

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

114年度訴字第37號

115年3月12日辯論終結

原告 臺灣集中保管結算所股份有限公司

代表人 林丙輝

訴訟代理人 簡大為 律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 徐婉蘭 律師

參加人 臺灣集中保管結算所股份有限公司企業工會

代表人 林宏昇

參加人 陳之心

參加人 林宏昇

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部不當勞動行為裁決委員會中華民國113年10月25日113年勞裁字第9號不當勞動行為裁決決定書，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、本件經過：

原告所屬員工即參加人林宏昇、陳之心分別為參加人臺灣集中保管結算所股份有限公司企業工會（下稱集保公司工會）第一屆理事長及理事。原告評定所屬員工民國112年度考績時，將參加人林宏昇、陳之心、訴外人即其他原告所屬員工柯宗志、張慧甄、陳俊傑（分別為參加人集保公司工會第一

01 屈理事、理事、監事）（參加人林宏昇、陳之心、訴外人柯
02 宗志、張慧甄、陳俊傑，下合稱參加人林宏昇等5人）均評
03 定為乙等，參加人集保公司工會、參加人林宏昇等5人以原
04 告將會務假之法定假別時數列為考績評核項目，以參加人林
05 宏昇等5人申請會務假及辦理工會會務致降低部門貢獻度，
06 將其等112年度考績考核為乙等，造成參加人集保公司工會
07 運作不利，更可能導致後續無人有意願擔任工會幹部，妨礙
08 參加人集保公司工會持續捍衛會員權益及爭取提升勞動條件
09 等為由，於113年3月25日向被告申請不當勞動行為裁決。經
10 被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）以113年10月2
11 5日113年勞裁字第9號不當勞動行為裁決決定書（下稱原裁
12 決）決定：「1.確認相對人（即原告，下同）對申請人林宏
13 昇、陳之心之112年度考績給予乙等之行為，構成工會法第3
14 5條第1項第1、5款不當勞動行為。2.相對人應依本裁決決定
15 之意旨，於本裁決決定書送達翌日起30日內對申請人林宏
16 昇、陳之心之112年度考績重新為考核，並將前開重為考核
17 之證明送交勞動部存查。3.申請人其餘裁決申請駁回。」原
18 告不服原裁決主文第1項及第2項，遂提起本件行政訴訟，訴
19 請撤銷。

20 二、原告主張略以：

21 (一)、原裁決程序於同日完成詢問、裁決程序，且裁決程序之時間
22 顯不足對裁決建議書討論，足認未盡正當法律程序：

- 23 1.將裁決程序、詢問程序於同日完成，達形式上直接審理之要
24 求，不符正當法律程序。原裁決於113年10月25日行詢問程
25 序，並於同日下午行裁決程序。與最高行政法院107年度判
26 字第648號判決、108年度判字第234號判決及本院108年度訴
27 更一字第59號判決所例示未盡正當法律程序之情形相符，自
28 會議程序之形式而言，難認合法。
- 29 2.原裁決程序包含3點報告、2點討論及臨時動議，僅有40分
30 鐘，與詢問程序相隔僅17分鐘，除卷證繁雜外，更有裁決決

01 定建議書此新資料須參酌，難認委員已實質審酌全部卷證，
02 正符禁止同日行詢問、裁決程序所欲防止之狀況。

03 (二)、參加人林宏昇、陳之心於112年10月間第2次員工平時評核
04 時，即已知悉評核結果，故渠等對「第2次平時評核表」之
05 申請已逾除斥期間，應不予受理：

06 1.考績行為於評核當下即已完成，後續因評核結果優劣所產生
07 之效果，為評核行為後狀態之繼續，除斥期間應自評核結果
08 確定並經勞工知悉時起算。參加人林宏昇、陳之心之第2次
09 平時評核於112年10月間即已確定並知悉，考績等第受前階
10 段評核表之拘束，僅係評核行為狀態之繼續，渠等遲至113
11 年3月25日始提出不當勞動行為裁決，已逾除斥期間，原裁
12 決認參加人林宏昇、陳之心於112年12月27日公布考績時，
13 始知悉本件不當勞動行為，理由矛盾。

14 2.被告辯稱因年終評核表係於112年11月30日以後始完成，參
15 加人陳之心、林宏昇於112年12月27日始知悉考績結果，混
16 淆行為與結果，曲解原告主張之標的。原告主張逾期之行為
17 係申訴標的之第2次平時評核，並非年終評核。

18 (三)、乙等考績本身並非工會法第35條第1項第1款規定之其他不利
19 之待遇，且參加人陳之心、林宏昇並未受其他與勞動關係相
20 關之不利益，原裁決以未完全之資訊為判斷：

21 1.工會法第35條第1項第1款規定之其他不利待遇，係以勞動關
22 係的締結、維持或勞動條件的給與，而與勞動關係或勞動條
23 件直接相關者為限。如非變動勞動條件，則不屬不利待遇。
24 考績不必然發生不利勞工之效果。參加人林宏昇、陳之心所
25 受乙等考績本身，並非其他不利待遇。

26 2.原告員工升遷考核要點第6條規定，升遷員工不得有丙等考
27 績。原告113年度辦理升等暨職務調整原則第3條規定，3年
28 內應有2次甲等考績。林宏昇自109年度起連續為乙等，112
29 年度無論獲甲等或乙等考績，均無法升遷；陳之心於109至1
30 11年度均為甲等，112年度獲乙等不影響113年度升遷資格，
31 且其列於升遷候選人名單（114年亦同）。112年度無論拿何

種考績等第，林宏昇均不得升遷，陳之心均得升遷，112年度考績乙等均不影響渠等之升遷。金融監督管理委員會111年8月16日准予修正之原告人事管理辦法（下稱原告人事管理辦法）第2、44條規定，無論甲等、乙等皆能晉薪1級，且員工假期僅與年資相關，乙等考績，不影響渠等勞動條件。

3.原告給予參加人林宏昇、陳之心之獎金並非工資等勞動條件，其等該年度工資未減少，自難將獎金與工會法第35條第1項第1款之其餘「調降、減薪」等勞動條件之不利等同視之。原裁決認為原告對參加人林宏昇、陳之心為乙等考績之行為影響渠等勞動條件云云，自無可採。

(四)、原告主觀上並無不當勞動行為之意圖，原裁決並未對於原告主觀要件為任何說明、舉證，難認合法：

1.工會法第35條以有妨害工會活動之意思為前提。原裁決一方面主張參加人林宏昇考績具因會務假所致貢獻度較低此客觀理由存在，另方面對於原告之主觀意圖全未說明，難認被告對於其裁罰之主觀要件有所舉證。

2.縱參加人陳之心有違原告人事管理辦法第24條規定之事先填具請假單之規定之公假，原告亦從未否准。參加人陳之心請假上疏失經原裁決所是認，足證原告對該違誤之評價，不具基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思之主觀意圖。

3.原裁決未審酌原告對於參加人林宏昇、陳之心申請會務假，從事工會活動均予准許，甚至提供場所設備予渠等處理公會事務等足以推論原告未敵視工會之事實，逕認具有不當勞動行為之意圖，忽視不當勞動行為應有意圖之主觀要件，亦無視因果關係之認定，顯有重大疏漏與邏輯上之違誤。

(五)、林宏昇除會務假外，尚餘近9成之工作時間，其工作績效為其他員工之5成，足認會務假與其績效低落間並無因果關係。無論林宏昇之績效低落是否會務假所致，仍應與其他員工適用相同標準，或扣除會務假期間之績效，其縱扣除會務假，績效仍較其他員工差，原告自得為適當之考核。原裁決認原告構成工會法第35條第1項第1款規定，顯有違誤。

01 (六)、參加人陳之心獲乙等考績，與其請假「方式」及工作表現相
02 關，其違規之情有證據可佐，且工作品質較差，與其參與工
03 會活動無涉，遑論影響工會發展：

