

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡上字第12號

上訴人 簡聖勳

訴訟代理人 林慈政律師

被上訴人 昇嘉車業股份有限公司（原名：豐群車業股份有限公司）

兼法定代理

人 劉清溪

被上訴人 劉超雄

共同

訴訟代理人 陳俊茂律師

紀冠羽律師

複代理人 鍾柏渝律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於民國111年9月15日本院111年度勞簡字第51號第一審簡易判決提起上訴，並為訴之追加，本院於民國113年1月19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(含追加部分)訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，民事訴訟法第446條第1項前段定有明文。經查：上訴人於原審依據僱傭契約、侵權行為及債務不履行之法律關係請求被上訴人連帶給付上訴人新臺幣（下同）301,600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。嗣提起上訴後，認被上訴人間縱不構成真正連帶，亦構成不真正連帶之法律關係，而於民國111年12月23日以書狀變更上訴聲明為(一)先位部分：1. 原判決關於駁回上訴人後開

01 第二項之訴部分廢棄。2. 被上訴人應連帶給付上訴人301, 60
02 0元及自起訴狀繕本送達最後一位被上訴人翌日起至清償日
03 止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)備位部分：1. 原判
04 決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄。2. 被上訴人應
05 各給付上訴人301, 600元及自起訴狀繕本送達最後一位被上
06 訴人翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
07 就前揭給付，如任一被上訴人已給付，其他被上訴人於給付
08 範圍內同免為給付（見本院卷第117頁），經核其追加備位
09 上訴聲明業經被上訴人同意（見本院卷第127頁），核與前
10 揭規定相符，應予准許。

11 貳、實體事項：

12 一、上訴人主張：

13 (一)被上訴人昇嘉車業股份有限公司（下稱昇嘉公司）以機車銷
14 售及提供機車保養維修服務為業，現任法定代理人為被上訴
15 人甲○○，前任法定代理人則為被上訴人乙○○。上訴人自
16 104年4月1日起，受雇昇嘉公司，擔任車輛維修員，於109年
17 1月至8月間，每月實領工資約為4萬元至6萬元，兩造前因勞
18 資爭議經上訴人於109年8月12日申請勞資爭議調解，並於同
19 年月31日經調解不成立，而甲○○及乙○○即於109年9月1
20 日起，持續對上訴人施以下列職場霸凌及加諸各種不法侵害
21 （下稱統稱系爭行為）：

- 22 1. 甲○○於109年9月1日起，即針對上訴人差別待遇，限制並
23 禁止上訴人於倉庫停放私人機車、使用公務機車、於上班時
24 間吃早餐，並取消上訴人眷屬於車輛保養時得享有之較低費
25 率或免費等優惠措施。
- 26 2. 甲○○於109年9月1日片面將上訴人每月工資調降為28, 000
27 元，並於同年月7日提出雇用合約增修版（下稱系爭契約）
28 要求上訴人簽名後繳回，單方惡意調降工資。
- 29 3. 乙○○於109年9月23日上午，於上訴人欲如常拿取昇嘉公司
30 印章收取郵差遞送信件時，大聲斥喝，並阻止上訴人收取信
31 件，意圖以前開不給工作之方式，隔離、排斥、忽視、孤立

上訴人，限制上訴人為例行性工作。

4. 甲○○無任何正當理由，於得知上訴人於000年0月00日下午以手機拍攝工作場域牆上所掛，含上訴人在內等員工之考試及格證書後，竟要求上訴人將私人手機解鎖供其觀覽，以此方式過度介入上訴人私人事宜，侵害上訴人隱私，經上訴人以涉個人隱私為由拒絕後，甲○○又對上訴人稱：做賊心虛等語，以此方式侮辱上訴人。

5. 甲○○於109年9月24日要求上訴人配合當年度中秋節補假日（當年度中秋節適逢週六，故週五補假）而需於同年9月26日（週六）補上班，並交付「假期移調申請單」（下稱系爭申請單）供上訴人簽名後繳回。然上訴人於隔日即25日向甲○○表示，要再確認系爭申請單內容，故需26日始能繳回後，甲○○竟於其他員工及客戶面前，以「你不是很厲害」等語出言嘲諷、揶揄上訴人，刻意在他人面前對上訴人為輕視、貶抑羞辱。

