

臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞簡上字第1號

上訴人 蘇昇達

被上訴人 賴佳寧

林仁洲

共同

訴訟代理人 邱偉民律師

上列當事人間損害賠償事件，上訴人對於中華民國113年12月18日本院113年度勞簡更一字第1號第一審判決提起上訴，經本院合議庭於民國114年11月5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、上訴人主張：

(一)原審起訴主張：

- 1.上訴人為中華電信企業客戶分公司(下稱中華電信企分公司)行動產品處的高級工程師，而被上訴人賴佳寧為該公司行動產品處處長、被上訴人林仁洲為南區行動推廣科科長，均為代上訴人雇主行使管理權之人。上訴人於民國105年度至111年度期間，均在被上訴人林仁洲轄下任職，與訴外人陳怡婷共同或單獨為中華電信企分公司帶來高額營收，然因被上訴人林仁洲自107年起未及時履行補充公司內部規定員額之責任，不當剝削上訴人，令上訴人長期工作超過負荷、身心嚴重受創；且105年度至111年度違反中華電信股份有限公司(下稱中華電信)考核需面談之規定，未與上訴人面談，逕令上訴人在沒評語之考核表上簽名，分別給予上訴人於105年度為84分、106年度為84分、107年度為85分、108年度為84分、109年度為85分、110年度為86分、111年度為85分，均

01 低於各該年度期間全公司員工平均分數85.5分以上，致上訴  
02 人各該年度領取獎金於106年僅為95%、107年僅為95%、10  
03 8年僅為100%、109年僅為95%、110年僅為100%、111年僅  
04 為105%，均非上訴人應得考核分數87分之110%。嗣經上訴  
05 人於112年5月由內部申訴後，始於112年9月由總公司申訴考  
06 核委員會查明事實後重新評價上訴人之考核分數為87分。上  
07 訴人歷年績效均達新臺幣(下同)4、5千萬元，參酌前揭申訴  
08 之結果，應可推知上訴人105年至111年考績均應為87分，然  
09 因上訴人林仁洲長期欺壓、剝削上訴人，貶低上訴人之貢  
10 獻，而中華電信企分公司之「員工酬勞」、「企業化獎金」  
11 皆與前一年度考核分數相關，上訴人應領工資因此受損，爰  
12 依民法第184條第1項前段、第195條第1項，請求被上訴人林  
13 仁洲賠償上訴人如附表一（員工酬勞）及附表二（企業化獎  
14 金）計算之員工酬勞43,472元、企業化獎金72,050元及精神  
15 慰撫金10萬元。

16 2.上訴人於105年與訴外人陳怡婷共同負責簡訊特篩工作並互  
17 為代理人，惟自106年後僅由上訴人一人負責該項業務，沒  
18 有代理人，只要請假工作即無人負責，工作量就累積，上訴  
19 人因此無法放心休假，身心俱疲，上訴人屢屢向被上訴人反  
20 映，被上訴人皆以「有在進行招人的流程，請耐心等候」等  
21 語回應。然被上訴人林仁洲、賴佳寧先是故意違反公司內部  
22 「三等親內不得任職於同一單位」規定，於111年開職缺徵  
23 才，竟錄取訴外人即被上訴人林仁洲之子林頌歲在被上訴人  
24 林仁洲擔任科長之單位，旋即一天內又以三等親內不得任職  
25 於同一單位為由將林頌歲調派至中華電信企分公司南企業客  
26 戶處產品推廣科，致使上訴人依舊沒有代理人，身心俱疲，  
27 權益受有損害。嗣上訴人於112年針對考核分數進行內部申  
28 訴期間，被上訴人林仁洲、賴佳寧挾資方法務及資訊優勢不  
29 斷攻擊上訴人，致上訴人又飽受被上訴人林仁洲、賴佳寧言  
30 語之歧視與霸凌，身心及人格受有損害，爰依民法第184條  
31 第1項前段、第195條第1項等規定，請求被上訴人2人賠償上

