

臺灣高等法院民事判決

111年度勞再易字第15號

再審 原告 陳曾姍

訴訟代理人 李柏毅律師

再審 被告 臺灣證券交易所股份有限公司

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，再審原告對於中華民國111年11月3日本院111年度勞上易字第81號確定判決，提起再審之訴，本院於112年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

一、按再審之訴，應於30日之不變期間內提起；前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算，民事訴訟法第500條第1項、第2項前段分別定有明文。經查：本院111年度勞上易第81號判決（下稱原確定判決）上訴利益未逾新臺幣(下同)150萬元，為不得上訴第三審事件，於民國111年11月3日裁判公告時確定，該判決則已於111年11月14日送達再審原告，此有律師收文章在卷可稽（見本院卷第25頁），嗣再審原告於111年12月9日向本院提起再審之訴，揆諸上開規定，未逾30日不變期間，合先敘明。

二、再審原告主張：原確定判決根本未予調查再審被告重新核定再審原告107年度考績的理由是否真正，即草率認再審被告已進行適當及公正之評價，並於再審原告有聲請調查證據之下，仍反認再審原告未舉證再審被告有何逾越權限或權利濫用，此顯然消極不適用民事訴訟法第199條第1項、第2項規定，牴觸民事訴訟法辯論主義之基本原則，構成認定事實不

憑證據之違背證據法則，且足影響判決結果，符合民同法第496條第1項第1款再審事由。再審原告早於第一審即提出再審被告核定再審原告新107年度考績之理由不符事實之相關事證(即第一審原證13、16至25、32、33)，但原確定判決完全忽略、未予任何審酌，亦無交代不採之理由，逕行認定再審被告並無參酌報復因素，此顯然就足以影響於判決之重要證物，漏未斟酌，符合同法第497條再審事由。再審原告於判決確定後，另尋得再審被告97年2月13日第4屆第9次勞資會議紀錄(再證2)、再審被告106年11月15日第7屆第7次勞資會議紀錄(再證3)，足以影響判決結果之重要證物，符合同法第496條第1項第13款規定之再審事由。爰依民事訴訟法第496條第1項第1款、第13款、第497條規定之再審事由，提起本件再審之訴，並聲明：(一)原確定判決廢棄；(二)再審被告應給付再審原告93萬5,066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5%計算之利息。

三、再審被告則以：原確定判決於綜合審酌相關卷證後，本於其取捨證據、認定事實之職權而認定再審原告主張無理由，於審理時亦確已行使闡明權，並無所謂突襲性裁判，應無民事訴訟法第496條第1項第1款規定適用法規顯有錯誤之情形。又再審原告於原確定判決之審理過程中，已有提出其他屆次之勞資會議紀錄，且其確為工會會員，可認客觀上也可知有再證2、再證3之存在，並無取得之困難，且再證2僅為提案案由，並無任何拘束力或更動工作規則；再證3與原確定判決原證23之內容相同，且於原確定判決訴訟程為相同主張，再證3決議結果為請管理部錄案參考，亦無更動任何工作規則，與再審原告同部門之員工均有進行員工互評，即無不公平之處，是縱經斟酌後亦不足以使再審原告受較有利之裁判，不得依民事訴訟法第496條第1項第13款規定提起再審。再審原告復以民事訴訟法第497條主張原確定判決未審酌其所指摘之證據，然原確定判決已有調取第一審之卷證後而為論斷，實無重要證物漏未斟酌之情形，縱斟酌其指摘之證

01 物，亦不足以影響原確定判決之基礎。是原確定判決並不具
02 備再審事由，其本案主張亦無理由等語。並答辯聲明：再審
03 之訴駁回。

04 四、得心證之理由：

05 (一)關於民事訴訟法第496條第1項第1款規定之再審事由部分：

06 1.按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，
07 係指確定判決所適用之法規，顯然不合於法律規定，或與司
08 法院現尚有效及大法官會議之解釋違反，或消極的不適用法
09 規，顯然影響判決者而言，不包括判決理由矛盾、理由不備
10 、取捨證據失當、調查證據欠週、漏未斟酌證據、認定事實
11 錯誤及在學說上諸說併存致發生法律上見解歧異等情形(最
12 高法院110年度台再字第22號判決意旨參照)。

