

臺灣新竹地方法院民事小額判決

110年度竹北小字第298號

原告 劉恕民
被告 洪乃權
蘇立瑩

上列2人共同

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110年11月9日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

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、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、3款分別定有明文。本件原告起訴時依公然侮辱、誹謗之原因關係請求被告賠償精神損害新臺幣(下同)1,000元(見本院卷一第117頁)；嗣於訴訟進行中，原告基於同一原因關係依民法第184條、第195條之規定聲明請求：被告應連帶給付原告1,000元(見本院卷一第259頁)。原告復於本院民國110年11月9日言詞辯論期日追加回復名譽之請求，聲明為：(一)被告應連帶給付原告1元。(二)被告2人應在○○光電股份有限公司(以下簡稱○○公司)網站上刊登以下文字：「甲○○、丙○○在臺灣新竹地方法院108年度勞訴字第48號、110年度竹北小298號事件中，委任律師為不實之陳述，提出不實的證據，侵害乙○○之名譽在此向乙○○道歉。」(見本院卷二第135頁至第136頁)，然為被告所不同意，原告乃捨棄道歉部分之聲明(見本院卷二第136頁)，是原告關於金錢請求聲明之變更，核屬請求之基礎事實同一，且係單純減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定

相符，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)本案訴訟與本院108年度勞訴字第48號損害賠償事件(以下簡稱前案訴訟)不同，原告於前案訴訟係主張○○公司員工利用職權職場霸凌、違反勞動基準法之規定，請求薪資損害80萬元，原告於本案係主張被告出具不實文書當作證據、委任律師公然誹謗，請求精神賠償，故本案訴訟未有重複起訴之情形。

(二)被告於前案訴訟進行中所為之陳述內容不實，侵害原告名譽權及信用，詳述如下：

1 被告於前案訴訟民事答辯(二)狀(前案訴訟卷一第296頁)表示「原告106年的整體表現和前一年105年的表現相較毫無進步」等語，此乃係對原告個人職業專業領域為最大之誹謗。說明如下：

(1)○○公司之光電產品PA8522於106年間從原來的TW5300，陸續增加其他包含4K機型之量產，至今至少有8個機型使用；原告亦於106年度獲得○○公司頒發PA8522量產獎金，為○○公司節省可能之可觀產品開發經費。又原告負責之業務範圍增加○○公司之IP項目、恆景科技股份有限公司(以下簡稱恆景公司)CMOS sensor項目，並分別為第一位FAE、FAE主管，前往大陸地區協助客戶端解決問題之員工。因此，原告於106年度自評考績分數為「G」。

(2)被告甲○○未曾與原告進行績效面談，逕對原告為前揭評論，顯然係對原告個人職業專業領域之最大誹謗。

2 被告於前案訴訟民事答辯(二)狀(前案訴訟卷一第294頁)陳稱「因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」，亦係對原告個人職業專業領域為最大之誹謗。意見如下：

(1)原告身為○○公司光電產品PAS522之專案管理，並獲得106年度PAS522量產獎金，足見原告於內部、外部溝通應無問

題，始能順利完成專案量產。而原告任職於○○公司之FAE業務原隸屬於品保中心，嗣於106年1月1日轉至被告甲○○負責之行銷業務中心轄下，然被告甲○○於106年6月8日以前未曾與原告開過會或以簡單之談話方式進行會前會，亦未於106年5月2日與原告進行面談，逕自於106年5月2日下午6時28分50秒完成原告之電子考核紀錄，明顯違反○○公司所訂定之人事規章。又被告甲○○於○○公司負責行銷與業務，原告則係從事產品線之開發、應用與客戶服務，被告甲○○若要與原告進行績效面談，需長時間且有相當深入之技術背景始得就原告工作成果進行討論。再者，○○公司與恆景公司屬完全不同產品線之分析手法，客戶群及內部合作單位均不同，惟被告甲○○與恆景公司協理宋○○針對原告之考核理由竟相同，可見被告甲○○係直接使用訴外人宋○○提供之意見，確實未與原告進行面談。

(2)此外，○○公司董事長每季均召開工作檢討會議以決定季獎金之發放，然對原告負責之FAE業務從未提及「問題分析手法待加強，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」之情形。

3 被告於前案訴訟民事答辯(二)狀（前案訴訟卷一第297頁）表示有於106年6月27日以電子郵件向原告表示輔導原因，並非事實：

○○公司人資部門員工李依珊雖曾於106年6月27日傳送電子郵件予原告，並向原告表示自106年7月1日起將進行績效輔導改善作業，輔導期間為106年7月1日起至106年9月30日止，輔導員為宋○○協理，然未告知原告須接受輔導之原因，明顯違反○○公司輔導制度實施管理辦法之規定。