則上開行為，均已致上訴人遭受極大壓力而罹患憂鬱症及睡眠障礙，不得已於109年9月30日終止兩造勞動契約。

(二) 乙○○、甲○○有上述屬職場霸凌之不法侵害行為，然乙○○當時為昇嘉公司負責人，甲○○為店長，其等在執行職務時，對上訴人為前述不法行為，該等行為除係昇嘉公司之行為外，亦為乙○○及甲○○個人之行為，被上訴人自應連帶負責；又昇嘉公司未預防勞工於工作場所遭受他人為身體或精神不法侵害，亦已違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業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第324條之3等規定，致上訴人因此罹患憂鬱症及睡眠障礙，上訴人爰依民法第28條、第184條、第185條第1項、第188條第1項前段、第195條、第483條之1、第487條之1、第227條之1及公司法第23條規定，請求被上訴人連帶賠償看診醫療費1,600元及非財產上損害300,000元。並於原審聲明：被上訴人應連帶給付上訴人301,600元及自起訴狀繕本送達最後一位被上訴人翌日起至清償日止，按週年利率百

01 分之5計算之利息。

02 二、被上訴人則以：

03 (一)被上訴人對上訴人並無職場霸凌之不法行為

04 1. 被上訴人對所有員工待遇均相同，並無差別待遇存在，另昇
05 嘉公司旁即有停車場，倉庫乃昇嘉公司另租賃用以放置材
06 料，本不開放供員工停放機車使用。又昇嘉公司就上班時間
07 原來就禁止吃早餐，若員工未遭追究乃屬雇主之寬容，再員
08 工本人機車固享有維修優惠，然家屬維修優惠仍要取得昇嘉
09 公司同意，況前開所指均屬職場福利措施，縱有變動，亦未
10 涉及工作條件之變更。

11 2. 昇嘉公司之所以提出系爭契約與上訴人協商，係考量舊有員
12 工每月薪資內含加班費之給付方式已生勞資爭議，故希冀透
13 過簽署系爭契約區分本薪及加班費之給付方式，以杜爭議，
14 而上訴人事後並未同意簽署系爭契約，且昇嘉公司仍依照原
15 有薪資條件計薪，上訴人並未受何損害。

16 3. 上訴人之職務內容為維修、保養機車，並無包含郵件之收
17 取，加以兩造於109年9月23日上午郵差送信前，已有勞資糾
18 紛，且乙○○另有重要郵件待收，實毋需亦無必要由上訴人
19 代收郵件，加以乙○○並無大聲嚇阻及阻止上訴人之情形，
20 上訴人所指刻意不給其工作或斷絕其人際關係並非實情。

21 4. 甲○○於000年0月00日下午係為避免其個人及員工之個資遭
22 上訴人之擅自拍攝而外流，方提議觀覽上訴人手機內容，加
23 以經上訴人拒絕觀覽後，甲○○即未檢視上訴人手機，亦無
24 侵害隱私及侮辱上訴人之行為。

25 5. 甲○○於109年9月25日並非在辦公區與上訴人對話，而係在
26 遠離其他員工及客戶處與之對話，且對話內容或對上訴人表
27 示需遲延一天交回系爭申請單而夾有情緒致令上訴人不快，
28 然並未使用侮辱性、貶抑性文字，亦未有任何惡害通知，未
29 達貶損上訴人之人格及社會上評價之程度。

30 (二)再者，上訴人於勞資爭議調解時並未主張任何霸凌事實，係
31 於調解不成立後始就醫，實有透過就診紀錄為攻防手段之意

圖。另身心症狀成因者本眾，無從僅憑上訴人片面自述為霸凌之認定，又上訴人自初診精神科迄今之用藥名稱、劑量均相同，且上訴人於其所指遭甲○○、乙○○為霸凌、不法侵害行為之前，即曾於109年8月至精神科就診，並無上訴人所稱109年08月後病情加重及109年10月後確定罹患憂鬱症之狀況，難認上訴人所罹患之憂鬱症及睡眠障礙，與其所指甲○○、乙○○之霸凌行為具相當因果關係等語。

