

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第51號

原告 簡聖勳

訴訟代理人 林慈政律師

被告 昇嘉車業股份有限公司

兼

法定代理人 劉清溪

被告 劉超雄

共同

訴訟代理人 陳俊茂律師

紀冠羽律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國(下同)111年7月28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

壹、程序方面：

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；另承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條及第175條第1項分別定有明文。本件訴訟繫屬中，被告昇嘉車業股份有限公司(原名豐群車業股份有限公司，下稱被告公司)之法定代理人變更為甲○○，業據被告昇嘉公司提出經濟部商業司商工登記公示資料查詢表為證，其並於111年2月21日聲明承受訴訟，核符前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

01 (一)被告公司以機車銷售及提供機車保養維修服務為業，現任法
02 定代理人為被告甲○○，前任法定代理人則為被告乙○○。
03 而原告自104年4月1日起，迄109年9月30日為終止勞動契約
04 止，一直擔任被告公司之車輛維修員。詎料自109年9月1
05 日，被告甲○○、乙○○即對原告施以職場霸凌及加諸各種
06 不法侵害，致原告遭受極大壓力而罹患憂鬱症、睡眠障礙，
07 被迫終止兩造勞動契約，而原告受有之職場霸凌、不法侵
08 害，臚列如下：

- 09 1.被告甲○○於109年9月1日私下告知原告，自即日起禁止原
10 告於倉庫停放私人機車、使用公務機車、於上班時間吃早
11 餐，並取消原告之眷屬進行車輛保養得享有較低費率或免費
12 之優惠措施，而上述諸限制僅針對原告一人，此針對性差別
13 待遇行為，應構成職場霸凌及不法侵害行為。
- 14 2.原告於109年1月至8月間每月實領工資約為新臺幣(下同)40,
15 000元至60,000元，惟被告甲○○於109年9月1日告知原告，
16 要將每月工資調降為28,000元，並於同年月7日提出契約要
17 求原告簽名後繳回，此行為顯屬片面惡意調降工資之行為，
18 應構成職場霸凌。
- 19 3.於109年9月23日上午，郵差送信至被告公司時，原告一如往
20 常欲拿取被告公司印章前往收信，詎料卻遭被告乙○○大聲
21 斥喝及阻止，被告乙○○以此不給工作之方式，隔離、排
22 斥、忽視、孤立原告，限制原告為例行性工作，應構成職場
23 霸凌及不法侵害行為。
- 24 4.於109年9月23日下午，原告以手機拍攝工作場域牆上所掛原
25 告等員工之考試及格證書，而被告甲○○得知後，在無任何
26 正當理由之前提下，即要求原告將私人手機解鎖並交給其查
27 看，以此方式過度介入原告私人事宜，侵害原告隱私，經原
28 告以個人隱私為由拒絕後，被告甲○○復以原告做賊心虛等
29 語出言侮辱原告，應已構成職場霸凌及不法侵害行為。
- 30 5.於109年9月24日，被告甲○○要求原告須配合當年度中秋節
31 補假日(當年度中秋節適逢週六，故週五補假)於同年9月26

01 日(週六)補上班，並提出「假期調移申請單」(下稱申請單)
02 一紙要求原告簽名後繳回。嗣於隔日，被告甲○○要求原告
03 繳回上述申請單，原告表示要再確認內容，隔日(26日)始能
04 繳回等語，詎料被告甲○○即於其他員工及客戶面前，出言
05 嘲諷與揶揄原告，刻意在他人面前輕視或貶抑原告、對原告
06 羞辱，應已構成職場霸凌及不法侵害。

07 (二)被告乙○○、甲○○有上述職場不法侵害行為、霸凌行為；
08 被告公司應有違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業
09 安全衛生法施行細則第11條第1項、職業安全衛生設施規則
10 第324條之3之保護他人法律規定之行為，致原告因此罹患憂
11 鬱症、睡眠障礙，原告爰依民法第28條、第184條第1項前
12 段、第2項、第185條第1項、第188條及公司法第23條規定，
13 請求被告連帶賠償看診醫療費1,600元及非財產上損害300,0
14 00元。

15 (三)並聲明：1. 被告應連帶給付原告301,600元及自起訴狀繕本
16 送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
17 2. 願供擔保，請准宣告假執行

