

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第17號

上訴人 蕭國華

被上訴人 南亞電路板股份有限公司

法定代理人 吳嘉昭

訴訟代理人 陳文靜律師

上列當事人間請求撤銷申誡等事件，上訴人對於中華民國109年9月9日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第43號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於110年5月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審、追加之訴訴訟費用均由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按應適用簡易訴訟程序之事件，第二審法院不得以第一審法院行通常訴訟程序而廢棄原判決。前項情形，應適用簡易訴訟事件第二審程序之規定。民事訴訟法第451條之1定有明文。本件上訴人起訴之訴訟標的價額為新臺幣（下同）39,941元，應適用簡易程序處理，原審誤為通常訴訟，並依通常程序為判決，依前開規定，應由本院適用簡易訴訟第二審程序之規定，合先敘明。

二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。上訴人起訴請求：(一)被上訴人應撤銷於民國108年3月4日對上訴人所為申誡乙次之處分（下稱系爭申誡）。(二)被上訴人應撤銷108年12月2日對上訴人所為考績乙等之評核（下稱系爭乙等評核），並為考績甲等之評核；於本院以：系爭乙等評核與甲等所生調薪差額、

01 調薪差額所生109年度年終獎金差額，及被上訴人不應為而
02 為系爭申誠、系爭乙等評核，致其需支出律師費提起訴訟為
03 由，追加依勞動契約請求109年8月至110年3月間調薪差額4,
04 000元、109年度年終獎金差額2,375元，並追加依民法第184
05 條第1項前段之規定，請求賠償律師費52,500元，而追加聲
06 明：被上訴人應給付上訴人58,875元，核其追加請求之基礎
07 事實均係本於系爭申誠、系爭乙等評核所衍生之爭執，與民
08 事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款規定相
09 符，應予准許。

10 貳、實體方面：

11 一、上訴人主張：伊受雇於被上訴人公司二廠八課壓合區擔任電
12 路板製造操作員，負責板件壓合後之拆板及運送。伊於108
13 年1月21日以台車運送鋼板，行經蓋板斜坡時，因斜坡存在
14 斜度設計不良及軌道蓋板過厚等設計缺失，且當時廠區人力
15 調派不足，無其他同事可提供協助等故，台車於行進中翻
16 覆，伊乃遭掉落之鋼板壓傷（下稱系爭事故），而受有左側
17 股骨骨折、右手撕裂傷等傷害（下稱系爭傷害）。此情形應
18 不適用被上訴人所定「工安獎懲作業管理辦法」（下稱工安
19 獎懲辦法），其卻於108年3月21日以伊因安全意識不足為
20 由，對伊為系爭申誠，顯然違法。伊因工傷而在家休養，被
21 上訴人依勞動部82年3月16日（82）台勞二字第00000號函釋
22 （下稱系爭函釋），不得對伊為系爭乙等評核。爰起訴請求
23 被上訴人應撤銷系爭申誠、系爭乙等評核，並為甲等評核。
24 被上訴人於109年8月調薪時，系爭乙等評核與甲等評核之調
25 薪差額為500元，109年8月至110年3月間調薪差額共計4,000
26 元，109年度年終獎金亦因此短少2,375元，伊得依勞動契約
27 請求被上訴人給付6,375元。且被上訴人不應為系爭申誠、
28 系爭乙等評核而仍為之，致伊因此需提起訴訟而支出第一審
29 律師費52,500元，伊得依民法第184條第1項前段規定請求。
30 爰追加請求被上訴人應給付上訴人58,875元。

