

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第7號

111年2月17日辯論終結

原告 桃園大眾捷運股份有限公司

代表人 劉坤億（董事長）

訴訟代理人 沈以軒 律師

陳建同 律師

游鎮瑋 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春（部長）

訴訟代理人 楊景勛 律師

參加人 桃園大眾捷運股份有限公司企業工會

代表人 陳○○

訴訟代理人 李珮琴 律師

林景瑩 律師

參加人 蘇○○

范○○

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國109年10月16日109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)參加人桃園大眾捷運股份有限公司企業工會(下稱參加人工會)代表人原為蘇○○，於訴訟進行中變更為陳○○，茲由

其具狀聲明承受訴訟（本院卷第333頁至第337頁），核無不合，應予准許。

(二)參加人蘇○○、范○○經合法通知，均無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰併準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，依原告桃園大眾捷運股份有限公司之聲請（本院卷第580頁），由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

(一)參加人蘇○○、范○○均為原告所屬司機員，並分別擔任參加人工會第一屆理事長、副理事長。原告於民國108年6月1日變更司機員考核標準，將原「車務司機員考核標準表-行車運轉(50%)」第29項次「駕駛時數」所訂：「單月駕駛時數全車班第一～三名，當月加10分；前25%，當月加5分；前75%，當月加3分」之考核標準(下稱舊考核標準或舊制)，變更為「車務司機員考核標準表-行車運轉」第26項次「駕駛時數(不含調車司機員)」所載：「單月駕駛時數全車班第一～三名，當月加12分；第四名至前10%(含)，當月加10分；前11%至20%(含)，當月加9分；前21%至30%(含)，當月加8分；前31%至40%(含)，當月加7分；前41%至50%(含)，當月加6分；前51%至60%(含)，當月加4分；前61%至70%(含)，當月加3分」等內容，並於第2項次(列於「業務協助」項目)增列「出勤配合度」：「當月出勤天數20～22天+3分；23天以上+6分」(以上變更及增列項目，下稱新考核標準或新制)。

(二)嗣原告辦理108年度年終考核(考核期間為107年11月至108年10月)，參加人蘇○○、范○○之考核等第均列為四等，參加人蘇○○、范○○及參加人工會(以下如未特別指明，所稱參加人，兼指參加人蘇○○、范○○及參加人工會)因認原告變更考核標準之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，乃以原告為相對人，於109年4月15日(被告勞動部收文日)向被告申請裁決，經勞動部不當勞動

行為裁決委員會(下稱裁決會)於109年10月16日作成109年勞裁字第13號裁決決定：「一、確認相對人(按：即本件原告，下同)於108年6月1日變更附件『車務司機員考核標準表-行車運轉』考核標準之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。二、確認相對人於109年1月17日評核申請人蘇○○及范○○108年度6月至10月考核之分數、落點排名之行為，構成工會法第35條第1項第1款與第5款不當勞動行為。三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起 2 個月內，排除將會務公假之法定假別日數列為未出勤日數，重新擬定附件『車務司機員考核標準表-行車運轉』之項次2之『出勤配合度』與項次26 之『駕駛時數(不含調車司機員)』此二項考核標準，並送交勞動部存查。四、相對人應於本裁決決定書送達翌日起2個月內，依據前項主文所命重新擬定之『車務司機員考核標準表-行車運轉』，重新評分申請人蘇○○及范○○考核總分，並送交勞動部存查。五、申請人其他裁決申請駁回。」(下稱原裁決)。原告對原裁決主文第1項至第4項不服，遂向本院提起行政訴訟。

三、原告起訴及聲明：

(一)原裁決決定並不享有判斷餘地，則原告提起本件訴訟後，行政法院既然有對原裁決適法性為終局判斷之權責，審判時即應參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用：依最高行政法院109年度判字第582號判決意旨，本件參加人係以工會法第35條第1項第1款及第5款規定之不當勞動行為，向被告申請裁決。然是否確實有上述行為之事實認定及上開規定的法律解釋，既可由司法審查予以確認，行政法院本於對原裁決適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情狀作事實調查與法律解釋及適用，原裁決決定縱然是由裁決會所作成，上述事項亦無判斷餘地可言。

(二)參加人向被告申請不當勞動行為裁決時，已逾勞資爭議處理法第39條之法定期間：本件新考核標準業經原告於108年6月1日公告周知，並於同月12日分別於蘆竹段、青埔段公告、

傳閱，參加人蘇○○、范○○亦分別在同月16日、18日簽名確認。可知，考核標準之變更已於108年6月1日公告生效，參加人蘇○○、范○○至遲分別於同月16日、18日知悉，觀諸新考核標準並無文義上模糊空間，則參加人至遲應於108年9月16日、18日申請不當勞動行為裁決，始符合勞資爭議處理法第39條所定之法定期間。然參加人遲於109年4月15日始申請裁決，則無論係自知悉或事實發生之次日起算，均已逾90日之法定期間。

(三)原告針對「考勤」與「行車運轉」所占考評比率之調整，係為整合全公司年終考核與平時考核權項所為，且早在參加人工會前次不當勞動行為裁決申請前，即已達成決議，要難認原告對本件調整考核權重有何不當動機：

1.原告於106年12月以前，年終考核項目及指標係由各部門與員工自行訂定，其中參加人蘇○○、范○○所屬之車務中心司機員之評核項目原區分為「考勤50%」與「行車運轉50%」，採逐月考核人員工作表現，除於每月公告月考核成績外，並於年度終結時，依各月成績所排名次，加總除以12個月，取得平均名次後，再按名次落點對應部門強制分配之各等第比例，作為司機員「年終考核」等第。

2.嗣於107年間，原告為整合各部門人員年終考核項目，使各部門考核項目、權重儘量一致且有明確標準可資依循，遂於該年度將年終考核項目區分為六大項，分別為「工作態度20%」、「工作品質15%」、「工作量與時效掌握15%」、「勤惰規律15%」、「品德操守15%」及「專業知能學習發展20%」，且為激勵基層從業人員（包含司機員），又於108年1月新訂及實施「基層從業人員加給分級評核制度」，並同樣參照年終考核訂有6大考核項目。

3.然因前揭變革，與車務中心既有評核司機員之「月考核」項目與權重皆不同，導致車務中心逐月考核後之分數，無法直接對應前開「年終考核」項目，故原告遂於108年間召開會議，將「工作態度20%」、「工作品質15%」、

「工作量與時效掌握15%」等權項，併入車務中心「車務司機員考核標準表-行車運轉」進行評核，而針對「專業知能學習發展20%」之權重項目，在上開「行車運轉」之考核項目中，本已包含「測驗」項目，但若將「專業知能學習發展20%」之全部權重皆納入「行車運轉」之考核項目，恐使「行車運轉」考核占比過重（70%），而使「考勤」占比過低（15%），乃酌將「行車運轉」權重比例調整為65%，而原規劃之「勤惰規律15%」，在車務中心司機員之「考勤」評核項目中，調整占比為20%；其餘「品德操守」之權項，則依整合會議規劃占比15%，並由直屬主管依「工作倫理」、「個人操守」及「組織公民行為」等三個面向予以考核。

4.承上，原告變更考核標準之主要內容，係就每月考核項目之加分標準有所調整，但年終考核需就各月份考核平均排名落點，再為排名，且同步考量有無相關獎懲等標準，則考核標準之變更，即未必直接影響年終考核等第；且原告針對「考勤」與「行車運轉」所占考評比率之調整，係為整合全公司各單位年終考核與月考核權項所為，非針對參加人所為，且早在參加人工會於108年5月24日就另案申請不當勞動行為裁決以前，即已分別於108年4月23日及108年5月15日決議變更評核標準，已難認原告調整考評之占比率有何不當動機。

(四)原告變更考核權重、調整「駕駛時數」與「出勤配合度」之考核標準，係出於制度上確有修正之必要性與正當性，而非打壓工會之動機，不構成工會法第35條之不當勞動行為：

1.無論是原告就「駕駛時數」評核項目之修正，抑或增設「出勤配合度」考核標準，乃原告為整合全公司各單位平時考核與年終考核趨於一致所為之必要調整，均係對於全體司機員所設，並秉持一致性標準進行考核，非針對參加人蘇○○、范○○或其他個別車務司機員所為，其標準之

訂定不因工會成員或非工會成員而有所不同，實難認原告變動系爭考核標準有何不當勞動行為之動機與認識。

2. 「駕駛時數」之評核項目於過往考核時即有訂定，並非此次修訂新增之考核項目，本次修正純係為增加司機員爭取配合排班、代班出車之意願，蓋舊考核標準僅區分3個級距，此對駕駛時數已達前75%之司機員，若要再達全車班前25%，即困難許多，而不會有高度意願爭取出車機會，不易達到激勵之效果，是以原告將級距增加為8個，每個級距之間隔僅10%，從而司機員跨至次個加分級距之難度，明顯較舊考核標準容易，藉此提升司機員爭取出車之誘因，則原告調整立意自屬正當，要無不當動機，「駕駛時數」亦一體適用於所有司機員；而自參加人工會幹部等人，在108年度考核之各月加、扣分細項，於「駕駛時數」考核皆有加到分以觀，可證明新考核標準並未排除參加人工會幹部獲得加分之機會，亦非難以達成加分標準。

3. 另「出勤配合度」之增訂原因，係因舊考核標準對司機員勤務貢獻度，僅著重於司機員實際駕駛時數，對於駕駛工作以外，因待命、配合相關單位維修、測試及相關演練作業等勤務所生之辛勞與貢獻，皆未能充分予以評價，如此對於因擔任之班別或任務分派上，駕駛時數較少之人員，恐有不公，原告乃於「駕駛時數」外，增設「出勤配合度」之考核標準，以填補「駕駛時數」在工作貢獻度上評核上的不足，加強考核之完整性及公平性。詳言之，針對司機員實際執行「駕駛勤務」以外之任務，原告雖會按司機員實際執行任務之次數予以加分，然此僅限於有實際執行所受指派之任務時，方能獲得加分；而司機員在駕駛勤務外之待命時間，或經原告指示須配合相關單位勤務執行後，相關單位因故取消原定勤務或推延有關勤務之執行，導致司機員雖已配合臨時任務指派，但未實際執行任務，而無法在「業務協助」項次加分，致無法給予充分評價，而有增訂「出勤配合度」之考核項目以為補足之必要。

