

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 109 年勞裁字第 12 號案

3 **【裁決要旨】**

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

17 **【裁決本文】**

申 請 人：台灣水泥股份有限公司蘇澳廠企業工會

設 宜蘭縣蘇澳鎮永昌路 46 號

代 表 人：許建東

兼 申 請 人 住 同上

申 請 人：劉甲○○

吳甲○○

陳甲○○

林甲○○

住 均同上

共 同 代 理 人 廖蕙芳律師

設 臺北市中正區漢口街一段 85 號 4 樓之 3

相 對 人：台灣水泥股份有限公司

設 臺北市中山區中山北路二段 113 號 11 樓

代 表 人：張安平

住 同上

代 理 人：蔡進良律師

黃冠中律師

設 臺北市中正區羅斯福路一段 32 號 3 樓之 1

1

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
3 （下稱本會）於民國（下同）109 年 9 月 25 日完成詢問程序，並同日
4 作成裁決決定，決定如下：

5 **主 文**

6 申請人之請求駁回

7 **事實及理由**

8 壹、程序部分：

9 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
10 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。

11 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

1 事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1
2 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
3 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41
4 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。

5 二、申請人工會與申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○
6 與林甲○○，主張申請人等 5 人自 108 年 3 月 29 日當選申請人
7 工會第 26 屆幹部後，多次為會員積極爭取調薪等勞動條件改善，
8 雖於 108 年 7 月 31 日已與相對人簽訂團體協約，惟之後仍有會
9 務假之爭議，相對人因而產生打壓申請人工會幹部之意圖，申
10 請人等 5 人於 109 年 1 月 22 日收訖 108 年度考績通知，均被列
11 為乙等，故與申請人工會於 109 年 4 月 8 日提起本件裁決申請，
12 主張相對人將申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○
13 與林甲○○之 108 年度考績評為乙等之行為，已構成工會法第
14 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，並未逾 90 日之期間。其
15 後於 109 年 6 月 24 日更正請求裁決事項為確認相對人將申請人
16 許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○與林甲○○之 108 年
17 度考績評為乙等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第
18 3 款、對申請人工會則構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當
19 勞動行為。經核其追加工會法第 35 條第 1 項第 3 款及第 5 款部
20 分，並無礙本件裁決之進行及相對人之答辯，自應予准許。

21
22 貳、實體部分：

23 一、申請人之主張及請求：

1 (一)申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○、及林甲○○
2 等五人(下稱申請人5人)自108年3月29日當選申請人台
3 灣水泥股份有限公司蘇澳廠企業工會(下稱申請人工會)第
4 26屆工會幹部(申證1),其等執行工會會務並參與團體協商
5 向相對人爭取調薪等會員勞動條件改善,嗣於108年7月31
6 日與相對人簽訂團體協約(申證2),然其後申請人等人與相
7 對人間仍持續有工會會務假申請等爭議(申證3),使得相對
8 人產生打壓工會幹部之意圖。申請人5人於109年1月22日
9 收到108年度考績通知,均被評為乙等(申證4),申請人5
10 人之108年度考績獎金因而受損及自109年1月起未為調薪。
11 申請人等人為系爭考績爭議向宜蘭縣政府申請調解(申證5),
12 調查結果為相對人蘇澳廠全體員工考績評比為甲等以上之比
13 例為85%,但對申請人工會幹部考列甲等以上之比例僅為
14 33.33%,相差懸殊。尤其申請人許○○、吳甲○○過去3年
15 考績評比均為甲等以上,卻於108年度擔任工會幹部後即考
16 列乙等(申證6)。

17 (二)雙方迄今仍有會務假之爭議,相對人確實有打壓工會活動之
18 動機:

- 19 1. 查申請人工會和相對人於81年9月24日前,即已簽訂第8
20 次團體協約,該團協內約定相對人應參照公教人員調薪。惟
21 自該次團協之後,相對人即拒與申請人工會再進行團體協商,
22 亦不遵守第8次團體協約之調薪約定。故於91年之後,相對
23 人縱然每年均有獲利,亦從未依第8次團體協約之約定調薪,

1 甚至於 103 年還依團體協約法第 27 條之規定，片面終止第 8
2 次團體協約。故申請人工會於 103 年間就此提起不當勞動行
3 為之裁決，惟嗣後雙方達成和解，並作成 103 勞裁 39 號和解
4 書（申證 20）。該和解書第 1 條即明訂相對人不能影響、妨
5 礙、限制申請人工會等情，而雙方更是自和解書簽訂後才又
6 進行第 1 次團體協商。

7 2. 其後相對人仍無視上開和解書約定「需各自內部溝通的合理
8 時間」，進而否准申請人工會前任理事長陳乙○○為此申請之
9 會務公假，申請人工會與前任理事長陳乙○○故又申請 105
10 年勞裁字第 16 號案，該裁決案認定相對人否准陳乙○○會務
11 假申請構成不當勞動行為（申證 21）。查該裁決案嗣後雖經
12 臺北高等行政法院 105 年訴字第 1506 號判決撤銷部分決定主
13 文，但判決理由仍認定相對人否准申請人工會之會務假申請
14 缺乏正當事由，屬於不利益待遇與影響工會活動，屬不當勞
15 動行為等語（申證 22 第 31 頁、32 頁），該案之後是經最高
16 行政法院 107 年判字第 685 號以程序上理由將裁決決定全部
17 撤銷（申證 23）。該案發回勞動部之後，前任理事長陳乙○○
18 身心疲累，而在相對人建議後，主動撤回該案。由此即知相
19 對人確實一向對申請人工會有不當勞動行為的事實。

20 3. 由上可知申請人工會與相對人，自 103 年 12 月間才又開始第
21 1 次團體協商後，直至 108 年方達成共識，然而相對人卻仍
22 是不簽訂團體協約，且雙方間一再有會務假之爭議，故雙方
23 才會於 108 年 6 月 5 日於勞動部進行協議會議（申證 3）。會

議結論於會務假部分為應遵循過往慣例，於團體協約部分，則是雙方協商後擇定簽約日期等，故方於 108 年 7 月 31 日簽訂團體協約（申證 2）。另外，雙方雖已於勞動部會議達成會務假結論，但相對人仍一再藉故否准申請人工會幹部之會務假申請；申請人許○○上任理事長後，出差時間即遭到縮減，許○○因而向宜蘭縣政府申請勞資爭議調解，調解結果為雙方同意依 108 年 6 月 5 日會議結論辦理（申證 24）。

4. 又相對人於 108 年間未經勞資協商即單方進行不利勞方之工作規則變更，申請人工會即於 108 年 5 月 13 日發函給臺北市政府勞動局並獲函覆（申證 25）。加以相對人轄區之廠場企業工會中，僅有申請人工會去函臺北市政府勞動局表示異議，因此使得相對人會針對性地對待申請人工會。即使到今年，相對人仍是不友善地對待申請人工會，甚且相對人還是一再否准申請人工會申請的會務假，此有申請人工會在 109 年 7 月 14 日函質疑相對人否准會務假的正當性（申證 27）。

5. 至於相對人稱申請人等人申請工會會務假時，其皆於最大限度內予以核准云云。但於申請人 5 人向相對人申請本件第 1 次調查會議之會務假時，相對人亦並未全員核准（申證 11），自足證相對人對待申請人工會並不友善。

（三）有關申請人許○○工作部分：

1. 所載相對人稱許○○於 108 年度工作有「未依流程開單及告知，致使工單流程延誤」、「未及時依規定日期安排檢定」、「開單作業之正確性不足」、「發現錯誤之即時反應予主管之能力

1 不足」之錯誤，並以其所提許○○考績評分表整體績效總結
2 說明「等第乙丙說明欄」之記載：「1、KPI 考核扣 70 分。2、
3 4/27 有一散泥車在地磅裝車，總重異常，未確實查清原因”
4 保存總重時，車子未完全上磅”，即以”地磅進水，磅值有誤”
5 的原因註銷出廠單後重開出廠單。」為證云云【陳證（下均
6 改為相證）相證 3）。

7 2. 查申請人許○○職稱雖為儲運課儲運股事務員，惟職務內容
8 是提貨出廠作業過磅人員，負責出廠水泥過磅作業，許○○
9 於單位中是最資深人員，故該單位之新人均由許○○教導，
10 因此 106 年度許○○被為廠內模範勞工、加薪。故相證 3 綜
11 合管理考核表之「專業技能」初評主管只給予 75 分；「工作
12 達成率」初評主管只給予 70 分；「遵守工作程序」、「責任感」、
13 「團隊合作」3 項更是僅給予 65 分、62 分、65 分不等的低
14 分，絕非許○○實際工作的表現。

15 3. 至於相證 3「等第乙丙說明欄」第 2 點所載 4 月 27 日之情事，
16 查當天因為下大雨致地磅進水，有一散泥車總重異常，已和
17 裝車人員（謝○○）確認問題，當時該員回答是地磅進水，
18 該員亦通知領班進行抽水。許○○於是在其簽核之出廠單記
19 明「因地磅進水造成重量不符」，並將原單註銷等。許○○向
20 以如此方式處理異常重量之情況，且因許○○向來對重量核
21 實把關，並無造成相對人之損失。尤其許○○事後並沒未接
22 到主管告知本事件有處理上之問題，相對人卻將本事件列為
23 許○○之績效，實令人不解。