18 二、被告答辯：

19 (一)原告所述存有與其他員工之差別待遇乙節並不實在，所有員
20 工待遇相同，且被告公司旁即有停車場，本就不開放另租賃
21 用以放置材料之倉庫供員工停放機車。又被告公司之所以提
22 出雇用契約增修版與原告協商，係考量過往每月薪資內含加
23 班費之給付方式已生勞資爭議，故希冀透過簽署新約明確區
24 分本薪及加班費之給付方式，而原告事後並未同意簽署上述
25 新約，被告公司仍以既有之薪資條件計薪，並無霸凌情事。
26 至109年9月23日上午被告乙○○要求原告不要代為簽收被告
27 公司信件抑或其私人信件，亦無原告所稱大聲嚇阻及阻止之
28 情，係因為郵差來時，被告甲○○、乙○○均在現場，且兩
29 造前已有勞資糾紛，乙○○斯時亦有待收之重要郵件，實毋
30 須原告代領，並非刻意不給原告工作或斷絕其人際關係之
31 情，況原告之職務內容應為維修、保養機車，而非收受信

01 件。再於109年9月23日下午被告甲○○僅係為確保其個人及
02 員工之個資未因原告之擅自拍攝而外流，原告拒絕確認拍攝
03 內容後，被告甲○○即未檢視，何來侵害隱私及侮辱行為。
04 另於109年9月25日被告甲○○並非在辦公區與原告對話，而
05 係在遠離其他員工及客戶處與之對話，且對話內容或許夾雜
06 對原告說要遲延一天始交回申請單情緒，而令原告不快，然
07 未使用侮辱性、貶抑性文字，亦未有任何惡害通知，無從僅
08 因原告就上開言論感到不悅，遽認該行為有貶損原告之人格
09 及社會上評價達侮辱之程度。再者，原告看診時間早於其所
10 指被告甲○○、乙○○為霸凌、不法侵害行為之時點，其所
11 罹患之憂鬱症、睡眠障礙，與其所指被告甲○○、乙○○之
12 霸凌行為不具相當因果關係。

13 (二)被告甲○○、乙○○對原告既無職場霸凌、不法侵害行為，
14 則原告主張被告公司輕忽員工職場之生命、身體、健康對其
15 造成危害乙節，亦無理由。並聲明：1. 原告之訴駁回；2.
16 如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告供擔保免假執行。

17 三、得心證之理由：

18 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
19 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
20 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
21 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
22 條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。是侵權行為損
23 害賠償責任，須行為人因故意或過失不法侵害他人權利，亦
24 即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有相
25 當因果關係，始能成立。又按民法第184條第2項規定：「違
26 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
27 證明其行為無過失者，不在此限」，揆其旨趣乃因保護他人
28 為目的之法律，意在使人類互盡保護之義務，倘違反之，致
29 損害他人權利，與親自加害無異，自應使其負損害賠償責
30 任。所謂「保護他人之法律」，應就法規範之立法目的、態
31 樣、整體結構、體系價值、所欲產生之規範效果及社會發展

01 等因素綜合研判；凡以禁止侵害行為，避免個人權益遭受危
02 害，不問係直接或間接以保護個人權益為目的者，均屬之。
03 惟縱屬保護他人之法律，仍須以行為人有違反該保護他人法
04 律之行為並其違反保護他人法律之行為與損害之發生間有相
05 當因果關係為必要（最高法院100年度台上字第1012號判決
06 意旨參照）。再按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由
07 原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事
08 實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證
09 據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。是原告主張被告甲○
10 ○、乙○○以前揭不法行為侵害其權利及被告公司違反保護
11 他人法律者而造成損害一節，既為被告等人所否認，原告就
12 該侵權及違反保護他人法律之行為發生事實，即應負舉證責
13 任，先予敘明。

