

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 09 號

1 【裁決要旨】

2 又雖然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，並非不可，惟不得將法律上保障之假別納入其中，而為較差之評
4 價並予不利之待遇。而按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項規定：「(第 1 項)
5 工會之理事、監事於『工作時間』內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約
6 定，由雇主給予一定時數之公假。(第 2 項)企業工會與雇主間無前項之約
7 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
8 內，請公假辦理會務。」而依勞工請假規則第 8 條及第 9 條之規範，勞工依
9 法令規定應給予公假者，工資照給且雇主不得因勞工請公假而扣發全勤獎
10 金，上開立法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
11 請公假以辦理會務之權利，以促進企業工會之組織與發展。於會務公假期間，
12 雇主乃是免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦
13 理會務之對價，而有工資照給之規範，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願
14 承擔員工代表之職務，並保障勞工不因申請會務公假以參與工會活動而受
15 到不利之待遇。且所謂不利之待遇，並非只限於減薪、降調等，尚包括意圖
16 阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或
17 間接不利之對待（工會法施行細則第 30 條第 1 項規定參照）。依此，既然
18 會務假基於保障工會活動及辦理日常會務之目的而受法律所保障，故縱使
19 雇主基於其企業管理權限可得制定員工之績效考核標準，在標準之制定中，
20 亦應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處理，
21 不可僅將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。換言之，正當的工會活動、

- 1 罷工權、團體協商權之行使係憲法或工會法所承認之當然權利的行使，以此
- 2 等事項所致之未服勞務作為計算勞動率之基礎，係對勞動者的前揭權利行
- 3 使為顯著之限制，影響工會發展，對勞工直接為不利之對待，難認具有合理
- 4 性（臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1012 號判決意旨參照）。

5 【裁決本文】

申 請 人：柯○○

陳甲○○

陳乙○○

林甲○○

張○○

均住：臺北市

臺灣集中保管結算所股份有限公司企業工會

代表人：林甲○○

設：臺北市松山區復興北路 363 號 11 樓

代 理 人：柯○○

住：臺北市

相 對 人：臺灣集中保管結算所股份有限公司

代表人：林丙輝

設：臺北市松山區復興北路 363 號 11 樓

共 同：簡大為律師

代 理 人 住：臺北市大安區羅斯福路二段 105 號 8 樓

陳丙○○

林乙○○

林丙○○

胡○○

均住：臺北市

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（下稱
2 本會）於民國（下同）113 年 10 月 25 日詢問程序終結，並於同日作成裁決
3 決定如下：

4 **主 文**

5 一、 確認相對人對申請人林甲○○、陳甲○○之 112 年度考績給予乙等
6 之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。

7 二、 相對人應依本裁決決定之意旨，於本裁決決定書送達翌日起 30 日內
8 對申請人林甲○○、陳甲○○之 112 年度考績重新為考核，並將前開
9 重為考核之證明送交勞動部存查。

10 三、 申請人其餘裁決申請駁回。

11 **事實及理由**

12 壹、 程序部分：

13 一、 按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項及第 2 項規定：「勞工因工會法第
14 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
15 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
16 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
17 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
18 程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規
19 定。」次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
20 人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，

1 本會自有裁量權，行政訴訟法第 111 條第 1 項但書後段規定，亦同此
2 法理。

3 二、經查，申請人謝○○於 113 年 6 月 12 日陳報本會撤回本件裁決之申
4 請，該日即生撤回之效力，合先敘明。次查，本件申請人於 113 年 3
5 月 25 日向本會提出之裁決申請書，其原請求裁決事項為「一、確認相
6 對人以擔任工會幹部因申請會務假及辦理工會會務致降低部門貢獻
7 度為由，將申請人工會理事長林甲○○、理事陳甲○○、理事柯○○、
8 監事陳乙○○、理事張○○之 112 年度考績給予不利益待遇，構成工
9 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。相對人應排除將
10 會務假之法定假別時數列為考績評核項目，並重新給予申請人工會幹
11 部林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○、張○○112 年度考績。
12 二、確認相對人對 112 年已符合升遷資格條件之工會幹部理事陳甲
13 ○○、理事柯○○、監事陳乙○○，因籌組成立工會及持續辦理會務，
14 於 112 年給予乙等考績阻斷升遷資格，構成工會法第 35 條第 1 項第
15 1 款、第 5 款不當勞動行為。相對人應重新對申請人工會幹部陳甲○○、
16 柯○○及陳乙○○為合理之升遷評議。」

17 申請人嗣於 113 年 5 月 17 日初審會議中，變更其請求裁決事項如下：
18 「一、請求確認相對人對申請人林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙
19 ○○、張○○之 112 年度考績給予乙等之行為，構成工會法第 35 條
20 第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。二、相對人應對申請人林甲
21 ○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○、張○○之 112 年度考績為重新
22 考核。三、相對人應對申請人陳甲○○、柯○○及陳乙○○重新為合
23 理之升遷評議。」本會考量申請人於 113 年 5 月 17 日初審會議變更

1 之請求裁決事項與原申請裁決事項實質內容相同，且變更後不致影響
2 調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之變
3 更。而申請人主張相對人對申請人林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳
4 乙○○、張○○之 112 年度考績給予乙等之行為，構成工會法第 35 條
5 第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為，其知悉 112 年度考績乙等之時
6 間，應為 112 年 12 月 27 日相對人公布 112 年度員工考績考核結果，
7 有相對人 112 年 12 月 27 日業務聯繫單可證（參申證 11 及相證 22），
8 則申請人 113 年 3 月 25 日申請本件裁決，尚未逾於 90 日除斥期間，
9 其申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。

10 貳、實體部分：

11 一、申請人之主張及請求：

12 （一）申請人主張之請求裁決事項第一項，「請求確認相對人對申請人林甲
13 ○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○、張○○之 112 年度考績給予
14 乙等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動
15 行為。」部分：

16 1. 因相對人敵視申請人工會，申請人工會與相對人間之勞資關係十分
17 緊張：

18 （1）首先，112 年 3 月 29 日相對人人力資源組副組長林丁○○向申
19 請人陳甲○○之同事許甲○○傳達，表示相對人得知申請人陳
20 甲○○等人正在籌組工會乙事，高層指示請其與陳甲○○當面
21 討論能否另闢其他勞資溝通協調管道以取代成立工會（參申證
22 20 及 21），為後續之勞資衝突埋下伏筆。且除曾有前述人事管
23 理部門林丁○○介入事件外，於募集發起人時亦曾有同事告知

1 申請人柯○○其部門之督導副總陳丁○○等主管早已得知其正
2 籌組工會，且高層對此消息甚為震怒及反對成立工會，故相對
3 人抗辯申請人成立後第 1 次去函投遞時間始知悉工會之籌組，
4 係為故意延後其知悉時點，藉以脫免 112 年 5 月 18 日人事評議
5 小組會議中未依其於 111 年 11 月所表示將柯○○升遷之不利益
6 待遇責任。

7 (2) 再者，相對人員工陳戊○○受相對人指示自 112 年 6 月 7 日開
8 始發送系爭信件對申請人工會與幹部進行攻訐及冷嘲熱諷，甚
9 至表示要發動員工群起加入申請人工會，罷免申請人工會理、
10 監事或解散申請人工會，相對人明知此事亦未制止或要求相對
11 人員工陳戊○○停止前開攻擊行為。

12 (3) 綜上，申請人工會自籌組以來長期受到相對人惡意打壓，相對
13 人明知且容任其員工恣意攻訐、詆毀申請人工會，相對人更於
14 112 年度考績評核時將申請人工會幹部林甲○○、陳甲○○、柯
15 ○○、陳乙○○、張○○均評為乙等，工會幹部 6 人中便有 5 人
16 為乙等，顯係相對人針對申請人工會而刻意為之打壓，勞資關
17 係已然對立。

18 2. 就考績評核部分，說明如下：

19 (1) 相對人辯稱考績評定似有循一定標準辦理云云，然而實務上各
20 部門員工考績之評核，歷來均以主觀成分居多，相對人辯稱其
21 未將會務假列入員工評核項目，惟檢視申請人陳甲○○、張
22 ○○112 年員工平時評核表及員工年終評核表之主管評語(參相
23 證 11 第 124 頁及相證 14 第 127 頁)，均顯有將會務假列入評核

之實。

(2) 查相對人考核員工之內部依據僅有「人事管理辦法」第 41 條至第 43 條、「員工年度考績辦法」、「員工年度評核要點」及「112 年辦理員工考績注意事項」(參相證 2 至相證 5)，其中「員工年度評核要點」自 97 年訂定以來從未公告予員工周知，僅於 111 年逕上傳至非屬相對人正規文件檔案系統之創意交流平台-「集保 e 學堂」(KM 平台)；而「112 年辦理員工考績注意事項」則從未公告於任何處所供員工明瞭，其效力自始即屬存疑。另於考核實際運作流程中，「員工年終評核表」及單位主管評核之分數占最終考核分數高達 40 分，卻全屬黑箱作業，員工無法參與第 2 次平時評核表以後之考核程序，亦無法得知最終評核成績之原因，且相對人並無設立任何考績申訴救濟管道，故而相對人整體考核制度上本即多有瑕疵。

(3) 次查，申請人林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○第 1 次員工平時評核表考核成績皆為 80 分以上，依申請人所明瞭之相對人慣有考核方式，因相對人最終考核分數落差極小（參相證 10 至相證 14，112 年度考績評核統計表，第 113、125、143、161 及 173 頁），分數調整不易，歷次考核分數並不會偏離最終結果太多，故而從第 1 次員工平時評核表成績即可推認當年度有較大機率預計給予甲等考績，此為相對人員工所明知。然而，於工會成立後首次考核之第 2 次員工平時評核表考核成績觀之（參相證 10 至相證 14，第 2 次員工平時評核表，第 109、121、139、157 及 169 頁），林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○、

張○○皆較前次為差，且一致落於 70 分以上之乙等範圍，應可推認相對人自工會成立後，立即將原屬甲等分數範圍分數之林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○調降至乙等範圍之不當勞動行為意圖。

- (4) 另比較工會成立前後申請人柯○○、張○○、陳甲○○分數落差達「1.6 分」、「1.3 分」或「1 分」，依相對人提供之考核分數排名（參相證 10 至相證 14 第 113、125、143、161 及 173 頁），可知其排名前後分數差距極小，些許分差即可能橫跨多人排名，致員工考績由甲等降為乙等。

3. 就申請人林甲○○之考績評核，詳述如下：

- (1) 申請人林甲○○因 90 年 12 月開始擔任第 1 屆勞方代表持續建議公司改善勞動權益及提升員工福利，遂於 92 年 1 月被懲罰性調職至稽核室至今。申請人林甲○○於相對人服務期間計有 35 次考績，觀其自 78 年至 106 年期間之 29 次考績為 27 次甲等及 2 次乙等，足見申請人林甲○○工作能力及表現長年受有平均以上之評價。惟自 107 年起因部門主管之更換，且其配合相對人打壓 55 歲以上資深員工以汰舊換新之潛規則，申請人林甲○○於 107 至 111 年間之 5 次考績，遂僅有 1 次甲等及 4 次乙等考績（參申證 33），另相對人各種長期漠視、不尊重員工之工作權狀態已行之有年，也促成申請人林甲○○與同仁毅然決定籌組工會以為弱勢之基層員工發聲，並爭取勞動權益及福利之保障，因相對人長年慣習違法打壓員工，申請人林甲○○自成為相對人敵視之目標，合先敘明。

1 (2) 112 年 5 月當年度第 1 次考評 (111 年 12 月 1 日-112 年 4 月 30
2 日)時，稽核室各級主管給申請人林甲○○之分數是 81.5 分(參
3 相證 10 第 107 頁)，表示當年度預計給予其甲等之考績。惟相
4 對人獲悉申請人林甲○○擔任申請人之理事長一職後，自第 2
5 次評核 (112 年 5 月 1 日-112 年 9 月 30 日)及年終評核 (112
6 年 10 月 1 日-112 年 11 月 30 日)給予分數突降為乙等之 78.9
7 分及 78.2 分(參相證 10 第 109 及 111 頁)，且員工評核之面談
8 時，主管對其評核分數調整為乙等範圍之原因，始終避而不答，
9 且於評核表之評語皆為空白(參相證 10 第 109 頁至第 112 頁)，
10 其主管前後無理由之評價落差可推知相對人係因申請人林甲
11 ○○擔任工會理事長而有不利益對待之行為。

12 (3) 證人楊○○雖稱，林甲○○乙等係依其可接受分配查核的工作
13 量較少及專業度不足所致，然 112 年下半年如林甲○○有請工
14 會假處理會務，楊○○均未為討論而直接跳過林甲○○，縱林
15 甲○○僅於當週僅請半天工會假，而其餘 4 日半之工作日皆可
16 配合查核，楊○○當週亦不會安排查核工作，與該組同仁之一
17 般性請假皆有如楊○○所稱「都可以協調」之事前溝通作法相
18 較，對於林甲○○顯然係就請假之相同事務有不同之處理，以
19 合理化其低分考評之不利益待遇；另楊○○在計算該組員工查
20 核工作量時，未排除林甲○○請工會假之時間，並依工作天數
21 比例計算，亦未計入林甲○○處理例行業務、電腦管理及資安
22 檢核等工作，僅以外出查核家數天數作為評核工作量之理由，
23 如此評核方式顯有因林甲○○請工會假而給予考核之不利益待

1 遇，相對人給予考績之行為已基於不當勞動行為意圖，以請工
2 會假為由而大幅度降低對考績甚具影響力之出差查核工作安排，
3 顯然有以此方式使林甲○○無法擔任重要性查核工作之針對性
4 差別待遇，應認構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
5 為。

6 4. 就申請人陳甲○○之考績評核，詳述如下：

7 (1) 申請人陳甲○○於 108 年至 111 年間 4 次考績均獲甲等，然申
8 請人陳甲○○之主管包括經理王甲○○、副理李○及組長林戊
9 ○○，突於 112 年 5 月 1 日-112 年 9 月 30 日及 112 年 10 月 1
10 日-112 年 11 月 30 日 2 次員工評核期間，表示申請人陳甲○○
11 自工會成立以來，「時常請會務假造成組內人力不足，影響其
12 他人請假權益，致可分攤之例行性客服電話減少」；並認為申
13 請人陳甲○○「旁務太多影響上班時間工作效率，對新種業務
14 熟悉度不足、工作表現及態度不如以往」之評語（參相證 11 第
15 121 頁至第 124 頁），與前述申請人陳甲○○所負責之工作及
16 歷年考績相較，顯不合理。另檢視該組 112 年 6 月至 112 年 12
17 月間組內客服業務統計資料(參申證 35)，可見申請人陳甲○○
18 每月辦理組內客服業務數量貢獻度並不低於同組員工，其主管
19 所給予之評語，顯與事實不符。

20 (2) 承前述，相對人又指稱申請人陳甲○○近來未參與專案，然其
21 自 109 年起該組負責辦理開放銀行業務專案，申請人陳甲○○
22 即相對人與上海商業銀行重啟合作、專責開放銀行 SSL 憑證及
23 AB 碼單維運等，均為具有專業及技術性之工作，又相對人於

1 112 年第 7 屆第 13 次勞資會議中，亦明確表達「各級主管依據
2 相關規定，對於所屬員工應就其操行、學識、經驗、能力、工
3 作績效及勤惰等辦理考核，並無『業務、專案規劃人員』優先
4 打優等及甲等，『例行業務人員』則優先打乙等之規定」(參申
5 證 59)，證人林戊○○上開言論顯違反相對人考核原則，並刻
6 意就申請人陳甲○○請工會假處理會務而對其工作表現為不實
7 評論，從而針對性給予陳甲○○不利益待遇。

8 (3) 此外，有關證人林戊○○表示「那時候我常常遇到陳甲○○將
9 請假單放在我的桌上，沒有用卷宗夾」、「當天早上陳甲○○
10 才把公假證明拿出來，導致人力不足」云云，相對人員工請假
11 均透過人事系統線上辦理，並無紙本請假單，陳甲○○均事前
12 線上完成請假手續(參申請人補充理由(五)狀)，其給予林戊
13 ○○證明文件僅係基於禮貌告知林戊○○請工會假事由之課程
14 內容、開會通知等資料(參申證 60)，並非其所稱之「請假單」，
15 亦無任何規定須以卷宗夾呈核，相對人顯係刻意混淆二者以給
16 予不利考績。

