裁判字號：最高行政法院 107 年判字第 715 號判決

裁判日期：民國 107 年 12 月 06 日

裁判案由：不當勞動行為爭議

最　高　行　政　法　院　判　決

107年度判字第715號

上　訴　人　凱基商業銀行股份有限公司
代　表　人　魏寶生
訴訟代理人　余天琦　律師
　　施穎弘　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　魏千峯　律師
　　姚妤嬙　律師
　　李柏毅　律師
參　加　人　林璟毅

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國107年6月5日臺北高等行政法院106年度訴字第1236號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、參加人為上訴人之員工，亦為上訴人企業工會理事及勞資會議、團體協約協商會議（下稱團協會議）代表，參加人認為其民國105年度績效考核指標KPI全行業務人員排名第一，但年終考績並未獲「五等（特優）」，僅為「四等（優良）」，係因其代表工會會員向上訴人爭取維持油資補貼，觸怒主管所致，該考評行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，乃向被上訴人提起不當勞動行為之裁決申請，嗣經被上訴人作成106年勞裁字第9號裁決決定（下稱原裁決決定），原裁決決定主文第1項確認上訴人將參加人105年度績效考核評定為4等（優良）之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。第2項命上訴人對參加人所為之前項考評行為撤銷，上訴人並應於接獲裁決決定書之翌日起30日內，另為適當之考評，如有應補發績效獎金者，應予補發。上訴人不服，提起行政訴訟，經原審判決駁回上訴人之訴。上訴人不服，提起本件上訴。

二、上訴人起訴主張：（一）參加人之KPI排名僅係「育成金融部第一名」，並非「全行第一名」，原裁決決定逕自認定為「全行第一名」顯然有重大錯誤。（二）參加人主管早在10

5年7月27日團協會議召開前就已全額同意參加人之油資補助申請，與參加人有沒有在勞資會議或團協會議提案無關。（三）上訴人從未有KPI為單位第一名即給予「等第5」之規定，育成金融人員與信用卡業務人員104年度及105年度均為虧損，而105年度又比104年度差，因此最終未分配予「等第5」之名額。原裁決決定針對參加人105年度考績評比結果，誤認上訴人公司考績評比原則，並作成全行第一名上訴人即應給予考績優等之結論，有嚴重錯誤。（四）每年設定之KPI目標及計分標準均有變動，以104年及105年單位KPI之排名均為第一及總分，推論105年度亦應給予特優，嚴重侵害上訴人人事考核權限，且違反不當聯結禁止原則。上訴人無不當勞動行為之故意、過失或認識等語，求為判決撤銷原裁決決定。

三、被上訴人則以：原裁決決定所謂「全行第一名」僅行文便利用詞而已，並非出於錯誤之事實認定。上訴人雖另泛稱原裁決決定之認定有認定事實錯誤、適用法令違誤等，惟其主張多係重申裁決程序中所不被採納之理由，並無可採。本件被上訴人之認定並無違法瑕疵，基於被上訴人裁決委員會享有之判斷餘地，法院應尊重原裁決決定之認定等語，資為抗辯，求為判決駁回上訴人之訴。

四、參加人陳述略以：（一）上訴人辯稱主管係考量參加人業績狀況較佳才給予全額補助之說法，絕非事實。實際上，正因參加人在勞資會議提案，有勞資衝突之壓力，才唯獨參加人可以獲准全額油資補助，也正因參加人逼得主管不得不給予參加人全額補助，得罪主管，才埋下主管在105年底進行績效考核時，趁機給予參加人較低考核之不當勞動行為的動機。（二）105年度各業務人員的KPI績效指標早在105年初就經總經理核准公告施行，全體業務人員都知道並以此為目標努力衝刺年度業務目標，上訴人怎麼可以私自在105年績效考評開始以前，就在105年11月16日主管會議另訂考核標準包括單位整體業績。況上訴人不但私自另訂考核標準，且沒有公告讓所有業務人員知悉，顯然是因為參加人在油資補助上的爭議，意圖在績效考核上針對參加人為打壓，上訴人的主張更顯示資方以經濟優勢進行不當勞動行為的動機。

五、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，略以：（一）參酌工會法施行細則第30條第1項規定，可知，工會法第35條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制規定；其第1項第1款之規定，係為避免雇主對勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，為拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇；其第1項第5款之概括性規範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立、組織或活動，致妨礙工會運作及自主性。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為

