

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第184號

原告 周芯榆

被告 陳正暉 住○○市○○區○○○○區○○街00
號

台灣東京窯業股份有限公司

法定代理人 牛込伸隆

上二人共同

訴訟代理人 張書瑋律師

上列當事人間損害賠償事件，本院民國（下同）111年3月16日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自106年5月4日起受僱於被告台灣東京窯業股
份有限公司（下稱被告公司）擔任人事會計，被告甲○○
於108年7月1日到職，擔任被告公司總經理特助（下稱被告
特助），對伊有許多職場霸凌之不法侵害，印象最深刻者
為109年6月30日，被告特助早上到公司後沒下車，躲在車
上觀察車庫員工在說什麼，伊進廚房放餐盒時，被告特助
突然走進廚房，問伊剛才與人（特定人）說什麼，讓伊感
覺被跟蹤很恐怖；110年4月13日上午11時許，被告特助在
伊位置前，於有外人在場之場合，因生產獎金是否勞工工
作所獲報酬而屬工資，投保薪資應否計入生產獎金，與伊
爭論不休，伊提出許多資料，解釋生產獎金應算入勞工工
資，並應納入投保薪資計算，被告特助因此站在伊位置
前，罵伊1小時，凡事都認為錯在伊；110年6月1日被告特

助在公司上午8時30分開早會時，罵伊中午吃飯滑手機，並說要滑手機要等飯吃完戴上口罩，在全公司員工面前，對伊公然侮辱，伊很冤望，全公司的人都在滑手機，而且伊吃飯沒在講話的。因被告特助對伊為職災霸凌之不法侵害，致伊罹患憂鬱症，依民法第184條第1項前段規定，請求被告特助賠償2年無法上班之工資82萬6,320元（職災賠償金： $34,430 \times 24 = 826,320$ ）、職災看診醫藥費用13萬元、看診5年交通費15萬6,000元（ $600 \text{【每週】} \times 52 \times 5 = 156,000$ ）、因憂鬱、失眠、身心受創、家庭失和、注意力無法集中、恐懼害怕之非財產上損害150萬元、因罹患憂鬱症保險公司拒絕加保意外險之損害200萬元、被告特助不願發給109年員工分紅之損害2萬元、侵害人格權之損害5萬元、侵害身體、健康、名譽及其他人格法益之損害31萬7,680元，合計500萬元。而被告公司違反民法483-1條「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防」之保護他人法律規定，並應依民法第184條第2項規定負損害賠償責任，而依同法第188條第1項前段規定，被告公司應與被告特助負連帶負損害賠償責任。故聲明：1. 被告應連帶給付原告500萬元及自民事追加被告狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2. 就被告特助部分，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：被告特助與原告在同一辦公空間工作，無論在車庫或廚房擦身而過，甚至碰面時閒話家常，均屬正常現象，且車輛均具備基礎隔音功能，被告特助如要竊聽員工談話，豈有可能躲在車內進行。另生產獎金非經常性給與，被告特助在多方求證後，將詢問結果轉知，原告竟無法接受，極力捍衛自己的想法，雙方為此進行數次意見溝通，被告特助並未單方一直罵原告長達1小時之情形。再者，依中央流行疫情指揮中心宣布，自110年5月19日至同年7月26日，全國均為三級警戒，且當時新聞報導病毒可存活

28天，手機遭病毒污染之機率高居第二，僅次於廁所，被告特助為防疫，遂宣導全體員工中午用餐時先專心吃飯，不要同時滑手機，但並未禁止，只是希望用餐完畢戴上口罩後再滑，以減少病毒傳播之可能，此係為全體員工之健康考量，非針對原告個人而設，亦未對原告有扁抑或辱罵之言論；故被告特助對原告並無職場霸凌行為，更無不法侵害，且被告公司亦未輕忽員工職場之生命、身體、健康危害，原告所訴並無理由。並聲明：1. 原告之訴駁回；2. 如受不利判決，被告甲○○願供擔保，請准宣告供擔保免假執行。

