臺灣高等法院民事判決

112年度勞再易字第6號

再 審原 告　黃嘉琪
訴訟代理人　詹素芬律師
再 審被 告　台新綜合證券股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　郭嘉宏
再 審被 告　楊玉蘭
　　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

上列當事人間請求損害賠償等事件，再審原告對於中華民國112年5月16日本院111年度勞上易字第122號確定判決提起再審之訴，本院於113年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按再審之訴，應於30日之不變期間內提起。前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算，民事訴訟法第500條第1項、第2項前段分別定有明文。查，再審原告對於本院於民國（下同）112年5月16日所為111年度勞上易字第122號確定判決（下稱原確定判決；該民事事件歷審訴訟程序，下稱前訴訟程序）提起再審之訴。原確定判決之訴訟標的金額未逾新臺幣（下同）150萬元，為不得上訴第三審之事件，於112年5月16日宣判時即告確定，有原確定判決、本院書記官辦案進行簿等影本可稽（見本院卷第83至102頁）。原確定判決於112年5月26日送達再審原告，再審

原告於112年6月13日提起本件再審之訴，有送達證書影本、起訴狀上收文戳章為憑（見本院卷第3、99頁），未逾上開30日法定不變期間，先予敘明。

貳、實體方面：

一、再審原告主張：原確定判決所為如附表編號1至19之事實認定（下合稱系爭認定），未審酌附表「未審酌之證據」欄所示之證據（下合稱系爭證據，下分以前訴訟程序之證據編號稱之），違反證據法則、論理法則及經驗法則，適用法規顯有錯誤等情。爰依民事訴訟法第496條第1項第1款規定提起本件再審之訴，並聲明：㈠原確定判決廢棄。㈡臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第232號判決（下稱前訴訟程序第一審判決）駁回再審原告後開第㈢項之訴部分廢棄。㈢再審被告應給付再審原告35萬元，及自前訴訟程序起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、再審被告則以：再審原告係就原確定判決認定事實、取捨證據之職權行使為指摘，與適用法規顯有錯誤有別；原確定判決所為如附表編號1至19所示之認定，並無違反證據法則、論理法則及經驗法則之適用法規顯有錯誤情形，再審原告提起本件再審之訴為無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：再審之訴駁回。

三、本院得心證之理由：

㈠按適用法規顯有錯誤者，得以再審之訴對於確定終局判決聲明不服，民事訴訟法第496條第1項第1款定有明文。所謂適用法規顯有錯誤，係指確定判決所適用之法規，顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效及大法官會議之解釋顯有違反，或消極的不適用法規，顯然影響裁判者而言，並不包括判決理由矛盾、理由不備、取捨證據失當、調查證據欠周、漏未斟酌證據、認定事實錯誤及在學說上諸說併存致發生法律上見解歧異等情形在內(司法院大法官釋字第177號解釋、最高法院63年台上字第880號判決先例、100年度台再字第33號判決意旨參照）。次按法院為判決時，應斟酌全辯論意旨

及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽。但別有規定者，不在此限。法院依自由心證判斷事實之真偽，不得違背論理及經驗法則，民事訴訟法第222條第1、3項定有明文。所謂論理法則，指依立法意旨或法規之社會機能，以理論認識之方法即邏輯分析方法就法律事實所為價值判斷之法則；所謂經驗法則，指人類歷史相沿相承，本於經驗累積歸納所得之定則，包括通常經驗及特別知識經驗（最高法院103年度台上字第1567號判決意旨參照）。故法院判斷事實之真偽時，如無違反邏輯上推論之論理法則，或違背日常生活閱歷所得而為一般人所知悉之普通法則，或各種專門職業、科學上或技術上之特殊法則，即難謂有何適用法規顯有錯誤可言。

