

01 臺北高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第三庭
03 113年度訴更一字第30號
04 114年8月7日辯論終結

05 原 告 立大化工股份有限公司

06 代 表 人 都甲尚樹

07 訴訟代理人 陳瓊苓 律師

08 張日昌 律師

09 被 告 勞動部

10 代 表 人 洪申翰

11 訴訟代理人 劉師婷 律師

12 參 加 人 桃園市立大化工股份有限公司企業工會

13 代 表 人

14 兼 參 加 人 黃裕堂

15 上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服被告中華民國10
16 8年6月14日108年勞裁字第13號不當勞動行為裁決決定，提起行
17 政訴訟，前經本院111年1月28日108年度訴字第1274號判決後，
18 由最高行政法院113年3月28日111年度上字第312號判決廢棄發回
19 本院更為審理，本院判決如下：

20 主 文

21 原裁決決定主文第一項、第二項及第三項均撤銷。

22 第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔。

23 事實及理由

24 一、程序事項：本件原告起訴後，被告代表人由許銘春依序變更
25 為何佩珊、洪申翰；參加人桃園市立大化工股份有限公司企
26 業工會（下稱立大工會）代表人則由董寶仁依序變更為葉宗
27 博、黃裕堂，變更後之被告代表人、立大工會代表人依序分
28 別具狀聲明承受訴訟（本院卷第59-62、181-183、167-169

01 、291-293頁），核無不合，應予准許。

02 二、事實概要：參加人立大工會及參加人黃裕堂，前以原告准許
03 黃裕堂全日駐會處理工會會務，原告不應再以此為由，於民
04 國107年下半年給予黃裕堂低於C-之考績，並據以減少發放
05 其應得之年終獎金等情，提起不當勞動行為裁決之申請，向
06 被告請求確認上開行為屬工會法第35條第1項第1款、第5款
07 之不當勞動行為，經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁
08 決委員會）以108年6月14日108年勞裁字第13號不當勞動行
09 為裁決決定書決定（下稱原裁決決定）：「(一)確認相對人（
10 即原告，下同）考評申請人黃裕堂（即參加人黃裕堂，下同
11 ）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
12 款之不當勞動行為。(二)確認相對人於108年1月31日給付申
13 請人黃裕堂年終獎金新臺幣(下同)31,474元之行為，構成工會
14 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
15 定書送達翌日起30日內，對申請人黃裕堂重為107年下半年
16 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
17 金。(四)申請人其餘請求駁回。」原告就原裁決決定不利於其
18 部分不服，提起行政訴訟，並聲明：原裁決決定主文第1項
19 、第2項、第3項均撤銷。經本院108年度訴字第1274號判決
20 (下稱108訴1274號判決)駁回原告之訴後，原告不服，提起
21 上訴，經最高行政法院111年度上字第312號判決(下稱發回
22 判決)廢棄108訴1274號判決，發回本院更為審理。

23 三、原告主張：

24 (一)參加人黃裕堂於103年9月起迄109年5月間以「全日駐會」為
25 由拒絕至生產現場提供勞務，而原告與黃裕堂間並無「全日
26 駐會」免除黃裕堂給付勞務之合意一事，業經本院107年度
27 訴字第443號判決、最高行政法院109年度判字第208號判決
28 認定屬實，故原告確實係依據黃裕堂107年下半年客觀上之
29 工作表現，及其身為員工對於原告之功績、品行、能力、工
30 作態度等之進行綜合評價與判斷，此考績屬於原告身為雇主
31 所享有之正當裁量權之行使，自不得僅因黃裕堂具工會幹部

01 身分，即容被告任意指摘原告對黃裕堂所為之差評構成工會
02 法第35條第1項第1款之打壓工會行為。又因黃裕堂拒絕提供
03 生產勞務，導致原告基層主管反映無法依一般程序考評，原
04 告遂改由時任最高人事主管徐志宏進行考評，並於公司確立
05 總經理制後由總經理考評，此等考評制度之調整係符合勞動
06 契約誠信本旨之合理性所為，並無不合理之差別待遇。原告
07 為因應依一般程序無法考評黃裕堂而改由最高人事主管考評
08 一事，業經本院107年度訴字第1705號(下稱107訴1705號判
09 決)、109年度訴字第260號(下稱109訴260號判決)判決審認
10 並無不法。

11 (二)原告增設A+與D等特別考績，係為能對特別優秀或特別不佳
12 之員工給予更精準之考績所設，亦即同獲A等或C-等第之員
13 工中，仍可能有表現特別優秀或特別不佳之員工，為使各該
14 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
15 之考績。是以，在新制度中獲得A+或D等考績之員工，於舊
16 有制度下即為A等員工中表現最佳者，或C-員工中表現最差
17 者，此乃當然之理，並無恣意評斷員工考績等情。特別考績
18 並非針對黃裕堂所定之制度，原告係為使員工表現能確實反
19 映於考績上，且增設特別考績係在進行員工考評之前，原告
20 如何預先知道何人表現特優/特劣而特別更改制度？觀之107
21 年度考績表，有黃裕堂以外之員工(如編號119)因工作表現
22 獲得一般績等以外之特別考績，益證增設特別考績確非針對
23 黃裕堂個人所為。黃裕堂自103年9月迄109年6月間實無提供
24 生產勞務，期間內原告之員工亦僅黃裕堂完全未有任何生產
25 貢獻，其工作貢獻相對其他員工較劣，且因其持續拒絕依原
26 告指示給付勞務，其工作意願評價自然每下愈況，自然獲得
27 較其他員工更差之績等排序，其獲得D等考績並非原告預先
28 即可知悉，被告主張考績D等係為打壓黃裕堂所增設云云，
29 洵屬無稽。

