

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第67號

原告 陳憲毅

訴訟代理人 游正曄律師

林禹辰律師

被告 台灣車輛股份有限公司

法定代理人 彭賢生

訴訟代理人 蘇家弘律師

上列當事人間請求回復職務等事件，本院於民國115年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹萬壹仟壹佰貳拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告任職助理副總期間，因覆核下屬出差報支發票乙事而被罷凌，原告主管即訴外人蔡敏淵總經理於民國114年9月15日欲將原告覆核權限，移除真除至訴外人鄭仁傑經理，而董事長即被告公司代表人彭賢生則於次（10）月8日撤下公文並當面向原告施壓並宣示指揮權，因為原告堅持職責於公文加註建言，於是遭到高層威脅最終於114年12月8日遭到免除主管職並不再給付原告主管加給每月新臺幣（下同）1萬4,000元，有鑑於被告高層濫用職權、脅迫、懲處，已構成職業安全衛生法所定之職場霸凌，且免除主管職之調職處分並不符合勞動基準法第10條之1基於企業經營所必需及不得有不當動機與目的之規定，應屬違法無效等語，爰依現行保護勞工法令及兩造間之勞動契約關係，提起本件訴訟，請求薪資差額與回復職務等，並聲明：1.被告應回復原告業務部門助理副總職位或相當職位。2.被告應給付原告1萬0,839元（指114年12月份主管加給差額）及自115年1月6日起至清償日止按年息5%計算之利息。3.被告應自115年1

01 月1日起至原告回復職位之日止，按月於次月5日給付原告1
02 萬4,000元，及自次月6日起至清償日止按年息5%計算之利
03 息。4.訴訟費用由被告負擔。

04 二、被告則以：被告否認有違法調職與職場霸凌，本件免除原告
05 原先兼任助理副總此一主管職，係原告違反台灣車輛股份有
06 限公司工作規則第49條第3項第□點「未經許可擅自在外兼
07 職，經勸阻而不予置理者」（下稱第(20)點規則），且原告於
08 114年12月8日業已明白同意由被告取消其現有助理副總職務
09 （見本判決附件、下稱附件），但原告起訴時卻全然未提，
10 反而編織所謂違法調職與職場霸凌云云情節，被告尚兼衡原
11 告擔任主管期間另有不批、緩批公文等等情事，方為作出免
12 除原告身兼主管職之處分，但對於原告受薪而言，除了主管
13 加給外，其餘並未受影響，原告其他專業職務及所屬部門，
14 依然維持不動，又被告係一家主要從事軌道車輛專業事務之
15 公司，營業項目具有少數性、特殊性、專業性等等特性，公
16 司組織採總經理制，由總經理領導，內部組織架構分為行政
17 部門、業務企劃部、工程部門、工業安全衛生部門四大部
18 門，於該四大部門除了工業安全衛生部門外，底下分層設有
19 副總經理、經理、副理、組長等等職務編制，分層負責之
20 下，除了公司另有規定外，相關人事、事務、任務及工作內
21 容，最終統籌由還是應由總經理決定，以上有91年11月1日
22 台灣車輛股份有限公司董事會、董事長及總經理工作權責劃
23 分表1件可稽，詳見該表第三點人事第(二)點「其餘人員之聘
24 僱、陞遷及自動，由總經理核定、職級職稱依照公司實際編
25 制層級自行調整」，而原告所屬業務企劃部之副總經理職
26 位，因尚未尋獲適當人才，方由總經理兼任該部門副總經
27 理，故而原告原所任職之助理副總，為十一等高級管理師兼
28 任業務部助理副總，亦即於原告之上尚有副總經理、總經理
29 兩個職位，原告本應向該二職位負責，且該二職位本有前述
30 之調整內部人事之權限等語，資為抗辯，爰答辯聲明：如主
31 文所示。

