

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 112 年勞裁字第 14 號

3 【裁決要旨】

4 相對人對申請人 111 年度之年度績效考核評定為三等，難認與申請人擔任
5 工會職務或參與工會活動有關連性，且未逸脫考績評定之標準及合理範圍，
6 宜尊重相對人之裁量權限，且無證據顯示相對人有逸脫考績評定標準所為
7 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
8 機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形，尚難遽認相對人
9 上述所為之評核有不當勞動行為之動機，從而並不構成工會法第 35 條第 1
10 項第 1 款規定之不當勞動行為。

11 【裁決本文】

12 申 請 人：鄭○○

13 住：臺北市

14 代 理 人：詹文凱律師

15 設：臺北市中正區青島東路 7 號 6 樓之 2

16 相 對 人：台北富邦商業銀行股份有限公司

17 設：臺北市中山區中山北路二段 50 號

18 代 表 人：蔡明興

19 住：同上

20 代 理 人：沈以軒律師

21 林晉源律師

22 游鎮瑋律師

23 設：臺北市大安區復興南路一段 239 號 6 樓

1

2 上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱
3 本會）於民國（以下均同）112 年 12 月 1 日詢問程序終結，並於同日作成
4 裁決決定如下：

5 **主 文**

6 申請人裁決之申請駁回。

7

8 **【事實及理由】**

9 **壹、 程序部分：**

10 一、 查相對人原代表人陳聖德因任期屆滿，現已於 112 年 6 月 9 日起改由
11 蔡明興擔任相對人之代表人，經相對人於同年 7 月 18 日具狀陳報，
12 經核無不合，應予准許，首予敘明。

13 二、 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
14 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，
15 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
16 起 90 日內為之。」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條
17 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
18 第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」。

19 三、 經查，申請人於 112 年 3 月 29 日向本會提起本件裁決申請，其請求
20 裁決事項為：（一）確認相對人對申請人 111 年度之年度績效考核評
21 定為三等，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。（二）
22 前項三等之考核評定應予撤銷，相對人應於本裁決決定書送達之翌日
23 起 14 日內重為適當考評。而相對人係於 112 年 1 月 15 日做成 111 年

1 度績效考核結果，申請人知悉上開績效考核結果之日為 112 年 1 月 16
2 日，是以申請人之上開請求，自事實發生之次日起至申請日止，未逾
3 90 日之期間，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條
4 第 1 項之規定。

5 **貳、實體部分：**

6 一、申請人之主張及請求：

7 （一）本件之事實：

- 8 1. 申請人自 100 年 9 月 15 日起受僱於相對人，擔任個人金融理財專
9 員，工作地點為安和分行(地址為：臺北市大安區仁愛路四段 169 號)。
10 於 107 年間，申請人與他人共同籌組設立台灣金融勞權產業工會，
11 擔任副理事長職務（申證 1），相對人即因此將申請人之年度績效考
12 核給予低分，致申請人各年度之績效獎金減少，應構成工會法第 35
13 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為。
- 14 2. 依據相對人年度績效考核規定，員工年度績效分為 5 等，第 5 等為
15 最優。申請人 111 年度業績於分行（安和分行）為第 1 名（申證 2），
16 於同一營業部門（業一處）為第 7 名（申證 3），於全國為第 28 名
17 （申證 4），並獲得理專人員之最高獎項極峰獎，但相對人於年度績
18 效考核時卻只將申請人評定為第 3 等（申證 5），低於其他業績不如
19 申請人之員工。另依績效考核結果，第 5 等之年終獎金為按本薪 4.5
20 倍金額，第 4 等為 3.75 倍金額，第 3 等為 2.5 倍金額，使申請人亦
21 受有獎金減少之不利益。
- 22 3. 申請人之年度績效考績於 101 年度前均為最優等，自 107 年之後，
23 申請人業績均名列前茅，無工作上之缺失，但相對人竟不顧實際之績

1 效表現，故意給予低評，顯與申請人參與工會及擔任工會職務有關。
2 相對人欲藉績效考核手段，打壓工會，造成申請人參與工會事務時之
3 心理壓力，已構成不當勞動行為。

4 4. 另相對人曾於 104 年間，因申請人擔任工會職務，將申請人降職、減
5 薪及扣發獎金，經 104 年度勞裁字第 29 號裁決決定認為構成不當勞
6 動行為，相對人曾因此將申請人當時之主管李○○調動至其他單位。
7 惟自 109 年起，又將李○○調回申請人部門，因而對申請人從事工
8 會活動仍有不滿，而再為不當行為。

9 (二) 相對人對申請人參與工會事務確曾有不當之待遇：

10 相對人先前於 104 年間，曾因申請人從事工會活動，對申請人為記
11 過、調職、減薪及剝奪出國獎勵等不當之不利對待，經 104 年勞裁
12 字第 29 號裁決決定認為構成不當勞動行為，命回復申請人之職務及
13 待遇。當時主導對申請人為處分之主管為李○○，在裁決及民事和解
14 後，相對人雖將李○○調離申請人之單位。然於 110 年 9 月間，相
15 對人又將李○○調動為申請人所屬單位之主管。李○○見申請人參
16 與新工會之發起事務，並擔任工會幹部，又恣意將申請人之 111 年
17 度考績給予較低之等級，使申請人喪失年終獎金差額之利益。相對人
18 所指派之主管顯有打壓工會組織及對申請人報復之不當行為，而相
19 對人放任其所為，亦應同屬不當。

