

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第8號

原告 廖楷晉
訴訟代理人 陳文祥律師
被告 耕興股份有限公司
法定代理人 黃文亮
被告 陳清彥
蔡志成
馬元駿

共同

訴訟代理人 吳柏興律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於95年3月15日任職於被告耕興股份有限公司（下稱耕興公司），擔任認證五部FTA工程部工程師，然被告耕興公司於105年10月3日對原告終止僱傭關係，原告因而對其提起確認僱傭關係訴訟，經本院106年度重勞訴字第20號判決原告與被告耕興公司間之僱傭關係存在，此亦經臺灣高等法院107年度重勞上字第44號判決、最高法院109年度台上字第2212號裁定（下合稱前案）確認無訛，而被告馬元駿於前案第一審107年1月17日審理時作如後述不爭執事項2.所示之偽證陳述，侵害原告之人格權。

(二)又原告復職後，被告耕興公司並未讓原告回復工程部主任之原職，反而於109年5月14日起刻意安排原告從事EMC品管助理之低階工作，亦曾為報復原告而將原告關在小房間內，要求原告抄寫法規等。又於111年3月間，被告耕興公司及其員

01 工即被告陳清彥、蔡志成竟未附任何理由即要求原告將辦公
02 室位置的東西搬至茶水間，其等不但未提供任何職務上之協
03 助，更在原告嘗試善意詢問是否有配套方案時，始終無法得
04 到正面回應。被告蔡志成、陳清彥復於111年5月間對原告為
05 不法調職，雖被告陳清彥有立即詢問原告需求，但詢問後又
06 不提供原告應有之工作條件，例如上網權限、帳號及使用筆
07 電等。嗣原告向被告耕興公司申請進行不法調查，然被告耕
08 興公司卻未進行任何處理，甚至讓不法侵害原告之人，繼續
09 與原告進行接洽。且111年6月間，被告耕興公司更將原安裝
10 於天花板最角落之監視器，改成持續將鏡頭對著原告座位錄
11 影，直至原告被非法解雇為止，亦已構成侵權行為。

12 (三)被告耕興公司未採取任何必要之預防行為，亦未履行雇主保
13 護照顧義務，違反民法第483條之1、職業安全衛生法第6條
14 第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條規定，而持
15 續放任被告馬元駿、蔡志成、陳清彥對原告施以上述職場不
16 友善之作為，顯已構成職場霸凌、權利濫用、恣意性差別待
17 遇之情形，致原告因此罹患焦慮症、失眠症等精神疾病，已
18 侵害原告之人格權甚鉅。爰依民法第184條第1項前、後段、
19 第2項、第188條規定請求被告耕興公司、馬元駿連帶給付新
20 臺幣（下同）50萬元之精神賠償金；依民法第184條第1項前
21 段、後段、第2項、第188條規定請求被告耕興公司、蔡志
22 成、陳清彥連帶給付150萬元之精神賠償金等語。

23 (四)並聲明：

24 1.被告應連帶給付原告200萬元，及自民事起訴狀繕本送達
25 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

26 2.願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告抗辯：

28 (一)原告主張被告馬元駿於前案作偽證乙節，業經臺灣士林地方
29 檢察署檢察官為不起訴處分，可見被告馬元駿經多年後就事
30 實記憶或有部分出入，但並無侵害原告權利之行為。

31 (二)又被告耕興公司於前案尚未確定前，安排原告於VIP ROOM彙

01 整學習測試法規要點，給予原告獨立之辦公空間，且被告耕
02 興公司部分員工亦常態性於VIP ROOM等會議室辦公，並無將
03 原告特別隔離於小房間抄寫法規之情事。因原告於109年5月
04 間回任時，距離106年其離開被告耕興公司已經過3年，被告
05 耕興公司遂一開始安排原告熟悉測試法規，以利後續測試工
06 作之銜接，惟原告多不予配合而無法直接進行測試工作。另
07 被告陳清彥為人資人員，不負責原告職務安排，自無可能對
08 原告為不法調職之行為。又於111年3月間，被告耕興公司因
09 業務需要，計畫由華亞廠調動2位主管至文化三路廠，而有
10 使用座位之需求，故原告主管即訴外人吳建道於111年3月28
11 日曾告知原告將搬移其辦公位置至開放式空間，並非原告所
12 稱之茶水間，且被告陳清彥於111年3月30日亦以電子郵件告
13 知原告，若其認有疑慮可無須搬動座位，位置安排若有不足
14 可直接與相關同仁討論處理，而原告拒絕搬動座位後，仍一
15 直維持在原座位辦公，被告耕興公司、蔡志成、陳清彥並無
16 任何強迫、不當對待、職場霸凌之行為。

