臺灣高等法院臺南分院民事判決

115年度上易字第94號

上　訴　人　沈盈宏

被上訴人　　張碩晉

施易成

林賢泓

李承鈞

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國115年1月28日臺灣臺南地方法院114年度訴字第1731號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於115年8月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款定有明文。查本件上訴人主張遭受被上訴人張碩晉、施易成、林賢泓、李承鈞（下合稱被上訴人，若單指其中1人則逕稱其姓名）對伊為職場霸凌之侵權行為，於原審依民法第184條第1項前段、第195條第1項之規定，請求被上訴人應各給付其新臺幣（下同）20萬元本息。嗣上訴人提起上訴，追加依民法第188條規定，為上開相同請求，而為訴之追加。衡諸上訴人追加之訴與原訴之基礎事實，均係本於兩造間對於職場霸凌所衍生之爭執，兩者基礎事實同一，且原訴所主張之事實及證據資料，於追加之訴亦得加以利用，無害於被上訴人程序權之保障，符合訴訟經濟及紛爭解決一次性原則，上訴人所為訴之追加，核與前揭規定相符，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊原與被上訴人均受僱於訴外人○○材料科技

股份有限公司（下稱○○公司），於民國112年9月15日，伊向主管及幹部反應工作上有相當不順利之情形，詎料被上訴人自該日起，即陸續在工作場所對伊為如附表「上訴人主張之侵權事實」欄（下稱上訴人主張欄）所示對伊進行辱罵、侮辱、造謠、威脅恐嚇、教唆攻擊、無理調動等職場霸凌之侵權行為，造成伊受有長期精神壓力、失眠、焦慮、情緒困擾，影響日常生活品質與工作能力，伊並於114年4月11日遭○○公司解僱而非自願離職，被上訴人所為已侵害伊之健康權、名譽權，且情節重大，伊因此受有精神上之極大痛苦等情。爰依民法第184條第1項前段、第188條、第195條第1項之規定，求為命被上訴人各給付20萬元並加計法定遲延利息之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院追加民法第188條規定為請求權基礎）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應各給付上訴人20萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被上訴人則分別以下列情詞置辯：

㈠張碩晉部分：上訴人所述內容，多屬個人主觀感受，欠缺具體客觀證據，上訴人所為如附表編號（下簡稱編號）1至8、14所示各項主張，伊抗辯如編號1至8、14「被上訴人抗辯欄」所示等語。

㈡施易成部分：上訴人對於職場發生之各項爭議，往往將工作管理、排班、調度及同仁互動等正常職場行為，逕自解讀為霸凌行為。然職場霸凌之成立，應具備持續性、敵意性、貶抑人格、超越合理管理範圍，但伊從未對上訴人實施上述行為，上訴人所為編號9、10、14所示各項主張，伊抗辯如編號9、10、14「被上訴人抗辯欄」所示等語。

㈢林賢泓部分：上訴人對伊所為之指控，均未盡民事訴訟法上之舉證責任，且與事實不符。又編號11、 12部分，其請求權均已罹於時效而消滅，伊自得為時效抗辯，拒絕給付。其次上訴人所為編號11至13所示各項主張，伊抗辯如編號11至

13「被上訴人抗辯欄」所示等語。

㈣李承鈞部分：伊並未霸凌上訴人，上訴人所為編號15之主張，伊抗辯如編號15「被上訴人抗辯欄」所示等語。

㈤另均以：伊等未有上訴人所主張之侵權行為等語，資為抗辯。並均答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠上訴人原與被上訴人均受僱於○○公司。

㈡上訴人於101年4月11日進入○○公司就職，於114年4月11日離職，離職證明書上記載離職原因為非自願離職（勞動基準法第11條第5款規定）。○○公司於114年4月17日寄發之存證信函，則記載：「本公司依工作規則第九章第四條第九款及勞動基準法第十二條第一項第二款之規定終止僱傭契約，且不發給預告期間之工資及資遣費。本公司與台端自民國一一四年四月十一日起終止（僱）傭契約並於當日生效。」。

㈢上訴人與李承鈞於113年3月4日晚上7時許，於○○公司內因故發生口角爭執，上訴人基於傷害之不確定故意，先以左手勾勒住李承鈞之頸部，不顧李承鈞之低頭閃避，持續拉扯並下壓，致李承鈞受有頸部挫擦傷之傷害。李承鈞就上訴人上開行為對上訴人提起傷害罪之刑事告訴，經檢察官提起公訴（113年度營偵字第1508號），經臺灣臺南地方法院以113年度易字第1188號刑事案件判決上訴人犯傷害罪，處拘役20日，如易科罰金，以1,000元折算1日。

㈣兩造學經歷、工作、收入及生活狀況如下：1.上訴人為○○畢業、目前○○中，請領○○○○中，每月0萬0,000元左右，○○、○○○○○○○，有雙親待扶養。2.張碩晉為○○畢業，目前任職○○公司，每月收入約0萬元，○○、有0名○○○○○須扶養，有母親待扶養；3.施易成為○○畢業，目前任職○○公司，每月收入約0萬0,000元，○○、有0名○○○○○待扶養、有雙親待扶養。4.林賢泓為專科畢業，目前任職○○公司，每月收入約0萬0,000元，○○、有0名○○○○○待扶養、有雙親待扶養。5.李承鈞○○畢業，目

前任職○○公司，每月收入約0萬0,000元，○○、○○○待扶養，有雙親待扶養。

四、兩造爭執事項：

上訴人主張被上訴人有如附表上訴人主張欄所示之侵權行為事實，依民法第184條第1項前段、第195條第1項、第188條規定，請求被上訴人各給付上訴人20萬元，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠按人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。又因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。不法侵害他人之名譽、信用者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第18條第1項、第184條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。所謂人格權，係以人格為內容之權利，以體現人性尊嚴價值之精神利益及人格自由發展之價值理念。其中名譽為人格之社會評價，其有無受損害，應以社會上對個人評價是否貶損作為判斷之依據。又職業安全衛生法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。職業安全衛生法第22條之1第1項定有明文。因此，職場霸凌行為，具有相當期間持續性之特徵，非謂同事間因故偶發摩擦、衝突，即得稱之為職場霸凌事件。

㈡按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又認定事實所憑之證據，並不以能直接證明待證事實之直接證據為限，倘綜合各種情況及資料能證明一定之間接事實或補助事實，而依此項間接事實或補助事實，根據經驗法則及論理法則之研判與推理作用，得以推論待證事實為真實者，亦無不可。上訴人主張被上訴人有如附表上訴人主張欄所示之侵權行為，並各提

