

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第13號

上訴人 吳宜峰

訴訟代理人 王維立律師

賴邵軒律師

被上訴人 台灣思科系統股份有限公司

(英文名：CISCO SYSTEMS TAIWAN LTD.)

法定代理人 石倫文 (英文名：EVAN B. SLOVES)

訴訟代理人 蔡惠娟律師

劉彥玲律師

陳品維律師

被上訴人 思科系統(中國)研發有限公司

法定代理人 EVAN BARRY SLOVES

被上訴人 NELSON KA WAH TSE

VERA WANG (中文名：王月)

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於本院民國111年3月4日109年度勞簡字第193號第一審民事簡易判決提起上訴，本院合議庭於民國112年11月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣肆仟捌佰元由上訴人負擔。

事實及理由

01 壹、程序方面：

02 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者
03 ，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256 條定有明文。上
04 訴人前於原審係主張被上訴人丙○○○○（下稱VERA）
05 與NE

06 LSON KA WAH TSE（下稱NELSON）未經查證，分別於民國10
07 8 年11月12日、同年月15日傳送如附表各編號所示電子郵件
08 （下逕以編號稱之，合稱系爭電子郵件）通知訴外人香港商
09 世邦魏理仕公寓大廈管理維護有限公司台灣分公司（嗣更名
10 為香港商世邦魏理仕公寓大廈管理維護暨室內裝修有限公司
11 ；下稱世邦魏理仕公司）將上訴人調離被上訴人台灣思科系
12 統股份有限公司（下稱台灣思科公司）之職務，成立過失共
13 同侵權行為連帶賠償責任，被上訴人乙○○○○（中國）研發
14 有限公司（下稱中國思科公司，與台灣思科公司、VERA與NE
15 LSON合稱本件被上訴人）既僱用被上訴人VERA、NELSON，當
16 負民法第188 條連帶賠償責任，並因被上訴人VERA寄發編號
17 1 電子郵件前應先與被上訴人台灣思科公司總經理陳志惟討
18 論後同意調離上訴人，是被上訴人VERA係代表被上訴人台灣
19 思科公司執行人事管理，被上訴人台灣思科公司應負民法第
20 28條、第188 條連帶賠償責任；然於本院中則確認如後列主
21 張所載，即改稱被上訴人VERA實非人資部門卻冒行人資職務
22 為該等行為，與被上訴人NELSON應負故意共同侵權行為連帶
23 賠償責任，且被上訴人NELSON外觀上同屬代表被上訴人台灣
24 思科公司執行人事管理，被上訴人台灣思科公司同負民法第
25 28條連帶賠償責任乙情，猶係源於被上訴人VERA與NELSON寄
26 送之系爭電子郵件所為，並未改變其請求所據之原因事實及
27 請求權基礎，依上說明，僅係更正或補充事實上或法律上陳
28 述，未變更或追加訴訟標的（最高法院108 年度台抗字第25
29 6 號裁定要旨參照）。是依前開實務見解，若當事人、訴訟
30 標的及訴之聲明三者均同，縱有補充或更正事實上或法律上
31 陳述之情事，亦無訴之變更或追加可言，承前，上訴人當屬

就原審已為之請求補充、更正事實上與事實上之陳述，非訴訟標的變更或追加，應併為審理範圍，合先敘明。

二、被上訴人VERA、NELSON經國外公示送達而生合法送達之效力後，卻全未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