13 2.再審原告主張：原確定判決認再審原告未舉證證明再審被告
14 重新核定其107年度考績，有何逾越權限或權利濫用等情
15 事，然再審原告於第二審程序即請法院准命再審被告提出再
16 審原告99年至106年間之考績評分原始資料，即足資比對，
17 又倘認其舉證不足，請准調查再審被告109年12月9日重新核
18 定107年度考績之考績表，其中列考績丙等理由、評語是否
19 為事實，但原確定判決不但未准許，反認是再審原告未舉
20 證，顯然未依法行使闡明權、違背辯論主義，構成認定事實
21 不憑證據之違背證據法則，且足影響判決結果，符合民事訴
22 訟法第496條第1項第1款再審事由云云。再審被告則以上開
23 辯詞資為抗辯。

24 3.經查：原確定判決事實及理由欄六之(一)、(二)之1.2、(三)已載
25 明：「雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事
26 權，其對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業
27 有一定之裁量權限與判斷餘地.....」、「1.....被上
28 訴人(按：即本件再審被告)關於考核上訴人(按：即本件再
29 審原告)107年度考績，自應依人事管理辦法及年度考績辦法
30 之規定為之。2.觀諸上訴人107年度工作績效計畫及評核表
31 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。」、「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、（一）），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達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1

07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。」，有再審原告提出之原確定判決在卷可按（見本院卷第28至30頁）。可知原確定判決已就再審被告重新核定再審原告107年度考績是否適當、公正為認定，並認再審被告就考績核定有其本於專業一定之裁量權限與判斷餘地，而難認有何逾越權限或權利濫用等情事，且說明再審原告請求再審被告提出99年至106年間考績評分原始資料一節，已無調查之必要之理由，顯然無違反何證據法則。又民事判決乃由法院就兩造提出之證據辯論後而為，再審原告既於111年9月21日準備程序中表明其除聲請再審被告提出99年至106年考績原始資料外，無其他證據調查，兩造亦於111年10月18日言詞辯論期日均稱無其他主張及舉證，並就調查證據之結果為辯論等語（見原確定判決卷第87、227頁），則原確定判決法院即無任何端緒可認再審原告有何其他證據或補充陳述而應行使闡明權，自亦無再審原告所稱違背證據法則、辯論主義、未行使闡明權之情，況此情至多為原確定判決認定事實及證據取捨是否適當問題。揆諸首開判決意旨，顯非民事訴訟法第496條第1項第1款規定之適用法規顯有錯誤之再審事由。再審原告此部分主張，容有誤會，自無足取。

(二)關於民事訴訟法第497條規定之再審事由部分：

- 1.按不得上訴於第三審法院之事件，其經第二審確定之判決，如就足影響於判決之重要證物，漏未斟酌者，亦得提起再審之訴，民事訴訟法第497條固定有明文。惟所謂就足影響於判決之重要證物漏未斟酌，係指足以影響判決基礎之重要證物，雖當事人在前訴訟程序提出，然未經確定判決加以斟酌，或忽視當事人聲明之證據而不予調查，或依聲請或依職權調查之證據未為判斷，且以該證物足以動搖原確定判決之基礎者為限，若於判決理由項下說明無調查之必要，或縱經斟酌亦不足以影響判決基礎之意見，即與漏未斟酌有間，不得據為本條所定之再審事由。

