

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第122號

上訴人 黃嘉琪

訴訟代理人 詹素芬律師

被上訴人 台新綜合證券股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 郭嘉宏

被上訴人 楊玉蘭

被上訴人 蔡志宏

共 同

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間損害賠償等事件，上訴人對於中華民國111年4月29日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第232號判決提起上訴，本院於112年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國104年起受僱於被上訴人台新綜合證券股份有限公司（下稱台新證券），直屬長官依序為組長、部長。楊玉蘭於108年間擔任伊組長，蔡志宏於108、109年為伊部長，楊、蔡2人前於108年間逼迫伊簽認內容不實之績效改善行動計劃表遭拒；蔡志宏且於109年逼迫伊簽署內容不實之績效改善行動計劃表，再遭伊拒絕。然楊、蔡2人事後仍將前述內容不實之計劃表送交台新證券人力資源單位，刻意貶低伊工作表現，造成高階主管與同事對伊產生負面評價，且台新證券得據以認定伊表現不佳而資遣。其次，自108年10月23日起至110年1月14日止，伊多次向台新證券反應遭受職場霸凌，均無下文，台新證券違反職業安全衛生法第

01 6條第2項第3款等規定。伊不得已於109年12月11日遞交辭呈
02 於110年1月16日離職。伊因前開行為承受身心壓力及心理
03 恐懼，精神亦受有相當程度痛苦，名譽權、健康權與工作權
04 均受侵害，得請求慰撫金新臺幣（下同）35萬元。台新證券
05 並應就楊、蔡2人行為負擔僱用人連帶責任。爰依民法第184
06 條第1項、第2項前段、第185條第1項、第188條第1項之規定
07 訴請：被上訴人應給付伊35萬元，及自起訴狀影本送達翌
08 日起至清償日止按年息百分之五計算之利息（上訴人於原審
09 逾上開聲明之請求，未據聲明不服，業已確定）。

10 二、被上訴人則以：楊、蔡2人從未逼迫上訴人簽署績效改善行
11 動計劃表。楊玉蘭在108年績效改善行動計劃表所記載內容
12 純係提醒上訴人注意工作與溝通技巧，事後並未將該計劃
13 表提交台新證券人力資源單位；即使提交，也只是公司內部
14 作業，仍未構成侵權行為。再者，蔡志宏在109年績效改善
15 行動計劃表就上訴人所為評語，並無不當，自不構成侵權行
16 為。再其次，上訴人任職期間並未向台新證券專用信箱提出
17 職場霸凌申訴，上訴人所稱電子郵件或會談內容，尚與職場
18 霸凌有別等語，資為抗辯。

19 三、原審就被上訴人前開請求，為其敗訴之判決。上訴人提起上
20 訴並聲明：(一)原判決駁回上訴人後開第(二)項之訴部分廢棄；
21 (二)被上訴人應給付上訴人35萬元，及自起訴狀影本送達翌日
22 起至清償日止按年息百分之五計算之利息。被上訴人答辯聲
23 明：上訴駁回。

24 四、兩造不爭執事項：（見本院卷(二)第215-217、223-224頁）

25 (一)上訴人自104年起受僱於台新證券公司，直屬長官依序為組
26 長、部長。楊玉蘭於108年間擔任上訴人組長，蔡志宏於10
27 8、109年為部長。上訴人於109年12月11日提出辭呈、110年
28 1月16日離職生效（見原審卷第637頁辭呈。但是上訴人主張
29 是被迫離職）。

