

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第403號

原告 黃佳盈

訴訟代理人 彭冠博律師

被告 和泰產物保險股份有限公司

法定代理人 蔡伯龍

被告 許志逢

張沁如

林聖智

涂楷瑩

共同

訴訟代理人 張仁龍律師

古意慈律師

上列當事人間確認職務調動無效等事件，本院於民國113年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國109年2月10日起受僱於被告和泰產物保險股份有限公司（下稱和泰公司），原告入職時簽署之報到通知書中之「其他事宜」項記載：「本通知書未註明事項，依公司人事管理規則、工作規則及政府相關法令辦理。」可知原告與被告和泰公司於入職時即約定勞動契約應優先於被告和泰公司之內部規則及法令而適用。被告和泰公司於109年2月10日之人力資源室公告第2點：「新聘丁○○經理為法務室室長，於2020年2月10日到職。」，足證原告之室長職銜及相關職務於原告到職時起即屬勞動契約之一環，故被告和泰公司未經原告同意以調動方式剝奪之，已違勞動基準法（下稱

勞基法)第10條之1第1項前段、第1款、第2款規定。原告有10餘年律師執業經驗，並於保險業服務10餘年，期間任職於大型壽險及產險公司法遵、法務、公司治理等單位，熟稔保險及相關法律事務，並具多年主管經驗。兩造於112年7月27日之職務調動會議中，詳述並比較原告與被告丙○○間，究何者更具專業能力而得勝任組織調整後之公司治理暨法務室室長一職，代表被告和泰公司出席之被告甲○○及被告戊○○均無法舉證說明。又被告丙○○迄今僅任職於保險業約2年，亦未經主管機關認可得擔任非其專業領域之經理或與其職責相當之人之職務，且按被告之答辯內容可知，其等亦自認被告丙○○之專業領域僅具財務會計專業。故按金融監督管理委員會發布之保險業負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則第8條之1規定，被告丙○○僅得依其第1項第4款之規定任職保險業之經理或與其職責相當之人，並按第2項規定，僅得以擔任其專業領域之職務為限。換言之，以被告丙○○之保險業年資及未經主管機關認可之情形，其應僅得擔任財務會計專業領域內之經理職務（惟按被告之民事答辯狀可知，被告丙○○是以經理職稱任職於調整後之和泰公司治理暨法務室室長職務），並無擔任須處理法律專業事務之公司治理暨法務室室長一職之資格。甚者，被告丙○○亦曾自承，其無從就所承擔之法律專業事務提供法律意見，更遑論對法律專業人士進行管理。綜上，被告和泰公司調動原告之職務並剝奪室長職銜非基於企業經營上所必須，以不具法定資格之被告丙○○擔任室長一職甚無任何企業上必要有利性可言（蓋依保險業負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則之母法，即保險法第137條之1第2項規定，保險業負責人未具備前項準則所定資格條件者，主管機關應予解任；甚者，主管機關亦可能依保險法第149條第1項之規定，予以糾正或令限期改善，並視情況為該項之其他特定處分）。是故，以被告丙○○並無相應之法定資格且原告之學經歷及法定資格無一欠缺而衡量，被告和泰公司之調職

01 因不具企業上必要有利性而不合法，並從而欠缺企業經營上
02 所必須而違反勞基法第10條之1第1項第1款之規定。

03 (二)經查，被告和泰公司針對管理職與非管理職人員設有不同之
04 培訓及福利措施，如對管理職人員定期進行管理職能培訓課
05 程、每年本人及其家屬之免費國外旅遊〔每年度每人預算編
06 列約新臺幣（下同）50,000元-100,000元〕，且管理職與非
07 管理職人員之年度分紅獎金亦有相當差異（經了解，相同考
08 績之管理職人員之年度分紅獎金為非管理職人員之2倍）。
09 查原告自通過律師高考並取得執照已近15年，並請前司法院
10 長賴院長英照為指導教授而自國內之輔仁大學畢業取得法學
11 碩士學位，後再赴美深造並自享譽盛名之美國加州大學戴維
12 斯分校法學碩士學程畢業〔University of California, Da
13 vis, Master of Laws (LL.M.)〕，為臺美雙法學碩士學位
14 之律師，又另於107年通過中國之國家統一法律職業資格考
15 試（即中國律師高考）第一試，故亦專精於中國法律。於業
16 界經驗方面，除曾於2間律師事務所擔任律師外，原告並以
17 律師身分任職於保險業，歷任中國人壽、南山產險、富邦人
18 壽之法遵、法務及洗錢防制主管，後並以經理暨室長一職任
19 被告和泰公司之法務主管及公司治理主管，迄今共已10餘
20 載，另又自111年中起，以董事身分任職於國內之知名上市
21 公司南港輪胎股份有限公司（下稱南港輪胎）迄今。另於被
22 告丙○○方面，其僅約2年之保險業經驗並僅具國內碩士學
23 歷，與原告之產學經歷相較，差距甚大。而被告和泰公司明
24 知此事，卻仍執意以被告丙○○為原告主管以指揮監督原
25 告，明顯貶損原告之勞動尊嚴致使原告遭受人格權受損之不
26 利益待遇。綜上，被告和險之調職因對原告之勞動條件有所
27 變更，且有財產上及非財產上之不利益，故違反勞基法第10
28 條之1第1項第2款之規定。

29 (三)被告和泰公司先對原告以職務調動方式剝奪原告室長職銜及
30 其相關職務，後以不具法定資格、專業及資歷之具母公司背
31 景之人選（即被告丙○○）指揮監督原告，除有僅以對母公

司之忠誠為據貶損原告之智識及社經地位外，亦有剝奪原告之組織地位以抑制原告對被告和泰公司之影響及作用之情事。而該行為除違反勞基法外，亦因此妨礙原告之人格發展，除使原告遭受精神層面之不利益對待外，原告之人格權更因此受損。綜上，被告和泰公司調動原告職務已違反勞基法第10條之1，原告並因其具臺美雙法學碩士、通曉中國法律之智識暨歷任大型壽險、產險之法務、法遵、洗錢防制主管及公司治理長及大型上市公司董事之產學及社經地位而遭致人格受損。原告除請求被告和泰公司回復原告於112年8月1日起迄112年9月30日止之室長職銜外，並因人格權受損而依民法第184條第1項前段及第2項、第195條第1項、及因原告與被告和泰公司間具僱傭關係而另依民法第227條之1準用同法第195條第1項之規定請求被告和泰公司對原告支付非財產上損害800,000元之賠償。

