

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第193號

原告 吳宜峰

被告 台灣思科系統股份有限公司(CISCO SYSTEMS TAIWAN LTD.)

法定代理人 石倫文(EVAN B. SLOVES)

訴訟代理人 蔡惠娟律師

劉彥玲律師

林楷芳律師

追加被告 思科系統(中國)研發有限公司

法定代理人 EVAN BARRY SLOVES

追加被告 NELSON KA WAH TSE

追加被告 VERA WANG

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國111年2月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

01

02

03

13

24

28

29

30

01 駐於被告台灣思科公司辦公室擔任總務行政助理。詎被告乙
02 ○ ○○ 於108年11月12日寄發電子郵件予被告甲○○
03 ○ ○ ○○ 表示「Base on what I heard from lea
04 ders of supply chain,some teammember worries about t
05 he specific WPR employee's behavior on continuously
06 chatting on line and in person.Thought they did try
07 to stop this,it is not settled for a few months.（我
08 聽到有同事反應原告習慣用線上軟體或當面聊天方式向同事
09 持續交談、而且勸阻無效）。」（下稱108年11月12日電子
10 郵件），並以此事由要求被告甲○○ ○ ○ ○○
11 通知世邦魏理仕公司調離原告，被告甲○○ ○ ○ ○○

12 遂於108年11月15日寄發電子郵件予世邦魏理仕公司表
13 示「please take immediate action to transition this
14 handyman out from Cisco account by Monday morning.」

15 （下稱108年11月15日電子郵件），世邦魏理仕公司乃要求
16 原告自108年11月18日起不得再進入被告台灣思科公司辦公
17 室，並不得再以任何形式或社交通訊軟體繼續和客戶員工交
18 談或聯絡。被告乙○ ○○ 於108年11月12日電子郵件中
19 以不實事由傳知他人、被告甲○○ ○ ○ ○○ 未經
20 查證即散佈不實事實並命令世邦魏理仕公司調離原告，渠等
21 前開所為已構成過失侵權行為，並造成原告名譽權損失計26
22 萬6,000元及工作權損失計3萬4,000元，爰依民法第184條、
23 185條、195條規定，請求被告甲○○ ○ ○ ○○

24 、乙○ ○○ 對原告所受損害負連帶賠償之責。

25 (二)被告甲○○ ○ ○ ○○ 、乙○ ○○ 受僱於被
26 告中國思科公司，被告中國思科公司應負僱用人連帶賠償責
27 任；就被告台灣思科公司部分，依108年11月12日電子郵件
28 內容可知被告乙○ ○○ 寄發該郵件前，已與被告台灣
29 思科公司總經理陳志惟充分討論並取得其同意調離原告，足
30 見被告乙○ ○○ 代表被告台灣思科公司執行人事管
31 理，核屬民法第28條規定所指「其他有代表權之人」，且陳

01 志惟與被告乙○○○ 就調離原告乙事有意思聯絡，故
02 與被告乙○○○ 核屬共同侵權行為人，從而，被告中
03 國思科公司、台灣思科公司自應就原告損害，依民法第28
04 條、第188條規定與被告甲○○○○○、乙○○
05 ○○○ 負連帶損害賠償責任。

06 (三)並聲明：被告應連帶給付原告30萬元，及自起訴狀繕本送達
07 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

08 二、被告則以：

09 (一)被告台灣思科公司部分：

10 1.被告台灣思科公司隸屬於思科CISCO全球跨國集團（下稱思
11 科集團），世邦魏理仕公司則為履約目的派駐原告至被告台
12 灣思科公司辦公場域協助辦公室維護修繕與信件收發工作，
13 屬總務人員，故原告與被告台灣思科公司間並無存在僱傭契
14 約關係。詎原告自108年間起經常使用線上設備或當面與被
15 告台灣思科公司人員聊天，頻繁與他人接觸與互動，影響被
16 告台灣思科公司人員工作，且導致其等害怕而不太願意至被
17 告台灣思科公司上班。嗣思科集團海外企業供應鏈主管來台
18 視察，接獲被告台灣思科公司人員投訴，且經該供應鏈主管
19 與其他主管查詢確認果有其事，投訴人員表示擔心會遭到報
20 復，明確要求對其身份及投訴內容保密，該供應鏈主管聽取
21 投訴後，指示被告乙○○○ 通知世邦魏理仕公司將原
22 告調離，被告乙○○○ 乃於108年11月12日以電子郵件
23 向被告甲○○○○○ 反應此事，被告甲○○
24 ○○○○ 遂於108年11月15日以電子郵件向世邦魏
25 理仕公司表達上情。

