臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第14號

上　訴　人　方國富

訴訟代理人　彭彥植律師

　　周晨儀律師

被 上 訴人　美商理查森國際股份有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　焦允凌

訴訟代理人　謝穎青律師

　　魏啓翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年12月4日臺灣士林地方法院108年度重勞訴字第12號第一審判決提起上訴，本院於109年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾陸萬貳仟玖佰零陸元，及其中新臺幣叁萬玖仟零玖拾捌元自民國一百零八年五月一日起；其中新臺幣肆萬陸仟玖佰壹拾捌元自民國一百零八年八月一日起；其餘新臺幣柒萬陸仟捌佰玖拾元自民國一百零八年十一月一日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之三十二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國101年2月16日起受僱於被上訴人，隸屬於母公司轄下Canvys事業群之Canvys事業單位，擔任採購經理，兩造並約定月薪為新臺幣（下同）17萬3,768元，108年2月16日起應調薪4%為18萬0,719元，及被上訴人應依其營運績效和表定公式，按季給付伊績效獎金。被上訴人明知伊

無意合意終止僱傭關係，竟於107年12月10日上午起數次強迫伊簽署合意終止契約書，為伊所拒絕，被上訴人又明知公司營運狀況良好，並無虧損或業務緊縮之情形，竟於同日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條2款解雇伊，逕自交付預先開立之離職證明書予伊，並將伊之出入門禁卡及公司設備收回，其解雇（下稱系爭解雇）顯非合法，兩造僱傭關係仍存在，爰依兩造間勞動契約、被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）第36條規定，請求被上訴人於107年12月11日起至伊於109年1月3日復職日止期間，即應於108年4月30日、7月31日、10月31日各給付季獎金76,890元；另伊身為家中主要經濟來源，家庭成員除夫妻二人之外，育有未成年子女1名，尚有房貸、車貸待繳，母親高齡患有身心重大障礙，父親於107年6月間罹癌接受手術，正需家人照料，伊卻突遭被上訴人非法資遣，致伊陷入經濟困境，且被上訴人屢次變更資遣事由，更為誣指伊有不適任工作之情事，而訛稱伊於職場上長年有情緒管理問題，致使伊之社會評價受到貶損，不法侵害伊之名譽權，爰依民法第184條第1項前段、第195條第1項、第18條規定，請求被上訴人以其母公司（應為「總公司」之意）名義，將經母公司負責人簽署之原審判決附件1所示道歉啟事，以2分之1版面刊登於臺灣聯合報頭版1日，將經母公司負責人簽署之原審判決附件2所示道歉啟事，以2分之1版面刊登於美國紐約時報（The New York Times）與德國世界報（Die Welt)頭版各1日，及將經母公司負責人簽署之原審判決附件2所示道歉啟事，以電子郵件發送至母公司、臺灣分公司及德國Canvys部門所屬全體人員之電子郵件信箱（下稱系爭回復名譽之處分），以回復伊之名譽等情，求為命被上訴人應於108年4月30日、7月31日、10月31日各給付上訴人7萬6,890元，總計23萬0,670元，及自各期應給付日之次日起，至清償日止，按年息5%計算之利息；及被上訴人應為系爭回復名譽之處分（上訴人於原審係聲明請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應自107年12月11日起至1

08年12月16日止，按月於當月25日給付薪資17萬3,768元，及自108年2月17日起至108年6月30日止，按月於當月25日給付薪資18萬0,719元，及自108年7月1日起至上訴人復職日止，按月於當月25日給付薪資18萬2,143元〈含健保費負擔部分〉，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上訴人應自108年2月1日起至上訴人復職日止，於每年1月31日、4月30日、7月31日、10月31日各給付績效獎金7萬6,890元，及各自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5計算之利息；被上訴人應給付加班費254萬2,537元與慰撫金238萬1,645元共計492萬4,182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；被上訴人應自107年12月11日起至上訴人復職日止，按月提繳8,874元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞退專戶；被上訴人應為系爭回復名譽之處分。原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人應於前揭期間分別按月給付上訴人薪資17萬3,768元本息、18萬0,197元本息、18萬1,621元〈含健保費負擔部分〉本息，以及於前開期間按月提繳8,874元至前述上訴人之勞退專戶，並駁回上訴人其餘之請求及假執行之聲請。上訴人僅就請求108年4、7、10月按季給付績效獎金及請求系爭回復名譽之處分部分聲明不服，提起一部上訴。另上訴人對其餘敗訴部分未聲明不服；被上訴人就其前揭敗訴部分，亦未聲明不服，均已敗訴確定，不在本院審理範圍）。並上訴聲明：（一）原判決關於駁回上訴人後開第二項及第三項之訴部分，及該部分假執行之聲請暨訴訟費用部分之裁判均廢棄。（二）被上訴人應於108年4月30日、7月31日、10月31日各給付上訴人7萬6,890元，總計23萬0,670元，及自各期應給付日之次日起，至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）被上訴人應為系爭回復名譽之處分。（四）第二項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人擔當之採購事務，所任職之部門包含