4 被告於前案訴訟民事答辯(三)狀（前案訴訟卷二第35頁）主張被告甲○○有在輔導計畫上簽名，然非真正：

被告甲○○雖曾在輔導案件申請表上簽名，然未在績效輔導改善計畫即輔導紀錄表上簽名，上開二文件並不相同，此有○○公司輔導制度實施管理辦法可參（見前案訴訟卷一第313

頁)。

5 被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日表示有於106年6月27日以電子郵件向原告表示輔導原因(前案訴訟卷二第52頁)，非屬真實：

理由同上開編號3之主張。

6 被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日表示不清楚「員工績效改善計畫」與「輔導案件申請表」是否相同(見前案訴訟卷二第51頁)，亦非真正：

原告在該日庭期前已將資料寄送予被告訴訟代理人，被告訴訟代理人曾表示對於形式真正不爭執，會再具狀答辯，是被告訴訟代理人應該瞭解。

7 被告於前案訴訟民事答辯(二)狀(前案訴訟卷一第295頁)表示原告「配合公司產品方向與要求，擴展FAE support能力…(二)因原告在這兩個工作重點上面表現不佳」等語，顯係對原告個人職業專業領域之誹謗：

公司績效考核流程為被考核者需要將正在進行或即將準備進行之項目列上，以確認工作目標符合公司方向。此項目係為配合公司未來規劃產品之支援能力，且○○公司當時以開發3D CMOS sensor、HX6526為長期目標，遂將之列入績效考核項目以作為日後配合其他部門之目標，而該目標短期無明顯KPI可以追蹤，結論也未被寫入原告106年度考核結果。是被告甲○○並未與原告做過績效面談，逕行提出上開結論，顯非真正。

8 被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年1月14日言詞辯論期日表示原告係知道考核結果後才去找被告丙○○等語(見前案訴訟卷第一第665頁)，並非事實，侵害原告個人信用：

原告於106年6月9日上午經訴外人宋○○告知工作需進行轉換，並依指示向被告甲○○確認工作轉換事項，被告甲○○則於當日中午業務會議後以電話方式確認○○公司FAE工作分工，並要求原告進行工作轉換。斯時，○○公司未有工會組織，績效考核為人資部門所負責之工作，故原告係於106

01 年6月12日該週向人資長即被告丙○○反應被告甲○○不做
02 面談即逕行考核之職場霸凌行為，並非知悉考核結果後才去
03 找被告丙○○，此亦與被告甲○○於本院110年8月31日言詞
04 辯論期日上聲稱106年5月2日之前之面談時間不符。

05 9 被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日
06 指出「一旦開始執行輔導後，實際的輔導作為，就是由其輔
07 導人與原告來進行，並沒有原告所謂不告知受輔導原因的問
08 題」(前案訴訟卷二第52頁)，並非真實，乃係對原告個人職
09 業人資管理專業領域之誹謗：

10 被告甲○○為原告之直屬主管，於績效改善輔導計畫表一開
11 立時即須在直屬主管欄位簽名，並非在輔導進行後始簽名。

12 10 被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日
13 指出「其次立案輔導是106年6月27日，不久後原告在7月就
14 提出離職，所以輔導員根本沒有足夠時間可以對原告做輔導
15 作為」(見前案訴訟卷二第52頁)，非為真正，此乃對原告個
16 人職業人資管理專業領域之誹謗：

17 (1)原告於106年6月21日該週即與訴外人宋○○討論，並決定將
18 中國地區FAE手上之sensor socket board寄回台灣，開始做
19 fail sample calibration，並於106年6月28日開始做進度
20 報告。

21 (2)員工績效改善報告係輔導主管與員工共同討論後之具體改善
22 方案，輔導員針對每一個輔導案件均須於「輔導紀錄表」中
23 詳實記錄輔導重點及改善情形，並在輔導開始前雙方簽名確
24 認，以完成改善期間(106年7月1日至106年9月30日)之目
25 標，故輔導紀錄表於輔導開始前即應準備完成，而被告丙○
26 ○係於106年7月10日要求原告書立離職文件，是輔導期間實
27 已進行10天之久。

28 11 被告於前案訴訟民事答辯(三)狀(前案訴訟卷二第36頁)載稱
29 「就原告所謂績效考核應由上二級主管共同考核部分，顯有
30 誤會」，非為真實，亦係對原告個人職業人資管理專業領域
31 之誹謗：

01 依據○○公司考績辦法(前案訴訟卷一第315頁)及個人等第
02 評定補充資料(前案訴訟卷一第687頁)之規定，需員工上兩
03 級主管核定，才能避免由一位主管產生偏見，甚至在直屬主
04 管未做考績面談時，得讓上一級主管知悉考核者並未被面
05 談，而由本院110年8月31日言詞辯論筆錄可知，人資主管即
06 被告丙○○在部門考核作業結束後，就被告甲○○是否有對
07 原告進行面談仍不知悉。

