臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第29號

原　　告　許祐祥

000000000000000000

被　　告　臺灣產物保險股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　李泰宏

訴訟代理人　楊舒媄

上列當事人間請求撤銷懲戒處分事件，於民國113年4月30日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）被告貿然於民國112年12月7日發布調職令，將原告從永康服務中心調往10公里外之臺南分公司，導致原告營業招攬作業時間驟增，原告乃於同年月26日對被告提起確認調動無效之訴，經本院112年度勞訴字第130號確認調動無效事件（下稱另案）受理，嗣兩造於113年1月29日和解。詎原告作為導致被告不滿，被告竟於爭議期間將原告112年度人事考核評等為丙等（下稱系爭考核評等），原告111年度業績新臺幣（下同）20,521,480元、成長率4.21、損率46.2%、考績優等，112年度業績22,217,124元、成長率8.26、損率66.9%、考績卻為丙等，致使原告年終獎金由147,245元縮減為45,980元。被告有濫用權利及違反勞資爭議處理法第8條規定之虞，違反懲戒相當性原則，故意侵害原告人格權及名譽權，被告所為系爭考核評等應屬無效，被告並應給付原告112年度年終獎金差額10萬元。

（二）原告於112年11月17日11時30分許，自外返回辦公室時，

赫然發現原告經手招攬之車險要保書無端被訴外人即被告內勤蕭雯瓊提供非經手案件同仁閱覽，蕭雯瓊此舉違反個人資料保護法第41條規定，被告亦違反保險法第148條之3、第171條之1、保險業內部控制及稽核制度實施辦法第5條規定。原告當場告誡蕭雯瓊，係基於法遵宣導及行為糾正，並非針對蕭雯瓊個人之霸凌，期間原告口氣或有不佳，惟提高音量、口氣不佳應為情緒反應，尚難依此即謂原告有霸凌蕭雯瓊之行為。蕭雯瓊心有不甘，向被告台南分公司之經理彙報此事，被告即對原告懲戒性調動，由原服務單位永康服務中心調動至台南分公司營業科（即另案之事由）。

（三）原告收取客票都要工作經理的同意才可以收，不是要收客票就可以收，也不是原告收取客票而已，從111年1月6日前面的經理蘇文智就有發文，這是大家都有收客票，算起來大家的比例都是約0.056百分比。被告稱原告都沒有改善，但是112年1月至12月，原告比111年下降24張，原告的主管林桂鳳反而增加，可見這不是原告個人的問題，而是被告公司的問題，被告如果覺得客票不能收，收費欄就不要收，113年1月至3月原告也是有改善，只剩下4.3張。原告在被告服務至今年已15年，除了110年考績是乙等以外，其他年度非優即甲，保險損率歷年來也都有改善，112年度損率最高的是原告主管林昭政為91.93%，原告才66.9%，怎會是最高的。其他同仁也有比原告差的，也應該都要打丙等，被告打原告考核丙等，就是為了另案訴訟，藉此不用付我年終獎金等語。

（四）聲明：

1、確認被告對原告所為系爭考核評等之處分無效。

2、被告應給付原告10萬元，及自113年2月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）勞基法第70條第6款、第7款規定，允許雇主得於自訂之工

作規則中，訂定獎懲及解僱事項。被告工作規則就考核之相關規定明確規範於第55條至第56條，懲戒規定則係規範於第57條至第66條，有明確區分。實務上雇主對於員工之獎懲亦有明確列舉如法定之解僱、罰錢、扣薪、降級、延長試用期間等秩序罰，始為懲戒。績效考核應意指企業對於員工於過去一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所作之貢獻度評核，並對其所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來於執行業務之適應性及前瞻性，懲戒權之行使則涉及勞工工作權、財產權，可知績效考核與懲戒之性質有別。原告並未違反被告工作規則中所列舉之事由，而有遭被告申誡、記過等懲戒，被告更未向原告有解僱、罰錢、扣薪、降級等懲戒，故被告所為系爭考核評等不應認即為懲戒，原告主張系爭考核評等係懲戒，違反懲戒相當性原則云云，應屬有誤。

（二）依最高法院109年度台上字第2386號民事判決意旨，本於企業經營及其專業性，應肯認雇主具有一定之裁量權限或判斷餘地為績效考核，如雇主於程序或形式上具有瑕疵、其裁量牴觸法律強行或禁止規定、逾越權限及權力濫用之情形下，因有影響員工之權利甚鉅，司法始有介入審查之必要。綜觀原告起訴狀，並無具體證明系爭考核評等係被告出於恣意、主觀任意為之，或有判斷、裁量違法或程序明顯有瑕疵等情事，僅因原告認其考核績效為丙等，即認為被告有濫用權利及違反勞資爭議處理法之情事，故意侵害原告人格權及姓名權等片面之詞，原告亦無具體說明有何不利勞工之行為，在無法看出有影響原告之權利甚鉅之情事下，應肯認被告身為雇主具有一定之專業性而為之評核，司法應無介入審查之必要。

