

勞動部不當勞動行為裁決決定書

103 年勞裁字第 5 號

【裁決要旨】

按申請人擔任工會理事長，因會務假議題為相對人所嫌隙，相對人甘冒不諱，僅憑新北地方法院第一審有利判決，即違反雙方於本會締結之和解書，於重新考核後以 102 年 0 月 0 日北環秘字第 000 號函復申請人維持原來丙等考績，核其行為已經構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；再者，因為申請人擔任工會理事長，相對人此等對申請人之不當年終考核行為，將使其餘工會幹部及會員產生寒蟬效應，不當影響、妨礙或限制工會活動，故同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

【裁決本文】

申 請 人：呂紹賓

住新北市

代 理 人：丁穩勝律師

林建宏律師

均設台北市南京東路 3 段 101 號 4 樓

相 對 人：新北市政府環境保護局

設新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓

代 表 人：劉和然

住同上

相對人代理人：杜冠民律師

設臺北市仁愛路三段 9 號 4 樓

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6月13日詢問程序終結，提出裁決如下：

主 文

- 一、申請人請求確認相對人所為101年之年終考核構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為部分，不予受理。
- 二、確認相對人以102年10月23日北環秘字第1022939603號函作成維持申請人101年度丙等之年終考核，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。
- 三、前項相對人對申請人所為丙等之年終考核應予撤銷，相對人並應另為適當之年終考核。
- 四、相對人應自收受本裁決決定書之日起7日內，於相對人內部網站之首頁訊息公告區，以標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書103年勞裁字第5號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定書主文第一項及第二項以標楷體16號字型公告10日以上，並將公告事證存查。
- 五、申請人其餘請求駁回。

壹、程序部分：

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。」

查雙方就 102 年勞裁字第 19 號裁決案件，於 102 年 8 月 8 日於本會達成和解，和解內容為：「雙方：呂紹賓（下稱甲方）、新北市政府環境保護局（下稱乙方），茲為甲方請求於乙方就申請人 101 年度『另予考績』應撤銷另為適當處分乙事，特訂立本和解書，其內容如下：一、乙方對於甲方 101 年之『另予考績』，同意依程序送考核委員會予以撤回，於行政院勞工委員會將和解書送達後 2 個月內，依程序以乙方適用勞基法人員考核要點之規定，由考核委員會開會審議，暫時改以甲方 101 年度全年度考績予以評定，再以該考績依相關規定暫時核發甲方年終及考績獎金，惟本和解案不影響雙方於民事確認僱傭關係不存在事件之主張。如法院民事確認僱傭關係不存在案件乙方勝訴定讞時，乙方得依該判決對甲方另為適當之考評。二、雙方同意就本和解書之內容本於誠信予以履行，雙方承諾互相善盡友善暨和平義務。三、甲方就本件申請裁決案件，不另為其他主張或爭執」（申證六參照），嗣乙方以 102 年 10 月 23 日北環秘字第 1022939603 號函通知申請人：「二、依據台灣新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號民事判決主文：確認原告（本局）與被告（台端）之僱傭關係自 101 年 6 月 25 日起不存在，故台端自 101 年 6 月 25 日至 101 年 12 月 31 日期間與本局僱傭關係不存在已確定，依本局適用勞基法人員考核要點第九點（一）2：「…受考人..服務不滿一年，但已達六個月者，另予考核。」，台端 101 年服務期間自 101 年 1 月 1 日至 101 年 6 月 24 日止，應辦理另予考核，先予敘明。三、台端 101 年另予考核業經本局適用勞基法人員考核委員會 102 年 10 月 14 日依上開要點就台端工作、勤惰及品德生活重新審議，經議決仍維持原考核等次」（申證七參照）等語。

次按申請人請求裁決事項第一項為：「確認相對人民國 101 年之年終考核及民國 102 年 10 月 23 日新北市政府環境保護局北環秘字第 1022939603 號函之維持原考核決定，係屬不當勞動行

