

臺灣新北地方法院民事判決

108年度訴字第1329號

原告 曹國輝

訴訟代理人 張清浩律師

被告 功學社教育用品股份有限公司

法定代理人 楊世明

被告 梁欽貴

共同

訴訟代理人 高進發律師

被告 游日亮

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，本院於中華民國108年7月17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)伊與被告功學社教育用品股份有限公司（下稱功學社公司）間給付資遣費等事件，迭經鈞院106年度勞訴字第197號、臺灣高等法院107度勞上易字第49號判決確定所認定之事實：

1.被告功學社公司先後由資訊長即被告游日亮、執行長兼人資長即被告梁欽貴（與被告功學社公司、游日亮下合稱被告，分則以其名稱或姓名簡稱）於民國106年6月3、5日當面告知伊應予調職至infra部門擔任全球網管。伊卻爭取回原職務，依游日亮於同年6月3日電子郵件向伊表示：「OK，我想你也清楚表達你的意見，我會讓執行長了解你的想法接下來我會先直接Lead B1、B2、BPM及新音教這幾個案件。我建議你也可以再補充你的意見給我們大家參考」等語，堪認游日亮於同年6月3日應尚在提出建議及聽取意見段階。又同年6月5日伊有與梁欽貴就調職一事進行對話，翌日申請勞資爭議調解及在同年6月6日上午5時42分寄送給游日亮、梁欽貴之電子郵件內表示要求調任等用語，堪認功學社公司至遲已於同

01 年6月5日向伊口頭發佈調職命令。

02 2.嗣伊於同年6月6日下午4時33分郵件首先向游日亮陳述「感
03 謝您給我這個機會繼續留任為公司服務，很抱歉造成各位主
04 管與同仁的困擾」等語，游日亮亦於同年6月7日對話中向伊
05 表示：「…所以細節的部分我會讓Lawrence（即訴外人陳鐸
06 ）跟你，你們談一下就是說，好，因為接下來你在這個Team
07 嘛：」、「…那我想你們應該可以好好的合作，大家心態只
08 要對都沒有問題，大家就是一個Team Work。」、「我會跟
09 他講，那你們約個時間你們討論一下這個位置，他的想法是
10 什麼，然後你們這邊有什麼規劃，你們兩個討論清楚，到年
11 底我們希望把公司的網路，有哪些東西要改什麼東西要做的
12 ，改善計畫，對，因為你要補上來嘛，就是說這幾個月趕快
13 把它補起來嘛，…」，併考以伊於同年6月7日即按游日亮之
14 要求，與訴外人即SPA及系統運作部經理陳鐸進行新工作訪
15 談一節，亦有陳鐸於同年6月7日寄予游日亮之電子郵件足稽
16 。可見伊雖於同年6月5日梁欽貴下達調職命令時拒絕同意，
17 但於翌日旋即又同意接受新職，並獲得功學社公司最高經營
18 決策主管即執行長梁欽貴同意，始派由游日亮及陳鐸再就調
19 職內進行訪談。功學社公司既已就伊調派新職一達成合意，
20 則伊前所為拒絕接受之意思表示，自因兩造重新達成合意而
21 不存在，功學社公司再指稱伊無故拒絕調動云云，即非可採
22 。

23 (二)詎游日亮與梁欽貴明知上列伊已經同意接受調動之事實，竟
24 於106年6月8日，在有記載不實的伊「未遵照公司合理調動
25 ，違反勞動契約與工作規則」等語，並「依據現行員工獎懲
26 辦法第13條第4款『違反勞動契約或工作規則，情節重大者
27 』，處以解僱」等文字之聯絡單（下稱系爭聯絡單）上簽名
28 。其中「部門主管」欄是由游日亮簽名、「核決主管」欄是
29 由梁欽貴簽名。然後再指示人力資源部人員將此份侵害伊名
30 譽之系爭聯絡單於當日以電子郵件散佈至全「功學社」集團
31 各事業單位，使「功學社」集團各事業單位共約800位員工

