班表之車班則必須另行調派人力支援，甚至在無法及時找到人力支援時，更須由領班、副段長等主管親自代班，此時若有事故發生，將無人指導應變。從而，相對人在前述考核項目權重比率確定後，進一步修訂「車務司機員考核標準表-行車運轉」及「車務司機員考核標準表-考勤」之評比項目。調整原定「駕駛時數」之加分項目，並將「出勤配合度」納入考核評比的加分項目，以實質衡量同仁之工作上的貢獻度，並

增加同仁主動爭取代班支援之誘因。

3. 其中，「駕駛時數」之評核項目於過往考核時即有訂定，並非此次修訂新增之考核項目。但由於舊版之「車務司機員考核標準表-行車運轉」僅區分「單月駕駛時數全車班前 75%，當月加 3 分」、「單月駕駛時數全車班前 25%，當月加 5 分」、「單月駕駛時數全車班第一～三名，當月加 10 分」三個級距，是以，司機員之駕駛時數無論係全車班前 26%，或是全車班前 75%，所獲加分均為 3 分。從而，司機員若欲自「加 3 分」之加分級距，跨至「加 5 分」之級距，則必須再前進 50%，始能增加加分分數。如此，對於駕駛時數已達前 75%之司機員，若要再達全車班前 25%，則明顯困難許多，自然不會有太高的意願再爭取出車之機會（相證 5）。因此，為增加司機員爭取配合排班、代班出車之意願，相對人即將原定三個加分級距，增加為八個級距，每個級距之間隔僅 10%，從而司機員跨至次個加分級距之難度，明顯較舊版之「車務司機員考核標準表-行車運轉」容易，藉此提升司機員除配合排班外，亦積極爭取代班出車之誘因（相證 5）。是以，相對人調整「駕駛時數」之加分級距，目的在於增加司機員爭取代班出車之意願，實無不當勞動行為之動機與認識。

4. 又相對人司機員在相對人每月所預排之駕駛班別中，可能因班別之班次需求多寡或行車行程長、短，導致各司機員實際駕駛時數不同，此自相對人分派予司機員的任務卡中，駕駛時數及間隔之待命時間皆有不同且長、短不一，即可辨明（相

證 21)。而在駕駛工作之外，司機員亦須在工作場所內待命、配合相關單位維修、測試、相關演練作業等其他與行車運轉間密切牽連之勤務。惟在舊版考核標準中，對司機員勤務貢獻度，僅著重於司機員實際的駕駛時數，對於駕駛工作以外，因待命、配合相關單位維修、測試及相關演練作業等勤務，所生之辛勞與貢獻，皆未能充分予以評價。如此對於因擔任之班別或任務分派上，駕駛時數較少之人員，恐有不公。是以，為能充分評價人員出勤所生之辛勞及其工作貢獻，相對人乃於「駕駛時數」外，增設「出勤配合度」之考核標準，以填補「駕駛時數」在工作貢獻度上評核上的不足，加強考核之完整性及公平性，自無不當動機。

5. 此外，由於相對人每日出車具一定班次，而若司機員因故缺勤，則可能導致人力空缺而影響出車。從而，為避免此情況發生，相對人則必須另行調派人力支援。而為鼓勵司機員於非排班日，出勤支援臨時性任務，則只要人員出勤支援，無論出勤支援之時數是否達 1 天，相對人在「出勤配合度」的考核，皆認定為 1 天，並不以全日支援為必要；相對的，若僅有「駕駛時數」之考核標準，則可能會因為臨時性任務駕駛時數之長、短，而影響司機員臨時代班出勤之意願，而較難達到吸引同仁支援臨時性任務之目的。換言之，增訂「出勤配合度」之另一目的，乃在於鼓勵同仁在車班有臨時出勤需求時，能協助支援出勤，以補足人力空缺。

6. 對此，申請人雖質疑相對人已有全勤之考核項目，何以需要

增訂「出勤配合度」之項目云云。惟查，觀諸「車務司機員考核標準表-考勤」中「全勤」之考核項目，僅針對輪班人員該月無請事/病假、遲到、早退之情形進行加分考核，然「出勤配合度」則係針對人員實質出勤貢獻之程度所為之考核，從而同仁配合出勤的天數愈多，其工作貢獻度愈高，其相對於考核獲取之加分分數就愈高，與單純考核全勤之情況，考核內容及目的均有不同，自難將此二者混為一談。

7. 又申請人質疑相對人增加「出勤配合度」之考核項目，等同使其因申請會務公假，而在「駕駛時數」及「出勤配合度」都無法獲得加分，變相針對請會務公假而被懲罰 2 次云云（109 年 6 月 22 日第 2 次調查會議紀錄，第 5 頁，第 7 行至第 8 行參照）。然查，「駕駛時數」係各司機員駕駛時數競爭排名而定，與「出勤配合度」只看個別司機員當月出勤狀況是否達標，無須與其他司機員競爭排名，是二考核項目於加分標準上已有顯著差異，難認二者間具有關連性。遑論，依申請人所彙整之加分表格（申證 11、申證 12），司機員 108 年 6 月至 10 月間「出勤配合度」加分相同之人員，其在「駕駛時數」加分項目上皆有明顯差異，要難認「駕駛時數」及「出勤配合度」為正相關。茲以該表格中「出勤配合度」各月加分為「0、3、3、3、3」之人員為例，說明如下：

月份 姓名	出勤配合度					駕駛時數				
	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月

張○○	0	3	3	3	3	7	6	7	9	8
李 乙 ○○	0	3	3	3	3	4	7	8	9	9
李 丙 ○○	0	3	3	3	3	0	12	10	6	8
葉 乙 ○○	0	3	3	3	3	6	3	0	0	0

8. 由上表可知，即便出勤配合度加分相同之人員，彼此間駕駛時數加分仍具顯著落差，且縱使出勤配合度未達加分標準，駕駛時數亦可能獲得加分；另一方面，駕駛時數未獲加分之月份，出勤配合度仍可能獲得加分，可證二加分項之間並無關連性。故申請人辯稱「出勤配合度」與「駕駛時數」之間，係屬正相關云云，顯屬錯誤認知。

9. 基於上述說明，相對人為提升司機員配合班別出勤之意願，並增加班別出現空缺時人員代班之誘因，因而修訂「駕駛時數」及「出勤配合度」評比項目，二者就勞務貢獻度之評價及獎勵效果上各有其功能及目的，無從相互取代。又此二者評比項目係依照勞務提供程度之差異，增加同仁爭取加分之意願，全然不問出勤之原因為何，對於全體司機員亦均一體適用，不具針對性，實無不當勞動行為之動機與認識，更非藉此影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（四）「出勤配合度」與「駕駛時數」二項考核標準之變更對申請人

之工會會員身份並無針對性，亦未對申請人請會務公假之情況有為任何之差別待遇，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 經查，相對人前揭「車務司機員考核標準表-行車運轉」及「車務司機員考核標準表-考勤」評核項目，於修改後，在 108 年 6 月 12 日分別於蘆竹段、青埔段公告、傳閱，且經申請人工會理事長蘇祐樟、副理事長范揚桓於傳簽表上簽名確認在案，已如前述。是前揭考核標準經公告後，適用於全體司機員，不因是否為工會會員而有特異之對待。
2. 申請人雖謂相對人變更「出勤配合度」與「駕駛時數」二項標準後，因無法加到分，而使其年終考核分數落後於其他同仁云云。惟查，108 年 6 月至 10 月間，在「出勤配合度」未加到分之司機員中，李甲○○、余○○、曾乙○○、康○○等皆非工會幹部，細觀「出勤配合度」皆未加分之人員，其出勤天數未達加分標準的原因不一，而有因特別休假、補休假、婚假、病假、家庭照顧假、喪假、工傷病假等與工會會務無關之因素缺勤，可知「出勤配合度」確為相對人考核司機員工作貢獻程度之一貫審查標準，相對人並未對申請人工會幹部為特異之對待（附表 2），可證申請人上述質疑應有誤會（相證 14），且無論缺勤原因或所請假假別為公假、特別休假、喪假等假別，「駕駛時數」或是「出勤配合度」均一體適用，而非針對工會幹部請會務公假，所為之差別待遇，且「駕駛時數」與「出勤天數」之考核標準，皆可透過爭取代

