

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第7號

上訴人

即被上訴人 周廣峯

林山景

0000000000000000

謝一誠

吳春源

吳忠憬

宋建億

簡志昌

被上訴人 洪新貴

周聖芳

李維平

李毓華

于景新

謝志典

張佰順

呂榮輝

黃銘利

謝榮貴

謝振興

唐文紹

洪明宗

杜春福

簡志宏

葉榮宗

梁良文

沈振昌

呂有永

謝政益

01	郭文利
02	蘇益生
03	劉冠良
04	0000000000000000
05	0000000000000000
06	林政隆
07	吳俊龍
08	王偉哲
09	簡宏賓
10	宋建志
11	李志能
12	王讚德
13	吳信德
14	劉通偉
15	0000000000000000
16	梁建明
17	楊福文
18	黃釋瑤
19	洪群凱
20	劉瑞焜
21	張志誠
22	吳哲賢
23	黃翊宸
24	彭騏靖
25	梁典文
26	林國能
27	翟永棋
28	李敏雄
29	李武璋
30	梁登閔
31	許丕傑

01		黃淇棱
02		蕭文前
03		鄭富榮
04		陳俊仁
05		謝國章
06		簡明發
07		何兆偉
08		王金明
09		陳振宏
10		林建國
11		張金井
12		葉明憲
13		章人夫
14		陳建平
15	0000000000000000	
16		鐘文彬
17		李正儒
18		邱逢富
19		羅濟成
20		洪嘉靖
21		宋存峪
22		李中賀
23		吳朝琴
24	追加原告	陳瑞祥
25	共同	
26	訴訟代理人	詹豐吉律師
27	複代理人	陳彥佐律師
28	被上訴人即	
29	上訴人	臺灣航勤股份有限公司
30	0000000000000000	
31	0000000000000000	

01 法定代理人 張揚

02 訴訟代理人 陳金泉律師

03 李瑞敏律師

04 康立賢律師

05 上列當事人間請求給付薪資等事件，兩造對於中華民國108年11
06 月14日臺灣臺北地方法院107年度勞訴更一字第1號第一審判決各
07 自提起上訴，上訴人周廣峯等人並為訴之追加，本院於110年1月
08 5日言詞辯論終結，判決如下：

09 主 文

10 一、原判決關於命上訴人臺灣航勤股份有限公司給付上訴人周廣峯
11 逾新臺幣壹萬零柒佰柒拾陸元本息部分，及該部分假執行之宣
12 告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判費均廢棄。

13 二、上開廢棄部分，上訴人周廣峯在第一審之訴及假執行之聲請均
14 駁回。

15 三、上訴人臺灣航勤股份有限公司之其餘上訴；上訴人周廣峯、林
16 山景、謝一誠、吳春源、吳忠憬、宋建億、簡志昌之上訴，均
17 駁回。

18 四、上訴人臺灣航勤股份有限公司應給付追加原告陳瑞祥新臺幣參
19 萬零肆佰貳拾元，及自民國一百零九年十一月十日起至清償日
20 止，按年息百分之五計算之利息。

21 五、其餘追加之訴駁回。

22 六、第一審（除確定部分外）、第二審（含追加之訴部分）訴訟費
23 用，關於上訴人周廣峯、林山景、謝一誠、吳春源、吳忠憬、
24 宋建億、簡志昌上訴部分，由上訴人周廣峯、林山景、謝一
25 誠、吳春源、吳忠憬、宋建億、簡志昌負擔；關於上訴人臺灣
26 航勤股份有限公司上訴部分，由上訴人周廣峯負擔百分之一，
27 餘由上訴人臺灣航勤股份有限公司負擔；關於追加之訴部分，
28 由上訴人臺灣航勤股份有限公司負擔百分之二十四，餘由追加
29 原告陳瑞祥負擔。

30 七、本判決第四項所命給付部分得假執行，但上訴人臺灣航勤股份
31 有限公司如以新臺幣參萬零肆佰貳拾元預供擔保，得免為假執

01 行。

02 八、追加原告陳瑞祥其餘假執行之聲請駁回。

03 事實及理由

04 壹、程序方面：

05 按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求
06 之基礎事實同一者，不在此限；又不變更訴訟標的，而補充
07 或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民
08 事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第256條分別
09 定有明文。本件上訴人即被上訴人周廣峯、林山景、謝一
10 誠、吳春源、吳忠憬、簡志昌、宋建億（以下逕稱姓名，合
11 稱周廣峯等7人，除宋建億外合稱周廣峯等6人）及如附表一
12 所示被上訴人洪新貴等70人（以下逕稱姓名，合稱洪新貴等
13 70人，與周廣峯等7人合稱洪新貴等77人）在原審主張被上
14 訴人即上訴人臺灣航勤股份有限公司（下稱臺勤公司）因其
15 等參與工會活動，秋後算帳，而未依兩造間團體協約（下稱
16 系爭團體協約）調薪及將周廣峯等7人之101年度考績打丙
17 等，致周廣峯等7人未能領取至少乙等之1個月考績獎金，乃
18 不當勞動行為等情，依系爭團體協約第6.4.1條、團體協約
19 法第19條、民法第184條第2項、工會法第35條第1項第1、
20 3、4、5款規定，洪新貴等70人請求103年度應調薪差額共新
21 臺幣（下同）150萬4,035元本息，及周廣峯等6人、宋建億
22 請求102年度、103年度應調薪差額分別為共計26萬3,631元
23 本息、3萬3,804元本息；周廣峯等6人、宋建億另就考績獎
24 金部分，依系爭團體協約第6.7條，團體協約法第19條，民
25 法第184條第2項，工會法第35條第1項第1、3、4、5款之規
26 定，請求101年度考績獎金分別為共計20萬7,144元本息、3
27 萬1,321元本息等。嗣周廣峯等7人上訴後，因追加原告陳瑞
28 祥（以下逕稱姓名）主張亦有前述短發102年度、103年度調
29 薪差額及101年度考績丙等而未領取考績獎金之情事，乃追
30 加依系爭團體協約第6.4.1條及第6.7條、團體協約法第19
31 條、民法第184條第2項、工會法第35條第1項第1、3、4、5

款規定之規定請求102年1月1日至106年9月30日期間因前述調薪所積欠之薪資差額共3萬7,008元及考績獎金3萬3,024元共7萬0,032元本息（見本院卷一第304、306頁），因臺勤公司為時效抗辯，陳瑞祥乃更正其前述薪資差額之請求期間為104年4月1日至109年3月31日，並更正請求金額為9萬5,880元，再加上考績獎金3萬3,024元，共計12萬8,904元本息（見本院卷一第306、307頁，卷二第134至137、156頁），經核原訴及其追加請求之基礎事實均係基於洪新貴等77人所主張前開不當勞動行為所衍生之爭執，與民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款規定相符，自應予准許，另陳瑞祥變更請求期間，核屬更正事實上及法律上陳述，依民事訴訟法第256條規定，非為訴之變更或追加，合先敘明。

貳、實體方面：

一、洪新貴等77人及陳瑞祥（下稱洪新貴等78人）主張：臺勤公司經營航機地勤業務，負責航空公司之航機調派、駕駛與運輸，及航機到站前後所需運送行李、餐點等物品，另含空橋靠站之航機勤務人員與旅客上下飛機、機坪整理等各項任務，所屬勞工執行勤務須配合航機起降時間，工作需排班而有經常性超時工作，始能完成工作任務。臺勤公司基於業務所需下設臺北、高雄、臺中及金門等分公司，伊等均任職於臺勤公司，並為臺勤公司高雄分公司產業工會（下稱系爭工會）之會員及幹部，均積極參與系爭工會之活動，以提升公司全體勞工地位及改善勞工生活，經系爭工會之努力，臺勤公司於民國100年6月29日與系爭工會簽訂團體協約（下稱系爭團體協約），約定調薪比例及年終獎金核發總額，且依系爭團體協約第6.4.1條約定，只要臺勤公司稅前盈餘達到7,000萬元時，臺勤公司即應調整勞方之薪資3.2%，數額即告確定，且調薪係以個別會員薪資3.2%為最低基準。臺勤公司於101至103年度均有達成稅前盈餘7,000萬元，自應依上開約定予以調薪。臺勤公司因系爭工會之要求，分別於100年11

