

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 12 號

【裁決要旨】

- 一、按勞工係屬企業組織之範疇，因此雇主具有依工作規則所定考核之裁量權，故關於勞工之考績評定，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 號判決等參照）。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。依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項之規定可知，針對行為是否違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項（及團體協約法第 6 條第 1 項）所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為之規定，可見勞資爭議處理法授予裁決委員會有參照工會法第 35 條第 1 項、第 2 項審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，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。惟如雇主為考績評定時有基於不當勞動行為之動機或目的而違反工會法之規定，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。

二、至於「單位主管評核」一項，其定義為「單位主管評核之管理分數加減分」、考核方式為：「1. 依業務配合度、工作態度予以評分，最高給予 20 分，最低-20 分（如有扣分須陳述具體事實）2. 單位設有理財業務主管者，考評得分為分行經理及理財業務主管評核之平均」（相證 9），觀其內容，該項考評固給予單位主管較大之考核裁量權，惟如前揭所述，單位主管在為此項之考績評定時，仍須於合理的裁量範圍為考評給分；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。

【裁決本文】

申請人 林○○

住 新北市

申請人 安泰商業銀行股份有限公司企業工會

設 臺北市大安路 2 段 66 號 6 樓之 6

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 台北市信義路 5 段 7 號 40 樓

代表人 丁予康

設 同上

代理人 鄭○○、陳○○、劉○○、韓○○

均住 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）105 年 9 月 9 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 三、確認相對人於 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 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
- 四、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。

事實及理由

壹、程序部分：

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 1 月

27 日將申請人林○○104 年度考核考評為「甲下」評等之行為，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 105 年 4 月 8 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、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- (一) 相對人稱申請人林○○104 年考績係以第一季理財專員之表現及第三季之 BSC 考核成績作為評核依據，而第一季理財專員之表現部分，相對人僅以其中手續費收入一項說明評核結果，惟手續費收入僅占理財專員評核總成績之 36%，顯然相對人刻意扭曲申請人第一季理財專員之成績。
- (二) 第三季之 BSC 考核成績部分，相對人將存匯櫃員 (OTC) 的績效考核表 (相證 4) 第一項作業績效 (30%) 作業人員交易績效佔 30% 權重之計算，以先扣除申請人所請的公假 (辦理工會會務)，凸顯工作時間短少，扭曲作業績效分數。
- (三) 另相對人稱『自其轉任生效日起三個月內均不納入 BSC 考核之計算，而給予學習期間之適應與調整，此為相對人體恤轉任員工之舉』，惟事實上申請人林○○於 104 年第二季轉任存匯人員 (OTC) 相對人並無給與申請人三個月的學習期間適應與調整，申請人林○○轉任不到一個月的時間，工作量倍增，完全沒有相

對人所稱的學習期。

- (四) 相對人將表現優異的第二季(協銷成績分行第二名，達成率 112%，見申證 2)跟第四季(協銷成績分行第二名，達成率 131%，見申證 4)以適應期及來不及計算成績為由不予計算，卻以扭曲申請人林○○第一季理財專員成績及作業績效分數，作為申請人 104 年之考核成績，足見其有不利益對待與打壓工會之事實。
- (五) 104 年申請人林○○業務表現在分行均排名前兩名，雖然申請人林○○104 年的考核甲下，但是相對於和平分行存匯櫃員(OTC)全體共 9 人，甲下是最差的，考核公平與否應視其相對性而非絕對性的等第，且 104 年之考核為一獨立考核，與前面年度考核並無關聯性。
- (六) 相對人一再辯稱善意依工會幹部申請工假比例而調降業績目標，其僅給予工會「理事長」調降業績目標，其他工會幹部並無任何人有調降業績目標。申請人林○○為工會之重要幹部，除經常申請公假協助辦理工會會務之外，更擔任福委會委員、勞資會議勞方代表、勞工退休準備金監督委員會副主委、性騷擾申訴評議委員會及團體協商會議之勞方代表(申證 11)。
- (七) 申請人林○○有 26 天的年假，不含會務假，相對人在計算時並沒有扣除這些休假及公假時間，會影響到整個作業績效的分數(申證 7)。相對人並未給工會幹部降低業績目標(申證 11)，申請人林○○雖有請會務假，但並未影響到公務(申證 12)。
- (八) 工會理事長有時候會因公出國，此時就必須指定代理

人。自 104 年起，申請人工會都指定申請人林○○擔任工會理事長代理人。

(九) 證人為相對人之代理人韓○○，亦係本案考核申請人考績的主管，其作證立場已有偏頗，並不適合擔任證人，故將相對人之代理人打考績的主管轉換成證人，其程序自有瑕疵可議。貴會於調查會議中，將本案相對人之代理人即考核申請人林○○之主管韓○○，轉換成證人並不適當，若貴會採信證人之證詞為裁決之基礎，當已違反訴訟程序之證據採證法則。證人作證時，與相對人並肩而坐且不時交頭接耳，討論如何應答，相對人甚至直接交付資料予證人程序已有不當，遑論貴會若採信證人之證詞為裁決基礎，該裁決更係違反採證法則及程序正義。

(十) 相對人辯稱 104Q1「單位主管評核部份之分數係以 0 分為基礎，正負 20 分來評核」等云云。業務人員理財專員最主要是以業績達成率為主，分行各項業務推動為輔。惟查相證 21，業績達成率部分北三區共 22 位理專有四位理專達成率比申請人配分 40 分低(蘆洲分行理專十八 35 分、和平分行理專十 33 分、三重分行理專四 31 分、天母分行理專二十 25 分)這四位主管考核最高加 24 分，最低也有加 14 分；分行各項業務推動在使用電子銀行交易比 15%及申請信用卡達成率 15%部份有 10 位理專達成率低於申請人配分 13 分(和平分行理專九 9 分、板橋分行理專一 9 分、汀州分行理專理專十五 5 分、南門分行理專十三 6 分、南門分行理專十二 8 分、石牌分行理專二十一 6 分、和平分行理專五 3 分、和平分行理專八 10 分、和平

