

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

) FKT64W1Z1X5L0;@109年2月20日辯

原告 橡樹工業材料股份有限公司

代表人 田嶋達也 (董事長)

訴訟代理人 王瀟珮 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春 (部長)

訴訟代理人 林俊宏 律師

侯旻伸 律師

參加人 彭材

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107年12月14日107年勞裁字第51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

原裁決主文第二項及第三項部分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：參加人於民國107年5月25日當選原告企業工會理事，於107年6月6日當選第11屆原告企業工會理事長，任期至110年6月5日。參加人擔任被告之工安部門經理乙職，月薪新臺幣（下同）80,700元，直屬主管為任職原告公司之經理李泰利，再上一層主管為任職原告公司之特助吳建忠。原告年度特別紅利（下稱特別紅利）發放依據為：1.過去一年的貢獻度。2.部門之KPI。3.是否有記功或記過。4.新進員工。5.公司實際獲利狀況與資金的運用（下稱系爭指標）。參加人於106年年度目標及績效評核表（下稱106年評核表）

簽名確認，並於「目標及達成」項目（下稱系爭目標及達成項目）自評為80分，後經原告變更為50分；「質化項目」之子項目「1.達成任務」、「2.監督與控制」、「3.協調與溝通」、「4.工作態度」（下合稱系爭質化項目）由原告各評為0分；總體得分為30分；且參加人106年評核表中無記過、申誡記錄。原告106年年度特別紅利（下稱106年紅利）之發放基準值為1.17個月，參加人於107年5月31日領取特別紅利3,000元（下稱系爭紅利事件）。參加人認為原告系爭紅利事件行為構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，向被告申請不當勞動行為裁決，經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）以107年勞裁字第51號不當勞動行為裁決決定：「1.申請人請求『確認相對人於107年度7月起調薪0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』部分，不受理。2.確認相對人於107年5月31日發給申請人106年年度特別紅利3,000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。3.相對人應在本裁決書送達翌日起七日內，補發申請人106年度年度特別紅利91,419元，並將補發之證明送交勞動部存查。」原告不服系爭裁決決定主文第2項及第3項（下稱系爭裁決決定），遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

(一)特別紅利係原告視當年度公司盈餘獲利狀況，為激勵公司員工士氣、獎勵優秀員工，依據員工之評核表，再綜合其個別工作表現、貢獻度、潛在發展能力、未來執行業務之配合性、完成度及前瞻性等，不以既定之工作目標為限，所發給員工之恩惠性、鼓勵性給與，被告無視參加人之考評結果，甚逕認參加人可獲得足額基數之特別紅利，實侵害原告之人事

01 裁量權。

02 (二)原告未因參加人具有工會幹部身分而為不利待遇，或有被告
03 指稱對參加人具針對性之情事，系爭紅利事件並未構成工會
04 法第35條第1項第1款之不當勞動行為。

05 1.106年評核表係由原告公司各主管於年度開始前與其個別
06 員工依其職務內容溝通共同設定簽名確認，目標之設定程
07 序與內容對個別員工公開透明，年度結束後由員工依據績
08 效評核表先為自評、再由各級部門主管評核後，交由原告
09 總經理與董事長綜合員工整體工作表現，評定是否調薪與
10 特別紅利之數額，而原告不但不干涉各主管與員工間之年
11 度目標約定，且主管對員工進行年度評核時原告亦未介入
12 ，尊重主管所作成之考績分數，系爭紅利事件係正當行使
13 人事裁量權之結果，原告並無違反工會法第35條第1項第1
14 款或第4款之不當勞動行為情事。

15 2.基於適才適用，參加人與王婷儀、呂芯妤等三人雖同屬工
16 安部門，惟仍需視是否具備各項證照資格，使其職掌不同
17 工作與任務，從而3人之年度規劃目標設定與項目亦不盡
18 相同，況106年評核表設定之初，參加人與李泰利確認後
19 於目標認知欄位簽名確認，然於年度終了李泰利對參加人
20 進行評核時，參加人一方面自承無法提出106年評核表系
21 爭目標及達成項目其中之「2.新制定安全衛生標準」、「
22 3.安全巡檢執行率-每周乙次（依安全check list）（下
23 稱安全check list）」、「5.外部單位查核廠內缺失件數
24 」、「10.完成防護具效能性評估（需產出一份報告）」（
25 下合稱系爭評核表系爭項次）等所需附件，一方面卻自評
26 目標達成率100%且分數、總分為80分，對此李泰利於考評
27 時，基於參加人無法提出附件以及外部稽查ASCO查核內部