(一)其前受僱於世邦魏理仕公司且被派遣至被上訴人台灣思科公司任總務行政助理（即HANDYMAN）、月薪新臺幣（下同）3萬4,000元，被上訴人台灣思科公司隸屬思科CISCO全球跨國集團（下稱思科集團），被上訴人VERA與NELSON則經被上訴人中國思科公司各自104年、106年起僱用（但被上訴人VERA並非HR即人資）至少至108年11月仍在職。詎被上訴人VERA先於108年11月12日冒行人資職務寄送予被上訴人NELSON編號1電子郵件，以其中：「……some team member worries about the specific WPR employee's behavior on continuously chatting on line and in person .…… all want to keep quiet .」等內文（下稱系爭內容）要求通知世邦魏理仕公司將上訴人調離；被上訴人NELSON隨後於同年月15日謊稱被上訴人VERA為人資，並寄送編號2電子郵件予訴外人即世邦魏理仕公司所屬世邦魏理仕集團大中華區思科專案主管THERESA WANG，副本KAREN CHOI（世邦魏理仕集團香港人員）、Lan Nhan（思科集團澳洲雪梨工作場域資源管理經理）、Mark Chim（思科集團於香港之專案經理）以：「See below HR email on the Taipei handyman case . As discussed , please take immediate action to transition this handyman out from Cisco account by Monday morning .」等文字同要求將上訴人調離該等職務，其旋遭世邦魏理仕公司命於同年月18日起不得進入被上訴人台灣思科公司提供勞務，也不得再與伊員工交談或聯絡。

01 (二)承上，系爭電子郵件上述內容業已侵害其名譽權、工作權，
02 ，被上訴人VERA、NELSON上述行為顯屬不法，本件被上訴人
03 應對其共負連帶賠償責任，原因如下：

04 1.其從無持續聊天且數月均無法制止之行為，被上訴人VERA、
05 NELSON均非人資，也無思科集團海外企業供應鍊主管MARCO
06 DE MARTIN（下稱MARCO）將上訴人調職之命令，卻逕行人
07 資職務傳送編號1 電子郵件，被上訴人NELSON則寄送編號2
08 電子郵件予世邦魏理仕公司要求於隔週一立即將其調離該辦
09 公室等行為，全未經任何查證，且被上訴人台灣思科公司
10 HANDYMAN僅其一人，伊等所為實係散布不實事實，以命世邦
11 魏理仕公司不令其繼續在被上訴人台灣思科公司擔任WP R團
12 隊該職，該等不實事實除指摘其不斷與團隊成員聊天、勸阻
13 數月全未改善，尚稱團隊成員擔心受上訴人報復等負面用詞
14 ，被上訴人NELSON更命THERESA 等人閱覽編號1 電子郵件形
15 塑此調離命令之正當性、散播該等不實內容，共同故意其名
16 譽權與工作權，其應得依民法第184 條第1 項前段、後段、
17 第185 條與第195 條第1 項規定，向渠請求連帶給付非財產
18 上損害賠償30萬元（即名譽權共26萬6,000 元、工作權3 萬
19 4,000 元即1 個月薪資）。另被上訴人中國思科公司時為被
20 上訴人VERA、NELSON僱用人，被上訴人VERA、NELSON又係行
21 使執行職務侵害上訴人之名譽權與工作權，被上訴人中國思
22 科公司當負民法第188 條僱用人連帶賠償責任。

23 2.至被上訴人台灣思科公司雖與被上訴人VERA、NELSEON 間無
24 僱傭關係存在，但應係被上訴人VERA先與伊負責人陳志惟討
25 論、共同決定調離上訴人而寄送編號1 電子郵件予被上訴人
26 NELSON，再由被上訴人NELSON轉寄他人，外觀上足認被上訴
27 人VERA、NELSON代表被上訴人台灣思科公司執行人事管理，
28 屬民法第28條其他有代表權人，而應負連帶賠償責任；縱非
29 有代表權人，因被上訴人VERA、NELSON客觀上係由被上訴人
30 台灣思科公司使用服勞務受之監督，要求世邦魏理仕公司調
31 離上訴人，亦屬民法第188 條受僱人之連帶賠償責任範圍，

01 應負連帶賠償責任。

02 (三)爰依民法第184 條第1 項前段與後段、第185 條、第195 條
03 第1 項前後段、第28條、第188 條，提起本件訴訟等語。並
04 聲明：本件被上訴人應連帶給付上訴人30萬元，及自起訴狀
05 繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。又原審為
06 上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明
07 則為：1.原判決廢棄；2.本件被上訴人應連帶給付上訴人30
08 萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算
09 之利息；3.願供擔保請准宣告假執行。

