

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第79號

原告 楊明諭

被告 潘秀蓮

耀華電子股份有限公司

法定代理人 張元銘

訴訟代理人 楊顯龍律師

上列當事人間因傷害案件，原告提起刑事附帶民事訴訟，請求損害賠償事件，經本院刑事庭以111年度附民字第1470號裁定移送前來，本院於民國112年6月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告潘秀蓮應給付原告新台幣31,070元及自民國111年10月15日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告潘秀蓮負擔百分之二十一，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告潘秀蓮如以新台幣31,070元為原告供擔保後得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告與被告潘秀蓮為同事關係，均任職於被告耀華電子股份有限公司（下稱被告耀華公司）。緣原告與被告潘秀蓮於民國110年10月12日15時6分許，在被告耀華公司，原告與被告潘秀蓮因細故發生爭執，被告潘金蓮竟徒手毆打原告，致原告受有右臉、雙肩、前胸壁挫傷、焦慮狀態等傷害。原告透過電子郵件告知被告耀華公司之總經理後，被告耀華公司之人資部門分別於110年12月3日約談被告，竟稱原告與被告潘金蓮互毆並予以記過處分，並且不願調取監視器畫面，已違反原告意願，恐嚇脅迫方式逼迫原告於不實內容文件中簽名；又於110年12月15日違反原告意願，恐嚇脅迫方式逼迫原告於不實內容文件中，並告知原

告總經理已同意對原告記過處分；另於110年12月24日以「對同仁惡意攻訐誣告或偽證而製造事端者」等不實罪名記過，且記過處分原應公告於公布欄，而此次卻無公告，導致原告不知已被記過，而無處求助、無從申冤，原告係於111年1月21日領取年終獎金時，才知曉年度考績為乙等，扣發50%年終獎金，經詢問主管，得到答覆為「你被記過」。原告被記過扣50%獎金係因受被告潘金蓮暴力毆打而遭不實指控、受脅迫強逼所簽下之記過懲戒造成。原告為受害者，被告耀華公司未與任何關懷或實質上協助，反而多次強逼簽署不實內容文件，捏遭原告與被告潘金蓮互毆給予原告記過處分，藉此剋扣原告年終獎金。上開情事已造成原告身體上之嚴重傷害、身心之劇烈痛苦，以及人格上之重大污辱，且原告於此次事件後精神遭受重創，有嚴重焦慮、失眠、睡眠易醒、惡夢連連等症狀，使原告在名譽、生命、身體、健康、財產、精神狀態等皆受損害，故原告依據民法第188條第1項、第184條、第195條、第28條等之規定，請求被告潘秀蓮應負賠償責任，以及被告耀華公司應負賠償責任及連帶賠償責任。

（二）原告請求項目及金額如下：

1. 醫療費用

原告因被告潘秀蓮毆傷致有前開傷勢業已支出醫療費用1,120元，故請求被告潘秀蓮賠償醫療費用新臺幣（下同）1,120元。

2. 年終獎金損失

被告耀華公司已於110年10月22日簽定團體協約：「公司應依營運狀況，年終獎金依該年度EPS計算發放月數保障至少2個月底薪」，故原告本應保障年終獎金為48,780元，因此案遭扣之50%年終獎金24,390元，因此請求被告耀華公司賠償遭扣之年終獎金24,390元。

3. 精神慰撫金部分

此事件對原告身理級心理造成極大的痛苦、不安與恐懼，

有嚴重焦慮、失眠、睡眠易醒、夢魘連連、幻聽幻覺等，且造成此案後原告有加班賺取生活費之意願卻不被公司同意，精神及生活經濟上皆有重大損失，精神上傷害更為一輩子之影響，身心交互影響的狀況下，身體每況愈下，須定期至醫療院所調理生理，故分別請求被告潘秀蓮給付精神慰撫金550,000元；被告耀華公司給付精神慰撫金900,000元。

（三）併聲明：

1. 被告潘秀蓮負有損害賠償責任，應給付原告551,120元及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。
2. 被告耀華公司負有賠償責任及連帶賠償責任，應給付原告924,390元及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。
3. 原告願供擔保，請准宣告假執行。
4. 訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