30 (二)上訴人108、109年所屬工作編組如本院卷(一)第193頁系統
31 表；訴外人蔡其諭於109年3月接手擔任上訴人組長，已在10

9年11月6日離職（見本院卷(一)第306頁筆錄）。

(三)兩造所述名詞意義如下：

(1)R4（指第4等）：相當於丁等考績（見本院卷(一)第265頁）。

(2)R5（指第5等）：相當於戊等考績（見本院卷(一)第265頁）。

(四)上訴人相關考核資料如下：

(1)108年績效目標管理表（見原審卷第213-218頁）。

(2)109年績效目標管理表（上訴人當年度考核分數為87分。見原審卷第127-129、417頁）。

(3)108年績效改善行動計劃表（兩造爭執楊玉蘭是否已提交予台新證券人力資源部門。被上訴人另主張此文件與當年度考核無關）。

(4)109年績效改善行動計劃表（見本院卷(一)第221-223頁。但被上訴人主張此文件與當年度考核無關）。

五、本件爭點為：(一)楊、蔡2人是否對上訴人為逼迫簽署績效改善行動計劃表之行為？(二)楊玉蘭在108年績效改善行動計劃表所載內容是否構成侵權行為？(三)楊、蔡2人是否於109年3至10月對外散布不實事項？(四)蔡志宏在109年績效改善行動計劃表所載內容是否構成侵權行為？(五)台新證券是否違反職業安全衛生法第6條第2項第3款等規定？(六)若是被上訴人構成侵權行為，上訴人得主張慰撫金為何？茲就兩造論點分述如下。

六、關於楊、蔡2人是否對上訴人為逼迫簽署績效改善行動計劃表之行為方面：

上訴人主張楊、蔡2人於108年間逼迫其簽認績效改善行動計劃表，蔡志宏另於109年逼迫簽署績效改善行動計劃表，均遭伊拒絕；前開行為侵害工作權、名譽權、健康權云云（見本院卷(二)第31-39、224頁）。為被上訴人所否認。經查：

(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」，民事訴訟法第277條前段定有明文。又按損害賠償之債

01 ，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相
02 當因果關係為成立要件（最高法院97年度台上字第1627號判
03 決意旨參照）。

04 (二)次按民事訴訟之目的在解決紛爭，維持私法秩序之和平，及
05 確認並實現當事人間實體之權義關係，為達此目的，有賴發
06 現真實與促進訴訟。就未得相關當事人同意而擅自（違法）
07 錄音之證據，究竟有無證據能力？尚乏明文規範，應從誠信
08 原則、正當程序原則、憲法權利之保障，違法取得證據侵害
09 法益之輕重，發現真實與促進訴訟之必要性等加以衡量，非
10 可一概而論（最高法院111年度台上字第1928號判決意旨參
11 照）。經查，上訴人提出108年10月16日與楊玉蘭在台新證
12 券對話譯文、109年12月8日與蔡志宏在台新證券談話譯文
13 （見原審卷第707-713頁、本院卷(一)第195-197頁）；遭被上
14 訴人否認錄音之證據能力（見本院卷(一)第214-215頁、卷(二)
15 第198-200頁）。本院審酌兩造為前開對話之當事人，當時
16 在台新證券討論上訴人之人事資料（108、109年績效改善行
17 動計劃表），對話內容與兩造職務、工作相關，並不涉及當
18 事人或第三人在職務以外私密事務，也未侵犯通訊自由，復
19 無變造、不當剪接問題；且雙方均無文書、電子郵件、Line
20 截圖等資料可還原對話內容，也未製作會議紀錄供彼此查
21 核，甚至產生楊玉蘭就108年績效改善行動計劃表並未交付
22 人力資源單位之爭議（詳後述），足見當事人確有以其他方
23 式補充對話資料之必要。是以上訴人前開片面錄音資料，雖
24 未適度尊重楊玉蘭與蔡志宏意願，仍具有證據能力，合先敘
25 明。

26 (三)依108年10月16日上訴人與楊玉蘭對話錄音譯文，對談之初
27 ，上訴人檢視楊玉蘭所提供資料後，質疑其引用4年前資料
28 之適當性，主張僅得參考108年度資料；遂與楊玉蘭多次爭
29 論（見原審卷第707-708頁）。此後，上訴人與楊玉蘭對於
30 台新證券客戶健永公司所反應事項，各持己見（見同卷第70
31 8-709、713頁）。嗣兩人爭論上訴人工作態度，楊玉蘭認為

