

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第409號

原告 戴怡

訴訟代理人 李柏毅律師

被告 安達國際人壽保險股份有限公司

法定代理人 李崇言

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

張郁質律師

上列當事人間請求確認調職處分無效等事件，本院於民國113年12月6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、程序方面

一、按當事人法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170條定有明文。復按第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第175條第1項亦有明文。本件起訴時被告法定代理人為朱立明，嗣於訴訟繫屬中改為甲○○並經具狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟狀、經濟部商工登記公示資料查詢結果、委任狀等在卷可參（見本院卷第389頁至第393頁），經核尚無不合，應予准許。

二、原告訴之聲明第1項應無確認利益、不具權利保護必要，應依民事訴訟法第249條第2項予以駁回：

(一)按原告之訴，有當事人不適格或缺權利保護必要者，法院

01 得不經言詞辯論，逕以判決駁回之。但其情形可以補正者，
02 審判長應定期間先命補正，此觀民事訴訟法第249條第2項
03 第1款自明。復確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決
04 之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係
05 基礎事實存否之訴，亦同。前項確認法律關係基礎事實存否
06 之訴，以原告不能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第247條
07 第1項、第2項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益
08 ，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之
09 地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決
10 將之除去者而言（最高法院52年度台上字第1240號判決要旨
11 參照）。惟無效乃法律行為因生效要件不完備，致當然、自
12 始而確定不發生法律上之效力，本屬法律效果即法律關係之
13 基礎事實，要非法律關係（最高法院108年度台上字第2606
14 號、106年度台上字第1898號判決判旨參照）。又原審既認
15 考績處分、調職處分有效與否乃勞工得否請求雇主給付飛安
16 獎金、薪資差額等法律關係之基礎事實，而勞工已於本件訴
17 訟請求雇主為各該給付，且勞工已離職，亦為原審所認定，
18 則勞工請求確認考績處分及調職處分均無效，即與前揭規定
19 不符（最高法院111年度台上字第2923號判決要旨參照）。

20 (二)本件原告主張其受僱於被告，遭被告違法於民國112年7月
21 1日將其自總務部門主管調任為總務部總務專案管理科科長
22 （下稱系爭調職處分），因此罹患焦慮症使人格權受有損害
23 ，故請求確認系爭調職處分無效、被告應回復其職務成部門
24 主管或相當於部門主管之職位，以及請求非財產上損害賠償
25 即精神慰撫金新臺幣（下同）100萬元等情。揆之上開規定
26 及要旨，確認系爭調職處分無效應屬確認法律關係基礎事實
27 存在，然原告既已此為基礎，請求被告回復其職務成部門主
28 管或相當於部門主管之職位及給付100萬元暨法定遲延利息
29 之非財產上損害賠償，此應即所提之其他訴訟；其雖稱尚有
30 其他人格上利益（見本院卷第131頁），然未具體敘明與請
31 求給付非財產上損害賠償100萬元有何歧異之處，則其既已

01 提出訴之聲明第二項、第三項給付訴訟之情況下，難謂就訴
02 之聲明第一項具有受確認判決之法律上利益，是此部分難謂
03 其有權利保護之必要，應予駁回。

04 三、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者
05 ，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。原
06 告原聲明為：(一)被告應回復原告為部長或相當於部長級之職
07 位；(二)被告應給付原告150萬元，及自起訴狀繕本送達翌日
08 起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷第7頁；另聲
09 明第一項業由本院以無權利保護必要為由判決駁回如前，自
10 不再贅載）。嗣原告於113年4月2日當庭變更聲明為：(一)
11 被告應回復原告為部門主管或相當於部門主管之職位；(二)被
12 告應給付原告100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
13 日止按年息5%計算之利息；(三)被告應給付原告50萬元，及自
14 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見
15 本院卷第179頁、第299頁），核原告所為，除係確認其先
16 前所屬職稱後所為更動外（見本院卷第188頁），另係依請
17 求非財產上損害賠償不同之原因事實而分列給付金錢之聲明
18 ，核屬更正事實上、法律上陳述而非訴之變更，首先敘明。

