

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 28 號

【裁決本文】

申 請 人：中國青年救國團劍潭海外青年活動中心企業工會

兼 代 表 人：吳甲○○

申 請 人：吳乙○○

連○○

張○○

胡○○

均住設臺北市萬華區萬大路 184 號 2 樓

共 同 代 理 人：黃○○

住同上

相 對 人：中國青年救國團

設臺北市中山區民權東路 2 段 69 號

代 表 人：吳清基

住同上

代 理 人：周○○、陳甲○○

住同上

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會
（下稱本會）於民國（以下均同）107 年 9 月 28 日詢問程序終結，
並於同日作成裁決決定如下：

主 文

- 一、 相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 106 年度年終考核期間，拒絕申請人工會代表參與人評會而逕行考核之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 二、 相對人所屬劍潭海外青年活動中心對申請人張○○核發 106 年度年終獎金新臺幣 5,200 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 三、 相對人所屬劍潭海外青年活動中心應於依本會 107 年勞裁字第 14 號裁決決定書對申請人張○○重為考核起 10 日內，按新考核結果核發給申請人張○○適當之 106 年度年終獎金。
- 四、 相對人所屬劍潭海外青年活動中心對申請人胡○○核發 106 年度年終獎金新臺幣 11,600 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 五、 相對人所屬劍潭海外青年活動中心應於收受本裁決決定書之翌日起 10 日內，重新核發給申請人胡○○適當之 106 年度年終獎金。
- 六、 申請人其餘請求駁回。

事實及理由

壹、 程序部分：

- 一、 按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第 256 條定有明文。又若當

事人、訴訟標的及訴之聲明三者均屬相同，縱有補充或更正事實上或法律上陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，應無同法第 255 條第 1 項但書規定之適用（最高法院 96 年度台上字第 2667 號判決可參）。查勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，亦未禁止申請人在不變更訴訟標的之前提下僅補充或更正事實上或法律上之陳述，故就此本會尚得裁量參酌上開民事訴訟法規定為准許（本會 104 年度勞裁字第 50 號裁決決定書參照）。

二、本件申請人提出本件裁決後，更正為：（一）確認相對人所屬劍潭海外青年活動中心（下稱劍潭中心）於 106 年度年終考核期間，拒絕工會代表參與人評會而逕行考核之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。（二）確認相對人所屬劍潭中心對申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、胡○○、張○○等核發 106 年度年終獎金（金額分別為新臺幣（下同）42,771 元、45,557 元、65,551 元、5,200 元、11,600 元）之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。（三）命相對人所屬劍潭中心於收受本件裁決決定處分書之日起 30 日內，對申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、胡○○等重為 106 年度考核，並不得低於各該申請人過去三年平均分數；對申請人張○○重為 106 年度考核，並不得低於乙等，並據以核定發給申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、胡○○、張○○年終獎金。（四）命相對人所屬劍潭中心於收受本件裁決決定處分書之日起，於員工明顯可見之處，將本件裁決決定全文公告

10 日以上，並將公告事證留存。核申請人僅係按照卷內事證更正事實上與法律上之陳述而已，並無變更請求裁決之法律依據，且相對人對此亦無意見（見本件 107 年 8 月 8 日第 1 次調查會議紀錄第 2 頁），依上開說明，尚無不許。

三、次按「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。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。」、「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。」勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項暨同法第 51 條第 1 項分別定有明文。又參照最高法院 100 年度台上字第 1393 號判決意旨，勞動基準法第 12 條第 2 項所定之知悉，係指查證得知、對於該事實有確信者，則勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定之知悉，自可相同解釋（本會 107 年勞裁字第 1 號裁決決定參照）。

四、本件除申請人請求本會核發救濟命令，與前揭提出裁決申請期日無關外，上揭第(一)項請求部分，申請人工會雖於 106 年 11 月 30 日以救國團(工)字第 10607070073 號函請相對人所屬劍潭中心應依照雙方協商結果與歷年作法，於召開 106 年度員工年終人事考評會議(人評會)前 3 日將初評交予申請人工會，並於人評會召開時由申請人工會理事長與另 2 位幹部共同參與(見申證 25-1)；另申請人張○○亦曾於 106 年 12 月 15 日劍潭中心約談伊時，告知其 106 年度考核結果(見申證 45、補充

理由書(三)附表1)，然查劍潭中心收受前揭申請人工會函文後始終均無明確拒絕工會要求，且106年12月15日祇有申請人張○○一人知悉其考核結果而已，伊並非申請人工會代表人(理事長)，而如申請人吳甲○○(理事長)、吳乙○○(理事)、連○○(監事)等工會幹部，甚至其他員工，均係在107年6月15日之後收受相對人有關核定106年年終考核之函文(見申證39、相證15)，方為知悉，相對人對此亦不爭執(見本件107年9月20日第4次調查會議紀錄第2頁)，又按相對人「本團各單位工作評核暨年終激勵實施辦法」第4、13條規定，可知年終獎金之核發與年度工作評核結果(考核分數排比)有關，是申請人陳稱係在107年2月13日收受相對人發給106年年終獎金時，始確知相對人未邀請申請人工會參加106年人評會等語，應可採信。則依上開說明，申請人已於107年5月3日始提出裁決本件申請，自無逾越90日之期間。其次，上揭第(二)項請求部分，106年度年終獎金係在107年2月12日由劍潭中心匯款至相對人帳戶，翌日(107年2月13日)由劍潭中心出納人員通知各員工之事實，為兩造不爭執(見本件107年9月20日第4次調查會議紀錄第4頁)，並有相關電子郵件附卷可憑(見申證2至5)，堪信為真，是申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、張○○應於107年2月13日知悉106年度年終獎金發放結果；又申請人胡○○陳稱於107年2月13日有收受一筆新臺幣(下同)11,600元之匯款，雖匯款科目為薪資，但可知道係年終獎金等語，則申請人等既皆已於107年5月3日提出裁

決申請，即合於前開 90 日法定期間規定，並無不法。

五、 相對人固辯稱劍潭中心具備獨立營業登記與統一編號，且申請人工會為該中心之企業工會，本件應與救國團無關云云，惟查本件相對人為社團法人中國青年救國團，劍潭中心僅為其轄下單位，即係受相對人管轄之分支單位，該中心本身並無獨立之人格（本會 106 年勞裁字第 68 號裁決決定參照），是本案相對人仍應以中國青年救國團為適格。相對人復抗辯並非申請人胡○○之工會法第 35 條所定雇主云云，查申請人胡○○係於 98 年 6 月 29 日與團隊鏈企業管理顧問有限公司（下稱團隊鏈公司）簽定勞動派遣契約，派遣至相對人服務（渠等實質法律關係如后述），且須接受相對人之指揮、監督，提供勞務完成要派單位指定之工作，顯然相對人對申請人胡○○擁有指揮、監督及指定工作之權限，相當於勞動契約上雇主之地位與權限，得支配或決定申請人胡○○之勞動條件，自為申請人胡○○之工會法第 35 條第 1 項所指之雇主，此節業由本會 107 年勞裁字第 14 號認定在案，本件自應為相同認定，是申請人胡○○之申請，洵屬合法。相對人上開抗辯，難謂可採。