14 (二)本件原告係依民法第184條第1項前段侵權行為及同法第185
15 條共同侵權行為之規定，對被告乙○○、甲○○請求損害賠
16 償，並引用職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則，認為
17 被告公司前後任法定代理人乙○○、甲○○有「職場霸凌、
18 不法侵害行為」，故被告公司違反上開保護員工之規定，依
19 民法第184條第2項規定，亦需負侵權行為損害賠償責任，再
20 引用同法第28條、第188條第1項前段及公司法第23條第2項
21 規定，認被告公司應與被告乙○○、甲○○之侵權行為負連
22 帶賠償責任，是首應審視被告乙○○、甲○○是否成立侵權
23 行為。又被告公司是否違反保護他人法律，則應視職業安全
24 衛生法、職業安全衛生設施規則是否為民法第184條第2項所
25 謂保護他人之法律。再被告乙○○、甲○○之行為若構成
26 「侵權行為」、「職場霸凌行為」，尚須原告所罹患憂鬱
27 症、睡眠障礙與被告乙○○、甲○○之「侵權行為」、「職
28 場霸凌行為」間具有相當因果關係，始能進一步推論被告公
29 司因違反保護他人之法律，需負損害賠償責任，併予指明。

30 (三)被告甲○○、乙○○並無侵權行為：

31 按於勞動契約關係中，勞工本有服從僱主或其選任幹部（代

理人)指揮監督之義務，勞工在雇主或上級幹部之指揮監督下受有壓力，是否屬不法侵害，並造成勞工精神上之損害，當應依經驗法則及客觀之社會評價加以判斷，若未至不法侵害程度，當難認雇主成立侵權行為而應負損害賠償責任。茲就原告所指被告甲○○、乙○○下列行為是否已達不法侵害程度，說明如下：

1.被告甲○○於109年9月1日告知原告，此後禁止原告於倉庫停放私人機車、使用公務機車、於上班時間吃早餐及取消原告之眷屬優惠措施等行為：

(1)按福利措施雖構成勞動契約之一部，惟應許雇主視整體營運狀況、社會經濟及市場供需等情事，隨時變更該福利措施內容(臺灣高等法院97年度重勞上字第34號民事判決意旨參照)。換言之，勞動契約中福利有關事項，委諸勞雇雙方本於契約自由原則而為約定即可，勞動基準法僅係給與勞動條件最低標準之規範，俾在保護勞工之利益，以使勞工生活得以維繫。是以，基於保護勞工之利益及兼顧雇主經營管理上之必要，勞動契約或工作規則中福利有關事項，在未低於相關勞工法律規定標準時，應認為有效。而雇主所訂立之福利有關事項，一方面除為使勞工受益外，另一方面在兼顧雇主經營利益等相關事業營運上現狀下，應准許雇主可決定福利有關事項之內容、要件等。

(2)本件原告主張被告公司與員工間前有約定：員工得於倉庫停放私人機車、得使用公務機車、得於上班時間食用早餐、且員工家屬進行車輛保養時得以成本價或直接免費等情，應屬被告公司提供給包括原告在內之員工得享有之福利措施，而上述福利措施屬於兩造間約定之勞動條件內容，而為勞動契約之一部分。惟上述福利措施既屬雇主指揮監督及領導統馭之核心範疇，且係被告公司單方對勞工所為具有恩惠、勉勵性質之給與，與勞工提供之勞務不構成對價關係，應允許被告公司得裁量變更該福利措施內容，若原告認雇主所為福利措施調整非出於正當性目的，而係為報復原告提出勞資爭議

01 調解之舉，就此，應負舉證責任。

02 (3)查審視原告與被告公司曾於109年8月31日於社團法人台中市
03 勞雇關係協會進行勞資爭議調解，當日原告與被告公司代理
04 人甲○○對於約定之工作時間(含用餐時間)、加班時間無法
05 達成共識，爭執甚烈之事實(見本院卷第69頁)及細譯原告所
06 提與甲○○於109年9月1日之對話光碟譯文內容，甲○○提
07 及：「那麼到8月31日也算是一個終結，或許我想得很單純，
08 導致想法上有一些爭議，不如我們把條文講清楚，你覺得ok
09 嗎？昨天這樣聽下來，也許我們在薪資設定方面、上班方
10 面，產生一些糾紛，把條文訂清楚，上班時間從9月1號開
11 始，我就是8小時，加1個小時用餐，這是合理的吧？...上班
12 時間就是早上10點到晚上7點這樣，就是9小時，10點來上班
13 就進入狀況，沒有給你在吃早餐或是在那邊喝杯咖啡，還有
14 禁止使用倉庫，自己車輛的保養可以使用旁邊換下來的機
15 油，但是自己的家人和親屬是不可以使用的，看是要額外加
16 工作，還是另外計費的方式」、「不是針對你個人啦，全體
17 員工我們都會做微調，我是希望你在這邊繼續幫忙，當然我
18 也要想說我沒有違規，還有你自己外出需要騎自己的摩托
19 車，不得使用公司的公務車」等語(見本院卷第263-264
20 頁)，足認被告甲○○係因前一日勞資爭議調解程序中與原
21 告間對立狀態，為繼續與原告共事之前提下，提出根本性解
22 決雙方權利義務劃分不明之方案，客觀上應屬雇主指揮監督
23 及領導統馭之範圍，尚難逕認有報復原告之目的，而屬不法
24 之侵害。

