

臺北高等行政法院判決

108年度訴字第1274號

111年1月6日辯論終結

原告 立大化工股份有限公司

代表人 德永幸次

訴訟代理人 陳瓊苓 律師

連元龍 律師

複代理人 張日昌 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春（部長）

訴訟代理人 劉師婷 律師

參加人 桃園市立大化工股份有限公司企業工會

代表人 董寶仁（理事長）

參加人 黃裕堂

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服被告中華民國108年6月14日108年勞裁字第13號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

(一)、本件原告立大化工股份有限公司代表人原為施仁政，嗣於訴訟進行中變更代表人為德永幸次，並經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷一第371-380頁）。本件參加人桃園市立大化工股份有限公司企業工會（下稱立大工會）代表人原

01 為參加人黃裕堂，嗣於訴訟進行中變更代表人為董寶仁，並  
02 經變更後代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷二第39-41  
03 頁）。上開承受訴訟，應予准許。

04 (二)、本件參加人立大工會受合法通知（本院卷二第281頁），未  
05 於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴  
06 訟法第386條各款情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項  
07 前段規定，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

## 08 二、事實概要：

09 緣參加人立大工會及參加人黃裕堂，前以原告准許參加人黃  
10 裕堂全日駐會處理工會會務，則原告不應再以此為由，於民  
11 國107年下半年給予參加人黃裕堂低於C-之考績，並據以減  
12 少發放其應得之年終獎金等情，提起不當勞動行為裁決之申  
13 請，向被告請求確認上開行為屬工會法第35條第1項第1款、  
14 第5款之不當勞動行為，經被告以108年6月14日108年勞裁字  
15 第13號不當勞動行為裁決決定書決定（下稱原裁決決定）：

16 「(一)、確認相對人（即原告，下同）考評申請人黃裕堂107  
17 年下半年考績為D之行為，構成工會法第35條第1項第1款之  
18 不當勞動行為。(二)、確認相對人於108年1月31日給付申請人  
19 黃裕堂年終獎金新臺幣31,474元之行為，構成工會法第35條  
20 第1項第1款之不當勞動行為。(三)、相對人應本裁決決定書送  
21 達翌日起30日內，對申請人黃裕堂重為107年下半年合理適  
22 當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金。

23 (四)、申請人其餘請求駁回。」。原告就原裁決決定不利於原  
24 告部分不服，提起本件行政訴訟。

## 25 三、本件原告主張：

26 (一)、原告基於參加人黃裕堂拒絕提供勞務、未提供任何生產貢獻  
27 之事實，給予符合其工作表現之較差考績D等，並無工會法  
28 第35條第1項第1款之違反。

29 1、參加人黃裕堂於爭議發生之107年下半年雖具備參加人立大  
30 工會理事長之身分，惟若原告確實係依據參加人黃裕堂107  
31 年下半年客觀上之工作表現，及其身為員工對於原告之功

績、品行、能力、工作態度等之進行綜合評價與判斷，則此考績仍屬於原告身為雇主所享有之正當裁量權之行使，自不得僅因參加人黃裕堂具工會幹部身分，即容被告任意指摘原告對參加人黃裕堂所為之差評構成工會法第35條第1項第1款之打壓工會行為。

2、參加人黃裕堂以全日駐會為由，自103年9月起迄109年5月間，拒絕提供勞務而未有生產貢獻，原告基於參加人黃裕堂較差勞務表現給予D等考績，並無違反工會法可言。

(1)、原告員工之績效考核方式，係以考核評量表(參原裁決相證四)分為員工自述評量之「自評」、主管評量之「課級初評、理級複評」，根據工作貢獻、領導統御、知識技能、自我管理四大項目為考核，再據此計算得出每位員工「工作能力(50%)」與「工作意願(50%)」之分數，之後各部門再按員工總成績優劣排序，彙整出績等核定表，最終再送交公司總經理依各部門員工表現差異等因素綜合判斷按績等名額限制做最終之調整，復若經評比後員工工作表現有特優或特劣之情形，則績等不受限，可提報績等為A+或績等為D，此為原告員工所一體適用之考評規範(參原裁決相證二)。

(2)、參加人黃裕堂自103年9月起至109年5月間以「全日駐會」為由，拒絕至生產現場參與製造流程、提供勞務，為參加人黃裕堂當庭表示不爭執，復就原告與參加人黃裕堂間是否確實存有「全日駐會」而允許參加人黃裕堂無庸參與生產勞務之合意一事，業經本院107年度訴字第443號判決、最高行政法院109年度判字第208號確定判決認定「原告於黃裕堂宣稱全日駐會期間仍持續有指派黃裕堂履行生產勞務，不得僅因原告為勞資和諧而未對黃裕堂曠職行為消極不懲戒，即謂兩造存有全日駐會之合意，而免除黃裕堂給付勞務之情」。原告基於107年度下半年參加人黃裕堂並無生產貢獻之事實，再加上其自103年9月起屢屢無視原告命其履行生產勞務之指揮監督，給予其較差評價，並無任何不當，繼之輔以參加人黃裕堂所在製造二課近年來員工表現逐漸穩定，新進員工之工

01 作表現亦逐年提升，且因原告各部門均有績等名額限制，故  
02 相較於其他員工工作表現(如有無疏失、次數多寡、負荷、  
03 態度)等綜合評量，參加人黃裕堂歷年之績等因此有B-、C、  
04 C-、D之變動情形，實係忠實呈現參加人黃裕堂「相對」於  
05 其他員工之評價，原告依據種種客觀成果給予參加人黃裕堂  
06 相對較差之考績，並無違法不當之處。

07 (3)、原裁決認定原告給予參加人黃裕堂考績低評及因此給予較差  
08 年終獎金所持依據(即勞動部106年勞裁字第54號裁決)已遭  
09 最高行政法院撤銷確定，原裁決持此兩造存有全日駐會合意  
10 之錯誤事實，認定原告因參加人黃裕堂未提供勞務給予差評  
11 構成不當勞動行為之違法，已構成裁決未據事實之裁量瑕  
12 疵，應予撤銷。

13 3、雇主與勞工間是否曾有不當勞動行為之爭議事件，與雇主判  
14 斷勞工之貢獻度與能力等因素後，依其裁量權決定考績及年  
15 終獎金發放一事，兩者間尚難逕謂有因果關係，亦不得逕以  
16 兩造間過去曾有爭議事件，即推測原告具有不當勞動行為之  
17 認識及動機。被告另主張基於原告與參加人黃裕堂間存有多  
18 次工會法爭議，顯見原告對參加人黃裕堂之考評顯具有針對  
19 性云云，並不足採。

20 4、因參加人黃裕堂拒絕提供生產勞務，導致原告基層主管反映  
21 無法依一般程序考評，公司遂改由時任最高人事主管徐志宏  
22 進行考評，並於原告確立總經理制後由陳總經理考評。況且  
23 原告為因應依一般程序無法考評參加人黃裕堂而改由最高人  
24 事主管考評一事，業經本院另案確定判決(臺北高等行政法  
25 院107年度訴字第1705號行政判決)認定並無不法。

26 5、原告對於實際上未從事任何生產工作的參加人黃裕堂，關於  
27 工作表現部分，均係以「無疏失、中等品質」為斷，又因原  
28 告各部門均有績等名額限制，故相較於其他員工工作表現  
29 (如有無疏失、次數多寡、負荷、態度)等綜合評量，參加人  
30 黃裕堂歷年之績等因此有B-、C、C-之變動情形。原告此等  
31 對參加人黃裕堂之考評方式，始終未變，上開考評方式之說

01 明，原告亦早已於前案勞動部107年勞裁字第29號裁決向被告陳明(參甲證四)，並為被告採為裁決理由，則原裁決竟以  
02 原告於107年下半年執參加入黃裕堂未提供勞務為由對其考  
03 評具有針對性，顯與事實不相符。基於參加入黃裕堂屢屢無  
04 視原告命其履行生產工作之指揮監督，其工作意願之評價自  
05 然較差，參加入黃裕堂於本件107年度之考評以前，其考績  
06 即已位列製造部門考績之末段班(參甲證九)，繼之不同主管  
07 對於參加入黃裕堂拒絕提供勞務如何反應在工作本即容有一  
08 定差異，對參加入黃裕堂全無工作表現應如何呈現於考評分  
09 數上，亦享有一定之裁量餘地，新任陳總經理與前任徐志宏  
10 副總經理對於應如何考評黃裕堂，本即有其主觀上之裁量餘  
11 地，只要其等原告主管對於參加入黃裕堂之考評確實係循一  
12 定之客觀依據(參加入黃裕堂之工作表現)，即無任何恣意、  
13 敵視工會可言。

