臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第232號

原　　告　黃嘉琪
訴訟代理人　詹素芬律師

被　　告　台新綜合證券股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　郭嘉宏
被　　告　楊玉蘭
　　蔡志宏
共　　同
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，經本院於民國111年3月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年起受僱於被告台新綜合證券股份有限公司(下稱台新證券公司)，被告楊玉蘭、蔡志宏是原告之直屬主管，分別擔任組長、部長，竟於108、109年度績效改善行動計劃表不實記載原告工作態度與能力不佳，逼迫原告簽署，經原告拒絕，仍逕提交人力資源處，其濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉，使原告持續遭受職場霸凌、折損自信、身心承受沈重壓力及恐懼，已不法侵害原告之工作權、名譽權及健康權，原告得依民法第184條第1項前段、第185條第1項、第195條第1項規定，請求楊玉蘭、蔡志宏連帶賠償精神慰撫金新臺幣(下同)35

萬元並刊登道歉啟事；台新證券公司未採取預防措施，任原告受直屬主管不實指摘工作態度與能力不佳致名譽受損，經原告反映上情後，又未調查處理，致原告被迫於109年12月11日提出辭呈、110年1月16日離職，有違職業安全衛生法第6條第2項第3款及民法第483條之1規定，原告得依民法第184條第2項前段、第188條第1項前段規定，請求台新證券公司與楊玉蘭、蔡志宏連帶負損害賠償責任等情。聲明請求命被告連帶給付原告35萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並命楊玉蘭、蔡志宏自收受本判決之翌日起在台新證券公司之人力資源處網站首頁刊登如綜合辯論意旨狀附件2所示道歉啟事1個月，原告願就金錢給付部分供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：楊玉蘭、蔡志宏擔任原告之主管，基於指揮監督職權，審酌原告工作表現，分別與原告面談績效改善行動計劃表內容、以電子郵件詢問原告輔導客戶情形或對原告進行考核，無刁難或霸凌原告，面談後逕將績效改善行動計劃表提交人資單位，未對外發布，無侵害原告之工作權、名譽權或健康權，台新證券公司亦無違反保護勞工之法律等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張：原告自104年起受僱於台新證券公司，楊玉蘭、蔡志宏是原告之直屬主管，分別擔任組長、部長，原告已於109年12月11日提出辭呈、110年1月16日離職等情，被告不爭執，堪信屬實。

惟原告主張：楊玉蘭、蔡志宏於108、109年度績效改善行動計劃表不實記載原告工作態度與能力不佳，逼迫原告簽署，經原告拒絕，仍逕提交人力資源處，其濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉，使原告持續遭受職場霸凌，折損自信、身心承受沈重壓力及恐懼，已不法侵害原告之工作權、名譽權及健康權，原告得依民法第

184條第1段前段、第185條第1項、第195條第1項規定，請求楊玉蘭、蔡志宏連帶賠償精神慰撫金35萬元並刊登道歉啟事，另台新證券公司未採取預防措施，任原告受直屬主管不實指摘工作態度與能力不佳致名譽受損，經原告反映上情後，又未調查處理，致原告被迫自請離職，有違職業安全衛生法第6條第2項第3款及民法第483條之1規定，原告得依民法第184條第2項前段、第188條第1項前段規定，請求台新證券公司與楊玉蘭、蔡志宏連帶負損害賠償責任等語，被告否認之。爰就兩造爭執要點分述如次。

