

勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 11 號

【裁決要旨】

相對人復未舉出任何具體事證證明申請人莊○○有符合工作規則不得考列乙等之事由，或有該當桃園縣政府 103 年 1 月 13 日府人考字第 1030005622 號函附「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」所列各該事項之事實，堪認相對人將申請人莊○○102 年度考績評定為丙等，有特殊針對性，對於申請人莊○○組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務故為不利之差別待遇。

【裁決本文】

申請人：莊○○

住：桃園縣蘆竹鄉中山路 202 號 6 樓

申請人：何晉浩

住：桃園縣蘆竹鄉中山路 202 號 6 樓

申請人：郭正明

住：桃園縣蘆竹鄉中山路 202 號 6 樓

申請人：桃園縣蘆竹鄉公所企業工會

設：桃園縣蘆竹鄉中山路 202 號 6 樓

代表人：莊○○

住同上

上四人共同代理人：林○○

住：桃園縣

相對人：桃園縣蘆竹鄉公所

設：桃園縣蘆竹鄉南崁路 150 號

代表人：褚春來

住：同上

代理人：黃甲○○、許○○、李○○、黃乙○○

均住：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）103 年 5 月 30 日詢問程序終結，裁決如下：

主文

- 一、確認相對人將申請人莊○○102 年度考績評定為丙等之行為，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。
- 二、相對人應自收受本裁決決定書之日起 30 日內，撤銷申請人莊○○102 年度考績為丙等之考評，另為適當之考評。
- 三、申請人其餘裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「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。」；同法第 51 條第 1 項規定：「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。」。查申請

人莊○○主張103年1月間因薪資轉帳發現並未領到年終獎金及考績獎金，始發現102年度考績被評定為丙等。申請人郭正明、何晉浩主張於103年2月28日後始知因會務公假而遭考評為乙等，主張該等行為構成工會法第35條第1項第1、4、5款之不當勞動行為。而申請人係分別於103年2月27日、103年3月26日提起本件裁決申請，並未逾越法定90日期間，符合勞資爭議處理法第51條第1項、第39條第1、2項規定，申請人提起本件裁決，自屬合法。

二、其中，關於相對人否准申請人郭正明擔任103年1月16日桃園縣產業總工會「第三屆會員代表大會第二次會議」工作人員之會務公假部分，業經申請人等103年4月28日調查會議撤回，此部分已無庸審究，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人請求、主張：

(一)申請人莊○○擔任申請人工會理事長，申請人何晉浩擔任申請人工會監事，申請人郭正明擔任申請人工會理事，但申請人莊○○102年度考績為丙，申請人何晉浩及申請人郭正明102年度考績為乙，申請人等均依照工會理監事會決議執行會務，卻遭相對人針對性給予不當之考績評等：

1、申請人工會原於102年8月提出編號102年勞裁字第43號之裁決申請，後於102年11月14日，就公佈欄、會務公假、工會會所等議題進行和解，並達成和解如貴部102年勞裁字第43號裁決申請案之和解書。

2、申請人莊○○與相對人所屬清潔隊隊長黃甲○○對此狀況進

行溝通，經隊長黃甲○○告知，申請人莊○○102 年度考績遭打丙等，原因為「破壞公所名譽」、「與長官溝通時以下犯上」。隊長黃甲○○並告知相對人認定莊○○行為已符合工作規則第 9 條「清潔隊得不經預告終止契約」中，第四項「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」及同條文中對於「情節重大」的第二項解釋「誣告員工，情節重大者。」。申請人莊○○詢問為何認為其「誣告員工」，隊長黃甲○○表示申請人莊○○於 102 年勞裁字第 43 號裁決案件調查庭中指證早班班長詢問申請人工會如何退會之行為，即為「誣告員工」。

