

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第102號

原告 張靖玲

被告 聯利媒體股份有限公司

兼

法定代理人 陳文琦

共同

訴訟代理人 陳業鑫律師

林致遠律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年11月19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

一、原告主張：原告自民國94年9月1日受僱於被告聯利媒體股份有限公司（下簡稱聯利公司，並與被告陳文琦合稱被告，如個別指稱則逕稱其名），自100年11月1日起擔任編播中心播報組主播，原告擔任主播之近11年期間均兢兢業業並善盡本分。聯利公司於111年4月29日突然透過訴外人即新聞部副總詹怡宜通知原告，將原告自111年5月1日起從播報組主播調任為專案組資深文字記者（下稱系爭調職處分）。聯利公司之調職處分其實是針對媒體於111年5月25日所報導之聯利公司內部主播紛爭事件（下稱系爭主播事件），對於原告所為之懲戒性調職。然聯利公司將懲戒性調職包裝為一般性調職，始終向原告稱僅係主播與記者間常態性輪調，致原告陷於錯誤判斷，認為該調動不利原告主播生涯之發展亦不利於原告家庭生活利益，違反調動五原則，而採取錯誤的救濟方式，於翌日分別透過通訊軟體LINE、簡訊及公司網域之Emai

01 告知詹怡宜，拒絕接受調職。聯利公司上開以欺瞞手法為  
02 不法調職行為後，不思補救卻仍對原告為10大過處分以及解  
03 僱原告。且系爭主播事件實係因古姓同仁長期在辦公室散布  
04 「風水害人」等迷信謠言，多次以巫術、符咒、擺陣等不當  
05 方式攻訐同仁，並擅帶風水師進入辦公室內指點堪輿之術，  
06 造成令人恐懼及不安的職場環境。聯利公司之主管明知其  
07 情，卻怠於採取任何防止措施。反而以失真資料為基礎，要  
08 原告簽署行為改善書。事件經媒體報導後，聯利公司除了對  
09 外發布了顛倒是非的「外界所謂符咒擺陣等諸多揣測與事實  
10 相距甚遠」聲明，又下令要求原告不得對外發言，致原告無  
11 法於第一時間澄清以還原事實真相，任由原告名譽受損。聯  
12 利公司上開行為已侵害原告健康、名譽、精神表意自由及工  
13 作權，原告因此身心遭受巨大痛苦為此求診身心科，聯利公  
14 司應賠償原告醫療費用新臺幣（下同）28,980元、交通費用  
15 21,020元，且依醫囑而有心理諮商之必要，費用為15萬元，  
16 並賠償慰撫金80萬元。又陳文琦為聯利公司之負責人，對公  
17 司有督導管理職責，本件係聯利公司組織性的打壓，對原告  
18 進行不法侵害，陳文琦亦應對原告負賠償責任。爰依民法第  
19 184條、第185條及第195條第1項規定提起本件訴訟等語。並  
20 聲明：(一)被告應給付原告100萬元及自起訴狀繕本送達翌日  
21 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請  
22 准宣告假執行。

23 二、被告則以：原告自110年底起，遭同事申訴數起職場不法侵  
24 害案件，其中包括古姓同仁提出之職場不法侵害申訴、游  
25 姓同仁提出之職場不法侵害申訴等，經聯利公司後調查認定  
26 確有部分職場不法侵害行為屬實，故聯利公司人資部門於11  
27 1年2月24日要求原告簽署「職場行為改善通知書」，原告則  
28 否認有何職場不法侵害行為，亦拒簽上開改善通知書。聯利  
29 公司依職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，基於預防並  
30 避免職場不法侵害之持續發生、迴避解僱之其他法定懲戒措  
31 施、為免影響主播團隊工作氣氛及企業經營管理等綜合考