㈠勞雇關係中之勞工，是在從屬關係下為雇主提供勞務，具有人格從屬性，除提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督外，亦須接受雇主考核；雇主基於企業經營之合理經濟目的，對勞工行使指揮監督或考核權，縱然對於勞務給付有負面評價，若非以損害勞工為主要目的，且無違反誠實及信用原則，難謂其行使有何不當或不法。台新證券公司為考核、改善員工績效，訂有績效改善處理準則，依其中第4條至第7條規定，除每年7月及年度考核外，直屬主管於日常管理中，發現員工績效表現未符合預期時，得隨時提報，並應即與該員工進行績效面談，詳予瞭解該員工績效不佳原因，使該員工明瞭問題所在，雙方並應提出解決方案、衡量指標及改善時程，且直屬主管應本於公平、公正、客觀及有效改善員工未來績效原則，填寫「績效改善行動計劃表」，明確說明各項具體事證，請該員工簽名確認後，呈報一級單位主管核示，於績效改善行動計劃結束後交人力資源處存查(見被證11)；楊玉蘭、蔡志宏既然擔任原告之直屬主管，其依上開規定行使職權時，縱然對於原告之勞務給付有負面評價，若非以損害原告為主要目的，且無違反誠實及信用原則，即難謂其行使有何不當或不法。

㈡原告主張楊玉蘭、蔡志宏於108年間不法侵害原告之工作權、名譽權及健康權，不足採信：

原告主張：楊玉蘭、蔡志宏在108年度績效改善行動計劃表

不實記載「原告直接發送信件給客戶健永之負責人，函內指責客戶窗口人員」、「原告與客戶振躍聯絡時，語氣不佳，產生糾紛」、「原告未告知即請假」、「原告有遲到情事」，於108年10月16日逼迫原告簽署，經原告拒絕，仍逕提交人力資源處，濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉等語，被告否認之，經查：

1.原告主張：楊玉蘭、蔡志宏於108年度績效改善行動計劃表不實記載「原告直接發送信件給客戶健永之負責人，函內指責客戶窗口人員」等語，被告否認之，並辯稱：倘楊玉蘭與原告進行績效面談時提及健永公司，亦是提醒原告未來不可有類似情形等語。審酌原告所提108年10月16日面談錄音譯文記載「楊玉蘭：…這個他們(指蔡志宏)指的是健永和振躍…。原告：…今年度的考核，你們追溯到4年前…這是不合理的吧…。楊玉蘭：應該是說這個曾經發生過…沒關係，那今年度就沒有這個情況…應該說整個來講是在於說做事和態度…。原告：對，…這二個我也解釋了，那我也有誠意要改善…108年又再說我又被客訴怎樣的問題…。楊玉蘭：今年客訴…上次(指108年7月5日至客戶振躍公司)…志宏被施總(指客戶施總經理)找進去…都是在講妳…」等語(見卷第179至182頁之原證7)，可見楊玉蘭與原告面談之原因，是原告於108年間因工作態度問題遭到振躍公司「客訴」，希望原告改善。故被告所辯並非無據，原告之主張難認可採。

2.原告主張：楊玉蘭、蔡志宏於108年度績效改善行動計劃表不實記載「原告與客戶振躍聯絡時，語氣不佳，產生糾紛」等語，被告否認之。審酌原告曾於107年10月13日以電子郵件(主旨:振躍_興櫃送件時程)向楊玉蘭、振躍公司施總經理等人(副本送振躍公司呂經理等人)表示「剛和呂經理通過電話，經理說無法確定資料何時提供給我們，也無法確定公說書何時Final，經理要我不要問他何時完

