臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第220號

原　　告
即反訴被告　余俐玟
訴訟代理人　陳業鑫律師
複代理人　許弘奇律師
　　張仁興律師
訴訟代理人　劉庭伃律師（已解除委任）
　　鍾郡律師
被　　告　劉易倫
訴訟代理人　何威儀律師
被　　告
即反訴原告　萬通人力資源顧問股份有限公司
法定代理人　侯牧村
訴訟代理人　蔡政峯律師
　　江昇峰律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國110年4月29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。

反訴被告應於繼承余政衡之遺產範圍內，給付反訴原告新臺幣柒拾萬元，及自民國一百零九年七月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

反訴訴訟費用由反訴被告負擔。

本判決第三項於反訴原告以新臺幣貳拾參萬參仟參佰元為反訴被告預供擔保後，得假執行。但反訴被告以新臺幣柒拾萬元為反訴原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係。經查，本件原告起訴主張被告萬通人力資源股份有限公司（下稱萬通公司）及其受僱人即被告乙○○對原告之弟即訴外人余政衡有職場霸凌行為，致余政衡自殺身亡，原告因而受有侵權行為之損害賠償。被告萬通公司於本訴繫屬中，於民國109年7月14日提出反訴起訴狀、110年3月2日更正聲明，主張余政衡自殺地點在被告萬通公司向訴外人郭家榮租賃之之房屋，致萬通公司遭訴外人索賠新臺幣（下同）700,000元，依據侵權行為及繼承法則，請求原告於繼承余政衡遺產範圍內賠償700,000萬元語。核其反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係，均以余政衡自殺行為所生之權利義務關係為主要爭點，揆諸前揭說明，應認本訴與反訴之兩造彼此間之請求有重大關連，且其提起反訴乃循上揭法律規定所為，自為法之所許，先予敘明。

貳、本訴部分：

一、原告主張：

㈠原告之弟余政衡自103年4月14日起任職於被告萬通公司，擔任駐廠專案管理師，被告公司於107年10月1日將余政衡調任至被告萬通公司新北分公司擔任臺北事業部副課長。然而，被告萬通公司要求余政衡北上任職，卻要其自行負擔北上任職之每月新臺幣（下同）10,000元租屋費用，並只支付8,000元之區域津貼，余政衡遭調職後實際每月薪資變相減少，

再基於北部物價遠高於原任職地點，其生活壓力較原先沉重。詎余政衡於被告萬通公司新北分公司任臺北事業部副理之直屬主管即被告乙○○，從余政衡107年9月14日至同年月17日至北部辦理業務交接手續時，即開始對其多方刁難，除告知余政衡在伊手下做事就是要隨時待命不能休息，即使延長工時工作也不可以報請加班費等，甚至於原應為休假日之107年9月16日星期日，也要求余政衡凌晨2時出勤協助被告乙○○工作。其後，余政衡於107年10月1日起正式調任至被告萬通公司新北分公司後，被告乙○○每日要求余政衡超時加班工作，且不得報請加班費，也未給予余政衡應有之休息時間，或要求余政衡清晨4點起床公出，對余政衡更屢屢冷嘲熱諷為言語霸凌，余政衡因初來乍到，考量一人孤身在臺北工作，不敢有所反抗，直至當週週五（107年10月5日），余政衡再三確認被告乙○○已無任何交辦事項方返家休息。未料，被告乙○○竟於隔日、即週六晚間10時許，又來信交辦工作，告知余政衡必須於週日前完成並提供該工作成果。此時，余政衡已無法繼續忍受被告乙○○之職場霸凌及其未來高度可能繼續發生之霸凌行為，最終選擇於被告萬通公司新北分公司副總經理辦公室內燒炭自殺，並留有遺書敘明上開遭被告乙○○職場霸凌之種種行為，直指被告乙○○之職場霸凌行為即為余政衡選擇輕生之原因。

