

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞簡上字第20號

上訴人 林宸汝

被上訴人 信義全球資產管理股份有限公司

法定代理人 陳麗心

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，上訴人對於民國114年4月17日本院113年度勞簡字第102號第一審判決提起上訴，本院於114年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審(含追加之訴)訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但請求之基礎事實同一、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446條第1項、第255條第1項第2、3款分別定有明文；上開規定復為簡易訴訟第二審程序所準用，同法第436條之1第3項並有明定。查本件上訴人原審起訴時，請求被上訴人信義全球資產管理股份有限公司（下稱信義全球公司）應給付上訴人新臺幣(下同)1萬2,658元（包含112年年終獎金4,666元及113年年終獎金7,992元）及自起訴後法定遲延利息。又其於上訴時原聲明：(一)原判決廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人信義全球公司應給付上訴人1萬2,658元；被上訴人楊淑婉應給付上訴人9萬元；被上訴人林辰澤應給付上訴人7萬元；被上訴人林三智應給付上訴人2萬8,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息。嗣於民國114年9月26日準備程序中以原審對被上訴人林三智、林辰澤、楊淑婉請求損害賠償部分之原因事實，追加

01 請求被上訴人信義全球公司應給付上訴人損害賠償187,342  
02 元，並撤回對被上訴人林三智、林辰澤、楊淑婉(下合稱林  
03 三智等3人)之上訴(見本院卷一第261、262頁、卷二第296  
04 頁)，復於同年12月24日審理中變更聲明為：(一)原判決關於被  
05 上訴人信義全球公司部分廢棄。(二)被上訴人信義全球公司應  
06 給付上訴人20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
07 止，按年息5%計算之利息。是上訴人所為上開訴之追加、變  
08 更與原訴請求被上訴人信義全球公司給付系爭年終獎金差  
09 額，均係本於主張被上訴人信義全球公司對上訴人所為系爭  
10 懲處及違法扣發年終獎金之同一基礎事實；至變更請求金額  
11 部分，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無  
12 不合，應予准許。又林三智等3人既經上訴人撤回上訴，故  
13 僅信義全球公司為本件被上訴人，附此敘明。

#### 14 貳、實體方面：

##### 15 一、上訴人起訴主張略以：

16 上訴人於111年1月1日起任職於被上訴人，原審被告林三智  
17 為總經理、林辰澤為上訴人之直屬主管、楊淑婉為被上訴人  
18 營運管理部主管。原審被告林三智等3人為將上訴人趕回訴  
19 外人信義房屋股份有限公司(下稱信義房屋公司)，於112年  
20 9月起至113年2月期間，以歧視、公然侮辱、毀謗、不實指  
21 控、威脅及不當懲處之方式為職場霸凌。林三智等3人利用  
22 權力之便霸凌上訴人，以非勞動契約所定業務之工作內容捏  
23 造事由，而違反被上訴人員工獎懲辦法(下稱系爭辦法)第2  
24 條第2項第1、2款規定之比例及公平原則，分別對上訴人為4  
25 次不當懲處(下合稱系爭懲處)：(一)112年9月11日的警告：上  
26 訴人開會時與主管報備上廁所及回客戶電話，已經報備主  
27 管，充分表達對會議及主管之尊重，且動機除上廁所為解決  
28 生理需求外，還是為服務客戶，經調查後上訴人屬實回電話  
29 給客戶及上廁所，未發生任何損害於公司及業務，懲處不符  
30 合比例及公平原則；(二)112年11月2日的警告：上訴人在未知  
31 交稿期限下未繳交業績目標及績效承諾，於知情後上訴人多