17 (4) 綜上，申請人陳甲○○於擔任工會幹部後，積極為員工爭取工
18 作權保障與增進勞工權益及福利條件等額外付出，卻被其直屬
19 主管歸類為「從事旁務」而給予負面評價，另比較 110 年至 112
20 年間各級主管於歷次員工評核所給予申請人陳甲○○評語多係
21 正面，與工會成立後首次考核之第 2 次員工平時評核之評價落
22 差極大，而各主管於面談時亦提不出任何實證以反駁申請人陳
23 甲○○於職務上有怠惰或疏忽等具體事證，逕自基於申請人陳

1 甲○○擔任工會幹部、請工會假辦理會務及從事工會「旁務」
2 之因素，而將其考績列為乙等，應屬不利益待遇，其行為確已
3 構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

4 5. 就申請人柯○○之考績評核，詳述如下：

5 (1) 申請人柯○○自 109 年 8 月 3 日起任職於相對人法遵暨法務室
6 期間，前二完整年度（110 年及 111 年）均取得甲等考績，代表
7 其工作表現均有中等以上之水準，並於 112 年有獲記 2 支嘉獎
8 為表揚（參相證 12 第 143 頁）可知申請人柯○○無論在工作表
9 現或專業能力上，與同部門員工相較均應至少有平均以上水準，
10 且申請人柯○○於 112 年第 2 次及年終評核主管皆評語「配合
11 其處理工會事務需求，已協調其他同仁減少其分擔專案案件」
12 （參相證 12 第 139 頁及第 141 頁），然觀其 110 年至 112 年間
13 所負責之工作範圍項目大致相同（參申證 36），申請人柯○○
14 於 110 年及 111 年均獲甲等之考績，相對人卻於工會成立當年
15 度考核逕給予乙等之考績並列為部門最後一名（參相證 12 第
16 143 頁），顯難謂相對人未將其擔任申請人工會理事及請會務假
17 列入考評。

18 (2) 相對人辯稱申請人柯○○於 112 年影響分數之主因係「時效、
19 業務、謹慎度」均不足，證人白○○更表示其打考績標準依到
20 班態度，稱「柯○○在 112 年間...將近 20 次早上遲到，甚至是
21 遲到後請同仁幫他請 1 小時的假」（參貴會 113 年 8 月 5 日第 3
22 次調查會議第 18 頁第 2 行至第 4 行），然柯○○歷來縱有遲到
23 情形，均有依相對人「人事管理辦法」規定辦理請假手續以犧

1 牲 1 小時特休假换取免計遲到，此亦係相對人員工間長久以來
2 就遲到之處理慣例，且柯○○111 年度亦有多次遲到，然該年度
3 所取得考績仍為甲等。另林己○○稱柯○○於 112 年員工第 2
4 次及年終考核期間，遲到情形持續惡化，經查柯○○於此二期
5 間因考量可能來不及刷卡而請假 1 小時替代，並無「遲到」狀
6 況，縱檢視臨時請假亦無其所稱「惡化」或次數增加之情形（參
7 申證 62），況柯○○於該評核期間縱為請假仍會提前進入辦公
8 室工作或開會，以避免同仁須代理其工作而增加負擔，亦時常
9 有於下班時間後主動延長工時處理所負責工作，以確保工作不
10 產生延宕情形，並有出勤紀錄可參（參申證 82）。

11 (3) 柯○○於 112 年度下半年因常須請工會假辦理會務，遇有前述
12 情形時可能無法及時處理，當其數次向主管表達欲加班處理時，
13 主管突一反向來尊重同仁自主安排工作時間態度，均以「無此
14 必要」回絕之，可見相對人無法容許「工會幹部一方面請工會假
15 處理會務，一方面因此須加班完成所負責工作而獲取加班費」
16 態度之展現（參申證 61 及 62）；此外，不論證人白○○或是證
17 人林己○○，均指稱申請人柯○○工作績效普通、並舉各例試
18 圖證明考績乙等係因個人工作表現不佳云云，惟相對人所言均
19 與事實不符，此可參申證 71 至申證 77，此均為申請人柯○○工
20 作盡心盡力、毫無懈怠之成果。

21 (4) 綜上，申請人過往考績表現優異，112 年更計獲 2 次嘉獎，縱偶
22 有表現不佳或遲到情形，其均有循積極替代方案如請特休代替
23 遲到、加班未請領加班費等措施，相對人僅因申請人柯○○具

工會幹部身分，便刻意放大、扭曲其疏失，顯具針對性，相對人給予考績之行為確已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

6. 就申請人陳乙○○之考績評核，詳述如下：

(1) 查相對人所稱申請人陳乙○○「身體狀況較為不佳」，且證人王乙○○又稱「陳乙○○必須常常看醫生、吃藥，因為身體狀況在公司就是考核的項目之一，所以我才會寫上去」（參貴會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議第 24 頁第 6 行至第 9 行），惟查相對人有關考核規定包括「人事管理辦法」、「員工年度考績辦法」、「員工年度評核要點」等皆未見其指；另查陳乙○○所任職企劃部工作性質，身體健康情形顯非能否負擔該部門工作所需具備，相對人或王乙○○如逕將與員工勝任該工作無關之身體狀況列入考核項目，已明顯違反就業服務法第 5 條規定對員工為歧視，顯然並非合理之低分考核理由。

(2) 次查，自 112 年 5 月相對人獲悉其擔任申請人監事始，相對人企劃部副理王乙○○即多次私下要求申請人陳乙○○向申請人辭任監事職務，並於 112 年 7 月 11 日中午以餐敘名義邀集申請人陳乙○○組內主管及同事，席間以其與理事謝○○同單位為由，當面要求申請人陳乙○○辭任監事一職，經申請人陳乙○○當場婉拒後，副理王乙○○於 112 年第 2 次員工評核即以前所未見「惟身體狀況較不佳」評語給予考績級距屬乙等之較低分數，且查該次評核表之單位主管評核及合計得分部分，顯有事後塗改分數並押章之痕跡（參相證 13 第 157 頁），後至

1 112 年年終評核之評語仍維持「熟稔業務，細心負責」、「均能
2 掌握時效，如期完成」，各主管卻不約而同均給予 79 分（參相
3 證 13 第 159 頁），可見申請人陳乙○○112 年所獲之乙等考績，
4 與其擔任申請人監事，且於其主管要求其辭任未果後顯有直接
5 關聯，相對人爰基於不當勞動行為動機給予其考績不利益待遇。

6 (3) 再者，有關王乙○○作證時所稱「五個面向之評核」，不僅陳乙
7 ○○及其同為企劃組之同仁均對此未曾見聞，且該表上亦無任
8 何主管簽核字樣亦無任何考核說明，不符相對人人事作業時均
9 需訂立規格化表單之作業流程，其真實性本已存疑，又觀察該
10 表單之實質內容（參相證 13 第 155 頁及相證 31 第 243 頁）可
11 推知申請人陳乙○○之 81 分亦應為同組最低分，然若檢視相證
12 9 第 95 頁同組之謝○○「員工平時評核表（第 1 次）」，組長、
13 副組長、副理及經理評核分數亦與陳乙○○均為 81 分，故當次
14 評核二人組內排名為相同，自與相對人及王乙○○主張申請人
15 陳乙○○考績不佳乙事均顯不符，究其原因，相證 31 係相對人
16 忽略陳乙○○原於 112 年第 1 次平時評核期間因表現平穩已取
17 得與 110 年及 111 年同為甲等範圍之 80 分以上分數，而逕將陳
18 乙○○列為組內最後一名導致其評核表單內容前後矛盾，不僅
19 凸顯相證 31 實無參考價值，亦可知相對人至今仍基於不當勞動
20 行為意圖持續設法給予陳乙○○不利益之評價。

21 (4) 又查，申請人陳乙○○該期間不僅分配之工作量與其任職之企
22 劃部企劃組同仁相較並未為少，所負責工作項目亦包括例行性
23 工作及專案性工作，有當年度企劃組內業務分工表可證（參申

證 90)，且申請人陳乙○○於第 2 次平時評核及年終評核期間，
不僅依當年度企劃組內業務分工表處理所負責之例行性及專案
性工作，更有獲得敘獎（參申證 91 及 92），然相對人卻顯無理
由將其降為全組最低分，其考評給分顯有悖於客觀事實，而有
逸脫合理的裁量範圍，並非基於公平合理之考核，顯係對於工
會幹部身分之不當考績。

(5) 綜上，相對人先以身體因素為由給予申請人陳乙○○不利考績，
後更主張申請人陳乙○○工作表現不佳，惟均與事實不符，究
其原因乃係因陳乙○○具工會幹部身分卻拒絕相對人要求辭退
工會幹部之原因，從而遭相對人報復而為不利考績，相對人之
行為確已構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

7. 就申請人張○○之考績評核，詳述如下：

(1) 相對人以申請人張○○近 6 年考績論斷其 112 年度考績無達甲
等之可能云云，係略而不談相對人與申請人張○○間過往勞資
脈絡，雖申請人張○○於新部門戮力學習新種業務，並積極承
擔工作，然相對人仍持續因調職舊事打壓申請人張○○，每年
度均無理由給予不合於申請人對部門貢獻度之低分考核成績，
且相對人更於 111 年 9 月 5 日申請人張○○合法請假權益而與
相對人有衝突，觀申請人張○○與相對人過往勞資關係，申請
人張○○自 109 年起即開始主張合法勞動權利至今，並進一步
為保障工作權而籌組工會並擔任工會幹部，於工會成立後持續
監督相對人有關違法調職、考績丙等及丁等條件明文化、健全
職場不法侵害制度等攸關勞工權益事項，而既相對人對於申請

1 人張○○過去要求公司遵守勞動法及工作規則之意見慣以不容
2 溝通，並直接給予極度低分考績為手段予以打壓，於工會成立
3 後申請人張○○以工會力量加強監督力道，相對人持續因申請
4 人張○○辦理工會事務給予部門最低分考績以為懲戒之意圖，
5 應屬明確。

6 (2) 次查，證人許乙○○所稱「開戶的股代或發行公司來電徵詢進
7 度，申請人張○○有時候對他們的口氣較為嚴厲，我的副組長
8 有接到亞東證券、台新證券、宏遠證券來電反應服務態度不佳」
9 云云（參貴會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議第 31 頁第 23 行
10 至第 32 頁第 6 行），就此申請人張○○僅知曾有幾次副組長向
11 張○○表示有股務單位來電要求其開戶案件能被優先辦理，然
12 而因該要求優先辦理之公司，皆為「非」公開發行公司並無任何
13 急迫性，申請人張○○基於職責判斷，故拒絕優先服務副組長
14 所要求之「無急迫性人情請託」案件，於拒絕當下亦均有向證人
15 許乙○○或副組長說明該等案件無須優先辦理之原因，且申請
16 人張○○於辦理開戶作業時，幾未曾逾越服務組對股務單位所
17 說明之「開戶約需 10 至 14 個工作天」作業時間，此亦有申請
18 人張○○公文系統之開戶案件結案日期皆落於限辦日期內可證
19 （參申證 67），並無其所指稱「積壓開戶文件」狀況。

20 (3) 又申請人張○○所屬之服務組例行工作量甚多且繁雜，申請人
21 張○○雖常有請工會假之需求（共計於 112 年請工會假 32.5 日），
22 證人許乙○○於 112 年 6 月初重新分配工作時仍分配給申請人
23 張○○與其他未請假同事「相同份量」之例行業務工作項目，於

1 申請人張○○申請工會假時，代理人曾向申請人張○○反應不
2 懂代理內容且開戶業務過多無時間可協助，申請人張○○多次
3 代其向許乙○○反應此一情形後卻未獲任何處理，故為完成工
4 作並免於造成代理人負擔，申請人張○○即先排定每案之開戶
5 應作業時程，再於未請會務假時加速辦理或申請加班辦理，並
6 有將作業時程皆已有排定一事告知證人許乙○○及副組長，且
7 實際上均確實完成全部工作，未曾有錯誤且甚少逾越開戶作業
8 天數（參申證 67）。

9 (4) 另依申請人補充理由（一）狀第 15 頁至第 16 頁所述及申證 42
10 內容所示，申請人張○○於 112 年上半年負責承銷作業及例行
11 公文及外來文簽辦，下半年負責無實體帳戶開戶及維護作業，
12 而申證 68 之案件內容依序為「漏未終止櫃檯買賣」、「登錄股數
13 誤植」、「可轉債股數錯誤」及「債券利息誤植」，均非申請人張
14 ○○○112 年工作項目範圍而為其他同仁之失誤，相對人亦未否認。
15 相對人迄今仍無法舉證申請人張○○工作曾有失誤，足證申請
16 人張○○辦理作業時失誤係少於組內其他曾有失誤之同仁，故
17 證人許乙○○證稱申請人張○○「工作品質屬於（組內同仁）後
18 面的三分之一」即非屬實（參 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會紀
19 錄第 30 頁第 22 行至第 31 頁第 1 行），相對人以此理由將申請
20 人張○○列為部門考績最後一名，並非基於公平合理之考核。

21 (5) 綜上所述，相對人於歷次評核時，皆忽略申請人張○○對部門
22 貢獻度給予最低分，益顯相對人係以其所自稱「慣有之評核方
23 式」主觀考量申請人張○○持續爭取勞動權利並從事工會事務

之因素，而為不利益待遇。

8. 就申請人陳甲○○、柯○○及陳乙○○因 112 年考績致無法升遷之情事，說明如下：

(1) 相對人對於升遷相關規則之說明，實與其歷年實際運作方式不符，依相對人慣例做法，員工如於前一年度考績受評為乙等，即使於近 3 年中已獲 2 次甲等考績，因部門主管最近一次年度既已給予乙等之較差考績，斷不可能再推薦其不認可之人員升遷，故而次年度亦無升遷機會，僅能於未來再次獲得 2 至 3 次之年度甲等考績，始有升遷可能。

(2) 承上，申請人陳甲○○、柯○○及陳乙○○於 112 年度受有乙等之考績，雖被列於 112 年符合晉升人員名冊(參相證 16 第 179 頁至第 183 頁)，然以相對人實際運作方式，於 113 年度起至未來 2 至 3 年度內自然全無被提報升遷之可能，形同阻斷升遷可能性，有不欲令擔任工會幹部之申請人陳甲○○、柯○○及陳乙○○升遷之不利益待遇。

(3) 末查，相對人副總經理陳丁○○係於 111 年 11 月 21 日召見申請人柯○○，要求其勸告配偶張○○對於受不利對待而持續向相對人主張合法勞動權利一事「不要再糾纏」，並表達應珍惜在幸福企業服務的機會及申請人柯○○即將升遷暗示以此為補償。當年度同月份法遵暨法務室副理白○○與申請人柯○○於員工評核面談時，亦當面表示副總經理陳丁○○已特別交代要提報其升遷乙事，後申請人柯○○並未如其所述於 112 年 5 月升遷，係因當時相對人經營管理階層副總經理陳丁○○及副理白○○

1 等人已知申請人柯○○正籌組工會所致，觀察 112 年未獲升遷、
2 113 年度考績乙等之情事，亦可證明相對人有以較低乙等考績藉
3 此阻斷升遷可能性之不利益待遇。

4 9. 綜上，申請人工會自籌備以來不但受相對人要求停止成立工會，成
5 立時又遭相對人指使員工攻訐、阻止工會發展，如今幾乎所有工會
6 幹部之考績評核皆遭相對人評為乙等，相對人行為顯然構成工會法
7 第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8 (二) 其餘參見申請人 113 年 3 月 25 日不當勞動行為裁決申請書、113 年
9 6 月 14 日不當勞動行為補充理由(一)狀、113 年 7 月 5 日不當勞
10 動行為申請人補充理由(二)狀、113 年 7 月 12 日不當勞動行為裁
11 決補充理由(三)狀、113 年 7 月 29 日不當勞動行為裁決補充理由
12 (四)狀、113 年 8 月 1 日不當勞動行為裁決補充理由(五)狀、
13 113 年 8 月 19 日不當勞動行為裁決補充理由(六)狀、113 年 9 月
14 4 日不當勞動行為裁決補充理由(七)狀、113 年 9 月 16 日不當勞
15 動行為裁決補充理由(八)狀、113 年 9 月 19 日不當勞動行為裁決
16 補充理由(九)狀及各該書狀檢附之證物。

