臺北高等行政法院判決

107年度訴字第1491號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年2月13日辯

原　　告	中華航空股份有限公司	
代　表　人	謝世謙	
訴訟代理人	陳金泉律師	
	李瑞敏律師	
	康立賢律師	
被　　告	勞動部	
代　表　人	許銘春	
訴訟代理人	楊景勛律師	
參　加　人	朱良駿	
	林馨怡	
	張書元	
	潘家洛	
	桃園市空服員職業工會	
上　一　人		
代　表　人	趙剛	
共　　同		
訴訟代理人	楊貴智　律師	
	劉冠廷　律師	

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107年8月31日107年勞裁字第24號不當勞動行為裁決決定書（下稱原裁決）主文第一至三項，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原裁決主文第一至三項如附表一所示部分撤銷。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件原告代表人原為何煖軒，於訴訟進行中變更為謝世謙，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、事實概要：緣參加人潘家洛、林馨怡、張書元及朱良駿為原告之員工，亦為參加人桃園市空服員職業工會（下稱參加人工會）之幹部，任期自民國104年7月6日至108年7月5日。原告於107年2月14日公布106年度績效考核成績，參加人潘家洛、林馨怡、朱良駿均為乙等，參加人張書元則為丙等，其4人遂與參加人工會於107年4月24日向被告提出不當勞動行為之裁決申請，求為：㈠確認原告對參加人潘家洛、林馨怡、張書元、朱良駿所為之106年度績效考核，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。㈡確認原告對該4名參加人所為106年度績效考核，構成工會法第35條第2項所稱之減薪而無效。㈢命原告撤銷106年度績效考核並重為適當考績後，依原告人力資源處發文字號2018IZ00002A號年終獎金快訊及中華航空股份有限公司團體協約之規定，對上述4名參加人核發適當之年終獎金、年度獎金、調薪及年度晉支。經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於107年8月31日作成原裁決，主文如下：「一、確認相對人（即原告，下同）對申請人潘家洛、張書元、林馨怡及朱良駿等人所為之106年度績效考核，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。二、撤銷相對人對申請人朱良駿、潘家洛、張書元、林馨怡等人所為之106年度績效考核。三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起30日內重為適當之績效考核。四、申請人其餘請求駁回。」原告對原裁決主

文第一至三項不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告之主張

㈠聲明：原裁決主文第一至三項均撤銷。

㈡陳述：

1.依伊「客艙組員須知/空服員考核」第4.1條規定，績效考核係以平日工作表現佔50%、獎懲事蹟佔20%、出勤狀況佔20%，及主管考核佔10%為標準，前3項具有客觀明確之標準，且已佔考核比重90%，主管考核部分之裁量權限僅10%，佔整體考績之比重甚低，且主管考核之評分，係綜合客艙組員執行線上任務及地面表現之職能、對員工工作規則、客艙組員須知及伊所頒布其他各項辦法、規定及臨時交辦事項之配合度等為綜合考量，非主管可憑一己好惡即為評分，並無恣意為評核之可能，由參加人工會其他多位幹部106年度之考評等第均列甲等，亦證伊未將參加人潘家洛、林馨怡、朱良駿、張書元任工會幹部或參與工會活動作為考評之基礎，更無打壓或不利益對待工會幹部之歧視情形。系爭考評之作成，純粹考量其4人之個人行為，與渠等擔任工會幹部或參與工會活動無關，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。又伊係依工作規則享有之考核裁量權，對員工之工作表現、工作完成度、貢獻度、工作態度及配合度、未來發展潛力等事項予以考評，事涉評分主管之人事裁量權限，為企業經營所必要，應予最大限度尊重，原裁決將系爭考評撤銷，命伊重為績效考核，已侵害、不當限縮屬伊企業經營核心權限之法人自我決定權。

2.參加人潘家洛106年間飛行後客艙經理評分之平均工作表現分數為7.3分，低於全體客艙組員之平均分數7.70分，平日工作表現並非優良，致該部分考評分數偏低。又其未依伊規

範提出手部患蕁麻疹之診斷證明及佩戴手套服勤之申請，於106年3月23日，及自106年9月25日起至10月11日共計6個航班，不服從客艙經理之管理行為，堅持於收餐時要戴手套，造成客艙經理在勤務安排與管理之困擾，並使同艙其他組員工作量增加；且於106年7月15日未完成請假手續而未出勤，另於106年8月9日服勤時未遵照客艙經理指示更換服裝，有不接受規勸指導、未按作業程序執行工作，不遵守工作場所規定，未服膺空服主管正當之管理及業務督導人員合理指導等情形。觀諸參加人潘家洛對於原告規範之漠視、不願遵守、縱經原告努力溝通亦不願改善以及單純為反對而反對之態度，對公司人事管理及制度遵循造成困擾，主管自然得予評價，反應在考核上，否則對於願意遵守規範，或即便不慎違犯規範卻仍努力改善之員工，並不公平。伊以個人行為作為衡酌績效考核之因素，合理反應於考評分數，與該參加人擔任工會幹部或參加工會活動無涉，且無審酌106年10月13日將其調職之事由，屬正當之人事管理，並無不當。

3.參加人林馨怡106年間飛行後客艙經理評分之平均工作表現分數為7.58分，低於全體客艙組員之平均分數7.70分，故平日工作表現部分之考評分數偏低。至主管考核部分，係主管綜合參加人林馨怡多次對伊空管部以電話、郵件或簡訊通知至組上進行考績關懷輔導面談之訊息，置之不理或一再推託拒絕，甚至拒簽面談紀錄，對伊之人事管理要求拒絕配合，及平日線上表現不佳等情事而為評量，未針對其參與工會活動或擔任工會幹部而有不公正評分，況即便主管分數不高，對其整體績效考核亦影響不大。

4.參加人張書元考評分數低落，係因其出勤狀況不佳，即便伊將其主管考核分數評為滿分，其考績等第仍為丙等，且同因

事病假日數多，出勤狀況欠佳，致106年獲考評為丙等者，多達10人。又參加人張書元於106年9月8日不配合約談，造成主管困擾，就配合度觀察，主管確有合理事由予以評價，故伊並未因其擔任工會幹部或參與工會活動，給予差別待遇。

5.參加人朱良駿因不配合約談，且未遵守員工工作規則與公司頒布各項辦法，多次於臉書上以誇大或不實言論引發組員或社會大眾誤解，對於伊之澄清說明及善意溝通又置之不理，主管因而給予較低之主管考核分數，並無不當。又其106年間飛行後客艙經理評分之平均工作表現分數為7.65分，低於全體客艙組員之平均分數7.70分，平日工作表現總分38.25分，確實有待加強之處。

