

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第59號

原告 林憶萍

訴訟代理人 陳奕仲律師

被告 周品言

訴訟代理人 李志豪

被告 香港商開雲亞太股份有限公司台灣珠寶鐘錶分公司

法定代理人 詹瓊年

訴訟代理人 李彥群律師

洪慧恆律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國111年9月2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：

（一）原告自民國108年1月25日起至108年8月6日止，任職於被告香港商開雲亞太股份有限公司台灣珠寶鐘錶分公司（下稱開雲公司），擔任資深銷售顧問職務，因原告表現優異、業績較佳、資歷較長，學歷與底薪均較同事為高，故屢遭同事群體職場霸凌，平日工作冷嘲熱諷，動輒以原告年紀為人身攻擊，甚或性霸凌或歧視，原告為公司利益，一再忍氣吞聲。訴外人即開雲公司店經理黃基銓（JASON）於108年7月16日中午無端對原告怒吼，被告甲○○於108年8月1日、8月3日辱罵原告「賤死呆」、「同事，呸」、「呸呸呸，對你不需要尊重啦」、「你有沒有讀書啊」、「你真的很欠罵白目」等語，並作勢打原告，構成霸凌行為。

01 (二) 原告為維護自身權益，於108年8月5日將上情向被告開雲
02 公司申訴，詎被告開雲公司店經理黃基銓於108年8月6日
03 下午2時30分許，通知原告返回公司與訴外人即開雲公司
04 中國上海人事主管CHRIS、中國營銷總監SELINA ZHANG及
05 被告開雲公司人事經理羅慧開會，會中被告開雲公司反稱
06 原告與同事相處不睦等理由，恐嚇原告自請離職，稱若遭
07 解雇將留下不良紀錄，不利原告日後求職等語，原告心生
08 恐懼且感受遭嚴重羞辱，在不得已情況下被迫簽下離職證
09 明書，被告開雲公司當日旋即要求原告辦理交接離職，原
10 告遭脅迫離職羞憤莫名，隨即致電友人與原告配偶訴說遭
11 脅迫離職遭遇，亦因此罹患PTSD（創傷後壓力症候群），
12 終日惶恐夜不能眠，被告甲○○利用其職務上機會所作所
13 為使原告名譽受損，更使原告遭脅迫自被告開雲公司離
14 職。

15 (三) 被告開雲公司未依職業安全衛生設施規則第324條之3第1
16 項之規定，針對保護勞工身心健康妥為規劃並採取必要之
17 安全衛生措施，顯已違反保護他人之法律，致原告屢遭職
18 場霸凌，名譽受損且身心受創並罹患PTSD（創傷後壓力症
19 候群）。原告因被告甲○○霸凌行為及被告開雲公司未採
20 取職場暴力預防措施，受有財產上損害新臺幣（下同）10
21 0,307元及非財產上損害1,000,000元，共計1,100,307
22 元，被告應連帶賠償原告之損害，並均應於報紙上刊載道
23 歉函等情。

24 (四) 爰依民法第184條第1項前段、後段、第2項、第188條之規
25 定提起本件訴訟，並聲明：1、被告應連帶給付原告1,10
26 0,307元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
27 年利率5%計算之利息。2、被告開雲公司應給付原告1,10
28 0,307元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年
29 利率5%計算之利息。3、被告甲○○應將如附件一所示之
30 道歉函以高26.5公分、寬15.9公分之規格刊登於中國時
31 報、以高24.5公分、寬15.2公分之規格刊登於聯合報、以

01 高24公分、寬17.5公分之規格刊登於自由時報、以高26.2
02 公分、寬15.2公分之規格刊登於蘋果日報各1日。4、被告
03 開雲公司應將如附件二之中英文道歉函以高26.5公分、寬
04 15.9公分之規格刊登於中國時報、以高24.5公分、寬15.2
05 公分之規格刊登於聯合報、以高24公分、寬17.5公分之規
06 格刊登於自由時報、以高26.2公分、寬15.2公分之規格刊
07 登於蘋果日報各1日。5、願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告則以：

