

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第36號

上訴人 莊雪琴
訴訟代理人 黃添源
詹傑翔律師
被上訴人 嚴惠芬
高雄銀行股份有限公司

法定代理人 陳勇勝

共 同
訴訟代理人 葛光輝律師
馬思評律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國113年5月31日臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第107號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年11月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

- 一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，他造當事人，亦得聲明承受訴訟，民事訴訟法第170條、第175條分別定有明文。查本件被上訴人之法定代理人原為鄭美玲，嗣於訴訟程序中變更為陳勇勝，業據被上訴人具狀聲明承受訴訟（見本院卷三第241-247頁），核無不合，應予准許。
- 二、按在第二審上訴程序為訴之追加，非經他造同意，不得為

01 之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第44
02 6條第1項、第255條第1項第2款分別定有明文。上訴人於原
03 審主張被上訴人嚴惠芬對其應負侵權行為責任，被上訴人高
04 雄銀行股份有限公司（下稱高雄銀行）應依第188條負連帶
05 賠償責任，嗣於本院審理中追加高雄銀行應依民法第184條
06 第2項、第227條第2項、第227之1條準用第195條第1項另對
07 其單獨負侵權行為責任，核其追加前後之請求，均係基於同
08 一紛爭，並援用同一之訴訟資料及證據，如利用同一訴訟程
09 序審理，符合紛爭一次解決之訴訟經濟原則，堪認其請求之
10 基礎事實同一，則上訴人所為訴之追加，合於民事訴訟法第
11 446條第1項、第255條第1項第2款規定，應予准許。

12 三、上訴人起訴主張：上訴人自民國82年8月24日起任職於高雄
13 銀行，自96年4月26日起擔任財富管理部之理財業務人員，1
14 10年7月1日起派駐三多分行，高雄銀行以上訴人109年第3
15 季、第4季KPI未達標而要求上訴人卸任理財業務人員，改擔
16 任專員，嚴惠芬未考慮上訴人已長達16年未接觸櫃檯人員工
17 作，又未給予合理教育訓練，即將上訴人職務內容調整為一
18 般收付、存摺類存款、法院扣押、警示戶、薪資戶、證券交
19 割及函證等經辦，後陸續於110年8月24日、110年9月11日、
20 110年10月12日、111年1月13日，短期間內頻繁調動上訴人
21 之工作內容，上訴人難以適應，更對上訴人為以下霸凌行
22 為：110年8月25日因保管箱密碼單遺失，不分青紅皂白即逕
23 認係上訴人疏失，於三多分行營業大廳公開斥責；上訴人擔
24 任匯款經辦期間，嚴惠芬曾針對上訴人設計高雄銀行所無之
25 匯款登錄單，以計算上訴人處理匯款之工作績效，亦針對上
26 訴人設立匯款打錯字每筆收新臺幣（下同）10元之罰則；三
27 多分行於110年12月朝會紀錄建議因自身錯誤導致須抓帳，
28 相關人員各罰500元，而110年12月30日上訴人雖有代碼輸入
29 錯誤之疏失，但不會導致抓帳，仍遭嚴惠芬要求繳交罰款50
30 0元...等情，嚴惠芬之職場霸凌行為造成上訴人身心受創嚴
31 重，致罹患憂鬱症及焦慮症，侵害上訴人之人格法益且情節

01 重大，上訴人得請求嚴惠芬給付非財產上損害賠償，而高雄
02 銀行身為嚴惠芬之僱用人，竟包庇、縱容嚴惠芬對上訴人之
03 霸凌行為，上訴人向高雄銀行提出職場霸凌申訴均不成立，
04 反遭秋後算帳，於112年1月遭解僱，高雄銀行應與嚴惠芬負
05 連帶損害賠償責任，爰依民法第184條、第195條第1項、民
06 法第188條規定提起本件訴訟等語，於原審聲明：(一)被上訴
07 人應連帶給付上訴人100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起
08 至清償日止，按年息5%計算利息。(二)願供擔保，請准宣告
09 假執行。上訴人提起上訴後，追加主張：高雄銀行對上訴人
10 有不當調動，包庇、縱容嚴惠芬等主管對上訴人進行不法侵
11 害，未依程序對職場不法侵害事件為積極有效之糾正及補救
12 措施，為掩蓋罷凌事件非法解僱上訴人等不法侵害行為，故
13 依民法第227條之1、184條第2項、第227條第2項規定，請求
14 高雄銀行應給付上訴人10萬元慰撫金等語，

15 四、被上訴人則均以：上訴人因109年第3季、第4季KPI未達標，
16 經高雄銀行輔導6個月後仍未符改善目標，於110年8月2日由
17 高雄銀行財富管理部簽陳首長准予卸任理財業務人員，上訴
18 人派駐三多分行後，因工作表現不佳，經同事、主管教導後
19 情況未見改善，三多分行主管即陸續調整、刪除及減輕其職
20 務為例行政、性質單純之工作，尚屬合理業務調動安排。嚴
21 惠芬否認有對上訴人為侮辱、嚴重辱罵行為，高雄銀行職場
22 不法侵害預防小組調查結果亦認不成立職場霸凌，嚴惠芬當
23 無不法侵害上訴人人格法益之事實，上訴人所提出之診斷證
24 明書或病歷資料均僅為上訴人單方陳述，不能證明上訴人因
25 受到職場霸凌而罹患憂鬱症及焦慮症，上訴人自不得請求嚴
26 惠芬負賠償責任，高雄銀行更無庸依民法第188條第1項規定
27 負連帶賠償責任；而高雄銀行也無上訴人所主張之罷凌行
28 為，其調職前已對上訴人施以輔導，上訴人所提出之職場罷
29 凌申訴，高雄銀行也已調查受理，上訴人確實有違反工作規
30 則，始經高雄銀行解僱，此亦經上訴人提出確認僱傭關係存
31 在之訴後經法院判決敗訴，自無上訴人所主張之侵權行為及

01 不完全給付等語，資為抗辯。

02 五、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人就被駁回之90萬元部分聲
03 明不服，提起上訴後，於本院為訴之追加，並聲明：(一)原判
04 決關於駁回上訴人第2項請求部分廢棄。(二)上開廢棄部分，
05 被上訴人應連帶給付上訴人90萬元及自起訴狀繕本送達翌日
06 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人高雄銀
07 行應給付上訴人10萬元，及自民事上訴理由四狀繕本送達翌
08 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，被上訴人則答辯
09 聲明：上訴及追加之訴均駁回。

10 六、兩造不爭執事項：

11 (一)上訴人自82年8月24日起任職於高雄銀行，96年4月26日起陸
12 續於建國分行、鹽埕簡易型分行、三民分行、大發分行擔任
13 財富管理部之理財業務人員，110年7月1日起派駐三多分行
14 擔任財富管理部之理財業務人員。嗣上訴人：