（三）原告為營業人員，其考核係依被告員工考績評核辦法（下稱系爭考核辦法）第6條第1項第2款規定之各項標準，並就112年度之工作綜合表現進行年度考績評核，以單位績效、科處業績達成率、個人績效及能力等四大部分進行考

核。關於單位績效、科處業績達成率之得分，係就原告所屬臺南分公司及永康服務中心就112年度所達成之實際業績與年度業務目標之比例計算，個人績效部分，則以業績目標、收費績效、主管評量3大部分進行評核，其中主管評量則就費用率、損失率、原告個人綜合表現進行評核。損失率為已支付之賠款金額與實收保險費之比例，如損失率過高，代表被告所支付之賠款金額甚高，被告年度訂立56%為基準進行評核，原告損失率高達66%，業已超過被告所訂標準10%，被告依營業人員標準進行評核，故原告考績評核得分僅得1分，林昭政是原告主管，所以不會與原告一起評核。又費用率為應付之佣金及須負擔之成本，以費用與實際簽單保費間之比例計算，如費用率越高，被告所支付之成本相對越高，所得評分即會越低，原告相關業務費用率高達17%，居其所屬單位營業人員之冠，故綜合營業人員之費用率，原告考績評核僅得1分。原告單位主管自112年上任以來，察覺原告個人損失率達66%有過高情形，造成被告賠款金額過高，且原告所招攬之保險，多以客票支付保險費，亦違反金融監督管理委員會之要求，被告須出具檢討報告，連帶影響單位績效甚鉅，原告單位主管多次溝通，要求原告改善客票作業以降低損失率至56%以下，以汰除不良業務，然原告未有立即回應，亦無主動提出解決方法或採取行動改善，而消極忽略不作為。又如不符合原告之意作業，即以態度惡劣之姿言語霸凌同仁，難謂原告與其單位主管及同仁間之溝通，有任何期待有效可能性，故原告單位主管全盤考量原告之年度綜合表現，進而給予績效分數，期許原告進行改善作業。

（四）原告提出112年度之年終獎金相較於111年度發放之金額縮減，而認有所不公，然年終獎金係依據每年度之表現綜合考量而發給，本就非以往皆然，公司法及勞動基準法亦未強制明訂雇主須發給一定標準之年終獎金，故原告並未明確說明向被告請求10萬元之依據為何，原告請求應無理由

等語置辯。

（五）聲明：如主文第1項所示。

三、本院得心證之理由：

原告主張被告貿然於112年12月7日發布調職令調動原告，原告乃對被告提起另案訴訟，兩造於113年1月29日和解。詎被告竟於爭議期間對原告做出系爭考核評等，然原告111年度考績為優等，112年度之業績、成長率均比111年度還好，考績卻為丙等，致原告年終獎金由147,245元縮減為45,980元。被告有濫用權利之虞及違反勞資爭議處理法第8條規定，違反懲戒相當性原則，故意侵害原告人格權及名譽權，被告所為系爭考核評等應屬無效，並應給付原告112年度年終獎金差額10萬元等情，惟為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

（一）按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號民事判決意旨參照）。查原告主張被告所為系爭考核評等應屬無效，為被告所否認，兩造對於系爭考核評等是否無效既有爭執，致原告私法上地位有受侵害之危險，且此危險並得以本院確認判決除去，故原告提起本件確認之訴，應有確認利益。

（二）本件原告主張被告於112年12月7日發布調職令，將原告從永康服務中心調往臺南分公司，原告乃於同年月26日對被告提起另案訴訟，嗣兩造於113年1月29日在本院成立和解。又被告對原告做出系爭考核評等，原告111年度業績20,521,480元、成長率4.21、損率46.2%、考績優等，112年度業績22,217,124元、成長率8.26、損率66.9%、考績丙等，致原告年終獎金為45,980元之事實，業經本院依職

權調閱另案卷宗查對無誤，且有原告提出之另案出庭通知、和解筆錄、111、112年度業績及損益表、100年至112年考評明細、100年112年年終獎金明細、111、112年度考核得分表各1件為證（見本院調字卷第17頁、第19頁、第21頁至第69頁、第141頁至第143頁），並為被告所不爭執，自堪信為真實。