貳、 實體部分：

一、 申請人之主張及聲明：

（一）申請人胡○○與相對人間應認有勞雇關係存在，且申請人胡○○為申請人工會之會員，有工會法第 35 條之適用：

1、 為申請人胡○○與相對人間應否認有勞雇關係存在，申請人前於補充理由書（二）列舉 9 項事實並附申證，如下：

- (1) 申請人胡○○係由相對人所屬劍潭中心總幹事（時任）孫○○直接面試並同意雇用；由劍潭中心所屬主管人員交付並要求簽署「勞動派遣契約書」及「團隊鏈企業管理顧問有限公司員工服務同意書」，任用過程均無團隊鏈公司人員。
- (2) 劍潭中心所屬員工如王甲○○、陶○○，有與申請人胡○○相同之情形，有申證 28 可稽。
- (3) 相對人確有核發「薪資」予申請人胡○○，有申證 30 可稽。
- (4) 劍潭中心針對（團隊鏈公司）派遣員工有逕為晉薪及自訂獎勵辦法直接發給薪資之行為，有申證 31 及申證 32 可稽。
- (5) 相對人有頒布通報，諭知所屬單位含劍潭中心，規定對（團隊鏈公司）派遣人員發給年終獎金之標準、方式及作業程序，有申證 33 可稽。
- (6) 劍潭中心確有對派遣人員（含胡○○）進行考核，並於人評會進行年度考核複評，有申證 34 及申證 35 可稽。
- (7) 劍潭中心確有針對（團隊鏈公司）派遣人員結算發給特別休假未休工資，並核給特別休假之採計年資，係以各該員工受雇於相對人所屬劍潭中心之時點起算，並非以各該員工與團隊鏈公司成立契約之時點，有申證 36 可稽。
- (8) 劍潭中心有對（團隊鏈公司）派遣人員逕為調動行為。
- (9) 查相對人彙編工作手冊，劍潭中心與團隊鏈公司均列為相

對人中國青年救國團之所屬單位，有申證 37 可稽。

- 2、查相對人於另案—107 年度勞裁字第 14 號案之補充答辯書(二)陳述，及申證 40—「團隊練企業管理顧問有限公司員工異動報告表」，對比申請人前開(一)各點陳述，申請人胡○○與相對人間，確應認有勞雇關係存在：

- (1) 查相對人於另案—107 年度勞裁字第 14 號案之補充答辯書(二)陳述(第 2 頁第 10 至 14 行)：摘：「…(二)團隊鏈公司派遣人員新進時，一向都是授權要派單位自行面談後填報團隊鏈公司員工異動表，經該公司核覆同意後始可派遣(詳相證 25)(按：同本件申證 40)。98 年 6 月間劍潭中心總幹事孫○○經授權代表團隊鏈公司與申請人胡○○面談後，填報團隊鏈公司員工異動報告表，經該公司核覆同意後，自 98 年 7 月 1 日由團隊鏈公司僱用…」可知，相對人對其所屬劍潭中心總幹事面試、同意任用申請人胡○○，以及申請人胡○○於 98 年 7 月 1 日就任工作等節，並不爭執。

- (2) 再查相對人之陳述，顯示團隊鏈公司與派遣員工間僱用關係之成立，以及派遣各該勞工，應經該公司「核覆後始可派遣」。惟查申證 40—「團隊練企業管理顧問有限公司員工異動報告表」所載：發文者：劍潭海外青年活動中心，於 98 年 7 月 10 日以劍青管字第 82 號函報團隊鏈公司；回文者：總公司，於 98 年 7 月 20 日函覆；劍潭中心於 7 月 22 日收存。以上作業均在申請人胡○○7 月 1 日就任

工作之後才發生，按相對人自陳之程序，可知，相對人早在提報團隊鏈公司之前，也是在團隊鏈公司僱用之前，就已經有任用申請人胡○○並開始接受劍潭中心指揮工作之事實。

3、 補充說明申請人胡○○為申請人工會之會員，檢附申請人工會 107 年 8 月 2 日第 3 屆第 2 次會員大會簽到名冊，詳申證 41。

4、 綜上，申請人胡○○與相對人間存在勞雇關係，且加入申請人工會為會員，自應有工會法第 35 條之適用，得依勞資爭議處理法規定提起不當勞動行為裁決申請。

(二) 申請人工會確實與劍潭中心間，達成由工會推派代表參與人評會議之決議，並自 101 年起參與會議，至 106 年間，才因勞資爭議事件，劍潭中心拒絕申請人工會：

1、 查 101 年 7 月 6 日劍潭海外青年活動中心同仁代表與管理幹部 101 年第 2 次工作協調會紀錄，詳見申證 48，依該紀錄所載，主持人為時任劍潭中心總幹事尹○○，第 1 案：「人評會評議團隊鏈同仁考評或相關議題有委員建議資方需提前給資料於評議委員參考。另建請資方考量正值同仁之考評依照相同辦法處理」又決議事項：「A. 若議案需相當考量斟酌之期間，將適時提供資料參考。 B. 本團同仁除專任同仁外，已訂定劍潭中心考核辦法（草案），期規劃考績評量由中心人評會複評，本草案併交工會同仁參考，預計一週內彙整陳核決定。」可知，劍潭中心已人評會評議考核複評作業，

不但如申請人前述自 101 年起實施，也確實是勞資雙方於正式會議共識決議，且有訂定「劍潭中心考核辦法」，明訂作業。絕非如相對人託辭否認。

2、劍潭中心 103 年 3 月 25 日劍潭海外青年活動中心管理幹部與企業工會代表 103 年第一季工作協調會議記錄可稽。如該會議之議案討論第五案，即有針對考績評比標準進行討論，並作成決議：「1、雙方對於考評標準及資料送達時間尚待研議年中考評公布辦法。2、雙方達成共識為資方說明 2 工會出席名額除理事長 1 人(有投票權)，決議另增 2 名列席(常務理事、常務監事各 1-無發言及投票權)」。劍潭中心確有發開會通知邀申請人工會參與人評會議，有劍潭中心 105 年 12 月 6 日開會通知單可稽，詳申證 23。

3、申請人工會於 106 年 11 月 30 日以救國團(工)字第 10607070073 號函，詳申證 25，請劍潭中心依原定程序，於會議召開前 3 日將考核初評交至申請人工會、並邀申請人工會理事長(出席)與另 2 位幹部(列席)共同參與，其後也曾再次發文提醒，惟劍潭中心迄至今日仍無任何回應。

(三) 本案相對人中國青年救國團之代表雇主行使管理權之人劍潭中心為 106 年間各項勞資爭議事件，秋後算帳，對申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、張○○、胡○○等，106 年度年終獎金發給金額大幅減發：