08 1 2 被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日
09 指出「原告主觀上認為被告甲○○沒有按照他認為要的意思
10 去做面談，所以就直接斷定被告甲○○未作面談。」(見前
11 案訴訟卷二第54頁)，此乃對原告個人信用為最大之誹謗：
12 依○○公司流程，原告有準備自評資料「Performance review-ShuMing2017.doc」，被告甲○○應在面談時印出、當場
13 告知評語及結果，並以雙方簽名文件為記錄。
14

15 (三)基上所述，被告委任訴訟代理人所為虛構陳述之部分，帶有
16 貶損之意，非善意言論，亦係在公開場合對原告個人信用名
17 譽評價之貶損，被告不實陳述部分乃係侵害原告之名譽權。
18 為此，爰依民法第184條、第195條之規定提起本件訴訟，並
19 聲明：被告應連帶給付原告1元。

20 二、被告則以：

21 (一)原告前於108年間向被告2人提起民事訴訟，聲稱被告甲○○
22 未依○○公司之內部規定對其進行考核，並因被告丙○○之
23 引導，致其非出於本意地簽下自願資遣文件云云，因而受有
24 薪資、中秋獎金、配股、醫療住院費用及精神賠償之損害，
25 依民法侵權行為損害賠償之法律關係求償80萬元，經前案訴
26 訟審理後，認原告之請求無理由，判決駁回原告之訴確定。
27 是原告復針對同一事件依民法第184條侵權行為之規定提起
28 本件訴訟，違反重複起訴禁止原則。

29 (二)被告甲○○對於原告之考績評核與原告所主張之損害，無任
30 何因果關係：

31 1 原告連續2年工作表現不佳，被告甲○○鑒於原告係資深員

01 工乃主動申請輔導、協助原告轉調工作、給予機會改善工作
02 表現，惟後續因原告改要求被資遣，致輔導作業無法繼續進
03 行，被告甲○○對原告實施之績效輔導改善作業亦因原告合
04 意被資遣而未繼續實施，難謂被告甲○○前揭所為與○○公
05 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
06 之細節與內容亦與侵權行為之構成無涉，故原告主張被告甲
07 ○○違反○○公司輔導制度實施管理辦法，對其構成民法之
08 侵權行為乙節，並不可採。

09 2退萬步言，縱認(假設語氣)被告甲○○於核定原告考績前未
10 與原告進行面談，致在考評作業程序上未盡完備，惟○○公
11 司之考績作業程序與一般法令規定並不相同，縱使有所違
12 反，亦難認具備並該當對被考核者權利侵害之「違法性」要
13 件，且無從憑此即謂被告甲○○之考核行為對原告已具有侵
14 權行為之違法性。況且，核諸通常之情形，亦不當然即會導
15 致原告嗣後自○○公司離職之結果，故被告甲○○對於原告
16 之考績評核與原告所稱其之損害間，未具有相當之因果關
17 係。

18 (三)被告丙○○作為○○公司人資主管基於職責戮力協助原告辦
19 理其所提出之離職申請，並無任何違背程序或愧對職責之
20 處，自無侵害原告名譽，甚或構成侵權行為之情事。

21 (四)原告另指稱被告2人於前案委任訴訟代理人所為陳述與事實
22 不符乙節，核屬原告片面指訴，不足採認。蓋被告2人於前
23 案所為之答辯內容乃係與訴訟代理人討論後提出，均與事實
24 相符。又訴訟中所為攻防倘基於自衛、自辯及保護合法利益
25 所為之言論，即便影響他人名譽亦不構成侵權行為。況且，
26 職場考評僅屬通常社會活動百態之一環，與社會評價間並無
27 必然關聯，難認有侵害名譽或信用之可言？進而言之，○○
28 公司員工考評本屬內部資料，倘非原告多次提出訴訟，致被
29 告2人於訴訟中有提出答辯之需要，該等資料進而為前案判
30 決所援引，外人根本無從得知考評結果，顯見縱然(假設語)
31 考評結果對外揭露亦係因原告行為所致。甚且倘依原告陳報

01 狀或於前案訴訟提出之所謂其「專業領域實績」，反適足證
02 明其名譽或信用根本未受到任何影響，否則何以有其主張
03 「受邀演講」或「獲得傑出成就獎」等事，足徵原告主張確
04 無理由。

05 (五)此外，由原告起訴狀之主張可知，其認為被告甲○○關於考
06 核之事係發生在106年6月間，而被告丙○○關於離職部分之
07 事則發生於100年6、7月間。惟原告遲於110年5月21日始提
08 起本件訴訟，縱不論其主張並無理由，已如前述，其請求權
09 顯已罹於民法第197條第1項本文所定2年時效，依法自應駁
10 回其訴。答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告願
11 供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、得心證之理由：

