

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第48號

原告 劉恕民
被告 蘇立瑩
洪乃權

共同

訴訟代理人 古旻書律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109年3月5日辯論終結，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、原告起訴主張：

(一)、原告原受僱於訴外人奇景光電股份有限公司（下稱奇景公司），於民國（下同）106年4-5月間為年度績效考核時，先由員工即原告自我評分後，再由原告之主管即被告洪乃權為考評，依奇景公司之考績辦法，各級主管進行考績評估作業時，應與被考評者進行考核面談，然被告洪乃權卻未先與原告就考績表上所有項目進行面談，被告洪乃權所指定加簽之訴外人宋尤昱協理，亦未先與原告為績效面談，即均逕對原告為績效考核，嗣被告洪乃權即向原告表示，因原告表現不佳，原所屬單位已不需要原告，希望原告轉至奇景公司其他單位等語。惟依奇景公司之輔導制度實施管理辦法，若員工績效不佳，其直屬主管必須具體告知改善計畫項目及具體方案後，經核定即開始執行。然被告洪乃權未先要求原告填寫績效改善單，亦未先以輔導方式提升原告工作表現，且其對原告所為上開106年間之績效考核，並未依公司規定由上兩級主管核定，其即逕行對原告為「M-」之考績，並於考績紀錄上，表示原告「分析手法待加強、對內部溝通協調能力待加強、對客戶處理手法待加強」云云，當時亦未告知原告上開考績結果，致原告不知其績效評估結果，也不知應改善之項

目，導致原告未在期間內得知考績結果，失去正常之考績申訴流程，且嗣後開立之輔導單上無主管核決及簽名，申請單上所載之輔導原因，又與績效評估表上所載不符，實有諸多疑點。是被告洪乃權對原告上開之考評等行為，業已違反奇景公司之考績程序規定、輔導制度實施管理辦法及公司之行為準則。且原告就上開考評年度之工作表現，因原告從事之故障分析工作、IC問題處理得宜，已使服務之客戶EPSON公司，使用更多型號之產品，因而與奇景公司有更多之專案合作，另客戶Sharp公司亦量產順利，絕無考績紀錄表所稱分析手法待改善，及對內溝通及對客戶之溝通有何問題之情形，況兩個完全不同的產品線（即原告同時負責奇景公司之關係企業承景科技股份有限公司「下稱承景公司」，及恆景科技股份有限公司「下稱恆景公司」之FAE業務），其分析手法不同，亦有不同之客戶群及不同之公司內部作業單位，但宋尤昱與被告洪乃權之考核理由竟完全一樣，亦與事實不合。嗣原告因被告洪乃權上開要原告轉至奇景公司其他單位之表示，經原告向董事長表達轉職意願後，奇景公司乃於106年6月間，將原告安排至恆景公司擔任非主管職，新工作內容係做測試之工作，然被告洪乃權於原告轉職至恆景公司後，卻未徵人交接原告原在奇景公司之工作，導致原告雖已在恆景公司任職，卻仍要繼續處理原在奇景公司之工作，原告需同時處理兩間公司之工作，造成工作上莫大之壓力。是被告洪乃權上開對原告之績效考評及未找人交接原告原來工作等行為，已對原告構成民法之侵權行為，侵害到原告之工作權，致原告受有損害。

(二)、又原告於106年6月間欲轉職至恆景公司之職務前，曾先自行找到奇景公司之關係企業，即立景光電股份有限公司（下稱立景公司）之一職缺，但該公司副總表示該職缺要再晚半年才需要，當時伊曾詢問奇景公司之人資長即被告蘇立瑩，可否仍留在奇景公司做兼職，以服務原來之客戶，或辦理留職停薪，等到立景公司上開職缺需要時，其再轉到該工作，然

