

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 18 號

【裁決要旨】

申請人雖稱相對人對於申請人所為之考核，與其等實際之工作表現不符，諸如主管經常調整案件處理順序、申請人於服勤期間內如實配合處理客訴、平時經常配合主管要求、常替同仁分擔工作、工作態度良好、在時效內完成交派工作、積極配合支援同仁或適時配合臨時搶修及調度指揮等情云云；然申請人並未提出確實證據以供審酌，本會事後審查亦難以重建判斷之現場，而本會經核相對人之考評尚無逸脫考績評定標準，或有基於誤認前提事實等所為逸脫合理裁量範圍之情形，故尚難認定相對人係基於不當勞動行為之動機或目的，而為申請人等 12 人 106 年之考績評定。尤其，觀之相對人公司 106 年考績分數分布，可知相對人公司多數員工均係落在 85-80 分，而依相對人工作規則第 104 條規定，80 分以上未滿 90 分者均為甲等。查本件絕大多數申請人工會之幹部 106 年考績均為甲等，與相對人一般員工相同，且均係領三個月之年終獎金，故尚難遽認相對人對申請人等 12 人之考評，有何不利益待遇之事實或動機。

【裁決本文】

申 請 人 袁○○、董○○、李○○、駱○○、吳○○、林○○、
黃○○、趙○○、鄭○○、王○○、張○○、李○○
設 新北市三重區力行路一段 127 號 2 樓

申 請 人 新海瓦斯股份有限公司工會
設 同上

代 表 人 董○○
住 同上

代 理 人 劉冠廷律師、楊貴智律師
住 台北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人 新海瓦斯股份有限公司
設 新北市三重區安慶街 340 號

代 表 人 謝榮富
住 同上

代 理 人 陳金泉律師、李瑞敏律師、黃胤欣律師
住 台北市中正區重慶南路三段 57 號 3 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（下同）107 年 7 月 6 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。查相對人評會於 107 年 1 月 23 日公布申請人等 12 人 106 年年度考績考核結果，申請人於 107 年 3 月 26 日提起本件裁決請求確認相對人對申請人所為之 106 年度考績考核結果，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。本會經核其請求未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定之 90 日期間，應予准許。又申請人嗣基於其是否擔任協商代表及因此所構成不當勞動行為之條文依據不同，而將原裁決請求事項區分成兩項，此部分之變更與原請求裁決之基礎事實完全相同，且為相對人所同意，此部分之變更仍應准許，併予敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)相對人的考績考核辦法存在諸多疑義，因相對人一改過去發放年終獎金之作法，建構連結年度考績與年終獎金數額之「差異化年度獎金」制度，然而對於判斷員工工作表現之實質標準卻隻字不提，僅於第 3 條作概括性之規定：「各單位依職掌業務

訂定職務說明書及考核標準。」（申證 1），為了避免相對人濫用考績考核權限、確保會員權益，申請人工會遂於 105 年 5 月 30 日就相對人考績考核辦法請求進行團體協約協商，未料遭相對人惡意延宕，經貴會 105 年度勞裁字第 50 號裁決決定認定構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，雙方隨後分別就裁決決定不利之部分提起行政訴訟，勞資關係脈絡緊張。此外，相對人迄今仍持續拒絕與申請人就考績考核規定續行團體協約協商（申證 3）。

（二）在雙方團體協約協商未果、訴訟尚未定讞之情況下，相對人果然利用考績考核辦法對申請人工會全體幹部 12 人進行打壓。相對人人評會於 107 年 1 月 23 日公布 106 年年度考績考核結果，經申請人工會統計發現，年度考核結果最高分者為 89 分，最低分者為 72 分，平均為 85 分，詎料申請人工會幹部 12 人之考核結果竟然全數低於平均，最高分者僅 83 分，理事長董○○與副理事長袁○○更分別以 79、72 分敬陪末座（申證 4），相對人顯然刻意利用考績考核打壓申請人工會幹部，申請人爰提出本件裁決。

（三）申證 1 之差異化獎金要點賦予相對人廣泛裁量權決定員工年度獎金數額，進而造成差異化年度獎金之結果：

1. 經查，相對人 105 年 5 月 17 日經理會議紀錄中謝榮富董事長發言指出：「獎金差異化、考核辦法要對主管教育，對員工說明宣導」接著主席游明俊總經理裁示「績效考核辦法 5 月底公布」（申證 6），可見相對人就是打算實質改變考核標

準，以達成「按照員工個別職務進行績效考核並給予差異化績效獎金」之最終目標。相對人隨後於 105 年 12 月 9 日片面通過的考核作業要點第 10 條，更規定「績效獎金分配，視員工貢獻差異程度，按比例合理發放，其標準由人事審議委員會審議之」（申證 1）。

2. 原版之考績考核辦法（申證 7）僅規定年度考績得作為晉級依據，對照之下可知相對人新版考績考核辦法（即考核作業要點）增訂相對人得依據考績考核結果予以員工差異化獎金、賦予相對人廣泛裁量權決定員工年度獎金數額，對員工之影響不可謂不巨大。

	原版	增加版
考核依據	工作規則	考核作業要點
相同之處	累積計分影響可否晉陞及晉級數	
相異之處	不影響當年度獎金	作為當年度差異化績效獎金之發放

3. 相對人於 106 年對 105 年考績考核達 88 分以上之員工加發半個月獎金，86-87 分者則以部分補貼之方式招待日本旅遊；107 年則對 106 年考績考核達 88 分以上之員工加發半個月獎金。
4. 相對人雖實施申證 1 之差異化獎金考核作業要點，但工作規則第六章考核（即舊版考績考核辦法，請參申證 7）相關規定仍同步實施，其中第 105 條規定，考績分數涉

及晉級級數，而晉級數會影響次年敘薪額度，以申請人袁○○為例，其級差為140，晉級級數為3，故每月可額外取得420元（140*3）之薪資（申證8），故相對人以濫用考績分數打壓申請人，縱然不論差異化獎金，在舊版考績考核辦法下，對申請人仍有不利待遇。

（四）此外，將申請人12人之歷年考績分數製表（見下表）即可發現申請人12人往年考績長期偏低，106年考績分數與往年相較更是全體明顯下降，且歷年來均低於平均，相對人刻意利用人事管理權打壓申請人工會幹部的情形十分明顯，針對性十分強烈。

職稱	姓名	104 年	105 年	106 年
理事長	董○○	82	80	79
副理事長	袁○○	82	73	72
副理事長	李○○	84	82	83
理事	林○○	84	83	80
理事	駱○○	83	83	82
理事	李○○	83	83	83
理事	趙○○	84	84	82
理事	鄭○○	86	85	83
理事	張○○	84	84	83
常務監事	黃○○	84	83	81
監事	吳○○	83	84	82

監事	王○○	83	84	82
----	-----	----	----	----

(五)依據貴會裁決先例，工會法授予貴會審查雇主人事權之權限，從而雇主對勞工所為考核之不利益，如係出自於不當勞動行為（不利之待遇）之動機，貴會得加以審查，倘若雇主之考核具有打擊工會之針對性，即屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 查績效考核，係指雇主對於員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，並對其具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解其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，員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，對此民事法院雖然通常不欲介入審查；惟工會法第 35 條第 1 項第 1 款之對於勞工組織工會、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、減薪或為其他不利待遇，為不當勞動行為，可見本法授予貴會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，從而，雇主對勞工所為考核之不利益，如係出自於不當勞動行為（不利之待遇）之動機，貴會得加以審查（貴會 102 年勞裁字第 5 號參照）。

