

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107 年勞裁字第 29 號

【裁決要旨】

申請人黃裕堂雖主張係受上級工會指派，然申請人黃裕堂自承該等指派係基於桃產總與勞工間之約定，由桃產總代為選任調解委員，再由桃產總推薦工會幹部擔任勞方委員，勞工於申請勞資爭議調解時，配合桃產總規劃，指定申請人黃裕堂擔任勞方委員。足證申請人黃裕堂擔任勞方指定之調解人，仍是由勞方指定，並非辦理上級工會會務。縱認係出自上級工會之規劃，但至多僅能認為上級工會乃基於與勞方之契約約定而代為選任，應屬勞方與上級工會間之授權關係，授權之法律效果仍應歸屬於本人即勞工，亦即申請人黃裕堂擔任勞方調解人仍應認係基於勞方之選任，並非上級工會之選任，仍難認為屬於工會法施行細則第 32 條第 3 款所稱之「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」。

【裁決主文】

申請人 立大化工股份有限公司企業工會
設桃園市觀音區經建六路 17 號

兼代表人 黃裕堂
住桃園市

代理人 劉冠廷律師、楊貴智律師
設台北市中山區南京東路 2 段 90 號 15 樓

相對人 立大化工股份有限公司

設桃園市觀音區經建六路 17 號

代表人 施仁政

住桃園市

代理人 陳瓊苓律師

設臺北市中正區新生南路 1 段 158 號 5 樓

何○○

住臺北市

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 10 月 12 日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人裁決之請求均駁回。

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。」
- 二、查申請人 107 年 5 月 7 日申請本件裁決時，係主張相對人給予申請人黃裕堂 106 年考績低於 B- 之行為及相對人給予申請人黃

裕堂 106 年度年終獎金新臺幣(下同)130,402 元之行為構成不當勞動行為。從 107 年 2 月 14 日薪資單之薪資記載方知悉此事。另查相對人 107 年 8 月 8 日不當勞動行為裁決案件答辯二書提出相證九即申請人黃裕堂「106 年下半年度績等核定表」，相對人 107 年 8 月 27 日復於本會第四次調查會議復自承：「員工並不知道自己的考績」，是申請人上開請求裁決事項，未逾 90 日之法定期間，合先敘明。

- 三、另依勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權(最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照)。申請人提起本件裁決後，另分別於 107 年 7 月 24 日不當勞動裁決追加變更裁決事項暨補充理由狀、107 年 8 月 1 日本會第一次調查會議追加立大化工股份有限公司企業工會為當事人，並追加、變更原請求裁決事項為：「(一)確認相對人對申請人黃裕堂所為 106 年下半季與 106 年度考績考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款及團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。(二)命相對人撤銷對申請人黃裕堂所為之 106 年下半季與 106 年度考績考核。(三)命申請人重為適當且績等不得低於 B-之考績，並向申請人黃裕堂補發金額不少於 239,422 元之年終獎金差額。(四)確認相對人否准如附表 1 所示申請人黃裕堂會務公假之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之行為。(五)命相對人將附表 1 所示申請人

黃裕堂之請假日期所請假別改列會務公假。本會考量申請人 107 年 8 月 1 日追加、變更之裁決事項係對於原請求裁決事項所述內容之補充，將原請求裁決事項內容有關會務假部分之主張列為請求裁決事項，並主張相對人以績等考評方式及年終獎金等行為打擊申請人工會之團體協商代表即申請人黃裕堂，使其不敢為團體協商，此一主張尚未逾越原申請裁決之原因事實，且變更後不致影響調查程序之進行，對相對人亦無程序上之不利益，爰同意申請人之追加、變更，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

(一) 相對人給予申請人黃裕堂考績低於 B-並明顯惡意減少發放申請人之年終獎金之行為具有不當勞動行為之動機：：

1. 申請人黃裕堂為申請人工會第 7、8 屆理事長，本屆(第 8 屆)任期自 105 年 11 月 2 日起至 109 年 11 月 1 日止，申請人工會與相對人於 103 年 9 月 1 日起達成准予申請人工會理事長全日駐會辦公而無需申請會務假之合意，故自民國 103 年起至爭議發生前之 106 年第一季(爾後三季相對人考績會議申請人工會皆無法參與)，申請人工會理事長黃裕堂其歷次考績皆為整體考績中間值，即 B-。
2. 申請人黃裕堂與申請人工會曾於 106 年 9、10 月間提起勞動部不當勞動行為裁決，裁決委員會並於 107 年 2 月 2 日以 106 年勞裁字第 54 號裁定相對人構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。前項勞資爭議期間即為

第三季、第四季考績之期間，與年終獎金金額發放影響甚鉅。

3. 相對人公司陳○○總經理於 107 年 1 月 29 日於公司員工餐廳召開朝會，公開說明民國 106 年年度營運績效，年終獎金可發放之平均值為 5.6 個月，依據相對人公司過去考評做法，其績等共分 5 級，分別為 A、B、B-、C、C-等級距，由此可知，平均值 5.6 個月係表示 A、B、B-等三級之員工至少可領取 5.6 個月年終獎金。
4. 依據相對人 106 年度 54 號裁決之相證六，申請人 2017 年第二季之排序為 14，考績為 B-，由上述情況推斷，其年度考核平均應不至低於 B-。
5. 再查申請人黃裕堂 105 年度年終獎金為 508,971 元，但 106 年度僅為 130,402 元，兩者相差 37 萬 8,569 元，申請人所受不利之待遇甚明。再者申請人之月薪為 66,040 元，換算 105 年度領取年終獎金月數約為 7.96 個月，該年公司年終獎金中間值為 8.19 個月；然 106 年度年終獎金換算之年終獎金月數僅 1.97 個月，不僅明顯低於相對人自承平均值 5.6 個月甚多，更低劣於考評 C 或 C-層級所領取之年終獎金月數。故申請人黃裕堂主張應依據相對人所述之年終獎金可發放之平均值 5.6 個月，即為 369,824 元 ($66,040 \times 5.6$)，目前相對人已給付 130,402 元，尚餘 239,422 元。
6. 綜上所述，相對人於申請人申請不當勞動行為裁決與所對

申請人黃裕堂之考績與年終獎金短發兩者之時空密接性，相對人意圖致使申請人不利之待遇動機明顯，相對人具有不當勞動行為之認識，故就此應認已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。相對人亦應補發申請人黃裕堂 239,422 元之 106 年度年終獎金差額。

(二) 申請人裁決申請書雖記載不當勞動行為發生時間為 107 年 1 月，然查相對人發放年終獎金之時間為 107 年 2 月 14 日，此有申證 3 之薪資單可稽，故應以 107 年 2 月 14 日作為不當勞動行為發生時間，申請人黃裕堂於 107 年 5 月 4 日提起本件裁決申請並未逾越勞資爭議處理法第 39 條第 2 項所定之 90 日期間。申請人工會係於 107 年 7 月 4 日收受相對人答辯書，始知悉相對人有利用 106 年第 3 季、第 4 季與 106 年度考績考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為對兩造間團體協約協商從事違反團體協約法第 6 條第 1 項之不誠信協商行為，按申請人工會亦為適於請求貴會認定相對人行為違反團體協約法第 6 條第 1 項之人，遂於本件請求追加申請人工會為當事人。。

