

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 03 號

【裁決要旨】

依相對人所提出之工會理監事 103 年度及 104 年度績效考核表及等第統計表可知，工會理監事共計 10 名，除工會理事長未有考核等第外，9 位工會理監事之 104 年度之績效等第，有 7 位績效等第在 3 等「良好」以上，其中有 5 位 4 等「優良」，1 位 3 等「良好」，1 位 5 等「特優」，整體而言，相對人對於員工之績效考核並無因擔任工會幹部而有不利之待遇。而依相對人所提供之 104 年 5 月份前作業主管及助理作業主管取得結構型證照比例統計表，相對人各分行之作業主管及助理作業主管人數共計 87 位，其中僅有 11 位於 104 年 5 月前未取得結構型證照(包括申請人)，取得結構型證照之比率有 87.35%，佔大多數。依相對人 2015 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)，「證照取得」為指標項目，「結構型證照」為「必備證照」之一，未取得「必備證照」將扣 KPI 2 分。是自 104 年度 6 月起，未取得「結構型證照」之必備證照之人員，其 KPI 將遭扣 2 分，而申請人自承 104 年間並未取得「結構型證照」，直至 105 年 1 月間始取得該種證照，則依相對人 2015 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)，當年度未取得「結構型證照」之申請人，其考績確實將因扣 2 分而影響考績分數之排名，相對人上述之抗辯，尚屬合理。

【裁決本文】

申請人：官○○

住：台北市

代理人：方○○

住：台北市

相對人：凱基商業銀行股份有限公司

設：臺北市松山區南京東路五段 125 號

代表人：魏寶生，址：同上

代理人：陳○○、李○○、許○○、楊○○、王○○

址：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 6 月 17 日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人之裁決申請駁回。

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。」。

- 二、查申請人於民國（下同）105 年 2 月 18 日向本會提出之裁決申請書，其請求裁決事項為：（一）請求確認相對人對申請人 104 年績效評核之考核等第評為「尚可」等第之行為，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；（二）請求恢復申請人 104 年績效等第，由「尚可」恢復為「良好」，並給付該等第之績效獎金。
- 三、申請人主張相對人於 105 年 2 月 4 日發放 104 年度績效獎金時，始知其考績為「尚可」等第，相對人並未爭執。是申請人於 105 年 2 月 18 日提出本件裁決之申請，其自事實發生之次日起未逾 90 日，故本件裁決申請符合勞資爭議處理法第 39 條及第 51 條第 1 項之規定，合先敘明。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

- （一）歷年來銀行與工會有達成績效考核共識，績效評核初期績效主管姚○○及單位主管陳○○須先與員工面談確認年度績效，期間評核若有變動，應與員工再次做績效面談，績效公告前須告知員工，確認績效評核落於何等第。
- （二）104 年 12 月 4 日之初期績效，係經績效主管依報表從 103 年 11 月至 104 年 10 月統計後，先列出各項評比基本得分，再加總後除以 12 個月平均，績效主管與員工確認每月各項成績得分後，依達成率換算各項得分（最高 5 分最低 1 分），依照得分登打入人資評分系統，檢核是否與人工統計相符合，總計後系統自動計算出平均分數，當場由受評人員依照人資系統所評分數，送交績效主管確認，

