

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第36號

上訴人 大萊國際開發股份有限公司

兼法定代理 黃燦玉

人

共 同

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

被上訴人 沈若君

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，上訴人對於中華民國109年10月12日臺灣新北地方法院板橋簡易庭108年板簡字第380號第一審判決提起上訴，經本院於110年5月7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

本件被上訴人未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、被上訴人起訴主張：

(一)被上訴人受僱於上訴人擔任開發人員，負責都更業務開發，薪水每月新台幣（下同）32,000元。上訴人竟於民國（下同）105年12月10日，以不實之業務緊縮為由不當解僱被上訴人，被上訴人乃提起確認僱傭關係存在之訴，經鈞院以106年度勞訴字第27號判決勝訴，上訴人遂於106年7月20日發函請被上訴人回公司上班，並略稱原職原薪復職沒有問題，且所積欠之薪水會於復職當日發放。

(二)但上訴人於106年7月21日被上訴人復職當日，竟捨棄辦公區

內空下來配備完整之辦公桌不用，惡意將原擺放於商品區之一張按摩椅搬離，並搬來空白辦公桌要求被上訴人坐在空無一物且擺放於走道旁之辦公桌，以利上訴人隨時監督查看，該空白辦公桌四周控間狹小，被上訴人不僅無法迴身，進出也要彎曲側身，可見上訴人惡意將被上訴人禁錮於狹小空間予以施暴。再者，被上訴人原業務內容為接聽地主電話及外出拜訪都更客戶，但上訴人安排之座位並未設置有電話，且106年7月21日被上訴人與經理外出看都更現場土地後，公司總務孫翠芸、會計張珪玲受上訴人大萊公司教唆分別以羞辱性言語霸凌向被上訴人稱：「你現已經是行政文書，但現在也沒什麼文書工作讓你做，你就坐在這裡不能外出，外出視同曠工」、「公司可以让你坐一整天不用工作，公司就甘願這樣付你薪水」、「搞清楚是誰付你薪水、不能看人家有錢，就來亂告要錢」、「上個星期已經打電話通知過，我也有聽到」等語，被上訴人就連到對街便利商店買瓶水立即被詢問，連起身上洗手間也會被關切，造成被上訴人心理上的傷害，渾身不自在，隱私完全被窺探。且上訴人於存證信函中亦自承將監視器對準商品區，以此監視被上訴人，此種人身監控手段，嚴重造成被上訴人人格權受損，精神痛苦自屬相當不堪。孫翠芸、張珪玲二人於行為時亦自承係奉公司命令調動被上訴人職務及告誡被上訴人，足見上訴人與該二人共同為加害行為，而上訴人乙○○既為上訴人公司法定代理人，其教唆員工對被上訴人侵害，在公司亦有義務提供復職所需設備及環境卻惡意侵權違反，亦應負損害賠償責任。為此，依民法第184條、第185條第1項前段及第2項、第195條第1項、及民法第227條之1準用同法第195條第1項之規定之法律關係，請求上訴人等人應連帶給付被上訴人450,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、上訴人辯稱：

(一)上訴人因所從事的都更案已無可執行之工作，而有裁減被上

訴人之必要，遂於105年12月11日依勞動基準法第11條第2款規定，終止與被上訴人間僱傭契約。經第一審判決敗訴後，上訴人為避免糾紛，遂於106年7月20日通知被上訴人復職，而因原本之秀朗路辦公處所遭房東收回，被上訴人乃回到新北市○○區○○路○段000號總公司上班。

(二)被上訴人所指稱上訴人終日以羞辱性言語即「搞清楚是誰付你薪水」、「不能看人家有錢，就來亂告要錢」、「教唆繼續實施其加害行為」、「不要臉」等言詞霸凌被上訴人，絕非事實，被上訴人應就其提出侵權行為之要件負舉證責任。另被上訴人就上訴人與其之對話，竟在未經上訴人等人同意之下私自錄音，又自該錄音譯文內容中顯示孫翠芸僅係好意提醒被上訴人外出辦理何事皆應事先向上訴人報備告知或請假，而非外出不知去向，且被上訴人實際上根本無外出之需求，因而上訴人告誡被上訴人上班時間不得任意外出，並無任何違法或不當。被上訴人復職期間扣除假日、特別休假，實際上才上班不到10日，即以此指控孫翠芸、張珪玲二人職場霸凌，並不合理。

