

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上易字第8號

上訴人

即原告 謝麗美

訴訟代理人 郭家祺律師

上訴人

即被告 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，兩造對於中華民國113年12月26日臺灣嘉義地方法院第一審判決(113年度勞訴字第2號)提起上訴，上訴人謝麗美並為訴之追加，本院於114年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴及上訴人謝麗美追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加部分）由兩造各自負擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，因涉及審級利益問題，非經他造同意，不得為之，固為民事訴訟法第446條第1項前段所明定。但同法第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，同條項但書亦有明文。上訴人即原告謝麗美(下逕稱其名)於原審依民法第487條之1之規定，請求上訴人即被告大成長城企業股份有限公司(下稱大成公司)給付伊交通費之損失新台幣(下同)8萬9760元本息部分，於本院主張其交通費之損失為22萬5200元，於本院再追加請求大成公司應給付13萬5440元本息，核屬擴張應受判決之事項之聲明，依首揭規定，自應准許，先予說明。

二、謝麗美主張：

(一)謝麗美自民國84年6月28日起受僱大成公司（隸屬大成集團）並自94年1月17日起任職大成公司位於「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

01 計業務。嗣大成集團於109年改以位於「嘉義縣○○鄉○○  
02 ○○○○路00號」之嘉義廠（下稱嘉義廠）為營運據點，並  
03 自110年起陸續遷調台南廠人員至嘉義廠，謝麗美亦為遷調  
04 人員之一。大成公司因謝麗美帶領同仁向其爭取遷調相關權  
05 益，而對謝麗美為如附表編號1-10之職場霸凌行為，致謝麗  
06 美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  
07 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  
08 第1項、第184條第2項、第195條第1項之規定，擇一請求大  
09 成公司給付精神慰撫金50萬元。

10 (二)大成公司於110年遷調時，提供調廠補助申請單（下稱系爭  
11 申請單），其中第二項「選擇補助方案」、方案三（下稱系  
12 爭方案3）係大成公司單方擬定之定型化契約條款，使員工  
13 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  
14 失公平情事，依民法第247條之1規定，應屬無效。

15 (三)謝麗美因大成公司所提出之系爭方案3不足以彌補其因遷調  
16 所生之通勤成本。謝麗美自111年2月8日開始前往嘉義廠工  
17 作，自次月111年3月開始足月通勤，至起訴時(即112年11月  
18 15日)已有20個月之足月，中間曾於111年11月22日起至112  
19 年2月1日(以二個月計算)，經大成公司調至集團總部，每日  
20 須多耗費單趟60公里(來回120公里)之車程，依大成公司  
21 「國內外出差管理辦法」第七條備註1.，每公里補助7元之  
22 標準，公司每日應補助油資840元【計算式：7元X120公里=8  
23 40元】，再加上高速公路過路費60元，合計每日900元。以  
24 謝麗美因配合遷廠至嘉義廠提供勞務實際出勤天數計算，所  
25 受之損失金額為22萬5200元(詳本院卷第191頁之交通費差額  
26 統計表)，依民法第487條之1第1項之規定，請求大成公司如  
27 數給付(8萬9760元於原審請求，於本院追加請求13萬5440  
28 元)。【原判決就謝麗美(一)、(二)、(三)之請求，認僅(一)部分，  
29 如附表編號3、9、5(2)部分，構成職場不法侵害行為，判命  
30 大成公司賠償20萬元本息，而駁回謝麗美其餘請求，謝麗美  
31 僅就(二)(三)上訴並追加。大成公司則就敗訴部分上訴。是本院

01 僅審究兩造上訴、謝麗美追加部分】

02 (四)聲明：

03 1.上訴聲明：

04 (1)原判決關於駁回謝麗美後開請求部分廢棄。

05 (2)上開廢棄部分，大成公司應再給付謝麗美8萬9760元，及  
06 自112年12月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利  
07 息。

08 (3)確認「調廠補助申請單」中，第二項選擇補助方案之方案  
09 三所載「補助期限2年」之條款無效。

10 2.追加聲明：大成公司應給付謝麗美13萬5440元，暨自114  
11 年6月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

