

臺灣雲林地方法院民事判決

114年度勞訴字第3號

原告 陳振慶

訴訟代理人 謝佳煊律師

被告 臺灣化學纖維股份有限公司

法定代理人 洪福源

訴訟代理人 李盈達

紀育泓律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年4月15日言詞辯論終結，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、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告公司應給付原告新臺幣（下同）500萬元，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（本院卷第12頁）。嗣於言詞辯論期日變更及增列訴之聲明為：（一）被告公司應給付原告483萬4,654元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被告公司應回復原告民國100年至102年、108年、109年、113年之考績紀錄為甲等。（三）被告公司應回復原告原先化工一部芳香煙二場製程開發組製程高級工程師之職位（本院卷第467頁）。原告上開所為，係減縮應受判決事項之聲明（一），而其增列應受判決事項之聲明（二）、（三），係本於其主張同一侵權行為法律關係之基礎

01 事實，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，經核與前開規定
02 相符，均應予准許。

03 貳、實體部分：

04 一、原告主張：

05 (一)原告自89年間任職於被告公司，原告曾於100年7月29日及同
06 年8月9日，以網路郵件向主管申請育嬰留職停薪，並提供自
07 身專案業務資料以便主管安排代理人。後原告依主管指示提
08 供紙本資料予相關負責人們簽核，惟紙本資料提出後，並未
09 獲得被告公司正式回應，顯見被告公司有意拒絕原告申請育
10 嬰留職停薪。蓋依一般經驗法則，原告先前已用電子郵件告
11 知主管，並提供業務交接所需資料，若原告遲未提出育嬰留
12 職停薪申請，因涉及業務交接等嚴重影響，主管出於職責應
13 當會詢問原告是仍有要申請育嬰留職停薪，以利主管後續工
14 作分配安排。惟主管對原告有無申請不聞不問，該行為顯與
15 常情不符，故可推論主管應知悉原告有提出申請，惟不被被
16 告公司核准。又原告於100年7月底提出育嬰留職停薪申請，
17 被告公司卻在相隔不到2個月即在未具理由之情形下，稱原
18 告工作表現不佳，並將其調任至其他部門，有借題發揮之
19 嫌。被告公司就100年至102年原告年度考績為乙等之部分，
20 係因原告於100年8月中旬申請育嬰假為被告公司不准，並給
21 予原告3年考績乙等，公司明顯故意刁難。原告在新部門任
22 職兩個月，不僅需熟悉新工作內容，尚需面對與新職場同事
23 相處等挑戰，實屬不易。然被告公司無視原告所需面對之難
24 題，亦未給予任何實質有效幫助，在未告知原告何處工作表
25 現不佳以及如何改善以符合被告公司標準之情形下，逕行給
26 予原告乙等考績，實難讓人信服。

27 (二)原告於100年至102年、108年、109年、113年等6年之乙等考
28 績，於人事異動彙總表皆未註明原因。由被告公司提出之原
29 告人事異動彙總表可得知，原告於90年間因所屬上夜班時睡
30 覺而督導不週，受有警告兩次，舉輕以明重，該不影響考績
31 之事項，尚會記入人事異動彙總表中，被告公司雖提出「從

01 業人員年終考核表」稱原告遭評乙等考績非無理由，惟原告
02 所爭執者係年終考核表遭評定為乙等之過程及理由，由各該
03 年終考核表可見主管僅以其主觀且空泛之文字記載「被
04 動」、「工作效率差」、「本識學能不佳」、「工作態度不
05 佳」或「工作態度消極」等語，然並未實際說明原告何種具
06 體行為屬於「被動」等情狀，亦無證據佐證原告有「被動」
07 之情事。是以，原告於遭評定為乙等後，完全無從知悉自身
08 何種具體行為未達公司要求，事後亦無法檢討及改進，而被
09 告公司卻得以主觀、空泛且毫無憑據之言論作為評語，逕自
10 將原告評為乙等考績，顯屬恣意且不公。

11 (三)再原告於113年9月間向雲林縣政府申請勞資爭議調解，旋即
12 於同年10月間遭被告公司以未經證實可歸責於原告之事由約
13 談，並予以刁難。是以，被告公司係因原告申請勞資爭議事
14 件而對原告為不利於原告之行為，顯違反勞資爭議處理法第
15 8條規定，亦可證明原告受有被告公司之不公平對待。