三、兩造之不爭執事項：

1. 原告於110年7月1日申請高雄市政府勞工局，為其與被告台灣公司進行勞資爭議調解，事實及經過敘述欄記載：特助職場霸凌，要我做到9月份寫離職單，不給我非自願離職單與資遣費，我的壓力大到看精神科，我要請求資遣費及精神賠償等語，調解事項欄記載：工資（金額：）、資遣費（金額：80,000）、職災補償、其他請求：請特助不要再霸凌全公司，希望特助回日本等語。
2. 高雄市政府勞工局於110年7月15日，指派調解人為原告及被告公司進行勞資爭議調解，原告主張請求工資、資遣費、職災補償、110年6月前加班費（本項於調解會當場提出，其餘詳如調解申請書），結果調解成立，內容大致如下：
 - A. 被告公司同意給付原告110年6月前之加班費81,495元。
 - B. 被告公司與原告於110年8月31日終止勞動契約，被告公司同意於110年8月31日前給付資遣費74,503元。
 - C. 上開給付得聲請強制執行之約定（略）。
 - D. 被告公司同意依勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，開立離職證明書予原告。
 - E. 被告公司與原告不得將調解方案內容洩漏予第三人，至他方受有損害，應負擔損害賠償責任。

01 F. 被告公司與原告同意前於主張內容不再有任何爭議（不含精
02 神賠償），並同意放棄基於前僱傭關係存續期間所衍生之一
03 切民事請求權暨行政上之主張。

04 3. 原告於110 年6 月30日、8 月30日經建佑醫院診斷罹患「輕
05 」鬱症、非物質或生理狀況所致之其他失眠症、偏頭痛（未
06 明確定義型態，非頑固性，伴有偏頭痛重積狀態），醫師囑
07 言：個案因憂鬱焦慮及失眠，於今年2 月25日（首日求診身
08 心科，見本院卷第235 頁財團法人臺灣省高雄仁愛之家附設
09 慈惠醫院出院病歷摘要）至本院精神科初次就診，並於3/11
10 、4/8 、5/6 、5/15、6/2 、6/30、7/16、8/11、8/16回診
11 ，診斷如上述。據個案述，主要壓力來源為上司職場霸凌與
12 逼迫離職；建議應定期回診，接受藥物治療，並應妥善處理
13 職場事件與壓力，免生意外。

14 4. 原告於110 年7 月26日經高雄醫學大學附設中和紀念醫院診
15 斷罹患1. 持續性憂鬱症，2. 其他憂鬱症發作，醫師囑言：該
16 源於110 年7 月19日，因上述病情，至本科初診，到110 年
17 7 月26日止，共門診兩次，具患者描述，在公司遭受到權益
18 侵犯甚至到要求離職，回顧108 年7 月公司陳姓特助到人，
19 即經常有言語霸凌之情形發生，因患者工作為人事會計行政
20 職務，常遭受到來至特助的特殊工作壓力，甚至於110 年5
21 月20日強迫患者離職而不給予資遣費，致使患者自110 年2
22 月25日起需持續到精神科門診治療上述疾病。依勞動不職業
23 安全衛生屬之「工作相關心理壓力事件引起精神經並認定參
24 考指引」，符合特別事件業務造成的心理負荷。綜此，應符
25 合上述指引，為工作壓力引起之持續性憂鬱症。

26 5. 原告於110 年8 月24日、9 月3 日經財團法人臺灣省高雄仁
27 愛之家附設慈惠醫院分別診斷罹患憂鬱「伴有混合憂鬱情緒
28 及焦慮之適應疾患」、「其他持續性情感疾患」並分別囑言
29 ：「個案因上述原因，情緒及日常生活受影響，需持續接受
30 治療，且於110 年8 月21日與8 月24日至本院門診看診」，
31 「該原因上述疾患曾於110 年8 月21日、8 月24日、8 月30

01 日、9 月2 日於本院門診就診；於同年9 月2 日開始於本院
02 住院治療，目前仍在住院中；宜繼續追蹤治療」，另110 年
03 9 月2 日住院後，至同月17日出院。