1、為證明申請人吳甲○○為申請人工會第 2 屆理事及第 3 屆理事長、申請人張○○為申請人工會第 2 屆理事及第 3 屆常務

理事、申請人吳乙○○為申請人工會第 2、3 屆理事、申請人連○○為申請人工會第 2 屆常務理事及第 3 屆監事，檢送申請人工會 102 年 7 月 22 日第 2 屆第 1 次會員大會紀錄，詳申證 15，102 年 8 月 1 日第 2 屆第 1 次理事會紀錄，詳申證 16，106 年 7 月 21 日第 3 屆第 1 次會員大會紀錄，詳申證 17，106 年 7 月 31 日第 3 屆第 1 次理事會紀錄，詳申證 18，以及申請人工會第 2 屆理事長當選證書，詳申證 19，及第 3 屆理事長當選證書，詳申證 20。

2、申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、張○○、胡○○等遭大幅減發年終獎金之說明如下：

(1) 申請人吳甲○○(106 年 7 月 31 日前為申請人工會理事，8 月 1 日起，為申請人工會第 3 屆理事長)實領 106 年度年終獎金為 42,771 元，按薪資發放比例為 1.62 個月薪資額，遠低於過去 3 年間獲領金額：103 年度年終獎金 63,491 (約 2.44 個月)、104 年度 64,214 元 (2.39 個月)、105 年度 57,334 元 (2.13 個月)。申請人吳甲○○103 年至 106 年度年終獎金薪資單詳如申證 2。

(2) 申請人吳乙○○(為申請人工會第 1 至 3 屆理事)實領 106 年度年終獎金為 45,557 元，按薪資發放比例為 1.47 個月薪資額，遠低於過去 3 年間獲領金額：103 年度年終獎金 86,166 (約 2.75 個月)、104 年度 86,235 元 (2.84 個月)、105 年度 86,235 元 (2.75 個月)。申請人吳乙○○103 年至 106 年度年終獎金薪資單詳如申證 3。

(3) 申請人連○○（為申請人工會第 1、2 屆常務理事，106 年 8 月 1 日起為第 3 屆監事）實領 106 年度年終獎金為 65,551 元，按薪資發放比例為 1.74 個月薪資額，遠低於過去 3 年間獲領金額：103 年度年終獎金 90,188（約 2.46 個月）、104 年度 93,699 元（2.49 個月）、105 年度 77,709 元（2.07 個月）。申請人連○○103 年至 106 年度年終獎金薪資單詳如申證 4。

(4) 申請人張○○（為申請人工會第 1、2 屆理事長，106 年 8 月 1 日起為第 3 屆常務理事）實領 106 年度年終獎金為 5,200 元，按薪資發放比例為 0.15 個月薪資額，遠低於過去 3 年間獲領金額：103 年度年終獎金 81,075（約 2.45 個月）、104 年度 87,075 元（2.51 個月）、105 年度 78,335 元（2.26 個月）。申請人張○○103 年至 106 年度年終獎金薪資單詳如申證 5。另張○○為 107 年度勞裁第 14 號案申請人之一。

(5) 申請人胡○○（申請人工會會員、申請人張○○之配偶）實領 106 年度年終獎金為 11,600 元，按薪資發放比例為 0.5 個月薪資額，遠低於過去 3 年間獲領金額：103 年度年終獎金 38,544（約 1.74 個月）、104 年度 38,544 元（1.66 個月）、105 年度 38,976 元（1.68 個月）。申請人胡○○103 年至 106 年度年終獎金薪資單詳如申證 6。另胡○○為 107 年度勞裁第 14 號案申請人之一。

（四）請求裁決事項：

- 1、 確認相對人所屬劍潭中心於 106 年度年終考核期間，拒絕工會代表參與人評會而逕行考核之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 2、 確認相對人所屬劍潭中心對申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、胡○○、張○○等核發 106 年度年終獎金之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
- 3、 命相對人所屬劍潭中心於收受本件裁決決定處分書之日起 30 日內，對申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、胡○○等重為 106 年度考核，並不得低於各該申請人過去三年平均分數；對申請人張○○重為 106 年度考核，並不得低於乙等，並據以核定發給申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、胡○○、張○○年終獎金。
- 4、 命相對人所屬劍潭中心於收受本件裁決決定處分書之日起，於員工明顯可見之處，將本件裁決決定全文公告 10 日以上，並將公告事證留存。

（五）其餘參見調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

二、 相對人之答辯及聲明：

- （一）本件爭議存在於劍潭中心與該企業工會之間之不當勞動行為紛爭，與救國團尚無干係，且劍潭活動中心具備獨立營業登記與統一編號，為獨立事業，且該企業工會為劍潭中心之企業工會，又紛爭係發生於劍潭中心，故應與救國團無關。
- （二）本案申請人胡○○係屬團隊鏈公司僱用員工，派遣在劍潭中心工作，與劍潭中心並無勞資關係存在，劍潭中心並非胡君

雇主，應認不適用工會法第 35 條規定，請求不受理申請人胡○○請求裁決事項：

1、申請人胡○○98 年 7 月 1 日由團隊鏈公司僱用(詳相證 20-1、相證 21)，派遣在本公司工作，與劍潭中心並無勞資關係存在，且團隊鏈公司與劍潭中心屬不同法人，劍潭中心並非胡君雇主：

(1) 團隊鏈公司派遣人員新進時，一向都是授權要派單位自行面談後填報團隊鏈公司員工異動報告表，經該公司核覆同意後始可派遣(詳相證 25)。98 年 6 月間劍潭中心總幹事孫○○經授權代表團隊鏈公司與申請人胡○○面談後，填報團隊鏈公司員工異動報告表，經該公司核覆同意後，自 98 年 7 月 1 日由團隊鏈公司僱用(詳相證 20-1、相證 21)，派遣在劍潭中心工作，整個過程申請人胡○○均清楚並經其本人同意。依據申請人胡○○所簽團隊鏈公司員工服務同意書(詳申證 29)第六條規定，經要派單位所請，經派遣至要派單位服務者，應遵守要派單位之工作規則與要求，不得提出任何異議。

(2) 案外人王甲○○、陶○○二人原係劍潭中心臨時契約工，98 年 5 月 1 日劍潭中心開始適用勞基法後，該二人自願離職並領取臨時契約工離職慰問金後，改由團隊鏈公司以派遣人員進用，並派遣在劍潭中心工作。申請人胡○○自 98 年 7 月 1 日由團隊鏈公司僱用(詳相證 20-1、相證 21)，派遣在劍潭中心工作，與上述案外人王君、陶君情形不同，

自不應混為一談。

(3) 團隊鏈公司派遣人員之薪資、延長工時工資、未休假津貼、年終獎金等均由團隊鏈公司發給，獎勵金、勞務慰勉津貼由劍潭中心發給（詳申證 23）。分述如下：

- ① 團隊鏈公司派遣人員之調薪，劍潭中心只有建議權，但仍須將薪資冊報經該公司同意後，由該公司辦理調薪，且劍潭中心並無團隊鏈公司派遣人員之薪資標準表。
- ② 團隊鏈廚師余○○因兼任行政主廚工作，劍潭中心為激勵其提升營運績效，特訂定獎勵辦法分三項：餐飲營運業績收入（營業額 400 萬以上）、主副食成本（43%以下）、顧客滿意度（86%以上），每月達到各單項標準分項核給獎勵金（詳申證 31），該獎勵金由劍潭中心支付。
- ③ 依據 105 年 1 月 21 日劍潭中心管理幹部與申請人企業工會代表工作協商會議決議，將同仁輪休假之可容許未休假天數維持原訂每月 1/3 比例以內，視同仁未休假之勞務天數，每日未休津貼調整為 1200 元，但支付方式為每日未休津貼仍維持 800 元，不足額部分以獎勵金鼓勵（詳相證 26）。團隊鏈公司派遣人員比照辦理，即可容許未休假天數維持每月 1/3 比例以內，由該公司按每日 800 元核發未休津貼，並由劍潭中心按每日 400 元發給勞務慰勉津貼（詳相證 27）。申證 30 申請人胡○○所領確實是劍潭中心所給「勞務慰勉津貼」。

