

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第19號

上訴人 賴曉淳

訴訟代理人 孫志鴻律師

被上訴人 台灣屈臣氏個人用品商店股份有限公司

法定代理人 柏善勤

訴訟代理人 王詩瑋律師

官翰音律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國113年4月12日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第161號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於113年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一，及擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款、第3款定有明文。上訴人於原審就給付之訴部分起訴主張被上訴人應給付新台幣（下同）314萬9000元（原審卷二第69頁），嗣於本院追加請求被上訴人應按314萬9000元加計自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息（下稱追加利息），核屬擴張應受判決事項之聲明，程序上合乎法律規定。

二、上訴人起訴主張：

（一）上訴人自民國110年9月1日起受僱於被上訴人位於高雄市○○區○○路0號即被上訴人之明哲分店（下稱明哲店），擔任

01 顧客服務員，工作內容為門市銷售，每月工資約9435元至2
02 萬1702元不等。上訴人於111年1月9日22時46分至被上訴人
03 察哈爾分店(下稱察哈爾店)消費，結帳時指責店員對於優惠
04 折扣不甚熟悉，惟幾個禮拜後，上訴人竟從明哲店前店長林
05 宜憬處得知，訴外人即察哈爾店某位正職員工將當日消費之
06 事告訴林宜憬，並透漏上訴人平常於該店消費細節、與藥師
07 關係等個資，上訴人以顧客及員工身分不斷對被上訴人申
08 訴，皆獲被上訴人冷處理。上訴人遂於111年4月25日至察哈
09 爾店理論，惟遭察哈爾店直屬之區主管辛西亞(即Cynthia)
10 厲聲斥責，並詢問上訴人主管之名，有「權勢霸凌」之嫌，
11 上訴人於當日23時41分吞藥自殺未遂。

12 (二)上訴人於111年5月14日遭明哲店店長乙○○(LINE帳號：Sk
13 y)斥責不應因察哈爾店糾紛而影響工作表現，上訴人備受委
14 屈，當場過度換氣送醫急救。上訴人於當日23時15分辦理出
15 院，返家後復於LINE工作群組遭同事林佳瑩以文字譏諷，且
16 於111年5月17日14時30分起，除上訴人之外所有員工皆陸續
17 退離LINE工作群組，孤立上訴人，上述事由引發後續一連串
18 被上訴人對上訴人職場霸凌，使上訴人精神受創，並於高雄
19 醫學大學附設中和紀念醫院(下稱高醫)持續追蹤身心科職災
20 門診。

21 (三)上訴人自111年5月14日送醫後，持續請病假在家休養，皆有
22 合法診斷證明，依勞動基準法(下稱勞基法)第13條規定，
23 勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，然被上
24 訴人竟於111年6月2日，以上訴人不能勝任工作為由，以口
25 頭、簡訊、電子郵件等方式向上訴人為終止勞動契約之意思
26 表示，兩造間僱傭關係未經合法終止。尤有甚者，被上訴人
27 人資甲○○於以電話通知上訴人資遣一事時笑出聲音，有嘲
28 笑霸凌上訴人之嫌，甲○○復於原審112年4月13日言詞辯論
29 期日偽證。被上訴人迄今毫無悔意，惡性不改，上訴人深感
30 受辱，精神幾近崩潰，致上訴人每週均須至高醫就診，預估
31 往後50年間之門診醫療費用136萬8000元(計算式：高醫單次

