

勞動部不當勞動行為裁決決定書

109 年勞裁字第 50 號案

申請人：鄭○○

住 臺北市

申請人：壹傳媒電視廣播股份有限公司企業工會

設臺北市

代表人：黃裕發

住臺北市

共同代理人：翁瑋律師

設 臺中市東區大智路 49 號 2 樓

相對人：壹傳媒電視廣播股份有限公司

設 臺北市內湖區行愛路 141 巷 48 號

代表人：練台生

住 臺北市

代理人：曾家柔

住 臺北市

沈以軒律師

陳建同律師

林晉源律師

游鎮瑋律師

設 臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

3 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

4 （下稱本會）於民國（下同）110 年 4 月 23 日完成詢問程序，並於同

1 日作成裁決決定，決定如下：

2 **主 文**

3 申請人之請求駁回。

4 **事實及理由**

5 壹、程序部分：

6 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 項、第 2 項規定：「勞工因工會
7 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。
8 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
9 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
10 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
11 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
12 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。

13 二、申請人主張相對人之新聞部採訪中心主張蔡○○於 109 年 9 月
14 9 日，於採訪中心剪接室門口對申請人鄭○○連續多次大聲斥
15 責「你聾了嗎！」，以及相對人於 109 年 9 月 21 日評定申請人
16 鄭○○之年中考績為 64 分（乙等）之行為，均構成工會法第
17 35 條第 1 項第 1、5 款，並於 109 年 10 月 21 日提起本件裁決。
18 經核，上開申請人所主張相對人構成不當勞動行為之期間，均
19 尚於勞資爭議處理法規定之 90 日期間內，於法當無不合，應予
20 准許。

21 三、又勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，就申請人得否追
22 加或變更請求裁決事項，均未設有明文規定。故就是否允許申
23 請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判

字第 440 號判決意旨參照)。申請人於 109 年 11 月 20 日以準備(一)書追加請求裁決事項第 3 項「相對人之前項考評應予撤銷，並應於接獲本裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評。」、及第 4 項「相對人應自裁決決定書送達翌日起 7 日內，於相對人公司電梯門口、出入口等明顯處，以標楷體 16 號字體，將本裁決決定主文揭示 30 日、並於相對人官方網站(<http://www.nexttv.com.tw/>)及公司公告系統以標題『勞動部不當勞動行為裁決決定書 109 年勞裁字第 50 號』提供連結或下載之方式公告 30 日以上，並將公告事證存查。」經核申請人請求追加上開第 3、4 項請求事項之內容，屬對於原請求事項第 1、2 項之救濟命令，而其主張之理由與卷證資料均可相互援引，於程序上亦無甚礙相對人之防禦答辯權利，爰同意申請人追加之請求。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一)申請人鄭○○為地方中心記者，109 年 9 月 9 日上午 5 時 55 分於相對人公司 B 棟 5 樓剪接室前順稿準備過音、等待剪接，詎相對人採訪中心主任蔡○○到場即質問申請人鄭○○：「你在幹嘛？」、「你不會找我嗎？」等語，又刁難申請人鄭○○要求找一位人別不詳之女性攝影師，於申請人鄭○○回答不知其所指攝影師為何人後，蔡○○便重複多次大聲斥責「你聾了嗎？」，在場者均共見共聞，相對人採訪中心主任蔡○○所為明顯屬職場不法侵害之不利待遇。前開事件發生後，申

1 請人鄭○○於 109 年 9 月 10 日以相對人內部申訴系統進行職
2 場不法侵害申訴(申證 1)，同年月 11 日收受相對人人事處有
3 關職場不法侵害行為之調查表，申請人鄭○○繕寫後並於同
4 年月 17 日繳至相對人人事處(申證 2)，靜候相對人調查程
5 序進行。詎料，申請人鄭○○上開職場不法侵害申訴不但未
6 獲處理，旋於同年月 21 日收受「員工績效面談表」，知悉其
7 109 年之年中考績受評核為 64 分(乙等)，而該考績評核並
8 未附任何理由(申證 3)。

9 (二)查申請人工會係於 101 年 10 月 29 日成立(申證 4)，為致力
10 於向相對人請求進行團體協約協商，並以提出勞動檢查、勞
11 資爭議調解暨發函予相對人表示意見等方式進行工會活動，
12 並多次提起不當勞動行為裁決申請。相對人原先隸屬於壹傳
13 媒集團，於 102 年 4 月間，相對人為轉賣予年代集團而爆發
14 裁員爭議，申請人工會於該勞資爭議中替會員積極發聲，始
15 令轉手過程和平落幕。詎料，相對人經併入年代集團後，勞
16 工勞動條件急速惡化，相對人甚至於 102 年 12 月 31 日在未
17 知會申請人工會之情況下，片面修改工作規則降低勞動條
18 件，就此，申請人工會發函表示異議並與相對人協商，並於
19 103 年 5 月 26 日向台北市政府申請勞資爭議調解(申證 7)，
20 其後申請人工會進行罷工投票(申證 8)。於罷工投票開票當
21 天晚間，相對人新聞部總監當眾宣布暫停申請人鄭○○記者
22 職務，以職務命令方式將申請人鄭○○調離實際新聞編採工
23 作，約 7 日後方使其回復職務(申證 6)。相對人亦曾否准申

