

最 高 行 政 法 院 判 決

111年度上字第312號

上 訴 人 立大化工股份有限公司

代 表 人 都甲尚樹

訴訟代理人 陳瓊苓 律師

張日昌 律師

羊振邦 律師

被 上 訴 人 勞動部

代 表 人 許銘春

訴訟代理人 劉師婷 律師

參 加 人 桃園市立大化工股份有限公司企業工會

代 表 人 董寶仁

參 加 人 黃裕堂

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111年1月28日臺北高等行政法院108年度訴字第1274號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院高等行政訴訟庭。

理 由

一、上訴人代表人由德永幸次變更為都甲尚樹，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟，核無不合，先予敘明。

二、參加人桃園市立大化工股份有限公司企業工會（下稱立大工會）及參加人黃裕堂，前以上訴人准許參加人黃裕堂全日駐會處理工會會務，則上訴人不應再以此為由，於民國107年下半年給予參加人黃裕堂低於C-之考績，並據以減少發放其應得之年終獎金等情，提起不當勞動行為裁決之申請，向被上訴人請求確認上開行為屬工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，經被上訴人以108年6月14日108年勞裁

字第13號不當勞動行為裁決決定書決定（下稱原裁決決定）：「(一)確認相對人（即上訴人，下同）考評申請人黃裕堂（即參加人黃裕堂，下同）107年下半年考績為D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)確認相對人於108年1月31日給付申請人黃裕堂年終獎金新臺幣(下同)31,474元之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。(三)相對人應本裁決決定書送達翌日起30日內，對申請人黃裕堂重為107年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績核發該年度年終獎金。(四)申請人其餘請求駁回。」上訴人就原裁決決定不利於其部分不服，提起行政訴訟，並聲明：原裁決決定主文第1項、第2項、第3項均撤銷。案經臺北高等行政法院（下稱原審）108年度訴字第1274號判決（下稱原判決）駁回後，上訴人遂提起本件上訴，並聲明：原判決廢棄；原裁決決定主文第1項、第2項、第3項均撤銷。

三、上訴人起訴主張、被上訴人在第一審的答辯，均引用原判決的記載。

四、原審駁回上訴人在第一審之訴，係以：

(一)上訴人已依原裁決決定主文第3項的救濟命令，將參加人黃裕堂107年下半年考績調整為C-，重新核定其107年度年終獎金為65,240元，補發差額予參加人黃裕堂，上訴人並表示此舉並不構成任何訴訟外自認。

(二)上訴人考評參加人黃裕堂107年下半年考績為D之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：

1. 參加人黃裕堂始於77年10月間受雇於上訴人，99年間任參加人立大工會之常務理事，101年11月9日至105年11月1日任參加人立大工會第7屆理事長，105年11月2日至109年11月1日任參加人立大工會第8屆理事長。又參加人立大工會曾於103年（原判決植為108年）8月18日函請上訴人對於理事長全日駐會勉予同意，上訴人未明確回函拒絕或同意，但仍將參加人黃裕堂排入生產部製造二課員工工作排班表，並經參加人

