

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞簡字第37號

原告 施泰烽

訴訟代理人

(法扶律師) 林宏耀律師

被告 余嘉明

訴訟代理人 陳昱維律師

複代理人 潘若萍

被告 國基冷凍工程股份有限公司

法定代理人 郭裕銘

訴訟代理人 洪銘徽律師

複代理人 陳昱維律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年8月19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

一、原告主張：原告自民國112年3月16日起任職於被告國基冷凍  
工程股份有限公司（下稱國基公司）擔任電焊半技工，被告  
甲○○自112年7月起對原告百般刁難，多次對原告言語羞  
辱，在眾人面前喝斥原告，又於外派工作時，原告總是接到  
需要過夜的出差，工作分配不公平為職場霸凌，致原告身心  
受創，被告甲○○應賠償原告所受非財產上損害。原告多次  
向被告國基公司反應未得改善，反遭被告國基公司違法資  
遣，其未保護原告免於職場霸凌之侵害，違反職業安全衛生  
法第6條第2項、民法第483條之1規定，致原告受上開損害，

01 應對原告所受損害負賠償責任，並就受僱人被告甲○○之侵  
02 權行為負僱用人連帶賠償責任。原告爰依民法第184條第1  
03 項、第195條第1項規定對被告甲○○請求；依民法第184條  
04 第2項、第195條第1項、第188條第1項規定對被告國基公司  
05 請求，請求被告連帶賠償原告精神慰撫金30萬元等語。並聲  
06 明：被告甲○○與被告國基公司應連帶給付原告30萬元，及  
07 自114年8月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
08 息。

09 二、被告則以：原告所提出之對話紀錄均為原告與訴外人之對話  
10 紀錄，難以佐證被告甲○○對原告確有職場霸凌之行為，又  
11 被告國基公司與原告間經高雄市政府勞工局勞資爭議調解成  
12 立，原告已拋棄對被告國基公司就本案之所有請求權。另依  
13 調解內容可知原告於112年10月2日向被告國基公司告知霸凌  
14 事件後，被告國基公司立即調查，然未發現被告甲○○有職  
15 場霸凌行為，被告國基公司有依法處理，被告甲○○未對原  
16 告職場霸凌，被告均未對原告有何不法侵權行為等語為辯。  
17 並聲明：原告之訴駁回。

18 三、本院之判斷：

19 (一)被告甲○○有無對原告為職場霸凌之行為？

20 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
21 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。不  
22 法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞  
23 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財  
24 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第1項  
25 前段、後段、第195條第1項前段分別定有明文。準此，侵權  
26 行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即  
27 行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果  
28 關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對  
29 於侵權行為之成立要件應負舉證責任。次按職場霸凌係在工  
30 作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒  
31 犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威

01 脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為。是  
02 以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面  
03 行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之  
04 情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊  
05 行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，  
06 進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。  
07 惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成  
08 因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工  
09 作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、  
10 行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素  
11 予以綜合判斷。另考量受侵害之權利、行為人動機目的等，  
12 是否已超過社會一般人所容許之範疇，始能認定是否已具職  
13 場霸凌情事。原告指稱被告甲○○有職場霸凌之侵權行為，  
14 既為被告所否認，原告自應就主張之事實負舉證責任。

15 2.原告主張被告甲○○自112年7月起對原告百般刁難，多次對  
16 原告言語羞辱，在眾人面前喝斥原告等語，並提出line截圖  
17 為證，然依其所提出與訴外人王俐綜（應為王翊綜）之對話  
18 紀錄中，僅原告曾提及「他的偏見真的太嚴重了」、「因為  
19 今天我真的覺得他就是針對我們三個人，我真的不知道哪  
20 裡得罪他，就是看我們不順眼」等語，而對方僅回覆「陳總  
21 有找你說了嗎」、「還是你直接打電話」、「這樣說好了，  
22 嘉明是你的上司主管！你跟他已經沒有辦法溝通了！這樣的  
23 情況下當然只能找上一階的主管就是課長或是陳總去陳述這  
24 件事情」、「如果上面主管還是沒有好好處理」、「當然就  
25 是像你說的只能提告還捍衛自己權益跟自尊」、「課長跟陳  
26 總我都有告知你現在的狀況了.....接下來就要看他們有沒  
27 有要處理了」等語（見本院卷第42至46頁），又原告與被告  
28 甲○○之對話紀錄中，僅原告表示「我知道副課長一直用一  
29 些小動作想要把我趕走」等語，而未見被告甲○○回覆（見  
30 本院卷第47至48頁），另在國基-工程課群組中，僅有原告  
31 所傳之手寫今日特休辦理事項，並無他人回應（見本院卷第

01 49至50頁），又原告與倉管楊小姐之對話中，楊小姐僅稱  
02 「大家都和平共處最重要，不要動不動就說要告人啦！沒  
03 事」、「我那有說你要告我，天大誤會」、「嘉明師太情緒  
04 了」、「我都受不了」（見本院卷第51至52頁），另原告與  
05 訴外人陳金田之對話中，直接關於被告甲○○部分，僅原告  
06 提及「上個星期一早上你和嘉明談完之後，當天下午，嘉明  
07 特地跑來告知，說辦公室有在看監視器，因為嘉明師傅的意  
08 思是說，公司原本沒有休息時間，喝水的時間就等於是在休  
09 息」等語，但未見訴外人陳金田就此有何回覆（見本院卷第  
10 59頁），是依原告所提出之line對話紀錄，對話之對象均未  
11 提及被告甲○○對原告有何具體之刁難及羞辱行為，實難僅  
12 憑上開line對話內容，即遽認被告甲○○對原告有何刁難或  
13 言語羞辱之行為。