31 二、被上訴人則以：伊基於經營需求及永續經營之目的，設定獎

懲、考核標準，為雇主人事權之核心領域，應予尊重，非民事法院所得介入。又上訴人主管曾口頭告知人力台車行經蓋板斜坡時要二人作業，上訴人應遵守主管基於工作安全所為之指示監督，不限書面制定之安全作業規範，伊以系爭申誠懲處上訴人忽視職業安全規範之行為，並無不當；上訴人108年度年終考核，考勤積分、獎懲積分、工作考核積分依序為20分、-1分、51分，合計70分，依規定應為乙等。前述考勤為滿分，伊未違反系爭函釋，且工作考核積分係參考定期工作評核之平均分數，以工作品質、工作績效、工作執行、工作協調、創新能力、計畫能力、領導能力等評分；上訴人於108年度考核期間，僅於107年12月、108年1月有工作日，伊依此等定期工作評核成績而為後續月份之評核，並參考此分數而於考績評核時給予工作績效考核51分，已符合相關規定。其請求撤銷系爭乙等評核，改為甲等評核，實無依據等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴。上訴人不服提起上訴，上訴聲明：(一)被上訴人應撤銷系爭申誠。(二)被上訴人應撤銷系爭乙等評核，並為考績甲等之評核。並追加聲明：被上訴人應給付上訴人58,875元。被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第43-44、177-178頁）：

(一)上訴人自91年5月2日起受僱被上訴人。

(二)上訴人於108年1月21日以台車運送鋼板時受有左側股骨骨折、右手撕裂傷之傷害。

(三)兩造對108年1月22日事故調查訪談紀錄表之形式真正不爭執。

(四)被上訴人於108年3月14日以：「上訴人於108年1月21日以台車運送鋼板時，因安全意識不足發生台車傾倒，鋼板滑落而壓傷左腿」為由，對上訴人記申誠乙次。上訴人於108年3月21日簽收行政處分通知單。

(五)被上訴人於98年9月29日公布定期工作評核作業相關規定

(見原審卷第59-60頁)，另訂有工安獎懲辦法(見原審卷第71-112頁)、考核辦法(見原審卷第119-135頁)。

(六)上訴人107年7月、8月、9月、12月因近一個月定期工作評核排序不佳而為被上訴人訪談。

(七)上訴人107年12月之定期工作評核分數為71分。108年1月至1月之定期工作評核分數為75分、71分、71分、72分、71分、73分、74分、71分、71分、72分、71分。

(八)上訴人於108年11月15日復工，於108年11月15日請特別休假，108年11月18日請特別休假1小時，108年11月19日至22日請特別休假，108年11月25日請病假1小時、特別休假7小時，108年11月26日至12月4日請特別休假。

(九)被上訴人公司考績乙等之分數為60-74分。被上訴人於108年12月對上訴人為108年度考績乙等之評核(考勤積分20分、獎懲積分-1分、工作考核積分51分，總分70分)。

五、上訴人主張系爭事故非因其未遵守安全衛生規定所致，其不應適用工安獎懲辦法，系爭申誠應予撤銷，被上訴人所為系爭乙等評核亦違反系爭函釋，應予撤銷並改為甲等評核，被上訴人並應給付109年8月至110年3月調薪差額、109年度年終獎金差額及賠償律師費等語，均為被上訴人否認，並以前詞置辯。本件爭點為：(一)上訴人主張被上訴人應撤銷系爭申誠，是否有理由？(二)上訴人主張被上訴人應撤銷系爭乙等評核，並為考績甲等之評核，是否有理由？(三)上訴人追加依勞動契約請求被上訴人給付6,375元，依民法第184條第1項前段規定請求被上訴人給付52,500元，是否有理由？

(一)上訴人主張被上訴人應撤銷系爭申誠，是否有理由？

1.按勞動基準法(下稱勞基法)第70條第1項第6、7款規定：

「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。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，從上開規定之意旨內容，係基於雇主企業之領導、組織權，而得自訂工作規則對勞動者之行為加以考核、

01 制裁及獎懲內容事項，惟勞基法第12條第1項第4款僅有關於
02 違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規
03 定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職
04 等，雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權
05 利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、禁
06 止溯及既往原則為之。是雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲
07 戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件
08 時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒；後者則其懲戒權之
09 基礎在法律規定之外，而係雇主之特別規定，屬「秩序罰」
10 性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，
11 此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。

