臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴更一字第1號

原　　告　洪新貴
　　周聖芳
　　周廣峯
　　李維平
　　林山景
　　李毓華
　　于景新
　　謝志典
　　張佰順
　　呂榮輝
　　黃銘利
　　謝榮貴
　　許勝雄
　　謝振興
　　唐文紹
　　謝一誠
　　洪明宗
　　杜春福
　　簡志宏
　　葉榮宗
　　梁良文
　　沈振昌
　　呂有永
　　謝政益
　　郭文利
　　蘇益生
　　劉冠良
　　吳春源
　　林政隆
　　吳俊龍

01 王偉哲
02 簡宏賓
03 宋建志
04 李志能
05 王讚德
06 吳信德
07 劉通偉
08 梁建明
09 楊福文
10 吳忠憬
11 黃釋瑤
12 洪群凱
13 劉瑞焜
14 張志誠
15 吳哲賢
16 黃翊宸
17 彭騏靖
18 梁典文
19 林國能
20 翟永棋
21 李敏雄
22 李武璋
23 梁登閔
24 許丕傑
25 宋建億
26 黃淇棱
27 蕭文前
28 簡志昌
29 鄭富榮
30 陳俊仁
31 謝國章

簡明發
何兆偉
王金明
陳振宏
林建國
張金井
葉明憲
章人夫
陳建平
李春德
游瑞煜
鐘文彬
李正儒
邱逢富
羅濟成
洪嘉靖
宋存峪
李中賀
吳朝琴

共同
訴訟代理人　詹豐吉律師
複代理人　李文堯律師
　　陳彥佐律師
被告　臺灣航勤股份有限公司
法定代理人　張揚
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
　　康立賢律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國108年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主文

一、被告應給付如附表1之㈠及㈡「原告姓名」欄所列之原告，各如附表1之㈠及㈡「應給付金額」欄所示之金額，及均自民國106年10月18日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

二、原告周聖芳、張佰順、吳朝琴、周廣峯、林山景、謝一誠、吳春源、吳忠憬、簡志昌、宋建億其餘之訴駁回。

三、原告許勝雄、李春德、游瑞煜之訴及假執行之聲請駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之69，餘由原告按如附表6所示比例負擔。

五、本判決第一項，於如附表1之㈠及㈡「原告姓名」欄所列之原告，各以如附表1之㈠及㈡「假執行金額」欄所示之金額，為被告供擔保後，得假執行；但被告各以如附表1之㈠及㈡「免為假執行金額」欄所示之金額，為如附表1之㈠及㈡「原告姓名」欄所列之原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告周聖芳、張佰順、吳朝琴、周廣峯、林山景、謝一誠、吳春源、吳忠憬、簡志昌、宋建億其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告起訴時原聲明第1項為：被告應給付如起訴狀附表二（見北司勞調卷第8頁正反面）所示之原告如起訴狀附表二「應給付金額」欄所示之金額，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；第2項聲明為：被告應給付原告周廣峯、林山景、吳忠憬、宋建億、簡志昌、吳春源、謝一誠如起訴狀附表三（見北司勞調卷第9頁）及附表四（見北司勞調卷第10頁）「應給付金額」欄所示之金額，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；第3項

聲明為：被告應恢復原告宋建億之技術士職位。嗣於108年5月20日提出更正暨陳報狀，更正及減縮部分請求，並提出更正後之附表1-5（見本院卷一第521-529頁；至於附表1、附表4所增列之原告陳瑞祥部分，係屬贅列，業經原告確認，見本院卷一第544頁）。末於108年10月17日最後言詞辯論期日再次更正聲明為：1、被告應給付附表2所列原告洪新貴等73人各如附表2所示「原告主張」欄下「應給付金額」欄所載之金額，及各自起訴狀送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。2、被告應給付附表3所列原告周廣峯第6人各如附表3「原告主張」欄下「應給付金額」欄所載之金額，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。3、被告應給付附表4所列原告周廣峯等6人各如附表4所示「應給付金額」欄所載之金額，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。4、被告應給付原告宋建億如附表5「應給付金額」欄合計136,075元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。5、被告應恢復原告宋建億之技術士職位。核原告上開訴之變更，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠被告經營航機地勤業務，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，所屬勞工執行勤務亦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。被告基於業務所需下設臺北、高雄、臺中及金門等分公司，原告等80人均任職於被告，並為被告高雄分公司產業工會（下稱系爭工會）之會員及幹部。原告等80人均有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，被告於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，且因系爭工會之要求，及分別於

100年11月2日、同年11月22日、同年12月28日、同年12月29日進行4次協商，已決議勞資雙方就調薪幅度5%達成共識。此前系爭工會於100年11月20日召開第9屆第1次會員代表大會（下稱100年11月20日工會大會），已決議自101年1月1日凌晨起，全體會員均依法準時上、下班，嗣系爭工會因與被告達成調薪5%之共識，於100年12月30日公告取消拒絕加班活動，惟被告董事會事後竟未通過調薪5%之決議，系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拒絕服勤及加班活動（下稱系爭拒絕加班活動），原告等人參與系爭工會，而集體行使加班同意權之工會活動，被告於事前既知悉100年11月20日工會大會已決議發動拒絕加班活動，縱系爭拒絕加班活動未事先通知被告，亦無礙於系爭工會行使加班同意權，如有造成被告之營運困擾、排班影響或調假爭議等，均屬系爭工會活動之範圍，而屬適法之範圍。詎被告以原告等人於101年1月7日起至9日止，參與系爭拒絕加班活動於服勤滿8小時即下班等，於7日、8日未按班表加班，參與集體勞動爭議行為為由，認原告等人該當「臺灣航勤股份有限公司高雄分公司工作規則」（下稱系爭工作規則）如「結夥糾眾擾亂秩序」、「非法圍堵」，而依系爭工作規則規定，分別對於原告加以2次懲處，並針對工會幹部如周廣峯等人加重處罰，分別降調，如取消副領班、技術士等職務。原告周廣峯、林山景、吳忠憬、宋建億、簡志昌、吳春源、謝一誠等人並因帶領工會活動，被記大過以上之懲處，而無法取得101年度之考績獎金。又被告於102年初、103年初拒絕依系爭團體協約為原告等人調整薪資3.2%，並自103年1月起取消原告宋建億之技術士職位，調降其薪資，至今未予恢復。上開所有對原告所為之降調、減薪、記過、不依系爭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不當勞動行為，此並經最高行政法院判決確定，自屬無效。爰依依團體協約第6.7條、團體協約法第19條、民法184條第2項、工會法第35條第1項第1、3、4、5款規定，請求被告給付附表4及附表5所列原告周廣峯等7人各如附表4、附表5之㈡所示之101年

度考績獎金；依民法184條第2項、工會法第35條第1項第1、3、4、5款規定，請求恢復原告宋建億之技術士職位，及給付原告宋建億自103年3月起遭降職減薪之如附表5之㈡薪資；依系爭團體協約第6.4條、團體協約法第19條、民法184條第2項、工會法第35條第1項第1、3、4、5款規定，請求被告給付如附表2所列原告洪新貴等73人各如附表2所示「原告主張」欄下「應給付金額」欄之103年度薪資3.2%之差額，及給付如附表3、附表5所列原告周廣峯等7人，各如附表3、附表5之㈠所示「原告主張」欄下「應給付金額」欄之102年、103年薪資3.2%之差額。