(三)依此，上訴人主張遭被上訴人霸凌及不法侵害等情，均非實情，上訴人請求被上訴人賠償其損失，並非可採等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴。上訴人聲明不服，提起上訴，上訴聲明：如變更後上訴聲明所示。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第309至310頁）

1.昇嘉公司於000年0月間負責人為乙○○，甲○○為乙○○之子，擔任監察人。

2.上訴人自104年4月1日任職昇嘉公司，擔任車輛維護員，負責銷售、維修，於109年9月30日終止兩造勞動契約。

3.上訴人於109年8月12日申請勞資爭議調解，並於109年8月31日與昇嘉公司進行勞資調解，調解不成立。

4.上訴人於109年8月31日調解後至元亨診所初診。

5.原審卷第299至307頁為甲○○與上訴人之對話。

6.原審卷第299至308頁為甲○○於109年9月1日向上訴人表示之內容。

7.109年9月23日上午乙○○拒絕上訴人向郵差拿取其之信件。

8.000年0月00日下午上訴人以手機拍攝車行牆上掛放有考試及格證書牆面後，經甲○○要求查看拍攝內容。

9.109年9月25日甲○○要求上訴人繳回系爭申請單。

五、本件兩造爭執之點應在於：(一)甲○○於9月1日、9月23日、9月25日、乙○○於109年9月23日，與上訴人所發生系爭行為是否構成職場霸凌？(二)上開上訴人主張之行為，若構成職場

霸凌，是否屬民法第184條之侵權行為？(三)被上訴人是否應依民法第28條、第184條、第185條第1項、第188條第1項前段、第195條第1項前段、第483條之1、第487條之1、第227條之1、公司法第23條第2項等規定連帶賠償上訴人之損害？

(一)甲○○於109年9月1日、9月23日、9月25日、乙○○於109年9月23日，與上訴人所發生系爭行為，是否構成職場霸凌？

1. 按「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」，職業安全衛生法第6條第2項第3款定有明文。次按所謂職場霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之；依此，職場霸凌除透過職場的職務或關係之優勢外，需持續且不合理地、以逾越工作倫理之方式對待受僱人，態樣包含公開羞辱、人身攻擊、散播謠言、刻意刁難、揶揄嘲諷、挑撥孤立、給予超量工作、濫用職權或職位、故意保留重要工作訊息、阻礙被霸凌人接觸業務上必要訊息或機會的管道等，不論以直接或間接方式對被霸凌者之健康或安全產生危害或有危害之行為均屬之；準此，職場霸凌以職務之優勢、持續且不合理地、逾越工作倫理方式對待受僱人、並致生危害於受僱人為要件。經查：

(1)上訴人固主張甲○○於109年9月1日起禁上訴人於昇嘉公司之倉庫停放私人機車、使用公務機車、於上班時間吃早餐，並取消上訴人眷屬進行車輛保養得享有較低費率或免費之優惠措施，而針對上訴人行差別待遇行為，構成職場霸凌等語。然查：

①前開事項均與上訴人職務內容無關、核屬職場福利措施非工作條件，並非勞工依法或依照兩造勞動契約享有之權利，則雇主本得視整體營運狀況、社會經濟及市場供需等情事，隨時變更該福利措施之內容以為企業或公司治理之順行。

②佐以，上訴人所指倉庫距離昇嘉公司店址尚有一段距離，昇

01 嘉公司旁邊已有空地可供員工停放機車，有現場照片在卷可
02 稽（見原審卷第217至221頁），是上訴人亦無停車於倉庫之
03 必要。

04 ③從而，甲○○所為系爭行為並非不合理、亦未逾越工作倫
05 理，上訴人主張甲○○對上訴人取消前開措施，構成職場霸
06 凌，即非有據。

07 (2)上訴人主張甲○○於109年9月1日片面調降上訴人薪資構成
08 職場霸凌等語。然查：

09 ①上訴人於109年8月12日以昇嘉公司投保薪資不足、未給付延
10 長工時工資、特休未休工資、未足額提繳勞工退休金、獎金
11 金額不明等情，申請勞資爭議調解，並於109年8月31日進行
12 調解，有勞資爭議調解紀錄在卷可參（見原審卷第69頁）。

