

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

112年度竹勞簡字第15號

原告 羅沛晴

訴訟代理人 紀孫瑋律師

被告 秦嘉鴻

訴訟代理人 陳炎琪律師

被告 天耀股份有限公司（即台灣富創德工程股份有限公

法定代理人 吳功

訴訟代理人 歐陽弘律師

複代理人 馬承佑律師

蔡易展律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國114年2月14日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國102年4月28日起任職於被告天耀股份有限公司（更名前為台灣富創德工程股份有限公司，下稱天耀公司），擔任品質保證部門之品保技術員，被告甲○○擔任原告品保部主管。原告自110年1月起至112年2月間，遭受甲○○職場霸凌，致原告因而罹患持續性憂鬱症及嚴重壓力，於112年2月間，原告因不堪長期遭甲○○不公平對待，只能被迫離開工作將滿10年之公司。

(一)甲○○於110年1月至110年5月間，給予原告顯不相當之工作量，要求原告一人負擔IQC進料檢驗與IPQC製程品管，原告

於110年1月初即有向甲○○反應業務量龐大，無力負荷，但甲○○反過來要求原告自主加班消化工作量，直至110年5月間，甲○○才向公司反應為品保部招募品保技術員。後於111年7月間，甲○○仍給予原告顯不相當之工作量，雖此段期間品保部已經增加訴外人楊少樞、蕭美勛、王淑君三人擔任品保技術員，但甲○○除要求原告一人負擔IPQC工作外，還要兼任品管助理，包括原應由甲○○負責之ISO文管之業務也全部交由原告處理，原告一人要負擔品保部近半工作量，顯屬過重，經原告屢屢反應後，甲○○才加派王淑君支援IPQC作業。後於111年8月間，因王淑君怠惰不願支援工作，實際上完全無法減輕原告之工作量，甲○○又要求原告前往製造部協調各單位工作量，使原告常遭到製造部大聲斥責。甲○○或許是認為原告工作效率高，將一個人無法完成的工作量都指示原告一個人進行，造成就算原告晚上加班工作也做不完，後期公司限制員工不能有過多加班，原告甚至必需在加班時間外繼續進行工作。

(二)另於111年10月間，因原告配偶與王淑君之私人對話糾紛，甲○○定性為是原告對王淑君霸凌而強行召開員工會議（下稱系爭會議），指責原告情緒管理不佳，部門和諧遭原告破壞，要求原告進行心理諮商，縱使會議中王淑君與原告均表明二人並沒有矛盾或霸凌之情形，甲○○還是一再責罵原告，要原告調單位或是離職。且甲○○曾誡命原告與王淑君不得對外張揚會議內容，但原告卻聽聞同事在談論會議相關內容，111年11月間甲○○還指摘是原告洩漏的，逼迫原告認錯。甲○○因原告過往之精神科就診紀錄，不斷歧視原告，屢屢指控原告是因精神情緒有問題，才會跟同事相處不好。

(三)於111年11月至112年2月間，甲○○濫用權力故意將原告第四季考績列為最末位。於此段期間品保部進行工作輪調，甲○○故意安排原告進行不熟悉之工作，還命原告不得進行交接、指導，要求原告更換座位，指責原告工作時間都要待在

位子上，不得走來走去，說原告上班後去買早餐，但原告之
工作內容本來就必需走動巡檢，且公司本來就可以於上班後
去買早餐，此係內部俗成之習慣，甲○○係以莫須有之指
控，藉故刁難。且於112年1月職務調動後，原告原先負責的
IPQC工作改由二位同事接手，亦可知原告原先負責之工作非
一人所能負荷。

(四)綜上，爰依民法第184條第1項前段、第195條、第188條規
定，請求被告二人連帶負損害賠償責任。並聲明：被告二人
應連帶給付原告新臺幣（下同）500,000元，及自起訴狀繕
本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
息。