知悉此事，致伊名譽及在公司同僚心中的形象盡毀，伊亦須面對人際關係上、情感方面上與公司內部輿論與找下一份工作面談時要應對面談者異樣眼光的種種心理壓力，致伊精神上飽受折磨，痛苦不堪，遂於106年6月9日前往醫院就診，經診斷出伊患有焦慮症及憂鬱症，而受有非財產上損害。又伊遭功學社公司非法解僱，其欲捍衛自身合法勞工權益，卻苦於不諳勞動法律及民事訴訟法相關規定，若自為訴訟行為，恐不能為妥適之主張，故聘請具有法律專業能力之律師提起訴訟，屬伸張權利所必要。況於現代社會中，專業分工乃屬常態，委請律師維護權益，實屬適當。為此，伊支出律師費用兩審級各為新臺幣（下同）6萬元，共12萬元，扣除新北市政府補助伊各審級35,000元，共計7萬元，餘額5萬元為伊所受支出律師費之損害。

- (二)爰依民法第184條第1項前段、第2項、第188條、第195條第1項前段規定，聲明求為判決：1.被告應連帶給付原告55萬元及自起訴狀繕本送達之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、功學社公司、梁欽貴則以：

- (一)原告於106年6月3日、5日、6日確有違抗功學社公司之調動職務，茲就法院之判決陳述如下：

- 1.鈞院106年度勞訴字第197號民事判決記載：「足見，原告於106年6月6日下午4時許，已同意被告公司之合理職位調動，被告公司主管游日亮並未因原告之前申訴或拒絕接受職務調動之事實解僱原告，反而同意將原告調任新職，被告於106年6月7日交由陳鐸安排原告之新職務，原告也同意接受新職務等情，應可認定。從而，被告前開抗辯，自無可採。」等語，然原告確有拒絕接受職務調動之事實，由於游日亮並非人資部之主管，並無權限可同意將原告逕予留任並調任新職辦理「專案管理」工作。
- 2.臺灣高等法院107年度勞上易字第49號民事判決記載：「可見被上訴人（即原告）雖於106年6月5日梁欽貴下達調職命

01 令時拒絕同意，但於翌日旋即又同意接受新職，並獲上訴人
02 最高經營決策主管即執行長梁欽貴同意，始派由游日亮及陳
03 鐸再就調職內進行訪談。雙方既已就被上訴人調派新職一事
04 達成合意，則被上訴人前所為拒絕接受之意思表示，自因兩
05 造重新達成合意而不存在，上訴人再指稱被上訴人無故拒絕
06 調動云云，即非可採。」等語，原告卻主張106年6月7日原
07 告接受新職專辦「專案管理」係經最高經營決策主管執行長
08 梁欽貴同意云云，這是錯誤的，因為梁欽貴自始至終均未曾
09 有任何同意原告留任之意思表示，至於游日亮在錄音中之陳
10 述，係其自行臆測，且亦未有「執行長已同意留任」之明確
11 表示，梁欽貴從未同意原告留任，又高院非僅未傳訊人資部
12 管理師莊欣雅、王詩雅，自始至終更未曾傳訊梁欽貴，何能
13 認定原告於106年6月6日表示接受新職後，梁欽貴亦有表示
14 同意原告留任之意思表示，雙方已達成合意？

15 (二)梁欽貴係依功學社公司之工作規則及勞動契約代表公司解僱
16 原告，依法並無妨害名譽，亦未構成侵權行為，致應負損害
17 賠償責任可言，茲分陳理由及證據如下：

18 1.原告於106年6月3日、6月5日、6月6日連續三個工作日，確
19 有拒絕職務調動之事實，更反而要求功學社公司讓其回任已
20 不存在之原單位，回復原為主管之副理一職，已嚴重違反勞
21 動契約。經功學社公司人資部告知原告，其拒絕接受公司合
22 理職位調度之行為，已明確違反勞基法且情節重大，足以構
23 成解僱之條件後，原告方於106年6月6日下午4時33分、下午
24 6時17分以電子郵件兩度自我檢討，始正式坦承其不接受公
25 司合理職務調度且已對公司造成傷害，並同意接受職務調動
26 。

