臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第21號

上　訴　人　何業芳
訴訟代理人　林景瑩律師
　　李珮琴律師
　　程光儀律師
複 代 理人　連思成律師
被 上 訴人　臺灣證券交易所股份有限公司
法定代理人　許璋瑤（即臺灣銀行股份有限公司之
訴訟代理人　郭哲華律師

上列當事人間請求恢復考績等事件，上訴人對於中華民國107 年12月6 日臺灣臺北地方法院107 年度勞訴字第161 號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於108 年8 月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審及追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、本件被上訴人法定代理人原為兆豐國際商業銀行股份有限公司，於上訴人提起上訴後，變更為臺灣銀行股份有限公司，並指派許璋瑤為代表人，並於民國108 年7 月19日具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀及被上訴人第20屆第1 次董事會議紀錄在卷可參（見本院卷第179 至183 頁），核與民事訴訟法第170 條、第175 條規定相符，應予准許。按政府或法人為股東時，得當選為董事或監察人，但須指定自然人代表行使職務，公司法第27條第1 項定有明文。因該法人股東本身不能自為任何行為，而執行董事職務者，為該法人股東指定代表行使董事職務之自然人，故逕列臺灣銀行股份有限公司所指派之自然人為被上訴人之法定代理人即可（本院暨所屬法院107 年法律座談會民事類提案第10號研討結果參照），合先敘明。

二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。經查，本件上訴人於原審主張被上訴人變更其94年度考績為乙等，致其受有94年度考績獎金（即半個月薪資之損害）新臺幣（下同）5萬9,180元及退休提儲金7,989元之損害，請求被上訴人給付上訴人5萬9,180元本息，並提撥7,989元至上訴人指定之退休金帳戶。嗣於第二審程序中，上訴人主張其94年間之月薪應為12萬1,910元，據此計算其因而受有一個月薪資之考績獎金損害，故請求被上訴人再給付6萬2,730元，及自108年4月23日民事陳報暨追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及應再提撥8,469元至上訴人之退休金帳戶，其追加請求被上訴人再給付上開考績獎金及提撥退休金部分，核屬擴張應受判決事項之聲明，被上訴人雖不同意上訴人之追加（見本院卷第132頁），然依前揭規定，自屬合法，應予准許。

三、至上訴人主張依兩造勞動契約【包括94年7月19日修正後之年度考績辦法（下稱修正後年度考績辦法）第9條、人事管理辦法第40條】，及民法第184條第1項前段規定，求為命被上訴人應恢復上訴人94年考績為甲等部分。被上訴人雖以上訴人於原審108年8月9日言詞辯論期日時並未引用侵權行為規定為請求，係於上訴後始追加而不同意追加。然上訴人於原審即有主張係依民法第184條第1項前段為請求，有民事起訴狀在卷可參（見臺北地院107年度北司勞調字第37號卷【下稱司勞調卷】第7頁）；至上訴人雖於該次言詞辯論筆錄陳稱：「（法官：再請原告確認訴之聲明第1項請求權基礎為何？）我們主張是依80年度考績辦法，倘若鈞院認為無理由。則援引94年度考績辦法。」（見原審卷第291頁），然觀諸該次言詞辯論筆錄可知，因兩造就上訴人得否再以94年7月19日修正「前」之年度考績辦法為本件請求有所爭執，經原審法官僅就上訴人是否有要依修正前之考績辦法

為請求而為之確認，自不得以此陳述認上訴人已捨棄該侵權行為請求權，況上訴人於該次言詞辯論後所提出107年9月27日言詞辯論意旨㈡狀，仍載明本件請求權基礎為：修正後年度考績辦法、人事管理辦法、民法第184條第1項前段（見原審卷第314頁），是上訴人於本院所述就請求恢復94年度甲等考績部分對被上訴人請求之各如上開請求權基礎，並未追加何訴訟標的，被上訴人辯稱不同意上訴人追加依民法第184條第1項前段為請求云云，非屬可採。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：