㈡被告乙○○對余政衡所為之過失不法職場霸凌行為，導致余政衡之自殺結果，應依民法第184條第1項前段規定負擔損害賠償責任。被告公司對於預防員工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害全無作為，違反勞工安全衛生法此一保護他人之法律，導致余政衡因不堪被告乙○○之職場霸凌而自戕，被告公司應依民法第184條第2項及同法第185條第1項前段規定，與被告乙○○連帶負擔損害賠償責任。被告公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、同法施行細則第11條第1項及「執行職務遭受不法侵害預防指引」，未提供余政衡得預防他人精神不法侵害之安全工作環境，以致余政衡

不堪職場霸凌而自戕身亡，被告公司應負推定過失損害賠償責任。被告公司應依民法第184條第2項及同法第185條第1項前段規定，與被告乙○○連帶負擔損害賠償責任。被告乙○○未合法執行其職務，對於余政衡為職場霸凌行為，導致余政衡自殺結果，被告公司既為被告乙○○之雇主，應依民法第188條第1項規定，與被告乙○○連帶負損害賠償責任；被告乙○○及被告公司，應依民法第192條第1項及同法第2項規定對原告負擔損害賠償責任，並給付2,168,599元之損害賠償數額，項目金額詳列如下：

1.喪葬費用：原告因被告乙○○及被告公司之共同侵權行為，以致余政衡之死亡結果，並因此支出相關喪葬費用等共567,260元(計算式：長生祿位費用8,000＋長生祿位150,000＋葬禮費用220,260＋進駐停棺費等24,200＋殯葬管理處使用設施規費800＋骨灰位136,000＋火化處理費6,000＋其他收入6,000＋個人式管理費16,000=567,260)，原告依民法第192條第1項規定向被告乙○○及被告公司請求給付567,260元之損害賠償，應屬有據。

2.扶養費：原告係66年4月13日出生，為余政衡之姐，無配偶與子嗣，數年前即因母親身體因素需專人看護，而辭去工作全職在家看護母親，長期以來無收入可維持生活，依最高法院56年台上字第795號判例要旨，屬雖有工作能力而不能期待其工作者，待原告屆至法定強制退休年齡65歲時應認無謀生之能力，也無恆產足以維持生活。是依前揭民法第1115條第3項之規定，余政衡與原告之兄於原告屆至法定強制退休年齡(65歲)後應共同扶養原告，余政衡應負之扶養義務為2分之1。而原告於107年101月8日余政衡死亡時為41歲（66年4月24日），居住在臺南市，依行政院主計處總處統計之107年臺南市平均每人每月消費支出為19,536元，是扶養費數額按107年臺南市平均每人月消費支出之19,536元為標準計算應屬合理。另依107年度臺南市簡易生命表為計算基礎，原告當時之餘命為43.13年，若以勞動基準法第54條第1項第1

款規定之勞工強制退休年齡65歲為計算基礎，原告自余政衡死亡時至滿65歲（131年4月13日）時經過之期間為24.02年，故其自65歲起尚有餘命19.58年(計算式:43.13-24.02=19.11)，原告自可一次請求自65歲強制退休後至餘命結束止之扶養費。再扶養費之支出，係依時日之經過漸次給付，倘請求為一次給付，應依霍夫曼式計算法按週年利率百分之5扣除中間利息（首年不扣除中間利息），再以余政衡應負2分之1之扶養費為基礎。是依上開說明計算，原告所受之扶養費損害依霍夫曼式計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息）核計其金額為1,601,339元【計算方式為：117,216×13.00000000+(117,216×0.00000000)×(14.00000000-00.00000000)＝1,601,339.0000000000。其中13.00000000為年別單利5%第19年霍夫曼累計係數，14.00000000為年別單利5%第20年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例（1/12+11/365=0.00000000）。採四捨五入，元以下進位】。故原告請求被告等兩人連帶給付所受之扶養費損害共1,601,339元，核屬有據，應予准許。