12 2.經查，被上訴人訂有工安獎懲辦法，第1.1條規定：「目
13 的：為促使本企業各部門確實做好工安工作，以確保人員、
14 設備安全，已達零災害之目標，特訂定異常懲處、工安績效
15 獎金評核原則、廠處工安評核、零工傷零災害獎勵等作業規
16 定，俾確保各項懲處及獎勵之公平性、合理性並使各部門之
17 相關作業有所遵循」（見勞專調卷第75頁）。已可見系爭獎
18 懲辦法之規範目的在於使各廠區確實做好工安工作，以達成
19 零災害之目標，並確保懲處、獎勵之公平、合理性，目的合
20 理正當。工安獎懲辦法第2.1.1條另規定：「凡發生職業災
21 害或意外事故達規定標準者，事故部門之相關責任人員，均
22 應依本辦法所訂之工安事故懲處標準（詳附件一、二、五、
23 六）予以處分…」，附件一則依虛驚事故（檢討提報、隱匿
24 不報）、潛在危害防範不當之事故、失能傷害及意外事故
25 （第一級、第二級、隱匿不報…）、重大職災及重大意外事
26 故等詳列其懲處標準。且所謂潛在危害防範不當之事故係
27 指：因安全防範不當造成失能傷害或災害事故，失能傷害及
28 災害事故第二級則指：發生職災人員公傷假60日以下～7日
29 （不含）以上，二者懲處規定均為：責任人員處以一次申誡
30 （含）以上處分，主管人員及連帶人員處以警告一次（含）
31 以上處分，亦為工安獎懲辦法第2.2.2條所明定（見勞專調

卷第77-79、102頁）。足認工安獎懲辦法規範之懲處係按事件嚴重程度加以區分，已顧及公平性及合理性。依上開規定亦可知，工安事故責任人員並未排除因工安事故受傷之人，如受傷之人為工安事故之有責人員，亦在懲處之列；潛在危害防範不當事故及第二級失能傷害之懲處均為：責任人員申誡一次，主管人員及連帶人員警告一次。參諸造成工安事故之行為人，本即包含受傷之人，工安事故有責之人除造成自己受傷外，亦可能造成他人受傷，是上開規定，應具合理性。

3.兩造對108年1月22日事故調查訪談紀錄表之形式真正不爭執，關於系爭事故發生原因，其上記載上訴人表示：清楚須雙人作業一事，常領有口頭告知要二人作業等語，上訴人並簽名於後（見勞專調卷第113頁）。可見被上訴人抗辯公司規定行經蓋板斜坡道時，應兩人一起運送裝載鋼板之台車等語，信屬有據。上訴人雖主張被上訴人僅口頭告知，未訂立SOP，其因善良而幫主管講話云云。但被上訴人口頭告知亦屬公司指揮監督權之行使；且上訴人發生職災，並有責任原因時，其主管亦會被懲處，已如前述，換言之，上訴人主管並不會因上訴人幫其說話而不被處罰；況上訴人亦未提出其所為該等陳述不實之其他證據，此一主張，不能採信。又上訴人於一人運送裝載鋼板之台車行經蓋板斜坡之作業時受傷乙節，乃其所自承。上訴人雖主張無人可協助，但依事故調查訪談記錄表之記載，其於108年1月22日乃係表示：當下「沒注意到有人」，認為可以一次過，就獨立作業沒有找人幫忙等語（見勞專調卷第113頁）。足認上訴人是沒注意到有人在旁可以協助，其臨訟主張無人可協助云云，難以採信。綜合上訴人明知以台車運送鋼板時，需由兩人共同操作，然認其可獨力完成運送工作，而未依規定操作台車，使台車傾倒而致生系爭事故，並致自己受傷等情，被上訴人抗辯上訴人安全意識不足等語，信屬有據。再者，上訴人於108年1月21日受傷後開始請公傷假，被上訴人係於108年3月14

