

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

113年度竹北勞簡字第14號

原告 戴秀如
訴訟代理人 謝和航
被告 華宏真空科技有限公司

兼
法定代理人 彭瑞祭

共同
訴訟代理人 蔡甫欣律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年2月20日辯論
終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應連帶給付原告新臺幣20萬元，及自民國113年9月13日
起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告連帶負擔百分之40，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以
新臺幣20萬元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：
 - (一)、緣原告早自民國100年5月3日起即任職於與被告華宏真空科
技有限公司（下稱：被告公司）相關之事業單位「宏瑞企業
社」，原負責人為訴外人夏智宏，於105年11月間原告被轉
職到被告公司，工作內容、職稱和辦公地點均沒有變動，純
粹是雇主的勞保投保單位調整（雇主在更動事業單位為被告
公司時沒有徵得原告同意，而是雇主直接作勞保事業單位的
變動）。其後被告公司內部股東和法定代理人接連變動，於
109年7月間即改由被告甲○○接任被告公司之法定代理人，

01 然被告甲○○一直以來擔任被告公司之總經理職務，實質綜
02 攬和管理公司內外事務，由於被告甲○○之脾氣向來是剛愎
03 自用且目中無人，自恃其為公司負責人，對於員工之態度一
04 直以來均是呼來喚去、頤指氣使、囂張跋扈，特別是對於作
05 為業務經理之原告而言，其認為原告脾氣溫順，乃於工作職
06 場中長期霸凌、處處壓榨與欺凌原告，對原告而言，被告甲
07 ○○長期以來種種誇張行徑，早已構成侵權行為之損害，原
08 告在職期間即因受被告甲○○霸凌而精神受創甚至自106年
09 起即到國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹臺大分院新竹醫院
10 （下稱：臺大醫院新竹分院）精神科就診。茲將原告於工作
11 職場遭受被告甲○○長期欺凌之侵權行為詳述如後。

12 (二)、原告在被告公司任職業務經理期間，遭受被告甲○○職場霸
13 凌、欺負的事例既長久且不勝枚舉，茲舉犖犖大者為例如
14 下：

15 1、高工時工作：

16 原告所服務客戶多為輪班工程師，常與原告工作時間不符，
17 且被告公司指派原告進行各部門車輛調配及人事調度，但未
18 設請假系統，原告除常於夜間登記同仁臨時請假外，不時有
19 輪班工程師緊急需求等，被告公司先後二位負責人均要求原
20 告快速高效率處理客戶需求，使原告需長期於休息時間進行
21 工作，造成原告休息時間破碎。

22 2、不論是與工作事項是否有關，於原告下班之休息時間仍強令
23 原告讀取被告LINE訊息並為騷擾：

24 被告甲○○常於原告休息時間交派與原告工作無關之私人任
25 務，如：要求原告代訂私人旅遊行程、紓壓行程、接送被告
26 甲○○之子女、訂餐廳、機場接送機、送電腦、訂機票車
27 票、牽車等。又被告甲○○時常夜間聯絡原告，不管凌晨幾
28 點都在傳訊息，甚且凌晨傳訊息羞辱原告，到早上才收回並
29 道歉，而由原告提出雙方夜間通話、夜間來往訊息之手機螢
30 幕截圖，可證明原告雖未回覆訊息，然已於深夜讀取訊息，
31 因原告如不讀訊息，將遭被告甲○○責罵，即使原告沒有回

01 覆訊息，被告甲○○會以電話打給原告問為何不回覆或不接
02 電話，被告甲○○夜間發LINE訊息聲及電話鈴聲皆已造成原
03 告休息時間破碎。

04 3、指派原告負責多人工作量：

05 原告於106年負責友達光電股份有限公司（下稱：友達光電
06 公司）各廠業務，當時已因業務量大、壓力強而於臺大醫院
07 新竹分院精神科初診。於111年間，原告轄下業務員提出未
08 如實投保等事，接連兩名業務員遭被告甲○○資遣，其等業
09 務全數由原告承接，原告雖為業務主管但轄下已無業務員，
10 原告僅一人負擔三人業務量。而被告甲○○長期因身體、精
11 神、心情等理由請假或因晚上喝酒醉傳訊息，白天宿醉頭痛
12 之故而不上班，導致原告得長期代理其業務，原告本已不堪
13 負荷又常得代理甲○○之工作，根本是惡意使原告一人負荷
14 四人工作量，此情況持續至原告離開公司。

15 4、刻意破壞原告與同事間之關係：

16 原告患病後業務量毫無縮減，被告甲○○除繼續增加原告多
17 人之工作量外，先施以手段削減原告業務運作費，由原先新
18 台幣(下同)4萬以上改為8千，使原告難以完成所負責之工
19 作，其後再於112年度在公佈欄上公告，因經濟大環境情況
20 不佳，要求員工們須共體時艱，乃逕自解除原本允諾給予員
21 工一個月之年終獎金，拒發全體員工13個月薪資及獎金。然
22 則原告卻在其他同事中聽聞，被告甲○○以原告所負責接洽
23 之客戶友達光電公司於112年間之貨款持續因故拖欠難以及
24 時收回為由，刻意型塑成係因原告的催債能力欠佳導致同事
25 當年度無法受領「年終獎金」，徒讓原告遭受被告公司其他
26 同事所責難。實際上被告公司拒發是因夏智宏之事、緩開發
27 票之事、為競爭而壓低報價等因素所致，均與原告無關，被
28 告甲○○身為公司負責人，其自己不攬其責，反徒讓原告背
29 黑鍋無端成為箭靶，令原告在工作職場被孤立與排擠，原告
30 處於同仁究責言辭之下病情更加惡化。

31 5、不時戲謔、嘲諷原告之身材，已構成言語上之霸凌和利用職

01 權性騷擾之程度：

02 因原告之身材屬於易胖體質，被告甲○○會不時在工作場合
03 中，或於私下，或當著同事面前嘲諷原告，或是以戲謔口吻
04 數次要求原告「多運動」，還接續提及「不是要結婚嗎？」
05 以及「之前不是有比較瘦嗎？」等言語，皆已造成原告心靈
06 受傷，並已符合性騷擾防治法第2條第1項第1款所定之性騷
07 擾言行，甚且被告甲○○身為原告之雇主，更已構成性騷擾
08 防治法第2條第2項所稱利用權勢而為性騷擾。

09 6、因客戶友達光電公司積欠貨款，被告甲○○無理要求原告跳
10 過業務窗口而直接聯絡客戶之董事長，威脅破壞原告名聲，
11 並且附和會議中訴外人即被告公司股東劉光耀之鼓動慫恿，
12 也要求原告以去客戶公司跳樓的恐嚇手法來逼催客戶給付貨
13 款：