01 4.因此，在增訂「出勤配合度」考核標準後，司機員因配合
02 出勤，而在駕駛勤務外待命及配合臨時任務指派，雖未實
03 際執行職務，仍透過「出勤配合度」考核標準，給予最基
04 本的加分；而若在此之外，有執行「駕駛勤務」或實際執
05 行其他任務，則分別按其所執行任務之內容，分別依「業
06 務協助」與「駕駛時數」予以考核評價，故「出勤配合
07 度」、「業務協助」、「駕駛時數」，在勞務貢獻度之評
08 價及獎勵效果各有其功能與目的，彼此間無從相互取代，
09 並無重複考核之問題，亦均非出於原告有何不當勞動行為
10 之動機與認識，遑論原告係於108年8月8日之協商會議
11 中，方與參加人工會協商合意每月定期召開會議，則原告
12 於108年6月訂定「出勤配合度」考核標準時，並無從預見
13 參加人蘇○○、范○○有何常態固定申請會務假需求，前
14 此申請會務假，乃以簡式記載之方式申請，原告並無從知
15 悉請假事由，原告既無法預見參加人工會幹部每月固定所
16 需之會務日數，主觀上自無可能基於使工會幹部無法獲得
17 加分之意圖，而修訂考核標準。

18 5.「出勤配合度」之考核標準，乃只要在1日之間人員有出
19 勤支援之事實，無論出勤支援之時數是否達1日，仍可獲
20 得加分，則參加人工會幹部縱有辦理會務之需求，仍得以
21 半日會務假方式處理會務，對參加人工會會務運作實不會
22 有重大影響，顯非難以達成的標準。此外，過往亦有司機
23 員雖有請假數日，但透過爭取前揭臨時任務之出勤機會，
24 而在出勤配合度上獲得加分之情形。故出勤配合度是否獲
25 取加分與請假缺勤之間，以及衍生之年終考核等第，均無
26 必然關係，而工會幹部亦非因有會務假請假需求，則當然
27 無法在出勤配合度上獲取加分，要難認原告增訂「出勤配
28 合度」考核標準有何針對性。

29 6.原告所營桃園捷運為連接國內與國際機場之公眾運輸工
30 具，為出入境旅客輸運之必要管道，司機員為列車運行之
31 核心人員，其遲到、缺勤將導致列車誤點甚至無法發車，

而可能使旅客無法順利登機，因而影響國際形象。為維護上開公共利益，透過「出勤配合度」、「駕駛時數」等考核標準，能盡量確保司機員配合排班出勤，並在人力空缺或有突發任務時，立即由待命人員予以補足，故原告為維護公眾利益而調整考核標準，當有其必要性。

(五)參加人蘇○○、范○○於108年度考核為四等第，與「出勤配合度」及「駕駛時數」考核標準調整之間，並無相當性因果關係：參諸最高行政法院103年度判字第458號判決意旨，構成工會法第35條第1項第1款規定之不當勞動行為，應以該行為與不利之待遇間，具相當因果關係為要件。經查，原裁決主文第2項認定原告構成不當勞動行為，無非係以原告所據予考核之新考核標準會影響參加人蘇○○、范○○之排名及落點之情，然查，各月考核之排名縱使認為有受考核標準變動而影響，然單純108年度6月至10月月考核之分數、落點，對於參加人蘇○○、范○○並不生「解僱、降調、減薪」等實際不利之效果，亦不會導致參加人蘇○○、范○○從第三等第變動為第四等第，此由「出勤配合度」、「駕駛時數」等兩項加分項目「後25%」人員中，無論是蘆竹段、青埔段，均有大量人員之年終考核結果為第三等第，甚至有第二等第之人員，可證「出勤配合度」、「駕駛時數」加分多寡與年終考核為第四等第之間，並無相當因果關係。從而，「出勤配合度」、「駕駛時數」至多僅影響參加人蘇○○、范○○之分數，並不代表排名必然落後，亦不當然導致其受有「調整職務、減薪」之效果，尚難認其受有「其他不利待遇」。

(六)原告於考核標準變更後，每週皆公告各該司機員每日之加、扣分細項，並按月將該月考核成績及排名落點公告周知，參加人蘇○○、范○○實得輕易知悉其加、扣分數及事由，然渠等均未曾提出任何異議，則原告據此進行後續考核，已難認有何不當動機；況參加人蘇○○、范○○因不服108年度年終考核考列四等一事，向原告提出申訴，於該次申訴評議

01 委員會(下稱系爭申評會)中，除原告公司之職員外，尚有
02 桃園市政府性別平等辦公室執行長、該府參事兼法務局副局
03 長、交通局主任秘書另以評議委員身分到場參與，會議過程
04 除經委員逐一向申訴人調查外，亦有向車務中心主管綜合提
05 問，最終認為原告本次變更考核標準一致，適用於全體司機
06 員，且申訴人所陳述之意見多為批評規定與制度，考績考列
07 四等與「工會身分」尚無關聯，而維持該二人考核為四等之
08 決議，顯見桃園市政府各局處亦肯認本次原告所為制度性變
09 更之適法性、妥當性均無疑義，則縱認考核標準之變更可能
10 間接影響工會幹部請會務假之意願，亦非原告變更考核標準
11 之原因，而係出於確有變更考核標準之必要性，殊難據此認
12 定有何出於打壓工會之動機，不應認構成工會法第35條第1
13 項第1款、第5款之不當勞動行為，如僅因變更項目可能間接
14 影響工會幹部請會務假即不得實施，試問原告如何獎勵貢獻
15 度較高之員工？

16 (七)聲明：原裁決決定主文第1項、第2項、第3項、第4項撤銷。

17 四、被告答辯及聲明：

18 (一)裁決會具有專業性及獨立性之屬性，其成員有類似鑑定事實
19 之專業能力，故裁決內容具有高度專業性、屬人性、不可替
20 代性，裁決決定除有基於錯誤事實認定、法律概念涵攝事實
21 明顯錯誤、法律解釋明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規
22 範、有違一般公認價值判斷標準、出於與事物無關考量、違
23 反不當聯結禁止、違反法定正當程序、組織不合法、違反法
24 治國原則等情外，其所作成之判斷應予尊重，而享有判斷餘
25 地：經查，本件原裁決決定之組織成員合法、調查程序合
26 法，關於認定原告變更考核權數、調整「駕駛時數」與「出
27 勤配合度」考核標準，並以此對參加人蘇○○、范○○作成
28 考核評定構成不當勞動行為，其基礎事實要無錯誤，適用法
29 律規定亦無違誤或明顯逸脫文義解釋、立法目的範疇，則裁
30 決會基於何等「勞動關係脈絡」，足以構成不當勞動行為認
31 識，應屬本諸長期累積在個體、集體勞動關係或勞資事務之

01 專門學識、經驗，作出之專業判斷，法院原則上應予以尊
02 重。準此，本件原裁決關於「原告與工會過往雙方勞資互動
03 間具有敵對緊張關係(特別是針對會務公假)」、「變更、調
04 整『駕駛時數』與『出勤配合度』考核分數影響大部分工會
05 幹部之嫌」、「變更、調整『駕駛時數』與『出勤配合度』
06 考核分數，顯然直接影響會務假權利之行使」等事實認定並
07 未有錯，則裁決會基於上述事實推論，認原告變更考核標
08 準、評核參加人蘇○○、范○○108年6月至10月之考核分
09 數、落點排名之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5
10 款之不當勞動行為，且原告抗辯亦無法完全排除妨礙工會活
11 動或工會幹部身分之疑慮，實屬裁決會判斷餘地，在事實認
12 定及法律適用無明顯錯誤下，應予尊重。

13 (二)本件不當勞動裁決申請並未逾法定90日期間之規定：向來司
14 法實務見解均肯認所謂知悉工會法第35條不當勞動行為之時
15 點，應以雇主對勞工實施該不當勞動行為致生勞工不利益或
16 妨礙工會活動效果，且勞工或工會足以意識構成不當勞動行
17 為之嫌，方始為知悉，而以此作為申請期間起算點，非以勞
18 工就歷程任何資訊有所知悉，即論斷為「不當勞動行為之知
19 悉」；況該不當勞動行為非僅有一次性效力，尚足以對將來
20 持續發生之效力，是於持續行為內申請，均未有逾90日申請
21 期間之問題。本件裁決會審酌新考核標準縱使於108年6月1
22 日公告周知，且傳簽表足以證明參加人蘇○○、范○○分別
23 於108年6月16、18日簽名確認知悉新考核標準之事實，惟基
24 於判斷「知悉」時點起算之基準，得以具體不當勞動行為效
25 果發生到達參加人蘇○○、范○○，並足以使渠等認受不當
26 勞動行為之嫌時，構成工會法第35條之違反事由為準，而認
27 定參加人應自109年1月17日知悉原告有工會法第35條第1項
28 第1款與第5款之不當勞動行為，渠等於109年4月15日提起不
29 當勞動裁決之申請，符合勞資爭議處理法第39條第2項及第
30 51條第1項90日期間之規定等語，並無認事用法違誤之處。

01 (三)雇主違反工會法第35條之不當勞動行為，常形諸於企業上合
02 理經營行為外觀為藉口，是不當勞動行為之認定，不以雇主
03 有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，只要從該勞資關
04 係之脈絡中可以推定原告對於其行為可能造成「阻礙勞工參
05 與工會活動、減損工會實力或影響工會發展」之結果有所認
06 識，即足認定構成不當勞動行為：

07 1.參照最高行政法院106年度判字第233號判決意旨，本件裁
08 決會敘明其以「雙方間之勞資關係脈絡、雇主對工會之態
09 度及相對人過往介入工會活動之情形等一切客觀情狀」為
10 標準，來認定原告於新考核標準中增加「出勤配合度」並
11 變更「駕駛時數」之加分方式，是否具不當勞動行為之動
12 機與認識。