25 2.被告甲○○於109年9月1日告知將調降原告之薪資為28,000
26 元之行為：

27 (1)同上所述，原告與被告公司曾於109年8月31日於社團法人台
28 中市勞雇關係協會就原告工時及短少給付延長工時工資等勞
29 資爭議項目進行調解，隔日甲○○雖提及要將原告之薪資結
30 構調整為基本薪資25,000元，全勤1,000元，伙食津貼2,000
31 元，總計28,000元，並言明隔日開始就是按照這套規則走等

01 語，惟後續完整對話，甲○○仍補充「...我們這個行業也
02 是很辛苦，當然很多時候無法照勞基法走，當然是有我自己
03 疏忽的地方，這部分我會核對一份勞動契約。」等語，而其
04 後也確於109年9月7日提出一份雇用契約增修版，並保有雙
05 方空白簽名處，交付予原告審閱(見本院卷第77-80頁)，顯
06 見，甲○○保有再提出契約供參之迴旋空間，並無單方面片
07 面決定調整原告之薪資之意。

08 (2)又原告並無具體說明兩造協商要否簽立雇用契約增修版的過
09 程中被告甲○○對其有何施以強暴、脅迫之壓力，客觀上已
10 達不法侵害之程度，致其違反意願簽下上述雇用契約增修
11 版，則難逕認成立侵權行為而需負損害賠償責任。

12 3.被告乙○○於109年9月23日阻止原告至維修桌上拿取印章代
13 收信之行為：

14 (1)依據原告提供之當天其與被告乙○○爭執對話譯文觀之，兩
15 人就能否取用印章收執被告公司郵件存有爭執(本院卷第179
16 -182頁)，雖原告主張取用印章收執信件為其例行性事務，
17 符合一般由受雇人代收受送達文書之慣例，惟，雇主縱然前
18 有授權員工取用私章代為收信，嗣後因兩造間已有勞資糾
19 紛，可能會有法院文書送達合法性之爭議，而收回對與之興
20 訟員工之郵件代收授權，亦難認有何針對性。

21 (2)又雙方在對話過程中爭執原告能否取用印章，當然有可能影
22 響溝通之態度，而不自覺放大聲量，故原告自覺受委屈，合
23 於常理，雖堪採信。但原告並無法舉證說明被告於過程中有
24 何具體之不當辱罵，客觀上已達不法侵害之程度，則亦難逕
25 認成立侵權行為而需負損害賠償責任。

26 4.109年9月23日下午被告甲○○要求原告將私人手機解鎖並交
27 給其察看，原告不從，其便出言反譏之行為：

28 (1)按個人資料，係指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證
29 統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職
30 業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯
31 絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識