09 （一）被告甲○○部分：

10 原告對於被告甲○○言語表達及溝通認之上有所誤解，原
11 告曾就被告甲○○108年8月1日及108年8月3日之行為（即
12 原告本件主張被告甲○○所為行為之事實），對被告甲○○
13 為刑法第309條第1項公然侮辱、第305條恐嚇及第310條
14 第2項加重誹謗等罪嫌之告訴，並經臺灣臺北地方檢察署
15 （下稱臺北地檢署）檢察官以108年度偵字第24217號案件
16 偵查後，認被告甲○○犯罪嫌疑不足而為不起訴處分，原
17 告不服提起再議，復經臺灣高等檢察署（下稱高檢署）以
18 109年度上聲議第1909號處分書駁回再議。原告稱被告甲
19 ○○於108年8月1日作勢打人，從事發時影片可知被告甲
20 ○○僅係以手指指向原告論述道理，無攻擊之意圖，雙方
21 距離甚遠並無觸及對方之可能，原告指控內容純屬斷章取
22 義、顛倒黑白。又雙方職位均任資深銷售顧問，職位無高
23 低之分，被告甲○○實無職場霸凌原告之優勢；且公司禁
24 止同事討論薪資，被告甲○○自無從知悉原告之底薪進而
25 心生不忿霸凌原告，原告所言均屬胡亂臆測。另原告所提
26 醫療單據除疑似因創傷後壓力症候群就診之單據外，其餘
27 單據均無法證明與本件有關連性及必要性，而原告請求非
28 財產損害部分未具體說明為何種非財產上損害、原因、計
29 算方式，且請求數額為1,000,000元，顯屬過鉅等語置
30 辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供
31 擔保請准免予宣告假執行。

01 (二) 被告開雲公司部分：

02 原告與被告甲○○因細故爭吵，雙方言論固令對方不快，
03 然依一般社會觀念尚屬合理評論，不足貶損原告名譽，況
04 被告甲○○之行為並非執行職務或利用職務上機會之行
05 為，縱認構成侵權行為，被告開雲公司亦毋庸負連帶賠償
06 責任。且被告開雲公司於工作規則中設計完善之員工申訴
07 處理制度，若員工遭遇薪資、福利、給假與休假、性騷擾
08 或其他不合理問題時，均得透過此管道申訴，被告開雲公
09 司知悉被告甲○○與原告108年8月1日之爭職後即分別與
10 兩人會談並取得雙方之事件報告，以釐清事件緣由，被告
11 開雲公司選任受雇人及監督被告甲○○之職務執行已盡相
12 當之注意，且無期待可能性避免被告甲○○與原告發生紛
13 爭，依民法第188條第1項但書，無庸負連帶賠償責任等語
14 置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願
15 供擔保請准免予宣告假執行。

16 三、兩造不爭執之事實：

17 (一) 原告自108年1月25日起任職於被告開雲公司，擔任資深銷
18 售顧問職務，並於108年8月6日與被告開雲公司終止僱傭
19 關係。

20 (二) 原告曾就被告甲○○108年8月1日及108年8月3日之行為
21 (即原告本件主張被告甲○○所為行為之事實)，對被告
22 甲○○為刑法第309條第1項公然侮辱、第305條恐嚇及第3
23 10條第2項加重誹謗等罪嫌之告訴，並經臺北地檢署檢察
24 官108年度偵字第24217號案件偵查後，認被告甲○○犯罪
25 嫌疑不足而為不起訴處分。原告不服提起再議，復經高檢
26 署以109年度上聲議第1909號處分書駁回再議。

27 四、得心證之理由：

28 本件兩造爭執之點在於：(一) 原告主張被告甲○○於108
29 年8月1日及108年8月3日之行為侵害原告之人格權、名譽
30 權，故被告應依侵權行為損害賠償之法律關係對原告連帶負
31 損害賠償責任，是否有理由？被告開雲公司抗辯其就選任受

01 雇人及監督被告甲○○之職務執行已盡相當之注意，縱以相
02 當之注意仍不免發生損害，而毋庸負僱用人之損害賠償責
03 任，是否有理由？（二）原告主張被告開雲公司未依職業安
04 全衛生設施規則第324條之3第1項之規定，針對保護勞工身
05 心健康妥為規劃並採取必要之安全衛生措施部分，本件是否
06 有重覆起訴之情事？被告甲○○108年8月1日及108年8月3日
07 之行為是否構成霸凌行為？原告據此請求被告開雲公司負損
08 害賠償責任，是否有理由？（三）原告依民法第184條第1
09 項、第184條第2項、第188條之規定，請求被告連帶給付原
10 告1,100,307元及法定利息，是否有理由？原告請求被告開
11 雲公司及被告甲○○在報紙上刊載道歉函，是否有理由？茲
12 分述如下：

13 （一）原告主張被告甲○○於108年8月1日及108年8月3日之行為
14 侵害原告之人格權、名譽權，故被告應依侵權行為損害賠
15 償之法律關係對原告連帶負損害賠償責任，是否有理由？
16 被告開雲公司抗辯其就選任受雇人及監督被告甲○○之職
17 務執行已盡相當之注意，縱以相當之注意仍不免發生損
18 害，而毋庸負僱用人之損害賠償責任，是否有理由？

19 1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
20 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；
21 受雇人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與
22 行為人連帶負損害賠償責任。但選任受雇人及監督其職務
23 之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發
24 生損害者，僱用人不負賠償責任；不法侵害他人之身體、
25 健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他
26 人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得
27 請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名
28 譽之適當處分，民法第184條第1項前段、後段、第188
29 條、第195條第1項定有明文。次按當事人主張有利於己之
30 事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前
31 段有明文規定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由