分行理專六 2 分、及三重分行理專四 12 分)且有 2 位理專同為 13 分(成功分行理專十一及板橋分行理專二)這十二位理專主管考核最高加 40 分，最低也有加 14 分。業務達成率比申請人差的理財專員主管都有加分，從 14 分至 40 分不等，惟相對人辯稱主管「因申請人於 104 年第一季對於各項業務推動較不積極，無法達成業績目標，故單位主管於評核時，未能給予加分」，顯然有針對性，對申請人不利之對待，該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款之規定，構成不當勞動行為。

(十一) 104 第三季經辦三總成績 86.71 應為甲下，卻評核為甲，相對人於第三次調查會議辯稱他有協助專案，惟查相證 16 總成績 86.71 應已含專案配合度加減分，申請人主張係額外再加分，相對人刻意提高分數低的存匯櫃員，壓低申請人之排名及分數。

(十二) 關於相證 16 其他加減分之進件品質部分(安銀保經進件品質可歸實各人者，得分上限 10 分)申請人於 104Q3 所有自結件(親核親保)零缺失，卻給予「零分」計算。

(十三) 主管加減分部份，相對人韓○○經理於單位主管 20 分加分給予 18.5 分，高度肯定，卻於另一身份韓○○督導於個金管理部加減分給予零分，同一主管應依其同樣的肯定度於個金管理部加減分給予 9.5 分。

(十四) 經上述調整後，總成績應為 112.3 如附表申證 13，與原始總成績 92.31 差異達 21.7%，所以顯然刻意

給予績效不利之待遇。

(十五) 請求裁決事項：

1. 請求確認相對人於民國 105 年 1 月 27 日將申請人林○○104 年度考核考評為「甲下」評等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為。
2. 相對人不得再對申請人工會之理事、監事有不當勞動之行為，亦不得有其他對工會組織、活動有不當影響、妨礙或限制之行為。

二、相對人之答辯：

(一) 申請人工會早自 97 年起設立、運作迄今多年，工會幹部也從事工會活動多時，相對人歷來均持正面肯定態度與之正常互動而從未予以不當妨礙或影響。參諸相證 1 所示資料，相對人亦給予申請人工會現任理事長林旦川免除每月之業績考核而絕無刻意打壓工會之情。又對於申請人林○○為工會理事，其自 100 年 1 月 6 日起擔任工會幹部以來，相對人對於申請人林○○所申請之會務公假從未有不准公假、更未有任何勞動條件或考績等不利益對待之情事，此均足見相對人對申請人工會及工會幹部之友善。

(二) 本件申請人工會與申請人林○○提出裁決爭議考績遭相對人不利益對待，然有關相對人員工之考績評核，均係依公司內部規範「員工考績要點」辦理，

絕對一視同仁而無可能因申請人林○○具工會幹部身分而予以不利益對待。前述員工考績要點第三條明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(相證二所示)；又查申請人林○○自 100 年起擔任工會幹部以來之歷年考績則如相證三所示，考核等第分別為 100 年(甲)、101 年(甲)、102 年(甲上)、103 年(甲下)、104 年(甲下)，其考核等第均屬甲等，亦不乏有甲下之前例，今申請人林○○於 104 年度考績為甲下等第乃係其當年度之正常評核、正常考核分數，實非所謂不利益對待。

- (三) 申請人林○○104 年 4 月 13 日轉任存匯櫃員前擔任理財專員之表現，亦應納入評核方為公允，然查林○○104 年 1 月、2 月、3 月擔任理財專員時之手續費收入達成率僅分別為 75%、17%及 67%(相證 5 所示)之表現，又相較同一區域內分行 24 位理財專員 104 年度第一季總手續費收入達成率之排名，申請人林○○之達成率僅為 53%，排名第 21 名(相證 6 所示)，綜合觀察與評估，相對人對於申請人林○○考績評核為甲下，實屬合理。是以，除 BSC 考核指標及前述第一季擔任理財專員表現外，相對人亦就員工發展潛能、賦予工作職責、職務代理表現、與夥伴間的合作關係、自我目標管理及是否主動與主管溝通討論進度等面綜合評估，作為整體考核之

重要參據。相對人核予林○○之年度考績「甲下」絕對符合公平與合理原則，絕非如申請人所指因林員為工會幹部身分而予以打壓。

- (四) 申請人指控相對人對申請人林○○於參與勞動檢查會議後即遭相對人打壓與無理由之調動，申請人所述絕非事實：就申請人林○○104 年調動單位部分，係因林員於 103 年 3 月 3 日自相對人內湖簡易型分行之存匯櫃員轉任為理財專員後，於 103 年底向當時之分行經理李載元表達因無法適應理財業務工作欲轉任回存匯櫃員，後因李經理離職並改由韓○○資深經理代理後，申請人林○○爰向韓資深經理表達欲轉任為存匯櫃員一事，為顧及林員轉任意願並且考量其身為申請人工會幹部而有偶須處理會務之需求，韓資深經理善意詢問申請人林○○是否有意願轉任至其轄下督導單位之和平分行或汀州分行存匯櫃員，然申請人林○○雖無意轉任汀州分行，卻對於轉任和平分行表示同意。另申請人林○○當時亦向韓資深經理表示，此轉調安排除可配合其先生於新北市○○區工作之上、下班交通接送外，因多數工會幹部之辦公場所設置和平分行二樓，調任後更能快速及方便其與幹部討論工會會務。對此，足顯相對人對於申請人林○○之尊重，絕無申請人所指陳之無理由調動與對林員身為工會幹部而為之打壓。

