

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 16 號案

3 【裁決要旨】

4 由上開證述內容可知，相對人所屬分行人員之年終績效考核，係先
5 由分行人員自評，再由分行直屬作業主管及分行主管複評後，再將
6 結果送交至總行存匯業務部，由該部門依照當年度公司所公告的績
7 效考核表對全行存匯人員之考核結果再做檢視，可知存匯業務部之
8 評分係依全行存匯人員之考核量化指標做出，相證 6 之考評表即係
9 該部門依量化標準所做出申請人楊甲○○之考績。惟因依量化指標
10 做出之申請人楊甲○○之考績與初評複評主管之差距較大，故存匯
11 業務部最終將申請人楊甲○○之考績調整為等第 3，再將此考績送
12 人力資源部，人力資源部檢視存匯業務部與分行所提考核評等結果
13 落差未超過 2 個評等後，由人力資源部匯整上呈總經理核定，此與
14 相對人之績效考核辦法（參相證 2）、績效考核表（參相證 4 及 8）
15 內容，及相對人總經理亦係於 112 年 1 月 13 日核定 111 年度一般
16 人員之個人績效考核結果（參相證 33）相符，核其陳述，應可採
17 信，益徵相對人之存匯業務部確實就分行提送之考核評等結果，仍
18 須依照績效考核表進行檢視，如有未依績效考核辦法及當年度績效
19 考核表內容評等者，即會進行調整，以統一全行考核標準，此相當
20 於企業內部就績效考核審核之除錯機制，故存匯業務部依公司績效
21 考核規定之相關量化指標計算，其中不乏有所屬分行之分數，得出
22 申請人楊甲○○之等第應為 2 部分，難認有何針對性；復相對人亦
23 提出除申請人楊甲○○外，尚有其他存匯人員經審核後調整最終等

1 第之情（參相證 34），是相對人抗辯其就申請人楊甲○○111 年度
2 年終績效考核結果非出於刻意打壓或具針對性等語，洵非無據。

3 【裁決本文】

申 請 人：楊甲○○

住 高雄市

申 請 人：元大商業銀行股份有限公司受僱人員企業工會

設 同上

代 表 人：楊甲○○

住 同上

代 理 人：陳金泉律師

葛百鈴律師

吳宗奇律師

設 臺北市中正區重慶南路三段 57 號 3 樓

相 對 人：元大商業銀行股份有限公司

設 臺北市松山區敦化南路 1 段 66 號 1 至 10 樓、13

樓及 68 號 1 樓、2 樓、2 樓之 1、7 樓、9 樓

代 表 人：蔡明修

住 同上

代 理 人：段家傑律師

李○○

設 臺北市松山區敦化南路 1 段 66 號 9 樓

4

5 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

1 (下稱本會)於民國(下同)112年11月3日詢問程序終結,並於同
2 日作成裁決決定如下:

3 **主 文**

4 申請人之請求駁回。

5 **事實及理由**

6 壹、程序部分:

7 一、按勞資爭議處理法第39條第1項及第2項規定:「勞工因工
8 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
9 決。前項裁決之申請,應自知悉有違反工會法第35條第2項
10 規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」;同法第
11 51條第1項規定:「基於工會法第35條第1項及團體協約
12 法第6條第1項規定所為之裁決申請,其程序準用第39條、
13 第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。」

14 二、申請人主張申請人楊甲○○於108年間調動至相對人高雄五
15 甲分行擔任電腦專員兼行政庶務人員迄今,申請人楊甲○○
16 因高雄五甲分行主管之請託故於111年間協助辦理存匯業
17 務,並於111年間為高雄五甲分行所屬引介信貸業務員工業
18 績排名第1(申證4)、111年存匯業務達成率亦為高雄五甲
19 分行員工業績排名前3名(申證5),單位主管宋○○副理
20 因此就申請人楊甲○○111年度績效考核(即年終考核)初
21 評為第4等第,複評主管黃甲○○經理維持考核第4等第,
22 後續由林甲○○協理再複評仍維持考核第4等第(申證6)
23 後,即將考核結果送至相對人總行進行最後核定,且申請人

1 楊甲○○於 112 年 1 月 17 日上網查詢總行最終核定結果，亦
2 顯示年度績效考核紀錄為第 4 等第（申證 7）。豈料，申請
3 人楊甲○○竟於 112 年 1 月 18 日為單位主管告知相對人總行
4 最終核定為第 3 等第（申證 8），經申請人楊甲○○於 112
5 年 1 月 19 日上網查詢最終核定結果確實已被更改為第 3 等第
6 （申證 9）。申請人故於 112 年 4 月 10 日提起本件之裁決申
7 請，主張相對人總行調降申請人楊甲○○111 年度績效考核
8 結果為第 3 等第之行為，顯然是針對申請人具有工會理事身
9 分而積極從事工會活動所為之不利益對待，相對人所為已構
10 成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。經
11 核本件裁決申請期間，並未逾越勞資爭議處理法規定之 90 日
12 法定期間，故核准之。

13 三、申請人提起本件裁決申請時，申請人工會之代表人為第 4 屆
14 理事長為黃乙○○，黃乙○○任期於 112 年 4 月 18 日屆滿，
15 申請人工會於 112 年 4 月 19 日進行改選，由申請人楊甲○○
16 當選為申請人工會第 5 屆理事長。而相對人之代表人原為翁
17 甲○，惟於本件進行調查時，相對人已於 112 年 9 月 6 日完
18 成公司變更登記改由蔡明修擔任相對人之董事長。申請人工
19 會於 112 年 5 月 12 日以書狀聲明由楊甲○○承受本件裁決
20 （參申請人不當勞動行為裁決聲明承受裁決程序書），相對
21 人則於 112 年 9 月 22 日（本會收文日期）以書狀聲明承受本
22 件裁決，本會參照行政訴訟法第 186 條準用民事訴訟法第 170
23 條及 176 條之規定，核申請人工會與相對人承受本件裁決與

1 前開規定相符，故予准許。

2 貳、實體部分：

3 一、申請人之主張及請求：

4 (一)本件事實：

- 5 1.申請人元大商業銀行股份有限公司受僱人員企業工會
6 (申證 1) 更名前為高雄市大眾商業銀行股份有限公司
7 企業工會，因元大金融控股股份有限公司(下稱元大金
8 控)併購大眾商業銀行股份有限公司(下稱大眾銀行)，
9 為此大眾銀行於 107 年 1 月 1 日與相對人元大商業銀行
10 股份有限公司(下稱元大銀行)合併，由元大銀行為存
11 續公司，大眾銀行為消滅公司。申請人工會會員即為元
12 大銀行僱傭之勞工，為求工會自主運作，申請人工會遂
13 於 110 年 2 月間更名為元大商業銀行股份有限公司受僱
14 人員企業工會。本件裁決前，業有 107 年勞裁字第 73
15 號、108 年勞裁字第 20 號、108 年勞裁字第 49 號及 110
16 年勞裁字第 18 號等不當勞動行為裁決決定，認定相對
17 人構成不當勞動行為，顯見相對人針對申請人工會及會
18 員具有敵意，勞資脈絡關係處於緊張狀態，合先呈明。
- 19 2.申請人楊甲○○現擔任申請人工會理事長，於 108 年間
20 調動至高雄五甲分行，擔任電腦專員兼行政庶務人員迄
21 今(申證 2)。109 年間，申請人楊甲○○遭受職場霸凌，
22 經申請人工會協助，而與相對人於 109 年 10 月 22 日簽
23 署就業歧視與職場霸凌案件協商會議紀錄(申證 3)，會

1 議紀錄第 2 點，相對人重申針對工會幹部應依工會法規
2 定不得有任何不利之對待。

3 3.申請人楊甲○○職務內容原僅有電腦專員兼行政庶務
4 人員，但因高雄五甲分行主管希望申請人楊甲○○能協
5 助辦理存匯業務，共同提升分行業績，故雖然存匯業務
6 非屬申請人楊甲○○之本職工作，但申請人楊甲○○仍
7 努力以赴，故於 111 年間申請人楊甲○○所引介之信貸
8 業務總金額為新臺幣（下同）490 萬元，為分行引介信
9 貸業務員工業績排名第 1（申證 4）、111 年間存匯業務
10 達成率亦為分行承辦存匯員工業績排名前 3 名（申證
11 5）。因此申請人楊甲○○單位主管宋○○副理就申請人
12 楊甲○○111 年度績效考核初評為第 4 等第（相對人年
13 度績效考核等第為 1 至 5 等第，第 5 等第為最優等第，
14 因此第 4 等第為次優等第），接著複評主管黃甲○○經
15 理、再複評主管林甲○○協理，評核結果均維持第 4 等
16 第（申證 6），後續該考核結果便送至相對人總行進行最
17 後核定。

