

勞動部不當勞動行為裁決決定書

106 年勞裁字第 9 號

【裁決要旨】

- 一、 相對人所稱各級主管有權彈性調整費用乙事雖非無據，然由擔任企業工會理事及勞資會議勞方代表之申請人於勞資會議當中提出反對，毋寧亦屬合理工會活動及權限之行使，此並不因相對人具有調整權限而有差異。
- 二、 申請人所陳該部門最終實際上係以業務人員之績效考核指標 KPI 全行排名而決定等第考成，於 105 年度因參與工會活動而受刻意打壓及不利待遇等語，參酌申請人之前後考評結果，及系爭勞資爭議脈絡與考評時間之密接性，應非無據。
- 三、 相對人用以考成申請人年度績效考核之標準，其所列之工作目標、目標值及各項目所佔比重，係由相對人之業務主管與總行討論後，再呈給總經理批准決定，非業務單位片面訂定，為相對人代理人所自承，且觀其評核之項目，並無所屬單位業績之達成率，故而申請人依相對人所訂定之評核標準既已名列全行第一名，應係符合相對人對申請人工作所設是否合於其企業策略、經營目標與工作職責之期許。尤其申請人所屬之單位負責新興中小企業之放款業務，又係 104 年成立之新單位，倘以全行營收整體表現之比較來評斷申請人之績效，對申請人實不甚公平。

【裁決本文】

申 請 人 林璟毅

聯絡地址： 台南市

代 理 人 方○○

聯絡地址： 台北市

相 對 人 凱基商業銀行股份有限公司

設：臺北市松山區南京東路五段125號

代 表 人 魏寶生

聯絡地址： 同上

代 理 人 洪○○、郭○○、游○○、周○○

均設： 同上

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（下稱本會）於民國（以下均同）106 年 6 月 23 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、確認相對人將申請人林璟毅 105 年度績效考核評定為 4 等(優良)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。
- 二、相對人對申請人林璟毅所為之前項考評行為撤銷，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，如有應補發績效獎金者，應予補發。

事實及理由

壹、程序事項：

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。」。查本件申請人主張相對人於 105 年 12 月 27 日將申請人 105 年度績效考核考評為「4 等」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，而申請人係於 106 年 2 月 9 日提起本件裁決申請，並未逾越上開法定 90 日期間，符合勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 39 條第 1、2 項規定，其申請自屬合法。

貳、實體事項：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 申請人於 102 年擔任凱基銀行企業工會第三屆理事，亦為工會指派：人事管理委員會代表、勞資會議代表、團體協約協商會議代表、職工福利委員會代表及勞退基金管理委員會代表，申請人任職相對人通路營運處/育成金融部/育成金融業務人員職務，102 年度考成等第/3 等(良好)、103 年度/4 等(優良-103 年 KPI 全行排名第 3 名)、104 年度/5 等(特優-104 年度 KPI 全行排名第 1 名)，申請人努力執行公司所付予之業務目標及辦理工會會務事項，以期能共創雙贏局面。因 105 年 6 月育成金融部外調一位新單位主管，為管控整體費用而逕行未依照相對人銀行規定而縮減育成金融部業務人員使用自有車輛跑業務油資費用補貼，因為相對人銀行其它業務部門皆無縮減情事，此係為育成金融部單位主管恣意而為情形，嚴重違反公司規定及損及勞工會員權益，申請人同為工會指派勞資會議代表，為協調勞資

關係，故提案討論油資縮減不合理事宜，而觸怒育成金融部主管，於 105 年度年終績效評核時被刻意打壓及不利之待遇，將申請人 105 年度 KPI 全行排名第 1 名應有之 5 等(特優)調整為 4 等(優良)。