30 (三)原告給予員工年終獎金之數額，係以各該員工年度之生產貢
31 獻為主要判斷基準，再參以各該員工之年度考績、出缺勤狀

01 況與工作品行、態度等作為輔助調整依據。員工考績與生產
02 貢獻息息相關，而年終獎金月數自與其有高度相關。黃裕堂
03 係原告唯一整年「全無」生產貢獻之員工，亦係唯一獲得D
04 等考績之員工，故其年終獎金月數為全公司最少，乃當然之
05 理，亦與考績成績呈高度相關。至於月數的落差比例低於其
06 他考績等第員工，自然係因其毫無任何生產貢獻，與其他有
07 貢獻之員工有較大之差距，亦屬當然之理。又原告公司工會
08 幹部身分，全然不影響年終獎金發放幅度，此參諸原告107
09 年上下半年員工考績與年終獎金整理表(下稱系爭整理表，
10 本院108年訴字第1274號卷，下稱1274號卷，卷二第195-198
11 頁)中編號42、49、63、80、88、110之員工，均係工會理監
12 事幹部，惟其所受年終獎金之金額，並未因此受有影響，而
13 係基於其工作表現、貢獻程度等，最高者甚至獲接近原告當
14 年度所頒發最高之5個月年終獎金。足證原告確係基於員工
15 之工作表現、貢獻程度等為年終獎金之發放，與工會幹部之
16 身分全然無涉等語。

17 (四)並聲明：原裁決決定主文第1、2、3項均撤銷。

18 四、被告則以：

19 (一)依原告與黃裕堂間之勞資關係脈絡，原告確具有不當勞動行
20 為之認識或動機：

21 1.106年6月間原告新任總經理陳正全上任後，原告與立大工會
22 、黃裕堂間即就原告①否准黃裕堂於106年8月9日起至10
23 月、11月間之13日等日期之會務公假、②於106年7月26日未
24 邀請立大工會參與106年度第2季考評會議、③於106年8月20
25 日未依黃裕堂106年度第2季考績結果補發相應調薪金額、④
26 自106年8月起未代扣員工林○○工會會費之行為、⑤於106
27 年10月12日否准黃裕堂全日駐會等事發生爭議，立大工會與
28 黃裕堂認為原告以上行為構成工會法第35條第1項第1款、第
29 5款之不當勞動行為，於106年9月25日向裁決會提起不當勞
30 動行為裁決申請。黃裕堂另於107年5月7日再向裁決委員會
31 提起裁決申請，主張原告評等其106年考績低於B-以及給予1

01 06年度年終獎金130,402元之行為構成不當勞動行為。就上
02 述情形，被告107年勞裁字第54號裁決決定指出：「從申請
03 人黃裕堂提出上述裁決申請可知，自106年7月、8月間以
04 後，雙方間之勞資關係確實呈現緊張之狀態」。

05 2.嗣於107年勞裁字第29號裁決決定調查期間（107年7、8月間
06 ）,原告又僅針對黃裕堂給予不調薪之待遇，黃裕堂遂於10
07 7年9月18日再次申請裁決。詎原告又於同年12月5日公布「2
08 018年度下半年考評績等配置與作業時段」,其中第3、4點
09 分別稱「勞安室、黃裕堂由總經理考評」、「若有評比為特
10 優或特劣，績等不受限，可提報績等為A+或績等為D」,單
11 獨將黃裕堂改由總經理考評考績，並增列考績績等D，卻未
12 附有任何說明。綜上可知，原告與黃裕堂自106年以後即因
13 多項爭議而處於對立、緊張狀態，原告又於107年12月公布
14 上開明顯具針對性之考評辦法，而原告對黃裕堂擔任工會理
15 事長知之甚詳，綜合以上各情判斷，堪認原告對於給予黃裕
16 堂考績D績等有不當勞動行為之認識與動機。

17 (二)原告考評黃裕堂具有針對性，具有不當勞動行為之認識或動
18 機：

19 1.黃裕堂自103年起即全日駐會，然原告於107年以前從未以全
20 日駐會為由認為有無法考評之情。且觀察生產部門考核排序
21 可知，黃裕堂各季之成績排序皆有變化，例如104年第2季排
22 序為第16，104年第4季降至第28，105年第2季又變為第14。
23 衡諸常理，倘真有部門主管所言「不知如何將申請人黃裕堂
24 與其他實際給付勞務之員工同為考評」卻又必須考評之情，
25 較可能之應變方法係將其排序維持在某一固定之位置，而不
26 會有資料顯示之變化情形，可見部門主管仍得、並且已經依
27 據原告之員工考績考核項目表為黃裕堂評分，並無「無從與
28 一般員工以相同標準考評」之情。參以黃裕堂擔任工會理事
29 長、勞雇雙方之勞資關係脈絡，原告更改規定將黃裕堂改由
30 總經理單獨進行考評，縱屬原告內部權責如何劃分之管理權
31 限（本院107訴1705號判決、本院109訴260號判決參照），