為。」，自此以觀，申請人係主張：(1) 確認相對人以申證五「新北市政府環境保護局工友年終考核通知書」作成申請人 101 年之年終考核為丙等一節，成立不當勞動行為。(2) 相對人以申證七作成維持原來丙等考績，亦構成不當勞動行為。而相對人則辯稱申請人請求裁決事項 (1) 確認相對人所作 101 年之年終考核構成不當勞動行為部分，因已經雙方和解 (申證六參照)，故無再以之為請求救濟之對象；其次，針對申請人上述請求裁決救濟事項 (2) 相對人抗辯：申證七之函文，確係依申證六所為年終考核。如申請人認相對人並未依和解書而為年終考核 (應行為而不行為)，其應依和解書向新北地方法院提出民事訴訟，請求法院「命相對人為年終考核」，而非向貴部提出本案裁決云云。

本會查申請人上述請求裁決救濟事項 (1) 部分，依據雙方所締結和解書第三條載：「甲方就本件申請裁決案件，不另為其他主張或爭執」，因之，申請人當不能再就該已經和解事項請求裁決救濟，故申請人此項請求不受理。其次，申請人上述請求裁決救濟事項 (1) 部分，果若相對人有不履行和解書之行為，申請人依法本得提起民事訴訟，但若相對人不履行和解書之行為又構成不當勞動行為時，並不妨礙申請人另依不當勞動行為裁決制度請求救濟，蓋以設立裁決制度之本意在於保護勞工免於受到雇主不當之侵害或干擾，而能安心行使團結權、團體協商權及團體爭議權，與民事救濟制度之目的本不相同。從而，申請人請求裁決救濟事項 (2) 既係主張相對人不履行和解書之行為構成不當勞動行為，本會自有權加以審理至明；復查相對人申證七係於 102 年 10 月 23 日作成後送達申請人，申請人嗣於 103 年 1 月 21 日提起本件裁決，並未逾越上述法定期間，故申請人請求裁決救濟事項 (2) 之申請應屬合法。

附帶說明，申請人請求裁決事項尚有：(二) 相對人應基於合義務性裁量，依法就申請人上開年終考核重新核定為甲等，並補發

年終獎金及考績獎勵金。(三) 請求命相對人為回復申請人名譽之適當處分，均係本諸勞資爭議處理法第 51 條第 2 項所為之請求，乃係請求本會如果認定相對人成立不當勞動行為後，應如何本諸職權發布妥適之救濟命令，尚不生逾越申請裁決之法定期限的問題。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人呂紹賓長期受聘為新北市政府環境保護局員工，而自 98 年 3 月起擔任新北市政府環境保護局工會第一屆理事長，目前該工會之會員人數現已高達兩千人以上，而申請人當時身為擁有眾多會員之工會理事長，更曾榮獲 100 年度會務運作優良工會之表揚。
- (二) 申請人任職以來，每年都獲得甲等之考績。自從 97 年下半年度開始，積極籌備環保局工會，豈料，相對人出於不當之考量，而將申請人考績評列乙等，目的顯在警惕申請人不要再進行籌組工會。98 年 2 月 22 日成立工會以後，因擔任工會理事長之緣故，而為相對人所不喜，故考績因此被評為乙等；於 99 年間，因工會會員找到金○○議員申訴，議員發文邀請工會出席協調會，致相對人因此遭到媒體報導有勞工福利權益喪失之情形，相對人或許因此顏面盡失，故遷怒申請人，而在 99 年度考績時，非法將申請人考列為丙等。於 100 年度時，相對人又無端將申請人列為乙等。於 101 年時，相對人更在出於不當勞動行為之動機，非法解僱申請人，之後又以此為理由，再度給予申請人丙等之考績。然而，相對人之不當解僱，業已於 101 年 12 月 7 日經鈞部不當勞動行為裁決委員會(下稱鈞會)認定此為不當勞動行為(101 年勞裁字第 43 號裁決決定)。相對人

不服提起民事訴訟，第一審判決申請人敗訴，但臺灣高等法院判決改判確認雙方僱傭關係未經相對人合法終止，依法應繼續存在（臺灣高等法院 102 年度勞上字第 103 號判決），相對人不服再向最高法院提起上訴，業遭駁回敗訴確定（最高法院 103 年度台上字第 608 號民事裁定）。