01 訴人精神慰撫金10萬元。

02 3.求為判決：被上訴人2人應連帶給付上訴人315,522元及自起  
03 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利  
04 息。

05 (二)於上訴審補充陳述：上訴人於105年與陳怡婷共同負責簡訊  
06 特篩工作並互為代理人，然陳怡婷102年考核分數為85分，  
07 上訴人僅為84分，已違反公平原則。被上訴人無法提出106  
08 年至110年之上訴人期中面談記錄，其所為考核顯已違反中  
09 華電信111年6月2日人發二字第1110000128號函規定，卻又  
10 罔顧上訴人於105年至110年工作從2,600萬元營收提升至4  
11 000萬以上之事實，逕以「沒有特別優劣事項」而依個人判  
12 斷認上訴人無特殊貢獻，故不需進行期中面談，顯為對上訴  
13 人之變相懲罰。再者，證人洪久琇及劉俊輝均可證考核分數  
14 係員工直接主管先打分數再上呈，且考核委員不可能瞭解每  
15 一位受考核者之工作內容，僅能聽信資方考核者片面之詞，  
16 即以員工直接主管所打分數判斷，被上訴人不得僅以考核分  
17 數係由考核委員會決議而卸責。又被上訴人工作地雖於高  
18 雄，但其隸屬單位屬於北部單位駐點，長期占有不對稱之資  
19 方優勢（資訊、考核、申訴方式的說明），從未明確指出得  
20 向服務機構哪一部門提出申訴，令在嘉義工作之上訴人無從  
21 得知如何申訴及申訴確實流程，且證人洪久琇及劉俊輝之證  
22 詞無法證明被上訴人有明確告知上訴人對考績有疑慮之申訴  
23 管道，難謂即為上訴人默認考核結果。況收到考績需在時效  
24 內申訴，乃針對經由正常考核之結果，但上訴人係因被上訴  
25 人不正對待才獲得不正考核，不應以內規即「中華電信股份  
26 有限公司從業人員考核要點」（下稱系爭考核要點）第13條  
27 規定拘束上訴人。另「代理人制度」僅為符合公司規定所做  
28 之表面文章，毫無實質代理效用之作為，經上訴人發信向被  
29 上訴人林仁洲反應，均置若罔聞，更甚者，被上訴人賴佳寧  
30 有參與112年6月5日考核委員會，在出席申訴考核會時說要  
31 將上訴人調職，顯然對上訴人有霸凌行為。

01 二、被上訴人2人則以下列情詞置辯，並引用原審所提書狀及陳  
02 述：

03 (一)上訴人主張被上訴人林仁洲於105年度至110年度期間擔任上  
04 訴人直屬主管期間給予過低之考核分數，長期欺壓、剝削上  
05 訴人，貶低上訴人貢獻應有之對價部分：