6.106年度考評區間為105年11月至106年10月止，伊嗣於107年間始針對參加人張書元、林馨怡、朱良駿參與「0623交通部運輸業工時大體檢」活動（下稱0623活動）予以懲處，故系爭考評與其3人參加該活動並無關聯。

四、被告之抗辯

㈠聲明：駁回原告之訴。

㈡陳述：

1.參加人潘家洛、林馨怡、張書元、朱良駿身居參加人工會幹部，活躍於工會活動，與原告處於勞資關係緊張之狀態，原告對該4名參加人參與參加人工會而予調職或相關懲處，經裁決委員會106年勞裁字第59號、第60號、第33號等裁決決定認定為不當勞動行為，原告仍以工會活動因素對其4人作出負面評價之績效考評，對參加人工會之活動已造成一定之不當影響、妨礙或限制，顯然構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並無任何逾越判斷餘地。

2.參加人潘家洛罹患接觸性蕁麻疹影響服勤，遭調職為台灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員，業經裁決委員會106年勞裁字第59號、第60號認定構成不當勞動行為，乃原告於參加人潘家洛106年度考績作業時，仍予列入考評負面因素造成不利益；又該參加人擔任工會會員代表且多次參與工會活動，徵諸參加人工會與原告間勞資關係緊張，系爭考評自構成不當勞動行為。又原告明知參加人潘家洛罹患接觸性蕁麻疹，於其向空服組提出穿戴手套防護之申請時，仍以不確定過敏源是否存在於飛機客艙為由，拒絕提供核可證明，行為可議，是原告主張參加人潘家洛不願依公司規定向空服組提出申請，與事實不符，不足以懲處並作為調動職務之理由。

3.參加人林馨怡以工會理事身分擔任0623活動主持人，發言內容均屬與超長工時、休息時間不足等議題相關之言論，所述亦非與事實相悖。原告於106年6月29日對參加人林馨怡面談之紀錄，明顯將其參加上開正當之工會活動列為負面考績因素；且原告於參加人林馨怡參與參加人工會發起至交通部抗議活動後，再於外站關島約談，時間及地點均屬異常。則被告考量參加人林馨怡配合工會發起0623活動遭原告懲處之事，業經另案裁決決定認定構成不當勞動行為，原告再以此事作為考評之因素，將擔任工會理事且多次參與工會活動之該參加人考評等第列為乙等，構成不當勞動行為，並無不合。

4.參加人張書元參與參加人工會於106年6月23日舉辦之0623活動，係在系爭考評之區間內，且考績面談輔導之議題即為其參與行動劇活動，為考績為丙等被檢討之因素，故原裁決認定原告將此列為考績評定之負面因素構成不當勞動行為，並無違誤，原裁決並未認定參加工會活動須先經懲處，原告方會採為績效考評之負面評價因素。又參加人張書元因參加工

會活動遭原告懲處，期間歷經多次約談（評議會、人評會等），均曾出席，並無原告所稱配合度差之情。至原告所述縱將參加人張書元主管考核分數評為滿分10分，考核等第仍為丙等，與原裁決認定績效考評不應列入參與工會活動之負面評價因素無涉。

5.參加人朱良駿於臉書及工會活動之言論，係針對空服員工時過長、休息時間不足之情形，攸關原告全體員工（包含會員）之權益，具有高度之公益性，所述內容亦非全與事實相悖，縱用語較為誇大或激烈，其言論仍屬正當工會活動之範疇。原告通知參加人朱良駿出席106年6月27日之空服處評議會，從詢問時間長達8小時、詢問人員之多及詢問問題之尖銳等整體過程觀察，明白顯露原告即將對參加人朱良駿從重懲戒，對其心理造成極大壓力。另依原告106年8月21日之面談紀錄，記載參加人朱良駿多次在活動或網路發言嚴重影響原告公司聲譽形象，且造成組員與公司對立等語，可見原告確實將其參加工會活動發言列為年度績效考評之因素。是被告考量參加人朱良駿配合工會發起0623活動遭原告懲處之事，業經另案裁決決定認定構成不當勞動行為，原告再以此事作為考評之因素，將擔任工會理事且多次參與工會活動之該參加人考評等第列為乙等，構成不當勞動行為，自無違誤。

6.原裁決主文第二、三項命原告撤銷對參加人潘家洛、林馨怡、張書元、朱良駿之原考績，重為適當之考績，並未違反強行法規或善良風俗，內容亦屬具體、確定、可能，自無違法。

五、參加人陳述

㈠聲明：駁回原告之訴。

㈡陳述：

1.原告主管對於員工考核享有高達10分之裁量權，足使員工之考績自甲下變成丙等，原告甚至可不附理由隨意調整原始分數，將員工改列為乙等與丙等；考績被評列為乙等者，除定額獎金外，無法獲得其他年終獎金，丙等則無法獲得任何年終獎金，兩者均不予調薪晉支，是系爭考評已對參加人潘家洛、林馨怡、張書元、朱良駿造成不利益。

2.參加人潘家洛、林馨怡、張書元、朱良駿均為參加人工會重要幹部，參加人潘家洛於106年因長期協助參加人工會在高雄地區推展會務，遭原告高雄分公司打壓。又因罹患蕁麻疹，經醫生建議穿戴手套避免接觸過敏源，持醫囑向原告空服組提出穿戴手套防護之申請時，原告竟以不確定過敏源是否存在於飛機客艙為由，拒絕核可申請，更曾試圖要求參加人潘家洛分別以配戴與不配戴手套方式工作再比較差異，藉此確認機艙內確有接觸性蕁麻疹之過敏源，參加人潘家洛因以原告違反職業安全衛生法第6條第1項第12款規定為由，向高雄市政府勞工局提出陳情，經該局派員至原告高雄分公司實施勞動檢查，原告因而不滿，將參加人潘家洛從空服員調為貨運管制員，足見其間勞資關係緊張。另參加人朱良駿、林馨怡、張書元因擔任0623活動主要發言人，遭原告記以一大過兩小過之懲處；且其3人與參加人潘家洛因參與由參加人工會發起之集體訴訟，要求原告履行參加人工會罷工後與原告間所訂團體協約，遭原告以未經公司申訴程序逕向法院提起民事訴訟為由，擅自停止其4人本人及其眷屬各類優待機票之申請權、使用權，足證原告對參加人存有厭惡意向，在此脈絡下，原告自有動機打壓參加人。

