臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第81號

上　訴　人　陳曾姍

訴訟代理人　李柏毅律師

被 上訴 人　臺灣證券交易所股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林修銘

訴訟代理人　郭哲華律師

　　謝家岷律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國111年3月31日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第255號第一審判決提起上訴，本院於111年10月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國（下同）77年12月31日起受僱於被上訴人，自99年2月10日起擔任被上訴人監視部管制組組長，歷年考績多為甲等，少數為優等、乙等，107年度並無表現不良之情形。被上訴人因伊於107年4月16日向其申訴遭直屬副主管即訴外人欽曉君恐嚇（下稱系爭申訴行為），於同年8月21日向訴外人金融監督管理委員會（下稱金管會）檢舉直屬主管即訴外人華文逵詐領主管業務聯繫費（下稱系爭檢舉行為），基於報復動機，核定伊107年度考績丙等（下稱原核定107年度考績）。伊內部申訴無果，乃向原法院起訴請求確認原核定107年度考績行為無效，經原法院於109年1月21日以108年度勞訴字第176號判決伊敗訴，伊不服提起上訴，並於本院為訴之追加，請求被上訴人應重新核定伊之107年度考績，經本院於109年11月17日以109年度勞上字第41號判決認定伊上訴無理由，追加之訴有理由，而駁回伊之上訴，並命被上訴人應重新核定伊之107年度考績確定（下稱

前案確定判決）。詎料，被上訴人於109年12月10日通知伊107年度考績重新核定為丙等（下稱新核定107年度考績），伊於同年月11日對新核定107年度考績提出書面申訴，於109年12月16日與主管華文逵申訴面談，未達成共識，嗣經被上訴人督導副總經理羅贊興於109年12月21日召開考績申訴調處會議，與伊進行調處而不成立，被上訴人復於109年12月24日召開人事評議小組會議（下稱人評會），經討論後決議維持新核定107年度考績。伊提出系爭申訴及檢舉行為，屬發現身體或精神遭受侵害而向被上訴人申訴之工作者，惟被上訴人重新考核伊107年度考績為丙等，而對伊予以不利之處分，違反職業安全衛生法（下稱職安法）第39條第4項保護他人之法律，且未依兩造勞動契約約定，履行其人事管理辦法第39條規定之適當及公正評價義務，致伊受有考績乙等與丙等間之考績獎金、績效獎金及員工酬勞等差額損失共計新臺幣（下同）33萬5066元，並嚴重侵害伊名譽權及人格權，致伊受有非財產上之損害60萬元等情。爰依民法第184條第2項、第227條第1項（關於給付遲延之規定）、第227條之1準用第195條第1項前段規定，求為命被上訴人給付93萬5066元（33萬5066元＋60萬元＝93萬5066元），併加計自民事勞動調解聲請狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：伊根據上訴人107年之工作績效、職能、同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度，未摻入上訴人提出系爭申訴及檢舉行為等與工作表現無關之因素，重新核定其107年度考績為丙等，嗣上訴人提出內部申訴，依序與華文逵、羅贊興進行申請面談及調處會議而未達成共識，經伊召開人評會討論決議不同意調整新核定107年度考績，維持丙等考績，自屬合法，並未違反職安法第39條第4項規定，亦無不完全給付情事。伊重核上訴人之107年度考績，係屬伊之人事管理權範圍，法院僅得審查合法性，無從介入審查妥當性，上訴人之請求不應准許等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人93萬5066元，及自民事勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實：

㈠上訴人自77年12月31日起受僱於被上訴人，自99年2月10日起擔任被上訴人監視部管制組組長。有上訴人異動晉升查詢紀錄網頁列印影本可稽（見原審卷第35頁）。

㈡上訴人於107年4月16日以其遭欽曉君恐嚇為由，向被上訴人提出系爭申訴行為，並於107年8月21日以華文逵詐領主管業務聯繫費為由，於107年8月21日向金管會提出系爭檢舉行為。有上訴人107年4月16日電子郵件、案件報告、上訴人107年8月21日函、金管會107年8月28日金管證交字第10701129471號書函等影本可稽（見原審卷第525至533頁）。