14 (1)被告甲○○於112年6月14日在被告公司的內部會議中，表明
15 是因為原告之故始未能盡快收回友達光電公司所欠之貨款，
16 而參與同一會議之被告公司股東劉光耀於會議中要求原告以
17 個人財產、現金及股份方式補回以示負責，並提供其他認識
18 的人為了追討友達光電公司欠款，採取跳樓方式進行追討，
19 或者是直接要求發E-MAIL給友達光電公司董事長等不正常催
20 收欠款手段。而被告甲○○身為公司負責人，非但未制止劉
21 光耀如此惡質之言論，反倒是在旁附和道：「去跳去跳樓阿
22 哈哈」等語，並於會議中要求原告寄E-MAIL予友達光電公
23 司董事長藉以威脅友達光電公司工程師。

24 (2)被告甲○○後續又再度於公司群組訊息表示將自行寄E-MAIL
25 至友達光電公司作為威脅，但因友達光電公司聯絡人E-MAIL
26 均存於原告電子信箱，原告害怕被告甲○○使用原告電子信
27 箱發信，原告認為此行為將有損原告的業界名聲，未來難以
28 立足於相關行業。

29 7、對原告恐嚇降職：

30 被告甲○○明知半導體相關領域究非原告所專長之業務，仍
31 於109年起強迫原告增加負責此業務，趁原告尚在學習摸索

01 之際，以LINE訊息表示：「不積極處理就降職為助理」，多
02 次恐嚇原告，令原告身心俱疲。

03 (三)、原告因上述被告甲○○長年之加害行為，身心受創，平時接
04 到電話即會恐懼，影響內心與睡眠，更對上班心存焦慮，常
05 有情緒起伏併哭泣，對被告甲○○乖張不合理之要求感到痛
06 苦不堪，因而患有「廣泛性焦慮症」併長期性失眠症狀而不得
07 不服藥。即便原告最終因無法再承受被告甲○○之職場霸
08 凌，而不得不於112年8月18日離職，然離職後長達一年，原
09 告身心仍飽受餘悸、惡夢難止，久久無法走出創痛，迄今仍
10 須定期就診精神科並服藥，嗣經臺大醫院新竹分院職業醫學
11 專科醫師評估後，認為原告所罹患者應屬與工作相關之精神
12 疾病，顯然原告所患精神疾病與上述被告甲○○之加害行為
13 間具有相當因果關係，殆無疑義。

14 (四)、從而，原告任職被告公司期間，遭受被告甲○○長年累月的
15 職場霸凌、超時工作、不人道之工作上對待，導致原告精神
16 痛苦、失眠、焦慮，患有廣泛性焦慮症並被評定為「職業
17 病」，權利受侵害情節核屬重大，為此依民法第184條第1
18 項、第2項、第188條、職業災害勞工保護法第7條、公司法
19 第23條第2項之規定提起本件訴訟，請求被告公司與加害人
20 即被告公司法定代理人甲○○連帶賠償原告所受非財產上損
21 害相當金額之精神慰撫金新臺幣（下同）50萬元等語，並聲
22 明：

23 1、被告應連帶給付原告50萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
24 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

25 2、願供擔保請准宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)、原告為被告公司之股東兼業務經理，業務部職務包括客戶開
28 發、報價、客戶需求開發、訂單管理、收送貨、客戶聯繫及
29 關係維護、產品開發、客戶端收款等，而原告負責友達光電
30 公司等客戶業務開發、管理光電業務部門業務及業績、各部
31 門人事協調及行政等業務。兩造間糾紛，實係起因於原告於

01 106年起至112年8月18日離職止之任職期間，怠於執行股東職
02 務，未向所負責之群創光電股份有限公司（下稱：群創光電
03 公司）及友達光電公司收受貨款，以致群創光電公司積欠被
04 告公司889,600元、友達光電公司積欠被告公司4,390,770
05 元，而被告公司法定代理人即被告甲○○係因股東會召開
06 後，協調原告履行股東職務未果，始催促原告盡速向群創光
07 電公司及友達光電公司收受貨款，否則被告公司將因現金周
08 轉不靈而有倒閉之虞，且原告及被告公司法定代理人均為股
09 東，均將受有損害，惟原告仍不予理會，甚至於112年8月18
10 日離職了之。故被告甲○○縱有於凌晨或假日傳訊息給原
11 告，係為提醒原告盡速處理業務，並為股東間之聯繫，而非
12 資方對勞方立即處理業務之要求，本件實屬資方與資方間因
13 債務不履行所衍生之糾紛，被告否認本件為勞資糾紛事件。

14 (二)、就原告指摘各節，抗辯如下：

- 15 1、被告公司對原告並無差勤管制，原告每日均上午8時30分以
16 後到班，上、下午出差即不返回公司，下班時間為下午5時3
17 0分以前，並無加班情形，且被告公司加班須填具「加班申
18 請單」，原告從未填具「加班申請單」予以加班。
- 19 2、證人乙○○亦證實，雖然被告甲○○偶爾下班後會以電話或
20 LINE詢問其業務內容，惟證人均不回覆，生活並未受影響，
21 故原告亦得於下班後不接聽被告甲○○來電或以LINE聯絡。
- 22 3、原告於106年10月18日即至臺大醫院新竹分院精神科就診治
23 療，依原告病歷紀錄所載，原告至111年9月21日就診時才陳
24 述「老闆Line沒有立刻回，老闆會質問」等語，於此之前，
25 原告僅陳述「工作壓力大」，除外尚有「貓叫敏感」、「沒
26 服藥」、「客人很刁」等綜合因素存在，此為原告個人能力
27 與感受問題，怎可歸責於被告？且原告於111年9月21日之後
28 係因未向所負責之群創光電公司及友達光電公司收受貨款，
29 被告公司法定代理人始給予原告要求，原告從未因壓力過大
30 情事，向被告公司有投訴之紀錄，被告公司及其法定代理人
31 亦不知其有壓力過大情形，且原告於112年8月18日離職，於

01 113年1月份始就醫開具診斷證明，爰無法證明其病因為被告
02 公司及法定代理人所致。

03 4、被告公司配有公務車予原告使用，原告下班及假日亦得使用
04 該車，故偶爾接送被告公司法定代理人出國出差，亦為個人
05 情誼。

06 5、就原告主張承接業務乙節，因凌巨等廠商於疫情期間已與被
07 告公司無接單，原告工作量未變。

08 6、就原告主張被告甲○○附和被告公司股東劉光耀之鼓動慫恿
09 及威脅破壞原告名聲乙節，被告甲○○實未為附和，且寄E-
10 MAIL僅係被告公司對欠款廠商催款作為。