10 二、本件被上訴人則以：

11 (一)被上訴人台灣思科公司部分：

12 1.被上訴人台灣思科公司隸屬於思科集團，思科集團前與訴外
13 人江森自控公司於103 年12月16日簽署思科全球服務協議主
14 約（下稱服務協議主約），再由上訴人台灣思科公司與訴外
15 人台灣江森自控科技股份有限公司（下稱台灣江森公司）簽
16 署台灣本地協議，俟因江森自控公司於104 年3 月31日將該
17 全球工作場域解決方案出售予世邦魏理仕公司，被上訴人台
18 灣思科公司、世邦魏理仕公司與台灣江森公司遂於105 年11
19 月3 日簽署三方協議，約定世邦魏理仕公司承受上述台灣本
20 地協議一切權利義務（下稱系爭服務協議），世邦魏理仕公
21 司便將上訴人派駐至伊辦公處所協助維護修繕、信件收發，
22 兩造間並無任何勞務或僱傭關係存在。因上訴人自108 年起
23 常以線上設備或當面與伊員工聊天、接觸，影響員工工作甚
24 有害怕不願上班之意願，嗣MARCO 來臺視察接獲人員投訴（
25 並要求對身份及投訴內容保密），且向其他主管詢問查詢確
26 認果有其事，旋指示被上訴人VERA（斯時被上訴人中國思科
27 公司杭州分公司人力資源顧問《即PEOPLE CONSULTANT 》）
28 通知世邦魏理仕公司將上訴人調離，被上訴人NELSON（斯時
29 被上訴人中國思科公司人力資源經理《即WPR MANAGER 》）
30 即於接獲編號1 電子郵件後以編號2 電子郵件向世邦魏理仕
31 公司表達上情。

01 2.系爭電子郵件不僅未含上訴人個人資料（且其非唯一之工作
02 場域資源管理人員即WPR employees），無從特定為上訴人
03 內容也與其品德或聲譽無干，並未貶損上訴人名聲，且被
04 上訴人VERA、NELSON係為工作職務上之處理，並無明知不實
05 故意捏造，也非散布於眾，要無侵害上訴人名譽權或工作權
06 之情事，況渠與上訴人素不相識，並無貶損其名譽之企圖或
07 動機，縱上訴人對系爭電子郵件內文不悅，亦不足侵害其名
08 譽權與人格權。世邦魏理仕公司因收受系爭電子郵件後所為
09 調動，實基於與被上訴人台灣思科公司系爭服務協議第18.1
10 條第a 項所為被上訴人台灣思科公司得隨時通知、要求服務
11 提供者替換任何人員且祇須說明理由毋庸查證之權利約定，
12 進而行使對員工即上訴人之管理指揮權，並未侵害其名譽權
13 或工作權，工作權也非民法第184 條第1 項保護之權利客體
14 ，遑論被上訴人台灣思科公司乃公司場域處所所有人與管理
15 權人，當有權對該場域施行安全管理措施，上訴人無要求伊
16 須接受或容忍提供服務之法律上或契約上權利，是將上訴人
17 調離該職並未侵害其名譽權或工作權，其堅持祇願在被上訴
18 人台灣思科公司服務而拒絕其他含微軟公司之職缺，並非正
19 當合理，實與一般常情不合等語，資為抗辯。並聲明：上訴
20 駁回。

21 (二)被上訴人NELSON（業於111 年5 月6 日離職）於本院言詞辯
22 論時未到庭，惟據伊先前陳述與被上訴人中國思科公司部分
23 ：思科集團於108 年9 、10月間斯時副總裁MARCO 收受被上
24 訴人台灣思科公司員工來電投訴上訴人對之頻繁聯繫、欲嘗
25 識避開未果，害怕上班或獨留在辦公室，更要求對之身份與
26 投訴內容保密，經與其他管理階層查核後確認此情屬實，遂
27 指示被上訴人VERA聯繫世邦魏理仕公司調離上訴人。被上訴
28 人VERA先以編號1 電子郵件將該指示傳達予被上訴人NELSON
29 ，輾轉以編號2 電子郵件予世邦魏理仕公司，系爭電子郵件
30 或僅要求世邦魏理仕公司將上訴人調離，或未指明上訴人姓
31 名或可資識別之資訊，也未具體描述上訴人遭投訴之內容或