18 4.申請人楊甲○○其後於 112 年 1 月 17 日上網查詢總行
19 最終核定結果之考核紀錄亦為第 4 等第（申證 7），然申
20 請人楊甲○○突於 112 年 1 月 18 日接獲黃甲○○經理
21 告知，相對人總行最終核定申請人楊甲○○111 年度績
22 效考核為第 3 等第（申證 8），申請人楊甲○○於 112 年
23 1 月 19 日再次上網查詢，年度績效考核紀錄確實已由第

1 4 等第更改為第 3 等第（申證 9）。然申請人楊甲○○之
2 111 年度績效考核結果，原經分行各級主管均評核為第 4
3 等第，顯見申請人楊甲○○在分行之工作表現獲各級主
4 管肯定。而相對人總行最終核定之年度績效考核結果為
5 第 3 等第，已影響申請人楊甲○○111 年之年度獎金，
6 顯然相對人是針對申請人具有工會理事身分而從事工
7 會活動所為之不利益對待。

8 (二)申請人楊甲○○擔任申請人工會理事長前，積極參與工
9 會活動並擔任與相對人溝通之角色，且常與相對人就工
10 會會員勞動權益問題有意見衝突或不一致之處，足證相
11 對人有打壓申請人工會及申請人楊甲○○之動機：

12 1.申請人楊甲○○於 112 年 4 月 19 日當選申請人工會第 5
13 屆理事長前，已積極參與工會活動，包括擔任勞資會議
14 勞方代表、退休監督準備委員會委員、團體協商協商代
15 表及職工福利委員會委員（申證 11）。尤其從 110 年 3
16 月 10 日起當選勞資會議勞方代表，因相對人勞資會議
17 係採雙主席制，申請人楊甲○○擔任勞方代表主席，申
18 請人楊甲○○於勞資會議曾多次提出與會員勞動權益
19 有關之問題及議案，例如加班費、分行整併與人力配置
20 及調高伙食津貼等，或是申請人楊甲○○於 111 年 12
21 月 15 日勞資會議曾提案：「會員員工反映本行信貸進件
22 不易，審核人員常以個人主觀判斷，對案件刪減額度以
23 致產生客戶抱怨與反彈，致無法投資，尚請行方檢視是

1 否需調整？」(申證 18) 等事項，以致於勞資會議過程
2 中常與資方代表有意見衝突之處 (申證 12)。

3 2. 至於相對人主張雙方團體協商於 112 年 4 月 10 日已就
4 全部條文達成共識，相對人無打壓申請人以及申請人工
5 會之動機云云。惟查，雙方團體協商，前因相對人拒絕
6 申請人邀請上級工會韓○○秘書長列席擔任諮詢顧問
7 輔助工作，經 110 年勞裁字第 18 號裁決決定書認定相
8 對人之行為構成不當勞動行為，相對人其後仍就上述裁
9 決決定提起行政訴訟，一方面同意韓○○秘書長於團體
10 協商期間列席擔任申請人諮詢顧問輔助工作後，雙方團
11 體協商進度始大獲進展。據此，相對人與申請人工會之
12 勞資脈絡並非如相對人所述未處於緊張之狀態。

13 3. 申請人工會第 4 屆理、監事共 9 位，除前任理事長黃乙
14 ○○、前任副理事長石○○因全日駐會故無須接受績效
15 考核外，其他 7 名理事即申請人楊甲○○、許甲○○、
16 歐○○、蘇○○、吳甲○○、阮○○、鄭○○及 2 名監
17 事邱○○、楊乙○○，對照相對人提出相證 21，申請人
18 楊甲○○、許甲○○、歐○○、蘇○○、吳甲○○及阮
19 ○○等 6 名工會理事及 2 名監事邱○○、楊乙○○等申
20 請人工會重要幹部，於 111 年度績效考核最終核定結果
21 均為 3。其中雖有 1 名理事鄭○○111 年度績效考核最終
22 核定結果為 4，但鄭○○僅有擔任工會理事職務一職，
23 非如其他 8 名工會理、監事，另有擔任例如團體協約協

1 商代表、勞資會議勞方代表、退監會委員及職福會委員
2 等職務（申證 19）。

3 4.至於相證 21 所指其他 4 名 111 年度績效考核最終核定為
4 4 或 5 之周○○、林乙○○、林丙○○及張○○等 4 人，
5 僅擔任申請人工會會員代表，而非理、監事，且未擔任
6 如團體協約協商代表、勞資會議勞方代表、退監會委員
7 及職福會委員等職務（同申證 19），其中林丙○○雖有
8 擔任雙方團體協約所約定每 3 個月召開一次的勞資會議
9 勞方代表職務，但林丙○○從未出席。由此可知，相對
10 人對於擔任申請人工會理、監事等重要工會幹部（包含
11 申請人楊甲○○在內），確實於考績部分有不利益對待
12 之動機。

13 (三)申請人楊甲○○本職工作內容為電腦專員兼行政庶務
14 人員，而非如相對人主張屬於存匯人員，相對人主張分
15 行並無電腦專員之專職，且裁撤南部資訊部門（下稱南
16 資部門）後選擇轉任分行並擔任分行電腦專員兼行政庶
17 務之員工，日後將以存匯人員或其他業務人員方式進行
18 年度績效考核（相證 21）云云，惟查：

19 1.申請人楊甲○○至高雄五甲分行迄今，本職工作內容確
20 實係電腦專員兼行政庶務人員：

21 108 年間因相對人規劃原南資辦公場所人員北遷至總行
22 辦公場所或調動至臺南、高雄或屏東地區分行執行職
23 務，經申請人楊甲○○填寫南資辦公場所人員意見回復

1 單，勾選同意調動至臺南、高雄或屏東地區任一分行，
2 擔任電腦專員兼行政庶務人員之工作內容（申證 2），嗣
3 後相對人即調動申請人楊甲○○至高雄五甲分行迄
4 今，本職工作內容係擔任電腦專員兼行政庶務人員，相
5 對人總行網頁查詢結果亦顯示申請人楊甲○○為電腦
6 專員兼行政庶務人員（申證 13），相對人 2022 年 5 月
7 30 日異動通知單亦是載明申請人楊甲○○異動前後職
8 務內容均為電腦專員兼行政庶務人員（申證 14），申請
9 人楊甲○○擔任電腦專員兼行政庶務人員之日常工作
10 內容則如申證 15 所示。據此，相對人辯稱電腦專員兼
11 行政庶務人員僅係功能性職務，申請人楊甲○○本職為
12 存匯人員云云，顯與事實不符。退步言之，縱使如相對
13 人「元大商業銀行股份有限公司電腦專員設置要點」（相
14 證 17）所規定電腦專員為功能性職務，但該要點第 3 條
15 亦詳載電腦專員之日常職責內容，且係以設置專人施以
16 相關訓練方式為之，並非如相對人所述，申請人楊甲○
17 ○本職為存匯人員，電腦專員僅係兼職業務。再者，申
18 請人楊甲○○並無相關證照，相對人雖主張存匯人員無
19 需證照云云，但查相對人於 104 人力銀行刊登之招募存
20 匯作業人員條件明確載明：具備金融證照等語（申證
21 16），以及其於國內大學刊登之招募存匯作業人員條件
22 亦載明：具「信託業務」證照（另取得「銀行內控」者
23 尤佳）（申證 17），顯然相對人所述擔任存匯作業人員並

1 不需要任何證照，實屬無據。

2 2.其次，相對人主張申請人工會明知分行無電腦專員之專
3 職，且該次裁撤南資部門選擇轉任分行並擔任分行電腦
4 專員兼行政庶務之員工，日後將以存匯人員或其他業務
5 人員方式進行年度績效考核一事云云，並提出相證 21
6 即 109 年 8 月 11 日協商會前會錄音譯文欲佐證之；惟
7 查，相證 21 第 8 頁第 24 行以下：「工會代表楊甲○○：
8 我必須要講一下，你剛剛講一年半其實是不對的，我們
9 那時候是寫到分行做電腦管理員及行政庶務並沒有日
10 期，只是考績是在去年跟今年不得不一致對待，所以不
11 是說時間到了，我們就應該去坐櫃檯，我們那時候其實
12 是這樣寫。陳甲○○資深協理：我們再回去討論一下」、
13 相證 21 第 9 頁第 4 行以下：「工會代表楊甲○○：我先
14 依法來說嘛，那一張是說，我們現在就是去做行政庶務
15 跟電腦管理員的工作，沒有日期，但底下還有一條說
16 2019 跟 2020 的考績不得不利之對待，我記得我們二個
17 有跟律師討論過這個問題。陳甲○○資深協理：對，我
18 的意思是 2021 年之後就會不利之對待嗎？陳甲○○資
19 深協理：我會接下來講話的部分是說，當時電腦專員的
20 規劃是，元大銀行真的是沒有電腦專員，所以我們才會
21 講給大家一年半的時間去學，我記得我們當時在跟大家
22 做宣導的時候有講這件事情，那這個部分沒關係，我們
23 在去看一下怎麼去接軌分行的業務...」。由上述經申請