成，所以我們也無法確定何時去用印，用印書件用完印後，我一個人還要整理，也需要時間。但因目前都無法確定，故目前無法確定送件時間」等語(見被證3)，同年11月28日以通訊軟體轉貼振躍公司施總經理電子郵件(RE:振躍_興櫃檢查表需求資料[107年10月份]尚缺資料)，向楊玉蘭表示「現在是屬於惱羞成怒嗎？…呂經理今天下午又掛我電話…」等語，經楊玉蘭回復「昨天施總說明回覆，其實就不是很高興，基本上他們知道自己也有不對，只是我們回覆他們的方式可以再委婉些…」等語，原告再表示「以後為避免他們惱羞，乾脆都照他們的意思去做，我們也不要查核了…」等語，楊玉蘭則回復「像這部分看要不要直接電話溝通，請呂經理直接說明清楚，不然這樣email久了，施總會感覺不舒服，其實就是用語溝通方式問題，並不是說是你的錯，也不是不查，你這樣又太消極了」等語(見被證2)，可見原告於107年10月13日電子郵件對振躍公司施總經理直言呂經理所述內容，縱然屬實，亦不夠委婉，又將副本送呂經理，確實可能致生糾紛，同年11月間再因要求振躍公司提供資料，導致施總經理「惱羞成怒」，直到108年間仍因工作態度問題遭到振躍公司「客訴」(詳如前述1.)。故楊玉蘭、蔡志宏縱然於108年度績效改善行動計劃表記載「原告與客戶振躍聯絡時，語氣不佳，產生糾紛」等語，亦難認有何不實，原告之主張不可採。

3.原告主張：楊玉蘭、蔡志宏於108年度績效改善行動計劃表不實記載「原告未告知即請假」、「原告有遲到情事」等語，被告否認之。審酌被告辯稱：原告於108年7月間多次請假未事先告知楊玉蘭，且當月12、22日假單直到22日下午仍停留在職務代理人簽核階段，尚未完成請假手續等語，核與楊玉蘭於當月22日下午2時47分寄給蔡志宏之電子郵件所附原告請假狀況相符(見被證4)，可見楊玉蘭直到寄發該郵件時，仍未能於請假系統簽核原告當月12、22

日假單，再參酌原告主張：因楊玉蘭於該月幾乎不與原告溝通，故原告僅在系統請假，未事先告知楊玉蘭，除該月以外，原告無此情況等語(見卷第773頁)，故被告所辯並非無據，原告之主張不足採信。至於原告主張：楊玉蘭、蔡志宏於108年度績效改善行動計劃表不實記載「原告有遲到情事」部分，未據舉證，亦不足採。

4.原告主張：楊玉蘭、蔡志宏於108年10月16日逼迫原告簽署108年度績效改善行動計劃表等語，被告否認之，且依原告所提當日面談錄音譯文(見原證7)，無從認定楊玉蘭、蔡志宏有何逼迫原告簽署績效改善行動計劃表情形，此外原告別無舉證，其主張不足採信。

5.原告主張：原告拒絕簽署108年度績效改善行動計劃表後，楊玉蘭、蔡志宏仍逕提交人力資源處，濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉等語，被告否認之，且依台新證券公司之績效改善處理準則第6條規定，績效改善作業程序包括「(第4款)被提報員工績效改善行動計劃結束後，直屬主管應將前開績效改善行動計劃表…擲交人力資源處存查…」(見卷第480頁之被證11)，故楊玉蘭、蔡志宏依該條規定，與原告進行績效面談、填寫績效改善行動計劃表後，雖因原告拒絕簽名致未能進行後續改善措施，惟績效改善行動計劃亦因此結束，乃將績效改善行動計劃表交人力資源處存查，並非無據。再者，被告辯稱：108年績效面談僅有楊玉蘭與原告兩人參與等語，與原告所提錄音譯文相符(見原證7)，原告又別無舉證，難認楊玉蘭、蔡志宏有何濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉等情形。

6.至於原告另主張：原告拒絕簽署不實之績效改善行動計劃表後，楊玉蘭為打壓原告，將原告108年度工作考核較低分，且明知振躍公司財會經理於108年10月28日離職，須待新財會主管到職，原告始可進行後續作業，卻於同年11

月19日以電子郵件詢問原告關於振躍公司輔導情形，副本寄送蔡志宏及副總陳建志，營造原告工作不積極之假象等語，經查：

⑴被告辯稱：原告於108年7月間多次請假未事先告知楊玉蘭，且當月12、22日尚未完成請假手續，又於同年11月22至26日上班時間在個人臉書發文等語，業據提出楊玉蘭於同年7月22日寄給蔡志宏之電子郵件、原告個人臉書發文為證(見被證4、5)，故被告辯稱：原告108年度考核較低分是綜合審酌原告工作表現之結果等語，並非無據。