班機會以取得加分，換言之，「出勤配合度」與「駕駛時數」亦非因有請假情形，則當然無法加分。蓋相對人所分派之各任務卡中，因任務內容差異，其駕駛列車所需時間亦未盡相同，可能有長、短不一之情形，已如前述。而相對人雖為公平起見，將各任務卡按駕駛時數長、短，平均分配給各司機員，然司機員仍可按其個人偏好或其當月需求與其他司機員自由調換班別，換言之，司機員倘欲爭取在「駕駛時數」考核上獲得較高之分數，則得與其他司機員換取駕駛時數較高之任務卡，以增加其在駕駛時數上之排名。從而，縱使司機員出勤天數較少，亦可透過爭取駕駛時數較高之任務卡，來增加駕駛時數之排名，是出勤天數與駕駛時數無必然之關係；另一方面，「出勤配合度」雖直接以出勤天數作為考核標準，然仍得透過在非排班日支援臨時任務之方式，來增加出勤配合度之考核天數，而過往亦有司機員藉此取得加分。換言之，「出勤配合度」之考核項目，不必然因請假缺勤而無法取得加分。故縱使申請人蘇祐樟、范揚桓有會務公假之需求，其在「駕駛時數」與「出勤配合度」之考核項目，仍得獲取加分，要難認相對人有意排除申請人蘇祐樟、范揚桓加分之機會。

3. 又觀諸申請人蘇祐樟於前揭「考核標準表」調整以前，上半年（即 108 年 1 月至 5 月）每月「行車運轉」之平均加分分數為+1.3 分/月；而於「考核標準表」於 108 年 6 月開始適用後，申請人蘇祐樟下半年（即 108 年 6 月至 10 月）「行車運

轉」之平均加分分數為+2.54 分/月，此有申請人蘇祐樟 108 年 1 月至 10 月「行車運轉」加扣分列表可稽（相證 6），以及 108 年 6 月，因駕駛時數為全車班之 51%~60%，而取得 4 分的加分（附表蘇祐樟，第 10 頁）；申請人范揚桓於前揭「考核標準表」調整以前，108 年 1 月至 5 月「行車運轉」之分數，平均為+4.05 分/月；而於「考核標準表」於 108 年 6 月開始適用後，申請人范揚桓 108 年 6 月至 10 月「行車運轉」之分數，平均則變更為+5.12 分/月（相證 7）；在 108 年 9 月、108 年 11 月，分別因駕駛時數達全車班 51%~60%、達 61%至 70%，而分別加 4 分、3 分（附表范揚桓，第 10 頁至第 11 頁），在 108 年 9 月、108 年 11 月，更皆因出勤天數有達 20~22 天的標準，而分別另加 3 分（附表范揚桓，第 12 頁至第 13 頁）。

4. 由此可見，「出勤配合度」與「駕駛時數」二項考核標準變更後，申請人蘇祐樟、范揚桓因此加分之分數未減反增，要無申請人范揚桓所稱考核標準變動因而使其考核分數下降，或甚至導致其年終考績因而變為四等之情形，已難認「出勤配合度」與「駕駛時數」二項考核標準之變更，有因此對申請人年終考核分數造成負面影響。更何況，縱將「行車運轉」考核占比納入考量，然因「行車運轉」考核占比由原本之 50% 調整為 65%，在申請人蘇祐樟、范揚桓 108 年度下半年「行車運轉」分數皆較上半年度為高的情況下，「行車運轉」考核占比提高，反使申請人蘇祐樟、范揚桓年終考核分數增加，

可知 108 年 6 月 1 日考核標準變動，對於申請人蘇祐樟、范揚桓年終考核應係具正向加分之作用。

5. 又申請人工會幹部曾甲○○，在考核制度修改前，亦分別於 107 年 11 月、107 年 12 月、108 年 2 月至 5 月，皆有因單月駕駛時數為全車班前 75%，而獲取 3 分加分，總計加分為 18 分；其後，在考核制度修改後，亦分別於 108 年 6 月及 108 年 9 月，因單月駕駛時數為全車班前 41%至前 50%，皆有獲得 6 分加分，而在 108 年 8 月、12 月，則分別因單月駕駛時數為全車班前 61%至前 70%，而各取得 3 分加分（附表曾甲○○，第 4 頁至第 8 頁），總計加分亦為 18 分，以及申請人工會幹部吳甲○○，就本件所爭議「行車運轉」考核標準之「駕駛時數」修改前，分別於 107 年 11 月、107 年 12 月、108 年 2 月、108 年 3 月及 108 年 5 月，皆因單月駕駛時數為全車班前 75%，而獲取 3 分加分，總計為 15 分；而在考核制度修改後，由於加分間距細分，申請人工會幹部吳甲○○因此在 108 年 6 月因駕駛時數達全車班 41%~50%（含），而加 6 分，108 年 7 月則加 3 分，其後 108 年 8 月至 108 年 10 月則分別因單月駕駛時數全車班前 51%至 60%（含），皆有獲取 4 分加分，而在 108 年 11 月因駕駛時數達 41%至 50%、51%至 60%亦分別加 6 分、4 分，總計加分為 31 分（附表吳甲○○，第 1 頁至第 3 頁）。
6. 由上可知，申請人工會幹部蘇祐樟、范揚桓等 5 人於「駕駛時數」之加分項目上，無論係在考核標準調整前後，皆曾取

得加分，此自申請人工會幹部等人 108 年度考核之各月加、扣分細項，即可辨明（相證 18-1 至 18-5）（附表范揚桓）（附表蘇祐樟）（附表曾甲○○）（附表吳甲○○）（附表鍾○○）。

「駕駛時數」之考核標準，皆一體適用於所有司機員，並未因申請人擔任工會幹部而為差別待遇。甚者，申請人工會幹部在考核標準修訂後，在「駕駛時數」之考核標準所能獲得之加分，亦較適用舊考核標準下所能獲取之分數為高，益徵可證相對人並未對申請人工會幹部有何差別待遇（附表 1）。

7. 再者，依申請人所彙整之加分表格（申證 11、申證 12），顯示在 108 年 6 月至 10 月於「駕駛時數」皆未加分之人員，有多人皆非申請人工會幹部（蘆竹段：陳甲○○、楊○○、蔡乙○○、吳乙○○、陳乙○○；青埔段：吳丙○○、林○○、莊○○、李丁○○、黃乙○○、黃丙○○、余○○、曾乙○○）；相較而言，申請人工會幹部蘇祐樟、范揚桓、曾甲○○及吳甲○○，則在「駕駛時數」之考核項目中反而獲得加分，益徵證明相對人調整考核項目並無針對性。

8. 此外，蘆竹段、青埔段 108 年度年終考核，經考核為第四等之人員，除申請人蘇祐樟、范揚桓外，尚有其他司機員（相證 16），且該年度等第考核為五等之人員也皆非工會幹部（相證 15），已顯示相對人未有特別針對申請人工會幹部之情形。甚至，申請人工會副理事長曾甲○○，在 108 年度年終考核結果更為三等（相證 13，第 3 頁），在在顯示相對人並無針對申請人工會幹部之不當動機。

9. 職是，基於上述說明，「出勤配合度」與「駕駛時數」二項考核標準之變更，對全體司機員均有適用，並未針對其為工會會員身份或工會活動有為差別適用，已難認有不當勞動行為之動機。況且，此二項標準變動，對申請人蘇祐樟、范揚桓 108 年終考績分數，非但未因此拉低其年終考核分數，反而對於其年終考核分數有正向加分之助益，亦未使其因此受有不利待遇。又年終考核為第四等第之人員，除申請人外尚有其他司機員，且第五等第中，更無申請人工會幹部，要難認相對人針對申請人有差別之待遇，故相對人變更考核標準，要不具任何不當勞動行為之動機與認識。

（五）相對人之「出勤配合度」與「駕駛時數」二項考核標準之變更，非造成申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度年終考核為第四等第之原因，縱使排除「駕駛時數」及「出勤配合度」之考核標準，申請人蘇祐樟及范揚桓在 108 年度之年終考核仍為第四等第，是申請人並未因「駕駛時數」及「出勤配合度」考核標準調整，而受有不利之待遇：

1. 按「各部室考列各等人數比例設有規定，考績優等 10%，甲等 60%、乙等（含以下）為 30%。該等年度績效評核作業已行之多年，年度考績評等均依同仁之年度工作表現做為考量，在申請人 105 年之工作表現非無瑕疵，且績效評核係由組內排序，經部門主管綜合評量市場推廣部三組人員之表現，而做成評價，乙等僅係考績名額規定下之必然結果，考績甲等或乙等實非個人可主觀期待，縱為乙等亦僅反映當年度工作