16 (四)基此，原告遭受被告公司於100年至102年、108年、109年、
17 113年以不當之考績評等，損害其工作權利、應領有之薪資
18 及擔任之職位，而受有調職、降職及薪資減少等損害，乃遭
19 受不公平對待。爰依民法第184條第1項前段、第213條第1項
20 提起本件訴訟。

21 (五)原告因乙等考績之不當評等所受之損害，分述如下：

22 1.主管獎勵金349萬元：

23 被告公司於每年8月發給前一年度之主管獎勵金，例如97年8
24 月發給96年度之主管獎勵金。原告未受有乙等考績前之年度
25 主管獎勵金為28萬元，於100年8月間因嘗試申請育嬰留職停
26 薪未果，導致99年度之主管獎勵金遭減少為15萬元，又自10
27 2年度起即無主管獎勵金。是以，原告請求賠償給付99年度
28 主管獎勵金之差額13萬元，及102年度至113年度共12年度之
29 主管獎勵金336萬元（計算式：28萬元×12=336萬元，共計34
30 9萬元。

31 2.調升薪資差額損失76萬5,960元：

01 原告如未受乙等考績致調降職等級別，每年可調升月薪，惟
02 原告因受乙等考績致無法調薪，而受有差額損害合計76萬5,
03 960元。

04 3.效率獎金23萬4,624元：

05 (1)效率獎金為被告公司每月發放，又可細分為團體評核、主管
06 評核及特定評核等三項獎金。員工依照職等、職級會對應不
07 同之效率基數。每項評核的一個效率基數各代表不同金額，
08 再依照員工效率基數，兩者相乘後計算出每項評核之獎金金
09 額。三項評核獎金加總後，即為效率獎金。

10 (2)原告依據未受乙等考績前之晉升幅度，推估每2年應提升職
11 級一級。惟受乙等考績影響，非但未能晉升，反受降職級
12 之苦。又降職等（級）影響效率基數，分別使三項評核獎
13 金，進而導致效率獎金總額下降。經原告計算自101年至113
14 年間，應有職級與受乙級考績影響後實際職級之效率基數差
15 距，逐年遞增，平均差距為0.46。又參考過往效率獎金明細
16 表，得出每一效率基數換算獎金為3,271元。基此，原告因
17 乙等考績影響職等（級），進而每月受到之損害為1,504元
18 （計算式： $3,271\text{元} \times 0.46 = 1504.66\text{元}$ ）。自101年至113年共
19 計13年間，受有23萬4,624元（計算式： $23\text{萬}4,624\text{元} \times 12 \times 13$
20 $= 23\text{萬}4,624\text{元}$ ）。

21 4.年終獎金、節禮金，共34萬3,980元：

22 被告公司每年發放不同月數之年終獎金，及每年端午節、中
23 秋節各發放半個月節禮金，合計1個月節禮金。原告因未每
24 年調升月薪，進而影響其年終獎金、三節禮金損失合計34
25 萬3,980元。

26 (六)被告公司未具理由即故意以乙等考績，對原告造成不公平對
27 待，又此不當對待致原告在考績紀錄與金錢上皆受有損害，
28 故原告請求回復損害發生前之原狀，即未受不公平考績評等
29 前之「甲等」考績，並請求被告公司賠償因乙等考績及其後
30 續調職、降職等，所致原告損失之金錢。又原告所受之損
31 害，係因被告公司故意行為導致其受有損失，而非單純每月

