

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 113 年勞裁字第 35 號

3 【裁決要旨】

4 一、依據本件卷證資料所示，申請人 113 年上半年考評的原始分數扣
5 減因請事假之扣分後，為相對人考核甲等之理由。相對人基於與申
6 請人同一單位同仁之請假及加班時數相比較，將申請人原始分數
7 調整至與該名同仁相同，尚難認有逸脫合理之裁量範圍。申請人另
8 舉不同部門單位同仁之加班時數為例反駁，難以相提並論。復參照
9 申請人擔任工會幹部前後數年度之考核分數，可見申請人 113 年
10 上半年原始考核分數，尚非特殊異常。而申請人 113 年上半年之
11 考評並非調動後新單位之組長所為，故可否僅單憑該員的一句發
12 言，逕認申請人係因請會務假始遭考評為甲等，實有可議。

13 二、觀之其餘工會幹部，與申請人所請會務假的時數相當，渠等 113 年
14 上、下半年及年度之平均考核均為良等，僅有申請人 113 年上半
15 年之考評為甲等，而自申請人所舉勞資爭議事例觀之，難以明瞭相
16 對人有何特別單獨針對申請人個人為不利考評之緣由。再則，因申
17 請人 113 年下半年未請事假，其考評即未再被扣分，同年下半年
18 之考評為良等，年度平均亦為良等。況查，真正影響申請人年終獎
19 金數額之關鍵，是在於其考評分數，與被評比為「良等」或「甲等」
20 無涉。相對人亦舉出非屬工會幹部之另 5 名員工，原本均為良等
21 之成績，惟因請事假之故，依據考核辦法規定扣分，扣完分後均無

法被評為良等，核與申請人之情況並無不同，難認相對人對於申請人之考評具有不當勞動行為的針對性。

【裁決本文】

申 請 人：黃○○

住桃園市八德區介壽路一段 199 號 3 樓

代 理 人 林○○

彭○○

住同上

相 對 人：江申工業股份有限公司

設桃園市楊梅區新江路 100 號

代 表 人：陳昭文

住同上

代 理 人：呂○○

住同上

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）114 年 7 月 4 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：

一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 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。」

二、申請人黃○○與江申工業股份有限公司企業工會（下稱江申工會）於 113 年 10 月 11 日向本會提起本件裁決申請，其請求裁決事項原為：「（一）請求確認相對人未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。（二）申請人理事黃○○因請會務公假，其考績遭相對人打為甲，構成工會法 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。（三）相對人於工作傷害事故調查報告中，相對人要求或允許非工會會員徐○○充當申請人工會代表簽名，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（四）相對人違反先前雙方約定，拒絕或拖延相對人總經理與申請人工會與每季召開之定期會議，構成工會法 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」嗣於本會 114 年 2 月 18 日初審會議，變更請求裁決事項為：「（一）請求確認相對人自 113 年 5 月 14 日起，未於 60 日內針對申請人要求進行團體協約之協商書面通知提出對應方案，並進行協商之不作為，違反團體協約法第 6 條第 1 項規定之不當勞動行為。（二）請求確認相對人將申請人黃○○之 113

1 年上半年考績評定為甲等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第
2 1 款及第 5 款之不當勞動行為。(三) 請求確認相對人於 113 年
3 8 月 20 日之工作傷害事故調查報告中，要求或允許非工會會員
4 徐○○充當申請人工會代表簽名之行為，構成工會法第 35 條第
5 1 項第 5 款之不當勞動行為。(四) 請求確認相對人違反 3 月 28
6 日工會與總經理溝通座談紀錄(申證 3) 第 5 點，拒絕或拖延相
7 對人總經理與申請人工會每季召開定期會議之行為，構成工會
8 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。」本會審酌申請人變
9 更前、後之請求裁決事項，均係基於相同之基礎事實，且僅係針
10 對請求事項之原因事實具體情節酌作文字上之修正，對於相對
11 人亦無程序上之不利益，故本會同意申請人之變更。