01 仍不能排除原告對立大工會及黃裕堂之針對性以及不當勞動
02 行為之認識與動機。

03 2. 又黃裕堂103年起即全日駐會，則自斯時起其每年貢獻度、
04 工作表現應無差異，惟細察黃裕堂考績之變化：104年起至1
05 06年第2季共10季中，有8季考績皆為B-，106下半年度考績
06 原為C，被更改為C-；107上半年度考績則為C-，下半年度則
07 又再降為D。據上資料，堪認106年第二季係黃裕堂考績之分
08 水嶺，此前其考績評等係部門中間值B-，此後明顯下降，此
09 現象與黃裕堂各年度貢獻度與工作表現幾無差異之情形顯不
10 合致，反與106年6月總經理上任、106年起立大工會與黃裕
11 堂申請多起不當勞動行為裁決之時間點相符合，焉得謂原告
12 給予黃裕堂考績D評等不具針對性？又依原告106、107年各
13 季績等核定表、104年至107年製造部門績等核定表(最高人
14 事主管核定版)，黃裕堂既已有初複評平均分，則原告按此
15 分數核定黃裕堂之績等、為其進行考核排序即可，要無所謂
16 不能排序之情。是以，原告主張因黃裕堂之考績不能排序，
17 乃將之交由總經理考評云云，並不可採。

18 3. 原告對其員工工作能力之考核，固係基於員工對公司之貢獻
19 程度。惟此處所稱貢獻程度，其評斷指標為：工作品質(占
20 分20%)、工作負荷(占分10%)、溝通協調(占分5%)、分析
21 判斷(占分5%)、專業知識(占分10%)。準此，原告所主張
22 其據以考評其員工之「對公司之貢獻程度」，並非單指負責
23 事務之多寡；相反地，員工負責事務之多寡僅係「工作負荷
24 」指標項下之其中一子指標。黃裕堂加入立大工會、擔任工
25 會職務、參與工會事務，並全日駐會處理會務，並非於原告
26 之生產無所貢獻，實則係透過穩定勞動關係、增進勞資和諧
27 之方式，促使原告充分發揮其生產效能，是原告以黃裕堂對
28 公司全然無生產貢獻為由給予其「D」等之考績，已非雇主
29 裁量權限之合理行使；原告竟未以其自訂之員工考績考核項
30 目表考評黃裕堂，則其對於黃裕堂之針對性，至為灼然。

01 (三)原告系爭整理表中編號12、37、91員工之107年上下年度考
02 績皆為C-，黃裕堂107年上下年度分別為C-、D，4人之考績
03 約略相等，惟前3人得領取平均3個月月薪之年終獎金，黃裕
04 堂卻僅得領取0.482個月月薪之年終獎金，月數乘數相差6倍
05 以上（計算式： $3 \div 0.4826 = 6.22 > 6$ ），顯見原告對於考績
06 類同者未做相同處理，且對黃裕堂之不利益待遇程度甚高。
07 又黃裕堂自103年起即全日駐會，是其「無勞務供給、對獲
08 利貢獻有限」之情形自103年至今並無不同，然黃裕堂過去
09 並無年終獎金之月數乘數低於所有員工之平均月數乘數情形
10 ，107年度其年終獎金月數乘數卻是全體145名員工中最小者
11 ，且低至僅0.482個月，遠低於平均值；又系爭整理表中編
12 號77、102、141員工僅有半年年資，下半年度考績皆為C-，
13 編號26、32員工則是下半年始到職、無考績，則渠等對原告
14 之全年度獲利貢獻亦屬較少，然渠等卻仍獲得0.549至2個月
15 月薪之年終獎金；再觀諸系爭整理表中編號26、32、77之員
16 工到職時間分別不足3個月、2個月、4個月，但年終獎金月
17 數分別為0.709、0.549、0.895，均高於黃裕堂之0.482個
18 月。綜上，無論從縱向比較（黃裕堂之107年度與過去年度
19 年終獎金相較）或橫向比較（與獲利貢獻程度相類似之其他
20 員工相較）之觀點，原告對公司獲利貢獻之同種事例有歧異
21 處理甚明；復觀之系爭整理表，原告製造二課之員工除黃裕
22 堂外，其考績與其所領得之年終獎金月數呈高度正相關；而
23 原告上、下半年考績俱為「B」之員工（即前系爭理表中編號
24 1、8、22、29、38、83、127之員工），其所領得之年終獎金
25 月數更是完全一致，均為5.075個月。可證原告年終獎金數
26 額之決定，主要係基於員工之考績，而非原告所稱之年度生
27 產貢獻、出缺勤狀況及工作態度等。參以黃裕堂擔任工會理
28 事長、新任總經理陳正全於107年6月上任後，勞資關係趨於
29 緊張對立，堪認原告有不當勞動行為之認識與目的。原告考
30 評黃裕堂既具有針對性，業如前述，則原告依據該具有針對

