

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞簡字第102號

原告 林宸汝

被告 林辰澤

林三智

楊淑婉

信義全球資產管理股份有限公司

法定代理人 陳麗心

上四人共同

訴訟代理人 楊政達律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國114年3月13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。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告起訴時以乙○○、甲○○、丙○○、信義全球資產管理股份有限公司（下稱信義全球公司）為被告，聲明請求：「(一)被告應給付原告遭受職場霸凌不法侵害以歧視、公然侮辱、毀謗、不實指控、威脅、逼迫自請離職、PUA等損害人格權、及損害名譽權致使精神痛苦之賠償新臺幣（下同）20萬元。(二)被告應給付原告第三次警告及第二次小過因為逼迫自請離職而不當懲處致使損害原告112年薪資獎金之退回，及其法定遲延利息。(三)揭露真實資訊回復名譽予原告。」（見本院卷一卷第9頁）。嗣於民國113年9月27日具

01 狀撤回對被告信義全球公司之訴訟（見本院卷一第25頁），  
02 又於113年12月12日再具狀追加對被告信義全球公司請求  
03 （見本院卷二第83頁），訴之聲明迭經變更追加後，於114  
04 年3月13言詞辯論期日當庭確認變更聲明為：「(一)被告信義  
05 全球公司應給付原告1萬2,658元（包含112年年終獎金4,666  
06 元及113年年終獎金7,992元），及自起訴狀繕本送達翌日起  
07 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告丙○○應  
08 給付原告9萬元。(三)被告乙○○應給付原告7萬元。(四)被告甲  
09 ○○應給付原告2萬8,000元。」（見本院卷二第362、440至  
10 441頁），核其上開追加變更，均係基於起訴同一之事實，  
11 或為擴張、減縮應受判決事項之聲明，合於前揭法條規定，  
12 應予准許。

13 貳、實體方面：

14 一、原告主張：

15 (一)原告於111年1月1日起任職於被告信義全球公司，被告甲○○  
16 ○為總經理，被告乙○○為原告之直屬主管，被告丙○○為  
17 被告信義全球公司營運管理部主管。被告為將原告趕回訴外人  
18 信義房屋股份有限公司（下稱信義房屋公司），而對原告  
19 百般刁難，於112年9月起至113年2月期間，對原告以歧視、  
20 公然侮辱、毀謗、不實指控、威脅及不當懲處之方式為職場  
21 霸凌，期間被告甲○○、乙○○、丙○○長期持續貶抑批評  
22 降低原告能力評價及貢獻、被告乙○○孤立歧視原告及資源  
23 剝奪、被告丙○○則給予瑣事及改變標準甚至製造虛偽不實  
24 紀錄，突然控制交件期限或突然縮短，且任意調整要求，即  
25 便原告達成標準仍以沒繳交文件為由毀謗原告，更在同事面  
26 前公開羞辱或輕視貶抑原告，又以虛假紀錄扭曲報告上級或  
27 公然毀謗。被告甲○○、乙○○、丙○○在原告未犯錯之情  
28 況下不當強迫要求離職，又特別針對原告一人設計出全公司  
29 皆無、專屬原告之特殊對待難題來懲處原告不服從指示，以  
30 連續4次不實指控之不當懲處，且公告讓信義企業集團所屬  
31 員工均可看見，侵害原告之人格權、名譽權，致原告名聲敗