(二) 凱基銀行績效評核標準係以超高目標達成評分，依相對人提出相證二資料得知，此績效評核作業係僅以員工初評自評參考，最終以業務人員之績效考核指標 KPI 全行排名而決定等第考成，申請人 104 年度年終績效評自評加權後總分為 2 分多(2 等)(申補充證一)，未達成部份工作目標，對 6 項工作目標自評未滿 3 分，其中更有一項僅為 1 分及一項 1.65 分，且 104 年度之 KPI 總分為 82.52 分全行排名第一名(申補充證二)，因此依據相對人業務人員之績效考核指標 KPI 全行排名來評核年度考成，申請人 104 年度得到 5 等第考成；申請人 105 年度年終績效評自評加權後總分為 2.61 分(2 等)及 105 年度 KPI 全行排名亦為第 1 名總分為 86.1 分，總分數相較 104 年度總分 82.52 分更高，若不是相對人所屬管理人員刻意因申請人油資費用縮減不配合爭議而為不利之待遇(申補充證三)，為何 105 年度考成僅為第 4 等？

(三) 105 年 12 月 27 日 105 年度績效評核結果出爐，申請人要求上層績效主管，依規定實行績效回饋，於 105 年 12 月 29 日在台南市中西區西門路二段 351 號三樓會議室，表明申請人此次年度考成等第為第 4 等(優良)，申請人當面詢問緣由，績效主管竟回覆係 105 年中時申請人利用勞資會議提案育成金融部油資費用不合理刪減問題，而於年度考成評核時故意為之，申請人當面口頭提出申訴要求，希望能重新評核，於 106 年 1 月 4 日績

效主管回覆考成已無法改變。申請人待相對人於 106 年 1 月 25 日發放績效獎金時，因而確定 105 年度遭受公司不利待遇。

(四) 凱基銀行(前為萬泰銀行)績效評制度業已施行多年，共分五個等第，每一年都有一定比例人數計算，106 年 1 月 19 日由工會理事長與相對人總經理確認 105 年度考績與人數比例為：5 等(特優)為 4%、4 等(優良)為 25%、3 等(良好)為 58%、2 等(尚可)及 1 等(不佳)為 13%，故以 105 年度育成金融部編制內外勤人員共 51 人核算，應會有 5 等第考成人員才是。

(五) 相對人代理人郭○○(申請人業務主管)及洪○○(申請人單位主管)表示，105 年度油資費用係育成金融部單位預算減少才改以各區業務人員作為分配依據；惟相對人自有車輛補助規定並無改變，因申請人在勞資會議上爭取維持企金業務會員之油資費用(規定上限每月 4,000 元)補助而觸怒主管，育成金融部主管不願依相對人已有之規定補助，以主管管理職權迫使企金業務會員 105 年 6 月份起另行訂定上限 1,690 元申請補助油資(申補充證四)，若有不從會以主管權限退回，申請人確認過相對人銀行並無減少油資補助規定，故仍依相對人油資補助規定申請補助，育成金融部主管不情不願核准申請人油資補助，因而懷怨在心伺機打壓，造成相對人於 105 年度 11 月時年終績效評核時刻意打壓及不利待遇，將申請人 105 年度 KPI 全行排名第 1 名應有之 5 等(特優)調整為 4 等(優良)，上述乃相對人不當勞動行為之動機。

(六) 申請人於 97 年開始擔任放款業務人員，業務人員年終考核等第皆以全行同職務業務人員 KPI 排序優劣等第，101 年、102 年、

103 年、104 年、105 年，雖經部門名稱變動，惟申請人所在辦公室場所及電話皆無變動，只是業務壓力更加繁重。因為公司有依放款職務業務人員在全行 KPI 排序之名次分配相對應之等第(強制分配排序)，故以業務人員在全行 KPI 排序之名次等第相對客觀，據申請人所知，放款業務人員 101 年、102 年、103 年全行 KPI 第一名之行員考核皆為特優等第。

(七) 據相對人於第四次調查會議所述，通路營運處…有台南分行業務主管陳○○為該身份職務別 KPI 第一名但年度考成並非 5 等特優、客群經營暨產品處…各區理財規劃人員中，有北二區劉○○為該身份職務別 KPI 第一名但年度考成並非 5 等特優；惟查，陳○○為內勤主管管理職，另劉○○亦為內勤理財規劃輔導主管，並非第一線基層業務人員，故相對人所述之比較並不客觀。

(八) 請求裁決事項：

1. 請求確認相對人所為申請人 105 年度績效評核為優良等第而非特優等第之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求相對人另為申請人 105 年度績效評核適當之考評及相對之績效獎金。