04 四、就兩造爭執事項之判斷：

05 1. 關於被告公司就本件原告之請求需負擔之範圍：

06 兩造不爭執被告公司與原告前於勞資爭議調解過程中，已成
07 立調解，原告同意除「精神賠償」外，放棄基於前僱傭關係
08 存續期間所衍生之一切民事請求權暨行政上之主張，所以原
09 告對被告公司部分，至多僅可請求就「精神賠償」部分負連
10 帶賠償責任（見兩造不爭執事項1.、2.、本院卷第379至381
11 頁言詞辯論筆錄【原告自承對此無意見】）。

12 2. 關於本件是否成立職場霸凌及侵權行為：

13 A. 侵權行為所發生之損害賠償請求權，以有故意或過失「不法
14 侵害」他人權利為其成立要件，若其行為並無故意或過失，
15 即無賠償之可言；損害賠償之債，以有損害之發生及有責任
16 原因之事實，並二者之間，有「相當因果關係」為成立要
17 件；所謂相當因果關係，係以行為人之行為所造成之客觀存
18 在事實，依經驗法則，可認通常均可能發生同樣損害之結果
19 而言，如有此同一條件存在，通常不必皆發生此損害之結
20 果，則該條件與結果並不相當，即無相當因果關係；又行為
21 與行為後所生之條件相競合而生結果，二者倘無必然結合之
22 可能，行為與結果，仍無相當因果關係之可言，此有最高法
23 院49年台上字第2323號判例要旨、48年台上字第481 號判例
24 要旨、90年度台上字第772號裁判要旨可資參照。又「職場
25 霸凌」目前並未立法規範，何謂「職場霸凌」，目前尚無明
26 確定義，但一般認為所謂之「職場霸凌」，乃意指在工作場
27 所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性
28 的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受
29 挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來
30 沈重的身心壓力（兩造看法略同，見本院卷第260頁原告補
31 充理由狀第2頁、第291頁被告答辯狀二第1頁）。但原告係

01 依民法第184條第1項前段侵權行為之規定，對被告特助請求
02 損害賠償，並引用同法第483-1條「受僱人服勞務，其生
03 命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要
04 之預防」之保護受僱人法律規定，認為被告公司違反上開保
05 護規定，依民法第184條第2項規定，亦需負侵權行為損害賠
06 償責任，再引用同法第188條第1項前段規定，認被告公司應
07 與被告特助負僱用人之侵權行為連帶賠償責任，即無論是否
08 成立「職場霸凌」，仍需審視是否成立侵權行為，始有損害
09 賠償之可言，則本件當應直接就被告特助、被告公司是否成
10 立侵權行為而判斷，合先敘明。

11 B. 一般學理上認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）
12 人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，
13 並有接受懲戒或制裁之義務；（二）親自履行，不得使用代
14 理人；（三）經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業
15 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；（四）納入
16 雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，此有最
17 高法院81年度台上字第347號民事裁判要旨可資參照。故在
18 勞動契約關係中，勞工本有服從僱主或其選任幹部（代理
19 人）指揮監督之義務，勞工在雇主或上級幹部之指揮監督下
20 受有壓力，此為職場上在所難免之情形，只需雇主或其選任
21 幹部之指揮監督未至不法侵害程度，當難認成立侵權行為而
22 應負損害賠償責任。兩造不爭執原告與被告公司間係成立勞
23 動契約關係，被告特助對原告而言，屬被告公司所選任可對
24 其指揮監督之上級幹部（代理人），則被告特助在其職務上
25 對原告之指揮監督，原本即有可能對原告形成精神上之壓
26 力，但此部分之壓力是否已屬不法侵害，並造成原告精神上
27 之損害，當應依經驗法則即客觀之社會評價加以判斷。茲就
28 原告所指職場霸凌印象最深刻者是否已達不法侵害程度，說
29 明如下：