15 ①於110年8月13日卸任理財業務人員，改擔任專員，職務內容
16 為一般收付、存摺類存款、法院扣押、警示戶、薪資戶、證
17 券交割及函證等經辦。

18 ②於110年8月24日職務內容變更為保管箱、公文收發、外務
19 (含每週1次至委外3台ATM監視系統巡查及清潔；前往民生
20 醫院送交帳款；將保全人員從民生、凱旋、中醫醫院收回之
21 帳款分配給各經辦櫃員等)、總務。

22 ③於110年9月11日職務內容刪除總務、公文收發，僅餘保管箱
23 業務、外務。

24 ④於110年10月12日職務內容新增匯出匯款登錄。

25 ⑤於111年1月13日職務內容刪除匯出匯款登錄，僅餘保管箱業
26 務、外務。

27 (二)高雄銀行三多分行於上訴人任職期間之經理為嚴惠芬，上訴
28 人於111年1月7日向高雄市勞工局陳情遭嚴惠芬不法侵害，
29 同年月8日起至凱旋醫院精神科就診，同年月14日向高雄銀
30 行人力資源處申訴遭嚴惠芬職場霸凌，經高雄銀行職場不法
31 侵害預防小組於同年3月11日決議認定申訴不成立(第00000

01 00號)。

02 (三)高雄銀行於112年1月19日發函通知上訴人其依工作規則第11
03 條第1項第8款規定及勞基法第12條第1項第4款規定，自同年
04 月31日起終止兩造間之僱傭關係，上訴人於同年月30日收受
05 該函文。

06 (四)上訴人起訴確認其與高雄銀行間之僱傭關係存在、請求高雄
07 銀行給付薪資及加班費，經原法院以112年度勞訴字第74號
08 判決高雄銀行應給付上訴人加班費1,019元本息，並駁回上
09 訴人其餘之請求，經上訴人提起上訴，經本院以113年度勞
10 上字第27號駁回上訴，現由上訴人上訴最高法院審理中。

11 七、本件之爭點為：

12 (一)嚴惠芬有無為職場罷凌之行為？上訴人依民法第184條第1項
13 前段、後段、第2項（請求擇一為有利於上訴人之判決）規
14 定，請求嚴惠芬負侵權行為損害賠償責任，是否有理由？高
15 雄銀行是否應與嚴惠芬負民法第188條第1項之連帶賠償責
16 任？

17 (二)上訴人於二審另追加以民法第184條第2項、第227條之1、第
18 227條第2項向高雄銀行請求損害賠償，是否合法？若追加合
19 法，其請求是否有理由？

20 (三)上訴人所請求賠償之慰撫金數額，是否相當？

21 八、本件得心證之理由：

22 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
23 任，民法第184條第1項定有明文。準此，侵權行為之成立，
24 須行為人因故意、過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具
25 備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能
26 成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為
27 之成立要件應負舉證責任。次按職場罷凌係指在工作場所，
28 個人或團體藉由權力濫用或不公平對待，持續以言語、文
29 字、肢體或其他方式，對他人進行冒犯、威脅、冷落、孤立
30 或侮辱等行為，導致被霸凌者身心健康受損或產生壓力。惟
31 因人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一

01 方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對
02 工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情
03 形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

04 (二)上訴人主張其於高雄銀行三多分行任職期間，遭嚴惠芬、高
05 雄銀行霸凌，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯，上訴
06 人對嚴惠芬所指摘內容，是否為罷凌行為，茲分列敘述如
07 下。經查：

08 ①嚴惠芬於110年8月16日安排職務之工作性質，非上訴人能勝
09 任，不給予上訴人合理教育訓練，並於110年8月24日第1次
10 調整上訴人職務，於110年9月11日第2次調整職務，於110年
11 10月12日第3次調整職務，111年1月13日第4次調整職務，11
12 1年3月8日第5次調整職務，111年5月3日第6次調整職務，11
13 1年6月7日第7次調整職務，111年7月7日第8次調整職務：

14 1.上訴人主張之上開事實，業經其提出服務證明書、簽呈、派
15 令簿等為證（見原審卷一第15、89-93、171頁），而被上訴
16 人並不否認上開調整職務事實為真，惟辯稱：因上訴人擔任
17 理財業務人員時之績效未達目標，方由高雄銀行依「理財業
18 務人員人事管理辦法」第13條調任為櫃檯人員，此並非嚴惠
19 芬所決定，且調整職務後，均有同仁在旁輔導上訴人，復因
20 上訴人之工作狀況不符預期，方逐步刪減其職務內容，其工
21 作內容係越調整越簡單、越輕鬆，但是上訴人還是比別人慢
22 且不見改善，所以才不得不調整，要無任何為難上訴人之情
23 等語。

24 2.查高雄銀行理財業務人員人事管理辦法第13條第2項規定：

25 「擔任理財業務人員年資1年以上：(一)KPI連續二季平均達成
26 率未達70%(規定目標)者，應列為不適任理財業務人員，理
27 財業務人員須提出書面具體改善計畫。(二)對於不適任理財業
28 務人員應施予輔導，輔導期為6個月，且於輔導期KPI平均達
29 成率應達80%以上(改善目標)者，始得免予輔導。」(參本
30 院卷二第41頁)，因上訴人於擔任理財業務人員期間之業績
31 未達標準，經高雄銀行依上開規定轉調一般行員，有高雄銀

01 行財富管理部之簽呈為證（見原審卷一第69-11頁），足見
02 上訴人轉調為一般行員，並非係因嚴惠芬之決定，乃由高雄
03 銀行依前揭辦法所為，且該辦法係對高雄銀行所有理財業務
04 人員均有適用，非針對上訴人個人而設，自難認將上訴人職
05 務調整為一般行員一事認定係對上訴人為職場霸凌。

06 3.又上訴人轉任一般行員後，雖其職務內容有多次變動，然細
07 繹其變動內容，多次均係將其擔任職務刪除，直至111年3月
08 8日其職務僅剩公文收發及保管箱協辦，亦難認嚴惠芬係刻
09 意頻繁調動其職務係以為難上訴人為目的。又上訴人卸任理
10 財專員轉任一般行員時，嚴惠芬亦安排林庭安輔導上訴人適
11 應學習新職務，由林庭安之證詞，足知縱使係無經驗之新進
12 人員，亦由此方式進行教育訓練以熟悉業務。

13 4.依證人即高雄銀行三多分行櫃臺人員林庭安證稱：我從109
14 年起即任職於高雄銀行三多分行擔任櫃檯一般收付，主管指
15 示我去指導上訴人，她先是在我後方觀摩，後幾天則由我在
16 後面指導協助，新進同仁如果沒有在銀行任職的經驗，也適
17 用這種方式指派同仁進行指導，我有多次指導新進同仁的經
18 驗，我自己指導上訴人時，會覺得她心不在焉，上訴人會一
19 直把手機掛在胸前或拿著，也會去看手機，有同事抱怨她一
20 直會問重複的問題，有時明明我前一天才剛指導過，等上訴
21 人遇到了又卡住，又向我們求救，我覺得上訴人沒有把我們
22 的教導內容記起來；我除了辦一般收付，還要做存款類、證
23 券交割等項目，但上訴人只要做一般收付，把她的現金點交
24 清楚就可以下班了，我有寫過問卷反應，因為我覺得不公
25 平，為什麼她的職等掛那麼高，薪水這麼多，做的工作這麼
26 少等語（見本院卷三第114-130頁），證人即高雄銀行三多
27 分行辦事員王冠儒證稱：我曾經擔任櫃檯人員，也曾經擔任
28 「保管箱、公文收發、外務、總務」負責人員，相對而言，
29 後者的工作比較不需思考，較為輕鬆，上訴人需要人家跟她
30 多說幾次來提醒她，因為上訴人會重複發生同樣的問題等語
31 （見本院卷三第182-186頁），證人即高雄銀行三多分行辦

