

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第120號

原告 鄭百雅
訴訟代理人 鄭漢蓁律師
楊亭禹律師
複代理人 張立言律師
被告 東懋食品股份有限公司

兼法定代理人 鄭舜日
共同
訴訟代理人 吳榮昌律師
劉士睿律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應連帶給付原告新臺幣5萬2880元，及自民國114年8月19日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告連帶負擔百分之5，餘由原告負擔。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣5萬2880元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告之父親即鄭旭峰與被告東懋食品股份有限公司（下稱東懋公司）之法定代理人即被告鄭舜日為兄弟關係，鄭旭峰為大哥、被告鄭舜日為三弟，二弟為董事即訴外人鄭堯天。原告於民國104年11月2日到職，負責處理會計事務，詎東懋公司竟於113年間陸續解僱原告及其家人，嗣原告訴請確認僱傭關係存在等，經本院113年度重勞訴字第8號、臺灣高等法院臺南分院（下稱臺南高分院）113年度重勞上字第4號判決

01 認定原告與東懋公司間之僱傭關係存在（下稱系爭訴訟），
02 復經臺南高分院以114年度勞全字第1號裁定（下稱系爭裁
03 定）認定東懋公司於系爭訴訟終結確定前，應繼續僱用原
04 告，原告持系爭裁定聲請強制執行，業經本院民事執行處命
05 東懋公司依系爭裁定履行在案。

06 (二)原告復職後，被告不僅無故調動原告之職務，還在室外停車
07 場上搭蓋金屬框鑲嵌透明窗之臨時辦公室（下稱系爭小
08 屋），命原告待在悶熱之系爭小屋，其患有焦慮的適應障礙
09 症、身心性失眠症，且於114年7月1日昏倒在地，頭部、右
10 肩、右臀部受有鈍挫傷，經醫師診斷為熱衰竭、頭部外傷併
11 腦震盪症候群。又原告於114年9月24日回到行政辦公室後，
12 被告竟將其他員工之位置換到另一間辦公室，孤立原告，且
13 僅指派原告重新整理6年前之會計資料，亦未提供電腦、電
14 話及辦公用品，又加裝監視器3台、針孔攝影機1台監視原
15 告，原告因遭受長期霸凌。東懋公司違反勞動基準法（下稱
16 勞基法）第10條之1、職業安全衛生法（下稱職安法）第6條
17 第2項第3款、民法483條之1，致原告罹患焦慮的適應障礙
18 症、身心性失眠症。另被告鄭舜日為東懋公司之負責人，東
19 懋公司之經營決策均由其批准，自應同負責任。爰依民法第
20 184條第1項前段及第2項、職業災害勞工保護法（下稱職災
21 保護法）第7條、公司法第23條第2項、民法第193條第1項及
22 第195條第1項，請求被告2人連帶賠償原告醫療費用新臺幣
23 （下同）2880元及精神慰撫金100萬元。

24 (三)並聲明：被告應連帶給付原告100萬2880元，及自起訴狀繕
25 本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
26 息。並願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告辯稱：

28 (一)被告所為之工作調動係基於企業經營上所必須，且無不當動
29 機及目的，其未指派原告從事無法勝任之工作，亦未就工資
30 及勞動條件為不利之變動，且工作地點亦相同，系爭小屋有
31 桌椅可供休息，且有兩台電風扇，上方有鐵皮、黑色紗網遮

01 陽，原告可隨時至飲水機補充水份，其工作環境、工作強度
02 均優於一般員工。被告已於114年9月24日將原告之工作場所
03 調整至有冷氣之0A辦公室，其在辦公室內裝設監視器，係為
04 保護財產，及確保員工有遵守工作規則，並非針對原告；至
05 於原告所謂之「針孔攝影機」，其提出之證據不足以證明。