12 三、其後，江申工會於本會 114 年 3 月 20 日第 1 次調查會議時，與
13 相對人達成和解，江申工會拋棄本件之其餘請求，關於江申工會
14 即原請求裁決事項第(一)、(三)、(四)項業已和解而非本件裁
15 決案審理範圍，僅就申請人黃○○請求裁決事項：「請求確認相
16 對人將申請人黃○○之 113 年上半年考績評定為甲等之行為，
17 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。」(本會第
18 1 次調查會議紀錄第 3 頁參照) 為裁決決定，先予敘明。

19 四、經查，申請人黃○○主張其係於 113 年 7 月 15 日遭相對人主管
20 約談時，提及其考績評定為甲等係涉及請公假之故，始知悉相對
21 人有不當勞動行為，有相證 3、申證 6 及申證 8 可資參照；基
22 此，自申請人知悉之次日起算至申請本件裁決之日止，並未逾 90

1 日之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51
2 條第 1 項之規定。

3 貳、實體部分：

4 一、申請人之主張及請求：

5 (一) 申請人因擔任江申工會理事而考績遭不當評等

6 1. 江申工會理事白○○離職後，由候補理事黃○○遞補為江申
7 工會第 2 屆理事，江申工會於 112 年 2 月 14 函知相對人（申
8 證 9），故相對人知悉申請人係江申工會理事。

9 2. 申請人因請會務公假，於 113 年 7 月 15 日遭相對人主管約
10 談，並稱其考績打甲等，係因請會務公假之故，劣於前一年度
11 之考績，導致調薪及年終獎金額度受影響，構成工會法第 35
12 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

13 (1) 因申請人得知 113 年上半年考績遭打甲後，於 113 年 7 月
14 15 日詢問打其考績初核之人，即相對人組立課組長莊乙○
15 ○（如相證 3），詢問為何其 113 年上半年考績遭打甲，
16 組立課組長莊乙○○便脫口說出「這可能你們那個請公假
17 有沒有拉……」等語（申證 6，1 分 1 秒處），故相對人組
18 立課組長莊乙○○已承認申請人上半年考績打甲與其公假
19 有關。

20 (2) 據相對人員工表示，考核分數 75 分以下才為甲等，但申請
21 人為 75.5 分，應非甲等，但此爭議事件發生後，相對人原
22 先公開的考核辦法事後遭鎖上，沒有權限不得調取，需調

閱申請（申證 7）。

(3) 申請人於 113 年上半年，僅請事假 1.5 日，但查相對人的員工績效面談表/輔導紀錄表（直接）之記載（相證 9 第 2 頁（即相證 3）），主要欠佳項目為出勤欠佳，並於「輔導紀錄（改善對策）」欄位上寫因私事代辦造成出勤不佳已規勸改善，該紀錄表初核人員為莊乙○○，且該員於錄音檔中（申證 8），意指申請人是請公假太多所致，並非相對人辯稱係莊乙○○之臆測；而上述之評比，經過課長熊○○覆核，經理李乙○○核准，故相對人主管皆認同初核人員莊乙○○對申請人之考核。

(4) 員工績效面談表/輔導紀錄表（間接）（相證 9 第 1 頁），在項次 3 完成工作效率時效性的主要欠佳項目中，被評為請假頻繁，責任內工作難以安排，在「輔導紀錄（改善對策）」欄位中，被評為溝通協調，瞭解請假原因，並告知自己負責工作的重要性，並由相對人主管李乙○○經理、何○○副理、劉○○課長、葉○○組長層層審核並認同上述對申請人考核之理由。

(5) 相證 4 中，申請人 113 年 1 至 6 月會務公假請假時數累計為 188 小時，113 年 1 至 6 月加班時數累計為 21 小時，其事假亦不過 12 小時，僅請 1.5 日事假，卻被相對人扣上出勤欠佳或請假頻繁之考核評比，但這 1.5 日僅佔上半年 123 個工作日約 1.2% 比例，依社會通念判斷，這 1.5 日事假，