13 2.裁決會繼則調查審認雙方勞資互動間具有敵對緊張關係
14 (特別是針對會務公假)，且參加人工會主要幹部乃擔任司
15 機職務，原告變更、調整「駕駛時數」與「出勤配合
16 度」，顯有刻意針對工會幹部身分之嫌，並對工會幹部會
17 務假之行使，具有直接之針對性，而使工會幹部因執行工
18 會會務請會務假而無從獲得加分，造成未擔任工會幹部前
19 後之考績差異、工會會員與非會員間之差異，確實造成工
20 會幹部只要有申請會務公假之事實，即有難於「出勤配合
21 度」及「駕駛時數」項目取得加分之情形，在等第比例制
22 下，申請會務公假之工會幹部之排名等第劣後，將造成參
23 加工會幹部懼於申請會務公假，以免無法於考核上加
24 分，則加工會召募幹部以及推展會務將有所困難，原
25 告從而不當影響、妨礙或限制工會活動之情形，故構成
26 工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；就參加人蘇○
27 ○、范○○部分，如排除不適用新考核標準，其原始考核
28 評價結果顯然提升，較適用新制為高，參加人蘇○○、范
29 ○○顯因考核制度變更而受有考核降低之不利益。而原告
30 進行考核標準之變更時點，密接於就會務假達成和解協商
31 時點，且依參加人蘇○○、范○○請會務假必然之情，適

01 用新考核標準，考績結果必然因會務公假降低，顯然具有
02 不當勞動行為之認識等情，並就原告抗辯其加重「出勤日
03 數」、「駕駛時數」考核標準權數屬企業經營上合理必要
04 性措施云云，說明該抗辯顯不足以達到推翻上述推定不當
05 勞動行為認識之事實及完成排除摻雜不當動機因素可能之
06 程度，裁決會認定之事實，要無違誤。

07 3.原告增列本無之「業務協助：出勤配合度」項目，因全年
08 休假日數為117天，除以12個月，每月休假約9.75天，出
09 勤約20日，而參加人蘇○○、范○○辦理工會會務必然需
10 請會務假，單以常態性之每月召開理、監事會議1日及勞
11 資協商會議之1日(況尚有其他工會會務)，每月即達2日，
12 扣除該固定2日會務假後，參加人蘇○○、范○○每月出
13 勤日數最高僅可達約18日，必然少於新考核標準所訂20日
14 之加分標準，而其他駕駛同事因無需辦理會務請假之限
15 制，正常出勤必然達20日以上，而可獲得3至6分考核分
16 數，則只要參加人蘇○○、范○○擔任工會幹部，考核分
17 數必然低於其他駕駛同事。

18 4.原告調整「行車任務：駕駛時數」項目部分，如上所述，
19 參加人蘇○○、范○○因需請會務假辦理會務，出勤日最
20 高僅只可達18日，渠等駕駛時數，必然因辦理會務之故，
21 每月常態性較他駕駛同事短少高達12小時以上(1日駕駛時
22 數最少6小時計算)，則參加人蘇○○、范○○於此考核項
23 目，必然每月名列所有駕駛員之最後30%，原告明知於
24 此，卻刻意將本質上同屬每月出勤日數乙事，重複設定為
25 考核分數評價標準，甚至加重權重分數，參加人蘇○○、
26 范○○明顯受有考核上之當然不利益待遇。

27 5.原告所執企業經營合理必要性，無法排除其對工會活動妨
28 礙及參加人蘇○○、范○○考績不利益待遇之事實：

29 (1)原告並未針對裁決會所認定構成不當勞動行為之勞資關
30 係脈絡事實(特別是改革新制將造成工會幹部因會務假
31 受到考績不利益待遇之負面評價因素)，反證有何認定

事實錯誤、間接事實不存在或矛盾、法律見解違誤等情，自無足以推翻裁決會之專業判斷。

(2)原告一方面聲稱是為使「全公司各單位、各種勤務人員之考核標準相一致所作出之調整」，另一方面卻又表示係為「特別激勵司機員之出車意願方增訂」，兩者矛盾、齟齬，可見原告是否因確保得以正常營運而予以增修考核標準，要非無疑；又參加人蘇○○、范○○因身兼工會幹部職務而須請會務假辦理會務，渠等常態性每月正常出勤日數必然少於其他駕駛員至少2日，業如前述，原告明知此等考核標準，將使工會幹部考核分數巨幅劣於其他駕駛員，卻執意不將會務公假以視為公假之正常出勤日辦理，達成實質平等考核，卻刻意偽裝成形式上與其他駕駛考核標準一致，實質上則造成工會幹部因會務假因素，常態性考核分數絕對劣於其他人，即難脫免不當勞動行為之認識與動機之嫌。

(3)原告聲稱參加人蘇○○、范○○之分數亦獲增加等語，惟經裁決會敘明新考核標準使渠等之名次倒退，變更前反而名次在前，原告以所謂分數增加之虛辭，表示無不當勞動行為動機與認識，誠屬牽強；又舊考核標準足以正常營運，要無妨礙，原告所謂需藉由新駕駛時數之考核標準激勵司機員代班出車，始可正常營運云云，欠缺實證依據，亦屬空泛之詞。

(4)原告出車班次每日固定，駕駛全員一體採用相同出勤天數排班制，駕駛員之出勤時數之所以會增加，乃因其他駕駛請假或突發事變需因應之故，然此由「休假出勤」項目予以加分考核評價，即可取得考核分數，達成鼓勵出勤之目的及增加支援臨時性任務的誘因，自無所謂因現行制度欠缺獎勵機制，無法使司機員配合臨時出勤，故有增列出勤日數考核項目與加重駕駛時數權重分數之必要，反而因設定固定每月20天以上出勤為加分標準，不僅有重複評價嫌，且該等日數係扣除例、休假日後之

當然出勤日數，只要請會務假當然排除，顯然針對因處理工會會務，無法達20日以上出勤之工會幹部有高度之針對性，工會幹部需不處理會務，方可達加分之標準，此舉影響工會活動與推展，至臻明確。況考績作業辦法之制訂本即應考量會務假之因素，不得毫不予以考量，否則當然構成不當勞動行為。

(5)原告所舉勞動部函釋、臺灣高等法院103 年度勞上字第109 號民事判決，至多僅表示育嬰留職停薪得另為考績，但產假等其他有薪性質之假別乃視為出勤之公假，與育嬰留職停薪，二者差異甚鉅，雇主仍不得於考績上以行使產假別等有薪公假作為不利益考評基準，原告未將會務假視為出勤天數制訂出勤日數辦法，並以之辦理考績，自屬構成妨礙工會活動之不當勞動行為無疑；況產假是偶發性事由、會務公假是常態性每月發生，本於不同事物不同處理原則，即難認原告得以比附援引。

(6)又原告所謂其他工會幹部因新制出勤配合度仍獲加分一節，然此或因該工會幹部未請會務假或另於休假日出勤，二者均非屬常態，非可一概而論。又未獲加分之人員尚有非工會幹部之司機，亦可能係因當月突然請假日數暴增，非屬常態，亦非可一概而論。

(7)又於新考核標準，司機遲到、缺勤尚有懲處或考核扣分規定，業足以達成使員工準時到班、發車之目的，所謂「出勤配合度」是單純指出勤天數，「駕駛時數」是單純指駕駛工作實際執行之時數，均與遲到、缺勤全然無涉。又原告之司機班表既是預先排定，按理均應準時出車，而與「出勤天數」、「駕駛時數」無關，設若發生緊急狀況致排班人員無法出勤，既已排定支援人員之班表或待命名單，其他員工應樂意配合緊急出勤任務，如欲將此設為加分項目，亦應屬緊急支援之加分，而非「出勤天數」、「駕駛時數」考核項目等所能達成目的

事項，是原告所謂「出勤天數」、「駕駛時數」是因應緊急人力狀況之企業經營所必要等語，不足採信。

(8)原告亦自承所謂年終考核是將每月成績所排名次加總除以12個月，具備正相關，且參加人蘇○○、范○○每月因需請會務假，每月考績分數與名次，當然劣於其他未擔任工會幹部職務之駕駛人員，故可預見年終考核將因新考核標準，於累加每月考核分數或名次後，劣於其他駕駛同事，益見原告早已具有不當勞動行為之認識，是原告主張新考核標準是針對月考核，未必影響年終考核等語，不足憑採。

(9)公假本即等同出勤，因此是領取全日工資額，並應視為全勤，原告只需將會務公假採認計為駕駛時數或出勤日數，即可避免考核標準歧視會務公假之情，然原告卻堅持不作如此處理，顯難脫免不當勞動行為之動機與認識之嫌。

(10)原告所言「配合維修、測試」及相關「演練作業勤務需求」相關勤務，均屬司機駕駛員排班正常出勤日，所從事之日常勤務，要無特殊貢獻需予考核加分之必要；如於休假日出勤，本即有「休假出勤」加分分數足資因應，而使該等配合人員之名次等第向前，均無在出勤日數與駕駛時數，重複評價加分之必要。

(11)原告主張參加人蘇○○、范○○可透過爭取臨時任務之機會，取得等同毋庸請會務假之正常出勤日相同考核分數一節，即是要求參加人蘇○○、范○○於奔波會務、正常出勤兩頭燒情形外，尚需透支體力與休息時間，不顧個人避免過勞之健康與公共運輸之交通安全考量，顯見新制將造成參加人蘇○○、范○○與其他毋庸辦理會務之駕駛間，於出勤之考核分數評價上，立足點不平等地位，益見其不當勞動行為之認識與動機；況執行臨時任務，是取決於原告之指示權行使，非參加人蘇○○、范○○可得片面決定、安排而毋庸取得原告之同意，是

原告所稱參加人蘇○○、范○○得自行排定臨時任務，隨時增加自己的考核分數，操之在己，達到與一般正常出勤駕駛之考核分數等語，顯屬子虛烏有之事。

(12)若如原告所言，縱使未實際從事駕駛工作之勤務，仍可將僅有待命或僅至預備階段之勤務，列為等同全日出勤之考核加分項目，則以會務公假從事會務，更具有促進勞資協調溝通、合作，實踐現代公司治理之維護勞工權益、恪盡勞動法遵之機能，同屬對原告之貢獻甚鉅，理應給予同等待遇進行加分，甚至加重考核分數比例，然原告卻予以貶抑，擴大參加人蘇○○、范○○因辦理會務因素之考核分數差距，在在顯示原告對於工會幹部之不利處遇。