出如附表「上訴人提出證據」欄（下簡稱證據欄）所示之證據為證，為被上訴人所否認，並抗辯如附表「被上訴人抗辯欄」所示，經查：

1.關於張碩晉（其中編號14含施易成）部分：

⑴編號1部分：上訴人主張如編號1上訴人主張欄所示，張碩晉則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人固提出編號1證據欄所示其與外籍勞工「法拉吾」（真實姓名瓦拉悟）之對話訊息為證，依該對話訊息所示，「法拉吾」傳送給上訴人，稱「昨晚我看到了和你爭吵的錄音，並發送給了一個我不認識的人。」「昨晚他挑釁你，並在你說話時錄下了你的聲音。」雖可證明蘇拉挑釁上訴人，並錄音後傳給他人，然此僅可證明蘇拉與上訴人有糾紛並為錄音後傳送給他人，尚無從證明該他人即為張碩晉，且縱然該他人即為張碩晉，亦僅係蘇拉將其所錄之錄音傳送給張碩晉，欲讓其知悉，亦無從遽認係張碩晉教唆蘇拉所為，況以張碩晉事後尚與他人一同出面調解此事，更無從認定蘇拉係受張碩晉指使，否則張碩晉應無出面協調之理，故上訴人以編號1所示之事實，主張張碩晉對其為霸凌之侵權行為，要難採信。

⑵編號2部分：上訴人主張如編號2上訴人主張欄所示，張碩晉則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此雖提出其與「紅豆」（即張碩晉，下同）之對話訊息為證（見原審卷第47至49頁），然上開對話中僅見上訴人對張碩晉敘述其他同事工作作風上之內容，未見張碩晉有何上訴人所稱之恐嚇、辱罵或意圖攻擊行為，故依上訴人所提之證據，無從認定張碩晉此部分侵權行為；又上訴人曾以上開事實向臺灣臺南地方檢察署（下稱臺南地檢署）對張碩晉提出恐嚇危害安全之刑事告訴，證人即○○公司部長陳冠霆於該刑案即臺南地檢署114年度偵字第37582號（下簡稱偵案）偵查中證稱：113年3月2日，在2樓會議室，張碩晉當時是告訴人（指上訴人，下同）之幹部，在協調告訴人與外勞間之爭執，就是在幫忙調解，但告訴人聽不進去，所以張碩晉有一點情緒

起來，就有點激動，張碩晉就站起來用手去拉椅子，椅子有大概抬到胸前的高度，我們看到後怕有衝突，就趕快去把兩人隔開，還不到作勢要砸告訴人之程度，也未打告訴人等語（見偵案他字卷第106頁背面）；證人即○○公司組長吳俊霖於偵案偵查中證稱：113年3月2日，在2樓會議室，當時是為了外勞的事而有爭執，算是在協調，本來協調好了，但告訴人又覺得不好，要再調解，如此反覆，調解了2、3個小時，所以張碩晉才很生氣，當時他比較激動，記得沒有拿椅子起來，只是晃動一下而已，大家就已經把張碩晉擋到旁邊去了等語（見偵案他字卷第107頁）；施易成於偵案偵查中證稱：113年3月2日，在2樓會議室，因為告訴人跟外勞有爭執，當時協調外勞的事情，由我們幹部一起去協調，張碩晉也是其中之一，我們只是要勸告訴人不要亂想，希望大家能工作順利，但告訴人不妥協，希望幹部對外勞有所處分，講了很久，後來張碩晉就說如果要這樣就不要再講了，告訴人就要離開，張碩晉就生氣起來，站起來，口氣有變不好，他就站起來有稍微把椅子抬起來，我看他一抬起椅子我就馬上制止他了等語（見偵案他字卷第107頁背面、第108頁），相互勾稽以觀，可認張碩晉於該次協調上訴人與外勞間之爭執過程，有因情緒激動，而抬起椅子之動作，其所為固有非是，惟其係因當時在協調過程，上訴人聽不進去其所說之言語，並要離開，始有上開動作，是觀之前述兩人衝突事發緣由及過程，僅係因故偶發一次性衝突，非可依此即認張碩晉在工作場所持續對上訴人有敵意、不友善行為之情形，尚難採認該單一衝突事件係屬職場霸凌事件。因之，上訴人主張被上訴人於113年3月2日所為，係對伊為職場霸凌行為云云，難認可採。上訴人主張如編號2上訴人主張欄所示部分，並不構成不法侵害上訴人名譽或其他人格權，更無上訴人所指情節重大之可言。

⑶編號3部分：上訴人主張如編號3上訴人主張欄所示，張碩晉則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此固

提出其與「紅豆」之對話訊息為憑（見原審卷第51頁），然觀諸該對話訊息，係上訴人向張碩晉自述，稱：「紅豆說真的宋猜對我那樣的舉動竟然連句道歉都可以免了的話我這個本工真的做的很悲哀，我不知道他是怎樣跟你們解釋的，這件事我沒錯，如果你們選擇相信他的話，我也只能笑笑，那天換轉角器泰國又有些不受控了，犯了2次錯不然不用那麻久，我不知道跟宋猜這件事有關，反正這個舉動連道歉都不用，那我還叫的動他們嗎？」「昨天工作威席很怕我提到宋才（應為「猜」之誤），我怕有沒有可能有霸凌事件才決定告知你們這些情行，我沒有要你們處理宋才（應為「猜」之誤），我怕後面有人在扇動」等語，可見上訴人與外籍移工宋猜發生衝突後，仍尋求張碩晉之支持及處理，縱張碩晉對於宋猜處理之方式，不合上訴人之意，亦難僅憑此即指為係張碩晉教唆外籍移工宋猜所為；又根據施易成於本院陳稱：關於宋猜與上訴人之衝突，那是夜班的事情，好像是上訴人叫宋猜工作，宋猜不願意配合，翻譯的意思是說2人的作法不同，上訴人就指責宋猜，這樣的情形可能不是1、2次，因為公司外勞都遭受這種待遇，可能外勞間也會講，就覺得上訴人怪怪的，宋猜就被激怒要拿東西攻擊上訴人，因為宋猜只是作勢而已，所以並未打到上訴人，那上訴人就認為是故意要激起其之情緒等語（見本院卷第164頁），可認宋猜係因與上訴人之工作方式不同，不願意配合上訴人，又受上訴人指責，才被激怒欲拿東西攻擊上訴人，其衝突並非無因，更難認此與張碩晉有關，則上訴人以編號3上訴人主張欄所示事實，指稱張碩晉對其為霸凌行為，亦乏所據。