2. 關於如何判斷雇主考績之評定係基於不當勞動行為之動機，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、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜

合判斷，特別應以雇主之績效考核處分與過去同種事例之處理方式，是否不同，作為重要之判斷基準（貴會 102 年勞裁字第 5 號參照）。

3. 另查，貴會於 104 年勞裁字第 10 號裁決決定表明：「本會認為許良全等 11 名工會幹部於 103 年度第一季至第四季遭到相對人考評為 C 等之比例明顯偏高... 而相對人對此迄未能提出合理說明，相對人就此顯有針對性，其將許良全等 11 人於 103 年度第二季考評為 C 等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」，換言之，倘若雇主利用考績考核權限打壓全體工會幹部之行為明顯具有針對性，便係工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所稱之不當勞動行為。雇主如主張伊就考績考核裁量權之行使不具針對性，應由雇主負擔舉證責任。

4. 本件相對人不僅使申請人工會幹部之考績全數低於平均分數，與歷年分數相較亦可發現全體幹部之分數均呈現下降趨勢，相對人從事上開考績評比，顯然係基於申請人之工會幹部而給予不利待遇，具有針對性甚明，構成工會法第 35 條第 1 項所稱之不當勞動行為；亦不免使其他勞工怯於參與申請人工會活動，進而產生寒蟬效應，對申請人工會活動產生支配介入的意圖與效果甚明，故構成工會法第 35 條第 5 項之不當勞動行為。

5. 又總觀相對人刻意遲滯團體協約協商，並於裁決敗訴後仍拒絕遵守 貴會裁決決定，迄今不與申請人工會續行協商等客

觀情形觀察（申證 3），佐以相對人知悉系爭團體協約協商係由申請人工會幹部擔任協商代表、該些工會幹部對相對人現行之考績考核辦法均持反對態度，可知相對人對申請人工會及工會幹部心有怨懟，故利用考績考核裁量權限對相對人予以示警，不僅展現強行實施考績考核辦法、拒絕與申請人工會協商的決心，更意圖藉此退卻申請人，使申請人放棄就考績考核事項進行團體協商，故應同時構成工會法第 35 條第 3 項之不當勞動行為。

（六）相對人公司之員工（含管理幹部）83 分以下人數佔全體之 20%，而全體工會幹部分數均在 83 分以下，全數居於末段班；又全公司 82 分以下之員工共 11 名，其中工會幹部就包辦了 8 人，占 72.72%，且工會幹部皆是該所屬課別最後一名，足證工會幹部考績分數確實明顯偏低。

（七）就相對人針對申請人 12 人之考績說明，申請人反駁如後：

1. 申請人袁○○部分：為管理部總務課三級專員，工作為職福會幹事，但是申請人主管故意給予申請人袁○○非勞動契約約定範圍之管理部的工作（製作報表），自無接受義務；況且相對人於前案（105 勞裁 1 號案）主張未變動對袁○○工作內容，而袁○○返回總務課辦公室前的工作就是職福會幹事，對新工作拒絕自然不應構成拒絕交辦。相對人稱袁○○仍經常藉故外出且外出登記簿填載不全與遺漏，但無舉證以實其說，實情係袁○○都有記載，相對人臨訟置辯之語不足為憑。況且相對人公司根本沒有確實落實外出登記，除袁○○服務之部門外，其

他部門同仁外出均無填寫外出登記簿，卻無人因此遭受不利益對待，足證相對人針對性明顯，確實利用考績考核權限打壓袁○○。又相對人以袁○○105 年出勤情況用於 106 年度考核已非合理，況且 105 年袁○○未出勤係相對人不合理的調動所引發的工會抗爭活動，袁○○亦非無故曠職，均係為辦理會務而按規定請會務假，絕不能與一般曠職事件等而視之，貴會106 年勞裁字第 14 號、107 年勞裁字第 3 號案均認為相對人記小過一事係不當勞動行為，自不得再以該小過為由為不利待遇，況相對人既已對袁○○記過（申請人否認記過合法性），自不得再利用考績考核給予袁○○不利待遇，相對人行為顯然違反一事不二罰，自屬雇主人事管理權濫用之不當勞動行為。

2. 申請人董○○部分：董○○為工務部管線課光纖工程人員，相對人提出之相證 15 表格稱董○○鮮少支援光纖工程，實情係相對人光纖工程已經告一段落，所以工作量本來就不多，且董○○的工作係由主管分配交派，要做不做並非董○○可自行決定之事，且董○○確實都有將工作完成，相對人稱董○○鮮少支援係昧於事實。至於相對人提出之張姓員工，其工作內容與董○○不盡相同，計分基礎不一樣，無從比較。再查依據相對人提出之相證 15，其上記載分數應以 80 分為基準進行加減，董○○獲得 2 分加分，總分應為 82 分，考績卻是 79 分，顯然係相對人上下其手導致，打壓董○○之情有如斧鑿斑斑。相對人以相證 17 為例，辯稱相證 15 之標準值並非 80 分再加 2 分，然查相證 17 之「超過標準值 10%加計 2 分，未達標準值每少 10%扣 2

分」記載，不僅有明確計算標準，更係列於特定考核項目，反觀相證 15「質達標準值以 80 分計，依各項作加減分，最高加減 4 分」，沒有具體計算公式，也不是針對特定考核項目，相對人顯然係無法自圓其說而張冠李戴。尤其相對人至今並未合理說明相證 15 之考核總分係如何換算為最終的考核結果，相對人稱工務部分數係利用排名再佐以中等平均值 84.5 分換算，但相證 16 記載訴外人林○○、趙○○均為排名第 3 名，兩人均為支管工程人員，然林○○分數卻比趙○○高 1 分，相對人說詞顯不合理。又查未參加工會活動楊○○、徐○○為第 4 名，有參加工會活動的嚴○○為第 5 名，三人均為支管工程人員，嚴○○的考績分數卻比楊○○、徐○○低了不只 1 分，而是 2 分，顯非合理。足證相對人給分並非全然依據排序，而係參酌參與工會活動與否等因素，確實利用考績考核權限打壓工會幹部及參與工會活動的會員，顯係不當勞動行為。

3. 申請人李○○部分：李○○為業務部營業課三級專員，負責瓦斯費催收，相對人稱相較於其他同仁，李○○催收量較少，然實情係為相對人催收瓦斯費之員工一共 3 人，1 人負責板橋區，1 人負責三重區，李○○負責新莊區，而新莊區之用戶為三區中最少（申證 9），故李○○催收量少核屬事理之必然，況且究竟有多少用戶遲交瓦斯費而需催收，並非李○○所能控制，相對人臨訟置辯，不足為信。又相對人稱李○○之考績比去年進步 1 分，然李○○考績為營業部營業課最低分，而李○○長年擔任工會幹部，相對人自承去年也給李○○最低分，顯見相對

人確實利用考績考核權限打壓李○○。再相對人先主張李○○催收金額最低，因此考績最低分，卻又主張催收金額比李○○高的員工考績分數也相同、至多高 1 分，顯然考績分數與催收金額根本無關，相對人所辯之詞自相矛盾，絕無可信。另相對人主張李○○106 年的分數略高於 105 年，絕無可能構成打壓云云，但實情係李○○因長年擔任工會幹部，因此考績分數係遭相對人以單位部門最低分之方式打壓，相對人自承去年也給李○○最低分，顯見相對人確實利用考績考核權限打壓李○○。