（一）被告潘金蓮部分

1. 兩造之糾紛係因原告罵被告潘金蓮髒話，以致兩造相互拉扯、推擠。被告潘秀蓮雖手、手肘有碰到原告，然與原告所提亞東醫院診斷證明書所載「右臉、雙肩、前胸壁挫傷」並非一致，因此原告之傷並非必然是被告潘金蓮所致。
2. 原告稱其因傷案件而產生「焦慮狀態(疑似適應障礙)」並提出放開心身心精神科診所診斷證書。惟查，依一般經驗單一之輕微爭噪、傷害並不會導致焦慮狀態，且兩造於110年10月16日發生衝突後，原告直到111年1月7日始赴精神科診所，實不足以證明二者具有相當因果關係。亦即，縱原告有焦慮狀態，亦無證據證明係因兩造衝突之偶發事件所致，此亦可由前開刑事判決就該部分不另為無罪諭知可知，故原告主張因被告潘秀蓮之傷害致其產生焦慮狀態，

01 應無理由。

02 3. 又原告所請求醫療費用部分，精神損害部分顯非被告潘秀
03 蓮所致，該部分之醫療費用請求與被告無關。另精神慰撫
04 金部分，縱因兩造互相推擠致原告受傷，然傷害輕微且不
05 可能造成其罹患焦慮狀態之精神疾病，況依原告自述其月
06 薪為24,390元且經濟狀況不佳，其請求被告潘秀蓮賠償55
07 萬元顯無理由。另本件衝突係因原告罵髒話導致衝突，請
08 鈞院依民法第217條過失相抵之規定減輕或免除賠償金
09 額。

10 4. 併答辯聲明：原告之訴駁回；訴訟費用由原告負擔；若受
11 不利之判決願供擔保請免假執行。

12 (二) 被告耀華公司部分

13 1. 僱主基於人事管理之需求，對所屬員工為人事獎懲處分及
14 處分程度之輕重，原則上均屬僱主人事管理權限，並屬僱
15 主治理經營之核心事項，而不應受法院之審查，以免影響
16 僱主之營運自主權。換言之，僱主所為單純之人事懲戒處
17 分（含申誡、記過、減薪、考績評比等不影響員工之工作
18 權者），原則上均不受法院之審查，原告因行為不當，被
19 告公司乃對其為記過1次之處分，並減發當年度考績獎
20 金，係屬被告公司人事管理權限之展現，亦係公司治理經
21 營之核心事項，且記過1次、減發年終獎金之處分並未影
22 響原告之工作權，自應尊重被告公司之營運自主權，鈞院
23 就此似無進行審查之餘地。被告耀華公司對原告單純人事
24 懲戒處分，法院無審查權限。

25 2. 縱使鈞院認得就被告公司對員工記過處分及減發年終獎金
26 之考評管理進行審查，然被告耀華公司所為之記過處分、
27 減發年終均符合勞動基準法（下稱勞基法）第70條及被告
28 耀華公司之工作規則第61條第7款、第68條、從業人員獎
29 懲辦法第7條、第8條等規定。且原告所指述之遭到被告公
30 司以捏造之理由而予以記過處分、考績列為乙等、扣減年
31 終獎金，且其未經告知而不知情云云，均非事實。

01 3. 原告所受身體傷害，乃係與他人之言語、肢體衝突所致，
02 係屬原告與第三人間之私人紛爭，被告公司無何故意、過
03 失可言，且該紛爭與執行公司職務無涉，而與被告公司無
04 關。另原告所稱受有人格、精神損害云云，業據鈞院以11
05 1年度訴字第1270號刑事判決認原告自述之焦慮狀態未能
06 認定係其自稱之肢體衝突所造成，此外原告未能提出其他
07 證據以實其說，亦無法證明被告公司就其所受損害有何故
08 意、過失，或與被告公司有何關聯，故其所請之精神慰撫
09 金90萬元，自屬無理由。

