

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

112年度基勞簡字第7號

原告 施侑伶

訴訟代理人 林弈坊律師

曾勁元律師（於民國112年7月5日終止委任）

鄭皓文律師（於民國112年5月8日終止委任）

被告 國立基隆特殊教育學校

法定代理人 林子建

訴訟代理人 伍君媛律師

吳恆輝律師

被告 世豪通運有限公司

法定代理人 吳惠姿

訴訟代理人 黃偉申

被告 廖騰耀

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於112年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣（下同）3,200元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自107年9月1日起受僱於被告國立基隆特殊教育學校（下稱特教學校）擔任隨車人員，負責導護學生上、下學，由被告世豪通運有限公司（下稱世豪公司）提供小型巴士及司機接送學生。原告於108年2月起搭乘由被告甲○○駕駛之特教學校交通車，與其約定於汐止國泰醫院旁的三多停車場上、下車。

(二)被告甲○○自110年5月起有闖黃燈等搶快之駕駛行為，致車輛常需緊急煞車，未顧及車上所載自律性較差之特殊教育學

01 生，讓原告及學生惶惶不安，原告多次提醒被告甲○○改善
02 未果，只能於111年3月22日於隨車人員紀錄表上「駕車人員
03 開車速度是否平穩」欄上勾「否」，惟被告特教學校均不聞
04 不問或要求原告自行解決。嗣被告甲○○得知此事後心懷報
05 復，於111年3月起不斷對原告為精神上迫害，先於111年3月
06 23日要原告打電話通知未上車學生，原告以約定時間而未到
07 而拒絕，被告甲○○即生氣並用力摔後車門，故意發出巨大
08 聲響，致原告心生畏懼，後於當日下午，被告甲○○任意將
09 原告丟包於臺北市○○○路0段00號附近，要求原告自行想
10 辦法回家，未載原告至雙方約定地點，被告甲○○之種種行
11 徑，實已構成霸凌行為。

12 (三)被告甲○○對原告之丟包行為及用力摔車門致原告心生畏已
13 構成職場霸凌，侵害原告之人格權，原告得依民法第184條
14 第1項前段請求損害賠償，被告世豪公司為被告甲○○之僱
15 用人，依民法第188條第1項規定，應連帶負損害賠償責任。
16 被告特教學校為原告之雇主，依民法第483條之1及職業安全
17 衛生法第6條第2項之規定，應避免原告因他人行為遭受身體
18 或精神不法侵害，自應採取必要之暴力預防措施，被告特教
19 學校雖就此事召開協調會，然僅敷衍了事，未調動原告職
20 務，無實質上作為，已違反前開保護他人之法律，致原告持
21 續受到霸凌，不得不於111年4月11日離職，是依民法第184
22 條第2項規定，被告特教學校應負損害賠償之責。

23 (三)本件被告甲○○、特教學校侵害原告之人格權，致原告難以
24 入眠，甚至開始害怕上班，導致適應障礙合併焦慮情緒，原
25 告自得依民法第195條第1項規定請求非財產上之損害賠償30
26 萬元。並聲明：

- 27 1.被告特教學校應給付原告30萬元，及自起訴狀繕本送達之翌
28 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 29 2.被告甲○○、世豪公司應連帶給付原告30萬元，及自起訴狀
30 繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 31 3.前二項如任一被告為給付時，其他被告於其給付範圍內，免

01 除給付責任。

02 二、被告均聲明請求判決駁回原告之訴，除被告甲○○外另陳明
03 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行，並分別答
04 辯略以：

05 (一)被告甲○○：

06 原告所提內容前經被告特教學校委外組成調查小組認定不成
07 立職場霸凌，被告甲○○並無霸凌原告之事實。至原告於11
08 1年4月6日因被告緊急煞車跌倒受傷部分，業經臺灣士林地
09 方法院刑事庭於112年3月15日調解成立，由被告甲○○於11
10 2年4月14日給付原告3萬5,000元，原告則其餘請求拋棄，並
11 於被告甲○○112年4月12日給付3萬5,000元後撤回對被告甲
12 ○○過失傷害告訴，故原告本件主張應無理由等語。

13 (二)被告世豪公司：

- 14 1.原告泛稱被告甲○○自110年5月起行車常有闖黃燈等行為無
15 具體事證，被告世豪公司未曾接獲任何投訴或通知。
- 16 2.被告甲○○與原告共事之工作時間為載運特教學生上、下
17 學，除該時段外並非職場工作時間，原告於載運時間外搭乘
18 被告甲○○之便車回家，實屬被告甲○○給予原告之方便，
19 並非職場上所必須執行之勤務。而兩人自108年2月起即同車
20 執勤，至111年3月前原告均未反應被告甲○○開車不平穩，
21 直至同年3月23日被告甲○○不再於工作時間外搭載原告
22 後，原告即密集反應其開車不平穩。
- 23 3.原告於111年3月底及4月初陸續向被告特教學校反應被告甲
24 ○○開車速度不穩，經被告特教學校於111年4月初以2、3次
25 電話通知被告世豪公司查察與改善。被告世豪公司於111年3
26 月28日、4月8日召被告甲○○回公司訪談並實施臨時安全教
27 育訓練，被告甲○○均否認有該等情事。原告於111年4月來
28 函投訴甲○○霸凌，被告世豪公司亦啟動內部調查機制，並
29 參與被告特教學校主持之協調會，被告特教學校於111年8月
30 25日委託校外勞動法令專家組成調查小組進行勘查，認定原
31 告所指控職場霸凌不成立。