01 別該個人之資料。而非公務機關對個人資料之蒐集或處理，
02 應有特定目的，並對當事人權益無侵害，個人資料保護法第
03 2條第1項、第19條第1項第8款定有明文。查兩造對於原告當
04 日上午在工作場域拍攝員工之考試及格證書乙節並不爭執
05 (見本院卷第21、207頁)，而考試及格證書上通常揭示個人
06 之姓名、相貌特徵等足以識別其人別之個人資料，足認上開
07 資料既已足使一般人得直接識別，當屬個人資料保護法所定
08 之個人資料無訛。依被告提供之工作場域攝影鏡頭所拍攝之
09 影像截圖畫面顯示，原告於109年9月23日下午3時許站在陳
10 列員工考試及格證照之區域進行拍照，無法確認原告是否有
11 拍攝到被告甲○○之個人資料，因此被告甲○○若認自己受
12 法律上保護之個人資料有遭人不明目的取得之可能，自有權
13 利要求原告釋明與澄清。再細譯原告所提出其與甲○○之對
14 話譯文，甲○○清楚的說明：「你拍車子ok啊，但如果你拍
15 我的照片，上面有我的身分證，我的出生年月，這些可以隨
16 便拍？可以嗎？法律規定可以隨便拍嗎？那你有沒有侵犯我的
17 隱私？你如果侵犯我的隱私要做甚麼，那我是不是可以合理
18 懷疑，我有沒有安全性的問題，而且你在上班期間，你拍我的
19 東西，你是不是要讓我看，證明你的清白，你為什麼不敢
20 讓我看？」等語，顯見其要求原告提出手機觀看僅係為確認
21 原告是否有拍到自己的個人資料，並非以侵害原告隱私權為
22 主要目的，且原告事後拒絕提供，是難認有不法侵害員工隱
23 私權之情事。

24 (2)又以時序觀之，原告上午才與被告乙○○發生言語爭執，前
25 又已有勞資爭議而調解不成立之情，在與被告間形成對立狀
26 態之前提下，豈能期待被告甲○○毫無猜疑的任由原告拍攝
27 工作場域陳列的員工考試及格證書？且綜觀原告與被告甲○
28 ○爭執原告要否提出手機供檢查之完整對話，均為爭執有無
29 拍攝到甲○○個人資料，縱然甲○○於談話過程中提及希望
30 原告自證清白，不然就可以證明其作賊心虛等語，也僅為激
31 將法，衡諸一般社會常情，並非涉及人身攻擊，尚不足以貶

01 損原告之名譽及社會上對其個人之評價甚明。

02 5.被告甲○○於109年9月25日下午因調整中秋節假期補假事
03 宜，與原告之對話：

04 被告甲○○固有於109年9月25日下午在其他員工及客戶面前
05 以「就這麼簡單的事情，為什麼明天再給我?現在是我講的
06 話，就是以你的為主就對了，啊不是很行?對啊!很簡單的事
07 情，拿甚麼給律師啦!看不懂?你不是很厲害」等語回應原
08 告，此類用語，依一般社會通念，文義上或有嘲諷之意涵，
09 然此一詞彙極易與事實之評價結合，仍需與其使用之主、客
10 觀情境及語句呈現方式觀察，判斷其使用時是否係出於單純
11 之謾罵，或屬針對所欲指摘之內容闡述意見，尚不得僅因文
12 句中有出現此類用語，即遽認被告甲○○陳述時，主觀上有
13 公然侮辱原告之意。而觀諸發生衝突的前一日即109年9月24
14 日(週四)甲○○與原告進行協商調整中秋節補班日期時稱
15 「因為這個上次去勞檢的時候，他有強調了一些說，跟勞工
16 之間就是說有甚麼規則的話吼，最好就是說讓勞工清楚。所
17 以我不是只有針對你，像他們，我都叫他們簽名。就是說因
18 為10月2日是連假對不對?」、「10月2日的連假，所以這個
19 禮拜六(即9月26日)補上班，等同這個禮拜六上班不是加
20 班，這只是一個確認書而已啦，沒有，這也可以去問一下你
21 的朋友。就是確認，因為也可以問一下你的朋友」等語，原
22 告則回覆「那我拿回去」，而後甲○○再說明「好啊ok，你
23 ok你明天再給我，啊，你確定...不想大家再坐下來談談
24 嗎?」遭原告拒絕等詞句之相關完整對話脈絡(見本院卷第23
25 3-234頁)，可知甲○○係因擔心將國定假日調整為中秋節補
26 休之補上班日，事後會引發後續勞資爭議，故請原告確認申
27 請書後簽回，且因後天即為預計補上班日，始要求原告於隔
28 日回覆。而客觀上觀察甲○○要原告簽回之申請單，格式簡
29 單並無任何艱澀法律文字需要律師解讀，因此當被告甲○○
30 得知原告需要109年9月26日補上班日始會簽回上述確認書，
31 一時情緒回應，應得認係不滿原告拖延舉措的個人回應，並