17 (三)又監視器為廠區辦公室之基本裝置，辦公室亦屬開放空間而
18 無侵害隱私權之問題，被告耕興公司並未單獨針對原告進行
19 錄影監視之必要。又依原告主張之霸凌事實，最遲發生時點
20 為111年3月間，已逾2年以上，原告本件請求權依民法第197
21 條規定，應已罹於時效等語。

22 (四)並聲明：

23 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

24 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

26 (一)兩造不爭執事項

27 1.原告自95年3月起受僱於被告耕興公司，擔任認證五部FTA
28 工程師，每月薪資79,000元，被告耕興公司於105年10月3
29 日向原告為終止僱傭關係之意思表示。原告提起確認僱傭
30 關係事件，經本院以106年度重勞訴字第20號判決確認僱
31 傭關係存在，嗣經臺灣高等法院以107年度重勞上字第44

01 號判決駁回被告耕興公司此部分之上訴，再經最高法院於
02 109年11月5日以109年度台上字第2212號裁定駁回被告耕
03 興公司之上訴確定。

04 2.被告馬元駿於前案第一審107年1月17日作證稱：原告從育
05 嬰假復職以後，因為不能夠配合調班，所以安排到聲音品
06 質測試，讓他學習，到105年10月4日原告一直沒有完成考
07 核，也無法授權執行聲音品質測試，所以以不勝任工作為
08 由，給予資遣。伊於105年10月4日在被告501會議室，是
09 向原告表示因為他在學習態度上並不認真，也沒有完成考
10 核、授權，如果他對本單位沒有工作的意願的話，可以考
11 慮調到其他單位，如果沒有其他單位，公司只能給予資
12 遣，當天沒有作其他處置等語。

13 3.原告於前案判准聲請定暫時狀態假處分後，其於109年5月
14 14日回至被告耕興公司上班，經安排至VIP ROOM（下稱貴
15 賓室）上班。

16 4.被告蔡志成為原告主管，於111年3月28日透過吳建道告知
17 原告搬移辦公位置至被證5附件1照片所示之處，原告並未
18 移動至該處上班。

19 5.原告於111年5月13日以電子郵件向被告耕興公司申請不法
20 侵害之調查。

21 6.原告復職後，嗣原告與被告耕興公司前經本院111年度勞
22 訴字第82號判決確認僱傭關係不存在，現由臺灣高等法院
23 113年度重勞上字第3號審理中（嗣於114年12月30日判決
24 駁回原告之上訴）。

25 (二)兩造爭執事項

26 1.關於被告馬元駿、耕興公司：

27 ①被告馬元駿前開不爭執事項2.之作證，是否成立民法第
28 184條第1項前、後段之侵權責任？

29 ②被告耕興公司就被告馬元駿前揭作證，是否違反民法第
30 184條第1項前、後段、第2項、第188條，保護他人之法
31 律為民法第483條之1、職業安全衛生法第6條第2項第3

01 款、職業安全衛生設施規則第324條之3？

02 ③原告前開損害賠償請求，是否罹於時效？

03 ④原告請求之慰撫金以若干為適當？

04 2.關於被告陳清彥、蔡志成、耕興公司：

05 ①被告陳清彥、蔡志成於109年5月14日起是否予原告EMC
06 品管助理之工作，並將原告關在小房間，要求抄法規？

07 ②被告蔡志成是否於111年3月間要求原告將辦公室位置的
08 東西搬遷至茶水間，且被告陳清彥不提供職務上協助及
09 告知理由？

10 ③被告蔡志成、陳清彥於111年5月間對原告為不法調職到
11 華亞廠，不提供電子郵件、筆電等？

12 ④被告耕興公司於111年6月間將辦公室監視器鏡頭一直對
13 著原告錄影？

14 ⑤被告耕興公司就被告陳清彥、蔡志成前揭①②③④，是
15 否違反民法第184條第1項前、後段、第2項、第188條，
16 保護他人之法律為民法第483條之1、職業安全衛生法第
17 6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324條之3？

