

裁判字號：臺北高等行政法院 101 年訴字第 746 號判決

裁判日期：民國 101 年 12 月 13 日

裁判案由：工會法

臺北高等行政法院判決

101年度訴字第746號

101年11月29日辯論終結

原 告 臺灣土地銀行股份有限公司

代 表 人 王耀興（董事長）

訴訟代理人 蔡順雄 律師

陳怡妃 律師

曹詩羽 律師

被 告 行政院勞工委員會

代 表 人 潘世偉（主任委員）

訴訟代理人 蔡志揚 律師

蔡旻穎 律師

參 加 人 蔡桂華

上列當事人間工會法事件，原告不服行政院勞工委員會中華民國 101 年 3 月 9 日勞裁（100）字第 19 號勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序事項：

本件被告代表人於訴訟繫屬中由王如玄變更為潘世偉，並已具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

乙、實體方面：

壹、事實概要：

參加人自 97 年 4 月 1 日當選原告工會理事長，渠主張 99 年度之考績因渠與原告董事長王耀興之私人恩怨，遭原告為不當處置；訴外人鍾東洋為原告工會總幹事，亦主張渠有工會法第 35 條第 1 項第 1 款因工會幹部身分之不利益待遇，共同向被告不當勞動行為裁決提出裁決申請。被告依據勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、51 條第 1 項、第 2 項規定作成行政院勞工委員會勞動行為勞裁（100）字第 19 號裁決決定書，其主文為：「一、相對人（即原告）應自收受本裁決決定書之日起 30 日內作成申請人蔡桂華 99 年度考績為甲等之意思表示。二、申請人蔡桂華、鍾東洋其餘之請求駁回。」。原告不服，遂向本院提起本件行政訴訟。

貳、本件原告主張：

一、被告裁決決定書認定原告有工會法第35條第1 項第1 款之事由，無非以下列事項為據，惟依據勞資爭議處理法第39條及工會法第35條第1項，被告依法恐無權做成系爭裁決決定：

- (一) 有關參加人之99年度考績，原告總經理蘇樂明業已允給甲等，並認定參加人之考核屬總經理之權限云云。
- (二) 裁決決定書認為，原告以參加人以99年8 月25日工會報導第359 號以公開方式指摘原告之女性經理，有羞辱、壓榨行員、並稱渠「惡質冷血」，因與公益有關，並無過當。
- (三) 前述決定又認為，參加人透過刑事訴訟手段，對原告六名質疑參加人對原告前工會總幹事吳美然人身攻擊、自行提高公關費用等節於工會園地網站上發表評論，為捍衛權益之正當手段，不應列入考評予以核乙。
- (四) 依工會法第35條第2 項及勞資爭議處理法第39條規定，本件原告依法斟酌參加人99年度促進職工團結之工作表現，經有權人員核給乙等，顯無解僱、降調或減薪之情事，被告裁決決定亦認為原告所為應屬不當處置，而非解僱、降調、減薪。依法被告有無受理，進一步做成裁決決定之權限，被告應先予以說明。

二、原告對參加人之考評，董事長王耀興自有核決權限，非如裁決決定書所述應由總經理考評，且總經理業已允給參加人甲等云云：

- (一) 因原告為財政部所屬國營金融保險事業機構之人員，故對於受僱人之成績考核應依「財政部所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法」辦理。依據前述考核辦法第3 條考核分為團體考核及個人考核，而團體考核又可細分為「機構考核」及「單位考核」，前者係決定該機構個人年度考核考列甲等人數比例之關係（考核辦法第7 條），例如機構考核如得甲等，該機構內年度考核列甲等之比例最高為75 %；後者則為機構內各單位，依據內部各單位年度經營（管）績效，予以考評，以分配機構內甲等人數上限應如何分配至各單位（考核辦法第8 條）。原告並依據前述考核辦法訂定「臺灣土地銀行辦理職員年度考核注意事項」（原證2 ）。因前述考核甲等設有人數限制，於核甲人數無法整除時，無條件捨去，故於全行將遺有甲等畸零數。原告董事長、總經理則可運用甲等畸零數予原先初核時考績非甲等之人員，於甲等畸零數之限度內，予以改核甲。至於初核、覆核之程序，原則由各部門主管先辦理初考，送人事部門，人事部門彙整依據行政程序送呈總經理後由董事長最終核定，有前述考核注意事項第2頁第四點訂有「四、（一）單位主管之考核，應於陳核各級首長後，提報董事會審議核定。（二）其餘人員之考核，以各單位為一受考單位，由單位主管初評，陳核各級首長後依隸屬由董事長、總經理核定。」可稽。
- (二) 依據參加人98年之考核紀錄可知，參加人成績考核之最終

決定權屬董事長，而非總經理之職權

- 1、98年度參加人經隸屬之北臺中分行初核成績為79分乙等。後經人力資源處將全行考核之情形彙整，並建議運用甲等畸零數予參加人改核甲等，經逐層上簽經總經理後由董事長予以核決。
- 2、99年度參加人未經初考，仍循98年作法由人力資源處將全行考績情形逐級陳報。因100年8月間總經理出國，以致於未對人力資源處以「5、工會理事長蔡桂華，因專職工會事務未於任職單位服務，是否核給甲等，併請鈞裁。」之建議為任何表示。原告公司總經理蘇樂明100年8月出國，其職務代理人副總經理黃忠銘亦未對參加人之考核為任何批示，有前述簽稿可知。因此，原裁決決定以總經理曾予參加人99年度考績甲等，卻因參加人於100年4月29日向行政院長陳情請求撤換王董事長參加人方遭更改云云，顯然悖於卷面證據。因參加人考績之核決權限於原告公司董事長王耀興，王董事長則依參加人99年度之綜合表現核予乙等，無因參加人100年4月29日向行政院陳情撤換董事長而予以「竄改」之情事。

三、參加人考績遭核乙係因下列情事，與是否參與工會事務無關

- (一)「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」、「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員就業之協助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員糾紛事件之調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。」工會法第1條、第5條有明文。參加人雖隸屬於北臺中分行擔任襄理，惟其因擔任工會理事長，專責處理會務，屬不在行人員。故其考績應列如何等第，自應以渠依據工會法賦予之任務辦理是否妥適加以評量。原裁決決定卻稱：「申請人蔡桂華為土銀工會理事長，代表土銀工會，其係基於謀求會員權益，於工會報導、工作報告或基於理事長身分，對於相對人經理人及員工加以合理批評，不應由相對人對之加以審查作為考核之依據。」。
- (二)被告僅以原告所提參加人考績不應列為甲等之資料均為與工會會務相關者，不足以支持核乙之決定云云。然而，參加人屬不在行人員，除辦理工會會務外，並未實際任職於北臺中分行。因此，原告僅得據以實際辦理工作項目予以考核。如原告對工會理事長不得以推行會務不當予以核乙等，又應以何資料據以為成績考核之資？因參加人不僅未促進勞工團結、協調工會與會員，或會員與會員間之糾紛，卻不時利用工作報告、工會報導隨意、公開指摘批鬥原