主管在內唯有3名員工，須向其直屬主管即訴外人林怡君報告並接受指揮及監督，且與部門團隊緊密合作。然上訴人連續與直屬主管、國外合作同仁於工作上發生衝突，包含消極不遵循主管各項指示，就交辦事項時常消極推遲不予回應或回覆，於業務上消極不配合派遣事項、出差意願消極低落，未向主管報備而擅自離開工作崗位，甚至在辦公室內對主管爭執且態度欠佳、大聲批評國外同事，影響團隊合作及同事彼此觀感甚鉅，導致上訴人所應執行之工作須由其主管或其他同仁分力辦理，上訴人竟直接對主管表示其個性即為如此，只等伊資遣即可走人，是上訴人違背系爭工作規則，怠忽其所擔任工作，確實不能勝任工作。至於原審認定系爭解雇不生效力之主要理由為伊當時未表明依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，並非認上訴人無該條款事由。退步言，縱認原審認定系爭解雇不合法，但解雇之行為在社會觀念上即為終止勞動契約，並不會產生貶損勞工之名譽，故系爭解雇行為不會使上訴人在社會上之評價受到貶損，即使上訴人感到驚愕、痛苦（假設語），然系爭解雇並未侵害上訴人之名譽權，不能認為構成侵權行為，至多僅屬伊債務不履行之問題。況上訴人請求由訴外人即母公司負責人發函及登報道歉，更屬訴訟當事人不適格。又績效獎金乃按照伊公司及業務單位之營業獲利來決定是否發放，並以員工全年度在職天數計算，其性質乃「將公司盈餘抽取部分分配予員工」，與經常性給與不同，屬恩惠性、獎勵性之給與，與勞工工作無對價關係，且108年迄今績效獎金所據之「Canvys 2019年會計年度銷售業務單位激勵計劃」（下稱系爭激勵計劃），未經上訴人簽署同意，不構成兩造間勞動契約之內容，對上訴人並不生效，再者，上訴人於108年並無任何參與伊公司及營業單位營運績效，甚者，於離職前有前述績效低落情事，而該獎金之實際發放金額與「績效」有關，上訴人無從證明其已滿足相同績效表現，亦無受領該激勵獎金之權利。另依勞基法第29條規定，勞工須符合「全年工作無過

失」之要件，始得請求獎金，然上訴人有前述不能勝任工作情事，且無提供勞務，不服上開要件等語，資為抗辯。並答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第103、104頁）

㈠上訴人自101年2月16日起受僱於被上訴人，隸屬於母公司轄下Canvys事業群之Canvys事業單位，擔任採購經理，每月發薪日為當月25日，上訴人於107年12月10日時月薪為173,768元。

㈡上訴人於被上訴人工作至107年12月10日。

㈢被上訴人並無虧損或業務緊縮之情事。

㈣兩造間勞動契約第3條第1項約定：「乙方（即上訴人）之薪資依本公司工作規則第六章工資與獎金敘薪，另依工作績效給予之獎金、津貼、加給，其項目與給與計算方法由甲方（即被上訴人）另訂之」，而依被上訴人之107、108年度績效獎金發放方案（即系爭激勵計劃），獎金之實際發放金額與績效有關。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠上訴人依兩造間勞動契約、工作規則第36條，請求被上訴人於108年4月30日、7月31日、10月31日各給付季獎金或績效獎金76,890元，有無理由？

1.按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之『獎金』、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」，勞基法第2條第3款定有明文，而所謂經常性，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給付（最高法院85年度台上字第246號裁判要旨參照）。又對於以激勵生產力或提升品質為目的之給付，如績效獎金，實乃針對勞動者之勤惰、能力與表現加以考察，亦即以職能作為給付之依據對其勞動力給予評價，故其作為勞動對價之性質相當明顯，屬工資範疇，此由績效獎金或激勵獎金不在勞基法施行