1 4. 至於相對人所提 108 年 5 月 2 日許○○簽名之扣考單部分，
2 相對人主張申請人許○○「有於 107 年 3 月應開立之工單，
3 遲至 108 年 5 月始發現有應開立而未開立（即 107 年 3 月時
4 應開立者）復行開立之情形」云云。惟查，許○○工作內容
5 是「提貨出廠作業過磅人員」已如上述，故對於設備有問題
6 而須開立「工單（即工程單）」並非許○○之工作職掌。該扣
7 考單係主管於 108 年 5 月 2 日告知許○○，因該扣考單延遲
8 已久、找不到承辦人可簽名，故該主管要求許○○幫忙於該
9 扣考單上簽名，並稱扣考 30 分不會影響年度 KPI（詳下述）
10 等。故實際上許○○完全不知悉是何設備有問題，僅是因主
11 管拜託幫忙解決問題，方於扣考單上簽名。另外 108 年 3 月
12 26 日扣考單內載：「未及時依規定日期安排地磅檢定，先行
13 用緊急工單實行地磅檢定」等，亦非許○○之職掌業務，該
14 次亦因主管稱：承辦人員是約聘人員，不能考績扣點，故其
15 拜託申請人許○○於扣考單上簽名。惟此均非許○○負責之
16 事務。

17 5. 再者，有關相對人扣考與 KPI 之規則，係每月 KPI 總分為 1,000
18 分，年度 KPI 即是總計員工被扣考之分數後計算 KPI。故縱
19 然申請人許○○於 108 年度有 2 張扣考單計 40 分，但佔當月
20 1,000 分的比例，實屬些微，此 2 張扣考單並不足使許○○考
21 績遭評為乙等；更遑論，此 2 張扣考單並非許○○應負責之
22 事務。由此可知，許○○在 108 年度考績遭評為乙等，確實
23 是因為相對人為打壓工會之不利益待遇。

1 (四)有關申請人吳甲○○工作部分：

2 1. 相對人稱吳甲○○有「工作態度欠缺正面想法」及 108 年 10
3 月 24 日就設備損壞、故障有未即時更換、修繕等缺失，對於
4 相對人之運作與經營有重大之影響等情云云。然查吳甲○○
5 於 108 年度之前 5 年，即自 103 年至 107 年間只有 106 年度
6 考績為甲等，其餘 4 年考績均為優等（相證 2）；106 年度考
7 績雖為甲等，但吳甲○○當年仍榮獲選為公司模範勞工，由
8 此即可明知吳甲○○之工作表現向來受到相對人賞識。復由
9 吳甲○○之「整體績效總結說明」下載明：「員工優勢及整體
10 表現：專業技能佳，自修能力高」之評語（相證 5），亦可證
11 明吳甲○○確實為一位優秀之勞工。另於整體績效總說明欄
12 之「員工需改善之處」記載：「事務處理態度較以自我為中心
13 尚缺正面想法，雖能即時反應狀況，但處理需再積極完成」
14 （相證 5），並未具體指出吳甲○○108 年度被考評為乙等之
15 事由。

16 2. 於吳甲○○之「等第乙丙說明欄」所指 10 月 24 日沒有更換
17 設備，實情如下：

18 查吳甲○○職稱為「礦運課採運二股機械修護員」，工作內容
19 是一級維護，再依相對人蘇澳廠「採運二股生產設備維護工
20 作指導書」記載，一級維護是：以五感進行設備外部檢查為
21 主之日常檢查作業，並負責微缺陷之排除，以維持設備之正
22 常運轉（申證 7）。而相對人所指 10 月 24 日破損之篩網，是
23 早於同年 8 月 28 日即已破損，當時並沒有備品（即修復材料），

1 吳甲○○即進行焊接修補破損處（申證 8），同時吳甲○○亦
2 依規定填寫「檢查記錄」（申證 9）。該篩網即自 108 年 8 月
3 28 日起至 109 年 1 月 12 日間進行共 51 次運轉天數，並未見
4 到相對人之主管對該篩網進行處理。至於相對人所指 10 月
5 24 日之事件，吳甲○○同樣亦於沒有備品情形下，就該破損
6 之篩網進行簡易的焊接維修，此可詳吳甲○○在 10 月 24 日
7 之檢查記錄記載：「震篩機篩網及壓條固定」（申證 10）。由
8 此可證相對人指稱「10/24 運轉 3K 衝碎系統結束後，發現篩
9 網破損有備品無進行更換亦無用焊補方式修補破損處，以菱
10 格網及鐵線加以固定」云云（相證 5）完全與事實不符。另
11 相對人又稱吳甲○○「未回報抽水馬達故障將造成地坑淹水」
12 云云，然查，由吳甲○○10 月 24 日檢查記錄寫明：「查修抽
13 水馬達異常」，且就異常情形摘要敘述：「#2BC 尾輪處抽水馬
14 達無法抽水。（水管堵塞，更新後已可抽水）」（申證 10），亦
15 無相對人指稱未回報抽水馬達故障之情事，益徵相對人所述
16 為子虛烏有。

- 17 3. 再者，相對人指稱吳甲○○工作缺失部分，並無吳甲○○簽
18 名之扣考單可證，吳甲○○去年度亦無被告知有相對人指稱
19 之工作缺失情形。相對人所指篩網問題，較之與其他同事，
20 吳甲○○尚為修復紀錄較多次之員工，然而吳甲○○之考績
21 竟不如修復較少次之員工。尤其吳甲○○曾被主管告知不要
22 擔任工會幹部等話，足見吳甲○○確實因擔任工會幹部、參
23 與工會活動等，才被考評為乙等。

1 (五)有關申請人劉甲○○工作部分：

2 1. 相對人主張劉甲○○負責品管試驗等事務，於 108 年度有「工
3 作細心程度待加強」等缺失，並稱有「未確實記載試驗室溫
4 度」、「未進行水泥初凝試驗」、「未即時開單反應」等節，造
5 成水泥成品將有不符合國家標準規範，進而導致相對人客戶
6 予以求償等商譽受損之情事云云。然查，相對人所提申請人
7 劉甲○○之考績評分表(相證 4)，可稽於 108 年度時劉甲○○
8 並未受到任何懲戒，且 KPI 均未被扣分。再者，申請人劉甲
9 ○○於 108 年度並無扣考單，亦可見其於 108 年度之工作均
10 有依公司要求完成。再依相對人所提「台灣水泥公司年度考
11 績評分表」(附件 2)記載「考績考核等第說明……乙：指員
12 工在公司交付的任務上沒有 100%達成，尚有必要改進。」(申
13 證 12)，亦即須有任務未百分之百達成之具體事項，方可評
14 為乙等考績。然觀諸劉甲○○於 108 年度既未遭懲處及沒有
15 具體應扣考事項，即與「在公司交付的任務上沒有 100%達成，
16 尚有必要改進」之要件完全不符。

17 2. 有關申請人劉甲○○之考績評分表(相證 4)，記載「3、5/27
18 入庫石灰石氧化鎂超標，劉甲○○中班未即時開單」乙節，
19 查當日之原料石灰石氧化鎂為 2.88%與國家 CNS61 的成品水
20 泥氧化鎂 6%距離甚遙，也還未達到相對人公司規範石灰石氧
21 化鎂管制最大容許 3%以下。其他考績評分表(相證 4)所舉
22 之「1、4/28 未依規定紀錄物理試驗室、養生箱溫度。」「2、
23 5/6 未依規定做研磨水泥初凝試驗」「4、9/3 電子報表輸入錯

1 誤，未對應紙本報表填寫」等，均僅是一次性缺失，而非常
2 態性缺失。尤甚者，於這些日期後，申請人劉甲○○從未被
3 告知會因此被扣考績。

- 4 3. 更何況，劉甲○○在 108 年度對於公司有以下貢獻，完全沒
5 有反應在考績上：為配合協助公司順利運轉，共計累積加班
6 時數為 160 小時以上；於大夜班幫其他同仁拆模，有拆模模
7 具圖為證（申證 13）；其雖非領班，仍盡心盡力從事代領班
8 的職務，有代領班職務的簽名（申證 14）；於 108 年 9 月 5、
9 6、7 等三日協助儲運課，手動搬運以機器攪拌水泥約莫 1 噸
10 （申證 15）；108 年度更多次即時回報各數據及樣品分析、運
11 轉狀況給部門主管排解問題（申證 16）。準此，可知申請人
12 劉甲○○108 年度之考績被評為乙等，顯係有針對性的不當
13 勞動行為因素考量甚明。

