

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第143號

上訴人 黃佳盈
訴訟代理人 彭冠博律師
被上訴人 和泰產物保險股份有限公司

法定代理人 蔡伯龍
被上訴人 許志逢
張沁如
林聖智
涂楷瑩

共同
訴訟代理人 張仁龍律師
古意慈律師

上列當事人間請求確認職務調動無效等事件，上訴人對於中華民國113年6月21日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第403號第一審判決提起上訴，本院於114年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。查，上訴人於原審聲明請求：(一)被上訴人和泰產物保險股份有限公司（下稱和泰產險公司）應回復上訴人於民國112年8月1日起迄112年9月30日止之室長職銜，暨給付上訴人新臺幣（下同）80萬元，及自112年8月27日提出之勞動調解補充暨追加書狀(一)（下稱調解補充書

01 狀)送達之翌日即112年10月12日(見原審卷(一)第53頁)起
02 至清償日止,按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應連帶
03 給付上訴人100萬8450元,及自調解補充書狀送達之翌日即1
04 12年10月12日(見原審卷(一)第53至61頁)起至清償日止,按
05 週年利率5%計算之利息。(三)和泰產險公司應給付上訴人19萬
06 95元,及自112年12月3日提出之民事起訴狀(下稱起訴狀)
07 送達之翌日起至清償日止,按週年利率5%計算之利息(見原
08 審卷(二)第5頁)。原審判決上訴人敗訴,上訴人不服,提起
09 上訴,並於本院審理中,就上開聲明(一)、(二)之遲延利息,減
10 縮自起訴繕本送達之翌日即113年1月24日(見原審卷(一)第20
11 9頁)起算(見本院卷第200頁),核屬減縮應受判決事項之
12 聲明,且經被上訴人同意(見本院卷第200頁),依前開規
13 定,並無不合,應予准許。又上訴人就上開聲明第(一)項所稱
14 之「室長職銜」,更正為「法令遵循部公司治理暨法務室
15 (原名法令遵循暨法務部法務室〈下稱原法務室〉,下稱法
16 遵部法務室)室長職銜」(見本院卷第200頁),係補充或
17 更正事實上之陳述,非為訴之變更或追加,先予敘明。

18 二、次按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法,但對於在
19 第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者,不在此限,民事
20 訴訟法第447條第1項但書第3款定有明文。查,上訴人原審
21 主張:和泰產險公司於112年8月1日所為之職務調動,具有
22 不當動機,並於本院提出上訴人與訴外人即時任和泰產險公
23 司總經理莊○○之錄音檔、譯文、錄音檔錄製時點、109年1
24 1月6日金管會新聞稿、109年11月5日中央社新聞稿、110年5
25 月19日金管會重大裁罰及金管會保險局非重大裁罰公告等件
26 為證(見本院卷第191至195頁、第227頁、第275至291頁、
27 第295至303頁),核屬新攻擊防禦方法之提出。被上訴人雖
28 不同意(見本院卷第332至333頁),惟上訴人提出上開攻擊
29 防禦方法,乃係對於其在第一審已提出之防禦方法所為之補
30 充,揆諸前揭規定,自應准許其於本院提出。

31 貳、實體方面:

01 一、上訴人主張：

02 (一)伊自109年2月10日起受僱於和泰產險公司，約定伊擔任原法
03 務室室長，每月薪資為新臺幣（下同）10萬4400元。詎和泰
04 產險公司於112年7月28日召開112年度人員調動評議會（下
05 稱系爭評議會），決議自同年8月1日起，將伊原任職之原法
06 務室吸收公司治理室而為法遵部法務室，並將伊之職位由原
07 法務室室長調動為法遵部法務室一般職員（下稱系爭調
08 動），而擔任非主管職務，既無相對應之管理職能，且無法
09 參與和泰產險公司所進行相應之培訓，對伊之勞動條件已為
10 不利之變更；和泰產險公司指派被上訴人涂楷瑩（下逕稱姓
11 名）擔任室長；然涂楷瑩原任職於和泰產險公司之大股東即
12 訴外人和泰汽車公司，並曾向和泰汽車公司報告業務之情
13 事，違反金融監督管理委員會（下稱金管會）所禁止之大股
14 東干政行為，復不具「保險業負責人應具備資格條件兼職限
15 制及應遵行事項準則」（下稱系爭準則）第8條之1之資格，
16 僅有15年之財務會計專業，則和泰產險公司所為系爭調動，
17 乃不屬於企業上所必須，並有不當動機。則和泰產險公司所
18 為系爭調動，違反勞動契約之約定，且不符合勞動基準法
19 （下稱勞基法）第10條之1第1款、第2款規定，應為無效，
20 復不法侵害伊之名譽權，違反勞基法第10條之1第1款、第2
21 款之保護他人之法律，構成侵權行為及債務不履行，應回復
22 伊於112年8月1日起迄112年9月30日止之法遵部法務室室長
23 職銜，暨賠償伊所受非財產上之損害80萬元。

24 (二)被上訴人林聖智、許志逢、張沁如（下逕稱姓名）、涂楷瑩
25 （下合稱涂楷瑩等4人）分別為和泰產險公司之法遵長、管
26 理部部長、人資長、公司治理長（即法遵部法務室室長）。
27 林聖智於112年8月1日（上訴人誤載為同年月2日）就立約人
28 為和泰產險公司之合約所出具之審閱意見，乃係抄襲伊於11
29 2年5月31日、同年6月1日關於立約人為和泰產險公司之合約
30 之審閱意見（下稱系爭抄襲行為），違反著作權法第16條第
31 1項規定。另伊於112年8月1日遭違法調動後，向和泰產險公

01 司依民法第264條規定行使同時履行抗辯權，於伊回復室長
02 職務前，減少原應履行之管理職能，即為執行業務前請示涂
03 楷瑩關於各工作之執行方向或要點。涂楷瑩等4人竟於112年
04 8月11日以工作職掌面談（下稱系爭面談）之名義約談伊，
05 以片斷或虛偽之事實指摘伊自112年8月1日起，有怠於工作
06 及推諉責任之情事（下稱系爭面談行為）；涂楷瑩復於同日
07 下午4時30分許，以縮短期限及語意不詳致要求過高之工作
08 指示，意圖使伊未能完成工作（下稱工作交辦行為）；張沁
09 如又於112年9月7日退回伊之申請離職表單（下稱退回離職
10 表單行為）。涂楷瑩等4人系爭抄襲行為、系爭面談行為、
11 工作交辦行為、退回離職表單行為，核屬霸凌行為（下合稱
12 系爭霸凌行為），共同故意不法侵害伊權利，應賠償伊所受
13 支出醫療費之損害8450元、非財產上之損害100萬元，合計1
14 00萬8450元。又和泰產險公司為伊及涂楷瑩等4人之僱用
15 人，對伊構成債務不履行，且違反民法第483條之1、職業安
16 全衛生法（下稱職安法）第6條第2項第3款之保護他人之法
17 律，構成侵權行為，應與涂楷瑩等4人連帶負損害賠償責
18 任。