表現與同部門內之排序結果，尚非不利待遇等語，非無理由。」

貴會 106 年勞裁字第 13 號裁決決定書著有明文。

2. 次按最高行政法院 103 年判字第 458 號行政判決載明：「工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款、第 4 款所謂『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，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立，即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。」準此，工會法第 35 條第 1 項第 1 款之構成，尚以不當勞動行為與不利之待遇之間，具相當因果關係為要件。
3. 本件申請人主張相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款，無非係以申請人蘇祐樟、范揚桓 108 年度考核等第結果為四等，乃因相對人於 108 年 6 月調整「駕駛時數」加分間距，並增加「出勤配合度」之考核標準，導致申請人蘇祐樟、范揚桓此二項目加分落後所致云云。
4. 依相對人 108 年終考核等第分配原則（相證 8），第一等第人數比例為 4%、第二等第人數比例為 21%、第三等第人數比例為 50%、第四等第以下人數比例則為 25%，申請人蘇祐樟、范揚桓 108 年終考核等第為第四等，乃係依照其所屬單位各人員當年度工作表現與同部門內之考績等第名額排序結果，並非刻意針對渠等之不利待遇。換言之，因相對人考核係依「車務司機員考核標準」之所有考核項目綜合評斷後，再按

各司機員每月考核落點平均值之高、低，依序排名所得，各標準的考核結果及其他司機員的工作表現，皆會影響年終考核等第之認定。本件，申請人范揚桓及蘇祐樟在考核標準調整後，雖於「駕駛時數」所加分數，較考核標準調整前多，但因尚有其他考核項目存在，且仍須考量其他司機員該年度之工作表現，甚至申請人范揚桓及蘇祐樟有因違規而被扣分之情形，是最終在考績名額原則排序下，考核結果方為第四等第。

5. 再依申請人彙整之行車運轉「出勤配合度」、「駕駛時數」加分列表，申請人工會幹部曾甲○○，在「出勤配合度」與「駕駛時數」加分上，雖然為蘆竹段倒數第 5 名（申證 11）。但綜合考核曾甲○○其他考核項目之工作表現後，申請人工會幹部曾甲○○在 108 年度年終考核結果，則為第三等第（相證 13，第 3 頁），由此可知，「出勤配合度」與「駕駛時數」表現縱使為後 25%，亦非當然代表其年終考核結果即為第四等第。況且，在申請人所彙整之行車運轉「出勤配合度」、「駕駛時數」加分列表，在此二加分項後 25% 之人員中（申證 11），無論是蘆竹段、青埔段，皆有大量人員之年終考核結果為第三等第，甚至有第二等第之人員，更可證明「出勤配合度」、「駕駛時數」加分多寡與年終考核為第四等第之間，並無相當因果關係（相證 23）。茲將「出勤配合度」、「駕駛時數」加分後 25% 人員中，其 108 年度年終考核等第非四等人員，整理如下表所示：

蘆竹段			青埔段		
證 物 編 號	姓 名	等 第	證 物 編 號	姓 名	等 第
1	黃 〇 〇	三 等	14	康 〇 〇	三 等
3	王 〇 〇	三 等	15	林 〇 〇	三 等
4	張 〇 〇	三 等	16	吳 〇 〇	三 等
5	陳 〇 〇	二 等	17	呂 〇 〇	三 等
6	鄭 〇 〇	三 等	18	王 〇 〇	三 等
7	陳 〇 〇	三 等	19	黃 〇 〇	三 等
8	陸 〇 〇	三 等	20	黃 〇 〇	三 等
9	陳 〇 〇	三 等	21	曾 〇 〇	三 等
10	楊 〇 〇	三 等			
11	蔡 〇 〇	三 等			
12	曾 〇 〇	三 等			
13	陳 〇 〇	三 等			

6. 更何況，若認申請人主張「出勤配合度」與「駕駛時數」考核標準之調整，將使申請人工會幹部因此二項目加分少，進而導致其年終考核為第四等第為真，則何以其他「出勤配合度」與「駕駛時數」加分較少，甚至落後於申請人工會幹部之人員，在年終考核後皆非四等第，益證申請人此主張誠屬可議，基於上述說明，「出勤配合度」與「駕駛時數」之調整，與申請人蘇祐樟、范揚桓 108 年度年終考核結果為第四等第之間，均難認有何不當勞動行為之相當因果關係，是申請人

主張因考核標準調整而受有不利待遇云云，自不足採。

7. 縱若未將「出勤配合度」與「駕駛時數」二項標準列入司機員之考核項目，申請人蘇祐樟 108 年度年終考核分數落點分數，在所有受考核之司機員中僅為倒數 17.11%（相證 9），亦落點於第四等第；而申請人范揚桓 108 年度年終考核分數落點分數，在所有受考核之司機員中僅為倒數 6.06%（相證 9），同樣落點於第四等第。由此可知，「出勤配合度」及「駕駛時數」二考核項目之變動，並非造成申請人年終考核為第四等第之原因。對此，申請人雖再質疑蘇祐樟及范揚桓 108 年度各月考核落點資料中，「平均」與「年終落點」之關聯性，並主張申請人蘇祐樟在扣除出勤配合度與駕駛時數落點後，平均為 67.16%，尚在 75% 以內，等第將從第四等第變為第三等第云云（109 年 6 月 22 日第 2 次調查會議紀錄，第 7 頁，第 6 行至第 20 行參照）。

8. 惟查，相對人年終考核之認定，乃將各司機員月考核排名落點之百分比總和除以 12 個月，得出月考核排名落點之平均值後，再按各司機員月考核排名落點之平均值高低，依序排名計算年終考核落點。其後，再依年終考核等第分配原則，認定年終考核之所屬等第。從而，扣除出勤配合度及駕駛時數後，范揚桓的年終考核落點，之所以為 93.94%，乃因范揚桓各月考核排名落點之平均值為 76.40%【計算式： $(82.61\% + 76.71\% + 80\% + 100\% + 76.39\% + 100\% + 90.91\% + 66.67\% + 38.16\% + 83.82\% + 60.29\% + 61.19\%) / 12 \div 76.40\%$ 】，而范揚

桓月考核排名落點之平均值，與其他司機員 108 年度各月考核排名落點平均值相較，在青埔段 66 名司機員中，排名為第 62 名，故年終落點即便在扣除出勤配合度及駕駛時數，落點為 93.94%【計算式： $62/66 \div 93.94\%$ 】，仍為第四等第。

9. 相同的，扣除出勤配合度及駕駛時數後，蘇祐樟之年終考核落點之所以為 82.89%，乃因蘇祐樟各月考核排名落點之平均值為 67.16%【計算式： $(60.34\% + 72.86\% + 54\% + 91\% + 64.71\% + 70\% + 52.24\% + 71.21\% + 69.33\% + 61.54\% + 86.67\% + 52\%) / 12 \div 67.16\%$ 】，而蘇祐樟月考核排名落點平均值，與其他司機員 108 年度各月考核排名落點平均值相較，在蘆竹段 76 名司機員中，排名為第 63 名，故年終落點即便在扣除出勤配合度及駕駛時數，落點為 82.89%【計算式： $63/76 \div 82.89\%$ 】，仍為第四等第。

10. 是申請人質疑扣除出勤配合度及駕駛時數後，平均為 67.16%，應係第三等第而非第四等第云云，應有誤會。由上述說明可知，申請人范揚桓及蘇祐樟並未因「駕駛時數」、「出勤配合度」之考核標準調整，而受有不利之待遇。

（六）相對人每周公告各該司機員每日之加、扣分細項，每月公告該月考核成績及排名落點，是申請人實得輕易知悉其加、扣分數及事由。然考核制度變更後，申請人未曾提出任何異議，是相對人依申請人所簽認之考核標準，進行後續考核，自難認有不當動機：

1. 經查，相對人公司針對各司機員每日加、扣分狀況，會依「考

勤」及「行車運轉」的考核標準逐日記載事由，並每周公告各該司機員當周每一日的加、扣分分數及事由。故申請人只要透過每周公告，即得輕易知悉其因何等事由而加分或是扣分，若有疑慮當得立即提出異議，此自相對人公司公布欄上，皆有標明「加/扣分明細」項目，即可辨明（相證 12）。