15 6、原告決定增加A+與D等考績制度，是因原告認為同獲A等或C-  
16 等第之員工中，仍可能有表現特別優秀或特別不佳之員工，  
17 為使各該員工之具體表現得確實反應在考績等第上，方增設  
18 A+與D等之考績。特別考績並非專為針對參加入黃裕堂所制  
19 定之制度。況參甲證十四呈現之107年度考績表，原告亦有  
20 參加入黃裕堂以外之員工(如編號119)因工作表現獲得一般  
21 績等以外之特別考績，益證增設特別考績確非針對參加入黃  
22 裕堂個人所為。且黃裕堂自103年9月迄109年6月間實無提供  
23 生產勞務，期間內原告也只有參加入黃裕堂完全未有任何生  
24 產貢獻，其工作貢獻相對其他員工較劣，且因其持續拒絕依  
25 原告指示給付勞務，其自然獲得較其他員工更差之績等排  
26 序，其獲得D等考績並非原告預先即可知悉。

27 7、原告員工考績之作成，係評價員工個人在工作上之能力、表  
28 現、實際績效與貢獻度等因素後，與同部門之其他員工進行  
29 綜合排序所得出個別考績結果，員工之考績排序大致等同於  
30 其於公司內部之表現排序，彼此競爭、力求進步，不應容許  
31 特定員工可當然、固定維持在績等排序之固定位置(如中位

數)，否則考績制度之存在將蕩然無存，不僅侵害雇主之人事考評核心權限，更剝奪其他員工競爭績等排序之機會與權益。參加人黃裕堂自103年9月起即拒絕提供勞務，原告對其所為之考評應受營業自由所保障並有其正當性，如依被告主張因無法考評黃裕堂，就將其考績定於部門中位數，不但對於實際表現較參加人黃裕堂為優之員工不公，反而更將招致是否「針對」黃裕堂工會身份，給予其他員工所無「特權」之質疑，此絕非工會法制定所欲達成之效果。

(二)、參加人黃裕堂始終未提供勞務，對原告營收之助益有限，其考評及工作貢獻度自係員工中相對表現最差者，原告給依其貢獻度給予其年終獎金31,474元，並無任何打壓、敵視工會之主觀意圖及客觀行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

1、原告基於參加人黃裕堂之年度考績、出缺勤狀況及員工對獲利營收之貢獻度等評價核給其107年度年終獎金31,474元，並未構成不當勞動行為。

原告對員工所發放年終獎金數額，最主要仍係考量各該員工對原告整年獲利營收之貢獻程度，蓋依法雇主雖無發給員工年終獎金之義務，惟為獎勵員工之辛勞付出，原告仍會依當年營收狀況提撥一定數額做為年終獎金，又因該等獎金之發放總額多寡與原告年度獲利息息相關，故對於各該員工究竟能獲得多少獎金數額，自應以「員工對原告年度獲利之貢獻程度如何」做為基本考量依據，此判斷準則尚難謂有何逾越合理性之不當。參加人黃裕堂既自103年起，即逕以全日駐會為由而未有提供勞務之事實，其工作成果與對原告獲利之貢獻自極為有限，原告自難以給予其比肩其他具實際生產成果員工之年終獎金數額。參加人黃裕堂之年度考核結果皆為全體員工中敬陪末座者，自無從在年終獎金之數額發放上獲得額外加分或往上調整之評價。於107年間亦有曠職之情事，是原告綜合考量各因素後核給參加人黃裕堂適當之年終獎金數額，絕非無據。參加人黃裕堂107年度均拒絕提供勞

務，對原告營收之助益有限，其對原告之獲利貢獻自難以比肩其他員工，是原告最終決定給予其不高於其他員工之31,474元年終獎金，自屬合理。

2、細譯原告全體員工調薪表單編號42、49、63、80、88、110員工，均係參加人立大工會理監事幹部，惟其所受年終獎金之金額，並未因此受有影響，而係基於其工作表現、貢獻程度等，最高者甚至獲接近原告當年度所頒發最高之5個月年終獎金。自原告全體員工之年終獎金發放觀之(參甲證十四)，可知原告確係基於員工之工作表現發放年終獎金，無任何不當。

3、原告基於參加人黃裕堂長期拒絕提供勞務一事，本即可就年終獎金發放幅度予以適當增減，甚而依法不予發放，參加人黃裕堂客觀上已獲取超出其生產貢獻之年終獎金，難認有何不利待遇。

(三)、原告基於參加人黃裕堂未有任何生產貢獻之事實，給予參加人黃裕堂107年下半年D等考績、107年度年終獎金31,474元，並無任何不當之處，亦不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，自不應允許被告命原告對參加人黃裕堂重為考評、重新核發年終獎金。

原告基於參加人黃裕堂未有任何生產貢獻之事實，給予參加人黃裕堂107年下半年D等考績、107年度年終獎金31,474元，並無任何不當之處，亦不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，是原裁決主文第三項命原告對參加人黃裕堂重為107年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金，已無憑據，自應一併撤銷。參加人黃裕堂於108年度下半年、109年度上半年仍以與原告達成全日駐會合意為由拒絕給付勞務，原告因參加人黃裕堂未有任何工作貢獻，且其始終拒絕原告命其返還工作現場而可認定其工作意願較差，故原告就上開年度均給予其D等考績，並因而給予合於參加人黃裕堂工作貢獻之108年度年終獎金、109年度調薪。嗣參加人黃裕堂就原告上開待遇提起不當勞動

行為裁決(勞動部不當勞動裁決109年勞裁字第11號案、109年勞裁字第51號案)，勞動部以「原告與參加人黃裕堂間並無全日駐會合意一事業經最高行政法院109年度判字第208號確定判決認定，則原告基於參加人黃裕堂無理由拒絕提供勞務而給予其較差考評、年終獎金、調薪，均有理由，不違反工會法規定」為由，均裁決駁回參加人黃裕堂不當勞動行為裁決申請(參甲證十二、甲證十三)，可見被告亦認可原告基於參加人黃裕堂實際工作貢獻給予適當考評、年終獎金、調薪，並不構成不當勞動行為。

(四)、並聲明：1、被告108年勞裁字第13號不當勞動行為裁決決定書主文第1、2、3項均撤銷。2、訴訟費用由被告負擔。

四、被告則以：

(一)、被告之原裁決決定「無」應予撤銷之理由。

1、被告就原裁決決定之作成享有判斷餘地，法院審查時應予尊重。

2、原裁決決定非基於原告與參加人黃裕堂間有全日駐會之合意。

被告裁決會作成原裁決決定前，已知悉原告與參加人黃裕堂間就是否有全日駐會合意存在爭議。原裁決決定係以：(1)參加人黃裕堂全日駐會無提供勞務之事實自103年9月以來未改變，原告過去未以該事實評斷參加人黃裕堂之考績，108年1月卻突然以參加人黃裕堂全日駐會未提供勞務為由，就107年下半年考績給予D評等、(2)原告係以業經裁決會認定屬錯誤事實之基礎給予考績D評等、(3)原告對於相同事例未給予相同處理(對同樣請辭勞資會議代表者未同樣降低考績評等)，而認定原告對參加人黃裕堂107年下半年考績給予D評等以及給付107年度年終獎金31,474元之行為，具有針對性，存在不當勞動行為之動機與認識，而構成不當勞動行為，亦即原告與參加人黃裕堂間是否有全日駐會合意並非「非」被告裁決會據以作成裁決定決定之主要事實，從而最高行政法院109年度判字第208號判決結果對原裁決決定主文

01 自無影響。原裁決決定既非以原告與參加人黃裕堂間有無全  
02 日駐會之合意為判斷基礎，即與甲證十二、甲證十三不同，  
03 從而原告據甲證十二、甲證十三主張其基於參加人黃裕堂之  
04 工作貢獻給予其適當之考評，不構成不當勞動行為云云，為  
05 無理由。

06 (二)、原告考評參加人黃裕堂為考績D，具有不當勞動行為之認識  
07 或動機。

08 1、評定員工之考績雖屬雇主營業自由之範疇，惟該自由仍受限  
09 制，雇主之評定考績行為有不當勞動行為之疑慮時，主管機  
10 關與法院非不得就之予以審查。

