臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第142號

原　　告　何業芳
訴訟代理人　魏千峯律師
　　李柏毅律師
被　　告　臺灣證券交易所股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　臺灣銀行股份有限公司
000000000000000000
上一人
　　指定代表人　許璋瑤
訴訟代理人　郭哲華律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國110年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第1至3、7款、第2項定有明文。經查，原告起訴時訴之聲明請求被告給付新臺幣（下同）697,718元，嗣於民國110年11月23日本院言詞辯論期日變更為706,008元，原告上開變更，訴訟標的相同、基礎事實同一，僅係擴張應受判決事項之聲明，無礙被告之防禦及訴訟之終結，並經被告無異議而為本案之言詞辯論，於法自無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自78年3月間起受僱於被告，陸續於被告公司之電腦室、研究室、企劃部、市場監視部、企劃研究部、管理部、市場推廣部、交易部等單位服務，原擔任專員，嗣於92年3月間晉升為副組長，於99年2月間又調任為研究員，現職為自106年3月10日起受調任至被告交易部交易組擔任研究員。然原告於96年擔任被告公司企業工會常務理事後，為執行工會會員大會決議，於96年10月12日代表工會對被告提出考績及績效制度爭執之民事訴訟，原告即因忠實履行工會幹部職責，考績自96年起連年乙等，並降調為研究員，原告因此於100年依法向主管機關申請裁決，經裁決被告違反工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並命被告回復原告96年至99年甲等考績、副組長職務、補發獎金紅利94萬餘元。兩造間因上述裁決案件，致衍生多件民事、行政訴訟，料被告對原告已有敵視，加上被告公司自105年10月28日即因臺北市政府勞動局勞動檢查，發現被告未經工會同意使員工延長工時，違反勞動基準法(下稱勞基法）第32條第1項規定，受要求立即改善，被告即不斷以各種方式催促工會，希望獲得工會同意勞基法上關於延長工時(加班）、女性夜間工作、變形工時的實施。但原告為善盡工會代表職責、捍衛勞方權益，除於勞資會議提請被告應針對前開經勞檢發現違反勞基法事項與工會進行協商外，並多次於工會會員代表大會上發言表達工會同意權的行使，應慎重為之，明顯與被告意見迥異，致被告希望工會通過之提案，經過工會106年1月5日、106年5月16日、107年10月15日、108年3月21日、108年5月13日會員代表大會及臨時會員代表大會提案討論，均未獲通過，直到工會108年11月4日臨時會員代表大會才獲得通過，原告善盡職責的作為，讓被告最後須透過向其全體員工按部門逐一「宣導」，甚至由各部門一級主管直接向所屬之工會會員代表施壓，才在超過兩年後的工會臨時會員代表大會，得到其希望工會同意之結果。上開背景下，被告為給予原告

不利益之報復，於原告自106年3月10日起受調任至被告交易部擔任研究員的工作，被告即刻意給予原告低度工作指派，並排除原告參與公司之年度重要工作，致原告空有長才卻無處發揮，經原告多次反應仍無效果，致原告106年度考績僅獲乙等，雖中間107年度考績獲甲等，但108、109年度考績，被告即再給予原告乙等之考績，此考績之乙等結果，應屬違法無效。

㈡原告自106年3月10日起受調任至被告交易部交易組擔任研究員後，即發現自己受主管交辦之工作項目，顯然少於同組同事。為爭取工作表現機會，原告至今曾多次於考績自評系統內填寫書面意見，原告也多次利用面談機會向主管表達受指派工作項目偏少，希望主管指派適合之工作項目給原告，但主管並未參酌採納，仍照舊維持工作上低度指派。經原告統計，原告108年度公文承辦量為283件，但其中高達179件僅為公告，佔63.2%，其餘也多為例行業務，例如例行行政業務共53件，佔18.7%(光是公告與例行行政業務的公文量，就佔8成以上），主辦研究報告僅5件（而該5件公文中，有3件與「低流動性個股研究分析報告提升方案」研究案相關之公文，惟被告公司經總經理於該規劃方案簽呈批示「緩辦」，故該研究案於當年度即無任何工作。另兩件公文為原告參與「強化臺股整體競爭力可行性報告」之撰寫，至108年11月撰寫完畢即無相關工作），僅年度公文量的1.7%。更甚者，原告109年度公文承辦量再下滑近百件至192件，其中仍高達124件僅為公告，佔64%，其餘也多為例行業務，由原告主辦之公文僅「各國交易制度彙整業務」1件，顯示原告越是反應希望獲重用，卻越是受到主管冷凍、閒置，幾無機會為部門帶來貢獻。以被告公司之人事管理作業，如承辦部門重要業務，即容易受到被告公司給予獎勵，進而在考績上也獲得較佳評價，於經濟上及人格上均獲得成就與肯定，而原告不受指派重要工作，僅能處理例行公事之結果，就是在獎懲上，相較於部門同仁皆獲得獎勵，卻原告毫無獲得獎勵之機