19 貳、實體方面

20 一、原告主張：

21 (一)原告自98年3月1日起任職於訴外人康健人壽保險股份有限
22 公司（下稱康健人壽），於111年12月1日前擔任採購暨行
23 政服務部部長；嗣康健人壽於111年12月1日與被告合併，
24 原告經留用任被告總務部長，工作地點仍在原康健人壽位於
25 臺北市中華路之辦公室（下稱中華路辦公室），工作內容仍
26 與康健人壽時期相同，即負責物業管理、採購、總務等工作
27 ，下轄採購暨物業科、行政管理科、高雄行政管理科等部門
28 ，各編制員工3人、6人、2人（下稱系爭契約）。詎其於
29 112年5月間竟遭黑函匿名申訴（下稱系爭申訴），訴外人
30 即被告人資處長郭鎮榕（英文名：CJ Kuo，下稱郭鎮榕）於
31 112年5月30日除要求原告休假在家配合調查外，亦告知原

01 告未被納入優退名單內，將由王希之（英文名：Joy Wang，
02 下稱王希之）取代原告接任總務部主管；嗣雖其經被告提供
03 系爭申訴內容得知全係抹黑而應屬人事鬥爭所致，並於同年
04 6月16日被告訪談時據實陳述、同年6月20日評議會出席陳述
05 意見，結果終為申訴不成立而不受懲處，惟其此段期間深感
06 惶恐，擔憂敗其名譽、受到懲處等精神壓力下而患有焦慮症
07 。又申訴既經評議不成立，本確保原告隱私、名譽不受侵害
08 ，被告執行職務遭受不法侵害預防辦法（下稱系爭預防辦法
09 ）第肆六(八)點亦有申訴過程不公開，相關成員不得洩漏事件
10 人姓名或其他足以辨識身分之相關資料，調查過程應保護申
11 訴者及被申訴者之隱私權等規定。惟原告於112年7月初自
12 被告不同部門共4位同事處獲知同年6月初即內部調查期間
13 起已有其因贈送廠商被告禮品遭投訴騷擾、應與其保持適當
14 距離之謠言，應係被告內部參與調查及評議人員洩漏所致，
15 被告明顯違反前揭規定而侵害其名譽權，應負過失侵權行為
16 損害賠償責任賠償原告精神慰撫金50萬元。

17 (二)再系爭申訴評議既不成立，被告本不應對原告為不利處分，
18 惟原告甫返回上班未久，被告卻於112年7月1日為系爭調
19 職處分，雖薪資未變、仍名為科長，卻係另設總務專案管理
20 科而僅有其1人、毫無下屬或任何管理權限，實自主管職降
21 為非主管職外，工作內容也自物業管理、採購議價等業務轉
22 僅負責管理被告倉庫內禮贈品，迨同年6月17日與新任總務部
23 長會談獲口頭知幫忙被告職福會業務後亦未真正交辦，遑論
24 後續被告新辦公室選商、設計及裝潢等搬遷工程皆交辦其他
25 同仁辦理，原告無任何參與機會，顯較原先工作內容輕重失
26 衡、大材小用，令人深感遭刻意羞辱之情；再工作地點從中
27 華路辦公室異動至被告設於臺北市信義路之辦公室（下稱信
28 義路辦公室）後，其座位卻被安排辦公室中間僅與外部廠商
29 相鄰，與部門同事座位間隔甚大，其顯遭孤立、冷凍，更承
30 受同事間閒言閒語，精神上受有相當痛苦，人格權遭侵害且
31 情節重大。參康健人壽原財務長、人資長、法務長等主管職