（三）次按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：六、考勤、請假、獎懲及升遷。工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。勞基法第70條第6款、第71條分別定有明文。又按勞基法第70條第6、7款允許雇主在工作規則中，訂定獎懲及解僱等事項，係基於雇主的領導權、組織權及企業經營必要性，得對於勞工之行為加以考核、懲處。其內容除受同法第71條不得違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者外，仍須考量相當性、合理性、誠信原則及雇主企業經營自由，其違反者，應認係無效（最高法院103年度台上字第1158號民事判決意旨參照）。又勞工之年度考績，係對其整年度工作表現予以考核評定，應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平時表現及獎懲，並就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。此類考評固因具有高度屬人性，而認雇主有裁量餘地，但不得有恣意濫用及不當之情事。是勞工對考績評定有所爭執時，應由雇主就考績具有正當性之有利事實負舉證之責（最高法院112年度台上字第1278號民事判決意旨參照）。

（四）經查被告訂有被告工作規則、系爭考核辦法，有原告提出之被告工作規則、系爭考核辦法在卷可按（見本院調字卷第105頁至第122頁、本院卷第33頁至第45頁），且為被告所不爭執（見本院113年4月30日言詞辯論筆錄，本院卷第52頁、第53頁），是被告工作規則、系爭考核辦法應為兩

造勞動契約之一部分，原告自應受其拘束。

（五）次查被告工作規則第56條第1項第2款規定：員工考核分為平時考核與定期考核，考核期限自1月1日起至12月31日止，其考核方式及內容如下：二、定期考核：每年年終辦理，由單位主管就員工當年工作績效綜合考核，考核成績作為員工當年考核獎金發給及調薪之依據。同條第2項規定：定期考核等第分為特優等、優等、甲等、乙等、丙等（見本院調字卷第116頁）。系爭考核辦法第5條第2項第8款規定：不可因非本年度紀錄影響本年度評核，亦不可因最近少數優異表現而認定以往皆然。同條第10款規定：請不要對同一人就全部考核項目同時加以評分，而必須就同一項目對全體部屬評分，而後再進行次一項目評分。系爭考核辦法第6條第1項第1款規定：一、年度評核評分比重：【A表】主管人員：單位績效50％＋公司治理績效15％＋管理績效5％＋能力評核30％。同條項第2款規定：【B表】展業人員：單位績效5％＋科處業績達成績效15％＋個人績效60％＋能力評核20％（其各項目之指標及配分詳如附表所示，見本院卷第35頁至第37頁）。

（六）原告固主張其111年度之費用率為17.69％、損失率為46.2％，考績為優等，然112年度考績卻為丙等，112年度損率最高的是原告主管林昭政為91.93％，原告才66.9％云云。惟查原告112年度之費用率為17.62％、損失率為66.9％，除訴外人洪嘉澤之費用率17.65％略高於原告外，其他員工之費用率均低於原告，然洪嘉澤之損失率為61.20％，亦低於原告之損失率；又除原告主管林昭政之損失率91.93％外，其他員工中僅7人之損失率較原告為高，但此7人之費用率均低於原告，甚至有損失率為0者乙節，有原告提出之112年度損率分析表1件在卷可查（見本院調自卷第31頁至第35頁、本院卷第85頁至第89頁），且為被告所不爭執（見本院113年4月30日言詞辯論筆錄，本院卷第52頁、第53頁），可知原告於112年度之費用率、損失率

指數，與上開損率分析表所載其他員工相較尚屬前面排名，其他員工雖有損失率較原告高者，但其費用率均較原告為低，就此整體而言，尚難認原告之表現優於其他員工。而系爭考核辦法第5條第2項第10款已規定考績評分方式應就同一項目對全體部屬評分，為平行比較，且評分之項目亦非僅業績、成長率項目，再依系爭考核辦法第5條第2項第8款規定，亦係以員工受考核年度為限，並非歷年表現優異考核優等，新年度之考核即亦為優等，又兩造不爭執林昭政係原告主管，依系爭考核辦法第6條第1項第2款規定，林昭政考績評核係適用A表，原告則適用B表，林昭政於112年度之損失率雖高於原告，然主管林昭政與展業人員之原告，考績評核並非一同比較，自不能以林昭政之損率最高，即認原告之考績評核不應被評核為丙等。是原告主張其於111年度業績20,521,480元、成長率4.21、損率46.2%、考績優等，112年度業績22,217,124元、成長率8.26、損率66.9%、考績卻為丙等，原告服務15年，除了110年考績是乙等以外，其他年度非優即甲，112年度損率最高的是原告主管林昭政，被告所為系爭考核評等，有濫用權利之虞，違反懲戒相當性原則，故意侵害原告人格權及名譽權，應屬無效云云，要屬無據。