06 (二)原告於盛夏之際卻身著長袖、長褲方為其昏倒之主因，被告
07 否認原告之上開傷害與其調整工作場所有關；由被證9現場
08 監視錄影影片1分46秒可知，原告向救護人員表示，其沒有
09 撞到，足見原告並無外傷，114年7月1日診斷證明書卻記載
10 頭部外傷、右肩、右臀部鈍挫傷，且未記載原告有腦震盪，
11 相隔10日之同年月11日診斷證明書竟增列「有頭部外傷併腦
12 震盪症候群」，顯然不實。原告與鄭宇傑提出之診斷證明書
13 均為心樂活診所開立，病名相同，顯見醫生僅由該二人之陳
14 述，即作出相同之判斷，開立相似之診斷證明書，診斷證明
15 書不足以證明「原告有適應性障礙及睡眠障礙」；又原告於
16 事發前即有心理疾病，且有諸多不法行為由檢察機關偵辦
17 中，原告亦可能因涉及刑案遭調查，而有上開症狀，被告否
18 認原告提出之醫療費用收據與系爭小屋有關。

19 (三)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保，請
20 准宣告免為假執行。

21 三、得心證之理由：

22 (一)原告自104年11月2日起受僱於東懋公司，擔任會計經理，嗣
23 東懋公司因故於113年4月3日解僱原告，原告遂提起系爭訴
24 訟，請求確認僱傭關係存在等，經本院113年度重勞訴字第8
25 號判決確認僱傭關係存在，東懋公司不服提起上訴，復經臺
26 南高分院113年度重勞上字第4號判決駁回其上訴；原告於系
27 爭訴訟期間聲請定暫時狀態處分，經臺南高分院以系爭裁定
28 認定「被告東懋公司於系爭訴訟終結確定前，應繼續僱用原
29 告，並按月給付原告4萬1080元」，東懋公司不服，提起抗
30 告，復經最高法院以114年度台抗字第391號裁定駁回其抗告
31 在案；嗣原告持系爭裁定聲請強制執行，經本院民事執行處

01 於114年5月14日以南院揚114司執全清字第165號執行命令命
02 東懋公司履行系爭裁定之上開內容，東懋公司於同年5月20
03 日以臺南成功路郵局存證號碼000519號存證信函，請原告於
04 同年6月3日上午9時前往生產部辦理到職作業，原告於該日
05 因故請假，其於翌日即同年6月4日到東懋公司之生產部報到
06 等情，有勞動調解程序筆錄、系爭訴訟判決書、系爭裁定、
07 最高法院裁定、執行命令、存證信函及民事起訴狀（調字卷
08 386、79、107、131、137、175、176、15頁及訴卷219、221
09 頁），且為兩造所不爭，堪信為真實。

10 (二)有關原告主張被告命其在系爭小屋內上班部分：

11 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
12 任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違
13 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法
14 第184條第1項、第2項本文定有明文。按雇主對於勞工工作
15 場所應使空氣充分流通，必要時，應依以機械通風設備換
16 氣，調節新鮮空氣、溫度及降低有害物濃度，職業安全衛生
17 設施規則（下稱職安設施規則）第312條規定甚明。而由職
18 安法第1條前段「為防止職業災害，保障工作者安全及健
19 康，特制定本法。」、第6條第3項「前2項必要之安全衛生
20 設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」及職安
21 設施規則第1條「本規則依職安法第6條第3項規定訂定
22 之。」，可知職安法係為防止職業災害，保障工作者安全及
23 健康而制定，職安設施規則係依職安法第6條第3項之規定而
24 訂定，二者均屬保障工作者安全及健康之法律，倘違反之，
25 自屬違反保護他人之法律。

26 2.東懋公司應負侵權行為損害賠償責任：

27 (1)東懋公司違反職安設施規則第312條之規定：

28 ①原告主張，東懋公司禁止原告進入其原本之室內行政辦
29 公室，其在室外停車場上搭蓋系爭小屋，擺放一張桌
30 子、椅子，做為原告之辦公室，要求原告僅於裝水、上
31 廁所時，可以離開系爭小屋，系爭小屋有陽光照射、環