30 a. 109年6月30日跟蹤部分：

31 先不論當時被告特助是否如原告所稱，躲在車上觀察車庫員

01 工在談論何事，被告特助既身為被告公司重要幹部，注意員
02 工上班時之實際表現，及員工交談中有無述說對公司之意
03 見，此屬雇主幹部指揮監督及領導統馭上本應注意之事項，
04 客觀上，尚難逕認屬不法之侵害。

05 b. 110年4月13日爭論投保薪資應否計入生產獎金部分：

06 行政部門及司法實務界對勞工工資範圍之界定，原有一定程
07 度之差異，原告及被告特助不爭執在110年4月13日上午11時
08 許，就生產獎金是否屬工資範疇，及應否計入投保薪資有不
09 同看法，此屬正常現象。而雇主及其選任之幹部對勞工既有
10 指揮監督之權，只需雇主或幹部明確指示具體辦理方式，一
11 般勞工當需依指示辦理（未嚴重違法之範圍內，例如下令殺
12 人，當無遵從必要），而由雇主或幹部負執行所致損益結果
13 之責任，一般勞工只需善意提醒，並無指揮雇主或幹部如何
14 決定執行策略之權限。原告會因生產獎金是否屬工資範疇及
15 應否計入投保薪資，與被告特助發生本件爭論，無論對錯，
16 堪認係盡心盡力就專業範圍提供意見，但無可置疑的，過份
17 的專業堅持，有可能損及雇主或幹部之領導統馭威信，則在
18 此情形下，即較難避免雇主或幹部可能出現更為堅持己見之
19 情形，影響所及，當然有可能影響溝通之態度，故原告自覺
20 受委屈，合於常理，雖堪採信。但原告並無法非常具體說明
21 被告特助過程中有何具體之不當辱罵，客觀上已達不法侵害
22 之程度，則亦難逕認成立侵權行為而需負損害賠償責任。

23 c. 110年6月1日開早會時指責原告中午吃飯滑手機部分：

24 當時因新冠肺炎，中央流行疫情指揮中心宣布全國為三級警
25 戒，此為眾所周知之事，又用餐時容易有噴液或散落食物碎
26 片，如果邊用餐邊滑手機，確實有增加病菌傳染之風險，被
27 告特助基於主管之身分，在集會時宣導不要邊吃午餐邊滑手
28 機，此為其職責之所在，至於有無直接或間接指明原告邊用
29 餐邊滑手機，並無直接之證據可以證明，且滑手機已係現代
30 人常有之現象，吃飯時間滑手機，如非疫情期間，也許是平
31 常工作認真之表徵，非必是貶抑或指責，而當時為疫情有傳

01 播風險之始，一般人防疫之觀念可能尚未完全建立，是被告
02 辯稱當時重在宣導，非在禁止，尚合常理，即使有提及原
03 告，客觀上，同難逕認已屬不法之侵害。

- 04 d. 綜上，尚難認被告特助在職場上對原告有不法侵害之行為，
05 則被告公司對原告受僱期間，生命、身體、健康有受危害之
06 虞之保護及預防，亦難認已達不法侵害之程度。至於原告主
07 張自109年1月起，被告公司有27人離職，及被告公司就被告
08 特助有無職場霸凌做問卷調查結果，認為有職場霸凌者較認
09 為無職場霸凌者多部分，因為此部分事證與被告特助有無不
10 法侵害，並無法劃上等號，至多僅可提供被告特助在領導統
11 馭上之參考，併予敘明。