20 (三) 相對人對其考核評定制度之說明前後不一，不足採信：

21 1. 相對人於其答辯(二)書中稱，該公司之年度考績評等以「處」為單
22 位，以不分職類之方式全部綜合評比，意即以同一業務處內之所有人
23 員，含業務及非業務性質，以其年度考績分數排序，再以各區內之各

- 1 分行分配比例定出各分行內前二等第（即第 5 等及第 4 等）之名額，
2 按分行內人員考績擇取。其稱申請人所屬之安和分行 111 年度考績
3 前二等第之名額為 12 人，分為 1 名作業主管、7 名作業人員，3 名
4 個金 RM 及 1 名消金業務人員。既然考績是不分職類，何以有上述同
5 一分行內各類人員名額之分配，即屬矛盾。
- 6 2. 相對人稱其 111 年度對申請人所做之考績評定，悉依照其所訂之
7 「2022 年績效考核目標（KPI）」（相證 1）所為，然相證 1 中所示
8 為「個金 RM」之績效考核項目，係針對個金 RM，而非其他類人員，
9 依此所得績效考核結果只能在個金 RM 人員中互為比較，因考評基礎
10 不同，無法與他類人員比較。故相對人稱年度考績之排序係以「處」
11 為單位，不分職類之方式綜合評比，即有不實。
- 12 3. 相對人所提相證 2 及相證 4，均僅有申請人之個人考績分數，無其他
13 可比較之考績，不足以判斷申請人與其他人之差異，亦無從認定申請
14 人之排名。
- 15 4. 相對人於調查會議中答稱：相證 1 之「其他加扣總分項目」與業務人
16 員之業績表現無絕對關係，排名是以未含加扣分項目之總分為準云
17 云。則有下列二點疑問，第一，既稱為「其他加扣總分項目」，顯然
18 該類項目會影響總分，而項目內容又與證照考取及業務之轉介、新開
19 戶有關，豈能說「與業績表現無關」？第二，此類加扣分之項目訂於
20 個金 RM 之 KPI 中，會對考績總分結果發生影響，自屬考績之重要事
21 項，且為僅屬業務人員專有之項目，如不納入排名之比較，不啻將業
22 務人員之長項剝奪，對業務人員極為不公。而相對人此種加扣分項目

1 不計入排名之總分之說法，未見於其所訂之 KPI 規定中，不知所據
2 為何？

3 5. 相對人既稱考績前二等第之名額分配是按分行內可分配之比例及名
4 額，即應與同一業務處之其他區及其他分行無關。則相對人據所提出
5 之相證 4，稱申請人之「最後分數排名」、「職務排名」與「處排名」
6 均以『處』或『全國』之名額排序，與其先前所稱同一分行內已分配
7 固定之前二等第名額之說法即有矛盾。

8 (四) 相對人 111 年度考核評定結果具針對性之說明：

9 1. 相對人稱 111 年度之考績由業管單位彙整提供之考核成績皆以併呈
10 「未含加扣分之分數」及「含加扣分之分數」，再由各業務單位之主
11 管本其管理權裁量決定當年度之考核排名方式。111 年度業一處之考
12 核排名由處長決定不列入加扣分之分數。然此一說法不僅未見於相
13 對人之各項考評規則，也與業一處 109 年度及 110 年度之計算方式
14 不同。而業一處 111 年度考核排名不計入加扣分之方式，亦未告知
15 業一處之人員。故 111 年度之考核排名顯然與相對人之考核制度及
16 歷年慣例不同，而屬特別之考量。

17 2. 109 年間，相對人以申請人為員工發聲，寫信給公司高層，竟遭相對
18 人以行為不當而送人評會研議懲處。

19 3. 110 年 3 月，相對人藉故以一不實之客服案對申請人為調查，在查無
20 疏失情形下，仍自同年 7 月開始扣發申請人之業績獎金。至 111 年
21 又以同一事由將申請人移送人評會，經人評會以查無疏失而不予懲
22 處。但相對人卻遲遲不發還所扣之獎金。申請人於 111 年 11 月提民
23 事訴訟請求返還，相對人於同年 12 月發還其中 163,893 元，仍有

1 124,672 元未還，訴訟仍在進行中。相對人於 110 年 3 月即查知申請
2 人無疏失，卻以此為由扣發獎金及送人評會議處，目的即在刁難申請
3 人，造成申請人之困擾。

4 4. 111 年 6 月 7 日，因申請人幾度以工會會員身分發函，詢問員工權益
5 事務，相對人以公告方式要求員工不得於工作時間從事工會活，否則
6 將予議處。次日（8 日），相對人之人資主管發函警告申請人勿再違
7 規，否則陳報議處。然申請人發函時間均為中午休息時間，未占用工
8 作時間。相對人之警告明顯針對申請人且有意忽視或扭曲事實。

9 （五）請求裁決事項：

- 10 1. 確認相對人對申請人 111 年度之年度績效考核評定為三等，構成工
11 會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。
12 2. 前項三等之考核評定應予撤銷，相對人應於本裁決決定書送達之翌
13 日起 14 日內重為適當考評。