認定雇主或代表雇主行使管理權之人，對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而有拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。（二）經查，參加人擔任企業工會理事及勞資會議、團協會議之勞方代表，其105年6月之油資補助款新臺幣（下同）4,000元，7月11日雖遭育成金融部協理○○○退回，但參加人同日呈核，7月13日○○○已同意，7月21日育成金融部資深協理○○○亦同意，而參加人嗣於105年7月27日團協會議以臨時提案之方式，反應育成金融部主管對於油資補助規定相當嚴苛，有損同仁權益，經資方代表表示將查明事實後於勞資會議提出說明，原裁決決定係斟酌上訴人育成金融部協理○○○於105年9月即透過單位之LINE群組公告油資補助金額上限調整為1,840元，同年11月調整為2,200元，同年12月再調整為3,500元及○○○於不當勞動行為裁決委員會調查時所述「每個業務均同意按照會議所協調之方案進行申請，只有申請人不同意。」並審酌參加人自105年6月至12月所申請之金額，除7月為3,904元外，其餘均為4,000元，雖育成金融部自105年6月起即設有油資補助上限，但參加人於勞資會議反應後，每月均請領逾該單位所設上限之油資補助，遂認定參加人因油資補貼之事為勞工爭取權益，屬合理工會活動及權限之行使，因而致育成金融部主管未能有效調整管控其部門該部分開支，觸怒主管。原裁決決定並非認定上訴人退回參加人1,690元油資補貼申請為不利益待遇行為，是上訴人提出該參加人於團協會議提案前如數獲得核給油資補貼一節，指稱原裁決決定認定事實錯誤，尚有誤會。（三）原裁決決定所稱參加人KPI全行第一，實係指育成業務人員第一，雖其用語未臻明確，易滋誤會，但原裁決決定並非誤以為參加人105年度KPI全行第一而認為上訴人應給予「等第5」之考評，而係詳細調查後認定105年度上訴人重要業務部門如理專、消金、房貸等單位，其KPI第一名之人員考績等第均為5等；參加人所屬之單位101年度、102年度KPI排名第一者，當年度績效評定均為5等（特優），103年度KPI第一名者未獲5等（特優）係因該員已於當年申請合併優退專案等待離職生效，參加人104年度KPI排名第一，評分4.60284，雖不符當年度績效評核作業通知所揭得分「4.8-5.0分」始得考評「5等」之評分方式及原則，但參加人仍獲考評「等第5」，而認為參加人所稱該部門最終實際上均係以業務人員之績效考核指標KPI排名而決定等第考成，並非無據。尚難認原裁決決定斟酌上訴人104年度考績評定及KPI單位排名，即屬違反不當聯結禁止原則。原裁決決定衡諸雙方勞動關係脈絡及105年度績效評核結果時間上之密接性，復對照參加人104年度及105年度之考績評核決定，認定上訴人對參加人所為105年度考績

評定，乃係基於不當勞動行為之動機及目的所為，顯然逸脫合理的裁量範圍，具有不當勞動行為之認識，其將參加人105年度所為考績評定為4等（優良），係對於參加人參加工會活動所為之不利益待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；及參加人長期擔任企業工會理事職務，並被指派為勞資會議代表、團協會議代表等重要工會職務，上訴人所為考績評定難謂對於企業工會會務之進行及運作無不當影響，甚至造成寒蟬效應，故前開評定行為同時亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，經核不當勞動行為裁決委員會所為系爭裁決之前開認定及判斷，與該案卷附證據資料相符，其判斷並非出於錯誤之事實認定、不完全之資訊或與事物無關之考量，亦無違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序，或有其他違法情事，其判斷原審法院予以尊重。（四）觀之我國工會法、勞資爭議處理法及團體協約法等法律，除分別就工會、勞資爭議及團體協約等相關事項為規定外，對於主管機關就不當勞動行為所採取之裁決程序及其救濟方式，亦設有「如涉及私法上權利義務關係者，其救濟以民事訴訟方式為之；如非涉及私法上權利義務關係者，其救濟以行政訴訟方式為之」之機制。另為得即時矯正事業主所為之不當勞動行為，並兼顧勞資雙方之權益，勞資爭議處理法第51條第2項規定並賦予主管機關得發布救濟命令之權限，命當事人為一定行為或不行為；且為因應不同個案之具體情事及必要性，法律對於救濟命令之範疇及方法未為規範，然救濟命令之目的在於消除不當勞動行為所造成之違法狀態，主管機關在此目的範圍內，命當事人為一定行為或不行為，即於法有據。本件上訴人將參加人105年度績效考核評定為4等（優良）之行為，既已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則被上訴人依勞資爭議處理法第51條第2項規定，衡酌應撤銷上開考評行為，並命上訴人於接獲裁決決定書翌日起30日內，另為適當之考評，如有應補發績效獎金者，應予補發，始能消除不當勞動行為所造成之違法狀態，形塑應有之公平的集體勞資關係，自無不合，並無裁量違法情事。綜上，原裁決決定並無違誤，上訴人訴請撤銷原裁決決定為無理由等語，乃駁回上訴人在原審之訴。