會，此可提出被告109年4月7日獎懲通知單（節錄）為例，其中可見交易部的組長、副組長、資深專員、高級專員、中級專員，都因參與推動「盤中全面逐筆交易」、「盤中零股交易」、「武漢肺炎應變小組」等重要業務，受被告給予記功、嘉獎等獎勵，原告卻毫無機會，自106年3月調任至交易部後，未曾因公獲記功嘉獎，此實為原告係被刻意排除於重要專案的必然結果。

㈢原告嘗試統計被告公司考績結果與年齡間之關係，其中主管包含組長、副組長，再加上部門主管及副主管，是被告公司分層負責準則第2條第2款所列決行層次的第三層，考績均受保障為甲等以上，並不會因年齡受到歧視，故將副組長以上排除渠等於統計範圍，可發現交易部內中高齡員工確實在考績上受差別待遇，說明如下：

1.交易部108年考績甲等以上員工35人，但考績甲等以上員工應包括13位主管（原告可由被證14的年齡推測得知），如經扣除主管13人，則交易部甲等以上員工人數22人，僅有8人為45歲以上中高齡者，僅占約36%。反而，交易部108年考績乙等員工15人，其中45歲以上就有13人(含原告在內的2名工會幹部），占乙等人數約87%。且可發現，中高齡員工獲得甲等以上考績的機會(不含主管的45歲以上員工共21人，僅8人獲得甲等以上考績，比率為38%)，遠低於未滿45歲之員工(不含主管的未滿45歲員工共16人，卻高達14人獲得甲等以上考績，比率為約為88%)。

2.交易部109年考績甲等以上員工34人，但考績甲等以上員工應包括12位主管，如經扣除主管12人（原告可由被證14的年齡推測得知），則交易部甲等以上員工人數22人，僅有9人為45歲以上中高齡者，僅占約38%。反而，交易部109年考績乙等員工15人，其中45歲以上就有12人(含原告在內的2名工會幹部），占乙等人數的80%。且可發現，中高齡員工獲得甲等以上考績的機會(不含主管的45歲以上員工共21人，僅9人獲得甲等以上考績，比率為43%)，遠低於未滿45歲之員工

(不含主管的未滿45歲員工共16人，卻高達13人獲得甲等以上考績，比率為約為81%)。

3.由上可知，如不計主管人員，將45歲作為分界點，顯然被告交易部內，中高齡員工獲得甲等考績的機會遠小於未滿45歲的員工，客觀數據上，明顯可見被告於考績上對中高齡員工的差別待遇，可推知具年齡歧視存在，被告復無舉證，僅空泛辯稱無年齡歧視，自無可採。

㈣綜上，被告閒置、冷凍、孤立原告，違反工會法第35條第1項第1款、就業服務法第5條第1項、中高齡者及高齡者就業促進法第12條第1項規定，應構成民法第184條第2項違反保護他人之法律之侵權行為，其違反人事管理辦法第47條讓員工人盡其才之規定，並構成不完全給付，應對原告負損害賠償責任。具體而言，因被告刻意冷凍、閒置、孤立員告之結果，原告108年度考績乙等，受有考績獎金、績效獎金、員工酬勞之差額損失共248,859元。至於原告因109年度乙等考績結果，亦受有考績獎金、績效獎金、員工酬勞之差額損失，其中考績獎金損失同為128,880元，績效獎金78,304元、員工酬勞差額49,965元，共257,149元。

