

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 19 號

申 請 人：佳格食品股份有限公司企業工會
住桃園市大園區和平西路一段 369 號

申 請 人 兼：吳崇宇

上 代 表 人 住桃園市

申 請 人：王○○
住桃園市

申 請 人：賴甲○○
住桃園市

申 請 人：蔡○○
住桃園市

申 請 人：李甲○○
住桃園市

申 請 人：葉○○
住桃園市

申 請 人：程立全律師、王雅楨律師

共 同 代 理 人 設臺北市中山區南京東路二段 90 號 15 樓

相 對 人：佳格食品股份有限公司
設臺北市內湖區瑞光路 610 號 10 樓

代 表 人：曹德風
住臺北市

代 理 人：張元宵律師

設臺北市松山區南京東路四段 126 號 8 樓 A 室

複代理人：吳仁華律師

設同上

1 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
2 稱本會）於民國（以下均同）112 年 11 月 17 日詢問程序終結，同日作成
3 裁決決定如下：

4 主 文

5 一、 確認相對人評核申請人王○○、賴甲○○、蔡○○111 年度考績評
6 核分數之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當
7 勞動行為。

8 二、 相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內，就申請人王○○、
9 賴甲○○、蔡○○111 年度考績評核分數重為適當之評核，並將前
10 開重新評分之證明送交勞動部存查。

11 三、 申請人其餘請求駁回。

12 事實及理由

13 壹、程序事項。

14 一、按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人追加
15 或變更請求裁決事項，亦未禁止申請人在不變更裁決標的之前提
16 下，僅補充或更正事實上或法律上之陳述（民事訴訟法第 256 條規
17 定參照），故是否允許申請人追加、變更或僅補充或更正陳述，本會
18 應有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決、本會 104
19 年勞裁字第 50 號裁決決定意旨參照）。又按「（第 1 項）勞工因工會
20 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。（第 2

1 項)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
2 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
3 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
4 39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。」勞資
5 爭議處理法第39條第1項及第2項暨同法第51條第1項分別定有
6 明文。

7 二、查申請人提出本件裁決申請後，後經更正而於112年8月2日以不
8 當勞動行為裁決準備(三)狀確認請求裁決事項為：「一、確認相對
9 人評核申請人吳崇宇、王○○、賴甲○○、蔡○○、李甲○○111年
10 度考績評核分數之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款
11 之不當勞動行為。二、相對人應排除將會務假之法定假別時數列為
12 考績評核標準，重新評分申請人吳崇宇、王○○、賴甲○○、蔡○○、
13 李甲○○111年度考績評核分數。」(見該書狀第2頁『更正後之請
14 求裁決事項』記載)。經核申請人上述所為，與原請求同係指稱相對
15 人對申請人吳崇宇、王○○、賴甲○○、蔡○○、李甲○○所為之
16 111年度考績評核分數行為，構成不當勞動行為，祇係按卷內事證調
17 整陳述，並無變更請求裁決之法律依據，依上開說明，洵屬補充或
18 更正事實上之陳述，而非為追加或變更請求裁決事項，自無不許申
19 請人補充或更正陳述之理。復申請人主張相對人上述構成不當勞動
20 行為即評核完成系爭各該申請人之111年度考績評核分數行為，分
21 別係發生於112年2月17日至22日期間，既已於112年5月2日
22 提出本件申請，即無逾越裁決申請期間，程序應為合法。

23 貳、實體事項：

1 一、申請人之主張及聲明：

2 (一) 相對人將申請會務假列入考績評核標準，評核申請人吳崇宇、
3 王○○、賴甲○○、蔡○○、李甲○○111 年度考績評核分數之
4 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
5 為：

6 1、按惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為
7 等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。依
8 勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項之規定可知，針對行為
9 是否違反工會法第 35 條第 1 項及第 2 項（及團體協約法第 6 條
10 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
11 行為。可見，勞資爭議處理法授予不當勞動行為裁決委員會有
12 參照工會法第 35 條第 1 項及第 2 項審查雇主人事權之權限。就
13 此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所為
14 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
15 為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。（不當勞動行為
16 裁決委員會 102 年勞裁字第 6 號裁決決定書參照）。

17 2、次按工會法第 36 條第 2 項又規定：「企業工會與雇主間無前項
18 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
19 月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」以保障勞工不因申
20 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
21 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，
22 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
23 不利益者而言（臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 107 年度訴

1 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
2 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
3 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
4 1 款所禁止之不利之待遇，且徵諸會務假之性質為「公假」，參
5 酌勞工請假規則第 9 條：「雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷
6 病假及公假，扣發全勤獎金。」亦是申明對於會務假於勞動條
7 件上之保障。再參臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 120 號判
8 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
9 間均不發放，已違反前揭關於勞工之特別休假、會務假、喪假、
10 產檢假、受僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳時間，工
11 資應照給；受僱未滿六個月產假、生理假之薪資，應減半發給
12 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
13 款將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，自屬無效。」可知
14 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
15 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
16 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
17 令與勞動部之函釋，亦無足採（不當勞動行為裁決委員會 109
18 年勞裁字第 13 號裁決決定書參照）。

19 3、查申請人工會於 108 年 11 月 17 日成立，申請人吳崇宇、賴甲
20 ○○、王○○、蔡○○、李甲○○為第 1 屆理、監事，即創會
21 幹部。(申證 1)。申請人工會積極捍衛會員權益、爭取提升全體
22 勞工福利，於 109 年 2 月 27 日因爭取伙食津貼而申請勞資爭議
23 調解(申證 2)、109 年 8 月 31 日因工會成員不當懲處而申請裁

