臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第135號

原　　告　林庭卉

000000000000000000

被　　告　林欣嫻

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求請求損害賠償等事件，經本院於民國115年10月27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

一、原告起訴主張：原告擔任板橋國泰醫院之專業物理治療老師，被告為擔任復健科組長，原告負責兒童療癒課程，課程內容深受多數家長信任及肯定，上課風格雖嚴謹，但均已小朋友最佳學習效果為優先，依個別小孩情況調整互動方式。於民國（下同）114年7月28日幫一位小朋友上癒療課，原告有與其母親溝通說明上課風格，在第二次上課結束後家長明顯內心有些想法，原告當下有試著溝通，惟對方顯然無意願，隔天家長即在官方LINE留言，稱原告上課過程有「捏孩子臉」(下稱系爭捏臉事件)；嗣被告詢問此事，原告立即說明絕無此事，沒有捏小朋友臉，事後雖更換老師，且其母親亦表示不追究此事，然被告仍質疑原告並堅持調閱監視器，且被告於114年8月5日出示新北市政府衛生局0000000000號函要求原告寫道歉信，原告並未答應，因原告係進行專業療癒課程並無違法，純粹係家長過度干預課程。後被告於同年8月12日、20日出示即原證2、3員工面談紀錄表（以下簡稱原證2紀錄、3紀錄）要求原告簽名，內容係原告涉指系爭捏臉事件，並以幼兒法相關法規指稱原告恐嚇、威脅幼兒，違法疑慮，故意朝不利於原告之方向發展，又以原告要求幼兒

罰站等未經查證即持續性散布不實指控，且施壓迫使原告簽署不利文件，且對談話內容錄音，又對原告差別對待及偏頗管理，對原告具有針對性，製造並擴大爭議，持續抹黑原告專業形象，被告提出之文件紀錄不符常理，被告之言論藉由主管地位，重複對於告施加精神壓力，侵害原告之人格權、及職場尊嚴，後續選擇性刁難原告請病假流程，欲將病假被認定為曠職，被告上開行為已違反勞基法第59條、60條、性平法第13條、職安法第6條、第18條之疑慮、且被告涉及偽造文書、強制、毀謗、公然侮辱、職場霸凌、偽造文書等侵權行為致原告身心俱疲，爰依侵權行為損害賠償之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告120萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告對於捏臉事件已調閱監視器查無事實，已維護原告名譽。原證2之紀錄被告發言係針對幼兒法規所為發言，原證3紀錄並未迫使原告簽名，均無不法侵害原告，且原證2、3紀錄均基於職務正當管理目的所製作，並無違法性，主觀上並無侵害原告之故意或過失，且原告並未說明受有何實際損害，被告將原證2、3記錄交付國泰醫院作為回復新北市衛生局公文之使用，並無散布不實事實，且被告業經檢察官不起訴處分，而被告錄音確保談話內容正確性，並無不法。原告遭資遣，並非被告所能決定，不得作為精神損賠之依據。

(二)被告行為係基於職務正當管理目的，具阻卻違法事由，不具不法性，被告所為之查證、面談及紀錄製作，均係為履行組長之管理職責，對於病童家長之投訴及主管機關來函要求查察之情形下，依法進行事實查證、與原告面談並製作紀錄，此行為具備「正當職務執行」之阻卻違法事由，即便結果對原告不利，亦不構成侵權。被告之查證行為係針對具體事件所為之事實釐清，而非針對原告個人為貶抑評價。原告將主管基於指揮監督權所為之行政管理行為，誤認為人格權侵

害，顯屬混淆勞動關係中之管理權限與名譽法益之界線。被告主觀上並無侵害原告名譽之故意或過失面談中提及相關幼兒保護法規與法律風險，係基於預防與規範之專業立場，被告於面談中提及：「以幼兒權利相關規範觀之，較為情緒化之語氣可能涉及恐嚇或威脅之疑慮」此係就相關專業規範進行一般性說明，目的在於提醒及釐清，而非指摘原告確有違法行為。該等言論具有職務上合理性與情境關聯性，並非對原告進行人身攻擊或不實指控。此屬職場管理之合法權限，並未逾越必要範圍。此外，被告係依既有事實資料（家長反映、監視器調閱結果、主管機關函詢）進行合理判斷及處置，已盡一般注意義務，難認有何過失可言。

