

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞簡上字第26號

上訴人 程子新

被上訴人 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 林育安

任欣雯

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國114年6月12日本院113年度勞簡字第135號第一審判決提起上訴，本院於中華民國114年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、上訴駁回。
- 二、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國112年6月5日經訴外人晶心實業有限公司（下稱晶心公司）派遣至被上訴人信用卡部營運科，擔任資料登打人員，然因上訴人動作慢、不擅於言詞及內向而遭排擠，自伊到職日起至112年10月31日止，均未邀請伊加入Line工作群組，致伊無法即時獲得工作上訊息，影響工作表現，被上訴人再藉此質疑伊工作績效，並擅自將伊調動至製卡室，片面調整伊工作內容。其後，又因持卡人未收到金融卡乙事，伊遭派遣同仁辱罵、排擠，被上訴人亦未處理。嗣晶心公司與被上訴人合約到期，且晶心公司因業務緊縮無其他職位可安排伊，決定資遣伊，實係被上訴人拒絕讓伊進行面試，被上訴人即以前開方式對伊進行職場霸凌及就業歧視（以下合稱系爭職場霸凌），侵害伊之人格權、健康權。此外，伊於原審調解期日之開庭通知由被上訴人代收後，卻不通知伊，係因書記官電話通知方知開庭乙事，被上訴人亦

01 不出席調解，被上訴人此等行為亦侵害上訴人之人格權、健
02 康權。為此，爰依民法第184條第1項前段、後段、第2項、
03 第195條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第63條之1、職
04 業安全衛生法（下稱職安法）第6條第2項第3款規定，請求
05 被上訴人給付精神慰撫金新臺幣（下同）15萬元併計付法定
06 遲延利息等語。

07 二、被上訴人則以：上訴人係晶心公司派遣至伊提供勞務之派遣
08 人員，晶心公司方為雇主，而負有職安法等規定之雇主責
09 任。又上訴人僅空言遭排擠、霸凌辱罵，卻未為舉證，上訴
10 人請求損害賠償，洵屬無據，至上訴人所提之臺北市勞動檢
11 查處勞動檢查結果通知書，並未認定伊有違反保護他人法律
12 之情事，且該次受檢單位並非信用卡部，違反規定事項均與
13 信用卡部無涉。甚且，伊於上訴人派遣期間確有舉行「危害
14 預防及溝通技巧訓練」課程，上訴人亦有參與，是上訴人主
15 張伊違反保護他人法律且有過失，誠屬無據。再者，上訴人
16 於112年6月5日始派遣至伊信用卡部，其自111年11月24日起
17 因憂鬱症就醫，顯與受派遣至伊信用卡部無關，至上訴人所
18 提之113年1月19日診斷證明書，亦未記載上訴人因派遣至伊
19 信用卡部期間有身心惡化情事，故上訴人請求非財產上損害
20 賠償，顯無理由等語，資為抗辯。

21 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上
22 訴。並聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人15萬
23 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
24 之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

25 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第198頁，並由本院依相關卷
26 證為部分文字修正）

27 (一)上訴人於112年6月5日經晶心公司派遣至被上訴人信用卡部
28 營運科，擔任資料登打人員，其後調動至製卡室。

29 (二)上訴人於113年1月9日至臺北市立聯合醫院（林森院區）就
30 診，該次診斷證明書記載之診斷病名為「亞斯伯格症候群」
31 及「持續性憂鬱症」，醫師囑言欄並記載「目前無明顯記憶

01 受損，去年11月腦波無明顯異常」。

02 (三)上訴人曾因憂鬱症於111年11月24日起至112年12月21日間至
03 宏恩醫療財團法人宏恩綜合醫院就診共計8次。

04 五、得心證之理由：

05 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
06 任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違
07 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法
08 第184條第1項前段、後段、第2項本文定有明文。又按當事
09 人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴
10 訟法第277條本文亦有明文。是主張侵權行為損害賠償請求
11 權之人，對於其成立要件及損害，應負舉證責任。而民事訴
12 訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告
13 先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗
14 辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原
15 告之請求。又所謂霸凌，指個人或集體持續以言語、文字、
16 圖畫、符號、肢體動作或其他方式，直接或間接對他人為貶
17 抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意
18 或不友善之環境，或難以抗拒，產生精神上、生理上或財產
19 上之損害，或影響正常活動之進行而言。

20 (二)經查：

21 1.上訴人主張系爭職場霸凌部分：

22 (1)上訴人主張系爭職場霸凌乙節，固據提出臺北市勞動檢查處
23 陳情系統案件回復表、臺北市立聯合醫院（林森院區）診斷
24 證明書、宏恩醫療財團法人宏恩綜合醫院診斷證明書、臺北
25 市立聯合醫院林森院區清醒腦波報告為據（見原審卷第13至
26 17頁、第37至41頁、第153至155頁、本院卷第45頁），並有
27 臺北市勞動檢查處114年9月24日北市勞檢職字第1146027258
28 號函及所檢附之上訴人於112年11月向該處提出職場不法侵
29 害申訴及處理情形相關資料可稽（見本院卷第75至97頁）。

30 (2)依臺北市勞動檢查處上開函文所檢附之陳情系統案件回復
31 表、勞動檢查結果通知書所載（見本院卷第83頁、第94

01 頁)，被上訴人就部分暴力預防措施固因無執行紀錄，而違
02 反職安法第6條第2項、職業安全衛生設施規則第324條之3第
03 1項第1、2、3、5、7款規定，然觀之受檢地址為「臺北市○
04 ○區○○○路0段00號」，而與上訴人陳情之單位（合作金
05 庫信用部徵審中心）、地址（臺北市○○區○○街00號）有
06 間，尚無從認定上訴人於任職期間有遭排擠、遭派遣同仁辱
07 罵，或被上訴人拒絕讓上訴人進行面試，而有上訴人所稱之
08 職場霸凌或就業歧視之情。另上訴人所提之診斷證明書、清
09 醒腦波報告，僅能證明其有該等病症或檢查紀錄，至其上所
10 載病名或病症成因為何，均無從自該等證據中得知。上訴人
11 復未提出其確有遭受上述排擠、辱罵等職場霸凌或就業歧視
12 之其他證據以供本院查明。是上訴人主張被上訴人應就其受
13 有系爭職場霸凌部分負損害賠償責任乙節，當屬無據。

14 2. 上訴人主張被上訴人未轉交開庭通知及調解期日未出席部
15 分：

16 上訴人主張其未收到調解期日開庭通知，係因人在鶯歌接獲
17 書記官通知，才知道要開庭，雖因被上訴人未出席，不用前
18 往，但仍造成其困擾云云（見本院卷第189頁、第197頁）。
19 上訴人雖自陳上開事件造成其困擾，然是否有因未收到開庭
20 通知而受有人格、健康權之侵害，上訴人就此部分並未提出
21 任何證據以實其說。是上訴人主張被上訴人應就未轉交開庭
22 通知及調解期日未出席部分負損害賠償責任乙節，亦屬無
23 據。

24 六、綜上所述，上訴人依民法第184條第1項前段、後段、第2
25 項、第195條第1項、勞基法第63條之1、職安法第6條第2項
26 第3款規定，請求被上訴人給付15萬元，及自起訴狀繕本送
27 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不
28 應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指
29 摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

30 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉
31 證，於判決結果不生影響，無一一審究之必要，附此敘明。

01 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
02 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

04 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 薛 嘉 珩

05 法 官 呂 俐 雯

06 法 官 莊 仁 杰

07 以上正本係照原本作成。

08 本判決不得上訴。

09 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

10 書 記 官 張 月 姝