(三)依被上訴人所提供之照片可見辦公座位空間寬敞，屬正常座位大小，絕對足夠被上訴人伸展，甚至睡覺翻滾均可。又被上訴人座位旁均為空曠空間，並可自由將辦公桌移動，調整至其個人認為舒適之空間大小，且被上訴人從未反應座位太小，其本人還可以回頭與後方座位的人談話，縱被上訴人寄發予上訴人之存證信函內亦未提及此事，因而被上訴人稱上訴人將其座位放至於孤立位置云云，顯屬無據。而監視器部分，因上訴人係辦公場所，人來人往、進進出出，該監視錄影設備已裝設數十年，且該錄影鏡頭並未對準被上訴人，也無人在監視被上訴人。另外，被上訴人指稱公司並未提供電話供其使用，並提出照片，然該照片係上訴人裝設電話前所拍攝。

(四)又上訴人乙○○並未指使員工對被上訴人進行告誡，由檢察事務官勘驗之「106年7月24日大萊公司1樓辦公室監視器錄

01 影畫面」可看出，當時二位同仁即張珪玲及訴外人李錫山係
02 看著訴外人許先生，並非看著被上訴人。被上訴人也未能舉
03 證上訴人乙○○確有教唆情事，自無從令其負連帶賠償責任
04 。

05 三、原審為被上訴人部分勝訴、部分敗訴之判決，判命上訴人大
06 萊公司與上訴人乙○○應連帶給付被上訴人10萬元，及自
07 108年4月25日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
08 息。上訴人二人就其敗訴部分不服並提起上訴，併聲明：(一)
09 原判決不利於上訴人部分廢棄，(二)上開廢棄部分，被上訴人
10 在第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：請求駁回上訴。
11 至於被上訴人原審併請求孫翠芸、張珪玲負連帶賠償責任遭
12 敗訴部分，被上訴人並未提起上訴，此部分已告確定，非屬
13 本院審理範圍，併予敘明。

14 四、兩造不爭執之事實：

15 (一)被上訴人自104年8月10日起受僱於上訴人大萊公司，擔任都
16 更開發人員，每月薪資32,000元。惟上訴人大萊公司於105
17 年12月10日以「開發業務將縮小編制並漸漸轉型」為由而資
18 遣解僱被上訴人。

19 (二)被上訴人於遭解僱後對上訴人大萊公司提起確認僱傭關係存
20 在之訴（下稱前案），經本院106年度勞訴字第27號判決、
21 臺灣高等法院106年度勞上字第100號判決、最高法院109年
22 台上字第1158號民事裁定駁回上訴確定在案。

23 (三)被上訴人於106年7月19日寄存證信函予上訴人，要求原職原
24 地原薪復職，上訴人則於106年7月20日發函通知被上訴人按
25 前案第一審判決復職，回復原職原薪，然被上訴人原工作地
26 點即新北市○○區○○路辦公室因已不續租，要求被上訴人
27 至新北市○○區○○路○段000號一樓總公司辦公室上班，
28 被上訴人遂於106年7月21日復職，並在總公司辦公室上班。

29 五、本件爭執點：

30 (一)上訴人大萊公司是否有違反勞動基準法第10條之1的事由？

31 (二)上訴人乙○○有無指示對被上訴人為辦公室不當配置？

01 (三)被上訴人依民法第184條第1項、第2項、第185條、第227條
02 之1、第195條，對上訴人二人請求人格權受損之精神損害賠
03 償，有無理由？金額為何？

04 六、本院判斷如下：

05 (一)就上訴人大萊公司是否有違反勞動基準法第10條之1的事由
06 而言：

07 1.按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之
08 工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其
09 變更亦應由雙方自行商議決定。惟如雇主確有調動勞工工
10 作必要，應依勞基法第10條之1：「雇主調動勞工工作，
11 不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一基於企
12 業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有
13 規定者，從其規定。二對勞工之工資及其他勞動條件，未
14 作不利之變更。三調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
15 四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五考量勞
16 工及其家庭之生活利益。」規定，依此作為判斷雇主調動
17 勞工是否合法，有無符合勞資雙方權益及有無違反誠實信
18 用原則之具體化基準。