細則第10條所規定「非經常性給與」之列觀之自明。另所謂雇主之恩惠性給付，乃雇主並無給付義務，勞動者亦不具請求權，例如雇主基於人際關係上之婚喪喜慶之給付，而是否屬於恩惠性、任意性給付，並不以雇主主觀之意思為準，應基於客觀之判斷，如於勞動契約、工作規則或團體協約明定給付條件，則成為契約上義務，而喪失其恩給性質。

2.本件上訴人主張依兩造間勞動契約約定及系爭工作規則規定，被上訴人應依其營運績效和表定公式，按季給付其績效獎金，且被上訴人於歷年各季均如數給付績效獎金，績效獎金確為經常性給與而屬工資性質等語。被上訴人辯稱績效獎金屬恩惠性、獎勵性之給與，無對價關係，且系爭激勵計劃未經上訴人簽署同意，不構成兩造間勞動契約之內容，上訴人於108年無參與其公司營運績效，甚者，於離職前有前述績效低落情事，亦不符合勞基法第29條規定「全年工作無過失」之要件等語。

3.查兩造間勞動契約第3條「薪資之議定與調整、計算等」第1項約定：「乙方（即上訴人）之薪資依本公司工作規則第六章工資與獎金敘薪，另依工作績效給予之獎金、津貼、加給，其項目與給與計算方法由甲方（即被上訴人）另定之。」（見108年度湖勞調字第7號卷，下稱調字卷，第71頁）。又系爭工作規則第11條「工資定義」第2項規定：「…2.本規則所稱之工資係指員工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」（見調字卷第88頁）。準此，被上訴人應依兩造間勞動契約第3條第1項約定，制定績效獎金之項目與計算方法，並據以給付上訴人績效獎金，而被上訴人確實遵循此約定而制定107年會計年度銷售業務單位激勵計畫、系爭激勵計劃等，有前述激勵計劃及其中譯文可考（見本院卷第111至118頁），且上訴人主張被上訴人歷年各季均如數給付予伊績效獎金乙情，亦有上訴人領取107年1、4、8、10月及108年1月

之績效獎金之帳戶明細表、員工薪資明細表可稽（見調字卷第45、49至51頁，本院卷第169頁），信屬真正，另揆諸前揭規定及說明，績效獎金係屬「工資」性質，亦即屬勞基法第2條第3款和系爭工作規則第11條第2項所規定之「獎金」，與勞基法第29條所定將公司盈餘抽取部分分配予員工之「獎金」不同，更非屬恩惠性給與。

4.被上訴人雖提出系爭激勵計劃之確認單為據，辯稱系爭激勵計劃，未經上訴人簽署同意，不構成兩造間勞動契約之內容，對上訴人並不生效云云。經查，據前揭兩造間勞動契約第3條第1項約定，績效獎金之項目與給與計算方法由被上訴人單方自行另定之，即對雙方發生效力，並無須上訴人再行簽名確認始成為兩造間勞動契約內容之約定，且觀被上訴人所制定之系爭激勵計劃規定「支付：•績效獎金自達成目標/計劃70%開始支付。若一年當中年初到現在達成度低於70%，即不支付。•請參閱『滑尺量度付款計算表』，當您達成計劃的70%即支付25%，每多達成一個百分點即增加2.5%，直到100%為止，且每再多達成一個百分點，即增加1%，直到105%為止。…」、「一般規定：•年度績效獎金係基於員工會計年度開始時之底薪計算，且於會計年度等分賺取。…」等語（見本院卷第115至118頁），僅規定績效獎金給付之條件及計算方法，且依系爭激勵計劃所載「組成成分」是按整年全部公司營運收入與業務單位直接營運貢獻之比例來衡量目標/計劃之達成率（見本院卷第113頁），被上訴人亦自承系爭激勵計劃是按照其公司及業務單位之營業獲利來決定是否發放（以員工全年度在職天數計算），及上訴人若於108年在職可領取第1季至第4季之績效獎金之數額等情（見本院卷第163、179頁），足以推認上訴人所任職之業務單位於108年度有達成目標/計劃70%以上，符合業績獎金之發放標準。而系爭激勵計劃所附之確認單係記載：「PLEASE RETURN A SIGNED COPY OF THIS LETTER TO YOUR SUPERVISOR(who will forward it to Corporate HR)TO INDICATE THAT

