

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第105號

原告 黃馨德
訴訟代理人 袁大為律師
被告 和碩聯合科技股份有限公司

法定代理人 童子賢
訴訟代理人 黃馨慧律師
廖福正律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，經臺灣士林地方法院裁定移送前來（112年度勞專調字第82號），本院於民國113年9月23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：

(一)原告自民國94年3月14日起任職於華碩電腦股份有限公司（下稱華碩公司）。華碩公司於97年1月1日將代工事業體分拆為永碩聯合國際股份有限公司（下稱永碩公司）及被告即和碩聯合科技股份有限公司（下稱和碩公司）二主體。原告自97年1月1日起任職於永碩公司，擔任研發工程師（即RD），並自102年5月31日轉與被告簽立聘僱及保密合約書（下稱系爭勞動契約），擔任被告第十事業處強固型產品線專案經理（即PM），所負責之客戶之一包括荷蘭商臺灣戴爾股份有限公司臺灣分公司（下稱臺灣Dell公司）。原告於109年8月至111年2月間負責臺灣Dell公司之Delta產品開發計劃，臺灣Dell公司對話窗口人員亦對原告服務均給予高度肯定。

(二)詎臺灣Dell公司非原告對話窗口人員之林永森，竟於112年3月17日上午9時53分許以電子郵件寄發黑函信件給被告，向

01 原告所屬上級主管劉昱成（Mark Liu）不實指控原告在
02 Delta產品期間表現為不合格（Disqualified，下稱DQ），
03 而劉昱成未經查證，即於同日上午10時54分許，轉發信件使
04 原告其他同事知悉，甚至將原告剔除於臺灣Dell公司112年
05 Sahara產品專案團隊之外。原告於112年3月17日即以電子郵件
06 向林永森詢問信件所稱原告DQ之資訊以求改進彌補，竟遭
07 被告限制原告電子郵件信箱收發外部信件之權限，以阻止原
08 告再對外發信給客戶，造成原告日後聯繫客戶均須透過同事
09 幫忙，無異影響客戶端對原告之信任。原告於112年3月21日
10 內部對劉昱成提出申訴，被告竟於112年4月1日公布人事
11 令，為將原告之職務從課長改降為課員之調職處分（下稱系
12 爭調職處分），且將劉昱成改調為原告所屬部門課長。原告
13 於112年第1季之考績，更遭被告於112年4月考績核定為
14 C（下稱系爭考績），實質影響原告原得領取配發股票、績
15 效獎金之權利。

16 (三)原告認被告所為系爭調職處分、系爭考績均違反權利濫用禁
17 止原則、比例原則，不具合理性，且違反職業安全衛生法第
18 6條第2項第3款雇主應預防原告執行職務時不受職場霸凌之
19 義務，實屬無效。又因原告前於109年間曾依被告109年度限
20 制員工權利新股發行辦法（下稱新股發行辦法），以每股10
21 元認購被告股份1萬7,000股，並信託登記於原告所有信託帳
22 戶內，因系爭考績之影響，進而遭被告以考績未達B而註銷
23 原告以價購取得之第3年股份共4,250股。另致原告受有減少
24 績效獎金40萬元。系爭考績既為無效，被告即應返還4,250
25 股份以及40萬元。原告窮盡內部申訴管道，仍遭被告先後以
26 霸凌行為對待，被告不法侵害原告工作權，造成原告身心靈
27 受創，亦依民法第195條第1項規定請求精神慰撫金。

28 (四)爰依兩造系爭勞動契約、職業安全衛生法第6條、勞動基準
29 法第22條、民法第195條第1項提起本件訴訟。並聲明：1.確
30 認被告對原告系爭考績處分無效。2.確認被告將於原告自
31 112年4月1日調任課員之系爭調職處分無效。3.被告應返還

01 被告4, 250股份給原告，並回復至原告所有信託帳戶內（專
02 戶代號：Z000000000號）。4.被告應給付原告新臺幣（下
03 同）125萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
04 週年利率5%計算之利息。5.就第4項聲明部分，願供擔保請
05 准宣告假執行。

