臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第335號

原　　告　范汝凰

訴訟代理人　王志文律師

被　　告　台灣人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭泰克

訴訟代理人　劉素吟律師

　　廖福正律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年3月15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、程序部分：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；另承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條及第175條第1項分別定有明文。本件被告台灣人壽保險股份有限公司(下稱被告公司)法定代理人原為黃思國，嗣於訴訟進行中，變更為鄭泰克，此情與本院職權查詢經濟部商工登記資料查詢結果一致，並經鄭泰克於民國111年9月16日具狀聲明承受訴訟（見111勞專調字第118號卷，下稱勞專調卷第173、174頁），核符前開規定，應予准許。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求所主張之利益在

社會生活上可認係屬同一或關連之紛爭，並就原請求之訴訟及證據資料，於繼續審理時，在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求得在同一程序中一併解決，以避免重複審理者，即屬之。查：原告范汝凰原聲明請求被告公司應撤銷其以111年1月17日台壽字第1113030016號懲處公告(下稱系爭公告)，對原告所為連帶責任記點處分(下稱系爭記點)，並請求被告公司賠償其新臺幣（下同）500,000元之損害及法定遲延利息。嗣於112年1月31日具狀追加先位聲明，確認被告公司系爭公告對原告之系爭記點無效(見本院卷第21頁)，核與起訴請求之基礎事實同一，所用之證據資料亦具有同一性得予援用，揆諸首揭規定，要無不符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自101年6月6日與被告公司簽訂承攬契約，擔任被告公司之業務員，為被告公司招攬保險業務，並於同日簽訂僱傭契約，受僱於被告，擔任經理。被告公司名義上雖讓原告兼任經理，然其並未授予原告管理轄下業務員之權限，亦即原告無權要求轄下業務員應為或不應為何行為，亦無獎懲權力，「經理」一職僅空有職銜並無實權，而訴外人即被告公司之業務員甲○○，即屬經被告公司編列至原告轄下之業務員。甲○○前於110年7月10日於其個人社群軟體Instagram發布一則涉及保險業務員工作內容之限時動態，並檢附被告公司之薪資單，因涉及不當增員，遭民眾匿名向金融監督管理委員會(下稱金管會)檢舉，金管會遂發函請被告公司於文到三周內調查並具報後續處置措施。被告公司調查後，認甲○○之行為違反保險業務員管理規則等規定，決定懲處甲○○，並以原告為甲○○主管為由，以系爭公告，連帶對原告為系爭記點之決定。惟系爭記點屬懲戒處分，被告公司未給予原告陳述意見之機會，即逕自做成懲處決定，已違反保險業務員管理規則第18條第2項保障保險業務員之規定、明確

性原則、權利濫用禁止原則、相當性項原則（比例原則），則被告公司系爭記點自屬違法，應屬無效。被告公司之系爭公告係公布於台灣人壽業務e平台（此為被告公司業務員辦理各項業務使用之網站，下稱業務e平台），被告公司共有7千多名業務員，以帳號密碼登入即可看到系爭公告，所有同事均會知悉原告受懲處乙事，此不僅影響原告在公司同事、客戶心中之專業、良好形象，更嚴重侵害原告之名譽權，爰提起先位之訴，訴請確認系爭記點處分無效，併依民法第184條第1項前段、第2項前段及第195條第1項前段等侵權行為法律關係，請求被告公司賠償原告精神上損害500,000元。退步言之，縱系爭記點非無效，被告公司既未授予原告管理轄下業務員之權利，原告根本無權限制甲○○於其個人社群軟體發文及干涉其發文內容，故系爭記點顯無理由。且如前所述，系爭記點已嚴重侵害原告之名譽權，為此提起備位之訴，依民法第18條、184條、第195條第1項後段訴請撤銷系爭記點處分，且原告名譽受侵害既係源於系爭記點，則原告請求撤銷系爭記點以回復原告名譽，於法有據；併依民法第18條、第195條第1項前段等侵權行為，請求被告公司賠償原告精神上損害500,000元等語。

