

臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事簡易判決

108年度板簡字第380號

原告 沈若君
被告 大萊國際開發股份有限公司
兼上一人

法定代理人 黃燦玉
被告 孫翠芸
張珪玲

前列四人共同

訴訟代理人 黃胤欣律師
葛百鈴律師
陳金泉律師

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，於民國109年8月27日經言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告大萊國際開發股份有限公司與被告丙○○應連帶給付原告新臺幣壹拾萬元，及自民國一百零八年四月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告大萊國際開發股份有限公司與被告丙○○連帶負擔百分之二十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣壹拾萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。民事訴訟法第252條第1項定有明文。此項規定於簡易訴訟程序亦適用之，民事訴訟法第436條第2項亦有明文。查原告於起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)450,000元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(2)前項聲明

，若被告之中一人給付完畢，其他被告免給付之責任。旋於民國108年4月23日具狀追加被告大萊國際開發股份有限公司之法定代理人丙○○為被告，並變更訴之聲明為：(一)被告應給付原告450,000元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(二)前項聲明，若被告之中一人給付完畢，其他被告免給付之責任。嗣於108年10月15日具狀變更訴之聲明為：被告連帶應給付原告450,000元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。依前開規定，應准許其為聲明之追加及變更，合先敘明。

二、原告主張：

(一)原告受僱於被告大萊國際開發股份有限公司(下稱被告大萊公司)並擔任開發人員，薪水每月32,000元，依兩造間之勞務契約每年領14個月薪資，無加班費亦無業務津貼即油費、電話費、交際費等皆須自理，原告負責都更業務開發，詎被告大萊公司於105年12月10日，竟以不實之業務緊縮為理由不當解僱原告。

(二)對此原告乃提起確認僱傭關係存在之訴，經鈞院以106年度勞訴字第27號判決勝訴，被告大萊公司遂於106年7月20日發函請原告回公司上班，並略稱原職原薪復職沒有問題，且所積欠之薪水會於復職當日發放。然被告大萊公司於106年7月21日原告復職當日，被告大萊公司捨棄位在辦公區內因原工務主任退休而空下來配備完整之辦公桌不用，卻惡意將原擺放於商品區之一張按摩椅搬離，並搬來空白辦公桌放在原按摩椅位於走道旁之位置，此突兀而孤立之位置，係商品即按摩椅展示區而非辦公區域，卻要求原告坐在空無一物且擺放於走道旁之辦公桌，以利被告大萊公司隨時監督查看，原告工作業務內容其一為接聽地主電話，然被告大萊公司安排之座位並未設置有電話；被告大萊公司並告知原告：你現已經是行政文書，但現在也沒什麼文書工作讓你做，你就坐在這裡不能外出，外出視同

01 曠工，惟原告工作業務內容其二則為外出拜訪客戶，且都
02 更事項均有後續需要外出處理，106年7月21日下午原告
03 與經理外出看都更現場土地，被告甲○○經被告大萊公司
04 指示告知上述話語，並強調：公司可以讓你坐一整天不用
05 工作，公司就甘願這樣付你薪水，而所積欠之薪資亦惡意
06 不予發放，在原告復職期間更以羞辱性言語終日霸凌原告
07 並喊話：搞清楚是誰付你薪水、不能看人家有錢，就來亂
08 告要錢，並佯稱依法告誡地對原告再三告誡，毫無理由對
09 原告傷害，造成原告身心痛苦不堪。

10 (三) 原告復職後，被告大萊公司之作業一樣進行，然卻將原告
11 及開發部排除在外，連公司內部會議都不讓原告及開發部
12 參與。原告經請公司許經理向被告大萊公司反映，被告大
13 萊公司均不予理會，因此於隔日即106年7月22日原告即
14 向新北市政府勞工局申訴，而被告準備之辦公桌仍舊空無
15 一物，且強迫原告每天上午在此空白辦公桌呆坐不得離開
16 ，把原告當商品展示，且在被告於後回覆原告寄發存證信
17 函之函中，被告大萊公司亦自承將監視器對準商品區，以
18 此監視被告之意昭然若揭，此種非法非人的待遇，其羞辱
19 性之強烈及傷害人格權之鉅大，已非言語可以形容。又空
20 白辦公桌空間狹小，右邊緊靠按摩椅無法進出，左邊也相
21 當狹窄很難進出，原告若將椅子收納到辦公桌下方後，椅
22 背與後面辦公桌桌沿，經原告測量距離竟然僅有21公分左
23 右，地上又堆滿商品雜物，原告不僅無法迴身，進出辦公
24 桌都要彎曲側身，被告惡意告誡原告時，原告連起身走開
25 以避免被傷害都有困難，只能呆坐任由被告指責叫罵，由
26 此可見被告大萊公司居心叵測，惡意將原告禁錮於狹小空
27 間，以便盡情地對原告施暴。

28 (四) 嗣原告於106年7月24日下午5時30分許自都更現址回到
29 公司，被告甲○○再度告誡原告，此次被告乙○○亦參與
30 告誡稱：上個星期已經打電話通知過，我也有聽到等語。
31 被告即總務甲○○並監視記錄原告之一舉一動，如106年