06 1.被上訴人所屬中華電信訂有系爭考核要點，以從業人員考核  
07 結果作為升遷、晉薪、獎懲、培育、輔導及核發獎金、員工  
08 酬勞之依據，依系爭考核要點辦理考核時，各考核主管應依  
09 據受考人之考核項目覈實考評，並應與受考人進行績效目標  
10 設定及績效考核面談，同時作成紀錄，以期考核結果客觀確  
11 實；又各機構應組織考核委員會，辦理考核時，各機構首長  
12 得預留加分分數，但應於加完分數後送考核委員會評議議  
13 決，從業人員之考核及獎懲由各機構考核委員初核，各機構  
14 首長覆核或核定，或依規定轉權責機構核定，機構首長或依  
15 規定轉權責機構對初核結果有意見時，應交考核委員會復  
16 議，若考核委員會對於復議結果仍維持原決議，各機構首長  
17 或依規定轉權責機構據以處理。被上訴人林仁洲對上訴人之  
18 歷年考核均係遵循系爭考核要點、以上訴人歷年達成之營收  
19 目標、實績、目標達成率及負責工作之量能等因素綜合判  
20 斷，並與其他同仁之工作表現相互對照，認上訴人與其他同  
21 仁之單位營收貢獻相對較低、工作負荷相對較輕，故給予公  
22 正客觀之考核分數；且上訴人之考核分數尚須由各機構考核  
23 委員初核，層層往上由各級主管覆核或核定後再送交考核委  
24 員會通過，被上訴人僅參與初步評分，並不決定最終核定分  
25 數，且因考核分數不得對外公開，被上訴人林仁洲無從得知  
26 最終核定分數，故不存在個人決定空間，此由證人洪久琇、  
27 劉俊輝之證詞均證明考核分數並非被上訴人可單獨決斷。至  
28 於證人賴淑瑾，因對整個考核流程有不清楚之處，其證詞可  
29 信度不夠。況依系爭考核要點第13條規定關於考核分數之救  
30 濟管道，然上訴人就其105年度至110年度之考核分數於收受  
31 當年度考核通知書之次日起30日內均未提出申訴即告確定，

01 且上訴人既未對當時之考核結果提出申訴，現擅自認定其10  
02 5年度至110年度之考核分數均應為87分，並請求歷年考核獎  
03 金差額，並無理由。而111年度之員工酬勞及企業化獎金，  
04 經上訴人申訴後將考核分數由85分調整為87分，中華電信並  
05 於112年10月31日補發績效獎金2,071元、企業化特別獎金1  
06 4,834元、春節獎金155元、端午節獎金47元、中秋節獎金47  
07 元、其他獎金7,283元。

08 2.依中華電信股份有限公司從業人員考核面談須知第6條第二  
09 項規定：「『期中與平時個人工作績效紀錄表』，適用於平  
10 時或於期中考核期間，就員工之優劣事蹟、特殊事項，以及  
11 工作績效優良或待加強改善事項，得視需要填寫。」可知期  
12 中面談除特別情況外，非必要填寫；另依同條第三項規定，  
13 相關考核資料僅保存2年，106年度至110年度之期中面談即  
14 便有資料，亦不可能留存。再者，被上訴人賴佳寧出席考核  
15 委員會時，與上訴人乃分開時間進入會議向考核委員陳述相  
16 關意見，未直接與上訴人說到話，不可能在考核委員會時說  
17 要將上訴人調職。

18 (二)上訴人任職期間均有正常請假，公司亦排定職務代理人協  
19 助，此有通知上訴人之電子郵件及工作配置表可證。另由上  
20 訴人之電子郵件，可知其已知道有職務代理人並使用該制  
21 度，並無其所述「自106年後僅由原告1人負責該項業務，沒  
22 有代理人，只要請假工作無人負責」之情，被上訴人亦從未  
23 不同意上訴人休假，或要求其銷假返工。關於上訴人所指違  
24 法晉用三等親部分，查該次中華電信在對外招聘所需開出的  
25 工作內容為「一、企業客戶有關行動通訊各項需求解決方案  
26 規劃、管理與客戶經營。二、專標案商機開發、規劃設計、  
27 備投標、簽約、履約管理。」為針對中華電信企業客戶之相  
28 關業務內容，與上訴人工作內容無關，被上訴人2人未參與  
29 相關招聘應徵過程，根本沒有違法晉用之事。