01 或每年薪資短少，故原告所受侵害之權利，請求權時效應適
02 用民法125條之15年，被告公司並無以時效抗辯之可能。

03 (七)被告公司稱原告所受之職等異動並未影響本薪云云，惟調職
04 之不利益並非僅以金錢計算，原告除在經濟上受有損失外，
05 調降職等、級別亦對原告造成身心上之影響。被告公司將原
06 告調至芳香煙二廠廠務室、化工一部製程開發處、芳香煙三
07 廠廠務室及化工一部保養處保養二課等處，且職位名稱涵蓋
08 值班主管、製程改善工程師、專案高級工程師、製程高級工
09 程師、機械保養工程師、工管工程師等不同領域，職稱差異
10 甚大，工作內容橫跨製程、專案、保養及工管等，殊難想像
11 原告於短時間內需轉換不同領域之工作，承受多大壓力。被
12 告公司稱其調職行為係出於「無不希望原告能自我調適」，
13 惟頻繁更動原告工作職位與內容，並期待原告能自我調適，
14 是否真能有效提升原告工作能力，尚非無疑。是原告主張被
15 告公司所為之調職為不當調動，故同時請求回復原有之職位
16 即化工一部製程開發組製程高級工程師。

17 (八)並聲明：(一)被告公司應給付原告483萬4,654元，及自起訴狀
18 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告公司
19 應回復原告100年至102年、108年、109年、113年之考績紀
20 錄為甲等。(三)被告公司應回復原告原先化工一部芳香煙二場
21 製程開發組製程高級工程師之職位。

22 二、被告公司則以：

23 (一)原告於89年2月17日任職於被告公司擔任工程師，雙方約定
24 工資以原告近6個月平均工資計8萬8,297元，原告已於114年
25 1月24日向被告公司申請退休，並已於同年2月18日離職，被
26 告公司並已給付退休金予原告。

27 (二)原告前因誤認100年8月間被告公司不准其申請育嬰假，認原
28 告連續3年(100年至102年)考績乙等係因被告公司故意刁
29 難，並致其自二級主管降級為基層主管一級(即目前職等
30 級)，致其減少收入，再認目前職務不符其專業，請求恢復
31 原職為由，於113年9月26日向雲林縣政府提出勞資爭議調

01 解，經調解後，兩造於113年10月25日作成調解不成立紀
02 錄。

03 (三)然被告公司從未不准原告申請育嬰假。被告公司之育嬰留職
04 停薪申請流程及所需檢附之文件，係規定於被告公司人事管
05 理規則第9.4條「停薪留職之申請」，原告係於100年7月29
06 日於網路信箱向主管表示欲申請育嬰假，主管於同年8月5日
07 回覆除請原告準備留職停薪申請簽呈及工作交接明細表外，
08 無其他事項註記，亦無任何駁回原告育嬰假申請之意思表
09 示，後續係因原告未正式提出及填載申請育嬰假之書面，實
10 非可歸責於被告公司。上開事實亦經雲林縣政府於113年1月
11 30日派員至被告公司實施勞動檢查，並於113年3月4日以府
12 勞動二字第1130018689號函回覆原告明證在案。

13 (四)原告連續三年（100年至102年）考績乙等係因原告自身表現
14 不佳，並非被告公司刻意刁難，且原告亦未曾就考績乙等一
15 事向被告公司提出過申訴，足證並無被告公司刻意刁難之情
16 事。原告於89年2月17日任職於被告公司後，除曾於90年8月
17 14日因督導不周遭警告2次處分外，其他表現尚屬普通，惟
18 於100年在被告公司芳香煙二廠廠務室擔任專案高級工程師
19 時，因工作表現不佳，雖於當年度11月1日調任至被告公司
20 化工一部製程開發組擔任製程高級工程師，然因原告100年
21 間之工作時間大多於芳香煙二廠廠務室，且調任後工作表現
22 依然未見改善，因此該年度考績被評為乙等。且原告於調任
23 至化工一部製程開發組後，在工作表現上仍持續萎靡不振，
24 因此其於101年至102年之考績仍為乙等，期間經單位主管不
25 斷給予鼓勵後，稍有改善，於103年以後考績即又恢復為甲
26 等。嗣原告於108年3月16日再調任至被告公司芳香煙三廠廠
27 務室擔任專案工程師後，又經「其他主管」再評為「工作配
28 合度不佳，對於自身業務漠不關心」（108年）、「工作態
29 度不佳」（109年），而獲乙等考績，以上資料均可詳原告
30 之人事異動彙總表。由上開資料可知，原告於89年2月17日
31 任職於被告公司迄今，已多次因工作表現不佳，致當年度考