17 (三) 請求裁決事項：

- 18 1. 請求確認相對人對申請人林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○、
19 張○○之 112 年度考績給予乙等之行為，構成工會法第 35 條第 1
20 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。
- 21 2. 相對人應對申請人林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○、張
22 ○○之 112 年度考績為重新考核。
- 23 3. 相對人應對申請人陳甲○○、柯○○及陳乙○○重新為合理之升

1 遷評議。

2 二、 相對人之答辯及主張：

3 (一) 關於申請人主張之請求裁決事項第一項，「請求確認相對人對申請
4 人林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○、張○○之 112 年度考
5 績給予乙等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不
6 當勞動行為」部分：

7 1. 首先，相對人否認有任何透過人事基層主管林丁○○傳話之舉或指
8 示員工陳戊○○打壓工會，申請人均未舉證以實其說，相對人嚴正
9 否認之，先予敘明。

10 2. 茲就考績部分說明如下：

11 (1) 受考績評核等第之受考人不包含經理人、首長秘書及借調支援
12 人員（上開人員係由首長統一評定）。其餘受考人均由各單位考
13 核，以「部門」作範圍進行分類，並分別依各部門受考人數分配
14 考績等第，合先敘明。

15 (2) 有關相對人評比員工考績之依據，可參相證 2、3、4 及 5，相對
16 人之考績等第係參酌人數與排名後，於員工年度考績表中進行
17 評分，80 分以上未滿 90 分為甲等、70 分以上未滿 80 分為乙等
18 （參相證 2 第 4 條），相對人 112 年度可分配考績等第名額，依
19 考績辦法規定：優等 10%、甲等 60%、乙等 29%-30%、丙等及
20 丁等合計不得超過 1%計算（參相證 2 第 6 條之 1）；112 年度總
21 受考人數 511 人，按單位考績計算人數分別依優等、甲等及乙
22 等比例分配，全公司乙等人數共計 151 人。而該「年度考績表」
23 之評分標準，係依相對人 112 年度辦理員工考績注意事項規定

(參相證 3)，由各單位主管依據 112 年度考績評核統計表（參相證 3 第 4 條），並將勤惰紀錄、獎懲情形加減（參相證 3 第 9 條），及參酌其他法定事由後填寫而成。

(3) 而所謂年度考績評核統計表包含平時評核、主管評核，源自依相對人員工年度評核要點第 3 條（參相證 4），將一年度分為 3 時段評核（第 1 階段為評核之前一年度 12 月 1 日至當年度 4 月 30 日，第 2 階段為當年度 5 月 1 日至 9 月 30 日，第 3 階段為當年度 10 月 1 日至 11 月 30 日），主管會填載如相證 9 第 95 頁至第 99 頁評核表，第 95 頁為第 1 階段，佔總年度 30 分，評核表上方記載「第 1 次」，第 97 頁為第 2 階段，佔總年度 30 分，評核表上方記載「第 2 次」，第 99 頁為第 3 階段，佔總年度 15 分，評核表即顯示為「員工年終評核表」，其餘 25 分由各單位主管依據相證 4 第 3 條為評核。相證 9 第 101 頁第 9 欄之「單位主管評核（25 分）」欄位，例如謝○○在此頁之單位主管評核為 21 分。

(4) 相證 9 第 95 頁至第 101 頁各次考核分數，會先以第 101 頁，依據相證 2 第 6 條之 1 進行排名，打出該員工「考績評核等第」欄位，至於第 103 頁之員工考核分數係依據主管先看等第後，依據相證 2 第 4 條打出分數。第 103 頁之表格由相對人於每年 12 月中下旬製作，若以相證 9 第 103 頁為例，可見直接主管朱○○、間接主管王丙○○及最高主管許丙○○，填寫下方「考核分數」欄位。

(5) 相證 9 第 103 頁具體之分數計算係依據相證 2 第 4 條，甲等為

80 分以上 90 分以下（不含 90 分），分數計算請參「合計」列位，如 83.2 為直接主管之評分加總，間接主管和最高主管亦同，最後總分參酌合計列下方之加權計算，依據直接主管 30%、間接主管 35%及最高主管 35%之比例加權所得，最後會依第 104 頁，如有勤惰狀況會再為加減。另應注意者係，各頁分數因主管人數不同，如第 99 頁顯示有 4 位主管（副組長朱○○、組長王丙○○、副理王乙○○及單位主管許丙○○）參與評分，但 103 頁考核人員僅有 3 人（副組長朱○○、組長王丙○○及單位主管許丙○○）參與評分，故該數字不一定會相等，此亦可參相證 11 第 127、129 頁，陳甲○○第 127 頁之分數為 79.05 分，而 129 頁為 79 分。

3. 就申請人林甲○○等 5 人之年度考績等第之評核過程，說明如下：

- (1) 於 112 年 12 月 4 日開始，各單位主管開始評核其部門員工年度考績，由管理部統整第 1 次平時評核、第 2 次平時評核及年終評核（參相證 10 第 107 頁至第 112 頁），並以電腦製作相證 10 第 113 頁「初版」，其上僅有「第 1 次平時評核（30 分）」、「第 2 次平時評核（30 分）」、「年終評核（15 分）」及「小計」等 4 欄位繕打完成。再於 112 年 12 月 4 日至 5 日間，將該「初版」送交單位主管，並於 112 年 12 月 6 日至 7 日間，由單位主管填妥辦理「單位主管評核（25 分）」及「考績評核等第」欄位並簽名，始完成相證 10 第 113 頁之考績評核統計表之製作。
- (2) 接著，於 112 年 12 月 11 日起至 112 年 12 月 15 日間，再由首長確認由管理部製作之考績評核統計表，如有丙等人員，則會

1 在 112 年 12 月 19 日至 21 日針對該丙等人員召開人評會。最後
2 於 112 年 12 月 25 日前，簽辦該年度之考績結果。

3 (3) 是以，申請人林甲○○等 5 人之年度考績等第考核過程如上，
4 實無法具體特定其考核時點。茲檢附 112 年度辦理年度考績預
5 定進度表與 112 年 11 月 14 日人評會會議紀錄（參相證 20），管
6 理部於 112 年 12 月 8 日收回相證 10 第 113 頁，並簽奉首長同
7 意後，即將相證 10 第 115 頁至第 116 頁年度考績表送交各單
8 位，請權責主管依相證 2 第 4 條，以各員工之等第為標準，填
9 具相證 10 第 115 頁至第 116 頁之「考核分數」欄位（原考績評
10 核統計表核分僅供評核等第參考用）。待相證 10 第 115 頁至第
11 116 頁經首長核可後，便送管理部於系統建檔列印全體人員之考
12 績清冊，於 112 年 12 月 22 日簽奉核准（參相證 21），再於 112
13 年 12 月 27 日以業務聯繫單周知同仁自內部系統查詢個人考績
14 資料，故年度總分應係於 112 年 12 月 8 日後數日內完成評分，
15 後續經相對人管理部於 112 年 12 月 27 日以業務聯繫單公布（參
16 相證 22）。

17 (4) 申請人林甲○○之年度考績作業方式，詳參相證 10 第 105 頁至
18 第 115 及 116 頁；申請人陳甲○○詳參相證 11 第 119 頁至第
19 130 頁；申請人柯○○詳參相證 12 第 137 頁至第 146 頁；申請
20 人陳乙○○詳參相證 13 第 155 頁至第 164 頁；申請人張○○詳
21 參相證 14 第 167 頁至第 176 頁。

22 4. 就申請人林甲○○之考績評核，回應如下：

23 (1) 首先，中高齡歧視、職場霸凌、不當調職，姑不論其真偽，申請

1 人已自承係 10 年來之事，更稱相對人不尊重勞工「行之有年」，
2 顯與 112 年始成立之申請人工會無關。又，申請人並未提出申
3 請人林甲○○考績獲 78.9 分、78.2 分與工會相關之實據。實則，
4 申請人林甲○○之主管是否有提出評核意見，均僅係程序上是
5 否有瑕疵之問題，而不應免除申請人應提出考績內容與工會有
6 關實據之義務。

7 (2) 次查，觀諸相證 10 第 113 頁，申請人林甲○○全部門員工 30
8 人，第 1 次平時評核成績加權後「全體」均為 24 分以上（即加
9 權前 80 分），第 2 次平時評核所獲得分數低於第 1 次平時評核
10 者共有 25 人，而獲低於 24 分（即加權前 80 分）者共 10 人，
11 年終評核時低於 12 分（即加權前 80 分）者共 10 人。顯然該部
12 門主管均第 1 次平時評核均習慣打 80 分以上，而第 2 次平時評
13 核時，多數部門勞工得分都降低，且未發現針對申請人林甲○○
14 之特殊低評出現，而年終評核部分亦同，足認申請人林甲○○
15 所稱，針對其工會幹部身分之不利待遇並未出現。

16 (3) 再查，證人楊○○略以「在這個階段林甲○○可以分配查核的
17 工作家數及天數，是 8 家次、15 個工作天，與同職等或職等較
18 低之勞工相較，其他勞工的平均查核家次是 16 家次，36 個工作
19 天。再來，我覺得他在查核工作的專業方面並未加強。」、「主要
20 也是考量到他在本業工作，回答股務單位或投資人的詢答方面，
21 專業度仍需加強。」（參貴會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議第
22 4 頁第 5 行至第 8 行及第 20 行至第 22 行），足認對前開所述之
23 評核標準，申請人林甲○○有相較於同組勞工排名落後之情；

1 且參全體勞工適用之年度考績表可知，工作係評核分數之一環
2 (參相證 10 第 115 頁)，故工作量本為評核標準之一，並無針
3 對工會會員特意適用或不適用之狀況，且申請人林甲○○若對
4 於考績不服，自可於得知評核分數後向證人楊○○反應，或協
5 調其查核工作量應特殊計算之方式，惟申請人林甲○○均未有
6 任何反應（參貴會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議第 7 頁第 23
7 行至第 8 頁第 3 行），難認僅因具工會幹部身分即認有不當勞動
8 行為之認識。

9 (4) 又查，申請人指摘相對人因工會成立致有不利考績云云，惟依
10 證人證述可知，申請人林甲○○之部門歷來均會在第 1 次考核
11 給予高分以鼓勵員工，此為歷來之慣習，且該部門歷來亦習慣
12 不填載平時評核表及年終評核表中評核意見欄位（參貴會 113
13 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第 3 行至第 8 行及相證
14 38），為申請人林甲○○歷來所明知，與其工會幹部身分全然無
15 關。

16 (5) 末查，申請人歷次書狀中不斷指訴相對人考績評核標準有所不
17 當之處，惟依證人證詞可知申請人林甲○○確實係因個人原因
18 才獲取乙等考績，與工會幹部身分無涉，故相對人並未違反工
19 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

20 5. 就申請人陳甲○○之考績評核，回應如下：

21 (1) 無論申請人陳甲○○之考核內容是否適當，申請人仍應提出與
22 工會相關之證據始能認定事實，否則即等同使不當勞動行為裁
23 決委員會成為考績最終裁決機關，顯與考績乃公司自治內容之

1 見解不符。

2 (2) 然細繹申請人陳甲○○之考績內容，相證 11 第 121 頁稱：「惟
3 因非屬部門業務無法專注於組內工作，致可分攤之例行性客服
4 電話變少，亦無法獨立擔任專案類工作。」第 124 頁稱：「經常
5 前一天把公假證明放在桌上，也不口頭告知，影響其他人請假
6 權益。...惟旁務太多影響上班時間工作效率。...過去幾年有投
7 入 open banking 專案，但近來未參與專案，只能處理例行事務，
8 下半年經常突發性請公假，工作須由其他同仁分擔。」等語，另
9 參證人林戊○○證稱：「例行性的工作採分配或輪值，所有組員
10 都有善盡責任。...陳甲○○在這段期間內並未擔任專案性的工
11 作，所以在整個組內做排序，她是排第 5。」及「相證 11 第 124
12 頁的 79 分也是按照在組內的貢獻度予以排序，這是我評分的標
13 準。另外我給陳甲○○的建議為，我們有例行性的客服電話，要
14 有一定的人員接聽，所以休假跟上課都要求要事前告知，那時
15 候我常常遇到陳甲○○將休假單放在我的桌上，沒有用卷宗夾，
16 一般慣例我們遞假單會用卷宗夾，造成其他同仁可能會抱怨因
17 為人力不足，我請其他組員不要去上課。」足認陳甲○○與其他
18 組員排名差異之原因，係因其對於新種業務投入度不足，且未
19 為專案性工作，更未遵守請假規則（參貴會 113 年 8 月 5 日第
20 3 次調查會議紀錄第 12 頁第 6 行至第 11 行及第 16 行至第 20
21 行），並非因其擔任工會幹部，況自相證 11 第 130 頁可知，申
22 請人陳甲○○從未因為公假而遭扣分，相對人對於公假從未反
23 對，亦未因此做不利判斷，然申請人陳甲○○不遵守請假規則

1 之行為，確實已經造成部門負擔，自得作為其考績評核項目考
2 量點。

3 (3) 申請人雖主張早已請完假，未有造成同事困擾云云（參申請人
4 不當勞動行為裁決案件補充理由（六）狀第 7 頁），惟請假前本
5 應事前檢附公假證明，故陳甲○○縱事先請假，假期當日始拿
6 出請假證明，仍與規定有違（參相證 5 第 24 條）。

7 (4) 至專案部分，申請人雖提出申證 37 主張其未分配到專案，然專
8 案分配本為部門主管職權，會考量勞工特性、是否得勝任進行
9 專案之分配，而申請人陳甲○○主管未將專案分配予其自有考
10 量，與申請人陳甲○○擔任工會幹部無關。而申請人陳甲○○
11 確實於 109 年有進行專案，然該年度之專案結束後，即會成為
12 部門例行業務，於考績評價上本不會列為專案，況亦與 112 年
13 考績無關。

14 (5) 綜上所陳，陳甲○○專案性業務較其他組員少，與工會幹部身
15 分無涉，其因請假未遵守程序而遭林戊○○以評核意見提醒，
16 亦非無的放矢。而陳甲○○又未提出其他得證明考績與其工會
17 身分相關之證據，難認相對人就其考績有任何構成不當勞動行
18 為之可能。

19 6. 就申請人柯○○之考績評核，回應如下：

20 (1) 針對第 1 次平時評核（參相證 12 第 137 頁）分數較高之原因係
21 因該部門全體勞工第 1 次平時評核分數均較高（參相證 12 第
22 143 頁），而後分數才會如實記載，故申請人柯○○第 2 次及第
23 3 次評核分數較低顯與工會無涉，且證人白○○略以：「因為柯

○○在 112 年間將近 20 次早上遲到，甚至是遲到後請同仁幫他請一個小時的假，這狀況在其他法務室的同仁並沒有。...企劃部就有兩件，一件是針對碳排放的平台建置，另一件是永豐金 ESG 評核案件，另外還有其他的像是業務聯繫單的處理，柯○○常常都有到最後一天或超過時效才處理的情形。...法務組這邊在上簽後，就要請資訊單位相關部門調閱這個名單有無開戶，柯○○在上簽完後直接歸檔，並無要求資訊部門調閱名單，後續是由內部查核室查核發現才補調閱。」可知（參貴會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 17 頁第 20 行至第 18 頁第 14 行），證人白○○對於申請人柯○○態度、時效及成果等三面向，均得具體說明違誤之實例，且法務室對於客觀上貢獻度較低之勞工，本會給予較低評分，否則即對於其他貢獻度較高之勞工不公平。而該低評分之緣由係貢獻度較低，與其貢獻度較低之「原因」到底是工會會務、私人事務無涉，顯未對於柯○○之工會幹部身分為不利對待。

(2) 次查，觀諸第 139 頁及第 141 頁評核意見，主要係：「配合該員處理工會事務需求，已協調其他同仁減少其分擔專案案件，『惟』該員處理部分案件，仍有時效較慢...。」等語，自其評語脈絡，足見申請人柯○○主管雖有提及工會，並未對於工會事務為褒貶之評價，而僅係交代申請人柯○○之客觀事務分配狀況，然真正受評核者乃其時效較慢、專案處理較少及交辦事務不細心等問題，即擔任工會職務本身並未列入考核內容，縱係其他原因導致的脫誤，亦會受到同一評價，此也與證人白○○證詞相