㈤除財產上損害之外，本件被告自106年3月10日將原告調任至交易部後，即基於工會、年齡歧視等不當動機，長期不給予充分工作項目，刻意冷動、閒置、孤立原告。原告每日於辦公室同組員工之間，經常整日均無任何言語之溝通，因為任何須多人合作之專案，原告均被排除。原告雖已調入被告公司交易部交易組超過四年，交易組每項重要業務，均從未指定原告辦理，使原告無從了解或累積該組核心業務之知識，自然也無法參與任何業務上之討論。對於學經歷俱佳、工作能力優異，一點也不想尸位素餐之原告而言，自然深感有志難伸、鬱鬱寡歡，精神上深受遭刻意忽視之苦痛，產生自信心之喪失等人格上侵害而情節重大。原告並得依民法第227條之1、第195條第1項規定，請求被告賠償非財產上損害賠償200,000元等語。並聲明：被告應給付原告706,008元，及

其中697,718元自起訴狀繕本送達翌日起，其中8,290元自民事擴張聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告則以：

㈠原告曾多次以其考績僅得乙等為由，主張被告違反工會法第35條第1項第1款成立不當勞動行為、就業服務法第5條第1項規定成立就業歧視，或構成侵權行為、不當得利，惟均經法院認定為無理由，有臺灣高等法院108年勞上字第21號判決、最高行政法院102年度判字第294號判決、最高法院106年度台上字第149號判決、臺北高等行政法院102年度簡上字第179號判決、臺北高等行政法院106年度訴字第375號判決、最高行政法院108年度判字第385號判決、臺北高等行政法院106年度訴字第1568號判決、107年勞裁字第4號裁決決定書為為憑。

㈡原告主張其自106年3月10日起受調任至被告交易部交易組擔任研究員後，確實有受被告低度工作指派之事實，被告已違反工會法第35條第1項第1款規定云云。惟原告前即曾以公文承辦數量為由，質疑被告不合理職務安排，申請不當勞動行為裁決，惟其理由均不為裁決委員會及行政法院所接受。且臺北高等行政法院106年度訴字第1568號判決理由亦曾認定：「再以原告承辦業務量觀察，原告105年度承辦公文數為201件，雖較104年度166件為多，增加幅度為21.08%。但其他同組3位組員郭〇蘋、趙〇芬、段〇妤等3人承辦公文數分別為347、327、414件，不論件數或年度增加比例上，仍屬最低。原告亦未提出證據證明其所承辦公文在品質或難度上高於其他組員，參加人斯酌原告相關工作表現而給予適當之考評，尚難謂有逸脫合理裁量範圍之情形。原裁決決定因認參加人所為原告考績評定，並無悖於客觀事實，或有逸脫合理的裁量範圍之情事，自應當尊重雇主之考績裁量權限等情，依上說明，亦無違誤」等語，自足證原告亦應提出證據證明其所承辦公文在品質或難度上高於其他組員，故原告僅

以108及109年公文承辦數量，即質疑被告在工作上低度指派，亦屬無據。原告自承「盤中零股交易之建置推動」為其109年度績效目標項目之一，故原告主張今(110)年對於該案之敘獎應該也不會包含原告、被告為達到核給其乙等考績之目的，只能將原告排除於該專案云云，應係其主觀臆測之詞，顯非事實。

㈢原告僅憑工作項目之指派，遽予推論最終考績成果，惟按臺北高等行政法院106年度訴字第375號、最高行政法院108年度判字第385號判決判決、107年勞裁字第4號裁決決定書理由認定被告公司年度考績辦法第3條規定暨被告所提「績效計畫與評核」及「職能評核」等表，可見與指派工作量較為有關者，為第一項「績效計畫評核」，係佔年度考績分數之50%，換言之，即使如申請人所提工作量激增、工作能力極佳而能完成所有指派工作等語，工作績效項目最多為50分，惟年度考績分數依規定尚應考量「職能評核25%」與「綜合評量25%」部分，即含考量團隊和諧、溝通協調及工作態度等，就此而言，尚難祇憑工作項目之指派遽予推論最終考績成果。可知，原告僅憑工作項目之指派，遽予推論最終考績成果，並主張被告刻意低度指派工作，閒置、冷凍、孤立原告，係出於對原告擔任工會職務、從事工會活動的不當勞動行為動機，以及年齡歧視的不當動機云云，顯屬無據，應不足採。