01 上訴人近年工作與溝通均出現問題，上訴人一一辯解（見同
02 卷第710頁）。隨後，楊玉蘭提及台新證券客戶振躍公司所
03 反應問題，上訴人則對客訴事項表達立場，並要求楊玉蘭提
04 供更完整客訴資料（見同卷第711-712頁）。最後，上訴人
05 陳訴振躍公司對其造成沉重工作壓力，楊玉蘭亦回應對於振
06 躍公司人員評價等情（見同卷第712頁）。依前開對話錄音
07 譯文，上訴人不認同楊玉蘭在108年績效改善行動計劃表之
08 記載，兩人激烈討論後，並未達成結論，亦無資料顯示楊玉
09 蘭當時如何逼迫上訴人簽認該計劃表。又該次會議並無蔡志
10 宏參與，亦難認蔡志宏曾對上訴人施加逼迫。

11 (四)其次，上訴人與蔡志宏在109年12月8日談話時，蔡志宏指示
12 富世達、新光三越、知識庫各組作業方式調整，並要求各組
13 互相協調；上訴人表達其主辦知識庫工作甚為繁重，無暇協
14 助其他同仁工作，並反對蔡志宏針對其個人調前工作進度，
15 亦有上訴人所提供談話錄音譯文可佐（見本院卷(一)第195-19
16 7頁）。依討論內容可知，上訴人不認同蔡志宏對於同組人
17 員工作所為工作分配、進度調整等項，會談不歡而散，尚無
18 從認蔡志宏有何逼迫上訴人舉措。

19 (五)綜上，上訴人主張楊、蔡2人於108年間逼迫其簽署績效改善
20 行動計劃表，蔡志宏於109年逼迫其簽署績效改善行動計劃
21 表，均遭其拒絕，但是其名譽權、健康權與工作權已遭受侵
22 害一節；並無所據，自無可取。

23 七、關於楊玉蘭在108年績效改善行動計劃表所載內容是否構成
24 侵權行為方面：

25 上訴人主張楊玉蘭在108年績效改善行動計劃表記載健永公
26 司、振躍公司反映事項，以及指責其未告知即請假、遲到等
27 情；均非事實。其拒簽108年度績效改善行動計劃表以後，
28 竟遭到楊玉蘭打壓云云（見本院卷(二)第41-94頁）。為被上
29 訴人所否認。經查：

30 (一)被上訴人主張楊玉蘭並未將108年績效改善行動計劃表送交
31 台新證券人力資源單位，只交付主管（見本院卷(二)第184頁

01)；故無從得知楊玉蘭於當年度績效改善行動計劃表最後版
02 本所記載內容為何，先予說明。其次，上訴人反對楊玉蘭將
03 健永公司4年前客訴列入該計劃表考核，並辯稱客訴內容與
04 其無關等語（見本院卷(二)第41-58頁）。對照108年10月16日
05 上訴人與楊玉蘭對話時，上訴人核對資料後表示：「ㄟ…可
06 是，今…年…度（指108年度）的考核，你們追溯到四年前
07 …」（見原審卷第707頁錄音譯文）；楊玉蘭原本回答：「
08 沒有，應該是說這個曾經發生過啦…」，經討論後，楊玉蘭
09 亦認為：「沒關係…那今年度就沒有這個狀況…」（見同頁
10 ）。可知楊玉蘭原本打算將近年資料列入績效改善行動計劃
11 表，經討論後，已有所保留，尚難逕認楊玉蘭已將上訴人4
12 年前表現列入最後版本之108年績效改善行動計劃表。

13 (二)上訴人另稱楊玉蘭認定其在108年遭客戶振躍公司客訴一節
14 ，並非事實，被客訴對象實係楊玉蘭云云（見本院卷(二)第59
15 -76頁）。茲上訴人與楊玉蘭在108年10月16日對話時，上訴
16 人提及：「那你們去年…今天對振躍這樣子的客戶有客訴，
17 像去年的客訴，好，如果真的是我的問題的話，那今年如果
18 說由妳來看，理論上，是不會再有客訴的，但是今年的客訴
19 是之前的好幾倍…」，楊玉蘭回應：「今年客訴，…妳知不
20 知道，上次（指108年7月5日至客戶振躍公司）建志副總跟
21 志宏被施總（指客戶振躍公司施總經理）找進去 …都是在
22 講妳！不是講我！…要怪都怪在我身上…妳不覺得這很冤
23 嗎？…」，上訴人則表示：「然後，我那時候（指108年7月
24 5日）不是有問志宏（指被上訴人蔡志宏）說那其他的呢？
25 他就說其他的玉蘭都有講過…！他也沒有跟我講她（指振躍
26 公司施總經理）到底在講什麼？」、「那今天…難道…你們
27 接到客訴都不…不能讓我們有申訴的機會…？…」、「我覺
28 得現在唯一要講的就是…那振躍一直…一直這樣客訴…那為
29 什麼不放彼此自由…？…」、「我真的不是不做事的人，…
30 最起碼我知道什麼客訴…什麼的…我都不知道，然後一直
31 講…一直講我被客訴…，那如果是妳都講過，那我都跟妳解

