臺北高等行政法院判決

106年度訴字第1568號

107年12月13日辯論終結

原　　告　何業芳

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春

訴訟代理人　張國璽　律師

參　加　人　臺灣證券交易所股份有限公司

代　表　人　兆豐國際商業銀行股份有限公司

代　表　人　許璋瑤

訴訟代理人　郭哲華　律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國106年8月25日106年勞裁字第13號不當勞動行為裁決決定，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

一、被告代表人原為林美珠，於訴訟進行中變更為許銘春，茲由其具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、事實概要：緣原告與參加人間不當勞動行為爭議案，原告向被告提起不當勞動行為裁決申請，請求裁決：「（一）相對人（即參加人）核給申請人（即原告）民國105年乙等考績與績效等第第四級之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；（二）相對人對申請人所為前項之乙等考績與績效等第第四級，應改為甲等考績；（三）相對人指派申請人105年度市場推廣部推廣組如附表一所示之工作職務內

容，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；（四）相對人對申請人之工作職務指派，應考量其英語能力與資訊科技專長及研究員職級，予以調整。」經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於106年8月25日作成106年勞裁字第13號裁決決定（下稱原裁決決定）：「一、申請人請求確認相對人指派申請人105年度市場推廣部推廣組之工作職務內容構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為之部分不受理。二、申請人其餘裁決之申請駁回。」原告對於第二項部分之裁決決定不服，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：（一）原告之不當勞動行為裁決申請係依據工會法第35條第1項第1款以及勞資爭議處理法第51條第1項及第2項規定提出，本院亦可依據行政訴訟法第5條第2項之規定，命被告「應為特定內容之行政處分」，故本案如經被告裁決相對人之行為態樣係因報復原告之工會活動而故意降低原告105年度考績評等由甲等改為乙等考績，則被告即可據勞資爭議處理法第51條第1項規定，裁決參加人應為「一定之行為」，亦即將原告之105年考核等級改為甲等，及將績效等級改為第三級，以為救濟。（二）原裁決決定第26頁列示雙方不爭執事項第三項「相對人106年1月13日核定公布申請人105年度考績乙等暨個人績效等第第四級」，並非全然正確。蓋參加人106年1月13日僅通知原告考績等第，並未通知原告之績效等第，直至106年5月方始通知績效等級，原告已於裁決申請書狀中明確陳明其績效等級之公布日期，亦從未同意該項不爭執事項。原裁決決定第27頁另列示雙方不爭執事項第五項略謂「相對人公司係特許事業，受主管機關高度監理，爰訂有年度考績辦法，明定考列考績及績效各等第員額規定。」惟原告已明確對於所謂受主管機關「高度」

監理一節提出反對意見，僅同意參加人係受主管機關「監理」。參加人顯係以其所受主管機關「高度」監理，主張其絕對沒有可能更改考績辦法之甲等員額規定，將原告改列甲等。惟事實上參加人管理階層早於94年已違反其董事會通過之考績辦法員額規定，任意將列於考績甲等員額範圍之員工（即原告），降等改列為乙等考績，並於原告95年詢問考列乙等之原因及100年第2號裁決案調查時，提示錯誤文書，掩飾其擅自篡改員工考績之事實，何曾受到「高度」監理。（三）參加人為原告雇主，所有員工之人事資料均為其掌握，自可提供片面有利於其己身之資料，誤導裁決委員會，故只有收集全部相關資料，方足以正確判斷。原告於裁決審查期間向裁決委員會要求函查提供103至105年市場推廣部全體23名員工之工作項目及公文簽辦統計，即係為彌補參加人選擇性的提供局部有利於己之資料。參加人既稱其考績決定係同部門所有員工排序，裁決委員衡量判斷參加人是否確對原告有考績之不當勞動行為時，即應調查105年度參加人市場推廣部所有排序於原告前面員工之工作項目、考績排序資料及排序依據。並應前開資訊與前面103、104兩年之資訊互相比對，方可推知原告所處考績排序相對其他員工之位置，是否有「逸脫合理的裁量範圍」。惟裁決委員會卻一項都未要求參加人提供，僅以參加人出示之原告其他同組3位員工公文承辦統計數，作出裁決，已違反勞資爭議處理法第43條第3項、第44條第2項規定應依職權主動調查之責。（四）由原告與參加人長期爭訟後所持續受到的工作指派不利益及違反常理，單高年經理及王麗真組長對原告工作指派之防範，實可輕易證明參加人並未將原告視為「正常」員工。原裁決決定逕以參加人企業工會理監事中105年亦有3人為考績乙等，即

遽判雇主並非因原告之工會活動而針對性的核給乙等考績，卻明顯忽略原告所提示之各項證據，均可佐證其他工會幹部不是曲予配合參加人，協助達成降低勞動條件之目的，就是未予聞問工會事務，也從未積極參與工會活動之勞資關係脈絡，渠等當然不會遭遇不利待遇，甚至可能得到更好待遇。較諸原告持續站在會員權益，不停與參加人資方代表有異議，二者顯然無從互為比對或推論。由原告所舉證於105年期間所受核給會務假之歧視及明顯與其他工會理監事之迥異，亦可佐證參加人對原告及其他工會幹部之差別待遇，裁決委員會亦置之不理。原告於裁決時係主張參加人指派不重要且低於原告職級及專長之工作，並刻意壓低原告之考績評等，核給低於其實際工作表現之考績，所需衡量因素僅與其他同部門員工有關，該3位工會幹部所屬部門各異，與原告亦為不同部門，由不同經理評核考績，其考績評等與原告無法類比推論。況參加人並未提供該3位工會幹部工作表現資料，則其他理監事之考績評等與原告，實難以推論類比。（五）裁決重點應在於審查參加人對於原告是否確有在工作指派及考績評核方面之逸脫常態情形。縱然原裁決決定認為工作指派是否為不當勞動行為之訴求，已因90日期限失其適用，但工作指派之異常仍屬考績評核是否逸脫考績評核常態之重要判斷因素，而原裁決於衡量是否構成考績不利益時，卻將參加人對原告工作指派逸脫常態情形，完成排除不論，僅僅依據參加人提出之工作指摘已由原告「一一回應」，即判斷對於原告之考績評核並未「逸脫合理的裁量範圍」，顯然並未「就客觀事實之一切情狀」加以判斷，亦有理由不備之違法。（六）所謂KPI制度係管理階層協助所屬員工改善缺失所設，其目的係透過主管與部屬間之面談溝通，於工作進行中

