

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 114 年勞裁字第 48 號

3 【裁決要旨】

4 按依上述之相對人檢券員管理要點第 4 點「檢券員之考核、獎懲、
5 差假、待遇、福利及退休、撫卹、資遣等事項，除本要點另有規定
6 外，餘悉比照本行一般行員規定辦理。」、相對人辦理員工年度考
7 核注意事項第 7 點第 2 款規定：「考核年度內有下列情形之一者，
8 不得考列甲等：…（二）請事、病假合計超過 14 日者，其中事、
9 病假日數，不包含因安胎事由所請之事、病假及延長病假之日
10 數。…」及財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法第 9 條第 2
11 項第 5 款規定：「各機構人員在考核年度內，有下列情事之一者，
12 不得考核列甲等：…五、事、病假合計超過十四日」，依上述規定
13 可知，相對人檢券員之考核，既比照相對人一般行員規定辦理，則
14 如年度之事、病假合計超過 14 日者，依上開規定相對人不得將該
15 員之年終考績評為甲等。而申請人陳○○113 年度事、病假日數為
16 16 日，為其所不爭執，則相對人依其 113 年度之出缺勤紀錄依前
17 述規定為其考績評核，再參諸 112 年度及 113 年度相對人高雄分行
18 行員及檢券員事、病假超過 14 日因而考績被評為乙等者，分別為
19 4 人及 3 人，足證相對人應非僅對申請人陳○○之工會幹部身分而
20 單獨為差別待遇。因而其因 113 年度事、病假合計超過 14 日，而
21 被相對人評為考績乙等，符合前述相對人之規定及平等對待原則，
22 難認相對人所為之考績評定，有逸脫合理裁量範圍之情形。

23

1 【裁決本文】

申 請 人：陳○○

住 高 雄 市

申 請 人：高雄市台灣銀行企業工會

設 高 雄 市 前 金 區 中 正 四 路 264 號

代 表 人：白環榮

住 高 雄 市

共 同 代 理 人：吳栩臺律師

設 新 北 市 新 莊 區 中 正 路 883 巷 1 號 1 樓

相 對 人：臺灣銀行股份有限公司

設 臺 北 市 中 正 區 重 慶 南 路 一 段 120 號

代 表 人：凌忠嫻

住 同 上

代 理 人：黃○○

住 臺 北 市

張簡○○

住 臺 北 市

2 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

3 （下稱本會）於民國（下同）115 年 1 月 30 日詢問程序終結，並於同

4 日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 申請人裁決之申請駁回。

1 事實及理由

2 壹、程序部分：

3 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
4 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
5 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
6 或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：
7 「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
8 為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、
9 第 43 條至第 47 條規定。」

10 二、申請人陳○○主張其於 114 年 9 月 11 日收訖相對人年中發放之
11 考核獎金加計預支考核獎金（申證 1），因合計數額即係相對人
12 考績「乙等」標準之考核獎金，因此申請人陳○○當日方知悉
13 113 年度考績又遭相對人評核為乙等，而因申請人陳○○於 109
14 年間擔任申請人工會理事後，自當年度開始考績就被評為「乙
15 等」，於 111 年度至 113 年度更已連續 3 年考績均被評定乙等，
16 此與其未擔任申請人工會理事前 10 年間之考績僅曾 1 次被評為
17 乙等，顯然有差別對待，因此申請人於 114 年 10 月 28 日提起
18 本件裁決申請，主張相對人給予申請人陳○○113 年度考績乙
19 等之行為，係針對申請人陳○○擔任申請人工會理事身分所為
20 之不利對待，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不
21 當勞動行為。經核，申請人知悉相對人不當勞動行為之時點與
22 提起本件裁決申請日之期間，未逾勞資爭議處理法第 39 條規定

1 之 90 日法定期間，程序自屬合法，故准許之。

2 三、又申請人於 115 年 1 月 30 日詢問會議更正其請求裁決事項為：

3 「確認相對人評核申請人陳○○113 年度考績評核為乙等之行
4 為，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
5 (第 1 項)。相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內，就
6 申請人陳○○113 年度考績重為適當之評核，並將前開重新評核
7 之證明送交勞動部存查(第 2 項)。」核其內容僅是調整請求
8 事項文字以符合其主張之事實，復參相對人對此更正已當場表
9 示對程序上並無意見，故就申請人更正請求裁決事項，自應准
10 許。

11 貳、實體部分：

12 一、申請人之主張及請求：

13 (一)本項事實經過：申請人陳○○為相對人高雄分行檢券員，職
14 務內容為處理回收之紙鈔與硬幣，包括整理、搬運、鑑定真
15 偽、剔除破損等作業，申請人陳○○並於 109 年 1 月 21 日遞
16 補擔任申請人工會之理事，迄今並仍擔任該職務。申請人陳
17 ○○於 114 年 9 月 11 日收訖相對人年中發放之考核獎金加計
18 相對人每年年初預先發放員工之預支考核獎金(申證 1)，因
19 為合計之數額即係相對人考績「乙等」標準之考核獎金，因
20 此申請人陳○○係於當日方知悉自己 113 年度考績又遭相對
21 人評核為乙等。而申請人陳○○於 109 年間擔任申請人工會
22 理事後，自當年開始年度考績就被評為「乙等」，雖於 110