10 4. 併答辯聲明：原告之訴均駁回；如受不利判決，願供擔
11 保，請准宣告免為假執行；訴訟費用由原告負擔。

12 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
13 礎（見本院卷第128、129頁）：

14 （一）原告與被告潘秀蓮為同事關係，均任職於被告耀華公司。

15 （二）原告與被告潘秀蓮於110 年10月16日15時6 分許，於被告
16 耀華公司，原告與被告潘秀蓮因細故發生爭執，被告潘秀
17 蓮竟徒手毆打原告，致原告受有右臉、雙肩、前胸壁挫
18 傷、焦慮狀態等傷害。經本院111 年度訴字第1270號刑事
19 判決被告潘秀蓮犯傷害罪，處拘役貳拾日。

20 （三）原告因於110年11月29日與110年12月25日透過電子郵件，
21 將此暴力事件訴諸予被告耀華電子總經理洪顯青先生。

22 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第129頁）：

23 （一）被告潘秀蓮之行為是否構成傷害罪？是否構成侵權行為？
24 原告是否與有過失？

25 （二）原告請求被告潘秀蓮給付醫療費用1,120 元、慰撫金550,
26 000元，是否有理由？

27 （三）原告請求被告耀華公司給付年終獎金24,390元、慰撫金90
28 0,000元，是否有理由？

29 五、本院得心證之理由：

30 （一）被告潘秀蓮之行為是否構成傷害罪？是否構成侵權行為？
31 原告是否與有過失？

01 1. 按刑事訴訟法第504 條所謂，應以刑事判決所認定之事實
02 為據者，係指附帶民事訴訟之判決而言，如附帶民事訴訟
03 經送於民事庭後，即為獨立民事訴訟，其裁判不受刑事判
04 決認定事實之拘束（最高法院48年台上字第713 號判例意
05 旨參照）。是本件既經刑事庭裁定移送，本院自得審認證
06 據依自由心證而為認定，不受刑事判決認定事實之拘束，
07 惟本院仍得調查刑事偵查程序中原有之證據，並引為本件
08 民事訴訟之判決基礎，先予指明。

09 2. 經查，原告主張於前揭時地遭被告潘秀蓮以徒手之方式先
10 打原告一巴掌後，與原告發生拉扯、推擠時，再以手毆打
11 原告之胸部、雙肩，導致原告受有右臉、雙肩、前胸壁挫
12 傷等傷害乙節核與證人謝佩容於偵查、本院刑事庭審理時
13 均證稱：案發當時伊有在現場，被告與告訴人因為工作上
14 交接，有起口角爭執，因為告訴人常常罵髒話，被告不爽
15 從後方打告訴人一巴掌，後來他們就互相拉扯、推擠，伊
16 看到時兩個人已經碰在一起了，所以手、手肘應該都有碰
17 到，伊後來有過去將雙方拉開等語大致相符，並有亞東醫
18 院診字第1101309470號診斷證明書（乙種）可憑，可知原
19 告與證人謝佩容之指述內容相符，並無明顯矛盾之處。衡
20 諸本件被告潘秀蓮所涉犯傷害罪之法定刑最重為5 年有期
21 徒刑，然原告及證人謝佩容於本院審理時之證詞業經具
22 結，並無甘冒偽證罪之刑責而為虛偽陳述之理，且原告於
23 案發當日隨即至亞東醫院就診，而其傷勢與前開證人指證
24 被告潘秀蓮攻擊之過程、部位與驗傷診斷書上記載之傷勢
25 相符，又證人謝佩容於本院審理時證稱伊到職的時間不
26 長，不常與被告間相處等語，顯見當無誣陷被告潘秀蓮之
27 理由。再審酌原告始終稱被告潘秀蓮僅用徒手攻擊，伊僅
28 有臉部、肩膀、前胸等處挫傷，審酌原告證述之內容並未
29 見誇大或渲染，亦無挾怨報復而誇張其詞等情況，並有其
30 他證人、證據以資補強，復證言並無瑕疵可指，堪信其證
31 詞為真正，而足可採信。而本件被告潘秀蓮所涉本件傷害

犯行，已經本院刑事庭於111年12月21日以111 年度訴字第1270號判決判處被告潘秀蓮拘役20日在案，此經本院依職權調閱本院111年度訴字第1270號刑事案卷核閱無訛，並有本院111年度訴字第1270號刑事判決書1 份在卷可參，綜上各情以參，本件堪信原告主張因被告潘秀蓮之傷害行為致生損害於原告之精神損害等情為真。