門診費用570元×4週×12月×50年=136萬8000元)，且每月尚須於高醫接受主治醫師之心理諮商門診治療1次，預估往後20年間之費用為120萬元(計算式：每次心理諮商門診費用5000元×12月×20年=120萬元)，均應由被上訴人賠償；被上訴人另須賠償乙○○之侵權行為所致損害45萬6000元(計算式：高醫單次門診費用570元×4週×12月×50年÷3=45萬6000元)、因辛西亞之侵權行為所致損害2萬5000元(計算式：高醫單次門診費用570元×4週×12月=2萬7360元，以2萬5000元計算)、因察哈爾店員工洩漏個資之侵權行為所致損害5萬元(計算式：高醫單次門診費用570元×4週×12月×2人=5萬4720元，以5萬元計算)、因林佳瑩在LINE工作群組內為誹謗之侵權行為所致損害2萬5000元(計算式：高醫單次門診費用570元×4週×12月=2萬7360元，以2萬5000元計算)、因甲○○作偽證之侵權行為所致損害2萬5000元(高醫單次門診費用570元×4週×12月=2萬7360元，以2萬5000元計算)，共計314萬9000元(計算式：136萬8000元+120萬元+45萬6000元+2萬5000元+5萬0000元+2萬5000元+2萬5000元=314萬9000元)。

(四)依侵權行為法律關係、勞基法第13條規定及兩造勞動契約起訴。聲明：1.被上訴人應給付上訴人314萬9000元。2.確認兩造間僱傭關係存在。3.願供擔保，請准予宣告假執行。

三、被上訴人則以：

(一)上訴人自110年9月1日起擔任明哲店兼職人員，工作內容包括門市銷售、執行主管交辦事項等。上訴人長期以來怠忽職守，不服管教，屢屢出現脫序行為，於收銀台使用私人平板電腦，以惡劣態度對待顧客，經門市主管告誡仍未改善，迭次故意違抗主管指示，拒不執行交辦事項，如門市主管指示上訴人更換標價卡，一般員工均可於20分鐘內完成，上訴人卻花了1小時卻未更換任何一張，結帳效率低落，收銀台前時常大排長龍，卻不請求支援，經其他員工發現後主動協助上訴人結帳；門市主管亦曾多次指示上訴人結帳時，須確認顧客是否符合公司所定優惠促銷資格，方得折抵，詎上訴人

01 未予查核逕為折抵，經主管再次告誡，仍拒絕改善，甚不再
02 告知顧客有優惠活動，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義
03 務。

04 (二)上訴人任職期間情緒失控，發生諸多脫序行為，動輒以自殺
05 要脅同仁，更曾留下自殺訊息後故意失聯，致被上訴人人員
06 疲於奔命，衍生莫大心理壓力。上訴人雖藉詞係肇因其至察
07 哈爾店消費衍生店員洩漏個資一事，然被上訴人主管知悉此
08 事後，已嚴正告誡該店員工，該等人員亦表示虛心接受，被
09 上訴人對於上訴人申訴已即時回應，被上訴人多位主管並親
10 至上訴人所任職之明哲店與上訴人商談溝通，亦致電予上訴
11 人說明處理結果，隨後再以電子郵件告知已妥善處理此消費
12 糾紛；上訴人嗣對該員工提起刑事告訴，亦經臺灣高雄地方
13 檢察署（下稱高雄地檢）檢察官認無不法情事而為不起訴處
14 分確定，然上訴人仍不斷藉故以生命要脅被上訴人之其餘員
15 工，造成渠等甚大心理壓力及困擾。上訴人任職期間頻頻挑
16 釁同事，下班時間也傳訊偏激言論予同事，讓同事處於恐懼
17 之中，甚至身心科就診；上訴人行為已對工作氛圍、整體工
18 作效能及同仁身心健康造成諸多負面影響，嚴重影響被上訴
19 人人事管理及秩序。被上訴人衡酌上訴人為兼職部分工時員
20 工，工時甚短，以時薪160元應聘，無法再透過減班、降薪
21 方式處理；又上訴人工作內容單純，僅須負責結帳、服務顧
22 客，完成主管交辦事項等，為技術門檻最低之職位，上訴人
23 既已無法勝任最基礎之工作，則其他具有技術門檻之工作，
24 亦無法期待有勝任可能，被上訴人於111年6月2日依勞基法
25 第11條第5款及工作規則第13條規定，預告將於111年6月7日
26 終止兩造勞動契約，並給付資遣費及10日之預告工資，兩造
27 僱傭關係已合法終止。上訴人於兩造僱傭關係消滅後，仍不
28 斷滋擾被上訴人員工，甚至傳訊威脅提告被上訴人員工及負
29 責人殺人罪，益徵上訴人長期情緒失控、騷擾被上訴人員工
30 之行徑，無從期待兩造繼續僱傭關係。