3.原告以蕁麻疹手套事件為由，認定參加人潘家洛不服主管指揮監督，並以「複核調整」方式重扣4.46分，導致其依原本

原始分數77.46分應列之等第甲下，因而滑落為72分降至乙等，目的顯係打壓報復，該行為不因具備行使人事管理權限之合理外觀而得阻卻責任。另參加人林馨怡、朱良駿、張書元分別自96年、88年、91年進入原告公司，歷年考績評定等第均為甲、甲下或舊制之乙上（相當於現制之甲下），惟其3人自105年協助參加人工會推動罷工事宜後，考績等第即逐步跌落至乙、丙等，自時間點觀之，可見其3人考績變差與工會事務具有密切關聯。又0623活動結束後，原告為約談參加人林馨怡，派遣組長至關島，利用參加人林馨怡之休息時間辦理考績約談，面談內容明確記載「0623交通部抗議活動說明」，顯係為打壓參加工會活動而加強蒐證，時間及地點均屬異常；另由原告對參加人朱良駿、張書元實施面談之紀錄，可知原告確將0623活動納為參加人朱良駿之考績考核因素，且參加人張書元平日工作表現分數立於參加人工會成員之領先地位，其主管分數卻僅有5分，遠低於其他工會幹部，況原告更進一步對參加人張書元提起顯無理由之民、刑事訴訟，益見原告視其為眼中釘而存在欲除之而後快之強烈厭惡意向。是原告對參加人朱良駿、張書元所為主管考核，顯已將0623活動列為不利因素，且係基於不當勞動行為之動機或目的，自不因具備行使人事管理權限之合理外觀而得阻卻責任。

六、如事實概要欄所載之事實，有原告對參加人潘家洛、林馨怡、張書元、朱良駿106年考評結果、不當勞動行為裁決申請書、原裁決書，附原處分卷第74至77、1至17、458至507頁可稽，且為兩造與參加人所不爭執，堪信為真實。

七、經核本件爭點為：原裁決以主文第一項確認原告對參加人潘家洛、林馨怡、張書元、朱良駿所為106年度績效考核，構

成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，另以主文第二、三項將上述績效考核結果撤銷，並命原告重為適當之績效考核，有無違誤？本院判斷如下：

㈠按工會法第35條第1項第1、5款規定：「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：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。」勞資爭議處理法第39條規定：「（第1項）勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。（第2項）前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」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……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。」上述工會法第35條、勞資爭議處理法第51條準用第39條有關不當勞動行為禁止制度及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，於勞工行使法律賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取不當之勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，就具體個案認定是否構成不當勞動行為，並藉由命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作。前引工會法第35條第1項第1款，旨在避免雇主因勞工加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工不利益之對待，進而產生寒蟬效應，影響工會成立或存續，參諸工會法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1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與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」意旨，該款所謂「其他不利之待遇」，須係基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係，始能成立。至同條第5款規定，則係禁止雇主或代表其行使管理權之人有任何不當影響、妨礙或限制工會成立、組織或活動之行為，即學理上所稱支配介入行為，此等行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已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存在，即可直接認定為不當勞動行為。又進行不當勞動行為之評價時，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對工會態度等集體勞動關係之一切客觀情狀，予以綜合判斷。

㈡次按「（第1項）中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會。（第2項）裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，……（第4項）裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、……及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」「（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；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事業單位訪查。」「裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」勞資爭議處理

法第43條、第44條第2、3項、第46條第1項規定甚明。據此可知，被告組成之不當勞動行為裁決委員會，其委員係來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等職權之行使不受被告之指揮，而具有獨立地位，為獨立專家委員會，作成之裁決決定具備合議特質並具專業性，有一定之法律上效力，基於該裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，除其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，法院為審查時，應予尊重。是以，法院對於不當勞動裁決委員會之裁決決定，原則上固應尊重，但並非不予審查，如認其判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事時，仍應予以撤銷或確認其違法，以為救濟。

㈢再按所謂績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間內之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。績效考核制度對雇主而言，不但可作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常由勞工之部門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力（如知識技

能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）及實際績效等各種抽象標準予以評價，最後由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對各部門間勞工之考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故法院通常不介入審查。惟在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。依勞資爭議處理法第51條第1、2項規定可知，針對行為是否違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為，可見勞資爭議處理法授予裁決委員會，有參照工會法第35條第1項規定，審查雇主人事權之權限，此乃裁決救濟制度之特色。從而，裁決委員會對雇主所為考績評定得加以審查，如該考績評定係基於不當勞動行為之動機所為，且已逸脫雇主自行設定之考績評定標準者，自得認定構成不當勞動行為。

㈣經查：

1.依原告公司「客艙組員須知/空服員考核」第4.1、5.2、5.3、5.4、5.5條等規定，其對空服員之考核項目，包括平日工作表現、出勤狀況、獎懲事蹟及主管考核，比例分別為50%、20%、20%、10%；平日工作表現之計算方式，為客艙經理於每次飛行任務結束後給予之考核分數總和，除以飛行總次數，再乘以50%；出勤狀況之計算式為：【100-（事病假日數X3）】X20%；獎懲事蹟之計算式為：【60+（a+b+c+d+e+f+g）X20%；a、優/缺點：正/負0.5X次數；b、書獎/書警/

追蹤/遲到/函劣：正/負1.5X次數；c、嘉獎/申誡：正/負3X次數；d、小功/小過：正/負9X次數；e、大功/大過：正負27X次數；f、最佳服務：正0.1X次數；g、最佳服儀：正0.1X次數】，主管考核一項則由主管評分，未定有評分標準（參見原裁決卷第52至54頁）；另依原告公司人事業務手冊「國內員工考績」部分第2.3.1.條規定：考績分數75分（含）以上不滿80分者為甲下，70分（含）以上不滿75分者為乙等，不滿70分者為丙等；第2.3.2.條規定，甲下、乙、丙績等之員額不受限制；第2.3.3.1及2.3.3.3.條規定：關於出勤狀況及獎懲事蹟之考核期間為前一年之11月1日至當年之10月31日；第2.3.4條規定：員工如有「經常遲到、早退、明顯濫用請假權利或不事先請假」、「欠缺合作精神，重視本位主義，且不思進取，不接受規勸指導」、「未按作業程序執行工作，造成缺失，影響業務遂行」等事實或行為，經屢勸未能改善者，應予詳實記錄，最後審核（核定）主管並得調整其原始分數，改列績等為乙等或丙等（參見原裁決卷第57至60頁）；又該人事業務手冊「年度獎金核發規定」部分之第5.1條規定，當年考績丙等之人員，不計發員工年度獎金（參見原裁決卷第67頁）。另依原告人力資源處於107年1月15日發布之106年年終獎金快訊，考績為乙、丙等者107年度不予調薪，乙等者僅得領取定額獎金新臺幣（下同）3萬6千元（下稱定額獎金），無法領取董事長及總經理春節激勵金1萬1千元（下稱激勵金）與考績獎金，丙等者則上述定額獎金、激勵金及考績獎金均無法領取（參見原裁決卷第64頁）。由上可知，原告公司對空服員之考績評分項目中，占分比例合計達90%之平日工作表現、出勤狀況及獎懲事蹟等3項，均有客觀明確之計分標準；至於主管考核一項，則無具體評

