

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭

111年度訴字第1012號

112年7月13日辯論終結

原告 台灣百事食品股份有限公司

代表人 謝長安（董事長）

訴訟代理人 陳金泉 律師

葛百鈴 律師

吳宗奇 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春（部長）

訴訟代理人 徐婉蘭 律師

參加人 台灣百事食品股份有限公司工會

代表人 邱泰亮（理事長）

訴訟代理人 郭家祺 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111年5月27日110年勞裁字第40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

原裁決決定主文第三項部分撤銷。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔三分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

參加人於民國110年11月8日（被告收文日）主張原告於109年變更生產力獎金辦法以及於110年2月變更PEP績效獎金計算辦法，因此導致原告減少發給參加人理事長邱泰亮（下稱邱君）109年生產力獎金及110年2月至111年2月期間各月份PEP績效獎金等行為，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，向被告提起不當勞動行為之裁決申請。嗣經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）110年5

01 月27日110年勞裁字第40號不當勞動行為裁決決定（下稱原
02 裁決）：「一、確認相對人（即原告，下同）於110年2月變
03 更PEP績效獎金計算辦法之行為，構成工會法第35條第1項第
04 1款及第5款之不當勞動行為。二、確認相對人自110年2月起
05 至111年2月之期間，發給申請人（即參加人，下同）代表人
06 邱泰亮各月份如附表一所列PEP績效獎金金額之行為，構成
07 工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。三、相
08 對人應於本裁決決定書送達翌日起，依『PEP績效獎金計算
09 辦法』計算PEP績效獎金時，將申請人理監事之會務公假時
10 數自標準時數中扣除，且據此重新計算並發給附表二所列之
11 申請人理監事110年2月起至111年5月間PEP績效獎金，並將
12 前開發給證明送交勞動部存查。四、申請人其他裁決申請駁
13 回。」原告不服原裁決關於主文第1項、第2項及第3項部
14 分，遂提起本件行政訴訟。

15 二、原告主張略以：

16 (一)按勞資爭議處理法第51條第1項規定，基於工會法第35條第1
17 項規定提出之不當勞動行為裁決請求，準用工會法第39條第
18 2項規定，參加人應於知悉之次日起90日內提出裁決申請。
19 原裁決主文第3項之救濟命令形同讓未於法定90日申請裁決
20 期間內提出裁決申請之其他參加人理監事，藉由該救濟命令
21 之發布達到相同目的，等同架空勞資爭議處理法第39條第2
22 項除斥期間規定之功能，應予撤銷。

23 (二)參照最高行政法院109年度判字第504號判決意旨，工會對於
24 個別勞工因參加工會活動而受到不利益待遇，究有何工會權
25 利或法律上利益直接受損害，若無，即無工會法第35條第1
26 項第1款或第5款之不當勞動行為申請權，同條項第3款、第4
27 款亦同。本件依據參加人主張，係因邱君之PEP績效獎金金
28 額減少，而主張原告構成不當勞動行為，從參加人裁決申請
29 書觀之，參加人並未具體敘明其有何工會法第35條第1項第1
30 款之工會權利或法律上利益直接受損害，亦無具體敘明有何
31 工會活動受到影響，其申請法律上顯無理由。

01 (三)原裁決主文第3項部分，顯係就當事人未請求裁決、辯論之
02 事項而為裁決，有違憲法第16條保障人民訴訟權之規定，並
03 違反正當法律程序：

04 1.參照本院104年度訴更二字第45號判決，裁決決定之救濟命
05 令，並非毫無限制，而應遵守相關法律原則，否則即與法律
06 保留原則有違。本件裁決時不當勞動行為裁決辦法所規定之
07 正當法律程序，除要求裁決委員於調查終結前，應給予當事
08 人陳述意見之機會，並將當事人所為聲明或陳述之要點記載
09 於調查報告，將調查報告送交裁決會外，尚有要求裁決會作
10 成裁決決定前，應通知當事人以言詞陳述意見進行詢問程
11 序，則不當勞動行為裁決程序實已至少具備準司法機關之性
12 質。

13 2.參加人自始僅針對邱君之每月PEP績效獎金為請求，從而縱
14 使原告自110年2月起至111年3月之期間，按月隨工資發給邱
15 君的每月PEP績效獎金之行為，構成工會法第35條第1項第1
16 款及第5款之不當勞動行為，並請求被告作成「相對人發給
17 申請人代表人邱君之每月PEP績效獎金，在工會理事長任期
18 內（即109年2月27日起至113年2月26日止），應不得低於10
19 9年10月份以前之平均金額」之救濟命令。然被告之救濟命
20 令亦僅得於糾正此部分之支配介入的效果，或為回復正常的
21 集體勞資關係秩序而加以發布救濟命令，然並非得逸脫當事
22 人請求裁決事項而為救濟命令之發布。

23 3.被告所援引之旭ダイヤモンド工業事件，日本最高法院第三
24 小法庭昭和61年6月10日判決，係該工會已針對其工會會員
25 請求救濟時，始得在勞工無積極反對之情況下加以請求。本
26 件不僅係參加人之其他理監事並未同時提出裁決申請，參加
27 人更從未曾針對其他理監事之部分請求被告做成相關之救濟
28 命令（蓋每位工會理監事狀況請會務假狀況未必相同，自應
29 先經原告與參加人在裁決程序進行攻防，裁決庭亦應就此部
30 分為調查後，由原告與參加人於裁決詢問程序為陳述），原
31 告亦無從在裁決調查及詢問程序，針對參加人之其他理監事

之PEP績效獎金發放是否構成不當勞動行為或應為如何之救濟命令陳述意見並為辯論，原裁決顯已有違正當法律程序。被告逾越參加人之請求裁決事項之範圍而作成救濟命令，原裁決決定主文第3項，逕命原告將參加人理監事之會務公假時數自標準時數中扣除，且據此重新計算並發給包含殷世明在內之原裁決附表二所列之申請人理監事110年2月起至111年5月間PEP績效獎金，未能給予原告與參加人在裁決程序進行攻防，逕就未受當事人請求裁決辯論之事項而為裁決，有違憲法第16條保障人民訴訟權之規定，並違反正當法律程序。

(四)原裁決主文第1項、第2項認定原告構工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為，確有違誤：

- 1.原告係因應110年新冠肺炎疫情造成嚴重之缺工危機，為鼓勵所有作業員積極投入生產以彌補短缺之人力，針對國內生產線之作業員部分，原告公司即將原先之PEP績效獎金計算方式調整為「『團體分數×80%』+『個人分數×20%』+『（生產時數－標準時數）÷標準時數×特定比例』（如有加扣項並予以調整）」，其中「特定比例」之詳細計算方式如下：若上班生產時數未大於標準時數，即為「『團體分數×80%』+『個人分數×20%』+『（生產時數－標準時數）÷標準時數』×1」，惟若上班生產時數大於標準時數，則為「『團體分數×80%』+『個人分數×20%』+『（生產時數－標準時數）÷標準時數÷15』」。上開計算公式所增加之「+『（生產時數－標準時數）÷標準時數』×特定比例」部分，係在獎勵產能貢獻度更大的員工，此處唯一之標準乃客觀上個人投入生產時數之指標，且完全一體適用於原告全部之生產作業員，亦即包含邱君和其他所有非工會會員之作業員。
- 2.就PEP績效獎金辦法部分，係原告用以提高及獎勵作業員投入生產之誘因制度，以彌補人力短缺之問題，並使作業員投入之產能貢獻可以直接反映在其PEP績效獎金之上，且原告與參加人間先前亦無達成變更獎金計算方式必須先與工會協