實在難以被稱為出勤欠佳或請假頻繁。再者，申請人於 113 年上半年加班時數 21 小時、事假 12 小時，兩者相減還有加班 9 小時，等於是申請人為公司多加班 9 小時，竟還被相對人評為請假頻繁，責任內工作難以安排，此考核評比顯與事實相違。

(6) 承上，依據錄音檔中初核人員莊乙○○之發言、相證 9 考核評比內容及申請人上半年加班 21 小時及請會務公假 188 小時，顯見相對人所謂出勤欠佳或請假頻繁皆指向申請人的會務公假，而非 1.5 日事假，而相對人因申請人請會務公假之故，不僅將申請人考績打至 77 分，並在最後扣事假 1.5 分，使其為 75.5 分，並評為甲等。

(7) 申請人考評分數 75.5 分，在臺灣社會中常有四捨五入之作法，相對人明明有打良等（76 分）之選項，卻刻意將申請人直接評為甲等（75 分），等同再減 0.5 分，使其考核為甲，是針對申請人請會務假。

(8) 相對人代理人表示，申請人之初核、覆核、核准，皆有相對人主管層層審查並同意其初核分數、主要欠佳項目及輔導紀錄，依相證 3 所示，已明確是由莊乙○○組長（莊乙○○稱申請人考績分數與公假有關）進行初核，但相對人卻稱初核為劉○○課長，顯不符相證 3 之內容；縱使相對人所言為真，那就是劉○○課長或相對人主管授意莊乙○○組長初核考核分數、主要欠佳項目及輔導紀錄。

1 3. 相對人表示，與申請人同單位有另名同仁因私事請假頻繁，該
2 員上半年個人的請假共計 109 小時，故努力加班挽回工作進
3 度，並攻擊申請人請特休、事假、特殊事假共計 220 小時，所
4 以考核成績應該不能優於前開同仁等等，故將兩人成績列為
5 一致：

6 (1) 首先，相對人稱申請人 113 年上半年共計 220 小時，即特
7 休假 192 小時，事假 12 小時，特殊事假 16 小時，合先敘
8 明。

9 (2) 依法律規定，特休假雇主不得拒絕或給予任何不利對待，
10 故本就不應列入考核成績中，且申請人將特休都集中在前
11 半年，何錯之有？再者，特殊事假係為配合公司政策，全
12 廠員工幾乎休假，且特殊事假不扣考核分。

13 (3) 故上述兩項皆不應該計入個人考核中；而扣除上述兩項假
14 別，申請人 113 上半年度僅有事假 12 小時，12 小時相較
15 於相對人稱同組同仁因私事而請假頻繁共計 109 小時，但
16 最後考核分數卻相近，顯見相對人差別對待。

17 (4) 查相證 13 第 8 至 10 頁考核評價基準中，於「甲」等考核
18 項目中「考勤狀況」規定，雖按規定請假，但有特休外之
19 欠勤紀錄者。雖相對人口頭屢稱會務公假不納入考核成績
20 中，但依照相對人考核評價基準規定，可見工會幹部之會
21 務公假應會納入考核基準，亦符合相對人對於申請人出勤
22 不佳的考核評價。

1 (5)再者，依相對人考核辦法規定備註第 2 點（相證 13 第 3 頁
2 下方）：「考核等第分配比率為『特優 5%、優 15%、良
3 60%、甲乙等合併限 20%』為原則；第 3 點：承上，特優
4 優等與甲/乙所占人數，得以互相對應調整(如：甲乙等減少
5 一人，特優/優等必須同時減少 1 人)」。依前項說明，相對
6 人將兩人分數並列一致為甲等，那是否有同仁因此獲得特
7 優或是優等？還是未照規定，直接將申請人直接評為甲等？

8 (6)最後，相對人謂：何副理認為申請人之考核成績不應優於
9 前開同仁，故將二人成績調為一致。顯然申請人考核成績
10 本來優於前開同仁之考核成績，卻為了打壓申請人，故將
11 申請人分數降為與前開同仁同分。