(四)原告於112年8月1日受違法調動後即向被告和泰公司行使民法第264條同時履行抗辯權，主張於回復室長職務前應相應減少對待之勞務給付，所減少之部分為作為室長而於組織中應履行之管理職能，而執行之方法為執行業務前請示被告丙○○關於各工作之執行方向及要點。詎料，被告和泰公司或為報復、或為迫使原告對該違法調動就範、或為以原告違反勞動契約或工作規則而有勞基法第12條第1項第4款適用為由對原告進行懲處、資遣或解僱等，於112年8月11日由被告甲○○（即管理部部長；職銜協理）、戊○○（即人資長）、乙○○（即法遵長）及丙○○（即公司治理長）等四人以工作職掌面談（下稱工作職掌面談）之名義約談原告。面談中，四人一致以片斷、虛偽之事指摘本人於112年8月1日勞資爭議程序開啟後之作為有怠於工作，推諉責任之嫌，並意圖引導原告自承此事，以遂行被告和泰公司前述之意圖。此外，除於工作職掌面談中之霸凌行為外，被告乙○○及被告丙○○更以其他方式於該面談前後霸凌原告，蓋被告乙○○於112年8月2日以完全抄襲原告於112年5月31日及6月1日對

01 合約之法律意見且未署名屬原告著作之方式，而侵害原告之
02 著作人格權；被告丙○○亦於該工作職掌面談之同日下午16
03 時30分左右以縮短期限及語意不詳致要求過高之工作指示，
04 意圖使原告無法完成工作而持續霸凌原告，蓋工作職掌面談
05 為112年8月11日星期五，而被告丙○○要求原告於8月14日
06 下班前完成工作，棄原告早於工作職掌面談前申請8月11日
07 下午及8月14日早上之特別休假於不顧，僅預留約4.5小時予
08 原告作業。又原告於112年8月1日拒絕職務調動後約一個月
09 無人與原告往來交流，且原告於112年8月15日以被告和泰公
10 司設置之霸凌申訴信箱申請霸凌調查後，直至112年9月5日
11 始以處理霸凌為由欲訪談原告（惟實則該訪談非被告和泰公
12 司所自願，乃起於被告和泰公司及出席之相關人等於與原告
13 於112年9月1日之會議中經其委任之勞務師告知後，始知雇
14 主依法應對申訴霸凌之採取必要之安全衛生措施，為免違法
15 始虛應了事），均可知各被告刻意以敵意環境冷凍邊緣原告
16 而持續霸凌。原告先因違法調動而受精神層面之不利益對
17 待，後又因工作職掌面談中受被告和泰公司指示之該等高階
18 管理人員（即其他被告等）集體行職場霸凌，而再被施以精
19 神之不法侵害其身陷各被告所造之敵意環境自不待言。經各
20 被告連續於精神上之不當對待，暨持續處於其所造之敵意環
21 境後，原告終致精神崩潰，出現失眠、心悸、頭痛、焦慮、
22 手抖等身心狀況，而求助於精神科暨心理治療師之醫療救
23 助，並已就診多次。綜上，原告依民法第184條第1項前段、
24 第185條第1項及第2項、第188條第1項及第2項、第195條第1
25 項、民事訴訟法第244條第4項請求各被告對原告全部請求之
26 最低金額連帶支付迄今為止之財產上損害8,450元暨非財產
27 上損害1,000,000元整之賠償；又被告和泰公司因具雇主身
28 分，並依據民法第483條之1、職業安全衛生法（下稱職安
29 法）第6條第2項第3款、民法第184條第2項及民法第227條之
30 1準用同法第195條第1項之規定支付同額賠償。

31 (五)原告於112年8月31日先以勞基法第14條第1項第6款預告30日

01 終止與被告和泰公司間之勞動契約，並按同法第17條請被告
02 和泰公司支付資遣費。原告早於112年8月31日即按勞基法第
03 14條第1項發函終止勞動契約（見原證12號），終止權屬形
04 成權，一經行使即生效力，原告事後之任何行為皆無從變更
05 其效力，含被告等按被證1號所舉原告於同年9月19日之作
06 為。次按原告於被證1號所提之112年9月5日之EZ0000000000
07 00號表單，其「備註欄」載有「1. 公司違法調動本人職務，
08 已於按勞基法第14條暨相關規定主張權益。2. 前已按勞基法
09 規定於112/8/31預告30日，最後工作日為112/9/30。」之初
10 始真意（原證42號），可知原告所欲實非自請離職，惟此後
11 經被告和泰公司於同年9月7日以不同意之表示退回申請（見
12 原證42號），並由被告戊○○於同年9月13日略以「否認原
13 告就勞基法第14條第1項之主張且不欲原告於該表單作此記
14 載，並於同年9月7日退回該表單，請原告重新申請」為由向
15 原告表示並要求原告重新申請，原告知悉此事後，為完成離
16 職程序以取得離職服務證明，始於同年9月19日申請EZ00000
17 0000000號之表單（原證43號），惟後經被告等援用為被證1
18 號並據以答辯。再者，原告每月平均工資為104,400元，自1
19 09年2月10日起迄112年9月30日止任職於被告和泰公司，資
20 遣費合計共190,095元，而被告和泰公司迄今仍未支付該筆
21 資遣費予原告。綜上，原告依勞基法第14條第4項準用第17
22 條之規定請求被告和泰公司支付190,095元之資遣費。

23 (六)被告等執原告入職簽署之員工任職承諾書主張原告應恪遵公
24 司及部門之規定，惟該承諾書僅略規定承諾恪遵公司及部門
25 所有規章、條例、辦法、政策、成例、安排及流程手續，且
26 簽署前原告均未見各該規範，尚經告知需簽署各該文件始可
27 入職，已陷無對等地位之原告於入職時，以無所知悉相關規
28 定之狀態下加重自身或減輕被告等之責任。綜前述民法第24
29 7條之1第1款、第2款及第3款及最高法院96年度台上字第263
30 0號民事判決觀之，該員工任職承諾書就恪遵公司及部門所
31 有規章、條例、辦法、政策、成例、安排及流程手續之約定

01 部分自屬無效。又退萬步言，縱該員工任職承諾書之恪遵公
02 司及部門規定經認定有效（僅假設），職務之調動仍應依誠
03 信原則（詳臺灣高等法院104年度上字第75號民事判決意
04 旨）暨勞基法第10條之1調動五原則為之。原告主張室長職
05 銜之剝奪屬勞動條件不利變更，有臺灣新北地方法院110年
06 度勞訴字第230號民事判決為證，又徵掌管被告和泰公司人
07 事業務之被告甲○○、戊○○等於112年7月27日職務調動會
08 議中不斷重申「單位整併，一定有人上有人下」等語，亦知
09 被告等亦認知室長職務剝奪一事屬勞動條件之不利變更。