1 決(申證三3、110年1月25日因工時8.5小時爭議而申請勞資
2 爭議調解(申證4)、110年7月20日因爭取加薪而申請勞資爭
3 議調解(申證5)、110年9月23日疫情期間薪資減發、加班費
4 未全額給付等爭議召開陳抗記者會(申證6)、111年4月19日
5 會員因育嬰留職停薪遭不利益待遇向申請人工會申訴而協助申
6 請勞資爭議調解(申證7)。

7 4、由上開多次勞資爭議調解、申請人工會召開陳抗記者會可知，
8 相對人長期以來對於申請人工會懷有敵意、兩造關係仍持續處
9 於緊張之狀態，且申請人吳崇宇、王○○、賴甲○○、蔡○○、
10 李甲○○多次代表出席或申請兩造間勞資爭議調解，相對人必
11 然知悉申請人5人為申請人工會幹部。此外，因相對人年度考
12 核基準不透明，申請人工會曾多次於兩造勞資協商會議提案與
13 相對人協商前開議題(參申證8)，本件爭議又與年度考核相關，
14 可徵相對人之針對意味濃厚。又相對人本次111年度考核標準
15 有極明顯的針對申請人工會幹部請會務假一節，顯見相對人所
16 為的本次考核背後有非常明顯的「不當勞動行為之動機」存在，
17 係刻意藉由本次考核之機會來對申請人工會成員進行不利益待
18 遇並藉機製造申請人工會會員與非會員之間的緊張關係，以便
19 妨礙申請人工會之存續與運作。

20 5、經查，相對人過去對員工之年度考績評核標準，據相對人所述，
21 係由各權責之主管根據員工行為展現及平時觀察、對年度目標
22 達成率、核心/管理職能與專業技能、核心價值行為展現、獎懲
23 紀錄進行考核，並做為考核獎金發放之參考依據(參申證8第2

1 頁最上方公司意見第 A 點),可見相對人過去的考核標準與總出
2 勤時數幾無關連。112 年 2 月起,相對人於主管面談時陸續向員
3 工一對一告知 111 年度考績評核分數,斯時申請人等方分別知
4 悉自己之 111 年度考績,並發現申請人等之 111 年度考績評核
5 分數相較於過往更為低分。據申請人等之主管所陳,111 年度之
6 考績評核標準不同於往年,總出勤時數在相對人 111 年度考核
7 標準之佔比十分重,相對人 111 年度考核評比之項目中,多數
8 項目都與總出勤時數相關,因申請人工會幹部會例行性申請會
9 務假,故而申請人工會幹部在與總出勤時數相關的項目分數都
10 會比較低,係直接導致申請人工會幹部 111 年度考核分數低落
11 之因素。相對人突變動考核標準,使得申請較多會務公假之工
12 會幹部 111 年度考核分數低落,申請人蔡○○之主管、申請人
13 李甲○○之主管亦告知其 111 年度考核分數較低之結果,確係
14 因其請會務假所導致。

15 6、另申請人復再主張:稱從相證 5 可知,申請人吳崇宇 111 年度
16 考績評核分數相較於往年有較低之情況;從相證 6 可知,申請
17 人王○○111 年度考績評核分數相較於往年有較低之情況,且申
18 請人王○○於 109 年度有被相對人記兩支大過,當年度其考核
19 分數為 7 分,然在 111 年度申請人王○○於完全未有遭任何懲
20 處之情況下,其考核分數竟僅有 5.2 分而明顯遭到低評;申請人
21 賴甲○○為製一部製程組之領班,製一部製程組總共 5 名領班
22 中,申請人賴甲○○之 111 年度考核分數卻為所有人中最低分;
23 從相證 8 可知,申請人蔡○○111 年度考績評核分數相較於往年

1 有較低之情況；從相證 9 可知，申請人李甲○○111 年度考績評
2 核分數相較於往年有較低之情況；前述均足認相對人將申請會
3 務假列入 111 年度考績評核標準，影響申請人工會幹部之考核
4 分數甚大。

5 7、此外，製一部製程組總共 5 名領班中，關於 111 年度考核分數，
6 申請人賴甲○○為最低分者；製一部鋁袋組總共 5 名領班中，
7 關於 111 年度考核分數，申請人蔡○○之排名為倒數第二；製
8 一部製程組總共 16 名高級操作員中，關於 111 年度考核分數，
9 申請人王○○之排名為倒數第三；製三部製程組總共 23 名高級
10 操作員中，關於 111 年度考核分數，申請人吳崇宇為第 17 名、
11 申請人李甲○○為第 20 名。即便未在申請人之列、111 年 6 月
12 28 日才遞補擔任工會理事的賴甲○○，其在維護部維護一組總
13 共 5 名高級維修員中，關於 111 年度考核分數，賴甲○○為最
14 低分者，足見工會幹部考績分數相較於同單位之同仁較為低
15 分、確實受到低評等之不當對待。

16 8、另相對人稱 111 年度考績評核標準其中關於出缺勤事項，僅係
17 「專業」項目中 4 個行為指標中的 1 項評定項目，僅佔總體評
18 定標準中之百分之五云云，然從申證 9 錄音檔，可知相對人 111
19 年度考績評核標準，5 大項目中有 4 大項目之考核標準皆有考量
20 總出勤時數，如申請人蔡○○之初核主管李乙○○表示「好，
21 那我再來講熱忱，熱忱也是四個東西去做比例的，那很不巧的，
22 在熱忱的這個裡面，出勤，我們的總時數就是會佔了很高。」、
23 「我們合作的確是有出勤率，但是也有我們的配合度跟積極