14 （六）有關申請人陳甲○○工作部分：

- 15 1. 相對人主張陳甲○○有「學習能力及積極性不足」等缺失，
16 並籠統稱對相對人之運作與經營具有重大之影響云云。然查，
17 由陳甲○○108 年度之考績表（相證 6）可知，其於 108 年度
18 並未被懲處、KPI 亦未被扣分（申證 17）。再由其綜合管理考
19 核欄可知，其於「遵守工作程序」項得到 80 分；在「團隊合
20 作」項更是得到 90 分之分，可見申請人陳甲○○確實遵守
21 工作程序且達到團隊要求的任務。此由陳甲○○之考績表之
22 「員工優勢及整體表現」欄內寫明：「能配合領班調度，與各
23 同仁一起完成各檢修工作....」，其中「能配合領班調度，與

各同仁一起完成各檢修工作」即可證明申請人陳甲○○能達成公司要求之任務。

2. 又陳甲○○之考績表「等第乙丙說明欄」記載：「7/23 未及時發現皮帶受損，考核扣 10 分」；「8/20 未補充儲存桶，巡檢作業不確實，考核扣 10 分」；「8/30 未確實測量 11 庫庫尺，考核扣 10 分」等，查扣考 KPI 總分為 1,000 分，已如前狀所述，故考績表扣考加總僅有 30 分，不應該影響考績。另查，108 年度相對人公司確實有多位員工被扣考，甚至有扣達 200 分者，但該些員工之考績卻仍被評為優或甲等，例如許○○所屬儲運部門之黃甲○○（優）、鄭○○（甲）、陳丙○○（優）、林乙○○（優）、游○○（甲）、黃乙○○（甲）等，就連其他部門多位員工亦都有被扣考，但考績亦非均被評為乙等。由此可知，相對人以申請人陳甲○○之扣考 30 分而將其考績評為乙等，顯是有不當勞動行為的考量。

（七）有關申請人林甲○○工作部分：

1. 相對人指稱申請人林甲○○於 108 年度有「於廠內單手騎乘機車且未戴安全帽，以致摔傷等懲戒事由」、「專業度及細心程度欠佳」等缺失云云。然查，申請人林甲○○係於 107 年 12 月 27 日在廠內騎機車違規而摔傷（申證 18），該事件係發生於 107 年度，相對人卻遲至 108 年度進行懲處，已有違誤；又即使林甲○○有違規騎車摔傷之情事，本質上亦應無關工作品質，不應認列為林甲○○108 年度考績不良之因素。
2. 再由林甲○○考績表（相證 7）之「整體績效總結說明」欄，

1 雖有「專業深度尚嫌不足需再加強，報表作業可以再細心避
2 免重工，與同事觀念不同溝通交流亦有爭執應加強溝通協調。」
3 等描述，惟均未指出林甲○○工作有何具體缺失，致須考評
4 乙等，是由此可知林甲○○確無具體工作缺失。尤其，申請
5 人林甲○○職務內容為「索道載運原料之 139 只吊桶零件安
6 排及監督維修保養、巡檢」，經查，申請人林甲○○工作迄今
7 尚未發生過因為吊桶維修缺失而危害索道安全或設備而造成
8 相對人原料生產停擺之損失，故相對人將林甲○○108 年度
9 考績評為乙等，確有針對性。

10 3. 甚且，申請人林甲○○於 108 年度時有以下工作貢獻，卻均
11 未反應於其 108 年度考績評分：108 年 10 月 13 日發生廢鐵
12 遭包商竊取事件，係由林甲○○發現且向主管舉報(申證 19)；
13 再因林甲○○曾在「長帶運機系統設備」及「索道系統設備」
14 單位工作過，故當有該二單位員工出缺時，均係由林甲○○
15 前去支援而得以排除故障；另外，林甲○○亦曾受過主管指
16 派接受機電督察員課程及堆高機之受訓，且均已取得執照，
17 故可為相對人從事此修專業工作等情。準此，林甲○○108
18 年度考績遭評為乙等，顯係相對人之不當勞動行為。

19 (八)另相對人稱其為扶持、協助工會事務之進行，尚有補助工會
20 每年度活動經費 38,000 元、免費提供工會擺設投幣式飲料販
21 賣機等、免費提供工會辦公室，免費影印、免費出借會議室
22 等，查相對人轄下另有台北廠、台中廠、高雄廠、花蓮廠、
23 和平廠等廠場工會，相對人對其轄下之廠場工會都有提供其

1 所述之補助及便利措施，而非獨厚申請人工會。又相對人轄
2 下各廠場工會，於 100 年新工會法施行前，均採強制入會且
3 由相對人代扣工會會費。但相較之下，因為申請人工會對相
4 對人之要求較多，致使相對人對申請人工會特別不友善。自
5 100 年新工會法施行後，即藉口不再直接依慣例代扣申請人
6 工會會費，而要求申請人工會必須提出每位會員同意代扣會
7 費的書面，及寫入會申請書後才會進行代扣會費，一反慣例
8 及其他廠場代扣會費的方式，致使尚仍有約 30 位員工未加入
9 申請人工會，而非如其他廠場工會之入會率百分之百。因此
10 申請人工會於團體協商時方才特別提及，無奈相對人仍不讓
11 步，故雙方才達成團體協約第 3 條之約定（申證 2），足稽相
12 對人確實對申請人工會不友善。

13 （九）至於救濟命令部分，依相對人考績獎金以及下年度加薪額度，
14 均是依照考績評比計算，故如以申請人 5 人之 108 年度考績
15 甲等觀之，其等考績獎金減少 5 萬餘元至 7 萬餘元不等。再
16 者，如申請人 5 人之 108 年度考績甲等者，其等 109 年度薪
17 資每月均應增加 300-320 元不等（附表），則相對人自應回復
18 申請人 5 人之損害。

19 （十）請求裁決事項

20 1. 確認相對人將申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○
21 及林甲○○等五人之 108 年度考績評為乙等，構成工會法第
22 35 條第 1 項第 1、3 款之不當勞動行為。

23 2. 確認相對人之前項行為對申請人工會構成工會法第 35 條第 1

1 項第 5 款之不當勞動行為。

2 3. 相對人應將申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○、

3 及林甲○○等五人之 108 年度考績改評為甲等。

4 4. 相對人應再補發申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲

5 ○○、及林甲○○等五人如附表所示之 108 年度考績獎金以

6 及各應自 109 年 1 月起調薪金額。

7
8 二、相對人之答辯及主張

9 (一)相對人為支持工會活動及運作，就申請工會理監事會務假申

10 請，於 108 年 6 月 5 日作成會務假協議（申證 3）前，皆於

11 最大限度內予以核准，而於該次會務假協議後，相對人即係

12 依照該次會議決議，核准工會理監事之會務假申請，要無扣

13 剋渠等會務假之情形；尤有進者，就部分理、監事申請，相

14 對人甚有「核准超出會議決議時數（即理、監事協議時數部

15 分）」及「就非與工會會務相關之事務准予核發」等有利於工

16 會會務進行之情形：

17 1. 相對人於 108 年 6 月 5 日就工會會務假部分與申請人達成「工

18 會理事長 64 小時/月、工會理事及監事 40 小時/月」之會議決

19 議（申證 3）。而於 108 年 6 月 5 日會議作成決議前，相對人

20 乃於最大限度內予以核准，就工會理、監事申請會務假總數

21 116 件中，准予申請共計 98 件，核准比例為 84.4%，其中就

22 申請人 5 人部分，申請總數為 48 件，准予申請為 42 件，核

23 准比例更高達 87.5%。於該次會議決議後，相對人乃完全依

1 照該會議決議核給會務假，並無扣剋會務假之情形，甚且有
2 「核准超出會議決議每月會務假時數」、「就非直接與工會會
3 務相關，惟與勞工福利有關之事務（諸如職災講座、教育訓
4 練等），予以核准」等有利於工會會務進行之舉措（相證 1）。
5 至於未核給部分係因「申請人公假當日已請休假」、「申請人
6 申請事由與相關工會業務相關性薄弱」、「過度超出會議決議
7 之時數」、「排班遇有衝突」等因素所致（相證 1），要無相對
8 人未依照會議決議辦理及以不正當事由予以否准之情形。另
9 相對人對於非工會理事長、理監事等工會成員，仍本於協助、
10 扶持工會事務之進行，亦有核給相關人等會務假別，而渠等
11 申請總數為 29 件，相對人核准共計 25 件，核准比例為 86%。

- 12 2. 相對人未強制要求新進人員加入申請人工會乙節，相對人蘇
13 澳廠所屬員工江○○前於 105 年 6 月 29 日以聲明書，表示應
14 待其同意，始得認定已加入申請人蘇澳工會，並要求退還申
15 請人工會發放之禮盒（相證 12）。其後，相對人與申請人工
16 會於 108 年 7 月 31 日團體協約第 3 條約定，相對人每月 5 日
17 前提供上月報到人員名單予申請人蘇澳工會，俾利員工申請
18 加入為申請人工會之會員（申證 2），相對人不再強制要求新
19 進人員加入申請人工會，自無違誤。又有關代扣相關工會會
20 費，相對人係依與申請人工會之共識，須該員工檢附入會申
21 請書後，相對人始代於員工之薪資中扣除相關之工會會費，
22 此有申請人蘇澳工會 105 年 5 月 26 日台蘇企(105)字第 044
23 號函說明（相證 13）可稽。

