

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第395號

原告 徐健瑋
訴訟代理人 劉冠廷律師
張道鈞律師
被告 項俊傑

0000000000000000
吳政賢
共同
訴訟代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
姚妤嬋律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年5月28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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、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255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告起訴時訴之聲明第1項請求：「被告應各給付原告新臺幣（下同）60萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」（本院卷一卷第7頁）。嗣於民國114年1月15日言詞辯論期日當庭確認變更聲明為：「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5%計算之利息。」（本院卷一第403頁），核其上開聲明之變更，均係基於起訴同一之事實，且為減縮應受判決事項之聲明，合於前揭法條規定，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：

02 (一)原告乙○○自106年8月15日起受僱臺灣德國萊因技術監護顧
03 問股份有限公司（下稱萊因公司）擔任主任稽核員及專案經
04 理，被告丙○○為驗證部經理，為原告之直屬主管，被告甲
05 ○○（與被告丙○○合稱被告，分各稱其名）為原告之同部
06 門主管，於109年調任驗證部資深技術經理。原告到職以來
07 兢兢業業、工作表現良好，然被告為迫使原告離職，竟分別
08 為下列霸凌行為：1.被告丙○○於111年8月5日9時許，在德
09 國萊因公司11樓會議室內部例會擔任會議主持人，竟在80多
10 名員工均可共見共聞之現場暨線上會議中，強行將原告正在
11 使用之筆記型電腦螢幕蓋上發出巨響，且未經查證即以投影
12 方式公開播放原告參與稽核工作之客戶銓寶工業股份有限公
13 司（下稱銓寶公司）如附表編號1所示之簡訊，並向與會人
14 員指稱原告有不當稽核之行為，會議中當眾喝叱辱罵告訴人
15 以：「你廢材喔，這麼小的公司你也搞成這樣，你不是專業
16 的主任稽核員嗎？亂七八糟，聽說你本來還要開缺失改正單
17 NCR，你SWOT在做什麼？廢物1個，你完蛋了，馬上給我寫改
18 善檢討報告讓我送HR要懲處、沒行程時要進公司自己找位置
19 坐」等語。2.翌日原告交付例會會議紀錄予被告丙○○，被
20 告丙○○竟於113年8月7日回覆意見之電子郵件中向公司部
21 門全體員工發送如附件編號2之文字內容，刻意散布原告工
22 作能力遭客戶質疑之不實指述與全體部門同仁。然經原告向
23 銓寶公司查證，並無被告丙○○所稱之「客訴」存在，顯然
24 係被告丙○○刻意羞辱原告，嚴重侵害原告名譽權。

25 (二)被告對原告向來有諸多刁難、言語暴力及要求離職之行為，
26 不僅被告丙○○刁難原告之差旅費申報。被告甲○○因遭原
27 告向臺灣士林地方檢察署檢察官（下稱士林地檢）告發向客
28 戶餽贈賄賂之背信行為，對原告心生怨懟，原告向被告甲
29 ○○詢問如何改善工作時，被告甲○○竟以「打電動也只有
30 三條命，你的命早就用完了」等語告知原告，使原告心生畏
31 怖。原告因遭被告職場霸凌，對雇主萊因公司提出勞資爭議

01 調解，經臺北市政府勞動局（下稱勞動局）認定存有職場暴
02 力風險存在。原告因被告歷年來多次孤立排擠、羞辱、霸凌
03 之行為不堪其擾，最終遭逼離職。被告所為嚴重不法侵害原
04 告名譽權，且致原告精神上受有相當之痛苦。為此，爰依民
05 法第、第184條第1項前段、後段及第195條第1項規定請求損
06 害賠償，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告60
07 萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
08 之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告則以：被告丙○○係因接獲萊因公司客戶投訴原告之工
10 作態度與表現不佳，並未誹謗原告，至差勤方式亦係與原告
11 溝通及人資部門之規定，亦非被告丙○○逕自決定。而被告
12 甲○○作為原告之主管，對於原告行為指導溝通無果後，僅
13 係以訊息以打電玩為比喻，表達對於原告在工作上一再犯錯
14 之不滿，並非無端指責原告。原告所稱被告甲○○接受萊因
15 公司客戶餽贈亦非事實，被告對原告之行為均未踰越職場互
16 動上依社會通念之合理範圍，原告諸多主張僅為其個人主觀
17 片面感受，未舉證有因被告之行為受有心理上、名譽上之損
18 害，其訴請被告賠償，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：
19 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免
20 為假執行。