二、被告乙○○則以：

㈠民法第192條第2項規定，被害人對於第三人負有法定扶養義務者，加害人對於該第三人始應負損害賠償責任；是原告雖為余政衡胞姊，然因余政衡母親尚存，依民法第1115條第1項扶養義務人之順序規定，余政衡僅對直系血親尊親屬之母親負有法定扶養義務，對原告則無，因此原告提起本件訴訟請求給付扶養費部分，乃當事人不適格。余政衡原任職於被告公司南部營業所，起初職務為「事務員」嗣升為「四級專員」，再升至「代理組長」，後余政衡於知悉集團台北營業所有更高一級「副課長」職缺後便主動爭該較高階職位「副課長」之應聘面試，俟余政衡於107年5月21日北上與被告乙○○進行面試後被告公司遂於同年9月13日發布調職公告，余政衡於同年10月1日始正式北上任職，卻於同年10月7日死亡，而被告乙○○案發時擔任余政衡任職公司經理，但實際

與余政衡共事之時間不過5日（10月6日、10月7日為星期六、日），故如何能強加注意義務於僅共事5日之主管？因此被告乙○○明顯無違反注意義務，更未能預見余政衡死亡結果。又被告乙○○與余政衡實際接觸、共識、相處期間可分為二階段，即「面試後至正式到職期間」與「正式一起工作期間」。於前者，被告乙○○不僅提供余政衡北上工作之協助、9月14日甚至陪同余政衡看屋、為余政衡與房東周旋，又擔心余政衡北上看房無處所還與配偶協商主動提供家裡的空房給余政衡留宿，而在協助余政衡尋找住所一事本非被告乙○○之職務內容，被告乙○○身為主管大可撒手不管，但被告乙○○卻親力親為，甚至對於余政衡擔心房屋不乾淨以及其他要求都特別留意，足可證明被告乙○○是發自內心的關心余政衡，更重要者，於此期間二人互動過程根本無從判斷或預見余政衡有何異常。

㈡而在被告乙○○與余政衡正式一起工作期間，實際僅有10月1日（星期一）至10月5日（星期五），余政衡與被告乙○○間之互動與他人並無二致，且被告乙○○自始對於余員無任何不當之行為，縱使一般社會上之人置於被告乙○○之角色顯無法窺見任何余政衡對於工作上之不適任，是以綜合上述二人互動過程，余政衡於工作表現上並無展現任何重大或會導致死亡發生之異常，被告乙○○與一般人均無法查悉共事5日之余政衡因工作導致死亡結果之因果歷程，更遑論具體預見余政衡可能因共事而導致死亡之結果，被告乙○○顯然欠缺預見可能性。

㈢再參酌被告乙○○與訴外人余政衡所有對話紀錄，甚難想像被告乙○○有何不當施壓或是余政衡有因執行職務遭他人精神不法侵害之情狀，反而從對話紀錄可以查悉被告乙○○本於照顧同鄉的善念，對余政衡遠遠付出超出公司主管的關心，於余政衡告知原約定時間無法到職時，被告乙○○給予余政衡正面鼓勵並表示願意先負擔余政衡之工作、主動詢問余政衡辦公室電話習慣擺放位置、鼓勵余政衡好好工作、於

寫錯余政衡名字時友好互動、余政衡於原單位突然有工作上壓力之際，被告乙○○仍給予正面鼓勵、協助余政衡找房並全力配合余政衡要求與房東洽談而不是隨便找個房間交差，甚至於余政衡北上期間願意提供自己住家空房給余政衡短暫居住、對於余政衡就工作上不懂的事項細心指導互動、被告乙○○確切提供工作上共享行事曆及客戶LINE群組以避免余政衡工作障礙並多次協助當事人進入工作狀況等等。故被告乙○○自始與余政衡保持良好互動，並無任何不當要求、施壓，更未涉任何違法情狀，當無法預見任何人於此互動下會產生死亡結果，從而被告乙○○顯然欠缺遇見可能性。

