臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第36號

原　　告　賴淑玉
訴訟代理人　洪千雅律師
　　舒峰銘
被　　告　劉惠君
　　嘉義縣大埔美非營利幼兒園
000000000000000000
上　一　人
法定代理人　高俊雄
共　　同
訴訟代理人　劉昆銘律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國111年4月19日起受僱擔任被告大埔美幼兒園之園長（原證1，教職員在職證明書，本院卷一第17頁），被告劉惠君則自112年7月底受僱擔任執行長。期間人事聘用與任用決策權皆集中於法人端，實由被告劉惠君主導，然相關責任卻屢屢推卸予無人事決策權限之現場園長，甚至要求原告為人事與教保員素質問題背負責任，實屬不公。近日接獲法人通知將對原告展開不利處置，並出現多項行為疑似試圖逼迫原告離職，甚涉及損害原告名譽之情事，尤有甚者，於原告依法請普通傷病假留職停薪期間，以原告請假前之職務處理為由，將原告實際無法掌控，且於原告請假後所發生之財務與經費控管問題，刻意歸責原告，並試圖以此為由要求原告自請離職，甚至暗示可能面臨行政或法律處分，顯違反勞

基法第11條、第13條之規定。

二、被告劉惠君以專家學者自居，將辦園視為個人威權展現之場所，不僅頻繁干預人事，更以不合理方式操作權力，造成教職員心理負擔與工作環境惡化，嚴重背離非營利幼兒園設立之初衷。且原告依勞工請假規則申請普通傷病假期間，雇主本不得以原告未出勤為由，予以解僱、調職、降職、減薪或其他不利之處分。但於原告前開請假時，被告劉惠君卻將原告直接降為教保員，且未事先告知原告，前開行為已造成原告在職場名譽與權益上雙重損害。被告大埔美幼兒園未以正當程序處理爭議，反以精神壓力、責難與失實指控為手段，意圖迫使原告於合法請假期間主動離職，已構成變相逼退並損及勞工基本工作權。以下為具體說明：

（一）被告劉惠君管理雙標，架空原告職權卻要求負全責。且其對兩個園長採不同標準，原告多次被排除於重要決策與行政討論之外，卻仍被要求承擔所有責任與結果，管理權責極不對等，已嚴重影響園所行政效能與原告職能發揮（原證2，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第19至29頁）。

（二）原告自擔任園長以來，屢遭被告劉惠君指派處理超出職務範圍外之責任事項，被告劉惠君以法人小組權威施壓、公開責難，長期精神壓力造成原告傷害，致原告遭受嚴重壓力身心耗竭，目前已接受身心科治療。且被告未給充分支援與決策參與空間，形成嚴重失衡之職場權責關係，期間屢遭被告劉惠君公開指責，或於在假日安排非園務重要會議，法人3人小組直接責難原告，造成原告極大心理壓力與羞辱感。此外，自被告劉惠君接任後，1年半內園所人事異動頻繁，包含多位教職員遭異動或離職，而人事權集中於法人，責任卻全歸原告，造成原告精神負荷超載。尤其自原告請普通傷病假期間，法人端不僅未給合理支持，反在無事實情況下，將請假前後之經費控管與財務問題歸咎於原告，並傳遞須自請離職或將受行政處分等訊息，而

對原告造成精神重大壓力與持續性焦慮。

（三）前開長期高壓與無支援之管理文化，已致原告身心嚴重耗損，而出現高血壓、心悸與失眠等症狀，目前已接受身心科治療，並依醫囑請假休養中（原證3，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第31至45頁）。又被告劉惠君刻意於假日交辦工作，未顧及勞動者合理休息，原告多次於例假日仍接獲交辦 大量事項，致無法正常休息，形成長期無法切斷壓力來源之 情形（原證4，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第47至55頁）。法人小組及其他園長聯合排擠，造成難堪與疏離，法人小組成員與另1園長黃欣誼多次表達敵意與排擠，造成原告在職場中被邊緣化與精神羞辱（原證5，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第57至75頁）。另於113年7月畢業典禮期間，園內發生教保人員超過法人規定之加班時 數，被告劉惠君不願全時數用加班費給付，引發員工對勞動條件之不滿，該月活動皆被告劉惠君核章通過，惟其後卻未協助支持處理問題，並將加班控管不善之責任推給原告，原告為解決現場勞資爭議，曾向當時代理執行長張筱雯及負責人高校長求助，卻皆未獲回應或處置，致原告在無支援情況下獨自承擔外界壓力與內部協調責任，陷於進退兩難之境（原證6，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第77至85頁）。原告因長期精神壓力嚴重影響健康，致血壓不穩就醫，此乃因持續遭受職場壓力與情緒霸凌，造成原告長期血壓異常、心悸及焦慮等身心症狀，原告多次前往身心科就醫，經醫師建議請假休養，目前持續接受治療中（原證7，診斷證明書，本院卷一第87至89頁）。