㈣對於原告考績之評核：原告曾對其106年考績申請裁決，主張其106年度考績乙等係被告不當勞動行為，惟經勞動部不當勞動行為裁決委員會認定被告對原告並無不當勞動行為，而駁回原告申請之結果，此有107年勞裁字第4號裁決決定書可稽，且依該裁決書第41頁所載，原告直屬組長陳正斌曾證稱：「考量申請人初到本組，對本組業務不熟悉因本組業務負責整體市場交易業務之規劃及執行，是以本組組員概可分『專案承辦』及『例行作業查核』，例行作業之查核概有全組成員每天例行作業，因該例行作業事涉整體市場交易作業

之運作及管理，在此例行作業中組員得就交易制度規劃之落實，予以實務操作，係屬本組作業重要之一環，另專案承辦概依組員學經歷及專業予以分派，申請人因對本組業務尚未著墨，是以，本人指派申請人要輪流執行例行作業，另外再交代專案兩則:一則為區塊鏈之運用分析，另一則為外幣交割之可行性分析，第三，我還有於106年11月指派申請人與另一資深同仁會同辦理盤中零股交易一案，該案延續到今年。前二則皆有考量申請人資訊的背景，另外請資深同仁與申請人一同辦理專案（就是兩個人一同承辦）。原則上各組員皆係以上述原則（例行作業及專案指派）分派，但是本組有一位同仁是只有例行作業而沒有專案承辦，因為他必須負責本組行政統計之業務。所以我就是衡酌申請人就以上指派之業務(例行作業、專案指派、盤中零股交易，其中盤中零股交易因為在106年度尚未結案，所以考量的比例比較少），與本組其他同仁在業務的表現上予以排序。申請人對業務上並不是非常熟悉，而我們組其他同仁都待很久，所以就這點而言對於申請人比較吃虧。就申請人專業指派部分而言，因外幣交割平台一案，須參酌外國制度，協調新加坡交易所對口單位與申請人透過電話會議開會討論，但申請人可能就外國制度的不瞭解，在其規劃上缺乏整體之論述，另針對區塊鏈制度之運用其所規劃之借券的運用亦同前述，整體規劃有待加強。另就例行作業部分，所以組內同仁會協助申請人解決，本組作業概括而言，需三年方足以就本組業務達到一定熟悉度。」等語，即可得知交易組業務可分為「專案承辦」與「例行作業查核」，而例行作業查核係交易組基礎、重要作業之一環，且因內容龐雜，需三年許方能達到一定熟悉程度。此亦可由原告109年工作績效計劃及評核表第3、4頁之上司意見處顯示評核主管業已不斷告知原告，例行作業是交易組重要工作項目，亦可從例行作業中學習各種實務經驗，更是維持市場交易順遂不可或缺之項目，原告宜就交易組相關規章即例行作業廣泛學習等情得知。惟由109年

度工作績效計劃及評核表第3頁明顯事例欄、上司意見處「該組專業職能測驗全組受測組員平均分數89.57，惟何員分數為76.00為該組最低，顯與其職等未相稱工作職責與職等不對稱」等語，可證時至109年，原告仍未對交易組之例行作業查核學習至熟稔，其工作表現並不理想，益印證前述原告直屬組長陳正斌所言需三年方足以就本組業務達到一定熟悉度。又由109年度工作績效計劃及評核表第4頁未來學習與發展欄、上司意見處「或舉該員參與全球行銷小組」（參見本院卷一第425至427頁）等語，可知被告重視原告擅長之能力，欲指派其適合之事項，顯然無原告指稱違反人事管理辦法第47條、員工升遷考核要點第9條情形。經查交易部就「盤中零股交易實施」案就規劃、實施與宣導有其分工，本案提報109年第4季敘獎並將於110年3月29日人評會進行討論，原告為本案協辦人員排序第一位，獎懲事由為：為推動「盤中零股交易」案，研擬零股交易平台相關配套措施，蒐集各國相關制度及規範，為新制實施奠定良好之基礎。「盤中零股交易實施」案獲得109年第4季團體敘獎，可知原告所稱其任職部門對其閒置、冷凍、孤立，敘獎不會包含原告等語顯然係其主觀臆測之詞。

