

勞動部不當勞動行為裁決決定書

102 年勞裁字第 59 號

【裁決要旨】

按勞工為雇主服勞務而編入雇主之企業組織之內，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。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本會有參照工會法第 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，本會對於雇主所為考績之評定自得加以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而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，則宜尊重雇主之裁量權限。

【裁決本文】

申 請 人 蔡○○ 住 臺北市中正區館前路 54 號 2 樓
申 請 人 臺灣土地銀行企業工會
設 同 上

代 表 人 蔡○○ 住 同上
共同代理人 許甲○○ 住 臺中市
莊甲○○ 住 臺南市
許乙○○ 住 高雄市
陳甲○○ 住 臺北市

相 對 人 臺灣土地銀行股份有限公司
設 台北市中正區館前路 46 號

代 表 人 王耀興 住 同上

代 理 人 蔡順雄律師
住 台北市大安區忠孝東路 4 段 218 之 1
號 11 樓

陳怡妃律師 住 同上

鄭凱威律師 住 同上

陳乙○○ 住 台北市中正區館前路 46 號

涂○○ 住 同上

莊乙○○ 住 同上

胡○○ 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（以下稱本會）於民國（以下均同）103 年 5 月 2 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

- 一、 相對人 103 年 2 月 14 日對申請人蔡○○所為記過一次之處分，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，應予撤銷。
- 二、 申請人其餘裁決之申請駁回。

事實及理由

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。」。查申請人主張相對人於 102 年 10 月 25 日以總人考字第 1020050183 號考核通知書將申請人蔡○○101 年度之考績評為乙等之行為，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 102 年 12 月 9 日提起本件裁決申請，並未逾越法定 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，申請人提起本件裁決，自屬合法。
- 二、 申請人於 103 年 3 月 6 日之書狀中以相對人於 103 年 2 月 14 日將申請人蔡○○記過一次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，因而追加撤銷相對人 103 年 2 月 14 日對申請人蔡○○所為記過一次處分之請求，而相對人對申請人上開請求事項之追加並無異議且以言詞及書狀為答辯，本會認申請人之追加應予准許，附此敘明。

貳、 實體部分：

一、 申請人之主張

- (一) 申請人依照工會理監事會決議執行會務，卻連續三年遭相對人針對性考績核乙：

- 1、 申請人擔任工會理事長期間，接獲許多同仁對人資處長的不

滿，相對人在 99 年 4 月間答應申請人撤換人資處長。工會理監事會在 99 年 7 月通過職司監督輪調的人資處長更應以身作則，決議「授權理事長處理」(申證 18)。

- 2、申請人在 99 年 8 月 19 日行文土銀撤換人資處任處長，隨後共九位理監事向時任董事會范主秘陳情撤換任處長而未果(申證 19)，遂向吳甲○○院長陳情，但隨即撤回未成案，卻遭相對人發存證信函示警(申證 20)。
- 3、報上刊出工會勞工董事未獲派任之狀況，因而惹怒相對人(申證 21)從 99 年迄今，連續三年針對性將執行工會決議的申請人考績評為乙等，並浪費公帑聘七次律師，被罰兩次「不當勞動行為」罰款共六萬元，相對人身為金融界董座，未以當前國家財政困難為己念，亦不顧社會觀感，恣意打壓工會核心幹部，「順相對人者昌、逆者亡」。
- 4、相對人相證四(原 102 年 2 月 6 日載明申請人要求比照其他行庫考績恢復由原任職之北台中分行考核)但申請人之最終考量「確實未在北台中分行上班，『只請求恢復考績為甲』，絕未要求回歸北台中分行打考績，顯係相對人故意混淆視聽。
- 5、申請人在 101 年度表現優良獲理監事會推舉參選財政部模範公務人員，未料行方見申請人優良品蹟頗多應會當選，遂首次指派處長級人物參選，此亦為針對性之行為(103 年度又改回只有一般行員參選)。而申請人的作為深獲理監事肯定才能獲得推派參選，竟被行方以各種不實理由抹黑核乙，然而「其他各部室獲得肯定推派的三位同仁當年考績均為甲等」(申證 22)。
- 6、有關申請人蔡○○101 年度經其所屬北台中分行初考為乙等之原因為「未行」。申請人蔡○○連續三年(99 年、100 年及 101 年)考績被評為乙等，此種情形在相對人公司非常罕見，因此申請人認為相對人公司對申請人蔡○○理事長有針對性。申請人曾經申請貴會裁決，要求改由申請人所屬分行打考績，但該案後撤回，孰料相對人竟直接命分行打申請人之考績，分行經

- 理只得以申請人「未在三」為由考列乙等，並非申請人之原意。
- 7、在申請人蔡○○還沒有得罪相對人董事長之前，關於考績均由公司援例勻用畸零數與分行其他人員分列計算甲等人數，調整為甲等，在得罪相對人董事長之後，相對人就拒絕依慣例辦理。
 - 8、相對人 101 年的初考為 102 年 1 月 15 日應要打 101 年全部行員的初考，但相對人至 102 年 9 月 15 日叫北台中分行打申請人蔡○○之考績，並以「未在三」及其他理由，意圖使申請人蔡○○考績乙等。因上述原因，北台中分行 1 月 15 日前已打完所有行員之考績。
 - 9、相對人以申請人蔡○○針對相對人所屬董事長王耀興、副總經理朱○○、政風處長李○○、法遵處長葉○○及人力資源處長韓○○等人，提起刑事告訴為由，後雖經不起訴處分，但申請人蔡○○在申請交付審判，仍被駁回，相對人以此為由認為不利企業形象、言行不檢、濫訴等，所以不運用甲等畸零數變更分行所打之考績。
 - 10、由上可證，相對人無論是考績方面，或推選財政部模範公務人員方面，都是針對性對申請人蔡○○不利之待遇，有違工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款。

(二) 相對人針對性將申請人 101 年度考績核乙之過程：

- 1、相對人刑不上經理，縱使經理徇私、違法亂紀，該年度考績亦為甲等。
- 2、相對人故意在出國期間由蘇總經理考核 101 年度考績，因蘇總經理曾在 100 年 12 月至裁決委員會作證「理事長做事認真認為應給予甲等」，使相對人心生不滿到處放話「蘇總經理聯合工會打壓王董事長」，因而蘇總經理避嫌不敢考核 101 年度考績，由未對理事長初考的北台中分行經理率同副理、襄理匆促趕至台北，北台中分行經理在 102 年 9 月底因不敢得罪相對人

而以「未在行」為由初考為乙等，再由總行終考為乙等，未落實以申證 8 說明六「請各單位主管辦理年度考核時應落實考評精神，評定適當考績等次」。蘇總經理在今年 103 年 1 月榮升，在之前跟蔡理事長關係融洽。但是所有土銀的人事權都掌握在董事長手裡。

- 3、相對人發文土銀全行之初考截止日為 102 年 1 月 15 日，而非 102 年 9 月，因此對申請人有違公平性且係針對性。再者申請人全職駐會當然未在分行上班，相對人未以相同標準對未在行上班人員統一考評，只針對性且手法粗糙將申請人核乙。
- 4、北台中分行經理等人在 102 年 9 月北上單獨對申請人初考時，已無其餘甲等考績名額，所以相對人針對性、故意性由北台中分行考核為乙已不言可喻。
- 5、申證 1 可知理事長考績由北台中分行改為總行考核是經由總行、分行經理及申請人三方同意，現在連三年針對性核乙，片面改回分行考核未經申請人同意，其意在持續打壓、意在日後「分行初考評為乙等，不送總行勻用甲等畸零數，或已無甲等畸零數可用」，迥異於前理事長在任六年考績連續六年甲等，也迥異於其他工會理事長的考評，服務數千會員之功績，應不輸一位分行同仁對行方的貢獻。相對人私設刑堂，違法以「法人懲處法人，運用多數暴力將申請人以「行員身分」強記小過乙次。
- 6、關說工作調派部分，申請人係如往例將行員陳情信轉予相對人，絕未關說。申請人蔡○○被連三年針對性核乙，何來立場關說他人考績為甲等？

(三) 相對人將申請人蔡○○記過一次之處分，係有針對性：

- 1、101 年 8 月 21 日相對人以申請人蔡○○不當涉入本案，明知是「全職駐會以法人身分處理會務」，卻被用「行員身分」以資方 13 票 V.S 勞方 6 票，且資方 13 人中之 4 人（朱○○副總、