二、相對人之答辯及主張：

(一) 按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工具有

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。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、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，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞工之考績通常係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、工作態度以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負責人對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。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，故民事法院通常不欲介入審查(台北地方法院 91 年度勞訴字第 57 號民事判決、台灣高等法院 91 年度勞上字第 42 號民事判決、台灣高等法院 96 年度上更(一)字第 14 號民事判決參照)。「考績之評量，除考量勞工之工作表現、貢獻度、尚及於勞工之潛在發展能力、未來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，不以既定之工作目標為限…況且，每位員工之職務目標及內容、職等高低、隸屬部門並不相同，而各主管考核時給予分數之寬嚴標準亦可能因人而異，故以 KPI 分數高低，逕行比較判斷其工作表現之優劣…忽略人事裁量之特性…尚嫌速斷。」、「勞工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層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)以及實際績效等各種抽象之標準來

加以評價，最後由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。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，除非能另外證明考績評定係基於不當勞動行為之動機所為，否則對於原告如何評價訴外人之工作表現、工作完成度、貢獻度、工作態度及配合度、未來發展潛力等事項，因涉及相當抽象之標準，應予以最大限度之尊重…。」為臺北高等行政法院 104 年訴字第 348 號判決所明揭。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。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脫逸合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權（105 年度勞裁字第 3 號裁決決定書參照）。

- （二）就申請人 105 年度業務績效指標之考核計算，相對人乃援用育成金融部「2016 年度育成金融業務績效指標(KPIs)」(相證一)辦理申請人之績效考核，經審此份 KPIs 是考量以下數項因素：
- （一）「新開戶開發(45%)」及「既有客戶維護(43%)」等財務構面；（二）「商品轉介(7%)」及「作業品質/法令遵循(5%)」等非財務構面；（三）「年度指標」及「育成逾期放款比率」等因素進行加減分。換言之，相對人在評估育成金融業務專員績效時，須將前開財務構面及非財務構面等因素納入計分考量，實

與工會之運作無任何關聯。

(三) 經查，包含申請人在內之所有受評人員(相對人育成金融部育成業務人員)就 105 年全年度 KPI 之計算時間為 104 年 12 月起至 105 年 10 月間之每月考核，申請人 105 年度之 KPI 總分合計僅為 86.1 分，雖尚未達 100 分，惟申請人之業績表現於同年度育成業務人員績效排名為第一名，顯見相對人絕無申請人指稱刻意打壓工會成員之情事。

(四) 復細究相對人進行年終績效考核之流程，揆諸相對人 105 年度績效評核作業公告(相證二)，係由受評人員先進行自評，再由單位、績效主管覆評，復由處級主管覆核級等第分配而為最終核定。而依申請人 105 年度績效考核表觀之(相證三)，申請人於年度績效考核自我評量未達成部分工作目標，對 7 項工作目標自評未滿 3 分，其中更有 3 項僅自評為 1 分，且經加權後其自評總分僅為 2.61 分(2 等)；惟其績效主管經綜合考量其貢獻，將申請人之等第得分大幅調升至 4.39 分(4 等)，且申請人所屬單位育成金融部 35 名育成業務人員(RM)中 105 年度考核等第最高者即為 4 等(相證四)。今申請人反指稱相對人有刻意打壓及不利待遇，實難謂無自相矛盾之處。況以申請人年度績效考核自我評量亦僅 2.61 分(2 等)之結果等第，倘相對人有刻意打壓及不利待遇之情形(假設語氣，相對人否認之)，衡情豈有大幅調升相對人等第得分至 4.39 分(4 等)之理？

(五) 申請人表示：「本人及直屬業務主管郭○○協理共同討論表現可以達到何等第…我與主管已達成共識應為特優等第(按：即為 5 等)，所以主管郭○○協理就以特優等第往上呈給資深協理洪○