（三）相對人在接獲鈞部上述裁決後，竟然將申請人 101 年度年終考績評為丙等（申證五）。針對該 101 年度之丙等考績，申請人曾向鈞部提出不當勞動行為裁決之申請。雙方於 102 年 8 月 8 日於鈞會達成和解，並承諾「互相善盡友善暨和平義務」，且相對人同意「暫時改以甲方 101 年度全年年終考績予以評定，再以該考績依相關規定暫時核發甲方年終及考績獎勵金，……」（申證六）。詎料，相對人未履行和解書，竟以 102 年 10 月 23 日新北市政府環境保護局北環祕字第 1022939603 號函通知申請人，議決維持原考核等次（申證七）。

（四）相對人所為 101 年考績之決定以及後續維持之決定，均有重大明顯之瑕疵，已構成不當勞動行為，應屬無效。理由如下：

1. 相對人於 101 年 6 月 25 日對申請人所為解僱行為，乃該當於工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，已被鈞會確認無效。
2. 申請人自受相對人非法解僱之日起，迄自復職之日止，期間內未能到職工作，係可歸責於相對人。相對人不得以此為由，對申請人更為不利之待遇。
3. 申請人掌理會務成績卓越，經得起檢視與考驗。於 101 年度被相對人非法解僱以前，均係依法申請工會會務假，相對人尤不得據以對申請人更為不利之待遇。

(五) 有關申請人請求相對人給予會務假之事實經過，鈞部 101 年勞裁字第 43 號裁決確認「相對人上開函文明載以申請人是否勸戒勞工、扮演好理事長角色與明辨是非等具體情形，供相對人評估後續核假期限，而該等評估事項俱與申請人從事會務所需之會務假無關（有關工會會務之範圍，參照工會法施行細則第 32 條），相對人以該等事由作為評估給予會務假之因素，實難辭有介入工會會務之嫌，構成不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情況。從而，相對人於 101 年 5 月 31 日函請申請人依 101 年 5 月 8 日函旨辦理，申請人信賴過往相對人核給一個月會務假之作業模式，主觀上認為相對人會比照 5 月 8 日書函核給 6 月份一個月之會務假，申請人乃按往例於 101 年 6 月 19 日再次發函相對人繼續請求一次性會務假後，未到職上班」。顯見申請人於該年度一月至六月間，均有請假之正當事由，也均是用來辦理工會之公益性會務。

承上所述，由於申請人均係依法申請公假處理工會事務，因此，於年度考核之際，自不得以此評斷申請人是否有工作不力而應被列為丙等之狀況。但相對人卻再次評定申請人 101 年度年終考核為丙等。

(六) 本案相對人所得考核之 101 年度整年期間，前半段期間申請人均有依法請假，而後半段期間則係受到相對人不法解僱而無法到職上班，申請人均無任何違法或不當。本案中，相對人不當勞動行為既然該當工會法第 35 條第 1 項規定而依同條第 2 項而無效，因此，請求裁決救濟事項為：(一) 請求確認相對人 101 年之年終考核及 102 年 10 月 23 日新北市政府環境保護局北環秘字第 1022939603 號函之維持原考核決定，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) 相對人應基於合義務性裁量，依法就申請人上開年終考核重新核定為甲等，並補發年終獎金及考績獎勵金。(三) 請求命相對人為

回復申請人名譽之適當處分。

(七) 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、 相對人之答辯及主張：

(一) 申證七之函文，確係依申證六所為年終考核。如申請人認相對人並未依和解書而為年終考核（應行為而不行為），其應依和解書向新北地方法院提出民事訴訟，請求法院「命相對人為年終考核」，而非向貴部提出本案裁決，蓋依勞資爭議處理法第 39 條、第 51 條規定，得請求申請裁決者限於工會法第 35 條第 1 項、第 2 項情形，則於該條文中，其所限制及禁止之雇主行為乃「拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」，其中所謂「或為其他不利之待遇」，依文義解釋應屬雇主之「積極行為造成員工不利待遇」，本案中，若依申請人指摘相對人「漏未為年終考核」，即非屬工會法第 35 條第 1 項、第 2 項之態樣，相對人懇請貴部不當勞動行為裁決委員會(下稱貴會)依法為不受理之決定。

再者，依勞資爭議處理法第 51 條準用同法第 44 條第 6 項規定，同一爭議事件達成和解者，裁決委員會應作成不受理之決定。依申請人所述，若認相對人所為仍屬維持 101 年度之另予考核，則就該爭議雙方已於 102 年 8 月 8 日達成和解，依前述規定，請貴會依法為不受理之決定。至於申請人所認相對人未依和解書為一定行為，渠確應依法向民事法院起訴。