11 2、雇主評定員工之考績是否具不當勞動行為之認識，應衡酌以  
12 下標準：(1)受績效考核之勞工在工會中的地位、(2)勞資關係  
13 脈絡、(3)雇主所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大  
14 性，以及(4)與雇主過去就同種事例之處理方式是否相同。

15 3、依原告與參加人黃裕堂間之勞資關係脈絡，原告具有不當勞  
16 動行為之認識或動機。

17 106年6月間原告之新任總經理陳正全上任後，原告與參加人  
18 立大工會與參加人黃裕堂即就原告(1)否准參加人黃裕堂於10  
19 6年8月9日起至10月、11月間之13日等日期之會務公假、(2)  
20 於106年7月26日未邀請參加人立大工會參與106年度第2季考  
21 評會議、(3)於106年8月20日未依參加人黃裕堂106年度第2季  
22 考績結果補發相應調薪金額、(4)自106年8月起未代扣員工林  
23 ○○工會會費之行為、(5)於106年10月12日否准參加人黃裕  
24 堂全日駐會等事發生爭議，參加人立大工會與黃裕堂認為原  
25 告以上行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞  
26 動行為，於106年9月25日向裁決會提起不當勞動行為裁決申  
27 請（申請時間點見原裁決決定卷第120頁第16行；申請裁決  
28 事項見乙證2，即106年勞裁字第54號裁決決定書，第3頁第5  
29 行以下）。參加人黃裕堂另於107年5月7日再向裁決委員會  
30 提起裁決申請，主張原告評等其106年考績低於B-以及給予1  
31 06年度年終獎金130,402元之行為構成不當勞動行為（申請

01 時間點見乙證1，即107年勞裁字第29 號裁決決定書，第2頁  
02 倒數第2行；申請裁決事項見第3頁倒數第10行以下）。就上  
03 述情形，107年勞裁字第54號裁決決定指出：「從申請人黃  
04 裕堂提出上述裁決申請可知，自106年7月、8月間以後，雙  
05 方間之勞資關係確實呈現緊張之狀態」（見乙證3，即107年  
06 勞裁字第54號裁決決定書第35-36頁）。嗣107年勞裁字第29  
07 號裁決調查期間（107年7、8月間），於所有員工中，原告  
08 又僅針對參加人黃裕堂給予不調薪之待遇，參加人黃裕堂遂  
09 於107年9月18日再次申請裁決（申請時間見乙證3第3頁倒數  
10 第7行；申請裁決事項見同頁倒數第6行以下）。詎料原告又  
11 於同年12月5日公布「2018年度下半年考評績等配置與作業  
12 時段」，其中第3、4點分別稱「勞安室、黃裕堂由總經理考  
13 評」、「若有評比為特優或特劣，績等不受限，可提報績等  
14 為A+或績等為D」，單獨將參加人改由總經理考評考績，並  
15 增列考績績等D，卻未附有任何說明（見原裁決決定卷第10  
16 頁）。原告與參加人黃裕堂自106年以後即因多項爭議而處  
17 於對立、緊張狀態，原告又於107年12月公布上開明顯具針  
18 對性之考評辦法，而原告對參加人黃裕堂擔任工會理事長知  
19 之甚詳，堪認原告對於給予參加人黃裕堂考績D績等有不當  
20 勞動行為之認識與動機。

21 4、原告考評參加人黃裕堂具有針對性，具有不當勞動行為之認  
22 識或動機。

- 23 (1)、參加人黃裕堂自103年起即全日駐會（雖原告與參加人黃裕  
24 堂就雙方間有無全日駐會合意存有爭議，惟不改變參加人黃  
25 裕堂自103年起即全日駐會之事實），然於107年以前，原告  
26 從「未」以全日駐會為理由認為有無法考評之情，且觀察生  
27 產部門考核排序可知，參加人黃裕堂各季之成績排序皆有變  
28 化，例如104年第2季排序為第16，104年第4季降至第28，10  
29 5年第2季又變為第14（參加人黃裕堂所屬生產部門104年後  
30 各季考核排序與績等詳見原裁決決定卷第20-29頁、甲證  
31 十，各季彙整見表2-1），衡諸常理，倘真有部門主管所言

「不知如何將申請人黃裕堂與其他實際給付勞務之員工同為考評」卻又必須考評之情，較可能之應變方法係將其排序維持在某一固定之位置，而不會有資料顯示之變化情形，可見部門主管仍得、並且已經依據原告之員工考績考核項目表（見原裁決決定卷第76頁）為參加人黃裕堂評分，並無「無從與一般員工以相同標準考評」之情。參以參加人黃裕堂擔任工會理事長、勞雇雙方之勞資關係脈絡，堪認原告更改規定將參加人黃裕堂改由總經理單獨進行考評，具針對性以及不當勞動行為之認識與動機。又既然參加人黃裕堂103年起即全日駐會，則自斯時起其每年貢獻度、工作表現應無差異，惟細察參加人黃裕堂考績之變化：104年起至106年第2季共10季中，有8季考績皆為B-（除105年第4季考績為C。各季考績資料見原裁決決定卷第20-29頁、甲證十），106下半年度考績原為C，被更改為C-（見原裁決決定卷第29頁、甲證十第12頁）；107上半年度考績則為C-，下半年度則又再降為D。據以上資料，堪認106年第二季係參加人黃裕堂考績之分水嶺，在該時之前，其考績評等係部門中間值B-，在該時之後則明顯下降，此現象與參加人黃裕堂各年度貢獻度與工作表現幾無差異之情形顯不合致，反與106年6月總經理上任、106年起參加人立大工會與黃裕堂申請多起裁決之時間點相符合，堪認原告給予參加人黃裕堂考績D評等具針對性。且依甲證九、甲證十生產部門考核排序、績等核定表，既參加人黃裕堂已有初複評平均分，則原告按此分數核定參加人黃裕堂之績等、為其進行考核排序即可，要無所謂不能排序之情。

- (2)、原告自承其係依據員工之貢獻程度、工作表現及工作態度等因素進行績效考核。查因參加人黃裕堂未提供勞務，其無工作表現、無貢獻程度係明顯可見之事，參加人黃裕堂所屬主管即依此事實給予考評即可，何需總經理陳正全代勞？而若參加人黃裕堂直屬主管無法給予考評，總經理陳正全或「最

高人事主管」面對相同考評對象，又如何能異於參加人黃裕堂直屬主管給予考評？

(3)、被告「未」主張「如無法考評即應給予部門中位數考績」，被告所主張者，係倘如原告所述，因參加人黃裕堂未實際提供勞務，而「無法」考評，比較可能且合理之作法，係給以一固定之排序，而不會出現排序明顯變動情形(見表2-1)，而每年排序皆有變動且排序變動明顯，足以顯示原告已依照員工考績考核項目表(見相證4，即原裁決決定卷第76頁)為參加人黃裕堂評分後排序，而無原告所稱「無從與一般員工以相同標準考核之情」。

(4)、若原告就參加人黃裕堂對公司貢獻度之評價，果如原告所主張，係以「無缺失、中等品質」為斷，則參加人黃裕堂於甲證九、甲證十生產部門考核排序、績等核定表上之「能力」項所獲評分，理應位於生產部門全體員工之中位，惟卻非如此。徵諸甲證九、甲證十生產部門考核排序、績等核定表，於原告總經理即陳正全於106年6月上任前，參加人黃裕堂之考績等第絕大部分均落在B-，並無原告所稱逐年下降情形(見表2-1「考績」列)。從而原告之上開主張並不可採。

(5)、原告「未」依其內部之員工考績考核項目表考評參加人黃裕堂，顯具有針對性。

按依原告於原裁決程序中所提出之員工考績考核項目表(見相證4，原裁決決定卷第76頁)，原告對其員工工作能力之考核，固係基於員工對公司之貢獻程度。惟此處所稱貢獻程度，其評斷指標為：①工作品質，包括能否如期完成工作、能否改善缺失、完成內容之品質、貫徹命令之程度(占分20%)。②工作負荷，包括負責事務之多寡、工作難易程度、培養職務代理人、時間管理排定先後(占分10%)。③溝通協調，包括理解表達之能力、人際關係和諧程度、衝突協調處理能力(占分5%)。④分析判斷，包括特殊情況之分析判斷解決能力、提出工作問題點及改善之建議(占分5%)。⑤專業知識，包括具備工作所需之專業、專業能力之專精程度及難易