商之任何協議，自無先與工會協商之必要，亦為參加人所自承，顯見PEP績效獎金確係專屬於原告營業決策之事項，應尊重原告經營管理之利益衡量。並不構成對於勞工擔任工會職務，而為減薪或為其他不利之待遇，亦無不當影響、妨礙或限制工會之活動。況PEP績效獎金本來就是依照各該員工之績效而發給，參加人自承邱君於108年10月份因個人心肌梗塞裝置血管支架而無法加班，此更與原告之PEP績效獎金之計算方式調整無關，參加人不得請求原告應給予邱君如同請求裁決事項第2項之與其貢獻度顯不相當之PEP績效獎金。

3.此外，原裁決所引用之日本シェーリング救済命令取消東京地方法院平成2年3月8日，其案例事實乃將「出勤率80%」作為調整薪資之要件，因該案例係將會務公假納入調整薪資之考慮因素，而薪資乃基本勞動條件，故可能構成工會法第35條。反觀本件，邱君縱使請再多會務公假，其每月所受領之薪資並不會因此受到影響，已符合工會法就工會理監事為辦理會務予以會務公假之立法意旨相符。然工會法所規範之會務公假亦應僅限於此有關工資給付之部分，亦即會務公假之保障並不及於其他非工資之獎金，蓋會務假並非要使「請會務假實質上工作量、表現較少、貢獻度較低的勞工，得以此等績效表現，取得比其他勞工相同甚至更好的獎金福利、業務發展與升遷機會」。換言之，PEP績效獎金僅是在反映各該勞工對原告公司之實質貢獻，蓋原告主要之獲利係依靠勞工投入工時、產出商品進而販售，則未投入工時於生產活動一事，自然應該反映在PEP績效獎金。從而，被告裁決決定所引用之日本シェーリング救済命令取消東京地方法院平成2年3月8日，與本件事實迥然不同，自不應比附援引。

(五)原裁決決定主文第3項之救済命令，僅記載「將申請人理監事之會務公假時數自『標準時數』中扣除」，原告雖認為救済命令尚未清楚，然為了避免遭受裁罰，採取原公式中被除數與除數中之「標準時數」，皆扣除「申請人理監事之會務公假時數」之計算方式。則依此計算方式理解原裁決主文第

01 3項，將使有請會務公假之工會幹部相較於其他未請公務假
02 之員工，受有不合理之更優越待遇，形成同工不同酬之不平
03 等待遇，此與工會法之目的有違。顯見原裁決決定主文第3
04 項之救濟命令，已逾越樹立公平勞資關係之必要性及相當
05 性，而嚴重偏頗有請會務公假之工會幹部。

06 (六)況原告於110年2月變更PEP績效獎金計算辦法後，除邱君
07 外，幾乎所有參加人理監事所獲得之PEP績效獎金皆有所增
08 加（除林文琪外），可證明PEP績效獎金辦法修正並未導致
09 參加人理監事因請會務假處理工會會務，而受到不利之待
10 遇。且係優於依110年變更前之PEP績效獎金計算辦法所計算
11 出之PEP績效獎金，該8名工會幹部亦取得各自之獎金明細而
12 知悉上情，且其等並未曾有向原告為放棄上述利益之意思表
13 示，是原裁決救濟命令不得逕命原告針對上述10位工會幹部
14 重新依救濟命令計算PEP績效獎金，否則有逸脫當事人請求
15 裁決事項而為救濟命令發布之違誤。

16 (七)聲明求為判決：原裁決決定主文第1項、第2項及第3項部分
17 撤銷。

18 三、被告答辯略以：

19 (一)工會的存在是為團結勞工，乃工會法第1條明文揭櫫之立法
20 目的，同法第35條第1項之各款規定，也是在維護勞工的團
21 結權，所以工會與其會員（勞工）間的利益，本即有所重
22 疊，難以區隔。以工會法第35條第1項第1款「對於勞工組織
23 工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱
24 用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」，即知工會也
25 是直接受害，因此，勞工及工會均應有申請人資格。

26 (二)原裁決主文第1項認原告於110年2月變更PEP績效獎金計算辦
27 法之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞
28 動行為，認事用法並無違誤：

29 1.工會法第36條第2項規定明定會務假為公假，依勞工請假規
30 則第8條及第9條規定，應給予公假者，雇主應照給工資且不得扣發全勤獎金，期使企業工會之理、監事有申請公假辦理
31

工會會務之意願，進而促進企業工會之組織及發展。原告從110年2月起，變更PEP績效獎金計算標準公式中之「月KPI」，系爭計算公式所增之加扣項部分，就所設定的「標準時數」，並未扣除會務公假時數，必將使請會務假的理、監事陷於難達「標準時數」而實質薪資收入減少之不利狀態，有害渠等請會務假去處理工會事務之意願，有違工會法第36條第2項賦予會務假為公假之立法目的。

2.為保障勞工集體勞動權，雇主在考勤上本即應將會務公假時數納入考量，以免對請會務假處理工會會務之理監事產生實質薪資減少之不利對待，有害渠等處理工會會務之意願，不利工會之組織與發展。被告裁決會作出主文第3項救濟命令，就是為了衡平原告在考勤上未將會務公假時數納入考量之不利對待。原裁決認定構成工會法第35條第1項第1及5款之不當勞動行為，認事用法並無違誤，自無被撤銷之理由。

3.原告對PEP績效獎金之計算方式修正，就其變更後所設定的「標準時數」未扣除會務公假時數，已構成不當勞動行為，故其自110年2月起至111年2月之期間，發給邱君各月份如附表一所列PEP績效獎金金額之行為，自亦屬不當勞動行為。原裁決主文第2項認原告上開行為，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，認事用法亦無違誤。

(三)原裁決之救濟命令並未逾越裁量權：

1.勞資爭議處理法第51條第1項、第2項規定，裁決會「得」命當事人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令），且前提是裁決會肯認申請人之請求裁決事項成立，若裁決會駁回請求裁決事項，自無作成救濟命令之理。再者，勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，未設有限制，裁決會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，亦無「辯論程序」之規定。故假設在被告裁決會肯認申請人請求裁決事項成立之情況下，其是否核發救濟命令？或核發何種內容之救濟命令？仍須個別裁量。非謂被告裁決會一旦肯認申請人之請求裁決事項成立，即「應」按申請人之請求核發救濟命令。