04 1.參加人陳之心請假程序違反原告人事規範，原告對此為評
05 價，並非基於其參與工會活動，與工會法第35條第1項第1款
06 無涉：

07 (1)雇主得對工會幹部違規事項考評、工會幹部亦應於上班期間
08 遵循雇主人事管理權。原裁決因違規請假之假別含會務假，
09 便認屬於不當勞動行為，不啻使會務假豁免遵循原告之請假
10 程序。參加人陳之心所請假別係會務假，應係參與工會行
11 程，自應早已排定，於請假當日前申請並無難處，其多次當
12 日上午始請假，難認有必要性。況提前申請會務假由原告核
13 准，亦不致妨礙工會運作，對參加人陳之心及工會幾無侵
14 害。原告屬特許行業，不得停止業務運作，於人力突發性減
15 少下，僅能要求其他員工停止休假或進修，無疑置原告於違
16 背職務或違反勞動基準法之風險中，更影響其他員工之權
17 利，參加人陳之心臨時請假所獲利益與原告及其他員工之損
18 害，顯不相當。勞工無論其身分，均有遵守工作規則之義
19 務，原告以參加人陳之心違反請假規則給予較低評價，與其
20 工會身分無涉，所評價者並非會務假本身，而係其違規行
21 為。豈能禁止原告對參加人陳之心所為請假方式，於年度考
22 核時為適當評價。

23 (2)被告辯稱：原告未提出其有因應工會法第36條會務假的人力
24 相應準備云云。然原告為特許事業，依證券集中保管事業管
25 理規則第22條，受員額編制數限制，被告主張原告有增加人
26 力之義務立論何在。且兩造所爭參加人陳之心之違誤係請假
27 之「方式」，倘其遵循正常請假流程，則其主管得藉調配人
28 力降低衝擊，根本無增加人力之必要。

29 (3)依證人林上婷之證述、李媛評核意見，足認參加人陳之心於
30 組內貢獻度較少，與工會身分無涉。原告未撤回原准假之表

01 示，僅係對其濫用、未遵守請假程序之情節評價，並無禁反
02 言之疑義。

03 (4)原告人事管理辦法第24條載明應「事前請假」，顯見早有請
04 假規則之明文，於變更原有人事管理辦法第24條前，參加人
05 陳之心本應遵守請假之程序，倘有違反，不應因其所請假者
06 為會務假，而異其應受評價之處理。原裁決認原告不得於協
07 商前評價參加人陳之心請假之方式，實屬不當。

08 2.參加人陳之心所受考評之工作表現與會務無涉，原裁決將其
09 工作表現與會務連結，逾越正常文義解釋：

10 (1)參加人陳之心於會務假期間未出勤，本無法分攤客服電話，
11 豈會有副理於評核意見所載「無法專注」、「電話變少」？
12 是副理評核意見，係指參加人陳之心於未請會務假之上班期
13 間之工作狀況，有因外務導致怠慢之情況，與會務假無涉。

14 (2)參加人陳之心第2次平時評核低分的原因，係其未負責專案
15 （且專案分配於112年5月前即已完成），且該段期間內參加
16 人陳之心之工作亦分擔予其他同仁，造成貢獻度較低，與工
17 會、會務假無關。參加人陳之心負責之例行性業務，與其他
18 同仁相較並無較突出。其所受評價者與會務假無涉，而係出
19 勤期間之表現。

20 (七)、綜上，參加人林宏昇、陳之心之工作表現不佳，參加人陳之
21 心違反工作規則，原裁決於未經證明原告有何不當連結、違
22 反誠信、權利濫用、報復心態之情況下，即認該當工會法第
23 35條第1項第1、5款，事實認定有重大錯誤等語。

24 (八)、並聲明：原裁決主文第1、2項部分撤銷。

25 三、被告答辯略以：

26 (一)、參加人提出裁決申請時，未逾90日除斥期間：

27 1.本件係就參加人林宏昇等5人之112年度考績申請裁決，並非
28 就渠等第2次員工平時評核申請裁決。第2次員工平時評核只
29 是員工年度考績之一部分，並非年度考績之全部，年度考績
30 尚需加總員工年終評核表及單位主管評核等其他分數。員工

01 年終評核表之考核期間為112年10月1日至11月30日，112年
02 度考績結果，不會在當年度11月30日以前出來。

03 2.原告自承於112年12月25日前始簽辦出112年度考績結果，於
04 112年12月27日公布112年度員工考績，未個別通知員工，係
05 以公告方式通知員工自行至人事出勤管理系統查詢。原裁決
06 以112年12月27日為基準，認定原裁決申請日113年3月25日
07 未逾勞資爭議處理法第51條第1項準用第39條第2項之90日除
08 斥期間，於法有據。

09 (二)、原裁決主文第1、2項並無違誤，原告訴請撤銷並無理由：

10 1.原裁決認定原告對林宏昇及陳之心112年度考績給予乙等之
11 行為，構成工會法第35條第1項第1及5款不當勞動行為，對
12 於其認定理由及所憑證據均有詳述，認事用法並無違誤。

13 2.原告主張被告以參加人陳之心請會務假未遵守原告人事管理
14 辦法第24條規定，造成部門負擔為由，作為對其考績評核不
15 利項目考量點云云，並無可採：

16 (1)原告自承對參加人陳之心所請會務假均准假。原告迄今未提
17 出證據證明其請會務假，有不符上開規定之具體情事，空
18 言抱怨其請假導致人力不足云云，於法無據。

19 (2)工會法第36條明定工會理監事因辦理會務在一定時數內可請
20 會務公假，參加人集保公司工會於112年5月17日即檢附理監
21 事名冊，函知原告工會成立及理監事將來請會務假等事宜。
22 原告可預見工會理監事請會務假之人力安排等事宜並早作準
23 備。原告怠於補足人力，反而回頭責怪參加人陳之心請會務
24 假造成部門人力不足，甚至連參加人陳之心提前1日請假，
25 原告仍稱不足因應，枉顧其依工會法36條規定應負擔之雇主
26 人力調配責任。員工若已依法請會務假並經雇主准假，原告
27 無權將其雇主應負之人力調配責任，轉嫁由員工負責。

28 3.原告對參加人林宏昇、陳之心作112年度考評時，有將渠等
29 辦理工會會務時間作為工作表現上之負面因素：

30 (1)原裁決已敘明原告112年度考績評核有將參加人林宏昇、陳
31 之心花在辦理工會會務之時間作為工作表現上之負面因素之

01 具體理由並詳列證據。

02 (2)自參加入陳之心之112年度員工年終評核表之員工自評欄、
03 組長評核意見欄、副理評核意見欄所載內容相互對照，可證
04 明參加入陳之心上級主管，未在考評工作表現時排除會務假
05 因素，反以參加入陳之心請會務假造成人力不足作為工作表
06 現之負面評價因素而予以負評。原告未就其主張考核意見欄
07 所載與會務假無關之「旁務太多」所指為何予以舉證。

08 (3)原告對參加入林宏昇之排查次數及工作天數與勞務日期之比
09 例計算等等，均有可議之處：

10 ①原告主張參加入林宏昇112年公假共32日。112年度放假日為
11 116日、上班日為249日，其會務假日數占上班日約13%，8
12 7%仍屬正常上班日云云，與員工請假出差核對單內容矛
13 盾。參加入林宏昇有國內出差44日、假別欄空白之請假4小
14 時、事假7日、病假3日1小時，原告稱上班日249日未扣除上
15 開出差或請假日數，已有虛增。參加入林宏昇請會務假時間
16 以4小時（半日）為常態，112年度請會務假日數為51日，並
17 非32日。參加入林宏昇稱查核期間一般為2至4天不等等語，
18 則該等請會務假之51日，客觀上均不可能安排查核。原告以
19 參加入林宏昇請會務假時數160小時又12日，換算宣稱僅32
20 日不能安排查核，與事實不符，進而推論上班日為249日，
21 虛增上班日數。原告計算方式確有可議。

22 ②原告因參加入林宏昇請會務假而不安排其辦理查核，又以其
23 辦理當年度查核之件數及天數不夠多作為給予乙等考績之理
24 由，綜合判斷原告還是因為其請會務假而給予不利考評。

25 4.原告主張參加入林宏昇、陳之心之112年度考績乙等，未被
26 減薪，考績乙等與甲等並無不同，不構成工會法35條1項第1
27 款規定之不利待遇云云，亦無可採：

28 (1)工會法第35條1項1款規定之不利待遇，不限於減薪，原告
29 主張該款限於工資減少，將獎金減少、升等資格等勞動條件
30 之差異排除於不利待遇之列，於法無據。