告員工，原告予以核乙等，並無不當之處，詳如下述：

- 1、參加人為原告工會理事長應妥為溝通協調會務，對會員對渠工作表現之評論應有雅量予以包容。惟原告員工蕭澤東等六員於99年10月間就參加人對原告前工會總幹事吳美然人身攻擊、自行提高公關費用等節於工會園地網站上發表評論，然參加人並未予以說明、澄清，反於99年間對前數六人提起告訴，嚴重打擊原告企業和諧，使工會與員工產生對立。因參加人向前開人等提起告訴，以致臺北市政府警察局於99年11月向原告調取企業內部網站之相關資料，一時間員工恐慌，亦不利勞工間與勞資間關係之和諧促進。另於臺灣臺北地方法院檢察署做出不起訴處分後，參加人具狀再議，臺灣高等法院檢察署處分書第2 頁引用參加人再議意旨（一）證人吳美然部分可知，證人吳美然曾於臺灣臺北地方法院檢察署證稱：參加人曾拿小蕃茄摔向工會前總幹事吳美然！
- 2、參加人透過工會報導散佈不實事項攻擊二名分別於臺北市、竹苗地區擔任經理之同仁，干預經理同仁對下屬工作能力之期待及領導統御，影響同仁名譽及打擊工作士氣，更使擔任管理責任之同仁恐因畏懼參加人以工會報導散播方式，無從依自身判斷予下屬工作上之指示，因而癱瘓原告分層負責機制。參加人以99年8 月25日工會報導第359 號稱原告北市銀行女經理對服務於該行之歐巴桑、老行員、其他行員予以約談，甚至提報舉發為不適任云云，或羞辱、壓榨行員、並稱渠「惡質冷血」云云，不僅與事實不符合，且手段亦值得予以斟酌。其後，參加人又以「工會理事長蔡桂華99年11月份工作報告」以不實事項稱前開女性經理「變本加厲虐待行員」云云、「向行方誹謗該行襄理不夠優秀不適合參訓星光班，其力阻行為被行方拒絕，又辱罵分行員工是一群豬、狗。」云云，且自行透過工會常務理事會對該經理為不記名之問卷調查，以廣發工作報告方式，藉以羞辱該經理。縱參加人為爭取其他行員權益，對公司經營管理，甚至分行經理之領導統御提出建言，仍有其他和緩之作法，而無須透過工會報導、工作報告將不實事項廣發全行大小周知。參加人以工會力量，以工會刊物對抗勢單力薄之員工，無端攻擊原告員工，其行為手段確實值得商榷。
- 3、參加人於99年10月6 日產業工會第3 屆第2 次臨時會員代表大會現場散發渠所自行製作之文宣，意在透過文宣散發對原告形成壓力，以資遣渠文宣所列人員。前述文宣內記載「序6 單位業務部職稱領組姓名林美香進行日期760713資遣或退休資遣備註無實際工作，序7 業務部職稱中辦姓名張淑鈴進行日期810701資遣或退休資遣備註無實際工作，序8 單位南港職稱領組姓名王淑敏進行日期870927退休或資遣資遣備註偷錢，序9 單位西臺中職稱中辦姓名潘彩

網進行日期870424退休或資遣資遣備註侵占稅款」核參加人所為不僅與工會法第1條、第5條成立工會以對抗資方，爭取勞方權益目的不相符合，更明顯係透過工會理事長身分干涉資方對特定員工考評、留任與否之人事任用、考評權限，更係透過廣發文宣之方式，攻擊特定員工，嚴重影響職場和諧及公司之向心力。

四、參加人刻意混淆考核權及核布程序，主張總經理對渠考核有最終決定權，原告董事長王耀興並無決定權云云，與實情不符

(一) 參加人之行政訴訟答辯狀雖主張：原告所屬行員13職等以下（除稽核處及經理外）皆應由總經理考核云云，並以附件6、附件7為據。然參加人顯然將考核權及核布權混淆，企圖誤導。況且，果如參加人所稱13職等以下（除稽核處及經理外）皆應由總經理考核云云，何以證人蘇樂明於被告程序中證稱：「（謝裁決委員：……是否12職等以下由總經理作考核最後評定？）證人：……12職等以下是否由總經理作最後評定我不清楚。」？

(二) 參加人雖以11職等以下員工令由總經理對外核布，主張參加人之最終考核權屬總經理云云。然原告業於起訴時陳明，原告全行得獲得甲等人員比例應隨「機構考核」情形而定。而「機構考核」所核定之畸零數則由全行予以勻用。另因依「金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法」第10條第1項、第3項：「金融控股公司及銀行業應設立隸屬董（理）事會之內部稽核單位，以獨立超然之精神，執行稽核業務，並應至少每半年向董（理）事會及監察人（監事、監事會）或審計委員會報告稽核業務。……總稽核之聘任、解聘或調職，應經董（理）事會全體董（理）事三分之二以上之同意，並報請主管機關核准後為之。內部稽核單位之人事任用、免職、升遷、獎懲、輪調及考核等，應由總稽核簽報，報經董（理）事長（主席）核定後辦理。但涉及其他管理、營業單位人事者，應事先洽商人事單位轉報總經理同意後，再行簽報董（理）事長（主席）核定。」有關畸零數之運用，既然屬全行（包含董事會、稽核處、總行單位、營業單位等）予以勻用，且涉及董事會、稽核處人員之考績，非屬總經理職權，以先簽後稿方式辦理，先簽至董事長予以簽核通過，方由總經理依據簽核通過之內容對非屬董事會、稽核處之部分予以發布。是以，參加人附件7稽核處同仁之人令由董事長核布，而附件7秘書處同仁之人令由總經理核布。

(三) 依據原證13可知，單位正副主管甄選係簽核至董事長。其後，依據原告101年7月19日總人甄字第1010030363號董事會之提案可知，關於案內人員之人事調動屬董事會職權。通過後，方由總經理蘇樂明署名發出人事命令。由原證14第2、3頁可知總經理僅依據董事會決議辦理人事命令