績效主管於 104 年 12 月 4 日確認評核分數後，送交上一層單位主管評核。

- (三) 104 年 12 月 9 日單位主管評核等第，經人資系統所評核分數，由單位經理確認績效考核等第後送出，申請人績效考核等第皆落於『良好』，績效主管及單位主管均評定為『良好』等第，並依人資系統流程作業送出，此有前附績效考核表二件足茲證明，當時確認所評分數及績效考核為『良好』等第，且於 104 年 12 月 9 日單位經理送出等第後，迄 105 年 2 月 4 日發績效獎金日期間，均未有就績效考核等第再做討論之情，期間申請人曾詢問單位經理評核結果，單位經理告知已依人資評分系統『良好』等第送出，表示績效考核等第無任何變動，惟至 105 年 2 月 4 日申請人發現未有績效獎金入帳，始知績效考核無端遭修改並調降等第。
- (四) 申請人於當天詢問單位經理原因為何，渠表示確實依照人資系統『良好』等第送出，並不知悉調降原因，是總行評核下來才知道的。銀行被開發金控合併移轉經營權才一年餘，詎竟違反多年公告實行的績效評核程序制度，申請人長期擔任工會幹部，在毫無原由情形下被調降等第，此等黑箱作業令人質疑其中過程，是否涉及打壓工會幹部？將實行多年的績效評核程序完全棄置不顧，已屬違法；且考核期間人資公告規定年度績效評核期間 104 年 1 月 1 日至 104 年 12 月 31 日，然有些單位部門計算至 104 年 10 月 31 日，有些計算至 104 年 12 月 31 日，標準何在？又銀行於 102 年 5 月 16 日以：泰人薪字第 10200004326 號函發文，關於工會理、監事差勤暨績效管理方式，自 102 年度第二季起以百分之七十重新計算理、監事應承作之業務量，是否確依此辦理？實有疑義。
- (五) 往年公司績效評核制度係前一年底就會把明年的績效評

比期間及計算方式公佈，最晚當年度初期也會公佈讓大家有所依據，今公司卻將評核期間及考核方式不斷變動，更令人質疑先射箭後再畫靶。結構型商品證照 103 年度及 104 年期初並未列入該項，係鼓勵員工應取得該證照，公司 104 年 6 月 1 日將證照評比改列扣分項目，今 105 年度又改列加分項目，公司績效評比變來變去實在讓人無所適從！

- (六) 在銀行上班的員工都很認真讀書考試，為了因應工作目前的我也有 10 張的證照，這方面我為了補強公司新的要求，也持續不斷的參加考試，於 105 年初也取得該項結構型商品證照，除此申請人也都在其他擅長的放款方面多做業績，近幾年每年都有信貸撥款業績 7、8 百萬元，希望能補較弱的部分，結果分行經理及區域經理跟我說多做的部分屬於分行團體成績，不列入個人績效評比，今年(105 年)公司又說可以為個人加分項目，如何績效考核評比公司卻隨時在改變，令人疑義！
- (七) 公司指出分行作業主管在「104 年度(上半年)警示帳戶」項目之表現優良致加 2 分部分，實際是過去幾年都只呈報她自己，別的分行都會將該分數合理分配與助理作業主管呈報，104 年期間申請人曾向該分行作業主管表達，兩人一樣每月都會去開會及每年各有 20 多天的休假，且該項目係日常共同維護的，而且開會或休假時我們互為代理我並非沒有貢獻，經爭取後其同意做分配，故分行作業主管曾要求總行業務管理單位做修改，該單位表示上半年度已呈報無法更改，故才於下半年開始做合理分配，故在 104 年度才會總分上分行作業主管共加了 3 分，而申請人只加了 1 分。
- (八) 分行經理及分行作業主管並多次要求申請人不要參加工會會務及使用自己休假去參與工會會務，常因此事多次

協調產生嫌隙，申請人長期擔任工會幹部，因而造成經理人長期打業務配合度不佳，意圖打壓實為明顯。

(九) 公司將證照列入年度評比重要評核項目之一，在 105 年 3 月 24 號所發佈的電子郵件中表示：結構型商品證照是本行主力之一，未取得必備證照的主管與同仁都不能在相關文件蓋章；有考到證照者加分，沒考到證照者扣分；結構型商品證照若如此重要的話，為何蘆洲分行蔡○○於 104 年升任助理作業主管職時並無結構型商品證照？再者，松山分行作業主管林○○及基隆分行林○○，迄今均尚未取得結構型商品證照，但是，二員之配合度分數幾乎為滿分，自 102 年 5 月至 104 年 12 月共計 32 個月中，二員各僅有四個月未達滿分；而申請人於同期間僅有三個月達滿分，與 105 年 4 月 12 日調查會議紀錄(第六頁第 21~23 列)內容所述未取得結構型商品證照將列為業務配合度指標考核之項目明顯不符，且上述二案例之主管即為本案關係人北一區協理楊○○，顯然為打壓工會幹部之行為。