12 3.答辯聲明：

13 大成公司之上訴駁回。

14 三、大成公司則抗辯：

15 (一)大成公司並無職場霸凌行為：

16 1.謝麗美自84年6月28日受僱於大成公司時起，迄99年8月1  
17 日調任至台南加工廠帳務中心前，歷任單位有台南廠肉品  
18 業務部、肉品管理部、肉品財務稽核(從台南永康調至柳  
19 營)、總公司人力資源處(由柳營廠調回永康總公司)、肉  
20 品帳務稽核(再由永康總公司調至柳營廠)、肉品企核處、  
21 消食營管部(再由柳營調回台南廠)。從謝麗美歷任職位，  
22 在兩造於110年發生調動爭議前，大成公司基於企業經營  
23 之必要，業已調動謝麗美多次，縱謝麗美於111年2月17日  
24 被異動到○○○加工廠總務課，亦非謝麗美所不能勝任之  
25 工作。

26 2.依兩造間如附表編號2所示之系爭另案1判決，可看出謝麗  
27 美原先任職之台南廠之全體會計帳務部門(包含謝麗美共3  
28 人)均已調至台南永康總公司內，而嘉義○○○加工廠確  
29 實已無帳務部門可供大成公司調任謝麗美擔任帳務人員。  
30 至附表編號2所示之系爭另案裁定，該裁定僅謂「暫時使  
31 聲請人〈即謝麗美〉至相對人〈即大成公司〉嘉義食品加工廠

01 提供勞務」，而非謂「暫時使聲請人至相對人嘉義食品加  
02 工廠帳務中心提供勞務」。不能將大成公司合法調動工作  
03 之舉措，認定為職場不法侵害。

04 3.謝麗美未取得SAP業務系統使用權限，乃因食品事業處因  
05 簡化帳務作業流程、帳務相關作業電子化及因應店商平台  
06 交易量快速成長等因素，特制定「食品事業處帳務標準作  
07 業書」（下稱系爭標準作業書），將食品事業處帳務中心  
08 移由食品事業處管理部所轄，帳務處理分設由台北及台南  
09 兩帳務中心負責，嘉義廠無實質辦理會計帳務工作，謝麗  
10 美在嘉義廠從事之工作內容並無使用SAP系統之必要，當  
11 無授權謝麗美取得使用SAP之必要，並非惡意不使謝麗美  
12 使用SAP業務系統。且原證9LINE對話時間為111年12月16  
13 日，斯時謝麗美尚未異動至台南總部帳務中心（異動生效  
14 日為111年11月22日），當然不會取得SAP業務系統之授權  
15 碼。

16 (二)系爭方案3部分：

17 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  
18 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  
19 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  
20 雇主調動勞工工作五原則，據以判斷雇主調動之合法性，本  
21 件非依民法第247條之1規定僅審酌謝麗美每月補助6,000元  
22 是否為「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利」或「其  
23 他於他方當事人有重大不利益者」作為審查調動合法性標  
24 準。另勞基法為保障勞工權益之強制法令，若雇主調動勞工  
25 工作未能符合勞基法第10條之1規定之五款情事時，法律效  
26 果應為雇主之調動不生法律效力，勞工當依原有勞動條件回  
27 到調動前之工作地點服勞務，而非割裂雇主之調動內容，擇  
28 一適用，謝麗美在履行協議案中主張伊應該嘉義廠服勞務，  
29 拒絕再被調回原工作地點台南廠服勞務，可見謝麗美於111  
30 年2月8日將謝麗美從台南廠調動到嘉義廠已符合勞基法第10  
31 條之1之要件，並獲系爭另案1判決認「被告(大成公司)應使

01 原告(謝麗美)以帳務人員之原職至大成公司食品加工廠嘉義  
02 廠提供勞務」而得拘束兩造。況謝麗美請求補助期間為111  
03 年3月至112年10月間，仍在謝麗美同意補助標準為每月6,00  
04 0元期間，而非補助期間已屆滿2年。謝麗美不得於本案以伊  
05 選擇之補助期限僅2年而爭執該2年期限之條款為無效。又大  
06 大成公司提供之交通費補助業已屆滿2年，已自113年4月18日  
07 改調整為每月1,800元併入員工本薪內，成為長期領取之數  
08 額，不再僅限按月補助為期2年，謝麗美並已於112年6月29  
09 日簽署同意回覆函。

