

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第39號

原告 全國軍公教警消權益保護協會

法定代理人 陳孝聖

訴訟代理人 蔡晴羽律師

楊劭楷律師（已終止委任）

林煜騰律師

上1人之

複代理人 孫國成律師

被告 林煌

訴訟代理人 楊曉邦律師

李錦樹律師

葉承鑫律師

被告 吳家興

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國113年8月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。查原告於起訴時原聲明第1項為：被告應連帶給付原告新臺幣（下同）415,305元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算利息。嗣將前開聲明第1項之金額減縮為412,248元（見本院卷一第279至280頁）。經核原告

01 所為訴之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規
02 定，應予准許。

03 貳、實體事項：

04 一、原告主張：

05 (一)被告丙○擔任原告第一屆理事長，法定任期至民國108年12
06 月2日屆至。原告乃社會團體，被告丙○應遵守勞動基準法
07 (下稱勞基法)、社會團體工作人員辦法(下稱社團管理辦
08 法)、原告章程、原告工作人員管理辦法(下稱系爭管理辦
09 法)等法令規定，以維護原告利益。原告於107年10月1日起
10 聘用訴外人黃韻蓁(以下逕稱其名)為副組長兼出納，試用
11 期三個月，並於108年1月1日起即試用期合格，並有原告107
12 年12月3日第一屆第二次會員代表大會手冊已將黃韻蓁列於
13 會務人員工作名冊之專職人員。被告丙○未經理事會決議擅
14 自解聘僱工作人員，經理事蔡美藝等人陳情，內政部並已於
15 108年7月25日函請原告依社團管理辦法第7條規定，相關工
16 作人員解聘僱應按章程第16條及第22條提經理事會決議通過
17 後辦理，黃韻蓁亦曾提醒被告丙○有該內政部函文內容(見
18 本院卷一第47頁)，被告丙○毫無理由依據，仍自行決定違
19 法解僱黃韻蓁，並經108年9月27日勞資爭議調解成立，由被
20 告丙○代表原告出席勞資會議調解同意賠償黃韻蓁3,000元
21 並允其復職，被告丙○已明確知悉違反勞基法之解僱，將使
22 原告須負擔賠償責任等損害。

23 (二)原告之先位請求權基礎按民法第184條第1項前段、第185條
24 之規定，向被告乙○○及被告丙○請求連帶賠償給付財產上
25 損害為212,248元，非財產上損害為200,000元，合計412,24
26 8元：

27 1.查被告丙○前未經理事會決議擅自解僱工作人員，內政部並
28 於108年7月25日函請原告依社團管理辦法第7條規定，相關
29 工作人員解聘僱應按章程第16條及第22條提經理事會決議通
30 過後辦理，黃韻蓁亦曾提醒被告丙○有該內政部函文內容，
31 被告丙○卻仍持續未盡人事管理職責，明知尚未依社團管理

01 辦法第7條、原告章程第22條第1項、原告制定之系爭管理辦
02 法第18條規定提經原告理事會決議通過解聘，卻與被告乙○
03 ○謀議後，即以被告乙○○列為聯絡人，以原告名義對黃韻
04 蓁發出108年11月26日權保總字第1081126002號解僱函（下
05 稱系爭解僱函），致黃韻蓁提起民事訴訟爭議僱傭關係存
06 在，後並經本院109年度勞訴字第80號民事判決確定上開解
07 僱不符合勞基法第12條第1項第2款規定，原告據此終止僱傭
08 關係不合法，並命原告應給付黃韻蓁薪資差額、資遣費、利
09 息為194,480元、補提繳勞工退休金12,968元、應負擔訴訟
10 費用4,800元，合計212,248元（計算式：194,480+12,968
11 +4,800=212,248）。

12 2.復查，被告丙○、乙○○共同於處理原告人事管理之解聘與
13 否，未依照前開規章制度及相關勞動法令為之，且在經歷內
14 政部函示及勞動調解後，於明知不合法之情形下，仍然違法
15 解僱黃韻蓁，並立即於解僱二日後，發函內政部其因請假療
16 養由他人代行職務事宜，顯係於無意執行理事長職務並請假
17 離開前，有意解聘黃韻蓁，有故意不法解聘之情事，且其解
18 聘更未經理事會授權同意，致原告受有因判決給付黃韻蓁合
19 計212,248元之財產上損害，應負損害賠償責任，是原告依
20 民法第184條第1項前段及民法第185條第1、2項，向被告請
21 求連帶給付212,248元，自屬有據。