(4) 團隊鏈公司員工並無辦理年度考核，其年終獎金發放授權

本中心單位主管核給，單位主管可視派遣人力對該單位之貢獻度（或重要性）等，並視個別人員表現及貢獻度、在職日數酌發個人獎金。劍潭中心以往或有召開人評會討論團隊鏈公司員工年終考核事宜，應係權責考核主管的個人不同作風，以作為酌發個人獎金之參考。

- (5) 依申請人胡○○與團隊鏈公司簽訂之勞動派遣契約書（詳相證 20-1）第一條(二)約定乙方（胡○○）受甲方派駐要派單位（劍潭中心），接受要派單位之指揮、監督，提供勞務完成要派單位之指定工作。可知劍潭中心本來就有權對團隊鏈公司派駐在劍潭中心之派遣人員指揮、監督、指派工作。

- 2、依申請人胡○○98年6月29日與團隊鏈公司簽訂之勞動契約書（詳相證 20-1）第二條約定到職日期為98年7月1日。自到職日起算三個月內為試用期，試用期滿合格者為甲方（團隊鏈員工）。同該勞動契約書第一條(二)約定乙方（胡○○）受甲方派駐要派單位（劍潭中心），接受要派單位之指揮、監督，提供勞務完成要派單位之指定工作。且團隊鏈公司自98年7月1日起也為申請人胡○○加保勞工保險（詳相證 21）。可見申請人胡○○確實是團隊鏈公司僱用之派遣人員，自98年7月1日起派駐劍潭中心服務，接受劍潭中心指揮監督，前三個月是試用期。劍潭中心並非申請人胡○○之雇主，應確認無勞雇關係存在。

- 3、依據105年1月21日劍潭中心管理幹部與申請人企業工會

代表工作協商會議決議，將同仁輪休假之可容許未休假天數維持原訂每月 1/3 比例以內，視同仁未休假之勞務天數，每日未休津貼調整為 1200 元，但支付方式為每日未休津貼仍維持 800 元，不足額部分以獎勵金鼓勵（詳相證 26）。團隊鏈公司派遣人員比照辦理，即可容許未休假天數維持每月 1/3 比例以內，由該公司按每日 800 元核發未休津貼，並由劍潭中心按每日 400 元發給勞務慰勉津貼（詳相證 27）。申證 30 申請人胡○○所領確實是劍潭中心所給「勞務慰勉津貼」。

- 4、綜上，申請人胡○○係團隊鏈公司僱用員工，派遣在劍潭中心工作，與劍潭中心並無勞雇關係存在，劍潭中心並非胡君雇主，應認不適用工會法第 35 條規定，請求不受理申請人胡○○請求裁決事項。

（三）劍潭中心依據救國團總團部相關規定辦理所屬員工 106 年度考核及年終獎金發放，本案申請人或因個人素行不良、違法亂紀、工作態度及績效表現欠佳等個人行為，影響其 106 年度考核及年終獎金核發，部分涉及劍潭中心內部經營管理權責，劍潭中心 106 年間勞資爭議事件少，並無秋後算帳情事，分述如下：

- 1、劍潭中心依據救國團總團部訂頒「本團員工 106 年度年終考核作業注意事項」、106 年重點暨創新工作及財務目標、個人執行年度工作目標達成率、工作績效與整體工作狀態，審慎辦理所屬員工年度考核。（詳相證 1）受考人「年中考評」

暨「年終考評」之平均分數作為核給受考人「年終獎金」暨「晉薪」排序之依據。

- 2、 劍潭中心依據救國團總團部訂頒「本團各單位工作評核暨年終獎勵實施辦法」相關規定，核發所屬員工 106 年度年終獎金。依該辦法第四條規定，(二)年終獎金核發須衡量全團營運成果以訂定，並依據各單位年度工作評核結果核發。同辦法第十三條規定，個人獎金計算方式：授權單位主管執行，遵循獎金差異化原則，凡個人獎金均按單位內考核分數排比核發，考評分數低者核予獎金「佔月薪比例」不得高於得分較高人員，並按在職日數 比例計算核發。個人獎金上限為 3.5 個月，如有特殊個案，應專案簽報總團部奉核後辦理。

(詳相證 2)

- 3、 救國團總團部從未授權劍潭中心得與申請人工會協議，在各該年度召開人事評議委員會進行考核評定，由申請人工會派員參與。劍潭中心依據上述救國團總團部訂頒「本團員工 106 年度年終考核作業注意事項」、106 年重點暨創新工作及財務目標、個人執行年度工作目標達成率、工作績效與整體工作狀態，審慎辦理所屬員工年度考核，分別經相關主管初、複核後，送請救國團總團部核定。總團部核定後逕函通知各個員工。
- 4、 本案申請人或因個人素行不良、違法亂紀、工作態度及績效表現欠佳等個人行為，影響其 106 年度考核及年終獎金核發，諸如：

- (1) 申請人連○○曾於 106 年 1 月 11 日加班申請單上盜蓋主管餐飲總監陳乙○○職章，經管理組長楊○○、餐飲總監陳乙○○、助理專員林○○於 106 年 3 月 11 日約談，坦承犯錯並承諾下次不再犯。(詳相證 3)。經查申請人連○○106 年年終考核相對不低，其擔任非副理職缺，上班經常遲到，曾於 106 年元月初，本中心郭副總幹事○○召集餐廳工作同仁在餐廳開晨報交代事情時，不斷在旁邊干擾會議進行。另連君在 106 年度下半年未能配合業務需要加班，自身心態未能調整，以致工作配合度低及工作績效不佳。同部門經理幹部反映，未能獨立完成分配工作，效能低落。
- (2) 申請人張○○曾於 106 年 6 月 23 日、6 月 28 日、7 月 19 日、7 月 31 日、8 月 21 日等多次在上班時間內擅離職守(詳相證 4、詳相證 5)，工作態度無法與同仁偕同工作，106 年 6 月 22 日曾酒後對女同仁咆哮及大聲辱罵(詳相證 6)，也曾在工作場所內辱罵長官，對長官有不禮貌行為，純係個人之違紀、工作態度及績效表現欠佳等，影響年終考核不佳。
- (3) 申請人吳甲○○工作態度被動消極，自 106 年 4 月間調任業務組房務部門後從未配合業務需要加班，服務績效評比欠佳，影響年終考核不佳。
- (4) 申請人吳乙○○全年從未配合業務需要加班，工作排班配合度差，造成經理排班困擾，且服務態度被動消極，服