12 4. 此外，江申工會前工會幹部表示，擔任工會幹部時，其年終獎
13 金僅有 50 至 60 幾天，但未擔任工會幹部時，平均皆落在 80
14 至 90 幾天，相對人持續針對工會幹部之考核皆低於平均值，
15 顯然相對人針對工會幹部之會務公假確實有列入考核成績中，
16 亦符合相對人考核評價基準之規定。

17 5. 另關於相對人提供之 113 年度上半年第 2 屆工會幹部考核分
18 數，其成績全數低於員工平均分數，明顯反映出考核制度已成
19 為針對工會幹部之懲罰性工具。劉俊毅課長及何○○副理之
20 考核彙總表，員工平均分數為初核 82 分、覆核 81.89 分；但
21 5 位工會幹部（莊甲○○78 分、卓○○76 分、鄒○○78 分、
22 吳○○79 分、黃○○75.5 分）皆顯著低於平均，顯現工會幹

1 部身分已成考核上的不利標籤。而相對人辯稱考核分數與加
2 班、請假時數有關，亦不符實際，如莊甲○○上半年加班 224
3 小時，僅得 78 分，反觀鄒○○加班 72 小時、吳○○50 小時，
4 卻獲得同分甚至更高分，而卓○○上半年加班時數高於吳○
5 ○，與鄒○○加班 72 小時之時數相同，上半年考核分數僅為
6 76 分，低於吳○○跟鄒○○；顯示加班時數與分數毫無明確
7 關聯性。相對人主張另一名員工因請假 109 小時、加班 179 小
8 時得 77 分，然莊甲○○加班更多，卻未獲較高評價，進一步
9 證明相對人辯解站不住腳。綜上，不論加班多寡，第 2 屆工
10 會幹部皆未能達員工平均分數，加上考核資料封閉、程序不透
11 明及主管發言明指「請公假」影響考績，種種跡象皆已構成對
12 工會幹部之系統性不利待遇，與不當勞動行為構成要件相符。

13 6. 相對人與申請人間勞資關係緊張自 113 年 2 月起，首先，江
14 申工會於 113 年 4 月 29 日提出 113 年 18 號裁決案，其內容
15 為 113 年 2 月 7 日勞資會議代表選舉遭相對人介入(申證 10)；
16 到 113 年 10 月 8 日提出 113 年 35 號裁決案，內容為江申工
17 會於 113 年 5 月 14 日向相對人提出團體協約之協商，及相對
18 人違反先前雙方約定，拒絕或拖延相對人總經理與江申工會
19 每季召開之定期會議；勞資雙方關係之緊張，其實早於 113 年
20 2 月持續發生，更於 113 年 2 月愈發強烈，故申請人 113 年上
21 半年考核遭打甲等，有其脈絡可循。

(二) 請求裁決事項：請求確認相對人將申請人黃○○之 113 年上半年考績評定為甲等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人考績評等甲等與其工會理事身分無關。

1. 相對人之員工績效評比為 100 分評分法（0 至 100 分），為達各部門間評分標準一致，部門員工績效分數平均需為 80 至 82 分之間，標準差需大於或等於 3。另為鼓勵同仁出勤，評核期間出勤請事假每半年扣 0.5 分。

2. 申請人於 113 年上半年績效評比原始分數為 77 分，為該單位績效落後人員，加上其於上半年請事假 12 小時，故需扣分 1.5 分，因此其於 113 年上半年績效評比總合為 75.5 分，依相對人之考評辦法其績效考核等第為「甲等」。

3. 相對人於 113 年上半年員工績效考核作業完成後，申請人之直屬主管與申請人進行輔導面談，記錄載明「因私事代辦多造成出勤不佳已規勸改善」。

4. 申請人經輔導面談後，於 113 年下半年未再申請事假，下半年績效考核則未被扣分。江申工會其他理/監事同仁申請會務公假情況與申請人相同，於員工績效考核亦皆未被扣分，由此證明相對人員工績效評核作業不會因工會會務公假而造成影響。