1 請人工會幹部申請會務假、時任採訪中心副主任升主任之蔡
2 ○○約談並要求各申請人會員退出工會方能播報新聞等爭
3 議，經申請人工會於 103 年 8 月 14 日、107 年 9 月 18 日分
4 別提起不當勞動行為裁決申請（申證 9、10），亦可證雙方勞
5 資爭議不斷。於此期間，相對人亦多次透過人事考核權限展
6 現對申請人工會之敵意，迄今為止，相對人主管甚至多次呼
7 籲員工勿加入申請人工會，嚴重影響工會發展。申請人工會
8 曾於團體協約協商會議中提出考績評核應包含員工自評之主
9 張，相對人竟然於 109 年 10 月 16 日起即要求勞工每日必須
10 繳交自評表（申證 11），企圖製造任職員工對申請人工會之反
11 感與誤解、營造申請人工會提出無理要求之負面形象，勞資
12 關係至今仍劍拔弩張。

13 （三）至於申請人鄭○○，其過往擔任申請人工會第 1、2 屆及第 4
14 屆第 1 任理事長，現任申請人工會第 4 屆副理事長，每月均
15 會參與申請人工會常務理監事會，並出席團體協約協商會議
16 （申證 12），堪認屬申請人工會精神領袖無疑。申請人鄭○○
17 因積極參與申請人工會活動，時常透過媒體發聲表達訴求（申
18 證 13），並表明自身工會會員身分（申證 14），另於 107 年 3
19 月間作為全國傳播媒體產業工會代表，與文化部、國家通訊
20 傳播委員會（NCC）開會研商，向媒體業資方爭取鬆綁七休
21 一制度（申證 15）。故於 105 年 8、9 月間，相對人即將申請
22 人鄭○○由採訪中心政經組降調至地方中心（申證 16），而
23 自 103 年 8 月 14 日第 1 次申請不當勞動行為裁決請求「確認

1 相對人將申請人鄭○○調離原職採訪中心，構成違反工會法
2 第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為」至今，仍未
3 升職甚或回復原職，針對性極為明顯。又申請人鄭○○先前
4 擔任申請人工會之裁決案件代理人（申證 10），其與相對人
5 之對立性更是不言可喻，近期申請人鄭○○復對外揭露相對
6 人工作環境不佳之情，相對人遂利用主管打壓申請人鄭
7 ○○，足認申請人鄭○○與相對人間勞資關係亦十分緊張。

8 （四）相對人新聞部採訪中心主任蔡○○為代表雇主行使管理權之
9 人，且其過往均會因打壓工會之行為獲得升遷，故其於 109
10 年 9 月 9 日對申請人鄭○○大聲斥責「你聾了嗎！」之行為，
11 顯對申請人工會、鄭○○具有相當敵意與打壓之動機，自構
12 成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

- 13 1. 經查，相對人新聞部採訪中心主任蔡○○確實於 109 年 10 月
14 7 日在「績效溝通及面談紀錄」欄位下方主管簽名處簽名，
15 且於複核主管評語處填寫「態度越發惡劣」（相證 7）；另蔡
16 ○○為申請人鄭○○109 年度年中績效考核之複核主管，其
17 於所有複核欄位均僅填 3 分，並於主管評語處填寫評語（相
18 證 12），均顯示蔡○○係具有考績評核權限之主管，影響申
19 請人鄭○○之考績評核分數甚鉅。次依蔡○○於 107 年勞裁
20 字第 56 號之證述（申證 23）可知，相對人新聞部採訪中心
21 主任具有決定轄下各組記者之調度、升遷、考核之權限（含
22 申請人鄭○○所在之地方中心），是以蔡○○確為工會法第
23 35 條第 1 項之「代表雇主行使管理權之人」無疑。再者，相

對人（答辯二書第 2 頁）自承相對人新聞部採訪中心主任蔡○○為申請人鄭○○之早班主管，故蔡○○於執行業務範圍內對申請人及申請人工會所為之不利益對待，自該當工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為。

2. 自 107 年勞裁字第 56 號裁決事件資料（申證 10），可知時任相對人採訪中心副主任之蔡○○，要求工會之女性會員不得於晚上 10 點至翌日上午 6 點排班，且若導播組中之工會女性成員排到壹早報節目，必須避開前開時段打卡。雖蔡○○曾為申請人工會會員，卻有前述妨礙會務運作之不當勞動行為後，申請人工會發覺後即於常務理監事會議決議將其除名，僅是蔡○○其後主動退會。蔡○○於退會後，開始威脅、利誘申請人工會會員退會，除向工會會員表明退出工會後女性員工才能夠排夜班外，更私底下約談多位工會會員，表明相對人董事長不喜歡工會，退會才有加薪、升遷之可能。故於 107 年 8 月 29 日即有 4 位會員提交退會申請書，當中亦有退會之會員確實獲得升職，蔡○○自身亦因打壓工會之前開種種行為而獲得升遷（申證 19）。足見蔡○○除對於打壓申請人工會具有充足之誘因與動機外，亦對於申請人工會、工會會員及其幹部具有濃厚之敵意。

3. 依相對人新聞部組織圖（相證 13）可知，相對人採訪中心主任蔡○○實非申請人鄭○○之直屬主管，申請人鄭○○隸屬於地方中心轄下之北部組，蔡○○為採訪中心主任，其分屬不同單位，卻屢屢越過申請人鄭○○原本之直屬主管，直接