01 事員凌金瑞證稱：我曾負責過保管箱業務，也做過櫃檯人員
02 之工作，櫃檯人員的事務比較雜，我比較難適應，櫃檯人員
03 的加班也比較多等語（見本院卷三第352-360頁），足見上
04 訴人在調任櫃檯職務後，嚴惠芬確有派任同仁給予上訴人教
05 育訓練，且其教育訓練期間並不比其他新進同仁較少，其擔
06 任櫃檯人員所負責的項目，也較其他同任櫃檯人員之同仁項
07 目較少且較單純，惟上訴人嗣後仍不能適應及勝任，嚴惠芬
08 嗣後將上訴人調職之單位，也較原櫃檯工作輕鬆，且較簡單
09 不涉及電腦操作，是無從認定嚴惠芬此舉係帶有惡意且冒犯
10 上訴人之行為，故上訴人依此主張遭嚴惠芬職場霸凌，並非
11 可採。

12 ②上訴人因110年8月16、17、18、19、24日「關電腦」，而有
13 加班之事實，遭嚴惠芬退回加班申請；上訴人因110年10月1
14 4日填製保管箱個人資料管理評鑑報告年度報表，而有加班
15 之事實，遭被上訴人嚴惠芬退回加班之聲請；上訴人於110
16 年10月15日因國票人員申請帳務延遲，而有加班之事實，遭
17 嚴惠芬退回加班之聲請；上訴人於110年11月18日負責關門
18 作業，因嚴惠芬外訪客戶，導致上訴人工時延長，但嚴惠芬
19 拒絕上訴人加班申請：

20 1.上訴人於110年8月16、17、18、19、24日以「關電腦」為由
21 申請加班，但被退回加班申請一事，被上訴人否認係嚴惠芬
22 所退回，並辯稱：此係上訴人直屬主管藍志忠認為「關電
23 腦」太過籠統，所以希望上訴人多加說明再重新提出，但上
24 訴人事後未再次提出申請等語（見本院卷二第313頁），此
25 核與上訴人所提出之加班退回申請單擷取畫面，關於上5日
26 加班日之待審核人為「藍志忠」一情相符（見原審卷第47
27 1、472頁），嚴惠芬於原審中亦陳稱：我們有直接主管跟間
28 接主管批准加班，最後才到我批准，我沒有印象我有刪過上
29 訴人加班，我並不會刻意不同意或刪減等語（見原審卷一第
30 653頁），而上訴人於本院114年5月9日準備程序期日亦陳
31 稱：是藍志忠襄理跟我說不讓我申請加班費，並沒有跟我說

01 要更改為處理私務，但是我不能申請加班費，就只能更改為
02 處理私務等語（見本院卷三第129頁），足見該5日加班申請
03 僅達上訴人直屬主管藍志忠層級即未准許審核，此並非嚴惠
04 芬所退回，上訴人主張嚴惠芬基於霸凌差別對待之心態否准
05 其加班，即難認為有據。

06 2. 上訴人於10月14、15日，11月18日該3日申請加班未經核准
07 一事，經上訴人111年10月19日申請勞資爭議調解，被上訴
08 人於111年12月8日勞資爭議調解會議同意給付一事，為兩造
09 所不爭執，並有勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見原審卷第3
10 3、35頁），足見若被上訴人此部分若有短付加班費部分，
11 亦已給付完畢。參諸調解紀錄記載：「資方主張：就勞方主
12 張聲請被駁回部分，考量勞方請求時數及金額不高，不再細
13 究實際是否有加班情事，同意全額給付3,538元...」等語，
14 堪認被上訴人雖同意給付加班費，惟否認有刻意刁難否准加
15 班及霸凌情事，此部分爭議即應與加班費給付是否有理分開
16 審究。

17 3. 關於10月14、15日，11月18日加班部分，參諸被上訴人辯
18 稱：國票公司距三多分行僅350公尺，2分鐘路程，若國票公
19 司人員送帳務資料遲延，三多分行作業慣例係要求國票公司
20 自行將紙本資料送至三多分行，並不會要求同仁於國票公司
21 等待，故認110年10月14日加班單「國票人員送帳務資料遲
22 延」並無加班之必要；因風險評鑑報告並非分行作業範疇，
23 分行僅需依個人資料檔案清冊確認文件保管是否符合規定即
24 可，故認110年10月15日加班單「保管箱個人資料管理評鑑
25 報告年度報表」並無加班必要；110年11月18日當日主管外
26 訪並不確定幾點返回，已告知上訴人不必等待，可以先關門
27 離去，惟上訴人堅持等到主管返回才刷卡下班，除提供勞務
28 之時數外均為單純等待，故認加班單「值班主管外訪」為由
29 申請加班並無必要等語。上訴人雖主張：國票公司新的承辦
30 人無法如期將紙本送到三多公司，公司不致電詢問國票公
31 司，就以過往的經驗認定沒有加班的必要；上訴人於110年1

01 0月15日首次填製保管箱個人資料管理評鑑報告年度報表，
02 所有資料收納於4個大鐵櫃中，共計有上萬份資料，上訴人
03 秉持戒慎恐懼之態度花時間確認；嚴惠芬外訪客戶期間未有
04 隻字片語表達上訴人可先行離開等語（見本院卷四第342、1
05 78、179頁），足見被上訴人辯稱過往經驗國票公司系會自
06 行將紙本送至三多分行，並不會要求行員於國票公司等待等
07 語，並非虛構；而保管箱所有資料高達上萬份，顯無可能在上
08 訴人所申請之0.5小時內確認完畢，上訴人首次填製該報
09 表，故被上訴人辯稱：分行僅需依個人資料檔案清冊確認文
10 件保管是否符合規定，其他人無須加班完成此報表等語，亦
11 非虛言；而嚴惠芬外出訪問客戶期間是否曾交代上訴人無需
12 加班等待，兩造各執一詞，顯然均無法證明其真實事實為
13 何，故參諸上訴人於110年10月14、15日，110年11月18日加
14 班被拒之情事，嚴惠芬認為其不符合常規，故認為無加班必
15 要而退回，其確有所本，乃因上訴人主張之情況與先前之常
16 情相異，要難認為係針對上訴人之惡意行為。上訴人雖主張
17 嚴惠芬應更仔細查證此次狀況與前情不同始能否准其申請，
18 然上訴人既認自己有異於常情之新事實，自得事後再向主管
19 陳報而請求重新評估，因同意加班關係雇主之人事管理權，
20 嚴惠芬因評估上訴人申請加班之理由有違常情，認無加班之
21 必要，因被上訴人已舉證其審核並非無由，自無法評價係具
22 有惡意之行為，亦難認其係基於霸凌之心態刻意為之。