10 (七)被告丙○○顯不具含法律專業職務之公司治理暨法務室室長
11 一職之法定資格，而違者將違保險業負責人應具備資格條件
12 兼職限制及應遵行事項準則第8條之1之規定，得由主管機關
13 予以處分。被告等不乏業界經驗豐富之高階主管，被告和泰
14 公司甚為保險業者，行事本應謹守法紀，不得違法犯紀。然
15 渠等卻將此置若罔聞，一致肯定而推派不具法定資格之被告
16 丙○○擔任公司治理暨法務室室長，又言之鑿鑿此違法之事
17 屬被告和泰公司基於企業經營之合理考量及安排。今被告等
18 不乏業界經驗豐富之高階主管，被告和泰公司理應熟稔產業
19 特性、國家政策、相關法令。竟於單位整編時，使人從事無
20 權擔任之職務，復又以藐視法令政策對專業資格要求之態
21 度，堅稱指派不具法定資格之被告丙○○擔任室長屬企業經
22 營自主權之範疇，並據以否認對原告之職務調動是為非法。
23 今查，僅具經理身分而非訴外人和泰汽車股份有限公司（下
24 稱和泰汽車）代表人之被告丙○○向有逕向被告和泰公司之
25 母公司訴外人和泰汽車之董總及副總報告被告和泰公司營業
26 事項及其高階人員人選之慣行，此有被告丙○○於111年3月
27 16日、5月20日、7月26日、11月14日及前述110年3月10日、
28 4月11日、4月16日、4月20日、8月2日與原告間之通訊軟體L
29 ine對話截圖為證。被告等不思約束，竟無限上綱所謂企業
30 經營之自主權，將掌管公司治理及法務事務之公司治理暨法
31 務室室長一職交一有違犯法令政策之虞者掌管，從而置被告

01 和泰公司於大股東不當干預之險地。

02 (八)原告於111年1月22日簽立之承諾書乃據110年10月26日修正
03 前之「保險業負責人應具備資格條件準則」承諾，通篇未對
04 「和泰產物保險股份有限公司負責人兼職行為管理辦法」
05 (下稱兼職辦法)提及隻字片語，被告等據兼職辦法指摘原
06 告，無非以原告當時所任之公司治理主管適用該辦法而應對
07 被告和泰公司負第4.1.3條之報告義務。然原告早於111年3
08 月14日即辭任公司治理主管(見原證29)，後遲至同年5月1
09 8始擔任訴外人南港輪胎之董事(見原證28)，兩職務之任
10 職未於時間上重疊。是退萬步言，縱認被告和泰公司之公司
11 治理主管有兼職辦法之適用而應按該辦法第4.1.3條對被告
12 和泰公司進行報告，原告於任被告和泰公司之公司治理主管
13 時尚未為訴外人南港輪船之董事，自無適用之餘地。

14 (九)原告非屬法令定義上之負責人，故不適用相關法令及公司內
15 部規則之兼職辦法。縱如此，原告為維繫與被告和泰公司間
16 勞雇關係之和諧，仍自行於111年5月19日通知人資單位上級
17 主管之被告甲○○及當時之人資單位人員。是固，原告本即
18 受法律賦予而有隨時辭任公司治理主管之權，且原告甚於就
19 任訴外人南港輪胎之董事前之辭任當時，明確表示係據民法
20 549條之權利。於被告和泰公司預定於111年4月14日召開之
21 第39屆25次董事會前一個月之111年3月14日辭任公司治理主
22 管，以預留法定補選期限予被告和泰公司，使被告和泰公司
23 不生董事會時程變更之煩。原告所為皆依法為之，被告等縱
24 因人選懸缺致生不便，亦應由其逕行承擔，始符法法定補選
25 期限之立法精神。按臺灣證券交易所公開資訊觀測站所載，
26 被告和泰公司之產業類別為金融、保險業，訴外人南港輪胎
27 則為橡膠工業(按：經濟部商工登記公示資料查詢服務所載
28 之訴外人南港輪胎所營事業資料亦未與金融保險等營業有任
29 何相關)，是二者間業務不同並無競業之情。又原告於受職
30 務調動之112年8月1日當日仍受被告和泰公司認定職位僅係
31 一般職員，亦非被告和泰公司之法遵主管或其他部長級以上

01 主管，有被告和泰公司之內部紀錄可證。是原告既屬一般職
02 員，所同任之事業亦與被告和泰公司不生競業關係，被告等
03 指摘原告有利害衝突，顯屬無稽。原告以律師公會會員身分
04 得參與之各課程乃自其所得，為原告當時雇主之被告和泰公
05 司未曾予以助力，雙方亦未列入勞動契約約定，是被告等自
06 不得將此計入僱傭關係中之資方對價以之抵償，而求脫免維
07 護勞工人格開展之責。否則，豈謂雇主得僅因勞工得再於工
08 時外另行兼職以貼補減免之薪資，而主張任意對勞工之減薪
09 降職為合法。退萬步言，各律師公會之各課程等並無管理培
10 訓課程，原告縱得參與，亦無從補償被告等剝奪原告精進管
11 理職能之機會。

12 (十)並聲明：

- 13 1.被告和泰公司應回復原告於112年8月1日起迄112年9月30日
14 止之室長職銜，暨支付原告800,000元及自勞動調解補充暨
15 追加書狀(一)送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5
16 計算之利息。
- 17 2.被告和泰公司、甲○○、戊○○、乙○○、丙○○應連帶支
18 付原告1,008,450元及自勞動調解補充暨追加書狀(一)送達之
19 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 20 3.被告和泰公司應支付原告190,095元及自起訴狀送達之翌日
21 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 22 4.如獲勝訴判決，原告願供擔保請准宣告假執行

23 二、被告則以：

- 24 (一)原告業於112年9月19日向被告和泰公司自請離職，此有原告
25 填寫人員異動申請單可證，此離職申請已於112年10月1日起
26 生效，是原告現已非被告和泰公司之員工，無確認被告和泰
27 公司對其之職務調動無效，以及自112年8月1日起回復室長
28 職銜之程序實益。又本件原告固主張被告和泰公司未經其同
29 意擅自調動原告職位云云，然查被告和泰公司就原告為職務
30 調動實則係出於強化公司內部人力資源運用之企業經營目
31 的，於112年7月起開始就公司內部室級單位職員未達三人單

01 位予以整併，原告前所擔任法令遵循暨法務部法務室室長
02 （編制核定為室長1人、專員1人）因此與公司治理室合併為
03 法令遵循暨法務部公司治理暨法務室（編制核定為室長1
04 人，專員3人），並依被告和泰公司112年7月28日之人員調
05 動評議會議之結論對原告為職務調動，此有被告和泰公司11
06 2年度人員調動評議會會議紀錄可證，可見被告和泰公司確
07 係基於企業經營，進而調整公司內部組織以及人事調動之正
08 當性，並無不當動機以及目的。再者，原告於入職時本即同
09 意恪遵公司及部門所有規章、條例、辦法、政策、成例、安
10 排及流程手續，此有原告簽署之員工任職承諾書可證。況原
11 告職務調整後之薪資並未因此有所調降，此為原告不否認之
12 事實，原告調整後之職務內容亦與原告之專業有關，依原告
13 之能力可勝任，並未對原告之勞動條件造成不利之影響，依
14 吾國歷來實務見解：如臺灣高等法院109年度勞上字第22號
15 民事判決、臺灣士林地方法院111年度勞訴字第99號民事判
16 決以及臺灣高等法院109年度勞上字第45號民事判決所揭意
17 旨，縱未得原告之同意，實與雙方勞動契約之意旨無違，原
18 告主張被告和泰公司對聲請人職務調動為違法調動乙節，並
19 無理由。