01 缺失件數超過1年21件等客觀事實，遂將系爭質化項目系
02 爭項次分數改評為0分，即目標及達成之評核項目總分為5
03 0分。

04 3.由於參加人過去工作態度亦不佳，對此主管曾記明於105
05 年度目標及績效評核表，參加人亦未反對簽名於上。參加
06 人就系爭質化項目，不但未全部達成雙方合意目標設定，
07 且於吳建忠考評時，以「不知道」、「不會」、「沒告訴
08 我怎麼做」等語回應，甚而於進行考核時乾脆空口否認其
09 所簽認之目標內容與項目，足證過去一年對於本身工作之
10 監督與控制能力、及部門之上下協調與溝通出現嚴重問題
11 ，吳建忠基於人事考評權限而於質化項目分數均給予0分
12 。自106年起，原告公司考評總分之計算方式係以員工自
13 評分數佔60%，主管評核分數佔40%，據此計算參加人之10
14 6年度考評總分後為30分。原告根據參加人之各主管所為
15 績效考評分數，綜合整體工作表現，發給參加人特別紅利
16 3,000元，並非屬工會法第35條第1項第1款之不當勞動行
17 為。

18 (三)原告未因參加人長期擔任工會幹部而於發給106年紅利時具
19 有針對性，甚不曾因參加人於102年至104年間申請數件不當
20 勞動行為裁決案件而未給予獎金，且參加人於102年至104年
21 裁決期間所領得之特別紅利相較未申請任何裁決案件之105
22 年、106年度，獎金數額較多，足證員工是否工會幹部身分
23 以及是否申請裁決，與人事考評結果毫無因果關係。被告裁
24 決委員會之裁決決定不具正當合理關聯，顯已違法，且被告
25 違背經驗法則與論理法則指摘吳建忠以不明原因將系爭目標
26 及達成項目「3.安全巡檢執行率-每周乙次（依安全check l
27 ist）」（下稱系爭「3.安全巡檢執行率」）列為參加人之

01 考核項目即係具有針對性，其判斷上有出於錯誤之事實認定
02 、違反一般公認價值標準等違法情事。

03 (四)被告裁決委員會應就每一爭議事實與問題分別審慎調查處理
04 是否該當工會法第35條第1項之不當勞動行為，而非逕以參
05 加人申請裁決案件之數量多寡來判斷勞資雙方關係緊張，認
06 定原告就本件係出於不當勞動行為之動機，是被告關於本件
07 之判斷，顯然出於與事物無關之考量，構成違反不當連結之
08 禁止之違法。被告亦未說明為何認定參加人可獲補發特別紅
09 利91,419元，顯見被告之判斷有恣意濫用之違法情事等語。
10 並聲明：1.系爭裁決決定主文第2項及第3項均撤銷。2.訴訟
11 費用由被告負擔。

12 三、被告則以：

13 (一)不當勞動行為裁決制度係為保障勞工團結權、協商權及爭議
14 權之行使所特別設置之救濟制度，悉由熟悉勞資法律關係之
15 學者與實務工作者組成多數決委員會，被告裁決委員會具有
16 一定程度獨立委員會之性質，其裁決程序業已賦予當事人充
17 分之程序保障，符合正當法律程序原則，故除有顯然明顯重
18 大違誤外，該等審查認定應享有相當之判斷餘地。

19 (二)判斷工會法第35條第1項第1款不利益待遇之不當勞動行為時
20 ，裁決委員會本得觀諸勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情
21 狀，作為認定之基礎。被告裁決委員會於判斷本件是否該當
22 工會法第35條第1項第1款不利益待遇之不當勞動行為時，係
23 以參加人與原告間過往已存在多起勞資爭議之客觀事實，探
24 究其間緊張之勞資關係脈絡等情狀，作為認定之基礎。且李
25 泰利亦曾與參加人有過較為激烈之溝通。