，即早發現問題，即早改正，以提升整體工作績效，並非用以指責員工之缺失。故原告於105年中面談時，提出建議調整更新投資人知識網頁QA段落及贊助學校之二項工作項目，是否可交回原承辦同仁，以提升整體工作效率，經參加人王麗真組長同意後，加以調整分配予原承辦同仁。而後參加人卻於裁決案據以指摘原告推辭工作，顯然王麗真組長於105年中面談，同意原告所提出工作調整請求之時，已計劃以之作為核給原告推辭工作並核給乙等之理由，可見係基於不當勞動行為之故意。原告於105年末與主管之第1次及第2次面談，如非氣氛惡劣，為何王麗真組長需主動要求進行第3及第4次面談？第1次及第2次面談氣氛惡劣，是否確因王麗真組長只是全程不間斷指摘原告，使原告無從答辯說明？這些均為足以辯明參加人主管是否對原告確有惡意而「考評給分有悖於客觀事實」之重要資訊，裁決委員卻從未調查。事實上不當勞動行為係雇主對工會幹部之身份或工會活動予以不利益待遇，雇主當然不可能主動承認其係因原告之工會幹部身份給予不利益待遇，因此才有裁決委員自己提出之「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」原則，作為判斷，即所謂「大量資料觀察法」。原告於裁決時共提出約90項客觀事實之證物，其中有證明參加人所屬主管於105年工作指派之歧視、對原告加班申請之刁難、對工會會務假之刁難、原告於休息時間仍戮力工作之證據、原告長期於辦公處所遭遇孤立之事實、面談紀錄之詳細指摘迥異於其他員工沒有面談紀錄等，種種證物所顯示參加人主管對原告明顯之敵意，原裁決全部不採，反指原告無法佐證該些「建議」及「提醒」與工會幹部身份有關。（七）

原裁決決定認為原告承辦網頁更新及及贊助事宜相關業務未能符合主管要求云云，查參加人投資人知識網網頁QA更新事宜，不足原告全部工作負擔之百分之2，原裁決卻不見該百分之98之工作成果，及原告之舉證，逕以參加人對不足百分之2工作之指摘，推論其他百分之98的工作，實屬跳躍推論，也違反比例原則。蓋參加人自承王麗真組長於原告104年度增加該網頁更新及贊助事宜兩項工作，係因原承辦該兩項工作之2位員工需辦理參加人104年度重大活動之「證券博覽會」，故將該兩項工作轉撥原告辦理，以減輕該兩位員工之負擔。則於105年度該重大活動既已結束，該網頁更新及贊助事宜工作本即應轉回該2位員工辦理，方為工作負擔之合理配置。參加人王麗真組長不為該項工作調整在先，復以此指摘原告推辭工作在後，顯具不當勞動行為之故意。此外，104年主辦該「證券博覽會」之陳志宏副組長顯然因活動結束，而於105年大幅減少工作量，但原告卻反而由甲等降為乙等，該3位工作量減少的員工均維持甲等，原告與該3位員工彼此間之工作負擔及考績評比是否合理，裁決委員亦未詳查。再查，參加人之網頁經常有長期未更新情況，可見其根本不重視網頁更新。況且依據參加人之網頁更新規定，該投資人知識網QA問答資料之更新權責單位係提供各該QA項目之業務部門，並非參加人所屬市場推廣部，亦即各網頁更新權責部門本就有責任主動提出網頁內容之更新。對於各部門主動更新之來函，原告均立即處理，並無延誤。至於市場推廣部每季提醒網頁更新權責部門之規定，係原告主管王麗真組長口頭訂定之內規，其既身負監督原告之責，且每週均召開組內工作會議，於原告未於季末發函提醒各部門更新網頁之際，王組長即應提醒原告。惟王組長從未提醒，直至原告於

105年7月年中面談提出該工作之調整建議時，王組長方有該項「提醒」。故王麗真組長如係忘記該項內規，即可證該項內規並非重要，且其應負督導不周之責，如王組長並未忘記該項內規，卻刻意未「提醒」原告，復於考績評分時列為負面考評，則顯係出於不當勞動行為之故意。縱使認為原告應負全責，惟原裁決決定僅需審視原告未能排列於參加人市場推廣部全體23位員工之百分之70之內，是否合理，並非判斷原告是否應列為該部門全體員工第一名，故不能有任何瑕疵，該項判斷顯不符合比例原則。參加人竟僅因該一小疵即將原告評為乙等，排序於百分之70員工之後，當然已構成逸脫合理之考績評核。（八）原裁決決定認為原告105年度承辦公文數為201件，就其他同組3位組員承辦公文而言，不論件數或年度增加比例上，仍屬最低云云，查本項判斷所依據之公文承辦數之資料未經查證，參加人並未說明所稱同組3位組員之公文承辦量包含範圍為何。雖經原告要求函查該三位員工承辦公文之主旨列表，但裁決委員亦未調查。次查公文承辦數之統計基準亦非相同，並非均以起簽者身份互為比較。參加人既稱考績評等係部門全體員工互相比較後排序，也沒有限制各組之甲等比例應平均分配，則原告公文承辦量即應與部門全體員工相比，不應僅與本組公文承辦量多於原告之3位員工相比。另原裁決決定所稱原告亦未提出證據證明其所承辦公文在品質或難度上高於其他組員乙節，實屬倒果為因。查承辦公文之難度係與工作指派有關，又原告之公文品質是否高於其他員工，原告曾以2份公文書佐證其發函內容實較前手趙典芬更為周延，惟被告並未審酌。況原告並無權限閱覽其他員工之公文，如何能證明公文品質較其他員工為高？且原告於裁決時即主張參加人係故意指派不具重要性