22 3.本件原告為非營利目的之社團法人，設立之宗旨為協助維護
23 全國軍公教警消之合法權益；結合推動全國軍公教警消有關
24 權益之政策法令研究、教育宣導及執行，以維繫社會穩定與
25 進步發展，有原告章程第2條可稽。是以，前開被告違法解
26 僱行為，自屬被告之故意不法行為，使原告對外有違反勞基
27 法解僱職員之情事，與原告設立宗旨截然不同，未能維護自
28 身員工之合法權益，違反勞基法進而減損原告之聲譽，難使
29 外界對原告產生信任及建立公信力，侵害原告名譽權（即原
30 告信譽）情節重大，被告二人應連帶給付原告非財產上損害
31 200,000元。

01 (三)原告之備位請求權基礎按民法第535條、第544條民法、第22
02 7條（按：原告誤為277條）第2項及民法第227條之1準用第1
03 95條規定，向被告丙○請求因處理原告事務有過失或逾越權
04 限所生損害；並按民法第174條第1項、第173條第2項準用第
05 544條，向被告乙○○請求損害賠償部分，二人即應負不真
06 正連帶責任：

07 1.原告主張其支付黃韻蓁相關費用及使原告商譽受侵害等情已
08 如前述，被告丙○於處理原告人事管理之解聘與否，未依照
09 前開規章制度及相關勞動法令為之，在經歷內政部函示及勞
10 動調解後，於明知或亦有未盡注意之不合法之情形下，且將
11 發出請假函由他人代行職務之前二日，仍然違法解僱黃韻
12 蓁，有故意不法解聘之情事，且其解聘更未經理事會決議授
13 權同意，已屬逾越權限之行爲，亦未經合法程序，致原告受
14 有損害，自屬契約上不完全給付及處理委任事務過失，自應
15 負賠償責任。

16 2.退步言之，原告亦得依民法第28條、第280條，向被告丙○
17 就其不法解聘黃韻蓁所生損害212,248元部分，請求連帶債
18 務之內部分擔責任。被告丙○為原告之理事長，對外代表原
19 告協會，其人事管理行爲屬執行原告業務相關之行爲，被告
20 丙○不法解僱黃韻蓁所生損害，亦屬原告因執行職務所加他
21 人之損害，被告丙○應與原告負擔連帶賠償黃韻蓁212,248
22 元之責，原告自得向被告丙○請求連帶債務之內部分擔責
23 任。依社團管理辦法第7條、原告章程第22條及系爭管理辦
24 法第18條，即避免理事長專斷獨行而解僱工作人員影響社
25 團體利益。本案內政部已於108年7月25日函請原告依社團管
26 理辦法第7條規定，相關工作人解聘僱應按章程第16條及第2
27 2條提經理事會決議通過後辦理，黃韻蓁亦曾提醒被告丙○
28 有該內政部函文內容，被告丙○卻仍未提經理事會決議，即
29 自行決定解僱黃韻蓁，最後被法院認定屬於違法解僱，被告
30 丙○不法解僱行爲，乃出於自己單獨負責之事由所致者，即
31 應由被告丙○單獨負責承擔損害，是原告自得請求被告丙○

01 內部分擔全部責任。

02 3.另查，被告乙○○未經原告委任處理原告會務，亦無原告任
03 何指示授意，屬未受委任且無義務而共同為原告處理人事管
04 理之職務之情形。被告乙○○明知亦有未盡注意之不合法解
05 僱黃韻蓁，未經理事會決議，仍與被告丙○謀議並列其為聯
06 絡人，被告二人關係甚密，有被告丙○臉書截圖可稽，難想
07 像被告乙○○不知被告丙○將於解僱二日後請假離開，仍共
08 同謀議為不法解僱，嗣後因不法解僱黃韻蓁致其提起訴訟，
09 經法院判決原告敗訴確定，使原告受有損害，構成無因管
10 理，其因管理所生之損害，應對原告負損害賠償責任。

11 4.是以，被告二人於處理原告人事管理之解聘與否，共同未依
12 照前開規章制度及相關勞動法令為之，且在經歷內政部來函
13 告知及勞動調解後，明知不合法之情形下，仍然違法解僱訴
14 外人黃韻蓁，有故意共同不法解聘之情事，且其解聘更未經
15 理事會授權同意，已屬逾越權限之行為，亦未經合法程序，
16 致原告受有損害，二人應負不真正連帶債務清償責任，於被
17 告任一人為給付，他被告於其給付範圍內免給付義務。