26 2.108年11月12日電子郵件內容並未具體指涉原告姓名等個人
27 資料，且被告乙○○○ 係由供應鏈主管處知悉此事而
28 依其指示為相應處理，屬處理工作職務上有關事項，而原告
29 之行為業經思科集團海外企業供應鏈主管向其他管理階層確
30 認，亦據世邦魏理仕公司人事經理尤瑞君於另案證述明確，
31 故108年11月12日電子郵件內容非屬被告乙○○○ 明知

不實而無端捏造，且被告乙○○○ 僅寄發予該工作事項有關人員二位，非散佈於眾，甚且，電子郵件內容亦未涉及原告品德或聲譽，自無貶抑或有損原告名譽權或人格權之情事。另被告甲○○ ○ ○ ○○ 108年11月15日電子郵件內容僅單純表達希望世邦魏理仕公司將原告調離被告台灣思科公司場域，全無涉及對原告之任何評價，亦無任何與原告品德或名譽有關之言論，亦無侵害原告名譽權及人格權之可能。再者，被告甲○○ ○ ○ ○○ 、乙○○○ 既與原告素不相識，亦無嫌隙，當無貶損原告名譽之企圖或動機，即便原告知悉108年11月12日、15日電子郵件內容而感到不悅，亦不足以構成侵害其名譽權及人格權。

3.次查，世邦魏理仕公司對原告所為調離及禁止通訊命令係行使其雇主管理指揮權，與被告台灣思科公司無關；且因被告台灣思科公司作為公司場域處所之所有人及管理權人，本有權對公司場域施行相應安全管理措施，原告並無要求被告台灣思科公司必須接受或容忍其於被告台灣思科公司場域服務之法律或契約上權利，是108年11月15日電子郵件內容自無侵害原告工作權或通訊自由。

(二)被告中國思科公司、甲○○ ○ ○ ○○ 部分：

思科集團供應鏈副總裁約於108年9月、10月間接獲被告台灣思科公司來電投訴，經與其他管理階層查核後，指示被告乙○○ ○○ 聯繫世邦魏理仕公司將原告調離被告台灣思科公司，被告乙○○ ○○ 乃寄發108年11月12日電子郵件內容予被告甲○○ ○ ○ ○○ ，被告甲○○ ○ ○ ○○ 再寄發108年11月15日電子郵件內容予世邦魏理仕公司，要求將原告調離被告台灣思科公司辦公場域，則被告甲○○ ○ ○ ○○ 、乙○○ ○○ 所發電子郵件內容僅係單純傳達指令，電子郵件內容中未指明原告姓名，無任何可資影射原告身分之資訊，亦未具體描述原告遭投訴之內容或細節，並無任何貶抑或損及原告名譽之處，況被告甲○○ ○ ○ ○○ 、乙○○ ○○ 與原告素

01 不相識，亦無嫌隙，並無貶損原告名譽之企圖或動機，至於
02 調離原告乃是根據與世邦魏理仕公司間服務協議之約定，並
03 無原告所稱侵權情事，被告中國思科公司自無須負雇主責
04 任。

05 (三)並均聲明：原告之訴及追加之訴均駁回。

06 三、得心證之理由：

07 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
08 。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。不法
09 侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，
10 或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上
11 之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項、第
12 195條第1項前段分別定有明文。又按當事人主張有利於己之
13 事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段
14 亦有明定。侵權行為之成立，須行為人因故意、過失不法侵
15 害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行
16 為與損害間有因果關係，始能成立，故主張侵權行為損害賠
17 償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。