務績效評比欠佳，影響年終考核不佳。

- 5、劍潭中心依據上述救國團總團部訂頒「本團員工 106 年度年終考核作業注意事項」、106 年重點暨創新工作及財務目標、個人執行年度工作目標達成率、工作績效與整體工作狀態，審慎辦理所屬員工年度考核，實則考核結果申請人工會 12 位理監事中有半數以上考評為甲等，且本中心 106 年間勞資爭議少，並無秋後算帳情事（詳如相證 7）

（四）答辯聲明：

駁回申請人之裁決申請。

- （五）其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

- （一）申請人吳甲○○為申請人工會第 2 屆理事及第 3 屆理事長；

申請人張○○為申請人工會第 2 屆理事及第 3 屆常務理事；

申請人吳乙○○為申請人工會第 2、3 屆理事；申請人連○○

為申請人工會第 2 屆常務理事及第 3 屆監事；申請人胡○○

為申請人工會會員。（見申證 15 至 22）

- （二）106 年 11 月 30 日申請人工會以救國團(工)字第 10607070073

號函請相對人所屬劍潭中心應依照雙方協商結果與歷年作法，

於召開 106 年度員工年終人事考評會議（人評會）前 3 日將

初評交予申請人工會，並於人評會召開時由申請人工會理事

長與另 2 位幹部共同參與。（見申證 25-1）

- （三）106 年 12 月 15 日相對人劍潭中心約談申請人張○○，並告知

其 106 年度年終考核結果。

(四) 107 年 2 月 12 日相對人劍潭中心匯款 106 年度年終獎金，107 年 2 月 13 日劍潭中心寄發電子郵件告知員工年終獎金訊息。

(見申證 2 至 5)

(五) 107 年 6 月 15 日相對人劍潭中心以 (107) 青秘字第 1000 號函知所有員工核定 106 年度年終考核結果。(見申證 39、相證 15)

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

(一) 相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 106 年度年終考核期間，拒絕申請人工會代表參與人評會而逕行考核之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

(二) 相對人所屬劍潭中心對申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○、張○○、胡○○等核發 106 年度年終獎金(金額分別為 42,771 元、45,557 元、65,551 元、5,200 元、11,600 元)之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、 判斷理由：

(一) 按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及

快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，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影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足（本會 101 年勞裁字第 1 號裁決決定意旨參照）。又工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經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，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。復按雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則本會自應當尊重雇主之考績裁量權限。惟雇主為考績評定時，如其主觀上有不當勞動行為之認識，且其考評給分有悖於客觀事實，而

有逸脫合理的裁量範圍之情事時，仍有構成不當勞動行為之可能。本會自得對於雇主所為考績之評定加以審查，並得認定該考評之行為構成不當勞動行為（本會 101 年勞裁字第 58 號裁決決定書參照）。至於如何判斷雇主考績之評定係基於不當勞動行為之動機，其判斷基準應就該受績效考核之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主當時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷，特別應以雇主之績效考核處分與過去同種事例之處理方式，是否不同，作為重要之判斷基準（本會 102 年勞裁字第 5 號裁決決定書參照）。

（二）相對人所屬劍潭海外青年活動中心於 106 年度年終考核期間，拒絕申請人工會代表參與人評會而逕行考核之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查相對人劍潭中心同仁代表與管理幹部在 101 年 7 月 6 日「101 年第 2 次工作協調會議」，即曾就「人評會評議團隊鏈同仁考評或相關議題有委員建議資方需提前給資料於評議委員會參考。另建請資方考量正職同仁之考評依照相同辦法處理。」議案進行討論，當時申請人張○○有出席。嗣於 103 年 3 月 25 日，相對人劍潭中心管理幹部與申請人工會代表在「103 年第一季工作協調會議」中，討論議題五「劍潭同仁年中及年終考績評比標準」時，就議案說明載有：「目前同仁考績分數分年中及年終兩階段，由各單位組長、經理先評後交人評會且各部門評分標準不一；現行工會僅理事長

出席應增加工會出席人數.....」，資方同時說明：「工會出席名額除理事長 1 人（有投票權），決議另增 2 名列席（常務理事、常務監事各 1—無發言及投票權）」，最終達成決議事項第 2 項則載為：「雙方達成共識為資方說明 2 工會出席名額除理事長 1 人（有投票權），決議另增 2 名列席（常務理事、常務監事各 1—無發言及投票權）」等語。相對人復曾於 105 年 12 月 6 日邀請當時申請人工會理事長張○○，參與該中心 105 年度第 3 次人評會議有關年終考核事宜之討論，並寄發開會通知予張○○等事實，皆有卷附之上開二工作協調會議記錄暨開會通知單可稽（見申證 23、24、48），並經本會 107 年勞裁字第 14 號裁決決定認定綦詳在前，足堪信為真實。

- 2、則可知相對人劍潭中心至少自 101 年以降即設有人評會制度，針對年度年中與年終考核進行評議，且在人評會中勞方代表出席名額原本祇有申請人工會理事長一名，惟自 103 年起，劍潭中心與申請人工會協商達成：工會出席人員除理事長一人有投票權外，尚有常務理事、常務監事各一人列席，但無發言及投票權之決議，嗣後相對人劍潭中心在召開人評會前，會寄發開會通知予申請人工會參加。是相對人劍潭中心於每年人評會評議員工考績時會邀請申請人工會派員出席參與，已成為雙方約定之事項，自應為雙方所遵守。乃相對人劍潭中心於為 106 年度年終考核時，雖經申請人工會於 106 年 11 月 30 日發函予相對人劍潭中心，要求依上開雙方

之協商約定共同執行 106 年度員工年終人評會（見申證 25-1），卻置之不理，逕予辦理考核、公布考績結果，並據以核發年終獎金，顯然片面破壞雙方間約定暨行之有年之慣習，造成員工考核時申請人工會作為勞方代表出席之意見無法表達，自難謂無不當影響申請人工會，是相對人上揭行為，洵應該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。相對人單純否認依救國團總團部規定並無設置人評會機制云云，顯無足採。

（三）相對人所屬劍潭中心對申請人張○○、胡○○各核發 106 年度年終獎金 5,200 元、11,600 元之行為，均構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、查本會 107 年勞裁字第 14 號裁決決定，就申請人張○○部分，認定：相對人劍潭中心將申請人張○○106 年之考績考核為丙等，確具有不當勞動行為之動機，且顯係針對張○○擔任工會幹部及參與工會活動而為不利之待遇，會不當影響、妨礙申請人工會之組織及活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為等語；就申請人胡○○部分，則認定：申請人胡○○未經同意擅自打包便當帶走之行為固屬不當，但核其情節尚屬輕微，又申請人胡○○之焦慮疾病顯與看診前 1 日相對人劍潭中心之約談所受威嚇有關，且其脫離原工作場地至其他地方打工，並無從證明申請人胡○○所請病假之原因不存在等語在案，合先敘明。

