

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞訴字第14號

原告 劉育甫

被告 瑞士商弗克司股份有限公司台灣分公司(嘉義廠)

法定代理人 Christopher James Tutton

訴訟代理人 沈以軒律師

林栗民律師

蔡裕彬

上列當事人間請求損害賠償事件，於民國111年7月11日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

壹、原告起訴意旨略以：

一、被告瑞士商弗克司股份有限公司台灣分公司嘉義廠(下稱弗克司公司)未盡到預防職場霸凌發生的措施及責任，並於民國111年3月11日弗克司公司總公司開會決定對非僱傭關係之原告下達開除指令，原告得依民法第184條第1項前段、第188條第1項前段、第193條第1項、第195條第1項、勞動基準法第63-1條第3項、職業安全衛生法第6條第2項第3款等規定，請求被告賠償損害：

(一)侵權行為成立：

1、弗克司公司旗下多名員工，多次對非僱傭關係之外包公司直接指派工作，且經常未通報外包公司高層，原告也多次向派遣公司高層與弗克司反應，也未得到改善；按故意或過失，不法侵害他人權益者；受僱人因執行職務，不法侵害他人權

01 利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任；被害人雖非
02 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，上述一、民法有
03 明文。

04 2、弗克司公司下達開除指定，且未提出正當理由，對原告在精
05 神上、名譽上、生活上造成損害，依民法第184條第1項前
06 段、第193條第1項、第195條第1項之規定，被告應負侵權行
07 為損害賠償之責。

08 (二)職業災害成立：

09 按勞動部職業安全衛生署訂立的「工作相關心理壓力事件引
10 起精神疾病認定參考指引」，職場霸凌是職業災害的類型之
11 一，根據勞動基準法第63-1條第3項要派公司違反有關安全
12 衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償
13 之責任。

14 二、依上所述，原告因被告故意不法侵權受有損害，自得依民
15 法、勞動基準法、職業安全衛生法之相關規定請求賠償，懇
16 請鈞院鑒核，賜判如訴之聲明，以符法紀。

17 三、並聲明：(一)被告應賠償原告新臺幣（下同）100萬元，並自
18 起訴狀繕本送達日起，至清償日止，按年息百分之五計算之
19 利息。(二)前項判決，請准供擔保宣告假執行。(三)訴訟費用由
20 被告負擔。

21 貳、被告答辯意旨略以：

22 一、緣，自110年8月起，被告與訴外人敦泰保全股份有限公司
23 (下稱敦泰公司)成立駐衛保全服務契約。為被告嘉義廠(地
24 址：嘉義縣○○鎮○○○○區○路00號)門禁、車輛管制及
25 公共區域等管理所需，由敦泰公司指派原告自110年9月24日
26 起擔任該廠場駐衛保全。然而，因原告長期配合度不佳、甚
27 至與同事發生爭執，被告於111年3月11日依約與敦泰公司合
28 意更換駐廠保全人員，過程均合法有據。

29 二、未料，原告竟提起本件訴訟，無端指摘被告有以下違法情
30 事，致其受有100萬元損害，被告實感詫異與不解，爰回覆
31 如后。

01 三、原告主張被告無故下達開除指令、未盡到職場霸凌預防義務
02 等情，致其受有精神、名譽及生活上損害云云，然未見具體
03 事實陳述及舉證，難以採信，被告亦無從進行答辯：

04 (一)按，「當事人應就訴訟關係為事實上及法律上之陳述；就其
05 提出之事實，應為真實及完全之陳述；原告就準備言詞辯論
06 之書狀及被告之答辯狀，就請求、答辯及爭執之理由應分別
07 具體記載，此觀民事訴訟法第193條第1項、第195條第1項及
08 第266條第3項之規定固明。惟爭執之具體化，以主張之事實
09 已具體化為前提，是負主張責任之當事人就其主張之事實未
10 為具體之陳述時，對造當事人原則上無義務提出具體化之爭
11 執。」、「民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負
12 舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真
13 實，則被告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚
14 有疵累，亦應駁回原告之請求。」最高法院108年度台簡上
15 字第7號判決、100年度台上字第415號判決參照。

16 (二)準此，原告主張有利於己之事實者，就該事實應為真實及完
17 全陳述，且應提出相應證據，以利被告為具體答辯與爭執。

18 (三)惟查，原告僅泛稱：被告多名員工直接指派工作；釋被告無
19 正當理由下達開除命令；被告未盡職場霸凌之預防措施與責
20 任云云；惟就相關人、事、時、地、物等基本資訊，及如何
21 致原告受有名譽、精神上損害等節，均付之闕如，初已不符
22 具體化陳述義務，是否屬實顯非無疑。又，原告於民事起訴
23 狀末頁之證物欄位，固記載有「隨身碟1件」，然並未檢送
24 被告，被告實無從審閱並陳述意見。