5. 因申請人於 113 年 5 月 1 日由原單位工機課異動至新單位組

立課，依公司辦法上半年考核由原單位進行評核。原單位主管於 113 年 7 月 13 日接獲管理部人事課通知申請人需進行績差輔導，故於 113 年 7 月 15 日當週由工機課劉○○課長與申請人進行面談輔導；新單位主管知申請人為績差人員後，亦於同一週委由單位內李甲○○專員與申請人進行面談輔導，兩位主管在面談過程中皆未提及會務公假相關事宜。

6. 相對人考核分為特優、優、良、甲、乙共五個等第，依員工考核辦法（相證 10），考核成績 76 分至 85 分為良等，66 分至 75 分為甲等，75.5 分落於 75 分至 76 分之間，依公司慣例評比為甲等，近 3 年共有 5 人次考核成績 75.5 分被評比為甲等。

7. 申請人於工機課擔任車架前後支架加工、冶具製作與維修等工作，其於 113 年 1 月至 4 月任職在工機課期間除公假外，另請特休假、事假、特殊事假共計 220 小時；且申請人因個人因素極少配合加班以挽回工作進度，致使單位需另派員承接申請人所擔當之工作。綜上因素，工機課劉○○課長將申請人考核評分 78 分，嗣工機課考核成績上呈至上一級主管何○○副理，何○○副理考量同單位另一同仁亦有因私事請假較為頻繁狀況，但這位同仁會配合加班挽回工作進度，故何○○副理將申請人考核調整至與這位同仁相等，皆為 77 分。

8. 相證 3 是新單位的組長及專員知悉申請人考績不佳，積極予以輔導，其上所列之分數是原單位已打好的分數，與考核分數無關，員工輔導記錄表中所記載「因私事代辦多」為李甲○○

1 專員向申請人說明，告知申請人請假去辦理私事單位不會去
2 探詢是什麼原因或辦理什麼事情，但希望申請人能改善出勤
3 狀況，不要導致期末考勤被扣分的狀況發生。

4 9. 申請人所提及考核辦法規定考核等第之分配比率，是指各等
5 第的分配比率為上限，不一定要滿足此上限。另申請人稱擔任
6 工會幹部年終獎金僅 50 至 60 幾天，未擔任工會幹部時，落
7 在 80 至 90 幾天，為臆測之詞，相對人前幾年營運狀況不佳，
8 不太可能年終獎金落在 80 至 90 幾天，申請人應具體舉證。

9 (二) 答辯聲明：

10 請求駁回申請人之裁決申請。

11 三、雙方不爭執之事實：

12 (一) 申請人於 112 年 2 月間遞補擔任江申工會第 2 屆之理事，於
13 113 年 5 月 1 日由原單位工機課整備組異動至新單位組立課
14 組 A 組。

15 (二) 申請人 113 年上半年考核，初核分數為 78 分，經副理覆核為
16 77 分，再因事假扣 1.5 分，最終分數為 75.5 分，評等為「甲
17 等」。

18 (三) 申請人 113 年 1 至 6 月請特休假 192 小時，事假 12 小時，特
19 殊事假 16 小時，共計 220 小時；另 113 年 1 至 6 月會務公假
20 請假時數 188 小時。

21 (四) 依相對人員工考核辦法，考核分為特優、優、良、甲、乙共 5
22 個等第，考核成績 76 分至 85 分為良等，66 分至 75 分為甲

等；六職等（含）以下人員之「考核等第彙總表」其出勤評核之扣分標準如下：

假別	單位	扣減分數	說明
事假	半日	0.5 分	不滿半日扣 0.5 分
非住院病假	半日	0.5 分	不滿半日扣 0.5 分
曠工	一日	10 分	不滿一日扣 5 分
遲到	1 次	0.5 分	每次

（五）申請人 113 年上半年之「員工績效面談表/輔導紀錄表(直接)」
（單位：組 A）記載，主要欠佳項目：「出勤欠佳」，輔導紀錄(改善對策)：「因私事代辦多造成出勤不佳已規勸改善」。

四、本案爭點為：

相對人將申請人之 113 年上半年考績評定為甲等之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

（一）按企業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，所做貢獻度之考評，並以之作為獎金給付之依據，用以激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神，其考評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、工作態度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對於各部門間勞工的考評做最終之調整核定。由於各項考核評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管