01 7月24日譯文內容，被告甲○○告誡原告：你從中午12：
02 20分就外出…到現在下午17:30才進來…，原告就連到對
03 街便利商店買瓶水立即被詢問，連起身上洗手間也會被關
04 切，造成原告心理上的傷害，渾身不自在，隱私完全被窺
05 探。被告甲○○、乙○○二人受公司教唆繼續實施其加害
06 行為，此種人身監控手段，嚴重造成原告人格權繼續受損
07 ，精神痛苦自屬相當不堪，而且日益加重，上班時即感到
08 頭痛欲裂，呼吸也有急促困難，被霸凌當下情況更是嚴重
09 不已。且於當日，該被告二人及男司機即訴外人聯手告誡
10 原告，男司機厲聲幫腔：我也是公司的一份子，我也要表
11 達我的不滿等語。斯時，告誡聲嚷嚷不斷，斥責聲連連不
12 絕，被告甲○○、乙○○在公司之職務，一位為總務、另
13 一位為會計，原告所屬部門為業務開發部，並非所屬該被
14 告二人管理，該被告二人竟受公司教唆對原告非法告誡且
15 施以霸凌，且該被告二人於行為時亦自承係奉公司命令調
16 動原告職務及告誡原告，基此可以了解，被告大萊公司與
17 被告二人關係猶如虎俵，共同為加害行為，依民法第185
18 條第一項前段及第二項規定應共同負責。

19 (五) 被告丙○○為被告大萊公司法定代理人，又教唆員工對原
20 告侵害，而丙○○在某些行為態樣具有雙重身分，在公司
21 有義務提供復職所需設備及環境卻惡意侵權違反，乃應亦
22 負損害賠償責任。

23 (六) 綜上所述，被告等四人對原告所為之侵害行為如下：

24 1、被告大萊公司及被告即大萊公司法定代理人丙○○：

- 25 (1) 不提供辦公設備，並將原告辦公位置擺置於商品區，將原
26 告當作商品展示。
27 (2) 提供狹隘且無法迴身之空間予原告辦公，又超過管理需要
28 而惡意監控原告。

29 2、被告丙○○：

- 30 (1) 教唆訴外人謝再盛恐嚇原告。
31 (2) 非法並集體頻繁告誡原告。

01 3、被告甲○○、乙○○：

02 (1) 非法並集體頻繁告誡原告。

03 (2) 對依法工作之原告予以告誡。

04 4、被告等四人：

05 脅迫禁止原告工作。

06 (七) 為此，依民法第184條、第185條第1項前段及第2項、
07 第195條第1項、及民法第227條之1準用同法第195條
08 第1項之規定之法律關係，提起本件訴訟，並聲明：被告
09 應連帶給付原告450,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起
10 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

11 三、被告則以下列陳詞置辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受
12 不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 (一) 原告自104年8月10日起受僱於被告大萊公司，擔任土地
14 開發人員助理，月薪為32,000元，工作內容為協助負責新
15 北市○○區○○路○○○區○○路兩處都市更新業務人員
16 。嗣因被告大萊公司於上開秀朗路之都更案未掛件成功，
17 另安樂路都更案則已將同意書交由新北市政府審議，實已
18 無原告可執行之工作，而有裁減原告之必要，被告大萊公
19 司遂於105年12月11日依勞動基準法第11條第2款規定，
20 終止與原告間之僱傭契約。

21 (二) 孰料原告卻向法院對被告大萊公司提起確認僱傭關係存在
22 之訴，並請求被告大萊公司給付高達4,135,000元之業績
23 獎金，此高額獎金相當於原告任職10多年之薪資總額，被
24 告大萊公司斷無可能給付該筆金額，然仍因承審法院聽信
25 證人即訴外人許克亘之證詞，鈞院以106年勞訴字第27號
26 判決被告大萊公司依據勞基法第11條第2款規定終止與原
27 告間之僱約關係為無理由而判決被告大萊公司敗訴，被告
28 大萊公司基於勞資和諧及避免糾紛，遂於106年7月20日
29 通知原告復職，而因原告第一次離職時，當時原本之秀朗
30 路辦公處所遭房東收回，原告復職後乃回到新北市○○區
31 ○○路○段000號總公司上班。

