

勞動部不當勞動行為裁決決定書

107年勞裁字第33號

【裁決要旨】

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。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查。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，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(本會 102 年勞裁字第13號、107年勞裁字第18 號裁決決定參照)。

【裁決主文】

申請人 李永恒

住 臺北市

全國金融商品行銷人員產業工會

設 臺北市萬華區艋舺大道120巷38弄45號3樓

代表人 李永恒

住 臺北市

相對人 臺灣中小企業銀行股份有限公司

設 臺北市大同區塔城街30號

代表人 黃博怡

住 臺北市

代理人 楊○○、張○○、陳○○

住 臺北市

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)107年10月19日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定如下：

主 文

申請人之請求駁回。

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。」

二、查申請人主張相對人於 107 年 5 月 9 日召開該行 107 年第 2 次人事評議委員會，辦理工會理事長等行員升等專案升遷案，未將申請人工會理事長李永恒納入晉升高一職等之列之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。申請人於 107 年 5 月 21 日提出本件裁決申請，經查尚未逾上開法律所規定之 90 日不變期間，本件裁決申請應予受理，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）請求裁決事項：

相對人於 107 年 5 月 9 日召開該行 107 年第 2 次人事評議委員會，辦理工會理事長等行員升等專案升遷案，應將而未將申請人工會理事長李永恒納入晉升高一職等之列，仍依 12 年來「惡意排除」之不當動機與目的，僅將「全國金融業工業聯合總會」（下稱全金聯）林○○列入升遷升等名單之不當勞動行為，應裁決認定該當構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款（違反員工平等對待之原則、工會不歧視原則、不利益之管理措施處分，妨阻申請人制度內合法升遷之勞動條件）及同法第 5 款（企圖妨阻申請人工會理事長李永恒制度內合法升遷之勞動條件）之規定。

(二) 申請人主張之事實及理由：

1. 相對人於 107 年 5 月 9 日辦理該行 107 年第 2 次人事評議委員會應本於「員工平等對待之原則」以及「不歧視工會之原則」，除就全國金融業工會聯合總會理事長林○○納入升遷升等作業外，並應將裁決申請人工會之理事長李永恒一併納入升遷升等之作業。
2. 申請人李永恒之職等停滯於「11 職等」已逾 12 年，其出任工會理事長一職並已逾 5 年以上，未被相對人銀行提報升等，就裁決申請人李永恒之「職場之勞務提供之貢獻度」，對照案外人「李○○」、「林○○」、「黃○○」等工會理事長均係常年「365 日」以會務公假辦理會務之「職場之勞務提供之貢獻度」，相對人銀行乃不應本於「惡意排除」之法則，將申請人工會之理事長李永恒積極排除於升遷升等作業名單之外，給予不利之待遇。
3. 內壢分行助理員(7 職等)李○○於台企銀第一屆企業工會理事長任內八年晉升至初專(10 職等)：案外人李○○於二任期之企業工會理事長任內因受制於公營時代人事升遷優良制度之考試辦法無從報升，但於卸任理事長後，利用民營化(87 年 1 月 22 日)後(88 年 8 月 27 日)增修之臺灣中小企業銀行行員升遷要點於 92 年 9 月利用免試報升之方式升上 10 職等，其不願被派任為內壢分行或其他分行襄理，位於 7 年之時間，仍利