(13)觀諸系爭申評會紀錄所載參加人蘇○○發言紀錄，足徵原告明知參加人蘇○○曾就新考核標準與月考核表結果，提出標準不當之反映，原告卻佯稱參加人蘇○○從無意見等語，顯為誤導本院之詞。又參加人蘇○○、范○○縱使知悉新考核標準及每月考核分數，然迄至年終考核結果決定前，仍無法確認最終年終考核等第，若參加人此時提出申訴，原告恐又指稱參加人無端破壞勞資關係和諧性等詞；更何況，參加人對於新考核標準或考核分數有無異議，與原告修訂考核標準與進行考核是否具有不當勞動行為認識與動機，乃屬二事。

(14)參加人蘇○○於申訴時，已明確指明新考核標準對會務假存有不當勞動行為之情，要非原告不實聲稱參加人蘇○○僅對新考核標準提出批評意見，而與工會身分或工會活動毫無牽涉。

(四)工會法第35條所定「其他不利益待遇」，解釋上非以現時已發生權利之得喪變更為必要，不利益待遇更非限縮於解僱、降調、減薪等情，僅需考核結果涉有不當勞動行為之負面因素即足當之。本件原告變更考核標準並據以考核，足使參加人蘇○○、范○○之考核分數、名次，落後於其

他員工，該等考核評價涉有不當勞動行為之負面因素，參加人蘇○○、范○○之考核評價受有減損之可能，是原告主張「出勤配合度」、「駕駛時數」考核項目至多僅影響分數，並不代表排名必然落後，亦不當然導致受有「調整職務、減薪」之效果，尚難認參加人蘇○○、范○○受有「其他不利待遇」等語，洵不足採。

(五)聲明:原告之訴駁回。

五、參加人陳述及聲明:

(一)裁決會係具專業及獨立性之專家委員會，就是否構成不當勞動行為之裁決決定應有判斷餘地，法院審查時應予以尊重；又原裁決無認定事實錯誤，法律概念涵攝事實明顯錯誤、法律解釋明顯違背解釋法則或上位規範等違法情形，應予以尊重(參見最高行政法院104年度判字第512號、106年度判字第223號判決意旨)。本件裁決會乃合法組成，於踐行合法之調查程序及裁決程序後，論明依調查證據之結果及審酌雙方陳述之意見後，於原裁決詳述其認定原告變更考核標準及於109年1月17日評核參加人蘇○○和范○○分數、落點之行為構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為之理由，核與卷附證據相符，且其判斷非出於錯誤之基礎事實認定，既已充分斟酌相關事項，亦未見有以無相關事項之考量，復無違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序、一般法律原則或其他違法情事，自應予以尊重。

(二)參加人提起不當勞動行為裁決之申請，與勞資爭議處理法第39條第2項及第51條第1項規定之90日期間無違：

1.按勞資爭議處理法第39條第2項係規範不當勞動行為裁決之申請，應自「知悉」有違反工會法規定之事由或「事實發生」之次日起90日內為之，如不當勞動行為係有持續性，事實發生之次日即包含繼續行為最後事實發生之次日，且因雇主所為之不當勞動行為，往往可能並非單一，或單次行為之結果未能立刻顯現，故應依整體觀察，雇主

行為是否可認為係基於同一不當勞動行為目的而發動，並以最後結果顯現時作為事實發生之認定。

2. 本件原裁決之理由已敘明原告之考核標準項目繁多，參加人確實無法於當下立即得知考核標準變更後最終所生之實際影響，而是直到原告通知全年度考核評分等第後，前述實際影響之結果始為顯現，可認參加人蘇○○、范○○於109年1月17日始知悉受不利益待遇，以及於斯時發生對參加人工會運作、自主性之影響和妨礙；再觀原告變更考核標準及依變更後考核標準評核參加人蘇○○、范○○之行為，依整體觀察足認係基於同一不當勞動行為之目的所發動，且時間上具有連續性，在客觀上得被評價為一體，自應以最後結果顯現時，即109年1月17日作為事實發生之認定。

(三) 原告變更考核標準，由原告與參加人工會間之勞資關係脈絡觀之，可認有不當勞動行為之動機：

1. 參加人工會自106年9月17日成立初期，係以車務司機員為主之成員加入工會，而第一屆7名理事、1名監事，一共8名幹部中，僅有1名理事非司機員，另2名理事蔡○○、洪○○分別於108年8月、12月離職，而未參與原告108年度考核，餘5名理監事均有參與108年度考核。

2. 於107年初，就原告「於駕駛室內裝設CCTV」致有侵害參加人工會隱私權爭議，參加人工會曾於5月2日召開記者會抗議；又參加人工會於107年中針對原告因營運穩定獲利且有盈餘，參加人工會為員工爭取福利，挺身而出爭取調薪及績效獎金，多次協商未果下，於107年9月26日申請勞資爭議調解，並於107年11月2日、12月10日、108年1月4日召開三次調解會議，期間因原告未正面回應訴求，遂於11月20日召開記者會向桃園市政府陳情，嗣爭取到原告訂定績效獎金辦法，並於市府核定後於108年度實施，原告卻於108年4月否准會務公假，故參加人工會於同年5月24日申請不當勞動行為裁決（108年勞裁字第22號），雙方

並於108年7月11日達成和解。參加人工會原認為雙方已有逐漸建立互信基礎，未料，原告卻在和解前後期間，於108年5月15日召開內部高階主管會議討論變更考核標準，強化司機員考核項目中之「出勤配合度（出勤天數）」及「駕駛時數」之影響效果，足見原裁決參酌上述脈絡後，認定原告明知參加人工會之理監事成員，係以司機員為主體，竟仍討論變更及研擬考核標準時，增加「出勤配合度」項目，並變更「駕駛時數」加分方式，導致需要申請會務公假之參加人工會幹部即參加人蘇○○、范○○，受不利之考核，於雙方勞資關係持續處於緊張狀態下，自可認為具有針對性，亦有不當勞動行為之動機，原裁決就上情要無認定事實錯誤或違背法令之處。

(四)新考核標準必然導致參加人工會幹部，因工會會務申請會務假後，難以獲得加分，而與其他員工之差距增加，造成參加人工會幹部懼於申請會務假，乃屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

- 1.就「出勤配合度」之考核項目部分，參加人蘇○○、范○○分別為參加人工會之理事長和副理事長，本就需要花較多的時間辦理會務和申請會務假，且依參加人工會章程第27條規定，每月須召開定期理、監事會1日，又與原告間每月有1日勞資協商會議，故每月「至少固定」需要2日會務假；而由原告所提「第11次協商會議紀錄」，可知原告與參加人工會間並非自108年8月方開始每月進行勞資協商，是原告並非不知參加人每月固定所需之會務假日數。
- 2.承此，以每月正常工作日30日計，扣除休息日及例假日共8日，再扣除國定假日挪移至每月休1日，則每月平均工作日數21日，而參加人蘇○○、范○○每月再固定扣除前述至少2日會務假，則每月工作日最多只剩下19日，可知事實上基於參加人工會幹部之職務，根本幾近不可能符合「出勤配合度」之考核項目而獲得加分，故原告增訂此考核項目，顯已經造成參加人工會幹部於考核上之不利益。

01 3.再觀108年6月至10月間蘆竹段、青埔段司機員於「出勤配
02 合度」項目之加分情況，可知蘆竹段中連續5個月之出勤
03 配合度加分均0分者僅有5人，為吳○○、李育任、曾○
04 ○、蘇○○、鍾○○；青埔段中連續4個月出勤配合度加
05 分均0分者僅有4人，為康鈞植、范○○、余靜樺、曾寶
06 萱，上述9人中，有5人為參加人工會幹部，此5名理監
07 事，竟全數均連續5個月為0分，顯見參加人工會幹部有極
08 高比例難以取得「出勤配合度」項目之加分。而前述5名
09 參加人工會幹部，主要都是因為申請會務假，導致出勤日
10 數較低而無法於「出勤配合度」項目加分。若參加人蘇○
11 ○不申請會務公假，其至少於108年6月、7月、9月及10月
12 均得加分3分，若參加人范○○不申請會務假，則其於108
13 年7月、8月、9月均得加3-6分，其他參加人工會幹部若未
14 申請會務公假，亦有於該項目加分之機會；至於其他非屬
15 參加人工會幹部卻未取得該項目加分之原因，乃係因為喪
16 假、家庭照顧假、病假、婚假、產假、公傷假等，上開假
17 別係屬有特殊情事之「短期」原因需要請假，與擔任參加
18 人工會幹部申請會務假係「長期」、「固定」原因有別，
19 足認參加人工會幹部確實係因為申請會務假，而無法於
20 「出勤配合度」項目獲得任何加分。

21 4.至原告辯稱參加人工會幹部亦可透過爭取臨時任務云云，
22 亦不足採；蓋除工會幹部外之司機員，按一般出勤狀況即
23 可每月於「出勤配合度」項目加3分，然工會幹部卻要額
24 外爭取臨時任務，方有加分「機會」，顯有不公平對待，
25 更何況：

26 (1)如臨時有司機員請假，會先於公務群組留言，而欲爭取
27 補班者，須先於時限內留言登記，然司機員工作時間本
28 不可以使用手機，縱非工作時間，也非時時刻刻盯著手
29 機，故是否能於時限內留言登記，已有難度；再者，縱
30 欲爭取補班，也要考量自身之原本排定班別，不可連續
31 7日出勤，以及每班別要間隔11小時等限制；此外，如

有多人留言登記，原告尚會依登記者原班別為特休、補休、銷假、國定假日、休息日等，依序訂出優先補班之順序，若相同排序還要抽籤決定。可知，爭取補班之臨時任務有種種限制，並非參加人工會幹部留言登記即可取得；然其他司機員不用爭取此類臨時任務，即可達每月工作日20日，而取得「出勤配合度」項目加分資格，是該考核標準對參加人工會幹部有極不公平之待遇。

(2)再由原告提出之109年度協助測試及相關模擬演練表可知：

①協助測試於蘆竹段109全年所需只有12人次，青埔段只有14人次，並非每月均有測試需求，況原告需要測試時，並非如前述「請假補班」一般，會事先公告，而是由測試當日領班詢問本有排班之司機員是否可以進行，參加人工會幹部根本無從知悉，自難主動爭取；再者，蘆竹段雖有12人次測試需求，然參加人工會於蘆竹段之幹部共有4名(曾○○、鍾○○、吳○○及參加人蘇○○)，縱全部12次都由上開4名幹部爭取到(事實上根本不可能)，每人也只能爭取到3日測試出勤，根本不足以彌補每月至少固定2日之會務假；尤有甚者，司機員之班別有早、午、夜三種班別，縱測試該日參加人恰有排班，也需視該次測試究為早、午、夜何班別，因此該所謂試測之臨時任務，非但無從事先知悉，尚要該日有排班且班別符合測試時間所需，方有可能參與，遑論測試之次數極少。

