

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 3 號

【裁決要旨】

相對人 105 年 10 月 28 日(105)安人字第 1057000222 號函知申請人林○○104 年度考績考評仍為「甲下」之行為，既經本部認定不構成重新評核，縱認相對人僅形式上重新調整申請人林○○之分數及排序，但客觀上缺乏實質重新評核之程序，然其既係依本會 105 年勞裁字第 12 號裁決決定書之指摘而為調整及排序，主觀上亦難認有何不當勞動行為之故意或認識。

【裁決主文】

申請人 林○○

申請人 安泰商業銀行股份有限公司企業工會

設桃園郵政 4-10 號信箱

代表人 林旦川

住同上

相對人 安泰商業銀行股份有限公司

設台北市信義區信義路 5 段 7 號 16 樓、40 樓、41 樓

代表人 丁予康

住同上

代理人 余天琦律師

施穎弘律師

均住台北市敦化北路 201 號 9 樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會於民國（以下均同）106 年 5 月 19 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人裁決之申請駁回。

壹、程序部分

- 一、按勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 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。」；同法第 51 條第 1 項規定：「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、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」
- 二、查本件申請人主張相對人 105 年 10 月 28 日(105)安人字第 1057000222 號函知申請人林○○重為考績評核結果，將申請人林○○104 年度考績重評為「甲下」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，並於 106 年 1 月 20 日提起本件裁決之申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，本件裁決申請應予受理，合先敘明。

貳、實體部分

一、申請人之主張

(一) 工會於民國（下同）97 年 1 月 6 日成立，此有工會登記證書可憑（申證 1）。相對人於 105 年 1 月 27 日將申請人林○○104 年度考績考評為「甲下」之行為，經申請人依法提起裁決申請後，勞動部 105 年勞裁字第 12 號不當勞動行為裁決結果如主文：「(一)相對人於 105 年 1 月 27 日將申請人林○○104 年度考績考評為『甲下』之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為；(二)相對人對申請人林○○所為之前項考評應予撤銷，相對人並應於接獲本裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評。」，並認「申請人林○○自 99 年起即擔任申請人工會幹部，現為申請人工會之理事，且自 104 年起於申請人工會理事長公出時，擔任代理理事長；又 104 年 1 月間申請人林○○任職內湖分行時，於台北市政府勞動局對相對人內湖分行進行勞動檢查時，申請人林○○該次係以勞方代表之身分參與，因此相對人於 104 年第一季就北三區之 22 名理財專員之考績為考評時，就工作表現較申請人林○○差或相近之 5 名理專，在單位主管評核一項分別給予 14、17、12、12.5 及 20 分，平均為 15.1 分，獨對申請人林○○給予 0 分之行為，已逸脫合理裁量之範圍，顯與申請人林○○擔任工會幹部及參與工會活動相關聯。是相對人對申請人林○○104 年之考績中之『單位主管評核』一項予以差別待遇，自會對工會會員擔任工會幹部及參與工會活動造成心理忌憚之影響，核其行為自屬不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動之行為。從而認定相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(二) 相對人於 105 年 1 月 27 日將申請人林○○104 年度考績考評為「甲下」之行為，既經勞動部 105 年勞裁字第 12 號不當勞動行為裁決結果認定為不當勞動行為，則相對人應於接獲前述裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評，

自不得重為相同之處分，惟相對人重為考評後，於 105 年 10 月 28 日以(105)安人字第 1057000222 號函知申請人林○○104 年度考績考評仍為「甲下」(申證 3)。