10 (三)交通費22萬5200元部分：

11 大成公司進行遷廠作業時，曾提供三種補助方案及轉調他廠  
12 或其他關係企業等多種方案供同仁自由選擇。系爭補助之方  
13 案一不設年限且不會產生油資、國道過路費及維修保護費等  
14 支出，謝麗美捨此不選，該等費用顯係可歸責謝麗美而發  
15 生，甚至大成公司為排除交通補助爭議並考量謝麗美照顧年  
16 邁母親之不便，有意擬將其調回台南總部帳務中心，卻遭其  
17 拒絕，執意留在嘉義工作，足認謝麗美請求不符民法第487  
18 條之1第1項要件而無理由。

19 (四)聲明：

20 1.上訴聲明：

21 (1)原判決關於命大成公司給付部分，暨該部分訴訟費用之負  
22 擔均廢棄。

23 (2)上開廢棄部分，謝麗美於第一審之訴駁回。

24 2.答辯聲明：謝麗美之上訴及追加之訴均駁回。

25 四、本件不爭執事項為：

26 (一)謝麗美自84年6月28日起，受僱於大成公司(隸屬於大成集  
27 團)，並自94年1月17日起任職大成公司位於「台南市○○  
28 區○○路00號」之食品加工廠(即台南廠)，於帳務部門從  
29 事會計業務。

30 (二)大成集團於109年間，嘉義○○○產業園區設立食品加工  
31 廠，大成公司即關閉原台南廠，改以位於「嘉義縣○○鄉○○

01 ○○○○○路00號」之嘉義廠為營運據點，並自110年起陸  
02 續遷調臺南廠人員至嘉義廠，謝麗美亦為遷調人員之一。

03 (三)因員工由臺南廠調至嘉義廠後，大成公司制定調廠補助方案  
04 如下：

05 ①方案一：搭乘交通車，公司每月補助2000元，不設年限  
06 (下稱系爭方案1)；

07 ②方案二：住宿公司宿舍，公司每月補助4000元，補助期限  
08 2年(下稱系爭方案2)；

09 ③方案三：其他，公司每月補助6000元，補助期限2年(即系  
10 爭方案3)。

11 (四)謝麗美為前開遷調人員之一，遂依自身需求於系爭補助申  
12 請單上勾選「方案三」，並針對其中「補助期限2年」之  
13 條款(即「系爭2年條款」)於下方手寫「2年屆期，請酌情  
14 考量」之文字。

15 (五)自大成公司109年初決定遷廠至嘉義以降，謝麗美即帶領  
16 眾多同仁持續與大成公司協商，爭取遷調相關權益。謝麗  
17 美嗣後亦取得100多名同仁之聯署與大成公司協商補助事  
18 項，更曾代表39名員工於109年10月23日向臺南市政府勞  
19 工局申請勞資爭議調解。

20 (六)謝麗美於遷調前夕之110年10月1日下午，經大成公司通  
21 知：取消遷調至「嘉義廠」並改調至「大成集團總部」(  
22 地址：台南市○○區○○○街0號)。

23 (七)謝麗美於110年11月向臺南地方法院訴請大成公司履行兩  
24 造原先達成之遷調協議(下稱系爭協議)，並於訴訟期間  
25 聲請定暫時狀態假處分，聲明大成公司應依系爭協議內容  
26 ，使謝麗美至嘉義廠提供勞務確定(本院111年度勞抗字第  
27 4號民事裁定，即系爭另案裁定)，至此大成公司即應依系  
28 爭另案裁定內容，使謝麗美至嘉義食品加工廠提供勞務。  
29 惟大成公司先係於111年2月8日使謝麗美由臺南廠調任嘉  
30 義廠帳務部門，再於111年2月17日又將謝麗美調至該廠之  
31 總務部門。

01 (八)上開請求履行協議事件，最終經系爭另案1民事判決謝麗  
02 美勝訴確定。大成公司確實依系爭另案1判決主文履行遷  
03 調協議，於111年6月22日使謝麗美由嘉義廠之總務部門回  
04 任帳務部門，惟謝麗美遷調後，每日須於臺南住家至嘉義  
05 間往返通勤，大成公司依調廠補助申請單「方案三」給予  
06 每月6000元之補助(即系爭補助方案)。