- (五) 104 年第 2 季為學習期而依規定無法計入考核評

價：

因前述申請人林○○方調任至和平分行擔任存匯作業人員，以故此 104 年第二季係因職務調整而依據相對人公司 101 年公告 OTC 作業人員及主管考核指標補充規範係屬所謂學習期，此請參相證 8 所示 101 年間公告即明。亦即，依據前述公告內容，所謂學習期定義係指新任或轉任 OTC（櫃檯存匯作業人員）者，從職務異動日當月起三個月內為前述學習期而不納入 BSC 計算（不列入考核），其目的係為了讓轉任同仁不要有過分壓力，故而規範在轉任之初的三個月仍屬學習期、無須擔心自己因學習與適應而影響考核。為此，申請人林○○104 年考核之計算，前述學習期（即 104 年第 2 季）依規定無法計入，相對人僅能從申請人林○○104 年第 1 季與第 3 季之工作表現予以評價、評核其年度考績。

- （六）相對人每年給予員工之考評主要是依據「安泰商業銀行員工考績要點」（相證 2），並以公正客觀之標準來評定員工績效，另如申請人之近五年的績效評等（如相證三），相對人並未有因申請人為工會理事而給予績效不利對待之情事。至若申請人提供之申證 2 至 6，皆僅為「協銷手續費收入」之成績，如對照相對人評定申請人職務的績效，存匯作業人員（OTC）的績效指標（如相證 4），「協銷手續費收入」僅占整體考核指標之 10%，但申請人竟以此來提出相對人給予績效不利對待之情事，確有提供不實資料而誤導勞動裁決之事實。

- (七) 相證 6 之排名，是指理財專員總手續費收入達成率排名，所以有 24 人，但是到打考績時，有一位轉調，有一位離職，所以相證 10 理財專員考績只剩 22 人。理財專員考核部分，分為兩個部分，一個部份是業績獎金績效考核，這是直接領取業績獎金的部分，在相證 6 的手續費收入達成率，是占業績績效考核的 42%(申請人第二次補充說明狀第二頁指該比例為 36%，應屬有誤)，理專人員完整的績效考核指標應參考相證 9，相證 10 就是實際上第一季績效考核評分；另外一個部分是相證 9 所示之理專績效考核指標，故相證 9 與相證 6 係不同之考核方式。
- (八) 相對人代理人劉○○稱伊只是拿上次會議紀錄給韓○○，並未有影響證人之行為。
- (九) 申請人林○○自 100 年擔任工會幹部以來，其歷年考績等第如前呈相證三所示，分別為 100 年考績甲、101 年考績甲、102 年考績甲上、103 年考績甲下、104 年考績甲下；其考績均屬甲等第，其中亦不乏甲下之先例，今本件所爭執之 104 年度考績甲下實為對申請人林○○合理評價，相對人絕無對其為不利益對待。另須予說明者，申請人林○○係自 83 年起任職於相對人公司，於任職相對人公司起自 100 年擔任工會幹部之前，其歷年考績多為甲及甲下，甚至有數年為乙、乙上，例如 83 及 84 年考績均為乙上、86 年考績乙上、95 年考績乙、98 及 99 年考績均為乙上，詳如相證二十六所示，更足證相

對人絕無因其擔任工會幹部而對其為不利益對待。

(十) 申請人林○○104 年考績評核，相對人主要係依據申請人林○○第 3 季櫃檯存匯人員之績效，再參考第 1 季理財專員之績效，綜合考量後給予甲下等第，實屬合理絕無涉及不當勞動行為。

1. 104 年第 2 季為學習期、第 4 季因考績評核時無完整資料，而依規定均不計入 104 年考績評核：因申請人林○○於 104 年 4 月 13 日自相對人內湖簡易型分行理財專員調任至和平分行擔任存匯作業人員，以故此 104 年第二季係因職務調整而依據相對人公司公告規範係屬所謂學習期，此請參相證八所示 101 年間公告即明。亦即，依據前述公告內容，所謂學習期定義係指新任或轉任 OTC（櫃檯存匯作業人員）者，從職務異動日當月起三個月內為前述學習期而不納入 BSC 計算（不列入考核），其目的係為了讓轉任同仁不要有過度壓力，故而規範在轉任之初的三個月仍屬學習期、無須擔心自己因學習與適應而影響考核。為此，申請人林○○104 年考核之計算，前述學習期（即 104 年第 2 季）依規定無法計入；又因 104 年年底評核考績時，第 4 季尚未結束而無完整第 4 季資料，故相對人一視同仁地不將第 4 季納入評核，此並非針對申請人林○○，所有相對人員工均有此情形。是以，申請人 104 年考績主要是依據第 3 季櫃檯

存匯人員之績效，再參考第 1 季理財專員之績效，綜合考量後予以評價、評核其年度考績。

2. 申請人固自認其擔任存匯櫃員表現良好、等第不應為甲下等云云，惟查，相對人係依內部規範客觀合理評核申請人第 1、3 季工作表現(按申請人第 1 季擔任理財專員時，相對人係依照相證九理專績效考核指標評核；申請人第 3 季擔任櫃檯存匯作業人員時，相對人則係依照相證十六相對人作業人員 BSC 考核指標評核)，其中申請人林○○第 1 季擔任理財專員時，其績效考核評分偏低僅 53.62 分，為相對人北三區 22 名理財專員之最後一名(前呈相證十)，縱然其第 3 季成績略高為 92.31 分，然相對人綜合考量後而整體評價給予甲下，實屬合理而無不當也絕非不利益對待。此外，即便單論申請人第 3 季工作表現，敬請 觀諸相對人 104 年第 3 季和平分行存匯人員之成績(前呈相證二十)，存匯經辦五(另名員工)之成績分數為 92.81、與申請人林○○相當，其考核等第亦為甲下，更足證相對人給予申請人林○○甲下等第為客觀合理之評價，絕無針對申請人予以打壓給予不利益之待遇。是以，申請人林○○104 年考核必須兼顧前述第 1 季與第 3 季成績，綜合考量下，相對人給予申請人林○○104 年度考績甲下等第，此實屬合理評價而絕無涉及不當勞動行為。