㈡被告雖抗辯調薪部分非齊頭式平等云云，惟依系爭團體協約第6.4.1條規定，只要被告稅前盈餘達到70,000,000元之條件時，被告即應調整勞方之薪資3.2%，其數額即告確定，且調薪係以3.2%為最低基準，是否有達到3.2%之調幅，亦係以個別會員之薪資判斷，非全部勞工調整幅度平均有達3.2%。又依被告所提會計師簽證之損益表，被告於101年度至103年度均有達成稅前盈餘70,000,000元之條件，被告自應依上開規定予以調薪。

㈢聲明：1.被告應給付附表2所列原告洪新貴等73人各如附表2所示「原告主張」欄下「應給付金額」欄所載之金額，及各自起訴狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。2.被告應給付如附表3所列原告周廣峯等6人各如附表3「原告主張」欄下「應給付金額」欄所載之金額，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。3.被告應給付如附表4所列原告周廣峯等6人各如附表4「應給付金額」欄所載之金額，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。4.被告應給付原告宋建億136,075元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。5.被告應恢復原告宋建億之技術士職位。6.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠系爭勞資爭議乃肇因於原告等發起違法之工會爭議行為，因被告高雄分公司連續多年虧損，好不容易總公司才剛賺錢，100

年年底工會即竟要求大幅調薪；為免年節旺季發生罷工噩夢，被告沒有其他選擇也只能跟工會協商，多次協商尚未有定論時，原告等與工會均明知公司治理並非董事長一人可以獨斷擅專，且當時被告董事長也僅只是承諾將努力向董事會爭取，然渠等卻在未召開董事會前，即先對外散布公司同意調薪5%、董事長將在尾牙時公布之不實訊息，導致尾牙宴遭翻桌侮辱。又被告業務為負責航機起降後一切運作，舉凡航機進場引導、接靠空橋以利旅客上下飛機、旅客接駁運輸、行李貨物裝卸…等均為航勤作業，高雄小港機場航機起降集中於早晚，無班機起降即無航勤工作負擔，故被告所屬員工之工作排班時間，數十年來均超過8小時、以約10小時為單位排班，被告亦核實給付加班費而從無虧待，原告等人竟於101年1月7至9日發起無預警、違法怠工與罷工之工會活動，即班表已明定工時為10小時，但其等卻發動無預警、8小時一到即丟下勤務離去，此未經合法罷工程序，卻造成與罷工效果一樣、甚至較罷工更為妨礙被告事業經營之結果，被告為避免地勤業務中斷，調派外站人力協助，原告等為阻止正常作業，竟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人力，嚴重違反工作規則並造成被告損害，也影響航機及旅客安全，此方被告確實需依規辦理後續之相關懲處與考核。原告等稱前述懲處與考績評核，均為不當勞動行為、均屬無效等云云，然查被告懲處範圍包含：1.尾牙翻桌；2.圍堵事件中違規進入二崗聚眾；3.圍堵事件中高速違規駕車；4.1月7至9日未按班表執勤（含不遵改班）；5.1月19日未假外出各部分，其中部分原告與工會曾向勞動部不當勞動行為裁決委員會提出裁決救濟，斯時勞動部系爭裁決已認定部分懲處非不當勞動行為，而系爭裁決經被告提出行政訴訟訴訟救濟，而經臺北高等行政法院判決：「原裁決決定主文第一項關於『相對人(一)針對101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；(二)101年1月7日非工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所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為』部分及主文第二項均撤銷。」，是被告公司懲處絕非不當勞動行為，被告依相關人事管理、考績評核，並據此發放或不發放101年度的考績獎金，洵無違法可言。

㈡原告等人請求調薪3.2%差額部分：

1.勞資爭議處理法第5條第3款規定，薪資調整、是否調薪一事，並非雇主之義務，包含被告在內的各企業、雇主均必須視營運狀況、市場與同業標準、員工貢獻而為之，向來稱之調整事項勞資爭議。且依「法院辦理勞資爭議事件應行注意事項」第5點，調整事項勞資爭議，法院無審判權，原告提出本件訴訟請求調薪，實無理由。

2.系爭團體協約約定係11月份協商、勞資協商達共識後才有調薪義務，而本件實際上並無協商也無協商共識，未符合系爭團體協約要件，故102年、103年被告無法律義務。且系爭團體協約第6.4.1條明定調薪比例為3.2%，此僅為全體調薪比例之約定，然每位員工薪資狀況、工作表現與貢獻有別，各站營收貢獻有所不同，被告自得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，被告對全體員工均一致性地基於系爭管理辦法之晉級敘薪，為管理權之公平行使，難期被告一律均給予3.2%調薪。又，被告由考績制度及單位貢獻來評定每位員工調薪幅度，此係屬公司經營權之一部分，亦屬企業激勵員工、追求進步的重要工具，倘原告主張系爭團體協約約定係一律調薪，等於剝奪被告此種經營權利，被告自無法藉由考績調薪制度改善員工的服務效率及工作品質，即無法達到團體協約法第15條所載「改良生產」之情。

3.再者，被告全公司調薪比例為3.24%並無違約，原告指稱被告違反系爭團體協約云云，並非事實：

⑴102年度調薪部分：

高雄站正職人員274人，考績甲等以上人員晉升2級、其餘人員晉升1級、考績丙等不予晉級。該年度未調薪者計9人（含附表

4原告周廣峯等6人及附表5宋建億），皆為違反工作規則情節重大經懲處大過以上者，依被告考績管理辦法（下稱系爭考績辦法）第2.3.6條規定大過1次扣4.5分，則年度考績第等因此為丙等，另依系爭考績辦法第3.2條規定丙等不晉薪亦不發考績獎金，是故被告依工作規則評等考績晉薪，與不當勞動行為無關，也無補發義務。

⑵103年調薪部分：

高雄站正職258人，考績甲等以上人員晉升2級、其餘人員晉升1級、考績丙等2員（訴外人謝勝雄、原告杜春福）不予晉級、也不調薪，被告整體公司調薪幅度已達3.2%，但實際調薪仍依系爭團體協約附表一、職級晉升處理，也就是考績等第甲等以上晉升2級、其餘晉升1級，丙等則不調薪不晉升。易言之，被告員工薪資與職等職級息息相關，晉升職級就會產生調薪之效果，此可對照系爭團體協約附表一職等薪距表即明。

4.原告周廣峯部分：

其自96年間已為七職等18職級，屬於職級已滿者，依系爭團體協約附表一註記說明二內容，不再晉級調薪。被告行政人員誤算誤給而從101年起每月以「AS」欄位多給原告750元，因被告年薪為14個月，故斯時周廣峯每年領取「AS」數額為10,500元，加上前述6月與12月實際各領取年功獎金3,900元，當年度周廣峯實際調薪數額為18,300元。若周廣峯主張齊頭式調薪3.2%成立，其應領取的年功獎金為43,750× 3.2%× 6＝ 8,400元，較諸實際領取者，被告所給付金額反而較高。另102年部分，因周廣峯101年考績丙等，理應不晉級、不調薪，也無所謂年功獎金，但因被告行政人員上開疏忽，被告多給付10,500元。103年部分，因周廣峯102年考績為甲等、可以晉級2級，但因其職級已滿，故將薪距表上7職等1職級級數金額650元乘以2，再乘以6個月，即屬於原告周廣峯該年度年功獎金，周廣峯103年6月與12月分別領取年功獎金7,800元，但自101年起多給、誤給的每月「AS」750元仍在，故除年功獎金外，周廣峯尚額外領取10,500元。是如原告主張成立，其得領取之年功獎金為43