11 7、就原告主張恐嚇其降職乙節，當時被告公司全部人數才4
12 人，原告為被告公司之股東兼業務經理，要降職也要股東會
13 同意，又4人如何降職？

14 8、綜上，原告請求職業災害損害賠償，並無理由。

15 (三)、若認原告本件請求為有理由，因原告為被告公司之股東兼業
16 務經理，與被告公司為民事委任法律關係，而原告怠於執行
17 股東職務，未向所負責之客戶收受貨款，使被告公司受有共
18 計5,280,370元之損失，其依民法第277條第1項規定應對被
19 告公司負債務不履行損害賠償責任，被告公司爰依民法第33
20 4條第1項規定，主張50萬元一部債權之抵銷。又縱認上開積
21 欠貨款經處理後得陸續收回，被告所為抵銷抗辯無理由，因
22 原告於112年8月18日離職，至今已1年6個月左右，被告公司
23 就積欠貨款受有法定利息5%之損失，僅就被告所受1年之利
24 息損失264,000元，退步請求為抵銷等語，資為抗辯，並聲
25 明：

26 1、原告之訴駁回。

27 2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

28 三、本院之判斷：

29 (一)、原告與被告公司間實為僱傭關係，而非委任關係：

30 1、按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
31 為他方服勞務，他方給付報酬之契約」；「稱委任者，謂當

01 事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契
02 約」，民法第482條、第528條定有明文。次按勞工，係指受
03 雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，係指僱用勞工之事業
04 主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之
05 人；勞動契約，則指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞
06 動基準法（下稱：勞基法）第2條第1款、第2款、第6款亦有
07 明文。是勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在
08 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
09 報酬之契約，就其內涵言，受僱人對雇主通常具有人格上從
10 屬性（受僱人在雇主企業組織內，服從雇主任威，有接受雇
11 主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務），受僱人須親自
12 履行，不得使用代理人，及具有經濟上從屬性（即為雇主而
13 非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（即納入
14 雇方生產組織體系之一環而非獨立作業，與同僚間居於分工
15 合作狀態）之特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定
16 目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。

17 2、又按公司法所稱公司負責人，在有限公司為董事，而公司之
18 經理人係公司章程定、任意、常設之輔助業務執行機關，在執
19 行其職務範圍內，亦為公司之負責人，此觀公司法第8條第1
20 項、第2項規定自明。依公司法第29條之規定，經理人與公
21 司間為委任關係，其任免屬於企業自治事項，於有限公司須
22 有全體股東表決權過半數同意；至其人數，亦由公司依其需
23 要自行定之。由上可知，委任經理人並非受公司僱用從事工
24 作之勞工，與公司間之權利義務關係，和一般勞工並不相
25 同，故於任用程序即有明顯區別；況委任經理人之權限，尚
26 涉及公司與他人交易安全之保障，是現行法對於公司經理人
27 之委任、解任及變更採登記制（參見公司法第387條、公司
28 登記及認許辦法第9條、公司登記辦法第5條附表四等規
29 定），希冀藉由公示之手段強化對交易安全之信賴與保障。
30 惟依我國實務現況，存在諸多股權集中、股票未公開發行之
31 中小企業，所有與經營分離之程度低，輒由公司所有者即股

01 東實際掌控公司之經營權，並無將經營決策權賦予專業經理
02 人以追求經營效率之必要，故在此類公司，縱其組織內設有
03 經理、協理等職位，若未依公司法之規定以委任之法律關係
04 任免並辦理登記，多僅屬為因應內部管理之需求，而依公司
05 組織之架構，於其分層負責之事務範圍內由經營者賦予某程
06 度之自主決定權，與對其職責範圍內下級人員之分層指揮監
07 督權而已，尚非公司法上所指之委任經理人，而應與其他勞
08 工同受勞基法等勞動法規之保障。據此，勞動契約與委任契
09 約，固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，
10 惟提供勞務者與企業主間契約關係之性質，仍應本於雙方實
11 質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷，並非以其在公
12 司之職稱為據，如係基於人格上、經濟上及組織上之從屬性
13 而提供勞務並因而受領報酬，其與公司間即屬勞動契約之僱
14 傭關係。

15 3、經查，被告公司為有限公司，依被告公司歷年之變更登記表
16 所載（詳本院卷1第109頁至第123頁、第239頁至第243
17 頁），擔任被告公司董事、股東者及其出資額如下表所示：
18

| 年度 | 資本總額 | 股東姓名及其出資額 |
|-----------|--------|---|
| 103年2月20日 | 500萬元 | 夏智宏（董事，160萬元） 劉光耀（股東，62萬5千元） 甲○○（股東，177萬5千元） 周宜蕙（股東，100萬元） |
| 105年9月21日 | 1000萬元 | 甲○○（董事，430萬元） 夏智宏（股東，395萬元） 劉光耀（股東，125萬元） 丁○○（股東，50萬元） |
| 112年9月13日 | 1000萬元 | 甲○○（董事，650萬元） 劉光耀（股東，200萬元） 丁○○（股東，150萬元） |
| 113年4月26日 | 1000萬元 | 甲○○（董事，850萬元） 丁○○（股東，150萬元） |

01 而原告於112年8月18日自被告公司離職前，擔任被告公司之
02 業務經理，為業務部門之主管，掌管該部門之業務及運作乙
03 節，為兩造所不爭執之事實，被告公司並以原告身為被告公
04 司股東並擔任業務經理為由，否認其與原告間為僱傭關係，
05 辯稱原告係執行業務之股東，其與原告間實為委任之法律關
06 係，被告公司負責人即被告甲○○並非原告之雇主，本件係
07 屬其與原告間因委任之法律關係所衍生債務不履行糾紛云
08 云。然查：