之核布。故考核權與核布程序實屬二事，參加人徒以附件6、附件7人事命令指摘董事長對渠無考核權云云，顯無理由。

五、另原告董事長王耀興於擔任金融局長任內不畏權貴，事後自動請辭，毫不戀棧權位。毫無動機因參加人向行政院院長陳情而刻意對渠為不利對待。參加人確實多次活動插手銀行內部特定人事，或於內部課程中，公然指摘原告經理人貪贓枉法云云等諸多手段打擊異己，原告對渠核以乙等並無任何不妥等情。並聲明求為判決撤銷被告勞裁（100）字第19號裁決決定中「主文一、相對人應自收受本裁決決定書之日起30日內作成申請人蔡桂華99年度考績為甲等之意思表示」部分。

參、被告則以：

一、程序方面：

參加人乃基於原告之董事長王耀興對其99年度考績評為乙等，因認有工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，遂於100年10月24日向被告裁決委員會申請裁決。本件爭議屬前揭工會法第35條第1項第1款之情形，且參加人申請裁決之日並未逾勞資爭議處理法第51條第1項準用第39條第2項「90日」之期間規定，被告裁決委員會依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項、第2項規定受理並作成裁決決定，洵屬適法，原告以本件並無解僱、降調或減薪情事，質疑被告裁決委員會是否有受理本件不當勞動行為爭議事件並作成裁決決定之權限，容有誤會。

二、法院對於行政機關之判斷餘地應採較低之審查密度：

- （一）不確定法律概念，涉及高度屬人性之評定、高度科技性之判斷、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷者，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較低之審查密度，僅於行政機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，方得予以撤銷或變更（司法院釋字第533號解釋理由書參照）；換言之，行政法院對行政機關依裁量權所為行政處分之司法審查範圍限於裁量之適法性，而不及於適當性，合先敘明。
- （二）前揭行政法院就行政機關所為之判斷，可資審查之情形包括：做成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷權限、是否出於錯誤事實之認定或不完全資訊、事實涵攝有無錯誤、對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或抵觸既存之上位規範、行政機關之判斷是否違背一般公認之價值判斷、是否出於違反不當連結之禁止、是否違反法定之正當程序、是否違反法治國應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等，司法院釋字第382號、第462號、第533號解釋理由書意旨足參。
- （三）是以，基於獨立專家委員會之判斷具有專業性、法律授權

之專屬性，應承認其就此類專業事項之決定具有判斷餘地，法院就此應採低密度審查，僅於該判斷有恣意濫用及其他違法情事時，方得予以撤銷或變更。

三、被告裁決委員會乃獨立之專家委員會，其裁決程序具有準司法之特性：

（一）被告裁決委員會乃獨立專家委員會：

- 1、被告裁決委員會乃中央主管機關為辦理不當勞動行為裁決事件，依勞資爭議處理法第43條第1項規定組成之委員會，並依勞資爭議處理法第43條第3項授權被告訂定之不當勞動行為裁決辦法，就關於委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式及委員會相關處理程序及其他應遵行事項均定有明文。
- 2、依勞資爭議處理法第43條第2項、不當勞動行為裁決辦法第2條至第5條之規定可知，被告裁決委員會之裁決委員乃由中央主管機關即被告排除不適任之人員外，就熟悉勞工法令、勞資關係事務，並具備法律實務訴訟審判經驗、於大專院校教授相關課程或具一定資歷等資格之專業人士，遴聘為裁決委員，建立具專業公信力之裁決委員會，此觀被告裁決委員會名冊均由嫻熟勞工法勞資關係事務之學者專家所組成且皆為民間之學者專家委員，即可明瞭被告裁決委員會高度專業及獨立性之要求；再者裁決委員之任期固定（兩年一任），並不隨政權之更迭而去職，此更加確保其被告裁決委員會裁決案件之獨立性（不當勞動行為裁決辦法第2條第1項參照）。
- 3、綜觀上揭不當勞動行為裁決辦法就被告不當勞動行為裁決委員會組成及遴聘之相關規定，足見被告裁決委員會乃基於保障勞工團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，並回復集體勞資關係之正常運作之目的所建立之獨立專家委員會，要毋庸置疑。

（二）被告裁決委員會之裁決程序縝密且慎重，具準司法之特性：

- 1、基於裁決決定影響勞資雙方權益甚鉅，為求慎重、避免錯誤，並保障當事人之權利，被告裁決委員會依勞資爭議處理法第44條規定，應指派委員一人至三人依職權調查事實及證據，於調查時，均賦予當事人或相關人員以言詞或書面提出說明之機會，尤其保障當事人陳述意見之權利及詢問證人之程序，以利事實之釐清，並做成調查報告（不當勞動行為裁決辦法第15條規定參照），足見調查程序之嚴謹；又做成調查報告後7日內，依法旋即應召開裁決委員會，並進行公開詢問之程序，通知當事人陳述意見，以達迅速排除不當勞動行為、回復集體勞資關係正常運作之目的，不當勞動行為裁決辦法第15條至第19條分別定有明文。
- 2、承上，被告裁決委員會之裁決過程均充分賦予當事人程序

保障，聽取雙方當事人之意見，類似行政程序法中之聽證程序，甚至行政訴訟之言詞辯論程序。被告裁決委員會裁決庭之空間設計亦參考法庭之模式，除設置申請人、相對人席位外，另增設旁聽席，以增加裁決審理程序之慎重、公開與正確性。職是，被告裁決委員會審理不當勞動行為案件，乃立於準司法之地位，遵循正當法律程序，並賦予當事人高度程序保障，在法令規定內依其組成成員之專業解決紛爭，故其所為裁決決定自應受高度之尊重。

- (三) 小結：被告裁決委員會為立場公正之獨立專家委員會，其委員會召開所踐行之調查及詢問過程均依循正當法律程序，給予當事人陳述及申辯之機會，並做成調查報告及詢問紀錄，其所為裁決決定亦附記理由，故被告裁決委員會就本件不當勞動行為爭議事件均已踐行正當法律程序，被告裁決委員會就本件專業性之判斷，法院應採低密度審查，僅於該判斷有恣意濫用及其他違法情事時，方得予以撤銷或變更。