18 (四)並聲明：1.被告應連帶給付原告412,248元，及自變更聲明
19 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.
20 前項聲明，原告願以現金或等值之銀行無記名可轉讓定期存
21 單供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告丙○答辯：

23 (一)原告雖稱本院109年度勞訴字第80號民事判決已認被告丙○
24 解僱黃韻蓁不符合勞基法第12條第1項第2款之規定，全未提
25 及解僱於程序上是否需經理事會決議，更稱係因原告就僱傭
26 關係之終止難認合法一事不爭執而認黃韻蓁稱其遭違法解僱
27 之主張為可採，可見原告敗訴不但與被告丙○解僱黃韻蓁是
28 否有經理事會決議全然無涉，更是因為原告法定代理人甲○
29 ○（以下逕稱其名）於110年10月14日承受訴訟後，就黃韻
30 蓁之主張為等同認諾之言論所致，又在敗訴後，甲○○並未
31 對該判決上訴，而使原告敗訴定讞。且本院111年度自字第1

01 6號刑事判決亦指出：「綜合以上，黃韻蓁確實有對共同工
02 作之人態度据傲、言行特異等情事，且其情節對於見聞者而
03 言，亦達宜予解僱之程度…本院109年度勞訴字第80號民事
04 判決固認定『難認原告（指黃韻蓁）有何重大侮辱之情事，
05 故不符合勞基法第12條第1項第2款之規定』，然詳閱該判決
06 內文，關於黃韻蓁有無重大侮辱情事之爭點，該判決僅審酌
07 黃韻蓁與丙○於108年11月12日、同年月19日在自訴人之職
08 員LINE群組之對話紀錄而已，該被告（即自訴人，於辯論終
09 結時係由甲○○代表自訴人）並未提出或聲請調查其他證
10 據，尤未聲請傳喚證人董泰琪到庭陳述黃韻蓁之工作態度。
11 從而，本案所調查及審酌之證據範圍，與上開民事判決有所
12 不同，該案之認定自無從拘束本案，兩案認定亦無抵觸可
13 言，附此敘明。」（見本院卷一第504頁），可見本院111年
14 度自字第16號刑事判決在全面審酌遠較109年度勞訴字第80
15 號民事判決為多之證物後，亦認被告丙○解僱黃韻蓁合於勞
16 基法第12條之規定。綜上所述，姑不論終止勞動契約無論合
17 法與否，均屬權利之行使而不構成侵權行為，被告丙○解僱
18 黃韻蓁亦合於社團管理辦法、原告章程等規定，原告稱被告
19 丙○未經理事會決議即解僱黃韻蓁，係不法侵害原告權利云
20 云，顯無理由，自不足採。

21 (二)由此可見，被告丙○未經理事會決議即解僱黃韻蓁之舉，在
22 一般情形下，根本不會導致原告所受損害發生，兩者間不具
23 相當因果關係。綜上，被告丙○未經理事會解僱黃韻蓁之
24 舉，顯然與原告所受損害間不具因果關係，自然不構成侵權
25 行為，原告依民法第184條前段、第185條請求損害賠償，應
26 屬無據。

27 (三)復查，就本院111年度自字第16號刑事判決，臺灣高等法院1
28 12年上易字第1509號刑事判決已駁回原告之上訴，其中對於
29 被告丙○解僱黃韻蓁有無理由，審酌黃韻蓁與被告丙○間之
30 LINE對話紀錄截圖、監視器錄影畫面截圖及照片、原告志工
31 抱怨黃韻蓁之LINE對話紀錄截圖、證人董泰琪、梅繼恆之證

01 詞後，認定「…難認被告丙○發函解僱黃韻蓁，僅係基於個人好惡，且明知解僱違法，將使全保會於將來之民事訴訟敗訴，而出於損害全保會之意圖而為；另就解僱黃韻蓁是否須經理事會決議一事，指出其餘工作人員之聘僱、解聘，則無須提報理事會決議通過、報請主管機關備查等語，尚非全然無據。…佐以自訴人始終未曾提出於000年0月間僱用黃韻蓁時經理事會決議、報請內政部備查之會議紀錄或工作人員名冊，堪認全保會於聘僱黃韻蓁時，未經理事長提報理事會決議通過。足認被告丙○、乙○○此部分所辯，應有所本」。此外指出「…自難認其等未提經理事會決議所為，與全保會於臺北地院109年度勞訴字第80號判決應負損害賠償責任間，有相當因果關係」。據上，由臺灣高等法院112年上易字第1509號刑事判決上開認定觀之，被告丙○解僱黃韻蓁係基於正當事由而非個人主觀好惡，其解僱黃韻蓁未經理事會決議亦非無據，原告因本院109年勞訴字第80號民事判決結果應負賠償責任，更係出於甲○○就黃韻蓁之主張不爭執，且原告未就該判決提起上訴所致，而與被告丙○解僱黃韻蓁之程序未經提報理事會決議之行為無相當因果關係，足徵原告就本件相關主張均無理由。