⑷編號4部分：上訴人主張如編號4上訴人主張欄所示，張碩晉則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此雖提出其與陳冠霆之對話訊息及其回報主管之資料等為證（見原審卷第55至59頁），惟上開對話訊息內容，係記載「冠霆結論就是為何不做的人可以在下個月的班表跟我分割開來，後面是誰在挺他，如果這樣我以後說話那些人員會理我

嗎？」等語，以及觀諸其回報主管之資料，均僅見上訴人單方面指述班表及對他人工作方式之不滿，無法據此認定張碩晉有為如上訴人所述編號4上訴人主張欄所示之侵權行為事實。故依上訴人所提之證據，無從認定張碩晉此部分侵權行為。

⑸編號5部分：上訴人主張如編號5上訴人主張欄所示，張碩晉則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此固提出其與紅豆之對話訊息為據（見原審卷第61、63頁），惟張碩晉於上開對話中，面對上訴人對其無法為何未晉升之質疑，陳稱：「都沒有什麼問題，也不是有回甚麼話的問題」、「有資格的我都會盡自己的力量推，這個不用擔心是我的職責」、「這次連誰有資格要晉升我也不知道，長官也沒知會，我自己也沒關心大家，所以是我的問題，這是我要檢討的地方，我向你說抱歉、歹謝」，已稱不知何人可晉升，並就此向上訴人解釋及道歉，而職場上無法晉升有諸多因素，不能僅以張碩晉為其主管，即認上訴人無法晉升係受張碩晉之打壓所致，又上訴人於回應時亦向張碩晉表示：「紅豆我了解了之前都是帛瀚處理的今年帛瀚沒經手了，紅豆抱歉我想多了」等語（見原審卷第61頁），更可認上訴人無法晉升之原因，應與張碩晉無關，否則上訴人豈有去瞭解原因後，表示可以理解，甚至向張碩晉道歉，則其事後再以此指稱張碩晉有對其所稱之職權霸凌或升遷打壓之行為，自難採取。又上訴人於101年4月11日進入○○公司就職，於114年4月11日離職，離職證明書上記載離職原因為非自願離職（勞動基準法第11條第5款規定）。○○公司於114年4月17日寄發之存證信函，則記載：「本公司依工作規則第九章第四條第九款及勞動基準法第十二條第一項第二款之規定終止僱傭契約，且不發給預告期間之工資及資遣費。本公司與台端自民國一一四年四月十一日起終止（僱）傭契約並於當日生效。」為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈡），堪信為真，雖可認上訴人因與李承鈞之衝突事件，遭○○公司以勞

動基準法第12條第1項第2款規定而終止與其間之勞動契約，但尚難依此即謂此係因張碩晉之關係，是上訴人此部分主張，亦無可取。

⑹編號6部分：上訴人主張如編號6上訴人主張欄所示，張碩晉則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此雖提出其與紅豆之對話訊息為據（見原審卷第65、67頁），惟微論未重視下屬員工之健康，在客觀上並不該當不法侵害他人名譽或其他人格法益之重大情節，且觀之編號6⑴對話訊息之內容，張碩晉就上訴人稱：「紅豆一定要做到這樣嗎」、「我明天去辦」等語，回稱：「阿宏這幾天我請假及出差，我最後才知道，你有告訴我什麼嗎？結果就有很多的消息（訊息），照公司制度互相尊重溝通有這莫困難問題嗎。我還是要跟你說，請靜下心來心平氣和思考一下，未來你要走的路，你要自己決定。一樣從你到輥軋我都一樣看待你協助你，對你一樣沒成見，相信我不會做雙面人，我問心無愧。」「千言萬語還是希望你繼續在輥軋一起打拼，只要我在輥軋一樣協助，但我可協助你的時間隨時可能會變化，但最後還是你的決擇，尊重你的決定。」「很重要！很重要！很重要！請要三思而後行，希望繼續在一起打拼」等語，可知張碩晉面對上訴人之質疑，仍予以鼓勵與慰留，並希望上訴人能慎重考慮，無不關心上訴人之情況，自無法證明張碩晉有此部分行為；又觀諸編號6⑵所示上訴人與紅豆之對話訊息，雖顯示上訴人將郵局回執及其他單據之照片傳送予張碩晉，且表示已夾在張碩晉的內衣櫃，張碩晉則以英文表示感謝（見原審卷第67頁），而可認上訴人確有為張碩晉處理私人事務之情事，但上訴人未提出其係因受張碩晉恐嚇、威脅或違反其意願之證據，尚難遽以上情即認定上訴人係因受張碩晉霸凌，始為上開為其處理私人事務之行為。至於上訴人主張張碩晉常故意拖延早會耽誤大夜班下班（常拖延30至40分鐘且不得報加班）之事實，並未舉證以實其說，難認可採。是以，上訴人此部分主張難認有據。

⑺編號7部分：上訴人主張如編號7上訴人主張欄所示，張碩晉則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此固提出其與「添賓哥」(即○○公司輥軋部門員工陳添賓)之對話訊息為證（見原審卷第69頁），惟上開對話中，陳添賓係稱「發話者也許出自好意，一個旁觀者可能會會錯意，導致後續以訛傳訛將本身的好意扭曲了，話多了傷了自己，更讓人借題發揮有機可乘，職場上只有強大自身專業與能力，我相信你說的話無人敢言，下禮拜夜班有空聊，記得多做少言是保護自己最好的方式！!」僅係就職場中誤會之產生及多做少言提出建議，全未談及張碩晉有如上訴人所述此部分之侵權行為事實，無從依此認定張碩晉有如上訴人所述之侵權行為；又證人陳冠霆於偵案偵查中證稱：「（113年7、8 月間，在新營區新中路1樓會議室，有無聽到被告張碩晉說：公司都是我的人，我想怎樣就怎樣，要黑要白都可以，我不是吃素的？）我是沒有聽到這個。」（見偵案他字卷第107頁）；吳俊霖證稱：「（113年7、8月間，在新營區新中路1樓會議室，有無聽到被告張碩晉說：公司都是我的人，我想怎樣就怎樣，要黑要白都可以，我不是吃素的？）我真的沒有印象。」（見偵案他字卷第107頁背面）可見陳冠霆、吳俊霖在場卻未聽到或無印象張碩晉有稱上開言詞，顯然當時未就此發生爭執，否則其等實無不知之理；又證人施易成亦證稱：113年7、8月間，在新營區新中路1樓會議室，伊等每天早上開晨會時，張碩晉有跟全場的人說要黑要白都可以，但是當時討論工作上的事，因有人有意見的樣子，我記不清楚是什麼原因了，但他不是對某一個人說，確實不是針對告訴人說等語（見偵案他字卷第108頁），足見張碩晉雖有稱「要黑要白都可以」等語，但係於例行會議中，因某人有意見，針對全場之人所述，並非針對上訴人，是依事證以觀，張碩晉所為，在客觀上並不該當不法侵害上訴人名譽或其他人格法益之重大情節。是上訴人以如編號7上訴人主張欄所示之事實，主張張碩晉對其霸凌云云，難認有據。