01 黃裕堂簽名確認；參加人黃裕堂主張於交接期階段上午仍有
02 提供勞務，下午才駐會，直到後來有人接替其工作才全日駐
03 會。自106年8月9日起，上訴人未給參加人黃裕堂會務公假
04 多日，並於106年10月12日不准參加人黃裕堂全日駐會。此
05 項爭議前經參加人於106年9月25日申請勞動裁決，經被上訴
06 人作成106年勞裁字第54號裁決決定主文略以：「確認相對
07 人（即上訴人）106年10月12日不准申請人黃裕堂全日駐會
08 之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」之
09 認定，該部分並經原審107年度訴字第443號判決（下稱原審
10 前判決）撤銷，以及本院109年度判字第208號判決（下稱本
11 院前判決）駁回而告確定。本院前判決並認定「參加人立大
12 工會曾於103年8月18日函被上訴人（即本案上訴人，下
13 同），稱其理事長因會務需要擬於103年9月1日起全日駐會
14 辦公，請被上訴人勉以同意；惟被上訴人未曾函覆參加人，
15 並自103年9月起至106年12月止（參加人提起本件裁決申請
16 為106年9月25日）將黃裕堂排入排班表中指派工作，而未對
17 黃裕堂全日駐會之行為予以懲處，嗣被上訴人106年10月12
18 日函參加人表示欲與參加人溝通協商有關會務假等情，為原
19 審依法調查證據後所確定之事實，核與卷內相關證據資料相
20 符。且原判決（即原審前判決）論明：立大工會固曾於103
21 年8月18日函被上訴人，稱其理事長因會務需要擬於103年9
22 月1日起全日駐會辦公，請被上訴人勉以同意，然被上訴人
23 未曾函覆參加人，並自103年9月起至106年12月止，始終將
24 黃裕堂排入排班表中指派工作，要求黃裕堂應提供勞務，此
25 指派工作之積極行為，已難認被上訴人有默示同意黃裕堂全
26 日駐會免除提供勞務之意思表示。且依證人黃郁彬（現為被
27 上訴人廠務部經理，亦為黃裕堂當時之生產部副理）於原審
28 到庭證述內容，足證被上訴人確實從未同意黃裕堂全日駐會
29 之請求，因此將其排入排班表，並依其能力分派勞務，縱黃
30 裕堂有一段時間未上班，而被上訴人未懲處，係廠長在處理
31 等情，並無所證不一之情形，其證述與排班表互相勾稽均屬

相合，自屬可信。」可知，自103年9月起，上訴人與參加人黃裕堂間即發生參加人立大工會理事長可否全日駐會辦公之爭議，而前開二者間至少自106年9月間起即已出現緊張關係，且不因本院前判決認為上訴人與參加人之間無全日駐會合意就表示不存在緊張關係。參以被上訴人108年勞裁字第38號不當勞動裁決事件，當時上訴人的代理人許榮聰亦於第2次調查會議時稱「102年度申請人黃裕堂當時都有參與生產及勞務，103年9月後即不參與現場的勞務工作，因為他跟相對人就全日駐會有爭議，因為他本身是工會理事長，事情較多，沒有提供勞務」等語，亦可證明上訴人與參加人黃裕堂之間的確是有爭議存在。

2. 本院前判決雖認為上訴人與參加人之間無全日駐會合意，但參加人黃裕堂大約自103年12月中旬以後至與本件事實有關的107年12月底間，確實存在全日駐會而未提供勞務之客觀事實。又依上訴人主張，107年下半年考績係依每個員工的貢獻度為評比而言，則在參加人黃裕堂自103年12月中旬至107年12月底間始終未提供勞務之情況毫無改變下，其107年下半年考評方式的變動——即將參加人黃裕堂與勞安室共同規定為由總經理考評，若有評比為特優或特劣，績等不受限於既有的A、B、B-、C、C-，可另提報績等為A+或D，而不是如以往先由員工自評，之後課長初評，經理複評，最後提交廠長——與僅有參加人黃裕堂獲取D等考績之結果，難謂無針對性可言。又回顧參加人黃裕堂自104年度起至107年度的考評績等，104年全年度、105年第1至3季、106年第2季均為B-，105年第4季、106年第1季、106年第3季均為C，106年下半年、107年上半年均為C-，107年下半年為D，再依前述上訴人與參加人黃裕堂間自106年起即有緊張關係的脈絡，佐以參加人黃裕堂未提供勞務的情況已延續數年，如有因未提供勞務而無法考評之困難，亦應自104年度開始就一直存在相同的問題，但上訴人仍能對參加人黃裕堂予以考評，且有部門排序，各次考評的部門排序也有所不同，且從未是部門