(三) 嗣經申請人林○○表示不服後，相對人於 105 年 12 月 12 日以 (105) 安人字第 1057000252 號函覆表示：「原裁決決定主文僅要求本行另為適當之考評，並非命本行應為甲以上之考評」(申證 4)，惟相對人過去皆以分數為考評標準，此有相對人於前案所提出 104 年第一季理財業務人員之評核表可憑(申證 5)，而根據上函之內容，卻另以相對人排行名次作為考評，顯然不符相對人向來考評之方式，而具有對申請人林○○不當勞動行為之動機。再者，依該函覆說明四之內容：「.....應考量其 104 年第三季之表現較佳，則加重 104 年第三季名次之權重以 2：1，...」，及依說明三「...，將裁決決定書中所述平均分數 15.1 分加入申請人 104 年第一季理財專員績效中並重新計算...」，105.09.02(105)安人字第 10570000175 號辯論意旨書四、(三)、5、「...給予申請人林○○加上 16.64 分(及相對人北三區平均評分)，申請人林○○之分數為 70.26 分，...，給與申請人林○○加上最高分 20 分，申請人林○○之分數為 73.62 分，...」，以及該函說明五之內容：「...甲下等第人員給與 80~82 分...」等說明作為基礎，試算兩種方式，重評申請人林○○之績效，則申請人林○○之績效分數依相對人員工考績要點(申證 6)，亦應係評核為「甲上」或「甲」而非「甲下」，敘述如下：

1. 第一種計算式：加重 104 年第三季名次之權重以 2：1

(1) 若以 104 年第一季 (Q1) 最高分加 20 分計算，104 年第三季 (Q3) 以 92.31 分數不變，則計算式為
【(53.62+20)x1+92.31x2】÷3 =86.08。重評結果應為

【甲上】。

(2) 若以 104 年第一季 (Q1) 加 16.64 分計算，104 年第三季 (Q3) 以 92.31 分數不變，則計算式為
【 $(53.62+16.64) \times 1 + 92.31 \times 2$ 】 $\div 3 = 84.96$ 。重評結果應為【甲】。

(3) 若以 104 年第一季 (Q1) 加 15.1 分計算，104 年第三季 (Q3) 以 92.31 分數不變，則計算式為
【 $(53.62+15.1) \times 1 + 92.31 \times 2$ 】 $\div 3 = 84.44$ 。重評結果應為【甲】。

2. 第二種計算式：加計之分數乘以 1/3

(1) 104 年第一季 (Q1) 加 20 分： $20 \times 1/3 +$ 原考績甲下
(80~82)=86.67~88.67。重評結果應為【甲上】。

(2) 104 年第一季 (Q1) 加 16.64 分： $16.64 \times 1/3 +$ 原考績
甲下(80~82)=85.55~87.55。重評結果應為【甲上】。

(3) 104 年第一季 (Q1) 加 15 分： $15.1 \times 1/3 +$ 原考績甲下
(80~82)=85.03~87.03。重評結果應為【甲上】。

(四) 由以上可知，相對人依據 105 年勞裁字第 12 號案不當勞動行為裁決決定書，重新評核申請人林○○104 年度之考評，若以 105 年 12 月 12 日以 (105) 安人字第 1057000252 號函覆內容計算方式作為基礎，重評 104 年度申請人之績效，惟申請人林○○之績效亦應有「甲」或「甲上」。但相對人考核結果仍再核定為「甲下」，顯不符 105 年勞裁字第 12 號案不當勞動行為裁決決定書之裁決意旨，其重評顯不具公平性、合理性，明顯錯誤，並具有不當勞動行為之動機及認識，相對人行為已構成工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款之不當勞動行為。

(五) 請求裁決事項：確認相對人 105 年 10 月 28 日(105)安人字第 1057000222 號函將申請人林○○考績考評為「甲下」之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。

(六) 其餘參見申請人 106 年 1 月 20 日不當勞動行為裁決申請書、106 年 3 月 28 日第一次補充說明、106 年 4 月 5 日第二次補充說明，及各該書狀檢附之證物。

二、相對人之抗辯：

(一) 人事考核權限乃相對人人事管理之核心權限，105 年勞裁字第 12 號裁決決定亦未要求相對人應為「甲」或「甲上」之考評結果，申請人認為相對人不得再為「甲下」之考評結果顯然嚴重誤解法令：