㈠伊自78年3月間起迄今受僱於被上訴人，於94年間擔任被上訴人市場監視部資訊組副組長乙職，每月薪資為12萬1,910元。伊接任該職務後，盡忠職守，並致力於該組資訊電腦化及人力優化，效果頗為豐碩。詎被上訴人於94年底進行年度考績評定時，竟將伊考績評定為乙等，相較於其他相同職級之副組長該年度考績幾乎全為甲等殊屬異常。伊於95年1月13日就94年度考績評定提出申訴，經被上訴人市場監視部經理於95年1月17日簽文中肯定伊對於資訊組電腦自動化及人力精簡方面之努力，及對主辦之上市公司公佈注意資訊、內部人歸入權、投資人關聯戶等建檔作業達成成效，可見負有考評上訴人考績權責之監視部部門經理對伊94年度之工作努力與表現予以肯定。雖被上訴人總經理於上開簽文中表示伊被考列乙等係受公司全體考列甲等員額限制，始被排序改列乙等。被上訴人管理部亦先後於95年2月10日、95年2月17日以因受限於部門考列甲等人數不得超過總考績人數55%之規定，而調整市場監視部甲等排序最後兩名同仁之考績為乙等；至100年間，被上訴人於兩造另案訴訟中提出之「市場監視部94年度考績列為甲等人員排序表」（下稱系爭部門考績甲等排序表），註明伊考績排名為市場監視部21位甲等中第20名，並一再表明係因甲等員額下降為55%，故將倒數第2位員工改為乙等，惟仍未敘明該年度市場監視部員工總人

數，致伊難以察覺被上訴人掩飾無故調降該年度考績之事實。

㈡嗣被上訴人於臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）100年度重勞訴字第8號請求給付獎金訴訟中（下稱另案給付獎金訴訟），提出該案中選定臺北市臺灣證券交易所股份有限公司產業工會為被選定人之16名員工（含上訴人），經總經理核定之考績核定分數及排名資料表（下稱系爭考績資料表），伊始知市場監視部94年員工人數實際上應為38名，甲等考績以上人數為25人，如扣除優等考績者4名，甲等考績應為21人，依被上訴人修正後年度考績辦法第9條規定：各部室考列甲等人數為總人數百分之55（計算式：38人x 55% ＝20.9人），則以系爭部門考績甲等排序表上訴人既為85分，排序第20名，上訴人即應考評為甲等，且被上訴人僅需將市場監視部原本甲等最後一名員工改列為乙等即已為足，殊無調整伊94年度考績之理。被上訴人逸脫考評之裁量權限，擅自竄改伊94年度考績，不法侵害伊之權利，致伊受有94年度考績獎金12萬1,910元及退休提儲金1萬6,458元之損害，爰依兩造勞動契約、修正後年度考績辦法第9條、人事管理辦法第40條及第41條第1項、第55條第1項第2款、民法第184條第1項前段、第179條等規定，求為命被上訴人應恢復上訴人94年考績為甲等，並給付上訴人5萬9,180元本息，及應將7,989元提撥至上訴人之退休金帳戶。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服原判決，提起上訴，並為訴之追加。於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應恢復上訴人94年考績為甲等。㈢被上訴人應給付上訴人5萬9,180元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被上訴人應將7,989元，提撥至上訴人之退休金帳戶。及追加聲明：㈠被上訴人應給付上訴人6萬2,730元，及自108年4月23日民事陳報暨追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被上訴人應將8,469元，提撥至上訴人之退休金帳戶。

二、被上訴人則以：94年考績評比作業，係由各部門先就甲等及優等比例以小數點無條件進位方式初評，全公司合計結果，優等與甲等人數超過修正後年度考績辦法規定之比例限制（優等10%、甲等55%），超限之員額再由首長參考各部門提報時之排序，將部分初評優等人員調整為甲等、部分甲等人員調整為乙等，當年各部門由優等調整為甲等計有7人，由甲等調整為乙等計有14人，各部門被調整人數不一。上訴人所屬部門之甲等排序最後2名初評分數均相同，均調整為乙等，上開作業屬總經理之人事管理權限，且為通案性質，亦屬公平。上訴人未舉證證明伊考績評核作業有逸脫合理裁量範圍之情事，要求法院介入審查雇主之經營管理裁量權、判斷餘地，應無理由。又部門排序並非最終結果，伊之人事管理之負責人，對於上訴人之考績有最終之調整權限，上訴人主張依系爭部門考績甲等排序表即應取得甲等，應無理由。另因考績評定乙等致生之考績獎金、績效獎金、公提儲金及紅利減少、無法升等及無法參與甄選公費進修，均係因考績評定所生之附隨效果，亦即上訴人請求94年度考績獎金差額，與其請求回復94年度考績甲等間有附隨效果關係，伊得就上訴人請求回復94年度考績甲等部分，依民法第126條規定主張時效抗辯；且上訴人請求考績獎金損失亦屬工資，請求權時效為5年，伊亦主張時效抗辯；且上訴人於另案給付獎金訴訟均主張其94年度每月薪資為11萬8,360元，上訴後始變更其94年度每月薪資為12萬1,910元，顯不足採等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

