臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

113年度訴字第130號

113年12月5日辯論終結

原告 佳格食品股份有限公司

代表人 曹德風

訴訟代理人 張元宵律師

複代理人 吳仁華律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 蔡菘萍律師

參加人 佳格食品股份有限公司企業工會

代表人 吳崇宇

參加人 王逸翔

 賴進財

 蔡志賢

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告對於勞動部中華民國112年11月17日112年勞裁字第19號裁決決定，對其不利部分不服，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

本件原告起訴後，被告之代表人於訴訟進行中由許銘春變更為何佩珊，再變更為洪申翰，並均具狀聲明承受訴訟(見本院卷第157至158頁、第272頁)，應予准許。

二、事實概要

01 原告為雇主，參加人即原告製造一部員工王逸翔、賴進財、
02 蔡志賢分別為參加人佳格食品股份有限公司企業工會(下稱
03 佳格工會，於民國108年11月17日成立)第1屆常務理事、理
04 事，原告員工吳崇宇、李應浩則為參加人佳格工會代表人及
05 監事。參加人佳格工會、王逸翔、賴進財、蔡志賢及原告員
06 工吳崇宇、李應浩前以原告於評定111年度績效考核(即原
07 告員工之年度考績)時，將會務公假之法定假別時數列為評
08 核項目，並以原告員工吳崇宇、李應浩及參加人王逸翔、賴
09 進財、蔡志賢排定會務公假，將彼等績效考核分數評定較往
10 年更低之分數，不僅對於原告員工吳崇宇、李應浩及參加人
11 王逸翔、賴進財、蔡志賢等人加入工會、參與工會活動為不
12 利對待，且有不當影響、妨礙或限制參加人佳格工會之工會
13 活動情形為由，於112年5月2日申請不當勞動行為裁決。嗣
14 經被告以112年勞裁字第19號不當勞動行為裁決決定書(下
15 稱原裁決)決定：「(一)確認相對人(按：即原告，下同)
16 評核申請人王逸翔、賴進財、蔡志賢111年度考績評核分數
17 之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動
18 行為。(二)相對人應於本裁決決定書送達翌日起30日內，就
19 申請人王逸翔、賴進財、蔡志賢111年度考績評核分數重為
20 適當之評核，並將前開重新評分之證明送交勞動部存查。
21 (三)申請人其餘請求駁回。」原告對於原裁決對其不利部分
22 不服，遂提起本件撤銷訴訟。

23 三、原告主張略以：

24 (一)原告員工出勤時數影響年度績效考核分數比例相當輕微，原
25 告自然不會以出勤時數之考核對工會或工會成員活動為報復
26 行為，進而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅
27 效果，是原告對於出勤時數與年度績效考核評定及限制工會
28 成立不當勞動行為欠缺認識，根本非出於打壓工會之意思而
29 為。又依原告於原裁決程序中所提供之大量人事資料，原告
30 若有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展
31 之認識與作為，大可一視同仁於111年度考績評核程序將全

01 部工會員工給予差評，何必僅刻意針對參加人王逸翔、賴進
02 財、蔡志賢為之，依大量觀察法，原告確實未針對參加人王
03 逸翔、賴進財、蔡志賢刻意為不當勞動行為，顯見原告對於
04 原裁決認定之不當勞動行為並無「故意」及「認識」。原裁
05 決並未指出原告針對參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢為不當
06 勞動行為是否「係基於妨礙工會活動之認識」相關事證，即
07 率斷原告有不當勞動行為，顯屬誤認，於法不合。

08 (二)原告員工人數眾多，每年之年度績效考核，皆由公司各層主
09 管分層負責，以求貼近員工需求，統一標準，並儘量減少主
10 管個人好惡，使員工溝通管道暢通，參加人王逸翔、賴進
11 財、蔡志賢之考核分數每年並不相同，亦與一般人工作表現
12 高低起伏相當，足見原告所為年度績效考核標準及程序並未
13 逾越人事自主權之合理裁量範圍。又原告於原裁決作成後，
14 已重為參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢之111年度績效考
15 核，參加人王逸翔、賴進財分數不變，參加人蔡志賢則由8
16 分變更為8.4分，而彼等111年度績效考核結果亦未使之受到
17 公司拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利待遇，則原告
18 自未違反工會法第35條第1項第1款規定甚明，原裁決認定原
19 告為111年度績效考核時因會務公假因素而構成工會法第35
20 條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，顯於法不合。