(三) 雇主不得以具針對性之方式行使考績考核權打壓工會活動，最高行政法院與貴會歷來見解均認為貴會得依工會法第 35 條之規定對雇主行使考績考核權是否有逸脫考績評定之標準、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等情事加以審查：

1. 查雇主依工作規則所定考核之裁量權，民事法院雖然通常不欲介入審查，然「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...三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，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。」、「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項分別定有明文，從而貴會自得審查雇主所為考績評定是否有違反上開規定之情事，特別是雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如有違反工會法及相關法律之規定、逸脫考績評定之標準、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等情事時，即得認定該考評之行為構成不當勞動行為。最高行政法院 106 年度判字第 165 號判決亦認「績效考核涉及雇主對員工功績、品行、能力、工作態度等之綜合評價與判斷，為企業經營組織之事項，係憲法第 15 條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由範疇。惟雇主未調薪之行為，倘係利用其形式上合法之資源或手段，實質上基於不當勞動行為之動機，具有勞工參加工會組織活動之針對

性，則構成工會法第 35 條第 1 項規定之不當勞動行為，勞工得向中央主管機關申請裁決(勞資爭議處理法第 39 條第 1 項規定參照)，亦受行政法院之審查。」故貴會當得依法審酌相對人行使考績考核權是否構成不當勞動行為，相對人辯稱貴會應尊重伊人事管理權等語，於法未合。

2. 關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(貴會 102 年勞裁字第 5 號參照)。

(四) 申請人黃裕堂自 103 年 8 月 18 日迄今均全日駐會辦公，經貴會 106 年勞裁字第 54 號裁決決定認定構成勞資慣例，相對人自不得以考績考核權限逼迫申請人放棄全日駐會辦公之慣例，然相對人答辯狀自承係因申請人黃裕堂全日駐會辦公為由給與申請人不利之 106 年度考績評價，顯係因申請人黃裕堂全日駐會辦公而予以不利待遇，核屬工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，且此亦為相對人利用雇主考績考核權限打擊申請人工會活動，核屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

1. 兩造間自 103 年 8 月 18 日起就申請人黃裕堂得全日駐會辦公無須申請會務假一事業已形成勞資慣例，相對人必須

遵守而不得片面變更，更不得以雇主考績考核權限強迫工會配合變更勞資慣例，「按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，欲變更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工會達成協議。」貴會 106 年勞裁字第 44 號裁決決定著有明文，換言之，倘若雇主片面變更勞資慣例或以人事管理權強迫工會同意變更勞資慣例，自屬不當勞動行為。

2. 兩造之間就申請人黃裕堂得全日駐會辦公一事認定構成勞資慣例，相對人自不得片面變更或以人事管理權強迫工會同意變更勞資慣例，否則即為屬不當勞動行為，此觀貴會 106 年勞裁字第 54 號裁決決定著有明文：「查申請人工會於 103 年 8 月 18 日發函相對人，表明工會理事長(當時理事長為申請人黃裕堂)因會務需要擬自 103 年 9 月 1 日起全日駐會辦公，請求相對人勉以同意，此有工會函文在卷可憑。之後，申請人工會理事長即皆全日駐會辦公，在相對人公司廠內辦理會務時，無須申請會務假獲准，相對人亦不爭執在此期間仍繼續給付申請人工會理事長工資、未予扣薪、記曠職或其他懲處，足證申請人工會與相對人確實於 103 年 9 月 1 日起已達成准予工會理事長全日駐會辦公而無須申請會務假之合意，且行之有年」。

3. 相對人於 106 年更換總經理為陳○○後，陳○○總經理對

申請人及工會採取敵對態度，兩造勞資關係脈絡陷入緊張，此觀兩造自 106 年勞裁字第 54 號裁決前案所生爭議之時點及本案申請人考績惡化之時點均係自 106 年第 3 季開始即明。況且相對人答辯狀自承「申請人以全日駐會辦公為由，長期未到職提供勞務...遂給予相對應之績效考評」等語，足證相對人對申請人黃裕堂所為 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元係打擊申請人黃裕堂及工會活動、意圖使申請人黃裕堂放棄全日駐會辦公之工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款所稱之不當勞動行為。

4. 相對人之考績制度係於每季進行季度考績，並於年度終了時將季度考績以平均計算之方式換算為年度考核。不論係季度考績或年度考核均係以分數呈現，再依分數排名換算為 A、B、B-、C、C-等五個績等，每一績等以固定比例配置數額，年終獎金之數額則依照績等發放。經查，申請人在 106 年第 1 季與第 2 季之考績均有 B-以上，按相對人總經理陳○○於 107 年 1 月 29 日表示年終獎金平均值為 5.6 個月，由於平均值落在 B-此一區間，故可推知年度考核為 A、B、B-之員工係均可領取不少於 5.6 個月之年終獎金，故依申請人黃裕堂之月薪 66,040 元計算，申請人黃裕堂應得之 5.6 個月之年終獎金為不應少於 369,824 元，然申請人黃裕堂所領取之 106 年年終獎金數額竟遠低

於 329,824 元而僅有 130,402 元(不滿 2 個月!)，差額達 239,422 元，顯然係相對人利用 106 年第 3 季、第 4 季季度考核刻意打壓申請人。

5. 再查，自相對人於 106 年年中陳○○總經理上任後，突對工會採取敵對態度，不僅一改過往申請人黃裕堂得以簡式記載之方式申請會務假以便出席勞資調解之慣例，亦不再允許申請人及工會幹部出席季度考績考評會議。相對人於貴會 106 年度勞裁字第 54 號裁決自承陳○○總經理上任後即 106 年第 3 季起片面要求申請人黃裕堂在廠內辦理工會會務須申請會務假核准，並須準備工作日誌及填寫工作日誌，該號裁決認定相對人此片面禁止申請人黃裕堂以全日駐會辦公之行為認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，兩造之間勞資關係脈絡確實緊張，陳○○總經理對申請人黃裕堂及申請人工會存有厭惡意向。

6. 然相對人就申請人黃裕堂全日駐會辦公一事不思以協商方式解決，竟以 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核等考績考核場合對申請人黃裕堂予以不利待遇，此觀相對人答辯狀自承「申請人以全日駐會辦公為由，長期未到職提供勞務...遂給予相對應之績效考評」即明，導致申請人所領取之年終獎金數額僅有 130,402 元，顯然係意圖利用考績考核權限強迫申請人放棄全日駐會辦公，相對人對申請人黃裕堂所為 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人黃裕堂核發 106

年度年終獎金 130,402 元等行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之「因勞工參加工會活動或擔任工會職務，而...為其他不利之待遇」。

7. 又申請人黃裕堂為工會理事長，長年來以全日駐會辦公之方式推動會務，相對人竟以 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人黃裕堂核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為打壓申請人，令申請人因辦理會務遭受不利待遇，對申請人等推動工會活動自有影響，更令其他員工感受殺雞儆猴之寒蟬壓力而不敢參與工會活動，直接增加會務上運作之困難，當屬工會法第 35 條第 1 項第 5 款所稱「不當影響、妨礙或限制工會活動」之不當勞動行為。