01 (2)依原告員工年度考績辦法第5條規定，員工年度考績甲等或
02 乙等，可獲得之獎金多寡有差別。依原告113年辦理升等暨
03 職務調整原則第3條規定之最近3年或最近2年，包括112年度
04 考績在內，員工112年度考績為甲等或乙等，影響該員工未
05 來3年之升等資格。

06 5.原裁決之評議會係現場會議，並非視訊會議。原告所述內
07 容，均是基於錯誤事實，顯無可採：

08 (1)原裁決詢問會議於113年10月25日下午舉行現場會議，詢問
09 會議結束後，參與該詢問會議之裁決委員隨即召開裁決會
10 議，作成原裁決。該次裁決會議係實體會議，有簽到簿在卷
11 可稽。裁決會第599次會議紀錄「肆、出席情形」表格內所
12 載「視訊」2字係誤植。

13 (2)參與原裁決詢問會議及議決會議之裁決委員相同。自無最高
14 行政法院108年度判字第234號判決理由之參與詢問會議及議
15 決會議的裁決委員不同之情況。

16 (3)參照勞資爭議處理法第44至46條規定，詢問會議召開前，已
17 有調查報告需提出裁決會供全體裁決委員進行內部討論，然
18 後才召開詢問會議。如裁決委員對案情有疑問，可於詢問會
19 議時提問。在網絡發達時代，裁決委員間對案情意見交換或
20 討論，均可隨時隨地線上表達，不以齊聚一堂時為限等語。

21 (三)、並聲明：原告之訴駁回。

22 四、參加人答辯略以：

23 (一)、考績獎金非獎勵性質，係明定之給付項目，屬於勞動條件之
24 一部分。考績不只影響考績獎金，亦影響績效獎金及員工酬
25 勞、退休金之提撥，影響參加人權益甚大。

26 (二)、原告規定3年內有2年甲等就符合升遷資格，原告稱參加人陳
27 之心於115年退休，但本件考評為112年度考績，原告並無法
28 令規定退休前2年不得升遷。參加人陳之心已依照原告人事
29 管理辦法請假，並無請假樣態不符合原告之規定等語。

30 (三)、並聲明：原告之訴駁回。

31 五、本院之判斷：

01 (一)、應適用之法令及說明：

- 02 1.按「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：
- 03 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工
- 04 會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待
- 05 遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活
- 06 動。」工會法第35條第1項定有明文。又按「本法第35條第1
- 07 項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參
- 08 與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直
- 09 接或間接不利之對待。」工會法施行細則第30條第1項亦有
- 10 明定。依此可知，工會法第35條係為保障勞工之團結權，及
- 11 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
- 12 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
- 13 工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，為
- 14 拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇；其第1項
- 15 第5款之概括性規範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、
- 16 妨礙工會成立、組織或活動，致妨礙工會運作及自主性。再
- 17 按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主不得當不當影響、妨
- 18 礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行
- 19 為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經
- 20 被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之
- 21 存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主
- 22 是否有積極的意思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀
- 23 之事實作為要件，而無如同條項第1、3、4款以針對勞工參
- 24 與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行
- 25 政法院102年度判字第563號判決意旨、106年度判字第222號
- 26 判決意旨參照）。準此，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推
- 27 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
- 28 會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足。
- 29 2.次按雇主基於勞務提供程度之差異或實際出勤之日數，予以
- 30 不同之績效表現考核結果，雖非不可，惟不得將法令上保障
- 31 之假別納入其中，而為較差之評價並予不利之待遇。工會法

第36條第1、2項規定：「（第1項）工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。（第2項）企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。」依109年6月10日修正發布之勞動基準法第43條規定授權訂定之112年5月1日修正發布之勞工請假規則第8條規定：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，……。」第9條規定：「雇主不得因勞工請……公假，扣發全勤獎金；……。」上開法令規定之保障，賦與企業工會之理、監事申請公假以辦理會務之權利，以促進企業工會之組織與發展。於會務公假期間，雇主乃係免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非係給付其因辦理會務之對價，而有工資照給之規範，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職務，並保障勞工不因申請會務公假以參與工會活動而受到不利之待遇。又工會法施行細則第30條第1項規定，已如前述。依此，會務假基於保障工會活動及辦理日常會務之目的而受前揭法令所保障，縱使雇主基於其人事管理權限可就員工之績效表現予以考核，惟應考慮到工會幹部辦理會務而請會務假之法令保障而有所相應之處理，不可僅將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。換言之，勞工成立、組織工會或辦理工會活動，係法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權之行使，以此等事項所致之未服勞務作為績效表現之考核因素，對勞工之前揭權利行使造成限制，影響工會發展，對勞工直接為不利之對待。

3. 勞資爭議處理法第51條第1、2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。」依上開規定可知，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

01 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
02 命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權
03 益及集體勞動關係之正常運作。

04 (二)、如本件經過欄所載之事實，有參加人林宏昇考績資料（本院
05 卷一第127至143頁）、參加人陳之心考績資料（本院卷一第
06 145至165頁）、參加人陳之心公假請假申請單（原裁決卷一
07 第346至354頁、本院卷一第343至359頁）、參加人林宏昇員
08 工請假出差單核對表（原裁決卷一第326至329頁、本院卷一
09 第487至493頁）、裁決會113年10月25日詢問會議紀錄（原
10 裁決卷三第175至187頁）、裁決會113年10月25日第599次會
11 議紀錄（原裁決卷三第189至193頁）及原裁決（原裁決卷三
12 第197至272頁、本院卷一第41至116頁）在卷可稽，此部分
13 之事實，堪以認定。又參加人集保公司工會於112年4月13日
14 成立，有參加人集保公司工會112年4月13日成立大會暨第1
15 屆第1次會員（代表）大會會議記錄（原裁決卷一第11
16 頁）、臺北市政府勞動局112年5月12日北市勞資字第112601
17 4806號函（原裁決卷一第15至16頁）、臺北市工會登記證書
18 北市工字第891號（原裁決卷一第17、468頁），此部分之事
19 實，足堪認定。

20 (三)、原告人事管理辦法第41條規定：「（第1項）各級主管對於
21 所屬員工應就其操性、學識、經驗、能力、工作績效及勤惰
22 等，隨時作嚴正之考核，凡有特殊功過者，應隨時報請獎
23 懲。（第2項）管理部應將員工差假及獎懲隨時記錄，作為
24 辦理年度考績之參考。」第42條規定：「員工年度考績於每
25 年終了，依據年度考績辦法規定辦理，由各級主管依據其平
26 時考核紀錄，作客觀公正之考評，並送由管理部彙陳核定
27 之。」（原裁決卷一第121、314至315頁、本院卷一第231
28 頁）；原告員工年度考績辦法第1條規定：「本辦法依本公
29 司人事管理辦法第42條規定訂定之。」第2條第1項規定：
30 「員工到職至年終滿1年者，予以考績；……。」第4條規
31 定：「年度考績以100分為滿分，分優、甲、乙、丙、丁5

01 等，各等分數如下：優等:90分以上。甲等:80分以上，不滿
02 90分。乙等:70分以上，不滿80分。丙等:60分以上，不滿70
03 分。丁等:不滿60分。」第6條之1規定：「各部室考列各等
04 人數比例原則如下：優等：總人數百分之10。甲等：總人數
05 百分之60。乙等：總人數百分之29～30。丙等及丁等：合計
06 總人數不超過百分之1。」第7條第1項規定：「……其他員
07 工之考績由各該部室單位主管考核，彙送管理部初核後，簽
08 請總經理核定發佈。」第11條規定：「員工考績，應由人事
09 單位查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，檢同受考
10 人全年平時考核紀錄，送經單位主管，依規定加註意見後，
11 予以逐級評分簽章，彙總管理部初核。」（原裁決卷一第29
12 2至295頁、本院卷一第121至125頁）；原告員工年度評核要
13 點第3點規定：「評核方式，計分12～4月及5～9月共2次平
14 時評核，10～11月為年終評核，各佔年度評核成績分別為30
15 分、30分、15分；餘年度評核10分為平行考核成績、15分為
16 單位主管評核成績（無平行考核成績者，則25分為單位主管
17 評核成績）。」第4點規定：「本項年度評核總分，將做為
18 單位年度考績排序之依據參考。」第5點規定：「員工應就
19 評核期間之工作內容、特殊事蹟、待改進事項，詳細填列於
20 員工平時或年終評核表，以供各級主管做為評核參考。」第
21 7點規定：「各級主管於評核時，除參考員工自行填寫部分
22 外，應隨時觀察及記錄員工優劣事蹟，並於員工平時或年終
23 評核表中，表述評核意見與評定分數。」第8點規定：「各
24 級主管於評核時，就實際表現與事實狀況評核之。」第10點
25 規定：「各級主管所佔分數比例如下：4層評核主管比例各
26 為10%、25%、25%、40%；3層評核主管比例各為30%、3
27 0%、40%；2層評核主管比例各為40%、60%；1層評核主管
28 比例為100%。」第12點規定：「經加總各級主管平時評核
29 得分×30%，即為當次平時評核分數，經加總各級主管年終
30 評核得分×15%，即為當次年終評核分數。」（原裁決卷一
31 第298頁、本院卷一第117頁）；原告112年度辦理員工考績