4. 申請人駱○○部分：駱○○為工務部裝置課承辦人員，工作內容為負責現場監工，駱○○主管依照每日開工案件數量交派工作，由駱○○赴現場監看並辦理驗收，隨後返回辦公室處辦理結案歸檔。相對人稱駱○○時效掌握不佳、需催辦，然案件是否需催辦係由主管判斷案件性質，倘若認為某些案件性質特殊須提前完成，便會將改寫案件列為需催辦，要求駱○○先行辦理該些案件之結案，換言之，實情係相對人主管經常調整案件處理順序，並非駱○○拖延案件，相證 18 之考績表格更明確記載駱○○並無效率不彰，相對人刻意扭曲事實，實不足取。駱○○為裝置課最資深的人，其他同仁在裝置課之年資平均只有 5 年，駱○○在裝置課則已服務 27 年，工作能力絕無可能劣於其他同仁，進而導致考核分數遠低於全體平均分數，相對人迄今未說明駱○○工作有何原因而僅得 22.22 分，足認相對人利用考績考核打壓駱○○。

5. 申請人吳○○部分：吳○○為業務部裝檢課三級專員，負責檢

查用戶後巷立管（將瓦斯輸送入用戶房屋內的管線）是否有漏氣情況，相對人規定裝檢課同仁每天工作量为檢查 40 根立管，吳○○都有如實完成達成。至於相對人相證 22 記載吳○○漏氣通報率低，但是瓦斯管線是否漏氣，並非吳○○可以決定，事實上相證 22 第 2 頁之第二季考核表便記載吳○○通報率當季第一名，足證通報率核屬機率問題與工作表現無涉；而且通報率低意味著瓦斯管線漏氣率低，此核屬瓦斯公司所應保持之事，相對人竟以之作為不利吳○○事由，此足證明相對人先射箭再畫靶，難圓其說，打壓吳○○之情甚明。至於相對人辯稱吳○○拒絕配合分配營業用戶管線，然實情係相對人收回自檢後，裝檢課 4 名同仁（含吳○○）係用抽籤分配工作，吳○○也參與抽籤、被分配在夏季檢查營業用管線（最熱的季節），絕無不配合，相對人所述絕非事實。相對人原偽稱吳○○拒絕配合檢查營業用戶管線，如今無法自圓其說，方改口稱係吳○○於課務會議中刻意唱反調，然吳○○確實接受分配檢查營業用戶管線，何來在會議中抗拒處理、唱反調？且開會的目的本來就是讓員工與主管就工作事務互相表達看法與意見，相對人將營業用戶管線收回自檢，在一定程度上增加了吳○○與其他員工的工作量，吳○○為工會幹部，代表其他員工表達意見爭取權益係合情合理，亦屬於工會活動，卻遭相對人以考績考核權限打壓，顯然係不當勞動行為。

6. 申請人林○○部分：林○○為養護部維護一課高級技術員，負責的工作為用戶服務（106 年負責新莊，107 年負責三重），遇

用戶反應無瓦斯或是漏氣等客訴，林○○在上班時間必須配合隨 call 隨到，林○○的上班時間為上午九點到下午五點，在服勤時間內均如實配合處理客訴，絕無不配合、貢獻度低之情。且如果發生火警等緊急情況，林○○均會配合。相對人稱林○○會要求準時下班，然勞工依法準時下班何錯之有？且實情係相對人在下班時間有安排值班人員待命，林○○係請求相對人安排值班人員準時交接，相對人竟扭曲為林○○故意擺爛、不配合工作，況且相對人稱林○○在新店氣爆搶修時 4 點吵著離開工地一事，然新店瓦斯氣爆事件係於民國 103 年發生，相對人竟然將之列入 106 年考績扣分理由，而且當時林○○係基於家庭因素不得不離開、便請求值班人員到場接手。相對人種種辯詞，足證相對人係先射箭再畫靶，臨訟捏造種種無法自圓其說之辯詞，絕不足取。末查林○○99 年加入工會，民國 100 年開始擔任第九屆工會幹部，之前考績都是 85、86 分，隨後考績分數暴跌，相對人顯然係基於林○○之工會幹部身分予以打壓。

7. 申請人黃○○部分：黃○○為養護部維護一課三級專員，負責物料管理，例如為養護部拿取物料、管理倉庫，每年另須負責兩次盤點，這個工作只有黃○○做，沒有同性質同仁，合先敘明。相對人稱黃○○不配合加班，但實情係黃○○不但平日經常配合加班，假日也會進公司幫忙處理倉庫物料等事宜；例如於 106 年相對人人事部門要求員工不得加班超過 4 小時，然黃○○當為辦理倉庫盤點需整理盤點報表，為確保盤點如期完成，便要求加班完成報表，足證相對人所述均非實情。

8. 申請人趙○○部分：趙○○為養護部維護二課三級專員，工作內容為內勤人員，以辦公室後勤支援作業為主，根本無需考照；相對人稱趙○○為工程人員、不考證照並非事實，實情係趙○○到任維護二課時的工作內容就是內勤人員，而且相對人稱不考證照之事係 104 年，與 106 年考績根本無關。相對人工作分配混亂，趙○○長期配合分擔非屬分內事務，卻被誣指工作態度不佳，實令趙○○心寒，例如趙○○負責一、二課的行政作業，而相對人稱的器箱卡則根本不屬於養護部的業務（按理養護部負責「驗收」器閥箱卡。趙○○卻被要求「編制」器閥箱卡號碼）；縱然上開工作根本不屬於趙○○的工作，趙○○也有如實履行，更無延宕，相對人竟偽稱趙○○工作態度不當、未在時效內完成器箱卡，更故意在考績上動手腳顯然係利用考績考核權限打壓趙○○。至於相對人提出之 107 年不接電話爭議，此部分事出有因，且 107 年的事情也與 106 年無關，足證相對人濫用考績考核權限打壓趙○○。

9. 申請人鄭○○部分：鄭○○為工務部管線課工程人員，負責本管工程，查相證 17 考核表之本管工程，說明欄記載達標準值為 80 分，鄭○○獲 88 分，顯遠遠高於標準值，竟然被扣 3 分，實匪夷所思；再查該考核表記載鄭○○有特殊貢獻（協助撰寫 SOP），卻未獲得加分，顯然相對人係為打壓鄭○○，該加分的不加分，不該扣分的卻扣一大堆，打壓擔任工會幹部的鄭○○意圖彰彰甚明。相對人至今並未合理說明相證 17 之考核總分係如何換算為最終的考核結果，相對人稱工務部分數係利用排名

再佐以中等平均值 84.5 分換算，但是鄭○○與訴外人余○○均為工務部管線課本管工程人員，鄭○○為第 5 名，訴外人余○○為第 6 名，余○○的分數卻比鄭○○高 1 分，相對人顯然無法自圓其說。至相對人辯稱「其他特殊貢獻」為「協助撰寫 SOP」係發生在 104、105 年而非 106 年，自不得據此主張應加分未加分云云，然相對人自行將之列於 106 年考績考核事由，如今自行翻供稱該事由不計入 106 年考核，此舉已有可議，又相對人於本案中大量援引諸多發生在 104、104 年之事由作為其他申請人的扣分事由，凡此均證明相對人考績考核根本沒有客觀規則，為打壓工會而先射箭再畫靶，才會產生諸多說詞前後無法相互勾稽且互有矛盾的情況。