01 程度、專業知識之活用程度(占分10%)。原告所主張其據以  
02 考評其員工之「對公司之貢獻程度」，並非單指負責事務之  
03 多寡；相反地，員工負責事務之多寡僅係占分10%之「工作  
04 負荷」指標項下之其中一子指標。本件參加入黃裕堂加入工  
05 會、擔任工會職務、參與工會事務，並全日駐會處理會務，  
06 雖看似於原告之生產無所貢獻，惟實則係透過穩定勞動關  
07 係、增進勞資和諧之方式，促使原告充分發揮其生產效能，  
08 是原告以參加入黃裕堂對公司全然無生產貢獻為由給予其  
09 「D」等之考績，已非雇主裁量權限之合理行使；惟縱參加入  
10 黃裕堂果如原告所指未有任何生產貢獻(假設語，被告否認)，  
11 依前述原告員工考績考核項目表所訂標準，原告至多  
12 亦僅得於考績總分10%之範圍內加以評價。詎原告竟執此為  
13 給予參加入黃裕堂「D」等考績之主要理由，「未」以其自  
14 訂之員工考績考核項目表考評參加入黃裕堂，則其對於參加入  
15 黃裕堂之針對性，至為灼然。

16 (6)、原告於創設「D」考績等第之同時，單獨將參加入黃裕堂交  
17 由總經理陳正全直接考評，具有針對性：

18 被告否認甲證七之形式真正。縱認甲證七具形式真正，甲證  
19 七亦不能證明參加入黃裕堂之考評有「無法排序」之情，是  
20 可知原告以之為由，將參加入黃裕堂107年度下半年度考績  
21 改由總經理評定，具有針對性，從而總經理評定之D評等，  
22 即屬逸脫企業合理裁量範圍。針對參加入黃裕堂之考績，  
23 「無」不能排序而必須由總經理評定之合理理由，又參加入  
24 黃裕堂106年上半年以前之考績，皆依照其初複評總分在生  
25 產部門之排序排定，並非如原告所述，由最高人事主管徐宏  
26 志評定。又參加入黃裕堂之106年下半年度考績原依據排序  
27 為C，卻遭當時新上任之總經理陳正全改為C-，且該更動和  
28 各評等限制人數並無關係；107年度下半年度考績突然改由  
29 總經理直接評定，並且被總經理評定為特殊績等D。參加入  
30 黃裕堂之考績評定方式、考績評等自106年下半年開始改  
31 變，實與其自103年9月起持續全日駐會之「不變情形」無

關，而與106年總經理陳正全上任，以及106年9月起，參加人黃裕堂陸續提起裁決申請（繫屬案號106年度勞裁第54號，於106年9月25日提起，時間見原裁決決定卷第120頁第16行；繫屬案號107年度勞裁第29號，於107年5月7日提起，時間見乙證1第2頁倒數第2行；繫屬案號107年度勞裁第54號，於107年9月18日提起，時間見乙證3第3頁倒數第7行）、106年10月12日原告去函參加人立大工會，要求工會理事長（即參加人黃裕堂）辦理工會會務須申請會務假核准，而否准其全日駐會（見乙證2第29頁不爭執事項（四））等勞資關係開始緊張且衝突升高之時間點吻合，是可推知，原告對參加人黃裕堂107年下半年考績之處置（直接由總經理考評以及被評定為特殊評等D），實具有不當勞動行為之認識而具有針對性。

5、原告考評參加人黃裕堂係基於誤認之前提事實，具有不當勞動行為之認識或動機。

(1)、原告係基於誤認之前提事實而為考績評定：查參加人黃裕堂於107年10月8日發函予原告，告知工作規則之修正若牽涉勞基法特定條文，應與工會協商（見原裁決決定卷第67頁），原告認定參加人黃裕堂上述發函行為與辭任勞資會議勞方代表係消極不協助公司修改工作規則，並據此自107年8月1日起即未調漲參加人黃裕堂每月之薪資（見乙證3第30頁倒數第7行）。惟就此，107年勞裁字第54號裁決決定已認定原告構成不當勞動行為，且桃園市政府亦已於10年11月5日函知原告，工作規則涉及勞基法30、30-1、32、34、36、49條應徵得工會同意（見原裁決決定卷第119頁）。顯見原告以參加人黃裕堂未協助公司修改工作規則乙節給予107年下半年考績D評等，乃錯認工作規則之修正應取得「勞資會議」之同意，此基於誤認前提事實所為之考績評定，自屬逸脫合理的裁量範圍，該當不當勞動行為。

(2)、原告一再強調參加人黃裕堂未協助修改工作規則有傷害原告之惡意而給予考績D評等，乃忽略參加人黃裕堂具工會代表

01 人身分，堪認原告之考績評等係基於不當勞動行為認識與動  
02 機：參加人黃裕堂擔任原告企業工會之理事長，其於107年1  
03 0月8日針對原告修正工作規則之發函（見原裁決定卷第67  
04 頁）、辦理勞資會議代表選舉有關事宜（見原裁決定卷第  
05 64-66頁）皆為代表工會所為，原告卻率認參加人黃裕堂具  
06 損害原告之惡意，並據此給予考績D評等。

07 (3)、復與其他員工之考績考績相較，可知原告未對相同事例為相  
08 同處理，綜合勞資關係脈絡，堪認其給予參加人黃裕堂D評  
09 等具針對性，而有不當勞動行為之認識與動機：與參加人黃  
10 裕堂同於107年2月6日請辭勞資會議代表之簡姓、林姓、柯  
11 姓員工（參107年勞裁字第54號裁決決定書之不爭執事項  
12 （六），即乙證3第31頁第4行以下）之107年下半年考績評  
13 等為B或C（係經裁決會比對原裁決相證5即甲證十四後之結  
14 果，見原裁決決定書第33頁，即原裁決決定卷第180頁，第1  
15 行以下），皆高於參加人黃裕堂之D（見甲證十四編號90之  
16 員工），倘認辭任勞資會議代表係消極不協助原告修改工作  
17 規則，有損害原告之惡意，而係影響參加人黃裕堂107年下  
18 半年度考績之重要原因之一，則簡姓、林姓、柯姓員工考  
19 績，亦應受大幅影響，四人之考績評等理應類似。惟今卻僅  
20 有參加人黃裕堂原告獲評最劣等之D，可見原告以參加人黃  
21 裕堂未協助修改工作為由低評其107年度下半年考績評等，  
22 並非就同樣事例為相同處理，足認具有針對性。

23 (三)、原告基於上開考評結果發給參加人黃裕堂年終獎金31,474  
24 元，具有不當勞動行為之認識或動機。

25 1、原告對年度考績類同者，在年終獎金發放金額上未有相同處  
26 理，堪認其對參加人黃裕堂107年度之年終獎金發放金額具  
27 不當勞動行為認識與目的：原裁決相證5中編號12、37、91  
28 員工之107年上下年度考績皆為C-，參加人黃裕堂107年上下  
29 年度為C-、D，四人之考績約略相等，惟前三人得領取平均3  
30 個月月薪之年終獎金，參加人黃裕堂卻僅得領取0.482個月  
31 月薪之年終獎金，月數乘數相差6倍以上（計算式： $3 \div 0.482$

6=6.22>6)，顯見原告對於考績類同者未做相同處理，且對參加人黃裕堂之不利益待遇程度甚高，參以參加人黃裕堂擔任工會理事長、新任總經理陳正全於107年6月上任「後」勞資關係趨於緊張對立，堪認原告有不當勞動行為之認識與目的。參加人黃裕堂自103年起即全日駐會，是其「無勞務供給、對獲利貢獻有限」之情形自103年至今並無不同，然參加人黃裕堂過去未曾有過年終獎金之月數乘數低於所有員工之平均月數乘數情形，107年度其年終獎金月數乘數卻是全體145名員工中最小者，且低至僅0.482個月（見甲證十四編號90之員工），遠低於平均值；又編號77、102、141員工僅有半年年資，下半年度考績皆為C-，編號26、32員工則是下半年始到職、無考績，則渠等對原告之全年度獲利貢獻亦屬較少，然其等卻仍獲得0.549至2個月月薪之年終獎金（均見甲證十四）。參以新任總經理陳正全於107年6月上任，107年起參加人立大工會與黃裕堂多次提出裁決申請，勞資關係趨於緊張對立等情，堪認原告對參加人黃裕堂之107年度年終獎發放數額，具有針對性，而具不當勞動行為之認識與動機。