20 (四)原告雖引用臺灣高等法院102年上易字第804號民事判決、最高法院104年度台上字第599號民事判決，稱其得因名譽（包含業務信譽）受損，向被告依民法第184條第1項前段、第185條及第195條請求高達200,000元之精神慰撫金，然姑不論原告就其名譽有因被告行為受損一事毫無任何舉證，且臺灣高等法院102年上易字第804號民事判決之當事人為獨資商號而非法人，能否比附援引顯非無疑；最高法院104年度台上字第599號民事判決更已明確指出原告依法確實不得就其名譽受損向被告請求非財產上損害賠償。是以，既然原告為法人，而不會因名譽受損而有精神上痛苦，自不得請求非財產上損害賠償；且原告章程第2條即載明其為非以營利為目的之社會團體，自不若公司有經營商譽或業務信譽之需求；更

01 違論原告就其名譽有因被告行為受損毫無任何舉證，其請求
02 高達200,000元之精神慰撫金顯屬無據而不足採。

03 (五)被告丙○解僱黃韻蓁合於社團管理辦法、勞基法及原告章程
04 等規定已如前述，可見其處理委任事務未有過失或逾越權限
05 之行為，原告依民法第535條、第544條等規定向被告丙○請
06 求損害賠償自屬無據。又民法第28條、第280條應分別為黃
07 韻蓁如係向被告丙○請求損害賠償，復要求原告負連帶賠償
08 責任；以及連帶債務人間，請求平均分擔義務之請求權基
09 礎。是以，既然黃韻蓁另案僅有向原告請求損害賠償，兩造
10 就該損害賠償自然不負連帶責任，原告向被告請求連帶債務
11 之內部分擔責任顯無理由。綜上所述，被告未對原告為侵權
12 行為，亦未因處理原告事務有過失或逾越權限而造成損害，
13 以資抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願
14 供擔保請准免為假執行。

15 三、被告乙○○則以：

16 (一)本件當事人間之損害賠償案件係源自原告對前職員黃韻蓁嚴
17 重違反職場倫理，對雇主、雇主代理人或其他共同工作之勞
18 工，實施言語暴行及重大侮辱行為違反勞動契約及工作規則
19 情節重大，致遭原告前理事長即被告丙○以違反勞基法第12
20 條第1項第2款、第4款事由，不經預告立即終止契約之勞資
21 解僱爭議事件。

22 (二)經查，黃韻蓁係於107年10月1日始進用之北部辦公室（現已
23 裁撤）工作人員，而無系爭管理辦法第三章聘僱、解聘第4
24 條及第5條之適用。原告提出之107年12月3日召開第一屆第
25 二次會員代表大會手冊會務人員工作名冊，欲證明黃韻蓁為
26 協會副組長。實則，該職務純屬因應第一屆第二次會員代表
27 大會工作所做的臨時編組，在該次工作結束後臨時編組任務
28 隨即解散；原告未賦予黃韻蓁副組長之職務，當然更未給付
29 副組長應有之職務津貼。黃韻蓁既非系爭管理辦法及列表第
30 5條規定之工作人員，時任秘書長之甲○○知之甚詳，故未
31 將黃韻蓁提報給被告丙○以踐行該辦法第4條後段程序應提

01 經理事會通過後完成報請主管機關備查之動作。黃韻蓁既非
02 系爭管理辦法適用之工作人員，其聘用時即未經過該辦法第
03 4條、第5條聘用程序，解聘當然無需再經過該辦法第18條之
04 程序辦理。