26 (三)系爭裁決決定由參加人106年評核表評分遭塗改之內容矛盾
27 及不實，以及吳建忠以不明原因刻意刪除參加人之下屬王婷

儀、呂芯妤關於系爭「3.安全巡檢執行率」之考核項目，卻要求未曾從事文書記載工作之參加人負責填載等事證，認定原告於考核參加人時，確有不當勞動行為之針對性、認識及動機。

1.參加人106年評核表分別遭李泰利及吳建忠塗改，由塗改後之106年評核表觀之，李泰利所塗改之系爭目標及達成項目仍給予參加人50分，惟吳建忠所塗改之系爭質化項目中之子項目「1.達成任務」，卻直接給予0分，二者已有矛盾；且若參加人於106年度全未達成任何任務，則原告豈可能於期間未給予參加人任何懲戒；甚者，吳建忠所塗改之系爭質化項目中共有四項子項目合計權重20%，縱參加人有吳建忠所稱「完全未達成任務」、「態度不佳」等情，則為何其餘二子項目「監督與控制」、「協調與溝通」亦直接遭塗改為0分？

2.另依李泰利之證詞認定吳建忠將106年評核表系爭質化項目中之子項目「達成任務」評定為0分乙節，非係因參加人未達成任務，而係因其未填載安全check list。更可見吳建忠將參加人106年評核表系爭質化項目中之子項目「達成任務」逕塗改為0分之行為，非無可議。

3.吳建忠因不明原因取消參加人下屬王婷儀、呂芯妤之安全檢查表項目，導致過去年度目標均相同之3人特別於106年評核表異動，並由參加人單獨負責先前所從未負責之文書填載作業，認定吳建忠對參加人為106年評核時，有不當勞動行為之動機。

(四)被告裁決委員會以樹立參加人與原告間公平勞資關係為裁量原則，依勞資爭議處理法第51條第2項規定，認為原告應按其所公告之106年度年度特別紅利基準值1.17個月，補發參

01 加人該年度年度特別紅利 94,419 元（計算式：80,700 元 × 1.
02 17 - 3,000 元 = 91,419 元）。並聲明：1. 原告之訴駁回。2.
03 訴訟費用由原告負擔。

04 四、參加人則以：參加人為原告公司之工安經理，參照原告公司
05 職位說明書，應直接督導職業安全衛生單位之從業人員及安
06 全衛生管理員擬定、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，
07 並指導有關部門實施，王婷儀並告知達成率已經完成。原告
08 濫用管理權意圖抽調架空參加人，使參加人無部屬可推動、
09 執行工安業務之打壓之具體作為。參考 106 年 8 月 8 日參加人
10 詢問環保安全部資深經理李泰利之電子郵件，可知吳建忠要
11 求參加人之請假須經呂芯妤簽核，顯有破壞企業管理倫理之
12 體制及蓄意羞辱參加人之意涵。原告曾多次主張參加人因未
13 具備職業衛生安全人員專業證照，故不得從事職業安全衛生
14 任務之不實認定，似有隔絕參加人參與工安管理之執行，其
15 手段甚為明顯。原告於 105 年 12 月 29 日另行公布之調整組織
16 及人事異動公告，欲使參加人無法參與工安之管理工作，與
17 職業安全衛生管理辦法第二章職業安全衛生組織及人員第 2
18 條之 1 違背。以上皆為原告藉由管理手段打壓、架空參加人
19 從事執行工安業務之事實證明。並聲明：原告之訴駁回。

20 五、本院之判斷：

21 (一)按工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定：「（第 1 項）雇主或代表
22 雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。」；勞資爭議
25 處理法第 39 條規定：「（第 1 項）勞工因工會法第 35 條第 2 項
26 規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。（第 2 項）前
27 項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之

事由或事實發生之次日起90日內為之。」第51條第1、2項規定：「（第1項）基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條…規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」上述工會法第35條、勞資爭議處理法第51條準用第39條有關不當勞動行為禁止制度及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，於勞工行使法律賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取不當之勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，就具體個案認定是否構成不當勞動行為，並藉由命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作。前引工會法第35條第1項第1款，旨在避免雇主因勞工加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工不利益之對待，進而產生寒蟬效應，影響工會成立或存續，參諸工會法施行細則第30條第1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。」意旨，該款所謂「其他不利之待遇」，須係基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係，始能成立。又進行不當勞動行為之評價時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容及雇主對工會態度等集體勞動關係之一切客觀情狀，予以綜合判斷。