三、上訴人主張其自78年3月間起受僱於被上訴人，於94年間擔任被上訴人之市場監視部資訊組副組長，於94年度考績經評定為乙等等情，為被上訴人所不爭執（見本院卷第153至154頁），堪以信採。

四、本院得心證之理由：

上訴人主張其於市場監視部94年度甲等考績排序為第20名，且94年度市場監視部實際考列甲等人數為21人，故依修正後

年度考績辦法第9條規定，其既經部門主管考評為甲等，且合於該部門甲等人數比例之限制，卻經被上訴人無權更改之高層擅自調降上訴人之考績，故意將上訴人該年度考績評定改為乙等，被上訴人所為已構成侵權行為及違反兩造間勞動契約，其自得依民法第184條第1項前段之規定，及修正後年度考績辦法、人事管理辦法及民法第179條等規定，請求恢復伊該年度考績為甲等，並給付考績獎金及提撥退休金差額乙情，則為被上訴人否認，並執上詞置辯。經查：

㈠按被上訴人依其人事管理辦法第39條規定，員工年度考績於每年終了，依年度考績辦法辦理；於94年7月19日訂定之修正後年度考績辦法第3條規定：「年度考績按下列標準分別評定：㈠工作：50%，㈡操行：20%，㈢學識：15%，㈣才能：15%。」，第4條規定：「年度考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：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5條規定：「年終考績獎懲，依左列規定：甲等：晉薪一級，並給予一個月薪資獎金，薪級已達最高級者，給予兩個月薪資之獎金。乙等：晉薪一級，並給予半個月薪資之獎金，薪級已達最高級者，給予一個月薪資之獎金。丙等：不予獎勵。丁等：免職或解僱。」，第9條規定「各部室考列各等人數比例原則如下：優等：總人數10%、甲等：總人數55%、乙等：總人數31%、丙等及丁等：總人數4%」，第10條規定：「各部室主管級以上人員之考績由管理部列冊彙陳總經理考評後核轉董事長核定；總經理之考績由董事長評核；各部室副主管以下員工之考績，由各主管考評後送管理部彙陳總經理核定。」，有該修正後年度考績辦法在卷可稽（見司勞調卷第16頁）。是就被上訴人所屬員工94年年度考績之考核自應依上開辦法之規定為之。

㈡上訴人主張94年度市場監視部員工為38人，依修正後年度考績辦法第9條規定，該部門得考績甲等人數為21人（計算式：38人x 55% ＝20.9人），而就系爭部門考績甲等排序表，

其為考績甲等人數21人中第20名，合於修正後年度考績辦法所列甲等人數之限制，況94年度市場監視部最終實際考核甲等者為21人，可見被上訴人故意竄改其考績，應恢復其94年度考績為甲等云云，並提出系爭部門考績甲等排序表及被上訴人於另案給付獎金訴訟中給付系爭部門考績甲等排序表及系爭考績資料表為憑（見司勞調卷第17頁、本院卷第37頁）。被上訴人則辯稱：系爭部門考績甲等排序表僅係市場監視部部門主管之初評，依修正後年度考績辦法第10條之規定係由總經理本於職權於公司整體員額限制內調整各部分之考績人數，並非逕以部門初評結果為最終核定考績結果等語。觀諸上開修正後年度考績辦法第4 條及第9 條規定，年度考績列為甲、乙、丙、丁係有人數比例之限制，並非考績評分80分以上者，即必定最終核給年度考績即為甲等，尚須考量該列等考績之人數比例；又依該辦法第10條規定可知，各部室副主管以下員工之考績，係由各主管考評後，送管理部彙陳總經理核定。是以，被上訴人公司之總經理確有其人事考核權限，故其對部門主管對各部室副主管以下員工所為之考績初評內容，再加以核評決定年度考績之調整，此與修正後年度考績辦法之規定亦無相違。故被上訴人此部分所辯，並非無據。