01 注意事項第1點規定：「本公司本（112）年度考績除依照人
02 事管理辦法及員工年度考績辦法外，悉依本注意事項辦
03 理。」第4點規定：「員工年終考績係考核其年度任職期間
04 之成績，為配合考績作業，管理部將受考人去（111）年12
05 月至本年11月之平時差假、勤惰及獎懲紀錄登載於考績表
06 內，供辦理考績之重要參考。」第7點規定：「本年度各單
07 位考績各等第人數，請依考績人數統計表（附件1）之提報
08 人數提報。」第12點規定：「本年度考績作業預定進度表，
09 如附件2。」（原裁決卷一第510至511頁）；112年度辦理年
10 度考績預定進度表記載略以：「12月4日至12月5日：單位主
11 管評核員工年度考績。12月6日至12月7日：單位主管填具考
12 績評核統計表等第。12月8日：收回各單位1.考績評核統計
13 表2.提報考績丙等人員名單3.個人考績表。12月11日至12月
14 15日：首長確認各單位考績評核統計表。若無提報丙等人
15 員，12月19日至12月25日：簽辦考績結果。若有提報丙等人
16 員，12月19日：召開人評會審議丙等人員名單；12月20日至
17 12月21日：簽陳人評會會議紀錄；12月22日至12月25日：簽
18 辦考績結果。12月27日：1.發佈考績2.業聯單周知同仁自EI
19 P查詢個人考績。」（原裁決卷一第512頁）。準此，原告將
20 一年度分為3時段評核（第1階段為評核之前一年度12月1日
21 至當年度4月30日，第2階段為當年度5月1日至9月30日，第3
22 階段為當年度10月1日至11月30日），由主管於第1階段及第
23 2階段考核期間分別填載第1次及第2次之員工平時評核表、
24 第3階段填載員工年終評核表。第1階段，佔總年度30分，員
25 工平時評核表上記載「第1次」，第2階段，佔總年度30分，
26 員工平時評核表上方記載「第2次」，第3階段，佔總年度15
27 分，評核表名稱為「員工年終評核表」，其餘25分由各單位
28 主管依據上開員工年度評核要點第3條為評核。單位主管填
29 載年度考績評核統計表之「單位主管評核（25分）」，得出
30 「各次評核成績合計」分數，再依原告員工年度考績辦法第
31 6條之1各等人數比例進行排名，得出部門全體員工「考績評

核等第」結果。嗣原告管理部收回年度考績評核統計表後，將年度考績表送交各單位，由權責主管以各員工之等第為標準，填具年度考績表之「考核分數」欄位。

(四)、原裁決關於主文第1項確認原告對參加人林宏昇之112年度考績給予乙等之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為部分，核無違誤：

- 1.參加人林宏昇於112年度第1階段考核期間（即111年12月至112年4月）之員工平時評核，副組長評核81.5分、評核意見空白、比率10%、得分8.15分，組長評核81.5分、評核意見空白、比率25%、得分20.38分，副理評核81.5分、評核意見空白、比率25%、得分20.38分，單位主管評核80.3分、評核意見空白、比率40%、得分32.12分，合計得分81.03分，有參加人林宏昇之原告員工平時評核表（考核期間：111年12月1日～112年4月30日【第1次】）在卷可稽（原裁決卷一第374至375頁）。參加人林宏昇於112年度第2階段考核期間（即112年5月至112年9月）之員工平時評核，副組長評核78分、評核意見空白、比率10%、得分7.8分，組長評核78分、評核意見空白、比率25%、得分19.5分，副理評核78分、評核意見空白、比率25%、得分19.5分，單位主管評核78.9分、評核意見空白、比率40%、得分31.56分，合計得分78.36分，有參加人林宏昇之原告員工平時評核表（考核期間：112年5月1日～112年9月30日【第2次】）存卷可考（原裁決卷一第376至377頁）。參加人林宏昇於112年度第3階段考核期間（即112年10月至112年11月）之員工年終評核，副組長評核78分、評核意見空白、比率10%、得分7.8分，組長評核78分、評核意見空白、比率25%、得分19.5分，副理評核78分、評核意見空白、比率25%、得分19.5分，單位主管評核78.2分、評核意見空白、比率40%、得分31.28分，合計得分78.08分，有參加人林宏昇之原告員工年終評核表（考核期間：112年10月1日～112年11月30日）在卷可參（原裁決卷一第378至379頁）。足見參加人林宏昇11

2年度考績為乙等，係因參加人林宏昇於參加人集保公司工會成立後之112年度第2階段及第3階段考核期間之評核分數合計得分各為78.36分及78.08分，低於112年度第1階段考核期間之評核分數合計得分81.03分。

2.參加人林宏昇於112年1月至5月間，假別為國內出差，日：時數分別為3：0.0（112年1月間）、4：0.0、2：0.0（112年2月間）、2：0.0、2：0.0、4：0.0、2：0.0（112年3月間）、4：0.0、2：0.0、2：0.0（112年4月間）、2：0.0、3：0.0（112年5月間），此期間無假別為公假之紀錄；其於112年6月至11月間，假別為國內出差，日：時數分別為3：0.0、1：0.0（112年6月間）、2：0.0、1：0.0（112年7月間）、1：0.0（112年8月間）、1：0.0、3：0.0（112年9月間）；假別為公假、日：時數分別為0：4.0、0：4.0、0：4.0、1：0.0（112年6月間）、0：4.0、0：4.0、2：0.0、0：4.0、0：4.0（112年7月間）、0：4.0、0：4.0、1：0.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0（112年8月間）、0：4.0、1：0.0、1：0.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0（112年9月間）、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、1：0.0、0：4.0、0：4.0、1：0.0、0：4.0、1：0.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0（112年10月間）、0：4.0、1：0.0、0：4.0、0：4.0、1：0.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0（112年11月間），有參加人林宏昇之原告員工請假出差單核對表112/01/01至113/01/31存卷可佐（原裁決卷一第326至329頁、本院卷一第487至493頁），是參加人林宏昇於112年1月至5月間，國內出差共計分別為3、6、10、8、5日，無公假，於112年6月至11月間，國內出差共計分別為4、3、1、4、0、0日，及有如上公假紀錄，是以，參加人林宏昇112年6月至11月間之公假相較於112年1月至5月間增加，112年6月至11月間之國內出差頻率相較於112年1月至5月間降低，其中112年10月至12月間無國內出差之紀錄、僅有公假紀錄。