13 (一)本案未有重複起訴之情形：

14 1 按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴，
15 民事訴訟法第253條定有明文。該規定即一事不再理之原
16 則，乃指同一事件已有確定之終局判決，即不得更行起訴。
17 所謂同一事件，必同一當事人，就同一訴訟標的而為訴之同
18 一聲明，若此三者有一不同，即不得謂為同一事件(最高法
19 院90年度台抗字第221號裁定意旨參照)。次按訴訟標的，乃
20 上訴人為確定其私權之請求，或所主張或否認之法律關係是
21 否存在，欲法院對之加以審判之對象；為法院審判對象之法
22 律關係，應為具體特定之權利義務關係，不得為抽象之法律
23 關係，即上訴人起訴係以何種法律關係為訴訟標的，應依上
24 訴人起訴主張之原因事實定之，上訴人前後主張之原因事實
25 不同，其為訴訟標的之法律關係即屬不同，而非同一事件。

26 2 經查，原告於前案訴訟係起訴主張被告丙○○故意引導及以
27 降薪為手段，要求原告以資遣方式自○○公司離職，被告甲
28 ○○則係對原告所為之106年度考績評分等，侵害原告之工
29 作權；而本案訴訟中，原告係主張被告及其等共同委任之訴
30 訟代理人於前案訴訟中提出不實證據資料，侵害原告名譽及
31 信用等情，原因事實尚有不同，依上開說明，本件與前案訴

01 訟並非同一事件，不屬於重複起訴，合先說明。

02 (二)原告本案請求未有罹於時效消滅之情形：

03 1 按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害
04 及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，自有侵權行為時
05 起，逾10年者亦同，民法第197條第1項定有明文。

06 2 原告於本案訴訟主張被告及其等委任之訴訟代理人於前案訴
07 訟中提出不實證據資料，侵害其之名譽權及信用等語。查
08 前案訴訟係於108年7月9日繫屬於本院，此經本院依職權調
09 前案訴訟案卷核閱無訛，而原告係於110年5月21日提起本件
10 訴訟，有蓋於本件民事起訴狀之本院收狀戳可憑(見本院卷
11 一第13頁)，是依前揭說明，原告提起本件訴訟，尚未逾2年
12 時效，難認被告為時效抗辯有理由。

13 (三)原告主張被告及其等委任之訴訟代理人於前案訴訟中所為之
14 陳述及提供之證據資料，造成其受有精神上損害，依民法第
15 184條、第195條之規定請求被告2人應連帶賠償原告1元等
16 情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

17 1 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
18 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
19 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
20 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵
21 害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前
22 段、第195條第1項分別定有明文。又侵害名譽權損害賠償，
23 須行為人因故意或過失貶損他人之社會評價，而不法侵害他
24 人之名譽，致他人受損害，方能成立。亦即行為人須具備違
25 法性、有責性，並不法行為與損害間具有因果關係，始足當
26 之(最高法院104年度台上字第2365號判決要旨參照)；而言
27 論自由旨在實現自我、溝通意見、追求真理，及監督各種政
28 治或社會活動；名譽則在維護人性尊嚴與人格自由發展，二
29 者均為憲法所保障之基本權利，二者發生衝突時，對於行為
30 人之刑事責任，現行法制之調和機制係建立在刑法第310條
31 第3項「真實不罰」及第311條「合理評論」之規定，及司法

院大法官釋字第509號解釋所創設合理查證義務之基準上，
至於行為人之民事責任，民法並未規定如何調和名譽保護及
言論自由，固仍應適用侵權行為一般原則及司法院大法官釋
字第509號解釋創設之合理查證義務外，上述刑法阻卻違法
規定，亦應得類推適用。詳言之，涉及侵害他人名譽之言
論，可包括事實陳述與意見表達，前者具有可證明性，後者
則係行為人表示自己之見解或立場，無所謂真實與否。而民
法上名譽權之侵害雖與刑法之誹謗罪不相同，惟刑法就誹謗
罪設有不罰規定，並於該法第310條第3項規定「對於所誹謗
之事，能證明其為真實者，不罰。但涉於私德而與公共利益
無關者，不在此限」；同法第311條第1款、第3款規定「以
善意發表言論，而因自衛、自辯或保護合法之利益者，或對
於可受公評之事，而為適當之評論者，不罰。」，上開個人
名譽與言論自由發生衝突之情形，於民事上亦然，有關上述
不罰之規定，於民事事件即非不得採為審酌之標準，亦即為
維護法律程序之整體性，司法院大法官第509號解釋於民事
法中應予適用，而將該解釋文揭櫫之概念及刑法第310條第3
項、第311條各款除外規定，亦應置於民事個案中予以考
量，而作為侵害名譽權行為之阻卻不法事由(最高法院97年
度台上字第970號判決要旨參照)。準此，行為人之言論屬意
見表達時，如係善意發表，對於可受公評之事，而為適當之
評論者，無所謂真實與否，均可阻卻其違法性；惟其言論屬
陳述事實時，則以所陳述之事實與公共利益有關，且能證明
其為真實，或行為人雖不能證明言論內容為真實，但依其所
提證據資料，足認為行為人有相當理由確信其為真實者，始
得阻卻其違法性。

