

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第251號

原告 張玉芳
訴訟代理人 賴祺元律師
被告 臺灣中小企業銀行股份有限公司

法定代理人 劉佩真
被告 吳孟芳
共同
訴訟代理人 楊文瑄律師
黃郁炘律師
邱雅文律師

上列一人

複代理人 羅芸祁律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年6月18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

一、原告主張：原告自民國108年10月1日起受僱於被告臺灣中小企業銀行股份有限公司（下稱台灣企銀）之興中分行（下稱興中分行），擔任理財專員。原告於通過試用期後，自109年11月1日起正式僱用，並開始定期考核。原告109年11月至110年4月及110年5月至110年10月共2次定期考核結果均為合格，時任興中分行經理陳富隆依「臺灣中小企業銀行財富管理業務人員考核及退場機制注意事項」（即被證3，下稱系爭考核及退場機制注意事項）第8條第1項規定，擬具111年2月7日興中字第1118000448號函文，內容為：「本行理財專員甲○○提前終止定期考核事宜（如說明），請貴部准予同意。」（下稱系爭函文），並送達台灣企銀財富管理部經辦

01 羅招明。嗣被告乙○○於111年1月21日接任興中分行經理，
02 將系爭函文變更為自己名義後，於000年0月間再行送達台灣
03 企銀財富管理部，隨即於111年2月17日再度發文予財富管理
04 部，未附理由要求撤銷原告提前終止定期考核之申請。乙○
05 ○未參與原告109年11月至110年10月之2次定期考核，卻於
06 接任興中分行經理後，無視相關工作規則，蓄意刁難原告，
07 以上述方式撤銷原告提前終止考核之申請，並於111年6、7
08 月間向台灣企銀人力資源處表示不同意原告請調至台灣企銀
09 台中分行，表示如不自願繼續接受定期考核即不同意原告調
10 職到台中分行，且多次明示、暗示要原告自行離職等，興中
11 分行之辦公室已無原告之座位，且由於乙○○之因素，致興
12 中分行之行員均不敢與原告搭配協銷等。乙○○上開職場霸
13 凌行為，致原告受有長期焦慮、恐慌、憂鬱及睡眠障礙等精
14 神上損害，目前請假休養中。原告於111年12月5日向臺中市
15 勞動檢查處申訴上開職場霸凌行為，並於112年6月30日向台
16 中市政府勞工局申請勞資爭議調解，調解結果不成立。為
17 此，提起確認之訴，請求確認台灣企銀撤銷原告提前終止定
18 期考核申請之處分無效，並依兩造間之僱傭契約、民法第18
19 4條第1項前段、第188條第1項、第193條第1項及第195條第1
20 項規定，請求被告連帶給付醫療費用新臺幣（下同）3,050
21 元、醫藥品2,000元、薪資損失200,934元、精神慰撫金200,
22 000元，合計405,984元等語。並聲明：1.確認台灣企銀撤銷
23 原告提前終止定期考核申請之處分無效。2.被告應連帶給付
24 原告405,984元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
25 按年息5%計算之利息。

26 二、被告抗辯：原告自108年10月1日受僱於興中分行擔任理財專
27 員，第一次試用期考核未通過，經台灣企銀延長試用期後，
28 於109年11月1日始正式僱用，並依就職約定書第8條及系爭
29 考核及退場機制注意事項第6條規定，開啟每六個月1次，為
30 期三年之「定期考核」。因原告於109年11月1日至110年10
31 月31日之2次定期考核均為合格，當時興中分行經理陳富隆