09 (1)按有限公司，為由一人以上股東所組織，就其出資額為限，
10 對公司負其責任之公司，公司法第2條第1項第2款定有明
11 文。而股東為有限公司之構成員及意思決定機關，享有股東
12 權，惟僅有獲選為董事之股東，方屬公司之業務執行機關，
13 對內享有經營決策權，對外代表公司，此觀公司法第108條
14 第1項之規定即明。至於其餘不執行業務之股東，則僅能透
15 過監察權之行使，監督公司之業務執行狀況，有公司法第10
16 9條規定可參。經查，本件被告公司為有限公司，依被告公
17 司章程第六條規定，置董事一人，執行業務並代表公司（詳
18 本院卷1第305頁原告提出之被告公司章程），而遍觀被告公
19 司歷年變更登記表之記載，僅被告甲○○於105年間登記為
20 被告公司之董事迄今，均無原告曾經登記為委任經理人或董
21 事之記載，則被告公司辯稱原告為其執行業務股東云云，顯
22 與客觀事證不符，其辯詞是否屬實，已值存疑。復觀諸原告
23 提出訴外人即被告公司前任負責人夏智宏出具之聲明，其上
24 記載：「本人夏智宏自華宏真空科技有限公司民國98年創立
25 以來至109年止，於華宏真空科技有限公司擔任公司負責人
26 身份期間長達10年。丁○○是本人擔任負責人期間所雇用之
27 員工，丁○○因工作表現優異而獲贈股份成為股東，丁○○
28 並無擔任股東職務」等語（詳本院卷2第83頁）；原告提出
29 訴外人即被告公司前任股東劉光耀出具之聲明，其上亦記
30 載：「本人劉光耀自華宏真空科技有限公司民國98年創立以
31 來至113年5月為華宏真空科技有限公司股東身份期間長達10

01 餘年。丁○○並無擔任股東職務，丁○○於華宏真空科技有
02 限公司任職業務係屬僱傭關係之工作，丁○○之股份係因表
03 現優異而得」等語（詳本院卷2第85頁），可見原告主張其
04 因表現優良始受贈公司之股份成為公司股東，未曾經選任為
05 被告公司執行業務股東乙節，尚非全然無稽。被告公司復無
06 就其確經公司法第29條所定程序以委任之法律關係任免原告
07 擔任公司之經理人乙節為何舉證，自難逕以原告任職於被告
08 公司期間之職稱為業務經理並兼有股東身分，遽認其為公司
09 法上所指之委任經理人，而與被告公司間為委任關係。

10 (2)次查，觀諸原告提出其與被告甲○○間於112年5月18日之通
11 訊軟體對話紀錄，被告甲○○乃傳訊向原告陳稱：另外還有
12 半導體的工作，如果你不想積極參與，那你準備接助理的一些
13 工作，還有我告訴你 and 客戶往來的mail都要CC給我，如果
14 你告訴我忘記了，那以後如果有像群創類似的問題發生，我
15 就不會承認。你要記得我今天早上說的，我勢必會嚴格執
16 行，從今天開始我會觀察你的工作態度及表現，現在的情況
17 不比以前，不要再說以前如何，如果你真的不想進步，那你的
18 的主管及股東職務，我會考慮取消等語（詳本院卷1第85
19 頁），復參諸證人即任職於被告公司技術部門之員工丙○○
20 於本院114年1月16日言詞辯論期日到庭證稱：原告任職被告
21 公司期間為業務部之主管，於112年8月18日離職前，負責面
22 板廠之業務，被告甲○○負責半導體廠之業務，據我所知台
23 灣應用材料股份有限公司（Applied Materials Taiwan）、
24 APPLE、力積電等3間公司半導體客戶之貨物，確實是原告丁
25 ○○收送，當時台灣應用材料股份有限公司收貨窗口在桃園
26 蘆竹，原告丁○○負責北友達光電之業務，會經過龍潭、林
27 口友達光電之廠區，讓原告丁○○順路去送台灣應用材料股
28 份有限公司與APPLE之貨品。因當時面板業績下滑，有聽過
29 被告甲○○要求原告「應該要多跑一點半導體，不要一直跑
30 面板」，或被告甲○○抱怨相關事情等語（詳本院卷2第96
31 頁至第97頁、第103頁）；證人即任職於被告公司技術部之

01 員工乙○○於同一言詞辯論期日到庭證稱：原告離職前負責
02 面板廠之業務，被告甲○○負責半導體廠之業務，原告有處
03 理過APPLE的業務，接單和送貨都有，我知道因面板業績有
04 虧損之情況，被告甲○○要原告負責半導體業務等語（詳本
05 院卷2第104頁、第109頁），可知原告就應如何為公司業務
06 之經營，無法以自己單獨意見任意裁量、決策，猶須聽從被
07 告甲○○之指示為業務之執行與洽談，並受其管理、考評與
08 監督，應認原告任職被告公司期間擔任業務部門主管，業經
09 納入被告公司組織體系，並有其業務之分工，所提供之勞務
10 存有人格上、組織上之從屬性甚明。

11 (3)又查，原告擔任被告公司業務經理，被告公司自105年11月1
12 日起即為原告投保勞保，並將原告於112年度提供勞務所得
13 申報為薪資等情，有本院職權調取之原告勞保被保險人投保
14 資料表、稅務T-Road資訊連結作業所得資料查詢結果等件存
15 卷可查（詳本院限閱卷），可見原告雖為被告公司股東之
16 一，但原告僅提供勞務換取工資，被告公司亦係以勞工身份
17 對待原告，堪認原告係為被告公司之營業目的而勞動，並受
18 被告公司指揮監督提供勞務而獲取報酬，兩造間具有經濟上
19 之從屬性。至被告公司辯稱原告無需打卡上下班，其對原告
20 並無差勤管制乙節，雖提出原告112年8月份出勤紀錄為據
21 （詳本院卷1第271頁至第285頁），並為原告不否認其於被
22 告公司工作時無需打卡上下班乙情（詳本院卷1第298頁），
23 然此措施僅屬被告公司因其組織內部分層負責之結構，並依
24 原告所任業務部門職務之工作性質，降低對原告之出勤管理
25 強度，賦予原告一定程度之職務執行自由及彈性，尚未能作
26 為原告所提供勞務不具從屬性，原告非被告公司所屬勞工之
27 證明。況且觀諸被告甲○○於111年5月1日傳訊予原告稱：
28 記得給我你的個人費和請假時數表等語（詳本院卷1第74
29 頁），及原告提出其與被告甲○○間數年來之通訊軟體對話
30 紀錄，均可見原告當日若欲請假時，會向被告甲○○預為報
31 備之情，顯見被告公司辯稱其並無就原告之差勤為任何管制

01 云云，亦難信為實。

02 4、從而，原告係基於人格上、經濟上及組織上之從屬性而提供
03 勞務，並因而自被告公司受領報酬，依首開說明，應認原告
04 與被告公司間實屬勞動契約之僱傭關係，被告公司臨訟抗辯
05 其與原告間之法律關係為委任契約，核屬卸責之詞，要非可
06 信。

07 (二)、被告應連帶對原告負損害賠償責任：

08 1、按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
09 任」、「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害
10 賠償責任；「勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責
11 任」，民法第184條第1項前段、第2項及職業災害勞工保護
12 法第7條本文分別定有明文。