01 量，於111年5月1日發布系爭調職處分，以相同勞動條件於  
02 同部門內調整原告工作內容為專案組資深文字記者。然原告  
03 仍自系爭調職處分後至111年9月13日長達4個月期間未至新  
04 職位提供勞務，原告已有多次繼續曠工逾三日情事，聯利公  
05 司已給予原告多達9次改正機會仍未見原告改正，聯利公司  
06 乃依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款規定合法解僱原  
07 告（下稱系爭解僱）。原告雖另案訴請確認系爭調職處分無  
08 效及確認僱傭關係存在，然已經本院111年度勞訴字第83號  
09 及臺灣高等法院113年度勞上字第37號判決（下分別稱另案  
10 一審判決、另案二審判決，合稱另案判決。該事件分別稱另  
11 案事件一審、另案事件二審）認系爭調職處分與系爭解僱均  
12 合法。另聯利公司僅被動扼要就系爭主播事件澄清聲明外，  
13 皆未對外將原告之職場不法侵害行為公開，或有任何攻擊指  
14 責原告之行為。聯利公司所為系爭調職處分之相關程序並無  
15 不法侵害原告健康、名譽、精神表意自由及工作權。又系爭  
16 調職處分係111年5月3日公告，原告所稱之報導披露為111年  
17 5月25日，且聯利公司於111年7月19日於另案事件一審時提  
18 出答辯（一）狀，已明確記載系爭調職處分係基於原告職場  
19 不法侵害行為，原告至遲於斯時已知悉聯利公司有關係爭調  
20 職處分之「真正理由」。然被告於113年10月才收到原告起  
21 訴狀，足見原告之請求已顯然逾越民法第197條第1項規定之  
22 2年消滅時效等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。

23 （二）願供擔保，請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執事項（見本院卷一第283頁至284頁）：

25 （一）、原告自94年9月1日受僱於聯利公司，自100年11月1日起擔  
26 任編播中心播報組主播。

27 （二）、聯利公司於111年2月24日通知原告簽署行為改善書，惟原  
28 告未簽署（參照另案一審判決記載兩造不爭執事項第3  
29 點）。

30 （三）、聯利公司於111年5月1日起將原告自新聞部編播中心播報  
31 組主播之職務調任為新聞部節目中心專案組資深文字記者

01 (參照另案一審判決記載兩造不爭執事項第6點)。聯利  
02 公司並於111年8月17日對原告記一大過。

03 (四)、原告於111年6月8日向臺灣臺北地方法院起訴，訴請聯利  
04 公司回復原播報組主播之職務。該院於111年8月11日裁定  
05 移送本院勞動法庭（見北院卷第9頁、第249頁）。本院以  
06 111年度勞訴字第83號回復原職事件受理（即另案事件一  
07 審）。

08 (五)、聯利公司於111年9月13日依勞動基準法第12條第1項第4  
09 款、第6款、工作規則第6章第2條2.【說明】(14)解僱原告  
10 （參照另案一審判決記載兩造不爭執事項第9點）。

11 (六)、原告在另案事件一審，於111年10月14日追加請求確認兩  
12 造僱傭關係存在。

13 (七)、另案一審判決於113年1月18日判決原告之訴駁回。原告不  
14 服，提起上訴，經臺灣高等法院以113年度勞上字第37號  
15 受理，並於114年7月8日判決（即另案二審判決）駁回上  
16 訴。

#### 17 四、本院之判斷：

18 (一)、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
19 任。民法第184條第1項前段定有明文。依上開該規定，侵  
20 權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，  
21 亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間  
22 有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權  
23 之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。就違法性  
24 而論，倘行為人所從事者為社會上一般正常之交易行為或  
25 經濟活動，除被害人能證明其具有不法性外，亦難概認為  
26 侵害行為。原告主張聯利公司於處理系爭主播事件、系爭  
27 調職處分及系爭解僱過程，不法侵害其健康、名譽、精神  
28 表意自由及工作權，造成其精神上痛苦等語。然為被告所  
29 否認，並以前揭情詞置辯。其中被告為時效抗辯部分應先  
30 為審究，如被告抗辯有理由，不管原告請求權有無理由，  
31 均不必再探究。茲分別說明如下。

01 (二)、原告之請求權有無罹於時效？

02 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  
03 害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅，民法第197  
04 條第1項前段定有明文。

05 2. 名譽權、表意自由部分：

06 依原告主張：系爭主播事件實係因古姓同仁長期在辦公室  
07 散布「風水害人」等迷信謠言，多次以巫術、符咒、擺陣  
08 等不當方式攻訐同仁，並擅帶風水師進入辦公室內指點堪  
09 輿之術，造成令人恐懼及不安的職場環境。聯利公司之主  
10 管明知其情，卻怠於採取任何防止措施。反而以失真資料  
11 為基礎，要原告簽署行為改善書。事件於111年5月25日經  
12 媒體報導後，聯利公司除了對外發布了顛倒是非的「外界  
13 所謂符咒擺陣等諸多揣測與事實相距甚遠」聲明，原告之  
14 主管同日下午封口令要求原告不得對外發言，致原告無法於  
15 第一時間澄清以還原事實真相，任由原告名譽受損等語。  
16 可知聯利公司係於111年5月25日對外發布聲明（見本院卷  
17 一第476頁）以及同日要求原告不得對外發言，如果該行  
18 為有侵害原告名譽權或妨害原告表意自由，原告於斯時已  
19 知受損害，請求權時效自斯時起算。而原告遲至113年9月  
20 12日始提起本件訴訟，有起訴狀收狀章可佐（見本院卷一  
21 第10頁），已罹於時效，原告此部分請求已無理由。