1 年間短暫回復為甲等，惟於 111 年至 113 年間，已連續 3 年
2 考績均被評定乙等，與其尚未擔任申請人工會理事前 10 年間
3 之考績僅曾 1 次被評為乙等，待遇顯然差距懸殊，足認申請
4 人陳○○係因擔任申請人工會理事後遭相對人針對而給予不
5 利益對待。

6 (二)申請人陳○○工作表現穩定，從未有能構成連續 3 年遭評核
7 為乙等之重大缺失或表現不佳之情形，卻自 109 年起擔任工
8 會幹部後屢被評核乙等考績，加以相對人考核標準向來不透
9 明、亦沒有具體項目標準，是相對人給予申請人陳○○113
10 年度乙等考績之行為，確實是針對申請人陳○○擔任工會幹
11 部並參與工會活動所給予之不利待遇，已構成工會法第 35 條
12 第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

13 1. 申請人陳○○於 99 年至 108 年（擔任工會理事前）共 10 年
14 期間，考核均列「乙等」僅 1 次（佔比 10%），職務表現長期
15 優良，且申請人陳○○工作表現一向穩定，未有足以構成連
16 續 3 年遭評核為乙等之重大缺失或表現不佳之情形，卻於 109
17 年擔任申請人工會幹部後，先於當年就被評核為乙等，中間
18 短暫於 110 年恢復為甲等，卻又於 111 年至 113 年間連續 3
19 年遭評核為乙等。總計申請人陳○○任申請人工會理事後之 5
20 年間，就有 4 年都被評核為乙等，比例高達 8 成，與其擔任
21 工會理事前之 10 年間考績僅有 1 成比例為乙等相比，顯然有
22 顯著的差異，足認相對人對於申請人陳○○之考績評核與申

1 請人陳○○擔任工會幹部、參與工會活動具有高度相關，申
2 請人陳○○確實係因參與工會活動而遭受不利益待遇。

3 2. 相對人雖稱申請人陳○○於 112 年 3 月 9 日之行蹤有異並提
4 出監視器畫面惟據云云，惟依相對人內部規定，該監視器畫
5 面應早已刪除，相對人卻仍保留，顯見相對人係刻意保留以
6 對付申請人工會幹部；再者，當日申請人陳○○亦非行蹤可
7 疑，而是因應分行業務需求，為避開中午臨櫃尖峰時間而彈
8 性提早用餐，且於用餐後隨即返回崗位執行職務，此為銀行
9 實務運作之常態與職務必要之調整，但相對人竟將此做為指
10 摘申請人陳○○工作表現不佳之憑據，顯然是雞蛋裡挑骨
11 頭，其打壓申請人工會幹部之針對性，實不言而喻。

12 3. 又相對人身為雇主，對於考核辦法之訂定本應秉持客觀且公
13 開透明之原則，然而申請人陳○○卻未能完全知悉相對人公
14 司之考核標準。相對人從未對全體員工公告考核原則，亦未
15 提出明確考核規定，且相對人並不會主動提供任何完整考績
16 評核表或細節說明，導致考核制度流於主觀恣意，而缺乏客
17 觀檢驗標準，申請人陳○○都只能於發放獎金時，才能被動
18 獲知前一年之考核結果，卻對於整個考核評定過程與內容，
19 毫無所悉，亦根本無從申訴起。相對人於另案亦屬考績爭議
20 之裁決申請，尚能提出考績評分說明表作為證據，但在本件
21 亦始終提不出相關考核表單，僅是口頭說明，顯然相對人只
22 是為掩飾其不當動機，刻意規避提出之義務，其針對申請人

1 陳○○之心，昭然若揭。

2 4. 由上可知，相對人評核申請人陳○○113 年度考績為乙等之行
3 為，確實是針對申請人陳○○擔任工會幹部並參與工會活動
4 所給予之不利待遇，已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不
5 當勞動行為。

6 (三)申請人工會近年來積極維護勞工權益並有提出檢舉，故相對
7 人對於申請人工會心生不滿已久，相對人對於申請人工會幹
8 部是系統性且持續性地惡意針對（雙方亦有另件考績爭議裁
9 決申請審理中）。相對人未反省自身行為，一再惡意報復包括
10 申請人陳○○在之內申請人工會幹部而給予乙等考績，已足
11 對其他會員造成寒蟬效應，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5
12 款之不當勞動行為：