01 境悶熱，下雨時會有積水，原告於114年7月1日因不堪
02 悶熱之工作場所，而昏倒在地，致其頭部、右肩、右臀
03 部均有鈍挫傷，經救護車送往衛生福利部臺南醫院新化
04 分院後，診斷為熱衰竭、頭部外傷併腦震盪症候群，被
05 告東懋公司之上開行為侵害原告之生命身體等情（調字
06 卷15、16、452頁，訴卷117頁）。經查：原告於東懋公
07 司解僱前，係擔任會計經理，其位置係位於一樓室內行
08 政辦公室，其內部設施詳如調字卷439至442頁照片所
09 示，且被告對於該照片之形式上真正不爭執（訴卷133
10 頁）。而觀諸上開照片可知，行政辦公室空間寬敞，有
11 設置冷氣、吊扇，且有OA隔間、遮陽窗簾等。然查原告
12 於復職後之工作場所（即系爭小屋）及其隔壁之相同構
13 造臨時辦公室之照片（調字卷149、177、309、311
14 頁），可知系爭小屋位於東懋公司大門內側空地上之鐵
15 皮棚架內，其外型為金屬框鑲嵌透明窗，內部有辦公
16 桌、椅子各1張，未安裝冷氣，辦公桌上方有安裝1台壁
17 扇，後方有1臺立扇。原告之原工作場所為室內設有冷
18 氣之行政辦公室，其復職後，東懋公司將原告之工作場
19 所變更為室外鐵皮棚架內之系爭小屋。對於一般長期待
20 在室內有冷氣辦公室之勞工而言，其工作場所突然變更
21 為室外鐵皮棚架下之臨時辦公室，已難適應。又依本院
22 依職權查知交通部中央氣象署之氣象資料，可知臺南測
23 站114年6、7、8、9月之平均溫度分別為29.3、28.7、2
24 9.1、29.4℃，最高溫度分別為34.8、34.6、34、34.
25 9℃（訴卷291、292、294、296、298頁），以此數據作
26 為臺南市114年6至9月室外平均溫度、最高溫度，應屬
27 合理。原告不僅須重新適應位於鐵皮棚架下之系爭小
28 屋，更須長期待在接近35℃之高溫環境，且鐵皮吸熱，
29 鐵皮棚架下之溫度亦可能高於上開溫度，則原告主張，
30 系爭小屋環境悶熱，應屬可信。

31 ②被告雖辯稱，多數員工須於工廠內部工作，工廠內部並

01 無冷氣，系爭小屋有設置兩台電風扇，上方有鐵皮、黑
02 色紗網遮陽，原告之工作場所優於調煮部、警衛等員工
03 云云（調字卷257頁、訴卷45及139頁）。惟查，臺南市
04 114年6至9月室外平均溫度約為29度，最高溫度則接近3
05 5度，已如上述，在此高溫之情形下，依職安設施規則
06 第312條規定，東懋公司應在系爭小屋設置足以調節溫
07 度之機械設備；東懋公司雖有設置兩台電風扇，及以黑
08 色紗網遮陽，然系爭小屋係位於鐵皮棚架之下，鐵皮吸
09 熱，縱有電風扇、黑色紗網，仍難以降溫，實難以東懋
10 公司有設置兩台電風扇，即認其符合上開規定；又原告
11 之原職務為會計經理，工作場所為設有冷氣之行政辦公
12 室工作，其復職後，縱未再擔任會計經理，仍屬行政人
13 員，其工作內容與調煮部、警衛等員工不同，工作場所
14 自然無法比擬。

15 ③被告又辯稱，系爭小屋為適當之工作場所云云（調字卷
16 261頁）。惟查，原告持系爭裁定聲請強制執行，經本
17 院民事執行處於114年5月14日以執行命令命東懋公司履
18 行系爭裁定內容，嗣因東懋公司未履行該執行命令，本
19 院民事執行處遂於同年9月22日以執行命令對被告東懋
20 公司處怠金10萬元，東懋公司旋即於同年9月24日將原
21 告之座位調整至具備冷氣設備之OA辦公室內等情，有執
22 行命令、民事聲請調查證據暨答辯(二)狀可稽（調字卷43
23 7頁、訴卷45頁）。倘如被告所言，系爭小屋為適當之
24 工作場所，被告於接獲上開處以怠金之執行命令後，應
25 係對該執行命令聲明異議，而非立即將原告之工作場所
26 由系爭小屋調整至有冷氣之行政辦公室，顯見被告東懋
27 公司對於系爭小屋確實未設置足以調節溫度之機械通風
28 設備。如上所述，職安設施規則屬保障工作者安全及健
29 康之法律，倘違反之，自屬違反保護他人之法律。又被
30 告被告東懋公司對於原告復職後之工作場所即系爭小屋
31 所設置之電風扇、黑色紗網，不足以調節溫度，亦如上