19 (三)和泰產險公司違法調動伊之職務，並指示涂楷瑩等4人為系
20 爭霸凌行為，違反雙方勞動契約及職安法等勞工法令，伊於
21 112年8月31日依勞基法第14條第1項第6款規定，預告於同年
22 10月1日終止勞動契約（最後工作日為112年9月30日），則
23 和泰產險公司應給付伊資遣費19萬95元等情。爰依勞動契
24 約、民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項、第227
25 條之1準用同法第195條第1項、第185條第1項及第2項、第18
26 8條第1項及第2項、第483條之1、職安法第6條第2項第3款、
27 勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例（下稱勞
28 退條例）第12條規定，求為命：1.和泰產險公司應回復上訴
29 人於112年8月1日起迄112年9月30日止之法遵部法務室室長
30 職銜，暨給付上訴人80萬元，及加計自起訴狀繕本送達翌日
31 起算之法定遲延利息；2.被上訴人應連帶給付上訴人100萬8

01 450元，及加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利
02 息；3.和泰產險公司應給付上訴人19萬95元，及加計自起訴
03 狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息之判決（上訴人逾此範
04 圍之請求，非本院審理範圍）。

05 二、被上訴人則以：和泰產險公司僱用上訴人於原法務室擔任經
06 理，並無約定上訴人之職銜為室長。和泰產險公司為強化公
07 司內部人力資源運用之企業經營目的，將原法務室與公司治
08 理室合併為法令遵循暨法務部公司治理暨法務室（即法遵部
09 法務室），進而於112年8月1日調整上訴人之職務為一般職
10 員，並無違反雙方之勞動契約，且無不當動機以及目的，對
11 於上訴人薪資等勞動條件未作不利之變更，自屬合法，亦無
12 不法侵害上訴人之名譽權，復未違反保護他人之法律，則上
13 訴人請求和泰產險公司回復其室長職銜，暨賠償損害80萬
14 元，即非有理。其次，上訴人審閱合約出具之法律意見，僅
15 係就合約部分條款建議應如何處理之單純事實描述，欠缺創
16 作性，且依上訴人簽立之員工任職承諾書（下稱系爭承諾
17 書）第2條第3項約定，該法律意見之智慧財產權屬和泰產險
18 公司所有，則林聖智審閱合約出具之法律意見，自無侵害上
19 訴人之著作人格權而有霸凌行為。另涂楷瑩等4人於112年8
20 月11日所為系爭面談行為，係本於職務傳達之意，誠意與上
21 訴人溝通，使公司事務運作順利；涂楷瑩依上訴人之工作能
22 力而於同日下午4時30分為工作交辦行為；張沁如基於職務
23 所需審核上訴人提出之申請離職表單，並因上訴人於該表單
24 備註欄書寫內容不符規定而予退回，是涂楷瑩等4人上開所
25 為，均非霸凌行為，則上訴人就其所受損害100萬8450元，
26 請求被上訴人連帶負損害賠償責任，為無理由。又和泰產險
27 公司並無違反雙方勞動契約及勞工法令等情事，上訴人於11
28 2年8月31日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，
29 並非合法，況上訴人復於112年9月19日填寫人員異動申請單
30 而自請離職，則其請求和泰產險公司給付資遣費，亦為無理
31 等語，資為抗辯。

01 三、原審就前開部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，
02 其聲明：(一)原判決關於駁回後開第(二)至(四)項之訴部分，及該
03 部分假執行之聲請均廢棄。(二)和泰產險公司應回復上訴人於
04 112年8月1日起迄112年9月30日止之法遵部法務室室長職
05 銜，暨給付上訴人80萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
06 償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應連帶給付
07 上訴人100萬8450元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
08 止，按週年利率5%計算之利息。(四)和泰產險公司給付上訴人
09 19萬95元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
10 利率5%計算之利息。(五)就金錢給付部分，願供擔保請准宣告
11 假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判
12 決，願預供擔保請准宣告免為假執行。

13 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第307
14 頁、第318頁、第330至331頁，並依判決格式增刪修改文
15 句)：

16 (一)上訴人自109年2月10日起受僱於和泰產險公司，於原法務室
17 擔任室長，每月薪資為10萬4400元，最後工作日為112年9月
18 30日，有卷附報到通知書、公告、人員異動申請單、電子郵件
19 可稽(見原審卷(一)第105頁、第133頁、第135頁、第193
20 頁)。

21 (二)和泰產險公司公告自112年8月1日起，將上訴人原任職之原
22 法務室吸收公司治理室而為法遵部法務室，上訴人之職位由
23 原法務室室長調動為法遵部法務室一般職員，有卷附公告、
24 人員異動名單可稽(見原審卷(一)第39至41頁)。

25 (三)上訴人與涂楷瑩等4人於112年8月11日進行系爭面談，有卷
26 附系爭面談錄音譯文、會議紀錄可稽(見原審卷(一)第111至1
27 13頁、第141至167頁)。

28 五、茲就兩造之爭點：(一)上訴人請求和泰產險公司回復其於112
29 年8月1日起迄112年9月30日止之法遵部法務室室長職銜，有
30 無理由？(二)上訴人請求和泰產險公司給付80萬元、被上訴人
31 連帶給付100萬8450元之損害賠償，有無理由？(三)上訴人請

01 求和泰產險公司給付資遣費19萬95元，有無理由？說明本院
02 之判斷如下：

03 (一)上訴人請求和泰產險公司回復其於112年8月1日起迄112年9
04 月30日止之法遵部法務室室長職銜，為無理由：

05 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
06 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
07 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
08 及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第1
09 款、第2款定有明文。又雇主調動勞工工作，不得違反勞動
10 契約之約定，並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則。揆
11 其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，
12 其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性。是
13 倘雇主所為之調動，在業務上具有必要性或合理性，而無權
14 利濫用等情事，縱勞工因而受有精神上不利益，亦不得指為
15 對勞動條件作不利之變更，以免阻礙企業之組織調整及營運
16 發展（最高法院112年度台上字第743號判決意旨參照）。

