

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第2號

原告 謝麗美

訴訟代理人 邱靖棠律師
程居威律師
李佑均律師

被告 大成長城企業股份有限公司

法定代理人 韓家宇
訴訟代理人 尤中瑛律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，經本院於民國113年12月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新台幣（下同）20萬元，及自民國112年12月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔20分之3，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)、原告自84年6月28日起受僱被告（隸屬大成集團）並自94年1月17日起任職被告位於「台南市○○區○○路00號」之食品加工廠（下稱台南廠）帳務部門從事會計業務。嗣大成集團於109年改以位於「嘉義縣○○鄉○○○○區○路00號」之嘉義廠（下稱嘉義廠）為營運據點，並自110年起陸續遷調台南廠人員至嘉義廠，原告亦為遷調人員之一。

(二)、職場霸凌部分：

1、被告因原告帶領同仁向被告爭取遷調相關權益，而對原告為以下職場霸凌行為：

(1)、主管劉博民於109年4月7日以電子郵件（即原證2）向原告稱：…簡報都不宜外傳，以免引起同仁士氣的騷動，【對你

自己也承擔不起】等語（下稱霸凌行為1）。

(2)、原告因被告於110年10月1日將原告改調至集團總部，而向臺灣臺南地方法院（下稱臺南地院）起訴請求被告應依109年10月21日簽署之轉調協議書、110年9月10日簽署之調動補助申請單等文件，使原告至嘉義廠提供勞務（臺南地院111年度勞訴字第4號，下稱系爭另案1），並聲請定暫時狀態假處分（臺南地院110年度勞全字第10號、臺灣高等法院臺南分院《下稱臺南高分院》111年度勞抗字第4號，下稱系爭另案裁定），經法院認定原告聲請有理由並確定。惟於該案訴訟期間，竟遭主管劉建忠密集監管（即原證3電子郵件，下稱霸凌行為2），且被告於另案裁定准予原告上開定暫時狀態假處分之聲請後，又刻意將原告調至嘉義廠【總務部門】而非原本之帳務部門（下稱霸凌行為3）。

(3)、原告於系爭另案1勝訴而在111年6月回復至嘉義廠帳務部門後，被告對原告為：①、「冷凍職務」（禁止接觸原本帳務之核心業務，只准處理「整理出貨單」、「傳遞文件」等簡單庶務，即原證7、原證9，下稱霸凌行為4）。②、「惡意刁難」（封鎖使用SAP業務系統之權限）（即原證9，下稱霸凌行為5(1)），及於111年11月22日調動原告至台南之集團總部（下稱台南總部）帳務部門後，仍未開通原告SAP系統作業權限（即原證9，下稱霸凌行為5(2)）之行為。③、拒絕核准原告如其他同仁般攜帶個人筆電到廠工作（即原證12，下稱霸凌行為6）。④、先核准原告請假數月後再威脅以曠職處理（即原證13，下稱霸凌行為7）。⑤、以監視器單獨攝錄原告（即原證14，下稱霸凌行為8）。⑥、「恣意調動」（於111年11月22日又莫名將原告由嘉義廠帳務部門調動至台南總部（即原證15，下稱霸凌行為9）。⑦、「苛扣待遇」（不當大幅扣減111年及112年之年終獎金，即原證17，下稱霸凌行為10）等（霸凌行為1至10下合稱系爭霸凌行為）。

2、被告所為系爭霸凌行為，致原告承受莫大之心理痛苦，核屬

違反職業安全衛生法第6條第2項第3款之保護他人法律，爰依民法第227條之1準用第195條第1項、第184條第2項、第195條第1項之規定，擇一請求被告給付原告50萬元。

(三)、被告於110年遷調時，提供原證1調廠補助申請單（下稱系爭申請單），其中第二項「選擇補助方案」、方案三（下稱系爭方案3）係被告單方擬定之定型化契約條款，使員工拋棄勞基法第10條之1所保障權利並致生重大不利益，有顯失公平情事，依民法第247條之1規定，應屬無效。

(四)、交通費用95,760元部分：

原告因被告所提出之系爭方案3不足以彌補原告遷調所生之通勤成本，自行支出交通費用95,760元（計算式詳如附表一所示），爰依民法第487條之1第1項之規定，請求被告給付原告95,760元。

(五)、並聲明：1、被告應給付原告597,560元及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。2、確認系爭方案3所載「補助期限2年」之條款（下稱系爭2年條款）無效。

二、被告則辯以：

(一)、職場霸凌部分：

1、被告並未對原告有任何職場霸凌之行為，原告主張擇一依民法第227條之一準用第195條第1項規定、民法第184條第2項規定請求損害賠償無理由。倘鈞院認原告請求有理由，其請求精神慰撫金50萬元過高，應予酌減。

(1)、霸凌行為1部分：

原證2電子郵件全文內容，係擔心原告無法面對及處理因其所提簡報內容引起之騷動而善意提醒，無任何歧視或霸凌之意或文字。

(2)、霸凌行為2部分：

由原證3之電子郵件內容發信時間前後將近4個月僅發出七封郵件，且均為原告主動寄出，內容在於向主管劉建忠請假或說明延遲進入辦公室時間，完全與監管報備無涉。

01 (3)、霸凌行為 3、9 部分：

02 ①、原告曾以被告數次違法調動伊工作地點為主張名譽權、人
03 格權遭侵害而請求被告賠償精神慰撫金3萬元，經臺南地院
04 臺南簡易庭以112年度南勞小字第18號判決認原告主張不可
05 採，依民事訴訟法第400條第1項規定，原告不得再以被告有
06 違法調動之原因事實提起請求給付精神慰撫金之訴訟。