- 01 2.參加人之請求裁決事項第5項為「相對人發給申請人代表人
02 邱君之每月PEP績效獎金以及年度生產力獎金，在工會理事
03 長任期內（即109年2月27日起至113年2月26日止），應不得
04 低於109年10月份以前之平均金額」，屬救濟命令之請求，
05 對裁決會並無拘束力，僅屬建議性質，裁決會乃參考日本旭
06 ダイヤモンド工業事件，日本最高法院第三小法庭昭和61年
07 6月10日判決，考量於本件中，邱君以參加人代表人身分表
08 明救濟之意，參加人理事林麗娟亦擔任參加人代理人，復查
09 無其他任何參加人理監事有反對受救濟之意思表示，爰作成
10 原裁決主文第3項之救濟命令，認事用法並無違誤，自無被
11 撤銷之理。
- 12 3.至原告宣稱，除參加人理事長外，其他理監事並未要求補給
13 PEP績效獎金差額，原裁決之救濟命令有過度裁量云云。惟
14 原裁決主文第3項發布之救濟命令，係在回復主文第1項之勞
15 資關係，不問參加人有無提出主文第2項的裁決申請，均不
16 影響該救濟命令的內容。
- 17 4.另從原告在裁決程序中提出之理監事會務假時數，加入理事
18 長邱君在同一時期（109年3月至111年2月）的會務假時數，
19 將二者彙整後整理統計分析後，可證明110年2月原告變更PE
20 P績效獎金計算辦法後，除吳福祥、呂杏娟、林文琪及邱君
21 的會務假時數有增長外，其餘8名理監事的會務假時數都下
22 滑，導致全年度請會務假的時數更加集中於邱君一人身上；
23 全體理監事會務假時數加總也較前一年度減少，顯不利於工
24 會組織之發展與運作。故原裁決決定主文第3項所發布之救
25 濟命令確有其必要。
- 26 5.原裁決決定主文第3項所謂「將申請人理監事之會務公假時
27 數自『標準時數』中扣扣除」，是指原告制定之PEP績效獎
28 金計算辦法中公式「團體分數×80%」+「個人分數×20」+
29 「（生產時數－標準時數）÷標準時數×特定比例」（如有加
30 扣項並予以調整），其中的兩處「標準時數」都要扣除「公
31 假時數」。該救濟命令之所以採調整「標準時數」而非採調

整「生產時數」，係認為即便如原告聲稱會務假不能代表生產時數，但至少在標準時數的設定中也應將會務假時數排除，方不至於產生不利待遇。如本院認該救濟命令恐造成請會務假勞工可能得到「優於」其他勞工之PEP績效獎金；而認應改採將該公式中的「生產時數」加計「公假時數」較妥，亦請依法調整。蓋若改採不變動標準時數，而將該公式中的「生產時數」加計「公假時數」算法，以原告舉例而言，以每周標準工時40小時而言，一名工作50小時的員工（即加班10小時），就「 $[(\text{生產時數} + \text{會務公假時數}) - \text{標準時數}] \div \text{標準時數}$ 」部分，得出0.25【計算式： $[(50 + 0) - 40] \div 40 = 10 \div 40 = 0.25$ 】。而請會務公假20小時、工作30小時（同樣加班10小時）之工會幹部，就「 $[(\text{生產時數} + \text{會務公假時數}) - \text{標準時數}] \div \text{標準時數}$ 」部分，亦得出0.25【計算式： $[(30 + 20) - 40] \div 40 = 10 \div 40 = 0.25$ 】。本案確有以救濟命令去調整PEP績效獎金公式之必要，始能避免雇主將會務公假時數視為勞工沒有貢獻時數，導致適用PEP績效獎金辦法的勞工因實質薪資減少而降低參與工會會務之意願。

6. 工會法之目的在保障勞工不因參與工會而受不利益之待遇，故原告110年變更後之PEP績效獎金計算法，即便對大部分勞工而言可能優於110年變更前之計算法，但如其會導致參與工會的勞工因會務假時數而受有實質薪資受損之不利益待遇時，仍受工會法第35條的規範。仍以一名請會務公假20小時、工作30小時（同樣加班10小時）之工會幹部為例，如未將會務公假時數加計入生產時數，就「 $(\text{生產時數} - \text{標準時數}) \div \text{標準時數}$ 」部分，就會得出負數-0.25之結果【計算式： $(30 - 40) \div 40 = -10 \div 40 = -0.25$ 】。而且會務假時數越多者，用該計算式得出的數據就會越差，導致實質薪資收入也變得越差。倘該工會幹部要得到同樣的0.25數字，就必須要另外再多加班至等同其會務公假時數的20小時。其結果將導

01 致工會幹部請會務假來投入工會事務之意願降低，有害工會
02 會務之進行。

03 (四)為此，求為判決：駁回原告之訴。

04 四、參加人陳述略以：

05 (一)裁決會係具專業及獨立性之專家委員會，就是否構成不當勞
06 動行為之裁決決定應有判斷餘地，法院審查時應予以尊重。
07 本件於裁決程序中，歷經調查會議5次、詢問會議1次，並有
08 傳喚證人，勞資雙方均已充分攻擊防禦及辯論、裁決會亦詳
09 盡調查後做出裁決，並無認定事實錯誤、適用法規違誤之情
10 形，原告之訴難認有理由。

11 (二)變更PEP績效獎金計算辦法，原告並無須先經過參加人同
12 意。參加人工會理事長與其他理監事辦理會務，是以有實際
13 會務辦理需要時，才向原告申請會務公假，而且需檢附證
14 明。本次PEP績效獎金計算方法變更後造成獎金會隨會務公
15 假時數而減少，參加人工會的理事長及理監事也不能因此放
16 著會務不管，為了工會能正常運作，仍然依實際需要去申請
17 會務公假。在論理上，由於不利益待遇也是對於工會之侵害
18 行為，蓋不利益待遇將使工會會員減少參與工會活動的意
19 思，結果上將對於工會之組織與活動將產生重大影響，故應
20 肯定工會亦得為不利益待遇之申請人，故參加人應有工會法
21 第35條第1項第1款之不當勞動行為申請權。

22 (三)原告構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
23 為：

24 1.雇主基於勞務提供程度之差異或實際出勤之日數，訂定考核
25 標準及方式，雖非不可，惟不得將法律上保障之假別納入其
26 中，而為較差之評價並予不利之待遇。對此，工會法第35條
27 第1項第1款、第36條第2項及勞工請假規則第8條與第9條規
28 範，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給且雇主不得扣
29 發全勤獎金，於會務公假期間，雇主乃是免除請會務假之勞
30 工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦理會務之對
31 價，而有工資照給之規範，以防止勞工因懼於工資遭減損而

01 不願承擔員工代表之職務，並保障勞工不因申請會務公假以
02 參與工會活動而受到不利之待遇。而所謂不利之待遇，至少
03 包含有關勞動關係之締結維持，或勞動條件之給與，為與勞
04 動關係或條件直接相關且可由雇主發動主導以致勞工遭受不
05 利益者而言。

06 2.既然工會會務假基於保障工會活動及辦理日常會務之目的而
07 受法律所保障，故縱使雇主基於其企業管理權限可得制定員
08 工之績效考核標準，在標準之制定中，亦應考慮到工會幹部
09 辦理會務而請會務假之法律保障而有所相應之處理，不可僅
10 將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。原告於110年2月
11 變更PEP績效獎金計算辦法，在「個人分數」的指標上僅考
12 量個人投入生產時數（實際時數），並無其他額外因素，則
13 若工會理監事申請會務假，將必然導致生產時數較無申請會
14 務假之員工為少的結果，則在生產時數低致「『（生產時數
15 一標準時數）÷標準時數×特定比例』」得出負數結果下，員
16 工將得出更差之獎金績效分數。