31 (三)上訴人任職前即患有廣泛性焦慮症等精神疾患，與上訴人於

01 本訴所提出診斷證明書內容相同，無法認定上訴人所稱「換
02 氣過度」、「焦慮狀態」與任職有何關聯，被上訴人並無任
03 何不法侵害行為，上訴人迄未提出勞工保險職業災害給付之
04 申請等語，資為抗辯。

05 四、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人就給付之訴受敗訴
06 （即駁回上訴人依侵權行為法律關係請求金錢賠償）部分，
07 聲明不服，提起上訴，並追加自起訴狀繕本送達翌日起算法
08 定遲延利息，聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)項之
09 訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人314萬9000元，及自
10 起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
11 息。被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴駁回。（原審駁回
12 上訴人確認兩造僱傭關係存在部分，未據上訴人聲明不服，
13 非本院審理範圍，茲不贅述）。

14 五、兩造不爭執事項：

15 (一)上訴人自110年9月1日起受僱於被上訴人擔任明哲門市顧客
16 服務員，工作內容為門市銷售，在職期間適用排班制，每月
17 工資約9435至2萬1702元不等，平均月薪為1萬5743元。

18 (二)被上訴人於111年6月2日以上訴人不能勝任工作為由，向上
19 訴人為終止勞動契約之意思表示。

20 六、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
21 民事訴訟法第277 條前段定有明文。又損害賠償之債，以有
22 損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關
23 係為要件，故主張侵權行為之損害賠償請求權存在者，應先
24 就有責原因之事實存在、有損害之發生，及二者間有相當因
25 果關係存在等成立要件，負舉證責任（最高法院103年度台
26 上字第1311號判決意旨參照）。上訴人主張其於任職期間遭
27 被上訴人員工洩漏個資及職場霸凌、侮辱，致精神受創須支
28 付相關醫療費用之事實，既為被上訴人所否認，揆諸前開說
29 明，上訴人自應就侵權行為損害賠償請求權存在之事實，負
30 舉證之責。茲就上訴人主張被上訴人所屬員工是否有上訴人
31 所指稱之侵權行為，逐一論述如下：

01 (一)上訴人主張其遭察哈爾店員工洩漏個資，被上訴人應對上訴
02 人負賠償責任云云。經查：

03 1.按個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依
04 誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應
05 與蒐集之目的具有正當合理之關聯；非公務機關違反本法規
06 定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人
07 權利者，負損害賠償責任，但能證明其無故意或過失者，不
08 在此限，為個人資料保護法第5條、第29條第1項明文；上開
09 第29條但書所推定者僅為故意或過失之主觀歸責事由，至於
10 非公務機關未採行適當安全措施，致所保有個人資料遭不法
11 蒐集、處理、利用之事實及因果關係，仍須由主張受侵害之
12 當事人負舉證之責。亦即，上訴人仍須先舉證證明其有遭不
13 法蒐集、處理、利用個資致受有損害，且係源於非公務機關
14 就該等個資檔案之保管措施欠缺適當之安全性後，始由非公
15 務機關就其無故意或過失一節，負反證之責任。