3. 申請人林○○於第 1 季之工作表現，確實不甚理想：

(1) 申請人林○○第一季係擔任理專工作，此業務職之績效考核通常與其客觀達成率息息相關，相對人予以評價時有其絕對客觀標準而絕無可能恣意為不利對待。相對人公司 104 年理財業務人員(FA)績效考核指標為：業績達成率、經營指標、管理考核、其他加減分(相證九參照)，申請人林○○104 年第 1 季總手續費收入達成率排名為北三區共 24 名理專(FA)中之第 21 名(相證六參照)，再考量整體績效考核指標，若單以第 1 季北三區理專考核分數計算排名，申請人為該區倒數，即考核時 22 名理財業務人員(FA)中之第 22 名(相證十參照)，故該 104 年度評價其轉任第 3 季櫃檯存匯人員之工作表現，綜合第 1 季理財專員之工作表現後，確實僅能評核為甲下。

(2) 易言之，申請人林○○擔任理財業務人員(FA)期間，其手續費收入達成率狀況不佳，自然會影響其績效，蓋包含相對人在內之任何金融業評價理財業務人員(FA)之員工的工作表現，絕對難以脫離其業績達成率(即手續費收入達成率)，此以業績數據評量工作績效之原則，對業績職勞工而言，實屬平

常也絕對是一種客觀、數字之評價，申請人林○○手續費收入達成率不佳、總體業績達成率也不會好，為此影響其第1季業績表現。

(3) 雖申請人再謂此第1季績效評核中，尚有單位主管考核欄位未予以申請人加分、導致其考績不佳而有不利益對待等云云；惟查，相對人理財業務人員績效考核指標(前呈相證九)，業績達成率、經營指標二項目之分數合計為100分，就理財業務人員此一職務而言，最重要之業績績效表現已於業績達成率及經營指標係以明確之標準計算、評核，而單位主管考核為加分效果並非直接核心評價理財業務人員績效分數、也絕非影響該績效分數之重要因素。正如吾人所理解之社會通念，理財專員為業績職勞工，其最重要與最核心工作表現即為業績達成，故以達成率評價其工作表現，乃係職場中最客觀之方法，完全得避免雇主或主管之主觀好惡，可以說是現有職場各種工作績效評估方法中最為客觀超然的方式。申請人業績達成率確實不佳、係為倒數之排行，相對人以此評價其第1季工作表現並無不當對待。

(4) 至若屬於加分效果之主管考核20分部分，絕非也絕不會影響該理財人員績效評核；易言之，績效表現不好，也絕不可能靠此主管

考核 20 分加分而變成考績等第優秀者；反之業績達成率亮眼、績效表現優秀即便主管未予加分，同樣也可以得到好的績效等第，此合先敘明。事實上，主管未對申請人特別加分的原因，主要在於該項目係就申請人林○○日常工作表現、工作態度、業務配合度、積極度、對客戶之開發、是否服從主管之管理、是否主動與主管溝通討論等層面予以觀察、綜合評價；就本件而言，單位主管未能將申請人之分數自 0 分予以加分之主要原因，係因申請人林○○雖擔任理財業務人員卻疏於維繫經營其所管轄之客戶，單位主管請其訪談客戶，申請人卻怠於訪談客戶，訪談客戶筆數極少（按請參相證二十五所示，該分行共有兩名理專，分行所給予之資源相當，但申請人訪談客戶次數明顯遠遠低於另名理專，僅為另一理專之半數上下），同時申請人對於主管交代協助處理事項同樣均消極處理，與該分行另一名理財業務人員之工作態度對照，即形成明顯之對比，是內湖簡易型分行之單位主管觀察其轄下二名理財業務人員後，實無法得出替申請人林○○加分之理由。此絕非因申請人林○○擔任工會幹部或因申請人林○○陪同工會理事長出席內湖分行之勞動檢查而予以打

壓，而係申請人林○○之工作態度、配合度不佳所致。

(5) 退千萬步言，縱使就 104 年第 1 季理財業務人員績效分數中單位主管評核成績給予申請人林○○加分(此部分為假設，相對人未予加分實屬合理，無涉及不當勞動行為)，申請人林○○104 年度之考績仍為甲下等第，茲謹呈明如后。觀諸相對人 104 年度第 1 季北三區理財業務人員績效考核評分排名(前呈相證十)及 104 年第 1 季北三區理財業務人員績效分數成績表(前呈相證二十一)可知，若給予申請人林○○加上 16.64 分(即相對人北三區平均評分)，申請人林○○之分數為 70.26 分，在北三區之排名則為第 18 名；若給予申請人林○○加上最高分 20 分，申請人林○○之分數為 73.62 分，排名仍為第 18 名，在相對人北三區理財業務人員 22 名人員中仍同樣屬於後段，成績亦不理想。

4. 104 年第 3 季部分，業如前述，相對人 104 年第 3 季和平分行存匯人員之成績(前呈相證二十)，存匯經辦五(另名員工)之成績分數為 92.81、與申請人林○○相當，其考核等第亦為甲下。至若申請人林○○質疑其擔任 OTC(櫃檯存匯作業人員)之第 3 季績效分數中部分細項成績，茲謹說明如后。