㈣有關系爭遺書指摘不能領加班費應屬誤會，蓋被告公司組織健全，對於員工費用一項公開透明，斷無不能請領加班費之事，否則迄今又怎會留存打卡紀錄？又關於系爭遺書稱被告乙○○暗示去花蓮為了省錢可以選擇搭客運一事亦有誤會，蓋被告乙○○用意是告知因為去花蓮的火車票比較難買，所以告知余政衡如果買不到直達的火車票可以改搭客運，因為搭客運比較不會有買不到票的問題，從而被告乙○○亦無遺書指摘之事項。

㈤由被告乙○○與訴外人余政衡間對話紀錄觀之，顯難想像余政衡於被告公司內受有何不當待遇或不堪之虐待，在同一條件下之其他同仁亦會發生死亡結果，是足證余政衡發生死亡結果屬不幸發生之偶發事件，被告乙○○行為與素外人余政衡死亡間顯然欠缺因果關係。

㈥綜上所述，被告乙○○既無任何預見可能性，亦無任何過失犯行，被告乙○○所為亦與余政衡死亡結果欠缺相當因果關係，顯不具備客觀可歸責性，余政衡之死亡確實為偶發之意外，因此與侵權行為法則規定不符等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、被告萬通公司則以：

㈠余政衡於107年10月1日到職新北分公司，10月7日即往生，其僅有短短7日報到期間，扣除6日、7日為周六、日，余政

衡於新北分公司僅到職5日(即10月1日至10月5日），殊難想像一般具有相當經驗且勤勉負責之人能預見僅相處5日之同事發生自殺行為？再參酌余政衡與被告乙○○之通訊軟體對話內容，余政衡與被告乙○○間之對話紀錄以及群組對話紀錄，從未見被告乙○○與余政衡間有何溝通上之阻礙，或是不當言詞，甚至自前開二人對話紀錄，反可查悉被告乙○○出於與余政衡同為老鄉情誼，付出比一般同事間更多之關懷。又今原告除遺書外並無其他證據提出，蓋自係遺書內文觀之，其並無對具體行為詳細指摘，且該份遺書充斥情緒字眼之形容，如「黑暗」、「霸凌」、「假面具」、「害人」、「她真的很壞又很假」、足見該份文件為余政衡情緒激動下所為，於此之際，不僅無法作為證據指出確切之侵權行為為合，更甚難想像僅憑余政衡一人情緒性形容之遺書即率斷乙○○有何侵權行為之故意、過失與不法。

㈡依一般情形而言，衡諸一般正常精神狀態及生活經驗之人，於上班首5日期間因對於公司交辦事務、同事或長官間相處尚處於摸索熟悉交往階段，故對於彼此溝通事務之內容或語氣因沒有互動經驗而往往有所誤會，然此際一般正常智識經驗之人，個性急迫者或許會選擇因自身對於工作要求而犧牲自己時間加速上手工作任務在所難免；個性較緩慢者，則選擇多花費上班時間慢慢與同事或是工作任務磨合，然並不會因此發生自殺結果。再者，此際縱使有遺書所載遲延休息或下班、上司僅以口頭臨時交辦事項、同事回答不清楚被詢問內容而要求詢問者自己尋求答案、於周六晚間收到公司Email告知公司週報模式等等（以上純屬假設，被告否認），衡諸一般正常智識經驗之人，應係以離職或向主管機關舉報公司始為常態，尤其余政衡已在被告萬通公司相關集團內服務多年，對於勞動法規及事務知之其詳而可暢通申訴無疑，當無任何求助不能之情狀，且依客觀之審查，一般正常生活經驗之人若遭遇上情顯不必皆會發生自殺結果，證本件余政衡死亡與原告指摘之行為間欠缺相當因果關係。