22 3. 健康權部分：

23 (1)按民法第197條第1項規定之所謂「自請求權人知有損害  
24 時起」之主觀「知」的條件，如係一次之加害行為，致  
25 他人於損害後尚不斷發生後續性之損害，該損害為屬不  
26 可分（質之累積），或為一侵害狀態之繼續延續者，應  
27 分別以被害人知悉損害程度呈現底定（損害顯在化），  
28 或不法侵害之行為終了時起算其時效。惟加害人之侵權  
29 行為係持續發生（加害之持續不斷），致加害之結果  
30 （損害）持續不斷，若各該不法侵害行為及損害結果係  
31 現實各自獨立存在，並可相互區別（量之分割）者，被

01 害人之損害賠償請求權，即隨各該損害不斷漸次發生，  
02 自應就各該不斷發生之獨立行為所生之損害，分別以被  
03 害人已否知悉而各自論斷其時效之起算時點，始符合民  
04 法第197條第1項規定之趣旨，且不失該條為兼顧法秩序  
05 安定性及當事人利益平衡之立法目的（最高法院94年度  
06 台上字第148號判決意旨參照）。

07 (2)依原告提出大心診所開立診斷證明書（見本院卷一第29  
08 6頁），原告係因情緒困擾，合併有負面想法、自殺意  
09 念及失眠等症狀，於111年5月24日起至診所精神科就  
10 診。可認原告於上開期日即有上開症狀，亦即聯利公司  
11 就系爭主播事件進行調查及為系爭調職處分後，其健康  
12 損害狀態已於上開時間底定。又聯利公司於111年9月13  
13 日對原告為系爭解僱時，如認成立對原告健康權之不法  
14 侵害，應認係屬再發生影響健康權之行為，且其所造成  
15 之健康影響無法與先前系爭主播事件進行調查及為系爭  
16 調職處分所造成之損害加以區分，依前揭說明，應以聯  
17 利公司為系爭解僱時，原告之損害始完全底定而可認為  
18 時效開始起算。本件原告於113年9月12日起訴，並未逾  
19 2年。是就原告主張健康權受侵害部分，尚未罹於時  
20 效。

21 4. 工作權部分：查，聯利公司係於111年9月13日為系爭解  
22 僱，原告之工作權所受之影響於此時底定，於113年9月  
23 12日起訴，並未逾2年。

24 5. 綜上，原告就健康及工作權受侵害部分之請求權尚未罹  
25 於時效，就名譽及表意自由部分已罹於時效，原告所主  
26 張名譽及表意自由部分之侵害，即無庸再探究。

27 (三)、原告主張工作權受侵害部分：

28 1. 按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱  
29 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被  
30 害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其  
31 名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第

01 195條第1項定有明文。而工作權主要是保障勞工的經濟  
02 利益，屬於財產法益的範疇，非屬民法第195條所稱之  
03 其他人格法益。如果雇主不法行為侵害勞工之工作權，  
04 例如解僱不合法，勞工可以請求復職或請求雇主賠償其  
05 所受經濟損害，但無請求雇主賠償非財產上損害之餘  
06 地。如雇主不法行為除了侵害勞工之工作權外，同時也  
07 侵害到勞工之人格法益，例如名譽、隱私權或其他人格  
08 法益等，此時勞工始得另依民法第195條第1項規定請求  
09 雇主賠償非財產上損害，或請求回復名譽之適當處分。

10 2. 原告主張聯利公司在系爭主播事件進行調查、系爭調職  
11 處分過程中刻意隱瞞調職之真正理由，致原告採取錯誤  
12 的救濟程序，而發生不利於原告之系爭解僱結果，聯利  
13 公司之行為不法侵害原告之工作權等語。經查，原告主  
14 張聯利公司以系爭調職處分、系爭解僱，不法侵害其工  
15 作權，致所生之經濟損害部分，已另案訴訟進行救濟，  
16 此有另案一審判決、二審判決在卷可佐（見本院卷一第  
17 60頁至85頁、第386頁至412頁）。而原告復於本案主張  
18 其工作權受聯利公司不法侵害，受有非財產上損害，請  
19 求聯利公司負賠償責任，然依前揭說明，工作權本身並  
20 不屬於民法第195條第1項之人格法益，則原告以其工作  
21 權受不法侵害為由，請求聯利公司賠償非財產上損害，  
22 要屬無據。