21 (三)比對參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢年度會務公假時數與出
22 勤分數，參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢近3年之會務公假
23 並未減少，且會務公假時數與年度績效考核「出勤」項目之
24 得分亦無正相關，益見原裁決認定原告行為構成工會法第35
25 條第1項第5款不當勞動行為，顯有違誤。

26 (四)聲明：原裁決主文第1項、第2項均應予撤銷。

27 四、被告答辯則以：

28 (一)判斷雇主行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，
29 就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當
30 影響、妨害或限制工會之成立、組織或活動情形。至於行為
31 人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行

01 為人具有不當勞動行為之認識為已足。又雇主基於勞務提供
02 程度之差異或實際出勤之日數，訂定考核標準及方式，並非
03 不可，但不得將法律上保障之假別納入其中，而為較差之評
04 價並給予不利之待遇。

05 (二)依參加人佳格工會、王逸翔、賴進財、蔡志賢於原裁決程序
06 所提出之錄音譯文(下稱系爭錄音譯文)及證人即原告製造一
07 部經理蕭人豪於調查會議證述內容可知，原告製造一部確有
08 專屬於該部門評定111年度績效考核之標準，並非僅依原告1
09 11年度績效評核表上所載之標準。又參加人王逸翔、賴進
10 財、蔡志賢均隸屬於原告製造一部，分別為製程組高級操作
11 員、製程組領班以及鋁袋組領班，而比對原告於原裁決程序
12 所提出之製造一部專屬評核標準，該部111年度績效評核表
13 上所載五大評核項目中，有「富有『熱忱』」、「展現『專
14 業』」與「樂於『合作』」等三項均納入工時考量，並將會
15 務公假時數不予計入實際出勤總時數作為評核項目等情，亦
16 經證人蕭人豪及證人即原告製造一部製程組副主任郭明倫證
17 述明確，可見原告製造一部將未考量會務假的出勤總時數，
18 逕為放大至「富有『熱忱』」、「展現『專業』」與「樂於
19 『合作』」三大項目進行評核，且因大多數評核項目皆考量
20 「總出勤時數」，製造一部確實有大幅提高總出勤時數在11
21 1年度績效考核標準之佔比，造成例行性請准會務公假之參
22 加人王逸翔、賴進財、蔡志賢於111年度績效考核評比中，
23 多數項目會得到較低分數。是原告製造一部的年度績效考核
24 標準，並未考量參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢係依法請准
25 會務公假，即將彼等會務公假之日數列為未出勤日數，且逕
26 行放大未考量會務公假之出勤總時數考核佔比，造成參加人
27 王逸翔、賴進財、蔡志賢在111年度績效考核上受到不利對
28 待，明顯是對參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢工會法上權利
29 行使而為限制，並使彼等年度績效考核受到更不利之評價，
30 屬於對參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢直接為不利之對待，

01 自該當工會法第35條第1項第1款所禁止之不利益待遇之不當
02 勞動行為。

03 (三)原告上述對於參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢111年度績效
04 考核之作為，將使日後參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢因辦
05 理會務而向原告請會務公假時，可能會因顧慮年度績效考核
06 分數變差而有心理壓力，進而影響或降低參與工會會務意
07 願，造成彼等產生寧願少請假、少辦理會務之後果，此不僅
08 係對彼等行使會務公假之工會法上所保障的權利造成顯著的
09 限制，其後果更將可能造成其他工會幹部不願意申請會務公
10 假以推展工會活動，自屬對參加人佳格工會之工會組織或活
11 動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第35條第
12 1項第5款之不當勞動行為。

13 (四)聲明：原告之訴駁回。

14 五、參加人等陳述意見略以：

15 (一)參加人佳格工會成立後，工會幹部的年度績效考核分數逐年
16 遞減，工會幹部長年在年度績效考核上遭原告打壓，不利於
17 參加人佳格工會的運作及發展，原告應公平對待工會員工。
18 即使原告主張員工出勤分數佔年度績效考核比例很低，但原
19 告既將會務公假列入未出勤日數作為年度績效考核考量的一
20 環，仍會限制參加人佳格工會之運作，並使參加人佳格工會
21 幹部因此更不敢執行工會會務。