- 2、次依相對人「本團各單位工作評核暨年終激勵實施辦法」第

4、13 條規定，可知年終獎金之核發與年度工作評核結果（考核分數排比）有關，此除有該辦法規定在卷可佐外，並為相對人所不爭執（見答辯書本文與附件第 1 頁）。則既然相對人對申請人張○○所為之 106 年度考核結果係構成不當勞動行為，據該結果所核給該年度年終獎金 5,200 元之行為，即應該當不當勞動行為。另關於胡○○部分，相對人自承指責胡○○106 年 12 月 15 日未經同意擅自打包便當帶走及請病假 10 天卻至他處工作等情之不當，並函知胡○○之派遣公司即團隊鍊公司，請該公司協助處理（見相證 8），又相對人對胡○○等派遣員工進行考核排序，之後向團隊鍊公司建議 106 年度年終獎金應發放之金額，該公司通常即按照相對人之建議發給獎金等語（見本件 107 年 9 月 20 日第 4 次調查會議紀錄第 5 頁），是既然相對人所指該二節業經本會 107 年勞裁字第 14 號認定在前，則憑此二事實所核發之 106 年度年終獎金 11,600 元之行為，亦應構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

（四）相對人所屬劍潭中心對申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○各核發 106 年度年終獎金 42,771 元、45,557 元、65,551 元之行為，則不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

- 1、針對申請人吳甲○○之考核事實，由相對人所提之 106 年度「員工年中工作考評表」及「年終考核表」（見相證 16），其中，年中考評表初評管理組組長楊○○評為「克盡職守，

期待發揮」、複評總幹事羅甲○○評為「可培養工作熱誠以加強團隊溝通能力」；年終考核表初評業務組長羅乙○○評為「主觀執著，期待發揮」、複評總幹事羅○○評為「應付工作，加強團隊工作理念及培養組織忠誠」等語。勾稽本會依職權傳喚上揭吳甲○○主管等人到會作證之證詞，即：證人楊○○證稱：「(問：提示相證 16，吳甲○○106 年員工年中工作考核表、年終考核表，請問證人，初評欄位所載文字『克盡職守，期待發揮』是否為證人所寫？複評欄位所載『可培養工作熱誠以加強團隊溝通能力』是何人所寫？當時對吳甲○○為初評文字的評語之原因為何？服務態度、品德操守、應變能力均得 2.5 分原因為何？)一、是。二、羅甲○○總幹事所寫。三、吳甲○○106 年原本在票亭工作，因票亭作業自動化，經我與吳甲○○協調後，將她調動至房務部，我在初評欄位所寫評語是針對吳甲○○在票亭工作的工作表現所寫，期待她在中心其他部門也能發揮工作能力。四、就服務態度而言，吳甲○○相較於其他兩位員工是最年輕的，我認為她服務態度應該是要比其他兩位員工好，但是她的表現只有跟其他兩位員工差不多，所以我認為服務態度有她發揮更大空間。」；證人羅乙○○陳述：「(問：提示相證 16，吳甲○○106 年年終考核表，請問證人，綜合評語欄位的初核所載『主觀執著，期待發揮』是否為證人所寫？當時對吳甲○○為初核文字的評語之原因為何？)一、是我寫的。二、因為吳甲○○調至房務部後，很堅持星期六、日不排班，因

此有跟她懇談過，覺得她其實在各方面智能都還不錯，鼓勵她在房務部有所發揮，但是她還是沒有發揮。」；證人羅甲○○證述：「(問：提示相證 16，吳甲○○106 年員工年中工作考核表、年終考核表，請問證人，複評欄位所載『可培養工作熱誠以加強團隊溝通能力』是否為證人所寫？當時對吳甲○○為複評文字的評語之原因為何？ 年終複評為『應付工作，加強團隊工作理念及培養組織忠誠』及在獎懲建議欄位中勾選『適任』記載『適時調整工作』之原因為何？) 一、是。二、吳甲○○106 年前 4 個月是在票亭工作，與其他同仁互動較少，期待她較大的熱誠參與中心服務，我當時做複評時會參考初評分數。雖然我的複評分數與初評分數相同都是 78 分，但是我看到初評所寫期待發揮，所以才做了複評的評語。我上班都會與同仁接觸，分數需要比較，以基層員工而言 78 分算是高分，我認為一般同仁 75 上下是正常，如果有擔任副理職務 80 分上下，如果有擔任經理職務 85 分上下。三、年中時票亭裁撤所以我們需要調整職務，一開始將她調至餐廳，但她不同意，後來協調後調到房務部的洗衣房，工作平平，與其他同仁比較無法加分。原本洗衣房配置只有 4 人，吳甲○○調至洗衣房後，洗衣房人力有多出來，經理反映說要請吳甲○○支援樓上客房整理工作時，她不是很配合，且在業務繁忙時，吳甲○○無法配合加班所以在配合度上表現不好，無法加分。」等語（見本件 107 年 8 月 21 日第 2 次調查會議紀錄），堪信真正。

2、再者，申請人吳乙○○之考核，依相對人所提其 106 年度「員工年中工作考評表」及「年終考核表」（見相證 18），前者年中考評表初評管理組組長楊○○評為「任事盡力，敦厚有禮」、複評總幹事羅甲○○評為「消極被動處理例行工作為主，組織忠誠待加強」；而年終考核表初評業務組長羅乙○○評為「善於辭令，動能不足」、複評總幹事羅甲○○評為「得過且過被動消極，應加強團隊工作精神意念」等語。復核該三位主管之證言，即：證人楊○○證稱：「（問：提示相證 18，吳乙○○106 年員工年中工作考核表、年終考核表，請問證人，初評欄位所載文字『任事盡力，敦厚有禮』是否為證人所寫？複評欄位所載『消極被動處理例行工作為主，組織忠誠待加強』是何人所寫？當時對吳乙○○為初評文字的評語之原因為何？組織忠誠度部分為何僅打 2.5 分原因為何？）一、是。二、羅甲○○總幹事所寫。三、106 年時任管理組小總務（管理組有 2 個總務，1 個負責工程、1 個負責較小事務的總務工作），106 年 8 或 9 月調動至房務部，我的評語是針對吳乙○○上半年擔任小總務的工作表現所評，雖然她的電腦文書工作並不熟練，但是其他採購總務事務仍有盡力完成，所以才會評為『任事盡力，敦厚有禮』。她負責餐廳進貨，有時候會有缺失、漏叫貨情形。四、忠誠度以對劍潭中心的向心力看法，我對她有很高的期待，在忠誠度部分可以再提升，她之前是擔任不少職務，在我的部門中，我認為對中心的向心力再加強。」；證人羅乙○○證述：