18 。
19 (二)本件原告原受僱於世邦魏理仕公司擔任總務行政助理，經世
20 邦魏理仕公司派駐於被告台灣思科公司，負責辦公室環境之
21 維護修繕與信件收發，詎世邦魏理仕公司於108年11月18日
22 通知原告不得再進入被告台灣思科公司，嗣再依勞基法第11
23 條第5款之規定資遣原告，經原告提起確認僱傭關係存在之
24 訴，本院以109年度勞訴字第133號審理後於109年12月31日
25 判決原告敗訴，原告不服提起上訴在案，此業據本院依職權
26 調取本院109年度勞訴字第133號案件查核屬實，先予敘明。
27 原告於本件主張被告對其為不法侵權行為，侵害其名譽權及
28 工作權，經本院於審理期日數次諭知原告應特定其所主張之
29 侵權行為，原告於111年2月14日主張：被告乙○○○○

30 寄發108年11月12日電子郵件；被告甲○○○○○○○

31 寄發108年11月15日電子郵件，且未經求證即散布不實事

實、又將其調離被告台灣思科公司；被告台灣思科公司主管與被告乙○○○○共同決定將原告調離被告台灣思科公司之行為；被告中國思科公司為被告甲○○○○○○

及乙○○○○之雇主，應連帶負賠償責任等語，此有本院111年2月14日言詞辯論筆錄1份在卷可憑（見卷二第12頁），惟被告甲○○○○○○、台灣思科公司、中國思科公司均否認原告之主張，並抗辯如前，則依前揭舉證責任之說明，應由原告就其主張之侵權行為致其名譽權、工作權受損之相當因果關係等有利事實負舉證之責。惟查：

- 1.原告主張前開侵權行為事實，固據其提出108年11月12日被告乙○○○○寄送予被告甲○○○○○○之電子郵件及同年月15日被告甲○○○○○○寄發予被告台灣思科公司之電子郵件、世邦魏理仕公司於同年月18日寄發予原告之電子郵件等及證人尤瑞君於另案（本院109年度勞訴字第133號）審理時之證述等為證（見卷一第23-27頁、第79-85頁），惟細繹被告乙○○○○於108年11月12日寄發之電子郵件內容，其向被告甲○○○○○○

表示：「Base on what I heard from leaders of supply chain, some teammember worries about the specific WPR employee's behavior on continuously chatting on line and in person. Thought they did try to stop this, it is not settled for a few months. As they worried of being retaliated after they officially report this, all want to keep quiet. Understand there will be extra cost to move him out of Cisco, we have aligned with Taiwan site leader before, ...」等語（見卷一第27頁），亦即被告乙○○○○於前開電子郵件中係提及其聽聞WPR之員工有持續使用線上通訊設備及當面與他人聊天，且該員工經制止無效，情形已經持續數月，並稱倘將該員工調離現職可能產生額外費用之事，而被告乙○○○○為被告中國思科公司之人力資源顧問，此有其在职證明1紙

在卷可憑（見卷第107頁），其既為執掌人事管理權限之人，則於知悉被告台灣思科公司之工作場所有前開影響其他員工工作之情事，理應為相應之處理，故被告乙○○○將其所得知之事告知同為被告中國思科公司之人力資源經理即被告甲○○○或進而為後續之處理，無非為其業務執掌範圍內之工作職責所應為，難認係出於侵害原告名譽權或工作權所為，況前開108年11月12日之電子郵件內容亦未提及原告之姓名，亦無具體指涉原告之個人資料等足資特定之訊息，自難認有貶損原告聲譽或社會評價之情形，自無侵害原告名譽權之虞。再者，原告雖主張其被調離被告台灣思科公司係工作權遭受侵害云云，惟原告之雇主為世邦魏理仕公司，亦係世邦魏理仕公司通知原告調離現職，而原告主張世邦魏理仕公司違法終止勞動契約一事業已提起訴訟在案，自應依兩造間之勞動契約及勞動基準法之規定認定其終止是否合法，及得否依債務不履行相關規定，向雇主流張權利而已，自不生侵權行為損害賠償責任，附此敘明。

2.另就被告甲○○○於108年11月15日之電子郵件稱：「please take immediate action to transition this handyman out from Cisco account by Monday morning.」（見卷一第25頁），係要求世邦魏理仕公司立刻將原告調離被告台灣思科公司，而被告甲○○○

