

臺灣橋頭地方法院民事裁定

115年度勞簡字第1號

原告 施泰烽

被告 國基冷凍工程股份有限公司

法定代理人 王崇安

被告 余嘉明

共同

訴訟代理人 洪銘徽律師

共同

複代理人 潘若萍

上列當事人間請求損害賠償事件，本院裁定如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；惟有訴訟代理人者不適用之；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條、第175條第1項分別定有明文。查本件被告國基冷凍工程股份有限公司(下稱被告公司)之法定代理人原為郭裕銘，嗣於本院審理期間變更為王崇安，有被告公司變更登記表影本為據，並經具狀聲明承受訴訟，合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：

(一)原告自民國112年3月16日起任職於被告公司擔任工程課電焊

01 半技工職務。初期工作期間，與同部門四名同事及上司相處
02 融洽，彼此互助合作，並無任何衝突紀錄。惟被告余嘉明自
03 112年7月起調回任職於原告所屬之工程課後，工作環境開始
04 急遽惡化，多次以言語羞辱、威脅、冷暴力、工作刁難等方
05 式對待原告(詳如附表所示)，使原告長期處於孤立與不公平
06 分派狀態，形成明顯差別待遇，並令原告深感羞辱與恐懼，
07 長期製造精神壓迫氣氛令原告陷入不安，致原告人格與尊嚴
08 身心靈受創甚鉅。被告余嘉明上開行為明顯違反工作倫理及
09 上級管理責任，其持續性、針對性的霸凌模式，已超越合理
10 管理範圍，構成職場霸凌，致原告身心俱疲、長期焦慮、失
11 眠、夢魘、心悸、情緒低落，甚至在夜間仍反覆回想工作現
12 場被羞辱之畫面，心理創傷深重，構成對原告人格權之不法
13 侵害，原告自得請求被告余嘉明就其侵權行為負損害賠償責
14 任。

15 (二)原告多次向被告公司陳情，然被告公司怠於處理，管理階層
16 完全未啟動任何調查、關懷或保護機制，嗣被告公司未依勞
17 動基準法(下稱勞基法)第11條第5款進行任何程序，即以
18 「原告無法與同事相處」為由解僱原告，亦違反解僱最後手
19 段原則，況原告於任職期間，持有電焊證照等相關專業證
20 明，亦曾多次被指派處理較高難度之工程，足見原告工作能
21 力與專業技術並無欠缺，並無勞基法第11條第5款所謂不能
22 勝任工作之情事，顯見被告公司態度偏頗，等同對施暴者予
23 以縱容，反而加深原告所受屈辱與焦慮，形同「二度傷
24 害」，其所致原告精神痛苦非短期可癒，對原告之人格權、
25 工作權、心理健康均造成嚴重侵害。又原告在被霸凌後不僅
26 沒有獲得庇護，反而被貼上「愛抱怨」、「不合群」之標籤
27 而遭邊緣化，使原告在最後一段工作期間內，幾乎每日獨自
28 用餐、不被同事對話、被排除於會議之外，內心的孤寂與恐
29 懼，非筆墨可形容，此種制度性冷漠與縱容文化使原告心理
30 創傷愈加深刻，每日上班如臨深淵，甚至多次出現身體緊
31 繃、呼吸困難、心跳加快等焦慮症狀，晚上回住所也無法入

01 睡，生活品質全面下降，被告公司上開行為顯已違反職業安
02 全衛生法第6條第2項第3款、民法第483條之1 規定、勞基法
03 第8條規定，其消極態度構成對被告余嘉明霸凌行為之「默
04 許」與「共同行為」，自應與被告余嘉明負連帶損害賠償責
05 任。

06 (三)爰依民法第184條、第185條、第188條、第195條、第483條
07 之1、第487條、勞基法第8條、第11條、第14條、職業安全
08 衛生法第6條第2項第3款、性別工作平等法第12條規定，請
09 求被告應連帶賠償原告新臺幣(下同)40萬元精神慰撫金及法
10 定遲延利息。