25 (四)職是，揆諸前揭法院見解，不唯被告尚無具體化爭執之義
26 務，復依舉證責任分配法則，原告僅徒憑主觀指摘而不依證
27 據，所為空泛主張自難採信。

28 (五)實則，被告對於敦泰公司指派之駐廠保全人員，向來均恪守
29 法令，合理指派、交辦工作，絕無職場霸凌情事，亦未「下
30 達開除指令」，蓋原告乃敦泰公司員工，原告僅會與敦泰公
31 司協商更換指派人員，實無以解僱原告，原告前揭指摘，顯

就事實與法令有重大誤會。

四、被告並無侵害原告名譽權與工作權情事；原告亦未舉證證明其受有何等損害，且與被告行為間有相當因果關係，其主張顯為無理由：

(一)參考法令與實務見解：

1、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195條第1項前段定有明文。又名譽權有無受損害，應以社會對個人評價是否貶損作為判斷依據，被害人主觀上名譽感受損害，但客觀社會評價不生影響時，不成立侵害名譽權。最高法院90年度台上字第646號判例參照。

2、「損害賠償之債，以有損害發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在(最高法院48年台上字第481號判例參照)。是侵權行為被害人應就行為人因故意或過失，及不法侵害其權利，並二者間有相當因果關係之事實負舉證責任。」臺灣臺北地方法院100年度訴字第1344號民事判決參照。

3、「被害人依民法第184條第2項規定請求賠償責任，仍須受害人證明行為人違反保護他人法律之事實，其損害之發生與行為人違反保護他人之法律間具有相當因果關係，若不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則行為人就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回其請求。」臺灣臺北地方法院99年度重訴字第944號民事判決參照。

(二)原告固稱，被告以「原告長期配合度不佳、與同事發生爭執」為由，即與敦泰公司合意將原告更換為其他保全人員，則原告找工作時，其他公司將詢問敦泰公司有關原告之工作狀況，若敦泰公司據此理由回覆，即造成其名譽受損、找工作困難云云。然而：

- 01 1、原告旨揭主張，均為其自行假設之情境，實際上原告自111
02 年3月11日遭更換為其他駐場保全人員後，即回歸敦泰公
03 司，嗣後是否另找工作、其他公司有無詢問敦泰公司原告工
04 作狀況，或敦泰公司有無、如何回覆其他公司等節，被告無
05 從得知與置喙，原告亦無任何證據，殊難採信。
- 06 2、再者，原告配合度不佳、與同事發生爭執等節，僅為 被告
07 向敦泰公司協調更換保全人員原由與內部考量因素，被告係
08 依約與敦泰公司合意更換其指派人員，不代表被告即有向第
09 三人告知此等具體事由。
- 10 3、遑論，觀諸原告111年5月11日所呈陳報狀第4頁所載，其與
11 同事即訴外人徐銘啟(下稱徐銘啟)間之對話，經徐銘啟詢問
12 原告工作狀況、告知原告不懂可以問他，並強調「工作是相
13 互配合為的只是把工作做得更順利請您了解」，原告相關回
14 覆卻是：「那個我不懂」、「請問這些是保全該做的事情
15 嗎？」及「請問汗水槽假設手機掉下去你會賠償嗎？」可
16 見，原告亦確有配合度不佳、與同事發生爭執等情事。尚
17 且，配合度不佳、與同事有爭執等用語，僅係就原告職場工
18 作表現為客觀描述，客觀上亦非侮辱、謾罵言語，並未逾越
19 合理評價範疇或有惡意貶低、減損原告社會評價，難認構成
20 名譽權侵害。
- 21 4、另外，原告僅係敦泰公司指派至被告嘉義廠場之保全人員，
22 實際上乃敦泰公司員工。被告僅會依約與敦泰公司協商更換
23 指派人員，實無以解僱原告，遑論有何侵害原告工作權可
24 言。
- 25 5、承上，原告另提出其與敦泰公司經理即訴外人張景信之錄音
26 檔，對話內容雖敘及將資遣原告等語，然被告與敦泰公司為
27 不同法人，亦無控制從屬或是關係企業關係，即敦泰公司是
28 否資遣原告、如何告知原告資遣緣由，尚非被告所能介入與
29 置喙。職是，系爭錄音檔之對話內容實與本件爭議無涉，附
30 此敘明。
- 31 (三)末者，損害賠償以有損害之發生及有責任原因事實，並二者