13 ②此外，甲○○於109年9月1日向上訴人表示「那麼到8月31日
14 也算是一個終結，或許我想得很單純，導致想法上有一些爭
15 議，不如我們把條文講清楚，你覺得ok嗎？昨天這樣聽下
16 來，也許我們在薪資設定方面、上班方面，產生一些糾紛，
17 把條文訂清楚，上班時間從9月1號開始，我就是8小時，加1
18 個小時用餐，這是合理的吧？…上班時間就是早上10點到晚
19 上7點這樣，就是9小時，10點來上班就進入狀況，沒有給你
20 在吃早餐或是在那邊喝杯咖啡，還有禁止使用倉庫，自己車
21 輛的保養可以使用旁邊換下來的機油，但是自己的家人和親
22 屬是不可以使用的，看是要額外加工作，還是另外計費的方
23 式」、「不是針對你個人啦，全體員工我們都會做微調，我
24 是希望你在這邊繼續幫忙，當然我也要想說我沒有違規，還
25 有你自己外出需要騎自己的摩托車，不得使用公司的公務
26 車」等語，有上訴人提出其與甲○○於109年9月1日之對話
27 錄音譯文在卷可考（見原審卷第263至264頁），堪認甲○○於
28 109年8月31日之勞資爭議調解後，為免爭議，遂提議就上訴
29 人薪資條件另簽訂系爭契約。參以勞資關係之確定與和諧為
30 企業經營之核心，則甲○○所為簽訂系爭契約之提議，應認
31 事出自由，並為企業自治治理之需，具合理性，實難認係職

場霸凌行為。

③再者，因上訴人並未同意簽署系爭契約，故昇嘉公司仍依原薪資條件給付上訴人薪資，有上訴人109年9月薪資單附卷可查（見原審卷第171頁），則上訴人主張受有危害，即非可採。

④況上訴人所指薪資調整之情形為單一，未有持續、一再重複或不理性之情形，則甲○○於109年9月1日對上訴人提議簽立系爭契約，與職場霸凌要件實有未合，上訴人指為職場霸凌行為，並非可採。

(3)上訴人主張乙○○於109年9月23日上午喝叱、阻止上訴人收取信件，同屬職場霸凌行為等語。然查：

①上訴人受雇昇嘉公司擔任車輛維護員，負責車輛銷售、維修，為兩造所不爭執，是收取信件並非上訴人職務行為。既然收信非上訴人職務內容，亦無涉工作倫理，則乙○○對於寄送至昇嘉公司信件是否由他人代收，自有決定之權限。

②此外，兩造前於109年8月31日行勞資爭議調解，業如前述，則乙○○欲自行收取信件，亦屬合理，難認乙○○拒絕或禁止上訴人收信已對上訴人構成職場霸凌。

③再者，上訴人固主張乙○○當日有向上訴人稱：「你媽給我差不多，我是老闆」等語，然經本院勘驗現場光碟結果，乙○○：「要差不多餒，我是老闆餒（台語）」、上訴人：「不然現在是怎樣？（台語）（音量較大）」有錄音光碟及本院勘驗筆錄在卷可參（見原審卷第241頁、本院卷第307至308頁），則上訴人主張乙○○有稱「你媽給我差不多」等語，即非可採。