（七）又查原告於112年度之客票數為128張，占總客票數256張之50%，雖較111年度之客票152張，減少24張，惟被告111年度之客票總數為425張，原告111年度客票數僅占總數之36%（百分比以下4捨5入），有兩造均不爭執之111年度、112年度客票統計表在卷可按（見本院卷第61頁至第67頁），可知原告於112年度收取之客票數，就整體客票數量觀之，不但沒有減少，實際上比例反而增加，且原告112年度之損失率高達66.9%，高於被告訂立之年度標準56%甚多，可見被告抗辯原告所招攬之保險，多以客票支付保險，亦違反金融監督管理委員會之要求，被告須出具檢討報告，連帶影響單位績效甚鉅，原告單位主管多次溝

通，要求原告改善客票作業以降低損失率至56%以下，然原告並未改善等語，應屬有據；原告主張其112年度客票數較111年度已有改善云云，並無可採。又原告主張其主管林桂鳳112年度客票數較111年度增加26張，原告並非沒有改善云云。惟查依系爭考核辦法第6條第1項第1款規定，原告之主管與原告之考績評核並非一同比較，已如前述，則主管林桂鳳112年度之客票數情況，與原告112年度之考績評核並無影響，是原告上開主張，同屬無據。

（八）再查被告所屬原告直屬主管依原告如附表所示之表現，並綜合主動積極、有效溝通之能力評核，對原告做出系爭考核評等，原告直屬主管評核原告待改進之處為：1.溝通部分有待加強、2.損失率降至56%以下、汰除不良業務等語，有被告提出之原告112年度績效考核表1件在卷可稽（見本院卷第47頁），原告亦不爭執其形式上之真正（見本院113年4月30日言詞辯論筆錄，本院卷第53頁），對照原告於112年度之費用率、損失率指數，與上開損率分析表所載其他員工相較，整體而言，尚難認原告之表現優於其他員工；及原告於112年度收取之客票數128張，占總客票數256張之50%，就全年度整體客票數量比例較111年度增加，且原告112年度之損失率高達66.9%，高於被告訂立之年度標準56%甚多等情，已如前述，堪認被告主管對原告所為系爭考核評等，並無明顯恣意濫用及不當之情事，則系爭考核評等即屬被告身為雇主對原告所為具有高度屬人性之裁量事項，法院自應予以尊重，難認系爭考核評等有何無效情事。被告此部分之抗辯，要屬可採。

（九）針對原告前開主張之另案事由，被告則抗辯如不符合原告之意作業，即以態度惡劣之姿言語霸凌同仁，原告與其單位主管及同仁間之溝通難有期待有效可能性，故系爭考核評等乃原告主管就原告112年度平時表現觀察所為之整體評核，係被告基於雇主的領導權、組織權及企業經營必要性所為等語。而原告主張蕭雯瓊向被告臺南分公司之經理

彙報其遭原告告誡之事，被告即對原告懲戒性調動，由原服務單位永康服務中心調動至臺南分公司營業科乙節，經本院依職權調閱另案卷宗查對結果，均無法證明原告此部分之主張為真實，原告於本案亦無法證明系爭考核評等係被告基於另案之事由所為之懲戒或有何濫用權利情事，則原告主張被告所為系爭考核評等，有濫用權利之虞，違反懲戒相當性原則，故意侵害原告人格權及名譽權，應屬無效云云，仍無可採。

（十）復按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約之行為，勞資爭議處理法第8條定有明文。上開立法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言（最高法院109年度台上字第2719號民事判決意旨參照）。又勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8條規定自明，最高法院109年度台上字第854號民事判決即同此見解。是以雇主如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，資方尚得終止勞動契約，舉重以明輕，則雇主以其他正當理由所為較輕之懲戒、考績評核等行為，自非法所不許。

（十一）經查兩造間另案之勞資爭議事由為「確認調動無效」，原告係於112年12月9日就該「確認調動無效」事由申請勞資爭議調解，於同年月25日調解不成立而調解程序終止，原告乃於同年月26日起訴另案，嗣兩造於113年1月29日和解成立。而被告係於112年1月3日以電子郵件寄發原告111年考核表給原告，被告於113年1月8日以電子郵件寄發原告112年考核表給原告，要求原告自行填入考核表以利主管進行評核，原告嗣於同年月18日簽署其112年度績效考核表等情，業經本院核閱另案卷宗無