17 3.再者，原告將會務公假之法定假別日數列為未出勤日數之計
18 算方式，將使會務公假期間之缺勤，相較於過往之績效標
19 準，受到更不利之評價。而將造成參加人代表人以及其他理
20 監事，在辦理會務向雇主請會務公假時，更產生可能會因此
21 薪資獎金減少之心理壓力，而相較於自104年以來之績效標
22 準更致使其降低參與工會會務意願及產生寧願少辦理會務之
23 後果，豈非容任雇主以操作報酬給付之方式，來左右勞工參
24 與工會之意願，從而使工會法第36條第2項對於企業工會會
25 務公假保障之立法目的喪失，而形同虛文。故原告於110年2
26 月變更PEP績效獎金計算辦法之行為，顯構成工會法第35條
27 第1項第1款及第5款之不當勞動行為。

28 (四)原裁決之救濟命令並無逾越裁量：

29 1.裁決會已認定原告於110年2月變更PEP績效獎金計算辦法，
30 並據以計算並發給邱君110年2月起至111年2月期間各月份PE
31 P績效獎金之行為，分別構成工會法第35條第1項第1款及第5

01 款之不當勞動行為，則原告自不宜繼續執行該新版PEP績效
02 獎金計算辦法，以免對於工會之組織與活動將繼續產生不當
03 之影響，因此，裁決會命原告應於裁決決定書送達翌日起，
04 依「PEP績效獎金計算辦法」計算PEP績效獎金時，將參加人
05 工會理監事之會務公假時數自標準時數中扣除，且據此重新
06 計算發給其附表二所列之參加人理監事110年2月起至111年5
07 月間PEP績效獎金，並將前開發給證明送交被告存查，均屬
08 保障及回復勞工權益之必要處置措施，既符合救濟命令勞資
09 爭議處理法第51條第2項立法目的，亦具公平性合理性。

10 2.雖工會理監事並未同時提出裁決申請，但考量不利益待遇也
11 是對於工會之侵害行為，蓋不利益待遇將使工會會員減少參
12 與工會活動的意思，結果上將對於工會之組織與活動將產生
13 重大影響，故於工會基於其固有救濟利益申請救濟時，即使
14 涉及個別勞工勞動契約上之權益，只要該勞工未積極地為放
15 棄權利的意思表示，裁決會為排除不當勞動行為對工會的支
16 配介入效果，必要時仍得命雇主回復個別勞工之權益。於本
17 件中，邱君以工會代表人身分表明救濟之意，參加人理事林
18 麗娟亦擔任代理人，顯無積極放棄救濟之意思，復查無其他
19 任何參加人理監事有反對受救濟之意思表示，故本件救濟命
20 令之內容，應屬適當。

21 3.依原裁決決定主文第3項的意旨，計算公式中分子及分母要
22 素中的「標準時數」，同時都需「將參加人理監事之會務公
23 假時數自標準時數中扣除」，並非只有做為分母要素中的標
24 準時數須將會務公假時數扣除，顯然已有充分考量公平原則
25 等語。

26 五、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘
27 為兩造所不爭執，並有參加人不當勞動行為裁決申請書（原
28 裁決卷第1至6頁）、原裁決（本院卷107第至158頁）等影本
29 在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：(一)參加人
30 請求裁決事項是否已逾勞資爭議處理法第39條第2項規定之9
31 0日申請期間？(二)原裁決認事用法是否有誤？(三)原告是否構

01 成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為？(四)若
02 成立不當勞動行為，則原裁決之救濟命令是否有裁量濫用之
03 違法？

04 六、本院之判斷：

05 (一)按勞資爭議處理法第39條規定：「(第1項)勞工因工會法
06 第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。

07 (第2項)前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條
08 第2項規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」第51
09 條第1項、第2項規定：「(第1項)基於工會法第35條第1項
10 及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用
11 第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。

12 (第2項)前項處分並得令當事人為一定之行為或不行
13 為。」此為有關不當勞動行為裁決機制之規定，其立法目的
14 旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避
15 免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結
16 權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活
17 動之不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具
18 體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定
19 行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速排
20 除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關
21 係之正常運作。查參加人係於110年11月8日(被告收文日)
22 向被告為本件不當勞動行為裁決申請，主張原告於109年變
23 更生產力獎金辦法以及於110年2月變更PEP績效獎金計算辦
24 法，因此導致原告減少發給參加人理事長邱君109年生產力
25 獎金及110年2月至111年2月期間各月份PEP績效獎金等行
26 為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
27 為，且陳稱：原告變更PEP績效獎金之計算公式，並未先公
28 告周知，參加人直至110年9月1日臺南市政府勞資爭議調解
29 會議時，由原告代理人即人事經理周芸竹具體說明PEP績效
30 獎金變更之計算公式始知悉等情，此有本件不當勞動行為裁
31 決申請書暨附件、上開勞資爭議調解記錄及周芸竹出具之說

明書（獎金勞資爭議資方主張）在卷可稽（見原裁決卷第1至15頁）。而原告於本院審理時坦承：因對其而言，PEP績效獎金是基於自己的權限給予的優惠獎金，一切調整都是基於營運的考量，變更PEP績效獎金計算方式時並沒有公告，是參加人理事長拿到薪資單時發現獎金數字大幅下降才感覺有變更，故其就參加人於110年11月5日提起本件裁決申請並未逾90日法定期間乙事不再爭執等語（本院卷第444至445頁之筆錄）。基此，原裁決認定參加人知悉原告每月PEP績效獎金變更之時點，應以110年9月1日為準，參加人於110年11月8日提出本件不當勞動行為裁決申請，並未逾90日申請期間之規定，係於法有據，應堪認定屬實，合先敘明。

(二)次按「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。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」工會法第35條第1項定有明文。又按「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。」工會法施行細則第30條第1項亦有明定。依此可知，工會法第35條係為保障勞工之團結權，及保護團體協商功能之發揮，對雇主或代表雇主行使管理權人之行為限制規定；其第1項第1款之規定，係為避免雇主對勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，為拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利之待遇；其第1項第5款之概括性規範，乃為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立、組織或活動，致妨礙工會運作及自主性。再按工會法第35條第1第5款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇主是

否有積極的意思。此由工會法第35條第1項第5款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第1款、第3款、第4款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意思要件即明（最高行政法院102年度判字第563號判決意旨、106年度判字第222號判決意旨參照）。準此，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足。

(三)原告雖主張：參加人係因邱君之PEP績效獎金金額減少而申請裁決原告構成不當勞動行為，但並未具體敘明其有何工會法第35條第1項第1款之工會權利或法律上利益直接受損害，亦無具體敘明有何工會活動受到影響，其為本件不當勞動裁決申請，法律上顯無理由云云。惟依前揭勞資爭議處理法第39條第1項、第51條第1項規定之文義，得就工會法第35條第1項、第2項規定所生爭議向中央主管機關申請裁決者，固以受不當勞動行為之「勞工」為限，惟因工會係由勞工所組成之社會團體，勞工參與工會組織及活動，為行使憲法所保障之結社及集會自由暨法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權之具體表現，可知，工會組織及其活動為勞工之集合體及其集體意志之展現。而工會法有關不當勞動行為禁止之立法目的，旨在避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使上開自由權利時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，故於參與工會組織或活動之勞工遭受不當勞動行為時，工會亦將因而受有直接之侵害，則基於上開立法目的及舉輕以明重之法理，工會自得類推適用勞資爭議處理法第39條第1項、第51條第1項規定，向中央主管機關申請裁決（106年度判字第223號判決意旨參照）。基此，參與工會組織或活動或擔任工會職務之勞工，受有工會法第35條第1項第1款所定之不利益待遇，將使工會會員減少參與工會活動，對工會組織與活動將產生重大影響，亦屬對工會之侵害行為，因認工會亦得申請裁決。是以，本件參加人以原告於109年變