1 針對申請人鄭○○進行指揮監督，顯然係針對申請人工會、
2 申請人鄭○○之工會幹部身分所為。蔡○○於 109 年 9 月 9
3 日於相對人公司 B 棟 5 樓採訪中心剪接室前，多次對申請人
4 鄭○○大吼：「你聾了嗎？」等涉及人格貶損之言詞，連當時
5 戴著耳機剪輯新聞之剪輯師都清楚聽聞（申證 24）。蔡○○
6 於 109 年 9 月 9 日對申請人鄭○○單多次大吼：「你聾了嗎？」
7 之行為，造成申請人鄭○○人格上、精神上之貶損，亦產生
8 莫大之心理壓力，核屬對於申請人鄭○○之工會副理事長身
9 分及參與工會活動而為之不利益待遇。並且蔡○○前開行
10 為，將可能造成其他員工不敢接近工會、不敢加入工會，甚
11 至不敢與工會幹部交談之寒蟬效應，故相對人採訪中心主任
12 蔡○○上開行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當
13 勞動行為。

14 (五)申請人鄭○○於 109 年 9 月 10 日所為之職場不法侵害申訴確
15 屬工會活動，相對人緊接於 109 年 9 月 21 日評定申請人鄭
16 ○○109 年年中考績為 64 分（乙等）之行為，構成工會法第
17 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為：

- 18 1. 查申請人工會與相對人於 108 年 5 月 21 日召開第 1 次團體協
19 約協商會議，討論事項第 1 點「有關工時打卡、公差單、加
20 班認定議題」中決議：「公司將設置意見信箱，針對勞工權益
21 等問題，開放個別員工附上書面資料進行意見溝通。資方代
22 表陳○○、曾○○信箱亦開放員工進行意見反應。」（申證
23 25）。於此團體協商會議後，相對人始於 104 人資網中增設「意

見提案」專欄（申證 26），員工才得以透過網路且不被他人知悉地直接對相對人之管理部門進行申訴，申請人鄭○○正是透過此管道進行職場不法侵害申訴（申證 1）。因職業安全衛生法第 6 條即規定雇主必須針對執行職務遭受他人不法侵害之事項為必要之規劃與預防，故申請人鄭○○於 109 年 9 月 10 日透過工會爭取建立之意見提案專欄提出職場不法侵害申訴，實屬針對雇主違反勞動法令所提之檢舉申訴，係為工會法第 5 條第 3 款「勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進」之事項，故屬工會方針、指示之工會活動，要屬無疑。

2. 本件相對人員工績效考核辦法第 6 條第 1 項規定：「年度考核區間分為『年中』及『年終』考核。」、第 7.4 項規定乙等（60 分以上未滿 70 分）係指：「表現低於標準，偶有錯誤發生，尚有成長及改進空間，主管人員需就績效表現提出具體事蹟與說明，並進行績效面談。」、第 9.1 項復規定乙等即 60 分以上未滿 70 分者所佔全體員工比率約 3%（下限 0%～上限 5%）（申證 20）。由此可知相對人公司考績為乙等者，必須是表現低於標準，且公司主管依規定尚須指明根據之具體事蹟，方符程序。然觀申請人鄭○○之員工績效面談表，其上並未檢附評核為乙等之理由，亦無評核主管之簽章（申證 3），亦未有評為乙等之具體事證，故當應由相對人說明申請人鄭○○表現何以有必須被評核為乙等之具體理由。

3. 經查，申請人鄭○○確係於 109 年 9 月 21 日收受申證 3 之績

1 效面談表（申證 28），信封上面亦載明：「請自我評估後，與
2 採訪中心主任蔡○○面談。」然依其績效考核辦法，相對人
3 應於績效面談表上指明申請人鄭○○被打乙等之具體事蹟與
4 相關說明，否則申請人鄭○○於進行績效面談前，僅能得知
5 考核分數，根本無從自我評估其工作表現。況且，申請人鄭
6 ○○係於較其他同事晚三週之時間即於 109 年 9 月中方收受
7 考核結果，顯不符常理，且相對人至今亦仍未處理申請人鄭
8 ○○申訴之職場霸凌事件（申證 1、2），更可合理懷疑申請
9 人鄭○○被評為乙等之正係因進行職場不法侵害申訴之工會
10 活動，方遭受不利待遇。再者，相對人初核主管趙○○於考
11 核項目【個人條件】、【工作能力】之欄位係給予申請人鄭○○4
12 分，但並非屬申請人鄭○○直屬主管之蔡○○，卻均評為略
13 低於標準之 3 分，且未附上任何理由，更可見相對人係透過
14 考核分數來給與申請人鄭○○不利益待遇。

- 15 4. 此外，就蔡○○表示申請人鄭○○長期拒絕與組員共同分擔
16 輪值早晚班之事（相證 8），申請人鄭○○自 105 年 8 月被調
17 至地方組當記者以來，均未被要求輪值早晚班。惟 107 年 3
18 月 29 日起被相對人組長要求支援早班時起，即於未事先告知
19 之情況下，直接排定申請人鄭○○支援早班輪值（申證 29）。
20 即便如此，申請人鄭○○仍無不配合排班之情形，只要相對
21 人組長排定班表，申請人鄭○○均會配合出勤。又申請人鄭
22 ○○之臉書已封鎖蔡○○，但蔡○○卻能以申請人鄭○○於
23 臉書之發文（相證 7）作為評核乙等之依據，顯然具有針對