01 3.參加人林宏昇112年度第1、2階段之原告員工平時考核表、1
02 12年度第3階段之原告員工年終評核表之各級主管評核意見
03 欄均為空白，已如前述。

04 4.參加人林宏昇之組長即證人楊婷婷於裁決會調查時證稱：
05 「（提示相證10。請證人說明相證10之107頁〔即參加人林
06 宏昇之原告員工平時評核表（考核期間：111年12月1日～11
07 2年4月30日【第1次】）〕之組長評核如何打出81.5分？）
08 我是評核他的工作量，在第一階段期間跟其他同仁沒有太大的
09 差異，再來就專業度方面，我覺得他需要比較加強，具體
10 而言，因為我們做查核的工作，對查核所依據的法規要更了
11 解，在服務股務單位或投資人詢答時，他對應的方面仍須加
12 強，因為第一次評量考量到同仁之間工作量差異皆不大，所
13 以我不會將分數打太低，讓同仁可以有進步的空間。」
14 （原裁決卷二第280至281頁、本院卷一第169、171頁）、
15 「（請問證人，相證10之109頁〔即參加人林宏昇之原告員
16 工平時評核表（考核期間：112年5月1日～112年9月30日
17 【第2次】）〕之組長評核如何打出78分？）在這個階段林
18 宏昇可接受分配查核的工作家數及天數，是8家次、15個工
19 作天，與同職等或職等較低之員工相較，其他員工的平均查
20 核家次是16家次，36個工作天。再來，我覺得他在查核工作
21 的專業方面並未加強。」（原裁決卷二第282頁、本院卷一
22 第173頁）、「（請問證人，相證10之111頁〔即參加人林宏
23 昇之原告員工年終評核表（考核期間：112年10月1日～112
24 年11月30日）〕之組長評核如何打出78分？）主要也是考量
25 到他在本業工作，回答股務單位或投資人的詢答方面，專業
26 度仍需加強。」（原裁決卷二第282頁、本院卷一第173
27 頁）；又證人楊婷婷於裁決會證稱：「（請詢問證人，本人
28 工作量比較少之理由為何？……）我們都是根據他可以安排
29 出差的時間來安排出差家次跟工作天，因為剛好我要排出差
30 的時間他是無法配合的，他可能有請假。（請問證人是否知
31 悉林宏昇之請假的事由？）知道。休假或公假。（請問證人

01 是否知悉公假的理由為何？）知道。有時候是工會的會務，
02 有時候是配合參加外部工會的活動或課程。（公假部分是否
03 均與工會相關？）大部分是。」（原裁決卷二第284頁、本
04 院卷一第177頁），是證人楊婷婷審酌員工可接受分配查核
05 之工作家數及天數之情形予以評核員工，參加人林宏昇可接
06 受分配查核之工作家數及天數與同職等或職等較低之員工相
07 較為低，且證人楊婷婷知悉參加人林宏昇因申請會務假（假
08 別為公假）致其可分配查核之工作家數及天數減少。原告主
09 張參加人林宏昇之112年度考績考核為乙等，係因其工作績
10 效差，與會務假無關；原告主觀上無不當勞動行為之意圖云
11 云，尚非可採。

12 5.綜上，原裁決審認參加人林宏昇於參加人集保公司工會成立
13 後之112年度考績第2階段及第3階段合計得分較第1階段合計
14 得分下降，與參加人林宏昇請會務假辦理會務致查核工作家
15 數及天數減少、受主管評價其貢獻度較低有關，原告係因參
16 加人林宏昇申請會務假之法定假別日數而給予績效考核上較
17 差之評價，致使參加人林宏昇相較於過往受到更不利之評
18 價，構成工會法第35條第1項第1款規定之對於參加工會活動
19 所為不利待遇之不當勞動行為，揆諸上開規定及說明，核無
20 違誤。又原裁決審認原告因參加人林宏昇申請會務假，於11
21 2年度考績評核給予不利之評價，將造成參加人集保公司工
22 會理、監事於辦理會務向原告申請會務假時，產生可能會因
23 此受有不利考績評核結果之心理壓力，致使其等降低參與工
24 會會務意願或減少辦理會務，且若雇主一方面給予勞工會務
25 假，另一方面又以勞工請會務假不利主管安排工作，從而評
26 定員工之貢獻度較低而影響員工之考績，無異於雇主以考績
27 結果之方式，影響勞工參與工會之意願，致使工會法第36條
28 第2項規定對於企業工會會務公假保障之立法目的喪失，原
29 告對參加人林宏昇112年度考績評為乙等之行為，顯對行使
30 會務假之工會法上所保障之權利造成限制，可能造成參加人
31 集保公司工會幹部不願申請會務假以推展參加人集保公司工

會之工會活動，核屬對工會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，揆諸上開規定及說明，核無違誤。是以，原裁決審認原告對參加人林宏昇112年度考績給予乙等之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款規定之不當勞動行為，尚無違誤。

(五)、原裁決關於主文第1項確認原告對參加人陳之心之112年度考績給予乙等之行為，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為部分，核無違誤：

1.參加人陳之心107年度至111年度考績分別受考評為甲等、乙等、甲等、甲等、甲等，有參加人陳之心之原告個人歷年考績明細表存卷可參（原裁決卷一第384頁），是其於112年度前5年度考績受考評為甲等4次、乙等1次，112年度前3年度考績連續受考評為甲等。

2.參加人陳之心於112年度第1階段考核期間（即111年12月至112年4月）之員工平時評核，組長評核80分、評核意見欄記載：「熟悉手機摺各項業務，與各家銀行聯繫良好。」副理評核80分、評核意見欄記載：「主動積極，客服作業盡心盡力。」單位主管評核80分、評核意見空白，合計得分80分，有參加人陳之心之原告員工平時評核表（考核期間：111年12月1日～112年4月30日【第1次】）在卷可稽（原裁決卷一第386至387頁）。參加人陳之心於112年度第2階段考核期間（即112年5月至112年9月）之員工平時評核，組長評核79分、評核意見欄記載：「熱心助人，與同事互動良好，惟可再加強對新種業務之熟悉度，本組客服電話量大，也希望能更積極協助分擔。」副理評核79分、評核意見欄記載：「客服工作主動積極，惟因非屬部門內業務無法專注於組內工作，致可分攤之例行性客服電話變少，亦無法獨立擔任專業類工作（如：上線發表會）。」單位主管評核79分、評核意見空白，合計得分79分，有參加人陳之心之原告員工平時評核表（考核期間：112年5月1日～112年9月30日【第2次】）

存卷可考（原裁決卷一第388至389頁）。參加人陳之心於112年度第3階段考核期間（即112年10月至112年11月）之員工年終評核表，員工自評欄記載：「……自職加入集保企業工會，並擔任工會幹部以來，職利用上班時間請公務假，從事工會業務討論或是參與勞動局及勞動部舉辦之課程，直屬長官及督導副理，認為職請過多公務假（公會成立至今7個月，共計請19.5日），從事不屬於組內之業務，而影響業務運作，造成組內其他同仁工作負擔，職無法認同此說辭。」等語，而組長評核79分、評核意見欄記載：「組員各有分派工作，均應善盡職責。現行組員僅有5人，經常前一天把公假證明放在桌上，也不口頭告知，影響其他人請假權益，組內人手調派不足、客服電話應接不及。」副理評核79分、評核意見欄記載：「客服工作經驗豐富，態度良好，唯旁務太多影響上班時間工作效率，亦無法即時處理客服電話」，單位主管評核79分、評核意見欄記載：「該員工作表現及態度已不如以往：1.過去几年有投入openbanking專案，但近來未參與專案，只能處理例行事務。2.下半年經常突發性請公假，工作須由其他同仁分擔。」，合計得分79分，有參加人陳之心之原告員工年終評核表（考核期間：112年10月1日～112年11月30日）在卷可參（原裁決卷一第390至391頁）。足見參加人陳之心112年度考績為乙等，係因參加人陳之心於參加人集保公司工會成立後之112年度第2階段及第3階段考核期間之評核分數合計得分均各為79分，低於112年度第1階段考核期間之評核分數合計得分80分。

3.參加人陳之心於112年1月至5月間無假別為公假之紀錄；其於112年6月至11月間，假別為公假、日：時數分別為0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0（112年6月間）、0：4.0、1：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0（112年7月間）、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0（112年8月間）、1：0.0、1：0.0、0：4.0（112年9月間）、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、0：4.0、1：0.0、0：4.0

(112年10月間)、0：4.0、1：0.0、0：4.0、0：4.0、1：0.0、0：4.0、1：0.0（112年11月間），有參加人陳之心之原告員工請假出差單核對表112/01/01至113/01/31存卷可佐（原裁決卷一第322至323頁），是參加人陳之心於112年1月至5月間無申請公假，於112年6月至11月間有如上公假紀錄，是以，參加人陳之心112年6月至11月間之公假相較於112年1月至5月間增加。