06 二、被告則以：

07 (一)原告負責臺灣Dell公司之Delta產品專案，臺灣Dell公司主
08 管於110年即已就原告提出負面意見，臺灣Dell公司長久以
09 來對於原告之工作表現已有不滿意，原告工作表現確實有缺
10 失或消極之情形。而林永森為Delta專案產品線之最高負責
11 人，並非與原告無任何直接之業務往來。被告於112年再次
12 獲得臺灣Dell公司新機種Sahara專案訂單時，臺灣Dell公司
13 林永森基於過去與原告共同工作之經驗，要求被告將原告自
14 Sahara專案團隊人員移除，被告即依指示調整名單，但並未
15 對原告採取有不利益之措施。然原告於知悉臺灣Dell公司對
16 其工作能力提出疑慮後，竟持續寄發內容為表達質疑林永森
17 介入內部鬥爭之信件，引發臺灣Dell公司嚴重不滿。被告考
18 量原告之工作及職務之不當行為，實難繼續擔任領導下屬之
19 主管職，遂將其調整為無下屬之技術副理，顯具有業務上必
20 要性，符合勞基法第10條之1第1款所定要件；且被告就原告
21 之職務內容、工作地點、薪資等並未作任何不利益變更，亦
22 符合勞基法第10條之1第2款至第5款規定。是以，被告作成
23 系爭調職命令，適法有據。至系爭考績處分，乃係被告基於
24 雇主之人事管理權限核心，參酌原告之工作表現及擅自寄發
25 內容明顯失當之信件引發客戶不滿，作成系爭考績，亦屬適
26 法。

27 (二)從而，原告主張其工作表現良好受到客戶高度肯定等情，並
28 非事實，而原告擅自發信給臺灣Dell公司客戶提出質疑，對
29 客戶直接陳述不當言論，在商業上是相當負面的行為，被告
30 參酌原告之工作表現及相關失當言行，作成系爭考績、系爭
31 調職處分，均屬適法有據，並非職場霸凌，是原告請求返還

01 4,250股份、紅利績效獎金40萬元及給付慰撫金85萬元，均
02 無理由。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.願
03 供擔保，請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項（本院卷第309至310頁，並依判決格式調整
05 文字及順序）：

06 (一)原告自94年3月14日起任職華碩公司，華碩於97年1月1日將
07 代工事業體分為永碩公司與被告，原告自97年1月1日起任職
08 永碩公司，擔任研發工程師，並於102年6月起轉任被告公司
09 第十事業處強固型產品線專案經理，負責客戶之一包含灣
10 Dell公司。

11 (二)灣Dell公司林永森於112年3月17日上午9時53分寄發電子郵
12 件（本院卷第35頁）予被告公司劉昱成。劉昱成於112年3月
13 17日上午10時54分轉發公司其他同事（本院卷第34頁）。

14 (三)原告於112年3月17日、18日分別寄電子郵件給林永森詢問被
15 DQ之事（本院卷第38頁），林永森並未回覆。

16 (四)被告公司吳婉菱於112年3月20日通知原告不要再發信給客戶
17 （本院卷第40頁），被告並自112年3月21日暫時限制原告歷來
18 使用之電子郵件信箱收發外部信件之權限，迄112年9月18日
19 解除限制。

20 (五)被告於112年4月1日發布將原告職稱從課長調整為課員（系
21 爭調職命令），而劉昱成擔任原告所屬部門課長、部長、代
22 理處長。原告調職前後之月薪均為10萬5,300元(含基本薪資
23 10萬2,900元、伙食津貼2,400元)。

24 四、得心證之理由：

25 (一)按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
26 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
27 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
28 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
29 縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有
30 受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號
31 民事判決意旨參照）。查原告主張被告所為系爭考績、系爭

01 調職處分應屬無效，為被告所否認，兩造對於系爭考績、系
02 爭調職處分是否無效既有爭執，致原告私法上地位有受侵害
03 之危險，且此危險並得以本院確認判決除去，故原告就訴之
04 聲明第1、2提起本件確認之訴，應有確認利益。

05 (二)原告主張系爭考績處分無效部分：

06 1.按勞工之年度考績，係對其整年度工作表現予以考核評定，
07 應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平時表現及獎懲，並
08 就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。此類考評固因具有
09 高度屬人性，而認雇主有裁量餘地，但不得有恣意濫用及不
10 當之情事。是勞工對考績評定有所爭執時，應由雇主就考績
11 具有正當性之有利事實負舉證之責。（最高法院112年度台
12 上字第1278號判決要旨參照）。又按人事考評為雇主管理權
13 行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員
14 工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代企
15 業主行使人事管理權之核心事項，害及企業主人事管理權之
16 具體行使，究非法院得為之（最高法院108年度台上字第890
17 號判決維持原審判決要旨可資參照）。

18 2.原告固主張過去工作表現良好均受到臺灣Dell公司高度肯
19 定，過去考績均至少有達到B，不致認定原告工作表現到C的
20 考績，顯違反權利濫用禁止原則、比例原則，不具合理性，
21 且違反職業安全衛生法第6條第2項第3款雇主預防原告執行
22 職務時不受職場霸凌之義務等情。然查，人事考評非法院所
23 得取代考核乙節，已如前陳。且觀諸被告所據以指摘之事，
24 即臺灣Dell公司林永森要求被告將原告自既有Sahara產品專
25 案團隊人員名單移除，原告知悉後，即於112年3月17日晚間
26 8時43分許寄出第一封電子郵件給林永森：「...Recently, I
27 received a DQ notice for Sahara Sustain Team member
28 list. So the purpose of this mail is to clarify if
29 any misunderstanding (or to preventing someone
30 misleading you as well)...」(士院卷第38下方、39
31 頁)；旋於翌日上午10時52分許又寄送第二封電子郵件給林