05 (三)原告主張依據系爭管理辦法第18條規定認：「本會解僱黃韻
06 蓁未經理事會決議通過有違反本會相關章程之規定而認為無
07 效。」；惟經審視系爭管理辦法第18條所規定之「不適任工
08 作人員」係「不確定之法律概念」；對何謂「不適任工作人
09 員」該辦法並無特別規定，且未賦予任何明確之法律定義，
10 故該辦法在實際執行時無法適用，而反觀勞基法係保障勞工
11 權益最基本之法律，在勞基法第1條立法目的開宗明義中即
12 明確表示，均分章訂定各類保障條款，以防止雇主藉經濟上
13 之優勢，欺壓霸凌弱勢之勞工以避免勞工遭到雇主無端解
14 僱，因而特別在勞基法中訂有詳盡之保障條款，以保護勞工
15 使其權益能獲得完善之保障及照顧。為了平衡勞資權益關
16 係，勞基法第12條中明確臚列出6種不適任態樣之勞工，雇
17 主得在不經預告程序下立即終止勞動契約。勞基法既訂有
18 「本法未規定者，適用其他法律之規定。」，反面觀之，勞
19 基法既有對違規工作人員處置之特別規定，且其又為勞工的
20 基本大法，自應優先適用，而不需再適用系爭管理辦法第18
21 條所規定之「不適任工作人員」之規定。黃韻蓁脫序違法之
22 行為已嚴重破壞職場倫理，妨害協會會務正常運作，其行為
23 正與前揭勞基法第12條所列舉之第1項第2款及第4款「不適
24 任工作人員」態樣吻合，倘不予立即解僱將危害到職域工作
25 夥伴之生活及工作作息，為了防止危害之擴大，有加以斷然
26 處置、解僱之必要。解僱黃韻蓁係直接適用勞基法第12條第
27 1項第2款及第4款事由而為，係雇主即被告丙○行使勞基法
28 所賦予之權利行為，並無任何故意或過失可言，更無民法第
29 184條所規定之故意或過失之情節。

30 (四)次查，原告一再主張被告二人解僱黃韻蓁未依系爭管理辦法
31 第18條之規定辦理，從而導致原告因賠償黃韻蓁之後造成損

01 害，職故，原告轉而向被告求償。惟如前所辯，造成原告賠
02 償黃韻蓁之原因係因甲○○在本院審理109年勞訴字第80號
03 案件時因承受被告丙○（代理理事長董泰琪）為被告之訴
04 訟，認諾並在敗訴後放棄抗辯及上訴，導致全案因而定讞，
05 此有109年勞訴字第80號判決書判決理由書內容可稽。嗣
06 後，甲○○以被告丙○、乙○○未經理事會決議通過解僱黃
07 韻蓁致造成原告賠償黃韻蓁受有損害為由，以刑事背信向本
08 院提起自訴及附帶民事賠償，經審理後以111年度自字第16
09 號刑事判決主文內諭示：「被告丙○、乙○○均無罪。」
10 外，更在其判決理由四、（七）內作出如下之判決：「至於
11 自訴意旨主張被告未經理事會決議即解僱黃韻蓁，屬違背任
12 務，且有損害自訴人利益之意圖乙節，惟遍閱本院109年度
13 勞訴字第80號民事判決，就有關解僱合法性之論述，實無隻
14 字片語提及有無經理事會決議之瑕疵問題。從而，自訴人
15 （即原告）之所以於本院109年度勞訴字第80號民事訴訟敗
16 訴，實與解僱黃韻蓁決定是否經理事會決議，並無關涉。縱
17 使被告二人解僱黃韻蓁未依循法定之理事會決議程序，該程
18 序瑕疵亦與自訴人（即原告）在上開民事訴訟敗訴而負有給
19 付薪資及資遣費及其利息、補提繳勞工退休金、開立非自願
20 離職書、負擔部分訴訟費用之財產減少結果，欠缺因果關
21 連」。黃韻蓁有重大不當之行為，事證俱在，符合勞基法第
22 12條第1項第2款及第4款之事由，時任理事長之被告丙○為
23 勞基法之雇主，自有權並依該條特別規定不經預告立即終止
24 勞動契約，而無須經由不是雇主之理事會通過，於法即屬有
25 據，理由亦屬正當，自無違背職務與任務，主觀上亦無為自
26 己或他人利益或損害本會利益之意圖，故不符合民法第184
27 條侵權行為之損害賠償責任。

28 (五)末查，原告提起本件民事損害賠償訴訟所持理由係以：被告
29 2人未經理事會決議即解僱黃韻蓁，屬違背任務，且有損原
30 告利益之意圖乙節，在本院111年度自字第16號判決理由中
31 已有交代；且詳閱本院109年度勞訴字第80號判決書第3頁