17 2.經查，上訴人自109年2月10日起受僱於和泰產險公司乙節，
18 為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)）。觀諸上訴人於10
19 9年2月10日簽立之報到通知書、系爭承諾書記載：「（報到
20 通知書）相關報到資訊：……部門/職務：總機構法令遵循
21 法務室（即原法務室），職稱為經理。……其他事宜：本通
22 知書未註明事項，依公司人管理規則、工作規則及政府相關
23 法令辦理」、「（系爭承諾書）第4條：公司規章制度之遵
24 守：本人於受僱期間，應服從並遵守公司給予本人之命令或
25 指令，並承諾恪遵公司及部門所有之規章、條例、辦法、政
26 策、成例、安排及流程手續，勤勉奉行職務，不得逾越」

27 （見原審卷(一)第109頁、第133頁）。又和泰產險公司於111
28 年5月修訂並經臺北市政府勞動局於111年5月13日北市勞資
29 字第1116022798號核准之工作規則第14條第1項規定：「在
30 不違背勞動契約之約定下，本公司因企業經營上所必須，且
31 對員工工資及其他勞動條件不作不利之變更，調動後工作與

01 原有工作性質為員工體能及技術可勝任，並考量員工及其家
02 庭之生活利益後，得依員工之體能及技術調整員工之職務或
03 工作地點，其年資合併計算；員工有正當理由時，得申請覆
04 議」（見原審卷(一)第378頁）；和泰產險公司為增進員工職
05 務歷練，協助員工能力深度及廣度的提升，給予適才適所發
06 展機會，有效培育人才，發展策略性人力資源，增加人才活
07 性化而訂定「工作輪調管理辦法」（下稱系爭輪調辦法）；
08 系爭輪調辦法第4條規定：「公司（即和泰產險公司）依照
09 勞動相關法令，基於下列原則進行人員調動：一、基於企業
10 經營上所需。二、不違反勞動契約。三、對薪資及其他勞動
11 條件，未在同仁同意下不作不利之變更。四、調動後工作與
12 原有工作性質為其體能及技術所可勝任。五、調動工作地點
13 過遠時，給予以必要之協助」、第5條規定：「員工工作輪
14 調分為兩類，一為員工自行請調，一為公司安排之輪調，本
15 公司得基於業務上之需要隨時遷調員工之職務及服務地點」
16 （見原審卷(一)第309頁）。依工作規則、系爭輪調辦法等規
17 定，和泰產險公司在不違背勞動契約約定及勞動相關法令之
18 下，得因企業經營上所必須而調動員工職務，而上開規定既
19 為和泰產險公司所訂定，上訴人依報到通知書、系爭承諾書
20 約定意旨，自當遵守。

- 21 3. 上訴人雖主張：系爭承諾書第4條有民法第247條之1第1款、
22 第2款、第3款所規定之事由，應為無效云云。惟按依照當事
23 人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款
24 之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除
25 或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事
26 人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利
27 者」，民法第247條之1第1款、第2款、第3款分別定有明
28 文。查，系爭承諾書乃和泰產險公司以電腦繕打文字後，由
29 上訴人於「立承諾書人」、「身份證字號」、日期處簽立及
30 書立，固屬和泰產險公司單方預先擬定條款，用於員工任職
31 時簽立之文書。惟細繹系爭承諾書第4條約定內容，乃上訴

01 人聲明願遵守和泰產險公司規章制度，已如前述，並無免除
02 或減輕和泰產險公司之責任，亦無加重上訴人之責任，或使
03 上訴人拋棄權利或限制其行使權利。則上訴人以前揭情詞，
04 主張系爭承諾書民法第247條之1第1款、第2款、第3款所規
05 定之事由，應為無效云云，自不足取。

06 4.次查，細繹和泰產險公司於109年2月5日公告記載：「主
07 旨：因業務需要調整人事、組織架構。說明：一、本公司自
08 （西元）2020年2月10日新增設『法務室』，隸屬總機構法
09 令遵循主管轄下，負責公司法務專業業務。二、新聘黃佳盈
10 經理為法務室室長，於2020年2月10日到職」（見原審卷(一)
11 第135頁）；又依上訴人受僱時所簽立之報到通知書記載，
12 上訴人之部門為原法務室，職務為經理，業如前述。依上可
13 知，上訴人與和泰產險公司之勞動契約乃係約定上訴人擔任
14 經理乙職，嗣和泰產險公司因組織架構調整而增設法務室
15 後，基於業務上之必要性而指派上訴人擔任該室室長，上訴
16 人與和泰產險公司之勞動契約，並無約定上訴人擔任原法務
17 室室長，則和泰產險公司將上訴人職務由原法務室室長調動
18 至法遵部法務室一般職員，並未違反雙方勞動契約之約定。
19 故上訴人主張：伊與和泰產險公司間之勞動契約，約定伊擔
20 任原法務室室長，和泰產險公司所為系爭調動，違反雙方勞
21 動契約之約定云云，並非有理。

22 5.和泰產險公司於112年8月1日將上訴人職務調動至法遵部法
23 務室一般職員符合勞基法第10條之1第1款、第2款之規定：

24 (1)和泰產險公司原設有「法令遵循暨法務部法務室（即原法務
25 室）」、「法令遵循暨法務部公司治理室（下稱原公司治理
26 室）」，各由上訴人、涂楷瑩擔任室長；嗣和泰產險公司因
27 業務需要，自112年8月1日將上開2單位合併為「法令遵循暨
28 法務部公司治理暨法務室（即法遵部法務室）」，由涂楷瑩
29 擔任法遵部法務室室長，上訴人擔任一般職員等節，有卷附
30 和泰產險公司112年8月1日公告、人員異動名單可稽（見原
31 審卷(一)第39至41頁）。和泰產險公司法令遵循暨法務部因設