㈤依被告公司年度考績辦法第3條規定，年度考績原則按下列項目分別評定之：1.績效計畫評核2.職能評核3.綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度。被告公司考評實務中，員工之職級薪資愈高，職責與工作完成度之要求亦將更高，如果工作表現與其他職等薪資較低同仁相當，那麼考核結果較為落後，實屬合理，此當然須由第一線管理者就眾多員工的工作成果綜合評量，始能判斷。而員工績效自評分數係作為層層幹部評核之參考，各組組長於年末依組內員工工作情形進行排序、部門副主管進行跨組排序，再由部門主管進行部門內全體員工之排序並給予考績分數，是以，年齡從未列入考評因素，且被告公司人力資源管理系統之考績作業書面，亦未顯示員工年齡資料，故被告自不可能依據年齡而

為歧視之行為。況且，被告公司108年度全體員工平均年齡48.75歲，109年度全體員工平均年齡49.35歲，而原告所處之交易部108年及109年之員工平均年齡，分別為46歲及49.2歲，顯示被告公司之工作環境良好、員工均樂於長期久任，因此有一半以上人員屬於中高齡者及高齡者就業促進法中所保護之45歲以上人員，被告自無理由以年齡作為績效考評之考量因素，而觸犯法令。況依109年11月19日行政院院臺勞字第1090037910號令明定：「中華民國108年12月4日制定公布之『中高齡者及高齡者就業促進法』，定自109年12月4日施行。」。且就促法並無溯及既往適用之規定，是原告108年考績核定自無法適用就促法。

㈥另依被告公司企業工會歷屆理監事考績表中可知，工會幹部並非必然考績乙等，亦有許多理監事仍係位列考績甲等以上，顯證考績評核並無將工會幹部列入考量因素，而是依據個人工作情形、態度等給予評核。況且工會幹部中亦有擔任公司幹部之人員，更可證明被告公司之考績作業未曾將工會幹部納入考評因素。

㈦被告公司已設有同仁考績申訴作業程序，一切考績申訴流程，包含申訴、面談、調處及人事評議小組均照規定而為，是倘原告就108年度及109年度之考績評定有不服或異議之處，自應先向被告公司內部管道提出申訴流程，而非逕向法院提出訴訟。又倘原告認被告違反工會法第35條，有不當勞動行為情形，亦係應向中央主管機關申請不當勞動行為裁決，而非迂迴規避本應適用之法律。

㈧原告主張被告違反工會法第35條第1項第1款、就業服務法第5條第1項、中高齡者及高齡者就業促進法第12條第1項規定，而依侵權行為及不完全給付規定，被告應對原告負損害賠償責任云云，惟被告評定原告108、109年度考績為乙等，屬於雇主對於受僱勞工所為之績效考核，係屬於人事管理範疇，應難認被告評定原告108、109年度考績為乙等一事，會構成侵權行為及不完全給付，故原告主張被告應對其負損害

賠償責任云云，自屬無據，應無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第604至第606頁）：

㈠原告自78年3月間受僱於被告，於106年3月10日起調任至被告公司交易部交易組擔任研究員。

㈡原告108年度、109年度考績經評定為乙等。

㈢原告曾數次因考績結果提起訴訟：

1.以94年度考績乙等為由提起訴訟，經臺灣高等法院108年勞上字21號民事判決原告敗訴確定。

2.以96至99年度考績乙等為由，向勞動部不當勞動行為裁決委員會申請裁決，經裁決委員會以100勞裁字第2號裁決決定書，命被告:(1)應作成回復原告96至99年度考績為甲等之意思表示、(2)回復原告11職等副組長職位，以及(3)給付原告941,552元。嗣經最高行政法院102年度判字第294號判決參加人即本件原告敗訴確定，將第(1)項裁決決定處分撤銷；及經最高法院106年度台上字第149號民事判決確定裁決決定中第(2)、(3)項原告對被告回復為11職等副組長職位之請求權不存在、對被告請求給付941,552元之債權不存在。