13 2、次按「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞
14 者，僱用人應按其情形為必要之預防」；「雇主對於僱用之
15 勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設
16 施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定」；
17 「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之
18 預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害」；「雇主對執
19 行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為
20 規劃及採取必要之安全衛生措施」，民法第483條之1、勞基
21 法第8條、職業安全衛生法第5條第1項、第6條第2項第3款亦
22 分別著有明文。而此所謂預防健康受有危害之範疇，並非單
23 純僅指生理之健康，亦包含心理機能之健全而言。審酌上開
24 規範之立法緣由，乃受僱人或勞工於僱傭契約關係或勞動契
25 約關係下，負有提供勞務之義務，但舉凡工作條件、時間、
26 環境、設備多由僱用人或雇主指定或提供，雖理論上當事人
27 間仍得藉由契約約定加以限制或調整，但實際上立於締約弱
28 勢之受僱人或勞工，甚難想像單憑己力即有修正或拒絕之機
29 會，故為實現憲法上對於勞動者之基本人權保障，法令上即
30 必須強制規定僱用人或雇主對於受僱人或勞工之安全及其因
31 服勞務可能遭受之生命、身體、健康危害，負有保護、防免

01 之義務，即雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害之發
02 生，建立適當之工作環境及福利設施，核屬其法律上應盡之
03 義務，是雇主如違反上開規定，致勞工受有職業災害，自屬
04 於違反保護他人之法律，而應對受僱人負侵權行為責任。

05 3、原告主張其於任職被告公司期間，被告甲○○常於夜間聯絡
06 或傳送訊息予原告，於原告休息時間交辦與工作相關甚或無
07 關之私人事務，造成原告休息時間破碎，並因長年累月超時
08 工作，身心受創，平時接到電話即會恐懼，影響內心與睡
09 眠，更對上班心存焦慮，常有情緒起伏併哭泣，對被告甲○
10 ○乖張不合理之要求感到痛苦不堪，因而患有「廣泛性焦慮
11 症」併長期性失眠症狀而不得不服藥，並經職業病評估認定
12 原告所患乃屬與工作相關之精神疾病等情，業據提出其與被
13 告甲○○自108年間起至112年間止雙方之通訊軟體對話紀
14 錄、診斷證明書與職業病評估報告書等件為證（詳本院卷1
15 第31頁至第80頁、第353頁至第375頁、第89頁至第104
16 頁）。經查，觀諸該等訊息內容，可見被告甲○○確有於夜
17 間、凌晨時分或例假日傳送訊息予原告，或與原告為語音通
18 話之紀錄，持續期間長達數年之久，要非出於短暫、一時間
19 之需要，且雙方所談論之內容亦與工作事務之交辦有關，如
20 被告甲○○曾於112年3月2日凌晨1時12分傳送訊息予原告
21 稱：「我要和妳討論以下幾點 1. 友達和群創欠款，我要求
22 客戶一定要簽名或有Mail的回應 2. 每個月的客戶欠款要求
23 開出65-70萬的發票 3. 半導體方面，要求的工作要馬上處
24 理，因為半導體要求的是效率 4. 我不再接沒有訂單的東
25 西，也不接和訂單不符的商品」等語（詳本院卷1第345
26 頁）；或於111年3月13日週日晚間9時46分傳送訊息予原告
27 稱：「明天追一下晶合的出貨狀況」，並提醒原告：「記得
28 外箱要貼packing」等語，而據原告於晚間9時49分許回覆被
29 告甲○○「我看已經是包裝完成了等順豐來收」、「出貨文
30 件也已寄給採購，我明天再看一下」等語（詳本院卷1第367
31 頁），均為明確指示、交代原告應辦妥之工作事項內容，足

01 認原告主張被告甲○○常年於正常工作時間以外，利用通訊
02 軟體、電話或其他方式指揮、監督其提供勞務乙節，要非無
03 據。

04 4、又縱使原告對於被告甲○○長期於正常工作時間以外，利用
05 通訊軟體、電話或其他方式指揮、監督其提供勞務，偶有未
06 立即回應之情事，然綜觀雙方間交談與互動之內容，被告甲
07 ○○常有「妳現在早上都不進公司了嗎？完全不讀，是怎
08 樣」、「千萬不要一直已讀不回」、「為什麼我的Line妳現
09 在全都已讀不回？有什麼原因嗎？」、「沒空接電話？明天
10 早上就要把股東簽名的單子拿給會計師，妳就好只接客戶電
11 話，不要接我的電話，我現在非常不高興妳的態度」、「請
12 問你答應給我的六千塊(四、五月接南群的錢 甚至到現在我
13 還在處理南群業務)甚麼時候會入帳？妳要馬上處理他的問
14 題了！」等催促原告回應及盡速完成交辦事務之話語（詳本
15 院卷1第31頁、第32頁、第75頁），且由其用詞多見「妳如
16 果真的沒有心思在公司，我們就開會看看後續如何處
17 理！」、「妳為什麼把E-Tag的資料不給我看？我看不到妳
18 的資料，馬上恢復，妳修改了密碼是嗎？我不允許妳可以這
19 樣做，這是公司車」、「妳股東同意書簽了嗎？不簽，就把
20 股份還我」等語帶苛責之情緒性字眼（詳本院卷1第31頁、
21 第33頁、第48頁），可見被告甲○○已明白告誡原告若無適
22 時回應其訊息將遭不利對待，原告亦礙於若不即時解釋、回
23 應被告甲○○提出之質問或下達之要求或命令，恐將影響被
24 告甲○○對其自身之評價，使自身續受責備，並因被告甲○
25 ○未獲正確消息而為錯誤決策影響業務之推動與公司之經
26 營，實已陷於無法拒絕回應被告甲○○所為聯繫之處境，是
27 被告逕以原告從未填具「加班申請單」予以加班，否認原告
28 有於正常工作時間以外提供勞務之事實，復辯稱原告尚有於
29 讀取訊息後拒絕聯繫、回應之權利，並無因被告甲○○所為
30 生活受有影響云云，均難採認。

31 5、再者，被告甲○○於正常工作時間以外，另有利用通訊軟

01 體、電話或其他方式要求原告處理其個人私事，如要求原告
02 於下班後前往接送被告甲○○之子女、代其訂購私人旅遊行
03 程、紓壓行程、餐廳或機票與車票、至機場接送機、下班後
04 前往被告甲○○住所交付其電腦或取印章等物品、代其牽車
05 等情，有雙方間通訊軟體對話訊息紀錄可查（詳本院卷1第3
06 53頁至第365頁）。則原告常年配合被告甲○○之需，利用
07 其休息、休假時間為其提供勞務，顯令原告於休息和休假時
08 間受雇主不必要干擾，必已致其難以恢復其勞動力和維持其
09 日常生活之品質，所負身心壓力自堪認非輕，則原告主張其
10 任職被告公司期間遭被告甲○○長期指派工作而超時工作，
11 因而患有廣泛性焦慮症，身心健康遭侵害等情，自非全然無
12 據。