01 述，堪認東懋公司應有違反職安設施規則第312條之規
02 定。

03 ④又東懋公司通知原告於114年6月3日上午9時至生產部報
04 到，原告於該日因故請假，乃於翌日（即同年月4日）
05 至生產部報到。參以被告於本院114年9月8日勞動調解
06 程序時陳稱「…原告原來的職務為會計經理…，會計經
07 理已另聘他人處理事務，…，會計經理的座位目前也已
08 經給其他人使用，故將他們（即原告及其哥哥鄭宇傑）
09 的座位安排在鐵皮廠房的外面（被證7、8）。」可知東
10 懋公司於原告復職後，其將原告之座位安排在鐵皮廠房
11 的外面。而將被告所謂之被證7、8照片與原告提出之系
12 爭小屋照片相互比對（調字卷309、311、177頁），可
13 知被告所謂之「鐵皮廠房的外面」，即為系爭小屋。再
14 由被告陳稱：「由於執行處有發函令東懋公司應回復原
15 來原告的工作環境，目前被告正在處理，兩週內會回復
16 原告的工作環境，他們原來坐在哪裡就回復原來的座
17 位。」、「被告東懋公司為避免爭議，於114年9月24日
18 已將原告之座位調整至具備冷氣設備之0A辦公室內。」
19 （調字卷387頁、訴卷45頁），可知東懋公司係因本院
20 民事執行處命其回復原告之工作環境及避免糾紛，而於
21 114年9月24日將原告之位置調整至有冷氣之辦公室。是
22 原告主張被告於其復職後，於114年6月4日起至9月23日
23 將其位置安排在系爭小屋乙節，應可採信。被告雖提出
24 被證20、21、14、15資料辯稱原告114年6月請假54小
25 時，7月份請假、颱風假時數達99小時，8月份請假58小
26 時，9月23日前又請假79小時，原告待在系爭小屋之時
27 間並不長云云（訴卷139頁）。惟查東懋公司身為雇
28 主，其依職安設施規則第312條之規定，即應在系爭小
29 屋設置足以調節溫度之機械通風設備，實不得以原告待
30 在系爭小屋之時間長短作為規避上開規定之理由，被告
31 上開辯詞，洵無可取。

01 (2)原告因東懋公司不當調整其工作場所，而受有損害：

02 ①原告主張，其因東懋公司不當調整其工作場所，而患有
03 焦慮的適應障礙症、身心性失眠症，且於114年7月1日
04 因不堪系爭小屋之炎熱環境而昏倒在地，經醫師診斷為
05 熱衰竭、昏厥、頭部外傷併腦震盪症候群、右肩及右臀
06 部鈍挫傷，支出醫療費用2880元等情（調字卷16、25
07 頁），業據提出心樂活診所診斷證明書、醫療費用明
08 細、衛生福利部臺南醫院新化分院（下稱新化分院）診
09 斷證明書、醫療費用收據（調字卷185至190、219至223
10 頁）為證，堪信為真實，則原告主張被告不當調整其工
11 作場所，致受有損害，應可採信。

12 ②被告雖辯稱，原告於盛夏之際卻身著長袖、長褲方為其
13 昏倒之主因，被告否認原告之上開傷害與其調整工作場
14 所有關；由被證9現場監視錄影影片（註：應為手機錄
15 影影片）1分46秒可知，原告向救護人員表示，其沒有
16 撞到，足見原告並無外傷，114年7月1日診斷證明書卻
17 記載頭部外傷、右肩、右臀部鈍挫傷，且未記載原告有
18 腦震盪，相隔10日之同年月11日診斷證明書竟增列「有
19 頭部外傷併腦震盪症候群」，顯然不實云云（調字卷25
20 7、258頁）。惟查：(甲)由被告提出之被證9手機錄影影
21 片，可知原告昏倒當日，其穿著之白色外套及淺藍色長
22 褲，布料非屬厚重。又臺灣南部於夏季因地形、海風調
23 節及高溫高濕等天氣條件，氣溫長期處於30°C以上，11
24 4年6至9月間之最高溫度甚至將近35°C，許多人為防曬
25 傷，於戶外工作時，常會穿著長袖外套、長褲或戴袖
26 套、手套，故原告於盛夏之際，穿著長袖外套、長褲，
27 合乎社會常情。被告身為原告之雇主，其明知114年7月
28 間為天氣炎熱之盛夏，卻不依職安設施規則第312條之
29 規定，為原告之工作場所即系爭小屋設置足以調節溫度
30 之機械通風設備，避免原告因悶熱而中暑或熱衰竭，反
31 而推託原告昏倒係因其穿著長袖外套、長褲所致，顯係