01 間具有相當因果關係為其要件(最高法院48年度台上字第481
02 號判例參照)。原告僅泛稱其受有名譽、工作權損害，卻未
03 就此提出相關證據，其所為空泛主張並無可採。

04 五、原告並未遭受職場霸凌或有精神上、名譽上損害，被告亦無
05 違反職場霸凌預防責任；復原告未舉證證明其受有損害，且
06 與被告行為間有相當因果關係，其主張顯為無理由：

07 (一)按，實務見解關於職場霸凌之闡釋如下：

08 1、按霸凌係指一個人長時間、重複暴露在一個或多個人的負面
09 行動中，面臨欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象成為受凌者
10 的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場所中
11 發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒
12 犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、
13 被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來沉重
14 的身心壓力之行為。

15 2、是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負
16 面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害
17 之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻
18 擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時
19 間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而
20 言。

21 3、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
22 因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工
23 作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、
24 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
25 予以綜合判斷(臺灣臺南地方法院108年度訴字第1044號、臺
26 灣臺中地方法院110年度中小字第3974號、臺灣新竹地方法
27 院110年度重勞訴字第2號民事判決意旨參照)。

28 (二)經查，原告固主張，其工作期間遭職場霸凌，被告未盡預防
29 責任云云，並提出Line對話紀錄為證(參111年5月11日民事
30 陳報狀第3至4頁)。然細譯其中所呈原告與徐銘啟之對話內
31 容，可知：

01 1、渠等僅就汙水槽有無漏水跡象、投射燈設備狀況等進行確
02 認，且於原告稱其不懂時間鈦碼時，徐銘啟僅告知可打電話
03 向其詢問，復於原告爭執職務內容時，徐銘啟亦回覆：「工
04 作是相互配合為的只是把工作做得更順利請您了解」。

05 2、依上開兩造間對話內容，實難認徐銘啟有濫用權利或不公平
06 處罰，或對原告為刻意刁難、侮辱、威脅行為，亦顯無霸凌
07 之主觀意思與動機。又縱徐銘啟偶有提高音量、口氣略顯強
08 硬情形，客觀上尚不至達到侮辱或使原告感到受挫、羞辱之
09 程度，亦僅為單一事件下之情緒反應，尚難依此即謂有霸凌
10 原告之行為。

11 3、綜此，揆諸前開實務見解，衡酌渠等對話內容大抵為徐銘啟
12 對原告工作狀況之確認與溝通，尚不符合職場霸凌定義所要
13 求在工作場所藉由權力濫用與不公平處罰，進行持續性的冒
14 犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，或有使原告感到受挫、
15 被威脅、羞辱、被孤立及受傷或折損其自信，帶來沉重身心
16 壓力等要件。

17 4、此外，被告係有制定並施行「執行職務不法侵害危害預防計
18 畫」（被證1），是原告指摘被告未盡預防職場霸凌措施與責
19 任云云，乃與事實不符，附此敘明。

20 （三）另如前述，損害賠償以有損害發生及有責任原因事實，並
21 二者間有相當因果關係為其要件（最高法院48年度台上字第
22 481號判例參照）。惟原告僅泛稱受有名譽、精神上損害，
23 卻未就此提出相關證據，其所為空泛主張並無可採。

24 六、綜上，原告主張受有霸凌行為，而被告未盡預防責任，請求
25 給付100萬元云云，顯無理由。請鈞院明鑒，賜判決如答辯
26 聲明所載，俾維被告權益。

27 七、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受
28 不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

29 理 由

30 一、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
31 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按民法第195條第1項

規定：「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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」而其中有無名譽被侵害者，應以社會對個人評價是否貶損作為判斷依據，僅被害人主觀上名譽感受損害，但客觀社會評價不生影響時，不成立侵害名譽權。又損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為成立要件，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在。是侵權行為被害人應就行為人因故意或過失，及不法侵害其權利，並二者間有相當因果關係之事實負舉證責任，若不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則行為人就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回其請求。