(二)原告未具體證明其名譽權受有實際損害按侵權行為之成立，須以權利受侵害並致損害發生為要件。惟原告並未具體提出任何證據證明其社會評價確有降低，或因被告行為致其名譽受有實質損害。本件面談紀錄僅作為院內管理及回應主管機關之用，並未對外公開或傳播於不特定多數人，自難認已達侵害名譽權之程度。原告所稱名譽受損，僅屬主觀感受或推測，並未具體舉證其損害結果，顯與侵權行為之要件不符。名譽權之侵害，須達社會評價降低之程度，惟本件並無任何證據顯示原告於其職場或社會上之評價因此受有貶損。原告離職決策與被告行為欠缺相當因果關係，原告於準備書狀四中114年8月19日對話內容（原告：「我已經跟李總談過，他最後說要幫我回函給衛生局，這已經查過」），依原告所提出之對話內容可知，雇主於審閱相關資料後，仍決定回函主管機關進行說明，顯示系爭面談紀錄並未直接導致對原告不利之處分。另外，被告於114年9月11日仍通知原告領取久任合約，顯示並無排除原告續約之意圖。原告後續資遣屬公司整體決策，與被告行政紀錄行為間並無相當因果關係。又刑事不起訴處分足資作為被告行為無不法性之重要參考查本案相關爭議，業經臺灣新北地方檢察署檢察官偵查後，認定被告所製作之面談紀錄，係依據雙方談話錄音內容整理之書面

紀錄，並非虛構或捏造之文件。又檢察官明確認定，上開面談紀錄「不具備文書之證明功能」，並非刑法偽造文書罪所規範之文書客體，足見該文件性質僅屬內部溝通與過程記錄，並非對外產生法律效果之正式證明文件。該文件僅為勞資溝通之紀錄，並非對外發布之公開文件。此外，檢察官亦指出雙方對談內容「各說各話」，相關內容仍得透過後續程序加以爭執，顯示該紀錄內容本質上屬於爭議性陳述，而非客觀確定之不實事項。是以，原告將前開面談紀錄逕行指稱為「不實文書」或「偽造文書」，顯係對法律概念之誤解，亦屬臆測之詞，已難認被告有何故意捏造或侵告名譽之行為。

(三)綜上所述，原告就侵權行為之成立要件均未能舉證證明，被告之行為亦屬正當職務範圍內之合理管理措施，並未侵害原告名譽權。原告之主張，僅係基於主觀臆測，且未就侵權行為之各項要件為具體舉證，顯難採信。被告願於調解程序中，本於誠信原則協商處理，惟原告請求顯無理由，仍請求駁回。

(四)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見115年8月25日筆錄，本院卷第21至22頁）：

(一)被告為新北市○○區○○路0號板橋國泰醫院復健科語言治療師，亦為該科組長，原告為該科物理治療師。

(二)家長於114年7月25日於官方line投訴如本院卷第146、147頁。(即捏臉事件)

(三)被告與原告分別於114年8 月5 日下午1 時20分、114 年8月12日下午1 時10分面談後，製作114 年8 月5 日、114年8月12日面談紀錄表，有原告提出原證2 、3 員工會談紀錄表、被告提出被證5 、6 員工會談紀錄表(以下簡稱原證2 、3 紀錄表）可按（見調卷第23-29 、103-107 、152-153頁）

(四)原告以被告明知原告並未有恐嚇、威脅小孩等行為，竟基於

業務登載不實之犯意，於原證2、3會談記錄記載不實之面談紀錄，足生損害於原告。因認被告涉犯刑法第216條、第215條偽造文書等罪嫌，經檢察官為被告不起訴處分，雖經原告再議，並經台灣高等檢察署駁回再議，有新北地方檢察署114年度偵字第56271號不起訴處分書、台灣高等檢察署115年度上生議字第421號處分書可按（見本院卷第157-159、536-538、647-651頁）

(五)114年8月19日原告將被告之對話錄音如本院卷第109-11 7頁(以下簡稱114年8月19日對話錄音)。

(六)原告已於114年9月11日經板橋國泰醫院續約，然於114年11月14日被資遣。

四、本件爭點應為：原告依據侵權行為之規定，請求被告賠償120萬元，是否有理由?（被告是否於事實尚未查證前以負有評價及違法暗示之方式製作員工面談紀錄，構成寒蟬效應?）