1 度，只是說比例沒有那麼。」、「所以說我們專業就變成說你出
2 勤愈多，你的分數里程數就愈高，所以你專業會越拿越高，所
3 以變成說我們的總時數在今年就影響到很大的分數佔比，對，
4 那我們也承認說這個是今年考核的一個缺點。」，可見相對人 111
5 年度考績評核標準所考量，是有將「會務假」納入計算為「未
6 出勤」，此可觀諸申證 9 之對話「(蔡○○：)那我問一下哦，
7 我的假請愈多愈虧。」、「(陳○○：)會少。」、「(李乙○○：)
8 會務假...」 「(蔡○○：)就是那天也沒進廠上班阿，對不對。」
9 「(李乙○○：)會務假應該也是沒有，對。」、「(李乙○○：)
10 這個，對啦，看起來，會務假是偏高啦。」 「(蔡○○：)對阿。」
11 「(李乙○○：)會務假偏高啦。」 「(蔡○○：)就是會務假偏
12 高，所以這次才得 6 阿，...」即可證明工會幹部因請會務假而
13 考績分數因此變相遭扣分。

14 9、則申請會務公假之員工在 111 年度考核評比中，多數項目會得
15 到低分，可知在申請人工會幹部均有常態性申請會務公假下，
16 該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
17 不可避免的結果，111 年度考核標準對於擔任工會幹部之員工而
18 言，其考核結果確實受到上述之不利影響，難謂相對人無不當
19 勞動行為之動機及認識，可認相對人將申請會務假列入考績評
20 核標準，評核申請人吳崇宇、王○○、賴甲○○、蔡○○、李
21 甲○○111 年度考核評核分數之行為，係基於不當勞動行為之認
22 識及動機，並對於申請人加入工會、參與工會活動所為之不利
23 對待，從而構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定而屬不當勞

1 動行為。此外，相對人此舉亦會造成申請人工會幹部懼於申請
2 會務公假，以免考核分數低落，更藉此告知申請人工會全體會
3 員倘仍繼續從事工會活動，將承受勞動條件受損之壓力導致申
4 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
5 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
6 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7 (二) 請求裁決事項：

8 1、確認相對人評核申請人吳崇宇、王○○、賴甲○○、蔡○○、李
9 甲○○111 年度考績評核分數之行為，構成工會法第 35 條第 1
10 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

11 2、相對人應排除將會務假之法定假別時數列為考績評核標準，重新
12 評分申請人吳崇宇、王○○、賴甲○○、蔡○○、李甲○○111
13 年度考績評核分數。

14 (三) 其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

15 二、相對人之答辯及聲明：

16 (一) 相對人並未將申請人吳崇宇、賴甲○○、王○○、蔡○○、李
17 甲○○之民國 111 年度考績評核分數以申請會務假為由評定為
18 較往年更低之分數，並未違反工會法第 35 條之相關規定：

19 1、「按所謂績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間
20 內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
21 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
22 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。
23 績效考核制度對雇主而言，不但可作為獎懲、人事異動、薪資調

1 整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可激勵員工工
2 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。
3 勞工之考績通常由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工
4 之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指
5 導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對
6 客戶之服務等）及實際績效等各種抽象標準予以評價，最後由人
7 事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對各部門間勞工之考
8 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
9 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
10 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
11 則所定考核之裁量權，故法院通常不介入審查。惟在法律上有特
12 別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇
13 主之考績評定行為應構成一定之限制。依勞資爭議處理法第 51
14 條第 1、2 項規定可知，針對行為是否違反工會法第 35 條第 1 項
15 及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為裁決處分，得令當事人為一
16 定之行為或不行為，可見勞資爭議處理法授予裁決委員會，有參
17 照工會法第 35 條第 1 項規定，審查雇主人事權之權限，此乃裁
18 決救濟制度之特色。從而，裁決委員會對雇主所為考績評定得加
19 以審查，如該考績評定係基於不當勞動行為之動機所為，且已逸
20 脫雇主自行設定之考績評定標準者，自得認定構成不當勞動行
21 為。」臺北高等行政法院高等行政訴訟庭 107 年度訴字第 1491
22 號行政判決參照。

23 2、經查，相對人向來保障勞工權益，並未因勞工參與工會會務而給

1 予不利之對待，且就申請人之考績評等並未因聲請人參加工會而
2 有不同對待，考績評等之內容皆符合相對人之準則規章，並未因
3 申請人之會務假給予不利之對待，申請人顯有誤會。

4 3、再按勞動契約係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供
5 職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵而言，勞
6 工有提供勞務之義務，對其提供之勞務，雇主得加以質與量之指
7 示與監督，亦即由雇主決定勞務義務之給付地點、給付時間、給
8 付量與勞動強度、勞動過程及成果等，雇主對此具有考核之裁量
9 權，以達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。易
10 言之，雇主為達成營業目的，本具有指揮、監督、考核勞工工作
11 之管理權限，此項雇主人事權為勞動契約核心內容之一，若雇主
12 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
13 及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定標準所為之考績評
14 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
15 機或目的所為之考績評定等之逾越合理裁量範圍之情形時，則宜
16 尊重雇主之人事自主權及裁量權限（不當勞動行為裁決委員會
17 109年勞裁字第12號裁決決定書參照）。

18 4、相對人向來保障勞工權益，並未因勞工參與工會會務而給予不利
19 之對待。係依據相對人之2022年度績效評核表（相證1），由主
20 管依照員工各方面表現所為之評定，評核項目如績效評核表（相
21 證1），並列於答辯書狀，由此可知，關於出缺勤事項，僅係專業
22 項目中4個行為指標中的4項評定標準，佔比僅為總體評定標準
23 百分之五，換言之，員工出缺勤行為，並未影響考績，申請人認