之庶務工作予原告，以便更易核給不佳考績，在參加人管理階層方具工作指派權，原告僅能被動接受工作指派之情況下，則原告承辦之公文困難度自然難以與其他重要工作相比，公文內容也偏於制式，這是工作指派所造成的結果，卻要原告舉證其承辦公文難度較高？被告實應調查參加人為何始終給予原告低於其研究員職級之工作指派，而不是倒果為因的要求原告應說明其承辦之公文難度較高。此外推廣組另二位乙等組員之公文承辦數為零或個位數，卻與原告同列乙等考績，其他組別之甲等員工亦有公文承辦數遠低於原告者，原告卻被核為乙等，這些都可由前開全員之公文承辦數佐證參加人對原告考核不具合理性，被告卻認為沒有必要調查，僅以局部比較及原告曾經對考評因素一一回應，即認定參加人斟酌原告相關工作表現而予適當之考評，難謂有逸脫合理裁量範圍之情形，即非可採。（九）原裁決決定以原告105年之工作表現並非全無瑕疵，故認為原告105年度之乙等考績並非不利益待遇。此項判斷與本案主張有違，原告係主張被排序於百分之70以外，係屬低於實際工作表現之不利益待遇，並非主張應排序第一名，除非參加人可證明其所有甲等員工都是「全無瑕疵」，否則自不能以原告不是「全無瑕疵」，即核給乙等考績。又原告也已舉證由員工承辦工作之預算數即可推論各項工作之重要性。由參加人市場推廣部之國際涉外事務之預算即可證該工作係受該公司高層重視，故辦理涉外事務之國際組員工考績甲等比例亦長期偏高。惟參加人單高年經理卻在原告持續請求下，異常的持續拒絕外語能力極佳的原告有機會辦理涉外業務，正可證明單高年經理於工作安排時即已計劃將原告考績排序往後，具見其對於原告有不當勞動行為之故意。參加人始終未舉證原告沒有能力辦理

預算金額較高也更重要工作，僅是提出不符比例原則的「疏失」事證作為舉證，被告也未針對原告所受工作指派是否為正常管理決策要求參加人說明。（十）參加人指摘原告自己沒有投稿所主辦活動之徵名活動，可見「工作配合度」有問題：事實是原告之主管對該徵名活動，原指示規劃提供獎金予入選之投稿人，原告既是主辦人，可以看到其他投稿人之文案，如主辦人亦參加徵稿活動，其提出之名稱如與其他投稿人類似或於徵選中被採用，將予人瓜田李下之譏，主辦人當然應該避嫌。參加人指摘原告回報網路闖關週抽獎未領獎數據與其副組長所收到廠商回報數據不同，可見原告之「工作專注度」有待加強：事實是該活動之發放獎金作業係委外處理，因此所有中獎人及領獎資料都由委外廠商保管，在活動進行中並不會將明細資料提供給原告，由於原告主管表示希望知道領獎進度，原告僅能詢問委外廠商，方可知悉尚未領獎之人數，並無領獎明細資料可供核對廠商所提供數據是否正確。另參加人所謂「重要帳務資料」是指直至活動期間屆滿後，委外廠商需移交給原告之領獎清單及所剩獎金金額，在活動進行中原告本來就不會有這項「重要帳務資料」。而該項尚未領獎人數之資訊，完全不會影響活動獎金的發放，也沒有所謂主管發現後需進行之「矯正處理」。而關於參訪遺漏登錄會議室申請，參加人所稱之105年3月11日之參訪團體，實則並非「董事長交辦扶輪社企業主人士」，而是「銘傳大學財金系一年級」。所稱原告未預先登記會議室，實則係因該會議室上午時段已為證交所企業工會登記於中午辦理會員大會之用，原告無法於會議室登記系統重覆登記使用，故原告與工會協調於其實際使用時段（早上11：30）前，先融通予銘傳大學參訪團使用，並協調參訪團體同意縮短參

訪時間，以便提早離開，順利完成該日參訪行程。會議布置也沒有特殊需求，所以完全沒有所謂「經組長及同仁等全力協調始化險為夷」等聳動情節，這些都是原告主管之誇大甚至錯誤之詞。原告的疏失僅在於忘記告訴代理人郭南蘋「（原告）已經跟企業工會協調可以借用其會議室時段」，但這完全不會影響該參訪接待之進行。另關於所謂「接待參訪過程不恰當」部分，事實上參加人對該項接待大專院校同學之工作，一向並非重視，原告103年接辦時，全由原告擔任主持人，沒有任何主管出席接待。至104及105年，方有組長或副組長擔任主持人，致詞五分鐘即離場，並無所謂「接待外賓參訪之開場介紹為活動重要項目」云云，否則為何103年幾乎都沒有主管進行開場介紹？105年3月11日上午參訪團，因為需以英文簡報，因此安排由周副理擔任主持人。該日周副理並未準時抵達會場，參訪團卻提早抵達，該團領隊又表示因其下午尚有其他行程，建議原告先進行後面的簡報，等周副理到達時，再請副理致詞。原告為免訪賓無所事事，故於周副理尚未抵達之前，利用時間向同學們報告原來排在後面的簡報。豈料周副理抵達會場時，立即轉頭離場，原告當然只好繼續簡報，並順利完成整場參訪活動。實際辦理參訪活動時，本就有各種無法預期的狀況，原告努力達成參訪單位的意願，臨機變通，參加人沒有獎勵原告的努力，反而對原告藉題發揮，再對照105年3月25日接待銘傳大學國際學院場次，也根本沒有主管出席開場介紹。再關於「社區大學開學投資講座開學典禮未落實前置準備作業，產生疏失」部分，該項開幕活動係參加人委託證券暨期貨市場發展基金會承辦，其又將場地布置外包，原告主管王麗真組長為現場總督導，彩排作業亦均由王麗真組長督導。彩排時原告曾建議王