01 績被評定為乙等，且係由不同單位之不同主管依原告當時之
02 工作表現所評定。

03 (五)原告其後於113年間擔任化工一部保養處保養二課擔任工管
04 工程師（機械）時，又因「2024年8月定檢後之工程物料，
05 經主管多次跟催仍未辦理繳庫作業，物料放置現場任其生鏽
06 損毀，工作態度消極」，而再獲乙等考績。原告於被告公司
07 任職期間因工作表現不佳而「不同單位」、「不同主管」評
08 為乙等考績皆有理由，且年終考核表乃被告公司為考察員工
09 年度工作狀況，有效管理員工，以促進企業進步之不公開人
10 事資訊，評語自不會告知原告。且於原告被評為乙等考績連
11 年間，原告之主管皆有主動關心、鼓勵原告並與原告溝通可
12 努力方向，非未給予原告實質有效幫助。另申請育嬰假為有
13 利原告自身權利事項，應由原告自行提出申請資料，原告經
14 主管告知應準備資料仍消極不提出，以致原告自始並未申請
15 育嬰假，自無被告公司准駁可言，惟原告卻將此情形歸責於
16 被告公司，實屬無理。

17 (六)原告自二級主管降級為基層主管一級（即目前職等級）實因
18 其考績不佳所致，且未影響原告勞動條件。依被告公司所屬
19 台塑企業考核辦法，關於考績異常人員進一步處理原則，考
20 績乙等者降一級別，二年乙等者降二級別。原告因自身工作
21 表現不佳致100年考績被評為乙等，依前項規定，於101年3
22 月1日由原來10等3級專案高級工程師降一級為10等2級，嗣
23 因原告101年考績再被評為乙等，依前項二年乙等者降二級
24 別規定，102年3月1日降為9等5級，再因原告102年考績又被
25 評為乙等，因此103年3月1日再降至8等2級，並調整職務為
26 基層主管一級製程工程師，則原告於101年至103年間職等異
27 動實因其考績所致，然並未影響其本薪。

28 (七)原告臚列因乙等考績導致其所受之損害皆不可採，理由分述
29 如下：

30 1.主管獎勵金：

31 被告公司之主管獎勵金為被告公司給予主管之額外獎勵，為

01 鼓勵性質，無規定數額且非薪資給付之一部，被告公司甚至
02 得以不給付，換言之，主管獎勵金非擔任主管必得之給付；
03 又原告後因工作表現不佳考績異常而降職級為非主管職，自
04 亦無再請求主管獎勵金給付之餘地。

05 2.調升薪資差額損失：

06 原告受乙等考績調降職別有理由已如上說明，故原告自不得
07 主張受乙等考績無法調薪之差額損害；又原告亦未說明所主
08 張之「應每年調升月薪」之依據及計算方式，且被告公司每
09 年調薪幅度不同，以差額定數計算13年間未調升薪資差額損
10 失，自不可採。

11 3.效率獎金：

12 原告未提出其主張「自101年至113年間應有職級與受乙級考
13 績影響後實際職級之效率基數差距，逐年遞增，平均差距0.
14 46」之計算依據與標準，此部分主張自無理由。

15 4.年終獎金、節禮金：

16 此部分原告亦未提出月薪差額之依據及計算方式，其主張顯
17 有疑義。

18 (八)綜上，原告因自身表現不佳被評定考績乙等而受有職務上之
19 調整，被告公司並未違反任何勞動契約、法規，基於企業組
20 織調整及營運發展有其必要性，考績之評定亦屬被告公司之
21 裁量餘地，且原告職務調動乃為企業之組織調整及營運發
22 展，在業務上具必要性、合理性而非權利濫用。原告應就其
23 主張被告公司應負依民法第184條第1項前段規定侵權行為損
24 害賠償責任之構成要件事實負舉證責任。首先，考績乙等是
25 否屬侵害原告權利已有重大疑義，且原告亦應就其考績被評
26 定乙等屬被告公司之故意或過失行為舉證，然原告僅空言指
27 摘，且原告主張侵權行為得適用民法第125條之「15年」時
28 效，亦不知所云，不知依據為何。況且，原告業已「申請退
29 休獲准」，並領有全額給付之退休金，即原告已單方面終止
30 與被告公司之勞動關係，卻主張要回復原有職位，顯有矛盾
31 歧異，而與事理不合等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁

01 回。

02 三、兩造不爭執事實：（本院卷第419頁至第420頁）

03 (一)原告於89年2月17日開始任職於被告公司，於89年8月1日任
04 職於化工二部芳香烴二廠廠務室，於100年11月1日調任台化
05 工程一部製程開發組，擔任製程高級工程師。

06 (二)原告於100年年底之考績為乙等，於111年2月1日改派二級主
07 管，於101年至第102年之考績為乙等，於103年3月1日改派
08 基層主管一級製程工程師，於103年11月1日改派製程改善工
09 程師，於103年、104年、105年、106年、107年之考績為甲
10 等，於108年3月16日調任台化工一部芳香烴三廠廠務室，擔
11 任專案工程師，於108年、109年之考績為乙等，於110年1月
12 16日調任台化化工一部保養處保養二課擔任機械保養工程
13 師，於110年之考績為甲等，於111年12月1日擔任工管工程
14 師（機械），於111年、112年之考績為甲等，於113年之考
15 績為乙等。

16 (三)原告已申請退休獲准，實際離職日期是114年2月18日。

17 四、本院之判斷：

18 原告主張被告公司於其任職期間曾有6年恣意將原告之考績
19 評定為乙等，構成侵權行為，惟為被告公司所否認，並以前
20 詞置辯。是本件兩造之爭點厥為：(一)被告公司是否係因原告
21 於100年8月中旬向被告公司申請育嬰假公司不准，遂將原告
22 於100年至102年連續3年之考績均評定為乙等，因此應負侵
23 權行為之損害賠償責任？(二)被告公司是否不當將原告於108
24 年、109年之考績均評定為乙等，因此應負侵權行為之損害
25 賠償責任？(三)被告公司是否因原告於113年9月向雲林縣政府
26 申請勞資爭議調解，遂將原告於113年之考績評定為乙等，
27 因此應負侵權行為之損害賠償責任？茲分述如下：

28 (一)按依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為
29 人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責
30 性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，
31 且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立

要件應負舉證責任(最高法院108年度台上字第1990號判決意旨參照)。次按所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現加以評核，並對員工所具之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其在執行業務時之適任性及未來前瞻性。雇主基於經營需求及人事管理權責，本得頒訂其人事管理辦法，就相關考核、績效、獎懲及升遷內容等為規定，俾供評核員工之工作表現，以瞭解其是否具有能勝任工作之能力。雇主經由考核制度，對於員工所為之考核評比及人事懲戒程度，均屬其人事管理之權責；而員工對於考核結果，如有爭執，應先循其組織內部之申訴制度為處理，而非直接訴請法院為救濟，且除在員工主張其因該考核致僱傭關係之存否受有影響時，法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強制或禁止規定、權利濫用等原則為審查判斷外，但尚無從完全介入審查雇主所為績效考核之妥當性，以兼顧雇主之人事管理權能及受僱人工作權之保障(臺灣高等法院臺南分院106年度勞上字第3號判決意旨參照)。而本件並非屬僱傭關係之存否受影響之情形，是本院僅能審查被告公司就原告100至102年、108年至109年、113年各年終績效考核之「合法性」，至年終績效考核之妥當性，尚無從實質加以審查。又績效考核此權限乃用人單位之核心權限，法院雖得介入審查考評是否有違法情事，惟於審查確認考評決定有違法情形，不應加以維持之際，仍不得逕自作成應為特定考績(如「甲等」考績)之意思表示，否則即已侵害所屬用人單位之核心權限，先予敘明。

(二)查原告於100年年底之考績為乙等，於111年2月1日改派二級主管，於101年至第102年之考績為乙等，於103年3月1日改派基層主管一級製程工程師，於103年11月1日改派製程改善工程師，於103年、104年、105年、106年、107年之考績為甲等，於108年3月16日調任台化工一部芳香烴三廠廠務室，擔任專案工程師，於108年、第109年之考績為乙等，於110年1月16日調任台化化工一部保養處保養二課擔任機械保養

