

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 27 號

【裁決要旨】

本會認為，相對人考量申請人與員工 C 兩者管理之下屬人數多寡之差異性，及員工 C 之工作績效係其所屬單位(中華電信公司客網中心)第一名之情形(相證 20)，對於考核分數相同之申請人及員工 C 兩人，對員工 C 評核為「優異」，對申請人評核為「良好」，其所述之理由，均有上述相關憑證可證，應屬有據，其所為兩人之考評等第，尚屬合理，並未逸脫考績評定之標準及合理範圍，宜尊重相對人之裁量權限，且並無其他證據顯示相對人有逸脫考績評定的合理裁量權限之情形，尚難遽認相對人上述所為之評核有不當勞動行為之構成。

【裁決本文】

申請人：侯○○

住：高雄市

代理人：洪○○

住：高雄市

邱○○

住：高雄市

相對人：宏華國際股份有限公司

設：新北市板橋區民族路 168 號

代表人：吳麗秀

設：同上

代理人：張玉希律師

設：台北市中正區南昌路2段70號10樓之2

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會(下稱本會)於民國(以下均同)107年10月5日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

## 主 文

申請人之裁決請求駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第39條第1、2項規定：「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」；同法第51條第1項規定：「基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。」，合先敘明。
- 二、查申請人於107年5月3日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：(一)確認相對人於107年3月26日對申請人106年度績效評核為「良好」之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。(二)請求就相對人對於申請人106年度績效評核為「良好」之評等改為「優異」(含以上)之考核。

三、申請人上開請求，自事實發生之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人為相對人公司客網纜線員工，104 年考績傑出，105 年考績優異，並於 106 年度獲單位拔擢為副隊長，足見工作表現優異獲得肯定。然而 106 年度因多次替員工爭取福利，堅決捍衛勞方權利，公開與相對人公司對抗，拒絕淪為宏華國際股份有限公司企業工會(以下稱宏華工會)掛名傀儡理事，檢舉宏華工會多項不法情事，考績隨即降為良好(107 年 3 月評核結果)，影響日後加薪以及晉升甚巨，相對人公司明顯利用考績來打壓非親己者之工會幹部。
- (二) 106 年 9 月 15 日申請人因工會其他幹部怠惰包庇，只好親自依工會法申請會務假追討會員代表大會決議事項，卻遭相對人公司以不符公假規定退件，原因不明，明顯包庇不法之徒。
- (三) 106 年 11 月 16 日下午，申請人為宏華工會第一屆理事，依工會法申請會務假，參加高雄市勞動局為宏華工會會員蘇○○職災一案與相對人調解會議，卻遭宏華公司退件。申請人隨即自請特休出席蘇○○調解會議，相對人之一人資主管呂○○經理一見到申請人進入會場，即以咆哮式的音調責問申請人請甚麼假?為何會出現在現場?並稱會後將進行查班，足見人資主管呂○○經理對申請人有很深刻的不良成見。呂經理於本案中是考核的重要把關者，

也是不服考核結果的受理申覆者。

(四) 申請人以宏華工會理事身份，於 107 年 2 月 11 日向台北市勞動局申訴相對人公司客網楊○○副總，公開在 107 年 2 月 7 日台中會議上要求全省非行銷單位之工務部客網同仁增加行銷工作，並將行銷業績納入員工考核項目，嚴重影響勞工年度考核及升遷，形同片面減薪與變更工作內容之實。該案經台北市政府勞動局行文相對人公司後已暫緩實施，嚴重打臉相對人之一的客網最高主管楊○○副總，楊○○副總為申請人最高直屬主管，擁有考績重要決策權，此案件成為 106 年度員工績效考核報復手段，已違反工會法第 35 條，對擔任工會職務者不利待遇。

(五) 相對人之考核辦法採五等第，分別是傑出(請容以 5 分量化之)、優異(4)、良好(3)、再加強(2)、不合格(1)等。輔以數字量化分析，如果全體受考核人的平均量化分數大於 3，則申請人的考核結果卻在全體平均量化分數以下，則更顯申請人獲得的考核結果不符合比例原則，嚴重背離公平正義。

(六) 105 年 11 月 10 日申請人應台北地院檢察署傳訊出庭，相對人依其公司之員工請假規定(申證 1)核給公假，並無異議。然在 107 年 1 月 16 日申請人應桃園地檢署傳訊出庭作證(申證 2)，申請人公司在單位主管已准假，且人資單位人員未有不准假之意思表示下，執行了該公假。俟申請人執行公假後銷假上班時，相對人公司卻持該企業工會當權派以不准假之意思表示的函文(相證 5)，擬撤銷相對人公司先前已核准的公假，百般刁難要求申請人改請特別休假，明顯違反信賴保護原則。是時，相對人公司的員工請假規定

與前揭 105 年底時一致，並未有修改情事。是故，相對人公司完全欠缺公司治理應有的穩定性、一致性。況且，桃園地檢署的傳訊出庭作證單，並未揭露係處理工會紛爭事務，與 105 年 11 月 10 日獲得准假的傳訊出庭作證單並無二致，足見相對人公司一直有介入並企圖影響工會紛爭之意圖。且出席調解會議的人資主管呂經理稱：給不扣薪的其他假別都可以，就是不可以給公假，否則沒有辦法對企業工會交代。爰上，足見本案相對人聯合其企業工會打壓本案申請人，至為明確。

(七) 相對人公司員工蘇○○先生，執行公司交付於下班後，在未領有加班費及其他津貼的情況下，運送配件包到公司另一工作據點，卻在目的地公司據點內暈倒。初期相對人公司擬僅給予 30 天有薪病假，並稱如暈倒當事人尚無法正常上班，擬要求渠辦理留職停薪。是時，當事人所屬的宏華工會並未出面幫忙渠爭取應有的合法權益。本案申請人遂與所屬台灣通信網路產業工會一起幫助弱勢勞工，協助申請勞資爭議調解。

