

※有關修訂「臺北捷運公司從業人員考核要點」是否須經勞資協商程序之疑義乙案

發文機關：臺北市政府法規委員會

發文字號：臺北市政府法規委員會95.10.05.北市法一字第09532576200號函

發文日期：民國95年10月5日

主旨：有關 貴公司修訂「臺北捷運公司從業人員考核要點」是否須經勞資協商程序之疑義乙案，復請 查照。

說明：

一、復 貴公司95年9月26日北捷人字第09531915600號函。

二、有關「臺北大眾捷運股份有限公司工作規則」與「臺北捷運公司從業人員考核要點」之法律關係，本會意見如下：

(一) 查 貴公司「法制作業須知」第 3點規定：「除依規定應陳報主管機關核定或備查之重要章則應冠本公司全銜（即臺北大眾捷運股份有限公司）外，次要章則不冠本公司名稱。章則，除另有特別規定外，依其性質得擇一定名為要點、須知、原則、基準、規定或注意事項。」是 貴公司訂定之冠有「臺北大眾捷運股份有限公司」全銜之章則，依前揭規定，似無位階高低之區分。

(二) 次查「臺北大眾捷運股份有限公司工作規則」第39點：『本公司從業人員之平時及年終考核依「臺北捷運公司從業人員考核要點」辦理。……。』按 貴公司之章則因無位階高低之區分，則「臺北捷運公司從業人員考核要點」非屬「臺北大眾捷運股份有限公司工作規則」子法。又前揭規定，如採文義解釋，貴公司從業人員之平時及年終考核依「臺北捷運公司從業人員考核要點」辦理，非依「臺北大眾捷運股份有限公司工作規則」規定辦理；又如依反面解釋， 貴公司之工作規則內容似不包含考核事項。

(三) 是依體係解釋及 貴公司章則訂定原則，前揭考核要點之修訂。似非屬工作規則之修訂。

三、有關臺北大眾捷運股份有限公司產業工會對於 貴公司92年12月25日修正通過之「臺北捷運公司從業人員考核要點」，將年終考核五等人員晉薪一級修正為維持原薪級，致工會認為涉有降低勞動條件之虞，而認應事先與工會協商爭執疑義，本會意見如下：

(一) 查 貴公司與臺北大眾捷運股份有限公司產業工會團體協約第 1條第 1項約定：「甲、乙雙方之勞動關係，除依本協約規定者外，應切實遵照勞動基準法、相關法令及甲方所訂經主管機關核備之工作規則，作為甲方管理從業人員及乙方服務會員之準則。」雙方約定以 貴公司經主管機關核備之工作規則，作為管理 貴公司從業人員及產業工會服務會員之準則。

(二) 次查團體協約法第16條前段規定：「團體協約所定勞動條件當然為該團體協約所屬僱主及工人間所訂勞動契約之內容。」上開規定所稱「勞動條件」，依行政院勞工委員會77年 4月 7日（77）臺勞資二字第 06600號函釋略以：『……係指為保障勞工之最低收入與工作安全及健康生活的必要條件而言。如工資、工時、休息、休假、加班之規定，童工女工之保護安全衛生設備、福利設施、僱用與解僱等；其最低標準於勞動基準法中已有明定。……。』是 貴公司所定之工作規則，其內容包含勞動基準法明定之勞動條件，且經主管機關核備，該工作規則自無違法之處。

(三) 再查 貴公司與臺北大眾捷運股份有限公司產業工會團體協約第 1條第 2項約定

：「前項工作規則如因情事變更而需修訂時，甲、乙雙方得經勞資會議或辦理團體交涉事項時提出，協商修訂。」按前揭約定，僅稱「工作規則修訂時，方得經勞資會議或辦理團體交涉事項時提出，協商修訂」，而「臺北捷運公司從業人員考核要點」非屬「臺北大眾捷運股份有限公司工作規則」子法，從而似得認前揭「考核要點」內容之修正，非屬「工作規則」之修訂。

（四）又依 貴公司與臺北大眾捷運股份有限公司產業工會團體協約第40條規定：「…。甲方應本公正原則訂定考核與升遷辦法，做到為公司拔擢人才為要旨。」按 貴公司訂定之「臺北捷運公司從業人員考核要點」似係規範前揭考核部分，屬公司內部管理權責，非屬勞動條件之內涵，且卷查 貴公司稱92年12月25日修正通過的考核要點並無涉及勞動條件調整，故似無須經工會同意之必要。

四、另查勞動基準法第70條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二工資之標準、計算方法及發放日期。三延長工作時間。四津貼及獎金。五應遵守之紀律。六考勤、請假、獎懲及升遷。七受僱、解僱、資遣、離職及退休。八災害傷病補償及撫卹。九福利措施。一〇勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。一一其他。」本案因 貴公司稱92年12月25日修正通過之考核要點，並未涉及勞動條件調整，故似無須經工會同意之必要；惟查「臺北捷運公司從業人員考核要點」之內容尚涉及獎金、獎懲及升遷，為免爾後爭議，有無將團體協約中有關「得經勞資會議或辦理團體交涉協商事項」增訂「從業人員考核要點」事項，請酌。