最 高 行 政 法 院 裁 定

109年度裁字第2370號

上　訴　人　新海瓦斯股份有限公司工會
兼　代表人　乙○○
上　訴　人　丙○○
　　丁○○
　　戊○○
　　己○○
　　庚○○
　　卯○○
　　壬○○
　　癸○○
　　子○○
　　丑○○
　　寅○○
上13人共同
訴訟代理人　劉冠廷　律師
　　陳宣劭　律師
被上訴人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　萬建樺　律師
參　加　人　新海瓦斯股份有限公司
代　表　人　謝榮富
訴訟代理人　陳金泉　律師
　　李瑞敏　律師
　　黃胤欣　律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國109年8月13日臺北高等行政法院107年度訴字第1041號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第242條定有明文。依同法第243條第1項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法條第2項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第243條第1項規定，以高等行政法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院大法官解釋，則應揭示該解釋之字號或其內容。如以行政訴訟法第243條第2項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、參加人於民國107年1月23日公布員工106年度考績考核結果(下稱系爭年度考績)，其中上訴人新海瓦斯股份有限公司工會(下稱新海瓦斯工會)之全體幹部，即上訴人丙○○、丁○○、戊○○、己○○、庚○○、卯○○、乙○○、壬○○、癸○○、子○○、丑○○、寅○○等12人（下稱丙○○等12人，其等與新海瓦斯工會則合稱為上訴人等）分別被考核如原判決附表一所示之分數，均低於參加人員工系爭年度考績平均85分，上訴人等因此認定參加人對丙○○等12人所為系爭年度考績，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，且因丙○○、丁○○、戊○○、己○○、卯○○、乙○○等6人擔任團體協約之協商代表，故認定參加人對該6人之系爭年度考績，亦構成工會法第35條第1項第3款之不當勞動行為，向被上訴人申請不當勞動行為裁決，請求裁決確認參加人系爭年度考績行為，分別構成工會法第35條第1項第1款、第5款及同條項第3款之不當勞動行為；暨命參加人應撤銷對丙○○等12人所為系爭年度考績，且應重為適當

考績考核及核發獎金。被上訴人所屬不當勞動行為裁決委員會調查後，於107年7月6日作成107年勞裁字第18號裁決決定(下稱原裁決)，駁回上訴人等之裁決申請，上訴人等不服原裁決，提起行政訴訟，經原審法院判決駁回。

三、上訴人等對原判決提起上訴，主張：㈠原判決僅因工會法有關會務假之規定，未如性別工作平等法將不利益待遇之態樣明定於條文，遽認雇主因工會幹部請會務假，給予較差考績之行為尚屬適法，顯違反工會法第35條不當勞動行為之規定，更已違背工會法促進勞工團結之立法目的，顯有判決不適用法規及理由不備、理由矛盾之違法。㈡參加人確係因丙○○等12人為工會幹部請會務假，而對其等系爭年度考績為不利之評價，原判決認定參加人透過績效評比所打出之考績結果尚屬公平合理，漏未審酌參加人利用人事管理權打壓工會幹部之動機，其認定事實與所憑證據內容不符，顯屬判決理由矛盾，且未說明為何不審酌有利於上訴人等之證述及考績分數列表之理由，亦有理由不備之違誤等語，為其論據。

四、經查，原判決已敘明：工會法上會務假機制，使雇主負有義務，容忍工會幹部不用服勞務辦理工會會務，以利工會發展之餘，究竟並無積極促成工會幹部在請會務假，因而減少勞務給付與工作績效表現或對事業組織貢獻較低的同時，仍得享有與其他未請假勞工在考績評核上應同等或更佳待遇之權利。否則，無異使常請會務假實質上工作量、表現較少、貢獻度較低之勞工，得以此等績效表現，取得比其他勞工相同甚至更好之獎金福利、業務發展與升遷機會，甚至演變成擔任工會幹部是職場升遷之捷徑，此不僅與事業設勞工績效考核之人事管理制度原始目的相違背，顯然亦非工會法規定會務假之本旨。依參加人工作規則所定年度考績評核程序與實質標準，丙○○等12人在系爭年度內之工作出勤、工作能力、績效表現、貢獻度、配合敬業度上，均表現出相較於同職務其他員工低於平均水準的情事，參加人對其等於系爭年度之考績考評，並未違背勞動契約誠信本旨，尚屬公平合理，

且為追求事業營利發展上衍生人事管理所必要，並未有因丙○○等12人為工會幹部或團體協約協商代表而刻意差別待遇之情事，即使考績考核當時，參加人與上訴人等勞資關係緊張，仍不能因系爭年度考績就工會幹部或協商代表之丙○○等12人部分，各都低於全體員工的平均分數考評結果，率然指為干預勞工團結權或團體協商權行使不當勞動行為等語，而駁回上訴人等之訴。核諸上訴理由主張各節，無非重述其等在原審提出而為原審所不採之主張，或重申一己之法律見解，並就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，泛言原判決不適用法規、理由不備或理由矛盾，而非具體表明原判決有何不適用法規、適用法規不當、或合於行政訴訟法第243條第2項所列各款之情形，難認對原判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認上訴人等之上訴為不合法。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第249條第1項前段、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，第85條第1項前段，裁定如主文。

中　華　民　國　109　年　12　月　24　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　吳　明　鴻

法官　陳　國　成

法官　曹　瑞　卿

法官　高　愈　杰

法官　蕭　惠　芳

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　華　民　國　109　年　12　月　25　日

書記官　高　玉　潔