14 二、 相對人之答辯：

15 （一）相對人依照申請人 111 年度之 KPI 表現將其考績評定為 3 等之行為，
16 均係依照內部績效考核目標而為評定，不構成工會法第 35 條第 1 項
17 第 1 款之不當勞動行為：

- 18 1. 按貴會 107 年勞裁字第 33 號裁決決定書及 110 年度勞裁字第 13 號
19 裁決決定書意旨可知，判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為
20 是否構成不當勞動行為時，應就勞工在工會中之地位、參與活動內容
21 及雇主平時對工會之態度等集體勞動關係情狀、所為不利待遇之程
22 度、時期及理由之合理性等一切客觀因素綜合判斷之，茲以績效考核
23 為例，即應綜合判斷諸如雇主對工會之態度、雇主與勞工間是否有因

工會事務有關之紛爭、未擔任工會幹部前後之考績差異、工會會員與非會員間之差異、雇主為不當勞動行為前之差異等各種間接事實為判斷基礎。

2. 經查，相對人對申請人所為 111 年度之考績評定為 3 等之行為，悉依照相對人公司制定施行之「2022 年績效考核目標 (KPI)」辦理 (相證 1)，並謹分別就相對人評定員工 111 年度考績、以及申請人所屬分行業務一處 (下稱業一處) 評定員工 111 年度考績之流程說明如下：

(1) 首先，相對人於單位內進行考核時，除參考個人成績外，亦會參考各區及分行表現排序情況以為評估調整，亦即不同處、不同區、不同分行表現較好者，可分到較多的前二等第名額。

(2) 承上，相對人於評定考績評等時以「處」為單位，以不分職類之方式全部綜合評比，考績分配方式如下：

A. 公司依各處部的績效考核落點排名，核定各處部前二等第的比例，與該處部的總平均分數。

B. 各處處長先確認各等第可得分配人數，並視處內各個營運區主管之業績表現，分配給各營運區前二等第人員比例，同時加計其他等第人數後的總平均分數不得超過當年度設定標準。

C. 在營運區被分配的各等第人數及平均分數不變的前提下，由各營運區區長視轄下各分行人數，以分配前二等第名額。

D. 最終由各分行主管依照所分配得前二等第人數，自行評定該分行所屬各職類人員之考績評等。

(3) 再就申請人所屬「業一處」於 111 年度的考績評核方式說明如下：

- 1 A. 相對人人力資源單位每年於 11 月啟動年度績效評核作業，並依
2 各部門績效達成狀況、OKR (Objective Key Result) 目標關鍵
3 執行成效、內稽內控 (稽核/作業風險等)、專利獲獎等項目，提
4 供各單位前二等第比例、人數及平均分數。
- 5 B. 其中，111 年度申請人所屬業一處應評核人數計 527 人，依人力
6 資源單位提供之前二等第比例 25%計算，可評核前二等第人數計
7 131 人，且加計業一處其他等第人數後之總平均分數不得超過
8 2.80 分。
- 9 C. 業一處共有 6 個營運區，分別為「新店區」、「東台區」、「安
10 和區」、「敦北區」、「內湖區」及「雙和區」，申請人所屬營
11 運區「安和區」的經營績效在 6 個區中排在第三名，業一處主
12 管依其裁量權，分配該區可得分配前二等第人數比例為 23%，安
13 和區應評核人數計 76 人，可得分配前二等第人數為 17 人
14 ($76 \times 23\% = 17$)。
- 15 D. 安和區轄下共有 2 間分行，分別為安和分行及大安分行，安和
16 區主管依 2 分行人數比例分配前二等第人數，「安和分行」可
17 得分配前二等第人數為 12 人 ($17 \times 54/76 = 12$)，「大安分行」可
18 得分配前二等第人數為 5 人 ($17 \times 22/76 = 5$)。
- 19 E. 申請人所屬「安和分行」位於總行大樓 (即富邦金融大樓) 地下
20 一樓，該分行中非屬業務人員之作業人員，除負責一般分行業務
21 外，亦須服務總行同仁及處理總行法人金融業務，安和分行主管
22 考量此特殊性，並參以該年度安和分行主管的 KPI 於分行業一
23 處內之排名為 18/21，業務績效表現相對落後，爰於該年度分配

較多之前二等第人數予安和分行作業人員（即前二等第人數：非業務人員 8 人、業務人員 4 人）。

F. 最後，安和分行主管再依照單位內人員 KPI 排名核以年度評核等第；又業務人員依職務可分為「個金 RM」及「消金業務人員」2 種，安和分行主管按其裁量權分配前二等第人數為「個金 RM」3 名及「消金業務人員」1 名，申請人職務為個金 RM，其 111 年度 KPI 排名於安和分行個金 RM 為第四名，故未屬前二等第。

G. 簡言之，年度考核係逐層衡量各層級成績後始參照個人的 KPI 表現，並非僅依個人 KPI 即可逕行評核，且其評核過程係由各級主管逐層負責，絕非特定主管可專斷獨行；又 111 年度相對人全公司前二等第人數計 2,178 人，其中屬台北富邦商業銀行股份有限公司企業工會（下稱相對人之企業工會）會員者計 1,438 人，人數占比高達 66%，可見相對人於年度績效評核時，並不因員工具有工會會員身分而有差別對待。