3、申請人莊○○服務於相對人單位十餘年，考績皆未曾被評為丙等，但於 102 年 1 月籌組工會成立，並且協助清潔隊員爭取權益後，遭到考績打丙，申請人莊○○除了多次行文勞工主管機關，要求就法令層面勞動檢查相對人有無違法，且經桃園縣政府調查認定相對人違反法令。申請人莊○○也串連其他縣市環保局清潔隊工會，共同向桃園縣蘆竹鄉針對清潔隊議題發表不實言論的議員召開記者會要求陳情。申請人莊○○之各項行為皆因其擔任申請人工會理事長，故為會員爭取相關勞動權益。但卻遭相對人指為「損害公所名譽」，明顯表現相對人漠視申請人工會之團結權與爭議權，並且意圖以打壓申請人工會理事長莊○○之方式，妨礙申請人工會運作。

4、有關申請人莊○○於 102 年勞裁字第 43 號裁決案件調查庭中指證早班班長詢問如何退會，是否為「誣告員工」，申請人認為，申請人莊○○基於論證該次不當勞動行為裁決認定案件，就其所了解之狀況提出意見，並無任何誣告問題，且相對人與申請人工會所簽定的和解書中，已明確記載雙方對

於該次案件皆不再爭執，相對人卻於事後以該案為由，將申請人莊○○考績打為丙等，明顯違反勞資雙方共同簽訂之和解書內容，實際進行秋後算帳的行為。

5、申請人郭正明及申請人何晉浩考績被打乙等之事，相對人表示係因「申請過多會務公假」。但依申請人工會與相對人 102 年簽定之和解書(本部 102 年度勞裁字第 43 號裁決申請案之和解書)，相對人同意申請人工會之理監事，得申請上班時間及非上班時間之會務公假，依據工會法施行細則第 32 條第 3 款，會務範圍包括「參加所屬工會聯合組織舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。」，既為公假，自不應影響考績。

6、相對人針對性對申請人莊○○之考績為不利之待遇，違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「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。」相對人針對性對申請人郭正明及申請人何晉浩之考績為不利之待遇，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

(二)相對人否准申請人工會申辦 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」：

1、申請人工會申辦 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假，卻遭相對人 103 年 2 月 21 日以蘆鄉清字第 1030006262 號函否准，申請人工會隨即以蘆竹企工字第 103022401 號函敘明理由；相對人於 103 年 2 月

27 日以蘆鄉清字第 103007509 號函表示並不知申請人工會加入全國環保局工會聯合會。

2、然申請人工會於第一屆會員大會第二次會議後，即於 102 年 12 月 5 日以蘆竹企工字第 102120501 號函將會議紀錄送達相對人，內文即記載申請人工會已加入全國環保局工會聯合會，且相對人要求申請人工會檢附釋明資料，申請人工會即呈送該次會議之議程及開會通知，卻仍遭相對人否准 2 月 27 日之會務公假。

3、申請人工會申辦全國環保局工會聯合會之會務公假，公所均予以核准，顯然公所是因申請人工會提出裁決申請及各項勞資爭議行動，而否准今年度之會務公假。

4、相對人上開否准申請人工會申辦 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」。

(三) 據上，相對人行為構成工會法第 35 條之不當勞動行為，爰請求裁決事項：(1)相對人將申請人工會理事長莊○○102 年度考績評定為丙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「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。」及同法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為。(2)相對人將申請人工會監事何晉浩及理事郭正明 102 年度考績評定為乙等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「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。」之不當勞動行為。

(3)相對人否准申請人工會申辦 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款：「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」之不當勞動行為。(4)請求相對人回復申請人工會理事長莊○○102 年度考績至少恢復為乙，並補發 102 年度年終獎金(新台幣 50,040 元)及考績獎金(新台幣 50,040 元)，共計新台幣 100,080 元。(5)相對人收受裁決決定書之日起 10 日內，將裁決主文以標楷體 16 號字型，於蘆竹鄉公所佈告欄公告 10 日以上，並將公告事證存查。

