臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第69號

原告 葉勁辰
被告 臺灣阿斯特捷利康股份有限公司

法定代理人 簡劭庭
訴訟代理人 余天琦律師
羅浩璋律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2款及第2項分別定有明文。原告起訴時原聲明被告及訴外人黃建誌應各給付原告新臺幣（下同）255,000元，嗣於本院調解時撤回黃建誌為被告，並變更聲明為被告應給付原告510,000元（見本院卷第75頁），原告請求之基礎事實並未改變，均係主張原告於任職期間遭黃建誌職場霸凌，而被告包庇黃建誌職場霸凌行為之同一基礎事實，且被告無異議而為本案之言詞辯論，故原告所為訴之變更，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

（一）原告自民國112年3月6日起受僱於被告，擔任資深醫藥代表期間，因多次遭受訴外人即業務主管黃建誌霸凌，於同

01 年6月5日向被告提出申訴霸凌，被告遂委由理律法律事務所
02 就本案調查事證，並於112年6月9日由余天琦律師、鍾
03 郡律師訪談原告、黃建誌及訴外人蔡明愷，並於同年6月1
04 6日作出職場霸凌調查報告（下稱系爭報告）。被告明顯
05 知情黃建誌及蔡明愷交情甚好並夥同一起聯合霸凌原告，
06 被告在事後調查該霸凌一案又故意認列涉案嫌疑人蔡明愷
07 為證人，並多以證人之詞作為調查依據，顯然與黃建誌有
08 串供之虞，並且證人在具結陳述時，當事人卻也都不在
09 場，這樣彼此該如何進行詰問，故被告公司在程序上明顯
10 有失當之處，再者被告以系爭報告為公司機密拒絕提供給
11 原告，是被告有包庇、縱容職場霸凌之行徑。

12 (二) 自112年6月6日、6月8日之電子郵件擷圖可見黃建誌評核
13 原告未通過試用期，係不具備客觀性，否則為何上級主管
14 還要主動介入並重新召開會議說明並又決議延長當事人之
15 試用期間、更換原告試用結果評估之主管為訴外人Jason
16 n、更換業務主管為訴外人Steven及解除蔡明愷對原告之
17 協助。

18 (三) 被告僅單憑蔡明愷112年6月17日之單方之說詞，也無質疑
19 真實性，也無事後介入調查、釐清，隨即相信並認列原告
20 係有言語不當威脅、性騷擾其他同事之情事，就直接解僱
21 原告，不僅讓被霸凌者即原告感到雙重標準。再者，被告
22 沒有等檢察官不起訴結果出爐再決議原告之去留，被告處
23 置程序不僅冤枉、栽贓當事人，嚴重侵害員工權益，爰依
24 民法第184條第1項、第2項、第188條、第195條第1項，勞
25 動基準法第8條及職業安全衛生法等規定，提起本訴，並
26 聲明：被告應給付原告510,000元。

27 二、被告則以：

28 (一) 被告不僅早已於公司內部揭示「反欺凌與騷擾全球標準」
29 (Global Standard-Bullying and Harassment) 周知，並
30 有依職業安全衛生設施規則第324條之3第2項規定，參照
31 勞動部相關指引制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」

01 並使主管層級同仁填寫自我檢視檢核表，且為落實預防職
02 場不法侵害等勞工健康保護措施，另有委託外部顧問公司
03 於112年1月10日舉辦預防職場不法侵害宣導講座，黃建誌
04 及蔡明愷均有出席前揭宣導講座。

05 (二) 原告係在112年6月5日向被告申訴其主管黃建誌有霸凌情
06 事，經被告委請外部律師調查其申訴內容後，亦無客觀證
07 據以實其說，因此自不能僅憑原告單方主觀陳述即認定有
08 所謂的霸凌事實存在。再者，臺北市勞動檢查處檢查結果
09 不影響被告已經實施上開職場不法侵害（如已遭受傷害、
10 性騷擾、跟蹤騷擾等）預防措施之事實，亦未使原告應受
11 保護之實質權益受有任何損害。