01 有意依系爭考核及退場機制注意事項第8條第1項提前終止原
02 告之定期考核，並擬具系爭函文，惟並未發出。其後乙○○
03 接任興中分行經理，適逢春節年假結束，系統內公文辦案期
04 限將至，乃透過系統直接發送。詎乙○○於系爭函文發出後
05 數日，發現原告雖通過2次考核，惟自己開發客戶、手收占
06 比低，認原告業務表現有待加強，不符提前終止考核之要
07 件，遂於111年2月17日向台灣企銀財富管理部撤回並註銷系
08 爭函文，並經台灣企銀財富管理部簽結同意。台灣企銀基於
09 人事處分權、兩造間之就職約定書及系爭考核及退場機制注
10 意事項，本得對原告進行考核。另原告稱乙○○不同意其調
11 動至台灣企銀台中分行一事，惟台灣企銀針對行員之調動，
12 須符合勞動基準法（下稱勞基法）揭示之調動五原則，並審
13 酌原告與其他行員間之調動需求，而原告主張因照顧子女需
14 求欲調動至台中分行，惟台中分行與興中分行僅距離1.4公
15 里，此距離對原告照顧子女之需求應不構成重大影響，故不
16 同意原告之請求。乙○○並未對原告職場霸凌，且台灣企銀
17 於111年6月知悉原告身心狀況不佳時，即已積極介入、輔導
18 並轉介醫師，台灣企銀已對原告盡保護照顧義務，則原告主
19 張均無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

20 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷一第365
21 至367頁）：

22 (一)兩造不爭執事項：

23 1.原告係透過104人力銀行網站招聘之經驗理財專員，自108
24 年10月1日起受僱於台灣企銀，並於興中分行擔任理財專
25 員一職，興中分行當時之經理為王益修。

26 2.依據原告於108年10月1日簽署之就職約定書（即被證2）
27 第8條及系爭考核及退場機制注意事項第4條規定，理財專
28 員之考核區分為試用期考核、延長試用期考核及定期考
29 核。又系爭考核及退場機制注意事項第8條第1項規定：
30 「理財專員於定期考期間曾通過兩次考核者，營業單位主
31 管可參酌其業務表現函請財富管理部提前終止定期考

核。」。

- 03 3.台灣企銀財富管理部於109年6月20日以部財富字第109320
04 0170號及第0000000000號函，增訂「理財專員於通過試用
05 期考核進入定期考核期間，『曾通過定期考核兩次者』，
06 營業單位主管可參酌其業務表現函請財富管理部提前終止
07 定期考核」之規定，適用對象為107年1月1日以後進用之
08 理財專員且仍在職者（見被證20號）。
- 09 4.原告試用期為108年10月1日至109年4月30日，因試用期考
10 核未通過，而於109年5月1日至109年11月31日進行延長試
11 用期考核。
- 12 5.原告通過延長試用期考核後，於109年11月1日正式受台灣
13 企銀僱用，其後至112年10月31日期間，進行每6個月1
14 次、為期三年共計6次之「定期考核」。
- 15 6.台灣企銀自109年11月至110年4月、110年5月至110年10月
16 及110年11月至111年4月，共3次定期考核原告，原告之考
17 核結果均為及格。
- 18 7.王益修於109年7月16日調離興中分行，陳富隆於109年7月
19 17日接任王益修為興中分行經理，嗣於111年3月1日退休
20 ；乙○○於111年1月21日就任興中分行經理。
- 21 8.因原告通過第1次及第2次定期考核，陳富隆有意提前終止
22 原告之定期考核。
- 23 9.陳富隆及乙○○先後以興中分行名義擬具系爭函文，其
24 中，乙○○擬具之系爭函文已於111年2月7日發送予被告
25 財富管理部。
- 26 10.乙○○於111年2月17日以興中分行名義向台灣企銀財富管
27 理部申請撤回並註銷系爭函文，經台灣企銀財富管理部以
28 簽結同意。
- 29 11.台灣企銀於原告延長病假期間（一年內超過30日部分），
30 有發給原告半額工資。
- 31 12.台灣企銀於111年6月起，多次透過聘用之護理師關心原告
憂鬱症病況。

01 13.原告於112年6月30日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調
02 解，經該局於112年7月12日進行調解，惟調解不成立。

03 14.兩造對於彼此所提出之證據，形式上真正均不爭執。

04 (二)兩造爭執事項

05 1.原告請求確認台灣企銀撤銷原告提前終止定期考核申請之
06 處分無效，有無理由？

07 2.乙○○有無原告所指霸凌原告之侵權行為？原告依民法第
08 184條第1項前段及第188條第1項等規定，請求被告連帶賠
09 償原告405,984元本息，有無理由？