,750× 3.2%× 6、半年8,400元，一年16,800元，但實際上被告業已給付者為26,100元。104年後，被告給予周廣峯每半年年功獎金數額為8,544元（計算式：（43,750＋750）x 3.2%＝8,544元，而從101年開始多給的每月「AS」750元仍在，除前述年功獎金外，周廣峯每年尚額外領取10,500元。是周廣峯所實際領取者為8,544元x 2加上10,500元，若減去周廣峯主張調薪3.2%（即年功獎金各8,400元），其還每年多領取10,788元。

5.原告杜春福部分：

其102年度考績等第應為丙等，杜春福原遭被告評定考績為乙等，惟在102年12月27日又被記1次小過，在102年度小過累計3次（分別為102年5月23日4次申誡、102年6月17日1次小過、同年12月27日1次小過），視同大過1次，依被告管理手冊規定不予晉薪且調整考績為丙等，未予調薪與晉升並無違誤。

㈢原告請求發給101年度考績獎金部分：

1.人事管理之考核權及懲戒權之行使，係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應介入，以尊重僱用人之人事管理權責，並維持司法審判之界限，有高等法院105年度勞上字第60號判決、臺灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）103年度勞上字第26號、102年度上易字第38號、93年度勞上字第10號判決、高雄地院105年度勞簡上字第3號判決、勞委會77年10月05日臺勞資三字第22971號函釋（即被證54至被證59）等可資參照。績效考核係指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。員工既屬企業組織之範疇，公司即有依工作規則所訂考核之裁量權，民事法院通常不應介入審查。

2.附表4、5所列原告周廣峯等7人之101年度考績因被記大過以上懲處，而無法取得101年度之考績獎金，被告並無補發考績獎金之法律上義務。而被告予以懲處，係考量101年發生之「010

7事件」（包括當年度尾牙翻桌、部份員工集體拒絕加班、非法使用公司車輛超速闖越機坪、不假外出等），除造成勞資對立外，對公司經營亦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，經彙整事證後於同年9月起召開多次會議逐次縮減懲處之人數與程度，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，對原告周廣峯等7人懲處大過以上，部份觀察半年，已為從寬後之考核結果，為被告正當管理權及裁量權之行使，被告101年考績認定基礎有其正當性與合理性，原告等7人爭議考績結果與考績獎金，實屬無由。

3.原告林山景當時任職單位為高雄分公司航機作業組旅服小組，負責離場航機之旅客行李分裝業務以及到場航機的旅客行李卸載作業，前者係讓出境旅客的行李可以順利上機，後者係讓到境旅客的行李可以順利下機並將行李運載至航廈內，讓旅客順利取得行李離開；航機抵達後，若是國內線飛機因載運的行李較少，行李分裝的時間大約為1小時內完成，如果是國際線飛機而因載運行李較多，行李分裝時間約為2小時至3小時內完成，當然實際作業時間會視航機現實上所載運行李的數量，行李載運量愈少，地勤這邊的行李分裝時間就愈短。行李分裝作業，通常是無法中斷的，沒有辦法說正常工時8小時到了，就馬上讓員工下班，這樣會影響到旅客的權益，旅客就無法在最短時間內取得自己的行李並繼續自己的旅程，所以慣例係如果在正常工時內，旅服小組員工接到一個航班了，就要把這個航班的行李分裝完，才能夠下班。惟林山景1月7日、1月8日、1月9日下午1時30分下班：在1月7日、1月8日均是早班（上午5時半至下午1時半），當日排班之任務係分裝旅客行李及覆查旅客行李條的工作（離境旅客在上飛機前，機場行李櫃檯人員會把每位旅客的行李貼上行李條，旅服小組員工會去檢查行李條，從而確認旅客行李是否可以安全運送至目的地），但是其在這一天未依排班的加班時間進行加班，在未告知公司主管的情況下，在當日下午1時30分堅持要下班，造成行李分裝及覆查行

李條的工作就沒人做了，由於林山景到了1時30分就準時下班了，也不交接前述的業務給其他執勤人員，以致於旅客行李分裝的作業受到影響。於1月9日亦為早班，而當日係擔任值勤員的工作，負責行李分裝作業現場的指揮責任，但林山景在這一天，同樣是不加班、不交接，下午1時30分就準時下班。在業界的慣例，這些處理旅客行李的地勤人員，至少要把自己已經接手的航班載運的旅客行李都分裝好，讓旅客可以順利領走，才可以下班，但林山景等勞方人員係主張正常工時8小時到了就要馬上下班，但旅客的行李也不能說8小時正常工時到了，就把旅客行李丟在那裏不處理，依被告管理手冊的規定，亦要求林山景至少應該找其他的同仁辦理好交接後再下班，這樣才不會犧牲旅客的權益。是依被證52所示，林山景在101年被記大過，及從副領班降為技術士（從人事紀錄上看，林山景雖在101年10月1日從副領班降為技術士，但在同年11月1日又升為副領班）的理由係「下班時沒有交接業務」，因此依被告管理手冊第四章第六節職工獎懲規定第632規定，對之予以懲處，非針對林山景不加班，而是林山景身為副領班的主管職人員，卻違反公司規定不交接業務，嚴重影響旅客權益。雖系爭裁決認不能因員工拒絕加班而予以懲處，但本件懲處是即便不加班也應該告知、也應該將業務作所交接，是該懲處事由非不當勞動行為，被告評核其當年度考績丙等也無不當。

㈣原告宋建億請求恢復技術士、補發技術士職務薪差額部分：

宋建意調整職務生效日為103年3月1日，然從「技術士」調整職務為「技術員」，並無調降宋建億之職等或職級。宋建億職級部分，其在102年時為八職等7職級，對應系爭團體協約第16頁職位薪為每月30,900元，103年還升一職級，故103年1月份職位薪為31,450元，由此觀之，宋建億係有調薪，亦即102年至103年職位薪也從30,900元調升至31,450元。是技術士與技術員係職務內容不同，而非降職等或職級問題。而技術士與技術員差異，依被告管理手冊第四章附錄第7.2.2條規定，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格者）

