

臺灣嘉義地方法院民事判決

115年度重勞訴字第1號

原告 邱坤義
被告 合貿工程企業有限公司

法定代理人 陳彥閔
訴訟代理人 洪千雅律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國115年5月19日言詞辯論終結，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。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國113年11月起受僱於被告擔任大貨車司機，平均月薪為新臺幣（下同）45,000元，因原告受僱期間於114年1月12日遭受同事將近1小時持續之霸凌及恐嚇取財，原告曾向被告負責人陳彥閔反應，陳彥閔卻消極不予處理，未盡職業安全衛生法規定之雇主保護義務，事發當日晚間向陳彥閔進行第2次回報請求處理霸凌情事，陳彥閔竟於原告回報後之短短17分鐘內（即當晚18時30分），惡意將原告移出工作聯絡群組，自當晚起拒絕原告提供勞務並停止給付薪資，未依勞動基準法（下稱勞基法）規定而非法解雇原告，且原告雖已領取勞保老年給付，惟被告仍應依勞工職業災害保險及保護法規定為原告投保職業災害保險，被告卻未依法投保，致原告於受僱期間及發生爭議時完全喪失法律賦予勞工之職災補償與安全保障，於原告申請勞資爭議調解時，被告負責人陳彥閔無故不到場，僅派會計人員到場推諉、言詞閃爍，故而調解不成立。原告因前開霸凌、被告惡意非法解僱等違法行為而身心嚴重打擊，經診斷為「終身僅能從事輕便工作、職業功能受損」之失能，原告雖然年近退休，但身體狀況足夠供負荷體力勞動，加之高齡勞動為常

01 態，故前開失能應計算至原告工作至67歲之勞動能力減損，
02 以及職業災害所致失能；再者，被告縱容原告之同事霸凌、
03 並惡意非法解僱及未投保職災保險，致使其受有精神慰撫金
04 之損害，以上原告合計可請求被告賠償2,100萬元。爰原告
05 遭被告非法解僱請求確認兩造僱傭關係，及被告應給付至原
06 告復職日止之工資，並依勞基法第59條規定、雇主違法侵害
07 所致勞動力減損、精神慰撫金之損害，並為聲明：(一)確認兩
08 造間之僱傭關係存在；(二)被告應自114年1月12日起至原告復
09 職之日止，按月於每月10日給付原告45,000元，及按週年利
10 率5%計算之利息；(三)被告應給付原告2,100萬元；(四)願供擔
11 保，請准宣告假執行。

12 二、被告答辯：原告自113年11月起至114年1月12日任職被告公
13 司擔任灑水車司機，約定按日薪1,500元計酬，有工作才有
14 計薪，依113年11及12月薪資計算之平均月薪為34,901元。
15 原告於114年1月12日因停車不慎撞倒另名員工陳○○之機車
16 與安全帽，就損害賠償乙事發生爭執，原告於同日17時32分
17 以通訊軟體LINE(下稱LINE)電話打給陳彥閔，陳彥閔便指示
18 公司主管蘇○○到場了解狀況，但蘇○○到場後原告仍情緒
19 憤怒而拒絕談賠償事宜，再於同日18時5分打給陳彥閔，以
20 口頭表示明天不要做了等語，陳彥閔當下向原告表示明天已
21 經有安排工作，如果馬上辭職會造成被告公司安排工作之困
22 擾，希望原告考慮，但原告仍堅持要辭職，因此陳彥閔才會
23 在同日18時22分將原告退出被告公司之工作群組，原告於翌
24 日(即114年1月13日)將被告公司汽車鑰匙及工作用對講機交
25 還，故兩造間之僱傭關係因原告於114年1月12日自請離職而
26 合意終止，並非遭被告非法解僱，原告請求確認僱傭關係存
27 在及按月給付薪資並無理由。至原告因與陳○○間損害賠償
28 糾紛，而對其提出恐嚇取財之刑事告訴，業經臺灣嘉義地方
29 檢察署(下稱嘉義地檢)檢察官以114年度偵字第3559號為不
30 起訴處分，故原告與陳○○前開糾紛縱有民事損害賠償糾
31 紛，亦與職場霸凌有別。再者，勞基法第59條規定之職業災

