

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 07 號案

【裁決要旨】

- 1 本件相對人對申請人所為 112 年度之考績評定為 3L，係申請人之主管
- 2 依據相對人所設定之考績評定標準而為之評定，並無該當於逸脫考績
- 3 評定之標準所為之考績評定，或基於不當勞動行為之動機或目的所為
- 4 之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形，故本件宜尊重雇主考評之
- 5 裁量權限。則申請人主張相對人係因其為工會幹部及其主管於勞資會
- 6 議中對其拍桌子之行為，因而對其考績故意為不利待遇而構成工會法
- 7 第 35 條第 1 項之不當勞動行為云云，尚屬無據。

勞動部不當勞動行為裁決決定書

113 年勞裁字第 07 號案

申 請 人：林甲○○

住 臺南市

代 理 人：方○○

住 臺北市

相 對 人：凱基商業銀行股份有限公司

設 臺北市松山區敦化北路 135 號 9 至 11 樓及 18 樓

代 表 人：龐德明

住 臺北市

代 理 人：陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

設 臺北市中正區重慶南路 3 段 57 號 3 樓

1 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會

2 （下稱本會）於民國（下同）113 年 12 月 13 日詢問程序終結，並於同

3 日作成裁決決定如下：

4 主 文

5 申請人之請求駁回。

6 事實及理由

7 壹、程序部分：

8 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1 及 2 項規定：「勞工因工會法第

9 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項

1 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
2 或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：
3 「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
4 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、
5 第 43 條至第 47 條規定。」

6 二、申請人主張其目前擔任相對人商業金融處之嘉南區商業金融中
7 心業務組長，同時擔任凱基商業銀行股份有限公司企業工會（下
8 稱企業工會）第 5 屆理事，近年來因申請人多次參與企業工會
9 活動以捍衛勞工權益，且於 112 年 4 月起之勞資會議中，申請
10 人多次提案反應商業金融處管理不當等事宜，因此觸怒商業金
11 融處主管，故於 112 年度績效評核作業時，商業金融處主管並
12 未依相對人之規定於 113 年 2 月 5 日前與申請人進行年終績效
13 回饋溝通，申請人係於 113 年 2 月 6 日年度績效考核結果出來
14 後，才知悉被相對人刻意打壓並給予評核 3L 等第之不利待遇；
15 申請人嗣於 113 年 3 月 6 日提起本件裁決申請，主張相對人就
16 其 112 年度績效評核給予 3L 等第之行為，構成工會法第 35 條
17 第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。經核，自申請人主張
18 其知悉 112 年度績效評核結果為 3L 等第之次日起至提起本件裁
19 決申請之日止，期間並未逾勞資爭議處理法第 39 條第 2 項規定
20 之 90 日法定期間，故本件申請之程序於法自無不符，應予核准
21 之。

22 貳、實體部分：

23 一、申請人之主張及請求：

1 (一)本件事實：

2 申請人目前任職於相對人商業金融處之嘉南區商業金融中心
3 業務組長，同時擔任企業工會第 5 屆理事，為企業工會指派
4 人事管理委員會代表、勞資會議代表、團體協約協商會議代
5 表、職工福利委員會代表及勞退基金管理委員會代表。申請
6 人近年來多次參與企業工會活動以捍衛勞工權益，且申請人
7 於 112 年 4 月起，於勞資會議多次提案反應商業金融處管理
8 不當等事宜而觸怒商業金融處主管，因此 112 年度績效評核
9 作業時，商業金融處主管並未依相對人之規定於 113 年 2 月 5
10 日前與申請人進行年終績效回饋溝通，申請人最後係於 113
11 年 2 月 6 日年終績效考核出來後，才知悉被相對人刻意打壓
12 與給予不利待遇。

13 (二)相對人顯有不當勞動行為動機和目的而對申請人為 112 年度
14 3L 等第之不良考績之不利益待遇：

- 15 1. 相對人稱於 112 年間，為配合相對人業務發展策略而裁撤育
16 成金融中心，原育成金融中心之同仁均併入商業金融處之各
17 區商業金融中心云云。惟此節實際上是企業工會考量銀行整
18 體業務健全發展及會員專業能力之提升，才同意相對人將育
19 成金融中心員工併入各區商金中心規劃，且企業工會所主張
20 者為全員留任，而非人員裁撤，企業工會為此，曾請時任商
21 業金融處育成金融中心南組組長之申請人，於 111 年 11 月 14
22 日說明會代表工會為勞工爭取權益及保障（申證 1），會中申
23 請人積極提案爭取勞工權益，惟該次說明會申請人因代表企

1 業工會努力爭取勞工權益而挑戰商業金融處之主管權威，故
2 已埋下日後相對人之不當勞動行為動機。

3 2. 爾後於 111 年 12 月 26 日相對人商業金融處育成金融中心正
4 式併入商業金融處各區域金融中心，申請人所在原單位則併
5 入相對人嘉南區第 2 組，並由 111 年 3 月甫到職相對人之王
6 甲○○資深協理擔任區長，統籌管理嘉南區及台中區單位主
7 管職務。112 年 3 月 30 日王甲○○於相對人業務金融處嘉南
8 區業務會議中，曾情緒管理失當大聲拍桌斥責包括申請人在
9 內之同仁，申請人當場表示組織剛調整、王甲○○不必如此
10 嚴厲對待員工等語，王甲○○則草草將該次會議結束，惟此
11 事已讓王甲○○對於申請人感到極度不悅。

12 3. 申請人因身為企業工會之幹部，為維護勞工權益，故於 112
13 年 4 月 25 日勞資會議上，對於王甲○○於前開會議情緒失控
14 喝斥員工之行為提出職場霸凌申訴，經相對人調查結果屬實
15 （申證 2）。且嗣後勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生
16 中心於 112 年 7 月 6 日對相對人進行勞動檢查，申請人為企
17 業工會代表偕同參加勞檢，當次勞檢相對人被發現有 2 項違
18 規事項，並遭主管機關要求限期改善（申證 3）。依此，可知
19 申請人確實多次因爭取員工權益及改善職場環境而參加工會
20 活動，因此使得申請人所在單位之商業金融處主管對於申請
21 人日後有行不當勞動行為之動機與理由。

22 4. 相對人辯稱其向來友善對待工會幹部與尊重工會運作，甚至
23 對於申請人於 112 年 3 月間於勞資會議上，提出員工擔任企

業工會幹部並同時擔任相對人主管職者，業績目標予以打折優惠之提案，相對人最後也釋出善意，而願意針對不同情境予以打折，顯見相對人並無打壓申請人參加工會活動之動機云云，然此節並非相對人自發性出於善意，而是多年來企業工會爭取之結果。查相對人與企業工會自 108 年 6 月第 1 次簽訂團體協約時，其中第 34 條就約定企業工會理監事擔任相對人同等級人員，其應承作之業績目標以 70%計算等內容，爾後團體協約於 111 年到期後，雙方經過多次討論終於 111 年 6 月 21 日簽訂新版團體協約，其中第 34 條之約定則無變更。然而，相對人商業金融處王乙○○副總於 111 年初間，多次對於擔任企業工會理事之俞姓員工惡意相向，經企業工會於勞資會議就王乙○○副總之惡意針對行為提案討論後，王乙○○副總最終遭停權 5 個月；然其所在之商業金融處卻未遵守團體協約第 34 條之約定進行考績評核，仍刻意給予俞姓工會幹部 2 等第考成（尚可）。而申請人為維護會員權益，才會於 112 年 12 月 27 日勞資會議上，將雙方對於團體協約第 34 條約定之認知差異提出討論，爾後雙方經過多次討論無果，最終相對人因考量 112 年度即將結束，方才於 112 年 10 月 24 日勞資會議上同意依照團體協約之約定辦理。依此可知此部分並非係相對人對於工會之友善對待，而是工會依法積極爭取後與相對人達成共識之結果，相對人本就有遵守團體協約約定之義務，與其是否有打壓工會之動機無涉。