1 為考核之評定時，難免有一定之裁量餘地，故民事法院通常不
2 欲介入審查。惟在法律上有特別之規定時，例如雇用平等與不
3 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
4 定之限制。依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項之規定
5 可知，針對行為是否違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項及團
6 體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決處分，得令當事人為
7 一定之行為或不行為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員
8 會，有參照工會法第 35 條第 1 項及第 2 項之規定，審查雇主
9 人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，
10 本會對於雇主所為考核自得加以審查，如係基於不當勞動行
11 為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為；惟雇主依據其
12 設定之評定標準所為之考核，如無違反工會法及相關法律之
13 規定，且非該當於逸脫評定標準所為之評定、基於誤認前提事
14 實所為之考評、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考評
15 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。

16 (二) 本件申請人主張其 113 年上半年之考績評定為甲等，係因其
17 113 年 1 至 6 月請會務公假請假時數累計 188 小時，相對人
18 因其請會務公假時數太多，乃給予其考績「甲等」，劣於前一
19 年度之考績「良等」。相對人則以，申請人考績「甲等」，係
20 因其 113 年上半年績效評比原始分數為 77 分，再加上其於上
21 半年有請事假 12 小時，依相對人員工考核辦法規定，必須扣
22 分 1.5 分，故其 113 年上半年績效評比總和為 75.5 分，依相

1 對人員工考核辦法，其考核等第應為「甲等」，並不是因其請
2 會務公假之故置辯。本會經查，依據相證 10 相對人員工考核
3 辦法規定，其六職等（含）以下人員之出勤評核，凡請事假半
4 日，必須扣減 0.5 分，依據相證 2 所示申請人之請假清單記
5 載，申請人於 113 年 1 至 6 月請事假共計 12 小時，相當於 3
6 個半日，故依該辦法應扣減 1.5 分。復依據相證 14，申請人
7 113 年上半年績效評比之原始分數為 77 分，扣減 1.5 分後為
8 75.5 分，依據相證 13「考核成績評分一覽表」所示，「76～
9 85 分」等第為「良」，「65～75 分」等第為「甲」，故先單
10 純從形式上觀之，相對人上述考核申請人為甲等之原由，尚屬
11 有據。

12 （三）其次，申請人表示，其於獲悉 113 年上半年考評遭評等為甲
13 後，於 113 年 7 月 15 日詢問為其考評初核之人，即相對人組
14 立課組長莊乙○○，申請人詢問為何其 113 年上半年考績遭
15 打甲時，莊乙○○便脫口說出「這可能 你們那個請公假有沒
16 有拉…」等語。就此，相對人則稱，申請人於 113 年 5 月 1 日
17 從「工機課整備組」調動至「組立課組 A 組」，莊乙○○為
18 申請人新單位「組立課組 A 組」之組長，依相對人員工考核
19 辦法，申請人 113 年上半年之考評，應由原單位之主管考核，
20 故申請人所詢問之莊乙○○，並非考評其 113 年上半年考績
21 之人。本會經查相證 10 之相對人員工考核辦法，其第伍點（作
22 業要點）下之第九點（異動處理）之第（一）點規定「每半年

1 考核時如受考核人員單位異動，其在原單位任職達四個月（含）
2 以上時，則在原單位考核。...」。復參照相證 14 之「113 年
3 上半年考核等第彙總表」，亦即申請人與同課其他人員 113 年
4 上半年績效評比原始分數之考核項目與配分總表，其初核者
5 為劉○○，覆核者為何○○，分別為申請人調動前所屬原單位
6 「工機課」之課長及其上一級之主管（副理），故申請人 113
7 年上半年之考評，顯非調動後新單位「組立課」之組長莊乙○
8 ○所為。

