

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第241號

01
02
03 原 告 詹堯如
04 訴訟代理人 陳致宇律師
05 被 告 楊明偉
06 孫玉雲
07 吳成有
08 共 同 李欣芫律師
09 訴訟代理人

10 上列當事人間損害賠償事件，本院於民國114年11月26日言詞辯
11 論終結，判決如下：

12 主 文

13 原告之訴駁回。
14 訴訟費用由原告負擔。

15 事實及理由

16 一、原告起訴主張：

17 (一)原告為訴外人台灣電力股份有限公司(下稱台電公司)之
18 派用人員，民國112年2月間任職台電公司綜合研究所(下
19 稱綜研所)之化學與環境研究室(下稱化環室)，為溫室
20 氣體研究組組員。被告吳成有為化環室主任，被告楊明偉
21 為溫室氣體研究組組長。被告孫玉雲(以下與被告楊明
22 偉、吳成有合稱被告3人)則為台灣電力工會常務理事。
23 原告長期遭受被告楊明偉職場霸凌，即遭遇下述不合理對
24 待：

- 25 1、台電公司企劃處於112年2月9日以電子郵件知會原告及被
26 告楊明偉需於同年月16日前填寫完畢「有關電力淨零排放
27 之各年度、短中長期之亮點、目標值表單」之計畫進度表
28 等表單，照慣例被告楊明偉會指派人選處理，然遲至同年
29 月20日原告詢問被告楊明偉如何處理，其始臨時指定原告
30 處理，原告於請教相關專業人士後將資料填寫完傳至「CC
31 SU多元發展服務組」LINE群組(下稱系爭群組)中詢問被

01 告楊明偉有無需要修改之處，被告楊明偉在知悉伊填寫資
02 料內容後，除最初尚與填寫資料相關之對話外，後續被告
03 楊明偉並未指出原告填寫資料問題所在之處，而以各式說
04 詞諸如「我不知」、「無法填」、「不要問我」云云，推
05 卸身為主管應負之審查監督義務，原告不解被告楊明偉之
06 意，將填寫方式傳至系爭群組供被告楊明偉確認，詎其竟
07 開始在多數人得以共見共聞之系爭群組羞辱原告，辱罵
08 「鬼扯」、「胡說八道」等語，使不知情之人誤以為原告
09 能力不佳，嚴重侵害原告名譽權及貶低社會評價，雖原告
10 仍試圖理性與被告楊明偉溝通，其僅答「我不聽了」，無
11 妥善處理公司交辦任務之意。

12 2、原告與被告楊明偉於112年2月23日上午9時許在台電公司
13 公館所區204會議室參加減碳園區第5次期中說明會時，被
14 告楊明偉主動提及同年月22日時已於系爭群組中儲存填寫
15 完成之前開同年月9日資料，被告楊明偉突然主動用力拍
16 桌、大聲辱罵原告，實係尋釁滋事藉此羞辱原告。此外，
17 原告及被告楊明偉於同年4月6日上午11時40分許，接獲來
18 電要求填寫資料，原告依電子郵件指示處理資料，為免被
19 告楊明偉如前次無端繼續拖延，原告先依公司指示回覆相
20 關資料，並等候被告楊明偉之指示。自前述被告楊明偉霸
21 凌原告事件後，被告楊明偉對原告予以冷落、孤立，無視
22 公司利益是否會因此受影響。

23 3、被告楊明偉於112年4月6日下午4時20分許，致電原告指責
24 原告準備資料錯誤，原告表示已經請教過原始資料處理人
25 確認無誤，被告楊明偉則稱原告腦袋不清楚、找的人腦袋
26 也不清楚、其中有預算資料已經調整過等語，並對原告咆
27 嘯：「我是你的主管，我叫你做什麼你就去做什麼」等
28 語。原告奉被告楊明偉之命更正，過程中詢問文件內容是
29 否需修改，被告楊明偉一貫不指出問題所載，只一味要求
30 原告更正，原告無所適從，足證被告楊明偉只是利用主管
31 職務之便挾怨報復而已，嗣原告對被告楊明偉提出嚴正抗

01 議，其方停止。

02 (二) 被告吳成有為原告之部門主管，原告長期遭受其職場霸
03 凌，遭遇下述不合理對待：

04 1、吳成有於113年1月4日下午4時許，致電原告要求修改吸附
05 劑研究報告之摘要部分，提出一些修改要求，而且要增加
06 實驗設備相關內容，原告告知在原先摘要內容已有說明，
07 豈料被告吳成有突然情緒激動，在過程中羞辱原告稱不知
08 原告如何取得學位？不知原告指導教授怎麼教？甚至用
09 「罄竹難書」形容原告。嗣原告於翌日上午9時30分許至
10 被告吳成有辦公室交付修改完成之吸附劑研究報告，順便
11 問被告吳成有昨天電話中「罄竹難書」是何意？其稱是其
12 感受，最後還大聲咆嘯多次命令原告離開辦公室，被告吳
13 成有辱罵及大聲咆嘯原告之行為，已對原告構成侵權行為
14 至明。