㈢被上訴人於108年1月8日公布上訴人107年度考績為丙等，上訴人於同年1月30日對原核定107年度考績提出書面申訴，經108年2月13日考績申訴面談、108年2月26日調處會議，均未達成共識，被上訴人於108年3月18日人評會決議維持原核定107年度考績，並自108年4月15日起調整上訴人職務為企劃研究部研究員。有上訴人108年1月30日申訴書、上訴人與部門主管華文逵及欽曉君108年2月13日面談紀錄、108年2月26日調處會議紀錄、被上訴人108年3月18日人評會會議紀錄、被上訴人管理部108年4月1日簡便行文表、被上訴人108年4月1日臺證管字第1081300839號異動通知書等影本可稽（見本院卷第229至258頁）。

㈣上訴人於108年4月29日向原法院起訴請求確認原核定107年度考績行為無效，經原法院於109年1月21日以108年度勞訴字第176號判決上訴人敗訴，上訴人不服提起上訴，並於本院為訴之追加，請求被上訴人應重新核定伊之107年度考績，經本院於109年11月17日以109年度勞上字第41號判決認定其上訴無理由，追加之訴有理由，而駁回其上訴，並命被

上訴人應重新核定伊之107年度考績確定。有前案確定判決及確定證明書等影本可稽（見原審卷第41至53頁），並經本院依職權調取上開卷宗查閱無訛。

㈤被上訴人於109年12月10日通知上訴人重新核定107年度考績為丙等，上訴人於同年月11日對重新核定107年度考績提出書面申訴，於109年12月16日與主管華文逵申訴面談，未達成共識，嗣經被上訴人督導副總經理羅贊興於109年12月21日召開考績申訴調處會議，與上訴人進行調處而不成立，被上訴人復於109年12月24日召開人評會，經討論後決議維持新核定107年度考績。有109年12月10日考績通知書、上訴人109年12月11日考績申訴書、109年12月16日申訴面談紀錄、109年12月21日調處會議紀錄、被上訴人109年12月24日人評會會議紀錄、被上訴人管理部109年12月31日臺證密字第1091303474號簡便行文表、109年12月9日重新核定107年度考績之考績表等影本可稽（見原審卷第55至63、155至163、273頁）。

五、兩造之爭點如下：

㈠上訴人主張被上訴人重新核定上訴人107年度考績行為，違反職安法第39條第4項規定，及兩造勞動契約約定之適當及公正評價義務，應依民法第184條第2項、第227條第1項規定，負侵權行為或不完全給付之損害賠償責任，有無理由？

㈡如為肯定，被上訴人應賠償之數額若干？上訴人依民法第227條之1準用第195條第1項前段規定，請求被上訴人賠償非財產上之損害，是否有據？

六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

㈠按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。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184條第2項本文、第227條第1項分別定有明文。次按工作者發現身體或精神遭受侵害者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴。雇主不得對第1項申訴之工作者予以解僱、調職或

其他不利之處分。職安法第39條第1項第3款、第4項亦著有明文。所謂「其他不利之處分」，依同法施行細則第26條規定，係指直接或間接損害勞工依法令、契約或習慣上所應享有權益之措施。考諸上開規定之立法目的，乃係明定勞工有申訴權，雇主不得因其申訴而予以解僱、調職或其他不利待遇，保障工作者安全及健康（參照職安法第1條規定），自屬保護他人之法律。又按雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（參照最高法院109年度台上字第2386號判決意旨）。由此可知，雇主勞動契約關係中，負有適當及公正評價勞工能力及成果之附隨義務。

㈡經查：

1.依被上訴人董事會通過，並報主管機關金管會於106年3月7日以金管證交字第1060003313號函核定施行之人事管理辦法（下稱人事管理辦法）第38條規定：「各級主管對於所屬員工應就其操行、學識、經驗、能力、工作績效及勤惰等，隨時作嚴正之考核，凡有特殊功過者，應隨時報請獎懲。管理部應將員工差假出勤及獎懲隨時記錄，作為辦理年度考績之參考」、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，並送由管理部彙陳核定之」，有人事管理辦法影本可稽（見原審卷第222頁）。次依被上訴人之年度考績辦法（下稱年度考績辦法）第3條規定：「年度考績原則按下列項目分別評定之：㈠績效計畫評核。㈡職能評核。㈢綜合評量，含同仁互評、出勤、獎懲及工作配合度」、第4條規定：「年度考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下：甲等：80分以上。乙等：70分以上未滿80分。丙等：60分以上未滿70分。丁等：未滿60