㈢原告主張被告萬通公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、同法施行細則第11條第1項及「執行職務遭受不法侵害預防指引」等規定，然該等規定係要求雇主公司建置預防措施，為具備公法性質之公益性、概括性法規，並非私法上以保護他人為目的之規定，非民法第184條第2項前段所指之保護他人法律。自殺行為與職業災害亦屬二事，余政衡自殺行為自始至終皆取決於其自身意思決定，屬高度自我歸責行為，並非職業工作內容所導致之災害，顯非職業災害，更非前開法明文欲保護之行為，原告主張當然無理由。

㈣余政衡自殺行為與其死亡結果係有直接助成效果，為余政衡之故意行為，且為死亡主因，屬民法第217條所稱與有過失行為，故若本件侵權行為成立，本於公平原則，當適用民法第217條規定。

㈤原告並未提出其實際支出原證8所列費用之所有單據或付款紀錄，且今原告採取道教傳統儀式，則除收斂及埋葬費用外，原告應負舉證責任說明為習俗及宗教上必要費用。而今我國係以火葬取代傳統埋葬為常情，則除收斂及火葬必要費用外，其餘主張皆無理由。退萬步言，今衡酌新北地方檢察署犯罪被害補償事件殯葬費項目金額參考表，則喪葬必要費用至多為150,050元，逾此部分均非必要。

㈥余政衡死亡前，並未對原告固定給付生活扶助費用，足認原告於余政衡生前並無受扶養情狀，今為何於余政衡死亡死後突生有扶養情節存在？此情顯然詭譎。且自此當足以證明原告於余政衡死亡之前尚有財產足以維持生活，而無不能生活之情狀。其次，原告今並無任何勞力或智力減損致無法以其勞力或智力維持自己生活之情狀，蓋原告為四肢健全人士，斷無任何欠缺謀生能力之情狀，受扶養要件顯不該當等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執。

四、兩造不爭執事項：

㈠余政衡自103年4月14日起任職於被告公司，擔任駐廠專案管

理師，於107年10月1日經被告公司調任新北分公司，擔任臺北事業部副課長。

㈡余政衡107年10月7日於新北市○○區○○街0號1樓(下稱系爭房地)自殺身亡，並留有遺書。

㈢余政衡死亡時，無直系血親卑親屬，除原告即余政衡之姊辦理限定繼承外，其餘繼承人父親余國忠已死亡，母親林麗卿、兄長余政欣、胞妹趙偲伃均已拋棄繼承。

㈣原告為余政衡葬禮支出567,260元。

㈤被告乙○○當時受僱於被告公司，職稱為副理，並擔任余政衡之直屬主管。

參、反訴部分：

一、反訴原告萬通公司主張：余政衡於108年10月7日晚間進入於反訴原告承租之新北市○○區○○街0 號1樓（下稱系爭房屋（辦公室自殺，致反訴原告遭辦公室屋主即出租人郭家榮起訴請求損害賠償（臺灣新北地方法院108年度訴字2425號民事案件），應負侵權行為損害賠償則任，經反訴兩造雙方與房東以700,000元和解，反訴原告業已依和解筆錄給付予屋主郭家榮完畢受有700,000元之損害，反訴被告甲○○為余政衡之繼承人，繼承余政衡之損害賠償責任。是反訴原告得依民法第184條第1項前段、後段及第188條第3項規定向反訴被告請求700,000元損害賠償。並聲明：1.反訴被告應於繼承余政衡之遺產範圍內，給付反訴原告700,000元及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.願供擔保請准宣告假執行。

二、反訴被告甲○○答辯：余政衡自殺之目的係為了讓世人知悉反訴原告及本訴被告乙○○之作為、尋求解脫，乃在為抗議高壓與不友善的職場環境以避免職場霸凌情事再度發生，實與善良風俗的違背無關，亦無故意減損財產之意思，並未顯現對於訴外人房東有任何嫌惡與惡意，自無故意，更無譴責其行為的必要。退步言之，縱使余政衡有侵權行為（反訴被告否認），其亦非執行職務，無民法第188條適用，因此反

