

臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞小字第2號

原告 何東哲  
被告 摩根商務旅館股份有限公司

法定代理人 林憲坤  
訴訟代理人 鄭仁豪  
施旻霏

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年3月3日言詞辯論終結，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：

原告受僱於被告期間，原告受有被告強迫原告使用特休、資遣費無提供明細、未給謀職假薪資、強迫上班不能使用手機或電腦查詢資料、強迫扣年終新臺幣(下同)3,000元、加班只可補休不給加班費、同事楊彥瑜未經同意拍原告照片給主管、與主管協談3小時不能去洗手間、開會強迫坐主管旁邊、蔡易璉在下班時間拉炮慶祝未受申誡，被告卻不斷要求原告檢討改善疏失等職場霸凌情形。甚至被告於旅館發生命案時，讓原告一個早班櫃台人員去現場並看到屍體，原告因此身心受創甚深，精神上受有嚴重損害，爰依法訴請被告給付精神慰撫金10萬元等語。並聲明：被告應給付原告10萬元。

二、被告則以：

(一)被告就原告之加班、特休、資遣費等，皆依勞動法令辦理，並無違反之情事。原告未向被告書面申請謀職假，並無勞工未申請因而結轉薪資之規定。原告處理住客帳務屢生錯誤致錯帳，引起客訴而影響公司形象。原告又多次於上班時間使

01 用手機及電腦觀看影片、玩線上遊戲等違紀行為，被提報懲  
02 處，被告始依獎懲管理辦法核定予以申誡乙次並扣年終獎金  
03 3,000元，然原告於發放年終獎金前已離職，被告並無扣減  
04 獎金之情事。

05 (二)原告任職期間曾因工作值勤態度不良，屢勸不聽，致常被主  
06 管要求及同事糾正，主管約談溝通是屬正常工作指導行為，  
07 且約談時間從未有達到3小時或不准原告去洗手間之情形。  
08 另客務部例行月會，主管安排時值會議紀錄的原告坐於主管  
09 側邊，俾利完整記錄會議內容，此座位安排並無不妥。被告  
10 重視員工身心健康，若需申請病假就醫治療，皆可依被告勞  
11 工請假規則暨出勤管理辦法辦理，從未曾有不准許原告請假  
12 之情。因房客遲未退房，所以請櫃台人員即原告去按門鈴，  
13 被告並不知房客死亡，這是無法預知的情況。被告並無職場  
14 霸凌原告，且原告任職期間從未向公司提出申訴紀錄等語。  
15 並聲明：原告之訴駁回。

### 16 三、得心證之理由

17 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
18 任；數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責  
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；受僱人因執  
22 行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負  
23 損害賠償責任，民法第184條第1項前段、第185條第1項  
24 前段、第195條第1項及第188條第1項定有明文。又侵權  
25 行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即  
26 行為人須有不法行為，具備歸責性、違法性，且不法行為與  
27 損害間有因果關係，始能成立。次按當事人主張有利於己之  
28 事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段  
29 亦有明文。依此規定，主張侵權行為損害賠償請求權之人，  
30 對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。又民事訴訟如係由  
31 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉

01 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即  
02 令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求  
03 （最高法院17年上字第917 號判例參照）。

04 (二)本件原告主張原告受僱於被告期間，原告受有被告強迫原告  
05 使用特休、資遣費無提供明細、未給謀職假薪資、強迫上班  
06 不能使用手機或電腦查詢資料、強迫扣年終新臺幣(下同)3,  
07 000元、加班只可補休不給加班費、同事楊彥瑜未經同意拍  
08 原告照片給主管、與主管協談3小時不能去洗手間、開會強  
09 迫坐主管旁邊、蔡易璉在下班時間拉炮慶祝未受申誡，被告  
10 卻不斷要求原告檢討改善疏失等職場霸凌，甚至被告於旅館  
11 發生命案時，讓原告一個早班櫃台人員去現場並看到屍體等  
12 情形，因而認為造成原告身心受創，請求精神慰撫金等語。  
13 然為被告所否認，則就被告是否確實因原告主張之原因事實  
14 造成原告身心受創一節，係有利於原告之事實，自應由原告  
15 就此部分負舉證之責任。而查，原告主張關於原告受有被告  
16 強迫原告使用特休、資遣費無提供明細、未給謀職假薪資、  
17 強迫上班不能使用手機或電腦查詢資料、強迫扣年終新臺幣  
18 (下同)3,000元、加班只可補休不給加班費、同事楊彥瑜未  
19 經同意拍原告照片給主管、與主管協談3小時不能去洗手  
20 間、開會強迫坐主管旁邊、蔡易璉在下班時間拉炮慶祝未受  
21 申誡，被告卻不斷要求原告檢討改善疏失等職場霸凌之事  
22 實，並未據原告舉證以實其說。而依被告提出之113年度員  
23 工請假及加班補休卡、資遣費試算表、資遣通知單、檢討報  
24 告書等件，亦無法推論被告有原告所主張之情事。且就原告  
25 主張被告於旅館發生命案時，讓原告一個早班櫃台人員去現  
26 場並看到屍體等情，雖為被告所不爭執，然此係一突發之狀  
27 況，亦非被告所得預見，亦難認為被告就此有何過失存在。  
28 又依原告提出之全民健康保險重大傷病審查通知書（見本院  
29 卷第17頁），其受理申請日期為112年6月27日，卡證有效起  
30 迄日為112年6月27日至114年6月26日，而本件原告受僱於被  
31 告之期間為112年6月19日起至113年12月31日，則顯然原告

01 在受僱於被告之初即有身心相關疾病存在，亦難認為原告之  
02 身心狀況與被告之行為間，有何因果關係存在，自難認為原  
03 告請求有理。

04 四、綜上所述，原告依侵權行為法律關係，請求被告賠償慰撫金  
05 10萬元，為無理由，應予駁回。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
07 決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

08 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 115 年 3 月 27 日  
10 勞 動 法 庭 法 官 張 清 洲

11 正本係照原本作成。

12 如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向  
13 本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所  
14 違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背  
15 法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於  
16 判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提  
17 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 115 年 3 月 27 日  
19 書 記 官 陳 建 分