性。

5. 至於相對人稱申請人鄭○○109 年之「年度」考績業經申請人評定為甲等，申請人鄭○○109 年度之年中考核評為乙等已無不利益存在等語，惟依相對人員工績效考核辦法第 8.11 條：「各次考核成績平均後，加計獎懲紀錄加扣分為全年度考核成績」(申證 20)，可知申請人鄭○○之年中考核成績將影響其 109 年之「年度」考績，更將影響申請人鄭○○當年度各項獎金核發、人員評定等情，相對人於 109 年 9 月 21 日評定申請人鄭○○之考核為乙等之行為自屬不利益待遇。

6. 是以，相對人於申請人鄭○○提出職場不法侵害申訴之工會活動後 10 日即 109 年 9 月 21 日始評定申請人鄭○○109 年年中考績為 64 分(乙等)之行為，係針對申請人鄭○○之工會副理事長身分及上開工會活動所為，當構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

(六)請求裁決事項

1. 確認相對人新聞部採訪中心主任蔡○○於 109 年 9 月 9 日對申請人工會副理事長鄭○○大聲斥責「你聾了嗎！」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

2. 確認相對人於 109 年 9 月 21 日，評定工會副理事長鄭○○109 年年中考績為 64 分(乙等)之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

3. 相對人對申請人鄭○○所為之前項考評應予撤銷，相對人並應於接獲本裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評。

1 4. 相對人應自裁決決定書送達翌日起 7 日內，於相對人公司電
2 梯門口、出入口等明顯處，以標楷體 16 號字體，將本裁決決
3 定主文揭示 30 日、並於相對人官方網站（[http :](http://www.nexttv.com.tw/)
4 [//www.nexttv.com.tw/](http://www.nexttv.com.tw/)）及公司公告系統以標題「勞動部不
5 當勞動行為裁決決定書 109 年勞裁字第 50 號」提供連結或下
6 載之方式公告 30 日以上，並將公告事證存查。

7 二、相對人之答辯及主張

8 （一）自申請人工會成立後，相對人始終秉持善意交流並盡力協助
9 滿足申請人工會需求，例如相對人自 102 年迄今，每年與申
10 請人工會召開團體協約協商會議（相證 1）；自 103 年起迄今，
11 相對人均提供申請人工會會員代表會務假之申請，例如申請
12 人鄭○○自 103 年起申請會務假參與外部機構活動時，相對
13 人均予以准假（相證 2），縱然有時發生未依約定期限提出會
14 務假申請、申請人員非約定適用會務假之對象等情況時，相
15 對人基於勞資和諧仍會暫予准假，僅於回函備註並重申立場
16 並請申請人工會日後改善（相證 3）；相對人長期無償提供申
17 請人工會辦公室、工會會員代表大會開會場地等，或於公司
18 新進員工到職時，主動協助申請人工會發放入會文宣品（相
19 證 4）。足見過往相對人長期均與申請人工會維持良好勞資關
20 係，並未對工會有不利益待遇，而是採取相當正面友善之態
21 度。且就相對人所知，申請人工會 109 年度會員覆蓋率高達
22 40%左右，顯無申請人所稱長期以來勞資關係緊張之情事。

23 （二）申請人鄭○○編制於相對人新聞部地方中心北部組，北部組

1 除設有組長級主管 1 名外，地方中心並另設有主任級主管 1
2 名，然因地方中心主任專司夜班新聞調度（含採訪中心、地
3 方中心、攝影中心），工作時段為下午 4 時至隔日凌晨 1 時；
4 基此，地方中心北部組之日班新聞調度，均由採訪中心主任
5 即蔡○○進行人力管理及採訪調度，其亦須審核早班人員之
6 出勤管理（相證 14），是蔡○○確是兼任早班主管，即亦為
7 申請人鄭○○之主管。

8 （三）申請人主張相對人新聞部採訪中心主任蔡○○於 109 年 9 月
9 9 日，斥責申請人鄭○○之行為，純屬蔡○○與申請人鄭○○
10 執行相對人公務所致，與申請人鄭○○是否具有工會會員身
11 分無涉，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不
12 當勞動行為：

13 1. 相對人早於 107 年 1 月 9 日即已依照職業安全衛生法規定設
14 置「執行職務遭受不法侵害預防計畫」（相證 15），並非經申
15 請人工會反映始建置，建置過程亦與申請人工會無關，是本
16 件申請人鄭○○進行職場霸凌申訴與工會活動並無關係，先
17 予敘明。

18 2. 申請人鄭○○與相對人新聞部採訪中心主任蔡○○於 109 年
19 9 月 9 日上午疑似因為公務而發生爭執，同日下午申請人工
20 會理事長即以 LINE 通訊軟體詢問相對人人事主任曾○○員
21 工遭主管斥責之申訴管道（相證 5），曾○○並告知詳細流程，
22 申請人鄭○○其後即於相對人內部網路提出「職場霸凌」調
23 查申請（申證 1）。相對人於 109 年 9 月 10 日接獲申請人鄭