10 四、得心證之理由

11 (一)原告請求確認台灣企銀撤銷原告提前終止定期考核申請之處
12 分無效，有無理由？

13 1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
14 益者者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有
15 明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之
16 存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀
17 態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而
18 言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，
19 即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上
20 字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本
21 件原告主張被告撤銷原告提前終止定期考核申請之處分無
22 效，亦即乙○○於111年2月17日以興中分行名義向被告財
23 富管理部申請撤回並註銷系爭函文之處分無效，惟被告否
24 認之。則台灣企銀撤銷原告提前終止定期考核申請之處分
25 是否無效，即有未明，並因此致原告在法律上之地位有不
26 妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除
27 去，揆諸前揭說明，原告聲明一提起確認之訴，應有確認
28 利益。

29 2.按僱傭契約本質在於人格、經濟、組織之從屬性，受僱人
30 須依僱用人對其勞動力之調配、工時、工作地點、方法及
31 相關程序之指示為勞務之提供。僱用人基於經營需求及人

01 事管理權責，本得頒訂其人事管理辦法（性質上為工作規
02 則），就相關考核、績效、獎懲及升遷內容為規定，俾供
03 評核受僱人之工作表現，以瞭解其是否具有勝任工作之能
04 力。苟該等人事管理辦法未違反法令之強制或禁止規定，
05 或其他有關該事業適用之團體協約規定者，即屬有效（勞
06 基法第70條第6款、第71條規定參照）。受僱人對於考核
07 結果如有爭執，應先循其組織內部之申訴制度為處理，而
08 非直接訴請法院救濟。是除其裁量有牴觸法律強制或禁止
09 規定、權利濫用等原則為審查外，尚無從完全介入審查妥
10 當性，以兼顧僱用人之人事管理權能及受僱人工作權之保
11 障。準此，人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人
12 事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，非法
13 院所得取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事管理權之
14 核心事項，害及雇主人事管理權之具體行使，究非法院得
15 為之（最高法院108年度台上字第890號判決參照）。經
16 查：

17 1.原告係透過104人力銀行網站招聘之經驗理財專員，自1
18 08年10月1日起受僱於台灣企銀，並於興中分行擔任理
19 財專員一職。依據原告於108年10月1日簽署之就職約定
20 書第7條約定：原告同意到職日起算試用期為七個月等
21 語。第8條約定：原告同意在任職理財專員期間內，遵
22 循公司訂定考核機制，考核區分為試用期考核及定期考
23 核，試用期考核包括業績考核與職場行為考核；定期考
24 核部分，正式僱用後三年內仍需每6個月考核1次，考核
25 標準為六個月累計理財手續費收入排名須於公司理財專
26 員前三分之一；定期考核期間內，曾有二次未達標準
27 者，公司得終止勞動契約等語（見本院卷一第121頁）
28 。系爭考核及退場機制注意事項第4條、第6條，亦有相
29 同之規定（見本院卷一第123、124頁），並為兩造所
30 不爭執。原告試用期為108年10月1日至109年4月30日，
31 因試用期考核未通過，而於109年5月1日至109年11月31

01 日進行延長試用期考核。原告通過延長試用期考核後，
02 於109年11月1日正式受台灣企銀僱用，其後至112年10
03 月31日期間，進行每6個月1次、為期三年共計6次之
04 「定期考核」，此亦為兩造所不爭執。足見台灣企銀於
05 原告自109年11月1日正式受僱後，至112年10月31日之
06 期間，對原告進行每6個月1次、為期三年共計6次之
07 「定期考核」，係依兩造間勞動契約之約定及系爭考核
08 及退場機制注意事項之規定，核屬有據。