01 月2日、同年11月22日、同年12月28日、同年12月29日進行4
02 次協商，已決議調薪幅度5%達成共識。此前系爭工會於100
03 年11月20日召開第9屆第1次會員代表大會（下稱第1次工會
04 大會），原已決議自101年1月1日凌晨起，全體會員均依法
05 準時上、下班，嗣系爭工會因與臺勤公司達成調薪5%之共
06 識，於100年12月30日公告取消拒絕加班活動（下稱不加班
07 活動），惟臺勤公司董事會事後竟未通過調薪5%之決議，系
08 爭工會之理監事即於101年1月5日以口頭決議方式再發動不
09 加班活動，伊等參與系爭工會而集體行使加班同意權之工會
10 活動，臺勤公司於事前既知悉第1次工會大會已決議發動不
11 加班活動，縱未事先通知臺勤公司，亦無礙於系爭工會行使
12 加班同意權，縱有造成臺勤公司之營運困擾、排班影響或調
13 假爭議等，亦屬系爭工會適法之活動範圍。詎臺勤公司以伊
14 等於101年1月7日起至9日止，參與不加班活動等為由，認伊
15 等該當「臺灣航勤股份有限公司高雄分公司工作規則」（下
16 稱系爭工作規則）如「結夥糾眾擾亂秩序」、「非法圍
17 堵」，而分別對於伊等加以2次懲處，並針對工會幹部周廣
18 峯等7人及陳瑞祥（以下合稱周廣峯等8人）因帶領工會活
19 動，被記大過以上之懲處，而無法取得101年度之考績獎
20 金。又臺勤公司於102年初、103年初拒絕依系爭團體協約為
21 伊等調整薪資3.2%，並自103年1月起取消宋建億之技術士職
22 位，調降其薪資即取消每月1,650元之技術加給，至今未予
23 恢復。上開所有對伊等所為之降調、減薪、記過、不依系爭
24 團體協約調薪等不利益待遇，顯係針對系爭工會之意而構成
25 不當勞動行為，自屬無效。爰依系爭團體協約第6.4條、團
26 體協約法第19條、民法184條第2項、工會法第35條第1項第
27 1、3、4、5款規定，請求臺勤公司給付如附表一（即原審判
28 決附表2）所列洪新貴等70人自103年1月1日至106年9月30日
29 共45個月各如附表一所示「上訴人主張」欄下「應給付金
30 額」欄之103年度薪資3.2%之差額，及給付如附表二（即原
31 審判決附表3、附表5）所列周廣峯等7人前開45個月及102年

01 之12個月，各如附表二所示「原告主張」欄下「應給付金
02 額」欄之102年、103年薪資3.2%之差額；依系爭團體協約第
03 6.7條、團體協約法第19條、民法184條第2項、工會法第35
04 條第1項第1、3、4、5款規定，求為命臺航勤公司給付附表
05 三（即原審判決附表4及附表5）所列周廣峯等7人各如附表
06 三所示「應給付金額」欄之101年度考績獎金；依民法184條
07 第2項、工會法第35條第1項第1、3、4、5款規定，請求臺勤
08 公司恢復宋建億之技術士職位，及給付宋建億自103年3月至
09 106年9月30日共43個月遭降職減薪每月1,650元共計7萬0,95
10 0元之薪資（洪新貴等70人請求103年調薪差額部分，原審就
11 其中周聖芳、張佰順、吳朝琴部分為一部勝訴、一部敗訴判
12 決，其餘洪新貴等67人依其等所請如數判決；原審就周廣峯
13 等7人請求102年及103年調薪差額部分，為周廣峯等7人一部
14 勝訴、一部敗訴判決，均詳如附表一、二所示；另原審就周
15 廣峯等7人請求101年度考績獎金及宋建億請求恢復技術士職
16 位與給付遭降職減薪之薪資部分，為其等敗訴之判決。周廣
17 峯等7人與臺勤公司各自對其敗訴部分聲明不服，提起上
18 訴，並追加陳瑞祥為原告。又周聖芳、張佰順、吳朝琴就其
19 等敗訴部分未聲明不服，是附表一編號2周聖芳請求45元本
20 息〈1,800元—1,755元〉、編號7張佰順請求2萬5,515元本
21 息〈26,775元—1,260元〉、編號73吳朝琴請求25萬9,606元
22 本息〈260,101元—495元〉部分，業已敗訴確定；及原審原
23 告尚有原審判決附表2編號11許勝雄、編號64李春德、編號6
24 5游瑞煜請求103年調薪差額分別2萬4,390元、1萬7,885元、
25 1萬5,210元本息，原審為其等敗訴之判決，其等未上訴，亦
26 已敗訴確定，均不在本院審理範圍）。並上訴聲明：（一）
27 原判決關於駁回周廣峯等7人後開第二、三項之訴部分廢
28 棄。（二）上開廢棄部分，臺勤公司應再給付周廣峯8萬2,4
29 95元、林山景4萬6,334元、謝一誠4萬0,957元、吳春源4萬
30 1,548元、吳忠憬2萬9,790元、簡志昌4萬0,957元、宋建億1
31 0萬9,636元，及自106年10月18日起至清償日止，按年息5%

01 計算之利息。（三）臺勤公司應恢復宋建億之技術士職位。

02 （四）願供擔保，請准宣告假執行。另陳瑞祥追加聲明：

03 （一）臺勤公司應給付陳瑞祥12萬8,904元，及自民事第二
04 審言詞辯論意旨續狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
05 計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。就臺勤公
06 司上訴，答辯聲明：上訴駁回。

07 二、臺勤公司則以：薪資調整並非雇主之義務，此屬勞資爭議處
08 理法第5條第3款所定「調整事項」之勞資爭議，法院無審判
09 權，且績效考核係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間
10 之工作表現所做貢獻度之考核，並對勞工具有潛在發展能力
11 作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前
12 瞻性，屬人力資源管理體系之一環，員工既屬企業組織之範
13 疇，公司即有依工作規則所訂考核之裁量權，法院不應介入
14 審查。本件因伊高雄分公司連續多年虧損，102年始產生少
15 許盈餘，系爭工會於100年年底竟即要求大幅調薪，伊為免
16 年節旺季發生罷工噩夢，只能與系爭工會協商，系爭工會明
17 知協商未有定論，卻在伊未召開董事會前，即先對外散布伊
18 同意調薪5%、董事長將在尾牙時公布等不實訊息，導致101
19 年尾牙宴遭翻桌侮辱（下稱尾牙翻桌事件）。又伊之業務為
20 負責航機起降前後一切運作，高雄小港機場航機起降集中於
21 早晚，無班機起降即無航勤工作負擔，故伊所屬員工之工作
22 排班時間，數10年來均超過8小時、以約10小時為單位排
23 班，伊亦均核實給付加班費，詎洪新貴等78人參與系爭工會
24 於101年1月7至9日發起不加班活動，無預警、違法怠工與罷
25 工，即班表已明定工時為10小時，但渠等卻8小時一到即丟
26 下勤務離去，嚴重妨礙伊事業之經營，伊為避免地勤業務中
27 斷，調派外站人力協助，洪新貴等78人為阻止正常作業，竟
28 聚集多人私闖機坪管制區、甚至高速違規駕車意圖圍堵支援
29 人力（下稱擅闖管制區事件），嚴重違反系爭工作規則並造
30 成伊之損害，影響航機及旅客安全。伊考量前述事件及未經
31 伊同意而不假外出參加101年1月19日系爭工會之會員代表大

會（下稱不假外出事件）等，對伊經營產生負面影響並造成相當額外支出，為兼顧紀律管理及士氣維護，僅就違規行為較重無法免懲之36名員工（包含工會幹部及非幹部）懲處，對周廣峯等8人懲處大過以上，詳如附表三所載，為伊正當管理權及裁量權之行使，具正當性與合理性，並據系爭工作規則中職工考績辦法，周廣峯等8人該年度考績為丙等，即無101年度的考績獎金，非不當勞動行為。又系爭團體協約約定係勞資協商達共識後才有調薪義務，而伊與系爭工會實際上於102年、103年並無協商也無共識，伊本無調薪之義務，但仍展現善意於102、103年整體調薪比例已達3.2%。且系爭團體協約第6.4.1條所定調薪比例3.2%，為全體調薪比例之約定，絕非齊頭式平等，因每位員工薪資狀況、工作表現與貢獻有別，各站營收貢獻有所不同，伊需考量各單位營運狀況與個別員工表現，而調整個別員工之調薪數額，伊對全體員工均一致性地基於前述考績辦法之晉級敘薪，為管理權之公平行使，若人人均可調薪相同3.2%，包括考績丙等在內，考績等第毫無差別、考績晉級即無存在意義，如何能期員工積極努力，等同宣告伊無法進行任何人事管理、企業也無法進步。另周廣峯自96年間職級已滿，無晉級調薪空間，僅得領取年功獎金，但伊行政人員誤算誤給而從101年起每月以「AS」欄位多給周廣峯750元至今，因伊年薪為14個月，亦即周廣峯自101年起每年溢領1萬0,500元（計算式： $750 \times 14 = 10,500$ ）；102年部分，因周廣峯101年考績丙等，無所謂年功獎金，但仍多給每月「AS」750元；103年度部分，仍多給每月「AS」750元，及周廣峯於103年6月與12月各領取年功獎金7,800元，若洪新貴等78人主張成立，則周廣峯得領取之年功獎金為 $43,750 \times 3.2\% \times 6 \text{個月} = \text{半年} 8,400 \text{元}$ ，1年1萬6,800元，但伊實際上已給付2萬6,100元（ $7,800 \times 2 + 10,500 \text{元}$ ）；104年以後，伊給予周廣峯年功獎金每半年數額為8,544元〔（職位薪43,750元+「AS」750元） $\times 3.2\% \times 6 \text{個月} = 8,544 \text{元}$ 〕，且仍多給每月「AS」750元，是周廣峯所實