01 壞、招人非議，影響未來數十年職業生涯，影響原告個人生活甚鉅，致原告精神上受有相當之痛苦。

02  
03 (二)被告甲○○、乙○○、丙○○利用權力之便霸凌原告，以非  
04 勞動契約所定業務之工作內容，藉機捏造事由而懲處原告，  
05 且被告丙○○為維持被告信義全球公司整體秩序之關鍵管理  
06 人員，竟在無具體證據情形下，擅自捏造事實欺騙上級，以  
07 不實指控公告在官網上毀謗原告，違反善良風俗，所為4次  
08 懲處均不合法。依據被告信義全球公司員工獎懲原則第2條  
09 第2項第1款、第2款之規定，獎懲應符合及時、比例及公平  
10 原則；懲處案件應審酌行為之動機、目的、手段與所衍生之  
11 損害、影響及行為後之態度等因素，作為處分輕重之考量，  
12 惟被告對原告所為4次懲處，皆不符合比例及公平原則，分  
13 述如下：(一)112年9月11日的警告：原告開會時與主管報備上  
14 廁所及回客戶電話，已經報備主管，充分表達對會議及主管  
15 之尊重，且動機除上廁所為解決生理需求外，還是為服務客  
16 戶，經調查後原告屬實回電話給客戶及上廁所，未發生任何  
17 損害於公司及業務，懲處不符合比例及公平原則；(二)112年1  
18 1月2日的警告：原告在未知交稿期限下未繳交業績目標及績  
19 效承諾，於知情後原告多次往返電子信箱交稿，雖內容未承  
20 諾達不到業績後將同意112年12月31日自請離職，但動機目  
21 的並未害及公司利益及客戶服務，也未影響其他工作進行，  
22 懲處不符合比例及公平原則；(三)112年11月15日的小過：原  
23 告在期限內交稿，內容雖未承諾達不到業績後將同意112年1  
24 2月31日自請離職，既不違規也不損害公司利益及客戶服  
25 務，加重懲處原告小過不符合比例及公平原則；(四)113年2月  
26 27日的小過：主管以郵件通知原告繳交輔導改善表時間是新冠  
27 肺炎請病假時間，原告無法收受郵件，且原告還未滿3年  
28 年資，本還不需繳交輔導改善計畫表，但被告丙○○特別針  
29 對原告未經公告即刻口頭更改條款，原告於會議後立刻繳交  
30 個人輔導改善計畫表，此行為未危害公司利益及客戶服務，  
31 也未影響其他工作進行，懲處不符合比例及公平原則。

01 (三)被告甲○○、乙○○、丙○○因為個人情緒而迫害原告工作  
02 生存權，又以多數人同時霸凌及排擠原告，造成原告心理創  
03 上還未能走出來，精神承受相當大痛苦，經常去找精神科醫  
04 生幫助，每當想起那段期間仍悲痛欲絕身心俱疲，承受人生  
05 極大之恥辱，至今依然無法平復哀傷情緒，被告對原告所為  
06 上開4次不實懲處，顯已侵害原告之名譽權，且致原告精神  
07 上受有相當之痛苦。又上開不實指控及不當懲處造成原告11  
08 2年度及113年度兩年考績被打最低，年終獎金被計算至最低  
09 以外還因懲處而無法領取，被告甲○○、乙○○、丙○○不  
10 法侵害原告權利，應負賠償責任。被告信義全球公司對於上  
11 開職場霸凌行為未為妥善處理，自應負擔連帶賠償責任。

12 (四)為此，爰依民法第487條、第483條之1、第213條、第184條  
13 第1項前段、第195條第1項、第188條、第28條、就業服務法  
14 第4條、勞動基準法第5條、第8條、第17條之1第4項、第29  
15 條、第62條、第63條、第63條之1、第70條、第82條、職業  
16 災害勞工保護法第7條、勞工職業災害保險職業傷病審查準  
17 則、勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第21條  
18 之1之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告信義全球  
19 公司應給付原告1萬2,658元（包含112年年終獎金4,666元及  
20 113年年終獎金7,992元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
21 償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告丙○○應給付  
22 原告9萬元。(三)被告乙○○應給付原告7萬元。(四)被告甲○○  
23 應給付原告2萬8,000元。

24 二、被告則以：

25 (一)原告主張被告甲○○、乙○○、丙○○對其施以歧視、公然  
26 侮辱、毀謗、不實指控、威脅、逼迫自請離職、PUA等人格  
27 權之侵權行為，於112年12月間提出職場不法侵害，經信義  
28 房屋公司組成調查委員會調查，核無原告所指不法情事，此  
29 部分自應由原告舉證以實其說。遍觀被告甲○○、乙○○、  
30 丙○○與原告間之對話，多係探討原告於會議上對於直屬主  
31 管之工作態度，以及原告為何遭被告信義全球公司記過等

01 情，過程雖有音量較大之情形，然並無任何以敵視、討厭、  
02 歧視為目的，持續且積極侵害原告權益之內容，原告主張被  
03 告甲○○、乙○○、丙○○曾有對原告歧視、公然侮辱、毀  
04 謗、不實指控、威脅、逼迫自請離職、PUA等侵權行為，並  
05 無理由。