18 ⑥原告前開損害賠償請求，是否罹於時效？

19 ⑦原告請求之慰撫金，以若干為適當？

20 四、本院之判斷

21 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
22 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
23 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。民法
24 第184條定有明文。又按不法侵害他人之身體、健康、名
25 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而
26 情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當
27 之金額。民法第195條第1項亦有明文。再按稱職場霸凌，指
28 勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權
29 勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威
30 脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心
31 健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。雇主

01 應採取必要之措施，防治職場霸凌之發生。原告主張被告馬
02 元駿、陳清彥、蔡志成對原告為職場霸凌、不法侵害其人格
03 權，造成其精神上痛苦等語，經查：

04 (二)關於被告馬元駿、耕興公司：

05 1.被告馬元駿於前案第一審107年1月17日作證稱：原告從育嬰
06 假復職以後，因為不能夠配合調班，所以安排到聲音品質測
07 試，讓他學習，到105年10月4日原告一直沒有完成考核，也
08 無法授權執行聲音品質測試，所以以不勝任工作為由，給予
09 資遣。伊於105年10月4日在被告501會議室，是向原告表示
10 因為他在學習態度上並不認真，也沒有完成考核、授權，如
11 果他對本單位沒有工作的意願的話，可以考慮調到其他單
12 位，如果沒有其他單位，公司只能給予資遣，當天沒有作其
13 他處置等語，如前揭不爭執事項2.所示。被告馬元駿於105
14 年10月4日究竟係以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款
15 「業務緊縮」或第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝
16 任」終止僱傭契約，為前案之爭點。而被告馬元駿上開證
17 述，對照其與原告於105年10月4日當日所錄之錄音光碟及譯
18 文如下：被告之協理馬元駿係向原告表示：「上禮拜John有
19 跟你講過了嗎？」、「對呀，公司最後決定一般都資遣。這
20 次不是只有你一個，還有其他的。我們後續還是可能有一些
21 人會資遣，這是因為整個不景氣沒有辦法。那個，我們這邊
22 會…」、「你的薪資是可以推定算到10月31號，也就是說你的
23 資遣日應該是11月1號開始，就是算到月底
24 啦。……」、「……現在不是只有你一個，我想你知
25 道Emily也已經資遣。」、「然後，我們現在部門，本來是
26 20%要調去EMC，那第一步就是先以不資遣為主，但如果第二
27 步還是不行的話，就變成是…如果20%這樣業績還是起不來
28 的話……我是覺得公司會把人力再調整再資遣。所以，以
29 目前來看，整個大環境不好，真的很不好，因為我早上看新
30 聞也是竹科被資遣，竹科是大批資遣。就整個大環境……
31 好不好。阿不然你東西收一收把卡片給Tommy（即左祥麟）

01 就回去。」等語，有錄音光碟及譯文可證（見前案二審卷第
02 355、379、381頁）。前揭當日客觀之對話內容係整體人力
03 減縮，與證人馬元駿所證其在會議室內所陳係原告個人不能
04 勝任之陳述不同，前案法院因此不採信證人馬元駿之證述，
05 而認被告耕興公司於105年10月4日係以業務緊縮為由終止僱
06 傭契約，因此可認定被告馬元駿在前案之證述，確與前揭譯
07 文所示客觀事實不符。