01 次往返電子信箱交稿，雖內容未承諾達不到業績後將同意11  
02 2年12月31日自請離職，但動機目的並未害及公司利益及客  
03 戶服務，也未影響其他工作進行，懲處不符合比例及公平原  
04 則；(三)112年11月15日的小過：上訴人在期限內交稿，內容  
05 雖未承諾達不到業績後將同意112年12月31日自請離職，既  
06 不違規也不損害公司利益及客戶服務，加重懲處上訴人小過  
07 不符合比例及公平原則；(四)113年2月27日的小過：主管以郵  
08 件通知上訴人繳交輔導改善表時間是新冠肺炎請病假時間，  
09 上訴人無法收受郵件，且上訴人還未滿3年年資，本還不需  
10 繳交輔導改善計畫表，但原審被告楊淑婉特別針對上訴人未  
11 經公告即刻口頭更改條款，上訴人於會議後立刻繳交個人輔  
12 導改善計畫表，此行為未危害公司利益及客戶服務，也未影  
13 響其他工作進行，懲處不符合比例及公平原則。且被上訴人  
14 以公告讓信義企業集團所屬員工均可看見系爭懲處，侵害上  
15 訴人人格權、名譽權，致上訴人受有精神上之痛苦。又上訴  
16 人因上開不實指控及懲處，致無法領取112年度年終獎金4,6  
17 66元及113年度年終獎金7,992元，共計1萬2,658元(下合稱  
18 系爭年終獎金差額)，林三智等3人應負不法侵害上訴人權利  
19 之賠償責任。被上訴人對於系爭霸凌未為妥善處理，自應負  
20 連帶賠償之責。爰依民法第487條、第483條之1、第213條、  
21 第184條第1項前段、第195條第1項、第188條、第28條、就  
22 業服務法第4條、勞動基準法第5條、第8條、第17條之1第4  
23 項、第29條、第62條、第63條、第63條之1、第70條、第82  
24 條、職業災害勞工保護法第7條、勞工職業災害保險職業傷  
25 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  
26 則、第21條之1之規定，提起本件訴訟等語。並於原審聲明：  
27 1、被上訴人應給付上訴人1萬2,658元，及自起訴狀繕本送  
28 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2、原審  
29 被告楊淑婉應給付上訴人9萬元。3、原審被告林辰澤應給付  
30 上訴人7萬元。4、原審被告林三智應給付上訴人2萬8,000  
31 元。

01 二、被上訴人則以：

02 遍觀上訴人與林三智等3人間之對話，多係探討上訴人對於  
03 直屬主管之工作態度，及上訴人遭被上訴人記過之原因，未  
04 有任何歧視、公然侮辱、毀謗、不實指控、威脅、逼迫自請  
05 離職、PUA等侵權行為。上訴人因未遵從主管指示、未於允  
06 諾期間提交工作改善目標及績效承諾、未遵期繳交輔導改善  
07 單，而經被上訴人公司記二次警告、二次小過，並無不當或  
08 不妥之處，並依系爭辦法第16條減發年終獎金予上訴人，上  
09 訴人遭減發年終獎金與林三智等3人並無因果關係。另上訴  
10 人所指4次系爭懲處，均係相關人員親自調查或親身經歷之  
11 情事，屬正當行使懲戒權，非對上訴人任意羞辱打壓使其名  
12 譽受損，非濫行懲戒。且上訴人所提錄音及譯文無從還原真  
13 實，上訴人對於被上訴人之指摘僅係加強莫須有之解釋或自  
14 行臆測等語，資為抗辯。

15 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並以  
16 原審對林三智等3人請求損害賠償部分之原因事實，補充依  
17 民法第188條、第184條、第195條、第227條、第227之1條、  
18 第148條、第193條、第194條、第18條、勞動基準法第14條  
19 第1項第6款、第70條、第74條及其他法理原則(本院卷一第2  
20 73、275頁)，追加請求被上訴人給付上訴人非財產上損害賠  
21 償18萬7,342元，並聲明：(一)原判決關於被上訴人部分廢  
22 棄。(二)被上訴人應給付上訴人20萬元，及自起訴狀繕本送達  
23 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)第一審、第二  
24 審(含追加之訴)訴訟費用由被上訴人負擔。被上訴人答辯聲  
25 明：上訴及追加之訴均駁回。

26 四、兩造不爭執事項：(參見本院卷二第281、282、297頁)