及裝備修護，並經單位訓練期滿且報技術評鑑會通過後方得領取技術加給；易言之，必須現場工作人員且須係實際操作或維護裝備之員工，才能領取技術加給。宋建億早從102年8月調任至無須操作裝備的國內貨運站，當下本得直接不再發放技術加給，但考量高雄站內人員相互支援，如仍維持該操作裝備技能且有臨時支援與操作裝備可能，遂繼續維持發放技術加給。不料其自102年9至11月3次通知參加測考均不到，不願配合公司裝備安全之政策，基於機坪裝備操作涉及航機與旅客安全，宋建億既不願配合測考，被告也不敢讓他繼續操作裝備（即便連臨時性支援都不敢讓其操作）。宋建億既無實際操作裝備、也無支援或臨時操作可能，即不能領取技術加給，且從102年8月從需要操作裝備的「裝備服務組」調任到無需操作裝備的「國內貨運站」，已然超過數年而毫無異議，顯見宋建億也接受此職務調整，依最高法院98年度台上字第600號判決意旨、內政部（74）台內勞字第316877號函釋、高等法院93年度重上更(一)字第74號判決意旨、本院106年度北勞簡字第44號判決等，均一致肯認無從事是項工作即無領取該項加給之權。是依103年1月15日人評會會議紀錄可知，宋建億3次拒絕測考，被告最終方認為其無法從事操作裝備工作、連支援都不可能支援（操作裝備），為此無由再續發技術加給。被告為地勤工作者，勤務攸關造價昂貴之航機與機上乘客安全，故專業訓練暨測考為職務上之必要，原告既不願意配合測考用以維持其專業度，則被告僅能調整職務、降調為技術員而停支職務薪每月1,650元，被告並無改變宋建億職等、職級或工作內容，僅因現實上宋建億拒絕測考、無從確保自己有操作裝備之能力，故無操作裝備即無法領取技術加給。類似同樣因加強訓練未通過而被調整職務之類案，則有訴外人高雄站前安衛組王○○（姓名詳卷），經人事評議會議決議調整職務為督導，依系爭團體協約附表一職等薪距表敘薪標準亦隨之調整，此可徵考評及敘薪均為管理制度之一環，宋建億降職後減薪亦如是處理，絕非係因其為工會幹部而予以不利益對待。

㈤聲明：1.原告等人之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利益判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

1.原告等人現仍為被告受僱員工，且現仍任職於被告高雄站；被告所屬員工工作排班時間，數十年來均超過8小時，均以約10小時為單位排班；於101年1月7日至9日，系爭工會發起之系爭拒絕加班活動並未事先通知被告；另於101年尾牙期間有發生員工翻桌事件（見本院卷一第299-300頁）。

2.原告宋建億於102年9至12月間有3次經被告通知測考而缺考之情（見本院卷一第417頁）。

3.被告於101年至103年度之稅前營盈均達70,000,000元以上，有會計師簽證之損益表、損益比較表在卷可稽（見本院卷一第375頁、189頁）。

4.附表2所列原告洪新貴等73人之102年月薪、103年月薪、103年實際調薪金額各如附表2「兩造不爭執事項」欄所載（見本院卷一第563頁被證43、原證二第164頁）。

四、本院判斷：

本件爭點為原告依上揭規定請求被告給付附表2所列原告洪新貴等73人103年度調薪3.2%差額；附表4、5所列原告周廣峯等7人102、103年度調薪3.2%差額；補發附表4、5所列原告周廣峯等7人101年考績獎金；恢復原告宋建億之技術士職位，及補發自103年3月起如附表5之㈡職務薪70,950元，是否有理。茲依原告前揭各項請求分論如下：

㈠原告依系爭團體協約第6.4.1條、團體協約法第19條、民法184條第2項、工會法35條第1項第1、3、4、5款等規定，請求被告給付附表2所列原告洪新貴等73人103年度薪資3.2%差額，及附表4、5所列原告周廣峯等7人之102年、103年薪資3.2%差額，各如附表2、附表4、附表5之㈠所示「原告主張」欄下「應給付金額」欄所載金額，有無理由？

1.本件原告此項請求，係依據系爭團體協約第6.4.1規定請求被告給付應調薪3.2%之差額，而非請求法院調整兩造間勞動契約

所約定之薪資，非屬勞資爭議處理法第5條第3款所規定之薪資調整事項爭議，被告抗辯本院就此事項無審判權等語，並無可取，合先敘明。

2.兩造不爭執被告於100年6月29日與系爭工會簽訂系爭團體協約；被告在101年度至103年度之稅前盈餘均有達70,000,000元以上，符合系爭團體協約第6.4.1條所定應予調整薪資之條件等情，惟就該條所規定：「調升勞方會員薪資3.2%為基準（含年度考績晉級部分）」之文義應如解釋有所爭執，原告主張：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，且應調之數額，於達到前揭調薪條件時數額已經確定等語；被告則抗辯：3.2%為被告公司員工整體調薪標準，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，非齊頭式平等等語。經查：

⑴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條定有明文。且「解釋當事人之契約，應以當事人立約當時之真意為準，而真意何在，又應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥文字致失真意。」（最高法院39年臺上第1053號裁判要旨參照）。而查：

①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：」；另第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。」。

②系爭團體協約第6.7條規定：「…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。」。

③被告管理規則第四章第四節「職工考績辦法」中，亦有相關規定，第2.3.10條規定：「考績評比單位分為總公司、台北站、高雄站、桃園站、陸路運輸組、金門站、花蓮站、台中站等八大單位（不含站主官），並由各單位召開考績評比會議（…），受考年度考績總分之考績等第區分：⑴優等-90分（含）以上，以各考績評比單位同職務受考人數之10%為限。⑵甲等-80-89分，以各考績評比單位同職務受考人數之40%為限。⑶乙等-60-79分，不設人數限制⑷丙等-50-59分，不設人數限制。⑸丁等-49分（含）以下，不設人數限制。」；第3.1.1-3.1.3條規定：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；第3.2條規定：丙等、丁等不晉薪亦不另發給考績獎金（見本院卷一第193-195頁）。

④綜上各相關規定可知，系爭團體協約第6.4條及第6.7條（包括被告管理規則第四章第四節考績規定），顯係針對不同事項所為之規定：

㈠系爭團體協約第6.4條係針對「薪資調整」事項所為之約定，即於資方年度結算必須有盈餘，且稅前盈餘必須達到第6.4.1條所定之70,000,000元以上之條件時，資方始有依該規定調整薪資之義務。換言之，若資方虧損，或雖非虧損但稅前盈餘未達前揭數額，資方均無調整薪資之義務，勞方自亦無從依上開規定請求資方調整薪資之餘地。至於如資方之稅前盈餘達第6.4.1條所定之條件時，應調整勞方之薪資額比例為何，因資方稅前盈餘之數額並非固定，因此第6.4.1條僅規定「以3.2%為基準（含年度考績晉級部分）」，而非規定「應調整3.2%」，

此由第6.4.2條：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，益證該「以3.2%為基準」並非確定之比例，但應解為最低比例。是原告主張於資方稅前盈餘達到70,000,000元之條件時，至少應調整3.2%，固屬可取，但其另主張於達到條件，應調整之薪資數額即已經確定等語，則無可採。

㈡至於第6.7條及被告管理規則第四章第四節「職工考績辦法」第3.1至第3.2條，則是針對勞方之每年度考績所為之相關規定，即資方於每年度結束時，均應依各該規定鑑核每名勞方之年度考績，並依勞方之考績等第分別予以晉級、發給考績獎金，或不晉級、不發給獎金。至於如何晉級、如何發給獎金，均已明文規定於管理規則中，無庸再經勞資雙方之協商，更與資方之年度結算結果無任何關係，即不論資方盈或虧，於年度考績鑑核完成後，即應按各該規定分別發給考績獎金及按其考績等第晉級（已達相關職等之頂階職級除外，另詳後述）。若資方虧損嚴重，而無法依上開規定晉級或發給獎金，則屬勞資雙方是否要另行協議減薪之問題，與系爭團體協約第6.4條之薪資調整並無關係。