07 (九)謝麗美前就大成公司於8個月內調動達4次、111年11月22  
08 日電話威脅、111年11月23日存證信函等行為，主張損害  
09 謝麗美名譽權與人格權，依民法第184條、第195條之規  
10 定，請求大成公司賠償精神慰撫金3萬元，經臺南地方法  
11 院以112年度南勞小字第18號駁回謝麗美之訴，謝麗美不  
12 服提起上訴，經臺南地方法院於112年7月31日以112年  
13 度勞小上字第1號裁定駁回上訴確定(下稱系爭另案2)。

14 (十)本件如謝麗美請求交通費差額有理由，扣除保養費6000元  
15 ，謝麗美得請求之金額為8萬9760元。

16 (十一)謝麗美主張大成公司之相關霸凌行為，詳如附表所示。

#### 17 五、兩造爭執事項：

18 (一)謝麗美依民法第227條之1準用第195條第1項、第184條第2  
19 項、第195條第1項等規定，擇一主張大成公司應給付精神慰  
20 撫金20萬元，有無理由？

21 (二)謝麗美依民法第247條之1規定，主張系爭方案3(即選擇補助  
22 方案三)為定型化契約，有顯失公平之情事，應為無效，有  
23 無理由？

24 (三)謝麗美依民法第487條之1第1項、第184條第2項規定，請求  
25 大成公司給付交通費用差額8萬9760元及追加13萬5440元，  
26 有無理由？

#### 27 六、本院之判斷：

28 (一)關於爭執事項(一)部分：

29 1.謝麗美主張大成公司對其為如附表編號3、5(2)、9部分之職  
30 場霸凌行為等情，為大成公司所否認，並以前情置辯。經  
31 查：

01 (1)按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的  
02 負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成  
03 為受凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在  
04 工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造  
05 成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸  
06 凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損  
07 其自信，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之  
08 要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷  
09 重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即  
10 個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且  
11 此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對  
12 受霸凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟  
13 因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成  
14 因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察  
15 工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原  
16 因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機  
17 等因素予以綜合判斷，合先敘明。

18 (2)查謝麗美於大成公司預定關閉台南廠、設立嘉義廠後，有  
19 如原判決附表二所示之職務異動，其中如附表編號3霸凌  
20 行為部分，系爭另案1判決已認定，謝麗美於該案件中  
21 「主張係因遷廠問題，原告(謝麗美)屢次與被告(大成公  
22 司)發生爭議，且原告曾取得100多名同仁之聯署與被告就  
23 補助事項進行協商，更曾代表39名員工於109年10月23日  
24 向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，被告為了不讓原  
25 告如願以帳務人員之原職調至嘉義廠，始於110年10月1日  
26 突然發布系爭110年調職命令及於111年2月間發布系爭111  
27 年調職命令（將原告調至嘉義廠擔任總務人員而非帳務人  
28 員），系爭調職命令係基於上開不當動機及目的等情，較  
29 可採信。」（系爭另案1判決第10頁，原審卷(一)第84  
30 頁）。另如附表編號9霸凌行為部分，大成公司係以系爭  
31 標準作業書工作內容進行調整而為謝麗美職務異動，亦有

01 111年11月22日異動通知單可佐（原審卷(-)第113頁）。惟  
02 系爭另案1判決已認定，至少大成公司自109年1月起直至  
03 110年9月22日均有將台南廠之會計帳務部門調至嘉義廠之  
04 計畫（系爭另案1判決第10頁，原審卷(-)第84頁）。然於  
05 謝麗美因遷廠問題與大成公司進行協商及爭議調解後，大  
06 大成公司對謝麗美發布系爭調職命令，經謝麗美提起訴訟，  
07 而於系爭另案1獲得勝訴判決，大成公司復於此期間修訂  
08 系爭標準作業書，將帳務中心改設於台北及台南二處，復  
09 於謝麗美取得系爭另案1勝訴判決確定後，再以系爭標準  
10 作業書之內容，認謝麗美於嘉義廠無法從事原有之帳務工  
11 作，將謝麗美之職務內容改為111年6月22日職務調整通  
12 單所載之異動後工作內容，亦有111年6月22日職務調整通  
13 知單可參（原審卷(-)第89頁）。嗣大成公司再依系爭標準  
14 作業書，調整謝麗美之工作內容及地點如111年11月22日  
15 異動通知單（原審卷(-)第113頁）所載，經謝麗美就111年  
16 11月22日異動不服提起訴訟後，大成公司同意取消調動，  
17 謝麗美並撤回該案之起訴。足認大成公司確實有對謝麗美  
18 為如附表編號3、9之不當調動，屬刻意敵對行為（或稱負  
19 面行為）造成謝麗美心理等傷害之霸凌行為。