13 1. 申請人陳○○113 年度之乙等考績，是相對人自 109 年開始之
14 反工會行為及惡意針對之延續，並非基於該年度工作表現之
15 客觀考評，先予敘明。

16 2. 申請人工會自 113 年起，針對相對人片面違法扣除勞工「互
17 助金」之行為提出檢舉，業經高雄市政府勞工局調查屬實並
18 裁處違法在案；近期則因相對人片面變更會務假處理慣例以
19 及利用考績方式同時打壓申請工會理事長，申請人工會已提
20 出另件不當勞動行為之裁決申請，依此可證相對人對於申請
21 人工會確實具有打壓之動機。然而，相對人不檢討自身違法
22 之行徑，反因申請人工會行使監督與檢舉權利而心生不滿，

1 進而採取一連串報復性作為，對工會運作施加無理限制與刁
2 難，實不可取。

3 3. 而依申請人自行統計之結果，相對人確實有針對申請人工會
4 幹部進行差別待遇：相對人迄今未能回答申請人工會理監事
5 考評為乙等之比例問題，故經申請人工會自行整理主要理監
6 事（申請人陳○○、理事長白環榮、張○○、蕭○○與蘇○
7 ○）近5年之考評紀錄（參申請人補充理由（一）狀第2至3
8 頁），結果顯示申請人工會幹部遭評核為乙等之比例高達
9 64%，明顯高於相對人高雄分行一般員工被評為乙等之 27%
10 比例與一般工會會員被評為乙等之 29%比例，相對人刻意針
11 對並打壓申請人工會幹部之意圖，至為灼然。

12 4. 依上，本件相對人將申請人陳○○113年度考績評核為乙等之
13 行為，確實為相對人報復工會計畫之一部份，其係藉由對申
14 請人工會核心幹部施加不利處分，達成削弱並打壓申請人工
15 會組織運作之目的，其支配介入工會之惡意至然，已構成工
16 會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

17 (四)請求裁決事項：

18 1. 確認相對人評核申請人陳○○113年度考績評核為乙等之行
19 為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行
20 為。

21 2. 相對人應於本裁決決定書送達翌日起30日內，就申請人陳
22 ○○113年度考績重為適當之評核，並將前開重新評核之證明

1 送交勞動部存查。

2 二、相對人之答辯及主張

3 (一)申請人陳○○於 113 年請事病假合計超過 14 天，依相對人之
4 考核規定，該年度不得考列甲等，相對人係基於其出缺勤紀
5 錄以及前述考核規定，而給予申請人陳○○113 年考績乙等，
6 此評定結果自屬客觀合理，與其工會幹部身分無涉：

7 1. 按「檢券員之考核、獎懲、差假、待遇、福利及退休、撫卹、
8 資遣等事項，除本要點另有規定外，餘悉比照本行一般行員
9 規定辦理。」、「考核年度內有下列情形之一者，不得考列甲
10 等：... (二) 請事、病假合計超過 14 日者，其中事、病假日
11 數，不包含因安胎事由所請之事、病假及延長病假之日
12 數。...」、「各機構人員在考核年度內，有下列情事之一者，
13 不得考核列甲等：...五、事、病假合計超過十四日」，相對人
14 檢券員管理要點第 4 點 (相證 1)、相對人辦理員工年度考核
15 注意事項第 7 點第 2 款 (相證 2)、財政部所屬金融保險事業
16 機構人員考核辦法第 9 條第 2 項第 5 款分別定有明文。

17 2. 經查，申請人陳○○於 113 年請事病假之日數合計為 16 天(相
18 證 3 第 1 頁)，故依上開規定，已該當年度事病假合計超過 14
19 天而不得考列為甲等之規定，相對人依上開考核規定自無從
20 將申請人陳○○113 年之考評列為甲等；而除了 113 年度外，
21 申請人陳○○於 112 年請事病假之日數則是高達 26 天 (相證
22 3 第 2 頁)，故該年度其亦屬事病假合計超過 14 天而不得考列

1 為甲等之情形。依此，相對人高雄分行係考量申請人陳○○
2 之出缺勤紀錄，其 113 年與 112 年事病假合請日數已超過 14
3 日，故相對人依上開考核之規定將申請人陳○○113 年及 112
4 年之考績均為乙等（相證 4），自為客觀合理且有據，與申請
5 人陳○○擔任申請人工會理事身分完全無涉。

