

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第29號

原告 楊翰杰

被告 台南昆騰科技股份有限公司

法定代理人 William Cavendish Bentinck

被告 黃建宸

詹嘉皓（即C. H. Chan）

上 三 人

訴訟代理人 曾威凱律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國114年7月28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、原告起訴主張：原告自民國111年10月起受僱於被告台南昆騰科技股份有限公司（下稱昆騰公司），被告甲○○（職位：經理）、乙○○（職位：廠長）均為原告之主管。被告甲○○、乙○○職權打壓、惡意孤立原告，構成職場霸凌。被告甲○○於113年11月19日在line工作群組說要直接開除原告；被告甲○○於113年12月17日在工作群組傳送原告在無塵室蓋印章之監視畫面，留言「@zed（即原告）別再給我看到在無塵室使（誤繕為「請」）用印章，講過多少次，聽不懂？」，但原告不曾因此事被指摘或開立警告單；原告

於114年3月22日離開產線一個小時，事後被稽核出來，原告跟主管反應拉肚子去廁所，原告確實沒有跟主管報備這件事情，原告有簽警告單，主管卻要求原告要每日提交工作日報；包括被告甲○○、乙○○在內之4位被告昆騰公司主管於114年4月23日在被告昆騰公司會議室約談原告，被告甲○○拍桌咆哮，指控原告工作不力，卻無法具體指出違反何項公司規定，原告錄影到一半，表示身體不適，但未獲正面回應，仍持續至11點多，被告甲○○、乙○○上開行為係對原告差別待遇及霸凌致原告精神受創，有憂慮、焦慮症狀而就醫，應負賠償責任，被告昆騰公司對於上開職場霸凌行為未為妥善處理，自應負連帶賠償責任。爰依侵權行為之法律關係請求被告連帶給付原告醫療費用新臺幣（下同）900元、精神慰撫金350,000元。並聲明：被告應連帶給付原告350,900元。

二、被告則以：原告起訴及後續補充所謂被告等有何「侵害」事實云者，無非係指公司主管要求原告提供「工作日報」、112年12月17日於群組指稱原告多次於無塵室用印章、112年11月19日稱再犯即開除，以及114年4月23日主管約談時對原告拍桌怒斥導致其身體不適等情云云。然被告等之行為顯然均為被告昆騰公司主管對原告之工作指示與要求，未有原告所主張之職場霸凌行為。其中要求原告每日提供「工作日報」，係因原告工作表現經常出現問題，公司主管認有要求原告具體填具每日工作內容回報之必要，以供管理考核，況被告昆騰公司當然可視每位員工表現而給予要求，並無所謂差別待遇或有何不當情形。至於在「無塵室」內對於工作流程與禁止事項之要求當然更為嚴格，公司主管明確指出原告所違犯之事項，並無顯然之違法或不當之瑕疵。又其餘公司主管之用語或針對原告所召開之約談會議，均未逾越雇主或主管對下屬指揮監督之職權範圍，縱有公司主管依其主觀對原告工作態度與問題表達相關意見之情況，然其措辭並未過激或有以侮辱與人身攻擊字眼攻訐原告，綜合考量當時情境

與兩造關係，佐以對話情境與上下文，亦難認為被告等人當時係以敵視、討厭、歧視為目的而為言論，或有侵害原告人格權、名譽權、或健康權等法益，達逾越社會通念上可容許之程度，自難認為被告等有原告所指職場霸凌，或有何侵害原告精神、名譽、工作權之侵權行為。且原告提出之「心永康身心精神科診所」診斷證明，縱或屬實（假設語氣），惟是否即與原告所指摘之被告本件行為間，具有相當因果關係存在，亦未據原告負舉證證明之責等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告自111年10月起受僱於被告昆騰公司，被告甲○○

（職位：經理）、乙○○（職位：廠長）均為原告之主管。

（二）原告與被告甲○○（下稱黃）於113年11月19日在line工作群組對話：

原告：那天很忙，這個零件沒量到，我印象中都有正常作業量測。

黃：那你就是又是事前量，再看到一次我就直接開除你。

QA跟我反應很多次了，Supervisor沒跟你說嗎？

原告：我那天沒有事前量。好，我以後只要量不過我就跟supervisor反應，看他要怎麼處理。

黃：就去反應，其他一樣量不過嗎？沒有事前量，那就是跳步驟不是？那icoa怎麼有data的？

（三）被告甲○○於113年12月17日在工作群組傳送原告在無塵室蓋印章之監視畫面，留言「@zed（即原告）別再給我看到在無塵室使（誤繕為「請」）用印章，講過多少次，聽不懂？」。