3. 至原告指稱被告潘秀蓮於本件衝突中攻擊原告，導致原告另罹患焦慮狀態，因認被告潘秀蓮亦涉犯傷害云云。然審酌原告於110年10月16日15時6分許與被告潘秀蓮發生肢體衝突後，立即前往亞東醫院急診，經診斷後僅受有前開右臉、雙肩、前胸壁挫傷等傷害，有亞東醫院診斷證明書，而原告於本件肢體衝突後之2月餘始前往放開心身心診所就診，並診斷出有焦慮狀態之情形，有放開心身心精神科診所診斷證明書乙紙可憑（見本院附民卷第45頁），則原告所受之焦慮狀態距離本件案發已有2月之遙，期間並無法排除有其他因素導致原告受有焦慮狀態之可能，故僅憑原告111 年1月7日之診斷證明，尚難遽認其焦慮狀態係因本件與被告潘秀蓮發生肢體衝突所造成，是原告此部分指述，尚無從採信。

4. 按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之，民法第217 條第1 項固定有明文。被告潘秀蓮抗辯係因原告強力辱罵被告潘秀蓮，被告潘秀蓮才動手，故原告與有過失云云，然為原告所否認並陳稱伊只是低頭碎碎唸等語，而被告潘秀蓮所指並無證據以實其說，是以被告潘秀蓮抗辯本件原告就系爭傷害亦與有過失等情，難認可採。

（二）原告請求被告潘秀蓮給付醫療費用1,120 元、慰撫金550,000元，是否有理由？

1. 醫療費用：

原告主張因系爭傷害致支出醫療費用1,120元等情，固據提出放開心身心精神科診所診斷證明書及收據、亞東醫院

01 診斷證明書及醫療費用收據等為證（見本院附民卷第45至
02 49頁、第51頁）。惟被告潘秀蓮就原告至身心診所就診總
03 計50元部分有爭執，查原告於本件肢體衝突後之2月餘始
04 前往放開心身心診所就診，並診斷出有焦慮狀態之情形，
05 則原告所受之焦慮狀態距離本件案發已有2月之遙，期間
06 並無法排除有其他因素導致原告受有焦慮狀態之可能，故
07 僅憑原告111年1月7日之診斷證明，尚難遽認其焦慮狀態
08 係因本件與被告潘秀蓮發生肢體衝突所造成，故堪認原告
09 於身心診所就診症狀難認係因本次傷害所造成。是以原告
10 請求身心診所醫療費用總計50元部分無法准予，而亞東醫
11 院1,070元部分，則為原告傷勢所必要之支出費用，即屬
12 有據，是原告請求被告潘秀蓮給付1,070元部分，為有理
13 由，逾此部分請求，則應予以駁回。

14 2. 精神慰藉金部分：

15 (1) 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
16 任，民法第184條第1項定有明文。原告因被告潘秀蓮之
17 傷害致精神受損，揆諸上開規定，被告潘秀蓮自應負損害
18 賠償責任。復按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自
19 由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節
20 重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之
21 金額，民法第195條第1項分別定有明文。復按慰撫金之賠
22 償其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟
23 酌雙方身分資力與加害程度，核定相當之數額。最高法院
24 著有51年台上字第223號判例意旨可參。

25 (2) 茲審酌本件原告為高職畢業，月薪為24,390元，名下無不
26 動產；被告潘秀蓮為高中畢業，年薪約45萬元，名下無不
27 動產等之兩造身份地位、經濟狀況、暨本件事件發生之原
28 因及原告所受精神痛苦程度及其他一切情狀，有兩造全國
29 財產稅總歸戶財產查詢清單，及刑事卷附調查筆錄等為
30 證，本院認原告請求被告潘秀蓮賠償精神慰撫金55萬元，
31 尚屬過高，應以給付30,000元為適當。

