臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第246號

上　訴　人　吳明峰

訴訟代理人　陳哲偉律師

被上訴人　　中鼎工程股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊宗興

訴訟代理人　普若琦律師

　　陳業鑫律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國111年8月12日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第92號第一審判決提起上訴，並擴張訴之聲明，本院於111年11月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及擴張之訴均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國80年間起受僱於被上訴人，緣訴外人通晉機電股份有限公司(下稱通晉公司）於105至108年間向被上訴人承攬台電通霄電廠更新擴建計畫統包工程中「Unit 123 GT動力系統安裝工程」、「BOP & COMMON動力系統安裝工程」及「全廠區弱電系統安裝工程」三項工程(下稱系爭工程），上訴人則為被上訴人派駐施工現場之儀表/機電施工主任，負責施工現場儀表機電工程施作進度、品質等相關監工業務(含系爭工程）之督導。嗣上訴人於109年1月20日經被上訴人通知，以接獲廠商檢舉上訴人「於任系爭工程儀表/機電施工主任期間，曾向廠商要求給付系爭工程總價3%至5%回扣」為由，對上訴人進行約詢（下稱系爭約詢會議），會中被上訴人所屬人員告知係通晉公司向被上訴人指述前開不實事實，上訴人乃對通晉公司負責人即訴外人李元榮提起妨害名譽之刑事告訴，經臺灣臺北地方檢察

署（下稱臺北地檢署）向被上訴人函調廠商檢舉資料，詎被上訴人僅提供訪談紀錄，並表示未留下其他檢舉資料或電話紀錄，臺北地檢署遂以罪嫌不足為由對李元榮為不起訴處分。然依被上訴人提供之訪談紀錄內容，系爭約詢會議歷時1小時，會議紀錄卻僅2頁，內容明顯過於簡略，且被上訴人為資本額120億元之大型公司，就員工考核定有固定流程規範，本件事涉員工之職務升遷、考績、懲處甚至解僱，情節重大，被上訴人未保留檢舉資料顯與常理不符。又上開檢舉事件後，被上訴人即將上訴人自待遇較好之工地現場調職至台北總公司辦理文書工作，兩者待遇差距甚大，上訴人乃於1年後自請離職。本件被上訴人指稱上訴人「於任系爭工程儀表/機電施工主任期間，曾向廠商要求應給付系爭工程總價3%至5%回扣」之不實事實，依一般社會通念，足以貶損上訴人之社會評價，明顯侵害上訴人之名譽權，被上訴人雖為法人，但就其組織活動所生之損害賠償責任，亦應依民法第184條規定負自己之侵權行為責任，為此依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定提起本件訴訟，請求被上訴人給付慰撫金新臺幣（下同）100萬元，並於原審聲明：㈠被上訴人應給付上訴人100萬元，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。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人自87年8月3日起任職，職稱為工地經理，於104年10月9日至108年10月20日調至被上訴人系爭工程之工地擔任儀表機電施工主任，於108年10月21日調至越南，並於109年2月5日調回台北總公司。被上訴人於108年11月29日接獲廠商匿名檢舉，指被上訴人之員工有利用職務之便接受廠商不當招待之情事，被上訴人立即展開調查，並於調查過程中獲悉上訴人疑有試圖向廠商索取不當利益之情，始對上訴人進行調查，並於109年1月20日由顧問、人資、法務對上訴人進行面談以釐清事實，然會中並未告知上訴人係通晉公司提出檢舉。嗣經被上訴人調查結果，確有發現3名

員工濫用職權接受廠商招待及收受不正當利益之情事，被上訴人並已於109年1月21日予以解僱懲處並公告，惟就上訴人之部分，因未查得實際款項交付情形，亦無上訴人試圖向廠商索取不當利益之證據，故並未對上訴人為任何懲處或不利處分，先前因調查檢舉案件暫緩發放之獎金，亦已於109年2月14日發給上訴人。再被上訴人於109年4月1日將上訴人薪資從7萬7,500元調至8萬250元，復於110年1月1日再調至8萬2,570元，迄於110年3月13日上訴人自請離職。上訴人並未具體特定被上訴人究有何侵害上訴人名譽權之不法行為，上訴人名譽亦未遭敗損。況員工如有涉嫌違反法規或公司規定時，被上訴人本有進行調查之權利，而經調查後並未認上訴人有違法違規情事，亦未有貶損上訴人社會評價之行為，更未減低上訴人之工作待遇或迫使上訴人離職，故上訴人請求被上訴人賠償精神慰撫金，並無理由等語為辯

三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，並擴張訴之聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人165萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴及擴張之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本院論斷：

㈠依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第1903號判決意旨參照）。

㈡上訴人固主張被上訴人未能證明「上訴人向廠商收取回扣」之事實為真，亦未經相當調查，即公然透過被上訴人員工通知、轉述、傳達該虛偽事實，並安排對上訴人進行約談，使內部員工均知悉「上訴人向廠商收取回扣」之不實事實，侵

害上訴人名譽權云云，並提出被上訴人人資部林綉敏電子郵件、被上訴人回覆台北地檢署之函文（原審勞專調字卷第29、33至39頁）；被上訴人則予否認，並辯稱調查程序均保密，並未使不相關之人員知悉，且查無上訴人不法事證後，已補發調查過程中暫緩發放之獎金，並二度調漲上訴人薪資，上訴人之社會評價並無受貶損之情形。經查：