法務處長葉○○、政風處長李○○、人資處長韓○○) 均被申請人提告，但在記小過案中並未迴避，是球員兼裁判，明顯違反普世之公平原則。

- 2、申請人身為「全職駐會理事長」，若執行會務有所過失，相對人應將事實經過函文工會代表，由工會代表大會視「實際調查情況」予以處分，而非違法亂紀私設刑堂，以「法人懲處法人」。若一再設局如法泡製修理工會幹部，則工會將會瓦解。
- 3、相對人故意在 103 年 2 月 10 日強行記小過乙次，針對性意圖使申請人在 103 年 2 月 13 日代表大會中無法當選勞工董事，然申請人仍以第一高票當選，會員代表以選票還申請人清白。工會是國營事業體系的標竿，尤其勞工董事是代表所有同仁發聲，不是只憑相對人一人之好惡即可抹煞。工會界聞訊申請人蔡○○被針對性打壓無法出任董事，紛紛簽名力挺表示支持。
- 4、相對人處分申請人小過乙次，理由為以下三點：

(1) 不當涉入某分行性騷擾事件部分：

- A、申請人敢於提告一再要求對質，不怕被相對人反提誣告即證明清白。申請人蔡○○若未具理事長身分，則 A 女之父不會來電陳情，若果真有意搓掉本案，不會只處理一天即不再聞問，其邏輯為「若真要搓掉性騷擾案也應對較熟悉的北桃園分行經理先勸說，怎會對一個陌生的 A 女之父，在不瞭解情形下貿然要求搓掉本案」。又副理張○○曾告知 A 女不要再吵以免失去工作，卻未被懲處，顯係針對性之行為。
- B、103 年 3 月 14 日土銀來函請申請人工會推舉性騷擾防治及申訴評議委員，而工會推舉申請人擔任評議委員，足證申請人普獲工會會員支持與信賴，絕不會如行方不實抹黑欲搓掉性騷擾案。申請人蔡○○並沒有跟 A 女及其父說過：你不要聲張，我跟王甲○○情同姐弟等語。

- C、申請人工會章程第 3 條第 4 款：會員間糾紛事件之調處，亦屬工會之任務。因為不曉得發生甚麼事情，申請人蔡○○到分行不適當，所以請當事人到外面。申請人蔡○○是依據工會章程前開規定前往調處會員糾紛，從本案演變為性騷擾案後，申請人蔡○○就沒有再參與本案。
- D、性騷擾之成立，工會確實沒有調查權，僅能以工會調處會員糾紛之角度去處理，申請人僅告知王甲○○應循司法途徑解決，之後工會也對王甲○○做了停權處分。試問，如王甲○○之後並未遭起訴或判刑，是否得以反證工會處理會員糾紛為適當？
- E、從相對人與北桃園經理、副理、襄理之訪談中，可見相對人董事長以誘導式之問法，逼問楊經理有關申請人蔡○○處理性騷擾案之情形，然最後楊經理仍再三回答，蔡○○絕對沒有要求他怎樣。另相對人與北桃園經理、副理、襄理之訪談中，就申請人蔡○○所認識之經理，未有要求原諒王甲○○之情形，卻記載蔡○○要求不認識之張副理、黃襄理原諒王甲○○，根本不合邏輯。

(2) 對本行首長濫提刑事告訴部分：

憲法第 16 條明訂「人民有請願、訴願及訴訟之權」。前述相對人亦曾發存證信函警告申請人蔡○○。告訴首長之部分，是申請人蔡○○維護個人的名譽，依法提起告訴，應屬合法權益，並非濫告。

(3) 關說工作調派部分：

申請人係如往例將行員陳情信轉予相對人，絕未關說。申請人蔡○○被連三年針對性核乙，何來立場關說他人考績為甲等？

(4) 綜上所述；相對人處以申請人記過之「獎懲事由」，除不合法

理、不尊重民主與工會自主權之外，且違反工會法施行細則第30條。相對人嚴重扭曲事實，施以不當勞動行為，打壓、阻礙、影響暨限制工會活動之意圖明顯；準此，請求撤銷相對人對申請人記過之處分。

5、相對人要申請人申覆小過乙次懲處僅徒具形式：

相對人在103年3月6日人考會乙次小過申覆案中，不理會申請人提出的錄音帶事證，「幕後黑手相對人」仍操作人考會以13票VS6票不通過申覆，故意使申覆僅徒具形式。申請人係以工會法人身分處理會務卻被相對人以「北台中蔡○○」行員身分懲處，據以抹黑且在薦送勞工董事至財政部、金管會時栽贓，再故意引用「銀行負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則」之規範使申請人無法進入董事會。

(四) 相對人將申請人蔡○○記過一次之目的在使申請人蔡○○不能擔任勞工董事：

- 1、申請人以第一高票當選勞工董事，背負土銀六千同仁信任的重託，若無法上任則茲事體大，豈容相對人僅以違法動用私刑懲處小過乙次就無法出任。申請人蔡○○被相對人強記小過乙次的理由若籠統引用上述「有事實證明從事或涉及其他不誠信或不正當之活動，顯示其不適合擔任銀行負責人者」，將予社會「欲加之罪何患無辭」之不良觀感。若因被抹黑記小過乙次而無法出任董事職務，與被判重罪經服刑完畢逾五年、十年後仍能出任董事職務，「兩相比較」則完全不符比例原則。
- 2、相對人於103年2月10日召開人考會，對申請人蔡○○做出記過之決議，當時工會推派之人考會代表，共六席，均全部退席抗議。申請人蔡○○於同月13日經工會會員代表大會以64票當選勞工董事，但相對人於103年2月14日發布記過處分。

因為相對人公司為記過的註記，所以財政部沒有指派申請人蔡○○擔任勞工董事。目前工會只有兩席勞工董事。

- 3、申請人工會 103 年 1 月 7 日第四屆第 20 次理監事會，申請人蔡○○獲推選參加北市府勞動局暨全國產業總工會模範勞工工會領袖組選拔，顯示自 101 年 8 月起遭相對人抹黑迄今，申請人蔡○○仍獲理監事的支持、信賴與高度肯定。

(五) 為此依工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之規定，請求：

- 1、相對人應將申請人蔡○○101 年考績改列為甲等。
- 2、撤銷相對人 103 年 2 月 14 日對申請人蔡○○所為記過一次之處分。

二、 相對人之抗辯：

(一) 相對人從無工會理事長即可獲得勻用取得甲等畸零數之所謂「慣例」，申請人表示相對人未予渠 101 年度考績甲等係有「針對性」云云，顯非事實：

- 1、申請人所提出申證 1 之證明書記載：「…於民國 99 年間，與副理襄理及當時任職北台中分行之勞工董事許甲○○共同評議 98 年度考績，當時大家一致認為工會理事長蔡○○…考績應得甲等」可見，工會理事長仍應受所屬單位辦理初考，故於 98 年度經共同考評為甲等（雖其後經申請人蔡○○理事長同意以乙等為渠 98 年初考成績）。因此，並無工會理事長得自外於相對人考核系統，或考績即應無條件獲得甲等之情形。再者，依據申證 3 前工會理事長吳乙○○93 年之初考亦非甲等，由此可見，申請人表示工會理事長初考應得甲等云云，絕非事實。又上開證明書記載：「工會理事長蔡○○…考績應為甲等，但因未在分行服務，功不在分行，佔用分行甲等名額不甚合理，因此致電理事長，…再請理事長及許董事到總行陳明分行意見並

『爭取』甲等權益…」可見，相對人之立場，從無工會理事長必定能援用甲等畸零數獲得甲等之慣例，否則證明書即不會表示「爭取」甲等畸零數。申請人雖然可爭取，然是否給予甲等畸零數亦應由總行審酌同儕工作表現，予以決定，而非有任何慣例。

又依據申證2「工會理事長蔡○○：基於理事長年度內常駐台北辦公室且實際並未辦理分行業務等因…，『擬援例』將理事長與北台中分行其他同仁分列計算甲等人數（附件4），工會理事長蔡○○『擬勻用』畸零數1甲。」，係因幕僚單位與首長先行溝通，確認首長對蔡○○理事長工作表現之評價，而提出針對98年成績考核之簽稿。僅能表示98年度考績首長對蔡○○理事長當年度表現之認同，而同意勻給甲等畸零數，並非即表示，首長必須認同且每一年度均應勻給蔡○○理事長甲等畸零數，否則即屬不當勞動行為。