（4）實際上，申請人爭執其未能取得前二等第資格之原因，無非係認相對人業一處於 111 年度中未將「加扣分項」納入考核標準，然須予說明者，業一處於 111 年度之績效考核排名之所以採「未含加扣分之分數」之方式，乃係考量比較可反映業務人員之實際業績表現，摒除與業績表現無關之因素，況相對人業管單位彙整提供予各業務處主管之人員考核成績，皆以併呈「未含加扣分之分數」及「含加扣分之分數」，再由各業務單位之主管本其經營管理權限裁量決定當年度之考核排名採計方式，並於單位內一體適用，並非針對申請人所設。

1 A. 申請人所屬安和分行因未採計加扣分項，績效等第受有影響之
2 個金 RM 共計 8 名：經查，相證 10 所示安和分行之個金業務人
3 員，其中與申請人同屬個金 RM 職務者，於 111 年採計加扣分項
4 及不採計加扣分項之績效等第對比差異詳如相證 16、相證 19
5 「2022 年度等第差異」欄位所示，因未採計加扣分項而績效等
6 第同受影響之個金 RM 共 8 人。

7 B. 申請人所屬業一處因未採計加扣分項，績效等第受有影響之個
8 金 RM 共計 40 名：另經檢視全業一處之個金 RM（共 149 人），於
9 111 年採計加扣分項及不採計加扣分項之績效等第對比結果，因
10 未採計加扣分項，績效等第同受影響的人數共有 40 人之多（相
11 證 17、相證 20）。依相對人業一處之個金 RM 總人數共計 149 人
12 計算，因不計入加扣分項、而使考績受影響者之比例約為 27%，
13 受影響者顯非僅限於申請人 1 人。

14 C. 由此足見，業一處在 111 年度之績效考核排名採「未含加扣分
15 項目」之方式，並非針對申請人所設，蓋受影響者約佔全業一處
16 27%，且績效考核分數除影響績效等第外，亦可能影響年終獎金
17 的數額以及是否可達年度升遷門檻條件等，此乃全業一處個金
18 RM 一體適用之績效考核標準，不得僅因申請人亦有受到影響，
19 即逕認定此係以打壓申請人、或是申請人所屬之金融勞權產業
20 工會為目的，遑論有何構成不當勞動行為之情形。

21 (5) 因相對人所評定考績之組成為「個人目標」（即各職類人員之 KPI
22 考核項目）及「職場行為」二種（相證 11），且受到公司內部規範
23 之限制（諸如員工有遲到、早退或曠職等出缺勤異常之情形，以本

案情況無論申請人於 111 年之績效表現狀況，均無取得前二等第
之資格)，並再次強調相對人之考核項目多元，僅以申請人所任個
金 RM 之職務為例，即包含收入指標、業務量指標、服務品質/客戶
權益保護、其他管理指標等項目，且比重內容細項各有不同(相證
1)，申請人所提出申證 2 至申證 4 之內容，僅為 111 年度個金理
財專員鑽石專案的成績，相對人亦已就前開專案表現較佳之同仁
給予國外旅遊之獎勵；又鑽石專案僅係 KPI 考核項目中收入指標
的其中一項，尚無從僅憑此單一專案成績作為 111 全年度考核結
果之絕對判斷依據。

(6) 至申請人另質疑相對人於 110 年 9 月間將李○○資深協理調動為
申請人之單位主管，係為使申請人取得較劣後之考績，以達打壓工
會之目的等云云，實則相對人於評定考績時係由分層負責之單位
主管所職掌，李○○資深協理根本非直接評定申請人考績之主管，
且相對人所為之人員調動均係基於組織之需求與考量，絕非針對
申請人之故，此由相對人於該次的調動人數高達 48 人之譜即可證
明(相證 5)，申請人之考核結果在李○○資深協理調動為申請人
之單位主管之前，於 109 年之考績評核表現即為 3 等，亦可證明
該次調動與申請人之考核結果實屬無涉。

(7) 併予補充，相對人之考核等第共分為 6 等，由高至低分別為：「5-
十分優異」、「4-大幅高於預期」、「3-高於預期」、「2-符合預期」、
「1-力有未逮」、「0-亟需改善」，而申請人 111 年度考核結果為「3-
高於預期」之等第，由考核文字說明即可見相對人並無否定申請人
年度工作績效之意，況申請人 104 年至 108 年時曾擔任相對人之

1 企業工會第七屆理事，惟其於 107 年、108 年之年度績效等第均為
2 「4-大幅高於預期」，且 108 年亦有自「副理」職位升遷至「經理」
3 職位之事實，可見相對人無論在考核評定或人事升遷，均不因員工
4 是否具工會幹部或會員身分而有差別待遇，則在事業單位企業工
5 會遠較一般產業工會有影響力之情況下，相對人猶未因申請人擔
6 任企業工會幹部、積極參與工會事務，而對其有不利之對待，自無
7 因申請人擔任台灣金融勞權產業工會副理事長而為差別對待之理，
8 適足推認申請人所稱「相對人係因申請人擔任台灣金融勞權產業
9 工會副理事長職務，而於年終績效評核給予低分」，云云純屬其片
10 面臆測之詞，不足採信。

11 3. 相對人將申請人 111 年度之考績評定為 3 等之行為，不構成不當勞
12 動行為之理由如下：

13 (1) 相對人業一處於 111 年度不採計加扣分項目，係對業一處全體員
14 工 527 人一體適用，且姑不論將加扣分項之分數移除後，許多員
15 工之分數均同受影響，而不僅限於申請人一人外，縱僅以與申請人
16 職類相同之個金 RM 為例，本次受影響之人員共計 40 名，比例高
17 達 27%，可見業一處考績評定方式絕非針對申請人。