6 3. 次查，申請人員員工請假申請若有申請事病假總計超過 14 日
7 之情形，相對人之差勤系統將於員工送交申請單前顯示警示
8 畫面（相證 10），以利請假申請者評估，而申請人陳○○於
9 114 年 12 月 2 日調查會議時，已自承看過相對人當庭提示之
10 相證 10 差勤系統警示畫面（詳參 114 年 12 月 2 日初審會議
11 紀錄第 3 頁第 15 行至第 17 行），而前述警示畫面明確列有：
12 「按考核規定，考核年度內，請事、病假天數合計超過 14 日
13 者，不得考列甲等（A 等）。（提前退休、辭職或留職停薪有
14 另予考核者，另按服務期間比例計算天數）是否確定送出申
15 請？」等文字內容，可證申請人陳○○請假時已知悉相關考
16 核規定。況且，申請人陳○○於 113 年之事病假申請超過 14
17 日部分，係為本人所申請（相證 11），益徵其確實已看過系爭
18 系統之警示畫面，是以申請人陳○○明確知悉年度事病假超
19 過 14 日不得考列為甲等一事，從而，申請人陳○○辯稱其不
20 知道年度事病假超過 14 日將影響考績之考核管理事項云云，
21 顯與事實不符。再者，申請人陳○○早於 105 年即因請事病
22 假達 16 日，致使其年度考績因此被考列為乙等（相證 12），

1 依此，申請人陳○○辯稱其不知相關規定，顯屬臨訟置辯。

2 4. 況且，相對人有關年度事病假合計超過 14 日者、不得考列甲
3 等之相關規定，已公告於行內網法規檢索系統（相證 13），並
4 且於行內網講義下載區之新進人員請假說明亦有提醒員工年
5 度請事病假合計超過 14 日不得考列為甲等（相證 14），因此
6 相關規定均已公告於相對人行內網，申請人陳○○辯稱不知
7 道考核管理事項之細節云云，不足為採。

8 （二）又申請人陳○○除了有事病假請假日數合計超過 14 日而不得
9 考列為甲等之情形以外，其工作表現有明顯專業能力不足之
10 疑慮，亦曾有違反工作規則之行為：

11 1. 申請人陳○○於 112 年 7 月 5 日整理玉山銀行左營分行送來
12 之鈔券時，經其人工點鈔後聲稱該銀行送來之鈔券短少新臺
13 幣（下同）500 元，惟 112 年 7 月 13 日系爭鈔券送往相對人
14 高雄分行之高速點鈔機進行複點時，發現根本沒有短少，但
15 已導致相對人錯誤向玉山銀行多收取該筆款項，而影響相對
16 人聲譽甚鉅（相證 5 第 1 至 2 頁）。

17 2. 申請人陳○○於 112 年 9 月 7 日人工點鈔時又再次點鈔錯誤，
18 經送相對人高雄分行之高速點鈔機進行複點時又發現多
19 1,000 元（相證 5 第 3 頁）；再者，申請人陳○○於 112 年 11
20 月 8 日人工點鈔時又聲稱短少 1,000 元，惟系爭鈔券送往相對
21 人高雄分行高速點鈔機進行複點時，發現根本沒有短少，申
22 請人陳○○遂於 112 年 12 月 18 日歸還該筆款項（相證 5 第 4

1 頁)。依此可知，申請人陳○○身為資深檢券員，卻於短短半
2 年間即發生3次鈔券誤點之錯誤，足見其專業能力明顯不足，
3 相對人亦係基於申請人陳○○之客觀工作表現給予相對應之
4 考績。

5 3. 另外，申請人陳○○於112年3月9日上午11時17分，未
6 達中午休息時間且未經主管核准之情況下，即逕行騎乘機車
7 外出（相證8），而申請人陳○○於上班時間擅離工作崗位，
8 已違反相對人工作規則。

9 4. 由上可知，申請人陳○○主張其並無足以構成連續3年評核
10 為「乙等」之重大過失或表現不佳之情形云云，顯與事實不
11 符，相對人是基於相關規定及客觀事實所為之考評，與申請
12 人陳○○之工會理事身分無關，其考績評核更非為報復性之
13 不利對待。

14 (三)相對人並無報復申請人工會理監事之動機，亦無任何報復之
15 舉動，申請人之主張，顯然無稽：

16 1. 相對人就員工之考核，均由員工所屬單位主管依考核評等標
17 準，客觀針對員工工作表現，並衡量個人工作、勤惰、品德
18 及才能、貢獻等因素為客觀公平之考評，先由單位人評委員
19 針對各業務主辦襄理之排序初評，採合議制多數決完成考核
20 工作後，再呈單位主管核定後函報相對人總行；又相對人因
21 之考核標準比照公務人員，考績甲之比例受有不得超過73%
22 之限制，並綜合評比員工工作表現、工作態度、業務績效等