01 (三) 原告所指稱被告終日以羞辱性言語即「搞清楚是誰付你薪
02 水」、「不能看人家有錢，就來亂告要錢」、「教唆繼續
03 實施其加害行為」、「不要臉」等言詞霸凌原告，絕非事
04 實，原告應就其提出侵權行為之要件負舉證責任。另原告
05 就被告大萊公司與其之對話，竟在未經被告等人同意之下
06 私自錄音，又自該錄音譯文內容中顯示被告甲○○係表示
07 ：「那法院那個許先生證詞也有說，你現在不需要跑地主
08 ，…你一直跑出去也不告知公司你的去向…我先跟你告誡
09 」、「你也沒說你去哪裡喔，那你也沒告假…」，足見被
10 告甲○○僅係好意提醒原告，原告身為被告大萊公司員工
11 ，外出辦理何事皆應事先向被告大萊公司報備告知或請假
12 ，而非外出不知去向，且依訴外人許克亘於鈞院106年度
13 勞訴字第27號案件審理中證述原告實際上根本無外出之需
14 求，因而被告大萊公司告誡原告上班時間不得任意外出，
15 並無任何違法或不當，又原告在面對被告甲○○之詢問時
16 ，支吾其詞，未能清楚說明究竟外出辦理何項公事，在在
17 顯示被告大萊公司在原告復職期間請原告在辦公室內接聽
18 地主電話提供勞務，乃為合法適當之人事管理行為。另被
19 告乙○○更係完全未對原告有任何侵權之行為，僅係向原
20 告轉達上級即被告大萊公司之指示，且就原告提出之錄音
21 檔案，可聽出原告說話口吻較被告甲○○、乙○○為兇。
22 (四) 原告指稱被告大萊公司所提供之辦公座位狹小亦非事實，
23 依原告所提供之原證三照片可見辦公座位空間寬敞，係正
24 常座位之大小，且原告身形正常、並無特別肥胖之情形，
25 該座位絕對足夠原告伸展，甚至睡覺翻滾均可。又原告座
26 位旁均為空曠空間，尤其前方及右方至少均各超過1公尺
27 之空間，原告並可自由將辦公桌移動，調整至其個人認為
28 舒適之空間大小，且被告大萊公司從未聽聞原告反應座位
29 太小，另自原告所提供之原證14照片中可看出，原告本人
30 還可以回頭與後方座位的人談話，縱原告寄發予被告大萊公
31 司之存證信函內亦未提及此事，因而原告稱被告大萊公

01 司將其座位放至於孤立位置等語，顯屬無據。而監視器部
02 分，係因被告大萊公司係辦公場所，人來人往、進進出出
03 ，被告大萊公司在原告任職前即已裝設監視錄影設備，該
04 監視錄影設備已裝設數十年，且該錄影鏡頭並未對準原告
05 ，此純屬原告虛構杜撰之詞。另由原告所提出之原證九及
06 原證十一之照片可見，被告大萊公司員工各司其職，並無
07 人在監視原告，反倒是原告處心積慮隨時監看其他員工之
08 一舉一動甚而於復職首日就進行偷拍，原告之舉實令人不
09 寒而慄，並證明原告所指全為誣陷之詞。且原告指稱被告
10 大萊公司並未提供電話供其使用，並提出原證14照片，然
11 該照片係被告大萊公司裝設電話前所拍攝。

12 (五) 且原告復職沒幾天，即透過訴外人許克亘提出若被告大萊
13 公司能再提供120萬元，其即自行辭職了事，否則要對被
14 告大萊公司繼續提告，並揚言訴諸媒體，以威脅恐嚇被告
15 大萊公司。又原告於106年7月21日復職，然才上了幾天
16 班，即於106年8月2日開始請特休，休到106年8月20
17 日均未前來公司，106年8月21日原告又寄發存證信函表
18 示工作環境如果不改善即不願意來上班，被告大萊公司始
19 於106年8月25日寄發存證信函請原告來上班，但原告仍
20 未回來上班，被告大萊公司始會於106年9月12日寄存證
21 信函解僱原告，原告復職期間扣除假日實際上才上班不到
22 10日，即以此指控被告甲○○、乙○○職場霸凌，並不合
23 理。

24 (六) 另原告指稱被告大萊公司教唆訴外人謝再盛對原告進行恐
25 嚇之行為，業經臺灣新北地方檢察署以107年度偵字第12
26 378號為不起訴處分，復經臺灣高等檢察署以107年度上
27 聲議字第6637號駁回再議處分書確定在案，認定訴外人謝
28 再盛未對原告有任何恐嚇言語，原告指述屬完全不實之指
29 控，又被告丙○○即被告大萊公司法定代理人並未指使員
30 工對原告進行告誡，由檢察事務官勘驗之「106年7月24
31 日大萊公司1樓辦公室監視器錄影畫面」可看出，當時二

01 位同仁即被告乙○○及訴外人李錫山係看著訴外人許先生
02 並非看著原告。被告大萊公司自81年8月27日設立迄今
03 長達20餘年，對待員工視如己出，更有員工因熱愛被告大
04 萊公司之辦公環境，而捨不得辦理退休，被告大萊公司設
05 立長達20餘年期間從未與員工間發生任何不愉快或勞資糾
06 紛。

07 四、本院之判斷：

08 (一) 關於兩造之關係：

09 1、原告與被告大萊公司、丙○○之關係：

10 (1) 原告自104年8月10日起受僱於被告大萊公司，在位於新
11 北市○○區○○路○段000號二樓之該公司土地開發部門
12 擔任都更開發人員，該部門共三人即經理許克亘、主任楊
13 正宇以及原告，原告之工作內容為協助從事都更工作，薪
14 資支付係以每年14個月計算，每月薪資32,000元。惟被告
15 大萊公司於105年12月10日以「開發業務將縮小編制並漸
16 漸轉型」為由而資遣解僱原告，而解僱通知日期為105年
17 11月25日，解僱日期及薪資計算日期均為105年12月10日
18 等情，業經原告陳明在卷，並為被告所不爭執，自堪以認
19 定。