07 ②、被告考量當時任職帳務中心三位同仁居住地、原告於109年1
08 月3日工作意願轉調表之需求等因素及組織完整性並配合現
09 行商業交易多以電子支付，僅少數票據或現金交易模式而決
10 定將帳務中心設於台南總部，並非針對特定人。依原告109
11 年10月21日簽署之「轉調協議書」（被證12）記載，是否轉
12 調新廠需依生產營運需求及主管通知，兩造並未達成將原告
13 以帳務人員之原職遷調至嘉義廠之合意，原告之所以改調至
14 嘉義廠係依系爭另案1判決，並非依該轉調協議書。兩造在
15 110年調動爭議前，被告基於企業經營必要業已多次調動原
16 告歷任職位，縱於111年2月17日將原告調動至嘉義廠總務
17 課，亦非原告所不能勝任之工作。

18 (4)、霸凌行為 4 部分：

19 由系爭另案1之不爭執事項可看出原告原任職台南廠之全體
20 會計帳務部門（含原告共3人）均已調至台南總部內，嘉義
21 廠確實已無原會計帳務部門業務，更無所謂「原本帳務之核
22 心業務」，被告依系爭另案裁定僅能調任原告至嘉義廠現有
23 且為原告能擔任之工作，被告指派或交辦原告在嘉義廠如原
24 證7通知單之具體工作內容為原告知悉並親筆簽認，當無構
25 成職場霸凌可言。

26 (5)、霸凌行為 5 部分：

27 原告未取得SAP業務系統使用權限，乃因食品事業處因簡化
28 帳務作業流程、帳務相關作業電子化及因應店商平台交易量
29 快速成長等因素，特制定「食品事業處帳務標準作業書」
30 （下稱系爭標準作業書），將食品事業處帳務中心移由食品
31 事業處管理部所轄，帳務處理分設由台北及台南兩帳務中心

負責，嘉義廠無實質辦理會計帳務工作，原告在嘉義廠從事之工作內容並無使用SAP系統之必要，當無授權原告取得使用SAP之必要，並非惡意不使原告使用SAP業務系統。且原證9LINE對話時間為111年12月16日，斯時原告尚未異動至台南總部帳務中心（異動生效日為111年11月22日），當然不會取得SAP業務系統之授權碼。

(6)、霸凌行為6部分：

原告提出攜帶個人筆電之申請理由為「基於業務上群組通訊」，然既為原告「業務上」使用，則應考量公司業務秘密是否外洩，在公司內使用個人電腦重在資安控管，非考量使用者個人隱私，由原證12可見原告攜入個人電腦係預定在工作期間處理私人事務，公司否准其申請非公司刻意刁難。

(7)、霸凌行為7部分：

原告主張先核准原告請假數月後再威脅以曠職處理乙節，係因原告於111年11月16日11時11分始申請病假1.5小時（同日9：30至11：00），主管於同日13時38分核准，然依被告公司請假規定，雖申請病假時數在8小時以內者可免提供就診或病歷證明，但仍應名實相符，原告於前案起訴狀自陳伊在請病假當日上午前往嘉義勞檢單位從事與請假事由無關事務，事後經查得原告有上開情事遂以電子郵件檢附公司請假規定向原告求證，卻遭原告回以「若薪資被扣款，則向勞工局檢舉未給付薪資，若致使公司遭受罰鍰，請人資處自行承擔」等敵視之語，原告主張與事實不符。

(8)、霸凌行為8部分：

原告辦公室四支廣角攝錄鏡頭分別拍攝大廳與辦公室出入口及往二樓樓梯之角度與其他出入動線暨其他同仁，否認針對原告而裝設監視器單獨攝錄原告。

(9)、霸凌行為10部分：

被告並未事先約定發放年終獎金額度，且雇主並無就全部員工核定同額年終獎金或以相同調幅為調薪之義務。原告領得之年終獎金均依法發給，並無針對性扣減，被告公司於110

01 年、111年因受Covid-19疫情影響業績衰退，被告於112年年
02 初核發111年年終獎金時，考評等第為優良之專員職級至多
03 僅核給3個月，被告全體員工年終獎金均有減少，並非針對
04 原告一人單獨減少，況原告拒絕重新調整至台南總部帳務中
05 心工作，其工作量大減之情況下猶能獲得1.2個月年終
06 獎金。再從原告於其112年績效考核表內容之自評分數、各
07 評核項目、當年度與下年度個人目標設定、個人發展計畫自
08 述內容觀之，均看不出原告有何尊重考績評核制度之態度，
09 被告豈可能給予較高額度之年終獎金。

- 10 2、無論原告依民法第227條之1或民法第184條第2項規定為選擇
11 合併請求，均有民法第197條第1項消滅時效之適用，原告於
12 112年11月15日提起本件訴訟，然原告所引原證2、3之電子
13 郵件為109年、110年等日期，均已逾2年請求權時效。