01 同仁於被告合併未久皆已離職之客觀事實，原告無提前退休
02 計畫也未被加入112年5月優退名單，旋有系爭申訴事件等
03 事實經過，系爭調職處分應係人事鬥爭欲逼退含其在內之原
04 康健人壽主管，實有不當目的及動機，難認為企業經營所必
05 須，違反勞動基準法第10條之1第1款、第2款規定，依民法
06 法第71條應屬無效，並依民法第113條、第213條規定請求
07 回復部門主管或相當於部門主管之職位，被告亦應負債務不
08 履行或故意侵權行為損害賠償責任而賠償精神慰撫金100萬
09 元。

10 (三)爰依系爭契約之法律關係，民法第113條、第213條第1項
11 、第184條第1項前段及第2項、第227條之1、第195條
12 第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應回復原
13 告為部門主管或相當於部門主管之職位；2.被告應給付原告
14 100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%
15 計算之利息；3.被告應給付原告50萬元，及自起訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

17 二、被告則以：

18 (一)緣康健人壽前經安達集團收購後進行在台子公司及分公司整
19 併，由安達集團轄下之訴外人英屬百慕達商安達人壽保險股
20 份有限公司（含臺灣分公司及國際保險業務分公司，下稱原
21 安達人壽）受讓全部營業，同時更名成被告，故被告為受讓
22 公司而無須依企業併購法第16條商定留用、重新簽立勞動契
23 約之需求，系爭契約內容並無任何異動，原告並先擔任被告
24 「總管理處—總務部—協理（英文職稱：Senior Manager；
25 有11名下屬）」。惟企業合併經常伴隨有組織架構現象之調
26 整，被告於111年11月9日經主管機關金融監督管理委員會
27 （下稱金管會）同意進行整併、以111年12月1日為營業移
28 轉基準日後，即通盤針對幾乎全數部門與數十名員工予以相
29 應組織人事異動，考量經營策略、營運效能及人才盤點等因
30 素，前階段先合併人員而將含原告等7位原康健人壽人員及
31 其他6位原安達人壽人員合併於總務部，再考量安達集團乃

01 一跨國企業，整併過程中亟需對國外集團政策與作業流程較
02 熟悉之人才，王希之熟稔安達集團營運事務，政策、國外聯
03 繫窗口，且同時具有人力資源及總務行政主管經歷，便於整
04 合不同部門人才、資源及職務，有助提升被告營運效能，方
05 指派任總務部門主管，訴外人即被告人力資源處長郭鎮榕也
06 於112年5月至6月間向原告說明上述被告決策，僅係提醒
07 新增主管王希之、日後向渠報告事務爾；原告則於112年6
08 月30日組織異動後職稱則為「總管理處－總務部－協理（英
09 文職稱：Senior Manager；無下屬）」，異動前後薪資結構
10 均為本薪15萬8,585元、伙食津貼2,400元、福利補助764
11 元，共16萬1,749元，原高雄行政管理科調整為總務專案管
12 理科，是原告職稱、職等及薪資等勞動條件在組織異動後並
13 無不利變更之處。僅因被告總務部工作量不變，但整併致人
14 員變多、分派工作量有限，分工方式等細節仍不斷溝通協調
15 ，各類事務運作均處於磨合期，也衡酌原告身體狀況而未再
16 交辦XY倉儲與人資處裡贈品管理、年節布置等庶務，惟仍分
17 派辦理Local各項總務專案、總務指表、年度各項產險作業
18 、月報統整等專業性且為原告技術及體能所能勝任之工作，
19 並未冷凍、孤立原告。至座位則係因考量管銷成本、提升部
20 門溝通效率，規劃同部門人員在相同辦公室及樓層，是總經
21 理與一級主管於112年7月13日討論後公告總務部自中華路
22 辦公室搬遷至信義路辦公室，並以電子郵件檢送新座位表予
23 相關同仁，原告座位係位於原安達人壽總務部作業區塊而與
24 總務部行政管理科同仁楊文君相鄰，並考量採購暨物業科作
25 業需求安排較安靜之位置，辦公室與原告住處間之交通往返
26 時間幾乎相同，未對其造成任何損害，況迨原告於勞資爭議
27 調解中提出此疑問，訴外人即被告人力資源策略部副總經理
28 范揚世（英文名：Mike Fan，下稱范揚世）也於112年9月
29 21日詢問更換事宜，惟因原告表示無此需求而未果。職是，
30 系爭調職處分並未侵害原告任何勞動權益，未違反勞動基準
31 法第10條之1調動五原則，否則不啻使其個人好惡凌駕於被