1 3. 準上以論，申請人等人主張相對人因會務假爭議而意圖打壓
2 工會幹部云云，僅為臆測之詞，其並未就主張之事實，提出
3 足以佐證之相關證據資料。

4 (二)相對人係依公司人事管理規則實施細則及專項通用考核標準
5 等相關規定（附件 2），就申請人 5 人之差勤、獎懲、績效、
6 工作態度與執行業務缺失等因素進行考評，以下謹臚列相對
7 人就申請人等 5 人 108 年度考評成績之考量因素，有相對人
8 彙整之工會理、監事年度績效考核一覽表可稽（相證 2），是
9 相對人依考評因素作成申請人 5 人 108 年度年度考評，並無
10 違誤，自無由構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3 款規定之違
11 反。

12 (三)申請人許○○部分：

13 1. 申請人許○○職稱為儲運課事務員，負責儲運相關事務，於
14 108 工作年度容有「未依流程開單及告知，致使工單流程延
15 誤」、「未及時依規定日期安排檢定」、「開單作業之正確性不
16 足」、「發現錯誤之即時反應予主管之能力不足」等執行業務
17 缺失及尚須檢討改進不足之處，其中有於 107 年 3 月應開立
18 之工單，遲至 108 年 5 月始發現有應開立而未開立（即 107
19 年 3 月時應開立者）復行開立之情形，對相對人之運作與經
20 營有重大之影響（相證 3）。

21 2. 依相對人蘇澳廠職工職級（位）規範（部門：儲運課儲運股）
22 之應負工作權責一欄第 5 點規定（相證 8），可知申請人許○○
23 負有儲運相關業務之環安衛之作業義務。有關相證 3 所附之

1 日考日清通報表「未依流程開立應開立之工單，導致工單流
2 程延誤」，及「未及時依規定日期安排地磅檢定，先行用緊急
3 工單實行地磅檢定」等事，咸屬儲運相關業務之環安衛執行
4 業務範疇，自屬申請人許○○業務範疇。況且，相關之日考
5 日清扣考作業，已於相對人公司實施多年，申請人許○○委
6 實知悉該等制度及於該扣考單上簽署將生何等效果，故申請
7 人許○○主張對於簽署內容完全不知一語之主張，並不足
8 採。

9 3. 另依相對人蘇澳廠一車四磅作業說明書（相證9），可知地磅
10 裝載貨物重量比對有一定之程序，儲運股事務員須檢查並排
11 除地磅數值異常之原因，並如實填寫地磅異常處理單。許○○
12 身為儲運課儲運股之事務員，則上開測量當為其職務範疇；
13 倘若 108 年 4 月 27 日確實有地磅進水之情形，則該車輛空車
14 測量時理應就會有異常，尚無由待車輛填裝貨物後，始發生
15 車輛磅數異常之情形，且當日僅有該車輛有磅數異常。因此，
16 可知 108 年 4 月 27 日造成裝載貨物之該車輛第 3、4 次測量
17 數值差距大於千分之 4 之原因，非是地磅進水所致，而係該
18 裝載貨物之車輛有未完全上磅情形所致，則許○○未檢查實
19 際造成數值差異之原因，即以地磅進水等不實原因記載於地
20 磅異常處理單上，核有未遵守應踐行之執行業務規範等作業
21 疏失。

22 4. 至於申請人主張許○○KPI 扣考分數甚微部分，查每月 KPI
23 總分以 1,000 分為基礎計算考核分數者，核係相對人大陸廠

1 區訂定之規範，與臺灣廠區無涉（相證 10），申請人許○○
2 是將大陸廠區的規範錯加於台灣廠區，其主張顯不足採

3 （四）申請人吳甲○○部分：

4 1. 申請人吳甲○○職稱為礦務課機械修護員，負責機械修護等
5 相關事務，於 108 工作年度容有「工作態度欠缺正面想法」、
6 「108 年 10 月 24 日就破損篩網未即時處理進行更換、就抽
7 水馬達故障未即時報請修繕」等執行業務缺失及尚須檢討改
8 進不足之處，其中未就破損篩網進行更換，將造成其他設備
9 損壞，而未回報抽水馬達故障將造成地坑淹水，危害作業人
10 員之人身安全，對於相對人之運作與經營核有重大之影響（相
11 證 5）。

12 2. 就申請人吳甲○○有「於 108 年 10 月 24 日未就破損篩網進
13 行更換亦無以焊補方式修補破損處」之執行業務缺失情形：
14 相對人對吳甲○○108 年度考核係以 108 年 10 月 24 日有執
15 行業務缺失為考量因素，與 108 年 8 月 28 日無涉。又有關
16 108 年 10 月 24 日篩網破損一事，吳甲○○確實未就破損之
17 篩網進行更換（3K 震篩機篩網破損時，相對人尚有相關震篩
18 機篩網備品 6pc（片）（相證 16）），亦無以焊接之方式進行修
19 補，而僅係以壓條（即菱格網及鐵線）之方式進行破損處固
20 定（申證 10），故申請人吳甲○○於 108 年 10 月 24 日確實
21 具有執行業務缺失。

22 3. 至於申請人吳甲○○具有「於 108 年 10 月 24 日未就抽水馬
23 達異常進行修護及即時回報處理」之執行業務缺失情形：

1 相對人蘇澳廠職工職級（位）規範（部門：礦務課採運一、
2 二股）之應負工作權責一欄第 1、3 點規定（相證 8），可知
3 申請人吳甲○○負有於礦機故障時，進行修復排除，並將該
4 異常情況予以回報之作業義務。經查，吳甲○○於 108 年 10
5 月 24 日抽水馬達故障時，未進行故障情形之修復與排除，且
6 亦未回報該異常情況，而有上開應負工作權責第 1、3 點規定
7 之違反。又當日維護檢查記錄表「異常情形摘要敘述」一欄
8 所載之內容，核係工程師林丙○○所載（申證 10）。相對人
9 所為之 108 年年度評價（相證 5）除針對未回報抽水馬達故
10 障外，尚有針對其未就抽水馬達故障進行維護檢修等行為，
11 進行考評。

12 （五）申請人劉甲○○部分：

- 13 1. 申請人劉甲○○職稱為品保課物理驗作員，負責品管試驗等
14 相關事務，於 108 工作年度容有「工作細心程度待加強」、「輪
15 班交接未準時」、「108 年 4 月 28 日未依規定記錄試驗室溫度」、
16 「108 年 5 月 6 日未依規定進行水泥初擬試驗」、「108 年 5 月
17 27 日入庫石灰石氧化鎂超標，未即時開單反應」、「108 年 9
18 月 3 日電子報表輸入錯誤，未對應紙本報表填寫」等執行業
19 務缺失及尚須檢討改進不足之處，其中有關「未確實記載試
20 驗室溫度」、「未進行水泥初擬試驗」、「未即時開單反應」等
21 節，已嚴重影響品質管控，造成水泥成品將有不符合國家標
22 準規範，進而導致相對人客戶予以求償等商譽受損之情事
23 （相證 4）。

1 2. 有關國家 CNS61 的成品水泥氧化鎂標準雖為 6%，惟其標準
2 值乃係針對水泥作為「銷售成品」所為的要求，要與石灰石
3 作為「使用原料」的接收標準不同，且不同等級的公司，內
4 部對於成品、原料所應達到的品質規範為何，尚非不得自行
5 制定比國家更加嚴謹的規範要求。又有關相對人針對綜合庫
6 石灰石的要求，含有氧化鎂標準值係小於 2.75%時即應開單
7 處理，而非標準值小於 3%（相證 11），故申請人劉甲○○陳
8 稱石灰石氧化鎂未有逾標準數值一事，顯不足採。

9 3. 又申請人劉甲○○業已自承其具有相證 4 所舉之「4/28 未依
10 規定記錄試驗室溫度、養生箱溫度」、「5/6 未依規定作研磨水
11 泥初擬試驗」、「9/3 電子報表輸入錯誤，未對應紙本報表填寫」
12 等執行業務之缺失，但其陳稱上開缺失僅係一次性，而非常
13 態性。準此，申請人劉甲○○除具有未依規定即時開立石灰
14 石氧化鎂超標通知單外，尚具有相證 4 所舉之其餘執行業務
15 缺失，則尚難謂其已 100%確實執行相對人所交付之工作內
16 容。

17 (六)申請人陳甲○○部分：

18 1. 申請人陳甲○○職稱為製造課巡檢員，負責製造設備巡視檢
19 驗之相關事務，於 108 工作年度容有「學習能力及積極性不
20 足」、「單兵作戰能力欠缺，須資深同仁帶領方可完成日常檢
21 修工作」、「巡檢過程無法有效發掘設備隱患，且有巡檢不確
22 實之情形」、「未確實執行測量工作」等執行業務缺失及尚須
23 檢討改進不足之處，核實對於相對人之運作與經營具有重大

之影響（相證 6）。

2. 有關申請人陳甲○○108 年度考評表中，「遵守工作程序」、「團隊合作」等部分僅占整體評價之百分之 20，占比顯非甚鉅。況且，申請人陳甲○○其餘的「專業技能」、「檢查與資訊回報」、「工作達成率」、「責任感」等占比百分之 80 部分，皆僅獲得 60 分，因此，相對人綜合上開分數與占比，而將申請人陳甲○○考績評列乙等一節，並無違誤。