14 (二)、系爭2年條款部分：

15 勞動關係之特殊性與民法第247條之1定型化契約條款係由當
16 事人預定用於同類契約，以不特定多數人為交易相對人訂立
17 契約條款性質並不完全相同，勞基法第10條之1已明文規定
18 雇主調動勞工工作五原則，據以判斷雇主調動之合法性，本
19 件非依民法第247條之1規定僅審酌被告每月補助6,000元是
20 否為「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利」或「其他
21 於他方當事人有重大不利益者」作為審查調動合法性標準。
22 另勞基法為保障勞工權益之強制法令，若雇主調動勞工工作
23 未能符合勞基法第10條之1規定之五款情事時，法律效果應
24 為雇主之調動不生法律效力，勞工當依原有勞動條件回到調
25 動前之工作地點服勞務，而非割裂雇主之調動內容，擇一適
26 用，原告在履行協議案中主張伊應該嘉義廠服勞務，拒絕再
27 被調回原工作地點台南廠服勞務，可見被告於111年2月8日
28 將原告從台南廠調動到嘉義廠已符合勞基法第10條之1之要
29 件，並獲系爭另案1判決認「被告應使原告以帳務人員之原
30 職至被告食品加工廠嘉義廠提供勞務」而得拘束兩造，況原
31 告請求補助期間為111年3月至112年10月間，仍在原告同意

01 補助標準為每月6,000元期間，而非補助期間已屆滿2年，原
02 告不得於本案以伊選擇之補助期限僅2年而爭執該2年期限之
03 條款為無效。又被告提供之交通費補助業已屆滿2年，已自1
04 13年4月18日改調整為每月1,800元併入員工本薪內，成為長
05 期領取之數額，不再僅限按月補助為期2年，原告並已於112
06 年6月29日簽署同意回覆函。

07 (三)、交通費用95,760元部分：

08 1、由民法第487條之1規定之立法目的及相關學者之研究內容，
09 可知該條規定係在保護受僱人之生命、身體、健康，當受僱
10 人服勞務過程而受有損害時，僱用人應負無過失賠償責任，
11 非補償勞工在被調動後之協助內容是否受有損害。被告進行
12 遷廠作業時曾提供三種補助方案及轉調他廠或其他關係企業
13 等多種方案供同仁自由選擇，況系爭補助之方案一不設年限
14 且不會產生油資、國道過路費及維修保護費等支出，原告捨
15 此不選，該等費用顯係可歸責原告而發生，甚至被告為排除
16 交通補助爭議並考量原告照顧年邁母親之不便，有意擬將原
17 告調回台南總部帳務中心，卻遭原告拒絕，執意留在嘉義工
18 作，足認原告請求不符民法第487條之1第1項要件而無理
19 由。

20 2、被告在遷調說明會固曾提出以每日420元計算交通費之補助
21 方案，但評估方案並非以總額10,920元全額補助，考量車輛
22 仍為同仁個人所有且自行駕車者有其便利性，最終決定僅由
23 公司補助6,000元，並非曾公開說明補助標準為以每日420元
24 計算。退步言，倘認原告主張之交通費差額有理由，然原告
25 主張金額並未扣除其原本應有每年一次之保養費用，原告主
26 張在起訴前至嘉義廠工作計有18個月完整月份，自應扣除相
27 當於1.5個月保養費6,000元（4,000元×1.5），至多僅能請
28 求89,760元（95,760元－6,000元）。

29 (四)、並為答辯聲明：原告之訴駁回。

30 三、本件不爭執事項為（本院卷(一)第338至340頁、卷(二)第97
31 頁）：

- 01 (一)、原告自84年6月28日起受僱於被告大成長城企業股份有限公
02 司（隸屬於大成集團），並自94年1月17日起任職被告位於
03 「台南市○○區○○路00號」之食品加工廠（即台南廠），
04 於帳務部門從事會計業務。
- 05 (二)、大成集團於109年間嘉義馬稠後產業園區設立食品加工廠，
06 被告即關閉原台南廠，改以位於「嘉義縣○○鄉○○○○區
07 ○路00號」之嘉義廠為營運據點，並自110年起陸續遷調台
08 南廠人員至嘉義廠，原告亦為遷調人員之一。
- 09 (三)、因員工由台南廠調至嘉義廠後，被告制定調廠補助方案如
10 下：「方案一：搭乘交通車，公司每月補助2,000元，不設
11 年限」（下稱系爭方案1）；「方案二：住宿公司宿舍，公
12 司每月補助4,000元，補助期限2年」（下稱系爭方案2）；
13 「方案三：其他，公司每月補助6,000元，補助期限2年」
14 （即系爭方案3）。
- 15 (四)、原告為前開遷調人員之一，遂依自身需求於系爭補助申請單
16 上勾選「方案三」，並針對其中「補助期限2年」之條款
17 （即「系爭2年條款」）於下方手寫「2年屆期，請酌情考
18 量」之文字。
- 19 (五)、自被告109年初決定遷廠至嘉義以降，原告即帶領眾多同仁
20 持續與被告協商，爭取遷調相關權益。原告嗣後亦取得100
21 多名同仁之聯署與被告協商補助事項，更曾代表39名員工於
22 109年10月23日向台南市政府勞工局申請勞資爭議調解。
- 23 (六)、原告於遷調前夕之110年10月1日下午，經被告通知：取消遷
24 調至「嘉義廠」並改調至「大成長城集團總部」（地址：台
25 南市○○區○○○街0號）。
- 26 (七)、原告於110年11月向臺南地院訴請被告履行兩造原先達成之
27 遷調協議（下稱系爭協議），並於訴訟期間聲請定暫時狀態
28 假處分，聲明被告應依系爭協議內容，使原告至嘉義廠提供
29 勞務確定（臺南高分院111年度勞抗字第4號民事裁定，即系
30 爭另案裁定），至此被告即應依系爭另案裁定內容，使原告
31 至嘉義廠之帳務部門（即原告原服務部門）復職。惟被告先