④參以，當日雙方對話時上訴人音量、聲勢明顯超越乙○○，難認上訴人當時受有何受危害之情形，亦有錄音光碟存卷可查，則上訴人主張因乙○○系爭行為受有不適，並非可取。

⑤況上訴人所指遭乙○○禁止收信之次數僅單一，未具持續性，則乙○○欲自行收取信件之行為實與職場霸凌之要件未合，上訴人主張受有職場霸凌，容有誤解。

01 (4)上訴人主張甲○○於109年9月23日要求觀覽上訴人手機，侵
02 害上訴人隱私權，其後出言諷刺，構成職場霸凌等語。然
03 查：

04 ①兩造對於上訴人當日上午在工作場域拍攝員工之考試及格證
05 書乙節並不爭執(見原審卷第21、207頁)，此外，上訴人於0
06 00年0月00日下午3時許站在陳列員工考試及格證照之區域進
07 行拍照，有被上訴人提供影像截圖畫面附卷可考(見原審卷
08 第229頁)。再者，當日下午甲○○向上訴人表示：「你拍
09 車子ok啊，但如果你拍我的照片，上面有我的身分證，我的
10 出生年月，這些可以隨便拍?可以嗎?法律規定可以隨便拍
11 嗎?那你有沒有侵犯我的隱私?你如果侵犯我的隱私要做甚
12 麼，那我是不是可以合理懷疑，我有沒有安全性的問題，而
13 且你在上班期間，你拍我的東西，你是不是要讓我看，證明
14 你的清白，你為什麼不敢讓我看?」等語，另有錄音光碟譯
15 文在卷可稽(見原審卷第244至247頁)。則甲○○抗辯：其
16 要求上訴人提出手機觀看僅係為確認上訴人是否有拍到自己的
17 個人資料，並非以侵害上訴人隱私權為主要目的，亦未對
18 上訴人為不公平對待等語，應屬可採。況上訴人事後既仍拒
19 絕提供手機供甲○○觀覽，則上訴人主張其受職場霸凌行為
20 受有危害，即非有據。

21 ②此外，甲○○當時固另稱「你如果沒有做賊心虛，你就給我
22 看就好」等語(見原審卷第246頁)，參酌兩造因前開勞資
23 爭議調解已有爭執，且甲○○於當日係對於上訴人拍攝牆上
24 證件證書照片有否侵害其隱私權生有疑慮，業如前述，則縱
25 甲○○所為言語致使上訴人不快，然前開文句容為甲○○主
26 觀擔心、懷疑之表述，難認為蓄意為人身攻擊，尚不足以貶
27 損上訴人之名譽及社會上對其個人之評價，則上訴人指為職
28 場霸凌，亦非可取。

29 (5)上訴人主張其未如期交回系爭申請單遭甲○○於109年9月25
30 日貶抑、受有職場霸凌等語。然查：

31 ①上訴人與甲○○於109年9月25日之對話如下：

01 上訴人：那我明天再給你

02 甲○○：就這麼簡單的事情，為什麼要明天再給我？

03 上訴人：沒有呀，明天給就明天給

04 甲○○：我講你還要分你爽的跟不爽的這樣子嗎

05 上訴人：不是呀，明天拿跟今天拿差在哪裡？

06 甲○○：沒有呀，原本該寫的就是要寫呀

07 上訴人：沒有呀，我要明天才能拿給你

08 甲○○：現在是我講的話，就是以你的為主就對了

09 上訴人：沒有呀，今天拿跟明天拿是差在哪裡呀？

10 甲○○：我是這樣子講而已，就好了，我就這樣子講而已，
11 我跟你講的事情，就是看你爽不爽這樣，對吧？按
12 照標準你就不想就對了

13 上訴人：明天拿跟今天拿到底差在哪裡？

14 甲○○：我只是按照標準流程

15 上訴人：那個我要拿給誰看，還要拿給我律師看，怎麼了
16 嗎？

17 甲○○：阿不就很行？對呀！很簡單的事情，拿什麼給律師
18 啦！

19 上訴人：沒有呀，那個我看不懂呀

20 甲○○：看不懂，你不是很厲害！你可以去查呀！

21 上訴人：我就去查了

22 甲○○：等於是老闆講的你就是不聽嘛！

23 上訴人：你拿我看不懂的東西，我要怎麼簽？

24 甲○○：好啦！就這麼簡單啦！了解

25 （之後陸陸續續有電動工具之聲音、機車、第三人經過聲
26 音）有上訴人與甲○○對話譯文在卷可參（見原審卷第187
27 頁）。

28 ②準此，甲○○就上訴人提出系爭申請書之時間固有不滿，然
29 觀其對話內容並無何謾罵之情形，至「不就很厲害」等語，
30 亦非貶抑之語詞，亦難認有嘲諷、揶揄、輕視之情形，且雙
31 方就此事件發生爭執之次數為單一，不影響後續業務工作之

