

【裁判字號】99,台上,2204

【裁判日期】991126

【裁判案由】請求不得為一定之行爲

【裁判全文】

最高法院民事判決 九十九年度台上字第二二〇四號

上訴人 中華電信股份有限公司產業工會

兼法定代理人 朱傳炳

上訴人 曾世宏

洪秀龍

陳繼光

潘進財

柯世雄

呂典

李紹文

翁菁翊

曾春林

詹金德

高梅香

郭聰明

林銘

白淑惠

孫虔修

馬志海

程厚仲

蔡勝和

陳立達

柯震榮

馬良杰

張彬泉

張緒中

林文煜

共同

訴訟代理人 林永頌律師

黃韋齊律師

被上訴人 中華電信股份有限公司

法定代理人 呂學錦

訴訟代理人 張玉希律師

上列當事人間請求不得為一定之行爲事件，上訴人對於中華民國九十八年十二月二日台灣高等法院第二審判決（九十八年度上字

第八二四號），提起上訴，本院判決如下：

主文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔

理由

本件上訴人主張：被上訴人前為交通部電信總局，於民國八十五年七月一日改制為國營企業中華電信股份有限公司，九十四年八月十二日再改制為民營公司。無論改制前或改制後均依法組成工會，被上訴人於交通部電信總局時期，與上訴人中華電信股份有限公司產業工會（下稱上訴人工會）之前身「台灣電信工會」訂有團體協約，於八十年三月二十二日續約（下稱八十年版團體協約），於九十五年一月六日又簽訂新團體協約（下稱九十五年版團體協約）。上訴人工會以外之上訴人為改制民營前之被上訴人之員工，於被上訴人民營化前係以八十九年五月十八日修正通過之「中華電信股份有限公司從業人員考核要點」（下稱八十九年考核要點），作為考核之主要依據。被上訴人民營化後，於九十四年十一月八日訂定「中華電信股份有限公司從業人員績效考核要點」（下稱九十四年績效考核要點），同年十二月二十三日發布實施；於九十五年十二月二十六日又修正該要點，九十六年一月二日發布實施（下稱九十六年績效考核要點）。九十四年及九十六年績效考核要點之內容，均涉及勞工之工資、獎金、勞動契約終止等事由，屬勞動條件之訂定與修正，依上開團體協約約定，被上訴人於訂立及修正前，應先與上訴人工會協調會商，惟被上訴人未踐行此協調會商程序，亦未與勞工協議，即片面訂定及修正，並更改原八十九年考核要點關於晉薪、調薪之規定、取消另與考成、專案考成及存分制；復規定每年須有一定比例員工考列乙丙等，連續兩年考列丙等即終止勞動契約，除違反勞動基準法（下稱勞基法）第二十一條第一項規定及工作規則合理性變更原則外，且無變更之必要性，依勞基法第七十一條規定應屬無效等情。爰求為確認九十四年及九十六年之績效考核要點無效，並命被上訴人不得施行九十六年績效考核要點及應就該績效考核要點與上訴人工會進行協調會商之判決。

被上訴人則以：九十四年及九十六年績效考核要點是否無效，屬於法律問題，不得為確認之訴之標的。上訴人張緒中及高梅香（下稱張緒中二人）曾以九十四年績效考核要點無效為由，訴請伊應按國營期間之交通事業人員考成條例及八十九年考核要點給付考成獎金，經台灣台北地方法院以九十六年度勞簡上字第三三號判決其敗訴確定在案（下稱前案），足見上訴人非不能提起其他訴訟，自不得提起本件確認之訴。又九十四年及九十六年績效考

核要點之性質為單項之工作規則，其訂定或修正並未低於原有勞動條件或規定，不涉及工作規則之不利益變更，且其變更具有合理性與必要性，得拘束表示反對之員工，無違反勞基法規定可言。另各該績效考核要點不屬於團體協約之協商範圍，縱未經協商，僅係違反團體協約規定，應否負賠償責任之問題，難指為無效，上訴人無權禁止伊施行等語，資為抗辯。

原審審理結果以：被上訴人改制民營前，曾與上訴人工會之前身台灣電信工會訂立八十年版團體協約。改制民營後，於九十五年一月六日又簽訂九十五年版團體協約。又民營化前係以「八十九年考核要點」作為對員工主要考核之依據，民營化後則先後訂立九十四年及九十六年績效考核要點，對員工予以考核，為被上訴人所不爭執。按除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力，民事訴訟法第四百條第一項定有明文。故如有命被告為一定給付之確定判決，不得就同一訴訟標的提起積極或消極確認之訴（最高法院四十六年台抗字第一三六號判例參照）。