01 永森：「...之前的確因職務立場關係，與Mark（即指劉昱
02 成）有過衝突，但總是對事不對人；卻沒料想該員此次除了
03 誤導客戶之外，拿到這封mail後即以此為藉口，向上要求換
04 較聽話的人。內部鬥爭本不足掛齒，成王敗寇，並無怨言，
05 但請長官明鏡高懸，不要為人所利用而輕涉其他組織的內部
06 鬥爭。...」等語（士院卷第38頁）。則觀諸上開內容，雖
07 用字遣詞不失禮貌性，然實為原告直接向客戶質疑DQ之理
08 由，甚至影射臺灣Dell公司遭人利用成為鬥爭工具之意，實
09 非妥適；是被告即刻轉知原告不要再發信給客戶並限制外部
10 權限（士院卷第40頁），顯見被告抗辯原告以不當內容之電
11 子郵件質疑滋擾客戶，屬商業習慣上負面評價之行為，甚至
12 可能影響與客戶正在合作之新機種專案訂單，尚非無據。則
13 被告抗辯因原告之工作職務上對客戶之不當言行作成系爭考
14 績，應屬有據，被告基於雇主之人事管理權限，自應予以尊
15 重，是原告請求系爭考績無效，應屬無據。

16 3. 而原告固稱過去臺灣Dell公司於合作對於原告表現近乎滿
17 分，然臺灣Dell公司過去與原告合作Delta專案，於110年即
18 已曾提出包括「缺乏整合複雜問題的領導力」、「對複雜問
19 題的協調領導能力薄弱，導致問題溝通不足，進展緩慢」、
20 「沒有專案經理的功能」（本院卷第137頁）、111年亦曾提
21 出等「專案經理在計畫和專案中的管理不佳，難以調和每週
22 的连接。工程師代表沒有定期加入並提供每週更新。」等等
23 負面意見（本院卷第141頁）。則臺灣Dell公司基於過去合
24 作經驗，主觀認原告工作表現確實有缺失或消極之情形，要
25 求將原告剔除於新產品Sahara專案之團隊，被告對於客戶評
26 價意見給予尊重辦理。惟原告仍持續發信質疑臺灣Dell公司
27 成為內部鬥爭之打手，始遭被告人事管理上認為原告行為不
28 當給予考績評比。則原告就此聲請傳喚證人林永森到庭說明
29 不實黑函方式指控原告是否受人唆使等情（本院卷第178
30 頁），以及調閱全部考核紀錄（本院卷第226頁），對於本
31 件認定並無影響，併予敘明。

01 (三)原告主張系爭調職處分無效部分：

02 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應基於
03 企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；對勞工之工
04 資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第1
05 款、第2款定有明文。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權
06 利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上
07 有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益
08 程度，綜合考量。

09 2.原告先前領導Delta產品之表現，遭臺灣Dell公司提出DQ之
10 評論，並要求剔除於新Sahara產品專案團隊，且原告立即對
11 臺灣Dell公司提出內容不當之電子郵件質疑等情，已如前
12 述。則被告以原告行為不當不宜繼續擔任主管職務，進而將
13 其調整為並無下屬之技術副理，尚難認非經營上所須之行
14 為。且被告就原告之勞動條件、薪資等並未作不利益變更，
15 亦符合勞基法第10條之1之規定。是以，被告作成系爭調職
16 命令，適法有據。

17 (四)又本件原告因系爭考績為C，影響已價購取得第3年之被告公
18 司股份4,250股，就此部分係因新股發行辦法第7點關於年度
19 考績要求限制之規定（士院卷第55頁）。則系爭考績處分、
20 系爭調職處分既屬適法有據，並非職場霸凌，原告請求返還
21 4,250股份、紅利績效獎金40萬元及請求給付慰撫金85萬
22 元，亦均無理由，應予駁回。

23 五、綜上所述，系爭考績處分、系爭調職處分核屬適法有據，並
24 非職場霸凌，原告請求返還4,250股份、紅利績效獎金40萬
25 元及請求慰撫金85萬元，亦無理由。是原告依兩造勞動契
26 約、職業安全衛生法第6條、勞動基準法第22條、民法第195
27 條第1項請求確認被告對原告系爭考績處分、系爭調職處分
28 無效。並請求被告應返還被告4,250股份給原告，回復至原
29 告所有信託帳戶內，以及請求給付原告新臺幣（下同）125
30 萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
31 5%計算之利息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁

01 回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經本院
03 詳予審酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
04 列，併予敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日

07 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

08 以上正本係照原本作成。

09 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。如
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日

12 書 記 官 林 昀 潔