1. 申請人辯稱：「...相對人應於接獲前述裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評，自不得重為相同之處分」云云。惟查，人事考核權限乃專屬相對人所屬人事管理之核心權限，縱使針對人事考核得介入審查考評是否有違法情事，惟於法院審查確認考評決定有違法情形，不應加以維持之際，仍不得逕自作成相對人對考評人應為何種等第考績之意思表示，否則即已侵害相對人所屬人事管理之核心權限，不符勞資爭議處理法第 51 條第 2 項之立法本旨。此理亦經台北高等行政法院 102 年度訴更一字第 94 號判決揭示在案可稽（附件一）。
2. 另外 105 年勞裁字第 12 號裁決決定（以下簡稱原裁決決定）縱使認為相對人針對林○○104 年第 1 季擔任理財業務人員部分之考績有差別待遇等情（相對人對此仍否認之，並已經提出行政訴訟），但原裁決決定僅要求相對人應重「為適法之考評」（參原裁決決定主文第 2 項），不

僅未要求相對人應為「甲」、「甲上」之考評，亦根本未要求相對人不得為「甲下」之考評結果。因此相對人在依照現行考績辦法重為考評為「甲下」之結果，應認適法。申請人認為相對人不得再為「甲下」之考評結果，顯然嚴重誤解前述法令，其所述顯然不可採。

(二) 申請人林○○104 年考核應以其 104 年第 3 季擔任存匯人員之考核作為評核依據外，也應考量其 104 年第 1 季擔任理財專員之表現，即便相對人重評亦未改變此點：

1. 原裁決決定認為相對人針對申請人林○○104 年第一季理財專員之考績在「單位主管評核」部分給與 0 分顯係針對申請人林○○工會幹部之身分及參與工會活動而為不利待遇，並要求相對人應於收受原裁決決定書 30 日內，另為適當考評云云。
2. 惟查，相對人針對理財專員之考核，主要區分「業績達成率」、「經營指標」及「管理考核」(即「單位主管評核」)三項(參相證 1 號)。「單位主管評核」部分為各單位主管依照員工之「業務配合度、工作態度」，即單位主管依照其對該員工之日常工作態度、業務配合度、積極度、是否主動與主管溝通討論等主觀層面加以觀察後考評，與「業績達成率」、「經營指標」之評比內容明顯不同，無法以不同內容之「業績達成率」、「經營指標」評比結果，作為推論單位主管評核亦應為相同或近似評比結果之依據為至明之理。
3. 且基於人事裁量特性，「單位主管評核」之考評當然受不同主管考核分數之寬嚴標準而會有不同結果，更無法僅因某名主管較為嚴格就推論「單位主管評核」部分未給予加分就有裁量濫用；而原裁決決定竟然以比較「業績達成率」、「經營指標」成績相同或近似之人均有在「單

位主管評核」乙項獲得加分，而未考量同一單位主管就「單位主管評核加減分」項目所秉持之標準(即對申請人日常之工作態度、業務配合度等)，就作成對申請人林○○在「單位主管評核」上未給分就係因工會幹部身分所致之結論，實難甘服。

4. 但原處分或決定之執行不因提起行政訴訟而停止，相對人因此仍對申請人之年度考績結果予以重新評定。而申請人林○○104年考核應以其104年第3季擔任存匯人員之考核作為評核依據外，也應考量其104年第1季擔任理財專員之表現，亦經相對人於原裁決審理時敘明之並獲肯認。且原裁決決定認為相對人對申請人之104年第3季考核結果並無疑慮，因此對104年第1季之考核針對「單位主管評核」部分，若認為原裁決決定第30頁之認定可採(即「...在未計入『單位主管評核』分數之前，至少有5名理專之分數低於或與申請人林○○接近...而上開5名理專之『單位主管評核』的分數則分別為14、17、12、12.5及20，平均分數為15.1分」)，因此將申請人林○○104年第1季之「單位主管評核」成績調整為15.1分，則申請人104年第1季理財專員之績效排名從原先124名變成104名，依照等第人數比例分配後，其成績由「乙下」更改為「乙上」。並與104年第3季存匯人員之等第為「甲」綜合考量後，重新評為「甲下」，應屬合理。
5. 相對人亦將此重新考評之結果函覆勞動部並且副本給與申請人(相證2號)，可見申請人對相對人如何評比知之甚詳。且因為相對人係初次面臨重新考評之狀況，為求慎重亦嘗試以不同方式以求公正客觀，均得出應給與甲下考績之結論(參相證2號第四點以下記載)。