15 2、被告吳成有於113年8月14日通知原告擬於同年月16日與原
16 告討論9月後工作安排，實則將此次約談當作認定原告不
17 適任之理由。當日面談時，被告吳成有承諾要讓原告確認
18 自己陳述是否與會議紀錄相同，實際卻沒有，且亦未提出
19 面談問題。被告吳成有還批評原告研究報告中所整理之參
20 考文獻是「小學生的整理」，被告吳成有在此部分程序中
21 對原告言語霸凌構成侵權行為。

22 3、依原告與台電公司締結之勞動契約書（下稱系爭契約）第
23 2條約定，原告得依系爭契約約定逐年升等，每年從2等升
24 至6等，伊之111年年度考核（考核期間110年11月1日至11
25 1年10月31日止）為甲等，亦有獎勵，卻未能依系爭契約
26 升等。原告於112年12月26日請被告吳成有說明，其請訴
27 外人詹宏盛說明：「考績跟升等是兩回事，兩個事，考績
28 跟升等這是兩個事」，且被告吳成有並補充說明：「今年
29 的考甲跟明年升等沒有聯合，連帶關係啦！」、「優異的
30 部分跟甲等沒有，不見得甲等就是優異」等語，其等說法
31 明顯違反台電公司綜合研究所人員升遷甄審要點（下稱系

01 爭甄審要點)。依綜研所規定，升等通常是由人資部門通
02 知部門主管，由部門主管提出，於112年4月27日後，化環
03 室同時有4人可升等，若被告吳成有未提出升等陳核簽
04 文，原告無法升等，被告吳成有對原告有差別待遇、不公
05 正、考核不實等情形，損害原告依系爭契約升等之權益，
06 原告於112年3月6日向被告吳成有申訴遭到被告楊明偉霸
07 凌之後，卻遭到不利處分，其已違反職業安全衛生法第39
08 條第4項之規定。

09 4、原告於113年9月10日收受員工獎懲會議開會通知單，被告
10 吳成有提案懲處原告之理由係原告不服上級指揮執行勤
11 務，不當指稱主管、同仁，影響工作士氣等情事，原告於
12 獎懲會當日始知獎懲理由係原告拒絕受指派擔任TIPS聯絡
13 人、同年6月19日歐洲商會低碳倡議行動（ECCT LCI）與
14 桃園機場交流活動工作及原告申訴4次職場不法侵害，惟
15 原告拒絕指派係因被告吳成有於112年12月26日對所有同
16 仁之承諾，然其否認曾為前述承諾，使綜研所以此為由認
17 定原告無故不參加上級選派參加之講習致受懲處處分。被
18 告吳成有顯然以虛假之承諾，誘使原告拒絕接受工作指
19 派，原告因信賴其承諾而受懲處，有違誠實信用原則。

20 （三）被告孫玉雲於113年6月3日致電指控原告四處散佈「工會
21 沒有照顧會員權益」之謠言，並拒絕說明其消息來源。實
22 則並無人提供消息給原告，反係被告孫玉雲公然散佈不實
23 謠言予同辦公室同仁知悉。此外，於原告申訴此事過程
24 中，處置小組竟不調查散佈謠言者，反指責原告申訴對象
25 錯誤，原告顯遭被告3人職場霸凌。綜上所述，被告3人總
26 計對原告遂行8個侵權行為，對原告權益侵害甚鉅，爰依
27 民法第184條第1項前段、後段、第2項、第195條第1項規
28 定，請求被告3人負損害賠償責任。

29 （四）聲明：

30 1、被告楊明偉應給付原告500,000元，及自起訴狀繕本送達
31 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

01 2、被告吳成有應給付原告1,000,000元，及自起訴狀繕本送
02 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

03 3、被告孫玉雲應給付原告300,000元，及自起訴狀繕本送達
04 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