5. 實際上，自企業工會於 108 年與相對人簽訂團體協約第 34 條

1 以來，並無任何企業工會之幹部因業績目標打 7 折而發生爭
2 議，僅有前開所述之相對人商業金融處曾不遵守而發生爭
3 議。爾後雖於 112 年 10 月 24 日勞資會議上，相對人同意依
4 團體協約第 34 條約定辦理（相證 1），惟相對人商業金融處
5 竟於 113 年 1 月初訂定 113 年度業務目標時，故意提高 113
6 年度業績目標量後、再依團體協約之約定打 7 折，並以此計
7 算申請人及同為企業工會理事之俞姓組長（北一區組長）之
8 業務目標，致使申請人及俞姓組長同組之業務人員所分配到
9 之業務目標，遠高出相對人商業金融處其他組織之目標一倍
10 之多（申證 8）。依此，益徵相對人係明顯刻意針對包括申請
11 人在內之企業工會幹部所為之不利益待遇。

12 （三）相對人商業金融處主管刻意違反相對人年終績效評核制度的
13 績效面談溝通及回饋流程規定，未於 113 年 2 月 5 日前與申
14 請人面談溝通，即逕自將申請人 112 年度績效評核作業最差
15 之 3L 等第考成，致使申請人於 113 年 2 月 6 日方知悉自己
16 112 年度績效考核最終遭評為 3L 等第之不利益待遇：

17 1. 相對人首先辯稱 113 年 2 月 17 日有與申請人面談、詢問申請
18 人對於考評意見，申請人未表示異議云云，非屬事實；蓋因
19 商業金融處主管因未依規定進行 112 年績效評核作業之面談
20 溝通，致使申請人轄下楊姓員工於 113 年 2 月 6 日才知悉伊
21 遭評為 1 等第考成（不佳），楊姓員工隨即向擔任企業工會幹
22 部之申請人請求協助，申請人嗣後於 2 月 7 日寄送電子郵件
23 予相對人勞資會議資方代表以及總經理，表示將於下次勞資

1 會議討論楊姓員工考績問題，單位主管王甲○○對此則回應
2 年度績效最終結果係由商業金融處主管決定，申請人爾後也
3 確實將此爭議提出於勞資會議討論，僅是最後討論無共識而
4 結束，故並非申請人對於相對人所為 112 年度考成無異議，
5 相對人所述係悖於事實。

6 2. 次查，相對人之績效管理辦法對於正式年終績效評核共有總
7 分 100 分權值評核之規定，而因相對人商業金融處並未提供
8 全部考核項目之評分，故於年終績效評核自我評量程序時，
9 於法令遵循情形（7.5 分）、領導管理/團隊合作（8 分）等項
10 目，因申請人自認無項目所定義之缺失，故申請人自我評量
11 為 5 等第。惟相對人嘉南區商業金融中心主管王甲○○，與
12 申請人於 112 年間有多次勞資爭議衝突而對申請人有打壓針
13 對之不當勞動行為動機與目的，已如前述，故王甲○○於為
14 申請人之 112 年終績效評核時，不僅先預設考績要打差之立
15 場（3L/良好最低等第），並於不知道團體協約第 34 條約定之
16 情況下，以先入為主、以偏概全之心態將申請人業績目標調
17 整為 70%做為評定標準，且王甲○○未依規定進行績效面談
18 溝通，最後逕自於申請人之 112 年度績效評核作業（2-1：內
19 控及作業項目、2-2：法令遵循項目及 3-1：團隊精神項目共
20 23 分）予以最差之 3L 等第考成，實與申請人自評 5 等第落
21 差極大（申證 5，相對人之考成共分為 5、4、3H、3M、3L、
22 2/尚可、1/不佳）。

23 3. 相對人另稱申請人所屬組員楊姓員工涉犯性騷擾事件而遭記

1 二大過，申請人卻仍給予楊姓員工考評 4 等第，申請人之主
2 管曾善意提醒楊姓員工有性騷擾事件卻還給予 4 等第並不合
3 適等內容，申請人仍置之不理，認為申請人領導統御能力有
4 改善空間，故給予 3L 等第考成云云。惟查，申請人所屬組員
5 楊姓員工涉犯性騷擾事件，相對人資部門係於 112 年 11 月
6 13 日開始進行調查，而因 112 年年度考核期間為 111 年 11
7 月 1 日至 112 年 10 月 31 日，且考核期間性騷擾事件之調查
8 結果尚未確定，加以相對人商業金融處績效評核辦法並無明
9 確規範考核定義項目（相對人係後於 113 年 4 月 24 日另公告
10 定義規範），故申請人基於維護員工權益且楊姓員工於考核期
11 間已努力奉行業務年度 KPI 目標，經與楊姓員工溝通達成共
12 識後，申請人才將楊姓員工 112 年度最終績效考評評為 3L 等
13 第，故申請人所為楊姓員工之 112 年度績效評核，並無不合
14 理或不合規定之情形，相對人卻將之視為申請人領導能力不
15 佳之表現，顯然不合理。況且，如相對人對於申請人就所屬
16 組員所為之考評有疑義，亦可於進行績效面談時與申請人溝
17 通，然而事實卻是相對人商業金融處主管未依規定於 113 年 2
18 月 5 日前與申請人或楊姓員工進行績效面談溝通，即逕為對
19 申請人不利之考評，致使於 113 年 2 月 6 日年度績效考核結
20 果出來後，楊姓員工及申請人才得知被刻意打壓及為不利之
21 待遇，相對人有針對及打壓申請人之不當勞動行為，至為灼
22 然。

23 4. 相對人又辯稱全銀行考評 3 等第員工之平均業績獎金為 1.8

1 個月，申請人雖也為 3 等第，但相對人卻是給予 2.5 個月之
2 業績獎金，故對申請人並無不利益待遇云云。惟查，相對人
3 於 112 年底盈餘收入約有新台幣 54 億元、員工約共 2,300 多
4 人，而申請人所任職單位商業金融處於 112 年度之業績達成
5 率優良，當年度超過年初預估目標之達成率約有新台幣 17 億
6 元之多，又商業金融處全體員工約僅有 130 多人，故平均後，
7 申請人所任職之商業金融處於 112 年各等第員工之績效獎金
8 月數比例，當然會比全銀行營業單位員工之平均數高，此部
9 分顯然非係因相對人特別給予申請人之優惠對待。換句話
10 說，即是因為相對人主管王甲○○，對於申請人多次因勞資
11 爭議問題而與其有衝突，而對申請人懷恨在心，故於進行年
12 度績效評核作業時，刻意違反規定不進行績效面談溝通及回
13 饋流程，才導致申請人 112 年度績效評核作業僅能獲得最差
14 之 3L 等第考成，而無法取得更公平合理之良好考評，也就影
15 響到申請人無法取得更高之績效獎金月數，故相對人對申請
16 人 112 年度績效評核作業所為之 3L 等第考成，確實屬於對申
17 請人之不利益待遇。

18 (四)就證人王甲○○陳述表示意見如下：

- 19 1. 證人王甲○○陳述其有與申請人做考績面談，並於 112 年間
20 都有不定期進行一些績效會議(113 年 9 月 2 日第 1 次調查會
21 議紀錄第 3 頁第 7 至 13 行)，並提出「嘉南商金 B 組 2023Y4-5
22 月業績檢視研討會議記錄」(相證 14) 佐證云云。惟查，業
23 績檢視會議僅為業務單位平常之例行性會議，此與相對人每

1 年度依據員工績效考核要點作業規範所為之考評不同，重要
2 性也無法相比，且如同相證 17 頁面所示，相對人年度績效考
3 核是需與同仁及上層主管溝通之過程，顯然不能僅以平時之
4 業務檢視會議敷衍替代。