(十) 依據相對人於 104 年 9 月 11 日核定之績效評估辦法第一條：為提升本行經營績效、創造股東價值並兼顧中華開發金融控股股份有限公司(以下簡稱母公司)中長期策略發展，爰依據母公司績效獎金發放準則之規定制定本辦法。及第三條：績效評估每年辦理一次，績效評估期間配合會計年度，自每年一月一日起至十二月三十一日止。但是，相對人於 104 年度績效評估期間卻為 103 年 12 月至 104 年 10 月，若依母公司績效評估辦法之績效評估期間計算 KPI，申訴人排名不會落在末 15%之內。

(十一) 本工會幹部內湖分行周○○以及城東分行陳○○均是分行資歷超過 20 年之資深行員，兩人均熟稔存匯業務，也有結構型商品證照，兩人也都在楊○○轄下，公司

寧可升任無證照之陳○○，也不願意將周○○與陳○○升任主管職，以上三個分行皆屬北一區協理楊○○所管轄；如此選擇性升等之行為，就是明顯打壓工會幹部。

(十二) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及申請人提出之書狀與證物。

相對人之答辯及主張：

(一) 申請人裁決之申請駁回。

(二) 就 104 年度業務績效指標之考核計算，相對人仍援用「(西元)2014 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)」(相證 1)辦理該年度 1 月至 5 月間之每月考核計算，並自同年 6 月 1 日起依「(西元)2015 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)」(相證 2)辦理該年度 6 月至 10 月間之每月考核計算，兩份 KPIs (加 s 係指有多項考核指標之意)均考量以下數項因素:(一)「臺幣活期存款平均餘額成長目標達成率」及「分行存匯人員協銷達成率」等財務構面；(二)「業務配合度」及「作業品質-櫃檯作業正確度評比含作業風險事件通報」等內部流程構面；(三)「顧客申訴案件」、「偽冒開戶」及「個人必備證照未取得扣分」等因素進行加減分。換言之，相對人在評估個別(助理)作業主管績效時，除須考量前開財務構面及內部流程構面等反映出各分行主管所屬分行之績效表現外，亦會同時考量個別(助理)作業主管是否符合「個人必備證照未取得扣分」等項目之自身因素而納入計分考量，與工會之運作無任何關聯。

(三) 經查，為因應本行衍生性金融商品之開辦及符合主管機關之規範，相對人自 104 年 2 月 11 日起即透過電子

郵件要求各分行經理督促個別(助理)作業主管儘速取得結構型證照(相證 3)，且於結算完成 KPIs 考核後亦會以電子郵件公告周知各(助理)作業主管並另將各月 KPIs 考核成績上傳分行業管公用資料夾。包含申請人在內之所有受評人員均會於同年 12 月 1 日至同年 3 日在執行年終績效考核自評時收到 KPIs 結算成績；分行經理及區經理更於每半年提醒包括申請人在內之該各(助理)作業主管注意績效分數之落點，以針對落後之績效儘早改善，以免影響年度績效考核(相證 4)，惟申請人未強化該項目之自我績效管理而遲未取得結構型證照，造成其同年 6 月至 10 月間之每月考核遭扣 2 分(相證 5)，是申請人於同年全行績效排名為 AA 級分行分組最末名，全行排名為第 82 名，佔全行 89 位同職務人員之末 8%(相證 6)；對照與申請人同屬新莊分行業務主管之姚姓主管所獲前開財務構面及內部流程構面之考績大致相同，惟姚姓主管除因取得結構型證照外，更因額外取得期貨營業員證照致加 2 分，又其因在「104 年度(上半年)警示帳戶」項目之表現優良致加 2 分，造成姚姓主管之績效高於申請人(同相證 6)，顯見申請人績效落後實因其未取得結構型證照，而與其是否擔任工會幹部無關。