20 (2) 原告於遭解僱後向本院對被告大萊公司提起確認僱傭關係
21 存在之訴，由本院民事庭於106年6月28日以106年度勞
22 訴字第27號判決原告勝訴，經原告上訴及被告大萊公司提
23 起附帶上訴後，臺灣高等法院於107年12月11日以106年
24 度勞上字第100號判決原告請求確認兩造間僱傭關係存在
25 於106年9月13日以後存在部分為有理由，嗣復經被告大
26 萊公司提起上訴於最高法院，現仍在最高法院審理中，此
27 已為兩造所一致是認，並有原告提出之臺灣高等法院106
28 年度勞上字第100號民事判決影本、被告提出之本院106
29 年度勞訴字第27號判決影本在卷可稽（見本案卷第21至36
30 頁、第145至150頁）。自堪以認定。

31 2、原告與被告甲○○、乙○○之關係：

被告甲○○、乙○○分別在被告大萊公司擔任總務、會計之職務，與原告均為被告大萊公司之員工，此除經原告陳明在卷外，並為被告所不爭執，自堪以認定。

(二) 關於原告復職後之工作期間及工作地點乙節：

原告於106年7月19日寄存證信函予被告，要求原職原地原薪復職，被告則於106年7月20日發函通知原告按原審判決復職，回復原職原薪，然原告原工作地點即新北市○○區○○路辦公室因已不續租，要求原告至新北市○○區○○路二段269號一樓總公司辦公室上班，原告遂於106年7月21日復職，並在總公司辦公室上班。旋原告以被告大萊公司所提供之辦公所需設備、工作地點及逕行改變原告工作職務內容等勞動條件為不利之變更為由，於106年7月22日發函向新北市政府勞工局勞檢處申訴檢查科申訴上情，繼於106年8月21日以存證信函要求被告於合乎法律規定前，拒絕上班，並請特別休假至106年8月24日，被告於106年8月25日寄發存證信函要求原告回來上班，然原告自106年8月25日以後並未至總公司辦公室上班，被告於106年9月11日將106年8月24日前之薪資匯給原告後，於次日寄發存證信函以原告違反勞基法第12條第1項第6款規定為由終止雙方僱傭契約，原告於106年9月13日收受上開存證信函等情，除經原告陳明在卷外，並為被告所不爭執，復有原告提出之被告106年7月20日、同年8月25日存證信函、總公司辦公室內原告之辦公桌照片、原告106年7月22日申訴函、106年8月21日存證信函等件附卷可佐（見本案卷第37至25頁、第99至109頁），自堪以認定。

(三) 關於原告於復職後在被告大萊公司公司上班是否遭受不當對待之情形乙節：

1、原告遭安排之座位之辦公桌並未配置電腦、電話、文具等設備：

原告主張於秀朗路辦公室之工作處所，除有辦公桌外，尚

有電腦、電話、文具等設備，然於106年7月21日原告復職當日，在被告大萊公司上開總公司辦公室，被告大萊公司卻捨棄位在辦公區內因原工務主任退休而空下來配備完整之辦公桌不用，卻將原擺放於商品區之一張按摩椅搬離，並搬來空白辦公桌放在原按摩椅位於走道旁之位置，且未在該辦公桌提供任何電腦、電話、文具等設備之事實，業據原告提出被告大萊公司秀朗路辦公室之原告辦公桌照片、總公司辦公室內之原告空白辦公桌照片、原告同事及空位照片及臺灣新北地方檢察署106年度他字第5826號勘驗筆錄及所附106年7月24日被告大萊公司總公司一樓辦公室監視器錄影畫面截圖等件為證（見本案卷第47至49頁、第201至205頁、第373至375頁），並為被告所不爭執，自應認為真實。

2、原告復職後之工作內容仍須有電腦、電話、文具等設備之輔助：

原告於復職前在被告大萊公司受僱工作內容為協助從事都更工作，除在辦公室內須處理行政業務，與客戶電話聯絡外，尚須外出拜訪客戶，且都更事項均有後續需要外出處理，於復職後，被告大萊公司則要求原告無須外出與客戶商洽等情，除經原告陳明在卷外，並為被告所不爭執，且經訴外人許克亘於本院106年度勞訴字第27號原告與被告大萊公司間請求確認僱傭關係存在等事件審理中證稱：（問：如此的話，還是需要有原告這個職務的人員負責後面的聯絡跟拜訪地主事項？）還是要有這個職務的人員服務，現在還是有很多地主會打電話來問都更案的進度。」等語此有被告提出之本院106年度勞訴字第27號民事判決及該事件言詞辯論筆錄附卷可參（見本案卷148頁、第173頁），自堪以認定。準此以觀，原告雖無須外出與客戶商洽，仍有在辦公室內進行行政文書之作業，並有使用電話聯絡相關事務之必要。然被告大萊公司所提供之辦公桌卻無任何電腦、電話、文具等設備之設置，與正常之員工辦