01 日為系爭申誠等節，均為兩造所不爭，堪見上訴人於108年3
02 月14日時，已經受傷40餘日，系爭事故應屬安全防範不當之
03 潛在危害防範不當事故，及第二級失能災害（上訴人經勞動
04 部勞工保險局認定符合失能給付標準附表L12-29項，有該局
05 109年8月5日保職核字第000000000000號函可證，見本院卷
06 第93頁）。是以，被上訴人依工安獎懲辦法第2.2.2條規定
07 對上訴人為系爭申誠，尚無不合，上訴人主張系爭事故不適
08 用工安獎懲辦法，被上訴人權利濫用云云，無從採信。另上
09 訴人於108年3月21日收受系爭申誠之通知，其通知書上並載
10 明上訴人得於7日內提出申訴之意旨，上訴人則未提出申訴
11 等節，有被上訴人錦興廠108年3月14日人事通知單、行政處
12 分通知單可查（見勞專調卷第116-117頁），被上訴人應已
13 就系爭申誠給予上訴人救濟機會，上訴人則未於救濟期間內
14 就系爭申誠加以爭執，亦可見被上訴人已履行合理妥當之程
15 序。綜上，上訴人主張不適用工安獎懲辦法，被上訴人應撤
16 銷系爭申誠，為無理由。

17 (二)上訴人主張被上訴人應撤銷系爭乙等評核，並為考績甲等之
18 評核，是否有理由？

19 1.按績效考核係指雇主對於所僱用之員工在過去某段時間之工
20 作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對員工具
21 有之潛在發展能力作一評估，以瞭解員工將來執行業務之配
22 合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之
23 一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制
24 度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調
25 整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為
26 激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發
27 揮企業之精神。員工之考績通常係由部門直屬主管依據員工
28 之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能
29 力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、
30 服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準
31 來加以評價，再由人事管理之負責人（如副總經理、總經理

01 等)對於各部門間之員工的考績做最終之調整。由於各項考
02 績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級
03 主管為考績之評定時，應有一定之裁量餘地。而人事考評既
04 為管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，亦即專
05 屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得以取代考核。

06 2.經查，被上訴人依被上訴人公司考核辦法第5條、第6條規
07 定：上訴人年終考核項目係以「工作考核積分」、「考勤積
08 分」、「獎懲積分」、「案件處理時效積分」等積分加總計
09 算，工作考核成績占80分，考勤占20分，其餘為加減分事
10 項；考核分數74分至60分為乙等等級等情，有被上訴人考核
11 辦法在卷可稽（見勞專調卷第123-124頁），此應屬被上訴
12 人考核員工之依據。又定期工作評核之平均分數為主管給予
13 工作考核積分之參考，定期工作評核之平均分數則以當年度
14 即前年12月至當年11月之人員各次評核分數予以加權平均，
15 再減以20分，觀諸考核辦法第4條(5)、E及(6)、被上訴人公司
16 考核電腦作業說明第6條(七)即明（見勞專調卷第122、123
17 頁、本院卷第71頁）。且被上訴人於98年9月29日總經字第0
18 0000000000號公佈函規定：「當月份請假人員之定期工作評
19 核：受評人不論請假日數多寡，均必須實施評核及輸入分
20 數，惟受評人請假時數達整個月時，得參考當年度各月已評
21 定的定期工作評核平均分數進行評核（見勞專調卷第59
22 頁），以請假勞工平時工作情形作為請假整月時評核分數之
23 參考，應已兼顧請假勞工及未請假勞工工作評核之公平及合
24 理。

25 3.本件上訴人於108年1月21日因系爭事故而請公傷假，雖於10
26 8年11月15日復工，但續請特別休假、病假至108年12月始實
27 際提供勞務，為兩造所不爭，並有上訴人個人刷卡紀錄、休
28 假及加班時數表可證（見勞專調卷第139頁）。可見上訴人
29 於108年2月至11月均整月未工作，則被上訴人依前述公告，
30 應「參考」上訴人之107年12月、108年1月定期工作評核平
31 均分數，以為108年2月至11月定期工作評核。本件上訴人於

