

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞小字第40號

原告 孟令謹  
訴訟代理人 高靖棠律師

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

上列當事人間請求確認考績無效事件，本院於民國113年8月30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

一、原告主張：

原告於民國91年6月25日起任職於被告公司，擔任表面處理  
作業員，原告歷年表現多為甲等，原告於112年1月17日因遭  
主管蔡裕昌誣陷動作慢、對主管不敬等情事，而與蔡裕昌發  
生爭執，蔡裕昌因此懷恨在心，竟泛稱原告每月績效評核分  
數偏低，而將原告112年之考績評定為乙等（下稱系爭考  
績），因系爭考績並無就評核得分提出相關計算之依據，原  
告並無缺勤、犯錯處分或減效之違失，卻與另三名請假過多  
之同事並列乙等，此評核結果有違平等原則、比例原則及禁  
止恣意裁量原則，亦未給予原告任何陳述意見之正當法律程  
序，應屬無效等語，爰請求確認系爭考績核定行為無效，並  
聲明：確認系爭考績無效。

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。被告係依據公司

01 制訂之「考核辦法」為之，係由課長蔡裕昌評核後，再經廠  
02 長林志明核定，是原告之年終考核成績分數為74分，落在60  
03 至74分間，故評為乙等，並無不公。又原告主張係因與課長  
04 蔡裕昌爭執而遭報復，然原告111年12月之分數較112年1月  
05 分數更低，是蔡裕昌顯未因爭執事件而對原告有何不公平之  
06 對待，且原告依被告公司電腦自動計分系統所得之定期工作  
07 評核平均分數亦原告單位之最後一名，益徵原告工作表現低  
08 於被告公司要求之標準。故原告主張顯無理由等語，以資抗  
09 辯。並聲明：原告之訴駁回。

### 10 三、得心證之理由：

11 (一)、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  
12 之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取  
13 代，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事  
14 項，害及被上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之  
15 (最高法院108年台上字第890號民事判決參照)。再按績  
16 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  
17 現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對員工具有之  
18 潛在發展能力作一評估，以瞭解員工將來執行業務之配合  
19 性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一  
20 環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，  
21 對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、  
22 獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵  
23 員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企  
24 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  
25 作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指  
26 導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從  
27 性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加  
28 以評價，再由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）  
29 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  
30 定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管  
31 為考績之評定時，應有一定之裁量餘地。而人事考評既為管

01 理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，亦即專屬企  
02 業主對員工所為之考核，即非法院所得以取代考核。

03 (二)、經查，證人蔡裕昌到庭證稱：原告其他項目合計54分，是其  
04 依所有人每月分數之排序後去打，而定期工作評核是依據工  
05 作表現去打分數，例如原告發現品質貨機台有異常都沒有主  
06 動反應，而由下一班反應，致其他人有加分，原告無法加  
07 分，造成原告評核都落在最後。原告申請病假僅會影響考勤  
08 積分，不會影響其評核分數，其112年1月17日僅係與原告確  
09 認工作項目及所需求之時間，並未與原告發生爭執等語（見  
10 本院卷第21至25頁），再酌以原告110年12月至111年11月年  
11 間之定期估做評核分數清單，原告該年度之平均分數即為全  
12 單位到數第二名，此有該評核分數清單在卷可佐（見專調卷  
13 第209頁），核與證人上開證述原告評核成績均落在最後乙  
14 情相符，是原告主張與原告發生爭執（112年1月17日）後，  
15 考績乙等係遭證人狹怨報復云云，顯與事實相違。綜上，原  
16 告之考績係主管即證人蔡裕昌依原告在全單位之工作表現，  
17 予以評核，原告尚無法證明原告原表現優異，上開考績乙等  
18 評核係因蔡裕昌狹怨報復所致，是原告舉證尚有未足。是原  
19 告主張確認系爭考績無效，為無理由，不應准許，應予駁  
20 回。

21 四、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審  
22 酌與本院前揭判斷不生影響，毋庸再予審酌，併此敘明。

23 五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，  
24 判決如主文。

25 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

27 正本係照原本作成。

28 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。

29 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日  
31 書 記 官 劉 明 芳