#### 23 (四)、原告主張健康權受侵害部分：

24 1. 原告主張聯利公司不法為系爭調職處分、系爭解僱，原  
25 告因此身心遭受巨大痛苦而罹患憂鬱症，侵害原告健康  
26 權，聯利公司應賠償原告醫療費用28,980元、交通費用  
27 21,020元。且原告依醫囑有進行心理諮商之必要，費用  
28 為15萬元，聯利公司應賠償原告。另聯利公司應賠償慰  
29 撫金80萬元等語。並提出醫療費用收據為佐（見本院卷  
30 一第298頁至302頁）。經查，依前揭另案一審判決，可  
31 知原告主張系爭調職處分無效、系爭解僱不合法之理

01 由，略為新聞台將主播調文字記者非屬常態調動；聯利  
02 公司就系爭主播事件之調查程序尚未結束前，其處理仍  
03 有瑕疵時，即要原告簽署行為改善書，乃屬不當；聯利  
04 公司所為系爭調職處分與其他行為人相較屬差別待遇而  
05 有不當動機；調職有礙原告主播職涯發展，屬勞動條件  
06 之不利變動；調職後影響原告照顧母親之安排，已對原  
07 告家庭生活利益造成莫大影響。另原告均有到工作場所  
08 提供勞務，並無曠職之情形；聯利公司之記過處分與解  
09 僱行為違反權利濫用禁止原則、一事不二罰原則等語。  
10 而經另案事件一審審理後，認定原告確實有於110年10  
11 月13日至27日期間多次不當侵犯古姓同仁之私人物品，  
12 聯利公司收到古姓同仁申訴而啟動調查程序後，於110  
13 年12月21日通知原告有關古姓同仁申訴案，以及將原告  
14 列為霸凌案件加害人；於111年2月24日通知原告有關11  
15 1年1月17日調查完畢之結果，以及請原告填寫「職場行  
16 為改善書」後於同年3月1日前交回，公司既往不究，作  
17 為古姓同仁申訴事件之最後處置措施；因原告未配合填  
18 寫職場行為改善書，以及調查過程中仍一再主張其行為  
19 無不當。聯利公司於111年5月1日為系爭調職處分，聯  
20 利公司之處分乃基於企業經營上所必須，並無不當動機  
21 及目的。且原告接受調職後之工作地點、每月薪水總額  
22 及其他勞動條件不變，以原告之經歷應可勝任新職位，  
23 至於家庭照顧之影響並未逾勞工可忍受之程度範圍。故  
24 不能認系爭調職處分為不合法。又原告經合法調動後，  
25 僅打卡為主播勞務之提出，未提供新職文字記者勞務，  
26 自屬無正當理由之曠職。聯利公司於111年9月13日所為  
27 解僱為合法等意旨，以原告主張無理由而駁回原告之  
28 訴。經原告提起上訴，亦經另案二審判決認其上訴無理  
29 由而駁回其上訴。可見原告並未能舉證證明聯利公司於  
30 系爭主播事件所進行之調查程序，以及所為系爭調職處  
31 分及系爭解僱，有何不法性。

01 2. 原告雖再稱被告將懲戒性調職包裝為一般性調職，始終  
02 未向原告明確說明係對於原告之懲戒性處分，致原告作  
03 出錯誤判斷，而遭解僱，聯利公司之行為即構成不法侵  
04 害等語。按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約  
05 定，並應符合勞動基準法第10條之1規定之5款原則，立  
06 法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，  
07 其判斷之標準應視調職在業務上有無必要性、合理性。  
08 又勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於  
09 應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工  
10 作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊  
11 運作，增進經營效率，難認不符企業經營之必要性及調  
12 職合理性（最高法院112年度台上字第2212號判決意旨  
13 參照）。雇主基於勞動契約對於勞工有人事權，即調動  
14 勞工從事工作之權限，雇主行使其人事權時，倘無違反  
15 勞動契約之約定，並符合上開調動五原則，自應尊重雇  
16 主之裁量。亦即，審查之重點在於檢視雇主之調動處分  
17 有無濫用其權利，至於雇主調動時有關調動理由之說  
18 明，毋寧也是雇主裁量權的一部分，只要合於上開審查  
19 標準，亦應給予尊重，並非雇主發布調動命令「當  
20 下」、未檢附「完整」理由者，其調動命令即係違法調  
21 動。經查：