01 害包括工作或通勤時受傷及職業病，原告雖提出115年2月12
02 日診斷證明書及身心障礙證明，主張其患有憂鬱症而職業功
03 能受損，請求被告應賠償其因職業災害所致失能之勞動力減
04 損，惟該診斷證明書無法證明原告有任何因工作而遭受職業
05 災害之情形，以原告至被告公司擔任司機工作前後僅有二個
06 月的時間，亦無患有職業病之可能。並為答辯聲明：原告之
07 訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、原告主張其於113年11月起受僱於被告，擔任司機；於114年
09 1月12日下午某時與同事陳○○發生爭執等情，為被告所不
10 爭執，堪認屬實。又原告主張其遭被告違法解僱，兩造間僱
11 傭關係仍應存在，原告得請求被告給付自114年1月12日起至
12 原告復職之日止按月給付之工資及遲延利息；其遭霸凌、雇
13 主惡意非法解僱及未投保職災保險等違法行為所致失能、勞
14 動力減損、精神慰撫金之損害2,100萬元等語，則為被告所
15 否認，並以前詞置辯。經查：

16 (一)「原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告給付自11
17 4年1月12日起至原告復職之日止按月給付原告工資及遲延利
18 息，有無理由」部分；

19 1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
20 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
21 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
22 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
23 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
24 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
25 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
26 年台上字第1240號民事判決意旨同此見解）。查原告主張被
27 告非法終止兩造僱傭關係，兩造間僱傭關係仍應存在等語，
28 此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致
29 使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而此種狀
30 態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起確認僱
31 傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

01 2.又按終止勞動契約，依民法第263條準用同法258條之規定，
02 應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第22
03 94號、65年台上字第1107號民事判決意旨參照）。又對話人
04 為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；
05 非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人
06 時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段分別定有明
07 文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於
08 相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年
09 台上第715號判決要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將
10 其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。
11 又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
12 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

13 3.原告固主張被告負責人陳彥閔於114年1月12日接到其回報遭
14 陳○○言語霸凌及恐嚇未遂，即將其退出工作群組，並拒絕
15 其提供勞務並停止給付薪資，而有非法解僱等語。查兩造均
16 不爭執原告於114年1月12日與陳○○發生糾紛，其後原告有
17 以LINE電話與陳彥閔通話2次，其後約過17分鐘，陳彥閔即
18 將原告退出工作群組等情，而觀諸工作群組之LINE紀錄，陳
19 彥閔於同日18時22分許將原告退出工作群組等情，有LINE對
20 話紀錄可證(本院卷第19頁)，然此前當日LINE紀錄並無相關
21 對話，已難僅以陳彥閔將原告退出工作群組乙情，即認定被
22 告有非法終止兩造間僱傭關係。復審酌原告與陳彥閔間之LI
23 NE紀錄，原告於同日17時32分許，與陳彥閔為第1通通話，
24 通話時間約8分20秒，復於同日18時5分許，再與陳彥閔為第
25 2通通話，通話時間1分12秒，有LINE對話紀錄可證(本院卷
26 第17頁)，可見原告確係主動與陳彥閔為2通LINE通話聯繫；
27 佐以原告與陳彥閔通話前與同事陳○○發生衝突糾紛，且由
28 2通通話間隔及時間以觀，可認第1通通話係原告向陳彥閔說
29 明與陳○○間之糾紛事件，並有就此事件為溝通討論，而第
30 2通通話應為原告再次與陳彥閔討論該事件，並有提及離職
31 乙事，並經確認離職之意後，陳彥閔乃於17分鐘後將其退出

01 工作群組。況參以陳彥閔將原告退出工作群組後，原告均未
02 及時有任何表示拒絕、質疑遭非法終止僱傭關係之情，亦於
03 隔日(114年1月13日)歸還被告公司車輛鑰匙及工作用對講
04 機，亦足認原告為自請離職並經被告同意而合意終止僱傭關
05 係。從而，原告主張兩造間僱傭關係經被告非法終止無效，
06 僱傭關係應繼續存在等語，委無足採。