卸責之詞，不足採信。再由被告提出之被證9手機錄影
影片之截圖（調字卷354至357頁），可知原告昏倒時，
其係身體右側著地，與新化分院診斷證明書記載之「頭
部」、「右肩」、「右臀部」（調字卷189頁）相符。
又依一般生活經驗，亦有可能於摔倒或撞到當下，不會
覺得自己有外傷，嗣後自己掀開衣物檢視時，才發現有
破皮、傷口或瘀青，則原告於就診後，經醫師診斷其受
有「頭部外傷、右肩、右臀部鈍挫傷」之傷害，尚符合
理，被告僅以原告於頭昏之際向救護人員表示其未撞
到，而質疑上開診斷證明書為不實，洵無可取。(丙)原告
於114年7月1日昏倒當日被送往新化分院急診，經急診
科醫師診斷其為熱衰竭、暈厥，頭部外傷、右肩、右臀
部鈍挫傷；嗣原告於同年月11日前往新化分院回診，經
神經外科醫師診斷其為頭部外傷併腦震盪症候群及右
肩、右臀部鈍挫傷等情，有新化分院診斷證明書在卷可
憑（調字卷189、190頁）。被告雖辯稱，事發當日之診
斷證明書未記載原告有腦震盪，相隔10日後之診斷證明
書竟記載原告有腦震盪，顯然不實云云（調字卷258
頁）。惟觀諸原告昏倒當日之114年7月1日診斷證明書
內容（調字卷189頁），主治醫師為楊朝詠，其認為原
告有熱衰竭、暈厥之症狀，及頭部外傷、右肩、右臀部
鈍挫傷，建議原告追蹤治療。嗣原告遵照醫囑而陸續於
同年月4、11日前往新化分院神經外科回診，主治醫師
趙亮鈞認為原告除有右肩、右臀部鈍挫傷，尚有頭部外
傷併腦震盪症候群。原告於事發當日經醫師診斷其有暈
厥症狀及頭部外傷，均屬與頭部有關之傷勢，其於10日
後因傷勢尚未痊癒，而前往神經外科回診，經不同醫師
診斷後認為除有頭部外傷，尚有腦震盪之症候，此為不
同醫師原告之病徵所為之不同判斷，被告以此質疑診斷
證明書為不實，亦不足採。

③被告又辯稱，原告與鄭宇傑提出之診斷證明書均為心樂

01 活診所開立，病名相同，顯見醫生僅由該2人之陳述，
02 即作出相同之判斷，開立相似之診斷證明書，診斷證明
03 書不足以證明「原告有適應性障礙及睡眠障礙」；又原
04 告有諸多不法行為由檢察機關偵辦中，原告亦可能因涉
05 及刑案遭調查，而有上開症狀；原告曾於網路社群平台
06 Threads表示其有停止服用憂鬱症藥物，足見原告於事
07 發前即有憂鬱症、情緒性障礙、身心失眠症等心理疾
08 病，被告否認原告提出之醫療費用收據與系爭小屋有關
09 云云（調字卷259及訴卷48、49頁）。惟查，原告主張
10 其因被告東懋公司調整其工作場所，而患有焦慮的適應
11 障礙症、身心性失眠症等語，業據提出心樂活診所之診
12 斷證明書為證（調字卷185、187頁）。而觀諸該診斷證
13 明書記載之應診日期分別為114年6月17日、同年7月4
14 日，與東懋公司命原告系爭小屋辦公之期間114年6月3
15 日起至9月23日相符，原告之工作場所原為有冷氣之OA
16 辦公室，其於復職後，東懋公司竟命其單獨在鐵皮棚架
17 下之系爭小屋辦公，原告因無法適應而有焦慮及失眠之
18 症狀，亦合乎職場常情，該診斷證明書以足以使本院相
19 信原告於當時患有焦慮的適應障礙症、身心性失眠症。
20 又原告之哥哥鄭宇傑亦因被告東懋公司調整其工作場
21 所，而與原告同在室外停車場上搭蓋金屬框鑲嵌透明之
22 臨時辦公室辦公，兩人處境類似而經醫師診斷有類似之
23 病症，並無證據證明診斷有何不實之處。又原告縱因其
24 他因素，而有可能患有憂鬱症或睡眠障礙，然此無法排
25 除原告因無法適應系爭小屋之悶熱環境，而患有焦慮的
26 適應障礙症、身心性失眠症，被告上開辯詞亦難憑採。