2、姑不論到職未滿半年或一年之員工，其所領得之年終獎金猶較參加人黃裕堂為高，且觀諸甲證十四之107年度上下半年原告員工考績與年終獎金整理表，原告製二課之員工除參加人黃裕堂一人外，其考績與其所領得之年終獎金月數呈高度正相關；而原告上、下半年考績俱為「B」之員工（即編號1、8、22、29、38、83、127之員工），其所領得之年終獎金月數更是完全一致，均為5.075個月。可證原告年終獎金數額之決定，主要係基於員工之考績，而非原告所稱之年度生產貢獻、出缺勤狀況及工作態度等。原告依據該具有針對性之考評所為之年終獎金數額決定，亦具有針對性。

3、況參加人黃裕堂並非全然無生產貢獻：按依勞動基準法第83條規定：「為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。……」，可知勞資關係之

01 協調有助於工作效率之提升。工會能夠發揮協調勞資關係之  
02 功能。從而參加入黃裕堂加入工會、擔任工會職務、參與工  
03 會事務，並全日駐會處理會務，雖看似於原告之生產無所貢  
04 獻，惟實則係透過穩定勞動關係、增進勞資和諧之方式，促  
05 使原告充分發揮其生產效能。原告亦於起訴狀稱：「公司  
06 (按：即原告)始終要求黃裕堂每天早上做入料、反應、開機  
07 等製造流程……。」。從而難謂參加入黃裕堂對原告全無生  
08 產貢獻。

09 (四)、並聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。

10 五、參加入立大工會未為陳述，聲明：1、原告之訴駁回。2、  
11 訴訟費用由原告負擔。

12 六、參加入黃裕堂則以：

13 (一)、參加入黃裕堂駐會期間之年終獎金發放與考績考核資料為：  
14 103年度，考績B-，實得獎金月數7.23。104年度，考績B-，  
15 實得獎金月數8.27。105年度，考績B-，實得獎金月數7.9  
16 6。106年度，考績C-，實得獎金月數1.97。107年度，考績  
17 D，實得獎金月數0.48。108年度，考績D，實得獎金月數0.4  
18 6。103年至106年6月原告最高考核主管為徐志宏副總經理，  
19 106年7月起由升任總經理之陳正全為最高考核主管。

20 (二)、參加入黃裕堂與原告間歷次爭議：

21 1、106勞裁字第54號：原告自106年8月起未代扣一位會員之工  
22 會會費。原告片面更改全日駐會辦公之慣例。

23 2、107勞裁字第29號：參加入黃裕堂以擔任勞資調解之調解人  
24 為由申請會務公假遭原告不予准假。原告對參加入黃裕堂之  
25 106年考績及年終獎金給予不公平之待遇。

26 3、107勞裁字第54號：原告基於參加入黃裕堂處理工會事務為  
27 由，未給予調薪。

28 4、108勞裁字第13號：原告給予參加入黃裕堂不當考評及年終  
29 獎金。

30 5、108勞裁字第38號：原告給予參加入黃裕堂不當考評及調  
31 薪。

01 6、109勞裁字第11號：原告給予參加人黃裕堂不當考評及年終  
02 獎金。

03 7、109勞裁字第51號：原告給予參加人黃裕堂不當考評及調  
04 薪。

05 (三)、原告不當影響、妨礙、限制參加人及工會組織運作，不利益  
06 變更參加人黃裕堂調薪考績及年終獎金應構成不當勞動行  
07 為。

08 1、不利益待遇部分：

09 依原告之甲證九「（製造部）部門考核排序、績等核定  
10 表」，106年下半年度，參加人原始考核排序39，考績C，10  
11 7年上半年考核排序40，考績C，原告之考評制度具公平性、  
12 被信賴性，惟原告為打壓參加人黃裕堂並影響工會運作，意  
13 圖造成工會會員寒蟬效應，針對參加人黃裕堂績效考核成績  
14 由C評等降改為C-評等「未註記任何理由」之不利益變更，  
15 另原告將考核績效表增列兩特殊評價欄位最優A+及最劣D，  
16 並將參加人黃裕堂之考績考核部門直接更改為總經理考核，  
17 自該考績考核方式更動後參加人黃裕堂之考績即連續被評為  
18 最劣考績D且無其他原告員工獲得D級考績，足認考績D欄位  
19 係專為參加人黃裕堂所創設，顯有對於參加人黃裕堂參加工  
20 會活動、擔任工會職務之不利益行為，構成不當勞動行為。

21 2、支配介入部分：

22 原告針對具有工會理事長職務之參加人，以最差年終獎金發  
23 放為支配介入之手段，明顯將造成日後有意成為參加人立大  
24 工會理事長或想參加工會組織運作者心生卻步，對參加人立  
25 大工會組織及活動造成不當影響、妨礙和限制。

26 (四)、原告強勢經濟地位下，依憑企業經營之裁量權限，恣意遁入  
27 形式上合法之手段，給予參加人黃裕堂不利益對待。原告考  
28 績考核方式並未變更，參加人黃裕堂依然事實駐會辦理會  
29 務，相同的考核條件下依平等原則及行政自我拘束法理，應  
30 認原告對於參加人黃裕堂在工會駐會期間考核權限業已收

01 縮，原告已無正當理由106年至108年給予參加人D級考績異  
02 於103年至105年駐會期間「無疏失、中等品質」B-考績。

03 (五)、並聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。

04 七、本院之判斷：

05 (一)、事實概要欄所述之事實，業據提出參加人108年3月21日不當  
06 勞動行為裁決申請書（原處分卷第1-9頁）、原裁決決定  
07 （本院卷一第51-87頁）、原裁決決定送達證書（原處分卷  
08 第225-232頁）為證，堪信為真。本件之主要爭點為：1、  
09 原告考評參加人黃裕堂107年下半年考績為D之行為，是否構  
10 成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？2、原告於10  
11 8年1月31日給付參加人黃裕堂年終獎金31,474元之行為，是  
12 否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？3、原告  
13 是否應依108年勞裁字第13號裁決決定書主文第3項，於該裁  
14 決書送達翌日起30日內，對參加人黃裕堂重為107年下半年  
15 合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎  
16 金？

17 (二)、本件應適用之法條與法理：

18 1、工會法第35條第1項第1款規定：「雇主或代表雇主行使管理  
19 權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工  
20 會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降  
21 調、減薪或為其他不利之待遇。」

22 2、勞資爭議處理法第51條第1、2項規定：「（第1項）基於工  
23 會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為  
24 之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一  
25 條第一項、第四十三條至第四十七條規定。（第2項）前項  
26 處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」

27 3、最高行政法院109年度判字第582號判決意旨：「繼按行政法  
28 院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原則上應予審  
29 查，但對於行政機關就具有高度屬人性的評定（如國家考試  
30 評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的學術能力  
31 評量等）、高度科技性的判斷（如與環保、醫藥、電機有關

01 的風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策的決定及獨立專  
02 家委員會的判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性及法律  
03 授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項的決定，有判斷  
04 餘地。然而，並非所有不確定法律概念形式上合乎上述判斷  
05 因素的事件，都應該一律尊重行政機關的判斷而認有判斷餘  
06 地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或  
07 政策決定的事實認定及法律的抽象解釋，本來就屬於行政法  
08 院進行司法審查的核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，  
09 而且不因為它是經由獨立專家委員會所作成的行政處分，而  
10 有所不同。本件施少華、工會係以南山人壽有工會法第35條  
11 第1項第1款『對於勞工參加工會活動，而拒絕僱用、解僱、  
12 降調、減薪或為其他不利之待遇』及第5款『不當影響、妨  
13 礙或限制工會之成立、組織或活動。』的不當勞動行為，向  
14 勞動部申請裁決，然而，由於南山人壽是否確實有上述行為  
15 的事實認定，以及上開規定的法律解釋，可由司法審查予以  
16 確認。所以南山人壽提起本件訴訟後，行政法院既然有對原  
17 決定的適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情  
18 狀作事實調查與法律解釋及適用。從而，原決定縱然是由裁  
19 決會所作成，上述事項亦無判斷餘地可言。」

20 4、最高行政法院106年度判字第165號判決意旨：「次按，工資  
21 之多寡屬契約自由範圍，由勞雇雙方議定之，僅依勞動基準  
22 法有不得低於基本工資之限制（勞動基準法第21條第1項規  
23 定參照）。而關於員工薪資之調整，法律並無強制雇主每年  
24 應予調薪，調薪之決定由雇主為之，員工並不得要求雇主須  
25 按一定調薪幅度予以調薪。雇主原則上係根據員工的績效考  
26 核（或稱考績評定）結果決定調薪與否。績效考核為雇主對  
27 其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，  
28 所做的貢獻度之評核，並對其所具有的潛在發展能力作一判  
29 斷，以了解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，作為調整  
30 薪資及考量升遷、獎懲之依據。績效考核涉及雇主對員工功  
31 績、品行、能力、工作態度等之綜合評價與判斷，為企業經