分方式，該項分數占考績總分之比例雖僅為10%，惟因甲下（75至80分間）、乙（70至75分間）、丙（不滿70分）之考績等第級距均僅為5分，故主管考核之成績高低足以左右空服員之考績等第。且原告公司之空服員106年度績效考核結果，經評列為乙等或丙等者，即無法調薪晉支，並不得領取激勵金與考績獎金，受丙等考績者另喪失領取定額獎金之資格，較諸考績等第在甲下以上之空服員，明顯受有不利益之待遇。

2.次查，參加人潘家洛、林馨怡、張書元、朱良駿係於104年7月6日至108年7月5日間擔任參加人工會之幹部，即參加人朱良駿、林馨怡任參加人工會理事，參加人張書元任參加人工會常務理事，參加人潘家洛則為參加人工會會員代表及高雄分會幹部等情，業據參加人具狀及於本院言詞辯論期日陳明，核與原告所提106年參加人工會幹部考績分數及細項分數表所載，參加人張書元為常務理事、參加人林馨怡、朱良駿為理事，參加人潘家洛為工會代表等職銜（參見原裁決卷第312、313、315頁；本院卷第474頁），均相符合，應堪採信。故參加人潘家洛既受原告所僱用，且依後述，原告因其加入參加人工會及參與工會事務，於績效考核時給予不利待遇，自構成不當勞動行為，原告於本院言詞辯論期日，以參加人工會名為「桃園市空服員職業工會」，故僅在桃園任職空服員者始能成為其法定會員為由，質疑在其高雄辦公室工作之參加人潘家洛，無法成為參加人工會之會員及幹部云云，除與其自行提出之上述分數表，載明參加人潘家洛確已加入參加人工會之事實明顯不符外，亦無從執為對其有利之論據。又參加人潘家洛、林馨怡、朱良駿106年度績效考核之等第均為乙等，參加人張書元為丙等，其4人平日工作表現、

出勤狀況、獎懲事蹟及主管考核之分數與總分，詳如附表二所載之事實，為兩造及參加人所不爭，得採為判決之基礎。

3.原裁決認定原告對參加人潘家洛所為106年度績效考核，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，並無違誤：

參加人潘家洛106年度績效考核，平日工作表現、獎懲事蹟、出勤狀況及主管考核等項目之得分合計為77.46分（36.5+16.26+18.2+6.5=77.46），等第本應為甲下，惟其主管考核分數經複核調整而扣除4.46分後，僅餘2.02分，該年度績效考核總分減為72分，等第因而降為乙等。原告雖主張：伊係綜合考量參加人潘家洛因於106年3月23日及同年9月25日至10月11日間之6個航班，未依伊內部規範，事先向伊高雄空服組反映其手部罹患蕁麻疹，申請佩戴手套服勤，卻堅持於收餐時戴手套，造成客艙經理在勤務安排與管理上之困擾，與增加同艙其他組員工作量，及其於106年7月15日未完成請假手續而未出勤，另於106年8月9日服勤時未遵照客艙經理指示更換服裝等情事，認其有不接受規勸指導、未按作業程序執行工作、不遵守工作場所規定、未服膺空服主管正當之管理及業務督導人員合理指導之情形，據此於主管評核分數上予以反應云云（參見原告起訴狀所載，本院卷第34、35頁）。惟查：

⑴參加人潘家洛曾於106年9月22日提出其於106年8月24日至長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院皮膚科就診，經醫師診斷其手部罹患接觸性蕁麻疹，建議其於工作時穿戴適合手套以防護可能接觸過敏源之診斷證明書（參見原裁決卷第143頁），向原告申請開立執行任務時穿戴手套之證明，惟原告空服組於同年月26日對該參加人進行訪談時，無視上述診斷證

明內容，仍詢問其「何時可至職業性皮膚炎專門醫師門診，並出具醫師評估戴手套後可改善之期程證明？」且要求該參加人回答「是否已知道過敏原為何？是否存在於飛機客艙（請提供於工作時發生之證明）？是否已知道適合防護的手套為何種材質？」等非屬其工作所應具備專業知識之問題（參見原裁決卷第146頁之106年9月26日訪談紀錄），甚且於該參加人106年9月25日執行勤務時，以試圖協助其找出導致接觸性蕁麻疹過敏原為由，要求其全程工作時不戴防護手套，於其工作前後分別拍攝臉部及手部相片1張，以觀察其手部變化（參見原裁決卷第144頁之106年9月25日面談紀錄）。衡諸原告空服組人員並無醫療專業背景，所建議之檢測方式，既不具醫學檢測意義，且使參加人潘家洛無端暴露於接觸過敏原、其所患經醫師確診之蕁麻疹症狀可能因此惡化之風險中，實難認屬雇主對員工正當管理及合理指導之範疇，參加人潘家洛予以拒絕，自非無憑。又參加人潘家洛於106年9月22日、9月30日、10月2日、10月4日、10月11日，均在服勤前之簡報時提出診斷證明書，請求准許戴手套收餐，106年9月22日之事務長為避免其因過敏紅腫影響服務品質，同意其於收餐作業時戴塑膠手套，但提醒其於遞送飲料時必須移除手套；106年9月30日之客艙經理告知其不需收餐，請其詢問免稅品購買及清理洗手間，其無異議立即執行；106年10月2日之客艙經理請其依原告公司規定執行，即組員在提供旅客服務時不得配戴手套，惟若過敏情形發生須向客艙經理報告，未見其提出異議；106年10月4日之客艙經理請其評估己身狀況決定是否執勤，其於收餐時來回全程無配戴手套；106年10月11日，其於去程之CI-176航班收餐時未戴手套，但稱其蕁麻疹發作，組長為顧及其健康狀況及避免病情惡化

，於回程之CI-177航班解除其職務，調整為ECM組員等情，有面談紀錄、CABIN CREW DIVISION-CM'S TRIP REPORT（下稱客艙經理報告）附原裁決卷第142、147至152頁足憑。是參加人潘家洛於106年9、10月間之上述日期執行勤務時，並無未得主管許可即擅自配戴手套收餐，對於主管調整其職務內容，亦無異議而予配合，顯無原告所指不接受規勸指導、不按作業程序執行工作或不遵守工作場所規定之情事。