組長對於拉繩子使彩帶布條捲下的動作，是否需多演練幾次，王組長表示不需要，因為「（承包場佈的」老闆很可靠，伊以前有跟他合作過，老闆說沒問題就是沒問題」。至開幕時彩帶卻掉落，係因開幕長官拉繩子時用力較大，彩帶未固定妥當，致鬆脫產生掉落意外，其責任並非在原告。至於所謂彩帶掉落後「原告杵在一旁」，更是無理，因為事實上當時的「處理善後」，只能由承辦場地布置之老闆趕快在舞台安置一個梯子，爬到約2公尺高的房頂，重新固定彩帶。其他可以作的「處理善後」應由原告的主管即單高年經理、王麗真組長等主管，趕快上台陪伴開幕長官，以化解尷尬，並非原告身份所能為，而當時單高年經理、王麗真組長等主管，也是「杵在一旁」，卻將該意外之責任全歸諸原告。至於「原告不願協助投資人查詢開戶交易作業之輪值，導致其他同仁負擔加重。」「原告代理僅五次，遠低於同組郭南蘋35次」部分，實則係參加人又把「輪值」及「代理」兩件事混同敘述，歸責於原告。參加人張冠李戴混淆視聽，原告雖已充分說明，惜被告未予仔細查證。原告在所有被指派的工作項目中，僅有該些零星事項被指稱有疏失,卻因為這些占全部工作極少比例的缺失被排序於全員百分之70之後，顯然不符比例原則，也未反映全部的工作表現。（十六）原告對組長105年之工作指派回復以「敬悉遵辦」，是原告在104年末面談時，已直接向組長明確表達希望長官於105年能安排「適才適所」及符合研究員職級具「規劃性質」之工作，至105年組長分配工作仍然持續指派庶務工作予原告，原告之回函只是表示知道所受工作指派之項目，也會遵示辦理，並不表示原告不反對所受工作指派或認為其合理。原告也已出示前項面談紀錄，只是被告不採。（十七）參加人所提出之人事考

核規定僅為書面規定，事實上其並未確實對於每位員工均按照該規定進行評核。由參加人所曾提示之各部門員工考核排序資料，排序前後之員工，其考核總分都正好相差0.1分，可見其實際作業為先排序再核給分數，以便符合其考績規定的各考績等級的總分及員額規定。亦即其根本未按其所稱之考核制度及考評項目進行全體員工之考核，實係完全由主管自由心證之黑箱作業予以決定所屬員工的考績排序後，再核給總分及決定考核等級。至於其所提出原告之各項工作「可議之處」，只是用以合理化其核給原告乙等之飾詞而已，並非真正的決定因素。（㈢）依參加人市場推廣部103年至105年三年間共計20幾位員工之考績評核結果，可歸納出該市場推廣部有特定一群人員持續甲等，特定一群人員持續乙等，持續甲等的人員從不會被調出該部門，被調出該部門的人員通常於被核給乙等後調出，除非如陳○洲係得到甲等考績後升等至其他部門副組長職位。該部門中之國際組每年均固定僅有一人乙等，該組其他人員都為甲等，且多人為持續甲等、副組長以上人員均持續為甲等以上考績、曾擔任總經理秘書者其考績亦必為甲等以上考績。依據前開原則，考績於年初即可透過工作指派予以決定，根本不需經過參加人所聲稱之嚴謹考核程序及作業。另市場推廣部國際組每年均僅有一人為乙等之事實，加上原告雖持續要求辦理調入該組卻持續遭拒絕之事實，即可佐證參加人不願給予原告「適才適所」的工作，係為了更易核給原告乙等考績。（㈣）被告所稱參加人「已就其對原告之考核提出具體理由」乙節，應係依據「105年市場推廣部推廣組績效面談申請人之紀錄總表」所為判斷。惟該表製作日期為106年6月6日，已超過參加人聲稱之考績評核基準日，並係原告已提出裁決案之審查期間，

可見其係於原告提出裁決申請之後所作成，並非參加人聲稱對全體員工均會進行之考績評核作業依據，亦即其並非依據該文件對員工進行評核，而是已決定考核評等，甚至進入外部爭議後始行製作。況其中諸多「證據」均為依據錯誤之實體文件作出錯誤之引申，或張冠李戴之錯誤資訊，只是原告雖曾針對該些「證據」之實際狀況加以說明，被告卻全部視若無睹，亦未互相覈實。（五）綜上所述，工作指派本就為考績待遇之重要因素，於判斷原告105年度考績乙等是否構成工會法第35條第1項第1款之不利益待遇時，即為重要審查因素，被告卻完全未予審查。原告亦已由勞資關係脈絡及各種受到不正常歧視待遇舉證受有各項不利益及歧視待遇，且其原因只有工會活動一項，被告全未採納，也未說明其不採納之原因。且被告僅需按原告所聲請調查之證據要求參加人提出，即可輕易判斷參加人之答辯並非真實，惟被告亦未善盡其調查之責，反要求原告應將該些資方掌握的資料提出作為舉證，罔顧法律所賦與裁決委員會之調查權限及責任。並聲明求為判決：⑴原裁決主文第二項撤銷。⑵前項撤銷部分，被告應作成「㈠參加人核給原告105年度之乙等考績排序及績效等級第四級之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。㈡參加人應核給原告105年度以甲等考績排序及績效等級第三級。」之裁決決定。

四、被告則以：（一）裁決委員會為獨立專家委員會，所作成之裁決決定具備合議特質並具專業性，基於裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地。是以，原告援引行政訴訟法第5條第2項規定，訴請本院命被告做成參加人構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為之裁決決定（即意指應為特定之行政處分）