01 三、第按，當事人對於必要之點，互相表示意思一致者，無論其
02 為明示或默示，契約即為成立，且不以訂立書面為必要；對
03 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
04 該非必要之點，由法院依其事件之性質定之，此觀民法第15
05 3條規定自明。且除法律另有規定外，基於私法自治及契約
06 自由原則，當事人得自行決定契約之種類及內容，以形成其
07 所欲發生之權利義務關係。所謂必要之點，係指契約之要素
08 而言；是否必要之點應依當事人訂約之性質、目的、綜合判
09 斷之（最高法院110年度台上字第2728號判決、100年度台上
10 字第1841號判決、97年度台上字第396號判決意旨參照）。
11 經查：經本院聽取兩造陳詞暨調查審理兩造不爭執形式真正
12 之卷證，結果確實為114年12月8日如附件所示之電腦打字第
13 1.2.點即經紀錄人以「依公司管理規定逕於免職」共11個字
14 結論收尾、並經原告本人開宗名義手寫「本人同意上述1.2.
15 點之會議紀錄內容」，且無論附件電腦打字或原告手寫或訴
16 外人總經理蔡敏淵或被告代表人彭賢生手寫文字，均淺白明
17 顯、語意連貫相互理解他方陳述內容而為呼應，復查無雇主
18 濫用經濟優勢地位，實在別無他求或另為解釋之餘地，對此
19 原告具狀稱「被告免除原告主管職之真正原因，係為報復原
20 告堅守覆核職責、拒絕配合違法簽署公文」「總經理蔡敏淵
21 承認其免除原告主管職對原告而言屬於傷害，且係為處理原
22 告與下屬之對立而為之」「調動後沒有給予適當的職務」
23 「指摘原告兼職乃隨意拼湊之藉口，免除主管職真正的原因
24 係公文爭議與職場罷凌」（見卷第245～260頁原告書狀），
25 均無可採，本件原告於114年12月8日既明白地不爭執其本人
26 有違反第(20)點規則「☐從業人員有下列情事之一者，本公司
27 得不經預告，逕予免職，且不發放資遣費、☐未經許可擅自
28 在外兼職，經勸阻而不予置理者。」（見卷第156頁、被證9
29 工作規則，核准日期文號：111年2月11日府勞資字第111390
30 00453號），且經原告本人114年12月8日對於總結以甚輕於
31 免職處分之取消主管職務處分，表示尊重（全文見附件），

01 此即應視為係兩造間之合意內容，非經一方同意，不能再予
02 加重或變更，否則將使後開本判決第四點論述之勞工原則上
03 具繼續性身分地位及可能面臨之法律關係，遭受不安定之變
04 動，亦使雇主信勞工不再主張權利而為之後續人事安排，陷
05 於不安定之狀態，進而影響公司正常組織與營運。

06 四、再按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方
07 間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他
08 如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，
09 故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠
10 實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。而民事
11 訴訟旨在解決私權糾紛，是於舉證上無須達到刑事訴訟所要求
12 之毫無合理懷疑程度，但負有舉證責任之一方仍需以其優勢
13 證據，使法院可基於事實之蓋然性，認為符合真實之經驗。
14 又，憲法第16條保障人民訴訟權之基本權利，人民之權利
15 受有損害時如屬來自公權力之原因，可循行政訴訟之程序
16 尋求救濟，如屬私權之紛爭，可循司法程序救濟，此為法治
17 國之基本原理。另，勞動基準法第70條第6、7款規定允許雇
18 主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解雇事項，乃係源於雇主
19 企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制
20 裁。又，勞工基於其勞動契約，有服從雇主指揮監督、遵守
21 雇主所訂工作規則之義務，對於違反工作規則之勞工，雇主
22 基於其勞動契約自得依情節予以適當之懲戒處分，但雇主之
23 懲戒權並非漫無限制，雇主對勞工所為懲戒處分仍屬勞動契
24 約之一部分，自應受勞動基準法拘束，不得低於該法所定勞
25 動條件之最低標準。惟雇主本於自律而為最根本之職務監
26 督，並從速地施以懲戒，縱使未施以損及勞工工作權之免職
27 處分，復徵得違規勞工同意合意改行免兼主管職之輕度處
28 分，此純屬維護內部紀律之公司治理，本不宜由法院介入干
29 涉，因此原告具狀稱「被告公司被證7會議未對原告為懲處
30 決議，且健保投保（114年5月16日原告到職時，健保掛在
31 家公司）與主管適任性無關」「即令假設原告違反第(20)點規