01 細節，當未侵害上訴人名譽權，更毋庸論上訴人非被上訴人
02 中國思科公司員工，伊等要無接受或容忍其提供服務之任何
03 法律上或契約上義務，遑論上訴人仍持續受僱於世邦魏理仕
04 公司且領有薪資，直至109 年1 月1 日方遭解僱，與上訴人
05 主張工作權損害請求1 個月薪資不合，也與侵權行為無任何
06 因果關係。基此，被上訴人中國思科公司也毋庸負雇主連帶
07 賠償之責。並聲明：上訴駁回。

08 (三)被上訴人VERA未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何
09 聲明或陳述。

10 三、首查，上訴人原自106 年9 月4 日起以月薪3 萬4,000 元受
11 僱於世邦魏理仕公司任總務行政助理，經世邦魏理仕公司指
12 示派駐於隸屬思科集團之被上訴人台灣思科公司負責辦公室
13 之環境維護修繕與信件收發；嗣被上訴人中國思科公司員工
14 即被上訴人VERA、NELSON各於108 年11月12日、同年月15日
15 寄送系爭電子郵件，世邦魏理仕公司並於同年月18日通知上
16 訴人不能再進入被上訴人台灣思科公司辦公室，也不要再以
17 任何型式或社交通訊軟體繼續與被上訴人台灣思科公司客戶
18 員工交談或聯絡，最終於同年12月31日以勞動基準法（下稱
19 勞基法）第11條第5 款終止與上訴人間僱傭契約等事實，為
20 上訴人、被上訴人台灣思科公司與中國思科公司所不爭，且
21 有世邦魏理仕公司人員108 年11月18日電子郵件、系爭電子
22 郵件、勞動合同、在職證明、中國思科公司公示資料、雇用
23 條款和條件聘任書、世邦魏理仕公司與上訴人間歷來電子郵
24 件、聘僱終止通知書、勞保與就保歷來投保紀錄、給付明細
25 以及健保歷來投保紀錄等附卷可稽（見原審卷一第23頁至第
26 27頁、第103 頁至第107 頁、第243 頁；本院109 年度勞訴
27 字第133 號卷，下稱另案勞訴卷，第15頁至第33頁、第71頁
28 至第94頁、第107 頁至第109 頁、第163 頁至第195 頁、第
29 281 頁至第292 頁、第311 頁至第316 頁；本院卷一第311
30 頁至第324 頁），上訴人職務內容並經證人陳欣群於另案本
31 院109 年度勞訴字第133 號確認僱傭關係等訴訟（下稱另案

01 確認訴訟) 中證述綦詳(見臺灣高等法院110 年度勞上字第
02 29號卷《下稱另案勞上卷》一第344 頁至第347 頁), 是此
03 部分事實, 首堪認定。

04 四、得心證之理由：

05 (一)據系爭服務協議所示, 世邦魏理仕公司已承受台灣江森公司
06 依台灣本地協議對被上訴人台灣思科公司之一切權利義務,
07 被上訴人台灣思科公司當有依系爭服務協議於說明理由後要
08 求改派他人派駐服務之權限, 也不以提出相關證據為前提。
09 再世邦魏理仕公司於108 年11月18日為上訴人不得再進入被
10 上訴人台灣思科公司辦公室之命令, 亦確係經被上訴人台灣
11 思科公司所屬思科集團以含系爭電子郵件在內之方式通知所
12 為, 與前開系爭服務協議之約定相同：