01 際領取者為8,544元×2加上1萬0,500元，若減去周廣峯所主
02 張調薪3.2%即年功獎金每半年各8,400元，周廣峯還每年多
03 領取1萬0,788元，又陳瑞祥於103年每月薪資為3萬4,124
04 元，非3萬3,574元。退步言，今因新冠肺炎疫情影響，伊光
05 109年1月至11月虧損約達2億元，已虧掉資本額半數，爰依
06 團體協約法第31條、民法第227條之2規定，請求減少或免為
07 給付。再者，依系爭工作規則第四章附錄第7.2.2條規定，
08 明定現場工作人員具備重裝備操作（須先擁有輕裝備操作資
09 格者）及裝備修護，並經單位訓練期滿且報技術評鑑會通過
10 後方得領取技術加給；易言之，必須現場工作人員且須係實
11 際操作或維護裝備之員工，才能領取技術加給。宋建億早從
12 102年8月調任至無須操作裝備的國內貨運站，伊本無須發放
13 技術加給，但考量高雄站內人員相互支援，如仍維持該操作
14 裝備技能且有臨時支援與操作裝備可能，遂繼續維持發放技
15 術加給。詎宋建億自102年9至11月經3次通知參加測考均不
16 到，不願配合伊之裝備安全政策，基於機坪裝備操作涉及航
17 機與旅客安全，宋建億既不願配合測考，伊不敢讓他繼續操
18 作裝備，即使臨時性支援亦同，僅能調整職務，自103年3月
19 1日起調為技術員，因此停支技術加給每月1,650元，並無改
20 變宋建億職等、職級或工作內容，絕非係因宋建億為工會幹
21 部而予以不利益對待，且宋建億從102年8月從需要操作裝備
22 的「裝備服務組」調任到無需操作裝備的「國內貨運站」，
23 已然超過數年而毫無異議，顯然接受此職務調整等語置辯。
24 並上訴聲明：（一）原判決不利於臺勤公司部分廢棄。
25 （二）上開廢棄部分，洪新貴等77人在第一審之訴及假執行
26 之聲請均駁回。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

27 三、兩造不爭執事項（見本院卷一第330至332頁）

28 （一）洪新貴等77人於100年到103年仍為臺勤公司受僱員工，且當
29 時任職於臺勤公司高雄站；臺勤公司所屬員工工作排班時
30 間，數十年來均超過8小時，均以約10小時為單位排班；系
31 爭工會於101年1月7日至9日發起不加班活動，並未事先通知

01 臺勤公司，且聚集多人進入機坪管制區、高速駕車意圖圍堵
02 支援人力；另於101年尾牙期間有發生員工翻桌事件（見原
03 審卷一第299-300頁）。

04 (二)宋建億於102年9至12月間有3次經臺勤公司通知測考而缺考
05 （見原審卷一第417頁）。

06 (三)臺勤公司於101年至103年度之稅前營盈均達7,000萬元以上
07 （見原審卷一第375頁、189頁）。

08 (四)原審判決附表2所列洪新貴等70人之102年月薪、103年月
09 薪、103年實際調薪金額、102年度考績，各如附表2「兩造
10 不爭執事項」欄、「102年度考績」欄所載（見原審卷一第5
11 63頁、原證二第164頁）。

12 (五)周廣峯等7人於101年被記大過以上懲處，101年度考績被評
13 定為丙等。

14 (六)臺勤公司於103年3月1日將宋建億之職務從「技術士」調降
15 為「技術員」，每月薪資減少1,650元。

16 (七)系爭工會、王金明等人因與臺勤公司間不當勞動行為爭議事
17 件，向勞動部申請裁決，經勞動部不當勞動行為裁決委員會
18 （下稱裁決委員會）調查後，以102年7月26日101年勞裁字
19 第72號裁決決定書（下稱原裁決決定），裁決主文如下「

20 一、相對人（即臺勤公司）針對（一）101年1月7日至9日未遵班
21 表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服
22 勤之會員部分）所為之懲戒處分；（二）101年1月7日非工
23 作時段刷卡進入二崗管制區後停留於23號機坪部分之申請人
24 所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項「第1款」、「第
25 5款」之不當勞動行為。相對人針對申請人工會財產所為假
26 扣押強制執行行為（假扣押裁定案號：臺灣高雄地方法院10
27 1年度全字第74號裁定），構成工會法第35條第1項第5款之
28 不當勞動行為。

29 二、申請人王金明、洪國梁、劉隆源、簡志昌、劉瑞焜、宋建
30 億、劉坤城、蕭文前、吳俊龍、吳朝琴、吳忠憬、李志能、
31 陳瑞祥、杜春福、周廣峰、林政隆、陳俊仁、洪新貴、林山

01 景、唐文紹、李敏雄、張惠霖、謝一誠、梁建明、鄭富榮、
02 陳敬恆、吳春源、黃載笈、梁良文、洪群凱、葉榮宗、張裕
03 樟、宋明科、潘俊宏等34人因上述第一項（一）、（二）行
04 為而受到相對人所為之懲戒處分無效；相對人應就無效部分
05 重啟100年度考績評比會議，另為適當考績等第處理，如有
06 應補發考績獎金者，應予補發。…」。臺勤公司對不利部分
07 不服，向臺北高等行政法院提起行政訴訟，經該法院102年
08 度訴字第1430號判決：「原裁決決定主文第一項關於『相對
09 人針對（一）101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包
10 含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為
11 之懲戒處分，構成工會法第35條第1項「第5款」之不當勞動
12 行為；（二）101年1月7日非工作時段刷卡進入二崗管制區
13 後停留於23號機坪部分之申請人所為之懲戒處分，構成工會
14 法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為』部分及主文
15 第二項均撤銷。…」等。兩造均就不利部分提起上訴，最高
16 行政法院104年判字第670號判決駁回兩造之上訴而確定在案
17 （下稱系爭裁決事件）。

18 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

19 (一)本件洪新貴等78人係依據系爭團體協約第6.4.1規定，請求
20 臺勤公司給付應調薪3.2%之差額，而非請求法院調整兩造間
21 勞動契約所約定之薪資，非屬勞資爭議處理法第5條第3款所
22 規定之薪資調整事項爭議，臺勤公司抗辯本院就此事項無審
23 判權等語，並無可取，合先敘明。

24 (二)洪新貴等78人請求臺勤公司給付附表一「原告主張」欄下
25 「應給付金額」欄所列洪新貴等70人之103年度薪資3.2%差
26 額，及附表二「原告主張」欄下「應給付金額」欄所列周廣
27 峯等8人之102年、103年薪資3.2%差額，以及陳瑞祥之102
28 年、103年薪資3.2%差額，有無理由？

29 1.按104年7月1日修正公布團體協約法第19條規定：「團體協
30 約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞
31 動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件

者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」；及第33條規定：「本法施行前已簽訂之團體協約，自本法修正施行之日起，除第十條第二項規定外，適用修正後之規定。」。準此，104年7月1日修正公布前簽訂之團體協約，於該法修正施行後，適用修正後之規定。又系爭工會與臺勤公司於100年6月29日簽訂系爭團體協約，有該協約附卷可稽（見本院卷一第209至227頁），該協約第1.3條規定「-協約限制-本協約關係人之勞動關係，悉依本協約之規定…」及第1.8條規定「-協約限制-勞動契約及資方工作規則有異於本約者，相異部分無效，無效部分以本約代之。」等語（見原審卷一第209頁）。據上可知團體協約法第19條規定有適用於系爭團體協約，而系爭團體協約所約定勞動條件，當然為臺勤公司與系爭工會所屬勞工即洪新貴等78人間勞動契約之內容，是洪新貴等78人得依系爭團體協約請求臺勤公司履行該條約所約定臺勤公司應盡之義務。