05 二、被告抗辯略以：

06 (一) 被告楊明偉：

07 1、為使公司同仁及長官得以迅速知悉並循得各該工作項目之
08 負責人員，綜研所溫室氣體研究組特別製作「溫氣組工作
09 分配表」及「溫氣組個人工作自述」供同仁參閱，依前揭
10 文件所載，原告所負責之行政工作包含「『電力淨零排放
11 推動會報』辦理進度彙整填報」、「更新『電力淨零排放
12 推動會報』辦理進度，提報給企劃處」在內。是原告接獲
13 來信要求填寫淨零排放相關表單後，無待被告楊明偉指派
14 即應自主辦理。原告對其應負責填寫淨零排放相關表一
15 事，除「溫氣組個人工作自述」為其自行填寫內容而不
16 能不知外，且台電公司企劃處職員田宛仙（以下逕稱其
17 名）未如期取得相關資料而於112年2月20日為進度追蹤
18 時，亦係直接寄送電子郵件予原告進行詢問，皆可證明填
19 寫淨零排放表單為原告份內工作，為原告及公司同仁知
20 曉。系爭群組僅為少數內部工作人員聯繫之用，未對外公
21 開，原告為本件工作電子郵件之收件人，需求單位亦係向
22 原告詢問本件狀況，足證本件工作為原告應辦之例行業
23 務，須循行政程序報告主管後辦理，原告藉故以一堆不清
24 楚提問來辯解和拖延，才有後續情節發展。於對話過程
25 中，被告楊明偉有具體綜整以上相關問題，希望能協助原
26 告完成工作。縱被告楊明偉費心說明，然與原告間仍無法
27 有效溝通，被告楊明偉因而決定通報上級主管，由上級主
28 管協助，因而有了「我不聽了，主任會處理」等發言。被
29 告楊明偉與原告共事過程中，為協助其完成工作，多次善
30 意建議應如何執行，豈知被告楊明偉相關建議言語均被原
31 告看成羞辱與霸凌，勸導溝通也被原告視為咆哮怒罵，被

01 告楊明偉甚感無奈。事實上，被告楊明偉並未負責預算資
02 料編寫，亦未出席預算資料審查會議，更無更新後的預算
03 資料，如何能提供給原告？被告楊明偉實已盡力提供相關
04 協助，然原告仍無法完成工作。

05 2、綜觀原告與被告楊明偉於系爭群組對話內容，可知原告所
06 述內容前後矛盾、欠缺邏輯，縱使楊明偉已向其說明亮點
07 應係填寫可供檢視之結果，原告仍無法察覺其所述之謬
08 誤，始終堅持己見並於錯誤概念打轉，被告楊明偉因而有
09 「鬼扯」、「胡說八道」之個人主觀感受，而此僅係於兩
10 造往來對話脈絡下所為之主觀意見表達，既非以敵視、討
11 厭或歧視原告為目的，亦非連續積極行為，更未逾越社會
12 一般人所容許之範疇，縱有令原告感到不適或被冒犯，仍
13 屬憲法所保障言論自由，不應據此認有不法性而構成侵權
14 行為，此亦經臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢署）檢
15 察官以112年度偵字第68530號為不起訴處分，原告聲請再
16 議，亦經臺灣高等檢察署檢察長以113年度上聲議字第902
17 號駁回聲請。

18 （二）被告吳成有部分：

19 1、依系爭契約第2條約定，原告若具備工作表現優異及考核
20 成績優良之要件，得依相關標準升等，並非到職期滿即必
21 然升等。而111年度受惠於台電公司考核為甲等，各單位
22 有75%之甲等人數額度，因原告110年11月1日至111年10月
23 31日間工作表現正常，所屬部門當年度新進人員較多，基
24 於新進人員尚無明顯工作績效下，原告因而以正常工作表
25 現得到甲等，並非係因其該年度有特別優異工作表現之
26 故，原告主張其獲甲等即應獲得升遷，實有謬誤。事實
27 上，原告自112年起工作表現漸有不如以往之情形，不僅
28 工作意願低落，主觀意識強烈，無法接納別人相左意見，
29 亦無法勝任所交辦工作，並未符合工作表現優異升等要
30 件，被告吳成有並未對原告有差別待遇、不公正及考核不
31 實情事。