(三) 相對人按每年公司整體經營績效結果依照業務性質配分考評等第之人數比例，並非依照考績原始成績即給與等第之結果，相對人均已經將相關評比方式詳細告知申請人，申請人仍刻意曲解：

1. 申請人主張：「...申請人之績效分數依相對人員工考績要點，亦應係評核為「甲上」或「甲」而非「甲下」云云。
2. 惟查，相對人按每年公司整體經營績效結果會依照不同性質之業務配分考評等第之人數比例，因此各員工之原始考績成績原則上會與屬同性質業務之同仁先依照原始成績排列其順位，再依照各等第分配之人數給予優、甲上、甲、甲下、乙上、乙、乙下、丙之等第，以決定歸屬於優等、甲等、乙等、丙等之哪一等第。在確定某員工排名落入其所屬群組之何種等第範圍內時，則再給與最終考績分數（例如甲下等第人員給與 80~82 分），此參相證 2 號函文第三、四、五點即知。此最終考績分數因僅屬形式意義，故過去均未曾告知員工，但因勞動部要求相對人公司說明，因此在函文中亦明確告知調整結果（參相證 2 號第五點）。
3. 且申請人林○○因 104 年第 1 季為理財人員之後方轉任存匯人員，因此申請人林○○104 年考核之方式與其他員工略有不同，係以其 104 年第 3 季擔任存匯人員之考核作為評核依據外，也考量其 104 年第 1 季擔任理財專員之表現已如前述，且此部分亦於原裁決決定審理時為完整說明。因此相對人先按照調整後之分數，即加上 15.1 分之單位主管評核分數後，將申請人林○○於理財專員內部進行排名，確定為「乙上」後，再依照其 104 年第 3 季擔任存匯人員之考績排序為「甲」，綜合考量給與「甲下」之成績，係合理公平之評比方式，並無任何違法或不當之處。

4. 若依照申請人所述應將調整後之 104 年第 1 季成績直接與 104 年第 3 季考績加權計算（參申請人第一種計算式及第二種計算式。姑且不論相對人公司均無此種計算方式之規定，不知申請人依據為何），則不僅無視存匯人員之考核指標與理財人員之考績指標根本不同，更是刻意忽視相對人從來就未以原始成績直接給與考績評比結果以及相對人依照業務性質配分考評等第之人數比例之事實。更何況若是以原始總成績決定各員工之等第，則依照申請人所述之第一種計算式來算其原先之 104 年成績應該 79.41 分（ $((53.62+92.31+92.31)/3=79.41)$ ），依照安泰商業銀行員工考績要點第三條規定「七十分以上未達八十分為乙等」（相證 3 號），則林○○原來之考績成績應該是「乙等」而非是「甲下」之甲等。可見申請人林○○之計算方式全然係由其憑空想像，實無根據。
5. 綜上所述，可見申請人明顯係為了提起本件不當勞動行為申請，自行創設對其有利之計算方式，不僅嚴重侵害相對人人事考評之權限，更可知其所指之計算方式並無任何依據，其指摘相對人重新考評有不當勞動行為動機及認識、相對人有不利益待遇等均不可採。

（四）相對人過去考績評比從未針對工會幹部給與任何不利待遇，即便重評也係在相對人人事考評範圍內依照原裁決決定所指摘之意旨所為，根本無任何不當勞動行為之認識與動機：

1. 申請人辯稱相對人重新評定為「甲下」有明顯錯誤，相對人具有不當勞動行為之動機及認識云云。
2. 惟查，相對人過去考績評比從未針對工會幹部給與任何不利待遇，針對申請人林○○原先 104 年之考績評核結果亦是如此，已如前述。申言之，人事管理及考核權限係相對人公司維持其營運及對員工管理之核心權限，相對人均係