㈡並為先位聲明：1.確認被告公司系爭公告，對原告所為系爭記點處分無效。2.被告公司應給付原告500,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之遲延利息。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。備位聲明：1.被告公司應撤銷系爭公告，對原告所為系爭記點處分。2.被告公司應給付原告500,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之遲延利息。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告公司則以：

㈠原告於101年6月6日與被告簽立承攬契約及聘僱契約，原職級為區經理。甲○○為原告之女，經原告招募而於107年5月8日與被告公司簽立承攬契約書、同年11月28日簽立聘僱契

約書，於109年11月起職級晉升為區經理。原告為甲○○之業務主管，並因招募甲○○取得增員獎金且有依其首年度業績領取相關報酬。又業務主管對於其所招募之業務員（即轄下業務員）所招攬之保單，以及該業務員成為主管後所招募的業務員、培育的業務主管所招攬的保單，均得據以領取相關津貼，此即為代數利益。基於權利義務對等關係，原告確因甲○○取得代數利益，自應依規定督導轄下業務員確實遵循相關規定。而保險業務員管理規則第19條明文規定，保險公司應訂明懲處業務員之行為事由，第15條第1項復規定保險公司對業務員應嚴加管理，並就其業務員招攬行為所生之損害依法負連帶責任。且因業務員係由業務主管所招攬、輔導，業務主管對於轄下業務員招攬保單、增員（招募業務員）等行為最為了解，為避免業務主管只顧大量招攬業務員、據以領取高額代數利益，卻放任轄下業務員不管不顧、不為督導，引發被告經營風險，被告公司業務二部展業人員管理辦法第19條第2項第1款即明定(資深)區經理/行銷區經理負有督導旗下轄下業務員之責。依據被告公司「業務員招攬服務及作業品質規範辦法」(下稱系爭辦法)第7條第2款規定，業務主管若未善盡督導之責，被告公司得予以連帶記點，以提醒業務主管注意管理之責，此業務主管連帶記點制度業早於107年4月12日被告公司會議經被告公司企業工會所同意，並經被告公司以群組郵件及透過業務e平台公告周知全體業務員並報請壽險公會備查，後被告公司有更新相關規範，企業工會對於更新後之規範亦表示無意見，被告公司遂再以電子郵件及業務e平台公告周知全體業務員，由此可知，業務主管連帶記點制度已行之有年，所有業務主管均已充分了解。

㈡被告公司於110年7月19日收受金管會保險局書函，請被告公司查明甲○○是否涉有違反保險業務員管理規則或內部相關規範，並請被告公司於文到3周內查處具報。被告公司遂依業務員懲處辦法第8條通知甲○○以書面提出陳述意見，甲

○○於110年7月22日提出陳述意見書，並經其所屬主管，包括身為代數主管之原告及其通訊處經理，簽核後轉呈被告公司，原告於簽核該陳述意見書時，並未提出或附註任何意見。經被告公司展業紀錄委員會調查後，於110年12月27日會議認定甲○○確有涉及不當增員，遂依保險業務員管理規則第19條第1項第6款、被告公司之業務員懲處辦法第4條第1項等規定作成甲○○停止招攬3個月之處分；依系爭辦法第7條第2款，按甲○○懲處點數之20％記原告0.6點(即系爭記點)，並於111年1月17日公告於業務e平台。嗣雖原告有依系爭辦法第10條提起申復，並於111年1月20日、2月10日函請被告公司撤銷系爭記點，惟被告公司先111年2月17日函覆略以①原告實有陳述意見之機會；②按規定連帶記點應無妨害名譽之虞；③請靜候申復結果。後111年2月25日被告公司展業紀律委員會審議申復之結果認定①業務主管領有代數之利益即應負管理責任，且業務員招攬服務及作業品質規範辦法業以明定連帶責任記點；②原告於簽核甲○○陳述意見書時有表達意見之機會；③查看公告之平台，需業務員以帳號密碼登入，並非公開網站，決議維持系爭記點，並於111年3月16日函知原告。