1 相對人以參與工會事務為由而給予申請人較低之分數，顯然與事
2 實不符。

3 5、再由相證 1 之績效評核表可知，相對人並未將法定假別時數列為
4 評等項目，申請人顯有誤認，相對人係依公司人事管理規則及考
5 核標準等相關規定進行考評，未逸脫相對人原先設定之考績評定
6 標準，無給予申請人較低之考評分數，非屬不當勞動行為，自無
7 由構成工會法第 35 條第 1 項第 1 及 5 款規定之違反，申請人之
8 聲請應予以駁回。

9 (二) 對於申請人提供申證 9 及 10 形式真正不爭執，惟該證據不能證
10 明相對人構成不當勞動行為：

11 1、相對人並未要求公司主管將會務假列為評比事項，且基於工會
12 團結及勞資和諧考量，相對人亦從未要求公司主管針對參與工
13 會同仁給予不同評價。

14 2、申證 9 蔡○○之主管僅是闡述個人對於出勤率之想法，實際上
15 出勤率、會務假等並非公司要求及重點評比項目。

16 3、再由申證 10 李甲○○之主管提及：「(節錄)我覺得你的問題比
17 較沒什麼，主要就是請假嘛，就是工會請假，那沒辦法，那是
18 你的工作啦，我們也不能說什麼，如果可以的話，看看要不要、
19 要不要，就是要把你們獨立出來啦，這樣對你們班的人比較好
20 啦。」、「(節錄)哇!那你就繼續這樣子，好啦，雖然現場我們
21 那樣應該也都習慣了，但...你們也幫他們謀一些福利，是沒錯
22 啦，所以說大家應該都，大部分的人，就我所知大部分的人都
23 可以體諒啦」。由此可知，李甲○○之主管曾與李甲○○討論就

1 會務假時減少影響現場工作之方式，而且認為李甲○○因會務
2 假之關係應給予獨立評比，並肯認李甲○○之會務假及工會活
3 動是在為同仁謀福利。

4 4、由申證 9 及 10 錄音內容可知，2 名主管對於會務假並無相同想
5 法及說法，可知相對人並未要求主管以會務假列入考績評核標
6 準，況且，設若（假設語氣，相對人否認之）相對人曾要求主
7 管將會務假列為考績評核標準，此種違法之想法，相對人應要
8 求主管隱匿、不語，私下評核，豈可能以此坦然告知之方式為
9 之，落人口實。因此由申證 9 及 10 內容中主管皆對會務假採取
10 大方談論之態度可知，相對人並未要求主管將會務假列為評核
11 標準，申請人認為相對人有此不當勞動行為，顯然誤認。

12 （三）依歷年考績評核分數，申請人蔡○○、李甲○○111 年考績分數
13 與往年近似，依形式觀察，並未獲有較低或不利之考評，申請
14 人認會務假因素影響考評分數，與事實不符：

15 1、相對人提供吳崇宇 108 年至 111 年之年度績效評核表如相證 5、
16 王○○108 年至 111 年之年度績效評核表如相證 6、賴甲○○108
17 年至 111 年之年度績效評核表如相證 7、蔡○○108 年至 111 年
18 之年度績效評核表如相證 8、李甲○○108 年至 111 年之年度績
19 效評核表如相證 9、111 年度大園廠區職工績效評核表如相證 10。

20 2、由申請人蔡○○、李甲○○108 年至 111 年之年度績效評核表及
21 相對人公司 111 年度大園廠區職工績效評核表（相證 10）可知，
22 申請人與同單位、相同職等之同仁間之績效考核分數相當，並
23 未有特別不利之情形，故可知相對人確無不當勞動行為。

1 3、末者，由相對人不當勞動行為裁決答辯（二）狀所列公司歷年
2 每股盈餘(EPS)表格可知，相對人111年獲利消退達1/2至1/3，
3 因此給予相關獎金亦比往年較少，申請人可能誤認係因考績影
4 響所致，然事實上是公司整體獲利減少所生，併此敘明。

5 (四) 答辯聲明：

6 駁回申請人之裁決申請。

7 (五) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

8 三、雙方不爭執之事實：

9 (一) 申請人工會於108年11月17日提出成立登記申請，並於同年
10 12月5日獲桃園市政府核發工會登記證書；申請人吳崇宇、王
11 ○○、賴甲○○、蔡○○、李甲○○於111年度時分別為申請
12 人工會之理、監事。

13 (二) 相對人111年度對員工（含申請人吳崇宇等5人）所為111年
14 度考績評核分數，係以相證1所示111年度績效評核表之形式
15 呈現。

16 (三) 申請人吳崇宇隸屬於製造三部（下稱製三部）製程組、擔任高
17 級操作員職務，108年至111年之年度績效評核表如相證5，111
18 年度考績評核分數為7.7分，111年度績效評核表上記載初評主
19 管為郭甲○○、核決主管為蔡乙○○。

20 (四) 申請人王○○隸屬於製造一部（下稱製一部）製程組、擔任高
21 級操作員職務，108年至111年之年度績效評核表如相證6，111
22 年度考績評核分數為5.2分，111年度績效評核表上記載初評主
23 管為郭乙○○、核決主管為蕭○○。

1 (五) 申請人賴甲○○隸屬於製一部製程組、擔任領班職務，108 年至
2 111 年之年度績效評核表如相證 7，111 年度考績評核分數為 6
3 分，111 年度績效評核表上記載初評主管為郭乙○○、核決主管
4 為蕭○○。

5 (六) 申請人蔡○○隸屬於製一部鋁袋組、擔任領班職務，108 年至
6 111 年之年度績效評核表如相證 8，111 年度考績評核分數為 8
7 分，111 年度績效評核表上記載初評主管為李乙○○、陳○○、
8 核決主管為蕭○○。

9 (七) 申請人李甲○○隸屬於製三部製程組、擔任高級操作員職務，
10 108 年至 111 年之年度績效評核表如相證 9，111 年度考績評核
11 分數為 7.3 分，111 年度績效評核表上記載初評主管為林○○、
12 核決主管為蔡乙○○。