㈢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。此由上訴人就94年度考績列為乙等乙事曾提起申訴，經被上訴人市場監視部經理於95年1 月17日以簽回覆：「二、…該員對於資訊組電腦自動化及人力精簡方面之努力，益宜嘉勉。該組主辦之上市公司公佈注意資訊、內部人歸入權、投資人關聯戶等建檔作業，均能達成無誤。三、復查何副組長（即上訴人）在處理業務態度表達上，容有進一步改善之空間，但以整年度之工作表現，本部原評核該員年度考績為甲等，嗣經公司考量整體考績員額後奉核評為乙等」等語，有該簽文在卷可參（見司勞調卷第12頁），可知被上訴人對上訴人之考評確有參酌其於該年度所經辦作業內容、業務處理態度等工作表現後，由部門主管予以核評及排序，再由總經理依照公司總人數各列等人數比例有所不符時予以調整，而將於初評時與上訴人同分之另名員工同改列為乙等，並無證據顯示被上訴人有逸脫考績評定之合理裁量權限之情形。況參以年度考評是就受考評人與其他同級受評人全年度之具體表現評比，且評比後各優劣評等之人數，亦有一定比例限制，均如前述，亦即非僅依上訴人一人於所處部門之單一具體表現核定其考績。從而，上訴人僅以依系爭部門考績甲等排序表，其列為甲等考績排名第20名，並未超出以該部門人數計算之55%人數比例，主張被上訴人違反修正後年度考績辦法第9條之規定，或故意變更其考績云云，自非可採。

㈣又上訴人主張：應由各部門各級主管即直屬組長及部門經理對員工進行實質工作績效考核，並非可由無法探知近600 位員工實際工作狀況之管理部或總經理可得以實際評核或更改

，員工考績須經總經理核定應只是行政程序，被上訴人總經理即使有權更改，仍應有實質應予更改之考評依據，否則即為濫權云云。被上訴人則辯稱：94年之考績評比係由各部門先就甲等及優等比例以小數點無條件進位方式初評，全公司合計結果，優等與甲等人數超過考績辦法規定之比例限制（優等10%、甲等55%），超限之員額再由總經理參考各部門提報時之排序，將部分初評優等人員調整為甲等、部分甲等人員調整為乙等，而當年各部門由優等調整為甲等計有7人，由甲等調整為乙等計有14人，各部門被調整人數不一；又因系爭部門考績甲等排序表所列初評甲等之21人，並未包含部門主管，而市場監視部外派人員初評雖列為乙等，而經總經理整體考量調整為甲等，並與該部門經理考績甲等，故總計94年度市場監視部考列甲等以上之人經扣除含上訴人之最後兩名同仁後，優等及甲等人員合計為25人等語。經查：被上訴人所稱因受限於部門考列甲等人數不得超過總考績人數55%之規定，且系爭部門考績甲等排序表最後兩名之初評分數相同，經簽奉核可調整市場監視部甲等排序最後兩名員工之考績為乙等乙情，亦有被上訴人95年2月10日、95年2月17日被上訴人管理部門簡便行文表兩張在卷可參（見司勞調卷第13、14頁）；況觀諸上訴人所提出被上訴人100年12月7日人事評議小組會議紀錄，就討論事項「一、100年員工年終考績案」第4點中記載：「各部門應依考績辦法規定考列各等人數，其中優等占總人數10%、甲等占總人數58%、乙等占總人數31-32%、丙等及丁等合計占總人數1%以下。上開比例遇小數點時，總人數9人以下部門之優、甲等採小數點無條件進位（合計超過68%時，甲等捨去1人）、10人以上部門之優、甲等採小數點無條件捨去，在扣除丙、丁等人數後，餘列乙等。上述因小數點處理原則致使各部門各列等人數合計數與全公司總人數計算各列等人數不符時，『援例』陳請總經理調整列等。」，有該會議紀錄在卷可稽（見本院卷第175至176頁），參以被上訴人於上開會議紀錄中，