12 (三) 被告針對原告提出職場申訴霸凌後之處置過程，於112年6
13 月6日立即決定採取如下措施：1. 依雙方勞動契約約定延
14 長試用期間，而未以其試用期考核未通過予以終止僱傭契
15 約、2. 轉換其匯報之區域業務主管，將其調離原匯報主管
16 之管理範圍但不影響其勞務內容、3. 將延長試用期間之工
17 作目標及評估改由較區域業務主管更高一層之主管直接管
18 理以求客觀、4. 即時委請外部律師於112年6月9日進行調
19 查，被告已善盡預防職場不法侵害之雇主責任。

20 (四) 黃建誌明確回覆原告關於核准休假之申請、對於原告業務
21 上之諮詢及請求均有所回應、否認情緒控管不佳之指控、
22 公司內網置有公司內規及相關資料及原告之試用評核單已
23 明確記載原告無法通過試用期之具體理由，難謂霸凌事實
24 存在等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

25 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
26 項如下：

27 (一) 原告於112年3月6日至112年6月21日期間任職於被告，擔
28 任資深醫藥代表 (Sr. Medical Representative)。

29 (二) 兩造約定原告之試用期間為90日，被告於必要時得延長試
30 用期間，被告於112年5月24日評核原告未通過試用期，並
31 決議於112年6月6日以電子郵件告知原告延長其試用期間9

01 0日。

02 (三) 原告於112年6月5日以暱稱「stanford」發送個人電子郵件
03 件給被告公司處長Anderson Huang、副本給人資Fiona Wang
04 及經理黃建誌，郵件內容提及：stek(即黃建誌)的自我
05 情緒管理非常不好，常常對我莫名暴怒、我想對stek提出
06 出職場霸凌申訴、stek就1人草草定案，非常不客觀，很
07 容易讓我聯想到黑箱、他沒有幫忙制止那些對我的虛假謠
08 言等語。

09 (四) 被告於113年6月9日委請理律法律事務所調查職場霸凌，
10 嗣理律法律事務所112年6月16日做成職場霸凌調查報告，
11 原告經被告於112年6月21日口頭告知調查結果後，表示尊
12 重公司決定與裁定，而未當場提出任何異議。

13 (五) 原告於112年6月15日參加產品知識之內部考試，分數為5.
14 8分，未達6分之及格標準。

15 (六) 原告係以不正當方法達成業績目標。

16 (七) 黃建誌認原告涉犯刑法第310條第2項加重誹謗罪嫌提出告
17 訴，高雄地檢署檢察官偵查後，認犯罪嫌疑不足而以112
18 年度偵字第30876號為不起訴處分確定。

19 (八) 蔡明愷認原告涉犯刑法305條之恐嚇危害安全罪嫌提出告
20 訴，高雄地檢署檢察官偵查後，認犯罪嫌疑不足而以112
21 年度偵字第31107號為不起訴處分確定。

22 (九) 原告於112年3月8日完成參與職場霸凌反騷擾及欺凌線上
23 教育課程，並知悉被告公司反欺凌與騷擾全球標準。

24 四、本件爭點為：原告主張被告包庇黃建誌職場霸凌行為，請求
25 被告負損害責任，有無理由？若有理由，金額以多少為適
26 當？

27 五、本院得心證之理由：

28 (一) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
29 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又損害賠償之
30 債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有
31 相當因果關係為要件，故主張侵權行為之損害賠償請求權

01 存在者，應先就有責原因之事實存在、有損害之發生，及
02 二者間有相當因果關係存在等成立要件，負舉證責任（最
03 高法院103年度台上字第1311號判決意旨參照）。

04 （二）原告主張任職期間遭被告員工黃建誌職場霸凌，經向被告
05 申訴後，被告有包庇、縱容職場霸凌之行徑等語，為被告
06 否認，並以前詞置辯。經查：

07 1. 所謂職場霸凌雖乏明確之法律要件及定義，惟參照教育
08 部、經濟部等各機關員工職場霸凌防治與處理作業規定所
09 稱職場霸凌，指在工作場所中所發生，藉由不合理之對待
10 與不公平之處置所造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或
11 侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立
12 或受傷，進而折損其自信並帶來沉重身心壓力。是以，職
13 場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行
14 為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之
15 情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻
16 擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時
17 間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果
18 而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，
19 形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應
20 綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為
21 人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇。