27 (3)綜上，東懋公司因不當安排或調整原告之工作場所，而違
28 反職安設施規則第312條之規定，並因而致原告受有損
29 害，且東懋公司之上開行為與原告所受損害間，有相當因
30 果關係，則原告依民法第184條第2項本文之規定，主張東
31 懋公司應負侵權行為損害賠償責任，即屬有據。

01 3.原告得請求賠償之金額為5萬2880元：

02 按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此增加生活
03 上之需要時，應負損害賠償責任，民法第193條第1項定有明
04 文。原告主張，其因上開症狀而支出醫療費用2880元等語，
05 並提出心樂活診所醫療費用明細、新化分院醫療費用收據
06 （調字卷219至223頁）為證。則原告請求東懋公司賠償醫療
07 費用2880元（計算式：1770元+500+180+430=2880
08 元），即屬有據。次按不法侵害他人之身體、健康，被害人
09 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195
10 條第1項前段規定甚明。又慰撫金之賠償，須以人格權遭遇
11 侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上
12 損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分、資力與加害程
13 度，及其他各種情形核定相當之數額。故非財產上損害之慰
14 撫金數額，是否相當，自應斟酌當事人之身分、地位、經濟
15 狀況、實際加害情形及被害人所受痛苦之程度等各種情形資
16 以定之。經查，原告自104年11月2日起即受僱於東懋公司，
17 負責處理會計業務，每月工資為4萬餘元，審酌被告東懋公
18 司之侵權行為態樣、違反職安設施規則第312條規定之程
19 度，及其命原告在系爭小屋辦公之期間為114年6月4日起至9
20 月23日，原告身心因此受創之程度等一切情狀，認原告得請
21 求賠償非財產上之損害即精神慰撫金以5萬元為適當，逾上
22 開範圍之請求，則無理由。

23 4.鄭舜日應與東懋公司負連帶賠償責任：

24 按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受
25 有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責，公司法第23條
26 第2項定有明文。東懋公司為其員工即原告安排或調整工作
27 場所，屬業務之執行，而如上所述，東懋公司於114年6月4
28 日起至9月23日為原告安排或將其調整至系爭小屋辦公乙
29 節，違反職安設施規則第312條之規定，則原告依公司法第2
30 3條第2項之規定主張鄭舜日應與東懋公司就負連帶賠償責
31 任，亦屬有據，應予准許。

01 (三)原告另主張其遭受長期霸凌部分：

02 1.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
03 面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受
04 凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場
05 所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性
06 的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受
07 挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來
08 沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意
09 傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成
10 受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個
11 體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發衝突
12 而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會
13 問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係
14 之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予
15 認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、
16 應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為
17 人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

18 2.原告主張其於114年9月24日回到行政辦公室後，東懋公司竟
19 將其他員工之位置換到另一間辦公室，命原告一人待在行政
20 辦公室，孤立原告，且僅指派原告重新整理6年前之會計資
21 料，未再指派其他會計工作，亦未提供電腦、電話及辦公用
22 品，又加裝監視器三台、針孔攝影機一台，從不同角度對準
23 原告攝影，禁止原告使用手機蒐集職場霸凌之證據，被告之
24 上開行為違反勞基法第10條之1、職安法第6條第2項第3款、
25 民法483條之1，致原告因遭受長期霸凌，而罹患焦慮的適應
26 障礙症、身心性失眠症，依民法第184條第1項前段及第2
27 項、職災保護法第7條、公司法第23條第2項，請求被告連帶
28 賠償等情。惟查：

29 (1)雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
30 下列原則：①基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
31 及目的；但法律另有規定者，從其規定；②對勞工之工資