23 ③嚴惠芬於110年8月25日認上訴人取得密碼單後遺失，於1樓
24 營業廳斥責上訴人：

25 1.上訴人主張：其於110年8月24日兼任保管箱業務時，因前經
26 辦未交接金庫密碼，上訴人未取得金庫密碼，嚴惠芬卻不分
27 青紅皂白地稱前經辦已將金庫密碼交接給上訴人，遂於銀行
28 一樓大廳公開斥責：「人家交給妳的密碼單弄丟了，還不承
29 認，以後如果有人要交接東西給原告，都要簽名或拍照。」
30 等語，令其身心受創等情，嚴惠芬則辯稱：交接第2天上訴
31 人說她找不到密碼，我有詢問前經辦，前經辦表示已經交接

01 給上訴人，其方向上訴人建議前任交接給其的東西都要錄影
02 存證等語，且其並未在一樓營業廳向上訴人說，而是在營業
03 廳旁的隔板後面，亦未大聲向上訴人說等語。

04 2.參諸證人即前經辦人員王冠儒於本院證稱：我在正式交接的
05 前一天，將密碼紙親手交給上訴人，並與她共同操作，之後
06 我不清楚上訴人將密碼紙條置於何處，118年8月25日嚴惠芬
07 曾經來問我，我有沒有將密碼單交給上訴人，我告訴嚴惠芬
08 我有帶著上訴人去操作金庫門，而且在操作當下就將密碼單
09 交給上訴人，印象中嚴惠芬好像說上訴人說密碼單不見了等
10 語（見本院卷三第184、185頁），足見被上訴人辯稱：110
11 年8月26日一早因遍尋不著保管箱金庫密碼以致無法開庫，
12 嚴惠芬基於主管職責向前經辦王冠儒詢問，其答稱確實已將
13 密碼交接予上訴人，但其詢問上訴人，上訴人說密碼單不見
14 了，後來密碼單在保險箱經辦人員辦公桌的抽屜裡找到了等
15 語，確屬實情，王冠儒確實有向嚴惠芬陳明密碼單已交給上
16 訴人等語。

17 3.上訴人雖陳稱：王冠儒只有告訴我金庫密碼，沒有交給我寫
18 著密碼的密碼單等語，然王冠儒信誓旦旦已將密碼單交付給
19 上訴人，直至本院作證時，仍陳稱：保管箱的密碼單大概手
20 掌大小，我在帶上訴人開金庫時，就先交給上訴人，上訴人
21 是看著密碼單自行操作等語（見本院卷三第191頁），是王
22 冠儒與上訴人的說法不一，對於嚴惠芬而言，亦無法分辨何
23 人所述為真，當日上訴人尚向嚴惠芬稱「密碼單不見了」，
24 嚴惠芬於著急之情下，依其所認知前經辦已將密碼交予上訴
25 人，然上訴人猶稱未收到，進而向上訴人稱：前任交接給上
26 訴人的東西都要錄影存證等語，僅係其基於主管權責，為免
27 日後再發生前後手交接紛爭所為之提醒或建議，且本件復無
28 相關證據證明嚴惠芬當時係在一樓大廳營業處當眾向上訴人
29 大聲為言語斥責，則上訴人執此主張嚴惠芬對其為職場霸凌
30 云云，並非可採。

31 ④嚴惠芬於110年8月26日指示上訴人墊付高雄銀行三多分行之

01 電費99,018元其電話費13,737元，上開墊繳款項於110年9月
02 15日始清償完畢：

03 高雄銀行三多分行之電費及電話費，向來由擔任總務工作之
04 職員先行繳納，再製作傳票、檢附單據，由公司給付與擔任
05 總務工作之職員一情，業經證人王冠儒證稱：我在交接時，
06 有跟上訴人講三多分行的慣例，是由總務先預墊電費及電話
07 費，再進行請款，之後三多分行會匯款之墊款人的帳戶，這
08 是慣例，至於三多分行為何沒有編列零用金我不清楚等語

09 （見本院卷三第184、188頁），證人凌金瑞亦證稱：我擔任
10 總務時，也是先去繳完費後，才能拿繳費收據向公司請款等
11 語（見本院卷三第354頁），足見只要係擔任高雄銀行三多
12 分行之總務工作之行員，均有先墊繳電費、電話費，再持收
13 據向公司請款之慣例，且自凌金瑞、王冠儒擔任此職位時即
14 如此行之，此並非為上訴人所特設，自非針對上訴人之罷凌
15 行為，又被上訴人在上訴人請款時，也未有為難上訴人或拖
16 欠其墊付款之情事，是上訴人以此主張霸凌云云，顯無足
17 採。

18 ⑤三多分行主管嚴惠芬同意，於110年10月28日針對上訴人
19 設計銀行作業手冊所無之「匯款登錄簽收單」，並指示上訴
20 人因填寫之要求匯款打錯字因每筆收10元，111年2月10日上
21 訴人向高雄銀行申請調閱傳票，會計經辦在接獲翁淑芬副理
22 內線電話後，會計經辦僅回覆：「主管說不可以給你調
23 閱。」等語：

24 1.上訴人主張：嚴惠芬自創規定，如匯款有誤即要求原告每筆
25 罰款10元云云，然此均為被上訴人所否認，自應由上訴人就
26 上開事實之存在負舉證之責，惟遍觀卷內證據資料，均無嚴
27 惠芬有罰收上訴人10元之紀錄或有向上訴人表示上開言語等
28 情，且上訴人復未提出其他相關證據以為佐證，故上訴人此
29 部分主張難認可信。

30 2.而上訴人主張其曾繳過兩次10元給同事張容慈，惟張容慈自
31 高雄銀行職場不法侵害預防小組訪談時，即否認有此情事，

01 有高雄銀行職場不法侵害預防小組第二次會議記錄可參（見
02 原審卷一第95頁），而證人王冠儒、凌金瑞、林庭安亦證
03 稱：從未聽過此事，也從沒有人被罰款等語（見本院卷三第
04 122、190、363頁），而111年1月14日上訴人與嚴惠芬、公
05 會理事長、理事、人力資源處人員內部溝通會議中，上訴人
06 提起10元罰款之事，嚴惠芬否認有曾向上訴人提及要收10元
07 罰款之事，藍志忠當時亦稱：「到現在沒有人收到這個錢
08 啊。」等語（見原審卷一第586頁），足見其事實已屬不能
09 證明，上訴人基於此事實，復主張有收取10元之傳票存在，
10 自無從採信。又上訴人另請求被上訴人提出110年9月至10月
11 匯款之一般通訊之所有傳票，以供其尋找10元傳票之存在，
12 惟上訴人亦自承：張容慈有沒有交給其他人作帳我不得而
13 知，我認為張容慈應該要做傳票，否則就是侵吞公款等語
14 （見本院卷四第59、337頁），足見其傳票之存在僅屬其一
15 己之臆測，其請求調閱分行2個月期間所有傳票，自難認有
16 調查之必要，附此敘明。