(四)其餘參見申請人 103 年 2 月 27 日不當勞動行為裁決申請書、103 年 3 月 25 日不當勞動行為裁決申請書、103 年 4 月 28 日不當勞動行為裁決申請補充理由書(二)、103 年 5 月 5 日不當勞動行為裁決申請補充理由書(三)、103 年 5 月 25 日撤回不當勞動行為裁決申請事件申請書、及該書狀檢附之證物。

二、相對人答辯：

(一)申請人之裁決請求應予駁回。

(二)申請人莊○○、何晉浩、郭正明 102 年度考績部分：

1、按考績制度，其建制的目的本為促使人員積極任事，以提昇其整體工作績效及服務品質，從而提昇政府整體績效及民眾滿意度而予以設計，且年終考績本應本著「綜覈名實、信賞必罰」之精神，而非流於形式。故相對人 102 年度隊員之年終考績係依據桃園縣政府 103 年 1 月 13 日府人考字第 1030005622 號函之相關規定辦理考評。相對人清潔隊員之年終考績均為依據相對人之桃園縣蘆竹鄉公所清潔隊工作規則及參照公務人員考績法之相關規定辦理。且各隊員之考

績核定程序亦依據該法第 14 條規定，先由主管人員就考績表項目評擬，遞送相對人考績委員會初核，再送機關長官覆核，才完成最終考績核定，故核定程序已相當完備。

2、相對人 102 年度清潔隊隊員之年度考績事宜，係依據相對人清潔隊工作規則第 50 條至第 58 條規定，並應本綜覈名實、信賞必罰之旨，辦理年度考績考核事宜。並考量隊員平時之工作績效、勤惰、工作貢獻度、配合度、品德操守及本職學能等分別考核之，與工會之運作無任何關聯。惟依據相對人清潔隊工作規則第 53 條規定：「職工考核成績列甲等者，以受考人在考核年度內具有下列基本條件一項以上之具體事蹟者為限」，經查申請人莊○○、何晉浩及郭正明等三員，均無符合上述之規定，實難將其考列甲等。

3、有關申請人莊○○102 年度考績考列丙等事宜，乃因申請人莊○○公然侮辱長官之言論、未經授權擅自對外發布與本職業務有關言論，影響機關聲譽及在隊員間挑撥離間或誣控濫告等 3 件情事，其於第 1 次答辯時其均未否認曾做出上述 3 項不當行為，且其中二項行為在相對人清潔隊工作規則第 9 條及公務人員考績法第 12 條已有明確之懲處規定。102 年度考績考列丙等事宜，係依據相對人清潔隊工作規則第 9 條規定：「職工有下列情形之一者，本隊得不經預告終止契約」。經查申請人莊○○於 102 年度嚴重違反上開規定之第 1 項第 2 款及第 4 款，而申請人莊○○違反上開規定確實有具體事證人證，經勸導其行為仍依然故我，儘管如此，相對人仍考量其係初犯且期望給予改過自新機會，故臚列考列丙等理由書，僅將其年終考績考列丙等，未嚴格執行終止契約之規定，此已是相對人寬容之舉。

4、申請人莊○○屢次因其個人行為違反相關規定，並有具體事證，實有自我檢討之必要，申請人莊○○本職為隊員，其工作及態度亦應受相關管理制度之規範。另相對人之考核制度行之有年，且相關規定都有明確之規範並公告週知。申請人莊○○知而行之，相對人因考量其係初犯且期望給予改過自新機會，故在評擬 102 年考績時，亦參考銓敘部之「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」等相關規定，故僅將其年終考績考列丙等較輕微之處分。

5、相對人清潔隊員之年終考績，並非個人或局部人員可決定，其結果是經過開會合議制所議定。倘申請人莊○○不服年終考績，依相對人工作規則及考績法等相關規定亦可向相對人提出申訴，故仍請申請人莊○○依相關程序以書面提出，相對人將受理後再依循程序重新提送考績委員會初核，再送機關長官覆核。