01 係於111年2月8日使原告由台南廠調任嘉義廠帳務部門，再
02 於111年2月17日又將原告調至該廠之總務部門。

03 (八)、上開請求履行協議事件，最終經臺南地院111年度勞訴字第4
04 號（即系爭另案1）民事判決勝訴確定。被告確實依系爭另
05 案1判決主文履行遷調協議，於111年6月22日使原告由嘉義
06 廠之總務部門回任帳務部門，惟原告遷調後，每日須於台南
07 住家至嘉義間往返通勤，被告依原證1調廠補助申請單「方
08 案三」給予每月6,000元之補助（即系爭補助方案）。

09 (九)、原告前就被告於8個月內調動達4次、111年11月22日電話威
10 脅、111年11月23日存證信函等行為，主張損害原告名譽權
11 與人格權，依民法第184條、第195條之規定，請求被告賠償
12 精神慰撫金3萬元，經臺南地院以112年度南勞小字第18號駁
13 回原告之訴，原告不服提起上訴，經臺南地院於112年7月31
14 日以112年度勞小上字第1號裁定駁回上訴確定（下稱系爭另
15 案2）。

16 (十)、本件如原告請求交通費差額有理由，扣除保養費6,000元，
17 原告得請求之金額為89,760元。

18 四、法院之判斷：

19 (一)、本件關於原告依民法第184條第2項、第195條規定，請求被
20 告損害賠償之訴部分，就霸凌行為3、9部分為系爭另案2
21 確定判決既判力之效力所及，其餘部分則非系爭另案2確定
22 判決既判力效力所及：

23 1、按除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有
24 既判力，民事訴訟法第400條第1項定有明文。又原告之訴，
25 其訴訟標的為確定判決之效力所及者，依同法第249條第1項
26 第7款規定，法院固應以裁定駁回之。惟民事訴訟法上所謂
27 一事不再理之原則，乃指同一事件已有確定之終局判決而
28 言。所謂同一事件，必同一當事人，就同一訴訟標的而為訴
29 之同一聲明，若此之者有一不同，即不得謂為同一事件，自
30 不受確定判決之拘束（最高法院90年度台抗字第221號裁
31 定、109年度台上字第3077號判決意旨參照）。又按既判力

之客觀範圍，應僅及於原告請求之訴訟標的。而所謂訴訟標的係指原告之主張並以原因事實加以特定，而請求法院審判之權利（最高法院105年度台上字第568號裁判意旨參照）。

2、原告前就被告於8個月內調動達4次、111年11月22日電話威脅、111年11月23日存證信函等行為，主張損害原告名譽權與人格權，依民法第184條、第195條之規定，請求被告賠償精神慰撫金3萬元，經臺南地院以112年度南勞小字第18號駁回原告之訴，原告不服提起上訴，經臺南地院於112年7月31日以112年度勞小上字第1號裁定駁回上訴確定（即系爭另案2）等情，為兩造所不爭執（不爭執事項九），業如前述。原告於系爭另案2主張被告之侵權行為係「違法調動」（霸凌行為3、9）；而於本案主張被告之侵權行為則為「職場霸凌」，其內涵包含霸凌行為1至10部分，是就霸凌行為1、2、4至8、10部分，原告請求之原因事實與系爭另案2中請求之原因事實不同，顯非同一事件，是被告抗辯此部分為系爭另案2既判力效力所及，容有誤會（至於霸凌行為3、9部分，另由本院以裁定駁回）。

(二)、原告主張被告對其所為系爭霸凌行為，其中霸凌行為3、5(2)、9部分成立職場霸凌：

1、按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個人或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直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長達一定時間，進而對受霸凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與

01 人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述
02 即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之
03 認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探
04 究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷，合先敘明。

05 2、按當事人主張有利於己之事實，就其事實負有舉證之責，民
06 事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張被告對其為系爭
07 霸凌行為既為被告所否認，即應由原告就此利己事實負舉證
08 責任。經查：

09 (1)、霸凌行為1部分：

10 原證2電子郵件係原告於109年4月7日寄送予劉博民（副本抄
11 送孫江舜等3人），原告稱：「1.謝謝您給我一個溝表達的
12 機會。2.同一條法條，不同的人會用自己的想法來解讀，所
13 以才會在法院有雙方律師來抗辯，由法官來裁判，一審不
14 服，可以再上訴，一直到判決定讞。實務上在法院訴訟時，
15 雙方都會認為他們自己是對的，但最後只會有一方是勝訴。
16 至於勞動法令的解釋由法務呂經理跟您談會更為恰當。3.我
17 的簡報建議方案表達得很清楚。如果公司可以比照電宰廠遷
18 廠的規則更好，因為我是活生生的例子，我還在領當時調廠
19 補助終身制。兩次遷廠我碰巧都趕上，但差異太大，馬稠後
20 的補助新提案在心理層面很受傷，…希望您可以在您能力範
21 圍內幫幫我們。…4.您跟我的直接面談並無法決定公司的重
22 大決策，故我予以婉拒，很抱歉，請您諒解！」劉博民則回
23 覆以：「首先要感謝你費心製作這個簡報，不過簡報中有許
24 多對於勞動法令的誤解，以及對公司做法的片面理解，更不
25 用說有情緒性的字眼，讓簡報的專業度降低。因為這些因
26 素，簡報都不宜外傳，以免引起同仁士氣的騷動，對你自己
27 也承擔不起。我希望你直接來和我談。請和我約時間」等語
28 （本院卷(一)第57頁）。堪認原證2電子郵件係劉博民就原告
29 所寄發關於拒絕與劉博民面談討論簡報內容之郵件後，劉博
30 民向原告告以其認為簡報內容有相關問題，不宜外傳並請原
31 告與其面談。至於所稱「對你自己也承擔不起」，係接續於