(八) 107 年 2 月 22 日及 3 月 20 日申請人與相對人公司就前揭『因桃園地檢署檢察官傳喚出庭做證，相對人公司核准公假過程違反信賴保護原則』乙案(申證 2、申證 3 及申證 4)，在高雄市政府勞工局調解。雙方的論述攻防甚是激烈，二次的會議都開到勞工局整個大樓都關門了，相關參與會議人員係由地下室的汽車道走出大樓，足見會議對峙之僵局氣氛。並於會議進行中，相對人公司呂經理亦曾向勞工局官派委員(會議主席)咆哮，足見其情緒易於失控暨遷怒。是時，也正是相對人公司對申請人進行去年度年終考核的關

鍵時刻。(申證 5 及申證 6)

(九) 查相對人公司之考核辦法採五等第，如以量化呈現，分別是傑出(請容以 5 分量化之)、優異(4)、良好(3)、再加強(2)、不合格(1)等。請相對人公司提供以數字量化之分析資料，以瞭解全體受考核人的平均量化分數。再以申請人獲得的考核結果良好(3)與相對人公司全體從業人員平均量化分數對照，則更能瞭解申請人獲得的考核結果是否符合比例原則，是否獲得公平正義的對待。

(十) 請相對人公司提供現任工會理事長呂○○先生自上屆擔任代理理事長以來之歷年年終考核，以供 鈞會及申請人對比瞭解相對人是否有以考核籠絡工會理事長情事。

(十一) 申請人於 105 年 11 月 10 日應台北地院檢察署傳訊出庭作證文件(申證 1)及 107 年 1 月 16 日應桃園地檢署傳訊出庭作證文件(申證 2)等，均未揭露係處理工會紛爭事務。然前者蒙獲無異議准假；後者相對人公司卻以事涉工會紛爭為由，不惜違反信賴保護原則擬撤銷已核准的公假。此等做法不是介入工會紛爭，那甚麼才是介入工會紛爭呢？

(十二) 相對人答辯所稱申請人於『執行員工差勤管理及作業上安全衛生事項之監督與執行』皆未有成果乙節。請參申證 7，此是相對人公司於 107 年 1 月 5 日佈達的訊息，卻擬強加引為 106 年度工作瑕疵，實屬莫須有的指控。況且，縱然從業人員有不週全的表現，相對人公司亦當有適切的輔導舉措，而不是以見獵心喜的心態，期於日後引為指責的素材。如此為了答辯而答辯的引用無中生有素材，讓申請人深感疑惑，為何相對人公司如是

而為？

(十三) 相對人稱『其公司楊○○副總，於 107 年 2 月 7 日召開之會議，主要討論者為 107 年之績效考核參考指標。實與申請人所主張之 106 年考績無關，故申請人主張為其本人之主觀臆測... 云云』。此由(申證 8)說明二，引述宏華工會快訊所揭示意旨(網路事業組織主管要求 106 年度考績成績以 MOD 推廣成交量做為績效考核依據，有違績效考核之公正性內容)，確認申請人所言不虛，絕非相對人所稱申請人的意見為主觀臆測之詞。

(十四) 相對人公司呂經理稱渠職責僅為相關工會事務之處理，然從渠在蘇○○職災案調解會中，『以咆哮式的音調責問申請人請甚麼假，並稱會後將進行查班』乙節對照觀察，渠說法顯有避重就輕、誤導視聽之虞。

(十五) 申請人為宏華工會第一屆理事。第二屆第一次會員代表大會原預訂於 106 年 12 月 1 日召開，並邀請第一屆理監事列席備詢(申證 10)。後因故延期至 107 年 3 月 2 日召開會議，惟卻改為不邀請申請人列席會議備詢(申證 11)，經申請人向工會表達異議，惟未獲善意回應。申請人同時亦向相對人公司提出公假申請，也遭退件處理。

(十六) 建請 鈞會責成相對人提供(相證 9)、(相證 13)、(相證 14)等給予申請人。

1. 查，相對人公司過度誇大個資法的限制，刻意不提供關鍵對比資料給予申請人，致申請人陷於資訊嚴重不對等境地。
2. 復查，104 年第 48 號不當勞動行為裁決案，有關中華電信職場

的派遣人員甄選為宏華公司員工的不當勞動行為裁決案，除了提供申請人成績外，亦提供與其他甄選者的相對成績比對分析資料，而該案相對人的代理人也正是本案相對人的代理人張玉希律師。是故，相對人實不應刻意阻礙申請人知的權利。

(十七) 申請人要求調閱相對人公司 7 位查修副理 106 年考核等第。

1. 查，相對人稱申請人於 106 年的考核係與同職級的隊長、副隊長一起評比，且此一依據暨績效管理辦法的修訂係於 105 年 12 月 12 日完成修訂。
2. 爰上，相對人公司 7 位查修副理 106 年的考核自應一體適用修正後的第五條第二項第一款第二目(同一職級之專業人員)，或第三目(主管人員之分級合併評等)。
3. 如相對人提出之 7 位查修副理 106 年的考核等第，確如第五條第二項第一款表格中所呈現的評等/人數比例，意即傑出 1 人、優異 2 人及良好 4 人(註：申請人職級群組共 6 人一起考核，獲評傑出 1 人、優異 2 人及良好 3 人)。自可證明相對人公司確實依據修正後的績效管理辦法執行考核，而非選擇性的只針對申請人所屬職級群組為特別『另類』的考核。否則，恐有糊弄申請人，並誤導、瞞騙裁決委員之虞。
4. 第二次調查會中，相對人於申請人要求提出 7 位查修副理 106 年的考核等第後，相對人卻復以『查修部門 9 職等人員共 61 人，評比結果傑出 5 人、優異 13 人及良好 43 人』。顯為答非所問，徒讓申請人心中充斥著更多『其考核事宜另有內幕』之疑惑。

(十八) 相對人公司客戶網路單位楊○○副總，於 107 年 2 月 7 日在會

議中要求全省非行銷單位之工務客戶網路人員增加行銷工作，並追加將行銷 MOD 業績納入前一年員工考核項目(申證 8)。人為介入企圖片面變更既定考核內容，足見相對人公司的考核顯無章法可言。