則（原告否認），此項調職處分罹於勞動基準法第12條第2項雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，所定之除斥期間」云云各語（見卷第195～198、200頁原告書狀），不足為取。

五、末查，原告迄至言詞辯論終結前，於訴訟中一再否認其本人有「未經許可擅自在外兼職之行為」或「勸阻而不予置理」，並稱其本人「始終配合公司要求而為辦理」云云各語（見卷第193～194、199頁及第261頁原告書狀），經本院對照原告自己提出114年12月8日錄音譯文，除了一方堅持他方有罷凌、一方始終否認，對此議題沒有交集，此外，針對兼職議題，當日確實詳為討論過，如何處分（見卷第352頁第25行以下、第356頁第27行以下～次頁倒數第2行…就可以直接開除了），其中重點在於「00：36：36,184陳憲毅：這這這一條，我完全沒意見…」（見卷第358頁第1～2行），故而本院仍維持上開勞雇間已針對本應為免職處分而於114年12月8日經雙方同意合意改行輕度之免兼主管職、其餘職務仍為維持處分（全文見附件），復據訴外人蕭雅文即原告母親、114年12月30日接替原告登記成為升級商務中心股份有限公司之代表人但持股為0之人，二度函覆到院，第一次回函檢附股東名簿，該公司股款1,100萬元，股東計3名，原告陳憲毅600萬元、訴外人簡佩勳100萬元、雄好投資開發股份有限公司400萬元，可見原告為3名股東當中之最大股東（見卷第227～237頁升級商務中心股份有限公司115年6月11日回函及114年度股東常會事議錄、公司章程、經蓋用該公司大章與時任代表人即原告小章之股東名簿）、第二次回函補稱：「本公司股東僅3人，股東會均由全體股東相互聯繫、合意約定時間後召開，並未另行製作正式之開會通知書」等語明確在卷（見卷第243頁升級商務中心股份有限公司115年7月1日回函），可信原告只是將升級商務中心股份有限公司登記負責人於114年12月8日後22天之114年12月30日，於形

式上辦理變更完畢，但實質上原告本人依然係資本額1,100萬元（見卷第455頁經濟部商工登記公示資料），此一股東人數甚少公司之最大股東，則依照公司法之規定，變更公司章程要開股東會（公司法第277第1項）、提名並依法選舉設置董事、選任監察人也都要開股東會（公司法第192條、第216條）、於訂定董事、監察人報酬必須要開股東會（公司法第196條及卷第235頁章程第14條），甚至升級商務中心股份有限公司章程第三章每年都要至少召集1次股東常會、於每會計年度終了後6個月內由董事會依法召開（見卷第233頁章程第7條），於114年12月30日（含當日）以後，該資本額1,100萬元、已發行普通股110萬股、每股10元、登記任期114年12月23日至117年12月22日董事長即訴外人原告母親蕭雅雯持股為0、監察人王惠芳所代表之法人係持股40萬股雄好投資開發有限公司之升級商務中心股份有限公司，此一經營不動產租賃業、租賃業、一般投資業、管理顧問業之股份有限公司（見卷第223～225頁升級商務中心股份有限公司最新變更登記表；卷第457頁經濟部商工登記公示資料第1行蕭雅雯0股、第2行：王惠芳雄好投資開發有限公司400,000股），則原告本人迄今仍實質掌控升級商務中心股份有限公司之命脈並絕對掌握董監提名出任之人選，既然原告不肯放棄其本人過往於升級商務中心股份有限公司付出之心血（見卷第447頁經濟部商工登記公示資料、該公司109年3月20日資本額為700萬元，登記負責人為原告迄至114年12月30日前1日），則本件改行輕度免兼主管職、其餘職務仍為維持之處分，屬於被告於事業經營、維持紀律所必然，有其必要性與目的性，應認原告起訴主張其於公文事件，因堅守職責而遭到罷凌、脅迫，因此而為遭到免兼主管職此一不利處分的原因云云，不足為採（見卷第9～19頁），又原告聲請調查工資清冊、職場罷凌案卷（見卷第20～21頁、第200～201頁原告書狀）、續於辯論終結後提出到院之書狀資料，皆無須再為調查審酌。