5 2. 證人王甲○○又稱評核作業（申證 5）2-1 內控及作業項目，
6 因申請人轄下授信案件有 6 件退件紀錄，顯見授信品質待提
7 升云云（113 年 9 月 2 日第 1 次調查會議紀錄第 4 頁第 19 至
8 22 行）。惟實際上，依據相對人商業金融業務管理部所提出
9 之 112 年度商金業務-業務組長&RM KPI（申證 7）中，其中
10 2-1 項目定義並無包含授信品質須提升之考核內容，已與證人
11 所述不符；又申請人於此項目之 KPI 表現優良，並無商金業
12 務管理部評分資料定義之缺失扣分，因最高得分 7.50 分（即
13 相證 3，稽核 7.50 內容所示），故申請人自評為 5 等第，申請
14 人工作成果顯高於標準。另外，申請人所屬業務單位開發客
15 戶授信（放款）申請，與授信審查端之意見交流難免都會發
16 生案件退補過程，並非申請人所屬單位獨有之現象，證人據
17 此作為評核內容，並不合理且不公平。

18 （五）就申請人 112 年度績效評核（申證 5）有爭議項目陳述意見如
19 下：

20 1. 項目 2-1 內控及作業項目：相對人 112 年度商金-業務組長
21 &RM KPI（申證 7 及相證 11）就項目 2-1 並無定義考核內容，
22 申請人於此項目因表現優良並無缺失，獲得稽核滿分 7.5 分
23 （申證 10 及相證 3），故申請人自評為 5 等第。而申請人直

1 屬主管王甲○○轄下尚有其他 3 組組長之此項目稽核分數未
2 達 7.5 分，均較申請人分數為低，但王甲○○卻以其資方優
3 勢，刻意以莫須有之 KPI 定義（即授信退件紀錄）來考評申
4 請人，顯然是針對擔任工會幹部之申請人而為。

5 2. 項目 2-2 法令遵循項目：因申請人擔任工會幹部並多次發起
6 勞資爭議紛爭，申請人直屬主管王甲○○挾怨報復，刻意將
7 申請人本項考評打低分，並且未依據相對人績效評核要點（相
8 證 16）第 6 條第 2 點年度績效評核之規定與申請人進行績效
9 面談，致使申請人當年度考評結果變差。又相對人提出限制
10 閱覽之 111 年主管考績評核資料（相證 11），藉此答辯稱是因
11 歸責連坐處分方才調降申請人當年考績云云，惟 111 年主管
12 考績評核遭調降，真正原因是商業金融處於 111 年發生重大
13 違規事件，主管機關即金融監督管理委員會對此糾正缺失及
14 勞資爭議事件所致。

15 3. 項目 3-1 團隊精神項目：申請人直屬主管王甲○○評語稱申
16 請人須改善領導管理以避免同仁流失，因此給予 3L 等第云
17 云，惟王甲○○轄下其他組別於 112 年均有人員流失，何以
18 僅有特別針對申請人？王甲○○就其他組別組長之評核標準
19 是否一致？

20 （六）綜上所述，相對人訂有明確之績效評核制度與流程，且向有
21 公布並以業務績效指標 KPI 達成率排名次序，來考核業務單
22 位所屬業務人員年終績效考成之方式。惟相對人商業金融處
23 不僅沒有依規定公布、亦未依業務人員 KPI 達成率排名次序

1 評核年度考績，商業金融處主管恣意以其經濟優勢之地位刻
2 意未落實、更未遵守相對人績效評核制度之績效面談溝通及
3 回饋流程規定，逕給予申請人 112 年度績效評核為 3L 等第，
4 顯屬針對及為打壓申請人參與工會活動、積極爭取勞工權益
5 所為之不利益待遇，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
6 當勞動行為。

7 (七)又申請人因積極參與工會活動、為勞工爭取權益，卻因此為
8 相對人所針對與打壓，甚至刻意給予較差考績，如此將影響
9 相對人員工加入工會之願意，也會影響工會會員擔任幹部之
10 意願，會對工會之發展與運作造成極大之障礙。依此，相對
11 人商業金融處主管未遵守相對人績效評核制度之績效面談溝
12 通及回饋流程規定，逕給予申請人 112 年度績效評核為 3L 等
13 第之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行
14 為。

15 (八)請求裁決事項

16 1. 確認相對人所為申請人 112 年度績效評核作業評核為 3L 等第
17 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
18 動行為。

19 2. 請求相對人另為申請人 112 年度績效評核適當之考評及相對
20 之績效獎金。

21 二、相對人之答辯及主張

22 (一)茲先說明相對人績效評核流程：

23 相對人員工績效考核依據為「員工績效評核要點」規定（相

證 16)。112 年度員工績效考核流程則如「期末績效考核主管
評核作業說明」(相證 17)，各級主管於年終(期末)辦理績
效評核時，係依前揭規定與說明辦理。而依「期末績效考核
主管評核作業說明」，112 年度期末績效考核整體流程為：員
工自評(系統)→直屬主管覆核(系統)→第二層主管核准
(系統)→處主管等第評比(書面)→績效校準作業(系統)。
就本件申請人部分，為申請人於系統自評後，由區主管於系
統進行覆核及核准(申證 5)，就區主管評核結果，處主管未
再調整，故申請人最終評核結果為區主管評核之 3L(申證 5)。

(二)相對人商業金融處自 105 年即未公布全處業務人員之業績達
成率排序，此政策實施已久，並非針對申請人，更非屬工會
法第 35 條第 1 項第 1 款所稱之不利益待遇：

1. 相對人因考量商業金融處之客戶主要為中型規模以上之企業
客戶，產品業務複雜且多元，各區商業金融中心、組或個別
商金業務人員(下稱 RM)所管理之資產規模、組成、收益
等都有莫大差距，故商業金融業務管理部只統一制定績效衡
量之指標，至於具體業務績效目標則採分層授權訂定，各區
商業金融中心的年度業務績效目標由處主管核定，組長及業
務員個別目標皆由其所屬該區商業金融中心主管分別訂定。
因此，相對人商業金融處自 105 年以來，只會分別提供各區
組長其所轄該組業務員之績效達成情形，但不會跨區公開商
業金融處之全體業務人員績效指標達成率及排序。

2. 相對人於 108 年將申請人原屬育成金融中心，由通路發展處

1 之個金部門移轉至商業金融處，移轉後商業金融處轄下即有
2 各區商業金融中心與育成金融中心兩種業務單位併存。當時
3 申請人曾提出比照個金管理模式公布育成金融中心之業務人
4 員績效達成率排名，相對人當時考量育成金融中心同一單位
5 業務產品屬性及資產規模相似，產品業務相對單純，比較基
6 礎較為一致，尚屬可行，故由業管單位逐月提供育成金融中
7 心同仁之業績達成情形及排序，其他各區商金中心之業務績
8 效管理模式則依前述說明辦理。嗣後，為配合業務發展策略，
9 相對人於 112 年間裁撤育成金融中心，原育成金融中心之員
10 工均併入商業金融處之各區商業金融中心，而各區商業金融
11 中心均是依循原各區商業金融中心管理模式，由業務管理部
12 按月統計財務指標達成情形，分別提供各區組長其所轄該組
13 組員之績效達成情形，全體商業金融處組長及業務人員之績
14 效指標達成率及排序，也維持原商業金融處作法，不會跨區
15 公布。

16 3. 因此，原來之育成金融中心既然已於 112 年裁撤且併入商業
17 金融中心，即不可能會再公布育成金融中心員工績效達成率
18 及排序，且相對人商業金融處實際上自 105 年即沒有再公布
19 業務人員績效指標達成率及排序，因此，此部分程序並非是
20 針對申請人，自無對申請人造成所謂不利益待遇之情事，不
21 構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