- (五) 兩造經貴會確認存在全日駐會辦公之勞資慣例，相對人竟以 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人黃裕堂核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為對全日駐會辦公的申請人黃裕堂予以不利待遇，顯然係單方地表明實施己方方案、片面決定或變更勞動條件，依貴會歷來見解核屬團體協約法第 6 條第 1 項所稱之不誠信協商；又，相對人利用考績考核權限打壓從事團體協約協商的申請人黃裕堂，意圖使申請人黃裕堂放棄全日駐會辦公，令申請人黃裕堂不敢為團體協約協商，參諸兩造間團體協約協商停滯，足證相對人竟以 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核以及於 107 年 2

月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為對參與團體協約協商的申請人黃裕堂予以不利待遇之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款之不當勞動行為：

1. 勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。團體協約法第 6 條第 1 項訂有明文。團體協商是一種勞雇間共同決定勞動條件的過程，勞雇雙方對於協商中之勞動條件，不僅負有須積極地透過團體協商來決定勞動條件之義務，也負有消極地不單方進行決定或變更之義務。因之，雇主在協商過程中若未充分地與工會進行協商，便單方地表明實施己方方案、片面決定或變更勞動條件，應解為係違反誠信協商義務，貴會 104 年第 59 號裁決決定著有明文。又為穩定勞動關係、促進勞資和諧、保障勞資權益，勞資雙方為團體協約協商過程時，自應由勞資雙方秉持誠信原則進行協商。如有一方違反，復由該違反行為觀察，可認該行為與團體協約法所賦予雇主與工會間應合意簽訂團體協約之規範目的有違，而係由單方排除應由勞資雙方互為協商之程序為之、單方就應協商之事務，未經雙方互為協商之程序，即擅自採取行動、未經雙方協商即單方改變勞動條件等，均可認該違反行為之一方，有違誠實信用原則，而具可非難性，台北高等行政法院 104 年度訴字第 740 號判決著有明文。

2. 查申請人黃裕堂得全日駐會辦公一事經貴會 106 年勞裁

字第 54 號認定為兩造間勞資慣例，故相對人如認有變更必要，自應於工會協商而不得片面變更，申請人工會亦本於誠信就全日駐會辦公一事列為團體協約協商事項，豈料相對人竟利用考績考核權限之便將全日駐會辦公列為申請人黃裕堂之不利事項，進而以 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為對申請人黃裕堂予以不利待遇，等於變相禁止申請人黃裕堂全日駐會辦公，係單方地表明實施己方方案、片面決定或變更勞動條件，依照貴會歷來見解，核屬團體協約法第 6 條第 1 項所稱之不誠信協商甚明。

3. 再查兩造就業已就申請人黃裕堂全日駐會辦公一事展開團體協約協商，相對人明知申請人黃裕堂為團體協約協商代表，竟強行以考績考核權限變相禁止申請人黃裕堂全日駐會辦公，並以 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為對申請人黃裕堂予以不利待遇，顯然係意圖利用考績考核權限打擊申請人黃裕堂，令申請人黃裕堂知所進退而不敢為團體協約協商，進而放棄全日駐會辦公之勞資慣例，此舉顯然構成工會法第 35 條第 1 項第 3 款所稱之「對於勞工...參與團體協商相關事務，而...為其他不利之待遇。」不當勞動行為甚明。

(六) 相對人所為 106 年第 3 季與第 4 季考績、106 年年度考核

以及據此於 107 年 2 月 14 日向申請人黃裕堂核發 106 年度年終獎金 130,402 元既構成不當勞動行為，為形塑應有的公平的集體勞資關係，申請人黃裕堂自得請求貴會命相對人撤銷該些違法之考績考核處分並重為適法考績考核；又申請人黃裕堂長年以來均係全日駐會辦公，於 106 年第 1 季、第 2 季之季度考績均能獲 B-，基於平等原則以及類推行政自我拘束原則之法理，審酌相對人迄今未能合理說明申請人黃裕堂又何其他事由足認應獲 B-以下之績等，故相對人之考績考核裁量權限業已收縮而不得給予申請人 B-以下之考績，故申請人黃裕堂自有理由請求貴會命相對人重為考績考核後補發之年終獎金不得低於 B-之金額(即差額 239,422 元)：

1. 按相對人以不當勞動行為之動機及目的恣意發放年終獎金，將導致申請人工會會員減少參與工會，對於工會之組織與活動將產生重大之影響，按裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、集體協商權、集體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係，貴會歷來見解均允許申請人請求貴會命相對人撤銷違法之考績考核處分並重為適法考績考核及年終獎金。相對人稱伊無義務發放年終獎金，此非申請人所得請求等語云云顯有誤會。
2. 又所謂「『行政自我拘束原則』係指行政機關於作成行政處分時，若法律或命令對此情形應如何處理，並未作明

確、具體之規定者，則此時行政機關如無正當理由，應受其行政先例或行政慣例之拘束，對於相同或具有同一性之事件，應為相同之處理，否則即違反平等原則，而構成違法。」最高行政法院 95 年度判字第 1271 號判決著有明文，相對人雖非行政機關，然行政自我拘束原則即係派生於平等原則之具體展現，且雇主相對於勞工確實立於具有一定指揮監督及人事管理權限，而我國法制亦要求雇主行使指揮監督及人事管理權限應遵守平等原則，此觀性別工作平等法、勞基法第 25 條之規定即明，故自有類推行政自我拘束原則之餘地。按相對人迄今除全日駐會辦公外，未能說明申請人黃裕堂有何其他足認應給與低劣之考績考核及年終獎金之合理理由，而過去申請人在 106 年第 2 季全日駐會辦公期間，季度考績仍能獲得 B-，依平等原則及類推行政自我拘束之法理，足認相對人之考績考核權限業已收縮而不得再給予申請人黃裕堂 B- 績等以下之績等，貴會自得命相對人重為適當且績等不得低於 B- 之考績考核，並向申請人黃裕堂補發金額不少於 239,422 元之年終獎金差額。

- (七) 申請人黃裕堂於附表 1 所示日期，受桃園市產業總工會(以下簡稱桃產總)或主管機關桃園市政府勞工局指派擔任勞資爭議調解人，經出示文件向相對人釋明，然相對人自 107 年 3 月以來均拒絕給假，導致申請人黃裕堂必須以特別休假或事假辦理會務，顯係對於勞工參加工會活動或擔任工

會職務而為其他不利之待遇，且對申請人工會之工會活動自有不當影響與妨害，此舉同時構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為甚明：

1. 關於申請人黃裕堂歷來為擔任調解委員所請會務假之狀況：

(1) 106 年 6 月(不含)前：申請人黃裕堂於此階段均以簡式方式記載「辦理上級工會會務」，相對人均有准假。。

(2) 106 年 6 月-107 年 3 月：相對人新任總經理陳○○上任後，相對人要求申請人釋明會務假事由，申請人黃裕堂遂改以記載「辦理上級工會會務(出席勞資爭議調解會議)」之方式請假，然相對人均以未提出相關函文為由不予准假。