⑵被告辯稱：楊玉蘭詢問原告關於振躍公司輔導情形，是本於工作職責瞭解原告輔導進度，且振躍公司於財會經理離職後，仍有代理人負責相關業務，不影響原告之輔導工作等語，業據提出原告於108年10月30日寄給櫃買中心之電子郵件(RE:有關振躍公司會計主管異動)、振躍公司於同年11月11日寄給原告及楊玉蘭之電子郵件為證(見被證6、7)，所辯並非無據。

⑶從而，原告主張：楊玉蘭是因原告拒絕簽署績效改善行動計劃表，為打壓原告，將原告108年度工作考核較低分及以同年11月19日電子郵件營造原告工作不積極之假象等語，不足採信。

7.綜上，原告主張：楊玉蘭、蔡志宏在108年度績效改善行動計劃表為不實記載、逼迫原告簽署，濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉等語，既不可採，則楊玉蘭、蔡志宏行使指揮監督或考核權時，縱然對於原告之勞務給付有負面評價，亦難認是以損害原告為主要目的或違反誠實及信用原則，難謂有何不當或不法。故原告主張：楊玉蘭、蔡志宏於108年間使原告持續遭受職場霸凌、折損自信、身心承受沈重壓力及恐懼，不法侵害原告之工作權、名譽權及健康權等語，並不可採。

㈢原告主張蔡志宏於109年間不法侵害原告之工作權、名譽權及健康權，不足採信：

原告主張：蔡志宏在109年度績效改善行動計劃表不實記載「原告無法依照既定工作進度執行」、「原告不願同時擔任案件之主、協辦人員」、「原告不願與組員彼此溝通協調工作」，於109年12月8日逼迫原告簽署，經原告拒絕，仍逕提交人力資源處，其濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉等語，被告否認之，經查：

1.原告主張：蔡志宏於109年間持續派給原告顯著不公平、不合理之超量工作及不可能達成之截止期限等語，被告否認之。原告雖提出其自行製作之輔導案件時程、負責案件之主辦及協辦變動表為證(見原證5、19)，被告亦否認之，至於原告所提蔡念智於109年12月3日所發電子郵件(見原證5第2頁，關於富世達案件進度規劃)、林君柔於同日所發電子郵件(見原證5第3頁，關於新光三越輔導計劃)，則無從證明蔡志宏當年派給原告之工作如何「顯著不公平、不合理」、如何「超量」或所定截止期限如何「不可能達成」，故原告之主張不可採。

2.原告主張：蔡志宏於109年績效改善行動計劃表不實記載「原告無法依照既定工作進度執行」、「原告不願同時擔任案件之主、協辦人員」、「原告不願與組員彼此溝通協調工作」等語，被告否認之。審酌原告對於所稱蔡志宏於109年績效改善行動計劃表不實記載「原告無法依照既定工作進度執行」部分，既主張：蔡志宏於109年間持續派給原告顯著不公平、不合理之超量工作及不可能達成之截止期限等語，可見原告應有「無法依照既定工作進度執行」之情形。再者，被告辯稱：原告與同組同事蔡念智、林君柔分別主辦知識庫、富士達、新光三越案件，並互為協辦，同組同事郭宛晴則協辦上開三案件，蔡念智曾請求原告與林君柔、郭宛晴協辦富士達案件，因原告表示無法