（四）被告劉惠君前開種種行為，係在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為，即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發

性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果，被告劉惠君已符合實務上認定之職場霸凌行為（其餘具體行為如後所述），自應依民法第184條第1項前段、職業安全衛生法第6條第2項第3款所規定侵權行為對原告負損害賠償責任。而被告大埔美幼兒園為僱用人，自應與受僱人即被告劉惠君依民法第188條第1項規定，對原告負連帶賠償責任。

三、因被告前開侵權行為，原告得請求被告賠償之項目與金額如下：

（一）非財產上損害賠償即慰撫金新臺幣（下同）800,000元：

1、被告劉惠君利用職務權勢，逾越合理且必要之業務範圍，對原告為冷落、孤立或侮辱之行為致原告身心受創；又原告為碩士畢業，擔任幼兒園園長，月薪為65,000元。

2、原告因受前開身體健康不法侵害，自得依民法第195條第1項規定請求被告連帶賠償慰撫金800,000元。

（二）醫藥費及心理諮商費2萬元：原告因受前開不法侵害，目前須持續至精神科、身心科就 診並進行諮商，爰請求被告連帶賠償醫藥費及心理諮商費2萬元。

四、原告因遭前開職場霸凌致罹患憂鬱症無法工作1年，得依勞基法規定等請求被告大埔美幼兒園給付共825,150元部分：

（一）原領工資補償757,860元：

1、原告罹患憂鬱症等係因長期遭被告系爭職場霸凌等行為所致，而屬職業災害（原證13，診斷證明書，本院卷二第67頁），故原告留職停薪1年無法獲取工資。

2、依原告留職停薪前每月薪資63,155元計算，1年之原領工資補償合計為757,860元，自得依勞基法第59條規定請求被告大埔美幼兒園給付。

（二）原告另得依勞基法規定與勞動契約，請求被告大埔美幼兒園給付加班費共67,290元部分：

1、被告大埔美幼兒園於原告留職停薪前有短給加班費，其情形如前、後所述，依勞基法規定與勞動契約請求被告大埔

美幼兒園給付加班費合計83,820元。

2、自111年8月起至113年12月間短少之加班費為67,290元（原證14，加班費計算表與考勤表、薪資明細，本院卷二第157至193頁）。另否認被告所抗辯原告已放棄113年9月起至114年1月止之平日與假日加班費，自被告所提面談紀錄表，被告亦表示願協助補辦相關程序。

五、對被告抗辯之陳述與各項證據之意見：

（一）原告所主張前開超時加班、不當管理相關事實部分，亦有原證7至11等證據可證（本院卷一第153至188頁）。

（二）關於系爭霸凌行為部分：自113年10月起，被告劉惠君多次於正常下班時間後、例假日及休息日，透過通訊軟體交辦原告須即時處理園務行政事項，內容包含撰寫事件報告、製作行政文書、回覆家長意見、修正園務文件及研擬管理辦法等，原告須在假期間依指示完成相關工作並回傳成果，具體情形如下：

1、112年10月27日星期五21時14分，被告劉惠君指示：「園長，明天請給我修改好的菜單，請明天早上給我」；112年10月28日星期六凌晨0時05分及7時08分，被告劉惠君再次指示修正菜單內容後回傳。原告在假日期間自編餐點並經3次校正修改回傳，於112年10月28日（星期日）完成交辦事項（原證12-1，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第231至233頁）。