09 2.台灣企銀財富管理部於109年6月20日以部財富字第1093
10 200170號及第0000000000號函，增訂「理財專員於通過
11 試用期考核進入定期考核期間，『曾通過定期考核兩次
12 者』，營業單位主管可『參酌其業務表現』函請財富管
13 理部提前終止定期考核」之規定，適用對象為107年1月
14 1日以後進用之理財專員且仍在職者（見被證20號），
15 為兩造所不爭執。系爭考核及退場機制注意事項第8條
16 第1項亦規定：理財專員於「定期考核期間曾通過兩次
17 考核者」，營業單位主管可「參酌其業務表現」函請財
18 富管理部提前終止定期考核等語（見本院卷一第125
19 頁）。上開所謂「營業單位主管」，在台灣企銀之分
20 行，為分行之經理，此為兩造所不爭執（見本院卷一第
21 255、256頁）。準此，理財專員於定期考核期間曾通過
22 兩次考核者，分行經理可「參酌其業務表現」函請財
23 富管理部提前終止定期考核，此為其本於上開規定所擁有
24 之職權。上開規定亦未明定分行經理需參酌理財專員何
25 種業務表現，自應由分行經理本於其職權行使其裁量權
26 判斷之。如分行經理所為裁量判斷未有逾越權限或權利
27 濫用等情事，本於雇主之人事考評權，自應尊重其判
28 斷。是理財專員於定期考核期間雖曾通過兩次考核，然
29 其「業務表現」是否足以使分行經理決定函請財富管
30 理部提前終止定期考核，應由分行經理判斷，並有裁量之
31 空間。

- 01 3. 台灣企銀自109年11月至110年4月、110年5月至110年10
02 月及110年11月至111年4月，共2次定期考核原告，原告
03 之考核結果均為及格，當時之興中分行經理陳富隆有意
04 提前終止原告之定期考核，陳富隆及乙○○先後以興中
05 分行名義擬具系爭函文，其中，乙○○擬具之上開函文
06 已於111年2月7日發送予台灣企銀財富管理部。上情為
07 兩造所不爭執。惟原告主張陳富隆所擬具之系爭函文業
08 已於100年0月間送達台灣企銀財富管理部，則為被告所
09 否認。原告就此雖提出陳富隆所擬具之系爭函文為證
10 （見本院卷一第279頁），然該函文上已記載為函
11 （稿），足見尚未正式發出。且乙○○於111年1月21日
12 就任興中分行經理，衡情陳富隆於111年2月7日不可能
13 再以興中分行經理代表興中分行發出上開其所擬具之系
14 爭函文予台灣企銀財富管理部，是原告此部分主張，自
15 非可採。原告聲請訊問陳富隆，本院認此部分事證已
16 明，無此必要。
- 17 4. 查乙○○擬具之系爭函文已於111年2月7日發送予被告
18 財富管理部，惟乙○○於111年2月17日以興中分行名義
19 向台灣企銀財富管理部申請撤回並註銷系爭函文，經台
20 灣企銀財富管理部以簽結同意，為兩造所不爭執。關於
21 乙○○何以於111年2月17日以興中分行名義向台灣企銀
22 財富管理部申請撤回並註銷系爭函文，乙○○於111年2
23 月17日之函文雖未敘明理由（見本院卷一第158頁），
24 然被告抗辯：乙○○嗣後發現原告大多數之業績並非源
25 於自己招攬而來，而是透過行員轉介，對於臺灣企銀當
26 初以外聘方式招募具經驗之理專而言，不符合對原告能
27 力上之期待等語，業據提出110年2月至111年2月興中分
28 行保險業務統計表暨原告手收占比統計表為證（見本院
29 卷一第135至155頁）。對照被告提出之台灣企銀財富管
30 理部111年2月18日簽記載：乙○○於112年2月16日來電
31 表示，因初到任該分行，對原告須再觀察另行評估，故