更生產力獎金辦法以及於110年2月變更PEP績效獎金計算辦法，因此導致原告減少發給參加人理事長邱君109年生產力獎金及110年2月至111年2月期間各月份PEP績效獎金等行為，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，向被告提起本件不當勞動行為裁決申請，核屬於法有據，為適格之申請人。

(四)原告於110年2月變更PEP績效獎金計算辦法之行為，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：

1.原告主張：其為因應110年新冠肺炎疫情造成嚴重之缺工危機，自110年2月起對PEP績效獎金之計算方式的修正，係為鼓勵所有作業員積極投入生產以彌補短缺之人力，係完全一體適用於原告全部之生產作業員，且參加人代表人理事長所屬之同一生產線部門之其他工會幹部之月PEP績效獎金，在原告變更PEP績效獎金計算方式後，渠等之月PEP績效獎金平均相較於原先之計算方式亦有所增加，並非針對參加人代表人理事長身分或因參加人代表人請會務假特意量身制定之規範，且原告與參加人間先前亦無達成變更獎金計算方式必須先與工會協商之任何協議，自無先與工會協商之必要，顯見PEP績效獎金確係專屬於原告營業決策之事項，應尊重原告經營管理之利益衡量，而不構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為云云。

2.經查，就原告之PEP績效獎金之計算辦法，其公式區分為新制及舊制：前者為月薪 $\times 12$ 個月 $\times 8.33\% + 12$ 個月 $\times$ 月KPI；後者則為月薪 $\times 13$ 個月 $\times 8\% + 12$ 個月 $\times$ 月KPI。就本件所爭執之PEP績效獎金計算方式更改，係原告變更公式中績效計算標準（即月KPI），由104年以來之PEP績效獎金之KPI，即績效計算方式：「『團體分數 $\times 80\%$ 』+『個人分數 $\times 20\%$ 』（如有加扣項並予以調整）」，於110年2月起修正為「『團體分數 $\times 80\%$ 』+『個人分數 $\times 20\%$ 』+『（生產時數－標準時數） $\div$ 標準時數 $\times$ 特定比例』（如有加扣項並予以調整）」。細譯本件PEP績效獎金計算標準（即月KPI）之變更，為在原本104年以

來「『團體分數×80%』+『個人分數×20%』（如有加扣項並
予以調整）」之公式上，加上『（生產時數－標準時數）÷
標準時數×特定比例』之公式，其中之「團體分數」的指標
包含PlantKPI、TeamKPI、SafetyKPI等三項指標，而在考量
員工個人工作狀況的變項上，其中「個人分數」的指標則依
據個人投入生產時數，亦即PEP績效獎金個人分數20%的部分
僅考量個人生產時數（實際服勞務時數），並無其他額外因
素。再者，關於「特定比例」之計算，又區分「上班生產時
數未大於雇主設定之標準時數」以及「上班生產時數大於雇
主設定之標準時數」，若上班生產時數未大於標準時數，即
為「『團體分數×80%』+『個人分數×20%』+『（生產時數
－標準時數>標準時數』×1」；若上班生產時數大於標準時
數，則為「『團體分數×80%』+『個人分數×20%』+『（生
產時數－標準時數）÷標準時數÷15』」。依照該公式之邏
輯，若勞工上班生產時數未大於雇主設定標準時數時，在公
式計算下，因為『（生產時數－標準時數）+標準時數×特
定比例』會得出負數結果，是故若其他條件相同情況下，會
相較於104年以來「『團體分數×80%』+『個人分數×2
0%』」之公式，得出更差之獎金績效分數。反之，上班生產
時數大於雇主設定之標準時數則會得到比變更前更多之獎
金。

- 3.雖然雇主基於勞務提供程度之差異或實際出勤之日數，訂定
考核標準及方式，並非不可，惟不得將法律上保障之假別納
入其中，而為較差之評價並予不利之待遇。而按工會法第36
條第1項、第2項規定：「（第1項）工會之理事、監事於
『工作時間』內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，
由雇主給予一定時數之公假。（第2項）企業工會與雇主間
無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監
事得於每月50小時之範圍內，請公假辦理會務。」而依勞工
請假規則第8條與第9條之規範，勞工依法令規定應給予公假
者，工資照給且雇主不得因勞工請公假而扣發全勤獎金，上

開立法均為立法者透過法律之明文保障，賦與企業工會之理、監事申請公假以辦理會務之權利，以促進企業工會之組織與發展。於會務公假期間，雇主乃是免除請會務假之勞工的工作義務而續付工資，並非是給付其因辦理會務之對價，而有工資照給之規範，以防止勞工因懼於工資遭減損而不願承擔員工代表之職務，並保障勞工不因申請會務公假以參與工會活動而受到不利之待遇。且所謂不利之待遇，並非只限於減薪、降調等，尚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（工會法施行細則第30條第1項規定參照）。依此，既然會務假基於保障工會活動及辦理日常會務之目的而受法律所保障，故縱使雇主基於其企業管理權限可得制定員工之績效考核標準，在標準之制定中，亦應考慮到工會幹部辦理會務而請會務假之法律保障而有所相應之處理，不可僅將其視為一般缺勤並進而予以不利益待遇。換言之，正當的工會活動、罷工權、團體協商權之行使係憲法或工會法所承認之當然權利的行使，以此等事項所致之未服勞務做為計算勞動率之基礎，係對勞動者的前揭權利行使為顯著之限制，影響工會發展，對勞工直接為不利之對待，難認具有合理性。依上開意旨，原告於110年2月變更PEP績效獎金計算辦法，在「個人分數」的指標上僅考量個人投入生產時數（實際服勞務時數），並無其他額外因素，若工會理監事申請會務假，將必然導致其等之「生產時數」較無申請會務假之員工為少的結果，則在生產時數低即導致「 $(\text{生產時數} - \text{標準時數}) \div \text{標準時數} \times \text{特定比例}$ 」得出負數結果下，員工將得出更差之獎金績效分數。而原告對於勞工個人總分數之評定結果，將關係到勞工PEP績效獎金之領取，若原告因其員工申請會務公假之法定假別日數列為未出勤日數，而給予績效考核上較差之評價（相較於過往之績效標準），受到更不利之評價，自當構成工會法第35條第1項第1款所禁止之不利益待遇之不當勞動行為。