- 12 C. 原告所罹患相關憂鬱症是否與被告特助之行為間有相當因果
13 關係：

- 14 a. 兩造不爭執原告於與被告特助共事期間或之後罹患兩造不爭
15 執事項3.、4.、5.所載之憂鬱症，在建佑醫院診斷證明書雖
16 記載「據個案述，主要壓力來源為上司職場霸凌與逼迫離
17 職」等語（見110年度司雄簡調字第1631號卷【下稱調解
18 卷】第13頁、135 頁），在高雄醫學大學附設中和紀念醫院
19 診斷證明書上亦記載「具患者描述，在公司遭受到權益侵犯
20 甚至到要求離職，回顧108 年7 月公司陳姓特助（指被告特
21 助）到任，即經常有言語霸凌之情形發生，因患者工作為人
22 事會計行政職務，常遭受到來至特助的特殊工作壓力，甚至
23 於110 年5月20日強迫患者離職而不給予資遣費，致使患者
24 自110 年2月25日起需持續到精神科門診治療上述疾病」等
25 語（見調解卷第123 頁診斷證明書），但醫師之所以認為原
26 告上開症狀與被告特助有關，依上開記載，無非係出自原告
27 之描述，而向病患問診雖為醫療之常態，但審視原告上開就
28 診之時間，與申請勞資爭議調解之時間緊鄰，則能否依原告
29 就診時之描述，逕自認為原告所罹上開憂鬱症之原因，與被
30 告特助在職場上之行為間有相當因果關係，即非無疑，則尚
31 難認原告所罹患上開憂鬱症，全數因被告特助之行為所造

成。

b. 依原告申請勞保傷病給付時，勞動部勞工保險局洽調原告就診病歷資料及健保就醫紀錄，併全案送請3位特約專科醫師審查，綜合醫理見解，認本案工作壓力：與同事有紛爭，等級二；非工作壓力：與家人相處之問題，等級二，所患未達工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引標準，不建議依職業病認定，此有動部勞工保險局函附卷可稽（見本院卷第329至331頁），是依複數專科醫師之專業醫理判斷，並不認為原告所罹之上開憂鬱症屬職業病，則當難認上開憂鬱症與被告特助在職場上之行為間有相當因果關係，即難認全數因被告特助之行為所造成。

c. 依財團法人臺灣省高雄仁愛之家附設慈惠醫院之110年9月2日原告入院護理紀錄記載，同年9月3日記載：原告除抱怨職場霸凌外，亦提及：即使回家也不快樂，情緒不穩定，跟家人講話會越講越大聲，也抱怨公公跟小姑冷暴力，家中瑣碎不公平規矩太多，故7/29-8/10曾帶2孩子回娘家冷靜等語；同年9月3日記載：原告還是很生氣小姑，表示若不改變，自己就想搬出去或離婚等語；同年9月6日記載：原告表示之後回家還是會和家裡的人處不好，又造成壓力大等語；同年9月15日記載：原告想要找張醫師會談，張醫師覺得我沒有病，又覺得我是人格的問題，所以是我自己的問題，言談中多自我為中心，話量較多，情緒顯焦慮等語（依序見本院卷第217頁、第219頁、第222頁、第231頁），由此足見，原告所罹之憂鬱症，極大原因與家人之相處有關，與其本身的人格特質亦有或多或少之影響，益難認其所罹患之上開憂鬱症，與被告特助之職場相處間有相當因果關係，即難認全數因被告特助之行為所造成。

D. 綜上，原告雖罹患上開憂鬱症，但其所稱之被告特助職場霸凌行為，尚難認已達不法侵害之程度，更何況，原告所罹之憂鬱症，極大原因與家人之相處有關，與其本身的人格特質亦有或多或少之影響，同難認與其所稱之被告特助職場霸凌

行為間有相當因果關係，是本件自難認被告特助應負侵權行為損害賠償責任，被告公司當亦無庸負民法第188條第1項前段之僱用人連帶賠償責任。且被告公司對原告受僱期間，生命、身體、健康有受危害之虞之保護及預防，縱使有所疏失，亦難認已達不法侵害之程度，無庸負民法第184條第2項之侵權行為損害賠償責任。

3. 原告得請求賠償之金額：

被告特助及被告公司既無庸負侵權行為損害賠償責任，原告當不得請求其等賠償。

五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第2項、第188條第1項前段規定，訴請被告特助、被告公司連帶給付500萬元及自民事追加被告狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法無據，應予駁回。又原告就被告特助之訴既屬無據，對被告特助假執行之聲請即失所依附，亦屬無據，應並予駁回。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 4 月 6 日
勞動法庭 法 官 鄭峻明

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 111 年 4 月 7 日
書記官 洪光耀