20 (二)依據被告和泰公司工作輪調管理辦法第1條、第3條以及兼職
21 辦法亦為被告和泰公司基於經營管理需求而制定工作規則之
22 一，並在被告和泰公司任職員工都能自由進入瀏覽之公司網
23 站公告周知（參被證11），以及原告已簽立被證12之承諾
24 書，足見原告業已知悉前開兼職辦法，並同意受該辦法規定
25 內容所拘束，自最高法院97年度台上字第2012號民事判決意
26 旨，可知本件原告所辯工作規則應單以原證22之工作規則為
27 限，而不受被告和泰公司內部管理辦法所拘束，並無理由。
28 查，員工任職承諾書只有短短一頁，規定條文僅有7條，扣
29 除第6條同意個人資料之使用，以及第7條之管轄之基本規定
30 外，僅剩5個條款，然此5條款分別係員工對公司資料之保密
31 義務、公司智慧財產權之保護、員工離職後文件返還，以及

員工須遵守公司規章制度和電腦軟體使用等規定，此屬一般職務上常見之內容，並非原告所舉最高法院96年台上字第2630號有單方面剝奪或限制勞工行使權利之情況，自無民法第247條之1規定之適用。再者，原告固主張其入職簽署員工任職承諾書係趁其輕率、急迫、無工作收入而處在經濟弱勢云云，惟原告前一再以其取得律師執照已近15年，為臺美雙法學碩士學位之臺灣律師等優秀學經歷以及在領導統御、橫向聯繫、人際往來、跨域學習為由，自認其較被告丙○○更為適任被告和泰公司組織整併後法令遵循暨法務部公司治理暨法務室之室長，如原告所言屬實（此為假設語氣，非自認），何來原告所稱有輕率、急迫、無工作收入而處在經濟弱勢之情況？況原告事實上係深諳法律之人，此自渠主張其原任公司治理之主管為委任關係，而不顧公司團隊運作之需，片面辭任，跑去高任南港輪胎董事乙節，原告顯然知悉其親簽立之文件應受拘束，亦無可能未詳閱簽署文件之內容即立據，自無從僅以原告空泛指摘之事實，認定原告所言為真。

(三)原告職務調整前後之本俸、伙食津貼、交通津貼、駐地津貼等薪資並無變動，並有薪資同意書1紙可參。次者，原告主張被告違反調動五原則，然雇主基於企業自主之權限，只要職務調整命令無不當動機，勞工因職務調整所蒙受之不利益並非難以忍受或不合理時，就勞工是否得繼續擔任主管職務，應屬企業經營之範疇而認屬雇主營業自由權之一環。原告固以伊持有10餘年律師執業資格，並具多年主管管理經驗為由，認為被告和泰公司將被告丙○○調升為法令遵循暨法務部公司治理暨法務室之室長，有刻意貶損伊人格情事云云。惟查，被告丙○○取得會計師資格近15年之久，為國內知名學府東吳大學會計研究所碩士畢業，98年即進入和泰汽車集團任職財務部門，因其表現優異而被推薦進入被告和泰公司公司服務，並因表現卓越於111年擔任公司治理室之室長，並同時擔任公司治理主管，跨部門協調能力以及綜合評

價均為優等，並能遵循公司內部規定及發展方針，為下屬之表率，受到參與被告和泰公司112年度人員調動評議會之公司主管一致肯定，進而推派被告丙○○為整併後之法令遵循暨法務部公司治理暨法務室室長，此本屬被告和泰公司基於企業經營上之合理考量與安排，根本未有以此貶損聲請人之智識及社經地位，此實屬原告主觀上之臆測，並非事實。此外依原告提出「近5年考績」之欄位，可知原告自109年度、110年度到111年度之績效均為3分，僅屬一般（按：被告和泰公司績效最高分為5分，4分為優等，3分則為一般，而以主管而言，3分係低分），在110年度被告被告丙○○績效為5分，其他則有42%同仁績效為4分，47%同仁績效為5分，只有剩餘11%同仁績效為3分；至於111年度，被告丙○○考績為5分，57%同仁績效則平均落在4分，原告績效仍僅有3分，亦屬低分，而員工之績效通常係由公司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（如挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）加以評價，是對比原告以及被告丙○○之績效，被告丙○○工作表現確係被告和泰公司所高度肯認，足以為下屬之表率，根本無原告一再強調其能力以及工作表現相較於被告丙○○而言有多優秀之事。另查，原告所提2020年績效評核表所載，實係當時主管章明純一人之評分，此從「主管評分」之欄位可證，無從以此代表被告和泰公司之各層級主管對於原告該年度各方面表現均有高度評價。因考績評分具有高度屬人性，為避免一人之意見偏頗，並尋求客觀之公平公正，被告和泰公司對員工績效評分至少須有3個主管認定，以一般職員為例，則曾經室長、部長以及處長等層級認定員工當年度之績效，更遑論是擔任主管職之員工更是如此，是就員工考評，自有經各層級之主管把關之必要，故原告僅以特定主管一人之言，作為渠當年度表現優秀之依據，實與被告和泰公司對於員工之考績評估制度不符。

01 (四)再者，擔任公司主管固然要具有特定專業，但除個人工作表
02 現外，尚有部門團隊員工整體工作表現與營運績效考量，亦
03 即如何與公司跨部門有效溝通，整合公司跨部門意見等均是
04 企業衡量是否指派某員工擔任某主管職之重要因素，並非僅
05 以原告所稱以有無法律專業資格或有無擔任主管經驗而定，
06 歷來實務見解如：臺灣高等法院111年度勞上易字第109號民
07 事判決、臺灣士林地方法院111年度勞訴字第82號民事判決
08 以及臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第319號民事判決均肯
09 認公司就勞工職位或是否得繼續擔任主管職務有企業經營自
10 主權。綜上，被告和泰公司於112年8月1日任命被告丙○○
11 為法令遵循暨法務部公司治理暨法務室之室長，係基於企業
12 合理營運上所考慮之決定，具有職務調整之合理性，且以被
13 告丙○○優秀資歷及多年工作之優異表現足以擔任主管之
14 職，並無原告所稱有刻意貶損其人格之情事，原告以此向被
15 告和泰公司主張損害賠償，實無任何理由。退步言之，原告
16 固援引勞動部105年勞裁字第13號裁決、105年勞裁字第23號
17 裁決以及臺灣新北地院109年度勞簡上字第36號民事判決主
18 張有人格權減損云云，惟被告和泰公司實則並未將聲請人調
19 至相比專業度差距甚大之工作或變動原告之工作環境，抑或
20 是阻礙原告提供其法律專業之勞務，與勞動部105年勞裁字
21 第13號裁決、105年勞裁字第23號裁決以及臺灣新北地院109
22 年度勞簡上字第36號民事判決所揭示精神上層面之不利益之
23 情況有本質上之差別，更遑論原告根本未提出有何較112年8
24 月1日職務調整前更不利益之對待之事證佐證其確實因被告
25 和泰公司職務調整受有人格權之損害，原告以此向被告和泰
26 公司主張賠償其損害，毫無理由。

27 (五)被告和泰公司確係因新冠疫情衍生防疫保單虧損，此有前呈
28 之國內新聞報導可證，被告和泰公司自111年9月起便基於強
29 化企業經營目的，陸續就公司內部組織人事予以調整，根本
30 無原告所稱有何大股東干政之違法情事。另被告和泰公司11
31 2年7月28日之人員調動評議會會議記錄係依照當時會議討論結