01 本次來函撤銷前文申請事宜等語（見本院卷一第159
02 頁），前者較具體，後者較概括，尚難認兩者所指非同
03 一事由。足見乙○○於111年2月17日之函文雖未敘明理
04 由，然已於前一日先行以電話概括敘明理由。而理財專
05 員於定期考核期間曾通過兩次考核者，分行之經理可參
06 酌其「業務表現」函請財富管理部提前終止定期考核，
07 是否滿足上開條件，應由分行經理判斷，並有裁量之空
08 間，已如前述。系爭考核及退場機制注意事項雖未規定
09 何種情形之下得撤回函請財富管理部提前終止定期考
10 核之函文。然分行經理既可參酌理財專員之「業務表現」
11 函請財富管理部提前終止定期考核，於財富管理部尚未
12 做成決定前，分行經理自有權撤回該意思表示。況該撤
13 回亦經台灣企銀財富部以簽結同意在案。準此，本於員
14 工考核係屬企業組織人事管理之範疇，雇主或其授權之
15 主管具有依工作規則所定考核規定之裁量權，原告自10
16 9年11月1日正式受台灣企銀僱用後，至112年10月31日
17 期間，依約及依規定原自願由台灣企銀進行每6個月1
18 次、為期三年共計6次之「定期考核」，乙○○認為原
19 告於定期考核期間雖曾通過2次考核，但其「業務表
20 現」尚不足以支持其決定向台灣企銀財富管理部申請提
21 前終止定其考核，此係根據上開保險業務統計表暨原告
22 手收占比統計表等客觀資料所為之判斷，為乙○○依系
23 爭考核及退場機制注意事項等職權所擁有之裁量權，要
24 無違法或權利濫用之處，自不構成原告所稱之侵權行
25 為。

26 5. 乙○○於111年1月21日始就任興中分行經理，被告陳明
27 乙○○至興中分行任職前，並未與原告共事過，亦不認
28 識原告等語（見本院卷一第365頁），原告並未爭執。
29 乙○○自111年1月21日就任興中分行經理，111年1月29
30 日至111年2月6日為春節連假，迄乙○○於111年2月7日
31 發函請台灣企銀財富管理部提前終止原告之定期考核事

01 宜止，實際上班日約僅7日（111年1月22日、23日為星
02 期六、日），在其並不認識原告之情況下，衡情應無可
03 能有何不當動機惡意刁難原告之可能。至原告主張乙○
04 ○所為撤銷系爭函文行為違反勞動法上之「明確性原
05 則」、「平等待遇原則」、「懲戒程序公平性」、「禁
06 止溯及既往」云云。然勞動法上並無上開原則。且乙○
07 ○係本於分行經理依工作規則行使職權，該職權之行
08 使，本容許其有裁量之空間。原告亦自承台灣企銀賦予
09 各分行經理極高人事權限（見本院卷二第22頁），則乙
10 ○○參酌原告當時有關業務表現之客觀資料，認為原告
11 不符合臺灣企銀對外聘經驗理專所抱有之期待，業務表
12 現仍有待加強，本於職責，認不宜提前終止原告之定期
13 考核，自無違反上開原則。

14 6.台灣企銀財富管理部因乙○○向該部申請撤回並註銷系
15 爭函文，已不符系爭考核及退場機制注意事項第8條第1
16 項得提前終止原告定期考核之規定，乃以簽結同意，亦
17 非無效行為。從而，原告訴請確認台灣企銀撤銷原告提
18 前終止定期考核申請之處分無效，於法無據，不應准
19 許。

20 (二)乙○○有無原告所指霸凌原告之侵權行為？原告依民法第18
21 4條第1項前段及第188條第1項等規定，請求被告連帶賠償原
22 告405,984元本息，有無理由？

23 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
24 任，民法第184條第1項前段定有明文。依此規定，侵權行
25 為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即
26 行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因
27 果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之
28 人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院10
29 0年度台上字第328號裁判要旨參照）。又受僱人因執行職
30 務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損
31 害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相

