

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第165號

原告 劉昱麟（原名劉相棋）

被告 陳協佑

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國114年12月16日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬元，及自民國一百一十四年六月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：緣原告自民國113年9月2日起，任職歐鉅麗系統櫥櫃股份有限公司(下稱歐鉅麗公司)，擔任專業3D軟體繪圖師及中國總部聯絡窗口等職，被告則係歐鉅麗公司之負責人。詎自113年12月上旬起，被告於附表所示期間，分別在通訊軟體LINE、微信（下逕稱LINE、微信）之如附表所示之聊天室／群組欄，傳送如附表所示之文字侮辱原告、誹謗原告父母，侵害原告如附表侵害權利欄所示之人格權或人格法益。被告雖辯稱僅為個人主觀意見之陳述與抒發情緒云云，惟如同114年1月20日資遣當日連續18小時及遭資遣後3日之114年1月23日連續11小時之訊息謾罵轟炸，甚至對原告父母產生不合理之猜疑，並將個人情緒轉嫁至原告身上，均已逾越個人主觀意見與抒發情緒之合理範疇。此外，被告於113年12月間發出公告調整工時，依公告後之工時，原告每日工作時間將增加1小時30分，而被告公告前並無任何預告或與

原告重新商討薪資福利之情事，乃利用其職權任意增加工時，變相減少原告薪資。又被告在原告加班及假日值班時均未給付加班費，藉故強制原告換休，請原告向公司股東即原告父親請求加班費，使原告晚上加班或1週連續上班6日而未獲得相關保障。而被告因得知原告欲將上述情形向新北市政府勞工局申訴，於114年1月20日以工作表現不佳、上班態度不佳及公司113年度嚴重虧損為由解僱原告，並以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款事由為資遣通報，惟原告於114年1月20日至114年2月7日期間仍有工作，但被告並未給付薪資，且被告多次以輕蔑言詞質疑原告或毫無根據直接認定原告不認真上班，然原告僅於休息時間打電動，亦曾於平日與客戶洽談至深夜11時，或於被告飲酒後陪伴至深夜，但從未申請過任何加班費，況倘如被告所稱虧損嚴重，何以仍重新聘請新員工並安排其兒子進入公司，且被告與其他股東討論資遣原告一事，亦無人表示同意，堪認原告並無被告所述之資遣事由存在，併參照被告多次以除掉、幹掉帶有強烈威脅、恫嚇之言語進行霸凌，堪認此資遣係出於被告之惡意報復，並不生終止勞動契約之效力，且業經新北市勞工局查核後認定被告確有違反勞基法第74條第2項之規定。而原告被資遣後，欲向被告索取非自願離職證明以申請失業補助，被告對原告之訊息卻不讀不回、不接電話，後竟向原告稱勿再行騷擾，致原告遭資遣後既無收入亦不能申請補助而惶恐不安。被告上開不法行為，致原告身心受創、意圖輕生，經診斷為廣泛性焦慮症、持續性憂鬱症及失眠症，日後還需持續就診，顯已嚴重侵害原告之人格權並構成職場霸凌。從而，原告依民法第184條第1項、第195條第1項規定，請求被告賠償精神慰撫金新臺幣（下同）100萬元。又原告原每月領有薪資3萬8,200元，因受被告羞辱導致身心狀況不佳，遭被告不當解僱資遣後已4個月無法工作外，再加計經醫生診斷宜休養6個月期間，原告亦得依民法第193條第1項規定，請求被告賠償10個月無法工作之損失38萬2,000元等語。併