13 1.思科集團前於103 年12月16日與江森自控公司簽署服務協議
14 主約, 被上訴人台灣思科公司再於104 年1 月26日與台灣江
15 森公司簽署台灣本地協議; 迨世邦魏理仕公司所屬世邦魏理
16 仕集團於104 年3 月31日向江森自控公司購買全球工作場域
17 解決方案, 世邦魏理仕公司便與被上訴人台灣思科公司、台
18 灣江森公司於105 年11月3 日簽署三方協議, 於三方協議第
19 1 條即約定世邦魏理仕公司承受該台灣本地協議一切權利義
20 務乙情, 有服務協議主約、台灣本地協議、三方協議與台灣
21 江森公司進出口廠商管理系統查詢網頁等文件存卷可徵(見
22 原審卷一第113 頁至第129 頁); 職是, 被上訴人台灣思科
23 公司當得逕向世邦魏理仕公司請求履行系爭服務協議所負義
24 務, 彰彰甚明。參之服務協議主約第18.1條第a 項約定：「
25 Cisco may at any time notify Service Provider that
26 it requires Service Provider to replace any Service
27 Provider Personnel ,stating the reasons for the re-
28 quirement . (中譯文：思科集團得隨時通知服務提供者，
29 要求服務提供者替換任何服務提供者之人員，並說明理由)
30 」，並於同條第b 項揭示縱屬非約定得立即要求更換(即該
31 人違反法律或思科集團政策，抑或有重大不法行為)之一般

情事，在接受通知後2 個營業日內調查原因後與思科集團協商解決方法（含更換人員所生後果）、嘗試解決該人員相關問題，倘於協商後思科集團仍要求更換員工，世邦魏理仕公司應立即更換乙節（見原審卷一第114 頁至第115 頁；另案勞訴卷第171 頁至第182 頁），足見被上訴人台灣思科公司祇須主張欲更換世邦魏理仕公司指派服務之員工者，實不限於任何原因，亦無提供相對應之證明，世邦魏理仕公司也無得拒絕被要求更換之權利，至臻明灼。

2.被上訴人VERA、NELSON各寄送系爭電子郵件後，上訴人旋於108 年11月18日自世邦魏理仕公司電子郵件獲悉不得再進入被上訴人台灣思科辦公室、不再與被上訴人台灣思科公司客戶員工聯絡等事實，誠如前述，顯見各該信件之聯繫時點甚為接近無誤。復證人即世邦魏理仕公司人事經理尤瑞君（英文名：ALICE YU）於另案確認訴訟中證之：彼自104 年9 月1 日起擔任被告人事經理，負責員工聘任、人事與績效管理；世邦魏理仕公司早於108 年10月8 日即接獲被上訴人台灣思科公司向思科專案香港主管KAREN CHOI投訴稱上訴人有騷擾行為（如以內部通訊軟體聯繫，或於員工執行職務時當面攀談等），被害人感到困擾且害怕進入辦公室，故要求在不告知上訴人具體原因、避免遭報復之情況下將其調離，伊等進行內部討論，並因世邦魏理仕公司之思科專案大中華區進行組織重整，預計上訴人原職位將跟進中國、香港地區下包予他公司，KAREN CHOI即於同年11月8 日先與上訴人溝通組織重整一事並提供工作地點同為信義區之微軟郵務行政助理工作，但遭其於同年月11日拒絕，當下世邦魏理仕公司無其他合適職缺，彼等即將當時全數職缺寄予上訴人，訴外人即上訴人台灣思科專案主管許玉玲（英文名：KITTY HSU）也告知上訴人若有興趣要主動告知，惟其於同年月14日仍無感興趣之工作，彼遂要求上訴人於隔（15）日開會，確認仍對上述職缺均無意願後，便提議以優於勞基法之條件合意終止僱傭契約，上訴人要求在協議書上加註終止原因等文字再為