14 3.原告另主張被告甲○○於外派工作時，原告總是接到需要過  
15 夜的出差，工作分配不公平等語，然依被告國基公司所提出  
16 之工程課出勤紀錄表（見本院卷第145至177頁），原告自  
17 112年3月16日開始任職於被告國基公司，迄至113年7月22日  
18 遭預告資遣之日止，原告待在廠內之總日數高於出差之總日  
19 數，且僅112年3月17日發生一次原告一人出差，但工程課其  
20 他人均未出差之情況，而其餘派遣原告出差之時間，工程課  
21 其他員工同時至少有一人出差，故並無原告所稱被告甲○○  
22 故意僅派原告一人出差之情事。又依原告所述，與原告經常  
23 被指定同組出差之王翊綜為董事長外甥（見本院卷第41  
24 頁），衡情被告甲○○應無刻意對王翊綜為不公平工作分配  
25 之理，而經對比王翊綜之出勤紀錄，於原告任職期間內，王  
26 翊綜經安排出差之總日數高於待在廠內之總日數，顯見原告  
27 所處之工程課確有較常外派出差之需求，且王翊綜於112年6  
28 月27日至同年8月4日、112年10月31日至113年2月6日、113  
29 年6月19日至同年7月12日期間，與原告出差之地點幾乎相  
30 同，則被告甲○○縱有安排原告出差之權利，被告甲○○除  
31 安排原告出差外，亦同時安排董事長之外甥王翊綜一同搭檔

01 出差，故實難僅因被告甲○○有經常安排原告出差，即認被  
02 告甲○○之安排出差行為為職場霸凌之行為。

03 4. 綜上，原告所提出之證據均無法證明被告甲○○有何具體明  
04 確之職場霸凌行為，此外，原告亦未提出或聲請本院調查其  
05 他證據以實其說，是原告主張被告甲○○有上開職場霸凌之  
06 行為而侵害原告之權利云云，實難採信。

07 (二)原告請求被告甲○○賠償30萬元之精神慰撫金，有無理由？  
08 原告未能舉證證明被告甲○○有職場霸凌行為，已如前述，  
09 是原告依民法第184條第1項、第195條第1項之規定，請求被  
10 告甲○○給付精神慰撫金30萬元，自屬無據。

11 (三)原告請求被告國基公司連帶賠償30萬元之精神慰撫金，有無  
12 理由？

13 1. 稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭  
14 執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事  
15 人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737  
16 條定有明文。而勞資爭議經調解成立者，視為爭議當事人間  
17 之契約，勞資爭議處理法第23條亦有明文。又調解在實質上  
18 仍屬雙方當事人以終止爭執為目的而互相讓步所為之合意，  
19 與民法第736條所規定和解係當事人約定互相讓步，以終止  
20 爭執或防止爭執發生之契約相符，故調解在實體法上，應認  
21 為具有私法上和解契約之效力。而和解之效力，在消極方面  
22 ，有使當事人所拋棄之權利而為消滅，在積極方面，有使當  
23 事人取得和解契約所訂明之權利，和解契約合法成立，兩造  
24 當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結  
25 果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。

26 2. 查原告前向被告國基公司申請勞動調解，於113年9月20日達  
27 成調解，調解方案略以：(一)建請勞方針對主管甲○○課長霸  
28 凌事件致生損害賠償請求權，另依民事請求程序處理。(二)勞  
29 方針對113年8月工資金額、資遣費、預告工資、特休未休工  
30 資已無爭議。勞資雙方以無金額給付達成和解。勞雇雙方僱  
31 傭關係已於113年8月10日終止。經調解人詢問勞工有無其他

01 爭議請求，勞工表示已無追加任何訴求。.....(四)上開協議  
02 履行後，勞資雙方同意於勞雇關係存續期間內不再有任何權  
03 益爭議，並放棄行政上之主張（如已申訴、檢舉，並同意一  
04 併撤銷）等情，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可查  
05 （見本院卷第87至88頁），堪認原告僅保留對被告甲○○之  
06 民事請求權，並同意對被告國基公司已不再有權益爭議，是  
07 依上開見解，原告自不得再執兩造僱傭期間所發生之事由，  
08 再向被告國基公司主張任何權利。況原告所為之舉證，均不  
09 足以認定被告甲○○有對原告為其所指之職場霸凌行為，已  
10 如前述，則原告主張被告國基公司未能善盡監督義務而容忍  
11 職場霸凌，而依民法第184條第2項、第195條第1項、第188  
12 條第1項規定請求被告國基公司連帶賠償30萬元之精神慰撫  
13 金，亦屬無據。

14 四、綜上所述，原告依民法第184條第1項、第2項、第188條、第  
15 195條等規定，請求被告等人連帶賠償30萬元及遲延利息，  
16 為無理由，應予駁回。

17 五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
18 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，自無庸逐  
19 一論述，併此敘明。

20 六、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 9 月 16 日  
22 勞 動 法 庭 法 官 吳保任

23 以上正本係照原本作成。

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 9 月 16 日  
27 書 記 官 楊惟文