01 中最後一名，足知上訴人確實能以原來的考評方法予以作成
02 考績評定，無須另外將參加人黃裕堂歸給總經理特別考評，
03 甚且在體制上參加人黃裕堂無從直屬於總經理，因此，上訴
04 人特別作成此種考評設計，並直接作成D等評定，其針對性
05 甚為明確。

06 3. 上訴人主張參加人黃裕堂拒絕提供勞務，基層主管反應無法
07 依一般程序考評，並提出部門考核排序、績等核定表，其上有
08 「請副理排序，無法考評」等字樣，但被上訴人否認甲證
09 7形式真正，上訴人又始終無法提出正本供原審核對，由於
10 參加人黃裕堂亦稱103年9月至105年期間的員工考核工會都
11 有權利參加，他參與的期間沒有看過無可考核這樣的字，自
12 陳正全上任以後就拒絕工會參加考核等語，則原審尚難僅以
13 上訴人所提甲證7影本逕認與正本相符，故無從以甲證7證實
14 上訴人主張其基層主管無法考評改由時任最高人事主管徐志
15 宏進行考評，並於公司確立總經理制後由陳總經理考評等情
16 為真正。

17 4. 上訴人主張參加人黃裕堂知悉工作規則之修正應得工會同
18 意，卻消極未即時告知或提供協助，反而於上訴人遭裁罰後
19 才發函告知，導致上訴人未能於所定期限內完成工作規則修
20 正而於107年9月遭桃園市政府勞動局裁罰，上訴人因此認為
21 參加人黃裕堂有損害上訴人的惡意，顯有品行與態度不當之
22 情事，進而給予較低考績評價，自非出於無端或有不當勞動
23 行為之故意，亦無逾越裁量之合理範圍部分。惟桃園市政府
24 在107年11月5日就已函知上訴人有關修訂工作規則如涉及勞
25 動基準法第30條、第30條之1、第32條、第34條、第36條及
26 第49條規定，雇主擬實施彈性工時、延長工作時間等事項，
27 應先踐行工會同意程序之規定，故上訴人豈可主張不知，進
28 而責難參加人黃裕堂。況且107年2月21日接獲上訴人函文之
29 後，參加人立大工會立即回覆表明將依法辦理選舉，然因勞
30 資關係緊張無人報名以致取消選舉，實無從怪罪於參加人黃
31 裕堂，此有上訴人107年2月21日立化字第1070221-2號函、

01 參加人立大工會107年3月6日桃立工字第1070306號函、參加
02 人立大工會107年5月4日通知可參。益證上訴人實有不當連
03 結之情形，將與考績評定無關事項責難於參加人黃裕堂之事
04 實甚為明確，其針對性甚為明確。

05 (三)上訴人於108年1月31日給付參加人黃裕堂年終獎金31,474元
06 之行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為：上
07 訴人主張參考其餘107年度尚未到職形同未提供完整半年、1
08 年工作貢獻之員工的年終獎金，決定參加人黃裕堂年終獎金
09 31,474元相當於0.48個月之月薪，符合其工作貢獻。惟查，
10 依上訴人提供的107年度上下半年上訴人公司員工考績與年
11 終獎金整理表，除參加人黃裕堂外，其餘製二課員工之考績
12 與其所領得之年終獎金月數呈高度正相關；上訴人上、下半
13 年考績均為「B」之員工（即編號1、8、22、29、38、83、1
14 27之員工），所領得之年終獎金月數也完全相同，均為5.07
15 5個月，僅參加人黃裕堂的情形與其他員工不同，可證縱使
16 上訴人給予D等考績合理，但上訴人給予的年終獎金數額仍
17 然不成比例，其針對性甚為明確，故上訴人主張其年終獎金
18 之決定，主要係基於員工之考績，而非上訴人所稱之年度生
19 產貢獻、出缺勤狀況及工作態度等，均與客觀事實不符而無
20 可採。況上訴人考評參加人黃裕堂D等具有針對性，業如前
21 述，則上訴人依該具有針對性之考評所為之年終獎金數額決
22 定，自亦具有針對性。是以，上訴人於108年1月31日給付參
23 加人黃裕堂年終獎金31,474元之行為，構成工會法第35條第
24 1項第1款之不當勞動行為。