(二) 相對人於 102 年 10 月 23 日所為北環秘字第 1022939603 號函維持原考核決定，乃係綜合評量申請人於 101 年 1 月 1 日起至 101 年 6 月 24 日之工作表現，屬於相對人擔任雇主之裁量權。

(三) 引用雙方於臺灣高等法院 102 年度勞上字第 103 號判決（即申

請人之申請書附件二)案件中之不爭執事項，說明本案基礎事實：

1. 申請人擔任相對人所屬單位之技工，並於 98 年 3 月間起擔任工會（下稱系爭工會）理事長，任期自 98 年 3 月 10 日起至 102 年 3 月 10 日止。
 2. 系爭工會於 100 年 5 月 23 日、100 年 5 月 25 日、100 年 6 月 17 日請求相對人給予申請人一次性會務假，相對人均未同意。
 3. 系爭工會曾於 100 年 7 月 15 日就申請人之會務假與相對人進行協商，同意試辦 3 個月一次性全日會務假，2 個半月後評估檢討。雙方嗣於 100 年 10 月 24 日再就申請人會務假進行協調，協議由申請人提供 100 年 11 月至 12 月預排休假日程後，由秘書室專簽 100 年 11 月至 12 月全日會務假。
 4. 相對人曾於 100 年 8 月 1 日到 100 年 10 月 31 日給予申請人會務假 3 個月；100 年 11 月 1 日起至 100 年 12 月 31 日給予申請人會務假 2 個月；101 年 1 月 1 日起至 101 年 3 月 31 日給予申請人會務假 3 個月；101 年 4 月 1 日起至 101 年 4 月 30 日止給予申請人會務假 1 個月；101 年 5 月 1 日起至 101 年 5 月 31 日止給予申請人會務假 1 個月。申請人自 101 年 6 月 1 日起至 101 年 6 月 22 日止並未刷卡上班，相對人於 101 年 6 月 25 日以申請人違反勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款及新北市政府環境保護局適用勞動基準法人員工作規則第 48 條第 1 項第 6 款之規定為由，終止系爭勞動契約，該意思表示於當日即到達申請人。
- (四) 相對人係於 101 年 6 月 25 日向申請人表達終止雙方勞動契約之意思表示，惟於 101 年年終時，因辦理環境保護局全單位之受僱人員考績，依考核要點第九條規定：「…服務不滿一年但

已達六個月者，另予考核，…」(相證二：考核要點)，是對於申請人仍應另予考績評比。申請人不服，於 102 年提出 102 年勞裁字第 19 號不當勞動行為裁決案件申請，雙方於 102 年 8 月 8 日簽訂和解書(詳申證六)，約定就另予考核部分撤回，並由考核委員會開會審議，暫時改以申請人 101 年全年年終考績予以核定。嗣後，考核委員會於 102 年 10 月 14 日考量申請人平日工作、勤惰、品德生活重行審議，經議決維持原考核等次並於 102 年 10 月 23 日以第 1022939603 號函(詳申證七)函知申請人。

(五) 由上可知，相對人確有依雙方和解內容，由考核委員會對申請人之工作表現重行審議，該議決內容係屬相對人之裁量權，申請人之請求，係無理由。

三、 況依雙方間臺灣高等法院 102 年度勞上字第 103 號判決內容，可知：

(一) 系爭工會並無與相對人達成給予申請人會務假之協議。

(二) 相對人並無對申請人有應准假而不准假之情形。

(三) 系爭工會雖為申請人向相對人提出 101 年 6 月份會務假之申請，然因未檢附申請人辦理會務之相關事證，而未獲相對人准假。相對人要求申請人檢附前月辦理會務之相關事證，既屬准假審核權之正當行使，自無申請人所指應准假而未准假之情。

(四) 至於臺灣高等法院於 102 年度勞上字第 103 號判決判決相對人敗訴，係因認定申請人於 101 年 6 月並無曠工之故意，並非認定相對人於與申請人就准駁其會務假之過程，有何權利濫用、差別待遇之不當。