1 人完整摘錄之錄音譯文，可知申請人工會及申請人楊甲
2 ○○已明確表示擔任行政庶務跟電腦管理員的工作，沒
3 有日期，並明確反對相對人所述 1 年半後從事存匯、個
4 金及理財等工作。而相對人也表示，1 年半後再研究如
5 何接軌分行業務，亦即相對人如要將電腦專員轉任為存
6 匯人員，必須先與申請人工會討論，並與申請人工會協
7 商達成共識始得為之。據此，相對人主張申請人工會明
8 知分行並無電腦專員之專職，該次選擇轉任分行並擔任
9 分行電腦專員兼行政庶務之員工，日後將以存匯人員或
10 其他業務人員方式進行年度績效考核一事云云，並非事
11 實。

12 (四)此外，相對人主張任職三民分行之申請人工會會員陳乙
13 ○○及吳甲○○，相對人係將其等考評由 2 等調整至 3
14 等，可證相對人並無不當勞動行為動機云云，惟查，吳
15 甲○○工作職責並非電腦專員兼行政庶務人員，陳乙○
16 ○雖為工會會員，但並非擔任工會理、監事，相對人以
17 此 2 人為例，並不合理。另外，相對人五甲分行內僅有
18 申請人楊甲○○及馮○○之最終年度績效考核核定結
19 果，較原分行初評結果為差（相證 9 至相證 13），但馮
20 ○○為管理職人員，與申請人楊甲○○非擔任管理職不
21 同，且二人工作內容不同，自不得互相比較。是以，相
22 對人主張無差別待遇且對申請人楊甲○○無針對性云
23 云，不足採信。

1 (五)相對人主張係因相對人五甲分行經理人未全然依據規
2 定核定申請人考績致使本件誤會產生(相證 14 及 15)
3 云云,惟查,相對人五甲分行經理黃甲○○係於 109 年
4 10 月 5 日擔任五甲分行主管,則至少申請人楊甲○○109
5 年度及 110 年度之考績均為黃甲○○所考評,黃甲○○
6 豈可能莫名於考評申請人楊甲○○111 年度考績時,突
7 然發生未依規定核定申請人考績一事?且竟然只有針
8 對申請人楊甲○○的部分才發生錯誤?相對人所辯顯
9 不合常情。依此,足證相對人所辯嚴重悖離常情,不足
10 採信。

11 (六)相對人於 112 年 1 月 19 日就申請人楊甲○○111 年年度
12 績效考核 3 等之行為,亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5
13 款規定之不當勞動行為之理由:

14 相對人 112 年 1 月 19 日就申請人楊甲○○111 年年度績
15 效考核為 3 等之行為,顯然是刻意針對工會幹部所為之
16 不利對待,將造成工會幹部人人自危,深怕從事工會活
17 動將受有考績之不利對待,而對於從事工會活動有所憚
18 忌,相對人此舉顯已對於申請人工會有不當影響或妨
19 礙、限制申請人工會活動之情事,自應構成工會法第 35
20 條第 1 項第 5 款規定之不當勞動行為。

21 (七)請求裁決事項

- 22 1.請求確認相對人於 112 年 1 月 19 日就申請人楊甲○○
- 23 111 年年終考核 3 等之行為,構成工會法第 35 條第 1 項

- 1 第 1 款規定之不當勞動行為。
- 2 2.請求確認相對人於 112 年 1 月 19 日就申請人楊甲○○
- 3 111 年年終考核 3 等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項
- 4 第 5 款規定之不當勞動行為。
- 5 3.請求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內就
- 6 申請人楊甲○○111 年年終考核重為合理適當之考核，
- 7 並依據該合理適當之考核，核發該年度之獎金。
- 8 4.請求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內，
- 9 將本裁決決定主文以 16 號標楷體公告於相對人官方網
- 10 站 (<https://www.yuantabank.com.tw/bank/>) 首頁 30 日，
- 11 並將事證送交勞動部存查。

12 二、相對人之答辯及主張

13 (一)申請人工會與相對人間之團體協約協商，已就全部條文

14 達成共識，雙方勞資關係並無如申請人工會及申請人楊

15 甲○○所指處於緊張狀態或具有敵意之情形，且申請人

16 所述先前裁決案件均已距本件有相當時日，相關事實亦

17 與本件績效考核爭議無涉，可證相對人並無不當勞動行

18 為之認識或動機：

- 19 1.本件申請人楊甲○○111 年度之績效考核，相對人係依
- 20 相關規定於 112 年 1 月間陳請總經理簽准後完成考核，
- 21 申請人所指 107 及 108 年間之裁決決定及 109 年職場霸
- 22 凌一事，距今已有距離且爭議事實全然無關，更無任何
- 23 關連。自協商會議紀錄（申證 3）可知悉，109 年職場

1 霸凌事件相對人已為妥處，又申請人所提最近之爭議時
2 點為 110 年度勞裁字第 18 號裁決決定，亦已於 111 年 2
3 月 18 日作成決定，因此該裁決事件與本件辦理績效考
4 核距離已近 1 年，裁決內容（上級工會人員擔任協商顧
5 問）更與申請人個人績效考核無關。

6 2. 況且，110 年度勞裁字第 18 號裁決決定作成後，相對人
7 已同意申請人工會之上級工會人員擔任申請人工會與
8 相對人間團體協約協商之會議顧問，又申請人工會與相
9 對人之團體協約協商，迄今已就全部條文達成共識（參
10 相證 1-1 第 25 次摘要/備註），而處於逐條朗讀確認之最
11 終階段（參相證 1-1 第 26 次摘要/備註），惟最終確認會
12 議（參相證 1-1 第 27 次摘要/備註）因申請人工會來電
13 取消，故下次期程待訂（相證 1）。故倘如申請人所述與
14 相對人間仍有高度緊張狀態云云，斷不可能如此順利完
15 成團體協約協商，故申請人主張雙方間勞資脈絡關係仍
16 處於緊張、敵意狀態云云，與事實有間。

17 3. 準此，相對人對申請人之績效考核並無任何不利對待之
18 動機或認識。

19 (二) 相對人係依考核辦法對申請人進行年度績效考核，非基
20 於不當勞動行為之動機所為，故申請人主張相對人違反
21 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款而構成不當勞動
22 行為，應無可採：

23 1. 相對人員工人數超逾 4,000 人，為有效辦理各單位年度

1 績效考核，符合明確性及評核標準透明性，故相對人訂
2 有績效考核辦法（相證 2），相對人歷年皆依考核辦法相
3 關規定對全體行員進行年度績效考核，從未就任何人設
4 有不同考核標準而為差別待遇。而申請人楊甲○○111
5 年間係擔任申請人工會理事，其於 111 年間與工會活動
6 相關之公假、會務假時間達 764 小時（共 95.5 日），相
7 對人從未否准（相證 3），相對人甚至還依考績辦法綜合
8 考量調升申請人 111 年度績效考核結果（即從等第 2 調
9 升至等第 3），顯見相對人已綜合評估申請人楊甲○○之
10 工作表現及參與工會事務等情況，始作成 111 年度績效
11 之考核結果，相對人顯然未因其為工會會員而有不利待
12 遇，相對人甚至還調高申請人楊甲○○之最後考評結
13 果，相對人顯無可能因其擔任工會幹部而刻意調降其考
14 績。

15 2.而參相對人考核辦法第 6 條個人考核項目與方式之第 2
16 項第（二）款第 5 目規定，業已載明「分行各類人員之
17 個人考核包含業務、協銷、管理及風控等項目。」，同
18 條第 3 項亦明確載明「個人考核之項目、指標、配分權
19 重、計分標準等，由業務管理部依公司整體營運計畫彙
20 整後轉陳總經理核定；稽核室、風險管理部及董事會秘
21 書室則依權責送陳董事長核定。」，是以相對人就申請
22 人楊甲○○111 年度之績效考核，均係依據相對人業務
23 管理部訂定之 111 年全行營業單位一般人員績效考核表

