臺灣士林地方法院民事判決

109年度訴字第1479號

原　　告　華信保險公證人有限公司
法定代理人　柯富彬
訴訟代理人　莊振農律師
　　蔡郁箴律師
被　　告　林豐欽

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109 年10月6 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊委任被告擔任財產保險業務執行總經理（下稱執行總經理）兼公證人，嗣於107年4月18日職務調整而終止被告之執行總經理職務，但仍維持公證人職位及薪資水準。然被告不滿前述職務調整，以伊非法調動職務為由而依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，且以伊迄未給付資遣費及非正常工作時間出勤工資而起訴請求伊給付新臺幣（下同）798,891元（下稱系爭訴訟），業經臺灣臺北地方法院（下稱北院）以107年度勞訴字第276號判決（下稱地院判決）駁回其訴；被告聲明不服提起上訴，亦經臺灣高等法院（下稱高院）以108年度勞上易字第81號判決（下稱高院判決）駁回上訴確定在案。被告身為總經理，對於營業自由權應有認知，明知請求資遣費及加班費於法律上顯無理由，仍執意提起系爭訴訟，其目的不在於請求賠償，而係以訴訟程序惡意騷擾伊公司，致伊支出律師費20萬元、整理答辯之工作時間損失20萬元、商譽損失20萬元。為此爰依民法第184條第1項後段、第216條規定，請求被告賠償伊因系爭訴訟所受上開損害60萬元等語。並聲明：被告應給付原告60萬元，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利息。

二、被告則以：原告非法調動伊之職務在先，經伊於107年5月11日、107年5月23日分別寄發律師函，通知原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，然原告未依勞基法規定給付資遣費、加班費，伊為爭取自身權益，經律師評估依其法律專業建議提起系爭訴訟，且於一審敗訴時，伊經律師提供判決分析書而建議上訴，始再委任律師提起上訴，並非惡意不當提起系爭訴訟。又律師費20萬元非屬訴訟費用之一部，且原告未證明受有整理答辯之工作時間損失20萬元、商譽損失20萬元等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

（一）被告自95年3月20日起任職於原告公司，擔任財產險部執行副總，嗣後調職為財產保險業務執行總經理，均應負責一般公證人業務之工作。原告嗣於107年4月18日通知被告終止其執行總經理之職務（下稱系爭調動）。

（二）被告前於107年5月11日寄發（2018）邑法字第0000000號律師函（下稱107年5月11日律師函）通知原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，該函於107年5月14日送達原告。被告再於107年5月23日寄發（2018）邑法字第0000000號律師函（下稱107年5月23日律師函）通知原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，該函於107年5月28日送達原告（見前審調解卷第15-18頁、本院卷第119-134頁）。

（三）被告以原告公司調動其職務為不合法，並積欠資遣費、加班費等事實，起訴請求原告給付資遣費、非正常工作時間之出勤工資，業經北院以107年度勞訴字第276號判決（下稱地院判決）駁回其訴；被告聲明不服提起上訴，亦經高院108年度勞上易字第81號判決（下稱高院判決）駁回上訴確定在案（見本院卷第21-61頁之民事判決書）。

（四）被告於107年10月12日設立豐彥保險公證人有限公司，並擔任負責人（見本院卷第63頁之商工登記公示資料）。

四、本院得心證之理由：

（一）按因故意或過失不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法加損害於他人者亦同，民法第184條第1項定有明文。本項規定前後兩段為相異之侵權行為類型。關於保護之法益，前段為權利，後段為一般法益。關於主觀責任，前者以故意過失為已足，後者則限制須故意以背於善良風俗之方法加損害於他人，兩者要件有別，請求權基礎相異，訴訟標的自屬不同（最高法院86年台上字第3760號裁判意旨參照）。次按，人民有訴訟權，為憲法第16條明定之基本權利，即人民認為其權利受侵害或有受侵害之虞者，為求權利之保護而向法院提起訴訟，請求為一定裁判之權利，保障訴訟權之目的，在使實體權利可於受侵害時有回復之可能性，或使應予實現之權利狀態獲得真正實現。在訴訟權為人民基本權之前提下，除非行為人有濫用訴訟制度之不法意圖，並藉由如故意虛捏事實、證據等不當手段，企圖由訴訟制度達其不正之目的者外，合法利用訴訟程序之行為，並無不法侵害他人權利之可言。倘行為人非因明知無權利或非因重大過失不知其未具備權利而提起訴訟，則訴訟權之應受保障。