22 (三)申請人稱其主管未於 113 年 2 月 5 日前與其進行年終績效回
23 饋溝通，其於 113 年 2 月 6 日績效考核結果出來後，才得知

其考績被刻意打壓云云，並不可採：

1. 查，申請人之區主管為台中區兼嘉南區主管，曾於 112 年 4 月、6 月、8 月及 9 月至申請人所屬嘉南區開會，當時即有就目前績效不佳情形與申請人溝通如何改善，於 8 月時更曾請整組同仁提出改善計畫（申證 21 及申證 22）。而相對人人力資源處於 112 年 11 月 6 日通知開始進行年度績效評核，並需於 112 年 11 月 17 日完成各級主管複核作業，故在此期間，申請人區主管多次透過電話與申請人溝通，對申請人及其組員進行績效考核溝通討論，同時有告知申請人，其所管組別績效狀況落後且其於人員管理方面精進空間，並且此些項目均屬各級主管考核範圍。又申請人區主管於 113 年 2 月 17 日，有與申請人會面及詢問申請人對於考評之意見，申請人當時並無就年終績效考核提出異議。依此，可見申請人區主管並無申請人所稱未溝通之情事。

2. 次查，相對人績效考核等第分為 5（特優）、4（優良）、3（良好、再細分為 3H、3M、3L）、2（尚可）、1（不佳）。相對人商業金融處對於業務人員 RM 及業務組長 112 年績效衡量指標項目及配分包括：財務指標配分 66.5 分、M2 以上延滯比率 7 分、稽核 7.5 分、跨售 1.5 分、證照 2 分、法令遵循情形 7.5 分，以及領導管理/團隊合作 8 分，合計 100 分。其中法令遵循情形及領導管理/團隊合作達成情形（共 15.5 分）由各商業金融中心自行評核，其餘項目（共 84.5 分）由商業金融處業務管理部門統計提供。

1 3. 申請人為相對人嘉南區商金中心業務組長，於 112 年期末績
2 效評核時，因申請人有擔任工會理事，故該組財務目標已依
3 原訂業務目標 70%核算達成率，最後申請人之得分情形為：
4 財務指標得分 45.9 分、M2 以上延滯比率得分 5.46 分、稽核
5 7.5 分、跨售 0.11 分、證照 1.67 分，合計業務管理部門統計
6 項目得分共 60.63 分，申請人達成狀況僅約 72%(60.63 分/84.5
7 分)，落後目標。此外，對比嘉南區另位顏姓組長業績達成率
8 狀況約 84% (71.09 分/84.5 分)，顏姓組長 112 年績效考評結
9 果為 3H (良好)，與申請人同為 3 等第 (相證 3)，足見相對
10 人對於申請人 112 年度績效已從優評核，無不利對待。

11 4. 另參企業工會 113 年 2 月 5 日會訊載：「考績共分 1 (1 為目
12 標達成率 75%以下)、2 (2 為目標達成率 75-95%)、3 (3 為
13 目標達成率 95-105%)、4 (4 為目標達成率 105-125%)、5 (5
14 為目標達成率 125%以上) 等五等，1 為最低，5 為最高。」、
15 「3 (良好) ...績效獎金平均 1.8 個月」(相證 4)。而申請人
16 達成率遠低於 95-105%區間，相對人卻仍給予依 3 等第之考
17 評，又 3 等第之績效獎金平均為 1.8 個月，相對人給予申請
18 人 112 年度之績效獎金則為 2.5 個月，故參考上述會訊備註 2
19 所載「在績效獎金部份，單位主管及事業群副總、處長有權
20 調整 3、4、5 等級 (績效獎金) 的空間，約在上下 30%內」，
21 可知申請人單位主管已將申請人績效獎金月數調增幅度較平
22 均值多 38%，遠優於平均，更足證相對人就申請人之 112 年
23 度績效評核及相應之績效獎金皆給予較寬厚之對待，相對人

1 並無工會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。

2 5. 又申請人提出申證 6 指稱商業金融處 112 年度績效評核流程
3 未依照公司規範辦理，嗣後於 113 年 4 月 2 日才補提 112 年
4 度稽核/法遵/資安單位分數云云，內容與事實不盡相符。查，
5 商業金融處業務管理部門於 112 年 1 月 18 日即通知 112 年度
6 商業金融中心 KPI 衡量指標（相證 5），該通知即已附上「業
7 務組長及 RM」、「營業單位」（即區主管）年度 KPI 項目（相
8 證 11 及相證 12）。其中「營業單位」（即區主管）年度 KPI
9 項目之內部稽核評分、法令遵循評分之資料來源為稽核處及
10 法令遵循處，僅適用於營業單位（區）主管，並不適用於業
11 務組長或一般業務人員，因此包括業務組長及一般業務人員
12 等其於商業金融處其他同仁即無知悉本項訊息之必要。故申
13 請人所提申證 6 業務管理部門於 113 年 4 月 2 日寄送給商業
14 金融處全體同仁之內容（各區法遵、稽核與資安分數），並非
15 評核年度考績前應提供給商業金融處全體員工知悉之資料，
16 相對人僅是尊重 113 年 3 月 6 日勞資會議討論之共識，才由
17 業務管理部門進行通知，此部分與是否具有針對性或不利益
18 待遇完全無涉。

19 （四）且申請人擔任管理者之領導統御能力亦有改善空間，例如申
20 請人所屬組員楊姓員工於 112 年間涉犯性騷擾事件成立，經
21 相對人予以大過 1 次記過 2 次懲處（相證 2），然申請人卻仍
22 給予楊姓員工 112 年之績效考評 3L 等第（優良），申請人對
23 此雖辯稱 112 年考核區間為 111 年 11 月 1 日至 112 年 10 月

1 31 日，其係基於維護所屬組員楊姓員工權益所為考評，並無不當
2 云云。惟查：

3 1. 相對人商業金融處於 112 年 1 月 18 日已公告 112 年度 KPI
4 計績期間為 112 年 1 至 10 月（相證 5），申請人陳述有誤，先
5 予敘明。

6 2. 查，申請人之組員楊姓員工性騷擾對象為相對人法人客戶之
7 員工，性騷擾行為之時間點係於 112 年 7 月 24 日至 112 年 10
8 月 23 日間（相證 6），皆位於 112 年考核區間。申請人於 112
9 年 11 月間就知悉組員楊姓員工有涉犯性騷擾事件（相證 7），
10 楊姓員工於同年 11 月 20 日回復並提出答辯資料（相證 8，副
11 知申請人），而相對人公司 112 年度績效考核作業時程，直屬
12 主管對部屬初評時間為 11 月 13 日至 11 月 24 日（相證 9），
13 足見申請人於績效評核時，已明確知悉部屬楊姓員工於當年
14 度有涉及性騷擾情形，惟申請人於績效評核時卻仍給予楊員
15 3L 等第。申請人主管就此曾善意與申請人溝通，提醒楊姓員
16 工性騷擾事件成立且其遭記大過 1 次及記過 2 次之懲處，倘
17 給予其 3L 等第（良好）評核實不適宜，希望申請人再斟酌調
18 整對楊員之考評，惟申請人卻不願修改楊姓員工之考評。

19 3. 另外，112 年申請人轄下組員林姓員工與客戶有不當資金往來
20 而遭相對人懲處（相證 10）。申請人身為業務組長，該年度
21 其部屬有 2 人被懲處，顯見其領導管理及內控有疏漏，但申
22 請人在申證 5 之年度績效自評的 2-1 內控及作業、2-2 法令遵
23 循、3-1 團隊精神（領導管理/團隊合作）此 3 項考核指標，