- 01 2、原告於112年12月28日提出「二氧化碳吸附劑再生方法與
02 壽命偵測方法評估」之研究報告，因報告不僅無結論，連
03 摘要撰寫都不符合研究人員基本要求，基於部門主管職
04 責，被告吳成有於113年1月4日下午致電原告修改報告摘
05 要、補充實驗設備內容說明，結論部分也要有獨立章節。
06 然原告不願接受建議，僅不斷於對話中重複表示「我都寫
07 在報告中了啊」，即使吳成有積極嘗試說明、溝通，原告
08 依舊如故，不斷稱無須調整云云，被告吳成有萬般無奈下
09 始有「撰寫相關研究報告是理工科系研究生（碩士）的基
10 本的訓練，難道指導教授都沒要求、沒有指導嗎？」之疑
11 問及感慨。前揭對話重點在討論研究報告應該如何調整，
12 不料於對話結束前，原告竟又再度提出「我哪裡寫不
13 好？」的疑問，被告吳成有最終以「罄竹難書」回應後結
14 束對話。原告於翌日至被告吳成有辦公室繳交報告時，詢
15 問「罄竹難書」是何意，被告吳成有公務繁忙根本無暇就
16 此問題與原告進行討論，當下旋即明確向原告表示無討論
17 此問題意願，然原告仍置之不理，持續不斷重複詢問相同
18 問題。為能儘早結束對話開始工作，被告吳成有清楚向原
19 告表示請其離開辦公室，惟原告不僅不願離開，甚至語帶
20 挑釁繼續追問，被告吳成有不勝其擾，最終僅能提高聲量
21 請原告離開辦公室。原告因此事件曾向台電公司提出不法
22 侵害申訴，嗣經處置小組召開會議討論，認為「罄竹難
23 書」是描述報告內容需要修改項目較多，並非針對任何
24 人，無對人貶抑之意。而被告吳成有提高音量部分，因場
25 景在辦公室且被告吳成有正忙於公務，確有影響工作之
26 實，請求原告離開辦公室之動機其來有自，並非無故，且
27 為偶發事件，據此認定並未構成職場不法侵害。
- 28 3、原告113年度前所負責之3件分項研究計畫，預計於113年8
29 月31日陸續終止或結案，自113年9月1日起，其職位說明
30 書所列工作內容有進一步確認或調整必要，被告吳成有因
31 此約談原告希望瞭解其個人意見並做成紀錄。於會談中，

01 討論到原告所提出0000-0000計畫報告，因該份報告經審
02 查人員審查後，認為參考文獻部分應該進行整理、修正，
03 被告吳成有爰於會議中告知原告應依審查意見儘速調整內
04 容，然原告依仍堅持己見，表示「哪裡沒有整理，都按順
05 序排完了，還要怎樣？」云云，然專業研究報告本需清楚
06 記載和整理其所參考文獻，而文獻整理方式依學術領域或
07 期刊要求有所不同，絕非只是按順序排列即可，被告吳成
08 有為使報告可以順利完成，仍盡力與原告溝通，因而有原
09 告所述「那叫小學生的整理」之詞。事實上，依被告吳成
10 有印象所及，當時完整表述為「整理有很多種方式，它有
11 不同的程度嘛，對不對？小學生的排列也是整理，寫論文
12 時應該把參考文獻的內容做整合，提出自己的見解加到報
13 告裡，那才是大學以上程度的整理，那麼你是哪一種程度
14 的整理？」等語，原告斷章取義，略過前後客觀事實，逕
15 稱被告吳成有有言語不法侵害云云，並非有理。

16 4、被告吳成有於112年12月26日室務會議中陳述：「你拒絕
17 我什麼事情，我都同意，那只要你合理啦，我覺得沒什麼
18 好，你拒絕，我不會說叫你做什麼事情，強迫你，我沒有
19 這個權利呀，你要拒絕什麼都可以，你只要你清楚的理
20 由。…但是可以接受公評就好。」等語，可知被告吳成有
21 並非向同仁表示對於交辦事務可不論是非、不管合理性一
22 概拒絕，原告完全忽視合理性之必要條件，無故不參加上
23 級選派參加講習，對於奉核之職務調整也拒絕配合，擅離
24 職守，最終始遭記申誡2次。原告遭懲處係因其個人工作
25 表現不佳，與被告吳成有於112年12月26日會議中所述全
26 無關聯，不容原告毫無理由地逕予連結。

27 (三) 被告孫玉雲部分：

28 被告孫玉雲之職務為台電公司工會26分會常務理事，於會
29 員對工會產生誤解時即必須釐清、解釋捍衛工會名譽。斯
30 時有會員從樹林所區致電提及原告抱怨「工會沒有照顧會
31 員權益」等語，被告孫玉雲想釐清事實並為必要澄清故致

01 電原告，詎被告孫玉雲僅提及「聽說您跟別人說工會沒有
02 照顧會員權益，希望能不要再這麼說」等語，原告旋即以
03 極大聲量喝斥「誰說的…」，因當下音量非常大聲，被告
04 孫玉雲一時驚嚇便反射性動作將話筒拿離，訴外人李姓同
05 仁聽到聲音，詢問伊緣由，被告孫玉雲始告知李姓同仁伊
06 正在跟原告通話，被告孫玉雲並無侵害原告名譽、散佈謠
07 言之情事。