01 4.職場霸凌通常指工作場所上藉由權力的濫用，致生不公平的
02 處罰。本件原告受被告特教學校委託監督管理被告甲○○之
03 開車執勤行為，故原告是監督者、管理者的角色，被告甲○
04 ○處於被監督、被管理的地位，其受管理身分只有執行的本
05 分，哪來權力可霸凌原告？原告所陳均為個人自身感覺，並
06 無任何證據，難謂有職場霸凌之情事。被告世豪公司僱用被
07 告甲○○時，明白告知工作應注意事項，處理原告投訴事件
08 亦善盡監督管理之責，故主張依民法第188條第1項後段規
09 定，不負連帶賠償責任等語。

10 (三)被告特教學校：

11 1.原告為特教學校一年一約之鐘點人員，上班時間為早上接送
12 汐止內湖線約8名學生上車，放學接送其等到指定處所下
13 車，在路途維護學生安全，單趟接送時間約1小時，其餘接
14 送學生以外時間，皆非上班工作時間。被告甲○○係被告特
15 教學校委外承攬的遊覽車公司聘僱之職員，與被告特教學校
16 無僱傭關係。原告依工作職掌須知實際享有督導駕駛及行車
17 安全檢查等權利，實質上具有等同於駕駛上司的職權，難認
18 被告甲○○有何權力對原告為職場霸凌，其稱被告甲○○自
19 110年5月起有闖黃燈等搶快駕駛，惟並未於該月之每日行車
20 紀錄表記載並回報，況經被告特教學校學生會議及調查後，
21 學生家長亦明確表示司機未有危險駕駛之行為。

22 2.原告主張遭被告甲○○職場霸凌部分，被告特教學校分別於
23 111年3月30日召開司機隨車人員協調會議、111年4月18日召
24 開交通車人員暨隨車人員臨時會議（原告不願到場）、111
25 年5月2日召開交通車隨車人員第二次臨時會議、111年5月19
26 日召開交通車隨車人員第三次臨時會議（原告逕自離席）、
27 111年8月25日召開霸凌申訴處理調查小組暨委員會議，顯已
28 盡其所能處理原告之申訴，維護必要之友善職場措施，業已
29 盡其雇主之保護責任，未怠於職業安全環境預防。

30 3.原告稱被告甲○○不願再載其至學校以外雙方約定地點，因
31 非屬雙方上班時間，為上班前、下班後的行為，被告甲○○

並無契約上義務載原告至其指定地點上下車，被告特教學校無權干涉，應由雙方自行溝通協調，無存在權力濫用或不公之情，與職場霸凌之定義相差甚鉅。況經霸凌申訴小組之專家學者調查判斷後，亦認被告甲○○不成立職場霸凌。原告雖提出診斷證明，然僅屬原告自述，原告未舉證被告甲○○有何具體職場霸凌之行為並造成原告何等損害，其主張並無理由等語。

三、本院判斷：

(一)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項前段定有明文。侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號民事判決要旨參照）。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院72年台上字第4225號民事判決要旨參照）。本件原告主張被告甲○○有前開職場霸凌之行為，侵害其人格權，為被告所否認，原告自應就其主張之侵權行為要件事實，負舉證之責。

(二)次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面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、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，進而折損其自信，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性

01 的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理
02 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
03 人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述
04 即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之
05 認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探
06 究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