(十九) 申請人要求調閱相對人於 105 年 12 月 12 日修正前的績效管理辦法版本。查，相對人並非一開始即說明申請人自 106 年起的考核群組改變，係依據 105 年 12 月 12 日修訂後的績效管理辦法，而是經申請人之代理人一再追問後，才補充說明的。是故，申請人要求調閱修正前版本，俾能進一步比對瞭解。

(二十) 申請人要求調閱相對人公司企業工會理事長呂○○先生，自上屆擔任常務理事暨代理理事長以來之歷年(104、105、106)年終考核，以供鈞會及申請人對比瞭解相對人是否有以考核籠絡企業工會理事長，以弱化企業工會應有的功能暨職責。

1. 查，今年四月底、五月初的中華電信 499 之亂，相對人公司許多員工暨企業工會會員，不只一日的被要求超時工作至翌日凌晨(註：從業人員被要求先打卡以呈現下班的表象，惟卻超時持續執行既有工作)，卻不見該企業工會出聲暨展現具體排除違法行動以保護會員，聽任其會員處於超時過勞的危險境地。
2. 對於工會會員蘇○○先生疑似職災或工傷案，企業工會卻置若罔聞。不免讓人懷疑該工會的主事者是要保護工會會員？還是僅願意消極的不作為以保護相對人公司？若果，這是繳了工會費的會員所要的工會嗎？
3. 企業工會當權派聯合相對人公司打壓申請人。查 107 年 1 月 16

日申請人應桃園地檢署傳訊出庭作證(申證 2)，申請人在單位主管已准假，且人資單位人員未有不准假之意思表示下，執行了該公假。俟申請人執行公假後銷假上班時，相對人卻持該企業工會當權派以不准假之意思表示的函文(相證 5)，擬撤銷相對人公司先前已核准的公假，百般刁難要求申請人改請特別休假，明顯違反信賴保護原則。況且，桃園地檢署的傳訊出庭作證單，並未揭露係處理工會紛爭事務，足見相對人公司一直有介入並企圖影響工會紛爭之意圖。且出席調解會議的人資主管呂經理稱：給不扣薪的其他假別都可以，就是不可以給公假，否則沒有辦法對企業工會交待。爰上，足見本案相對人聯合其企業工會打壓本案申請人，至為明確。

4. 相對人公司企業工會於 107 年 3 月 2 日召開第二屆第一次會員代表大會，會議函文(申證 11)中並未邀請申請人以第一屆理事身分列席會議備詢，致令原本已是不透明的財務更難獲得公開討論、審查暨交接。作為會議召集人的呂○○先生顯有過失，其心可議。
5. 相對人公司企業工會財務不透明，幾乎未經應有程序的審查，由其監事會召集人的聲明(申證 9)可印證此一事實。足見是時擔任常務理事暨代理理事長的呂○○先生，並未適切做好其工會領導人角色。
6. 相對人公司企業工會第二屆會員數較諸第一屆多出甚多，但第二屆非但沒有增加幹部，以期增進服務會員之效能。反而縮減會員代表及理事名額，其中理事由 11 席縮減為 9 席，其主事者

的心態似不在於服務會員，而是汲汲於掌控工會的主導權。

7. 查擔任工會幹部是來為大家服務的，更是要為大家主持公平正義的。渠等固然不應受到資方之不合理的不利待遇，但也不可因之而獲得資方的特別給予，包括有失公允的考核優惠。
8. 以普世的公平正義價值觀，如是全職擔任工會理事長，渠獲得的事業單位年終考核，應與全體同仁的平均考核等第或分數相當，方才得宜。過低者，恐有遭致事業單位不利打壓之情。過高者，更有獲得事業主管籠絡收買之虞。

(二十一) 相對人公司考核疑點重重，其公開公平公正性均難令申請人信服。

1. 相對人公司稱其績效管理辦法於 105 年 12 月 12 日完成修訂，並因申請人於 106 年年度中升職之故，故改適用修訂後的考核群組。惟申請人自升職以來，並未蒙直接主管或人資主管告知其考核群組異動事宜。顯然相對人公司並未在適切時間，善盡告知義務。
2. 申請人 106 年度的平均分數為 90.72727 分 (相證 12)，優於 105 年的平均分數 90 分。而 105 年度的考核為優異，106 年度卻獲評為良好，顯然不符比例原則。惟相對人卻辯稱係因績效管理辦法修訂之故，但卻未能提示績效管理辦法之修訂，除了適用於申請人考核群組 6 個人外，其他更高職級人員群組的評等/人數比例。是故，相對人所稱係因績效管理辦法之修訂，致申請人獲評較差考核等第的說法，顯係詭辯誤導之詞，不能令人信服。

3. 不同縣市、不同客網單位的纜線人員(含隊長、副隊長)，評分者來自不同地區的中華電信主管做出考評，評核標準自是難以一致。是故，其將不同地域人員歸屬同一評核群組，是否有當？或可再商榷(相證 15)。但在評核準則未再進一步修訂前，自當尊重評核者評出的分數，更是不可擅加但書，恣意解釋各不同地域成績的特殊意義，企圖人為調整以左右考核等第。再參相證 9，申請人與另一受考核人的成績同為 90.72727，而另一受考核人獲評優異，申請人卻獲評良好。此等人為強加調整的斑斑斧鑿，自是有失公平公正性，更是不能令申請人信服。而相對人對於上情的詭辯說法卻是，台東地域較廣，自應更寬待之。然恣意強加調整之人，怎麼沒有考量到當地的評核者，或已考量到當地地域較廣，而已然寬待之。
4. 相對人第一次答辯二之(二)第一列提及：申請人須於 107 年 1 月 15 日前完成員工個人『106 年底績效評核自評作業』，但申請人在整體考核作業中並未被告知及要求自評作業，申請人週遭同仁亦如是。另，請參(相證 1)相對人績效管理辦法，第四條第四項，略以：年底考績先由員工自我評核後，主管應就其表現進行檢討與評核，並對年度績效評等結果進行溝通。然，相對人視其自訂的績效管理辦法形同具文，事先既沒有讓申請人自我評核，主管於評核申請人考績後，也未就績效評等結果進行溝通，以讓部屬充分瞭解評等之原因與建議事項，並讓受考核人簽署確認。爰上，相對人既已嚴重違反自訂的績效管理辦法在先，事後更一再詭辯質疑申請人對於考核結果未循公司內部程