1 卻仍自評為 5 等第，自評內容更稱「工作成果明顯高於既定
2 標準」，顯然與事實不符。

3 4. 又申請人稱其單位主管王甲○○轄下之其他組別亦有同仁流
4 失，王甲○○對其考評存有偏見且有針對性云云，惟王甲○○
5 給予申請人考評 3L 之主要原因，是因為申請人所管組別有 2
6 位同仁離職，且該 2 位離職同仁均曾口頭向區主管及相對人
7 人力資源處人員，表達對於申請人領導方式之不滿，例如認
8 為申請人業務專業度不足而無法提供部屬必要協助、不會陪
9 著部屬去拜訪客戶等，顯見申請人領導工作表現並未符合相
10 對人「商業金融處業務人員管理須知」第 3 點之規定（相證
11 25），故由離職同仁之反應內容可知，申請人之領導能力確實
12 有待改善加強之空間，反觀臺中商金中心業務組長則無此問
13 題，故區主管根據不同領導表現給予相應之考評，自無違法
14 或不當。

15 5. 末查，相對人過去也曾有部屬違規而影響主管考核之情形（相
16 證 20），另申請人所稱 111 年主管考績調降原因是 111 年發生
17 重大違規事件而遭主管機關糾正缺失云云，此部分確實已有
18 於相證 20 表頭備註提及金融監督管理委員會裁罰糾正事
19 件，相對人已有就此事件將原始分數扣分；因此，商業金融
20 處主管於 111 年度期末考核，確實分別因為金融監督管理委
21 員會裁罰糾正事件及部屬不當保管存摺印章等兩事件而遭到
22 扣分。

23 6. 依此，顯見申請人擔任管理者之領導統御能力亦有改善空

1 間，故相對人乃綜合審酌申請人之達成率情形及團隊管理等
2 各表現，而對於申請人 112 年績效評核結果為 3L（良好），
3 實無不當勞動行為之認識。

4 （五）由證人王甲○○之證述，亦可知申請人主管係綜合申請人 112
5 年整體客觀表現為考評，並無對申請人為不利益對待情事：

6 1. 證人王甲○○已清楚說明其對申請人為申證 5 各項評核之原
7 因，諸如：1-1 營業淨利，申請人達成率僅 65.1%，原應落在
8 評等 1，證人已做適度調升為 3L、1-7 新增授信戶及 1-8 新增
9 存款戶部分，兩項目為業務成長的動能，其評核申請人各為
10 2 及 1，係因達成率低於 20%以下（1-7 達成率為 17.4%、1-8
11 達成率為 8.7%），對業務動能推升需要改善、1-5 存款月均餘
12 額，其達成率為 126.3%，故給予最高的評等 5、1-6 當期 M2，
13 當年度中區及嘉南區僅有 1 件違約，即為申請人轄下組員之
14 案件，故給予 3M，未違約者則視經管的案件量給予 3H 以上
15 不等之評等、1-9 跨售案件，指的是轉介給其他部門及集團子
16 公司的案件，如房貸、信貸等，申請人的跨售案件僅有 2 件，
17 達成率為 7.4%，因而給予評等 2、2-1 內控及作業，申請人轄
18 下 112 年 9 月授信案件的申請紀錄共有 6 件，惟此 6 件均有
19 退件紀錄，故認為授信品質有待提升，故給予 3L、2-2 法定
20 遵循，申請人轄下有 3 位業務同仁，其中 2 位有法遵問題，
21 其中林姓員工與客戶有私下資金往來，被相對人懲處，後自
22 請離職，楊姓員工則是有性騷擾情事等。依此，足見申請人
23 主管係本於申請人 112 年整體客觀表現為評核，並無針對申

1 請人工會幹部身分或從事工會活動為不利益對待或打壓情
2 事。

3 2. 此外，證人王甲○○管轄中區及嘉南區之業務組長中，僅有
4 申請人所屬組別有 2 位組員違規受懲處之情形，其他 3 名業
5 務組長所屬組員均無違規受懲處紀錄，且申請人之業務績效
6 亦落後其他 3 名組長（相證 18），故相對人對於申請人 112
7 年度績效評核，是綜合其整體表現為考評，實無不利對待情
8 事。

9 （六）再者，相對人向來友善對待工會幹部與尊重工會之運作，有
10 關申請人管理業績目標，相對人已先予以打 7 折優待：

11 1. 相對人自企業工會成立以來，均友善對待工會幹部與尊重工
12 會之運作，諸如：申請人與工會已有簽訂團體協約，對於擔
13 任工會幹部之業務員，約定業績目標給予打 7 折之優待計
14 算。另一方面，因申請人擔任相對人之組長（主管職），故申
15 請人於 112 年 3 月間勞資會議中提出擔任工會幹部並同時任
16 相對人主管職者，業績目標亦應比照團體協約就業務員擔任
17 工會幹部之情形，予以打折優待。事實上，申請人自 109 年
18 11 月起就擔任業務組長並同時擔任工會幹部，過去幾年申請
19 人未曾主張業務組長之管理業績應比照業務員打 7 折優待；
20 相對人認為申請人之所以會於 112 年 3 月間勞資會議中，提
21 出工會幹部並同時擔任相對人主管職者，業績目標亦應打折
22 優待之提案，應係申請人於 112 年之管理業務績效呈現落後
23 情事，此參申請人於 112 年 4 月 17 日寄予其主管之信件自述：

1 「...林甲○○擔任嘉南商金業務組長，應全力達成公司給予
2 之年度業務目標，對於管理業務績效落後，深感抱歉與自
3 責。...」(相證 13)。

4 2. 而對於申請人之提案，相對人原本立場是認為，因為商業金
5 融處各組長之年度績效，是加總組內全體業務員之業績目標
6 來計算，各業務組長平時原則上只負責管理、不需分擔業績，
7 僅有於所轄組員離職但未即時遞補時，組長才可能須分擔缺
8 額人員之業績目標。然而，對於申請人之提案，相對人亦願
9 區別不同情境而予以業績目標之打折優待，情境一：若組長
10 所屬組員 RM 有缺員，組長完全負擔缺員部分之業績，但此
11 時組長目標調整減項，係以缺員 RM 目標打 7 折(減 30%)；
12 情境二：若所屬組別無組員 RM 缺員，組長目標調整減項係
13 以該組 RM 平均目標打 85 折。然而，由於勞資雙方對相對人
14 上開善意方案並無共識，經多次溝通未果，相對人最終亦釋
15 出最大善意，於 112 年 10 月 24 日勞資會議時，同意就「工
16 會幹部擔任相對人主管職」之業績，予以打 7 折方式辦理(相
17 證 1)，足見相對人對於工會幹部及工會事務推動之極大善意
18 與支持，絕無申請人所稱之刻意打壓情事。

19 (七)綜上，就申請人 112 年之績效分數評核，相對人確實係依其
20 目標達成情形及所屬團隊管理狀況等因素為綜合客觀考量，
21 並無逸脫考績評定之合理裁量權限，相對人就申請人之績效
22 目標達成率甚至已考量其工會幹部身分而予以 7 折優待，給
23 對申請人之績效獎金亦優於所屬等第之平均值，故相對人未

1 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，
2 申請人請求另為考評及給予相應之績效獎金，亦無理由。

3 (八)答辯聲明：

4 申請人之請求駁回。

5 三、雙方不爭執之事實：

6 (一)相對人 112 年度 KPI 計績期間為 112 年 1 月至 10 月。(相證
7 5)

8 (二)申請人 112 年度績效評等為 3L (良好)。(申證 5 及相證 3)

9 (三)申請人所屬組別之楊姓組員，於 112 年 7 月 24 日至 10 月 23
10 日發生性騷擾事件，經被害人於 10 月 23 日報案後，臺南市
11 政府警察局善化分局於 112 年 11 月 7 日通知相對人，經相對
12 人於 112 年 11 月 22 日召開性騷擾申訴調查委員會後，最終
13 相對人給予楊姓組員記過 2 次及大過 1 次之懲處。(相證 2 及
14 相證 6 至 8)

15 (四)申請人所屬組別之林姓組員，因與客戶有資金往來，相對人
16 對此給予林姓組員申誡 2 次之懲處。(相證 10)

17 (五)相對人與凱基商業銀行股份有限公司企業工會於 111 年 6 月
18 21 日簽訂之團體協約，第 34 條約定：「甲方（指相對人）以
19 百分之七十計算乙方（指企業工會）理、監事擔任甲方職務
20 同等級人員原應承作之業績目標。」(申證 9)