22 2. 原告主張遭被告員工黃建誌職場霸凌，並於112年6月5日
23 向被告申訴等語，而依原告所提之申訴文件陳述黃建誌拒
24 絕且不想與原告溝通，讓原告感覺被疏離、孤立，黃建誌
25 情緒自我管理不佳，常對原告莫名爆怒，對黃建誌產生懼
26 怕感等語（見本院卷第279至281頁），參照原告所提之LI
27 NE對話紀錄「原告：那我明天就請假不上去了喔。黃建
28 誌：有什麼原因要請假？原告：那我就照行程上去上課。
29 黃建誌：我知道了。你如果真的有重要的事，不方便說的
30 話沒有關係。你可以請假，我跟台北講一下就好了。原

01 告：好的，我已經填寫5/31假單了。麻煩再幫忙核准。抱
02 歉今不克前往公司meeting。黃建誌：好。」，上開對話
03 內容無非就是原告請假，黃建誌身為主管詢問請假原因並
04 回覆可以請假，並未如原告所陳述黃建誌以迂迴、似是而
05 非的回答讓原告不清楚之情事。另外就黃建誌拒絕提供工
06 作上資料，使原告感到被疏離、孤立等情，為黃建誌所否
07 認，原告並未舉證以實其說，且參照黃建誌所提出其與原
08 告之LINE對話紀錄（見勞專調卷第193至208頁），亦未能
09 認定有原告所主張遭職場霸凌之事實。

10 3. 原告又主張黃建誌夥同蔡明慄共同構陷原告，指摘原告之
11 各種不是，黃建誌以主觀好惡否決原告試用考核等語，惟
12 公司內部人事考核屬公司之人事管理裁量權，受僱人對於
13 考核結果，如有爭執，應先循其組織內部之申訴制度為處
14 理，而非直接訴請法院為救濟，且除在受僱人主張其因該
15 考核致僱傭關係之存否受有影響時，法院始得就該考核過
16 程是否顯有瑕疵，及其裁量是否有抵觸法律強制或禁止規
17 定、權利濫用等原則為審查判斷外，但尚無從完全介入審
18 查僱用人所為績效考核之妥當性，以兼顧僱用人之人事管
19 理權能及受僱人工作權之保障。原告雖主張係蔡明慄在考
20 核前已私下商討並提供給黃建誌參考，並提出LINE對話紀
21 錄為證（見本院卷第105頁），惟蔡明慄係陳述「我連你
22 們什麼時候會談我都不知道，是你傳了我才知道，而你工
23 作部分我匯報指導你的狀況是你們談完後那天晚上才整
24 理」等語，而參照試用期考核表上黃建誌亦有明確記載原
25 告考核未通過之原因共4點等情（見勞補卷第13至14
26 頁），則黃建誌除以其親身見聞並參考其他同仁包括蔡明
27 慄之意見，而做出未通過考核之決定，尚難認係黃建誌個
28 人主觀好惡所為之決定，且亦未有證據證明黃建誌與蔡明
29 慄共同構陷原告，指摘原告之各種不是等情，故原告此部
30 分主張，尚非可採。

31 4. 原告於112年6月5日向被告提出職場霸凌申訴後，被告於1

01 12年6月6日即決定延長原告之試用期間並調整原告之業務
02 主管，嗣被告於113年6月9日委請理律法律事務所調查職
03 場霸凌，理律法律事務所112年6月16日做成系爭報告，原
04 告經被告於112年6月21日口頭告知調查結果後，表示尊重
05 公司決定與裁定，而未當場提出任何異議等情，為兩造所
06 不爭執，足認被告就原告申訴案確有委請外部律師進行調
07 查及訪談。原告雖主張系爭報告僅採信蔡明愷之證言，不
08 具公正及客觀性等語，惟調查過程本應就申訴人與被申訴
09 人約談，並再依其他證人之證述及客觀之事證等綜合判斷
10 事實真偽，而原告申訴之相關霸凌事實，倘若為蔡明愷親
11 自所見所聞，自得作為證人予以陳述，又行政調查並無證
12 人具結之規定，證人之證述是否可採，亦可參酌其他客觀
13 事證相互驗證，系爭調查報告除訪談原告、黃建誌外，亦
14 有訊問證人及參酌相關LINE對話紀錄，自難有何原告所主
15 張偏頗，欠缺公正、客觀性之情事。又被告雖有延長原告
16 之試用期並調整原告之業務主管，惟此僅係為保障原告之
17 工作權，靜待外部調查結果，並未能據此即反推黃建誌有
18 職場霸凌行為，或黃建誌有夥同蔡明愷對原告為職場霸凌
19 行為。