用免試報升之方式，於 99 年 7 月升上 11 職等。

4. 板橋分行辦事員(8 職等)林○○於台企銀第二屆企業工會理事長任內八年晉升至初專(10 職等)，於全國金融業工會聯合總會副理事長及理事長任內六年晉升至中專(11 職等)：案外人林○○於二任期之企業工會理事長任內，於 94 年中，利用勞資協商之機制，積極商請相對人銀行制定為期一年限時失效之「資深辦事員免試升一職等為領組之辦法」(當時申請人為企業工會理事，雖全力阻止而無效)，並利用該辦法於 94 年 9 月利用免試報升之方式升上 9 職等，於 98 年 3 月卸任企業工會理事長後，因銀行專業已失，乃商請全國金融業工會聯合總會修改章程，增設副理事長，並由其擔任該職，再由全國金融業工會聯合總會函請相對人銀行，同意其以全年 365 天之會務公假，協助該會理事長會務，孰料相對人銀行竟漫無止境的解釋工會法第 36 條第 1 項「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。」之規定，非給予「一定時數之公假」，而給予「一年 365 天之公假」，而讓相對人之受僱員工林○○，自民國 98 年 3 月卸任企業工會理事長起，至民國 107 年 5 月屆齡退休之日止，法外取得約 9 年之會務公假，期間相對人銀行並仍利用免試報升之方式，於 99 年 7 月將其升上 10 職等(前一職等任職不滿 5 年，

同樣也拒絕被派任為板橋分行襄理)，相對人銀行再於 107 年 5 月仍利用免試報升之方式，將其升上 12 職等(前一職等任職不滿 8 年)。

5. 學甲分行助理員(8 職等)黃○○於台企銀第三屆企業工會理事長任內八年晉升至初專(10 職等)：案外人黃○○於二任期之理事長任內，期間因「任職學甲分行涉職務上背信罪判刑確定，隱匿其有犯罪前科仍違法爭取相對人銀行勞工董事，而金融監督管理委員會裁罰新台幣 50 萬元，並限期財政部改派法人董事代表」之重大違法事件，相對人銀行竟仍於 100 年 7 月利用免試將其報升之方式升上 9 職等，再於 104 年 7 月利用免試報升之方式將其升上 10 職等(前一職等任職不滿 4 年，同樣也拒絕被派任為學甲分行襄理)。

- (三) 參諸臺灣中小企業銀行依公司治理及確保受僱員工勞動條件之工作權應受保障之旨，所制定並由董事會議決通過之行員升遷要點第 1 條所揭櫫之立法目的及理由，乃在於「為建立合理升遷制度拔擢優秀人才，並使學識、才能、品德、及工作優異之行員，有循序升遷之機會」，本於此揭要旨，謹以申請人之資歷與本職學能對照於案外人李○○、案外人林○○、案外人黃○○等之職等升遷情形，即可彰顯臺灣中小企業銀行股份有限公司於 107 年 5 月 9 日召開該行 107 年第 2 次人事評議委員會，辦理受僱人兼全國金融業工會聯合總會理事長林○○等升遷案，應將而

未將應受同等保障之受僱人兼全國金融商品行銷人員產業工會理事長之李永恒納入升遷高一職等之升遷案之行為，應裁決認定該當工會法第 35 條第 1 項第 1 款第 5 款之不當勞動行為。

- (四) 其餘參見申請人 107 年 5 月 21 日不當勞動行為裁決申請書、107 年 8 月 10 日不當勞動行為裁決證據調查申請書、107 年 8 月 17 日不當勞動行為裁決陳述書(一)、107 年 8 月 31 日不當勞動行為裁決陳述書(二)、107 年 10 月 19 日不當勞動行為言詞辯論要旨書，及各該書狀檢附之證物。

二、 相對人之答辯及主張：

- (一) 申請人之裁決申請駁回。
- (二) 相對人之答辯略以：
- (三) 相對人行員升遷要點第四條第二項各款載明，不同職等之升遷所適用規定與程序不同，不同職等之晉升，毫無可資比較之基礎。
- (四) 申請人於 94 年晉升為 11 職等(年資約 13 年)，而本行同為 11 職等未升遷的員工也很多，年資超過申請人達 14 年以上者共計 53 人。申請人於 102 年 5 月自組產業工會並擔任理事長，然申請人是否晉升為 12 職等，與其是否為工會理事長之身分無任何關連。
- (五) 且自 102 年起，相對人未有辦理李○○之晉升；104 年 7 月辦理黃○○自 9 職等晉升為 10 職等，係依照升遷要點(參相證 1)第四條第四項規定辦理專案晉升；104 年 7 月辦理