「以免引起同仁士氣的騷動」，並未特別載明將對原告為何不利益之處分，則被告抗辯劉博民上開表示，係擔心原告無法面對及處理因其所提簡報內容引起之騷動而善意提醒，自屬可採。原告主張劉博民所為「對你自己也承擔不起」之陳述，屬於霸凌行為，尚屬無據。

(2)、霸凌行為 2 部分：

原告主張於系爭另案 1 訴訟期間，遭主管劉建忠密集監管，並提出原證 3 電子郵件為證。惟原告於原證 3 電子郵件中雖有向劉建忠陳述相關出勤、請假之情形，然自電子郵件內容觀之，此係原告主動寄發，並無任何劉建忠向原告詢問或要求原告報告之記載，有原證 3 電子郵件可佐（本院卷(一)第 59 至 62 頁），被告抗辯此均為原告主動寄出，內容在於向主管劉建忠請假或說明延遲進入辦公室時間等語，堪可採信。

(3)、霸凌行為 3、9 部分：

原告主張被告有霸凌行為 3、9 之不當調動，係對原告為霸凌行為等語，經查，原告於被告預定關閉台南廠、設立嘉義廠後之有如附表二所示之職務異動，其中霸凌行為 3 部分，系爭另案 1 判決已認定，原告於該案件中「主張係因遷廠問題，原告屢次與被告發生爭議，且原告曾取得 100 多名同仁之聯署與被告就補助事項進行協商，更曾代表 39 名員工於 109 年 10 月 23 日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，被告為了不讓原告如願以帳務人員之原職調至嘉義廠，始於 110 年 10 月 1 日突然發布系爭 110 年調職命令及於 111 年 2 月間發布系爭 111 年調職命令（將原告調至嘉義廠擔任總務人員而非帳務人員），系爭調職命令係基於上開不當動機及目的等情，較可採信。」（系爭另案 1 判決第 10 頁，本院卷(一)第 84 頁）。另霸凌行為 9 部分，被告係以系爭標準作業書工作內容進行調整而為原告職務異動，亦有 111 年 11 月 22 日異動通知單可佐（本院卷(一)第 113 頁），惟系爭另案 1 判決已認定，至少被告自 109 年 1 月起直至 110 年 9 月 22 日均有將台南廠之會計帳務部門調至嘉義廠之計畫（系爭另案 1 判決第 10

頁，本院卷(一)第84頁)，然於原告因遷廠問題與被告進行協商及爭議調解後，被告對原告發布系爭調職命令，經原告提起訴訟而於系爭另案1獲得勝訴判決，被告復於此期間修訂系爭標準作業書，將帳務中心改設於台北及台南二處，復於原告取得系爭另案1勝訴判決確定後，再以系爭標準作業書之內容，認原告於嘉義廠無法從事原有之帳務工作，將原告之職務內容改為111年6月22日職務調整通知單所載之異動後工作內容，亦有111年6月22日職務調整通知單可參（本院卷(一)第89頁）。嗣被告再依系爭標準作業書，調整原告之工作內容及地點如111年11月22日異動通知單（本院卷(一)第113頁）所載，經原告就111年11月22日異動不服提起訴訟後，被告同意取消調動，原告並撤回該案之起訴。足認被告確實有對原告為霸凌行為3、9之不當調動。

(4)、霸凌行為4部分：

原告主張其於系爭另案1勝訴而在111年6月回復至嘉義廠帳務部門後，被告對被告為「冷凍職務」（禁止接觸原本帳務之核心業務，只准處理「整理出貨單」、「傳遞文件」等簡單庶務，即原證7、原證9）等語，經查本件係被告依系爭另案1判決結果，使原告回復至嘉義廠帳務部門工作。而台南廠之會計帳務人員陳玫潔於110年5月24日先行遷調至嘉義廠。被告嗣將台南廠之全體會計帳務部門（包含原告共3人）均調至永康總公司內。台南廠與被告總公司相距車程不到10分鐘，亦為兩造於系爭另案1中所不爭執（系爭另案1不爭執事項(十)，系爭另案1判決第6頁，本院卷(一)第80頁）。則斯時原告不願依被告原遷調方案至與台南廠車程不到10分鐘之永康總公司任職，而選擇依系爭另案1判決結果至嘉義廠帳務部門工作，而當時嘉義廠已無原會計帳務部門業務，僅能指派或交辦原告在嘉義廠如原證7通知單之具體工作內容，被告並將原證7之工作內容予原告知悉並親筆簽認，亦有原證7通知單可佐（本院卷(一)第89頁），自難認被告就此部分之行為構成霸凌行為。