分」、第9條後段規定：「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」，有年度考績辦法影本可稽（見原審卷第65至66頁）。則被上訴人關於考核上訴人107年度考績，自應依人事管理辦法及年度考績辦法之規定為之。

2.觀諸上訴人107年度工作績效計畫及評核表影本，並對照上訴人該年度考績表（重新核定107年度考績，評核日期109年12月9日）影本（見原審卷第71、273頁），可知上訴人該年度績效計畫評核項目包括：上訴人107年度之工作項目即承辦部門年度業務計畫、績效項目、預算、核心指標之編製及執行等事宜、督導及複核投資理財節目檢視作業、督導及複核內部自行評估、管制、庶務及行政作業、督導及複核監視業務標準作業手續、個資評核及內控制度編製事項、規劃內部教育訓練事項、上級交辦事項及教育訓練等事項。其次，上訴人之職能評核指標項目包括執行力、主動負責、分析研判、應變力、專業知識、溝通協調等，有上訴人職能評核指標影本可稽（見原審卷第67頁）。又上訴人107年度之同仁互評項目包括：分析研判、主動負責、執行力、專業知識、溝通協調、應變力，有上訴人提出其歷年考績紀錄影本為證（見原審卷第229頁）。上開上訴人之評核項目及其出勤、獎懲及工作配合度，乃考核上訴人操行、學識、經驗、能力、工作績效及勤惰之具體事項，適足反應上訴人該年度工作表現或完成工作之貢獻度，屬合理性之評價標準。由此可知，被上訴人已設置與公告具有合理性的評價標準。

㈢次查：

1.觀諸上訴人107年度考績評分原始資料影本，上訴人在績效與缺失表上自評其主要績效表現及缺失後，初核主管欽曉君分別於上司意見欄及評語欄提及：「管制組如發現不當行為，應第一時間循內部正常管道報告立即矯正處理，且查核結果已結案，再對外以檢舉方式無法維護公司利益」、「非關公益之舉報，屬挾怨報復，違反金融倫理」，核定主管華

文逵則於上司意見欄提及：「屢次對非公益之事務提出舉報」、「向證期局及地檢署舉發，影響公司形象」等語（見原審卷第68、70頁），徵以上訴人先後於107年4月16日、107年8月21日分別向被上訴人、金管會提出系爭申訴行為、系爭檢舉行為（見兩造不爭執事項㈡），是則上訴人主張欽曉君、華文逵上開意見及評語，與上訴人107年度工作表現無關乙節，固非無憑。惟被上訴人於109年12月9日重新核定上訴人107年度考績，以上訴人107年度實際工作績效，職能表現之具體事例有：「1.對於需即時完成及繁複協調之工作，均由其他同仁完成。2.對於CSR案及到府服務宣導之聯繫等工作均推至其他組。3.107/3/13部門會議中離席工作由他人完成。4.處理業務漫不經心，遇事則請承辦人去通知處理，致使業務推動延誤及績效不彰」，重新考評上訴人：「1.擔任組長業務協調嚴重不足。2.工作推諉。3.處理業務漫不經心，致使業務推動延誤及績效不彰。4.公司考績幹部互評得分14分(滿分54分)，顯見其專業及協調不足」，績效評分為34分（總分50分）、職能評分18分（總分25分）、綜合評量評分17分（總分25），總分69分。有109年12月9日重新核定107年度考績之考績表影本可稽。佐以上訴人107年度互評資料所示之互評結果，總票數54票中，上訴人得票數為14票，有上訴人歷年考績紀錄影本可稽（見原審卷第229頁），核與前述考績表記載情節相符。由此可知，被上訴人重新核定上訴人107年度考績，已排除前述上司意見與評語欄中，與上訴人107年度工作表現無關之事項，應認被上訴人已依人事管理辦法第38、39條、年度考績辦法第3條規定，進行適當及公正之評價。被上訴人抗辯其係依照上訴人107年度工作表現而重新核定上訴人107年度考績，並未摻入其他與工作無關事項乙節，即非無憑。

2.上訴人主張：被上訴人原核定107年度考績及新核定107年度考績均為69分，可見被上訴人並未排除欽曉君及華文逵前述於上司意見欄及評語欄提及與工作表現無關之報復性因素云