20 (3)霸凌行為5(2)部分：謝麗美111年6月22日異動後之職務內  
21 容為1.每日逐筆蒐集配送後之出貨單，並分類整理郵寄給  
22 台南及內湖帳務中心。2.文件簽核傳遞窗口。3.主管交辦  
23 事項（原審卷(-)第89頁），並無需要SAP業務系統權限。  
24 但大成公司既於111年11月22日調動謝麗美職務至永康總  
25 公司食品帳務中心（即原判決附表二111/11/22），於111  
26 年12月16日仍未開通謝麗美SAP系統作業權限，有原證9li  
27 ne對話截圖可參（原審卷(-)第95至98頁），大成公司抗辯  
28 斯時大成公司尚未異動至台南總部帳務中心云云，顯不可  
29 採。是謝麗美主張大成公司於111年11月22日調動謝麗美  
30 職務至永康總公司食品帳務中心後，仍未開通謝麗美SAP  
31 系統作業權限，當為可採。

01 2.接受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱  
02 用人應按其情形為必要之預防，民法第483條之1定有明文。  
03 次按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人  
04 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  
05 債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第192條至  
06 第195條及第197條之規定，負損害賠償責任。民法第227  
07 條、第227條之1亦有明文規定。準此，如雇主未盡其照顧勞  
08 工保護義務致勞工受損害時，即構成民法第227條不完全給  
09 付。經查：

10 (1)大成公司對謝麗美為霸凌行為3、9之違法調動行為，並為  
11 霸凌行為5(2)之於調動謝麗美至台南總公司帳務部門後，  
12 仍未開通謝麗美SAP系統作業權限之行為，確實使謝麗美  
13 長時間、重覆地暴露在負面行動中，而使其成為受凌者，  
14 依前揭(-)1.(1)之說明，應認成立職場霸凌。而謝麗美自11  
15 0年10月起迄112年2月1日期間，不斷異動其工作地點、工  
16 作內容（即如原判決附表二所示），身心所受痛苦非屬輕  
17 微，謝麗美請求大成公司賠償精神上之損害，自屬有據。

18 (2)不法侵害他人之人格權，被害人受有非財產上損害，請求  
19 加害人賠償相當金額之慰撫金時，法院對於慰撫金之量  
20 定，應斟酌實際加害情形、所造成之影響、被害人所受精  
21 神上痛苦之程度、雙方之身分、地位、經濟狀況及其他各  
22 種情形，以核定相當之數額。爰審酌謝麗美之學經歷、自  
23 84年6月28日起即於大成公司公司任職，對於公司之情感  
24 深厚，大成公司則為國內知名企業，具有相當之市占率，  
25 及大成公司債務不履行之情節及兩造之身分、地位、經濟  
26 狀況等一切情狀，認謝麗美請求大成公司給付精神慰撫金  
27 20萬元為適當。

28 (二)關於爭執事項(二)部分：

29 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，  
30 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無  
31 效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。…。

01 三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他  
02 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  
03 款、第4款固定有明文。又按雇主調動勞工工作，不得違反  
04 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上  
05 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從  
06 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變  
07 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工  
08 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。勞基法第10條之1亦  
09 有明文。而雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定  
10 外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條  
11 之1明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。又雇主因遷  
12 廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場  
13 所，如符合勞基法第10條之1所規範之調動五原則，即難謂  
14 其調職非合法(最高法院110年度台上字第34號判決供參)。  
15 足見雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約外，並應就該  
16 條所定五款原則作綜合考量，而勞動基準法為保障勞工權益  
17 之強制法令，若雇主調動勞工工作未能符合該條文所定五款  
18 情事時，其法律效果應為雇主之調動不發生法律效力，勞工  
19 當以原有工作地點、原有勞動條件回到調動前之工作地點服  
20 勞務，而非割裂雇主之調動內容，擇一適用。