08 2.惟被告馬元駿於前案中，係依證人身分於107年1月17日到庭
09 作證，於法庭上接受當事人、律師或法官之提問，加以回
10 答，非在其執行職務期間內，亦非工作場所內，核非前揭利
11 用職務或權勢針對原告之霸凌行為，亦難與後述被告陳清
12 彥、蔡志成等人於109至111年間在公司內所涉行為結合成共
13 同霸凌行為。又被告馬元駿前開陳述係事實陳述，雖與譯文
14 之事實有出入，惟其於107年1月17日作證，距前開會議日期
15 105年10月4日已逾1年3月，不無不同場景、場合記憶混淆之
16 可能，難認因其所證事實有出入，即認為被告馬元駿有故意
17 不法行為。而且原告之身心症，係於107年12月3日就診，有
18 一德身心診所107年12月3日病歷表在卷可查（見本院卷一第
19 90頁），故其就診日距離作證日期快接近1年，時隔已久，
20 且其門診登錄內容僅涉及官司、工作、經濟壓力、小孩配偶
21 關係等（見本院卷一第92-144頁），亦難認被告馬元駿前開
22 與事實有出入之證述，已造成原告之身心症，而受有人格權
23 之損害。從而，僅憑被告馬元駿之法庭上不實陳述，尚難認
24 被告馬元駿已成立侵害人格權之侵權行為。何況，被告馬元
25 駿係於107年1月間作證，即使認為侵害原告人格權而造成損
26 害，原告遲至113年9月5日提起本件訴訟，顯已罹於民法第
27 197條規定之2年時效。從而，原告依民法第184條、第195
28 條、第188條規定請求被告馬元駿與被告耕興公司連帶賠償
29 原告50萬元，為無理由。

30 (三)關於被告陳清彥、蔡志成、耕興公司（下稱陳清彥等3
31 人）：

01 原告主張被告陳清彥等3人有前揭爭執事項2.①②③④所示
02 之職場霸凌行為，為被告陳清彥等3人所否認，自應由原告
03 對此負舉證之責。經查：

04 1.109年5月原告甫復職：

05 ①被告耕興公司於105年10月3日對原告終止勞動契約，原告於
06 109年5月14日依定暫時狀態處分裁定回任，未工作近4年，
07 當時已無原職缺，被告耕興公司安排原告至EMC工程部，並
08 於同日安排至貴賓室上班等情，此為兩造所不爭執。此貴賓
09 室之現場照片如被證7所示（見本院卷一第370頁），為獨立
10 空間，內有桌椅，得自由出入，非如原告主張係遭關在貴賓
11 室內，出入受限。再參諸被告耕興公司多以會議室或貴賓室
12 作為員工之辦公地點乙節，業據被告陳清彥等3人提出其他
13 同仁在會議室或貴賓室內辦公之照片為證（見本院卷一第
14 374頁），故原告受配置之工作環境與其他同仁無明顯殊
15 異。又證人即被告副理吳建道具結證稱：原告回任後，與先
16 前部門FTA基本上隸屬同一部分，只是測試有所不同，我那
17 時候接收到主管訊息是說安排一個空間給原告，讓原告先閱
18 讀法規，按照原告的心得安排後續的職務，原告之工作空間
19 基本上是一個VIP ROOM，任何人均得進出，並無限制原告
20 的行為，另外閱讀法規是教育訓練的第一步，之後會再按照理
21 解程度安排下一步的訓練。原告在VIP ROOM期間，被告未禁
22 止原告使用個人筆電或手機，原告每天都會帶自己的筆電手
23 機進去，基本上公共區域包含餐廳原告都可以進入，除實驗
24 室有個別門禁無法進入，假使無法開，也有櫃臺應該會幫忙
25 開等語（見本院卷二第51-53頁）。又證人賴滉瀛亦證稱：
26 原告回任時在會議室辦公，我會去找原告，我看到原告自己
27 準備手機、筆電，也見過其在餐廳用餐等語（見本院卷二第
28 45、46頁），故足認原告回任之工作場所，並未與外界及同
29 事不當隔離。至於證人賴滉瀛證稱：原告跟我說公司沒有提
30 供任何的工作設備，沒有電腦跟門禁卡等語（見本院卷二第
31 45頁）；惟被告既係安排原告先閱讀熟悉法規，尚未開始測