訴原告本即無庸負責，而本訴原告所支付之700,000元，係其與訴外第三人和解所生，與反訴被告或余政衡並無相當因果關係，自不得依民法第188條第3項要求反訴被告負賠償責任。又余政衡深夜自戕，非於正常職務值勤時間，此為反訴原告所自認，反訴原告毋庸為余政衡之自殺行為負民法188條之僱用人責任，則反訴原告自不得再以民法第188條第3項要求反訴被告負受僱人之賠償責任。倘鈞院認為有相當因果關係，而反訴被告應依民法第188條第3項負賠償責任，亦因民法第279條規定，反訴被告毋庸負責等語，資為抗辯。並聲明：1.反訴原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠系爭房屋所有權人即訴外人郭家榮曾以余政衡在其屋內自殺為由，對反訴原告及反訴被告提起損害賠償訴訟(臺灣新北地方法院108年度訴字第2425號），請求反訴被告及反訴原告連帶給付1,000,000元損害賠償。

㈡反訴兩造與郭家榮於108年11月20日成立訴訟上和解，約定由反訴原告給付郭家榮700,000元作為其所受損害之損害賠償和解金，而郭家榮對於反訴原告及反訴被告之其餘請求均拋棄。

肆、得心證之理由：

一、本訴部分：

㈠被告乙○○是否有對訴外人余政衡為職場霸凌行為？

原告主張被告乙○○之霸凌行為共有7項：

1.從107年10月1日報到後，每天8、9點下班，連中午都沒吃飯休息，在處理事情時，被告乙○○總是說：「真不知道你之前在產南二部時做什麼的，連這個都不知道。」持續否定被霸凌者之存在價值、貶抑其個人地位，給予過重工作。

2.余政衡在調職前就向被告乙○○說過在群創是擔任駐廠窗口，負責處理外勞異常事務，乙○○說等上來臺北再學，但余政衡到職後，被告乙○○會隨口交辦事情，之後問她，她

會說她也不清楚，叫余政衡自己想辦法，對余政衡特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者余政衡。

3. 直到星期五晚上8點，余政衡方有空去看醫生，離開前還問被告乙○○還有其他事要交班嗎？她說沒有。因為擔心事情沒有處理好，余政衡一直在留意有沒有Line訊息和email，10月6日晚上10時21分收到乙○○的email告知週報模式，並明示副總說最晚要在10月7日星期日一定要交件，對余政衡特別苛刻，用各種小動作欺負被霸凌者余政衡，突然縮短交件期限或故意不通知工作時限。

4. 被告乙○○讓余政衡早上4、5點起床去公出 行程內容完全不告知，把行程塞滿，給余政衡過重的工作。

5. 被告乙○○跟余政衡說：當我下面的主管就是要這樣，我們是沒有休息的，當主管也不可以報加班，不准余政衡休假，給予被霸凌者余政衡過重工作。

6. 被告乙○○什麼都推給余政衡，統一超時代座談會時臨時消失，還安排上台報告。事後問產北的翻譯說根本沒需要上台報告，是副理第一次安排，使余政衡感覺下馬威，用小動作欺負余政衡，給予過重的工作。

7. 被告乙○○於原應為余政衡休假日之107年9月16日星期日，要求余政衡凌晨2點出勤協助被告乙○○之工作，不准被霸凌者休假、給被霸凌者余政衡過重的工作。

按所稱職場霸凌，是指在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。原告雖提出余政衡之遺囑為據，該遺囑雖有上開1至6之敘述，然除此外並無其他積極證據以實其說。自余政衡與被告乙○○Line之對話內容，雖可知余政衡於107年10月3日、10月4日確曾因處理公務而有早出晚歸之情，然尚無法證明被告乙○○曾對余政衡有貶抑或責備、辱罵之言論，亦無法看出被告乙○○故意不告知工作內容或不讓余政衡休息。至於107年9月16