01 有法務室及公司治理室而編制二室長，嗣因業務需要而將原
02 法務室與原公司治理室合併為法遵部法務室，自有免除一室
03 長職務之必要。

04 (2)其次，上訴人自陳其通過律師高考並取得執照已近15年，具
05 有輔仁大學法學碩士學位、美國加州大學戴維斯分校〔Univ
06 ersity of California, Davis, Master of Laws (LL.
07 M.)〕法學碩士學位，另於107年間通過中國律師高考第一
08 試；曾執行律師業務，並以律師身分任職於保險業，歷任中
09 國人壽、南山產險、富邦人壽之法遵、法務及洗錢防制主管
10 等語（見原審卷(一)第125頁），且有卷附上訴人學經歷介紹
11 之網頁資料可稽（見本院卷第161頁）。另涂楷瑩於97年間
12 通過專門職業及提術人員高等考試會計師考試，且具有東吳
13 大學商學院會計學系碩士學位，先後參與財團法人保險事業
14 發展中心舉辦「董事與監察人（含獨立）暨公司治理主管公
15 司治理專題講座-保險業資安面臨的挑戰與未來趨勢」、
16 「董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管公司治理專題講
17 座-公平待客原則解析」，台灣董事學會舉辦「企業永續的
18 加速器-CSR, ESG及SDGs」等研習活動等節，亦有卷附碩士
19 學位證書、考試院考試及格證書、研習證明書等件可稽（見
20 原審卷(一)第323至335頁），上訴人不爭執涂楷瑩具有15年之
21 財務會計專業（見本院卷第311頁），且上訴人與涂楷瑩原
22 係擔任原法務室、原公司治理室之室長，已如前述，可知上
23 訴人與涂楷瑩之學經歷條件大致相仿。

24 (3)再者，和泰產險公司於112年7月28日召開系爭評議會，由訴
25 外人和泰產險公司總經理顏○○擔任主席，委員林聖智、訴
26 外人顏○○、蔣○○、唐○○等人出席，並由許志逢、張沁
27 如（下合稱顏○○等7人）擔任紀錄；依該次會議記錄記
28 載：「……承上所述，法令遵循暨法務部轄下之公司治理室
29 及法務室轄下職員各僅1人，應予以合併；法務室室長黃佳
30 盈經理雖具有專業法務審視能力，惟過去之法遵長曾表示較
31 無法管理黃經理，黃員任公司治理主管期間皆直接越級報告

01 董總，辭任公司治理主管當時也未能預留時間，致公司選任
02 人選程序倉促。日前黃員與經企部長討論利害關係人不優於
03 同業檢附表之案例時，口吻欠缺職場倫理及跨部門協調之態
04 度；而公司治理室室長涂楷瑩經理之評等優於黃經理，且兩
05 室合併後，黃佳盈經理也不宜核簽公司治理事務，綜上評估
06 以涂經理擔任合併組織後之室長為宜」，有卷附被上訴人提
07 出會議紀錄之原本可稽（見本院卷第253至255頁）。該會議
08 紀錄既經顏○○等7人簽名，且系爭評議會之決議結果，核
09 與112年8月1日公告由涂楷瑩擔任法遵部法務室室長，上訴
10 人則擔任法遵部法務室一般職員相符，堪認被上訴人提出之
11 系爭評議會會議紀錄應屬真正。上訴人徒憑被上訴人於原審
12 提出該會議紀錄影本第1頁左上角並無釘書機之釘痕，復無
13 蓋有騎縫章為由，而認被上訴人於本院提出之會議紀錄原
14 本，乃係事後製作而非真正云云（見本院卷第232至233
15 頁），即無可取。又依系爭評議會會議紀錄，可知和泰產險
16 公司係根據上訴人擔任原法務室室長期間，因有越級報告、
17 未能預留時間而辭任公司治理主管、跨部門協調時之口氣非
18 佳，欠缺職場倫理等在職表現，及上訴人與涂楷瑩之評等等
19 節；佐以上訴人自111年5月18日起至114年5月17日止，兼任
20 訴外人南港輪胎股份有限公司（下稱南港輪胎公司）董事
21 （詳如後述），則和泰產險公司基於經營管理之需要，選擇
22 涂楷瑩擔任法遵部法務室室長，上訴人則擔任法遵部法務室
23 一般職員，核屬其公司經營管理之政策，應屬公司治理範
24 疇。

25 (4)上訴人雖主張：涂楷瑩原任職於和泰產險公司之大股東和泰
26 汽車公司，並曾向和泰汽車公司報告業務之情事，違反金管
27 會所禁止之大股東干政行為，復不具系爭準則第8條之1第1
28 項第4款規定之資格，則和泰產險公司所為系爭調動之動機
29 並不正當云云。惟查：

30 ①觀諸上訴人提出其與訴外人顏○○、涂楷瑩間往來之Line簡
31 訊，顏○○稱：「再麻煩期一早上要跟黃南光董事長報

01 告」；涂楷瑩稱：「顏姊帶莊總（即莊○○總經理，見本院
02 卷第296頁）去汽車報董事會議題了嗎？……什麼時候啊，
03 你會知道嗎」、「我跟莊總建議以後回和泰車跟黃蘇報董事
04 會議題。他同意了，我也會一起跟陳副總報告」、「顏姊報
05 完蘇總之後，蘇總叫莊總以後也要去，所以之後我應該也會
06 去」、「晚上剛剛去找莊總談。關於產險董事會議題要一起
07 去跟黃蘇報告的事情」、「莊總本來要我看。是要我幫他整
08 理去和泰車跟黃蘇報告的重點」、「剛好約今天跟副總述
09 職」、「再加上母公司都會問我，也不可能董總自己來，
10 （我）就協助約會議，統整資料，回去露個臉」、「……後
11 來母公司很多事情包括副總都會透過我去了解或傳
12 達……」、「今天去跟蘇總報獨董人選」（見原審卷(一)第23
13 5至243頁、第277至283頁），充其量僅能證明涂楷瑩向和泰
14 汽車公司報告董事會之議題，或互相傳達訊息，亦難認涂楷
15 瑩有為和泰汽車公司為違反公司治理原則之事，而違反金管
16 會所禁止之大股東干政行為。

17 ②按保險業負責人應具備之資格條件、兼職限制、利益衝突之
18 禁止及其他應遵行事項之準則，由主管機關定之。保險業負
19 責人未具備前項準則所定資格條件者，主管機關應予解任；
20 違反兼職限制或利益衝突之禁止者，主管機關得限期令其調
21 整，無正當理由屆期未調整者，應予解任，保險法第137條
22 之1定有明文。保險業主管機關（依96年7月18日修正施行之
23 保險法第12條規定，由財政部變更為金管會）依上開規定訂
24 定系爭準則，並於109年10月28日增訂第8條之1，規定：

25 「保險業副總經理、協理及經理或與其職責相當之人應具備
26 良好品德、領導及有效經營保險業之能力，並具備下列資格
27 之一：……四、從事資訊、科技、法律、電子商務、數位經
28 濟、財務會計或人力資源等專業領域之工作經驗10年以上，
29 成績優良者。……具備前項第4款及第5款資格者，應以擔任
30 其專業領域之職務為限」（見原審卷(一)第137頁）。和泰產
31 險公司為經營保險業務之保險業（見本院卷第275頁、第285