- 2.查系爭團體協約第6.4條規定：「-薪資調整-資方為獎勵勞方共同創造業績，同意調整勞方會員薪資方式如下」；第6.4.1條規定：「資方應於本協約生效日起至協約終止之次年度止，於預期考量營收狀況及促進勞資和諧，創造勞資雙方互信共榮，每年度稅前盈餘達新台幣70,000,000元時，調升勞方會員薪資3.2%為基準（含年度考績晉級部分）。」；第6.4.2條規定：「資方於年度11月份應邀集勞方共同召開勞資協商會議，依資方營業狀況協商確認調幅，並於次年元月調整勞方會員薪資。」；第6.4.3條規定：「資方調整勞方會員之薪資，調整幅度應考量營運狀況並參考政府公佈之物價指數、軍公教與『中華航空公司』調薪幅度等因素與勞方協商。」。又第6.7條規定：「-考績獎金-…依其鑑核結果核發年度考績獎金，於次年元月份併發薪日給付予勞方會員…」；第6.7.1條規定：「優等：1.5個月薪，資方同單位

同職務人數之10%。」；第6.7.2條規定：「甲等：1.25個月薪，資方同單位同職務人數之40%。」；第6.7.3條規定：「乙等：1個月薪，員額不受管制。」；第6.7.4條規定：「丙等：不發給，員額不管制。」；第6.7.5條規定：「勞方會員年度考績達乙等（含）以上者，資方應次年元月份調整晉陞勞方會員一個薪資號。」等（見原審卷一第218、219頁），系爭工作規則第四章第四節「職工考績辦法」第2.3.10條、第3.1.1-3.1.3條、第3.2條，亦有關於優等、甲等、乙等均晉薪1級，並各發給1.5個月、1.25個月、1個月之考績獎金，丙等、丁等不晉薪亦不另發給考績獎金等相同意旨之規定（見原審卷一第193至195頁）。

3.查臺勤公司在101年度至103年度之稅前盈餘均有達7,000萬元以上，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)），故符合系爭團體協約第6.4.1條所定應予調整薪資之條件。又臺勤公司於102年、103年全公司整體調薪比例分別為3.242%、3.158%乙情，有兩造所提臺勤公司製作之比較表可考（見原審卷一第189、283頁），臺勤公司另提出其103年度整體調薪比例為3.24%，其中高雄站之調薪比例為2.44%之各站薪資費用明細表為憑（見原審卷一第471頁），是臺勤公司103年度整體員工調薪比例是否有達3.2%，已非無疑。再者，本件兩造就第6.4.1條所定：「調升勞方會員薪資3.2%為基準（含年度考績晉級部分）」之文義應如何解釋有所爭執，洪新貴等78人主張：應為齊頭式平等，不論考績評定結果為何，每人均應調升3.2%，該3.2%為最低標準，不論臺勤公司以何名目調薪，且應調之數額，於達到前揭調薪條件時數額已經確定等語；臺勤公司則抗辯：3.2%為其員工整體調薪標準，個別員工之調薪仍須視各分公司營運及員工年度考績等第而區別，非齊頭式平等語。

4.按「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必

要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。」，民法第153條定有明文。次按「解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句。」，民法第98條亦定有明文，是解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院99年度台上字第1421號裁判要旨參照）。

5.系爭團體協約第6.4.1條明定其目的在促進勞資和諧，創造勞資雙方互信共榮，是從其訂立之目的觀之，於營收狀況達標時，臺勤公司即應一視同仁調升勞方會員薪資。又該條規定「調升勞方會員薪資以3.2%為基準（含年度考績晉級部分）」，所謂「基準」，文義上係指「測量時的起算標準。泛指標準或規範。」，可認該「以3.2%為基準」並非確定之比例，但應解為最低比例，此由第6.4.2條規定：資方應於年度11月時邀集勞方共同協商確認其調薪比例規定，亦可佐證，且該條規定「調升『勞方會員』薪資以3.2%為基準…」，調升3.2%基準之對象為勞方會員，故文義上應係指對每位勞方會員均調升3.2%為基準，再從系爭團體協約第6章「工資、津貼及獎金」均是針對每位勞方會員之工資、津貼及獎金為規定，故從體系上通觀系爭團體協約全文，該條所指「勞方會員」應係指每位勞方會員而言。從而，第6.4.1條規定：「資方應於…每年度稅前盈餘達新台幣70,000,000元時，調升勞方會員薪資…」之文義，應指臺勤公司於稅前盈餘達前開標準時，即有調升每位勞方會員薪資至少3.2%之義務，至於應調整勞方之薪資額比例為何，依第6.4.3條規定調整幅度應考量臺勤公司營運狀況、物價指數、軍公教與中華航空公司調薪幅度等因素（見原審卷一第218頁），故第6.4.2條規定勞資雙方共同協商，目的僅在確認其調薪

01 比例（在最低比例以上），並非勞資雙商未為協商時，勞方
02 會員連最低比例3.2%亦不能請求，否則只要有資方逃避協
03 商，即可不負該條調薪之義務，顯非雙方訂立系爭團體協約
04 該部分規定之真意。因此，洪新貴等78人主張於達標時，其
05 每人至少可請求調薪3.2%之情，足堪採信，臺勤公司辯稱其
06 與系爭工會於102年、103年並未協商亦無達成協議，其無調
07 薪義務云云，即非可取。

08 6.臺勤公司雖辯稱系爭團體協約第6.8.1.2條明訂「獎金總額6
09 8.5%列為績效獎金，依人數平均發放」及第6.8.2條明訂
10 「稅後分紅獎金，額度為稅後淨利之3%，以齊頭式平均發
11 給」，對照前述團體協約條款第6.4.1條之調薪調款並無任
12 何「齊頭式」或「平均發放」等用語，足見調薪3.2%確實為
13 整體調薪比例而絕非齊頭式人人調薪3.2%云云，惟查，系爭
14 團體協約第6.8條係規定年中獎金之發放標準，前開規定
15 「獎金總額68.5%列為績效獎金」、「稅後分紅獎金，額度
16 為稅後淨利之3%」（見原審卷一第219頁），均係規範年終
17 獎金之來源，係一大筆總額，故須再規定如何發放該總額給
18 每位勞工會員，其發放標準係平均分配，此與第6.4.1條已
19 明訂每位勞工會員之發放標準為3.2%，顯然不同，因此，臺
20 勤公司援引前開規定，辯稱第6.4.1條非人人調薪3.2%云
21 云，亦非可取。臺勤公司復辯稱因每位員工薪資狀況、工作
22 表現與貢獻有別，各站營收貢獻有所不同，高雄站於102年
23 平均每位員工僅為其賺進1萬1,446元，其需考量各單位營運
24 狀況與個別員工表現，而調整個別員工之調薪數額，為其管
25 理權之公平行使，否則考績等第毫無差別、考績晉級即無存
26 在意義云云，惟查，考績獎金已因考績等第不同而有所區
27 別，已如前述，並非毫無區別，而關於考績丙等或丁等之調
28 薪，探求當事人真意，亦應如乙等以上，扣除1級薪距（詳
29 後所述），且考績與調薪分屬不同制度，各有其制度目的，
30 系爭團體協約第6.4.1條既係針對臺勤公司稅前盈餘達一定
31 標準時，要求臺勤公司應與勞方協商調整「勞方會員」之薪

資比例，其本意即是讓每位勞方個人均得平等分享臺勤公司之經營成果，而非由部分勞方單獨享受，或部分勞方享受較高比例之盈餘成果，至於各站盈收情況，受制於當地經濟消費情勢或管理階層經營策略等各種因素影響，不能全由勞工階層來承擔。因此，該條明定「調升『勞方會員』薪資3.2%為基準」，且依前揭所述之調整方式，已將勞方個別年度考績因素考量在內，並非完全的齊頭式平等，亦無臺勤公司所稱實質失去考績評定之管理權利問題，而3.2%僅是最低標準，若臺勤公司認為優等、甲等者表現良好而額外增調，於勞方並無不利，自非法所不許。況若如臺勤公司所辯係以體整調薪比例計算云云，則將形同賦與資方得恣意選擇特定勞方個人或特定族群之勞方團體給予差別待遇，顯非系爭公會努力爭取與臺勤公司簽訂系爭團體協約之本意，因此，臺勤公司上揭所辯，並無可取，臺勤公司101、102年度結算稅前盈餘達7,000萬元以上，即應與勞方協商調整之薪資比例。