YOU HAVE RECEIVED AND DISCUSSED THE FISCAL 2019 INCENTIVE PLAN DOCUMENTS（中譯：請將此份簽名之文件交給你的主管，以表示你已收到並論述系爭激勵計劃）」「I have read and agree that my Fiscal 2019 incentive compensation will be based upon the components as described in this document.（中譯：我已閱讀並同意我的108年績效獎金以此份文件作為給付之要件。）」等語（見原審卷第330頁），綜合上下文之文義，其目的應係在使員工確認已知悉並閱讀系爭激勵計劃，再參佐系爭激勵計劃是由被上訴人單方制定，上訴人無置喙之餘地，此由兩造間勞動契約第3條第1項約定「乙方…依工作績效給予之獎金、津貼、加給，其項目與給與計算方法由甲方另訂之。」等語觀之即足明瞭（見調字卷第71頁），故該份確認單當然不是在取得上訴人之同意，且系爭激勵計劃係在給予上訴人績效獎金，上訴人豈有不同意之理，因此，上訴人主張前開確認單僅係確認其已知悉系爭激勵計劃內容之性質，堪予採信，被上訴人前揭所辯，即無可採。

5.被上訴人復辯稱上訴人於108年未工作，無績效可言，且有前述不能勝任工作情事，不符勞基法第29條規定「全年工作無過失」之請求獎金之要件云云。查，上訴人於被上訴人工作至107年12月10日，嗣於109年1月3日復職，然於109年3月間又遭被上訴人解雇乙情，為兩造所不爭執（見本院卷第103、105、203、210頁），且績效獎金係屬「工資」，非勞基法第29條所定扣除稅捐、虧損、股息、公積金後將公司盈餘抽取部分分配予員工之「獎金」，況且原審判決認定兩造於107年12月10日未合意終止勞動契約，被上訴人主張依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約亦不合法，故兩造間僱傭關係仍然存在等節確定在案（見原審判決第7至10頁），且因被上訴人違法解雇上訴人，自107年12月11日起拒絕受領上訴人之勞務，故並非上訴人不願依約提供勞務，此亦有上訴人於108年1月10日寄發予被上訴人、表示要繼續提供勞

務之存證信函（見調字卷第44頁）可資佐證，則依民法第487條規定，上訴人無補服勞務之義務，仍得請求包括績效獎金在內之工資。至於被上訴人辯稱上訴人前述不能勝任工作情事而有過失云云，縱使屬實（僅係假設），亦是發生於000年00月00日前之107年間，亦難據此逕行推認上訴人於107年12月以後至108年間亦會有工作態度消極、不服從主管指揮監督等相同情事。因此，被上訴人前開所辯，亦非可取。

6.上訴人主張被上訴人應於108年4、7、10月之月底發放績效獎金等語，經查，被上訴人自承：其使用之會計年度係每年6月1日起至翌年5月31日止，108會計年度第3季為107年12月至108年2月，該季激勵獎金（即績效獎金）係於108年4月30日結算；108會計年度第4季為108年3月至5月，該季激勵獎金係於108年7月31日結算；109會計年度第1季為108年6月至8月，該季激勵獎金係於108年10月31日結算等語（見本院卷第109頁），堪認上訴人可於108年4月30日、7月31日、10月31日，各請求被上訴人給付108會計年度第3季、第4季及109會計年度第1季之績效獎金。又被上訴人陳報上訴人於108年間若有提供勞務，據系爭激勵計劃計算108會計年度第3季、第4季及109會計年度第1季之績效獎金分別為3萬9,098元、4萬6,918元、7萬8,196元乙情（見本院卷第179頁），為上訴人所不爭執（見本院卷第173頁），信屬真正。

7.從而，上訴人依兩造間勞動契約約定，請求被上訴人分別於108年4月30日、7月31日、10月31日給付季獎金或績效獎金3萬9,098元、4萬6,918元、7萬6,890元（雖可請求7萬8,196元，但上訴人僅請求7萬6,890元）共計16萬2,906元，及其中3萬9,098元自108年4月30日之翌日即108年5月1日起；其中4萬6,918元自108年7月31日之翌日即108年8月1日起；其餘7萬6,890元自108年10月31日之翌日即108年11月1日起，均至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，逾此範圍，則屬無據。另上訴人依系爭工作規則第36條規定，基於重疊合併，為同一聲明請求部分，即無庸再行審