21 三、兩造不爭執之事項（本院卷一第405頁、441頁，依判決格式
22 用語修正文字）：

23 (一)原告自106年8月15日起受雇於萊因公司，擔任主任稽核員及
24 專案經理。被告丙○○為萊因公司驗證部經理，為原告主
25 管；被告甲○○與原告任職同部門，亦為原告主管。

26 (二)原告對被告甲○○向士林地檢告發背信案件，經士林地檢
27 112年度偵字第16158號案件不起訴處分（本院卷一第321頁
28 以下）。

29 (三)兩造均有參與111年8月5日公司內部部門例會。被告丙○○
30 於會議中投影訊息（本院卷一第65頁），並於111年8月7日回
31 覆電子郵件給部門同仁（本院卷第67頁）。

01 (四)被告甲○○於111年8月5日傳送電子郵件給原告（本院卷一
02 第81頁）。

03 (五)臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）於111年8月15日、111年8
04 月17日對萊因公司實施勞動檢查（本院卷一第87、127頁以
05 下）。

06 (六)原告對被告丙○○提起妨害名譽告訴，經臺灣臺北地方檢察
07 署檢察官（下稱臺北地檢）112年度偵字第32722號不起訴處
08 分（本院卷一第301頁），經原告再議發回後，經臺北地檢
09 113年度偵續字第42號不起訴處分確定（本院卷一第307
10 頁）。

11 四、得心證之理由：

12 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
13 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
14 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
15 證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健
16 康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格
17 法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠
18 償相當之金額。民法第184條、第195條第1項前段分別定有
19 明文。又「職場霸凌」雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸
20 凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行
21 為，反覆侵害特定個人之人格權、名譽權、或健康權等法律
22 所保障之法益，達逾越社會通念上可容許之程度，方屬該
23 當。故需綜合判斷受害人主張屬侵害行為之態樣、次數、頻
24 率，另考量受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過
25 社會一般人所容許之範疇，始能認定是否已具職場霸凌情
26 事。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之
27 責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由
28 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉
29 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實
30 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請
31 求（最高法院109年度台上字第123號裁判意旨參照）。本件

01 原告主張其於萊因公司任職期間，遭被告職場霸凌而受有名
02 譽權受損害等節，既為被告所否認，自應由原告就此有利於
03 己之事實負舉證責任。

04 (二)就原告所指述被告行為，均難認已踰越社會通念上可容許之
05 程度而屬原告所稱之職場霸凌，分敘如下：

06 1.被告丙○○部分：

07 (1)被告丙○○於111年8月5日於公司會議室內投放如附表編號1
08 所示之對話紀錄截圖（本院卷一第65頁），然被告丙○○於
09 111年7月13日、14日，接獲暱稱「林溪」之人傳送如附表編
10 號1內容之訊息，且暱稱「林溪」之人亦接續傳送「你不知
11 道徐先生在稽核是多高傲、跋扈，客戶幹在心裡口難開」，
12 被告丙○○則回覆「您手上如有其他資料歡迎隨時提供給我
13 我明天會跟HR討論看看公司規定…再次抱歉增加您的困擾」
14 等語，有被告丙○○於臺北地檢案件偵查中所提出之手機訊
15 息前後文截圖可證（111年度他字第11529號卷第193頁）；
16 原告雖主張向銓寶公司查證，已經銓寶公司謝佩娟經理否認
17 之對話紀錄（本院卷一第75頁），然證人林溪於上開案件偵
18 查中到庭證稱確實有傳送上開內容給丙○○，且稱：「我是
19 聯昇管理顧問股份有限公司負責人兼輔導顧問，我負責輔導
20 銓寶公司取得ISO認證，與萊因公司沒有業務關係，但服務
21 相同的客戶…因丙○○底下之稽核員即原告在對銓寶公司
22 做稽核時，並未規定要稽核ISO顧問師的資格，但卻對顧問
23 師資格提出質疑，所以才會傳附表編號1之對話內容向丙
24 ○○客訴」等語（本院卷二第51、52頁，即臺北地檢113年
25 度偵續字第42號卷第77、78頁）。堪認被告丙○○確實接獲
26 投訴原告，並非虛捏杜撰情，況被告丙○○亦未將上開對原
27 告負面形容詞轉傳，僅係針對客觀不當稽核行為為公告，益
28 徵被告丙○○並非針對原告惡意攻訐無訛。另原告指訴被告
29 丙○○於111年8月7日寄發如附件編號2號所述內容之電子郵
30 件給萊因公司員工（本院卷一第68頁），然觀諸該郵件之內
31 容，僅係通知萊因公司員工後續處理投訴之事，審酌被告丙