21 四、本案爭點：

22 相對人所為申請人 112 年度績效評核作業評核為 3L 等第之行
23 為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動

1 行為？

2 五、判斷理由：

3 (一)申請人主張：其目前擔任相對人商業金融處之嘉南區商業金
4 融中心 B 組業務組長，同時擔任企業工會第 5 屆理事，近年
5 來因申請人多次參與企業工會活動以捍衛勞工權益，且於 112
6 年 4 月起之勞資會議中，申請人多次提案反應商業金融處主
7 管管理不當等事宜，因此觸怒商業金融處主管，故於 112 年
8 度績效評核作業時，商業金融處主管並未依相對人之規定，
9 於 113 年 2 月 5 日前與申請人進行年終績效回饋溝通，申請
10 人係於 113 年 2 月 6 日年度績效考核結果出來後，才知悉被
11 相對人刻意打壓並給予評核 3L 等第之不利待遇云云。

12 相對人則以：相對人員工績效考核依據為「員工績效評核要
13 點」規定，112 年度員工績效考核流程則依「期末績效考核主
14 管評核作業說明」，各級主管於年終(期末)辦理績效評核時，
15 係依前揭規定與說明辦理。就本件申請人部分，相對人人力
16 資源處於 112 年 11 月 6 日通知開始進行年度績效評核，並需
17 於 112 年 11 月 17 日完成各級主管複核作業，故在此期間申
18 請人區主管多次透過電話與申請人溝通，對申請人及其組員
19 進行績效考核溝通討論，同時有告知申請人，其所管組別績
20 效狀況落後且其於人員管理方面精進空間，且此些項目均
21 屬各級主管考核範圍。申請人為相對人嘉南區商金中心業務
22 組長，於 112 年期末績效評核時，因申請人擔任企業工會理
23 事，依相對人與企業工會 112 年 10 月 24 日之勞資會議（相

證 1) 之結論，申請人所管組別因組員有缺額，故該組財務目標已依原訂業務目標之 70%核算達成率，最後申請人之得分情形為：財務指標得分 45.9 分、M2 以上延滯比率得分 5.46 分、稽核 7.5 分、跨售 0.11 分、證照 1.67 分，合計業務管理部門統計項目得分共 60.63 分，申請人達成狀況僅約 72%（60.63 分/84.5 分）落後目標，故申請人最終評核結果為區主管評核之 3L。又本件考績在申請人於系統自評後，由區主管於系統進行覆核及核准，就區主管評核結果，處主管未再調整。此外，對比嘉南區另位顏姓組長業績達成率狀況約 84%（71.09 分/84.5 分），112 年績效考評結果為 3H（良好），與申請人同為 3 等第，足見相對人對於申請人 112 年度績效已從優評核，無不利對待等語置辯。

(二)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行

1 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動
2 行為之認識為已足。雇主依據其所設定之考績評定標準所為
3 之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當
4 於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實
5 所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考
6 績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁
7 量權限。

8 (三)相對人對申請人所為考績評定為 3L 之行為，不構成工會法第
9 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 10 1. 查申請人為嘉南區商金中心 B 組業務組長，於 112 年期末績
11 效評核時，因申請人擔任企業工會理事，依相對人與企業工
12 會 112 年 10 月 24 日之勞資會議（相證 1）結論，申請人所屬
13 該組因組員有缺額，故該組財務目標已依原訂業務目標之
14 70%核算達成率，為雙方所不爭執。依申請人 112 年度之績
15 效考核表（申證 5）「經理人員整體評估」欄主管所載評語為：
16 「...惟其表現仍有需多業務指標需改善，此次考核評定為
17 3L」，其考評事項細項之 1-1「營業淨利」計算後評等為 3L、
18 評語為：「整體 NR 達成率僅 65.1%，需再提升達成率」；1-2
19 「手續費收入」計算後評等為 2，評語為：「手收達成率僅 21
20 %，整體 NR 達成率僅 65.1%，效能表現待加強」；1-3「跨
21 售收入」計算後評等為 3H；1-4「放款月均餘額」計算後評
22 等為 3L、評語為：「放款功能仍須加強」；1-5「存款月均餘額」
23 計算後評等為 5、評語為：「存款有成長需持續精進」；1-6「當

期 M2 (指放款延滯 31 天以上之金額占其總放款之比率)」計算後評等為 3M、評語為：「今年有一違約事件發生須注意」、1-7「新增授信戶」計算後評等為 2、評語為：「全年僅增加 8 戶授信戶，顯現動能需改善」；1-8「新增存款戶」計算後評等為 1、評語為：「該項指標嚴重落後請改善」；1-9「跨售案件」計算後評等為 2、評語為：「跨售動能並未完全符合預期的績效需改善」；2-1「內控及作業」評等為 3L、評語為：「內控及作業品質，尤其授信案件品質須提升」；2-2「法令遵循」評等為 3L、評語為：「組內人員法令遵循要改善，林乙○○雖已自請離職，為（「惟」之誤）日後管理仍要注意」；3-1「團隊精神」，評等為 3L，評語為「領導管理需進行改善，避免人員流失」；3-2「專業證照」，評等為 4，以上總結申請人 112 年度考績評等為 3L、評語為「林員因任職工會故依本行規定已將其業務目標調整為 70%作為評定標準，惟依其表現仍有需（應係「許」之誤繕）多業務目標需改善，此次則評定為 3L（內容詳見申證 5）。再查，評量表之 2-1 為內控及作業、2-2 為法令遵循、3-1 為團隊精神，均非屬與業績相關之考評事項，與申請人身為工會幹部業績打 7 折計算一事無涉，且依該 3 項之性質，亦難以想像如何打 7 折評分？則主管王甲○○就項目 2-1、2-2 及 3-1 之評分，應屬合理裁量權行使範圍內之行為，尚難認與申請人為工會幹部之身分有關。

2. 嗣經本會傳訊證人即對申請人 112 年考績為評定之主管王甲○○到庭證稱：「（問：請問證人，就申證 5 的 1-1 至 1-9 給予

考績之依據為何？) 1-1 營業淨利：公司對各項指標都有參考的達成率，就本項 3L 部分，參考達成率為 95%至 99%，申請人該項為 65.1%，應該是落在評等 1，評等有分為 1、2、3L、3M、3H、4 及 5，5 是最優，餘次之。該年度是申請人第 1 次以商金的標準作為考核，故將其評等做適度調升。因為公司的考核係由申請人於系統中啟動，申請人在啟動當時即將工會幹部的業務目標設為 70%，故該項目標是以 70%作為目標值。1-5 存款月均餘額：申請人的評等為 5，其表現也高達 126.3%，我也在評語中說明存款有成長、需精進，相對應的評等也是打 5。1-7 新增授信戶、1-8 新增存款戶：此兩項目均為業務成長的動能，申請人自評為 3L，我評核為 2 及 1，是依據達成率低於 20%以下 (1-7 申請人達成率為 17.4%；1-8 申請人達成率為 8.7%)，對業務動能推升需要改善，因而給予以上評核。1-6 當期 M2：當年度中區及嘉南區僅有 1 件違約，即是申請人轄下組員的案件，所以我給他 3M；如果沒有違約件的人會得到 3H 或 4 不等，其標準是依照其經管的案件量。1-9 跨售案件：其指的是轉介給其他部門及集團子公司的案件，如房貸、信貸等。該部分也有考量整體的達成率，申請人的跨售案件僅 2 件，依年初設定目標標準僅達成 7.4%，因而給予評等 2。2-1 內控及作業：該部分我就 2023 年 9 月申請人轄下申請的授信案件有 6 件，這 6 件送至審查端後均有退件紀錄，顯見授信品質有待提升，我依據這些做出 2-1 的評語。2-2 法令遵循：因為申請人該年度轄下有 3 位