3.以其96至99年度考績乙等為由，主張被告違反就業服務法第5條第1項規定成立就業歧視，向臺北市政府申訴，經臺北市政府所屬就評會審定就業歧視成立並裁罰。惟經本院101年度簡字第98號行政訴訟判決撤銷原處分，並經臺北高等行政法院102年度簡上字第179號判決原告上訴駁回確定。

4.以104年度考績甲等為由，主張被告違反工會法第35條第1項第1款成立不當勞動行為，向裁決委員會申請裁決，經裁決委員會以105勞裁字第25號裁決決定書裁決不受理決定暨駁回申請。原告不服上開裁決決定提起行政訴訟，經臺北高等行政法院106年度訴字第375號判決、最高行政法院108年度判字第385號判決原告敗訴確定。

5.以其105年度考績乙等為由，主張被告違反工會法第35條第1

項第1款成立不當勞動行為，向裁決委員會申請裁決，經裁決委員會以106勞裁字第13號裁決決定書裁決不受理決定暨駁回申請。原告不服裁決決定提起行政訴訟，經臺北高等行政法院106年度訴字第1568號判決原告之訴駁回確定。

6.以其106年度考績乙等為由，主張被告違反工會法第35條第1項第1款成立不當勞動行為，向裁決委員會申請裁決，經裁決委員會以107年勞裁字第4號裁決決定書裁決不受理決定暨駁回申請確定。

㈣、兩造對於所提物證之形式上真正均不爭執。

㈤、原告自96年3月迄今擔任被告公司企業工會第五屆、第六屆之常務理事、第七屆至第九屆之理事，期間曾代表工會向被告提出請求確認考績辦法無效，並命被告不得實施該考績辦法等訴訟，並經最高法院102年度台上字第590號判決駁回上訴確定。

五、得心證之理由：

㈠本院不得代被告行使人事管理權核心事項：

1.按受僱人於僱傭契約具有下列特徵：⑴人格從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人指示，並有接受管理制度之義務；親自履行給付勞務，不得使用代理人；⑵經濟上從屬性，即受僱人並非為自己營業勞動，乃係為該他人之目的而勞動；並納入僱用人生產組織體系，與同僚間居於分工合作狀態。是以，僱用人為統一律定對受僱人之管理，進而設計考勤評比、升遷調整職務之機制等，乃僱用人特有之經營決策權限，以供其成就該組織之發展。故所謂受僱人之考核，係指僱用人對其受僱人在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做貢獻度之檢核，並對其具有之潛在發展能力所為評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善之績效考核制度，可供事業組織作為獎懲、人力配置、薪資調整、教育訓練及業務改善之依據，並得激勵受僱人之工作意願，提高組織士氣。受僱人之考核既屬人事管理之範

疇，僱用人依考核規定所為之裁量權，即非民事法院所得介入，臺灣高等法院高雄分院102年度上易字第38號民事判決要旨可資參照。

2.經查，被告公司人力管理辦法第39條規定：「員工年度考績於每年終了，依年度考績辦法規定辦理，由各級主管根據其平時考核紀錄，作準確客觀公正之考評，並送由管理部會陳核定之。」被告公司年度考績辦法第5條規定：「年終考績獎，依下列規定：⑴甲等：晉薪一級，並給予一個月薪資之獎金，獎級已達最高級者，給予兩個月薪資之獎金。⑵乙等：晉薪一級，並給予半個月薪資之獎金，獎級已達最高級者，給予一個月薪資之獎金。⑶丙等：留原薪級。⑷丁等：提請人事評議小組審議。經決議留任者，降薪二級。」同法第9條規定：「總經理、內部稽核室員工之考績由董事長核定；各部室副主管以下員工之考績，由各部門主管考評後送管理部彙陳總經理核定。」同法第10條第1項規定：「考績結果經核定後自考績年度之次年一月一日起生效，但考列丁等經人評會決議免職者，於核定並通知之日生效。」，被告公司同仁考績申訴作業程序第1條規定：「對當年度考績核定結果認有不當情事之副主管以下同仁，可依本作業程序提出申訴。」，又被告公司年度工作績效計劃及評核作業流程，係員工先於人力資源管理系統自評後由組長排序，續由部門副主管就所督導組別跨組排序，再由部門主管彙整全部門之考績排序，決定考績等第，給予考績分數後，傳送管理部彙陳總經理核定，若員工對考績不符，亦定有合法內部申訴流程可資救濟，此有被告公司人事管理辦法、年度考績辦法、同仁考績申訴作業程序在卷可稽（見本院卷一第209頁、第219至第210頁、第573頁，本院卷二第11至第12頁），上開規定已就被告公司員工個人權益為程序及實體上之保障。準此，被告員工之平時考核成績之年度考核，除丁等牽涉解僱、解聘外暨僅涉及降級以下等懲戒事實存否及懲戒處分之輕重是否適當等爭議，因分屬僱用人之人事管理之