（四）114年3月22日原告離開產線一個小時，事後被稽核出來，原告跟主管反應拉肚子去廁所，原告確實沒有跟主管報備這件事情，原告有簽警告單。

01 (五) 訴外人蔡慶隆於不明期日傳送line訊息「上頭決定：從禮
02 拜六開始，持續一個月，下班前要將你今天做的工作，發
03 email給我、建宸、廠長(即被告乙○○)、阿玄。」予原
04 告。

05 (六) 原告於114年4月22日至心永康身心精神科診所就診，經診
06 斷「伴有混合憂鬱情緒及焦慮之適應疾患；失眠」，診斷
07 證明書醫囑記載「個案自述遭受職場霸凌之影響，導致壓
08 力過大，因上述診斷，至本院門診就醫，建議持續追蹤治
09 療。」。原告於114年4月22日、同年月29日至心永康身心
10 精神科診所就診，共支出醫療費用900元。

11 (七) 包括被告甲○○、乙○○在內之4位被告昆騰公司主管於1
12 14年4月23日在被告昆騰公司會議室約談原告（下稱系爭
13 約談），被告甲○○等同意原告就約談過程錄音及錄影。

14 四、得心證之理由：

15 (一) 職場霸凌於勞動、職安法規中並無定義，一般是在工作場
16 所中發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的冒犯、
17 威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被
18 威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重
19 之身心壓力。但職場生活除工作內容外，本就是一種相互
20 溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機
21 者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所
22 謂職場霸凌。是霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉
23 由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等
24 法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容
25 許之範圍，方該當之。應從幾個方面觀察：包括行為態
26 樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性
27 別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及
28 動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。

29 (二) 依兩造不爭執之事實（二）、（三）所示，被告甲○○於
30 113年11月19日、同年12月17日均針對原告之工作問題，
31 明確指出原告缺失之處，屬被告甲○○對原告工作上之要

01 求，係就原告工作缺失應改進之處給予建議，所為顯係正
02 常之工作督導。另原告於114年3月22日離開產線一個小
03 時，事後被稽核出來，原告沒有跟主管報備離開產線一個
04 小時，原告因此有簽警告單，為兩造所不爭執，是被告昆
05 騰公司因原告之上開工作問題，為管理考核原告之工作狀
06 況，而要求原告每日提供工作日報，尚難認有何不當情
07 形。包括被告甲○○、乙○○在內之4位被告昆騰公司主
08 管於114年4月23日在被告昆騰公司會議室約談原告，被告
09 甲○○等人同意原告就約談過程錄音及錄影，均業如前
10 述，依原告提出之約談過程之錄音譯文觀之，被告甲○○
11 等人係依其等對原告工作態度與問題表達相關意見，然其
12 措辭並未過激或有以侮辱與人身攻擊字眼攻訐原告，綜合
13 考量當時情境與兩造關係，尚難認為被告甲○○等人係以
14 敵視、討厭、歧視為目的，侵害原告之人格權、名譽權、
15 或健康權等法律所保障之法益，已達到社會通念上認為超
16 過容許之範圍。

17 (三)原告於114年4月22日至心永康身心精神科診所就診，固經
18 診斷「伴有混合憂鬱情緒及焦慮之適應疾患；失眠」，但
19 原告提出之診斷證明書之醫囑記載「個案『自述』遭受職
20 場霸凌之影響，導致壓力過大，因上述診斷，至本院門診
21 就醫，建議持續追蹤治療。」，業如前述，可見該診斷證
22 明書係依原告之自述而為「個案遭受職場霸凌之影響，導
23 致壓力過大」之記載，尚難依此即認原告「伴有混合憂鬱
24 情緒及焦慮之適應疾患；失眠」係因遭受職場霸凌所致。
25 綜上，原告主張其受被告甲○○、乙○○職場霸凌致「伴
26 有混合憂鬱情緒及焦慮之適應疾患；失眠」，尚不足採。

27 五、綜上所述，原告主張其受被告甲○○、乙○○職場霸凌致
28 「伴有混合憂鬱情緒及焦慮之適應疾患；失眠」，依侵權行
29 為之法律關係，請求被告連帶給付350,900元，為無理由，
30 應予駁回。

31 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，

01 經本院斟酌後認與本件判決結果均不生影響，爰不逐一論
02 列，附此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 8 月 11 日

05 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

06 法 官 蘇正賢

07 以上正本證明與原本無異。

08 如不服本判決，應判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明
09 上訴理由(須附繕本)。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
10 審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 8 月 11 日

12 書記官 林容淑