01 (三) 原告請求被告耀華公司給付年終獎金24,390元、慰撫金90
02 0,000元，是否有理由？

03 1. 原告指稱：於前揭時間，在被告公司內遭被告潘秀蓮徒手
04 毆打而受到傷害，原告透過電子郵件告知被告公司總經理
05 後，被告公司人資部分別於110年12月3日約談原告，竟稱
06 原告係與潘秀蓮互相毆打，於110年12月24日以「對同仁
07 惡意攻訐誣告或偽證而製造事端者」等不實罪名將原告予
08 以記過處分，嗣原告於111年1月21日領取年終獎金時，才
09 知曉年度考績為乙等，扣發50%年終獎金，經詢問主管
10 後，得到答覆為「因為你被記過」云云。

11 2. 然按僱用人為統一律定對受僱人之管理，進而設計考勤評
12 比、升遷調整職務之機制等，乃僱用人特有之經營決策權
13 限，以供其成就該組織之發展。故所謂受僱人之考核，係
14 指僱用人對其受僱人在過去某一段時間內之工作表現或完
15 成某一任務後，所做貢獻度之檢核，並對其具有之潛在發
16 展能力所為評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完
17 成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一
18 環。完善之績效考核制度，可供事業組織作為獎懲、人力
19 配置、薪資調整、教育訓練及業務改善之依據，並得激勵
20 受僱人之工作意願，提高組織士氣。受僱人之考核既屬人
21 事管理之範疇，僱用人依考核規定所為之裁量權，即非民
22 事法院所得介入（臺灣高等法院高雄分院102年度上易字
23 第38號民事判決意旨可資參照）。經查，本件因原告與被
24 告潘秀蓮發生前揭言語、肢體衝突，被告公司乃對其為記
25 過1次之處分，並減發當年度考績獎金，係屬被告公司人
26 事管理權限之展現，亦係公司治理經營之核心事項，且記
27 過1次、減發年終獎金之處分並未影響原告之工作權，本
28 院自應尊重被告公司之營運自主權。

29 3. 且按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性
30 質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公
31 開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特

01 別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算
02 方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。
03 五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。」勞
04 動基準法第70條定有明文。而依被告公司工作規則第61條
05 第7款、第68條分別訂明：「員工有下列情事之一，經查
06 證確實或有具體事實者，得予記過：……七、對同仁惡意
07 攻訐、誣告或偽證而製造事端者。……」、「本公司於年
08 度營業終了，結算如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提
09 列股息公積金外，並依下列規定給予員工年終獎金。一、
10 全年無過失，工作表現（考績）正常者，發給全額數之獎
11 金。二、工作表現（考績）優異者，得加發獎金。三、工
12 作表現（考績）未達正常水準者，得減發獎金。四、工作
13 未滿一年者，其獎金依在職日數按比例發給。獎金之發放
14 對象，以發放基準日仍在職之員工為準。」等語（見本院
15 卷第28、30頁）。又依被告公司從業人員獎懲辦法第7
16 條、第8條分別規定：「人資部收到獎懲案件應立即就單
17 位提報內容以不公開、保密方式進行調查，確保當事人之
18 權益避免獎懲不公，再依調查結果製作獎懲調查通知單，
19 由當事人確認相關內容後，作為獎懲核定依據。」、「記
20 功、大功及記過、大過之獎懲，依行政流程由單位提報，
21 經所屬處級主管簽核後，轉人資部會簽相關部門，並簽請
22 總經理核定後獎懲。」、「公佈說明：申誡、記過、大過
23 之懲處案件採行不公告方式處理。」、「若獎懲內容與事
24 實不符或有異議時，得於自獎懲公告次日起十日內詳敘理
25 由，檢同有關證明文件，向人資部申請複核。……」等語
26 （見本院卷第35、36頁）。另依被告公司從業人員考核辦
27 法第4-2條亦訂有「年度考績各等第限制條件、甲、不得
28 有之記錄：小過。」等語（見本院卷第38頁）。而查，原
29 告因於前揭時地，與被告潘秀蓮有上述衝突乙節，業經被
30 告公司以不公開、保密方式查明係因原告素來即會以極其
31 不雅之言語攻訐周遭同事，於110年10月16日15時許，原