②而模擬演練所需人次，於蘆竹段109全年只有5次機會、7人次，青埔段全年只有1次機會、2人次，又非每月均有模擬演練，也不會事先公告，根本難有主動爭取之機會，且尚要剛好符合原排班之早、午、夜班，方有機會，遑論蘆竹段還有4名幹部一同爭取。

③原告強調參加人工會幹部可以透過額外爭取出勤以獲得加分之情，即可證實參加人工會幹部確實因其幹部

身分，相較於其他員工在「出勤配合度」項目中處於不利益地位，否則何以其他司機員無需刻意額外爭取稀少之測試、演練和臨時支援機會，即可以較容易在該項目中取得加分，足徵該項目造成參加人工會幹部因申請會務假，而有考核上不利益，將造成參加人工會幹部執行會務有所困難。

5.就「駕駛時數」部分，參加人工會幹部每月均有會務假之需求，已如前述，則出勤日數較少必然亦會影響駕駛時數，進而造成參加人工會幹部駕駛時數加分排名於全體末位百分比部分，顯然是與工會法第35條第1項第1款及第36條第2項規定保護工會活動之意旨相違背，則變更後之「駕駛時數」評分方式，對於參加人工會幹部行使會務假之權利造成顯著不利益，而構成不當勞動行為。

(五)原告依新考核標準而於109年1月17日評核參加人蘇○○、范○○108年6月至10月考核之分數、落點排名之行為，亦構成工會法第35條第1項第1款及第5款不當勞動行為。

1.參諸參加人蘇○○、范○○月考核資料，參加人蘇○○於108年6月至10月之原始成績、原始排名，於扣除出勤配合度與駕駛時數後之分數排名會大幅提前；參加人范○○於108年6月、7月、8月、10月之原始成績、原始排名，於扣除出勤配合度與駕駛時數後之分數排名亦會大幅提前，可見以「出勤配合度」與「駕駛時數」項目進行考核，對於渠等之當月考核排名及落點確實影響甚鉅，進而也會影響到依此為計算基礎之年終考核。

2.依參加人工會幹部之會務公假紀錄，至少107年11月至108年10月間，參加人蘇○○、范○○及監事鍾○○、副理事長曾○○、理事吳○○會務假總日數分別為80日(每月平均6至7日)、62日(每月平均約5日)、53日(每月平均約4日)、45日(每月平均3至4日)、39日(每月平均約3日)，每月均有經原告核准之2日以上會務假，從而依新考核標準，申請會務假之司機員即無法於「出勤配合度」項目取

得加分，在「駕駛時數」項目只能取得較低分數，於參加人工會幹部均有常態性申請會務假情況下，原告並非不可預見，卻仍於會務假發生爭議及108年勞裁字第22號案件裁決程序協商和解期間，變更司機員之考核標準，對於參加人工會幹部之司機員而言，其考評結果確實受到不利影響，再考量原告與參加人工會間之勞資關係脈絡，堪認係基於不當勞動行為之認識及動機，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；而參加人蘇○○、范○○為參加人工會理事長、副理事長，原告對渠等之不利益考核顯將危及原告員工參與工會活動之意願，且造成寒蟬效應，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會活動，自亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

(六)聲明：原告之訴駁回。

六、本院之判斷：

(一)如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有舊考核標準(原裁決卷第47頁至第49頁)、新考核標準(原裁決卷第116頁至第120頁)、參加人蘇○○、范○○108年度考核通知書(原裁決卷第15、16頁)、109年4月15日不當勞動行為裁決申請書(原裁決卷第1頁至第3頁)及原裁決(本院卷第27頁至第92頁)附卷可考，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭執所在，乃參加人申請裁決是否已逾法定期間？原告變更考核標準，是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？原告於109年1月17日考核參加人蘇○○、范○○108年6月至10月之分數、落點排名之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為？

(二)參加人申請本件不當勞動行為裁決，並無逾法定期間：

1.按「(第1項)雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：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。…。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。」工會法第35條第1項第1款、第5款及第2項分別定有明文。次按「（第1項）勞工因工會法第三十五條第二項規定所生爭議，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三十五條第二項規定之事由或事實發生之次日起九十日內為之。」

「（第1項）基於工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之裁決申請，其程序準用第三十九條、…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。」亦分別為勞資爭議處理法第39條及第51條第1項、第2項所明定。

2. 由上開規定可知，雇主或代表雇主行使管理權之人有工會法第35條第1項規定之行為者，勞工得向中央主管機關申請不當勞動行為裁決，以保障勞工之團結權及保護團體協商功能之發揮，而因雇主或代表雇主行使管理權人所為不當勞動行為，於行為之初始，其外象常與一般正常之勞動行為相同，而不易分辨其是否有不當勞動行為之目的，是雇主或代表雇主行使管理權之人所為之勞動行為，是否為不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至該行為之結果顯現時，整體觀察其行為之內容並認定其事實發生時，再以此作為計算裁決申請期間之依據。又依上揭勞資爭議處理法第39條第1項、第51條第1項規定之文義，得就工會法第35條第1項、第2項規定所生爭議向中央主管機關申請裁決者，固以受不當勞動行為之「勞工」為限，惟因工會係由勞工所組成之社會團體，勞工參與工會組織及活動，為行使憲法所保障之結社及集會自由暨法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權之具體表現，是工會組織及其活動為勞工之集合體及其集體意志之展現。而工會法有關不當勞動行為禁止之立法目的，旨在避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使上開自由權利時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動

行為，故於參與工會組織或活動之勞工遭受不當勞動行為時，工會亦將因而受有直接之侵害，則基於上開立法目的及舉輕以明重之法理，工會自得類推適用勞資爭議處理法第39條第1項、第51條第1項規定，向中央主管機關申請裁決(最高行政法院106年度判字第223號判決意旨參照)。

3.經查，原告辦理108年加給分級評核作業期程及評核標準規劃案，經108年5月15日第100次高階主管會報決議後，旋由原告所屬車務中心於同年6月12日公告周知新考核標準，參加人蘇○○、范○○並分別於同月16日、18日在文件傳簽表上簽名確認等情，有原告108年5月15日第100次高階主管會報會議記錄(原裁決卷第86、87頁)、車務中心通告(原裁決卷第33、34頁)、傳簽表(原裁決卷第40頁、第44頁)，是參加人蘇○○(時兼參加人工會理事長)、范○○至遲於108年6月16日、18日即已知悉新考核標準之內容等情，應可認定。

4.然稽諸修訂前、後之考核標準(參原裁決卷第140、141頁對照表)，「出勤配合度」、「駕駛時數」之修(增)訂內容，均係載明於一定標準下可以獲得加分之項目，從「形式上」觀之，對於司機員並無不利；且不論是新、舊考核標準，考核項目繁多(分別達65項、63項)，於此次修訂後，各項目除有調整項次外(例如舊考核標準「勤前作業」項下第47項次至第50項次，於修訂後，調整為新考核標準第3項次至第7項次)，各項次之加減分幅度亦多有變更之情，顯難認參加人於獲悉新考核標準當下，即可得知該「形式上」有利於司機員之「出勤配合度」、「駕駛時數」等修訂內容，將足以影響其年終考核，並進而知悉原告有工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為之事實，自應認於參加人蘇○○、范○○收受108年度考核通知書而得知經考列四等等第後，方確認其因考核標準之修訂而受有不利之待遇；又參加人蘇○○、范○○係於109年1月17日收受上開考核通知書一節，為兩造所不爭執，

則參加人認原告變更考核標準之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，而於109年4月15日（被告收文日）向被告申請裁決，自未逾勞資爭議處理法第51條第1項、第39條所定90日之法定期間。

5.至原告固主張其於考核標準變更後，每週皆公告各該司機員每日之加、扣分細項，並按月將該月考核成績及排名落點公告周知等語（本院卷第587頁），並舉公布欄照片為證（原裁決卷第165頁至第167頁）。然稽諸該等照片影本之影像模糊，已難以辨識公告之內容；且參諸原告所陳考核員工之流程，乃係逐月考核人員工作表現，於年度終結時，依各月成績所排名次，加總除以12個月，取得平均名次後，再按名次落點對應部門強制分配之各等第比例，作為司機員「年終考核」等第等情，可見原告員工之年終考核，涉及繁複之資料統計及數據運算過程，則參加人蘇○○、范○○於收受108年度考核通知書後，認此次考核等第（四等）與往年獲得之三等等第（原裁決卷第271頁至第274頁）有所落差，在兩人於年度中皆無重大過失之情況下（參見參加人於裁決申請書所載陳述內容，原裁決卷第2頁），原告變更考核標準之行為，其不利之結果於此次年終考核中顯現而提出裁決申請，自屬合理，是尚無從據原告上開主張，即認參加人早於知曉新考核標準時，已得悉原告有違反工會法第35條第1項規定之事由，而逾90日之法定期間始提出裁決之申請。

(三)新考核標準使擔任參加人工會幹部之司機員，相較於未擔任工會幹部之司機員，於年終考核上居於劣勢之地位：

1.依新考核標準之「駕駛時數」項目所示，乃係依單月駕駛之總時數位居全車班之名次或百分比之落點（必須是前70%），決定當月可加3分至12分不等之分數；而依同標準之「出勤配合度」項目，則以司機員當月出勤之日數達20日以上者，作為當月加分（3分或6分）之依據。因此，若司機

01 員當月駕駛總時數未達全車班前70%，或當月出勤日數未
02 達20日者，依上開考核標準，均無從獲得加分。

03 2.又為穩定勞資關係正常發展，且工會會務之處理亦有助於
04 企業正常運作，工會法第36條第1項、第2項乃明定：

05 「（第1項）工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務
06 之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公
07 假。（第2項）企業工會與雇主間無前項之約定者，其理
08 事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時
09 之範圍內，請公假辦理會務。」明文賦予工會幹部（理、
10 監事）於工作時間內有辦理會務之必要者，得向雇主請公
11 假之權利，雇主並有依約定或法律規定核予公假之義務。