01 性之考評所為之年終獎金數額決定，自亦具有針對性等語，
02 資為抗辯。

03 (四)並聲明：駁回原告之訴。

04 五、參加人立大工會及黃裕堂則以：

05 關於工會理事長全日駐會是否有對公司提供貢獻，工會理事
06 長監督公司所有之作業環境符合法令之規範，公司如果有違
07 法，工會當然依法要督促公司改善，保護勞工的權益，公司
08 可能因此而受到損害，所以才會對工會理事長採取敵對態度
09 。工會的目的即係保護勞工，讓勞工與公司共榮共存，而非
10 與公司作對，工會理事長之所作所為均係為了勞工。又原告
11 針對工會理事長這樣核定考績，其認為是有針對性，此可從
12 員工考績C-與D之年終獎金月數可得知，員工考績為C-有2.9
13 62月數之年終獎金，但是考績為D者僅有半個月之年終獎金
14 。黃裕堂擔任工會理事長全日駐會是自103年9月至107年，
15 原告公司總經理在106年6月有更換，更換前之總經理時期，
16 公司評定工會理事長黃裕堂之考績，自104年起至106年第2
17 季，共計10季，其中有8次為B-，4個年度核給黃裕堂之年終
18 獎金均係B-之年終獎金。新總經理到任後，始評定黃裕堂考
19 績D等，黃裕堂是在107年上半年考績為C-，下半年考績為D
20 等語。並聲明：駁回原告之訴。

21 六、本院之判斷：

22 (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
23 權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工
24 會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降
25 調、減薪或為其他不利之待遇。」同法施行細則第30條第1
26 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
27 待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影
28 響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」工會法
29 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
30 裁決機制的立法目的，是在確實保障勞工的團結權、團體協
31 商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工

01 行使法律所賦予的團結權、團體協商權及集體爭議權時，採
02 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
03 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
04 行為，是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，特別
05 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
06 是否具有阻礙或限制工會的成立、組織、勞工參與工會活動
07 、減損工會實力或影響工會發展等情形，而認定是否構成不
08 當勞動行為。

09 (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
10 員即勞工，本有人事聘僱與管理、監督的合理權限。雇主行
11 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
12 及信用原則、違反勞動契約權利義務本旨，或有其他違反強
13 行規定、公共利益（例如不合理差別待遇而違反平等原
14 則）、權利濫用等情事，且其人事管理權行使是以不當干預
15 勞工團結權、團體協商權行使為目的或有此效果者；否則，
16 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
17 遇，因屬合於勞動契約誠信本旨所必要，就不能認為是不當
18 干預勞工團結權或團體協商權的不當勞動行為。

19 (三)又行政法院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原則
20 上應予審查，但對行政機關就具有高度屬人性之評定（如國
21 家考試評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的學
22 術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、電
23 機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定及
24 獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業性
25 或法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定，
26 享有判斷餘地。然非所有不確定法律概念形式上合乎上述判
27 斷因素之事件，都應一律尊重行政機關之判斷而認有判斷餘
28 地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨或
29 政策決定之事實認定及法律之抽象解釋，本即屬行政法院進
30 行司法審查之核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，亦不
31 因其係經獨立專家委員會所作成之行政處分，而有不同。本

01 件被告係認原告考評黃裕堂107年下半年考績為D，及給付黃
02 裕堂年終獎金31,474元，構成工會法第35條第1項第1款所定
03 雇主不當勞動行為，惟原告是否確有上述行為之事實認定，
04 及上開規定之法律解釋，非不能由社會通念加以認定及判斷
05 ，並可經由司法審查而予確認，且不致牴觸司法之功能及界
06 限。所以原告提起行政訴訟後，行政法院既然有對原裁決決
07 定適法性為終局判斷之權責，審判時就應參酌各種情狀作事
08 實調查與法律解釋及適用。從而，原裁決決定雖是由裁委會
09 所作成，上述事項並無判斷餘地可言。被告辯稱其所為原裁
10 決有判斷餘地云云，依前開說明，應屬誤解，尚無可採。

11 (四)關於原裁決主文第1項部分：

12 1. 雇主對勞工之年度績效考核，是對所僱用勞工在過去年度內
13 工作表現與對事業組織貢獻度之評核，並對勞工具有潛在發
14 展能力之評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度
15 及前瞻性。該等績效考核結果作為進一步獎懲（如獎金給付
16 ）、人事升遷降貶之異動或薪資調整、教育訓練及業務改善
17 措施等之依據，可藉以對所屬勞工發生激勵或警惕作用，進
18 而推動事業營利活動之發展，當屬雇主人事管理權之一環。
19 而雇主推行之勞工考績制度，涉及勞工工作能力（如知識技
20 能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作
21 態度（挑戰性、責任感、協調性、合理服從性、敬業度等）
22 等屬人性評估（價），以及實際工作績效、對事業貢獻度等
23 工作成效判定，雇主對勞工考績具有一定程度的評估（價）
24 判斷與裁量餘地。如果雇主對勞工的考績評定係依符合勞動
25 契約誠信本旨之工作規則等抽象標準而為，並無本於錯誤事
26 實認定或出於與事務無關之考量，亦無不合理差別待遇，或
27 其他違反強行規定、公共利益或濫用權利之情事，當不能禁
28 止雇主對工會成員之勞工，依其工作表現與對事業組織貢獻
29 度，作客觀合理之考績評定，並對考評欠佳者，給予恰如其
30 分之考績評定結果。至於判斷雇主行為是否構成不當勞動行
31 為時，固得採用學理上所謂之「大量觀察法」，依勞資關係