云云，應與前揭法令賦予獨立委員會基於其專業性判斷之立法旨趣有悖。再者，原告援引行政訴訟法第5條第2項規定，訴請本院命被告做成參加人應核給原告105年度之甲等考績排序及績效等級第三級之行為（即意指應為特定之行政處分）云云。惟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，法令並未設有限制，被告裁決會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，是原告請求是否可採，即非無疑。（二）參加人年度績效評核作業訂有明確規範，全體員工均一體適用「年度考績辦法」規定，其中年度考績評核係按「1.績效計畫評核、2.職能評核、3.綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度。」等項目分別評定之。至考績評核方式，係由同組排序後再由部門主管跨組排序、綜合評比。此外，各部室考列各等人數比例設有規定，考績等第分配比例規定於「年度考績辦法」。至績效評核分級規定於「員工績效及考核辦法」。參加人年度績效評核作業已行之多年，年度考績評等均依同仁之年度工作表現做為考量，同仁是否具工會會員身分、工會理監事身分、勞資會議或其他會議之代表身分，均在所不論。乙等僅係考績名額規定下之必然結果，考績甲等或乙等實非個人可主觀期待，縱為乙等亦僅反映當年度工作表現與同部門內之排序結果，尚非不利待遇。（三）參加人認原告105年之工作表現有如下可議之處，包括不願參與所主辦之「網路闖關活動名稱文稿徵求」活動、主辦之「網路闖關」週抽獎未領獎數據回報錯誤、「參訪遺漏登錄會議室申請」、「接待參訪過程處理不恰當」、執行「社區大學理財講座開學典禮未落實前置準備作業、產生疏失」、不願協助「投資人查詢開戶交易作業」輪值等情。原告對於參加人上開工作績效雖

有不同意見，然參加人對於原告105年工作表現之考核，既已提出具體理由，原告自己製作之105年度KPI評核年末面談紀錄表復一一回應，顯見原告主管對於原告工作表現之建議與提醒，尚非全然無據，亦無證據顯示與原告之工會幹部身分或工會活動有關，並無違反工會法及相關法律之規定、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，自應尊重雇主之裁量權限。原告主張其知識網頁QA更新事宜僅佔其工作比重之2%，其餘98%均可圓滿完成云云，姑不論是否為真、可採，亦非無疑，且若依原告之邏輯，則其2%之簡單工作內容都有產生疏失，其餘98%之相對非易之工作，衡諸常情，豈會全無疏失？足見原裁決決定理由並無違誤。又原告以其他部門之網頁不受重視為由，主張其未予更新QA網頁、QA網頁為其他部分權責、王麗真組長未予提醒原告云云，均屬就其工作範圍推諉卸責之詞，蓋依其工作指掌，本應就其權責事項負責追蹤與進行更新維護，豈能以網頁不受重視、主管未予提醒云云辯解。況上開各情又與參加人是否對其構成不當勞動行為之要件有何關連，應由原告舉證，原告僅以主管未予提醒主張其係出於不當勞動行為之故意云云，業經原裁決決定綜合卷內事證，難予採憑。至原告主張「王麗真組長於105年中面談，同意原告所提出工作調整請求之時，『已計劃以之作為核給原告推辭工作並核給乙等之理由』，可見係基於不當勞動行為之故意」、「105年之年末KPI面談時，原告已完成整年度之工作，主管也早已決定考績評等……這些均為足以辨明參加人主管是否對原告確有惡意而『考評給分有悖於客觀事實』」云云，尚乏實據，而屬臆測之詞。另其所提之相關

證物，經原裁決決定勾稽卷內相關事證，亦無法證明參加人對於原告具有針對性之不利益待遇，原裁決決定並無逸脫合理的裁量範圍之違誤。再以原告承辦業務量觀察，原告105年度承辦公文數為201件，雖較104年度166件為多，增加幅度為21.08%。但其他同組3位組員郭○蘋、趙○芬、段○妤等3人承辦公文數分別為347、327、414件，不論件數或年度增加比例上，仍屬最低。原告稱其因工作指派關係，造成工作庶務公文難度不高云云，然如前述，對於參加人之工作指派乙節，並無構成不當勞動行為之情，且其既未舉證其承辦公文之品質或難度高於其他組員（甚至自承其所承辦之庶務公文難度不高），自難認為參加人所為之考評有逸脫合理裁量範圍之情形。末查依參加人提出參加人企業工會105年度9位理事、3位監事之考績，除原告外，尚有3位考績乙等，並無特別針對原告之情形。（四）依勞資爭議處理法第44條第2項規定，裁決委員會得依據職權調查必要之證據，而非舉凡所有原告聲請之證據，均應依職權調查。況本案業經調查會議、詢問會議及裁決決定程序始作成，裁決程序未調查原告聲請之證據，亦經裁決委員會委員採多數決方式表決同意，是無原告所指違反裁決決定原則云云之違誤。又裁決委員會業就客觀情狀為判斷而認為本案不構成不當勞動行為，誠如原裁決決定所述，參加人對於原告之105年工作表現之考核，已提出具體理由，且原告亦製作表格一一回應，當知原告主管對於原告之工作表現之建議與提醒，非全然無據。況最重要者，原告未能舉證參加人對其所為之考評，係因原告之工會幹部身分或工會活動而為之針對性不利益待遇，足徵原告主張原裁決未審酌一切客觀情事云云，並不足採。（五）參加人對於原告為如何之考績？是否妥當等事，非屬不當