（七）申請人林甲○○部分：

1. 申請人林甲○○職稱為礦務課機械修護員，負責機械修護等相關事務，於 108 工作年度容有「於廠內單手騎乘機車且未戴安全帽，以致摔傷等違反相對人工作規則相關規定，而應予懲戒」、「專業度及細心程度欠佳」、「學習成效不彰，無法獨立作業」等執行業務缺失及尚須檢討改進不足之處，核實對於相對人之運作與經營具有重大之影響（相證 7）。
2. 申請人林甲○○未依規定於廠內騎車機車致其受傷一節，固係發生於 107 年 12 月 27 日，惟該項懲處乃係於 108 年 2 月 14 日始作成（相證 7），則相對人將該懲處記錄納入申請人林甲○○108 年度之考評因素，要無違誤。又相對人已就申請人林甲○○於 108 年度之各項貢獻加以評價，主管原係給予甲等之考評，惟因申請人林甲○○具有上開懲處內容，則相對人遂依據相關工作規則予以扣分，致使申請人林甲○○108 年度考評最終為乙等。

（八）申請人又主張許○○與吳甲○○等 2 人過去 3 年考績評比均

1 為甲等以上，於 108 年度擔任工會幹部後即考列乙等，足見
2 相對人有蓄意打壓之情形云云。惟查，申請人劉甲○○（105
3 年至 107 年度亦為工會理事）自 105 年度至 108 年度歷年皆
4 有出現「報表錯誤」、「未詳實記錄」等缺失，而經相對人歷
5 年考評為乙等；又申請人許○○於 105 年至 107 年間亦係工
6 會理事，相對人於該期間內仍係依申請人許○○之業務工作
7 執行進行考評，而給予甲等以上之年終考績，要無因其具有
8 工會理事之身分，而蓄意給予不符客觀事實之考績評等。再
9 者，申請人工會第 26 屆候補理、監事尚有理事林丁○○、賴
10 ○○、監事林戊○○，該 3 人 108 年度之年終考評分別為乙
11 等、優等、甲等」相證 15)。又其餘申請人工會第 26 屆正式
12 理事楊甲○○、張甲○○、陳乙○○等 3 人 108 年度年終考
13 評分別為優等、甲等、甲等（相證 2)。其中，陳乙○○、張
14 甲○○二人更分別擔任 25 屆理事長、副理事長，亦與 108 年
15 6 月 5 日召開的協商會議。準此，相對人實未以申請人是否
16 具有工會成員、幹部身分等因素，作為該年度績效考核之判
17 斷基準。

18 (九)答辯聲明：

19 申請人之裁決請求駁回。
20

21 三、雙方不爭執之事實：

22 (一)申請人工會與相對人於 108 年 7 月 31 日簽訂團體協約(申證
23 2)。

1 (二) 申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○及林甲○○，
2 於 108 年度之考績評等均為乙等（申證 4）。

3 (三) 申請人工會與相對人於 108 年 6 月 5 日就會務假、團體協約
4 第 22 條之問題，於勞動部進行協調會議（申證 3 第 1 頁），
5 嗣後於 108 年 9 月 11 日作成會議結論為：「一、事業單位宜
6 依 108 年 6 月 5 日『台灣水泥股份有限公司與台灣水泥蘇澳
7 廠企業工會會議紀錄』於勞動部所協調之會務假時數內，從
8 寬認定核給會務假；另不應以人力調度困難為由否決或不受
9 理會務假之申請。二、工會提出會務假申請時，應載明事由，
10 若符合工會法施行細則第 32 條所訂之事項或依同條第 4 款
11 『其他經與雇主約定事項』，依行政院勞工委員會（現勞動部）
12 民國 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000037082 號函要旨，事
13 業單位應予信任、尊重。三、若工會幹部於排休時段，有被
14 動之事由需申請會務假，應依 108 年 6 月 5 日『台灣水泥股
15 份有限公司與台灣水泥蘇澳廠企業工會會議紀錄』於勞動部
16 所協商之會議結論遵循往例慣習辦理。」（申證 3 第 2 頁）。

17 (四) 申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○、林甲○○
18 與黃丙○○（非本件申請人），就 108 年度考績被評為乙等及
19 因此影響考績獎金及調薪等爭議，於 109 年 2 月 10 日向宜蘭
20 縣政府勞工處提起勞資調解，雙方於 109 年 3 月 4 日進行調
21 解，結果為調解不成立（申證 5）。

22
23 四、本案爭點：

1 相對人將申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○及林
2 甲○○等 5 人之 108 年度考績評為乙等之行為，對申請人 5 人
3 是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為？
4 對申請人工會，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞
5 動行為？
6

7 五、判斷理由：

8 (一) 相對人將申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○及
9 林甲○○等 5 人之 108 年度考績評為乙等之行為，不構成工
10 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為：

11 按勞動契約係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提
12 供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵而
13 言，勞工有提供勞務之義務，對其提供之勞務，雇主得加以
14 質與量之指示與監督，亦即由雇主決定勞務義務之給付地點、
15 給付時間、給付量與勞動強度、勞動過程及成果等，雇主對
16 此具有考核之裁量權，以達成雇主透過勞動契約所欲達成客
17 觀合理之經濟目的。易言之，雇主為達成營業目的，本具有
18 指揮、監督、考核勞工工作之管理權限，此項雇主人事權為
19 勞動契約核心內容之一，若雇主依據其所設定之考績評定標
20 準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且
21 非該當於逸脫考績評定標準所為之考績評定、基於誤認前提
22 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
23 之考績評定等之逾越合理裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主

之人事自主權及裁量權限。茲就相對人對申請人許○○等 5 人所為之考績評定是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為，分述如下：

1. 申請人許○○部分：

- (1) 申請人許○○係蘇澳廠儲運課儲運股事務員，依其 108 年度考績評分表（相證 3 第 1 頁）所載，並無獎懲紀錄，KPI 加扣分總計為-1 分，「考績考核內容」欄，有 108 年度考績評分表可稽（相證 4 第 1 頁），依整體績效總結說明中之「等第乙丙說明欄」載為：「1.KPI 考核扣 70 分。2.4/27 有依散泥車『893Q9』在 #2 地磅裝車，總重異常，未確實查清原因”保存總重時，車子未完全上磅”，即以”地磅進水，磅值有誤”的原因註銷出廠單後重開出廠單。」又相對人蘇澳廠日考日清通報 108 年 5 月 2 日許○○「因人員未依流程開單及未告知，導致工單流程延誤」，考核分數-30，經申請人許○○親自簽名其上，並有代理主管劉乙○○5 月 3 日確認簽名及 5 月 8 日主管陳丁○○簽名（相證 3 第 2 頁正面）；另申請人許○○又於 108 年 3 月 26 日因「未及時依規定日期安排地磅檢定，先行用緊急工單實施地磅檢定，擬扣考責任人」，考核分數-10，並經申請人許○○、主管黃丁○○、陳丁○○簽名其上，有相對人 108 年 3 月 26 日日考日清通報（相證 3 第 2 頁反面）足憑，堪認申請人許○○確有上開行為。上開說明欄所載之事項，均屬工作上之缺失情形，則其初評主管張乙○○於「考績考核內容」欄就專業技能

給予 75 分、查檢與資訊回報給予 72 分、工作達成率給予 70 分、遵守工作程序給予 65 分、責任感給予 62 分、團隊合作給予 65 分，綜合給予 70 分為「乙等第」；核定主管陳丁○○就專業技能等 6 項給予之分數均與初評同，綜合給予 72 分，並評為「乙等第」，依相對人之人事管理規則實施細則第 8 條之規定，考績評分 81-79 為甲、78-75 為甲-、74-65 為乙（相對人附件第 5 頁），則其主管給予乙等第符合上開細則之規定，尚無逸脫考績評定標準所為之考績評定之情形，仍在其給予下屬考績分數之合理裁量權之範圍內，並無事證足認與其擔任工會幹部有關，尚難據此遽謂相對人給予許○○考績乙等第之行為係屬針對許○○參與工會活動、擔任工會幹部或參與團體協商所為之不利待遇，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為。

（2）依相對人蘇澳廠一車四磅作業說明書（相證 9 第 2 至 5 頁），可知進場載運散裝水泥、熟料的卡車，在進場時需在中門發貨室第一次空重過磅（A1），裝車前在裝車地磅第二次空重過磅（A2），裝車地磅裝完車第一次總重過磅（B2），車輛出廠前在中門發貨室地磅第二次總重過磅（B1），合計四次過磅。若有異常亦有相關處理異常之程序規定，儲運股事務員須檢查並排除地磅數值異常之原因，並如實填寫地磅異常處理單，為上開說明書所明定。許○○身為儲運課儲運股之事務員，則上開測量當為其職務範圍內之事項；