（二）原告主張被告惡意不當濫行提起系爭訴訟，構成民法第184條第1項後段規定之侵權行為，為無理由：

1. 原告雖主張被告惡意不當提起系爭訴訟，已屬濫用訴訟權，致伊受有損害（即律師費20萬元、整理答辯內容之工作時間損失20萬元及商譽損失20萬元），依民法第184條第1項後段規定請求被告賠償60萬元云云。被告雖不否認上揭兩造不爭執事項之事實為真正，惟堅決否認有何故意不當提起系爭訴訟以騷擾原告之情，並以前詞置辯。經查，被告提起系爭訴訟主張之原因事實，無非以其受僱於原告公司擔任執行總經理，並負責一般公證人之業務，兩造間應係僱傭關係，有勞動基準法之適用，原告以不實事由認其不適任而解除執行總經理職務，並調職為一般公證人，違反勞基法第10條之1調動五原則，顯係非法調動職務；且

其常於休息日、休假日加班，原告之公用行事曆紀錄為其出勤紀錄，詎原告未依法給付延長工時工資、休假日出勤工資共57,891元。被告嗣於107年4月26日委請律師以（2018）邑法字第0000000號律師函（下稱107年4月26日律師函）請求原告協議解決此事，但原告置之不理，始委請律師寄發107年5月11日律師函通知原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約；嗣其於107年5月收受107年4月薪資後，始知原告未給付任何非正常工作時間之出勤工資（下稱加班費），遂再委請律師寄發107年5月23日律師函再次通知終止勞動契約，然原告未依勞基法規定給付資遣費及加班費，爰依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定請求給付資遣費741,000元，及依勞基法第24條、第39條規定請求給付加班費57,891元等情無訛。又原告於系爭訴訟則以被告擔任執行總經理兼公證人，兩造間係委任契約關係，並非勞動契約關係，原告本得任意終止被告執行總經理之職務，此係基於企業自主與營業自由權所為之職務調整，並非職務調動，並無勞基法第10條之1規定適用，不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，亦不得請求資遣費及加班費；被告擔任執行總經理期間上、下班無須打卡，且原告員工若有加班須登記於電子加班系統，並經單位主管或董事長簽核，公用行事曆紀錄無法無法證明被告有加班之事實，被告自不得請求加班費等語置辯。另被告所提系爭訴訟業經北院以107年度勞訴字第276號判決駁回其訴，被告聲明不服提起上訴，亦經高院以108年度勞上易字第81號判決駁回上訴確定，此為兩造所是認（見不爭執事項㈡），且經本院調閱系爭訴訟全卷核對無誤，堪信為真正。

2.被告提起系爭訴訟請求原告給付資遣費及加班費，依系爭訴訟之地院判決理由係認定：被告擔任執行總經理之契約性質為委任關係，非屬勞基法規定之勞雇關係，自無勞基法之適用，原告得單方任意終止被告之執行總經理職務之

委任，故被告以107年5月11日律師函依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約為不合法，不得依勞基法第17條規定請求原告給付資遣費，亦不得請求給付加班費；被告嗣以原告未給付加班費為由，再以107年5月23日律師函通知原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約亦不合法，依此駁回被告之訴等語（見本院卷第21-42頁）。至系爭訴訟之高院判決雖仍為被告敗訴之諭知，惟所持理由與地院不同，觀其判決理由係認：被告任職執行總經理並負責一般公證人業務，係以公證業務為主要工作，為原告提供勞務並獲取報酬而從屬於原告，具有組織上、人格上及經濟上之從屬性，堪認兩造間應屬僱傭關係，而非委任關係；又執行總經理僅係兼任管理工作，仍以公證業務為主，原告於107年4月18日解免被告之執行總經理職務而轉為一般公證人，僅係回復被告之本職即公證業務工作，難認有何不當動機，且於系爭調動後仍維持被告每月薪資123,500元，而其位置調整至副總經理胡正榮前面座位，亦難認對其勞動條件或工作地點有何不利之變更，系爭調動既未違反勞動契約、勞基法第10條之1各款規定及調動五原則，應屬合法，則被告以原告非法調動職務為由，以107年5月11日律師函終止勞動契約為不合法，不得依勞基法第17條規定請求給付資遣費；另認原告早已建置電子加班系統，非以公用行事曆之記載作為員工加班之依據，員工申請加班時應進行線上作業，並提出載有加班事由之加班單經主管簽核，被告未能提出經其所屬主管即董事長簽核之加班單，難認有於高院判決附表一所示時間加班之事實，則被告以原告未依勞基法規定給付加班費為由，以107年5月23日律師函終止勞動契約，亦難謂為合法；從而被告請求原告應給付資遣費及加班費共798,891元本息，不應准許，並敘明原審為被告敗訴之判決，所持理由雖有不同，惟結論並無二致，仍應予維持等語（見本院卷第43-61頁）。由此可知被告擔任原告之執行總經理，兩造間