㈢被告公司於調查程序後，依據系爭辦法做成系爭記點並為系爭公告，與事實相符，屬合理措施，並非侵害名譽權之行為。且被告依據客觀事證做成合理之處置，乃經營管理上所必要，合法並有效，縱嗣後遭法院認定系爭記點違法，被告公司亦無侵害名譽權之故意或過失。被告公司既無加害行為，亦無故意過失，原告依侵權行為法律關係，請求被告公司撤銷系爭記點及負損害賠償責任，即屬無據等語，資為抗辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於101年6月6日與被告簽立承攬契約書，登錄於被告公司，為被告公司招攬保險業務；並於同日與被告公司簽訂部

分工時聘僱契約書，職稱為區經理。

㈡被告公司於110年12月27日因甲○○於社群媒體Instagram張貼之限時動態內容記載「因為來了很多新朋友請原諒我粗魯的用我六月的薪資單介紹一下自己」、「如果好奇這個行業或我這個人可以來問我」、「我會買IPAD給我的組員區聚餐也都會買單的」等語，並附有其110年5月報酬明細，涉嫌不當增員，遭不名人士截圖向金管會保險局檢舉，案經保險局檢附該截圖轉知被告公司，被告公司據此認定甲○○涉嫌不當增員，做成停招3個月之懲處，且將作為代數（直屬）主管之原告及訴外人即甲○○所屬通訊處主管林其良，分別連帶計點0.6點及0.15點。被告公司後於111年1月17日於其內網即業務e平台公告上述核定之結果，公告之受文者為全體同仁，至處分懲處條文欄則記載：系爭辦法第7條第2款。

㈢系爭公告於業務e平台，公告時間為1年，被告公司所有業務員（人數近6500人），皆可查閱。

四、兩造爭執之事項：

㈠先位聲明部分：1.原告訴請確認系爭記點無效，有無確認利益？2.系爭記點是否為懲戒處分？3.系爭記點是否合法？4.原告請求非財產上之損害，有無理由？

㈡備位聲明部分：1.原告訴請撤銷系爭記點，有無權利保護必要？2.原告得否依侵權行為法律關係等，請求撤銷系爭記點？3.原告請求非財產上之損害，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠先位請求部分：

1.原告先位確認之訴，具備確認利益：

按「確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之」，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。次按過去之法律關係，不得為確認之訴之標的，係指過去曾經存在之法律關係，因情事變更，現已不復存在，而不影響其他現在之法律關係者而言。倘過去之法律關係延續至現在仍有爭議，而有確認利益者，非不得提起確認之訴（最

高法院111年度台上字第912號判決意旨參照）。又「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效」，為勞動基準法（下稱勞基法）第71條所明定。依其反面解釋，雇主為事業之管理，得在不違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，訂定工作規則。另勞工如認雇主解僱之意思表示不合法，因勞雇雙方就僱傭關係存否，或勞工是否因雇主違反勞動契約或勞工法令之非法解僱致受損害，而得依勞基法第14條、第17條規定終止勞動契約已有爭執，勞工得提起確認僱傭關係存在或請求給付工資、給付資遣費，以尋求司法上救濟，並無異論；然勞工遭雇主記過、申誡之懲戒處分，就處分當時觀察，如未對僱傭關係存否產生立即之影響，勞工得否提起民事訴訟確認其懲戒處分之效力，或有爭議。惟私人間因勞僱關係所生紛爭，經其中一方依契約關係及侵權行為規定有所主張，自屬私權爭執。佐以勞基法第7條第1項之規定，雇主應置備勞工名卡，登記勞工獎懲及其他必要事項。而勞工基於其勞動契約，有服從雇主指揮監督、遵守雇主所訂工作規則之義務，對於違反工作規則之勞工，雇主基於其與勞工間之勞動契約自得依情節予以適當之懲戒處分，惟雇主之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約之一部分，應受勞基法之拘束，不得低於該法所定勞動條件之最低標準。而勞基法就雇主懲戒權行使之不當或違法，雖無救濟明文，然應無待於雇主對於勞工施予最嚴厲之懲戒處分予以解雇時（懲戒性解僱），始得提起民事訴訟資為救濟，勞工如認雇主之懲戒處分違法或不當，自得提起訴訟主張權利，俾勞工合法維護自己之權益，先予敘明。