19 2.再按雇主縱使維持原有職稱與工資等勞動條件，但若調動
20 之新工作將造成勞工人格權的損害，亦非屬合法之調職。
21 而人格上的精神性利益並不能僅以金錢計算，亦即造成人
22 格權受損之不利益待遇，應該解釋為不僅只有降調、減薪
23 等經濟層面上給予不利益對待，也包含在精神層面上給予
24 不利益之對待。因此，雇主對於勞工所為之調動行為，縱
25 使在薪資等經濟層面上並未帶來不利益的結果，如在精神
26 層面上給予不利益，亦應認為該當於不利益待遇。

27 3.經查，「上訴人（即本件被上訴人，下稱甲○○）於秀朗
28 路辦公室之工作處所，除有辦公桌外，尚有電腦、電話、
29 文具等設備，然復職後甲○○工作之總公司辦公室僅一張
30 辦公桌，桌上無任何電腦、電話、文具等設備，且甲○○
31 復職後主要工作是在辦公室接聽電話回答地主來電有關都

更業務進展之詢問，然被上訴人（即本件上訴人大萊公司，下稱大萊公司）卻不給甲○○電話，要求甲○○到別人的辦公桌接聽電話，造成甲○○諸多不便，堪認甲○○復職後之辦公環境顯然較以前不利，何況裝設一支電話花費並不高，大萊公司卻捨此不為，顯有使甲○○知難而退、不讓甲○○復職之不當動機存在，其所為勞動條件不利之變更，難認符合勞基法第10條之1規定。又甲○○復職後下午係與其主管即開發部經理證人許克亘一同外出拜訪客戶，顯見仍有外出與客戶接洽之必要，且甲○○經主管許可外出，主管亦知悉甲○○之去處，然大萊公司卻認為違反規定，且派總務孫翠雲及會計張圭玲告誡甲○○不可外出，此亦有甲○○所提106年7月24日孫翠雲、張圭玲間與甲○○對話之錄音譯文可憑，是大萊公司僅要求甲○○接聽電話，又要求使用其他員工辦公桌上之電話，在其他員工辦公桌答覆地主問題，且禁止甲○○繼續原來外出與地主之聯繫之工作，否則派人予以告誡，此工作內容及環境之變更，同時對甲○○造成人格權受損之不利益待遇，甲○○在精神層面上受到較原職及原工作設備更不利益之對待，足認大萊公司於甲○○復職後所為之調動不符合勞基法第10條之1規定。」等情，業經台灣高等法院106年度勞上字第100號確定判決認定屬實，具有爭點效之效力，並有被上訴人提出上訴人大萊公司秀朗路辦公室之被上訴人辦公桌照片、總公司辦公室內之被上訴人空白辦公桌照片、被上訴人同事及空位照片及臺灣新北地方檢察署106年度他字第5826號勘驗筆錄及所附106年7月24日上訴人大萊公司總公司一樓辦公室監視器錄影畫面截圖、孫翠芸、張珪玲與被上訴人間錄音譯文等件為證（見原審卷第34至35頁、第47至49頁、第201至205頁、第373至375頁、第495、497頁），自應認定為真實。

4.從而，上訴人大萊公司確有違反勞動基準法第10條之1的事由，應可認定屬實。

01 (二)就上訴人乙○○有無指示對被上訴人為辦公室不當配置一節
02 而言：

03 1.上訴人大萊公司於106年7月20日以通知被上訴人應於106
04 年7月21日復職，並強調是「恢復原職原薪」，此有存證
05 信函可稽（見原審卷第39頁）。該信函既以公司名義發出
06 ，併加蓋公司大小章，上訴人乙○○身為公司負責人，自
07 應認定為其所知悉。被上訴人既然恢復原職原薪，顯然其
08 復職後主要工作仍是在辦公室接聽電話回答地主來電詢問
09 有關都更業務進展之問題，但被上訴人復職後工作處僅有
10 一張空白辦公桌，桌上並無任何電腦、電話、文具等設備
11 ，且要求被上訴人到別人的辦公桌接聽電話，其辦公室顯
12 有不當配置等情，已如前述。