2、112年11月6日星期一，被告劉惠君於下班前16:55以電話指示原告須完成法人績效獎金事宜，原告於當日22時01分完成資料並回傳（原證12-2，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第235頁）。

3、112年11月7日星期二，被告劉惠君於下班後17：44以通訊軟體指示原告須處理簽呈，原告當時向其表示將於明天辦理，但其仍堅持原告須於當天完成，遂又於18:49向原告強調要再跑1次公文（見前揭原證12-2）。

4、113年4月29日星期一及30日星期二原告請病假期間，因幼

兒園發生腸病毒案例，原告即使請假亦照樣處理園務，除做多方通報、完成家長通知單、臉書發文及清消聯繫等，亦整天保持與衛生所、行政機關及學校行政方連繫。被告劉惠君不顧上開2日係原告病假期間，一而再、再而三交辦工作。而原告犧牲請假期間強忍身體不適處理被告劉惠君交辦事項，但事後被告劉惠君卻自邀功勞，並向主管表示原告辦事不利，顯見被告劉惠君向上級為不實報告，令上級對 原告之能力有所懷疑（原證12-3，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第237至241頁）。

5、113年5月29日星期三18:16下班後，被告劉惠君亦突交辦事務，因法人機構要面試教保員，須在當天晚上聯繫完畢，原告當天與被告劉惠君討論至夜間22:33（原證12-4，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第243頁）。

6、113年6月6日星期四19：11、19：41，被告劉惠君突指示原告要 整理劉幼禎教保員不適任資料，但原告表示因已學期末，若更易教保員，恐引起家長疑慮，被告劉惠君以法人將對其管理能力評價再降低等語，強烈要求原告須令劉姓教保員離職（原證12-5，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第245頁）。

7、113年6月14日星期五16：48下班前，被告劉惠君突以LINE通話交辦原告須在假日完成簡報製作，但因資料影片內容設計較廣，原告須蒐集相關照片來源，原告只好犧牲假日於113年6月16日19：35完成假日交辦事項（原證12-6，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第247頁）。

8、113年7月7日星期日上午9：11，突又有交辦事項，除修改其要求之資料，並要求隔天演練給伊看，致原告假日無法休息（原證12-7，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第249頁）。

9、113年7月9日星期二晚上20：22傳訊息指示任務，縱原告已向被告劉惠君說明未來會有2天請假，被告劉惠君仍堅持原告應在休假期間處理幼兒園事務（見前揭原證12-7）

。

10、113年7月13日星期六因幼兒園有消防警報問題，原告亦進入園內處理，被告劉惠君明知原告星期一已排休假回診，卻仍於113年7月14日星期日下午15：05通知原告星期一上午要開線上會議，但當次會議並無非要當天處理之事項。再113年7月15日星期一在原告排休期日除不顧原告已向其報告請假中卻硬要開會外，另指示原告要在7月17日完成加班補休爭議處理，故原告於請假期間仍無法充分休息（原證12-8，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第251頁）。

11、綜上，被告劉惠君長期多次刻意在假日前夕、假日或平日晚上臨時交辦事項，要求原告即時完成，原告不僅犧牲假日甚至在請病假期間均抱病工作，然被告劉惠君卻一再以持續性手段，基於權勢以高壓管理方式，逾越交辦業務之合理時間及完成時效，致原告身心遭受重大傷害。

（三）被告劉惠君刻意針對原告更改考評方式：

1、原告任職園長期間，原有人事考評制度係依既有評分結構施行，作為年度績效及相關人事評估依據。惟於113年7月間，被告劉惠君未於事前行政會議提出更改說明，亦未與原告進行溝通，即片面調整園長考評方式，改為由全體教職員工對園長進行評分，並使該項評分占整體考評比例達45%，且前述調整僅適用於原告。

2、於113年7月中旬，被告劉惠君於員工通訊群組發送訊息，通知進行年度考評，並表示園長部分之考評將由教職員工共同參與，請各員工填寫評分表並於期限前私下回傳被告劉惠君。相關評分資料未見公開說明，原告於考評過程中，未獲告知具體評分內容、評分者身分，亦未獲提供說明或申覆機會。