01 脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主平時對
02 工會之態度等集體勞動關係情狀狀況、所為不利待遇之程度
03 、時期及理由的合理性等一切客觀因素，特別是雇主之處分
04 與過去同種事例的處理方式是否不同，綜合判斷雇主之行為
05 ，是否為不當勞動行為。但即使在勞資關係緊張之特定時間
06 與脈絡環境下，如雇主對勞工之考績評定，仍係本於前述符
07 合勞動契約誠信本旨的合理性而為者，即不能以雇主所為考
08 績評定對工會勞工有不利益之考評，率然指為干預團結權行
09 使之不當勞動行為。

10 2. 工會法第36條規定在一定條件下，工會理事長、理事、監事
11 等幹部得向雇主請公假辦理會務（一般俗稱「會務假」），
12 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
13 工作之餘的私人休憩時間，於工作時間內辦理會務，使工會
14 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
15 （工會法第1條規定參照）。雇主應依法保障勞工請假之權
16 益，不得任意剝削。但員工成為工會幹部之連結因素，仍基
17 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
18 工會職務，應為退讓，惟其限度仍不應逾越契約關係之基本
19 要求。勞方之於資方，除了澆注心力共創企業利潤之積極面
20 相外，謹慎執事無損資方利益，則應為最低度之要求，勞工
21 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
22 制。勞工績效考核寓有使工作表現、對事業組織貢獻度、潛
23 在發展能力，執行業務能力等各方面評估較佳之勞工，取得
24 更好之獎金福利慰勞、業務發展與職位升遷，是雇主推動其
25 事業發展之人事管理工具。只要雇主並無基於反制工會，亦
26 無針對組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務
27 之勞工，而為差別待遇之動機或目的等一切情狀，倘工會幹
28 部因長期請會務假全日駐會，完全拒絕提供勞務，雇主基於
29 此等績效表現給予客觀合理之評核，與勞動契約誠信本旨尚
30 屬相符，不能因此認為是藉此影響工會幹部參與工會會務之
31 不當勞動行為。

01 3.經查：

02 (1)原裁決決定認定原告與立大工會已達成於103年9月1日起准
03 予工會理事長全日駐會辦公而無須申請會務假之合意，且行
04 之有年。黃裕堂於103年起未提供勞務，係根據立大工會與
05 原告所達成之合意全日駐會所致，原告前同意黃裕堂全日駐
06 會而無勞務提供，今竟持此理由就黃裕堂107下半年考績為
07 低評，難謂無不當。況黃裕堂於103年起即已全日駐會而未
08 提供勞務，在107年度下半年考績評定前，原告從未以此為
09 由考評黃裕堂歷年考績，今原告卻以黃裕堂未提供勞務為由
10 而考評黃裕堂107下半年考績，對黃裕堂具針對性，已然逸
11 脫合理範疇，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為
12 云云，固非無見。惟被告雖曾以106年勞裁字第54號裁決決
13 定主文第3項認定「確認相對人（即本件原告）106年10月12
14 日不准申請人黃裕堂全日駐會之行為，構成工會法第35條第
15 1項第5款之不當勞動行為」，然經本院以107年度訴字第443
16 號判決撤銷，並經最高行政法院109年度判字第208號判決駁
17 回被告之上訴確定，認：「立大工會固曾於103年8月18日函
18 被上訴人（即本件原告，下同），稱其理事長（即本件參加
19 人黃裕堂，下同）因會務需要擬於103年9月1日起全日駐會
20 辦公，請被上訴人勉以同意，然被上訴人未曾函覆參加人，
21 並自103年9月起至106年12月止，始終將黃裕堂排入排班表
22 中指派工作，要求黃裕堂應提供勞務，此指派工作之積極行
23 為，已難認被上訴人有默示同意黃裕堂全日駐會免除提供勞
24 務之意思表示。且依證人黃郁彬（現為被上訴人廠務部經理
25 ，亦為黃裕堂當時之生產部副理）於原審到庭證述內容，足
26 證被上訴人確實從未同意黃裕堂全日駐會之請求，因此將其
27 排入排班表，並依其能力分派勞務……黃裕堂既在排班表上
28 親自簽名，依該文書本即應推定已獲黃裕堂同意，被上訴人
29 確有指派工作予黃裕堂……顯見被上訴人就『請假時間』即
30 『全日駐會辦理會務』部分已明確表示不同意，而未能達成
31 合意，裁委會漏未審究，遽認被上訴人與立大工會『確實於