25 (四)有鑑於上訴人對於參加人黃裕堂有上述不當勞動行為，且其
26 針對性甚為明確，影響工會活動甚鉅，實有儘速予以矯正之
27 必要，故原裁決決定主文第3項，命上訴人對參加人黃裕堂
28 重為107年下半年合理適當之考評，並依該合理適當之考績
29 核發該年度年終獎金，應屬合法。綜上，原裁決決定並無違
30 誤，爰判決駁回上訴人在第一審之訴等詞，為其判斷之基
31 礎。

01 五、本院按：

02 (一)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
03 權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工
04 會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降
05 調、減薪或為其他不利之待遇。」同法施行細則第30條第1
06 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
07 待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影
08 響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」工會法
09 第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止及其
10 裁決機制的立法目的，是在確實保障勞工的團結權、團體協
11 商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工
12 行使法律所賦予的團結權、團體協商權及集體爭議權時，採
13 取反工會組織及相關活動的不當勞動行為，透過不當勞動行
14 為裁決機制為救濟。判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的
15 行為，是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，特別
16 是雇主有無基於勞工在工會身分給予差別待遇，綜合判斷其
17 是否具有阻礙或限制工會的成立、組織、勞工參與工會活
18 動、減損工會實力或影響工會發展等情形，而認定是否構成
19 不當勞動行為。

20 (二)然而，雇主為其事業營利目的之需要，對所屬營利性組織成
21 員即勞工，本有人事聘僱與管理、監督的合理權限。雇主行
22 使其基於勞動契約內含的人事管理權限者，除非有違反誠實
23 及信用原則、違反勞動契約權利義務本旨，或有其他違反強
24 行規定、公共利益（例如不合理差別待遇而違反平等原
25 則）、權利濫用等情事，且其人事管理權行使是以不當干預
26 勞工團結權、團體協商權行使為目的或有此效果者；否則，
27 縱使雇主人事管理權的行使，足以對個別勞工形成不利益待
28 遇，因屬合於勞動契約誠信本旨所必要，就不能認為是不當
29 干預勞工團結權或團體協商權的不當勞動行為。

30 (三)雇主對勞工的年度績效考核，是對所僱用勞工在過去年度內
31 工作表現與對事業組織貢獻度的評核，並對勞工具有潛在發

展能力的評估，以瞭解勞工將來執行業務的配合性、完成度及前瞻性。該等績效考核結果作為進一步獎懲（如獎金給付）、人事升遷降貶的異動或薪資調整、教育訓練及業務改善措施等的依據，可藉以對所屬勞工發生激勵或警惕作用，進而推動事業營利活動的發展，當屬雇主人事管理權的一環。而雇主推行的勞工考績制度，涉及勞工工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、合理服從性、敬業度等）等屬人性評估（價），以及實際工作績效、對事業貢獻度等工作成效判定，雇主對勞工考績具有一定程度的評估（價）判斷與裁量餘地。如果雇主對勞工的考績評定是依符合勞動契約誠信本旨的工作規則等抽象標準而為，並無本於錯誤事實認定或出於與事務無關的考量，也無不合理差別待遇，或其他違反強行規定、公共利益或濫用權利的情事，當不能禁止雇主對工會成員的勞工，依其工作表現與對事業組織貢獻度，作客觀合理的考績評定，並對考評欠佳者，給予恰如其分的考績評定結果。至於判斷雇主行為是否構成不當勞動行為時，固得採用學理上所謂的「大量觀察法」，依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對工會的態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇的程度、時期及理由的合理性等一切客觀因素，特別是雇主的處分與過去同種事例的處理方式是否不同，綜合判斷雇主的行為，是否為不當勞動行為。但即使在勞資關係緊張的特定時間與脈絡環境下，如果雇主對勞工的考績評定，仍是本於前述符合勞動契約誠信本旨的合理性而為者，就不能以雇主所為考績評定對工會勞工有不利益的考評，率然指為干預團結權行使的不當勞動行為。