- 2、再者，依據爭取績效獎金之行為，為102年2月間所發生，依據臺灣土地銀行辦理職員年度考核注意事項二、所載，考核基準日為當年12月31日，故101年之成績考核，係考評101年1月1日至101年12月31日受考人員表現，是以申請人所提，與本件101年成績考核並無關係。再者，工會法第35條規定之精神本在於避免雇主不當介入工會活動，使工會「御用化」。申請人主動請求相對人應將渠工會表現納入101年成績考核之範圍內，豈不主張相對人對渠工會事務之處理予以評價，表示是否認同，其主張令人費解。究竟，對於工會獨立性之堅持，申請人意欲為何？因此，縱然申請人提出101年1月1日起至101年12月31日渠所謂之工會事務表現卓著，而向貴會要賞，主張應變更101年度考績，依工會法第35條亦不能予以審酌。

(二) 申請人蔡○○非能因工會成員之身分即取得考績豁免權：

按「四、經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：(一) 相對人解僱申請人之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款「對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇」之不當勞動行為，依同條第 2 項之規定而無效？…以下分別說明之：(一) 相對人解僱申請人是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款對工會幹部不利益待遇，依同條第 2 項無效？1. 按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的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。…。2. 我國於 2009 年通過之公民與政治權利國際公約及經濟、社會與文化權利國際公約施行法。其中公民與政治權利國際公約第 22 條第 3 項及經濟、社會與文化權利國際公約…國際勞工組織依據憲章第 26 條…第 801 項：「一個勞工或工會幹部不應因其工會活動而受到侵害之原則，並不意味一個擁有工會職務之人員，不論環境條件均能取得解僱之豁免權。」亦即，工會幹部雖未取得解僱之豁免權，但若其行為符合現行法律或團體協約或其他共同同意之安排，則應享有有效之保護。…」貴部 102 年勞裁字第 18 號 不當勞動行為裁決決定書理由所述。足見，申請人如主張相對人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款時，應說明相對人有何不當勞動行為之不法認識。再者，工會會員對於雇主合法行使之懲戒權，並不得主張豁免。果申請人受懲戒之事實並非依據現行法律或團體協約或其他共同同意之安排，且依勞動基準法第 84 條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。則相對人依據財政部所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法第 4 條所訂定並報請財政部核備後施行之本行職員獎懲注意事項規定，對申請人

基於前述事實對工會成員為懲處，非能謂為不當勞動行為。

- (三) 相對人將申請人蔡○○101年之考績評為乙等，係屬相對人考核權之正當行使，自無所謂不當勞動行為之可言：

申請人之考核程序分為初考，及針對初考非為甲等之人員決定是否援用甲等畸零數予以勻給甲等二階段。果無初考資料，則首長考量後認為應勻給甲等，則受考人員亦可獲得甲等。單以考核程序，相對人對申請人並無任何程序不正當：

- 1、申請人針對101年度考績認相對人對渠有不當勞動行為云云之申請意旨略以：(1) 101年度考核相對人董事長假借出國（然實則仍考核甲等畸零數之運用），而由蘇總經理代行考核，並主張依據申證7相對人董事長於102年9月4日至10日雖有國外行程，然9月10日回國後仍有足夠時間依常例辦理考核，卻刻意交由總經理考核云云。(2) 相對人為申請人辦理考核時，未如同98年考核時將考核權由分行改到總行時事先徵得申請人同意，相對人有恣意、片面更改考核方式云云。(3) 相對人將考核權回歸分行初考，但當時畸零數業已用畢，剝奪申請人取得甲等之機會云云。

- 2、經查：

- (1) 相對人董事長於考核當時確有國外行程，由總經理代行考核於考核程序毫無疵累。本件無申請人所述刻意變更考核程序之情事：依據相證5相對人董事長王耀興個人請假明細表，102年9月25日至27日相對人董事長王耀興確有國外行程。申請人陳稱，9月10日王耀興董事長回國後，並無國外行程，自可依例辦理考核程序，卻假手蘇總經理辦理考核。違背考核程序云云，顯非事實。
- (2) 再者，依據臺灣土地銀行辦理職員年度考核注意事項第四條第

(二) 項，非單位主管人員之考核，以各單位為一受考單位，由單位主管初評，陳核各級首長後依隸屬由董事長、總經理核定。申請人蔡○○並非單位主管，依據前述規定由渠所隸屬之北台中分行辦理初考並無絲毫疵累。

(3) 申請人主張相對人對渠考核「應事先徵得渠同意」云云方能由分行辦理，顯屬無稽。申請人蔡○○為北台中分行之襄理，且非任單位主管，則該分行對申請人蔡○○本有考核權限，單位主管為下屬辦理考核，又何需事先取得同意，或先向渠「報告」？

(4) 依據相對人 101 年度職員年度考核案簽第 2 頁(七):「上揭(一)～(六)勻用後尚餘畸零數 3 甲，謹請 鈞長勻配並就工會理事長蔡○○專職工會事務未於任職單位服務(無初考)，101 年度不當涉入北桃園分行性騷擾案及大安分行陳員工作調派案(詳附件 8)，是否核給甲等，併請 鈞裁。」可見，當時確有給蔡○○理事長爭取甲等畸零數之機會，僅當時代行考核之蘇總經理並未勻給甲等，且批示：「蔡○○理事長考績(初考)回歸由所屬單位核考(俟後按此程序作業)」。既然首長有前述批示，故人事單位通知北台中分行經理辦理初考。此時，申請人蔡○○仍能回到北台中分行爭取 101 年度考績之甲等，於 102 年 10 月 25 日首長核定 101 年度考績前，分行尚能於單位可考列甲等人數範圍內，決定該單位部屬 101 年度考績。申請人蔡○○所屬北台中分行既然未認同渠應得甲等，且首長既認為申請人蔡○○101 年度考績不應勻用畸零數核給甲等，自難謂有何不當勞動行為。

(四) 雇主之考評如未違法或脫逸合理裁量範圍，對於雇主之裁量權應予尊重：

1、 「四、本件主要之爭點為：相對人將申請人 101 年之考績評為乙等，是否構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之對於勞工擔任工會職務而為不利之待遇之不當勞動行為？(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（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。…而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，則宜尊重雇主之裁量權限。」貴部 102 年勞裁字第 13 號不當勞動行為裁決決定書理由所述。相對人對申請人之考評程序正當，未剝奪渠爭取甲等畸零數之機會，至於記過乙次部分又合於相關程序及獎懲規定，所認定之事實與臺北地方法院檢察署、臺灣高等法院檢察署及臺北地方法院相同，顯非基於錯誤之前提事實，懇請 貴會尊重雇主之裁量權限。

- 2、由於相對人董事長王耀興有國外行程，故由相對人總經理蘇○○為畸零數勻用，考量申請人蔡○○有下列情事，故決定不勻給甲等畸零數，由申請人蔡○○自行向單位主管爭取 101 年度

考績等第：

(1) 不當涉入北桃園分行性騷擾案：

- A、查相對人所屬北桃園分行襄理王君於 101 年 5 月間對渠所屬銀行工友為性騷擾，有臺灣桃園地方法院 102 年度侵訴字第 61 號判決(相證 7)可稽：「乙○○於民國 101 年 5 月間係位於桃園縣桃園市某銀行（銀行名稱地址詳卷）之管理課襄理，代號 0000-000000（65 年 7 月生，真實姓名年籍詳卷，下稱 A 女）之成年女子則係該銀行之工友，乙○○於 101 年 5 月 21 日中午與同事聚餐飲酒（尚未達辨識行為違法或依其辨識而行為之能力顯著減低之程度），於同日下午 3 時 8 分許返回該銀行後，竟基於強制猥褻之犯意，先於同日下午 3 時 36 分至同日下午 3 時 54 分間之某時許，尾隨 A 女進入該銀行管理課辦公區域後方之廚房內，在 A 女為主管準備解酒飲料時，站立 A 女身旁對 A 女說『你很可愛，我喜歡你』等語，並於 A 女因此受驚嚇而轉身且推開乙○○時，違反 A 女之意願，自 A 女正面以手環抱 A 女，藉以滿足自己之性慾；乙○○復接續前開犯意，於同日下午 5 時 46 分至同日下午 5 時 49 分間之某時許，又尾隨 A 女進入前開廚房內，趁 A 女清洗茶具時，違反 A 女之意願，自 A 女後方以手環抱 A 女，並親吻 A 女之耳朵，經 A 女掙脫後，乙○○仍自 A 女後方再次以手環抱 A 女，並親吻 A 女之脖子，且隔著其與 A 女所著褲子，以其下體磨蹭 A 女之背後，及以手隔著 A 女所著褲子及上衣碰觸 A 女之下體與胸部，藉以滿足自己之性慾，而以前揭違反 A 女意願之方法，對 A 女為猥褻之行為得逞。嗣經 A 女訴警偵辦後，始查獲上情。」。
- B、按「機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之