22 (1) 聯利公司111年5月1日發布系爭調職處分後，於同年  
23 月3日公告（見本院卷一第378頁），異動原因欄僅記  
24 載「調任」。依原告提出其與訴外人即原告主管詹怡  
25 宜不期而遇之對話（見本院卷一第570頁），原告詢  
26 問調職一事是否只針對原告，詹怡宜回覆稱「有很多  
27 綜合的考量」、「我可以慢慢讓妳知道」、「這不是  
28 錯，也不是懲罰，這是一個很合理的轉換工作」等  
29 語。原告於111年5月24日向臺北市政府勞動局聲請勞  
30 資爭議調解，聯利公司於同年6月14日調解到場稱  
31 「基於整體業務經營之需求及規劃」（見臺灣臺北地

01 方法院111年度勞訴字〈下稱北院卷〉第347號卷第81  
02 頁）。原告再於111年6月8日向臺灣臺北地方法院起  
03 訴請求回復原職（後經該院裁定移轉管轄至本院即另  
04 案一審判決），聯利公司於111年7月19日提出答辯  
05 （一）狀，稱「原告自110年底起，陸續遭同事申訴  
06 數起職場不法侵害案件，經被告公司調查認定確有部  
07 分職場不法侵害行為屬實，故被告公司人資部門於11  
08 1年2月24日要求原告簽署『職場行為改善通知書』，  
09 惟原告拒簽。此外，原告亦與主管同仁相處不睦、屢  
10 不遵循被告公司排班、休假程序之指揮監督管理等情  
11 事」、「被告公司依據職業安全衛生法第6條第2項第  
12 3款之雇主責任，基於預防並避免職場不法侵害之持  
13 續發生、迴避解僱之其他懲戒性措施、為免影響主播  
14 團隊工作氣氛及被告公司企業經營管理等綜合考量，  
15 於111年5月1日以相同工資、勞動條件於同部門內調  
16 整原告工作內容為專案組資深文字記者。」等語（見  
17 北院卷第90頁至91頁）。可認聯利公司於發布系爭調  
18 職處分「當下」確實未言明考量事由包括原告未配合  
19 聯利公司所採取的改善措施之情事，而於111年7月19  
20 日始補充其考量事由。就此，聯利公司辯稱其考量是  
21 顧及原告之感受及名譽，避免將調職乙事係具有懲罰  
22 性質的調職處分枱面化而使原告之名譽受影響（見本  
23 院卷第169頁），此點尚合於常情，應認聯利公司就  
24 此調職理由加以保留之裁量權行使並無可議之處。是  
25 以難認聯利公司於發布系爭調職處分「當下」就其考  
26 量調動之原因有所保留，即認聯利公司權利濫用，或  
27 係刻意隱瞞，而有使原告採取錯誤的救濟程序之「不  
28 當動機及目的」。

29 (2)其次，聯利公司提出上開答辯（一）狀後，仍持續於  
30 111年7月22日、8月12日、8月23日勸諭原告至新職報  
31 到，因原告未至新職報到，聯利公司始於同年9月13

01 日為系爭解僱。若聯利公司就系爭調職處分之過程中  
02 有使原告採取錯誤的救濟程序之「不當動機及目  
03 的」，何必一再勸諭原告至新職報到。另一方面，原  
04 告於知悉聯利公司補充說明系爭調職處分之考量事由  
05 後，其仍有改變其救濟策略之機會，尚未必然引起聯  
06 利公司為系爭解僱。然而，原告除了對於聯利公司於  
07 系爭主播事件調查完畢後所要求的簽署職場行為改善  
08 通知書，拒絕簽署外，後來收到聯利公司上開答辯

09 (一)狀，知悉系爭調職處分亦包含考量原告拒絕承  
10 諾改善之事由，原告仍拒絕配合聯利公司之調動以整  
11 頓整理職場環境。足見原告對於聯利公司因系爭主播  
12 事件所採取的改善職場環境相關作法，均採否認及拒  
13 絕配合的態度，並未因為聯利公司是否有明確告知系  
14 爭調職處分之原因而有不同。則原告主張其所為錯誤  
15 救濟程序，而得到系爭解僱之結果，乃係因聯利公司  
16 隱瞞系爭調職處分之考量因素所致云云，自無可採。