- (1) 今申請人尚質疑前述第3季考核成績中之作業績效不應僅得20分等云云，就此相對人茲謹提出相證十八所示申請人林○○104年7、8、9三個月此部分數據說明之，亦即申請人林○○7-9月平均工時為6.07小時，依存匯人員績效考核指標標準即為20分無誤。至若申請人或許再為抗辯前述月平均工時係因請特休假、公假所致，為此相對人予以不利益評價或對待等云云。惟查，敬請參諸前呈相證八相對人公司簽呈，該份簽呈除明載學習期定義說明外，尚規範產假、公假、喪假與病假等得提出申請而不予列入考核，事實上亦多有員工依規定提出此申請，此請參相證十九考核申請單以及相證十九次頁所示其他同仁提出申請之事例。
- (2) 易言之，申請人林○○若認為特休假、公假不應予計入考核，理應依規定提出作業申請，一旦提出申請，相對人即不予計入。亦即，同仁申請公假須依公告內容二之(4)之規定提出申請，才可於考核分數時予以調整（相證十九次頁實例參照），然申請人林○○並未作相關申請，所以在計算作業績效的分數時，只能依完整的工時標準計算。是以，今申請人林○○並未提出申請，卻質疑相對人對其考核不公，此實有誤解也；事實上，

業如前述，申請人林○○104 年度考核等第為甲下，其中重要因素應係其 104 年第 1 季業績達成率表現不佳使然，相對人在其第 3 季工作表現時並無不利對待或不當評價。

- (3) 又申請人林○○於第三次調查會議另主張，104 年第 3 季存匯作業人員績效考核主管加減分欄位，專案配合度得分為 0 分云云。惟該欄位係依相對人公司內部各專案簽文規定為準(前呈相證十六第 1 頁)，均以總行專案為主，並非業務推廣之部分，是申請人林○○該欄位結果評分為 0 分。另申請人工會理事長林旦川主張，從申證 12 可看出申請人林○○有很好的專案績效云云。惟查，相對人於 104 年為推廣長期照護險，提升業務人員保險銷售動能，爰舉辦「104 年醫療永逸 II 競賽活動」，以期提升銷售動能，活動期間自 104 年 6 月 1 日起至同年 9 月 30 日止，獎勵內容為，活動期間內，以個別分行累積件數目標額達成率達成標準者，該分行所有 OTC 人員 BSC 考核始加分，如相證二十二所示。而申請人林○○所屬單位和平分行群組係為 A 組，其活動期間達成率僅 40%，未達相對人所設定得以加分之目標達成率 70%，如相證二十三，因此「醫療永逸」評分結果全分行 OTC 同仁皆為 0 分(蓋

相對人就此部分所強調者為團隊合作概念)。然該單位因主動招攬新臺幣 300 萬以下之存款業務，具有事證，故該單位全員各列入專案加分(D)欄為 9 分如相證二十四所示，此部分即為前呈相證十六之第二頁專案加分(D)欄為 9 分。據此可知，相對人並無刻意打壓申請人之情事，存匯作業人員績效考核指標之各項目均有明確評分標準，且為相對人全體存匯人員一體適用

5. 綜上，相對人綜合考量其 104 年度第 1 季及第 3 季工作表現後，申請人全年度工作評價與考核確實應為甲下等第，相對人絕無針對申請人林○○為不利對待或不當評價。縱使就 104 年第 1 季理財業務人員績效分數中單位主管評核成績給予申請人林○○加分，對其 104 年度之甲下等第之考績亦無影響。

(十一) 相對人評核申請人林○○104 年度考績給予甲下之等第，實屬客觀合理之評價，絕無涉及不當勞動行為，其中第 1 季績效分數中單位主管評核成績之部分應屬主管之裁量權限，應予尊重。

1. 按雇主所為之考績評定，倘若並非逸脫考績評定之標準所為之考績評定，亦非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，宜尊重雇主之裁量權限。是以，考績評核必有相當程度之主管或雇主裁量

權限，蓋因雇主或主管最為接近、了解員工提供勞務情形，基此最適性考量，應允為尊重。本件就申請人林○○104 年第 1 季理財業務人員績效分數中單位主管評核成績，未能自 0 分給予加分之理由業如前述，相對人單位主管係客觀評核其工作態度、業務配合度、積極度後給予評價，此部分應屬主管之裁量權限，絕無逸脫合理裁量範圍之情形，應予尊重。

2. 經查，申請人林○○104 年第 1 季理財業務人員績效分數確實表現不佳，業如前述，而理財人員最重要績效評核即為業績達成率，申請人林○○之業績達成率排名偏後，此為客觀與不爭之事實；至若績效分數中單位之主管評核成績欄位，僅為加分效果，且相對人業已說明主管未予加分之原因(工作態度、配合度、積極度，例如訪談客戶數量明顯係另名理專之半數)，洵為合理裁量權範疇。事實上，申請人擔任工會幹部數年、且勞動檢查在金融業也是平常，相對人不會也無可能因申請人陪同理事長出現於勞檢場合而對其為不利益對待也。
3. 亦即，相對人 104 年第 1 季理財業務人員中(參前呈相證二十一)雖有數人扣掉主管考核之部分，表現與申請人林○○差距甚小，惟經詢問該等人員之單位主管，該等人員之單位主管給予加分之理由，主要係考量該等人員有：工作

態度佳配合度高、積極學習業務執行度佳、協助同仁做業務推廣展現團隊合作、對於客戶服務上得到多數客戶肯定、客戶掌握度高等得予加分之理由，爰予以加分，惟申請人林○○於第 1 季擔任理財專員之工作態度、配合度不佳，業如前述，是申請人林○○既無前述得予加分之工作態度表現，則內湖分行之主管審酌其轄下 2 名理財專員之表現後，自無法給予申請人林○○加分。