日余政衡尚未正式報到，係自行請假，利用休假期間先行北上辦理交接及看屋，因當日發生外勞緊急事件，被告乙○○始請余政衡到場協助，此應非余政衡之業務，其亦得拒絕協助，難謂係被告乙○○故意不准余政衡休假。至於107年10月6日晚間被告乙○○發送之電子郵件（見本院卷第673頁），寄送上週週報表予余政衡參考，表示最好星期五交，最遲星期日要交，而週報本為每週針對業務之工作報告，余政衡任職滿一週應繳交例行週報，並非對其要求額外之工作，難謂特別嚴苛；且被告乙○○並無對余政衡表示若未如期繳交將遭受懲處或不利考核，並轉貼相關週報表予余政衡參考，難認被告乙○○係故意對余政衡施加壓力，故意威脅或使其受挫。原告雖指余政衡遭長期霸凌，惟其調職擔任被告乙○○下屬出勤僅5日，難謂長期。再原告指稱被告萬通公司未給予余政衡調職後適當訓練，然余政衡係為升遷自願申調北部，並非被告萬通公司強迫其調職，而余政衡調職前工作地點在臺南，不可能隨時北上接受訓練，且其調職後甫一週，衡諸常情，既為不同工作性質，亦無可能於一週內完成訓練，況被告萬通公司並未曾對余政衡做出未達訓練標準將遭受不利處分之通知。余政衡於調職後一週內，依據其出勤打卡紀錄 （見本院卷第634頁）及與被告乙○○之對話紀錄，雖可知其每日工作時間均有超時，然因其僅工作一週，尚難認定是否已違反勞動基準法第32條規定之延長工時總時數。況自被告乙○○與余政衡之對話內容，亦無余政衡遭被告乙○○施加壓力而延長工作時數，或不准余政衡申報加班之事證。原告雖主張余政衡自106年間起有工作壓力，然此並非僅與其相處數日之被告乙○○所能得知，被告乙○○應非故意或過失對余政衡施以工作壓力。綜上，被告乙○○之行為尚難認已構成對余政衡不法侵害之職場霸凌。

㈡按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。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。為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法；其他法律有特別規定者，從其規定。本規則依職業安全衛生法第3條第3項規定訂定之。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。雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，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，民法第184條第2項、第195條第1項、職業安全衛生法第1條、第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第1條、第324之3條第1項分別定有明文。依上開規定可知，職業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定，職業安全衛生設施規則係依職業安全衛生法第3條第3項規定訂定之，二者均屬保障工作者安全及健康之法律，倘違反之，自屬違反保護他人之法律，如因而致生損害於他人，自應負賠償責任。被告萬通公司未建置不法侵害預防計畫書，以保障勞工得有反應不法侵害之溝通管道，自應認為反保護他人之法律而有過失。被告萬通公司雖辯稱其有以電子郵件宣導，並有設申訴機制，使勞工有申訴管道云云，然僅提出新北市政府勞動檢查處訪談管理部經理之紀錄，並無提供宣導、申訴管道相關公告勞工週知資料可佐，難認其所辯屬實。是原告主張被告萬通公司未盡其僱用人之保護責任，應屬可採。然被告乙○○之行為，尚不構成職場霸凌，難認其係故意過失對余政衡之身體或精神為不法之侵害，已如前述。故被告萬通公司上開違反保護他人之法律之行為與余政衡自殺死亡結果間，應無相當因果關係，原告請求被告萬通公司應負侵權行為損害賠償責，尚不可採。

㈢被告乙○○之行為既非對余政衡為不法侵害，且被告萬通公司之違反法規行為與余政衡死亡間並無相當因果關係，則原告依據民法第184條、第185條及第188條，請求被告等連帶賠償2,168,559元及遲延利息，為無理由，應予駁回。