01 2.再審原告主張其早於第一審即提出再審被告核定再審原告新
02 107年度考績之理由不符事實之相關事證(即第一審原證13、
03 16至25、32、33)，但原確定判決卻仍僅引用考績表所載理
04 由，形同僅憑再審被告單方自稱已排除違法報復因素，根本
05 無調查任何證據，於判決理由內亦無交代為何不予採納上揭
06 重要證據之理由，顯然就足以影響於判決之重要證物，漏未
07 斟酌，符合民事訴訟法第497條再審事由云云，再審被告則
08 以上開辯詞置辯。

09 3.再審原告主張其提出之原確定判決第一審原證13、16至25、
10 32、33證據未經原確定判決審酌等語，經觀諸原證13為再審
11 原告歷年考績、原證16至22、24至25、32至33係有關再審原
12 告主張其工作未推諉、延誤、績效不彰之證據、原證23係有
13 關員工互評是否妥當之會議，然按考評為人事管理之核心部
14 分，僅在對員工因該考核致僱傭關係之存否受有影響時，法
15 院始得就該考核過程是否顯有瑕疵及其裁量是否有牴觸法律
16 強制或禁止規定、權利濫用等原則為審查判斷，尚無從完全
17 介入審查雇主所為績效考核之妥當性。是以原確定判決以再
18 審被告之人事管理辦法第38條、第39條、年度考績辦法第3
19 條規定、再審原告107年度工作績效計畫及評核表、職能評
20 核指標項目辦理考核(包括同仁互評)，而認其對再審原告年
21 度工作表現或完成工作之貢獻度，屬合理性之評價標準，復
22 互核再審原告之考績表實際工作績效、職能表現與員工互評
23 資料之情節相符，而認重核之再審原告107年度考績無逾越
24 權限或權利濫用情事(見原確定判決第5至8頁)，再審酌再審
25 原告曾申訴並經人事評議會議(下稱人評會)投票決議不同意
26 調整再審原告107年度重新核定考績，乃屬再審被告基於人
27 事規定及管理權限所為考核，自有本於專業一定裁量權限與
28 判斷餘地。是以原確定判決自毋庸再審酌原證13、16至25、
29 32、33有關質疑再審被告依據上開人事規定及考績表實際工
30 作績效、職能表現與員工互評資料考核考績之證據，原確定
31 判決亦在事實及理由欄第八項說明事證已臻明確，兩造其餘

01 之攻擊或防禦方法及所用之證據，經斟酌後，認均不足以影
02 響判決之結果而不逐一論列，自與漏未斟酌有間。況有關員
03 工互核制度是否妥適一節，依原證23所示，僅為勞資雙方開
04 會交換意見而已，並無否決員工互核制度，亦難認定重新核
05 定之再審原告107年考績結果有何不當，自亦無足以動搖原
06 確定判決之基礎。故再審原告此部分再審事由，亦不足採。

07 (三)關於民事訴訟法第496條第1項第13款規定之再審事由部分：

08 1.按當事人發現未經斟酌之證物或得使用該證物，且以該證物
09 如經斟酌可受較有利益之裁判者，得以再審之訴對於確定終
10 局判決聲明不服，民事訴訟法第496條第1項第13款定有明
11 文。又按民事訴訟法第496條第1項第13款規定得提起再審之
12 訴，除當事人發現未經斟酌之證物或得使用該證物者外，尚
13 須以該證物如經斟酌，當事人可受較有利益之裁判為要件，
14 如該證物縱加斟酌，仍不能認為當事人可受較有利之裁判
15 者，即難認再審之訴為有理由(最高法院81年度台上字第272
16 7號判決意旨參照)。

17 2.再審原告主張再證2、再證3屬足以影響原確定判決結果之重
18 要證物，構成民事訴訟法第496條第1項第13款規定之再審事
19 由云云，惟為再審被告所否認，並以前詞置辯。經查：