(四)行政訴訟法第189條規定，行政法院為裁判時，除別有規定外，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理法則及經驗法則判斷事實之真偽；依此判斷而得心證之理由，應記明於判決。據此，構成行政法院判斷事實真偽之證據評價基

01 礎，乃全辯論意旨及調查證據之結果。基於行政訴訟之職權
02 調查原則(行政訴訟法第125條第1項及第133條)，法院必須
03 充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，法院在對全辯論意
04 旨及調查證據之結果為評價時，應遵守兩項要求，一是「訴
05 訟資料之完整性」，二是「訴訟資料之正確掌握」。前者乃
06 所有與待證事實有關之訴訟資料，都必須用於心證之形成而
07 不能有所選擇，亦即法院負有審酌與待證事實有關之訴訟資
08 料之義務，如未審酌亦未說明理由，即有不適用行政訴訟法
09 第125條第1項、第133條之應依職權調查規定，及判決不備
10 理由之違背法令。

11 (五)工會法第36條規定在一定條件下，工會理事長、理事、監事
12 等幹部得向雇主請公假辦理會務（一般俗稱「會務假」），
13 由雇主給予一定時數之公假，固然使工會幹部得以不用犧牲
14 工作之餘的私人休憩時間，於工作時間內辦理會務，使工會
15 運作順利發展，而達成工會法制定促進勞工團結的立法目的
16 （工會法第1條規定參照）。雇主應依法保障勞工請假之權
17 益，不得任意剝削。但員工成為工會幹部之連結因素，仍基
18 於勞資雙方之契約關係，縱個別契約義務面對具公益性質之
19 工會職務，應為退讓，惟其限度仍不應逾越契約關係之基本
20 要求。勞方之於資方，除了挹注心力共創企業利潤之積極面
21 相外，謹慎執事無損資方利益，則應為最低度之要求，勞工
22 自不能忽略其職業倫理及工作紀律，無視雇主之人事管理機
23 制。勞工績效考核寓有使工作表現、對事業組織貢獻度、潛
24 在發展能力，執行業務能力等各方面評估較佳的勞工，取得
25 更好的獎金福利慰勞、業務發展與職位升遷，是雇主推動其
26 事業發展的人事管理工具。只要雇主並無基於反制工會，亦
27 無針對組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務
28 之勞工，而為差別待遇之動機或目的等一切情狀，倘工會幹
29 部因長期請會務假全日駐會，完全拒絕提供勞務，雇主基於
30 此等績效表現給予客觀合理的評核，與勞動契約誠信本旨尚