01 為聲明：被告應給付原告138萬2,000元，及自起訴狀繕本送
02 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明
03 願供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告則以：被告傳送如附表所示之訊息，係以公司董事長身
05 分，出於關心及為公司狀況著急，對於可受公評之全公司事
06 務為評論、抒發個人意見，少部分較不文雅之用字多係被告
07 之口語習慣、語助詞或一時氣憤而強調語氣，並無侮辱原告
08 之意；且觀諸對話脈絡，可知被告係對於原告之工作表現有
09 所評價、抒發原告延遲處理案件、工作未達預期價值之意
10 見，僅係就公事與原告相互回應。又兩造如附表編號15之對
11 話，係關於資遣事宜之溝通討論及個人意見表達，此均係在
12 合理交流範疇內，並不涉及謾罵或侮辱；如附表編號16之對
13 話，則多係被告單方面情感表達，並未涉及對原告之人格侮
14 辱，而係對原告工作表現之評價，案件處理之延遲及未達到
15 預期價值之效果，抒發其自身主觀意見之情緒表達。況LINE
16 用戶得以「不讀」、「封鎖」、「靜音」等功能阻擋訊息，
17 原告未擇上開方式拒絕被告所傳送之訊息，可認係基於其意
18 願默許延續對話，尚無原告所稱之連續數小時之謾罵等情。
19 遑論原告提出如附表所示之對話紀錄，多數對話僅有隻字片
20 語、語焉不詳、斷頭去尾，且日期、群組、對象不明，被告
21 亦多未指名道姓，原告顯然有斷章取義之嫌，被告除否認形
22 式上之真正外，況原告根本不在歐鉅麗股東群內，何來對原
23 告辱罵造成受害之可能，堪認原告之主張應屬無稽。被告所
24 傳送之訊息均屬言論自由保障範圍，並無原告所稱之侮辱、
25 誹謗，不構成侵權行為及職場霸凌。且被告調整工時、不給
26 付原告假日加班費及解雇原告之行為符合勞基法之規定，依
27 歐鉅麗公司規定，加班須經主管核實並填寫加班申請單，原
28 告未經正式程序批准加班，且原告在上班時間打電玩，卻於
29 非上班時間自行決定加班並要求加班費，顯乏依據。而原告
30 父母為公司股東，原本即排定假日輪流顧店，原告未經雇主
31 同意擅自至公司打卡，再請求加班費，亦顯不符合公司規

01 定。又歐鉅麗公司自114年初起整體營運陷入重大虧損，且
02 因原告工作表現及態度不佳，基於人事管理需要，於114年1
03 月20日以LINE通知原告資遣，自屬合法有據。另公司人事調
04 整乃公司經營決策自主管理範圍，歐鉅麗公司能否新增員工
05 與原告受資遣一事無關，被告解雇原告之行為無任何違反勞
06 基法之規定。再者，原告所罹廣泛性焦慮症、持續性憂鬱症
07 及失眠症與被告之行為間欠缺因果關係。依原告提出與被告
08 間之對話紀錄，主要發生於114年1月間，距原告提出之診斷
09 證明已超過5個月，在此期間是否受第三方因素介入或其他
10 事由造成該診斷結果，已屬有疑。且該對話紀錄中原告尚能
11 嚴正反駁被告，可見無其所稱之身心受創等情。此外，上開
12 診斷結果主要係出於原告向醫生之陳述，可信性存疑，應不
13 具證明力，即便依據上開診斷證明，原告請求額外之4個月
14 薪資已無所據，且所謂休養半年，並不代表要求原告必須全
15 日全職在家且不得從事任何工作就業打工，半年內是否絕對
16 不會提前康復或改變醫囑，均令人存疑，故原告請求6個月
17 薪資，亦屬無據。又原告是否恆能取得每月3萬8,200元薪
18 資，被告亦有爭執。另原告請求之慰撫金數額更是顯然過
19 高、不成比例。況依原告提出之心理評估報告顯示，原告有
20 長期酒精使用問題、其人格特質較難與人相處等情，其身心
21 問題與被告合法資遣行為無因果關係等語，資為抗辯。答辯
22 聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利
23 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、得心證之理由：