10. 申請人王○○部分：王○○為養護部維護二課之三級專業，負責與同事兩人一組進行三重、板橋與新莊三區的管線開關巡查（緊急情況時需要關閉管線，所以需要巡查），每日巡查的範圍都是主管交派，且都有完成，絕無貢獻度、工作量低之情。除此之外王○○也積極配合支援同仁，絕無不配合臨時搶修、調度指揮之情，事實上王○○數度加班配合搶修管線，相對人所言不實且未舉證以實其說，實不足憑。相對人稱王○○未積極學電腦一事與事實出入甚大！相對人自 105 年因應電子化，要求同仁使用電腦製作巡查報表，王○○考量與其搭配巡查的同仁因年齡稍長而不諳使用電腦，若需從頭學習起實有困難，因此經分工調整，由王○○學習使用電腦處理報表，自 106 年起巡查報表都是王○○自己用電腦處理製作，相對人稱

王○○不積極學習、工作態度不佳，與事實不符。

11. 申請人張○○部分：張○○為養護部維護二課高級技術員，負責工作為三重地區管線巡查，工作都有完成，臨時性工作也有配合。同性質工作有三人，分別負責三重、板橋、新莊等地，相對人稱郭姓員工分數較高，係伊配合度高、經常協助代理請假同仁的工作，但實情係只要有人休假，其他人就是職務代理人，因此張○○也會經常幫其他人巡查管線，相對人所辯實無足採。相對人另辯稱張○○常請假、會勘業務需要他人支援，然查張○○106 年請假僅有特休、喪假與會務假，均係依法請假而不得予以不利待遇，相對人所言係自承基於張○○請工會會務假，因此在考績上給予低分，此舉無異於打擊工會活動，顯係不當勞動行為。況且相對人稱分數與張○○相同的賴員也有配合申請人工會發起的拒絕值班工會活動，結果兩人一起並列最低分，相對人利用考績考核全下打擊參與工會活動的張○○及賴姓會員，自屬不當勞動行為。

12. 申請人李○○部分：李○○係工務部裝置課行政人員，負責用戶繳費後抽案件發包等內勤事務，工作性質不具迫切性，主管從沒要求李○○加班完成任務，李○○曾因請假導致工作累積頗多，因而申請加班完成工作，相對人主管卻表示不同意，相證 21 第 7 頁證人湯○○也證實申請人不需要加班，如今相對人反稱李○○堅持不加班，足證相對人為打壓工會幹部李○○，捏造理由卻自相矛盾而無法自圓其說。相對人稱李○○104-106 年考績分數均為 83 分，何來所謂 106 年因申請

人李○○工會幹部身份而為不利益對待？然李○○在 103 年擔任工會幹部之前，考績分數都是 84、85 分，103 年開始降為 83 分，足證係相對人基於李○○參加工會擔任幹部而給予打壓。

(八)從整體觀之，可發現申請人 12 人均為所屬課別之最低分者，而且考績分數與工會幹部一起敬陪末座之諸多員工，均係參加或配合申請人工會之拒絕值班或 106 年勞動教育活動等工會活動之人，足證相對人確實利用考績考核權限打壓申請人工會活動，不僅打壓工會幹部，連參與工會活動的會員也不放過。至於相對人稱申請人 12 人之分數均落在 80-85 分此一區間，然申請人分數落在何區間並非爭點，爭點係申請人 12 人之分數均低於平均且在各單位均敬陪末座，頗有以儆效尤之意味，除讓申請人 12 人遭受考績上不利待遇外，更讓其他員工生畏怖心而不敢參加申請人工會活動。

(九)綜上所述，由於相對人實施「差異化獎金」制度，利用連結考績考核結果分配差異化的年終獎金，導致申請人工會幹部因為遭相對人刻意打壓，進而在差異化之制度上遭受不利待遇，意即只能領取低額的獎金或無法領取獎金，故申請人請求貴會命相對人撤銷 106 年度考績考核，並重為適當考績考核及核發獎金。

(十)另相對人刻意利用程序事項阻撓遲滯差異化獎金相關協商事項，更利用考績考核權限令參與團體協約協商之申請人 6 人遭受差異化獎金之不利，相對人目的顯然係打擊申請人協商士

氣，利用雇主人事管理權強勢施行差異化獎金，令申請人 6 人不敢進行團體協約協商，核屬工會法第 35 條第 1 項第 3 款所稱之不當勞動行為。

(十一)請求裁決事項：1. 確認相對人對申請人袁○○等 12 人（詳如申請人名冊）所為之 106 年度考績考核結果全數低於平均之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。2. 確認相對人因申請人董○○、李○○、袁○○、黃○○、駱○○、林○○擔任協商代表，對董○○等 6 人所為之 106 年度考績考核結果全數低於平均之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 按相對人公司為從事經營公用天然氣事業者，依天然氣事業法第 1 條規定有維護使用者權益、確保公共利益，及同法第 37 條規定應維持全日正常供氣，即提供用戶服務需求及確保公共安全之社會企業責任，另依「天然氣事業災害及緊急事故通報辦法」第 4 條規定天然氣事業應建立緊急通報系統、緊急連絡電話及其他相關資料，並應設置二十四小時通報專責人員，以維用戶之用氣安全，基於營運管理之必要及行業特殊性，是相對人公司對於人力調派及業務安排，絕對有管理機制之必要性。另按相對人公司工作規則第六章已明定考核，為此相對人對於申請人等、以及所有員工均一視同仁，考量員工之工作能力、工作表現、配合度等各項予以評核之，絕不會因是否具備工會

幹部身分而為考績分數之不利益對待。

(二) 申請人袁○○等 12 人主張其考績遭相對人公司為不利益對待，然此絕非事實。如以申請人李○○來觀察，104-106 年考績分數均為 83 分，何來所謂 106 年因申請人李○○工會幹部身分而為不利益對待。更且，申請人李○○106 年考績分數還高於 105 年度，更絕無 106 年因其擔任工會幹部而為不利益對待。另申請人等再稱考績遭逐年不利益對待，亦屬無稽，部分申請人如王○○、吳○○105 年考績分數優於 104 年度，多數申請人考績分數則均與其等 105 年分數相近(均 80 分以上、均為甲等)。據此，申請人所稱相對人因其工會幹部身分或因其提出協商而為不利益，實屬無稽。

(三) 按相對人與申請人工會雖曾有貴會 105 年勞裁字第 50 號裁決爭議，然前述事件係申請人工會持續近半年毫無動作、致令相對人認為雙方已非處於協商期間，相對人絕不可能打壓工會或惡意不協商。更且，在相對人收受前述裁決決定後亦遵裁決主文發函予申請人工會表明欲進行協商(相證 4)，且期間也幾度懇切發函詢問申請人工會協商內容為何(相證 5、6)，無奈工會卻延宕至協商前數日才提出協商內容，並突然在首次協商會議進行時有非協商代表入內，甚至後續更片面更換協商地點而致相對人於原會議室苦候而工會無人與會(相證七、八之函文說明)，凡此種種均足證明相對人絕無拒絕協商，現實上反而係申請人工會未善盡誠信義務。於 106 年間因申請人工會多次刁難而無法實質進行協商(迄今，申請人工會仍以林○○先生係

榮譽會員、具有協商代表身分而完全無視於相對人早已表明不同意非屬相對人員工之林○○先生擔任協商代表之意，故意在程序上杯葛協商進行可能，此請參相證 9、10），故相對人不會也無可能有工會法第 35 條第 1 項第 3 款情事。亦即，相對人主動函請協商，但現實上係因工會諸多刁難而未進行協商，相對人絕無可能因申請人工會提出協商請求而對其為不利益對待。