01 試工作，故公司配置之電腦及門禁卡核非必備，尚難謂係被
02 告特意孤立原告。

03 ②又原告主張其在貴賓室內抄寫法規等語，被告則抗辯：原告
04 離開被告耕興公司已有3年多，故於回任初期安排原告熟悉
05 測試法規，以利後續測試工作的銜接等語。惟查，被告蔡志成
06 於109年5月22日與吳建道間之電子郵件記載：「前天
07 (5/20)下午前來華亞與我談工作內容時，有向他說明如同
08 你交辦他的工作項目，整理法規的測試項目、設定及要點，
09 以手寫筆記方式整理，將每天的紙檔記錄交給你.....」有
10 電子郵件在卷可稽（見本院卷一第377頁）。證人賴滉瀛也
11 證稱：原告回任後當時有跟我提過大致上就是看一些法規跟
12 文件等語（見本院卷二第45頁）。再者，原告一開始在工作
13 日誌上所抄法規內容為摘要式紀載，有109年6月9日至7月17
14 日工作日誌存卷可查（見本院卷一第386-444頁），依前揭
15 電子郵件及工作日誌，可知被告蔡志成係請原告整理法規的
16 測試項目、設定及要點，非命原告抄寫法規。而且被告耕興
17 公司之業務為科技檢測，客戶為知名大廠之未上市科技產
18 品，為兩造所不爭執。原告既係回任工作，被告耕興公司令
19 原告初期先行熟悉相關法規以待實地測試工作，係讓原告逐
20 步回復測試工作所為之合理之指派。

21 ③雖查，原告自109年7月20日起改為抄寫一段法規條文，有
22 109年7月20日至10月15日工作日誌附卷可按（見本院卷一第
23 446-549頁）。惟抄寫法規與主管前揭之指示內容不符，且
24 原告係後期109年7月下旬於工作日誌上方改成抄寫法規，惟
25 幾次後，後續主管已不再簽名，自難認為原告於109年7月下
26 旬，係經主管命令抄寫法規。故原告主張被告命其抄寫法規
27 云云，並未舉證以實其說，並不可採。

28 ④綜上，被告並未將原告關在小房間，要求抄寫法規，因原職
29 缺已不在，被告指派原告在貴賓室內熟悉不同的測試法規，
30 並整理要點，以待職務測試工作之分派，並無不當，難認係
31 原告所主張之霸凌行為。

01 2.111年3月間：

02 ①證人賴滉瀛於另案113年度重勞上字第3號給付工資等事件證
03 稱：當時公司是說因為有另外一個部門，就是SAR部門兩個
04 工程主任要過來文化三路這個廠區，沒有位置，公司就請我
05 與原告到茶水間去、當時我們辦公區應該有10個位置，都已
06 經坐滿了等語（見本院卷一第576、577頁）。且證人吳建道
07 證稱：111年3月間接收到上級指示，因為華亞廠人員要過
08 來，現有辦公室位置不夠，所以有請原告與賴滉瀛移到後面
09 開放式空間。原告後續有以電子郵件方式跟長官反應，原告
10 反應後，沒有人強迫原告一定要換位置，最後原告沒換位置
11 等語（見本院卷二第54頁）。又觀諸被告陳清彥就更換辦公
12 位置一事回覆原告之電子郵件時表示：「您（即原告）可以
13 直接不予配合即可；若直接說明該位置安排不足的地方，我
14 這邊會再與相關同仁討論如何幫您處理」（見本院卷一第
15 325頁），原告亦不否認最後未更換位置。而被告陳清彥既
16 有表示可以不予配合，或如何協助位置安排不足之處。是原
17 告主張：陳清彥不提供職務上協助及告知理由云云，亦與事
18 實不符，不足憑採。

19 ②綜上，足認被告耕興公司因業務需要，原計畫由華亞廠調動
20 2位主管至文化三路廠而有使用座位需求，因辦公空間不敷
21 使用，考量將原告、賴滉瀛座位調動至開放辦公空間，此項
22 辦公室座位之調整乃被告耕興公司人力調整與空間規劃使
23 然，尚屬於企業自治之範疇，且被告耕興公司已顧及原告之
24 意願，最後未予更動其位置，難認係對原告為職場霸凌及差
25 別待遇。