13 (八) 申證 9 為申請人蔡○○與初評主管為李乙○○、陳○○就 111
14 年度考績評核之對話錄音譯文；申證 10 為申請人李甲○○與初
15 評主管為林○○就 111 年度考績評核之對話錄音譯文；兩造均
16 不爭執申證 9 及 10 之形式真正。

17 四、本案爭點：

18 相對人對申請人吳崇宇、王○○、賴甲○○、蔡○○、李甲○○111
19 年度績效評核標準，是否將申請會務假獲准之法定假別時數列為考
20 績評核標準？是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當
21 勞動行為？

22 五、判斷理由：

23 (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

1 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
2 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
3 速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當
4 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
5 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
6 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
7 謀求迅速回復其權利。工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「雇
8 主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞
9 工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒
10 絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」又工會法
11 施行細則第 30 條第 1 項明定：「本法第 35 條第 1 項第 1 款及第
12 3 款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減
13 損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對
14 待。」可知，工會法第 35 條係為保障勞工之團結權及保護團體
15 協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制
16 規定。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞
17 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
18 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。
19 至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，
20 只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本會 104 年勞裁
21 字第 27 號裁決決定書參照）。

22 (二) 本件申請人主張工會成立以來積極捍衛會員權益、爭取提升全
23 體勞工福利，曾於 109 年 2 月 27 日與 8 月 31 日分別因爭取伙

1 食津貼與會員遭不當懲處而申請勞資爭議調解與裁決、亦曾於
2 110年1月25日與7月20日分別因工時8.5小時爭議、爭取加
3 薪而申請勞資爭議調解、並於110年9月23日疫情期間薪資減
4 發、加班費未全額給付等爭議召開陳抗記者會、111年4月19
5 日因協助會員申訴育嬰留職停薪遭不利益待遇而協助申請勞資
6 爭議調解，可見兩造間勞資關係持續處於緊張之狀態；相對人
7 因而變更111年度之考績評核標準、加重總出勤時數在考核標
8 準之佔比，致令申請人吳崇宇等5人因工會幹部、申請會務假
9 之故，因而直接導致申請人吳崇宇等5人111年度考核分數遭
10 低評，更有申證9及10錄音可證明部分申請人之主管亦清楚告
11 知其111年度考核分數較低之結果，確係因其請會務假所導致；
12 據此主張相對人對申請人吳崇宇等5人所為111年考績評核分
13 數行為，已構成不當勞動行為等語。惟相對人否認，並稱以從
14 相證1之績效評核表可知，相對人並未將法定假別時數列為評
15 等項目，申請人顯有誤認，相對人係依公司人事管理規則及考
16 核標準等相關規定進行考評，未逸脫相對人原先設定之考績評
17 定標準，無給予申請人較低之考評分數，非屬不當勞動行為；
18 申證9及10僅為主管闡述個人對於出勤率之想法，實際上出勤
19 率、會務假等並非公司要求及重點評比項目；依歷年考績評核
20 分數，申請人等111年考績分數與往年近似，依形式觀察，並
21 未獲有較低或不利之考評等語置辯。

22 (三) 關於本件所爭議之111年度考核評核分數標準，雖以相證1形
23 式呈現，但標準並非一致、並非均依相證1標準辦理：

1 1、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
2 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
3 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
4 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。
5 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
6 主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、
7 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
8 緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞
9 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
10 工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、
11 指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、
12 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
13 價，最後由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於
14 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
15 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
16 評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之
17 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
18 通常不欲介入審查。惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平
19 等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構
20 成一定之限制。依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項及第 2 項之規
21 定可知，針對行為是否違反工會法第 35 條第 1 項及第 2 項（及
22 團體協約法第 6 條第 1 項）規定所為之裁決處分，得令當事人
23 為一定之行為或不行為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員

1 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。
2 就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所
3 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
4 行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為（本會 102 年
5 勞裁字第 13 號裁決決定參照）。

6 2、就相對人 111 年度對員工（含申請人吳崇宇等 5 人）所為 111
7 年度考績評核分數，係以相證 1 所示 111 年度績效評核表之形
8 式呈現，固為兩造所不爭執；相對人據此則稱 111 年度考績評
9 核標準其中關於出缺勤事項，僅係「專業」項目中 4 個行為指
10 標中的 1 項評定項目，僅佔總體評定標準中之百分之五云云；
11 惟申請人則提出申證 9 錄音譯文，用以證明相對人 111 年度考
12 績評核標準，五大項目中有三大項目之考核標準皆有考量總出
13 勤時數；是本會亟需先行判斷本件所爭議之 111 年度考績評核
14 分數標準為何。

15 3、經本會職權傳喚製造一部部門經理蕭○○到會作證，其證稱：
16 「我自 104 年 4 月 1 日迄今任職在相對人，約 109 年迄今擔任
17 製造一部部門經理，職務內容為管理轄下 3 個組（製程組、包
18 裝組、鋁袋組）的生產流程，除鋁袋組有 3 名主管外，另 2 組
19 各有 2 位主管，轄下員工的績效評核，評核的基準是由我規劃，
20 過往曾經有轄下員工反應績效評核似乎是由主管（除了各組主
21 管可以評核外，領班也可以對轄下員工進行評核）個人好惡來
22 決定，並非客觀，為了解決此爭議，我規劃可量化的指標來做
23 績效評核。我是在去年 111 年 9 月、10 月左右開始規劃上述指