六、上訴意旨略謂：（一）參加人之主管係依其權限設定油資補助額度，且參加人係在105年7月27日召開之團協會議中第一次反應育成金融部業務人員油資補助問題，嗣於105年8月26日召開之勞資會議時方第一次針對油資補助之議案進行討論，而早在參加人於相關會議提案前，參加人主管早就已經核給參加人4,000元，顯見上訴人是依照參加人業務推展狀況審核油資補助金額，核與參加人是否反映油資補助議題根本無關，自無原判決所認定之「參加人於勞資會議反應後，每月均請領逾該單位所設上限之油資補助，……因而致育成金融部主管未能有效調整管控其部門該部分開支，觸怒主管。

」之情事存在，惟原判決對前揭事實均恝置不論，亦未敘明法律上之意見或得心證之理由，顯有認定事實之嚴重錯誤。又勞資會議後參加人或工會亦未再爭執主管油資補助分配方式，主管更按月調高油資補助金額，根本無任何證據可資證明存有原判決所指「致主管未能有效調整管控其部門該部分開支，觸怒主管」之事實存在，原判決就此部分之認定全屬臆測且無任何證據支持，顯違反證據法則。故本件針對原判決認定參加人在勞資會議提案油資補助議題，因而觸怒主管乙事，實無任何證據可證，遑論包括參加人在內之勞方代表自105年8月26日勞資會議後均未再對主管油資補助裁量方式有任何爭執，是以原判決藉此推論上訴人有不當勞動行為之論斷，顯有違反證據法則之違法。（二）上訴人從未有KPI為單位第一名即給予等第5之規定，此從原判決調查證據結果，均查無任何證據顯示有此種規定存在即知，且若僅依據KPI之分數即評定考績結果，以育成金融處業務人員來看，其全員僅能拿到等第2以下之成績，若不參考其他基準給予整體的評價，將不利於部門營運，從此部分之實際操作，即知KPI僅是上訴人考績評比之參考基準之一。又縱單以KPI分數觀之，上訴人決定給予參加人考績4之考成，確實是綜合評價其工作表現後再酌給加分，遑論有打壓工會幹部或其他不利益待遇之情事。再者，上訴人於原審提出個人金融總處第24次週會之會議記錄，原判決將其引為判決認定之證據，顯見原判決並未否認其證據能力；而該次會議紀錄明確記載辦理人員績效考核之重要原則，包括「考評因素包括：個人工作能力、是否具備管理能力、對外溝通能力、是否具備進階發展潛力及貢獻度等。」而其中個人工作能力當然是KPI分數所反映之結果，其他部分之因素，則與KPI分數無關，此從105年度KPI之績效指標並未包含前述因素即知。是KPI僅為考評之參考基準之一，育成金融部隸屬之個人金融總處105年度考績評比除考量個人工作能力外（即KPI），尚包含是否具備管理能力、對外溝通能力、是否具備進階發展潛力及貢獻度等。原判決認定該部門最終實際上均係以業務人員之績效考核指標KPI排名而決定等第考成，係嚴重忽略KPI僅係上訴人考績評比之參考基準之一。原判決在此前提下，作成上訴人有不當勞動行為之判斷，顯然違反證據法則。（三）原判決一方面肯認個人金融總處第24次週會會議紀錄載有單位整體績效未達年度目標時，則所屬人員考績未必核給考核「等第5」之考評基準，另方面卻又肯認原裁決決定所為「105年度績效評核方式不得以單位整體績效作為評核原則之一」之認定，顯然有判決理由矛盾之違法。況參加人105年度之KPI成績結果係未達成目標，惟參加人主管綜合考量其他基準後再酌給加分，致最終給予參加人優惠之等第4結果，核無濫用考評權限或其他逸脫合理之裁量範圍。原判決及原裁決決定進一步要求應給予最佳之等第5之考績結果，