游宏生自 9 職等晉升為 10 職等，係依照升遷要點第四條第二項第三款第二目規定，與一般行員相同採資績評比之保薦甄審方式辦理；107 年 5 月辦理林○○自 10 職等晉升為 11 職等，係依照升遷要點第四條第四項規定辦理專案晉升。

(六) 申請人 102 年 5 月自組產業工會並擔任理事長後，相對人從不知悉其工會成員或組織內涵，且相對人自伊時起仍對申請人每年予以晉級加薪(自 102 年 11 職等 19 職級逐年調升至 107 年 11 職等 27 職級)，斷無對申請人工會之支配介入或對申請人不利益待遇之不當動機或目的。

(七) 升遷要點第四條第二項第一款 11 職等以上人員之升遷程序為：相對人視業務需要不定期辦理 11 職等以上人員之升遷，11 職等以上行員晉升應具升遷要點第四條第一項之基本條件及第四條第二項第一款之資格條件，並由人力資源處依其資績、品德、能力等整理列冊，擇優提報，另依升遷要點第三條，經董事會或人事評議委員會審議通過，簽報首長核定後發布晉升任免通知書。

(八) 相對人銀行業務龐雜，同為 11 職等員工，將由相對人總經理派任予不同職務，職務之不同，故工作難易程度不同、擔負之責任不同，並不定期視其執行業務之配合性、完成度及前瞻性，進行職務調整。依相對人「職位列等及人數表」說明，11 職等員工可擔任區營運處副處長/營業單位副理/中心副主任、襄理/科長/組長、中級專員/助理稽核/

資深系統分析師/中級秘書等職務。相對人為推動組織未來發展、增進股東權益，是以，創造盈餘績效為至關重要之目標，而前述各項職務中，營業單位副理及海外分行襄理所擔負創造盈餘績效之責任最重；總行襄理負責業務規劃、推動與督導，與營業單位創造盈餘績效連動性高，故經相對人總經理選任擔當該等重要職務之 11 職等員工，且職場行為(如責任感、服從性、協調性、對客戶之服務等)良好者，即為相對人拔擢晉升為 12 職等之目標人選，此可謂相對人行員升遷要點第四條第二項第一款所載「擇優提報」之主要意涵。謹請參酌相對人近 5 年 11 職等晉升 12 職等檢視條件及人數表，而相對人公司規章中，從無「任 11 職等達某某年資即應晉升為 12 職等」之規定或慣例。

(九) 相對人職位列等及人數表之 11 職等人數 306 人，較先前資料日期：1070815 所示 309 人減少 3 人，係自 107 年 8 月 15 日後辦理自願退休所致。分述如次：

1. 1 人任 11 職等年資 21 年，此期間擔任主管職 20.5 年、非主管職 0.5 年。
2. 1 人任 11 職等年資 21 年，此期間擔任主管職 17 年、非主管職 4 年，該員與申請人同為乙等特考入行服務。
3. 1 人任 11 職等年資 10 年，此期間擔任主管職 3 年、非主管職 7 年。

(十) 以相同單位人員互為對照評比顯較具合理基礎，茲以申請人所任職國內作業中心說明之，該單位共配置 7 位組長(11

職等 4 人、10 職等 3 人)，11 職等 4 人當中，申請人任 11 職等年資 13 年，餘 3 人任 11 職等年資分別為 17 年、19 年、20 年均尚未晉升為 12 職等，由此可知，相對人並未予申請人差別之不利益待遇。

(十一)其餘參見相對人 107 年 6 月 15 日不當勞動行為裁決案件答辯書、107 年 8 月 17 日不當勞動行為裁決案件陳報書、107 年 8 月 31 日不當勞動行為裁決案件陳報書(二)、107 年 9 月 7 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書、107 年 9 月 17 日 相對人近 5 年 11 職等晉升 12 職等升等明細，及各該書狀檢附之證物。