2 次按訴訟權為憲法第16條所保障之權利，民事訴訟係以辯論
主義為審理原則，刑事訴訟亦修正原本職權主義調整為改良
式當事人進行主義，均以法庭活動為中心，由當事人互為攻
擊、防禦，於訴訟程序中，就為裁判基礎之事實詳為主張並
聲明證據以資證明，並由法院斟酌全辯論意旨及調查證據之

結果，依自由心證判斷事實之真偽而為裁判。為期兼顧發現真實之公共利益、個人名譽之法益保護暨當事人訴訟權之保障，當事人於訴訟程序固不得故意就與爭訟無關之事實，虛構陳述而侵害他人之名譽，惟當事人為說明其請求及抗辯之事實為正當，就爭訟相關事實提出有利之主張或抗辯，如具有關連性與必要性，且未逸脫社會所容許訴訟活動之範圍，縱因此影響他人之名譽，仍為正當權利之行使，不論其陳述內容或所主張之攻擊或防禦方法最後有無為承審法官所採納，核屬因自衛、自辯或保護合法利益所發表之善意言論，而不構成侵權行為(臺灣高等法院106年度上易字第207號判決意旨參照)。

3 原告主張被告於前案訴訟答辯(二)狀表示「原告106年的整體表現和前一年105年的表現相較毫無進步」(前案訴訟卷一第296頁)、「因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」(前案訴訟卷一第294頁)、「配合公司產品方向與要求，擴展FAE support能力…(二)因原告在這兩個工作重點上面表現不佳」等語(前案訴訟卷一第295頁)，均與事實不符，不法侵害原告名譽權等語，惟查：

(1)按人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及被上訴人人人事管理權之具體行使，究非法院得為之(最高法院108年台上字第890號民事判決參照)。查原告原任職之○○公司為公平評定員工工作績效，進而促成同仁工作創新與改善，特制定「員工年度考績辦法」，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；作業時間原則上每年辦理1次，每年4至5月進行考核，考核期間為上年度4月1日至當年度3月31日；被考評者考評期間之考勤、功過等記錄應由人資行政處提供予考評者參考；各級主管進行考績評

01 估作業時，應與被考評者進行面談，期以雙向溝通之方式，
02 達成考績作業應有之目標等情，有○○公司103年11月21日
03 修訂之考績辦法附卷可參(見本院卷一第43頁)。

04 (2)次查，原告主張其原係擔任○○公司品保暨系統支援中心之
05 處長、直屬主管為周○○；自106年1月1日起轉至被告甲○
06 ○負責之行銷業務中心轄下，被告甲○○為其直屬主管之事
07 實，有原告提出之105年度、106年度考核評定資料附卷可參
08 (見本院卷一第29頁至第41頁)，且為兩造所不爭執，自堪信
09 為真正。又原告於106年4月25日完成例行之106年度自我考
10 績評估後，直屬主管即被告甲○○於同日即指定與原告業務
11 有關之恆景公司協理宋○○就原告考績進行簽核。訴外人宋
12 ○○於106年4月26日給予原告考評等第為「M-」、評論為
13 「1.分析手法待加強2.對內部溝通協調能力待加強3.對客戶
14 處理手法待加強」，被告甲○○則於106年5月2日記載同意
15 訴外人宋○○針對原告之考評，並於106年6月2日結案等
16 情，有原告提出之上開106年考核評定內容可憑(見本院卷一
17 第29頁至第35頁)。而原告並不爭執被告甲○○為其之直屬
18 主管，是被告甲○○針對原告工作績效與能力進行評估，此
19 乃係主管基於對勞工管理權限之正當行使，且公司主管於評
20 核考績時，除針對員工所負責之業務或產品量能所帶予公司
21 之獲利與營收外，尚包含員工之執行力、領導力、合作力、
22 創新力、自我成長力、溝通力與工作態度等情進行評價，自
23 屬當然。被告甲○○參酌與原告業務相關之恆景公司協理即
24 訴外人宋○○針對原告105年4月1日起至106年3月31日之考
25 核考評等第「M-」、評論「因原告有分析手法待加強、對內
26 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
27 不佳情形」等，並表示同意之，亦難認有何不妥適之處。遑
28 論，上開評論內容亦係訴外人宋○○及被告甲○○針對原告
29 於105年4月1日起至106年3月31日期間之工作能力、工作態
30 度及實際績效等，對於原告是否足以勝任所承接業務一事，
31 表達個人之看法，核其性質屬意見表達。該等內容之用詞，