○，公司評核上呈後有績效結果回饋…郭○○協理卻告訴我只得到優等等第(按：即為4等)，我向郭○○詢問為何有此結果？是否與勞資會議中我的發言有關？他告訴我『是』。」云云，相對人之代理人郭○○已於106年4月12日第1次調查會議中澄清：「我不會跟申請人講是幾等…我不會向申請人講是因為勞資會議，而打四等考評…」等語。申請人所指主管不願依相對人已有之規定補助，以主管管理職權迫使企金業務會員105年6月份起另行訂定上限1,690元申請補助油資乙節，查依前述相對人車輛及駕駛人管理要點第七點「一般人員每月補助最高上限4,000元，且各級主管得依業務推展達成情況審核費用報支」之規定，即明文賦予各級主管有權依業務推展達成情況為彈性調整之空間，並無每月可固定申報補助，且其補助金額均為4,000元之意思，故申請人對於相對人車輛及駕駛人管理要點第七點規定內容恐有誤解。

(六) 申請人所指106年1月19日工會理事長與相對人總經理確認105年度考績與人數比例，該等比例為相對人公司全體員工105年度考績「評核後」之結果統計，並非評核前公告各單位各等第應有之比例。各事業處仍會視轄下單位業績達成情況予以調整，當年度業績表現較佳之單位特優/優良之比例(名額)酌增、表現較差之單位特優/優良之比例(名額)酌減等調整之情形，類似情形在企業界應屬常見，畢竟企業之經營除了員工個人表現以外，尚須考量團隊整體之表現。且相對人於考核前所公告5等比例為「小於或等於5%」，即以5%為上限，申請人所屬單位育成金融部(通路營運處轄下)5等人員比例為0，亦符合前述「小於或等於5%」之規定，並無不當。另所稱105年度KPI總分86.1

分，較 104 年度 KPI 總分 82.52 分高，考核等第反而降為 4 等，按育成業務人員之 KPI 指標，每年度會依據業務策略重點作 KPI 項目及比重之訂定，爰此，無法逕以二年度之總得分作絕對比較。

(七) 申請人所屬育成金融部因單位業績達成率較差，該單位 104 年度營業利益為-23,307 千元、稅前淨利為-44,018 千元，105 年度營業利益為-70,574 千元、稅前淨利為-95,100 千元(相證五)，由此可知雖然申請人 105 年度 KPI 分數 86.1 分尚高於 104 年度 KPI 分數 82.52 分，惟因申請人所屬單位 105 年度業績達成狀況遠差於 104 年度(營業利益衰退 202.8%、稅前淨利衰退 116.05%)，在綜合考量個人及團隊表現後，申請人所屬單位育成金融部 105 年度並無考績獲得 5 等之人員，應屬相對人合理之裁量範圍，實非針對申請人所為之不利對待。

(八) 自相對人 105 年度理財、消金、房貸及放款業務 KPI 全行第一名行員考核等第(相證六)可知，不論申請人本身或其所屬之育成金融部，年度業績達成率與其他業務相較之下均敬陪末座。復查 105 年度個人金融總處轄下各單位，分行端業務人員、個人信貸業務人員及房貸業務人員均有 KPI 得分 90 分以上、且其所屬單位有盈餘但年度考績未達 5 等特優之情形(相證十九，限閱資料)。另查相對人通路營運處分行支援部轄下各分行中，有台南分行業務主管陳○○為該身分職務別 KPI 第一名但年度考績並非 5 等特優、客群經營暨產品處理財規劃部轄下各區理財規劃人員中，有北二區劉○○為該身分職務別 KPI 第一名但年度考績並非 5 等特優。

(九) 再查相對人103年度育成企業金融中心(即目前育成金融部之前身)育成企金業務人員 KPI 分數第一名人員之 KPI 分數為 101.89 分、考績為 3 等良好，並非申請人所稱該單位 103 年度 KPI 第一名人員考績亦為 5 等特優。另由於申請人所屬單位育成金融部係 104 年 5 月成立，其主要業務為對新興中小企業之放款，該單位成立前並非獨立之部門，係隸屬於商業金融處轄下，商業金融處主要職掌為中小企業金融客戶之開發與維護、提供企金相關產品與服務、中小企業整體理財規劃、財務顧問等業務規劃及推展，爰若將 101 至 103 年商業金融處考績等第逕為比較恐較不客觀。