勞動行為裁決機制（集體勞動關係）之救濟標的，如有爭議，應另循個別勞動關係途徑救濟。此與參加人如對原告為不利益考績係出於不當勞動行為之動機與目的，而構成不當勞動行為，係屬另一事，不容混淆。參加人業於裁決決定程序提出對於原告考評理由之相關事證與說明，並經原裁決決定採認後認為並非全然無據，且未逸脫雇主合理的裁量範圍，因此，原告一再執此稱本案構成不當勞動行為云云，自無可採。甚且，原告另曾向被告裁決會提起裁決申請，確認參加人核給原告104年之甲等考績排序及績效等級第三級之行為，構成不當勞動行為等事云云，該案業經105年度勞裁字第25號不當勞動行為裁決決定書認為不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並經本院106年度訴字第375號判決予以維持，上開案件與本件申請確認參加人核給原告「民國105年度之乙等考績排序及績效等級第四級」之行為，是否構成不當勞動行為，要屬相類之申請裁決案件，且依本院前揭判決認定理由，均足佐證參加人向未因工會會員或幹部身分，而於辦理考績或考評給予差別待遇。益徵原裁決決定認為本件並未構成不當勞動行為，實無違誤。原告所提之本件裁決申請，僅係因其對考績結果與期望不相符，而非參加人對其有不當勞動行為之動機與目的而為，原裁決決定認為不構成不當勞動行為，並無違誤等語，資為抗辯。並聲明求為判決駁回原告之訴。

五、參加人則以：（一）勞資爭議處理法第51條第2項之救濟命令，係屬裁決委員會之裁量權，不受當事人請求之拘束，原告亦應無主張本院可依據行政訴訟第5條第2項之規定，命被告「應為特定內容之行政處分」，於本案訴訟即訴之聲明第2項之公法上請求權基礎。退一步言，參加人依「證券交易

所管理規則」受目的事業主管機關-金融監督管理委員會高度監理，公司年度業務計畫、預算、組織及員額編制等須經主管機關核定，故員工考績及績效考核作業及內部申訴制度均有明文規定且行之多年。原告主張重為評等倘使成立，在各級人數受限之下，其考績、績效排序向前調整，勢將使另一名同部門同仁考績、績效排序向後調整，連帶之考績獎金、績效獎金及員工酬勞（原紅利）亦需調整，嚴重影響參加人內部管理之程序正義，實無執行之可行性。（二）按勞動部依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，為獨立專家委員會，並踐行調查程序且以多數合議決方式為裁決決定，應認其裁決決定有判斷餘地。而本件裁決委員會作成之裁決決定，並無恣意判斷及其他違法情事，故本院允宜給予最大程度之尊重，並應採取較低密度之審查。（三）原告主張其於105年至今年之間之諸多工會活動，阻擋參加人對員工權益之不利作為，有些甚至直指參加人高層，符合「原告參加工會活動、擔任工會職務」之要件云云，惟上開要件並非參加人公司對原告105年考績乙等之評核考量因素。至原告主張參加人對其有不利待遇（以不合理職務安排方式，以便給予原告較低之考績排序，遂行不當勞動行為）云云。惟參加人對全體同仁之工作表現評核之標準為全體適用之原則，原告105年乙等考績係依其整體表現而核給，尚不可倒果為因，遽認參加人對原告有不利待遇或不當勞動行為。原告主張核屬其主觀臆測之詞，毫無根據，應不足採。（四）參加人謹就原告於105年度承辦業務情況分別以「工作內容、缺失及態度」、「年度績效面談」、「職場倫理」、「其它工作表現及爭議」等4大部分提出說明如下：⑴「工作內容、缺失及態度」部分：包括不願參與所主辦之「網路闖關活

動名稱文稿徵求」活動、主辦之「網路闖關」周抽獎未領獎數據回報錯誤、「參訪遺漏登錄會議室申請」、「接待參訪過程處理不洽當」、執行「社區大學理財講座開學典禮未落實前置準備作業、產生疏失」、不願協助「投資人查詢開戶交易作業」輪值等等。⑵「年度績效面談」部分：參加人KPI評核全年度績效面談之制度設計，即藉由一年2次與同仁面對面的溝通及建議，就各組員於執行業務時所發生缺失得以適時改進，對於業務推展有其功效。溝通過程組、副組長皆釋出極大善意與平和態度，充分闡明原告執行其主辦業務或代理他人業務所表現之優缺點，希冀原告能抱持「有過改之、無則勉之」之精神，更加提升執行專案之質與量；反觀原告一向以「負面思考」之態度，逕自臆測及解讀組、副組長之真誠指導，對於組、副組長極具建設性之勉勵與指正，置之不理，並自行訂定執行業務之「標準」。故組、副組長必須花費數倍於其他組員之次數及時間與渠進行績效面談，卻又無法彰顯其功效，「工作專注及配合度」實待加強。⑶職場倫理部分：原告無視員工考績為部門主管及總經理之職權，於105年12月23日主管評核105年度員工考績截止日前，以電子郵件寄送施董事長陳情：「希望公司能指派本部各級長官以外之長官或內部稽核室長官，協同評核職今年之考績等級，以利公平考核職今年之工作表現。」期待首長能指派本部各級主管以外之主管人員或內部稽核室主管，協同評核其於本部之工作表現。原告完全無視於公司內部規範及作業程序，不尊重各級主管之考核權限，實為違反「職場倫理」之表現。⑷其它工作表現及爭議：包括原告多次以不合程序方式「爭執請購平板電腦」；另稱「安排座位遠離同組員工之辦公處所，參加人營造職場孤立氣氛，加強排擠原告之潛規

則」等等。由上開說明，足證原告「105年度工作績效計畫」表內績效目標之實際達成情形顯存有重大缺失，須予以扣分，且在職能表現與工作態度與配合度上亦有瑕疵，承辦公文數量與組內輪值代理次數亦較其他同仁為低。考量考績為同仁績效表現之比較結果，相較於其他同仁之工作量及缺失、工作配合度情形，在參加人各等級人數受限情形下，原告105年度考績經核定為乙等，應屬合理有據，故原告主張其受有不當勞動行為，原裁決決定違法云云，應無理由。（五）事業單位是否有不當勞動行為應總體觀察其與工會間之勞資關係而論，尚不得因少數人對事業單位之爭訟即推論有不當勞動行為：參加人自有企業工會以來，勞資間之意見交流順暢，勞資關係融洽，除每月召開勞資會議，雙方更於104年1月5日簽訂勞雙方團體協約，並於107年1月續談續約協商事宜。另查參加人所提供之工會幹部歷年考績及工會幹部擔任公司管理職務等情形，可知悉參加人對工會幹部尚無任何不利待遇等語。並聲明求為判決駁回原告之訴。