遵守內部相關人事考評規定辦理，對所屬員工之考績為客觀、公平、合理之評價。且事實上相對人所屬非工會幹部之員工較申請人「甲下」考績差者，比比皆是，更足證相對人絕無因申請人為工會幹部而對其為考績不利待遇。

3. 況且針對本案重評，申請人林○○指摘相對人具有不當勞動行為所引證之計算式根本為其個人自行所杜撰提出，並非相對人公司之規定。相對人即便是重評考績，也係遵守相關人事考評規定以及慣例，依照原裁決決定所指摘之意旨為之，以求公平合理。不僅沒有任何故意或過失，更遑論有任何不當勞動行為之認識與動機存在。

（五）相對人重評申請人林○○104 年考績之方式如下：

1. 針對 104 年第 1 季擔任理財專員時「單位主管評核」給予零分之瑕疵，相對人依照鈞會 105 年勞裁字第 12 號裁決決定書有關分數低於或與申請人林○○接近之 5 名理財專員「單位主管評核」平均分數為「15.1 分」之見解，把申請人林○○104 年第 1 季擔任理財專員時「單位主管評核」列為 15.1 分。
2. 申請人林○○104 年第 1 季分數依據前述說明經重評後為 68.72 分，在受考評之 125 名理財專員中，排名為 104 名，依照等第配分人數比例給予申請人林○○104 年第 1 季「乙上」之等第：

(1)如前所述，相對人將申請人林○○104 年第 1 季之「單位主管評核」成績調整為 15.1 分，則林○○104 年第 1 季考績變成 68.72 分（ $53.62+15.1=68.72$ 分）。

(2)相對人 104 年第 1 季理財專員受考核者人數共有 125 名，其成績按照名次排名順序整理如相證 4 號。

(3)申請人林○○之成績從 53.62 分變動為 68.72 分，則參考相證 4 號名次順序，可見其排名順序由 124 名調整為 104 名。

(4)相對人按每年公司整體經營績效結果依照不同性質之業務配分考評等第之人數比例。而理財專員之等第分配人數比例，整理如相證 5 號。可見申請人林○○原先 124 名應配分之等第為「乙下」，104 名則配分之等第為「乙上」。

3.申請人林○○104 年第 3 季擔任存匯人員考績成績為 92.31 分，則在 296 名存匯人員中排名第 125 名，其等第配分為「甲」：

(1)申請人林○○104 年第 3 季考績成績為 92.31 分，即便重評亦無變動該成績。

(2)相存匯人員受考評人數共有 296 名，其成績按照名次排名順序整理如相證 6 號。可見林○○之排名為 125 名。

(3)而存匯人員應配分之等第比例亦整理如相證 7 號。可見 125 名應配分「甲」。

4.經過前述重評程序，申請人 104 年第 1 季擔任理財專員等第為「乙上」，第 3 季擔任存匯人員之等第為「甲」，因為第 2 季及第 4 季工作表現不列入考績的評比依據，故平均第 1 季及第 3 季兩個季度的等第，最終重評申請人林○○104 年考績為介於等第為「乙上」及「甲」中間的「甲下」，應屬恰當。

(六)據上，相對人無不當勞動行為，請求駁回申請人之申請。

- (七) 其餘參見相對人 106 年 2 月 18 日不當勞動行為裁決案件答辯書、106 年 3 月 28 日不當勞動行為裁決案件補充答辯理由一書、106 年 4 月 5 日不當勞動行為裁決案件陳報狀，及各該書狀檢附之證物。