27 2.原告依其職務調動應擔任之工作本即包括技術執行及專案管
28 理二項，然106年6月7日原告與資訊部經理陳鐸面談時，在
29 陳鐸並無告知原告可從技術執行與專案管理中任選一項之情
30 況下，原告雖主動表示決定續留KHS（即功學社），但其續
31 留條件卻不想發展技術職、也不發展組織人員管理，亦即要

01 求只願做「專案管理」，不願做「執行面工作」（原告有能
02 力做而不做），如果功學社同意其要求之條件，就必須另聘
03 新職員辦理原告所不願做之執行面工作，增加人事成本，顯
04 然在106年6月7日，原告已連續第4次拒絕功學社指派之工作
05 。

06 3. 梁欽貴至始至終，從未表示要留任原告，僅將本案分交人資
07 部與資訊部審慎評估原告之去留，經人資部與資訊部分別評
08 估後，咸認為原告確有不接受公司指揮調度，拒絕公司職務
09 安排之事實，應已違反勞動契約及工作規則，情節堪認重大
10 ，建議梁貴欽解僱原告等情，業經證人即功學社人力資源部
11 管理師莊欣雅及高級專員王詩雅於偵查中證述在卷。參酌資
12 訊部資訊長游日亮所呈之資訊部經理陳鐸之106年6月7日電
13 子郵件訪談意見，復未收到原告主管游日亮要將原告留任之
14 訊息等語，經梁欽貴詳加審酌，以原告確已前後連續四度拒
15 絕公司職務調動，拒絕從事執行面工作，能做而不做，使公
16 司無法指揮原告，難以分配既定之工作，始不得不依照勞動
17 契約第1條及員工獎懲辦法第13條第1項第4款及第18款，予
18 以解僱，依法並無不合。

19 (三) 功學社公司是合法終止勞動契約，故功學社公司及梁欽貴並
20 無故意或過失不法侵害原告之權利，又有關原告被解僱，係
21 以公司名義將此解僱公告以電子郵件方式對內通知同公司員
22 工，應屬一般合理解僱員工之標準程序，並無故意或過失侵
23 害原告之權益。類此案件，本院96年度訴字第789號及臺灣
24 高等法院97年度上字第191號民事判決，亦為相同認定。因
25 此原告依民法第184條及第195條規定請求損害賠償，難謂合
26 法。

27 (四) 被告否認原告罹患焦慮症及憂鬱症，其所提出之106年8月
28 17日衛福部樂生療養院出具之診斷證明書所載上開病症，係
29 原告於106年6月9日當日看診時之片面陳述，而由精神科醫
30 師依其陳述逕予記載於診斷書，且原告僅於該日看診1次，
31 隨即痊癒，復於106年8月14日通過銀行之面試獲得任用，足

證原告或有一時情緒上之焦慮、低落，惟實際上並無罹患焦慮症及憂鬱症。退萬步言，原告縱有在106年6月8日因被告對其解僱，精神上受有衝擊，但其請求精神賠償50萬元，亦難謂合理。又原告請求賠償律師費用5萬元部分，其前提要件必須是他造之侵權行為所受之損害，被告並未對原告構成侵權行為，原告請求賠償律師費，尚屬無據。

(五)梁欽貴雖係功學社公司執行長，其代表功學社所為之行為，如有侵權行為，自應由被告功學社公司承擔其責，並非由梁欽貴個人承擔侵權行為之責任，本院96年度訴字第789號及臺灣高等法院97年度上字第191號民事判決亦同此見解。是原告對梁欽貴所適用之民法第184條及對功學社公司依民法第188條規定請求連帶賠償乙節，顯有錯誤等語，資為抗辯。併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、游日亮則以：

(一)原告所提有將侵害原告名譽之解僱公告散佈於功學社集團所有員工之行為，與伊無關。發送該公告者為功學社公司人力資源部，且該內容亦非伊所指示而為，伊當時僅因係原告之部門主管而受知會時在公告中簽名表示知悉，並無散佈該公告意圖。