屬相符，不能因此認為是藉此影響工會幹部參與工會會務的不當勞動行為。

(六)原判決駁回上訴人在原審之訴，無非以上訴人與參加人黃裕堂之間至少自106年9月間起即已出現緊張關係，且不因本院前判決認為上訴人與參加人黃裕堂之間無全日駐會合意就表示不存在緊張關係，因此上訴人對參加人黃裕堂給予D等考績顯具有針對性，而構成不當勞動行為，固非無見。然判斷雇主與工會間是否具「緊張關係」，其目的乃在檢視雇主是否基於工會會員身分而給予不合理之差別待遇，並非僅是雇主與工會間有爭議，即謂雇主與工會存有「緊張關係」，遽將雇主對工會幹部所為待遇即一律視為敵視工會之差別待遇，仍須就上訴人是否針對參加人黃裕堂工會幹部身分、是否係為阻礙工會發展而給予不利待遇一事予以審酌，不得以上訴人與參加人黃裕堂間過去曾有爭議事件即遽推測上訴人有不當勞動行為之動機。上訴人於原審已主張參加人黃裕堂自103年9月起以全日駐會為由拒絕給付勞務，迄至107年上半年均未提供勞務，上訴人基於參加人黃裕堂未提供勞務，未有「工作貢獻」之客觀事實予以考評，而給予其最差之D等考績等語。且上訴人與參加人黃裕堂間並無全日駐會之明示或默示合意存在等情，業經原審前判決及本院前判決認定在案。原審本應審究上訴人對參加人黃裕堂的考績評定是否依符合勞動契約誠信本旨的工作規則等抽象標準而為，有無本於錯誤事實認定或出於與事務無關的考量，上訴人倘無不合理差別待遇，或其他違反強行規定、公共利益或濫用權利的情事，當不能禁止上訴人對工會幹部的勞工，依其工作表現與對事業組織貢獻度，作客觀合理的考績評定，並對考評欠佳者，給予恰如其分的考績評定結果。即使在勞資關係緊張的特定時間與脈絡環境下，如果上訴人對參加人黃裕堂的考績評定，仍是本於前述符合勞動契約誠信本旨的合理性而為者，就不能以上訴人所為考績評定對工會勞工有不利利益的考評結果，率然指為干預團結權行使的不當勞動行為。

01 原審既未審究上訴人是否係合理行使雇主人事管理權，復未
02 審究上訴人是否係基於敵視工會、或因參加人黃裕堂具工會
03 幹部身分而給予差別待遇考績之情形，逕以兩造存有全日駐
04 會之爭議，即有緊張關係，遽認上訴人考評參加人黃裕堂10
05 7年下半年考績為D之行為，構成工會法第35條第1項第1款之
06 不當勞動行為，而維持原裁決決定主文第1項及第3項，尚嫌
07 速斷，核有未盡依職權調查義務及判決不備理由之違法。

08 (七)上訴人於原審主張參加人黃裕堂拒絕提供給付勞務，導致上
09 訴人基層主管反映無法依一般程序考評，遂改由時任最高人
10 事主管徐志宏進行考評，並於上訴人確立總經理制後由陳總
11 經理考評，且上訴人為因應依一般程序無法考評參加人黃裕
12 堂而改由最高人事主管考評一事，業經原審另案確定判決
13 (原審107年度訴字第1705號判決)認定並未構成不當勞動行
14 為等語，並提出甲證10最高人事主管核定版本(原審卷2第1
15 10頁)及甲證6時任參加人黃裕堂所屬製造二課課長許榮聰
16 於另案(108年勞裁字第38號)第2次調查會議陳述(原審卷1
17 第475至476頁)：「102年度申請人黃裕堂當時都有參與生
18 產及勞務，103年9月後即不參與現場的勞務工作……針對10
19 3年年底之考評及104年上半季就出現很大的疑問、很難打考
20 評」、「由於無法排序，故由課提出之排序表內註明無法排
21 序，請求經理或副理排序」等語之筆錄。原審就此部分本應
22 依職權予以查明，倘參加人黃裕堂並未於現場參與部門工
23 作，其部門所屬主管確實難以如同其他人員一般進行實際工
24 作情況之評價，故上訴人考量參加人黃裕堂實際工作狀況無
25 關所任職部門事務，將其劃歸最高人事主管考核，似非毫無
26 根據。雖與上訴人之前對參加人黃裕堂之考評方式不同，然
27 公司就其考核員工之權責單位本非必一成不變，上訴人對參
28 加人黃裕堂的考績評定，倘係符合勞動契約誠信本旨的合理
29 性而為，並無不合理差別待遇，自不能以上訴人所為考績評
30 定對工會勞工有不利利益的考評結果，率然指為干預團結權行
31 使的不當勞動行為。又依原審卷內甲證14所呈現之107年度