7. 又依系爭團體協約第6.4.1條之文義，該調薪比例所計算之金額包含因考績晉級時所增加之薪資額。舉例言之：附表一編號1洪新貴為七職等，102年每月薪資為4萬0,434元，依系爭團體協約「附表一」職工職等薪距表（見原審卷一第224頁）所列，七職等薪距為每級650元，其102年度考績為乙等，103年調薪比例為3.2%，臺勤公司應調整其103年度之薪資額為每月1,293元（ $40,434 \text{元} \times 3.2\% = 1,293 \text{元}$ ）。惟該調整之「1,293元」薪資額依第6.4.1條規定係包含洪新貴該年度因考績乙等本應晉1級之薪資650元。換言之，洪新貴於103年除考績晉級之650元外，基於系爭團體協約第6.4.1條至少應再調升薪資數額為每月643元（ $1,293 \text{元} - 650 \text{元} = 643 \text{元}$ ），然臺勤公司僅為洪新貴調薪650元，每月少給643元，再乘以洪新貴請求103年1月至106年9月共45個月，總計2萬8,935元（ $643 \text{元} \times 45 \text{個月} = 28,935 \text{元}$ ）。上揭情形，如相同職等之勞方年度考績為優等或甲等，依系爭團體協約第6.7.5條及上揭管理規則第3.1.1、3.1.2條規定，亦同晉1級，則

其等可因此獲得之額外調整薪額亦同為643元。是洪新貴等70人如附表一「原審判決」欄下「應給付金額」（與附表一「本院認定」欄下「應給付金額」相同），均是參照系爭團體協約之「附表一」之職等、薪距（見原審卷一第224頁），依前述方式計算所得，計算式詳如附表一之第2列所載，且在齊頭式調薪之情況下，臺勤公司就原審判決附表一所載前述金額不爭執（見本院卷一第333頁），自足堪採信。

8.查周廣峯等8人之101年度考績為丙等（見不爭執事項(五)、本院卷二第214頁，至於周廣峯等8人主張其等因前揭不加班活動、私闖管制區、尾牙翻桌事件等遭記大過，致101年度考績丙等，係不當勞動行為，應屬無效部分，詳後所述），因101年考績丙等於102年不得晉級調薪如系爭團體協約「附表一」職工職等薪距表之1個薪距之薪資，如此直接以每月薪資乘以3.2%調薪，即與系爭團體協約第6.4.1條規定該調薪之3.2%須含年度考績晉級部分不符，亦將使系爭團體協約第6.7.5條及系爭工作規則第四章第四節職工考績辦法第3.1.1、3.1.2條關於區分不同考績等第晉級之規定（見原審卷一第195頁），形同具文，顯非簽訂系爭團體協約當事人之真意，是基於公平及誠信原則，解釋第6.4.1條規定，對於考績丙等、丁等之不得晉級調薪者，調薪3.2%時，亦應依其職等扣除系爭團體協約「附表一」職工職等薪距表之1個薪距之薪資，方符系爭團體協約當事人之真意。是周廣峯等8人主張不分考績等第，均應同比例調整云云，與上揭規定意旨不符，亦無可採。據此說明如下：

(1)林山景、謝一誠、吳春源、吳忠憬、簡志昌、宋建億等6人部分：其等之101年薪資分別如附表二之「101年每月薪資」欄所示，為兩造所不爭執（見原審卷一第525、567、594頁）。惟其等之101年度考績均為丙等，依前揭規定及說明，不得晉1級，則各扣除晉1級之薪距金額後，其等102年度、103年度各得請求調整之薪資額分別如下，計算式詳如

附表二所示：

- ①林山景：102年應調每月552元（ $37,565 \text{元} \times 3.2\% - 1 \text{級薪距} 650 \text{元} = 552 \text{元}$ ），再乘以12個月，等於6,624元。又103年應調1,220元（ $[37,565 \text{元} + 552 \text{元}] \times 3.2\% = 1,220 \text{元}$ ，元以下四捨五入，以下同），扣除林山景已調之薪資額650元後差額為每月570元（ $1,220 \text{元} - 650 \text{元} = 570 \text{元}$ ），再乘以45個月，等於2萬5,650元。合計3萬2,274元，林山景請求3萬2,262元，自屬有據。
- ②謝一誠：102年應調每月525元（ $33,592 \text{元} \times 3.2\% - 1 \text{級薪距} 550 \text{元} = 525 \text{元}$ ），再乘以12個月，等於6,300元。又103年應調1,092元（ $[33,592 \text{元} + 525 \text{元}] \times 3.2\% = 1,092 \text{元}$ ），扣除謝一誠已調之薪資額550元後之差額為每月542元（ $1,092 \text{元} - 550 \text{元} = 542 \text{元}$ ），再乘以45個月，等於2萬4,390元。合計3萬0,690元，謝一誠請求3萬0,678元，自屬有據。
- ③吳春源：102年應調每月543元（ $34,159 \text{元} \times 3.2\% - 1 \text{級薪距} 550 \text{元} = 543 \text{元}$ ），再乘以12個月，等於6,516元。又103年應調1,110元（ $[34,159 \text{元} + 543 \text{元}] \times 3.2\% = 1,110 \text{元}$ ），扣除吳春源已調之薪資額550元後之差額為每月560元（ $1,110 \text{元} - 550 \text{元} = 560 \text{元}$ ），再乘以45個月，等於2萬5,200元。吳春源請求3萬1,737元，此金額為臺勤公司所不爭執（見本院卷一第333頁），自屬有據。
- ④吳忠憬：1. 102年應調每月310元（ $23,736 \text{元} \times 3.2\% - 1 \text{級薪距} 450 \text{元} = 310 \text{元}$ ），再乘以12個月，等於3,720元。又103年應調769元（ $[23,736 \text{元} + 310 \text{元}] \times 3.2\% = 769 \text{元}$ ），扣除吳忠憬已調之薪資額450元後之差額為每月319元（ $769 \text{元} - 450 \text{元} = 319$ ），再乘以45個月，等於1萬4,355元。吳忠憬請求1萬8,096元，此金額為臺勤公司所不爭執（見本院卷一第333頁），自屬有據。
- ⑤簡志昌：102年應調每月525元（ $33,592 \text{元} \times 3.2\% - 1 \text{級薪距} 550 \text{元} = 525 \text{元}$ ），再乘以12個月，等於6,300元。又103年應調1,092元（ $[33,592 \text{元} + 525 \text{元}] \times 3.2\% = 1,092 \text{元}$ ），扣除簡

01 志昌已調之薪資額後之差額為每月542元（1,092元－550元
02 =542元），再乘以45個月，等於2萬4,390元。合計3萬0,69
03 0元，簡志昌請求3萬0,678元，自屬有據。

- 04 ⑥宋建億：102年應調每月452元（31,321元×3.2%－1級薪距55
05 0元＝452元），再乘以12個月，等於5,424元。又103年應調
06 1,017元（〔31,321元+ 452元〕×3.2%＝1,017元），扣除宋
07 建億已調之薪資額550元後之差額為每月467元（1,017元－5
08 50元＝467元），再乘以45個月，等於2萬1,015元。合計2萬
09 6,439元，宋建億此部分請求自屬有據。

10 (2)周廣峯部分：

- 11 ①臺勤公司抗辯周廣峯在96年間已為七職等、18職級，屬於職
12 級已滿者，不得再晉級調薪等語，為周廣峯所不爭執（見本
13 院卷二第65、214頁），惟主張其每年領取2次年功獎金再加
14 上前1年度原有薪資，亦至少需較前一年多3.2%始符公平等
15 語。

- 16 ②系爭團體協約「附表一」職工職等薪距表「註記說明」二規
17 定：「職位薪達職務頂薪者（最高職等級數）不再晉級調
18 薪，其每月應調額度×『當年』在（誤載為再）職月數，發
19 予年功獎金，6月及12月各發放前六個月之功績獎金。中途
20 離職者於離職日發給未支領月數之功績獎金。」（見原審卷
21 一第224頁）。準此，如勞方之薪資達該職等之職級頂薪
22 者，即不再晉級調薪，而只能依上開規定請領各當年年功
23 獎金，至於次年以後，則依各該年按考績與系爭團體協約第
24 6.4.1條規定之應調額度，計算年功獎金。周廣峯雖主張年
25 功獎金至少亦須較前1年多3.2%始符公平云云。惟查，系爭
26 團體協約之「附表一」職工職等薪距表將臺勤公司之勞工分
27 為10職等，各18職級，於達各職等頂階職級時即不再調升其
28 薪資，而僅支付年功獎金，顯係意在限制不同職等的最高薪
29 額，避免不合理，亦即勞方於達到其所屬職等之最高職級
30 後，除非其職等有所調升，否則除依系爭團體協約第6.4.1
31 條規定因資方獲利達一定條件而可於該當年度再調整其薪資

01 外，即不再因勞方之年度考績關係而晉級並調升薪資額。蓋
02 若如周廣峯主張在職等沒有調升之情況下，年功獎金仍應較
03 前一年多3.2%，則低職等勞工之薪資數額將無任何上限，逐
04 年增加，一旦其任職期間較高職等者長時，其薪額甚至可能
05 反而高於高職等者，與系爭團體協約之「附表一」按不同職
06 等設計不同薪資額上限之目的並不相符，是周廣峯上揭主
07 張，並無可採。