⑵次查，原告就其主張參加人潘家洛於106年3月23日執意戴手套執勤，不服客艙經理管理，及於106年8月9日服勤時未遵照客艙經理指示更換服裝等情，業據其分別提出106年3月27日、106年8月14日之面談紀錄、106年8月9日之客艙經理報告及客艙組員穿著制服規定，附原裁決卷第135至139足憑，固非無憑。又依原告客艙組員請休假作業準則第5.5.1、5.5.4、5.5.6條等規定，客艙組員年度特別休假，應依配額事先申請排定，客艙組員應以網路提出申請，可接受申請3個月內之特別休假（參見原裁決卷第196、197頁），原告另訂有半年完全配合出勤獎勵辦法，即於連續不中斷6個完整月份在職而未請假者，得申請指定保證休假日（參見原裁決卷第200至205頁）。參加人潘家洛於106年5月31日申請於同年7月15日特別休假，原告因該日特別休假名額已滿，曾告知該參加人若欲於特定日期休假，可運用換班及依半年完全配合出勤獎勵辦法申請指定保證休假日以為替代等情，有電子郵件附原裁決卷第214、215頁可稽，且為參加人所不爭執（參見原裁決卷第211頁），足堪信實。是參加人潘家洛既未依原告公司請假規定，於3個月前提出106年7月15日之特別休假申請，對原告所建議與他人換班或以半年全勤換取保證假日等代替方案復不予接受，即於106年7月15日未出勤，則

原告主張參加人潘家洛於該日係未按規定程序辦理請假手續，難謂無據。然則，原告對參加人潘家洛上述於106年3月23日及8月9日不服從空服主管合理管理及不配合公司規定之行為，已分別予以口頭警告及申誡一節，有原告所提參加人潘家洛工作狀況表附原裁決卷第206頁足憑，該2次懲處結果，於該參加人獎懲事蹟之評分項目中應已列為扣分項目，原告再於主管考核時列為負面因素，顯有重複評價之疑慮。況參加人潘家洛就其因手部罹患蕁麻疹，有配戴手套執勤以避免接觸過敏原之主張，嗣後已檢具專業醫師之診斷證明書向原告提出申請，並無不遵守原告規定而屢勸不聽之情事；至其上述於執勤時未聽從客艙經理指示著裝，及未依原告公司規定程序請假，均係單一一次之行為，亦不該當於原告國內員工考績規定第2.3.4條所稱「屢勸未能改善」，而得由主管調整原始分數，改列績等為乙等或丙等之事由，原告卻以之為據，將參加人潘家洛原為6.5分之主管考核分數重扣一半以上，致其主管考核分數僅餘2.02分，該年度考績等第因而降為乙等，顯與原告自訂之員工績效考核標準不相符合。

⑶復參諸原告前曾於106年10月13日，以參加人潘家洛有7項違反工作紀律、態度不佳，對公司規定可配合而不配合之情形，無法勝任空服員為由，將其調職為臺灣貨運中心高雄貨運部貨運管制員，所舉該參加人不適任空服員之事由中，即包括上開經原告列為考績負面評價因素之：①參加人潘家洛106年3月23日執意不遵守原告公司規範、也不服從客艙經理指示，執意主張要戴手套執勤，且無手部罹患蕁麻疹之診斷證明，亦未向原告高雄空服組提出佩戴手套服勤之申請，無視原告公司規範與客艙經理之指示。②該參加人於106年7月15日未依規定請假。③106年8月9日客艙經理要求該參加人於

行進間穿著背心，以維服制之一致性，其竟以習慣穿外套為由拒絕經理之指揮。④106年9月19日起至10月11日之諸多航班，均有客艙經理提出報告，指出該參加人不遵守規定堅持於收餐時要戴手套等事項。惟上開調職命令經參加人潘家洛向被告提出不當勞動行為之裁決申請，由裁決委員會以106年勞裁字第59、60號裁決決定（下稱59、60號裁決）認定係屬懲戒性調職，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，原告對59、60號裁決不服，訴請撤銷，經本院107年度訴字第587號判決駁回，該判決經原告提起上訴後復行撤回而告確定；原告另提起民事訴訟，確認上開調職命令為有效，亦經臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）107年度勞訴字第131號民事判決駁回而確定，有59、60號裁決要旨附答辯卷乙證5、上開高雄地院民事判決及本院107年度訴字第587號判決附參加人陳述卷附件5、6可稽。又參加人潘家洛另因與參加人工會及其他工會幹部對原告提起民事訴訟，請求原告履行與參加人工會於106年6月24日所訂團體協約，致遭原告以未經公司申訴程序逕向法院提起民事訴訟為由，停止各該工會幹部本人及眷屬各類優待機票之申請權、使用權，原告所為經該等工會幹部向被告提出不當勞動行為之裁決申請，由裁決委員會以106年勞裁字第48號裁決決定（下稱48號裁決），認定構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，則有48號裁決部分內容附原裁決卷第46至51頁可參。由上述勞資脈絡可知，原告對參加人潘家洛擔任參加人工會會員代表及參與工會事務，明顯存有敵視態度，且曾試圖以懲戒性之調動職務及取消員工應享有之優惠等手段予以打壓；其此次藉由對該參加人為106年績效考核時，複核調整其主管考核分數之方式，使該參加人之考績等第自甲下降為

乙等，因而受有無法調薪晉支及減少領取獎金等不利益之待遇，有違原告自訂之員工績效考核規定，欠缺正當理由，顯係對參加人潘家洛參加工會活動及擔任工會職務所為報復，且將對工會幹部參與工會活動造成嚇阻作用，則裁決委員會認定原告對該參加人所為106年度績效考核，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，並無違誤。

⑷原告雖主張：伊高雄分公司空服員之考核成績經主管複核調整者，非僅參加人潘家洛一人，對該參加人之主管考核絕無涉工會因素，非不當勞動行為云云，並提出105、106年考績調整表1紙為證（參見本院卷第385頁）。惟觀諸原告所提該考績調整表，其上所列員工，除參加人潘家洛以外，其餘各人之原始總分在經主管調整後，均仍在84分以上，等第為甲下或甲，與參加人潘家洛經複核調整考核分數後，等第由甲下變成乙等，其因而無法調薪晉支，所得領取獎金亦有減少者，影響程度迥異，是該考績調整表內容，至多僅能證明原告高雄分公司對於員工進行考核時，存在由主管複核調整分數之情形，無從憑此認定原告複核調整參加人潘家洛之主管考核項目分數，並非針對其工會幹部之身分予以不利待遇。原告執此主張對該參加人所為106年考核成績，並非不當勞動行為，自非可採。

4.原裁決認定原告對參加人林馨怡、朱良駿、張書元所為106年度績效考核，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，及對前2名參加人上開績效考核結果，另構成同條項第1款之不當勞動行為，並無違誤；惟認定原告對參加人張書元所為106年度績效考核構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為部分，則屬違法：

⑴查參加人林馨怡、朱良駿、張書元106年度績效考核，平日

工作表現、獎懲事蹟、出勤狀況等3項之分數合計各為69.86分、71.85分、59.73分，主管考核分數分別為4分、3分、5分，總分分別為73.86分、74.85分、64.73分；其3人之主管考核分數乃參加人工會所有幹部中最低者，有原告所提參加人工會幹部106年績效考核成績表，附原裁決卷第312至316頁可稽。