2.系爭記點為懲戒處分：

依勞基法第70條第6款規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，得應依其事業性質訂定，包括考勤、請假、獎懲及升遷等事項之工作規則。又雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒

權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如懲戒解雇（勞基法第12條規定參見），或依民法規定勞動者對雇主之生產設備等予以破壞，雇主得對之主張損害賠償者為是；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係事業主之特別規定，學理上稱之為「秩序罰」，此種懲戒在本質上是一種違約處罰，其方式例如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，這種處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當，前述勞基法第70條第第6款雇主所定懲處之工作規則即屬上述特別懲戒權。查被告公司系爭辦法於第1條即揭櫫，為使對業務員招攬、保戶服務或辦公職場等行為之獎懲有所依循，始制定本辦法，並於第3條明訂獎勵原則、第4條明定懲處原則；於107年4月12日並經被告公司企業工會同意於系爭辦法第7條增訂業務員懲處及主管連帶責任記點方式與限制，此有被告107年4月12日台灣人壽說明會議紀錄、被告業務支援信箱郵件、被告公司內文、內網公告事項(見勞專調卷第477至482頁)。系爭辦法，屬於被告公司與獎懲有關之工作規則，顯見屬系爭記點屬懲戒處分無疑。

3.原告主張系爭記點可供往後人員任用及查詢參考及使其喪失遴選展業紀律委員會業務員代表資格，或已當選但任期內有業務主管連帶責任記點即喪失資格等情，有系爭辦法第4條第5項及台灣人壽保險股份有限公司展業紀律委員會設置辦法第2條第3項第1款第3目可證(見勞專調卷第469、493頁)，顯見系爭公告、系爭記點之處分確實有持續影響原告往後之任用，並可供查詢之可能。而兩造對於系爭記點是否無效，迄今仍有爭執，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，且攸關原告得否請求損害賠償，原告先位聲明一提起確認系爭記點無效之訴自有確認利益，有權利保護必要。

4.系爭記點為合法：

按雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其

對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最高法院109年度台上字第2386號判決意旨參照）。又按勞基法第70條第6款、第7款規定，允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，顯然勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿，是雇主之懲戒權除基於法律明文外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之。又雇主基於人事管理職權所為之人事懲戒處分，包括申誡、記過、記大過、降級、解僱等類別，若非屬違反法律明文規定之懲處（例如違反勞動基準法第12條懲戒解僱之規定），僅屬其餘較輕微之懲處事實存否及懲處輕重是否適當之爭議，因屬雇主之人事懲戒權行使範圍，且係雇主經營自治管理之核心事項，司法機關自不宜過度介入，以尊重雇主之人事管理權責，並維持司法審判之界限。原告否認甲○○不爭執事項2之行為為增員，且主張其對甲○○無指揮監督權，無法干涉甲○○，故系爭記點顯無理由云云，應無法認定。惟查：

⑴依據保險業務員管理規則第19條第1項第6款及被告公司業務員懲處辦法第4條規定，業務員未經所屬公司同意而招聘人員，公司得按情節之輕重，予以3個月以上1年以下停止招攬

行為或撤銷其業務員登錄之處分。又被告公司增員文宣廣告審查作業準則第4條規定，業務員刊載有關增員、招募徵才之文宣廣告，藉由下列傳播媒體、網路或公眾場所向社會大眾傳遞、散布或宣傳相關增員資訊，均須依照本準則辦理之。甲○○雖於陳述意見書聲明異議，辯稱係因感情問題而為不爭執事項2之行為，然也自承將業務報酬表明細放上IG現實動態之不妥處，參以甲○○之IG粉絲有628人，發文內容除放上業務報酬表及特別標示「目前半年份的累積收入」、「稅後的六月匯款薪資」外，也提及「如果好奇這個行業或我這個人可以來問我」、「我會買IPAD給我的組員區餐會也都會買單 護短的我會一直站在自己人身邊」等語(參見勞專調卷第504頁)及IG若未另行設定隱私權或限制觀看對象，即屬公開貼文，不特定人均有可能觸及該則貼文之特性，不明究理或不知甲○○指桑罵槐對象之人，即有可能因受該則貼文之引誘，而起心動念要成為甲○○之下線，自難認此行為未產生增員或招募下線之效果。故原告主張甲○○所為不爭執事項2的行為，非屬增員，自難信憑。