01 告合理經營決策；原告也未舉證其所罹焦慮症與系爭調職處
02 分間之因果關係，是其請求回復為部門主管或相當於部門主
03 管之職位，以及應給付精神慰撫金100萬元，要屬無據。

04 (二)其次，被告於112年5月29日獲知系爭申訴後，考量申訴內
05 容涉及營業秘密保護、勞工廉潔規範遵守及職場不法侵害防
06 治義務等重要事項，有依規定受理並進行調查之必要，即依
07 內部慣例由調查員啟動調查後召開人事評議會，並於112年
08 6月30日決議不予懲處，未對原告有何不利措施，況組織調
09 整早於111年12月1日起即全盤規劃、逐步調整，系爭調職
10 處分與系爭申訴間更無相當因果關係存在。被告斯時調查方
11 式係適用112年4月公告生效之系爭預防辦法，依該辦法附
12 件六（職場不法侵害事件處理流程圖）召開懲戒委員會會議
13 作出裁決，期間不僅依原告請求事前提供系爭申訴內容使其
14 充分準備、訪談中允許原告委任律師在場陪同並供其確認訪
15 談內容，112年6月20日評議會中告知無任何懲處僅口頭提
16 醒注意言語表達；另懲戒委員會委員及承辦人員調查過程中
17 均採不公開方式，由范揚世對原告進行訪談，評議委員王希
18 之、承辦人員陳玉箏進行關係人訪談，被告亦提醒評議委員
19 及承辦人員應保密；俟范揚世於勞資爭議調解中聽聞原告認
20 有洩漏匿名申訴情形，亦立即側面了解、確認並無該等洩密
21 情事。是以，被告並無侵害原告名譽權或隱私權之不法行為
22 ，其此部分請求被告賠償50萬元精神慰撫金，亦屬無由等語
23 ，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

24 三、首查，原告前任職於康健人壽，於111年12月1日擔任採購
25 暨行政服務部部長，嗣康健人壽自原安達人壽受讓全部營業
26 、特定資產及負債並更名為被告，原告則留用為被告總務部
27 長且薪資金額與結構未變，嗣被告於112年5月接獲系爭申
28 訴，原告於同年6月9日得知系爭申訴內容，歷經被告訪談
29 與懲戒委員會評議會認定申訴不成立，原告則於112年7月
30 1日經系爭調職處分調為總務部總務專案管理科科長；又兩
31 造曾於112年9月19日、同年10月18日經臺北市政府勞動局

01 勞資爭議調解不成立，現系爭契約仍存續中等事實，為兩造
02 所不爭，且有被告112年1月總務部業務分工介紹圖、被告
03 112年6月9日通知函、訪談紀錄表（被申訴人）、勞資爭
04 議調解紀錄、勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保
05 歷史投保明細、金管會111年11月9日新聞稿、原告薪資清
06 冊、薪資單明細表，及懲戒委員會會議簽到表與會議紀錄等
07 附卷可稽（見本院卷第41頁至第46頁、第65頁至第71頁、第
08 75頁至第93頁、第113頁至第115頁、第123頁至第125頁
09 、第167頁至第170頁），是此部分事實，首堪認定。

10 四、得心證之理由

11 (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，
12 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
13 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
14 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
15 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
16 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
17 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