四、 申請人所屬系爭工會未有依相對人要求提出辦理會務之相關事

證，相對人自無從實質審核其有無實際辦理會務，僅能憑對申請人平日工作表現進行考核。

- (一) 本案中，於申請人擔任工會理事長期間，於 100 年度相對人共核給申請人 104 天之會務假，101 年起至 101 年 6 月 25 日相對人主張終止雙方勞動契約日止，申請人均未至相對人機關上班。
- (二) 為求了解申請人辦理會務情形並作為核假之參考，相對人曾多次要求系爭工會提出申請人辦理會務之證明，然系爭工會均未提出相關說明及事證，此觀雙方間 102 年勞訴字第 48 號案件之判決理由可知。
- (三) 由前可知，相對人並無對申請人有應准假而不准假之情形，且就申請人所申請之會務假，相對人多次要求其所屬系爭工會提出申請人辦理會務之內容，作為相對人核假之依據，然系爭工會並未依相對人要求提出說明及事證(系爭工會雖有提供輪值表，然該輪值表業經臺灣高等法院認定非屬申請人辦理會務之相關事證)。則相對人考量申請人於 101 年度起至 101 年 6 月 25 日止從未到相對人機關上班、受領全薪、未獲任何申請人辦理會務之相關事證等因素，予申請人系爭考核決定，確屬相對人之裁量權，於法並無違悖。
- (四) 於 103 年 4 月 22 日之調查會議中，申請人代理人曾表示考核委員會之決定為相對人之行政處分。惟查，本文中，申請人與相對人間為民事上勞雇關係，是考核委員會或相對人之決定並非「行政處分」性質，而屬「民事上之意思表示」。
- (五) 申請人代理人所述 101 年度年終考核以及 102 年 10 月 23 日維持原考核決定係屬一整體不當勞動行為云云，洵有疑義，蓋查：無論相對人之 101 年度年終考核抑或 102 年 10 月 23 日維

持原考核決定，均屬民事上之意思表示，而「101年度年終考核」乙事，業經雙方於102年8月8日和解在案。嗣後相對人於102年10月23日之決定亦係基於102年8月8日和解書所為，本案也是申請人不服相對人102年10月23日決定而再起爭訟，顯見「101年度年終考核」乙事，已無於本案再為探究、救濟之必要。

- (六)「另予考核」以及「全年考核」兩者之作業流程及考核標準並無差異。
- (七)有關「考列丙等之人數、比例」：相對人內部員工之考績，於100年，考列丙等共143人，比例2.22%；101年，考列丙等共116人，比例1.84%；102年，考列丙等共89人，比例1.45%。
- (八)有關「考列丙等之標準」：有關考列甲等、乙等、丙等之區分及標準，依相對人內部考核要點第九條第(三)項規定：「年度考核一百分為滿分，分甲、乙、丙三等，各等分數如左：甲等：八十分以上。乙等：七十分以上，不滿八十分。丙等：不滿七十分。」另同條第(七)項規定：「平時考核獎懲及勤惰記錄，應併入平時或年度考核增減總分之參考，增減分數標準如下：
1. 嘉獎或申誡一次者，考核時增減其總分一分；記功或記過一次者，增減總分三分；記一大功或一大過者，增減其總分九分。
2. 全勤增加總分二分，請事、病假超過五日部分每二天減少總分一分；遲到、早退每二次減少總分一分；曠職一小時減少總分一分。」。
- (九)依相對人內部查考，並無考核委員會之決議後，經局長再予核改之記錄。
- (十)申請人之裁決請求應予駁回。

(十一) 其餘參見調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

五、 雙方不爭執之事實：

(一) 申請人自 98 年 3 月起擔任新北市政府環境保護局工會第一屆理事長。

(二) 雙方就 102 年勞裁第 19 號裁決案件，於 102 年 8 月 8 日於本會達成和解。

(三) 相對人以 102 年 10 月 23 日北環秘字第 1022939603 號函通知申請人維持 101 年度丙等之年終考核。

六、 本案爭點：

相對人以 102 年 10 月 23 日北環秘字第 1022939603 號函作成申請人維持 101 年度丙等之年終考核，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？

七、 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，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

本會經審酌雙方主張及所提出之證據，認定相對人以 102 年 10 月 23 日北環秘字第 1022939603 號函作成維持申請人 101 年度丙等之年終考核，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，理由如下：