⑻編號8部分：上訴人主張如編號8上訴人主張欄所示，張碩晉則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此雖提出其繕打之文件、法規、其與「黃小源」（即○○公司負責維修之員工黃道遠）之對話訊息、上訴人臉書貼文及留言截圖、照片、離職證明書及稅費繳款書，以及○○公司114年6月24日核發上訴人之離職證明書為證（見原審卷第71至92頁），然就上訴人提出之上開證據觀之，其均無上訴人所稱張碩晉於上訴人離職前惡意抹黑之內容，僅係上訴人片面留言、質疑黃道遠見面不與其打招呼，以及其離職之事實，不足證明其此部分主張為真，是上訴人此部分主張尚難採信。

⑼編號14部分：上訴人主張如編號14上訴人主張欄所示，張碩晉、施易成則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此固提出其與「小伍百」（即吳俊霖）之對話訊息、其與施易成之對話訊息、員工守則、上訴人繕打文件等為證（見原審卷第99至107頁），而依其與「小伍百」（即吳俊霖）之對話訊息，縱可認其前往支援時，身體有傷，然此與前所決定之調動支援無關，又上訴人自承調動係因與李承鈞之傷害案件所致，可見調動結果為○○公司所作成，而○○公司僱用勞工共同作業時，為防止職業災害，本得視具體狀況採取必要措施，並就勞工之工作事項為調整，則○○公司盱衡上訴人與李承鈞之衝突緣由，遂將上訴人調往生產工作端工作，即屬合理之必要措施，是依此以觀，難認有其所稱張碩晉、施易成介入其調動之情事，至於其餘對話訊息，均係上訴人單方指控之內容，無從據此推論其所述為真，進而認上訴人對其主張張碩晉、施易成有調動其支援為羞辱霸凌之行為，已盡其舉證責任。是故上訴人主張如編號14上訴人主張欄所示之事實，為非可採。

⑽上訴人曾對張碩晉就編號2、7部分，提出恐嚇危害安全之刑事告訴，經臺南地檢署檢察官依其告訴意旨及偵查結果，認罪嫌不足，對張碩晉為不起訴處分，上訴人不服，聲請再

議，業經臺灣高等檢察署臺南檢察分署以115年度上聲議字第511號處分書駁回其再議之聲請等情，有上開不起訴處分書及處分書可稽，就此部分與本院為相同之認定，更見上訴人就編號2、7部分主張，並無可採。

2.關於施易成部分：

⑴編號9部分：上訴人主張如編號9上訴人主張欄所示，施易成則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此固提出其臉書貼文截圖（原審卷第93頁）為證，該貼文雖陳稱「昨天在公司被說我叫不動，做一個保修人員應該是最不想聽道（應為「到」之誤）的一句話」等語，然此係上訴人單方指述，無從證明施易成有為上開言詞，且縱然施易成有此言語，亦或係身為主管之施易成認上訴人未能配合其指令行動，就上訴人之工作情狀及態度所為之合理評論，上訴人就施易成其後仍有其他言詞或行為對其批評或刁難，並未提出其他證據以資證明，可認施易成所言之目的，是希望上訴人能遵從其指令以完成工作，並非意在侵害上訴人之名譽，縱其所用言語使上訴人不悅，仍難謂施易成此單一次陳述已貶損上訴人之名譽。至於上訴人所指其餘部分，並未提出具體事證以證明其所述為真，故其之主張並不足採，無從認定施易成此部分侵權行為。

⑵編號10部分：上訴人主張如編號10上訴人主張欄所示，施易成則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯。如前所述，宋猜與上訴人之紛爭，係因宋猜與上訴人之作法不同，又受上訴人指責，才被激怒要拿東西攻擊上訴人，難認與施易成有關，尚無從認定施易成此部分侵權行為。

3.關於林賢泓部分：

⑴編號11部分：上訴人主張如編號11上訴人主張欄所示，林賢泓則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，就此部分上訴人並未提出具體證據證明其所述為真，故上訴人此部分主張並不足採，無從認定林賢泓此部分侵權行為。

⑵編號12部分：上訴人主張如編號12上訴人主張欄所示，林賢

泓則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此提出其臉書貼文截圖（見原審卷第95頁）為證，而該貼文固陳稱「人哦！真的要正大光明一點，專做一些幼稚的事」、「下個班用板車賭門口是捨不得我走逆，我不會跟你們一樣坐一個多小」等語，惟上開內容係上訴人單方指述，已無從證明林賢泓有其所指板車停在門口係故意針對上訴人所為；又根據111年1月20日、21日之○○公司輥軋部技術組工作記錄單及設備故障記錄總表（見本院卷二第331至335、341至349頁）記載，林賢泓該2日係進行設備巡檢及盤檢作業，並無任何產線設備拆卸後送入維修室之記載，亦無使用板車搬運大型設備之作業內容，故縱使當日有板車停在門口，致妨礙上訴人下班，亦難認與林賢泓該2日之工作內容有關，上訴人主張該板車堵住門口，影響伊下班，係林賢泓與訴外人翁郁評拆回設備導致產線停擺並故意將板車堵在門口阻擋伊通行云云，要難採取。另依林賢泓提出之110年7月29日對話截圖，上訴人先傳送「講了N變了請不要把RM廢水坑的Air關小油泥包覆液位計後會引響功能到時又會出現不抽或抽不停的狀況以上再次告知」、「請問是在說誰去調的」、「可以明說沒關係」等語，待張碩晉回復：「有事情或問題大家可以提出溝通討論，希望都是為我們團隊好的。」上訴人回稱：「我離職好了，謝謝你們這段時間的照顧」等語，之後即退出群組，可見上訴人係早於110年7月29日即因上開緣由而退出群組，與111年1月20、21日之事件無關，則上訴人主張林賢泓事後並指使同仁在群組暗示是上訴人疏失導致設備功能失常，迫使上訴人不得已自清後退群云云，核與事證不符，不足採信。是綜參上開調查證據之結果，林賢泓為編號12「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，顯非無稽，為可採信。上訴人主張如編號12上訴人主張欄所示，則非可採。