四、被告裁決委員會所為命原告應做成參加人99年度考績為甲等意思表示之裁決決定，並無出於恣意濫用或其他違法情事，故應予尊重：

- (一) 系爭裁決決定，屬被告裁決委員會之判斷餘地：

- 1、雇主或代表雇主行使管理權之人，不得對於勞工組織工會、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，如有爭議，勞工得向中央主管機關申請裁決，工會法第35條第1項第1款、勞資爭議法第51條第1項、第39條第2項條定有明文，可見被告裁決委員會具有審查雇主人事權之權限甚明。
- 2、所謂「其他不利之待遇」乃使用不確定法律概念，工會法施行細則第30條第1項就此細釋，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」，惟於具體個案是否該當工會法第35條第1項第1款「其他不利之待遇」有待被告裁決委員會根據其專業判斷之，此即賦予被告裁決委員會相當程度之判斷餘地，故被告裁決委員會在認定受理之不當勞動行為之事件是否合於「其他不利之待遇」情事時，本於法令與專業之判斷，自有判斷餘地，法院僅能就系爭裁決決定「有無遵守法定程序」、「有無基於錯誤事實」、「有無遵守一般法律原則」及「有無夾雜與事件無關之考慮因素」等事項為審查，其餘有關被告裁決委員會之專業認定應予尊重，先予敘明。

- (二) 經查，被告裁決委員會就本件系爭不當勞動行為案件，均依不當勞動行為裁決辦法第15條以下規定，於100年12月20日、同年12月28日、101年1月9日分別召開三次調查會，並於101年2月24日進行詢問程序，針對原告與訴外人參加人間不當勞動行為之爭議進行調查及聽取雙方當事人

之意見，並傳喚訴外人即原告總經理蘇樂明作證，故裁決過程均循法定程序，且被告裁決委員會認定原告以下之主張並不足作為參加人考績乙等之理由，亦無違誤：

- (三) 小結：被告裁決委員會就原告主張應對參加人考績評為乙等之上開理由，係基於參加人所為之告訴乃捍衛自身權益、執行工會理監事決議之行為等，均屬適法且正當，故認為原告對參加人99年度考績考核為乙等為無理由，並無認定事實錯誤，亦無參酌與本事件不相關之因素，更無違背經驗法則，是以被告裁決委員會此部分之判斷，應予尊重。

五、參加人99年度之考績應由原告總經理考核，原告主張其董事長對參加人有考核權，實為無稽：

- (一) 「(一) 單位主管之考核，應於陳核各級首長後，提報董事會審議核定。(二) 其餘人員之考核，以各單位為一受考單位，由單位主管初評，陳核各級首長後依隸屬由董事長、總經理核定。」臺灣土地銀行辦理職員年度考核注意事項第4 點定有明文。所謂「由單位主管初評，陳核各級首長後依隸屬由董事長、總經理核定」，依100 年12月28日原告總經理即孫樂明於被告裁決委員會第二次調查會證稱，乃指由其做決定後，再送董事長簽核，合先敘明。
- (二) 孫樂明100 年12月28日於被告裁決委員會第二次調查會就原告員工考績評定程序證稱：「各部室主管作初考後再送人事部門，人事部門彙整後再送給本人，本人主要對考績作覆核，因考績甲等比例不超過75% 為原則，所以全行會有甲等考績畸零數，得由總經理運用作各別考量，本人對各部門主管接觸比較熟悉，所以對他們的考績是比較肯定。至於畸零數的運用，多數是由人力資源處提供幕僚意見，少部分是因為部門主管的要求與我討論以後，針對該部門的人員因為該部門受限於75% 的限制無法給予一些優秀員工甲等考績，我則以甲等畸零數的方式給予甲等考績。」、「不在行人員的編制仍在原單位，在作考績評定的時候，通常都會給他乙等，但我會參考財政部國庫署的意見運用畸零數給甲等。工會理事長屬不在行人員，因工會理事長與我互動密切，他的表現我很清楚，我認定應該要給甲等，自98年後都給甲等，99年我是給予甲等，但最後結果是乙等我不清楚。」、「據瞭解許多國營事業工會理事長都列屬甲等，在我的認定下本行工會理事長也列屬甲等」、「部門主管都是總經理提名經董事會任命，所以經理部門考績是由總經理作最後決定，送請董事長提董事會通過，董事長也是尊重董事會的討論決定。」等語。
- (三) 由上可知，參加人原職務為原告北台中分行襄理，其考績依其隸屬乃應由總經理考核，然其自97年3 月中旬起開始擔任土銀工會理事長（參照100 年12月20日被告裁決委員會第一次調查會議記錄），未於該分行辦公，惟其編制仍

在原單位，故理應由原告總經理為考核。參加人雖於97年度已擔任土銀工會理事長，惟98年度考績仍由北台中分行考評，再經原告人力資源處建議「基於理事長年度內常駐台北辦公室且實際未經辦分行業務等因，擬援例將理事長與北台中分行其他人員分列計算甲等人數，工會理事長蔡桂華考核部分擬勻用畸零數1 甲。」給予參加人甲等。惟人力資源處於99年度則未循98年度及往例，迺將參加人該年度是否核給甲等乙節上簽，因原告總經理即孫樂明當時出國，未能於簽呈內批示意見，原告董事長卻批示「工會理事長考績列乙等」，顯然與原告往年就土銀工會理事長年度考績考核程序不符。

(四) 原告人力資源處掌管原告員工之考績考核事項，前期作業勢必應最熟稔，總經理蘇樂明對考績事宜，依經驗法則，亦不可能不參與，況其與參加人互動密切，對其擔任工會理事長之表現亦應知之甚詳，甚至較董事長更為清楚，總經理蘇樂明既肯定參加人之表現而認為應給予甲等，人力資源處卻未循98年度年終考核之簽呈，將「工會理事長蔡桂華考核部分擬勻用畸零數1 甲」建議載入，而係將參加人是否核給甲等乙節呈送原告董事長簽核，尤其於100 年 8 月26日人力資源處上簽99年度考績考核相關事宜之簽呈前，尚因參加人基於工會理事長職責，而與原告董事長有不愉快情事，是否因而遭原告不當連結至99年度考績考核程序，實屬可議。

(五) 小結：綜上，參加人年度考績之考核權理應歸屬原告總經理，惟原告就參加人99年度之考績考核程序未循相關規定及往例，並忽視原告總經理蘇樂明對於訴外人參加人擔任工會職務之肯定而核給甲等之意見，變更以往由人力資源處提供幕僚意見之方式，改以上簽詢問原告董事長裁示是否給予參加人甲等之方式，實不合理。故，原告主張其董事長對參加人有考核權，實為無稽至明。

六、原告主張參加人99年度考績應為乙等之考量因素，實為不當之連結，且出於不利益待遇之動機，不足為採：

(一) 原告主張參加人未促進勞工團結、協調工會與會員、或會員與會員間糾紛，而係不時利用工作報告、工會報導隨意、公開指摘批鬥原告員工，原告乃據以考核乙等云云，實為無稽。

1、原告以參加人對原告員工蕭澤東等六員於工會園地網站上發表之評論提出刑事誹謗罪告訴，作為評定訴外人參加人99年度考績乙等之理由，實違反不當連結禁止原則，其出於不利益待遇之動機，違反工會法第35條第1 項第1 款規定。