01 4.原告尚主張：會務公假之保障並不及於其他非工資之獎金，
02 會務假並非要使請會務假實質工作量、表現較少、貢獻度較
03 低的勞工得以此等績效表現，取得比其他勞工相同甚至更好的
04 福利云云。惟按勞動基準法第2條第3款規定：「本法用
05 詞，定義如下：……。三、工資：指勞工因工作而獲得之報
06 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
07 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
08 均屬之。」查原告既坦稱PEP績效獎金計算方式是反映各勞
09 工對原告之實質貢獻，投入工時於生產活動多寡會反映在PE
10 P績效獎金多寡，由此可知，PEP績效獎金，為勞工因工作而
11 獲得之報酬，核屬經常性給與，符合前揭勞動基準法第2條
12 第3款規定之工資定義。而工會法第36條明文對於給予會務
13 公假之保障，目的並非在要求取得比其他勞工更好的福利，
14 而是要求雇主不能將因請會務假以致未服勞務做為計算其勞
15 動率之基礎。本件原告將會務公假之法定假別日數列為未出
16 勤服勞務日數之績效獎金計算方式，將使會務假期間之缺
17 勤，相較於過往之績效標準，受到更不利之評價，並將造成
18 參加人代表人以及其他理監事，在辦理會務向雇主請會務公
19 假時，更產生可能會因此PEP績效獎金減少之心理壓力，而
20 相較於自104年以來之績效標準，更致使其等降低參與工會
21 會務之意願，及產生寧願少辦理會務之後果，且若雇主一方
22 面給予勞工會務假，另一方面又以勞工提供之勞務較未申請
23 會務假時少，從而評定員工之貢獻度較低而影響員工之報
24 酬，豈非容任雇主以操作獎金報酬給付之方式，來左右勞工
25 參與工會之意願，從而使工會法第36條第2項對於企業工會
26 會務公假保障之立法目的喪失，故原告於110年2月變更PEP
27 績效獎金計算辦法之行為，對行使會務假之工會法上所保障
28 之權利造成顯著之限制，其後果將造成原告員工不願意申請
29 會務假以推展參加人之工會活動，核屬對工會組織或活動有
30 不當影響、妨礙或限制之行為，亦構成工會法第35條第1項

第5款之不當勞動行為。是以，原告上開主張，係其一己主觀之見解，並非可採。

5.酌以參加人提出之「邱君請假紀錄與月PEP對照表」（原裁決卷第7至8頁），其中109年度以及110年度之月PEP績效獎金對照表，參加人代表人邱君之月PEP績效獎金計算方式於110年2月變更前，數額平均每月皆高於3,000元，但於原告110年2月變更計算方式後，卻突降至每月平均不超過兩千元。再觀之原告所提出之參加人工會理監事會務假時數表（原裁決卷第412頁）可知，參加人理監事吳福祥、呂幸娟、林文琪、林麗娟、邵純麗、殷世明、張淑琴、陳牡丹、陳蓁蓁、黃鈺涵、楊玉芳等11人之各月份所請會務假時數，有不少均為0小時，而參加人代表人110年2月迄次年2月間每月會務假少則32小時，多則有128小時。由此可知，在參加人代表人在擔任工會理事長後，主要負責辦理工會會務，故其會務假時數遠高於其他工會幹部。基此，變更後之月PEP績效獎金計算辦法，因為其在月KPI計算之個人分數部分，僅考量個人生產時數，故在參加人代表人會務假時數顯高於其他工會幹部之情況，當然將導致其相對於其他工會幹部之月PEP績效獎金在110年2月起有所大幅縮減。而參加人代表人邱君於工作時間內為辦理會務而向被告請公假時，有依勞工請假規則辦理請假手續，此有原告提出之邱君109年1月-111年2月會務假記錄在卷可稽（原裁決卷第115至119頁），是原告對於參加人代表人邱君會務假時數遠高於其他工會幹部乙節，自應知之甚詳，則原告對於邱君因所請會務公假之法定假別日數被列為未出勤在生產線服勞務之生產日數，會導致其相對於其他工會幹部之月PEP績效獎金在110年2月起有所大幅縮減，而受不利益對待乙事，自應有所認識。是以，儘管參加人其他工會幹部之月PEP績效獎金較原先之計算方式或有所增加，但因其他工會幹部之會務假時數顯少於參加人代表人之事實，此有原告提出之參加人理監事PEP獎金計算比較表、參加人理監事PEP獎金計算比較明細表在卷可佐（本院

卷第363頁、第401至405頁），故仍不得依此即認月PEP績效獎金計算辦法之變更與會務假無關而不構成不利益待遇。從而，原告主張變更後之月PEP績效獎金計算方式不會使勞工擔任工會職務而有不利待遇云云，乃是以偏概全，實無可採。

6.至原告主張110年2月起修正之PEP績效計算標準係為因應110年新冠肺炎疫情造成嚴重之缺工危機，而為鼓勵所有作業員積極投入生產以彌補短缺之人力，完全一體適用於原告，並無不當勞動行為之主觀意圖云云。惟如前開所述，工會法上不利益待遇之不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識即為已足。基此，原告自承PEP績效獎金績效標準中個人分數，並不區分會務公假時數而一律以個人投入生產時數作為指標（原裁決卷第15頁、第374至375頁），而在績效標準於110年2月起變更時，進一步擴大績效標準中實際出勤生產之時數對獎金發給之影響，實難謂原告對於110年2月起變更之PEP績效獎金標準，將有可能造成原告員工申請會務公假以推展參加人之工會活動之意願降低，而壓縮到工會辦理會務、工會活動之情形無所認識。是以，原告此部分主張，無足影響上述認定成立工會法第35條第1項第1款與第5款之不當勞動行為的結果。

(五)原告發給參加人代表人邱君自110年2月起至111年2月期間的PEP績效獎金金額（詳如原裁決附表一所示）之行為，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：

1.原告於110年2月變更PEP績效獎金計算辦法之行為，乃構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為，已如前述。而參加人代表人為參加人主要申請會務假以辦理會務之人，依該獎金之計算方式所給付之PEP績效獎金，難謂不會因此而有減少，並影響到參加人代表人辦理會務參與工會活動之意願。至原告主張參加人代表人係因於108年10月份個人心肌梗塞無法配合加班才導致獎金給付變低云云。然查，

觀諸參加人提出之邱君請假紀錄與月PEP對照表（原裁決卷第7至8頁）可知，邱君於109年12月及110年9月各該月所請公假及特休時數合計均為104小時，前者適用舊PEP績效獎金公式計算之月PEP績效金額為2,715元，後者適用變更後PEP績效獎金公式計算之月PEP績效獎金金額則為2,003元，且自108年10月份至110年1月，邱君之月PEP績效獎金金額均未低於110年2月至同年10月各月之月PEP績效獎金金額。由此足徵，邱君之PEP績效獎金給付自110年2月起變低，並非肇因於邱君個人心肌梗塞無法配合加班所致。

2.經細譯前開「『（生產時數-標準時數）÷標準時數』×特定比例」之公式可知，加班固然會對於PEP績效獎金之影響，使得生產時數大於標準時數（每月160小時）而增加額外的績效，然而，就算未加班，若其他條件相同（亦即無其他請假時數之變異因素影響）之情況下，理應亦只會使得績效持平（亦即生產＜到勤服勞務＞時數與標準時數，二者相減差數等於零，則上開差數乘上特定比例恆等於零（ $0 \times \text{特定比例} = 0$ ，不會得出正或負數結果），不會導致績效獎金金額變低。再參酌原告所提出之製造部加班時數統計（原裁決卷第380頁），其中2021年2月至12月之總加班時為92,420小時，又按原告所自陳其製造部截至2021年12月有336名員工（原裁決卷第393頁），依此計算原告製造部員工每月每人平均加班時數約為25小時（ $92,420 \text{ 小時} \div 11 \text{ 個月} \div 336 \text{ 人} \approx 25 \text{ 小時}$ ），相較於參加人代表人所請之會務假時數，就算參加人代表人每月都加班至製造部門平均加班時數，另酌以參加人代表人邱君110年2月起至111年2月期間所申請會務假之時數依序為48小時、80小時、72小時、40小時、40小時、32小時、64小時、88小時、128小時、96小時、80小時、72小時與48小時（原裁決卷第124至125頁），則依照變更後PEP績效獎金績效計算標準計算其獎金時，仍無法抵銷邱君因請會務假而不能依變更後PEP績效獎金辦法計入生產時數之不利影響。基此可知，造成參加人代表人減少獎金給付之原因，