告又以「臭雞巴、幹、……」等不雅字眼攻訐潘秀蓮，因而造成二人間言語、肢體衝突之事端，除有被告潘秀蓮之指稱外，另有在場員工之訪談紀錄、現場主管之調查說明可證，此有被告公司之員工意見申訴案暨所附資料在卷可憑（見本院卷第41至53頁），究其內容原告確已構成工作規則第61條第7款得予記過處分之事由，懲處程序並經部門主管、人事主管、總經理簽核，有電子簽呈乙份可參（見本院卷第55頁），亦符合前揭從業人員獎懲辦法第7.1.1、7.2.2條之規定。又依前揭從業人員考核辦法第4-2條所訂，因原告遭記過處分，考績不得列為甲等以上，故被告公司就原告當年度考績列為乙等，亦符合規定，並無不當，且被告公司基於原告乙等之考績，以其年度工作表現(考績)未達正常水準(即甲等以上)，而予以減發年終獎金50%即24,390元，亦與前揭工作規則第68條規定相符。

4. 至依原告所提之獎懲調查&通知單（見本院附民卷第15頁），其上所載已表明懲處事由為：於工作場所對同仁惡意攻訐、製造事端，經查證屬實，依工作規則第61-7條處分記過乙次；「懲處」欄亦註明：將影響個人年度考績及年終獎勵金；另有經過人資及翻譯人員的說明，我已經明白公司會執行以上獎勵或懲處，且清楚對獎懲內容有異議時，應主動向人資部反應；最末並經原告親自簽名確認。是原告所指其遭到被告公司以捏造之理由(捏造原告與潘秀蓮互毆)，而予以記過處分、考績列為乙等、扣減年終獎金，且其未經告知而不知情等節，與前揭內容不符，且亦無證據顯示被告有何強逼原告簽署不實內容之文件，是原告陳稱被告公司有多次強逼簽署不實內容之文件，以捏造之理由(捏造原告與被告潘秀蓮互毆)給予原告不實罪名記過處分，並藉此處分扣原告考績及年終獎金等節，均無法憑採，不足採信。準此，原告請求被告耀華公司應賠償扣發之年終獎金24,390元，依上說明，尚於法無據，無從准予。

01 5. 至原告另指稱：被告公司所為造成原告身體上之嚴重傷
02 害、身心之劇烈痛苦，以及人格上之重大污辱，原告於此
03 次事件後精神遭受重創，有嚴重焦慮、失眠、睡眠易醒、
04 惡夢連連等症狀，是以名譽、生命、身體、健康、財產、
05 精神狀態等皆受損害，故依民法第188條第1項、第184
06 條、第195條、第28條等規定，請求被告公司應賠償精神
07 慰撫金90萬元云云。而按因故意或過失，不法侵害他人之
08 權利者，負損害賠償責任，故意以背於善良風俗之方法，
09 加損害於他人者亦同；不法侵害他人之身體、健康、名
10 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益
11 而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償
12 相當之金額，民法第184 條第1 項、第195條第1 項前段
13 固分別定有明文。再按當事人主張有利於己之事實者，就
14 其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失
15 公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條亦有明文。又民
16 事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，
17 若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被
18 告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
19 亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917 號判例參
20 照）。而查，原告所受身體傷害，乃係與他人之言語、肢
21 體衝突所致，係屬原告與第三人間之私人紛爭，並無證據
22 顯示被告公司有何故意、過失，且該紛爭與執行公司職務
23 無涉，而與被告公司無關。另原告所稱受有人格、精神損
24 害云云，業據本院認原告所自述之焦慮狀態未能認定係其
25 自稱之肢體衝突所造成，業如前述，此外，原告復未能提
26 出其他證據以實其說，亦無法證明被告公司就其所受損害
27 有何故意、過失，或與被告公司有何關聯，故原告請求被
28 告公司賠償精神慰撫金90萬元，尚乏所據，為無理由，不
29 應准予。

30 六、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條、第203條分別定有明文。本件被告潘秀蓮於111年10月14日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院附民卷第57頁），原告請求被告潘秀蓮自111年10月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

七、綜上所述，原告依侵權行為法律關係，請求被告潘秀蓮給付31,070元及自111年10月15日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

八、原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，就原告勝訴部分，因所命給付金額未逾50萬元，爰由本院依民事訴訟法第389條第1項第5款規定依職權宣告假執行，而無待原告供擔保，並另依職權酌定被告潘秀蓮以相當之擔保金額免為假執行。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

九、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 7 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

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 112 年 7 月 10 日