25 (一)被告對於原告是否成立侵權行為？

- 26 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
27 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。民
28 法第184條第1項定有明文。所稱「權利」之範圍，包括人格
29 權中之身體、健康、名譽、自由、隱私或其他人格法益，其
30 中所謂健康權，係指保持內部機能完全為內容之權利，包括
31 生理機能與心理機能；所謂名譽權，係指人在社會上享有一

01 般人對其品德、聲望或聲譽等所加以評價，是屬於一個人在
02 社會上所受價值判斷；而其他人格法益，亦應包括保持個人
03 主體性及人格完整性之人性尊嚴之人格法益。次按言論自由
04 為人民之基本權利，有實現個人自我、促進民主發展、呈現
05 多元意見、維護人性尊嚴等多重功能，保障言論自由乃促進
06 多元社會正常發展，實現民主社會應有價值，不可或缺之手段。
07 至於名譽權旨在維護個人主體性及人格之完整性，為實現
08 人性尊嚴所必要，二者之重要性固難分軒輊，在法的實現
09 過程中，應力求其二者保障之平衡。又涉及侵害他人名譽之
10 言論，可包括事實陳述與意見表達，前者有真實與否之問
11 題，具可證明性，行為人應先為合理查證；後者乃行為人表
12 示自己之見解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無真實與否
13 可言，在民主多元社會，各種價值判斷均應容許，而受言論
14 自由之保障，僅能藉由言論之自由市場機制，使真理愈辯愈
15 明而達到去蕪存菁之效果。因此對於可受公評之事，縱加以
16 不留餘地或尖酸刻薄之評論，亦受憲法之保障（最高法院96
17 年度台上字第855號判決意旨參照）。再所謂職場霸凌雖尚
18 無明確之法律要件及定義，惟霸凌應指以敵視、討厭、歧視
19 為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權、
20 或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認
21 為超過容許之範圍，方該當之。準此，應綜合判斷該行為態
22 樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否
23 已超過社會一般人所容許之範疇。復按侵權行為之成立，須
24 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
25 責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成
26 立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之
27 成立要件應負舉證責任。

- 28 2.原告主張其原任職歐鉞麗公司，擔任專業3D軟體繪圖師及中
29 國總部聯絡窗口等職，被告係歐鉞麗公司負責人有傳送如附
30 表所示訊息，而其經診斷罹有廣泛性焦慮症、持續性憂鬱症
31 及失眠症等事實，業據提出如附表所示訊息內容之通訊軟體

01 擷圖、安大心身心診所診斷證明書、歐鉅麗海外經銷商合作
02 協議、原告參與歐鉅麗總部集訓班之設計專業榮譽證書等件
03 為證（見勞專調字卷第17至159頁、本院卷第89至105頁），
04 且為被告所不爭執，堪信為真實。另原告主張其因被告傳送
05 如附表所示訊息，不法侵害其如附表原告主張侵害之權利欄
06 所示之人格權或人格法益等情，則為被告所否認，並以前揭
07 情詞置辯。經查：

08 (1)原告主張被告傳送如附表編號1之②、③、2、3、4、5、6之
09 ②、③、7之①、8、9、10、11、12之①、③、13之訊息，
10 侵害其名譽權部分：