㈢綜此，如資方年度結算稅前盈餘達70,000,000元以上時，即應與勞方協商調整之薪資比例，且依第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：

A.如勞方甲為七職等，薪資為40,000元，依系爭團體協約附表一職工職等薪距表所列，其薪距為每級650元，該年度考績為乙等，若勞資雙方協商調整比例為3.2%，資方應調整其下一年度之薪資額為1,280元（40,000元x 3.2%= 1,280元）。惟該「1,280元」薪資額係包含勞方甲該年度因考績乙等本應晉1級之薪資650元。換言之，勞方因資方年度稅前盈餘達70,000,000元以上，因而獲得額外的薪資調整數額為630元（1,280元－650元= 630元）。上揭情形，如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630元。但資方如認為優等、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。

B.反之，如勞方乙同為七職等，薪資同為40,000元，但該年度考績為丙等或丁等時，因考績丙、丁等不得晉級，則雖勞資雙方協商調整比例為3.2%，勞方乙於次年度僅得調整薪資630元，而非與勞方甲一樣，可以獲得1,280元之調整。否則，前揭考績制度，及「以3.2%為基準（含年度考績晉級部分）」之後段「含年度考績晉級部分」規定，將形同具文。是原告主張不分考績等第，均應同比例調整云云，與上揭規定意旨不符，亦無可採。

⑵被告雖抗辯：3.2%為被告公司員工整體調薪標準，個別員工之調薪仍須視各分公司營運及員工考績等第而區別，非齊頭式平等等語。惟查，勞方之薪資數額多寡，僅與個別勞方有關，而與同公司之其他勞方無關，系爭團體協約第6.4.1條既係針對被告稅前盈餘達一定標準時，要求被告應與勞方協商調整「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被告之經營成果，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。因此，該條明定「調升『勞方會員』薪資3.2%為基準」。換言之，於勞資雙方議定調整比例後，該比例即為最低標準，被告即應依議定之比例調整，不容被告恣意以不同分公司之營業成果差異、不同考績等第、不同職等或其他任何理由而為不同之比例調整。況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，亦無被告所稱實質失去考績評定之管理權利問題。反之，若被告主張係以體整調薪比例計算云云有理，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，是被告上揭所辯，並無可取。

3.依系爭團體協約第6.4.2條規定，於達到第6.4.1所定之條件時，資方應於年度11月邀集勞方共同召開勞資協商會議，以協商確認調幅，此應屬被告之義務。而查，被告與勞方未召開勞資協商會議並獲得協商決議，為被告所自承，則原告主張被告至

少應按第6.4.1條所定之最低比例即3.2%調薪，應屬可取。

4.綜合上揭原則：

⑴附表2所列原告洪新貴等73人部分：

①編號2原告周聖芳：

其102年12月薪資如附表2所示，則其103年度應調薪之金額為739元（23,106元x 3.2%= 739元，小數點以下四捨五入，下同），該數額含其102年度考績為乙等應晉1級之金額。被告當年度僅調薪700元，則扣除已調薪之數額，周聖芳主張被告短調39元，及請求被告給付每月39元共45個月（至106年9月30日止，下同）之薪資差額1,755元（39元x 45= 1,755元）部分，核屬有據，應予准許。其逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

②編號7原告張佰順：

其102年12月薪資如附表2所示，則其103年度應調薪之金額為1,128元（35,249元x 3.2%= 1,128元），該數額含其102年度考績為優等應晉1級550元。被告當年度已調薪1,100元，扣除被告已調薪之數額，張佰順主張短調28元，及請求被告給付每月28元共45個月之薪資差額1,260元（28元x 45= 1,260元）部分，核屬有據，應予准許。逾上開範圍部分，為無理由，應予駁回。

③編號11原告許勝雄：

其102年12月薪資如附表2所示，則其103年度應調薪之金額為1,074元（33,574元x 3.2%= 1,074元），該數額含其102年度考績為甲等應晉1級550元。被告當年度已調薪1,100元，被告之調薪已逾原告得請求調整之最低額，則許勝雄請求被告再給付每月542元共45個月之薪資差額24,390元（542元x 45= 24,390元），為無理由，應予駁回。

④編號15原告杜春福：

其102年12月薪資如附表2所示，惟因原告之102年度考績為丙等，依前揭規定及說明，不得晉級，則其103年度應調薪之數額為488元（32,439元x 3.2%－1級薪距550元= 488元），被告

該年度並未調整任何金額，則杜春福請求被告給付每月488元共45個月之薪資差額21,960元（488元x 45= 21,960元），自屬有據。

⑤編號19原告沈振昌：

其102年12月薪資如附表2所示，則其103年度應調薪之總額為1,038元（32,439元x 3.2%= 1,038元），該數額含其102年度考績為乙等應晉1級550元。被告當年度僅調薪550元，則沈振昌主張被告短調488元，及請求被告給付每月488元共45個月之薪資差額21,960元（488元x 45= 21,960元），核屬有據，應予准許。

⑥編號64原告李春德：

其102年12月薪資如附表2所示，則其103年度應調薪之總額為833元（26,029元x 3.2%= 833元），該數額含其102年度考績為優等應晉1級450元。被告當年度已調薪900元，被告之調薪已逾李春德得請求調整之最低額，則李春德再請求給付每月397元共45個月之薪資差額17,865（397元x 45= 17,865元），為無理由，應予駁回。

⑦編號65原告游瑞煜：

其102年12月薪資如附表2所示，則其103年度應調薪之總額為774元（24,186元x 3.2%= 774元），該數額含其102年度考績為甲等應晉1級450元。被告當年度已調薪900元，被告之調薪已逾游瑞煜得請求調整之最低額，則游瑞煜再請求給付每月338元共45個月之薪資差額15,210（338元x 45= 15,210元），為無理由，應予駁回。

⑧編號73原告吳朝琴：

其102年12月薪資如附表2所示，則其103年度應調薪之總額為1,111元（34,709元x 3.2%= 1,111元），該數額含其102年度考績為甲等應晉1級550元。被告當年度已調薪1,100元，是吳朝琴主張被告短調11元，及請求被告給付每月11元共45個月之薪資差額495元（11元x 45= 495元）部分，核屬有據，應予准許。其逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

⑨其餘編號之原告請求被告各給付如附表2「本院判斷」欄下「應給付金額」欄所載之金額，依上揭原則計算，均屬有據，應予准許。

⑩綜合上述：

㈠原告許勝雄、李春德、游瑞煜3人依系爭團體協約第6.4.1條及團體協約法第19條規定，請求被告各給付24,390元、17,865元、15,210元，均為無理由，應予駁回。

㈡原告周聖芳、張佰順、吳朝琴依系爭團體協約第6.4.1條及團體協約法第19條規定，請求被告各給付1,755元、1,260元、495元部分，為有理由。其等各逾上開範圍之請求，均為無理由，應予駁回。