4. 此外，申請人 104 年第 1 季達成率確實不佳，相對人評核第 3 季工作表現外（即便第 3 季與申請人分數相近者，其年度考核等第也為甲下），另審酌第 1 季之工作情形而綜合評價申請人 104 年考績考核等第為甲下，此確實為合理評價而絕非不當勞動行為。申請人林○○過往考績亦有甲下之情形（前呈相證三參照），例如 103 年即是，以故誠不能於 104 年突指自己考績受到不利益對待也。此請參酌相證十一工會幹部 104 年考績分數與考績等第，工會幹部中有多名為業務職勞工，過往相對人公司早主動、善意依工會幹部申請公假比例而調降業績目標（前呈相證一參照），且業務職勞工之考績均有業績數據客觀可證，不會也絕不可能僅因工會幹部而予以不利益對待。以前表統計之工會幹部考績分布，甲上、甲、甲下以及乙上、乙下等各

種考績等第均有之，足見相對人確實公平對待、正常評價工作表現。此外，相對人公司人數眾多，103 與 104 年與申請人林○○同樣係理專與存匯人員職務互調者亦有數人，此請參相證十二彙整表，相對人公司均一視同仁地評價其工作表現而絕無針對申請人林○○為不利益對待。

(十二) 相對人公司自工會成立以來，除本件爭議案外，與工會幹部未曾就考績發生爭議，且就相對人早就擔任業務職之現任理事長予以免除每月績效考核(第一屆理事長時，相對人即已調降其業績計算標準)；又針對申請人林○○，自其擔任工會幹部以來，也無任何不准公假等不當對待，申請人自 100 年擔任工會幹部以來歷年考績考核等第均為甲等(含甲與甲下)，其中 103 年即為甲下，本件所爭執之 104 年度績效考核均係以公正客觀之標準評定，相對人絕無因申請人林○○為工會幹部而予以不利益待遇，更無支配介入工會運作。

(十三) 綜上所述，相對人所為 104 年考績評核作為係合理評價申請人林○○工作表現，已如前述，並無針對申請人擔任工會幹部或從事工會活動而為不利益對待，此請參申請人已擔任工會幹部數年，考績等第均甲等、亦曾有過甲下等第，而足證明相對人並無因其擔任工會幹部為不利對待之動機與可能；此外，申請人主張其陪同理事長出席勞動檢查場合，

故相對人為不利對待等云云，惟查金融業之勞動檢查實屬常見，且申請人當下只是陪同，即便申請人不在場，還是有理事長在場，勞動檢查也屬行政主管機關對相對人的查核與檢驗，實與工會無關，相對人絕無必要也無可能因此即對申請人為不利對待。至若工會法第 35 條第 1 項第 5 款部分，業如前述，相對人係合理評價申請人林○○工作表現，也絕無介入或支配工會等不當勞動行為。

(十四) 相對人之答辯：申請人之裁決請求駁回。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 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。
- (二) 申請人林○○於 103 年 3 月 3 日自相對人內湖簡易型分行之存匯櫃員轉任為該分行之理財專員 (FA)；嗣於 104 年 4 月 13 日轉任為和平分行之存匯櫃員 (OTC)。
- (三) 104 年 1 月間台北市政府勞動局對相對人內湖分行為勞動檢查時，申請人林○○擔任勞方代表參與。
- (四) 申請人林○○104 年第一季任理財專員之成績分數，佔 25%之財務指標達成率，申請人林○○達成率為 70%配分 18；佔 25%之非財務指標達成率，達成率為 86%配分 22；佔 15%之使用電子銀行交易比，交易比率為 35%配分 10；佔 15%之申請信卡達成率 22%配分 3；佔 20%之單位主管考核，評

語為「對於各項業務推動較不積極，無法達成業務（誤載為務業）目標」給分為 0，合計總分為 53.62（相證 15）；申請人林○○104 年第三季任存匯櫃員之 BSC 考核成績為 92.31（相證 16 第 2 頁），相對人於 105 年 1 月 27 日以「104 年度考核通知書」通知申請人林○○104 年度考核等第為「甲下」（申證 1）。

四、本案爭點：

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，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、判斷理由：

- （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）

（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，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

1. 按勞工係屬企業組織之範疇，因此雇主具有依工作規則所定考核之裁量權，故關於勞工之考績評定，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 號判決等參照）。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。依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項之規定可知，針對行為是否違反工會法第 35 條第 1 項、第 2 項（及團體協約法第 6 條第 1 項）所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為之規定，可見勞資爭議處理法授予裁決委員會有參照工會法第 35 條第 1 項、第 2 項審查雇主人事權之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，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。惟如雇主為考績評定時有基於不當勞動行為之動機或目的而違反工會法之規定，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。

2. 查依相對人 101 年 9 月 18 日公告：「依 101 年 2 月 14 日安個管收字第 1010000066 號公文內容，作部分規範補充說明」之公告，其中第二點學習期定義說明（1）載為：「新任、轉任（OTC 以外轉至 OTC）者：15 日（含）前職務異動生效者，當月起 3 個月不納入 BSC 計算；15 日（不含）後職務異動生效者，次月起 3 個月不納入 BSC 計算」，有相對人所提之上開公告（相證 8）可稽；可知依相對人之規定，行員由 OTC 以外轉至 OTC 者，相對人均給與 3 個月之學習期，而學習期間不納入 BSC 計算。本件申請人林○○係於 104 年 4 月 13 日由理財專員（FA）轉任為存匯櫃員（OTC），因係在該月 15 日之前轉任，則依相對人之規定，申請人林○○104 年 4 至 6 月之成績不納入 BSC 計算。亦即申請人林○○104 年 4 至 6 月任存匯櫃員期間，不納入當年度之考核。又相對人行員分業務職及非業務職二種，如消金業務專員、理財專員及客戶關係經理等屬業務職，至於存匯櫃員則非業務職，申請人林○○於 104 年度考核時任存匯櫃員，屬非業務職人員，除應以其第三季之 BSC 考核作為評核依據外，仍應考量申請人林○○於 104 年第 1 季擔任理專工作之表現，為相對