○○之申請後，旋對申訴案件相關之新聞部同仁發出事件調查表，並請於 109 年 10 月 5 日前填畢繳回。於 109 年 10 月 13 日召開 109 年第 2 次團體協商會議時，相對人更同意依申請人鄭○○之意見，配合由工會指派代表參與人事評議委員會（相證 8）。但申請人工會自會議結束後，迄今未推派任何代表，卻逕提起本件裁決，申請人片面違反協商決議在先，卻反稱相對人對申請人工會之運作造成妨礙云云，足證相對人公司並無不當勞動行為之對待意思，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

3. 而 109 年 9 月 9 日之爭執是起因於申請人鄭○○與主管蔡○○間為執行公務時之流程及事情處理態度產生爭執，申請人鄭○○亦於調查訪談中自承「本次事件起因確因執行公務所致」（相證 6）。而新聞從業人員基於新聞時效性、對於新聞角度之見解不同，如發生因新聞勤務爭執之情事實乃屢見不鮮，各新聞台間亦屬常見，是以既然本件申請人鄭○○同認為當日爭執純屬執行相對人之公務所致，則本件顯與申請人鄭○○是否具有工會會員身分無涉，再者，新聞部採訪中心主任蔡○○於 102 年至 105 年間曾擔任申請人工會理事，常理上即不會有打壓工會之行為，是本件更無由構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

（四）關於申請人主張「相對人於 109 年 9 月 21 日，評定申請人鄭○○109 年年中考績為 64 分（乙等）」之行為，相對人評定申請人鄭○○之考績均係依正常流程辦理，且其評為乙等原

1 因與其發稿量低、排班不配合等事由有關，與其申請人工會
2 幹部之身分或積極參與工會事務無涉，相對人並無針對申請
3 人鄭○○給予不利益待遇之情事，自不構成不當勞動行為：

4 1. 申請人鄭○○109 年之「年度」考績，業經相對人評定為甲
5 等，則無論相對人將申請人鄭○○109 年年中考績評定為乙
6 等是否屬於工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為，因相對人
7 就各項獎金核發或人員評定標準均以「年度」考績為依歸，
8 故客觀上申請人鄭○○現已無受有任何不利益的可能性存
9 在，先予敘明。

10 2. 相對人內部評定績效之流程如下：

11 主管評定員工考核分數，由初核主管完成初核後，轉呈複核
12 主管評核（申證 20），主管將評核完成後之績效考核表提供
13 人事單位（相證 12）。如員工評核分數為乙等以下，主管須
14 提出具體事蹟與說明（申證 20）。人事單位製作員工績效面
15 談表，先提供各單位行政主管，再由各單位行政主管依授權
16 分發至各權責主管，各權責主管收訖面談表後陸續與員工進
17 行績效面談作業（相證 7），此時員工並不會知悉評核理由，
18 僅會得知分數，然而員工必須先表述個人意見。主管其後與
19 個別員工進行績效面談，才會於此程序告知評核理由（相證
20 8），而如果員工對於評核成績有異議，應於面談結束 7 日內，
21 向人事單位提出申訴之請求（申證 20）。

22 3. 本件 109 年度年中考績，於 109 年 7 月 27 開始由相對人人事
23 單位進行考績彙整及統計，於 109 年 8 月初完成新聞部考績

彙整及績效面談表的製作，並由新聞部行政主管轉交給新聞部總監余○○，其後由余○○於 109 年 8 月 14 日至 17 日間將績效面談表交給新聞部經理簡○○以分發給各權責主管執行績效面談作業。而各權責主管收訖績效面談表後，陸續於 8 月 20 至 31 日間與考績乙、丙等員工進行績效面談，人事單位再向新聞部行政主管追蹤績效面談表執行進度，而新聞部則於 9 月初繳回績效面談表。而 109 年 9 月 9 日即發生申請人鄭○○與其主管蔡○○於執行公務之衝突，之後申請人鄭○○於 109 年 9 月 19 日表示收訖績效面談表，申請人鄭○○嗣後於 9 月 21 日詢問人事單位考績申訴流程及規定。而之後因為始終無法獲得申請人鄭○○對於績效面談時間之確認，故於 109 年 10 月 7 日蔡○○才與申請人鄭○○進行面談，蔡○○於 10 月 14 日於績效面談表說明面談過程，並送權責主管簽核，繳回人事單位。

4. 由上開流程可知，申請人鄭○○之績效面談表確實於 109 年 8 月 7 日即已作成，並且此時績效考核表上即有列出考績分數，之後的面談時間因適逢鄭○○排休、參與座談等諸多因素，故最後才於 10 月 7 日由主管蔡○○約談申請人鄭○○，評核完成後其上除有清楚載明評核主管之人別外，並有敘明考核理由及提出事證（相證 7），可證申請人鄭○○之評核流程與其他評核對象並無不同。且實際上，申請人鄭○○109 年度年中績效之所以遭考核為乙等之原因，是因主管認為其有發稿量、輪班早晚班表現與其他人表現相較為低，且有消

1 極抵制支援情形（相證 12），諸此事由均與其擔任工會幹部
2 參與工會事務無關；又相對人 109 年度上半年新聞部地方中
3 心北部之員工為 14 人，其中工會會員 4 人，考績為特優者 1
4 人、優等 2 人、乙等 1 人（相證 9），復觀新聞部考績乙丙等
5 之人數為 10 人，工會會員 3 人、非會員 7 人（相證 11），據
6 此，均可證相對人並無刻意針對申請人鄭○○之情事。