2、原告以參加人透過工會報導舉報原告所屬北市、竹苗地區擔任經理之同仁不適任乙節，作為評定參加人99年度考績乙等之理由，實出於不利益待遇之動機，違反工會法第35

條第1 項第1 款規定。

- 3、原告以參加人於99年10月6 日產業工會第3 屆第2 次臨時會員代表大會製作資遣文宣，作為評定參加人99年度考績乙等之理由，實出於不利益待遇之動機，違反工會法第35條第1 項第1 款規定。

(二) 100 年4 月29日土銀工會基於謀求勞工及會員權益，向行政院院長陳情撤換原告董事長王耀興，原告董事長王耀興遂於100 年6 月16日以台北南陽郵局第001424號存證信函要求參加人道歉，100 年7 月6 日土銀工會於聯合晚報頭版下版廣告刊登「官逼民反，反對政治惡勢力打壓土銀工會」，參加人99年度考績於同年8 月26日決定，原告人力資源處一反往例給予甲等畸零數運用之建議，直接簽呈原告董事長，原告董事長對於其他人員甲等之考核均為「可」之批示，唯獨針對參加人之考績批示「工會理事長考績列乙等」，顯係出於不利益待遇之動機，自該當工會法第35條第1 項第1 款之不當勞動行為至明。

(三) 小結：參加人95至98年度考績均為甲等，其於97年3 月開始擔任工會理事長，其亦當選下一屆土銀工會理事長，顯見其表現卓越，並亟力為勞工會員謀求權益，如此方能獲得土銀工會會員之肯定。原告執前揭考核參加人為乙等之理由，除顯無理由外，亦不當限制並阻礙工會存在之目的與發展，並形成寒蟬效應，恐將使無人願意擔任工會理事長，工會存立監督雇主對勞工之不當對待，及維護勞工權益，改善勞工生活之立法目的，將蕩然無存。

七、工會非隸屬於企業之下，不受企業指揮監督，企業亦不應以工會理事長處理會務之表現作為考績考核基礎；原告與工會既立於對等抗衡之狀態，則原告一再主張參加人處理會務之表現乃考績考核之基礎，益證原告實以勞工考績作為牽制並干預工會運作之手段，核係不當勞動行為：

(一) 工會乃獨立之法人，會員大會為其最高權力機關，於會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務，理事長則係對外代表工會並執行會員大會及理事會決議，工會法第2 條、第16條、第17條第3 項、第18條第1 項分別定有明文。

(二) 為使保護勞工團結權、工會會務自主化之目的得以落實，工會法原則上禁止代表雇主行使管理權之主管人員加入該企業工會（工會法第14條規定參照），參以此規定之立法目的，乃為避免代表雇主管理權之主管人員干預工會之成立與運作，故雖該等主管人員具備勞工身分，仍不應准許加入工會。是以，企業不得干預工會運作，甚至指揮監督，至為明瞭。

(三) 承前，工會之成立及運作既係為與雇主進行集體協商、保障勞工團結權、提升勞工地位並改善勞工生活等目的為宗旨，則雇主與工會自應處於對等抗衡之關係，並非上下隸

屬，工會當不受企業指揮監督，企業亦不應以工會理事長處理會務之表現作為考績考核基礎，否則工會之成立、運作成效，甚至勞工擔任工會幹部之意願將會大大減損，如此一來，反與工會法之立法本旨背道而馳。

- (四) 是以，原告一再主張，土銀工會理事長之考績，乃以其辦理工會會務之情形作為考核基礎，實以勞工考績作為牽制並干預工會運作之手段，顯屬工會法施行細則第30條第1項所謂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，而對勞工直接或間接所為之不利對待，該當工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為至明。

八、原告於其總經理蘇樂明出國，未能於簽呈批示參加人考績之期間，由董事長直接批示乙等，實有未合：

參加人之考績乃隸屬於總經理蘇樂明考核，且伊認定參加人99年度之考績應為甲等，其既為有權考核參加人之考績，則原告人力資源處未循98年度及往例給予工會理事長考績之方式，於簽呈上建議援例將理事長考核部分勻用畸零數給予甲等，甚至於總經理蘇樂明出國期間，直接簽呈原告董事長，不僅與往例未合，亦未顧及總經理考核權之行使，實屬可議。

九、退萬步言之，縱認原告得反於工會法之立法目的，以參加人擔任工會理事長之表現作為考績考核之基礎（假設語），則參加人既連任工會理事長，足見其表現乃獲工會會員之肯定，實不容原告對之出於不利益待遇之動機，考核乙等：

- (一) 參加人獲選第四屆職工福利委員會工會代表、勞工董事、常務理事、全聯會代表、全產總代表、全聯總代表，並連任土銀工會理事長，而工會相關會務推展之情形為何，工會會員理當知之最稔，工會會員既透過選舉給予參加人蔡桂華上開肯定，顯見其於擔任土銀工會理事長期間，不論是推動會務、謀求勞工權益等努力均獲工會會員大力肯定。

- (二) 是以，倘如原告所言，參加人之考績應以其辦理工會會務之情形為考核基準（假設語），則參加人擔任理事長期間之表現既獲會員之肯定，原告出於不利益待遇之動機，以參加人捍衛自身名譽權提起刑事訴訟、工會報導舉報不適任之原告同仁、公開指摘原告員工等理由，作為考核參加人考績乙等之考量，已有可議；原告復因土銀工會100年4月29日向行政院長陳情撤換原告董事長王耀興，而在王耀興要求參加人道歉未果後，旋於同年8月26日於總經理蘇樂明出國期間，對於參加人99年度考績核以乙等，實以勞工考績作為牽制並干預工會運作之手段，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之不當勞動行為至明。

十、結論：

- (一) 被告裁決委員會對於本件裁決案件並無認定事實之違誤，

故其系爭裁決決定獨立專業之判斷，應予尊重。被告裁決委員會乃基於保障勞工團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，並回復集體勞資關係之正常運作之目的所建立之獨立專家委員會，其委員會召開所踐行之調查及詢問過程均依循正當法律程序，給予當事人陳述及申辯之機會，並做成調查報告及詢問紀錄，其所為裁決決定亦附記理由，故被告裁決委員會就本件不當勞動行為爭議事件均已踐行正當法律程序。被告裁決委員會就本件專業性之判斷，法院應採低密度審查。被告裁決委員會所為命原告應做成參加人99年度考績為甲等意思表示之裁決決定，並無出於恣意濫用或其他違法情事，故應予尊重。