30 (三)被上訴人2人否認曾於上訴人112年申訴期間對其為言語歧視  
31 及霸凌等任何侵害其人格權之加害行為。蓋被上訴人賴佳寧

01 雖於111至112年間擔任上訴人任職單位之處長，然總部位於  
02 臺北，其職務位階與上訴人相距三個層級；被上訴人林仁洲  
03 雖為上訴人直屬主管，但工作地點在高雄，以工作距離及職  
04 務之差距，被上訴人與上訴人平時接觸機會極少。被上訴人  
05 林仁洲非常肯定上訴人在99年間協助嘉義市警局聽語障手機  
06 簡訊報案系統之貢獻而提報獎勵，中華電信並因此給與上訴  
07 人嘉獎2次，被上訴人林仁洲於隔年即110年將上訴人提報升  
08 遷第6職等，每月約可加薪6,000元，亦從未閱讀過上訴人之  
09 博士論文，甚至對之做出評價或對其工作表現及學經歷為言  
10 語歧視及霸凌之行為。而職場霸凌之要素，應包括刻意傷害  
11 的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌  
12 者生理、心理等傷害，亦即個人或團體對其他個體具體為直  
13 接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持  
14 長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之  
15 負向結果。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行  
16 為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍  
17 應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方  
18 式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目  
19 的及動機等因素予以綜合判斷，證人賴淑瑾雖證稱曾聽到被  
20 上訴人林仁洲有講一些讓其聽起來不是讚美而是毀謗之話等  
21 語，然應屬證人個人評斷問題，縱有上開行為，然該行為僅  
22 是偶發性之衝突而未維持長達一定時間，應不構成職場霸  
23 凌，上訴人亦未提出其他證據證明遭被上訴人言語歧視及霸  
24 凌。反之，被上訴人曾協助上訴人變更通勤不便之上班地  
25 點，被上訴人2人係依公司規定，執行考核職責無任何不法  
26 之行為，主觀上更無故意或過失侵害上訴人的權利，上訴人  
27 據此請求被上訴人2人應給付精神慰撫金，並無理由。

28 三、原審對於上訴人之請求，判決上訴人之訴駁回。上訴人不服  
29 提起上訴，於本院上訴聲明為：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人  
30 應連帶給付上訴人315,522元及自起訴狀送達翌日起至清償  
31 日止按年息百分之五計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上

01 訴駁回。

02 四、本件不爭執事項為（本院卷第313至314頁，並依判決文字調  
03 整）：

04 (一)上訴人自105年起至110年為中華電信行動通信分公司企業客  
05 戶處(下稱企業客戶處)之專業職(二)工程師，於111年因公司  
06 內部組織調整，上訴人任職單位變更為中華電信企分公司行  
07 動產品處之專業職(一)高級工程師。

08 (二)於105年度至110年度期間，被上訴人林仁洲擔任企業客戶處  
09 四科科長，上訴人於被上訴人林仁洲轄下該科二股擔任工程  
10 師，於105至110年度，被上訴人林仁洲給予上訴人考核分數  
11 依序各為84分、84分、85分、84分、85分、86分。上開各年  
12 度之考核通知書均有載明「受考人對於考核結果認為不當或  
13 不公，得於收受本通知書之次日起30日內，以書面向服務機  
14 構提起申訴，逾期恕不受理」。上訴人就上開各年度考核並  
15 未提出申訴。

16 (三)於111年度，中華電信內部組織調整，上訴人仍在被上訴人  
17 林仁洲轄下任職，於111年度被上訴人林仁洲給予上訴人考  
18 核分數為85分；上訴人於112年5月經由內部申訴、再申訴，  
19 於同年9月間經申訴考核委員會重新考核後，上訴人分數為8  
20 7分。

21 (四)上訴人於105年與陳怡婷共同負責簡訊特篩工作，並互為代  
22 理人，自106年起僅由上訴人1人負責該項業務。嗣中華電信  
23 公司於111年進用訴外人即被上訴人林仁洲之子林頌歲。

24 五、得心證之理由：

25 上訴人主張被上訴人林仁洲對其之105年度至111年度考核有  
26 不公平，使其考核分數未達87分，而未能取得如附表一所示  
27 員工酬勞及附表二所示企業化獎金；上訴人於112年間提出  
28 申訴期間，被上訴人2人共同對其為言語歧視及霸凌行為；  
29 被上訴人2人違反規定進用被上訴人林仁洲之子林頌歲，致  
30 使上訴人無職務代理人而損害權利，爰依民法第184條第1項  
31 前段及第195條第1項規定，請求被上訴人2負侵權行為損害