18 (2) 相對人於 110 年 9 月間將李○○資深協理調動，係基於組織之需
19 求與考量，且該次的調動人數高達 48 人之譜，並非基於打壓申請
20 人的原因。

21 (3) 相對人之年度考核係逐層衡量各層級成績後始參照個人的 KPI 表
22 現，並非僅依個人 KPI 即可逕行評核，且其評核過程係由各級主
23 管逐層負責，絕非特定主管可專斷獨行，李○○更非直接評定申請

人考績之主管。

(4) 申請人過往於 104 年至 108 年間擔任相對人之企業工會第七屆理事時，於 107 年、108 年之年度績效等第均為「4-大幅高於預期」，且 108 年亦有自「副理」職位升遷至「經理」職位之事實，相對人自無因申請人卸任相對人之企業工會幹部後反而開始打壓申請人之理。

(二) 除此之外，不但申請人之績效表現未達前二等第，其出勤狀況依照相對人公司之規定，亦未符合可列入考核前二等第之標準：

1. 按富邦金融控股股份有限公司暨子公司績效評核政策第 11 條、富邦金融控股股份有限公司暨子公司出勤管理辦法第 9 條第 1 項分別規定「無優異表現或事蹟者、曾受任何一種懲戒或個人權益處分、遲到及早退共達 10 次(含)以上、事假全年超過 14 日、病假全年超過 30 日、有曠職 1 日(含)以上等其中一種情形者，不得列入優等(含)以上。」、「同仁未依所屬公司規定方式執行簽到、退者，應於次月五日前辦理補正手續。未依規定補正出勤紀錄者，視同曠職。曠職以半日為計算單位，上、下班均未簽到、退者以曠職一日計。」(相證 13、相證 14)。

2. 查申請人 111 年之出勤紀錄(相證 15)，申請人於 111 年計有 3 次曠職紀錄(分別為 111 年 6 月 23 日、111 年 7 月 14 日、111 年 7 月 29 日)，惟在歷次收到出勤異常通知信後均置之不理，均未於次月五日前辦理補正手續，依前揭相對人公司內部規定，視同曠職(此處之曠職與勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款所定之曠工不同，僅係作為相對人公司考績評定之標準)。據此規定可知，本件縱依申請人請

1 求重新考核，申請人仍不得列入優等以上，自無從取得前二等第。

2 3. 承上，申請人固提出申證 18 為據，欲依此證明其當日於正常時間出

3 勤等云云，惟申證 18 為員工於相對人公司系統上申請外出或請假之

4 系統畫面，此系統可由員工自行於個人手機、電腦上提出外出或請假

5 申請，非相對人認定員工出勤時間之依據，無從逕認申請人該日之實

6 際工時，而經相對人確認之結果，申請人於 111 年 7 月 14 日於相對

7 人公司之實際簽到刷卡時間確實為 10 時 20 分。退步而言，縱然相

8 對人寬認申請人於 111 年 7 月 14 日之出勤時間為 9 時 18 分（僅假

9 設語），申請人之正常工作時間既為上午 8 時 30 分至下午 5 時 30

10 分之間，其於 9 時 18 分始作此公出之申請，仍已逾工作時間開始後

11 十五分鐘以上，依照富邦金融控股股份有限公司暨子公司出勤管理

12 辦法第 8 條、第 9 條規定，仍屬曠職，復在相對人已寄發出勤異常

13 通知之補正手續後未向相對人辦理補正，相對人據此列計曠職自屬

14 依規無誤。

15 4. 至於，申請人申請調閱電腦開關機時間及攝影畫面乙節，首須說明相

16 對人對此並無留存相關紀錄，蓋此既非相對人依法所應備置之出勤

17 紀錄，相對人本無留存之義務，更何況相對人既已於富邦金融控股股

18 份有限公司暨子公司出勤管理辦法中設有異常出勤管理機制以供申

19 請人核實確認出勤狀況，申請人自得於收到系統寄發之通知信後辦

20 理補正（相證 18），惟申請人在歷次收到通知信後均置之不理，未

21 於次月五日前辦理補正手續，自不得於向 貴會申請本件不當勞動行

22 為裁決、確認其出勤狀況自始不符合列入考核前二等第之標準後，方

23 以此為由主張變更其出勤時間，此對其餘遵守相對人規定之員工實

1 屬不公，相對人對此刻意無視公司制度之行為難以苟同。

2 5. 基此，申請人於 111 年度之 KPI 表現確實未能達到前二等第之資格，
3 依申請人於 111 年計有 3 次曠職紀錄之情形而言，自始不符合可列
4 入考核前二等第之標準，考核等第「3-高於預期」實屬申請人可得最
5 優之成績，遑論相對人並無違反工會法第 35 條第 1 項第 1 款之情
6 形。