9 （四）續觀之申證 6 之錄音譯文，申請人係執相證 3「員工績效面談
10 表/輔導紀錄表」上之記載：「因私事代辦多造成出勤不佳已
11 規勸改善」等語質詢莊乙○○，莊乙○○則表示該文字是李甲
12 ○○所寫，且申請人詢問莊乙○○其是何意時，莊乙○○之語
13 帶遲疑、臆測且不甚明確，嗣申請人旋即詢問李甲○○專員，
14 李甲○○之答覆即甚為明確，說明係因申請人私事代辦造成
15 出勤不佳，且於申請人提及自己有請公假、特休時，李甲○○
16 指明係因申請人有請到事假。兩相對照之下，是否可徒憑莊乙
17 ○○一句發言：「可能，這可能是你們那個請公假有沒有拉，
18 出勤，還有看你的這邊」等語，逕認申請人係因請會務公假始
19 遭相對人考評為甲等，即有可議。

20 （五）承上，申請人復主張依據相證 3，可證明係由莊乙○○對申請
21 人 113 年上半年考評進行初核。相對人則稱，相證 3 係關於
22 員工之績效面談或輔導紀錄表，其係緣於申請人原單位主管

於 113 年 7 月 13 日接獲管理部人事課通知申請人需進行績差輔導，故於 113 年 7 月 15 日當週由原單位工機課劉○○課長與申請人進行面談輔導；而新單位組立課課長知悉申請人為績差人員後，亦於同一週委由單位內李甲○○專員及莊乙○○組長與申請人進行面談輔導。本會經查，相證 3 為「員工績效面談表/輔導紀錄表」，與相證 14 所示之各項考核項目評分總表顯有不同。且觀之相證 9，關於申請人 113 年上半年之「員工績效面談表/輔導紀錄表」共有兩張，一張為原單位「整備組」（隸屬於工機課）之表格，覆核及核准者分別為劉○○及何○○，另一張則為新單位「組 A」（隸屬於組立課）之表格，初核及覆核者分別為莊乙○○及熊○○，核與相對人所述者相符。從而依據相證 3，尚無可證明係由莊乙○○對申請人 113 年上半年考評進行初核。

（六）再者，申請人稱其 113 年上半年請事假只不過 12 小時，僅 1.5 日，僅占上半年 123 個工作日約 1.2% 比例，而申請人加班時數累計為 21 小時，扣除 12 小時事假，等於是還為公司多加班 9 個小時，因此申請人考評之 77 分，實係因申請人請會務公假累計 188 小時之故。就申請人考評原始分數為 77 分，相對人則稱，申請人 113 年上半年考評，原單位工機課劉○○課長原本將其評分為 78 分，嗣工機課考核成績上呈至上一級主管何○○副理，何○○副理考量同單位另一同仁（即相證 14 第 1 頁所示為 77 分之同仁）亦有因私事請假較為頻繁狀

1 況，共計 109 小時，但該位同仁會配合加班挽回工作進度，
2 故何○○副理乃將申請人考核調整至與該名同仁相同之分數，
3 亦即皆為 77 分。本會經查，相證 14 第 3 頁及第 1 頁申請人
4 之初核及覆核分數分別為 78 分及 77 分，以及相對人所述之
5 初核及覆核分數均為 77 分之人員，其所請 109 小時之假別為
6 特休假 93 小時、家庭照顧假 8 小時、特殊事假 8 小時（本會
7 第 3 次調查會議紀錄第 2 頁參照），共計 109 小時；另依相
8 證 17 所載，該名人員於 113 年 1 至 6 月加班共計 179 個小
9 時。對照相證 2 及相證 4，申請人 113 年上半年請特休假 192
10 小時、事假 12 小時、特殊事假 16 小時，共計 220 小時，加
11 班則為 21 個小時。從而，相對人何○○副理基於兩人請假及
12 加班時數，將申請人考核從 78 分調整至與該名同仁相同之分
13 數 77 分，尚難認有逸脫合理之裁量範圍。復參照相證 15 所
14 示，申請人擔任工會幹部前之 111 年，上半年考核分數為 80
15 分、下半年考核分數為 55 分，該年度之平均分數為 67.5 分、
16 平均等第為甲等，擔任工會幹部以後之 112 年，上半年考核
17 分數為 77 分、下半年考核分數為 76 分，該年度之平均分數
18 為 76.5 分、平均等第為良等；可見申請人 113 年上半年原始
19 考核分數之 77 分，尚非屬特殊異常之分數可言。申請人另舉
20 莊宏匯、鄒○○與卓○○之加班時數為例，主張申請人辯稱之
21 加班時數實與考核分數無關云云；惟查申請人或莊宏匯，與鄒
22 ○○、卓○○分屬不同部門單位，本難以相提一併而論，按企