11 三、被告答辯：原告前曾以其自112年3月16日起任職於被告公司
12 擔任電焊半技工，被告余嘉明自112年7月起對原告百般刁
13 難，多次對原告言詞羞辱，在眾人面前喝斥原告，又於外派
14 工作時，原告總是接到需要過夜的出差，工作分配不公平為
15 職場霸凌，致原告身心受創，被告余嘉明應賠償原告所受非
16 財產上損害，原告多次向被告公司反應未得改善，反遭被告
17 公司違法資遣，其未保護原告免於職場霸凌之侵害，違反職
18 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
19 上開損害，應對原告所受損害負賠償責任，並就受僱人被告
20 余嘉明之侵權行為負僱用人連帶賠償責任，依民法第184條
21 第1項、第2項、第195條第1項及第188條第1項規定，起訴請
22 求被告公司及余嘉明應連帶給付原告30萬元之非財產上損害
23 賠償（精神慰撫金），惟經本院以114年度勞簡字第37號民
24 事判決駁回原告之訴確定（下稱系爭前案）。經核系爭前案
25 與本件原告所提民事起訴所載事實之內容，顯係同一當事人
26 就同一法律關係而為同一之請求，而屬同一事件，故有一事
27 不再理原則之適用，足證本件原告所提訴訟顯於法不合，且
28 應受系爭前案確定判決之拘束等語置辯，並聲明：(一)原告之
29 訴駁回。(二)如受不利益之判決，願供擔保請准宣告免為假執
30 行。

31 四、按除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有

既判力；原告之訴，其訴訟標的為確定判決效力所及者，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第249條第1項第7款後段、第400條第1項規定甚明。是以就同一事件已有確定之終局判決者，當事人即不得再行起訴。又所謂同一事件，係同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，或就同一訴訟標的求為相反之判決，或求為與前訴可以代用之判決。再依同法第244條第1項第2款、第3款規定，原告起訴應以訴狀表明訴訟標的及其原因事實、應受判決事項之聲明，以特定訴訟拘束及判決確定之效力範圍。是同一事件之判斷，應就前後兩訴之訴訟標的、原因事實及應受判決事項之聲明決之。

五、經查：

(一)原告前於113年12月間提告被告余嘉明對原告為職場霸凌行為(包括言語羞辱、威脅、冷暴力、工作刁難、分配不公、差別待遇等)，致原告身心受創，並追加主張被告公司對於被告余嘉明霸凌事件有默許與不可推卸責任，原告多次向被告公司反應未得改善，反遭被告公司違法資遣，其未保護原告免於職場霸凌之侵害，違反勞基法第8條、職業安全衛生法第6條第2項、性別工作平等法第12條、民法第483條之1規定，原告依民法第184條第1項、第195條第1項規定對被告余嘉明請求；依民法第184條第2項、第195條第1項、第188條第1項規定對被告公司請求，請求被告連帶賠償原告精神慰撫金30萬元及法定遲延利息，經本院勞動法庭以系爭前案判決原告之訴駁回確定乙節，業經本院依職權調取系爭前案全卷核閱無訛，堪以認定。

(二)本件原告復以相同任職期間內與相同主管之職場互動情形，即主張被告余嘉明以言語羞辱、威脅、差別待遇、工作刁難、工作分配不均、出差安排不當等方式(如附表)對其施以職場霸凌，致其受有精神上痛苦，並主張被告公司怠於處理，且反遭被告公司違法資遣，並據以依民法第184條、第185條、第188條、第195條規定請求被告連帶負侵權行為損害賠償責任，核係本於相同原因事實及請求權基礎為請求，而

01 屬同一訴訟標的，又本案所為請求40萬元雖較前案訴訟之聲
02 明為廣，惟對被告而言，僅受請求之金額增加而已，此項請
03 求並為前案訴訟可代用之請求，自為就同一法律關係所為之
04 同一請求。

05 (三)至原告雖主張前案係以勞資糾紛及相關侵權行為為主要爭
06 點，審理範圍集中於勞資關係所生權利義務問題，而本案原
07 告主張乃係被告於職場環境中對原告長期施以職場霸凌行
08 為，致原告人格權受侵害之侵權行為責任，兩案訴訟標的、
09 法律關係及原因事實均屬不同，難認屬同一事件等語。惟訴
10 訟標的之判斷，應以請求權基礎及其原因事實為判斷，非以
11 當事人所附加之法律評價或用語為斷，原告本件請求，係就
12 系爭前案確定判決所審酌之同一職場霸凌行為重複主張，或
13 就既有事實加以補充、細節化描述，其本質上係對同一職場
14 霸凌狀態之不同面向描述，自難任意切割為數個彼此獨立之
15 侵權事件，而重複為損害賠償之請求，又原告所舉離婚或請
16 求返還房屋之例(參勞簡卷第173頁)，係基於後發生之新原
17 因事實始得另行起訴，而本件原告所舉各項行為並非發生於
18 前案事實審言詞辯論終結後之新事實，且其內容與前案主張
19 之職場霸凌行為具有同一性與連續性，自難比附援引。