01 103年9月1日起已達成准予工會理事長全日駐會辦公而無須
02 申請會務假之合意，且行之有年』，其判斷過程及結論已屬
03 恣意……被上訴人就黃裕堂直接全日駐會之行為，始終透過
04 其主管表達異議及公司立場，縱使被上訴人因顧慮勞資和諧
05 ，未就黃裕堂逕自全日駐會乙節予以扣薪、曠職、考績等懲
06 戒處分，僅屬消極未行使懲戒權之情形，不得逕解為被上訴
07 人積極同意黃裕堂全日駐會（完全免除其勞務給付）且無須
08 申請會務假……。」等語（1274號卷一第387-402頁）。由
09 是可知，黃裕堂並未與原告達成於103年9月起不提供勞務而
10 全日駐會辦公之合意，是黃裕堂除已經請假外，仍應為勞務
11 之提供甚明。從而，原裁決以原告與黃裕堂已達成全日駐會
12 之合意，原告卻因黃裕堂無提供勞務，而就其107年下半年
13 考績為低評，認有不當之理由云云，自屬可議。

14 (2)又原告既未與黃裕堂、立大工會達成黃裕堂不提供勞務而全
15 日駐會辦公之合意，已如前述，黃裕堂卻自103年9月起以全
16 日駐會為由，拒絕給付勞務，迄至107年上下半年均未提供
17 勞務，而黃裕堂對其於107年上下半年均未提供勞務一事並
18 不爭執（本院卷第338頁），則依民法第482條規定，其顯已
19 違反受僱者負有應提出約定之勞務之主要給付義務至明。原
20 告基於黃裕堂未提供勞務，未有「工作貢獻」之客觀事實予
21 以考評，而給予其最差之D等考績，堪認原告係為其事業營
22 利目的之需要，合理行使對所屬勞工即黃裕堂本於人事聘僱
23 與管理、監督之人事管理權。再者，黃裕堂既不爭執其於10
24 7年上下半年均未提供勞務，且其自103年9月起即長期駐
25 會，足徵其多數時間均未在所任職部門從事工作，本難以如
26 同其他人以實質參與部門工作之情況為評價，導致其部門主
27 管反映無法依一般程序進行實際工作情況之考評，此有時任
28 黃裕堂所屬製造二課課長許榮聰於另案（108年勞裁字第38號
29 ）第2次調查會議陳述：「102年度申請人黃裕堂當時都有參
30 與生產及勞務，103年9月後即不參與現場的勞務工作……針
31 對103年年底之考評及104年上半季就出現很大的疑問、很難

01 打考評」、「由於無法排序，故由課提出之排序表內註明無
02 法排序，請求經理或副理排序」等語之筆錄（1274號卷一第
03 475-476頁），及原告製二課部門考核排序、績等核定表在1
04 04年下半年起於黃裕堂欄已載明「請副理排序，無法考評」
05 等語（1274號卷一第480-484頁）可明。原告考量黃裕堂實
06 際工作狀況無關所任職部門事務，遂將其劃歸最高人事主管
07 考核，改由時任最高人事主管徐志宏進行考評，並於原告確
08 立總經理制後由陳總經理考評，難認不當，而此亦經本院10
09 7訴1705號判決認定原告為因應依一般程序無法考評黃裕堂
10 而改由最高人事主管考評一事，並未構成不當勞動行為確定
11 在案；被告亦於另案109年勞裁字第11號、51號裁決決定認
12 為：原告主張黃裕堂自103年9月起不曾一日到班，原告對其
13 評價自然逐年下降，故其考核結果在全體員工敬陪末座，合
14 於原告主管為考評時所具裁量餘地範疇；原告考量黃裕堂實
15 際工作狀況無關所任職部門事務，將其劃歸最高人事主管考
16 核，非毫無根據；原告以雙方無全日駐會合意，惟參加人黃
17 裕堂卻拒不履行勞務為由，評斷其工作表現，並無違反工會
18 法及相關法律規定，原告考評黃裕堂108年度下半年、109年
19 度上半年之考績為D，109年1月21日給予年終獎金31,371元
20 及109年8月1日調薪200元之行為，不構成工會法第35條第1
21 項第1款及第5款之不當勞動行為，而駁回參加人工會及黃裕
22 堂之申請等情在案（1274號卷二第127-150、151-172頁）。
23 準此，原告將對黃裕堂之考評劃歸最高人事主管，雖與原告
24 之前對參加人黃裕堂之考評方式不同，然公司就其考核員工
25 之權責單位本非必一成不變，原告對黃裕堂之考績評定，堪
26 認符合勞動契約誠信本旨之合理性，並無不合理差別待遇，
27 自不能以原告所為考績評定對工會勞工有不利利益之考評結
28 果，率然指為干預團結權行使之不當勞動行為。復觀諸原告
29 所提出之系爭整理表，原告有黃裕堂以外之員工（如編號11
30 9）因工作表現獲得一般績等以外之特別考績（即A+）（1274
31 號卷二第197 頁），因此原告主張決定增加A+與D等考績制度