11 ①查被告為歐鉅麗公司之董事長，為兩造所不爭，是關於公司
12 營業上一切事務，有代表公司辦理之權，而原告既受僱於歐
13 鉅麗公司，被告基於該公司董事長身分，固得對於所屬員工
14 即原告之工作表現、工作態度有所評價，惟仍不得恣意謾
15 罵，以含有貶抑意涵之言詞故意貶損他人之社會名譽或名譽
16 人格，而逾越一般人可合理忍受之範圍。觀諸被告於如附表
17 所示之群組內所傳送如附表編號3之②「太多騙子」、11之
18 ①「沒有看過這麼不要臉的員工」、11之③「劉設帶著兒子
19 一起完蛋 不知羞恥心」、12之③「賤人不搞自己能干什
20 麼？」、13之①「無德的人就是無德 爛人就是爛人」、13
21 之②「公司內部有賤人」、13之③「沒有這麼爛的員工」
22 「下次別拿劉設出來騙人」、13之④「股東不會幫爛人處理
23 事情的」等文字訊息，顯然已屬反覆、持續出現之恣意謾
24 罵，聽聞者已可感受表意人之攻擊性，被告雖未指名道姓，
25 惟由其表意脈絡，已能特定所指之人即係原告，又縱使原告
26 並非LINE歐鉅麗公司股東群群組成員，然被告既明知原告之
27 父、母亦為該群組成員，當知仍足使原告知悉其內容，尚難
28 僅以原告非群組成員，即否定被告侵害原告之名譽權，是被
29 告所為已足使原告人格權遭受攻擊，而貶損其名譽之評價，
30 已逾越一般人可合理忍受之範圍。堪認被告已故意不法侵害
31 原告之名譽權。又原告雖主張被告傳送如附表編號11之①、

01 ③、12之③、13之訊息，亦有公然侮辱等語，惟所謂公然侮
02 辱行為，係指表意人故意發表公然貶損他人名譽之言論，是
03 此部分已涵攝在名譽權內，附此敘明。

04 ②另原告主張被告前述其餘傳送之訊息亦有侵害其名譽權等
05 語。惟細繹文字內容，或僅係表示原告已離職，或係就原告
06 工作態度之評價，或係表示可能對原告為訴訟求償等情，應
07 屬被告本於其擔任歐鉅麗公司負責人一職所為意見表達，此
08 核屬公司負責人實行其指揮、監督、管理權限，表示自己之
09 見解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，而個人之名譽究有無
10 受到減損或貶抑，非單憑原告主觀上之感情為斷，被告所為
11 評論縱不留餘地或尖酸刻薄，傷及原告主觀上之情感，然依
12 社會通念尚難認已對原告之人格評價造成貶損而超過容許之
13 範圍，自無從認定已對原告之名譽權造成侵害，亦難遽謂對
14 原告已構成職場霸凌。是原告此部分主張，難認有據。

15 2.原告主張被告傳送如附表編號1之①之訊息，侵害其健康權
16 部分：

17 觀諸被告就附表編號1之①之訊息，僅表示「不為公司~談私
18 利~直接砍掉~...你馬修不在裡面嗎」等語，顯僅係針對解
19 僱原告一事，表達其個人意見或立場，縱非原告所能接受，
20 然被告前揭用字，經核並未達到社會通念上認為超過容許之
21 範圍，實難認定被告之前開訊息已侵害原告之健康權。況原
22 告之雇主歐鉅麗公司解僱是否合法，勞雇雙方如有爭執應透
23 過訴訟解決，縱使終止契約不合法，亦難逕認公司負責人構
24 成侵權行為。是原告此部分主張，洵無足採。

25 3.原告主張被告傳送如附表編號1之④、⑤、6之①、7之②、
26 9、12之②、④之訊息對其恐嚇部分：

27 (1)觀諸被告傳送如附表編號1之④之訊息，依其表意脈絡，針
28 對原告之工作表現，雖有警告不要達到令其不得不解僱原告
29 之意，然被告身為歐鉅麗公司負責人，本得要求勞工提供之
30 勞務，需達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目
31 的，並得進行勸諭、告誡或懲戒。況刑法第305條之恐嚇危

01 害安全罪，係以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事恐
02 嚇他人者，係指以使人生畏怖心為目的，而通知將加惡害之
03 旨於被害人而言。是尚難僅以被告對原告之工作表現提出解
04 僱警告，即謂係恐嚇行為。另參照原告所列附表編號1之⑤
05 訊息出處，並未見被告有傳送該等內容之訊息。是以，尚無
06 從認定被告有以附表編號1之④、⑤之訊息為恐嚇行為。