- (四) 復細究相對人進行年終績效考核之流程，係由受評人員先進行自評，再由分行主管及區域經理覆評，復由分行通路處處長為最終核定。姑且不論申請人單位主管是否告知依人資系統「良好等第」送出乙節，惟申請人單位主管不具最終核定權。況且申請人經通知仍未取得結構型證照已如前述，衡諸常情，申請人似可預期有可能發生績效落後之結果，是申請人指述相對人「違反多年公告實行的績效評核制度…在毫無原由

情形下被調降等第」云云，似有誤解。

- (五) 另關於申請人質諸相對人各單位績效考評期間不同云云，乃是考量各單位績效成績來源切點不同，各單位人員績效考評截止期間由各處自行公告，而申請人所屬分行通路處針對分行人員之績效評核期間皆統一結算至 104 年 10 月 31 日，此對於分行經理、區經理之績效評核期間亦同，是以相對人對於分行通路處各身分別人員績效考核期間均為相同，且均依上述 KPIs 標準辦理考核，特此證明。
- (六) 申請人於調查會議時提呈 105 年 3 月 24 日電子郵件通知 105 年度 KPI 額外加分項目包括結構型證照乙事，除與申請人爭執之 104 年度績效考核無關外，復經與區協理確認係爭電子郵件(相證 10)係依據「2016 分行服務專員 KPIs 指標(KPIs)」(相證 11)第 4 頁之「櫃員證照持有達成率」指標而以分行存匯人員為收件者群組所為之內部管理通知，核與申請人就本件是以作業主管及助理作業主管之績效考核所為之爭執迥異，特為證明。
- (七) 依貴委員會裁決委員於 105 年 4 月 28 日調查會議時之指示，提供申請人 104 年度各關考核等第(相證 12)及工會幹部在 103 年及 104 年度會務公假時數統計表(相證 13)，茲說明如下：
1. 本案申請人之考核過程係先由申請人自行初評、次由績效主管(即作業主管)及上一層主管(即分行經理)分別覆核，再由區經理以與申請人同職務別(作業主管及助理作業主管)之全行 KPI 排序予以覆核等第後呈處主管核定，其中在分行經理(含)之前之評核皆不須強制分配等第，自區經理關卡始須依申請人在全行 KPI 排序之名

次分配相對應之等第(以下簡稱:強制分配排序),因申請人在全行 KPI 之排序為第 82 名,已落入等第「尚可」之強制分配比例(末 15%),故區經理將申請人之等第調整為「尚可」,係因前述強制分配排序機制使然,與申請人是否擔任工會幹部無關。

- 2.申請人於 103 年度考核評語固載有「工會事務佔部份上班時間,應以行內工作為重」之文句,惟此與申請人所爭執之 104 年度績效考核無關,且察以該評語為績效主管(作業主管)評核,其對申請人之考核並無決定之權,況且申請人該年度之會務假共 232 小時皆獲核准,而申請人該年度之考核等第亦獲「良好」等第之情形觀之,相對人銀行絕無申請人指稱打壓工會幹部之情事。

(八) 關於申請人質疑相對人銀行因其工會幹部身分而使其 KPIs 中之「業務配合度」績效落後云云,茲說明如下:

1. 經查相對人銀行之業務配合度指標分數係由分行經理及區經理雙評,該指標佔比 10%,係賦與分行經理及區經理對分行人員職場行為之管理權責,且業務配合度指標佔比 10%,並非決定 KPI 分數之關鍵指標,仍要視財務指標之達成情形及非財務指標中作業品質、CEM 執行成效、內部稽核報告缺失及其他加減分各項指標之執行情形綜合考量。
2. 揆前,經與申請人 104 年度業務配合度指標平均得分為 9.34 分相較,縱使申請人業務配合度分數取得滿分 10 分,則推算其 104 年度 KPI 分數為 74.99 分(74.33+0.66),該推算分數之全行排序為 79 名,為全行同職務之末 12%,亦屬於相對人銀行績效考核等第 2