(3) 107 年 3 月-迄今：因貴會 106 年勞裁字第 54 號裁決決定認定兩造間不存在以簡式記載方式請會務假出席勞資爭議調解會議之勞資慣例，故申請人黃裕堂改以記載「辦理上級工會會務(出席勞資爭議調解會議)」並附上證明文件之方式請假，詎料相對人竟改口稱勞資爭議調解非屬會務假範疇而仍不准假，顯係刻意刁難申請人從事工會活動，更使申請人因從事工會活動遭受不利待遇。

2. 查兩造前案就申請人黃裕堂請會務假參加勞資爭議調解會乙事，雖已有裁決認定，惟前案係針對「兩造是否就申

請人參加勞資爭議調解會議採簡式記載而無須提出相關證明文件形成慣例」為判斷，認定並無上開慣例；然申請人嗣後為參加勞資爭議調解，提出詳細證明文件請會務假時，相對人竟仍蓄意刁難，不予准假，故本件事實與前案事實已明顯不同。相對人故意刁難申請人黃裕堂從事工會活動之行為，自同時構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款與第 5 款之不當勞動行為，合先敘明。

3. 按「本法第三十六條所定辦理會務，其範圍如下：二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、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。」工會法施行細則第 32 條定有明文。再參勞動部 103 年勞動關字第 1030128246 號函釋揭櫫之意旨：「勞資爭議調解...對於穩定勞資關係及促進社會和諧之貢獻極大，發揮息訟止爭之功能...調解人如因進行調解而有請假之需，基於公益及調解業務之順利推動，其所屬之事業單位應核予公假」，可知勞資爭議調解一事具有公益性且與勞動權益之推動具有密切關聯，工會幹部擔任勞資爭議調解人除能利用自身經驗有效協助當事人及主管機關息訟止爭外，更有可維繫工會與主管機關、工會聯合組織之情誼，有助於工會未來推動工會會務。查申請人工會址設桃園市，桃園市政府勞工局核屬前條所稱之主管機關並無疑問，而桃產總核屬工會法第 8 條所稱工會聯合組織，故申請人黃裕堂以

受桃園市政府勞工局或桃產總指派擔任勞資爭議調解人為由向相對人申請會務假，依上開說明當屬工會法第 36 條所定辦理工會會務，相對人竟以該些事項屬私人事務而非工會會務為由拒絕准假，絕無正當理由。

4. 復按「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。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五十小時之範圍內，請公假辦理會務。」工會法第 36 條第 1 項與第 2 項定有明文。查申請人工會與相對人間並無就會務公假之時數加以約定，申請人黃裕堂為申請人工會之理事長，自得依規定以半日或全日請公假辦理會務。
5. 且依貴會歷來見解均認為，會務公假之申請，為工會法賦予工會幹部之權利，雇主固有依個案事實認定、審酌之權，但若依個案具體情形，可認工會幹部已釋明其必要性，雇主即應核准。雇主若無正當理由，不得任意否准會務公假之申請，以免雇主有介入工會內部事務之疑慮，進而影響工會運作或活動（102 年勞裁字第 17 號、第 33 號裁決決定參照）。查申請人黃裕堂於附表 1 所示之日期，均係以辦理桃產總或桃園市政府勞工局指派擔任勞資爭議調解人為由向相對人申請會務假，且申請人均有出示調解通知書等文件釋明必要性，然相對人自 107 年 3 月竟稱出席擔任勞資爭議調解人並非本條所稱會務為由不予准

假，並要求申請人黃裕堂以特休假或事假之方式請假，導致申請人黃裕堂為辦理工會會務而受有特休假減損之不利待遇，對申請人工會活動亦有不當影響與妨礙，相對人之行為構成不當勞動行為甚明。

6. 申請人黃裕堂參加勞資爭議調解核屬工會會務，不因是否領取車馬費而異，且車馬費僅係補貼調解委員交通勞累，一般社會通念均不因此改變勞資爭議調解委員之公益性。綜上，相對人於附表 1 所示之日期依法均應核給申請人會務公假，然因相對人拒絕，申請人黃裕堂迄今只能以特別休假之方式為止，故請貴會以命令相對人將附表 1 所示之日期改核給會務公假以茲救濟。

(八) 其餘參見申請人 107 年 5 月 4 日不當勞動行為裁決申請書、107 年 7 月 5 日不當勞動行為裁決陳報狀、107 年 7 月 24 日不當勞動行為裁決追加變更裁決事項暨補充理由狀、107 年 8 月 1 日不當勞動行為裁決追加請求裁決事項狀、107 年 8 月 17 日不當勞動行為裁決補充理由(三)書、107 年 8 月 27 日不當勞動行為裁決補充理由(四)書、107 年 9 月 7 日不當勞動行為裁決補充理由(五)書、107 年 9 月 18 日不當勞動行為裁決補充理由(六)書及各該書狀檢附之證物。

(九) 請求裁決事項：1.確認相對人對申請人黃裕堂所為 106 年下半年季與 106 年度考績考核以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款及團體協約法第 6 條第 1

項之不當勞動行為。2.命相對人撤銷對申請人黃裕堂所為之 106 年下半季與 106 年度考績考核。3.命相對人重為適當且績等不得低於 B-之考績考核並向申請人黃裕堂補發金額不少於 239,422 元之年終獎金差額。4.確認相對人否准如附表 1 所示申請人黃裕堂會務公假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。5.命相對人將附表 1 所示申請人黃裕堂之請假日期所請假別改列會務公假。

二、 相對人之答辯及主張：

(一) 申請人黃裕堂於相對人公司之任職情形：

1. 申請人黃裕堂自 84 年 7 月起即擔任立大環保公司「環保班長」，從事 DMF 溶劑純化生產製程控制作業擔當，此與伊現行於相對人製二課工作所擔任之 TPU 工作(TPU 生產製程控制作業、協助擔當，主要配合主擔當生產及儀器設定監測工作)，同屬生產控制作業擔當。亦即黃裕堂現行於製二課之職務內容，與伊任職立大環保期間之職務內容相同，都是生產製程控制作業工作(主要是儀器監測控制作業)，絕無遭相對人刻意刁難、故意安排不適當職務之情形。
2. 又黃裕堂與相對人間給付工資等事件，於二審訴訟中即 100 年間進行調解時，相對人曾於 100 年 11 月 8 日回函向工會說明相對人公司設備課確實無職缺空出，並說明黃裕堂於製二課工作，依其本職學能必可勝任有餘，兩造因此於 100 年 12 月間達成和解，和解筆錄更明載若申請人

黃裕堂無法適應製二課工作，可於任職製二課滿 4 個月後，並於 102 年 4 月 5 日以前向該課課長提出書面申請(逾期不得再提出)調動至倉儲課等語，然事實上，黃裕堂自 100 年 12 月任職製二課以來，未曾認為自己有無法適應該製二課工作、或遭相對人故意安排不適當職務之情，從未以書面向相對人提出欲調動職務之申請，對製二課之工作內容亦確實勝任有餘。益證申請人稱伊因工會職務身分一路以來遭相對人故意刁難、敵視對待云云，根本與事實不符。