開會，而於同日晚上6 時許離開，未料同日晚上7 時許即接獲許玉玲電聯告知被上訴人台灣思科公司要求上訴人自同年月18日起須離開伊辦公室，在於同年月18日上午10時55分許接獲KAREN CHOI寄送該案卷第229 頁之補充電子郵件，彼旋聯繫要求上訴人同年月18日至總公司開會、繳回被上訴人台灣思科公司物品、提供已修正文字之協議書，但上訴人拒絕合意終止，彼方告知被上訴人台灣思科公司投訴原因，因上訴人不承認而進入調查程序，此後上訴人均在家等待消息並獲得全薪，彼等也持續找尋職缺並聯繫被上訴人台灣思科公司要求具體投訴內容，然被上訴人台灣思科公司欲保護員工而拒絕提供書面資料，僅由伊大中華區人力資源主管電聯告知大致內容，惟上訴人於同年月28日調查程序中堅持與世邦魏理仕公司政策不符之錄音而未進行，此段期間持續提供職缺、詢問合意終止也均遭上訴人忽略或拒絕，祇得於同年12月31日以勞基法第11條第5 款終止僱傭契約等語（見另案勞訴卷第300 頁至第306 頁；另案勞上卷二第11頁至第20頁）；上述電子郵件並經另案本院勘驗後確認在案（見另案勞訴卷第301 頁、第305 頁至第306 頁）。輔以被上訴人NELSON就編號2 電子郵件，不僅以正本寄送予世邦魏理仕公司人員THERESA WANG外，同副本予含KAREN CHOI等世邦魏理仕公司人員之客觀事實互為勾稽，可認世邦魏理仕公司確係因被上訴人台灣思科公司人員於108 年10月8 日依其他原因要求更換派駐服務人員，又於調查、諮詢後猶再被要求替換所為決定，與系爭服務協議要件相合無疑。

3. 稽以訴外人即被上訴人台灣思科公司硬體工程資深主管、具經理人身分而得在伊職務範圍內代表被上訴人台灣思科公司之趙英傑，曾回覆臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢）告以：上訴人係世邦魏理仕公司依據系爭服務協議派駐至被上訴人台灣思科公司辦公場所提供勞務者，負責協助辦公室維護修繕、信件收發，惟其派駐期間經常頻繁使用線上設備或當面與他人聊天，持續數月無法改善解決，被上訴人台灣思

01 科公司即向世邦魏理仕公司反應希望調離上訴人，方有被上
02 訴人VERA、NELSON系爭電子郵件一節，有被上訴人台灣思科
03 公司109 年10月15日予臺北地檢函、111 年2 月25日予臺灣
04 高等法院函等在卷可查（見臺北地檢109 年度他字第6769號
05 卷，下稱他卷，第174 頁；另案勞上卷二第187 頁），以及
06 本件被上訴人台灣思科公司、中國思科公司所為抗辯，益徵
07 被上訴人VERA、NELSON為系爭電子郵件請求替換上訴人乙節
08 ，當獲有被上訴人台灣思科公司之授權，殆無疑問。

09 (二)含系爭內容在內之系爭電子郵件，未見有何侵害上訴人名譽
10 權、工作權之情事，自不足認被上訴人VERA、NELSON寄送系
11 爭電子郵件已成立民法第184 條第1 項前段、後段之侵權行
12 為：

13 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
14 。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；不法
15 侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，
16 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
17 之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184 條第1 項、
18 第195 條第1 項前段固有明文。而所謂名譽，係指在社會所
19 享有一切對品德、聲譽所為之評價；而侵害名譽，係指貶損
20 他人人格在社會上之評價而言，須依一般社會觀念，足認其
21 人聲譽已遭貶損者始足當之，至於被害人主觀感情上是否感
22 受到損害，則非認定之標準。惟當事人主張有利於己之事實
23 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有
24 明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主
25 張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排
26 除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉
27 證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張
28 事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責
29 任之一方所言可採。上訴人既欲主張被上訴人VERA、NELSON
30 所為系爭電子郵件成立民法第184 條第1 項前、後段侵權行
31 為損害賠償責任，當應就客觀上具體行為、不法、所受侵害