云。惟查，被上訴人對上訴人所為之績效考核，本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，業如前述（見上開六、㈠），上訴人未舉證證明被上訴人重新核定其107年度考績，有何逾越權限或權利濫用等情事，自難徒憑其新核定之考績為69分，逕謂被上訴人重新核定其107年度考績，未排除欽曉君及華文逵前述於上司意見欄及評語欄提及與工作表現無關之報復性因素，而有逾越權限或權利濫用情事。上訴人前開主張，要無可採。至上訴人於107年之工作表現，與其於99年至106年之工作表現無涉，是上訴人請求被上訴人提出其99年至106年間考績評分原始資料，證明被上訴人重新核定其107年度考績，未排除前述報復性因素（見本院卷第61至62頁），核無調查之必要，併此敘明。

㈣又查：

1.被上訴人副主管以下之同仁，對當年度考績核定結果認有不當情事者，應製作「員工考績申訴書」及檢附績效評核表等有具體證明之考核相關附件，向部門主管提出申訴，主管應於接獲申訴書後與申訴同仁面談，並製作面談紀錄由雙方簽名確認，申訴面談結果如未達共識，部門主管應將申訴書送請督導副總經理進行調處，經調處不成立者，由部門主管將申訴書送由管理部簽請召開人評會討論。人評會開會時，得邀請申訴人及考核主管列席說明，惟討論時當事人應迴避；人評會需3分之2以上人員出席，出席人員3分之2以上同意，始得建議調整申訴同仁考績。此據被上訴人於100年3月28日發布之同仁考績申訴作業程序（下稱考績申訴作業程序）第1條、第2條第1至3、5至6項、第3條第1、2項規定明確，有考績申訴作業程序影本可稽（見原審卷第165頁）。可見被上訴人已就其所屬員工對當年度考績核定認有不當情事，訂有考績申訴作業程序，而設置考績申訴之處理機制。

2.兩造不爭執被上訴人於109年12月間重新核定上訴人107年度考績時，上訴人原直屬主管欽曉君已退休，未參與重新核定107年度考績，上訴人之直屬主管為華文逵（見本院卷第226

至227頁）。其次，被上訴人於109年12月10日通知上訴人重新核定107年度考績為丙等，上訴人則於同年月11日對重新核定107年度考績提出書面申訴，於109年12月16日與主管華文逵申訴面談，未達成共識，嗣經被上訴人督導副總經理羅贊興於109年12月21日召開考績申訴調處會議，與上訴人進行調處而不成立，被上訴人復於109年12月24日召開人評會，經討論決議後，維持新核定107年度考績，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈤）。可見被上訴人已向上訴人說明及告知重新核定107年度考績之結果，且上訴人已依被上訴人發布之考績申訴作業程序，進行申訴程序。

3.細繹被上訴人人評會109年12月24日會議紀錄，上訴人、華文逵均有各自列席說明。華文逵發言稱：「……。本次考核完全依據其（即上訴人）107年實際工作績效、職能等列入考核，分述如下：(一）當時擔任組長業務協調嚴重不足，很多協調工作交由別人做。(二）工作推諉，舉例管制組要做彙總業務，CSR她（即上訴人）不做彙總，本部只好找查核組來做。(三)辦理業務漫不經心，致使業務推動延誤或績效不彰。舉例管理部107年3月依業務會報決議通知各部門每年需辦理二門跨部門課程，時任組長（即上訴人）將公文存檔，至9月管理部通知本部尚未辦理，致有業務延誤情形。(四）工作態度綜合考量，與當時監視部二位副理及一位業務委員多次討論其工作態度，她（即上訴人）跟別人的溝通嚴重不足，常有爭吵，工作態度不好，考績幹部互評滿分54分，她（即上訴人）得14分，其中6分是自己投給自己，經統計每位組長約50分上下，副組長約30分以上。從客觀的資料及綜合整體因素，本次107年度考績重新評核仍為丙等，以上為幾個重新考核的重點。」、「……（您〈指華經理，即華文逵〉對她〈即上訴人〉的考績有無將私人恩怨列入考量？）沒有，考績依據其（即上訴人）工作表現及工作量等評估，並無考慮其（即上訴人）與他人相處的好與壞」等語。被上訴人該次人評會於進行表決程序前，時任被上訴人