㈢其餘附表2所列原告等人依系爭團體協約第6.4.1條及團體協約法第19條規定，請求被告各給付如附表2「本院判斷」欄下「應給付金額」欄所載之金額，為有理由。

㈣上列㈠、㈡所列原告許勝雄、李春德、游瑞煜、周聖芳、張佰順、吳朝琴、洪新貴等6人，就其等依上開規定請求無理由部分，另主張依工會法35條第1項第1、3、4、5款、民法第184條第2項規定為請求云云。惟按「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。…三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、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項固定有明文。又「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。本法第35條第1項第4款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」，工會法施行

細則第30條亦有明定。原告並未舉證證明被告在103年度調薪時，對上列原告等人有何前揭工會法第35條第1項第1、3、4、5各款之不當勞動行為。又，被告雖應依系爭團體協約所定原則調整上列原告等6人之薪資如上述，則被告就原告等6人逾系爭團體協約所定原則之請求而未予同意調整一事，難認構成工會法35條第1項第1、3、4、5款所定不當勞動行為，自亦難認其有何違反保護他人法律之情，是原告等人另依上開規定請求被告給付，亦無理由。

㈡附表3、附表5所列原告周廣峯等7人，請求被告給付102年度、103年度調薪3.2%差額部分：

被告在101-103年度之稅前營盈均達70,000,000元以上，兩造並無爭執，則同前揭理由，原告主張被告應依系爭團體協約第6.4.1條規定分別調薪3.2%（含考績晉級獎金部分）等語，即屬有據。是本件次應審究者為：原告周廣峯等7人得分別請求調薪金額若干？經查：

①原告林山景、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3、5之㈠「101年每月薪資」欄所示，為兩造所不爭執。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：

㈠原告林山景：

1.102年應調552元（37,565元x 3.2%- 1級薪距650元= 552元）。

2.103年應調1,220元（【37,565元+ 552元】x 3.2%= 1,220元）。扣除被告已調之薪資額650元後差額為：570元（1,220元- 650元= 570元）。

㈡原告謝一誠：

1.102年應調525元（33,592元x 3.2%- 1級薪距550元= 525元）。

2.103年應調1,092元（【33,592元+ 525元】x 3.2%= 1,092元）

。扣除被告已調之薪資額550元後之差額：542元（1,092元－550元＝542元）。

㈣原告吳春源：

1.102年應調543元（34,159元x 3.2%－1級薪距550元＝543元）。

2.103年應調1,110元（【34,159元＋543元】x 3.2%＝1,110元）。扣除被告已調之薪資額550元後之差額：560元（1,110元－550元＝560元）。

㈤原告吳忠憬：

1.102年應調310元（23,736元x 3.2%－1級薪距450元＝310元）。

2.103年應調769元（【23,736元＋310元】x 3.2%＝769元）。扣除被告已調之薪資額450元後之差額：319元（769元－450元＝319）。

㈥原告簡志昌：

1.102年應調525元（33,592元x 3.2%－1級薪距550元＝525元）。

2.103年應調1,092元（【33,592元＋525元】x 3.2%＝1,092元）。扣除被告已調之薪資額後之差額：542元（1,092元－550元＝542元）。

㈦原告宋建億：

1.102年應調452元（31,321元x 3.2%－1級薪距550元＝425元）。

2.103年應調1,017元（【31,321元＋452元】x 3.2%＝1,017元）。扣除被告已調之薪資額550元後之差額：467元（1,017元－550元＝467元）。

㈡原告周廣峯部分：

㈠系爭團體協約附表一職工職等薪距表說明二規定：「職位薪達職務頂薪者（最高職等級數）不再晉級調薪，其每月應調額度×　（　）　，　，6月及12月各發放前六個月之功績獎金。中途離職者於離職日發給未支領月

數之功績獎金。」（見本院卷一第224頁）。準此，如勞方之薪資達該職等之職級頂薪者，即不再晉級調薪，而只能依上開規定請領年功獎金。

㈡被告抗辯原告周廣峯在96年間已為七職等、18職級，屬於職級已滿者等語，原告並無爭執，自堪信實。則：

1.102年度部分：

揆諸前揭規定及說明，周廣峯依系爭團體協約第6.4.1條規定僅得請求調整扣除相當於晉1級薪距650元後之餘額即774元（44,500元x 3.2%- 晉1級之薪距650元= 774元）。至相當於晉1級薪距650元部分，則視周廣峯之年度考績等第而定，如其考績為乙等以上，則可領取相當於晉1級之同額年功獎金，並每半年領取一次；但如其考績為丙或丁等，本不得領取考績獎，自亦無年功獎金可得領取。

2.103年度部分：

周廣峯該年度之考績為甲等（見本院卷第567頁），為兩造所不爭執，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，此部分只能請領相當於晉1級之年功獎金即每月650元，並每半年領一次3,900元（650元x 6= 3,900元），則原告依系爭團體協約第6.4.1條、團體協約法第19條規定得請求調整之薪資額為扣除前揭年功獎金後之餘額799元（【44,500元+ 774元】x 3.2%- 相當於晉1級之年功獎金650元= 799元）。另原告之該年度應領之上述相當於晉1級之年功獎部分，被告已於103年7月及12月支付完畢，有薪資明細表在卷可稽（見本院卷二第37-38頁），則原告請求再將該已領取之年功獎金計入103年度之調薪額內，自屬無據。

㈣原告周廣峯雖另稱：年功獎金至少亦須較前一年多3.2%始符公平云云。惟查，系爭團體協約附表一職工職等薪距表將被告之勞工分為十職等，各18職級，於達各職等頂階職級時即不再調升其薪資，而僅支付年功獎金，顯係意在限制不同職等的最高薪額，亦即勞方於達到其所屬職等之最高職級後，除非其職等有所調升，否則除依系爭團體協約第6.4.1條規定因資方獲利

達一定條件而可再調整其薪資外，即不再因勞方之年度考績關係而晉級並調升薪資額。蓋若如原告主張在職等沒有調升之情況下，年功獎金仍應較前一年多3.2%，則低職等勞工之薪資數額將無任何上限，逐年增加，一旦其任職期間較高職等者長時，其薪額甚至可能反而高於高職等者，與附表一按不同職等設計不同薪資額上限之目的並不相符，是原告上揭主張，並無可採。

③原告7人雖主張被告在101年度因其等參與系爭工會所發起之系爭拒絕加班活動，而遭被告於該年度秋後算帳，分別評定該年度考績為丙，構成不當勞動行為，並經最高行政法院判決確定，該考績評定為無效云云，惟查：

㈠102年度部分：

A.按工會法第35條第1項、工會法施行細則第30條規定如上述。又被告管理規則第四章第六節「職工獎懲規例」第622條：「上班時間非因工作任務需要，在機場大廈候機室、貴賓室、關棧或施客進出口、停機坪逗留者。記申誡二次、記過一次或記過二次。」；第632條：「上下班交接不清或請假不交辦重要工作，造成業務困擾或客戶來函糾正者，記過一次、記過二次或記大過一次。」；第640條：「在當班時間內擅離職守或工作崗位者，記過二次、記大過一次或記大過二次。」；第646條：「結夥糾眾擾亂秩序或非法怠工或教唆他人非法怠工者，解僱」；第673條：「其他有關生活言行方面，不自檢點違反規定者，視情節議處。」（見勞調卷第20-27頁）。