13 6、被告固否認原告所患疾病與被告公司法定代理人即被告甲○
14 ○之前述行為有關。然參諸原告前就其所患廣泛性焦慮症，
15 復至臺大醫院新竹分院環境暨職業醫學部就診，經該院專科
16 醫師根據原告自述「於在職期間，被告甲○○常於凌晨0時
17 至4時以電話或是Line交代工作事宜，上述期間原告經歷工
18 作業務量增加，除本職工作外，也常需負責業務外之工作，
19 於此期間原告幾乎無準時下班，每日常工作至晚上21點後，
20 依原告提供門禁紀錄可佐證其在公司之時間，加上晚上21點
21 離開公司至住家後，仍舊持續使用Line接收訊息任務，其工
22 作日每日加班至少5小時，若以每個月工作20日計算，則每
23 月加班超過100小時，工作內容含下班後陪客戶吃飯，提早
24 上班或下班後送貨給客戶，下班後協助被告甲○○訂定旅行
25 團、機票、住宿等事宜，或是下班後送物品至被告甲○○住
26 家、接送其小孩補習上下課」等語暨原告提供之書面資料為
27 評估，認定其受有「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認
28 定參考指引」附表一中「業務造成的心理壓力評估表」強度
29 「強」壓力事件，在大致排除其他致病因並合理考量其發病
30 時序後，評估其患疾病與執行職務有相當因果關係，應屬與
31 工作相關之精神疾病等情，有臺大醫院新竹分院環境暨職業

01 醫學部開立與出具之診斷證明書及職業病評估報告書等件在
02 卷可稽（詳本院卷1第89頁至第104頁）。本院審酌上開評估
03 報告書係由專業醫師依我國勞動部職業安全署「工作相關心
04 理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」所定指標，綜合評
05 估原告之職業暴露狀況、罹病情形、有無異常事件、是否短
06 期或長期工作過重，佐以醫學文獻，並考量其他致病因素所
07 為，應認上開職業病評估報告書屬信實可靠。參以原告主張
08 因任職被告公司期間遭受長期加班、深夜騷擾及恐嚇降職，
09 致患有廣泛性焦慮症之職業傷害乙節，亦經勞動部勞工保險
10 局就原告之就診相關病歷及健保就醫紀錄，送請特約專科醫
11 生審查評估，經綜合醫理見解認原告所患精神疾病符合工作
12 相關壓力事件引起之精神疾病認定標準，而據該局核定發給
13 原告112年8月22日至113年6月30日期間職業傷病給付在案，
14 有原告提出之勞動部勞工保險局函在卷可查（詳本院卷1第3
15 99頁）。是原告主張其患有廣泛性焦慮症與被告甲○○指揮
16 監督其工作之行為間有相當因果關係存在，其確因此受有職
17 業災害等節，應可認定。被告否認二者間存有因果關係，尚
18 無可採。

19 7、被告復辯稱原告從未因壓力過大情事，向被告公司有投訴之
20 紀錄，不應將原告之精神疾病歸責於被告云云。然被告甲○
21 ○為被告公司之董事即負責人，為勞基法第2條第2款所定之
22 「雇主」，其本應依前揭民法第483條之1、勞基法第8條及
23 職業安全衛生法等有關保護勞工安全之法律，對於其所僱用
24 之勞工建立適當之工作環境，盡保護、預防其身心健康免於
25 遭受危害之義務，而無待原告反映始得為之，詎其竟常年令
26 原告於下班休息和休假時間為其提供勞務，使其受不必要之
27 干擾，負有龐大身心壓力，精神健康受有不法侵害，終致罹
28 患廣泛性焦慮症之職業傷害，足見被告甲○○確有違反職業
29 安全衛生法等保護他人法令之行為，並致原告受有損害，是
30 原告依民法第184條第2項、職業災害勞工保護法第7條本文
31 規定，請求被告甲○○負侵權損害賠償責任，洵屬有據。

01 8、又按公司法第23條第2項規定公司負責人對於公司業務之執
02 行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連
03 帶賠償之責。被告甲○○為被告公司之負責人，其對於公司
04 業務之執行，未遵循保護勞工安全之法令致原告受有損害，
05 已如前述，是原告依公司法第23條第2項規定，請求被告公
06 司與被告甲○○連帶對原告負侵權行為損害賠償之責，亦屬
07 有據。

08 9、至原告雖另執下揭事由，主張被告亦應連帶就被告甲○○所
09 為對原告負侵權行為損害賠償責任云云。然查：

10 (1)原告雖主張被告甲○○惡意指派原告負責多人工作量，又強
11 迫增加原告不熟稔之業務，並對原告施加壓力恐嚇將其降
12 職，使原告不堪負荷云云。然原告任職被告公司期間擔任被
13 告公司之業務經理，為業務部門之主管，前並因工作表現優
14 異而獲贈股份成為被告公司股東，衡酌原告所任業務部門管
15 理職務性質及其股東身份，較諸一般受雇員工有較多公司內
16 部管理事務或對外業務經營方面之決策權限，公司營運表現
17 優劣亦影響原告自身利益，原告對於公司營運之事務自擔負
18 較多之責任與心力。而被告甲○○既為被告公司之負責人，
19 其與原告間為僱傭關係，被告甲○○作為雇主，對原告職務
20 之執行與分派，本有指揮之權限，則被告甲○○於公司業務
21 人力不足，或其自身身體不適之時，要求原告分擔工作量，
22 並考量國內面板產業未來獲利受限，為求公司發展而指派原
23 告增加對於他產業客戶之業務需求開發，縱確令原告承擔相
24 當之身心壓力，尚難認被告甲○○有為使原告身心不堪負荷
25 而惡意指派原告負擔工作之意圖，或得認其對原告執行職務
26 所採行之管理指揮手段已踰越合理之範疇，不法侵害原告之
27 權利。

28 (2)原告復主張被告甲○○取消獎金發放，將之歸因於原告的催
29 債能力欠佳導致，徒讓原告遭受被告公司其他同事所責難，
30 令原告在工作職場被孤立與排擠云云，並提出其與被告甲○
31 ○間於111年8月26日之通訊軟體對話紀錄、與訴外人即同事