17 3. 上訴人主張嚴惠芬在所有職員中僅要求上訴人於每張收支傳
18 票均須附上匯款登錄簽收單，記載於何時拿到匯款單、何時
19 登打完畢、補正幾筆通訊錯誤等資訊云云，惟嚴惠芬則辯
20 稱：其並未曾對上訴人為此要求，而係副理指示襄理去做，
21 目的在於希望上訴人儘速進入狀況，所以才會對上訴人設計
22 匯款登錄簽收單，我事後才知道這件事，因上訴人拒絕後就
23 沒有執行等語（參原審卷一第651頁）。查上訴人就其所主張
24 該匯款登錄簽收單為嚴惠芬所設計乙節，並未提出證據以實
25 其說，已難認此為嚴惠芬所設計；在高雄銀行職場不法侵害
26 預防小組委員會訪談襄理藍志忠及副理翁淑芬時，渠兩人也
27 說明係由他們共識決定的，因為上訴人經手匯款事務多有錯
28 誤，所以才為上訴人設計匯款登錄簽收單以了解其作業時
29 間，但上訴人認為其不需要，後來也就沒有要求一定要使
30 用，有高雄銀行職場不法侵害預防小組第2次會議記錄可稽
31 （見原審卷一第95頁），而上訴人經手匯款錯誤一節，亦經

01 被上訴人提出相關傳票（見本院卷二第365-390頁），主張1
02 10年10月12日至10月27日間，上訴人即有13筆登打錯誤之紀
03 錄（見本院卷二第459頁），是藍志忠、翁淑芬作為主管，
04 基於管理職責於職務內製作表格用以釐清事實之作為，亦難
05 認有針對上訴人之惡意；又藍志忠在訪談稱僅使用過1次，
06 則有匯款登錄簽收單僅有110年10月28日簽收紀錄可憑（見
07 原審卷一第619頁），是其既無證據足認此為嚴惠芬之意
08 思，該簽收單亦僅在110年10月28日使用過，事前上訴人亦
09 不否認其有被上訴人所指之發生登打錯誤紀錄之情形，即難
10 認嚴惠芬有持續濫用權力對勞工為針對性之不公平對待，自
11 難指為職場霸凌。

12 4. 至於上訴人主張：其111年2月10日上訴人向高雄銀行申請調
13 閱傳票，會計經辦在接獲翁淑芬副理內線電話後，會計經辦
14 僅回覆：「主管說不可以給你調閱。」一節，經被上訴人否
15 認，未見其有任何證明，上開事實自難採認為真，況傳票是
16 否得由行員因自身私事任意調取，亦未見上訴人就此說明有
17 何正當性且符合高雄銀行內部規則，況此與嚴惠芬亦難認有
18 何關聯，均不足以作為上訴人主張侵權行為事實之證明。

19 ⑥嚴惠芬於110年12月朝會紀錄決議：「若因自身錯誤導致抓
20 帳，設立罰款機制，相關人員各罰500元」，上訴人110年12
21 月30日因代號輸入錯誤，導致未能順利關機，遭嚴惠芬要求
22 罰款500元：

23 1. 上訴人固主張嚴惠芬於110年12月30日係銀行當年度最後一
24 個交易日，所有櫃檯行員均忙不過來，然嚴惠芬卻僅針對上
25 訴人質問：「你今日匯了幾筆？為何還有這麼多筆未匯
26 出？」等語，且當日上訴人因代號輸入錯誤，即遭嚴惠芬要
27 求罰收500元等情，然此為被上訴人所否認，上訴人並未提
28 出相關證據以為佐證，尚難認定其此部分主張為真實。

29 2. 另就嚴惠芬對上訴人罰收500元一事，依高雄銀行三多分行1
30 10年12月22日朝會紀錄之建議事項所載：「鑑於近來錯誤率
31 高導致抓帳頻繁，自即日起若因自身錯誤導致抓帳，設立罰

01 款機制，相關人員各罰500元，遭客戶投訴者罰1000元，將
02 罰款做為公基金，做為下午員工點心費用」等語(參原審卷
03 一第635頁)，足見此非僅針對上訴人一人所設立之罰款措
04 施，而係為免發生錯誤率高導致抓帳頻繁所為之公司內部管
05 理機制；且嚴惠芬除對上訴人為處罰外，就外匯經辦、存匯
06 襄理、會計等人亦均處以500元之罰款，嗣經上訴人表達異
07 議後即未收取罰款等情，此有高雄銀行職場不法侵害預防小
08 組第0000000號案調查小組調查報告可稽(參原審卷一第576
09 頁)，而上開罰款機制不僅針對上訴人，110年12月30日當天
10 林庭安本也在罰款之列，但後來罰款也沒有執行一情，亦經
11 證人林庭安證述在卷(見本院卷三第118、119、122、123
12 頁)，堪認嚴惠芬並非針對僅上訴人而為不公平對待，實乃
13 係基於上開朝會紀錄之建議事項所為之處罰舉措，且其後亦
14 未再為執行，自非持續性之行為，故上訴人執此主張其嚴惠
15 芬對其為職場霸凌，並非有據。

16 ⑦上訴人外務業務，須前往郵局寄信、民生醫院交送帳款，11
17 1年1月10日遭嚴惠芬質疑外出時未處理公務：

18 上訴人就此部分事實之舉證，僅提出其於郵局、民生醫院拍
19 照之照片各一張(見原審卷一第521、522頁)，惟被上訴人
20 否認有多次質疑其外出時未處理公務之情，上開照片僅能看
21 出上訴人所在位置，顯然不能證明上訴人主張之事實，其舉
22 證既有不足，即難採認為真。況嚴惠芬身為分行主管，於管
23 理角度了解下屬工作狀況，亦難認其詢問之舉即構成職場霸
24 凌。

25 ⑧嚴惠芬煽動三多分行15名行員出具連署書，於111年3月23日
26 表達分行同仁已無與上訴人共事之意願；嚴惠芬策使三多分
27 行16名行員於111年11月9日出具連署書，稱無意願與上訴人
28 共事：

29 1.上訴人主張：連署書記載：「上訴人多次在上班期間進行錄
30 音、錄影等蒐證動作，造成同仁恐懼不安，隱私受侵犯，連
31 署表示同仁已無法與上訴人共事」等語，該連署書係嚴惠芬

01 所煽動、出具等語，惟被上訴人否認上情，辯稱：該連署書
02 系多分行行員所自動發起，與嚴惠芬無關等語，上訴人對於
03 該連署書與嚴惠芬有關一情，要無提出任何相關舉證，其對
04 於嚴惠芬有參與或煽動等舉動，純粹出於一己之臆測，並無
05 任何可資判斷之跡證，其是否與嚴惠芬有關，已屬有疑。且
06 上訴人主張：連署之人包括主管，而主管及為霸凌之行為人
07 應不得參與連署云云（見本院卷三第130頁），經查該連署
08 書之簽署人並無嚴惠芬，亦無任職主管之人（見本院卷三證
09 物袋），是上訴人上開主張，亦與事實不符。