(二)次按「（第1項）中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會。（第2項）裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事

務之專業人士任之，…（第4項）裁決委員會之組成、裁決
委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、…
及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」（第
2項）裁決委員會應指派委員1人至3人，依職權調查事實及
必要之證據，並應於指派後20日內作成調查報告，必要時得
延長20日。（第3項）裁決委員調查或裁決委員會開會時，
應通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明
；裁決委員為調查之必要，得經主管機關同意，進入相關事
業單位訪查。」「裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並
經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決
決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」勞資爭議處理法第
43條、第44條第2、3項、第46條第1項規定甚明。據此可知
，被告組成之不當勞動行為裁決委員會，其委員係來自被告
以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，渠等職權
之行使不受被告之指揮，而具有獨立地位，為獨立專家委員
會，作成之裁決決定具備合議特質並具專業性，有一定之法
律上效力，基於該裁決委員會裁決決定之不可替代性、專業
性及法律授權之專屬性，應認其裁決決定有判斷餘地，除其
判斷係出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之
考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概
念之解釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認
價值判斷標準、法定正當程序或其他違法情事外，法院為審
查時，應予尊重。是以，法院對於不當勞動裁決委員會之裁
決決定，原則上固應尊重，但並非不予審查，如認其判斷係
出於錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、
法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解
釋明顯違背解釋法則或牴觸上位規範、違反一般公認價值判

斷標準、法定正當程序或其他違法情事時，仍應予以撤銷或
確認其違法，以為救濟。

(三)再按所謂績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段
時間內之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，
並對勞工具具有之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中
開發管理之一環。績效考核制度對雇主而言，不但可作為獎
懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善
等之依據，亦可激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推
動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常由勞工之部
門直屬主管、更上層之主管依據勞工之工作能力（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、服從性、對客戶之服務等
）及實際績效等各種抽象標準予以評價，最後由人事管理之
負責人（如副總經理、總經理等）對各部門間勞工之考績做
最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當
重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定
之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有
依工作規則所定考核之裁量權，故法院通常不介入審查。惟
在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等
相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之限制。

(四)經查：

1.參加人於民國107年5月25日當選原告企業工會理事，於10
7年6月6日當選第11屆原告企業工會理事長，任期至110年
6月5日。參加人擔任被告之工安部門經理乙職，月薪80,7
00元，直屬主管為李泰利，再上一層主管為吳建忠。原告
特別紅利發放依據為：1.過去一年的貢獻度。2.部門之KP

01 I。3.是否有記功或記過。4.新進員工。5.公司實際獲利
02 狀況與資金的運用（即系爭指標）。參加人於106年評核
03 表簽名確認等情，有106年評核表1份在卷可參（本院卷第
04 39頁），並為兩造所不爭執（本院卷第244頁）。是106年
05 評核表系爭目標及達成項目及系爭質化項目等項目，既為
06 參加人於106年評核表上簽名確認，就其中各項目標及指
07 標，自為參加人所知之甚詳。故參加人依系爭指標所應完
08 成之部門之KPI，即為106年評核表中系爭目標及達成項目
09 、系爭質化項目中之各項目，應可認定。然106年年度終
10 了李泰利對參加人進行評核時，參加人無法提出系爭評核
11 表系爭項次所需附件等情，為參加人所不爭執（本院卷第
12 245頁），故李泰利將106年評核表系爭目標及達成項目系
13 爭項次評定為0分等情，並經證人李泰利到院結證屬實（
14 本院卷第334-337頁）。此外，吳建忠以參加人未完成考
15 核程序，故將系爭質化項目中子項目「1.達成任務」、「
16 2.監督與控制」、「3.協調與溝通」、「4.工作態度」均
17 各評為0分。並於106年評核表記載「工作態度惡劣、不知
18 自省、反過來怪主管沒教他怎麼做…」、「以上評語，他
19 一概不接受，故不簽名」等文字乙情，亦經證人吳建忠到
20 庭證述明確（本院卷第337-341頁）。則原告以參加人系
21 爭目標及達成項目變更為50分，系爭質化項目變更為0分
22 ，尚非無憑。