業務同仁，其中有 2 位有法遵的問題，其中林乙○○部分是與客人有私下資金往來，公司於 9 月 4 日有針對林乙○○案進行獎懲，給予申誡 2 次的處分，後林乙○○即自請離職，再者是楊衍冬有性騷擾案，惟考評當時公司處分尚未確認，所以我在評語上未提及該案，楊案是 10 月間發生，公司也是 10 月間知道，我也是 10 月間就知道，外部警察機關來函時，11 月間我有偕同人資部門同事到嘉南區與申請人及楊員進行會議。」(參 113 年 9 月 2 日第 1 次調查會議紀錄第 3 頁第 18 行至第 5 頁第 6 行)等語。依上述申請人 112 年度年終考核表之記載及主管王甲○○之證述內容可知，主管王甲○○均係依申請人考核表上各評分事項而為考評，且均敘明評分之理由，核其考評申請人 112 年度之考績，難認有違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定標準所為之考績評定、或是基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理裁量範圍之情形時，則本件宜尊重申請人主管為年終考績考評之裁量權限。

3. 申請人又主張：(1) 申證 5 的 2-1「內控及作業」項目，申請人已取得外部單位所給予權重 7.5 (最高分)(相證 3 倒數第 5 個欄位「稽核」)，但因證人王甲○○未給予面對面之績效面談，就直接給予 3L 評定，所為評分有違公司規定；(2) 企業工會與相對人間關係一向緊張，112 年 3 月 30 日申請人參加之在台南辦公室第 1 次業務檢討會時，因為與過去檢討方

1 式不同，主管王甲○○開會時生氣當會議人員面拍桌子，申
2 請人當即表示其行為不恰當，所以主管王甲○○對申請人有
3 所不滿；(3) 證人王甲○○稱評核作業 2-1「內控及作業」，
4 因申請人轄下授信案件有 6 件退件紀錄，顯見授信品質待提
5 升，然依據相對人商業金融業務管理部 112 年度商金業務-業
6 務組長&RM KPI (申證 7) 中，其中 2-1 項目定義並無包含
7 授信品質須提升之考核內容；又申請人於此項目之 KPI 表現
8 優良，並無商金業務管理部評分資料定義之缺失扣分，因最
9 高得分 7.50 分 (即相證 3 稽核 7.50 內容所示)，故申請人工
10 作成果顯高於標準，證人據此作為評核內容，並不合理且不
11 公平云云。經查：

12 (1) 關於申請人主張其稽核 (相當於考評表之 2-1 內控及作
13 業) 之評分為 7.5 滿分，且 2-1 項目定義並無包含授信品
14 質須提升之考核內容，故其考績至少應可達 3M，而相對
15 人卻僅給予 3L 之考績，顯係針對其工會幹部之身份及勞
16 資會議之發言而給予之不利待遇云云。經查，依相對人
17 所提之嘉南 A、B 二區組長 112 年度之達成率 (即相證 3)
18 觀之，該表除列出營業淨利、手續費收入、跨售收入、
19 放款均量、存款均量、新增有效授信戶及新增有效存款
20 戶共 7 項主要業務指標之達成情形，計算出該 7 項之達
21 成率，單以營業淨利該項來看，A 組金額為 1.3 億餘元，
22 達成率為 104.1%；B 組金額僅為 1 千零 50 餘萬元，達
23 成率為 65.1%，而其餘 6 項之達成金額亦均低於 A 組，

1 可知在業績方面，申請人擔任組長之 B 組均低於 A 組，
2 且差距並不算小。又上開表格中除上開 7 項業務指標
3 外，尚列有：財務指標、M2、稽核、跨售（案件）及證
4 照等 5 項，如均予計入（此部分合計 12 項之總分占比為
5 84.5 分），B 組之分數為 60.63，A 組為 71.09，縱然申請
6 人之 B 組稽核項目分數為滿分 7.5 分，A 組顏姓組長稽
7 核項目之分數雖僅 3.5 分，但整體分數仍高於申請人之 B
8 組超過 10 分以上。又依相對人所陳，申證 5「2-1：內控
9 及作業」的項目即為相證 11 第 2 頁「內/外部稽核缺失、
10 作業風險缺失、管理」（原全文應為「內/外部稽核缺失、
11 作業風險缺失、管理事項缺失、資安缺失」，此處漏印），
12 與申證 6（業務單位稽核/法遵績效指標標準說明）註 3
13 所指稽核分數（含資安）所列 4 個項目相同。再觀申證
14 6 註 3 內容為「商金中心組長及 RM（業務員）」之稽核
15 分數（含資安），係依當年度商業金融處頒布之業務人員
16 KPI 之「內/外部稽核疏失，作業風險缺失，管理事項缺
17 失，資安事項缺失」項目，依 KPI 定義及計分方式辦理，
18 由商金業管部於其中期末評核作業時彙整統計提供。商
19 金中心組長及 RM 之法遵分數依 KPI 之「法令遵循執行
20 情形」項目定義，由各中心依實際執行情形自行評核，
21 可知申證 5「2-2：法令遵循」之分數係由主管所評核；
22 至於稽核之分數，依上所述，雖係由商金業管部於期中/
23 期末評核作業時，彙整統計提供予主管，而相對人陳稱

1 因稽核僅係抽查而未評分，並非對全部案件逐一審查，
2 主管對該分數得參酌全年度之實際情形，故主管就該項
3 目自有裁量權等語，合於事理之常，應屬可信。則因稽
4 核包含於「2-1 內控及作業」之項目內，而 2-1 內控及作
5 業之內容包含法令遵循、風險管理及資訊安全等，故申
6 請人之主管王甲○○給予評等是基於上述項目而進行考
7 評。因 2023 年 9 月申請人轄下申請的授信案件有 6 件，
8 該 6 件送至審查端後均有退件紀錄，顯見授信品質有待
9 提升，故王甲○○於 2-1 該項目給予申請人 3L 之考評，
10 且王甲○○綜合申證 5 全部考核事項之考評後，對申請
11 人 112 年度之考績給予 3L 等第，尚在其裁量權行使之合
12 理範圍內，並無逸脫考績評定標準之情形。至於申請人
13 所主張 2-1 項目定義並無包含授信品質須提升之考核內
14 容云云，惟查申請人之 B 組於 112 年度有 6 件遭退件需
15 補件，而相對人陳稱其餘 3 組均無遭退件須補正之情
16 形，則申請人之 B 組有 6 件遭退件需補件，其情形當屬
17 授信品質有缺失，應屬 2-1 項目中作業風險缺失及管理
18 缺失之範疇。則其主管王甲○○證稱：2-1 內控及作業部
19 分就 2023 年 9 月申請人轄下申請的授信案件有 6 件，這
20 6 件送至審查端後均有退件紀錄，顯見授信品質有待提
21 升，就此列為 2-1 之考評事項等語，自屬其職權之合理
22 行使。申請人僅執績效達成參考項目中之「稽核」一項
23 分數為 7.5，高於 A 組之 3.5，卻忽視其他項目之達成率

1 及分數與 A 組之差距均不小之事實，遽認相對人僅給予
2 3L 之考績，顯係針對其工會幹部之身份及勞資會議之發
3 言而給予之不利待遇云云，自非可採。

4 (2) 關於申請人主張其主管為年終考績時，未依規定採與申
5 請人面對面談話部分，證人王甲○○證稱：「(問：公司
6 是否有規定要做考績面談？本件您有無對申請人做考績
7 面談？) 一、有規定要做考績面談。二、我有跟申請人
8 做考績面談，補充說明我接任嘉南區區長後，在 2023 年
9 間不定期都有一些績效會議，會議中其實也就是針對這
10 些考績事項做面談，因為申請人的考績整體表現在年中
11 時即可見有落後情形，尤其是在財務指標部分，所以我
12 也有請公司的人力資源部同事，包含人力資源處處長，
13 都有到嘉南區對申請人轄下的組長及組員進行績效提升
14 會議及教育訓練，此些都有相關會議紀錄。」、「(提示相
15 證 14 (2023 年 4 至 5 月業績檢視研討會議紀錄) 問：此
16 些是否即為前開所稱相關紀錄？) 為其中之一，人資部
17 門也有相關紀錄。」、「(問：公司是否有規定考績面談一
18 定要進行當面面談？) 我印象中是沒有一定要當面，對
19 申請人的面談我是以電話進行，我平常的上班地點在臺
20 中，申請人是在臺南，因而採取電話方式溝通。」、「(問：
21 2 月 17 日是否有再與申請人見面討論考績？) 公司有考
22 績流程圖，處主管在 2 月 1 日至 5 日間需要與同仁進行
23 考績說明，該部分是屬於處主管權限；而我是區主管，