01 (5)、霸凌行為5(1)、(2)部分：

02 ①、霸凌行為5(1)部分：

03 原告主張被告「惡意刁難」(封鎖使用SAP業務系統之權限)
04 (即原證9)等語，惟依原證9電子郵件係記載因收到原告職
05 務異動通知，而移除SAP業務系統權限，有原證9電子郵件可
06 參(本院卷(一)第93頁)。而依原證7通知單，可知原告異動
07 後之職務內容為1.每日逐筆蒐集配送後之出貨單，並分類整
08 理郵寄給台南及內湖帳務中心。2.文件簽核傳遞窗口。3.主
09 管交辦事項(本院卷(一)第89頁)，並無需要SAP業務系統權
10 限，被告抗辯原告在嘉義廠從事之工作內容並無使用SAP系
11 統之必要，當無授權原告取得使用SAP之必要，並非惡意不
12 使原告使用SAP業務系統等語，自屬可採。原告雖主張臺南
13 地方法院112年度勞訴字第54號請求撤銷懲戒處分等事件
14 (下稱系爭另案3)判決中已認定原告歷來帶領同仁就調動
15 補助爭議與被告抗爭之情形，被告於111年10月12日修訂系
16 爭標準作業書之舉，實有相當可能係預先鋪陳，以利日後有
17 理由將原告再調動至永康總公司，使原告遠離嘉義廠大多數
18 之同仁，故被告修訂系爭標準作業書其背後之目的與動機，
19 亦極為可議等語，惟查系爭另案1判決係認定被告決策改變
20 究竟是綜合考量？或是因原告屢次就遷廠補助、調動問題與
21 被告公司對立，故被告公司再次調動亦有不當動機？實已真
22 偽難辨，而認定固然客觀上原告無法證明上情為真，但被告
23 調動原告本涉及遷廠爭議及補助，且就修改系爭標準作業書
24 結果而論，被告公司確實要再次調動原告，實難認原告散播
25 不實言論，有系爭另案3判決可參(本院卷(一)第307至308
26 頁)，則系爭另案3判決並未認定被告係為再次調動原告而
27 特意修改系爭標準作業書。原告另稱依系爭標準作業書之
28 「一般通路作業」及「電商平台帳務作業」等流程，絕大多
29 數均係仰賴SAP系統，且上開程序中涉及之「出貨單」，亦
30 為被告於原證7第二項第1點指派原告之工作內容。則原告之
31 帳務工作僅須利用電腦搭配SAP系統使用權限即可處理，且

出貨單亦為原告於嘉義廠本得接觸之業務，況嘉義廠本身即有出貨，故該廠亦有自己之出貨單。就此而言，原告人雖在嘉義廠而不在集團總部，然絕無被告所辯稱即無法從事帳務工作之情等語，惟被告食品部帳務中心之職位內容，為網購帳款處理（23%）、海產應收帳款管理（22%）、業食應收帳款管理（20%）、每月10、20、30號固定網購樂天平台結帳（20%）、全聯帳款處理（海產部含代送商庫存對帳與佣金核對、請領、付款單申請）（10%）、每月出貨單、驗收單回執…等文件整理與歸檔，支援欣光員工購與年菜銷售（5%），有工作說明書可稽（本院卷(二)第141頁）。另系爭標準作業書之帳務作業，就一般通路作業部分，除有原告所稱使用SAP系統作業之業務內容外，尚有其他非屬SAP系統作業之業務（本院卷(二)第144頁），尚難認原告所稱人不在集團總部仍可從事帳務工作為可採。則被告於原告嘉義廠工作期間未開通原告之SPA系統作業權限，難認為霸凌行為。

②、霸凌行為5(2)部分：

另被告既於111年11月22日調動原告職務至永康總公司食品帳務中心（即附表二111/11/22），於111年12月16日仍未開通原告SAP系統作業權限，有原證9line對話截圖可參（本院卷(一)第95至98頁），被告抗辯斯時原告尚未異動至台南總部帳務中心云云，顯不可採。是原告主張被告於111年11月22日調動原告職務至永康總公司食品帳務中心後，仍未開通原告SAP系統作業權限，當為可採。

(6)、霸凌行為6部分：

原告主張拒絕核准原告如其他同仁般攜帶個人筆電到廠工作（即原證12）等語，經查，原告申請攜帶個人筆電之原因為「依照公司規定使用個人筆電須提出申請，基於業務上line群組通訊使用，為保護個人隱私，安全上考量需使用個人筆電，避免公司無意竊錄個人隱私。」而經核示人員簽註意見為：「確認公司電腦可以處理公司事務沒問題，可以另外申請Line帳號處理公司事務。」有原證12電子郵件及備忘錄

01 可參（本院卷(一)第105至108頁）。則原告申請理由既為業務
02 上line群組通訊使用，群組通訊內容自與業務有關，並無原
03 告所慮遭被告無意竊錄個人穩私之疑慮。被告既已提供電腦
04 供原告處理業務之用，被告抗辯未許可原告攜帶筆電，並非
05 刻意刁難等語，亦可採信。

06 (7)、霸凌行為7部分：

07 原告主張被告有先核准原告請假數月後再威脅以曠職處理
08 （即原證13）之霸凌行為等語，惟查原告於111年11月16日1
09 1時11分申請病假1.5小時（同日9：30至11：00），主管於
10 同日13時38分核准，惟被告於原告另訴（111年度勞專調字
11 第75號，即有關111年11月22日調動部分）起訴狀中，發現
12 原告自陳於111年11月16日上午向嘉義縣政府勞工暨青年發
13 展處申訴遭到職場霸凌侵害等語，有原告假單簽核資料及起
14 訴狀截圖可參（本院卷(二)第271頁）。是被告於112年2月間
15 以電子郵件（即原證13，本院卷(一)第109頁）要求原告說明
16 當日請病假事由，亦為被告核實請假事由並給予原告說明機
17 會之行為，原告主張上開行為為霸凌行為，尚不足採。

18 (8)、霸凌行為8部分：

19 原告主張被告以監視器單獨攝錄原告部分，雖提出原證14為
20 證（本院卷(一)第377至379頁），惟被告否認前揭孔洞為舊監
21 視器安裝位置，原告亦未舉證證明被告所安裝之監視器確有
22 原告所稱單獨攝錄原告之情形，原告此部分之主張，自難憑
23 採。

24 (9)、霸凌行為10部分：

25 原告主張被告有不當大幅扣減111年及112年之年終獎金（即
26 原證17）之行為等語，惟查：

- 27 ①、按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
28 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
29 勞工，應給與獎金或分配紅利。勞基法第29條定有明文。次
30 按勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指
31 「年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久