（四）謹先行彙整申請人 12 人隸屬之各單位如下：

編號	姓名	隸屬單位	106 年 考績 分數	考績情形初步說明
1	袁○○	管理部總務課	72	拒絕主管交辦事項(不願協助任何臨時交辦事項)；因原考績分數 78 分，後因記過而依規定減分；經常藉故外出且外出登記簿填載不全與遺漏。
2	董○○	工務部管線課	79	擔任光纖人員，較諸單位內同職務者，相同考核標準下，申請人考核分數明顯偏低。
3	李○○	業務部營業課	83	105 年考績分數為 82 分，106 年反較提升而非不利益對待。
4	駱○○	工務部裝置課	82	105 年分數為 83，與 106 年相當，106 年考量案件時效掌握

				不佳(需要催辦)等為合理評核。
5	吳○○	業務部裝檢課	82	每日檢查管線數量排名最後，且營業用戶原委外檢查後收回自檢，其他三名同仁均配合分擔，惟吳員抗拒不配合。
6	林○○	養護部維護一課	80	1. 工作不積極、態度不佳。 2. 現場工作時，未考慮工程段落性，常有主張應準時下班之必要。
7	黃○○	養護部維護一課	81	維護單位常有不定時工作之必要，其擔任部門物料及工具之管理，常有未能配合之情事。
8	趙○○	養護部維護二課	82	1. 工作態度略有不當。 2. 單位內電話，未能適時處理。 3. 器箱卡未能時效內完成。
9	鄭○○	工務部管線課	83	請病假較多、工作量相對較少；單位內同職務、相同考核標準(相同評價標準)，考核分數明顯略低。
10	王○○	養護部維護二	82	1. 單位內同職務年度考核，

		課		其工作量及貢獻度明顯略低。 2. 臨時搶修時，未能配合單位工作調度指揮。 3. 未能勝任工作需求之電腦文書作業，且未積極學習。
11	張○○	養護部維護二課	83	會勘業務常需他人支援；該部門與之同工作內容者共三人，除另名配合度較高郭姓員工外，張員與另名賴員同樣83分，而無因工會幹部為不利益對待。
12	李○○	工務部裝置課	83	103-106年均為83分，足見106年考績僅係合理評價而非不利對待。

(五) 自相對人公司106年考績分數分布(相證32)，可知相對人公司絕多數員工係落在85-80分，前述多名申請人亦同；依相對人工作規則第104條規定，80分以上未滿90分者均為甲等，故絕多數申請人亦為甲等，而無所謂不利益對待情事甚明。

(六) 兩造均不爭執相對人給予員工年終獎金均固定、同為相當於三個月薪資數額之獎金，現實上並無因為員工考績分數多一分、少一分而予以不利益對待。另申請人再行主張相對人公司針對考績分數88分以上員工予以獎勵、且針對考績分數86-87分數

員工提供旅遊補助等云云，此為就 105 年考績獎勵者，並無涉於本件申請人所爭議之 106 年考績分數。更且，前述招待旅遊部分僅係提供部分金額補助(仍有員工自費部分)、且採員工自由報名參加旅遊，事實上僅 16 名員工參加、約僅佔分數 86-87 分員工總人數的 23.88%；至若考績分數 88 分者，以 105 年考績而言，在相對人公司所佔人數僅 18 人、比例約 10.43%，相對人予以鼓勵，並無所謂不當勞動行為。尤有甚者，申請人等所為爭議者係 106 年考績，然觀諸申請人等過往考績分數並無 88 分者，故誠不知渠等何以突然據此主張 106 年度考績分數為不利益對待。

(七) 相對人業務部轄下有各課，與本件申請人相關者為營業課(申請人李○○)與裝檢課(申請人吳○○)，茲謹就此兩課員工考績評核情形說明如后。

1. 營業課共有 10 人，其中三名為外勤人員、也就是催收人員，申請人李○○即屬之，催收人員之考核則有客觀數據(現場收回金額)可比較，106 年共有三名催收人員，分別為廖姓員工、劉姓員工與申請人李○○，三人職務內容相同，比較此三人 106 年考績分數，即為客觀、中性，廖姓員工現場回收金額最高、拆表戶數最多，為 84 分，劉姓員工與申請人李○○同為 83 分。更況，申請人李○○105 年考績分數為 82 分。
2. 申請人吳○○則為裝檢課，該課考核評打更為細緻，分有第一季到第四季考核(相證 22)，其中與申請人吳○○相同職務

內容者另有三位(黃姓員工、周姓員工與劉姓員工，周姓員工因 106 年 11 月退休而未有年度考核分數)，因工作職務為檢查管線，故亦有客觀數據可比較，評核標準有：已檢數量、生鏽數量、漏氣數量、檢漏(含生鏽)率，申請人吳○○之每日檢查管線件數排名最末(前述已檢數量)，所以分數排名落後，另 106 年 10 月將原委外檢查之營業用戶歸由裝檢課負責，其他同仁均配合、協助分配處理，僅有申請人於課務會議中表示拒絕接受，綜合前情而為考績分數，絕無打壓或不公允之情(相證 37)。

(八) 相對人工務部涉及申請人之課別有：裝置課(申請人駱○○、李○○)、管線課(申請人董○○與鄭○○)，茲謹分述如后。

1. 裝置課部分，其區分不同職務類別、有不同的考核項目，詳請參相證 18(駱○○)、相證 19(李○○)。以申請人駱○○而言，相證 18 顯示其考核總分為 22.22，同職務全體平均分數為 39.09，部門主管基於此再為排序訂出相對人公司制式表格之分數。另申請人李○○則為內勤人員，向來均要求準時下班，缺乏高度熱忱且對課內行政事務較無關心，其餘內勤人員尚須負責工程結算作業、甚至要配合結算而加班，相較之下，申請人李○○工作負擔與壓力較輕，例如同屬內勤人員的李姓女員工、但必須要負責結算，故其分數 84 分而略高於申請人(李○○83 分)。

2. 管線課部分，則同樣會依職務類別、賦予不同考核項目，此請參相證 15(董○○)、相證 17(鄭○○)。再請參諸相證 18，

與董○○相同職務者尚有一名員工、即張姓員工，兩人考核標準相同，但分數相去甚遠，張姓員工所得分數為 12 分，但董○○僅 2 分；換算成相對人公司考績分數，張姓員工考績分數為 84 分、董○○分數則為 79 分。同樣地，與鄭○○相同職務者有六名員工，鄭○○排名第五、表現在平均值以下。

3. 工務部各課各有不同職務類別、不同考核標準，排序後再轉換成為相對人公司制式考績分數，但只有總分、不會再有各項細分，此如相證 13 所示吳姓員工考績表一般。

(九) 相對人養護部所涉申請人為林○○、張○○及王○○。申請人林○○之工作質、量較輕，且其常常要求要準時下班故下午四點多就必須要離開工地而利五點可以準時下班；申請人黃○○部分，其工作為管理物料，壓力較輕但卻不願配合搶修而加班，致令搶修時還要考量物料問題之困擾；張○○則負責管線巡查工作，同樣工作者有三位，張員與賴員考績分數均為 83 而無不利對待或打壓情事；王○○則係負責巡查設備，其工作負擔不重外，其工作態度較為不配合，例如其業務範圍必須使用電腦登載報表(巡查工作報表)，此登載工作卻需要他人協助，再如有公司緊急搶修時，卻不願配合協助；趙○○則為工程人員，因其未取得天然氣導管配管專業人員資格，只能擔任內勤工作，惟該員會自我界定工作範圍，例如其認為不應協助接聽電話，過往 106 年即愛接不接電話，現(107 年)卻直接明講不願接聽辦公室電話。現實上養護部人員多數需在外場養護、維修，若有客戶緊急電話聯繫，內勤人員居中聯絡確實有