01 及其他勞動條件，未作不利之變更；③調動後工作為勞工
02 體能及技術可勝任；④調動工作地點過遠，雇主應予以必
03 要之協助；⑤考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
04 條之1定有明文。是以，雇主因營運需要，而有必要調整
05 人力資源之配置或長期性變更勞工工作內容、時間、地點
06 等，縱雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然違反勞動
07 契約，只要依上開調動五原則辦理，勞工即有接受調動之
08 義務。又勞動契約乃繼續性之關係，多以不定期為原則，
09 受僱期間長達數10年者所在多有，於如此長之期間內，因
10 應各項主客觀環境之變遷，企業需不斷變更經營模式、調
11 整產品服務內容，始能於競爭之環境下免於遭受淘汰，是
12 以基於企業經營上之需求，容有長期性或短期性調整勞工
13 工作內容、時間、地點等必要；若謂勞工一旦受雇後，除
14 非另行合意，即僅能依最初受雇之職位、職務內容、時
15 間、地點工作，不容絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵
16 化，不僅不利於企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之
17 僱用決策趨於保守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自
18 身實力之機會，對勞資雙方均非有利。是以，雇主調動勞
19 工之工作，應就社會一般通念及勞基法第10條之1所規定
20 調動五原則為整體檢視，有無使勞工承受難忍及不合理之
21 不利益，而為綜合之考量，如非明顯且故意違反調動原
22 則，勞工當亦不得拒絕。

23 (2)被告對於其為讓原告於114年9月23日返回復職前之行政辦
24 公室位置，有將原在行政辦公室之其他員工調整至其他辦
25 公室辦公；且僅命原告待命、閱讀工作相關書籍乙節，並
26 不爭執（訴卷134、46頁）。而由原告提出之「東懋公司
27 對原告一家人提告之整理表」（調字卷407、408頁），可
28 知東懋公司與原告及其家人之間至少有20餘件民事及刑事
29 訴訟，包含返還股權、背信、業務侵占、違反稅捐稽徵法
30 及會計法等、詐欺、加重詐欺、返還帳冊等，則兩造間應
31 無任何信任基礎，而須相互提防。又原告自陳原證38照片

01 畫面為其復職前之行政辦公室狀態（調字卷399、400
02 頁），而細析該照片畫面（調字卷439至411頁），原告坐
03 在靠牆之辦公桌前，其左側及左前方有5人站著，其中1名
04 女子似手持手機錄影，另1名男子似為警衛，辦公室遠處
05 之另一側有2名男子及2名女子站著，其中1人似手持手機
06 錄影，應可推知原告當時應係與東懋公司或其員工有所爭
07 執，方會錄影存證及請警衛到場處理。兩造間既無任何信
08 任基礎，且有20多件訴訟，則東懋公司為避免與原告再有
09 紛爭，且為避免其他員工受到影響，進而影響公司業務及
10 員工工作氛圍與士氣，而將原告之工作場所調整至行政辦
11 公室，讓原告單獨一人使用，對於原告並無不利；又原告
12 自陳，行政辦公室為其復職前之辦公室，縱行政辦公室內
13 僅有原告一人，而無其他員工，然原告之工作地點既未變
14 更，難謂有何特別不利之情事。又「會計業務」通常涉及
15 公司財務及帳務處理、財報編製等，東懋公司既已不信任
16 原告，自難期待其再讓原告從事與公司財務、帳務或財報
17 有關之業務，故其僅讓原告待命或重新整理6年前之會計
18 資料，應係其基於企業經營上所必須，難認有何不當動機
19 及目的。再者，東懋公司僅讓原告待命或重新整理6年前
20 之會計資料，原告既曾擔任會計經理，其體能及技術應足
21 以勝任該工作；且原告於復職後，僅須待命或重新整理6
22 年前之會計資料，即可領取與復職前相同之工資，其復職
23 後之勞動條件反較復職前為佳，亦無不利其生活利益之情
24 事，則被告東懋公司對原告所謂之調動，尚難認為有違反
25 勞基法第10條之1規定之調動五原則。

26 (3)至東懋公司對於其有原告之工作場所即行政辦公室裝設監
27 視器乙節不爭執（訴卷47頁）。而由被證13照片（訴卷51
28 頁），可知該監視器除可拍攝原告之座位，亦可拍攝到原
29 告前方之座位，難認該監視器之鏡頭僅係針對原告1人拍
30 攝及錄影。又行政辦公室屬於開放空間，而非私密空間，
31 被告東懋公司雖僅讓原告1人在其內辦公，然其未禁止其