確載有於此情形依循往例係由總經理予以調整列等。從而，被上訴人所述依修正後年度考績辦法第9條所定各部室列等人數之比例，係計算各部門列等人數之基礎原則規範，倘於各部門因小數點處理致使各部門列等人數合計人數與全公司總人數計算各列等人數不符時，則由總經理參酌全公司整體考量予以調整乙情，堪以信採。故被上訴人之總經理本於職權於公司整體員額限制內調整各部分之各列等考績人數，依最終核定結果，加計市場監視部經理及外派人員改列甲等後，上訴人排序依據遞延等語，即非無據。至上訴人另主張如被上訴人以「特殊甲等員額」之慣例處理，即高級長官機要秘書及外派人員在編制上雖隸屬各個部門，但不將其等計入所屬部門之甲等比例，即無須降調其考績云云，並提出上開100年12月7日人事評議小組會議紀錄為憑。惟被上訴人否認有此慣例存在；且觀諸上訴人所提上開會議紀錄中雖載有「高級主管機要秘書7人之考績，由法務議事部主管考核；另本公司借調主管機關支援『協助企業導入IFRS服務中心』4位同仁之年度考績，由主管機關張組長依表現評核渠等同仁之考績後，再送交各所屬部門主管參考，惟不計入渠等同仁所屬部門列等比例」等語（見本院卷第177頁），然此為100年間之會議內容，自無從據此推論相距6年前之94年年度考績評核時確有此處理模式存在，況依上開會議紀錄可知就該借調主管機關之4位員工係由主管機關方之組長先予以評核，且不計入所屬部門列等比例，然此提案既為個案討論，並非「援例」處理，是否得據此認定有前開慣例存在，並推論本件得援引適用，已非無疑。故上訴人此部分主張，亦屬無據。

㈤按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。又無法律上原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。民法第184條第1項前段、第179條固亦有明定。被上訴人評定上訴人之94年之年度考績為乙等，屬於雇主對於受僱勞工所為之績效考核，係屬於人事管理範疇，業如前述，

難認被上訴人評定上訴人之94年度考績為乙等一事，係屬因故意或過失對上訴人實施不法侵害之行為，而致上訴人受損害。況如前所述，雇主如何考評既為人事管理之核心部分，即經由被上訴人對各從業員工具體為年度、平時考評等人事權之行使。則上訴人以上開訴之聲明，求為本院判命被上訴人應將上訴人94年度考核回復為甲等，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權核心事項，顯害及被上訴人管理權之具體行使。從而，上訴人請求被上訴人給付短少之考績獎金及退休金，係以被上訴人94年度考績評定違反修正後年度考績辦法及人事管理辦法等規定或有違法不當情事而應予撤銷改回復為甲等前提，然被上訴人所為考績評定及決定並無違法或違反兩造間勞動契約而應予撤銷之事由，已如上述，即無不法侵害上訴人權利或被上訴人有無法律上原因而受利益之情，則上訴人請求本院判命被上訴人應將其94年度考績考評回復為甲等，並假設其94年度之考績為甲等，而為上開考績獎金差額及提撥退休金之請求，均非正當，不應准許。

五、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約、修正後年度考績辦法第9條、人事管理辦法第40條及第41條第1項、第55條第1項第2款、民法第184條第1項前段、第179條等規定，求為命被上訴人應恢復上訴人94年考績為甲等，並給付上訴人5萬9,180元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及應將7,989元提撥至上訴人之退休金帳戶，洵屬無據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決及駁回其假執行之聲請，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。上訴人另追加請求被上訴人應給付短少之其餘6萬2,730元考績獎金，及自108年4月23日民事陳報暨追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及再提撥8,469元至上訴人之退休金帳戶，亦無理由，應予駁回。

六、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。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴，均無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　10　　日

勞工法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　石有為

法　官　林佑珊

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　張永中