1 標，經呈廠長、公司人資同意後，於 111 年度績效評核開始實
2 施。我在規劃標準時，有找轄下各組共 7 名主管一起討論，畢
3 竟該主管是第一線與員工接觸的人，了解其工作情形。」(參 112
4 年 9 月 27 日第 4 次調查會議紀錄)，另同經本會職權傳喚製造
5 一部製程組副主任郭乙○○，其到會證稱：「製造一部有 3 個組，
6 分別為：製程組（主管黃甲○○主任、郭乙○○副主任）、包裝
7 組（主管林枝揚主任、陳俊文儲備幹部）及鋁袋組（主管陳○○
8 主任、李乙○○儲備幹部），製程組目前含外籍同仁有 39 位。」、
9 「製造一部有自己內部經所有主管討論出來的評核標準（當時
10 並沒有作成會議記錄），內部評核標準與績效評核表中各項行為
11 指標，要評核的內容是相同的，只是文字顯示不同，所以我會
12 依照內部的評核標準套用至可歸屬的績效評核表各項行為指標
13 內進行分數評核。」(參 112 年 9 月 26 日第 3 次調查會議紀錄)，
14 另再參兩造均不爭執形式真正的申證 9 錄音譯文即申請人蔡
15 ○○與初評主管製造一部鋁袋組李乙○○儲備幹部、陳○○主
16 任之對話內容，其中李乙○○亦稱：「但是我們是在製造一部的
17 黑哥有召開一個會議就是所有主管，三條線一起討論出來的結
18 果，所以在那個，會讓總時數在那邊佔比較高」(參申證 9 第 10
19 頁第 17 至 19 行)，可見相對人製造一部有一套專屬該部門之評
20 核 111 年績效標準，並非如相對人所置辯均係完全依相證 1 所
21 示 111 年度績效評核表上所載標準進行。

22 4、至於前述製造一部專屬評核標準為何，依兩造均不爭執形式真
23 正之申證 9 錄音譯文內容，製造一部鋁袋組主任陳○○稱：「工

1 時佔相當比例啦」(參申證9第1頁第35行),另製造一部鋁袋
2 組主任儲備幹部李乙○○也稱:「工時就佔了某三個,某三個的
3 比例啦」、「那像我們的熱忱跟合作就有包含工時在裡面」(參申
4 證9第1頁第38行及第2頁第5行)、「所以說我們專業就變成
5 說你出勤越多,你的分數里程就愈高,所以說你專業會越拿越
6 高,所以變成說我們的總時數在今年就影響到很大的分數佔
7 比,對,那我們也承認說這個是今年考核的一個缺點」(參申證
8 9第4頁第14至16行)。是對照相證1表單上「勇於『承擔』」、
9 「富有『熱忱』」、「展現『專業』」、「樂於『合作』」、「時時『誠
10 實』」五大評核項目,製造一部專屬評核標準即將相證1中的五
11 大評核項目中的三大項項目即「富有『熱忱』」、「展現『專業』」
12 與「樂於『合作』」三大項,均納入工時、即實際出勤總時數(按
13 會務公假時數則不予計入實際出勤總時數)作為評核,故相對
14 人辯稱出缺勤僅係「專業」項目中4個行為指標中的1項評定
15 項目,僅佔總體評定標準中之百分之五云云,不足採信。而另
16 相對人所辯稱申證9譯文係申請人蔡○○之主管僅闡述個人對
17 於出勤率之想法,實際上出勤率、會務假等並非相對人公司要
18 求及重點評比項目云云,經核與證人蕭○○、郭乙○○證述內
19 容,顯然製造一部確實將實際出勤總時數納入三大評核項目而
20 非僅為主管對出勤的個人想法,相對人前開所辯與事實不符而
21 無足採信。

22 (四) 相對人評核申請人王○○、賴甲○○、蔡○○111年度考績評核
23 分數之行為,構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當

1 勞動行為。

2 1、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
3 準及方式，雖非不可，惟不得將法律上保障之假別納入其中，
4 而為較差之評價並予不利之待遇（本會 109 年勞裁字第 13 號裁
5 決決定參照）。次按「雖然雇主基於勞務提供程度之差異或實際
6 出勤之日數，訂定考核標準及方式，並非不可，惟不得將法律
7 上保障之假別納入其中，而為較差之評價並予不利之待遇。而
8 按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項規定：『（第 1 項）工會之理事、
9 監事於『工作時間』內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約
10 定，由雇主給予一定時數之公假。（第 2 項）企業工會與雇主間
11 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
12 得於每月 50 小時之範圍內，請公假辦理會務。』而依勞工請假
13 規則第 8 條及第 9 條之規範，勞工依法令規定應給予公假者，
14 工資照給且雇主不得因勞工請公假而扣發全勤獎金，上開立法
15 均為立法者透過法律之明文保障，賦與企業工會之理、監事申
16 請公假以辦理會務之權利，以促進企業工會之組織與發展。於
17 會務公假期間，雇主乃是免除請會務假之勞工的工作義務而續
18 付工資，並非是給付其因辦理會務之對價，而有工資照給之規
19 範，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職
20 務，並保障勞工不因申請會務公假以參與工會活動而受到不利
21 之待遇。且所謂不利之待遇，並非只限於減薪、降調等，尚包
22 括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發
23 展，而對勞工為直接或間接不利之對待（工會法施行細則第 30

1 條第 1 項規定參照)。依此，既然會務假基於保障工會活動及辦
2 理日常會務之目的而受法律所保障，故縱使雇主基於其企業管
3 理權限可得制定員工之績效考核標準，在標準之制定中，亦應
4 考慮到工會幹部辦理會務而請會務假之法律保障而有所相應之
5 處理，不可僅將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。」本
6 會 110 年勞裁字第 40 號裁決決定及臺北高等行政法院高等行政
7 訴訟庭 111 年度訴字第 1012 號判決意旨參照。

