

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

114年度竹勞簡字第12號

原告 潘靖雯
訴訟代理人 陳貞文律師
李則亞律師
被告 智易科技股份有限公司

法定代理人 陳瑞聰
訴訟代理人 姜宜君律師

上列當事人間請求金事件，本院於民國115年1月21日辯論終結，
判決如下：

主 文

- 一、被告應重新核定原告之民國112年下半年度考績。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、原告假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面

原告原起訴聲明為：(一)被告應依照評核級距表，將原告之2023下半年度及2024年上半年度考績更正為Very Good之評等，並給予相對應之獎金、調薪、升職積分。(二)被告應給付原告新臺幣(下同)400,000元整，及自本訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。後變更聲明為(一)被告應重新核定原告之民國112年下半年度考績及113年上半年度考績。(二)願供擔保請准宣告假執行。為屬請求之基礎事實同一，以及撤回第二項，合於民事訴訟法第255條第1項第2款及第262條第1項之規定，應准許其為訴之變更及撤回。

貳、實體方面

- 一、原告起訴主張：原告任職於被告營運管理中心-計劃管理本部-計劃管理一處-二課之高級專員，被告之工作規則、工作

01 成效管理辦法均為兩造勞動契約之內容，原告於113年7月轉
02 組至一課以前，二課直屬主管為謝昕蓉、處級主管為王鎮
03 煙，原告每半年之考評即由上開二層主管依被告評核等級表
04 進行核定，又原告上級部分鍾啟均並不會更動謝昕蓉、王鎮
05 煙所打考績，而謝昕蓉、王鎮煙所為考績可能影響考績、分
06 紅有關，而被告公司所核定考績易影響升遷晉級甚至是PIP
07 是否留任原職、調職即降薪。而被告核定原告民國112年度
08 下半年度考績「C」及113年上半年度考績「C」，又觀原告
09 自評為112年度下半年度為89分/Very Good(七級距第三評
10 等)及89分/Very Good(七級距第三評等)，而謝昕蓉則評為6
11 5分/Unsatisfactory(七級距最差平等)及75分/Achieved(七
12 級距倒數第三評等)，而王鎮煙評核均為C/Need Improve因
13 原告於112年9月4日向被告申訴謝昕蓉職場霸凌，乃至謝昕
14 蓉再原告無任何違規或懲處紀錄，亦無不能勝任工作之考評
15 紀錄時，而原告後來轉組至一課後，給予原告評核分數則為
16 Very Good，顯有將原告申訴謝昕蓉職場霸凌納入考量，違
17 反職業安全衛生法第39條第4項規定，並依民法第71條規定
18 應屬無效，爰依上開法條提起本件訴訟，並聲明：上開變更
19 後訴之聲明。

20 二、被告則以：依工作成效管理辦法屬被告制定持續運作公司管
21 理與促進效能之行政規範，未賦予原告得做為法律上請求權
22 基礎；被告就原告所為工作成效評核，並無違反職業安全衛
23 生法第39條第4項規定，被告並未有發現有原告主張職場霸
24 凌情形，是謝昕蓉所為第一層評核，評核解果並無違法或不
25 當。又觀職業安全衛生法第39條第4項規定，所謂不利處分
26 是指與解雇、調職相同，有使勞工職業身分喪失、轉變或重
27 新分配工作，或其他違反個人意願之處分，至於雇主基於企
28 業管理及營運考量所為之決定，雇主有裁量權。又獎金及紅
29 利發放，本屬恩惠性之給與，考量因素除員工表現外，尚包
30 括當年度企業經營的獲利狀況、員工及所屬部分對企業貢獻
31 度、員工當年度在職比例等綜合考量為之。又謝昕蓉完成對

01 於原告工作成效評核後，王鎮煙仍可為評核，是原告主張謝
02 昕蓉有為報復性對待，並非事實。又原告為公司高級專員，
03 負責包括MP、量產專案轉場LG及RFQ，但與其他專員相比，
04 顯然較為簡單，因此有該員表現不符合聘僱時之期待，又11
05 2年度下半年原告執行專案，未與業務部分間有良好協調，
06 是故有評語調整合適作法，非一成不變，又評語初期跨部門
07 溝通多有衝突，卻心生嫌隙和直屬主觀間無法有良性溝通和
08 合作，又原告所指應記小功，惟PM因被告在生產單位標籤錯
09 誤，PM負責與客戶協調同意毋須再重工，為正常PM範圍，其
10 他員工亦未因此而記功，又就113年度上半年之工作成效評
11 核分別為專業度及簡報能力表現部分，缺乏應有態度與主動
12 性，且王鎮煙仍持續接觸業務單位抱怨，是將被告考績調整
13 為C，是被告並未將原告申訴案納入工作成效評核之考量，
14 並無違反職業安全衛生法第39條第4項規定資為抗辯。並聲
15 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，被告願供擔保免為
16 假執行。