07 (2)又觀諸被告所傳送如附表編號6之①、7之②、9、12之②、
08 ④之訊息，僅堪認定被告表示倘有損害公司權益將為提告，
09 亦核與恐嚇之要件不符。另原告雖主張被告以附表所示訊息
10 誹謗其父母、傳送如附表編號4至13之訊息恐嚇其父母使渠
11 等不敢行使股東權力云云。然查原告之父、母均為獨立之權
12 利主體，倘權利受有不法侵害，應自行主張權利，難認得逕
13 由原告以自己之名義為其父、母主張權利，此部分既非原告
14 之自身權利受有侵害，自非本件訴訟所需審究。況細繹訊息
15 內容，被告僅係表示公司將提起訴訟請求賠償等情，而訴訟
16 權本屬合法權利之行使，尚難認定係不法之恐嚇行為。是原
17 告此部分主張，亦屬無據。

18 4.原告主張被告傳送如附表編號14至19訊息，侵害其人性尊嚴
19 部分：

20 觀諸被告傳送如附表編號14至19之訊息，雖僅為私人間之對
21 話，並非公開周知於眾，然被告於編號16對原告稱「也可以
22 是垃圾」「就是垃圾」、編號18對原告稱「媽寶」等侮辱言
23 詞，且其中編號16之訊息係自114年1月22日下午9時10分起
24 至1月23日8時4分止，傳送高達數10則之訊息，一再對原告
25 表示「這個世間沒有人須要你」「沒有價值」「請問你有什
26 麼價值」「你根本沒有價值」「沒有用的小孩」「有什麼
27 用」等言詞，足見已對原告人性尊嚴有所貶抑。堪認原告主
28 張被告傳送之上開訊息已侵害其人性尊嚴之人格法益，應屬
29 有據。至其餘如附表編號14之訊息，綜觀對話前後文，難認
30 與原告之人性尊嚴有何關涉；編號15之訊息，雙方互有應
31 答，且被告在用詞上難認有貶抑原告人性尊嚴之情；編號1

01 7、19之訊息，僅係表示如影響公司權益未來將提告等情，
02 亦難認與原告之人性尊嚴有何關涉。是原告主張此部分訊息
03 亦有侵害其人性尊嚴之人格法益，則屬無據。

04 5.至原告雖主張被告利用其職權任意增加工時、藉故不給付加
05 班費及違法將其解僱，其不當資遣行為，不生終止勞動契約
06 之效力云云。然按股份有限公司之董事長對外代表公司，關
07 於公司營業上一切事務，有辦理之權，公司法第208條第3
08 項、同條第5項準用第57條規定甚明。故凡與公司營業有關
09 之一切事務，被告自有權代表歐鉅麗公司辦理，揆諸前揭說
10 明，被告既為歐鉅麗公司之董事長，其代表歐鉅麗公司所為
11 之行為，在法律上視為歐鉅麗公司本身之行為，其法律效果
12 當然歸屬於歐鉅麗公司。原告既係受僱於歐鉅麗公司，則勞
13 動契約顯然存在於原告與歐鉅麗公司間，縱被告為歐鉅麗公
14 司之董事長，為公司之負責人，惟自然人與法人本為不同權
15 利主體，兩者係各自獨立個體，不能認被告與歐鉅麗公司人
16 格同一，尚難認原告與被告間有勞動契約存在。是原告受僱
17 歐鉅麗公司期間，倘認有加班費給付不足、終止勞動契約不
18 合法等情形，其依勞動契約之請求對象應為雇主歐鉅麗公
19 司，而非被告個人身分，且依原告所為舉證，亦無從認定被
20 告此部分行為另有成立侵權行為。又歐鉅麗公司既非本件訴
21 訟當事人，關於歐鉅麗公司對原告有無依法給付加班費、終
22 止勞動契約是否合法等爭點，即非本院所應審究，併此敘
23 明。