01 釋過了…，是不是？」，楊玉蘭回答：「我也…我也跟他們
02 講過呂經理（指客戶財務經理）這個人也是有問題的」（見
03 原審卷第711-712頁譯文）。是楊玉蘭表明振躍公司客訴上
04 訴人一事，上訴人則要求楊玉蘭說明客訴具體內容，遭到拒
05 絕，上訴人進而表示對振躍公司長期客訴已難負荷，但是二
06 人均認為與振躍公司人員溝通之困難度較高。

07 (三)參酌上訴人107年11月28日提供振躍公司施總經理郵件，以L
08 ine向楊玉蘭詢問：「現在是屬於惱羞成怒嗎？」、「呂經
09 理今天下午又掛我電話」（見原審卷第109頁Line截圖），
10 楊玉蘭回覆：「昨天施總說明回覆，其實就不是很高興，基
11 本上他們知道自己也有不對，只是我們回覆他們的方式可以
12 再委婉些，直接要求我們要的資料，請他們提供，我們也再
13 向他們說明一下系統出來的資料不能做調整，如有調整情
14 形，要標記說明，我明天再跟你討論一下怎麼跟他們配合比
15 較好」（見同頁截圖）。是以被上訴人辯稱108年10月16日
16 談話時，楊玉蘭係提醒上訴人調整與客戶聯絡之技巧等情
17 （見本院卷(二)第180-181頁），尚屬可信。

18 (四)上訴人主張楊玉蘭指稱其未告知即請假、遲到等節，均非事
19 實云云（見本院卷(二)第77-86頁）。經查，被上訴人自承上
20 訴人已完成人事系統請假程序，但是並未事前告知主管等語
21 （見本院卷(一)第213-214頁）；可知楊玉蘭並非指責上訴人
22 未請假，而是希望上訴人預告此事以便其調整工作計畫等情
23 ，核屬職場溝通協調之意見交換，尚非刻意刁難。至於108
24 年10月16日會談時，上訴人表達：「只是我比較擔心第四…
25 第四點…，因為…像我今天8點45分來，幾乎都空空的…就
26 只有妳…，然後…幾乎都空空的…（楊玉蘭：還有永倫啊…
27 他通常比…），對對對…其他人都沒有來啊…，那…這個…
28 就不知道人資會怎麼樣…，對啊…」（見原審卷第713頁譯
29 文），依兩造對話內容，兩人係談論其他人到班情形，尚無
30 從推論楊玉蘭於108年績效改善行動計劃表認定上訴人有上
31 班遲到情事。

01 (五)上訴人又謂其在108年10月16日拒簽108年績效改善行動計劃
02 表，事後遭楊玉蘭打壓，將上年度與全年度評等定為R4即第
03 4等云云（見本院卷(二)第87-94、159-162頁）。經查：

04 (1)上訴人主張楊玉蘭於108年11月7日考核時，將其評定分數
05 任意扣減，導致全年度平均分數比上半年降低20分，上年
06 度與全年度評等均為R4即第4等云云（見本院卷(二)第87、1
07 59-162頁）；並舉其在108年11月7日寄送人力資源部門葉
08 力菱之電子郵件為證（見原審卷第49頁）。依上開資料，
09 上訴人知悉108年上半年度考核成績較全年度為佳（但是
10 不確定全年度考績分數），參以上訴人陳明上半年度考核
11 在108年8月18日以前已完成，全年度考核則在11月間開始
12 作業（見本院卷(二)第226-227頁筆錄），則其雖於108年10
13 月16日拒簽績效改善行動計劃表，難認已完成評分之上半
14 年度考核成績將遭受影響。又依據上訴人108年績效目標
15 管理表所示各個項目與分數，以及被上訴人於本院112年4
16 月25日言詞辯論期日所提供108年全年度考核資料（閱後
17 發還），上訴人108年全年度考核成績為第3等（見原審卷
18 第213-218頁、本院卷(二)第226頁筆錄），尚無從顯示其考
19 核分數因拒簽績效改善行動計劃表而遭到打壓。