「(問：提示相證 18，吳乙○○106 年年終考核表，請問證人，綜合評語欄位的初核所載『善於辭令，動能不足』是否為證人所寫？當時對吳乙○○為初核文字的評語之原因為何？) 一、是。二、因為星期六、日排班問題，吳乙○○常常提出她的說法，主觀意識很強，善於辭令，而且也鼓勵其他同仁星期六、日不排班，但是相對人房務部就是星期六、日最繁忙。相對人劍潭中心有 265 間房，房務部 18 人及洗衣部 5 人，共有 23 位員工，因為吳甲○○、吳乙○○原則上星期六、日都不排班，再加上其他部門星期六、日也是最繁忙的時候，無法支援，所以我們必須去外面找部分工時人員來支援。吳甲○○、吳乙○○有影響到 1、2 位員工也六日不排班。」；證人羅甲○○陳稱：「(問：提示相證 18，吳乙○○106 年員工年中工作考核表、年終考核表，請問證人，複評欄位所載『消極被動處理例行工作為主，組織忠誠待加強』是否為證人所寫？當時對吳乙○○為複評文字的評語之原因為何？年終複評為『得過且過被動消極，應加強團隊工作精神意念』及在獎懲建議欄位中勾選『適任』記載『適時調整工作』之原因為何？) 一、是。二、吳乙○○106 年前半年是擔任總務工作，交辦工作上有重大疏失，舉例而言，購物禮品拖延時日、我裁示白包 2100 元她卻包成 2000 元，極度不禮貌等，平時工作互動較少。組織忠誠度待加強部分，她的工作不積極，工作上可以做得更好，但是她沒有達標。三、獎懲建議相對第 2 項『不適任應處理』就是需要調職，

所以勾選『適任』是保留她工作的機會，希望有更適當的工作職位給她，主要的原因在房務部幾個觀念，無法與經理、副理溝通，如假日排班、排休多所爭議，因應工作需要其他同仁工作配合度高，吳乙○○無任何加班紀錄，無法加分。以責任輕重、工作質量與表現、團隊合作及其他，綜合評比後，70 分相對比較而言算低，但屬於乙等。四、我們考評時正常排序是 70 分至 89.5 分，因為 90 分以上要寫特殊報告，70 分以下要約談，所以打 70 分是在及格邊緣。」等語（見本件 107 年 8 月 21 日第 2 次調查會議紀錄），應為屬實。

- 3、其次，申請人連○○部分，除有相對人提出其 106 年度「員工年中工作考評表」及「年終考核表」，年中考評表初評管理組組長楊○○評為「克盡本職，期待發揮」、複評總幹事羅甲○○評為「態度消極、應變遲鈍、服務觀念待加強教育」；年終考核表初評業務組長羅乙○○評為「1. 將工作經驗運用到實際工作。2. 慣性遲到還須改進。3. 對於單位的認同和忠誠度還須提升。」、複評總幹事羅甲○○評為「態度消極、無開創工作績效、服務觀念及組織忠誠待加強」等語在卷可稽（見相證 36、38），且有卷附經申請人連○○本人親簽之「員工約談暨處理概況表」；以及餐飲組組長陳乙○○載明非其親自蓋章核准之加班申請單等為證（見相證 3、4）。另相對人劍潭中心副總幹事兼財務組長證人郭○○證稱：「餐廳每日召開晨報（餐廳同仁約十來人），106 年元月初新的一例一休剛實施，很多同仁不了解，我就向同仁說明國定假

日挪移的事情，因為國定假日挪移需勞工本人同意，之前一週管理組楊組長已將國定假日挪移同意書交給同仁，請同仁考慮，當時也快要過年了，該日晨會請同仁繳回同意書，以方便調整過年期間人力。當下連○○一直干擾，不斷說不是這樣，也叫同仁不要簽國定假日挪移同意書（前後約三分鐘左右），於是我請他離開。新勞基法上路，有關加班費計算部分有特別規定，我說中心會依法核發加班費，但連○○說中心不會發加班費。」、「（問：在妳說明完後，同仁有簽定國定假日挪移同意書？）有人簽同意，也有人簽不同意。」、「（問：該日晨報完後有向何人回報？）有向總幹事羅○○說明。」、「（問：本事件造成中心有何干擾？）當下同仁無法聽清楚說明的內容，但連○○離開後，同仁才了解新制國定假日的規定。」等語（見本件 107 年 8 月 28 日第 3 次調查會議紀錄），足信為真。

- 4、則相對人抗辯：申請人吳甲○○工作態度被動消極，自 106 年 4 月間調任業務組房務部門後從未配合業務需要加班，服務績效評比欠佳，影響年終考核不佳。申請人吳乙○○全年從未配合業務需要加班，工作排班配合度差，造成經理排班困擾，且服務態度被動消極，服務績效評比欠佳，影響年終考核不佳。而申請人連○○曾於 106 年 1 月 11 日加班申請單上盜蓋主管餐飲總監陳乙○○職章，經主管約談，坦承犯錯並承諾下次不再犯，且曾於 106 年元月初，郭○○副總幹事召集餐廳工作同仁在餐廳開晨報交代事情時，不斷在旁邊

干擾會議進行，影響年終考核不佳等語，即非無據。復徵諸申請人工會其他幹部 106 年度年終考核分數，除申請人等人外，其餘皆在 80 分以上，此有經兩造勾稽之 106 年度年終考核清冊附卷可憑（見相證 7），可徵相對人辦理考核時並無特別針對申請人擔任工會幹部或參加工會而有不利益待遇之情。因此，相對人綜合評量申請人吳甲○○、吳乙○○、連○○106 年度工作表現，按總團部規定給予考績評核，並據此核發年終獎金，難謂有何悖於客觀事實，而有逸脫合理裁量範圍之情事，自無構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。申請人此部分之主張，難認有據。

六、 救濟命令部分：

（一）按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。

裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束；又本會斟酌救濟命令之具體內容時，應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有之公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為而依同條第 2 項無效之情形，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該不當勞動行為無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員

會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則，先予敘明。

（二）申請人張○○部分：

據上，因相對人劍潭中心對申請人張○○所為之 106 年度年終考核為不當勞動行為，據該考核結果核發該年度年終獎金 5,200 元之行為，亦構成不當勞動行為，而本會已於 107 年勞裁字第 14 號裁決決定撤銷上開年終考核結果，並判命相對人劍潭中心應於收受該裁決決定書之翌日起 10 日內重為考核，則本件相對人劍潭中心應在重為考核後起 10 日內，按新考核結果核發給申請人張○○適當之 106 年度年終獎金，核屬適當之救濟命令。

（三）申請人胡○○部分：

- 1、查本會前已審酌判認：相對人所屬劍潭海外青年活動中心對申請人胡○○核發 106 年度年終獎金 11,600 元之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。則重新核發適當金額之年終獎金，應屬適當之救濟命令，合先敘明。
- 2、本會審酌卷內事證認定申請人胡○○係基於從屬地位而為相對人提供勞務，雙方間具有勞動契約關係，而非屬合法之勞動派遣關係：