2. 此外，相對人在月考核時，乃依相同之基本分數（舊考核制度為 60 分；新考核制度為 75 分）為基礎，總計各司機員該月加、扣分數後，再按「考勤」及「行車運轉」所佔比率計算月考核成績，進而依月考核成績及排名落點，公告周知（相證 10）。其後，在年終考核時，則依各月考核排名落點之平均及當年度獎懲紀錄，作為年終考核成績，並依此成績排名後，按相對人公司年終考核等第分配原則（相證 8），決定司機員該年度等第，並將此年終考核結果，透過相對人公司系統通知各司機員，此有 108 年度申請人工會幹部之年終考核資料可憑（相證 13）。

3. 基於上述說明可知，在考核制度實施前、後，申請人每周皆能知道其加、扣分分數與事由，並能清楚知道考核後之成績與排名落點，甚至可自每月排名落點，大致推估其年終考核之排名，是申請人對於考核標準及結果，應為明知。然在新考核標準實施後，申請人蘇祐樟及范揚桓皆未曾對此變更後之考核標準，有提出任何異議。是相對人在申請人簽認後，依其所簽認之考核標準，進行後續考核，自難認有不當動機。

4. 此外，申請人雖以相對人當時回饋之「員工申訴處理回覆單」

中載明：「有關會務公假日數：經查系統顯示，申訴人於 107 年申請會務公假 73 天，108 年申請會務公假 102 天，實際增加 29 天，平均每月增加約 2.4 日」等語，主張相對人對於申請人會務公假申請狀況有敵意云云。惟查，相對人之所以有上述說明，乃係因申請人當時申訴時，表示其於 108 年會務公假請假狀況與 107 年度並無差異，而相對人為確認申請人此主張是否真實，方於確認後，將調查之結果向申請人說明以釐清事實，此有申請人申訴單可稽（相證 22）。

四、 答辯聲明：申請人裁決之申請駁回。

五、 其餘參見相對人 109 年 06 月 13 日不當勞動行為裁決案件答辯書、109 年 06 月 22 日不當勞動行為裁決案件答辯（二）書、109 年 07 月 09 日不當勞動行為裁決案件答辯（三）書、109 年 07 月 20 日不當勞動行為裁決案件答辯（四）書及、109 年 08 月 03 日不當勞動行為裁決案件答辯（五）書、109 年 09 月 09 日不當勞動行為裁決案件答辯（六）書、109 年 09 月 23 日不當勞動行為裁決案件答辯（七）書各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執之事實：

- （一）申請人工會成立於 106 年 09 月 13 日；桃園市政府勞工局以 106 年 09 月 30 日府勞資字第 1060227949 號准予申請人登記成立。
- （二）申請人蘇祐彰擔任申請人工會第一屆理事長、申請人范揚桓擔任申請人工會第一屆副理事長、申請人工會幹部吳甲○○擔任

第一屆工會理事、申請人工會幹部曾甲○○擔任第一屆工會副理事長及申請人工會幹部鍾○○擔任第一屆監事，皆具司機員之身份並參與相對人 108 年度（107 年 11 月至 108 年 10 月）考核。

（三）申請人工會於 107 年 9 月 26 日向桃園市政府勞工局提出勞資爭議調解，107 年 11 月 2 日召開第一次調解會議、107 年 12 月 10 日第二次調解會議、108 年 1 月 4 日第三次調解會議，雙方僅就調薪及績效獎金之調整達成共識，就員工晉級補償辦法調解不成立。

（四）相對人於 108 年 4 月 23 日將基層從業人員 108 年 8 月至 109 年 7 月加給分級評核扣合年終考核項目（相證 4 第 1 頁），並於 108 年 5 月 15 日召開第 100 次高階主管會報，將基層人員平時考核、年終考核與 108 年加給分級評核項目整併一致（相證 4 第 37 頁）。

（五）相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準（相證 5），就變更前項次 29 之駕駛時數：「單月駕駛時數全車班第一至三名，當月加 10 分；單月駕駛時數全車班前 25%，當月加 5 分；單月駕駛時數全車班前 75%，當月加 3 分」（相證 3），變更後項次 26 之駕駛時數：「單月駕駛時數全車班第一至三名，當月加 12 分；單月駕駛時數全車班第 4 名至前 10%（含），當月加 10 分；單月駕駛時數全車班前 11%至 20%（含），當月加 9 分；單月駕駛時數全車班 21%至 30%（含），當月加 8 分；單月駕駛時數全車班 31%至 40%（含），當月加 7

分；單月駕駛時數全車班前 41%至 50%（含），當月加 6 分；單月駕駛時數全車班 51%至 60%（含），當月加 4 分；單月駕駛時數全車班前 61%至 70%（含），當月加 3 分」（相證 5 第 2 頁）；就變更前無出勤配合度之子項目，就變更後之項次 2 出勤配合度：「當月出勤天數 20-22 天+3；當月出勤天數 23 天以上+6」（相證 5 第 2 頁）；其餘加分項目大多減損 50%。

（六）相對人變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準，傳閱期限自 108 年 6 月 12 日至 6 月 22 日，申請人蘇祐彰於 108 年 6 月 16 日簽認（相證 2 第 1 頁）、申請人范揚桓於 108 年 6 月 18 日簽認（相證 2 第 4 頁）。

（七）相對人變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準，108 年 6 月至 10 月間出勤配合度未加到分之人員分別為蘆竹車務段之李甲○○、曾甲○○、鍾○○、蘇祐樟、吳甲○○；青埔車務段之余○○、曾乙○○、康○○，請假原因有會務公假、喪假、婚假、產假、公傷（相對人之附表 2）。

（八）相對人公司考核要點規定年終考核等第分配，依據各部門受考人數按一等 4%、二等 21%、三等 50%、四等以下 25%核算各等第人數（相證 8 第 2 頁），相對人於 109 年 1 月 17 日將申請人蘇祐樟及范揚桓考核等第列為四等（申證 3）。

（九）申請人蘇祐彰就 108 年度年終考核為四等，其於 109 年 2 月 17 日向相對人申訴評議委員會提起申訴，相對人申訴評議委員會維持原考評成績（申證 10）。

（十）申請人就相對人公司否准申請人工會幹部申請之會務公假乙事

申請不當勞動行為裁決（108 年勞裁字第 22 號），於 108 年 7 月 11 日與相對人進行和解，雙方同意於每月 10 日所排次月初次班表前，申請人工會幹部登入相對人請假系統，就會務公假提出次月份之公假申請（申證 1）。

四、 本案爭點為：(一)相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？(二)相對人於 109 年 1 月 17 日評核申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度 6 月至 10 月考核之分數、落點排名之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為？

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，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成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即為已足（本會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書、最高行政法院 107 年度判字第 204 號判決參照）。

- （二）再依最高行政法院 106 年度判字第 222 號判決之意旨：「...又於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形，而構成不當勞動行為，此即學理上所謂之『大量觀察法』...。」是本會當審酌雙方間之勞資關係脈絡、雇主對工會之態度及相對人過往介入工會活動之情形等一切客觀情狀，來認定相對人於新版考核標準中增加「出勤配合度」並變更「駕駛時數」之加分方式，是否具不當勞動行為之動機與認識，併予敘明。經查，申請人工會自 106 年 9 月 17 日成立初期，先以車務司機員為主之成員加入工會，於 107 年初就相對人之如下不當政策：「於駕駛室內裝設 CCTV」致有侵害侵害申請人工會司機員會員隱私權爭議，申請人工會於 5 月 2 日召開記者會抗議；又申請人工會於 107 年中針對相對人因營運穩定獲利且有盈餘，桃園市政府擬降票價，故申請人工會為員工爭取福利，挺身而出爭取調薪及績效獎金，多次協商未果下，107 年於 9 月 26 日申請勞資爭議調解，並於 11 月 2 日、12 月 10 日、

108 年 1 月 4 日召開三次調解會議（申證 16），期間因相對人未正面回應訴求，於 11 月 20 日召開記者會向桃園市政府陳情（申證 17），嗣爭取到相對人訂定績效獎金辦法，並將於市府核定後 108 年度實施。又當時申請人工會雖成功為全體員工爭取勞動條件的提升，卻於 108 年 4 月份遭否准會務公假，故於 5 月 24 日申請不當勞動行為裁決（108 年勞裁字第 22 號案），雙方並於 108 年 7 月 11 日達成和解，雙方同意於每月 10 日所排次月初次班表前，申請人工會幹部登入相對人請假系統，就會務公假提出次月份之公假申請（申證 1）。詎料，相對人於該次裁決程序之和解前後，於 108 年 5 月 15 日召開內部高階主管會議討論變更考核標準之時間相符，本次相對人變更司機員考核標準，相對人強化「出勤配合度（出勤天數）」及「駕駛時數」之影響效果，相對人此舉確實對於申請人工會不具善意，可知雙方之勞資關係持續處於緊張之中，且會務公假申請事宜自 108 年 4 月間即處於爭議中。相對人雖抗辯其於 108 年 4 月 23 日及 5 月 15 日已研議調整權重及考核標準，時點早在申請人 108 年 5 月 24 日因會務假之爭議申請前件不當勞動行為裁決之前，故可證明相對人並無不當勞動行為之動機云云（相證 4 第 1 頁），然雙方因會務假爭議係起因 108 年 4 月相對人否准申請人工會之會務假申請後即發生，顯然雙方因產生爭執非始於 108 年 5 月 24 日，故相對人公司主張其無不當勞動行為之動機亦非可採。