26 ③證人賴滉瀛雖證述：其經更換辦公區域至茶水間，公司未安
27 排任何桌子、椅子，連桌椅都是自己去處理，茶水間必須使
28 用無線網路，訊號差，經常連不上線，其覺得有一點針對性
29 等語（見本院卷一第577頁）。惟其自承為其主觀意見，而
30 且原告既未跟著更動位置，公司尚未幫忙處理座位，自無從
31 以證人賴滉瀛之個人主觀意見或其座位安排情形，即執被告

01 曾通知原告更換位置，即推認原告本人係受被告陳清彥等3
02 人霸凌，安排針對性座位。

03 3.111年5月間：

04 ①按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
05 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
06 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
07 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
08 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
09 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10
10 條之1定有明文。原告於本件僅泛稱被告不法調動，未具體
11 主張被告耕興公司之調職處分何以違反上述原則。另原告與
12 被告耕興公司所涉之調職處分爭議，於臺灣高等法院113年
13 度重勞上字第3號給付工資等事件，業經法院判決該調職處
14 分適法。原告於本件既未援引上開卷證作為其職場霸凌主
15 張，復未再舉證以實其說，自難認原告已就被告之調動行為
16 構成職場霸凌，為舉證之能事。

17 ②又原告主張被告不提供電子郵件、筆電等，惟被告即使對原
18 告設有之上網、筆電權限，衡情在看重資訊安全、營業秘密
19 保護之科技公司實屬常態，原告並未舉證證明被告對其與其
20 他同職務內容之工程師，為不同之處置，及非屬業務上所必
21 要，亦難憑此認定被告對原告為職場霸凌。

22 4.111年7月間：

23 原告再主張其與被告耕興公司於111年7月間發生調動爭議
24 後，監視器位置隨之更動，直接對著原告座位云云，並提出
25 原證2、3監視器位置設置不同之照片為證（見本院卷二第
26 65、67頁），惟原告所拍攝之時地不明，徒憑照片，尚無法
27 認定該處監視器位置於111年7月間有更動。再查，證人賴滉
28 瀛證稱：原告離開會議室後被安排到門禁門內正常的文化三
29 路廠10人辦公室，原告曾經在第二次解僱前幾個月，對其提
30 過鏡頭是針對他的座位，我沒有去看真正錄影的畫面，我是
31 從鏡頭下面前後觀察鏡頭角度推算對到的位子，評估下來大

01 概是原告位子，可以用雷射筆反向觀察；文化三路廠這樣的
02 辦公空間，均有設置監視器，印象中前後有2個，辦公室裝
03 修時即有監視器，我搬入時就有，廠商也有維修過，我印象
04 中裝修完2個監視器都存在，原證2照片上的監視器，那個角
05 度應該最後一排（照片上最靠近監視器那一排）照不到桌
06 面，可能只照到隔板上緣等語（見本院卷二第46-50頁）。
07 依證人所述，辦公室原有監視器，至多維修，並未證實原告
08 前揭主張監視器位置前後已有更動乙事，又證人所陳其一監
09 視器之角度對到原告之位置，僅係其推論之臆詞，其推算是
10 否正確仍屬有疑，亦缺乏拍攝畫面或錄影之佐證，難認被告
11 辦公室之鏡頭僅係針對原告1人拍攝及錄影，自難遽認被告
12 有何霸凌行為。

13 五、綜上所述，被告耕興公司所屬員工即被告馬元駿、陳清
14 彥、蔡志成未對原告有不法侵權之霸凌行為，自不能謂被
15 告耕興公司對此未盡防免義務。從而，原告依民法第184
16 條、第195條、第188條規定請求被告連帶給付原告200萬
17 元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
18 利率5%計算之利息，均無理由。其假執行之聲請，亦失所
19 依附，應併予駁回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證
21 據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一
22 論駁，附此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 115 年 2 月 10 日
25 勞 動 第 二 庭 法 官 張 新 楣

26 以上正本係依照原本作成。

27 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須
28 附繕本）。若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，
29 否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

30 中 華 民 國 115 年 2 月 10 日
31 書 記 官 施 怡 愷