(三)關於否准申請人工會申請 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假部分：

1、有關否准申請人工會申請 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假案，相對人於 103 年 2 月 21 日蘆鄉清字第 1030006262 號函已敘明：經審查因該會議議程之召開對象層級及規模均不符合規定，請其敘明理由再函報。而申請人卻於 103 年 2 月 24 日蘆竹企工字第 103022401 號函聲明其毋須額外敘明理由，相對人就必須准假。

2、相對人仍函覆再次重申相對人從未否准工會 103 年 2 月 27 日公假事宜，只是函請申請人工會備齊證明資料並檢送相對人審查，以利相對人核准申請人工會公假事宜，但迄今申請

人工會仍未正式公文函復提供任何釋明資料〈參加全國環保局聯合會「章程小組」會議，應是申請人工會乃係其所屬會員或層級相當始得參與，而申請人工會僅為地方層級之鄉工會，至少應敘明或提供相關證明資料，相對人才能審核公假。清潔隊員之本質業務乃「為民服務，維持鄉內垃圾正常清運」，為讓工會理監事幹部請會務公假，相對人常須辛苦調度替補人力，才能維持業務之正常運作，而申請人工會常就一紙簡單公文告知則要求相對人一定要准假，相對人應有審核之權利。申請人領的薪水是人民的辛苦納稅錢，應將為民服務之本職優先考量，維持業務正常運作應較申請人工會會務假更重要。

3、申請人若依 102 年勞裁字第 43 號裁決案件之和解內容申請會務公假，並補正相關資料提出申請，相對人會准許 103 年 2 月 27 日之會務公假。

(四)其餘參見相對人 103 年 4 月 10 日不當勞動行為裁決案件答辯書、103 年 4 月 25 日不當勞動行為裁決案件答辯書(第二次)，及該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一)申請人莊○○擔任申請人工會理事長，申請人何晉浩擔任申請人工會監事，申請人郭正明擔任申請人工會理事。

(二)申請人莊○○102 年度考績為丙等，申請人何晉浩及申請人郭正明 102 年度考績為乙等。

(三)相對人否准申請人工會申請 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人將

申請人莊○○102 年度考績評定為丙等，申請人何晉浩及申請人郭正明 102 年度考績評定為乙等之行為，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）相對人否准申請人工會申請 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假之行為，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？以下分別說明之：

（一）相對人將申請人莊○○102 年度考績評定為丙等，申請人何晉浩及申請人郭正明 102 年度考績評定為乙等之行為部分：

- 1、按勞工係屬企業組織之範疇，因此雇主具有依工作規則所定考核之裁量權，故關於勞工之考績評定，民事法院通常不欲介入審查（台北地方法院 91 年度勞訴字第 57 號民事判決、台灣高等法院 91 年度勞上字第 42 號民事判決、台灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14 號判決等參照）。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 項、第 2 項之規定可知，針對行為是否違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項（及團體協約法第 6 條第 1 項）所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為之規定，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、第 2 項審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而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，則宜尊重雇主之裁量權限。

2、復按企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。換言之，工會活動在形式上即使與上述雇主之權限發生衝突，團結權因為正當之行使而受到法律的保護時，在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持企業之正規經營所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇(本部 100 年勞裁字第 19 號、101 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 4 號裁決決定書參照)。

3、相對人將申請人莊○○102 年度考績評定為丙等、參照相對人清潔隊長黃甲○○「102 年度隊員莊○○年終考績考列丙等理由陳述」之記載。所持理由無非以：(一)未經內部溝通程序，即對相對人提出不實指控，亦屢有不實陳述之情事，嚴重破壞員工和諧，對相對人對外形象造成嚴重損壞。且申請人莊○○不具有行政管理職權，卻對外發表清潔隊相