(二)原告所提妨害名譽刑事告訴，業經檢察官對伊為不起訴處分，有臺灣新北地方檢察署檢察官107年度偵續字第238號不起訴處分書為憑等語，資為抗辯。併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院得心證之理由：

(一)按「人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。」、「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。」、「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

01 賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適
02 當處分。」，民法第18條第1項、第184條第1項前段、第195
03 條第1項後段定有明文。所稱「名譽」係指對他人就其品性
04 、德性、名聲、信用等之社會評價。名譽權指享有名譽之權
05 利，為人格權之一種。而名譽既為社會對個人之評價，因而
06 須行為人有傳播散布侵害名譽之行為，即須公諸於社會，傳
07 於第三人，始有侵害名譽之可言。次按言論自由與名譽權此
08 二者發生衝突時，對於行為人之刑事責任，現行法制之調和
09 機制，係建立在刑法第310條第3項「真實不罰」及同法第31
10 1條「合理評論」之規定，與司法院大法官會議第509號解釋
11 （下稱509號解釋）創設合理查證義務之憲法基準。至於行
12 為人之民事責任，民法未規定如何調和言論自由與名譽保護
13 之衝突，除應適用侵權行為一般原則及509號解釋創設之合
14 理查證義務外，上開刑法阻卻違法規定，應得類推適用。詳
15 言之，涉及侵害他人名譽之言論，包括事實陳述與意見表達
16 ，前者具有可證明性，後者則係行為人表示自己之見解或立
17 場，無所謂真實與否。民法名譽權之侵害，雖與刑法之誹謗
18 罪不同，惟刑法第310條第3項規定「對於所誹謗之事，能證
19 明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益無關者，不
20 在此限」；同法第311條第3款規定：以善意發表言論，對於
21 可受公評之事，而為適當之評論者，亦在不罰之列。蓋不問
22 事實之有無，概行處罰，其箝制言論自由及妨害社會，可謂
23 至極。至與公共利益有關之真實事項，如基於保護個人名譽
24 而不得公布，則不免過當，於社會之利害，未嘗慮及。故參
25 酌損益，乃規定誹謗之事具真實性者，不罰。但僅涉及私德
26 而與公共利益無關者，不在此限。善意發表言論，就可受公
27 評之事，而適當之評論者，不問事之真偽，概不予處罰。上
28 述個人名譽與言論自由發生衝突之情形，於民事責任亦然。
29 是上開刑事不罰之規定，於民事事件非不得採為審酌之標準
30 。故行為人之言論雖損及他人名譽，惟其言論屬陳述事實時
31 ，如能證明其為真實，或行為人雖不能證明言論內容為真實

，但依其所提證據資料，足認行為人有相當理由確信其為真實者，即難謂係不法侵害他人之權利，尚難令負侵權行為損害賠償責任（司法院大法官會議第509號解釋、最高法院96年度台上字第928號判決參照）。

(二)原告主張其任職功學社公司資訊部應用服務部副理，功學社公司先後由資訊長游日亮、執行長兼人資長梁欽貴於106年6月3、5日當面告知原告應予調職至infra部門擔任全球網管，但原告卻爭取回原職務；功學社公司於106年6月8日在系爭聯絡單上載明原告未遵照公司合理調動，違反勞動契約與工作規則，依據員工獎懲辦法第13條第4項「違反勞動契約或工作規則情節重大者」處以解雇等文字，由游日亮、梁欽貴分別於系爭聯絡單「部門主管」、「核決主管」欄上簽名後，而由功學社公司人力資源部向該集團各事業單位發布解僱公告等情，為被告所不爭執，並有系爭聯絡單、功學社公司寄發解僱公告聯絡單之電子郵件、功學社公司刊登在104人力銀行之網頁1頁附卷可稽（見本院卷第81頁、第255-256頁），堪信為真。