⑵被告公司系爭辦法第7條規定：本公司業務員因違反「業務員懲處辦法」或「系爭辦法」受有懲處時，業務主管層級為第一代直屬主管及通訊處主管均應連帶記點。條文並未規定主管對轄下業務員須有名義上或是實際上之指揮監督權限。故原告前揭主張難認有理由。

⑶又參照上述⑵被告公司系爭辦法第7條規定之內容，該規定有關業務主管應負連帶責任記點制度，已於107年4月12日被告公司會議中經企業工會所同意，並經被告以群組郵件及透過業務e平台公告周知全體業務員並報請壽險公會備查，則身為業務主管之原告當已充分了解連帶記點制度，難謂被告公司依據系爭辦法所為之系爭記點不符合前述之明確性原則而令原告無預見可能性。

⑷原告復主張：系爭辦法第7條明文規定需被告公司業務員因違反「業務員懲處辦法」、「系爭辦法」時，業務主管始需

依同辦法第2項負連帶責任記點，而被告公司對甲○○之懲處處分，係依據保險業務員管理規則第19條第1項第6款，及增員文宣廣告審查作業準則第4條，顯不符合系爭辦法第7條規定之要件，屬權力濫用云云。惟查被告公司對於甲○○處以停招3個月(計3點)，已揭櫫懲處除依據增員文宣廣告審查作業準則第4條外，另依其違反業務員懲處辦法第3條第2項第6款第1目：未經公司許可經由各項管道、方式或以不實內容徵募人員(見專調卷第543頁)之規定，已足認被告公司系爭記點符合系爭辦法第7條；況系爭辦法前身為業務員懲戒辦法，經被告公司於109年配合保險業務員管理規則第19條規定，將之拆分為業務員懲處辦法及系爭辦法二規範(參見勞專調卷第485至490頁)，是不論是系爭辦法或是業務員懲處辦法均係依遽保險業務員管理規則第19條之規定授權保險公司訂定，亦徵原告徒以規範名稱不同，遽稱本件被告公司引據失當，顯然忽略被告公司自訂之規則辦法與法條授權條文之母子法關係，不足採信。

⑸再參以被告公司依系爭辦法第7條第2項，按甲○○懲處點數之20%記原告0.6點，此點數僅相當於系爭辦法第7條第1項所揭櫫業務員懲處記點方式中之「警告」所扣之0.5點。而依據系爭辦法第7條第4項之規定，記點效力僅累積12個月，且點數未達3點，並無使原告被排除參加各項競賽、不得晉升或有職級調降等情（見勞專調卷第475頁）。復原告未證明系爭記點已生影響於其再次被任用或使其喪失遴選展業紀律委員會業務員代表資格等情，已難認系爭記點對原告有何實質重大影響。至被告公司系爭辦法第7條第3項雖規定業務主管如於事件前已提出通報或業務員異常行為難以察覺，展業紀律委員會審議酌予減輕或免除連帶責任記點，然此暨屬於被告公司展業紀律委員會之裁量範圍，本院自當尊重企業經營核心及被告公司展業紀律委員會之裁量餘地，且如上所述，系爭記點對原告並無重大影響，難謂系爭記點有明顯不符合比例原則之處。