01 ，是因認為同獲A等或C-等第之員工中，仍可能有表現特別
02 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
03 應在考績等第上，方增設A+與D等之考績，特別考績並非專
04 為針對黃裕堂所制定之制度等語，自非無憑。另觀之系爭整
05 理表，黃裕堂雖經原告對之107年下半年考績評定為D，然原
06 告對其餘工會理、監事等幹部之同年度考績結果，其中編號
07 42之工會理事上下半年考績皆為C；編號49之工會理事上下
08 半年考績皆為B；編號63之工會理事上半年考績為C、下半年
09 為B-；編號80之工會理事上下半年考績皆為B；編號88之工
10 會理事上半年考績為B-、下半年為B；編號110之工會監事上
11 下半年考績皆為C，相較於其他員工並無明顯低評之情事（1
12 274號卷二第195-197頁），益見原告對工會幹部並無敵視、
13 或因黃裕堂具工會幹部身分，而給予差別待遇考績之情形。

14 (3)被告雖稱原告與黃裕堂之間於106年6月間自原告新任總經理
15 上任後，即已出現緊張關係，且不因本院前判決認為原告與
16 黃裕堂之間無全日駐會合意就其等間之勞資關係不存在緊張
17 關係，是以，原告對黃裕堂給予D等考績顯具有針對性，而
18 構成不當勞動行為云云，然判斷雇主與工會間是否具「緊張
19 關係」，其目的乃在檢視雇主是否基於工會會員身分而給予
20 不合理之差別待遇，並非僅是雇主與工會間有爭議，即謂雇
21 主與工會存有「緊張關係」，遽將雇主對工會幹部所為待遇
22 即一律視為敵視工會之差別待遇，仍須就原告是否針對黃裕
23 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
24 事予以審酌，不得以原告與黃裕堂間過去曾有爭議事件即遽
25 推測原告有不當勞動行為之動機。而綜觀上情，原告考評黃
26 裕堂107年下半年考績為D之行為，並無不符合勞動契約誠信
27 本旨之合理性，亦無本於錯誤事實認定或出於與事務無關的
28 考量，且無不合理差別待遇，或其他違反強行規定、公共利
29 益或濫用權利之情事，自不能禁止原告對工會幹部之勞工即
30 黃裕堂，依其工作表現與對事業組織貢獻度，作客觀合理之
31 考績評定，而給予恰如其分之考績評定結果。即使原告與黃

01 裕堂在勞資關係緊張之特定時間與脈絡環境下，但原告對黃
02 裕堂之考績評定，係基於黃裕堂在107年度未提供勞務，未
03 有工作貢獻之客觀事實而為，亦即係本於符合勞動契約誠信
04 本旨的合理性而為，要難以原告所為考績評定對工會勞工有
05 不利益之考評結果，逕謂有干預團結權行使之不當勞動行為
06 。被告上揭抗辯，並無足取。是原裁決主文第1項「確認原
07 告考評黃裕堂107年下半年考績為D之行為，構成工會法第35
08 條第1項第1款之不當勞動行為」應予撤銷。

09 (五)關於原裁決主文第2項、第3項部分：

10 1.公司就員工之年終獎金發放，除視員工考績表現外，通常會
11 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
12 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
13 勞動行為時，即應衡酌雇主對勞工年終獎金發放，是否本於
14 符合勞動契約誠信本旨之合理性而為，不能單以雇主所為年
15 終獎金發放對工會勞工有不利益之發放結果，率然指為干預
16 團結權行使的不當勞動行為。

17 2.經查：

18 (1)原告107年下半年各部門績等給予，依初考、複考主管所評
19 之平均值，將「能力、意願」之分數相乘，以所得之總成績
20 作為排序，並核定績等，再彙製「部門考核排序、績等核定
21 表」送人事室彙整，新進同仁未滿3個月不列入考評（即系
22 爭整理表中編號26、32之員工），勞安室及黃裕堂由總經理
23 考評，有原告2018年度下半年考評績等表配置與作業時限在
24 卷足參（原裁決卷第73-74頁）。又原告107年度年終獎金總
25 額計算方式，係自其廣東公司之稅後獲利加上原告之稅前獲
26 利再加上107年度原告帳上估列之應付年終獎金數，帶入「
27 立大化工獎金級距比率計算表」計算出「全體員工發放年終
28 獎金總額」後，再由原告當時最高人事主管(107年時為總經
29 理陳正全)依據發放年終獎金總額，及107年下半年考評績等
30 配置人數，由其依照績等自行決定各績等之員工之發放獎金
31 月數，再依照個別員工整年度之工作表現、發放金額之多寡