序申訴。

5. 申請人於 107 年 3 月 26 日收到考核通知後，立即致電人資管理單位人員及直屬主管反應不服考核，惟當下並未獲得人資人員指引正確的申訴管道。是故，人資管理單位人員對於公司申訴途徑已然不清楚，作為外勤工作的申請人雖已然表達申訴之意向，卻是投訴無門。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 申請人裁決之申請駁回。

(二) 相對人自宏華工會 102 年 12 月 19 日成立以來，對工會事務均以保持平等對待原則，不介入工會會務之運作。即申請人與宏華工會間，不論其工會會務運作、工會成員間糾紛及工會選舉事務等事項，相對人及其相關人員均謹守分際不涉入宏華工會與申請人間之相關爭議，合先敘明。

(三) 申請人係相對人網路事業組織纜線人員，其歷年績效評核是以現場主管就其工作表現評核再輔以職場行為表現為主，此可參相對人「績效管理辦法」第 4 條之規定(相證 1)。而申請人所提 106 年度拔擢其為纜線副隊長，乃依相對人「網路事業組織遴選纜線隊長/副隊長辦法」(相證 2)，其自行報名參加甄選，經評選後其擔任纜線副隊長(因該中心纜線同仁人數未達甄選隊長之門檻)，可見相對人從未因其具工會身分，而對其有任何打壓或不平等對待。然其擔任纜線副隊長期間，於執行員工差勤管理(如每月班表排定後給予所屬簽認回傳管理部存查)及作業上安全衛生事項之監督與執

行(如每月工作安全宣導晨會簽名回傳等)皆未有執行成果，其職業安全衛生管理是法定所有作業中應優先執行，故有其強制性，申請人自述其具有職業安全衛生管理員證照，卻於全年度查無相關安全衛生管理行為，顯見申請人對於副隊長之實際工作表現，與其自我認知有落差；且申請人於參加纜線隊長甄選時，即對於擔任隊長(含副隊長)之工作職責簽名確認(相證 3)，而其卻未落實擔任副隊長該有之職責，而其平常光纜業務尚能維持，故其 106 年之考績，依相對人績效管理辦法第五條之規定，與其他纜線隊長/副隊長相較之下，其考績為「良好」。

- (四) 相對人 106 年度績效考核作業時程自 106 年 12 月 20 日公告實施，申請人須於 107 年 1 月 15 日前完成員工個人「106 年底績效評核自評作業」。經查，106 年度績效考核作業，申請人所屬之網路事業組織於 107 年 1 月 26 日及 107 年 2 月 2 日召開，共進行二次內部校準會議，網路組織同仁之考績已於 107 年 2 月 5 日前交付人力資源處作業，而申請人所指摘 107 年 2 月 7 日召開之會議，主要討論者為 107 年之績效考核參考指標。實與申請人所主張之 106 年考績無關，故申請人主張為其本人之主觀意測，相對人並無亦不可能因申請人就楊○○副總 2 月 7 日於台中召開之會議，於 2 月 11 日向台北市政府勞動局(下稱勞動局)陳情，而有任何不當打壓或處置，因網路組織(包含申請人)考績結果已於 2 月 5 日前送出，而相對人亦直至 107 年 2 月 22 日勞動局來函才得知申請人於 2 月 11 日向其提出陳情，並無申請人所指 106 年度員工績效考核報復手段，亦無違反工會法第 35 條，對擔任工會職務者不利待遇之情

事發生。

- (五) 宏華工會會務假之申請，相對人除以工會法第 36 條及工會法施行細則第 32 條規定辦理外，在程序上向來依據宏華工會來函為辦理憑據，且相對人與宏華工會於 107 年 3 月 28 日之第二屆第 7 次勞資會議紀錄(相證 6)中，勞資雙方更再次具體明確達成宏華工會之工會成員會務假申請，是依宏華工會來函敘明為依據辦理之共識，合先敘明。
- (六) 申請人所指 106 年 10 月 16 日參加高雄市勞動局為宏華工會會員蘇○○職災案與相對人所召開之調解會議，申請會務假遭相對人退件乙案。申請人申請會務假只提供高雄市勞動局公文，並無宏華工會之會務證明，亦非蘇○○職災案之合法授權之代理人；且相對人於 106 年 10 月 16 日調解會議前並未收到宏華工會發函通知，有指派申請人前往出席高雄市勞動局出席蘇○○職災案之情事；另在高雄市勞動局調解會議上，出席蘇○○職災案之勞方代表除蘇○○家屬 2 位外，尚有五位台灣通信網路產業工會成員，代表相對人出席蘇○○職災案之工會事務部呂○○經理，於調解會議現場提出勞方出席人員人數異議，但高雄市勞動局並未積極處理，且申請人晚到調解會議現場，故資方代表呂○○經理才驚訝詢問申請人是以何種假別出席？申請人如以宏華工會身分出席，尚須查明會務假申請是否合乎請假程序，以符合宏華工會之工會成員會務假申請，須依宏華工會來函敘明為依據辦理，並無對申請人有不良之成見。且工會事務部呂○○經理，其職責為相關工會事務之處理，未涉及 106 年績效考核之實質權限，相對人績效