⑵次查，參加人林馨怡、朱良駿、張書元經參加人工會指派，在參加人工會於106年6月23日與其他運輸業工會所共同舉辦、名稱為「運輸業勞工大體檢──反過勞、要休息」之0623活動中，依序擔任活動主持人、發言人及行動劇表演人。該次活動中，參加人林馨怡先以主持人身分發言稱：「今天6月23號，是去年華航空服員走上街頭罷工的一週年，我在這邊引述去年桃園市空服員職業工會罷工宣言的一段話，這是一場休息之戰，而我們仍然在長征中……我們今天休息的時間沒有改變，我們仍然在為休息而戰，一年之後，華航公司、華航資方、政府說要改革，全部都跳票了！……，今天站在這裡，我們不為什麼，我們要爭取的是休息時間。曾經有人問我，為什麼我們要有休息時間，我說，因為我們是僱員，但是我們也是一個完整的人，作為一個完整的人，我們要有合理的休息時間，我們可以擁有愛人和與被愛的時間……休息時間是你我都需要的，今天我們雖然都是僱員但是我們只是要求身為人的基本權利……」，並帶領參與活動人員高喊「罷工一週年，過勞沒有變」；參加人朱良駿則接續發言：「……華航資方和民航局現在私下又在研擬一個東西，就是要降低我們所有機種的航班配置人員，原本在華航最低的安全法規是一個機艙門至少一個空服員維持逃生，但是他們現在想向下修改成50個座位只要1個空服員，這樣子一來，我

們以747-400來說，現在最低的安全派遣員額是12人，如果經過他們這樣修改以後變成8個人，甚至一個門都沒有一個空服員在維持它的安全，請問這樣的飛機你們敢坐嗎？」其後參加人林馨怡回答「不敢」等語；參加人張書元則依參加人工會理事會有關在該次活動中以丟擲紅色水球方式，象徵交通運輸業勞工血汗之決議，於該次活動中穿著原告公司制服擔任表演人，接受活動參與者丟擲紅色水球（紅色水球使用之紅水為食用色素水，且該參加人事後已將制服清洗乾淨）。參加人林馨怡、朱良駿、張書元嗣因於0623活動中之發言及演出，經原告空服處評議會分別於106年6月27日、7月5日約談後，建議對參加人朱良駿為解僱、2大過、1小過；對參加人林馨怡為3大過；對參加人張書元為解僱、1大過，予以懲處，經其3人與參加人工會向被告提出不當勞動行為裁決申請，由裁決委員會以106年勞裁字第33號裁決決定（下稱33號裁決），認定原告上開懲處構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為等情，有33號裁決附答辯卷第82至94頁可稽。

⑶再按原告公司人事業務手冊國內員工考績第2.4.1條規定：「各級主管每年應在情況許可下盡可能對所屬受考員工實施3次績效面談。」第2.4.1.1條規定：「年初績效面談：各級主管於每年年初，依上一年度考績結果奉核定後，應儘速對受考員工實施績效面談，俾當面告知上一年度考績結果並針對績效良好部份，予以肯定獎勵，績效欠佳部份予以輔導改進，……。」第2.4.1.2條規定：「年中績效面談：各級主管應於年中，針對所屬受考員工上半年之工作績效及日常工作之優、缺點，實施年中績效面談。」第2.4.2條規定：「績效面談後，應作成書面紀錄：各級主管在每次績效面談後

，應將面談之重點及受考員工日常工作之優缺點摘要記錄於績效評比系統上，俾利年終考績作業……。」（參見原裁決卷第191頁）觀諸參加人朱良駿之組長楊代如於107年2月21日對該參加人實施106年考績第一次面談之面談紀錄，於「組上說明」部分記載：「……2.2017年度：05/24於FB發表有關CI012後艙在紐約停留48HR文章；06/23參加交通部前活動發言；10/24FB發文評論有關399期空服員上線後DUTY安排—以上活動或網路發言嚴重影響公司聲譽形象，且造成組員與公司對立；朱員表示因為身為工會幹部，在活動/網路發言是與會員傳遞案件處理/工會活動情況，並非煽動或破壞勞資和諧。3.組上表示，因朱員為重要工會幹部，其言行對組員具重要影響，故行為發言更應警慎，不應以不實或誇張言論引發組員甚或社會大眾誤解，以傷害公司形象來成就自己在工會運動的地位；且身為公司員工就應遵守公司各項規定，不應以工會幹部身份為保護傘而漠視規定。」等語（參見原裁決卷第78頁）；另參加人張書元之組長胡淑莉於107年3月5日對該參加人實施106年考績第一次輔導面談之面談紀錄，於「組上說明」第2.、3.點記載：「2.2017/06/23張員穿著制服參加交通部前活動，參與行動劇演出，以紅色顏料水潑灑於制服上，毀損公物用品，並多次於網路PO文，發言不當且與事實不符，以上行為嚴重影響公司聲譽形象，且造成組員與公司對立……」、「3.組上表示：因張員為重要工會幹部，其言行對組員具重要影響，故行為發言更應謹慎，不應以不實或誇張言論行為引發組員甚或社會大眾誤解，以傷害公司形象而成就自己在工會運動的地位，且身為公司員工就應遵守公司各項規定，不應以工會幹部身份為保護傘而漠視規定」等語（參見原裁決卷第79頁），可知參加人朱

良駿、張書元之主管認其2人於0623活動中之發言與行為，係違反原告公司規定，且有損原告公司聲譽形象、破壞組員和諧並引發社會大眾誤解，於106年績效考核列為負面評價因素，並於次年度之年初績效面談時告知其2人應予改進。又參加人林馨怡之組長向夢麟於0623活動5日後之106年6月29日前往關島，對該參加人進行考績面談時，曾要求其對參與0623活動一事說明，經參加人林馨怡表示係基於工會幹部身分參與該次活動執行工會事務等情，有該面談紀錄之事件說明所載「2.0623交通部抗議活動說明」及組上說明記載「2.0623活動：馨怡表示身為工會幹部，0623活動係執行工會事務。」等文字可稽（參見原裁決卷第298頁）。原告雖主張：向夢麟係因參加人林馨怡始終拒絕與組上聯繫，且不願簽署面談紀錄，迫不得已始趁與參加人林馨怡同至關島執行任務時，於外地當面與其討論線上表現起伏不定之情形，共商改進方法，就0623活動僅提醒其應謹言慎行，並非據此給予主管考核分數云云。惟查，參加人林馨怡得知106年績效考評結果後，曾以手機寄發簡訊詢問其組長：「不太知道主管考核的部分是如何計算出來的」，經組長回復：「懲處較嚴重1大過2小過」等語，有手機簡訊畫面附原裁決卷第80、81頁足憑。又原告對參加人林馨怡、朱良駿、張書元參與0623活動之事，於106年6、7月間所為記大、小過及解僱等懲處，經33號裁決認定為不當勞動行為後，原告除對33號裁決不服，提起撤銷訴訟外，又以其3人在0623活動之言論及行為，違反勞工所應負不傷害企業聲譽之忠實義務為由，於107年1月29日對其3人各記1大過2小過，其3人就此次懲處亦向被告申請裁決，經裁決委員會以107年勞裁字第2號裁決決定（下稱2號裁決）認定構成工會法第35條第1項第1、5款之不