1 符。就嘉獎部分相對人歷來均有如實記載，如 112 年柯○○便
2 獲記 2 支嘉獎（參相證 12 第 146 頁），足認無論是否為工會成
3 員，相對人皆公平敘獎給假，並未因工會幹部身分而為不利待
4 遇之情。

5 (3) 申請人雖主張柯○○均有辦理請假手續換取免遲到，111 年亦有
6 遲到之狀況然該年度為甲等，且證人林己○○拒絕柯○○加班，
7 可見相對人無法容許工會幹部加班處理公務云云（參申請人不
8 當勞動行為裁決案件補充理由（六）狀第 7 頁），惟特休假應事
9 先排定，無從允許遲到後始請特休，柯○○主管雖仍會准予其
10 事後請假，然申請人柯○○此種取巧之行為，尚難得作其到班
11 態度良好之證據（參相證 5 第 24 條），且參證人林己○○證詞：
12 「柯○○111 年臨時請假的狀況大概有 6 次。112 年大概有 15
13 次」（參貴會 113 年 8 月 23 日第 4 次調查會議紀錄第 3 頁及第
14 6 頁），足認柯○○遲到狀況愈發嚴重，其考績乙等為其個人因
15 素；且 112 年下半年，相對人幾乎未給予申請人柯○○需要加
16 班之工作，然柯○○因個人因素導致需要加班，相對人本有權
17 拒絕，此與其具工會幹部身分亦全然無涉。

18 (4) 再查，相對人法務室其他同仁之公文線上簽核管理系統中「收
19 創日期」與「結案日期」欄位，幾乎在收到業務聯繫單件後 3 日
20 內即完成工作（參相證 32），然柯○○結案日期多逾收創日期 3
21 日以上，甚至高達 28 日（參申證 63），且其他同仁之公文線上
22 簽核管理系統，陳○娟為 382 件、陳○宏為 325 件、林○儀為
23 336 件，其「數量」甚至較柯○○之 324 件為高，故縱以相證 32

1 之系統比較，柯○○於工作處理量（貢獻度）上，仍無突出之處，
2 更證其考績均係個人表現不佳。

3 (5) 綜上，申請人柯○○工作整體表現相較於 111 年確實有不佳、
4 頻繁遲到及業務遲延等情況，故獲得乙等之考績，與工會幹部
5 身分並無關係，相對人給予乙等考績之行為無任何構成不當勞
6 動行為之可能。

7 7. 就申請人陳乙○○之考績評核，回應如下：

8 (1) 如前所述，相對人過往對於第 1 次考績評核均會給予較高分數，
9 藉此鼓勵員工，此可參證人王乙○○略以：「因為我們公司是一
10 年評核三次，5 月時評核第一次為 81 分，即便我們認為員工表
11 現沒有那麼好，為了鼓勵員工第一次會打比較高分。」（參貴會
12 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 23 頁第 20 行至第 24 頁
13 第 1 行），資不再贅述。

14 (2) 自申證 45 第 38 頁可知，申請人陳乙○○自 112 年 9 月起，開
15 始有「當日請假」的狀況出現，據相對人瞭解，係因申請人陳乙
16 ○○因個人身體因素而遲到，然為避免病假、遲到影響其考績，
17 其主管便准予其使用特別休假之方式來填補該日之遲到，否則
18 依據相證 5 第 26 條，特別休假均應事先請假、洽定職務代理人，
19 理論上不可能出現當日請特休之況，另參證人王乙○○略以：
20 「身體狀況不佳是因為陳乙○○自己常常在我到職後提到視網
21 膜不好、腎不好，陳乙○○必須常常看醫生、吃藥，因為身體狀
22 況在公司就是考核的項目之一，所以我才會寫上去。」、「（問：
23 為何此次未記載身體狀況不好？）因為第二次已經記載過。」等

1 語，足認申請人陳乙○○身體狀況不好等情為真，且於申證 48
2 中亦為其所自承。而身體健康情形確實為相對人評核標準之一，
3 且適用於全體勞工（參相證 10 第 115 頁、相證 13 第 163 頁及
4 第 164 頁），而無論該標準是否有當，均與工會無涉。

5 (3) 至申請人稱相對人要求申請人陳乙○○辭任工會會務乙事，參
6 證人王乙○○略以：「企劃組只有五個成員，兩個都擔任幹部，
7 如果碰到工會有會議都必須要同時請公假，公假就請半天可能
8 會影響到企劃組業務的運作。但是我們只是勸說並沒有強迫他
9 們一定要辭，最終他們也是沒有辭掉工會幹部。」、「(問：陳乙
10 ○○未辭掉工會幹部對於考績的影響為何？)沒有影響。」、「(問：
11 陳乙○○請會務假對於考績的影響為何？)如前述是根據五個
12 面向進行考核，並沒有因為陳乙○○是工會的幹部而影響考績。」
13 (參貴會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 25 頁第 15 行
14 至第 26 頁第 5 行)可知，縱陳乙○○並未因此辭任幹部，仍未
15 受到任何不利待遇。於考績上並無任何影響，且參酌申證 48 中，
16 亦未見任何不遵從該辭任決定之要脅，更未為任何利益交換之
17 舉動，更可證相對人並未有不當勞動行為之舉。

18 (4) 綜上，王乙○○雖曾提出陳乙○○辭任工會幹部之請求，然時
19 間、地點均與考績評核相去甚遠，況該餐敘過程根本未提及考
20 績相關事宜，難認僅因證人王乙○○與陳乙○○言談間就人力
21 分配之討論，即認對工會幹部有不利待遇，從而構成不當勞動
22 行為。

23 8. 就申請人張○○之考績評核，回應如下：

1 (1) 109 年至 111 年申請人張○○受考乙等乙事，歷年來均有其依
2 據，亦不在本案範圍內，更係工會成立前，顯與不當勞動行為無
3 涉；而就申請人張○○請假過多乙事，相對人有明確規定其扣
4 分標準，並適用於全體員工，姑不論申請人主張該扣分標準無
5 效是否可採，均與工會無涉，合先敘明。

6 (2) 申請人張○○獲得考績乙等係因其辦案效率低落、服從性亦差、
7 不願服從主管交辦工作、服務態度亦經客戶多次抱怨等原因，
8 此參證人許乙○○略以：「我們請張○○做（規劃案）時，她卻
9 回覆要做簡單的工作，所以才負責例行性工作，張○○也會拒
10 絕我們交辦給她的案件。」、「（問：張○○在相證 14 之 167 頁
11 之原因是否僅為執行例行作業？）還有配合度不佳。」、「張○○
12 自 112 年 6 月起負責開戶的相關作業，因為張○○會有配合自
13 己時間，而有積壓開戶文件的現象…。我的副組長有接到亞東
14 證券、台新證券、宏遠證券來電反映服務態度不佳…。她的文件
15 沒有交給代理人，所以我們找出來後請代理人幫忙做，張○○
16 會責怪同仁導致代理人不願意協助。」（參貴會 113 年 8 月 5 日
17 第 3 次調查會議紀錄第 31 頁第 23 行至第 32 頁第 6 行），此均
18 可證申請人張○○獲取乙等係因個人因素，與工會幹部身分無
19 關。

20 (3) 次查，相對人為張○○爭取能受派較為彈性時間之工作，以配
21 合其工會事務而致時常中斷工作時間之狀況，故證人許乙○○
22 略以：「中間評核意見是要給單位主管看，我希望我的主管能夠
23 幫張○○換一個適合的工作環境，因為服務組的工作有延續性、

1 時效性，所以我希望張○○有多一點時間來處理她要處理的事
2 務。」(參貴會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 32 頁第
3 12 行至第 16 行)，並於評分欄位填載「該員常須花費時間參與
4 及處理工會事務，對於服務組工作安排有影響，該員似較宜擔
5 任規畫或彈性時間之工作。」(參相證 14 第 171 頁)，難認該評
6 語係因申請人張○○具工會幹部身分而為不利對待。

7 (4) 再查，於 112 年 4 月間相對人股務部辦理「發行作業平台功能
8 提升」案，並指定申請人張○○辦理相關規劃。然於 112 年 4 月
9 24 日時，申請人張○○竟寄信予證人許乙○○，以前年度考績
10 僅有丙為由，拒絕參與規劃案(參相證 34)申請人張○○一方
11 面拒絕參與規劃專案，另方面又主張因工會幹部身分而未被分
12 配專案，論理顯有矛盾。

13 (5) 綜上所述，申請人張○○就工作「量」上並無受到區別對待，就
14 「種類」上，證人許乙○○甚至願意配合之，然張○○不僅無法
15 即時完成工作，品質亦不佳，服務態度更受客戶多次客訴，且依
16 據相證 6 有關張○○之記載，其於 112 年考績年度事、病假合
17 計超過 20 日，遠高於相證 3 第 10 條所列不得考列甲等之標準，
18 是其考績所列之乙等，實已為張○○能拿到的最高考績等第，
19 故難認獲得乙等考績係因工會幹部身分而遭受不利對待。

20 9. 另，相對人本未將會務假列入評核項目：

21 (1) 按，「員工平時勤惰紀錄，應併入年度考績扣減其總分，遲到、
22 早退每次扣減總分 0.1 分；請事、病假每日扣減總分 0.2 分；曠
23 職每半日扣減總分 0.5 分。」、「員工在本考績年度內有下列情

1 事之一者，不得考列甲等：（一）經常遲到早退，1 年內累積達
2 10 次以上者。（二）曠職 1 日或年內累積達 2 日者。（三）請
3 事、病假（不含家庭照顧及生理假）合計超過 14 日以上者。」
4 此有相證 3 第 9 條可參。

5 (2) 是以，針對「假期」部分之扣分，歷年皆依考績注意事項規定
6 辦理（參相證 3 第 9 條），且扣分或影響考績者僅有遲到早退、
7 曠職與事、病假，公假則不予扣分。

8 (3) 查申請人之會員如依工會法第 36 條請會務假，相對人均已給
9 予公假應為兩造所不爭，是會務假本非評核項目之一，不影響
10 「年度考績表」之分數。

11 10. 經查，申請人主張就考績比例分配，申請人幹部乙等以下超過百分
12 之 83，顯然高於相對人員工年度考績辦法第 6 條之 1 所規定之百分
13 之 30 云云，惟以申請人幹部獲乙等考績之人數比例與全體員工獲乙
14 等考績之人數比例相比之標準並非恰當，蓋無證據證明該 5 名考績
15 乙等以下之工會幹部，確實有甲等之工作表現。況依其邏輯，依據
16 相對人員工年度考績辦法第 6 條之 1（參相證 2），有百分之 1 之員
17 工可能獲丙、丁等考績，而申請人幹部於 112 年獲丙、丁等考績之
18 比例為百分之 0，豈非特意優惠申請人幹部？足認申請人之主張先
19 不論真偽，本身即存在邏輯上之謬誤。

20 11. 再者，若以「大量觀察法」而言，難認申請人所指訴之考績，與申請
21 人會員身分間得推定因果關係，因兩造間並無不當勞動行為裁決、
22 訴訟之前例、相對人依法給予申請人幹部會員會務假、無償提供辦
23 公設備、無償協助增設電子信箱、無償協助增設公用檔案伺服器及

1 高於約定之頻率進行團體協約之討論，並均依決議結果辦理，顯見
2 兩造間不具敵意、勞資脈絡關係處於緩和狀態，並末有不當勞動行
3 為之動機。

4 12. 綜上，相對人均依內部各項辦法、規定為考績評核，並無任何不當
5 勞動行為，且勞資脈絡緩和，亦無不當勞動行為之動機及意圖，故
6 相對人對申請人林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○及張○○
7 之 112 年度考績給予乙等之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
8 款、第 5 款不當勞動行為。

9 (二) 其餘參見相對人 113 年 5 月 2 日不當勞動行為裁決案件答辯書、113
10 年 6 月 12 日不當勞動行為裁決案件陳報(一)狀、113 年 7 月 5 日
11 不當勞動行為裁決案件陳報(二)狀、113 年 7 月 11 日不當勞動行
12 為裁決案件答辯書(二)、113 年 8 月 1 日不當勞動行為裁決案件答
13 辯(三)狀、113 年 8 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)狀、
14 113 年 9 月 3 日不當勞動行為裁決案件答辯(五)狀、113 年 9 月 18
15 日不當勞動行為裁決案件答辯(六)狀及各該書狀檢附之證物。

16 (三) 答辯聲明：

17 申請人裁決之申請駁回。

18 三、雙方不爭執事項：

19 (一) 相對人年度考績表分數間距如下：90 分以上為優等、80 分以上未滿
20 90 分為甲等、70 分以上未滿 80 分為乙等、60 分以上未滿 70 分為
21 丙等及未滿 60 分為丁等。

22 (二) 申請人柯○○、陳甲○○、陳乙○○、林甲○○、張○○之 112 年
23 度之考核，分成三階段，依序為 111 年 12 月 1 日至 112 年 4 月 30

1 日、112 年 5 月 1 日至同年 9 月 30 日、112 年 10 月 1 日至同年 11
2 月 30 日。

3 (三) 申請人柯○○、陳甲○○、陳乙○○、林甲○○、張○○之 112 年
4 度考績評核均為乙等，分數分別為：78.5、79、79.6、75.325、78 分。

5 (四) 相對人之管理部於 112 年 11 月 14 日通過相證 3，於 112 年 12 月 4
6 日開始進行各部門員工之年度考績，於 112 年 12 月 25 日前，簽辦
7 112 年度之考績結果，再於 112 年 12 月 27 日以相證 22 周知同仁可
8 自內部系統查詢個人考績資料。

9 四、 本件爭點為：

10 (一) 相對人對申請人林甲○○之 112 年度考績給予乙等之行為，是否構
11 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為？

12 (二) 相對人對申請人陳甲○○之 112 年度考績給予乙等之行為，是否構
13 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為？

14 (三) 相對人對申請人柯○○之 112 年度考績給予乙等之行為，是否構成
15 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為？

16 (四) 相對人對申請人陳乙○○之 112 年度考績給予乙等之行為，是否構
17 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為？

18 (五) 相對人對申請人張○○之 112 年度考績給予乙等之行為，是否構成
19 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為？

20 五、 判斷理由：

21 (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
22 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，
23 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 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。又按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得有不當影響、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）。

（二）次按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工作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。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（台灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14 號民事判決等參照）。惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制，復參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 項之規定，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 105 年度勞裁字第 3 號裁決決定書參照）。

（三）又雖然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，並非不可，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。而按工會法第 36 條第 1 項及第 2 項規定：「（第 1 項）工會之理事、監事於『工作時間』內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。（第 2 項）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。」而依勞工請假規則第 8 條及第 9 條之規範，勞工依法令規定應給予公假者，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之待遇。且所謂不利之待遇，並非只限於減薪、降調等，尚包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 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處理，不可僅將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。換言之，正當的工會活動、罷工權、團體協商權之行使係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作為計算勞動率之基礎，係對勞動者的前揭權利行使為顯著之限制，影響工會發展，對勞工直接為不利之對待，難認具有合理性(臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1012 號判決意旨參照)。

(四) 申請人主張申請人工會於 112 年 4 月 13 日成立，申請人林甲○○擔任工會理事長，申請人陳甲○○、柯○○及張○○擔任工會理事，申請人陳乙○○擔任工會監事，相對人因申請人林甲○○擔任工會幹部申請會務假、辦理會務致降低部門貢獻度為由，將對申請人林甲○○、陳甲○○、柯○○、陳乙○○及張○○之 112 年度考績給予乙等，應構成不當勞動行為云云；相對人則主張其考核係依據相

1 關規定辦理，考核內容未將會務假納入評核項目，申請人林甲○○、
2 陳甲○○、柯○○、陳乙○○及張○○之 112 年度考績乙等，非因
3 申請人林甲○○等 5 人擔任工會幹部而為不利之對待等語置辯。