01 原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之
02 事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所
03 舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上
04 字第917號判決意旨參照）。又按依民法第一百八十四條
05 第一項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失
06 不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，
07 並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權
08 行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負
09 舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決意旨參
10 照）。再按言論自由為人民之基本權利，有實現個人自
11 我、促進民主發展、呈現多元意見、維護人性尊嚴等多重
12 功能，保障言論自由乃促進多元社會正常發展，實現民主
13 社會應有價值，不可或缺之手段。而名譽權旨在維護個人
14 主體性及人格之完整性，為實現人性尊嚴所必要，二者之
15 重要性固難分軒輊，在法的實現過程中，應力求其二者保
16 障之平衡，故侵害名譽權而應負侵權行為損害賠償責任
17 者，須以行為人意圖散布於眾，故意或過失詆毀他人名譽
18 為必要，蓋如此始有使他人之名譽在社會之評價受到貶損
19 之虞（最高法院99年度台上字第1664號判決意旨參照）。

20 2、原告主張被告甲○○曾於108年8月1日、8月3日曾分別對
21 原告稱：「賤死呆」、「同事，呸」、「呸呸呸，對你不
22 需要尊重啦」、「你有沒有讀書啊」、「你真的很欠罵白
23 目」等語，並作勢打原告等節，固提出錄音光碟及錄音譯
24 文為其論據（見本院卷第83頁至第91頁），其內容前於原
25 告執同一事實對被告甲○○為公然侮辱、加重誹謗及恐嚇
26 等罪嫌之刑事告訴，臺北地檢署檢察官偵查中由檢察事務
27 官勘查該光碟內容，就其中原告指訴被告甲○○稱「你就是
28 賤死呆啦！」等語部分，應係「你就是見死不改！」等
29 語，其餘均與原告所製作之錄音譯文內容大致相符，此有
30 臺北地檢署檢察事務官勘查報告可稽（見臺北地檢署108
31 年度偵字第24217號卷第59頁），是原告此部分主張，應

01 非可採。而就此勘查結果及原告所提其餘錄音譯文內容，
02 被告並不爭執，自應基此為本件判斷之基礎。而綜觀原告
03 所提前揭錄音譯文所示原告與被告甲○○於108年8月1
04 日、108年8月3日之對話內容之前後脈絡，並參酌原告所
05 提包括原告、被告甲○○在內為成員之LINE通訊軟體工作
06 群組對話紀錄（見本院卷第49頁至第81頁）可知：原告與
07 被告甲○○長期在工作共事期間已有不睦之情事，而二人
08 於上開日期之發生爭吵之內容，被告甲○○並無使用侮辱
09 性之字句，且其所述內容係就其與原告相處過程所表達之
10 主觀上評論，縱被告甲○○因情緒激動，所為言語聲量、
11 動作及所用言詞使原告不快，仍難認該陳述內容，足以貶
12 損原告名譽，進而造成原告若何之名譽權、健康權之侵
13 害。而被告甲○○前揭行為既不構成若何侵權行為，被告
14 開雲公司亦無若何基於僱用人地位需連帶負侵權行為損害
15 賠償責任之餘地。是原告此部分之主張，應無理由。

16 （二）原告主張被告開雲公司未依職業安全衛生設施規則第324
17 條之3第1項之規定，針對保護勞工身心健康妥為規劃並採
18 取必要之安全衛生措施部分，本件是否有重覆起訴之情
19 事？被告甲○○108年8月1日及108年8月3日之行為是否構
20 成霸凌行為？原告據此請求被告開雲公司負損害賠償責
21 任，是否有理由？

22 1、按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
23 任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條
24 第2項定有明文。次接受僱人服勞務，其生命、身體、健
25 康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防，民
26 法第483條之1亦有明文。又按雇主為預防勞工於執行職
27 務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下
28 列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：一、辨識及
29 評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當
30 調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通
31 技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評