協辦，經與林君柔、郭宛晴及蔡志宏討論後，雖無法認同原告之工作及溝通方式，仍決定原告毋須協辦蔡念智、林君柔主辦之案件，蔡念智、林君柔則繼續協辦原告主辦之案件等語，核與蔡念智於109年11月25日以電子郵件向原告、林君柔、郭宛晴表示「富世達IPO案件進度規劃更新如附檔，就是要開始寫評報了，另外加上原本要做的抽核、不宜等，就煩請大家彼此幫忙一下囉」等語(見被證9)、原告於同日回復「先說我的部分做不到哦，我有知識庫亞洲議題查核，以及公發公說書和評報要在3月完成哦」等語(見被證9)、蔡念智於同年12月3日以電子郵件向原告、林君柔、郭宛晴表示「富世達案件進度規劃更新如附檔，其中嘉琪(即原告)在明年3月知識庫公發前可先不用去富世達外勤，這段期間嘉琪的工作(不宜二、107及108年度進銷前十大協助抽核)會由其他人先接手」等語(見原證5第2頁，副本送蔡志宏)及林君柔於同日以電子郵件向原告、蔡念智、郭宛晴表示「新光三越輔導計劃更新如附件，因嘉琪至明年3月尚有知識庫需要處理，故這段期間不宜一及三會由我執行」等語(見原證5第3頁，副本送蔡志宏)均相符。從而，蔡志宏縱然於109年度績效改善行動計劃表記載「原告無法依照既定工作進度執行」、「原告不願同時擔任案件之主、協辦人員」、「原告不願與組員彼此溝通協調工作」等語，亦難認有何不實，原告之主張不可採。

3.原告主張：蔡志宏於109年12月8日逼迫原告簽署109年度績效改善行動計劃表等語，被告否認之，且依原告所提當日對話錄音譯文(見原證34)，無從認定蔡志宏有何逼迫原告簽署109年度績效改善行動計劃表情形，此外原告別無舉證，其主張不足採信。

4.原告主張：原告拒絕簽署109年度績效改善行動計劃表後，蔡志宏仍逕提交人力資源處，濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知

悉等語，被告否認之，且蔡志宏依台新證券公司之績效改善處理準則第6條規定，將109年度績效改善行動計劃表交人力資源處存查，並非無據(參見前述㈡之5.)，被告辯稱：109年績效面談僅有蔡志宏與原告兩人參與等語，與原告所提錄音譯文相符(見原證34)，原告又別無舉證證明蔡志宏如何濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉等情，其主張不足採信。

5.綜上，原告主張：蔡志宏在109年度績效改善行動計劃表為不實記載、逼迫原告簽署，濫用主管優勢地位，故意貶低原告工作表現、刁難及侮辱原告，並散布予同仁知悉等語，既不可採，則蔡志宏行使指揮監督或考核權時，縱然對於原告之勞務給付有負面評價，亦難認是以損害原告為主要目的或違反誠實及信用原則，難謂有何不當或不法。故原告主張：蔡志宏於109年間使原告持續遭受職場霸凌，折損自信、身心承受沈重壓力及恐懼，不法侵害原告之工作權、名譽權及健康權等語，並不可採。

㈣綜上，原告主張楊玉蘭、蔡志宏於108、109年間不法侵害原告之工作權、名譽權及健康權，既不可採，則原告主張：台新證券公司未採取預防措施，任原告受直屬主管不法侵害，經原告反映後，又未調查處理，致原告被迫自請離職，違反職業安全衛生法第6條第2項第3款及民法第483條之1規定等語，亦不可採。從而，原告依民法第184條第1段前段、第185條第1項、第195條第1項規定請求楊玉蘭、蔡志宏連帶賠償精神慰撫金35萬元並刊登道歉啟事，依民法第184條第2項前段、第188條第1項前段規定請求台新證券公司與楊玉蘭、蔡志宏連帶負損害賠償責任，均無理由。

四、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第2項前段、第185條第1項、第188條第1項前段、第195條第1項規定，請求命被告連帶給付原告35萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並命楊玉蘭、蔡志宏自收受本判決之

翌日起在台新證券公司之人力資源處網站首頁刊登如綜合辯論意旨狀附件2所示道歉啟事1個月，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　111　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　張婕妤