10 2. 證人林庭安證稱：我沒有印象連署是誰發起的，但我覺得不
11 是嚴惠芬策劃或唆使的，嚴惠芬沒有鼓勵員工參與連署等語
12 （見本院卷三第120頁），證人王冠儒證稱：我不知道是由
13 何人發起連署的，印象中連署書是夾在一個資料夾內傳閱，
14 如果認可就簽名，但沒有任何強制性，嚴惠芬沒有跟我講過
15 這件事，也沒有鼓勵員工參與連署等語（見本院卷三第187
16 頁），證人凌金瑞證稱：我記得是有人拿著連署書到每個人的
17 的位置，問他們要不要簽名，不簽不會怎麼樣，那個人有大概
18 告訴我連署書的內容是什麼，我是自己決定要不要簽，嚴
19 惠芬沒有鼓勵員工參與連署，拿連署書來找我的人不是嚴惠
20 芬，也不是任何主管，我有聽說上訴人會對同事錄音、錄
21 影，我聽說的次數不止一次，她沒有對我錄音、錄影，但對
22 同事有沒有我不清楚，上訴人誤會我的意思是「有人叫我簽
23 名我就簽了，我不知道是在簽署連署書」，我的意思是跟他
24 說我有簽，但我沒有認真去看連署書的內容，但我有聽找我
25 連署的人說明是什麼事情，我當時知道為何要簽連署書，就
26 是大家不想跟上訴人共事，我的想法是這可能會讓上訴人調
27 離三多分行，這樣可能對上訴人比較好等語（見本院卷三第
28 356-358、365頁），足見凌金瑞並無上訴人所指不知連署書
29 內容即簽名之情事，復依上開證人之陳述，堪認簽署過程未
30 見有強制或勉強之情，而過程中亦未見有任何嚴惠芬或其他
31 主管參與之處，被上訴人辯稱：係員工自行發起等語，亦與

01 凌金瑞所述並無不合之處，是上開連署固然存在，惟未見與
02 嚴惠芬關連之處，亦未見有濫用權利之上下不對等之處，上
03 訴人執此主張係嚴惠芬之罷凌行為，即非有理。

04 ⑨嚴惠芬等4位主管於111年9月30日與上訴人進行內部會議，
05 批鬥其做事不力，都要請他人幫忙，顯然具有高度針對性，
06 會議結束後，上訴人遭董育如大聲斥責，嚴惠芬在場並未制
07 止，冷眼旁觀；上訴人因該日遭質疑工作效率後，於111年1
08 0月4日拍攝營業大廳叫號螢幕，以證清白：

09 1.上訴人主張：119年9月30日內部會議，參與之人係有上訴
10 人、嚴惠芬、翁淑芬副理、曾琳祺襄理、董育如襄理，對上
11 訴人工作表現、效率不佳有所批評等語，並提出錄音檔1份
12 以資佐證（見本院卷一證物袋），被上訴人則辯稱：因上訴
13 人擔任第一線櫃檯人員時，屢有無法順利受理客戶臨櫃辦理
14 業務，經同仁一再協助，上訴人工作狀況仍未改善，甚至已
15 造成其他櫃台同仁自身業務延誤，故該會議目的僅為洽詢上
16 訴人是否有意願調整職務為「大出納」，而曾琳祺僅為提醒
17 上訴人與同事之間的相處狀況，其提出造成上訴人與同事間
18 關係緊張之可能原因，請上訴人多加留意等語。

19 2.參諸上訴人提出之錄音及譯文內容（見本院卷二第13-30
20 頁），上訴人之主管固對上訴人之工作表現有所指摘，惟期
21 間並未見有對上訴人人格或不相干之事項進行貶抑、或不附
22 事實進行指責、亦或純粹侮辱性謾罵之情事，過程中上訴人
23 若欲辯白，亦有相當長時間得以回應，而上訴人於工作上表
24 現有效率不佳、處理業務發生錯誤，或同事指導後仍多次詢
25 問等節，亦經證人林庭安、王冠儒證述在卷（業如①所
26 述），足見嚴惠芬及其他主管所述情節，確有所本，並非虛
27 構或不實之指摘，而其身為主管，有其他員工反映後其同需
28 處理調節，要難認就此與上訴人開會討論，即有惡意針對上
29 訴人、批鬥、冒犯上訴人之不法意思，上訴人主張此部分為
30 罷凌行為，要非可採。

31 3.而會議結束後，上訴人與董育如發生爭吵，嚴惠芬並未見有

01 參與，及上訴人於111年10月4日自行拍攝大廳叫號螢幕之行
02 為，為上訴人自己之舉動，上訴人均指稱為嚴惠芬之罷凌行
03 為（見本院卷二第201頁），其主張已未見所據。復參諸上
04 訴人提出之錄音譯文，董育如與上訴人間對話，係兩人自發
05 之行為，並非嚴惠芬所指使，其內容又與嚴惠芬之業務無
06 關，時間發生在會議完畢後，雙方討論又非會議之內容，嚴
07 惠芬未主動涉入2人口角爭執，自與罷凌故意孤立行為不
08 符，上訴人進一步指稱係嚴惠芬塑造上訴人不良之形象，導
09 致董育如對上訴人仇視云云（見本院卷四第223頁），更未
10 見舉證，自不足採。

11 ⑩高雄銀行以上訴人違反工作規則，於112年1月10日召開人評
12 會會議，惟其所列解僱事由多係嚴惠芬斷章取義、隨意污
13 蔑，被上訴人於112年1月30日解僱上訴人：

14 1.參諸高雄銀行人力資源處於111年12月23日製作簽稿會核
15 單，檢具13項問題之說明書，請上訴人於111年12月29日前
16 答覆，上訴人繳回簽稿會核單時均針對該13項問題均答覆：
17 「事涉個人權益，需於律師討論後回應。」等語，有高雄銀
18 行簽稿會核單在卷可稽（見本院卷三第167-169頁）。

19 2.觀諸簽稿會核單問題1、2、3、6、7、8、9、10、11、12：

20 「請說明是否有承租保管箱之客戶曾多次向三多分行反應廁
21 所髒之情事？」、「請說明是否曾有某天下午3點多與退租
22 保管箱之客戶表示已經多次反應女廁所內洗臉盆周圍多處積
23 水，非常髒都不處理，分行行員只會推銷理財商品之情
24 事？」、「承上題，請說明111年2月11日中午12點50左右是
25 否曾致電分行保管箱張姓客戶？」、「請問台端是否曾以手
26 機等電子設備於營業廳進行錄音、錄影或拍照，如有，請問
27 內容為何？原因為何？前述行為主管是否曾經制止？」、
28 「請問台端是否曾未經同仁同意私自對行員錄音、錄影或拍
29 照？」、「承上題，如有，請問台端私自對行員錄音、錄影
30 或拍照之原因為何？內容為何？前述行為主管是否曾經制
31 止？」、「110年8月23日至111年10月27日期間台端有無未