(十) 申請人雖於第 2 次調查會議中指出自 101 年起其業務內容、單位人員、工作場所及電話均無變動，故考績標準應為一致，然查：

1. 101 年度：申請人 101 年任職於萬泰銀行企業金融事業群本國企金處(嘉南區企業金融中心)時，嘉南區企業金融中心並非獨立單位，係隸屬於企業金融事業群本國企金處，該處轄下除「區域企業金融中心」外，另有「大型企業金融中心」，故於辦理年度績效之評核時，並非單純僅就區域企業金融中心人員評比，尚需將大型企業金融中心人員一併納入並整體考量，或許當時申請人之業務內容、辦公場所及電話等均與目前相同，惟申請人並未認知當年績效評比之同儕與目前並不相同，爰當時之標準與現在並不一致，不宜逕為比較。

2. 102 年度：相對人 101 年 12 月 1 日組織異動，成立企業金融事業群育成企業金融中心後，育成金融業務人員才有單獨進行績效評比，當年度(101 年 12 月至 102 年 11 月)育成企業金融中心單位 KPI 第一名人員毛○○之年度考績為 5 等特優，惟毛員 KPI

總分為 113.28 分，遠優於申請人 105 年之 86.1 分，且 102 年度育成企業金融中心之營業利益為 21,863 千元，亦遠優於育成金融部 105 年營業利益-70,574 千元。

3. 103 年度：如前所述，相對人前身萬泰銀行於 103 年 2 月 10 日通過股份轉換為中華開發金融控股公司(以下簡稱開發金控)之子公司，同年 9 月 15 日正式成為開發金控旗下一員，並於 104 年 1 月起更名為凱基銀行。

(十一) 末就申請人主張單位 KPI 第一名之年度績效即應得到特優等第，並表示相對人因申請人於勞資會議提出油資補助之議題而觸怒主管，於年終績效評核時對其有打壓及不利之待遇乙節；查相對人 105 年度各單位之考績結果，除申請人所屬之育成金融部外，另有 8 個單位考績特優(5 等)名額從缺，由此可知相對人並非刻意打壓申請人而使育成金融部無考績特優人員，而係尚需考量銀行整體表現及內部各單位與他單位績效評比結果。相對人 105 年內部共有 9 個單位之內部排名第一名同仁非列為特優等第，故申請人指稱相對人對其有工會法第 35 條所規定之不當勞動行為，應屬誤會。

(十二) 答辯聲明：請求駁回申請人之裁決申請。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人自 102 年擔任凱基銀行企業工會第 3 屆理事，任期至 106 年 4 月 10 日，申請人目前仍續任為企業工會第 4 屆理事，並曾經企業工會指派為人事管理委員會代表、勞資會議代表、團體協約協商會議代表、職工福利委員會代表及勞退基金管理委員會代表。

- (二) 相對人績效評定制度共區分五個等第，依序為 5 等(特優)、4 等(優良)、3 等(良好)、2 等(尚可)、1 等(不佳)。
- (三) 申請人 104 年度之 KPI 成績全行排名第一名，當年度績效評定為 5 等(特優)。
- (四) 於 106 年 1 月 19 日由相對人之企業工會理事長與相對人總經理確認全行 105 年度考績與人數比例為：5 等（特優）為 4%、4 等（優良）為 25%、3 等（良好）為 58%、2 等（尚可）及 1 等（不佳）為 13%。
- (五) 申請人 105 年度育成業務人員 KPI 成績一覽表平均成績為 86.10 分，業績表現於同年度育成業務人員績效排名總排名第 1 名，當年度績效評定為 4 等(優良)。
- (六) 申請人自 101 年起，雖任職單位有所變動，但業務內容、辦公場所及電話均無變動。

四、本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點厥為：

申請人 105 年度績效評核經相對人評定為 4 等（優良）等第之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為？

五、本會判斷：

- (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即為已足。

(二)本會審酌雙方之主張及證據資料，認定相對人 105 年度績效評核評定申請人為 4 等（優良）等第之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。理由如下：

1. 按工會法第 14 條規定之代表雇主行使管理權之主管人員，係指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員等（勞委會 100 年勞資 1 字第 1000126886 號函參照。相對人育成金融部協理郭○○為申請人之直屬主管，洪○○資深協理係育成金融部單位主管，依上開函示，在本件自屬代表雇主行使管理權之人。按申請人主張洪○○資深協理於 105 年 6 月任育成金融部主管之後，為管控整體費用而未依相對人銀行規定逕行縮減育成金融部業務人員自駕車輛油資費用補貼，經其於 105 年 6 月及 8 月受企業工會指派為勞方代表參加勞資會議，並在會議上向主管爭取維持所有企金業務會員之油資費用補貼，因而觸怒主管等語；雖經相對人否認，並稱依規定各級主管本有權依業務推展達成情況為彈性調整云云。經查，申請人於 105 年 6 月曾申請自有車輛補助，經其上級主管郭○○協理（亦為系爭績效評核之主管）