7 (三) 相對人對於申請人之考績評定洵屬適法合理並未構成不當勞動行為，
8 則申請人請求相對人應重新考核之救濟命令部分即失所附麗，應予
9 駁回。

10 (四) 答辯聲明：

11 申請人之裁決申請駁回。

12 三、 雙方不爭執之事實：

13 (一) 申請人於 107 年至 108 年 10 月間為台灣金融勞權產業工會之副理事
14 長。

15 (二) 申請人於 107 年度、108 年度之績效考核經評定為四等；109 年度、
16 110 年度之績效考核經評定為三等。

17 (三) 申請人於台灣高等法院 111 年度勞上字第 149 號民事判決中，擔任
18 上訴人臺灣金融勞權產業工會之訴訟代理人；相對人則為該案之被
19 上訴人。

20 (四) 申請人所屬分行業一處 111 年度考核結果，計有 527 人參與年度考
21 核，其中有 149 人為個金 RM，其餘 378 名為其他職務。

22 (五) 依相對人「2022 年績效考核目標 (KPI)」計算，申請人之未含加扣
23 分項目之 KPI 總分為 90.15 分，加計加扣分項目之 KPI 總分為 95.02

1 分。

2 (六) 申請人為其所屬安和區分行唯一考上 CFP 之個金 RM。

3 四、 本案爭點為：

4 相對人對申請人 111 年度之年度績效考核評定為三等，是否構成工
5 會法第 35 條第 1 項第 1 款規定之不當勞動行為？

6 五、 判斷理由：

7 (一) 相對人對申請人 111 年度之年度績效考核評定為「三等」之行為，
8 不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為：

9 1. 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
10 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
11 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
12 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
13 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
14 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
15 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
16 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
17 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、
18 企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、
19 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
20 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）
21 對於各部門間之勞工的考績做最終之調整。由各項考績評定標準較
22 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，
23 難免有一定之裁量餘地。依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項、第 2 項

1 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
2 團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決處分，得令當事人為一定
3 之行為或不行為。可見，勞資爭議處理法授予裁決委員會，有參照
4 工會法第 35 條第 1 項、第 2 項之規定，審查雇主人事權之權限。
5 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
6 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
7 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
8 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，
9 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
10 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
11 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。

12 2. 經查，相對人就所屬員工 111 年度之考績評定，制定「2022 年績效
13 考核目標 (KPI)」，申請人擔任之個金 RM 績效考核項目及權重分別
14 為：收入指標 (50%)、業務量指標 (25%)、服務品質/客戶權益保護
15 (20%)、其他管理目標 (5%)；收入指標之衡量指標為：投保收入目
16 標達成率、分行投保收入目標達成率、分行投保收入 YOY 目標達成
17 率；業務量指標之衡量指標為：存款 AuM(不含台定)增量目標達成
18 率、投保 AuM(不含黃金存摺)增量目標達成率(150%)*、投資類商品
19 (不含貨幣型基金)銷量目標達成率(120%)*、基金定期定額新增件
20 數目標達成率、保險分期繳首期銷量目標達成率(120%)*、投資型保
21 單銷量目標達成率(120%)*、房貸購屋轉介新承作量目標*均率達成
22 率、房貸非購屋(含額度式訂約額度)轉介新承作量目標*均率達成
23 率(120%)*、實動戶數達成率、信用卡計績卡數目標達成率、實際簽

約件數目標達成率(120%)*、實際簽約 AuM 目標達成率(120%)*；服務品質/客戶權益保護之衡量指標為：客戶滿意度調查回函(含簡訊回覆)、依案件之情節輕重扣分、客戶投資報酬目標達成率(150%)*；其他管理目標則以各項專案依專案目標為衡量指標。另有其他加扣分項目，加分項目有：1. 獎勵令(依人資公告之獎勵令)：(1)嘉獎一次：加 0.5 分 (2)嘉獎二次：加 1 分(3)小功一次：加 2 分 (4)大功一次：加 5 分以上合計加分上限為 3 分。2. 當年度取得 CFP/CFA 證照且登錄完成者加 3 分。高齡證照加 1 分。3. 轉介新興企貸一件 0.5 分。信貸轉介 2 件加 0.5 分，每加 2 件多 0.5 分，以上合計上限 3 分。4. 轉介法金授信，成功一戶加 0.1 分，以上合計加分上限為 3 分。5. 證券新開戶每 10 戶加 0.1 分，最多加 1 分。6. 其他；經總督導核予加分之項目。扣分項目有：1. 懲處令(依人資公告之懲處令)申誡一次扣 0.5 分、申誡二次扣 1 分、小過一次扣 2 分、大過一次扣 5 分。2. 業績調整便簽一件扣 0.1 分。3. 其他：經總督導核予扣分之項目(見相證 1)。而依據上開「2022 年績效考核目標(KPI)」計算，申請人之未含加扣分項目之 KPI 總分為 90.15 分，加計加扣分項目後之 KPI 總分為 95.02 分(見相證 4、申證 33)，為兩造所不爭，業如前述，足見相對人就其所屬員工 111 年度之考績評定，已制定客觀之考核標準。

3. 再查，111 年度申請人所屬業一處應評核人數計 527 人，依人力資源單位提供之前二等第比例 25%計算，可評核前二等第人數計 131 人，且加計業一處其他等第人數後之總平均分數不得超過 2.80 分(相證 8)。業一處共有 6 個營運區，業一處主管依其裁量權，分配