⑶編號13部分：上訴人主張如編號13上訴人主張欄所示，林賢泓則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此雖提出其與陳冠霆之對話訊息為證（見原審卷第97頁），依

該對話訊息，上訴人係對陳冠霆稱：「冠霆你看看就好今日報表我有寫到現廠反應粗札定位燈有問題打給電控，電控卻說機修弄的，叫他們找機修，轉角器撞擊連外箱與橫移缸的推板螺絲味鬆脫都能分離了你看那力道有多大，下方有定位燈，跟升降輥台定位燈，我在那邊未見電控來檢查線路，卻在有問題時」等語，雖可認上訴人於工作時與林賢泓對於定位燈損壞應由何人處理，產生分歧，並於事後將情況向陳冠霆抱怨，然依林賢泓提出之112年11月20日之○○公司工作記錄單（見本院卷二第351頁）所載，上訴人先載稱：「現場反應，粗軋定位燈異常，電控說找機械我笑了。」林賢泓則接著記載：「實際狀況為定位Sensor固定燈被撞歪，機構修復本是機修專業，因該員拒絕前來，檢視由我與現場人員復原處理」等語，可知上訴人與林賢泓係因定位燈修復問題發生爭執，此應係兩人就該修復工作發生原因及角色定位問題等觀念認知有異所生，核屬工作之所生糾紛，雙方已各抒己見，此與職場霸凌行為尚屬有間，是上訴人主張此係林賢泓對於其之霸凌，難認可採。

4.關於李承鈞即編號15部分：上訴人主張如編號15上訴人主張欄所示，李承鈞則為同編號「被上訴人抗辯欄」所示之抗辯，上訴人就此固提出其自行繕打之文件、其與陳冠霆、其與「蒼蠅」（即○○公司員工柯滄營）、其與「LiJung」（即○○公司生產部門輥軋產線之副部長劉禮榮）之對話訊息、○○公司工作規則等件為證（見原審卷第109至121頁），然其自行繕打之文件係其就其與李承鈞於113年3月4日發生之爭執所為陳述，難僅依上訴人單方陳述即認其所述為真；又上訴人與陳冠霆之對話，上訴人先傳送臺南地檢署刑事傳票，稱「這個講一套做一套」，陳冠霆回復：「我先了解一下狀況」，上訴人回稱：「你問處長那一天我回來還叫我去為了這件事再跟他道歉結果他做什麼樣的事情」、「無言」等語，僅可證明李承鈞拒絕撤回刑事告訴，惟此係李承鈞為法律所賦予權利之行使，難認係對於上訴人之霸

凌；其次，其與柯滄營之對話，上訴人稱：「我不會要你們說是誰，最終那個人還是紅豆」、「其餘的都是被他利用傳風聲把我抹黑的」等語，柯滄營回稱：「應該是吧不然誰知道你要去找他幹嘛」等語，僅可證明上訴人懷疑張碩晉對其抹黑，柯滄營附和其所述，回應「應該是吧」等語，然此僅為上訴人與柯滄營之單方意見，不得僅以其等臆測之詞，即認定張碩晉對其有抹黑之事實，更難進而推論113年3月4日之事件係李承鈞受張碩晉指使所為。再者，其與劉禮榮之對話訊息，上訴人稱：「禮榮你們弟兄要裝行車紀錄器要錄我，要看我生气的樣子，要設局讓我出手這件事要怎么處理．上次喬的事要反悔也說一下．地檢的單子我父母看完整天都悶悶不樂是我的問題嗎．看要怎么處理麻煩你問你的愛將不要在外面放聲，還有我去B1維修說我去哪大小聲請你問一下給誰大聲了誰看到了說了什么再麻煩你問一下」等語，劉禮榮則回稱：「我跟部長也一直希望你們雙方可以以和為貴，大家出來工作賺錢，不是來結怨的他取消撤訴這件事？我也是看到部長傳傳票的照片給我，我才知道你也知道他現在像之前一樣，要誘使你出手，對你再採用法律途徑告你，我只希望你能冷靜下來，別掉到他的圈套」等語，雖劉禮榮陳稱：「我才知道你也知道他現在像之前一樣，要誘使你出手，對你再採用法律途徑告你」等語，然觀其前後所述內容，其主要目的係在安撫上訴人，自難單憑上開內容，僅摭取其上開對話內容之片斷，即認定李承鈞113年3月4日所為係故意對上訴人霸凌之侵權行為；又本院勘驗臺南市政府警察局新營分局函檢送上訴人提供給其員警錄影檔案之光碟，勘驗結果如附件所示，並有附件一之影片截取畫面附卷可參（見本院卷二第507頁），可知李承鈞與上訴人發生肢體衝突前，業已發生口角爭執，堪認上開肢體衝突，係基於兩人口角爭執而偶然發生，自非劉禮榮所稱李承鈞要誘使上訴人出手，則劉禮榮此部分所述，僅係其個人猜測之詞，不足採信，上訴人主張李承鈞設局誘使其動手一事云云，要非可

信。另上訴人提出○○公司工作規則，主張李承鈞有該規則第11條、第18條之事由云云，然該規則第11條係規定：「對同仁惡意攻訐、誣告或偽證而製造事端，情節重大者。」第18條則規定：「工作時間內，於工作場所製造私人物件者。」而上訴人與李承鈞於113年3月4日晚上7時許，於○○公司內因故發生口角爭執，上訴人基於傷害之不確定故意，先以左手勾勒住李承鈞之頸部，不顧李承鈞之低頭閃避，持續拉扯並下壓，致李承鈞受有頸部挫擦傷之傷害。李承鈞就上訴人上開行為對上訴人提起傷害罪之刑事告訴，由檢察官提起公訴（113年度營偵字第1508號）後，經臺灣臺南地方法院以113年度易字第1188號刑事案件判決上訴人犯傷害罪，處拘役20日，如易科罰金，以1,000元折算1日確定之事實，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈢），並有上開刑事判決在卷可稽（見原審卷第225至233頁），上訴人主張李承鈞有該規則第11條、第18條之事由云云，自非可採。依上，應負舉證責任之上訴人所提出之上開證據均不足以證明李承鈞背後有人控制云云，其主張李承鈞對其為霸凌之侵權行為，難認可採。

5.此外，上訴人亦未舉證證明其工作場所有何其他遭被上訴人職場霸凌行為，則其主張其受僱○○公司，遭受被上訴人職場霸凌云云，尚難憑信。是基上，上訴人指稱被上訴人有如附表所示之侵權行為，侵害其之健康權、名譽權，且情節重大云云，均難採信，則其依民法184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人各給付其20萬元，均非有據。