當時被告蘇立瑩即詢問其何不選擇資遣，惟為其當時所不考慮。其後因奇景公司之人資人員紀芙玉，於同年6月間告知原告，如轉至恆景公司任職，原有之薪資及職等均照舊不會改變，原告因此同意轉職至恆景公司該職缺，詎料經過三、四週後，於106年7月7日台南奇景光電公司之人資人員，竟通知原告恆景公司新工作地點雖仍在新竹，惟薪水降至每月新臺幣（下同）13萬元，職等則降至10職等。原告當時擔心奇景公司及其關係企業，日後會採取將原告薪水不當降到基本工資後，再資遣原告之不利手段壓迫原告離職，故於7月7月當天回家與配偶討論是否要考慮資遣後，於106年7月10日與被告蘇立瑩商談資遣之條件，詎被告蘇立瑩卻當場拿出被證一之自願資遣切結書予原告，表示此時資遣對原告係較好之選擇，否則原告於恆景公司任新職，如三個月評核未過，屆時資遣不見得會給予資遣費云云，並要求伊當場在被證一文件上簽名蓋手印，雖伊表明要將該文件帶回家與配偶討論後，再決定是否簽立，卻遭被告蘇立瑩拒絕，因被告蘇立瑩為人資主管，其不想當場與被告蘇立瑩吵架，始簽署被證一之文件，惟因被告蘇立瑩要求其簽立時，未給予法定之三日審閱期，是該被證一切結書之約定應係無效。嗣原告於簽署該等文件後，仍想繼續於恆景公司任職，故寄發電子郵件給董事長，表達繼續留任公司之意願，然董事長卻回覆原告離職作業已完成無法變更等語，惟依規定公司向勞工處為資遣通報，只須在資遣生效日十天前即可，故奇景公司只須於106年7月28日前申報即可，卻提早於106年7月25日為之，更顯其欲讓原告去職之不法意圖。是原告本來依奇景公司之規定，得以繼續留任該公司並做兼職之工作，或辦理留職停薪，然被告蘇立瑩卻利用話術，一直引導原告進行資遣，並用降薪為手段，復要求原告簽立自願資遣切結書等文件，終致原告於106年8月8日離職，故被告蘇立瑩所為，亦係以侵權行為為侵害到原告之工作權，並致原告受到損害。

(三)、原告目前為2020年台灣半導體高階主管峰會之諮詢委員、交

通大學資訊科學與工程博士候選人，並陸續獲邀在大學院校為專題演講，亦曾獲選為108年度成功大學工程科學系系友傑出成就獎，可見原告具有專業能力。又奇景公司當時雖以業務縮減為由資遣原告，然公司並無業務縮減之情，此僅係被告二人為完成原告之資遣程序所編造之理由，而此等離職原因，亦造成原告日後求職備受困難。又原告因被告二人上開之侵權行為，受有：六個月薪資1,028,400元、中秋獎金81,900元、106年度配股損失31,650元、醫療住院費用25萬元、精神賠償100萬元之損害。惟原告目前依侵權行為損害賠償之法律關係，僅先一部請求80萬元，並聲明：被告二人應給付原告80萬元。

二、被告之答辯：

(一)、被告洪乃權原為原告之主管，原告原所屬部門為行銷暨業務中心，其擔任處長一職，該部門主要任務為客戶服務與技術支援，於106年4月間年度考核作業開始後，原告依奇景公司考核作業規定，先完成自評作業，被告洪乃權接續辦理主管考核作業，並與被考核之原告晤談。因原告就上開兩個工作重點表現不佳，原告雖自我評分為「Good」，然被告洪乃權為求慎重，於評定原告之績效考核前，亦先請原告在訴外人恆景公司之主管，即訴外人宋尤昱協理加簽意見後，最後被告洪乃權就105年4月至106年3月間，原告年度之整體表現，與宋尤昱協理達成一致之看法，均認為原告有分析手法待加強、對內部溝通協調能力待加強、對客戶處理手法待加強等工作表現不佳情形，故將其績效考核評定為「Meet-」，因原告所屬部門，其直屬於中心主管，依奇景公司之規定，係由被告洪乃權直接核定其考績。嗣被告洪乃權並本於主管職責，與原告溝通考績評定結果並勉勵改進事項。而原告因被告洪乃權之告知，知悉其工作表現有待改進後，於當時即自行接續至奇景公司其他單位，尋找轉任該公司其他職務而未果，之後並向人資長即被告蘇立瑩詢問有無轉任奇景公司其他職務等機會、擔任顧問，並主動提起可否被資遣之舉動。

嗣因原告之工作內容為FAE（產品工程師），乃專為客戶解決產品問題，故奇景公司於106年6月間應原告之轉職要求，當時曾有意將原告安排至子公司恆景公司之測試工程部，從事產品測試與問題解決等工作，就職務內容言，與原告原從事者實屬相同，亦符合原告所學及職能，工作地點亦在新竹辦公室，月薪為147,200元，原告一開始亦同意此安排。惟因原告其後於奇景公司人事作業完成之前，又改為要求被資遣，故原告最終於離職時仍受雇於奇景公司，並未完成調動程序。

