

臺灣臺北地方法院民事小額判決

115年度勞小字第25號

原告 李宜錚

被告 兆豐產物保險股份有限公司

法定代理人 梁正德

被告 張祐彰

上 二 人

訴訟代理人 沈以軒律師

吳泓毅律師

林芮如律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年7月14日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用新臺幣1,500元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告及被告張祐彰均受僱於被告兆豐產物保險股份有限公司（下稱兆豐產險），被告張祐彰於民國114年6月12日上午10時至12時間，在被告兆豐產險之會議室內，大聲咆嘯並強力拍桌，而原告之辦公室緊鄰該會議室，直接承受衝擊，當場誘發急性心理驚嚇及恐慌心理反應，受創後出現心理壓力、心悸、恐慌發作、非自主性重力咬牙及抽筋等症狀，迄今仍持續用藥治療中，精神健康受損甚鉅。被告兆豐產險辦公區域隔音防護措施不佳，未盡保護照顧義務，自應連帶賠償。爰依民法第184條、第188條第1項本文、第195條第1項前段規定，請求被告連帶賠償原告醫療費用新臺幣（下同）5,420元、慰撫金81,000元，共86,420元本息等語。並聲明：（一）被告應連帶給付原告86,420元，及自起訴狀

繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯以：被告張祐彰當時在閉門會議中，與訴外人黃威儒等同仁發生爭執，雖言詞激烈、音量較大，但持續時間甚短，在外聽聞之人情緒上並無負面感受，衡諸常情，並不足以侵害他人之健康。原告本非會議成員，且被告張祐彰之言論與原告毫無關聯。被告張祐彰並無侵害原告之故意或過失，且原告自109年間起即罹患廣泛性焦慮症等疾病，其就醫、服藥與被告張祐彰之行為間顯無相當因果關係。又被告兆豐產險接獲原告申訴後，已依法調查，確認被告張祐彰之行為並非職場不法侵害，並已提供原告心理諮商服務，善盡雇主之保護照顧義務，亦無侵權行為可言等語。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；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；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；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，民法第184條、第188條第1項本文、第195條第1項前段定有明文。上開條文所稱之「不法」，乃指行為已違反法律強制或禁止規定之謂。其次，所謂職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害，但情節重大者，不以持續發生為必要。其行為是否逾越業務上必要且合理範圍，應依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理

性，綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇，妥為認定，此參114年12月19日增訂公布之職業安全衛生法第22條之1第1項及其立法理由即明。當次修正增訂之條文中，關於職場霸凌之定義及判斷標準，是參酌向來裁判先例、行政規則及外國立法例，予以明定，合乎事物本質及公平原則，為價值判斷上本然或應然之理。本件原因事實雖於上開規定施行前發生，仍應依民法第1條規定，將上開規定作為法理，適用於本件。又於他人居住區域發出超越一般人社會生活所能容忍之噪音，應屬不法侵害他人居住安寧之人格利益，如其情節重大，被害人非不得依民法第195條第1項規定請求賠償相當之金額，固有最高法院92年台上字第164號民事判例意旨可參。惟噪音係主觀性感覺，感受程度因個人身心理狀況而異，故聲響是否屬噪音，應以客觀標準衡量，依聲響是否超越一般人社會生活所能忍受之程度而定，並非以某特定人主觀上所能容忍之程度為標準。此處之客觀標準，可參考噪音管制法及其子法即噪音管制標準所定音量，以為酌定。是以，原則上在行為人非惡意之情形下，僅於逾越噪音管制法制訂管制標準之行為，始能認為「不法侵害」，此參臺灣高等法院103年度上易字第617號、104年度上字第1601號、104年度上字第1571號民事判決意旨可參。再者，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文亦有明定。原告就侵權行為之債存在之要件，即不法侵害之存在、其損害與不法侵害間具有相當因果關係等節，均應負舉證責任。

(二)查被告張祐彰於114年6月12日上午10時至12時間，在被告兆豐產險辦公室之會議室內，曾與訴外人黃威儒大聲爭吵，並有拍桌之舉，固有被告兆豐產險疑似職場不法侵害案調查報告在卷足憑（見勞小卷第127-138頁）。然原告只是坐在該會議室隔壁之辦公室內，並非與會人員，本非被告張祐彰拍桌、喝斥之對象，則被告張祐彰所為，顯非對於原告之職場

霸凌行為。又被告張祐彰雖有大聲爭吵、拍桌之舉，然此僅係偶發、短期之聲響，原告並未舉證證明此等聲響已違反噪音管制標準，不得遽認其在客觀上已超過一般人社會生活所能忍受之程度。原告雖患有廣泛性焦慮症，自109年5月27日以來即持續至悠活精神科診所就醫治療，有該診所診斷證明書在卷足憑（見勞小卷第23頁），且原告於案發後之114年6月28日，曾至該診所自述：其因被告張祐彰上述閉門爭吵，被嚇到，感到心悸，近期開始更焦慮，回想到這件事就會心悸云云，醫師除原告先前固定服用之「Venfaxime」藥物外，並於當次門診加開「Mocalm」、「Cardolol」等2種藥物，其後於114年10月18日並開出「Clonopam」藥物，有病歷及藥袋影本在卷足憑（見勞小卷第9-55頁），然原告係因本有疾病，始有此特殊反應，既無事證足認被告張祐彰本有加害於原告之惡意，亦無事證足認被告張祐彰上述爭吵中發出之聲響已超越一般人社會生活所能忍受之程度，無從遽認被告張祐彰所為已屬不法，難認其對原告有何侵害行為。

(三)被告張祐彰既無侵權行為，被告兆豐產險自無連帶賠償之問題，且原告雖泛言：被告兆豐產險之辦公區域隔音防護措施不佳云云，但並未具體主張、舉證證明被告兆豐產險之建築設備有何違反法規之欠缺，亦難認被告兆豐產險有何連帶賠償責任可言。

四、綜上所述，原告依民法第184條、第188條第1項本文、第195條第1項前段規定，請求被告連帶賠償原告86,420元本息，均無理由，應予駁回。

五、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，均不影響本件判決結果，故不逐一論駁，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條後段，民事訴訟法第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

01 中 華 民 國 115 年 8 月 14 日
02 勞動法庭 法 官 王沛元

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 115 年 8 月 14 日
07 書記官 葉愷茹