二、反訴部分：

㈠按受僱人因執行職務，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，為民法第188條第1項本文所明定。所謂受僱人因執行職務不法侵害他人之權利，不僅指受僱人因執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為，而不法侵害他人之權利者而言，即受僱人之行為，在客觀上足認為與其執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，就令其為自己利益所為亦應包括在內（最高法院42年台上字第1224號判例參照）。是以受僱人如濫用職務或利用職務上之機會及與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，在客觀上足認為與其執行職務有關之相牽連行為，而不法侵害他人之權利者，均屬上開規定之執行職務範圍（同院73年度台上字第4580號、99年度台上字第1396號、100年度台上字第609號裁判要旨參照），以實現民法第188條規定之立法精神，增加被害人或得依法請求賠償之第三人之求償機會。

㈡余政衡係反訴原告萬通公司所僱用之人員，其於107年10月8日凌晨，持反訴原告交付之辦公室鑰匙，進入萬通公司向訴外人郭家榮承租之系爭房屋，在辦公室內燒炭自殺身亡，此為有兩造不爭執，並有臺灣新北地方檢察署相驗屍體證明書可稽（見本院卷第109頁）。余政衡係利用其為萬通公司員工之身分，進入承租之辦公室內，並非一般人所得隨意進出之處所，依前揭說明，應認余政衡係於執行職務時，進入系爭房屋內之辦公處所，利用該工作場所燒炭自殺，在客觀上足認係與其執行職務有關之相牽連行為。又余政衡係70年7月15日生，受僱於被告萬通公司多年，為一智識正常之成年人，應知系爭房屋非其所有，倘其於該屋內自殺死亡，將使

該屋成為俗稱之凶宅，日後難以出租或出售，乃余政衡仍選擇在該屋之辦公室內自殺，結束其個人生命，自應就其行為造成他人之損害，負過失責任。準此，系爭房屋因發生余政衡自殺之非自然身故情事，即屬受僱人因執行職務，過失不法侵害他人權利之情形，反訴原告自應依民法第188條第1項本文規定負僱用人連帶損害賠償責任。反訴被告雖辯稱余政衡係於凌自殺，並非上班時間，不具執行職務之外觀，故余政衡之自殺與其執行職務無涉云云，應無可採。

㈢按受僱人因執行職務，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；僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權，民法第188 條第1 項前段、第3 項定有明文。本件反訴原告為余政衡之僱用人，余政衡因執行職務不法侵害郭家榮之權利，遭郭家榮訴請賠償1,000,000元，反訴原告並已賠償郭家榮700,000元損害賠償，揆諸上開法條規定，反訴原告對余政衡自有求償權。於余政衡死亡後，原告請求依繼承法則由其繼承人即反訴被告繼承余政衡遺產範圍內負給付之責，應屬有據。反訴被告雖辯稱依據民法第279條規定，反訴被告無庸負責云云；查反訴兩造均參與訴外人郭家榮之和解程序（參見本院卷一第637頁和解筆錄），債權人郭家榮與連帶債務人即反訴兩造同時成立和解，並消滅全部連帶賠償責任，屬於對全體連帶債務人均有利之和解契約，與反訴被告所辯民法第279條規定之情形有別，反訴被告自應受此和解效力之拘束。縱上所述，反原告依民法第188條第3項向反訴被告請求賠償700,000元，為有理由。

伍、綜上所述，原告依民法第184條第1項、第2項、第185條、第188條、第192條規定，請求被告等連帶賠償2,168,599元，為無理由，應予駁回。反訴原告依民法第188條第3 項規定，請求反訴被告給付反訴原告賠償訴外人郭家榮之損害賠償 700,000元，及自反訴狀繕本送達反訴被告翌日即109年7月15日起至清償日止，按年利率5％計算之利息，洵屬有

據，應予准許。

陸、本件本訴部分，原告之請求既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。反訴原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，關於判決主文第3項部份，核無不合，爰分別酌定相當之擔保金額，予以准許。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，均毋庸一一論述，附此敘明。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　28　　日

書記官 范國豪