20 (2)至於上訴人主張楊玉蘭濫稱未依規定請假一節（見本院卷
21 (二)第88頁），核屬職場溝通協調之意見交換，已如前述第
22 (四)小段理由，不再贅述。另楊玉蘭已於108年11月7日完成
23 上訴人年度考核（見第(1)小段理由），是兩造所稱臉書資
24 料（被上訴人主張上訴人於108年11月22日至26日上班時
25 間發文）應非楊玉蘭進行108年年度考核之基礎，併此說
26 明。

27 (六)綜上，上訴人主張楊玉蘭於108年績效改善行動計劃表所載
28 內容不實，其於108年10月16日會談後拒簽計劃表，隨即遭
29 到楊玉蘭打壓；楊玉蘭上開行為損害其名譽權、健康權與工
30 作權云云；並無所據，尚非可信。

31 八、關於楊、蔡2人是否於109年3至10月對外散布不實事項：

01 上訴人主張其於109年3月間更換至蔡其諭工作小組，但是楊
02 玉蘭、蔡志宏於同年3月至10月間，以不實事項指摘其工作
03 不力，藉以營造輿論壓力云云（見本院卷(二)第135-136頁）
04 ；被上訴人則否認此情。經核，上訴人固然於109年4月25日
05 發訊：「大家應該傳的很難聽…」，蔡其諭回應：「…江湖
06 險惡啊!」（見原審卷第411-415頁Line對話截圖）；依上開
07 對話內容，僅能顯示台新證券同事對於上訴人更換組別之緣
08 由一知半解，但是尚難憑此推論楊、蔡2人有何對外散布不
09 實事項之言論。故上訴人此部分主張，亦非可取。

10 九、關於蔡志宏在109年績效改善行動計劃表所載內容是否構成
11 侵權行為方面：

12 上訴人主張蔡其諭組長於109年11月6日離職後，蔡志宏對其
13 分配超量工作，卻於109年績效改善行動計劃表指摘其「無
14 法依照既定工作進度執行」、「不願同時擔任案件之主、協
15 辦人員」及「不願與組員彼此溝通協調工作」等不實內容。
16 且蔡志宏於109年將其評核為R4（第四等）或R5（第五等）
17 ，台新證券得將其資遣云云（見本院卷(二)第95-116、117-13
18 6、163-167頁）。為被上訴人所否認。經查：

19 (一)上訴人主張其主辦繁重「知識庫」案件，蔡志宏卻將工作期
20 限提前1年即109年12月，且要求其同時協辦同事蔡念智與林
21 君柔所負責「富世達」案、「新光三越」案，工作負荷顯然
22 超量云云（見本院卷(二)第97-109頁，蔡念智與林君柔分別主
23 辦富世達案、新光三越案，見本院卷(一)第101頁）。並提出
24 自行製作輔導案件時程、負責案件之主辦及協辦變動表為證
25 （見原審卷第59-63、297-299頁）。然而，上訴人所承辦知
26 識庫工作能否提前完成、相關工作量與壓力等情，實係涉及
27 上訴人專長、特質與經驗、客戶對知識庫重視程度、其所交
28 付資料是否充足、正確與及時，客戶承辦人員作業效率與配
29 合度等諸多因素；尚無從僅因蔡志宏評估各項因素後，要求
30 上訴人提前完成並與同事互相支援工作，遽謂上訴人工作顯
31 著超量、不合理。

01 (二)蔡志宏於109年績效改善行動計劃表記載，主要改善議題：

02 「無法依照既定工作進度執行，承擔負責案件之主辦工作，
03 及兼顧其他負責案件之協辦工作」、「身為件主辦及其他案
04 件協辦人員，無法自行與同仁彼此協調各案件工作進度及項
05 目分配」（見本院卷(一)第221-223頁）。上訴人否認有前述
06 缺失。經查：