其必要，然趙員除自己工作資料建置經常延宕外，前述協助接聽電話工作也不願分擔，故其考績分數自然不佳。

(十) 相對人管理部所涉申請人則為袁○○，業如其主管陳述(相證 14)，申請人袁○○確實配合度甚低，觀諸相證 11 所示各項分數有 5 分，多數評核 4 分、配合度與服從項目則評核 3 分，總分即 78 分。該年度因有記過，方依工作規則減分，此亦非不當勞動行為。

(十一) 自下表所列申請人所屬四大部門之工會會員與非會員 106 年考績分布狀況，可知相對人對申請人 12 人之考績並無任何不利之對待：

1. 業務部，該部門員工人數 40 名，會員 24 名、非會員 16 名，考績分數 88 分以上者共有 7 人(3 名會員、4 名非會員)，考績分數 87-86 分者共有 11 人(5 名會員、6 名非會員)，分數 85-80 分則 22 名(16 名會員、6 名非會員)。

考績分數區間	人數	比例
88 分以上	7 人	17.5% (7/40)
87-86 分	11 人	27.5% (11/40)
85-80 分	22 人	55% (22/40)

申請人李○○與吳○○之考績分數係落在 85-80 分層級，多數員工亦係落在此部分。

2. 養護部，該部門共有 44 名員工，會員人數 34 人、非會員人數 10 人。同樣地，在 88 分以上共有 7 人(3 名非會員、4 名會員)、87-86 分則有 15 名(4 名非會員、7 名會員)、85-80 分

以下則有 21 名(非會員 3 人、會員 18 人)以及不滿 80 分者 1 人(具會員身分)。

考績分數區間	人數	比例
88 分以上	7 人	15.91% (7/44)
87-86 分	15 人	34% (15/44)
85-80 分	21 人	47.73% (21/44)
不滿 80 分	1 人	2.27% (1/44)

申請人林○○、黃○○、張○○、王○○、趙○○均落在「85-80 分」層級，亦係部門多數比例所佔層級。

3. 工務部，共有員工 53 人，非會員人數為 17 名、會員人數為 36 名，分數 88 以上者有 9 人(3 名非會員、6 名會員)，分數 87-86 分則有 13 人(6 名非會員、7 名會員)，分數 85-80 分者有 29 人(8 名非會員、21 名會員)，另分數未滿 80 分有 2 人(具會員身分)。

考績分數區間	人數	比例
88 分以上	9 人	16.98% (9/53)
87-86 分	13 人	24.53% (13/53)
85-80 分	29 人	54.72% (29/53)
不滿 80 分	2 人	3.77% (2/53)

申請人鄭○○、駱○○、李○○之分數均落在「85-80 分」層級，亦係部門多數比例所佔層級。另董○○部分，其分數雖未滿 80 分，但並非針對其一人。

4. 管理部共 13 人，6 名非會員、7 名會員。88 分以上 2 人，會員與非會員各一，87-86 分數為 6 名(4 名非會員、2 名會員)，85-80 分者為 4 人(1 名非會員、3 名會員)，未滿 80 分者為一人(會員)。

考績分數區間	人數	比例
88 分以上	2 人	15.38% (2/13)
87-86 分	6 人	46.15% (6/13)
85-80 分	4 人	30.77% (4/13)
不滿 80 分	1 人	7.69% (1/13)

申請人袁○○雖分數未滿 80 分，然此涉及其 105 年大半年未到總務課上班(懲處扣分)以及即便到總務課上班卻經常藉故外出也不願分擔任何臨時交辦事項。

(十二)綜上，相對人為各申請人考績分數評核，確實係依據其工作态度、配合度、工作質與量暨與同儕比較而綜合考量，此洵屬企業主合理行使人事管理權之範疇，絕不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款規定之不當勞動行為。

(十三)答辯聲明：申請人之裁決申請駁回。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人工會幹部共計 12 人，即本件 12 位申請人，分別為理事長董○○、副理事長袁○○、副理事長李○○、理事林○○、理事駱○○、理事李○○、理事趙○○、理事鄭○○、理事張○○、常務監事黃○○、監事吳○○、監事王○○。

- (二) 申請人工會於 105 年 5 月 30 日就「績效考核」方式發函相對人請求進行團體協商，申請人工會所選任之代表為董○○、李○○、袁○○、黃○○、駱○○、林○○（相證 39）。
- (三) 相對人於 105 年 12 月 9 日公告申證 1 之考核作業要點，其中第 10 條規定：「員工年度考績核定後，除依工作規則相關規定辦理後續作業外，績效獎金分配，視員工貢獻差異程度，按比例合理發放，其標準由人事審議委員會審議之。」
- (四) 相對人工作規則第 102 條第 2 款前段規定：「各部室非主管人員之複核總平均分數以八十四・五分為標準調整之…」。
- (五) 相對人公司員工 106 年年度考績考核結果，最高分者為 89 分，最低分者為 72 分。
- (六) 申請人 12 人於擔任申請人工會幹部期間，100 年至 105 年之考績分數如相對人答辯(二)書第 8 至 9 頁所載。

四、本案爭點：

- (一) 相對人對申請人袁○○等 12 人所為之 106 年度考績考核結果全數低於平均之行為，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？
- (二) 相對人是否因申請人董○○、李○○、袁○○、黃○○、駱○○、林○○擔任協商代表，而對董○○等 6 人所為之 106 年度考績考核結果全數低於平均，構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

- (一) 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。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 102 年勞裁字第 13 號裁決決定參照)。

- (二) 申請人主張因相對人於 105 年 12 月 9 日片面公告實施「考核作業要點」(申證 1、相證 38)，依該要點第 10 條規定：「績效獎金分配，視員工貢獻差異程度，按比例合理發放，其標準由人事審議委員會審議之」，一改過去年終獎金發放之方式，改採「差異化」年終獎金發放制度，並藉由對申請人袁○○等工會幹部共 12 人所為之 106 年度考績，其考核結果竟全數低於平均之行為，而為不利待遇及打壓工會云云。經查，相對人於與申請人團體協商期間之 105 年 12 月 9 日，片面公告實施「考核作業要點」，雖經本會 105 年勞裁字第 50 號裁決決定構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為；惟雇主基於營運管理之需要，對於員工依據年度考績結果分別發給不同之年終獎金，俾以獎勵及鼓舞員工年度之工作表現，本屬企業主合理行使管理權之範疇，並無不當，本會 105 年勞裁字第 50 號裁決決定亦表示尚難據此認定對申請人工會之運作有影響。再者，不論新舊制度，相對人所為考績考核結果仍涉及員工晉級級數及影響次年敘薪額度，亦為申請人所自承，且查相對人迄今實施所謂「差異化獎金」之內容，僅係對於考績達 88 分以上者加發半個月年終獎金(105 年及 106 年考績)，106 年且有對 105 年考績 86-87 分者以部分補貼之方式招待日本旅遊。經查，考績分數達 88 分者，在相對人公司所佔比例甚少，以 106 年考績而言，僅 16.27% (相證 32)，觀之申請人工會理監事自 100 年起迄今之考績，並無有達 88 分者 (相對人答辯(二))