當勞動行為等情，復有2號裁決附參加人陳述卷附件4可佐。由上述參加人林馨怡之組長所發簡訊內容，與原告對該參加人參與0623活動所為最終懲處結果，相互對照，即知參加人林馨怡之主管，對其106年度績效考核評給之主管考核分數，確將經原告據為懲處1大過2小過事由之參與0623活動一事列入考量，且給予負面評價，原告主張上情，自無可採。

⑷惟查，0623活動係參加人工會為抗議空服員工時過長、休息時間不足而發起，參加人林馨怡、朱良駿於該次活動中上述發言內容，係為爭取空服員依勞動基準法應有之合理休息時間，並就原告與民用航空局研擬減少航班配置人員之措施，對飛航安全可能造成之負面影響，提出質疑，均屬與工時過長、休息時間不足等攸關原告員工權益議題相關之言論，具有高度公益性；另參加人張書元於活動中身著制服被潑紅水之目的，在於凸顯運輸交通業人員表達抗議工作過勞之訴求，其事後復已將制服洗淨，並無毀損原告公司制服，或對原告之聲譽及形象造成負面影響，未逸脫表現方法之界線，故其3人之言論及行為，應均屬正當工會活動之範疇，原告將其3人合法參與工會活動，認屬傷害原告公司形象聲譽，違反原告公司規定之行為，於106年績效考評時，給予偏低之主管考核分數，顯然欠缺正當理由。參以原告對參加人林馨怡、朱良駿、張書元於0623活動中之言行，先後2度進行懲處，分別經裁決委員會以33號裁決及2號裁決認定構成不當勞動行為，業如上述；原告尚以參加人張書元於0623活動參與行動劇演出，對伊之名譽權造成損害為由，對該參加人提起請求賠償損害與回復名譽之民事訴訟，及提出妨害名譽之刑事告訴，前者經臺灣臺北地方法院107年度訴字第559號民事判決駁回，後者則由臺灣臺北地方檢察署檢察官以107年

度偵字第12405號處分不起訴等情，有上開民事判決及不起訴處分書附原裁決卷第348至360頁足憑。此外，參加人林馨怡、朱良駿、張書元亦曾因訴請原告履行與參加人工會於106年6月24日所訂團體協約，致遭原告停止其等本人與眷屬各類優待機票之申請權、使用權，經被告以48號裁決認定構成不當勞動行為，有前述48號裁決要旨附原裁決卷第46至51頁可參；由前揭勞資關係脈絡，足見原告對參加人林馨怡、朱良駿、張書元參與工會事務與活動，明顯存有嫌惡意向與敵視態度。復觀諸參加人林馨怡自96年間入原告公司工作，至104年止之考評等第均為甲或甲下，惟105、106年之考評等第均為乙等；參加人朱良駿自87年間入原告公司任職，至105年之考評等第均為甲、甲下或乙上，僅106年之考評等第為乙等；參加人張書元自91年間入原告公司工作，至104年止，除99年之考評等第為乙等外，餘均為甲、甲下或乙上，惟105、106年之考評等第分別為乙、丙等等情，有其3人之考評資料附原裁決卷第74至76頁可稽；又其3人所稱：參加人林馨怡係自105年起擔任原告企業工會三分會幹事並協助參加人工會推動罷工事宜，參加人朱良駿、張書元亦自105年起協助參加人工會推動罷工事宜等節，均為原告所不否認，堪信屬實。故該3名參加人之績效考核成績，自其等參與工會事務及協助參加人工會推動罷工後，亦顯著下滑，由此益見，原告對其3人為106年績效考評時，將其等正當參與工會活動，以未逸脫言論及表現自由界限之方式，對工時過長、休息時間不足合法表達抗議之行為，以損害原告公司形象聲譽、違反原告公司規定為由，給予明顯偏低之主管考核分數，乃對其3人參與參加人工會發起之抗議活動，予以報復及打壓，且可能造成其他工會幹部因恐遭原告藉由考核權加以

制裁，日後不敢參與工會活動之寒蟬效應，自係不當影響及妨礙參加人工會之活動甚明。則原裁決認定原告對參加人林馨怡、朱良駿、張書元3人所為106年度績效考核，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，自無違誤。又原告對參加人林馨怡及朱良駿上述績效考核結果，致使其2人因主管考核分數過低（分別為4分、3分），加計平日工作表現、獎懲事蹟、出勤狀況等3項之分數（合計各為69.86分、71.85分）結果，總分仍低於75分，故等第列為乙等，無法調薪晉支及減少領取部分年終獎金，乃因其2人參加工會活動而為不利對待，原裁決認定原告此部分另構成同條項第1款之不當勞動行為，亦無違誤。至於參加人張書元之106年度績效考核，平日工作表現、獎懲事蹟及出勤狀況等3項分數合計為59.73分，縱令原告就主管考核一項給予滿分10分，總分亦僅為69.73分，未達乙等等第之最低分數即70分，是參加人張書元106年度之考績等第為丙等，並非原告於主管考核項目給予低分所造成，其因此所受不得調薪晉支及領取獎金等不利益待遇，與原告之主管考核給分間即無因果關係，原裁決認定原告對參加人張書元106年度績效考核構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，就該款規定所涉事實關係之涵攝有明顯錯誤，自屬違法。

⑸原告雖主張：參加人林馨怡106年度平日工作表現，遠低於全體客艙組員之平均分數，始為考績乙等之主因云云。惟查，平日工作表現為原告對員工考績評定時，占分比例最重之評分項目，參加人林馨怡縱有原告所指服務表現不佳之情形，原告當已依據組長於各趟飛行中之評分，在平日工作表現項目予以反應；況觀諸原告所提參加人工會幹部106年績效考評分數資料，較參加人林馨怡平日工作表現得分37.9分為