倘若 108 年 4 月 27 日確實有所稱之地磅進水之情形，則該車輛空車測量時理應就會有異常，不至於需待車輛填裝貨物後，始發生車輛磅數異常之情形，且當日僅有該車輛有磅數異常之發生，故堪認應非地磅之因素所致。則相對人辯稱 108 年 4 月 27 日造成裝載貨物之該車輛第 3、4 次測量數值差距大於千分之 4 之原因，非是地磅進水所致，而係該裝載貨物之車輛有未完全上磅情形所致等語，即屬可信。則許○○因未檢查實際造成數值差異之原因，即任意以地磅進水之原因記載於地磅異常處理單上，自有未遵守應踐行之執行業務規範等作業疏失。

- (3) 依相對人蘇澳廠職工職級（位）規範（部門：儲運課儲運股）之應負工作權責一欄第 5 點規定「適時完成品質與環安衛能源管理系統相關各項管管理工作職」（相證 8），可知申請人許○○本即負有儲運相關業務之環安衛之作業義務。而「未依流程開立應開立之工單，導致工單流程延誤」，及「未及時依規定日期安排地磅檢定，先行用緊急工單實行地磅檢定」等事項，屬儲運相關業務之環安衛執行業務，自屬申請人許○○業務範圍內之事項。而上開事項，均屬工作上之缺失情形，否則許○○又何須於日考日清通報上簽名確認？而上開日考日清通報第五欄為「考核分數」、最後一欄為「員工確認簽名」，而相證 3 第 2 頁正反面之通報之「考核分數」分別為-30 及-10，一望即知係屬對簽名員工違規事項所為扣分之不利考核，果非該等事項確係因其

行為或疏失所致，員工豈有可能會於「員工確認簽名」欄內簽名？申請人許○○稱不知悉於該扣考單上簽名將生何等效果云云，顯有悖於經驗法則，並不足採。則相對人之主管依其表現分別給予許○○108 年度考績分數 70 分及 72 分，最終核定為乙等第（相證 3），仍在其給予下屬考績分數之合理裁量權之範圍內。

（4）申請人又主張 106 年度許○○被為廠內模範勞工、加薪，故 108 年度綜合管理考核表之「專業技能」初評主管只給予 75 分；「工作達成率」初評主管只給予 70 分；「遵守工作程序」、「責任感」、「團隊合作」3 項更是僅給予 65 分、62 分、65 分不等的低分，絕非許○○實際工作的表現云云。惟查，系爭考績係由許○○之直屬主管張乙○○為初評，由上級主管陳丁○○為複評，而直屬主管係最為了解其屬下員工之工作表現，而其評分僅專業技能 75 分達到甲等之門檻，查檢與資訊回報、工作達成率兩項為 72 及 70 分，至於遵守工作程序、責任感及團隊合作均低於 70 分，複評主管考評亦僅為 72 分，則相對人初評主管評為乙等第，從其脈絡考察，難謂有逸脫考績評定標準所為之考績評定之情形。再者，年度考績係依員工該年度之表現而於每年分別為考評，尚無僅以許○○106 年度考績為甲，即推論其 108 年度之考績亦應為甲，申請人徒以許○○106 年度之考績為甲即認考績不公云云，亦難採信。

（5）綜上，申請人許○○之考績評分表所載之缺失事項，均屬

1 許○○工作上之缺失事項，且無事證足認與許○○擔任工
2 會幹部有關，雖許○○主張擔任理事長後，出差時間即遭
3 到縮減，許○○因而向宜蘭縣政府申請勞資爭議調解，致
4 遭公司敵視云云。惟查上開調解結果為雙方同意依 108 年 6
5 月 5 日會議結論辦理部分，依上開勞資爭議調解紀錄（申
6 證 24）觀之，申請人為許○○個人，事由為許○○108 年 4
7 月 29 日出差時間認定過短之爭議，雙方亦達成同意依 108
8 年 6 月 5 日會議結論辦理，亦即仍依雙方之前已達成之協
9 議辦理，從其過程及結論觀察，相對人似無以此針對許○○
10 為報復性考績之動機及必要，尚難據此遽謂相對人給予考
11 績乙等第之行為係屬針對許○○參與工會活動、擔任工會
12 幹部或參與團體協商所為之不利待遇，自不構成工會法第
13 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為。

14
15 2. 申請人劉甲○○部分：

- 16 (1) 申請人劉甲○○係蘇澳廠品保課品管股之物理驗作員，依
17 其 108 年度考績評分表所載，並無獎懲紀錄，KPI 亦無加
18 扣分，整體績效總結說明中之「等第乙丙說明欄」載為：
19 「1.4/28 未依規定紀錄物理試驗室、養生箱溫度。2.5/6 R
20 班未依規定做研磨水泥初凝試驗。3.5/27 入庫石灰石氧化鎂
21 超標，劉甲○○中班未即時開單。4.9/3 G 班電子報表輸入
22 錯誤，未對應紙本報表填寫。」有 108 年度考績評分表可
23 稽（相證 4 第 1 頁）。依上開說明欄所載之事項，均屬工作

上之缺失情形，則其初評主管蔡○○於「考績考核內容」欄就專業技能給予 65 分、查檢與資訊回報給予 64 分、工作達成率給予 61 分、遵守工作程序給予 60 分、責任感給予 60 分、團隊合作給予 62 分，評為給予「乙等第」；核定主管陳丁○○亦評為「乙等第」，其綜合評分爲 63 分，距甲-之門檻差距甚大，則其直屬主管等所為之考績評定，尚在其合理裁量權之範圍內，且申請人並未提出具體事證足認考績分數之評定與劉甲○○擔任工會幹部有關，尚難據此即謂相對人給予考績乙等第之行為係屬針對劉甲○○參與工會活動、擔任工會幹部或參與團體協商所為之不利待遇，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為。

- (2) 申請人雖主張依相對人所提「台灣水泥公司年度考績評分表」(附件 2) 記載「考績考核等第說明……乙：指員工在公司交付的任務上沒有 100%達成，尚有必要改進。」(申證 12)，亦即須有任務未百分之百達成之具體事項，方可評為乙等考績。劉甲○○於 108 年度既未遭懲處及沒有具體應扣考事項，即與公司交付的任務上沒有 100%達成，尚有必要改進之要件完全不符云云。查劉甲○○108 年度之考績評分表「整體績效總結說明」其中「需改善之處」載為：「1. 工作上細心度宜加強。2. 輪班人員須進行交接班，上班應更加守時避免造成人員無法準時交接班。」再參以上述等第乙丙說明欄所載多項工作缺失，且劉甲○○並未否認有上

1 開缺失情形，自不得謂其已 100%達成任務，申請人劉甲
2 ○○僅執所謂 100%之文字做對其有利之解釋以為爭執，顯
3 與上開規定之真意不符，尚非可採。

4 (3) 申請人又主張劉甲○○在 108 年度對於公司有累積加班時
5 數為 160 小時以上，於大夜班幫其他同仁拆模，有拆模模
6 具圖為證，其雖非領班，仍盡心盡力從事代領班的職務，
7 於 108 年 9 月 5、6、7 等三日協助儲運課，手動搬運以機
8 器攪拌水泥約莫 1 噸，108 年度更多次即時回報各數據及樣
9 品分析、運轉狀況給部門主管排解問題等貢獻云云。查如
10 各該事項符合相對人人事管理規則應予以嘉獎獎勵而未獎
11 勵或專項通用考核標準應予以加分而未加分之情形者，相
12 對人自應依其情形審核是否應予變更考績評分。然查申請
13 人亦未提出任何證據證明相對人係基於不當勞動行為之動
14 機所為，自無從認相對人給予考績乙等第之行為係屬針對
15 劉甲○○參與工會活動、擔任工會幹部或參與團體協商所
16 為之不利待遇，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第
17 3 款之不當勞動行為。

18 3. 申請人吳甲○○部分：

19 (1) 申請人吳甲○○係蘇澳廠礦物課採運二股之機械維修員，
20 依其 108 年度考績評分表所載，並無獎懲紀錄，KPI 亦無
21 加扣分，整體績效總結說明中之「整體績效總結說明欄」
22 之「員工須改善之處」載為：「事務處理態度較以自我為中
23 心尚缺正面想法，雖能及時反映狀況，但處理需再積極完

成」，「等第乙丙說明欄」載為：「近期中該員以安排維修及保養工作為主，10/24 日運轉 3K 衝碎系統結束後，發現篩網破損有備品無進行更換亦無用焊補方式修補破損處，以菱格網及鐵線加以固定，及 3K 地坑抽水泵異常無法抽水，只因抽水管堵塞更換後即可使用，但無作為亦無立即回報處理更換。」有 108 年度考績評分表可稽（相證 5）。依上開說明欄所載之事項，均屬工作上之缺失情形，則其複評主管梁○○在「考績考核內容」欄就專業技能為 75 分，查檢與資訊回報給予 70 分、工作達成率給予 68 分、遵守工作程序給予 70 分、責任感給予 68 分、團隊合作給予 65 分，亦即吳甲○○僅專業技能得 75 分、查檢與資訊回報及遵守工作程序各為 70 分，其餘之工作達成率、遵守工作程序、責任感及團隊合作均只有 60 多分，初評及複評主管均評為乙等，依其情形觀之，尚無逸脫考績評定標準所為之考績評定之情形，主管之考評仍在其給予下屬考績分數之合理裁量權之範圍內。