4 (五) 經查，有關相對人對員工為考績評比之依據，包括相對人人事管理
5 辦法(參申證 12-1 及相證 5)、相對人員工年度考績辦法(參申證 12-
6 2)、相對人員工年度評核要點(參相證 4)，就 112 年度考績評比，
7 並訂有相對人 112 年度辦理員工考績注意事項(參相證 3)。考績評
8 比之方式，以相對人員工年度評核要點(參相證 4)第 3 條將一年度
9 分為 3 時段評核(第 1 階段為評核之前一年度 12 月 1 日至當年度 4
10 月 30 日，第 2 階段為當年度 5 月 1 日至 9 月 30 日，第 3 階段為當
11 年度 10 月 1 日至 11 月 30 日)，會由主管於第 1 階段及第 2 階段考
12 核期間分別填載「第 1 次」及「第 2 次」之「員工平時評核表」、第
13 3 階段填載「員工年終評核表」。以謝○○112 年度考績為例，可見
14 相證 9 第 95 頁至第 99 頁評核表，第 95 頁為第 1 階段，佔總年度
15 30 分，「員工平時評核表」上記載「第 1 次」，第 97 頁為第 2 階段，
16 佔總年度 30 分，「員工平時評核表」上方記載「第 2 次」，第 99 頁
17 為第 3 階段，佔總年度 15 分，評核表名稱即顯示為「員工年終評核
18 表」，其餘 25 分由各單位主管依據相證 4 員工年度評核要點第 3 條
19 為評核，可見相證 9 第 101 頁「112 年度考績評核統計表」第 9 欄
20 之「單位主管評核(25 分)」欄位，例如謝○○在此頁之單位主管評
21 核為 21 分。待單位主管填妥「112 年度考績評核統計表」之「單位
22 主管評核(25 分)」，得出「各次評核成績合計」分數，再依相對人
23 員工年度考績辦法(參申證 12-2)第 6 條之 1 各等人數比例進行排

1 名，得出部門全體員工「考績評核等第」結果，單位主管即簽名。此
2 後，相對人管理部雖於收回「112 年度考績評核統計表」後，會再依
3 112 年度辦理員工考績注意事項（參相證 3）第 4 條，將「年度考績
4 表」送交各單位，請權責主管依員工年度考績辦法（參申證 12-2）
5 第 4 條，以各員工之等第為標準，填具「年度考績表」之「考核分
6 數」欄位，但因本件爭執者為申請人林甲○○等 5 人考績乙等是否
7 為相對人之不當勞動行為，而依據上述說明，申請人林甲○○等 5
8 人 112 年度考績乙等之結果，係於「112 年度考績評核統計表」階段
9 經部門考績排名後即已決定，復考量申請人工會於 112 年 4 月 13 日
10 始成立，則申請人林甲○○等 5 人之主管，於 112 年度第 2 階段及
11 第 3 階段考核期間之評分，是否基於不當勞動行為之動機或目的所
12 為，而逸脫合理的裁量範圍，即為判斷本件相對人是否構成不當勞
13 動行為之關鍵。本會爰分就申請人林甲○○等 5 人之部分，分別判
14 斷如後。

15 （六）相對人對申請人林甲○○之 112 年度考績給予乙等之行為，構成工
16 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為：

- 17 1. 觀申請人林甲○○於 112 年度第 1 階段考核期間（即 111 年 12 月
18 至 112 年 4 月）之員工平時評核表，副組長評核 81.5 分、評核意見
19 空白，組長評核 81.5 分、評核意見空白，副理評核 81.5 分、評核意
20 見空白，單位主管評核 80.3 分、評核意見空白，合計得分 81.03 分
21 （參相證 10 第 107 頁）。申請人林甲○○於 112 年度第 2 階段考核
22 期間（即 112 年 5 月至 112 年 9 月）之員工平時評核表，副組長評
23 核 78 分、評核意見空白，組長評核 78 分、評核意見空白，副理評

核 78 分、評核意見空白，單位主管評核 78.9 分、評核意見空白，合計得分 78.36 分（參相證 10 第 109 頁至第 110 頁）。申請人林甲○○於 112 年度第 3 階段考核期間（即 112 年 10 月至 112 年 11 月）之員工年終評核表，副組長評核 78 分、評核意見空白，組長評核 78 分、評核意見空白，副理評核 78 分、評核意見空白，單位主管評核 78.2 分、評核意見空白，合計得分 78.08 分（參相證 10 第 111 頁至第 112 頁）。

2. 查，回顧申請人林甲○○過去 5 年即 107 年度至 111 年度考績，其分別受考評乙等、甲等、乙等、乙等、乙等（參相證 10 第 105 頁），即獲得 4 次乙等、僅 1 次甲等，於 112 年以前已連 3 年考績乙等。但以本件爭執的 112 年度考績而言，申請人林甲○○於申請人工會成立後的 112 年度第 2 階段及第 3 階段合計得分各為 78.36 分及 78.08 分，顯低於 112 年度第 1 階段考核期間合計得分 81.03 分，此為其 112 年度考績乙等之原因，則實有必要釐清申請人林甲○○於 112 年度第 2 階段及第 3 階段評核分數與第 1 階段評核分數有所落差之原因，始得判斷相對人對申請人林甲○○112 年度考績評為乙等是否為不當勞動行為。

3. 然因各級主管對申請人林甲○○112 年度第 1 階段、第 2 階段及第 3 階段考績評核意見欄位均為空白（且經相對人提出申請人林甲○○109 年度至 111 年度各階段評核表，其中評核意見欄位亦均為空白，參相證 38），為確認申請人林甲○○申請會務假辦理會務與 112 年度考績評分是否有關，經本會傳喚申請人林甲○○之組長即證人楊○○到會說明，依其證述之評分理由，足認其於申請人林甲

1 ○○112 年度第 2 階段及第 3 階段考績給予較第 1 階段更低之評價，
2 與申請人林甲○○請會務假辦理會務致查核工作家數及天數低於
3 其他員工有關：

4 (1) 申請人林甲○○之組長即證人楊○○到會證稱其評核理由表示：

5 「(問：提示相證 10。請證人說明相證 10 之 107 頁之組長評核
6 如何打出 81.5 分？) 我是評核他的工作量，在第一階段期間跟
7 其他同仁沒有太大的差異，再來就專業度方面，我覺得他需要
8 比較加強，具體而言，因為我們做查核的工作，對查核所依據
9 的法規要更了解，在服務股務單位或投資人詢答時，他對應的
10 方面仍須加強，因為第一次評量考量到同仁之間工作量差異皆
11 不大，所以我不會將分數打太低，讓同仁可以有進步的空間。

12 (問：請問證人，相證 10 之 109 頁之組長評核如何打出 78 分？)
13 在這個階段林甲○○可接受分配查核的工作家數及天數，是 8
14 家次、15 個工作天，與同職等或職等較低之員工相較，其他員
15 工的平均查核家次是 16 家次，36 個工作天。再來，我覺得他
16 在查核工作的專業方面並未加強。(問：請問證人，相證 10 之
17 111 頁之組長評核如何打出 78 分？) 主要也是考量到他在本業
18 工作，回答股務單位或投資人的詢答方面，專業度仍需加強。」

19 (參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁至第 4 頁)。

20 (2) 此雖證人楊○○證稱會務假不影響評分：「(問：就請公假參與
21 工會業務是否會構成評分一部份？) 不會，就我而言休假、公
22 假、病假、事假都是請假不會影響評分。(問：其他情況都相
23 同的狀況下，如果是請一般假而非公假，林甲○○是否仍然會

因為無法出差而獲得相同的分數？）無論請甚麼假都是請假，不會有特別對待。」（參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 7 頁）但查證人楊○○對申請人林甲○○112 年度第 1 階段組長評核 81.5 分的理由提及「因為第一次評量考量到同仁之間工作量差異皆不大」（參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁），待申請人工會成立後，證人楊○○對申請人林甲○○112 年度第 2 階段組長評核 78 分的理由提及「在這個階段林甲○○可接受分配查核的工作家數及天數，是 8 家次、15 個工作天，與同職等或職等較低之員工相較，其他員工的平均查核家次是 16 家次，36 個工作天」（參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 4 頁），且證人楊○○證詞亦顯示其充分知悉申請人林甲○○可分配查核的工作家數及天數減少，源自於申請人林甲○○申請會務假：「（申請人林甲○○問：請詢問證人，本人工作量比較少之理由為何？）我們都是根據他可以安排出差的時間來安排出差家次跟工作天，因為剛好我要排出差的時間他是無法配合的，他可能有請假。（問：請問證人是否知悉林甲○○之請假的事由？）知道。休假或公假。（問：請問證人是否知悉公假的理由為何？）知道。有時候是工會的會務，有時候是配合參加外部工會的活動或課程。（問：公假部分是否均與工會相關？）大部分是。」（參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁至第 4 頁及第 6 頁）。

(3) 再觀申請人林甲○○員工請假出差單核對表，於 112 年 1 月至 5 月間，假別欄位顯示其有頻繁國內出差之紀錄，但自 112 年 6

月起申請人林甲○○即開始增加公假次數，國內出差頻率開始降低，112 年 10 月至 12 月間更僅剩公假紀錄、無國內出差之紀錄（參相證 6 第 59 頁至第 62 頁），此紀錄情形與申請人林甲○○於申請人工會成立後的 112 年度考績第 2 階段及第 3 階段合計得分各為 78.36 分及 78.08 分，顯低於 112 年度第 1 階段考核期間合計得分 81.03 分，以及證人楊○○所述評分理由，亦可互核相符。

4. 工會法第 36 條第 2 項有關會務假之規定，並非令勞工得以透過請會務假避開從事特定工作、亦無豁免勞工服特定勞務之義務，工會理事長或理、監事，於工作時間內仍有依勞動契約忠誠履行勞務之義務，此時雇主非不得妥予安排包括出差在內之適當工作；但勞工依法申請會務假，雇主不可僅將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇，以防止勞工因懼於工資遭減損或考績評分上不利益而不願承擔工會之職務，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之待遇，此業為前述臺北高等行政法院 111 年度訴字第 1012 號判決意旨所明揭。依本會調查，申請人林甲○○於申請人工會成立後的 112 年度考績第 2 階段及第 3 階段合計得分較第 1 階段合計得分下降，確與申請人林甲○○請會務假辦理會務致查核工作天數及天數減少、受主管評價其貢獻度較低有關，則相對人即係因申請人林甲○○申請會務假之法定假別日數而給予績效考核上較差之評價，使申請人林甲○○相較於過往受到更不利之評價，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所禁止之不利益待遇之不當勞動行為。

1 5. 再者，相對人因申請人林甲○○申請會務假，於 112 年度考績評核，
2 給予不利之評價，將造成申請人工會理、監事在辦理會務向相對人
3 請會務公假時，產生可能會因此受有不利考績評核結果之心理壓力，
4 致使其降低參與工會會務意願及產生寧願少辦理會務之後果，且若
5 雇主一方面給予勞工會務假，另一方面又以勞工請會務假不利主
6 管安排工作，從而評定員工之貢獻度較低而影響員工之考績，豈
7 非容任雇主以操作考績結果之方式，來左右勞工參與工會之意願
8 （本會 110 年勞裁字第 01 號裁決決定參照），從而使工會法第 36
9 條第 2 項對於企業工會會務公假保障之立法目的喪失，故相對人對
10 申請人林甲○○112 年度考績評為乙等之行為，顯對行使會務假之
11 工會法上所保障之權利造成顯著之限制，其後果將造成申請人工
12 會幹部不願意申請會務假以推展申請人之工會活動，核屬對工會
13 組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第 35
14 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

15 6. 綜上，相對人對申請人林甲○○之 112 年度考績給予乙等之行為，
16 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。

17 （七）相對人對申請人陳甲○○之 112 年度考績給予乙等之行為，構成工
18 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為：

19 1. 觀申請人陳甲○○於 112 年度第 1 階段考核期間（即 111 年 12 月
20 至 112 年 4 月）之員工平時評核表，組長評核 80 分、評核意見載：
21 「熟悉手機摺各項業務，與各家銀行聯繫良好。」副理評核 80 分、
22 評核意見：「主動積極，客服作業盡心盡力。」單位主管評核 80 分、
23 評核意見空白，合計得分 80 分（參相證 11 第 119 頁）。申請人陳

1 甲○○於 112 年度第 2 階段考核期間(即 112 年 5 月至 112 年 9 月)
2 之員工平時評核表，組長評核 79 分、評核意見載：「熱心助人，與
3 同事互動良好，惟可再加強對新種業務之熟悉度，本組客服電話量
4 大，也希望能更積極分擔。」副理評核 79 分、評核意見載：「客服
5 工作主動積極，惟因非屬部門內業務無法專注於組內工作，致可分
6 攤之例行性客服電話變少，亦無法獨立擔任專業類工作(如：上線
7 發表會)。」單位主管評核 79 分、評核意見空白，合計得分 79 分
8 (相證 11 第 121 頁至第 122 頁)。申請人陳甲○○於 112 年度第 3
9 階段考核期間(即 112 年 10 月至 112 年 11 月)之員工年終評核表，
10 員工自評欄位提及：「...自職加入集保企業工會，並擔任工會幹部以
11 來，職利用上班時間請公務假，從事工會業務討論或是參與勞動局
12 及勞動部舉辦之課程，直屬長官及督導副理，認為職請過多公務假
13 (公會成立至今 7 個月，共計請 19.5 日)，從事不屬於組內之業務，
14 而影響業務運作，造成組內其他同仁工作負擔，職無法認同此說辭。」
15 等語，而組長評核 79 分、評核意見載：「組員各有分派工作，均應
16 善盡職責。現行組員僅有 5 人，經常前一天把公假證明放在桌上，
17 也不口頭告知，影響其他人請假權益，組內人手調派不足、客服電
18 話應接不及。」副理評核 79 分、評核意見載：「客服工作經驗豐富，
19 態度良好，唯旁務太多影響上班時間工作效率，亦無法即時處理客
20 服電話」，單位主管評核 79 分、評核意見載：「該員工作表現及態度
21 已不如以往：1.過去几年有投入 open banking 專案，但近來未參與
22 專案，只能處理例行事務。2.下半年經常突發性請公假，工作須由
23 其他同仁分擔。」合計得分 79 分(參相證 11 第 124 頁)。

2. 查，回顧申請人陳甲○○過去 5 年即 107 年度至 111 年度考績，其分別受考評甲等、乙等、甲等、甲等、甲等（參相證 11 第 117 頁），即獲得多達 4 次甲等、僅 1 次乙等，於 112 年以前更已連 3 年考績甲等；而申請人陳甲○○於申請人工會成立後的 112 年度第 2 階段及第 3 階段合計得分均各為 79 分，低於 112 年度第 1 階段考核期間合計得分 80 分，此為其 112 年度考績乙等之原因。經客觀上觀察主管對申請人陳甲○○112 年度第 2 階段及第 3 階段考績評核意見之評語文字，確難認與申請人陳甲○○申請會務假辦理會務無關：

(1) 依申請人陳甲○○於 112 年度第 2 階段考核期間，副理於評核意見載「因非屬部門內業務無法專注於組內工作，致可分攤之例行性客服電話變少」（參相證 11 第 121 頁），所謂非屬部門內業務致可分攤之例行性客服電話變少，已似指會務假。

(2) 再依申請人陳甲○○於 112 年度第 3 階段考核期間，組長於評核意見載「現行組員僅有 5 人，經常前一天把公假證明放在桌上，也不口頭告知，影響其他人請假權益，組內人手調派不足、客服電話應接不及」、副理於評核意見載「旁務太多影響上班時間工作效率，亦無法即時處理客服電話」、單位主管於評核意見載「下半年經常突發性請公假，工作須由其他同仁分擔」（參相證 11 第 124 頁），更足以認定主管有以申請人臨時請會務假以及申請會務公假之時間致工作負擔量減少，而於考績評核時納入考量。

(3) 此雖經組長林戊○○證稱其對申請人陳甲○○112 年度第 3 階段考核 79 分與臨時請會務假無關、未將會務假納入考績等語：

1 「(問：請問證人，相證 11 之 124 頁之 79 分評核如何打出?)