糾正及補救措施。」、「機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。」、「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」、「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」性騷擾防治法第 7 條第 1 項、第 10 條、性別工作平等法第 12 條第 1 項、第 13 條第 2 項有明文。可見，相對人對性騷擾案件之調查及對被害人之協助，不得因加害人之地位、與特定人士之親疏遠近而有不同，且對性騷擾事件不得予以遮蓋、隱匿，而應予以即時之糾正及補救。

- C、依之 103 年 2 月 13 日土銀工會第四屆第 4 次會員代表大會臨時提案「二、理事長說明如下：1、…在 101 年 5 月 22 日早上被動接獲 A 女之父、A 女之陳情電話，理事長告訴 A 女之父若到分行恐引起紛擾，因此願意花錢請兩造到外面吃飯瞭解案情。當日下午理事長本於職責到北桃園查訪。…」足見，於 101 年 5 月 22 日申請人蔡○○確實接獲被害人 A 女、A 女之父電話，且表示願意花錢請雙方吃飯。依據申請人申證 17 申覆書所附之附件 4 第 2 頁，A 女之父表示：渠電洽勞工董事蔡○○理事長，本欲尋求工會協助，然而申請人表示：你下來桃園，我們不要到分行去，我叫他（即加害人）出來，開兩三千塊請你呷呷咧（台語），打平啦，沒有這回事。再者，該行經理、襄理等亦表示，101 年 5 月 22 日下午 4 時左右，申請人蔡○○至分行要求分行人員至行外相談，並執意反對加害人寫悔過書，以免日後成為呈堂證物及一再要求應予原諒加害人。申請人蔡○○

不當介入、妨礙相對人依法對性騷擾事件之調查及事後補救措施，甚至要求以宴飲方式當做性騷擾事件未發生，且對分行主管施壓，以圖原諒加害人之違法行為。由於，申請人蔡○○之不當行為，至 A 女心生疑慮且初期不願信賴相對人將公正處理本案件，經相關人員多方勸說推遲至 101 年 6 月 11 日始收受 A 女之申訴書，距離案發之 5 月 21 日業已間隔 22 日。申請人蔡○○前開言行、態度使 A 女及其父大為光火，甚至 101 年 9 月 3 日平面媒體報導前揭事實經過。申請人所提之訪談記錄之記載可知，A 女之父曾稱申請人蔡○○希望可以安排當事人吃飯，把事情搓掉，亦可知申請人蔡○○之意為希望 A 女可以原諒王襄理。

(2) 更有甚者，針對前述不當介入性騷擾事件，申請人蔡○○卻濫行起訴：

- A、相對人針對前述申請人不當介入性騷擾事件擬提報審議處分時，申請人蔡○○即以相對人董事長王耀興、副總經理朱○○、法務暨法遵處長葉○○、政風處長李○○、人力資源處長韓○○等五名相對人首長及主管為被告提起加重毀謗告訴。依據不起訴書（相證 10）所載：「告訴人旋以電話聯絡 A 女表示：不要聲張，王甲○○是工會理事，伊與王甲○○感情像姊弟一樣，伊會勸王甲○○少喝一點酒等語，…被告朱○○、李○○、葉○○、韓○○等人擔任該銀行性騷擾防治申訴評議委員會之委員，前往被害人 A 女家中瞭解整件事情及處理過程…」，甚且上開不起訴處分書更表明，有權處理性騷擾案件之機構僅有相對人，申請人工會及申請人蔡○○均無權處理，且「工會可處理之各項事務中，並不包含調解會員間性騷擾案件糾紛之項目」。
- B、申請人蔡○○不服上開不起訴處分，向台灣高等法院檢察署聲請再議，經台灣高等法院檢察署以 102 年度上聲議字

第 6763 號處分書（相證 11）駁回，其理由中載為：「工會可處理之各項事務中，並不包含調解會員間性騷擾案件糾紛之項目，縱然告訴人主觀上誤認其有權瞭解上開性騷擾案件內容，仍不影響客觀上告訴人不應介入該案件之認定…」、「調解會員間性騷擾案件糾紛之項目，非屬工會事務。」，採上開不起訴處分書之見解。

- C、申請人蔡○○又不服，向法院提起交付審判，經臺北地方法院以 102 年聲判字第 211 號裁定駁回（相證 12），理由謂：「…（四）而聲請人（即申請人蔡○○）接獲 A 女之父來電後，已知悉本案屬性騷擾糾紛，依前開性騷擾防治法規定，係應通知臺灣土地銀行為性騷擾防治措施，縱聲請人主觀上認前開事件為『工會或會員糾紛事件之調處』，聲請人亦應召開正式之調處會議，此亦為 A 女之父撥打電話予工會理事長之目的。然聲請人卻未依前開規定處理，反而於電話中向 A 女之父稱：『你下來桃園，我們不要到分行去，我叫他出來，開兩三千塊請你呷呷咧』等語，是聲請人係邀請 A 女之父到桃園，由聲請人邀集王甲○○擺桌請 A 女之父吃飯，不要前往北桃園分行。此等言談內容，客觀上確足使人（包含 A 女之父及之後於該行性騷擾防治及申訴評議委員會調查時聽 A 女之父轉述之被告朱○○、葉○○、李○○、韓○○等人）認為聲請人欲為王甲○○私了擺平甚明。聲請意旨主張：伊係被動受邀處理工會會員間爭執之事項，絕非主動介入，僅在作對發生事實為初步了解，根本未進行調解之事務云云，核與事證不符，不足為被告王耀興、朱○○、葉○○、李○○、韓○○、謝德川等六人不利之認定。」依相對人職員獎懲注意事項第 7 條(二)、(四)「言行不檢，足以損害本行聲譽者」、「惡意中傷損及本行或同事聲譽者」，申請人蔡○○除有不當涉入性騷擾案件之情節外，另對相對人首長及同仁濫訴，迭經

地檢署、高檢署告以渠所主張工會會員之調處均無理由後，提起交付審判，亦遭駁回。

(3) 申請人蔡○○關說大安分行行員考績及工作輪調：

- A、101年8月1日下午申請人蔡○○致電大安分行經理表示該行領組陳丙○○（以下簡稱為「陳員」）希望能調派該行大出納，且希望能給予考績連續甲等。其後，於當日晚間9時左右，申請人蔡○○再次去電大安分行經理，表述同一事實，然遭該行經理予以拒絕。
- B、相對人大安分行對於陳員輪調並連續予以甲等拒絕後，申請人旋以101年8月3日土銀工會字第101119號函陳稱：「…分行經理時以本位主義為主運用人力，視規定如無物，派任行員工作輪調作假，無法讓行員多方學習各項業務…」(申證17所附附件5倒數第2頁)，且將前述函文副本予盧○○立法委員、財政部、行政院金融監督管理委員會，藉以向經營單位大安分行施壓，嚴重影響相對人及大安分行經理聲譽。

綜合以上，申請人言行業已嚴重影響相對人聲譽及形象，惡意中傷損及相對人之聲譽，故依據相對人職員獎懲注意事項（相證9）第7條第2款「言行不檢，足以損害本行聲譽者」、同條第4款「惡意中傷損及本行或同事聲譽者」，核予記過乙次之處分。故相對人總經理蘇○○決定不予申請人甲等畸零數、或記過乙次並無任何「針對性」。