(一)按名譽權之侵害，係行為人故意或過失抑貶他人品性、德行、名聲等之社會客觀評價，而不法侵害他人之名譽，致他人受損害；亦即行為人須具備違法性、有責性，並不法行為與損害間具有相當因果關係，始能成立侵權行為。名譽權有無受損害，亦以他人之社會上客觀評價是否遭受貶損為判斷依據。次按侵害名譽權之非財產上損害賠償（慰撫金），除在填補損害外，兼具慰撫作用及預防機能。法院量定慰撫金之數額，應斟酌行為人之加害情節、被害人所受名譽損害之痛苦程度、兩造之身分地位、職業、教育程度、財產及經濟狀況等一切情狀。

(二)勞動部勞動及職業安全衛生研究所研擬之職場暴力預防指引與勞動相關法規等，並訂定執行職務遭受不法侵害預防指引(以下簡稱預防指引)，係提供雇主預防勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害之安全衛生措施參考，依據預防指引之附錄職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表所示，與本件訴訟較為有關者為①)組織內是否曾發生

主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待②是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者，合先陳明，準此，法條並無明文規定職場霸凌之定義。

(三)按職場霸凌係在工作場所中，係藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷(台灣台北地方法院112年度勞簡字第81號判決意旨參照)。所謂「職場霸凌」，乃意指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力（見台灣新竹地方法院100年度竹勞小字第4號判決意旨參照）。所謂職場霸凌目前並無明確定義，職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌；所謂霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、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為超過容許之範圍，方該當之。應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。（見台灣士林地方法院105年度勞訴字第76號判決意旨參照），準此以解，職場霸凌之要件，須為①非偶發性之行為，並持續一段時間②折損被害人信心，導致

心理沉重壓力③行為人之動機與目的已超過社會通念之範圍。

(四)原告主張被告製作原證2、3之紀錄有恐嚇、威脅、違反勞基法第59條、60條、性平法第13條、職安法第6條、第18條之疑慮、涉及強制、毀謗、公然侮辱、職場霸凌、偽造文書、等侵權行為事實，被告隱瞞錄音、單方誘導示主導談話，未給予被告答辯機會，直接定性為恐嚇、威脅、違法，將不實記錄留存予於人事檔案，造成原告長遠而持續之損害，日後做為以管理為名侵害員工名譽之手段，為職場霸凌合法化之先例(引用原告於本院調卷第121頁、662書狀)。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

1.原證2紀錄為被告於114年8月5日會同原告製作，為兩造針對原告於上課時是否對小孩語帶恐嚇、威脅之口氣，原告當天面談時否認上情，並拒絕簽名，有原證2紀錄可按（見本院調卷第23、101、531頁）。原證3紀錄為為被告於114年8月12日會同原告製作，被告聽小孩的媽媽說原告在下課後留小孩在教室你罰站，看到原告上課的小孩林O樂哭著跑進廁所等事實，及原告是否對小孩有罰站?是否有說「你再不做我就要捏你」「你剛剛會做你為何麼現在不會做」等語，原告亦否認上情，有原證3紀錄可按（見本院調卷第25、103、532-533頁），從而，被告係依據板橋國泰醫院之指示，因收受家長之投訴所為之調查報告，難以認定有何威脅、恐嚇之情事，況原告均否認上情，亦未影響原告之教學形像，揆之前開說明，被告係針對原告遭家長投訴一節所為之調查報告，難認有何故意或過失侵害原告之權利之情形，原告亦未舉證受有何損害，被告行為係基於職務正當管理目的，被告所為之查證、面談及紀錄製作，均係為履行組長之管理職責，對於家長之投訴及主管機關來函要求查察之情形下，依法進行事實查證、與原告面談並製作紀錄，調查結果並未認定原告有何違法之處，被告之查證行為係針對具體事件所為之事實釐清，而非針對原告個人為貶抑評價，並無名譽權遭

受侵害之虞。

2.揆之前開說明，職場霸凌之要件，須為①非偶發性之行為，並持續一段時間②折損被害人信心，導致心理沉重壓力③行為人之動機與目的已超過社會通念之範圍。被告係就原告上開偶發事件所為之調查，經調查後原告均否認上情，被告並未以折損原告之信心為目的，或其動機目的超過社會通念範圍，亦不構成職場霸凌之情形。