2 這次的 79 分也是按照在組內的貢獻度予以排序，這是我評分

3 的標準。另外我給陳甲○○的建議為，我們有例行性的客服電

4 話，要有一定的人員接聽，所以休假跟上課都要求要事前告知，

5 那時候我常常遇到陳甲○○將休假單放在我的桌上，沒有用卷

6 宗夾，一般慣例我們遞假單會用卷宗夾，造成其他同仁可能會

7 抱怨因為人力不足，我請其他組員不要去上課。人力調配造成

8 困難，這不是打 79 分的理由。(問：提示證人相證 11 之 123

9 頁，請問證人對於員工自評中工會成立與會務假部分意見為何？

10 此處之「公」應屬誤植，應為工會。)陳甲○○因為工會請假，

11 公司定調是法律規定的，所以我對陳甲○○請這個假認為是應

12 該的，與休假無異。(問：證人林戊○○若認為請公假是法規

13 規定，為何在相證 11 之 124 頁之意見為請公假影響他人請假權

14 益?)我在反映的是如果預先告知，其他同仁排假可以避開，

15 其他人先請假，當天早上陳甲○○才把公假證明拿出來，導致

16 人力不足。)(參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 12

17 頁至第 14 頁)然查相對人員工平時評核表、員工年終評核表於

18 「參、各級主管評核」下方欄位內，由左至右分別為「評核人

19 員」、「評核意見」及「評核分數」，各級主管「評核意見」欄內

20 之記載理應是與「評核分數」得以互為參照，方符合論理法則與

21 經驗法則，殊難想像主管「評核意見」內記載純屬建議，而與旁

22 邊的「評核分數」全然無關，故組長林戊○○證稱其對申請人陳

23 甲○○112 年度第 3 階段考核 79 分與臨時請會務假無關、未將

會務假納入考績，尚難採信。

3. 相對人雖對於主管上揭「評核意見」之記載，辯稱主管非議者並非公假本身，而是申請人陳甲○○突發性請假之事實，並提出申請人陳甲○○當日始請假之員工請假申請單（參相證 7）為證，然查：

(1) 查，相對人確實提出申請人陳甲○○當日始請假之員工請假申請單共 9 張（參相證 7），可證申請人陳甲○○有請假當日（分別為 112 年 6 月 6 日、112 年 6 月 28 日、112 年 7 月 7 日、112 年 8 月 17 日、112 年 8 月 23 日、112 年 10 月 11 日、112 年 10 月 19 日、112 年 11 月 8 日及 112 年 11 月 21 日）始提出下午請假 4 小時之假單；而申請人雖亦提出申請人陳甲○○112 年會務假請假之電子表單紀錄（參申證 50），欲證明申請人陳甲○○均有事前請假，並無違規云云，然觀申證 50 之紀錄，亦可發現申請人陳甲○○確實有多次於會務假日期前一日始建檔請假之事實，則相對人主張申請人陳甲○○突發性請假，恐致部門人力不足，主管因此予以非議，固非無據。

(2) 惟按工會法第 36 條規定，明文揭示工會會務假之法定依據，而該條第 2 項特別就企業工會理事長或理監事之會務假，明訂在工會與雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數，考其立法緣由，應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及企業工會與雇主進行協商約定之難易度；且以企業工會與雇主間較具關聯性，其會務之處理亦有助於企業之正常運作等因素，而立法設計給予企業工會會務公假之法律保護。至於會務假之申請手續及須備之佐證文件，得由工會與雇主協商或於團體協約

1 中訂定，如勞資雙方已長期就會務假之申請程序形成慣例，則
2 考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，始得形成共同信
3 守之準據，其重要性並不下於勞資約定，則欲變更慣例自應透
4 過協商程序而為調整，而不宜由單方逕為變更（最高行政法院
5 107 年度判字第 502 號判決意旨參照）。

6 (3) 本件申請人工會為 112 年 4 月 13 日始成立，至 112 年 12 月 27
7 日相對人公布 112 年度員工考績考核結果為止（參申證 11 及相
8 證 22），相對人雖就請假有以卷宗夾遞假單之慣例，然申請人工
9 會與相對人間就會務假之申請手續及須備之佐證文件等會務假
10 請假程序事項，未見卷內有何勞資約定之事證存在，如相對人
11 認申請人陳甲○○於辦理會務當日始臨時請假造成部門人力不
12 足，甚或提前 1 日請假亦仍不足因應，依前揭最高行政法院 107
13 年度判字第 502 號判決意旨，得由工會與雇主協商或於團體協
14 約中訂定。

15 (4) 惟相對人既未曾就會務假請假程序議題提出協商，且就申請人
16 陳甲○○申請會務假，即使是當日始請假，相對人亦從未否准，
17 並有申請人陳甲○○員工請假出差單核對表可證（參相證 6 第
18 55 頁至第 57 頁），則相對人再於 112 年度考績評核時，以申請
19 人陳甲○○臨時請會務假為由作為考績評核之負面意見，再辯
20 稱考績評核與會務假本身無關，自難認有理。

21 4. 則，本會經調查申請人陳甲○○112 年度考核期間之主管評分理由，
22 並觀察其歷年考績紀錄後，認相對人將申請人陳甲○○112 年度考
23 績評為乙等之行為，應與申請人陳甲○○申請會務假有關，屬於對

1 申請人陳甲○○參加工會活動所為不利之待遇，構成工會法第 35 條
2 第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

3 5. 再者，相對人因申請人陳甲○○申請會務假，於 112 年度考績評核，
4 給予不利之評價，將造成申請人工會理、監事在辦理會務向相對人
5 請會務公假時，產生可能會因此受有不利考績評核結果之心理壓力，
6 致使其降低參與工會會務意願及產生寧願少辦理會務之後果，且若
7 雇主一方面給予勞工會務假，另一方面又以勞工請會務假造成部
8 門人力不足，從而評定員工之貢獻度較低而影響員工之考績，豈
9 非容任雇主以操作考績結果之方式，來左右勞工參與工會之意願
10 （本會 110 年勞裁字第 1 號裁決決定參照），從而使工會法第 36
11 條第 2 項對於企業工會會務公假保障之立法目的喪失，故相對人對
12 申請人陳甲○○112 年度考績評為乙等之行為，顯對行使會務假之
13 工會法上所保障之權利造成顯著之限制，其後果將造成申請人工
14 會幹部不願意申請會務假以推展申請人之工會活動，核屬對工會
15 組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第 35
16 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

17 6. 綜上，相對人對申請人陳甲○○112 年度考績給予乙等之行為，構
18 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。

19 （八）相對人對申請人柯○○之 112 年度考績給予乙等之行為，不構成工
20 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為：

21 1. 觀申請人柯○○於 112 年度第 1 階段考核期間（即 111 年 12 月至
22 112 年 4 月）之員工平時評核表，組長評核 80 分、評核意見載：「建
23 議核對或更新電腦管理相關報表及上傳個資流程圖檔應更確實，對

於承辦案件應加強時效之掌控，處理案件可更深入瞭解相關細節與規定。」單位主管評核 81 分、評核意見載：「對於所承辦之業務可以多深入瞭解，掌控處理時效及加強謹慎度。」合計得分 80.6 分（參相證 12 第 137 頁）。申請人柯○○於 112 年度第 2 階段考核期間（即 112 年 5 月至 112 年 9 月）之員工平時評核表，組長評核 79 分、評核意見載：「配合該員處理工會事務需求，已協調其他同仁減少其分擔專案案件，惟該員處理部分案件，仍有時效較慢或較不週延之情形，建議未來宜加強掌控時效，並更為仔細」單位主管評核 79 分、評核意見載：「建議處理組務事務時，要掌控案件時效性，並注意事件細節為宜。」合計得分 79 分（相證 12 第 139 頁）。申請人柯○○於 112 年度第 3 階段考核期間（即 112 年 10 月至 112 年 11 月），組長評核 79 分、評核意見載：「配合該員處理工會事務需求，已協調其他同仁減少其分擔專案案件，建議除公會事務外，仍宜兼顧對公司業務之瞭解，並更為仔細深入處理交辦案件。」單位主管評核 79 分、評核意見載：「因擔任工會要務，法務室業務處理較少，對於承辦事務建議應更細心處理」合計得分 79 分（參相證 12 第 124 頁）。

2. 查，回顧申請人柯○○過去 5 年即 107 年度至 111 年度考績，其分別受考評乙等、甲等、乙等、甲等、甲等（參相證 12 第 117 頁），於 112 年以前為連 2 年考績甲等；而申請人柯○○於申請人工會成立後的 112 年度第 2 階段及第 3 階段合計得分均各為 79 分，低於 112 年度第 1 階段考核期間合計得分 80.6 分，且依申請人柯○○於 112 年度第 3 階段考核期間，單位主管於員工年終評核表所載評核

1 意見，可見單位主管記載「因擔任工會要務，法務室業務處理較少」，
2 似因申請人柯○○請會務假致工作量減少，而與考績評核有關，惟
3 查：

4 (1) 申請人柯○○112 年度第 1 階段考核期間之員工平時評核表，
5 主管於評核意見之記載，即已有對申請人柯○○為「時效較慢」、
6 「不週延」及「注意案件細節為宜」之評語（參相證 12 第 137
7 頁）。

8 (2) 申請人柯○○之組長即證人林坤良到會證稱其評核理由並舉例：

9 「（問：提示相證 12。請證人說明相證 12 之 137 頁之組長評核
10 為 80 分，是否為證人所為之評分？評分之依據為何？）是。均
11 與評核意見所寫相同，柯○○在 112 年 3 月個人電腦調查表有
12 記載，沒有確實更新的狀況，被內查室查到，另外他負責個資
13 流程圖更新並未確實，將錯誤的版本上載，被我退件。時效部
14 分，資訊系統弱點掃描的部分，他處理的速度比 111 年多了一
15 倍的時間，所以業務聯繫單的處理上有拖延的狀況。（問：提
16 示相證 12。請證人說明相證 12 之 139 頁之組長評核如何打出
17 79 分？評核意見為何針對工會事務為記載（「配合該員處理工
18 會事務需求...」）？）因為工會大概是在 112 年 5、6 月期間成
19 立，曾經有一次，副理白○○要求，將電腦管理的表單，要按
20 時的提供給資訊部門，柯○○回答副理，以後他就要用加班的
21 方式處理，我當場就覺得他是不是有沒辦法負荷工作的狀況，
22 所以有跟柯○○及其他同仁講說，如果有一段期間可以完成的
23 案子，就要自己調配時間，不要用加班的方式去完成它，另外

1 也有找柯○○談，了解他對工會的狀況，有跟柯○○說，對於
2 比較急的案子或是專案，因為專案的部分要花很多的時間，跟
3 業務單位去協調，而且承辦人員可能要去擬一些公司規章，所
4 以我有跟柯○○說，減少他專案的分配，來讓他可以處理工會
5 的事務，如果他有其他的需要，可以再跟我協調。（問：請問
6 證人，柯○○被減少專案分配是否影響其考核分數？）不一定
7 會影響他的考核分數，只要他做好，按時完成我現在交辦的工
8 作，而且確實去執行作業，不要有被內部查核室或其他稽核單
9 位查到沒有確實執行，就是沒有做或做不好。（問：請問證人，
10 柯○○在 112 年度第 1 次考核得 80 分，第 2 次 79 分，分數差
11 距最大的理由為何？）一、在第 2 次考核期間，柯○○有被內
12 查室查到，112 年 5 月 22 日，查詢組的組長調動，因為柯○○
13 為法務室的電腦管理人員，負責所有系統的權限更新，其中
14 smart 系統權限沒有確實刪除，被內查室查到。二、永豐投顧 ESG
15 評等資訊合約，112 年 7 月 21 日交辦後，柯○○到 9 月 5 日才
16 處理，拖了一個多月。三、白○○副理也有在行政表單簽核系統
17 意見調查之業務聯繫單上，請柯○○注意時效，所以我就認為
18 柯○○可能有時效控管不佳的狀況。四、柯○○的出勤在第 2 次
19 評核時間中，有 4 次因為遲到而臨時請假，理由都是路上塞車
20 或是車禍，我每次都有提醒他，要提早出門，柯○○回答 OK，
21 但是卻沒有改善。（問：提示相證 12。請證人說明相證 12 之 141
22 頁之組長評核如何打出 79 分？評核意見為何針對工會事務為
23 記載（「配合該員處理工會事務需求…」）？）工會事務的部分與

1 上述相同。一、79 分的部分是柯○○在 112 年 12 月時，有網頁
2 例外管理調查作業不確實的情形，就是有同仁調動，網頁例外
3 管理沒有將調動同仁的名字刪除，直接就將表單提供給資訊部
4 門，作為開會的資料，直到會前，代表開會的同仁發現，臨時抽
5 換。二、再來是，出勤的狀況，柯○○不但沒有改善，第 3 次評
6 核期間有 9 次因為塞車而臨時請假。三、其實業務的處理上，
7 拖延的狀況沒有太大的改善，就是有關社交工程實施的措施，8
8 月初就公告，柯○○大概是在 9 月才將業務聯繫單公告。(問：
9 請問證人，柯○○遲到的情形，在 111 年以前是否也存在？證
10 人有無將 111 年前的出勤納入考績評分的標準？)柯○○111 年
11 臨時請假的狀況，大概有 6 次，112 年大概有 15 次，所以我會
12 覺得柯○○遲到的狀況持續惡化，沒有改善。)(參本會 113 年
13 8 月 23 日第 4 次調查會議紀錄第 3 頁至第 6 頁)。

14 (3) 申請人柯○○之副理兼經理白○○到會證稱其評核理由並舉例：

15 「(問：提示相證 12。請證人說明相證 12 之 137 頁之副理評核
16 如何打出 81 分？)以柯○○在 5 月份以前的工作情形，我認為
17 以柯○○本身的學歷及能力，他對交辦的案件可以多深入了解
18 等，就如同 137 頁評核意見所載。(問：提示相證 12。請證人
19 說明相證 12 之 139 頁之副理評核如何打出 79 分？)也如相證
20 12 之 139 頁評核意見所載。5 月份的分數會相比 9 月份高，是
21 因為那只是 112 年 5 月，我認為還有整個大半年度可以觀察柯
22 ○○的表現，第二次的評核時間已經落在 10 月、11 月間，如果
23 柯○○的工作狀況仍與先前相同，我就會呈現出他應有的考績

標準，79 分的理由如 139 頁的評核意見「應要掌控時效性而且
要注意案件細節」，我在打 112 年的考績時，主要有三個標準，
第一個是柯○○到班的態度，因為柯○○在 112 年間，我大致
看過，柯○○將近 20 次早上遲到，甚至是遲到後請同仁幫他請
一個小時的假，這狀況在其他法務室的同仁並沒有。第二個標
準是案件掌控時效性，因為有些法務組組長分派給柯○○的案
件，之後會辦的部門會特別打電話問說案件怎麼好像都沒有回
覆意見，企劃部就有兩件，一件是針對碳排放的平台建置，另一
件是永豐金 ESG 評核案件，另外還有其他的像是業務聯繫單的
處理，柯○○常常都有到最後一天或超過時效才處理之情形。
第三個標準是處理的工作成果普通，與其他同仁相較並無特別
突出之處，例如說在 112 年 5 月有件法務部調查局針對防制洗
錢有提供名單，法務組這邊在上簽後，就要請資訊單位相關部
門調閱這個名單有無開戶，柯○○在上簽完後直接歸檔，並無
要求資訊部門調閱名單，後續是由內部查核是查核發現才補調
閱。（問：提示相證 12。請證人說明相證 12 之 141 頁之副理評
核如何打出 79 分？評核意見為何針對擔任工會要務為記載？）
柯○○擔任工會要務只是他當選工會代表應處理的事務，與法
務組無關，因為柯○○要請公假，所以很多事情其實組長不會
分派給柯○○，我認為他在法務組的貢獻比較少，再加上柯
○○之前在處理案件的時效性及確實性也並無很好的改善，所
以我才給他 79 分的評核分數。（問：請提示相證 12 之 139 頁
及 141 頁，請問證人對於林己○○在評核意見提及工會，以及

1 柯○○自評提及參與工會，對考核之影響為何？）我認為雖然
2 柯○○有花時間在處理工會，因為我主要考評是以他在法務組
3 處理法律事務的到班態度、時效掌握性及工作成果的確實性來
4 作評核，所以實質上與他是否擔任工會的대표並無太大關係。

5 （問：請問證人，在相證 12 之 141 頁是記載「因」擔任工會要
6 務，工會部分對考核是否確無影響？）以貢獻度來看，柯○○
7 在法務組工作的時間確實不如其他同仁。（問：請問證人，證
8 人剛才所述三個評分標準包括到班態度有經常遲到、工作完成
9 時效被其他部門反映以及工作確實度普通，是柯○○112 年才
10 開始發生的現象還是前一年甚至更久之前就發生？）我是 111 年
11 9 月才回任法務室擔任主管，在 112 年間柯○○的到班遲到之
12 後補假的情況才比較明顯，111 年感覺比較少。在 111 年因為
13 我擔任部門主管只有後面的三個月，工作完成時效被其他部門
14 反映以及工作確實度普通，感覺還好。」（參本會 113 年 8 月 5
15 日第 3 次調查會議紀錄第 17 頁至第 19 頁及第 21 頁）。