06 (二)原告因不遵從主管指示遭記警告一次，後又未於允諾期間提  
07 交「2023年11-12月工作改善目標及績效承諾」而遭第二次  
08 記警告及小過各一次，於113年初因已有前次懲處後仍未遵  
09 期繳交輔導改善表單而再記小過一次，共記二次警告二次小  
10 過，並無任何不當或不妥之處。被告信義全球公司依據原告  
11 112年度之整體表現，並依被告信義全球公司員工獎懲辦法  
12 (下稱系爭獎懲辦法)第16條「三、每記嘉獎(警告)一次，  
13 當年度之年終獎金加(減)發九分之一個月。每記小功(小  
14 過)一次，當年度之年終獎金加(減)發三分之一個  
15 月。．．．．．」減發年終獎金予原告，無從歸責於被告  
16 甲○○、乙○○、丙○○三人。又被告信義全球公司與原告  
17 間並無每年度固定發給年終獎金之約定，年終獎金係屬勉勵  
18 性、恩惠性、任意性之給與，非屬工資性質，故被告信義全  
19 球公司是否給付年終獎金，仍應視原告之業務工作、年終考  
20 核及公司之財務狀況辦理。原告自111年進入信義集團後，  
21 迄今職級仍在三等二級(即最初階)，可知原告之業績始終  
22 不佳，年終考核自難以優秀，則原告主張於112年9月28日遭  
23 記警告乙次、112年11月2日記警告乙次及112年11月13日記  
24 小過乙次，而依系爭獎懲辦法之規定減發當年度年終獎金，  
25 實與被告乙○○、甲○○、丙○○三人無因果關係。

26 (三)原告所指4次懲處，其中第1至3次之簽呈係由被告乙○○提  
27 報，並經被告丙○○調查後，再分別由被告丙○○撰寫，第  
28 4次懲處之簽呈則由被告乙○○撰寫，均經相關人員親自調  
29 查，或為親身經歷之情事，係正當行使被告之懲戒權，並非  
30 對原告任意羞辱打壓，造成其名譽受損或有濫行懲戒情形，  
31 而原告所提錄音及譯文，均為案發後其再向各承辦人員說明

01 及對質，藉此取得有利原告之說詞，無從還原真實，而不足  
02 採信。原告對被告乙○○、甲○○、丙○○之指摘均係強加  
03 莫須有之解釋或根本自行臆測；被告乙○○、甲○○、丙○  
04 ○從未曾逼迫原告離職，而是向原告分析其所承接之物件多  
05 為住宅產品，實與被告信義全球公司所經營之商辦產品類型  
06 大相逕庭，或許在信義房屋公司能有更好的發揮舞台，竟遭  
07 原告曲解為強迫離職，被告深感遺憾等語，資為抗辯。並聲  
08 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣  
09 告免為假執行。

### 10 三、本院之判斷：

11 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
12 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違  
13 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能  
14 證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健  
15 康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格  
16 法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠  
17 償相當之金額。民法第184條、第195條第1項前段分別定有  
18 明文。又「職場霸凌」雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸  
19 凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行  
20 為，反覆侵害特定個人之人格權、名譽權、或健康權等法律  
21 所保障之法益，達逾越社會通念上可容許之程度，方屬該  
22 當。故需綜合判斷受害人主張屬侵害行為之態樣、次數、頻  
23 率，另考量受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過  
24 社會一般人所容許之範疇，始能認定是否已具職場霸凌情  
25 事。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之  
26 責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由  
27 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉  
28 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實  
29 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請  
30 求（最高法院109年度台上字第123號裁判意旨參照）。本件  
31 原告主張其於被告信義全球公司任職期間，遭被告乙○○、