01 當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用
02 人不負賠償責任，民法第188條第1項亦定有明文。此條規
03 定之僱用人責任，性質上係代受僱人負責，具有從屬性，
04 須以受僱人成立侵權行為負有損害賠償責任為要件（最高
05 法院89年度台上字第1268號裁判要旨參照）。本件原告主
06 張乙○○對其為霸凌行為，然我國目前尚無法律對職場霸
07 凌有定義性，以及有關受霸凌之被害人得援引作為請求權
08 基礎之相關規定（具備構成要件及法律效果之法條），即
09 無認定乙○○在職場上有無霸凌原告之必要。又本件原告
10 係依民法第184條第1項前段及第188條第1項定，請求被告
11 連帶負損害賠償責任，依前揭說明，對於侵權行為之成立
12 要件應負舉證責任。且若乙○○不成立侵權行為，台灣企
13 銀即無須負僱用人之侵權責任。

14 2.原告主張：乙○○無視相關工作規則，蓄意刁難原告，惡
15 意介入影響原告提前終止定期考核之資格，並於111年6、
16 7月間向台灣企銀人力資源處表示不同意原告請調至台灣
17 企銀台中分行，表示如不自願繼續接受定期考核即不同意
18 原告調職到台中分行，且多次明示、暗示要原告自行離
19 職，對其為職場霸凌行為云云。經查：

20 (1)乙○○向台灣企銀財富管理部申請撤回並註銷111年2月
21 7日提前終止考核原告申請，係依職權行使其權利，並
22 無不法，不構成原告所稱之侵權行為，業如前述。

23 (2)原告主張其於111年6、7月間申請調至鄰近子女學區之
24 台中分行，乙○○向台灣企銀人力資源處表示不同意原
25 告請調，對其為職場霸凌等語。然被告抗辯：台灣企銀
26 台中分行與原告所任職之興中分行距離僅1.4公里、車
27 程6分鐘，對於其他更具調動急迫性之行員，臺灣企銀
28 人力資源處考量此距離對原告應不構成重大影響，方無
29 法同意原告所請等語，提出GOOGLE地圖為證（見本院卷
30 一第175頁）。查勞基法等相關勞動法令並未規定勞工
31 申請調動工作場所，雇主一律需准許，反之，勞基法第

01 10條之1規定，雇主調動勞工工作不得違反該法條第1款
02 至第5款之調動五原則，資以保障勞工之權利。又原告
03 任職時簽訂之就職約定書，並無關於其申請調動，分行
04 經理或台灣企銀即需准許之約定（見本院卷一第121、1
05 22頁）。臺灣企銀行員輪調要點第3條第3項則規定：總
06 行視需要定期或不定期舉行行員志願服務單位調查，配
07 合單位評估陳報，作為實施單位輪調之參考並視業務需
08 要機動辦理等語（見本院卷一第174頁），足見單位評
09 估表，係作為行員輪調之參考，並無拘束力。原告以乙
10 ○○或台灣企銀不同意原告調動，乙○○並向原告表示
11 如不自願繼續接受定期考核即不同意原告調職到台中分
12 行云云，即認乙○○係對其為職場霸凌之侵權行為，不
13 無誤會。

14 (3)原告主張乙○○多次明示、暗示要原告自行離職，興中
15 分行已無其之座位云云，然被告否認有明示、暗示原告
16 離職之事。查原告提出之錄音光碟譯文（見本院卷一第
17 232、235至248頁），乙○○並無表示台灣企銀有要資
18 遣原告（該譯文內括弧有關資遣之用語，為原告自行添
19 加）。縱乙○○有明示或暗示要原告自行離職之意，是
20 否自行離職為原告之權利，乙○○於對話中並無恐嚇、
21 威脅或侮辱等不法侵害原告之情事，難認成立侵權行
22 為。又被告抗辯：台灣企銀每家分行原則上配備理財專
23 員2人，原告長期請假，興中分行僅剩1名理財專員，幾
24 乎無法承擔理財相關業務，故乙○○先請沈姓員工代理
25 原告職務，因原告至今仍持續請假，其職務仍由沈姓員
26 工代理，原告之職務及辦公室皆保持休假前狀態，未因
27 沈姓員工代理而異等語。原告亦自承目前仍留職停薪中
28 （見本院卷二第18頁），衡諸一般常情，原告之職務確
29 需有人代理，原告此段期間既未至興中分行上班，縱興
30 中分行暫時無原告之座位，應未悖於常情，且無礙於原
31 告之權益，難據此認乙○○有不法侵害原告權利之情