22 (二)原告往年對於工會幹部打壓沒有那麼明顯，111年最明顯，
23 該年度績效考核分數特別低，過往年度績效考核分數不會低
24 於6，但111年竟有降到4分、5分的情況。在這次辦理年度績
25 效考核期間，製造一部主管曾說這次是出勤越多，分數就越
26 高，縱使反映會務公假不應列入未出勤範圍，但主管仍表示
27 會務公假不是在公司現場出勤工作，不算出勤，等於幾乎都
28 是因為請會務公假而被認定未出勤，請駁回原告之訴。

29 六、本件前提事實及爭點

30 如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有參加人佳格
31 工會108年11月17日第一屆第1次會員大會會議紀錄、第一屆

01 理事會第一次會議紀錄及第一屆理監事名冊(見原處分卷第6
02 至9頁)、參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢108年度績效考核
03 評估表及109至111年度績效評核表(見原處分卷第156至170
04 頁)、參加人等不當勞動行為裁決申請書影本(見原處分卷第
05 1至3頁)、被告不當勞動行為裁決委員會112年勞裁字第19號
06 案件第3次調查會議紀錄及簽名頁影本、第4次調查會議紀錄
07 及簽名頁影本(見本院卷第111至129頁、第131至141頁)、被
08 告不當勞動行為裁決委員會112年11月17日第557次會議紀錄
09 及簽到簿影本(見原處分卷第297至299頁)及原裁決影本(見
10 本院卷第39至69頁)各1份在卷可證,堪信為真實。又兩造
11 既以前詞爭執,經整理雙方之陳述,本件爭點應為:原告原
12 評定參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢111年度績效考核之行
13 為,是否構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動
14 行為?

15 七、本院之判斷

16 (一)按勞資爭議處理法第39條規定:「(第1項)勞工因工會法
17 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
18 決。(第2項)前項裁決之申請,應自知悉有違反工會法第
19 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
20 之。」第51條第1項、第2項規定:「(第1項)基於工會法第
21 三十五條第一項……規定所為之裁決申請,其程序準用第三
22 十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四
23 十七條規定。(第2項)前項處分並得令當事人為一定之行為
24 或不行為。」此為有關不當勞動行為禁止及裁決機制之規
25 定,其立法目的旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及
26 集體爭議權,避免雇主以其經濟優勢地位,對於勞工行使法
27 律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時,採取反工
28 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
29 機制,除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外,尚藉
30 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
31 命令,俾迅速排除不當勞動行為,回復受侵害勞工之相關權

01 益及集體勞動關係之正常運作。又上揭條文雖係規定「勞
02 工」得就工會法第35條第1項、第2項規定所生爭議向中央主
03 管機關申請裁決，但因工會係由勞工所組成之社會團體，勞
04 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
05 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
06 表現，工會組織及其活動實為勞工之集合體及其集體意志之
07 展現。而工會法有關不當勞動行為禁止之立法目的，既在避
08 免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使上開自由權利時，
09 採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，故解釋上於參
10 與工會組織或活動之勞工遭受不當勞動行為時，工會當然將
11 因此受有直接之侵害，是基於上開立法目的及舉輕以明重之
12 法理，工會自得類推適用勞資爭議處理法第39條第1項、第5
13 1條第1項規定，向中央主管機關申請裁決（最高行政法院10
14 6年度判字第223號判決意旨參照），合先敘明。

15 (二)次按，工會法第35條第1項第1款、第5款明定：「雇主或代
16 表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組
17 織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕
18 僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不
19 當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。……。」考
20 之其立法意旨在於：「一、原條文第三十五條第一項及第三
21 十七條均屬雇主不當勞動行為之態樣，且勞工參加工會組織
22 活動，亦不能侷限其自身所屬之工會，爰予酌修後，分別列
23 於第一項第一款及第四款規定。……四、為避免雇主以其他
24 不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，
25 爰增訂第一項第五款之概括性規範。」由此可知，工會法第
26 35條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，
27 對雇主或代表雇主行使管理權人之行為所為限制規定，第35
28 條第1項第1款之規定，係為避免雇主對勞工組織工會、加入
29 工會、參加工會活動或擔任工會職務，為拒絕僱用、解僱、
30 降調、減薪或其他不利之待遇；同條項第5款之概括性規
31 範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立、組