估及改善。八、其他有關安全衛生事項，職業安全衛生設施規則第324條之3亦有明定。

2、原告另主張因被告開雲公司並未依前揭民法第483條之1、職業安全衛生設施規則第324條之3第1項規定設置保護勞工身心健康、反職場霸凌之措施，導致原告遭同事全體職場霸凌，向被告開雲公司反應後竟遭被告開雲公司強迫離職，原告因此名譽受損，且罹有PTSD（創傷後壓力症候群），而受有名譽權、健康權之侵害，被告開雲公司應負損害賠償責任並刊登道歉函云云。然查，原告與被告開雲公司間另案請求確認僱傭關係等事件，前經本院以109年勞訴字第116號判決，刻正繫屬於臺灣高等法院（下稱高院）以110年度勞上字第56號審理中（下稱前案），原告於前案中業已主張其遭被告公司其他員工全體職場霸凌、平日工作冷嘲熱諷，動輒以原告年紀為人身攻擊，甚或性霸凌或歧視，先於108年7月16日中午遭店經理黃基銓（JASON）無端怒吼，後更於108年8月1日、8月3日遭同事甲○○辱罵「賤死呆」、「同事，呸」、「呸呸呸，對你不需要尊重啦」、「你有沒有讀書啊」、「你真的很欠罵白目」等語，並作勢要打原告，而依民法第184條第1項前段、後段請求被告負侵權行為損害賠償責任，賠償原告非財產上損害及道歉等情，有前案第一審判決存卷可考（見本院卷第503頁至第515頁），並經本院依職權調取前案電子卷宗核閱無訛。原告於前案中固係主張與本件完全相同之事實，對被告開雲公司依民法第184條第1項前段、後段之規定起訴，而於本件中另係依民法第184條第2項規定起訴，其訴訟標的不同，尚無違反民事訴訟法第253條之規定。然原告就其主張遭職場霸凌等節，除被告甲○○對其為前揭言論部分，業經本院認定並無對原告之名譽權、健康權有何侵害，故難認為職場霸凌外，其餘亦僅為原告片面主張，是否屬職場霸凌，仍屬有疑。更況原告前向臺北市政府勞動局申訴，臺北市政府勞動局性別工作平等曾經

01 審查後認定被告開雲公司違反性別工作平等法第13條第1
02 項及第2項規定均不成立，且被告開雲公司於107年已於工
03 作規則訂定性騷擾防治專章，並於工作場所將工作規則全
04 文公告周知，故無性別工作平等法第13條第1項之違反；
05 且認定被告開雲公司於獲悉原告之申訴後已立即採取糾正
06 及補救措施，故亦無性別工作平等法第13條第2項之違反
07 等情，上情經原告不服該局所為審定書提起訴願，亦經訴
08 願管轄機關臺北市政府駁回其訴願，亦有臺北市政府訴願
09 決定書影本存卷可考（見本院卷第447頁至第457頁），更
10 難認原告所主張前情屬職場霸凌。縱認原告所主張前情為
11 實在，又與被告開雲公司之何等行為有關，其相當因果關
12 係為何，原告亦未舉證以實其說。則原告猶執前詞主張被
13 告開雲公司應依民法第184條第2項規定負侵權行為損害賠
14 償責任，即無理由。

15 （三）原告依民法第184條第1項、第184條第2項、第188條之規
16 定，請求被告連帶給付原告1,100,307元及法定利息，是
17 否有理由？原告請求被告開雲公司及被告甲○○在報紙上
18 刊載道歉函，是否有理由？

19 1、原告不能證明被告對其有何侵權行為之成立，則原告依民
20 法第184條第1項前段、後段、第2項請求被告連帶負損害
21 賠償責任，自屬無據。

22 2、另原告請求被告2人分別對原告提出道歉信函及在4大報上
23 刊登道歉啟事乙節，此經本院分別於111年3月11日、111
24 年5月18日當庭提示憲法法庭111年度憲判字第2號判決，
25 並闡明民法第195條第1項後段「回覆名譽之適當處分」，
26 因「強制道歉」乃侵害人民之憲法上不表意自由、思想自
27 由而遭該庭宣告違憲，原告是否欲撤回本件訴之聲明第3
28 項、第4項，原告仍陳稱繼續主張此部分請求等語（見本
29 院卷第519頁至第520頁、第531頁至第532頁）。然原告此
30 部分請求所據民法第195條第1項後段之解釋方式，業已抵
31 觸憲法法庭前揭判決意旨，縱原告證明其主張之事實為真

實，亦無從准許，併此敘明。

五、綜上所述，原告依侵權行為之法律關係，據以請求：（一）被告應連帶給付原告1,100,307元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告開雲公司應給付原告1,100,307元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（三）被告甲○○應將如附件一所示之道歉函以高26.5公分、寬15.9公分之規格刊登於中國時報、以高24.5公分、寬15.2公分之規格刊登於聯合報、以高24公分、寬17.5公分之規格刊登於自由時報、以高26.2公分、寬15.2公分之規格刊登於蘋果日報各1日。（四）被告開雲公司應將如附件二所示之中英文道歉函以高26.5公分、寬15.9公分之規格刊登於中國時報、以高24.5公分、寬15.2公分之規格刊登於聯合報、以高24公分、寬17.5公分之規格刊登於自由時報、以高26.2公分、寬15.2公分之規格刊登於蘋果日報各1日，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 9 月 30 日
勞動法庭 法 官 陳裕涵

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 9 月 30 日
書記官 林怡玟