總經理即該次人評會會議主席（參被上訴人104年3月17日發布之人事評議小組設置要點第2、3條規定，見原審卷第167頁），提醒人事評議設置小組委員，重新核定上訴人107年度考績，要排除上訴人在考績與工作表現以外的其他事項，上訴人申訴及檢舉事項，那些都與工作表現無關。嗣華文逵離席迴避，並未參與投票，經人評會投票結果，領票總數25票，不同意調整重新核定上訴人107年度考績結果計21票，同意調整4票，決議不同意調整上訴人107年度重新核定考績。有被上訴人109年12月24日人評會會議紀錄影本可憑（見原審卷第155至163頁）。綜上可知，被上訴人人評會投票決議是否調整上訴人新核定107年度考績，業已排除前述欽曉君及華文逵於上司意見欄及評語欄提及與工作表現無關之因素，且華文逵離席迴避，經投票結果，不同意調整新核定107年度考績者計21票，同意調整者計4票，出席人數（華文逵迴避）及領票總數均為25票，仍未達考績申訴作業程序第3條第2款所定，須出席人員3分之2以上同意始得調整上訴人考績之規定。足見被上訴人重新核定上訴人107年度考績之程序，核符前述人事管理辦法、年度考績辦法、考績申訴作業程序等規定。則被上訴人辯稱其重新核定上訴人107年度考績之程序並無違法乙節，信為可採。

4.上訴人主張：華文逵於109年12月16日與伊進行申訴面談，未迴避並參與重新核定107年度考績，足見被上訴人重新核定伊107年度考績之程序具有瑕疵云云。惟查，兩造不爭執被上訴人於109年12月間重新核定上訴人107年度考績時，上訴人之部門主管為華文逵（見本院卷第226頁），依考績申訴作業程序第2條第3款規定（見原審卷第165頁），上訴人就新核定107年度考績提出申訴時，本應由其部門主管華文逵與上訴人面談，且上訴人自陳被上訴人並無迴避之相關規定（見本院卷第227頁），況上訴人與華文逵進行申訴面談時，華文逵亦重申重新核定上訴人107年度考績，係就上訴人107年實際工作績效、職能等表現列入考核，排除與107年

度工作表現無關之部分，有申訴面談紀錄影本可稽（見原審卷第59頁）。上訴人以前揭情詞，主張被上訴人重新核定伊107年度考績之程序具有瑕疵云云，自不足取。

㈤綜上，被上訴人已設置與公告具有合理性的評價標準，依此標準就上訴人107年實際工作績效、職能等表現，排除上訴人於107年4月16日、107年8月21日分別向被上訴人、金管會提出系爭申訴及檢舉行為等與工作表現無關事項，於109年12月重新核定上訴人107年度考績為丙等，而為適當及公正之評價，並向上訴人說明及告知新核定107年度考績，上訴人亦依考績申訴作業程序進行申訴程序，被上訴人重新核定上訴人107年度考績之程序核符前述人事管理辦法、年度考績辦法、考績申訴作業程序等規定，足見被上訴人已盡其適當及公正評價上訴人能力及成果之附隨義務，且非對身體或精神遭受侵害而向雇主申訴之工作者即上訴人，為不利之處分，遑論上訴人向金管會提出系爭檢舉行為，非職安法第39條第1項所列各款之申訴事由，此為上訴人自陳在卷（見本院卷第86頁），上訴人徒以新核定107年度考績仍為丙等為由，主張被上訴人違反職安法第39條第4項之保護他人之法律，且違反兩造勞動契約及人事管理辦法第39條規定之適當及公正評價義務，應負侵權行為及不完全給付之損害賠償責任云云，洵非有理。又上訴人主張被上訴人應負侵權行為及不完全給付之損害賠償責任，既無可採，本院即無須再審酌其得向被上訴人請求賠償金額若干及其請求被上訴人賠償非財產上損害，是否有據等爭點，併予敘明。

七、綜上所述，上訴人依民法第184條第2項、第227條第1項（關於給付遲延之規定）、第227條之1準用第195條第1項前段規定，請求被上訴人給付93萬5066元，及自民事勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　3　　日

書記官　黃麒倫