- 1 項目再核予考績。
- 2 2. 因申請人陳○○有事病假請假日數合計超過14日而不得列為
3 甲等之事由，且亦有專業能力不足、違反工作規則之情事，
4 故相對人基於上開考核規定及具體事實，而給予其113年及
5 112年之考績均為乙等，並非針對申請人陳○○之工會理事身
6 分所為之不利處分，已如上述。而相對人之考績評定既是基
7 於符合勞動契約誠信本旨之工作規則標準而為，並依申請人
8 陳○○對相對人之組織貢獻度而為客觀合理之評定，自不得
9 僅因相對人未給予申請人陳○○「甲等」之考評結果，逕認
10 定相對人對申請人工會有干預介入等不當勞動行為。
- 11 3. 再查，相對人高雄分行之員工考績為乙等之比例約為27%，
12 而相對人高雄分行員工兼具工會會員身分者之113年考績為
13 乙等之比例則約為29%，兩者差距甚微（相證9）；換言之，
14 相對人高雄分行員工兼具工會會員身分者考績為甲等之比
15 例，仍高達約71%，因此申請人工會及申請人陳○○一再主
16 張相對人打壓工會成員云云，洵屬無稽。
- 17 4. 再者，相對人其他員工年度事病假日數只要有合計超過14日
18 者，其年度考績亦被考列為乙等（相證15，因符合此情形被
19 考列為乙等之員工甚多，故僅節錄申請人陳○○曾任職之單
20 位），足證「年度事病假合計超過14日不得考列甲等」之規
21 定是一體適用於全體員工，相對人並遵守相關規定辦理員工
22 年度考核，依此所為之考績評定顯係客觀合理，相對人並無

1 因申請人陳○○之工會理事身分而有差別對待。

2 5. 未查，申請人主張相對人以考績手段打壓工會幹部，係因申
3 請人工會針對互助金爭議而檢舉相對人，相對人遭受裁罰而
4 心生不滿，進而採取報復行為云云。惟查，相對人辦理員工
5 考核係依據相關規定辦理，與相對人是否遭受裁罰毫無關
6 聯；尚且，系爭互助金處理之業務單位為職工福利委員會，
7 該組織成員多為另一工會即「臺灣銀行股份有限公司企業工
8 會」之工會幹部及其成員，申請人工會與該工會間之爭執包
9 括歷年跨區招收工會會員、停扣工會會費等問題以及相關訴
10 訟案件（案號：臺灣臺北地方法院 112 年度勞訴字第 1 號民
11 事裁定、臺灣臺北地方法院 113 年度勞專調字第 303 號）等，
12 可見申請人與該工會間長期相處不睦，加以相對人根本不知
13 檢舉人為何人，故相對人根本不可能因互助金爭議而以考績
14 手段對申請人工會幹部為報復行為。反觀申請人一再以與本
15 件無關且與事實不符之主張指摘相對人，企圖混淆視聽，實
16 有借題發揮之嫌。

17 (四)最後，因銀行業務多元且複雜，如存匯、外匯、授信、會計、
18 數金、公庫、出納、理專等業務，相對人為提升並檢視單位
19 各項經營績效，對行員各項職能有評分項目之需求，因此設
20 有行員平時成績考核紀錄之報表；但因為檢券員係中央銀行
21 委託相對人而特別招考之甄試類別，業務僅為鬆票、整鈔等
22 鈔券整理工作，相較於行員之各項業務而言，其業務性質上

1 較為單一，故就檢券員部分仍依相對人考核相關規定辦理年
2 度考核，惟尚未導入平時成績考核紀錄之報表，併予陳明。

3 (五)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)申請人陳○○111 年度、112 年度及 113 年度之考績均為乙等
7 (相證 15)。

8 (二)申請人陳○○111 年度、112 年度及 113 年度，請事病假日數
9 分別為 28 日 2 小時、28 日、16 日 (相證 15)。

10 四、本案爭點：

11 相對人給予申請人陳○○113 年度考績為乙等之行為，是否構成
12 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

13 五、判斷理由：

14 (一)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
15 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
16 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
17 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
18 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
19 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
20 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
21 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行
22 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

1 資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為
2 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
3 為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動
4 行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之工會法，
5 係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁止之制度，
6 工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代表雇主行使管理
7 權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或
8 活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。且「該禁止支配
9 介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概念，雇主之主觀
10 意思已經被置入於支配介入行為當中，只要證明雇主支配介
11 入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別
12 證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5
13 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、
14 第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對待之主觀意
15 思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字第 563 號、106
16 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

17 (二)申請人主張：申請人陳○○自 99 年起為相對人高雄分行檢券
18 員，職務內容為處理回收之紙鈔與硬幣，包括整理、搬運、
19 鑑定真偽、剔除破損等作業，嗣於 109 年 1 月 21 日遞補擔任
20 申請人工會之理事，迄今仍擔任申請人工會理事。申請人陳
21 ○○於 114 年 9 月 11 日收訖相對人年中發放之考核獎金加計
22 相對人每年年初預先發放員工之預支考核獎金，方知悉 113