1 (相證 4)，並以量化指標 (相證 5) 考核申請人楊甲○
2 ○之 111 年度績效。相對人經依前開考核程序及量化指
3 標判讀後，申請人楊甲○○績效為五甲分行行員第 9
4 名，故得出最終建議考評結果為等第 2 (相證 6)，但相
5 對人仍整體評估申請人楊甲○○工作表現等情後，最終
6 仍將申請人考評提升至等第 3 並核發相應之獎金權數。
7 另參與申請人楊甲○○同為申請人工會會員之三民分
8 行行員陳乙○○、高鳳分行行員吳甲○○之考核情形，
9 其等係由任職之分行主管及業務督導給予等第 2 考評，
10 經相對人整體評估該其等工作表現等情後，提升其等考
11 評至等第 3 (相證 7)，由此益徵相對人絕無可能係基於
12 不當勞動行為之動機或目的考核申請人楊甲○○111 年
13 度之考績至明。

14 3.此外，申請人楊甲○○稱其本職為電腦專員云云，惟電
15 腦專員於相對人僅為功能性職務，其餘分行、總行單位
16 人員均以「兼職」方式處理。申請人楊甲○○之月薪、
17 團體績效獎金及加計 2 個月薪資之三節獎金，申請人楊
18 甲○○近 3 年之年薪應均有達 100 萬元以上或近 100 萬
19 元，故申請人所指「協助辦理」之相關業務，實際上才
20 是其本職業務，否則申請人楊甲○○何以近 3 年每年均
21 能領取達 100 萬元以上或近 100 萬元之年薪？故相對人
22 依考核辦法之規定對分行營業人員進行考核，並據此辦
23 理申請人楊甲○○111 年度之績效考核，應屬有據，顯

1 非如申請人所指係出於不當勞動行為之動機而對其為
2 不利益對待至明。

3 4.復查，相對人對申請人近 3 年（111 年、110 年及 109
4 年）之年度績效考核（相證 4、相證 5 及相證 8），均係
5 以每年訂定之業務、協銷、管理及風控等項目進行考
6 核，包含本件 111 年度之考核結果，申請人楊甲○○近
7 3 年（111 年、110 年及 109 年）之考核等第均係 3，但
8 申請人楊甲○○除了 111 年度之考績主張有不當勞動行
9 為以外，對於其前 2 年之考核結果均未有異議，但反而
10 111 年考績核定時（112 年 1 月核定），申請人工會與相
11 對人間之勞資關係已甫合併時（107 年 1 月 1 日）為和
12 諧，故相對人實難理解申請人楊甲○○認為雙方間勞資
13 緊張、相對人有不當勞動行為之具體理由及依據事實為
14 何？

15 5.綜上，相對人歷年來均依考核辦法之規定對申請人進行
16 年度績效考核，並無違反相關法令，且非基於不當勞動
17 行為之動機所為，申請人主張相對人違反工會法第 35
18 條第 1 項第 1 款及第 5 款而構成不當勞動行為，委無可
19 採。

20 (三)申請人楊甲○○主張其本職職務為「電腦專員兼行政庶
21 務人員」存匯業務只是協辦，故不應以存匯人員為主要
22 職務考核標準進行考核云云。惟查，相對人並無電腦專
23 員之專職，各分行之職務僅有存匯、個金及理財，電腦

1 專員之職務實為與大眾銀行合併後之歷史產物，相對人
2 於申請人楊甲○○原任職之南資部門將裁撤時，即已說
3 明各分行無電腦專員之專職，如選擇留任分行擔任「電
4 腦專員」一職，將以一般業務人員方式辦理考核，故相
5 對人依一般業務人員之標準對申請人楊甲○○及留任
6 各分行擔任「電腦專員」之員工（現仍在職者含申請人
7 共 8 人）進行績效評核，並無逸脫考績評定之標準或基
8 於誤認前提事實之考績評定疑義存在：

9 1.電腦專員目前於相對人各分行僅為功能性職務，包括申
10 請人楊甲○○在內，相對人目前僅現存 8 名電腦專員職
11 務，此職務係因 107 年 1 月 1 日相對人合併大眾銀行後，
12 因南部資訊部門於 108 年間就裁撤所為之迴避資遣之調
13 動行為（相證 20），當時提供南部資訊部門人員：（1）
14 調任至臺北總行繼續服務，提供一年每月 15,000 元、（2）
15 請調至南部分行擔任「電腦專員兼行政庶務人員」、（3）
16 選擇優離退方案，並由相對人開立非自願離職證明書共
17 3 種選擇，斯時相對人人資部門均有南下與申請人工會
18 會員進行說明。

19 2.該次說明會業已說明相對人分行除存匯、個金及理財人
20 員之職位，無容納資訊人員之職位，故給予約 1 年半之
21 學習期間以協助擔任「分行電腦專員兼行政庶務」之人
22 員學習各分行之業務，讓其等後續能順利執行各分行相
23 關業務。而因為依相對人績效考核辦法第 6 條第二項第

1 (二)款第5目之規定(相證2),各分行業務人員之考
2 評僅有業務、協銷、管理及風控等項目,故為免選擇調
3 任分行擔任「分行電腦專員兼行政庶務」之人員,於學
4 習期間因未有充足訓練而致考評較擔任一般存匯、個金
5 及理財人員為劣,故相對人當時亦承諾對轉任分行之
6 「電腦專員」於學習期間之年度考核(即108年度及109
7 年度),將「無不利益對待」,顯然係因申請人工會知悉
8 選擇轉任分行擔任「分行電腦專員兼行政庶務」之員工
9 (含申請人楊甲○○在內),日後將會以「存匯人員」
10 或其他業務人員之方式進行年度績效考核,始特別要求
11 相對人於該2年期間之考績「不得有不利益對待」。而
12 前開內容,於雙方109年8月11日協商會前會時亦有
13 論及(相證21)。

- 14 3.申請人另主張辦理存匯業務人員須有證照云云,惟除基
15 金經辦外,辦理存匯業務者不須強制取得證照(相證
16 19),而現存「電腦專員」職務者,除申請人楊甲○○
17 與吳乙○○以外,其餘電腦專員為精進辦理業務之能力
18 及因年度考核可列為加分項,均努力考取相關專業證照
19 (相證23),如若其等只是電腦專員,何須如此努力再
20 進修其他專業證照?益徵,實際上電腦專員並非正職。
- 21 4.準此,「電腦專員」一職確僅為功能性職務,於南資部
22 門裁撤時,相對人即已與申請人工會說明分行並無此專
23 職、實際從事之業務均為業務面工作,而含申請人楊甲

1 ○○在內之 8 位「電腦專員」實際從事之主要工作亦為
2 業務工作，此自其等初評績效文件之自評內容(相證 22)
3 即知。申請人始終拘泥於「電腦專員兼行政庶務人員」
4 之詞句，刻意否認兩造日前因南資部門裁撤時所為之當
5 事人真意，相對人並無逸脫考績評定之標準，或基於誤
6 認前提事實之考績評定疑義存在。

7 (四)相對人無電腦專員之專職，選擇留任分行擔任「電腦專
8 員」之人員，相對人係以一般業務人員方式辦理考核，
9 已如上述。相對人五甲分行對於其他存匯人員之績效考
10 核因符合相證 4、相證 5 及相證 6 之規定，故相對人總
11 行業務管理單位審核後，並無更動結果；而申請人楊甲
12 ○○之分行初評結果與相證 4、相證 5 及相證 6 之量化
13 數據評等結果落差達 2 個等第，故相對人總行業務管理
14 單位於審核後還提升其考核結果至 3 等第，又申請人所
15 提申證 7 顯示考核結果 4 等第之查詢畫面，並非相對人
16 總經理核定之 111 年度績效考核最終結果：

17 1.茲說明相對人一般業務人員績效評核程序如下：

18 分行人員績效評核程序：依相對人績效考核辦法（相證
19 2）第 6 條以下規定，分行人員之績效先由行員本人完
20 成自評，接著由初評主管、複評主管及業務督導主管評
21 核後，相對人人力資源部將彙整交予各員工所屬之總行
22 業務管理單位審核分行初評結果，相對人總行業務管理
23 單位於審核後，再將審核後之結果提交予相對人人力資

1 源部，最後由相對人人力資源部彙整陳予總經理核定。
2 相對人人力資源部之後再依總經理核定結果（相證
3 31），以人工鍵入人力資源系統。

4 2.自五甲分行初評結果（相證 9 及相證 33）可知，五甲分
5 行存匯人員吳乙○○、曾○○、吳丙○○、林丁○○、
6 黃丙○○、林戊○○、許乙○○及翁乙○○之初評結果
7 均與相證 6 量化數據結果評等相符，故相對人總行業務
8 管理單位審核後，就不會更動分行初評結果，此部分考
9 評並未違反相對人績效考核辦法之規定。而本件申請人
10 楊甲○○之分行初評結果與相證 6 量化數據結果平等落
11 差有 2 個等第之大，故相對人總行業務管理單位綜合考
12 量申請人楊甲○○之工作表現，調升其考核結果至 3 等
13 第。