01 果做成，並非原告臆測係預防原告日後爭執或供作相關爭議
02 解決程序佐證之用。況就原告提出通訊軟體對話內容觀之，
03 係訴外人顏承真或是被告丙○○以Line通訊軟體與原告談及
04 關於處理其他案件之事宜，實無從對話內容推論出究有何原
05 告所稱訴外人顏承真或是被告丙○○有逕向訴外人和泰汽車
06 報告之慣行，亦無從以此佐證有何原告所稱大股東干政之情
07 況，原告無疑是將兩者混為一談。再衡以原告先前一再以類
08 似簽名檔方式在被告和泰公司電子公文系統以：「涂員
09 （按：此即指被告丙○○）顯未也無法給予任何意見及指
10 示」等語回覆指派處理案件），可見原告對於被告丙○○敵
11 意之深，更證原告所稱被告丙○○有向訴外人和泰汽車報告
12 之慣行，違犯金管會禁止大股東干政之政策等語，根本係子
13 虛烏有，並非事實。

14 (六)政府對於保險業控管較為嚴格，是否有利害衝突並非單以兩
15 間公司有無競業關係而定，原告業已自認自111年中起擔任
16 南港輪胎之董事，不論是否利用其在被告和泰公司工作時間
17 為之，依公司法第8條之規定，董事係為南港輪胎之負責
18 人，既可經手與南港輪胎有關之業務，例如決定投保哪間保
19 險公司，抑或審閱各保險公司提供報價單等相關資料，縱與
20 被告和泰公司無直接利害關係（此為假設語氣，非自認），
21 自不宜再簽認被告和泰公司關於公司治理有關之文件，以避
22 免有何資訊流出及利害衝突之事。再者，就兼職辦法所稱
23 「職責相當之人」，依現行法規並未有詳細定義，惟依原告
24 提出之原證25係銀行局就「金融控股公司」所發布之新聞
25 稿，被告和泰公司為保險業，兩者並不相同，無從直接援引
26 此新聞稿之論述，逕自推論此所謂「職責相當之人」僅限於
27 負有主持董事會責任或綜理經營而予該事業董事董事長或總
28 經理職責相當之人之意。另從原告提出通訊軟體對話內容觀
29 之，被告和泰公司之主管、原告就如何解釋兼職辦法所稱
30 「職責相當之人」之解釋尚有爭執，自無從以此證明原告無
31 兼職辦法之適用。原告固稱渠事先將就任南港輪胎董事一事

告知被告和泰公司云云，亦非事實。原告業已自認係自111年5月18日起擔任南港輪胎董事，然卻遲於000年0月00日下午3時許才發信告知被告和泰公司，可見原告所稱有事前告知等語，並非事實。

(七)於112年8月11日會議係因原告一再以類似簽名檔方式強調伊不同意公司職務調整，實已造成被告和泰公司其他部門之困擾，且因其工作已影響公司運作之順暢，遂於112年8月11日召開就聲請人職務流程調整之會議，原告所稱係被告和泰公司為報復、或為迫使原告對該違法調動就範並非事實，此有被告和泰公司112年度職務確立會議記錄可證。查原告提出之錄音譯文內容觀之，被告乙○○、甲○○、戊○○係本於職務傳達之意，誠意與原告溝通，期原告能依照其能力、職務範圍提供勞務，順利使公司事務運作，此與臺灣士林地方法院105年度勞訴字第76號民事判決所揭示主管基於敵視、討厭、歧視之角度，藉由連續且積極之行為，侵害部屬人格權、名譽權或健康權之職場霸凌情形完全不同，難認有何原告稱有職場霸凌之情事。次查原告提出錄音譯文所摘錄秒數，可知原告摘錄錄音譯文與實際錄音檔實有出現將近數十秒，甚至有數十分鐘之時間差，例如原告與戊○○間對話之錄音係自2分30秒起至5分5秒止，原告與甲○○之對話就自9分10秒起，又跳至17分30分等，就一般人之會議討論、交談，自不能可能出現將近數十分鐘之時間差，以及原告亦未提出完整譯文，足見原告僅片面節錄對己有利之錄音譯文，而非當天完整對話之內容。至於原告另指稱被告丙○○於同日16：30以縮短期限及語意不詳意圖致原告無法完成工作，純屬雙方認知、溝通上之落差，並無原告所述有何意圖使原告無法完成工作之情事，並非事實。

(八)原告固有主張乙○○於112年8月2日抄襲聲請人之法律意見，就各該內容觀之，此為審閱被告和泰公司合約之註解，該註解內容亦係就部分條款建議應如何處理之單純事實描述，欠缺創作性，自應非著作權法所保護之著作，且並未見

01 原告舉證，縱原告係稱係立於受乙○○直接監督之組織位階
02 以及立場所作成，任何人基於相同立場均有作成相同或類似
03 之用語之可能，甚至法律文字使用本就有其侷限性，有相同
04 或類似之用語亦屬常見，故原告此部分之主張，應認為無理
05 由。

06 (九)再者，原告所提無從證明被告丙○○有何霸凌原告之行為，
07 原告以此認定被告乙○○、丙○○有持續霸凌原告之事，均
08 屬主觀上之臆測。退步言之，縱原告有求助精神科暨心理治
09 療師等就診多次之行為（此為假設語氣，非自認），惟渠就
10 診亦極可能係諸多其他因素，豈能謂稱係被告等之侵害。又
11 僅單憑原告提出之門診收據，實無從以此推論與被告丙○
12 ○、乙○○、戊○○以及甲○○等人有何關聯。又何來請求
13 被告和泰公司、丙○○、乙○○、戊○○以及甲○○必須給
14 付金錢賠償予原告之理？原告所稱受有職場霸凌實屬主觀上
15 之臆測，並非事實。況原告並未提出說明如何得出受有財產
16 上損害，亦未舉證渠確受有霸凌且確受有非財產上損害之事
17 證，故原告主張被告和泰公司以及乙○○、甲○○、戊○○
18 以及丙○○應連帶給付損害賠償，實無理由。

19 (十)原告主張係依勞基法第14條第1項第6款終止與被告和泰公司
20 間之勞動契約，欲請領資遣費云云，亦無理由。經查被告和
21 泰公司並未有勞基法第14條第1項第6款所稱「雇主違反勞動
22 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之情事，原告
23 最後在職日為112年9月30日，隔日生效。兩造曾於112年9月
24 1日就原告所提之訴求予以協商，此有內部溝通會議信件可
25 證。原告後又在被告和泰公司人員異動申請單，自行填寫離
26 職申請，原告係於112年9月19日自請離職。再者，被告並無
27 主動請原告離職之意思表示，而是被動接受原告申請離職，
28 此外原證12電子郵件是原告發的，原告另在內部系統填載離
29 職申請單，其上左欄異動生效日是112年10月1日，所以原告
30 是自願離職，自無再向被告和泰公司主張請領資遣費之理，
31 故原告此部分之主張，並無理由，以茲抗辯。並聲明：1. 原