㈡經查，再審原告於前訴訟程序主張：其自104年起受僱於再審被告台新綜合證券股份有限公司（下稱台新證券公司），再審被告楊玉蘭、蔡志宏（下分稱姓名，並合稱楊玉蘭等2人）分別為其108年間之組長、108及109年間之部長，均為其直屬長官；楊玉蘭等2人、蔡志宏先後於108年間、109年間分別逼迫其簽認內容不實之108年績效改善行動計劃表（下稱108年計劃表）、109年績效改善行動計劃表（下稱109年計劃表，與108年計劃表合稱系爭計劃表），且楊玉蘭等2人將內容不實之系爭計劃表送交台新證券公司之人力資源單位，刻意貶低其工作表現，造成高階主管與同事對其產生表現不佳之負面評價，且自109年3月起至10月止對外散布不實事項；台新證券公司為楊玉蘭等2人之雇主，未就其反映遭受職場霸凌乙事有所作為，違反職業安全衛生法第6條第2項第3款規定；再審被告上開所為侵害其之名譽權、健康權與工作權，致其精神上受有相當之痛苦，爰依民法第184條第1項、第2項前段、第185條第1項、第188條第1項規定，訴請再審被告連帶給付35萬元本息，經前訴訟程序第一審判決駁回其訴，再審原告提起一部上訴（即請求再審被告給付35萬元本息），經原確定判決駁回其上訴而告確定等情，有前

訴訟程序第一審判決、原確定判決等影本可稽（見本院卷第83至97、257至268頁），並經本院調取原確定判決全卷查閱屬實，是此部分事實堪以認定。

㈢次查，原確定判決論斷：1.依108年10月16日再審原告與楊玉蘭對話錄音譯文（下稱108年10月16日錄音譯文，原證54），可知再審原告不認同楊玉蘭在108年計劃表之記載，兩人激烈討論後，並未達成結論，亦無資料顯示楊玉蘭當時如何逼迫再審原告簽認該計劃表（附表編號1，本院卷第86至87頁）；2.依再審原告與蔡志宏在109年12月8日談話錄音譯文所示之討論內容（上證2），可知再審原告不認同蔡志宏對於同組人員工作所為工作分配、進度調整等項，會談不歡而散，尚無從認蔡志宏有何逼迫再審原告舉措（附表編號2，本院卷第87頁）；3.依再審被告所述，楊玉蘭僅將108年計劃表交付主管，未將108年計劃表送交台新證券公司人力資源單位，故無從得知楊玉蘭於當年度績效改善行動計劃表最後版本所記載內容為何（附表編號3，本院卷第87至88頁）；4.依108年10月16日錄音譯文（原證54），可知楊玉蘭原本打算將近年資料列入績效改善行動計劃表，經討論後，已有所保留，尚難逕認楊玉蘭已將再審原告4年前表現列入最後版本之108年計劃表（附表編號4，本院卷第88頁）；5.依再審原告於107年11月28日與楊玉蘭間往來之Line簡訊截圖（被證2），可認再審被告辯稱：108年10月16日談話時，楊玉蘭係提醒再審原告調整與客戶聯絡之技巧等情，尚屬可信（附表編號6，本院卷第89頁）；6.依再審被告自承再審原告已完成人事系統請假程序，但是並未事前告知主管等語，可知楊玉蘭並非指責再審原告未請假，而是希望再審原告預告此事以便其調整工作計畫，核屬職場溝通協調之意見交換，尚非刻意刁難（附表編號7，本院卷第89頁）；7.依108年10月16日錄音譯文所示再審原告與楊玉蘭之對話內容（原證54），可知兩造係談論其他人到班情形，尚無從推論楊玉蘭於108年計劃表認定再審原告有上班遲到