01 工程師，於110年之考績為甲等，於111年12月1日擔任工管
02 工程師（機械），於111年、112年之考績為甲等，於113年
03 之考績為乙等之事實，有被告公司提出人事異動彙總表可證
04 （本院卷第107頁至第113頁），且為兩造所不爭執（本院卷第4
05 19頁至第420頁），此部分首堪認定。

06 (三)就100年至102年原告年度考績評定為乙等之部分，原告主張
07 係因其於100年8月中旬申請育嬰假，為被告公司不准，遂給
08 予原告3年考績乙等，被告公司明顯故意刁難（本院卷第12
09 頁、第417頁）。按受僱者申請育嬰留職停薪，應於10日前以
10 書面向雇主提出，育嬰留職停薪辦法第2條第1項定有明文。
11 經查，原告於100年7月29日於被告公司之網路信箱表示將於
12 下月底申請育嬰假，而被告公司之主管於100年8月5日回覆
13 原告，請原告準備下列資料：「1.留職停薪申請簽呈---先
14 呈核2.工作交接明細表(含完成/未完成/相關資料歸檔在那
15 裡/相關工作他廠可詢問的人...以利人員交接」，此有上開
16 網路信箱之寄信及回覆內容可證（本院卷第66頁、第199
17 頁），可見原告於100年7月至8月間確曾對被告公司提出育嬰
18 假之申請，此節為兩造所不爭執。然就原告後續是否有填妥
19 被告公司所訂之「育嬰留職停薪申請表」（本院卷第399
20 頁），依規定以「書面」提出申請，則為被告公司所否認，
21 原告於本院審理時亦自陳並未留存有關該「書面」之複本
22 （本院卷第419頁），且未能提出被告公司曾為拒絕之證據，
23 是尚無從逕認原告此部分之主張為真。另參諸原告於本院審
24 理時陳稱：上面覺得這個可能以前沒有在申請，就勸說不要
25 申請，就叫其他同事來勸說我，說可以把我調到幕僚單位，
26 我8月提出育嬰假申請，就層層往上送到我們部門主管、廠
27 長、經理室，我們人事主管就叫「製程開發組」的資深主管
28 來勸說我不要請育嬰假，說你就調到「製程開發組」，「製
29 程開發組」是一個幕僚單位，因為要調到「製程開發組」，
30 總是要該組的組長來跟我講，可能要做什麼，因為幕僚單位
31 上下班比較正常，我當時有小孩子，然後我11月就調過去製

01 程開發組，育嬰假就沒有下文了，我之後也沒有去管該申請
02 表到哪去了等語（本院卷第418頁至第419頁），則原告於接
03 受「製程開發組」主管建議調任至上下班時間較正常之幕僚
04 單位後，即未再詢問是否通過申請育嬰假一事，故縱原告所
05 陳之前揭經過為真，且原告其後亦未主動將其「育嬰留職停
06 薪申請表」撤回，依所述情形，此部分亦不能排除原告及被
07 告公司就育嬰假是否繼續申請及選擇調動至上下班時間較正
08 常之幕僚單位「製程開發組」乙事，雙方已有共識或默示合
09 意之可能性存在。況果如原告所言，原告既有接受被告公司
10 調派其至幕僚單位「製程開發組」之安排，又未堅持必須讓
11 其繼續申請育嬰假，被告公司是否會如原告所指「因向被告
12 公司申請育嬰假公司不准」，以此緣由刁難原告，連續將原
13 告於100年至102年三年之考績均評定為乙等，亦有可疑，此
14 部分之關聯性尚乏堅強事證得以證明，難以遽認其間之因果
15 關係，自難認定有原告所稱之「故意侵權行為」。再者，原
16 告於100年至102年之考績乙等長達3年，並非僅有原告申請
17 育嬰假該年，被告公司並提出原告於100年至102年之年終考
18 核表之工作考核評分及綜合評語為證，其中除有列明「定期
19 工作評核之平均分數」、「工作考核項目」之分數及加總分
20 數、「考核分數及等級」初核及覆核均未達於甲等之分數
21 外，於100年之綜合評語並敘明：「被動，工作品質差，ARO
22 -2廠淘汰人員，觀察中」、於101年之綜合評語亦敘明「本
23 職學能太差，溝通協調能力不佳，組織能力與工作效率
24 差」、於102年之綜合評語並敘明「本職學能不佳，被動，
25 協調性不佳，執行力低落」（本院卷第429頁至第433頁），均
26 具體指陳有工作表現非優之情。被告公司既已依其各項考核
27 指標項目斟酌評定分數，則被告公司對原告所為各項考評項
28 目之評分是否妥適，此屬被告公司人事管理範疇，為其企業
29 組織經營需要所為人力資源管理事項，本質上具有高度屬人
30 性，又無堅強事證足認有原告所指因先前曾請育嬰假遭刁
31 難，係基於不當之動機或目的所為，而有恣意濫用或違法之