(二)、依奇景公司之規定，並未強制要求對績效考核為「M-」之員工進行輔導，其他工作表現不佳情形是否須進行輔導，則可由主管判斷是否偏離主管期待，決定是否進行輔導，被告洪乃權鑒於原告工作狀況待改善，本於主管職責於原告同意轉任恆景公司後，開出輔導單，指定原告在恆景公司之主管宋尤昱進行輔導，並已發出電子郵件通知原告，是以被告洪乃權已按奇景公司考核作業流程辦理，並與原告就工作內容及考評進行溝通、勉勵，並安排工作輔導，原告亦知悉其考績不佳之原因，是被告洪乃權並無未按奇景公司規定對原告進行輔導之情形，惟後續因原告又改而要求被資遣，故輔導作業始無法繼續進行。況原告原本工作職責即已包括恆景公司及奇景公司產品工程師之工作，並無原告所指伊調至恆景公司時，兩邊工作都要作之情，且奇景公司於106年7月10日同意原告所提資遣離職後，原告於106年7月21日即已完成交接且未再出勤，亦無原告所謂負擔過重或未能交接工作之問題。是以被告洪乃權上開對原告之績效考核等行為，並無對原告構成民法侵權行為可言。

(三)、又原告知悉前揭績效考核評定結果後，因知悉工作表現有待改進，曾向被告蘇立瑩表達轉任奇景光電公司其他職務意願，因當時奇景光電公司並無適合原告之職務需求，原告遂要求以資遣方式為其辦理離職以領取資遣費，其後原告雖又再次提議不離職，改為轉任恆景公司相關職務，並業經奇景公

司同意其調往恆景公司任職，然原告復於106年7月7日改變心意，要求奇景公司資遣，奇景公司體恤原告為資深員工，綜合衡量人力需求及原告意願後，乃同意原告之要求以資遣方式為其辦理離職，原告則於106年7月10日簽署自願資遣切結書、資遣費明細確認單、離職證明書、離職申請單、離職保密義務聲明書等文件，於106年8月8日離職，奇景公司並已依約完成資遣費之給付，再佐以原告之學經歷、年紀及社會歷練，可見資遣原告乙事乃經原告仔細思考後所為之決定，原告係自願與奇景公司達成，以資遣方式離職之合意，要無任何原告所稱遭被告蘇立瑩誤導或遭強迫之情。至原告主張資遣通報是否完成乙事，實與被告等是否成立侵權行為無涉。況且原告既已與奇景公司達成以資遣方式離職之合意，並有簽署自願資遣切結書等離職文件之舉，足為該合意之佐證，殊無原告得片面以奇景公司尚未完成資遣通報，其即得撤回離職意思表示之理。且原告配偶於原告甫離職後之106年8月14日，向奇景公司表示原告有醫療上急用之資金需求，被告蘇立瑩甚且本於照顧離職員工之美意，居中協調後特例應原告配偶所請，將原訂資遣費撥付日自106年8月底，提前至106年8月15日，是奇景公司非但已依約支付1,228,367元資遣費予原告，甚且係被告蘇立瑩為了體諒原告處境居中協調，使奇景公司特例提前撥付，程序上顯屬完備。故被告蘇立瑩之所為，亦無對原告構成侵權行為可言。

(四)、被告二人實無任何原告所指侵權行為存在，業如前述，則原告自不得向被告二人請求損害賠償。又原告主張本件考核發生於000年0月間，而其對被告蘇立瑩所指摘關於離職部分，則發生於000年6、7月間，然原告遲於108年7月9日始提起本件訴訟，其請求權之行使，顯亦已罹於2年之時效。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)、原告前任職於奇景公司，離職前職稱為行銷及業務中心技術

01 處長，被告奇景公司已於106年7月10日，對原告進行資遣預
02 告，離職生效日為同年8月8日，原告於106年8月8日自奇景
03 公司離職，奇景公司已於106年8月15日給付原告資遣費1,22
04 8,367元（見本院勞訴卷一第215頁）。