07 (三)原告主張被告甲○○於111年3月23日「用力摔車門致原告心
08 生畏懼」、未載原告至雙方約定地點下車之「丟包行為」構
09 成職場霸凌云云。然查，被告特教學校已依教育部國民及學
10 前教育署指示，於111年8月25日辦理「疑似職場暴力及霸凌
11 申訴處理調查小組暨委員會議」，由3名外部委員組成調查
12 小組，對原告及被告甲○○進行訪談，據原告陳稱：「(11
13 1年3月23日早上)甲○○司機就是接一個機構的小孩子，說
14 時間已經到了，我為什麼不撥電話？為什麼都不撥電話通知
15 機構？要趕快把小孩子帶出來，我不撥電話。我們有一個表
16 格，這個小孩子到的時間應該是7：10分。…然後他就說你
17 不撥電話，我車子要開走了。那我說你時間還沒到，你為什
18 麼可以開走？後來他就停了，停了之後還好那個機構7：05
19 分就來了，…小孩子上車了之後，你知道他關車門是怎麼關
20 的嗎？是這樣ㄉ一ㄣ、ㄉ一ㄣ、這樣子。(111年3月23日下
21 午)我跟甲○○同事3年半以來，都是哪裡上車哪裡下車，
22 為什麼可以這個樣子？把我丟包，身上沒有錢，馬上就東湖
23 捷運站就說你下車！為什麼？為什麼我可以遭受這樣的驚
24 嚇？到了公車站還是說你下車！我下車，我怎麼下車？我怎
25 麼回家？我當時說你叫警察來好了。後來我跟他講說我奉陪
26 你，你開到哪我陪你到哪，即使你到台中我都奉陪。我又講
27 了一句話，沒錯，我講過，我時間很多。對啊，我時間很
28 多，我可以在車上陪你，結果他又開到民權東路6段就不開
29 了，就丟我在那裡了。」等語；另據被告甲○○陳稱：「我
30 3月23日當天早上，她為了一個小朋友，只差了10秒鐘的時
31 候，她又開始飆罵我，你那麼趕幹什麼？只差10秒鐘喔，前

01 後兩個學生是同一個時間喔…（111年3月23日下午）原本開
02 到東湖捷運站的時候，我請她下車。因為公司要我把車子開
03 到內湖的停車場，我在東湖捷運站請她兩次下車，到了東湖
04 捷運站她才回答我說我有的是時間，可以跟我耗。她不下
05 車，既然就不下車，我就再往停車場方向開，再度跟她講說
06 好，你要在這邊等公車，然後她還是不回應我，我就直接車
07 子開到停車場。因為停車場是空地嘛，她也不問說這裡是哪
08 裡，她就車子停完了她就下車走了，她就開始說我是霸凌、
09 我丟包她，把她丟在那裡。（問：你們之前一開始不是約在
10 汐止國泰嗎？）汐止國泰是因為給她方便，因為學校沒有硬
11 性規定我們要在哪接送。早上出車時間是她定的，下午要來
12 學校接學生的時間也是她定的。是導護要等司機車子過來，
13 不是司機每天要停在路旁，遭受等一下被拍照舉發的危險來
14 等待你導護上車，你每天都要等你，你既然走到了那個轉
15 角，你還不上車，你還故意等到30分到了你才要上車。」等
16 語（詳本院卷第113、119-121頁）

17 (四)依雙方上開各自所陳稱，可知111年3月間原告與被告甲○○
18 對如何於工作上互相協力、彼此溝通，已產生相當之衝突與
19 矛盾，確實已出現難以相互配合之情形，且雙方互有嫌隙，
20 均拒絕建立與他方之溝通管道，因此導致工作無法調和之惡
21 性循環。至被告甲○○於111年3月23日下午未依兩人約定載
22 送原告至往常約定之地點，乃係因其雇主即被告世豪公司之
23 要求，並非故意為之，而被告特教學校與世豪公司既未約定
24 司機應至何處與擔任導護之原告會合，被告甲○○雖與原告
25 口頭約定於何處會合上、下車，亦僅屬好意施惠關係，並非
26 擔任司機之被告甲○○契約上之義務等節，亦經調查小組查
27 明屬實，佐以原告與被告甲○○說話之口吻與語氣均未見平
28 和，認屬雙方互相之言語衝突，而非被告甲○○單方面對於
29 原告之霸凌，進而認定本件不成立職場霸凌，有國立基隆特
30 殊教育學校職場霸凌申訴事件調查報告書在卷可稽（詳本院
31 卷第109-129頁）。綜合上情，原告與被告甲○○間或因立

場、意見、宿怨等就協力工作事宜產生激烈爭執，該衝突僅為偶發性之雙向衝突，且雙方互有不友善之行為，並非長期持續反覆發生之霸凌行為，難認被告甲○○於111年3月23日「用力摔車門」、「丟包行為」對原告構成所謂的職場霸凌。原告固提出汐止國泰綜合醫院111年4月1日診斷證明書，僅能證明其有適應障礙合併焦慮情緒，然此種心理不適症狀，形成原因繁多，本件被告甲○○之行為既不構成職場霸凌之不法侵害，尚不致對一般同種勞動者產生強烈心理負荷，不能證明該症狀與被告甲○○行為有相當因果關係。從而，依原告之舉證，尚不足認被告甲○○對其施以職場霸凌，則被告世豪公司亦無庸負僱用人連帶責任，亦難認被告特教學校有何疏於預防及保護原告執行職務免受他人侵害，故原告主張被告應負侵權行為損害賠償責任，均屬無據，自非可採。

四、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第188條第1項規定，請求被告甲○○、世豪公司連帶給付30萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；依民法第184條第2項規定請求被告特教學校給付30萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之各項證據資料，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不予以一一論列，附此說明。

六、結論：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 9 月 5 日

勞動法庭法官 林淑鳳

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 112 年 9 月 5 日
02 書記官 張景欣