㈢民法第184條係侵權行為人之固有賠償責任，民法第188條則為侵權行為人之僱用人依該特別規定就侵權行為人所生之損害，與侵權行為人負連帶賠償責任，二者規範不同，姑不論被上訴人均不成立侵權行為，業據上述，且上訴人既主張被上訴人均係○○公司之受僱人，自無從依民法第188條規定，請求被上訴人負民法第188條之責，是其追加民法第188條規定，請求被上訴人負損害賠償責任，自不可取。

六、綜上所述，上訴人主張被上訴人對其為侵權行為，依民法第184條第1項前段、第195條第1項及第188條規定，請求被上訴人各給付其20萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人追加民法第188條為請求權基礎，亦無理由，應併予駁回。

七、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，爰不逐一論列，附此敘明。至於測謊並非可靠之證據方法，在無其他證據之情況下，自不得僅憑測謊認定兩造間是否具有上訴人主張被上訴人有如附表上訴人主張欄所示之侵權行為，是以上訴人聲請測謊乙節，即無必要，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　26　　日

民事第五庭　審判長法　官　張季芬

法　官　葉淑儀

法　官　謝濰仲

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　盧建元

附表：

編號	行為人即被上訴人	上訴人主張之侵權事實	上訴人提出證據	被上訴人之抗辯	被上訴人提出之證據
1	張碩晉	操控外籍移工挑釁上訴人以職場霸凌：張碩晉教唆泰籍移工蘇拉挑釁上訴人，蘇拉乃於113年2月26日與上訴人同為大夜班時，工作上言語挑釁上訴人，惹怒上訴人後再對上	原證1-3：上訴人與外籍勞工法拉吾(即瓦拉悟)之對話訊息(原審卷41至45頁)	張碩晉：伊頭先不知道蘇拉有錄音，是上訴人與蘇拉有爭執，事發後公司有按程序處理、調解，伊才知悉，上訴人所述純屬子虛烏有。外勞有3、4位跟著上訴人人做，不是只有蘇拉。	無。

		訴人錄音，並通過通訊軟體傳出用來攻擊上訴人。			
2	張碩晉	威脅恐嚇：於113年間，上訴人與公司幹部就附表編號1事件協調時，張碩晉恐嚇上訴人「不然看有怎樣」、上訴人離席後回到會議室時遭張碩晉怒罵三字經並做出攻擊意圖。	原證1-4：上訴人與紅豆之對話訊息(原審卷47至49頁)	張碩晉：伊沒有恐嚇上訴人「不然看有怎樣」，亦無怒罵三字經，因為協調不成，上訴人說話大聲起來，伊有講話也跟著比較大聲而已，並未拿椅子要打上訴人。	臺灣臺南地方檢察署檢察官114年度偵字第37582號不起訴處分書（本院卷二第281至291頁）。
3	張碩晉	教唆攻擊：張碩晉教唆外籍勞工宋猜與上訴人於112年11月18日同大夜班時，兩次持武器作勢攻擊上訴人。	原證1-5：上訴人與紅豆之對話訊息(原審卷51頁)	張碩晉：宋猜不是伊教唆的，宋猜是正常輪班跟上訴人同班，伊並未教唆宋猜攻擊上訴人，並不是如上訴人所主張說是伊教唆宋猜。原審卷第51頁對話紀錄截圖是伊與上訴人的對話，上訴人與宋猜有衝突，伊等有出來協調，其等協調也有互相報仇，上訴人跟他人發生很多件事情，都是伊等幹部出面協調，上訴人卻怪伊等設計他。	LINE對話截圖（本院卷二第293頁）。
4	張碩晉	排班與抹黑：112年10月潘正威與上訴人同時上班，潘正威將上訴人上班情況告知張碩晉後，上訴人之下月班表遭張碩晉打亂，其交接班時先回調職等，事後放大小事讓其他同事誤以為上訴人欺負他；張碩晉教唆訴外人黃道遠刻意製造摩擦回報上級，黃道遠於113年3月22日不協助工作並阻礙進行。	原證1-6：上訴人與冠霆之對話訊息(原審卷55至57頁)； 原證1-7：上訴人繕打文件(原審卷59頁)	張碩晉：伊排班均依公司制度及人力需求進行排班，都有經過單位主管核可，上訴人與潘正威發生不愉快事，潘正威向上通報，主管陳冠霆裁示先回調職以免發生衝突，施易成組長也知悉。另上訴人與黃道遠發生摩擦，為工作上互相配合問題，伊從未教唆黃道遠不配合執行工作。上訴人所提之證據，無從認定及證明伊此部分侵權行為，純屬個人主觀推測。	無。
5	張碩晉	職權霸凌與升遷打壓：112年7月，上訴人詢問張碩晉為何晉升未通過三等，張碩晉隔日於早會稱明年會彌補上訴人，但卻於113年對上訴人提出傷害官司，114年將上訴人免職。	原證1-8：上訴人與紅豆之對話訊息(原審卷61頁)； 原證1-9：上訴人與紅豆之對話訊息(原審卷63頁)	張碩晉：伊從未承諾明年會彌補上訴人，升遷都是由公司處理，伊不知何人可晉升。又伊從未對上訴人提出傷害告訴，上訴人也是遭○○公司免職，非被伊免職。上訴人所提之證據，無從認定及證明伊此部分侵權行為。	LINE對話截圖（本院卷二第295頁）。
6	張碩晉	健康狀況與藐視對話：上訴人曾告知身體狀況，張碩晉卻隨意敷衍上訴人未關心；上訴人下大夜班後常被張碩晉要求處理其私人事務(寄信、繳電話費)，且張碩晉常故意拖延早會耽誤大夜班下班(常拖延30至40分鐘且不得報加班)。	⑴原證1-10：上訴人與紅豆之對話訊息(原審卷65頁)； ⑵原證1-11：上訴人與紅豆之對話訊息(原審卷67頁)	上訴人身體狀況屬私人領域問題，伊無權干涉及知悉，假設上訴人有告知，伊頂多出於關心。伊要求上訴人協助處理其私人事務，都有經上訴人同意協助。又上訴人稱拖延30至40分鐘且不得報加班，但伊有告知可加班1小時依自己決定。上訴人所提之證據，無從認定及證明伊此部分侵權行為。	無。
7	張碩晉	113年2月張碩晉親口承認是其背後操作並恐嚇上訴人不能得罪他們、後半段都是他們的人、要黑要白都可以、他們不是吃素的。	原證1-12：上訴人與添賓哥之對話訊息(原審卷69頁)	伊從未對上訴人出言恐嚇，是上訴人自己無中生有。陳添賓亦未談及伊有侵權行為。	無。
8	張碩晉	張碩晉惡意抹黑上訴人，讓上訴人離職前後蒙上污名。	原證1-13：上訴人繕打文件、法規、上訴人與黃小源對話訊息、上訴人臉書貼文及留言截圖、照片、離職證明書及稅費繳款書(原審卷71至89頁)； 原證1-14：○○公司114年6月24日核發上訴人之離職證明書(原審卷91至92頁)	伊從未惡意抹黑上訴人，且上訴人並未提出證據此部分侵權行為，欠缺事實基礎，子虛烏有，純屬個人主觀推測。	無。
9	施易成	顛倒是非與抹黑以職場霸凌：112年4月29日上訴人執行其他工作，施易成卻向張碩晉稱叫不動上訴人；施易成曾向新主管說上訴人不配合加班，造成新主管誤會；施易成將上訴人離婚之私事及電焊工作拿來當笑話。	原證2-1：上訴人臉書貼文截圖(原審卷93頁)	施易成：⑴「叫不動上訴人」部分：上訴人並未提出錄音、對話紀錄或第三人證詞證明伊確有此發言。即使有相關工作安排討論，亦屬主管與同仁間工作協調事項，難認具有侮辱、羞辱或霸凌意圖。上訴人對發言內容之解讀，純屬個人主觀推測。⑵不配合加班部分：工作表現、出勤狀況及加班配合度，本屬工作管理事項。又伊係基於當任維修組之組長，實際工作需求或事實情況向主管反映，應屬正	無。