書第 8 至 9 頁)，復據相對人所陳，由於考績分數達 86-87 分者所招待之旅遊僅係提供部分金額補助（106 年考績則無），上開 105 年考績亦僅 23.88%符合資格者有參加旅遊，故相對人實施差異化年終獎金制度，究否存有對申請人不利待遇或支配介入之動機，實非無疑，是縱認相對人對於申請人有考評不公之情事，亦難遽認係藉由差異化年終獎金制度打壓工會。惟由於年度考績確實有影響申請人晉陞敘薪及升遷等之可能（相對人工作規則第 105、107 條參照），故相對人對申請人袁○○等 12 人所為 106 年度考績，是否係出於不當勞動行為之動機及構成不當勞動行為，本會仍應加以審查；合先敘明。

（三）相對人公司因各單位業務性質及人員職務類別不同，故考核標準不盡相同，部分單位或職類人員可能先依其考核標準評核一定之分數，再經排序後轉換為相對人公司制式之考績分數，有相對人提出之一般職員年度考績表、工務部（管線課）職務類別及工作考核表、工務部（管線課）工作考核總表、工務部（裝置課）職務類別及工作考核表、業務部（季）員工績效考核面談表等表格，以及相對人工作規則第 100 至 102 條之相關規定可稽。申請人陳稱申請人 12 人之分數均低於平均且在各單位均敬陪末座云云；惟查，申請人 12 人考績分數考核結果之原因，業據相對人提出說明，並檢具相關考核資料加以佐證，析述如下：

1. 申請人袁○○（72 分）：隸屬於總務課，106 年當年度考績分數為 72 分，係因其遭記過兩次，而必須依工作規則第 103 條第 2 款扣減考績分數 6 分，如無記過扣分，則應為 78 分。而申請

人袁○○106 年度考績分數落後之原因，依據其主管之說明，主要係綜合考量袁員之請假及所負責之職務工作，以及未依規定填寫外出登記簿且未於規定時間返回等。以上，有相證 11、12 及本會 106 年勞裁字第 14 號與 107 年勞裁第 3 號案之原因事實，以及相對人提出之相證 14、相證 44、相證 45 及相證 46 可稽，堪認為真實。

2. 申請人董○○（79 分）：隸屬於工務部管線課而擔任光纖工作人員，同樣的考核項目，與董○○工作內容相同者有二名，另名張姓員工得分為 12 分，董員僅 2 分，換算至相對人公司年度考績分數為 79 分。本會經查相對人提出之相證 15、16，申請人董○○係因鮮少支援協助配合本支管及光纖維護案件，且既有 98 年支管案件仍有未結，故各項評分加減分（各項最高加減上限為 4 分）後，總分為 2 分，而申請人董○○考核總分與另名同職務者相差達 10 分，低於「同職務全體平均分數」7 分甚多，故依相對人工作規則第 102 條第 2 款前段所載 84.5 分之平均標準調整換算，其年度考績分數為 79 分，尚非無據。

3. 申請人鄭○○（83 分）：隸屬於工務部管線課，鄭員原始考核總分為 5.6 分，主要係該員工作量上較少，考核分數低於同職務平均分數 7.5。對照該所屬「本管工程」之考核總分排序，名列 6 名人員中之第 5 名，故依 84.5 分之平均標準調整，年度考績分數定為 83 分。本會經核並無違誤，此再參照相證 16 名列第三名之吳舜凱，約為中間名次，年度分數為 85 分，正好在平均值 84.5 分上下，而依鄭○○原始分數 5.6 分與吳員 8 分之

差距，將鄭○○之年度考績分數定為 83 分亦為合理，故相對人所為之考評，應屬有據。

4. 申請人駱○○（82 分）：隸屬於工務部裝置課，原始考核總分（22.22 分）遠低於同職務全體平均分數（39.09 分）。本會經核其工作考評之加減分，確有實際「工作成果」數量與「標準值」之比較為依據（相證 18），而相對人據此依非主管人員總平均分數 84.5 分為標準評核駱員為 82 分，應非無據；且自 103 年至 105 年，申請人駱○○之考績分數皆為 83 分，於 106 年考量其工作表現降低 1 分，亦難遽認有不利益對待。
5. 申請人李○○（83 分）：隸屬於工務部裝置課，原始考核總分（14 分）低於同職務全體平均分數（16 分），依非主管人員總平均分數 84.5 分為標準評核為 83 分，其考核依據主要係工作表現尚可，交辦事項較為被動、消極所致等語。本會經核相對人提出之相證 19，認其考績分數並非無據，且自 103 年至 105 年，申請人李○○之考績分數皆為 83 分，實難認於 106 年有遭不利益待遇。
6. 申請人李○○（83 分）：為業務部營業課催收人員，催收人員之考核有客觀數據（現場回收金額）可資比較，相對人 106 年共有 3 名催收人員，分別為廖姓員工、劉姓員工與申請人李○○，廖姓員工現場回收金額（3,879,654）最高，故考績分數為 84 分，排名第二之劉姓員工現場回收金額（3,752,855）雖與廖姓員工相近，而與李○○之金額（3,212,289）尚有一些差距，但劉員與李員均為 83 分，主要係考量李員 106 年度之催收

數量與 105 年（該年李員表現仍為最後）相較有所進步，故 106 年考績分數較 105 年之 82 分多給 1 分。本會經核相證 34，堪認為真實。

7. 申請人吳○○（82 分）：隸屬於業務部裝檢課，工作職務為檢查管線，亦有客觀數據可比較，評核標準有：已檢數量、生鏽數量、漏氣數量、檢漏（含生鏽）率，該課考核分有四季，第四季則併為年度考核辦理。經查申請人吳○○於第一季及第三季之表現不佳，每日檢查管線件數排名最末，因此分數排名落後，原初核 83 分，另相對人稱由於 106 年 10 月將原委外檢查之營業用戶歸由裝檢課負責，其他同仁均配合、協助分配處理，僅申請人於課務會議中表示拒絕接受，故複核調整為 82 分等語，本會經核與相證 22 及相證 23 無不符。

8. 申請人林○○（80 分）：隸屬於養護部維護一課，相對人稱就其擔任維護工作質與量而言，負擔較其他同仁為輕。本會經核其考核評分絕大多數為 4 分，甚少表現特殊（即最高分 5 分）之處，且似如相對人稱因其配合度與貢獻度較低，故「能否相互協調密切合作」乙項於複核時改為 3 分（原為 4 分，「協調能力」項目原計為 12 分），因此從 81 分調整為 80 分（相證 24），並非無據。

9. 申請人黃○○（81 分）：隸屬於養護部維護一課，相對人稱其工作為物料管理，故相較於其他同事，黃員工作之危險性、壓力或負擔較輕，貢獻度有所不同，且若遇有搶修情形，黃員無法配合等語，經查其考核評分亦絕大多數為 4 分，表現特殊者

(即最高分 5 分)僅兩項，且似因其不願配合加班之故，故「是否積極從事銳意精進」乙項於複核時改為 3 分(原為 4 分，「責任感」項目原計為 12 分)，因此從 82 分調整為 81 分(相證 26)。

10. 申請人張○○(83 分):隸屬於養護部維護二課，負責管線巡查工作，相對人稱同樣工作者有三位，張員與賴員考績分數均為 83 分(相證 27、28)，張員並無受特別待遇等語，且觀之申請人張○○之年度考績表(相證 27)，評分均為 4 分及 5 分，難認有特別受到針對。

11. 申請人王○○(82 分):隸屬於養護部維護二課，係負責巡查設備，相對人稱其工作負擔不重，且工作態度較不配合等語，本會觀其年度考績表(相證 29)，評分均為 4 分及 5 分，亦難認有受不利益對待。