為被告中國思科公司之人力資源經理乙節業如前述，被告台灣思科公司原與訴外人台灣江森自控科技股份有限公司（下稱江森自控公司）簽立服務協議，嗣世邦魏理仕公司購買江森自控公司之全球場域解決方案後，江森自控公司即將其對被告台灣思科公司之服務協議（下稱系爭服務協議）轉讓予世邦魏理仕公司，此業據被告台灣思科公司陳明在案，並提出思科全球服務協議主約、台灣本地協約（由台灣思科公司與江森自控公司所簽）、轉讓協議書（由世邦魏理仕公司、台灣思科公司、江森自控公司所簽）等契約為憑（見卷一第113-128頁），則依系爭服務協議第18.1(a)條之約定

01 「Cisco may at any time notify Service Provider that
02 it requires Service Provider to replace any Service
03 Provider Personnel, stating the reasons for the requi
04 rement. (思科得隨時通知服務提供者，要求服務提供者替換
05 任何服務提供者之人員，並說明理由。)」，此有系爭服務
06 協議1份在卷可憑（見卷一第113-116頁），則被告甲○○

07 ○○○○ 依前開服務協議之內容通知世邦魏理仕公
08 司替換原告，即非無據。佐以證人即世邦魏理仕公司之人事
09 經理尤瑞君於另案審理時證述：108年10月8日收到思科公司
10 人員投訴，原告在辦公室有騷擾行為，思科員工感到困擾，
11 且害怕進辦公室，思科要我們將原告轉調...我通知原告108
12 年11月18日起在家裡等待公司通知等語（見109勞訴133號卷
13 第301-302頁），益證被告台灣思科公司業已告知世邦魏理
14 仕公司更換原告，並說明理由，核與系爭服務協議第18.1

15 (a)之約定相符，是被告甲○○ ○ ○ ○○○ 以前
16 開108年11月15日之電子郵件要求世邦魏理仕公司立刻將原
17 告調離被告台灣思科公司，係本於系爭服務協議之約定所
18 為，亦難謂係出於侵害原告名譽權或工作權之不法行為，故
19 原告主張被告甲○○ ○ ○ ○○○ 未經查證即寄發10
20 8年11月15日之電子郵件，復要求世邦魏理仕公司將其調離
21 被告台灣思科公司，為侵害其名譽權及工作權之侵權行為云
22 云，實難認有理由；再者，被告甲○○ ○ ○ ○○○

23 寄發之前開電子郵件中，亦未指稱原告有「上班愛聊天、
24 不受制止」之情形，是原告指稱被告甲○○ ○ ○ ○○○

25 散布此一不實事實，亦難認有據，為無理由。而原告復
26 未能提出其他證據證明被告乙○○ ○○○、甲○○ ○ ○
27 ○○○ 有何不法侵權行為，則原告請求被告乙○○ ○
28 ○、甲○○ ○ ○ ○○○ 應負侵權行為損害賠償
29 責任，即難認有據。

30 3.原告既未能證明被告乙○○ ○○○、甲○○ ○ ○ ○○○

31 前開所為係不法侵權行為，則其主張被告台灣思科公

01 司主管與被告乙○○○、甲○○○○○

02 共同侵害其權利及被告中國思科公司應就其職員即被告乙
03 ○○○、甲○○○○○之不法行為為僱
04 用人之連帶賠償責任云云，亦屬無據，應予駁回。

05 (三)綜上，原告就被告不法侵害其名譽權、工作權等事實，舉證
06 尚有不足，難予採認。原告依侵權行為法律關係請求被告連
07 帶賠償其損害30萬元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日
08 止，按週年利率5%計算之利息云云，即屬於法無據，為無
09 理由，應予駁回。

10 四、原告雖聲請被告台灣思科公司提出其騷擾一事之內部調查報
11 告（見卷二第13頁），惟原告未能證明被告有何不法侵權行
12 為業如前述，是原告聲請調查證據核無必要，本件事證已臻
13 明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟
14 酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附
15 此敘明。

16 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 111 年 3 月 4 日
18 勞動法庭 法 官 陳威帆

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 3 月 4 日
23 書記官 黃文芳