16 2.上訴人前以察哈爾店員黃玟潔、邱繹彤涉犯個人資料保護法
17 第41條第1項、第20條第1項非法洩漏資料罪嫌，向高雄地檢
18 提起刑事告訴（112年度偵字第2008號偵案，下稱第2008
19 號）。證人即明哲店前店長林宜憬於偵查中陳證：察哈爾店
20 之店員黃玟潔去明哲店拿貨時有問我，上訴人是不是店裡員
21 工，因為她覺得眼熟，我說是，黃玟潔就跟我說上訴人在察
22 哈爾店有消費糾紛，但她也沒有說太多，我有去關心上訴人
23 一下，好像是消費券沒有辦法使用，上訴人覺得權益受損，
24 我說我感同身受，上訴人跟我說遇到察哈爾店工讀生，想要
25 考考這位工讀生知不知道活動內容、促銷訊息，但發票印出
26 來時沒有折扣，上訴人就要求當班主管到場處理（第2008號
27 偵查卷第69至70頁），黃玟潔僅係向林宜憬詢問上訴人是否
28 為明哲店員工，及告知林宜憬有關上訴人於察哈爾店消費糾
29 紛一事，林宜憬因而知悉上訴人消費糾紛並向上訴人詢問詳
30 情，然此與林宜憬或被上訴人或其他第三人有不法蒐集、處
31 理、利用上訴人個人資料之情形，委屬二事。

01 3.上訴人提起上開刑事告訴，經檢察官偵辦後認邱繹彤自始未
02 曾與林宜憬接洽互動過，無法認定邱繹彤有違反個人資料保
03 護法罪嫌；另黃玟潔確實向林宜憬談及上訴人消費糾紛，然
04 依林宜憬上開證述，黃玟潔並無惡意捏造不實資訊之不法情
05 事，無刻意公開或非法利用上訴人個人資料，用以為自己或
06 第三人不法利益或損害上訴人之利益情形，亦難認有何違反
07 個人資料保護法犯行，故而對邱繹彤、黃玟潔為不起訴處分
08 並告確定乙節，有高雄地檢第2008號不起訴處分書可參（原
09 審卷(二)第15至21頁），上訴人主張遭被上訴人所屬之察哈爾
10 店員工洩漏個資情事，尚非可取。

11 4.此外，上訴人復未能舉證證明其個人資料有遭不法蒐集、處
12 理或利用，或侵害其何權利，致受有何損害等節。上訴人主
13 張被上訴人須就察哈爾店員工洩漏其個資負賠償責任，自屬
14 無據。

15 (二)上訴人主張因遭察哈爾店員工洩漏個資向被上訴人申訴，均
16 遭被上訴人冷處理，固提出員工信箱電子郵件及LINE對話內
17 容為證(原審卷一第21至23頁)。然查：

18 1.證人即被上訴人區域人資主任甲○○證稱：被上訴人收到上
19 訴人投訴之後，因為是察哈爾店的員工發生，由該店店長代
20 表員工向上訴人致歉，但上訴人不接受，要求員工當面道歉
21 與和解，後來南部最高營運主管、區主管及店長都親自到明
22 哲店向上訴人面對面溝通，南部最高營運主管也允諾上訴人
23 絕對不會因為這件事情影響到店長對上訴人的工作考核部分
24 ，但上訴人仍不接受，另對於察哈爾店的員工有作口頭懲戒
25 ，也有向上訴人告知懲戒結果等語(原審卷一第201至203頁)
26 ，明確證述被上訴人主管人員確有處理上訴人申訴，及告知
27 上訴人處理情形。

28 2.依上訴人所提出LINE對話紀錄，上訴人於5月5日詢問：「沒
29 人回嗎？真的當我死了嗎？這個APP在做什麼？要我再死一
30 次是不是？給我香港總部的聯繫方式。」後，被上訴人回
31 覆：「您好，4/27高區已經就你的訊息內容，跟你面談及溝