01 織或活動，致妨礙工會運作及自主性。而工會法第35條第1
02 項第5款所定禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評
03 價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當
04 中，故僅須證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為
05 不當勞動行為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此
06 由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，並無
07 如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為
08 而為不利益對待之主觀意思要件即明。另工會法第35條第1
09 項第1款所稱「不利之待遇」，依工會法施行細則第30條第1
10 項規定，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或
11 影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。是於判
12 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
13 行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與
14 活動內容及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀狀
15 況、所為不利待遇之程度、時期及理由之合理性等一切客觀
16 因素，特別是雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不
17 同，綜合判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為，是否
18 具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情
19 形，而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要
20 件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為
21 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
22 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
23 力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足(最高行政法
24 院106年度判字第222號判決、110年度上字第520號判決意旨
25 參照)。

26 (三)再按，工會法第36條第1項、第2項規定：「(第1項)工會
27 之理事、監事於『工作時間』內有辦理會務之必要者，工會
28 得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。(第2項)企
29 業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全
30 日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦
31 理會務。」又被告基於勞動基準法第43條規定之授權，訂有

01 勞工請假規則，對於勞工請假應給之假期及事假以外期間內
02 工資給付之最低標予以規範，而依勞工請假規則第8條、第9
03 條規定，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，且雇主
04 不得因勞工請公假扣發全勤獎金。上開法令規定既賦予企業
05 工會之理事、監事申請公假辦理會務之權利，可見於會務公
06 假期間，立法者係使雇主免除請會務公假勞工之工作義務並
07 續付工資，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔工會事
08 務，並保障勞工不因申請會務公假參與工會活動而受到不利
09 之待遇，以促進企業工會之組織與發展。是以，既然勞工申
10 請會務公假係基於保障工會活動及辦理日常會務之目的而受
11 法律所保障，縱使雇主基於其企業管理權限可以訂定員工之
12 年度考績評定標準，但應考慮到工會幹部辦理會務而請會務
13 公假之法律保障而有所相應之處理，不可將勞工請會務公假
14 之時間視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。否則，若一方
15 面認為雇主給予勞工會務公假是勞工之權利，另一方面又容
16 許雇主以請會務公假之勞工提供之勞務較未請會務公假者少
17 為由，對請會務公假之勞工為較差之考績評定，此無異使雇
18 主得以操作考績評定之方式，左右勞工參與工會之意願，此
19 勢將使工會法第36條第2項對於企業工會會務公假保障之立
20 法目的喪失殆盡。從而，雖然雇主可以基於勞務提供程度之
21 差異或實際出勤之日數作為年度考績評定之標準及方式，但
22 不得將法律上保障之假別納入其中，而為較差之評價並給予
23 不利之待遇。以勞工請會務公假所致之未服勞務做為計算勞
24 動率之基礎，並為不利之年度考績評定，實屬對勞工權利行
25 使所為顯著之限制，係對勞工直接為不利之對待，足以影響
26 工會發展，難認具有合理性，自當構成工會法第35條第1項
27 第1款、第5款所禁止之不當勞動行為。

28 (四)經查：

- 29 1. 參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢分別為原告製造一部製程組
30 高級操作員、領班及製造一部鋁袋組領班，且原告對於參加
31 人王逸翔、賴進財、蔡志賢之年終績效考核評定標準，自10

01 9年起，係區分為「勇於『承擔』」、「富有『熱誠』」、
02 「展現『專業』」、「樂於『合作』」及「時時『誠實』」
03 等五大評核項目，各評核項目各佔比20%，但109年、110年
04 各評核項目下僅區分2項行為指標細部評核項目（各佔比1
05 0%），111年各評核項目則在原行為指標之基礎上，進一步
06 細分成4項行為指標細部評核項目（各佔比5%，其中「富有
07 『熱誠』評核項目增列「積極主動瞭解經手或發生在周遭的
08 事情，嘗試讓現狀更好」之行為指標細部評核項目）。而參
09 加人王逸翔、賴進財、蔡志賢年度績效考核得分，則是先依
10 各評核項目計算該行為指標細部評核項目排名得分（排名得
11 分計算方式為：部門前20%得10分，中前35%得8分，中後3
12 5%得6分，後10%得4分），再經主管核決各行為指標細部
13 評核項目排名得分後，依佔比換算分數，並綜合計算為實際
14 得分等情，有參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢108年度績效
15 考核評估表及109至111年度績效評核表影本1份在卷可憑（見
16 原處分卷第156至170頁）。