07 (1)蔡志宏於109年11月27日召開第一次溝通會議，組員蔡念
08 智發言：「…我的想法是她（指上訴人）富世達的工作就
09 跟宛晴（指郭宛晴）對調…，因為宛晴的…，因為當初富
10 世達在分配工作的時候…，宛晴是因為還卡著長豐…那時
11 候還有個長豐…(蔡志宏：嗯…)，所以…所以…，那時候
12 的工作分配是…是在那樣的前提下去訂出來的…(蔡志宏
13 ：嗯…嗯…)」、「就是她的工作分配跟宛晴直接對調啦
14 …，部分對調啦…，然後讓她這3個月比較多的時間去Hol
15 d知識庫…(蔡志宏：嗯…)，對啊…」，蔡志宏隨即詢問
16 ：「好…，那我也問一下嘉琪（指上訴人）…，就是說…
17 我們可以減少妳在富世達的Loading…，可是變成…知識
18 庫的公發前3個月主要查核項目就要落在妳這邊…」；上
19 訴人則回覆：「可以啊…」，蔡志宏遂決定：「所以我們
20 現在先…就像剛念智講的先…大致的區分開來…」（見原
21 審卷第395、399頁譯文）。依會議結論，關於蔡念智所主
22 辦富世達案，由上訴人與郭宛晴對調協辦工作，至於林君
23 柔主辦並由上訴人協辦之新光三越案件，仍按照原定計劃
24 進行。上訴人與同事遂依該次會議結論進行各項主辦與協
25 辦事務。

26 (2)然而，在開會前兩天即109年11月25日，蔡念智寄發電子
27 郵件予上訴人、林君柔、郭宛晴：「富世達IPO案件進度
28 規劃更新如附檔，就是要開始寫評報了，另外加上原本要
29 做的抽核、不宜等，煩請大家彼此幫忙一下囉～如果有什
30 麼問題，請再隨時跟我說，感謝～」（見原審卷第125頁
31 ）；上訴人於同日回覆：「先說我的部份做不到哦~~我有

01 知識庫亞洲議題查核，以及公發公說書和評報要在3月完
02 成哦~~」（見同頁），蔡念智收信後向蔡志宏反應：「請
03 參閱下方mail，他就這樣回~」（見同頁）。足見蔡念智
04 收信後，對於上訴人偏重自己主辦知識庫工作且無意協助
05 他人態度，不以為然，遂向蔡志宏反應。上訴人聲稱其並
06 未拒絕協辦或不願與組員溝通（見本院卷(二)第120-121頁
07 ），尚與前開電子郵件語意不符，自難採信。

08 (3)嗣蔡志宏於109年12月3日召開第2次溝通協調會議，除原
09 有組員外，另一組成員林家弘亦加入，蔡志宏發言：「好
10 ，那接下來知識庫的部分…，呃…家弘會加進來嘛…，那
11 …昨天下午有跟家弘討論過…，呃…他主要會負責念智跟
12 君柔的部分…」（見原審卷第403頁譯文，意指蔡念智及
13 林君柔所協辦知識庫工作改由林家弘協辦），林君柔隨即
14 向蔡志宏提議：「我先說新光三越好了…，新光三越的部
15 分因為如果嘉琪3月份之前要做知識庫的話…，我覺得她
16 的不宜一跟三…我會幫她做完…，那就讓…讓…讓她專
17 心做知識庫…(家弘：嗯…)」，蔡志宏亦回覆：「呃…沒
18 關係…，我覺得這樣…(君柔：因為就目前來說…)就是說
19 …，我用結果來看啦…！那工作你們可以自己協調…(家
20 弘：嗯…)！嘿…那我要的就是說…3月…如果知識庫查完
21 沒有重大議題…它就是要公發…，那這公發工作一定要順
22 利…(家弘：嗯…)，那3月前的重要事項我們一定要有個
23 初步的瞭解…，它到底能不能IPO？或者是，IPO前有沒有
24 重大卡關的需要討論的事項？(大家：嗯…)我需要的是這
25 個東西…(家弘：嗯…)」、「好…，那工作你們就…就…
26 各案件有案件的主辦，你們就自己協調，只要能夠完成這
27 個結論、這個結果…，我都沒有太多的意見！對…」（見
28 同卷第407頁譯文），蔡志宏遂決定：「所以各主辦都可
29 以討論說工作怎麼分？…」、「所以，君柔姐妳們就協調
30 好就好了…，不要…(君柔：嗯…)，能夠按著工作進…協
31 調出來能夠按著工作進度走…，能把事情做完…，我都不