通，如果還有其他疑慮，可以麻煩說明，讓我們知道，以便後續協助」(原審卷一第23頁)，被上訴人前已於4月27日向上訴人面談及溝通，無上訴人所稱不處理或未告知申訴結果之情，然上訴人猶以：「給我香港總部的聯繫方式，email或電話，我要讓高層知道，我爸媽要見辛西亞，事情還沒結束，台灣總部消極不理，當然跟香港報告。」、「又當我死了嗎？」、「有人嗎？」回應被上訴人(原審卷一第23頁)，可認應係上訴人不滿意被上訴人之回覆結果；復觀上訴人所提出員工信箱電子郵件內容，被上訴人於2022年5月24日再度以郵件回覆上訴人：「對於439察哈爾二位員工因妳在門市購物，有討論妳在明哲店上班一事，辦公室這邊有已收察哈爾店長轉回的二位員工口頭懲戒書，察哈爾店長已於4月中給予員工處分，在此先知會妳。」之申訴結果(原審卷一第21頁)，被上訴人並非對上訴人之申訴毫無處置，上訴人指稱被上訴人消極不為處理其申訴案件，遭被上訴人冷處理云云，難認可採。

(三)上訴人主張其於111年4月25日遭察哈爾店區主管辛西亞厲聲斥責及詢問其主管之名，有權勢霸凌，致吞藥自殺未遂，被上訴人應就辛西亞之行為對上訴人負賠償責任等語。茲查：

1.所謂職場霸凌雖乏明確之法律要件及定義，惟霸凌應係指在工作場所中，以敵視、討厭、歧視為目的，並藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為，侵害被霸凌者之人格權、名譽權或健康權等法律所保障之法益，是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言，惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依

01 一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、
02 對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情
03 形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

04 2.上訴人於111年4月25日所傳送予被上訴人員工信箱電子郵件
05 內容：「剛才十點多在高雄察哈爾分店被該分店的區主管辛
06 西亞痛罵一頓，我有大量安眠藥，今天晚上想要自殺，報復
07 察哈爾那些愛八卦的員工跟不負責任的區主管，所謂人言可
08 畏。」、「我明天醒得過來嗎？」(原審卷一第87頁)，上訴
09 人於郵件中雖陳述遭辛西亞痛罵欲自殺，惟有關遭辛西亞痛
10 罵具體情節及證明為何，未見上訴人舉證，無法憑認上訴人
11 指遭辛西亞惡意辱罵，遑論其與辛西亞間之爭執為一次性之
12 偶發行為，核與前揭職場霸凌乃重複性、長達一定時間之情
13 形有別，上訴人主張被上訴人應就辛西亞之行為對其負賠償
14 責任，洵非有據。

15 (四)上訴人主張其於111年5月14日遭明哲店店長乙○○斥責，致
16 過度換氣而送醫急救，被上訴人應負賠償責任，雖提出111
17 年5月14日錄音光碟及譯文、義大醫療財團法人義大大昌醫
18 院(下稱義大大昌醫院)診斷證明書為證(原審卷一第35
19 頁、第287至299頁、第319頁)。但查：

20 1.被上訴人提出甲○○寄發予被上訴人人資部經理James Fan
21 之電子郵件所附監視錄影截圖(原審卷一第435頁、第435至4
22 47頁)，上訴人確曾多次在收銀台上使用平板(原審卷一第43
23 5頁、第441至445頁)，上訴人亦自承其係使用平板電腦觀看
24 被上訴人教學課程，並於111年5月14日當天情緒失控等情形
25 (原審卷一第334至335頁)。依上訴人所舉前開錄音譯文內
26 容，乙○○先告知上訴人不要將自己的平板放在收銀檯上，
27 即便上訴人係在觀看教學課程亦然，並向上訴人具體說明其
28 理由為有礙店內觀瞻，且可能發生平板遭顧客不慎碰撞之糾
29 紛等情(原審卷一第285至287頁)，上訴人則詢問乙○○此是
30 否為被上訴人所規定，乙○○回稱：「你說它...其實認真
31 來講，只有在用DS的時候，你才可以把它拿出來，或者是上