20 (1)再證2為再審被告與勞方代表(工會代表)於97年2月13日所
21 為勞資會議紀錄(見本院卷第37至39頁)，其中臨時動議之
22 案由二決議係記載有關於懲戒事項或考績丙等之員工，當
23 事人如有意願，可提供於人評會說明之機會。而再審原告
24 經再審被告重新核定107考績為丙等後申訴時，確有在人
25 評會中陳述意見，最終人評會仍表決不同意調整再審原告
26 107年度重新核定考績，有109年12月24日再審被告人事評
27 議小組會議紀錄在卷可稽(見原確定判決第一審卷第155至
28 163頁)，再審原告亦不爭執在提出申訴時，於109年12月1
29 6日與主管華文達申訴面談(見原確定判決不爭執事項
30 (五))，可見再審被告已有與再審原告溝通，並尊重再審原
31 告意願，使其在人評會有陳述意見之機會，經充分討論

01 後，再審被告人評會基於專業人事管理考核結果仍維持丙
02 等，再審原告主張再審被告重新核定考績未與其面談溝
03 通、未有具體事證云云，自屬無稽。是再證2縱經斟酌，
04 再審原告亦無法受較有利益之裁判。

05 (2)又查再證3係再審被告第7屆第7次勞資會議紀錄，其中案
06 由三係討論有關公司各部門重新開始辦理員工互評乙節，
07 是否妥適問題，雖勞方代表列舉員工互評之缺陷，然管理
08 部則說明，員工互評為綜合考量之一部分，由各部門自行
09 決定實施與否，而最後決議為：請管理部錄案參考，有該
10 會議紀錄在卷可參（見本院卷第41至45頁），可知該決議
11 並未取消員工互評之人事考評項目，僅請管理部參考而
12 已，則再審被告重新核定再審原告107年度考績為丙等前
13 有參考員工互評項目，並無何違反決議結果之情事，則縱
14 經斟酌再證3，再審原告亦無可受較有利益之裁判。

15 (3)至再證4、5、6部分，再審原告雖主張並非屬民事訴訟法
16 第496條第1項第13款之未經斟酌證物，僅補充再證2，具
17 有延續性等語，惟亦稱因再證2人力資源部有說明考核丙
18 等需提出具體事證，表示當年度就應該落實平時考核及提
19 出具體事證並告知員工，但再審被告未如此做等語（見本
20 院卷第188頁），然再證2、3既無法使再審原告可受較有
21 利益之裁判，即毋庸再審酌再證4、5、6。況再證2僅決議由
22 考績丙等之員工在人評會中有陳述機會，並未有就主管或
23 人事單位對考績丙等員工再為考核應提出具體事證及平時
24 考核之決議，本無法拘束再審被告，更何況有關提出具體
25 事證一節，亦經記載於重新核定107年度考績之考績表上
26 （見原確定判決第一審卷第273頁），並非未提出，此為再
27 審被告人事管理範疇，亦如前述，另再證2、3會議紀錄均
28 無任何決議提及平時考核項目，已難認得拘束再審被告，
29 且再證2顯示再審被告人力資源部僅陳述考績丙等需提出
30 具體事證部分，已配合開始辦理等語，再審被告亦確實對
31 重新核定再審原告107年度考績時，有提出具體事證，已

01 如前述，則再證4、5、6有關平日考核問題討論(按：亦無
02 決議結果)及平日考核資料、郵件等實難作為再證2或再證
03 3證物延續之解釋，併此敘明。

04 五、綜上所述，原確定判決並無再審原告所指之再審事由，已如
05 前述，則再審原告依民事訴訟法第496條第1項第1款、第13
06 款、第497條規定，提起本件再審之訴，為無理由，應予駁
07 回。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及立論之證據資
09 料，均經本院審酌後，認為對判決結果不生影響，無逐一論
10 述之必要，併予敘明。

11 七、據上論結，本件再審之訴為無理由，爰判決如主文。

12 中 華 民 國 112 年 3 月 28 日
13 勞動法庭

14 審判長法 官 黃雯惠

15 法 官 華奕超

16 法 官 戴嘉慧

17 正本係照原本作成。

18 不得上訴。

19 中 華 民 國 112 年 3 月 29 日

20 書記官 劉美垣