以「金額不符」為由退回，並僅准予核給 1,690 元（申補充證四）。次參相對人陳稱郭○○協理於 105 年 9 月即透過單位之 LINE 群組公告油資補助金額上限調整為 1840 元、同年 11 月調整為 2,200 元、同年 12 月再調整為 3,500 元（相證九）；復參照申補充證四所示，其中呂○○105 年 7、8 月自有車輛補助為 1,690 元、9 月為 1,840 元、11 月為 2,200 元、12 月為 3,500 元；高○○105 年 7、8 月自有車輛補助為 1,690 元、11 月為 2,200 元、12 月為 3,500 元；可知相對人育成金融部新任主管自 105 年 6 月起即設定一定之申請補助金額上限。又申請人自 6 月至 12 月所申請之金額，除 7 月為 3,904 元外，其餘均為每月 4,000 元；相對人代理人郭○○亦於本會陳述：「我是基層主管，需要執行預算，所以雖然每個業務油資補助之申請上限為 4,000 元，然而事實上因預算不足，所以要讓每個業務均得以申請到 4,000 元有執行上的困難，針對每個業務得以申請之油資補助，我是以業績表現來進行分配，且相關分配均有先行召開會議協調，每個業務均同意按照會議所協調之方案進行申請，只有申請人不同意」等語；足見申請人確實因於勞資會議上爭取補助金額，而與其績效評核主管及單位主管發生衝突與摩擦，且最終僅有申請人未遵照其指示，仍係以每月 4,000 元上限為標準申領，以致育成金融部主管未能有效調整管控其部門該部分之開支。雖相對人代理人郭○○辯稱因其未參加勞資會議，故並不會因此對申請人為績效評核上予以不利待遇云云；然觀之申請人所提申補充證四所示，相對人育成金融部主管資深協理洪○○對系爭費用之申請，負核准之責，且申請人曾經申請逾 1,690 元而遭致相對人代理人郭○○退回，惟於申

請人至勞資會議上反應後，即得於每月請領逾該單位所設上限值之油資補助，故相對人代理人郭○○就此辯稱不知，顯無可採。至相對人所稱各級主管有權彈性調整費用乙事雖非無據，然由擔任企業工會理事及勞資會議勞方代表之申請人於勞資會議當中提出反對，毋寧亦屬合理工會活動及權限之行使，此並不因相對人具有調整油資費用補貼內容權限而有差異。

2. 次按申請人陳稱由於其受工會指派為勞資會議代表，為協調勞資關係，故提案討論油資縮減不合理事宜，而觸怒育成金融部主管，故渠等於 105 年度年終績效評核時為刻意打壓及不利待遇，將申請人 105 年度 KPI 全行排名第 1 名應有之 5 等（特優）調整為 4 等（優良）等語。經查，申請人 104 年度 KPI 排名亦為全行第 1 名，其總分為 82.52 分，較 105 年度之 86.1 總分為低，惟該年度之等第為 5 等（特優）；且參 104 年度所列各項指標項目之達成結果及自評分數，相較於 105 年度的表現為差，亦即 104 年度之 KPI 年度考績計算經加權後其自評總分為 2.537905 分，相較於 105 年度之 2.60652 分猶低，然 104 年度其主管認為依申請人當年度績效目標達成情形，得給予 5 等，105 年度卻僅願給予 4 等；又查相對人績效評核主管於 104 年度給予申請人之評分經加權計算後為 4.60284 分，雖不符當年度績效評核作業通知所揭得分須達「4.8~5.0 分」始為「5 等」之評分方式及原則，然而該年度申請人之等第仍為 5 等（特優）。綜上所述，申請人所陳該部門最終實際上係以業務人員之績效考核指標 KPI 全行排名而決定等第考成，於 105 年度因參與工會活動而受刻意打壓及不利待遇等語，參酌申請人之前後考評結果，及系爭勞資爭議脈絡與考評時間之密接性，應非