低之訴外人謝宜仲（37.6分）主管考核成績為8分，與該參加人平日工作表現分數相近之趙剛（38.1分）、林佳儒（38.05分），主管考核分數分別為6分、6.5分（參見原裁決卷第312、316、317頁），相互對照之下，參加人林馨怡之主管考核分數僅為4分，實屬過份偏低，評分依據顯非僅為其平日工作表現；復參酌參加人林馨怡與組長之前述面談及簡訊往來紀錄，足認該主管考核分數之評定，已將該參加人參與0623工會活動之事列為負面評價因素無疑，則原告聲稱給予該參加人乙等考績係因其平日工作表現不佳云云，洵非可採。

⑹原告另主張：參加人朱良駿106年主管考核分數較低原因，係因其不配合約談，且多次於臉書上發表誇大或不實言論，引發組員或社會大眾誤解，對伊之澄清說明與善意溝通又置之不理，加以平日線上工作表現未達全體客艙組員之平均，與其參與0623活動無關云云。惟依原告於107年2月21日對參加人朱良駿之面談紀錄「組上說明」第1.點所載：「朱2017年SLX2，執勤106趟次，線上考評總分811分，平均7.65分（全體平均7.65），最佳服務X10，旅客來函讚揚X2，客艙經理給予個人服務優X7，工作表現達一般標準。」等語（參見原裁決卷第78頁）觀之，參加人朱良駿106年平日工作表現乃合於一般標準，原告指稱其平日工作表現未達全體客艙組員平均水準云云，與上述面談紀錄內容不符，自難採信。又依33號裁決及2號裁決理由記載，可知參加人朱良駿自參與0623活動發表言論以來，除於106年6月27日應原告空服處楊代如組長要求面談並出席原告空服員評議會外，更數度應楊代如之要求撰寫書面回復說明（參見原裁決卷第91頁及參加人陳述卷附件4第48、49頁），要無原告所稱不配合約談之

情，原告另指參加人朱良駿不配合約談，對其善意溝通不予理會云云，亦無足取。

⑺原告再主張：參加人張書元對伊為公務上需要，要求其至辦公室協助調查與說明，往往不願配合，造成主管莫大困擾，主管就此於占分比例僅10分之主管考核項目予以反應，確屬合理云云，並提出手機簡訊1則為證（參見本院卷第207頁）。惟查，上述簡訊係參加人張書元於106年9月8日所發，依其內容觀之，其係因「現在跟公司已經進入裁決階段，公司方面有什麼事情要詢問，還是靜待裁決結果出來，並等我復職之後再一併處理較好」（參見本院卷第207頁），故未同意組長面談之要求，衡諸其發送該則簡訊時，原告對其參加0623活動一事，已於106年7月間作成解僱及1大過之懲處決議，其則申請被告裁決原告之懲處構成不當勞動行為，以參加人張書元在與原告間之勞資關係中，係居於弱勢之一方，對資方所採取對其不利之措施，除訴諸為中立第三者之被告進行裁決外，別無其他有效方法，其因認在裁決委員會作成判斷前，無法獲得原告公平合理對待，故未接受主管面談之要求，難謂無正當理由。除此之外，原告就其指稱參加人張書元屢不配合約談，造成主管莫大困擾一節，並未舉出其他證據以實其說。且依33號裁決理由所載，參加人張書元曾應原告要求，於106年7月5日出席空服員評議會，就其參與0623活動之發言及表演行動劇進行答辯（參見答辯卷第95頁），並無原告所指不配合約談之情事。是原告主張其係因參加人張書元不配合調查及說明之態度，於主管考核評分時予以適度反應，並非不當妨礙及影響工會活動云云，委無可採。

⑻原告復主張：伊106考績年度評分區間為105年11月至106年10月，故伊對參加人林馨怡、朱良駿、張書元為106年考績評

分時，根本尚未對其3人參與0623活動作成懲處，故其3人因0623活動所受懲處，對其等106年之考績評定並無任何影響云云。惟查，參加人林馨怡、朱良駿、張書元參與0623活動之日期即106年6月23日，係在原告106年考績評定之期間內，其3人於該次活動中之言論與行為，既屬正當之工會活動範疇，原告卻以其3人參與該次活動，影響其形象聲譽，違反其公司規定為由，於該年度考績評定時，給予較其他未於活動中發言及演出之工會成員為低之主管考核分數，乃對其3人參加工會活動予以制裁，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並致參加人林馨怡、朱良駿因該過低之主管考核分數而考列乙等，受有無法調薪晉支及領取完整獎金之不利益待遇，另成立同條項第1款之不當勞動行為，業經詳述如上。至原告就該3名參加人參與0623活動之事另予懲處之時點，究在其對該3人作成106年度績效考核之前或以後，與該等績效考核是否成立不當勞動行為之判斷，並無任何關聯，原告以其係對該3名參加人為106年績效考核之後，始就其等參與0623活動予以懲處，主張上開績效考核全然不構成不當勞動行為云云，仍非有據。

5.綜上，原告對參加人潘家洛、林馨怡、朱良駿、張書元等4人為106年度績效考核時，因其等加入工會及參與工會活動，於主管考核項目給予偏低之分數，乃不當影響及妨礙工會之活動，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，且其刻意壓低主管考核項目分數，致使參加人潘家洛、林馨怡、朱良駿等3人該年度考績等第為乙等，受有無法調薪晉支及領取全部獎金等不利待遇，另構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，則原裁決主文第二、三項將原告對參加人潘家洛、林馨怡、朱良駿等3人之106年度績效考核撤銷，

命原告於原裁決送達翌日起30日內重為適當之績效考核部分，核與勞資爭議處理法第51條第2項規定並無不合，自屬有據。至參加人張書元106年度績效考核經評列為丙等，係因其該年度平日工作表現、獎懲事蹟及出勤狀況等3項有客觀計分標準之成績過低所致，與原告於主管考核項目僅核給5分並無關聯，即便原告重為考評，就主管考核一項給予該參加人滿分之10分，亦無法改變該參加人106年度績效考核等第為丙等，不得調薪晉支及領取各項獎金之結果，原裁決主文第二、三項仍將原告對參加人張書元之106年度績效考核撤銷，命原告重為績效考核，並無從達成回復該參加人權益之效果，與勞資爭議處理法第51條第2項規定之意旨難謂相符，自屬無可維持。

八、綜上所述，原裁決主文第一項關於確認原告對參加人張書元之106年度績效考核，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，第二項關於撤銷原告對參加人張書元之106年度績效考核，及第三項命原告於原裁決送達翌日起30日內，對參加人張書元重為適當績效考核等部分，係屬違法，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許；至原裁決主文第一至三項其餘部分，經核於法並無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造與參加人其餘攻擊防禦方法，經核均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行政訴訟法第104條、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　5　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　李　玉　卿

法　官　侯　志　融

法　官　鍾　啟　煒

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
㈠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。 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。
㈡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	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。

訟代理人	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　5　　日

書記官　李　建　德