情事（附表編號8，本院卷第89頁）；8.依再審原告108年計劃表所示各個項目與分數（原證14）及108年全年度考核資料，顯示再審原告108年全年度考核成績為第3等，尚無從顯示其考核分數因拒簽績效改善行動計劃表而遭到打壓（附表編號9，本院卷第90頁）；9.楊玉蘭已於108年11月7日完成上訴人年度考核，是兩造所稱臉書資料（再審被告主張再審原告於108年11月22日至26日上班時間發文）應非楊玉蘭進行108年年度考核之基礎（附表編號10，本院卷第90頁）；10.依再審原告與訴外人蔡其諭於109年4月25日往來之Line簡訊截圖（原證30），僅能顯示台新證券公司同事對於再審原告更換組別之緣由一知半解，但是尚難憑此推論楊玉蘭等2人有何對外散布不實事項之言論（附表編號11，本院卷第90至91頁）；11.再審原告所承辦知識庫工作能否提前完成、相關工作量與壓力等情，實係涉及再審原告專長、特質與經驗、客戶對知識庫重視程度、其所交付資料是否充足、正確與及時，客戶承辦人員作業效率與配合度等諸多因素；尚無從僅因蔡志宏評估各項因素後，要求再審原告提前完成並與同事互相支援工作，遽謂再審原告工作顯著超量、不合理（附表編號12，本院卷第91頁）；12.依訴外人蔡念智收受再審原告於109年11月25日回覆其於同日發送之電子郵件內容後，傳送予蔡志宏之電子郵件內容（被證9），足見蔡念智收信後，對於再審原告偏重自己主辦知識庫工作且無意協助他人態度，不以為然，遂向蔡志宏反應（附表編號13，本院卷第92至93頁）；13.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（原證5、28、29，被證9），研判再審原告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所為（附表編號14、15，本院卷第94頁）；14.依109年績效目標管理表所示（被證10、原證31），再審原告考核分數為87分，並非低

分，又再審原告已於109年12月11日提出辭呈，110年1月16日離職生效，再審原告憑空臆測蔡志宏將其109年評核為R4（第四等）或R5（第五等），且台新證券公司得將其降為R5並予以資遣云云，亦屬無據（附表編號16，本院卷第94頁）；15.依再審原告與訴外人即台新證券公司人資單位葉力菱於108年10月23日會談錄音譯文（原證37、上證6），可認楊玉蘭並未濫用職權、任意對再審原告為不當評等（再審原告108年度經評定為第3等），尚不得僅因其先前與楊玉蘭會談氣氛不佳，遽謂楊玉蘭對其職場霸凌、濫行評定考績（附表編號17，本院卷第95至96頁）；16.依再審原告109年12月11日辭呈、再審原告與葉力菱於同年月17日會談之錄音譯文、再審原告110年1月14日員工離職單等資料所示（原證50、51、上證7），再審原告於前述資料並未陳述職場霸凌具體內容，且涉及再審原告與楊玉蘭等2人欠缺良好溝通，以致產生諸多誤解，進而影響楊玉蘭等2人對再審原告印象與考評分數，然而此與主管基於敵視、討厭、歧視之角度，藉由連續且積極之行為，侵害部屬人格權、名譽權或健康權之職場霸凌情形有別。至於再審原告另主張其係被迫離職一節，並無資料佐證，故本院無從採納（附表編號18、19，本院卷第96頁），據此認定再審原告主張楊玉蘭等2人逼迫其簽署內容不實之系爭計畫表，並送交台新證券公司之人力資源單位，刻意貶低伊工作表現，造成高階主管與同事對伊產生表現不佳之負面評價，復於109年3至10月對外散布不實事項，而台新證券公司為楊玉蘭等2人之雇主，未就伊反映遭受職場霸凌乙事有所作為，違反職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，侵害伊名譽權、健康權與工作權等節，均無可採，再審原告依民法第184條第1項、第2項前段、第185條第1項、第188條第1項規定，請求再審被告給付35萬元本息為無理由等情，有原確定判決影本可稽（見本院卷第85至86頁），且有原確定判決全卷為憑，核係斟酌兩造辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證所為認定，屬事實審法院依職