05 (二)、106年6月至8月間，被告洪乃權時為奇景公司執行副總，被
06 告蘇立瑩當時則為該公司之人資長（協理）。

07 (三)、原告於105年11月至106年7月間，於奇景公司子公司恆景
08 公司兼任客戶服務之工作，宋尤昱當時為其於恆景公司之主
09 管。

10 (四)、依原告106年度考核結果系統紀錄表（2017Performance Rev
11 iew）所示，原告先自評為「Good」，嗣被告洪乃權於同年4
12 月25日先指定宋尤昱加簽，宋尤昱於106年4月26日，對原告
13 之工作表現評定為「M-」等，並於評論欄記載原告「1.分析
14 手法待加強。2.對內部溝通協調能力待加強。3.對客戶處理
15 手法待加強」等語；被告洪乃權於同年5月2日評核時，記載
16 ：同意YY（即宋尤昱）給的Rankng」即「M-」等，並再於同
17 年6月2日為同意評分之記載，亦即該日核定原告之考績為「
18 M-」等第，且評定原告有：1.分析手法待加強。2.對內部溝
19 通協調能力待加強。3.對客戶處理手法待加強之情形（見本
20 院勞訴卷一第305-311頁之被證3影本）。

21 (五)、原告於106年7月10日，與被告蘇立瑩會面，並在被證1之自
22 願資遣切結書、被證8之資遣費明細確認單、離職證明書、
23 離職申請單、離職保密義務聲明書之文件上簽名、按指印。
24 （見本院勞訴卷一第121、第327-333頁）。

25 四、本件爭點及本院之判斷：

26 茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、被告蘇立瑩
27 是否故意引導及以降薪為手段，要求原告以資遣方式自奇景
28 公司離職？被告蘇立瑩是否對原告構成民法之侵權行為，並
29 侵害到原告之工作權？(二)、被告洪乃權對原告所為106年度
30 考績評分等之行為，是否對原告構成民法之侵權行為，並侵
31 害到原告之工作權？(三)、原告本件依侵權行為法律關係，對

01 被告為請求，有無理由？如有理由，則原告得請求被告賠償
02 之金額為多少？茲論述如下。

03 (一)、被告蘇立瑩是否故意引導及以降薪為手段，要求原告以資遣
04 方式自奇景公司離職？被告蘇立瑩是否對原告構成民法之侵
05 權行為，並侵害到原告之工作權？

06 1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
07 。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。民法
08 第184條第1項固定有明文。次按當事人主張有利於己之事實
09 者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條本文亦有
10 明文。準此，侵權行為之成立，須行為人因故意或過失不法
11 侵害他人權利，即須具備歸責性、違法性，並不法行為與損
12 害間有相當因果關係，始能成立，又主張侵權行為損害賠償
13 請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。最高
14 法院亦著有100年度台上字第328號判決可參。

15 2、原告固主張被告蘇立瑩故意引導及以降薪為手段，且於106
16 年7月10日，要求其簽署自願資遣切結書等文件，拒絕伊帶
17 回該等文件與家人討論，未讓其有考慮之時間，該等文件之
18 約定，因違反審閱期而無效，且被告蘇立瑩對其成立侵權行
19 為等語，然為被告所否認。經查，原告於開庭時已陳稱表示
20 ：…因為洪乃權沒有跟伊談伊考績表上的所有項目，他就說
21 這個單位不需要伊，他希望伊轉到其他單位…但是本件洪乃
22 權並沒有這樣，沒有依照奇景公司的輔導制度實施辦法的規
23 定來輔導伊，…所以伊就去問董事長有無其他單位，可以符
24 合伊的專長，伊可以轉到那邊，董事長叫伊自己去問，伊有
25 問到立景光電公司，跟奇景是關係企業，…但是立景光電公
26 司的副總說該職缺可能要再晚半年才需要，後來公司有意安
27 排伊到奇景的關係企業恆景公司的一個非主管職缺，因為伊
28 從105年11月至106年7月間，伊一直也有在該公司兼做客戶
29 服務的工作，伊因為公司的安排，伊也去了恆景公司該職務
30 去做，…因為新工作是做測試的工作，伊做了三、四個禮拜
31 ，伊也希望該工作的主管可以給伊績效改善單，到了106年7