13 2.查上訴人乙○○曾於106年7月間左右，與公司許克亘經理
14 、特助林哲正、訴外人謝再盛開會討論被上訴人回來要付
15 她錢的問題，此有台灣高等法院108年度上易字第1364號
16 判決書可稽（見原審卷第471頁），另外總務孫翠芸於原
17 審也陳稱：「我對於原告（即被上訴人）所說的那些話都
18 沒有惡意，只是轉達公司老闆的意思」、「因為工作部分
19 我是依照公司老闆的指示，只是轉達上級的話」等語，會
20 計張珪玲也為相同的陳述（見原審卷第482至483頁），而
21 審酌前述被上訴人所提106年7月24日與孫翠雲、張珪玲間
22 對話之錄音譯文所示，孫翠芸表示：「你現在開始來到公
23 司上班了，那法院那個許先生證詞也有說，你現在不需要
24 跑地主，你只需要做文書工作就好了…你一直跑出去也不
25 告知公司你的去向…我先跟你告誡」、「你現在是來公司
26 上班，公司就從21號要付你薪水，你就要照公司的規定」
27 、「到現在5點30分了，你也沒說你去哪裡喔，那你也沒
28 告假，哪我只是要告訴你而已，告誡你而已…」，張珪玲
29 也表示「禮拜五也有打電話通知過，我也有聽到。」等語
30 ，足見上訴人乙○○對於被上訴人復職後的薪資及工作內
31 容情形已清楚知悉，並且要孫翠芸、張珪玲二人轉達一定

01 的指示。而上訴人大萊公司一樓辦公室面積不大、人數不
02 多，辦公桌擺設方式一目瞭然，此有台灣新北地方法檢察
03 署勘驗筆錄相關錄影畫面節圖可稽（見原審卷第373、375
04 頁），則上訴人乙○○於被上訴人復職後，置其辦公桌上
05 無任何電腦、電話、文具等設備於不顧，且要求被上訴人
06 到別人的辦公桌接聽電話，甚至要孫翠芸、張珪玲二人轉
07 達告誡被上訴人有關工作內容及報告行蹤事由，顯見其確
08 實對被上訴人之辦公室有不當配置之事實無疑。

09 (三)就被上訴人依民法第184條第1項、第2項、第185條、第227
10 條之1、第195條，對上訴人二人請求人格權受損之精神損害
11 賠償而言：

12 1.查上訴人乙○○所為，已違反勞動基準法第10條之1有關
13 保護勞工之規定，應依民法第184條第2項規定，對被上訴
14 人負侵權行為之損害賠償責任。又上訴人乙○○故意將被
15 上訴人復職後之勞動條件進行不利之變更，始終未提供被
16 上訴人於復職使用辦公桌所需之電腦、電話、文具等設備
17 ，自屬剝奪被上訴人應有之勞動條件，已侵害被上訴人之
18 工作權之人格尊嚴，並超越一般人社會生活所能忍受之程
19 度，且情節重大，而此一工作尊嚴之人格權應屬民法第
20 195條第1項所定「其他人格法益」，自可認定被上訴人因
21 此受有精神上之痛苦且情節重大。是被上訴人主張其精神
22 上因此受有損害，依上開規定請求上訴人乙○○賠償其所
23 受非財產上之損害即精神慰撫金，洵屬有據。且按法人對
24 於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損
25 害，與該行為人連帶負賠償之責任，民法第28條定有明文
26 。上訴人乙○○係執行公司職務加損害於被上訴人，則上
27 訴人大萊公司自應與上訴人乙○○負連帶賠償責任。

28 2.再按精神慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力
29 與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額，該金額是
30 否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方
31 之身分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院51年台

上字第223號判決先例參照)。原審審酌兩造之身分、年齡、教育程度、社會地位、經濟能力、上訴人乙○○侵害行為程度、被上訴人遭侵害之工作期間及所受之精神痛苦等一切情狀，認被上訴人請求上訴人大萊公司、乙○○連帶給付精神慰撫金450,000元，尚嫌過高，應予核減為100,000元，應屬適當。

七、綜上所述，被上訴人依民法第28條、第184條第2項、第195條等規定，請求上訴人大萊公司及上訴人乙○○連帶給付100,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日即108年4月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審為上訴人二人一部勝訴、一部敗訴之判決，並無不合。上訴意旨就其敗訴部分指摘原判決不當，聲明廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	110	年	5	月	28	日
				勞	動	法	庭	審	判
						法	官	張	誌
							法	官	洋
								吳	幸
								劉	以
								全	

以上正本證明與原本無異
不得上訴

中	華	民	國	110	年	5	月	28	日
						書	記	官	許
									慧
									禎