17 (3)原告固主張聯利公司就系爭主播事件調查不公平（古  
18 姓同仁也有職場不當行為，為何只調查原告），基於  
19 不公平的調查結果，所作出之單方面要求原告簽署職  
20 場行為改善通知書，亦係不公平的，原告自得於聯利  
21 公司提出公平的調查報告前拒絕簽署、拒絕配合調動  
22 等。然查，聯利公司於系爭主播事件所進行之調查程  
23 序，係針對古姓同仁提出申訴之「原告有於110年10  
24 月13日至27日期間多次不當侵犯古姓同仁之私人物  
25 品」之事實而發動，古姓同仁的申訴權利並不會因為  
26 其本人先對原告為職場不當行為而被剝奪，原告自不  
27 能以古姓同仁先有職場不當行為乙事來合理化其不當  
28 侵犯古姓同仁私人物品之行為。是以原告以上開事由  
29 主張聯利公司之調查程序不公平，聯利公司係故意隱  
30 瞞系爭調職處分之真正動機云云，自非可採。

31 3. 綜上，聯利公司未於發布系爭調職處分「當下」向原告

01 明確說明處分係對於原告之懲戒性處分，難認有何故意  
02 使原告作出錯誤判斷之意圖，亦難認有違法之處，原告  
03 主張聯利公司之上開行為不法侵害原告健康權，洵屬無  
04 據。

05 (五)、原告依民法第184條第1項前段規定，請求聯利公司負損  
06 害賠償責任，為無理由，已如前述。原告另依民法第18  
07 4條第1項後段、第2項規定為請求權基礎，就此部分，  
08 亦無理由，其理由同前所述。至於原告主張陳文琦為聯  
09 利公司之負責人，對公司有督導管理職責，本件係聯利  
10 公司組織性的打壓，對原告進行不法侵害，陳文琦亦應  
11 對原告負賠償責任等語。查，聯利公司就系爭主播事  
12 件、系爭調職處分及系爭解僱並無不法侵害原告權利，  
13 已如前述，原告復未說明及舉證陳文琦有何對其為侵權  
14 行為，自不能認陳文琦應負何侵權行為損害賠償責任。  
15 是以原告此部分主張為無理由。

16 五、從而，原告依民法第184條、第185條及第195條第1項規定請  
17 求被告給付原告100萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
18 日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原  
19 告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁  
20 回。

21 六、本件事證已臻明確，原告聲請傳喚證人賴俊銘（聯利公司人  
22 力資源部副理），以證明證人賴俊銘明知古姓同仁之種種不  
23 當行為仍然刻意隱匿未加調查。然此一事實縱信為真，原告  
24 仍不能以古姓同仁先有職場不當行為乙事來合理化其不當侵  
25 犯古姓同仁私人物品之行為。是就本案爭點之判斷，該證據  
26 自無調查必要。原告另聲請傳喚證人詹怡宜，以證明證人詹  
27 怡宜於系爭調職處分過程中刻意誤導原告。就此部分證據，  
28 原告已提出其與詹怡宜之對話以供法院判斷詹怡宜有無刻意  
29 誤導原告，且被告不爭執該對話之證據能力，則並無再傳喚  
30 詹怡宜到場說明之必要。原告又聲請傳喚證人李明哲（風水  
31 師、台酒行政處長），以證明證人李明哲曾受古姓同仁之邀

01 到聯利公司之辦公室進行風水堪輿。審酌後亦無調查必要，  
02 理由同前證人賴俊銘。原告聲請勘驗另案事件一審112年3月  
03 13日及5月18日言詞辯論光碟，以證明其另案陳述筆錄之記  
04 載與其真意不符等。然原告所指其於另案事件一審對調職是  
05 否涉及懲戒性調職其實是「沒有太大爭議」，而非「沒有爭  
06 議」乙節，以及原告指責另案事件一審法官勘驗時不顧原告  
07 之意見，執意依法官自己的意思記載勘驗結果乙節，均與本  
08 件判決結論並無影響，自無調查必要。此外，兩造其餘攻擊  
09 防禦方法及證據經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不  
10 一一論述，併此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日  
13 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

14 以上正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若  
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不  
17 命補正逕行駁回上訴。

18 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日  
19 書 記 官 陳 珮 勻