之強制分配比例(末 15%)之內(相證 14)，由此可證，業務配合度指標絕非決定 KPI 分數之關鍵指標。

3. 再者，相對人銀行針對新莊分行作業主管及助理作業主管於業務配合度分數之評核，係依據分行團隊管理、員工在職訓練、客戶客訴處理、集團任務之配合及分行團隊績效之展現等各面向予以評核，而不會將是否參與工會活動列為業務配合度之考核依據及參考，此徵以分行經理評分說明(相證 15)即明。
4. 抑有進者，依相證 7-工會理監事 103 年度及 104 年度績效等第資料觀之，104 年度 9 位工會理監事中有 7 位績效等第在「良好」以上，其中 6 位更在「優良」以上，可證人員之績效考核乃取決於人員之業務表現，相對人銀行不會因為工會幹部身分而有差別對待。

(九) 關於申請人提出未取得結構型證照將於「業務配合度」雙重扣分云云，經查相對人銀行結構型證照得分之規範在 2016 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)(相證 16)「證照取得」指標中為必備證照，未取得將扣 KPI 2 分；而在 2016 分行服務專員績效指標(KPIs)(相證 17)「櫃員證照持有達成率」指標中為進階證照，取得進階證照，每張可加 KPI 2 分，是以區部在 105 年 3 月 24 日寄出二封電子郵件，其一通知對象為作業主管及助理作業主管，係提醒未取得結構型證照之作業主管及助理作業主管儘速取得，以免「證照取得」指標被扣分；另一通知對象為分行服務專員(即存匯作業人員)，係鼓勵分行服務專員取得結構型證照以爭取「櫃員證照持有達成率」指標加分，並非於「業務配合度」指標加分或扣分，故申請人提出關於未取得結構型證

照將於「業務配合度」加扣分之疑議，應為申請人之誤解。

(十) 至於申請人質疑蘆洲分行蔡○○調整職務為助理作業主管之理由，經查係因蘆洲分行對應服務之凱基證券五股分公司有設立證券收付處之需求，需有一證券收付處覆核主管，故於蘆洲分行內部人員改派助理作業主管；另參以工會幹部楊○○因其表現獲得肯定，亦於104年11月職務改派為助理作業主管之案例，均足證相對人銀行就人員職務之調整，係取決於業務考量及人員適格性，實屬正當適當。

(十一) 綜上所述，相對人銀行針對各身份人員皆已訂定績效考核指標，並據以考核人員之表現，且申請人本身職務改派為分行助理作業主管當時即為工會幹部，益徵相對人銀行絕無打壓工會幹部之情形。

(十二) 其餘參見歷次調查程序會議紀錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

(一) 申請人係受僱於相對人北一區新莊分行之助理作業主管，亦係擔任企業工會之第3屆理事，任期自102年至106年止。

(二) 相對人將申請人104年度績效評核之考核評為「尚可」等第。並於105年2月4日發放104年度績效獎金。

(三) 104年度業務績效指標之考核計算，相對人援用「2014作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)」辦理104年度1月至5月間之每月考核計算，104年6月1日起依「2015作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)」

辦理 104 年度 6 月至 10 月間之每月考核計算，上述兩份 KPIs 考量以下數項因素：(一)「臺幣活期存款平均餘額成長目標達成率」及「分行存匯人員協銷達成率」等財務構面；(二)「業務配合度」及「作業品質-櫃檯作業正確度評比含作業風險事件通報」等內部流程構面；(三)「顧客申訴案件」、「偽冒開戶」及「個人必備證照未取得扣分」等因素進行加減分；2015 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs) 規範「證照取得」為指標項目，「結構型證照」為「必備證照」之一，未取得「必備證照」將扣 KPI 2 分。