月7日台南奇景光電的人資人員告訴伊，伊的薪水、職等降了，薪水從16萬降到13萬，職等從11降到10，工作地點都在新竹，…伊就回家跟伊太太討論，是否要仔細考慮資遣，怕他們之後薪水會把伊降到基本工資，再做資遣，…後來106年7月10日當天伊去跟被告蘇立瑩談，看資遣的情況怎麼樣等語（見本院勞訴卷一第211-212頁），即顯示原告於106年6月間，知悉考績結果不好後，曾詢問是否能轉職，嗣後並與其配偶討論是否以資遣方式離開公司，並於之後再向被告蘇立瑩詢問資遣條件等情，再參諸原告於同年7月10日當天，確已當場在被證1之自願資遣切結書、被證8之資遣費明細確認單、離職證明書、離職申請單、離職保密義務聲明書之數份文件上，簽名並按捺指印，已如前述，佐以原告簽立上開文件時之年紀、學經歷及已有之社會歷練，再觀諸上開文件之文字內容及用語，並非艱澀難明，且原告從與其妻討論是否被資遣至簽立上開文件，業已經過數日等情，堪認原告係經過相當時間考慮後，本於自己之意思，決定並同意與奇景公司達成以資遣方式，自該公司離職之合意，始簽立上開文件，難認其係遭受到被告蘇立瑩之誤導或被迫所為。至原告雖另主張：係遭被告蘇立瑩以降薪為手段，且於106年7月10日，遭其當場要求簽立上開文件，並拒絕讓其先帶回家與家人討論，伊當時因不想與被告蘇立瑩吵架始簽立云云，然此為被告所否認，而原告就此並未進一步舉證證明，且查，上開文件之簽立與否，既關係到原告是否仍任職於奇景公司，對原告已有所影響，衡諸常情，倘原告當時並無同意簽立該等文件之意，斷無僅因不想與被告蘇立瑩吵架，即率予違背自己意思簽立之理？是原告此部分之主張，核與常情不符而不可採。

3、至原告雖於簽立上開文件後，於同月20日寄發電子郵件予奇景公司之董事長吳炳昇，表達其願再轉任先前公司所擬為其安排之恆景公司職務之意思，並提出吳炳昇回覆其之電子郵件影本一份為憑（見本院勞訴卷一第263頁），惟查，此核

01 係原告於與奇景公司達成上開以資遣方式離職之合意後，嗣
02 後單方面再另行生起之想法，無從以此反推原告先前並無與
03 奇景公司，達成以資遣方式離職之合意。

04 4、從而，原告於106年7月10日簽立上開文件，與奇景公司達成
05 以資遣方式自該公司離職之合意，並於同8月8日發生離職之
06 效力，係本於原告自己之意思決定而為，難認被告蘇立瑩有
07 以話術誤導、以降薪為手段，或強行要求原告而為之，原告
08 亦非被迫簽立上開文件，而自奇景公司離職，則原告主張被
09 告蘇立瑩對其構成侵權行為，侵害其工作權乙節難以成立，
10 原告進而依侵權行為之法律關係，訴請被告蘇立瑩賠償其損
11 害，於法無據，不應准許。

12 (二)、被告洪乃權對原告所為106年度考績評分等之行為，是否對
13 原告構成民法之侵權行為，並侵害到原告之工作權？

14 1、按侵權行為之成立，必須行為人為故意或過失且具不法性之
15 行為，並該不法性行為與被害人所受損害之間，具有相當因
16 果關係，始能成立，已如前述，且所謂相當因果關係，係指
17 依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事
18 後審查，認為在一般情形上，有此環境，有此行為之同一條
19 件，均發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條
20 件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形
21 上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必然皆發
22 生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實
23 而已，其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院98年度
24 台上字第1953號裁判意旨參照）。是以具有相當因果關係，
25 係以行為人之行為所造成的客觀存在事實，為觀察的基礎，
26 並就此客觀存在事實，依吾人智識經驗判斷，通常均有發生
27 同樣損害結果之可能者，該行為人之行為與損害之間，即有
28 相當因果關係，反之，若不必然皆生此結果時，即難謂其間
29 有相當因果關係。