營組織之事項，係憲法第15條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由範疇。惟雇主未調薪之行為，倘係利用其形式上合法之資源或手段，實質上基於不當勞動行為之動機，具有勞工參加工會組織活動之針對性，則構成工會法第35條第1項規定之不當勞動行為，勞工得向中央主管機關申請裁決（勞資爭議處理法第39條第1項規定參照），亦受行政法院之審查。」

5、最高行政法院109年度判字第504號判決意旨：「工會法第35條第1項第1款及第5款所稱之不當勞動行為，各有其構成要件，前者係以『勞工』是否因雇主不當勞動行為而受有不利利益待遇，作為判斷標準，而與後者所欲判斷雇主有無支配介入工會活動，即侵害或干涉工會自主運作之不當勞動行為。兩者規定有所不同，不應混為一談。」

6、最高行政法院108年度判字第430號判決意旨：「是於判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因素，特別是雇主就同種事例之處理方式前後是否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足。」

7、最高行政法院106年度判字第194號判決：「復按工會法第45條第1項規定：『雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項規定，經依勞資爭議處理法裁決決定者，由中央主管機關處雇主新臺幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。』參照勞資爭議處理法第51條之立法理由：『雇主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條所為之不當勞動行為，原則除得由

01 中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課  
02 予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，  
03 中央主管機關仍可予以處罰。針對此種非涉及私權之爭議所  
04 為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議  
05 之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛  
06 爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第一項規定，非涉及  
07 私權爭執不當勞動行為應準用之條文。』可知雇主或代表雇  
08 主行使管理權之人必須確有違反工會法第35條第1項或團體  
09 協約法第6條規定之行為者，裁決委員會始得於確認其不當  
10 勞動行為時，一併依勞資爭議處理法第51條第2項規定為救  
11 濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務。…」

- 12 8、最高行政法院106年度判字第223號判決意旨：「工會法第35  
13 條及勞資爭議處理法第39條、第51條有關不當勞動行為禁止  
14 及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團  
15 體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於  
16 勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權  
17 時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，透過不當  
18 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  
19 行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快  
20 速有效之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害  
21 勞工及工會之相關權益及集體勞動關係之正常運作。…(四)又  
22 按工會法第35條第1項第1款所定之不當勞動行為態樣，不以  
23 對於組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務之  
24 勞工予以拒絕僱用、解僱、降調或減薪為限，尚包括意圖阻  
25 礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對  
26 勞工為直接或間接不利之對待（同法施行細則第30條第1項  
27 規定參照），且本院101年度判字第711號判決，並未表示考  
28 績評定必須確實導致調整職務、減薪之不利結果，方屬上開  
29 所謂『其他不利之待遇』。原裁決決定既已認定經上訴人考  
30 評為A、B、C等第之員工，其等季績效獎金必將受到影響，  
31 經審酌許良全等11人遭上訴人考評為C等確實受有減少季績

01 效獎金之損害，恐導致工會會員減少參與工會，將對工會之  
02 組織與活動產生重大影響等情，已如前述，則上訴人對許良  
03 全等11人所為103年度第2季獎金考核評等為C，致不利影響  
04 所能領取之季績效獎金數額之行為，自屬工會法第35條第1  
05 項第1款所定『其他不利待遇』之不當勞動行為。…(五)復按  
06 不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主藉其  
07 經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協  
08 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  
09 動行為，並迅速回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係  
10 之正常運作，已如前述。是於判斷雇主或代表雇主行使管理  
11 權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈  
12 絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工  
13 會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度、  
14 時期及理由之合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分與  
15 過去同種事例之處理方式是否不同，綜合判斷雇主或代表雇  
16 主行使管理權之人的行為，是否具有不當影響、妨礙或限制  
17 工會之成立、組織或活動之情形，而構成不當勞動行為，此  
18 即學理上所謂之『大量觀察法』。至於構成不當勞動行為之  
19 主觀要件，不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動  
20 行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推  
21 定雇主對於其行為可能造成『阻礙勞工參與工會活動、減損  
22 工會實力或影響工會發展』之結果有所認識，即為已足。以  
23 勞工考核為例，裁決委員會採用大量觀察法，綜合諸如雇主  
24 對工會之態度、雇主與勞工間是否有因工會事務有關之紛  
25 爭、未擔任工會幹部前後之考績差異、工會會員與非會員間  
26 之差異、雇主為不當勞動行為前之差異等各種間接事實，如  
27 可本於經驗法則判斷其等與雇主之差別待遇行為間有高度之  
28 因果關係可能性存在，即足以推定構成不當勞動行為。雇主  
29 必須反證上述間接事實不存在或矛盾，並證明其考績差異係  
30 基於適當、正確之考核，例如因為該勞工工作能力或業績差  
31 異所致等事實，始得以推翻不當勞動行為之認定。原判決業

已論明上訴人績效考評採A、B、C、D四級制，各級比例如下：A=30%，B=60%，C+D=10%，而依上訴人『103年度工會幹部所屬單位一般員工績效考評明細表』、『103年度工會幹部（12人）績效考評明細表』所示，工會幹部各季績效考評獲得C等之比例分別高達75%、91%、83.3%及83.3%，且許良全、張凱銘、邱俊翔、林煌龍、蕭永承、梁浩釗、許昌雄、施皓偉等8位工會幹部，於103年度第1季至第4季考評均為C等，賴士宏除第3季考評B等外，其餘3季考評均為C等，張孝勇除第1季及第4季為B等外，第2、3季均為C等；僅葉尚政於103年度第1季至第4季考評均為B等，按上訴人績效考評辦法，考評A或B之比例可達90%，惟許良全等11位工會幹部，被考評A或B之比例卻極低，被考評為C等之比例極高，且第2季許良全等11人之考評均為C等，足證上訴人確係對許良全等11人工會幹部有針對性，具有不當勞動行為之認識；另依99年至103年歷屆工會幹部之績效獎金一覽表，可見許良全等11人工會幹部並非歷來之績效考核均為C等，其中有部分員工首次擔任工會幹部前之考績多為B等，惟自從103年度擔任工會幹部後一律均為C等，是上訴人稱原裁決決定未審酌許良全等11人平時工作表現不佳云云，不足採信；次依上訴人代理人徐瑞雯於裁決委員會第2次調查會議陳稱可知，上訴人並未就所有員工製作考評說明表，工會幹部考評說明表係上訴人於裁決委員會調查後針對工會幹部製作，則該考評說明表內容究憑何而來？是否屬實？實有疑問，例如：各幹部之配合加班度，35%、45%、5%，究如何計算？其他被考評為A或B者，其配合加班度為何？其中被考評『生產作業執行態度良好』，惟為何未考評為A或B？有4名幹部被考評『工作區清潔效率一般』，有3名幹部被考評『清潔工作潦草須加強』，惟上訴人並未說明何謂清潔工作？何謂清潔效率？及如何評比？且有幹部表示其當時工作性質並無清潔工作，何來此評分？又被考評『貢獻度普通』，而貢獻度之標準為何？如何評比？參以上訴人表示該公司績效考評非採量化數