二、被告則以：

(一)於甲○○進入品保部之前，原告一直都是獨力作業，甲○○
是於109年5月11日開始擔任品保部主管，甲○○於分析原告
工作能力後進行工作調整。爾後品保部陸續加入其他成員，
包括楊少樞、蕭美勛，王淑君嗣後亦加入到品保部，品管部
工作分配遂大致底定，各有所職，彼此工作相若，並無原告
所稱需負擔過半工作量之情況。於110年1月因為公司訂單增
加，公司以提高加班費之方式鼓勵員工加班，原告自願進行
加班，另行支援製造部門，於110年整年原告之加班量，為3
9小時，並無顯不相當之情形；於111年間原告全年加班時數
為217小時，與蕭美勛之201小時相去未遠，原告空稱僅有其
一人承擔大量業務，並非事實，且公司也從未限制員工加
班。何況於111年6月14日，原告還在LINE中向王淑君表示自
己IPQC沒什麼工作啊，於111年9月6日向王淑君表示「他
（即甲○○）說我增加工作，並沒有，實質少工作啊」，顯
見原告工作量根本就不大。至於原告調職後，IPQC工作改由
二位同事接手，是因為訂單數量、公司發展重劃等考量，亦
無法憑此證明原告先前之工作量過大。

(二)於111年10月召開之員工會議，是因為王淑君反應和原告配
偶間之對話，請求公司處理，後原告配偶又反控王淑君霸凌

01 原告，經甲○○與上司討論後，副總張偉祥乃指示其進行了
02 解，會議中甲○○發現原告與同事間相處不順，故善意建議
03 原告可以尋求心理諮商，或安排休假休息，以解決工作上之
04 困境，其只是關心原告，並無偏袒王淑君一方。而甲○○於
05 會議中也向與會人士表示勿散播會議內容，然原告卻自己對
06 外張揚會議內容，驚動高層，如製造部組長即於111年10月1
07 7日告知王淑君說原告又傳了很多訊息給他、現在上面對你
08 們鬧起來的事很反感，甲○○才於111年11月間請張偉祥告
09 誡原告不要這樣。

10 (三)而就原告所指工作輪調之事，是因為品保部要新聘助理，甲
11 ○○遂有指示原告進行座位變動，又原告常常打卡後外出買
12 早餐，違反公司規定，甲○○才會要求原告需要待在座位
13 上。至於原告考績不好，是因為原告工作態度不佳，不得歸
14 咎於甲○○。

15 (四)且公司內已有霸凌申訴之機制，但原告卻從未申訴過霸凌情
16 形存在，原告本件所稱職場霸凌，僅係索要資遣費之藉口而
17 已。由原告與張偉祥之LINE對話紀錄中，即可見原告係因罹
18 患新冠肺炎於112年2月15日自請離職後，於112年2月18日才
19 突然表示自己離職之原因，係因遭到甲○○之霸凌，要求公
20 司以資遣方式處理，於此之前原告從未反應過遭到霸凌之事
21 情。

22 (五)另原告於109年5月9日就曾向公司經理說家事壓力大，無法
23 睡覺、憂鬱爆哭，身體精神出現狀況，需先請假休養，也可
24 見原告精神疾患與甲○○任職後之行為，均無因果關係。

25 (六)綜上所述，原告之訴為無理由，並聲明：1. 原告之訴駁回。
26 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、本院之判斷：

28 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
29 民事訴訟法第277條前段定有明文。而民事訴訟如係由原告
30 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
31 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

01 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。原
02 告本件主張甲○○有侵權行為之霸凌事實存在，自應就此負
03 舉證責任。

04 (二)就原告主張甲○○濫用權力給予不相當之工作量部分，原告
05 並未舉出任何證據證明其工作量與其他品保部同仁間究竟有
06 何顯著落差。而被告業已提出110年1月11日簽呈，其上記載
07 由於公司業務訂單增長，為達到客戶期望機台交機日期，鼓
08 勵員工於正常工時外，加班提升公司產能等語，而加給加班
09 費（見本院卷第117頁），及110年度品保部加班時數，原告
10 為39小時（見本院卷第119頁），並非過份，111年度原告加
11 班時數則為217小時，與蕭美勛之201小時，相差無幾，是已
12 難遽認原告之工作較其他同仁有明顯偏多而受霸凌。至於原
13 告雖稱因為公司有加班時數限制，故僅能在加班時數外繼續
14 工作等語，然並未提出任何證據。何況據原告與王淑君之LI
15 NE對話紀錄，原告確實於111年6月14日向王淑君表示自己沒
16 什麼工作等語、於111年9月6日對王淑君表示自己工作有實
17 質變少等語（見本院卷第129頁、第131頁），更難認甲○○
18 惡意透過工作安排之方式，以達霸凌原告之目的。另原告又
19 主張其於調職之後，IPQC工作就改由二人接手，可見原本IP
20 QC之工作量不是一人所能負荷等語。然公司安排由二人接手
21 IPQC工作，可能有綜多因素，可能係公司訂單增加，或是新
22 接手人員對業務不熟悉、組織調整等，此部分因果關係尚未
23 證明，原告仍需提出其他積極證據支持對自己有利之主張，
24 否則本院認仍不得率認甲○○有此部分之霸凌行為。