考核作業乃由人力資源處薪資福利部主管負責，其申請人所稱呂經理於本案中是考核的重要把關者，實與事實不符。

(七) 申請人所指 106 年 9 月 15 日之會務假申請，及 107 年 2 月 22 日、3 月 20 日申請就「因檢察官傳喚出庭作證，公司核准公假過程違反信賴保護原則」之情事，經查宏華工會 107 年 2 月 14 日宏福字第 107021402 號函(相證 7)，宏華工會並未授權、指派或委託申請人處理任何與工會有關之訴訟案件。再者，依行政院勞工委員會(現勞動部)77 年 2 月 13 日台(77)勞動二字第 02276 號函釋(相證 8):「1、勞工因事業單位違反勞動基準法或勞工安全衛生法等法令，經司法機關傳喚出庭作證，應給予公假。2、勞工依民事訴訟法第 302 條、第 303 條第 1、2 項暨刑事訴訟法第 178 條第 1 項之規定，應有出庭作證之義務。」，基上，如民眾出庭作證是因事業單位違反勞動相關法令經法院傳喚出庭作證，則事業單位應依上開函釋辦理；反之，如出庭作證非屬公事，則事業單位無須給予公假。基上說明，申請人請假申請僅提供證人傳票，未提出宏華工會來函，故無法依辦理會務給予公假。且公假之核給須為因公事項、法定事由、主管機關勞工各種請假事由所指與公司發生爭議出庭...等，經查申請人公假事由非上述事由，故無法依規定給予公假。承上所述，因申請人無法提出符合相對人公司規定之證明文件，應不在公假核給之範圍。且如上所述申請人之績效考核內容於 107 年 2 月 5 日前網路組織已定案送出，不會因 107 年 2 月 22 日及 3 月 20 日之調解會議有任何影響，申請人指控實屬無稽。

(八) 另，申請人所指 107 年 3 月 2 日宏華工會召開第二屆第一次會員

代表大會，申請會務假遭拒之情事。經查宏華工會於 107 年 2 月 12 日宏福字第 107021201 號函(相證 9)申請第二屆第一次會員代表大會之出席人員會務假，其公文正本給予第二屆當選會員代表人員(即出席人)，副本另給予第一屆理監事群、會員代表等。相對人收到此函後，即於 107 年 2 月 27 日電子郵件(相證 10)回覆宏華工會，告知宏華工會 107 年 2 月 12 日之來函，有副本知會第一屆會員代表及理監事群，其如有執行 107 年 3 月 2 日第二屆第一次會員代表大會之會務所需，敬請貴會另行來函告知本公司，本公司則依據工會法第 36 條規定辦理之。但並未收到宏華工會通知申請人須出席第二屆第一次會員代表大會之函文，且事實上申請人當日亦未出席，故事實上無法給予申請人 107 年 3 月 2 日會務假。

(九) 依最高法院 99 年度台上字第 2054 號判決意旨：「為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主說明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。」，綜上所述，相對人對於申請人所申請之會務假或公假，均依照相關法令及與宏華工會協商會務假申請之程序辦理，並無申請人所指之情事，亦無違反工會法第 35 條之規定。

(十) 查相對人纜線人員之考核，係由現場主管逐月考核，再由網路事

業組織纜線管理部主管依據 1-11 月之現場主管逐月考核成績，並參照考核人員之職場行為表現，予以初評，再交由該組織相關主管複查。之後，再轉交行政組織人力資源處(以下簡稱：人資處)彙整公司全部員工之考核結果，提交高階主管評議委員會審查決議通過，再行通知所有員工。換言之，人資處人員僅係負責相關行政事務，對於網路事業組織纜線人員之考核，並無評核或更改之權限。

(十一) 次查申請人係 9 等副隊長，依據績效考核管理辦法第 5 條第 2 項之規定，以同組織同職級之主管人員合併評等，申請人工作地屬「網路事業組織網路營運二處維運管理三部纜線 1 隊」，而其績效考核隸屬「網路事業組織客網管理處纜線管理部」，與申請人合併評等之人員計有 6 人，其中傑出 1 人，優異 2 人，良好 3 人，而申請人從現場主管之考核至最終之考核均列於良好等級(相證 9)，並無人予以更動，且其直接主管於 107 年 2 月 2 日即陳送其考核結果(相證 10)，因此，申請人指稱其因於 107 年 2 月 11 日向主管機關檢舉而遭不利益之考核，純係誣攀之詞，絕非事實。

(十二) 又查申請人歷年考績係依據其個人表現，與同一處級、相同職級之主管比較，由於申請人於 106 年晉升為副隊長，而晉升為隊長及副隊長之人，均係平日表現較為優異之員工，因此與其評比之對象均係公司較為優異之員工，競爭自然較為艱巨，且其人數較少，因此，可以分配為傑出及優異之人數亦相對較少，其以 104 年及 105 年專員身分獲得之考績，實無法與其 106 年

以副隊長身分獲得之考績相比，因此，其以二者考績結果不同，質疑遭受打壓，純係其個人臆測之詞，實不足採。

(十三) 又會務假之准駁，係人資處依據宏華工會提供之資訊，認定是否符合會務假之標準予以准駁，現場主管及其單位主管並無權核駁，此觀申請人提出之請假紀錄即明，而人資處並無權就申請人之績效評定有決定或更改之權利，因此，申請人以其未獲准會務假(註：因不符會務假規定)，藉以攀附其考績亦受打壓，亦屬無稽之詞。

(十四) 106 年考績結果，係於 107 年 3 月 26 日通知申請人(相證 11)，而申請人於收受結果，並未依績效管理辦法第 7 條第 3 項提出申訴，亦併此陳明。

(十五) 相對人績效管理辦法雖於 105 年 12 月 12 日略作修正，惟修正內容與本次爭議即第 5 條第 2 項同一職級之專業人員為評比對象無涉，茲檢陳 105 年 12 月 12 日修正前之績效管理辦法(相證 16)。

(十六) 次查績效管理辦法在相對人公司之網站公告，供全體員工檢索閱覽，茲提供績效管理辦法點選路徑(相證 17)供參，申請人亦自承確有公告。再者，績效管理辦法第 7 條第 3 項即載有員工對於考核如有異議，得提出申訴，而考核結果通知亦載有如有疑義，得洽人資處，而申請人亦自陳其曾打電話詢問，人資處告知應向其主管詢問，其亦以電話詢問主管，主管告以考績等第是依照同職等人員評比，之後即未再依績效管理辦法之規定提出申請，因此，申請人事後再以因擔任工會幹部而遭打壓致