27 (一)上訴人自111年1月5日任職於信義房屋公司，112年3月1日起  
28 任職於被上訴人公司，職等均為三等二級，原於被上訴人資  
29 產標售一部，後因該部裁撤，於同年6月16日改隸投資二  
30 部，並於113年2月1日調至工業地產部。

31 (二)林辰澤為被上訴人投資二部經理，負責管理監督投資二部，

01 為上訴人在該部門時之直屬主管，林辰澤之直屬主管為林三  
02 智。

03 (三)楊淑婉為營運管理部協理，負責綜理被上訴人資產內部人事  
04 等幕僚業務，直屬主管為林三智。

05 (四)林三智為被上訴人總經理，負責綜理被上訴人資產整體業  
06 務，直屬主管為被上訴人之法定代理人陳麗心。

07 (五)兩造曾於113年1月23日在臺北市政府勞動局進行調解（北市  
08 勞動字第1126124690號），調解無法達成共識，故不成立。

09 (六)上訴人係分別於112年9月28日遭記警告乙次、112年11月2日  
10 遭記警告乙次、112年11月13日遭記小過乙次，嗣後於113年  
11 2月6日再遭記小過乙次。

12 (七)如上訴人於112年度未受懲處，則當年度可領得之年終獎金  
13 為4666元整。

14 (八)不爭執上訴人所提錄音形式上真正。

#### 15 五、本院之判斷：

16 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；  
17 民事訴訟法第277條前段有明文規定。次按民事訴訟如係由  
18 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉  
19 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即  
20 令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求  
21 （最高法院74年度台上字第913號民事判決意旨參照）。又  
22 綜合國際觀點、學術建議、校園霸凌防治準則，及實務見  
23 解，職場霸凌應指勞工在勞動場所執行職務時，因其事業單  
24 位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範  
25 圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當的言  
26 詞或行為，導致其身心健康遭受危害之行為而言。又職場霸  
27 凌行為有時不易與雇主或主管管理權限清楚區隔，雇主或主  
28 管行為是否逾越業務上必要且合理範圍，應綜合評估行為之  
29 樣態、次數、頻率、受侵害之權利、其動機、目的等，依社  
30 會通念，與工作是否具關連或合理性，而為認定。復人事考  
31 評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，

01 專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，  
02 不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及被  
03 上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之（最高法院  
04 108年度台上字第890號判決維持原審判決要旨可資參照）。  
05 本件上訴人既主張伊於112年9月起至113年2月期間，遭林三  
06 智等3人對上訴人以歧視、公然侮辱、毀謗、不實指控、威  
07 脅及不當懲處之方式為職場霸凌，渠等利用權力之便霸凌上  
08 訴人，以非勞動契約所定業務之工作內容捏造事由，違反系  
09 爭辦法第2條第2項第1、2款規定之比例及公平原則，對上訴  
10 人為4次不當系爭懲處，致上訴人無法領取系爭年終獎金差  
11 額，被上訴人對於系爭霸凌未為妥善處理應負損害賠償責任  
12 等情，當應由原告就此上揭有利於己事實負舉證責任，合先  
13 敘明。

14 (二)經查，本件上訴人就伊主張上開系爭霸凌及不當懲處等節，  
15 固於原審提出臺灣臺北地方檢察署通知函、4次懲處之公告  
16 截圖資料、伊與林辰澤、楊淑婉間之電子郵件往來紀錄、與  
17 林辰澤、林三智、楊淑婉、訴外人李奇華間之對話錄音光碟  
18 及譯文資料、年度個人業績排名列表、112年、113年年終獎  
19 金暨年度績效獎金表、就醫之診斷證明書、網路新聞頁面截  
20 圖、信義房屋官網截圖等件（見原審卷一第43至103、107至  
21 567頁、卷二第7、11、149至185、189至288、292至308、31  
22 4至358、370至414、420至422頁），復於本院提出業務人員  
23 暨業務主管約定書、系爭懲處相關對話紀錄及簽呈、系爭懲  
24 處比較表暨相關錄音霸凌情節分析及說明資料、錄音分析  
25 表、line對話截圖、系爭懲處公告暨簽呈、相關附件等件為  
26 證（見本院卷一第77、83至167頁、卷二第11至496頁、卷三  
27 第11至252頁、第51至145、147至149頁、卷五第159至215  
28 頁）。上訴人雖以林三智等3人利用權力之便不當懲處霸凌上  
29 訴人，違反系爭辦法第2條第2項第1、2款規定之比例及公平  
30 原則云云，然依系爭辦法第7至9條業明確規範被上訴人公司  
31 就員工之不當行為得為…小過、警告等處分，此為含上訴人