- (2) 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優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之

1 依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故
2 意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（本
3 會 104 年勞裁字第 27 號裁決決定書參照）。換言之，本件
4 相對人給予吳甲○○108 年度考績乙等之評定，應依勞資關
5 係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定本件相對人之
6 行為是否具有不當勞動行為之依據。

7 (3) 查雙方之團體協約及會務假之爭議，均係經由協商而達成
8 共識及簽約，從協商過程觀之，雙方間並無激烈之衝突，
9 尚不足認雙方間長期以來一直處於勞資間尖銳對立之緊張
10 狀態之中，已如前述。而吳甲○○係自 108 年 3 月 29 日開
11 始擔任理事，亦即自 108 年 3 月 29 日起始參與團體協商，
12 惟依申請人主張之事實觀之，亦無吳甲○○上任後有任何
13 與相對人於協商過程中之激烈行為，致與相對人發生衝突
14 之情形，且申請人工會第 26 屆理監事共 9 人，其中考績優
15 等者 1 人、甲等 2 人，則相對人似無僅針對申請人吳甲○○
16 個人為報復性考績之動機及必要。又證人即林丙○○證稱：
17 「（問：請問證人，按照公司規定，篩網破損員工應如何處
18 理？）以焊補方式處理。」、「（問：申證 10 中「1300 查修
19 抽水馬達異常、震篩機篩網及壓條固定。」這些部份是由
20 何人所寫？）由字跡來看是吳甲○○所寫。該部分就是由
21 當班者自行填寫，像早上 0800-0900 工作說明部分就是由
22 江○○所寫。那些工作算是江○○所做的。」、「（問：申證
23 10「1300 查修抽水馬達異常、震篩機篩網及壓條固定。」

1 檢修處理方式是否符合公司規定？原因為何？依據公司何
2 種規定？）不符合。按照以往維修模式，他這個處理方式
3 不對，依以往記錄是要以焊補篩網破損部分方式處理。」、
4 「（問：你記載（水管阻塞更新後已可抽水），請問當時情
5 形為何？）當時是水管沒有辦法抽水，但更換水管後就可
6 以抽水。也就是吳甲○○查修抽水馬達異常，但吳甲○○
7 並沒有修理。」、「（問：吳甲○○當時是否可以領取到備品
8 （水管）？）如果吳甲○○有向我通報，我就會帶他去現
9 場領取。」、「（問：依照工作規範，吳甲○○遇到水管壞了
10 無法抽水時，依其職責是否應由其更換水管？或是由其他
11 人員更換？）如果是更換水管，則是由吳甲○○負責，但
12 如果是馬達異常，則需要由電務課來查修。」、「（問：當天
13 您看到器具損壞的情形究竟為何？）我當天從外面回來後
14 有看到他在維護檢查紀錄上寫『2BC 尾輪處抽水馬達無法
15 抽水』，所以我就去現場看，剛開始我開啟抽水馬達，馬達
16 有動作但無法抽水，我更換水管後再開啟抽水馬達，就可
17 以抽水了，所以代表馬達沒有損壞。」、「（相對人代理人問：
18 關於申證 10 部分（108 年 10 月 24 日檢查紀錄）上面只有
19 記載吳甲○○用壓條固定，證人證稱應以焊補方式為之，
20 請問除此之外，可否以篩網替換？當日是否有篩網備品？）
21 可更換篩網，當日現場也有篩網備品，不須向我報告後再
22 行領取備品，與水管情形不同。」、「（問：為何見了 108 年
23 10 月 24 日、10 月 1 日等多日檢查紀錄，都有篩網破損情

1 形，但是都沒有提出更換篩網的方式？且為何只有將 10 月
2 24 日列為考績評議的標的？）10 月 1 日檢查紀錄上面是有
3 寫篩網補強。」、「（問：你與你轄下所管理的礦務課 10 名
4 員工，相處情形如何？與吳甲○○相處情形如何？）就一
5 般同事之間相處。與吳甲○○就是一般同事之間而已。」
6 吳甲○○則稱（109 年 8 月 12 日第 4 次調查會議紀錄第 2
7 至 8 頁），依上述之內容可知，林丙○○於看到 108 年 10
8 月 24 日之維護檢查紀錄上吳甲○○寫有「抽水馬達異常」
9 後至現場查看，發現抽水馬達並無異常可以發動，而係因
10 水管堵塞致無法抽水，經其更換水管後發動馬達即可抽水，
11 因認其執行查修工作並未確實，並發現吳甲○○僅以壓條
12 固定破損之篩網，始於其主管為考績評分前詢問林丙○○
13 時，林丙○○始告以曾有馬達水管及僅以壓條固定破損篩
14 網之事。再者，108 年 10 月 1 日何○○等 4 人組之維護檢
15 查紀錄係載為：「震篩機篩網補強壓條固定補 4 支襯板螺絲」
16 （申證 33），其修護方法與 108 年 10 月 24 日之維護檢查紀
17 錄上吳甲○○所載其修護方法：「震篩機篩網及壓條固定」
18 （申證 33），證人林丙○○陳稱：「（問：為何見了 108 年
19 10 月 24 日、10 月 1 日等多日檢查紀錄，都有篩網破損情
20 形，但是都沒有提出更換篩網的方式？且為何只有將 10 月
21 24 日列為考績評議的標的？）10 月 1 日檢查紀錄上面是有
22 寫篩網補強。」（109 年 8 月 12 日第 4 次調查會議紀錄第 7
23 頁），情形並非相同，難以此即認林丙○○係針對吳甲○○

工會幹部身分而向其主管為不利之考績報告。再者，吳甲○○稱因會務假關係致兩人關係變得比較不好云云，查依申請人工會第 24 屆理監事之會務假（108 年 4 至 12 月）時數表觀之，理事長許○○為 536 小時、理事陳乙○○為 420 小時、張甲○○為 276 小時、劉甲○○為 268 小時、理事吳甲○○為 224 小時、楊乙○○為 162 小時、黃戊○○為 148 小時、監事陳甲○○為 128 小時、林甲○○為 224 小時，有相證 1 之申請人幹部會務假時數統計表可稽；吳甲○○之 224 小時較理事長許○○、陳乙○○、張甲○○及劉甲○○均少，且亦未提出其申請會務假依雙方之約定應予准許卻遭其主管故意否准之情形，自亦難認其主管係針對其會務假過多而予以考績為乙等第之評分。其此部分之主張，亦難採信。

（4）綜上所述，相對人以吳甲○○發現篩網破損有備品無進行更換亦無用焊補方式修補破損處，僅以菱格網及鐵線加以固定，及 3K 地坑抽水泵異常無法抽水，只因抽水管堵塞更換後即可使用，但無作為亦無立即回報處理更換之情事，考績予以乙等第之評定，均屬對其工作上之事項所為，且申請人亦未提出其他事證足認考績與吳甲○○擔任工會幹部有關，尚難據此遽謂相對人給予考績乙等第之行為係屬針對吳甲○○參與工會活動、擔任工會幹部或參與團體協商所為之不利待遇，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為。

4. 關於陳甲○○部分：

(1) 申請人陳甲○○職稱為製造課生料股之巡檢員，負責製造設備巡視檢驗之相關事務，依其 108 年度工作績效評分表（相證 6）所載，並無獎懲紀錄，KPI 亦無加扣分，績效考核內容之初評及複評主管就專業技能項目分別給予 60 分、查檢及資訊回報項目給予 60 分、工作達成率項目給予 60 分、遵守工作程序項目給予 80 分、責任感項目給予 60 分、團隊合作項目給予 90 分，初評主管林己○○及複評主管林庚○○均給予乙等第之評定。其中整體績效總結說明「整體績效總結說明欄」之「員工須改善之處」載為：「1.巡檢過程中無法有效發覺設備隱患...。2.單兵作戰能力不足，須資深同仁帶領方可完成日常檢修工作。3.學習能力及積極性明顯劣於同期同仁...」；「等第乙丙說明欄」載為：「1.7/23 夜班未及時發現 6K 入 9/10C 三段皮帶受損，導致皮帶運轉中斷裂受損嚴重，巡檢不確實，依通用 1-17 考核扣 10 分。2. 8/20 早班 13 點左右，9/10C 比表連續偏低，經檢查為鑄模季攪拌桶有配置，但未補充儲備存桶，巡檢作業不確實，依通用 1-17 考核扣 10 分。3. 8/30 夜班 #11 庫已送滿，於 8/31 早班進行量作業未測量確實 #11 庫庫尺，依通用 1-17 考核扣 10 分。」並有日考日清考核通報表 3 紙為證，核其內容均屬其工作上之缺失，相對人綜合上開缺失，而將申請人陳甲○○考績評列乙等第，且申請人亦未提出其他事證足認考績與陳甲○○擔任工會幹部有關，尚難據此遽謂

1 相對人給予考績乙等第之行為係屬針對陳甲○○參與工會
2 活動、擔任工會幹部或參與團體協商所為之不利待遇，自
3 不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行
4 為。