- （1）按要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之

任用。勞動部頒布之「勞動派遣權益指導原則」第5條第5項定有明文；又各機關不得自行招募人員後，轉介派遣事業單位僱用為派遣勞工。「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第5條第1項亦有明文。而所謂「勞動派遣」，其流程乃要派機構向派遣機構提出人力需求，簽訂人力派遣契約，派遣機構依照要派機構所需之人力條件進行人才招聘，篩選適合之求職者，並與派遣勞工簽訂派遣契約，再派遣該勞工至要派機構任職，而要派機構倘對派遣勞工之工作表現不滿意，隨時可要求派遣機構將派遣勞工召回，並非由要派機構指示派遣機構將派遣勞工解僱（臺灣臺中地方法院 98 年度勞訴字第 26 號民事判決參照）。另勞動派遣在實際運用上，除需在形式上斟酌是否符合勞動派遣之外觀外，更須謹慎區辨要派機構、派遣機構與派遣勞工間，是否確實存在使用勞動派遣制度之真意，抑或僅係雇主欲假借「勞工派遣」之名，而行「僱傭」之實，並藉此逃避雇主應負擔之相關責任，以兼顧勞工之權益，並避免勞動派遣制度遭惡意濫用。而要派機構若有使用特定勞工之需求，本應直接僱用，殊不得藉由勞動派遣之制度，而變相逃避勞動法上所課之雇主義務，否則，將造成原應直接受僱之勞工，因成為派遣勞工以致勞動條件降低及僱用不安定，自為法所不許（臺灣士林地方法院 104 年度重勞訴字第 5 號民事判決可參）。

（2）查劍潭中心與團隊鏈公司皆為相對人所屬單位。申請人胡

○○於 94 年 3 月 14 日受僱於相對人劍潭中心，95 年 4 月 30 日離職。98 年 6 月間，相對人劍潭中心總幹事孫○○、人事業務承辦人員李○○與胡○○面試後，填具「團隊鏈公司員工異動報告表」交予該公司核覆，98 年 6 月 29 日團隊鏈公司與胡○○簽訂勞動派遣契約書，約定到職日期為 98 年 7 月 1 日、派駐地點為相對人劍潭中心、薪資為 21,500 元等事項。99 年間，相對人劍潭中心為因應自 98 年 5 月 1 日起開始適用勞動基準法而核算 98 年度特別休假應休未休津貼時，將胡○○納入其中，並以其自 98 年 7 月 1 日起算至同年度底共有 5 個月又 30 日之工作年資核算。102 年間，相對人劍潭中心對胡○○等派遣員工進行晉薪調整作業。另 105 年間，由相對人劍潭中心針對胡○○之輪休假事宜發給「勞務慰勉津貼」共 24,100 元，並以薪資為名目申報當年度綜合所得稅。又胡○○任職期間之年終獎金，係相對人劍潭中心視伊對劍潭中心之貢獻度、平日工作表現與在職日數等進行排序，之後建議發放該年度年終獎金金額，將該建議通知團隊鏈公司，該公司通常會按照劍潭中心所建議之金額發給胡○○年終獎金。上開各節，有相對人工作手冊、團隊鏈公司員工異動報告表、系爭勞動派遣契約書、98 年劍潭中心員工特別休假應修未休津貼明細表、劍潭中心簽呈、劍潭中心 105 年間憑證黏貼單、胡○○105 年度各類所得扣繳暨免扣繳憑單、劍潭中心通報與年終獎金當量表在卷可佐（見申證 37、

相證 21、相證 19、申證 36、申證 31、相證 23、申證 30、申證 33)，且相對人亦自承：「劍潭中心依據派遣公司與要派公司間之約定針對派遣員工年終獎金訂有總額限制，由單位主管視上開各項標準建議個別派遣員工的年終獎金金額，該建議通知派遣公司後，派遣公司通常即會按照中心建議金額發給派遣員工年終獎金。其次，派遣員工與一般中心所僱用之員工不同，前者不會進行年中與年終考核，只是會在建議發放年終獎金之前，對派遣員工進行排序，然後建議發放獎金金額。」、「中心因業務需求進用派遣人力，常態下會透過各式管道尋覓人力，當有求職者願意應徵時，做法為先取得該員履歷，內部評估後邀請求職者進行面試，並於面試時，中心面試人員即會表態告知若中心同意進用，會報請派遣公司以派遣人力方式運作。」等語（見本件 107 年 9 月 20 日第 4 次調查會議紀錄第 5 至 6 頁），足堪認定為真。

- (3) 據上，可見團隊鏈公司乃係相對人成立之企管管理顧問公司，從事人力派遣業，與相對人、劍潭中心等息息相關，此觀諸申請人陳稱：「(98 年 6 月 29 日簽訂系爭勞動派遣契約當時) 甲方負責人王乙○○，是當時救國團總團部副主任或主任秘書。」等語，而相對人並無否認一節即明（見本件 107 年 9 月 20 日第 4 次調查會議紀錄第 7 頁）。而申請人胡○○先係受僱於相對人劍潭中心，離職之後，由該中心主管進行招募面試，通過後通知團隊鏈公司與胡○○

簽署系爭勞動派遣契約書，轉為所謂派遣勞工，至劍潭中心提供勞務，即非透過勞動派遣之方式，由派遣單位即團隊鏈公司僱用胡○○後派遣伊至相對人劍潭中心提供勞務。此舉顯然違反上揭合法勞動派遣制度中，要派單位不得決定派遣勞工之任用；暨雇主不得自行招募人員，而要求派遣單位僱用後再予派遣等基本原則，至為明確。是申請人胡○○、團隊鏈公司與相對人劍潭中心，雖在形式上有所謂勞動派遣制度之外觀，惟並無確實存在使用勞動派遣制度之真意，難認屬合法勞動派遣關係。其次，胡○○在職期間係受相對人劍潭中心之指揮監督提供勞務，此為相對人所不爭執，該中心對胡○○之薪資晉升、相關津貼與年終獎金等，不但具有實質建議權，且事實上團隊鏈公司亦照單全收，等同實質決定胡○○之勞務報酬。又對於胡○○在職期間如認工作有所不當，相對人劍潭中心亦會進行相關約談與告誡，甚至曾經要將胡○○所申請之病假改為事假(本會107年勞裁字第14號裁決決定已有認定)，足徵胡○○係在相對人之劍潭中心組織內，具有服從相對人指揮監督，並有接受懲戒或制裁之義務，堪認具有從屬性，揆諸首揭最高法院判決意旨，應認實質上之勞動契約關係係存在於胡○○與相對人之間。是申請人胡○○主張其與相對人間有僱傭關係存在，即屬可採。

- 3、承前，既然申請人胡○○之雇主實為相對人，又胡○○係為相對人之劍潭中心實際提供勞務，則相對人劍潭中心即應就

構成不當勞動行為之胡○○106 年度年終獎金重新核發。是本會判命相對人所屬劍潭海外青年活動中心應於收受本裁決決定書之翌日起 10 日內，重新核發給申請人胡○○106 年度年終獎金之救濟命令，洵屬適當。

(四) 至申請人逾越上開各項救濟命令請求部分，部分係憑藉所指相對人行為構成不當勞動行為而生，則既已經本會審酌判認不構成不當勞動行為，即失所附麗，不應准許；另部分則屬無必要，故均應予駁回，併此敘明。

七、 本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

八、 據上論結，本件裁決申請為一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條規定，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

吳慎宜

中 華 民 國 1 0 7 年 9 月 2 8 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院（臺北市士林區福林路 101 號）提起行政訴訟。