考績表，上訴人亦有參加人黃裕堂以外之員工（如編號119）因工作表現獲得一般績等以外之特別考績（即A+）（原審卷2第197頁），因此上訴人於原審主張決定增加A+與D等考績制度，是因認為同獲A等或C-等第之員工中，仍可能有表現特別優秀或特別不佳之員工，為使各該員工之具體表現得確實反應在考績等第上，方增設A+與D等之考績，特別考績並非專為針對參加人黃裕堂所制定之制度等語，似非無憑。凡此攸關上訴人前開主張，是否可採，上訴人考評參加人黃裕堂107年下半年考績為D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，原判決未予詳究，遽認上訴人將參加人黃裕堂107年下半年考績改由總經理考評為D之行為，有針對性，構成不當勞動行為，即嫌速斷，並有未盡依職權調查義務及判決不備理由之違法。

(八)又公司就員工之年終獎金發放，除視員工考績表現外，通常會就公司營運現況等因素綜合考量，故與該企業之獲利情形有關。至於判斷雇主就員工之年終獎金發放行為是否構成不當勞動行為時，即應衡酌雇主對勞工年終獎金發放，是否本於符合勞動契約誠信本旨的合理性而為，不能單以雇主所為年終獎金發放對工會勞工有不利益的發放結果，率然指為干預團結權行使的不當勞動行為。上訴人於原審主張其對員工所發放年終獎金數額，主要係考量各該員工對上訴人整年獲利營收之貢獻程度，參加人黃裕堂107年度均拒絕提供勞務，對上訴人營收之助益自極為有限，因而給予參加人黃裕堂107年下半年D等考績，自難以給予其比肩其他具實際生產成果員工之年終獎金數額，上訴人最終決定給予其不高於其他員工之31,474元年終獎金，自屬合理等語。原審即應審究上訴人於108年1月31日給付參加人黃裕堂勞工年終獎金之行為，是否本於符合勞動契約誠信本旨而為，是否合理行使雇主人事管理權，有無基於參加人黃裕堂具工會幹部身分而給予差別待遇發放年終獎金之情形，不能因參加人黃裕堂年終獎金不同於其他員工，就率然指為構成干預勞工團結權行使

的不當勞動行為。況依上訴人於原審所提甲證14所示（原審卷2第195至198頁），上訴人主張其中編號26、32、77等新進僅提供數月、未達半年以上勞務貢獻之員工，僅發放不到一個月之年終獎金；其中編號42、49、63、80、88、110等員工，均係工會理監事幹部，惟其所受年終獎金金額，並未因此受影響等情，是否屬實，尚待原審查明，此關涉上訴人給予參加人黃裕堂107年度年終獎金31,474元，是否基於對應其工作貢獻而來，上訴人有無基於參加人黃裕堂具工會幹部身分而給予差別待遇發放年終獎金之情形，攸關上訴人於108年1月31日給予參加人黃裕堂年終獎金31,474元之行為，是否構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，原審未依職權調查認定，即以上訴人於108年1月31日給予參加人黃裕堂年終獎金31,474元，不成比例，具有針對性，遽予維持原裁決決定主文第2項及第3項，自屬速斷，容有未盡依職權調查義務及判決不備理由之違背法令。

(九)綜上所述，原判決有如前述違背法令之情事，且影響本件判決結果，上訴意旨據以指摘，求予廢棄，為有理由。又本件尚有上開事證仍待原審調查審認，有由原審再為調查審認之必要，本院無從自為判決。爰將原判決廢棄，發回原審高等行政訴訟庭另為適法之裁判。

六、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 3 月 28 日

最高行政法院第四庭

審判長法官 王 碧 芳

法官 許 瑞 助

法官 侯 志 融

法官 鍾 啟 煒

法官 王 俊 雄

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

01 中 華 民 國 113 年 3 月 28 日
02 書記官 張 玉 純