01 告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利判決，被告願供
02 擔保免為假執行。

03 三、兩造對於原告通過律師高考並取得執照，且具有輔仁大學法
04 學碩士學位、美國加州大學戴維斯分校〔University of Ca
05 lifornia, Davis, Master of Laws (LL.M.)〕法學碩士學
06 位，另於107年通過中國律師高考第一試。於業界經驗方
07 面，除曾於2間律師事務所擔任律師外，以律師身分任職於
08 保險業，歷任中國人壽、南山產險、富邦人壽之法遵、法務
09 及洗錢防制主管，自109年2月10日起以經理暨室長一職任被
10 告和泰公司之法務主管及公司治理主管，另自111年5月18日
11 以董事身分任職於南港輪胎；被告和泰公司於112年7月28日
12 以112年度人員調動評議會會議記錄，評議以單位裁撤為
13 由，自同年8月1日起將原告轉調法令遵循暨法務部公司治理
14 暨法務室一般職員，職務調整前後之本俸、伙食津貼、交通
15 津貼、駐地津貼並無變動；原告於被告和泰公司之最後工作
16 日為112年9月30日。被告丙○○具會計師資格，為東吳大學
17 會計學研究所碩士等情，均無爭執。惟原告主張被告和泰公
18 司職務調動違反勞動契約及勞基法第10條之1，使原告人格
19 權受侵害，被告和泰公司應回復原告逾112年8月1日起至112
20 年9月30日止室長職銜，且應負損害賠償責任；被告等復於1
21 12年8月11日面談時，以虛偽事實集體指摘、霸凌原告，被
22 告林勝智於112年8月2日另以抄襲原告法律意見之方式侵害
23 原告著作權霸凌原告，被告丙○○則於112年8月11日以縮短
24 期限方式要求原告完成工作霸凌原告，致原告處於敵意環境
25 身心受創，被告等自應連帶負損害賠償之責。另因被告和泰
26 公司有前述違反勞動契約、勞基法之行為，原告於112年8月
27 31日依勞基法第14條第1項預告終止勞動契約，被告應給付
28 原告資遣費等情，被告則否認之，並以前詞置辯。

29 四、本院之判斷：

30 (一)原告請求被告和泰公司應回復原告於112年8月1日起迄112年
31 9月30日止之室長職銜，暨給付800,000元損害賠償，有無理

01 由？

02 1.按所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約。又勞動契約應
03 約定工作場所及應從事之工作有關事項。勞基法第2條第6款
04 及勞基法施行細則第7條第1款分別定有明文。次按調職乃雇
05 主對員工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之頗
06 為常見的現象，且通常同時帶有職務內容或工作場所之變
07 動；調職命令之性質，應係採所謂勞動契約說（或稱限定的
08 合意說），即調職如果是在勞動契約之預定範圍內時，則調
09 職只是契約之履行過程，調職命令僅是勞務指揮之一種事實
10 行為，勞工當然必須服從；反之，若調職超越勞動契約之預
11 定範圍外時，則調職即為變更契約內容之要約，未得勞工之
12 同意時，調職對勞工不生拘束力。又雇主若因業務需要，而
13 有變動勞工之工職務或工作地點等勞動契約之重要內容，除
14 勞動契約事先已另有約定，應從其約定外，應徵得勞工之同
15 意，始得將勞工予以調動，不得任由雇主恣意調動（最高法
16 院77年度台上字第1868號民事判決意旨參照）。另鑒於勞工
17 於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇
18 主，極少就各個具體勞動條件為直接、具體約定，是就具體
19 勞動內容不妨從寬認定得由雇主單方決定，使雇主原則上具
20 有行使勞工調職命令之權限。但為保障勞工權益，避免雇主
21 利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職命令
22 權加以限制。故勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工
23 作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基
24 於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另
25 有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，
26 未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝
27 任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、
28 考量勞工及其家庭之生活利益。」（即所謂調動五原則）。
29 又為基於尊重企業經營自主權，於調職之人選為企業合理營
30 運上所考慮之必要措施時，可視為調職人選具有妥當性。勞
31 工身分之保障，與其是否擔任主管職務之職位保障，二者受

01 工作權保障之規範密度應有不同，鑑於部門主管職務，其職
02 責須領導部門，且與其他部門密切配合，除個人工作表現
03 外，尚有部門團隊員工整體工作表現與營運績效考量，自應
04 給予雇主整體性考量之較大自主空間。除雇主違反勞動契約
05 或強制、禁止規定外，勞工應無要求雇主不得異動其部門主
06 管職位，應給予其部門主管職位保障之契約上權利。

07 2.本件原告主張其原擔任室長（主管職），被告和泰公司於11
08 2年8月1日人事公告將其轉調法令遵循暨法務部轄下之公司
09 治理室及法務室一般職員，違反勞動契約及勞基法第10條之
10 1第1項第1款、第2款保護勞工之法律，侵害原告之人格權，
11 應依民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項、第227
12 條之1等規定，請求被告賠償800,000元非財產上損害。然被
13 告和泰公司辯稱：原告於入職時簽立員工任職承諾書，第4
14 條約定「本人於受僱期間，應服從並遵守公司給予本人之命
15 令或指示，並承諾恪遵公司及部門所有之規章、條例、辦
16 法、政策、成例、安排及流程手續，勤勉奉行職務，不得逾
17 越。」（見本院卷一第109頁），且被告和泰公司訂有工作
18 輪調管理辦法（同上卷第309至311頁），均屬勞動契約之一
19 部，兩造自應遵守，被告和泰公司調動原告，上開辦法第3
20 條「輪調之原則除基於業務需要、工作知識及經驗累積、潛
21 能發展外，並應兼顧員工家庭生活等因素作審慎考量，同時
22 應依客觀、公平、公正的方式為之，以達到人適其所、提高
23 工作績效。」，被告和泰公司以此辦法為調動之依據，並未
24 違反勞動契約之約定。原告主張被告和泰公司違反勞基法第
25 10條本文前段，難認有據。

26 3.原告自111年5月18日起以董事身分任職於南港輪胎，故早於
27 同年3月14日自行辭任公司治理主管職務（同上卷第431
28 頁）。被告因將公司內部室級單位職員未達3人者予以整
29 併，因原告於整併前所擔任法令遵循暨法務部法務室編制僅
30 有室長1人、專員1人，因此與公司治理室合併為法令遵循暨
31 法務部公司治理暨法務室（編制為室長1人、專員3人），此

01 係被告和泰公司基於強化內部人力資源運用之企業經營目的
02 所為；且原告之身分亦不適合再任公司治理主管職位，被告
03 和泰公司基於企業經營自主權，調整室長人選為被告丙○○
04 ○，應具有合理性。原告雖主張被告丙○○能力不足，且受
05 大股東干預云云，惟被告丙○○為會計學碩士、具會計師資
06 格，歷年考績均經被告和泰公司評定甚佳（參見本院卷一第
07 451頁）。原告雖稱被告丙○○必須向母公司述職，有違反
08 法令政策之虞云云，然自原告所提出與被告丙○○之通訊軟
09 體對話內容觀之，被告丙○○雖曾向「莊總」報告或述職、
10 傳達訊息，但並不足認其完全聽命於母公司，或有違公司治
11 理之法令或政策之行為，原告所述尚難採信。而被告和泰公
12 司既因防疫保單虧損（同上卷第467至471頁），基於強化企
13 業自主經營目的及效率考量，就公司內部組織人事予以調
14 整，評估員工之整體績效與表現，決定其主管人選，難認有
15 不當動機及目的，原告主張被告和泰公司違反勞基法第10條
16 之1第1款，尚屬無據。