01 頁），僱用涂楷瑩（職稱為經理，見原審卷(一)第41頁）擔任
02 法遵部法務室室長，而涂楷瑩具有15年之財務會計專業，已
03 如前述，自符系爭準則第8條之1第1項第4款規定之資格。準
04 此，上訴人主張：涂楷瑩向和泰汽車公司報告業務，違反公
05 司治理原則之事而有大股东干政行為，且不具備系爭準則第
06 8條之1第1項第4款規定之資格云云，即無可取。

07 ③再者，上訴人自111年5月18日起至114年5月17日止，兼任南
08 港輪胎公司董事乙節，有卷附電子郵件可稽，且為兩造所不
09 爭執（見原審卷(一)第429頁、本院卷第167頁）。上訴人於11
10 1年2月25日與時任和泰產險公司總經理莊○○就其兼任南港
11 輪胎公司董事乙事進行面談，莊○○稱：「……後來她有探
12 測一下集團想法（針對上訴人兼任南港輪胎公司董事部
13 分），沒有說不，可是我所了解的是它不樂見……我想這個
14 是整個和泰車的文化氣息……我也要求普通參加某一些私人
15 的協會……都要請示老闆，這是整個和泰文化氛圍」，有卷
16 附面談錄音譯文可稽（見本院卷第296至303頁），此乃莊○
17 ○傳達和泰產險公司關於上訴人兼任南港輪胎公司董事之想
18 法，尚難據此逕認和泰產險公司之大股東即和泰汽車公司有
19 干政而妨礙公司治理之行為。又金管會於109年間，以和泰
20 產險公司未就與集團關係企業間各項作業辦理風險評估，並
21 建立適當之防火牆，有逕以母公司決策為執行依據，未遵循
22 所訂內部規範，嚴重違反公司治理，致採購作業未落實內部
23 控制三道防線制度；人事任用未落實適格性審視，內部控制
24 機制無法有效發揮，法令遵循及稽核單位未確實執行其職
25 責，嚴重影響公司健全經營等情為由，核處和泰產險公司罰
26 鍰1140萬元；復於110年間，以和泰產險公司給付訴外人錠
27 律保險經紀人股份有限公司廣告相關費用，暨以「非直接招
28 攬費用」給付所屬業務員禮券，涉有與保險法相關法令不符
29 情事為由，核處和泰產險公司罰鍰420萬元乙節，有卷附金
30 管會新聞稿、中央社新聞稿、金管會重大裁罰及金管會保險
31 局非重大裁罰公告可稽（見本院卷第275至291頁）。惟和泰

01 產險公司上開遭金管會裁罰之事實，均係發生於上訴人之系
02 爭調動前，且均與上訴人及涂楷瑩無關，亦難據此而認和泰
03 產險公司所為系爭調動之動機並不正當。

04 ④準此，上訴人以涂楷瑩曾向和泰汽車公司報告業務而有入股
05 東干政行為，且不具系爭準則第8條之1第1項第4款規定之資
06 格為由，主張和泰產險公司所為系爭調動之動機並不正當云
07 云，難謂有理。

08 (5)又查，和泰產險公司為系爭調解，將上訴人職務調動為法遵
09 部法務室一般職員，除變更其室長職銜及相對應之管理職能
10 外，其他勞動條件並無變動乙節，業據上訴人陳明在卷（見
11 本院卷第232頁）。上訴人因系爭調動，其職務由原法務室
12 室長調動為法遵部法務室一般職員，其相對應之工作內容及
13 和泰產險公司基此對員工之各項培訓本有所不同，然對上訴
14 人之工資及其他勞動條件並無變更而有不利影響，遑論上訴
15 人與和泰產險公司之勞動契約，並未約定上訴人擔任室長乙
16 職，可見和泰產險公司所為系爭調動，對於上訴人之勞動條
17 件，未作不利之變更。上訴人主張：和泰產險公司所為系爭
18 調動，使伊無相對應之管理職能，且無法參與和泰產險公司
19 所進行相應之培訓，對伊之勞動條件已為不利之變更云云，
20 自無可取。

21 (6)是以，和泰產險公司所為系爭調動係基於企業經營所必需，
22 乃其公司治理範疇，對於上訴人之勞動條件，未作不利之變
23 更，符合勞基法第10條之1第1款、第2款之規定，自屬合
24 法。

25 6.綜上，上訴人與和泰產險公司間之勞動契約並未約定上訴人
26 擔任原法務室室長；和泰產險公司基於企業經營之需要，將
27 原法務室與原公司治理室合併為法遵部法務室，有免除一室
28 長職務之必要，而指派涂楷瑩為法遵部法務室室長，並將上
29 訴人之職務調動為法遵部法務室一般職員（即系爭調動），
30 並未違反雙方勞動契約之約定，且係基於企業經營上所必
31 需，屬於公司治理範疇，對於上訴人之勞動條件，未作不利

01 之變更，符合勞基法第10條之1第1款、第2款之規定，自屬
02 合法。和泰產險公司基於企業經營上所必須而為系爭調動，
03 上訴人依報到通知書、系爭承諾書約定意旨，自當遵守。則
04 上訴人依勞動契約約定，請求和泰產險公司回復其於112年8
05 月1日起迄112年9月30日止之法遵部法務室室長職銜，為無
06 理由。

07 (二)上訴人請求和泰產險公司給付80萬元、被上訴人連帶給付10
08 0萬8450元之損害賠償，為無理由：

09 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
10 任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
11 任；數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責
12 任。不能知其中孰為加害人者亦同。造意人及幫助人，視為
13 共同行為人；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，
14 由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。如被害人依前項但
15 書之規定，不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌僱用
16 人與被害人之經濟狀況，令僱用人為全部或一部之損害賠
17 償；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
18 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
19 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵
20 害者，並得請求回復名譽之適當處分；債務人因債務不履
21 行，致債權人之資格權受侵害者，準用第192條至第195條及
22 第197條之規定，負損害賠償責任，民法第184條第1項前
23 段、第2項、第185第1項及第2項、第188條第1項及第2項、
24 第195條第1項、第227條之1分別定有明文。次按受僱人服勞
25 務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情
26 形為必要之預防；雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要
27 之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神
28 不法侵害之預防，民法第483條之1、職安法第6條第2項第3
29 款亦定有明文。又侵權行為損害賠償責任，除行為人之行為
30 具不法性、被害人受有損害外，尚須以行為人之不法行為與
31 被害人所受損害間具有相當因果關係為其成立要件（最高法