30 2、原告主張被告洪乃權未依奇景公司規定之考核程序及輔導辦
31 法，對其進行績效考核之面談及輔導，且未讓其辦理工作交

接，致其需同時擔任兩部分之工作，造成其工作壓力，已不法侵害其工作權，對其構成侵權行為，然為被告洪乃權所否認，並以前揭情詞置辯，則原告自應就被告洪乃權之行為，具有侵權行為之不法性，並與其所主張之受損害間，具有相當因果關係，負舉證之責。經查，依被證5奇景公司之考績辦法，於「考績作業」該項第二點，記載：各級主管進行考績評估作業時，應與被考評者進行考核面談，期以雙向溝通之方式，達成考績作業應有之目標（見本院勞訴卷一第315頁），該績效考核作業之程序規定，係奇景公司為使其主管於考核部屬時，能以雙向溝通之方式，讓考績作業能達成應有之目標，該目標即係同辦法首項所揭示之「考績目的」，亦即「公平評定員工工作績效，進而促成同仁工作創新與改善」、「期由公平客觀之標準評估員工之工作表現，並以其結果對應個人相關之福利待遇，從而有效提升工作品質與效率」（見同上卷同一頁），是上開考績作業之程序規定，乃係奇景公司為達成其考核作業之公平客觀，以及促進同仁工作創新、改善，提升工作品質、效率之目標，所為之公司內部人事考評作業規範，核與一般法令規定並不相同，縱使有所違反，亦難認具備並該當對被考核者權利侵害之「違法性」要件。是本件姑不論兩造間，就被告洪乃權於106年間對原告為考績核定前，是否有先對原告進行面談，尚有爭執，縱使（假設語氣）未為之，亦無從憑此即謂被告洪乃權之考核行為，對原告已具有侵權行為之違法性。況依上開所述，原告係本於自己後來之考量，而與奇景公司合意以資遣方式自奇景公司離職，故縱認（假設語氣）被告洪乃權於核定原告考績前，未與原告進行面談，致在考評作業程序上未盡完備，惟被告洪乃權此等行為，核諸通常之情形，亦不當然即會導致原告嗣後自奇景公司離職之結果，故被告洪乃權之行為，亦與原告所稱其之損害間，未具有相當之因果關係。

3、再查，被證4奇景公司之人事規章，其中第1.0、2.0條規定，為協助該公司績效不佳之同仁有能力擔任本職工作或轉任

他職，該公司擬定輔導制度實施管理辦法，其中受輔導人員之範圍，包括有工作表現不符主管期待之同仁（見本院勞訴卷一第313頁）。又被告洪乃權主張其對原告為系爭績效考核後，認原告工作狀況待改善，遂本於主管職責，於原告原同意轉任恆景公司後，已對其開出輔導單，指定原告在恆景公司之主管宋尤昱進行輔導，輔導期間自106年7月1日起至9月30日止，並已發出電子郵件通知原告，惟後續因原告又改而要求被資遣，故輔導作業始無法繼續進行乙節，已據被告提出被證6奇景公司輔導案件申請表、106年6月27日人資部門致原告之電子郵件及回執影本各一件在卷為憑（見本院勞訴卷一第319-323頁），堪信為實在，再參以被告洪乃權係於106年6月2日核定原告之考績，已如前述「不爭執事項第(四)點」，則被告洪乃權委由宋尤昱自同年7月1日起，對原告實施績效輔導改善作業，後續因原告合意被資遣而未繼續實施，亦難謂與奇景公司之輔導制度實施管理辦法有何不合，且核此輔導事項進行之細節與內容，亦與侵權行為之構成無涉。是原告主張被告洪乃權未依奇景公司之輔導制度實施管理辦法，對其先進行輔導，即要其轉任其他職務，已違反公司之上開辦法，對其構成民法之侵權行為乙節，亦不可採。至原告另主張被告洪乃權未安排他人交接其原有職務，致其同時須從事兩邊之工作，造成其工作之壓力，亦對其構成侵權行為乙節，為被告洪乃權所否認，而原告就此，並未能舉證其當時有何工作權受到侵害，且工作之交接事宜，應屬公司內部運作之權責事項，核亦與侵權行為之成立與否無關，是原告依此主張被告洪乃權對其構成侵權行為乙節，亦不可採。

(三)、原告本件依侵權行為法律關係，對被告為請求，有無理由？如有理由，則原告得請求被告賠償之金額為多少？如上所述，難認本件被告二人之行為，對原告構成民法所規定之侵權行為，則原告依民法侵權行為損害賠償之法律關係，訴請被告二人賠償其80萬元，於法即屬無據，應予以判決

01 駁回。至被告另辯稱原告之侵權行為損害賠償請求權已罹於
02 時效消滅部分，因本件原告對被告並無侵權行為損害賠償請
03 求權可資行使，已如前述，則此部分爭點即無續以審究之必
04 要，附此敘明。

05 (四)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
06 審酌後認與判決之結果不生影響，爰不一一論列，另原告請
07 求傳訊證人吳炳昇、宋尤昱等人之其餘證據調查部分，本院
08 認為並無必要，亦併此敘明。

09 四、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
10 判決如主文。

11 中 華 民 國 109 年 4 月 8 日
12 勞動法庭 法官 鄭政宗

13 以上正本係照原本作成。

14 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。

15 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 109 年 4 月 8 日
17 書記官 楊嘉惠