- (四) 相對人「2016 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)」，「證照取得」為指標項目，「結構型證照」為「必備證照」之一，未取得「必備證照」將扣 KPI 2 分；相對人 2016 分行服務專員績效指標(KPIs)，未取得「必備證照」將扣 KPI 2 分，其中「結構型證照」列為「進階證照」，取得進階證照，每張可加 KPI 2 分。
- (五) 申請人於 104 年間並未取得結構型證照，申請人係於 105 年 1 月間取得結構型證照，並於 105 年 1 月 17 日向相對人之人力資源處做登記。

四、本案爭點為：相對人將申請人 104 年度績效等第評為「尚可」等第之行為，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：

相對人將申請人 104 年度績效等第評為「尚可」等第之行為，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：

(一) 相對人對於申請人 104 年之考績評定，並無逸脫雇主考績評定之合理裁量權限範圍：

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。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。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(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號民事判決等參照)。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項規定所為之裁決處分，得令當事人為一定之行為或不行為。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。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. 申請人主張，104年12月9日單位主管評核等第，經相對人之入資系統所評核分數，由單位經理確認績效考核等第後送出，申請人績效考核等第皆落於『良好』，績效主管及單位主管均評定為『良好』等第，並依入資系統流程作業送出，當時確認所評分數及績效考核為『良好』等第，惟至105年2月4日申請人發現未有績效獎金入帳，始知績效考核無端遭修改並調降等第。申請人長期擔任工會幹部，因而造成相對人經理人長期打業務配合度不佳，在毫無原由情形下被調降等第，相對人意圖打壓實為明顯，已構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為云云。

3. 相對人抗辯，相對人自104年2月11日起即透過電子

郵件要求各分行經理督促個別(助理)作業主管儘速取得結構型證照，然申請人未強化該項目之自我績效管理而遲未取得結構型證照，造成其同年6月至10月間之每月考核遭扣2分，是申請人於同年全行績效排名為AA級分行分組最末名，全行排名為第82名，佔全行89位同職務人員之最後8%；顯見申請人績效落後實因其未取得結構型證照，而與其是否擔任工會幹部無關等語。

4. 經查，相對人於本會調查會陳稱，相對人績效評核流程係由申請人進行初評，並由其直屬主管（作業主管）複評後送給單位主管，再呈區部協理複核後，呈分行通路處處長做最後考核，單位主管對申請人考核沒有最後決定權，單位主管送出申請人績效後，區部協理會再依申請人績效考核指標全行排名做績效考核之複核，再呈送分行通路處處長裁定，此有相對人提出之權責劃分暨分層負責明細表可稽，故本案相對人主張，申請人之績效係依據申請人之績效考核指標全行排名而決定，應屬可採。又申請人104年考績等第由原來單位主管呈上的「良好」等第，經由區主管楊○○評核變更為「尚可」等第，再呈送分行通路處處長裁定。申請人就相對人前述單位主管對申請人考核沒有最後決定權及申請人104年考績等第由原來單位主管呈上的「良好」等第，嗣則由區主管楊○○評核變更為「尚可」等第之事實，並未爭執。則相對人區主管楊○○將申請人104年之考績評核變更為「尚可」等第，是否基於不當勞動行為之動機，而有逸脫雇主考績評定之合理裁量權限，乃為本會考量之重點。

5. 次查，本會第一次調查程序中，命相對人提出申請人103

年度、104 年度之績效考核總表及評語，及工會理、監事 103 年度、104 年度之績效考核總表及評語，及命相對人提供 104 年 5 月份前作業主管及助理作業主管取得結構型證照比例之相關資料，及命相對人提供新莊分行各員工績效等第考核情形等資料，以密件方式供本會參考。本會於第二次調查程序中，就相對人所提出之上述資料正本現場勘驗無誤後，當場發還相對人。又本會再於第二次調查程序中，命相對人針對申請人 104 年度之考核等第由「良好」變更為「尚可」之考核表及提出工會幹部在 103 及 104 年度會務公假時數統計表，以密件方式供本會參考，本會於 105 年 6 月 17 日最後詢問程序中，就相對人所提出之上述資料正本現場勘驗無誤後，當場發還相對人。