- (五) 申請人雖稱，相對人於103年2月14日方對渠懲處，意圖使渠不當選勞工董事，亦屬工會法之不當勞動行為云云。然依相對人103年3月5日總人甄字第1030000991號函(相證20)，企業工會代表是於103年2月13日選出，而相對人對申請人

之懲處於103年2月14日方作成，懲處在選出之後，又如何刻意使渠不當選？況且，不論相對人是於103年2月方對申請人蔡○○理事長懲處或於事發後立即對申請人懲處，均不影響於103年第5屆勞工董事選出後，相對人應依法對申請人是否擔任銀行負責人之適法性表示意見。

(六) 縱然相對人對申請人擔任勞工董事之適法性表示疑慮，亦非表示必然構成不當勞動行為：

- 1、100年間相對人對勞工董事郭○○先生於薦送時表示適法性疑慮，而申請人認為構成不當勞動行為而申請裁決，遭駁回在案，行政院勞工委員會以被告身分於行政法院提出之書狀載有：「(二)…。至於臺南地院98年度訴字第321號民事判決，是就原告辦理貸款查估及徵信是否有不實之情形，兩者判斷標的與規範要件並不相同。因為，即使原告沒有職務上之疏失、沒有從事不誠信或不正當行為，也不表示參加人不薦送原告為勞工董事，就會不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。故系爭認定原告放款無過失之民事判決，並不能作為參加人不薦送原告為勞工董事是不當勞動行為之依據。…(2)原告雖稱應符合工會民主云云，然此僅限工會內部決議之形成是否符合民主程序而言，並不表示只要一有工會決議，雇主就必須遵從。就工會之決議，工會想讓雇主接受，應透過協商，而非挾產業民主之名，強令雇主接受，而侵害雇主的經營權、剝奪雇主的裁量權。因此，必須雇主的行為，有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動，方能謂有該款之不當勞動行為。若雇主只是不能滿足勞工或企業工會的需求，不能謂有不當勞動行為。」同理，於本件中，縱然相對人對申請人擔任勞工董事之適法性表示疑慮，非即屬不當勞動行為。
- 2、再者，臺北高等行政法院確定判決（附件3）針對勞工董事薦送乙節業明確表示：對於薦送時表明適法性疑慮，均不構成違

反工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款：

- (1) 針對工會法第 35 條第 1 項第 1 款：「(四)針對原告指摘參加人違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款部分：參加人認為原告資格不符不予薦送，並未阻礙原告參與工會活動。參加人並未限制原告不得受工會推派，工會對原告推派既已完成，參加人並無限制原告對工會活動之參與。至於，推派活動完成後，參加人認為其資格不符，因其並非工會活動之範疇，自難認參加人有工會活動阻礙之情事…。工會推派之代表經財政部派任擔任勞工董事後，其所行使之權利係法律賦予之董事職權，非工會職務行為。擔任勞工董事與參與工會活動既無關聯，更難謂因參加人認為原告不符擔任銀行負責人之資格，而構成對其勞工身分之不利待遇。」
- (2) 針對工會法第 35 條第 1 項第 5 款部分：「(五)針對原告指摘參加人違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款部分：1. 依工會法第 35 條第 1 項第 5 款之立法理由可知，如參加人之行為未使工會運作產生妨礙或喪失自主性，應非該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款。參加人…書函僅係向土銀工會告以所薦送之原告不符合薦送資格，及參加人…函僅係對財政部告以經其依據財政部、金管會對『不誠信』、『不正當之活動』、『不適合擔任銀行負責人』之不確定法律概念綜合審酌結果，認定原告具備消極要件，係參加人本於職權所為之判斷，均未對工會有任何運作妨礙，亦不使工會喪失自主性。況且參加人 100 年 8 月 12 日函更表明請工會另行推派適合人員，實無使工會喪失自主性之情事。否則，如工會推派之人員參加人均應予以薦送，方屬未阻礙工會活動或其自主性，將使遵行事項準則第 3 條第 13 款形同具文。2. 再者，依國營事業管理法第 35 條規定，由『工會推派之代表擔任』可知，推派勞工董事權限屬工會，原告僅被動受工會推派，參加人認定原告不符資格，絲毫未影響其任何

參與工會活動之權利。…法亦無禁止參加人對工會推派代表予以審核後表示意見，至於國營事業主管機關審核後如認不應予以聘請，自非得認為參加人有『不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動』之情形。」於本件中，相對人並未涉入申請人之選舉，且工會業已選出申請人為勞工董事。於薦送同時表示適法性疑慮既然為相對人之裁量權限，且申請人僅被動受推派，相對人認為渠資格不符，非為不當勞動行為。

(七) 爰請求駁回申請人之請求。

三、 雙方不爭執事項：

- (一) 101年5月21日相對人北桃園分行發生前襄理王甲○○疑似涉及性騷擾案，申請人蔡○○於101年5月22日下午至北桃園分行附近與該行經理楊○○、副理張○○、襄理黃○○見面。
- (二) 相對人於101年8月10日召開性騷擾防治及申訴評議委員會會議討論上開性騷擾案(相證18)，相對人並於101年8月21日以總人考字第1010036314號函申請人工會，主旨載為：「有關本行北桃園分行前襄理王甲○○(本行工會理事)涉及性騷擾乙案，本行勞工董事蔡○○(工會理事長)不當涉入本案，擬依本行相關規定移送本行人事考核委員會懲處，敬請鑒核」(申證17附件4)。
- (三) 相對人於102年1月14日以總人考字第1020001856號令就該行前北桃園分行襄理王甲○○於101年5月21日涉及性騷擾案予以記過2次之處分(相證17)。
- (四) 相對人於102年9月24日之簽呈說明三、(七)載有：「上揭(一)~(六)勻用後尚餘畸零數3甲，謹請 鈞長勻配，並就工會理事長蔡○○專職工會事務未於任職單位服務(無初考)，101年度不當涉入北桃園分行性騷擾案及大安分行陳員工作調派案(詳附件8)，是否核給甲等，併請 鈞裁。」，經相對

- 人總經理蘇○○於 102 年 9 月 27 日批示：「蔡○○理事長考績（初考）回歸由所屬單位核考（俟後按此程序作業）」（相證 2）。
- （五）相對人於 102 年 10 月 25 日以總人考字第 1020050183 號考核通知書將申請人蔡○○101 年度之考績評為乙等（申證 9）。
- （六）申請人工會於 103 年 1 月 9 日公告將於 103 年 2 月 13 日選舉勞工董事 3 名，登記日期自公告日起至 103 年 1 月 23 日止（申證 16 第 2 頁）。
- （七）相對人前北桃園分行襄理王甲○○於 103 年 1 月 10 日遭桃園地方法院以猥褻罪判處有期徒刑 10 月（相證 7：桃園地方法院 102 年侵訴字第 61 號刑事判決）。
- （八）相對人於 103 年 1 月 28 日以開會通知單（申證 25）通知該行人事考核委員會之委員將於同年 2 月 10 日召開 103 年第 1 次會議，該次會議討論第 2 案之案由為「本行北臺中分行蔡○○因不當涉入本行某分行性騷擾事件及對本行首長濫提刑事告訴、關說工作調派等不當言行，損害本行及行員聲譽，擬予處分，提請核議。」（相證 13）。
- （九）申請人工會於 103 年 2 月 13 日辦理勞工董事選舉，申請人蔡○○以 64 票當選為勞工董事（申證 45）。
- （十）相對人於 103 年 2 月 14 日以總人考字第 1030000904 號令將申請人蔡○○記過一次之處分，獎懲事由載為：「不當涉入本行某分行性騷擾事件及對本行首長濫提刑事告訴、關說工作調派等不當言行，損害本行及行員聲譽。」（申證 16）。
- （十一）相對人於 103 年 3 月 5 日以總人甄字第 1030000991 號函，檢送 103 年 2 月 13 日第 5 屆新選任勞工董事代表蔡○○等 3 人之「財政部擬派任董監應檢附之表件資料」予財政部，其說明二載為：「依前揭本行企業工會函報本行薦送之新任勞工董事蔡○○、陳甲○○、許乙○○等 3 員，惟其中蔡○○均因不當言行，損害本行及行員聲譽等事由（詳如附件），經

本行核定記過一次，該等事由重要內容摘述如下…」(相證20)。

四、 本案爭點：

- (一) 相對人於102年10月25日將申請人蔡○○101年度之考績評為乙等之行為，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？
- (二) 相對人於103年2月14日將申請人蔡○○記過一次之行為，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？