⑹併參酌99年9月14日施行之相關法條保險業務員管理規則第18條第1、2項規定：「業務員所屬公司對業務員之招攬行為應訂定獎懲辦法，並報各所屬商業同業公會備查。」、「前項獎懲辦法之訂定或修正程序，所屬公司應納入業務員代表參與表達意見，秉持公正、公開及維護保戶權益之方式辦理，並於懲處業務員前應給予其陳述意見機會或程序及事後救濟之機制。」，是懲處業務員前應給予程序意見之「機會」或「程序」擇一為之，即符合上述管理規則之要求。查依據甲○○所出具之台灣人壽業務員陳述意見書中，除於後方代數1(直屬)主管、業務一部/業務二部、區域中心、通訊處最高主管欄，有各該主管(含原告)之會簽處外(見勞專調卷第537頁)，於業務員陳述意見具體理由欄位下之空白處，亦有甲○○，及同遭處分之原告、通訊處最高主管林其良之簽名，而上述簽名位置是在甲○○陳述意見之欄位下方空白處(見勞專調卷第535頁)，若原告與林其良有意見，亦可於該處陳述，已足認被告公司雖未給予原告單獨陳述意見之書面程序，但已給予其陳述意見之機會。又參以原告於系爭記點後，分別於111年1月20日及111年2月10日寄發存證信函表達其意見，被告公司於111年2月17日以台壽字第1112030046號函函覆原告，並通知將存證信函之訴求依申覆流程辦理，被告公司另於111年2月25日召開展業紀律委員會處理其申覆，惟會後仍維持原記點處分等情，有被告公司111年第2次展業紀律委員會會議紀錄可證(見勞專調卷第545頁)，應認已給予其事後救濟之機會，是原告主張被告公司違反保險業務員管理規則第18條，應有誤會。承上，系爭記點既僅生輕微影響於原告，又涉及被告公司人事懲戒權行使範圍，屬於雇主經營自治管理之核心事項，本院自不宜越殂代庖介入認定。惟在前述法院得審酌之範圍內，本院認系爭記點通過適法性審查。從而，原告先位聲明一請求判決確認被告公司系爭公告，對原告所為系爭記點處分無效，於法無據，不應准許。

5.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項定有明文。原告主張被告公司所為系爭記點，違反保險業務員管理規則第18條第2項等規定而無效，乃侵害原告之名譽權，被告公司應負非財產上之損害賠償責任云云。然系爭記點並無違誤，而無若何無效之情事，業經本院認定如前，即難認被告公司對原告有何不法侵害行為或違反保護他人法令，致生損害於原告之情，自無成立若何侵權行為之餘地。是原告先位聲明二請求被告公司負損害賠償責任，洵屬無據。

㈡備位請求部分：

1.按形成之訴，乃基於法律政策之原因，由在法律上具有形成權之人，利用法院之判決，使生法律關係發生變動效果之訴。形成之訴之制度旨在使法律狀態變動之效果，原則上得以在當事人間及對社會一般人產生明確劃一之標準（對世效），以維持社會生活之安定性，故必須原告有法律（實體法或程序法）上所明定之審判上之形成權（如撤銷債務人之詐害行為、撤銷股東會決議、撤銷婚姻等）存在，始得據以提起形成之訴，否則即屬無權利保護之利益（最高法院103年度台上字第1725號判決意旨參照）。經核，原告備位聲明一依據民法第184條第1項前段、第195條第1項後段，追加同法第18條之規定，訴請：撤銷系爭公告，對原告所為系爭記點。上開聲明為形成之訴，但是前揭法條均非當事人以意思表示為形成權或程序上得請求審判之形成權，依前開說明，原告備位聲明一請求撤銷系爭記點等，顯係欠缺訴之利益，不應准許。

2.至原告備位聲明二請求賠償精神慰撫金部分，如先位請求部

分4.之敘述，被告公司系爭記點難認有何不法之處，業如前述，自無原告所指構成對原告之侵權行為甚明。原告復未提出他證明其名譽權等人格權受損，被告公司不法侵害其權利等情，是以原告備位聲明二依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段之規定，請求被告賠償慰撫金500,000元，自亦屬無據。

六、綜上所述，原告提起確認之訴，併依民法第184條前段、第2項前段及第195條第1段前項等規定，先位請求：確認被告公司系爭公告，對原告所為系爭記點無效，被告並應給付原告500,000元及其本息；依民法第第184條第1項前段、第195條第1項前段、後段、第18條備位請求：被告公司應撤銷其系爭公告，對原告所為系爭記點，並應給付原告500,000元及其本息，均為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、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，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　24　　日

勞動法庭 審判長法　官　黃渙文

法　官　董惠平

法　官　莊毓宸

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　　5　　月　　24　　日

書記官　劉晴芬