臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第43號

原　　告　蕭國華
訴訟代理人　王煥傑律師
被　　告　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
複代理人　劉素吟律師

上列當事人間請求撤銷申誡等事件，本院於民國109 年7 月31日辯論終結，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、程序事項：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第3 款定有明文。本件原告原聲明：㈠被告應撤銷原告每月最後一名。㈡撤銷申誡。㈢撤銷108 年考績乙等，應改為甲等。原告嗣於109 年7 月20日變更聲明為：㈠被告於民國108 年3 月4 日對原告所為「申誡乙次」之處分，應予撤銷。㈡被告於108 年12月2 日對原告108 年度考績所為「乙等評核」應予撤銷，並應為甲等之評核。原告此變更聲明，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，其變更合法，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告受雇於被告二廠八〇〇〇區〇〇〇路板製造操作員一職，其工作內容為板件壓合後之拆板、運送，原告於108 年1月21日以台車運送鋼板行經軌道蓋板斜坡時，因蓋板斜坡存有斜度設計不良及軌道蓋板過厚等設計問題，且當時並無其他同事可提供協助，致原告需單人至台車前方，以拖拉台車

之方式運送鋼板。惟因上開蓋板斜坡設計不良，使台車翻覆，台車上所載運之鋼板掉落而壓傷原告，致原告受有左側股骨骨折、右手撕裂傷等傷害（下稱系爭事故）。被告雖給予原告工傷假，原告卻於同年3月21日收受被告公司人事評議委員會通知：「原告因安全意識不足發生台車傾倒，鋼板滑落而壓傷左腿，應記申誡乙次，以資警惕」等語。被告公司復將原告108年度工作表現考核列為「乙等」。然本件原告受有上開傷勢，係因被告公司斜坡設施缺失，以及被告廠區人力調派不足等原因所致，非原告不願遵守相關SOP程序，被告竟逕依「公安獎懲作業管理辦法」（下稱獎懲辦法）懲處原告，顯有違法，應予撤銷。又原告因工傷而在家休養，被告僅以原告107年12月、108年1月出勤日之工作表現，即考評原告為「乙等」，此形同間接對原告職業災害休養期間為不利之考核，致原告無法支領相關獎金，該乙等評核顯屬違法，應予撤銷而重新評定。爰聲明如程序事項所載。

二、被告辯以：

被告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。故原告主張顯無理由等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠、按人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及被上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之（最高法院108年台上字第890號民事判決參照）。再按凡發生職業災害或意外事故達規定標準者，事故部門之相關責任人員，均應依本辦法所訂之工安事故懲處標準予以處分；潛在危害防範不當之事故，責任人員（含肇事者）申誡1次以上，台塑關係企業公安獎懲作業管理辦法（下稱獎懲辦法）第二章第一節2.1.1款及附件一訂有明文（見勞專調卷第77

頁、第102 頁）。經查，被告於系爭事故發生翌日即108 年1 月22日對原告進行事故調查及訪談，原告當下已表示：常領有口頭告知要二人作業，伊清楚規定要二人作業，伊當下未注意是否有人，但認伊可一次通過，而獨立作業未找人幫忙等語，此有事故調查訪談紀錄表在卷可稽（見勞專調卷第113 頁），足認原告雖明知以台車運送鋼板時，需由兩人共同操作，然原告認伊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等情屬實。嗣經被告公司人事評議委員會（下稱人評會）認原告為系爭事故之責任人員，應予以懲處，而於108 年3 月14日決議對原告為申誡處分，原告於同月21日收受該處分之通知等情，此有南亞電路板股份有限公司錦興廠108 年3 月14日人事通知單、行政處分通知單各1 份存卷可查（見勞專調卷第116 至117 頁）。是被告公司人評會係依據系爭事故調查之結果，認系爭事故係因原告未遵守安全衛生規定所致，並參酌被告公司上開獎懲辦法後，始決議對原告為申誡處分，而原告於收受該申誡處分後，亦未於救濟期間7 日內提出任何不服該處分之申訴，是該申誡處分業已確定無訛。綜上，上開申誡處分應屬於被告公司人評會基於行使人事管理權之核心事項，且查無被告有何權利濫用之情事，故原告指稱該申誡處分應撤銷，應屬無據。

㈡、又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作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對員工具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合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。員工之考績通常係由部門直屬主管依據員工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、

指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，再由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之員工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，應有一定之裁量餘地。而人事考評既為管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，亦即專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得以取代考核。經查，依被告公司考核辦法第5條、第6條規定：原告年終考核項目係以「工作考核積分」、「考勤積分」、「獎懲積分」、「案件處理時效積分」等積分加總計算，工作考核成績占80分，考勤占20分，其餘為加減分事項；考核分數74分至60分為乙等等級等情，有被告考核辦法在卷可稽（見專調卷第123至124頁），此應屬被告考核員工之依據。本件原告108年工作考核項目係以原告平時之工作品質、工作時效、工作執行、工作協調及創新能力為考核，經初核及覆核後核定原告工作考核為51分，而原告考勤分數原為20分，惟因上開申誡處分而遭扣減1分後為19分，故原告108年最終考核分數為70分（計算式51+19＝70），等級則為乙等明確，亦有原告108年年終考核表㈡在卷可佐（見專調卷第137頁），揆諸上開說明，原告公司主管係依據上開各項考核項目分別評比後，始計算原告108年度考核分數為70分之乙等一節，應係被告公司人事管理中合法之裁量權，法院應予以尊重。至原告主張被告僅以原告於107年12月、108年1月出勤日之工作表現，即考評為「乙等」，此形同對原告職業災害期間為不利之考核云云。然經審酌原告108年1月至11月份績效評核表可知，原告於系爭事故發生後未出勤之休養期間內，個人評核均係維持未增、減分數之基本分數80分，被告僅對原告復職後之108年12月為實質考評，此有原告108年1月至12月每月績效評核表在卷可佐（見專調卷第37至61頁），益徵被告公司並無在原告職業災害休養期間為任何不利

於原告之考評，原告上開主張顯屬無據，要難採信。

四、綜上所述，原告主張應撤銷被告於108年3月4日對原告所為「申誡乙次」處分，以及應撤銷原告108年度考績為乙等，並應改為甲等之評核等，均為無理由，不應准許，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌與本院前揭判斷不生影響，毋庸再予審酌，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　9　　日

勞動法庭　法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　10　　日

書記官　張琬青