12. 申請人趙○○(82 分):隸屬於養護部維護二課，為工程人員，相對人稱因其未取得天然氣導管配管專業人員資格(相證 30)，故只能擔任內勤工作，且現實上養護部人員多數需在外場養護、維修，若有客戶緊急電話聯繫，內勤人員居中聯絡確有其必要，但張員不願協助分擔接聽辦公室電話工作，故其考績分數自然不佳等語。本會觀其年度考績表(相證 31)，其評分雖大多為 4 分，惟亦難認有不利對待。

(四)至於申請人雖抗辯其工作係屬相對人所分配者，例如申請人李○○負責催收之新莊區，用戶為三區中最少云云；惟查，申請人並未曾就相對人對申請人工作分派及工作量之負擔較輕有所質疑，且若相對人加重申請人之工作分派或工作量，是否即為申請人所

願？亦非無疑。而相對人基於申請人實際之工作量及配合度等，分別給予不同之考績分數，應為雇主對於考績評定所應享有之裁量餘地，尚無不當。且參照系爭負責催收之三名人員，劉姓員工之催收量與第一名廖姓員工之數量已經相近，申請人李○○之催收量與劉姓員工存有一段差距，卻仍得與其並列 83 分，相對人考量之理由係基於李○○之催收量較去年有所進步，故仍評為與劉員相同之 83 分，顯見相對人並無基於申請人李○○為申請人工會幹部之身分，而特別於考績評分上予以不利益之待遇。

- (五) 另申請人主張依據相證 15 所載基本標準分數為 80 分，申請人董○○被評核為 2 分，再加 2 分後應為 82 分云云；惟相對人則稱該標註欄所載「標準值以 80 分計，依各項作加減分，最高加減 4 分」係指該表格上有標準值之情形而言，但相證 15 標準值欄位並無數據而無從以此加減分處理，另參相證 17 所載，考核項目第 1 項標準值為「235」，但實際成果為「88」，為此減分為 4 分，可見與年度考績分數無涉等語。本會核認相對人所陳較為可採，否則相同工作內容之另名張姓員工，年度考績分數豈非高達 92 分（80 分再加 12 分後為 92 分），實非合理（相對人公司員工 106 年考績最高分者僅只 89 分，且僅有 3 人）。且申請人董○○考績分數 79 分之緣由，已析述如前，故申請人此部分之主張，並非可取。又申請人再舉同單位負責支管工程之林○○、趙○○及嚴○○為例，認林、趙兩人排名相同，林員分數卻較趙員高 1 分；有參加工會活動之嚴○○排名為第 5 名，卻較未參加工會活動之第 4 名楊○○、徐○○低 2 分，足見相對人給分並非全然依據排序云

云。然查，依相對人工作規則第 101 及 102 條，其員工年度考績分數本未必以單位內的排名為唯一之準繩，負責初複核之主管人員非不得參考受考評人之排名及與平均值之差異，再就主管個人對於受考評人工作能力、協調合作等表現所為之主觀評價，而為合理適當之調整。經核上開林員、趙員均非工會幹部，兩人雖排名相同，但最後總分僅差距 1 分，相對人稱係主管考量林員協助專案設計使然等語，並非無稽。再申請人雖稱嚴○○因參加工會活動而遭降分 2 分云云；惟不僅未據申請人說明其實際，且相對人稱係主管考量嚴員執行工作品質與準確率需再加強所致等語，本會亦難僅因多減 1 分（嚴員排名本在楊、徐之後）的差異，即遽謂主管就嚴○○之評分存有打壓參與工會活動會員之動機。

- （六）甚者，經查相證 17 申請人鄭○○之工作考核表，其考核項目第 1 項「本管工程案件」因工作成果 88 與標準值 235 相差甚遠，而遭扣減 3 分，但相對人公司主管卻只算加分而漏未計算減分，否則鄭○○之考核總分應僅為 3.8 分（ $(4-3) \times 60\% + 3.2 = 3.8$ ）。由此觀之，相對人苟若真欲對申請人鄭○○為不利益待遇，應不致漏未計算此項減分，亦可佐證相對人就申請人 106 年考績，應無不利益待遇之動機。至於申請人稱鄭○○與余○○均為工務部管線課本管工程人員，鄭員為第 5 名、余員為第 6 名，余員分數卻比鄭員高 1 分乙節，相對人則稱係因考量申請人鄭○○年度眼疾、106 年 4 至 6 月請病假天數為 25 天，而略為 1 分考績分數之調整所致等語。就相對人所稱申請人鄭○○此兩項年度事實，並未據申請人否認，故本會認申請人鄭○○之考績分數較余○○略低，

尚非無據。

(七) 另申請人雖稱相對人對於申請人所為之考核，與其等實際之工作表現不符，諸如主管經常調整案件處理順序、申請人於服勤期間內如實配合處理客訴、平時經常配合主管要求、常替同仁分擔工作、工作態度良好、在時效內完成交派工作、積極配合支援同仁或適時配合臨時搶修及調度指揮等情云云；然申請人並未提出確實證據以供審酌，本會事後審查亦難以重建判斷之現場，而本會經核相對人之考評尚無逸脫考績評定標準，或有基於誤認前提事實等所為逸脫合理裁量範圍之情形，故尚難認定相對人係基於不當勞動行為之動機或目的，而為申請人等 12 人 106 年之考績評定。

(八) 尤其，觀之相對人公司 106 年考績分數分布，可知相對人公司多數員工均係落在 85-80 分，而依相對人工作規則第 104 條規定，80 分以上未滿 90 分者均為甲等，故除申請人袁○○及董○○外，絕大多數申請人工會之幹部 106 年考績均為甲等，與相對人一般員工相同，且均係領三個月之年終獎金。從而基上所述，本會尚難遽認相對人對申請人等 12 人之考評，有何不利益待遇之事實或動機，因此就申請人請求裁決事項第 1 項之裁決請求，並非適法，應予駁回。

(九) 再就申請人主張因申請人董○○等 6 人擔任協商代表，相對人對渠等 6 人所為 106 年考績結果構成不當勞動行為部分析論。經查，申請人工會與相對人就績效考核進行團體協商，於 105 年及 106 年並無實質協商進度，而雙方目前難以進行實質協商之原因，主要係緣於非屬相對人員工之林○○先生是否得擔任協商代表及

出席協商會議之爭議（相證 9、10），而申請人董○○、李○○、袁○○、黃○○、駱○○、林○○雖擔任申請人工會之協商代表，相對人對於渠等 106 年考績考核結果，均有一定考評依據，已詳述如前；尤其觀諸當中之申請人李○○，其考績猶較去年進步 1 分，駱○○106 年考績（82 分）與 103 至 105 年之 83 分，只差距 1 分等情，亦難認相對人就申請人工會幹部中擔任協商代表之系爭 6 名人員，相較其他工會幹部或一般員工有何特別不利之對待。據此，本會難以藉由比較觀察渠等與其他幹部或員工相較，而認有不利待遇之可言，且申請人復無提出渠等人員，究係於團體協商過程中有何令相對人特別予以不利對待之原因事實，故實難認相對人有基於渠等擔任申請人工會協商代表之身分而給予不當之考評，因此申請人此項之裁決請求，亦應予以駁回。

六、據上，本會認相對人對申請人袁○○等 12 人所為 106 年度考績考核結果全數低於平均之行為，並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為；相對人亦未因申請人董○○等 6 人擔任協商代表而對渠等所為 106 年度考績考核結果全數低於平均，故並不構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為。

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 劉志鵬

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 7 月 6 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。