01 他員工進入行政辦公室，而由原告提出之錄音譯文（調字
02 卷201至217、23頁），可知原告及其哥哥鄭宇傑於114年6
03 月4日復職當日，曾與東懋公司法定代理人之子即訴外人
04 鄭文翔、員工劉興旺在辦公室內有爭吵，再參以兩造嫌隙
05 已久，互生訴爭，則東懋公司於原告搬回行政辦公室後，
06 為避免日後再有紛爭無法舉證以實其說，而在行政辦公室
07 內安裝監視器，亦合乎社會職場常情，難謂為霸凌行為。

08 (4)又原告雖主張，其於114年10月21日中午發現其座位上方
09 有裝設針孔攝影機，雖被告於翌日即拆除該攝影機，然已
10 破壞原告之合理隱私期待，嚴重侵害原告之隱私及人格尊
11 嚴，使原告對東懋公司之情誼、人性信賴、安全感完全受
12 損，短時間難以平復及彌補云云（訴卷18、19頁）。惟
13 查，縱原告所言為真，東懋公司在行政辦公室內安裝針孔
14 攝影機之行為，確有不當，然如上所述，該辦公室屬於開
15 放空間，並非私密空間，主觀上本難期待有何隱私及人格
16 尊嚴可言，難謂原告有何權利遭受侵害。至原告又提出原
17 證23存證信函（調字卷179、181、183頁）主張其因病請
18 假而提出醫療收據後，東懋公司竟不願當面溝通，以寄發
19 「存證信函」之方式告知原告應於期限內提出診斷證明
20 書，拒絕當面與原告溝通，刻意刁難，不將原告視為員工
21 云云（調字卷15、16頁）。惟查，勞工辦理請假手續時，
22 雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第10條
23 規定甚明。東懋公司為瞭解原告請病假是否實在，而要求
24 其提出與病假相關之診斷證明書，核與上開規定相符，難
25 認有何刁難之情事。再者，兩造嫌隙已久，又有諸多訴
26 訟，則東懋公司縱使嚴格方式通知原告提出診斷證明書，
27 亦在合理範圍，難認對原告造成損害。

28 (5)依民法第483條之1規定，受僱人服勞務，其生命、身體、
29 健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。
30 僱用人倘未為之，係屬債務不履行，自須其有可歸責之事
31 由，始應對受僱人負損害賠償之責任。承上述，東懋公司

01 調整原告工作內容，未違反勞基法第10條之1規定，原告
02 其他之主張亦與前述「霸凌」之定義不符，則東懋公司自
03 無明知或可得而知工作場所等有使原告生命、身體、健康
04 受危害之虞，而不為必要之預防情事，自不能令其負上開
05 法條所定之責任。又職安法係為防止職業災害，保障工作
06 者安全及健康而制定，此觀職安法第1條之規定自明。是
07 雇主如有違反職安法之規定，自屬違反保護他人之法律。
08 本件被告東懋公司既無原告主張之霸凌行為，自不發生違
09 反職安法第6條第2項第3款之問題，則原告主張被告應負
10 連帶賠償責任，實屬無據。

11 (四)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
12 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
13 人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，
14 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
15 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
16 者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1
17 項本文、第203條分別定有明文。本件係以起訴之方式請求
18 被告賠償損害，屬金錢給付之債，且無確定期限，而本件民
19 事起訴狀繕本已於114年8月18日送達於被告2人，有送達證
20 書附卷足憑（調字卷247頁），是依前述規定，原告請求自
21 起訴狀繕本送達被告之翌日（即114年8月19日）起至清償日
22 止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，亦屬有據。

23 四、綜上所述，原告依侵權行為之法律關係及公司法第23條第2
24 項之規定，請求被告連帶給付5萬2880元，及自114年8月19
25 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理
26 由，應予准許，逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回

27 五、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
28 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
29 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
30 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
31 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執

01 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
02 失所附麗，爰併予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊
03 防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為與本件判決結果
04 不生影響，不予逐一論列，附此敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

06 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

07 勞動法庭 法官 蔡雅惠

08 以上正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
10 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
11 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

12 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

14 書記官 陳尚鈺