承上勞資關係之脈絡，相對人明知申請人工會之理監事成員，係以司機員為主體下，仍於 108 年 5 月 15 日召開內部高階主管會

議討論變更考核標準，研擬新版考核標準之當時，仍增加「出勤配合度」項目，並變更「駕駛時數」加分方式，則已難謂相對人此舉不具有針對性。而就「相對人於 108 年 6 月 1 日變更『車務司機員考核標準表-行車運轉』考核標準之行為」與「相對人於 109 年 1 月 17 日評核申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度 6 月至 10 月考核之分數、落點排名之行為」，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，本會分別調查如下。

(三) 相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 申請人主張相對人於 108 年 6 月 1 日起變更「車務司機員考核標準-行車運轉」後，新增「出勤配合度」(出勤天數)子項目造成申請人工會幹部因無法加分，而有變相減分之效果，及強化「駕駛時數」子項目之影響程度，並使其每月考核總分排行落後，此開變更顯已實質造成申請人工會幹部於考核排名中居於弱勢地位，申請較多會務公假之申請人蘇祐樟、范揚桓，於 108 年度起年終考核始落居於第四等第(末 25%)，且新版之系爭考核標準係相對人公司對於申請人工會幹部申請會務公假具有敵意，透過變更考核標準此開較為迂迴之手段，實質達到對於工會幹部不利對待之影響，間接造成不當影響工會運作之效果等語。
2. 相對人抗辯「考勤」與「行車運轉」所占考評比率之調整，係為整合全公司年終考核與平時考核權項所為，早在申請人前次不當勞動行為裁決申請前即已達成決議，且為提升司機員配合班別出

勤之意願，並增加代班之誘因，故將原定「駕駛時數」加分間距細分，基於同樣理由及實質考核同仁貢獻度之需要，另將「出勤配合度」納入考核加分項目。此外，「出勤配合度」與「駕駛時數」二項考核標準變更後，申請人蘇祐樟、范揚桓因此加分之分數未減反增，再將「行車運轉」考核占比由原本之 50%調整為 65%納入考量，反使申請人蘇祐樟、范揚桓年終考核分數增加而具有正面積極提高分數之作用等云云。

3. 查相對人對於司機員之考核，於 106 年 12 月以前之評核項目係區分為「考勤 50%」與「行車運轉 50%」(相證 3)，相對人主張因「車務中心每半年依據單位重點項目、同仁反應事項、副段長評核需求等滾動式討論考核標準表(考勤、行車運轉)各項目」(相證 1)，故於 108 年 6 月 1 日通告修訂考核標準，變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」之考核標準，將車務司機員考核標準之「行車運轉」權重比例調整為 65% (依「司機員考核標準表-行車運轉」)、「勤惰規律」調整占比為 20% (依「司機員考核標準表-考勤」)，其餘「品德操守」權項則規劃占比 15% (相證 1)。相對人 108 年 6 月 1 日起修訂之「車務司機員考核標準表-行車運轉」(相證 5，下稱「新版考核標準」)與原考核標準相較(相證 3，下稱「舊版考核標準」)相比，新版考核標準與舊版之差別在於：第一、增加「項次 2 之出勤配合度」，「當月出勤天數達 20 至 22 天加 3 分；當月出勤天數達 23 天以上加 6 分(相證 5 第 2 頁，即申證 5)」；第二、變更舊版「項次 29 之駕駛時數」，單月駕駛時數全車班第一至三名，當月加 10 分；單月駕駛時數全車班

前 25%，當月加 5 分；單月駕駛時數全車班前 75%，當月加 3 分）（相證 3），其變更後為新版之「項次 26 駕駛時數」，「單月駕駛時數全車班第一至三名，當月加 12 分；單月駕駛時數全車班第 4 名至前 10%（含），當月加 10 分；單月駕駛時數全車班前 11%至 20%（含），當月加 9 分；單月駕駛時數全車班 21%至 30%（含），當月加 8 分；單月駕駛時數全車班 31%至 40%（含），當月加 7 分；單月駕駛時數全車班前 41%至 50%（含），當月加 6 分；單月駕駛時數全車班 51%至 60%（含），當月加 4 分；單月駕駛時數全車班前 61%至 70%（含），當月加 3 分」（相證 5 第 2 頁）。第三、刪除舊版「項次 12 之測試演練」。第四、新增「項次 42 之 SM 訓練」與「項次 6 之未確實借用及歸還裝備」。第五、其餘另有多項加分項目佔比減少 25%至 50%間。

4. 對於上開考核標準之變動，申請人主張新增「出勤配合度」（出勤天數）與強化「駕駛時數」項目，造成申請人工會幹部因無法加分，而有變相減分之效果，使得申請較多會務公假之工會幹部每月考核總分排行落後，實質達到對於工會幹部不利對待之影響，並造成不當影響工會運作之效果等語。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。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（本會 102 年勞裁字第 13 號裁決決定參照）。基此，本會對於雇主所為考績之評定或所訂立之考核標準自得加以審查。

5. 查相對人主張，其「基於『勞務提供程度之差異』於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可」（參勞動部 103 年 6 月 4 日勞動條 4 字第 1030130979-1 號函釋），亦即雇主得基於員工出勤表現而給予獎勵，今相對人增加「出勤配合度」並變更「駕駛時數」加分方式，乃不問員工出勤之原因為何，全然依照勞務提供程度之差異而給予加分，自屬合法云云。相對人上開以附有實際出勤為條件之考核標準，於勞工有請假時不問事由均納入扣除日數，最後再依勞工實際出勤日

數計算是否達到當月出勤天數 20-22 天或 23 天以上，而得分別加分 3 分或 6 分（相證 5 第 2 頁，即申證 5），則此考核標準是否有造成不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動？對此，本會就增加「出勤配合度」之考核項目乙事，調查如下：

- (1)相對人之 108 年度考核期間(即 107 年 11 月至 108 年 10 月)，適用新版考核標準之期間為 108 年 6 月至 10 月，此段期間之相對人蘆竹段、青埔段之司機員「行車運轉加分項目」，經申請人匯整相對人提出之原始資料(相證 10、11 與 18)後所提出之申證 13、14，再經相對人更正後(參相對人答辯(五)書第 2 頁)，可知蘆竹段 108 年 6 月至 10 月行車運轉加分項中，列入統計之蘆竹段共計 75 名司機員中，五個月份中「出勤配合度」之加分均為 0、0、0、0、0 者，即連續五個月之出勤配合度加分均 0 分者共計有 5 人，即吳甲○○、李甲○○、曾甲○○、蘇祐彰、鍾○○；而在青埔段列入統計共計 76 名司機員中，108 年 7 月至 10 月間，僅康○○、范揚桓、余○○與曾乙○○，連續五個月之出勤配合度加分均 0 分。雖相對人提出范揚桓於 108 年 9 月之「出勤配合度」之加分為 3 分，然對照相對人提出之附表 2，范揚桓於 108 年 9 月之出勤日數僅有 16 日，自不符合「出勤配合度」之加分條件，故應將該月份之「出勤配合度」加分更正為 0 分。再對照相對人提出之附表 2，范揚桓於 108 年 6 月之實際出勤日數為 13 日，故可知該月份之「出勤配合度」加分亦應為 0 分。

綜上事證可知上列 9 名出勤配合度加分 0 分者，有 5 人為申請人工會之理監事，即吳甲○○(理事)、曾甲○○(副理事長)、蘇祐

彰(理事長)、鍾○○(監事)與范揚桓(副理事長)，有逾半完全未能獲出勤配合度加分者具有工會幹部之身分。再觀在 108 年 6 月至 10 月考核期間，申請人工會共有 7 名理事與 1 名監事，一共 8 名之工會幹部中，由於 1 名理事非屬司機員（理事馮○○），另兩名為司機員之工會理事分別於 108 年 8 月與 12 月離職（理事蔡甲○○與洪○○）而未受到新版考核標準之評核，其餘納入考核 5 名理監事均為車務司機員（即工會理事長蘇祐彰、工會副理事長范揚桓與曾甲○○、工會理事吳甲○○與工會監事鍾○○），該 5 名理監事在新版考核標準下，全數均連續五個月為 0、0、0、0、0 分之加分，即未能取得出勤配合度之任何加分，顯見比例上工會幹部確實屬於較難取得出勤配合度加分者。