01 院98年度台上字第1452號判決意旨參照)。是民法上侵權行
02 為損害賠償請求權之成立，以被告之行為具不法性為其要
03 件。

04 2.上訴人請求和泰產險公司賠償80萬元之損害，為無理由：
05 查和泰產險公司將上訴人之職務由原法務室室長調動為法遵
06 部法務室一般職員，並未違反雙方勞動契約之約定，係基於
07 企業經營之需要，而屬公司治理之範疇，且對上訴人之勞動
08 條件，未作不利之變更，符合勞基法第10條之1第1款、第2
09 款規定，已如前述。則和泰產險公司所為系爭調動，即無民
10 法第184條第1項所謂之不法，亦無違反勞基法第10條之1第1
11 款、第2款之保護他人之法律，復不構成債務不履行。職
12 故，上訴人以和泰產險公司所為系爭調動，違反雙方勞動契
13 約約定，且不法侵害其名譽權及違反勞基法第10條之1第1
14 款、第2款之保護他人之法律為由，依民法第184條第1項前
15 段、第2項、第195條第1項、第227條之1準用同法第195條第
16 1項規定（見本院卷第104頁、第220頁），請求和泰產險公
17 司賠償80萬元非財產上之損害云云，為無理由。

18 3.上訴人主張：林聖智於112年8月1日所為系爭抄襲行為，係
19 屬霸凌行為，應負侵權行為損害賠償責任云云，為無理由：
20 (1)按著作權法所稱之著作，係指屬於文學、科學、藝術或其他
21 學術範圍之創作，著作權法第3條第1項第1款定有明文。又
22 著作法權第5條第1款所稱之語文著作，乃包括詩、詞、散
23 文、小說、劇本、學術論述、演講及其他之語文著作，此據
24 著作權法第5條第1項各款著作內容例示第2點第1款規定即
25 明。是著作權法所保護之著作，指著作人所創作之精神上作
26 品；所謂精神上作品，除須為著作人獨立之思想或感情之表
27 現，有一定之表現形式等要件外，尚須具有原創性。而所謂
28 原創性，包含「原始性」及「創作性」，「原始性」係指著
29 作人原始獨立完成之創作，非抄襲或剽竊而來，而「創作
30 性」並不必達於前無古人之地步，僅依社會通念，該著作與
31 前已存在之作品有可資區別，足以表現著作人之個性為已

01 足。

02 (2)經查，上訴人受僱於和泰產險公司擔任原法務室室長，業如
03 前述；其擔任原法務室室長之工作內容包括審查合約、法律
04 文件、法律意見提供乙情，有卷附上訴人績效評核（西元20
05 20年度）可稽（見原審卷(一)第508頁）。上訴人於112年5月3
06 1日、6月1日就和泰產險公司擬與第三人簽訂之承攬合約

07 （下稱擬簽訂之承攬合約）出具法律意見，謂：「1.法務室
08 就合約法律風險進行審閱及意見提供，其餘商業條件請按公
09 司政策評估確認，遵法風險請詳法遵長意見。2.請會辦法遵
10 評估本案是否屬委外事項？如是請進行委外作業之內部評估
11 程序及外部申報程序，並增加委外條款。3.請進行利關人查
12 核作業（含法人及有權代表人）。如為利關人，請按本公司
13 辦法進行利關人評估程序。4.按本公司採購作業管理制度第
14 10條第10項規定，請評估加入繳納履約保證金或提供銀行、
15 保險公司之履約及賠償連帶保證責任替代之必要性，並按評
16 估結果調整之。5.按本公司『供應商企業社會責任辦法』，
17 應一併請廠商簽署供應商企業社會責任承諾書。6.合約內容
18 請按簽准條件訂定之」、「請向會計室/財務部確認符合公
19 司規範及實務作業可行性，以及約定文字及內容是否須予補
20 充」（下合稱系爭法律意見），有卷附上訴人審閱合約之法
21 律意見為憑（見原審卷(一)第169至173頁）。細繹上訴人出具
22 系爭法律意見之內容，乃係上訴人審查擬簽訂之承攬合約
23 後，出具法律意見並敦促和泰產險公司相關單位注意，核屬
24 就上訴人已習知之法律規範及履行合約應注意事項提出法律
25 意見，並未表達任何上訴人創作思想獨特性，不足以表現上
26 訴人之思想或感情，精神作用甚低，難謂具有原創性，系爭
27 法律意見非屬著作權法保護之語文著作，則上訴人就系爭法
28 律意見即無著作人格權。

29 (3)次查，觀諸林聖智於112年8月1日就和泰產險公司擬與第三
30 人簽訂之維護服務合約（下稱擬簽訂之維護合約）所出具之
31 審閱意見出具法律意見，其內容固與上訴人就擬簽訂之承攬

01 合約出具之系爭法律意見相同（見原審卷(一)第176至177
02 頁），該法律意見乃林聖智審查擬簽訂之維護合約內容後所
03 出具，不具有原創性，非著作權法保護之語文著作，業如前
04 述，雖其內容與系爭法律意見相同，仍無侵害上訴人之著作
05 人格權。且林聖智係就擬簽訂之維護合約所出具法律意見，
06 並非針對擬簽訂之承攬合約所出具，亦無剽竊上訴人之工作
07 成果。故上訴人主張：林聖智於112年8月1日所為系爭抄襲
08 行為，係侵害伊就系爭法律意見之著作人格權，剽竊伊之工
09 作成果而屬霸凌行為，應負侵權行為損害賠償責任云云，洵
10 非可採。