五、 判斷理由：

- (一) 相對人於102年10月25日將申請人蔡○○101年度之考績評為乙等之行為，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、按勞工為雇主服勞務而編入雇主之企業組織之內，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本會有參照工會法第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，本會對於雇主所為考績之評定自得加

以審查，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。而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，則宜尊重雇主之裁量權限。

2、相對人總經理、董事長有權對申請人蔡○○為年度考績評等：

經查相對人臺灣土地銀行辦理職員年度考核注意事項四：「(一) 單位主管之考核，應於陳核各級首長後，提報董事會審議核定。(二) 其餘人員之考核，以各級單位為一受考單位，由單位主管初評，陳核各級首長依隸屬由董事長、總經理核定。」，而因申請人蔡○○不具單位主管身分，故應由單位主管初評，陳核各級首長後陳報董事長、總經理核定。其次，申請人蔡○○任理事長期間 97 年至 100 年四年度之考績，因其全年專職辦理工會會務，未在原考核單位（北臺中分行）辦公，相對人為免因單位考列甲等限額影響，將申請人蔡○○與其所屬分行人員分列計算甲等額，由總行統籌全年不在行辦公人員考核辦理；再者，甲等畸零數之運用，係屬相對人全行（包含董事會、稽核處、總行單位、營業單位等）為單位而予勻用，依相對人內部作業流程，以先簽後稿方式辦理，先簽至董事長予以簽核通過，故甲等畸零數運用係核判至董事長。再徵諸申請人蔡○○97 年度（未作初評）、98 年度（有作初評）均係相對人勻用畸零數給予甲等考績，申請人蔡○○對於考核程序、考核權限並無提出異議，亦可見相對人董事長、總經理有權考核申請人蔡○○之年度考績。此不因申請人蔡○○因 99 年度及 100 年度考績為乙等而提出異議，而得否認相對人董事長、總經理之考核權。而依相對人董事長王耀興個人請假明細表（相證 5）所載，102 年

9月25日至27日相對人董事長王耀興確有國外行程，而當時之總經理蘇○○為其代理人，則蘇○○於102年9月27日關於該行職員101年考績之簽呈上批示「蔡○○理事長考績(初考)回歸由所屬單位核考(俟後按此程序作業)」(相證2)，且符合上述之臺灣土地銀行辦理職員年度考核注意事項四(一)、(二)之規定，為其權責之行使。申請人主張相對人對申請人蔡○○考核應事先徵得渠同意云云，顯非可採。其後北台中分行既將申請人蔡○○101年之考績評為乙等，且相對人總經理認為申請人蔡○○101年度考績不應勻用畸零數核給甲等，程序上亦無任何不合之處。

3、申請人蔡○○確有不當涉入相對人前北桃園分行襄理王甲○○所涉之性騷擾案：

- (1) 申請人主張A女之父稱其握有與申請人蔡○○之電話錄音，惟申請人在偵查中及聲請交付審判時，要求與A女之父對質或要求相對人提出錄音，檢察官及法官均不置理，則相對人並無確實證據，卻任意指稱申請人蔡○○有所謂介入性騷擾案件之行為，自無依據云云。

經查，相對人北桃園分行前管理課襄理王甲○○於101年5月21日下午1時許，在該分行廚房內，突然正面抱住同事A女並表示愛慕之意，時間約1分鐘，於同日下午5時45分許，又在上開廚房自後抱住A女並親吻A女耳、頸部且上下其手(即強行撫摸身體)，時間達約3分鐘，A女掙脫後乃於當晚將該事轉知其父，A女之父即於翌日聯繫申請人蔡○○，告知A女遭性騷擾之事，惟申請人蔡○○卻稱：「你下來桃園，我們不要到分行去，我叫他出來，開兩三千塊請你甲甲咧(台語)，打平啦，沒這回事。」，並立即打電話連絡A女表示不要聲張，王甲○○是工會理事，伊與王甲○○感情像姐弟一樣，伊會勸王甲○○少喝一

點酒等語。申請人蔡○○復於下午4時許，私下至分行附近，要求該行經理楊○○、副理張○○、襄理黃○○至行外相談，並執意反對王甲○○寫悔過書，以免日後成為呈堂證物及一再要求應予原諒王甲○○等事實，為台灣台北地方法院檢察署102年偵字第14764號不起訴處分書及台灣高等法院檢察署102年度上聲議字第6763號處分書認定在案。參以相對人由副總經理等人所為之北桃園分行性騷擾A女家屬訪談中，A女之父所稱：「我第一次打電話給蔡○○理事長…我跟她提到我女兒受到同事騷擾的事情，她問我是哪一位？我說是王甲○○，她說王甲○○是工會理事，也是人評會委員，她說：「你下來桃園，我們不要到分行去，我叫他出來，開兩三千塊請你甲甲咧(台語)，打平啦，沒這回事。」，我就把電話掛了，我覺得身為一個理事長，怎麼可以講這種話？」有相對人製作之北桃園分行性騷擾A女家屬訪談紀錄(參見相證14第1頁)可稽。申請人蔡○○自陳於性騷擾案發生之前，伊並不認識A女及A女之父，苟申請人蔡○○確未曾為上開之言論，則A女之父於相對人之訪談中，應無故意捏造以誣陷申請人蔡○○之理。又相對人101年8月20日之北桃園分行性騷擾案分行主管訪談中，該行副理張○○稱：「工會理事長是星期二(5月22日)就到桃園，但未去銀行，而是打電話叫楊經理和我出去，我和蔡○○碰面時，…蔡○○說悔過書絕對不能寫，悔過書寫了就會變成證據，並要我安排和當事人吃飯，我說這有困難…」、「她的意思是找他們出去吃飯要把事情搓掉。」(申請人103年3月24日申請書(三)所附相對人北桃園分行性騷擾案分行主管訪談紀錄第2頁)；經理楊○○稱：「有一件是副理(即張○○)跟我講，女方爸爸說蔡○○講說擺一桌兩三千塊就打發掉，但是我跟蔡理事長真的沒有講到這邊，我們沒有講這個事情啦，蔡理事長跟她爸爸怎麼講，至於他們之間聯絡幾通電話，我真的不知道。」(上開分行主管訪談紀錄第6頁)；襄理黃○○稱：「(妳在的時

候他們（即申請人蔡○○與經理楊○○、副理張○○）談些甚麼？）主要是希望她（A女）可以原諒王襄理。」（上開分行主管訪談記錄第17頁）等語，故縱無A女之父與申請人蔡○○間之電話錄音，惟依上述之證據資料之內容可知，申請人蔡○○有對A女之父說：「你下來桃園，我們不要到分行去，我叫他出來，開兩三千塊請你甲甲咧(台語)，打平啦，沒這回事。」，並且與該行經理楊○○、副理張○○、襄理黃○○見面時，有表示希望A女可以原諒王甲○○，且堅決主張不能要求王甲○○寫悔過書之事實，堪以認定。又證人楊○○於103年3月31日本會調查會時證稱：「(問：蔡理事長有沒有跟你說：擺一桌，把雙方找出來，把事情圓滿處理？…)沒有，這是張副理跟我說的。」等語，雖證人張○○於同日證稱伊不記得A女之父有跟伊說過申請人蔡○○說「你下來桃園，我們不要到分行去，我叫他出來，開兩三千塊請你甲甲咧(台語)，打平啦，沒這回事。」，然上開分行主管訪談之時間點為101年8月20日，距性騷擾案發生之日即101年5月21日僅3個月，當時之記憶自較為清晰，是證人張○○於上開分行主管訪談紀錄之陳述自屬可信。則其於距性騷擾案2年10個月後之不復記憶之證詞，尚不足以推翻其在上開分行主管訪談紀錄中之陳述之可信性。申請人主張既無A女之父與申請人蔡○○間之電話錄音做為證據，自無從證明申請人蔡○○有對A女之父說：「你下來桃園，我們不要到分行去，我叫他出來，開兩三千塊請你甲甲咧(台語)，打平啦，沒這回事。」之事實云云，顯非可採。

- (2) 按「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。」、「雇主應防治性騷擾行為之發生，其僱用受僱者30人以上者，應訂定性

騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」性別工作平等法第 12 條第 1 項、第 13 條第 1、2 項分別定有明文。是於發生性騷擾之情形時，應依上開法條之規定，採取立即有效之糾正及補救措施者為雇主。至於工會，非屬處理性騷擾事件之法定權責單位。本件相對人北桃園分行發生性騷擾事件，受害人 A 女之父以電話告知申請人蔡○○此事時，申請人蔡○○理應知此為性騷擾事件，然卻於知悉性騷擾人為當時申請人工會理事王甲○○時，對 A 女之父有「你下來桃園，我們不要到分行去，我叫他出來，開兩三千塊請你甲甲咧(台語)，打平啦，沒這回事。」，及打電話連絡 A 女表示不要聲張，王甲○○是工會理事，伊與王甲○○感情像姐弟一樣，伊會勸王甲○○少喝一點酒之言語，復於 101 年 5 月 22 日下午至北桃園分行附近與該行經理楊○○、副理張○○見面，並表示希望找當事人他們出來吃飯，希望 A 女能原諒王甲○○，且堅決主張不能要求王甲○○寫悔過書等行為，與上開性別工作平等法之規定相悖。相對人辯稱申請人蔡○○有不當介入性騷擾案之行為，自堪採信。

4、依相對人所提之證據，尚不能證明申請人蔡○○有關說大安分行行員考績及工作輪調之事實：

相對人認申請人蔡○○有關說大安分行行員考績及工作輪調之事實，係以申請人工會 101 年 8 月 3 日之函（參見申證 17 附件 5 第 9 頁正反面）為依據。經查該函之主旨載為：「檢送大安分行同仁具名檢舉函乙份，供貴行查辦，請查照。」說明二載為：「經查貴行大安分行長久以來工作常輪調不確實，分行經理時以本位主義為主運用人力，視規定如無物，派任行員工作輪調作假，無法讓行員多方學習各項業務，甚而無法配合國家政策辦理優退，請貴行應力行改進充分檢討，並對旨揭檢舉案件依

規定查處。」，並附大安分行行員陳丙○○具名之陳情書，可知申請人蔡○○係接到會員之具名陳情書後，以工會之名義發函予相對人促請改善，核其行為係執行工會理事長之職務代表工會所為之行為，並非申請人蔡○○個人之行為。相對人並未提出其他之證據以證明申請人蔡○○個人有關說大安分行行員考績及工作輪調之事實，遽以上開申請人工會之函之內容做為申請人蔡○○101年考績之參考，自有不當。

- 5、綜上所述，相對人以申請人蔡○○於101年間有不當涉入相對人前北桃園分行襄理王甲○○所涉之性騷擾案及關說大安分行行員考績及工作輪調之事實，做為該年度考績考評之參考，雖關說大安分行行員考績及工作輪調部分，相對人並未能提出證據以資證明。然關於申請人蔡○○確有不當涉入相對人前北桃園分行襄理王甲○○所涉之性騷擾案之行為，已如上述。則相對人當時之總經理蘇○○考量上開情事，決定不勻給甲等畸零數，而其後北台中分行既將申請人蔡○○101年之考績評為乙等，相對人總經理予以核准，再參諸相對人於詢問會議時陳稱其後因獲相對人總經理勻用3個甲等畸零數而考績甲等之3名相對人之員工，其考評事項中無任何負面事項之記載（參見103年5月2日詢問筆錄第3頁）等情，則相對人對申請人蔡○○101年之考績評為乙等之行為，尚無逸脫考績評定之標準所為之考績評定或基於誤認前提事實所為之考績評定之情形。又申請人蔡○○自陳其與當時相對人之總經理蘇○○關係融洽（參見103年3月31日調查筆錄第15頁），則在無其他積極事證足資佐證相對人為申請人蔡○○該年度之考績考評時，有不當勞動行為之動機或目的，自無從僅以其考績未獲甲等，即認相對人在核准申請人蔡○○101年考績時不勻給甲等畸零數，有所謂不當勞動行為之動機或目的。既然相對人所為申請人蔡○○101年考績乙等之評定，並無逸脫雇主合理的裁

量範圍之情形，本會認宜尊重相對人之裁量權限。是申請人主張相對人於 102 年 10 月 25 日將申請人蔡○○101 年度之考績評為乙等之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為，即不足採。

(二) 相對人於 103 年 2 月 14 日將申請人蔡○○記過一次之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款、第 5 款之不當勞動行為：

1、按構成工會法第 35 條第 1 項各款之不當勞動行為的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。又雇主依勞動契約或工作規則之規定，對勞工所為懲戒處分，可能同時存在不當勞動行為及權利行使之雙重動機競合。在懲戒處分之場合，是否成立不當勞動行為，其判斷基準應就該受懲戒處分之勞工在工會中的地位、參與活動內容、雇主平時對工會的態度等集體勞動關係的狀況、所為不利之待遇的程度、時期及理由之重大性等因素加以綜合判斷。特別應以雇主之處分與過去同種事例之處理方式是否不同，或同種事例因人而為不同之處分或不為處分，作為重要的判斷基準。因此，雇主縱使依據勞動契約或工作規則，對於懲戒處分具有裁量權限，如依上述之判斷基準，認為雇主懲戒處分之行為存在不當勞動行為之動機時，即有構成不當勞動行為之可能。

2、相對人於 103 年 2 月 14 日將申請人蔡○○記過一次之處分，係基於不當勞動行為之動機：

相對人將申請人蔡○○記過一次之處分之事由為：「不當涉入本行某分行性騷擾事件、對本行首長濫提刑事告訴及關說工作調派等不當言行，損害該行及行員聲譽」，有相對人於 103 年 2 月 14 日總人考字第 1030000904 號令(申證 16)可稽。惟查：

(1) 相對人北桃園分行於 101 年 5 月 21 日(星期一)發生上開性

騷擾案時，負責處理該事件者為該行經理楊○○及政風副理張○○，依相對人北桃園分行性騷擾案分行主管訪談紀錄所載：張副理（張○○）：「我認為要處理這種事情只有把人帶下去台南直接看他要我們怎麼寫悔過書，怎麼理賠處理掉大概 OK，結果蔡○○和王甲○○悔過書不寫，等於我前一天談的都沒有用了。」、「她（申請人蔡○○）的意思是找他們出去吃飯要把事情搓掉」、「我說這行不通，因為前一天 A 女之父打電話給我…他一直要我向政風處報告」（第 2 頁），黃○○襄理：「大家就很煩惱不知要怎麼辦，A 女之父一定要我們報總行，我們也不知要怎麼辦，不知這算不算一個事件，後來知道有被害人應該要報…其實為何沒馬上報的原因，是以為她要原諒王襄理，所以沒有報…」（第 19 頁），以及證人楊○○於 103 年 3 月 31 日在本會作證時證稱：「（請問你們分行是甚麼時候把這個案子送性騷擾防治及申訴處理措施申訴評議委員會？）5 月 29 日我們已經傳真事件發生之經過至公司政風室，5 月 30 日正式發函送公司。」之內容可知，該分行相關人員原皆希望採取請 A 女原諒騷擾者之方式處理，並未將性騷擾事件立即陳報總行，由總行採取立即有效之糾正及補救措施，已違反相關規定。而申請人蔡○○也是欲以找當事人雙方吃飯以和解方式處理該事件，此與該分行相關人員於事件發生後之處理方向並無不同。而該分行之經理楊○○、副理張○○並未因該事件之處理方式不當，而遭相對人予以懲處，有張○○於 103 年 3 月 31 日在本會作證時證述在案（參見該日調查筆錄第 11 頁），則相對人僅對申請人蔡○○個人不當介入性騷擾案之行為予以懲處，而未對實際處理之相關人員為任何懲處，顯違公平對待原則，足認係針對申請人蔡○○為不利之待遇，其有不當勞動行為之動機，實甚明顯。