酌。

㈡被上訴人是否不法侵害上訴人之名譽權？上訴人依民法第184條第1項前段、第195條第1項、第18條規定，請求被上訴人為系爭回復名譽之處分，有無理由？

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。」、「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」，民法第184條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。次按侵權行為，即不法侵害他人權利之行為，屬於所謂違法行為之一種，債務不履行為債務人侵害債權之行為，性質上雖亦屬侵權行為，但法律另有關於債務不履行之規定，故關於侵權行為之規定，於債務不履行不適用之（最高法院43年台上字第752號判例要旨、95年度台上字第2674號裁判要旨參照）。

2.上訴人主張其身為家中主要經濟來源，在家人正需其照料之際，卻突遭被上訴人非法資遣，致其陷入經濟困境，且被上訴人屢次變更資遣事由，更為誣指其有不適任工作之情事，而訛稱其於職場上長年有情緒管理問題，不法侵害其名譽權等語。被上訴人辯稱上訴人確實不能勝任工作，其因當時未表明依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，致遭原審認定終止不合法，退步言，解雇之行為在社會觀念上不會產生貶損勞工之名譽，至多僅屬其債務不履行之問題等語。

3.查被上訴人之系爭解雇行為不合法，兩造間勞動契約仍存在，被上訴人依約及民法第487條規定，仍應依約按月給付工資予上訴人，已如前述，亦即上訴人仍有薪資債權，不致於造成上訴人陷入經濟困境，遑論此與名譽權之侵害無關。又即使被上訴人非法為系爭解雇行為，乃侵害上訴人於勞動契約債權即財產權之行為，非侵害名譽權，且揆諸前揭最高法院判例判決意旨，因法律另有關於債務不履行之規定，故不適用關於侵權行為之規定，是關於被上訴人於107年12月1

0日非法解雇上訴人乙事，上訴人若有損害應依債務不履行規定，請求損害賠償。況且，原審判決認定被上訴人於107年12月10日未告知上訴人勞基法第11條第5款之解雇事由（見原審判決第10頁），且證人即上訴人直屬主管林怡君於原審具結證稱伊於107年12月10日向上訴人表示終止勞動契約時，未曾表明上訴人有不能勝任工作情形等語（見原審卷第183、193頁），以及針對上訴人之離職，被上訴人下轄事業群Canvys GM-Jens Ruppert於107年12月10日內部公開信函係記載：「As you may be aware, Tos Fang left the company today,December 10th 2018.We appreciate the work Tos did for our company, and we wish him the best in his future indeavors.(中譯：如各位可能所知，甲○○已於今日2018年12月10日離職，我們感謝甲○○對公司的付出，我們也祝福他日後有最好的發展)」等語（見調字卷第36頁），並無任何在美國、德國社會或被上訴人公司內部貶抑上訴人名譽之言詞，因此，上訴人亦未舉證證明被上訴人有對外表示其有不能勝任工作之情事。至於被上訴人固於上訴人離職證明書上，先是勾選離職原因為勞基法第11條第2款（即虧損或業務緊縮），嗣後又製作離職原因為勞基法第11條第5款（即不能勝任工作）之離職證明書乙情，有前述離職證明書2份可證（見調字卷第30、105頁），惟證人即當時為上訴人同事之楊秀莉於原審證稱：伊為被上訴人員工，擔任信用經理，主要做財會，會協助一些行政跟人事的事項，伊於107年12月10日有拿離職證明書給上訴人，離職證明書是出個證明讓員工去申請失業補助，理論上上訴人就是不適用，但伊當時一片善心，考慮後面社會評價，所以勾選一個不是理由的理由，自行改為公司縮編的名目給上訴人，這不在伊對德國的報告裡面，但伊沒有想到因此給被上訴人公司惹來那麼大的麻煩等語（見原審卷第174至175頁），可見被上訴人一開始勾選勞基法第11條第2款，是基於善意，且離職證明書所載離職原因，係被上訴人依就業保