01 事。

- 02 (4)原告於訴訟中之113年5月9日復提出錄音譯文，主張：
03 乙○○一方面與原告爭搶業績、妨害原告業務開發，一
04 方面數落原告沒有開發業績，對原告為職場霸凌云云
05 （見本院一第405至411、416頁），惟被告否認之。依
06 該錄音譯文，核係乙○○基於經理之職責，指導原告應
07 盡客戶之職責，並未顯示有刁難原告、指責、謾罵甚至
08 恐嚇威脅原告之情形。被告抗辯：依該錄音檔，可知原
09 告平時對於興中分行之主管欠缺應有之尊重，於例行晨
10 會對與會主管出言不遜，且情緒激動，說話大聲等語，
11 此為原告所不爭執。是上開錄音檔暨譯文，無法證明乙
12 ○○對原告有何不法侵害之行為，難認成立侵權行為。
- 13 (5)原告另於113年5月14日提出原告與他人在通訊軟體LINE
14 之對話截圖（見本院卷一第435至447頁），主張乙○○
15 對其有霸凌行為，曾明示或暗示原告辭職，惡意不讓原
16 告請調云云。然該等對話截圖均無日期、上下文，僅係
17 片斷不完整之對話，無法證明乙○○對原告有何不法侵
18 害之侵權行為。
- 19 (6)原告雖主張其曾向臺中市政府勞動檢查處（下稱臺中市
20 勞檢處）申訴興中分行有霸凌情事，並經臺中市勞檢處
21 審認臺灣企銀確實違反職業安全衛生法云云，固據提出
22 臺中市勞檢處111年12月20日函文為證（見本院卷一第3
23 7、38頁）。惟上開函文說明三業已記載：對於執行職
24 務遭受不法侵害事件，因職業安全衛生法有關不法侵害
25 係課以雇主預防性作為義務，尚無涉個案理及因果關係
26 認定，個案之違法處理，應視該事件個所觸犯或違反之
27 法律事實，由法規主管權責單位查處等語。且臺中市勞
28 檢處實施勞動檢查後，係認台灣企銀關於職場不法侵害
29 申訴管道，未有專線申訴管道（如專線電話及電子郵件
30 件），臺灣企銀收受檢查結果通知書後，業於1個月內
31 改善完畢，並陳報臺中市勞檢處，此有臺中市勞檢處11

01 1年12月14日勞動條件檢查受檢通知書、111年12月15日
02 勞動檢查結果通知書及被告改善情形等相關資料附卷可
03 稽（見本院卷一第177至191頁），無法憑以認定乙○○
04 對原告有何不法侵害而成立侵權行為之情事。

05 (7)此外，原告所主張之乙○○其餘行為對其為職場霸凌云
06 云。然原告無法具體說明並證明該等行為有何「不法」
07 侵害原告權利之情事，難認成立侵權行為。從而，乙○
08 ○並無原告所指霸凌原告而成立侵權行為之情事，原告
09 依民法第184條第1項前段及第188條第1項等規定，請求
10 被告連帶賠償原告405,984元本息，不應准許。

11 五、綜上所述，原告訴請確認台灣企銀撤銷原告提前終止定期考
12 核申請之處分無效，並依兩造間之僱傭契約、民法第184條
13 第1項前段、第188條第1項、第193條第1項及第195條第1項
14 規定，請求被告連帶給付原告405,984元，及自起訴狀繕本
15 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為無理
16 由，應予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，乙○○既不成立侵權行為，縱原告有長
18 期焦慮、恐慌、憂鬱及睡眠障礙等症狀，亦與被告無涉，無
19 依原告聲請訊問證人林冠宏醫師之必要。又兩造其餘爭點、
20 攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足
21 以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 113 年 7 月 23 日
24 勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

25 正本係照原本作成。

26 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 7 月 23 日
29 書 記 官 陳 建 分