仍應係「(生產時數－標準時數)÷標準時數×特定比例」之公式對於請會務假的額外影響，原告係將法律上所保障之會務假別納入計算PEP績效獎金標準的不利因子（亦即上班時數須扣減會務假時數之差數，才能計入生產時數），而為較差之評價並予不利之待遇。而原告於本院審理時既陳稱：此次變更PEP績效獎金計算方式，只有變更生產線上的作業員PEP績效獎金，倉儲人員的PEP績效獎金沒有變更；對原告而言，PEP績效獎金是基於自己的權限給予的優惠獎金，一開始就沒有公告，一切調整都是基於營運的考量而調整等語（本院卷第444頁之筆錄）。依此可知，原告基於自身營運考量而變更PEP績效獎金計算方式後，其對該變更之適用對象、影響層面及效果，均已有所預見。由此益證原告對於110年2月起變更之PEP績效獎金標準，將有可能造成參加人代表人邱君因其為處理工會會務所申請公假時數，無法被納入實際出勤生產之時數，以致其所受領之PEP績效獎金變少之不利利益，亦有所認識。從而，原告自110年2月起至111年2月之期間，發給參加人代表人邱君各該月份PEP績效獎金依序為1,796元、1,381元、1,215元、915元、1,355元、1,938元、1,887元、2,003元、653元、662元、820元、984元、1,040元（詳如原裁決附表一所示）之行為，應堪認構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

- 3.另就原告自110年2月起至111年2月之期間，按月計算並隨工資發給參加人代表人邱君的之每月PEP績效獎金，其計算公式在個人分數上僅考量實際「生產時數」，並未排除參加人代表人辦理會務之「會務假時數」，在此計算標準下將對於參加人幹部於往後申請會務假時，產生月PEP績效獎金縮減之不利影響，進而可能導致工會會員參與工會活動之意願降低，並因而壓縮到工會辦理會務、工會活動之情形。是以，堪認原告自110年2月起至111年2月之期間，按月隨工資發給參加人代表人邱君的每月PEP績效獎金之行為，亦構成工會法第35條第1項第5款支配介入之不當勞動行為。

01 (六)原裁決決定主文第3項係有裁量濫用之違誤：

02 1.按勞資爭議處理法第51條第2項規定賦予主管機關得發布救
03 濟命令，命當事人為一定行為或不行為之權限。考量不當勞
04 動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列
05 舉，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體個案認定是否構
06 成不當勞動行為外，尚藉由賦予裁決會為救濟命令之裁量，
07 課予雇主一定行為或不行為之義務，矯正雇主涉及勞工權利
08 事項所為之不利決定，以迅速排除不當勞動行為，回復受侵
09 害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。且為因應不
10 同個案之具體情事及必要性，法律對於救濟命令之範疇及方
11 法未為規範，顯然亦授權主管機關為裁量，衡情苟無裁量違
12 法情事，法院為審查時，亦應予以尊重（最高行政法院110
13 年度上字第426號判決意旨可資參照）。又按行政機關依裁
14 量權所為之行政處分，以其作為或不作為逾越權限或濫用權
15 力者為限，行政法院得予撤銷，原處分或決定經判決撤銷
16 後，機關須重為處分或決定者，應依判決意旨為之，行政訴
17 訟法第201條及第216條第2項分別定有明文。準此，被告雖
18 有發布救濟命令，命當事人為一定行為或不行為之處分權
19 限，但並非漫無限制，仍不得違反強行法規或善良風俗，救
20 濟命令之內容必須具體、確定、可能，應審酌裁決救濟制度
21 之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權
22 等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資
23 關係，並須符合為樹立公平勞資關係所必要及相當之裁量原
24 則，如其所為救濟命令逾越權限或濫用權力，行政法院即得
25 依法予以撤銷，另由主管機關依行政法院判決意旨，重為適
26 法之救濟命令。

27 2.查原裁決主文第3項係記載「依『PEP績效獎金計算辦法』計
28 算PEP績效獎金時，將參加人理監事之會務公假時數自標準
29 時數中扣除，且據此重新計算並發給附表二所列之參加人理
30 監事110年2月起至111年5月間PEP績效獎金，並將前開發給
31 證明送交勞動部存查」。然而，原告變更後之PEP績效獎金

計算辦法，乃是新增「 $(\text{生產時數}-\text{標準時數})\div\text{標準時數}\times$
特定比例」公式，已如前述，且依原告在裁決程序中之說明，其中所謂「特定比例」之詳細計算方式又分為：(1)若上班生產時數未大於標準時數，即為「『團體分數 $\times 80\%$ 』+『個人分數 $\times 20\%$ 』+『 $(\text{生產時數}-\text{標準時數})\div\text{標準時數}\times 1$ 』」。(2)若上班生產時數大於標準時數，則為「『團體分數 $\times 80\%$ 』+『個人分數 $\times 20\%$ 』+『 $(\text{生產時數}-\text{標準時數})\div\text{標準時數}\div 15$ 』」。而被告於本院訴訟中具狀陳稱：原裁決主文第3項所謂「將申請人理監事之會務公假時數自標準時數中扣扣除」，是指原告制定之PEP績效獎金計算辦法中公式「團體分數 $\times 80\%$ 」+「個人分數 $\times 20\%$ 」+「 $(\text{生產時數}-\text{標準時數})\div\text{標準時數}\times$ 特定比例」(如有加扣項並予以調整)的兩處「標準時數」都要扣除「公假時數」等語(本院卷第413頁)。則若依原裁決主文第3項之救濟命令，將「申請人理監事之會務公假時數」自上開計算式的兩處「標準時數」中扣除，將使有請會務公假之工會幹部相較於其他未請公務假之員工，受有不合理之更優越待遇。蓋因，PEP績效獎金計算公式為「 $(\text{生產時數}-\text{標準時數})\div\text{標準時數}\times$ 特定比例」，其中位在該公式之分母(除數)，若依救濟命令即為「 $(\text{標準時數}-\text{會務公假時數})$ 」，則有請公務公假之工會幹部，其分母(除數)因此變小，則分子(被除數)除以分母(除數)所得出之商數會變大，所計算出之PEP績效獎金亦隨之連動而變大。舉例而言，以每周標準工時40小時而言，一名工作50小時的員工(即加班10小時)，就「 $[\text{生產時數}-(\text{標準時數}-\text{會務公假時數})]\div(\text{標準時數}-\text{會務公假時數})$ 」部分，所得為0.25【計算式： $[50-(40-0)]\div(40-0)=50-40\div 40=10\div 40=0.25$ 】，然而僅工作30小時(同樣加班10小時)，並請會務公假20小時之工會幹部，其「 $[\text{生產時數}-(\text{標準時數}-\text{會務公假時數})]\div(\text{標準時數}-\text{會務公假時數})$ 」部分，卻可獲得0.5之結果【計算式： $[30-(40-20)]\div(40-20)=[30-20]\div 20=10\div 20=0.5$ 】。