- 17 2. 觀之卷附原告年度績效考核辦法6.2.1、6.3.1、6.3.2及6.7
18 規定（見原處分卷第106至109頁），原告對於所屬員工年度
19 績效考核期間為前一年度之1月1日至12月31日，且原告將其
20 所屬員工分為A、B、C三類，分別有不同考核內容及佔比，
21 並有不同的考核表格，其中參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢
22 所屬之B類人員（包含製造單位、儲運單位、品保單位及維
23 護單位現場人員、生管單位原物料組、工廠現場之助理類人
24 員）係適用B類表格，考核內容為工作表現，佔比100%，但
25 考核內容項目可依部門工作屬性，由部級主管提出，並與廠
26 （處）長及人力資源處討論後訂定及修訂，績效考核結果不
27 僅將作為調薪、晉升、年度考核獎金發放、個人訓練發展之
28 依據，倘若績效考核評等最後一等之人員，亦可能遭到終止
29 僱傭關係、調整職務等不利益，可見原告已授權B類人員之
30 部門主管，可以針對其部門工作屬性，各自訂定年度績效考
31 核項目及標準，並依此評定年度績效考核，及以此年度績效

01 考核評定結果作為調薪、晉升、年度考核獎金發放、個人訓
02 練發展、終止雇傭關係、調整職務之依據。

- 03 3. 原告於桃園市政府勞資爭議調解時已明確陳稱：資方年度績
04 效評核表中，109年、110年度與出缺席直接相關者為「展現
05 『專業』」大項下「能正常出勤，並配合主管加班要求及合
06 理工作指派或職務調整」之行為指標細部評核項目，佔比1
07 0%等語（見原處分卷第181頁）。又證人郭明倫於被告不當
08 勞動裁決委員會調查時已明確證稱：製造一部製程組員工是
09 由我績效評核，製造一部有3個組，分別為製程組、包裝
10 組、鋁袋組，製程組主管是黃光輝主任與我，鋁袋組主管是
11 陳茂棠主任及李登堯儲備幹部。製造一部111年度績效評核
12 的流程是先由製造一部部門主管蕭人豪邀集3組主管，先行
13 開會討論，統一評核標準，再依照此標準對轄下組的員工進
14 行初評。製造一部有自己內部經所有主管討論出來的評核標
15 準，內部評核表標準與績效評核表中各項行為指標的內容是
16 相同的，只是文字顯示不同，所以我會依照內部的評核准套
17 用至可歸屬的績效評核表各項行為指標內進行分數評核，於
18 員工出勤總時數有關的是「展現『專業』」大項中的「能正
19 常出勤」、「能配合主管加班要求」，有一定成數的比例配
20 重，「勇於『承擔』」大項中也有一定成數的比例配重。參
21 加人王逸翔、賴進財是由我初評，再由蕭人豪核決，核決後
22 會產生評核表等語（見原處分卷第243至246頁），核與證人
23 蕭人豪於被告不當勞動裁決委員會調查時所證述：我自109
24 年迄今擔任原告製造一部部經理，製造一部下轄製程組、包
25 裝組、鋁袋組，這3組共有7名主管。製造一部員工的年度績
26 效考核基準是由我規劃，因過往曾有員工反映年度績效考核
27 似乎是由主管個人好惡決定，所以我在111年9月、10月間找
28 轄下7名組長討論，規劃可量化的指標來辦理年度績效考
29 核，經呈廠長、公司人資同意後，於111年度績效考核開始
30 實施等語大致相符（見原處分卷第250至253）。

01 4. 細繹卷附系爭錄音譯文（見原處分卷第58至76頁），參加人
02 蔡志賢向其主管陳茂棠、李登堯反映這次考核很多人在抱怨，並且質疑111年度績效考核是以工時來評比時，其主管
03 陳茂棠、李登堯承認今年評分方式專業比例比較低，故有問題，且其主管李登堯提及：111年評比的方式是依每個人的
04 出勤狀況，不是以前那種，就是所謂的主管去評，而且是強制排名，這次的基準就是平常表現整年加起來，然後大家用
05 一樣的算法去算出來的，工時就佔了某三個項目的比例，像熱誠及合作就有包含工時在內，工時是用總工時去看，包含
06 加班工時，但特休假沒有算入。我們是以公司的角度看，你今天有出勤那麼時數，就是在為公司賺錢，那當然我要給實際
07 出勤的人比較高的分數。就像飛機機師，航線里程數越高，專業分數就拿越高所以專業就變成出勤越多，專業分數
08 越高，變成總時數在今年影響到很大的分數佔比。專業包括學科考試跟里程數的概念，你考試及格但為何沒有得到滿
09 分，就是在比較的時候，總時數有人比你突出的話，你可能就要被擠下來。熱忱也是4個東西去做比例，在熱忱這個項
10 目，出勤總時數也是會佔比很高。製造一部有召開一個會議，所有主管討論出來的結果，會讓總時數佔比較高，其實
11 真的把時數的佔比佔太高了，會務公假應該也是沒有加上（按：指會務公假時數沒有加入出勤時數）等情；其主管陳
12 茂棠則提及：「工時佔相當比例啦」、「一般合作也是跟工
13 時有關」等語。