1 我是基於關心的角度在年後去詢問申請人，主要是問他
2 對於自己或楊員的考評有何意見或是相關反饋，他的回
3 應是沒有。」(參 113 年 9 月 2 日第 1 次調查會議紀錄第
4 3 頁第 18 行至第 5 頁第 6 行)，依上開證人所述其確有
5 以電話與申請人為年度績效面談。又依相對人所提出王
6 甲○○於 112 年 11 月 16 日寄予申請人之電子郵件(相
7 證 28)，內文稱：「○○(申請人名)：經電話再次溝通後，
8 將依你直屬主管觀察即所述送出衍冬(即申請人轄下涉
9 及性騷擾之行員)考核(3L)，另你個人考核將依 112
10 年度凱基銀行各職能 KPI 達成項目及凱基銀行績效評核
11 要點及歷年考評方式進行 請於 112/11/17 前送出」，由此
12 益徵證人王甲○○證稱其對申請人考績之面談是以電話
13 進行一節，應屬事實。復參主管王甲○○上班地點在臺
14 中，申請人上班地點是在臺南，因而採取電話方式與申
15 請人為 112 年度考績溝通，尚屬情理之中，亦難謂有影
16 響整體績效考評之效力。申請人主張所謂之年終績效面
17 談必須是面對面之方式始符合規定，其主管未與其為年
18 度考績未採面對面方式，即違反規定云云，尚非可採。
19 況王甲○○稱在年後即 113 年 2 月 17 日與申請人見面
20 時，有當面詢問申請人，對於自己或楊員的考評有何意
21 見或是相關回饋，申請人的回應是沒有等情，亦為申請
22 人所不否認；又主管王甲○○在為系爭考績時，公司尚
23 未對申請人下屬楊員之性騷擾案為處分，故並未將該案

1 列為申請人考績之審酌事項之一，此觀申證 5 之考評表
2 中均未將該案列為申請人考評審酌事項即知。綜上，申
3 請人此部分之主張，並非可採。

4 (3) 申請人主張企業工會與相對人間關係一向緊張一事，相
5 對人辯稱相對人跟企業工會簽署之團體協約第 34 條(申
6 證 9)，本僅約定對於企業工會幹部擔任業務員之業績給
7 與 7 折之優惠；其後於 112 年 10 月 24 日勞資會議中，
8 相對人對於企業工會幹部擔任主管職者（包含申請人在
9 內），更同意超出團體協約原約定範圍，而亦給予業績打
10 7 折之優惠（相證 1）。又申請人原屬育成金融中心南組
11 於 112 年 1 月 1 日併入嘉南區商金 B 組時，相對人給予
12 業績 5 折優惠，協商之後，相對人又釋出善意，就已經
13 設定 5 折之目標，再給予 7 折之優惠之事實，為申請人
14 所不否認，可知在企業工會爭取工會幹部之業績打折事
15 項中，相對人最終均接受工會之提案，復無其他積極事
16 證足資證明企業工會與相對人間有諸多爭議及抗爭之情
17 事，則相對人上開所辯，應屬可採。申請人主張企業工
18 會與相對人間關係一向緊張云云，尚難採信。

19 (4) 關於 112 年 3 月 30 日於台南辦公室第 1 次業務 B 組織業
20 務檢討會時，因為檢討會之實施方式與過去之方式不
21 同，主管王甲○○固有生氣當場拍桌子，申請人當場即
22 表示其行為不恰當之情事，申請人其後並於勞資會議中
23 提出此事，相對人人力資源處知悉後即介入調查，調查

1 結果認主管王甲○○並非針對任何人而係情緒管控不
2 佳，且已告誡主管王甲○○，避免再有類似情形發生，
3 有相對人人力資源處於 2023 年 5 月 8 日寄給申請人之郵
4 件（申證 2-2）足憑。且自 112 年 3 月 30 日之後，主管
5 王甲○○亦未再有類似情形發生，主管王甲○○其後對
6 申請人與企業工會亦未有任何不愉快或衝突，則既然該
7 次事件主管王甲○○並非針對申請人工會幹部身分而
8 為，實難單憑此一事實即認主管王甲○○有因此記恨申
9 請人，並於其後加以針對之情事。申請人此部分之主張，
10 亦難採信。

11 4. 綜上所述，本件相對人對申請人所為 112 年度之考績評定為
12 3L，係申請人之主管依據相對人所設定之考績評定標準而為
13 之評定，並無該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定，
14 或基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合
15 理的裁量範圍之情形，故本件宜尊重雇主考評之裁量權限。
16 則申請人主張相對人係因其為工會幹部及其主管於勞資會議
17 中對其拍桌子之行為，因而對其考績故意為不利待遇而構成
18 工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為云云，尚屬無據。

19 (四)相對人對申請人所為考績評定為 3L 等第之行為，不構成工會
20 法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

21 本會認定本件相對人對申請人所為 112 年度之考績評定為 3L
22 等第，係申請人之主管依據相對人所設定之考績評定標準而
23 為之評定，並非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評

1 定，或基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸
2 脫合理裁量範圍之情形，故申請人主張相對人係因其為工會
3 幹部及主管曾於勞資會議中對其拍桌子，且主管對其於勞資
4 會議之發言行為懷恨在心，因而對其考績故意為不利待遇，
5 而構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為云云，並非可
6 採，已如前述；依此，本件相對人對申請人所為 112 年度之
7 考績評定為 3L 等第，既屬其合理考績裁量範圍內之行為，即
8 難認有不當影響、妨礙或限制申請人工會之組織或活動，自
9 不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

10 六、救濟命令部分：

11 (一)按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明
12 文。裁決委員會如果認定雇主之行為構成不當勞動行為時，
13 究應發布何種救濟命令，本法並未設有限制，裁決委員會享
14 有廣泛之裁量權，不受當事人請求之拘束，但並非漫無限制。
15 解釋上，救濟命令不得違反強行法規或善良風俗，救濟命令
16 之內容必須具體、確定、可能；而於斟酌救濟命令之具體內
17 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
18 制度目的來觀察。易言之，應審酌裁決救濟制度之立法目的
19 在於保障勞工團結權、團體協商權、團體爭議權等基本權，
20 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
21 言之，於雇主該當工會法第 35 條第 1 項規定之場合，裁決委
22 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
23 當勞動行為為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規

1 定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相
2 對人為一定行為或不行為之處分時，則宜以樹立該當事件之
3 公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

4 (二)本會既認定相對人對申請人所為 112 年度之考績評定為 3L 等
5 第，係申請人之主管依據相對人所設定之考績評定標準而為
6 之評定，並非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定，
7 或基於不當勞動行為之動機或目的所為之考績評定等逸脫合
8 理裁量範圍之情形，故不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及
9 第 5 款之不當勞動行為，已如前述；則申請人請求本會發布
10 救濟命令之主張，即失所依附，應予駁回。

11 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後
12 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

13 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
14 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 張詠善

林佳和

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林垚君

1 中 華 民 國 1 1 3 年 1 2 月 1 3 日

2 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部

3 為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法

4 院高等行政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。