21 2.本件因大成集團於109年間，嘉義○○○產業園區設立食品  
22 加工廠，大成公司即關閉原台南廠，改以嘉義廠為營運據  
23 點，並自110年起陸續遷調台南廠人員至嘉義廠，謝麗美亦  
24 為遷調人員之一，為兩造所不爭執（不爭執事項(二)）。而大  
25 成公司因此提供3種補助方案，即系爭方案1、2、3供員工選  
26 擇。其中系爭方案2、3雖有補助期限2年之限制，惟系爭方  
27 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  
28 而有所不同，員工自得評估自我需求選擇採取何種補助方  
29 案，應認謝麗美已符合勞基法第10條之1第4款原則，並無免  
30 除或減輕大成公司之責任、使謝麗美拋棄權利或限制其行使  
31 權利或有重大不利益，顯失公平之情形。又所謂「依其情形

01 顯失公平」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法  
02 律規定加以綜合判斷而有顯失公平之情形。依此，謝麗美提  
03 供之系爭補助方案共有3方案，並非固定一致，謝麗美於簽  
04 訂系爭補助方案時，亦明確註明：「2年屆期，請酌情考  
05 量」等語，堪認謝麗美於簽訂系爭補助方案時，對於大成公  
06 司所提出之系爭方案3表示同意，僅希望於2年屆期時，大成  
07 公司能重行審酌，是基於私法自治及契約自由原則之尊重，  
08 本件定型化契約條款之約定，既對於謝麗美之限制並未逾越  
09 合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，謝麗美  
10 即應受該契約約定之拘束。況且謝麗美在系爭另案1訴訟中  
11 主張，伊應在嘉義廠服務，嘉義廠服勞務，甚至於拒絕再被  
12 調回原工作地點台南廠服勞務，可見大成公司於111年2月8  
13 日將謝麗美從台南廠調動到嘉義廠，業已符合勞動基準法第  
14 10條之1調動工作五原則之要件。再者，大成公司在辦理遷  
15 廠作業時，尚有提供轉調其它部門、轉任集團內其它公司或  
16 資遣等方式，供同仁選擇。其中在「調廠交通相關補助」  
17 (見原審卷一第165頁)，大成公司有提供三種補助方案供同  
18 仁選擇：即系爭方案1、系爭方案2、系爭方案3，謝麗美自  
19 行選擇系爭方案3，基於私法自治及契約自由原則之尊重，  
20 本件定型化契約條款之約定，既對於謝麗美之限制並未逾越  
21 合理程度，且係基於個人利害關係考量而為之決定，謝麗美  
22 即應受該契約約定之拘束。依上，兩造間關於系爭方案3之  
23 約定，未違反民法第247條之1第1、3、4款之規定而為無  
24 效，至為明確。謝麗美此部分之主張，應屬無據。

25 (三)關於爭執事項(三)部分：

26 謝麗美主張系爭方案3之補助，不足以彌補其遷調所生之通  
27 勤成本，致其受有22萬5200元(詳本院卷第191頁之交通費差  
28 額統計表)之損失，依民法第487條之1第1項之規定，請求大  
29 成公司如數給付云云。然查：

- 30 1. 接受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，  
31 得向僱用人請求賠償，民法第487條之1第1項固定有明文。