08 (四) 均聲明：

09 1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回；

10 2、如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執之事實（見本院卷一第191至192頁，並依判決論
12 述方式略作文字修正）：

13 (一) 原告為台電公司之派用人員，112年2月間於綜研所之化環
14 室工作，為溫室氣體研究組組員。被告吳成有為化環室主
15 任，被告楊明偉為溫室氣體研究組組長。被告孫玉雲為台
16 灣電力工會常務理事。

17 (二) 田宛仙於112年2月9日寄送主旨為：「【敬請協助】有關
18 電力淨零排放之各年度，短中長期之亮點、目標值表單，
19 敬請於2/16（四）協助填寫回覆，謝謝您。」之電子郵件
20 予原告及被告楊明偉（見原證1，即新北地院卷第39至41
21 頁），田宛仙復於同年2月20日寄送電子郵件詢問原告相
22 關資料之提供進度，被告楊明偉則收受副本（見被證2，
23 即本院卷一第161頁）。

24 (三) 原告與被告楊明偉於112年間均係系爭群組成員。

25 (四) 原告於112年2月間將表單以截圖方式上傳至系爭群組，而
26 後原告與被告楊明偉之對話過程如被證3（本院卷一第16
27 3至184頁）。

28 (五) 原告於112年並未獲升等。

29 (六) 被告孫玉雲耳聞原告曾向他人表達「工會沒有照顧會員權
30 益」等語，因而於113年6月3日致電原告。

31 (七) 原告於113年6月3日以其與被告孫玉雲間之對話提出職場

01 不法侵害通報（見原證20，即新北地院卷第119頁），經
02 綜研所於同年7月3日召開職場不法侵害通報案處置小組會
03 議討論，認定本案不構成職場不法侵害（見原證21，即新
04 北地院卷第121至125頁）。

05 （八）原告於112年間就其與被告楊明偉間之對話，曾向新北地
06 檢署提出妨害名譽告訴，經新北地檢署檢察官以112年度
07 偵字第68530號為不起訴處分（見本院卷一第57至59
08 頁）。原告聲請再議，經臺灣高等檢察署檢察長以113年
09 度上聲議字第902號處分書駁回聲請（見本院卷一第61至6
10 3頁）。

11 四、本件爭點：

- 12 （一）被告3人是否有原告起訴狀第10至12頁指訴之行為？
13 （二）如被告3人對原告有前揭行為，該等行為是否造成原告之
14 損害？如有損害，該損害與前揭行為有無因果關係？
15 （三）原告依民法第184條第1項前段、後段、第2項及195條第1
16 項規定，請求被告3人分別負侵權行為損害賠償責任，有
17 無理由？

18 五、得心證之理由：

- 19 （一）被告3人是否有原告起訴狀第10至12頁指訴之行為？如被
20 告3人對原告有前揭行為，該等行為是否造成原告之損
21 害？如有損害，該損害與前揭行為有無因果關係？

22 1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
23 任，民法第184條第1項前段固有明文。惟言論自由為人民
24 之基本權利，有實現個人自我、促進民主發展、呈現多元
25 意、維護人性尊嚴等多重功能，保障言論自由乃促進多元
26 社會正常發展，實現民主社會應有價值，不可或缺之手
27 段。至於名譽權旨在維護個人主體性及人格之完整性，為
28 實現人性尊嚴所必要，二者之重要性固難分軒輊，在法的
29 實現過程中，應力求其二者保障之平衡。故侵害名譽權而
30 應負侵權行為損害賠償責任者，須以行為人散布不實言論
31 於眾為必要，蓋如此始有使他人之名譽在社會之評價受到

01 貶損之虞。在一對一之談話中，應賦予個人較大之對話空
02 間，倘行為人基於確信之事實，申論其個人之意見，自不
03 構成侵權行為，以免個人之言論受到過度之箝制，動輒得
04 咎，背離民主社會之本質。再所謂職場霸凌雖尚無明確之
05 法律要件及定義，惟霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目
06 的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或
07 健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認
08 為超過容許之範圍，方該當之。應綜合判斷該行為態樣、
09 次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已
10 超過社會一般人所容許之範疇。

11 2、次按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事
12 實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件，故原告公
13 司所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難
14 謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第481號
15 判決意旨參照）。而所謂相當因果關係，係指依經驗法
16 則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審
17 查，認為在一般情形上，有此環境，有此行為之同一條
18 件，均發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當
19 條件，行為與結果即有相當之因果關係；反之，若在一般
20 情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必
21 皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然
22 之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係（見最高
23 法院96年度台上字第2032號、98年度台上字第1953號判決
24 意旨）。