二、經查，本件原告與被告之間無僱傭關係，原告是因被告公司與訴外人敦泰保全股份有限公司間成立駐衛保全服務契約，而由敦泰保全股份有限公司派駐於被告公司之員工。上情為兩造不爭執之事實。而查，原告主張被告公司旗下員工對於外包公司直接指派工作，且經常未通報外包公司之高層，經原告多次向派遣公司高層及被告公司反應，均未獲改善；並主張被告公司未提出正當理由下達開除指令，侵害原告之權利，造成原告精神、名譽及生活上之損害云云。然查，被告公司與敦泰保全股份有限公司成立駐衛保全服務契約，而為被告公司嘉義廠門禁、車輛管制及公共區域之管理，本即是應該依契約為被告公司提供服務，被告公司自有對原告指派相關工作之權利，除契約另有約定通報之事項外，被告公司無需另通報外包公司。因此，原告主張被告公司的旗下員工指派工作，且未通報外包公司高層，認為被告公司員工對於原告為侵權行為，要求被告公司賠償，並無理由。又查原告主張被告公司下達開除指令，侵害原告之權利，而造成原告精神、名譽及生活上之損害云云。然查，原告乃是敦泰保全

股份有限公司的員工，與被告之間無僱傭關係，被告並無法直接下達開除指令解僱原告。而被告於111年3月11日與敦泰保全股份有限公司合意更換駐廠保全人員，是合法行使契約的權利，並非屬於違法行為，故無侵權行為損害賠償可言。因此，原告主張被告公司有對伊下達開除指令，並認為被告公司是對於原告為侵權行為，而要求被告賠償精神慰撫金，亦無理由。

三、次查，原告主張被告公司員工有對於原告為職場霸凌之情形云云。然查，依原告提供其陳稱之職場霸凌之資料內容為：

【…前略，影片00:13秒開始。徐銘啓：「汗水槽有看嗎？」；原告：「有」。徐銘啓：「有漏水聲或漏水跡象嗎？」；原告：「目前沒有」。下略，同影片00:20秒開始。原告：「北面投射燈關閉已開啓，原先有亮燈，現在沒有亮，重啓開關後依舊沒有亮」；徐銘啓：「旁邊有時間鈦碼」、「還要看上面總電源是否被關掉」。原告：「5點左右去開，原本有亮」；徐銘啓：「亮了然後又消滅？」；原告：「是的」；徐銘啓：「嗯」、「再觀察，確定電源有開啓」；原告：「剛剛已經確認過」；徐銘啓：「時間鈦碼呢」；原告：「那個我不懂」；徐銘啓：「不懂？打來我啊！」、「都不問事情可以解決嗎」、「我有交代下去 看汗水槽也都沒有回報」。原告：「請問這些是保全該做的事情嗎？」；徐銘啓：「難道燈火管制 不算保全工作嗎？」。原告：「保全只是回報狀況」；徐銘啓：「那如果打來問 是否可以解決狀況？」。原告：「請問汗水槽假設手機掉下去你會賠償嗎？」；徐銘啓：「工作是相互配合為的只是把工作做得更順利請您了解」。下略…】則依照上述原告與被告公司員工徐銘啓間之對話內容，徐銘啓並無濫用權力或有任何對原告侮辱、威脅之行為，無霸凌之主觀意識與動機存在，原告與徐銘啓間之對話內容，僅是為對於工作狀況之確認與溝通，尚不符合職場霸凌的定義。因此，原告主張被告公司的員工職場霸凌，認為被告公司員工對於原告

01 為侵權行為，要求被告公司賠償，亦無理由。而且，原告僅
02 泛稱受有精神上損害，並無提出具體的客觀證據資料佐證其
03 精神上遭受何種程度的損害，及其精神上如遭受損害與被告
04 公司員工行為之間有何相當因果關係，原告僅為空泛主張，
05 缺乏實據，亦無可採。

06 四、綜據上述，原告請求被告賠償精神慰撫金，與民法第195條
07 規定的要件不符。而且被告公司有對原告指派工作之權利，
08 並無職場霸凌之情形。又被告公司與敦泰保全股份有限公司
09 合意更換駐廠保全人員，乃是合法行使契約權利，非屬違法的
10 侵權行為。因此，原告援引民法第184條第1項、第188條
11 第1項、第193條第1項、第195條第1項、勞動基準法第63條
12 之1條第3項、職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，請求
13 被告賠償精神慰撫金100萬元，並自起訴狀繕本送達日起至
14 清償日止，按年息百分之五計算之利息，核屬無理由，不應
15 准許，應予駁回之。又原告之訴既業經駁回，所為假執行之
16 聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。

17 五、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他
18 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本判決之結果
19 均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

20 六、據上論斷，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、
21 第85條第1項前段，判決如主文。

22 中 華 民 國 111 年 8 月 8 日
23 民二庭法 官 呂仲玉

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 111 年 8 月 8 日
28 書記官 洪毅麟