任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金」以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款規定甚明。是依我國民間習俗於農曆年前發給之年終獎金、春節獎金，如係具有勉勵、恩惠性質之給與，即非工資，而屬事業單位之勞工福利事項，其發放要件、標準及方式等事宜，勞基法未見明文規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定。

②、原告111年2月16日交接前後之年終獎金考評，雖有原告主張之年終獎金大幅驟減之情形（即109年、110年均為20萬元，111年為97,400元、112年為51,500元，本院卷(一)第117至120頁），然被告並未事先約定發放年終獎金額度，且雇主並無就全部員工核定同額年終獎金或以相同調幅為調薪之義務，原告調動至嘉義廠後之工作內容，僅如原證7所示（本院卷(一)第89頁），已與其他帳務人員之工作內容不同，且經被告為整體績效考核，其中原告雖自評97.13分，惟直屬主管評分73.67分、上級主管評分75分，原告更將「參加古都馬拉松」列入當年度個人發展計畫，有績效考核表可佐（本院卷(二)第163頁），足認被告所辯就111年、112年年終獎金之考核，係依公司營收及原告工作表現予以考核發給等語，應可採認，原告主張此屬霸凌行為，亦無從採。

(三)、原告就霸凌行為3、5(2)、9部分，請求被告給付精神慰撫金20萬元為有理由：

1、接受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防，民法第483條之1定有明文。次按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任。民法第227條、第227條之1亦有明文規定。準此，如雇主未盡其照顧勞工保護義務致勞工受損害時，即構成民法第227條不完全給付。

01 2、本件原告對被告為霸凌行為3、9之違法調動行為，並為霸
02 凌行為5(2)之於調動原告至台南總公司帳務部門後，仍未開
03 通原告SAP系統作業權限之行為，確實使原告長時間、重覆
04 地暴露在負面行動中，而使其成為受凌者，依前揭(二)、1之
05 說明，應認成立職場霸凌。而原告自110年10月起迄112年2
06 月1日期間，不斷異動其工作地點、工作內容（即如附表二
07 所示），身心所受痛苦非屬輕微，原告請求被告賠償精神上
08 之損害，自屬有據。

09 3、又不法侵害他人之人格權，被害人受有非財產上損害，請求
10 加害人賠償相當金額之慰撫金時，法院對於慰撫金之量定，
11 應斟酌實際加害情形、所造成之影響、被害人所受精神上痛
12 苦之程度、雙方之身分、地位、經濟狀況及其他各種情形，
13 以核定相當之數額。本院審酌原告之學經歷、自84年6月28
14 日起即於被告公司任職，對於公司之情感深厚，被告公司則
15 為國內知名企業，具有相當之市占率，及被告公司債務不履
16 行之情節及兩造之身分、地位、經濟狀況等一切情狀，認原
17 告請求被告給付精神慰撫金於20萬元之範圍內為有理由，逾
18 此部分之請求則屬無據。

19 4、被告雖抗辯原告提起本件訴訟是否已罹於於時效云云，惟
20 查：

21 (1)、按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害
22 及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，民法第197條第1
23 項前段亦定有明文。前開規定，於債務人因債務不履行，致
24 債權人之人格權受侵害者，準用之，民法第227條之1亦有明
25 文。而所謂「知」有損害及賠償義務人，亦係指明知而言。
26 倘加害人之侵權行為係連續（持續）發生，且受害人之損害
27 須長期累積，始能具體顯現侵害之結果，應認受害人於知悉
28 損害前，無從行使損害賠償請求權及起算消滅時效（最高法
29 院109年度台上字第2469號裁判意旨參照）。

30 (2)、經查，原告固不否認其主張被告系爭霸凌行為包含原證2、
31 原證3之電子郵件（即霸凌行為1、2），而原證2、3之電

子郵件寄發日期分別為109年4月7日、110年10月9日至110年12月20日（本院卷(一)第56至62頁），惟原告主張被告系爭霸凌行為係持續發生，被告係藉由恣意調動，以遂行其打壓報復目的，再加上被告發動之冷凍職務、惡意刁難、苛扣待遇等其他惡意行為，皆足以使原告感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力，原告確因被告之霸凌行為而遭受精神痛苦。則依原告主張，被告系爭霸凌行為侵害人格權之行為不曾中斷，而屬連續性之侵害，關於請求權時效自應俟損害底定後起算，則原告112年11月16日提起本件訴訟，即尚未逾2年之消滅時效。被告此部分之抗辯，自屬無據。

(四)、系爭2年條款並無構成民法第247條之1第1款、第3款、第4款之無效情形：

- 1、按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。…。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。民法第247條之1第1款、第3款、第4款定有明文。又按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。勞基法第10條之1亦有明文。
- 2、本件因大成集團於109年間嘉義馬稠後產業園區設立食品加工廠，被告即關閉原台南廠，改以嘉義廠為營運據點，並自110年起陸續遷調台南廠人員至嘉義廠，原告亦為遷調人員之一，為兩造所不爭執（不爭執事項(二)）。而被告因此提供3種補助方案，即系爭方案1、2、3供員工選擇。其中系爭方案2、3雖有補助期限2年之限制，惟系爭方案1則不設年限，