1.證人即被上訴人人資長林綉敏於本院111年度上易字第211號侵權行為損害賠償事件中證稱被上訴人對員工之檢舉，設有第三方檢舉平台，是委託勤業眾信聯合會計師事務所（下稱勤業事務所）設置的，以提供特定電郵位址的方式存在，勤業事務所收到檢舉案件後會通知人資，人資會依公司既定流程展開調查，被上訴人針對員工接受廠商不當招待或索取不當利益，有制訂內部規則，是依照董事會的要求稽核部門有制訂相關規定，後續立案、調查、約談、判斷流程並沒有向員工揭露相關程序，本件被上訴人於108年11月29日接獲廠商匿名檢舉也是依照上開流程處理，該檢舉案其印象中是匿名檢舉，檢舉信函中沒有顯示是哪一位廠商檢舉，也沒有顯示到底要舉發哪一位特定員工，當時所涉及的層級廣泛，總經理發交調查，由人資提供相關資料給法務部門，檢舉函並未提及上訴人名字， 而是法務部門通知人資單位要提供上訴人之資料，但未告知原因，其之所以在電子郵件中提及「是廠商供出」等語，是因為其他三位被懲處的員工已有承認，其並未向上訴人透露檢舉人資料，且其也不知道誰是檢舉人，這是公司內部詢問，並不是約談調查，是上訴人的部門主管依照檢舉函的內容提供相關名冊給人資和法務單位進行內部詢問等語在卷（見本院卷第94至99頁）。是依證人林綉敏所述，上訴人就員工遭檢舉時本有既定之立案、調查、約談、判斷程序，而本件係因已有其他三位遭懲處員工承認，故上訴人所屬部門提供相關名冊給人資和法務單位進行詢問，又被上訴人於通知過程並未向員工揭露相關程序，則上訴人

主張被上訴人公然向員工轉述上訴人收取回扣之事實，致其名譽受有侵害乙節，尚難採信。

2.又被上訴人為內部調查後，確有發現3名員工濫用職權接受廠商招待及收受不正當利益之情事，並於109年1月21日予以解僱懲處並公告，此有被上訴人懲處公告在卷可參（見原審訴字卷第33頁），足徵被上訴人因員工遭檢舉收回扣而開啟內部調查程序，乃基於公司治理及端正公司風紀保障公司財產必要之防弊行為，且非無端啟動調查措施，堪認係屬合法權利之行使。是上訴人主張被上訴人未能證明其有收受回扣之事實，即無端開啟調查程序，致其名譽受侵害，自屬無憑。況被上訴人進行內部調查後，並未對上訴人為任何懲處或不利處分乙節，亦為上訴人所不爭執（見原審訴字卷第50頁），且被上訴人之薪資，於109年4月1日將上訴人薪資從7萬7,500元調至8萬250元，復於110年1月1日再調至8萬2,570元乙節，亦有被上訴人所提薪資資料為憑（見原審訴字卷第37至38頁），反徵被上訴人所實施之調查程序及結果，適得為上訴人澄清並無違法違規之情事，則上訴人主張被上訴人之調查貶損其社會評價云云，實無可採。

3.上訴人復以被上訴人於系爭約詢會議前，即已決議將以「向廠商收取回扣」為由開除上訴人，遂虛構該不實事實云云，並提出109年1月20日訪談會議錄音光碟及譯文為證（見原審訴字卷第65至71頁）。觀之該譯文內容，被上訴人之顧問雖曾向上訴人表示「你的部分，你跟廠商有要求期約回扣3%到5%」、「是廠商講說你們兩個都有問題啦」、「我們今天受命的任務…就是要叫你回去吃自己耶」、「公司就是要給你宣判」等語，然此部分應為顧問個人於約談過程所為陳述，且被上訴人經約談、調查後，查無上訴人收取回扣之事證，亦未為任何懲處或不利處分，均如上述，則本院亦無從遽認被上訴人有故意不實指述其收取回扣之行為。

4.本件被上訴人基於公司治理對上訴人進行調查，並無不法，且亦未故意傳述上訴人收取回扣之不實言論及對上訴人有何名譽上之毀損行為，上訴人依侵權行為之法律關係，請求被上訴人給付其精神慰撫金165萬元，自無理由。

㈢按當事人於第二審始提出新攻擊或或防禦方法，如不能釋明有民事訴訟法第447第1項各款但書事由，法院得駁回之，此觀民事訴訟法第447條規定自明。上訴人於本院言詞辯論期日具狀聲請傳喚證人即被上訴人建造部主管陳裕仁欲證明是否確有廠商檢舉其收受回扣，及證人即遭檢舉後經調查結果承認接受招待之被上訴人前員工林煜欽，欲證明其如何知悉上訴人遭檢舉受調查云云（見本院卷第117至118頁），惟上訴人就此2證人之調查，係於本院準備程序終結後始行提出，已違反民事訴訟法第447條之規定，且其未釋明有何民事訴訟法447條第1項但書各款事由，自屬逾時提出，本院應不予審酌。況無論上訴人係遭何人檢舉，被上訴人基於公司治理及防弊考量，於有所疑慮之情形下均得啟動調查程序；且證人林煜欽係於本件檢舉案後遭被上訴人解僱，現與被上訴人間尚有確認僱傭關係存在事件涉訟中，其證詞非無偏頗之虞，故此2證人亦均無傳訊之必要，附此敘明。

四、綜上所述，上訴人依侵權行為之法律關係，請求被上訴人賠償165萬元本息，並無理由。從而，原審為上訴人敗訴判決，並駁回該部分假執行之聲請，核無違誤。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。其擴張之訴亦無理由，應併予駁回。

五、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴及擴張之訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官 蘇姿月

法　官 郭宜芳

法　官 謝雨真

以上正本證明與原本無異。

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，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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　28　　日

書記官 王佳穎

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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

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院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。