申請人所屬「安和區」可得分配前二等第人數比例為 23%；安和區應評核人數計 76 人，可得分配前二等第人數為 17 人($76 \times 23\% = 17$)。安和區轄下共有 2 間分行，安和區主管依 2 分行人數比例分配前二等第人數，「安和分行」可得分配前二等第人數為 12 人($17 \times 54/76 = 12$)，「大安分行」可得分配前二等第人數為 5 人($17 \times 22/76 = 5$)。安和分行主管於該年度分配前二等第人數予安和分行作業人員為：非業務人員 8 人、業務人員 4 人。再依照單位內人員 KPI 排名核以年度評核等第，安和分行主管按其裁量權分配業務人員前二等第人數為「個金 RM」3 名及「消金業務人員」1 名，此有 2022 年分行業一處績效評核說明可佐（相證 9）。申請人職務為個金 RM，111 年度未含加扣分項目之 KPI 總分為 90.15 分，排名在安和分行個金 RM 中為第四名，未屬前二等第（相證 4、相證 10），足認相對人依據其所設定之考績評定標準所為之考績評定，評定申請人 111 年度考績為 3 等，並無逸脫考績評定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等情。

4. 申請人雖主張其 111 年度之業績於所在分行排名第 1 名、同一營業部門第 7 名、全國第 28 名、並獲得理專人員最高獎項極峰獎，且申請人 111 年度之各項 KPI 指標分數，在全省理專排名 20.91%，在業一處理專排名為 18.12%，符合相對人所稱「業一處前二等第佔業一處 25%比例」之標準云云。然查，相對人適用於業一處之「2022 年績效考核目標（KPI）」（相證 1），其績效考核項目中包含「收入指標」、「業務量指標」（兩者共計權重 75%）、「服務品質/客戶權益保護」、「其他管理目標」（兩者共計權重 25%），業如前述。若進一

步檢視相對人所提供之申請人 111 年考績項目及結果（相證 4），可知相對人之考核項目確實按照 2022 年績效考核目標（KPI）進行，因此縱使申請人之業績表現良好，但業績表現並非影響申請人績效考核結果之唯一因素，申請人此節主張，應屬無據。

5. 申請人另主張相對人於 111 年度變更其績效考核之計算方式，改為「不採計加扣分項目」，導致申請人雖於 111 年取得 CFP 證照，卻因此無法享有加分之利益，進而被排除於第二等第標準之外，且此一標準之變動，乃係相對人業一處之主管李○○處長特別針對申請人所為云云。惟查：

（1）觀諸相對人 109 年度、110 年度之「績效考核目標（KPI）」-個金 RM（理財專員 FC）資料（相證 6）可知，相對人 109 年度與 110 年度之績效考核項目雖皆以收入指標、業務量指標、服務品質/客戶權益保護、其他管理目標等為個別考核項目，然其細部項目與對應之權重卻有不同。例如：109 年度績效考核項目中，業務量指標尚有考量「房貸轉介」，惟 110 年度之績效考核項目則無，且所對應之衡量指標權重也不盡相同，110 年度績效考核之「其它加扣總分項目」更增加了轉介法金授信之相關內容。若進一步比較相對人 109 年度、110 年度與 111 年度個金 RM 之績效考績計算方式，更可發現除了加扣總分項目是否採計之變更外，111 年度之收入指標與業務量指標所佔權重皆與往年不同，細部之衡量指標權重亦與 110 年度有許多差異，可見相對人每年度之績效考績計算方式皆會有所變動。

（2）再觀諸相對人對於業一處之 109 年度至 111 年度績效評定標準資

料，109 年之績效評等乃採用「量化標準」與「質化標準」進行計算與排序；110 年則是由人資營運部提供部門評核分數，作為部門中管理者與非管理者人員的等第平均分數參考；111 年人資營運部又進一步提供單位前二等第之比例、前二等第之人數、單位平均分數以及總考核人數（相證 8），可知相對人雖於 109 年至 111 年度皆有進行考核等第之評比，但其標準與評核原則各年度並不相同。

（3）又對於績效考核是否採計加扣分項目，固屬於處長之裁量權，惟績效考核及評核等第之計算方式每年皆有變動，且變動部分並非僅有是否採計加扣分項目，已如前述。由此可知，是否採計加扣分項目，並非影響申請人績效考核結果之唯一因素。此外，處長雖享有決定是否採計加扣分項目之裁量權，但此裁量權之內容並非是對於特定人考績評分之決定權，而是關於全體受評分之人所適用之評分方式，且是否採計加扣分項目，並未大幅改變原本 111 年度績效考核之計算方式，亦未產生有違背於事實之考績評定效果，難認有所謂逸脫考績評定標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定。

（4）復查，是否採計加扣分項目而影響評分等第之相對人員工，並非僅有申請人 1 人，111 年度因為不採計加扣分項目導致評分與等第受到影響之個金 RM，於申請人所屬分行共有 8 人，於業一處更有 40 人，此有相對人提出之安和分行個金業務人員 111 年度之考績分數及排名名單對照資料（相證 16）、業一處個金業務人員 111 年度考績受影響之人員名單（相證 17）在卷可稽。故申請人主張相對人藉由李○○處長片面變更績效考核計算方式，是針對申請人

1 故為不利待遇云云，尚難憑採。

2 6. 申請人固主張其自 107 年籌組設立台灣金融勞權產業工會，擔任副
3 理事長職務，並於 108 年 10 月卸任相對人之企業工會理事，之後
4 仍繼續為員工權益或工會事務發聲，相對人不顧申請人實際業績表
5 現，連續於 109 年度至 111 年度給予申請人績效考核第三等第之低
6 評，且調任曾於 104 年間對其有不當待遇之李○○處長為申請人所
7 屬單位之主管，顯係因申請人從事工會事務而有針對性，構成不當
8 勞動行為云云。然查：