- 11 4.上訴人復主張：涂楷瑩等4人於112年8月11日所為系爭面談
12 行為，係屬霸凌行為，應連帶負侵權行為損害賠償責任云
13 云，為無理由：

14 經查，上訴人與涂楷瑩等4人於112年8月11日進行系爭面談
15 乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)）。系爭面談
16 乃係討論上訴人於系爭調動後，職務流程上調整之作業程
17 序，有卷附系爭面談會議紀錄可稽（見原審卷(一)第111至113
18 頁）。細繹系爭面談會議紀錄及錄音譯文，乃上訴人認其調
19 動為法遵部法務室一般職員，倘受理法律意見諮詢，應先向
20 主管即法遵部法務室室長涂楷瑩請求指示或方向策略，並依
21 其指示回覆執行；涂楷瑩等4人則認上訴人受理法律意見諮
22 詢，即應依其專業提供法律意見回覆，而非要求涂楷瑩回覆
23 該法律意見；上訴人則表示其並未要求涂楷瑩回覆，僅係要
24 求涂楷瑩指示方向或策略（見原審卷(一)第141至167頁）。又
25 上訴人自陳其於系爭調動後，向和泰產險公司行使民法第26
26 4條同時履行抗辯權，主張回復室長職務前應相應減少對待
27 之勞務給付即作為室長之管理職能，執行方法為執行業務前
28 請示涂楷瑩關於各工作之執行方向及要點等語（見原審卷(一)
29 第127頁）。依上可知，上訴人與涂楷瑩等4人關於系爭調動
30 後，上訴人如何執行其工作職責之方式已見分歧，涂楷瑩等
31 4人遂與上訴人進行系爭面談，討論並調整上訴人之職務流

01 程。遍觀系爭面談錄音譯文，涂楷瑩等4人並無扭曲指摘上
02 訴人怠於工作或迫使上訴人就範之言詞，亦未曾表示上訴人
03 有不適任工作或違反勞動契約、工作規則之情。縱上訴人認
04 涂楷瑩等4人有斷章取義、曲解意思、挑語病、稱其未完成
05 工作、意圖加重工作職務及責任、不要在經辦文件留存維護
06 其權益之相關文字等情（見原審卷(一)第127至128頁），僅係
07 涂楷瑩等4人本於工作職能及會議進行中所為陳述，自難據
08 此而認其等所為系爭面談行為具有不法性，自無不法侵害上
09 訴人之權利。上訴人據此主張：涂楷瑩等4人所為之系爭面
10 談行為，係屬霸凌行為，應連帶負侵權行為損害賠償責任云
11 云，為無理由。

12 5.上訴人另主張：涂楷瑩於112年8月11日下午4點30分所為工
13 作交辦行為，係屬霸凌行為，應負侵權行為損害賠償責任云
14 云，為無理由：

15 (1)經查，訴外人即和泰產險公司財務部會計室陳○○於112年8
16 月4日傳送電子郵件予上訴人、副本傳送涂楷瑩、林聖智等
17 人，稱：「附件委請中信銀行辦理112年減增資投票簽證契
18 約書，可以麻煩您幫我們看一下有沒有需要修改的地方
19 嗎？」；涂楷瑩於112年8月10日上午10時19分傳送電子郵件
20 予上訴人，稱：「中信股票簽證契約請協助」；上訴人於同
21 日上午10時37分傳送電子郵件予涂楷瑩，副本傳送予林聖
22 智、許志逢、張沁如等人，稱：「鑑於管理部於112/7/27與
23 本人之人事面談會議表示，公司認為涂員（即涂楷瑩）管理
24 職能較本人更為適任法務單位室長並要求本人應受其管理。
25 以上本人已於會議中不予同意並以臚列反對意見之方式於會
26 議中予以辯駁，本人不予同意本公司任何調動，現已進入勞
27 資爭議程序。僅基於尊重公司處理，本人仍執行相關職務，
28 惟請涂員就法務個案之管理及案件方向策略表示意見，本人
29 將按公司政策方向及指示執行。如無能力進行指示及提供策
30 略方向也請回復……」；涂楷瑩於112年8月11日下午4時31
31 分傳送電子郵件予上訴人，稱：「請以合法合規且不損及公

01 司權益之考量下，協助檢視委託中信辦理股票簽證契約。請
02 於8/14(一)下班前回覆檢視意見，以利公司業務運作，謝
03 謝」，有卷附電子郵件可稽（見原審卷(一)第179至180頁）。

04 (2)依上可知，上訴人於112年8月4日經由陳○○傳送電子郵件
05 即已知悉應執行檢視委託中信辦理股票簽證契約之事務（下
06 稱系爭檢視契約事務），涂楷瑩復於112年8月10日提醒上訴
07 人協助系爭檢視契約事務，又於同年月11日再次提醒，並要
08 求上訴人於同年月14日下班前回覆意見，可見涂楷瑩交辦系
09 爭檢視契約事務，並無語意不詳之情事。且上訴人受僱於和
10 泰產險公司，其工作內容本即包括審查合約、法律文件、法
11 律意見提供，已如前述，而涂楷瑩要求上訴人完成檢視契約
12 之事務，核符上訴人之工作職務內容，並無要求過高。又上
13 訴人自112年8月4日即應處理系爭檢視契約事務，然直至同
14 年月10日、11日均未完成，涂楷瑩乃於同年月11日要求上訴
15 人於同年月14日下班前完成，難認有突然縮短工作期限之
16 情。

17 (3)至上訴人雖主張：涂楷瑩明知伊於112年8月14日上午請特別
18 休假，仍於系爭面談後，於112年8月11日下午4時30分為該
19 工作交辦行為，僅預留約4.5小時作業時間，意圖使伊無法
20 完成工作云云，惟上訴人就此部分之事實，並未舉證以實其
21 說。則上訴人據此主張：涂楷瑩所為之工作交辦行為，係屬
22 霸凌行為，應負侵權行為損害賠償責任云云，為無理由。

23 6.上訴人再主張：張沁如於112年9月13日否認其就勞基法第14
24 條第1項之主張，且不欲於人員異動申請單作此記載，遂於1
25 12年9月7日退回離職表單行為，並要求其重新申請，係屬霸
26 凌行為，應負侵權行為損害賠償責任云云，為無理由：
27 經查，上訴人於112年8月31日傳送電子郵件予和泰產險公司
28 法定代理人蔡伯龍，表明依勞基法第14條第1項規定，預告
29 於112年9月30日終止其與和泰產險公司間之勞動契約關係
30 （詳如後述）；上訴人於112年9月5日填寫人員異動申請
31 單，於異動類別、異動原因，記載「離職」、「離職-被降

01 職」，並於備註欄記載：「1.公司違法調動本人職務，已於
02 按勞基法第14條暨相關規定主張權益。2.前已按勞基法規定
03 於112/8/31預告30日，最後工作日為112/9/30」，112年9月
04 7日將該申請單之處理結果記載為：「不同意」等節，有卷
05 附電子郵件、人員異動申請單可稽（見原審卷(-)第193頁、
06 第539至540頁）。被上訴人自陳：張沁如為和泰產險公司人
07 力資源室之室長（即人資長），因職務所需而審核上訴人填
08 寫之人員異動申請單等語（見本院卷第352頁）。則張沁如
09 基於職務所需，審核而認上訴人填寫之人員異動申請單備註
10 欄記載事實未符規定，而為「不同意」之處理結果，僅係行
11 使職權，難認具有不法性，而構成霸凌行為，要難據此逕認
12 係張沁如故意不法侵害上訴人權利之霸凌行為。故上訴人主
13 張：張沁如於112年9月7日所為退回離職表單行為，係屬霸
14 凌行為，應負侵權行為損害賠償責任云云，為無理由。