六、本件應審究者厥為：參加人核給原告105年乙等考績與績效等第第四級之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？本院判斷如下：

（一）按工會法第35條第1項第1款規定：「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、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。」同法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，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。」又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。是判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據。次按被告依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均係來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，其等行使職權不受該部指揮，具有獨立地位，為獨立專家委員會，並踐行調查程序且以多數合議決方式為裁決決定。基於裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，行政法院應採取較低密度之審查，僅於裁決委員會之判斷有恣意濫用及其他違法情事時，得予撤銷或變更；其可資審查之情形包括上述該裁決委員會之判斷：1.是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4.是否有違一般公認之價值判斷標準。5.是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。6.是否違反法定之正當程序。7.組織是否合法且有判斷之權限。8.是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由參照）。

（二）原告主張參加人核給原告105年乙等考績與績效等第第四級之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並以前詞為其論據。經查：

⑴參加人年度績效評核作業訂有明確規範，全體員工均一體適用「年度考績辦法」規定，其中年度考績評核係按「1.績效計畫評核、2.職能評核、3.綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度。」等項目分別評定之（見原裁決決定卷1第323頁）。至考績評核方式，係由同組排序後再由部門主管跨組排序、綜合評比。此外，各部室考列各等人數比例設有規定，考績等第分配比例規定於「年度考績辦法」第8條，各部室考列優等占總人數10%、甲等占總人數60%、乙等占總人數29%~30%，丙等及丁等合計不超過總人數1%。至績效評核分級規定於「員工績效及考核辦法」第4條，計分5級，第1-2級及第4-5級各占總人數30%，第3級占總人數40%。考績優等10%，甲等60%、乙等（含以下）為30%（見原裁決決定卷2第935頁）。上開參加人年度績效評核作業已行之多年，年度考績評等均依年度工作表現做為考量，本與是否具工會會員身分、工會理監事身分、勞資會議或其他會議之代表身分無涉。又原告所屬推廣組人員績效評核係由組內排序，經部門主管綜合評量市場推廣部三組人員之表現，而做成評價，乙等僅係考績名額規定下之必然結果，考績甲等或乙等實非個人可主觀期待，縱為乙等亦僅反映當年度工作表現與同部門內之排序結果，非可逕認係不利待遇。另參加人企業工會理監事同仁105年度考績（見原裁決決定卷5），甲等、乙等皆有之。是原裁決決定據上認參加人公司考績作業並無針對企業工會幹部人員有不利待遇一節，並非無據。

⑵另就參加人主張原告105年之工作表現有可議之處（見原裁決決定卷2第937頁以下），包括：①不願參與所主辦之「網路闖關活動名稱文稿徵求」活動：該活動名稱之命名，攸關行銷之主軸及其代表性，組長鼓勵同仁就命名投稿，以集思廣義，俾選擇最佳之命名。惟原告表示是主辦人員不便投稿，對自己主辦之重要業務卻不積極參與，其「工作配合度」尚待加強。②主辦之「網路闖關」週抽獎未領獎數據回報錯誤：確認抽獎活動中獎之未領獎數字正確與否，攸關中獎者之權益及主辦單位公信力。本活動係委外辦理，中獎數與未領獎數等資料由委外廠商即時回報主辦人（即原告）確認後轉陳。105年辦理期間，原告於12月12日回復副組長「網路闖關週抽獎之未領獎數字僅1位未領獎」，惟依據委外廠商承辦窗口人員於12月25日E-MIAL寄送副組長相關資料顯示：「週抽獎有25位未領獎」，二者數字明顯有落差及錯誤，申請人卻未盡詳查之義務，且歸責於外包廠商。按原告執行該項「網路闖關」專案已屆2年，相關作業流程應屬嫻熟，原告卻疏於注意、確認重要帳務之資料，且未詳細予以核對及確認，而逕將該疏失歸咎外包廠商。本件資料回報錯誤情形，係組長提醒原告應再三核對帳務資料，及副組長要求外包廠商窗口人員寄送帳務資料，始發現錯誤並予以矯正及補正處理，申請人對於「工作專注度」實有待加強。③「參訪遺漏登錄會議室申請」：參加人公司各辦公空間會議室有限，尤其大型活動所需之大會議室，未事先於系統申請，很難有機會臨時調度使用。原告主辦之「參訪」業務，不論參訪團體為何，其接待良窳攸關公司形象。原告於105年3月11日應接待由前董事長交辦之「扶輪社」相關企業主人士，其當

日請假（查該期間原告並無其他專案同時進行），商請其他同仁代理接待參訪事宜。惟當日之參訪事宜，申請人不但未事先登記會議室使用，亦未通知負責會議室場佈之同仁，前置作業付之闕如，以至該參訪團體行程受阻，並與本公司另一會議使用時間相衝突，嗣經組長及同仁等全力協調始化險為夷。原告於事後自承有疏失，其「工作專注度及溝通協調能力」有待加強。④「接待參訪過程處理不恰當」：接待外賓參訪之開場介紹為活動重要項目，如有疏失乃嚴重失禮之行為。105年10月26日原告接待參訪團體，活動行程應由擔任主持人之市場推廣部副理先行致歡迎詞，惟周副理尚未到達會場，原告竟逕自開始進行參訪活動。事後不但不接受亦不認同長官之建言，並自我解讀其行為之恰當性，其「工作配合度及溝通協調能力」實有待加強。⑤執行「社區大學理財講座開學典禮未落實前置準備作業、產生疏失」：原告為本項業務主辦人，雖外包專業機構辦理，惟仍需事前確認各項準備工作是否妥當，以及活動過程中如發生不可預期之問題時應即時處理解決。本項社區大學理財講座為參加人公司對投資大眾非常重要的教育活動，深受主管機關金管會之重視，其開學典禮起跑儀式為一年一度重要盛事。惟105年4月6日典禮現場當數位長官上台揭幕時，發生彩帶、布條掉落現場地面之情形，原告僅杵在一旁觀望，未當即出面協助處理善後，其「工作專注度」實待改進。⑥不願協助「投資人查詢開戶交易作業」輪值：原告於KPI績效面談時，多次主動提及可勝任「任何指派工作」，惟當幹部們指派工作時，卻以各種藉口婉拒接任指派之工作，且對不願意接任之工作自行解讀為「庶務工作」項業務屬支援性質工作，例如：