6. 依相對人所提出之上述資料顯示，申請人 103 年度之績效考核表中，其績效主管之評語「工會事務佔了部份上班時間，應以行內工作為重…」，似針對申請人擔任工會理事辦理工會事務而影響其工作所為之評語，然申請人 103 年度之績效等第為 3 等之「良好」等第（等第 1 等：不佳；2 等：尚可；3 等：良好；4 等：優良；5 等：特優），且申請人 103 年度之會務公假時數係 232 小時，比 104 年度會務公假時數係 193 小時還多出 39 個小時，申請人就 103 年度之考績等第結果並未爭執，是上述績效主管之評語雖不無針對性之疑義，惟與 104 年績效等第結果並無相關，自不得做為本件不當勞動行為判斷之依據。

7. 再查，依相對人所提出之工會理監事 103 年度及 104 年度績效考核表及等第統計表可知，工會理監事共計 10 名，除工會理事長未有考核等第外，9 位工會理監事之 104

年度之績效等第，有 7 位績效等第在 3 等「良好」以上，其中有 5 位 4 等「優良」，1 位 3 等「良好」，1 位 5 等「特優」，整體而言，相對人對於員工之績效考核並無因擔任工會幹部而有不利之待遇。而依相對人所提供之 104 年 5 月份前作業主管及助理作業主管取得結構型證照比例統計表，相對人各分行之作業主管及助理作業主管人數共計 87 位，其中僅有 11 位於 104 年 5 月前未取得結構型證照（包括申請人），取得結構型證照之比率有 87.35%，佔大多數。依相對人 2015 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)，「證照取得」為指標項目，「結構型證照」為「必備證照」之一，未取得「必備證照」將扣 KPI 2 分。是自 104 年度 6 月起，未取得「結構型證照」之必備證照之人員，其 KPI 將遭扣 2 分，而申請人自承 104 年間並未取得「結構型證照」，直至 105 年 1 月間始取得該種證照，則依相對人 2015 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)，當年度未取得「結構型證照」之申請人，其考績確實將因扣 2 分而影響考績分數之排名，相對人上述之抗辯，尚屬合理。

8. 又申請人主張，相對人係因其擔任工會幹部身分而使其 KPI 中之「業務配合度」績效分數遭評較低云云。經查，依相對人於相證 1、2 所提出之 2014 及 2015 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)，確實規定相對人之「業務配合度」指標分數，係由分行經理及區經理每月依各該轄區所屬作業主管及助理作業主管之職場行為表現予以評分（分行經理及區經理兩者評分之平均），「業務配合度」指標佔比 10%，係賦與分行經理及區經理對分行人員職場行為之管理權責，且「業務配合度」指標只佔非財務指標中之 10%（總計 60%），並非屬於決定 KPI

分數之重要指標，其他尚有財務指標之達成情形（佔比 40%）及非財務指標中作業品質（佔比 15%）、CEM 執行成效（佔比 20%）、內部稽核報告缺失（佔比 15%）及其他加減分各項指標之執行情形予以綜合考量，本會無法單就申請人「業務配合度」一項分數較低，即認定相對人有不當勞動行為之動機。

9. 又相對人再抗辯，相對人在考核員工之等第，共分為五種等第，分別為：特優、優良、良好、尚可、不佳，每一年都有一定比例人數計算，104 年 5 個等第比例為：10%、10%、65%、10%、5%，區主管依全行排名就個人落點予以考核，對後 15% 人員，就會落在尚可、不佳之等第範圍，而申請人 104 年度業務配合度指標，平均得分為 9.34 分，縱使申請人業務配合度分數取得滿分 10 分，則推算其 104 年度 KPI 分數為 74.99 分 (74.33+0.66)，該推算分數為全行排序為 79 名，亦為全行同職務之最後 12%，仍屬於相對人銀行績效考核等第 2 之強制分配比例(最後 15%)之內等語，並提出作業主管及助理作業主管 KPI 74.99 分排序為憑(相證 14)。如同前述，本會考量「業務配合度」指標只佔非財務指標中之 10%（總計 60%），並非屬於決定 KPI 分數之重要指標，雖申請人「業務配合度」之分數較低，然並非影響其 KPI 分數較低之主要因素，且並無證據顯示相對人「業務配合度」之分數較低，係因其擔任工會幹部身分使然，難謂相對人對於申請人 104 年度之考績評定，具有不當勞動行為之動機。