人所自陳。故本會在判斷相對人有無不當勞動行為，即應就申請人林○○第一季及第三季之 BSC 考核內容為審查。申請人主張相對人排除其成績較佳之第二季之考績分數，為刻意打壓云云，與相對人之上開規定不符，尚不足採。

3. 茲先就申請人林○○第三季之 BSC 考核為審查：

查申請人林○○104 年第三季之 BSC 考核成績為 92.31，申請人林○○主張其中之專案配合度加減分及個金管理部加減分均為 0 分，顯係相對人打壓之故云云。依相對人 2015 年績效考核指標（相證 16 第 1 頁）所載專案配合度加減分，係「依各專案簽文規定」，亦即須先有相對人核定實施之專案，且行員符合該專案之標準者，始得依上開規定為專案配合度之加分。經查，申請人並未就申請人林○○在相對人核定實施之何一專案，符合專案配合度加分之資格一事為舉證，本會自無從判斷相對人未在專案配合度一項予以加分之行為，是否構成不當勞動行為。是其主張專案配合度加減分為 0 分，顯係相對人打壓之故云云，即屬無據。

次查，關於個金管理部加減分部分，相對人辯稱係依行員有無支援總行業務而定（參見第三次調查會議第 3 頁）等語，並為申請人所不爭執；則申請人既未提出申請人林○○有支援總行之證據以供審酌，則其主張個金管理部加減分均為 0 分，係相對人打壓之故云云，亦非可採。

綜上，依申請人之主張，尚難認相對人對申請人林

○○所為之 104 年第三季之 BSC 考核成績，有所謂故意打壓之情事。

4. 次就申請人林○○第一季之 BSC 考核為審查：

查依申請人林○○第一季之成績分數表（相證 15）所示：佔 25%之財務指標達成率，申請人林○○達成率為 70%配分 18；佔 25%之非財務指標達成率，達成率為 86%配分 22；佔 15%之使用電子銀行交易比，交易比率為 35%配分 10；佔 15%之申請信卡達成率 22%配分 3；佔 20%之單位主管考核，評語為「對於各項業務推動較不積極，無法達成業務（誤載為務業）目標」給分為 0，合計總分為 53.62，有相對人提出之申請人林○○104 年第一季之成績分數表（相證 15）可稽，則本會自應審酌相對人對申請人林○○之佔 20%之單位主管考核給分為 0 之行為，是否為不當勞動行為？經查：

- (1) 依相對人所訂之理專績效考核指標之項目觀察，其中財務指標達成率、非財務指標達成率、使用電子銀行交易比、申請信卡達成率等項目，均依理財專員客觀工作表現而為評分；至於「單位主管評核」一項，其定義為「單位主管評核之管理分數加減分」、考核方式為：「1. 依業務配合度、工作態度予以評分，最高給予 20 分，最低 -20 分（如有扣分須陳述具體事實）2. 單位設有理財業務主管者，考評得分為分行經理及理財業務主管評核之平均」（相證 9），觀其內容，該項考評固給予單位主管較大之考核裁量權，惟如前揭所述，單位主管在為此項之考績評定時，仍須

於合理的裁量範圍為考評給分；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。

- (2) 依相對人就申請人林○○第一季考評中給予之評語為：「對於各項業務推動較不積極，無法達成業務（誤載為務業）目標」（相證 15），可知相對人該項給分之標準包含「業務推動之積極性（即業務配合度、工作態度）」及「業務目標達成之情形」二部分。再參諸相對人所提出之 104 年第一季北三區理財專業人員 22 名績效分數成績表，除申請人林○○之外，其餘 21 名理專「單位主管評核」項目的分數，最低為 9.5，最高為 20；又其餘 21 名理專的「單位主管評核」的平均分數為 16.64 分，有上開理財專業人員績效分數成績表（相證 21）可稽，顯然相對人給予申請人林○○0 分，係認其工作表現較諸其餘之理專，有較大之差距。然如就扣除「單位主管評核」該項評分不計予以觀察，其餘 21 名理專中有 3 名理專之成績分別為 46.57、43.65 及 53（參相證 21 第 2 頁表格第 2 至 4 位），其分數低於申請人林○○；有 2 名理專之分數分別為 54.27（參相證 21 第 2 頁表格第 1 位）、54.76（參相證 21 第 1 頁表格倒數第 2 位），與申請人林○○之 53.62 相近。如非申請人林○○該項給分為 0 分，申請人林○○不至於為成績最低者。亦即在未計入「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，因此客觀上尚無從認定申請人林○○之工作表現，與其餘之理專相比，存有很大之差距。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，而申請人林○○為 0 分。換言之，在除「單位主管評核」外之工作表現上，低於或與申請人林○○相近之 5 名理財專員，其「單位主管評核」之分數係在 12 分至 20 分之間，平均分數為 15.1 分，而申請人林○○卻為 0 分，足見相對人對於客觀上工作表現相近之包含申請人林○○在內的 6 名理財專員中，就「單位主管評核」一項獨給申請人林○○與其他 5 名理專差距甚大之 0 分，其此項考評即有悖於客觀事實，而有逸脫合理裁量範圍之情形。相對人辯稱申請人林○○104 年第 1 季績效考核指標以第 1 季北三區理專考核分數計算排名，為考核時 22 名理財業務人員(FA)中之第 22 名，故該 104 年度即便評價其轉任第 3 季櫃檯存匯人員之工作表現，綜合以後確實僅能評核為甲下云云，縱係屬實，然就該項之考評予以 0 分之行為，係有悖於客觀事實，而有逸脫合理裁量範圍之情形。相對人此部分之抗辯，即非可採。