01 進行，上開對話為甲○○一般口語之表述，並逾越工作倫理
02 合理之範圍，縱上訴人主觀上縱有不適，惟既然甲○○並無
03 持續性、不合理地對待上訴人，即與職場霸凌要件未有相
04 合，上訴人據為甲○○所為屬職場霸凌之主張，並非可採。

05 2. 至上訴人固主張被上訴人於000年0月間收到調解通知書後，
06 現場環境對上訴人不友善，有冷暴力之情事，並因前開事件
07 持續發生、致其身心受創，罹患憂鬱症及睡眠障礙，受有危
08 害，綜合觀之仍屬持續且不合理之對待，而構成職場霸凌等
09 語，然為被上訴人所否認；而上訴人迄未具體表明被上訴人
10 對其為何種霸凌行為，並舉證證明之，自非可採。

11 3. 依此，上訴人所指職場福利措施既非甲○○必須提供之工作
12 條件，另上訴人之工資並未經昇嘉公司調降，又乙○○本得
13 決定信件是否由第三人收取，再甲○○於110年9月23日與上
14 訴人間之對話並無侮辱、輕視、貶抑之情事，加以各該上訴
15 人所指事件均非持續、不合理地、逾越工作倫理、致生危害
16 之行為，則上訴人主張甲○○及乙○○對其有職場霸凌，難
17 認有據，並非可採。

18 (二)上開上訴人主張之行為，若構成職場霸凌，是否屬民法第18
19 4條之侵權行為？

20 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
21 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
22 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
23 證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條定有明文。
24 次按，雇主對勞工因執行職務因他人行為遭受身體或精神不
25 法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，本法
26 第6條第2項第3款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神
27 不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於勞動場所
28 遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取
29 預防之必要措施。雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為
30 致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，
31 作成執行紀錄並留存三年：一、辨識及評估危害。二、適當

配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。職業安全衛生法第6條第2項第3款、同法施行細則第11條第1項、職業安全衛生設施規則第324條之3另有明文。依此，若雇主未提供必要安全措施致勞工受有精神或身體上損害者，核屬違反保護他人之法令，依法應負損害賠償之責。再按，損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第481號民事判例要旨參照）。

2. 上訴人指被上訴人於109年8月中收受調解通知書起，分別以各種方式對上訴人施以職場霸凌，致上訴人精神受不法侵害，構成侵權行為，依法應連帶負賠償責任，為被上訴人所否認，揆諸上開說明，應由上訴人就被上訴人有為不法行為、上訴人受有損害、且兩者間有因果關係等節，負舉證之責。查系爭行為並非職場霸凌行為，業經本院認定如前；此外，上訴人至元亨診所就診時，係自述因職場霸凌等壓力造成憂鬱症及失眠等症狀，而於109年8月31日至110年5月19日至該診所治療，並經該診所建議上訴人持續門診追蹤治療等情，有元亨診所診斷證明書及病歷存卷可查（見原審卷第83頁、本院卷第59至83頁），顯見上訴人於109年8月31日即已至精神科就診，此與上訴人主張被上訴人於109年9月1日起對其為霸凌行為，且所舉前開職場霸凌行為亦均自109年9月1日起方發生等情不符，則上訴人主張因遭職場霸凌致罹患前開病症，即欠缺因果關係。

3. 至上訴人另主張所罹憂鬱症及睡眠障礙於109年8月31日後持續加重，至109年10月經理學診斷罹患精神官能性憂鬱症及入睡或持續睡眠之障礙等情，然上訴人於109年8月31日至111年10月12日就診期間用藥及劑量均核屬相同，有前開病歷