4.參加人陳之心之原告員工請假申請單記載略以：申請日期：112年6月6日，請假日期：112年6月6日13時30分至17時30分，共計4小時。申請日期：112年6月28日，請假日期：112年6月28日13時30分至17時30分，共計4小時。申請日期：112年7月7日，請假日期：112年7月7日13時30分至17時30分，共計4小時。申請日期：112年8月17日，請假日期：112年8月17日13時30分至17時30分，共計4小時。申請日期：112年8月23日，請假日期：112年8月23日13時30分至17時30分，共計4小時。申請日期：112年10月11日，請假日期：112年10月11日13時30分至17時30分，共計4小時。申請日期：112年10月19日，請假日期：112年10月19日13時30分至17時30分，共計4小時。申請日期：112年11月8日，請假日期：112年11月8日13時30分至17時30分，共計4小時。申請日期：112年11月21日，請假日期：112年11月21日13時30分至17時30分，共計4小時等語，有上開員工請假申請單在卷可稽（原裁決卷一第346至354頁、本院卷一第343至359頁），足見參加人陳之心有數次於請假當日（分別為112年6月6日、同年6月28日、同年7月7日、同年8月17日、同年8月23日、同年10月11日、同年10月19日、同年11月8日及同年11月21日）申請當日下午請會務假4小時。復參加人陳之心多次於會務假日期前1日始申請翌日請假（申請日期、請假日期分別為112年6月14日、同年6月15日13時30分至17時30分；同年6月19日、同年6月20日13時30分至17時30分；同年7月19日、同年7月20日13時30分至17時30分；同年7月27日、同年

01 7月28日13時30分至17時30分；同年8月9日、同年8月10日13
02 時30分至17時30分；同年8月30日、同年8月31日13時30分至
03 17時30分；同年9月5日、同年9月6日8時30分至17時30分；
04 同年9月13日、同年9月14日13時30分至17時30分；同年10月
05 5日、同年10月6日13時30分至17時30分；同年10月25日、同
06 年10月26日13時30分至17時30分；同年12月19日、同年12月
07 20日13時30分至17時30分；同年12月28日、同年12月29日13
08 時30分至17時30分），有參加人陳之心112年請假紀錄存卷
09 可稽（原裁決卷二第225至237頁）。原告就參加人陳之心申
10 請會務假，並未否准，有參加人陳之心之原告員工請假出差
11 單核對表在卷可佐（原裁決卷一第322至324頁）。是以，參
12 加人陳之心數次於請會務假當日申請當日下午請假4小時，
13 多次於會務假日期前1日申請翌日請假，原告均予核准。

14 5.參加人陳之心於112年度第2階段考核期間，副理於評核意見
15 欄記載：因非屬部門內業務無法專注於組內工作，致可分攤
16 之例行性客服電話變少等語；參加人陳之心於112年度第3階
17 段考核期間，組長於評核意見欄記載：現行組員僅有5人，
18 經常前1天把公假證明放在桌上，也不口頭告知，影響其他
19 人請假權益，組內人手調派不足、客服電話應接不及等語、
20 副理於評核意見欄記載：旁務太多影響上班時間工作效率，
21 亦無法即時處理客服電話等語、單位主管於評核意見欄記
22 載：下半年經常突發性請公假，工作須由其他同仁分擔等
23 語，已如前述，且參加人陳之心之組長即證人林上婷於裁決
24 會調查時證稱：「（若認為請公假是法規規定，為何在相證
25 11之124頁〔即參加人陳之心之原告員工年終考核表〕之意
26 見為請公假影響他人請假權益？）我在反映的是如果預先
27 告知，其他同仁排假可以避開，其他人先請假。當天早上陳
28 之心才把公假證明拿出來，導致人力不足。」等語（原裁決
29 卷二第291至292頁），是以，前述參加人陳之心之各級主管
30 於112年度考績評核時，將參加人陳之心臨時申請會務假以
31 及申請會務公假之時間致工作負擔量減少等情納入考量。原

01 告主張參加人陳之心112年度考績考核為乙等與其請假方式
02 及工作品質較差相關，與其參與工會活動無涉；原告主觀上
03 無不當勞動行為之意圖云云，尚不足採。

04 6.綜上，原裁決審認原告將參加人陳之心112年度考績評為乙
05 等之行為，與參加人陳之心申請會務假有關，原告係因參加
06 人陳之心申請會務假而給予績效考核上較差之評價，致使參
07 加人陳之心相較於過往受到更不利之評價，構成工會法第35
08 條第1項第1款規定之參加工會活動所為不利待遇之不當勞動
09 行為，揆諸上開規定及說明，核無違誤。又原裁決審認原告
10 因參加人陳之心申請會務假，於112年度考績評核給予不利
11 之評價，將造成參加人集保公司工會理、監事於辦理會務向
12 原告申請會務假時，產生可能會因此受有不利考績評核結果
13 之心理壓力，致使其等降低參與工會會務意願或減少辦理會
14 務，且若雇主一方面給予勞工會務假，另一方面又以勞工請
15 會務假不利主管安排工作，從而評定員工之貢獻度較低而影
16 響員工之考績，無異於雇主以考績結果之方式，影響勞工參
17 與工會之意願，致使工會法第36條第2項規定對於企業工會
18 會務公假保障之立法目的喪失，原告對參加人陳之心112年
19 度考績評為乙等之行為，顯對行使會務假之工會法上所保障
20 之權利造成限制，可能造成參加人集保公司工會幹部不願申
21 請會務假以推展參加人集保公司工會之工會活動，核屬對工
22 會組織或活動有不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會
23 法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，揆諸上開規定及
24 說明，核無違誤。是以，原裁決審認原告對參加人陳之心11
25 2年度考績給予乙等之行為，構成工會法第35條第1項第1、5
26 款規定之不當勞動行為，尚無違誤。

27 (六)、原裁決關於主文第2項所為救濟命令，亦無違誤：

28 1.按勞資爭議處理法第51條規定之立法理由謂：「……二、雇
29 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
30 動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決
31 委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇

主不遵守救濟命令，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為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議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爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。三、考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為。……五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，……，於第4項明定就此類型之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接提起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。」可知，勞工因工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決，中央主管機關應於收到裁決申請後召開裁決委員會並作成裁決決定，且賦予裁決委員會得為救濟命令之裁量（即同法第51條第2項規定得命當事人為一定行為或不行為之處分）。而關於是否作成救濟命令之考量，主要目的並不在於直接為個案中有關勞工終局權利之救濟保護，而旨在藉由具體矯正雇主對勞工權利事項所為不利決定，以迅速排除不當勞動行為，就受侵害勞工權益先予回復，俾利集體勞動關係得以繼續正常運作。

2. 本件被告經參加人申請而依法組成裁決會，並行詢問程序而經當事人以言詞陳述意見後，業由裁決委員12名（包括主任裁決委員）參與而作成決定，有裁決會113年10月25日113年勞裁字第9號案件詢問會議紀錄（原裁決卷三第175至183頁、本院卷二第21頁）、不當勞動行為裁決申請案件詢問會議簽到簿（原裁決卷三第187頁、本院卷二第23頁）、裁決會113年10月25日第599次會議紀錄（原裁決卷三第189至191頁、本院卷二第25至29頁）、簽到簿（原裁決卷三第193頁）。關於原裁決主文第1項部分，原告對系爭林宏昇、陳之心之112年度考績給予乙等之行為，既確認構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，則裁決會進一步斟酌參

01 加人林宏昇、陳之心與原告間之勞資關係現狀，認有依勞資
02 爭議處理法第51條第2項規定，作成原裁決主文第2項規定所
03 示救濟命令之必要。基於原告因參加人林宏昇、陳之心之主
04 管對參加人林宏昇、陳之心於112 年度第2階段及第3階段評
05 分期間申請會務公假，致工作量或部門貢獻度低於其他員
06 工，或造成部門人力不足，而給予不利評價，裁決會認本件
07 有必要作成原裁決主文第2項規定所示救濟命令，核屬裁量
08 權之合法行使，亦無違誤。

09 (七)、至原告主張參加人林宏昇、陳之心於112年10月間已知悉第2
10 次員工平時評核結果，其等於113年3月25日始提出不當勞動
11 行為裁決，已逾除斥期間云云。惟：