「查詢投資人開戶交易作業」及「生技月戶外展覽」之值班工作，組內其他4位同仁均參與值班工作）。組（副組）長多次面對原告不願意接任工作之情形，造成組長分配組內工作管理權受限，同時亦造成組內其他同仁工作負荷加重，組長更須時時考量其他組員對組內工作分配公平性之觀感。再者，原告輪值本項業務相對而言已較其它組員為少，卻花費許多時間以E-mail訴諸其它理由表達接任該職代之不合理性，且拒絕接受工作指派。105年度申請人僅支援代理本項工作5（次/半天），遠低於同組郭○蘋35（次/半天），足證原告之「工作和諧度及配合度」，相較其他同仁為低，在其他同仁對此項業務有加分效果下，兩者得分數差距自然加大等情。業經原裁決決定綜合相關事證認定略以：原告對於參加人上開工作績效雖有不同意見，然參加人對於原告105年工作表現之考核，既已提出具體理由，原告自己製作之105年度KPI評核年末面談紀錄表復一一回應（見原裁決決定卷1第525頁），顯見原告主管對於原告工作表現之建議與提醒，尚非全然無據，亦無證據顯示與原告之工會幹部身分或工會活動有關等語（見原裁決第35頁）。經核並無不合，原告主張被告並未就客觀事實之一切情狀加以判斷及調查、有理由不備之違法云云，亦非可採。

⑶原裁決決定又以原告未否認於上開105年度KPI評核年末面談紀錄表記載其曾表示網頁更新及贊助事宜由其辦理是否適宜乙節，復於裁決會調查會議時表示：「每3個月發函詢問公司內其他各部門有無需要更改QA之內容，但後來該每3個月發函之工作，被切出來交給我負責發函，如果沒有發函或時間還未到有更改QA內容之必要，公司內其他各

部門也會主動來函，我再依公司其他各部門來函之內容接洽網頁之外包廠商」（見106年6月26日第2次調查會議紀錄、原裁決決定卷2第1108頁），可見該項工作僅係單純之每季例行性公文寄發及轉知網頁維護承包廠商，並未涉及網頁QA內容之實質性的撰寫回應，衡情並非繁重之工作。但依參加人提出之105年度KPI評核年中面談紀錄表記載：「投資人知識網投資人QA資料更新作業，本即為投資人知識網的一小部份，投資人知識網既已有主要承辦人，由該同仁負責整個網頁維護，應較為符合作業效率性。職未按每季主動發簡函提醒業務部門，係因工作實在太繁重，該項工作之急迫性均不若其他工作，故只好後推」，若原告對於單純發文之工作尚有疏失，則其承辦相關業務未能符合主管要求，堪可認定。再以原告承辦業務量觀察，原告105年度承辦公文數為201件，雖較104年度166件為多，增加幅度為21.08%。但其他同組3位組員郭○蘋、趙○芬、段○妤等3人承辦公文數分別為347、327、414件，不論件數或年度增加比例上，仍屬最低（見原裁決決定卷2第1013頁）。原告亦未提出證據證明其所承辦公文在品質或難度上高於其他組員，參加人斟酌原告相關工作表現而給予適當之考評，尚難謂有逸脫合理裁量範圍之情形。原裁決決定因認參加人所為原告考績評定，並無悖於客觀事實，或有逸脫合理的裁量範圍之情事，自應當尊重雇主之考績裁量權限等情，依上說明，亦無違誤。原告主張投資人知識網網頁QA更新事宜，不足原告全部工作負擔之百分之2，原裁決決定卻不見該百分之98之工作成果，逕以參加人對不足百分之2工作之指摘，推論其他百分之98的工作，實屬跳躍推論，也違反比例原則；及參加人係故意指派

不具重要性之庶務工作予原告，以便更易核給不佳考績，原告僅能被動接受工作指派之情況下，則原告承辦之公文困難度自然難以與其他重要工作相比，公文內容也偏於制式，這是工作指派所造成的結果云云，要係其主觀見解及臆測之詞，尚難憑採。

⑷況依參加人提出企業工會105年度9位理事、3位監事之考績，除原告外，尚有3位考績乙等（見原裁決決定卷5），自難認有特別針對原告之情形。原告主張該3位工會幹部所屬部門各異，與原告亦為不同部門，由不同經理評核考績，其考績評等與原告無法類比推論云云。惟雇主本應享有合理之考績裁量權限，且此處有關其他工會幹部考績評定乙等一節，係說明雇主即參加人並無特別針對原告之情形，本非以其等考績評等結果互相比較。原告另主張參加人王麗真組長、單高年經理相關多項作為，亦係基於不當勞動行為之故意；以及質疑與考績評定相關之工作表現認定等節，亦多係其主觀臆測之見解，經核尚無從據以認定參加人係基於不當勞動行為之故意，而予以不利待遇，均無足採。

（三）綜上所述，原裁決決定認參加人核給原告105年乙等考績與績效等第第四級之行為，並未構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，併駁回原告請求參加人對原告所為乙等考績，應改為甲等考績等情，於法並無不合。原告猶執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　10　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　　李玉卿

法　官　　鍾啟煒

法　官　　李君豪

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
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	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。
㈡非律師具有右列情	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、

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	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　10　　日

書記官　樓琬蓉