考核權、懲戒權行使範圍，且係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不宜介入，以尊重僱用人之人事管理權責，並維持司法審判之界限。但若係為解僱、解聘等影響受僱人權益之重大人事考核或懲戒處分，因涉及僱傭關係存否之爭議，始屬民事訴訟審理之範圍。原告自承並未針對108年、109年之考績依同仁考績申訴作業程序提出申訴，又原告考績經被告核予乙等，並無涉及員工任何解聘與解僱之重大事由，故本院自不應亦不宜介入，以尊重被告公司之人事管理權責。考績評定既屬雇主人事管理範疇，難認被告對於原告108、109年度考績評定乙等構成不法侵害行為，亦與勞動契約中履行雇主義務無關。

㈡原告主張被告受低度工作指派為無理由：

1.按工會法第35條第1項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、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。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」其中第1款、第3款、第4款關於雇主對勞工個人進行不利益對待之不當勞動行為之規定，鑑於不當勞動行為之不利益待遇禁止規定，係對勞工個人之直接保護，避免雇主因勞工加入工會或參加工會活動等理由，給予勞工解僱等不利益之對待，產生寒蟬效應，影響工會成立或存續；參照工會法第35條授權訂定之工會法施行細則第30條第1項所規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」應認前述規定所謂「其他不利之待遇」，應以基於為防止雇主對於工會或工會活動

所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其他不利之待遇。亦即前揭規定所稱雇主對於勞工之不利對待行為，必須是基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間必須具有相當因果關係始能成立。

2.經查，原告於108年承辦公文種類承辦數量，公告總共179件，比例佔63.2%，主辦研究報告總共5件，比例佔1.7%，例行行政業務總共53件，比例佔18.7%，109年公文承辦統計表顯示，原告所承辦之公告總共124件，比例佔64%，主辦各國交易制度彙整業務總共1件，比例佔0.5%，例行業務總共45件，佔16.3%，此有原告108、109年度公文承辦統計表附卷可稽（見本院卷一第117頁、第159頁），可知原告上開二兩年度承辦公文種類及數量相近。又「低度指派」之概念，本質上包含「事實比較」之意涵，亦即主張雇主對其工作為低度指派行為時，必須先指出一項可供參考比較之事實指標，藉以說明勞工與該參考之事實指標，二者職業條件相同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受雇主不平等之處遇。原告提出與主管之相關電子郵件，僅能證明其向主管表達希望多指派工作予原告之意，參酌原告提出之獎懲紀錄表，主張其所任職之交易部其他職員大多數記有嘉獎，係因為承辦特定專案而有表現機會。惟查，工作之指派原則上應尊重公司主管之意見，蓋公司主管為最親身接近下屬之人，對於其平日工作表現、態度、能力、人際關係、與其他同事間互動本就比其他人還熟悉，有時還需考量公司政策的發展與執行，況獎懲名單的決定，亦必須就其在工作上表現經被告公司一定的流程核定，不得以有無獲得獎懲紀錄作為被告刻意冷落原告判斷之依據；原告並無提出其他得以判斷其究竟與同組其他員工或同公司其他類似職務相比，有何明顯工作數量、質量不平等之客觀證據，本院就原告所提之事證，尚無從認定被告對原告有任何明顯刻意冷凍原告，對原告有低度指派工作之情形。