權取捨證據、認定事實之範疇，且所為之前揭判斷並無違反證據法則、經驗法則或論理法則。至於原確定判決記載：「上訴人（即再審原告）另稱楊玉蘭認定其在108年遭客戶振躍公司客訴一節，並非事實，被客訴對象實係楊玉蘭云云」（附表編號5，本院卷第88頁），僅係再審原告之陳述，原確定判決並未認定訴外人即台新證券公司客戶振躍精密滑軌股份有限公司（即振躍公司）於108年客訴之對象為再審原告，此據再審原告自陳在卷（見本院卷第381頁），再審原告主張原確定判決此部分認定，違反經驗法則及論理法則，難謂有理。

㈣再審原告雖主張：原確定判決所為系爭認定未審酌系爭證據，違反證據法則云云。惟原確定判決已詳細說明依前開㈢證據所為系爭認定之理由，且原確定判決所為附表編號1、2、4、8、13、15、17、18、19部分之認定，業已審酌兩造於前訴訟程序各自提出之原證5、28、29、37、50、51、54、被證9、上證2、6、7等證據，均如前述，又原確定判決於事實及理由十二載明：「本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要」（見本院卷第97頁），可見原確定判決業已審酌系爭證據，則再審原告主張原確定判決未審酌系爭證據云云，即無可取。再者，細繹再審原告前開主張，究其實際，均屬對原確定判決取捨證據、認定事實之爭執，要與適用法規顯有錯誤有間，則再審原告執此指摘原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由，即屬無據。

四、綜上所述，再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由云云，為不可採，其提起本件再審之訴，為無理由，應予駁回。

五、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。

六、據上論結，本件再審之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　15　　日

書記官　江珮菱

附表：

編號	原確定判決之認定		未審酌之證據
	原確定判決出處	認定要旨	
1	第4頁倒數第6行起至第5頁第9行止	依108年10月16日錄音譯文……，依前開對話錄音譯文，再審原告不認同楊玉蘭在108年計劃表之記載，兩人激烈討論後，並未達成結論，亦無資料顯示楊玉蘭當時如何逼迫再審原告簽認該計劃表。	原證1至58、上證1至8。
2	第5頁第11至18行	其次，……。依討論內容可知，再審原告不認同蔡志宏對於同組人員工作所為工作分配、進度調整等項，會談不歡而散，尚無從認蔡志宏有何逼迫再審原告舉措。	原證1至58、上證1至8。
3	第5頁倒數第2行起至第6頁第2行止	再審被告主張楊玉蘭並未將108年計劃表送交台新證券公司人力資源單位，只交付主管……；故無從得知楊玉蘭於當年度績效改善行動計劃表最後版本所記載內容為何。	原證6、30、54、59，上證2、6，被上證1。 再審被告於112年3月1日庭呈適用於108年度之績效改善處理準則。 再審被告提出之第一審答辯狀、民事第二審答辯㈢狀。
4	第6頁第11至12行	尚難逕認楊玉蘭已將再審原告4年前表現列入最後版本之108年計劃表。	原證8、54、55、56、59。 上證6。 再審被告於112年3月1日庭呈適用於108年度之績效改善處理準則。 前訴訟程序第二審言詞辯論筆錄。 再審被告提出之民事第二審答辯狀。
5	第6頁第13至14行	再審原告另稱楊玉蘭認定其在108年遭客戶振躍公司客訴一節，並非事實，被客訴對象實係楊玉蘭云云。	原證1、2、8、10、39、40、41、42、43、44之1、54、58，上證6。