25 3、經查：

26 (1) 就被告楊明偉被訴部分：

27 ①原告指訴被告楊明偉有下述行為：

編號	時間	事件
1	112年2月22日	被告楊明偉在多數人得以共見共聞之系爭群組中羞辱原告，辱罵「鬼扯」、「胡說八道」等語，使不知情之其他人

01

		誤以為原告能力不佳，嚴重侵害原告之名譽權及貶低社會評價，原告仍試圖理性與被告楊明偉溝通，然其僅答「我不聽了」，無妥善處理台電公司交辦任務之意。
2	112年2月23日	被告楊明偉主動提及112年2月22日已於系爭群組中儲存填寫完成112年2月9日資料，被告楊明偉突然主動用力拍桌、大聲辱罵原告。
3	112年4月6日至11日	被告楊明偉致電指責原告準備之資料錯誤，原告表示已經請教過原始資料處理人確認無誤，被告楊明偉則稱原告腦袋不清楚、找的人腦袋也不清楚等語。被告楊明偉稱其中有預算資料已經調整過（惟此資料僅被告楊明偉有，其不提供原告無從取得），被告楊明偉於是對原告咆嘯稱：我是你的主管，我叫你做什麼你就去做什麼等語。原告奉被告楊明偉之命更正，過程中詢問其文件內容是否需修改，其一貫不指出有問題之地方，只要求原告更正，原告無所適從。

02

②惟查：

03

I. 就編號1部分：觀諸原告提出其與被告楊明偉於系爭群組之對話，顯係因對工作完成度各自理解不同而生，被告楊明偉縱有口出：「早就跟你說，填有結果的時間，你是在扯什麼！」、「問誰沒有用，要填清楚，頭腦清醒」、「亂扯什麼」、「文字都在，不要鬼扯！！」、「留下文字，留下痕跡，不用胡說八道！」、「先把事情做完，再來鬼扯」等語（見新北地院卷第57頁、第67至71頁），然依其等對話之脈絡，前揭言語實屬被告楊明偉就原告工作完成度抒發之個人意見，即使用詞不客氣，亦僅涉個人修養與對

04

05

06

07

08

09

10

11

12

01 他人之包容度，難認有何侵害原告之名譽權或人格
02 權。被告楊明偉上述行為既未侵害原告之人格權、名
03 譽權或健康權等法律所保障之法益，依前述1之說明，
04 原告主張遭被告楊明偉職場霸凌云云，即乏依據。

05 II. 就編號2、3部分：原告主張被告楊明偉於112年2月23
06 日突然主動用力拍桌、大聲辱罵原告，且自112年4月6
07 日至11日無故對原告咆哮云云，為被告楊明偉所否
08 認，原告復未舉證證明被告楊明偉有上述行為，則其
09 此部分主張無事證可佐，難認有據。

10 (2) 就被告吳成有被訴部分：

11 ①原告指訴被告吳成有有下述行為：

編號	時間	事件
4	113年1月4日	被告吳成有用「罄竹難書」等語羞辱原告。
5	113年8月16日	被告吳成有羞辱原告整理之資料為「小學生的整理」。
6	112年12月26日	因被告吳成有考核不實，使原告未能依系爭契約升等。
7	113年10月4日	原告因被告吳成有提出不實之事證而遭記申誡。

12 ②然查：

13 I. 就編號4、5部分：原告固提出原證11即113年1月5日、
14 不詳日期其與被告吳成有之對話譯文為證（見新北地院
15 卷第91至93頁、第97頁），然細譯前揭對話內容，前者
16 為原告不斷追問被告吳成有前1日向原告說：「罄竹難
17 書」之緣由，被告吳成有不願談論此事，雙方因而有言
18 語交鋒；後者則為雙方在討論研究報告應如何書寫，因
19 原告堅持研究報告已照順序排完，此與該研究報告審核
20 者與被告吳成有之主觀認知不符，原告稱：「都按順序
21 排完了，還要怎麼樣？她講的是叫我把給她的…」等
22 語，吳成有因而回稱：「那叫小學生的整理，好不
23

01 好？」，原告再問：「什麼叫小學生的整理？」，被告
02 吳成有回覆：「你的，你的，整理有很多方法嘛，他有
03 不同的程度嘛，對不對？」等語，雙方就研究報告如何
04 書寫及原告研究報告之完成度意見不同，依前揭1之說
05 明，被告吳成有基於其個人工作經驗、學養，以原告主
06 管身分依個人價值判斷申論其個人對原告書寫之研究報
07 告表示意見，不構成侵權行為。