12 1.查參加人之113年3月25日被告不當勞動行為裁決申請書記載
13 略以：「請求裁決事項（含法令依據）：一、確認相對人以
14 擔任工會幹部因申請會務假及辦理工會會務致降低部門貢獻
15 度為由，將申請人工會理事長林宏昇、理事陳之心、理事柯
16 宗志、監事陳俊傑、理事張慧甄之112年度考績給予不利益
17 待遇，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行
18 為。……二、確認相對人對112年已符合升遷資格條件之工
19 會幹部理事陳之心、理事柯宗志、監事陳俊傑、理事張慧
20 甄，因籌組成立工會及持續辦理會務，於112年給予乙等考
21 績阻斷升遷資格，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不
22 當勞動行為。……」等語（原裁決卷一第1頁），嗣參加人
23 於裁決會113年5月17日113年勞裁字第9號案件初審會議中，
24 變更請求裁決事項為：「一、請求確認相對人對申請人林宏
25 昇、陳之心、柯宗志、陳俊傑、張慧甄之112年度考績給予
26 乙等之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞
27 動行為。二、相對人應對申請人林宏昇、陳之心、柯宗志、
28 陳俊傑、張慧甄之112年度考績為重新考核。三、相對人應
29 對申請人陳之心、柯宗志及陳俊傑重新為合理之升遷評
30 議。」等語（原裁決卷一第477至478頁），足見參加人係就
31 參加人林宏昇等5人之112年度考績申請不當勞動行為裁決。

01 2.按勞資爭議處理法第39條規定：「（第1項）勞工因工會法
02 第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。
03 （第2項）前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條
04 第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」查原
05 告供稱：112年12月4日開始，各單位主管開始評核其部門員
06 工年度考績，由管理部統整第1、2次平時評核、年終評核，
07 並以電腦製作原告112年度考績評核統計表「初版」，其上
08 僅有「第1次平時評核（30分）」、「第2次平時評核（30
09 分）」、「年終評核（15分）」、「小計」等4欄位繕打完
10 成。再於112年12月4日至5日間，將該「初版」送交單位主
11 管，並於112年12月6日至7日間，由單位主管填妥辦理「單
12 位主管評核（25分）」及「考績核等第」欄位並簽名，始完
13 成原告112年度考績評核統計表之製作。接著，於112年12月
14 11日起至112年12月15日間，再由首長確認由管理部製作之
15 考績評核統計表，如有丙等人員，則會在112年12月19日至2
16 1日針對該丙等人員召開人評會。最後於112年12月25日前，
17 簽辦該年度之考績結果等語（原裁決卷一第501至502頁），
18 又原告管理部112年12月22日簽記載略以：檢陳本公司112年
19 考績清冊乙份，擬奉核後辦理考績發布事宜，謹請鑒核等
20 語，並由承辦/高級專員、副組長/組長、副主管/主管、副
21 總經理、總經理、董事長簽核，董事長簽名欄記載112年12
22 月27日，有上開112年12月22日簽在卷可佐（原裁決卷一第5
23 13頁），原告112年12月27日管聯字第1125501982號業務聯
24 繫單記載略以：主旨：有關本（112）年度員工考績考核結
25 果已於本年12月27日公布，……。說明：一、本年度員工考
26 績考核結果，請同仁自行於人事出勤管理系統查詢。二、另
27 自106年度起，本公司已不再製發考績通知書。倘同仁有個
28 別需求，請填具「考績通知書申請書」，本部將另行配合製
29 發等語，有上開112年12月27日業務聯繫單存卷可稽（原裁
30 決卷一第107、515頁），足見原告管理部於112年12月22日
31 簽辦112年度考績結果，原告於112年12月27日公布112年度

員工考績考核結果，並通知所屬員工自行於人事出勤管理系統查詢。是以，參加人於113年3月25日申請不當勞動行為裁決，有被告不當勞動行為裁決申請書其上被告所屬勞動關係司收文章所載日期（原裁決卷一第1頁）存卷可佐，自未逾勞資爭議處理法第51條第1項準用第39條第2項規定之90日申請裁決期限。

(八)、至原告主張裁決程序未盡正當法律程序云云。惟：

1. 查不當勞動行為裁決申請案件詢問會議簽到簿記載略以：
 - 一、時間：113年10月25日下午2時。二、地點：本部9樓裁決庭等語，並有主任裁決委員、裁決委員11名在其上手寫簽名，並記載裁決委員3名請假，有該簽到簿存卷可稽（原裁決卷三第187頁、本院卷二第23頁）；裁決會113年勞裁字第9號案件詢問會議紀錄記載略以：申請人：柯宗志、陳之心、陳俊傑、張慧甄、集保公司工會。申請人兼代表人：林宏昇。相對人：原告。相對人代表人：林丙輝（未到）。相對人代理人：簡大為律師、陳少燕、林淑婉、林聖麒、胡麗娟。時間：113年10月25日下午2時43分。地點：本部9樓裁決庭等語，並有柯宗志、張慧甄、陳之心、林宏昇、陳俊傑在申請人、申請人兼代表人簽章處手寫簽名，及簡大為律師、陳少燕、林淑婉、林聖麒、胡麗娟在相對人、相對人代表人、相對人代理人簽章處手寫簽名，有該會議記錄在卷可稽（原裁決卷三第185頁、本院卷二第21頁）；裁決會第599次會議簽到簿記載略以：一、時間：113年10月25日下午3時。二、地點：本部9樓裁決庭等語，並有主任裁決委員、裁決委員11名在其上手寫簽名，並記載裁決委員3名請假，有該簽到簿存卷可稽（原裁決卷三第193頁）；參加人集保公司工會之輔佐人柯宗志供稱：其有參加113年10月25日不當勞動行為裁決申請案件詢問程序，當日會議是實體方式進行，地點在勞動部9樓不當勞動行為裁決庭。詢問程序過程為兩造先說明案情，接著由各裁決委員對案情內容進行詢答，詢答結束後，主席請兩造為最後陳述，接著請兩造先行

離席，由裁決委員在裁決庭內進行討論，當天其有看到裁決委員10幾位等語（本院卷二第55至56頁）；參加人集保公司工會之輔佐人張慧甄供稱：其於113年10月25日有去不當勞動行為裁決申請案件詢問程序，是實體方式開會，地點在勞動部9樓，申請人與相對人分別陳述一段時間，接著裁決委員就個別內容詢問，會議就結束等語（本院卷二第56頁），足見裁決會於113年10月25日下午2時，在被告9樓，由不當勞動行為裁決之申請人及其代表人、相對人代理人及裁決委員12名（包括主任裁決委員）親自到場出席，行不當勞動行為裁決之詢問程序，衡諸裁決會於同日下午3時，行不當勞動行為裁決之裁決程序，出席裁決程序之裁決委員12名（包括主任裁決委員）均在簽到簿手寫簽名，與出席詢問程序之裁決委員相同，且裁決程序召開時間與詢問程序召開時間相隔1小時，到場之裁決委員可親自出席，殊無簽到後再以視訊方式行裁決程序之必要。是原告主張上開不當勞動裁決之裁決程序為視訊方式或簽到後採視訊方式云云，實無足採。

- 2.按勞資爭議處理法第44條第1項至第3項規定：「（第1項）中央主管機關應於收到裁決申請書之日起7日內，召開裁決委員會處理之。（第2項）裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得延長20日。（第3項）裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明；……。」第45條規定：「主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後7日內，召開裁決委員會，並於開會之日起30日內作成裁決決定。……。」準此，被告於收到裁決申請書後，應召開裁決會處理，裁決會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及必要之證據，裁決委員調查或裁決委員會開會時，應通知當事人、相關人員或事業單位提出說明，主任裁決委員應於裁決委員作成調查報告後7日內，召開裁決委員會。查被告於113年3月25日收到參加人之113年3月25日被告不當勞動行為裁決申請書，裁決會由