3、被告劉惠君就原告職務所為考評結果，明顯低於本人自評及其他員工對評，兩者間存在顯著落差，已逾合理評量差異範圍；尤以原告歷來工作表現、行政執行及校務推動均

具體可稽，被告劉惠君卻仍給予突顯性不利評價，顯與往年異常。

4、上述評分方式顯係被告劉惠君利用權勢對原告所做出不合理之差別待遇，原告因突更改之考評制度遭受莫名之心理壓力，致身心遭受重大傷害（原證12-9，通訊軟體對話內容截圖節影本與年終考核表，本院卷一第253至256頁）。

（四）被告劉惠君多次在公開場合利用機會及權勢以貶抑言詞，對原告進行批評及否定專業。

1、南華大學受委託管理除被告大埔美幼兒園外，尚有中正大學非營利幼兒園，在2園園長及教保組長、被告等共同開會場合，被告劉惠君總刻意貶抑原告，甚至剝奪原告之採購食材職權，以帶有冒犯或侮辱貶低原告。

2、被告劉惠君於113年5月行政會議中，刻意在多人面前表示：「在大埔美，我只信任陳〇〇跟郭〇〇。」。

3、113年7月15日法人3人小組線上會議之對話，被告劉惠君於會議中表示：「看不到你身為一位園長的高度」、「我們對賴園長有更高的期待」、「不應該再用過去公幼的角度來處理事情」、「兩年了，我們給你兩年的時間了，還看不到穩定」。當原告嘗試說明時，被告劉惠君又表示：「你先不用回答」。顯然在會議中僅想羞辱原告，而非針對問題討論、解決。

4、113年11月幼兒園家長懇談會有兩造及家長、縣政府督學等參與，當次會議係因家長想要與管理階層（即南華大學）直接溝通幼兒園問題，但在會議中被告劉惠君不僅未協助處理，更將幼兒園所有問題都推給原告處理，致家長無法接受管理階層作法，甚有人辦理轉學，對招生困境埋下伏筆。自家長發言與被告劉惠君對話中，顯見被告劉惠君在前開會議利用主管權勢將幼兒園發生人事異動頻繁及管理等問題全推給原告負責，並當場給原告難堪及羞辱。

（五）被告劉惠君因其個人偏見，不僅否定原告對教保員之專業評估及忽視園內人事穩定性，更擅自更改原告對於「小榆

」老師之考評成績，完全否定原告之職責及專業。自112年8月起至114年7月間幼兒園多名教保員均因遭被告劉惠君之不當對待逼退離職，其中亦有人提出申訴。

（六）113年11月7日小兔班家長懇談會中，家長反映小兔班教師頻繁異動、幼兒受傷及情緒不穩等問題時，被告劉惠君於公開會議中表示：「我覺得園長他就是沒有辦法去處理」、「所以我會開始介入來處理這件事情」（原證13，譯文，本院卷二第11至66頁；見譯文二第16頁），被告劉惠君並非私下督導原告，而直接於公開場合向家長表示原告無法處理。該發言使原告當場難堪，亦足使在場家長認為原告缺乏管理能力，無法處理幼兒園所發生之問題。

（七）被告劉惠君多次將教師流動及班級管理問題導向原告責任。當家長反映教師不適任及教師流動頻繁問題時，例如家長B表示：「現在都沒有一個固定老師進來帶班，其實我覺得對小孩影響很大」（見譯文一第2頁）；家長A表示：「代課老師每天都在換，我的小朋友每天接觸新老師，情緒怎麼可能穩定」（見譯文二第6頁）；家長F表示：「有經驗一點的老師進來搭班會比較好」（見譯文二第8頁）。然被告劉惠君則表示：「園長是要帶整個園的」（見譯文一第4頁）隨後又說：「那我就要問園長說，那園長您覺得您還要繼續留他嗎？」（見譯文一第5頁），後又當眾詢問原告：「園長，你是不是在人員的部分有一些人選，其實是可以告知我們的？」（見譯文二第16頁），原告當場說明：「其實我一直在現場，我比任何人都擔心沒有老師」、「我已經打了無數次電話，包括所有朋友圈都問過了」、「我一直在幫大埔美找老師」（見譯文二第17頁）等語。足見原告持續進行招募工作，然被告劉惠君於公開場合反覆將焦點放在原告身上，使家長將師資不穩問題與原告連結，又在公開現場權力不對等下發言，原告亦無法訴說內部管理層人事問題，造成原告承受不必要之負面評價。