無據。

3. 相對人就此雖稱，依申請人 105 年度績效考核表觀之(相證三)，申請人於年度績效考核自我評量未達成部分工作目標，對 7 項工作目標自評未滿 3 分，其中更有 3 項僅自評為 1 分，且經加權後其自評總分僅為 2.61 分(2 等)，惟其績效主管經綜合考量其貢獻，將申請人之等第得分大幅調升至 4.39 分(4 等)，足證並無刻意打壓及不利待遇云云；然查，申請人自我評量之分數，需受限於相證二所示之評分原則，亦即「達成率 125%以上者為 5 分、達成率 111%~124%者為 4 分、達成率 100%~110%者為 3 分、達成率 80%~99%者為 2 分、達成率 79%以下者為 1 分」，申請人據此所為之自我評量分數，方有如上之結果，惟其績效主管則似不受此限制。且若與 104 年度相較，申請人對 6 項工作目標自評未滿 3 分，其中更有 1 項僅自評為 1 分及 1 項 1.65 分，且經加權後其自評總分僅為 2.537905 分(2 等)，較 105 年度猶低，惟該年度申請人績效主管所給予之績效評核卻為 5 等(特優)。故相對人以主管尚大幅調升其自評總分辯稱其無刻意打壓及不利待遇，尚難憑採。

4. 再相對人表示因申請人所屬育成金融部因單位業績達成率較差，且遠差於 104 年度，在綜合考量個人及團隊表現後，申請人所屬單位育成金融部 105 年度並無考績獲得 5 等之人員，應屬相對人合理之裁量範圍，實非針對申請人所為之不利對待云云；惟查相對人用以考成申請人年度績效考核之標準(相證三、四)，其所列之工作目標、目標值及各項目所佔比重，係由相對人之業務主管與總行討論後，再呈給總經理批准決定，非業務單位片面訂定，為相對人代理人所自承，且觀其評核之

項目，並無所屬單位業績之達成率，故而申請人依相對人所訂定之評核標準既已名列全行第一名，應係符合相對人對申請人工作所設是否合於其企業策略、經營目標與工作職責之期許。尤其申請人所屬之單位負責新興中小企業之放款業務，又係 104 年成立之新單位，倘以全行營收整體表現之比較來評斷申請人之績效，對申請人實不甚公平；況依據申請人所提出之 105 年度育成業務人員 KPI 成績一覽表（申證二），其 KPI 總分合計為 86.10 分，相較於排名第二名之成績 65.04 分差距甚遠，故倘因申請人所屬單位之其他同仁表現不佳，而連帶致使申請人之績效考核亦須降等，則殊非以 KPI 為考績評核方法之本旨。是以相對人辯稱在綜合考量個人及團隊表現後，始給予申請人 4 等之考成云云，衡情應屬臨訟卸飾之詞。復觀之 105 年度相對人相關重要之業務部門諸如理專、消金、房貸等單位，其 KPI 第一名之人員考績等第均為 5 等（相證六），則僅因申請人所屬之單位業績達成率低，即給予其較低之等第，尚非可取。就此，相對人另辯稱申請人之 KPI 分數較相證六所揭其他人等敬陪末座；惟查，由於其等之業務內容及考評方式並不相同，故是否得以其各自之 KPI 分數衡量其等間績效之優劣，顯屬可疑。

5. 相對人復持相證十七主張其 105 年度，除申請人所屬單位外，其餘共有 8 個單位並無特優等第，104 年度亦有 9 個單位並無特優等第云云；惟查，相證十七所列無特優等第之單位，多屬內勤單位，且該證物經相對人請求限制申請人閱覽，以致屬於業務性質之該等單位，是否與申請人所屬單位類同，以及是否可能存在無特優等第之特殊原因，申請人均無法答辯，本會亦