之法律關係究係委任或僱傭，有無勞基法之適用等爭點，地院與高院之判決見解已有不同，非經法院判決無法獲致結論，實不得苛責被告對此有所認知，難認被告有何濫用訴訟制度之不當意圖。又被告主張原告片面解除其執行總經理之職務，係屬非法調動職務，原告則抗辯此係本於營業自由權所為之職務調整，並無違反勞基法之規定；另兩造對於被告有無加班之事實，亦即究應以公用行事曆之紀錄或電子加班系統之記載為準亦爭執不休，凡此事實非經法院調查證據詳加審理後，尚難遽為認定被告實體權利之有無，更無從判斷被告終止勞動契約之合法與否。本件被告認其請領資遣費及加班費之權利已受侵害而提起系爭訴訟，目的在使其權利獲得真正實現，既無虛捏事實或證據之濫訴情事，顯無不當，況其非因明知無權利或因重大過失不知其未具備權利而提起訴訟，即非故意不當濫行訴訟，核其所為應屬憲法所保障訴訟權之正當行使，難認被告係故意以背於善良風俗之方法加損害於原告，自不構成民法第184條第1項後段所稱之侵權行為。

3.被告提起系爭訴訟以前，對於原告片面解除其執行總經理職務此事，為爭取自身權益，已事先向律師諮詢，經律師評估並提供專業意見後，先委託律師以107年4月26日律師函（見本院卷第111-117頁），請求原告出面協商解決此事，但原告置之不理，被告始委請律師寄發107年5月11日律師函通知原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求依法結清工資及給付資遣費；然原告同意終止勞動契約，但未給付資遣費及結清工資，被告再委請律師寄發107年5月23日律師函通知原告應依法給付資遣費及加班費，並依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，詎仍遭原告拒絕，則其為實現權利而聽從律師建議提起系爭訴訟，並提出資遣費計算表、出勤加班紀錄等件為證（見本院卷第135-137頁），應屬訴訟權之正當行使，難認被告有何濫用訴訟制度之故意。另衡以被告於第一審訴

訟敗訴時，亦經律師提供判決分析書詳述理由並建議其提起上訴（見本院卷第101-106頁），顯見被告非因明知無權利而提起系爭訴訟，核其目的係欲透過民事訴訟以求得私權紛爭之解決，既非故意虛捏事實、證據而濫行訴訟，故其訴訟權之應受保障，難認係故意不法侵害他人權利。縱被告請求嗣經法院駁回其訴確定，仍不得以此為由遽認其有濫訴之情，亦即不能僅因被告主張之權利在法律上經認定為不合法律要件或舉證有所不足而受敗訴判決，即謂被告係故意不當濫用訴訟制度，事甚明確。

（三）綜上，被告提起系爭訴訟核屬訴訟權之正當行使，查無其有濫用訴訟制度之不法意圖，自非故意以背於善良風俗之方法加損害於原告，應不構成侵權行為，洵堪認定。從而原告依侵權行為法律關係，請求被告賠償其因系爭訴訟支出之律師費20萬、工作時間損失20萬元及商譽損失20萬元，於法無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依民法第184條第1項後段、第216條規定，請求被告給付60萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　27　　日

民事第二庭法　官　陳章榮

以上正本係照原本作成。

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，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　吳旻玲