01 裁決委員3名於113年5月17日行初審程序、於113年6月20
02 日、同年7月19日、同年8月5日、同年8月23日、同年9月6日
03 行調查程序，其中113年8月5日、同年8月23日、同年9月6日
04 調查程序分別詢問證人楊婷婷、林上婷、白蕙華、王秀芬及
05 許渺沙、林坤良、朱月桂，且參加人另提出113年6月14日補
06 充理由(一)狀、113年7月5日補充理由(二)狀、113年7月12日補
07 充理由(三)狀、113年7月29日補充理由(四)狀、113年8月1日補
08 充理由(五)狀、113年8月19日補充理由(六)狀、113年9月4日補
09 充理由(七)狀、113年9月16日補充理由(八)狀、113年9月19日補
10 充理由(九)狀，原告提出113年5月2日答辯書、113年6月12日
11 陳報(一)狀、113年7月11日答辯書(二)、113年8月1日答辯(三)
12 狀、113年8月16日答辯(四)狀、113年9月3日答辯(五)狀、113年
13 9月18日答辯(六)狀、113年9月23日答辯(七)狀，裁決會於113年
14 10月25日下午2時行詢問程序，經參加人集保公司工會、參
15 加人林宏昇等5人、原告分別陳述請求裁決事項、申請之理
16 由及法律依據、答辯事項、答辯之理由及法律依據後，由裁
17 決委員詢問原告，嗣給予雙方當事人最後陳述意見之機會，
18 嗣裁決會於113年10月25日下午3時召開第599次會議決議作
19 成原裁決等情，有113年3月25日被告不當勞動行為裁決申請
20 書（原裁決卷一第1至9頁）、裁決會113年5月17日113年勞
21 裁字第9號案件初審紀錄（原裁決卷一第477至484頁）、裁
22 決會113年6月20日113年勞裁字第9號案件第1次調查紀錄
23 （原裁決卷二第81至89頁）、裁決會113年7月19日113年勞
24 裁字第9號第2次調查紀錄（原裁決卷二第199至205頁）、裁
25 決會113年8月5日113年勞裁字第9號第3次調查紀錄（原裁決
26 卷二第279至317頁）、裁決會113年8月23日113年勞裁字第9
27 號第4次調查紀錄（原裁決卷二第433至445頁）、裁決會113
28 年9月6日113年勞裁字第9號第5次調查記錄（原裁決卷三第3
29 3至47頁）、裁決會113年10月25日113年勞裁字第9號案件詢
30 問會議紀錄（原裁決卷三第175至185頁）、裁決會113年10
31 月25日第599次會議紀錄（原裁決卷三第189至191頁）、參

01 加人113年6月14日補充理由(一)狀（原裁決卷一第519至538
02 頁）、113年7月5日補充理由(二)狀（原裁決卷二第99至108
03 頁）、113年7月12日補充理由(三)狀（原裁決卷二第191至195
04 頁）、113年7月29日補充理由(四)狀（原裁決卷二第207至213
05 頁）、113年8月1日補充理由(五)狀（原裁決卷二第239至258
06 頁）、113年8月19日補充理由(六)狀（原裁決卷二第347至362
07 頁）、113年9月4日補充理由(七)狀（原裁決卷二第481至489
08 頁）、113年9月16日補充理由(八)狀（原裁決卷三第49至62
09 頁）、113年9月19日補充理由(九)狀（原裁決卷三第153至157
10 頁）、原告113年5月2日答辯書（原裁決卷一第250至267
11 頁）、113年6月12日陳報(一)狀（原裁決卷一第501至505
12 頁）、113年7月11日答辯書(二)（原裁決卷二第169至180
13 頁）、113年8月1日答辯(三)狀（原裁決卷二第275至278
14 頁）、113年8月16日答辯(四)狀（原裁決卷二第321至341
15 頁）、113年9月3日答辯(五)狀（原裁決卷二第449至460
16 頁）、113年9月18日答辯(六)狀（原裁決卷三第89至108
17 頁）、113年9月23日答辯(七)狀（原裁決卷三第171至173
18 頁），是參加人、原告於裁決會113年10月25日詢問程序
19 前，業均已提出前揭書狀表明請求裁決事項、申請之理由及
20 法律依據、答辯事項、理由及法律依據並提出相關事證，且
21 參加人集保公司工會、參加人林宏昇等5人、原告於裁決會1
22 13年10月25日詢問程序時之陳述，核與其等前揭書狀所載意
23 旨相同，是以，裁決會113年10月25日第599次會議綜合雙方
24 事證論據予以審議後，作成原裁決決定。原告主張原裁決以
25 同日完成詢問、裁決程序之方式作成，時間顯不足對裁決建
26 議書討論，未盡正當法律程序云云，尚無足採。

27 (九)、是原告主張其就參加人陳之心請假程序違反原告人事規範予
28 以評價，並非基於其參與工會活動云云。惟按依109年6月10
29 日修正發布之勞動基準法第43條規定授權訂定之112年5月1
30 日修正發布之勞工請假規則第10條規定：「勞工請假時，應
31 於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病

或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」原告人事管理辦法第24條規定：「（第1項）員工請假者，應事先填具請假單，依權責劃分規定呈請核准。……（第2項）員工請……公假……者，應檢附有關證明之文件辦理請假，否則不予准假或按事假處理。」是原告所屬員工請假，應事先填具假單，並檢附有關證明文件。次按工會法第36條規定，明文揭示工會會務假之法定依據，而該條第2項特別就企業工會理事長或理監事之會務假，明訂在工會與雇主無約定之情形下，得以公假辦理會務之時數，考其立法緣由，應係考量我國以中小企業為主之企業型態，及企業工會與雇主進行協商約定之難易度；且以企業工會與雇主間較具關聯性，其會務之處理亦有助於企業之正常運作等因素，而立法設計給予企業工會會務公假之法律保護。至於會務假之申請手續及須備之佐證文件，得由工會與雇主協商或於團體協約中訂定，如勞資雙方已長期就會務假之申請程序形成慣例，則考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，始得形成共同信守之準據，其重要性並不下於勞資約定，則欲變更慣例自應透過協商程序而為調整，而不宜由單方逕為變更（最高行政法院107年度判字第502號判決意旨參照）。查參加人集保公司工會於112年4月13日成立，至原告於112年12月27日公布112年度員工考績考核結果為止，原告與參加人集保公司工會間就包括應於會務假前若干時間提出申請等有關會務假之申請手續及須備之佐證文件等會務假請假程序事項，並無協商調整或於團體協約中訂定，則參加人陳之心於會務假當日或前1日提出請假申請，尚難認違反前揭勞工請假規則、原告人事管理辦法。原告此部分主張，實無可採。

(十)、按原告員工年度考績辦法第5條規定：「年度考績之獎懲，依下列規定：……甲等：晉薪1級，並給予1個月薪資之獎金，薪級已達最高者，給予2個月薪資之獎金。乙等：晉薪1級，並給予半個月薪資之獎金，薪級已達最高者，給予1個

月薪資之獎金。……。」（原裁決卷一第131至132頁、原裁決卷二第17至18頁、本院卷一第121、123頁），原告為辦理員工113年度升等訂定之113年度辦理升等暨職務調整原則第3條規定：「提報之升等人員，應具備下列基本條件：……(三)考核：最近3年考績中2年須列甲等以上，或最近2年考績列甲等以上；……。」（本院卷一第201頁），足見原告所屬員工年度考績考核為甲等或乙等，原告給予員工之獎金若干不同，且影響員工是否具備提報為升等人員之基本條件，是原告將參加人林宏昇、陳之心之112年度考績考核為乙等，核屬意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對參加人林宏昇、陳之心所為不利之對待，自屬工會法第35條第1項第1款規定之其他不利待遇。原告主張考績乙等非不利待遇，且參加人林宏昇、陳之心未受其他與勞動關係相關之不利益云云，尚無可採。

□、至原告聲請調閱裁決決定建議書，調查原裁決裁決程序是否遵循正當法律程序及實質審理云云。惟參加人、原告於裁決會113年10月25日詢問程序前，業均已提出前揭書狀表明、提出事證，且參加人集保公司工會、參加人林宏昇等5人、原告於裁決會113年10月25日詢問程序時之陳述，與其等書狀所載意旨相同，裁決會113年10月25日第599次會議乃綜合雙方事證論據予以審議，作成原裁決決定，此部分事實已臻明確，原告聲請調查上開證據，洵無必要。至原告聲請調閱參加人集保公司工會之會員名冊，經本院詳予斟酌後，認為與本件之爭執無涉，且對本件判決結果不生影響，核無調查之必要，附此敘明。

六、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。被告就參加人之不當勞動行為裁決之申請，所為原裁決關於主文第1、2項之決定，即無違誤。原告仍執前詞，而請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法對本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

八、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 115 年 4 月 9 日

審判長法官 蘇嫻娟

法官 魏式瑜

法官 林季緯

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。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3項、第4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。 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。
(二)非律師具有右列情	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二

01

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

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 115 年 4 月 9 日

03

書記官 林怡雯