12 本件原告自承司機員於未請假之狀況下，每個月可以排班
13 之日數，就是扣掉周休二日及國定假日後之日數；參加人
14 工會幹部，每月可以請會務假之日數或時數，原告乃係依
15 工會法第36條規定辦理等語（本院卷第585頁）；而依原告
16 所自行調查製作並為被告、參加人所不爭執之參加人工會
17 幹部107年11月至108年10月會務假日數表所示（原裁決卷
18 第731頁），於該段期間，理事長蘇○○、副理事長范○
19 ○、監事鍾○○、副理事長曾○○與理事吳○○（另兩名
20 理事洪○○、蔡○○已分別於108年12月6日、同年7月29
21 日離職），每月均經原告核准至少2日之會務假，且此5名
22 幹部於該段期間所請之會務假，總日數分別為蘇○○80日
23 （每月平均約6日）、范○○62日（每月平均5日）、鍾○○53
24 日（每月平均約4日）、曾○○45日（每月平均3日）、吳○○
25 39日（每月平均約3日），以最低平均3日及每月周休二日之
26 8日（國定假日未予列計），工會幹部每月至少有11日無法
27 出勤（參加人蘇○○【理事長】、范○○【副理事長】每
28 月無法出勤之日數更達14日、13日以上），除每月日數為
29 31日之月份外，參加人工會幹部於其餘月份，形同無法由
30 「出勤配合度」項目（加分之最低門檻為20日）中獲得加分
31 之可能，遑論在原告與參加人工會未約定每月會務假時數

之情況下，依前揭工會法第36條規定，工會理事長尚有以半日或全日，其他理事或監事則有於每月50小時(以每日上班時數8小時計【此經原告陳述在卷，本院卷第584頁】，即6日以上)之範圍內，請公假辦理會務之權利；而原告所屬司機員既以駕駛勤務為其主要工作內容(參見原裁決卷所附任務卡所載「任務種類」，第581頁至第584頁)，則每月出勤日數之多寡當然連動影響每月駕駛時數，從而在考核分數的爭取(包括「駕駛時數」及「出勤配合度」)上，相較於其他非工會幹部之司機員，身兼參加人工會幹部之司機員顯然處於更為不利之地位，兩者(指兼任、未兼任參加人工會幹部之司機員)加分機會顯已失衡。

- 3.原告固主張「出勤配合度」之考核標準，乃無論出勤支援之時數是否達1日，仍可獲得加分，則參加人工會幹部縱有辦理會務之需求，仍得以半日會務假方式處理會務，顯非難以達成的標準；且過往亦有司機員雖有請假數日，但透過爭取臨時任務(按：指測試、演練、代班等)之出勤機會，而在出勤配合度上獲得加分之情形等語。然縱使原告前述屬實，參加人工會幹部仍必須透過爭取所謂臨時任務之出勤機會，方能在「出勤配合度」或「駕駛時數」項目中獲得加分，相形之下，未兼任參加人工會幹部之司機員則無需額外爭取，即可常態性達到加分門檻，是原告所陳上詞，並無法改變前述加分機會失衡之情；且依原告自承臨時任務略可分為二種，其一態樣係測試或演練之情況居多，當車務段得知有臨時任務時，即會評估該時段可配合之人員，詢問同仁配合之意願；另一種則為當日休假人員較多導致人力缺口時，將由管理人員確認人數後公告予同仁知悉當日有支援需求，前開二種情況均由同仁依其自由意願登記，若意願人數多於需求人數，則將透過抽籤安排人員等語(本院卷第542頁)，可見如欲爭取臨時任務，不僅必須要有臨時任務(非常態性、無固定之任務數量)，

01 尚須知悉有臨時任務(如因故未能獲悉，自無爭取機會之
02 可言)、辦理登記，方能爭取之機會，如意願人數多於需
03 求人數，則必須抽籤決定，是即使有臨時任務之出勤機
04 會，司機員(無論是否身兼參加人工會幹部)並非當然可以
05 取得；更何況，原告訴訟代理人於本院言詞辯論時陳稱：
06 (每一個車班除排班司機員外，原告是否會另外安排待命
07 人員？)是在每一個車班配置一名司機員，但每個班次實
08 際時間不同，所以都會安排一至兩名待命人員；(為何需
09 要安排待命人員？)因為會有臨時狀況，可能排班司機員
10 臨時無法上班，就會由待命人員遞補；(司機員排班是在
11 前一個月決定？)一般狀況，每個月10日之前會排定次月
12 排班表；(原告前述的待命人員也是於前一個月隨同司機
13 員的排班而決定嗎？)是；(原告方才稱司機員八小時工
14 作內容包含巡軌、佈車、待命，這些非屬駕駛業務之工作
15 內容，原告是否會依考核標準另外列計出勤配合度？)當
16 天有出勤就是有計算出勤配合度，司機員正常工作時間就
17 是算一天的出勤配合度，至於司機員在正常工作時間內所
18 從事非駕駛業務的巡軌、佈車、待命，不會再就原本已經
19 算入出勤配合度之外，再另外計算出勤配合度；(司機員
20 八小時工作內容除原告方才所述駕駛、巡軌、佈車及待命
21 外，是否另包括配合體檢、訓練、測試、演練或其他臨時
22 指派之任務？)體檢、訓練、測試、演練或其他臨時指派
23 之任務也是屬於司機員工作內容，但並非常態性會有的工
24 作；(原告會在司機員非排班的日期要求司機員從事配合
25 體檢、訓練、測試、演練或其他臨時指派之任務？或通常
26 這種情況就是安排在司機員有排班的日期去做？)會安排
27 在司機員有排班的日期去做等語(本院卷第585頁至第587
28 頁)，可見原告所稱測試或演練等臨時任務，本屬司機員
29 之工作內容，且通常是安排在司機員排班日(即正常上班
30 日)執行，因司機員排班日本即列計於「出勤配合度」項
31 目之日數內，司機員於排班日所執行之測試或演練等臨時

01 任務，並不另計「出勤配合度」項目之日數；又車班排班
02 時，除安排司機員之班別外，亦均會安排1至2名待命人
03 員，以因應於排班司機員臨時無法上班時，得由待命人員
04 遞補，足認排班司機員因故未能到班而釋出之代班機會，
05 會因待命人員之配置而減少，是原告主張上情，尚無從為
06 其有利之認定。

07 4.再就新考核標準生效施行(108年6月1日)後，原告對蘆竹
08 段、青埔段司機員之「駕駛時數」、「出勤配合度」考核
09 結果，可知蘆竹段列入統計之75名司機員中，108年6月至
10 10月連續5個月「出勤配合度」項目加分均為0分共有5
11 人，即吳○○、李育任、曾○○、蘇○○、鍾○○；而在
12 青埔段列入統計之76名司機員中，106年7月至10月連續4
13 個月「出勤配合度」項目加分均為0分為4人，即康鈞植、
14 范○○、余靜樺、曾寶萱等情，為兩造所不爭執(原裁決
15 卷第661頁；本院卷第306頁、第327頁、第362頁)，並有
16 被告於裁決程序中依原告所提原始資料所整理製作之「蘆
17 竹段108年6月至10月行車運轉加分項」、「青埔段108年
18 7月至10月行車運轉加分項」等表單在卷可考(即申證13、
19 14，原裁決卷第636、637頁；原始資料部分，見原裁決卷
20 第278頁至第547頁)；而上開9人中，蘇○○、范○○、鍾
21 ○○、曾○○與吳○○均屬參加人工會幹部；其餘3名幹
22 部，理事馮天龍並非屬司機員(技術員)，理事蔡○○、洪
23 ○○則分別於108年7月29日、12月6日離職，而未受到新
24 考核標準之評核等情，亦為兩造所不爭執，並有前揭參加
25 人工會幹部107年11月至108年10月會務假日數表(原裁決
26 卷第731頁)、工會會員名冊在卷可查(原裁決卷第188
27 頁)，可見經列入108年度年終考核、兼具參加人工會幹部
28 身分之司機員，全數於上開考核期間之「出勤配合度」項
29 目未能獲得加分；而參諸蘇○○、范○○、鍾○○、曾○
30 ○與吳○○等5人於108年6月至10月之應出勤日數均在20
31 日至22日間(原裁決卷第569頁)，然：

- 01 (1)理事長蘇○○於上開期間之實際出勤日數分別為15、
02 13、8、14、13日，請會務假之日數則分別為5、8、6、
03 7、7日，如蘇○○未請會務假而實際出勤(原裁決卷第
04 731頁)，則前開實際出勤日應為20日、21日、14日、21
05 日、20日，依新考核標準中之「出勤配合度」考核項
06 目，蘇○○於6、7、9、10月應可分別加3分。
- 07 (2)副理事長范○○於上開期間之實際出勤日數分別為13、
08 15、17、16、13日，請會務假之日數則分別為5、5、
09 6、6、4日，如范○○未請會務假而實際出勤，則前開
10 實際出勤日應為18日、20日、23日、22日、17日，依新
11 考核標準中之「出勤配合度」考核項目，范○○於6、9
12 月應可分別加3分，8月可獲加6分。
- 13 (3)監事鍾○○於上開期間之實際出勤日數分別為8、13、
14 13、12、14日，請會務假之日數則分別為3、4、4、4、
15 3日，如鍾○○未請會務假而實際出勤，則前開實際出
16 勤日應為11日、17日、17日、16日、17日，依新考核標
17 準中之「出勤配合度」考核項目，鍾○○於上開各月份
18 仍無法獲得加分。
- 19 (4)副理事長曾○○於上開期間之實際出勤日數分別為16、
20 13、15、18、14日，請會務假之日數則分別為3、2、
21 3、3、4日，如曾○○未請會務假而實際出勤，則前開
22 實際出勤日應為19日、15日、18日、21日、18日，依新
23 考核標準中之「出勤配合度」考核項目，曾○○於9月
24 應可加3分。
- 25 (5)理事吳○○於上開期間之實際出勤日數分別為16、17、
26 14、16、17日，請會務假之日數則分別為3、3、4、4、
27 3日，如吳○○未請會務假而實際出勤，則前開實際出
28 勤日應為19日、20日、18日、20日、20日，依新考核標
29 準中之「出勤配合度」考核項目，吳○○於7、9、10月
30 應可分別加3分。