實已嚴重侵犯上訴人之人事考核權。（四）原判決以其他部門KPI第一名人員作為比較基準，據此認定為單位第一名之參加人縱使KPI未達標準，也應比照參加人在104年考績結果給予等第5之論斷，其論理及比較基準過於簡化，忽略參加人KPI成績均較其他之第一名差，與原判決認定應以績效所有人之能力為考量依據，前後判決理由顯然矛盾，其判斷明顯違背法令。又KPI指標每年均會依照當年度預定之經營重點做調整，每年之考績評量基準也會微調，並非相同，此部分從參加人104、105年度之KPI指標不同，育成金融部隸屬之個人金融總處對105年度考績評量基準增加「單位整體績效」之要求即知。原判決以其他部門第一名人員之考績結果作為基準認定參加人也是部門第一名，即因此推論應該給予相同考績之論理，顯然忽略參加人之KPI為第一名人員中最差的，離達成目標還有差距；原判決認應參照其他部門KPI第一名人員給予等第5之合理性何在？原法院未見說理，並未敘明法律上之意見或得心證之理由，亦有判決不備理由之違法。況上訴人本來就沒有任何規定應給予部門KPI第一名人員考績等第5之規定。原判決以其他重要業務單位第一名人員之考績都給予等第5，即作為應給予參加人等第5之合理性依據，顯然過於簡化比較基準，而忽略參加人之KPI根本未達成目標，與其他人之達成率相比是最差的等理由。另育成金融部歷經多次改組，101年之人員組成與結構與目前不同，無法比較KPI成績；102年度、103年度KPI第一名成績，均高於參加人之分數，僅以過去第一名都給予等第5作為應給予參加人相同考評之理由，顯然忽略參加人KPI成績根本未達標準；姑且不論104年基於何種理由加分，致最終給予參加人等第5之結果，須說明此舉之性質均為上訴人裁量權限範圍內所為之決定，並不因此即形成往後均應比照前年度之慣例。否則將形成參加人考績結果未達成目標，卻得要求依照過去慣例再次給予優待考績之不合理狀況發生。原判決在未達目標之情況下，要求上訴人依照104年度考績結果給予最佳之考績評核，顯過度簡化比較因素，更與原判決認定應以「績效所有人能力為考量」相矛盾，不具合理性，原判決明顯違背法令。（五）信用卡部門在104年及105年度亦均大幅虧損，虧損狀況更較育成金融部嚴重；即便信用卡業務人員KPI第一名成績為186.18分，最終仍依照105年度績效評核作業通知，考量部門績效不佳，僅給予等第4之考核結果，即可證明無部門KPI第一名均應核給等第5之規定，甚至在105年度考績評比時，確實是因為考量單位整體表現不佳，而將KPI大幅超越目標之人之考績調整為等第4。參加人105年度之KPI距達成目標甚遠，依規定本來就無法給予等第5，復觀以參加人之部門又嚴重虧損，自無參照104年考績結果再次給予等第5之理。原判決並未考量信用卡部門KPI第1名者僅有等第4之考績，逕予認定KPI第一名要給予等第5之考

績結果，就此對有利於上訴人之事證恝置不論，亦有判決不備理由之違法。（六）原判決僅針對違反工會法第35條第1項第5款之事實涵攝，至於同條款項第1款之主觀要件，原判決僅用「衡諸雙方勞動關係脈絡及105年度績效評核結果時間上之密接性」一語帶過，即逕為上訴人「具有不當勞動行為之認識」之論斷，就上訴人主觀上何以同時符合同條款項第1款之主觀要件，並未敘明其法律上之意見或得心證之理由，混淆原應分別判斷工會法第35條第1項第1款及第5款之主觀構成要件；且原判決亦未明確指摘係因何證據認定上訴人有不當勞動行為之意思，亦未說明行為與意思間是否具有因果關係，其顯然有判決不備理由之違法。又上訴人舉出諸多反證說明上訴人根本無不當勞動行為之意思，然原判決就此部分有利於上訴人之證據恝置不論，亦未說明何以毋庸採認之理由，亦有違背證據法則、論理法則及判決不備理由之違法云云。