- (一) 相對人未履行 102 年 8 月 8 日於本會所締結和解書（102 年勞裁字第 19 號裁決案件）之條件，對申請人有針對性，構成不當勞動行為：

雙方就 102 年勞裁字第 19 號裁決案件，於 102 年 8 月 8 日於本會達成和解，和解內容為：「雙方：呂紹賓（下稱甲方）、新北市政府環境保護局（下稱乙方），茲為甲方請求於乙方就申請人 101 年度『另予考績』應撤銷另為適當處分乙事，特訂立本和解書，其內容如下：一、乙方對於甲方 101 年之『另予考績』，同意依程序送考核委員會予以撤回，於行政院勞工委員會將和解書送達後 2 個月內，依程序以乙方適用勞基法人員考核要點之規定，由考核委員會開會審議，暫時改以甲方 101 年度全年度考績予以評定，再以該考績依相關規定暫時核發甲方年終及考績獎金，惟本和解案不影響雙方於民事確認僱傭關係不存在事件之主張。如法院民事確認僱傭關係不存在案件乙方勝訴定讞時，乙方得依該判決對甲方另為適當之考評。二、雙方同意就本和解書之內容本於誠信予以履行，雙方承諾互相善盡友善暨和平義務。三、甲方就本件申請裁決案件，不另為其他主張或爭執」（申證六參照），分析文義之要點有：（一）相對人同意撤回 101 年之「另予考績」。（二）考核委員會開會重新審議。（三）暫時改以甲方 101 年度全年度考績予以評定，再以該考績依相關規定暫時核發甲方年終及考績獎金。（四）如法院民事確認僱傭關係不存在案件乙方勝訴定讞時，乙方得依該判決對甲方另為適當之考評等。

嗣相對人方以 102 年 10 月 23 日北環秘字第 1022939603 號函通知申請人：「二、依據臺灣新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號民事判決主文：確認原告（本局）與被告（台端）之僱傭關係自 101 年 6 月 25 日起不存在，故台端自 101 年 6 月 25 日至 101 年 12 月 31 日期間與本局僱傭關係不存在已確定，依本局適用勞基法人員考核要點第九點（一）2：『…受考人…服務不滿一年，但已達六個月者，另予考核』，台端 101 年服務期間自 101 年 1 月 1 日至 101 年 6 月 24 日止，應辦理另予考核，先予敘明。三、台端 101 年另予考核業經本局適用勞基法人員考核委員會 102 年 10 月 14 日依上開要點就台端工作、勤惰及品德生活重新審議，經議決仍維持原考核等次」（申證七參照）等語。

據上可見，依據雙方和解書之記載，考核委員會重新審議時，應暫時改以申請人 101 年度全年度考績予以評定，但若法院民事確認僱傭關係不存在案件相對人勝訴定讞時，相對人得依該判決對申請人另為適當之考評等，但細觀相對人申證七說明二載：「二、依據臺灣新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號民事判決主文：確認原告（本局）與被告（台端）之僱傭關係自 101 年 6 月 25 日起不存在，故台端自 101 年 6 月 25 日至 101 年 12 月 31 日期間與本局僱傭關係不存在已確定，依本局適用勞基法人員考核要點第九點（一）2：「…受考人..服務不滿一年，但已達六個月者，另予考核」，台端 101 年服務期間自 101 年 1 月 1 日至 101 年 6 月 24 日止，應辦理另予考核」等語，可知相對人考核委員會係引用臺灣新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號民事判決主文：確認原告（本局）與被告（台端）之僱傭關係自 101 年 6 月 25 日起不存在，而認定雙方自 101 年 6 月 25 日至 101 年 12 月 31 日期間與相對人僱傭關係不存在已確定，並進而僅以 101 年服務期間自 101 年 1 月 1 日至 101

年 6 月 24 日止，辦理另予考核，自此可以發現相對人重新考核程序顯有重大瑕疵：(1) 刻意將新北地方法院有利於相對人之判決當作是勝訴確定判決，而認定申請人自 101 年 6 月 25 日起至 101 年 12 月 31 日期間與相對人間僱傭關係不存在已確定。(2) 對於申請人 101 年服務期間僅自 101 年 1 月 1 日至 101 年 6 月 24 日止辦理另予考核，而此舉違反和解書所載應暫時改以甲方 101 年度全年度考績予以評定之條款。