(二) 申請人黃裕堂主張其考績低於 B-構成不當勞動行為部分：

1. 按「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，除非能另外證明考績評定係基於不當勞動行為之動機所為，否則對於原告如何評價訴外人之工作表現、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，因涉及相當抽象之標準，應予以最大限度之尊重，主管機關及法院通常不應介入審查。」台北高等行政法院 104 年訴字第 348 號判決亦可參照。
2. 查相對人公司員工之績效考核，於 106 年上半年以前均係每季為之，自 106 年下半年起改為每半年度考核一次，考核方式未變動，仍以相證 1 考核評量表分為員工自述評量之「自評」、主管評量之「課級初評、理級複評」，根據

工作貢獻、領導統御、知識技能、自我管理四大項目為考核，再據此計算得出每位員工「工作能力(50%)」與「工作意願(50%)」之分數，之後各部門再按員工總成績優劣排序，彙整出績等核定表，最終再送交公司總經理依各部門員工表現差異等因素綜合判斷按績等名額限制做最終之調整。查申請人黃裕堂自 101 年起即擔任工會理事長職務並參予工會活動迄今，依過去 5 年申請人之績等核定表可知，其考績大致落在 B-，足證相對人並未因申請人參加工會活動或擔任工會理事長職務，而故意以考核權予以不利益待遇。

3. 因製二課員工屬生產製造部門，故考核其績效時，係以員工工作是否疏失，造成製品不良等情佔絕大因素，自 103 年、104 年、105 年以來，製二課引進很多新人(此可參相證 7，生產部門自 102 年底至 105 年底，員工人數逐漸增長可證)，新人在學習期間多有錯誤連連之情形，故相較於這些新人，黃裕堂之績等排序均可保持在前面，但隨著時間經過，主管教育累積、操作經驗逐漸成熟後，錯誤減少，表現日益進步，在績等名額限制下，黃裕堂之績等排序因此慢慢往後，易言之，黃裕堂 105 年第 4 季績等 C 之原因，非黃裕堂有何表現不佳之情形，而是同部門其他員工表現較好。
4. 查申請人以出席調解會議為由申請會務公假時，相對人即要求申請人應提出出席調解會議之相關公函為釋明，並無

刁難或不能提出之處(蓋通知出席調解會議必有公函)，自 106 年 6 月間相對人更直接於申請人之公假申請單上批註要求申請人應提出釋明文件，更特別給予申請人長達 2 個月時間改善，足見相對人依法行使會務假准駁權，已給予申請人最大之寬容與善意。詎料，申請人仍舊不願依工作規則規定及雇主長期以來之勸說與批示辦理，全部一概拒絕提出，更無視相對人之曠職處分(此業經鈞會前案即 106 年勞裁字第 54 號裁決認定相對人之曠職處分不構成不當勞動行為)，依然我行我素、不假外出，經核計，申請人 106 年 8 月份曠職 3 日、9 月份曠職 4 日、10 月份曠職 3 日、11 月份曠職 4 日、12 月份曠職 2 日；是相對人於 107 年初進行所屬員工 106 年下半年度之考核時，申請人黃裕堂考核評量表得分經排序後為 C，最後總經理再參酌公司工作規則第 47 條「凡本公司員工未依第 43 條規定辦理請假而無故缺勤者，皆以曠職論處。...一個月內曠職次數累積達六日者，予以解僱。」規定，考量其下半年度以來連續曠職、屢勸不聽之工作狀況，對於工作規章或主管對其出勤狀況之指正毫無遵從之意願，其操守、忠誠度、服從度、向心力或團體意識均有所欠缺、能為卻故意不為之態度等情，綜合給予評價為 C-，此乃公司主管針對申請人黃裕堂「個人」工作表現所為之主觀評價，與其擔任工會理事長職務、參與工會活動並無關連，更與打壓工會成立、組織或活動無涉，自不該當工會法第 35 條第

1、5 款之不當勞動行為。

5. 末查，相對人答辯一書第 3 頁第 10 行以下係針對申請人於申請書提及「兩造已有合意黃裕堂無庸請假即得逕行全日駐會乙事」予以反駁，主張兩造未有合意，並指出黃裕堂此舉乃違反勞動契約及誠信原則之行為(蓋就此所謂合意部分，相對人不服，業已提出行政訴訟，現由高等行政法院 107 年度訴字第 443 號案件審理中)，答辯一書第 4 頁第 19 行以下已明確說明相對人給予黃裕堂相對應之考績係「依前開考核評量表內容，審酌黃裕堂之工作狀況與工作態度等」而為，不容申請人片面詮釋曲解相對人書狀內容，稱相對人「自承」係因目前訴訟中之全日駐會爭議而給予針對性考績云云，斷章取義、要無足採。
6. 綜上所述，考績乃公司主管對所屬人員綜合工作能力所為之主觀評價，主管機關及法院日常與受考績人員既無接觸，對於公司主管就其所屬人員工作表現所為之主觀評價，理應尊重，僅為違法性審查，並由申請人舉證證明之，不容申請人以懷疑、揣測為據，只要相對人給予該年度綜合工作表現不佳之評價，就將工會與伊個人表現連結，謂相對人係基於不當勞動行為之動機及目的而為，如此豈非變相使具工會職務身分之員工特權化，更嚴重侵犯雇主之人事考核權，強令雇主對於具工會職務身分之員工考績一律不得低於中間值，否則即屬不當勞動行為？！

(三) 申請人主張僅受領年終獎金 130,402 元，相對人惡意減少發

放，應補發差額 239,422 元部分：

1. 年終獎金之發放數額係由相對人公司董事長視員工工作表現作最後決定(是否核發年終獎金、發放數額多寡)，並參考員工 106 年下半年度之考績及績等核定表排序，及其他無法量化之工作態度、表現、整體貢獻度等綜合因素考量，申證 4 係相對人公司各部門之績等名額限制，與年終獎金數額無必然關係，易言之，考績 C-之員工年終獎金數額不會高於考績 C 之員工，但考績績等同為 C-之員工，公司所發放之年終獎金仍有不同，非考績績等相同，年終獎金數額即一概相同。
2. 年終獎金乃雇主之恩惠性給與，員工並無請求權，雇主亦不負有給付義務，發放數額更涉及雇主人事裁量之核心權限，申請人要求相對人補發年終獎金差額，顯無法律上理由。

(四) 申請人主張僅受領年終獎金 130,402 元，相對人惡意減少發放，應補發差額 239,422 元部分：

1. 黃裕堂擔任調解人或調解委員，乃個人私務，並無工會法第 36 條所定會務假之適用：
 - (1) 按工會法施行細則第 32 條固規定：「本法第 36 條所定辦理會務，其範圍如下：...二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會，三、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」。然搭配母法工會法第 36 條文義

及鈞會 100 年勞裁字第 29 號裁決意旨載明「工會法第 36 條：...考其立法本意在於：勞工與雇主締結勞動契約後，勞工依約提供勞務，雇主則依約給付工資，此為締結勞動契約之目的，因之，工會基於辦理會務之必要，擬於工作時間內辦理工會會務時，本應與雇主協商，而於取得雇主同意後，免除於工作時間內提供勞務之義務，...乃特別規定當企業工會與雇主未能協商工會會務假時，課予雇主給予企業工會理事監事等幹部工會會務假，保障企業工會之活動權」。可知，應係「企業工會」有於工作時間內辦理「工會事務之必要」者，方有工會法第 36 條之適用；若屬私人事務，既與企業工會無關，自無工會法第 36 條之適用，非謂一旦具備工會理事長之身份，所請一概屬「會務假」。