七、本院經核原判決並無違誤。茲就上訴理由再予補充論述如下：

（一）按99年6月23日修正公布、100年5月1日施行之工會法第35條第1項第1款、第5款、第2項規定：「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：（第1款）一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……（第5款）五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」且98年7月1日修正公布、100年5月1日施行之勞資爭議處理法第39條規定：「（第1項）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。（第2項）前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」及第51條第1項、第2項、第4項規定：「（第1項）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。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」前揭工會法第35條及勞資爭議處理法第39條第1項、第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命

令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。

（二）次按所謂判決理由矛盾，係指判決有多項理由，且互相衝突，無以導出判決之結論而言；所謂判決不備理由係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據。故縱其說明為當事人所不認同，亦與判決不備理由有間。又事實認定乃事實審法院之職權，苟其事實之認定符合證據法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，亦不得謂為判決有違背法令之情形。原判決業已論明： 1.參加人擔任企業工會理事及勞資會議、團協會議之勞方代表，其105年6月之油資補助款4,000元，7月11日雖遭育成金融部協理○○○退回，但參加人同日呈核，7月13日○○○已同意，7月21日育成金融部資深協理○○○亦同意，而參加人嗣於105年7月27日團協會議以臨時提案之方式，反應育成金融部主管對於油資補助規定相當嚴苛，有損同仁權益，經資方代表表示將查明事實後於勞資會議提出說明，原裁決決定係斟酌上訴人育成金融部協理○○○於105年9月即透過單位之LINE群組公告油資補助金額上限調整為1,840元，同年11月調整為2,200元，同年12月再調整為3,500元及○○○於不當勞動行為裁決委員會調查時所述「每個業務均同意按照會議所協調之方案進行申請，只有申請人不同意。」並審酌參加人自105年6月至12月所申請之金額，除7月為3,904元外，其餘均為4,000元，雖育成金融部自105年6月起即設有油資補助上限，但參加人於勞資會議反應後，每月均請領逾該單位所設上限之油資補助，遂認定參加人因油資補貼之事為勞工爭取權益，屬合理工會活動及權限之行使，因而致育成金融部主管未能有效調整管控其部門該部分開支，觸怒主管。原裁決決定並非認定上訴人退回參加人1,690元油資補貼申請為不利益待遇行為，是上訴人提出該參加人於團協會議提案前如數獲得核給油資補貼一節，指稱原裁決決定認定事實錯誤，尚有誤會。 2.原裁決決定係詳細調查後認定105年度上訴人重要業務部門如理專、消金、房貸等單位，其KPI第一名之人員考績等第均為5等；參加人所屬之單位101年度、102年度KPI排名第一者，當年度績效評定均為5等（特優），103年度KPI第一名者未獲5等（特優）係因該員已於當年申請合併優退專案等待離職生效，參加人104年度KPI排名第一，評分4.60284，雖不符當年度績效評核作業通知所揭得分「4.8-5.0分」始得考評「5等」之評分方式及原則，但參加人仍獲考評「等第5」，而認為參加人所稱該部門最終實際上均係以業務人員之績效考核指標KPI排名而決定等第考成，並非無據。尚難認原裁決決定斟酌上訴人104年度考績評定及KPI單