- (2)再探究上述 9 人(蘆竹段吳甲○○、李甲○○、曾甲○○、蘇祐彰、鍾○○，青埔段康○○、范揚桓、余○○、曾乙○○)連續 5 個月之未取得出勤配合度加分之原因，依相對人提出之附表 2，可知工會幹部蘇祐彰、范揚桓、吳甲○○、曾甲○○與鍾○○實際出勤日數少於加分門檻 20 日主要為申請會務公假，經核雙方提出之事證，於 108 年 6 月至 10 月期間，申請人工會理事長蘇祐彰、副理事長范揚桓、監事鍾○○、副理事長曾甲○○與理事吳甲○○之應出勤日數均為 20 日至 22 日之間，而申請人工會理事長蘇祐彰於各該月分之實際出勤日依序為 15 日、13 日、8 日、14 日、13 日，副理事長范揚桓於各該月分之實際出勤日依序為 13 日、15 日、17 日、16 日、13 日，監事鍾○○於各該月分之實際出勤日依序為 8 日、13 日、13 日、12 日、14 日，副理事長

曾甲○○於各該月分之實際出勤日依序為 16 日、13 日、15 日、18 日、14 日，理事吳甲○○於各該月分之實際出勤日依序為 16 日、17 日、14 日、16 日、17 日，而此期間(108 年 6 月至 10 月)，申請人工會理事長蘇祐彰、副理事長范揚桓、監事鍾○○、副理事長曾甲○○與理事吳甲○○，每月均有經相對人核准之 2 日以上的會務公假，理事長蘇祐彰之會務公假日依序為 5 日、8 日、6 日、7 日、7 日，副理事長范揚桓之會務公假日依序為 5 日、5 日、6 日、6 日、4 日，監事鍾○○之會務公假日依序為 3 日、4 日、4 日、4 日、3 日，副理事長曾甲○○之會務公假日依序為 3 日、2 日、3 日、3 日、4 日，理事吳甲○○之會務公假日依序為 3 日、3 日、4 日、4 日、3 日(參相證 25，經相對人更正申證 6 之會務公假天數日數，申請人表示不爭執該日數之記載，參申請人補充理由(七)書第 4 頁)。

- (3)承上，則若申請人工會理事長蘇祐彰不申請會務公假，則其於 108 年 6 月、7 月、9 月與 10 月均得加分 3 分；若申請人工會副理事長范揚桓不申請會務公假，則其於 108 年 7 月、8 月、9 月均得加 3 分；工會副理事長曾甲○○若不申請會務公假，則其於 108 年 9 月仍得加 3 分；工會理事吳甲○○若不申請會務公假，則其於 108 年 7 月、9 月與 10 月均得加 3 分。更何況，申請人蘇祐彰及申請人范揚桓分別為申請人工會理事長與副理事長，因辦理會務需要而申請會務公假之天數為最多及次多（相證 25），再加上每月 30 日中，扣除例假日及休息日共 8 日，再扣除國定假日全年度挪移平分至每月 1 日，平均出勤日數為 21 日，而申

請人工會理、監事按章程所規定每月召開定期理、監事會 1 日，及申請人工會與相對人每月另有 1 日定期勞資協商會議(申證 8)，亦需有 1 日會務公假，意即每月至少較其餘司機員減少 2 日以上之出勤天數，平均皆少於 19 日出勤天數，可見申請人工會理事長蘇祐樟及副理事長范揚桓基於其工會幹部本身之職務，實際上根本難以每月達成新版考核標準之出勤配合度「當月出勤天數達 23 天以上，加 6 分、當月出勤天數達 20 至 22 天，加 3 分」的標準。復以出勤天數、排班皆是由相對人決定，並無法由司機員主動爭取獲得出勤而取得加分，結果上則讓申請人工會理監事與其他員工之出勤日數之總計上的差距拉大(參本會第二次調查會議第 5 頁)。

- (4) 至於非屬工會幹部之李甲○○、康○○、余○○與曾乙○○，其未取得出勤配合度加分之原因，依相對人提出之附表 2 所示，其分別請有喪假、家庭照護假、病假、婚假、產檢假、公傷假，然上開假別均屬短期原因而需請假，喪假、婚假、產檢假等尤然，相較於此，勞工擔任工會幹部而申請會務公假係其任期內經常性無法出勤之原因，按工會法第 36 條第 2 項規定「企業工會與雇主間無前項之約定者其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務」，而由 107 年 11 月至 108 年 10 月間之申請人會務公假統計(相證 25)，可見申請人工會理事長每月均有 8 至 5 日之會務公假申請、副理事長每月均有 6 至 4 日之會務公假申請、其他理事亦有 2、3、4 日不等之會務公假申請，則申請人主張「除非不擔任工會幹部，否則將會

無限期無法加到出勤配合度之分數」，堪予認定屬實。

6. 綜上所述，相對人於 109 年 1 月 17 日依據 108 年 6 月 1 日變更之「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準，對於申請人之工會理監事以司機員為主體下，將造成工會幹部申請會務公假即有考核成績難以於「出勤配合度」及「駕駛時數」子項目取得加分之情形，申請人工會召募幹部以及推展會務亦將因而有受到影響而屬支配介入工會之不當勞動行為。相對人雖抗辯新版考核標準係對於全體司機員亦均一體適用，不具針對性，實無不當勞動行為之動機與認識，惟工會法第 35 條第 1 項第 5 款所禁止之支配介入行為，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，更何況，勞資雙方因會務公假申請事宜自 108 年 4 月間即處於爭議中，依此勞資關係之脈絡，今相對人以會務公假日數所將影響之「出勤配合度」與「駕駛時數」項目加分方式為考核，難認不具有不當勞動行為之動機及認識，相對人雖再提出下列經營上之事由以證明其變更司機員考核標準之正當性，惟經本會調查後，亦難憑採：

- (1) 相對人主張「舊版考核標準中，對司機員勤務貢獻度，僅著重於司機員實際的駕駛時數，對於駕駛工作以外，因待命、配合相關單位維修、測試及相關演練作業等勤務，所生之辛勞與貢獻，皆未能充分予以評價...為能充分評價人員出勤所生之辛勞及其工作貢獻，相對人乃於『駕駛時數』外，增設『出勤配合度』之考核標準，以填補『駕駛時數』工作貢獻度上評核上的不足」。惟經本會調查，出勤配合度之加分係以「日」為單位，則司機員若

有進行駕駛工作即有出勤而算為一日，而且出勤配合度之加分係不論工作內容，只有出勤即屬一日(參本會第五次調查會議紀錄第 6 頁，問：「請問相對人，在新版考核「出勤配合度」項目中，是否只要司機員有出勤即計入出勤天數，不論出勤工作內容為何？」答：是。)，則對照相對人提出司機員任務卡(相證 21)，其顯示司機員之任務中不論時間長短均有「駕駛勤務」此項，則不論司機員一日之任務中以駕駛勤務時數占多數、或是非駕駛勤務時數占多數，仍僅能計為「出勤一日」，並不會因為司機員在駕駛工作以外有進行待命、配合相關單位維修、測試及相關演練作業等勤務而生貢獻，而再給予加分，更何況並無司機員毋需為駕駛勤務而仍有出勤之任務卡安排(相證 21)，則相對人稱增設出勤配合度之考核標準係為填補駕駛時數工作貢獻度上評核上的不足，並不足採信，更顯示其增設出勤配合度之考核標準，並將會務公假列為未出勤而無法加分不具有合理性。

- (2)次查，相對人對司機員之考核計有行車運轉（65%）、勤惰規律（20%）與品德操守等（15%）（相證 1），相對人主張勤惰規律即考勤中的「全勤」之考核項目，僅針對輪班人員該月無請事/病假、遲到、早退之情形進行加分考核，而「出勤配合度」則係針對人員實質出勤貢獻之程度所為之考核，從而同仁配合出勤的天數愈多，其工作貢獻度愈高，其相對於考核獲取之加分分數就愈高，其與單純考核全勤無法混為一談云云。經本會調查，相對人之「全勤」之考核項目係排除事、病假暨遲到、早退，不包含會務公假、家庭照顧假或產假檢等假別（相證 5），相對人主張