- 16 3. 則，綜觀申請人柯○○112 年度第 1 階段、第 2 階段及第 3 階段評
17 核表內主管評核意見之記載，可知並非工會成立後，始出現對申請
18 人柯○○工作時效、仔細度之提醒評語；而組長林坤良、副理兼經
19 理白○○所證述申請人柯○○工作缺失，證詞中亦確有舉出實例，
20 例如就所謂申請人柯○○遲到次數、臨時請假增加，觀申請人柯
21 ○○112 年度請假紀錄（參申證 62），亦確實可見多筆特別休假請
22 假 1 小時、請假時間為上午 8 時 30 分至 9 時 30 分者，與證人林坤
23 良證詞所述大致相符；復考量組長林坤良尚減少申請人柯○○專案

1 分配數量，以利申請人柯○○便於處理工會會務，且未因專案分
2 配減少影響申請人柯○○考核分數，而是因申請人柯○○有具體缺
3 失始為評分，且證人白○○之評分亦均同組長林坤良之給分，本會
4 尚難認相對人對申請人柯○○112 年度考績乙等之評分，係基於不
5 當勞動行為之動機或目的所為，而逸脫合理的裁量範圍。

- 6 4. 綜上，本會經調查申請人柯○○112 年度考核期間之主管評分理由
7 後，認相對人將申請人柯○○112 年度考績評為乙等之行為，並無
8 與申請人柯○○申請會務假或擔任工會幹部從事會務有關，相對人
9 亦無違反相對人公司之相關規定，或屬逸脫考績評定之標準所為
10 之考績評定，揆諸前揭說明，本會認相對人所為乙等考核屬其裁
11 量權限範圍，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞
12 動行為。

13 (九) 相對人對申請人陳乙○○之 112 年度考績給予乙等之行為，不構成
14 工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為：

- 15 1. 觀申請人陳乙○○於 112 年度第 1 階段考核期間（即 111 年 12 月
16 至 112 年 4 月）之員工平時評核表，副組長評核 81 分、評核意見
17 載：「處事嚴謹，細心負責。」組長評核 81 分、評核意見載：「處事
18 細心，作業品質佳。」副理評核 81 分、評核意見載：「工作負責盡
19 職，仔細認真。」單位主管評核 81 分、評核意見空白，合計得分 81
20 分（參相證 13 第 155 頁至第 156 頁）。申請人陳乙○○於 112 年度
21 第 2 階段考核期間（即 112 年 5 月至 112 年 9 月）之員工平時評核
22 表，副組長評核 79 分、評核意見載：「熟稔業務，細心負責。」組
23 長評核 79 分、評核意見載：「工作認真負責。」副理評核 79 分、評

核意見載：「工作負責盡職，惟身體狀況較不佳。」單位主管評核 79 分、評核意見空白，合計得分 79 分（參相證 13 第 157 頁）。申請人陳乙○○於 112 年度第 3 階段考核期間（即 112 年 10 月至 112 年 11 月）之員工年終評核表，副組長評核 79 分、評核意見載：「熟稔業務，細心負責。」組長評核 79 分、評核意見載：「熟悉 FATCA 及年度計畫作業內容，對於交辦工作多能即時有效完成。」副理評核 79 分、評核意見載：「對主辦業務均能掌控時效，如期完成。」單位主管評核 79 分、評核意見空白，合計得分 79 分（參相證 13 第 159 頁）。

2. 查，回顧申請人陳乙○○過去 5 年即 107 年度至 111 年度考績，其分別受考評甲等、甲等、乙等、甲等、甲等（參相證 13 第 153 頁），於 112 年以前獲 4 次考績甲等、1 次考績乙等；而申請人陳乙○○於申請人工會成立後的 112 年度第 2 階段及第 3 階段合計得分均各為 79 分，低於 112 年度第 1 階段考核期間合計得分 81 分，特別是申請人陳乙○○於 112 年度第 2 階段考核期間，副理評核意見提及「惟身體狀況較不佳」，受申請人陳乙○○主張此為相對人不當勞動行為之藉口，而與考績評核有關。

3. 本會為調查申請人陳乙○○112 年度第 2 階段及第 3 階段考績評分之理由，分別通知申請人陳乙○○之副理即證人王乙○○、申請人陳乙○○之副組長即證人朱○○到會說明，依其二人之證詞，顯示主管對申請人陳乙○○112 年度考績評核之理由，應與其擔任工會幹部、申請會務假辦理會務無關：

(1) 證人朱○○證稱：「（問：提示相證 13。請證人說明相證 13 之

1 155 頁之副組長評核為 81 分，是否為證人所為之評分？評分之
2 依據為何？）是，81 分是我打的分數。因為我們部門在考評時
3 是根據五個面向來對同仁進行考核，包括工作量、工作品質、
4 效率、態度、創新與主動學習，因為我們就是對組員根據這五
5 個面向進行評比，依照這五個面向分別作評比計算得分後，來
6 給予組員分數。（問：請問證人，陳乙○○在上開五個面向的
7 得分為何？）陳乙○○在這五個面向中，與其他組員相比，得
8 分是比較低的，因為陳乙○○的工作量明顯比其他同仁擔負的
9 比較少，在效率的部分也是比較低，陳乙○○的工作比較屬於
10 例行性的工作，我到任以前他大概都是擔任這樣的工作。（問：
11 請問證人，就陳乙○○工作效率部分的問題是否包含未如期完
12 成工作？）沒有。（問：請問證人，陳乙○○的工作效率有何問
13 題？）我們可能要去提醒陳乙○○，督促他。因為一般同仁
14 都是對自己負責的工作內容主動完成，如果說時常需要幹部提
15 醒他，勢必會影響我們整組的工作效率，甚至我們可能需要其
16 他同仁來協助。（問：請問證人，是否能夠就此部分舉出實際
17 例子？）比如說去年陳乙○○有參與我們 EDATA360 專案的工
18 作，此專案由前年 111 年年底到 112 年 9 月底，原本陳乙○○
19 是主要的工作負責人，可是因為工作的進展我們一直沒辦法有
20 很大的突破，所以這個專案除了他以外，還有另一個同仁擔任，
21 後來他從主辦的角色，變成由另一個同仁來主辦這個案子，因
22 為在陳乙○○擔任此案的過程中，工作的進度一直沒辦法有進
23 展，比如說我們希望專案的結果會產生一些主要的圖表、數據

1 資料作分析，陳乙○○在這方面都沒辦法有具體的表現，也提
2 不出具體的結果，所以我們這個專案無法持續下去。（問：請
3 問證人，在相證 13 之 155 頁對陳乙○○的評核意見「處事嚴
4 謹，細心負責」，此一評核與上述對證人的評價有無相符？）
5 基本上我對同仁都是給予正面的肯定，所以我給同仁的評語都
6 是正向的，也希望同仁看到這樣的評語可以了解到我們對他的
7 期望。（問：提示相證 13 之 156 頁、157 頁、159 頁，請問證
8 人，是否給予陳乙○○79 分，與前面給予 81 分，分數差距的
9 理由為何？）81 分的部分，基本上因為是我們年度的第一次考
10 核，我們都是站在鼓勵同仁的立場上，所以我們在第一次考核
11 時，通常都會給予正面的肯定，希望同仁往後都可以給予正面
12 的回饋，所以我們在第一次的考核我們都給予同仁 80 分以上
13 的分數。（問：請問證人，陳乙○○的身體狀況是否影響其考
14 績分數？）我沒有把這個列入考績評分的分數中，我沒有考量
15 這一點，完全是看整體的工作表現。」（參本會 113 年 9 月 6 日
16 第 5 次調查會議紀錄第 3 頁至第 6 頁）。

17 (2) 證人王乙○○證稱：「（問：提示相證 13。請證人說明相證 13 之
18 155 頁之副理評核如何打出 81 分？）這是年度的第一次考核，
19 因為我只是督導，原則上我是參考組級主管的意見，就是組長
20 與副組長，再根據自己平常觀察同仁的意見，我們也會針對同
21 仁的各個面向來作評核，例如他的積極度、創新度、配合度等
22 五個面向來作評核。（問：提示相證 13。請證人說明相證 13 之
23 157 頁之副理評核如何打出 79 分？為何身體狀況不佳是考核之

理由？）剛剛前面提到，我們是根據五個面向來作評核，因為我們公司是一年評核三次，5 月時評核第一次為 81 分，即便我們認為員工表現沒有那麼好，為了鼓勵員工第一次會打比較高分，到了第二次已經是 10 月，就這五個面向跟其他企劃組一共 5 位同仁包括陳乙○○，我們就針對五個面向將平均分數算出來。（問：請問證人，就上述五個面向的平均分數是否有書面紀錄？是否三次評核均有紀錄？）該五個面向是由組長與副組長共同打出分數，有書面紀錄。不確定是否三次都有。身體狀況不佳是因為陳乙○○自己常常在我到職後提到視網膜不好、腎不好，陳乙○○必須常常看醫生、吃藥，因為身體狀況在公司就是考核的項目之一，所以我才會寫上去。（問：提示相證 13。請證人說明相證 13 之 159 頁之副理評核如何打出 79 分？）與前述相同。（問：為何此次未記載身體狀況不好？）因為第二次已經記載過。（問：提示相證 13 之 155、157、159 頁，請證人閱讀評核意見欄位，例如工作負責盡責，認真負責，如期完成等，證人剛才說陳乙○○五個面向的平均分數較低，為何評語除了身體狀況不佳以外，全部都是誇獎的評價？）我們在寫評語時都不會寫太負面的評語，希望能夠鼓勵同仁，只是因為他身體狀況不佳是事實，我才會如實陳述在裡頭。」（參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 23 頁至第 24 頁及第 26 頁）。

(3) 依證人朱○○及王乙○○證詞，申請人陳乙○○與企劃組其他員工的 112 年度考績評核，是以工作量、工作品質、效率、態

1 度、創新與主動學習之五大面向，分別評分排序而來，此並經
2 相對人提出 112 年企劃組員工平時評核表（第 1 次）、112 年企
3 劃組員工平時評核表（第 2 次）、企劃組考績指標（112 年 10 月
4 -11 月）為證（參相證 31）。此雖申請人陳乙○○表示未曾看過
5 相證 31、質疑相證 31 之真正，但證人朱○○亦證稱：「（問：提
6 示相證 31，請問證人，相證 31 是不是證人所打的分數？還是
7 跟其他主管一起打的分數？）這個分數是我跟組長針對同仁在
8 考核期間，依據這五個面向的表現，我們共同討論出來的分數。
9 （問：請問證人，相證 31 這五個面向的評分，從哪一年度開始
10 使用？）去年。（問：請問證人，是否有跟部門內的下屬告知過
11 會使用這五個面向的評分標準來打考績？）沒有，我想這是主
12 管對同仁在打考績時的權限，而且我們是做整體的考量。（問：
13 請問證人，就你所知，公司內是否有其他部門同樣使用這五個
14 面向來打考績？）我不知道。（問：請問證人，為何從去年開始
15 使用這五個面向來打考績？）去年的時候，經理覺得對同仁打
16 考績要有個比較客觀的立場，作全盤的考量，經過商討後，我
17 們企劃部對所有同仁的考績都是根據這五個面向來做考核。
18 （申請人陳乙○○問：欲請證人說明相證 31，證人依序給予申
19 請人陳乙○○之分數為 33 分、33 分與 22 分，如何對應為相證
20 13 之 3 次考核分數為 81 分、79 分、79 分？本人先前未曾看過
21 相證 31。）針對我們三次考核的成績 33 分、33 分、22 分，每
22 一次考核我們都依照企劃組所有同仁得分，依得分高低來給予
23 公司的年度考核成績，第一次的成績都是從 81 分開始打起，

第一次考核時 81 分其實是最低分。因為第二次的考核就已經要依照公司的規定，對同仁真正的工作表現，作出具體的評核，再給予同仁考績的分數，這一次分數是從 79 分打起，這一次 79 分就是最低分。第三次 22 分是評核最低分，第三次也是從 79 分打起，所以陳乙○○是 79 分。」(參本會 113 年 9 月 6 日第 5 次調查會議紀錄第 6 頁至第 8 頁)。

(4) 既然證人朱○○及王乙○○證詞與相證 31 均確實呈現企劃組以五大面向為考績評核，證人朱○○並已具體說明五大面向評分結果如何排序後轉換為相證 13 評核表之分數，就申請人陳乙○○工作效率問題亦有舉出實際例子，尚難僅因主管未事先將相證 31 之五大面向評核項目揭露予申請人陳乙○○及其他企劃組員工知悉，即認定相對人對申請人陳乙○○112 年度考績評核與其擔任工會幹部及申請會務假辦理會務有關。

4. 申請人陳乙○○雖另以其副理即證人王乙○○多次私下要求申請人陳乙○○向申請人工會辭任監事職務，並於 112 年 7 月 11 日中午以餐敘名義邀集申請人陳乙○○組內主管及同事，席間以其與申請人工會理事謝○○同單位為由，當面要求申請人陳乙○○辭任監事一職，經申請人陳乙○○當場婉拒後(申請人並提出申證 48 為 112 年 7 月 11 日餐敘錄音檔及錄音譯文)，始於 112 年度第 2 階段考核期間給予申請人陳乙○○評核 79 分，並於評核意見載「身體狀況較不佳」，為對申請人陳乙○○擔任工會職務給予不利之待遇云云，然查副理即證人王乙○○固不爭執有 112 年 7 月 11 日餐敘之事，以及餐敘過程中提及希望申請人陳乙○○與謝○○其中一

1 人辭掉申請人工會幹部，但證人王乙○○及朱○○均證稱申請人陳
2 乙○○未同意辭任申請人工會監事一職，未影響其 112 年度考績，
3 且企劃組內擔任申請人工會理事之謝○○，112 年度亦獲甲等考績，
4 本會認副理即證人王乙○○餐敘發言內容確有介入工會內部人事
5 運作之嫌，但綜合整體事證觀之，仍不足認定申請人陳乙○○112 年
6 度考績乙等，與其擔任申請人工會監事有關：

7 (1) 證人王乙○○證稱：「(問：請問證人，於 112 年 7 月 11 日有無
8 邀請陳乙○○餐敘？) 有。(問：提示申證 48。請問證人此證
9 物之錄音譯文是否為您本人與包含陳乙○○等人於 112 年 7 月
10 11 日餐敘之對話？) 大致與記憶相符。(問：請問證人，在 112
11 年 7 月 11 日的餐敘中為何多次提及請陳乙○○辭掉工會幹部？)
12 企劃組只有五個成員，其中就有兩位擔任幹部，都必須要同時
13 請公假，企劃部經理許丙○○覺得這樣會影響到組內業務運作，
14 希望我找陳乙○○與謝○○談一談看能不能辭掉一位工會幹部。
15 (問：請問證人對於許丙○○經理的想法有何看法？) 就如剛
16 才所提企劃組只有五個成員，兩位都擔任幹部，如果碰到工會
17 有會議都必須要同時請公假，公假就請半天，可能會影響到企
18 劃組業務的運作，我認同許丙○○經理的看法，所以才會找他
19 們談一談。但是我們只是勸說並沒有強迫他們一定要辭，最終
20 他們也是沒有辭掉工會幹部。(問：請問證人，陳乙○○未辭
21 工會幹部對於考績的影響為何？) 沒有影響。(問：請問證人，
22 陳乙○○請會務假對於考績的影響為何？) 如前述是根據五個
23 面向進行考核，並沒有因為陳乙○○是工會的幹部而影響考績。

1 (問：請問證人，同部門之謝○○獲得高評，陳乙○○獲得低
2 評，主要差異為何？(提示相證9))我想一樣是依照前述五個
3 面向進行評分。)(參本會113年8月5日第3次調查會議紀錄
4 第24頁至第28頁)。