(三)原告曾就上列游日亮、梁欽貴分別於系爭聯絡單「部門主管」、「核決主管」欄上簽名後，而由功學社公司人力資源部向該集團各事業單位發布解僱公告等情，對梁欽貴、游日亮提出妨害名譽之告訴，經臺灣新北地方檢察署檢察官以107年度偵字第3046號為不起訴處分後，原告聲請再議，經臺灣高等檢察署檢察長發回續行偵查，復經臺灣新北地方檢察署檢察官以107年度偵續字第238號為不起訴處分在案，亦有上列不起訴處分書在卷足憑（見本院卷第213-216頁、第277-280頁）。臺灣新北地方檢察署檢察官107年度偵字第3046號為不起訴處分書略以：證人即功學社公司人力資源部管理師莊欣雅於偵查中證稱：一開始係告訴人（即原告）在現職表現不佳，故被告游日亮建議將告訴人調離現職，看能不能有好的表現，但告訴人抗拒調動，並自行找被告梁欽貴，被告梁欽貴有向原告表示，該調動是合法調動，請告訴人不要去

01 向新北市政府申訴，因為申訴會造成告訴人自身及公司之傷
02 害，但告訴人仍然向勞工局申訴，故伊與高級專員王詩雅和
03 告訴人訪談，瞭解申訴之始末，伊等與告訴人接洽時，發現
04 告訴人有不適任之情形，故向被告梁欽貴建議解僱告訴人，
05 被告梁欽貴遂決定解僱告訴人，且伊並未收到告訴人主管已
06 經要將告訴人留任之訊息等語，復證人即功學社公司人力資
07 源部高級專員王詩雅亦於偵查中證稱：聯絡單係伊與人力資
08 源部管理師莊欣雅一起製作，一開始係被告梁欽貴要求伊等
09 去瞭解，告訴人向勞工局申訴之狀況，故伊等與告訴人訪談
10 後，經過評估認為原告拒絕調動乙事，已經影響公司治理，
11 故向被告梁欽貴建議解僱告訴人，被告梁欽貴同意後，再由
12 人力資源部發佈公告，另伊並未收到原告主管已經要將告訴
13 人留任之訊息等語，復觀之被告游日亮於106年6月3日發送
14 之電子郵件、告訴人申請勞資爭議調解網頁翻拍照片、新北
15 市政府106年6月12日新北府勞資字第1061090358號函、告訴
16 人於106年6月6日發送之電子郵件、告訴人與被告游日亮之
17 對話錄音光碟及錄音譯文，發現告訴人確實曾有拒絕從管理
18 職位調任到非管理職位之情形，並向新北市政府申訴其向公
19 司請求調回原單位，是依上開證人之證述及書面證據，核與
20 被告梁欽貴辯稱告訴人確實有抗拒調動，且伊未答應要留任
21 告訴人等情大致相符，是上開聯絡單所記載之內容，並非毫
22 無憑據，主觀上自無誹謗告訴人之故意，況上開文字內容，
23 被告二人係基於公司發展及業務需求所為之管理行為，並非
24 空言杜撰，縱令告訴人感到不悅，亦難認被告二人涉有何妨
25 害名譽之犯行等語（見本院卷第215-216頁）；另臺灣新北
26 地方檢察署檢察官107年度偵續字第238號為不起訴處分書亦
27 認：告訴人曾於106年6月6日5時42分許傳送內容略為；對於
28 你所陳述與調度之建議，本人（即告訴人）不認同等語之電
29 子郵件予被告游日亮；告訴人又於106年6月6日16時33分許
30 、18時17分許，傳送電子郵件予被告游日亮、證人即功學社
31 人力資源部員工莊欣雅、王詩雅，電子郵件內容略為：告訴