會有問題！對啊！」（見同卷第407頁譯文）。依會議結論，上訴人所負責知識庫案件，改由林家弘協辦，蔡念智與林君柔不必再協辦，但是要求上訴人在110年3月達到知識庫送公發程度；關於上訴人協辦富世達與新光三越部分是否交由他人處理，則在會議後另行協調。

(4)嗣蔡念智於109年12月3日會議後，即以電子郵件（副本送蔡志宏）向上訴人、林君柔、郭宛晴表示：「富世達案件進度規劃更新如附檔，其中嘉琪在明年3月知識庫公發前可先不用去富世達外勤，這段期間嘉琪的工作（不宜二、107及108年度進銷前十大協助抽核）會由其他人先接手…」等語（見原審卷第61頁）。林君柔亦於同日以電子郵件（副本送蔡志宏）向上訴人、蔡念智、郭宛晴表示：「新光三越輔導計劃更新如附件，因嘉琪至明年3月尚有知識庫需要處理，故這段期間不宜一及三會由我執行」等語（見同卷第63頁）。足見富世達與新光三越協調工作由蔡念智等人主動提議。

(5)綜上，上訴人同事已主動協助減少上訴人工作，使上訴人有較多時間專注於知識庫案件。

(三)從而，蔡志宏於109年11、12月間經由會議、電子郵件、組員反應等資料，研判上訴人工作效率與溝通仍有改善空間，遂在109年績效改善行動計劃表記載「無法依照既定工作進度執行」、「不願同時擔任案件之主、協辦人員」及「不願與組員彼此溝通協調工作」等情，乃蔡志宏基於主管職責，依績效改善處理準則第4條至第6條所為。上訴人主張蔡志宏構成侵權行為，損害其名譽權、健康權與工作權，則非可取。再其次，依109年績效目標管理表所示，上訴人考核分數為87分（見不爭執事項(四)），並非低分；又上訴人已於109年12月11日提出辭呈，110年1月16日離職生效（見不爭執事項(一)），則其憑空臆測蔡志宏將其109年評核為R4（第四等）或R5（第五等），且台新證券得將其降為R5並予以資遣云云（見本院卷(二)第163-167頁），亦屬無據。

01 十、關於台新證券是否違反職業安全衛生法第6條第2項第3款等
02 規定方面：

03 上訴人主張自108年10月23日至110年1月14日，已依據工作
04 規則第52、53至55條，多次向台新證券反映遭到楊、蔡2人
05 職場霸凌，卻無下文；台新證券違反職業安全衛生法第6條
06 第2項第3款、民法第184條第1項、第185條第1項、第188條
07 第1項、第184條第2項本文等多項規定。再者，其並非自願
08 離職，工作權受侵害云云（見本院卷(二)第137-147、223
09 頁）。為被上訴人所否認。經查：

10 (一)按「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措
11 施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預
12 防」，職業安全衛生法第6條第2項第3款定有明文。次按所
13 謂職場霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積
14 極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之
15 法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍方該當
16 之。

17 (二)被上訴人主張依員工行為準則第二大點「員工關係維護」之
18 第(三)點「免於歧視或騷擾的環境」，已載明如員工遇有歧視
19 或騷擾，可將申訴內容郵寄或傳送寄發至專用電子郵件信
20 箱；但是上訴人並未向專用信箱申訴云云，並舉員工行為準
21 則為證（見本院卷(二)第197頁、卷(一)第371-390頁）。惟查，
22 現行法令並未限定霸凌事件受害人僅得循特定管道提出申
23 請，是以台新證券專用信箱僅係申訴管道之一，員工循其他
24 途徑申訴，原則上均屬有效；合先敘明。