01 結案之刷卡明細單共121筆，請詳述該期間逐日滯留辦公場
02 所之原因為何？」、「承上題，依本行規定如須延長工時，
03 須事前申請並經核准，如因私務等原因素滯留行內，次一出
04 勤日須於刷卡明細單敘明理由，請問台端未依規定辦理之原
05 因為何？」「承上題，有關台端多筆未結案之刷卡明細單，
06 是否有總務、襄理或副理曾多次告知應處理仍未處理之情
07 事？」、「承上題，關於主管提醒台端處理刷卡明細單之部
08 分，是否曾回應副理『另有用途，所以先不處理』及是否曾
09 回應董襄理『跟你沒關係，不要多問。』之情事？（若無，
10 請問如何回應）」等語（見本院卷三第168、169頁），要與
11 高雄銀行事後解僱上訴人之理由：上訴人向高雄銀行人力資
12 源處申訴嚴惠芬之內容中，上訴人提及有客戶稱：「有保管
13 箱客戶反應廁所髒，都不處理，行員只會推銷理財商品，向
14 嚴經理反應嚴經理都不聽」等語，上訴人事後致電張姓客
15 戶，誘使其說出洗臉盆周圍多處積水等語，並未經客戶同意
16 下擅自錄音，將其作為申訴嚴惠芬之錄音譯文，但張姓客戶
17 特別專程至三多分行親署聲明書與以否認有如此之抱怨，並
18 鄭重聲明「請貴行管束行員之言行舉止，不應濫用客戶個
19 資，且不得再騷擾本人」，足見上訴人捏造事實誣陷主管；
20 且原告持手機無端對分行營業大廳進行錄音、錄影及拍照等
21 動作，經主管制止後依然故我，已造成同仁情緒低落及恐懼
22 不安；上訴人於110年8月23日起至111年10月27日間常態性
23 不依規定處理業務，經三多分行總務人員及主管提醒後要求
24 儘速處理仍不理會，甚至以另有用途所以先不處理搪塞及跟
25 你沒關係不要多問等語回應襄理，未服從主管之指導，違反
26 工作規則情節重大，記兩大過予以免職...等節，顯然相關
27 且為同一事實，有臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）112
28 年度勞訴字第74號判決書在卷可參（見本院卷四第16-19
29 頁），是上訴人主張：人評會會議所列之事由，與事後對其
30 記過免職之事由，很多並不相關云云，並非事實，自不可
31 採。

01 3.上訴人雖主張上開事由係被上訴人斷章取義、隨意污衊云
02 云，惟參諸被上訴人於另案就其主張之事實，有兩造提出之
03 錄音譯文、客戶聲明書、高雄銀行行員填寫之職業安全衛生
04 問卷調查表、高雄銀行公告、刷卡明細單、LINE對話紀錄等
05 件在卷可參，業經本院調閱高雄地院112年度勞訴字第74號
06 卷宗核閱無誤，足見被上訴人上開主張事實，並非無據，要
07 非憑空虛捏。況上開事實亦經高雄地院112年度勞訴字第74
08 號、本院113年度勞上字第27號判決（下稱另案解雇案件）
09 認定為真，並經上開判決認高雄銀行解雇合法一情，亦有上
10 開判決書在卷可佐（見本院卷四第13-53頁），是上訴人主
11 張上開事實均為嚴惠芬虛構，且為惡意霸凌上訴人之行為云
12 云，自不可採。

13 ⑪綜上，依上訴人所為之舉證，尚不足以認定嚴惠芬有對上訴
14 人為其所指之職場霸凌行為，是上訴人依民法第184條第1項
15 前段、後段，第2項規定，請求嚴惠芬負侵權行為損害賠償
16 責任，自無理由；而上訴人對嚴惠芬上開主張既無理由，其
17 依民法第188條第1項規定，請求高雄銀行負連帶賠償責任，
18 亦屬無據，應予駁回。另上訴人請求傳訊證人陳昶谷證明嚴
19 惠芬確實在111年1月10日公開在同仁面前責罵上訴人，惟陳
20 昶谷為保全，其工作地點為銀行門口，上訴人主張之發生地
21 點為1樓營業廳，其是否得見聞該處發生之事實，已屬有
22 疑，且上訴人將欲陳昶谷作證之內容傳送予陳昶谷一節，有
23 LINE對話內容在卷可佐（見本院卷二第485、486頁），是該
24 證人之證詞已受當事人影響，自不得作為本院判斷之依據，
25 即難認有傳訊之必要，附此敘明。

26 (三)上訴人另追加高雄銀行有下列霸凌行為等情，亦為被上訴人
27 所否認，茲分列敘述如下。經查：

28 ①高雄銀行未依高雄銀行理財業務人員人事管理辦法，對上訴
29 人進行6個月之輔導，即於110年8月13日將上訴人卸任理財
30 業務人員，乃不當調動：

31 1.上訴人於108年、109年連續2年考核為乙，109年第3季及第

01 季連續兩季KPI平均達成率未達70%，且經輔導6個月，KPI平
02 均達成率仍未達改善目標（80%以上），高雄銀行財富管理
03 部於110年8月2日簽陳首長准予卸任，此有簽呈、上訴人歷
04 年考績可查（見原審卷第69-10、69-13頁），是被上訴人並
05 無上訴人所指不符合高雄銀行理財業務人員人事管理辦法第
06 13條第2款第1目規定，對於上訴人未施予6個月輔導即將其
07 卸任理財業務人員之情形。

08 2.依上開管理辦法第13條第2款，列為不適任理財業務人員
09 者，須於落入輔導期次月，於109年8月5日、110年2月1日、
10 110年7月30日提交「理財業務人員業務目標達成具體改善計
11 畫報告」（見本院卷二第245-247頁），高雄銀行財富管理
12 處已依其改善計畫提出輔導內容與建議，而理財顧問陳湘玲
13 於110年1月6日、1月22日、2月5日、2月25日、4月16日、4
14 月29日，楊文煜於110年7月22日、7月26日、7月30日分別至
15 分行輔導及舉辦小組會議，督管其業務動能及績效，有輔導
16 及小組會議日期資料在卷可參（見本院卷二第249-253
17 頁），足見被上訴人所為合於上開管理辦法第13條規定，且
18 上訴人經輔導後業績仍未達標準，故被上訴人將其卸任理財
19 業務人員，並調派其他職務，要無不當調動可言。

20 ②高雄銀行於110年8月16日至112年1月10日多次包庇、縱容嚴
21 惠芬等主管對上訴人進行不法侵害：

22 上訴人所主張嚴惠芬等主管於110年8月16至112年1月10日多
23 次不法侵害，即為前述(二)上訴人所列之30項事實，惟上開30
24 項事實，要難認不法侵害，業已詳述如前，是上訴人於證明
25 嚴惠芬等人有不法侵害事實之前，其主張高雄銀行有縱容、
26 包庇之事實，即難認為有理。

27 ③上訴人於111年1月14日、11月17日提出職場不法侵害申訴
28 後，未依高雄銀行實行職務遭受不法侵害預防計畫規定，對
29 職場不法侵害事件為積極有效之糾正及補救措施：