- (二) 工會不受企業指揮監督，企業亦不應以工會理事長處理會務之表現作為考績考核基礎，原告與工會既處於對等抗衡狀態，則原告一再主張，參加人之考績，乃以其辦理工會會務之情形作為考核基礎，實以勞工之考績作為牽制並干預工會運作之手段，顯屬不當勞動行為至明。
- (三) 參加人99年度之考績應由原告總經理考核，原告主張其董事長對參加人有考核權，實為無稽。原告於總經理蘇樂明出國期間，未能於簽呈批示參加人考績之情形，由董事長直接批示考績乙等，不僅與往例未合，亦未顧及總經理考核權之行使，甚至係董事長出於不利益對待之動機所為，實屬可議。
- (四) 退萬步言之，縱認原告得違反工會法之立法目的，而以參加人擔任工會理事長之表現作為考績考核之基礎（假設語），參加人連任工會理事長，足見其表現乃獲工會會員之肯定，實不容原告因勞工擔任工會職務而加以不利益，故其出於不利益待遇之動機，考核參加人考績為乙等，實屬不當勞動行為。原告主張參加人考績應予乙等之理由，均不違背參加人擔任土銀工會職務所應承擔之任務，原告所主張之理由乃違反不當連結禁止原則，並出於不利益待遇所為，在不對等之勞資地位下，不但未能賦予勞工權益之保障，反更因勞工擔任工會職務而加以不利益，實屬不當勞動行為，至為明瞭等語，資為抗辯。並聲明求為判決駁回原告之訴。

肆、參加人則以：

一、原告十三職等以下非主管員工皆應由總經理考核，原告董事長核給參加人乙等考績，確屬不利差別待遇。

- (一) 前工會理事長任期6年，6年皆「援例給甲」。現任理事長即參加人，在98年度亦獲「援例給甲」。因參加人要求撤換董事長及人資處長，被聯手針對性以「未任職原單位」核給考績乙。全國理事長皆駐工會，若以此標準打考績，則全國工會將瓦解。於勞動裁決時，原告除傾法務處、人資處之人力羅織諸多罪名之外，復浪費公帑外聘律師打壓工會。

- (二) 在98年度以前參加人每年都有初考、終考，後來經蕭敦仁經理建議，理事長配合，自此以後才改由總行考核。當時是比照前理事長由行方「援例」給甲，無具體配套措施，不料後來參加人為捍衛工會立場與尊嚴，嗆原告董事長下台，自此被針對性打壓核乙，也變相由原告董事長考核，有違原告之人事法規。100 年底總經理蘇樂明作證與參加人互動良好給甲等，後來被王董事長攬權改為乙等。原告人事考核辦法，董事長考核經理及稽核處，參加人十一職等應由總經理考核，為何前理事長不是由董事長考核，參加人變相由王董事長針對性打壓、考核。
- (三) 參加人原為十一職等襄理，依原告分層負責之規定，應由總經理考核，原告之董事長未依照原告人事規章考核，由當時人事處任處長攬權予王耀興，非王耀興自圓其說「理事長表示與董事長平起平坐，所以應由董事長考核」，而且「發佈」及「更改」考績皆為總經理，可見參加人之職等，應由總經理考核。
- (四) 98年為了財政部擬釋股40% ，參加人率同仁至立法院抗議，王耀興董事長避重就輕未言及整個事件之始末，為了本件考績訴訟，王耀興董事長已無身為土銀行庫首長之風格。參加人自擔任理事長以來，幾乎每隔一個多月即會與總經理約談有關行員的升遷、調動制度之改善，與人事副總則在人評會、人考會、團協會議、勞資會議等團體協商。
- (五) 首長平常無法聽到行員真實心聲，參加人到全省100 多個分行拜訪，將所聞底層的聲音傳達給首長知曉，況且首長會因此派各轄副總明察暗訪藉以改革弊端，既然如此，參加人之作為有何不妥？因人事處長行事作風頗受非議，理事長站在保護行員的立場發聲，但人資處長身為幕僚卻未轉呈董、總批示，擅自濫權自作主張，並且與工會溝通不良，故參加人鮮少至人事處長的辦公處與之協商。在勞資不和諧的狀態下，想當然耳，勞方焉能自取其辱藉機要求3 個襄理缺之指派？王董事長作證雖未具結，實在應為其偽證負完全責任，工會要求人資處長下台之紀錄。王董事長未敘明事件之全貌，理事長與理監事為了考績獎金由6 等距改為2 等距，群聚在董事會門口抗議，爾後順利改回2 等距。
- (六) 參加人在員訓所上課時，剖析剛入行行員、資深行員應有之作為，及問題行員、問題經理之不良作風予大家公評、借鏡，並未以大部分時間辱罵經理。此外，工會以蒐集到的資料與民意參考後，做適切調整之反應並無不妥。參加人100年高票連任理事長、第一高票當選勞工董事、第一高票當選職福委員，又當選優良工會，王董事長不當舉證不攻自破。參加人於99年請田秋堃委員就員工資遣案做公聽會，101 年請吳育仁立委就實際情形做公聽會，皆經理監事通過。

## 二、原告應尊重工會之運作

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礙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負有容忍的義務，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，乃屬工會活動的自由範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用比工會更有效的言論管道，對工會之言論加以澄清或回應即以足，不可以此理由來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，應受到較為嚴苛之言論監督。如工會發布之言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主勞動關係的維繫有關，亦應是雇主容忍義務的範疇等語，資為抗辯。並聲明求為判決駁回原告之訴。

## 伍、兩造不爭之事實及兩造爭點：

如事實概要欄所述之事實，業據提出原告100年9月7日考核通知書、原告企業工會第3屆第3次臨時理監事會議程影本為證，其形式真正為兩造所不爭執，又以下事實亦為兩造所不爭執，堪信為真：一、參加人95年至99年考績為四甲一乙。二、參加人97年3月中旬擔任土銀工會理事長，99年考績沒有經過分行初考。三、100年4月29日土銀工會向行政院院長陳情撤換原告董事長王耀興。四、原告董事長王耀興於100年6月16日以台北南陽存證號碼001424號存證信函要求參加人道歉。五、100年7月6日土銀工會於聯合晚報刊登頭版下半版廣告「官逼民反，反對政治惡勢力打壓土銀工會」。六、99年考績於100年8月26日彙整後送陳首長核定，100年9月7日核發考績。

兩造爭點厥為：參加人99年度考績為乙等，究係參加人工作不力、品格瑕疵，抑或原告之不當勞動行為所致？

## 陸、本院之判斷：

### 一、本件應適用之法條與法理：

- (一) 工會法第35條規定：「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、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。……」。
- (二) 勞資爭議處理法第39條第1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。」
- (三) 勞資爭議處理法46條第1項規定：「裁決委員會應有三分之二以上委員出席，並經出席委員二分之一以上同意，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。」
- (四) 勞資爭議處理法第51條規定：「（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43條至第47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」。

