

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第148號

上訴人 李孝威

被上訴人 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

上列當事人間確認考績處分無效事件，上訴人對於中華民國114年4月25日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第409號第一審判決提起上訴，本院於114年12月16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、本件上訴人主張：伊自民國106年7月17日起受僱於被上訴人，為被上訴人資訊處資訊技術科大數據組之程式設計專員。被上訴人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)等8種。伊在所屬組內非工作績效最差者，被上訴人未依工作規則公平公正核定伊之年度績效考核，卻以伊無法獨立完成系統升級項目及無法有效產出大型語言模組研究為由，將伊112年度績效考核列為合格(3)（下稱系爭績效考核），致影響伊績效獎金、晉級及調薪等權利，爰訴請確認系爭績效考核無效（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，逾此部分非本院審理範圍，不予贅述）。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回下列第二項之訴部分廢棄；(二)

01 確認系爭績效考核無效。

02 二、被上訴人則以：上訴人未敘明系爭績效考核對其產生何不利  
03 益影響，並無受確認判決之法律上利益。又雇主對勞工所為  
04 之績效考核，係屬人事管理範疇，雇主本具有依工作規則所  
05 定考核標準予以評量之裁量權，法院應予以尊重。伊之年度  
06 績效考核採比例分配制，擬定過程中有勞工代表參與，考績  
07 比例核定後，再交由單位主管就各員工日常工作量、工作表  
08 現、貢獻度等綜合表現進行排序，排序結果代入比例分配，  
09 計算最後考績結果，系爭績效考核自非無效等語，資為抗  
10 辯。並答辯聲明：上訴駁回。

11 三、經查，上訴人自106年7月17日起受僱於被上訴人，為資訊處  
12 資訊技術科大數據組之程式設計專員，其112年度績效考核  
13 評等為合格(3)等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第114至  
14 115頁），且有年度績效考核網頁、被上訴人人力資源處113  
15 年6月7日函可證（見臺灣士林地方法院113年度勞訴字第101  
16 號卷【下稱士林卷】第28頁、原審卷第87至88頁），堪信為  
17 真實。上訴人主張系爭績效考核無效，則為被上訴人所否  
18 認，並以前詞置辯，茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如  
19 下：

20 (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  
21 起。確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同。  
22 民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法  
23 律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在  
24 法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以  
25 確認判決將之除去者而言。被上訴人所為系爭績效考核之行  
26 為，為法律關係基礎事實，上訴人主張系爭績效考核應屬無  
27 效，為被上訴人所否認，兩造對於該績效考核是否無效既有  
28 爭執，致上訴人112年度績效獎金、晉級及調薪等私法上地  
29 位有受侵害之危險，上訴人提起本件確認之訴，固有確認利  
30 益。惟雇主對勞工所為之績效考核，乃雇主人事權，屬管理  
31 權之核心事項，其對象事實通常具有專業性，非法院所得取

01 代，否則，不啻由法院代雇主行使人事權，害及雇主人事管  
02 理權之行使，除有判斷或裁量違法、程序明顯瑕疵之情形，  
03 法院得予以審查外，法院原則上應承認雇主本於其專業有一  
04 定之裁量權限與判斷。是雇主對於受僱勞工所為之績效考  
05 核，屬人事管理範疇，民事法院應僅得審查其合法性，而無  
06 從介入審查其妥當性並代為核定。

07 (二)經查，被上訴人訂有員工績效考核辦法，其中第8、9、10條  
08 分別規定：「人力資源處辦理年度績效考核時，應依前一年  
09 度全行營運績效情形，簽請總經理轉呈董事長核定全行整體  
10 績效水準平等人數比率；人力資源處依各單位之業務性質、  
11 績效評比等因素，移請人事評議委員會議決各單位評等人數  
12 比率，呈請總經理核定後辦理」、「單位主管應於經核定之  
13 該單位評等人數比率範圍內，進行年度績效考核作業」、  
14 「年度考績之平等分為特優、優異、優、良好、中等、一  
15 般、合格、不合格八種，權責主管應敘明具體事實以為佐  
16 證，特優為6；優異為5A；優為5B；良好為4A；中等為4B；  
17 一般為4C；合格為3；不合格為2或1。……」，為兩造  
18 所不爭執（見本院卷第114至115頁），且有該辦法（見士林  
19 卷第22至24頁）在卷可稽。而觀諸被上訴人所提上訴人112  
20 年度績效考核系統資料（見原審卷第91至96頁），及被上訴  
21 人資訊處各單位主管提供予襄理、襄理提供科長、科長提供  
22 副處長、副處長提供予處長之系爭績效考核排序電子郵件  
23 （見原審卷第143至151頁），可見被上訴人之經理人員係以  
24 上訴人過去一年業務工作表現及貢獻度作為核定其系爭年度  
25 績效之依據，復由上訴人所屬單位依序由組長、襄理、科  
26 長、副處長、處長依據上開績效辦法規定程序進行內部評  
27 核，堪認被上訴人所為系爭績效考核並無判斷或裁量違法、  
28 程序明顯瑕疵之情況，此亦經上訴人自陳系爭績效考核有依  
29 照公司規定，程序為合法等語甚明（見本院卷第112頁）。  
30 至上訴人主張其係因系統上線前需他人驗證，語言模型受限  
31 於硬體資源等因素，訓練技術難度過高，始無法上線實際使

01 用，故伊無法獨立完成系統升級項目及無法有效產出大型語  
02 言模組研究均不可歸責於伊，被上訴人不得藉此認伊工作績  
03 效僅為合格乙節，縱然屬實，然此核屬被上訴人管理權之核  
04 心事項，非法院所得取代，本院自無從介入審查其妥當性。  
05 上訴人執此主張被上訴人未公平公正核定其考績、系爭績效  
06 考核應無效，並無理由。

07 四、綜上所述，上訴人請求確認系爭績效考核無效，為無理由，  
08 應予駁回。原審為上訴人此部分敗訴判決，並無不當。上訴  
09 意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應  
10 駁回其上訴。

11 五、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  
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
13 逐一論列，附此敘明。

14 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2  
15 項、第78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 115 年 1 月 13 日  
17 勞動法庭

18 審判長法 官 邱育佩

19 法 官 劉宇霖

20 法 官 陳雯珊

21 正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
23 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
24 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或  
25 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師  
26 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項  
27 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴  
28 者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 115 年 1 月 13 日

30 書記官 陳韋杉