險法第25條等相關法令所製作，主要作為勞工請領失業給付等需求，亦難認有不法侵害名譽之情事。

4.按依行為人所提證據資料，可認有相當理由確信其為真實，或不能舉證證明行為人乃出於明知不實故意捏造者，均不得謂行為人有何侵害他人名譽權之故意；縱證明其言論內容與事實不符，亦不能令其負侵權行為之損害賠償責任。而訴訟權為憲法所保障之權利，民事訴訟係以辯論主義為審理原則，由當事人於訴訟程序中，就為裁判基礎之事實詳為主張並聲明證據以資證明，並由法院斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽而為判決。又民事訴訟法第195條第1項規定之立法意旨，係禁止當事人違反主觀真實而陳述，尚非要求當事人所為陳述必須合乎客觀真實。為期兼顧發現真實之公共利益、個人名譽之法益保護暨當事人訴訟權之保障，當事人於訴訟程序固不得故意就與爭訟無關之事實，虛構陳述而侵害他人之名譽。惟當事人為說明其請求及抗辯之事實為正當，就爭訟相關事實提出有利之主張或抗辯，縱因此影響他人之名譽，仍為正當權利之行使，屬因自衛、自辯或保護合法利益所發表之善意言論，因阻卻違法而不構成侵權行為。

5.上訴人主張被上訴人於「原審」陳稱其有「在辦公室內對主管爭執且態度欠佳、大聲批評國外同事」等情緒管理問題，不法侵害其名譽等語（見本院卷第175頁），而被上訴人則否認其有於本件訴訟外表示上訴人有情緒管理問題等語，堪認被上訴人僅於本件訴訟中陳稱上訴人有情緒管理問題，作為訴訟上之攻擊防禦方法，則揆諸前開說明，訴訟中當事人所為之主張答辯，已難認為係不法侵害對造之名譽權。又證人楊秀莉於原審具結證稱：「…我確實有聽到原告（即上訴人）有幾次聲音滿大聲的，但內容我不知道，後面有一次8月29日…我那天有聽到原告聲音很大聲，後來聽同事說是原告當時跟林怡君說不然就FIRE我，錢算給我…」等語（見原審卷第176頁）、證人即上訴人當時之主管林怡君於原審具

結證稱：「…原告工作情緒態度上會咆哮工作同仁，我們也有溝通過，我跟他說不應該一味批評公司同事，這樣上班的情緒跟氣氛都不會太愉快…我有問他有很多次問他到底是否可以出差，要把相關事項告訴我好讓我安排，他態度很激烈的，就說你要我去我就去，這些細節長官知道也無所謂，我說大家同事一場態度不需要這麼激烈可以好好講話，原告回我說他態度如此，不高興就資遣他，反正他需要一筆錢，講完就離開辦公室…」等語（見原審卷第184、185頁）、證人即上訴人當時之同事鄧蓓蓓於原審具結證稱：「我看到得是原告是很認真也是情緒比較容易激昂的同事…。國外總公司的話都是利用傍晚打電話，因為原告講話會比較激動，聲音會比較激昂…」等語（見原審卷第200頁）、證人即上訴人當時之同事李佳展於原審具結證稱：「…感覺原告有時候跟國內廠商情緒會很激動，不知道為何會這樣…跟國外主管的話，辦公室都會聽得到，有時候他會講英文很激動，內容不聽得很清楚，但感覺情緒很激動。」等語（見原審卷第204頁），足認上訴人確實容易情緒激動，因此，被上訴人於本件訴訟中陳述上訴人有情緒管理問題，是有相當理由確信其上開陳述為真實，依據前揭說明，得阻卻違法，亦不構成侵權行為。

6.按「人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。」，民法第18條第1項定有明文，是人格權侵害責任之成立以「不法」為要件（最高法院103年度台上字第1611號裁判要旨參照）。查被上訴人既無不法侵害上訴人名譽權之情事，已如前述，上訴人自亦不得依民法第18條規定請求排除侵害或損害賠償等。

7.綜上，上訴人依民法第184條第1項前段、第195條第1項、第18條規定，請求被上訴人為系爭回復名譽之處分，為無理由。

五、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約約定，請求被上訴人給

付16萬2,906元，及其中3萬9,098元自108年4月30日之翌日即108年5月1日起；其中4萬6,918元自108年7月31日之翌日即108年8月1日起；其餘7萬6,890元自108年10月31日之翌日即108年11月1日起，均至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息部分，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。另就上開應准許部分，原判決駁回上訴人假執行之聲請，理由雖有不當，但本判決所命被上訴人應給付部分，金額未逾150萬元，本院判決後即告確定，無諭知假執行之必要，故結論並無不合（主文已包含於其餘上訴駁回內，毋庸另行諭知併予廢棄），併予敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　賴秀蘭

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律

師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　109　　年　　12　　月　　16　　日

書記官　林淑貞

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。