線上課程，可是線上課程，現在那個，平板可以上啊，我們的平板可以放上來啊，因為那是我們的...工具，對。」、「我只...我只能這樣說，我對你不好嗎？我真的對你不好嗎？可是，為什麼，所有的事情，卻要由我去承擔？」、「對，可是，你剛剛把情緒用到我身上，是吧？我...我可以跟你說，我會幫你跟高區講，然後他給不給你，給不給他的聯繫方式給你，那變成是他的問題，我只能跟你說，我會幫你跟他說，他要不要跟我講，又是一回事，可是不能是由我親自跟你說：『欸他的電話是幾號，你自己打給他。』，這是不對的，對，所以我才會跟你講，我需要再去跟他回覆，跟我的主管要，啊我的主管OK，她回報他的主管，因為我們是層級式的，並不是我可以，透過我的區主管，越過去跟他講，啊後來要究責，是誰要負責？」、「我們，可以，稍微冷靜一點講話嗎？我...我...我必須要告訴你，這整件事情，我...我不知道該怎麼說，可是，你有站在我的立場替我想過嗎？我...我該怎麼想？我以為已經沒事了，因為我上級主管都沒有跟我說什麼，所以我也一般的態度在對待你，只是，我不知道的是，你今天突然，這麼的『異常』，啊事實上你昨天在說什麼，我也沒認真在聽，因為我頭真的超痛，啊我這兩天，身體都一直不太好，啊我，我今天，覺得，一直在思考，到底，怎麼了？有失於你的水準，怎麼了」等語後，上訴人隨即發生換氣過度之喘氣症狀並送往義大大昌醫院急診(原審卷一第285至293頁)。

2. 參以乙○○與上訴人對話內容，乙○○並無為任何辱罵或貶抑上訴人人格等言論，僅表達上訴人於工作時不能將平板放在收銀檯上之理由、期待上訴人理解其立場，衡諸乙○○身為明哲店之店長而為上訴人之主管，其對上訴人之工作事務本有指揮、監督權，就上訴人於工作上之不適當行為予以提醒促請改善，本屬其管理之權限，難認乙○○有對上訴人為不法侵權行為，上訴人執此主張被上訴人應就乙○○之行為負侵權行為損害賠償責任，並無可採。

01 (五)上訴人主張其遭被上訴人員工林佳瑩於LINE工作群組內以文
02 字譏諷，被上訴人應負賠償責任，固提出LINE工作群組對話
03 紀錄為證（原審卷一第27至29頁）。

04 1.觀諸LINE工作群組對話紀錄內容：「（林佳瑩）：啊你一句
05 謝謝都不用講，我還沒設定完就直接騎走欸。（上訴人）：
06 那我要怎樣，教我一下，是我請你到公司等我的？原來我權
07 限那麼大。你想抱怨Sky但是直接飆我吧，能理解。下次可
08 以在我面前飆，然後多找幾個人圍觀看熱鬧，鐵門拉下來不
09 用營業，叫區主管一起來，越多人越好。跟我上班的好處就
10 是有提早下班的可能。（林佳瑩）：請、謝謝，這些需要我
11 教？活到現在這個年紀不知道什麼叫禮貌？我抱怨Sky幹
12 嘛，我住比較近他麻煩我，我覺得沒有問題，這也算我的工作
13 範圍，畢竟你還是明哲的員工，真的有問題的是你的態度
14 吧。連最基本的做人處事都不懂，是要跟人家談什麼。而且
15 發生事情都不用先反省一下自己嗎？一個巴掌拍不響欸，不
16 要覺得全世界都對不起你，就算今天誰對不起你了也不會是
17 我，跟我吵也沒有糖吃，所以也沒必要對我這個態度。（上
18 訴人）：你指的『事情』是什麼？（林佳瑩）：我哪知道你
19 今天是發生什麼事，反正今天是麻煩我就只是去幫你開門，
20 你直接走掉一句謝謝都沒說，也沒等我設定好再離開，啊我
21 這樣提出疑問有錯嗎？都不用反省自己？還反過來怪我抱怨
22 亂發脾氣？（上訴人）：不，你繼續發脾氣沒關係，裝笑臉
23 我反而覺得恐怖，都在屈臣氏委屈拿薪水，何必再跟同事做
24 表面工夫。繼續罵吧繼續回吧。但是希望你不要把訊息收回
25 去。你的個性應該不會。（林佳瑩）：嗯，我的個性不會
26 喔，你留著吧。」，兩造前開對話緣由乃林佳瑩應乙○○
27 （即Sky）之要求，特地至門市為上訴人開門，然於關門之
28 際，上訴人並未答謝林佳瑩且未等候其將門鎖設定完成即先
29 行離去，林佳瑩因而在LINE工作群組上向上訴人表達不滿，
30 乃一時抒發情緒之個人主觀感受，非係以貶損上訴人名譽為
31 目的，所述之事實亦非憑空虛捏，並未逾越社會通念或人民