01 在內之被上訴人員工所周知，本有其預見可能性及明確性無  
02 訛，復依系爭辦法第13至16條及第17條規定，尚可見相關獎  
03 懲之提報、核准權限及獎懲效果之明確規定，並有累計功過  
04 相當者得互為抵銷等以資兼顧員工工作權、雇主懲戒權之規  
05 定，尚無不妥之處。復參諸系爭懲處公告、簽呈及相關附件  
06 所示，被上訴人對上訴人所為系爭懲處，或為公司主管依其  
07 親身經歷而為監督懲戒職權之行使、或經權責人員調查相關  
08 事證確認後之正當行使監督懲戒，且系爭懲處簽呈均有附上  
09 相關事證或調查紀錄，復經各級主管確認後簽核，林三智等  
10 3人所為未見有何逾越業務上必要、合理範圍，亦無違反系  
11 爭辦法，且依被上訴人調查結果，亦僅處以情節較輕微之警  
12 告、小過處分，揆之前開人事管理權乃雇主管管理權行使之必  
13 要手段而非法院所得取代之旨趣，難認有逾越雇主對勞工或  
14 主管對下屬監督懲戒之職權範圍，或係以敵視、討厭、歧視  
15 為目的所為之職場霸凌行為，亦難認有何違反系爭辦法規定  
16 之比例、公平原則而應由本院介入審查之情。況觀之上開電  
17 子郵件往來紀錄、對話錄音光碟及譯文，林三智等人與上訴  
18 人對話中，並未見渠等有何侮辱或對上訴人進行人身攻擊言  
19 語，佐以對話情境與上下文，更難認為被上訴人各級主管依  
20 其親身經歷而為監督懲戒職權之行使，係以敵視、討厭、歧  
21 視為目的而為言論，或有何侵害上訴人人格權、名譽權或健  
22 康權等法益，依社會通念尚屬可容許之程度，益徵林三智等  
23 3人所為，應屬公司主管為合法、正當之監督懲戒職權之行  
24 使，上訴人就此所為陳述及舉證尚不足以使本院形成確信心  
25 證，無從採為有利上訴人之認定，本件難認有何上訴人所指  
26 職場霸凌，或有何侵害上訴人人格權、名譽權之行為。準  
27 此，上訴人主張伊於112年9月起至113年2月期間，遭林三智  
28 等3人為系爭霸凌，對伊為不當系爭懲處，致伊無法領取系  
29 爭年終獎金差額，被上訴人對於系爭霸凌未為妥善處理侵害  
30 伊人格法益，而依上開請求權基礎，請求被上訴人應給付上  
31 訴人20萬元(含系爭年終獎金差額1萬2,658元及追加請求損

01 害賠償18萬7,342元)，即無理由，應予駁回。  
02 六、綜上所述，上訴人依上所示請求權基礎，請求被上訴人給付  
03 系爭年終獎金差額1萬2,658元及法定遲延利息，為無理由，  
04 應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨  
05 指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上  
06 訴。另上訴人於本院追加依上所示請求權基礎請求被上訴人  
07 給付損害賠償18萬7,342元及法定遲延利息，亦為無理由，  
08 應併予駁回。  
09 七、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他  
10 攻擊防禦方法，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論  
11 駁，附此敘明。  
12 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法  
13 第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日  
15 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 楊 承 翰  
16 法 官 陳 筠 諤  
17 法 官 蒲 心 智

18 以上正本係照原本作成  
19 本判決不得上訴。

20 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日  
21 書 記 官 呂 承 祐