衡諸一般社會觀念，並未達到偏激不堪之程度，亦非與工作無關之人身攻擊，此亦為被告甲○○身為原告直屬主管依其認知所為之評定，自難認係不法侵害原告之名譽權。

(3)再者，被告委任訴訟代理人依據被告所提供之資訊及相關資料，針對本案事發經過及原告考核、工作表現等評價內容撰寫書狀，並於書狀中將原告工作重點表現不佳之評論向法院提出，此乃行使訴訟上之防禦權，且未逾程序攻防之合理範圍，自無侵害原告之名譽權。從而，被告委由訴訟代理人於前案訴訟答辯(二)狀中表示原告106年度之整體表現和前一年105年度表現相較毫無進步、「因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」、原告在工作重點上面表現不佳等言論，均難認有何侵害原告之權利，則原告主張被告委任訴訟代理人所為之前開言論不法侵害其名譽云云，難認可採。

4 原告主張被告以前案訴訟答辯(三)狀載稱「就原告所謂績效考核應由上二級主管共同考核部分，顯有誤會」(前案訴訟卷二第36頁)，並非真實；被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日指出「原告主觀上認為被告甲○○沒有按照他認為要的意思去做面談，所以就直接斷定被告甲○○未作面談。」(見前案訴訟卷二第54頁)，均屬侵害原告名譽權等語。然查：

(1)由原告提出之106年考核評定資料可見，原告於106年4月25日完成例行之自我考績評估後，直屬長官即被告甲○○於同日指定訴外人宋○○就原告考績進行評估，訴外人宋○○於106年4月26日給予考評等第及評論，被告甲○○則於106年5月2日記載曾於該日進行面談，並同意訴外人宋○○針對原告之評分，而於106年6月2日結案等情，有原告提出之106年考核評定資料可參(見本院卷一第29頁至第35頁)。復觀諸原告提出其之105年度考核評定資料(見本院卷一第37頁至第41頁)，原告於斯時擔任○○公司品保暨系統支援中心部門之處長，直屬主管為訴外人周○○，訴外人周○○於105年5月

01 16日針對原告105年之考核評定為「M」、評論為「Shuming
02 did well as PM for HMS ASIC projects. However, he should
03 improve his EQ to better manage stress from work.」(即原告作為 HMS ASIC 項目的產品經理做得不錯。但是，他應該提高自己的情商以更好地管理工作壓力)，並於1
04 05年5月26日結案等情。是原告於105年度之考績亦係直屬長
05 官即訴外人周○○一人核定後即告結案，益徵○○公司之員
06 工考績並非必然需員工之上兩級主管核定始得完成評定。執
07 此，被告陳稱「就原告所謂績效考核應由上二級主管共同考
08 核部分，顯有誤會」一節，並非毫無憑據。

09 (2)又被告訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日雖
10 指出「原告主觀上認為被告甲○○沒有按照他認為要的意思
11 去做面談，所以就直接斷定被告甲○○未作面談。」等語
12 (見前案訴訟卷二第54頁)。然此乃係兩造針對被告甲○○是
13 否有就原告106年度考核進行面談之事進行攻防，雙方並就
14 ○○公司考績辦法中考績作業流程是否應與被考評者進行考
15 核面談始得為考績評量所為之陳述與解釋，被告訴訟代理人
16 上開言論亦與前案訴訟標的間具有關連性與必要性，並未逸
17 脫社會通念容許訴訟活動之範圍。再者，原告於訴訟進行中
18 對於被告及被告訴訟代理人身分所為之主張與陳述本有辯駁
19 之權利與機會，且其就被告抑或被告訴訟代理人於程序中所
20 為陳述之真實性、憑信性，本有容忍、接受其等所為評論、
21 辯駁之義務，而被告訴訟代理人上開陳述亦係於法庭開庭之
22 際，依其認知所為之意見表達，此乃正當權利之行使，實未
23 逾行使程序上權利之合理範圍。

24 (3)準此，被告基於相當之憑信於訴訟進行中進行答辯，且被告
25 訴訟代理人前揭所為屬正當權利之行使，難認有違法之處，
26 是原告以前詞主張被告侵害其之名譽權，自屬無據。

27 5 原告復主張被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年1月14日言
28 詞辯論期日表示原告係知道考核結果後才去找被告丙○○等
29 語(見前案訴訟卷第一第665頁)，並非事實，侵害原告個人
30
31