。查張緒中二人曾以被上訴人於民營化後制定之九十四年績效考核要點無效，應適用民營化前之八十九年考核要點為績效之考核，而訴請被上訴人給付考成獎金，經前案判決其敗訴確定在案，張緒中二人就同一訴訟標的之給付之訴既已受判決確定，揆諸首揭判例意旨，自不得再提起積極或消極確認之訴，張緒中二人請求確認九十四年績效考核要點為無效，於法不合。次查系爭九十四年及九十六年績效考核要點有取消另予考成、專案考成、存分制，更改晉薪、考成薪給，增加減薪、終止契約之規定，可見九十四年及九十六年績效考核要點及交通事業人員考成條例影響員工得請求之獎勵及薪給、被上訴人得否為勞動契約之終止，被上訴人於民營化後，依九十四年及九十六年績效考核要點辦理績效考核，則上訴人如薪資、權利受影響，得依訴訟程序提起他訴訟主張其權利，其提起本件確認之訴，無即受確認判決之法律上利益。再按雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就勞基法第七十條各款所列事項，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之；於必要時，並得依同法施行細則第三十九條規定，另訂單項之工作規則。參諸九十四年及九十六年績效考核要點規定，考核目的在評量從業人員目標達成之績效表現及職場行為，以考核結果作為升遷、晉（降）薪、獎懲、培育、工作調整、核發獎金、紅利以及勞動契約終止之依據，性質為單項之工作規則。且就八十年版團體協約第二條及九十五年版之團體協約第二條約定，互相對照以觀，九十五年版團體協約已將「工作規則」排除於應由被上訴人與上訴人工會先行協調會商之外。況依八十年版團體協約第五十一條、九十五年版團體協約第五十六

條約定，被上訴人如未遵守團體協約與上訴人工會先行協調會商，上訴人工會得請求改正或補救，並非被上訴人制定及修正之績效考核要點為無效。從而，上訴人訴請確認九十四年及九十六年績效考核要點無效；被上訴人不得施行該績效考核要點，並應就績效考核要點之訂定與上訴人工會協調會商，為無理由，不應准許等詞，爰將第一審所為如上訴人聲明之判決廢棄，改判駁回其訴。

按九十四年、九十六年績效考核要點之考核目的在評量從業人員目標達成之績效表現及職場行為，以考核結果作為升遷、晉（降）薪、獎懲、培育、工作調整、核發獎金、紅利以及勞動契約終止之依據，性質為單項之工作規則，為原審確定之事實，則該績效考核要點是否具有效力，即屬兩造間對於勞動契約效力之爭執，自得為確認訴訟之標的，上訴人非不可提起確認之訴。次按言詞辯論筆錄記載當事人陳述之事實，第三審法院得斟酌之，民事訴訟法第四百七十六條第二項定有明文。查工作規則違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者無效固為勞基法第七十一條所明定。惟依同法第七十條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同，是工作規則如經報請主管機關核備，不問勞工是否同意，皆能發生拘束力。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞工；但雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力。故於有此情形時，勞基法第七十一條之規定，應為目的性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效。查公營企業移轉民營後，就其原有之從事人員，依公營事業移轉民營條例第八條規定，在辦理年資結算後，其年資重新起算。準此，公營企業移轉民營後，應認勞資雙方間在原公營時期之勞僱關係已消滅，自民營化時起另成立一新勞動契約。本件被上訴人係於九十四年八月十二日民營化，上訴人工會以外之上訴人均為隨同移轉之從業人員，此為兩造所不爭執，則依上開說明，渠等已喪失原公營事業公務員身分，兩造間之勞僱關係不再受原公營事業時期原有勞動條件之規範。交通部電信總局暨所屬各機構工作規則、交通事業人員考成條例、八十九年考核要點，均係在民營化前訂立之規範，被上訴人民營化後，自不能拘束兩造間新成立之勞動關係。參諸張緒中二人曾以被上訴人於民營化後制定之九十四年績效考核要點無效，應適用民營化前之八十九年考核要點為績效之考核，訴

請上訴人給付考成獎金，前案基此理由認定九十四年績效考核要點並非無效，判決其敗訴確定在案。足見被上訴人於民營化後，為合理有效經營其企業，規範勞工應遵守之企業紀律，而將考成、獎勵、薪給及勞動契約之終止等各項勞動條件予以整理、統一，乃先後制定九十四年績效考核要點及嗣後修正九十六年績效考核要點，於勞資雙方應無不利，難謂不具合理性，揆諸上開說明，不論上訴人是否同意，均有拘束上訴人之效力，雖未與上訴人工會團體協商，難謂無效。上開績效考核要點既屬有效，上訴人請求確認其無效，為無理由，上訴人不得請求禁止被上訴人加以施行，亦不得請求被上訴人就該績效考核要點與上訴人協調會商，原審為上訴人敗訴判決，理由雖有不同，但結果尚無二致，仍應予維持。上訴論旨，指摘原判決為不當，求予廢棄，為無理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第二項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 九 年 十 一 月 二 十 六 日

最高法院民事第二庭

審判長法官 吳 正 一

法官 葉 勝 利

法官 阮 富 枝

法官 許 澍 林

法官 陳 重 瑜

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 九 年 十 二 月 六 日

E