二、參加人99年度考績為乙等，非因參加人工作不力或品格瑕疵，原告確有不當之勞動行為：

（一）工會法第35條所謂「其他不利之待遇」乃使用不確定法律概念，工會法施行細則第30條第1 項就此細釋，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」，故原告雖未就參加人為拒絕僱用、解僱、降調、減薪之待遇，但「考績乙等」仍屬對參加人之不利待遇，被告自有處分之餘地。

（二）按勞資關係中，勞工個人受制於雇主，惟有憑藉工會集結多數勞工意志，才能形成力量，向雇主爭取權益，故工會活動之自由，是企業工會存續之關鍵，雇主於勞資關係中處於優勢地位，若不能排除雇主對工會活動之干涉（通常是用人事權、薪資來干涉），則工會法保障勞工權益之立法意旨無從達成。工會活動與雇主經營行為，在理想中固冀望彼此本於誠信體諒，和諧互處，但現實上，往往雇主不願提高或難以提高勞工權益，工會勢須展現力量，才能使雇主讓步，但若工會要求過度，亦會使企業成本提高，獲利降低甚至倒閉，進而損害勞工會員本身，故工會活動與雇主經營，社會現實上是力量與利益之對決，形成一種恐怖平衡，而在雇主優勢情形下，此種平衡必須仰賴公權力之作為，才能達成；基於此種現實背景，勞資和諧是一個願景，但不是最高規範，工會若不能強勢抗議，只被允許歌功頌德或致力維護企業形象，通常沒有辦法達到保護會員勞工權益之目的，雇主既是企業的執政者，工會只能大聲抗議或示威、罷工從事監督，但就企業政策、勞工權益之拿捏，仍長久地取決於雇主，工會理事長或幹部只是一時而已，不是永遠都能當選，故而主管機關要求雇主對於勞資關係下勞工組織的運作，負有容忍義務。企業工會針對雇主所為批評性言論、揭發不法，或因而產生之對抗活動，既與雇主所僱用之全體勞工有關，難謂非屬工會活動之範疇，雇主固可澄清、回應或不予理會，但不能要求禁止該言論、活動，亦不得以人事權對於工會理事長或幹部為不利益之處遇，否則將形成寒蟬效應，使無人願意擔任工會理事長、幹部，等於消滅了集結勞工之力量，使工會法「監督雇主對勞工之不當對待、維護勞工權益，改善勞工生活」之立法目的無法達成。且工會第36條法規定：「（第1 項）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。（第2 項）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。（第3 項）企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一

項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」，可知工會理事長、幹部可得於工作時間從事工會活動，合法取代其正常上班內容，如此雖然會損害雇主之權益，但乃工會法為了會員勞工權益而不得不課以雇主之容忍義務，工會幹部既未能全力上班獲取績效，其績效常常無法與通常員工相比，但勞工會員福祉總要有人花費時間精神去奔走，當然應該給予保護傘，使爭取勞工福祉之努力有所回報，並保障其在任職期間免受雇主人事權之威脅。從而基於前揭雇主優勢所生之容忍義務，雇主人事權（包含考績）解釋上應該受到限縮，雇主不能以工會幹部從事工會活動（而未正常上班）為由，而給予考績非甲等之處遇，甚至在工作績效之比較上，也應該給予工會幹部更寬大的空間，雇主必須舉證工會理事長、幹部確有工作不力（例未正常上班且未從事工會活動）、品格瑕疵，方能給予考績非甲等之處遇，此舉縱將使工會理事長、幹部取得優於一般員工之考績地位，但考績所憑之「事實認定」取決於雇主，工會理事長、幹部人數不多，也不是永遠都會當選，原告真正之損失不在於「工會理事長、幹部少數年度考績之決定權」，而是在於「工會理事長、幹部領導工會成員向雇主爭取權益之過程與結果」，但此「過程與結果」正是工會法所欲保障之內容，故權衡「原告人事權損失有限，而限制原告人事權之行使才能保障工會法之真正落實」，原告自不得僅以工作績效來評斷工會理事長或幹部之年度考績，原告主張「僅得以實際辦理工作項目來考核工會理事長考績，否則要如何核考績」云云，尚有誤會。

（三）原告並未舉證參加人99年度有工作不力或品格瑕疵：

- 1、原告雖以參加人至調查局檢舉原告風險管理部經理謝中信核銷公關費不法為由，作為參加人考績列乙等之理由，惟參加人否認曾至調查局檢舉，原告亦無法證明此事，縱認參加人曾至調查局檢舉，但原告99年5月20日總政預字第0990022184號函自承「本案經本行查證結果，謝經理於95年代理時任經理黃忠銘期間公關費請領手續部分核有欠妥」，原告於100年12月28日提出於被告裁決委員會之「補充答辯書（一）」亦為相同主張，可證明檢舉內容並非誣指，原告自不得以此作為參加人考績乙等之理由。
- 2、原告雖以參加人對前任理事長吳玉祥提起妨礙名譽告訴作為參加人考績乙等之理由，惟該案業經臺灣臺北地方法院100年度簡字第3567號刑事簡易判決有罪，足證參加人並無誣陷情事，原告尚不得以此作參加人考績乙等之原因。
- 3、原告雖主張參加人透過工會報導舉報原告所屬北市、竹苗地區擔任經理之同仁不適任，且一再要求董事長撤換人資處長、干預經理人事，作為參加人考績乙等之理由

，惟土銀工會報導之撰寫，為工會理監事之決議，屬於工會之行為，其與參加人個人是否工作不力或品格有瑕疵無關。縱認參加人須就工會報導負責，但原告亦自承詹瑤娟經理「對待員工雖較嚴厲」、「對詹經理告誡應以人和為貴」、「經理督導不周申誡一次處分」，可見工會報導並非無的放矢，難認工會惡意誣指；又原告所屬竹苗地區經理係遭員工向工會連署並舉發其不適任，工會報導就該遭舉發不適任之同仁，要求撤換，只是表達意見，決定權還是在於原告，工會此種作為，自未反於工會成立目的。且原告所屬經理縱無任何不法行為，而只是行事作風不支持勞方，因經理是「企業獲利」與「勞工權益」之中間執行者，現實上二者既難能兼得，經理是否為了獲利而犧牲會員勞工權益，密切關係勞工未來，參加人對經理人事任命表達己見，冀望原告任命支持勞方之經理，目的是在於改善勞動條件，當然是為勞工權益而發言，未逾越工會活動之範疇，不能說參加人只是要「酬謝選舉樁腳」，故除非原告可證明參加人前揭行為涉及自己之私利，原告尚不得以此作為參加人考績乙等之理由，原告主張參加人「干預經理人事、毀害分層負責制度」云云，尚無足採。