01 林淑怡間於112年6月14日之通訊軟體對話紀錄為證（詳本院
02 卷1第81頁、第381頁）。觀諸上開對話內容，被告甲○○固
03 向原告傳訊指示：「另外發一份公告，112年開始，年薪13
04 個月取消，改為12個月，年終獎金將依業績及收款狀況發
05 放」等語，然參諸證人丙○○到庭證稱：「被告公司公告11
06 2年不發放年終獎金之理由好像是客戶款項尚未追回，但112
07 年當年實際上有發放年終獎金，所謂客戶款項未收回指的是
08 友達光電，申請收款資料原為前位助理處理，但因其已離
09 職，故將此份資料交給我執行與完成，協助原告與被告甲○
10 ○彙整請款資料交給客戶以利請款，我才知道有光電有欠款
11 尚未追回，被告公司於公告上沒有說明友達光電貨款未收回
12 之原因」等語（詳本院卷2第98頁）；及證人乙○○到庭證
13 稱：「我有聽過被告公司提過因廠商貨款未收回而未發放年
14 終獎金，何時我不是很清楚，我有點忘記了，是在公告欄上
15 公告，後來有在年前發放，為何廠商款貨款無法收到之詳細
16 內容我不是很清楚，但有說貨款拖很久，原因為何我不知道
17 道」等語（詳本院卷2第105頁至第106頁），可知年終獎金
18 不予發放乙事縱經公告予被告公司員工知悉，然單依公告之
19 內容，並無法令員工間得直接推究係出自於原告向客戶催款
20 不力始致，即難認被告甲○○發布上開公告，業已致使原告
21 遭同事所責難而於職場被孤立與排擠，況雇主本非不得衡量
22 企業營運狀況為獎金發放與否及其數額多寡之決策，自難逕
23 認被告甲○○此舉係為究責而針對原告個人所為。且觀林淑
24 怡向原告傳訊稱：「但他（註：指被告甲○○）說如果你把
25 友達帳款收回來就有錢可以發獎金了」等語，亦僅係轉述被
26 告甲○○所言，難認此係向原告為究責之意。則依原告所舉
27 事證，尚無足認定被告甲○○所為已令原告受同事所責難而
28 於職場被孤立與排擠，並對原告致生不法侵害。

29 (3)原告另主張被告甲○○不時戲謔、嘲諷原告之身材，已構成
30 言語上之霸凌和利用職權性騷擾之程度云云，然未據原告提
31 出具體事證為憑，無從審究是否有此情事存在。

01 (4)至原告主張被告甲○○因客戶友達光電公司積欠貨款，被告
02 甲○○附和會議中訴外人即被告公司股東劉光耀之鼓動慫
03 恿，也要求原告以去客戶公司跳樓的恐嚇手法來逼催客戶給
04 付貨款，又無理要求原告跳過業務窗口而直接聯絡客戶之董
05 事長，威脅破壞原告名聲云云，並提出劉光耀出具之聲明
06 書、會議錄音逐字稿、雙方間通訊軟體對話紀錄截圖等件為
07 證（詳本院卷1第83頁、第383頁至第389頁）。觀諸該次會
08 議錄音逐字稿所示與會者對話之內容如下：

09 錄音日期：112/06/14

10 光碟內檔案名稱：錄音B

錄音現場共四人：原告戴秀如、被告彭瑞祭、謝和航、劉光耀

11 2:40謝和航：一個是股權收回？一個是？

12 2:46劉光耀：一個是股權收回麻一個就是

13 2:50彭瑞祭：就是現在的負債

2:52劉光耀：貼補進去阿

2:53彭瑞祭：對啊

14 2:54劉光耀：阿不然就是認真的把面板的錢收回來，呵呵發存證信
去告面板廠的人

3:04彭瑞祭：對阿

3:05戴秀如：應該是說它...

3:08謝和航：所以我說如果還要再做他們生意就不能。

3:10彭瑞祭：對我現在就是，小如她小如她現在

3:13謝和航：發是一定拿得到錢啦

15 3:15彭瑞祭：對但是我說但是你拿得到錢你這個幾百萬的東西他高
興還十萬就十萬

16 3:23謝和航：欸.....

3:24彭瑞祭：對不對

3:25劉光耀：有阿最厲害的阿去學陳XX阿

17 3:26彭瑞祭：去跳去跳樓

3:28劉光耀：去跳樓阿

3:29彭瑞祭：哈哈哈

01
02
03

04
05

06

07

08

09

10

11

錄音日期：112/06/14
光碟內檔案名稱：錄音A
錄音現場共四人：原告戴秀如、被告彭瑞祭、謝和航、劉光耀

- 04:33謝和航：有知道它們可能會倒嗎？
- 04:36戴秀如：友達應該不會
- 04:39謝和航：但是它可能撐著拖著撐著拖著，繼續餵養它不倒
你會倒，大家如果都不餵養它，可能它就要GG了。
- 04:50彭瑞祭：它就一定要投降了，所以我知道這是客戶的問題，但是我們必須要想辦法去解決，我們不能丟著就不管啦是吧。我們要想辦法就算我那時候跟他講如果5D再不還錢我就叫律師發存證信函。
- 05:10謝和航：我說一下，我覺得我之前聽的，她給我的內容是有落差的，因為她(戴秀如)是有要持續還要接單做生意，可是我現在聽起來你(彭瑞祭)應該是比較傾向是我是能不給都不出了啦。我要錢收回來啦。
- 05:33彭瑞祭：我知道她想要保留一條路後面友達可以進去，所以我那時候一直給她時間不要強硬不要強硬，但是你不能說我不強硬我希望能夠繼續接你的生意，但是我不能在像以前這樣子。
- 05:47謝和航：沒有現在看起來是不能接了嘛
- 05:53戴秀如：現在就是你要有訂單，就是有訂單才接阿，我們現在是有訂單...

01 06:00彭瑞祭：收到它的訂單 收到POPR我們才做

02 06:04劉光耀：還是小如打電話還是發MAIL跟工程師講說：如果

03 你們在沒有誠意付款你要發MAIL給它們採購選甚麼

04 副總之類的

06:13彭瑞祭：有阿，小如我再把這個給你

06:17劉光耀：對阿 先嚇它一下嘛，如果真的不處理你就真的發

MAIL阿不然怎麼辦。

06:21戴秀如：甚麼東西給我？

06:23劉光耀：趕快把錢要回來把公司的貸款還一還

06:26彭瑞祭：我把這張圖發給你，友達董事長的名片阿，發給

你，你發給工程師說：我們老闆說如果你們在不處

理他就要發給他。就強硬一點，看你要不要敢不敢

而已，因為你這樣做工程師會賭爛。

06:44劉光耀：我覺得賭爛就賭爛，這邊欠了三四百萬多少？友達

欠多少？

06:48彭瑞祭：三百多萬

06:49劉光耀：對阿三百多萬，趕快把那個錢趕快拿回來，把貸

款還一還多好啊

06:54謝和航：唉....