（八）被告劉惠君於家長面前公開質疑原告事件處理能力。當家長針對幼兒受傷、遭咬傷及監視器調閱問題提出質疑時，被告劉惠君表示：「我不知道園長知道之後，是怎麼樣做後續處理的」（見譯文二第3頁），原告則立即向家長說明：「我一直有在跟家長做溝通」、「我有先下載監視器畫面」然被告劉惠君於家長會公開場合先行質疑原告處理情形，再由原告自行說明辯解，已使原告處於被質疑及被檢驗之地位。

（九）前述會議中，被告劉惠君多次將家長提出之問題轉由原告解決面對，但之所以會召開上開會議即因原告對幼兒園老師之聘任及諸多管理行為並未被授權，但被告劉惠君賴開會時卻不願意面對家長之質疑，而僅暗示家長園務管理不當均屬原告之責任。然家長在前開會議均有感受被告劉惠君對原告之不友善態度，而紛紛提出質疑。例如見譯文一第11至13頁、第18頁等，可見連家長均直接感受法人及管理階層有將教師流失、園務管理等問題均刻意導向是原告管理責任，並在公開場合對原告及其他老師有貶抑及羞辱之行為。

六、並聲明：（一）被告應連帶給付原告820,000元 ，及自民事起訴狀繕本送達翌日即114年11月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告大埔美幼兒園另應給付原告825,150元，及自民事起訴狀繕本送達翌日即114年11月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）請准供擔保宣告假執行。

貳、被告則均以：

一、原告就其所主張前開被告侵權行為之事實，依民法第277條規定應負舉證之責任。然自原告所提前開通訊軟體對話內容中，均無法證明原告所主張「人事調動」、「逼迫離職」、「管理雙標」、「權威施壓」、「聯合排擠」等事實，亦無法證明被告大埔美幼兒園選任或監督被告劉惠君職務之執行未盡相當注意等事實。

二、對原告所主張前開霸凌等行為部分：

（一）交辦行政事務部分：

1、原告雖依前開原證12-1、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然自前開原證12-1、通訊軟體其餘之對話內容可知，被告劉惠君最後所要的是10月份菜單與11月份菜單並不相同；被告劉惠君並未指示原告須即時提交時間，僅稱應修正。又依原告與被告大埔美幼兒園服務人員勞動契約第14條規定（被證1，勞動契約，本院卷一第289至299頁）與被告大埔美幼兒園人事管理規章架構（被證2，本院卷一第301至319頁）第六章第三點規定：「因園務需求，辦理相關活動或業務需加班時，應至少於加班事實發生前7個工作日提出紙本申請，並經園長與母機構核准後，始可給予加班補休或核發加班費」。原告深知被告機關加班費請領程序，卻未按程序辦理，無法僅以被告劉惠君要求修正即認有強使原告加班之事實。

2、原告雖依前開原證12-2、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然自前開原證12-2僅有被告劉惠君通話時間，無法斷定被告劉惠君有何內容之指示；通話內容亦看不出被告劉惠君要求原告應立即加班處理。反是112年11月8日上午8時49分被告劉惠君傳訊表示：「如有要批的公文，麻煩您準備好」；足見被告劉惠君並未要求原告加班。

3、原告雖依前開原證12-3、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然自前開原證12-3對話紀錄過程可知，原告於當日下午17時41分表示「好喔！我先上課去。晚上處理」，亦看不出原告當日請病假，且看不出原告所主張被告劉惠君邀功並向主管表示原告辦事不力之事實，原告主張顯不可採。

4、原告雖依前開原證12-4、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然自前開原證12-4對話紀錄過程，僅見被告劉惠君於113年5月29日下午18時16分表示：「綉珠老師

和我決定6/4面試大埔美的新老師，地點在南華大學學慧樓H403，以下幾位老師請妳連絡」；原告則表示：「好的」。亦無從得出被告劉惠君當下有要求須於晚間聯繫完畢。

5、原告雖依前開原證12-5、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然自前開原證12-5對話紀錄內容，亦無法看出被告劉惠君係在討論資遣之事；反係原告表示資遣，被告劉惠君後來表示：「妳替yo-yo求情了，那就交給妳處理」，並非如原告所主張有強令原告須要求教保員離職。