01 值，係以『工作實績』為主，配合『效率』、『負責』為  
02 副，卻無法證明許良全等11人以何標準與其餘數百名員工就  
03 『工作實績』、『效率』及『負責』相評比，而為多數C等  
04 之考評，是上訴人所提工會幹部考評說明表，無法推翻針對  
05 性之認定；又依被上訴人102年勞裁字第37號不當勞動行為  
06 裁決決定書，上訴人連續拒絕提供參加人團體協商之必要資  
07 料，阻礙團體協商之進行，違反團體協商法第6條第1項所定  
08 誠信協商之義務，構成團體協商法第6條第1項之不當勞動行  
09 為，參加人因上訴人短提勞退金而有勞資爭議調解不成立，  
10 並因勞保問題，曾發動勞動檢查與訴訟，致使勞資關係嚴重  
11 緊張，是上訴人對參加人早具有不友善及敵視態度，加以上  
12 訴人評估績效考核時，確有將工會幹部會務假列為考量，此  
13 可由104年10月8日團體協約協商會議之回應，及其於裁決程  
14 序所提出工會幹部考評說明表確有記載公假請假項目可稽，  
15 足認上訴人對許良全等11人之103年第2季考績獎金之考評行  
16 為，有不當勞動行為之認識，因認原裁決決定以許良全等11  
17 人於103年度第1季至第4季遭上訴人考評為C等之比例明顯偏  
18 高，甚至103年度第2季均遭上訴人考評為C等，導致許良全  
19 等11人領取較低額之第2季績效獎金，而上訴人對此迄未能  
20 提出合理說明，上訴人就此顯有針對性，其將許良全等11人  
21 於103年度第2季考評為C等之行為，構成工會法第35條第1項  
22 第1款之不當勞動行為，且因許良全等11人均為工會幹部，  
23 其中許良全擔任上訴人工會理事長，張凱銘及邱俊翔擔任副  
24 理事長，上訴人針對許良全等11名工會幹部於103年度第2季  
25 考評為C之作為，顯亦意圖影響工會會務之運作，故同時亦  
26 成立工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應予尊重等  
27 情，揆諸前揭說明，核無違誤。…」

28 (三)、查，原裁決主文為：「1、確認相對人考評申請人黃裕堂107  
29 年下半年考績為D之行為，構成工會法第35條第1項第1款之  
30 不當勞動行為。2、確認相對人於108年1月31日給付申請人  
31 黃裕堂年終獎金新臺幣31,474元之行為，構成工會法第35條

第1項第1款之不當勞動行為。3、相對人應本裁決決定書送達翌日起30日內，對申請人黃裕堂重為107年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金。4、申請人其餘請求駁回。」。原告對於上開主文第1-3項均不服。

(四)、次查，原告已依原裁決主文第3項的救濟命令，將參加人黃裕堂107年下半年考績調整為C-，重新核定其107年度年終獎金為65,240元，補發差額予參加人黃裕堂，原告並表示此舉並不構成任何訴訟外自認等情，有原告108年9月3日立化字第1080903001號函、經歷考核排序、績等核定表、臺灣中小企業銀行存款憑條可參（本院卷二第293-296頁），與原告所述相符（本院卷二第373-374頁）。參加人黃裕堂雖稱並未收到上開函文，差額有匯入其帳戶但並未通知（本院卷二第374頁），但原告未將上開情事通知參加人黃裕堂，並不影響原告已遵守原裁決決定主文第3項救濟命令之客觀事實。

(五)、兩造對於原裁決決定進行期間所達成的不爭執事實均在本件予以援用（本院卷二第79頁、本院卷一第76-77頁）。

1、參加人黃裕堂曾擔任參加人立大工會第8屆理事長，任期自105年11月2日至109年11月1日。

2、被告於107年2月2日作成106年勞裁字第54號裁決決定，不受理有關參加人黃裕堂請求確認原告106年8月20日未依其106年度第二季考績結果補發相應調薪金額之行為，構成不當勞動行為之部分；另確認原告自106年8月起未代扣員工林文心工會會費之行為，與原告106年10月12日不准參加人黃裕堂全日駐會之行為，皆構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。嗣原告不服上開裁決決定提起行政訴訟，經臺北高等行政法院107年度訴字第443號判決，撤銷上開裁決決定主文第二項及第三項。

3、被告於107年10月12日作成107年勞裁字第29號裁決決定，針對參加人黃裕堂主張原告否准其會務假申請、原告給其106

01 年下半季與106年度考績考核、以及原告給予參加人黃裕堂  
02 106年度年終獎金130,402元等行為，構成工會法第35條第1  
03 項第1款、第3款、第5款及團體協約法第6條第1項規定之不  
04 當勞動行為，被告為駁回之決定。

05 4、被告於108年1月18日作成107年勞裁字第54號裁決決定，確  
06 認原告未於107年7月1日起調整參加人黃裕堂自107年7月起  
07 每月薪資之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之  
08 不當勞動行為。

09 5、參加人黃裕堂107年度下半年考績由被告總經理進行考評，  
10 考績等地為D。

11 6、原告107年度發給參加人黃裕堂年終獎金31,474元。

12 (六)、原告考評參加人黃裕堂107年下半年考績為D之行為，構成工  
13 會法第35條第1項第1款之不當勞動行為

14 1、原告與參加人黃裕堂之間的勞資關係至少自106年9月間起即  
15 已出現緊張關係。查，參加人黃裕堂於77年10月間開始受雇  
16 於原告，於99年間擔任參加人立大工會之常務理事，101年1  
17 1月9日至105年11月1日擔任參加人立大工會第7屆理事長，1  
18 05年11月2日至109年11月1日擔任參加人立大工會第8屆理事  
19 長等情，為兩造於被告109年勞裁字第11號、109年勞裁字第  
20 1號勞動裁決事件中所不爭執的事項，有裁決書可參（本院  
21 卷二第142、164頁）。原告於本件審理期間提出上開資料  
22 後，被告與參加人就上開事項亦無爭執，均堪信為真。

23 2、次查，自103年9月起，原告與當時擔任參加人立大工會第7  
24 屆理事長之參加人黃裕堂之間，即發生參加人立大工會理事  
25 長是否可以全日駐會辦公之爭議存在，亦即參加人立大工會  
26 曾於108年8月18日函請原告對於理事長全日駐會勉予同意  
27 （本院卷一第80頁），原告雖未明確回函拒絕或同意，但仍  
28 將參加人黃裕堂排入生產部製造二課員工工作排班表，並經  
29 參加人黃裕堂簽名確認（本院卷一第18、89-147頁），而參  
30 加人黃裕堂主張於交接期階段上午仍有提供勞務，下午才駐  
31 會，直到後來有人接替其工作才全日駐會（本院卷二第233

頁）。原告之後自106年8月9日起未給參加人黃裕堂會務公  
假多日，於106年10月12日不准參加人黃裕堂全日駐會。此  
項爭議前經參加人於106年9月25日申請勞動裁決，被告之後  
作成106年勞裁字第54號裁決決定主文略以：「確認相對人  
（即被上訴人）106年10月12日不准申請人黃裕堂全日駐會  
之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」之  
認定，該部分之後被本院以107年度訴字第443號判決予以撤  
銷，被告上訴後，經最高行政法院以109年度判字第208號判  
決駁回上訴而確定，最高行政法院並認定「參加人立大工會  
曾於103年8月18日函被上訴人，稱其理事長因會務需要擬於  
103年9月1日起全日駐會辦公，請被上訴人勉以同意；惟被  
上訴人未曾函覆參加人，並自103年9月起至106年12月止  
（參加人提起本件裁決申請為106年9月25日）將黃裕堂排入  
排班表中指派工作，而未對黃裕堂全日駐會之行為予以懲  
處，嗣被上訴人106年10月12日函參加人表示欲與參加人溝  
通協商有關會務假等情，為原審依法調查證據後所確定之事  
實，核與卷內相關證據資料相符。且原判決論明：立大工會  
固曾於103年8月18日函被上訴人，稱其理事長因會務需要擬  
於103年9月1日起全日駐會辦公，請被上訴人勉以同意，然  
被上訴人未曾函覆參加人，並自103年9月起至106年12月  
止，始終將黃裕堂排入排班表中指派工作，要求黃裕堂應提  
供勞務，此指派工作之積極行為，已難認被上訴人有默示同  
意黃裕堂全日駐會免除提供勞務之意思表示。且依證人黃郁  
彬（現為被上訴人廠務部經理，亦為黃裕堂當時之生產部副  
理）於原審到庭證述內容，足證被上訴人確實從未同意黃裕  
堂全日駐會之請求，因此將其排入排班表，並依其能力分派  
勞務，縱黃裕堂有一段時間未上班，而被上訴人未懲處，係  
廠長在處理等情，並無所證不一之情形，其證述與排班表互  
相勾稽均屬相合，自屬可信。」，有該判決可參（本院卷一  
第399-400頁）。可知原告與參加人黃裕堂之間至少自106年  
9月間起即已出現緊張關係，且不因最高行政法院確定判決

認為原告與參加人之間無全日駐會合意就表示不存在緊張關係。參以被告108年勞裁字第38號不當勞動裁決事件，當時原告的代理人許榮聰亦於第2次調查會議時稱「102年度申請人黃裕堂當時都有參與生產及勞務，103年9月後即不參與現場的勞務工作，因為他跟相對人就全日駐會有爭議，因為他本身是工會理事長，事情較多，沒有提供勞務」等語（本院卷一第476頁），亦可證明原告與參加人黃裕堂之間的確是有爭議存在。