01 情事，本院應尊重被告公司人事管理核心事項之判斷，尚無
02 從介入審查其考核評分之妥當性，亦難逕自作成應為特定考
03 績之意思表示。況縱被告公司100年至102年之考績評定有恣
04 意濫用或違法考核侵害原告權利，而有原告所指「侵權行
05 為」之情，因考績評定涉及每年給付，於每年12月間進行，
06 有被告公司提出人事異動彙總表及從業人員年終考核表可證
07 (本院卷第107頁至第113頁、第429頁至第433頁)，應自斯時
08 開始起算民法第197條第1項所定10年之消滅時效，原告其後
09 遲於113年12月11日始起訴請求「侵權行為」之損害賠償，
10 是被告公司就此部分為時效抗辯，亦有所據。綜上說明，原
11 告請求回復原告100年至102年之考績紀錄為甲等，及請求因
12 該考績牽動影響之前揭各項收入差額損害等語，尚無依據。

13 (四)就108年、109年原告年度考績評定為乙等之部分，被告公司
14 就其考績評定提出原告108年至109年之年終考核表之工作考
15 核評分及綜合評語為證，其上除有列明「定期工作評核之平
16 均分數」、「工作考核項目」之分數及加總分數、「考核分
17 數及等級」初核及覆核均未達於甲等之分數外，於108年之
18 綜合評語並敘明：「工作配合度不佳，對於自身業務漠不關
19 心」、109年之綜合評語亦敘明「工作態度不佳。」(本院卷
20 第435頁至第437頁)，均具體載明原告此段期間有工作表現
21 非優之情。參以卷附被告公司於109年7月22日對原告之面談
22 紀錄表記載：「(你於109年3月，由經理室調至AR03廠擔任
23 節能節水專案工作，因業務執行力不佳，年底考績被評為乙
24 等，癥結點為何?)我在經理室主要業務為製程改善與AI應
25 用，2019年3月份調任尚在熟悉新工作中，但4/7製程氣爆使
26 全廠停車，節能節水專案無法執行，以致主管認為我工作無
27 績效。」、「(你在三廠二任職務表現評核不高，目前本部
28 主管擬於8/1起，安排你到保養處保一課擔任工管工程師，
29 此項調整非屬人事調任，你接受8/1調整到保一課嗎?)我接
30 受本部主管8/1安排我到保一課擔任工程工程師工作。」(本
31 院卷第67頁)，可徵原告該期間確有工作表現非優之情。被

01 告公司既依其各項考核指標項目斟酌評定分數，而被告公司
02 對原告所為各項考評項目之評分是否妥適，此屬被告公司人
03 事管理範疇，為其企業組織經營需要所為人力資源管理事
04 項，本質上具有高度屬人性，已如前述，原告就此部分亦未
05 能具體指陳證明被告公司此二年度之考績評定為乙等非出於
06 其工作表現，係基於不當之動機或目的所為，有恣意濫用或
07 違法之情事，自難認構成「侵權行為」。又考核妥當性之部
08 分，應尊重被告公司人事管理核心事項之判斷，應依循被告
09 公司組織內部之申訴制度為處理，本院亦難以逕自作成應為
10 特定考績之意思表示。從而，原告依據民法第184條第1項前
11 段、第213條第1項之侵權行為及損害賠償規定，請求回復原
12 告108年至109年之考績紀錄為甲等，及請求因該考績牽動影
13 響之前揭各項收入差額損害，與被告公司應回復原告原先化
14 工一部芳香烴二場製程開發組製程高級工程師之職位等語，
15 亦乏所據。