18 (二)依現有卷內證據資料，無從認定被告或伊所屬人員有何過失
19 違反系爭預防辦法第肆六(八)點之侵權行為或加害給付等行為
20 ，是不負損害賠償責任：

21 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
22 ；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
23 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
24 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；債務人因債務不
25 履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第192條至第195
26 條及第197條之規定，負損害賠償責任，此觀民法第184條
27 第1項前段、第195條第1項固明。

28 2.自系爭預防辦法以觀（見本院卷第41頁至第56頁、第227頁
29 至第252頁），被告依該辦法第肆六(八)點所為：「通報及申
30 訴過程完全不公開，相關成員不得洩漏事件人之姓名或其他
31 足以識別身分之相關資料。調查過程應保護申訴者及被申訴

01 者之隱私權。若主管或權責單位為不法侵害之涉案人，應由
02 客觀、中立之第三方擔任調查人員」之規定，伊及所屬職場
03 暴力處理小組相關成應負有通報及申訴不公開、保護申訴者
04 及被申訴者隱私權之作為義務。惟原告既欲主張系爭申訴內
05 容遭洩露，且係被告內部參與調查及評議人員洩露所致故伊
06 具過失侵權行為抑或債務不履行損害賠償責任，當由原告就
07 該等權利發生事實負舉證責任，先予敘明。

08 3. 紬繹原告112年5月所受系爭申訴內容、訪談紀錄表（被申
09 訴人）、匿名檢舉信、客服投訴留存資料與來電顯示照片、
10 遮隱版調查報告內文（見本院卷第43頁至第46頁、第259頁
11 至第272頁），可知除所謂被告客服專線接獲匿名申訴，稱
12 遭原告使用被告分機與公務手機去電騷擾、使用被告寄送未
13 經被告核可登記之禮品而受困擾等內容外，尚有其餘不同之
14 申訴內容，諸如原告使用被告電話分機與被告內外人員討論
15 因職務得知尚未公告之事務及機密資訊與個人臆測內容、以
16 總務部門主管身分與被告特約商店（飯店）簽約並要求住房
17 上給予更優惠價額，及原告多次使用激烈言詞與侮辱言論而
18 未盡主管督導管理責任且有職場言語不當之嫌等進行調查，
19 調查結果不僅有檢舉信所附一定證據（擷圖、錄音檔等），
20 亦有原告及數名關係人等受有訪談之紀錄，而能具體特定出
21 原告曾指責有「你是豬」、「笨蛋」、「這不是你負責的你在
22 插什麼嘴？」，抑或「大聲就贏，前面兩個（指原告座位
23 前面的兩位同事）我給你們的年終怎麼好，你們怎麼可以這
24 樣對我」等顯不恰當或情緒管控未妥之言論，又或高聲喧嘩
25 影響其他部門同事工作之客觀事實紀錄。

26 4. 證人即前被告員工曾淑真於本院中證之：渠於112年7、8
27 月底離職，原任業務關係管理暨開發部主任，與原告曾為同
28 事。渠於112年5月起之在職期間曾數度在被告內聽聞有人
29 稱原告受調查，首次約在112年5月底6月初，有名同事詢
30 問渠是否知悉原告有件非常離譜之事，即騷擾甚至寄送香水
31 予廠商，渠當下有些信以為真，也給予怎麼這麼誇張之回應

01 ，因渠詢問消息來源，該同事表示係客服中心人員告知，而
02 該疑似被騷擾之廠商係電聯至客服中心，渠遂認或許真有此
03 事；其次約於同年6月間，陸續有人告知原告正遭被告調查
04 故不要太接近；迨同年6月底原告向渠表示其被調查但調查
05 完畢後其為清白的，並告知被調查共3至4件事情，渠才知
06 所謂騷擾廠商一事乃遭誤會，渠也回稱「我本來以為是真的
07 ，還想說你這麼誇張」，然被告並未就該等流言予以澄清，
08 反而是渠幫忙澄清原告調查結果。渠不知原告系爭申訴案件
09 之評議委員或承辦人，其他人等也未提到調查過程細節亦祇
10 提及騷擾廠商一事，渠也不清楚客訴後相關流程，但被告員
11 工若遭客訴應會被調查，渠有時也需要處理客訴事宜，因渠
12 負責客戶為銀行，被告保戶通常也是銀行客戶，銀行於接受
13 客戶客訴後也會間接請被告處理等語（見本院卷第300頁至
14 第304頁）。