01 人自承自己因新職位為非管理職而不肯接受公司調度，若日
02 後再有不接受公司合理職位調度安排，告訴人願意無條件自
03 請離職，對不遵守職位調度之事，願意接受公司懲處等情，
04 以上有本署106年度他字第5108號卷第95至97頁告訴人發送
05 之電子郵件影本在卷可稽，堪認告訴人確曾向被告游日亮、
06 證人莊欣雅與王詩雅表達其不接受被告游日亮對其職務之調
07 度安排乃係事實，已非被告2人虛構，與刑法誹謗罪之構成
08 要件已有未合。次觀諸聯絡單之內容，實係功學社不再聘用
09 告訴人之人事命令公告，說明功學社為何不聘用告訴人之原
10 因，其中關於指稱告訴人未遵照公司合理調動、違反勞動契
11 約與工作規則情節重大乙節，乃功學社人力資源部門或被告
12 2人對告訴人不接受職務調度安排一事之主觀意見、評價，
13 告訴人既曾向被告游日亮表達自己不接受功學社對其之職位
14 調度安排業如前述，自不能僅憑告訴人指訴遽認被告2人係
15 虛捏事實而為不利被告2人之認定，無從謂被告2人主觀上具
16 誹謗告訴人之故意，實難對被告2人以刑法誹謗罪責相繩等
17 語（見本院卷第278-279頁），並有106年6月6日下午4時33
18 分電子郵件、106年6月6日下午6時17分電子郵件、陳鐸於10
19 6年6月7日之電子郵件附卷可稽（見本院卷第165-167頁、第
20 211、275頁），雖原告於106年6月6日表達已願意接受公司
21 調動安排，然依陳鐸於106年6月7日之電子郵件（見本院卷
22 第211、275頁）所示，106年6月7日原告與功學社公司資訊
23 部經理陳鐸面談時，在陳鐸並無告知原告可從技術執行與專
24 案管理中任選一項之情況下，原告雖主動表示決定續留KH S
25 ，但其續留條件卻不想發展技術職、也不發展組織人員管理
26 。綜上足見，陳鐸於106年6月7日與原告面談時，原告仍未
27 完全接受功學社公司所安排新職之工作內容，且原告確曾向
28 游日亮、莊欣雅與王詩雅表達其不接受游日亮對其職務之調
29 度安排亦係事實，顯非梁欽貴、游日亮所虛構，且係攸關功
30 學社公司與原告間勞動契約之權利義務，而系爭聯絡單之內
31 容，實係功學社不再聘用原告之人事命令公告，說明功學社

01 公司為何不聘用原告之原因，其中關於指稱原告未遵照功學
02 社公司合理調動、違反勞動契約與工作規則情節重大乙節，
03 乃功學社公司人力資源部門或梁欽貴、游日亮對於原告不接
04 受職務調度安排一事之客觀事實陳述與主觀意見表達，且非
05 僅涉及原告私德而與功學社公司全體員工之公共利益無關，
06 原告既曾向游日亮、莊欣雅與王詩雅表達其不接受游日亮對
07 其職務之調度安排，則依上列說明，被告之言論雖損及原告
08 名譽，惟其言論屬陳述事實時，如能證明其為真實，縱或被告
09 不能證明言論內容為真實，但依上列證據資料，足認被告
10 有相當理由確信其為真實，即難謂係「不法」侵害他人之權
11 利，尚難令負侵權行為損害賠償責任。

12 (四)原告與功學社公司間給付資遣費等事件，雖經臺灣高等法院
13 107度勞上易字第49號確定判決認：「．．．可見被上訴人
14 雖於106年6月5日梁欽貴下達調職命令時拒絕同意，但於翌
15 日旋即又同意接受新職，並獲上訴人最高經營決策主管即執
16 行長梁欽貴同意，始派由游日亮及陳鐸再就調職內進行訪談
17 。雙方既已就被上訴人調派新職一事達成合意，則被上訴人
18 前所為拒絕接受之意思表示，自因兩造重新達成合意而不存
19 在，上訴人再指稱被上訴人無故拒絕調動云云，即非可採。
20 」(見本院卷第63-65頁)，惟經梁欽貴堅詞否認而辯稱梁
21 欽貴並未同意，因為梁欽貴自始至終均未曾有任何同意原告
22 留任之意思表示，至於游日亮在錄音中之陳述，係其自行臆
23 測，且亦未有「執行長已同意留任」之明確表示等語如上。
24 查陳鐸於106年6月7日與原告面談時，原告既仍未完全接受
25 功學社公司所安排新職之工作內容，且梁欽貴並非原告與功
26 學社公司間給付資遣費等事件(臺灣高等法院107度勞上易
27 字第49號)之當事人，自非臺灣高等法院107度勞上易字第
28 49號確定判決效力所及之人，亦不受該確定判決理由之拘束
29 ，尚不得僅依上列確定判決理由即認原告與功學社公司就原
30 告調派新職(含減少新職之工作內容在內)一事已達成合意
31 。又游日亮雖於106年6月7日對話中向原告表示：「…所以