- 20 5. 按雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措
21 施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之
22 預防，職業安全衛生法第6條第2項第3款定有明文。又雇
23 主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神
24 上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並
25 留存三年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場
26 所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。
27 五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理
28 程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛
29 生事項，職業安全衛生設施規則第324條之3第1項亦有明
30 文。被告經臺北市勞動檢查處為勞動檢查，以被告未採取
31 部分暴力預防措施、未製作職場不法侵害通報表及處理

01 表、未以書面通知申訴人處理結果等事項，違反職業安全
02 衛生設施規則第324條之3第1項第2、3、7款及職業安全衛
03 生法第6條第2項之規定，依限改善，有臺北市勞動檢查數
04 113年8月7日北市勞檢職字第1136023832號函檢送勞動檢
05 查相關資料在卷可參（見勞專調卷第61至178頁），而原
06 告於112年3月8日完成參與職場霸凌反騷擾及欺凌線上教
07 育課程，並知悉被告公司反欺凌與騷擾全球標準，為兩造
08 所不爭執，足見被告已有為職場不法侵害之預防措施，又
09 被告於接受原告申訴後，即啟動外部調查，並延長原告之
10 試用期以確保原告之工作權，於處置程序上並無不利於原
11 告，雖被告未製作職場不法侵害通報表及未以書面通知原
12 告處理結果，惟如前所述，原告並未能舉證證明有遭職場
13 霸凌，則被告部分之瑕疵，縱有使原告造成心理上之不悅
14 或感到未受尊重，然尚難認原告之法律上權利有受到損
15 害，故原告主張被告違反勞動基準法第8條及職業安全衛
16 生法等規定，造成其受有損害，尚非可採。原告又主張被
17 告於延長試用期間接獲之蔡明愷報案紀錄，被告未等不起
18 訴處分結果出爐再決議原告之去留，顯有包庇縱容之嫌等
19 情，惟兩造間勞動契約因原告於112年6月21日自願離職而
20 終止乙節，業經本院112年度勞訴字第58號、臺灣高等法
21 院高雄分院113年度勞上易字第21號判決確定，兩造在前
22 案訴訟中已就此爭點充分攻擊防禦，自己發生爭點效，原
23 告不得再為相反之主張或判斷，且兩造間勞動契約是否終
24 止與原告是否遭職場霸凌係屬二事，亦無須待檢察官偵察
25 結果之必要，故原告此部分主張，亦非可採。

26 6. 從而，原告未能舉證證明黃建誌有職場霸凌之行為及被告
27 有包庇、縱容黃建誌職場霸凌行為，故原告主張被告應負
28 侵權行為損害賠償責任，即屬無據，應予駁回。

29 (三) 至於原告主張本院112年度勞訴字第58號、臺灣高等法院
30 高雄分院113年度勞上易字第21號之判決，對於被告論述
31 皆予以採認並認列，卻全然否決或漠視原告所提論詞，就

01 原告所提之新攻擊論點，亦全然漠視，對於上開判決難以
02 信服，並請求釐清蔡明愷於112年6月9日報案企圖、為何
03 蔡明愷先教唆黃建誌否決原告試用考核未果，又於得知原
04 告延長考核後刻意向警方報案並向被告舉報等語，已與本
05 件爭點無涉，且前案判決均已於理由詳加交代並已判決確
06 定，原告復於本案再行爭執，本院亦無從審酌，至於原告
07 與蔡明愷間之糾紛，原告亦自承已另外提起多起訴訟，自
08 非本院所能審理之範圍，故原告提及與蔡明愷間之紛爭等
09 情，爰不再一一論述。

10 六、綜上所述，原告依民法第184條第1項、第2項、第188條、第
11 195條第1項、勞動基準法第8條及職業安全衛生法等規定，
12 請求被告應給付原告510,000元，為無理由，應予駁回。本
13 件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

14 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證
15 據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論
16 述，附此敘明。

17 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

18 中 華 民 國 113 年 11 月 28 日

19 勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

20 以上正本係照原本作成。

21 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。如
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 11 月 28 日

24 書 記 官 陳 韋 伶