- (2) 相對人以申請人蔡○○對相對人之高級主管濫行告訴作為懲戒事由之一，實有不當：

相對人以申請人蔡○○因相對人擬將其不當介入性騷擾事件之行為送議處時，對其董事長王耀興、副總經理朱○○、法務暨法遵處長葉○○、政風處長李○○、人力資源處長韓○○等五名相對人首長及主管為被告提起加重毀謗告訴，經臺北地方法院檢察署為不起訴處分（102偵字第14764號）；申請人蔡○○不服向臺灣高等法院檢察署聲請再議，經該署以102年度上聲議字第6763號處分書（相證11）駁回；申請人蔡○○復向法院提起聲請交付審判，經臺北地方法院以102年聲判字第211號裁定駁回之行為，係屬濫訴，損害該行及行員聲譽，作為記過一次處分之事由之一。惟查：人民有訴訟之權利，為憲法第16條所明定。本件申請人蔡○○既認相對人擬將其不當介入性騷擾事件之行為送議處，將對其名譽造成損害，因而對其董事長等5名高階主管為加重毀謗告訴、聲請再議及聲請交付審判之行為，係依法行使其訴訟權，尚不得以其告訴經檢察官為不起訴處分、駁回再議及法院駁回其交付審判之聲請，遽認其係濫訴而有侵害相對人或其行員之聲譽。更何況依上開之不起訴處分書、駁回再議處分書及駁回聲請交付審判裁定之理由，更足以澄清及維護相對人及相關主管之聲譽。是相對人以此一事由作為懲戒申請人蔡○○事由之一，自有不當。

- (3) 依相對人所提之證據，尚不能證明申請人蔡○○有關說大安分行行員考績及工作輪調之事實：

相對人認申請人蔡○○有關說大安分行行員考績及工作輪調之事實，係以申請人工會101年8月3日之函（參見申證17附件5第9頁正反面）為依據。經查依該函之內容及附件行員具名之陳情書可知，申請人蔡○○係接到會員之陳情，以工會之名義發函予相對人促請改善，核其行為係執行工會理事長之職務代表工會所為之行為，並非申請人蔡○○個人之行為，已如前述。相對人並未提出其他之證據以證明申請人蔡○○個人有關說大

安分行行員考績及工作輪調之事實，遽以上開申請人工會之函即據為懲處申請人蔡○○個人之事由，自有不當。

(4) 從勞資關係之脈絡及本件懲戒處分與懲戒事由相關聯事件之時間點觀察，相對人之懲戒處分有不當勞動行為之動機：

A、申請人蔡○○於100年及102年間分別以其99年及100年度之考績應改列為甲等，向本部提出裁決之申請（100年勞裁字第19號及102年勞裁字第5號）。

B、茲依時間發生之先後，本會將與本案相關事件臚列於下：

(a) 101年5月21日相對人北桃園分行發生前襄理王甲○○疑似涉及性騷擾案；

(b) 101年5月22日上午申請人蔡○○接獲A女之父之電話後，即打電話予A女；下午申請人蔡○○至北桃園分行附近與該行經理楊○○、副理張○○、襄理黃○○見面；

(c) 101年8月10日相對人召開性騷擾防治及申訴評議委員會議討論上開性騷擾案（相證18）；

(d) 101年8月21日相對人發函申請人工會，以申請人蔡○○不當涉入性騷擾案，擬依相關規定移送人事考核委員會懲處（申證17附件4）；

(e) 102年1月14日相對人就該行前北桃園分行襄理王甲○○於101年5月21日涉及性騷擾案予以記過2次之處分（相證17）；

(f) 103年1月9日申請人工會公告將於103年2月13日選舉勞工董事3名，登記日期自公告日起至103年1月23日止（申證16第2頁）；

- (g) 103 年 1 月 28 日相對人以開會通知單（申證 25）通知該行人事考核委員會之委員將於同年 2 月 10 召開 103 年第 1 次會議，該次會議討論第 2 案之案由為「本行北臺中分行蔡○○因不當涉入本行某分行性騷擾事件及對本行首長濫提刑事告訴、關說工作調派等不當言行，損害本行及行員聲譽，擬予處分，提請核議。」（相證 13）；
- (h) 103 年 2 月 13 日申請人工會辦理勞工董事選舉，申請人蔡○○以 64 票當選為勞工董事（申證 45）；
- (i) 103 年 2 月 14 日相對人以總人考字第 1030000904 號令將申請人蔡○○記過一次之處分（申證 16）；
- (j) 103 年 3 月 5 日相對人以總人甄字第 1030000991 號函，檢送 103 年 2 月 13 日第 5 屆新選任勞工董事代表蔡○○等 3 人之「財政部擬派任董監應檢附之表件資料」予財政部，其說明二載為：「依前揭本行企業工會函報本行薦送之新任勞工董事蔡○○、陳甲○○、許乙○○等 3 員，惟其中蔡○○均因不當言行，損害本行及行員聲譽等事由（詳如附件），經本行核定記過一次，該等事由重要內容摘述如下…」（相證 20）。
- C、依上之時間點觀察，申請人蔡○○不當介入性騷擾案行為之時間為 101 年 5 月 22 日，而相對人於 101 年 8 月 21 日即發函申請人工會，告知擬將申請人蔡○○移送懲處；又就相對人所稱之關說行員考績及升調事件而言，申請人工會係於 101 年 8 月 3 日發函與相對人，惟相對人並無任何對申請人蔡○○進行懲處之行為，卻於經過 1 年 5 個月之後，在申請人工會於 103 年 1 月 9 日公告將於 103 年 2 月 13 日選舉勞工董事 3 名及登記日期後，相對人始於 103 年

1月28日通知該行人事考核委員會之委員，將於同年2月10日召開103年第1次會議，討論包含對申請人蔡○○之懲處案。更於申請人蔡○○於103年2月13日當選勞工董事之翌日即103年2月14日，將申請人蔡○○為記過一次之處分，再參諸相對人針對上開性騷擾事件，並未對王甲○○所屬之北桃園分行之相關主管人員為懲處，則本件之懲戒處分，顯係針對申請人蔡○○參選勞工董事一事而為，相對人所為之懲戒處分具有不當勞動行為之動機，堪以認定。又相對人於103年3月5日檢送103年2月13日第5屆新選任勞工董事代表蔡○○等3人之「財政部擬派任董監應檢附之表件資料」發函予財政部，並在該函說明二中詳細註記申請人蔡○○被記過一次之事由之行為，為相對人本於職權所為之行為，固不得據此即認該行為為不當勞動行為。然若將該函之內容與上述之勞資關係之脈絡及本件懲戒處分與懲處事由相關聯事件之時間點上之緊密關聯性併同觀察，更足認相對人所為之本件懲戒處分確具有不當勞動行為之動機。

- 六、 相對人既具有不當勞動行為之動機，則其對申請人蔡○○所為之本件懲戒處分之行為，即係因申請人蔡○○擔任工會職務而對其所為之不利之待遇，自構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。又申請人蔡○○雖在申請人工會舉辦之勞工董事之選舉中當選勞工董事，因本件之懲戒處分，致財政部迄未同意派任申請人蔡○○擔任相對人之勞工董事，相對人所為之本件懲戒處分，係屬不當影響、妨礙或限制工會之活動之行為，亦構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。
- 七、 綜上所述，相對人於103年2月14日將申請人蔡○○記過一次之處分，具有不當勞動行為之動機，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。從而申請人請求撤銷該懲戒處分，

即屬有據，應予准許。至於申請人蔡○○確有不當涉入相對人前北桃園分行性騷擾案之行為，則相對人之總經理考量上開情事，決定不勻給甲等畸零數之行為，尚無逸脫考績評定之標準所為之考績評定或基於誤認前提事實所為之考績評定或逸脫雇主合理的裁量範圍之情形，難認相對人有所謂不動勞動行為之動機及行為，本會認宜尊重相對人之裁量權限。是相對人將申請人蔡○○101年度之考績評為乙等之行為，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。從而申請人請求相對人應將申請人蔡○○101年考績改列為甲等部分，為無理由，不能准許。

八、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，及申請人申請傳訊證人部分，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再傳訊及一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件裁決申請一部有理由，一部無理由，依勞資爭議處理法第46條第1項、第51條第1項、第2項，裁決如主文。

勞動部不當勞動行為裁決委員會

裁決委員 劉志鵬

吳慎宜

辛炳隆

劉師婷

侯岳宏

林振煌

蔡正廷

林佳和

蘇衍維

吳姿慧

康長健

王能君

徐婉蘭

中 華 民 國 1 0 3 年 5 月 2 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款或團體協約法第 6 條第 1 項之決定部分，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（臺北市大安區和平東路 3 段 1 巷 1 號）提起行政訴訟。