3.原告以原證2、3紀錄為不實之紀錄，因認被告涉犯刑法第216條、第215條行使業務登載不實文書罪嫌，經檢察官為不起訴處分，並經台灣高等檢察署駁回其再議，有臺灣新北地方檢察署114年度偵字第56271號不起訴處分書、台灣高等檢察署115年度上聲議第421號處分書可按（見本院調卷第157-159頁、第536-537頁）

(1)不起訴處分書之理由如下:被告於警詢中否認有何上揭犯行，辯稱：在板橋國泰醫院接獲函文前，就已經有家長先於114年4月透過官方電子信箱投訴Ａ０２，此部分先由復健科主任進行調查，但復健科主任在4月底離職，後於8月接獲新北市政府衛生局函文，分由我進行行政調查，面談紀錄是依據錄音製作出文字紀錄，Ａ０２沒有簽名，因Ａ０２認為被申訴部分不是事實等語。經查，依據卷內板橋國泰醫院呼吸照護、內科、復健暨兒童早療科線上掛號詢問電子郵件（114年4月21日）（節錄）：「…Qestion Type：抱怨 Require Response：須回復Message：今天1/21下午三點，我的孫女和其他兩位小朋友在上林老師的語言課，有一位老師和林老師有衝突，跑到教室裏面去理論，林老師表示我在上課，你影響到我上課，請你出去。但是這位老師仍然一直在鬧，到底有沒有專業素養與職業道德，在小朋友面前展示不良示範，後來林老師帶同學換教室，剛剛好她遲到的學生到，浪費時間十幾分鐘，才願意離開，讓人對老師的情緒控管感到憂心，小孩出來都很恐慌，說老師生氣了這樣的上課經驗真的是第一次看到，在每家醫院都沒有發生過這種事情，請貴

院瞭解狀況，加已輔導，要吵架請利用閒餘時間，不該浪費大家寶貴的時間，和錯誤的示範。」、新北市政府衛生局114年8月4日新北衛醫字第0000000000號函文（節錄）：「受文者：板橋國泰醫院…主旨：有關民眾反應貴院所屬物理治療師言行不當一案，詳如說明段，請查照。說明：一、依新北市政府114年7月28日人民陳情案件（案號：J000000-0000）辦理。二、緣民眾反映貴院所屬物理治療師林○卉曾因與同事起爭執，隨意進入治療室並影響該堂課小朋友的上課權益及情緒；另林君於114年7月24日下午8時至8時30分物理治療課程中，因情緒化發言而多次被家長投訴，請貴院查察並妥處，以維護醫療品質及病人權益。」是被告辯稱係依據相關函文進行調查，並非無據。又查，原告指訴被告製作不實面談紀錄，然參諸114年8月5日、114年8月12日面談紀錄表，紀錄中被告發問部分雖載及（節錄）：「對小朋友較兇的部分」、「對比較兇的口氣，就是帶有恐嚇、威脅的口氣」、「這樣其實是有違法的疑慮」、「那其他像是如果有小朋友哭著跑出去」、「被你罰站罰到尿褲子」、「我要討論的是你對孩子不當的行為這件事情」、「所以除了一案」、「這是二案」、「罰站的時間不得超過幾分鐘你可能需要查一下、這有違法的疑慮」、「那我要跟你確認幾個關鍵詞」、「因為我是主管我如果不是主管我就不會提了、因為是會影響醫院所以我才要處理」等文字，然該等文字均為被告提問部分，面談紀錄上另有記載原告對於前開問題之回覆，下方有「實施面談人簽名」欄位、「被面談人簽名」欄位，僅有被告於「實施面談人簽名」欄位簽立「Ａ０３」，「被面談人簽名」欄位空白，則被告僅係於前開紀錄中記載詢問告訴人之上揭事項，而被告亦為該等問題紀錄之文書製作權人，則被告於前開面談紀錄表上所為紀錄、簽名之舉，當難認有何偽造文書之犯行，自無法以刑法偽造文書罪行相繩之，應認其罪嫌不足。

(2)處分書駁回再議之理由:被告就114年8月5日13時20分許所製

作之面談紀錄〈即原證2紀錄〉、114年8月12日13時10分許所製作之面談紀錄〈即原證3紀錄〉，僅為雙方談話後依據錄音內容所製作之書面紀錄，談話內容各說各話，並不具備文書「證明功能」（指文書的思想表示內容必須能夠證明法律關係或社會活動中之重要事實），聲請人倘對錄音內容正確性有疑義，仍可提出異議進而爭執（況上開文件聲請人均拒絕簽名），故聲請人認為上開面談錄音書面紀錄係偽造文書，尚屬對刑法第十五章偽造「文書」罪定義之誤解，並非所有之文件均屬該章所規範之「文書」範疇。況板橋國泰醫院並非公務機關，遑論有何使公務員登載不實之可能。