01 (原告稱如有些員工本薪較低，若發放同樣月數則此時該名
02 員工獎金較他人為少，此時會對該名員工酌增，反之亦同)
03 ，進行各個員工年終獎金發放月數之調整，實際發放之年終
04 獎金總額將控制於「全體員工發放年終獎金總額」之內，有
05 原告所提出之立大化工獎金級距比率計算表附卷足參（本院
06 卷第283頁）。由上可知，原告給予員工年終獎金之數額，
07 與公司之獲利及各該員工之年度考績有關，而原告為一營利
08 事業，其雇用勞工本即係為其事業營利目的之需要，則其本
09 於各該員工在過去年度內工作表現與對事業貢獻度評核作為
10 年終獎金發放之依據，可藉以對所屬員工發生激勵或警惕作
11 用，進而推動事業營利之發展，可認原告以各該員工對公司
12 之勞務貢獻度作為年終獎金發放之依據，核屬原告人事管理
13 權之一環，原告當有一定之裁量餘地。再參之系爭整理表中
14 編號26、32雖係新進員工（分別於107年10月、11月到職）
15 ，未滿3個月不列入考評，但因對原告有提供勞務，有勞務
16 貢獻，故原告分別給予其等0.709、0.549月數之年終獎金（
17 編號26早於編號32到職，勞務貢獻較大，原告給予之年終獎
18 金較多）、編號77員工係於107年9月份任職，任職滿3個月
19 列入考評，因亦有對原告提供勞務，且早於編號26、32員工
20 到職，故原告給予其0.895月數之年終獎金；另編號42、49
21 、63、80、88、110等員工均為立大工會理、監事幹部，由
22 於其等有提供勞務，對原告有勞務貢獻，原告分別給予其等
23 3.589、4.838、4.458、4.757、4.976、3.589月數之年終獎
24 金（1274號卷二第195-196頁），且因其等於107年度全年有
25 提供勞務，故其等之年終獎金月數均高於編號26、32、77等
26 新進員工，並未因其等為工會幹部而受影響，由上足證原告
27 確係以員工之勞務貢獻度作為年終獎金計算及給付之依憑，
28 至臻明確。由於黃裕堂於107年上下半年均未提供勞務，對
29 原告107年全年無任何勞務貢獻，原告依據其107年上下半年
30 度之考績C-、D，及其工作表現，給予其0.482月數之年終獎
31 金31,474元，顯係以黃裕堂之107年度勞務貢獻作為年終獎

01 金發放之依據，且難認有給予差別待遇，符合勞動契約誠信
02 之本旨而為，原告自不構成工會法第35條第1項第1款之不當
03 勞動行為。是原裁決主文第2項「確認原告於108年1月31日
04 給付黃裕堂年終獎金新31,474元之行為，構成工會法第35條
05 第1項第1款之不當勞動行為」，應予撤銷。

06 (2)至被告抗辯黃裕堂自103年起即全日駐會，其「無勞務供給
07 對獲利貢獻有限」之情形自103年至今並無不同，然黃裕
08 堂過去未曾有過年終獎金之月數乘數低於所有員工之平均月
09 數乘數情形，107年度其年終獎金月數乘數卻是全體145名員
10 工中最小者，且低至僅0.482個月，遠低於平均值，原告具
11 有不當勞動行為之認識與動機云云，惟依前所述，黃裕堂既
12 自103年9月起即未提供勞務，原告對其評價自然逐年下降，
13 故黃裕堂於107年考核結果敬陪末座，實屬當然，原告核發
14 其0.482個月數之年終獎金，並無不當。被告抗辯，要無可
15 採。被告復抗辯原告107年上、下半年考績與系爭整理表中
16 編號77、102、141員工僅有半年年資，下半年度考績皆為C-
17 ，編號26、32員工則是下半年始到職、無考績，其等對原告
18 之全年度獲利貢獻亦屬較少，然其等卻仍獲得0.549至2個月
19 月薪之年終獎金，原告具有不當勞動行為之認識與動機云云
20 ，然該等員工雖或僅半年資，或不到半年年資，然均有對原
21 告提供勞務，有勞務貢獻，與黃裕堂全年未提供勞務自有不
22 同，原告依據其等之勞務貢獻核發年終獎金，符合勞動契約
23 誠信之本旨，亦無不當。被告抗辯，亦無可採。

24 (3)本件被告作成原裁決決定主文第1、2項，就確認原告考評黃
25 裕堂107年下半年考績為D，及原告於108年1月31日給付黃裕
26 堂年終獎金31,474元等行為，構成工會法第35條第1項第1款
27 之不當勞動行為，業經本院認定係屬違法，原告訴請撤銷，
28 為有理由，應予准許。則被告依勞資爭議處理法第51條第2
29 項作成之原裁決主文第3項關於命原告對黃裕堂重為107年下
30 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

01 終獎金，因裁決主文第1、2項應予撤銷而已失所附麗，應併
02 予撤銷，是原告訴請撤銷，為有理由。

03 七、綜上所述，原裁決決定主文第1、2項，係屬違法，原告訴請
04 撤銷，為有理由，應予准許；而依勞資爭議處理法第51條第
05 2項作成之原裁決主文第3項部分，應併予撤銷，原告訴請撤
06 銷，為有理由。

07 八、本件事證已臻明確，兩造與參加人其餘攻擊防禦方法，經核
08 均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

09 九、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 11 日

11 審判長法官 蘇嫻娟

12 法官 鄧德倩

13 法官 魏式瑜

14 一、上為正本係照原本作成。

15 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
16 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
17 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
18 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
19 繕本）。

20 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，
21 逕以裁定駁回。

22 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
23 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
24 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
25

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、

	<p>管理人、法定代理人具備會計師資格者。</p> <p>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。</p>
<p>(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</p>	<p>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。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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。</p>	

中 華 民 國 114 年 9 月 11 日

書記官 林俞文