6、原告雖依前開原證12-6、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然自前開原證12-6對話紀錄過程，被告劉惠君在通訊軟體中僅有11時43分之通話紀錄，無法查知被告劉惠君是否當下有要求原告加班；此外，原告雖主張於113年6月15日、6月16日完成工作，僅有LINE對話紀錄，卻無其他證據可證加班起訖時間。

7、原告雖依前開原證12-7、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然自前開原證12-7對話紀錄內容，被告劉惠君僅表示：「星期一準備好ppt，並練習一下給我看」，並非要求原告假日加班準備簡報。被告劉惠君另僅表示：「8/1起首吟老師的代理老師已經找好了：：：交給妳處理了」；原告表示7月15日、7月22日請特休假，被告劉惠君表示：「好，請安排好相關事務的處理方式；若有緊急事件，還是要麻煩妳協助處理」等語，亦未如原告所主張被告劉惠君仍堅持原告應在休假期間處理幼兒園事務。

8、原告雖依前開原證12-8、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然自前開原證12-8對話紀錄內容，被告劉惠君係表示：「還是要請園長放假前，將事務處理方式清楚地交代給職務代理人；若有緊急事件發生，請撥空協助員工處理」；嗣原告表示：「我明天休假，但原本計劃早上會去幼兒園跟老師討論妳佈達加班補休的事務，所以需

要開完線上會議在處理嗎？」被告劉惠君僅回覆：「可以，謝謝妳」；足見原告告知休假並非為拒絕參與線上會議，而係說明去幼兒園跟老師討論佈達加班補休事務，被告劉惠君並無法從中就原告以休假為由拒絕參加線上會議為准駁。

（二）原告所主張系爭刻意更改考評方式部分，並提出原證12-9、通訊軟體對話內容截圖節影本為前開主張云云。然依原告與被告大埔美幼兒園服務人員勞動契約（見被證1）第13條（三）規定與前開人事管理規章架構（見被證2）第8章考核辦法（三）與第2章組織架構規定可知，原告身為園長之考評係由負責人、計畫主持人及執行長決定，被告劉惠君當時任執行長決定考評方式，並非出於恣意而為，係屬人事行政範疇。原告前開主張並不可採。

（三）原告所主張被告劉惠君於公開場合利用機會與權勢以貶抑否認其專業部分云云。然就此部分相關事實，原告迄未舉證證明，其主張自不可取。

（四）自證人余江珈儀於本院證詞可知，被告劉惠君於113年11月4日並無公開指摘與羞辱原告之行為。而原告所提前開錄音譯文，並未提出錄音檔，故被告否認其製作名義人與內容之真正；縱認前開錄音譯文確為當日會議過程，但自譯文內容可看出被告劉惠君並無任何直接性言詞係對原告為人格上貶低。

（五）被告劉惠君並非112年7月1日接任執行長，其聘期應係自112年8月1日起至113年5月7日止，應更正原陳述（被證3，南華大學函，本院卷二第115至117頁）。而證人王品潔任職期間並非被告劉惠君擔任執行長期間，其證詞又係源自第三人或原告所述，並非親自見聞，自不得為證據。

（六）原告於115年2月4日要求資遣，於面談會議紀錄中表示願放棄113年9月至114年1月間之平日及假日未申請之加班費（被證4，面談紀錄表，本院卷二第119頁）。

三、基上，原告所主張被告劉惠君前開職場霸凌等行為，因職業

安全衛生法第22條之1第1項為114年12月4日所修正，除法律不溯及既往外，被告劉惠君亦無前開職場霸凌等行為。且原告雖主張其加班，卻未見原告提出加班事實、起訖時間，亦未依規定辦理加班費申請，是原告前開請求自均不可採。

四、對原告所提各證據部分之意見：

（一）原告雖以原證8主張被告違反勞基法加班費支付之處理（見本院卷一第155頁），然依公文內容顯示，原告為幼兒園調整關於7月活動與畢業加班及補休協商，與原告所主張加班費之支付關聯性為何？