績效被評比為良好，顯係臨訟攀附之詞，並不足採。

(十七) 又查與申請人同職等評比人數計 6 人，依比例分配傑出約為 1 名、優異約為 1-2 名、良好約為 3-4 名，其中平時考核分數列為第 3-6 之人，因「優異」尚有 1 名額度，經過纜線部主管詢問現場主管及內部討論後，一致認為隊長 C 於職場表現優異足堪拔擢，遂將其由「良好」提報為「優異」，提報原因如下：

1. 九職等 6 位同仁均為纜線組中之佼佼者，在此職等必為來自各客網之優秀員工，惟各客網主管評分標準有些微落差(最高分 92.45 分與最低分 90.72 分相差僅 1.73 分)，另以職場行為作為加分考量及等第排序之參考依據。
2. 隊長 C 帶隊人數計 15 人，為全國之冠，於帶隊領導在纜線隊長及副隊長中管理負荷最重，並於職安管理相當落實。
3. 隊長 C 分數為其服務地區纜線最高分，足證主管肯定其為最傑出之纜線員工。
4. 隊長 C 本人於工作本業外，遇有客網需要支援(如天災、緊急事故)時，均能排出時間積極參與，足堪加勉，深獲主管們讚賞。
5. 申請人之平時考核平均分數係列於第 5，因此，依評比應列為良好等級，應無疑異，因此，並無申請人所稱因檢舉而遭打壓之情事。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人是在相對人網路事業組織網路營運二處維運管理三部纜線一隊擔任副隊長。申請人係擔任宏華工會第一屆理事，第二屆第

一次會員代表大會於 107 年 3 月 2 日召開，當日選舉理監事，申請人未當選第二屆之宏華工會理事。

- (二) 申請人 104 年度之考績等第為「傑出」、105 年度之考績等第為「優異」、106 年度之考績等第為「良好」，於 106 年度獲單位拔擢為副隊長。
- (三) 相對人係承攬中華電信股份有限公司(下稱中華電信公司)之相關業務，申請人係在中華電信公司之相關單位工作，由中華電信公司之主管每個月對申請人做考評，考評結果呈送相對人參辦，隔年再由相對人網路事業組織客網管理處纜線管理部副理，彙整上一年度 1 至 11 月份之考評資料，就同等級、同職務之人員做初核，再將初核結果呈送相對人上級主管。
- (四) 相對人 106 年度績效考核作業，於 106 年 12 月 20 日即公告實施，申請人所屬之網路事業組織於 107 年 1 月 26 日及 107 年 2 月 2 日共進行二次內部校準會議；網路組織員工之考績已於 107 年 2 月 5 日前交付人力資源處作業(相證 10)；相對人就全體員工 106 年度之考核結果，於 107 年 3 月 26 日統一以電腦系統之方式通知相對人員工(相證 11)。
- (五) 相對人楊○○副總於 107 年 2 月 7 日將行銷 MOD 業績納入 106 年度員工考核項目，惟該事項並未執行。
- (六) 相對人「績效管理辦法」第 5 條第 1 項規定，相對人考核之評等等第分別是「傑出」、「優異」、「良好」、「再加強」、「不合格」，第 2 項規定，績效評等分配比例之分配基準為：1.同一事業組織或處級組織之所有員工。2.同一職級之專業人員。3.主管人員之分級合

併評比，申請人係於相對人網路事業組織網路營運二處維運管理三部纜線一隊擔任副隊長。依上述規定，申請人之 106 年年度考績，應與其他纜線隊長/副隊長相比較。

(七) 106 年年度考績，與申請人同職級同職等分數同為 90.72727 分之另一位員工 C，其評核評等為「優異」，申請人之評等係「良好」，而員工 C 係其單位之第一名(相證 20)，其所帶領之員工有 16 位，申請人所帶領之員工有 1 位(相證 21)。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於 107 年 3 月 26 日將申請人 106 年度績效評核為「良好」之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為？

五、判斷理由：

(一) 相對人於 107 年 3 月 26 日將申請人 106 年度績效評核為「良好」之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

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作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力(如知

識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等)、工作態度(挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等)以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負責人(如副總經理、總經理等)對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查。勞資爭議處理法授予裁決委員會有參照工會法第35條第1項、第2項審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限(本會102年勞裁字第13號裁決決定參照)。

2. 申請人主張，申請人為相對人公司客網纜線員工，104年考績為「傑出」，105年考績為「優異」，並於106年度獲單位拔擢為副隊長，足見工作表現優異獲得肯定。然而106年度因多次替員工爭取福利，堅決捍衛勞方權利公開與相對人公司對抗，拒絕淪為工會掛名傀儡理事，檢舉宏華工會多項不法情事，106年度之考績隨即降為「良好」(107年3月評核結果)，影響日後加薪以及晉升甚巨。

相對人辯稱 107 年 2 月 2 日即予初評完成，惟申請人與相對人間之爭議，均為 107 年 1 月 16 日之前之爭議，顯見，申請人 106 年度之考核結果，係受上述爭議之影響所導致，對於自 104 年有「傑出」、「優異」及升遷之員工，在表現並無大差異之下，給予此等考核，顯見係因以宏華工會理事身分協助會員與相對人就會員工傷產生爭議，合理推斷相對人對工會幹部有違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不利益待遇云云。