01 二、之載述，本件原告之所以敗訴係因甲○○自行認諾黃韻
02 蓁之索賠主張並放棄抗辯及上訴，而致全案判決定讞，並非
03 被告二人有何故意或過失所致（本院卷一第173至174頁）。
04 另檢視本案之證據及事實均與背信罪及附帶民事訴訟審理時
05 之情節相同，被告丙○、乙○○並無任何故意或過失，故亦
06 不符合損害賠償之要件，洵無構成民事賠償之事實及理由，
07 以資抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願
08 供擔保請准免為假執行。

09 四、原告主張被告丙○受原告聘任為第一屆理事長，法定任期自
10 106年12月3日至民國108年12月2日止，於108年11月28日向
11 原告請假療養，因不能執行本會理事長職務，由丙○指定陳
12 清溪副理事長代理之，被告乙○○則自108年7月21日擔任原
13 告之代理秘書長一職。原告自107年10月1日起聘顧黃韻蓁，
14 擔任行政助理兼出納，試用期滿後自108年1月起薪資每月為
15 30,000元，被告丙○以原告之理事長名義，由被告乙○○為
16 函載聯絡人，於108年11月26日發出系爭解僱函通知黃韻
17 蓁，以黃韻蓁於同年月12日、19日等日被告丙○指派工作
18 時，在群組中公然抗命、不接受工作指派，對於雇主有重大
19 侮辱之行為為由，依勞基法第12條第1項第2款規定，不經預
20 告終止兩造間勞動契約（見本院卷一第51至52頁）；黃韻蓁
21 以遭原告違法解僱而提起確認僱傭關係等訴訟，經本院以10
22 9年度勞訴字第80號判決勝訴確定，並命原告給付192,428元
23 及自110年10月20日起至至清償日止，按年息百分之5計算之
24 利息，及應為黃韻蓁提繳12,968元至設於勞保局之勞工退休
25 金專戶；另本院以111年度司他字第360號裁定確定訴訟費用
26 額，命原告應繳納訴訟費用4,800元，原告已給付黃韻蓁上
27 開金額及法定利息共計194,480元，並如數向勞保局辦理提
28 繳及向本院繳納訴訟費用等情，為被告所無爭執，復據原告
29 提出內政部108年11月25日台內團字第1080072883號、原告1
30 08年11月26日權保總字第1081126002號函、108年11月28日
31 權保總字第1081126002號函、本院109年度勞訴字第80號判

01 決、111年度司他字第360號裁定、支出憑證黏貼單、轉帳傳
02 票、匯款收據、本院自行收納繳款收據、發票及繳款收據等
03 件為憑（參見本院卷一第25頁、第51至53頁、第27至37頁、
04 第285至299頁），堪認屬實。

05 五、本院之判斷：

06 (一)原告先位依據民法第184條第1項前段、第185條之規定，向
07 被告請求連帶賠償責任，有無理由：

08 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
09 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按因故意或過失，不
10 法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；民事訴訟如係由原
11 告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉
12 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即
13 令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求
14 （參照最高法院104年度台上字第41號判決意旨）；數人共
15 同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任，民法第18
16 4條第1項前段、第185條分別定有明文。其中侵權行為之成
17 立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須
18 具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始
19 能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行
20 為之成立要件應負舉證責任。又相當因果關係乃由「條件關
21 係」及「相當性」所構成，必先肯定「條件關係」後，再判
22 斷該條件之「相當性」，始得謂有相當因果關係，該「相當
23 性」之審認，必以行為人之行為所造成之客觀存在事實，為
24 觀察之基礎，並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，
25 通常均有發生同樣損害結果之可能者，始足稱之（最高法院
26 101年度台上字第443號判決參照）。

27 2.原告以被告丙○擔任原告之理事長時，未經理事會決議擅自
28 解聘僱工作人員，將被告乙○○列為聯絡人以原告名義於10
29 8年11月26日對黃韻蓁發出系爭解僱函，致黃韻蓁提起民事
30 訴訟爭執僱傭關係存在，經本院109年度勞訴字第80號民事
31 判決確定被告上開解僱不符勞基法第12條第1項第2款規定，