17 三、得心證之理由：

18 (一)原告主張其任職於被告，又於二課時直屬主管為謝昕蓉、處
19 級主管為王鎮煙，被告核定原告民國112年度下半年度考績
20 「C」及113年上半年度考績「C」，又原告自評為112年度下
21 半年度為89分/Very Good(七級距第三評等)及89分/Very Go
22 od(七級距第三評等)，而謝昕蓉則評為65分/Unsatisfactor
23 y(七級距最差平等)及75分/Achieved(七級距倒數第三評
24 等)，被告均不爭執，是此部分事實，應可採信。

25 (二)按工作者發現事業單位違反職業安全衛生法或有關安全衛生
26 之規定，疑似罹患職業病，或身體或精神遭受侵害者，得向
27 雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴，雇主不得對申訴之工
28 作者予以解僱、調職或其他不利之處分，為職業安全衛生法
29 第39條第1項、第4項所定。所謂其他不利之處分，依同法施
30 行細則第26條規定，係指直接或間接損害勞工依法令、契約
31 或習慣上所應享有權益之措施。又職業安全衛生法第39條第

01 4項係為保障勞工之申訴權，避免勞工因提出申訴而承受不
02 利益所為規定，且該法係為防止職業災害，保障工作者安全
03 及健康而設，雇主不得因勞工發現事業單位違反勞基法或其
04 他勞工法令規定提出申訴，而對勞工為解僱、降調或其他不
05 利之處分。又觀新修正職業安全衛生法第39條第4項（尚未
06 施行）內容為雇主不得對依本法提起申訴或協助他人申訴之
07 工作者，予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或
08 習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分，是顯然於減薪
09 時，亦應解釋為不利益處分。

10 (三)經查，原告於112年9月4日向被告提出霸凌申訴，而被告分
11 別給予112年度下半年度考績「C」及113年上半年度考績
12 「C」。就原告112年下半年度考績被告雖辯稱並未納入申訴
13 而為不利益，為被告所提出112年度下半年考績理由略有1.
14 不符合聘僱時之期待。2.調整合適的作法。3.初期跨部門溝
15 通多有衝突，協助調停後，卻心生嫌隙和直屬主管間無法有
16 良性溝通和合作，雖為被告所否認，然關第3.明顯有將直屬
17 主管無法良性溝通和合作部分納入考量，又原告既以對其主
18 管提出霸凌申訴，被告卻仍將該部分納入考量，明顯違反職
19 業安全衛生法第39條第4項規定。至於被告抗辯獎金僅為恩
20 惠性給予，並非不利益處分，惟如上述，其考績顯然影響獎
21 金發放，除非被告證明毫無關聯，不然未給予獎金性質上已
22 同減薪或損害，自屬不利之處分。至於113年上半年度部分
23 謝昕蓉並未給予最低分，且王鎮煙亦給予C，並佐以原告所
24 提職場霸凌事件申訴書，內容提到與業務衝突，且依被告所
25 提被證12信件及被證13對話紀錄，確實可知原告與業務之間
26 確實有些許溝通問題，再觀該評語已無上開溝通不良，反而
27 是專業度及簡報能力表現，尚難以此即認定被告有將申訴部
28 分列入考績核定，是原告此部分主張，應屬無據。又兩造一
29 再爭執是否有職場霸凌問題，惟觀職業安全衛生法第39條第
30 4項，並未規定須職場霸凌成立方能適用，僅須申訴後而被
31 納入考量並為不利益處分即屬之，是兩造爭執職場霸凌根本

01 與本件無關，附此敘明。

02 (四)又被告辯稱原告無法依工作成效管理辦法請求被告重新評
03 定，惟依上述若違反職業安全衛生法第39條第4項，則依民
04 法第71條規定應屬無效，則若無法依兩造勞動契約及工作成
05 效管理辦法為重新評定，顯然與職業安全衛生法第39條第4
06 項立法意旨不符，是被告此部分辯稱，尚不足採。

07 四、綜上所述，原告依職業安全衛生法第39條第4項、民法第71
08 條規定及工作成效管理辦法，請求被告應重新核定原告之民
09 國112年下半年度考績應屬有理由，應予准許，逾此範圍之
10 請求，為無理由，應予駁回。

11 五、又考績核定為公司自理範圍，性質上不適合假執行，又其敗
12 訴部分之假執行之聲請，因訴之駁回已失所附麗，均應駁
13 回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
15 於判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 115 年 3 月 6 日
18 勞 動 法 庭 法 官 吳宗育

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 3 月 9 日
23 書 記 官 辛旻熹