之權利、損害、因果關係，或渠有背於善良風俗之方法、損害、因果關係，以及主觀上具故意等要件負舉證責任，合先敘明。

2.上訴人雖主張其名譽權、工作權因系爭電子郵件受有損害云云，但以：

①就名譽權部分：

(1)首自上訴人與被上訴人台灣思科公司間之關係以觀，雙方間並無任何契約上法律關係，全繫諸於世邦魏理仕公司承受台灣江森公司對被上訴人台灣思科公司之台灣本地協議一切權利義務所為。質之前揭被上訴人台灣思科公司得說明任一理由、毋庸提供所憑證明即可要求世邦魏理仕公司替換改派他人前往服務，派駐人員究有無違法、違反思科集團政策抑或重大不法行為在所不問等約定，足謂世邦魏理仕公司派駐人員之工作能力、作法與性格等面向是否符合被上訴人台灣思科公司辦公場所之文化、習慣與訴求所需，實為該等約定之首要條件，自不待言。

(2)紬繹系爭內容所述，至多祇能知悉被上訴人台灣思科公司基於上訴人經常對話之特質，不容於伊辦公室部分人員認定之辦公環境，抑或相處上有所齟齬，遂要求將上訴人調離該職等情，此非純屬上訴人之隱私而係得公開評論之工作能力、作法與性格，頻繁對話之頻率高低更因人甚或辦公處所文化而異。上訴人於另案所提錄音譯文亦自承：「（尤瑞君：你有沒有傳遞訊息給別人？訊息只有你自己知道啊）傳遞什麼樣的訊息呢？我除了一些私人的聊天外，我並沒有……」、「（尤瑞君：宜峰我想請問一下噢你是不是都會傳一些紙條給思科的員工，內容是無關於我們的工作？）傳紙條給員工、無關於工作？如果說是呃、基本上不會說經常這樣傳這樣的紙條，然後那但是如果說有其它的欸……是有偶發事件的私事的話或許曾經有跟誰連絡過這樣子」等語在案（見本院卷一第202 頁、第213 頁；他卷第6 頁背面、第11頁背面），顯見確有無關工作之私人閒聊、傳遞紙條等事實存在，系

01 爭內容中提及經常閒聊一事尚非子虛，祇係因被上訴人台灣
02 思科公司認定該等行為與思科集團辦公室文化不同、經與上
03 訴人溝通後仍無法令其融入，故由被上訴人VERA、NELSON以
04 系爭電子郵件請求世邦魏理仕公司調換上訴人乙情，依一般
05 社會觀念，尚難認損及其名譽權，即便被上訴人NELSON以被
06 上訴人VERA編號1 電子郵件為本，請求世邦魏理仕公司令上
07 訴人自108 年11月18日不得再進入被上訴人台灣思科辦公室
08 ，亦無不同之處；上訴人因見系爭內容中所陳其對外應對情
09 形，或致其心理有所不快，抑或令主觀上感情有所傷害，但
10 未達名譽權受損之程度，猶不足認有侵害名譽權之情形，應
11 足認定。

12 ②至工作權部分，暫不論工作權是否屬民法第184 條、第195
13 條第1 項保障之權利範圍，上訴人於108 年11月18日經世邦
14 魏理仕公司命令當日起不得再進入被上訴人台灣思科公司辦
15 公室、以任何型式或社交軟體繼續與被上訴人台灣思科公司
16 員工交談或聯絡後，世邦魏理仕公司仍表示將繼續支付工資
17 直至調查結束乙情，有前開世邦魏理仕公司人員108 年11月
18 18日電子郵件在卷足考（見原審卷一第23頁），也經證人尤
19 瑞君上揭證述歷歷，可謂上訴人於調查期間毋庸提供勞務之
20 情況下，即能持續領有依僱傭契約所得報酬，嗣因世邦魏理
21 仕公司認提供符合上訴人能力得以勝任且工作性質相似之職
22 缺，全遭其予以拒絕，方依勞基法第11條第5 款於108 年12
23 月31日終止僱傭契約而生另案確認訴訟之紛爭，已由本院調
24 取該案歷審卷宗核閱無訛，則上訴人與世邦魏理仕公司間僱
25 傭關係未能繼續存在，難謂與被上訴人VERA、NELSON寄送之
26 系爭電子郵件間有何相當因果關係，上訴人主張工作權因而
27 遭侵害云云，當屬無稽，委無足採。