01 該條文84年4月21日增修時之行政院、司法院立法說明二記  
02 載：「按為自己利益使用他人從事具有一定危險性之事務  
03 者，縱無過失，亦應賠償他人因從事該項事務所遭受之損  
04 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  
05 型。本法第546條第3項規定，受任人處理委任事務，因非可  
06 歸責於自己之事由，致受損害者，得向委任人請求賠償，即  
07 其著例，蓋為圖自己利益，使他人從事具有危險性之事務，  
08 就他人因此遭受損害，理應賠償。鑑於僱傭契約與委任契約  
09 同屬勞務契約，且受僱人之服勞務，須絕對聽從僱用人之指  
10 示，自己無獨立裁量之權；而受任人之處理委任事務，雖亦  
11 須依委任人之指示（民法第535條參照），但有時亦有獨立  
12 裁量之權（民法第536條參照），受任人於處理委任事務，  
13 因非可歸責於自己之事由，致受損害者，尚且得向委任人請  
14 求賠償；受僱人於服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受  
15 損害者，自亦宜使其得向僱用人請求賠償，始能充分保護受  
16 僱人之權益，爰仿本法第546條第3項規定，增訂第1項。」  
17 （見原審卷第207-208頁）。足見，該條文立法目的在於保護  
18 受僱人從事具有危險性之事務，其生命、身體、健康有受危  
19 害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防，僱用人為自己  
20 利益使用他人從事具有一定危險性之事務者，縱無過失，亦  
21 應賠償他人因從事該項事務所遭受之損害。亦即，受僱人聽  
22 從指示，因服勞務本身之危險性而受損害者，立法者一方面  
23 令僱用人負無過失責任，俾保障受僱人權益，另一方面以受  
24 僱人服勞務須無可歸責性為限，始得請求僱用人賠償，資以  
25 平衡雙方當事人之權責狀態。

26 2.本件係謝麗美請求大成公司依公司「國內外出差管理辦法」  
27 第七條備註1.，每公里補助7元之標準，公司每日應補助油  
28 資840元【計算式：7元X120公里=840元】，再加上高速公路  
29 過路費60元，合計每日900元，合計22萬5200元(詳本院卷第  
30 191頁之交通費差額統計表)，依民法第487條之1第1項之規  
31 定為請求云云。然謝麗美並非因公出差，大成公司無從依

01 「國內外出差管理辦法」第七條備註1.，每公里補助7元之  
02 標準為補償。謝麗美因通勤所支付油資、過路費，顯非其因  
03 服勞務本身之危險性而受有損害，則依上開規定及說明意  
04 旨，難認其請求與民法第487條之1第1項規定之要件相符。  
05 其此部分之請求，無從准許。

06 七、綜上所述，謝麗美就如附表編號3、5(2)、9之職場霸凌行為  
07 凌行為部分，依民法第227條之1準用第195條規定，請求大  
08 成公司給付20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年12月1  
09 5日（見原審卷(一)第193頁送達證書）起至清償日止，按年息  
10 5%計算之利息，為有理由，應予准許。又謝麗美以系爭方案  
11 3之2年條款，有民法第247條之1第1款、第3款、第4款情  
12 事，請求確認該條款為無效，為無理由，應予駁回。另依民  
13 法第487條之1規定，請求大成公司給付交通費用22萬5200元  
14 （於原審請求8萬9760元，於本院追加請求13萬5440元）及法  
15 定遲延利息，均無理由，不應准許。從而原審就上開應准許  
16 部分，為大成公司敗訴之判決，不應准許部分為謝麗美敗訴  
17 判決，經核均無不合，兩造上訴論旨指摘原判決此部分不  
18 當，求予廢棄改判，均無理由，謝麗美追加之訴亦無理由，  
19 均應予駁回。

20 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌  
21 後均於判決結果不生影響，爰不一一論述。

22 九、據上論結，本件兩造之上訴及謝麗美追加之訴，均為無理  
23 由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

24 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日  
25 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 吳 上 康

26 法 官 余 玟 慧

27 法 官 李 素 靖

28 上為正本係照原本作成。  
29 不得上訴。

## 03 【附表】

編號	原告主張有遭霸凌行為之說明
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。
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、本院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)。
3.	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。
4.	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：「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)。
5.	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)「惡意刁難」(封鎖使用SAP業務系統之權限)(即原證9)。 (2)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)。
6.	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：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)。
7.	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：先核准原告請假數月後再威脅以曠職處理(即原證13)。
8.	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：以監視器單獨攝錄原告(即原證14)。
9.	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：「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)。
10.	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：「苛扣待遇」(不當大幅扣減111年及112年之年終獎金，即原證17)。