三、 雙方不爭執事項

- (一) 申請人工會於 102 年 5 月 13 日成立。
- (二) 申請人自 102 年起開始擔任申請人工會理事長，自 106 年 4 月 16 日起，擔任第二屆理事長，任期 4 年。
- (三) 申請人自 82 年至 94 年間，在相對人處由 8 職等升至 11 職等。
- (四) 94 年 9 月 22 日申請人升至 11 職等後，至今未晉升高一職等。
- (五) 相對人於民國 107 年 5 月 9 日召開該行 107 年第 2 次人事評議委員會，辦理行員升等專案升遷，將「全國金融業工業聯合總會」(下稱全金聯)林○○從 10 職等升 11 職等。

四、 本案爭點：

經審酌雙方主張及所舉事證，本件爭點為：相對人於民國 107

年 5 月 9 日召開該行 107 年第 2 次人事評議委員會，未將申請人工會理事長李永恒納入 11 職等晉升高一職等之行為，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法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取不法且不當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，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為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」之不當勞動行為判斷時，應依客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有對於勞工組織工會、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情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

（二）復按績效考核，係指雇主對於所僱用之勞工在過去某段時

間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對勞工具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，難免有一定之裁量餘地。基此，勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查。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，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(本會 102 年勞裁字第 13 號、107 年勞裁字第 18 號裁決決定參照)。

(三) 本件申請人主張：林○○(8 職等)於台企銀第二屆企業工會理事長任內八年晉升至初專(10 職等)，又經相對人於 107 年 5 月 9 日召開該行 107 年第 2 次人事評議委員會，辦理行員升等專案升遷，將全金聯理事長林○○從 10 職等升 11 職等，於全國金融業工會聯合總會副理事長及理事長任內六年晉升至中專(11 職等)；李○○(7 職等)於台企銀第一屆企業工會理事長任內八年晉升至初專(10 職等)；黃○○(8 職等)於台企銀第三屆企業工會理事長任內八年晉升至初專(10 職等)。申請人李永恒之職等停滯於「11 職等」已逾 12 年，其出任申請人工會理事長一職並已逾 5 年以上，未被相對人提報升等，對申請人構成不利益待遇等語。

(四) 惟查，申請人工會為產業工會，會員均為自然人，人數約 44 人；臺灣中小企銀企業工會則為企業工會；全金聯為全國性工會聯合組織，目前會員工會共計 43 家，其中企業工會 24 家、職業工會 17 家、產業工會 2 家(參見 107 年 10 月 19 日全金聯網頁)。三者工會之組織類型並不相同，會務繁雜程度不一；申請人工會理事長即申請人目前任相對人國內作業中心法律查詢組組長，與臺灣中小企銀企業工會及全金聯理事長之情形並不相同，自無從僅以同為「工會」理事長，即謂相對人亦應每年給予申請人職等之升等，業經本會於 106 年勞裁字第 52 號裁決決定認定，申請人此部分之主張，尚不足採。

(五) 相對人行員升遷要點第四條第二項各款載明，不同職等之

升遷，所適用規定與程序不同，不同職等之晉升，無從互相比較，申請人所舉林○○、李○○、黃○○等人之職等晉升，皆低於申請人，非如同申請人為 11 職等以上之晉升，且職等越高升遷越不易，此乃至明之理(見下述六)。自無從以林○○、李○○、黃○○等人之職等晉升，遽謂對申請人構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為。

(六) 申請人之薪資及職等已處於基層主管頂端，相對人對於 10 職等以下行員，每年會辦理一次升遷考核評比作業，而申請人已位於 11 職等，非屬每年定期升遷考核對象。申請人於 94 年 9 月 22 日晉升為 11 職等，目前年資約 13 年，而同為 11 職等、年資 14 年以上甚至高達 26 年者，合計有 53 人，有相對人 11 職等年資人數統計表在卷可稽；申請人於 107 年 10 月 19 日詢問會議時亦向本會表示，其中非主管人數可能因為個人因素，例如懲戒等而無法升遷，但主管人數原為 28 人，這次升遷之後成為 25 人，申請人亦不否認同為 11 職等，確實有部分人係 14 年至 24 年資而尚未升遷至 12 職等，顯然如同申請人 11 職等而未升遷的員工亦大有人在，非謂針對申請人而有不利益之待遇。