				常業務溝通。上訴人並未證明伊有捏造事實或惡意中傷行為。 提及其離婚及相關私人事項部分：伊否認有此事及故意公開、散布或羞辱上訴人私人資訊之情事。縱有工作場合談話，亦未達持續性、惡意性或公開羞辱程度。上訴人未提出具體時間、地點、在場人員及證據資料佐證其主張。	
10	施易成	事件處理不當：外勞持工具作勢攻擊上訴人時，上訴人向施易成反應，但未妥善處理而不了了之，可見施易成故意放任教唆泰勞攻擊霸凌上訴人。	無。	施易成：上訴人並未提出證據證明伊有鼓勵、指使或縱容他人攻擊其。又伊並非事件發動者，亦未有任何實際侵害上訴人之行為，且伊已將上訴人反映此事件反應告知予上級主管，上級主管及伊也約上訴人及外勞進行溝通協調，不得將第三人行為結果歸責於伊。	無。
11	林賢泓	長期排擠與孤立以霸凌上訴人：106年11月5日上訴人調至混軋單位後，林賢泓開始攻擊並刻意排擠上訴人，若上訴人與某同仁關係較好，林賢泓會表現不滿，並在休息時帶其他員工離開冷落上訴人。	未提出	林賢泓：伊否認有任何排擠、孤立或言語攻擊上訴人之行為。又上訴人亦自承「未提出」任何證據，純屬其主觀之片面陳述，不足採信。其次，職場內員工之互動，本屬個人自主範疇，伊於工作休息時間與其他同事互動，乃社交常態，並無刻意冷落上訴人之故意，上訴人將自身與同事相處之隔閡強行歸咎於伊，顯屬轉嫁責任。	無。
12	林賢泓	設備事件與抹黑：111年1月21日上訴人於凌晨2點多完成處理故障後，發現會議室門口被板車堵住影響下班，隔日才知是林賢泓與訴外人翁郁評拆回設備導致產線停擺並故意將板車堵在門口阻擋上訴人通行，事後並指使同仁在群組暗示是上訴人疏失導致設備功能失常，迫使上訴人不得已自清後退群。	原證3-1：上訴人臉書貼文截圖(原審卷95頁)	林賢泓：依技術組工作記錄單所載，上訴人雖於111年1月20日中班（16時至24時）勤務期間因設備故障延長工作至111年1月21日凌晨處理異常，然伊交接班後之00時20分至2時30分期間，伊係依工作安排進行設備巡檢及點檢作業，其作業時間與上訴人所稱事發時間及經過並不相符。另經查閱當日故障處理及工作紀錄，並無任何產線設備拆卸後送入維修室維修之記載，亦無需使用板車搬運大型設備之作業內容。因此，上訴人所稱會議室門口遭板車堵住所涉板車來源、用途及形成原因為何，均與當日實際工作內容未能相互印證。上訴人退群時間在事件發生之「半年前」：上訴人指稱其因111年1月21日之設備事件受抹黑而不得已退群。惟查，依據雙方工作群組之通訊軟體對話截圖所示，上訴人早在110年7月29日下午3時51分，即已主動退出群組。當日係因訴外人翁郁評在群組內提醒公事（RM廢水坑液位計事宜），上訴人自覺被針對而質問「請問是在說誰去調的」、「可以明說沒關係」，經○○領班張碩晉出面緩衝並表示「有事情或問題大家可以提出溝通討論」後，上訴人竟回覆「我離職好了，謝謝你們這段時間的照顧」，並隨即於下午3：51自主退出群組。整個過程皆為上訴人與他人間之公事溝通及上訴人個人之情緒化抉擇，伊自始至終未參與其中，更無任何指使或迫使上訴人退群之行為。另依111年1月20日當日之產線故障時數報表與機、電修護工作日誌紀錄所示，當日現場根本無任何伊拆卸設備之行為，亦無上訴人所誇大渲染之「重大設備功能失常」事件。該報表明確記載當日僅有職場常見之輕微機台小故障，且故障時數極短並已迅速排除。上訴人刻意將日常微小故障扭曲為重大失常並藉此指控抹黑，顯非事實。至於上訴人所提之原審卷第93頁臉書貼文截圖，係其個人於社群媒體上之單方陳述，內容未經客觀事證佐證，其證明力有限。結合前述被證一工作日誌之客觀紀錄，更可證上訴人該篇臉書貼文內容多屬其個人主觀臆測，與客觀工作紀錄未盡相符。	(1)111年1月20日工作記錄單影本、111年1月21日工作記錄單影本各乙份（本院卷二第331至335頁）。 (2)通訊軟體對話截圖影本乙份（本院卷二第337至339頁）。 (3)111年1月產線故障時數報表影本乙份（本院卷二第341至349頁）。
13	林賢泓	其他攻擊：於113年2月間，上訴人	原證3-2：上訴人與	林賢泓：上訴人所提出之原審卷第97頁對	112年11月20日工作