01 信用等語。經查：

02 被告訴訟代理人於前案訴訟109年1月14日言詞辯論期日針對
03 法官之詢問及原告之主張，表示：「... 第三，按照被證六
04 電子郵件及回執，可以知道○○公司確實有安排輔導，而且
05 原告也承認有跟被告甲○○談話，只是原告的認知是認為被
06 告甲○○直接說不要他繼續任職而已，由此部分可知，原告
07 主張被告甲○○未跟他晤談，顯然不實，而且事後正因為原
08 告已經知道考核結果，才会有主動去尋找其他職缺之舉動，
09 否則原告何以突然在○○公司內部尋找可能轉職之職缺，或
10 主動提出以資遣方式解決之舉動？」等語（見前案訴訟卷一
11 第665頁），此係被告訴訟代理人針對原告於前案訴訟同次言
12 詞辯論期日中稍早陳稱訴外人宋○○、被告甲○○從來沒有
13 與其面談過乙節所為之回應（見前案訴訟一第664頁）。復
14 且，被告訴訟代理人所為之上開言論，乃係針對兩造前案訴
15 訟中關於考核結果、轉職、資遣等事實所為之推論，實難認
16 有何侵害原告名譽抑或信用之情形。至於其主張之上開推論
17 是否可採，乃係法院之職權，縱原告關於本項之主張為真，
18 被告透過訴訟代理人所為之該言論，亦未有違法之情形，原
19 告主張被告侵害其之信用一情，洵屬無理。

20 6 原告主張被告於前案訴訟民事答辯(二)狀表示於106年6月27日
21 之電子郵件已告知原告輔導原因(前案訴訟卷一第297頁)、
22 被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日
23 上指出「一旦開始執行輔導後，實際的輔導作為，就是由其
24 輔導人與原告來進行，並沒有原告所謂不告知受輔導原因的
25 問題」、及「其次立案輔導是106年6月27日，不久後原告在
26 7月就提出離職，所以輔導員根本沒有足夠時間可以對原告
27 做輔導作為」（見前案訴訟卷二第52頁），均非真正，此乃侵
28 害原告之名譽權等語，惟查：

29 (1)被告甲○○於106年6月26日就原告需進行輔導之事填寫輔導
30 案件申請表，輔導原因記載「恕民雖然在○○光電擔任FAE
31 職，但是實際工作是以○○子公司恆景科技的FAE工作為

主，因為過去期間工作表現不理想，因此列入輔導，希望能改善績效，在工作表現上有具體改善。」、輔導重點為「1. 轉調恆景科技，讓實際工作及報告主管一致，方便日後輔導及績效管理。2. 輔導將由恆景科技宋○○協理擔任。3. 工作重新定位，希望能幫助恕民在工作上找到著力點，改善工作表現」，並經人資行政處主管即被告丙○○於106年6月26日下午5時簽核等情，有○○公司輔導案件申請表附卷可參(見本院卷一第61頁)。又○○公司人資行政處人資部門員工李依珊則於106年6月27日下午5時20分傳送電子郵件予原告，向原告表示「自2017/07/01起，將由輔導員輔導您進行績效輔導改善作業。輔導期間：自2017/07/01至2017/09/30止。輔導制度實施管理辦法的實施主要是：透過輔導機制讓主管任命的輔導員和被輔導員有機會針對工作上的問題進行討論，並輔導同仁積極解決問題，以提昇同仁工作效率。輔導過程中如有任何工作上之問題，請隨時與您的輔導員宋○○協理聯絡。謝謝您。如有任何問題，請您與我聯繫，謝謝。」等語(見本院卷一第63頁)；原告則係於106年6月28日上午8時50分開啟上開電子郵件，並回傳通知等情(見前案訴訟卷一第323頁)。

- (2)由上可知，原告於106年6月28日收受○○公司人資部門員工李依珊傳送關於進行績效輔導改善作業之電子郵件，該電子郵件明確表示係為針對原告績效進行輔導與改善，以提昇工作效率等情，是衡諸常情，由該電子郵件之內容應可知悉原告係因工作績效不佳之原因，始需進行輔導與改善。又參以，訴外人李依珊傳送予原告之上開電子郵件內容，雖與被告甲○○於106年6月26日填寫並經人資行政處主管即被告丙○○簽核之輔導案件申請表中輔導原因「…因為過去期間工作表現不理想，因此列入輔導，希望能改善績效，在工作表現上有具體改善。」等語，並非全然相同，然僅係文字上所呈現之方式不同，所欲表達者均係因原告工作表現不理想、績效不良等緣由，須進行輔導與改善。從而，被告訴訟代理

01 人經由被告提供之輔導案件申請表及○○公司人資部門員工
02 李依珊於106年6月27日傳送予原告之電子郵件內容作為判
03 斷，進而於書狀及前案訴訟開庭審理時表示於106年6月27日
04 之電子郵件業已告知原告輔導原因一情，自屬有相當憑據。