B.原告7人因參與系爭拒絕加班活動等行為遭被告懲處，雖經原行政院勞工委員會以101年度勞裁字第72號不當勞動行為裁決認定：「一、相對人針對(一)101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分；(二)101年1月7日非工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所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。…。二、申請人…簡志昌、…宋建億、…吳忠憬、周廣峯、…謝一

誠、…吳春源…等34人因上述第一項(一)、(二)行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重啟100年度考績評比會議，另為適當考績等第處理，如有應補發考績獎金者，應予補發。」。但於理由中（裁決書第16-17頁，見本院卷第132-133頁）中，另就101年1月7日尾牙翻桌事件部分，認與系爭工會集體活動未有關聯，被告針對會員於尾牙之際的翻桌行為予以懲處，難認有不當勞動行為之動機。

C.被告不服前揭裁決提起行政訴訟，經臺北高等行政法院以102年度訴字第1430號判決主文：「原裁決決定主文第一項關於『相對人針對（一）101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為；（二）101年1月7日非工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所為之懲戒處分，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為』部分及主文第二項均撤銷。」，該判決已經確定，有裁決書及判決書在卷可稽（見本院卷一第117-169頁）。上揭確定判決雖仍認被告以「101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）所為之懲戒處分」，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，但認被告以「101年1月7日非工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所為之懲戒處分」，並不構成構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。

D.而查，被告對原告7人為懲處之理由包含：1.尾牙翻桌；2.圍堵事件中違規進入二崗聚眾；3.圍堵事件中高速違規駕車；4.1月7至9日未按班表執勤（含不遵改班）；5.1月19日未假外出等部分，並非僅是因「101年1月7日至9日未遵班表服勤之申請人（包含相對人通知調整班表後未遵照班表服勤之會員部分）」一事，此有懲戒明細表在卷可按（見本院卷一第177-18 2頁）。從而，原告執上開行政法院確定判決主張被告對原告7人之懲戒處分構成不當勞動行為無效，且構成侵權行為，自無可

採。再者，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。雇主有依工作規則所訂考核之裁量權，法院亦不介入審查，茲原告7人之考績評定既未經撤銷，亦非當然無效，則原告7人請求被告仍應比照考績乙等以上之勞工，再給予相當於晉1級金額調薪，自無可採。

㈥103年度部分：

原告7人並未舉證證明被告在103年度調薪時，對其等有何工會法第35條第1項第1、3、4、5各款之不當勞動行為。又，被告雖應依系爭團體協約所定原則調整原告7人之103年度薪資如上述，則被告就原告逾上開範圍之請求未予同意調整一事，難認構成工會法35條第1項第1、3、4、5款不當勞動行為，自亦難認其有何違反保護他人法律之情，是原告等人另依上開規定請求被告給付，亦無理由。

㈣綜合上述：

㈠原告周廣峯等7人，依系爭團體協約第6.4.1條及團體協約法第19條規定，請求被告給付如附表3、5之㈠「本院判斷」欄下「應給付金額」欄所載之金額，為有理由。其等逾上開範圍之請求，為無理由。

㈡原告7人就無理由部分，另主張依工會法35條第1項第1、3、4、5款、民法第184條第2項規定為請求，惟被告依系爭團體協約所定原則應調整原告7人之薪資如上，則難認被告就該不應調整部分未予調整一事構成工會法35條第1項第1、3、4、5款不當勞動行為，自亦難認其有何違反保護他人法律之情，是原告7人另依上開規定請求被告給付，亦無理由。

㈡關於附表4、5所列原告周廣峯等7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，請求被告補發各如附表4、5之㈡101年考績獎金，

有無理由？

1.原告7人之101年度考績均為丙等，為兩造所不爭執，而依系爭團體協約第6.7條、6.7.5條被告管理規則第四章職工考績辦法第2.3.10條、第3.1.1條規定，丙等不晉薪亦不另發給考績獎金，業如前述，則上揭原告依系爭團體協約第6.7條、團體協約法第19條規定請求被告補給該年度之考績獎金，自屬無據。

2.原告雖另主張被告於該年度將原告之考績評定為丙等，構成工會法第35條第1項第1、3、4、5各款之不當勞動行為為無效，並構成民法第184條第2項之侵權行為，其得依上開規定請求被告賠償損害等語，並無可採，已如前述，茲不再贅，則原告7人依上開規定請求被告補發101年度考績獎金，為無理由。

㈢原告宋建億依民法184條第2項、工會法第35條第1、3、4、5款請求恢復其技術士職位，及補發自103年3月起如附表5之㈡所示職務薪70,950元，有無理由？

原告宋建億主張被告自103年3月起將其職務從「技術士」調整為「技術員」，並自此不再發給每月之職務薪1,650元至今等情，被告並無爭執，惟執上詞置辯，經查：

1.依被告管理手冊第四章附錄（薪資管理辦法）第7.2.2條（技術加給）規定：「⑴本公司現場工作人員具備重裝備操作（須先擁有輕裝備操作資格者）及裝備修護，且經單位訓練期滿後，報『技術評鑑委員會』技術評鑑通過後，由核報公司核發該類之技術加給。⑵具備本條第一款之現場工作人員，其技術加給分類及金額請詳見技術加給分類表（附表二），但最高為5,000元（以職務薪項目發給）。...」（見本院卷一第322頁），準此，僅具備經技術評鑑委員會技術評鑑通過，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資格。

2.被告抗辯宋建億早從102年8月起即已調任至無須操作裝備的國內貨運站，但因考量高雄站內人員仍須相互支援，而持續發給每月1,650元之技術加給，嗣因宋建億於102年9至11月間經3次通知參加測考均不到場，經人事評議會議決議將其職務從「技

術士」調整為「技術員」，而因其已無操作裝備，也無支援或臨時操作之可能，乃自103年3月起停支每月職務薪1,650元，但其原告之職等、職級、薪資均未調降等情，業據提出人事評議會議紀錄、102年12月至103年7月之薪資明細為證（見本院卷第183-186、315-319頁），宋建億並無爭執，堪信為實。是不論從調整的時間及調整的原因觀之，均難認與宋建億於101年1月7日至9日參與系爭拒絕加班活動之懲處事件有何關連性。再者，被告為地勤工作者，勤務攸關造價昂貴之航機與機上乘客安全，故被告要求員工進行必要之專業訓練暨定時參加測考，以維持員工之專業度，自有其必要性。宋建億不願意配合被告安排之定期測考，以維持專業度，被告因而將其職務由「技術士」調整為「技術員」，並因宋建億此後實際上已無再從事任何與重裝備操作及裝備維護等現場相關作業，而停支前揭管理手冊第四章附錄（薪資管理辦法）第7.2.2條所規定之每月技術加給1,650元，核屬正當。

3.宋建億雖稱：其係因「0107事件」業經勞動部101年度勞裁字第72號認定部分懲處為不當勞動，故不再參加測考，具正當理由云云。惟查，宋建億於101年1月7日至9日間參與系爭工會所發起之系爭拒絕加班活動是否合法，以及被告因該事件而對宋建億實施懲處是否構成不當勞動行為，與其因所擔任之職務性質，應否配合被告規定定期參加技術評鑑相關之測考，以維持其職務所要求之專業能力，係屬二事。縱被告對宋建億參與系爭拒絕加班活動所為之懲處構成不當勞動行為，其亦不得執此理由，拒絕接受被告原規定之有關從事重裝備操作及裝備維護作業工作人員之定期測考要求。