7 5. 綜上可知，本件申請人鄭○○109 年度年中考績之評核過程
8 均遵照相對人之規定辦理，與其他員工並無不同，申請人鄭
9 ○○109 年年中考績經評核為乙等係因發稿量少、輪班不配
10 合等因素所致，工作表現上各該違失情狀與其他經評核為乙
11 等之員工並無明顯不同，與其是否積極參與工會事務等並無
12 關聯，本件自應尊重相對人之裁量權限，不應認構成工會法
13 第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

14 （五）答辯聲明：

15 申請人之請求駁回。

16 三、雙方不爭執之事實：

17 （一）申請人鄭○○為相對人新聞部地方中心北部組記者，並為申
18 請人工會第 4 屆副理事長。

19 （二）109 年 9 月 9 日上午 5 時 55 分，相對人新聞部採訪中心主任
20 蔡○○曾與申請人鄭○○發生言語衝突。

21 （三）申請人鄭○○於 109 年 9 月 10 日於相對人內部申訴系統進行
22 職場不法侵害申訴（申證 1），同年月 11 日收受相對人人事處
23 有關職場不法侵害行為調查表，申請人鄭○○繕寫後於同年

1 月 17 日（申證 2、相證 6），蔡○○於 9 月 18 日書寫該事件
2 之經過報告（相證 6 第 2 至 4 頁）

3 （四）申請人鄭○○109 年度之年中考績為 64 分（乙等）（申證 2、
4 相證 12）

5 （五）相對人新聞部地方中心主管為商○，專司夜班調度（16 點至
6 隔日凌晨 1 點），日班則由新聞部採訪中心調度（相證 13、110
7 年 2 月 4 日第 2 次調查會議紀錄第 3 頁第 17-19 行）

8 （六）申請人鄭○○收訖之員工績效面談表並無記載評核理由（申
9 證 3），信封封面並載述「請自我評估後，與採訪中心主任蔡
10 ○○面談」（申證 28）

11 （七）相對人新聞部採訪中心主任蔡○○於 109 年 10 月 7 日與申請
12 人鄭○○面談，蔡○○並於同日填寫員工績效面談表，嗣於
13 109 年 10 月 14 交由相對人管理部人事處主管、部門主管及複
14 核主管簽核。（相證 7）

15 （八）申請人曾分別於 103 年 8 月 14 日、107 年 9 月 18 日對相對
16 人提起不當勞動行為之裁決申請（申證 9、10）

17 （九）雙方於 109 年 10 月 13 日召開團體協約第 2 次會議，決議為：
18 「一、有關考績制度：1.資方攜回主管會議研議，是否在未來
19 公開考核乙、丙等主管評分具體事由，以及公告特優人員名
20 單。2.針對個案鄭○○職場霸凌申訴案，請工會推派人事評議
21 委員會委員 1 名。二、有關雙週變形工時：工會同意於 10 月
22 27 日加開臨時理監事會議，決議後於 10 月 28 日行文資方。」
23 （相證 8）

1 四、本案爭點：

2 (一) 相對人新聞部採訪中心主任蔡○○於 109 年 9 月 9 日對
3 申請人工會副理事長鄭○○大聲斥責「你聾了嗎！」之行為，
4 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行
5 為？(二) 相對人於 109 年 9 月 21 日，評定工會副理事長鄭
6 ○○109 年年中考績為 64 分(乙等)之行為，是否構成工會法
7 第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

8 五、判斷理由：

9 (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
10 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
11 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
12 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
13 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
14 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
15 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
16 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為
17 是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客
18 觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影
19 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為
20 人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為
21 人具有不當勞動行為之認識即為已足。

22 (二) 再者，為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致
23 妨礙工會運作及自主性，民國 99 年 6 月 23 日爰增訂第 35 條

第 1 項第 5 款之概括性規範。雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為判斷時，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。且「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 年判字第 563 號判決參照）。

（三）本件申請人主張：申請人鄭○○為地方中心記者，109 年 9 月 9 日上午 5 時 55 分於相對人公司 B 棟 5 樓剪接室前，遭到相對人新聞部採訪中心主任蔡○○重複多次大聲斥責「你聾了嗎？」，涉及人格貶損之言辭，自構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。且上開事件發生後，申請人鄭○○於隔日（即 109 年 9 月 10 日）以相對人所設置之申訴系統進行職場不法侵害申訴（參申證 1），並於同年 9 月 17 日依相對人規定遵期繳至人事處（參申證 2），等待相對人調查。詎料，申請人鄭○○上開職場不法侵害申訴不但未獲處理，更旋於 109 年 9 月 21 日收受「員工績效面談表」，知

1 悉 109 年年中考績受評核為 64 分而屬乙等，惟該考績評核並
2 未附具任何理由（參申證 3）。是相對人於 109 年 9 月 21 日，
3 評定申請人鄭○○109 年年中考績為 64 分（乙等）之行為，
4 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為云
5 云。相對人則以申請人鄭○○與新聞部採訪中心主任蔡
6 ○○109 年 9 月 9 日上午 5 時 55 分發生之爭議純屬執行工作
7 上之職務所致，與申請人鄭○○是否具有工會會員身分無
8 涉，無由構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞
9 動行為。申請人鄭○○109 年度年中績效考核為乙等（參相
10 證 12），原因為「1.發稿量、輪班早晚班表現與其他人表現
11 相較為低，且有 2.消極抵制支援之情事」等情形，相對人依
12 據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，非基於不當勞
13 動行為之動機或目的所為之考績評定，無逸脫合理裁量範
14 圍，不應認構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當
15 勞動行為等語，茲為抗辯。