5】，形成同工不同酬之不平等待遇。但工會法之目的僅在保障勞工不因參與工會而受不利益之待遇，以迅速排除不當勞動行為，並非使得工會幹部受有優於一般非工會幹部員工之待遇，由此可見原裁決決定主文第3項之救濟命令的適用結果，反而是過度有利於有請會務假之工會幹部，已逾越被告為樹立公平勞資關係的正常運作所必要及相當之程度，核與比例原則有違。

- 3.且被告另陳稱：本案確有以救濟命令去調整PEP績效獎金公式之必要，始能避免雇主將會務公假時數視為勞工沒有貢獻時數，導致適用PEP績效獎金辦法的勞工因實質薪資減少而降低參與工會會務之意願；如本院認該救濟命令恐造成請會務假勞工可能得到「優於」其他勞工之PEP績效獎金，而認應改採將該公式中的「生產時數」加計「公假時數」較妥，亦請本院依法調整；蓋若改採不變動標準時數，而將該公式中的「生產時數」加計「公假時數」算法，以原告所舉之例而言，若以每周標準工時40小時，一名工作50小時的員工（即加班10小時），就「〔（生產時數＋會務公假時數）－標準時數〕÷標準時數」部分，得出0.25【計算式：〔（50＋0）－40〕÷40＝10÷40＝0.25】；而請會務公假20小時、工作30小時（同樣加班10小時）之工會幹部，就「〔（生產時數＋會務公假時數）－標準時數〕÷標準時數」部分，亦得出0.25【計算式：〔（30＋20）－40〕÷40＝10÷40＝0.25】等語（本院卷第414頁）。由此可見，被告既稱作成救濟命令之目的係為避免雇主將會務公假時數視為勞工沒有貢獻時數，則其並非不可選擇命原告將「會務公假時數」併計入「生產時數」之救濟方式，相較之下，原裁決決定主文第3項之救濟命令所採取調整PEP績效獎金公式中之「標準時數」，顯非達到其所欲樹立本件之公平勞資關係抑或回復受侵害勞工權益及集體勞動關係正常運作之必要方法，而有上述瑕疵可指，致有不符比例原則之情形，核屬裁量濫用之違法。又原裁決決定主文第3項之救濟命令雖因有上述違法而應撤銷，

01 惟因相關法律對於救濟命令之範疇及方法未為規範，裁決會
02 認定原告之上述行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救
03 濟命令以迅速排除該不當勞動行為，回復受侵害勞工之領受
04 PEP績效獎金相關權益及集體勞動關係之正常運作，裁決會
05 仍享有本於本件具體個案之公平勞資關係所必要、相當之裁
06 量原則，另為適法及妥當的救濟命令之裁量權限，其裁量並
07 未達減縮至零之程度，本院自無從代裁決會為救濟命令。是
08 以，原告主張如本院認應改採將該公式中的「生產時數」加
09 計「公假時數」較妥，亦請本院依法調整云云，係於法無
10 據，並非可採。

- 11 4.此外，原告於本院訴訟中具狀陳稱：原裁決附表二所列參加
12 人理監事，其中殷世明屬倉運人員，其月倉運PEP績效獎金
13 金額計算方式為「同仁計算獎金基礎金額（即月薪 $\times 12 \times 8.3$
14 3% ） $\times$ KPI得分」，而該獎金評核指標主要包含出勤時數、工
15 作配合度、工作態度，以及工作效率等面向，由主管綜合考
16 量後提案當月KPI得分，並經由再上層主管審核以決定同仁K
17 PI分數；陳蓁蓁因負責供應規劃，為間接人員，領季獎金，
18 季獎金發給與實際生產時數無關等語（本院卷第397至398
19 頁），並提出季獎金指標資料以佐其說（本院卷第407
20 頁）。又參加人亦於本院訴訟中具狀陳稱：殷世明的薪資明
21 細中，有「月PEP」項目，但殷世明並不清楚其「月PEP」項
22 目計算方式與其他人員之PEP績效獎金有何不同；陳蓁蓁的
23 薪資明細中，並無「月PEP」項目，但有「季PEP獎金」項目
24 及金額，陳蓁蓁並不清楚其薪資明細「季PEP獎金」計算方
25 式與其他人員之PEP績效獎金有何不同等情（本院卷第421
26 頁）。由此可知，陳蓁蓁所領得之季獎金並非按月依「PEP
27 績效獎金計算辦法」計算得出，則原告自無重新計算並補發
28 給陳蓁蓁自110年2月起至111年5月間PEP績效獎金之問題，
29 況且既然殷世明迄至本院審理時仍不清楚其「月PEP」項目
30 計算方式究與其他人之PEP績效獎金有何差異，陳蓁蓁亦不
31 清楚其薪資明細「季PEP獎金」計算方式究為何，衡情其等

01 自無可能於裁決程序中就月PEP績效獎金為放棄或反對受救
02 濟之表示。由此可見，裁決會在作成本件救濟命令之前，顯
03 未就參加人理監事所擔任的工作內容逐一為調查，且未詳細
04 區辨原裁決附表二所示參加人理監事所領績效獎金之具體評
05 核標準未盡相同，並非可一體適用PEP績效獎金計算辦法以
06 計算其等之績效獎金，以致原裁決並未將不適用PEP績效獎
07 金計算辦法之參加人理監事予以明示排除在救濟命令之外，
08 以使其救濟命令之內容更臻具體、確定及可能，俾供原告日
09 後之履行。基上，益徵裁決會於裁決程序並未詳實調查，即
10 以查無其他任何參加人理監事有反對受救濟之意思表示為
11 由，決定逕命原告依裁決會所作上述救濟命令之方式，據以
12 重新計算並發給原裁決附表二所列之參加人理監事110年2月
13 起至111年5月間PEP績效獎金，實屬恣意之裁量。

14 七、綜上所述，原裁決決定主文第1項、第2項，經核於法並無不
15 合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回；而被告依勞資爭
16 議處理法第51條第2項規定作成之原裁決主文第3項部分，係
17 有上述違誤，原告請求撤銷，為有理由，應予准許，爰判決
18 如主文所示。又原裁決決定主文第3項部分既經撤銷，回復
19 至參加人向被告申請裁決之程序時被告尚未依職權作成救濟
20 命令之狀態，應由被告依本院判決見解，另為內容具體、確
21 定、可能並合義務性裁量之適法救濟命令，自不待言。

22 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結
23 果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

24 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行
25 政訴訟法第104條、民事訴訟法第79條，判決如主文。

26 中 華 民 國 112 年 8 月 17 日

27 審判長法 官 林淑婷

28 法 官 吳坤芳

29 法 官 羅月君

30 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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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49條之1第1項第3款）。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3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所 需 要 件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、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

01

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(一)、(二)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(二)所示關係
之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 112 年 8 月 17 日

03

書記官 陳弘毅