5 (2) 證人朱○○證稱：「(問：請證人說明，是否知悉申證48中王乙
6 ○○邀請陳乙○○及謝○○餐敘(112年7月11日)，證人有
7 無參與？證人是否知悉王乙○○邀請的理由與動機為何？)就
8 所詢餐敘部份，具體日期不知道，但知道這件事，我有參加這
9 個餐敘，王乙○○副理邀請我與組長簡○○，因為當時陳乙
10 ○○與謝○○好像都已經參加工會了，因為這兩位同仁都在我
11 們組內，副理也關心陳乙○○的身體狀況，我只記得副理好像
12 有說陳乙○○的身體狀況，因為工會可能剛成立，會務很多，
13 他要辦理組內的工作又要擔任工會的運作，所以副理可能就擔
14 心陳乙○○的身體狀況。(問：欲詢問證人，請問陳乙○○並
15 未辭任工會幹部一事，有無影響證人對陳乙○○的考核分數？)
16 我知道陳乙○○沒有辭任工會幹部，這件事不會影響我對陳乙
17 ○○的考核。)(參本會113年9月6日第5次調查會議紀錄第
18 7頁至第9頁)。

19 (3) 依申證48錄音譯文，以及證人王乙○○、朱○○證詞，副理王
20 乙○○確於112年7月11日餐敘中，勸告申請人陳乙○○辭退
21 申請人工會監事職務，背景原因則為企劃組內5名員工中同時
22 有申請人謝○○擔任申請人工會理事及申請人陳乙○○擔任申
23 請人工會監事，致使申請人陳乙○○及謝○○同時請會務假時，

1 產生企劃組人力不足等問題。惟工會內部人事運作及安排，應
2 尊重工會自主，雇主本不應干涉介入，本會認王乙○○於餐敘
3 發言有關勸告申請人陳乙○○辭退申請人工會監事職務之內容，
4 確有介入工會內部人事運作之嫌，但本件請求裁決事項之爭點
5 並非判斷 112 年 7 月 11 日餐敘是否構成不當勞動行為，而是相
6 對人對申請人陳乙○○112 年度考績乙等是否為不當勞動行為，
7 應以申請人陳乙○○112 年度考核期間各階段評分之理由是否
8 與其擔任工會幹部及申請會務假辦理會務有關。

9 (4) 而申請人陳乙○○於 112 年 7 月 11 日餐敘中並未同意辭任申請
10 人工會監事一職，至今亦仍擔任監事職位，證人王乙○○及朱
11 ○○亦均證稱申請人陳乙○○未同意辭任申請人工會監事一職，
12 未影響其 112 年度考績。此比較企劃組內擔任申請人工會理事
13 之謝○○，於 112 年 7 月 11 日餐敘中同受勸告是否與申請人陳
14 乙○○2 人中可以辭任 1 位工會幹部，但謝○○並未同意，至今
15 仍擔任申請人工會理事，而謝○○111 年度考績為乙等，反而開
16 始擔任申請人工會理事的 112 年度獲甲等考績（參相證 9 第 93
17 頁），且細觀謝○○於 112 年度第 1 階段考核期間（即 111 年 12
18 月至 112 年 4 月）之員工平時評核表，副組長、組長、副理及
19 單位主管評核同為 81 分，合計得分 81 分（參相證 9 第 95 頁）；
20 謝○○於申請人工會成立後的 112 年度第 2 階段考核期間（即
21 112 年 5 月至 112 年 9 月）之員工平時評核表，副組長、組長及
22 副理評核同為 83 分，單位主管評核更高達 86.33 分，合計得分
23 84.33 分（參相證 9 第 97 頁）；謝○○於 112 年度第 3 階段考核

期間（即 112 年 10 月至 112 年 11 月）之員工年終評核表，副組長、組長、副理及單位主管評核同為 84 分，合計得分 84 分（參相證 9 第 99 頁）。可知，謝○○於 112 年度第 2 階段及第 3 階段考核期間受主管評核之分數，尚高於申請人工會成立前之第 1 階段考核期間得分，則證人王乙○○及朱○○證稱申請人陳乙○○未同意辭任申請人工會監事一職，未影響其 112 年度考績，自謝○○之情形觀之，應屬可信。故，本會綜合整體事證觀之，仍不足認定申請人陳乙○○112 年度考績乙等，與其擔任申請人工會監事職務有關。

5. 綜上，本會經調查申請人陳乙○○112 年度考核期間之主管評分理由，並與同為企劃組員工之申請人工會理事謝○○比較後，認相對人將申請人陳乙○○112 年度考績評為乙等之行為，並無與申請人陳乙○○申請會務假或擔任工會幹部從事會務有關，非屬逸脫考績評定之標準所為之考績評定，揆諸前揭說明，本會認相對人所為乙等考核屬其裁量權限範圍，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。

（一○） 相對人對申請人張○○之 112 年度考績給予乙等之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為：

1. 觀申請人張○○於 112 年度第 1 階段考核期間（即 111 年 12 月至 112 年 4 月）之員工平時評核表，副組長評核 78 分、評核意見載：「例行業務及交辦事項，皆能如期完成。」組長評核 79 分、評核意見載：「例行業務如期完成，另簽辦外部規章修訂之外來文，組織及表達能力佳。」副理評核 79 分、評核意見空白，單位主管評核 80

分、評核意見空白，合計得分 79.3 分（參相證 14 第 167 頁）。申請人張○○於 112 年度第 2 階段考核期間（即 112 年 5 月至 112 年 9 月）之員工平時評核表，副組長評核 78 分、評核意見載：「完成例行交辦事項，惟公文簽辦應掌握時效。」組長評核 78 分、評核意見載：「頭腦聰明，有主見，但因服務組業務較為例行繁瑣，且常需與業者溝通，該員似較宜擔任規劃或管理性質業務。」副理評核 78 分、評核意見空白，單位主管評核 78 分、評核意見空白，合計得分 78 分（參相證 14 第 169 頁）。申請人張○○於 112 年度第 3 階段考核期間（即 112 年 10 月至 112 年 11 月）之員工年終評核表，副組長評核 78 分、評核意見載：「例行業務及交辦事項，如期完成。」組長評核 78 分、評核意見載：「頭腦聰明，有主見，但因服務組例行業務多屬每日須完成或有連續性，該員常需花費時間參與及處理工會事務，對於服務組工作安排有影響，該員似較宜擔任規劃或彈性時間之工作。」副理評核 78 分、評核意見空白，單位主管評核 78 分、評核意見空白，合計得分 78 分（參相證 14 第 171 頁）。

2. 申請人張○○於申請人工會成立後的 112 年度第 2 階段及第 3 階段合計得分均各為 78 分，低於 112 年度第 1 階段考核期間合計得分 79.3 分，且依申請人張○○於 112 年度第 3 階段考核期間，組長於員工年終評核表所載評核意見，似見組長認申請人張○○「常需花費時間參與及處理工會事務」，而與考績評核有關，惟查：

- (1) 副組長林庚○○於第 2 階段評核意見載有：「公文簽辦應掌握時效」（參相證 14 第 169 頁），與第 1 階段評核意見全然未有負面評價不同。

1 (2) 經本會傳訊申請人張○○主管即組長許乙○○，證人許乙○○
2 對 112 年度第 3 階段評分理由，證稱：「(問：提示相證 14。請
3 證人說明相證 14 之 171 頁之組長評核如何打出 78 分？評核意
4 見當中為何記載「需花費時間參與及處理工會事務」？參與工
5 會是否為評核 78 分的理由之一？)我給張○○的分數是 78 分，
6 中間評核意見是要給單位主管看，我希望我的主管能夠幫張
7 ○○換一個適合的工作環境，因為服務組的工作有延續性、時
8 效性，所以我希望張○○有多一點時間來處理她要處理的事
9 務。」(參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次調查會議紀錄第 32 頁)
10 且證人許乙○○亦否認其評分與會務假有關：「(問：請問證人，
11 張○○在 112 年度請公假的日數是否影響到例行事務份量的分
12 配？)會安排比較沒有急迫性之工作給張○○，因為張○○有
13 時候會請假，我絕對不是因為她請會務假而排給她開戶作業，
14 因為其他工作如登錄、交付必須要及時完成。(問：請問證人，
15 上述「因為張○○會有配合自己的時間，而有積壓開戶文件的
16 現象」，自己的時間是否指請公假？)「因為張○○會有配合自
17 己的時間，而有積壓開戶文件的現象」，是我看到的結果，我
18 只會看到開戶文件積壓的結果還有業者的客訴，所以我不知道
19 張○○安排的考量。(問：請問證人是否有將張○○請會務公
20 假之部分列為考績評比的依據？)本人未將張○○請會務公假
21 之部分列為考績評比的依據。」(參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次
22 調查會議紀錄第 33 頁及第 34 頁)。

23 (3) 證人許乙○○對 112 年度第 1 階段及第 2 階段評分理由，亦均

1 有具體說明標準、理由並舉例：「(問：提示相證 14。請證人說
2 明相證 14 之 167 頁之組長評核如何打出 79 分？評比標準是否
3 記載在本頁之中？) 在 112 年時我們股務部服務組一般同仁有
4 12 位，我們自己有定一些標準，比如說我們會用對於業務的貢
5 獻度、工作的品質、外界業者對其服務態度的滿意度，我會用
6 這三個標準將同仁進行排序，因為張○○是執行例行作業，在
7 12 位同仁排序當中，屬於後面的三分之一，所以列為乙等。
8 (問：請問證人，為何執行例行作業會屬於後面的三分之一，
9 而屬於乙等？) 執行例行作業貢獻度較低，張○○只有進行例
10 行公文的簽辦。(問：請問證人，為何張○○只負責例行作業？)
11 張○○雖然有跟我們反映過想要做規劃案，可是實際上我們請
12 張○○作時，她卻回覆要做簡單的工作，所以才負責例行工作，
13 張○○也會拒絕我們交辦給她的案件。(問：請問證人，張○○
14 在相證 14 之 167 頁之原因是否僅為執行例行作業？) 還有配合
15 度不佳。(問：請問證人，相證 14 之 167 頁對張○○之評核意
16 見均為正面，如組織表達能力佳等，是否與上述表示配合度不
17 佳不符？) 我對於同仁工作的表現都是列在評核分數裡面，評
18 核意見欄我是拿來紀錄我的一些建議事項或是對同仁的鼓勵，
19 因為評核意見表會給員工看和簽名，希望給張○○鼓勵。(問：
20 提示相證 14。請證人說明相證 14 之 169 頁之組長評核如何打
21 出 78 分？) 張○○自 112 年 6 月起負責開戶的相關作業，因為
22 張○○會有配合自己的時間，而有積壓開戶文件的現象，開戶
23 的股代或發行公司來電徵詢進度，張○○有時候對他們的口氣

1 較為嚴厲，我的副組長有接到亞東證券、台新證券、宏遠證券
2 來電反應服務態度不佳，另外，張○○請假時，她的文件沒有
3 交代給代理人，因為業者跟我們說有時間壓力，所以我們找出
4 來後請代理人幫忙作，張○○會責怪同仁導致代理人不願意協
5 助，此亦是打 78 分的原因。」(參本會 113 年 8 月 5 日第 3 次
6 調查會議紀錄第 30 頁至第 32 頁)。

7 (4) 故，由申請人張○○112 年度第 1 階段、第 2 階段及第 3 階段評
8 核表，對照證人許乙○○證詞觀之，尚難明確認定相對人因申
9 請人張○○申請會務假、擔任工會幹部辦理會議，確有於評分
10 上給予不利對待，致申請人張○○因此獲得考績乙等結果。

11 3. 再者，申請人工會為 112 年 4 月 13 日始成立，此回顧申請人張○○
12 過去 5 年即 107 年度至 111 年度考績，其分別受考評乙等、甲等、
13 乙等、乙等、丙等(參相證 14 第 165 頁)，顯示申請人張○○於工
14 會成立前，年度考績即經常受乙等以下評核，其 112 年度考績乙等
15 結果，並無明顯超出歷年考績結果之異常。且申請人張○○因 112
16 年度請事假 6 日 7 時、病假 18 日 7 時，依相對人 112 年度辦理員
17 工考績注意事項第 10 條第 3 款規定：「員工在本考績年度內有下列
18 情事之一者，不得考列甲等：... (三) 請事、病假(不含家庭照顧
19 假、生理假及安胎假)合計超過 14 日以上者」(參相證 3)，其 112
20 年度考績本不得考列甲等，因此其於 112 年度考績評核統計表原受
21 記載「不得考列甲等」(參相證 14 第 173 頁)，則相對人對申請人
22 張○○112 年度考績評為乙等，亦符合其內部規定。

23 4. 綜上，本會經調查申請人張○○112 年度考核期間之主管評分理由，

1 並觀察其歷年考績紀錄、當年度具不得考列甲等之情事後，認相對
2 人將申請人張○○112 年度考績評為乙等之行為，並無與申請人張
3 ○○申請會務假或擔任工會幹部從事會務有關，相對人亦無違反相
4 對人公司之相關規定，或屬逸脫考績評定之標準所為之考績評定，
5 揆諸前揭說明，本會認相對人所為乙等考核屬其裁量權限範圍，
6 不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行為。

7 (一一) 綜上所述，相對人對申請人林甲○○及陳甲○○之 112 年度考
8 績給予乙等之行為，應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不
9 當勞動行為。至於相對人對申請人柯○○、陳乙○○及張○○之 112
10 年度考績給予乙等之行為，則不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、
11 第 5 款不當勞動行為。

12 六、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內對申請人林甲○○及陳甲
13 ○○之 112 年度考績重新為考核，且重為考核僅得以申請人林甲○○
14 及陳甲○○未申請會務公假期間之績效為限，不得因申請人林甲○○
15 及陳甲○○申請會務公假致工作量或部門貢獻度低於其他員工或造成
16 部門人力不足而為不利之評價：

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。裁決
18 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
19 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
20 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
21 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
22 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
23 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

1 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
2 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
3 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
4 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
5 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
6 係所必要、相當為其裁量原則。

7 （二）本會審酌相對人對申請人林甲○○及陳甲○○之 112 年度考績給予
8 乙等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款不當勞動行
9 為，理由均係因主管對申請人林甲○○及陳甲○○於 **112 年度第 2**
10 **階段及第 3 階段評分期間**申請會務公假，致工作量或部門貢獻度低
11 於其他員工，或造成部門人力不足，而給予不利評價。則命相對人
12 對申請人林甲○○及陳甲○○之 112 年度考績重新為考核，且應
13 「以申請人林甲○○及陳甲○○未申請會務公假期間之績效為限，
14 亦即不得因申請人林甲○○及陳甲○○申請會務公假致工作量或部
15 門貢獻度低於其他員工，或造成部門人力不足而為不利之評價」此
16 裁決意旨為之，此應足以樹立該當事件之公平勞資關係之必要性及
17 相當性，故裁決如主文第二項所示，至於申請人陳甲○○其餘救濟
18 命令之申請，則無必要，不予准許。

19 （三）另查相對人對申請人柯○○、陳乙○○及張○○之 112 年度考績給
20 予乙等之行為，既業經本會認定不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
21 款、第 5 款不當勞動行為如前，申請人柯○○、陳乙○○及張○○
22 據此所提救濟命令申請即失所附麗，應併駁回，併予敘明。

23 七、附帶言之，申請人林甲○○等 5 人於本件裁決過程中雖另爭執相對人

1 所謂缺失事實是否存在、責任歸屬等，但有關員工考核，如無違反工會
2 法之規定，非基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定，即非本
3 會審查範圍，申請人林甲○○等 5 人縱仍不服相對人所述 112 年度考
4 績乙等之理由，並主張未受面談、事前不知考核標準等，即宜循其他適
5 合程序救濟，而非本會所應審酌。另雖本會駁回申請人柯○○、陳乙
6 ○○及張○○之請求，惟依申請人柯○○、陳乙○○及張○○請求裁
7 決意旨觀之，如相對人無干涉、介入工會內部運作之言行（如主管勸告
8 勞工辭去工會幹部職位等），且於年度考績評核過程中，能使員工事
9 先知悉年度考績評核之具體項目、標準（如相證 31），且主管於評核
10 表之評核意見均依評核分數填載相應優、缺意見，並於面談時告知員工
11 始令員工簽名，應有助於避免未來再次發生類似爭議。

12 八、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
13 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

14 九、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
15 處理法第 46 條第 1 項及第 51 條規定，裁決如主文。

16 勞動部不當勞動行為裁決委員會

17 主任裁決委員 黃程貫

18 裁決委員 張詠善

19 李瑞敏

20 蔡志揚

21 侯岳宏

22 王嘉琪

23 何宗霖

1 蔡正廷
2 徐婉寧
3 林俊宏
4 邱羽凡
5 林垵君

6 中 華 民 國 1 1 3 年 1 0 月 2 5 日
7 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
8 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等行
9 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。