10. 申請人主張，其因未取得結構型證照，而相對人區部卻以電子郵件發布將結構型證照列為「業務配合度」指標扣分項目，係於「業務配合度」雙重扣分云云。經查，

相對人提出「2016 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)」(相證 16)，其中「證照取得」指標中為必備證照，未取得將扣 KPI 2 分；而相對人「2016 分行服務專員績效指標(KPIs)」(相證 17)，其中「櫃員證照持有達成率」指標中為進階證照，取得進階證照，每張可加 KPI 2 分，上述之規範明確。相對人抗辯，其區部在 105 年 3 月 24 日寄出二封電子郵件，其一通知對象為「作業主管及助理作業主管」，係提醒未取得結構型證照之作業主管及助理作業主管儘速取得，以免「證照取得」指標被扣分；另一通知對象為「分行服務專員(即存匯作業人員)」，係鼓勵分行服務專員取得結構型證照以爭取「櫃員證照持有達成率」指標加分，兩者不同，並非於「業務配合度」指標加分或扣分等語。因此，申請人提出關於未取得結構型證照將於「業務配合度」雙重扣分之疑義，應係申請人之誤解而產生，相對人之前述抗辯，自屬可採。

11. 又申請人主張，結構型商品證照若屬重要，則為何相對人蘆洲分行蔡○○於 104 年升任助理作業主管職時並未取得結構型商品證照，且相對人松山分行作業主管林○○及基隆分行林○○，迄今均尚未取得結構型商品證照，惟該二員之配合度分數幾乎為滿分，與未取得結構型商品證照將列為業務配合度指標考核之項目明顯不符云云。惟如同前述，「業務配合度」之考核分數，並非影響其 KPI 分數之主要因素，且蘆洲分行蔡○○於 104 年升任助理作業主管職時，並未取得結構型商品證照卻升任該職，與本件相對人將申請人 104 年度績效等第評為「尚可」等第之行為，乃屬兩事。而相對人 104 年度 6 月至 10 月間之每月考核，係以相對人「2015 作業主管及助理作業

主管績效指標(KPIs)」為據，自 104 年度 6 月起，若屬於未取得「結構型證照」之必備證照之人員，其 KPI 將遭扣 2 分，申請人自承 104 年間並未取得「結構型證照」，直至 105 年 1 月間始取得該種證照，則依相對人「2015 作業主管及助理作業主管績效指標(KPIs)」，當年度未取得「結構型證照」之申請人，其考績確實將因此扣 2 分，進而影響考績分數之排名，則相對人區主管楊○○將申請人 104 年之考績評核，由「良好」變更為「尚可」等第之行為，如本會前述之認定，有其正當之理由，並未逸脫雇主考績評定之合理裁量權限範圍。此外，亦無任何證據顯示，相對人對於申請人 104 年度之考評，係因申請人擔任工會之職務所為，難謂相對人具有不當勞動行為之動機，因此不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為。

(二)申請人其餘請求命相對人請求恢復申請人 104 年績效等第，由「尚可」恢復為「良好」，並給付該等第之績效獎金之部分，相對人因不構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款之不當勞動行為，本會自無審酌之必要。又申請人同時主張，相對人將其 104 年度績效等第評為「尚可」等第之行為，亦構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為，惟申請人就此並未說明，亦未舉證相對人評量其考績為「尚可」等第之行為，究有何不當影響、妨礙或限制工會之成立，是其上述主張並非可採。

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

七、據上論結，本件裁決申請為無理由，依勞資爭議處理法第

46 條第 1 項、第 51 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 劉師婷

林振煌

王能君

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

康長健

徐婉蘭

侯岳宏

中 華 民 國 1 0 5 年 6 月 1 7 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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。