

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第135號

原告 程子新

送達處所：臺北市○○區○○○○○○00
0號信箱

被告 合作金庫商業銀行股份有限公司

法定代理人 林衍茂

訴訟代理人 任欣雯

林育安

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年5月15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。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國112年6月5日被派遣至被告信用卡部任職，擔任營業管理科（下稱管理科）資料登打人員，伊工作認真，然因動作慢而被排擠，自伊到職起至同年10月31日止，管理科員工均未將伊加入Line工作群組，也未給伊同仁之Line或email，致伊工作不順，許多工作訊息都是最後才知道，伊因遭霸凌，而至身心科就診，被告知悉前開情事，卻質疑伊工作績效欠佳，對伊受霸凌之事知之甚詳卻不聞不問。被告嗣於同年9月25日將伊調至製卡室，惟伊仍不間斷受到霸凌，因動作慢還被嚴重辱罵，造成記憶斷片、心理受到嚴重打擊與創傷。伊於112年11月被資遣，伊並向臺北市勞動檢查處（下稱勞檢處）檢舉被告信用卡部之職場霸凌。伊任職被告期間因被霸凌，健康權受損害，爰依民法侵權行為法律關係、勞動基準法（下稱勞基法）第63條之1、職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第2項第3款規定，請求被告賠償非財產上之損害等語，聲明：(一)被告應給付原告新臺

01 幣15萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年
02 息5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

03 二、被告則以：伊前於110年10月21日與訴外人晶心實業有限公
04 司（下稱晶心公司）簽訂勞務採購契約書（下稱系爭採購契
05 約），原告係晶心公司依系爭採購契約派遣至伊提供勞務之
06 派遣人員，晶心公司方為原告雇主。又原告僅空口主張被排
07 擠、霸凌不間斷、被嚴重辱罵，卻完全未舉證以實其說，洵
08 屬無據。再者，依原告所舉診斷證明書，亦無從認定其受派
09 遣至伊信用卡部後之經歷，與其主張受有非財產上損害有相
10 當因果關係等語置辯，聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
11 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、兩造均不爭執：

13 (一)原告係晶心公司於112年6月5日依與被告間之系爭採購契約
14 派遣至被告處提供勞務之派遣人員。

15 (二)原告提出之臺北市立聯合醫院（林森院區）（下稱聯合醫
16 院）診斷證明書記載原告於113年1月9日應診，經醫師診斷
17 病名為亞斯伯格症候群及持續性憂鬱症。該診斷證明書醫師
18 囑言欄並記載「目前無明顯記憶受損，去年11月腦波無明顯
19 異常」。

20 (三)原告提出之宏恩醫療財團法人宏恩綜合醫院（下稱宏恩醫
21 院）診斷證明書記載原告自111年11月24日起至112年12月21
22 日止，因憂鬱症共至該院就診8次。

23 四、本院之判斷：

24 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
25 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
26 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
27 證明其行為無過失者，不在此限；要派單位及派遣事業單位
28 因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害
29 時，應連帶負損害賠償之責任；雇主對下列事項，應妥為規
30 劃及採取必要之安全衛生措施：□執行職務因他人行為遭受
31 身體或精神不法侵害之預防，民法第184條、勞基法第63條

01 之1第3項、職安法第6條第2項第3款分別定有明文。又「職
02 場霸凌」目前尚無明確之法律要件、定義，惟參考勞動部職
03 業安全衛生署於114年2月21日發布之「執行職務遭受不法侵
04 害預防指引(第四版)」附錄六之說明，職場霸凌係指包括勞
05 工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬間，
06 藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒犯、
07 威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、被威
08 脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全之行
09 為。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
10 之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。另民事訴訟如
11 係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不
12 能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事
13 實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之
14 請求（最高法院104年度台上字第41號民事判決意旨參
15 照）。

16 (二)原告主張其任職被告期間，遭受職場霸凌，健康權受損害等
17 情，既為被告所否認，依上開說明，自應由原告就該等事實
18 負舉證責任。經查：

- 19 1.原告就本件主張，業據提出其向勞檢處檢舉之陳情系統案件
20 回復表（下稱系爭回復表）、聯合醫院及宏恩醫院診斷證明
21 書、聯合醫院清醒腦波報告為證（見本院卷第13-17、153-1
22 55頁）。
- 23 2.然查，依系爭回復表之記載，勞檢處因原告之檢舉派員至被
24 告實施檢查，發現被告已訂定執行職務遭受不法侵害預防計
25 畫，惟部分暴力預防措施無執行紀錄，違反職安法相關規
26 定，通知限期改善，至於原告反映遭職場霸凌部分，勞檢處
27 並無對個案進行實質認定之權限（見本院卷第13頁），是系
28 爭回復表無法證明被告員工有對原告為職場霸凌之侵權行
29 為。至原告提出之宏恩醫院診斷證明書，記載原告自111年1
30 1月24日起至112年12月21日止，因憂鬱症共至該院就診8
31 次，其中前3次係於原告被派遣至被告信用卡部工作即112年

01 6月5日之前（見本院卷第17頁），顯見原告於至被告信用卡
02 部工作前即有憂鬱症。又原告提出之聯合醫院診斷證明書記
03 載「目前無明顯記憶受損，去年11月腦波無明顯異常」（見
04 本院卷第15頁），該院清醒腦波報告（見本院卷第153-155
05 頁）亦僅能證明原告曾做腦波檢查。原告復未提出其他證據
06 證明其至被告任職後憂鬱症之病情有加重之情形，則原告主
07 張其因遭受職場霸凌致健康權受損害等情，難認可採。再
08 者，依系爭回復表之記載，被告已訂定執行職務遭受不法侵
09 害預防計畫，然原告並未舉證證明其因遭受職場霸凌而向被
10 告提出申訴，且被告有未予妥善處理之情形，則原告主張被
11 告違反職安法第6條第2項第3款規定，應依民法侵權行為法
12 律關係及勞基法第63條之1規定，負損害賠償責任云云，亦
13 屬無據。

14 五、綜上所述，原告本件請求，為無理由，應予駁回。又原告之
15 訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
17 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 114 年 6 月 12 日

20 勞動法庭 法 官 陳筠諤

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 6 月 12 日

25 書記官 王曉雁