01 107年12月、108年1月定期工作評核分數依序為71分、75
02 分，平均為73分，且被上訴人給予之108年2月至11月之定期
03 工作評核分數為71分、71分、72分、71分、73分、74分、7
04 1分、71分、72分、71分，亦為兩造不爭，堪認被上訴人給
05 予上訴人之108年2月至11月定期工作評核並未逸脫其規定，
06 法院應尊重其裁量餘地，上訴人主張被上訴人不應給予如此
07 之定期評核分數云云，不足採信。則以上訴人之107年12月
08 至108年11月定期工作評核分數，按前述考核辦法及考核辦
09 法電腦作業說明之規定，上訴人之定期工作評核平均分數52
10 分。

11 4.上訴人之108年度年終考核表顯示（見勞專調卷第137頁），
12 其考勤為20分，獎懲積分為-1分，工作考核積分為51分，
13 總分為70分，考核為乙等。其中考勤20分乃係滿分，核與系
14 爭函釋所載：「在公傷病假暨醫療休養期間，並非勞工不願
15 工作，『不應視為缺勤』而影響其年終考核獎金之發給及晉
16 薪之機會」無違（見原審卷第100頁）；且以工作考核積分5
17 1分與定期工作評核平均分數52分，差距僅為1分一事觀之，
18 被上訴人給予之工作考核積分尚在調整之合理範圍，且縱被
19 上訴人給予上訴人工作考核積分52分，其考核總分亦僅上升
20 至71分，無從使其得以由乙等變更為甲等。審諸績效考核乃
21 雇主對於所僱用之員工在過去某段時間之工作表現或完成某
22 一工作後，所做貢獻度之考核，並對員工具有之潛在發展能
23 力作一評估，以瞭解員工將來執行業務之配合性、完成度及
24 前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環，各級主管
25 為考績之評定時，應有一定之裁量餘地，本件系爭乙等評核
26 應尚稱合理，此外上訴人亦未提出系爭乙等評核有何違法情
27 事，其主張系爭乙等評核應予撤銷，即屬無據。此既無據，
28 上訴人主張被上訴人應對其為108年度考績為甲等評核，當
29 無理由；況是否應為何種評核，乃係雇主人事管理權之核心
30 事項，非法院所得代為，上訴人此一主張，本無所據。從
31 而，上訴人請求被上訴人撤銷系爭乙等評核，並為甲等評

01 核，為無理由。

02 (三)上訴人追加依勞動契約請求被上訴人給付6,375元，依民法
03 第184條第1項前段規定請求被上訴人給付52,500元，是否有
04 理由？

05 經查，上訴人主張被上訴人應撤銷系爭申誠、系爭乙等評
06 核，並為甲等評核，為無理由，已如前述，其以此等主張為
07 據，進而主張：被上訴人應給付系爭乙等評核與甲等所生調
08 薪差額即109年8月至110年3月間調薪差額4,000元、調薪差
09 額所生109年度年終獎金差額2,375元，暨被上訴人不應為而
10 為系爭申誠、系爭乙等評核，致其支出律師費52,500元云
11 云，即無所據。是上訴人追加依勞動契約請求被上訴人給付
12 6,375元，依民法第184條第1項前段規定請求被上訴人給付5
13 2,500元，為無理由。

14 六、綜上所述，上訴人依工安獎懲辦法、系爭函釋，請求：(一)被
15 上訴人應撤銷系爭申誠。(二)被上訴人應撤銷系爭乙等評核，
16 並為考績甲等之評核，非屬正當，不應准許。原審為上訴人
17 敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢
18 棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人追加依勞動契
19 約、民法第184條第1項前段規定，請求被上訴人應給付上訴
20 人58,875元，亦無所據，應予駁回。

21 七、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
22 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
23 逐一論列，附此敘明。

24 八、據上論結，本件上訴、追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
25 第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

26 中 華 民 國 110 年 5 月 25 日
27 勞動法庭

28 審判長法 官 李慈惠

29 法 官 謝永昌

30 法 官 趙雪瑛

31 正本係照原本作成。

01 不得上訴。

02 中 華 民 國 110 年 5 月 25 日

03 書記官 郭晉良