23 2.被告雖辯以：吳建忠以不明原因刻意刪除參加人之下屬王
24 婷儀、呂芯妤關於系爭「3.安全巡檢執行率」之考核項目
25 ，要求未曾從事文書記載工作之參加人負責填載云云。然
26 查，106年年度終了李泰利對參加人進行評核時，參加人
27 無法提出系爭評核表系爭項次所需附件等情，為參加人所

01 不爭執（本院卷第245頁），參加人雖辯以：王婷儀告知
02 達成率已經完成，達成率是我要監督其他人做，原告濫用
03 管理權意圖抽調架空參加人云云。惟106年評核表關於系
04 爭目標及達成項目及系爭質化項目等項目，既為參加人於
05 106年評核表上簽名確認，即為參加人於106年度依系爭指
06 標所應完成之部門之KPI，倘有何滯礙難行之處，參加人
07 實無於106年評核表上簽名確認而未予反應修正之理。參
08 加人就已確認之106年評核表猶抗辯應由下屬完成自己106
09 年評核表之工作內容，即委無足取。又吳建忠於105年方
10 至原告公司任職，且原告為因應新年度之挑戰及部門主管
11 將屆齡退休，特調整組織及人事異動等情，有105年12月2
12 9日發布之公告暨組織圖1份在卷可稽（本院卷第227頁）
13 ，故吳建忠自未能參與105年度評核表之目標項目規劃，
14 應可認定。綜以呂芯妤於106年3月29日以電子郵件通知「
15 四月份開始，安全衛生部門將進行廠區稽核，每次查核約
16 2各區域（部門），查核結果紀錄於Safety Checklist。
17 」等情，有呂芯妤寄發電子郵件1件在卷足憑（本院卷第2
18 21頁）。另吳建忠亦到庭證述：為配合職安法令的修正，
19 例如執行ISO45001系統，因為執行複雜，所以認為工作必
20 需再重新平均分攤。刪除呂芯妤、王婷儀原有關於系爭目
21 標及達成項目之系爭「3.安全巡檢執行率」，讓她們兩位
22 去執行ISO45001等語（本院卷第339頁）。佐以呂芯妤106
23 年評核表內容，確有「針對今年ISO45001系統認證，要多
24 加油」之記錄（本院卷第231頁），足徵原告主張為因應
25 新年度之挑戰及部門主管將屆齡退休，故調整組織及人事
26 異動乙情屬實。況參加人與王婷儀、呂芯妤均於106年5月
27 11日分別簽立106年評核表（本院卷第39頁、第231頁、第

235頁），李泰利並將評核表放入502B公共槽供隨時查閱等情，並有公共槽資料夾截圖1份在卷可佐（本院卷第223頁）。故參加人既應自己負責達成份內工作之106年評核表，且與王婷儀、呂芯妤之106年評核表內容不同。被告辯以吳建忠以不明原因刻意刪除參加人之下屬王婷儀、呂芯妤關於系爭「3.安全巡檢執行率」之考核項目，要求未曾從事文書記載工作之參加人負責填載云云及參加人以106年評核表與往年內容相異之部分主張原告濫用管理權意圖抽調架空參加人云云，均屬臆測之詞而難認可採。

3.被告抗辯：參加人106年評核表遭李泰利塗改系爭目標及達成項目50分，惟吳建忠所塗改之系爭質化項目中之子項目「1.達成任務」，卻直接給予0分，二者已有矛盾云云。然查：參加人於106年評核表簽名確認，故參加人依系爭指標所應完成之部門KPI即為106年評核表內容，惟未能提出系爭評核表系爭項次所需附件等情，前已述及。綜以證人李泰利到庭證述：106年評核表之考評會議我與吳建忠、參加人均有參加，參加人沒有提出106年評核表中系爭項次，我評分為0分是因為參加人沒有提出資料，因為參加人不能接受，還有找吳建忠來完成考評。另稽之證人吳建忠證述：參加人進行106年評核表考評會議，參加人說他不明白、不清楚，主管也沒有教他怎麼做，而且態度惡劣，所以就結束了會議。因此我給他質化項目0分，因為他沒有完成考核程序，沒有提出目標及達成要提出的附件，拒絕簽核考核就離開了等語。佐以106年評核表上參加人確未簽名，並經吳建忠記載「工作態度惡劣、不知自省、反過來怪主管沒教他怎麼做…」、「以上評語，他一概不接受，故不簽名」等文字，均足徵106年評核表考評