業一般之人事考評實務，應係由渠等個別所屬單位主管參考其工作表現、效率、態度或團隊貢獻等，依該單位人員評比排序後判定，是以，尚難就申請人或莊宏匯與所屬部門不同之鄒○○與卓○○之加班時數比較，反證相對人所述為不實。

(七) 申請人又稱，縱申請人考評分數為 75.5 分，但在臺灣社會中常有四捨五入之作法，相對人明明有打良等(76 分)之選項，卻刻意將申請人直接評為甲等(75 分)，等同再減 0.5 分云云。相對人則稱，依據相對人之慣例，分數後有小數點者，並不能進位，並提出相證 12 所示近三年共 5 人次考核成績 75.5 分者皆評比為甲等佐證。本會經核相證 12 與相對人所述相符，且依據相證 13「考核成績評分一覽表」所載，良等之考核分數為「76~85 分」，亦即必須達 76 分以上，始屬「良等」；而 75.5 分，就是未達 76 分。故就文義而言，相對人將 75.5 分者評比為甲等，實屬有據。

(八) 另申請人稱其擔任工會幹部時，工會與相對人間之勞資關係緊張，並舉工會前向本會提出之 113 年勞裁字第 18 號(申證 10)及本件 113 年勞裁字第 35 號和解前之其他請求裁決事項之原因事實為例。然觀之相證 4 及相證 16，其餘工會幹部與申請人所請會務公假之時數相當，渠等 113 年上、下半年及年度之平均考核均為良等，僅有申請人 113 年上半年之考評為甲等，而自申請人所舉上開事例觀之，實難以明瞭相對人有何特別單獨針對申請人個人為不利考評之緣由。至於申請人

1 陳稱其等第 2 屆工會幹部考核分數皆低於公司員工平均分數
2 一節，經查相證 14 所列之員工僅為相對人公司全部員工之一
3 小部分，尚難據以認定工會幹部之考核分數低於平均。

4 (九) 再則，因申請人 113 年下半年未請事假，其考評即未再被扣
5 分，同年下半年之考評成績為 77 分、良等，年度平均則為 76.25
6 分、良等。況查，申請人上半年考評 75.5 分甲等，對於申請
7 人產生之影響，依相對人所述，僅影響其年終獎金之數額，參
8 照相證 18 所示相對人加發年終獎金對照考績分數之係數計算
9 方式，申請人該年度總分為 76 分，與總分為 77 分者之年終
10 獎金差異為 2 日日薪之數額。可見系爭 113 年上半年考評結
11 果，真正影響申請人之關鍵，係在於其考評分數為 75.5 分，
12 而與被評比為「良等」或「甲等」無涉。另再參照相對人所提
13 出之相證 19，可見相對人所舉非屬工會幹部之另 5 名員工，
14 原本均為良等之成績，惟因請事假之故，依據考核辦法規定扣
15 分，扣完分後均無法被評為良等，核與申請人之情況並無不
16 同，難認相對人對於申請人之考評具有不當勞動行為之針對
17 性。

18 (十) 綜上所述，本會認相對人將申請人 113 年上半年考績評定為
19 甲等之行為，尚非係基於其參加工會活動或擔任工會職務等
20 原因而給予不利之待遇，故認定相對人並未構成工會法第 35
21 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

22 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

1 於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

2 七、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 44
3 條第 1 項、第 46 條第 1 項，裁決如主文。

4 勞動部不當勞動行為裁決委員會

勞動部不當勞動行為裁員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

林佳和

傅柏翔

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

陳伶因

徐婉寧

林俊宏

林垕君

5 中 華 民 國 1 1 4 年 7 月 4 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
7 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
8 院高等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。