08 ③102年度部分：揆諸前揭規定及說明，周廣峯101年度考績丙
09 等，依系爭團體協約第6.4.1條規定，仍僅得請求調整扣除
10 相當於晉1級薪距650元（見原審卷一第224頁）後之餘額即7
11 74元（102年每月薪資即即職位薪4萬3,750元+「AS」750元
12 =44,500元×3.2%—七職等晉1級之薪距650元=774元），再
13 乘以12個月，共9,288元（774元×12個月=9,288元），計算
14 年功獎金，又臺勤公司於102年6月及12月並未給付周廣峯前
15 述年功獎金，有周廣峯薪資單可證（見原審卷二第229
16 頁），周廣峯自得依系爭團體協約規定請求前述9,288元。
17 臺勤公司雖辯稱其行政人員誤算誤給而從101年起每月以「A
18 S」欄位多給周廣峯750元至今，因其年薪為14個月，亦即周
19 廣峯自101年起每年溢領10,500元（計算式：750×14=10,50
20 0），102年部分，因周廣峯101年考績丙等，無所謂年功獎
21 金，但仍多給每月「AS」750元云云，並提出前述薪資單為
22 證，然「AS」（即調薪不足系爭團體協約之「附表一」職工
23 職級薪距表之級距部分，放在「AS」，見原審卷一第593
24 頁、本院卷二第215頁），依系爭工作規則第四章附錄之
25 「薪資管理辦法」第10.9條規定，係屬經常給與，屬於「月
26 薪」之一部分（見原審卷一第327頁），據臺勤公司提出102
27 至105年之周廣峯薪資單觀之（見原審卷一第229至231頁，
28 卷二第37至42頁），臺勤公司從101年1月至105年12年，每
29 月均給與周廣峯「AS」750元，長達5年固定給與，卻稱是其
30 行政人員誤算誤給云云，有違常情，且臺勤公司亦稱「AS」
31 不可以拿掉，因不可減薪等語（見原審卷二第225頁），顯

非誤算誤給，足見其前開所辯不足採信。

④103年度部分：周廣峯該年度之考績為甲等（見原審卷一第567、594頁），其本應晉1級650元，但因其職級已滿，業如前述，依上揭規定不得晉級，此部分只能請領月薪即職位薪4萬3,750元+「AS」750元=4萬4,500元，再乘以3.2%，等於每月1,424元之年功獎金，亦即每半年8,544元年功獎金，然臺勤公司主張其於103年度已給與每半年7,800元年功獎金，及自104年至107年間，每半年給予年功獎金8,544元等情，業據提出此有周廣峯103年至105年之6月及12月之薪資單可稽（見原審卷二第37至42頁），是臺勤公司尚應給付周廣峯103年年功獎金差額為1,488元（8,544元×2－7,800元×2＝1,488元）。

⑤綜上，周廣峯得請求102年、103年調薪之不足額共為1萬0,776元（9,288元+1,488元＝10,776元）。原審判決既認定周廣峯不再晉級調薪，卻又於月薪44,500元再加計前述102年度差額774元計算調薪金額，顯與系爭團體協約前開註記之說明不符，且認定周廣峯於103年度應領之上述相當於晉1級之年功獎部分，臺勤公司已於103年7月及12月各支付7,800元完畢，卻未從周廣峯請求金額中扣除，亦有違誤。

(3)陳瑞祥部分

①查陳瑞祥主張其於101年之每月職位薪為3萬3024元，臺勤公司本應於102年、103年依系爭團體協約第6.4.1條予以調薪3.2%，則其102年薪資應調整至少為3萬4081元（計算式：33,024×（1+0.032）＝34,080.768），調薪差額為1,057元（計算式：34,081－33,024＝1,057），103年度薪資應至少為3萬5,172元（計算式：34,081×（1+0.032）＝35,171.592），而該年度僅有調薪550元，調薪差額為541元（計算式：35,172－34,081－550＝541），總計每月薪資差額為1,598元（1,057元+541元＝1,598元），爰請求104年4月至109年3月共60個月之薪資差額共計9萬5,880元等語（1,598元×60個月＝95,880元）。

01 ②查陳瑞祥主張其102年薪資為每月3萬3,024元，於101年考績
02 丙等，故於102年未晉級調薪，且其當時為薪資級距為1級55
03 0元等情，為臺勤公司所不爭執（見本院卷二第82、214
04 頁），準此，102年應調每月薪資差額為507元（ $33,024 \text{元} \times$
05 $3.2\% - 1 \text{級薪距} 550 \text{元} = 507 \text{元}$ ）。

06 ③又查陳瑞祥主張其103年薪資晉升1級550元後為每月3萬3,57
07 4元等語，臺勤公司辯稱陳瑞祥於103年薪資晉升2級共1,100
08 元後為每月3萬4,124元等語。按「雇主應置備勞工工資清
09 冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事
10 項記入。工資清冊應保存五年。」，勞動基準法第23條第2
11 項定有明文。而陳瑞祥於109年3月30日始追加請求其因102
12 年、103年調薪不足之差額（見本院卷二第303頁之收狀戳
13 章），已逾前開5年之保存期間，是臺勤公司辯稱其已無當
14 時陳瑞祥之薪資明細，僅存電腦紀錄顯示每月薪資為3萬4,1
15 24元，其他薪資明細已逸失等情，難認有歸責事由，故應由
16 陳瑞祥就其於103年度所領取之月薪金額為3萬3,574元乙情
17 負舉證責任，方屬公允，則陳瑞祥既未能舉證證明其103年
18 每月僅領取3萬3,574元之情，自應以臺勤公司所辯陳瑞祥當
19 時薪資每月3萬4,124元（即102年原職務薪33,024元+ 考績
20 晉級1,100元，未含102年應調未調507元在內）乙情為可
21 取。準此，陳瑞祥於103年應調薪資為每月1,073元（〔102
22 年原職務薪33,024元+ 102年應調未調507元〕 $\times 3.2\% = 1,073$
23 元），然陳瑞祥於103年因考績甲等等原因而已調薪資額1,1
24 00元，依系爭團體協約第6.4.1.條約定，調薪3.2%係包含該
25 年度考績晉級在內，則陳瑞祥於103年既已調薪1,100元，已
26 超過3.2%，堪認陳瑞祥於103年間並無調薪不足系爭團體協
27 約約定3.2%之情事。

28 ④臺勤公司辯稱其於104年以後調薪金額，已超過102年應調薪
29 金額，故無調薪不足之問題云云，並提出陳瑞祥104年至109
30 年之薪資單為憑（見本院卷一第541至604頁），然臺勤公司
31 既然認為102年無調薪不足之情，即已難認臺勤公司往後之

調薪會將102年應調薪之金額每月507元計入調薪之基準，且陳瑞祥104年以後之「職位薪+AS」雖均有調升，然其調升之金額，均為前一年度未計入102年應調未調薪資507元之「職位薪+AS」乘以3.2%之金額，詳如附表四所示，況調升原因有系爭團體協約第6.4.1.條約定、年度考績晉級等多端，臺勤公司並未舉證證明有將102年應調薪之金額每月507元計入在內，因此，其前開所辯，尚難採信。臺勤公司又辯稱陳瑞祥請求調薪差額之年度是在104年以後，調薪已經經過4、5年，雙方都沒有爭執，已經有默示合意，陳瑞祥現又請求，違反雙方共識，也違反誠信原則云云，然單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示，臺勤公司未舉證證明有何特別情事，依社會觀念可認為陳瑞祥之單純沉默是同意之默示意思表示，自難以陳瑞祥之單純沉默，即認雙方有不爭執102年未調薪之默示合意。

⑤綜上，陳瑞祥得請求60個月之薪資差額為3萬0,420元（102年調薪差額507元×60個月=30,420元）。

9.臺勤公司請求減免給付部分

(1)臺勤公司復辯稱今因新冠肺炎疫情影響，其光109年1月至11月虧損約達2億元，已虧掉資本額半數，爰依團體協約法第31條、民法第227條之2規定，請求減少或免為給付等語，並提出其109年資產負債表、綜合損益表及公司登記資料為證（見本院卷二第193至200頁），洪新貴等78人則稱團體協約法第31條規定臺勤公司需與系爭工會協商始得變更系爭團體協約內容，且其等請求金額非鉅，並無顯失公平情事等語。

(2)按「團體協約簽訂後經濟情形有重大變化，如維持該團體協約有與雇主事業之進行或勞工生活水準之維持不相容，或因團體協約當事人之行為，致有無法達到協約目的之虞時，當事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體協約。」，團體協約法第31條定有明文。該條文於97年1月9日修正之立法理由為「基於勞資自治原則，團體協約之終止

