

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第409號

原告 李孝威

被告 彰化商業銀行股份有限公司

法定代理人 胡光華

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

戴國耀律師

上列當事人間請求確認考績無效事件，經臺灣士林地方法院裁定移送前來，本院於民國114年3月26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

本件原告起訴時被告法定代理人原為凌忠源，嗣於訴訟繫屬中變更法定代理人為胡光華，有被告公司基本資料查詢在卷為憑（本院卷第109頁），並經其具狀聲明承受訴訟（本院卷第105頁），核與民事訴訟法第175條、第176條規定尚無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自106年7月17日起迄今受僱於被告，擔任被告資訊處資訊技術科大數據組程式設計專員。被告年度績效考核評等分為特優(6)、優異(5A)、優(5B)、良好(4A)、中等(4B)、一般(4C)、合格(3)、不合格(2或1)8種。被告將原告112年度績效考核評分為合格(3)（下稱系爭績效考核），然並未敘明具體事實或提出任何佐證資料。被告對原告之考績無法做出合理說明，顯然程序有瑕疵亦違反平等原則，系

01 爭績效考核違法侵害原告勞動條件，影響原告薪水、績效獎  
02 金、晉升機會及資格。原告即得請求被告重為適法公正之考  
03 績，並回復原告應有之權利。並聲明：確認系爭績效考核無  
04 效，並重新給予被告112年度之適當績效考核。

05 二、被告則以：雇主對勞工所為之績效考核，係屬人事管理範  
06 疇，雇主本即具有依工作規則所定考核標準予以評量之裁量  
07 權，被告對原告所為之考核，合於被告公司規定及程序，法  
08 院就被告對原告所為系爭績效考核之妥當性，即應予以尊  
09 重。被告之年度績效考核採比例分配制，即由被告人資處先  
10 參考當年度營運狀況及員工人數後，制定該年度績效考核各  
11 等第人數比例，擬定後提報被告人事評議委員會（下稱人評  
12 會）審議，過程中均有被告企業工會推派之勞工代表全程參  
13 與審議，符合被告人評會設置要點，再提請總經理進行最終  
14 核定比例。核定後，再由人資處發函通知各單位，由各級主  
15 管進行初評、複評，再送交單位主管彙整各科同仁考評結  
16 果，依日常工作量、工作表現、貢獻度等綜合表現進行排  
17 序，代入人資處通知之各等第人數比率後，始得出個別員工  
18 考評等第計算出考核結果。被告對原告之系爭績效考核符合  
19 相關規定程序，經原告向被告人資處提出申訴，亦認系爭績  
20 效考核結果符合相關規定而予以維持。則原告請求確認系爭  
21 績效考核無效，並請求重新評定，實屬無據等語，資為抗  
22 辯。並聲明：原告之訴駁回。

23 三、兩造不爭執事項（本院卷第103頁，依判決格式用語修正文  
24 字）：

25 (一)原告自106年7月17日起受僱於被告，隸屬資訊處資訊技術科  
26 大數據組，擔任程式設計專員，勞動契約存續中。

27 (二)被告定有彰化銀行員工績效考核辦法（下稱績效考核辦法，  
28 士院卷第18頁），原告系爭績效考核評等為合格(3)（士院  
29 卷第28頁）。

30 (三)原告針對系爭績效考核即112年績效考核結果，於113年5月7  
31 日向被告人資處提出申訴，人資處於113年6月7日回函不予

01 改列（本院卷第87至88頁）。

02 (四)兩造曾於中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解未成（士院  
03 卷第40頁）。

04 四、得心證之理由：

05 (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  
06 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否  
07 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存  
08 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若  
09 縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有  
10 受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號  
11 民事判決意旨參照）。查原告主張被告所為系爭績效考核應  
12 屬無效，為被告所否認，兩造對於系爭績效考核是否無效既  
13 有爭執，致原告私法上地位有受侵害之危險，且此危險並得  
14 以本院確認判決除去，故原告提起本件確認之訴，應有確認  
15 利益。

16 (二)原告請求確認被告核定之系爭績效考核無效，並請求重新核  
17 定，有無理由？

18 1.按勞工之年度考績，係對其整年度工作表現予以考核評定，  
19 應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平時表現及獎懲，並  
20 就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。此類考評固因具有  
21 高度屬人性，而認雇主有裁量餘地，但不得有恣意濫用及不  
22 當之情事。是勞工對考績評定有所爭執時，應由雇主就考績  
23 具有正當性之有利事實負舉證之責（最高法院112年度台上  
24 字第1278號判決要旨參照）。又按人事考評為雇主管理權行  
25 使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工  
26 所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代企業  
27 主行使人事管理權之核心事項，害及企業主人事管理權之具  
28 體行使，究非法院得為之（最高法院108年度台上字第890號  
29 判決可資參照）。