16 （四）相對人新聞部採訪中心主任蔡○○，於 109 年 9 月 9 日上午
17 5 時 55 分對申請人鄭○○大聲指責「你聾了嗎？」之行為，
18 不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 19 1. 申請人鄭○○主張蔡○○非其直屬主管，直屬主管應為地方
20 中心主管商○云云。惟為相對人所否認，辯稱目前地方中心
21 主管商○是專司夜班調度，上班時間為 16 點至凌晨 1 點，日
22 班則由採訪中心調度，商○非申請人鄭○○之直接主管。查
23 依本次事件調查表（相證 6）觀之，申請人鄭○○自行書寫

1 之申訴表所載之事件日期為 109 年 9 月 9 日（三）上午 5 時
2 55 分左右，在問題（二）「本次事件是否係因執行公務引
3 起？」，載為「本次事件起因確因執行公務所致」，其內容均
4 未提及當時蔡○○非早班之主管，且蔡○○既為採訪中心主
5 任兼早班主管，當然早班時歸其指揮管理，則申請人於申訴
6 時既未指摘非其主管蔡○○職場霸凌，而於本件裁決中始爭
7 執蔡○○非其主管云云，自難採信。

8 2. 依據本件事務調查表（參申證 2、相證 6）可知，當時情形約
9 上午 5 點 55 分左右，開播在即，剪接室剪接師與攝影都已在
10 線上工作，申請人鄭○○於剪接室前等待，蔡○○先請申請
11 人鄭○○找攝影師，繼而發現申請人鄭○○未處理，蔡○○
12 乃進入剪接室確認早班攝影師的確沒空，即自行找到攝影師
13 並告知申請人鄭○○。雙方隨即就找攝影師一事而生爭執，
14 互相大聲對話，蔡○○乃口出多次「你聾了嗎？」，從上述之
15 經過可知，實係因開播在即蔡○○急於找攝影師一事所致，
16 且當時時間急迫，僅剩 5 分鐘晨間新聞即將開播，新聞本屬
17 緊湊且高壓之工作環境，工作指令及溝通均需快速且明確，
18 蔡○○遇人手不足時乃跨單位協調攝影師，其後兩人因找攝
19 影師一事爭執，與申請人工會之會務無關，亦與申請人鄭○○
20 為工會幹部一事無關，參以申請人鄭○○與蔡○○於申訴及
21 經過報告中均自承該事件起因確因執行公務所致，足認當日
22 之爭執非因申請人鄭○○具工會會員身分或參與工會活動有
23 關聯，與工會法第 35 條第 1 項第 1 款之要件不符，自不構成

1 該條款之不當勞動行為。

2 3. 如上所述，109 年 9 月 9 日上午 5 時 55 分對申請人鄭○○大
3 聲表示「你聾了嗎？」之行為，係因晨間新聞開播在即而找
4 不到剪接師攝影師所產生之言語衝突，該爭執係因公務所
5 致，且與申請人鄭○○係工會會員身分或參與工會活動無
6 關，亦無不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之情形可
7 言，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

8 (五) 相對人於 109 年 9 月 21 日，評定申請人鄭○○109 年年中考
9 績為 64 分（乙等）之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第
10 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

11 1. 申請人主張其於 109 年 9 月 9 日之申訴未獲處理，旋於 109
12 年 9 月 21 日收受「員工績效面談表」，知悉 109 年年中考績
13 受評核為 64 分而屬乙等，顯係因申請人鄭○○係工會會員身
14 分所致，故相對人之考績評定構成工會法第 35 條第 1 項第 1
15 款及第 5 款之不當勞動行為云云。惟查，相對人主管評定員
16 工考核分數，由初核主管完成初核後，轉呈複核主管評核，
17 主管將評核完成後之績效考核表提供人事單位。如員工評核
18 分數為乙等以下，主管須提出具體事蹟與說明。人事單位製
19 作員工績效面談表，先提供各單位行政主管，再由各單位行
20 政主管依授權分發至各權責主管，各權責主管收訖面談表後
21 陸續與員工進行績效面談作業，此時員工並不會知悉評核理
22 由，僅會得知分數，然而員工必須先表述個人意見。主管其
23 後與個別員工進行績效面談，才會於此程序告知評核理由，