01 法律感情所可容忍之界限。

02 2.是縱上訴人因林佳瑩言語感到不快，尚難認林佳瑩有不法侵
03 害上訴人之人格權可言，上訴人執此主張被上訴人應負賠償
04 責任，要屬無據。

05 (六)上訴人主張於111年5月17日14時30分起，除上訴人之外的所
06 有員工皆陸續退離工作群組，孤立上訴人，致上訴人精神受
07 創云云，並提出LINE工作群組對話紀錄（原審卷一第31頁）
08 為證。經查，依該LINE工作群組對話紀錄內容，乙○○先傳
09 送訊息：「各位同學，先行公告目前公司相關規範，此群組
10 僅會留下責任制配班做為交接工作的管道，其他人員將於今
11 日下午七點移除群組，若店內事項交接請於上班期間交接。
12 」後，群組內人員除上訴人外，其餘隨即依該內容指示而陸
13 續退出群組，群組內人員因乙○○公告而退出，非為針對或
14 孤立上訴人，上訴人主張其遭孤立云云，難認足採。

15 (七)上訴人復主張被上訴人人資甲○○於以電話通知其資遣一事
16 時笑出聲音，有嘲笑霸凌之嫌，被上訴人應負賠償責任，雖
17 提出錄音光碟及譯文(原審卷一第461至463頁)為證。核該錄
18 音譯文內容：「(上訴人)：那，你總有一個正式資遣文
19 件？(甲○○)：後續會發mail告知您，也會傳簡訊告知
20 您，然後資遣通報完後，會寄一封非自願離職書給您。(上
21 訴人)：大概要幾個工作天，一個月、兩個月？(甲○
22 ○)：非自願離職書嗎？(上訴人)：不是，就是整個資遣
23 的正式的文件。(甲○○)：跟你通知完之後。就會寄mail
24 給你。(上訴人)：工作天，大約幾個工作天？(甲○
25 ○)：這個我們沒有辦法確認，我會再發mail給你的時候順
26 便附帶這個訊息。(上訴人)：那一張等一下要寄給我的資
27 遣通知，會敘明所有的理由跟附上所有的附件嗎？(甲○
28 ○)：跟我陳述的是一樣的內容。(上訴人)：所以是有，
29 還是沒有？(甲○○)：跟我剛剛所陳述會是一樣的。(上
30 訴人)：有，還是沒有？會附上嗎？(甲○○)：跟我陳述
31 一樣的內容，呵呵。(上訴人)：呃。你覺得這件事很好笑