8 2、查申請人王○○、賴甲○○、蔡○○均隸屬於製造一部，分別
9 為製程組高級操作員、製程組領班以及鋁袋組領班。如前所述，
10 申請人王○○、賴甲○○、蔡○○所隸屬之製造一部有專屬的
11 評核標準，且該評核標準將工時、即實際出勤總時數納入「富
12 有『熱忱』」、「展現『專業』」與「樂於『合作』」三大項作為評
13 核；另參兩造均不爭執形式真正之申證 9 錄音譯文，製造一部
14 鋁袋組儲備幹部李乙○○稱：「就是我們用總時數去看」、「在公
15 司的總工時含加班...如果你出勤時數越高，你得分數就越高，
16 就是總工時」(參申證 9 第 2 頁第 9 行及第 14 至 17 行)。而前
17 述實際出勤總時數，另參前述申證 9 錄音譯文，製造一部鋁袋
18 組儲備幹部李乙○○稱：「那當然我要給我實際出勤的人比較高
19 的分數」、「這個，對啦，看起來，會務假是偏高啦」(參申證 9
20 第 2 頁第 33 行及第 11 頁第 28 行)，復審酌該錄音中之李乙○○
21 與申請人蔡○○對話，即蔡○○問：「我會務假有加進去嗎？沒
22 有嘛。」、李乙○○回應：「會務假...」，蔡○○再稱：「就是那
23 天也沒進廠上班阿，對不對」，李乙○○則回覆：「會務假應該

1 也是沒有，對。」，蔡○○再稱：「對阿，所以就是說因為我聽
2 到那邊是講你只要是病假、喪假、育嬰假、特休、公傷假，什
3 麼假，反正就是包含我會務假啦，反正全部都在於請假就是沒
4 有那個得分，對不對，就是他是算你算進廠的，對嘛。」，李乙
5 ○○則對話回覆：「對，因為這個是從芬姐那邊撈出來的總時
6 數。」(參申證9譯文第11頁第4行)、李乙○○再稱：「這個，
7 對啦，看起來，會務假是偏高啦。」、蔡○○回覆：「對阿。」，
8 李乙○○則：「會務假偏高啦。」、蔡○○回覆：「就是會務假偏
9 高，所以這次才得6阿，...」(參申證9譯文第11頁第28行)，
10 可見相對人製造一部將未考量會務假的出勤總時數，逕為放大
11 至「富有『熱忱』」、「展現『專業』」與「樂於『合作』」三大項
12 進行評核，因大多數評核項目皆考量「總出勤時數」，可徵製造
13 一部確實有大幅提高總出勤時數在111年度考核標準之佔比，
14 造成隸屬於製造一部且例行性請會務公假之申請人王○○、賴
15 甲○○、蔡○○等在111年度考核評比中，多數項目會得到較
16 低分數。亦即，因前述相對人製造一部評核標準，並未考量申
17 請人王○○、賴甲○○、蔡○○依法申請並獲相對人核准之會
18 務假且逕為放大未考量會務假的出勤總時數之考核佔比，其評
19 核結果等同申請人王○○、賴甲○○、蔡○○因辦理會務而依
20 法申請獲准的會務假被視同缺勤而在績效考核上予以不利對
21 待，此舉實則將行使會務假之法定權益等事項所致之未服勞務
22 做為計算111年度績效評核之基礎，明顯係對勞動者的前揭權
23 利行使為顯著之限制，更係對申請人王○○、賴甲○○、蔡○○

1 因其申請會務公假之法定假別日數列為未出勤日數，進而給予
2 績效考核上較差之評價（相較於過往之績效標準），受到更不利
3 之評價，屬於對勞工直接為不利之對待，自該當工會法第 35 條
4 第 1 項第 1 款所禁止之不利益待遇之不當勞動行為。

5 3、前述相對人對於申請人王○○、賴甲○○、蔡○○111 年度績效
6 評核，係將其會務公假之法定假別日數列為未出勤日數、進行
7 納入五大評核項目中的三大項目評核，確實使會務公假期間之
8 缺勤，相較於過往之績效標準，受到更不利之評價，而將造成
9 申請人王○○、賴甲○○、蔡○○3 人因辦理會務而向相對人請
10 會務公假時，更產生可能會因此績效考核分數變差之心理壓
11 力，進而影響或降低參與工會會務意願及產生寧願少請假、少
12 辦理會務之後果，不僅係對行使會務假之工會法上所保障之權
13 利造成顯著的限制，其後果更將可能造成工會幹部不願意申請
14 會務假以推展申請人之工會活動，核屬對工會組織或活動有不
15 當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5
16 款之不當勞動行為。

17 (五) 另相對人評核申請人吳崇宇、李甲○○111 年度考績評核分數之
18 行為，尚無積極事證可證明構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
19 第 5 款之不當勞動行為。

20 1、申請人吳崇宇、李甲○○則隸屬於相對人製造三部製程組擔任
21 高級操作員職務。而製作三部所屬員工之績效評核標準與作
22 業，經本會職權傳喚申請人吳崇宇之績效考核初評主管郭甲
23 ○○，其到會證述：「製造三部有 5 個輪班主管，會對整個部門