01 應由團體協約當事人自行為之，爰刪除『主管官署因團體協
02 約當事人一方之聲請，得廢止團體協約』之規定，並明定當
03 事人之一方得向他方請求協商變更團體協約內容或終止團體
04 協約。」，準此，臺勤公司依該條規定僅得請求系爭工會與
05 之協商關於系爭團體協約內容之變更或終止，尚無從據以請
06 求法院減免其依系爭團體協約所應負之調薪義務。

07 (3)按「契約成立後，情事變更，非當時所得預料，而依其原有
08 效果顯失公平者，當事人得聲請法院增、減其給付或變更其
09 他原有之效果。前項規定，於非因契約所發生之債，準用
10 之。」，民法第227條之2定有明文。查新冠肺炎開行流行是
11 於109年年初，洪新貴等77人請求調薪差額年度是106年9月3
12 0日以前，當時新冠肺炎尚未爆發，且調薪條件是臺勤公司
13 於101年度、102年度稅前盈餘達7,000萬元以上，而與勞工
14 共享經營成果，亦即臺勤公司當時因前開盈餘而有支付能
15 力，係因臺勤公司不願意給付，始拖延迄今，其營業盈虧始
16 受疫情影響，實難認洪新貴等77人請求106年9月30日以前原
17 約定之給付，有顯失公平之情形，又陳瑞祥雖請求期間雖至
18 109年3月31日，然亦此時僅是疫情之初期，且陳瑞祥得請求
19 之金額僅3萬0,420元，金額非鉅，亦難認已達顯失公平之程
20 度。

21 (4)綜上，本件不符合團體協約法第31條、民法第227條之2規定
22 之要件，臺勤公司據以請求減少或免為本件給付，並非有
23 據。

24 10.綜上所陳，洪新貴等70人依系爭團體協約第6.4.1條、團體
25 協約法第19條規定，請求臺勤公司給付附表一「本院認定」
26 欄下「應給付金額」欄（與「原審判決」欄下「應給付金
27 額」欄同）所列洪新貴等70人之103年度薪資3.2%差額（期
28 間103年1月1日至106年9月30日）共139萬5,495元，為有理由。
29 又周廣峯等8人依系爭團體協約第6.4.1條、團體協約法
30 第19條規定，請求臺勤公司給付附表二「本院認定」欄下
31 「應給付金額」欄所列周廣峯等7人之102年、103年薪資3.

2%差額（期間102年1月1日至106年9月30日）共18萬0,666元，及陳瑞祥之102年、103年調薪3.2%差額（期間104年4月1日至109年3月31日）3萬0,420元，亦屬有據，周廣峯、陳瑞祥逾上開範圍部分之請求，則無理由。另洪新貴等78人基於重疊合併，依民法184條第2項、工會法35條第1項第1、3、4、5款規定為同一聲明請求部分，即毋庸再行審酌。

(三)臺勤公司於101年考評周廣峯等8人考績為丙等，是否為不當勞動行為而無效？周廣峯等8人依團體協約第6.7條、團體協約法第19條、民法184條第2項、工會法35條第1、3、4、5款等規定，請求臺勤公司補發各如附表3之101年考績獎金，有無理由？

1.周廣峯等8人主張臺勤公司因其等在101年1月7日至9日參與系爭工會所發起之不加班活動等，予以記大過處分，並分別評定該年度考績為丙，構成不當勞動行為等語，臺勤公司辯稱周廣峯等8人之不加班活動，及擅闖管制區等行為，嚴重違反系爭工作規則並造成其損害，影響航機及旅客安全，其為兼顧紀律管理及士氣維護，僅就違規行為較重無法免懲之36名員工懲罰，非針對工會幹部，為其正當管理權及裁量權之行使，具正當性與合理性，不構成不當勞動行為等語。

2.按工會法第35條於99年6月23日修法時增列第2項、勞資爭議處理法第39條第1項、第48條第1項、第51條等規定內容及相關立法意旨可知，勞資爭議處理法就工會法第35條規範之不當勞動行為態樣定有不同之救濟體系，其屬工會法第35條第2項所規定之雇主或代表雇主行使管理權之人違反第1項禁止規定所為之解僱、降調或減薪等3種行為態樣，法條規定其法律效果為無效，經裁決決定後，對於裁決結果不服者，則應循民事訴訟途徑尋求救濟。其餘非屬解僱、降調、減薪之行為態樣者，則不在無效之列，經裁決決定後，對於裁決結果不服者，應循行政爭訟途徑尋求救濟。另為得即時矯正事業主所為之不當勞動行為，並兼顧勞資雙方之權益以回復原狀，勞資爭議處理法並以第51條第2項規定賦予主管機關得

發布救濟命令，命當事人為一定行為或不行為權限；且為因應不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法未為規範，顯然亦授權主管機關為裁量，衡情苟無裁量違法情事，法院為審查時，亦應予以尊重（最高行政法院104年度判字第670號判決要旨參照）。

3. 查臺勤公司因前述事件，以附表三「懲戒事由」欄所載理由，對周廣峯等8人給予附表三「懲處種類」欄所載記大過等處罰乙情，有臺勤公司所提之懲處資料可證（見原審卷一第177至182頁），且嗣於101年考績，周廣峯等8人均遭評定為丙等，已如前述，是臺勤公司所為懲處內容，非屬工會法第35條第2項所定之解僱、降調或減薪等行為態樣，依上開規定及說明，法律未賦予其為無效之效果，對於該等不利益處分之不服者，應循行政爭訟途徑尋求救濟。

4. 臺勤公司對周廣峯等8人懲處之理由包含尾牙翻桌、不加班活動（即101年1月7日至9日未遵班表服勤）、擅闖管制區及101年1月19日未假外出等部分，僅其中「101年1月7日至9日未遵班表服勤」部分，於系爭裁決事件，經臺北高等行政法院、最高行政法院認定構成不當勞動行為，其餘均不屬之，並撤銷裁決委員會所為前開懲戒處分無效及臺勤公司應重啟考績評比之處分（見不爭執事項(七)），是周廣峯等8人辯稱前開懲處均係不當勞動行為，即非可取。

5. 按績效考核本為雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現所做貢獻度之考核，並對勞工作具有潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系之一環。績效考核制度對公司而言可作為獎懲、人事異動、調薪、獎金給付、業務改善等之依據。臺勤公司依系爭工作規則所訂考核之裁量權，民事法院原則上不應亦不宜介入審查，則周廣峯等8人之101年丙等考績評定既未經撤銷，即仍屬有效，而依系爭團體協約第6.7條、6.7.5條及系爭工作規則第四章第四節職工考績辦法第2.3.10條、第3.1.1條規定，丙等不晉薪亦不另發給考績獎

01 金，業如前述，則周廣峯等8人依系爭團體協約第6.7條、團
02 體協約法第19條規定請求臺勤公司補給該年度如附表三所示
03 之考績獎金，自屬無據。又周廣峯等8人雖另主張臺勤公司
04 於101年度將其等考績評定為丙等，構成工會法第35條第1項
05 第1、3、4、5各款之不當勞動行為為無效，並構成民法第18
06 4條第2項之侵權行為，其得依上開規定請求臺勤公司賠償損
07 害等語，然臺勤公司依系爭工作規則所訂考核之裁量權，尚
08 難認有不法侵害周廣峯等8人之私法上權益，與侵權行為要
09 件不合，因此，周廣峯等8人依上開規定請求臺勤公司補發1
10 01年度考績獎金，亦無理由。

11 (四)臺勤公司於103年3月1日將宋建億之職務從「技術士」調降
12 為「技術員」，每月薪資減少1,650元，是否為不當勞動行
13 為而無效？宋建億依民法184條第2項、工會法第35條第1、
14 3、4、5款請求恢復其技術士職位，及補發自103年3月起至1
15 06年9月之技術加給共70,950元，有無理由？

16 1.查臺勤公司自103年3月起將宋建億職務從「技術士」調整為
17 「技術員」，並自此不再發給每月之職務薪1,650元至今，
18 及宋建億於102年9至12月間有3次經臺勤公司通知測考而缺
19 考等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)、(六)），宋建億
20 主張臺勤公司係因其參加尾牙翻桌等事件，刻意針對系爭工
21 會幹部實施頻繁之測考，致其無法從事系爭工會活動，構成
22 不當勞動行為等語。臺勤公司辯稱測考制度本來就存在，因
23 前述事件後，為加強安全管理，對所有操作重裝備操作者所
24 實施，並非只針對工會幹部等語。

25 2.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
26 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
27 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及
28 其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能
29 及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
30 助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，104年12月16日
31 公布增訂之勞動基準法第10條之1定有明文。次按，雇主調

01 動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理
02 性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚
03 不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院 98年台
04 上字第600號判決要旨參照）。