28 3.上訴人主張被上訴人VERA、NELSON並非人資，所為系爭電子
29 郵件均屬偽造，僅係為逼其離職云云，全為其主觀臆測之詞
30 ，且無論被上訴人VERA、NELSON職務為何，據前開被上訴人
31 台灣思科公司109 年10月15日、111 年2 月25日函文內容，

實然肯認業已授權渠為寄送系爭電子郵件要求世邦魏理仕公司更換上訴人等行為，遑論該行為與有無侵害上訴人名譽權、工作權間毫無關聯，其此部分主張，亦不足憑。

4. 基上，系爭電子郵件、系爭內容並未侵害上訴人名譽權、工作權，業經本院認定如上，則與民法第184 條第1 項前、後段侵權行為損害賠償責任要件即有不合，本院毋庸就其餘要件是否符合予以論究，被上訴人VERA、NELSON當不成立民法第184 條第1 項前、後段及第185 條共同侵權行為甚明。渠既不負上述共同侵權行為連帶損害賠償責任，被上訴人台灣思科公司、中國思科公司當無依民法第28條、第188 條規定就渠上揭所為併負侵權行為連帶賠償責任，洵堪認定。

五、綜上所述，被上訴人台灣思科公司依系爭服務協議本得請求世邦魏理仕公司替換原派駐在伊辦公室工作之上訴人，被上訴人VERA、NELSON據此所為系爭電子郵件內容並未侵害上訴人名譽權、工作權，當不成立民法第184 條第1 項前、後段與第185 條之共同侵權行為連帶賠償責任，被上訴人台灣思科公司、中國思科公司亦無依民法第28條、第188 條負連帶賠償責任之理。從而，上訴人依民法第184 條第1 項前、後段、第185 條、第195 條第1 項前段、第28條、第188 條規定，請求：本件被上訴人應連帶給付上訴人30萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由。原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，其上訴為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，上訴人雖請求提出本件被上訴人確有員工投訴騷擾之證明，欲證明被上訴人VERA、NELSON事前後均未調查而侵害其名譽，以及命被上訴人台灣思科公司、中國思科公司與NELSON提出編號1 電子郵件電子檔證明是否為被上訴人NELSON捏造云云（見本院卷一第101 頁、第130 頁至第131 頁），惟本院業已認定前開電子郵件內文均未侵害上訴人名譽權或工作權，亦無不法，自與民法第184 條第1 項前、後段要件不合，要無成立故意共同侵權行為連帶賠償責

任之可能，當無調取該等證據之必要；暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之1第3 項、第449 條第1 項、第78條、第87條第1 項，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 12 月 13 日
勞動法庭 審判長法 官 方祥鴻

法 官 蔡英雌

法 官 黃鈺純

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 112 年 12 月 13 日
書記官 李心怡

附表（日期：民國）

編號	寄件人	寄送日期與標題	郵件內容	證據所在頁數
1	丙○ ○○	000 年00月00日 下午2 時20分許 予 甲○○ ○○ ○○ ○○ 標題：「RE :Taipei Handyman case follow up」	Hi Nelson , Base on what I heard from leaders of supply chain , some teammember worries about the specific WPR employee's behaviors oncontinuous ly chatting on line and in person . Though they didtry to stop this , it is not settled for a few months . As theyworried 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 , it should not be a big issue. Please let us know the cost. Vera	原 審 卷 一 第 27 頁；臺北地檢109年度他字第6769號卷第94頁背面；本院109 年度勞訴字第133號卷第198 頁、第200頁
2	甲○○ ○ ○○ ○	108 年11月15日 晚上6 時41分許 予 Theresa Wang 。 標題：「FW : Taipei Handyman case follow up」	Theresa, See below HR email on the Taipei handyman case. As discussed , please take immediate action to transition this handyman out from Cisco account by Monday morning. Nelson Tse	原 審 卷 一 第 25 頁；臺北地檢109年度他字第6769號卷第94頁；本院109 年度勞訴字第133 號卷第197頁、第199頁