15 5.據證人曾淑真前揭證詞，渠經聽聞流言之內容，僅止於所謂
16 原告利用辦公室分機或公務手機電聯騷擾，抑或寄送香水等
17 物品予該廠商之事實，除此以外別無其他申訴事項或調查流
18 程之經過，更對原告曾因前開言行舉動遭系爭申訴一事毫無
19 所知，同有勞資爭議調解紀錄申請人主張欄中（見本院卷第
20 65頁至第67頁），呈現原告於調解時亦祇提及「共4位同事
21 告知，稱6月初起公司內即有謠言是申請人因為拿公司禮物
22 送廠商，廠商投訴被申請人騷擾，同事間口耳相傳『離申請
23 人遠一點』云云」等語，亦足明瞭。而原告該名異性友人或
24 因當下與原告間之私人情感糾紛，最初不僅刻意至原告工作
25 處即電聯被告客訴，經客服委婉勸說後猶有：「客仍要求要
26 轉達總務部確認是不是有寄資訊給他」等舉動之紀錄；輔以
27 原告於訪談時自述：「侯先生是我的男性友人（非保戶），
28 雙方4月間因事故爭吵，我將他送我的私人禮品（香水）用
29 公司舊信封裝好親自還給他（非透過公司郵務），並沒有電
30 話騷擾他，他近期也有打電話來公司做說明……」等內容，
31 有該等客服投訴留存資料與來電顯示照片數張、訪談紀錄表

01 (被申訴人)內文等存卷可證(見本院卷第263頁至第267
02 頁、第46頁),益徵原告該友人又再度因私人事宜電洽聯繫
03 被告,衡諸常情,豈可能僅1名客服人員知悉之理,自不待
04 言。惟參證人曾淑真前揭證詞,不僅可知被告部分員工至多
05 僅知原告曾有該私人糾紛,復有如遭客訴多會進行調查流程
06 之慣習,是原告所稱聽聞內容,均不足認有被告系爭申訴進
07 行調查人員有何洩漏而違反前開規範之情事,若依原告要求
08 大肆澄清,是否反令其餘本未聽聞之被告員工得知此情而違
09 反系爭預防辦法規定,不無疑義。職是,證人范揚世於本院
10 中證謂:彼乃被告人力資源處副總經理,負責人才招募人力
11 策略等事項,約自99年4月起即任職於康健人壽。前因收受
12 系爭申訴,內容提到原告行為面或有言語、精神上職場霸凌
13 之可能性,故於人資、法務研究後,決定依被告系爭預防辦
14 法以委員會進行調查與處理,該等調查程序均有以不公開方
15 式進行,在會議最初亦會告知參與人員均有保密義務,也令
16 原告由律師陪同至評議會說明;又彼未聽聞任何承辦系爭申
17 訴案件人員對外洩漏,因出席勞資爭議調解得知原告反應此
18 問題,故彼側面向評議人員詢問有無此事,但確認並無該等
19 情形等語(見本院卷第304頁、第307頁至第312頁),尚
20 非子虛。

21 6.原告所提現有卷內證據資料均不足認定有何被告內部參與調
22 查及評議人員洩漏之客觀事實,自與侵權行為、債務不履行之
23 要件不合,本院當不就其餘要件予以論述,附此敘明。原
24 告主張被告應依民法第184條第1項前段、第227條之1與
25 第195條第1項規定,請求被告給付50萬元非財產上損害賠
26 償及法定遲延利息,自屬無由。