1 年度考績又遭相對人評核為乙等。而申請人陳○○自 109 年
2 間擔任申請人工會理事後，當年度考績就被評為「乙等」，
3 雖於 110 年間短暫回復為甲等，惟於 111 年至 113 年間，已
4 連續 3 年考績均被評定乙等，與其尚未擔任申請人工會理事
5 前 10 年間之考績僅曾 1 次被評為乙等，差距懸殊，足認申請
6 人陳○○係因擔任申請人工會理事而遭相對人針對而給予不
7 利益對待。又申請人工會近年來積極維護勞工權益並有對相
8 對人提出檢舉，故相對人對於申請人工會心生不滿已久，相
9 對人報復包括申請人陳○○在之內申請人工會幹部而給予乙
10 等考績，此觀申請人工會幹部遭評核為乙等之比例高達
11 64%，明顯高於相對人高雄分行一般員工被評為乙等之 27%
12 比例與一般工會會員被評為乙等之 29%比例即知，此一行為
13 已對其他會員造成寒蟬效應，自構成工會法第 35 條第 1 項第
14 5 款之不當勞動行為云云。

15 相對人則以：申請人陳○○於 113 年請事病假日數為 16 日（相
16 證 15 第 2 頁），超過 14 天，依相對人檢券員管理要點第 4
17 點「檢券員之考核、獎懲、差假、待遇、福利及退休、撫卹、
18 資遣等事項，除本要點另有規定外，餘悉比照本行一般行員
19 規定辦理。」（相證 1）相對人檢券員管理要點第 4 點「檢券
20 員之考核、獎懲、差假、待遇、福利及退休、撫卹、資遣等
21 事項，除本要點另有規定外，餘悉比照本行一般行員規定辦
22 理。」（相證 1）、相對人辦理員工年度考核注意事項第 7

1 點第 2 款規定：「考核年度內有下列情形之一者，不得考列
2 甲等：...（二）請事、病假合計超過 14 日者，其中事、病假
3 日數，不包含因安胎事由所請之事、病假及延長病假之日
4 數。...」（相證 2）、及財政部所屬金融保險事業機構人員考
5 核辦法第 9 條第 2 項第 5 款規定：「各機構人員在考核年度
6 內，有下列情事之一者，不得考核列甲等：...五、事、病假
7 合計超過十四日」（相證 13）之考核規定，申請人陳○○113
8 年度因病假超過 14 日而不得考列甲等，相對人係依其出缺勤
9 紀錄以及前述考核規定，而給予申請人陳○○113 年考績乙
10 等，此評定結果自屬客觀合理，與其工會幹部身分無涉。相
11 對人辦理員工考核係依據相關規定辦理，已如前述，與相對
12 人是否遭受裁罰毫無關聯，且關於互助金處理之業務單位為
13 職工福利委員會，該組織成員多為另一工會即「臺灣銀行股
14 份有限公司企業工會」之工會幹部及其成員，申請人工會與
15 該工會間之爭執與訴訟，相對人並未介入，加以相對人根本
16 不知檢舉人為何人，故相對人根本不可能因互助金爭議而以
17 考績手段對申請人工會幹部為報復行為，相對人並無任何對
18 申請人工會支配介入之情形等語置辯。

19 （三）相對人為申請人陳○○之工會法第 35 條第 1 項所指「雇主」：
20 按「檢券員配置員額，由本行（即相對人）擬訂後報請中央
21 銀行核定並由本行負責一切管理事宜。」、「檢券員之任免，
22 在中央銀行核定員額內，由本行比照助理辦事員之任免程序

1 辦理，並將有關資料造冊報請中央銀行備查。」、「檢券員之
2 考核、獎懲、差假、待遇、福利及退休、撫卹、資遣等事項，
3 除本要點另有規定外，餘悉比照本行一般行員規定辦理。」，
4 為台灣銀行股份有限公司檢券員管理要點（下稱相對人檢券
5 員管理要點）第二、三、四點所明定（相證 1），可知相對人
6 之檢券員係由相對人比照助理辦事員之任免程序辦理，其考
7 核、獎懲、差假、待遇、福利及退休、撫卹、資遣等事項，
8 除本要點另有規定外，餘悉比照相對人一般行員規定辦理，
9 則實際上任免管理由相對人為之，且除上開要點規定外，其
10 他勞動條件亦比照相對人之行員，且相對人亦不否認申請人
11 陳○○之勞、健保投保單位為相對人，則相對人為申請人陳
12 ○○之工會法第 35 條第 1 項之雇主，堪以認定。相對人辯稱
13 申請人陳○○之雇主應為中央銀行云云，即非可採。

14 (四)相對人給予申請人陳○○113 年度考績為乙等之行為，不構成
15 工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

- 16 1. 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
17 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
18 標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、
19 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
20 的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限。
- 21 2. 按依上述之相對人檢券員管理要點第 4 點「檢券員之考核、
22 獎懲、差假、待遇、福利及退休、撫卹、資遣等事項，除本