01 非純然突以輕蔑之言詞謾罵原告，為現今社會一般對質彼此
02 行為及爭論是非之場合中所常見，聽聞者均知悉此帶有對他
03 人所為表述意見之意涵，尚難認被告甲○○此部分之陳述係
04 單純謾罵之舉，而有侮辱原告之意。

05 6.綜上，依經驗法則及客觀之社會評價加以判斷，尚難認被告
06 乙○○、甲○○於109年9月1日至9月25日間於職場上對原告
07 有何不法侵害之行為。

08 (四)被告公司並未構成違反保護他人法律之侵權行為：

09 1.依職業安全衛生法第6條第2項第3款規定雇主對勞工「執行
10 業務因他人行為遭受身體或精神不法侵害」應妥為規劃及採
11 取必要之安全衛生措施；職業安全衛生法設施規則第324條
12 之3對於雇主應採取之暴力預防措施亦有所規定。其中職業
13 安全衛生法係為防止職業災害，保障工作者安全及健康而制
14 定；職業安全衛生設施規則係為雇主使勞工從事工作之安全
15 衛生設備及措施之最低標準；此觀職業安全衛生法第1條、
16 職業安全衛生設施規則第2條之規定自明。是雇主如有違反
17 前開規定，自屬違反保護他人之法律。

18 2.按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負
19 面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受
20 凌者之情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場
21 所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性
22 的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受
23 挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來
24 沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意
25 傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成
26 受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個
27 體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的
28 衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和
29 社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人
30 關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即
31 概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認

知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。而遍查原告所稱被告甲○○針對原告施以多種不公平之處罰、侵害隱私權、調降薪資；被告乙○○於辦公場域大聲喝斥、排除原告從事例行性工作，意圖隔離、排斥、忽視、孤立、侮辱原告之證據，均為因應兩造勞資爭議調解不成立後，重行界定雙方權利義務之個別糾紛事件，該衝突為偶發性之雙向衝突，並非雇主單方面針對、且長期施行之霸凌行為，與職場霸凌要件未合。

3. 又原告所罹患憂鬱症、睡眠障礙亦難認與被告劉昭雄、甲○○之前述行為間有相當因果關係：

本件尚難認被告甲○○、乙○○在職場上對原告有不法侵害之行為，業如前述。而原告提出之元亨診所診斷證明書雖記載「個案自述，因職場霸凌等壓力造成憂鬱及失眠等症狀，於109年8月31日至110年5月19日在本診所治療，建議持續門診追蹤治療」等語（見本院卷第83頁），但醫師之上開記載，無非係出自原告之描述。而向病患問診為醫療之常態，且審視原告第一次就診之時間，與進行勞資爭議調解之時間緊鄰，並早於原告所稱霸凌期間，尚難認原告所罹患憂鬱症、睡眠障礙，全數因被告甲○○、乙○○之行為所造成，而有相當因果關係。

(五) 綜上，原告雖罹患憂鬱症、睡眠障礙，但其所稱之被告甲○○、乙○○職場霸凌行為，尚難認已達不法侵害之程度，且原告所罹之憂鬱症、睡眠障礙，難認與其所稱之被告甲○○、乙○○職場霸凌行為間有相當因果關係，是本件既無由認定被告甲○○、乙○○應負侵權或共同侵權行為損害賠償責任，被告公司當亦無庸負民法第28條、第188條第1項前段及公司法第23條之法人僱用人、公司負責人連帶賠償責任。又原告未證明被告乙○○、甲○○對其施以職場霸凌、不法侵害行為，即難認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，有所疏失，被告公司自無庸負

01 民法第184條第2項之侵權行為損害賠償責任。

02 四、綜上所述，原告依民法第28條、第184條第1項前段、第2
03 項、第185條、第188條第1項前段及公司法第23條規定，訴
04 請被告甲○○、乙○○、被告公司連帶給付301,600元及自
05 民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率
06 5%計算之法定遲延利息，於法無據，應予駁回。又原告就
07 被告之訴既屬無據，對被告假執行之聲請即失所依附，亦屬
08 無據，應並予駁回。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻
09 擊防禦方法及所舉證據，經審酌後，認與判決結果不生影
10 響，爰不逐一論列，併此敘明。

11 五、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

12 中 華 民 國 111 年 9 月 15 日
13 勞動法庭 法 官 莊毓宸

14 正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 111 年 9 月 15 日
18 書記官 劉欣怡