01 賠償責任等語，則均為被上訴人2人所否認，並以前揭情詞  
02 置辯。經查：

03 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
04 民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主  
05 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以  
06 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能  
07 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高  
08 法院17年上字第917號判例意旨參照）。次按侵權行為之成  
09 立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須  
10 具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始  
11 能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行  
12 為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年台上字第328號  
13 裁判意旨參照）。

14 (二)上訴人主張被上訴人林仁洲對其之105年度至111年度考核有  
15 不公平，使其考核分數未達87分，而未能取得如附表一所示  
16 員工酬勞及附表二所示企業化獎金等語。此為被上訴人林仁  
17 洲所否認。經查：

18 1.被上訴人林仁洲為上訴人之單位主管，對其有年度考核之權  
19 限，並據此對其105年度至111年度為考核分數評分等情，為  
20 兩造不爭執(本件不爭執事項(二))。參酌系爭考核要點第5條  
21 第2項：「辦理考核時，各考核主管應依據受考人之考核項  
22 目覈實考評，並應與受考人進行績效目標設定及績效考核面  
23 談，同時作成紀錄，以期考核結果客觀確實。考核面談時，  
24 如有優良或待加強事項，應告知受考人。」(原審勞簡卷第1  
25 13頁)，被上訴人林仁洲既為上訴人之單位主管，且有考核  
26 權限，自得依系爭考核要點對上訴人辦理考核，且在公司所  
27 賦與權限內予以評分。若以所獲考核成績不如預期，抑或以  
28 曾對考核成績申訴而獲得較高考核分數，即以此主張過往考  
29 核有不公平之情事等語，尚無足憑採。

30 2.證人即中華電信組織暨人才發展處處長洪久琇於本院證稱：  
31 員工年度考核流程，是由員工自評，再由直接主管考評，再

01 層轉至分公司之處長督導副總經理，其後由分公司考核委員  
02 組成考核委員會進行考核分數之審議，結束沒問題後送分公  
03 司總經理核定，再發考核通知書；主管先行評分，層層上轉  
04 均可看到該分數，可根據該分數進行加減分表示意見在電子  
05 公文上；考核委員會則可就考核分數提出意見等語(本審卷  
06 第238至239頁)。證人賴淑瑾於本院證稱：我擔任幾年的考  
07 核委員會委員，是勞方代表，進入會場前有看到所有員工之  
08 考核分數，我發現分數低於各所屬機構員工之平均分數以下  
09 會提出意見；考核委員會是資方與勞方共同針對不合理、加  
10 減分給建議，考核成績並非由考核委員會決定，員工之考核  
11 分數由直接主管打分數，層層呈報上去，上層會尊重科長或  
12 是股長決定；考核委員會完成後會送總經理；我只有110年  
13 度擔任上訴人所在單位之勞方考核會代表，105年度至109年  
14 度、111年度，我均未擔任上訴人所在單位之考績會代表等  
15 語(本審卷第233至236頁)。佐以系爭考核要點第9條：「各  
16 機構應組織考核委員會，…」、第10條：「辦理考核時，各  
17 機構首長得預留加分分數，但應於加完分數後送考核委員會  
18 評議議決。從業人員之考核及獎懲由各機構考核委員初核，  
19 各機構首長覆核或核定，或依規定轉權責機構核定。機構首  
20 長或依規定轉權責機構對初核結果有意見時，應交考核委員  
21 會復議，若考核委員會對於復議結果仍維持原決議，各機構  
22 首長或依規定轉權責機構應據以處理」(原審勞簡卷第115至  
23 117頁)，可見被上訴人林仁洲雖為上訴人之單位主管，對其  
24 有考核之權限，然上訴人之考核分數並非最終由被上訴人林  
25 仁洲所決定，其仍經過層層上級主管考核、考核委員會及機  
26 構首長覆核或核定等機制，且各級考核者就上訴人之考核分  
27 數均有提出意見，顯非一經被上訴人林仁洲評核後，考核分  
28 數即確定。