會議溝通之過程雖非理性平和，惟當下吳建忠塗改之系爭質化項目中之子項目「1.達成任務」為0分之主觀上理由既為參加人未完成考核程序乙情，則自106年評核表考評會議始末之情況，均難認吳建忠之考評，有何基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思，兩者間自無相當因果關係存在，亦未逸脫原告與參加人自行設定之評定標準，被告抗辯難認可採。

4.至被告抗辯原告應按其所公告之106年度年度特別紅利基準值1.17個月，補發參加人該年度年度特別紅利94,419元云云。按勞資爭議處理法第51條第2項規定「前項處分得限期令當事人為一定之行為或不行為」，即明勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文，查其立法理由係考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，是裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，究應發布何種救濟命令，裁決委員會享有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制，解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內容時，則應回歸至勞資爭議處理法賦予裁決委員會裁量權之制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，以及透過此等保障來形塑應有的公平的集體勞資關係。具體言之，於雇主不當勞動行為該當工會法第35條第1項規定之場合，裁決委員會於審酌如何發布本項救濟命令時，係以確認雇主該當不當勞動行為為原則。經查：系爭紅利事件並非基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思，兩者間自無相當因果關係存在乙節既經

認定，且參加人106年特別紅利發放基準為何，乃涉及私權之爭議。況原告係按員工考評成績結果發給特別紅利獎金，117%是發放的基準，表現好的員工會超過此標準，甚至可以領到1.5個月，表現較差的員工則只有0.6或0.1個月不等的紅利獎金等情，業據原告說明在卷，並為被告所不爭執（本院卷第420頁），此外，亦有工會幹部KPI分數及紅利表1份在卷可稽（本院卷第239頁）。縱被告抗辯參加人106年評核表因李泰利塗改系爭目標及達成項目50分，與吳建忠所塗改之系爭質化項目中之子項目「1.達成任務」為0分乙節影響參加人106年評核表之分數及系爭指標，進而影響參加人特別紅利之發放的基準，然依卷內證物及被告之說明，均未能證明參加人106年評核表依系爭指標即為117%特別紅利之發放基準。故系爭裁決決定作成主文第3項，並未有建構公平集體勞資關係之事實基礎，自無可採。

5. 綜上，參加人於106年評核表上簽名確認，故參加人依系爭指標所應完成之部門之KPI，即為106年評核表中系爭目標及達成項目、系爭質化項目中之各項目，與王婷儀、呂芯妤106年評核表之內容並無關連。而參加人未能提出106年評核表系爭評核表系爭項次所需附件以供評核，故經李泰利部分項目評分為0分，亦有所據。另吳建忠塗改之系爭質化項目中之子項目「1.達成任務」為0分之主觀上理由既為參加人未完成考核程序，並未逸脫原告與參加人自行設定之評定標準，亦無妨礙工會活動等不當勞動行為之意思。此外，系爭裁決決定作成主文第3項，並未有建構公平集體勞資關係之事實基礎，均與勞資爭議處理法第51條第2項規定之意旨難謂相符，而屬無可維持。

01 六、綜上所述，原裁決主文第2項關於確認系爭紅利事件構成工
02 會法第35條第1項第1款之不當勞動行為及第3項命原告於裁
03 決書送達翌日起7日內，補發申請人106年度特別紅利91,419
04 元，並將補發之證明送交勞動部存查等部分，均屬違法，原
05 告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

06 七、本件事證已臻明確，兩造與參加人其餘攻擊防禦方法，經核
07 均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

08 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，爰依行政訴訟法第98條
09 第1項前段，判決如主文。

10 中 華 民 國 109 年 3 月 19 日

11 臺北高等行政法院第四庭

12 審判長法官 林 惠 瑜

13 法官 張 瑜 鳳

14 法官 黃 莉 莉

15 一、上為正本係照原本作成。

16 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
17 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
18 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

19 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
20 訟法第241條之1第1項前段）

21 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
22 條第1項但書、第2項）

23 24 25 26	得不委任律師為訴訟 代理人之情形	所 需 要 件
27	(一)符合右列情形之一	1.上訴人或其法定代理人具備律師資

01 02 03 04 05 06 07 08	者，得不委任律師 為訴訟代理人	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，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	(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。
20 21 22 23	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。	

中 華 民 國 109 年 3 月 19 日
書記官 鄭 聚 恩