嗎？」，依甲○○於原審證述時陳證：「(上訴人)：資遣我的時候嘲笑我，有無感到後悔？(甲○○)：我沒有嘲笑你，我知道你有錄音，當時我跟你說什麼，你都是重複反覆問我相同的問題，我那是無奈的表現。」(原審卷一第205至206頁)，明確否認有嘲笑上訴人之意，依上揭內容，顯示上訴人就被上訴人寄發資遣文件乙事一再詢問甲○○，並於甲○○回覆後，仍不斷重複追認，甲○○方發生笑聲，該笑聲應為無奈之舉，核與職場霸凌無關，上訴人執此主張被上訴人應就甲○○之嘲笑霸凌行為對其負賠償責任，即無可採。

(八)上訴人主張甲○○於原審112年4月13日言詞辯論期日偽證，被上訴人應賠償責任云云。然查：上訴人對甲○○提告偽證，經高雄地檢檢察官偵辦後，以甲○○並無上訴人所指偽證罪嫌，因而對甲○○為不起訴處分並告確定，有高雄地檢112年度偵字第27382號不訴處分可參(原審卷一第339至342頁)，且甲○○於原審陳證：被上訴人收到上訴人投訴之後，因為是察哈爾店的員工發生，由店長致電向上訴人代表員工致歉，但上訴人不接受，要求員工當面道歉與和解，後來南部最高營運主管、區主管及店長都親自到明哲店向上訴人面對面溝通，南部最高營運主管也允諾上訴人絕對不會因為這件事情影響到店長對上訴人的工作考核部分，但上訴人仍不接受，而對於察哈爾店的員工有作口頭懲戒，也有向上訴人告知懲戒結果(原審卷一第201至203頁)，核與上訴人所提出LINE對話紀錄中被上訴人所回覆：「您好，4/27高區已經就你的訊息內容，跟你面談及溝通，如果還有其他疑慮，可以麻煩說明，讓我們知道，以便後續協助」、被上訴人所提出甲○○寄發予被上訴人人資部經理James Fan之電子郵件附件內載主管人員與上訴人溝通之過程、員工懲戒表等相符(原審卷一第23頁、第435頁、第441頁、第429至431頁)，難認甲○○證詞有虛捏事實之情，上訴人亦未舉證證明甲○○證詞為虛偽，則其主張被上訴人應負賠償責任，委無理由。

01 (九)上訴人固提出其經高醫診斷其為「焦慮狀態」之診斷證明書
02 為憑（原審卷一第37至41頁），主張因遭受被上訴人職場霸
03 凌行為致精神受創。上開診斷證明書雖認定上訴人患有焦慮
04 狀態之症狀，惟衡以焦慮狀態之成因多元，包括生活壓力、
05 環境或個人因素導致均有可能，而上訴人於任職於被上訴人
06 前即於108年1月起曾因焦慮、失眠等問題持續就醫，有卷附
07 祐笙診所回函可憑（原審卷一第261至265頁）。是上訴人所提
08 上開證物，充其量僅能證明其於就診當時有該等情緒及精神
09 症狀而已，然不能證明上訴人該症狀與被上訴人員工間有何
10 因果關係，難僅以上訴人有焦慮症狀，遽此推論肇因於被上
11 訴人員工前開行為所致，上訴人主張遭職場霸凌致精神受有
12 重大痛苦，請求被上訴人賠償損害，殊屬無據。

13 七、綜上所述，上訴人依侵權行為法律關係請求被上訴人給付31
14 4萬9000元，應予駁回。原審為上訴人敗訴判決，並駁回其
15 假執行之聲請，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，
16 求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。上訴人追加利息部分
17 亦無理由，應併予駁回

18 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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 九、據上論結，本件上訴及追加之訴均無理由，判決如主文。

22 中 華 民 國 113 年 10 月 11 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 許明進

25 法 官 蔣志宗

26 法 官 張維君

27 以上正本證明與原本無異。

28 上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
29 狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理
30 由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律
31 師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委

01 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 10 月 11 日

03 書記官 黃璽儒

04 附註：

05 民事訴訟法第466條之1：

06 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
07 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

08 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
09 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
10 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

11 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。