			再審被告於112年3月1日庭呈適用於108年度之績效改善處理準則。 前訴訟程序第二審言詞辯論筆錄。 再審被告提出之民事第二審答辯狀。
6	第7頁第15至17行	再審被告辯稱108年10月16日談話時，楊玉蘭係提醒再審原告調整與客戶聯絡之技巧等情，尚屬可信。	原證2、37、39、40、41、42、43、46、54，被證13、14，上證6。 再審被告於112年3月1日庭呈適用於108年度之績效改善處理準則。
7	第7頁倒數第11行起至倒數第9行止	楊玉蘭非指責再審原告未請假，而是希望再審原告預告此事以便其調整工作計畫等情，核屬職場溝通協調之意見交換，尚非刻意刁難。	原證12、13、45。
8	第7頁倒數第3行起至最後第1行止	……無從推論楊玉蘭於108年計劃表認定再審原告有上班遲到情事	原證15、35、36、54，上證6。 再審被告於112年3月1日庭呈適用於108年度之績效改善處理準則。
9	第8頁第16至19行	依據再審被告……提供108年全年度考核資料……無從顯示其（即再審原告）考核分數因拒簽績效改善行動計劃表而遭到打壓。	原證8、54、57，被證11，上證6。 再審被告於112年3月1日庭呈適用於108年度之績效改善處理準則。 前訴訟程序第二審言詞辯論筆錄。 再審被告提出之民事第二審答辯狀。
10	第8頁倒數第9行起倒數第7行止	兩造所稱臉書資料……應非楊玉蘭進行108年年度考核之基礎。	原證3、14、16，被證5。
11	第8頁最後1行起至第9頁第9行止	……尚難憑此推論楊玉蘭等2人有何對外散布不實事項之言論……。	原證6、30、54、59，上證2、6，被上證1。 再審被告於112年3月1日庭呈適用於108年度之績效改善處理準則。 再審被告提出之第一審答辯狀、民事第二審答辯㈢狀。
12	第9頁倒數第7行起至最後1行止	……尚無從僅因蔡志宏評估各項因素後，要求再審原告提前完成並與同事互相支援工作，遽謂再審原告工作顯著超量、不合理。	原證5、20、21、22、24、25、27、28、29、47、48、49，被證9、11、15，上證2。
13	第10頁倒數第6行起至第11頁第5行止	……蔡念智收信後，對於再審原告偏重自己主辦知識庫工作且無意協助他人態度，不以為然，遂向蔡志宏反應。	原證5、21、25、27、28、29、48、49，被證9、11、15，上證2。
14	第12頁倒數第13行起至倒數第10行止	蔡志宏……在109年計劃表記載「無法依照既定工作進度執行」……乃基於主管職責所	原證31。

		為。	
15	第12頁倒數第10行起至倒數第8行止	蔡志宏……在109年計劃表記載……「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所為。	原證5、21、25、27、28、29、48、49，被證9、11、15，上證2。
16	第12頁倒數第3行起至最後1行止	其（即再審原告）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，亦屬無據。	原證2、9、21、32、43、54，上證3，被上證1。
17	第13頁倒數第3行起至第14頁第3行止	再審原告迄未舉證證明楊玉蘭濫用職權、任意對其為不當評等……尚不得僅因其先前與楊玉蘭會談氣氛不佳，遽謂楊玉蘭對其職場霸凌、濫行評定考績。	如編號4至10所示。
18	第14頁倒數第8行起至倒數第3行止	前述資料並未陳述職場霸凌具體內容，且涉及再審原告與楊玉蘭等2人欠缺良好溝通，以致產生諸多誤解，進而影響楊玉蘭等2人對再審原告印象與考評分數，然而此與主管基於敵視、討厭、歧視之角度，藉由連續且積極之行為，侵害部屬人格權、名譽權或健康權之職場霸凌情形有別。	原證2、3、4、9、14、16、17、18、21、32、43、45、50、51、54，被證5、6、11、12，上證3、4、5、6、7，被上證1。 再審被告提出之民事第二審答辯㈢狀。
19	第14頁倒數第3行起至最後1行止	至於再審原告另主張其係被迫離職一節，並無資料佐證，故本院無從採納。	原證32、50、51、52之1、52之2。