（二）原告另提出原證7（見本院卷一第153頁），然此為原告自行製作之統計表，並非證據。至原告所謂簽退公文等（見本院卷一第157頁、第159頁、第161頁、第163頁、第165頁、第167頁、第169頁、第171頁、第173頁），為內部行政簽呈，原告雖主張被告劉惠君簽核時檢討原告管理，然被告劉惠君援引「大埔美非營利幼兒園經營計畫書」之加班費經費編列原則，每月加班時數最高20小時，並非無端；又公文內容顯示原告為幼兒園調整關於7月活動與畢業加班及補休協商，與原告所欲主張加班費之支付關聯性為何？

（三）原告所提原證9、年終考核表顯示為113.08版本（見本院卷一第175至176頁），其另提供113.06版本（見本院卷一第177至178頁），考核期間為112年8月1日至113年7月13日；被告內部嗣發現原告之112學年度考核表已不見。此外，原告所提前開原證9之填表人即原告核章日期為113年7月22日，卻無執行長即被告劉惠君之核章（見本院卷一第178頁），足見被告劉惠君並未就原告所提之該年終考核表為核章。故被告否認原告所提前開原證9之真正。

（四）原告所提原證10，為原告114年8月1日撰擬函文，無法證明原告關於本件所主張之事實。

（五）原告所提原證11，為原告申請留職停薪，嘉義縣政府發函指示被告大埔美幼兒園依幼兒教育及照顧法第16條第3項

規定幼兒園應置專任園長，務必儘速聘請新任園長，否則將依同法第58條處幼兒園負責人罰鍰，足證原告主張被告劉惠君將原告直接降為教保員係基於以勞工未出勤為由所為之調職，顯無理由。

五、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

參、本院之判斷

一、按本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要，職業安全衛生法第22條之1定有明文。次按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段亦有明文。至前開職業安全衛生法第22條之1規定除職災補償部分外，並無損害賠償之法律效果規定，堪認為針對職場霸凌之侵權行為成立要件之特別規定。第按主張侵權行為之被害人應就行為人因故意或過失不法侵害其權利等有利於己之事實，負舉證之責任。又依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查：

（一）原告所主張被告劉惠君前開職場霸凌等各項前開侵權行為部分，業為被告所否認，則依前開說明，自應由原告就此部分有利於己之事實，負舉證之責任。

（二）至原告雖提出前開錄音光碟與譯文欲證明前開事實，然自

前開譯文對話內容觀之，尚難遽認被告劉惠君逾越業務上必要且合理範圍，且部分對話內容亦無從認定屬冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，核與職場霸凌行為有間，亦不足認定對原告為「不法」之侵害行為。

（三）證人余江珈儀於本院結證稱被告劉惠君在113年11月4日與家長懇談會中，被告劉惠君有請原告向家長當面檢討，檢討人事流動問題及幼兒為何不願被告大埔美幼兒園上課。當時家長有反應不應請原告當面檢討，因此係被告間之內部問題，家長亦覺得原告這樣有被羞辱或不尊重。被告劉惠君實際上管理2個幼兒園，被告劉惠君並當場請家長表示為何2個幼兒園人事流動會差那麼多，被告劉惠君並表示另1幼兒園沒那麼多問題。且家長向被告劉惠君問是否問題出在家長或幼兒身上，被告劉惠君回答不是，且稱係內部管理問題。113年12月5日第2次家長班務調整說明會，當天伊並未在場，但有聽其他家長提起過，被告劉惠君當時均不開口而請原告回答等語（見本院卷一第385至386頁）。證人王品潔則於本院結證稱伊在111年7月起至112年7月底曾在被告大埔美幼兒園上班，伊離職後曾聽同事陳思穎提起過幼兒園很亂，人員一直在換；另伊亦曾與原告聯繫過，原告曾抱怨過例如採購或任用教師均須經執行長同意始可執行，且開會時經常被執行長即被告劉惠君駁斥，例如教師任期被告劉惠君經常會有不同意見，且開會或執行其他工作時，執行長即被告劉惠君經常會跟原告當面說「請原告去做其他事，這裡不需要原告」。被告劉惠君在開會時對另家中正非營利幼兒園所屬人員較客氣，且會對該幼兒園所屬園長詳細指導，但對原告就不會詳細指導且相對冷漠，當原告提出問題時，被告劉惠君就會說會再跟中正幼兒園園長討論後，再告知原告等語（見本院卷二第73頁）。則自前開證人證詞觀之，或非親自見聞而係不可採之傳聞證據，或不足證明被告劉惠君前開行為逾越