30 2.經查，依被告績效考核辦法第8、9、10條分別規定：「人力  
31 資源處辦理年度績效考核時，應依前一年度全行營運績效情

01 形，簽請總經理轉呈董事長核定全行整體績效水準平等人數  
02 比率；人力資源處依各單位之業務性質、績效評比等因素，  
03 移請人事評議委員會議決各單位評等人數比率，呈請總經理  
04 核定後辦理」、「單位主管應於經核定之該單位評等人數比  
05 率範圍內，進行年度績效考核作業」、「年度考績之平等分  
06 為特優、優異、優、良好、中等、一般、合格、不合格八  
07 種，權責主管應敘明具體事實以為佐證，特優為6；優異為  
08 5A；優為5B；良好為4A；中等為4B；一般為4C；合格為3；  
09 不合格為2或1。..」（本院卷第22至第24頁頁）。則被告  
10 業已提出被告資訊處各單位主管提供予襄理、襄理提供科  
11 長、科長提供副處長、副處長提供予處長之系爭績效考核排  
12 序電子郵件（本院卷第141至151頁，因涉及其他員工隱私故  
13 將排序遮隱），並提出經理人員就原告工作表現已完成之評  
14 估文件（本院卷第91至96頁）。堪認被告進行系爭績效考核  
15 時，由原告所屬單位依序由組長、襄理、科長、副處長、處  
16 長進行考核，已依據上開績效辦法規定程序進行內部評核。  
17 至原告要求被告提供全體同仁評分表（本院卷第115頁），  
18 此應屬於被告就其他員工之人事管理及其他同仁之隱私範  
19 疇，原告就本案系爭績效考核之結果不服，申請調閱他人之  
20 績效考核評分，即無調查之必要，併予敘明。

21 3.原告雖爭執被告所提出之經理人員評估文件形式之真正，然  
22 所爭執原因為原告於公司系統上無法看到，不知道文件如何  
23 產生等語（本院卷第103頁）。觀諸相關文件內容均為主管  
24 對於原告就必備職能、主要職責、目標達成情形等分項為具  
25 體評分及文字描述，本非原告自行於系統上所得觀看閱覽，  
26 原告亦未說明上開文件有何不足採信之處，則原告此部分之  
27 爭執尚屬無據。依上開文件內容，對於原告之整體績效評語  
28 為「負責建置深度學習主機環境及大數據建模型應用平台，  
29 協助大數據網路資料爬蟲平台城市開發及維運」，並建議  
30 「需加強金融業務領域專業知識及業務溝通能力」，對原告  
31 之評等為「合格」（本院卷第96頁）。堪認原告主管已就原

01 告過去一年業務工作表現及貢獻度為評核，就其現任職務適  
02 任狀況予以檢討分析，並對其潛在能力做一判斷，就其將來  
03 在執行業務之適應性及前瞻性為建議，核屬人力資源管理體  
04 系中開發管理之一環，並據此核定其系爭年度績效，應屬有  
05 據。

06 (三)從而，原告既不爭執被告係依其訂立之績效辦法對原告進行  
07 系爭績效考核，且對於被告考核流程符合規定（本院卷第  
08 134頁），則被告依法遵循程序辦理系爭績效考核，此結果  
09 屬被告對於受僱勞工所為之年終考核，既屬於人事管理範  
10 疇，勞工本應遵循企業內申訴制度，民事法院尚無從介入審  
11 查其績效考核之妥當性。而原告既已提出申訴，經被告人事  
12 處查明後認相關考核流程符合績效辦法，不予改列，有彰化  
13 銀行人力資源處113年6月7日函文可查（本院卷第87頁），  
14 本院自應尊重被告之判斷，尚無從介入審查其據此為考核評  
15 分之妥當性。是本件原告請求確認系爭績效考核無效而應重  
16 新評定，自無理由。

17 五、綜上所述，被告對原告所為112年度之系爭績效考核符合相  
18 關績效辦法規定之程序。原告請求確認系爭績效考核無效，  
19 並請求重新核定評等，即無理由，應予駁回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
22 逐一論列，附此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 114 年 4 月 25 日

25 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

26 以上正本係照原本作成。

27 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  
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 4 月 25 日

30 書 記 官 李 易 融