24 5. 綜上各情勾稽以觀，可見原告製造一部確有一套專屬於該部
25 門之111年度績效評核標準，且原告於評定製造一部員工111
26 年度績效評核時，並非全然依照111年度績效評核表形式上
27 記載的評核大項及行為指標細部評核項目標準、佔比而為評
28 定，實際上原告製造一部是以未考量勞工會務公假之勞工實
29 際總出勤時數計算勞工勞動率，並至少在「富有『熱
30 誠』」、「展現『專業』」、「樂於『合作』」等三大項中均
31 將未考量會務公假之勞工實際總出勤時數納為評核標準，甚

01 至依證人郭明倫所述，「勇於『承擔』」大項中也有一定成
02 數的比例配重，明顯大幅提高未考量會務公假之勞工實際總
03 出勤時數在111年度績效考核之佔比，否則不會連參加人蔡
04 志賢之主管李登堯亦承認以出勤總時數作為評核標準有佔比
05 過高之情形，是原告所稱員工出勤時數影響年度績效考核分
06 數比例相當輕微一節，實與事證不符，已難採信。

- 07 6. 觀之原告所提出之111年度大園廠區職工績效評核表（見原
08 處分卷第225至226頁）可知，原告製造一部製程組之領班5
09 位及高級操作員16位、鋁袋組之組長及領班6位，111年度績
10 效考核成績最高分者，均為未考量會務公假實際總出勤時數
11 最高者，而參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢因請會務公假之
12 時數並未計入實際出勤總時數，故在評定成績時，實會較未
13 參與工會活動之勞工更為不利，此由參加人王逸翔、賴進
14 財、蔡志賢在各組排名分別為倒數第3名、倒數第1名、倒數
15 第3名亦可得到印證，可見原告製造一部不僅大幅提高勞工
16 勞動率在111年度績效評核之佔比，且其勞動率之計算，顯
17 然是將勞工請會務公假之時間視為一般缺勤，而以勞工請會
18 務公假所致之未服勞務做為計算勞動率之基礎，並據此而為
19 111年度績效考核評定。如此評定標準，將使參加人王逸
20 翔、賴進財、蔡志賢因請會務公假之時數被視為一般缺勤，
21 以致實際出勤總時數較未參與工會活動者低，而受到較差的
22 年度績效考核結果，依前述說明，此已係對參加人王逸翔、
23 賴進財、蔡志賢請會務公假之權利行使為顯著之限制，而屬
24 對參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢直接為不利之對待，自該
25 當工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。另原告此舉，
26 將使參加人佳格工會之幹部在辦理會務向原告請會務公假
27 時，會產生顧慮年度績效考核遭受不利益之心理壓力，因此
28 降低參與參加人佳格工會會務活動之意願，以及不願或少請
29 會務公假辦理工會會務之後果，此實已可能阻礙原告員工參
30 與工會活動，且對於參加人佳格工會之會務活動之推展造成
31 妨害，減損參加人佳格工會之實力或影響其發展，自屬對於

01 參加人佳格工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行
02 為，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

03 7. 原告雖以前詞主張其對於原裁決認定之不當勞動行為並無
04 「故意」及「認識」；原告所為年度績效考核標準及程序並
05 未逾越人事自主權之合理裁量範圍，且原裁決作成後，原告
06 已經對參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢重為111年度績效考
07 核，未造成彼等有受到公司拒絕僱用、解僱、降調、減薪或
08 為其他不利之待遇；會務公假時數與考績評核「出勤」項目
09 之得分並無正相關云云，然而：