位排名，即屬違反不當聯結禁止原則。又上訴人人力資源處公布之105年度績效評核評分方式及原則，並未見有以單位整體績效作為評核原則之一，原裁決決定認為上訴人所稱係因參加人單位業績達成率較差，綜合考量個人及團隊表現後始給予4等之考成，應屬臨訟卸責之詞，自屬有憑。上訴人嗣於原審審理時，雖提出個人金融總處第24次週會會議紀錄，主張上訴人之個人金融總處在進行105年度考績評比前，即已作成轄下任一單位整體績效未達年度目標時，該單位員工不給予考核「等第5」之共識云云，惟依前開會議紀錄所載，績效考核應優先以績效所有人之能力為考量，單位整體績效未能達成年度目標時，僅係所屬人員「未必」核給考核等第5，並非如上訴人所稱一定不得核給考核等第5。又前開會議紀錄已記載「4.考核等第將對後續發放年終績效獎金，及對後續辦理人員升等有關……」，且參加人已於不當勞動行為裁決委員會調查時說明，考績給予特優（等第5）與優良（等第4）之差異在於，加薪成數不同、年終獎金不同，就參加人而言，差了7、8萬元，且獲特優升等升遷機會也較高等語，上訴人對此亦不爭執，堪認將勞工考績由等第5（特優）考評為等第4（優良），屬不利待遇之行為。是原裁決決定衡諸雙方勞動關係脈絡及105年度績效評核結果時間上之密接性，復對照參加人104年度及105年度之考績評核決定，認定上訴人對參加人所為105年度考績評定，乃係基於不當勞動行為之動機及目的所為，顯然逸脫合理的裁量範圍，具有不當勞動行為之認識，其將參加人105年度所為考績評定為4等（優良），係對於參加人參加工會活動所為之不利益待遇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；及參加人長期擔任企業工會理事職務，並被指派為勞資會議代表、團協會議代表等重要工會職務，上訴人所為考績評定難謂對於企業工會會務之進行及運作無不當影響，甚至造成寒蟬效應，故前開評定行為同時亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，經核不當勞動行為裁決委員會所為系爭裁決之前開認定及判斷，與該案卷附證據資料相符，其判斷並非出於錯誤之事實認定、不完全之資訊或與事物無關之考量，亦無違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序，或有其他違法情事，其判斷原審予以尊重等語。核原審已明確論述其認定事實之依據，並將判斷而得心證之理由，記明於判決，核其證據取捨與證據法則、論理法則及經驗法則無違，且其論述足以支持其結論，並無違反證據法則、判決理由不備或矛盾之情事。上訴意旨主張：本件並無任何證據可證明存有原判決所指「致主管未能有效調整管控其部門該部分開支，觸怒主管」之事實存在，原判決之認定全屬臆測且無任何證據支持，有違證據法則；原判決認定參加人所屬部門最終實際上均係以

業務人員之績效考核指標KPI排名而決定等第考成，係嚴重忽略KPI僅係上訴人考績評比之參考基準之一，原判決在此前提下，作成上訴人有不當勞動行為之判斷，顯然違反證據法則；原判決以其他部門第一名人員之考績結果作為基準認定參加人也是部門第一名，即因此推論應該給予相同考績之論理，顯然忽略參加人之KPI為第一名人員中最差的，離達成目標還有差距，原判決要求應參照其他部門KPI第一名人員給予等第5之合理性何在，原審就此未敘明法律上之意見或得心證之理由，有判決不備理由之違法；原判決未考量信用卡部門KPI第一名者僅有等第4之考績，逕認KPI第一名要給予等第5之考績結果，就此對於有利於上訴人之事證恝置不論，亦有判決不備理由之違法；原判決就上訴人主觀上何以同時符合工會法第35條第1項第1款之主觀要件，並未敘明其法律上之意見或得心證之理由，混淆原應分別判斷同條項第1款及第5款之主觀構成要件，且未明確指摘係因何證據認定上訴人有不當勞動行為之意思，亦未說明行為與意思間是否具有因果關係，復就上訴人所提出有利於上訴人之證據恝置不論，亦有違背證據法則、論理法則及判決不備理由之違法；原判決一方面肯認個人金融總處第24次週會會議紀錄載有單位整體績效未達年度目標時，則所屬人員考績未必核給考核「等第5」之考評基準，另方面卻又肯認原裁決決定所為「105年度績效評核方式不得以單位整體績效作為評核原則之一」之認定，顯有判決理由矛盾之違法；原判決以其他部門KPI第一名人員作為比較基準，據此認定為單位第一名之參加人縱使KPI未達標準，也應比照參加人在104年考績結果給予等第5之論斷，其論理及比較基準過於簡化，忽略參加人KPI成績均較其他之第一名差，與原判決認定應以績效所有人之能力為考量依據，前後判決理由顯然矛盾云云，無非係執其主觀歧異之法律見解，就原判決業已論駁之理由以及就原審取捨證據、認定事實之職權行使事項，任加爭執，指摘原判決有違背法令情事，求予廢棄，難認有理由，應予駁回。

八、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　華　民　國　107　年　12　月　6　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　吳　明　鴻

法官　鄭　忠　仁

法官　姜　素　娥

法官　林　欣　蓉

法官　黃　淑　玲

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　107　年　12　月　6　日

書記官　楊　子　鋒

資料來源：司法院法學資料檢索系統