業務上必要且合理範圍或有持續性，自無從遽認有原告所指前開不法侵害行為。

（四）此外，原告所提證據尚不足證明被告劉惠君因故意或過失不法侵害原告權利等事實。從而，原告依民法第184條第1項前段所規定之侵權行為損害賠償請求權，請求被告連帶給付前開侵權行為損害賠償金額與其法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

二、另按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1款、第2款、第6款定有明文。又按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得1次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任，勞基法第59條定有明文。而學說與實務上有認參照職業安全衛生法第2條第5款（舊法為勞工安全衛生法第2條第4項）規定係謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。準此，前開職業災害，當指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致勞工之傷害而言。然亦有實務見解與學說認所稱之職業災害，與職業安全衛生法第2條第5款所規定之災害不完全同義者；且亦有參酌勞工傷病審查準則規定而認定是否為職業災害者。從而，前開法律所稱之職業災害，自應綜合前開各相關法令為判斷準據。惟勞工之職業傷害與

職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。查：

（一）原告受僱於被告大埔美幼兒園，即被告大埔美幼兒園為雇主而原告為勞工，則原告若確有於就業場所之作業活動引起前開傷害之事實，不論雇主即被告大埔美幼兒園有無過失侵權行為，被告大埔美幼兒園均應負前開職業災害補償責任，合先敘明。

（二）然自本院就前開證據之認定結果，被告劉惠君對原告並無故意或過失之侵權行為；此外，亦無證據可證明原告之系爭身體健康傷害係因就業場所之作業活動所引起，自無從遽認原告之身體健康傷害為職業傷害與職業病所致，應可認定。從而，原告依勞基法第59條規定，請求被告大埔美幼兒園給付前開補償金額與其法定遲延利息，亦為無理由，應予駁回。

三、再按勞基法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。又按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條定有明文。依前開規定與勞基法第32條、第32條之1等規定可知，須雇主延長勞工工作時間者，即雇主與勞工均同意延長工時，始有

其適用。查：

（一）原告乃請求被告大埔美幼兒園給付自111年8月起至113年12月間短少之加班費為67,290元云云。然經原告簽名且為原告所不爭執內容真正之系爭115年2月4日面談紀錄表（見本院卷二第119頁），其中記載經主管機關認定應辦理補發加班費者分別為113年11月之132元、113年12月之60元、113年6月連續出勤之補休1日；且本件原告主張放棄113年9月至114年1月之加班費等語。而放棄即拋棄屬單方行為，於原告為意思表示時即生效，與契約須雙方意思表示合致不同，自無待於被告大埔美幼兒園是否為同意之意思表示，則原告因前開拋棄而不得再主張前開期間之加班費，應可認定。

（二）況原告固提出打卡紀錄即考勤表等欲證明其加班之事實，然為被告大埔美幼兒園所否認。而依兩造所簽訂之勞動契約第3條關於工作時間之約定，被告大埔美幼兒園因工作需要而有使原告在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後，得工作時間延長之，此有前開勞動契約在卷可憑（見本院卷一第295頁）。是原告所提考勤表固有原告於正常工作時間外多出數十分鐘不等之時間始下班等記載，然依前開勞動契約約定與前開勞基法規定，亦須雇主與勞工均同意延長工時，原告始得請領加班費，亦如前述；惟原告並未舉證證明前開加班係經被告大埔美幼兒園同意之事實，則原告請求被告大埔美幼兒園給付系爭加班費，自屬無據。

四、綜上所述，原告依前開各法律關係之各項請求，均為無理由，應予駁回。且原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項、第78條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。查本院既為原告前開全部敗訴之終局判決，本院因認本件訴訟費用（除

減縮部分外），依前開規定應命由原告負擔。

六、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　20　　日

勞動法庭法　官　陳卿和

以上正本係照原本作成

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

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　20　　日

書記官　吳明蓉