- (2) 查桃園市政府所舉辦之勞資爭議調解，係依勞資爭議處理法第 11 條第 4 項「直轄市或縣(市)主管機關受理調解之申請，應依申請人之請求，以下列方式之一進行調解：一、指派調解人。二、組成勞資爭議調解委員會(以下簡稱調解委員會)。第一項第一款之調解，直轄市、縣(市)主管機關得委託民間團體指派調解人進行調解。第一項調解之相關處理程序、充任調解人或調解委員之遴聘條件與前項受託民間團體之資格及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」規定而來，主管機關因此頒定「勞資爭議調解辦法」，明定調解申請人選擇透過地方主管機關指派調

解人或組成調解委員會之方式進行調解，並明定調解委員之遴聘事宜。遴聘調解委員之主體仍係桃園市政府，與企業工會甚至產業工會皆無關係，黃裕堂所履行者仍係個人與桃園市政府間之遴聘契約，且所得報酬亦係供個人花用，其所為係屬私人事務至明，自無從准其會務假。

(3) 由此可知，申請人黃裕堂係個人獲桃園市政府遴聘為調解委員，伊受桃園市政府指派出席調解時，乃履行「遴聘契約」之行為，所得報酬亦係供其個人花用，並非繳回企業工會或上級工會；以組成調解委員會之方式進行時，黃裕堂受桃園市政府指派出席，情形同上，受調解當事人指定為調解委員時，亦係受該當事人選任，此均屬申請人黃裕堂個人之私人事務，與企業工會活動無關，自無工會法第36條所定工會會務假之適用，不容申請人因具備工會理事長身份，即將私人事務與企業工會事務混為一談，一概要求相對人應給予「會務公假」之特權。

(4) 末查，申請人固以申證5為據主張雇主應給予公假云云，惟查，細繹申證5函文內容所載，乃主管機關委託民間團體指派調解人之情形，此與本案黃裕堂之情形截然不同，蓋「勞資爭議調解辦法」明定調解申請人選擇透過地方主管機關指派調解人之方式進行調解時，地方主管機關得直接指派所鄰聘之調解人或委託民間團體指派調解人，但受委託之民間團體不得為勞工團體或雇主團體，足見此與黃裕堂主張受「上級工會」指派擔任調解委員云云係屬二

事，申請人混為一談已有違誤；且針對此疑義，經相對人詢問辦理方式，桃園市政府勞動局亦於 107 年 7 月 27 日正式來函表示「勞資爭議處理法並無規定擔任調解人可向事業單位申請公假，為穩固勞資關係，建請勞資雙方就此協商約定，並依約定辦理」等語，而非認定此屬工會會務假範疇，要求雇主「應」給予會務假！

(5) 凡此在在足證，無論申請人擔任調解人或調解委員，均係以私人身分受聘，工會背景僅係其個人之學經歷，申請人亦自承其因辦理調解案件所收取之費用係歸伊私有，而非繳給企業工會或上級工會；況勞資爭議調解案件若申請人黃裕堂未能參加，則由調解當事人或地方主管機關改聘其他調解人或調解委員承辦，毫不影響勞工之團結權、工會組織及工會活動至明。益證此屬私人事務，非工會法第 36 條之所定之工會會務！

2. 雇主享有會務假准駁權，本得依法、合理行使之，相對人亦無不當勞動行為之認識：

(1) 按「工會法第 35 條第 2 項規定，工會理、監事因辦理會務得請公假；其請假時間，常務理事得以半日或全日辦理會務。所謂會務，係指辦理工會本身內之事務及從事或參與由主管機關或所屬上級工會指定或舉辦之各項活動或集會。惟是否確為會務，仍應就個案事實加以認定。…。足見勞工以辦理職業工會會務為由請公假，仍須衡量其有無必要性及繁簡度，並提出相關證明文件，雇主亦有就個

案事實加以認定、審酌之權。故為兼顧雇主與工會二者之利益，上開工會法之規定自應解為擔任理、監事之勞工，實際上辦理會務之時間，始得向雇主請給公假，雇主既只就勞工實際辦理會務所需時間，始須給予公假，雇主自有權審究該會務之實際內容是否屬實？所需辦理時間與公假期間是否相當？故勞工為辦理會務依上開規定請假時，自應向雇主敘明會務之內容，並提供相關資料，俾供雇主審究是否准假，始合乎上開工會法之規定，非謂勞工一旦以辦理會務為名請假，雇主即應照准之。」最高法院 90 年台上字 2282 號、99 年台上字 2054 號判決參照。若勞工假工會之名，拒不提供任何可供評價之資料即以辦理會務為名要求請公假，無異於逸脫勞工身分，完全免除勞動契約提供勞務之義務而仍享有對價給付，自非勞動契約本旨，更非工會法第 36 條之保障工會運作之規範意旨。是工會幹部申請會務假時，應為適當之釋明，俾雇主憑以審核認定，若於請求會務假時未予釋明，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，自應儘速提出釋明。準此，申請人依法應就會務內容盡其釋明義務，尚無因工會法第 36 條第 2 項規定完全免除該釋明義務之理。

- (2) 次按「……前揭(即工會法第 36 條第 2 項)所稱工會理事長得以半日或全日辦理會務，非指不問會務之繁簡，每日均可請公假半日或全日，而係指工會理事長於工作時間內有辦理會務之必要而需請半日或全日公假時，應依約定程序

向雇主請假，雇主對於符合會務公假之要件者，固應予同意，惟工會理事長亦不得濫用會務公假。」亦有鈞部 100 年 12 月 26 日勞資 1 字第 1000037082 號函釋可茲參照。

- (3) 查，申請人歷次提出之公假申請，均係申請「全日公假」，惟依其提出之申證 6 觀之，其受任之調解案件至多均為半日即足，申請人一概申請「全日」公假，顯屬濫用，相對人否准申請人之公假申請，自無不合。況依相證 13 主管機關函文可知，本案所涉擔任調解人或調解委員之情形，經相對人多次詢問辦理方式，主管機關均以勞資爭議處理法並無「雇主應給予公假」之明文，故建請勞資雙方應協商約定等語回覆，因迄今雙方仍未就此部分達成合意，相對人依現行法規規定辦理，絕非係出於違反工會法之不當勞動行為之認識，敬請鈞會鑒核。

3. 另申請人稱相對人片面決定團體協約協商時間云云，更屬無稽，蓋：

- (1) 相對人已依申證 12 號函文所載意旨(希望於 106 年 10 月底召開團體協約會議)，排定於 106 年 11 月 3 日召開團體協約會議，申請人稱相對人收函後置之不理云云，並非事實。
- (2) 團體協約之協商時間雖由相對人於行事曆中暫先排定，然該月份之行事曆，最晚在前一個月月底，即會提供給申請人作因應，若此作法申請人不同意，何以從無異議？再者，若行事曆暫定之協商時間申請人無法到場，亦可視狀