25 (三)另針對111年10月系爭會議部分，觀之原告所提之會議紀
26 錄，因原告、王淑君互控霸凌，故甲○○針對雙方主張皆有
27 詢問（見本院卷第31頁、第198頁至第199頁），要原告、王
28 淑君表示遭到對方職場霸凌之情形，且甲○○於會議中，告
29 知原告因情緒管控不佳，有一些情緒表現造成內部工作和諧
30 上有問題後，經原告詢問那是不是我離職時，甲○○也建
31 議原告可以去做心理諮商，或者留職停薪，請假休息幾個禮

01 拜、申請調職等（見本院卷第199頁、第210頁），而提供多
02 個離職外之不同方向解決問題，是甲○○若有霸凌原告之
03 意，衡情於原告提出要離職之後就應見獵心喜，順勢令原告
04 離職，然而甲○○並未為之，反而表示公司可以讓原告留職
05 停薪、請假休息幾個禮拜，甚至是調職，更難見甲○○有何
06 霸凌行為。

07 (四)另被告提出製造部組長與王淑君之LINE對話紀錄，於系爭會
08 議後，製造部組長確實傳送訊息予王淑君，對王淑君稱「原
09 告又傳了很多訊息給其」、「上面對你們鬧起來的事很反
10 感」等語，則甲○○因而認為原告散布系爭會議之內容而違
11 反保密誡命，亦非全然無稽，甲○○並據此告誡原告不要如
12 此，也難認就屬於霸凌之行為。

13 (五)尤有甚者，經過上開與霸凌有關之員工會議後，若原告認為
14 自己遭到甲○○不當霸凌，衡情於此經驗後，原告也應知悉
15 可以透過公司內部程序反應。然而，原告迄至離職前均未曾
16 提出過，此由原告與張偉祥之對話紀錄中，於112年2月18日
17 張偉祥向原告表示「我沒聽到主管霸凌你」、「如果主管霸
18 凌你，請拿出證據來，給人事部處理」等語亦可觀之（見本
19 院卷第155頁）。何況，原告於111年1月30日新冠肺炎確診
20 （見本院卷第149頁），其後恢復狀態不好（見本院卷第150
21 頁至第151頁），原告於112年2月15日在LINE中向張偉祥表
22 示要離職後，張偉祥詢問原告是因「短期內無法工作？還是
23 其他問題？」後，原告也僅表示是因「身體問題」（第152
24 頁至第153頁），亦未提到是因遭甲○○之霸凌。

25 (六)至於原告另主張甲○○濫用權力將原告考績評為最差一等乙
26 節，如前所述，既難認為甲○○有霸凌之行為，即難率認原
27 告考績最末位，非因其他因素所導致。

28 (七)又原告自陳有在上班後又外出買早餐之事實，此已違反天耀
29 公司之工作規則（見本院卷第292頁至第293頁），甲○○應
30 而提醒原告應坐在位置上，亦有所憑。至於原告另提出有兩
31 名同仁也有上班後外出的行為等語（見本院卷第261頁至第2

62頁），也不能把違規行為當作正常，公司本可加以究責，其理至明。

(八)固然原告提出診斷證明書證明自己有嚴重壓力反應、持續性憂鬱症等病症（見本院卷第41頁、第47頁），然原告早就有精神病史，亦為原告所自陳，且此部分僅有診斷結果，對於造成之原因、因果關係為何，是否就是因甲○○有何霸凌行為所致，原告仍未舉證證明。

(九)本件既難認甲○○有霸凌不法侵害原告權利之行為，天耀公司自也無須與甲○○連帶負賠償之責。

(十)至於原告另聲請傳喚證人楊少樞、蕭美勛、王淑君，待證事實為打擊被告提出卷附楊少樞、蕭美勛、王淑君陳述書之證明力。然因本院認原告並未先舉證證明甲○○有何侵權行為之事實存在，是其此部分聲請本院也認無調查之必要。

四、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第195條、第188條規定，請求甲○○、天耀公司連帶給付原告500,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，毋庸逐一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 3 月 14 日
新竹簡易庭 法 官 楊祐庭

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 114 年 3 月 17 日
書記官 范欣蘋