01 甲○○、丙○○職場霸凌並為4次不當懲處而受有損害等  
02 節，既為被告所否認，自應由原告就此有利於己之事實負舉  
03 證責任。

04 (二)經查，原告固提出臺灣臺北地檢署通知函、4次懲處之公告  
05 截圖資料、原告與被告乙○○、丙○○間之電子郵件往來紀錄  
06 錄、原告與被告乙○○、甲○○、丙○○、訴外人李奇華間  
07 之對話錄音光碟及譯文資料、年度個人業績排名列表、112  
08 年年終獎金暨年度績效獎金表、原告就醫之診斷證明書、網  
09 路新聞頁面截圖、信義房屋官網截圖等件（見本院卷一第43  
10 至103、107至567頁、卷二第7、11、149至185、189至288、  
11 292至308、314至358、370至414、420至422頁），欲佐證所  
12 張被告乙○○、甲○○、丙○○職場霸凌並為4次不當懲處  
13 行為之事實。然細繹上開證據，除4次懲處之公告截圖可證  
14 明被告信義全球公司確有對原告為上開4次懲處；電子郵件  
15 往來紀錄、對話錄音光碟及譯文資料可證明原告與被告乙○  
16 ○、丙○○間於上開4次懲處期間有相關電子信件往來，又  
17 原告與被告乙○○、甲○○、丙○○等人於前後有多次關於  
18 原告工作情況及上開4次懲處之討論外，並未能證明被告乙  
19 ○○、甲○○、丙○○有原告所主張之職場霸凌行為，或被  
20 告信義全球公司對原告所為上開4次懲處有何不當之處。經  
21 核被告所提出之簽呈與相關附件（見本院卷二第103至138  
22 頁），被告信義全球公司對原告所為上開4次懲處，均係主  
23 管依其親身經歷而為監督懲戒職權之行使，或經權責人員調  
24 查相關事證確認後正當行使監督懲戒職責，各次懲戒之簽呈  
25 均附上相關事證或調查紀錄以資佐證，並經各級主管層層確  
26 認後簽核，4次懲戒及公告過程合乎信義全球資產員工獎懲  
27 辦法（見本院卷二第37至44頁），並無顯然之違法或不當之  
28 瑕疵可指，被告乙○○、甲○○、丙○○等人所為並未逾越  
29 雇主對勞工或主管對下屬監督懲戒之職權範圍，亦難認係以  
30 敵視、討厭、歧視為目的，並藉由持續性且積極之行為，反  
31 覆侵害特定個人之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障

01 之法益。又細繹上開電子郵件往來紀錄、對話錄音光碟及譯  
02 文資料，被告乙○○、甲○○、丙○○等人與原告之對話  
03 中，被告乙○○、甲○○、丙○○縱有依其主觀對原告工作  
04 態度與問題表達相關意見之情況，然其措辭並未過激或有以  
05 侮辱與人身攻擊字眼攻訐原告，綜合考量當時情境與兩造關  
06 係，佐以對話情境與上下文，亦難認為被告乙○○、甲○  
07 ○、丙○○等人當時係以敵視、討厭、歧視為目的而為言  
08 論，或有侵害原告人格權、名譽權、或健康權等法益，達逾  
09 越社會通念上可容許之程度，自難認為被告乙○○、甲○  
10 ○、丙○○等人有原告所指職場霸凌，或有何侵害原告精  
11 神、名譽、工作權之侵權行為。準此，原告主張被告乙○  
12 ○、甲○○、丙○○對原告職場霸凌並為4次不當懲處之行  
13 為，而請求被告信義全球公司、丙○○、乙○○、甲○○應  
14 分別給付原告所受112年年終獎金4,666元及113年年終獎金  
15 7,992元之損失，及精神慰撫金9萬元、7萬元及2萬8,000  
16 元，即均無理由，應予駁回。

17 四、綜上所述，原告依民法第487條、第483條之1、第213條、第  
18 184條第1項前段、第195條第1項、第188條、第28條、就業  
19 服務法第4條、勞動基準法第5條、第8條、第17條之1第4  
20 項、第29條、第62條、第63條、第63條之1、第70條、第82  
21 條、職業災害勞工保護法第7條、勞工職業災害保險職業傷  
22 病審查準則、勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準  
23 則第21條之1之規定，請求被告信義全球公司應給付原告1萬  
24 2,658元（包含112年年終獎金4,666元及113年年終獎金7,99  
25 2元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百  
26 分之5計算之利息；被告丙○○應給付原告9萬元；被告乙○  
27 ○應給付原告7萬元；被告甲○○應給付原告2萬8,000元，  
28 為無理由，應予駁回。

29 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，  
30 經核與判決結果不生影響，爰不予一一論列，附此敘明。

31 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 114 年 4 月 17 日  
02 勞 動 法 庭 法 官 呂 俐 雯

03 以上正本係照原本作成。

04 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  
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 4 月 17 日  
07 書 記 官 吳 芳 玉