27 (三)被告所為系爭調職處分,未能認定有何違反勞動基準法第10
28 條之1第1款、第2款規定之情形,原告請求回復其為部門
29 主管或相當於部門主管之職位,以及給付精神賠償100萬元
30 ,要屬無據:

31 1.按雇主調動勞工工作,不得違反勞動契約之約定,並應符合

01 下列原則：□基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
02 目的。但法律另有規定者，從其規定；□對勞工之工資及其
03 他勞動條件，未作不利之變更；□調動後工作為勞工體能及
04 技術可勝任；□調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助
05 ；□考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法第10條之1
06 定有明文，此即明訂調動五原則，即雇主調動勞工工作除不
07 得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範
08 ；易言之，其判斷之標準應自調職在業務上有無必要性、合
09 理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，
10 綜合考量。

11 2. 證人范揚世於本院中證稱：原安達人壽與康健人壽於111年
12 12月1日經主管機關同意正式合併，故自斯時起即有進行組
13 織調整之業務需求，合併後高階主管會選派新任主管，並因
14 調整規模較大而需附有被告組織圖、主管姓名等完整陳述內
15 容，如本院卷第118頁組織圖上部門主管姓名後註記「（代
16 理）」字樣，即表示未尋得更適當人選而持續代理中，所有
17 部門主管約有一半為原安達人壽員工擔任，一半為康健人壽
18 員工擔任，而王希之本為原安達人壽人力資源部與總務行政
19 部主管，對安達集團業務、政策、國外聯繫窗口均較為熟悉
20 ，故經指派代理總務部部門主管而非原康健人壽總務行政部
21 主管之原告；至被告雖於112年5月以前有優退計畫，但並
22 未公告而係參考職等、年齡、工作年資等因素個別詢問，據
23 彼所知原告雖列入優退名單，惟斯時被告人力資源處最高主
24 管資深副總郭鎮榕口頭詢問原告經回覆暫無意願，又因有意
25 願才會說明優退條件與細節，故未進一步說明相關細節。原
26 告於112年7月1日組織異動公告前後均為協理，異動後則
27 轉為專案、產險、報表、禮品採購等相關業務，雖工作內容
28 減少，但主要係因康健人壽與原安達人壽均有總務部門，合
29 併後人員較諸先前為多所致，至辦公室搬遷則是希望相同部
30 門集中相同辦公室，故由總經理、數名一級主管討論後由人
31 力資源部主管安排，原告座位區塊本為原安達人壽總務部座

01 位，然因人數變多而另有總務部座位，當時因彼非原告直屬
02 主管，原告未直接向彼反應座位安排問題，但彼於勞資調解
03 中得知此事也以電子郵件詢問原告是否需要調整，原告則回
04 覆不需要。系爭申訴評議決議均如本院卷第272 頁調查報告
05 所載，當時給予任何懲處、改變座位或不利措施，也與系爭
06 調職處分、總務部組織異動無涉，原告迄今職位、職稱並無
07 變更，僅因組織圖上原告下方並無員工且直接管轄，故非主
08 管等語（見本院卷第304 頁至第313 頁）。