三、雙方不爭執事項

- (一) 相對人於 105 年 1 月 27 日將申請人林○○104 年度考績考評為「甲下」之行為，經申請人依法提起裁決申請後，經本會 105 年勞裁字第 12 號裁決決定書認定構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，除撤銷上開考評外，並命相對人應於接獲本裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評。
- (二) 相對人將申請人林○○104 年第 1 季之「單位主管評核」成績調整為 15.1 分，從 53.62 分變動為 68.72 分。
- (三) 相對人以 105 年 10 月 28 日以(105)安人字第 1057000222 號函知申請人林○○104 年度考績考評仍為「甲下」。
- (四) 勞動部 106 年 4 月 5 日勞動關 1 字第 1060125755 號函以相對人未依本會 105 年勞裁字第 12 號裁決決定書所定期限為一定行為，依同法第 45 條第 3 項規定予以裁罰 6 萬元。

四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人 105 年 10 月 28 日以(105)安人字第 1057000222 號函知相對人林○○104 年度考績考評仍為「甲下」，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為？以下說明之：

- (一) 相對人 105 年 10 月 28 日以(105)安人字第 1057000222 號函知相對人 104 年度考績考評仍為「甲下」，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1. 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，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對工會會員為不利之待遇或不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。(參見 102 年勞裁字第 4 號、102 年勞裁字第 28 號裁決決定書)。

2. 復按雇主依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當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的裁量範圍之情形時，則本會自應當尊重雇主之考績裁量權限。惟雇主為考績評定時，如其主觀上有不當勞動行為之認識，且其考評給分有悖於客觀事實，而有逸脫合理的裁量範圍之情事時，仍有構成不當勞動行為之可能。本會自得對於雇主所為考績之評定加以審查，並得認定該考評之行為構成不當勞動行為。
3. 查申請人主張：相對人應於接獲 105 年勞裁字第 12 號不當勞動行為裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考評，自不得重為相同之處分，惟相對人重為考評後，於 105 年 10 月 28 日以(105)安人字第 1057000222

號函知申請人林○○104 年度考績考評仍為「甲下」。
相對人抗辯：依本會 105 年勞裁字第 12 號裁決意旨，
重評申請人林○○104 年度之考績，並以 105 年 10 月
28 日以(105)安人字第 1057000222 號函知相對人林
○○104 年度考績考評仍為「甲下」。相對人之評核方
式係對於 104 年第 1 季「單位主管評核」部分，分數
低於或與申請人林○○接近之 5 名理專之『單位主管
評核』分數加總後平均，該平均分數為 15.1 分，嗣將
申請人林○○104 年第 1 季之「單位主管評核」成績
調整為 15.1 分，申請人林○○104 年第 1 季理財專員
之績效排名從原先 124 名變成 104 名，再依照等第人
數比例分配後，其成績由「乙下」更改為「乙上」。並
與 104 年第 3 季存匯人員之等第為「甲」綜合考量後，
重新評為「甲下」。

4. 經查本部 105 年 11 月 17 日勞動關 1 字第 1050128426
號函，以相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第
5 款規定，依同法第 45 條第 1 項規定予以裁罰。本部
106 年 4 月 5 日勞動關 1 字第 1060125755 號函，復以
相對人未依本會 105 年勞裁字第 12 號裁決決定書所定
期限為一定行為，依同法第 45 條第 3 項規定予以裁罰
6 萬元。理由略以：受處分人(即相對人)係依據裁決決
定書中之論證將其他人之分數平均後，作為申請人(即
林○○)之分數，仍未重新評核申請人之「單位主管評
核」之分數，已經違反工會法第 45 條第 3 項規定。因
此，相對人 105 年 10 月 28 日(105)安人字第 1057000222
號函知申請人林○○104 年度考績考評仍為「甲下」
之行為，既經本部認定不構成重新評核，縱認相對人
僅形式上重新調整申請人林○○之分數及排序，但客
觀上缺乏實質重新評核之程序，然其既係依本會 105