3.原告另指被告有年齡歧視一情，查原告所處之交易部員工於108年度平均年齡46歲、109度平均年齡為49.2歲，有多數均屬中高齡者及高齡者就業促進法所保護之對象，被告應無可能以年齡為由做為考績之評量因素。且依照被告分層負責準則第2條第2款規定「各項工作決行層次之授權劃分，以總經理、副總經理為第一層；各單位之主管、副主管為第二層；組長、副組長為第三層；各級承辦人為第四層」（見本院卷二第21頁）；依據年度考績辦法第9條規定「總經理、內部稽核室員工之考績由董事長核定，各部門主管級以上人員之考績，由管理部列冊彙陳總經理考平後核轉董事長核定；各部室副主管以下員工之考績，由各部門主管考評後送管理部彙陳總經理核定。」（見本院卷一第220頁）故所謂主管、副主管應以上開準則所規定之主管、副主管為限，而被告公司交易部僅有部門主管1名（協理）、副主管2名（副理），並非如原告主張有13位主管，原告據以統計之交易部非主管職年滿45歲以上考績比例，自不足採。再者交易部分為5組，各組業務有別，個別員工負責之業務不同，尚難逕以45歲分類而無視於各組之工作差異及組員工作表現。又經被告委請晨晰統計顧問有限公司就員工年齡與108、109年度考績分數關係進行之統計分析報告，分析結果為：員工年齡與考績分數為負相關，但關連程度不高，按五個等級區分，為低度負相關。另針對45歲以上中高齡員工108年度29人、109年度30人，計算相關係數，仍然為低度負相關（見本院卷二第357頁）。又被告公司交易部就「盤中零股交易實施」案提報敘獎，原告亦為該案協辦人員獎懲建議排序第1位，事由為「為推動盤中零股交易案，研擬零股交易平台相關配套措施，蒐集各國相關制度及規範，為新制實施奠定良好之基礎」，且原告亦因此案獲得109年第4季團體敘獎、110年5月21日給予餐敘獎金（參見本院卷二第361至364頁），足認其並無因年齡受冷落或低度工作指派。原告並未舉證受年齡歧視，其主張因年齡受閒置、冷凍、孤立等霸凌行為，其主張

被告違反就業服務法、中高齡者及高齡者就業促進法年齡歧視規定，應屬無據。

㈢原告請求被告給付108年度、109年度考績獎金、績效獎金、員工酬勞之差額損失共506,008元、非財產上損害賠償200,000元為無理由：

1.按「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任」，民法第184條第2項定有明文。又因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利，民法第227 條第1 項亦有明定，倘並無可歸於債務人之事由，債權人自不得主張債務人應負損害賠償責任。

2.原告雖主張被告以不正當行為阻止條件成就，自仍應給付考績獎金、績效獎金、員工酬勞差額云云。惟按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就，民法第101條第1項固定有明文。然本件原告既未能證明被告確有故意閒置、冷凍、孤立等霸凌或年齡歧視等違反法令之行為，且考績評定既屬雇主人事管理範疇，不得以被告對於原告108、109年度考績評定乙等遽認屬於不正當之行為，或有可歸責之不完全給付債務不履行之情事。原告主張依侵權行為之法律關係，或不完全給付債務不履行之法律關係，就原告未能獲得108、109年度考績獎金、績效獎金、員工酬勞之差額損失，請求財產上及非財產上損害賠償，為無理由，應予駁回。

㈣至被告雖聲請傳訊被告公司交易組組長陳正斌，欲證明被告公司並無於108年及109年對原告冷落、低度至派工作之情形。惟依據雙方所提事證，本院已認定被告並無前揭事由，因此，本院認為被告上開調查證據之聲請並無必要，附此說明。

六、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項、第227條第1項、第227條之1規定，請求被告給付108年度、109年度考績獎金、績效獎金、員工酬勞之差額損失及勞工人

格權受侵害且情節重大之非財產上損害賠償為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法暨所援用之證據，經核於本件判決結果無影響，爰不逐一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　范國豪