20 (四)綜上，原告所提本件訴訟，與系爭前案屬同一事件，而為系
21 爭前案確定判決之效力所及，揆諸前揭規定，原告重複提起
22 本件訴訟即難謂為合法，爰依民事訴訟法第249條第1項第7
23 款規定，予以裁定駁回。

24 六、依民事訴訟法第249條第1項第7款，第95條，第78條，裁定
25 如主文。

26 中 華 民 國 115 年 4 月 24 日

27 勞動法庭 法 官 翁熒雪

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並應
30 繳納抗告費新臺幣1,500元。

31 中 華 民 國 115 年 4 月 24 日

01
02
03

附表：

編號	本案原告主張被告余嘉明職場霸凌行為態樣
1	原告於113年2月17日依法請假辦理護照，該日組長亦有私人事務請假。然被告余嘉明於2月19日下午約15時40分透過LINE訊息，以恐嚇口吻質問原告：「是不是要跟組長同進退？公司制度同部門人員不能同時請假。」惟事後數日內，被告余嘉明本人即與其他師傅同日請假，顯示所謂「制度」僅針對原告適用，屬選擇性執行與差別待遇。
2	113年3月25日上午原告至大社區倉庫進行設備維修，約9時30分暫時停工壓氮氣，並短暫休息。被告余嘉明到場後即以不當語氣指責：「既然這麼閒，以後都不要外出，都給我留在工廠裡。」原告實際上多次被指派外縣市出差並需留宿，而其他同事多數不願外宿卻未受相同安排，形成工作分配明顯不均，對原告具歧視性。
3	113年4月16日至18日間，被告余嘉明親近之次朗師傅與學徒宏均於嘉豐冷凍公司作業後，下午15時15分即返回公司休息至下班。原告詢問組長可否比照辦理，組長表示「我們不可以」。又於4月22日上午，同組師傅及學徒在休息室吹冷氣等待材料送達至9時始出發，惟被告余嘉明未加以指正。此種選擇性監督顯示對原告存在明顯差別待遇。
4	113年5月2日，被告余嘉明指示全體人員中午及下午休息不得逾10分鐘，並稱「樓上辦公室有人在看監視器」，又要求「下午16時45分之後方可開始打掃」。惟同日下午16時30分，被告余嘉明親近之次朗師傅與學徒提前進入休息室至17時下班，被告余嘉明目睹後未作任何反應。5月7日亦同樣情形，該二人15時45分

	即休息至下班，被告余嘉明返廠後不但未糾正，反與之閒談。然原告若於休息室短暫停留，即遭被告余嘉明嚴厲責罵。
5	113年6月17日中午11時30分，被告余嘉明指示原告與組長下午13時赴屏東維修機械，明知該作業需延至夜間。翌日（6月18日）下午15時，被告余嘉明再度通知隔日需北上臺北八里維修並過夜。前述任務屬長時間及外宿性質，然被告余嘉明於3月間曾明言「以後外出由他人負責」。此後卻仍固定指派原告及組長負責艱難任務，形成明顯的不當差派及職場霸凌態樣。
6	當眾喝斥原告，貶稱「你只是學徒等級，薪水太高，隨時可以降」；在過年前公開表示「明年人員調動時第一個裁員的就是你」。
7	當眾言語羞辱原告，例如稱原告「能力差」、「撐不了幾天」、「你這麼簡單都不會嗎」、「你這個頭腦是拿來幹嘛的」等語，否定原告專業能力，貶抑原告智商低下。
8	刻意將原告安排至勞務負擔較重、工時較長之工作區域，並伴隨言語威脅：「不爽可以走人」、「做不下去就不要待」形成一種「不爽就回家吃自己」之壓迫性工作環境。