		帶2位外勞維修產線設備轉角器，林賢泓未來協助也未巡視該設備是否損壞，試機時就說定位燈是上訴人損壞的、上訴人必須自行維修。	冠霆對話訊息(原審卷97頁)	話訊息內容，僅為上訴人與第三人間之對話紀錄，伊並未參與其中，對話內容亦未記載伊有何攻擊、辱罵、抹黑或其他不法侵害行為，是該證據至多僅能證明上訴人與第三人間曾有相關討論，尚不足以證明伊有上訴人所指稱之不法行為。又事實上，伊當時係本於職務上設備維護及故障排除之責任，就設備定位異常原因進行合理且客觀之分析與討論，此屬設備維修過程中正常之技術研判及溝通程序，並非對上訴人之人身攻擊或惡意指摘。經事後檢查確認，本件定位異常並非定位燈損壞或電控系統故障，而係因輥棒於軋延作業過程中重擊主設備，導致定位感測器及其相關機構產生位移所致。由於定位感測器本體仍可正常輸出訊號，其異常係源自感測器安裝位置因外力衝擊產生偏移，而非感測器本體或電控系統故障，益徵本件異常原因屬機械結構問題。上開故障原因涉及設備機械結構、感測器固定機構及安裝位置偏移等問題，性質上屬機械修護範疇，依公司職務分工，本應由機械修護人員優先進行檢查、校正及確認。然在尚未完成相關機械結構檢查前，即逕行判定屬電控系統異常，與事後確認之實際故障原因顯不相符。事故發生當時，伊為避免設備持續停機影響生產作業，遂本於維護產線正常運轉之目的，主動前往現場協助檢修。伊雖為電控修護人員，仍跨越原有專業分工範圍，依現場設備狀況進行檢查及調整，最終順利排除異常並恢復設備正常運作，足證伊當時係基於協助公司生產及設備維護之目的處理問題，而非意圖藉故攻擊或貶抑上訴人。衡諸常理，若伊確有上訴人所指稱之惡意抹黑、栽贓或職場霸凌意圖，則大可於設備發生異常時袖手旁觀，任由故障持續存在，以凸顯上訴人未能完成其職責範圍內之維護工作。惟實際情形恰恰相反，伊不僅未藉機指責上訴人，反而主動投入時間與專業協助排除故障，使設備得以恢復正常運轉。伊所為均屬維持產線運作及解決設備異常之善意協助行為，與惡意攻擊、抹黑或霸凌他人之行為態樣顯然有別。是以上訴人將被上訴人基於職責所進行之技術分析、故障研判及協助維修行為，曲解為對其之攻擊或抹黑，顯與客觀事實不符，亦缺乏具體事證支持，尚難採信。況伊最終已協助排除故障並恢復設備正常運作，足見伊行為係基於維護生產及解決問題之目的，與上訴人所稱惡意抹黑或職場霸凌之情節顯然不符。	記錄單影本乙份（本院卷二第351至353頁）。
14	張碩晉、施易成	支援調動事件：上訴人他案之傷害官司結束後，上訴人便接到主管通知，要上訴人去柳營支援，但當時上訴人身體有傷，論資歷資歷也不該輪到上訴人，新主管上任後上訴人提交許多約談單，調動備註卻寫無法融入團體生活，且上訴人從事10餘年維修保養工作卻被調去生產工作端，故上訴人認是張碩晉、施易成羞辱霸凌。	原證4-1：上訴人與小伍百對話訊息、上訴人與施易成對話訊息、員工守則、上訴人繕打文件(原審卷99至107頁)	張碩晉：上訴人調動及支援屬公司管理權範圍，伊並無人事決定權，無法單獨決定上訴人職務調整，上訴人調動是由單位主管陳冠霆直接告知調動支援。又上訴人未提出證明伊參與相關決策或具有排擠意圖。故上訴人此部分指控欠缺事實基礎，子虛烏有。 施易成：人員調動及支援安排屬公司 管理權範圍，伊並無人事決策權限，無法單獨決定上訴人職務調整，此外上訴人亦未提出證據證明伊參與相關決策或具有排擠意圖。故上訴人此部分指控欠缺事實基礎，子虛烏有。	無。
15	李承鈞	於113年3月4日，被上訴人李承鈞以三字經辱罵上訴人家人，上訴人上前搭肩並告知有必要如此衝突	原證5-1：上訴人繕打文件、上訴人與冠霆對話訊息、上訴人與蒼蠅對話訊	李承鈞：兩造於112年之衝突，實係因上訴人沈盈宏率先走向伊，並對伊施加肢體暴力，致伊身體受有傷害，刑事確定判決已認定上訴人為不法侵害之加害人，判決	無。

		嗎，卻遭法院認定傷害罪成立，上訴人認背後有人控制。	息、○○公司工作規則(原審卷109至119頁)； 原證5-2：上訴人與LiJung之對話訊息(原審卷121頁)	上訴人傷害罪成立確定在案。上訴人以片面指稱「被上訴人以三字經辱罵家人」等未經證實之詞彙，企圖合理化其自身遭刑事處罰之暴力侵權行為，顯係倒果為因，其主張自不可信。其次，上訴人主張「背後有人控制」云云，於書狀中自承僅係其個人主觀之（認知），完全未提出任何客觀舉證，依法應予駁回。至於上訴人所提出之通訊截圖與文件等證據，皆與伊無實質關聯性，不具備證據價值，殊難作為認定伊成立侵權行為之依據。	

附件：

勘驗檔案名稱為「AYKF9722」之檔案。

勘驗影片長度：32秒。

勘驗內容：該影片為沈盈宏持手機對李承鈞錄影，地點在一廠房，為開放空間，除兩人外旁邊有一人（如附件一之影片截取畫面1所示），期間兩人有如下內容之對話：00：00：01-00：00：02沈盈宏：再說一次，來、00：00：02-00：00：04李承鈞：錄阿？你錄你錄！00：00：05沈盈宏：怎樣？00：00：05-00：00：09李承鈞：我何時有說我沒找不到人？我打電話給阿輝說。組長、00：00：09-00：00：14、沈盈宏：阿好沒，好了沒你不知道嗎？我跟你說、00：00：13-00：00：14抽菸男子：沒事情不要那麼爭、00：00：12-00：00：22李承鈞：我不知道，我根本，我連。沒沒沒，我沒爭，你自己要問小陳。我根本連知道都不知道、00：00：12- 00：00：24沈盈宏：我跟你說好了，都不給我回應，你是故意在爭。」（見本院卷二第518、519頁）