況另行排定日期，彈性處理，絕非如申請人解讀般，係相對人專擅欺壓。

(3) 謹呈 106 年 1 月份行事曆原定 1 月 19 日召開協商會議，因申請人來函表示時間無法配合希望改到 3 月，相對人立即應申請人要求將協商時間更改至 3 月 29 日，此後即未再收到申請人欲更改時間之表示，然協商當日仍因申請人協商代表出席人數不足而流會；再呈 107 年 4 月份行事曆原定 107 年 4 月 27 日召開協商會議，因申請人來函表示時間無法配合，相對人即應申請人要求將協商時間更改至 6 月 28 日，此後即未再收到申請人欲更改時間之表示，然協商當日仍因申請人協商代表出席人數不足而流會。

(4) 由此足見，團體協約之協商時間雖由相對人於行事曆中暫先排定，然相對人仍尊重申請人意見，對於開會日期保留協商空間，以彈性安排時間，毫無一經排定即拒絕協商開會時間之情！則申請人單以團體協約之協商時間，形式上由相對人於下一個月份之行事曆中暫先排定，即謂此係相對人敵視申請人而片面、專擅決定協商時間云云，自無可採。

(五) 其餘參見相對人 107 年 7 月 2 日不當勞動行為裁決案件答辯書、107 年 8 月 8 日不當勞動行為裁決案件答辯二書、107 年 8 月 16 日不當勞動行為裁決案件答辯三書、107 年 8 月、24 日不當勞動行為裁決案件答辯(四)書、107 年 9 月 7 日不當勞動行為裁決案件答辯(五)書、107 年 9 月 13 日不當勞動

行為裁決案件答辯(六)書，及各該書狀檢附之證物。

(六) 據上，請求駁回申請人之申請。

三、 雙方不爭執之事實

(一) 申請人黃裕堂任職於相對人製造部。

(二) 申請人黃裕堂曾為申請人工會第七屆理事長，任期自 101 年 11 月 9 日至 105 年 11 月 8 日止，現任申請人工會第八屆理事長，任期自 105 年 11 月 2 日至 109 年 11 月 1 日止。

(三) 申請人黃裕堂 106 年度之年終獎金為 130,402 元。

四、 經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一)相對人否准如附表 1 所示申請人黃裕堂會務公假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？(二)相對人對申請人黃裕堂所為 106 年下半年與 106 年度考績考核，以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為及團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？茲分述如下。

(一) 相對人否准如附表 1 所示申請人黃裕堂會務公假之行為不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為：

1. 按依工會法第 36 條第 2 項規定，企業工會之工會理事長固有半日或全日處理會務之權利，惟如雇主就請假期間有爭執，工會仍應就會務內容盡其釋明之義務，企業工會之工會理事長或其理、監事尚無從因工會法第 36 條第 2 項規定完全免除釋明之義務，而雇主亦不應藉由要求

工會詳附理由或證明其會務假之必要性，達到對工會之支配介入。然為避免雇主過度介入工會會務，工會如已就會務內容提出一定程度之釋明，雇主不得強令工會提出處理會務之證明文件或詳附理由始予准假。蓋參酌工會法施行細則第 32 條辦理會務之範圍，包含：一、辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。二、從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。三、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。四、其他經與雇主約定事項。其中，部分工會會務得明確註明，並提出相關證明文件(如召開會議、教育訓練等)。惟亦有無法明確註明者，例如會議之事前籌備工作、處理會員勞資爭議、辦理日常業務等，特別是會員勞資爭議之處理，如雇主要求工會須一一詳附理由說明並提出證明文件，恐有介入工會內部事務之疑慮，更將影響工會運作或活動。(2)企業工會之組織範圍侷限於雇主監督管理之職場，是工會幹部往往於職場內辦理工會之事務，並未脫離雇主監督管理之範圍，工會幹部難有濫用會務假權利之可能。是就工會幹部於職場內處理工會會務之情形下，自無強令提出證明文件之必要，僅須釋明會務假之理由。特別是勞資間處於爭議關係之緊張時期，考量工會會務活動頻繁並與雇主處於對立狀態，因應工會活動

之需要往往不欲雇主得知活動內容，是於勞資爭議期間，雇主更應容忍工會以「處理會務」簡式記載申請會務假(本會 102 年勞裁字第 17 號裁決決定書、103 年勞裁字第 1 號裁決決定書參照)。另，為使雇主有及時、合理行使會務假准駁權之空間，原則上工會或工會幹部應於請求會務假時，釋明其必要性，若於請求會務假時未予釋明或釋明顯有不足時，工會或工會幹部於接獲雇主通知後，應儘速提出釋明或補充釋明，但有下列情形之一者，不在此限：(1)有緊急或不可預測之事由時，工會或工會幹部得於事後儘速提出釋明，但於請求會務假時，仍應敘明因緊急或不可預測事由致未能提出釋明，於此情形，雇主應暫予給假。(2)若釋明則有明顯傷害工會會務自主性之虞時，工會或工會幹部應在請求會務假時敘明該等事由，以代替釋明，於此情形，雇主即應給假(本會 102 年勞裁字第 47 號裁決決定書參照)。

2. 查相對人與申請人黃裕堂及申請人工會間，對於申請人黃裕堂參加勞資爭議調解會議，並無依簡式記載而無須提出相關證明文件給予會務公假之慣例，業經本會 106 年度勞裁字第 54 號裁決認定在案，並認相對人在 106 年 8 月 9 日起至 106 年 11 月 10 日(其中 9 月 18 日、9 月 12 日未在申請裁決範圍內，但其申請會務假及否准之事由相同)間未給予申請人黃裕堂會務公假參加勞資爭議調解會議不構成不當勞動行為。上揭裁決決定書並認：「查

申請人黃裕堂同時具有勞資爭議「獨任調解人」、「調解委員」身分，而以前者身分參加調解會議，係由桃園市政府指派，與上級工會並無關係，此為申請人所不爭執(見本件 106 年 12 月 12 日第三次調查會議紀錄第 7 頁)，又勞資爭議調解會議之時間鮮少有一整日，且非每次均安排 2 件以上之調解案件，惟申請人黃裕堂自陳均請 1 日(全日)會務公假(見本件 106 年 11 月 28 日第二次調查會議紀錄第 3 頁)，是申請人主張參與勞資爭議調解會議與工會會務有關云云，尚難採認」。

3. 本件申請人黃裕堂主張自 107 年 5 月 4 日至同年 6 月 28 日共計申請七次會務公假出席勞資爭議調解會議，其中 107 年 5 月 9 日、5 月 10 日之勞資爭議調解會議(107 年 5 月 4 日申請)係受上級工會指派，其餘皆為桃園市政府指派。就桃園市政府指派部分，業經本會 106 年度勞裁字第 54 號裁決認定與上級工會並無關係，非屬會務公假範圍。申請人等雖提出勞動部 103 年 12 月 15 日勞動關 3 字第 1030128246 號函、107 年 7 月 23 日勞動關 1 字第 1070127556 號函、桃園市政府勞動局 107 年 8 月 29 日桃勞資字第 1070074287 號函為據，而上開函釋既認勞資爭議中介團體接受主管機關之委託，指派調解人進行調解，受指派之調解人於公權力委託範圍內，基於公益及調解業務之順利推動，其所屬之事業單位應從寬核與公假，是事業單位應依函示意旨辦理，固無疑義。然相對