05 3.依系爭工作規則第四章附錄「薪資管理辦法」第7.2.2條
06 （技術加給）規定：「(1)本公司現場工作人員具備重裝備操
07 作（須先擁有輕裝備操作資格者）及裝備修護，且經單位訓
08 練期滿後，報『技術評鑑委員會』技術評鑑通過後，由核報
09 公司核發該類之技術加給。(2)具備本條第一款之現場工作人
10 員，其技術加給分類及金額請詳見技術加給分類表（附表
11 二），但最高為5,000元（以職務薪項目發給）。…」等語
12 （見原審卷一第322頁），準此，僅具備經技術評鑑委員會
13 技術評鑑通過，且實際負責重裝備操作及裝備修護之現場工
14 作人員，方具有得依上開規定每月領取技術加給即職務薪之
15 資格。

16 4.臺勤公司對於員工皆隨時得以測考方式評量其專業技能乙
17 節，有系爭工作規則第七章第九節「教育訓練辦法」第8.3
18 條「訓練成果評鑑與缺點追蹤」規定為憑（見本院卷一第49
19 3頁），且證人胡國杰於本院具結證稱：伊自82年8月1日開
20 始任職於臺勤公司迄今，目前職務是高雄分公司經理，公司
21 測考制度由來已久，從伊進公司時就有，因為臺勤公司是屬
22 於專業的地勤代理公司，在機場上有許多的特殊裝備，因為
23 服務的飛機非常高價，地勤裝配的接靠如果有誤失，會導致
24 鉅額的賠償，衍生安全以及公司信譽的傷害，所以測考制度
25 一直存在。測考有分一般輕裝備及重裝備，輕裝備就是指所
26 有員工都有測考，例如行李車、小電車、垃圾車等，就是行
27 駛這些車輛的執照，首先要取得小客車的駕照，還要經過公
28 司訓練及航站機場的測考，就是操作許可證，才能夠操作這
29 些裝備。重裝備就屬於比較直接接靠飛機的，例如空橋、餐
30 車、滾帶車、裝卸車等，這些特殊裝備須要高技術性，依照
31 臺勤公司規定，這些裝備都要至少36個月安排一次測考，因

01 為要一直維持這個資格有效，另外還有安排定期及不定期訓
02 練及測考，測考是公司來執行。重裝備部分，有同仁經過訓
03 練並測考未通過，經過呈報人評會評議之後，我們就對該位
04 同仁的操作資格給予調整。技術士是操作重裝備才給予技術
05 加給，技術員只能操作輕裝備，沒有技術加給等語（見本院
06 卷一第368至370頁），堪認依系爭工作規則，臺勤公司基於
07 安全考量得對重裝備操作者，安排定期及不定期訓練及測
08 考，不參加測考者得調整其職務。

09 5.證人鄭盈昇雖於本院具結證稱伊原為臺勤公司員工，伊等證
10 照是透過航站的認定之後，具備操作這些裝備的資格，大概
11 就是每段期間，可能6個月臺勤公司就進行複訓，操作資格
12 都會經由複訓來確認嫻熟，證照就是這樣取得。測考制度是
13 從101年2月的勞資爭議之後，有些工會幹部會被臺勤公司秋
14 後算帳，被記過、連帶處分，有的須觀察半年或一年，對這
15 些觀察的人員進行測考，在之前沒有測考制度，就只有複訓
16 而已等語（見本院卷依第371、372頁），然查，宋建億因不
17 加班活動及尾牙翻桌事件，經臺勤公司於101年10月1日起改
18 為技術員，隨即於101年11月1日恢復技術士及技術加給等
19 情，有臺勤公司懲戒資料可稽（見原審卷一第179頁），故
20 前述不加班活動等事件並非宋建億於103年3月1日再調整為
21 技術員之原因，臺勤公司辯稱其係因宋建億於102年7月至9
22 月3次拒絕測考，基於安全考量，才調整為技術員，即屬有
23 據。

24 6.臺勤公司稱測考制度並非僅針對系爭工會幹部，其他操作重
25 裝備員工亦須參加測考等情，並提出其他員工接受測考、評
26 鑑資料及受測考、評鑑之名單為證（見本院卷二第85至13
27 1、163至165頁，卷一第451至453頁），堪信為真正。可見
28 臺勤公司施行測考並非僅針對工會幹部，是臺勤公司稱其目
29 的在於確保操作安全，通過測考方能表示得以安全行駛重裝
30 備、不致毀損航機而危及廣大乘客生命安全乙節，考量其經
31 營事業之特性，亦堪採信。又臺勤公司辯稱其對宋建億之職

01 等、職級、薪資均未調降等情，業據提出宋建億之102年12
02 月至103年7月之薪資明細為證（見原審卷一第315至319
03 頁），堪信為實。再者，臺勤公司為地勤工作者，勤務攸關
04 造價昂貴之航機與機上乘客安全，故臺勤公司要求員工進行
05 必要之專業訓練暨定時參加測考，以維持員工之專業度，卻
06 為其經營上所必要。宋建億不願意配合臺勤公司安排之定期
07 測考，以維持專業度，臺勤公司因而將其職務由「技術士」
08 調整為「技術員」，並因宋建億此後實際上已無再從事任何
09 與重裝備操作及裝備維護等現場相關作業，而停支前揭管理
10 手冊第四章附錄（薪資管理辦法）第7.2.2條所規定之每月
11 技術加給1,650元，尚難認係屬不當勞動行為或有不法侵害
12 宋建億之權益。

13 7.綜上，臺勤公司因安全考量施行測考，並因宋建億拒絕參加
14 測考，始經人評會會議決議將其工作調整為技術員，並因其
15 實際上已非從事裝備操作及裝備維護工作之現場人員，不符
16 合管理手冊第四章附錄（薪資管理辦法）第7.2.2條技術加
17 給之給付條件，而停支其每月職務薪1,650元，非屬不當勞
18 動行為或有不法侵害宋建億之權益，是宋建億主張臺勤公司
19 調整其職務，並拒絕給付技術加給，構成工會法第35條第1
20 項第1、3、4、5款之不當勞動行為，而依民法第184條第2項
21 規定，請求臺勤公司恢復其技術士職務，並補發自103年3月
22 起至106年9月共43個月之職務薪7萬0,950元（1,650元×43個
23 月＝70,950元），均為無理由。

24 五、綜上所述，洪新貴等70人依系爭團體協約第6.4.1條、團體
25 協約法第19條規定，請求臺勤公司給付附表一「本院認定」
26 欄下「應給付金額」欄（與「原審判決」欄下「應給付金
27 額」欄同）所列洪新貴等70人之103年度薪資3.2%差額（期
28 間103年1月1日至106年9月30日）共139萬5,495元，及周廣
29 峯等8人依系爭團體協約第6.4.1條、團體協約法第19條規
30 定，請求臺勤公司給付附表二「本院認定」欄下「應給付金
31 額」欄所列周廣峯等7人之102年、103年薪資3.2%差額（期

間102年1月1日至106年9月30日）共18萬0,666元，及均自起訴狀繕本送達之翌日即106年10月18日（於106年10月17日送達，見勞調卷第40頁之送達證書）起至清償日止按週年利率5%計算之利息部分，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，判命臺勤公司如數給付，並分別諭知兩造供擔保後，得、免假執行，核無不合，臺勤公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。至於上開不應准許部分，其中原判決命臺勤公司應給付周廣峯3萬4,467元本息（原審判決45,243元－本院認定10,776元＝34,467元）部分，尚有未合，臺勤公司指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第二項所示。另其他不應准許部分（即周廣峯等7人請求臺勤公司應再給付周廣峯82,495元、林山景46,334元、謝一誠40,957元、吳春源41,548元、吳忠憬29,790元、簡志昌40,957元、宋建億109,636元本息），原判決為周廣峯等7人敗訴之諭知，並駁回其此部分假執行之聲請，核無不合，周廣峯等7人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。又陳瑞祥追加請求102年、103年調薪3.2%差額（期間104年4月1日至109年3月31日）30,420元，及自民事第二審言詞辯論意旨續狀繕本送達翌日109年11月10日（109年11月9日送達，見本院卷二第156頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。本判決主文第四項所命給付即陳瑞祥勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依職權宣告臺勤公司供擔保宣告免為假執行，至陳瑞祥敗訴部分，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，臺勤公司之上訴及陳瑞祥之追加之訴均為一部有

理由，一部無理由，周廣峯等7人之上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 26 日
勞動法庭

審判長法官 黃雯惠
法官 林佑珊
法官 賴秀蘭

正本係照原本作成。

周廣峯等7人及陳瑞祥不得上訴。

臺灣航勤股份有限公司如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 1 月 29 日

書記官 林淑貞