(七) 再者，11 職等以上之晉升，依照相對人升遷要點第四條第二項第一款，升遷程序為：應具升遷要點第四條第一項之基本條件及第四條第二項第一款之資格條件，並由人力資源處依其資績、品德、能力等整理列冊，擇優提報，另依

升遷要點第三條，經董事會或人事評議委員會審議通過，簽報首長核定後發布晉升任免通知書。另，相對人升遷要點第四條第四項規定：「基於業務需要，對本行業務有特殊貢獻並有具體事實者，得不受資格條件限制，由人力資源處提報並依本要點第三條規定專案辦理晉升」。經本會調查，(問：請問申請人，107 年 5 月 9 日第 2 次人評會，申請人是否有應該升等而未被升等之事由?)申請人主張依照升遷辦法，連續 12 年甲，早就應該升等考慮(參見第 3 次調查會議紀錄，第 3 至 4 頁)」。然此為相對人所否認，相對人規章中，從無「任 11 職等達某某年資即應晉升為 12 職等」之規定或慣例(參見相對人 107 年 9 月 7 日不當勞動行為裁決案件答辯(三)書，第 2 頁第二段)。再經本會於 107 年 10 月 19 日召開詢問會議，(問：請問申請人，前開所提到依照升遷辦法連續 12 年甲等就應該升等，請問是什麼樣的辦法?)申請人表示該辦法已廢除，只適用了一年左右，惟相對人亦當庭否認有申請人所稱辦法。申請人未能舉證以實其說，是申請人此部分主張，亦不可採。

(八) 又，申請人 102 年 5 月自組產業工會並擔任理事長後，相對人並不知悉其工會成員或組織內涵，且相對人自伊時起仍對申請人每年予以晉級加薪(自 102 年 11 職等 19 職級逐年調升至 107 年 11 職等 27 職級)，並無對申請人工會之支配介入或對申請人不利益待遇之不當動機或目的。

(九) 再以申請人相同單位人員互為對照，申請人任職國內作業

中心，該單位共配置 7 位組長(11 職等 4 人、10 職等 3 人)，
11 職等 4 人當中，申請人任 11 職等年資 13 年，餘 3 人任
11 職等年資分別為 17 年、19 年、20 年，均尚未晉升為 12
職等，由此可知，相對人並未予申請人差別之不利益待遇。

(十) 綜合以上客觀事實之一切情狀觀察，本會經核相對人之職
等晉升裁量尚無逸脫職等評定標準、或有基於誤認前提事
實等所為逸脫合理裁量範圍之情形、或係基於不當勞動行
為之動機或目的，從而相對人 107 年 5 月 9 日召開 107 年
第 2 次人事評議委員會，未將申請人工會理事長李永恒納
入晉升高一職等之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 1
款及第 5 款之不當勞動行為。

六、 本件事證已臻明確，兩造其他之攻擊、防禦、舉證或調查證據
之聲請，經審核後對於本裁決決定不生影響，不再一一論述，
附此敘明。

七、 據上論結，本件申請為無理由，依勞資爭議處理法第 44 條第 1
項、第 46 條第 1 項，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

康長健

張詠善

劉師婷

林振煌

黃雋怡

吳姿慧

侯岳宏

蘇衍維

邱羽凡

中 華 民 國 1 0 7 年 1 0 月 1 9 日

如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動部為被告機關，於裁決決定書送達之次日起 2 個月內向臺北高等行政法院(臺北市士林區福國路 101 號)提起行政訴訟。