查相對人為政府機關，考核委員其對員工之年度考績有其法定流程，以本件而言，即為「新北市政府環境保護局適用勞基法人員考核要點」，依據本要點，相對人設考核委員會，委員十三人，由下列人員產生：(1) 本局秘書室主任為當然委員。(2) 票選委員六人，由受考人自行登記或經單位推薦為候選人。(3) 其餘委員六人，由局長自本局各相關單位主管或承辦人中指定之(第四條(二))，可見該等委員均具有相當學識經驗或素孚眾望，方足以擔任，則依照常理，當無不知新北地方法院 102 年度勞訴字第 48 號民事第一審判決結果雖對相對人有利，但並非勝訴之確定判決，竟仍加以援為維持丙等年終考核之依據，違反系爭和解書所載暫時改以甲方 101 年度全年度考績予以評定之條件。

其次，觀相對人所提出申請人「101 年度適用勞動基準法人員平時及年終服務評量紀錄表」所載，申請人 1 月至 3 月之工作品質 25 分、服務態度 11 分、品德操守 11 分、差勤管理 11 分、其他項目 10 分，總計 68 分；4 月至 6 月之工作品質 25 分、服務態度 13 分、品德操守 13 分、差勤管理 11 分、其他項目 14 分，總計 75 分。如將 68 分與 75 分加總後平均計算所得分數為 71.5 分，申請人的考評即可脫離丙等，而改為乙等。再者，相對人就 1 月至 3 月「個人重大具體優劣事蹟」欄位記載：「未依規定請假(含事後月餘經股長電催多次才請假)，請假

事由常未符請假假別」，對此，申請人陳稱：於 101 年 1 月到 3 月間，申請人係以新北環工字第 101215-2 號函（申證十三）提出會務假之申請，而相對人隨即以北環祕字第 1001850145 號函（申證十四）表示同意，怎會有如相對人所稱「未依規定請假（含事後月餘經股長電催多次才請假），請假事由常未符請假假別。」之情事？並檢附相關函文影本佐證，申請人所言當可採信，從而，相對人就申請人 1 月至 3 月評量僅核給 68 分，即有疑義。其次，再觀 4 月至 6 月「個人重大具體優劣事蹟」欄位記載：「該員擔任工會理事長，對於局內業務為司機，常面臨心態調適問題，其餘工作情況正常，曠職原因為未依規定請假」，且以每次曠職扣減 15 分為基準，曠職八次為由，扣減 120 分，致申請人 4 月至 6 月評量分數為 0 分；關於此點，須指出者，有關申請人究應依循何種流程向相對人請求給予會務公假？雙方迭有爭執，過去尚且經新北市府秘書長於 100 年 5 月 6 日、100 年 7 月 15 日出面協調，相對人亦曾以此為由解僱申請人，但經本會於 101 年 12 月 7 日以 101 年勞裁字第 43 號裁決決定書認定該項解僱構成不當勞動行為，並確認解僱無效，裁決決定書認定：「相對人於 101 年 5 月 31 日函請申請人依 101 年 5 月 8 日函旨辦理，申請人信賴過往相對人核給一個月會務假之作業模式，主觀上認為相對人會比照 5 月 8 日書函核給 6 月份一個月之會務假，申請人乃按往例於 101 年 6 月 19 日再次發函相對人繼續請求一次性會務假後，未到職上班」（參照裁決決定書第 10 頁至第 11 頁）；然而相對人竟再以 102 年 10 月 23 日北環祕字第 1022939603 號函，以申請人未依規定請工會會務假為由維持丙等考績，更足以印證相對人對申請人有針對性地進行重新考核，相對人顯有不當勞動行為之認識。

（二）按申請人擔任工會理事長，因會務假議題為相對人所嫌隙，相

對人甘冒不諱，僅憑新北地方法院第一審有利判決，即違反雙方於本會締結之和解書，於重新考核後以 102 年 10 月 23 日北環秘字第 1022939603 號函復申請人維持原來丙等考績，核其行為已經構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為；再者，因為申請人擔任工會理事長，相對人此等對申請人之不當年終考核行為，將使其餘工會幹部及會員產生寒蟬效應，不當影響、妨礙或限制工會活動，故同時構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