01 六、從而，本件原告論述基於所稱違法調職云云之各個聲明，其
02 訴俱無理由，應予駁回。兩造其餘主張及所提證據與本院上
03 開論斷無涉或無違，不予贅述。本件原告起訴時自行查報訴
04 訟標的金額為84萬元（見卷第9、11頁原告書狀），依此應
05 徵收裁判費1萬1,120元，並經原告預繳3,706元，有綠聯收
06 據乙紙存卷（見卷第8頁），原告之訴既無理由，應依民事
07 訴訟法第78條規定，判決如主文。

08 中 華 民 國 115 年 8 月 26 日
09 勞動法庭 法官 周美玲

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 按不服程度繳納第二審上訴裁判費暨添具繕本1件。如委任律師
13 辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未
14 同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不
15 合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁
16 回上訴。如本件原告對本判決全部不服提起上訴，按上訴利益新
17 臺幣84萬元計算，應繳納第二審上訴費用為新臺幣1萬6,680
18 元，依勞動事件法第12條第1項暫免一部規定，至少應繳納新臺
19 幣5,560元。

20 中 華 民 國 115 年 8 月 26 日
21 書記官 蔡萱穎

22 本判決附件：（出處見卷第165頁、被證7）。

會議記錄

114 年 12 月 08 日

會談主旨：有關調整職務職位相關事宜

時間：12 月 08 日 08:40 至 10:30 地點：行政大樓 202 會議室

參加人員：P 蔡敏淵總經理

M 陳憲毅助理副總

A1 薛宜萍經理

A1 張宇忻

會

談

內

容

及

請

示

事

項

裁

示

事

項

- 會議內容：
1. 陳憲毅君違反台灣車輛股份有限公司人事管理規定 5.9.3.3.20 未經許可擅自在外兼職，該君任職其他公司資料如附件一。
 2. 陳君於 2025/05/19 到職報到，公司有明確告知請於三個月內完成”升級商務中心股份有限公司”之負責人做變更並提供該公司之健保退保表，台車公司多次告知(如附件二)未辦理負責人變更及提供健保退保表，已違反公司公司管理規定，依公司人事管理規定(附件三)得逕予免職，請於 2025/12/08 起一個月完成”升級商務中心股份有限公司”之負責人做變更並提供該公司之健保退保表，以符合公司人事管理規定並辦理健保加保作業，如屆期未完成將依公司管理規定逕於免職。
 3. 陳憲毅君與 MI 業務企劃處同事相處不盡和諧，已影響公司業務管理推動執行，公司認定不適任主管職位，取消現有助理副總之職務轉任專業職務，因非主管職位故取消主管加給及相關主管福利，仍擔任業務企劃處高級管理師一職。
 4. 本人同意上述內容並簽名：_____

本人同意上述 1、2 點之會議紀錄內容，惟第 3 點提及本人與業務企劃處同事相處不盡和諧之情事，僅為本人發現同仁與副理出差與事實不符逕而要求改善造成同仁不滿，並對此提指不本人同意調整職責指責其他意見，逕而公司以此認定本人與同事相處不睦，影響公司業務管理推動而公司直接認定本人不適任主管一職並取消現有助理副總之職務，本人僅能敬請尊重。

辦理：1. 已明確告知憲毅不適任主管職位並予以取消主管職位，其餘專業職務則仍予維持不會變動。
B: 同意總經理意見
2025.12.8
張宇忻

2. 陳敬示。 蔡敏淵 2025/12/08

表單編號：A1A0026 版次：01