年勞裁字第12號裁決決定書之指摘而為調整及排序，主觀上亦難認有何不當勞動行為之故意或認識。

5. 復查相對人主張之評核方式與申請人主張之評核方式，其差異在於：以「絕對分數」或「相關業務總人數之排行名次之相對分數」為評核標準。相對人主張從未以原始成績直接給與考績評比結果，而是依照業務性質配分考評等第之人數比例。經查：相對人「安泰商業銀行員工考績要點」第三條規定：「考績分數九十分以上者為優等；八十分以上未達九十分為甲等（包含甲上、甲、甲下）；七十分以上未達八十分為乙等（包含乙上、乙、乙下）；未達七十分為丙等。」，固係以分數為評等標準，但並無法從上開規定得知究竟係以絕對分數或相關業務總人數之排行名次決定之相對分數作為評等標準。然以高中會考、大學學測等升學考試與舊制聯考所採之標準為例，舊制聯考採絕對分數，高中會考、大學學測則採量化之相對分數，即以考生在特定科目應考總人數之排序決定其分數，二者均屬合理之判斷標準，並無優劣可言。因此，相對人主張係依照業務性質配分考評等第之人數比例為評等標準，尚難認有何逸脫合理之判斷標準之情形。
6. 再以「安泰商業銀行股份有限公司 104 年第一季理財業務人員之評核表」而言，「業績達成率」共四項：「財務指標達成率(25%)」、「非財務指標達成率(25%)」、「使用電子銀行交易比(15%)」、「申請信用卡達成比率(15%)」；管理考核共二項：「單位主管評核(20%)」、「理財業務主管評核(20%)」，並有其他加減分。因此，上開評核表之各項分數比率加總後已超過 100%，可見申請人主張以絕對分數為評核標準，與評核表所載不符，尚非可採。

7. 申請人復以相對人 105 年 12 月 12 日 (105) 安人字第 1057000252 號函說明四，主張應加權計算申請人林○○104 年第 3 季之分數，然姑且不論上開 105 年 12 月 12 日函說明四乃係假設語氣：「若申請人認為應考量其 104 年第三季之表現較佳...」，縱使加權計算，若係採相對分數，基於公平性與合理性，其他接受考績之員工亦應同樣加權計算，再依排行序位量化其分數，申請人主張單就其個人年 104 第 3 季加權計算，並據以決定其等第應為「甲」，尚乏依據。況相對人 104 年第 1 季成績 53.62，縱使加上「單位主管評核」20 分，亦僅 73.62 分，加上 104 年第 3 季成績 92.31，平均分數為 82.965，若以絕對分數計算，依前揭「安泰商業銀行員工考績要點」第三條規定：「八十分以上未達九十分為甲等（包含甲上、甲、甲下）」，採三等第計算，亦須達 83.33 以上，才有評核為「甲」之可能。因此，申請人主張 104 年之等第應為「甲」，亦無可採。
8. 再依相對人提出之 104 年理財專員成績排序表、104 年理財專員等第分配表、104 年存匯人員成績排序表、104 年存匯人員等第分配表，以粗略方式觀察，約 10%（優）、20%（甲上）、30%（甲）、20%（甲下）、20%（其他），分配比例在客觀上尚無不合理之處。相對人主張係依照業務性質配分考評等第之人數比例而考評給分，亦難認有何有悖於客觀事實而有逸脫合理的裁量範圍之情形。

(二) 未查本會 105 年勞裁字第 12 號裁決決定書乃就「單位主管考評」為零分部分認定構成不當勞動行為，上開裁決決定書亦指出：「至於在 104 年度考核時，單位主管考評給予申請人林○○最高之 20 分，是否不影響申請人林○○

之甲下評等一事，亦與相對人基於不當勞動行為之認識，對申請人林○○為不利待遇，構成不當勞動行為一事無涉」。是以申請人主張依本會 105 年勞裁字第 12 號裁決決定書，相對人重為考評，不得再為相同等第之「甲下」，對於上開裁決決定書意旨有所誤認，併予指明。

五、本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件裁決之申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 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

康長健

劉師婷

林振煌

王能君

黃儁怡

蔡正廷

蔡志揚

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 0 5 月 1 9 日

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院（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。