01 細節的部分我會讓Lawrence（即訴外人陳鐸）跟你，你們談
02 一下就是說，好，因為接下來你在這個Team嘛…」、「…
03 那我想你們應該可以好好的合作，大家心態只要對都沒有問
04 題，大家就是一個Team Work。」、「我會跟他講，那你們
05 約個時間你們討論一下這個位置，他的想法是什麼，然後你
06 這邊有什麼規劃，你們兩個討論清楚，到年底我們希望把公
07 司的網路，有哪些東西要改什麼東西要做的，改善計畫，對
08 ，因為你要補上來嘛，就是說這幾個月趕快把它補起來嘛，
09 …」、「他們想法是這樣，我跟你講，他（指執行長梁欽貴
10 ）的想法是這樣，他昨天很生氣啊，找我找HR就上去啦，昨
11 天中午啊，是這樣，可是還好他其實人，後來他也想一想好
12 啦，你如果願意待那沒有問題，我們就改，是因為這樣子，
13 好所以我覺得主管一樣啦，做什麼真的要想清楚，想清楚再
14 做，不然那個傷害就會造成很難挽回」等語，有原告於另案
15 本院106年度勞訴字第197號所提出之錄音譯文可佐（見另案
16 本院106年度勞訴字第197號卷第39-40頁，本院卷第63頁之
17 臺灣高等法院107度勞上易字第49號民事判決第6頁），然游
18 日亮之上列陳述，僅係游日亮之個人意見，而游日亮係功學
19 社公司資訊長即原告「部門主管」、並非功學社公司主掌人
20 事最高經營決策主管，尚須功學社公司執行長兼人資長即梁
21 欽貴「核決主管」之同意（按：陳鐸於106年6月7日與原告
22 面談時，原告仍未完全接受功學社公司所安排新職之工作內
23 容）始生原告與功學社公司就原告調派新職（含減少新職之
24 工作內容在內）一事達成合意之效力。此外，原告就原告與
25 功學社公司就原告調派新職（含減少新職之工作內容在內）
26 一事已達成合意等情，復未能提出其他積極之證據供本院審
27 酌，是梁欽貴此部分之抗辯，即屬有據，足見原告與功學社
28 公司就原告調派新職（含減少新職之工作內容在內）一事尚
29 未達成合意，則原告主張游日亮與梁欽貴明知原告已經同意
30 接受調動之事實，竟於106年6月8日，在有記載不實的原告
31 「未遵照公司合理調動，違反勞動契約與工作規則」等語，

01 並「依據現行員工獎懲辦法第13條第4款『違反勞動契約或
02 工作規則，情節重大者』，處以解僱」等文字之系爭聯絡單
03 上簽名。再指示人力資源部人員將此份侵害原告名譽之系爭
04 聯絡單於當日以電子郵件散佈至全「功學社」集團各事業單
05 位，使「功學社」集團各事業單位共約800位員工知悉此事
06 ，致原告名譽及在公司同僚心中的形象盡毀等語，即屬無據
07 。

08 五、從而，原告依民法第184條第1項前段、第2項、第188條、第
09 195條第1項前段規定，請求被告連帶給付如訴之聲明所示，
10 為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請
11 即失所附麗，應併予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
13 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此
14 指明。

15 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
16 決如主文。

17 中 華 民 國 108 年 7 月 31 日
18 民 事 第 六 庭 法 官 楊 千 儀

19 以上正本係照原本作成。

20 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（需
21 按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）。如委任律師提起上訴者
22 ，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定
23 駁回上訴。

24 中 華 民 國 108 年 8 月 1 日
25 書 記 官 郭 德 釗