3、又查，雖然最高行政法院確定判決認為原告與參加人之間無全日駐會合意，但仍無法否認參加人黃裕堂大約自103年12月中旬以後至與本件事實有關的107年12月底之間確實一直有全日駐會未提供勞務之客觀事實存在，此有原告提出的輪班表可參（本院卷一第89-147頁）。也就是說，參加人黃裕堂並未依照原告排定的工作班表提供勞務的情況是一直存在的，依照原告所主張評比107年下半年考績是依照每個員工的貢獻度的邏輯而言，參加人黃裕堂可謂毫無改變，因為他在上述103年12月中旬以後至與本件事實有關的107年12月底之間始終未提供勞務。

4、但是原告對於參加人黃裕堂的考評卻在107年下半年發生針對性的變化。原告將參加人黃裕堂與勞安室共同規定為由總經理考評，若有評比為特優或特劣，績等不受限於既有的A、B、B-、C、C-，可另提報績等為A+或D，此有「2018年度下半年考評績等配置與作業時限」可參（原處分卷第10-11、73-74頁）。而不是如以往先由員工自評，之後課長初評，經理複評，最後提交廠長（在被告108年勞裁字第38號勞動裁決事件，原告的代理人許榮聰於第2次調查會議時所述，本院卷一第476頁），在參加人黃裕堂始終未提供勞務的情形下，原告特別做了這樣的考評績等方式的變動，原告亦稱僅有參加人黃裕堂獲取D等考績（本院卷二第94頁），難謂無針對性可言。

- 01 5、再回顧參加人黃裕堂自104年度起至107年度的考評績等，參  
02 加人黃裕堂在104全年度、105第1至3季、106年第2季均為B  
03 -，105年4季、106年第1季、106年第3季均為C，106年下  
04 半、107年上半均為C-，107年下半為D，有生產部部門考核  
05 排序、績等核定表、經理考核排序、績等核定表、製造部部  
06 門考核排序、績等核定表、表2-1可參（本院卷二第65-71、  
07 97-110、181頁），為兩造與參加人均不爭執，堪信屬實。  
08 再依據前述原告與參加人黃裕堂之間自106年起即有緊張關  
09 係的脈絡，況且，參加人黃裕堂未提供勞務的情況已經延續  
10 數年，如果確實有原告主張的未提供勞務如何打考評的困難  
11 之處，則自104年度開始就應該一直出現同樣的問題，但是  
12 原告仍然能對參加人黃裕堂予以考評，且有部門排序，各次  
13 考評的部門排序也有所不同，最佳排序有14、最差排序則為  
14 40，似從未是部門中的最後一名（本院卷二第181頁），可  
15 知原告確實能以原來的考評方法予以作成考績評定，無須另  
16 外將黃裕堂歸給總經理特別考評，況且在體制上參加人黃裕  
17 堂無從直屬於總經理（原告組織圖，原處分卷第30頁），因  
18 此，原告特別作成此種考評設計，並且就直接作成D等評  
19 定，其針對性甚為明確。故原告上開主張並無可採。
- 20 6、原告雖又主張參加人黃裕堂拒絕提供勞務，基層主管反應無  
21 法依一般程序考評，並提出部門考核排序、績等核定表，其  
22 上有「請副理排序，無法考評」等字樣（甲證7，本院卷一  
23 第477-484頁），但被告否認甲證7形式真正，原告又始終無  
24 法提出正本以供本院核對（本院卷二第234、237、371  
25 頁），由於參加人黃裕堂亦稱103年9月至105年期間的員工  
26 考核工會都有權利參加，他參與的期間沒有看過無可考核這  
27 樣的字，自陳正全上任以後就拒絕工會參加考核等語（本院  
28 卷二第234頁），則本院尚難僅以原告所提甲證7影本逕認與  
29 正本相符，故原告就此部分之主張，無從以甲證7予以證  
30 實。因此，無法從績等核定表上記載參加人黃裕堂欄位上有  
31 「請副理排序，無法考評」等語，就認定原告主張其基層主

管無法考評改由時任最高人事主管徐志宏進行考評，並於公司確立總經理制後由陳總經理考評等情為真正(本院卷一第462-463頁)。

7、原告另主張參加人黃裕堂知悉工作規則之修正應得工會同意，卻消極未即時告知或提供協助，反而於原告遭裁罰後才發函告知，導致原告未能於所定期限內完成工作規則修正而於107年9月遭桃園市政府勞動局裁罰，原告因此認為參加人黃裕堂有損害原告的惡意，顯有品行與態度不當之情事，進而給予較低考績評價，自非出於無端或有不當勞動行為之故意，亦無逾越裁量之合理範圍部分(原處分卷第35-36、79-80頁)。查，桃園市政府在107年11月5日就已函知原告有關修訂工作規則如涉及勞動基準法第30條、第30條之1、第32條、第34條、第36條及第49條規定，雇主擬實施彈性工時、延長工作時間等事項，應先踐行工會同意程序之規定(原處分卷第119頁)，故原告豈可主張不知，進而責難參加人黃裕堂。況且107年2月21日接獲原告函文之後，參加人立大工會立即回覆表明將依法辦理選舉，然因勞資關係緊張無人報名以致取消選舉，實無從怪罪於參加人黃裕堂，此有原告107年2月21日立化字第1070221-2號函、參加人立大工會107年3月6日桃立工字第1070306號函、參加人立大工會107年5月4日通知可參(原處分卷第64-66頁)。益證原告實有不當連結之情形，將與考績評定無關事項責難於參加人黃裕堂之事實甚為明確，其針對性甚為明確。綜上，原告考評參加人黃裕堂107年下半年考績為D之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，已可認定。原告前述所辯均無可採。

(七)、原告於108年1月31日給付參加人黃裕堂年終獎金31,474元之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為

1、參加人黃裕堂獲得年終獎金31,474元，原告主張參考其餘107年度尚未到職形同未提供完整半年、1年工作貢獻之員工的年終獎金，決定參加人黃裕堂年終獎金相當於0.48個月之月

薪，符合其工作貢獻（本院卷二第94-95頁）。惟查，依據原告提供的107年度上下半年原告公司員工考績與年終獎金整理表（本院卷二第195-198頁），除參加人黃裕堂外，其餘製二課員工之考績與其所領得之年終獎金月數呈高度正相關；而原告上、下半年考績均為「B」之員工（即編號1、8、22、29、38、83、127之員工），所領得之年終獎金月數也完全相同，均為5.075個月，僅參加人黃裕堂的情形與其他員工不同等情，業據被告陳明在卷（本院卷二第224-225頁），經核相符。可證縱使原告給予D等考績合理，但原告給予的年終獎金數額仍然不成比例，其針對性甚為明確。故原告主張其年終獎金之決定，主要係基於員工之考績，而非原告所稱之年度生產貢獻、出缺勤狀況及工作態度等，均與客觀事實不符而無可採。況且，原告考評參加人黃裕堂D等具有針對性，業如前述，則原告依據該具有針對性之考評所為之年終獎金數額決定，自亦具有針對性。原告另主張考量參加人黃裕堂在公司待久了，還是給予一定年終獎金（本院卷二第236頁），更足見原告實屬恣意之針對性，而不是考量所謂貢獻度。

2、綜上，原告於108年1月31日給付參加人黃裕堂年終獎金31,474元之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

(八)、原告應依108年勞裁字第13號裁決決定書主文第3項，於該裁決書送達翌日起30日內，對參加人黃裕堂重為107年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金。查，原告已依原裁決決定主文所示作成新的考評與獎金給與，均如前述。有鑑於原告對於參加人黃裕堂有上述不當勞動行為，且其針對性甚為明確，影響工會活動甚鉅，實有儘速予以矯正之必要，故被告作成上開主文第3項，命原告對參加人黃裕堂重為107年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金，應屬合法。故原告訴請撤銷並無理由。

八、從而，原告主張各節，均無可採，本件原裁決決定並無違誤。原告仍執前詞，訴請判決如其訴之聲明所示，並無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

十、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 1 月 28 日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法 官 陳心弘

法 官 高維駿

法 官 郭銘禮

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

| 得不委任律師為訴訟代理人之情形           | 所 需 要 件                                                                                                                     |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人 | 1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。<br>2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。<br>3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 |

01

(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人

1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。
2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。
3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出□所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 111 年 1 月 28 日

03

書記官 林淑盈