- 17 4.按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就福
18 利措施訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之；
19 勞動契約應依本法有關規定約定福利事項，勞基法第70條第
20 9款、勞基法施行細則第7條第9款分別定有明文。又工作規
21 則係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，而依現今社會
22 之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規
23 則內容而定，已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習
24 慣，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因
25 而有拘束勞工與雇主雙方之效力，不論勞工是否知悉工作規
26 則之存在及其內容，或是否予以同意，均當然適用工作規則
27 則。是雇主倘就福利措施定有工作規則，該福利措施即為勞
28 動條件事項，構成勞動契約內容之一部分，先予敘明。又雇
29 主對勞工所為之給付，除屬工資後付性質者，雇主不得任意
30 扣減或停止給付外，其基於照顧勞工之目的所為具有恩惠性
31 質之給付，不具勞務對價性，屬無償給付性質。雇主將該恩

01 惠性給付之要件明定於工作規則內，如該自訂規範內容，及
02 雇主嗣依其規範及參酌勞雇間所生具體情事所為給付與否之
03 決定，未違反平等、比例原則者，勞雇雙方均應受其拘束
04 （最高法院110年度台上字第1399號判決發回意旨參照）。
05 原告雖主張其原擔任室長職，享有培訓及福利措施，例如管
06 理職能培訓課程、每年本人及其家屬免費國外旅遊（每年預
07 算約5-10萬元）、分紅獎金差異云云。惟查上述項目於工作
08 規則內均無明文，難認確屬兩造約定之福利事項內容；另企
09 業內部對管理人員所為培訓課程屬對管理人員領導能力、協
10 調能力等依據公司營運需求、工作性質所為之訓練，尚難遽
11 認係福利事項；另關於主管職之國外旅遊預算、分紅獎金，
12 原告並未具體舉證以實其說；況縱原告調職後旅遊、分紅與
13 主管職間有差異，然上開事項當屬被告和泰公司激勵主管職
14 員工士氣之措施，而屬企業經營自主之範疇，為恩惠性給予
15 性質，難認與勞務給付必然具有對價性。原告據此主張有勞
16 動條件不利之變更，尚難採信。又原告主張被告和泰公司縱
17 未為降調、減薪等經濟層面不利對，然精神層面已屬對原告
18 不利益對待，剝奪原告提供勞務以實現人格開展可能性云
19 云。惟原告遭調職後，被告所指派之原有勞務內容並未變
20 更，仍係從事原法務工作，非調任原告所無法勝任之工作，
21 僅因公司整併二部門而未能任職室長一職，尚難認原告因此
22 受指派之新職無法使其發揮原有之專業能力或才能，且調任
23 新職亦未超過原告能力而使之無法勝任提供勞務，則原告主
24 張受有精神上不利益對待亦屬無據。

25 5.綜上，原告主張被告和泰公司之調職處分違反勞動契約、勞
26 基法第10條之1本文、第1款、第2款之規定而無效云云，難
27 認可採。從而，原告以被告和泰公司之調職處分無效，應回
28 復原告自112年8月1日起至112年9月30日止之室長職銜，為
29 無理由。被告和泰公司對原告所為之調職既屬合法，亦無違
30 反兩造之約定，則原告依民法第184條第1項前段、第2項、
31 第195條第1項、第227條之1，請求被告賠償非財產上損害80

01 0,000元，亦無理由，不應准許。

02 (二)原告主張遭被告等霸凌，違反職安法第6條第2項第3款、勞
03 動部公告之執行職務遭受不法侵害預防指引及民法相關規
04 定，請求被告連帶賠償財產上損害8,450元、非財產上損害
05 1,000,000元，是否有理由？

06 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
07 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
08 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
09 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵
10 害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前
11 段、第195條第1項分別定有明文。又按民事訴訟如係由原告
12 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
13 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
14 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最
15 高法院110年度台上字第1096號判決參照）。復按所謂霸
16 凌，係指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體
17 動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人
18 故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於
19 具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損
20 害。原告主張被告等有霸凌情形，導致伊身心俱疲而罹患焦
21 慮、恐慌、失眠等諸多身心症狀云云，為被告所否認，依前
22 揭說明，自應由原告就被告等之行為符合前述侵權行為及霸
23 凌之成立要件負舉證責任。

24 2.原告主張自112年8月1日遭被告和泰公司調職，其拒絕職務
25 調動並行使同時履行抗辯權，約一個月無人與原告交流，嗣
26 後被告甲○○、戊○○、乙○○、丙○○於112年8月11日與
27 原告之工作職掌面談中，對於原告有職場霸凌行為，並提出
28 錄音光碟及譯文為據。經查，原告所提出112年8月2日與被
29 告丙○○之對話光碟及譯文：「被告丙○○：『佳盈這份先
30 給你，它兩頁喔。』、原告：『這是法遵長寫的吧。』、被
31 告丙○○：『對』、原告：『所以你沒有任何意見是不是？

01 因為你也看不懂是不是，所以只有法遵長懂這東西，所以你
02 不懂嘛，這一看就知道是法遵長寫的啊』、被告丙○○：
03 『佳盈你沒必要這樣，如果我說是我寫的你會相信嗎？你敢
04 用嗎？』」（參見本院卷一第139頁、195頁），可知112年8
05 月2日被告丙○○仍有與原告進行交流對話，並無原告所稱
06 無人與之交流之情；且上述對話為原告質問被告丙○○文件
07 上意見是否法遵長所寫、被告丙○○看不懂等情，內容亦無
08 對原告有貶抑或敵意，並無被告丙○○對原告為霸凌之言
09 語。

- 10 3.又原告以被告和泰公司為報復、迫使原告對違法調動就範、
11 以原告違反勞動契約或工作規則而有勞基法第12條第1項第4
12 款為由對原告進行懲處、資遣或解僱，由被告甲○○、戊○
13 ○、乙○○、丙○○於112年8月11以工作執掌面談名義約
14 談，四人一致以片段、虛偽之事指摘原告自112年8月1日起
15 有怠於工作，推諉責任之嫌，企圖引導原告自承此事，遂行
16 被告和泰公司前述意圖云云；惟遍查原告所提供之錄音及譯
17 文，被告等並無扭曲指摘原告怠於工作或迫使原告就範之言
18 詞，亦未曾對原告表示其有不適任工作或違反勞動契約、工
19 作規則之事實。該次會議召開原因係為確定原告之工作職
20 責，兩造均就該次會議進行錄音。被告戊○○於會議開始不
21 久即表明：「因為現在目前法務本來工作公文以及有些email
22 往來，佳盈經理都會附上有點類似簽名檔這個部分讓大家
23 知道公司對您的室長調動之程序，其實也造成其他單位的困
24 擾，她們都會覺得這在公文上反應出來也挺奇怪，都會有來
25 詢問，那其實這樣會造成工作上流程不太確定，她們也其實
26 都現下在問HR這裡或是部長室或是室長，所以我們今天要做
27 一個職務上面，跟經理職的這一個，還有您原來這個職務的
28 一個確認。」（見本院卷二第29至30頁）此即為該次會議之
29 討論目的。原告指稱被告戊○○、丙○○、甲○○、乙○○
30 於辦公桌前備有筆記本、書面資料、筆記型電腦，顯已事先
31 謀劃，然上開物品僅為一般會議所常備資料，並不具客觀上