09 3. 依證人范揚世上揭證言，可見康健人壽受讓原安達人壽全部
10 營業、特定資產及負債後並更名為被告，此二間公司員工、
11 組織有再為統合之必要性，故自111 年12月1 日起即全盤規
12 劃、逐步調整乙情，亦有被告總經理室112 年6 月30日予被
13 告全體員工組織異動電子郵件暨組織圖，111 年12月1 日、
14 112 年7 月1 日總務部組織圖、112 年1 月總務部業務分工
15 介紹圖、電話分機表在卷可參（見本院卷第117 頁至第118
16 頁、第143 頁至第149 頁、第41頁、第57頁），原告因系爭
17 申訴於112 年6 月16日受訪談之際，亦陳稱曾向下屬告知日
18 後將由王希之接任總務部主管，欲使下屬能及早準備工作交
19 接等內容（見本院卷第45頁），益見早有組織人事異動進行
20 之事實，亦為原告所悉。又參上開電子郵件、歷來組織圖內
21 容，以及原告與王希之間相關電子郵件、被告總務部113 年
22 10月月報統整表（見本院卷第400 頁至第416 頁），顯示被
23 告112 年起企業合併，為提升組織營運效能，考量資源整合
24 與綜效、人才發展及企業品牌策略、組織優化等層面考量與
25 目的，自112 年7 月1 日調整部分組織人員，其中為求「人
26 才發展與企業品牌策略」而令王希之任「人資專案暨管理部
27 」兼代理「總務部」代理主管至今未曾變更；至原告於111
28 年12月間原擔任總務部協理兼高雄行政管理科，112 年7 月
29 以降原高雄行政管理科與行政管理科合併，原先行政管理科
30 人員1 名離職，原高雄行政管理科改為總務專案管理科仍留
31 有原告，亦暫訂有各項總務專案、含各項總務指表、年度各

01 項產險作業、月報統整、其他主管交辦事項等庶務之組織架
02 構，現亦負責有涉及被告物品盤點之專案進行，堪認系爭調
03 職處分應屬企業經營上所需，也不足認系爭調職處分有何與
04 系爭申訴間有任何相當因果關係存在而有不當動機及目的之
05 情事可言。

06 4.原告職稱、薪資等勞動條件於異動前後均同，業如上述。其
07 雖提出信義路辦公室座位圖、現場照片主張其遭冷凍而有其
08 他勞動條件不利變更之情形（見本院卷第61頁至第63頁），
09 但參被告所提搬遷事項通知暨座位圖資料、范揚世與原告間
10 112年9月21日電子郵件、原告與王希之間113年電子郵件
11 （見本院卷第161頁至第165頁、第400頁至第416頁），
12 以及原告於人事評議會會議紀錄上所言：「本人做事原則負
13 責且全力以赴，當初化療期間也權利完成辦公室裝潢事宜」
14 等內容（見本院卷第169頁），衡以范揚世於第一次勞資爭
15 議調解後2日內即112年9月21日旋聯繫原告座位調整事宜
16 之舉措，足見被告對原告要求並非不予置理，伊抗辯因原告
17 身體狀況考量而減少其職務一事，尚非全屬子虛烏有，或僅
18 係兩造間欠缺良好溝通管道，尚處於新組織團隊磨合時期所
19 致。至原告主張多名原康健人壽主管職人員均陸續離職、退
20 休，此有各該組織公告存卷可查（見本院卷第151頁至第16
21 0頁），惟該等人員離職、退休時間不一，組織公告所載原
22 因亦有不同，衡酌就企業合併後之企業氣氛、公司文化適應
23 不良而終止僱傭或委任契約之情形所在多有，復依債之相對
24 性原則，礙難逕認原告有何受不利益待遇之情事，是固能理
25 解原告主觀上認於系爭調職處分後有時不我予之感受，然本
26 件事實與該等實務見解認定之個案事實迥異，在現有卷內證
27 據資料無從認定有何勞動基準法第10條之1規定情形下，原
28 告請求被告回復其為部門主管或相當於部門主管之職位，以
29 及被告應給付原告100萬元及法定遲延利息，要屬無由，洵
30 堪認定。

31 五、從而，原告依系爭契約之法律關係，民法第113條、第213

01 條第1項、第184條第1項前段及第2項、第227條之1、
02 第195條第1項規定，請求：(一)被告應回復原告為部門主管
03 或相當於部門主管之職位；(二)被告應給付原告100萬元，及
04 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；
05 (三)被告應給付原告50萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
06 償日止按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之
07 訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，爰併駁回之。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
09 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
10 列，併此敘明。

11 七、本件訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日
13 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
18 書 記 官 李 心 怡