01 原告終止僱傭關係不合法，並應給付黃韻蓁薪資差額、資遣
02 費、利息（經原告計算為194,480元）、補提繳勞工退休金1
03 2,968元、原告與黃韻蓁之訴訟費用（4,800元），合計212,
04 248元，造成原告之損害云云。查被告丙○擔任原告理事長
05 時，依原告之章程所定屬原告之法定代理人，其上開解僱行
06 為，於本院109年度勞訴字第80號民事判決，就有關解僱合
07 法性之論述，並未提及有無經理事會決議之瑕疵問題。從
08 而，前開判決敗訴，實與原告解僱黃韻蓁之決定是否經理事
09 會決議，並無關連性。縱使被告二人未依循法定之理事會決
10 議程序，該程序瑕疵亦非必然原告在上開民事訴訟敗訴而負
11 有給付薪資差額、資遣費、利息、補提繳勞工退休金、負擔
12 訴訟費用之財產減少結果，欠缺因果關係。此外，原告於前
13 開判決之言詞辯論程序中改由甲○○為法定代表人聲明承受
14 訴訟（見本院卷一第171至172頁），其並未繼續被告丙○為
15 法定代理人時之答辯方向，經本院判決敗訴後，亦未提出上
16 訴，該判決原告敗訴之結果，難認可直接歸責於被告丙○、
17 乙○○而有故意或過失侵權行為。

18 3.至原告另以「108年9月27日勞資爭議調解成立，由被告丙○
19 代表自訴人（指原告）出席勞資會議調解同意賠償黃韻蓁3,
20 000元並允其復職，被告丙○應已明確知悉違反勞動基準法
21 之解僱，將使自訴人須負擔賠償等財產損害」云云。惟該次
22 勞資爭議調解會議中，「調解人建議：(1)勞方現場撤回恢
23 復勞僱關係之主張。...調解方案為：1.勞方同意在協會及
24 理事長合法情事下...」，此有勞資爭議調解紀錄在卷可參
25 （參見本院卷一第50頁），足認該次調解中，勞方黃韻蓁同
26 意原告及被告丙○之行為合法，並撤回恢復僱傭關係之請
27 求，被告丙○始代表原告同意和解條件。原告於本件所為上
28 開主張，顯與該次調解紀錄之真意並不相符，難認可採。原
29 告既未能舉證證明因被告之故意或過失不法行為而受有損
30 害，其請求被告連帶負侵權行為損害賠償責任，為無理由。

31 4.另查，法人之名譽形同其社會上評價，為企業經營者以及全

01 體員工之長期努力累積而成，以表彰社會大眾對法人形象及
02 經濟活動之可信賴性，如侵害法人之名譽，即係對其社會上
03 評價之侵害，應就社會一般人之評價而客觀判斷之。關於被
04 告乙○○、丙○侵害原告名譽權之非財產上損害200,000
05 元，客觀上黃韻蓁確實曾對共同工作之人倨傲怠慢且言行異
06 於往常等情事，被告丙○係基於其親身經歷見聞，依其法律
07 上判斷，確信其成立勞動基準法第12條第1項第2款要件，始
08 以被告乙○○為連絡人而發函解僱黃韻蓁，並不符侵權行為
09 之要件，難認被告有侵害原告名譽之事實，自無庸負連帶損
10 害賠償之責。況原告亦未舉證其名譽權有何受侵害之具體事
11 證，實難認被告之行為有降低原告社會評價之事實。準此，
12 原告依據民法第184條第1項前段、第185條、第195條之規
13 定，向被告請求連帶賠償非財產損害，於法無據，不應准
14 許。

15 (二)原告備位依據民法第535條、第544條、第277條第2項及民法
16 第227條之1準用第195條規定，向被告丙○請求因處理原告
17 事務有過失或逾越權限所生損害；並以民法第174條第1項、
18 第173條第2項準用第544條向被告乙○○請求損害賠償部
19 分，二人即應負不真正連帶責任，有無理由：

20 1. 接受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己
21 事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意
22 為之。次接受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之
23 行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責。又因可歸責於
24 債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲
25 延或給付不能之規定行使其權利；因不完全給付而生前項以
26 外之損害者，債權人並得請求賠償。末按管理人違反本人明
27 示或可得推知之意思，而為事務之管理者，對於因其管理所
28 生之損害，雖無過失，亦應負賠償之責。民法第535條、第5
29 44條、第227條、第174條第一項分別定有明文。