1 要點另有規定外，餘悉比照本行一般行員規定辦理。」、相對
2 人辦理員工年度考核注意事項第 7 點第 2 款規定：「考核年度
3 內有下列情形之一者，不得考列甲等：...（二）請事、病假
4 合計超過 14 日者，其中事、病假日數，不包含因安胎事由所
5 請之事、病假及延長病假之日數。...」（相證 2）及財政部所
6 屬金融保險事業機構人員考核辦法第 9 條第 2 項第 5 款規定：
7 「各機構人員在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核
8 列甲等：...五、事、病假合計超過十四日」（相證 13），依上
9 述規定可知，相對人檢券員之考核，既比照相對人一般行員
10 規定辦理，則如年度之事、病假合計超過 14 日者，依上開規
11 定相對人不得將該員之年終考績評為甲等。而申請人陳
12 ○○113 年度事、病假日數為 16 日（相證 15 第 1 頁），為其
13 所不爭執，則相對人依其 113 年度之出缺勤紀錄依前述規定
14 為其考績評核，再參諸 112 年度及 113 年度相對人高雄分行
15 行員及檢券員事、病假超過 14 日因而考績被評為乙等者，分
16 別為 4 人及 3 人（相證 15 第 1 及 2 頁），足證相對人應非僅
17 對申請人陳○○之工會幹部身分而單獨為差別待遇。因而其
18 因 113 年度事、病假合計超過 14 日，而被相對人評為考績乙
19 等，符合前述相對人之規定及平等對待原則，難認相對人所
20 為之考績評定，有逸脫合理裁量範圍之情形。

21 3. 申請人雖主張（1）申請人陳○○自 109 年間擔任申請人工會
22 理事後，當年度考績就被評為「乙等」，雖於 110 年間短暫回

1 復為甲等，惟於 111 年至 113 年間，已連續 3 年考績均被評
2 定乙等，與其尚未擔任申請人工會理事前 10 年間之考績僅曾
3 1 次被評為乙等，差距懸殊；(2) 且申請人陳○○主管曾有口
4 頭要求其離職之不適當言詞，雙方也曾經為了請事、病假之
5 證明文件爭執；(3) 申請人陳○○曾看見其主管上班打瞌睡，
6 請工會理事長向其轉達該行為不妥，故相對人始對工會理事
7 之申請人陳○○予以針對，而給予考績乙之不利益對待云
8 云。經查：

9 (1) 申請人陳○○113 年度及 112 年度之事、病假日數分別為
10 16 日、26 日又 2 小時 (相證 15 第 1 及 2 頁)，為相對人
11 所不爭執，則依相對人前開一年內事、病假超過 14 日者，
12 不得考甲等之規定，相對人該兩個年度給予申請人陳
13 ○○考績乙等，即係依相對人之規定辦理，難謂與其工
14 會幹部之身分有關。關於 111 年度考績為乙等一事，依
15 申請人陳○○之主管即相對人代理人張簡○○陳稱：
16 「111 年的考績是因為，一是於 (該年) 5 月 11 日上班
17 時間 (下午 3 時初) 即離開工作崗位、進入康樂室 (員
18 工休息場所)，約莫於下午 3 時 15 分之後被總務襄理當
19 場糾正，但申請人陳○○未立即回座位，而是繼續待在
20 康樂室內直到下班；另 10 月 13 日其辦理鬆票業務時，
21 未核實券數即剪紮 (1 顆內有 10 紮，1 紮 10 萬)，致短
22 少 10 萬，屬於工作上嚴重錯誤，正常程序是檢券員應該

1 先檢查紮數是否完整後才剪紮，但申請人陳○○是剪紮
2 後清點才發現少一紮，該部分就必須再由業務主管去向
3 同業追尋該筆金額，倘若同業否認則該部分就必須由相
4 對人或是申請人陳○○賠付。上開事項都紀錄在我的筆
5 記本上（庭呈筆記本 2022 年 5 月及 10 月行事曆；經影
6 印當庭編為相證 18），我是申請人陳○○之直屬主管，其
7 考績是由我及呂○○襄理、翁○○高級辦事員 3 人負責
8 初評，後送出納襄理審閱，再送給出納副理、人事副理、
9 分行經理，由分行經理核決。」（參 114 年 12 月 30 日第
10 1 次調查會議紀錄第 3 頁第 11 行至第 23 行）等語，核與
11 其所提出之相證 18 筆記本影本內容相符，堪信為真實。
12 則申請人陳○○111 年度之考績為乙等，係在其主管依其
13 正當考核權限內所為之考核行為，實難僅因相對人 111
14 年度給予申請人陳○○考績乙等，即謂係與其工會幹部
15 之身分有關。

16 (2) 關於申請人陳○○主張其主管曾有口頭要求其離職之不
17 適當言詞，雙方也曾經為了請事病假之證明文件爭執部
18 分，查申請人陳○○之主管張簡○○陳稱：「（請問相對
19 人主管張簡○○與申請人陳○○於工作時是否有發生糾
20 紛、爭執？）沒有。」、「她是否要離職，不是我的職級
21 可以決定的，且我也沒有叫她離職。至於請事病假的證
22 明文件，銀行有相關規定...」，而申請人陳○○亦自承：