10 (1)如前所述，工會法上不利益待遇之不當勞動行為之主觀要
11 件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識
12 即為已足，更不以行對人須對全部工會成員為不利對代為
13 必要。且工會法第35條第1項第5款僅須證明客觀上雇主支
14 配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需
15 再個別證明雇主主觀意思。本件由卷附桃園市政府勞資爭
16 議調解紀錄、111年7月7日111年度勞資協商會議第二次會
17 議會議紀錄及參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢會務公假時
18 數與出勤分數對照表影本之記載可知（見處分卷第10至11
19 頁、第24至30頁，本院卷第37頁），自參加人佳格工會成
20 立後，即曾與原告進行勞資爭議調解及勞資協商會議，且
21 參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢111年均有請准會務公假
22 之紀錄，原告不可能不知道參加人王逸翔、賴進財、蔡志
23 賢為參加人佳格工會常務理事、理事，而有請會務公假辦
24 理工會事務之必要，則原告既准許加入人王逸翔、賴進財、
25 蔡志賢請會務公假處理工會事務，於進行參加人王逸翔、
26 賴進財、蔡志賢111年度績效考核時，當然可以認識到採
27 取前述原告製造一部111年度績效考核之標準，將使參加
28 人王逸翔、賴進財、蔡志賢因請會務公假之時數列為缺勤
29 而不計入總出勤時數，以致實際出勤總時數較未參與工會
30 活動者低，而受到較差的年度績效考核結果，且此舉當然
31 可能阻礙其員工參與參加人佳格工會活動、減損參加人佳

01 格工會實力或影響其發展，是原告主張其並無為不當勞動
02 行為之故意及認識，不構成不當勞動行為一節，實屬推諉
03 之詞，並不可採。

04 (2)依前述說明，雇主基於其企業管理權限固然可以訂定員工
05 之年度考績評核標準，但仍應考慮到工會幹部辦理會務而
06 請會務公假之法律保障而有所相應之處理，不可將勞工請
07 會務公假之時間視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。本
08 件原告製造一部對參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢111年
09 績效考核時，相較於過往辦理績效評核之標準，明顯大幅
10 提高勞工勞動率在111年度績效評核之佔比，且將參加人
11 王逸翔、賴進財、蔡志賢請會務公假之時間視為一般缺勤
12 而使之受到不利益待遇等情，已經本院詳述如前，實難認
13 原告所為考績評核標準及程序屬其人事自主權之合理裁量
14 範圍。又原告對於參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢是否已
15 依原裁決意旨重為111年度績效考核，以及重為考核之結
16 果如何，是否會造成參加人王逸翔、賴進財、蔡志賢受到
17 拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇等節，
18 實係原告是否已確實依原裁決意旨對參加人王逸翔、賴進
19 財、蔡志賢重為111年度績效考核，以及是否另行構成不
20 當勞動行為問題，要與本件原告對於參加人等有無不當勞
21 動行為之認定無涉，自難執此為有利原告之認定。另依前
22 述說明，本件原告製造一部評定111年度績效考核時，確
23 實大幅受到實際總出勤時數的影響，且是否將請會務公假
24 時數列為缺勤，更與總出勤時數之計算息息相關，此由原
25 告製造一部製程組、鋁袋組111年度績效考核成績最高分
26 者，均為出勤總工時最高者亦可得到印證，是原告所稱會
27 務公假時數與年度績效考核「出勤」項目之得分並無正相
28 關一節，尚難憑採。

29 (五)綜上所述，原裁決主文第1項、第2項經核於法相符，原告猶
30 執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予駁
31 回。另原告雖聲請通知證人陳茂棠、李登堯到庭，以證明原

01 告是否授權彼等以會務公假作為年度績效考核之差別待遇，
02 然依工會法第35條第1項第1款規定，只要代表雇主行使管理
03 權之人有該款所定行為，即可認定構成不當勞動行為，且因
04 本件事證已明，原告對於系爭錄音譯文之真正性及正確性亦
05 無爭執（見本院卷第168頁），本院認原告此部分調查證據
06 之聲請並無必要，無從准許，併此敘明。

07 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
08 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

09 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
10 1項前段，判決如主文。

11 中 華 民 國 114 年 1 月 9 日

12 審判長法官 楊得君

13 法官 高維駿

14 法官 彭康凡

15 一、上為正本係照原本作成。

16 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
17 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
18 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
19 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
20 繕本）。

21 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
22 逕以裁定駁回。

23 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
24 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
25 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
26

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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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。

	<ol style="list-style-type: none"> 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
<p>(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</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>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。</p>	

02 中 華 民 國 114 年 1 月 9 日

03 書記官 陳可欣