可見，參加人工會幹部是否請會務假，將影響其各月份實際出勤日數，進而決定其得否達到「出勤配合度」項目加分之標準。固然，上開5名幹部即使未請會務假而實際出勤，仍有未能於「出勤配合度」項目達到加分標準之情形，然各個員工差勤情形本即因人而異，以前述監事鍾○○之出勤狀況為例，其於上開期間之實際出勤日數偏低，乃係因其於此段期間有請補休、特休、家庭照顧假、喪假等情形使然(原裁決卷第569頁)；同理，前述康鈞植、李育任、余靜樺、曾寶萱等司機員，雖未身兼參加人工會幹部，而無必須請會務假致未能實際出勤之情，然康鈞植等人仍未能於「出勤配合度」項目加分，此亦因各有不同差假原因所致(原裁決卷第569頁)，自不能因此即認是否擔任參加人工會幹部，與是否能在「出勤配合度」項目加分，無因果關係，毋寧應認為在無特殊差勤或無因個人因素而無法出勤之一般狀況下，身兼參加人工會幹部之司機員，確實會因請會務假之需求而相對減少實際出勤之日數，進而亦影響駕駛時數，致難以達到「駕駛時數」、「出勤配合度」等考核項目之加分門檻，相較於非參加人工會幹部之司機員而言，於考核上當然處於較為不利之地位。

5. 至原告固稱參加人工會幹部於「駕駛時數」考核皆有加到分，可證明新考核標準並未排除參加人工會幹部獲得加分之機會，亦非難以達成加分標準等語。然查，在原告於新考核標準之「駕駛時數」項目中增加並細化加分區段後，本即會形成如原告所稱每個級距之間隔僅10%，司機員跨至次個加分級距之難度，明顯較舊考核標準容易之情，而獲得加分；換言之，在舊制之「前25%，當月加5分；前75%，當月加3分」考核標準(第一～三名當月加10分部分，暫予不論)中，加3分至加5分之門檻，其駕駛總時數之百分比落點，最多差距將近50%，也就是百分比落點位

於26%與位於70%者，同樣均僅能加3分；但在新考核標準，由於增加並細化加分門檻的結果，百分比落點位於70%者，雖然一樣只能加3分，但百分比落點位居26%與70%之間者，不再只能加3分，而係得依所落居之加分區段(每個加分區段之間隔為10%)獲取加分，是原告所稱參加人工會幹部於「駕駛時數」考核皆有加到分一節，並非重點，其關鍵處仍在於身兼參加人工會幹部之司機員，確實會因請會務假之需求而相對減少駕駛時數，致其無法遞升至更高之加分門檻，而在考核上維持其與非參加人工會幹部之同儕間的競爭力，是原告上開所陳，並無礙於新考核標準之「駕駛時數」項目，使擔任參加人工會幹部之司機員，相較於未擔任工會幹部之司機員，於考核上居於劣勢地位之事實。

6. 末依原告所提出之107年11月至108年10月考核分數暨排名總表及所附各月考核資料(原裁決卷第779頁至第803頁)所示：

(1) 參加人蘇○○108年6月之原始排名為59名，百分比落點為89.39%(原裁決卷第799頁)，於扣除「駕駛時數」、「出勤配合度」項目考核(下稱兩考核項目)後，排名為47名，百分比落點為71.21%；同年7月之原始排名為67名，落點為89.33%(原裁決卷第800頁)，於扣除兩考核項目後，排名為52名，落點為69.33%；同年8月之原始排名為69名，落點為88.46%(原裁決卷第801頁)，於扣除兩考核項目後，排名為48名，落點為61.54%；同年9月之原始排名為71名，落點為94.67%(原裁決卷第802頁)，於扣除兩考核項目後，排名為65名，落點為86.67%；同年10月之原始排名為67名，落點為89.33%(原裁決卷第803頁)，於扣除兩考核項目後，排名為39名，落點為52.00%。可知，於108年6月至10月考核期間，如排除「駕駛時數」、「出勤配合度」之考核項目，參加人蘇○○於上開各月份之考核排名，較諸納入

兩考核項目計算之結果，其名次均有提升，且僅有108年9月之落點為86.67%，居於當月考核人數之末25%部分。

(2)參加人范○○108年6月之原始排名為57名，百分比落點為86.36%(原裁決卷第787頁)，於扣除兩考核項目後，排名為44名，百分比落點為66.67%；同年7月之原始排名為56名，落點為73.68%(原裁決卷第788頁)，於扣除兩考核項目後，排名為29名，落點為38.16%；同年8月之原始排名為64名，落點為94.12%(原裁決卷第789頁)，於扣除兩考核項目後，排名為57名，落點為83.82%；同年9月之原始排名為34名，落點為50%(原裁決卷第790頁)，於扣除兩考核項目後，排名為41名，落點為60.29%；同年10月之原始排名為54名，落點為80.60%(原裁決卷第791頁)，於扣除兩考核項目後，排名為41名，落點為61.19%。可知，於108年6月至10月考核期間，如排除「駕駛時數」、「出勤配合度」之考核項目，參加人范○○於108年6、7、8、10月之考核排名，較諸納入兩考核項目計算之結果，其名次均有提升，且僅有108年8月之落點為83.82%，居於當月考核人數之末25%部分。

(3)由上開「駕駛時數」、「出勤配合度」是否列為考核項目所得出之考核結果對照觀察，可知兩者極高度相關；亦即，若未將兩考核項目列入，則身兼參加人工會幹部之參加人蘇○○、范○○，其考核之排名、落點均較佳，反之則較為劣後，縱然個別月份有出現排名或落點反而更差之考核結果，而得認此或與其他項目之考核結果有關，然身兼參加人工會幹部之司機員，在請會務假即必然影響出勤日數並連動駕駛時數之累計結果的情況下，則適用新考核標準辦理考核，對於身兼參加人工會幹部之司機員而言，即有受到不利益考核結果之高度可能性，兩者自有因果關係。又原告既自承其就年終考核

01 等第之分配，乃係就司機員月考核排名落點之百分比總
02 和除以12個月，得出月考核排名落點之平均值後，再按
03 各司機員月考核排名落點之平均值高低作排序等語(本
04 院卷第564、565頁)，則月考核之落點即連動影響年終
05 考核之落點，進而影響考核等第，參加人蘇○○、范○
06 ○前述期間之月考核結果，既受新考核標準之影響，則
07 兩人年終考核結果亦受新考核標準之影響，應可認定。

08 (四)原告變更考核標準，已構成工會法第35條第1項第1款、第5
09 款之不當勞動行為：

10 1.按「(第1項)雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有
11 下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會
12 活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或
13 為其他不利之待遇。…。五、不當影響、妨礙或限制工會
14 之成立、組織或活動。(第2項)雇主或代表雇主行使管
15 理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無
16 效。」工會法第35條第1項第1款、第5款及第2項分別定有
17 明文。次按「本法第三十五條第一項第一款及第三款所稱
18 其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損
19 工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之
20 對待。」亦為工會法施行細則第30條第1項所明訂。可
21 知，工會法第35條係為保障勞工之團結權，及保護團體協
22 商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限
23 制規定；其第1項第1款之規定，係為避免雇主對勞工組織
24 工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，為拒絕
25 僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇；其第1項第5
26 款之概括性規範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、妨
27 礙工會成立、組織或活動，致妨礙工會運作及自主性。基
28 此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關
29 係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是
30 否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之
31 情形。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（最高行政法院107年度判字第204號判決意旨參照）。

2.觀諸原告與參加人工會間之過往關係，參加人工會於106年9月13日成立後，因傳出資方(原告)約談多位工會發起人，要求撤銷發起工會的簽名，資方也同步召開工會籌備會議，計畫另組工會，參加人工會乃前往勞動部提出不當勞動行為裁決申請(本院卷第595頁至第597頁)；參加人工會復於107年5月間召開記者會，向媒體指稱桃園捷運半數以上之終點站未設司機專用廁所，司機員用「尿袋」如廁已成常態，且原告在駕駛室加裝監視器，藐視司機人權和隱私權(本院卷第598頁至第601頁)；又因調薪及績效獎金爭議，參加人工會於107年9月26日申請勞資爭議調解，雙方因此進行3次調解(最終達成部分共識)，期間參加人工會並前往桃園市政府抗議，要求市府應儘速監督及核備原告之績效獎金辦法，並實質調整員工薪水(本院卷第602頁至第606頁)。嗣參加人工會於108年1月起向原告申請會務假，即遭原告多次要求應敘明具體會務內容，必要時並檢附相關證明；嗣參加人工會於108年3月向原告申請會務假時，原告即以參加人工會無法敘明具體會務內容，亦未說明隔夜會務之必要性與合理性，而於108年4月2日函覆不予准假，參加人工會乃以此為由，於108年5月24日向被告申請不當勞動行為裁決，其後兩方於同年7月11日達成和解(本院卷第651頁至第654頁、第591頁至第594頁；原裁決卷第4、5頁)。可見，自參加人工會成立伊始，即爆發原告介入工會成立之爭議，爾後雙方爭執不斷，於本件裁決申請前，可認原告與參加人工會關係持續緊張。

3.再者，此次變更考核標準，乃原告所屬承辦單位於108年4月23日邀集運務處、維修處及總務處召開會議討論後，獲致共識，各單位評核項目將扣合年終考核六大項目，權重亦與年終考核項目一致，再依各職務業務屬性分別訂定細