全勤之考核未能充分反應出勤日數之貢獻，反而顯示其就會務公假、家庭照顧假或產假檢等受到我國法律基於特別之保護目的而訂立之假別有針對性，亦即雇主若以勞工提供之勞務較未申請會務公假時之貢獻少，從而給予考績上不利益，豈非容任雇主以考績評核之方式左右勞工參與工會之意願，從而使工會法第 36 條第 2 項對於企業工會會務公假保障之立法目的喪失，此與工會法就會務公假保障之規範實不相符，故相對人上開抗辯亦難認屬正當之事由。

7. 相對人除增加「出勤配合度」之考核項目外，另有變更「駕駛時數」加分方式，本會對此調查如下：

(1) 依相對人對於司機員出勤之任務卡安排(相證 21)，司機員需有出勤始有駕駛勤務，則若申請人工會理事長每月均有 8 至 5 日之會務公假申請、副理事長每月均有 6 至 4 日之會務公假申請、其他理事亦有 3、4 日不等之會務公假申請，則勢必對於駕駛時數有所影響。

(2) 相對人雖辯稱新版標準讓司機員更容易加分，然此乃因舊版考核中對於駕駛時數為一致性之提高，例如「單月駕駛時數全車班第一至三名」，由舊版之「當月加 10 分」改為「當月加 12 分」、「單月駕駛時數全車班前 25%，當月加 5 分」改為「單月駕駛時數全車班第 4 名至前 10% (含)，當月加 10 分；單月駕駛時數全車班前 11%至 20% (含)，當月加 9 分；單月駕駛時數全車班 21%至 30% (含)，當月加 8 分」，故乃一體適用全部之司機員，並無讓申請人蘇祐彰及范揚桓兩人特別容易加到分之情形，且該二位

因有固定申請會務公假之需求，縱使有部分月份加到分，整體而言其加駕駛時數加分仍排名於全體末 25%之部分。

8. 末就相對人主張，依據勞動部 103 年 6 月 4 日勞動條 4 字第 1030130979-1 號函意旨：「基於『勞務提供程度之差異』於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可，惟不得以『是否申請育嬰留職停薪之事實』為判斷依據，並應就受僱者於服務年度內提供勞務之部分進行考核。至雇主未予全年未出勤之育嬰留職停薪者是年考績，尚難認屬不利之處分。」因此相對人得基於員工出勤表現而訂立考核標準，僅不得以「是否申請育嬰留職停薪之事實」為判斷依據云云。查相對人所引上開行政函釋，係勞動部就性別工作平等法第 21 條第 2 項：「受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」所為之解釋，依該函釋意旨尚無法推論出雇主得於勞工基於性別工作平等法各項促進工作平等措施以外之法定假別而未出勤時，雇主均得考量其未出勤而納入考核中而給予勞務提供程度較差之評價。按性別工作平等法第四章促進工作平等措施，係保障受僱者得請生理假、產假、安胎假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、哺（集）乳時間與家庭照顧假等假別而仍受到法律之保障，以保障性別工作權之平等並促進性別地位實質平等之精神（性別工作平等法第 1 條參照），而工會法之目的則在於促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活（工會法第 1 條參照），故工會法第 35 條第 1 項第 1 款明訂：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

一、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，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」同法第 36 條第 2 項又規定：「企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」以保障勞工不因申請會務公假以參與工會活動而受到不利之待遇，而所謂不利之待遇，至少包含有關勞動關係之締結維持，或勞動條件之給與，為與勞動關係或條件直接相關且可由雇主發動主導致勞工遭受不利益者而言（臺北高等行政法院 107 年度訴字第 8 號判決），今相對人所為考核結果因關係到員工年終獎金之領取，自屬與勞動條件相關者，則若相對人因其員工申請會務公假而給予考核上較差之評價，自屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款所禁止之不利之待遇，且徵諸會務假之性質為「公假」，參酌勞工請假規則第 9 條：「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。」亦是申明對於會務假於勞動條件上之保障。再參臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 120 號判決意旨：「將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，而於請假期間均不發放，已違反前揭關於勞工之特別休假、會務假、喪假、產檢假、受僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳時間，工資應照給；受僱未滿六個月產假、生理假之薪資，應減半發給之強制規定，依勞基法第 71 條規定，薪資管理辦法第 6 條第 6 款將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，自屬無效。」可知若雇主基於勞務提供程度之差異或實際出勤之日數，訂定考核標準及方式，雖非不可，惟不得將法律上保障之假別納入其中

而為較差之評價並予不利之待遇，相對人上開抗辯，顯誤釋法令與勞動部之函釋，亦無足採。此外，參照日本法之見解，於對於加薪的請求，除了缺勤以外，將特休、生理假、產假，以及工會活動和團體協商等所致之未服勞務的時間做為勞動率計算的基礎，將勞動率在 80%以下者排除在加薪對象之外的規定(以下稱 80%條款)，由於被排除在外者中工會會員為壓倒性的多數，被認為係意圖削弱工會實力之支配介入的事件中(日本シェーリング救済命令取消，東京地方法院平成 2 年 3 月 8 日)，東京地方法院指出，「特休、生理假、產假、育兒時間的行使是勞動基準法所承認之權利的行使，……正當的工會活動、罷工權、團體協商權的行使是憲法或工會法所承認之當然權利的行使，……以此等事項所致之未服勞務做為計算勞動率之基礎，係對勞動者的權利行使為顯著之限制，不能被認為具有合理性。……公司導入 80%條款之行為，對於工會會員在工會活動上，將帶來經濟上的不利益，不得不認定其具有削弱工會的意圖，公司之該行為該當於工會法第 7 條第 1 款及第 3 款之不當勞動行為」。則本件新版標準顯係對行使會務假之工會法上所保障之權利造成顯著之限制，該標準本身即不具合理性，且將請會務假之工會會員帶來經濟上之不利益，實構成不當勞動行為。

9. 綜上所述，相對人於 109 年 1 月 17 日依據 108 年 6 月 1 日變更之「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準，確實造成工會幹部只有申請會務公假之事實，即有難於「出勤配合度」及「駕駛時數」子項目取得加分之情形，而依相對人 108 年終考核等第

分配原則（相證 8），第一等第人數比例為 4%、第二等第人數比例為 21%、第三等第人數比例為 50%、第四等第以下人數比例則為 25%，則員工取得加分愈少、與其他員工之差距就增加，則在等第比例制下，申請會務公假之工會幹部之排名等第劣後，將造成申請人工會幹部懼於申請會務公假，以免無法於考核上加分，則申請人工會招募幹部以及推展會務將有所困難，相對人從而有不當影響、妨礙或限制工會活動之情形，故構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（四）相對人於 109 年 1 月 17 日評核申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度 6 月至 10 月考核之分數、落點排名之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款不當勞動行為：

1. 申請人主張「出勤配合度」與「駕駛時數」考核標準之調整，將使申請人工會幹部因此二項目加分少，進而導致申請人於 108 年度 6 月至 10 月考核分數、落點排名於全體末 25%之部分，而使其年終考核為第四等第等語。相對人則辯稱，「出勤配合度」與「駕駛時數」二項考核標準變更後，申請人蘇祐樟、范揚桓因此加分之分數未減反增，要無申請人范揚桓所稱考核標準變動因而使其考核分數下降，或甚至導致其年終考績因而變為四等之情形，已難認「出勤配合度」與「駕駛時數」二項考核標準之變更，有因此對申請人年終考核分數造成負面影響。更何況，縱將「行車運轉」考核占比納入考量，然因「行車運轉」考核占比由原本之 50%調整為 65%，在申請人蘇祐樟、范揚桓 108 年度下半年「行車運轉」分數皆較上半年度為高的情況下，「行車運轉」考核占