危險性，且開會前事先準備本屬必然。另原告稱被告戊○○桌前放置錄音設備，如同審查犯人，惟其亦同意被告等就會議過程錄音，並自行攜帶錄音設備進行同步錄音，被告等亦無蓄意造假之可能。被告等雖持原告工作之郵件、電子公文意見詢問原告，然尚無壓迫、折磨原告心智之用語。且原告於過程中可基於自由意志發言，並否定被告等所述之言論，亦未因而自承或同意履行任何執掌工作，顯未因被告等之言論而有配合同意或屈服之行為。雖原告稱被告戊○○以高聲威嚇方式中斷原告談話，然依據渠等對話前後文連貫觀之，係因原告當時之陳述針對被告丙○○不符合適長職位，質疑被告乙○○是否支持公司、管理部之決定，已悖離該次會議為討論原告工作執掌之焦點，故而予以制止，難認其意在打擊原告之意志。再原告所述未參與談話之人進行筆記內容、查找資料舉措，此亦為參與會議之常態，且原告並未證明因此而遭為曲解、誣賴或逼迫。是以尚難逕以該次會議之內容，認原告有遭被告等霸凌之行為；況該次會議僅約2小時即結束，為偶發性之短暫對話，與霸凌係長期、持續性敵意行為亦不相符。

4. 又原告主張被告乙○○於112年8月2日以完全抄襲原告於同年5月31日、6月1日對合約之法律意見，且未署名原告著作之方式，侵害原告之著作人格權。然原告所指係其所出具對合約審核之建議，係本於其職務範圍應對被告和泰公司提供之勞務內容，觀之其112年5月31日意見內容，第1項針對合約法律風險建議由法務室審閱，其餘條件由公司評估，遵法風險則由法遵長表達意見；第2項係建議法遵室確認本件是否委外事項；第3項建議進行利害關係人查核作業；第4項建議按公司採購作業規定評估是否加入履約保證金及賠償責任替代必要性；第5項則按公司規定請廠商簽署承諾書；第6項合約內容按簽准條件定之。同年6月1日意見內容為「請向會計室/財務部確認符合公司規範及實務作業可行性，以及約定文字內容是否須予補充」。縱上可知係針對和泰公司與廠

01 商間承攬合約之修正建議，雖係原告出於個人思想所產出之
02 建議，然或係建議由法務室、公司其他部門、法遵長評估表
03 達意見，或係轉由法遵室確認、請其他單位進行查核、建議
04 按公司內部規則添加條款、或另行依公司辦法簽署承諾書、
05 請財會部門確認相關規定等，僅係建議轉由其他單位處理，
06 原告並未提供具體修正意見或必須添加、補充之內容，並非
07 屬於文學、科學、藝術或其他學術範圍之獨立創作，難認係
08 受著作權保護之標的。況依原告簽署之任職承諾書第2條第3
09 項約定，於服務期間所經手產生之創作，其有關智慧財產權
10 係屬公司所有（參見本院卷一第109頁），則原告對其任職
11 期間縱有創作，亦不得主張著作權。從而，被告乙○○雖引
12 用原告建議事項未予加註，亦難認係侵害原告之權利或構成
13 霸凌。

14 5.至原告復以被告丙○○於112年8月11日星期五面談後，原告
15 自000年0月00日下午至112年8月14日上午原告請特別休假，
16 被告丙○○竟刻意於000年0月00日下午交辦工作，要求於同
17 年月00日下班前完成，僅預留約4.5小時予原告作業，顯屬
18 霸凌云云。惟原告並未舉證證明被告丙○○明知其已請特別
19 休假，且交辦之工作量係原告無能力於000年0月00日下班前
20 完成。再者，該協助審視簽證契約書，早於112年8月4日由
21 財務部人員寄發予原告，副本同時寄送予被告丙○○（參見
22 本院卷一第180頁），原告於112年8月4日已明知有此項業務
23 必須完成，並非遲至112年8月11日新交辦之業務；被告丙○
24 ○於112年8月10日另發電子郵件提醒原告協助此簽證契約
25 案，但原告並未針對此案回覆，被告丙○○始另於000年0月
26 00日下午再次促請原告協助檢視並回覆意見，堪認並非被告
27 丙○○於112年8月11日始以縮短期限方式交辦業務，難憑此
28 即謂構成霸凌。

29 6.綜上，原告主張被告等諸項行為，客觀上均不構成霸凌之情
30 形，縱令原告主觀上感到不悅，但實際未達造成原告人格權
31 損害之程度，原告對於被告等構成侵權行為之事實，並未盡

舉證之責，縱原告曾至精神科就診，並經診斷罹患焦慮、恐慌、失眠症狀（見本院卷一第191頁），因被告甲○○、戊○○、乙○○、丙○○等並無不法侵害行為，仍難認渠等構成共同侵權行為，自無需負損害賠償責任，被告和泰公司更無連帶賠償之餘地。原告依民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條、第195條請求被告甲○○、戊○○、乙○○、丙○○負損害賠償責任，另依民法第184條第2項、第227條之1、第483條之1、職安法第6條第2項第3款等規定，請求被告和泰公司連帶賠償財產上損害8,450元、非財產上損害1,000,000元，均無理由。

(三)原告請求被告和泰公司給付資遣費190,095元本息，是否有據？

承前所述，原告並未證明被告和泰公司有何違反勞動契約、勞基法、職安法及民法規定之情事，因此，原告以被告和泰公司違反勞動契約或勞工法令為由，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，即非有據。按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費。第17條規定於本條終止勞動契約準用之，勞動基準法第17條、第14條第4項定有明文。惟本件為原告主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約並非合法，而原告係於112年9月19日自行申請離職（參見本院卷一第105頁），與上揭雇主應發給勞工資遣費之規定不符，故而原告請求被告給付資遣費1,190,095元，即屬無據，不能准許。

五、綜上所述，原告之主張均無理由，其請求被告和泰公司應回復原告於112年8月1日起迄112年9月30日止之室長職銜，暨給付非財產上損害賠償800,000元；請求被告等連帶賠償財產上損害8,450元、非財產上損害1,000,000元；及請求被告和泰公司給付資遣費190,095元，均不應准許，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本

01 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
02 併此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日
05 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 6 月 24 日
10 書記官 吳珊華