14 3.而 111 年度績效考核結果，於 112 年 1 月 13 日經相對人
15 總經理簽准（相證 31），112 年 1 月 17 日即發放 111 年
16 度相應之團體績效獎金。因同年月 14 日及 15 日為週
17 末，相對人人力資源部實際上得作業之時間僅有 1 日左
18 右（112 年 1 月 16 日），相對人員工總數達約 4,300 人，
19 相對人人力資源部計算獎金與發放獎金之作業期程緊
20 迫，故人力資源部僅得先完成獎金發放程序，嗣後再將
21 總經理最後核定結果逐筆鍵入各員工經核定之考核等
22 第（相對人人力資源部開始鍵入時間為 112 年 1 月 17
23 日下班後 19 時許，完成時間為 112 年 1 月 17 日之 20

1 時許，參相證 25 最後 1 頁顯示之更新時間)。故申請人
2 提出顯示考核 4 等第之申證 7 電腦查詢畫面，顯示時間
3 雖為「2023/1/17 下午 5:30」，但該考核分數並非相對
4 人最終核定之結果。

5 (五)相對人對包括申請人楊甲○○在內之全體電腦專員，均
6 以相同考核方式辦理 111 年度績效考核，且相對人亦以
7 相同方式辦理申請人楊甲○○109 年度及 110 年度之考
8 核，申請人楊甲○○未曾有異議；又申請人工會幹部之
9 111 年度考績均有等第 3 以上，益徵相對人並無不當勞
10 動行為之動機或認識至明：

11 1.相對人均係以相同考評方式辦理申請人楊甲○○近 3 年
12 即 111 年、110 年及 109 年之年度績效考核(相證 25)，
13 相對人並非於 111 年度突然改變考核標準，申請人楊甲
14 ○○對此應自知甚詳，而相對人就其他電腦專員亦以相
15 同方式進行考評(相證 22)，故對申請人楊甲○○並無
16 特別針對性。

17 2.此外，申請人工會全體幹部 111 年度之考評結果(相證
18 26)，均在 3 等第以上，甚至有 5 等第之考核(時任理
19 事長黃乙○○及副理事長石○○全日駐會，故無考核結
20 果)，更徵相對人並無針對申請人楊甲○○特別打壓之
21 動機或意圖、認識等。

22 3.再退步言，倘依申請人主張分行及業務督導都給予其高
23 度肯定，故相對人總行調整考評結果係基於不當勞動行

1 為動機云云，此主張毋寧是說以後只需依分行經理考核
2 結果核定各分行員工考績即可，不啻使相對人績效考核
3 辦法（相證 2）形同具文，更顯有害其他勞工之公平性
4 及易流於恣意，實難苟同。

5 4. 綜上，相對人對申請人楊甲○○及全體電腦專員，均以
6 相同標準辦理 111 年度績效考核，五甲分行之行員最終
7 考評結果亦有升有降（相證 9），相對人顯並未對申請人
8 楊甲○○有針對性或差別待遇，再者申請人楊甲○○
9 109 年度及 110 年度之考績相對人亦是以相同方式辦
10 理，另申請人工會幹部 111 年度考績均有等第 3 以上，
11 更有取得等第 5 之情形，益徵相對人並無不當勞動行為
12 之動機或認識至明。

13 (六) 答辯聲明：

14 申請人之請求駁回。

15 三、雙方不爭執之事實：

16 (一) 申請人楊甲○○曾擔任申請人工會第 1 屆至第 4 屆之理
17 事，自 112 年 4 月 19 日起擔任申請人工會第 5 屆理事
18 長。（申證 11）

19 (二) 申請人楊甲○○於 108 年 6 月 21 日填寫「南資辦公場
20 所人員意見回復單」，並勾選「本人同意接受調動，並
21 希望且願意請調至臺南、高雄或屏東地區之任一分行，
22 擔任電腦專員兼行政庶務人員，其調任分行若因與居住
23 地或苓雅分行距離超過 50 公里，將由大眾銀行企業工

1 會向行方反映處理。另除擔任電腦專員兼行政庶務人員
2 之職務期間有怠忽職務、無法勝任或違反公司規定情事
3 外，其 108 年度及 109 年度考核將無不公平對待」，申
4 請人楊甲○○同年即被調動至相對人高雄五甲分行，擔
5 任電腦專員兼行政庶務人員迄今（申證 2）。

6 (三)申請人楊甲○○109 年度、110 年度及 111 年度之年度
7 績效考評均為 3 等第。

8 四、本案爭點：

9 相對人於 112 年 1 月 19 日就申請人楊甲○○111 年度績效考
10 核 3 等之行為，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
11 款規定之不當勞動行為？

12 五、判斷理由：

13 (一)申請人略主張：申請人工會與相對人間於本件裁決前，
14 業有 107 年勞裁字第 73 號、108 年勞裁字第 20 號、108
15 年勞裁字第 49 號及 110 年勞裁字第 18 號等不當勞動行
16 為裁決決定，認定相對人構成不當勞動行為，顯見相對
17 人針對申請人工會及會員具有敵意，勞資脈絡關係處於
18 緊張狀態。申請人楊甲○○所任職相對人高雄五甲分行
19 之主管肯定其表現，故 111 年度績效考核評等給予申請
20 人楊甲○○第 4 等第，後續考核結果送至相對人總行進
21 行最後核定，然相對人總行最終核定申請人楊甲○○
22 111 年度績效考核結果卻為第 3 等第，顯係針對申請人
23 楊甲○○積極參與工會相關活動，且常與相對人就工會

1 會員勞動權益問題有意見衝突或不一致，而主張相對人
2 有打壓申請人工會及楊甲○○之動機，而給予不利益待
3 遇，故相對人於 112 年 1 月 19 日就申請人楊甲○○111
4 年度績效考核 3 等之行為，已構成工會法第 35 條第 1
5 項第 1 款及第 5 款規定之不當勞動行為。

6 相對人則以：雙方勞資關係並無如申請人所指處於緊張
7 狀態或具有敵意之情形，且申請人所述先前裁決案件均
8 已距本件有相當時日，相關事實亦與本件績效考核爭議
9 無涉。為有效辦理各單位年度績效考核，符合明確性及
10 評核標準透明性，相對人訂有績效考核辦法，歷年皆依
11 考核辦法相關規定對全體行員進行年度績效考核，從未
12 就任何人設有不同考核標準而為差別待遇。就申請人楊
13 甲○○111 年度之績效考核，係依據相對人業務管理部
14 訂定之 111 年全行營業單位一般人員績效考核表，並以
15 量化指標進行考核，非出於不當勞動行為之動機而對其
16 為不利益對待；況申請人楊甲○○近 3 年（111 年、110
17 年及 109 年）之年度考核等第均係 3，其對於前 2 年度
18 之考核結果均未有異議；至於申請人提出申證 7 電腦查
19 詢畫面，並非相對人最終核定之結果，申請人顯有誤會
20 等，主張本件不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5
21 款之不當勞動行為等語，資為抗辯。

22 (二)按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇
23 主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協

1 商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不
2 當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因
3 此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內
4 容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主
5 之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立
6 法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀
7 求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工
8 會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係
9 脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是
10 否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動
11 行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不
12 當勞動行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布
13 之工會法，係參考美國及日本之立法例，導入不當勞動
14 行為禁止之制度，工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇
15 主或代表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙
16 或限制工會之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之
17 支配介入行為。且「該禁止支配介入之行為本即含有不
18 當勞動行為評價之概念，雇主之主觀意思已經被置入於
19 支配介入行為當中，只要證明雇主支配介入行為之存
20 在，即可直接認定為不當勞動行為，不需再個別證明雇
21 主是否有積極的意思。此由工會法第 35 條第 1 項第 5
22 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條項第 1 款、第
23 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為不利益對

1 待之主觀意思要件即明。」最高行政法院 102 年度判字
2 第 563 號及 06 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

3 (三)相對人於 112 年 1 月 19 日就申請人楊甲○○111 年度績
4 效考核 3 等之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
5 款規定之不當勞動行為：

6 1.按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時
7 間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，
8 並對勞工具具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將
9 來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管
10 理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之
11 勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作
12 為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及
13 業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進
14 而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。勞
15 工之考績通常係由勞工之部門直屬主管、更上層之主管
16 依據勞工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能
17 力、技術能力及指導能力等）、工作態度（挑戰性、責
18 任感、協調性、服從性及對客戶之服務等）以及實際績
19 效等各種抽象之標準來加以評價，最後由人事管理之負
20 責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之勞工的
21 考績做最終之調整。由各項考績評定標準較為抽象，且
22 有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定
23 時，難免有一定之裁量餘地。依勞資爭議處理法第 51