29 3.再者，中華電信企分公司就員工對於考核分數認有不當或不  
30 公，設有申訴、再申訴之救濟途徑，此由系爭考核要點第13  
31 至14條規定可知(原審勞簡卷第117至119頁)。上訴人不爭執

01 105年度至111年度之考核通知書均有載明：受考人對於考核  
02 結果認為不當或不公，得於收受本通知書之次日起30日內，  
03 以書面向服務機構提起申訴之旨等情(本件不爭執事項(二))，  
04 並有原告所提出之各年度考核通知書在卷可憑(原審勞簡卷  
05 第39、59、75、93、111、151、153頁)，可見上訴人已可由  
06 考核通知書之內容，知悉不服考核結果之救濟途徑及受理單  
07 位。又上訴人既已可知悉不服考核結果之救濟管道，倘認對  
08 於考核結果受有不當或不公之對待，自可提出申訴，惟未於  
09 收受105年度至110年度之考核通知書後，於期限內提出申訴  
10 救濟(本件不爭執事項(二))，於救濟期間經過後，考核結果即  
11 告確定，則上訴人於前開各年度考核結果確定後，才以遭被  
12 上訴人林仁洲不公之考核而不服考核結果，進而認被上訴人  
13 林仁洲對其有侵權行為致受有如附表一、二所示105年度至1  
14 10年度之員工酬勞及企業化獎金差額之損害，難認有理由。  
15 至於上訴人就其111年度之考核結果提出申訴，經公司考核  
16 委員會重新予以考核而給予上訴人考核分數87分(本件不爭  
17 執事項(三))，然此僅能認定上訴人就其111年度考核結果經其  
18 提出救濟而有重新考核，並獲得較原考核結果更高之分數，  
19 但無法以此推論上訴人105年度至110年度之歷年考核結果即  
20 應與之相同，更無法以此推論105年度至110年度考核不公。  
21 是上訴人主張105年度至110年度考核分數應與111年度考核  
22 結果相同，被上訴人林仁洲105年度至110年度考核不公等  
23 語，為無理由。

24 4.至上訴人主張被上訴人林仁洲對其111年度考核有不公之處  
25 等語。查上訴人之111年度考核結果經其提出申訴、再申訴  
26 後，公司重新考核後獲得高於原考核結果之分數，然此屬上  
27 訴人對111年度考核結果不服提起救濟之結果。申言之，公  
28 司對於上訴人不服考績結果所提申訴、再申訴，依系爭考核  
29 要點第13條及第14條規定程序辦理，期間縱因陳述、答辯、  
30 考核委員會重新討論、考核，而為與原考核結果不同，此仍  
31 屬不同考核人員間對於受考人評價有不同意，尚無從僅以

01 申訴結果與原考核結果不同，即以此認定係考核不公。另上  
02 訴人之111年度考核結果經重新核可後，中華電信於112年10  
03 月31日已依重新考核結果補發給上訴人績效獎金2,071元、  
04 企業化特別獎金14,834元、春節獎金155元、端午節獎金47  
05 元、中秋節獎金47元、其他獎金7,283元等，此有中華電信  
06 員工電子薪給清單在卷可憑(原審勞簡卷第235頁)，是上訴  
07 人已領取考核分數申訴成功之各種獎金差額，上訴人應無任  
08 何差額之損失。是上訴人主張111年度因被上訴人林仁洲所  
09 為考核結果，致其受有員工酬勞、企業化獎金差額之損失等  
10 語，亦無理由。