01 公環境之提供大相逕庭，亦迥異於其他員工辦公桌所配置
02 之相關輔助設備。至被告雖抗辯原告可以自行至其他辦公
03 桌撥打及接聽電話，且被告大萊公司事後有提供電話予原
04 告使用云云，然前者抗辯，如前所述，並未符合正常之辦
05 公環境，何況裝設一支電話之花費並非高昂，被告大萊公
06 司卻捨此不為，要求原告應自行至其他辦公桌使用電話，
07 此不免過苛，難謂合理。而後者抗辯，除原告堅稱被告大
08 萊公司事後始終未曾提供電話予原告使用外，被告大萊公
09 司、丙○○亦未舉證以實其說，則被告大萊公司、丙○○
10 此部分抗辯，尚難遽加採認。

11 3、原告於職場有遭受被告大萊公司之不當對待：

12 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
13 合下列原則：二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不
14 利之變更。勞動基準法第10條之1定有明文。本件被告大
15 萊公司所提供原告復職後之辦公桌並無任何電腦、電話、
16 文具等設備之設置，致原告之勞動條件獲致不利之變更，
17 顯見被告大萊公司不無因其解僱原告之行為遭本院民事庭
18 於106年6月28日以106年度勞訴字第27號判決認定不合
19 法，而確認兩造間僱傭關係存在乙事，故意為難原告，欲
20 使其知難而退，而存在不讓上訴人復職之不當動機，其所
21 為勞動條件不利之變更，難認符合勞動基準法第10條之1
22 規定。準此，原告在精神層面上受到較原職及原工作設備
23 更不利益之對待，已對原告造成其工作尊嚴之人格法益之
24 嚴重侵害。

25 4、至原告另主張被告大萊公司於原告復職後將原告所負責都
26 更開發之業務中之外出拜訪客戶之項目予以調整，告誡原
27 告不能外出洽商，亦屬對於原告之職場霸凌乙節，除經被
28 告大萊公司、丙○○抗辯因原告復職後實際上並無外出之
29 需求，被告大萊公司告知原告於上班時間不得任意外出，
30 並無任何違法或不當等語外，依訴外人許克亘於本院106
31 年度勞訴字第27號原告與被告大萊公司間請求確認僱傭關

01 係存在等事件審理中證述內容，據其證稱「（問：原告離
02 職後，她的職務有再找人嗎？）原告離職後，公司就沒有
03 找人接替她的職務，因為已經進入審議階段，就不需要再
04 去拜訪地主取得同意書，只剩文書作業了。這兩個案件掛
05 件後，都已經在審議階段，等審議通過之後，就要再去拜
06 訪另外百分之二十五的地主，爭取她們的同意，要百分之
07 百的地主同意，才能夠都更拆除房屋」、「（問：如此的
08 話，還是需要有原告這個職務的人員負責後面的聯絡跟拜
09 訪地主事項？）還是要有這個職務的人員服務，現在還是
10 有很多地主會打電話來問都更案的進度。」、「（問：秀
11 朗路的都更案，其他百分之二十五的地主，約有多少人？
12 ）大概九個或十個。」、「（問：一般一位地主同意，需
13 要多久時間？）很難說，有的釘子戶需要談半年一年都無
14 法同意。」、「（問：之前取得百分之七十五地主的同意
15 ，花了多久的時間？）好幾年，至少三年整的時間，百分
16 之七十五的地主，大約有三十位左右」等語，此有被告提
17 出之本院106年度勞訴字第27號民事判決及該事件言詞辯
18 論筆錄附卷可參（見本案卷148頁、第173頁），堪認原
19 告於事發當時就其承辦業務而言，實際上已無外出之需求
20 ，從而，被告大萊公司負責人告知原告於上班時間不得任
21 意外出洽公，核屬企業之人事管理行為，尚難謂有任何不
22 法性或違反保護他人之法律之情事，併此敘明。

23 （四）關於被告大萊公司負責人是否教唆訴外人謝再盛對原告進
24 行恐嚇之行為乙節：

25 原告主張被告大萊公司負責人有教唆其友人即訴外人謝再
26 盛對原告恐嚇之事實，然此為被告所否認，並以前詞置辯
27 。經查，原告另案對訴外人謝再盛提起恐嚇之刑事告訴，
28 經臺灣新北地方檢察署檢察官以107年度偵字第12378號
29 偵查後，認定查無積極證據足認訴外人謝再盛有何原告所
30 指之恐嚇犯行，而於107年5月7日為不起訴處分，嗣經
31 原告聲請再議後，復經臺灣高等檢察署檢察官於107年8

月31日以107年度上聲議字第6637號處分駁回再議之聲請而確定在案，認定並無積極證據足以證明訴外人謝再盛有恐嚇原告之犯罪行為，此已為兩造所不爭執，並有被告提出之臺灣新北地方檢察署檢察官107年度偵字第12378號不起訴處分書、臺灣高等檢察署107年度上聲議字第6637號處分書附卷足佐（見本案卷第179至185頁）。此外，原告復為未提出其他積極證據以實其說，自難率加遽認原告所主張被告大萊公司負責人教唆訴外人謝再盛對原告恐嚇乙節可採。