30 2. 原告雖指稱被告丙○未遵守系爭管理辦法規定，違法解僱黃
31 韻蓁，惟被告丙○擔任原告第一屆之理事長，任期自106年1

01 2月3日至108年12月2日止（見本院卷一第25頁），且依原告
02 之協會章程第20條規定理事長為無給職（見本院卷一第62
03 頁），故其處理受任事務，應依委任人指示，與處理自己事
04 務為同一注意義務。依系爭管理辦法第2條規定：「本會工
05 作人員之編制為秘書長、副秘書長各一名，幹事人員一至三
06 名。組長、副組長若干名。」，而黃韻蓁擔任行政助理兼出
07 納，此有本院109年度勞訴字第80號判決、勞資爭議調解紀
08 錄可佐（參見本院卷一第28頁、第49頁），並非上開規定所
09 指「秘書長、副秘書長、幹事、組長、副組長」之工作人
10 員，且原告亦未提供黃韻蓁係經依該辦法聘僱之相關遴選、
11 理事會決議，則被告丙○認知其代表原告解僱黃韻蓁，非屬
12 解僱上開規定之工作人員，無需依系爭辦法規定之程序，難
13 認有違背法令或章程規範之故意或過失。且被告丙○基於其
14 親身經歷見聞，依其法律上判斷，確信黃韻蓁言行業已構成
15 勞動基準法第12條第1項第2款要件，始以被告乙○○為聯絡
16 人發函解僱黃韻蓁，並未違反與處理自己事務為同一之注
17 意，而無具體輕過失或故意逾越受任權限之情事，亦無構成
18 不完全給付之可歸責性。被告乙○○基於時任理事長即被告
19 丙○之指示而為系爭解僱函之連絡人，足認被告乙○○並未
20 違反本人（即被告丙○所代理之原告）明示或可得推知之
21 意思，而為事務之管理，自不符無因管理之構成要件。是以原
22 告依據民法第535條、第544條、第227條第2項及民法第227
23 條之1準用第195條規定，向丙○請求因處理原告事務有過失
24 或逾越權限所生之財產、非財產上損害；並依民法第174條
25 第1項、第173條第2項準用第544條向被告乙○○請求損害賠
26 償，二人應負不真正連帶責任，於法無據，均無理由。

27 (三)原告復以被告丙○不法解僱黃韻蓁所生損害，屬原告因執行
28 職務加於他人之損害，被告丙○應與原告負連帶損害賠償之
29 責，原告亦得依民法第28條、第280條請求被告丙○與原告
30 連帶負擔賠償責任云云。按連帶債務之成立，以債務人明示
31 或法律有規定者為限，民法第272條定有明文。依勞基法第1

01 2條規定反面解釋，雇主於勞工不具該條第1項各款事由情況
02 下，仍執以終止勞動契約時，屬違法解僱，勞動契約並不因
03 此而消滅。是無論雇主終止勞動契約之事由，是否合於勞基
04 法規定，要均屬雇主終止權利之行使，所不同者，乃違法之
05 終止，既不生終止勞動契約之效力，則於勞動契約繼續存在
06 期間，勞工除因雇主拒絕受領勞務給付，並拒絕給付薪資報
07 酬，得依債務不履行相關規定，向雇主主張權利外，自不得
08 以雇主行使終止權不合法，要求雇主負侵權行為損害賠償責
09 任。再者，雇主如係法人者，代表其行使終止權利之法定代
10 理人，於向勞工表示終止勞動契約時，自亦屬終止權利之行
11 使，如有終止權行使不合法之情形，亦不負侵權行為損害賠
12 償責任。查黃韻蓁任職期間與原告時任理事長即被告丙○因
13 在群組中因工作態度不佳等事宜發生爭執，被告丙○代表原
14 告向黃韻蓁行使勞動契約終止權，自屬原告權利行使行為，
15 縱經本院109年度勞訴字第80號判決認客觀上未達重大侮辱
16 情事而致解僱不合法，惟依首揭說明，對黃韻蓁並未構成侵
17 權行為，黃韻蓁自不得依侵權行為向原告與被告丙○請求損
18 害賠償；且兩造與黃韻蓁間亦無明示連帶負責之約定，則原
19 告主張依民法第28條、第280條向丙○請求連帶債務內部分
20 擔額212,248元部分，亦無理由，不應准許。

21 六、綜上所述，原告先位依民法第184條第1項前段、第185條之
22 規定及備位依民法第535條、第544條、第227條第2項及民法
23 第227條之1準用第195條規定以及民法第174條第1項、第173
24 條第2項準用第544條請求被告應連帶給付原告412,248元，
25 及自變更聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
26 算之利息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其
27 假執行之聲請失所附麗，本院茲一併予以駁回，附此敘明。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
29 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
30 併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

01 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
02 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
07 書 記 官 吳 珊 華