9 (1) 申請人於 107 年度、108 年度之績效考核經評定為四等；109 年度、
10 110 年度之績效考核經評定為三等，為兩造所不爭執，業如前述，
11 且申請人 108 年亦自「副理」職位升遷至「經理」職位之事實，則
12 相對人是否確如申請人所述在考核評定、抑或人事升遷上因申請
13 人具工會幹部或會員身分而有差別待遇一節，已非無疑。

14 (2) 關於申請人於 108 年間寄送電子郵件給相對人之總經理，建議主
15 管們以鼓勵代替處罰之方式促使員工達成業績目標、於 109 年間
16 寄送電子郵件給相對人之總處長，為 PS 同仁爭取 PS 制度之改革。
17 惟申請人並未說明 108 年間、109 年間寄送電子郵件後續之發展及
18 對於考績之關聯性，本會考量該等行為既與本件系爭 111 年度績
19 效考核爭議時點相距甚遠，實難驟以認定兩者間具有相當關聯性。

20 (3) 另就申請人主張於 110 年 3 月間申請人因為一件無疏失之客訴案
21 件遭到相對人扣發獎金等行為，因此遭相對人為不利益待遇云云。
22 惟申請人前揭所為，係爭取其個人之獎金所為之訴訟，無從據此認
23 定為申請人身為工會會員之身分或進行工會行為，難認相對人扣

1 發獎金之行為係因申請人從事工會事務而有針對性，更難認與本
2 件 111 年度績效考核爭議有關。

3 (4) 至申請人於 111 年 6 月間數度以電子郵件寄發詢問員工權益事務
4 部分，經查申請人所寄之信件乃是以其個人名義向「相對人之企業
5 工會」請教工會會員之權利與福利等事宜，並非向相對人爭取權
6 益，難以遽認與其擔任台灣金融勞權產業工會副理事長職務或與
7 其所稱之工會活動具有關連性；且申請人雖受到相對人寄信警告
8 不得於上班時間使用內部信件從事工會活動，惟尚難就此事件推
9 論如何進一步影響申請人 111 年度績效考核結果。綜合前述相對
10 人之考績評比方式，本會尚難據以逕認相對人有因申請人擔任工
11 會職務，或因參加工會活動，導致 111 年度申請人績效考核被評
12 定為第三等第，況相對人 111 年度業一處適用之績效考核標準，
13 不僅採計許多量化數據，又並非僅考慮業績表現，且關於等第分配
14 標準與是否採計加扣分項目部分，尚難認相對人有逾越裁量權，已
15 如前述，故申請人此部分之主張，尚非可採。

16 (5) 相對人雖於 110 年 9 月將李○○處長調任為業一處處長，但該次
17 人事調動案計有 48 人，當中職務包含主管、經辦、專員、警衛、
18 作業人員等，並有相對人提出之人事異動案公告暨公告附件人員
19 異動名單(相證 5)在卷可憑；本會認為相對人公司企業規模龐大，
20 該次人員異動共計 48 名，尚不足基此判斷該次調動係針對申請人
21 所為。又縱然如依相對人所稱，對於績效考核是否採計加扣分項
22 目，屬於處長之裁量權，惟績效考核及評核等第之計算方式每年皆
23 有變動，且變動部分並非僅有是否採計加扣分項目已如前述，可知

1 是否採計加扣分項目，並非影響申請人績效考核結果之唯一因素。
2 即使 111 年度績效考核因李○○處長決定不採計加扣分項目，影
3 響申請人無法取得前二等第之考核結果，然尚難認定相對人係因
4 申請人擔任工會職務，或因參加工會活動而為之，是申請人主張相
5 對人藉由李○○處長片面變更績效考核計算方式，是針對申請人
6 故為不利待遇云云，尚難憑採。

7 (二) 綜上所述，相對人對申請人 111 年度之年度績效考核評定為三等，
8 難認與申請人擔任工會職務或參與工會活動有關連性，且未逸脫考
9 績評定之標準及合理範圍，宜尊重相對人之裁量權限，且無證據顯示
10 相對人有逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實
11 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
12 等逸脫合理的裁量範圍之情形，尚難遽認相對人上述所為之評核有
13 不當勞動行為之動機，從而並不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款規
14 定之不當勞動行為。相對人所為之上述考核，既不構成不當勞動行
15 為，則申請人請求撤銷相對人所為三等之考核評定，並於本裁決決定
16 書送達之翌日起 14 日內重為適當考評之救濟命令請求，應併予駁回。

17 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
18 裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

19 七、 據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46 條第
20 1 項、第 51 條第 1 項，裁決如主文。

21 勞動部不當勞動行為裁決委員會

22 主任裁決委員 黃程貫

23 裁決委員 張詠善

1 林佳和
2 傅柏翔
3 蔡志揚
4 侯岳宏
5 王嘉琪
6 何宗霖
7 徐婉寧
8 林俊宏
9 林皇君
10 李柏毅

11

12 中 華 民 國 1 1 2 年 1 2 月 1 日

13

14 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
15 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高等行
16 政訴訟庭（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。

17