1 條第 1 項及第 2 項之規定可知，針對行為是否違反工會
2 法第 35 條第 1 項、第 2 項及團體協約法第 6 條第 1 項
3 規定所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行
4 為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員會，有參照工
5 會法第 35 條第 1 項及第 2 項之規定，審查雇主人事權
6 之權限。就此而言，應屬裁決救濟制度之特色。基此，
7 本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績
8 之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構
9 成不當勞動行為。而雇主依據其所設定之考績評定標準
10 所為之考績評定，如無違反工會法及相關法律之規定，
11 且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於
12 誤認前提事實所為之考績評定及基於不當勞動行為之
13 動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之
14 情形時，則宜尊重雇主之裁量權限（本會 109 年勞裁字
15 第 51 號裁決決定書、臺灣臺北地方法院 91 年度勞訴字
16 第 57 號民事判決、臺灣高等法院 91 年度勞上字第 42
17 號民事判決、臺灣高等法院 96 年度上更（一）字第 14
18 號民事判決及臺北高等行政法院 111 年度訴字第 15 號行
19 政判決等參照）。

20 2.相對人為辦理各單位及個人年度績效考核，訂有績效考
21 核辦法，關於員工績效考核分為「自評」、「初評」與「複
22 評」，擔任考核主管就績效考核表上所列各項考核內容
23 綜合評估；且相對人依職位與職能，分別訂定個人績效

1 考核表，個人考核之項目、指標、配分權重、計分標準
2 等，由業務管理部依公司整體營運計畫彙整後轉陳總經理
3 核定（參相證 2），相對人據此檢送各年度分行各級人
4 員適用之績效考核表（參相證 8 之 109、110 年度績效
5 考核表及相證 4 之 111 年度績效考核表），作為考核主管
6 評核之依據，且為申請人所未爭執，足堪認定。

7 3.本件申請人無非以相對人給予申請人楊甲○○111 年年
8 終考核為 3 等第，係刻意針對具有工會幹部身分及積極
9 參與工會活動，且常與相對人間多有意見衝突或不一致
10 之處，認相對人有打壓申請人工會及申請人楊甲○○之
11 動機，故在考績上予以不利待遇，而構成工會法第 35
12 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為云云，然查：

13 (1) 觀諸申請人工會幹部 111 年度績效考核，除時任工會
14 理事長黃乙○○及副理事長石○○因全日駐會而未
15 參與考核外，其餘理、監事及會員代表共 19 名之考
16 核結果皆為等第 3（即符合期望，可達成工作目標，
17 參相證 2 相對人之績效考核辦法附件 2）以上，亦有
18 3 名為等第 4（即略高於標準，偶有傑出表現）、2 名
19 為等第 5（即表現優異，超越期望目標），此有兩造
20 分別所提出之申證 19、相證 26 及相證 2 可稽；又往
21 前回溯申請人工會幹部之 109 年度及 110 年度績效考
22 核結果，亦呈現全體均為等第 3 以上，其中亦分別有
23 等第 4 及等第 5 之情形，此有兩造分別所提出之申證

1 19、相證 26 及相證 44 可稽，尚難據此逕謂相對人所
2 為 111 年度績效考核，有何刻意針對申請人工會幹部
3 身分所為打壓或針對性可言。申請人雖以工會幹部考
4 績等第 3 之比例較高而稱有針對性云云，然依相對人
5 之績效考核辦法，單位人員考核評等配置比例，雖單
6 位暨群組考核等級分為 A、B 及 C 共 3 個等級，但無
7 論是何等級，考核等第 3 之配置比例，相較於其他等
8 第占比較高，即相對人獲得等第 3 之員工人數較多，
9 尚屬常態（參相證 2 之附件 3），遑論申請人工會幹
10 部乃分屬相對人不同分行及不同部門而受各該部門
11 考評，比較基準有別，申請人亦未提出其他具體事證
12 說明相對人對工會幹部之考績有何打壓或針對性，尚
13 難以此逕自推論相對人對申請人工會幹部考核有刻
14 意打壓或針對性之事實。

15 (2) 再觀諸申請人所提 110 年 3 月 10 日起至 111 年 12 月
16 31 日止之勞資會議紀錄（參申證 20 及申證 21），姑
17 不論其中 110 年度所召開之勞資會議究與本件 111 年
18 年度績效考核有無關聯，遍觀各該勞資會議紀錄所載
19 內容，並無所謂申請人楊甲○○與資方代表或列席人
20 員有激烈言詞交鋒、攻防或意見衝突等記載，復申請
21 人未具體指明究係何次會議就何項議題與何人有何
22 言詞交鋒、攻防或衝突之事例，亦未提出相關具體事
23 證或舉人證以實其說；且針對相對人單獨與申請人工

1 會進行之勞資會議部分，擔任主席之勞方代表多為時
2 任申請人工會副理事長石○○，僅其中 110 年 10 月
3 20 日第 13 次勞資會議為時任申請人工會理事長黃乙
4 ○○，均非申請人楊甲○○（參申證 21），是亦難據
5 此推論相對人有因申請人楊甲○○於 111 年間出席
6 勞資會議，而就勞動議題常與資方代表或列席人員言
7 詞交鋒、攻防或意見衝突等情。

8 (3) 另針對相對人與申請人工會及元大商業銀行股份有
9 限公司企業工會共同進行之勞資會議部分，雖申請人
10 楊甲○○主張有與另名勞方代表王○○輪流擔任勞
11 方代表主席並有提出部分議案等情（參申證 20），惟
12 查申請人楊甲○○僅係與另名勞方代表輪流擔任勞
13 方代表主席之一，且觀諸申證 20 所示會議紀錄，其
14 中第 1 至 4 次會議時間均在 110 年間，應與 111 年度
15 之考績無關；第 5 至 8 次會議時間在 111 年間，而從
16 上開 8 次會議紀錄中，均未見申請人楊甲○○有與資
17 方人員或列席人員間言詞激烈交鋒或衝突之記載，申
18 請人又未說明具體事例，亦無提出任何具體事證為
19 憑，其主張是否為真，尚屬有疑。又各項議案均經勞
20 資雙方代表作成決議，嗣後亦照案執行，未見有勞方
21 代表提出反對、異議或其他不同意資方代表作法之記
22 載等情，實難遽認相對人有何因勞資會議之過程有發
23 生不快而須對申請人楊甲○○進行打壓或針對性之

1 必要。尤以，申請人工會選出 3 名代表擔任申證 20
2 勞資會議之出席人員，除申請人楊甲○○外，尚有吳
3 乙○○（大昌分行）及歐○○（個金授信部）2 人，
4 其中吳乙○○在勞資會議提案次數遠多於申請人楊
5 甲○○及歐○○2 人，其在該等勞資會議上所為討
6 論，理應不亞於申請人楊甲○○，而吳乙○○及歐○
7 ○之 111 年、110 年及 109 年年度考核結果，與申請
8 人楊甲○○之考績同為等第 3（參申證 19、相證 26
9 及相證 44），依上述情形，礙難驟認相對人就申請人
10 楊甲○○擔任勞資會議代表及主席或提出勞動權益
11 有關部分議案，相對人有何刻意單獨針對申請人楊甲
12 ○○打壓之動機、針對性或不利對待。

13 (4) 申請人雖稱楊甲○○亦有擔任員工退休準備金監督
14 委員會委員、團體協商代表及職工福利委員會委
15 員等參與工會活動云云，然如前所述，相對人就申請
16 人工會幹部所為 111 年度績效考核結果均為等第 3 以
17 上，難認有針對申請人楊甲○○工會幹部身分刻意打
18 壓或針對性可言；復申請人雖提出擔任前開委員或代
19 表職務之證明（參申證 11），惟依申請人所提出之證
20 據，尚無實證足以證明申請人楊甲○○因擔任前開職
21 務時，與相對人間有何衝突等具體情事，因而在考績
22 上遭相對人刻意打壓；又申請人楊甲○○之 109 年度
23 及 110 年度績效考核結果亦同為等第 3，在無其他證