- 4、原告雖主張參加人對於在工會園地網站上發表意見之蕭澤東等六人提起加重誹謗告訴，引起員工恐慌並造成困擾、不利企業形象，事後已經檢方處分不起訴，作為參加人考績乙等之理由；惟參加人並非以不實之事任意興訟，難謂行為不端，且該六人係在「工會園地」網站上發表意見，其意見與工會活動有關，參加人既為工會理事長，提起加重誹謗告訴，除係捍衛自己之名譽外，亦與工會活動（下屆理事長選舉）有關，雖因而引發偵查單位對網站資料之追查，但哪一個刑事案件之偵查不是如此？是否凡對同事提起刑事告訴經不起訴者，均可認為不利企業形象、引起恐慌而予考績乙等之處遇？故參加人雖「未採用其他更和緩之作法」，但實非工作不力或品格瑕疵，原告亦不得以此作為參加人考績乙等之理由。
- 5、原告主張土銀工會99年8月25日工會359號報導、99年9月15日第361號報導及99年8月份工作報告，對於原告將不適任人員資遣前後立場不一、角色錯置，又召開記者會抨擊原告資遣程序草率，作為參加人考績乙等之理由。惟土銀工會報導之撰寫，為工會理監事之決議，屬於工會之行為，其與參加人個人是否工作不力或品格有瑕疵無關，已如前述。縱認參加人須就工會報導負責，但原告資遣勞工是否程序合法，本屬工會活動之範疇，土銀產業工會臨時會員代表大會因而決議「（1）發表聲明譴責資方的作業粗糙，不符合程序正義。（2）

『全部推翻』26位被資方資遣的案件。(3)請資方制定勞資雙方同意的資遣條例，爾後也務必在雙方票數相同下審議」，並非干涉原告對某一「特定員工」之考評，其召開記者會、製作文宣抨擊原告資遣程序草率，只是克盡工會之職權，自不得以此作為參加人考績乙等之理由。

- 6、原告並主張雖參加人對於南港分行行員王淑敏不斷追殺、散發對當事人不利之文宣，並於不適任行員再審議會議中與勞方代表主張資遣，作為參加人考績乙等之理由。惟原告所指之文宣及再審議會議均發生於000年，與參加人99年之考績無涉，自不得作為99年考績之參考。
- 7、原告主張參加人向行政院院長陳情撤換原告董事長王耀興，土銀工會於聯合晚報頭版下版廣告刊登「官逼民反，反對政治惡勢力打壓土銀工會」，不利企業形象，參加人未促進勞資關係，推行工會事務不當，作為參加人考績乙等之理由。惟土銀工會登報之內容，為工會理監事之決議，屬於工會之行為，其與參加人個人是否工作不力或品格有瑕疵無關，已如前述。縱認參加人須就工會登報內容負責，但何謂工會理事長「推行工會事務不當」，勞資雙方立場相反，看法不同，資方覺得太過激烈，勞方反而認為太過溫和，實不能單從資方之立場而謂參加人「推行工會事務不當」，觀諸參加人於97年3月開始擔任工會理事長，目前已當選下一屆土銀工會理事長，事實證明參加人強勢推行工會事務已獲得多數會員勞工之肯定。故土銀工會於聯合晚報頭版下版廣告刊登「官逼民反，反對政治惡勢力打壓土銀工會」，雖不利原告企業形象，參加人縱使向行政院院長陳情撤換原告董事長王耀興，而未採取其他溫和之手段，但強勢作為爭取會員勞工權益，並未逾越勞資對抗本質及工會活動之範圍，客觀上難謂有何「推行工會事務不當」，至於是否真要撤換原告董事長，是主管機關權責，尚非參加人所可決定，參加人基於工會理事長立場發聲抗議或登報表達不滿，冀望改善勞動條件，難謂工作不力或品格有瑕疵，原告主張參加人未促進勞工團結、協調工會與會員，反而利用工作報告、工會報導公開指摘原告員工、經理、董事長，推動工會事務不當，考績理當乙等云云，尚不足採。

- (四)被告董事長是否具有參加人考績之最後決定權，或有爭議，但縱認原告董事長對參加人考績有最後決定權（即認原告核定考績之程序合法），其核定參加人考績乙等之實質理由，必須是參加人工作不力或品格有瑕疵，已如前述，然原告所舉證參加人考績乙等之理由及原告代表人王耀興到庭所述關參加人考績乙等之理由（見本院101年9月19日、101年11月7日準備程序筆錄），均為工會事務內容

，難認參加人工作不力或品格有瑕疵，已詮釋如上，並無證據可證明參加人從事前揭工會活動乃圖一己之私，原告認定參加人考績乙等之理由即有未洽，再衡諸原告總經理蘇樂明於裁決程序第二次調查會之證述稱：「畸零數之運用，多數由人力資源處提供幕僚意見，部分則由其直接給予；雖不在行人員之考績通常給予乙等，惟伊會參考財政部國庫署之意見給予甲等，而其對於參加人之表現很清楚，98年其給予考績甲等，99年亦給予甲等，且許多國營事業工會理事長都列屬甲等，故其認為參加人亦應列屬甲等。」，則原告核定參加人考績乙等，顯有利用人事權打壓工會活動之情事，符合工會法第35條第1項第1款不當勞動行為之要件，依照同條第2項應屬無效，原告自應為參加人99年度考績甲等之意思表示，被告因而依據勞資爭議處理法第51條第2項，命原告於裁決決定書送達之日起30日內作成（即更正）參加人蔡桂華99年度考績為甲等之意思表示，尚無不合。

三、綜上，原處分並無違法，訴願決定予以維持，亦屬正確，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

四、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，至原告聲請傳喚證人任曉霞，目的在於證明「考績核定過程」及「原告董事長有為參加人考績之最後決定權」，縱係屬實，亦與本院心證無影響，尚無傳喚之必要，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 101 年 12 月 13 日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法 官 黃秋鴻

法 官 陳心弘

法 官 畢乃俊

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                          |
| (一)符合右列情形之一者，得不委任律師 | 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 |

|                                                                     |                                                              |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 為訴訟代理人                                                              | 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。                       |
| (二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人                             | 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。                                           |
|                                                                     | 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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。 |                                                              |

中 華 民 國 101 年 12 月 13 日  
書記官 簡若芸

資料來源：司法院法學資料檢索系統