07 4.原告主張因兩造僱傭關係存在，故而被告應按月給付工資及
08 遲延利息等語，因兩造間僱傭關係業已終止，是原告前開主
09 張顯無理由，應予駁回。

10 (二)「原告請求被告賠償2,100萬元，有無理由」部分：

11 1.按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負
12 面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受
13 凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場
14 所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性
15 的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受
16 挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來
17 沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意
18 傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成
19 受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個
20 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
21 衝突而維持長達一定時間，進而對受霸凌者造成身體、心理
22 和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與
23 人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述
24 即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之
25 認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探
26 究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷，合先敘明。

27 2.查原告於114年1月12日下午某時，因其停車導致同事陳○○
28 所有車輛及安全帽損害，陳○○向其求償進而產生糾紛等
29 情，已如前述，則該糾紛應為原告與陳○○間一時、偶然衝
30 突所致糾紛，顯非因權力濫用與不公平之處罰，所造成持續
31 性之冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，已難認定原告因

01 此受有霸凌之情。佐以原告以前開事件認陳○○涉有恐嚇取
02 財未遂之罪嫌而向嘉義地檢提起告訴，惟嘉義地檢檢察官偵
03 查後，認陳○○並未涉犯恐嚇取財未遂罪之情，而為不起訴
04 處分等情，有該不起訴處分書在卷為憑(本院卷第45至48
05 頁)，益徵原告與陳○○雖有衝突糾紛，但其程度尚難認已
06 達到威脅、恐嚇之程度。是衡諸原告與陳○○就前開事件之
07 起因、過程、互動及結果，顯屬偶發性之衝突且未維持長達
08 一定時間，難認係為霸凌或職場霸凌之行為。原告主張其受
09 有霸凌等語，應不足採。

10 3.原告另主張其因遭受霸凌、被告非法解雇之身心打擊，致其
11 受有失能、勞動力減損之傷害等語，並提出天主教聖馬爾醫
12 院診斷證明書、身心障礙證明為證(本院卷第23、25頁)。查
13 被告未為違法解雇，原告亦未遭受霸凌等情，業如前述，本
14 件原告自無因此受有職業災害，被告應無補償原告之必要。
15 又由前開診斷證明書、身心障礙證明內容，原告雖經診斷罹
16 患憂鬱症，然該症狀是否導致失能或勞動力減損之原因及程
17 度，均未見前開診斷證明明確認定，此外被告亦未就前開事
18 項為鑑定，或另提出其他事證證明，實難認定原告受有失
19 能、勞動力減損之傷害。是原告請求其因遭受霸凌、被告非
20 法解僱之身心打擊，致其受有失能、勞動力減損之傷害，並
21 請求被告賠償等語，應無理由。

22 4.至原告另主張被告未替其投保職業災害保險，致其身心受有
23 打擊，請求被告應給付精神慰撫金等語。然查雇主雖有義務
24 為勞工投保職業災害保險，然雇主單純違反該投保義務，僅
25 屬於該違反行為是否有行政罰，尚難認為構成侵害勞工之人
26 格權，是被告未為原告投保職業災害保險，原告自無法請求
27 被告賠償其精神慰撫金。

28 5.綜上，原告請求被告賠償其2,100萬元，均無理由。

29 四、綜上所述，原告依前開主張，請求確認兩造間之僱傭關係存
30 在；被告應自114年1月12日起至原告復職之日止，按月於每
31 月10日給付原告45,000元，及按週年利率5%計算之利息；被

01 告應給付原告2,100萬元，均無理由，皆應予駁回。又原告
02 之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。
03 五、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張、陳述並所提之證
04 據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併
05 予敘明。

06 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 115 年 6 月 4 日
08 勞動法庭法官 陳威憲

09 以上正本係照原本作成。

10 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。

11 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 6 月 4 日
13 書記官 陳雪鈴