1 的操作員共同進行績效評核，會以這 5 份成績進行平均。」、「我
2 和其他製造三部 4 位輪班主管會共同對申請人吳崇宇進行年度
3 績效考核」、「輪班主管會根據員工平常表現、出缺勤等進行記
4 錄，根據評核表上各個指標進行分數評核，如上所述共有 5 位
5 輪班主管分別進行評核分數（評核所用表格與相證 5 第 5 頁相
6 同，我們 5 位輪班主管會將各自進行的績效評核以 excel 存檔於
7 電腦），然後再將 5 份成績之各項指標分數加總後平均，由面試
8 的輪班主管將平均分數填載於相證 5 第 5 頁，填完之後與申請
9 人進行績效面談，請申請人確認，確認無誤後在『員工簽名』
10 欄位上簽名，這樣就完成這份績效面談及初評作業，完成後會
11 把我所有負責的績效評核一併送交核決主管（蔡乙○○）。製造
12 三部 5 位輪班主管分別為：林○○、黃乙○○、賴乙○○、江
13 ○○及我本人。」、「我也不會跟其他 4 位輪班主管進行討論，
14 所以每位輪班主管都是獨立進行績效評核作業。」（參本會 112
15 年 9 月 26 日第 3 次調查會議紀錄），可見製三部對所屬員工所
16 進行之績效評核係由 5 位輪班主管之各項指標分數加總後平均
17 為之，且 5 位輪班主管係獨立進行評核。

18 2、就申請人吳崇宇 111 年度考績評核之作成，經證人郭甲○○到
19 會證述：「我會根據行為指標上面進行考核，像『1.確實遵循標
20 準程序，確保高品質』，我會看他這一整年的工作過程中，有沒
21 有遵循 SOP 的程序，如果沒有依照 SOP 的程序導致產品需要回
22 收等情形，我就會進行扣分。」、「只有評核項目展現『專業』
23 的第一個『1.能正常出勤』與年度出勤總時數有關，另外一個有

1 關聯的應該是『2.能配合主管加班要求』。』、「如前所述，是 5
2 位主管績效評核分數平均之結果。」並無積極事證可證明相對
3 人對於申請人吳崇宇之 111 年度考績評核有不當評價或過度評
4 核出勤時數，且評核分數係來自於 5 位主管績效評核分數之平
5 均，堪為係 5 位輪班主管之綜合考量、平均分數，而難認有僅
6 依據申請人吳崇宇會務公假之缺勤來定其考核成績分數之情。
7 另申請人主張申請人吳崇宇 110 年尚遭受記 1 次小過懲處、111
8 年則無任何懲處卻考核分數較 110 年度低分，因此顯見 111 年
9 度考績評核有所低評云云，惟觀諸相證 5 所示申請人吳崇宇之
10 歷年績效評核表，尤其 110 年績效評核項目並未見有將受有懲
11 處納入考核分數考量，故難逕以申請人吳崇宇 111 年分數為 7.7
12 分即謂係遭相對人因會務假而遭低評所致。

13 3、至若申請人李甲○○之 111 年度考績評核，申請人固提出申證
14 10 錄音譯文，申請人李甲○○之主管林○○雖於前述對話中提
15 及「我覺得你的問題比較沒什麼，主要就是請假嘛，就是工會
16 請假，...」（參申證 10 譯文第 1 頁第 13 行）、「因為我看了一下
17 你去年的會務假請了 41 天耶，有一點...工作天數才 200 多天，
18 你請了 41 天，大概五分之一都在休假了，...」（參申證 10 譯文
19 第 1 頁第 22 行），然如前所述，申請人李甲○○所隸屬之製三
20 部考核係由 5 位輪班主管之各項指標分數加總後平均為之，且 5
21 位輪班主管係獨立進行評核，故申請人李甲○○之 111 年度考
22 績評核是否因前述林○○之認知而確實受到不利益對待，並無
23 絕對必然。況且，參諸本會命相對人增列「111 年度出勤總時數」

1 欄位之 111 年度大園廠區職工績效評核標表（相證 16），該表第
2 3 頁編號 116 員工，其與申請人李甲○○同職級且同為製三部製
3 程組高級操作員，111 年度考績評核分數為 7.2 分略低於申請人
4 李甲○○（按申請人李甲○○為 7.3 分），但上開編號 116 員工
5 出勤總時數為 2181 小時而明顯高於申請人李甲○○出勤總時數
6 1637.5 小時，可見製三部之績效考核分數評核標準，與出勤總
7 時數高低，並無絕對、必然之關聯。

8 4、再觀諸申請人吳崇宇、李甲○○111 年度績效評核分數各為 7.7
9 分與 7.3 分，其前一年績效評核分數則各為 7.9 分與 7.4 分，並
10 無明顯較前一年度為低；申請人吳崇宇、李甲○○所隸屬之製
11 三部也無製一部般自行調整、放大實際出勤時數予以評核之情
12 事。是相對人對於隸屬於製三部之申請人吳崇宇、李甲○○的
13 111 年度績效評核，尚無積極事證可認相對人將會務假納入個人
14 成績評核，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不
15 當勞動行為。

16 六、救濟命令部分：

17 （一）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。

18 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
19 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
20 裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令之具體
21 內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制
22 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
23 保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透

1 過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。具體言之，於
2 雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第
3 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，
4 係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工
5 會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法
6 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
7 令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為
8 其裁量原則，先予敘明。

9 （二）本會審酌相對人評核申請人王○○、賴甲○○、蔡○○111 年度
10 考績評核分數之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
11 款之不當勞動行為，為滌除此不當勞動行為對申請人王○○、
12 賴甲○○、蔡○○之不利益，進而避免對於工會之組織與活動
13 的繼續不當之影響，故命相對人應於本裁決決定書送達翌日起
14 30 日內，就申請人王○○、賴甲○○、蔡○○111 年度考績評
15 核分數依本決決定書之意旨而重為適當之評核，並將前開重新
16 評分之證明送交勞動部存查，為此裁決如主文第 2 項所示。

17 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
18 本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

19 八、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
20 議處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

21 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

張詠善
林佳和
李瑞敏
侯岳宏
王嘉琪
何宗霖
徐婉寧
林俊宏
林厘君
李柏毅

1 中 華 民 國 1 1 2 年 1 1 月 1 7 日
2 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
3 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高
4 等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。