1 「離職等語主管真的有說，只是目前沒有證據。」(參 114
2 年 12 月 30 日第 1 次調查會議紀錄第 5 頁第 10 行至第 23
3 行)觀諸上開內容，張簡○○既否認有要求申請人陳○○
4 離職之言論，而申請人陳○○亦自承無證據可以證明上
5 開事實；另依勞工請假規則第 10 條：「勞工請假時，應
6 於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有
7 急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假
8 手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」之規定，
9 申請人陳○○請病假時，相對人本即得要求其提出相關
10 證明文件，而申請人陳○○僅稱曾因證明文件與其主管
11 有爭執，卻未提出相關事證以實其說，則申請人此部分
12 之主張，即難採信。

13 (3) 申請人陳○○固陳稱曾看見其主管上班打瞌睡，曾請工
14 會理事長向其主管轉達該行為不妥，故相對人始對擔任
15 理事之申請人陳○○予以針對，而給予 113 年度之考績
16 為乙等云云，惟張簡○○陳稱：「(請問相對人主管張簡
17 ○○，是否曾有工會成員或其他人轉告你上班不要睡
18 覺?)沒有。」(參 114 年 12 月 30 日第 1 次調查會議紀
19 錄第 4 頁第 5 至 8 行)，而申請人復未提出任何事證以資
20 證明，自難認申請人此部分之主張為可採。

21 (4) 綜上，申請人陳○○113 年度之事、病假日數為 16 日，
22 則相對人依其 113 年度之出缺勤紀錄依前述考核規定，

1 而給予申請人陳○○113 年度考績乙等，再參諸其 112
2 年度考績亦是因其事、病假請假日數已達 26 日又 2 小
3 時，故此二年度相對人依上開規定給予考績乙，均符合
4 規定及平等對待原則。至於 111 年度之考績，相對人則
5 是依據申請人陳○○實際表現所為之考績，並未逸脫合
6 理的裁量範圍，均已如上述。依此，相對人 111 年至 113
7 年度均給予申請人陳○○考績乙等之行為，均難認與其
8 工會幹部之身分有關，申請人此部分之主張，均不足採。

9 4. 綜上所陳，相對人給予申請人陳○○113 年度考績乙等之評
10 定，並無違反工會法及相關法律之規定，且無逸脫合理裁量
11 範圍之情形，難認係屬工會法第 35 條第 1 項之不利待遇，申
12 請人主張相對人給予申請人陳○○113 年度考績乙等之行
13 為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云，
14 不足採信。

15 (五)相對人給予申請人陳○○113 年度考績為乙等之行為，不構成
16 工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

17 申請人雖主張申請人工會近年來積極維護勞工權益，並有對
18 相對人提出關於互助金之檢舉，故相對人對於申請人工會心
19 生不滿已久，相對人報復包括申請人陳○○在之內申請人工
20 會幹部而給予乙等考績，比例明顯高於相對人高雄分行一般
21 員工與一般工會會員被評為乙等者，此一行為已對其他會員
22 造成寒蟬效應，自構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞

1 動行為云云。經查，相對人對申請人陳○○113 年度考績評為
2 乙等之行為，係因其 113 年度之事、病假合計為 16 日，依相
3 對人之規定，年度事、病假合計超過 14 日者，考績不得評為
4 甲等，故相對人將其 113 年度考績評為乙等之行為，符合相
5 對人之規定，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動
6 行為，已如前述；至於互助金檢舉部分，相對人辯稱根本不
7 知檢舉人為何人乙節，申請人並未否認，且遍查卷證，並無
8 事證足認相對人係因互助金爭議而以考績手段對包含申請人
9 陳○○在內之工會幹部為報復之事實。是申請人以相對人係
10 因申請人陳○○擔任工會幹部致其 113 年考績被評為乙等一
11 事，而主張相對人針對申請人工會為不當影響、妨礙或限制
12 申請人工會之工會活動，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之
13 不當勞動行為云云，均難採信，洵無足採。

14 (六)救濟命令部分：

15 申請人有關相對人應於本裁決決定書送達翌日起 30 日內，就
16 申請人陳○○113 年度考績評核分數重為適當之評核，並將
17 前開重新評核之證明送交勞動部存查之救濟命令請求，係以
18 相對人評核申請人陳○○113 年度之考績為乙等之行為，構成
19 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為為前
20 提，然該請求既業經本會駁回如前，申請人之救濟命令即失
21 所附麗，應併駁回。

22 (七)本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核

- 1 後對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。
- 2 六、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
- 3 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

李瑞敏

張義德

蔡志揚

侯岳宏

王嘉琪

蔡正廷

林俊宏

林堉君

4 中 華 民 國 1 1 5 年 1 月 3 0 日

- 5 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
- 6 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
- 7 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。