1 據佐證下，自無從僅據此即認相對人於 111 年度對申
2 請人楊甲○○所為等第 3 之考績之行為，有不當勞動
3 行為之動機或認識。

4 (5) 此外，申請人雖有舉相對人曾經本會裁決認定構成不
5 當勞動行為，而謂相對人對申請人工會及所屬會員具
6 有敵意及勞資關係處於緊張狀態云云，然其所提本會
7 107 年勞裁字第 73 號、108 年勞裁字第 20 號、108
8 年勞裁字第 49 號及 110 年勞裁字第 18 號裁決案件，
9 距本件 111 年度績效考核之評核及作成期間均已有
10 相當時間間隔，二者間有無關聯性，尚屬有疑；縱以
11 距本件時序較近之 110 年勞裁字第 18 號案件加以觀
12 察，經本會調閱該 110 年勞裁字第 18 號案件歷次調
13 查會議及詢問會議紀錄、出席者報到簿與申請旁聽人
14 員報到簿以觀，申請人當時既非申請人工會代表人或
15 代理人，亦無旁聽該裁決案件歷次會議；又就該裁決
16 案件雖涉及上級工會人員得否參與兩造間團體協約
17 協商程序爭議，惟相對人已同意上級工會秘書長列席
18 擔任申請人工會顧問，並參與兩造間協商程序（參相
19 證 1-2 之 111 年 4 月 15 日以後團體協約協商會議紀
20 錄），其後雙方團體協商進度有所進展，全版本條文
21 已取得協商合意，現正逐條確認文字，由此亦難認相
22 對人就申請人楊甲○○111 年度績效考核有何針對性
23 或刻意打壓之情。

1 4.本件申請人質疑相對人對申請人楊甲○○所為 111 年度
2 績效考核結果為等第 3，構成不當勞動行為，所憑依據
3 主要為其 112 年 1 月 17 日上午查詢總行最終核定結果
4 為等第 4（申證 7），但於同年月 19 日再次上網查詢最
5 終核定結果，竟遭相對人更改為等第 3（申證 9），而主
6 張申請人楊甲○○經所屬高雄五甲分行各級主管評核
7 均維持等第 4，相對人總行卻最終核定為等第 3，顯有
8 針對性云云，惟查：

9 (1) 申請人雖稱申請人楊甲○○111 年度績效考核最終核
10 定原為等第 4，後遭總行更改為等第 3，並以申證 7
11 之人力資源系統查詢網頁為憑；而相對人則稱係因五
12 甲分行主管未依相證 2 績效考核辦法對申請人楊甲
13 ○○111 年度績效考核表進行評分，如依相對人之相
14 關規定，申請人楊甲○○之評核結果應為等第 2，但
15 相對人考量申請人楊甲○○辦理會務情形，故提升分
16 數之等第，最終核定為等第 3 等語。

17 (2) 就此，經相對人之人力資源部門人員，即有於申證 7
18 及申證 9 人力資源系統查詢網頁欄位出現之林己○
19 ○到本會作證，就相對人公司年度績效考核標準及程
20 序等事項，證人林己○○證稱：「(請問證人，平常之
21 工作內容為何？包含考績嗎？)平常工作內容為負責
22 全行人員薪酬福利，包含考績制度的作業，考績作業
23 為同仁先依據績效考核表自評，再由作業主管、分行

1 主管及業務督導進行複評，所得出之結果會再送交至
2 總行存匯業務部，其會依照全行存匯人員之考核結果
3 再做檢視，檢視之標準為當年度公司所公告的績效考
4 核表，檢視後之結果存匯業務部會再提供給人力資源
5 部，人力資源部還會再做一次檢視，觀察是否有考核
6 評等結果落差過大的情形，標準為上下評等如果超過
7 2 個評等以上，人力資源部會再詢問存匯業務部以做
8 確認，內容是上下評等結果超過 2 個評等的原因，確
9 認過確實是有依照標準做出之考核，人力資源部就會
10 做一個彙整再向上呈報給總經理，總經理基本上不會
11 更動考績。」、「(提示申證 7) (請問證人，為何上面
12 沒有林甲○○業務督導?) 因為業務督導要管理 10
13 幾個分行，人力資源部會將分行經理做出之結果做成
14 excel 給業務督導，再看業務督導有無調整，再匯整
15 給存匯業務部。」、「(提示相證 6) (請問證人，對於
16 考績是用量化標準來計算，得出之申請人楊甲○○之
17 總分是 62.6、分行排名第 9、建議評等為 2，如果是
18 以量化標準為依據，則與自評及複評之結果關係為
19 何? 各評等的差距是如何產生? 相證 6 的資料是如
20 何產生?) 因為自評與複評結果是分行主管所打，所
21 以人力資源部這裡不了解打出來評等之結果是否有
22 依照相證 6 之標準來做評分。各評等的差距是因為一
23 個是分行主管所評分，另一個是存匯業務部依照相關

1 規定所做之評分。相證 6 該表為存匯業務部所做，人
2 力資源部乃係依存匯業務部提供之如相證 6 之表與
3 分行所做之結果，檢視評等是否有落差過大之情
4 形。」、「(請問證人，存匯業務部所做之如相證 6 評
5 分會送至人力資源部嗎？本案如何確認有無依照考
6 核標準去評分？)不會，存匯業務部只會提供給人力
7 資源部最後的建議評等，相證 6 之內容不會送到人力
8 資源部。如果直屬主管評定的考績為 4，存匯業務部
9 評定之考績為 2，人力資源部就會再去跟存匯業務部
10 確認，主管考評與存匯業務部之考評結果相差 2 個評
11 等，請他們確認這樣是否正確。存匯業務部會答覆人
12 力資源部，回覆方式是用 mail 還是口頭方式，我不
13 太記得，如果存匯業務部有要調整，不見得只會針對
14 個人，而是會整體檢視，檢視結果如果要改定考評的
15 話，會再給人力資源部一個正式通知 (mail) 改定考
16 評；如果沒有要調整，會用電話通知說照原來先前之
17 考評建議。」、「(請問證人，分行主管是否有評定考
18 核之依據？分行主管與存匯業務部是否為各自評定
19 再送交人力資源部，人力資源部是否會了解考核結果
20 不同之原因？)分行打考核所依據之考核表與存匯業
21 務部之考核表內容是相同的。分行主管也是依照公司
22 公布之考核表進行考評，但實際所打出來之考評結果
23 與存匯業務部考核表結果不一定相同，至於不一定相

1 同之原因人力資源部不清楚。」、「(請問證人，分行
2 主管所做之考核結果會送至哪裡?)分行主管送出之
3 考核結果，是送至人力資源部的系統，人力資源部會
4 將區督導所督導的單位，匯整各分行主管送出之考核
5 結果後，送給區督導做複核，區督導複核後會再回覆
6 給人力資源部，人力資源部會再將資料提供給存匯業
7 務部，所以存匯業務部會拿到直屬主管及區督導所評
8 定之考核結果，評分內容、各項分數存匯業務部看不
9 到，存匯業務部只看得到分行所送之考核結果評等。」

10 (參 112 年 9 月 12 日第 3 次調查會議紀錄第 2 頁第
11 10 行至第 5 頁第 20 行)。

12 (3) 由上開證述內容可知，相對人所屬分行人員之年終績
13 效考核，係先由分行人員自評，再由分行直屬作業主
14 管及分行主管複評後，再將結果送交至總行存匯業務
15 部，由該部門依照當年度公司所公告的績效考核表對
16 全行存匯人員之考核結果再做檢視，可知存匯業務部
17 之評分係依全行存匯人員之考核量化指標做出，相證
18 6 之考評表即係該部門依量化標準所做出申請人楊甲
19 ○○之考績。惟因依量化指標做出之申請人楊甲○○
20 之考績與初評複評主管之差距較大，故存匯業務部最
21 終將申請人楊甲○○之考績調整為等第 3，再將此考
22 績送人力資源部，人力資源部檢視存匯業務部與分行
23 所提考核評等結果落差未超過 2 個評等後，由人力資

1 源部匯整上呈總經理核定，此與相對人之績效考核辦
2 法（參相證 2）、績效考核表（參相證 4 及 8）內容，
3 及相對人總經理亦係於 112 年 1 月 13 日核定 111 年
4 度一般人員之個人績效考核結果（參相證 33）相符，
5 核其陳述，應可採信，益徵相對人之存匯業務部確實
6 就分行提送之考核評等結果，仍須依照績效考核表進
7 行檢視，如有未依績效考核辦法及當年度績效考核表
8 內容評等者，即會進行調整，以統一全行考核標準，
9 此相當於企業內部就績效考核審核之除錯機制，故存
10 匯業務部依公司績效考核規定之相關量化指標計
11 算，其中不乏有所屬分行之分數，得出申請人楊甲○
12 ○之等第應為 2 部分，難認有何針對性；復相對人亦
13 提出除申請人楊甲○○外，尚有其他存匯人員經審核
14 後調整最終等第之情（參相證 34），是相對人抗辯其
15 就申請人楊甲○○111 年度年終績效考核結果非出於
16 刻意打壓或具針對性等語，洵非無據。