- (3) 復參諸相對人一再強調申請人於 104 年第一季對於各項業務推動較不積極，無法達成業務目標，故單位主管於評核時，未能給予加分；其後又稱工作態度表現為單位主管評核時重要之評價因素，惟亦不否認就理財業務人員此一職務而言，

最重要者為其業績績效表現云云。查相對人所提出之 104 年第一季北三區理財專業人員 22 名績效分數成績表（相證 21），業績達成率構面有 4 名理專達成率較申請人林○○之配分 40 分為低，此 4 名理專之單位主管評核加計有 9 分至 20 分者，主管平均考評加計有 12 分至 20 分者；另於經營指標構面（即客戶使用電子銀行交易比率及客戶申請信用卡達成率），共有 10 名理專達成率低於申請人林○○之配分 13 分，且有 2 名理專與申請人林○○同為 13 分，此 12 名理專之單位主管評核加計有 8 分至 20 分者，主管平均考評加計有 11.5 分至 20 分者；換言之，即便業績績效及業務推動達成率再差，主管亦均加給有一定之分數。是以，縱然是不同之主管為考評，抑或申請人林○○104 年第一季所在分行僅有 2 名理專而其中 1 名理專之表現明顯優異，然就申請人林○○之工作表現而言，按理不應有如此特別之偏差而完全不給予任何分數之可言；故相對人就「單位主管評核」一項獨予申請人林○○與其他理專明顯差距之 0 分，確實有可議之處。

- (4) 考察申請人林○○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○○係以勞方代表之身分參與，且申請人以往從未以此身分參與勞檢；以及

104 年第一季考核之期間為 104 年 1 至 3 月，恰涵括上開勞動檢查之時間點在內等勞資關係之脈絡，足認相對人顯係因申請人林○○為工會幹部，且以勞方代表身分參與勞動檢查，故在為 104 年第一季申請人林○○任職於內湖分行期間之考績時，將其中「單位主管評核」給予 0 分，就此一項目給與 0 分之行為，顯係針對申請人林○○工會幹部之身分及參與工會活動而為之不利待遇；且其為考評時，主觀上亦有不當勞動行為之認識，堪以認定。又 104 年第一季北三區除林○○外之 21 名理財專員，該季考績中之「單位主管評核」之平均分數為 16.64 分，而申請人林○○為 0 分，故該項之評給 0 分，當然影響申請人林○○整體考績之分數。是申請人主張相對人將申請人林○○104 年之考績考評為甲下之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，即堪採信。

5. 相對人辯稱：申請人林○○過往考績，大致落在甲等第(部分年度甲上、部分年度為甲、也有甲下)，如 103 年即是甲下；又 104 年考績，申請人林○○在 10 名工會幹部中，亦屬中等，實不能單以該年之考績為甲下，遽指係相對人有故意打壓工會幹部之行為；又台北市政府於 104 年 1 月間對相對人內湖分行之勞動檢查，相對人並未遭到裁罰；退步言之，縱將申請人林○○104 年第一季之「單位主管評核」給予最高之 20 分，從其整體分數考評，仍為甲下之評等云云。經查：(1)縱申請人林○○過往考績中

亦有甲下，及其 104 年考績在 10 名工會幹部中亦屬中等，係屬事實；然如相對人在 104 年為考績評分時，主觀上有不當勞動行為之認識，客觀上有針對性不利待遇之情形者，仍不能僅以上開理由，解免其構成不當勞動行為之責。換言之，本會仍應就相對人於為 104 年的考績考評之實際狀況，而為審查；初不得僅以相對人所舉之上開理由，遽認相對人無不當勞動行為。(2) 查相對人 104 年第一季北三區理財專業人員 22 人之績效分數，除申請人林○○為 0 分之外，其餘 21 名理專的單位主管評核分數，最低為 9.5，最高為 20，平均分數為 16.64 分；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，該 5 人之單位主管評核分數分別為 14、17、12、12.5 及 20，獨申請人林○○為 0 分。換言之，除「單位主管評核」以外之項目分數，與申請人林○○分數相近之 5 人，其「單位主管評核」評分僅申請人林○○為 0 分，相對人顯有因申請人林○○之工會幹部之身分及參與工會活動，而在該項評分時予以差別待遇之情形，已詳如前述。故勞動檢查之結果，行政機關有無對相對人裁罰，並不影響相對人上開行為構成不當勞動行為的結論。又如申請人林○○未被考核為 0 分時，是否其考績仍為甲下之評等，以及申請人林○○自 100 年起擔任工會幹部迄今，亦有 2 年之考績為甲等等事實，均不影響本會認定相對人將林○○之單位主管評核分數為 0 分，構成不當勞動行為之判斷。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。相對人此部份之抗辯，自不足採。

- (三) 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：

審酌申請人林○○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，詳如前述。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。從而申請人主張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，即屬可採。

六、綜上所述，本會審酌雙方之主張及相關證物，認定相對人對申請人林○○104 年之考績為考評時，將其中之「單位主管評核」一項給與 0 分予以差別待遇，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。從而，申請人請求確認相對人於 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 1 款、第 5 款之不當勞動行為，應予准許，爰裁決如主文第一項所示。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。本會認本件應將相對人對申請人林○○104 年所為之考績考評予以撤銷，並命相對人應於接獲本裁決決定書之翌日起 30 日內，另為適當之考績考評，為樹立本事件之公平勞資關係所必要且相當之救濟方法，爰裁決如主文第二項所示。

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

八、據上論結，本件裁決請求為有理由，依勞資爭議處理法第 46 條第 1 項、第 2 項規定，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 劉志鵬

劉師婷

林振煌

王能君

蔡正廷

蔡志揚

吳慎宜

邱羽凡

康長健

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 9 月 9 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定，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。