1 而如果員工對於評核成績有異議，應於面談結束 7 日內，向
2 人事單位提出申訴之請求，此參相對人之員工考績辦法（申
3 證 20）之規定即明。再依相對人答辯狀（109 年 12 月 19 日）
4 之時序表可知，本件 109 年度年中考績，於 109 年 7 月 27 開
5 始由相對人人事單位進行考績彙整及統計，於 109 年 8 月初
6 完成新聞部考績彙整及績效面談表的製作，並由新聞部行政
7 主管轉交給新聞部總監余○○，其後由余○○於 109 年 8 月
8 14 日至 17 日間將績效面談表交給新聞部經理簡○○以分發
9 給各權責主管執行績效面談作業。而各權責主管收訖績效面
10 談表後，陸續於 8 月 20 至 31 日間與考績乙、丙等員工進行
11 績效面談，人事單位再向新聞部行政主管追蹤績效面談表執
12 行進度，新聞部則於 9 月 4 日及 8 日分兩次繳回大部分之績
13 效面談表。而蔡○○既為申請人鄭○○之主管，則由蔡○○
14 複核申請人鄭○○的考績，與負責考績後之績效面談，應屬
15 蔡○○主管權責所為職務之範疇，則績效考評之複核主管為
16 蔡○○，自無不合。而因 109 年 9 月 9 日即發生申請人鄭○○
17 與其主管蔡○○於執行公務之衝突，申請人鄭○○於 109 年
18 9 月 11 日填寫職場申訴表提出申訴（相證 6 第 1 頁），蔡○○
19 於 9 月 18 日書寫該事件之經過報告（相證 6 第 2 至 4 頁），
20 申訴表與經過報告中申請人鄭○○與蔡○○均載有「本件係
21 因執行公務所引起」意旨之內容。其後，申請人鄭○○於 109
22 年 9 月 21 日知悉考績並收受績效面談表（相對人稱申請人鄭
23 ○○係於 109 年 9 月 19 日收受，惟申請人所否認，且 9 月

1 19 日為星期六並無上班，自應以申請人主張之 21 日為準)，
2 並於同日詢問人事單位考績申訴流程及規定。而之後蔡○○
3 與申請人鄭○○之績效面談因為遲未獲申請人鄭○○時間之
4 確認，故於 109 年 10 月 7 日蔡○○方與申請人鄭○○進行面
5 談，並於績效面談表上載「該員拒絕自我評量，亦拒絕詢問
6 主管，採取敵對不合作態度」，於 10 月 14 日送權責主管簽核，
7 繳回人事單位，從上述之時序觀之，無從得出相對人對申請
8 人鄭○○之考績評等，係因申請人鄭○○對於 109 年 9 月 9
9 日之職場爭執提出申訴有關聯之結論。申請人僅以相對人之
10 約談較遲為由，即進而推論相對人於 9 月 21 日評定申請人鄭
11 ○○年中考績乙等係基於不當勞動行為之動機所為，難認有
12 理由。

13 2. 再揆諸申請人鄭○○109 年度年中績效考核表（相證 12）之
14 內容，其中初核主管（趙○○）、複核主管（蔡○○）在「人
15 際關係（20%）」、「工作績效 25%」欄下，所有評分標準皆為
16 3 分（略低於標準 3.5 分），其「評估報告」之內容則為申請
17 人鄭○○年資（99 年到職）比其他同仁（均為 107 年至 109
18 年到職）高，薪資為同仁之一倍以上，輪值早晚班次數、發
19 稿量卻不如其他同仁（相證 12 第 1 頁反面），並有 109 年 1-6
20 月記者稿量合計、109 年上半年新聞部-地方中心-北部輪班統
21 計表在卷可稽（相證 12 第 2 頁正反面），可知相對人考量申
22 請人鄭○○之年資、發稿量、輪班次數等與其工作有關之事
23 項，再依據其考績評定標準所為之考績評定，無從看出與其

具會員身分及申請人工會有何關聯，難認有違反工會法及相關法律之規定，或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。再查申請人鄭○○自申請人工會成立起即擔任工會幹部，歷年來之考績評等均為甲等，即便於申請人工會於 103 年、107 年向相對人提出不當勞動行為裁決申請致勞資關係較為緊張之時，該二年度鄭○○之考績評等仍為甲等，僅有 104 年上半年、109 年上半年經評核為乙等（然該二年度總評核仍為甲等），又申請人鄭○○109 年度之年度考核仍為甲等（相證 18），故從勞資關係脈絡觀察，相對人與申請人鄭○○並無因其任申請人工會幹部而有嚴重對立之情形。則綜合上述情形整體觀察，尚無認相對人之考績評定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

3. 又相對人依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，無從認所為之考績評定逸脫合理裁量範圍，已如前述；再參以 109 年度上半年新聞部-地方中心-北部之員工為 14 人，工會會員 4 人，考績為特優者 1 人、優等 2 人、乙等 1 人（相證 9）；再觀之新聞部考績乙丙等之人數為 10 人，工會會員 3 人、非會員 7 人（相證 11），均難認相對人所為之考績有針對申請人工會會員之情形，自無從認相對人有不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動之情事，而有構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

（六）綜上所述，申請人主張相對人新聞部採訪中心主任蔡○○，
於 109 年 9 月 9 日上午 5 時 55 分對申請人鄭○○大聲指責「你
聾了嗎？」，及於 109 年 9 月 21 日，評定申請人鄭○○109
年年中考績為 64 分（乙等）之行為，構成工會法第 35 條第
1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為為無理由，不能准許。
至其請求之救濟命令，因其請求被駁回而失所附麗，亦不能
准許。

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
對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

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 46
條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 康長健

張詠善

蔡菘萍

蔡志揚

張國璽

蔡正廷

徐婉寧

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

2

3 中 華 民 國 1 1 0 年 4 月 2 3 日

4

5 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
6 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
7 院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。