系爭方案1、2、3之補助金額亦因方案內容而有所不同，員工自得評估自我需求選擇採取何種補助方案，應認被告已符合勞基法第10條之1第4款原則，並無免除或減輕被告之責任、使原告拋棄權利或限制其行使權利或有重大不利益，顯失公平之情形。又所謂「依其情形顯失公平」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷而有顯失公平之情形。依此，被告提供之系爭補助方案共有3方案，並非固定一致，原告於簽訂系爭補助方案時，亦明確註明：「2年屆期，請酌情考量」等語，堪認原告於簽訂系爭補助方案時，對於被告所提出之系爭方案3表示同意，僅希望於2年屆期時，被告能重行審酌，是基於私法自治及契約自由原則之尊重，本件定型化契約條款之約定，既對於原告之限制並未逾越合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，原告即應受該契約約定之拘束。依上，兩造間關於系爭補助方案之約定，不因違反民法第247條之1第1、3、4款之規定而為無效，至為明確。原告前開主張，應屬無據。

(五)、交通費用95,760元部分：

原告主張系爭補助方案不足以彌補原告遷調所生之通勤成本，被告應依民法第487條之1規定負賠償責任，並無理由：

- 1、受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償，為民法第487條之1第1項所明定。揆其立法理由揭櫫：為自己利益使用他人從事具有一定危險性之事務者，縱無過失，亦應賠償他人因從事該項事務所遭受之損害，此乃無過失責任之歸責原則中所謂「危害責任原則」之一類型。鑑於僱傭契約與委任契約同屬勞務契約，且受僱人之服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己無獨立裁量之權，受僱人於服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，自亦宜使其得向僱用人請求賠償，始能充分保護受僱人權益，爰仿民法第546條第3項規定增訂之。亦即，受僱人聽從指示，因服勞務本身之危險性而受損害者，立法者一方面令僱用人負無過失責任，俾保障受僱人權益，另一方面以受

僱人服勞務須無可歸責性為限，始得請求僱用人賠償，資以平衡雙方當事人之權責狀態。

2、本件原告係請求被告支付油資、過路費、維修保養費，此顯非原告因服勞務本身之危險性而受有損害，則依上開規定及說明意旨，難認其請求與民法第487條之1第1項規定之要件相符。

五、綜上所述，原告就系爭霸凌行為部分，依民法第227條之1準用第195條規定，請求被告給付20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年12月15日（本院卷(一)第193頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又原告以系爭2年條款有民法第247條之1第1款、第3款、第4款情事，請求確定系爭2年條款為無效，為無理由，應予駁回。另原告依民法第487條之1規定，請求被告給付交通費用95,760元，亦無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

勞動法庭法官 陳美利

以上正本係照原本作成。

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（應附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

書記官 黃亭嘉

附表一：

一、油資：原告自111年3月開始全月開車通勤至嘉義廠上班（期間111年11月22日至112年1月31日被調回台南總部上班二個月不計），計算至112年10月共18個月期間之通勤油資共11

0,751元，平均每月油資約6,153元，僅以每月6,000元計算。

二、過路費：原告由永康交流道出發行經國道一號至嘉義系統交流道，途中所生通行費為30元，每日來回所生過路費為60元，每月工作日以22日計算，每月支出過路費1,320元。

三、維修保養費：原告原本一年僅需進廠保養車輛一次，因遷調至嘉義廠之耗用增加，改為每2至3個月即需進廠保養一次，自111年3月至112年10月間共20個月共84,951元，平均每月保養費用為4,247元，僅以每月4,000元計算。

四、綜上，合計原告通勤至嘉義廠每月平均支出交通費用至少11,320元，扣除系爭補助方案每月6,000元，原告每月損失5,320元，原告自111年2月8日開始前往嘉義廠工作，次月111年3月開始足月通勤，至起訴時112年11月已有20個月，扣除中間約二個月調至台南總部期間，原告共受有損失95,760元（對被告主張應扣除原本即會發生之車輛保養費6,000元，扣除後為89,760元無意見）。

附表二：原告職務異動歷程（本院卷(一)第251頁）

105/8/1	晉升	食品帳務中心	加工廠		執行專員	3	
110/10/1	工作地調整	食品帳務中心	永康總公司				通知配合馬稠後加工廠遷廠，尚未報到（詳111勞訴4號判決書第6頁不爭執事項）。
110/10/18	工作地調整	食品帳務中心	永康總公司		執行專員	3	食品帳務中心工作地點由永康加工廠遷移至永康總公司
111/2/8	工作地調整	食品帳務中心	馬稠後		執行專員	3	依台南地院110年度勞全字第10號裁定暫定在嘉義馬稠後工作，台南高分院駁回抗告。（詳如11102.08異動通知單）。
111/2/17	職務異動	嘉義食品廠總務課	馬稠後		執行專員	3	依台南地院110年度勞全字第10號裁定暫定在嘉義馬稠後工作，台南高分院駁回抗告。（高院於2022/3/7裁定抗告駁回）。
111/5/11	判決	嘉義食品廠帳務中心	馬稠後				依台灣台南地方法院民事判決(111年度勞訴字第4號)，並列出異動後工作內容。
111/6/22	正式職務異動	食品帳務中心	馬稠後		執行專員	3	嘉義總務課調回食品帳務中心（詳如1110622異動通知單）
111/11/17	職務異動	總公司帳務中心	台南永康				
111/11/22	職務異動	食品帳務中心	永康總公司		執行專員	3	依食品帳務標準作業書，調整工作內容與地點(列出異動後工作內容，詳如1111122謝麗美工作內容)，亦取消調廠補助，從嘉義調回台南。
112/2/1	工作地調整	食品帳務中心	馬稠後		執行專員	3	撤銷111/11/22調動(法院勸解，詳如1111122調動取消通知單、111勞專調字75號撤回起訴通知)