（五）關於原告之人格權是否受到不法侵害乙節：

- 1、按人格權係現行民法所保護之主要權利中的一種，人為權利之主體，人格權為一種概括之名稱，凡是維護人之所以為人的資格必要之權利，均包括在內。申言之，人格權係由法律確認或賦予民事主體享有之具有人格屬性，以人格利益為客體之人身權利，關係到人格自由與尊嚴，屬於民事主體最基本、最重要之權利。依民法195條第1項規定，人格權不僅包括身體權、健康權、名譽權、自由權、信用權、隱私權、貞操權等具體人格權，尚包括基于人身自由、人格尊嚴產生之其他人格權益。侵犯他人人格權益者，應承擔相應之侵權責任。民法對人格權之保護，另規定在第18條中，其內容為「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。」。
- 2、就民事權利之保護對象而言，財產權與身分權所保護之對象分別為物質利益與身分利益，此兩種利益之邊界尚屬清晰。然人格權則不然，人格權之保護對象為人之自由、安全與人格尊嚴，此種所謂「人格利益」之邊界則尚嫌模糊。亦即，人格利益之範圍具有不確定性，且人格利益之範圍具有持續之擴張性。
- 3、又為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工

，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、
出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心
障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視，
就業服務法第5條第1項前段亦有明文規定，是可知就業
服務法既對人民就業機會平等以法律具體保障，是以自屬
民法第184條第2項所稱之保護他人之法律。再按民法第
195條第1項所謂「其他人格法益」，係指一般人格權中
未經明定為特別人格權（人格利益）之部分，此一概括部
分係一種因應社會變遷及層出不窮之侵害方式而發展形成
的，擴大了人格權之保護範圍，促進維護人格尊嚴及人格
自由，參諸性別工作平等法第11條第1項、第26條、第29
條分別規定：雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，
不得因性別或性傾向而有差別待遇；受僱者或求職者因第
7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠
償責任；受僱者或求職者雖非財產上之損害，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，可見不受歧視之平等權、工作權業經明文規定視
同人格上利益加以保護。

4、又法院本具有就制定法外為法之續造機能（司法自由造法
之權限），以填補法律計畫所無、但依照法理而應存在之
法律規範，人格利益之範圍既具有不確定性與持續之擴張
性，而本件「符合人格尊嚴之工作環境」雖非民法第195
條所具體規定之人格法益，惟法院非不得參酌最高法院92
年台上字第164號判例所示「末查於他人居住區域發出超
越一般人社會生活所能容忍之噪音，應屬不法侵害他人居
住安寧之人格利益，如其情節重大，被害人非不得依民法
第195條第1項規定請求賠償相當之金額。」之意旨推導
出有此人格法益存在、進而為本件損害賠償請求之適用。
本件原告所受侵害者為其工作尊嚴之人格權，揆諸前揭說
明，此一人格權應屬於民法所保護之對象，亦即，此一人
格權應屬民法第195條第1項所定「其他人格法益」。

01 5、綜上以觀，本件被告大萊公司於原告復職後原應繼續提供
02 符合原告工作性質之勞動條件，以確保原告處於符合人格
03 尊嚴的工作環境，詎其卻故意將原告復職後之勞動條件進
04 行不利之變更，始終未提供原告於復職使用辦公桌所需之
05 電腦、電話、文具等設備，此一為難舉措，自屬剝奪原告
06 應有之勞動條件，應認已達侵害一般勞工之工作權之人格
07 尊嚴，並超越一般人社會生活所能忍受之程度，除令原告
08 在精神層面上受到較原職及原工作設備更不利益之對待，
09 更對原告造成其工作尊嚴之人格法益之嚴重侵害，依原告
10 之感受程度，應認原告之人格權已受到相當程度之不法侵
11 害，

12 (六) 關於被告大萊公司、丙○○對於原告應負損害賠償責任並
13 賠償相當金額之精神慰撫金：

14 1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
15 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。
16 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
17 但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第1
18 項、第2項定有明文。另按民法第184條第2項規定：「
19 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責
20 任。但能證明其行為無過失者，不在此限」，其立法旨趣
21 係以保護他人為目的之法律，意在使人類互盡保護之義務
22 倘違反之，致損害他人權利，與親自加害無異，自應使
23 其負損害賠償責任。該項規定乃一種獨立的侵權行為類型
24 其立法技術在於轉介立法者未直接規定的公私法強制規
25 範，使成為民事侵權責任的規範，俾侵權行為規範得與其
26 他法規範體系相連結。依此規定，凡違反以保護他人權益
27 為目的之法律，致生損害於他人，即推定為有過失，若損
28 害與違反保護他人法律之行為間復具有因果關係，即應負
29 損害賠償責任。最高法院100年度台上字第1012號民事裁
30 判可資參照。所謂保護他人之法律，依最高法院77年度台
31 上字第1582號民事判決及86年度台上字第3076號判決，認

為所謂保護他人之法律，係指保護他人為目的之法律，亦即一般防止危害他人權益或禁止侵害他人權益之法律。此一解釋雖嫌抽象，然通說認為，道路交通安全法規、勞動基準法有關保護勞工安全之規定均屬之。