人亦提出桃園市政府勞動局 107 年 7 月 27 日桃勞資字第 1070062951 號函示：「因勞資爭議處理法並無規定擔任調解人可向事業單位申請公假，為穩固勞資關係，建請勞資雙方就此協商約定，並依約定辦理，以杜爭議」因此，相對人既係依地方主管機關函示處理而非恣意拒絕核給該部分公假，尚難認主觀上有何不當勞動行為之故意或認識，復難認是對於申請人工會之支配介入，自不構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

4. 至於申請人提出之桃園市政府勞動局 107 年 8 月 29 日桃勞資字第 1070074287 號函，乃在申請人黃裕堂請求裁決之 107 年 5 月 4 日至同年 6 月 28 日勞資爭議調解會議之後所發，尚不得據該函主張相對人之前未核給申請人黃堂會務公假出席勞資爭議調解會議有何不當勞動行為之認識或行為。況且，上揭桃園市政府勞動局 107 年 8 月 20 日函乃重申勞動部 103 年 12 月 15 日勞動關 3 字第 1030128246 號函意旨，除並非對於工會幹部擔任調解人是否屬於「會務假」予以函釋外，桃園市政府勞動局 107 年 8 月 20 日函亦僅謂：「為達成調解制度之公益目的，並協助順利推動調解業務，應從寬核給公假」，可見對於應否從寬核給公假，雇主仍有裁量權限，難據該函而為有利於申請人等之認定。

5. 復查 107 年 5 月 9 日、5 月 10 日之勞資爭議調解會議，申請人黃裕堂雖主張係受上級工會指派，然申請人黃裕

堂自承該等指派係基於桃產總與勞工間之約定，由桃產總代為選任調解委員，再由桃產總推薦工會幹部擔任勞方委員，勞工於申請勞資爭議調解時，配合桃產總規劃，指定申請人黃裕堂擔任勞方委員。足證申請人黃裕堂擔任勞方指定之調解人，仍是由勞方指定，並非辦理上級工會會務。縱認係出自上級工會之規劃，但至多僅能認為上級工會乃基於與勞方之契約約定而代為選任，應屬勞方與上級工會間之授權關係，授權之法律效果仍應歸屬於本人即勞工，亦即申請人黃裕堂擔任勞方調解人仍應認係基於勞方之選任，並非上級工會之選任，仍難認為屬於工會法施行細則第 32 條第 3 款所稱之「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」。況依申請人黃裕堂提出之公假申請書，107 年 5 月 9 日、5 月 10 日之勞資爭議調解會議，固提出桃產總公文為憑，然其主旨記載申請公假之事由為「出席是日調解會議、調解會前討論會及會後檢討會」，可見除參加勞資爭議調解會議外，尚含有「調解會前討論會」、「會後檢討會」等與出席勞資爭議調解會議無關之事項。申請人黃裕堂據之申請一天公假，難認均係出席勞資爭議調解會議所需，申請人黃裕堂復未舉證當日另有其他參加上級工會會務有關之事實，尚難認其主張可採，相對人就此部分未核給會務公假，主觀上並無若何不當勞動行為之故意或認識，亦無對於申請人工會有何支配介入之

行為，自難認構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

(二) 相對人對申請人黃裕堂所為 106 年下半季與 106 年度考績考核，以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款及團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為：

1. 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)。

2. 查申請人黃裕堂主張長年以來均係全日駐會辦公，於 106 年第 1、2 季之考績均為 B-，相對人未能合理說明申請人黃裕堂有何事由應獲 B-以下之績等，顯係意圖利用考績考核權限打擊申請人黃裕堂及申請人工會。相對人否認與申請人黃裕堂之工會幹部身分有關，並以績效考核乃審酌申請人黃裕堂個人工作、能力、表現、態度、實際績效、貢獻度等各種事項而給予相對應之績效考核。與其擔任工會理事長職務、參與工會活動並無關連，更與打壓工會成立、組織或活動無涉等語置辯。
3. 按依相對人提出之申請人黃裕堂 102 年第 1 季至 105 年第 4 季之績等核定表，102 年第 1 季至 103 年第 2 季之績等均為 C。103 年第 3 季至 105 年第 3 季均為 B-。105 年第 4 季為 C。106 年第 1 季為 C。申請人黃裕堂主張擔任申請人工會理事長期間均給予 B-之績等，已嫌無據。相對人復陳稱因否准申請人黃裕堂出席勞資爭議調解會議之會務公假申請，並給予曠職處分(106 年 8 月份 3 日、106 年 9 月份 4 日、106 年 10 月份 3 日、106 年 11 月份 4 日、106 年 12 月份 2 日，合計 16 日)，關於上開會務公假之爭議，106 年 8 月 9 日至同年 11 月 10 日共計 10 次之會務公假申請，業經本會 106 年度勞裁字第 54 號裁決認定與上級工會會務並無關係，非屬會務公假範圍，則相對人予以曠職處分，並於 106 年下半年績等與年終獎金分配予以

反應，尚屬企業經營之常態，申請人亦自承年終獎金之算法應從年度應出勤日數扣除事病假日數，可證曠職等出勤狀況會直接影響年度績等考核、年終獎金計算，亦為申請人等所不爭。因此，相對人依考核表綜合評量員工考績，並按公司規定績等名額限制排序而給予績等考核及年終獎金分配，難謂有何悖於客觀事實，而有逸脫合理裁量範圍之情事，自難認構成工會法第 35 條第 1 項第 1、3、5 款之不當勞動行為。申請人等主張相對人對於申請人黃裕堂所為 106 年下半年與 106 年度考績考核，以及於 107 年 2 月 14 日向申請人核發 106 年度年終獎金 130,402 元等行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 3 款及第 5 款之不當勞動行為，難認有據。

4. 相對人對於申請人黃裕堂之 106 年下半年績等與年終獎金分配，既無若何悖於客觀事實，而有逸脫合理裁量範圍之情事，申請人等主張相對人乃利用績效考核及年終獎金分配權限打壓申請人等，使申請人黃裕堂不敢為團體協商，並放棄全日駐會辦公之勞資慣例，應構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，亦無理由而應予駁回。

- (三) 申請人等本件裁決請求既均無理由，其請求本會核發救濟命令命相對人撤銷對申請人黃裕堂所為之 106 年下半年與 106 年度考績考核，重為適當且績等不得低於 B-之考績考核，並向申請人黃裕堂補發金額不少於 239,422 元之年終獎金差

額；及命相對人將附表 1 所示申請人黃裕堂之請假日期所請假別改列會務公假，亦應併予駁回。

(四) 附帶言之，相對人認申請人黃裕堂辭任勞資會議勞方代表，致相對人之職業安全衛生委員會、勞資會議等運作造成困難，有損相對人利益，據以評價不予調薪，然該等工會活動既與申請人黃裕堂之工作表現評價無關，相對人所為非無以申請人黃裕堂從事工會活動而予以不利益待遇之嫌，惟該等事實既發生在 107 年 8 月 17 日之後，復不在本件申請裁決範圍，本會自無庸審酌，併予指明。

五、 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。

六、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 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 康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

王能君

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 0 月 1 2 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(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。