30 1.上訴人於111年1月7日接獲上訴人配偶來電，申訴嚴惠芬罷
31 凌，人力資源處（下稱人資處）周彥佚副處長與陳明陽至三

01 多分行與嚴惠芬、翁淑芬訪談，並將上訴人口述內容整理後
02 拍照用LINE傳給上訴人，上訴人於111年1月14日將申訴單交
03 與人資處，於111年1月17日表示確定申訴，年假過後，於11
04 1年2月9日起，人資處就上訴人主張之事由製作表格，請上
05 訴人、嚴惠芬進行答覆，答覆後人資處於111年2月16、17日
06 訪談分行行員6人，111年2月17日完成職場不法侵害預防小
07 組調查報告，於111年3月11日召開職場不法侵害預防小組會
08 議等情，有上訴人投訴書、LINE對話截圖、會議記錄、調查
09 報告等件在卷可參（見本院卷二第399-404、569-579頁）；
10 嗣上訴人於111年9月30日致電人資處，說明當日嚴惠芬等4
11 位主管與其討論工作調整事宜，其不滿主管言詞之事件經
12 過，111年11月7日，上訴人表示要對嚴惠芬、翁淑芬、曾琳
13 祺、董育如進行職場霸凌申訴，同月17日上訴人至總行說
14 明，周德琴處長、于佩玉副處長、陳明陽及企業工會黃俊傑
15 理事長在場，由陳明陽將上訴人口述內容繕打於通報表，翌
16 日起，人資處請被申訴4人進行答覆，並訪談被申訴人及其
17 他行員8人，於111年11月22日完成調查報告，於同月20日召
18 開職場不法侵害預防小組會議等情，有會議記錄、調查報
19 告、錄音及譯文等件附卷可佐（見本院卷二第405-454、279
20 -303頁），上情堪可認定，足見上訴人兩次申訴職場霸凌，
21 被上訴人均有受理，並依規定展開訪談及調查。

22 2.高雄銀行執行職務遭受不法侵害預防計畫第10條第3項第4款
23 規定：「若加害者為內部同仁，應依內部懲處程序處理，如
24 果加害者與受害者關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適
25 性調整職務或工作部門，此外事件之處理須保護從業人員免
26 於其他不法侵害之傷害。」，111年3月11日職場不法侵害預
27 防小組會議，當時人資處處長向元慶曾像上訴人表示：「如
28 果雙方不適合在同一個部門的話，可以適當的做調整...」
29 等語（見本院卷一證物袋光碟），係上訴人表示暫無調往其
30 他分行之意願，為上訴人所自承在卷（見本院卷四第272
31 頁），是上訴人主張被上訴人未依上開計畫第10條第3項第4

01 款規定為之，即非可採。

02 3.又上訴人雖主張：其因職場霸凌導致罹患憂鬱症焦慮症等
03 精神疾病，為職業病等語，惟上訴人於112年3月29日向勞工
04 保險局申請職業傷害給付，醫生審查意見一開始係：「不建
05 議認定為職業病...必須進入司法途徑」等語，係112年12月
06 4日始改變審查意見：「修正前次意見，建議認定為職業
07 病。」（見原審卷一第135頁），而高雄醫學大學附設綜合
08 紀念醫院職業病評估報告書亦係於112年3月9日作成（見原
09 審卷一第157頁），上訴人亦稱：其於111年9月30日始曾向
10 于佩玉提過其因此霸凌就診看醫生，而111年11月17日在法
11 務處長約談時，我在單子上面勾選我有就診等語（見本院卷
12 四第339頁）。而上訴人縱使罹患上開疾病，並經其認係職
13 業病後申請職業傷害給付，惟精神疾病成因複雜，包含工作
14 環境變化及壓力、個人適應之狀況及人際衝突應對之方法等
15 因素均屬之，要不足由上訴人罹患上開疾病，即認定嚴惠芬
16 等人有職場霸凌之行為；而上訴人上開職業病之診斷，係發
17 生在112年3月之後，上訴人於111年9月、11月時始曾向主管
18 提及自己就診之事實，被上訴人於112年1月31日即為終止僱
19 傭關係之意思表示，亦難期待被上訴人於上訴人上開疾病被
20 認定為職業病前，採取何種必要之安全衛生措施，故上訴人
21 主張被上訴人違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、民法
22 第483條之1等規定，亦難認為有據。

23 ④高雄銀行以上訴人有違反工作規則之情於112年1月10日召開
24 人評會會議，惟解僱事由多源於嚴惠芬等主管不公平對待，
25 上訴人所做出之維權行為有關，高雄銀行於人評會會議前，
26 故意未提供相關證物給上訴人進行澄清、答辯。

27 1.上訴人所主張之此部分事實，業如前⑩所述，被上訴人於人
28 評會之前，業已於相當時間之前提供簽稿會核單予上訴人答
29 辯，並非未給上訴人準備之時間。參諸其題目多涉及上訴人
30 自身知悉之事實，而非基於上訴人所不知之證物內容，而上
31 訴人均回答「事涉個人權益，需於律師討論後回應。」，亦

01 未提及其需要任何資料以資參考，且關於同仁之連署、客戶
02 之陳情均與他人之隱私相關，亦難認得逕提供予上訴人，其
03 主張被上訴人有故意不提供相關證物資料云云，要非能採。

04 2.而上訴人主張被上訴人解雇事實多為其維權行為等語，然觀
05 諸客戶張小姐所簽署之聲明書、同仁間提交之職業安全衛生
06 問卷調查表、及上訴人多筆未處理之刷卡明細單等節，均難
07 認係上訴人合理之維護權利行為，此亦經另案解僱案件認定
08 非屬合理之行為，故判定被上訴人解僱合法在案，是亦難認
09 被上訴人此部分行為有何違反僱用契約或不法侵害上訴人之
10 處。

11 ⑤綜上，上訴人追加主張高雄銀行上開行為違反民法第184條
12 第2項、第227條之1、第227條第2項規定，惟其所為之舉
13 證，均不足以證明其主張為真，高雄銀行並無上訴人所主張
14 之違法行為，是上訴人依上開規定請求高雄銀行損害賠償，
15 自屬無由，要不能准許。

16 九、綜上所述，上訴人依民法第184條第1項前段、後段、第2
17 項，及依民法第188條第1項規定，請求被上訴人連帶給付上
18 訴人90萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
19 息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。從而，原審為上
20 訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求
21 予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。上訴人追加之訴，依
22 民法第184條第2項、第227條之1、第227條第2項規定，向高
23 雄銀行請求給付上訴人10萬元，及自民事上訴理由四狀繕本
24 送達翌日起至清償日，按年息5%計算之利息，亦無理由，
25 應駁回其追加之訴。

26 十、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 十一、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，判決如主
30 文。

31 中 華 民 國 114 年 12 月 17 日

01
02
03
04
05
06
07
08

勞動法庭

審判長法官 洪能超
法官 郭慧珊
法官 張琬如

以上正本證明與原本無異。
本件不得上訴。

中 華 民 國 114 年 12 月 17 日
書記官 戴育婷