2、次按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。勞動基準法第10條之1定有明文。其立法理由謂：雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。可知勞動基準法為保護勞工權益，而有上開法條之訂定。從而，上開法條既係以保護勞工權益，避免勞工遭受損害為目的之法律，雇主如有違反，自應按上開規範旨趣，依民法第184條第2項規定，對被害人負侵權行為之損害賠償責任。

3、本件被告大萊公司之負責人即被告丙○○，其行為本身即為被告大萊公司之行為，其就原告在辦公室之辦公桌配置方法既為上述不當之指示，核被告丙○○所為係以提供原告空白辦公桌，未配置電話等設備，要求原告至別人辦公桌接聽電話，造成原告諸多不便，並造就原告復職後之不利辦公環境，欲使原告知難而退，存有不讓原告復職之不當動機，其所為勞動條件不利之變更，難認符合勞動基準法第10條之1規定，自應認被告丙○○所為，已違反勞動基準法第10條之1有關保護勞工之規定，按上開規範旨趣，依民法第184條第2項規定，對原告負侵權行為之損害賠償責任。

4、再按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。民法第184條第1項、第195條第1項分別定有明文。本件被告大萊公司之負責人即被告丙○○故意將原告復職後之勞動條件進行不利之變更，始終未提供原告於復職使用辦公桌

01 所需之電腦、電話、文具等設備，自屬剝奪原告應有之勞
02 動條件，已侵害原告之工作權之人格尊嚴，並超越一般人
03 社會生活所能忍受之程度，且情節重大，而此一工作尊嚴
04 之人格權應屬民法第195條第1項所定「其他人格法益」
05 ，揆諸前開說明，當屬侵害原告之工作尊嚴之人格法益而
06 情節重大，自可認定原告因此受有精神上之痛苦且情節重
07 大。是原告主張其精神上因此受有損害，依上開規定請求
08 被告丙○○賠償其所受非財產上之損害即精神慰撫金，洵
09 屬有據。

- 10 5、末按按法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所
11 加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任，民法第
12 28條亦定有明文。本件被告丙○○係執行公司職務加損害
13 於原告，被告大萊公司公司自應與被告丙○○負連帶賠償
14 責任。

15 (七) 關於被告大萊公司、丙○○對於原告應賠償之精神慰撫金
16 數額之核定：

17 按精神慰撫金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與
18 加害程度，及其他各種情形核定相當之數額，該金額是否
19 相當，自應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之
20 身分、地位、經濟狀況等關係決定之（最高法院51年台上
21 字第223號判例參照）。經查：

- 22 1、原告為專科畢業，在被告大萊公司任職時薪資每月3萬3
23 千元，名下無其他財產，現住房子為其父母所有；至被告
24 丙○○則為被告大萊公司之負責人，名下有多筆不動產，
25 此業經兩造分別陳述在卷，互不爭執，並有本院依職權調
26 取之兩造稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷足按，自
27 堪以認定。
- 28 2、按非財產上損害之慰撫金數額，究竟若干為適當，應斟酌
29 兩造身分、地位及經濟狀況，俾為審判之依據，已如上述
30 。查原告因被告大萊公司之負責人即被告丙○○於工作職
31 場故意提供上述重大不利之勞動條件之行為，衡諸社會一

01 般觀念，原告自多有憤怒、不滿之情緒，且令原告有職場
02 遭排擠之強烈不適感受，其心情不無受有相當影響，應認
03 其精神上已受有相當之痛苦。

- 04 3、本院審酌兩造之身分、年齡、教育程度、社會地位、經濟
05 能力、被告丙○○侵害行為程度、原告遭侵害之工作期間
06 及所受之精神痛苦等一切情狀，認原告請求被告大萊公司
07 、丙○○連帶給付精神慰撫金450,000元，尚嫌過高，應
08 予核減為10,000元，方屬公允。是原告於此範圍之請求，
09 自屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，並非適當，不予
10 准許。

11 (八) 關於被告甲○○、乙○○對於原告是否應負損害賠償責任
12 乙節：

13 1、關於債務不履行之責任：

14 被告甲○○、乙○○均屬被告大萊公司之員工，分別擔任
15 總務、會計之職務，此已如前述，其二人與原告並無個人
16 間之勞動契約關係，原告主張伊等依契約關係負債務不履行
17 之責任，殊屬無據。從而，原告循勞動契約債務不履行之
18 規定，請求被告甲○○、乙○○連帶賠償其非財產上之
19 損害，容屬無據。

20 2、關於侵權行為之責任：

21 原告主張被告甲○○、乙○○終日以羞辱性言語即「搞清楚
22 是誰付你薪水」、「不能看人家有錢，就來亂告要錢」
23 及其他言詞霸凌原告，並告誡不得外出洽公之事實，並提
24 出原告與被告甲○○、乙○○間之106年7月24日對話譯
25 文及錄音光碟為證（見本案卷第59至61頁、第97頁），然
26 此為被告甲○○、乙○○所否認，並以前詞置辯。經查：

27 (1) 上開對話錄音之證據能力：

28 按民事訴訟之目的旨在解決紛爭，維持私法秩序之和平及
29 確認並實現當事人間實體上之權利義務，為達此目的，有
30 賴發現真實，與促進訴訟。惟為發現真實所採行之手段，
31 仍應受諸如誠信原則、正當程序、憲法權利保障及預防理