項指標；嗣於同年5月15日提經原告第100次高階主管會議報告後，裁示由各處向單位內進行評核標準宣達，並於同年6月1日啟動評核作業等情，有原告所屬人力資源處人事管理組108年5月21日簽呈(原裁決卷第50、51頁)、第100次高階主管會報會議紀錄(原裁決卷第86、87頁)附卷可稽。可見原告此次修訂考核標準，正值其與參加人工會處於會務假爭議中，而變更後之考核標準，不論是修訂「駕駛時數」項目或增列「出勤配合度」項目，適巧均連動影響會務假之請休，兩者可謂密切相關，蓋如前所述，原告於辦理108年度年終考核時，經列入該次考核之參加人工會幹部，除理事馮天龍外，其餘均為司機員而須受新考核標準之評核，惟兼具工會幹部身分之司機員既有辦理會務請會務假之需求，而無法正常出勤以從事其核心工作內容之駕駛業務，新考核標準卻又強化以駕駛時數為評核加分之依據，導致「駕駛時數」項目於表面上雖係合理調整加分級距，以達到激勵司機員之效果，卻因未考量參加人工會幹部之特殊需求(請會務假辦理會務)而作配套調整，使得身兼參加人工會幹部之司機員必須在會務與工作考核間抉擇，如選擇分身處理會務，即難以達到「出勤配合度」之加分標準，並因連動影響「駕駛時數」，而無法在該項目中獲取更多之加分，進而影響年終考核，則新考核標準操作結果，形同對於參加工會活動或擔任工會職務之司機員予以懲罰；反之，如選擇配合加分標準而偏廢工會會務，則新考核標準顯然足以產生抑制工會活動與發展之效果。原告既應明知參加人工會幹部職銜(絕大部分屬司機員)，復就新考核標準預期所生之效果應已充分評估，原告對於上情，自難諉為不知，是應認原告確有不當勞動行為之動機及認識。

- 4.原告雖主張新考核標準係為整合全公司各單位年終考核與月考核權項所為，非針對參加人所為，且早在參加人工會於108年5月24日就另案申請不當勞動行為裁決以前，即已

分別於同年4月23日、5月15日決議變更評核標準，難認原告調整考評之占比率有何不當動機等語。惟如前所述，於原告108年4月23日啟動修訂考核標準前，原告自該年1月間起，即就參加人工會幹部請休會務假之方式有所微言，而多次要求工會應敘明具體會務內容，必要時並檢附相關證明；嗣於同年4月初，更因參加人工會申請會務假時未能敘明具體會務內容及隔夜會務之必要性與合理性，而不予准假，可見原告與參加人工會早於108年4月23日前，即已發生會務假爭議，原告無視於此，逕以參加人工會就該會務假爭議而申請不當勞動行為裁決之時點(108年5月24日)，主張其並無不當勞動行為之動機等語，自無可採。又新考核標準固然一體適用車務司機員，而非僅限於身兼參加人工會幹部之司機員，然如前所述，擔任參加人工會幹部之司機員既有請休會務假之需求，而請休會務假又勢必排擠從事駕駛業務本職的時間，而影響幹部得否依新考核標準獲得加分之結果，將使身兼參加人工會幹部之司機員，於考核上，相較於其他非幹部之司機員同儕，立於較為不利之地位，而新考核標準就此並未配套調整，自不得以新考核標準一體適用於全體司機員，而認其並無不當勞動行為之動機或認識，是原告此部分之主張，亦無足採。

5. 又原告主張司機員因配合出勤，而在駕駛勤務外待命及配合臨時任務指派，雖未實際執行職務，仍透過「出勤配合度」考核標準，給予最基本的加分；而若在此之外，有執行「駕駛勤務」或實際執行其他任務，則分別按其所執行任務之內容，分別依「業務協助」與「駕駛時數」予以考核評價，故「出勤配合度」、「業務協助」、「駕駛時數」，在勞務貢獻度之評價及獎勵效果各有其功能與目的，彼此間無從相互取代，並無重複考核之問題等語。然依修訂後之「車務司機員考核標準表-行車運轉」表所示(原裁決卷第118頁)，「出勤配合度」(事由)乃係列於「業務協助」項目下，亦即「出勤配合度」乃是「業務協

助」之子項目，除「出勤配合度」外，「業務協助」項下尚有「協助車班、車場臨時指派之額外勤務(非任務卡註記勤務)」(下稱「額外勤務協助」)，則原告上開所指「業務協助」，應係指「額外勤務協助」而言。然如前所述，測試或演練等臨時任務，本屬司機員之工作內容，且通常是安排在司機員排班日(即正常上班日)執行，因司機員排班日本即列計於「出勤配合度」項目之日數內，司機員於排班日所執行之測試或演練等臨時任務，並不另計「出勤配合度」項目之日數；況且，依前開「額外勤務協助」之說明欄所示：「經主管認定，每次加0.25~2.5分(例：協助新人訓練、測試、演練等)」，可見司機員從事非任務卡註記之測試或演練等額外勤務(或原告所稱之臨時任務)，依新考核標準，亦已設有加分機制，而此機制同樣見諸舊考核標準(原裁決卷第48頁)，則原告於此次修訂考核標準，增列「出勤配合度」之必要性何在，難謂無疑，是原告據此主張其無不當勞動行為之動機與認識等語，亦非有理。至原告以司機員遲到、缺勤將導致列車誤點甚至無法發車，可能使旅客無法順利登機，因而影響國際形象為由，而主張調整考核標準有其必要性等語。惟有無調整考核標準必要性，與調整考核標準是否構成不當勞動行為乃屬二事；換言之，縱認有調整考核標準之必要性，亦不能以調整考核標準之形式，實質上達到不當勞動行為之目的。姑不論本件「出勤配合度」增列之必要性確有疑義，已如前述，即令認為「駕駛時數」、「出勤配合度」均有調整或增列之必要，亦應就妨礙或限制請休會務假之可能性予以評估，並為相應之配套措施，以免因執行修訂後考核標準之結果，變相對於參加工會活動或擔任工會職務之勞工為不利之待遇，或不當影響、妨礙或限制工會之活動，而構成不當勞動行為，是原告此部分所述，亦無足為其有利之認定。

01 6.另原告主張單純108年6月至10月月考核之分數、落點，對
02 於參加人蘇○○、范○○並不生「解僱、降調、減薪」等
03 實際不利之效果，「出勤配合度」、「駕駛時數」至多僅
04 影響分數，並不代表排名必然落後，亦不會導致參加人蘇
05 ○○、范○○從第三等第變動為第四等第，尚難認其受有
06 「其他不利待遇」等語。然依前揭工會法第35條第1項第1
07 款所定「拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待
08 遇」，即可知所謂「不利之待遇」，不限於原告所稱之
09 「解僱、降調、減薪」，上開規定除例示「拒絕僱用、解
10 僱、降調、減薪」等不利待遇之種類外，尚以「其他不利
11 之待遇」之概括條款，以涵蓋除前開例示類型外之其他不
12 利待遇。本件新考核標準既足以影響司機員之考核分數及
13 百分比落點，進而影響最後之年終考核，已如前述，則相
14 較於舊考核標準，如依新考核標準所為考核之結果，造成
15 考列等第落入較差等第，因足以影響考核獎金之數額(以
16 本件而言，考核等第為三等或四等之差異，在於核發30日
17 或20日薪給總額之一次獎金，參見原裁決卷第169、170頁
18 所附考核通知書)，自屬前開法文所稱「其他不利之待
19 遇」。又是否依新考核標準辦理考核，對於參加人蘇○
20 ○、范○○之108年6月至10月考核期間之分數、百分比落
21 點，確有影響，已詳如前述，參諸原告所訂年終考核等第
22 之比例分配，最後25%部分，係核列四等至七等，而前75
23 %者，則得位列一等至三等，三等部分之佔比為50%(原
24 裁決卷第124頁)，足見依新考核標準考核結果，對於參加
25 人蘇○○、范○○之年終考核究應考列三等或四等之等
26 第，確有影響，是原裁決命原告應於限期內，排除將會務
27 公假之法定假別日數列為未出勤日數，重新擬定「駕駛時
28 數」、「出勤配合度」之考核標準，並據以重新評核參加
29 人蘇○○、范○○之年終考核，自無違法，是原告上開主
30 張，尚無可採。

01 7.原告復主張參加人蘇○○、范○○因不服108年度年終考
02 核考列四等一事，向原告提出申訴，系爭申評會最終認為
03 原告本次變更考核標準一致，適用於全體司機員，且申訴
04 人所陳述之意見多為批評規定與制度，考績考列四等與
05 「工會身分」尚無關聯，而維持該二人考核為四等之決
06 議，顯見桃園市政府各局處亦肯認本次原告所為制度性變
07 更之適法性、妥當性均無疑義等語。然參諸系爭申評會會
08 議紀錄所示(本院卷第227頁至第234頁)，其決議內容所稱
09 「單位考核標準一致，全體司機員適用，無明顯針對性」
10 等語(本院卷第234頁)，未見其充分考量參加人工會幹部
11 請休會務假之需求，新考核標準一體適用於全體司機員，
12 並非即可認其適用結果，對於身兼參加人工會幹部之司機
13 員，不會產生具有針對性之不利待遇，且系爭申評會乃原
14 告所設內部救濟管道，其所為之評議意見，並不拘束本
15 院，是原告執上開系爭申評會決議內容而為有利於己之主
16 張，亦無從為其有利之認定。

17 8.本件原告確有不當勞動行為之動機或認識，而新考核標準
18 對於身兼參加人工會幹部之司機員而言，將面臨參與工會
19 會務與獲取較佳考核分數、百分比落點間，難以抉擇之境
20 地，足以造成參加人工會幹部為避免於考核上之不利結
21 果，而懼於請休會務假，是原告變更考核標準之行為，已
22 有不當影響、妨礙或限制工會活動之情形，而構成工會法
23 第35條第1項第5款之不當勞動行為；又原告依新考核標
24 準，評核參加人蘇○○、范○○108年6月至10月之分數、
25 百分比落點排名之行為，已對該二人之年終考核產生不利
26 之影響，而可認為原告係就身兼參加人工會幹部之司機員
27 參加工會活動或擔任工會職務，所為針對性的不利待遇，
28 而此不利待遇所產生之「負面示範作用」，則為降低工會
29 幹部申請會務假之意願，並削弱所有司機員參與參加人工
30 會活動之意願，是原告之上開考核行為，亦屬不當影響、
31 妨礙或限制工會活動，而分別構成工會法第35條第1項第1

款、第5款之不當勞動行為，原裁決據此而為如事實概要欄所載之裁決決定，於法自無違誤。

(五)綜上所述，原告之主張，均無可採。從而原裁決以原告變更考核標準之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；原告評核參加人蘇○○、范○○108年6月至10月考核之分數、落點排名之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，並於裁決主文第3項、第4項諭知救濟命令，認事用法均無違誤。原告訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，於判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、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、第218條，民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 3 月 3 日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法 官 蕭忠仁

法 官 黃翊哲

法 官 李明益

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	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

為訴訟代理人	院公法學教授、副教授者。 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。 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。
(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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

02 中 華 民 國 111 年 3 月 3 日
03 書記官 陳德銘