06:55彭瑞祭：我把這個照片發給你，看你要不要做而已。

06:58謝和航：她不敢

13 依上揭事證，可知該次會議之與會者係就被告公司客戶友達

14 光電公司積欠之貨款應採取何具體催收款作為事宜進行討

15 論，被告甲○○固有附和與會之股東劉光耀所為去客戶公司

16 跳樓以逼催付款等不當言論，然與會者嗣仍聚焦於是否向被

17 告公司之管理高層發信催討貨款之討論，被告甲○○復於會

18 議後隔日傳訊予原告稱：「另外如果友達5AB、5D、6B這個

19 月開出的發票未達70萬，我的要求就是6/25將欠款CC給採

20 購。以上如果你不執行，我就自己寄，到時候我會一起CC給

21 友達董事長，我不會再客氣的說」等語（詳本院卷1第387頁

22 被告公司工作群組之通訊軟體對話紀錄頁面截圖），就客戶

23 貨款催收事務向原告下達明確指示。故審究彼時與會者間對

24 話之歷程、情境態樣、內容，與被告甲○○發言之動機目的

25 及其與原告間之關係等情狀，應認被告甲○○上開於會議中

26 所為之言論係在聽聞劉光輝所提最厲害的催款係學陳XX方

01 式，直覺出言該人係採跳樓行為，並就劉光耀所述去跳樓
02 後，以戲謔哈哈方式回應，未顧及原告聽聞內容時之心
03 情，惟尚無足認其有具體指示原告要以跳樓此一激進作為向
04 客戶催討貨款，或威脅破壞原告名聲之意圖，而得逕認其有
05 為原告所主張之不法侵權行為。

06 (5)從而，原告就上開部分之主張，尚難逕為被告甲○○所為已
07 構成對原告不法之侵害，而令被告就此應連帶對原告負侵權
08 行為損害賠償責任之認定。

09 (三)、被告應連帶賠償原告20萬元之精神慰撫金：

10 1、按「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
11 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
12 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額」，民法第19
13 5條第1項前段定有明文。又不法侵害他人之人格權，被害人
14 受有非財產上損害，請求加害人賠償相當金額之慰撫金時，
15 法院對於慰撫金之量定，應斟酌實際加害情形、所造成之影
16 響、被害人痛苦之程度、兩造之身分地位經濟情形及其他各
17 種狀況，以核定相當之數額（最高法院47年台上字第1221
18 號、51年台上字第223號判決意旨參照）。

19 2、經查，本件被告甲○○常年以Line通訊軟體或電話在原告下
20 班休息和休假、例假時間聯繫原告為工作或私人事務指示傳
21 送訊息，使原告擔憂如不即時回應，隔日會遭其質問，並影
22 響被告公司工作進行及甲○○個人私事處理，長期承受龐大
23 壓力，致使原告身心健康受有不法侵害，被告公司並應與被
24 告甲○○連帶對原告負損害賠償責任等情，已如前述。而原
25 告因罹有上開職業傷病，精神上自受有相當痛苦，則其依前
26 開規定請求非財產上之損害相當金額之精神慰撫金，自屬有
27 憑。次查，原告為大學畢業，前於被告公司擔任業務部經
28 理，112年度所得40萬餘元，名下有車輛、投資等財產，財
29 產總額為351萬餘元；被告為二、三專畢業，於被告公司擔
30 任負責人，112年度所得53萬餘元，名下有不動產及投資等
31 財產，財產總額為1,240萬餘元等情，有本院依職權調閱兩

01 造稅務T-Road資訊連結作業所得財產資料查詢結果、戶籍資
02 料等件附卷可參（詳限閱卷）。本院審酌前述雙方之身份、
03 地位、教育程度、經濟能力等情形，兼衡原告所受損害與被
04 告甲○○加害程度等一切情狀，及原告前自106年10月間起
05 即曾因工作壓力大，在臺大醫院新竹分院精神部就醫治療，
06 亦經本院依職權向臺大醫院新竹分院調閱原告自106年10月1
07 8日起迄113年9月11日就醫之病歷紀錄資料核閱無訛（詳本院
08 卷一第131頁至第229頁），乃認原告所得請求之非財產上損
09 害賠償以20萬元為適當；逾此部分之請求，則礙難准許。

10 3、被告公司固抗辯原告為被告公司之股東兼業務經理，與被告
11 公司為民事委任法律關係，原告應就其未向所負責之客戶收
12 受貨款即離職，而使被告公司受有計5,280,370元之貨款未
13 獲給付之損害，或該貨款遲延取回而受有利息之損失等情，
14 對被告公司負債務不履行損害賠償責任，並執此等債務主張
15 與本件債務為抵銷云云。然原告與被告公司間實為僱傭關係
16 而非委任關係乙節，業據論斷如前，原告要無依委任法律關
17 係，應對被告公司負何債務不履行損害賠償責任可言。況原
18 告於離職前亦已發信聯繫友達光電公司承辦人，提供剩餘請
19 款明細並告知其被告公司內部接任請款業務者為何人以利業
20 務之交接（詳本院卷1第333頁電子郵件內容），況由被告甲
21 ○○與訴外人劉光耀間於113年4月16日之通訊軟體訊息對話
22 內容（詳本院卷1第393頁），亦可知被告公司遭積欠之貨款
23 已有陸續收回之情事，且證人乙○○於本院114年1月16日言
24 詞辯論期日亦到庭證述：其有與原告訴訟代理人戊○○提過
25 面板客戶之前所累積的欠款差不多都還完了等語（詳本院卷2
26 第108頁），即難認被告公司因原告離職受有何貨款未獲給付
27 之損害或遲延利息之損失，是被告公司執上揭抗辯事由，主
28 張與本件債務為抵銷，俱無理由。

29 四、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第2項、職業災
30 害勞工保護法第7條、公司法第23條第2項之規定，請求被告
31 連帶給付原告20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年9月

01 13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有
02 理由，應予准許；逾此範圍之請求，則礙難准許，應予駁
03 回。

04 五、末按「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依
05 職權宣告假執行」；「前項情形，法院應同時宣告雇主得供
06 擔保或將請求標的物提存而免為假執行」，勞動事件法第44
07 條第1項、第2項定有明文。本判決主文第一項係既屬就勞工
08 之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告
09 假執行，並宣告被告得預供擔保免為假執行。至原告敗訴部
10 分，其訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁
11 回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
13 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
14 敘明。

15 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條、第85條
16 第2項。

17 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日
18 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 3 月 17 日
23 書 記 官 黃 伊 婕