論等法理制約。又民事訴訟之目的與刑事訴訟之目的不同，民事訴訟法並未如刑事訴訟法對證據能力設有規定，就違法收集之證據，在民事訴訟法上究竟有無證據能力？尚乏明文規範，自應權衡民事訴訟之目的及上述法理，從發現真實與促進訴訟之必要性、違法取得證據所侵害法益之輕重、及防止誘發違法收集證據之利益（即預防理論）等加以衡量，非可一概否認其證據能力。苟欲否定其證據能力，自須以該違法收集之證據，係以限制他人精神或身體自由等侵害人格權之方法、顯著違反社會道德之手段、嚴重侵害社會法益或所違背之法規旨在保護重大法益或該違背行為之態樣違反公序良俗者，始足當之（最高法院104年度台上字第1455號判決要旨參照）。被告固以原告所提出其與甲○○、乙○○間之對話錄音係原告私自竊錄，而質疑其證據能力，惟依該錄音對話之譯文內容，可知當日原告與被告甲○○、乙○○係針對原告外出與地主洽談之必要性與否進行談話，核非隱私性之對話，亦無原告介入誘導致有誤引虛偽陳述之危險性，另該對話錄音之地點係在被告大萊公司位於新北市○○區○○路○段000號一樓總公司辦公室內，為兩造所不爭，基於證據保全之必要性及手段方法之社會相當性考量，應承認其證據能力。

- (2) 然依上開雙方之對話譯文所示，被告甲○○表示：「你現在開始來到公司上班了，那法院那個許先生證詞也有說，你現在不需要跑地主，你只需要做文書工作就好了…你一直跑出去也不告知公司你的去向…我先跟你告誡」、「你現在是來公司上班，公司就從21號要付你薪水，你就要照公司的規定」、「到現在5點30分了，你也沒說你去哪裡喔，那你也沒告假，哪我只是要告訴你而已，告誡你而已…」，被告乙○○則表示「禮拜五也有打電話通知過，我也有聽到。」等語，參以被告甲○○、乙○○係依被告大萊公司負責人之指示，轉達上級之意思，要求原告於上班時間不要外出與地主洽談，只要處理內勤行政文書工作，

01 此業經被告陳明在卷，並為原告所不爭執，足見被告甲○
02 ○、乙○○之真意應係在於提醒原告，並告知上述事項，
03 雖被告甲○○使用「告誡」一詞，其用語稍嫌嚴厲，未必
04 妥適，然既係基於被告大萊公司負責人之指示所為轉達，
05 應屬於被告大萊公司基於企業之管理所為之勸戒性質，仍
06 難認已達原告所謂「羞辱」、「霸凌」之不法程度。

07 (3)另依訴外人許克亘於本院106年度勞訴字第27號原告與被
08 告大萊公司間請求確認僱傭關係存在等事件審理中證述內
09 容，據其證稱「（問：原告離職後，她的職務有再找人嗎
10 ？）原告離職後，公司就沒有找人接替她的職務，因為已
11 經進入審議階段，就不需要再去拜訪地主取得同意書，只
12 剩文書作業了。這兩個案件掛件後，都已經在審議階段，
13 等審議通過之後，就要再去拜訪另外百分之二十五的地主
14 ，爭取她們的同意，要百分之百的地主同意，才能夠都更
15 拆除房屋」、「（問：如此的話，還是需要原告這個職
16 務的人員負責後面的聯絡跟拜訪地主事項？）還是要有這
17 個職務的人員服務，現在還是有很多地主會打電話來問都
18 更案的進度。」等語，此有被告提出之本院106年度勞訴
19 字第27號民事判決及該事件言詞辯論筆錄附卷可參（見本
20 案卷148頁、第173頁），堪認原告於事發當時就其承辦
21 業務而言，實際上已無外出之需求，從而，被告大萊公司
22 負責人指示被告甲○○、乙○○告誡原告上班時間不得任
23 意外出洽公，自難謂有任何違法或不當。

24 (4)從而，原告依侵權行為之法律關係，請求被告甲○○、乙
25 ○○連帶賠償其非財產上之損害，亦屬無據。

26 五、從而，原告依侵權行為損害賠償之法律關係，請求被告大萊
27 公司及被告丙○○連帶給付100,000元，及自起訴狀繕本送
28 達之翌日即108年4月25日起至清償日止，按週年利率百分
29 之5計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍
30 之請求，則無理由，應予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之

證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加
論述，附此敘明。

七、本件原告勝訴部分，係按民事訴訟法第427條第1項訴訟標
的金額50萬元以下之財產權訴訟，適用簡易程序所為被告敗
訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規定，本院自應
依職權宣告假執行。又被告亦陳明受不利判決部分願供擔保
，請准免為假執行，爰依民事訴訟法第392條第2項規定，
宣告被告預供擔保免為假執行之金額。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 10 月 12 日
臺灣新北地方法院板橋簡易庭
法 官 郭光興

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 10 月 13 日
書記官 劉芷寧