誤，且有原告提出之電子郵件2件（見本院調字卷第141頁、第143頁）及被告提出之原告112年度績效考核表1件（見本院卷第47頁）在卷足憑，復為兩造所不爭執，堪認兩造另案勞資爭議事由為「確認調動無效」，另案調解程序期間為自112年12月9日起至同年月25日止，然系爭考核評等則應於113年1月8日起至同年月18日之前作成，並非於另案起訴前之調解程序期間所為，自無勞資爭議處理法第8條規定之適用。況本案請求「確認系爭考核評等之處分無效」之事由與另案之爭議事由「確認調動無效」，並非同一，依現有卷證，亦無法認定被告所為系爭考核評等有濫用權利或不合法之情形，有如前述，是被告所為系爭考核評等並未違反勞資爭議處理法第8條規定。原告主張系爭考核評等係在勞資爭議期間所為，違反勞資爭議處理法第8條規定云云，容有誤會，並無可採。

（十二）另查被告所為系爭考核評等係依被告工作規則第56條及系爭考核辦法而為，被告主管對原告所為系爭考核評等，並無明顯恣意濫用及不當情事，難認系爭考核評等有權利濫用或違法致無效之情形，原告就其主張被告有濫用權利及違反勞資爭議處理法第8條規定，違反懲戒相當性原則，故意侵害原告人格權及名譽權等情，並無可採，有如前述，則原告請求確認被告對原告所為系爭考核評等之處分無效，自屬無據。又系爭考核評等既非無效，即應以原告之考核成績作為考核獎金發給及調薪之依據，則被告依系爭考核評等計算原告112年度之年終獎金並發放，即屬合法。原告另主張因被告所為系爭考核評等無效，請求被告給付原告112年度年終獎金差額10萬元云云，亦屬無據。

四、綜上所述，被告所為系爭考核評等，並無明顯恣意濫用及不當情事，並無原告所主張有權利濫用、違反懲戒相當性原則、故意侵害原告人格權及名譽權，或其他違法致無效之情

形，原告之主張，均屬無據，被告之抗辯，則屬可取。從而原告請求確認被告對原告所為系爭考核評等之處分無效；被告應給付原告10萬元及自113年2月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

五、末按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。民事訴訟法第78條、第87條第1項分別定有明文。又按依第1項及其他裁判確定之訴訟費用額，應於裁判確定之翌日起，加給按法定利率計算之利息，為112年11月29日修正公布之民事訴訟法（下稱修正後民事訴訟法）第91條第3項所明定。本院為確定訴訟費用額之裁判時，雖應適用修正後民事訴訟法第91條第3項之規定。惟揆諸修正後民事訴訟法第91條第3項之立法理由，乃立法者認為除民事訴訟法第91條第1項所規定之情形外，其他關於確定訴訟費用額之裁判（例如：第114條第1項、第249條之1第3項、第436條之19第1項），亦宜命加給利息，以促使當事人早日自動償付其應賠償對造之訴訟費用，並將利息起算日一致規定自裁判確定之翌日起算。在訴訟費用由原告預納，而法院審理之結果，認為訴訟費用應由原告負擔之情形，因原告並無應賠償被告之訴訟費用，自無命原告加給利息，促使原告早日自動償付其應賠償被告之訴訟費用之必要，立法者依上開規定之內在目的及規範計劃，本應立法排除修正後民事訴訟法第91條第3項規定於前述情形之適用，卻漏未規定，致有法律漏洞，本院認為基於本質上不同之事物應為不同處理之平等原則，自應就上開規定為目的性限縮，認為在前述情形，並無修正後民事訴訟法第91條第3項規定之適用，始符合該條項規定之規範意旨。經查本件訴訟費用為第一審裁判費1,000元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），應由敗訴之原告負擔，並無原告應負擔賠償被告所支出訴訟費用之情形，揆之前揭說明，無須依修正後民事訴訟法第91條第3項規定，命原告就應負擔之訴訟費用1,000元，自本件判決確定之翌日起至清償日止，加給按法定利率

計算之利息，爰依職權確定如主文第2項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　13　　日

書記官　朱烈稽

附表：

項目	單位績效5%	科/處業績達成率15%	個人績效60%							能力評核20%	
			業績目標			保費收繳率	主管評量				
指標	單位績效分數		業績達成率	業績成長率	業績薪資產值		費用率	損失率	綜合表現	主動積極	有效溝通
配分	5	15	30	5	5	6	3.5	3.5	7	10	10
得分	3.97	13.95	19.53	4.51	3.4	5.4	1	1	2	2	2