4.宋建億另稱：具有技術士資格者，就不用再參加測考云云，然其並未提出任何證據佐證其情。且查，被告於102年5月20日已經通告高雄站全體員工落實執行「全員安全報告」之考核，包括：「a.副領班（含）及A員以上之幹部，每月須繳交一份。b.技術員、技術士及約聘員，每季須繳交一份。…」，其並已簽閱該份通告，有通告及簽閱紀錄在卷可稽（見本院卷一第45

3-457頁）。此外，依宋建億先前之評鑑紀錄表及測考試卷（見本院卷一第425-429頁）可知，原告自90年1月18日起即擔任本職，在102年7月21日至8月20日間仍參加定期測考，並無其所指具有技術士資格者，即無庸參加測考之情形，是宋建億上揭主張，亦無可採。

5.綜上，被告係因宋建億拒絕參加被告針對技術人員所安排之定期測考，始經人評議會議決議將其工作調整為技術員，並因其實際上已非從事裝備操作及裝備維護工作之現場人員，不符合管理手冊第四章附錄（薪資管理辦法）第7.2.2條技術加給之給付條件，而停支其每月職務薪1,650元，係屬正當，與宋建億參加「0107」系爭拒絕加班活動並無關連，是宋建億主張被告調整其職務，並拒絕給付職務薪構成工會法第35條第1項第1、3、4、5款之不當勞動行為，而依民法第184條第2項規定，請求被告恢復其技術士職務，並補發自103年3月起至106年9月共43個月之職務薪70,950元（1,650元x 43個月= 70,950元），均為無理由。

五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告勝訴部分，其等起訴請求被告給付，被告迄未給付，自應負遲延責任，則原告請求自起訴狀繕本送達之翌日（即106年10月18日，見勞調卷第40頁）起至清償日止按週年利率百分之5計算之遲延利息，為屬有據，應予准許。

六、綜上所述：

1.附表2所列原告洪新貴等73人部分：

⑴原告許勝雄、李春德、游瑞煜等3人：

①其等依系爭團體協約第6.4.1條、團體協約法第19條、工會法

第35條第1項第1、3、4、5款、民法第184條第2項規定請求被告各給付24,390元、17,865元、15,210元本息，均為無理由，應予駁回。

②上列原告之訴既經駁回，其等假執行之聲請失所依據，併予駁回。

⑵原告周聖芳、張佰順、吳朝琴等3人：

①其等依系爭團體協約第6.4.1條及團體協約法第19條規定，請求被告各給付1,755元、1,260元、495元，及均自106年10月18日起至清償日止按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。其3人逾上開範圍之請求，依上揭規定及工會法第35條第1項第1、3、4、5款、民法第184條第2項規定請求，為無理由，應予駁回。

②就其等勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，經核於法並無不合，爰分別酌定如附表1所示之相當之擔保金額宣告之；至原告3人敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

⑶其餘附表2所列原告等67人：

①其等依系爭團體協約第6.4.1條及團體協約法第19條規定，請求被告各給付如附表2「本院判斷」欄下「應給付金額」欄所載之金額，及均自106年10月18日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。又上列原告67人依上揭規定請求既均有理由，則其等另依工會法第35條第1項第1、3、4、5款、民法第184條第2項規定而為請求，即無庸再予審酌，附此敘明。

②上列原告67人勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，經核於法並無不合，爰分別酌定如附表1所示之相當之擔保金額宣告之。

2.附表3、5所列原告周廣峯等7人：

⑴其等依系爭團體協約第6.4.1條及團體協約法第19條規定，請求被告各給付如附表3、5之㈠「本院判斷」欄下「應給付金額」欄所載之金額，及均自106年10月18日起至清償日止按年息

5%計算之利息部分，為有理由。其等逾上開範圍之請求，依上揭規定及工會法第35條第1項第1、3、4、5款、民法第184條第2項規定請求被告給付，為無理由。

⑵其等依系爭團體協約第6.7條、團體協約法第19條、工會法第35條第1項第1、3、4、5款、民法第184條第2項規定請求被告給付如附表4、5之㈢之101年考績獎金，為無理由。

⑶就其等勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，經核於法並無不合，爰分別酌定如附表1所示之相當之擔保金額宣告之；至原告7人敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

3.原告宋建億另依民法184條第2項、工會法第35條第1項第1、3、4、5款請求恢復其技術士職位，及補發自103年3月起如附表5之㈡所示職務薪70,950元，均為無理由。其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據及理由：民事訴訟法第79條、第85條第1項。至於原告周聖芳部分，其經駁回部分僅45元，爰不令其負擔訴訟費用，附此敘明。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　14　　日

勞工法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　108　　年　　11　　月　　14　　日

書記官　郭書妤

附表1-5：

附表6：（訴訟費用負擔比例）：

編號	原告姓名	應分擔訴訟

（續上頁）

		費用比例
1	洪新貴	0%
2	周聖芳	0%
3	周廣峯	3.5%
4	李維平	0%
5	林山景	1.5%
6	李毓華	0%
7	于景新	0%
8	謝志典	0%
9	張佰順	1%
10	呂榮輝	0%
11	黃銘利	0%
12	謝榮貴	0%
13	許勝雄	1%

（續上頁）

14	謝振興	0%
15	唐文紹	0%
16	謝一誠	2%
17	洪明宗	0%
18	杜春福	0%
19	簡志宏	0%
20	葉榮宗	0%
21	梁良文	0%
22	沈振昌	0%
23	呂有永	0%
24	謝政益	0%
25	郭文利	0%
26	蘇益生	0%
27	劉冠良	0%

（續上頁）

28	吳春源	2%
29	林政隆	0%
30	吳俊龍	0%
31	王偉哲	0%
32	簡宏賓	0%
33	宋建志	0%
34	李志能	0%
35	王讚德	0%
36	吳信德	0%
37	劉通偉	0%
38	梁建明	0%
39	楊福文	0%
40	吳忠憬	2%
41	楊釋瑤	0%

（續上頁）

42	洪群凱	0%
43	劉瑞焜	0%
44	張志誠	0%
45	吳哲賢	0%
46	黃靖宸	0%
47	彭騏靖	0%
48	梁典文	0%
49	林國能	0%
50	翟永棋	0%
51	李敏雄	0%
52	李武璋	0%
53	梁登閔	0%
54	許丕傑	0%
55	宋建億	13%

（續上頁）

56	黃淇稜	0%
57	蕭文前	0%
58	簡志昌	2%
59	鄭富榮	0%
60	陳俊仁	0%
61	謝國章	0%
62	簡明發	0%
63	何兆偉	0%
64	王金明	0%
65	陳振宏	0%
66	林建國	0%
67	張金井	0%
68	葉明憲	0%
69	章人夫	0%

（續上頁）

70	陳建平	0%
71	李春德	1%
72	游瑞煜	1%
73	鐘文彬	0%
74	李正儒	0%
75	邱逢富	0%
76	羅濟成	0%
77	洪嘉靖	0%
78	宋存峪	0%
79	李中賀	0%
80	吳朝琴	1%
合　　計		31%