16 (五)就113年原告年度考績評定為乙等之部分，原告主張係因原
17 告於113年9月向雲林縣政府申請勞資爭議調解，被告公司遂
18 將原告於113年之考績評定為乙等，有違勞資爭議處理法第8
19 條規定，而為「侵權行為」。惟上情為被告公司所否認，並
20 提出原告之113年年終考核表之工作考核評分及綜合評語為
21 證。經查，被告公司之113年年終考核表亦有列明「定期工
22 作評核之平均分數」、「工作考核」之分數及加總分數、核
23 定分數，除最終考核分數未達於甲等之分數外，亦有具體記
24 載「2024年8月定檢後之工程物料，經主管多次跟催仍未辦
25 理繳庫作業，物料放置現場任其生鏽損毀，工作態度消極」
26 之情事(本院卷第439頁)，具體指陳原告之工作表現有非優
27 之情，且被告公司既明確指陳於「2024年8月」定檢後之原
28 物料即有未辦理繳庫作業之情，則是否與原告所稱於「113
29 年9月」向雲林縣政府申請勞資爭議調解一事有所關連，仍
30 屬有疑。參以卷附被告公司於113年10月28日對原告之約談
31 紀錄表記載：「1.工程案件(5H21NN01)第02次追加減於202

01 4/06/05遭機電審核組審核退件後，主管已指導需彙整資料
02 內容，以利提供機電審核組審核確認，但經辦未積極處理，
03 已遭OA多次催辦，至今仍未修正追加減再送審。2.本年度定
04 檢後剩餘閘閥暫放於燃燒塔旁甲種圍籬內，但未進行覆蓋帆
05 布保護餘料及辦理繳庫作業，後續因陳員請假，未交接代理
06 人協助進行覆蓋等作業，經處長及課長現場巡查，要求改
07 善，才由同仁協助覆蓋帆布保護物料。3.於10/08約談紀錄
08 已告知定檢餘料閘閥(共有18PC，總價值460,545元)應速繳
09 庫，避免物料露天存放發生鏽蝕，主管跟催後，但仍未有繳
10 庫作業，物料已有發生輕微銹蝕狀況，恐影響物料品質，請
11 加速辦理相關作業。」等內容(本院卷第203頁)，亦有明確
12 指陳未完成之特定事項，能否因此即謂上揭對於工作內容之
13 督導，係屬勞資爭議處理法第8條所稱「不利於勞工之行
14 為」，尚非完全無疑。是依現存卷證資料，尚無堅強事證足
15 認被告公司對原告113年之年度考績給予乙等，並非基於原
16 告之工作表現，係因不滿原告申請勞資爭議調解，基於不當
17 之動機或目的所為，而有恣意濫用或違法之情事。又原告就
18 考核評分妥當性之部分，應依循被告公司組織內部之申訴制
19 度為處理，本院應尊重被告公司人事管理核心事項之判斷，
20 尚無從介入審查其考核評分之妥當性，亦難以逕自作成應為
21 特定考績之意思表示，已如前述。從而，原告依據民法第18
22 4條第1項前段、第213條第1項之侵權行為及損害賠償規定，
23 請求回復原告113年之考績紀錄為甲等，及請求因該考績牽
24 動影響之前揭各項收入差額損害，與被告公司應再回復原告
25 原先化工一部芳香烴二場製程開發組製程高級工程師之職
26 位，尚無依據。

27 五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第213條第1項之
28 規定，請求被告公司應給付原告483萬4,654元，及自起訴狀
29 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，與回復原告
30 100年至102年、108年、109年、113年之考績紀錄為甲等，
31 併同時回復原告原先化工一部芳香烴二場製程開發組製程高

01 級工程師之職位，均為無理由，應予駁回。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用
03 之證據，經本院斟酌後，認為均不足影響本判決之結果，自
04 無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條準用民事訴訟法第
06 78條。

07 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日
08 勞 動 法 庭 法 官 李 承 桓

09 以上正本係照原本作成。

10 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提
11 出上訴狀。

12 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日
13 書 記 官 廖 千 慧