17 (4) 復比對相對人與申請人工會進行團體協約續約協商
18 會議及勞資會議之資方代表人員名單（參相對人陳報
19 二書所提附件 2、3 及申請人所提申證 23），並無申
20 請人工會幹部於 111 年度所屬部門（參申證 22）人
21 員在內，尚無從逕認申請人工會幹部有因參與各該會
22 議而年終考核遭打壓或刻意針對之情事。雖申請人稱
23 勞資會議常邀請存匯業務部趙素芬列席，而就相關提

1 案與存匯業務部常有言詞交鋒云云，惟如前所述，依
2 申請人所提之證據，尚無實據可證明申請人所稱之言
3 詞激烈交鋒或針對性等事實，復申請人亦無提出其他
4 具體事證，以實其說，遑論申請人所舉申證 20 第 6
5 屆第 2 次及第 4 次勞資會議，均發生於 110 年間，與
6 本件 111 年度績效考核作成時間有所間隔，實難以推
7 論申請人稱楊甲○○因擔任團體協商或勞資會議代
8 表而與資方代表或列席人員意見有所衝突而遭打壓
9 間有何關聯性。

10 (5) 申請人雖提出申證 7 人力資源系統查詢網頁作為其
11 111 年度績效最終考核為等第 4 之依據，然依證人林
12 己○○證述：「(請問證人，依申證 7 所示，核定評等
13 4-略高於標準，是否代表申請人楊甲○○之考績尚未
14 確定?) 是。」、「(請問證人，本件申請人楊甲○○
15 主管評等結果為 4，存匯業務部評等結果為 2，最後
16 申請人楊甲○○之考績評等結果為 3，原因為何?)
17 如果存匯業務部與直屬主管評等有超過 2 差距的
18 話，經人力資源部告知後，調整的權限是存匯業務
19 部，人力資源部不會特別去問調整之原因。」、「(請
20 問證人，本件申請人楊甲○○之考核結果，存匯業務
21 部之建議評等是 2 還是 3? 存匯業務部是否有調整
22 過?) 人力資源部收到存匯業務部之建議評等結果是
23 3。存匯業務部是否有調整過，人力資源部不清楚。」

1 「(證人方才所述申證 7 之內容其看不到，但為何系
2 統上的審核主管欄內還是有顯示證人之名字?)這畫
3 面之所以會出現我的名字是因為我剛好也是績效管
4 理員，112 年 1 月 17 日是發放績效獎金之日，獎金
5 發放完之後，績效管理員要將考核結果做結案，然後
6 有做調整的考核，所謂調整考核是指分行主管及業務
7 管理單位結果不一致之情形，績效管理員會進系統逐
8 一更正為最後核定之結果，所以才會看到我的名字。
9 時間點是下午 5 時 30 分(參申證 7)，那時候是我才
10 剛開始進系統處理，最後晚上 8 時 8 分 51 秒(參相
11 證 25 最後 1 頁)才完成結案。」(參 112 年 9 月 12
12 日第 3 次調查會議紀錄第 3 頁第 12 至 15 行、第 4 頁
13 第 21 行至第 5 頁第 2 行、第 5 頁第 22 行至第 6 頁第
14 3 行、第 6 頁第 13 行至第 7 頁第 2 行)。由上可知，
15 申證 7 人力資源系統查詢網頁畫面當時，雖呈現申請
16 人評等為等第 4，但實際上當時所示評等並非最終核
17 定結果，申請人楊甲○○經存匯業務部依照 111 年度
18 績效考核表檢視且送交給人力資源部之考核結果等
19 第應為 3，證人林己○○於 112 年 1 月 17 日下午方
20 進入系統逐一更正，申證 7 所示時間 17 時許，當時
21 尚未更正完畢，其係至同日晚間 8 時許才完成結案，
22 此亦與申請人楊甲○○111 年度績效文件最末頁所示
23 內容(參相證 25)相符，足見申證 7 所示內容係相

1 對人之人力資源部人員，尚未依存匯業務部提送且經
2 相對人總經理核定之最終考核結果更正前之狀態，僅
3 為分行提送之考核內容而已，如前所述，其既尚未經
4 相對人總行部門確認是否符合相關績效考核規定，而
5 非最終考核結果，自無從逕自推論本件相對人有何不
6 當勞動行為之意圖或認識，亦無從驟然認定相對人對
7 楊甲○○之考績有構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款
8 規定不利益待遇之情事。

9 (6) 再者，兩造間雖有對申請人楊甲○○所任本職或兼職
10 究為存匯人員或電腦專員有所爭議，然檢視申請人楊
11 甲○○109 年至 111 年度於分行進行初評之績效文件
12 內容，其 3 個年度之考核項目，均分為業務面、協銷
13 面、管理面及風控面等項內容（參相證 25），均與相
14 對人所提出上開各年度公告之營業單位一般人員績
15 效考核表（對象：存匯人員）所示考核項目相符（參
16 相證 8 及相證 4），而前開各年度申請人楊甲○○亦
17 自行於績效文件自評填載：「努力提高存款業績」、「努
18 力提高理財協銷業績」、「努力提高業務協銷業績」、
19 「努力提高個金協銷業績」或填載其存款業績、理財
20 手收業績及信貸業績等數額（參相證 25），姑不論申
21 請人楊甲○○職務爭議，至少可得確認相對人於 109
22 至 111 年度間悉依相對人所公告營業單位一般人員
23 績效考核表（對象：存匯人員）之考核項目進行年度

1 績效考核；且申請人楊甲○○亦有依該等項目進行自
2 評，其既就先前 109 年度及 110 年度之年度考核結果
3 並無異議，復觀諸現與申請人同為分行電腦專員的其
4 他 7 名人員之 111 年度初評之績效文件，其考核項目
5 亦與相對人所提出上開各年度公告之營業單位一般
6 人員績效考核表（對象：存匯人員）所示內容相符（參
7 相證 4），而其他分行電腦專員填載自評內容亦為存
8 匯、理財相關業務（參相證 22），足見相對人稱包含
9 申請人楊甲○○在內，因配合南部資訊部門裁撤而同
10 意調動至分行擔任電腦專員之人員，悉係依相對人公
11 司公告之營業單位一般人員績效考核表（對象：存匯
12 人員）內容進行年終考核之事實，實屬有據，是如前
13 所述，本件尚難逕自認定相對人有何不當勞動行為之
14 意圖或認識存在，礙難構成不當勞動行為，此亦不因
15 兩造間就申請人楊甲○○職務爭議而有所不同，併予
16 敘明。

17 (四)相對人於 112 年 1 月 19 日就申請人楊甲○○111 年度績
18 效考核 3 等之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5
19 款規定之不當勞動行為：

20 申請人另主張相對人對申請人楊甲○○所為 111 年度績
21 效考核等第 3 之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5
22 款支配介入之不當勞動行為云云。查本會認定相對人對
23 申請人楊甲○○所為 111 年度績效考核行為，不構成工

1 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，已如前述；
2 又前已述及，申請人工會幹部之 111 年度績效考核結
3 果，除時任工會理事長黃乙○○及副理事長石○○未參
4 與考核外，其餘工會幹部均為等第 3 以上，且其中不乏
5 有等第 4 或等第 5 者，此與申請人工會幹部於 109 年度
6 及 110 年度考績情形大致相同，且申請人楊甲○○除 111
7 年年度考核為等第 3 外，先前 109 年度及 110 年度亦均
8 為等第 3，在無其他積極證據可資佐證下，尚難認其 111
9 年度之考績係相對人針對其擔任工會幹部並參與勞資
10 會議及團體協商，始將其考績評為等第 3；又相對人對
11 申請人楊甲○○所適用之績效考核標準，亦與公司所公
12 告之績效考核表內容一致，且與其他分行電腦專員相
13 同，綜合上情，均難認相對人對申請人楊甲○○所為 111
14 年度績效考核有刻意針對其工會幹部身分且參與勞資
15 會議及團體協商而為，自無從認相對人對申請人楊甲○
16 ○所為 111 年度績效考核結果為等第 3 之行為，有何不
17 當影響、妨礙或限制申請人之工會組織或活動之情形。
18 則申請人主張相對人對申請人楊甲○○所為 111 年度績
19 效考核之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不
20 當勞動行為，實不足採。

21 六、救濟命令部分：

22 相對人對申請人楊甲○○所為 111 年度績效考核，既不構成
23 工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，則

1 申請人請求命相對人應於本裁決決定書送達翌日起 10 日內
2 重為合理適當考核並核發該年度之獎金、命相對人將本裁決
3 決定主文公告於相對人官方網站首頁 30 日之救濟命令，即
4 失所附麗，不能准許，應併駁回。

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

7 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
8 46 條第 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

9

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 傅柏翔

蔡志揚

蔡正廷

徐婉寧

林俊宏

邱羽凡

林垿君

李柏毅

10

11 中 華 民 國 1 1 2 年 1 1 月 3 日

12

13 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

- 1 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
- 2 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。