3. 相對人抗辯，申請人係相對人網路事業組織纜線人員，其歷年績效評核是以現場主管就其工作表現評核再輔以職場行為表現為主，相對人亦因申請人之表現於 106 年度拔擢其為纜線副隊長，可見相對人從未因其具工會身分，而對其有任何打壓或不平等對待。相對人 106 年度績效考核作業時程自 106 年 12 月 20 日即已公告實施，申請人須於 107 年 1 月 15 日前完成員工個人「106 年度績效評核自評作業」，相對人 106 年度績效考核作業，所屬之網路事業組織於 107 年 1 月 26 日及 107 年 2 月 2 日召開，共進行二次內部校準會議，網路組織同仁之考績已於 107 年 2 月 5 日前交付人力資源處作業，因網路組織(包含申請人)考績結果已於 2 月 5 日前送出，而相對人亦直至 107 年 2 月 22 日勞動局來函才得知申請人於 2 月 11 日向其提出陳情，並無申請人所指 106 年度員工績效考核報復手段，亦無違反工會法第 35 條，對擔任工會職務者不利待遇之情事發生等語。
4. 本會於第一次調查會議依職權調查，請相對人提出(1)網路事業組織網路營運二處維運管理三部纜線人員，與申請人同職級人員之

106 年年度考核資料及等第結果(可隱去被考核人員之姓名)；(2)請提出申請人 104、105、106 之年度評比過程及考核資料(提出能夠評核申請人等第結果之分數)；(3)提出申請人工會第一屆工會理、監事人員 106 年度考核資料及等第結果(可隱去被考核人員之姓名)，得以密件方式處理；(4)請提出相對人網路事業組織網路營運二處維運管理三部纜線人員 106 年度等第比例及量化數據供本會參考，以查明相對人是否就申請人 106 年度之考績評等給予不利益之待遇。

5. 相對人於 107 年 7 月 12 日以答辯(二)書提供本會命相對人提供之下列資料：與申請人同職級同職等考績資料(相證 9)、申請人 104 年、105 年及 106 年度之考核成績(參相證 12)、與申請人同單位同職級之員工考核結果(相證 14)、106 年宏華工會理、監事考核結果(相證 13)、相對人 106 年網路組織全體員工考核比例等供本會參考(相證 15)。

6. 經查，由相證 9 之申請人同職級同職等之考績資料可知，同職級同職等共有 6 人，其中有 1 人「傑出」，2 人「優異」，3 人「良好」，比較 6 人之分數，最高分為 92.45455 分，次為 91.81818 分，第 3 為 91.72727 分，第 4 為 91.27273 分，第 5 為 90.72727 分。上述排名第 5 之人員有 2 人，分別是申請人及另一名同職級同職等之同事 C。查相對人「績效管理辦法」第 5 條第 1 項之規定，相對人考核之評等等第及常態分配比例各為：「傑出」 $\leq 10\%$ 、「優異」15-20%、「良好」55-67%、「再加強」5-10%、「不合格」0-3%，相證 9 顯示，相對人 106 年度之考核，係對於申請人及與其同職級

同職等之員工同時評比，確實符合「績效管理辦法」第 5 條第 1 項之規定，績效評等分配比例之分配基準為：1.同一事業組織或處級組織之所有員工。2.同一職級之專業人員。3.主管人員之分級合併評等之規定。申請人與另一位同事之分數在 6 人當中，為排行第 5，分數為 90.72727 分，該 2 人之分數排名屬於最末段，並無因其分數屬於前段較高，而相對人卻將申請人為較差評等之情形，就此部分而言，難謂相對人對於申請人之考評有不當勞動行為之動機及認識。

7. 次查，相證 9 之同職級同職等受評核人員共有 6 人，其中排名第 3 為 91.72727 分，排名第 4 為 91.27273 分，上述排名第 3、排名第 4 之 2 名員工之分數，均較排行第 5 之申請人分數 90.72727 分還高，而相對人給予排名第 3、第 4 之評等，卻與申請人相同，同樣均係「良好」等第，而該 2 人就 106 年度之評核評等並無意見，顯見，相對人對於申請人之評核並無較差之差別待遇，自無不當勞動行為之動機存在。有所疑義者，係與申請人同職級同職等分數同為 90.72727 分之另一位員工 C，相對人對於該員評核之評等為「優異」，申請人之評等卻為「良好」，與常理似有所不合。就此差異性，相對人抗辯，本件員工 C 從「良好」被提升為「優異」，一方面員工 C 係其單位之第一名，此有中華電信公司花蓮營運處出具之證明書可稽(相證 20)，另一方面員工 C 所帶領之員工較多有 16 位，而申請人所帶領之員工只有 1 位，此亦有相對人所提出員工 C 之所屬隊員及申請人所屬隊員明細表可證(相證 21)，從兩人整體表現比較而綜合考量，確實可以有較優之評價，因此其等第才會提升，在提

升之前，申請人與員工 C 年度平均分數相同，都列在第 5，並非申請人列為第 3，再把其列為第 5，所以與不當行為並無關聯性等語。就此而言，本會認為，相對人考量申請人與員工 C 兩者管理之下屬人數多寡之差異性，及員工 C 之工作績效係其所屬單位(中華電信公司客網中心)第一名之情形(相證 20)，對於考核分數相同之申請人及員工 C 兩人，對員工 C 評核為「優異」，對申請人評核為「良好」，其所述之理由，均有上述相關憑證可證，應屬有據，其所為兩人之考評等第，尚屬合理，並未逸脫考績評定之標準及合理範圍，宜尊重相對人之裁量權限，且並無其他證據顯示相對人有逸脫考績評定的合理裁量權限之情形，尚難遽認相對人上述所為之評核有不當勞動行為之構成。

8. 申請人主張，相對人員工蘇○○先生疑為職災案或工傷案，當事人所屬的宏華工會卻置若罔聞，申請人遂與所屬台灣通信網路產業工會一起幫助弱勢勞工，協助聲請勞資爭議調解，106 年 11 月 16 日下午，申請人自請休假參加蘇○○先生疑為職災案之調解會議時，相對人人資主管呂經理見到申請人進入會場時，即以咆哮式的音調責問申請人請甚麼假，並稱會後將進行查班，足見人資主管呂經理對申請人有很深刻的不良成見，而呂經理是相對人公司的人資經理人，對考核事宜具有實質影響力云云。相對人則抗辯，申請人所提及之職災案於 11 月 16 日調解後，相對人對於申請人現場考核分數並無差異，此從相證 9 申請人之 106 年的 1 月至 11 月考核成績表即可看出，證明相對人並無就申請人之 106 年度之考核有不當勞動行為等語。經查，申請人係於 106 年 11 月 16 日參加蘇○○先生疑