05 (3)原告另主張被告透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言
06 詞辯論期日上指出「一旦開始執行輔導後，實際的輔導作
07 為，就是由其輔導人與原告來進行，並沒有原告所謂不告知
08 受輔導原因的問題」，並非事實云云。惟依前述事實，原告
09 於106年6月28日亦經由電子郵件知悉自106年7月1日起將由
10 輔導員宋○○進行績效輔導改善作業，而輔導期間之工作上
11 問題亦應隨時與宋○○聯絡等情，是認被告透過訴訟代理人
12 所為前揭陳述，應核與事實相符。至被告是否得由電子郵件
13 知悉輔導原因一節，本院業已認定如前，且縱認被告未明確
14 告知原告輔導原因，然被告既已提出電子郵件等相關證據供
15 本院進行評斷，而兩造於本院審理中所為相歧異之陳述，亦
16 係法院認定事實、適用法律之職權範圍。因此，被告委任律
17 師提出書狀或當庭之陳述，為有利於己之主張，難謂對原告
18 具有侵權行為之違法性。

19 (4)再者，原告需進行輔導之時間自106年7月1日起至106年9月3
20 0日為期3個月，嗣原告於106年7月10日即簽立離職資遣同意
21 書等節，為兩造所不爭執，是堪認原告接受輔導之時間最多
22 僅10日，相較於原定輔導時間為期3個月，確實難認輔導員
23 有充足之時間可以對原告進行輔導，故被告委任訴訟代理人
24 於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日表示「其次立案輔導
25 是106年6月27日，不久後原告在7月就提出離職，所以輔導
26 員根本沒有足夠時間可以對原告做輔導作為」等語，難謂有
27 何悖於事實之情形。原告主張被告侵害其名譽權一節，自屬
28 無據。

29 7 原告主張被告以前案訴訟民事答辯(三)狀載稱被告甲○○有在
30 輔導計畫上簽名(前案訴訟卷二第35頁)，自非事實；且被告
31 透過訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日表示

不清楚「員工績效改善計畫」與「輔導案件申請表」是否相同等語，明顯侵害原告之信用(見前案訴訟卷二第51頁)，然查：

(1)被告於前案訴訟審理期間已於民事答辯(三)狀指出，其抗辯被告甲○○有簽名之文件為前案訴訟卷被證6第1頁之輔導案件申請書(見前案訴訟卷二第35頁)，是被告指稱有在輔導計畫上簽名者乃係指被告甲○○曾在輔導案件申請書上簽名一事，實屬明確。且查，被告甲○○亦係依輔導制度實施管理辦法之規定填載輔導通知單、會人資行政處最高主管，並指定輔導員即訴外人宋○○對原告進行輔導等情，有輔導案件申請表可參(見本院卷一第61頁)。足見被告及其等之訴訟代理人係依據卷內之證據，而就○○公司之輔導制度及原告接受輔導之經過為事實上之主張，其言論除有相當憑據外，亦未逸脫訴訟上答辯所必要之範圍。至輔導計畫之範疇是否包含輔導案件申請表(本院卷一第61頁)、績效問題與改善計畫(本院卷一第51頁)、輔導紀錄表(輔導制度實施管理辦法3.4)，此乃兩造提供相關證據資料供法院審酌之範圍，屬法院依職權認定範圍，而被告訴訟代理人於訴訟中為有利於委任人之前揭陳述與主張，自屬正當權利之行使，難認屬侵害原告之行為。

(4)再者，被告訴訟代理人於前案訴訟109年3月5日言詞辯論期日固曾表示不清楚「員工績效改善計畫」與「輔導案件申請表」是否相同(見前案訴訟卷二第51頁)一情，然此乃被告訴訟代理人於訴訟上所提出之陳述，以爭取有利之判決，且其所為之上開言論與前案訴訟標的間具有關連性與必要性，未逸脫社會通念容許訴訟活動之範圍，是原告主張被告訴訟代理人前揭陳述侵害其之名譽，自難認為有據。

(四)綜上所述，被告甲○○及被告訴訟代理人於前案訴訟中所為之陳述及提供之證據資料，係分別基於訴訟當事人及訴訟代理人之身分在該案件所為之陳述與答辯，未有侵害原告名譽、信用之情事，業經本院認定如前。從而，原告依民法第

01 184條、第195條之規定，請求被告2人連帶給付原告1元，即
02 屬無據，不應准許。

03 四、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，核與判決結果不
04 生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

05 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 110 年 12 月 7 日

07 竹北簡易庭 法 官 李宇璿

08 以上正本係照原本作成。

09 如對本判決上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，且須於判
10 決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應
11 一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 110 年 12 月 8 日

13 書記官 王恬如