5 (2) 申請人陳甲○○查扣考 KPI 總分為 1,000 分，故考績表扣
6 考加總僅有 30 分，不應該影響考績。另申請人陳甲○○主
7 張 108 年度相對人公司確實有多位員工被扣考，甚至有扣
8 達 200 分者，但該些員工之考績卻仍被評為優或甲等，例
9 如許○○所屬儲運部門多人，但考績亦非均被評為乙等，
10 可知相對人以申請人陳甲○○之扣考 30 分而將其考績評為
11 乙等，顯有不當勞動行為的考量云云。查相對人已提出其
12 大陸廠之員工手冊，KPI 總分為 1,000 分為大陸廠之規定非
13 相對人臺灣廠之規定，申請人顯有誤會。再者，KPI 分數
14 僅為考績評分表考評附件紀錄中之一項而已，主要仍需視
15 其中「績效考核內容：綜合管理考核 100%」欄之考評分數。
16 又其所舉之其他員工與申請人陳甲○○並非同課，工作內
17 容不同，本難比附援引，又申請人未提出該等人員之考績
18 評分表之內容供本會審酌，自無從單據此即認相對人之考
19 評係不當勞動行為，其此部分之主張，實無可採。

20 5. 關於林甲○○部分：

21 (1) 申請人林甲○○職稱為礦務課機械修護員，負責機械修護
22 等相關事務，依其 108 年度工作績效評分表(相證 7)所載，
23 獎懲紀錄為申誡一次扣 3 分，KPI 扣 1 分，績效考核內容

1 之初評及複評主管就專業技能項目分別給予 71 分及 74 分、
2 查檢及資訊回報項目給予 75 分及 74 分、工作達成率項目
3 給予 70 分及 74 分、遵守工作程序項目給予 75 分及 74 分、
4 責任感項目給予 73 分及 74 分、團隊合作項目給予 75 分及
5 74 分，雖其有因物資入庫 1 個月未領用扣 30 分，初評主管
6 吳乙○○及複評主管梁○○均給予甲等之評定，惟核定主
7 管就林甲○○曾於 108 年內因於廠內騎乘機車時，未戴安
8 全帽且單手撐傘以致摔傷，經相對人於 108 年 2 月 14 日以
9 未遵守相關安全規定為由，依工作規則第 38 條第 5 項第 2
10 款「因過失致發生工作錯誤情節輕者」予以懲處申誡一次
11 （相證 7 第 4 頁）及 KPI 為-1 分之情形，綜合考量後予以
12 最終核定為乙等第，難認係屬逸脫考績評定標準所為之考
13 績評定，且從初評及複評主管原均給予甲等第之評定，亦
14 無從認係基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定，
15 應仍屬在其合理的裁量範圍內所為之考績評定。又查申請
16 人亦未提出其他事證足認相對人之考績評定與林甲○○擔
17 任工會幹部有關，尚難據此遽謂相對人給予考績乙等第之
18 行為，係屬針對林甲○○參與工會活動、擔任工會幹部或
19 參與團體協商所為之不利待遇，自不構成工會法第 35 條第
20 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為。

21 （2）申請人林甲○○主張其於 108 年度時有於 108 年 10 月 13
22 日發生廢鐵遭包商竊取事件，係由林甲○○發現且向主管
23 舉報；因林甲○○曾在「長帶運機系統設備」及「索道系

1 統設備」單位工作過，故當有該二單位員工出缺時，均係
2 由林甲○○前去支援而得以排除故障；林甲○○亦曾受過
3 主管指派接受機電督察員課程及堆高機之受訓，且均已取
4 得執照，故可為相對人從事此些專業工作等貢獻，相對人
5 卻未予以考量，顯有不當勞動行為之情事云云。查如各該
6 事項符合相對人人事管理規則應予以嘉獎獎勵而未獎勵或
7 專項通用考核標準應予以加分而未加分之情形者，相對人
8 自應依其情形審核是否應予以變更考績評分。然申請人亦
9 未提出任何證據證明相對人係基於不當勞動行為之動機故
10 意將上開事項於考績評定時予以排除，自無從認相對人給
11 予考績乙等第之行為係屬針對林甲○○參與工會活動、擔
12 任工會幹部或參與團體協商所為之不利待遇，自不構成工
13 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為。

14 (3) 綜上所述，相對人對申請人許○○等 5 人 108 年度之考績
15 評定為乙等第，係因其等工作上之表現經評分後未達甲等
16 之門檻或因受申誡之懲戒處分所致，尚無從認相對人給予
17 考績乙等第之行為係屬針對許○○5 人參與工會活動、擔
18 任工會幹部或參與團體協商所為之不利待遇，自不構成工
19 會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款之不當勞動行為。

20 (二) 相對人將申請人許○○、劉甲○○、吳甲○○、陳甲○○及
21 林甲○○等 5 人之 108 年度考績評為乙等第之行為，不構成
22 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

23 查相對人將申請人許○○等 5 人之 108 年度考績評為乙等之

行為，係因其等工作上之表現經評分後未達甲等第之門檻或因受申誡之懲戒處分所致，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 3 款之不當勞動行為，已如前述；自亦無從認申請人許○○等 5 人之 108 年度考績評為乙等第之行為，有不當影響、限制或妨礙申請人工會之組織或活動之情事，自亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、申請人等另主張相對人曾片面終止第 8 次團體協約，故申請人工會於 103 年間就此提起不當勞動行為之裁決，惟嗣後雙方達成和解，並作成 103 年勞裁字 39 號和解書，簽訂後才進行第 1 次團體協商，直至 108 年方達成共識，然而相對人卻仍拖延，故雙方於 108 年 6 月 5 日於勞動部進行協議會議，始達成結論，其後於 108 年 7 月 31 日簽訂團體協約。然相對人卻仍一再藉故否准申請人工會幹部之會務假申請，申請人許○○上任理事長後，出差時間即遭到縮減，許○○因而向宜蘭縣政府申請勞資爭議調解。又相對人於 108 年間未經勞資協商即單方進行不利勞方之工作規則變更，申請人工會即於 108 年 5 月 13 日發函給臺北市政府勞動局，故相對人係針對性地對待申請人工會云云。按團體協商是一種勞資間共同決定勞動條件之過程，由於勞資雙方對於協商中之勞動條件，均負有需積極地透過團體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務，因為雙方之主張及立場不同，因此協商中必然有因堅持各自不同主張而有所衝突、折衷及互為適度之讓步，方能達成雙方均能接受之協約內容，而此一過程之協商溝通實屬複雜，

1 常需較長期間始能完成。依申請人等所述，申請人工會曾於 103
2 年間就此提起不當勞動行為裁決之申請，惟嗣後雙方達成和解，
3 並作成 103 年勞裁字 39 號和解書，顯然其爭議已經解決。其後
4 雙方才開始團體協商，惟因會務假仍有爭議，雙方於 108 年 6
5 月 5 日於勞動部進行協商，並於 108 年 7 月 31 日簽訂團體協約。
6 依上之過程可知雙方之團體協約及會務假之爭議，均係經由協
7 商而達成共識及簽約，從協商過程觀之，雙方間並無激烈之衝
8 突，尚不足認雙方間長期以來一直處於勞資間尖銳對立之緊張
9 狀態之中。又申請人主張 108 年度工會幹部考績列甲等以上僅
10 3 人，比例僅有 33.33%，其餘 6 人均為乙等，與相對人公司所
11 定 108 年度考績標準優等 25%、甲等 60%、乙等 15%之人數
12 比例相差懸殊，顯係相對人係針對申請人許○○5 人之工會幹
13 部身份而為（參申請人 109 年 8 月 5 日準備（四）狀第 4 至 5
14 頁）云云。經查，相對人對於申請人主張公司 108 年度考績標
15 準比例為優等 25%、甲等 60%、乙等 15%乙節並不爭執，堪
16 信為真實；惟依相對人所提之申請人許○○等 5 人之 108 年度
17 考績評分表之「整體績效總結說明」欄下之「員工優勢及整體
18 說明」、「員工須改善之處」，均有記載許○○等 5 人各人須改善
19 之事項，並在「等第乙丙說明欄」更詳列許○○5 人之所以考
20 核為乙等之相關具體缺失（參相證 3 至 7），且經其直屬主管及
21 上級主管具體考評後，給予乙等第之評分，亦即相對人係依該
22 5 人 108 年度之具體表現而為考績評分，難認有逸脫一般標準
23 之考績評定或針對該 5 人之工會幹部身份而故意違反相對人公

司 108 年度考績標準優等 25%、甲等 60%、乙等 15%比例之情事。

七、綜上所述，相對人將申請人許○○等 5 人 108 年度考績評為乙等之行為，亦無其他事證證明相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為。申請人請求裁決事項之第一項及第二項確認相對人對許○○5 人 108 年度考績評為乙等之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為，自非合法，不能准許。又相對人之行為既不構成不當勞動行為，則申請人請求裁決事項第三項及第四項之救濟命令即失所附麗，亦應予以駁回。

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

九、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

蔡志揚

侯岳宏

林垵君

張國璽

蔡正廷

徐婉寧

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 9 年 9 月 2 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。