25 (三)次查，上訴人於108年10月23日與台新證券人力資源部門葉
26 力菱會談時，陳述當年度可能被評定為第4等之疑慮（見原
27 審卷第555-556頁、本院卷(一)第343-355頁譯文），此前，上
28 訴人與楊玉蘭已在同年月16日就績效改善行動計劃表進行討
29 論，且意見不一致，詳如前述（見第六段理由）；上訴人迄
30 未舉證證明楊玉蘭濫用職權、任意對其為不當評等（被上訴
31 人於本院112年4月25日言詞辯論期日，確認上訴人108年度

01 經評定為第3等，見本院卷(二)第226頁筆錄)，尚不得僅因其
02 先前與楊玉蘭會談氣氛不佳，遽謂楊玉蘭對其職場霸凌、濫
03 行評定考績。

04 (四)其次，上訴人於108年11月25日寄送電子郵件予葉力菱：「
05 …目前持續被二位直屬長管有別於他人的對待，讓我不得不
06 思考這是否為『職場霸凌的行為』，我們已持續收集相關證
07 據，若他們二位繼續這樣用差別方式對待我個人，迫不得已
08 我們將會進行後續各項必要申訴行為…」(見原審卷第53頁
09)，依信件內容，上訴人並不確定楊、蔡2人是否構成職場
10 霸凌，尚待考慮是否申訴；是葉力菱對於上訴人尚未決定提
11 出申訴之信件，尚無立即處置之必要。

12 (五)再其次，上訴人主張自109年12月11日至110年1月14日，多
13 次申訴遭到職場霸凌情事(見本院卷(二)第142-144頁)，亦
14 即在109年12月11日辭呈表示：「職甲○○…今因去年及今
15 年屢次遭受蔡志宏主管指摘、傳述各式各樣足以毀損本人名
16 譽之不實指控，為捍衛自身名譽及尊嚴，不容持續被誣蔑、
17 侮辱、職場霸凌等，迫於壓力恐懼下擬定自110年1月15日辭
18 去現職，所有相關事證及所有相關過程錄音檔皆已提供律師
19 研議，並保留法律追訴權，後續將依法處理…」(見原審卷
20 第637頁)，嗣於同年月17日與葉力菱會談時，重申此情
21 (見本院卷(一)第357頁譯文)，另於同年月23日再向葉力菱
22 、主管陳立國申訴，惟上訴人未提供此份資料，後於110年1
23 月14日於員工離職單記載「非自願離職，遭受職場霸凌被迫
24 離職」(見原審卷第639-640頁)。惟查，前述資料並未陳
25 述職場霸凌具體內容，且涉及上訴人與楊、蔡2人欠缺良好
26 溝通，以致產生諸多誤解，進而影響楊、蔡2人對上訴人印
27 象與考評分數，已如前述。然而，此種狀況與主管基於敵
28 視、討厭、歧視之角度，藉由連續且積極之行為，侵害部屬
29 人格權、名譽權或健康權之職場霸凌情形有別。至於上訴人
30 另主張其係被迫離職一節(見本院卷(二)第145-147頁)；並
31 無資料佐證，故本院無從採納。

01 (六)從而，上訴人主張台新證券違反職業安全衛生法第6條第2項
02 第3款等多項規定，侵害其工作權一事；尚非可採。

03 十一、綜上，上訴人依據民法第184條第1項、第2項前段、第185
04 條第1項、第188條第1項之規定，訴請：「被上訴人應給付
05 上訴人35萬元，及自起訴狀影本送達翌日起至清償日止按年
06 息百分之五計算之利息」；為無理由，應予駁回。是則原審
07 依此駁回其訴，經核並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分
08 不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

09 十二、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經
10 斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之
11 必要，併予敘明。

12 十三、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
13 項、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 112 年 5 月 16 日
15 勞動法庭

16 審判長法官 李慈惠

17 法官 謝永昌

18 法官 吳燁山

19 正本係照原本作成。

20 不得上訴。

21 中 華 民 國 112 年 5 月 16 日
22 書記官 莊雅萍