01 ○○身為原告主管，基於職責對於客戶指正向員工為宣達，
02 尚屬正常職場行為，均難認有何亦無刻意憑空虛捏霸凌原告
03 之行為。

04 (2)而原告並未提出當日召開會議之錄音錄影資料，無法佐證被
05 告丙○○於上述多數人得共見共聞之會議中，是否確有對原
06 告有以「廢材」、「廢物」之侮辱性字言辱罵。而當日被告
07 丙○○固有將原告筆記型電腦闔上之行為，此經證人李璟琪
08 於臺北地檢上開偵查案件中作證稱：當天在月會上以PPT秀1
09 張顧問傳給丙○○的對話記錄截圖照片，內容好像是顧問很
10 生氣，認為原告在質疑顧問資格，所以顧問跟丙○○反應，
11 當天會議部門其他同仁都有參加，丙○○秀照片的意思是希
12 望大家能夠知道這件事並記取教訓...，聽說丙○○有去拜
13 訪那位顧問才把事情解決掉，當天有看到丙○○用力的關上
14 原告筆電...這是照片秀出來之前的事，推測可能是覺得沒
15 有專心在做紀錄，所以去將電腦蓋起來，但當下被告沒有說
16 什麼話，大家看到原告筆電被蓋起來，也都會變得更專心不
17 敢做其他事等語（本院卷二第53、54頁，即臺北地檢113年
18 度偵續字第42號卷第47頁）。是原告雖主觀上認遭羞辱，然
19 被告丙○○既為原告主管，基於職責而對於遭投訴之事向同
20 仁進行宣達以及報告後續處理方向，尚難認超越社會上容許
21 之範圍，原告主觀揣測被告丙○○構成職場霸凌之行為，尚
22 不足為採。

23 (3)至原告另指稱被告丙○○111年8月間否准原告開車前往客戶
24 處之申請，然被告丙○○於111年8月30日下午1時19分回覆
25 原告之郵件表示：「由於近期已收到數次臨時病假申請身體
26 狀態似乎不盡理想 此做法也影響既定的公務行程安排 造成
27 團隊困擾 基於部門對員工的關愛與綜合各種風險考量 同時
28 高鐵班次也不影響你對於公務的安排下恕難同意申請」等
29 語。原告亦回信表示：「謝謝體諒 Email半夜發出後有些後
30 悔我也是覺得若睡不好開車怕太累血壓又高，本想說若核
31 准，我臨時再看看換大眾運輸工具 長官的決定是正確的」

01 等語（本院卷一第315頁），顯然原告亦贊同被告丙○○之
02 決定，並未認為遭刁難。原告另指稱被告丙○○於不與原告
03 討論或告知之情況下，即逕回覆人資部門取消原告之保險方
04 案云云；惟觀諸被告丙○○係將萊因公司人資部門來信轉發
05 予原告，原告即係因111年之里程津貼一年低於3,000元，遂
06 通知被告丙○○翌年公司將取消原告之汽車保險等情（本院
07 卷一第319頁），則被告丙○○辯稱係因萊因公司由公司投
08 保額外之汽車責任險，對於自行開車出差之員工，公司會補
09 助里程津貼，倘若員工所獲里程津貼一年低於3,000元，表
10 示員工不經常需要自駕出差，該員工翌年之汽車保險將被取
11 消，此係因出於公司政策，並非被告丙○○所單方決定，並
12 非無據，則原告稱被告丙○○逕自取消原告之保險方案，亦
13 無足採。

14 2.被告甲○○部分：

15 被告甲○○為原告之主管，傳送「打電動也只有三條命，你
16 的命早就用完了」之訊息，然觀諸此訊息之前後應係表達原
17 告工作上一再犯錯之不滿而以打電玩做為比喻，尚難認屬俄
18 害之通知，固有用語不當然非逕可認為屬恫嚇用語（本院卷
19 第一第81頁）。至原告指稱被告甲○○因反萊因公司行為準
20 則向客戶餽贈賄賂，原告告發被告甲○○背信，致被告甲
21 ○○心生不滿而欲逼退原告，然原告提出之110年5月6日電
22 子郵件，被告甲○○係因原告以「報告長官」來信，遂回
23 覆：「重申一次：本公司沒有長官，如要報告長官，請到別
24 家公司或單位。」（本院卷一第73頁），尚難逕認有逼退之
25 意。且原告告發案件業經士林地檢不起訴處分，而原告指稱
26 被告甲○○要求原告須接受客戶之餽贈賄賂，鼓動公司同仁
27 對原告霸凌、威脅之言行，長期對其職場霸凌，然並未提出
28 相關事證，尚難採信。