15 7.綜上，上訴人以和泰產險公司所為系爭調動，構成侵權行為
16 及債務不履行為由，請求和泰產險公司損害賠償80萬元，為
17 無理由。又上訴人主張涂楷瑩等4人有系爭抄襲行為、系爭
18 面談行為、工作交辦行為、退回離職表單行為，係屬霸凌行
19 為，依民法第184條第1項前段、第185條第1項及第2項、第1
20 95條第1項規定，應連帶負侵權行為損害賠償責任；另和泰
21 產險公司為涂楷瑩等4人之僱用人，且指示涂楷瑩等4人為系
22 爭霸凌行為，和泰產險公司履行雙方勞動契約，違反民法第
23 483條之1、職安法第6條第2項第3款之保護他人之法律，構
24 成債務不履行及侵權行為，應與涂楷瑩等4人就其所受損害1
25 00萬8450元負連帶賠償責任，亦無理由，均不應准許。

26 (三)上訴人請求和泰產險公司給付資遣費19萬95元，為無理由：

27 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
28 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
29 有明文。按僱傭未定期限者，亦不能依勞務之性質或目的定
30 其期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項前
31 段定有明文。又民法第488條之終止權係法定權利，並不待

01 對造同意始生效力，故在未定期限之僱傭契約情形，受僱人
02 得隨時向僱用人終止僱傭關係，其等間僱傭契約並因受僱人
03 所為終止意思表示到達對方時即消滅而不存在。準此，勞工
04 本得不經預告隨時終止勞動契約，此時僅生得否請求雇主給
05 付預告工資及資遣費等權利，此由勞基法第18條之規定即
06 明。

07 2.經查，上訴人於112年8月31日傳送電子郵件予和泰產險公司
08 法定代理人蔡伯龍，稱：「因公司對本人違法調動並有霸凌
09 本人情事(皆已保留相關證據並已向相關單位(含法院)進行
10 申訴或維權)，除已違反本人與公司間之勞動(僱傭)契約
11 外，並有勞基法第10-1條，職安法暨民法等相關規定之違
12 反。本人為此依勞基法第14條第1項暨勞基法第16條規定，
13 定30日期間預告於中國(華之誤載)民國(下同)112年9月30
14 日終止本人與公司間之勞動(僱傭)契約」，有卷附電子郵件
15 可稽(見原審卷(-)第193頁)。衡以蔡伯龍為和泰產險公司
16 之法定代理人，業據被上訴人陳明在卷(見本院卷第329
17 頁)，則上訴人所為終止勞動契約之意思表示，於112年8月
18 31日到達和泰產險公司，自己發生終止之效力(詳如後
19 述)。又依和泰產險公司工作規則第12條規定：「員工離職
20 者，應依本公司規定辦妥離職及移交手續」(見原審卷(-)第
21 377頁)，可見上訴人雖於112年9月19日填寫異動類別、異
22 動原因為離職之人員異動申請單(見原審卷(-)第541至542
23 頁)，乃上訴人於終止勞動契約後，為辦妥離職及移交手續
24 所為之措施，並不影響勞動契約已於112年8月31日終止之效
25 力。

26 3.次查，和泰產險公司所為系爭調動，未違反其與上訴人勞動
27 契約之約定，且符合勞基法第10條之1第1款、第2款之規
28 定，復無指示涂楷瑩等4人為系爭霸凌行為，均如前述，則
29 上訴人據此主張和泰產險公司違反雙方勞動契約及職安法等
30 勞工法令，於112年8月31日依勞基法第14條第1項第6款規定
31 終止雙方勞動契約，即非有理。又上訴人既於112年8月31日

01 向和泰公司法定代理人為終止勞動契約之意思表示而自請離
02 職，則其與和泰產險公司間之勞動契約於該意思表示到達和
03 泰產險公司即終止，核與勞基法第17條、勞退條例第12條雇
04 主應發給資遣費之要件不符。準此，上訴人依勞基法第14條
05 第4項準用第17條、勞退條例第12條規定，請求和泰產險公
06 司給付資遣費19萬95元，為無理由。

07 六、從而，上訴人依勞動契約、民法第184條第1項前段、第2
08 項、第195條第1項、第227條之1準用同法第195條第1項、第
09 185條第1項及第2項、第188條第1項及第2項、第483條之1、
10 職安法第6條第2項第3款、勞基法第14條第4項準用第17條、
11 勞退條例第12條規定，請求：(一)和泰產險公司應回復上訴人
12 於112年8月1日起迄112年9月30日止之法遵部法務室室長職
13 銜，暨給付上訴人80萬元，及加計自起訴狀繕本送達翌日起
14 算之法定遲延利息；(二)被上訴人應連帶給付上訴人100萬845
15 0元，及加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息；
16 (三)和泰產險公司應給付上訴人19萬95元，及加計自起訴狀繕
17 本送達翌日起算之法定遲延利息，均無理由，不應准許。原
18 審就上開部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指
19 摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
20 上訴。

21 七、另和泰產險公司所為系爭調動，並無違反其與上訴人間勞動
22 契約之約定，且符合勞基法第10條之1第1款、第2款規定，
23 業如本院前述認定，則上訴人請求調閱涂楷瑩自任職和泰產
24 險公司起之勞健保投保資料、涂楷瑩自112年8月1日起回溯1
25 0年內相關員工人事及就任資料、和泰產險公司111年3月18
26 日第39屆第24次董事會之開會通知及附件、涂楷瑩自112年8
27 月1日起回溯5年之勞健保投保資料，證明涂楷瑩不符合系爭
28 準則第8條之1第1項第4款規定之資格（見本院卷第312至313
29 頁），即無再予調查之必要。此外，本件事證已臻明確，兩
30 造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認
31 為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

01 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰依民事訴訟法第449條第1
02 項、第78條，判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日
04 勞 動 法 庭

05 審判長法 官 郭顏毓
06 法 官 楊雅清
07 法 官 陳心婷

08 正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
10 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
11 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
12 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
13 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
14 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
15 者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日
17 書記官 江珮菱