為職災案之調解會議，揆諸申請人 106 年的 1 月至 11 月份之考核成績表，申請人 11 月份當月之評核分數係 91 分，與 9 月份及 10 月份之分數均相同，並未有比 9 月、10 月份分數更低之情形，而申請人就相對人所稱，申請人之平時考核分數，係由中華電信公司之主管現場考核，再將考評之結果，呈送相對人參考，並非由相對人為考核等語並不爭執。足見，申請人主張人資主管呂經理對申請人有很深刻之不良成見，繼而對考核事宜具有實質影響力云云，並無理由。而相對人抗辯，於 106 年 11 月 16 日職災案調解後，相對人對於申請人現場考核分數並無差異，相對人未有不當勞動行為等語，則勘採信。

9. 又申請人主張，107 年 2 月 7 日相對人楊○○副總於年度結束後，片面追加將行銷 MOD 業績納入前一年員工考核項目，係人為介入企圖片面變更既定考核內容之行為，並聲請本會應命相對人提出企業工會理事長呂○○104 年、105 年及 106 年年終考核資料，證明相對人有無以考核籠絡工會理事長及命相對人提供查修部 7 位副理 106 年考核等第比例資料云云。惟查，申請人所指相對人楊○○副總於 107 年 2 月 7 日台中會議上「要求全省非行銷單位之工務部客網同仁增加行銷工作，並將行銷業績納入員工考核項目，嚴重影響勞工年度考核及升遷，形同片面減薪與變更工作內容之實」乙事，相對人抗辯，相對人並未執行「行銷業績納入員工考核項目」等語，而申請人代理人洪○○先生於本會第 3 次調查會議中自承：「是因申請人於 107 年 2 月 11 日向台北市政府提出申訴，嗣經台北市政府勞動局行文相對人後，相對人才緩議片面追加將行銷 MOD 業績

納入前一年員工考核項目，該項目確實未執行...」等語可得知，相對人 106 年度員工考核項目並未增加，況且，縱使有執行該項目，亦屬適用於相對人全公司之全體，並非針對申請人，不足以認定相對人有不當勞動行為之動機，此外，申請人聲請本會應命相對人提出企業工會理事長呂○○104 年、105 年及 106 年年終考核資料，及命相對人提供查修部 7 位副理 106 年考核等第比例資料之主張，均與本件相對人將申請人 106 年度績效評核為「良好」之行為，是否構成不當勞動行為之爭執事項無關，本會認為無調查之必要。

10. 末查，申請人主張，相對人於 107 年 2 月份打完之考績分數後，遲至 3 月 26 日方收到考核通知，且電話通知人資處及直屬主管均投訴無門，該時間點仍為工會幹部身分，顯見，相對人以申請人工會身分造成威脅列為參採內容，甚至可以明顯推斷相對人在考核之後至收到考核分數之間明顯對申請人有不利益待遇云云。惟查，相對人抗辯，相對人之 106 年度績效考核作業時程，自 106 年 12 月 20 日即公告實施，申請人須於 107 年 1 月 15 日前完成員工個人「106 年度績效評核自評作業」。經查，相對人 106 年度績效考核作業，申請人所屬之網路事業組織於 107 年 1 月 26 日及 107 年 2 月 2 日即已召開，共進行二次內部校準會議，網路組織員工之考績已於 107 年 2 月 5 日前交付人力資源處作業，此有相對人提出 107 年 2 月 2 日及 107 年 1 月 26 日之電子郵件可憑(相證 10)，應屬可採。而相對人稱所有考核結果，均於 107 年 3 月 26 日統一以電腦系統之方式通知(相證 11)，該電子郵件通知日期亦為 107 年 3 月 26 日，與申請人所檢附通知日期為相同，107 年 2 月 2 日僅為申請人單位初

核結果，是考量相對人所稱，相對人之人資單位需彙整全公司 5,000 餘人考核結果，再召開高階主管評議委員會審議，這階段又遇春節過年，所以需要相當時間才能完成評定結果，時間需費時較久，相對人陳述所言，尚屬合理，申請人主張相對人在初步考核之後，至收到考核分數之間過久，明顯對申請人有不利益待遇云云，尚難採認。

(二) 綜上所述，相對人於 107 年 3 月 26 日將申請人 106 年度績效評核為「良好」之行為，並未逸脫考績評定之標準及合理範圍，宜尊重相對人之裁量權限，且並無證據顯示相對人有逸脫考績評定的合理裁量權限之情形，尚難遽認相對人上述所為之評核有不當勞動行為之動機，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，相對人所為之上述考核，既不構成不當勞動行為，則申請人請求就相對人對於申請人 106 年度績效評核為「良好」之評等改為「優異」(含以上)評等之救濟命令請求，應併予駁回。

(三) 附帶言之，申請人主張，相對人 106 年度的考核係本於其績效管理辦法第 5 條第 2 項第 1 款第 2 目(同一職級之專業人員)，或第 3 目(主管人員之分級合併評等)。是以同一職級之菁英專業人員集中考核，惟相對人卻不能或不願意提出其他更高階人員(如查修部門 7 位副理)的評等/人數比例，以資證明相對人確實係依上揭第 5 條第 2 項第 1 款第 2 目及第 3 目執行考核作業，其考核自有不公云云。就此問題，申請人得向所屬之宏華工會或台灣通信網路產業工會反映，並依團體協約法之相關規定，將相對人各單位未確實

依績效管理辦法規定之評等比例為考核，造成考核不公之情形，列為團體協商之事項，與相對人進行團體協商，始能解決其所認為考核不公之問題。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

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

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

康長健

張詠善

林振煌

王能君

黃儁怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 0 月 5 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。