08 II. 就編號6部分：

- 09 a. 系爭契約第2條約定：「乙方（按即原告）到職第1年
10 （含實習期間），以分類2等1級支薪。自報到之日起須
11 經6個月實習，實習期間分階段辦理考核，任一階段考
12 核不及格或有品行欠佳、工作適應不良、或有其他不堪
13 勝任事由，遭甲方（按即台電公司）停止實習者，不得
14 請求任何遣散費或旅費，實習期滿成績合格者，取得派
15 用資格。若工作表現優異考核成績優良者，依下列標
16 準敘薪：1. 到職第2年，得調升以分類3等1級支薪。2.
17 到職第3年，得調升以分類4等1級支薪。3. 到職第4年，
18 得調升以分類5等1級支薪。4. 到職第5年，得調升以分
19 類6等1級支薪。」等語（見新北地院卷第99頁），足見
20 依系爭契約約定，原告需具備「工作表現優異考核成績
21 優良」之條件，始有於年資期滿時有調升之機會。
- 22 b. 被告吳成有為化環室主任乙節，為兩造所不爭執，被告
23 吳成確有對原告為112年度之考評，亦有台電公司提供
24 之原告112年度考評表在卷（見本院卷一第69至70
25 頁），然原告並未舉證證明被告吳成有有何考核不實之
26 情，且被告吳成有之考評僅為初核，仍須經其上級主管
27 （例如：綜研所副所長、所長）審核，非被告吳成有1
28 人得決定，依前揭2之說明，難認被告吳成有對原告112
29 年度之考核與原告未能升等有何相當因果關係存在。
- 30 c. 至原告指謫：112年考評表記載：「負責填報給企劃處
31 的各年度亮點，組長反應敘述內容混亂互相矛盾，推卸

01 責任無法跟他溝通」等語、「4/6詹員接獲公司通知填
02 報淨零碳排經費資料，堅持己見不理會組長要求更正，
03 最終未符提報要求」等語、「6/6提出職場不法侵害申
04 訴，但不願配合辦公地點及研究組織調整」等語（見本
05 院卷一第69頁）與事實不符，明顯登載不實云云，然被
06 告吳成有前揭記錄應係來自被告楊明偉之評價與其自身
07 與原告溝通過程之觀察，而被告楊明偉係因其與原告就
08 應提交企劃處之年度亮點應如何呈現有不同意見，無論
09 是被告吳成有、楊明偉均為原告之主管，係基於其等自
10 身工作經驗、學養能力就原告之工作表現為個人評價，
11 且縱原告主觀認定前揭調職處分違法，台電公司客觀上
12 確有對原告為調職處分，則前揭考評表上關於調職處分
13 之記載，亦難認有何登載不實之情形。

14 d. 另他人是否有升等，與原告是否有升等係屬二事，並無
15 因果關係存在，則原告執3等土木工程專員之升等簽文
16 質疑其應獲升等云云，亦無理由。

17 III. 就編號7部分：原告固主張被告吳成有提出不實事證，
18 致其於113年10月4日遭記申誡2次云云，然觀諸台電公
19 司提供之相關獎懲資料，原告於該次遭記申誡2次係源
20 自綜研所113年8月6日提出之「台灣電力公司員工獎懲
21 案件報核表」，該報核表「案情說明」欄記載：「詹員
22 自112年6月到113年6月期間，以偏頗扭曲之觀點恣意提
23 出職務不法傷害申訴4案，憑藉此一理由對長官及同事
24 進行誣陷、侮辱、脅迫。且於第1次職務不法傷害申訴
25 結案後，所屬部門依照處置小組建議進行詹員職務及辦
26 公場所調整，然詹員拒絕配合，不遵規定執行勤務，無
27 故不參加上級選派參加之講習。此外，詹員因被交辦之
28 工作無法確實完成，卻依line群組之對話細節，對楊姓
29 組長提出妨害名譽之訴，業經檢察署偵查終結，以不起
30 訴處分，此行為不僅造成被告同仁身心受創，更損及公
31 司形象。期間亦在辦公室散佈偏頗言論，影響同仁工作