在卷可稽，自無上訴人所指因109年9月職場霸凌情事導致加重並確認罹患前開病症之情形。從而，上訴人主張因前開事件致罹患憂鬱症及睡眠障礙而受有危害，仍非可採。

4. 此外，上訴人就被上訴人有何故意或過失不法侵害上訴人之行為或違反保護他人之法律致生損害於上訴人，並未再舉證以為其佐，準此，上訴人所罹憂鬱症與睡眠障礙與系爭行為既未有相涉，則上訴主張被上訴人故意或過失侵害上訴人之權利或違反保護他人之法律致生損害於上訴人，均非有據，而非可取。

(三)被上訴人是否應依民法第28條、第184條、第185條第1項、第188條第1項前段、第195條第1項前段、第483條之1、第487條之1、第227條之1及公司法第23條第2項等規定連帶賠償上訴人之損害？

1. 按法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任。數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者亦同。受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償。債務人因債務不履行，致債權人之權利受侵害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任。公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。民法第28條、第184條、第185條第1項、第188條第1項前段、第195條第1項前段、第483條之1、第487條之1、第227條之1及公司法第23條第2項分別定有明文。

2. 查上訴人所提事證，不能認甲○○及乙○○對其有職場霸凌

行為，業如前述。縱上訴人曾於109年8月31日起至精神科就診，並經診斷憂鬱症與睡眠障礙，然因甲○○及乙○○並無不法侵害行為，昇嘉公司即未因此違反職業安全衛生法相關法令，有未對上訴人所處職場環境採取必要安全措施，而違反保護他人之法律，致生損害於他人之情形，仍難認被上訴人構成共同侵權行為，須負連帶或不真正連帶損害賠償責任；故上訴人依民法第184條、第185條第1項、第188條第1項前段、第195條第1項前段規定，請求被上訴人連帶賠償非財產上損害30萬元、醫療費用1,600元，洵屬無據。

3. 次查，甲○○及乙○○對上訴人既無職場霸凌行為，則昇嘉公司並無董事或其他有代表權之人執行職務加損害於他人、抑或公司負責人對於公司業務之執行，有違反法令致他人受有損害之情形，則昇嘉公司自毋庸與該行為人連帶負責。此外，上訴人並未因服勞務致生命、身體、健康有受危害之虞抑或受有損害，昇嘉公司亦無需就不存在之危害為必要之預防、或對上訴人負債務不履行損害賠償之責。準此，上訴人依民法第28條、第483條之1、第487條之1、第227條之1及公司法第23條第2項規定，請求被上訴人連帶或不真正連帶賠償非財產上損害30萬元及醫療費用1,600元，亦屬無理。

六、綜上所述，上訴人主張之系爭行為等尚難認屬職場霸凌行為，則上訴人依民法第28條、第184條、第185條第1項、第188條第1項前段、第195條第1項前段、第483條之1、第487條之1、第227條之1及公司法第23條第2項等規定，請求被上訴人連帶賠償其損害，為無理由，不應准許。原審為上訴人全部敗訴之判決，理由與本院固非相同，然結論亦與本院為相同認定，則原審判決仍應維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。上訴人本於同一法律關係追加備位上訴聲明請求，亦無理由，應駁回其追加之訴。

七、本件事證已臻明確，上訴人固聲請傳喚陳建銘、程坤貴、盧宥翰證明僅上訴人受有不公平待遇，然系爭行為並非職場霸

01 凌行為，業如前述，自無再傳喚前開證人之必要。另上訴人
02 復聲請命昇嘉公司提出109年9月25日錄影光碟，然被上訴人
03 表示並無留存，且被上訴人依法並無留存之義務，則此部分
04 聲請亦難准許。上訴人又聲請囑託鑑定所罹憂鬱症是否為工
05 作心理壓力事件引起，然上訴人所指系爭事件均非霸凌之不
06 法侵害，業經本院認定如前，亦無再送請鑑定之必要。至兩
07 造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決
08 結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述。

09 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均無理由，依民事訴訟法第
10 436條之1第3項、第449條第2項、第78條，判決如主文。

11 中 華 民 國 113 年 3 月 21 日
12 勞動法庭 審判長法官 黃渙文
13 法官 吳昀儒
14 法官 陳航代

15 上為正本係照原本作成。

16 不得上訴。

17 中 華 民 國 113 年 3 月 21 日
18 書記官 江婉君