比提高，反使申請人蘇祐樟、范揚桓年終考核分數增加，可知 108 年 6 月 1 日考核標準變動，對於申請人蘇祐樟、范揚桓年終考核應係具正向加分之作用云云。

2. 經查，依據相對人提出之申請人蘇祐樟與申請人范揚桓月考核資料(相證 28)，申請人范揚桓 108 年 6 月份原始排名為 57 名，落點為 86.36%(相證 28 第 9 頁「原始成績」欄位)，然扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 44 名，落點為 66.67%(相證 28 第 9 頁倒數第 2 欄)；108 年 7 月份原始排名為 56 名，落點為 73.68% (相證 28 第 10 頁「原始成績」欄位)，然扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 29 名，落點為 38.16% (相證 28 第 10 頁倒數第 2 欄)；108 年 8 月份原始排名為 64 名，落點為 94.12% (相證 28 第 11 頁「原始成績」欄位)，然扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 57 名，落點為 83.82% (相證 28 第 11 頁倒數第 2 欄)；108 年 9 月份原始排名為 34 名，落點為 50% (相證 28 第 12 頁「原始成績」欄位)，然扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 41 名，落點為 60.29% (相證 28 第 12 頁倒數第 2 欄)；108 年 10 月份原始排名為 54 名，落點為 80.60% (相證 28 第 13 頁「原始成績」欄位)，然扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 41 名，落點為 61.19% (相證 28 第 13 頁倒數第 2 欄)，可知是否計算出勤配合度與駕駛時數，申請人范揚桓考核排名於 108 年 6 月份、7 月分、8 月分、10 月分將由原始排名為 57 名提升為 44 名、56 名提升為 29 名、64 名提升為 57 名與 54 名提升為 41 名。至於申請人蘇祐樟 108 年 6 月份原始排名為 59 名，落點為 89.39% (相證 28 第 21 頁「原始成績」欄位)，

扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 47 名，落點為 71.21% (相證 28 第 21 頁倒數第 2 欄)；108 年 7 月份原始排名為 67 名，落點為 89.33% (相證 28 第 22 頁「原始成績」欄位)，扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 52 名，落點為 69.33% (相證 28 第 22 頁倒數第 2 欄)；108 年 8 月份原始排名為 69 名，落點為 88.46% (相證 28 第 23 頁「原始成績」欄位)，扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 48 名，落點為 61.54% (相證 28 第 23 頁倒數第 2 欄)；108 年 9 月份原始排名為 71 名，落點為 94.67% (相證 28 第 24 頁「原始成績」欄位)，扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 65 名，落點為 86.67% (相證 28 第 24 頁倒數第 2 欄)；108 年 10 月份原始排名為 67 名，落點為 89.33% (相證 28 第 25 頁「原始成績」欄位)，扣除出勤配合度與駕駛時數之排名為 39 名，落點為 52.00% (相證 28 第 25 頁倒數第 2 欄)，可知是否計算出勤配合度與駕駛時數，申請人蘇祐樟考核排名於在 108 年 6 月份至 10 月分間，其原始排名由 59 名提升為 47 名、由 67 名提升為 52 名、由 69 名提升為 48 名、由 71 名提升為 65 名與由 67 名提升為 39 名。由此可見申請人范揚桓與蘇祐樟之當月考核排名及落點，確實受到駕駛時數與出勤配合度之影響甚鉅。再觀扣除出勤配合度與駕駛時數後，申請人范揚桓之考核落點僅有 8 月份為 83.82%，落於當月考核人數之末 25% 部分，其餘月份之考核排名、落點，皆為當月考核人數之前 75% 部分以內；申請人蘇祐樟原始考核排名及落點，皆居於當月考核人數之末 25% 部分，然扣除出勤配合度與駕駛時數後，其落點僅有 9 月份為 86.67%，落於當月考核人數之

末 25%部分，其餘月份之考核排名、落點，皆為當月考核人數之前 75%部分以內，由此考核等第納入駕駛時數與出勤配合度與否，亦可見申請人范揚桓與申請人蘇祐樟之當月考核排名及落點，確實受到駕駛時數與出勤配合度之影響。又相對人計算年終考核落點方式為將各月月考核加總並平均，並與單位考核人數作平均之排名（相對人答辯（三）書第 6 頁），由此可見月考核之落點係決定申請人年終考核落點之重要因素，經由前述可知申請人范揚桓與申請人蘇祐樟之月考核受到駕駛時數及出勤配合度之影響，則該二人之年終考核亦因此受到影響。

3. 再查，依據相證 25 記載之申請人工會幹部之會務公假紀錄，至少於 107 年 11 月至 108 年 10 月期間，申請人工會理事長蘇祐彰、副理事長范揚桓、監事鍾○○、副理事長曾甲○○與理事吳甲○○，每月均有經相對人核准之 2 日以上的會務公假，於此期日，理事長蘇祐彰之會務公假總日數為 80 日(每月平均 6 至 7 日)、副理事長范揚桓之會務公假總日數為 62 日(每月平均約 5 日)、監事鍾○○之會務公假總日數為 53 日(每月平均約 4 日)、副理事長曾甲○○之會務公假總日數為 45 日(每月平均 3 至 4 日)、理事吳甲○○之會務公假總日數為 39 日(每月平均約 3 日)，則依據相對人於 109 年 1 月 17 日依據 108 年 6 月 1 日變更之「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準，申請會務公假之司機員即無法於「出勤配合度」及「駕駛時數」子項目取得加分，可知在申請人工會幹部均有常態性申請會務公假下，該「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準之變更實已伴隨相對人可預見且非屬無意

而產生之不可避免的結果，工會幹部實際上根本難以每月達成新版之考核標準，相對人卻仍於前案裁決程序協商和解中，變更司機員之考核標準等語，考量雙方當時始於本會裁決程序中，就會務公假之事項，達成和解及共識，相對人隨即於同時間召開內部高階主管會議討論變更考核標準，該新版考核標準，對於擔任工會幹部之司機員而言，其考評結果確實受到上述之不利影響，難謂相對人無不當勞動行為之動機及認識，相對人辯稱：其「基於『勞務提供程度之差異』於工作規則或勞動契約中訂定或約定是否給予考績以及考核之標準及方式，尚非不可」云云，亦難憑採。可認相對人於 109 年 1 月 17 日評核申請人蘇祐樟及范揚桓 108 年度 6 月至 10 月考核之分數、落點排名之行為，係基於不當勞動行為之認識及動機，從而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定而屬不當勞動行為。

4. 再按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」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、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意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。查，本件相對人對申請人蘇祐樟及范揚桓之年度考核構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動

行為，已如上述，而申請人蘇祐樟及范揚桓為申請人工會之正、副理事長，相對人之所為不利之考核不但可能削弱相對人全體員工參與工會活動之意願，且造成寒蟬效應，其考核評定方式更將讓申請人工會理、監事申請會務公假之意願低，此對工會活動之推動當有不利影響，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，自亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

- (五) 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察，易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，對於雇主違反工會法第 35 條第 1 項規定之行為者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。本會審酌相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，則相對人自不宜繼續執行該新版考核標準，以免對於

工會之組織與活動將繼續產生不當之影響，故命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 2 個月內，應重新擬定附件「車務司機員考核標準表-行車運轉」之「項次 2 之出勤配合度」與「項次 26 之駕駛時數(不含調車司機員)」此二項考核標準，且應依據不得將會務公假之法定假別日數列為未出勤日數之意旨為之，並送交勞動部存查，至於申請人申請恢復原「車務司機員考核標準表-行車運轉」版本之考核標準則不予准許；另因申請人蘇祐樟及范揚桓之 108 年度年終考核分數與等第係依據相對人於 108 年 6 月 1 日變更「車務司機員考核標準表-行車運轉」考核標準而定，該行為既業經本會認定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為如上，故命相對人應依重新擬定之「車務司機員考核標準表-行車運轉」，於本裁決決定書送達翌日起 2 個月內，重新評分申請人蘇祐樟及范揚桓考核總分，並送交勞動部存查，以符本裁決決定之意旨。

六、 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。

七、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 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

蔡崧萍

蔡志揚

侯岳宏

徐婉寧

林垵君

張國璽

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 1 0 月 1 6 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。

附件「車務司機員考核標準表-行車運轉」	
項次 2「出勤配合度」： 當月出勤天數 20~22 天+3 分； 當月出勤天數 23 天以上+6 分	+(3~6)
項次 26「駕駛時數」： 單月駕駛時數全車班第一~三名，當月加 12 分。 單月駕駛時數全車班第四名至前 10%(含)，當月加 10 分。 單月駕駛時數全車班前 11%至 20% (含)，當月加 9 分。 單月駕駛時數全車班前 21%至 30% (含)，當月加 8 分。 單月駕駛時數全車班前 31%至 40% (含)，當月加 7 分。 單月駕駛時數全車班前 41%至 50% (含)，當月加 6 分。 單月駕駛時數全車班前 51%至 60% (含)，當月加 4 分。 單月駕駛時數全車班前 61%至 70% (含)，當月加 3 分。	+(3~12)