八、日本勞動組合法（工會法）有關不當勞動行為之立法，對於如何發布救濟命令？並未予以明文規定，日本通說認為究應作成何種救濟命令，委諸主管機關即日本勞動委員會裁量，而日本勞動委員會裁量時，不受申請人申請書所記載請求救濟內容之拘束；再者，勞動委員裁量時，得脫離私法上之權利義務關係，在典型之救濟命令類型之外，考量如何糾正雇主之不當勞動行為，俾構築勞資雙方未來良好勞資關係，而於個案中作成適切之救濟命令（荒木尚志、勞動法、第 2 版、2013 年 5 月 30 日、第 661 頁、有斐閣），且當事人不服日本勞動委員會之決定而向法院提起撤銷訴訟時，日本最高法院認為應尊重日本勞動委員會此項裁量權之行使（菅野和夫、『勞動法〔第 10 版〕』〔弘文堂、2012 年 12 月〕、第 856 頁；第二鳩計程車事件、日本最高法院大法庭 1977 年 2 月 23 日判決、民集 31 卷 1 號 93 頁）；其次，日本勞動委員會向來得針對不當勞動行為個案作成直接導正之救濟命令，俾能具體滿足個案之救濟需求，舉例言之，直接導正被雇主低估之考績分數，並命雇主給付因低估考績所致之薪資差額；就此，日本最高法院亦肯認此類個別導正救濟命令屬於日本勞動委員會之裁量權限（紅屋商事事件、日本最高法院第二小法庭 1986 年 1 月 24 日判決、最高裁判所裁判集民事 147 號 23 頁），日本勞動法學者通說亦支持此項見解（菅野

和夫前揭書第 859 頁；西谷敏、勞動組合法第 3 版、2012 年 12 月 20 日、第 183 頁、有斐閣；盛誠吾、勞動法總論・勞使關係法、2000 年 5 月 10 日、第 262 頁、新世社）。

因之，在我國勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，未設有明文之情形下，裁決委員會如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，勞資爭議處理法並未設有限制，顯賦予裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，此觀勞資爭議處理法第 51 條第 2 項賦予裁決委員會得針對個案案情作成命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令），即可佐證。此項裁量權之行使，既屬裁決委員會本諸勞資爭議處理法之授權而來，則法院於審理不服裁決決定之救濟案件時，應予最大之尊重，方符合建構裁決制度之本意。

據上所述，本會爰確認相對人以 102 年 10 月 23 日北環秘字第 1022939603 號函作成維持申請人 101 年度丙等之年終考核，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。從而，相對人對申請人所為丙等之年終考核應予撤銷，相對人並應另為適當之年終考核，另為適當考核時，相對人應審酌以下有利於申請人之事證：（一）有關 101 年 1 月至 3 月服務評量部分，申請人以新北環工字第 101215-2 號函向相對人申請會務假，而相對人業以北環秘字第 1001850145 號函表示同意。（二）有關 101 年 4 月至 6 月服務評量部分，本會於 101 年勞裁字第 43 號裁決決定書所認定：「相對人於 101 年 5 月 31 日函請申請人依 101 年 5 月 8 日函旨辦理，申請人信賴過往相對人核給一個月會務假之作業模式，主觀上認為相對人會比照 5 月 8 日書函核給 6 月份一個月之會務假，申請人乃按往例於 101 年 6 月 19 日再次發函相對人繼續請求一次性會務假後，未到職上班」（參照裁決決定書第 10 頁至第 11 頁）。

再者，相對人應自收受本裁決決定書之日起 7 日內，於相對人內部網站之首頁訊息公告區，以標題「勞動部不當勞動行為裁決決定書 103 年勞裁字第 5 號」提供連結或下載之方式，將本裁決決定書主文第一項及第二項以標楷體 16 號字型公告 10 日以上，並將公告事證存查。申請人其餘請求駁回。

- 九、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。
- 十、據上論結，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，一部不受理，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 劉志鵬

吳慎宜

辛炳隆

劉師婷

林振煌

侯岳宏

蘇衍維

吳姿慧

邱琦瑛

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 3 年 6 月 1 3 日

- 一、 如不服本裁決不受理決定，得於裁決決定書送達之次日起 30 日內繕具訴願書，經由原行政處分機關勞動部（臺北市大同區延平北路 2 段 83 號 9 樓）向行政院提起訴願。
- 二、 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。