24 (二)原告請求被告賠償精神慰撫金100萬元，是否有據？

25 按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
26 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
27 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1
28 項定有明文。又按精神慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、
29 地位、資力與加害之程度及其他各種情形核定相當之數額。
30 其金額是否相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦
31 及雙方之身分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院51

01 年台上字第223號、85年度台上字第460號判決意旨參照)。
02 查被告前開不法侵害原告名譽權、人性尊嚴人格法益之行
03 為，情節重大，堪認原告身心受有相當之痛苦，則其請求賠
04 償精神慰撫金，自屬有據。爰審酌原告為大學畢業，工作為
05 3D軟體繪圖師，月薪約4、5萬元，名下有汽、機車及投資；
06 被告為高中畢業，係歐鉅麗公司負責人，名下有不動產及投
07 資，此經兩造自陳在卷，並有兩造113年稅務T-Road資訊連
08 結作業查詢結果附卷可參。另原告雖提出114年4月7日、6月
09 4日安大心身心診所診斷證明書，主張其因被告上開侵權行
10 為經診斷罹患「持續性憂鬱症、失眠症、廣泛性焦慮症」等
11 情。惟查依上開診斷證明書醫囑欄可知，係依原告之自述記
12 載病症之肇因，且參諸原告所提出臨床心理衡鑑報告單摘要
13 之記載，足見其身心症狀尚有其他因素介入影響，自難遽認
14 與本件侵權行為間具有相當因果關係。故本院審諸兩造上揭
15 身分、社會地位、資力、被告行為之侵害情節及原告精神上
16 所受痛苦等一切情狀，認原告請求被告賠償慰撫金100萬
17 元，尚屬過高，應核減為5萬元為適當，逾此部分之請求，
18 則屬無據。

19 (三)原告請求被告賠償工作損失38萬2,000元，是否有據？

20 按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減
21 少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。民
22 法第193條第1項定有明文。經查，依原告所為舉證，尚難認
23 定被告有以不法行為侵害其身體權或健康權之事實，且亦難
24 遽認其所罹患「持續性憂鬱症、失眠症、廣泛性焦慮症」，
25 與本件侵權行為間具有相當因果關係，均業如前述。再者，
26 歐鉅麗公司解僱原告倘有不合法之情形，應負薪資給付責任
27 者，乃係歐鉅麗公司，並非被告個人。從而，原告依民法第
28 193條第1項規定，請求被告賠償10個月工作損失38萬2,000
29 元，亦屬無據。

30 四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
31 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人

起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。原告請求前開金額，性質上無確定之給付期限，而原告之起訴狀繕本於114年6月23日送達被告（見勞專調卷第177頁），則原告請求自同年月24日起算之法定遲延利息，並無不合。

五、綜上所述，原告依侵權行為之法律關係，請求被告給付5萬元，及自114年6月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行，並依被告之聲請酌定相當之擔保金額准其供擔保後免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

勞動法庭 法 官 王士珮

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

書記官 李依芳

附表（見本院卷第127至135頁）：

編號	通信軟體聊天室/群組	傳送日期	訊息內容	原告主張侵害之權利
1	LINE歐鉅麗公	113年12月間	①「不為公司~談	①健康權

	司承天辦公室 群組		私利~直接砍掉 ~...你馬修不在 裡面嗎」 ②「每天用4小時 打電動嘛 劉兄 請教好兒子」 ③「你們的潛規則 已經讓公司不好 運作了」 ④「馬修你在逼我 動你嗎」 ⑤「你們再逼我干 掉馬修囉」	②名譽權 ③名譽權 ④恐嚇 ⑤恐嚇
2	微信歐鉅麗公 司中國總部群 組	114年2月11日	①「馬修已離職 可能是個人工作 室正式的設計師」 ②「馬修已被正式 開除~請離開所 有群組」	①名譽權 ②名譽權
3		114年2月23日	①「台灣歐鉅麗公 告如下:1馬修先 生已正式離職~ 請總公司關掉所 有馬修資訊」 ②「4:太多騙子~ 請重新安排對接 人員~謝謝」 ③「馬修必須除掉 全部自理,不再 須要這個人的工 作人力」	①名譽權 ②名譽權 ③名譽權
4	LINE歐鉅麗股	114年1月20日	「須要跟你兒子討	名譽權