11 (三)上訴人再主張其於112年間提出申訴期間，被上訴人2人共同  
12 對其為言語歧視及霸凌行為等語，為被上訴人2人所否認。  
13 本院參酌證人賴淑瑾、劉俊輝之證述內容(本審卷第234、24  
14 2頁)，亦不足以佐證上訴人主張其申訴期間遭被上訴人2人  
15 共同之言語歧視及霸凌行等語，故上訴人前揭主張，應無理  
16 由。

17 (四)上訴人另主張被上訴人2人違反規定進用被上訴人林仁洲之  
18 子林頌歲，致使上訴人無職務代理人而損害權利等語，為被  
19 上訴人2人所否認。證人洪久琇於本院證稱：親屬可以應徵  
20 中華電信之職位，原則不會在自己直屬單位下面一起服務；  
21 中華電信企分公司之職務應徵是經由分公司對外招募等語  
22 (本審卷第239頁)，足見中華電信企分公司之職務係由該公  
23 司對外招聘，並無法由職員個人進行招募，且分公司並未限  
24 制員工之親屬入職，僅原則不會在直屬下面單位一同任職。  
25 中華電信企分公司既未限制員工之親屬入職，則林頌歲經由  
26 中華電信企分公司招聘而入職，自無不可。上訴人主張林頌  
27 歲入職後，即調離該單位，致其無職務代理人而侵害其權利  
28 等語，難認可採。再者，上訴人於105年與陳怡婷共同負責  
29 簡訊特篩工作，並互為代理人，自106年起單獨負責簡訊特  
30 篩業務(本件不爭執事項四)，然被上訴人仍為上訴人安排職  
31 務代理人即陳怡婷，此有105年10月27日、107年5月4日、11

01 1年12月12日電子郵件暨所附工作配置表在卷可參(原審勞簡  
02 卷第241至247頁),是上訴人主張其工作並無職務代理人等  
03 語,難以採認。又被上訴人所安排之職務代理人是否能達到  
04 上訴人期待之職務代理工作,亦與職務代理人之代理事項、  
05 期間、能力及本身業務等均有相關。是以,上訴人主張被上  
06 訴人2人違反規定進用人員,致使上訴人無職務代理人而損  
07 害權利等語,為無理由。

08 六、綜上所述,上訴人依民法第184條第1項前段、第195條第1項  
09 規定,請求被上訴人2人連帶給付315,522元及遲延利息,為  
10 無理由,不應准許。故本件原審判決認事用法並無違誤,上  
11 訴意旨仍執前詞,指摘原判決不當,求予廢棄改判,為無理  
12 由,應駁回其上訴。

13 七、本件為判決基礎之事實已臻明確,兩造其餘主張陳述及其他  
14 攻擊防禦方法,核與本件判決結果均無影響,爰不逐一論  
15 駁,附此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 114 年 12 月 3 日

18 民事第一庭審判長法官 林中如

19 法官 陳卿和

20 法官 陳威憲

21 以上正本係照原本作成。

22 本判決不得上訴。

23 中 華 民 國 114 年 12 月 3 日

24 書記官 陳雪鈴

25 附表一:員工酬勞

26

編號	年度	獎金 (%)	實領員工 酬勞	考核分數87分應領 員工酬勞(110%)	差額
1	106	95	67,973元	78,706元	10,733元
2	107	95	65,300元	75,611元	10,311元
3	108	100	61,797元	67,977元	6,180元

(續上頁)

01

4	109	95	47,684元	55,213元	7,529元
5	110	100	54,110元	59,521元	5,411元
6	111	105	69,502元	72,812元	3,310元
					合計：43,472元

02

附表二：企業化獎金

03

編號	年度	獎金 (%)	實領企業化獎金	考核分數87分應領企業化獎金(110%)	差額
1	106	95	105,938元	122,665元	16,727元
2	107	95	101,578元	117,617元	16,039元
3	108	100	77,208元	84,929元	7,721元
4	109	95	96,697元	111,965元	15,268元
5	110	100	96,702元	106,372元	9,670元
6	111	105	139,131元	145,756元	6,625元
					合計：72,050元