(3)準此，被告係如實製做兩造間之談話紀錄，並無任何毀謗原告名譽、或違反勞基法第59條、60條、性平法第13條、職安法第6條、第18條之疑慮、自無強制、毀謗、公然侮辱、職場霸凌、偽造文書等侵權行為事實。

4.再者，原告遭投訴捏臉事件，被告已調閱監視器查證屬實，以證明原告之清白，自無侵害原告之名譽可言。原告均未於原證2、3紀錄簽名，並否認家長指控，被告亦未強迫原告於原證2、3紀錄上簽名，僅以此做為回復衛生局函文之依據或做為內部調查資料之文件，證明被告有盡調查之事實及調查事件之軌跡，縱使被告於紀錄內曾告知要求小孩罰站有違法之虞，原證2、3紀錄並未認定原告有何違法之處，自無影響原告之名譽或日後之工作，被告就原證2、3記錄錄音在於確保談話記錄之正確性，況原告自認於114年8月19日及開會時談話時也有錄音(見本院調卷第115頁手寫部分)，兩造錄音均為確保談話紀錄之正確性，被告自無故意或過失侵害原告之名譽。

5.原告主張被告之處理方式先以帶有結論之方式引導原告，並對原告做成不利之正式紀錄，並假借職場管理之名義，行程序構陷，實質入人於罪之不法侵害名譽之行為云云，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查，觀之原證2、3之紀錄，被告僅陳述他人之意見如「他們的主觀認為是覺得你是比較

兇」「家長在外面聽就是覺得比較兇，就是每個人的主觀感受不同」「大家都聽得出來，你比較兇的扣氣」、「他(指家長)說你的口氣語帶恐嚇」「我聽媽媽說是你在下課後留他在教室裡面罰站」、或告知原告如果比較兇的口氣，就是帶有恐嚇、威脅的口氣，這樣就是有違法之疑慮，或以林ＯＯ當時之狀況如「被你罰站罰到尿褲子」，並告知如國小以下的幼兒，罰站時間不得超過幾分鐘，並告知針對最基本的法規的部分要遵守等語，經與原告溝通後，原告稱「他不管任何事情他都會哭」「那個是小朋友當下情緒的問題，那是他要學習的部分，並不是我要讓他哭」、「我的語氣有時候是有點嚴肅」，被告亦稱「所以針對你的治療方式，你覺得你對孩子的語氣都是非常和緩、因材施教，針對每個孩子的需求給予不同的語氣，不同的指導」，原告對於遭家長投訴部分，亦稱「因為這件事情完全是家長單方面自己，我沒有像他所說的那樣」，被告亦稱「所以你是否認」「我是希望你可以保護你自己」等語（見調卷第23－25頁），並核對證人林Ｏ萱即林ＯＯ之母親於本院審理時證述:「(被告問:你是否有在電梯裡遇到臨床心理師，提到林子樂在教室裡被老師罰站，才帶哥哥先下樓？）我沒有說罰站，可能我用詞有問題，因為林子樂就是僵在那裡，所以我才說罰站」等語（見本院卷第120頁、115年10月27日筆錄），依據以上對話及證人之證詞，被告因家長之投訴，並告知原告遭家長投訴之實際內容，並由原告提出辯駁之理由，並如實記載被告辯駁之理由，被告僅告知相關幼兒法規，並希望原告可以保護自己，並保護兩造所屬之國泰醫院等情，被告並無對於原告之行為為主觀之評價，如實記載家長之投訴，與原告之意見，並告知相關幼兒法規等情，難以認定被告有何侵害原告人格之名譽權之情事。

6.原告依據侵權行為之規定，請求被告賠償，並無依據。

四、綜上述，原告依侵權行為損害賠償之規定，請求被告應給付原告120萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年

息百分之五計算之利息，並無理由，應予駁回。

五、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　11　　日

民事第一庭　　法　官　徐玉玲

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　　11　　月　　11　　日

書記官　丁柔方