難以於不提及該等單位名稱之前提下為詢問，此雖經本會勸諭相對人不必限制閱覽，否則實難以憑採等語，惟為相對人所不採，故本會尚難遽憑之為其有利的認定。又相對人持相證十九主張 105 年度個人金融總處轄下各單位，分行端業務人員、個人信貸業務人員及房貸業務人員均有 KPI 得分 90 分以上、且其所屬單位有盈餘但年度考績未達 5 等特優之情形云云；就此，亦因其等之業務內容及考評方式並不相同，且相對人亦未表明該等人員在各該單位之排名情形，故尚難僅以分數或所屬單位是否有盈餘，即可反證其所為之績效考評具合理性。

6. 另相對人主張申請人所屬單位(育成企業金融中心)103 年度 KPI 分數與考績等第，可知該單位當年度 KPI 第一名考績並非 5 等特優，且當年度 KPI 分數 86.41 分之人員考績等第僅為 3 等良好云云；惟查，據申請人稱其當年度 KPI 分數為第三名，考績等第為 4 等，反較第一名者為佳，經瞭解原因，係因 KPI 第一名之該員已於當年申請合併優退專案等待離職生效，故才會有如此不合情理之考績等語；而該員目前確實並不在職，為相對人所不爭（本會 106 年 6 月 23 日詢問會議記錄參照）；故系爭 103 年度之績效考評結果，是否得與 104 年度相比較，尚非無疑。且參照申請人所屬單位於 101 年度（相對人未否認）、102 年度之 KPI 成績全行排名第一名者，當年度績效評定均為 5 等(特優)，是亦難單憑 103 年度之績效考評結果，遽為申請人不利之認定。另相對人就此復又辯稱申請人任職單位之所屬上級單位，歷年來均有調整云云；然觀之申請人任職單位之名稱，歷年來均負責「育成金融」業務，申請人並稱其業務內容、辦公場所及電話，前後均無不同，從而亦難僅因申請人任職單

位所屬上級單位，於相對人整體組織架構中所略加以之挪移、調整，即認其考績評定標準得前後明顯不一。

7. 綜合上述，衡諸雙方間勞動關係脈絡及 105 年度績效評核結果時間上之密接性，復對照申請人 104 年度及 105 年度之考績評核決定，得認相對人對申請人所為年度考績評定，乃係基於不當勞動行為之動機及目的所為，顯然逸脫合理的裁量範圍，本會當得介入審查；據此，本會認定相對人對於申請人具有不當勞動行為之認識，而 105 年度所為考績評定為 4 等(優良)，顯係對於申請人參加工會活動所為之不利待遇，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

8. 末按工會法第 35 條第 1 項第 5 款規定：「雇主不得當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」該禁止支配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入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別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 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第 3 款、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思要件即明（最高行政法院 102 年度判字第 563 號判決意旨參照）。查，本件申請人長期擔任企業工會理事職務，並曾被指派為人事管理委員會代表、勞資會議代表、團體協約協商會議代表、職工福利委員會代表及勞退基金管理委員會代表等重要工會職務，則自雙方勞資關係之脈絡言之，相對人所為考績評定難謂對於企業工會會務之進行及運作無不當影響，甚至可能造成寒蟬效應，故相對人前開評定行為亦同時構成立工會法第 35 條第 1 項第 5

款之不當勞動行為。

(三) 關於申請人請求裁決第二項之請求部分：

1. 按勞資爭議處理法對於裁決救濟命令之方式，並未設有明文。

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，本法並未設有限制，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、集體協商權、集體爭議權等基本權，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 項規定依同條第 2 項而無效之場合，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無效為原則；其次，對於違反工會法第 35 條第 1 項規定者，裁決委員會於依據勞資爭議處理法第 51 條第 2 項命相對人為一定行為或不行為之處分（即救濟命令）時，則宜以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為其裁量原則。

2. 本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人前開評定行為構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為業如前述，而本會既係以樹立該當事件之公平勞資關係所必要、相當為裁量原則而發布救濟命令，考量相對人上開不利益待遇恐導致工會會員減少參與工會，對於工會之組織與活動將產生重

大之影響，本會爰撤銷相對人對申請人所為 105 年度之績效考核評等，相對人則應自收受本裁決決定書之日起 30 日內另為適當考評，如有應補發績效獎金者，應予補發。

六、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件裁決申請為有理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項、第 2 項等規定，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

黃雋怡

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

侯岳宏

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月 2 3 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。