關業務執行之不當言論，造成鄉內超過 2000 人的環保志工反彈。此一行為構成影響相對人聲譽，情節重大；(二) 申請人莊○○於本部 102 年勞裁字第 43 號裁決案件調查庭中指證早班班長詢問申請人工會如何退會之行為，為班長否認，屬於誣控濫告，散佈不實言論，破壞員工和諧氛圍。構成相對人清潔隊工作規則第 9 條得不經預告終止契約事由之第 4 項：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」及同條文中視為情節重大事項之「誣告員工，情節重大者。」，依相對人清潔隊工作規則第 9 條，清潔隊得不經預告終止契約；(三) 清潔隊長黃甲○○為瞭解工會運作及與公所間之爭議調解情形，下班後至申請人工會理事長莊○○工作地點，欲溝通工會事宜，遭申請人莊○○指責其不守時、講話無誠信等污辱其人格，清潔隊長黃甲○○當時希望申請人莊○○道歉，但未獲回應。此等行為嚴重違反行政倫理，構成公然侮辱長官。

4、經查相對人所提之桃園縣蘆竹鄉公所清潔隊員 102 年度考績表，僅有三人考績為丙等。除申請人莊○○外，其中二人皆因病假過多分別延長病假 22 及 18 天，符合工作規則第 56 條「年度內事病假超過三十三天者，考核不得列乙等以上(即考列丙等)」之規定，其餘並無其他人被評定為丙等。甚至其中有多位遭記申誡者，考績亦評定為乙等。且相對人於調查會議中自承申請人莊○○平時仍有加班，只是未於颱風天時加班而已。

5、再查相對人清潔隊員 97 至 102 年度考績表，僅有六人曾被評為丙等，其中三人之原因為當年度病假過多，其中二人雖未記載原因，但其中一人歷年考績未曾有甲等，顯見其歷年之工作績效卻有可議。另一人於考績丙等之年度後，歷年皆

考列甲等。可見該隊員於考列丙等後，已收促使其積極任事之效。然申請人莊○○97 至 102 年度考績，於 102 年度之前，未曾受有丙等之考績，確有三年考列為甲等，二年乙等，申請人莊○○組織申請人工會之 101 年度雖遭記申誡一次，但考績仍評定為乙等。

6、因此，參照相對人清潔隊員 97 至 102 年度考績對比、申請人莊○○97 至 102 年度考績變化、及申請人工會於 101 年 12 月 28 日成立之事實，相對人既自承申請人莊○○平時仍有加班，顯見申請人莊○○平日之工作表現並無明顯劣於其他清潔隊員之處，亦無工作不力或懈怠勤務之情形，相對人復未舉出任何具體事證證明申請人莊○○有符合工作規則不得考列乙等之事由，或有該當桃園縣政府 103 年 1 月 13 日府人考字第 1030005622 號函附「受考人考績宜考列丙等條件一覽表」所列各該事項之事實，堪認相對人將申請人莊○○102 年度考績評定為丙等，有特殊針對性，對於申請人莊○○組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務為不利之差別待遇。

7、至於相對人清潔隊長黃甲○○「102 年度隊員莊○○年終考績考列丙等理由陳述」所記載之事由，或為申請人莊○○為執行工會事務所發表之言論，或因申請不當勞動行為裁決時而為陳述，均屬為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，而對於工時、休假等相關勞動條件發表言論，屬於工會法第 5 條所定工會任務之執行範圍，解釋上應屬工會法保障之勞工言論自由之範圍，雇主不得因該等言論而對勞工予以限制或因而課以不利益之對待。申請人莊○○發表上開有關勞動條件之言論，亦顯不在桃園縣政府 103 年 1 月 13 日府人考字第 1030005622 號函附「受考人考績宜考列丙等條

件一覽表」規範之列。相對人將上開依法保障之言論作為考績丙等之理由，明顯具有不當勞動行為之故意或動機，進而為不利於申請人莊○○之待遇，已逸脫合理之裁量範圍，對工會之活動予以不當之影響、妨礙或限制，應構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，申請人工會及申請人莊○○之請求，為有理由。