29 (三)原告復於起訴後另以補充理由狀提及，被告尚有多項霸凌行
30 為，包含被告共同於110年8月12日恣意變更原告自駕申請內
31 部作業程序程序、被告丙○○於112年1月4日要求原告連續

01 兩日來回台北臺中進行稽核計畫，以及被告甲○○於110年7
02 月9日對原告指摘客戶連宇股份有限公司（下稱連宇公司）
03 之稽核計畫砸萊因公司招牌等情（本院卷一第457至第458
04 頁），然經核均屬被告身為主管對於下屬公務上之管理指
05 導。原告主觀上即令感到不悅，亦難認有何職場霸凌之行
06 為。又原告固曾向德國萊因公司提及遭受主管不公平對待之
07 情況，經公司安排面談程序，然因原告個人因素及工作時程
08 取消會議，並未順利達成協商共識等情，嗣因原告希望有第
09 三方參與協調，終經勞動局主持調解會議就合意條件達成共
10 識，有本院函詢萊因公司114年4月7日德國萊因字第
11 1140400001號回函、調解紀錄在卷可查（本院卷二第23至43
12 頁）。而經原告向勞動局局申訴職場霸凌後，勞檢處固有通
13 知萊因公司限期改善，然係針對公司部門是否有暴力預防措
14 施及留存執行紀錄等，並非針對個案是否有不法侵害之職場
15 霸凌，此有勞檢處相關卷曾資料及111年8月22日北市勞檢職
16 字第11160252251號函可查（本院卷一第247頁），則此勞檢
17 處檢查之限期改善通知，亦無法做為本件被告是否有職場霸
18 凌行為之佐證。

19 (四)綜觀原告所指述被告行為，並無顯然之違法或不當之瑕疵可
20 指，而有逾越雇主對勞工或主管對下屬監督職權範圍，屬公
21 務正當目的，亦難認係以敵視、討厭、歧視為目的，並藉由
22 持續性且積極之行為，反覆侵害特定個人之人格權、名譽
23 權、或健康權等法律所保障之法益。細繹原告所提出之對話
24 及電子信件，被告縱有依其主觀對原告工作態度與問題表達
25 相關意見之情況，然措辭並未過激或有以侮辱與人身攻擊字
26 眼攻訐原告，綜合對話情境與上下文與被告身為主管之職
27 責，難認為被告係以敵視、討厭、歧視為目的而為言論，或
28 有侵害原告人格權、名譽權等法益，達逾越社會通念上可容
29 許之程度，自難認為被告有原告所指職場霸凌之侵權行為。
30 從而，原告主張被告對原告持續性為職場霸凌行為，而請求
31 被告給付原告60萬元，即均無理由，應予駁回。至原告聲請

01 傳喚銓寶公司謝佩娟經理、連宇公司承辦人郭宏文證明原告
02 並無不能勝任工作之情（本院卷一第371至372頁），尚無調
03 查之必要，併此敘明。

04 四、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、後段、第195條
05 第1項，請求被告應給付原告60萬，及自起訴狀繕本送達翌
06 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁
07 回。

08 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
09 經本院詳予審酌後，經核與判決結果不生影響，爰不予一一
10 論列，附此敘明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 114 年 6 月 27 日
13 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

14 以上正本係照原本作成。

15 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（應
16 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 6 月 27 日
18 書 記 官 陳 美 玟

19 附表：

編號	訊息及電子郵件內容
1	項總經理您好： 近日會陸續發郵件給TUV漢德、南德、BSI、DNV、SGS、UL、嘉特等驗證機構，諮詢有關ISO9001：2015驗證時，輔導顧問師之資格是否驗證範圍內，如是否定的，考慮對萊因及乙○○先生不適當的稽核行為，以妨礙名譽提出法律訴訟，及不適當的稽核行通告給各大驗證機構之業務人員，作為爭取業務之參考，也會通告顧問界朋友慎選稽核機構。
2	客戶銓寶與其委託輔導的顧問，向部門投訴乙○○稽核員，對於該同仁的專業素養有疑義；業務同仁已安排部門

(續上頁)

01

	主管拜會客戶與顧問，了解原委並致歉，部門主管並要求該同仁於0000-00-00中午前，提交改善報告。
--	--