01 情緒及效率。依『台灣電力股份有限公司人員獎懲標準
02 適用要點』，陳請獎懲。」等語，上開報核表係由被告
03 吳成有以綜研所化環室主任身分上簽，經綜研所副所
04 長、所長核章（見本院卷一第351頁），並附有112年6
05 月6日、113年1月5日、113年4月2日、113年6月3日綜研
06 所職場不法侵害通報表、化環室職場不法侵害通報案處
07 置小組會議紀錄、化環室簽呈、原告113年4月1日、113
08 年5月3日、113年5月27日電子郵件、綜研所職場不法侵
09 害處置表、新北地檢署檢察官不起訴處分書、原告申復
10 書、113年5月3日至5月27日被告吳成有與原告間電子郵
11 件往來內容、新北市政府勞資爭議調解紀錄等附件（見
12 本院卷一第353至418頁），足見被告吳成有上簽請求懲
13 處原告有一定之事實基礎及依據，並經綜研所員工獎懲
14 委員會開會決議，難認有何不實之情事，原告此部分主
15 張實難遽採。

16 IV. 被告吳成有上述行為既未侵害原告之人格權、名譽權、
17 或健康權等法律所保障之法益，依前述1之說明，原告
18 主張遭被告吳成有職場霸凌云云，亦無從採信。

19 (3) 就被告孫玉雲被訴部分：

20 原告指訴：被告孫玉雲於113年6月3日打電話指控原告四
21 處散佈「工會沒有照顧會員權益」之謠言，並拒絕說明
22 其消息來源，實係被告孫玉雲公然散佈不實謠言予辦公
23 室同仁知悉等語，並提出原證20即台電公司113年6月3日
24 綜研所職場不法侵害通報表為證（見新北地院卷第119
25 頁）。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有
26 舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告此
27 部分主張為被告孫玉雲所否認，而其提出之前揭職場不
28 法侵害通報表僅為其自行製作，無從作為有利於原告之
29 認定，原告復未舉證證明被告孫玉雲確有「指控原告四
30 處散佈『工會沒有照顧會員權益』等語」之行為，則其
31 此部分主張無事證可佐，無從憑採。被告孫玉雲既無前

01 揭行為，則原告指稱被告孫玉雲有職場霸凌之情事，實
02 無理由。

03 (二) 被告楊明偉於112年2月22日在系爭群組中固有對原告稱：
04 「早就跟你說，填有結果的時間，你是在扯什麼！」、
05 「問誰沒有用，要填清楚，頭腦清醒」、「亂扯什麼」、
06 「文字都在，不要鬼扯！！」、「留下文字，留下痕跡，
07 不用胡說八道！」、「先把事情做完，再來鬼扯」等語，
08 原告於113年1月5日不斷追問被告吳成有前1日稱原告「罄
09 竹難書」之緣由，被告吳成有不願談論此事，雙方因而有
10 言語交鋒、原告與被告吳成有有下述：

11 「(原告)：都按順序排完了，還要怎麼樣？她講的是叫
12 我把給她的…」

13 「(被告吳成有)：那叫小學生的整理，好不好？」

14 「(原告)：什麼叫小學生的整理？」

15 「(被告吳成有)：你的，你的，整理有很多方法嘛，他
16 有不同的程度嘛，對不對？」

17 等對話，被告吳成有對原告之考核及懲處簽核係基於一定
18 之基礎事實，並非虛構，前述行為均未不法侵害原告之權
19 利，原告就其指訴被告3人之其餘部分則未舉證證明之，均
20 詳如前認定，則原告依民法第184條第1項前段、後段、第2
21 項及195條第1項規定，請求被告3人分別負侵權行為損害賠
22 償責任，自乏依據。

23 六、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、後段、第2項及1
24 95條第1項規定，請求被告楊明偉給付原告500,000元、被告
25 吳成有給付原告1,000,000元、被告孫玉雲給付原告300,000
26 元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
27 5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，原告聲請調查以下證據：(一) 向台電
29 公司調取被告楊明偉於112年7月17日化環室職場不法侵害通
30 報案處置小組會議時提出之相關事證、(二) 原告113年考
31 績丙等資料、(三) 綜研所認定原告不適任並且資遣之資

01 料、（四）原告獎懲資料（即綜研所第95、96次員工獎懲委
02 員會文件）等（見本院卷一第477頁、卷二第39頁），待證
03 事實為被告楊明偉、吳成有確實成立侵權行為。然就前述
04 （一）部分，該會議中原告與被告楊明偉各自提出之申訴
05 書、答覆書僅為其等就該事是否構成不法侵害之攻擊防禦方
06 法，其餘（二）至（四）部分，原告未具體釋明該等資料如
07 何能證明與原告指訴被告吳成有侵權行為之本件原因事實相
08 關，均與本件爭點無涉，故無調查之必要。另兩造其餘主張
09 與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一
10 予以審酌，附此敘明。

11 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
12 判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日
14 勞動法庭 法官 方祥鴻

15 以上正本係照原本作成。

16 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。如
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日
19 書記官 黃文誼