8、另申請人何晉浩及申請人郭正明102年度考績評定為乙等部分，雖然依相對人所不否認之申請人莊○○與清潔隊分隊長之對話錄音譯文，申請人何晉浩、郭正明考績為乙等之原因，固可能為申請過多會務公假。但查桃園縣政府103年1月13日府人考字第1030005622號函附銓敘部及行政院人事行政總處函，要求公務人員考列甲等人員以50%為原則，最高不超過75%。且申請人工會之理監事中，考列甲等者有七位，考列乙等者七位，申請人何晉浩、郭正明復未舉證證明有符合相對人清潔隊工作規則第53、55條規定得考列甲等之具體事實，此部分尚難認有針對申請人何晉浩、郭正明參加工會活動或擔任工會職務為不利之差別待遇。因此，相對人將會務公假列入評定考績之考量因素雖有不當，但相對人將申請人何晉浩、郭正明考列乙等之結果，既難認屬合致不利益之待遇，自不構成不當勞動行為。

9、綜上，相對人將申請人莊○○102年度考績評定為丙等部分，構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為。相對人將申請人何晉浩及申請人郭正明102年度考績評定為乙等部分，不構成不當勞動行為。

(二)相對人否准申請人工會申請103年2月27日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假之行為部分：

- 1、依雙方簽定本部 102 年勞裁字第 43 號裁決申請案之和解書，相對人同意申請人工會理監事得申請非上班及上班時間之會務公假，申請人工會同意應分別於 7 日及 10 日前以公文檢附釋明資料送達相對人申請會務公假，有本部 102 年勞裁字第 43 號裁決申請案之和解書可稽。
 - 2、然申請人對於 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假，並未依上開和解書內容檢附釋明資料申請，遲至 103 年 4 月 28 日調查會議方提出「市縣政府機關環保局工會聯合會」103 年 4 月 23 日函環企工字第 1030423001 號函，證明申請人工會確實已加入該聯合會。申請人既未依上開和解書內容檢附釋明資料申請會務公假，則相對人否准申請人工會申請 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假，尚難認為構成不當勞動行為。
 - 3、申請人工會雖謂該工會於成立之後，即參與「全國環保局工會聯合會」及「中華民國全國公務機關勞工總工會」之各項會議，相對人也均核准公假，申請人乃依此慣例申請會務公假云云。然雙方既已在 102 年勞裁字第 43 號裁決申請案之和解書明白約定會務公假之申請程序，自應依雙方約定程序辦理申請，無再依所謂慣例申請會務公假之餘地。申請人工會所述，容有誤會，併予指明。
 - 4、綜上，申請人既未依上開和解書內容檢附釋明資料申請會務公假，其主張相對人否准申請人工會申請 103 年 2 月 27 日「全國環保局工會聯合會章程小組會議」之會務公假，構成不當勞動行為，尚難認有理由，應予駁回。
- 五、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，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則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的公平的集體勞資關係，具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則；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。本件相對人將申請人莊○○102 年考績評定為丙等之行為，本會審酌雙方之主張及所舉相關證物，認定已逸脫雇主合理之裁量範圍，應認相對人具有不動勞動行為之動機及行為，爰確認該考績之評定構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並命相對人應自收受本裁決決定書之日起 30 日內，撤銷申請人莊○○102 年度考績為丙等之考評，另為適當之考評，以回復申請人與相對人間應有之公平集體勞資關係。是本會認上開裁決救濟命令之方式，即足以樹立該當事件之公平勞資關係所必要及相當。至於申請人請求相對人回復申請人工會理事長莊○○102 年度考績至少恢復為乙，並補發 102 年度年終獎金(新台幣 50,040 元)及考績獎金(新台幣 50,040 元)，共計新台

幣 100,080 元部分，則應視未來相對人另為適當考評之結果而定，併予敘明。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦、舉證或調查，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。

七、據上論結，本件裁決申請為部分有理由，部分無理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項，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 吳慎宜

辛炳隆

劉師婷

侯岳宏

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 5 月 3 0 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。