	東群群組		論?拜託他?那麼老闆你來當如何 我的態度就是這樣不配合公司政策還干勞基法 這個員工~就是不用了」	
5		114年2月8日	「你兒子東搞西搞的 搞自己公司」	名譽權
6		114年2月11日	①「馬修敢干公司 必定回報 凡走過必留下痕跡」 ②「敢搞公司 沒看過這種員工」 ③「在此提醒 馬修的所做所為 凡傷害公司權益 必定提告 背骨」	①恐嚇 ②名譽權 ③名譽權
7		114年2月14日	①「告訴您的馬修 未來空間很大 再搞脾氣 搞公司 就真的法院見」 ②「您希望我下令 叫總公司把修全部停止工作嗎」	①名譽權 ②恐嚇
8		114年2月17日	「在此告知馬修 不檢討自己 如果再有一句話傷害公司 必定告~必定求償」	名譽權
9		114年2月26日	「在此提醒 劉相	名譽權

			棋先生離職為交接所掌控公司資料未來會提告」	恐嚇
10		114年3月28日	①「帳隨便你查你兒子再亂搞我會反擊在此告知」 ②「馬修會劃什麼圖？」 ③「從頭到尾都再浪費公司資源」	①名譽權 ②名譽權 ③名譽權
11		114年4月6日	①「我今天活到60歲~沒有看過這麼不要臉的員工~也沒有看過這麼不要臉的股東」 ②「田小姐離開公司要不要像馬修一樣去台北市政府檢舉?是股東兒子?比任何員工都不如」 ③「劉設帶著兒子一起完蛋不知羞恥心不知道進退」	①名譽權、公然侮辱 ②名譽權 ③名譽權、公然侮辱
12		114年4月8日	①「一個不認真工作的員工可以干這事？」 ②「誰干的事~不是誰該出來面對嗎?所有股東都	①名譽權 ②恐嚇 ③名譽權、公然侮辱 ④名譽權、恐嚇

			是專業人士 去現場看 馬修必須賠償」 ③「賤人不搞自己能干什麼？」 ④「他劃的圖 他下的單 必然法院」	
13		114年4月12日	①「無德的人就是無德 爛人就是爛人」 ②「公司內部有賤人但已無所謂了 全部出清和結束」 ③「人生活到60歲沒有這麼爛的員工 也沒有這麼爛的股東 下次別拿劉設出來騙人」 ④「至於你兒子搞的什麼的事~請自行付款或解決~股東不會幫爛人處理事情的」	①名譽權、公然侮辱 ②名譽權、公然侮辱 ③名譽權、公然侮辱 ④名譽權、公然侮辱
14	LINE個人聊天室	114年1月15日	「現在起 不准對廣州任何窗口亂說」	人性尊嚴
15		114年1月20日	本日自上午4時至下午10時連續18小時傳送訊息	人性尊嚴
16		114年1月22日	本日自下午9時自	人性尊嚴

		至23日	翌日上午8時連續1 1小時傳送訊息	
17		114年2月11日	「新北市政府 是 你搞的 未來法院 的事 已委託律師 處理」	人性尊嚴
18		114年2月14日	「要我告訴你嗎 媽寶」	人性尊嚴
19		114年2月16日	「在此鄭重告知 凡離職員工 對言 語文字 影響公司 聲譽 會提告~必須 道歉賠償」	人性尊嚴