

臺灣臺東地方法院民事簡易判決

115年度東簡字第31號

原告 彭煥忠

被告 桂田璽悅酒店股份有限公司

法定代理人 朱仁宗

訴訟代理人 陳杏瑰

吳漢成律師

被告 江昆松

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年4月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應連帶給付原告新臺幣12萬元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於被告桂田璽悅酒店股份有限公司（下稱桂田酒店）採購部擔任採購專員，被告江昆松（以下逕稱姓名）則為桂田酒店之行政副總廚。江昆松因不滿原告奉命向價格較低廉之億豐蛋行採購雞蛋，竟分別為下列行為：

- 1.於民國114年11月23日上午，將已驗收並放入冷藏庫之雞蛋推出冷藏庫，任其退冰毀壞，並自行拍攝照片傳給訴外人即採購部主管蓋士澎經理（下稱蓋經理），再由蓋經理通知原告本人，原告只好緊急趕回公司處理。
- 2.由於原告繼續向億豐蛋行採購雞蛋，江昆松得知，竟於114年11月26日上午11時許衝進採購部辦公室，向原告大罵為何變更廠商採購沒有經過他同意、不尊重他等語，並要求原告辦理退貨，向其指定之永泰蛋行購買，否則將採取激烈方式

01 要求採購部退貨，即使原告向其解釋本採購係依照公司規定
02 及命令，江昆松仍嗆聲明天不換試試看等語。翌日（27日）
03 上午10時許，江昆松再次衝進採購部辦公室，更加激烈地向
04 原告大吼為何未退貨改向永泰蛋行購買、是否故意與其作對
05 等語，並恐嚇要將原告採購之雞蛋推出冷藏庫任其毀壞、廠
06 商貨款他不簽認、要求原告本人賠償等語，邊吼邊揮舞雙
07 手，使原告心生恐懼。再次日（28日）上午10時許，江昆松
08 又衝進採購部辦公室大聲斥責原告仍未辦理退貨向永泰蛋行
09 購買等語，然因有其他同事在場而作罷。

10 3.江昆松復於114年12月2日於蛋品請購單上註明要求向其指定
11 之永泰蛋行購買，經原告請示蓋經理，蓋經理仍指示向億豐
12 蛋行採購，江昆松遂於114年12月10日，以公務電話向原告
13 斥責為何未依其指示向永泰蛋行購買、要像之前一樣將雞蛋
14 推出冷藏庫任其損壞等語，強制原告違反公司命令改向永泰
15 蛋行採購。

16 4.經原告不堪其擾向桂田酒店申訴職場霸凌，江昆松仍持續於
17 通訊軟體LINE公務群組借其他事務，譏笑原告有病，並要求
18 執行不合理之事務，詆毀原告工作能力、藉故退貨等情。

19 (二)江昆松持續針對原告為上述職場霸凌行為，致原告身心受有
20 極大創傷，而有失眠、泛焦慮症之情形，受有相當於新臺幣
21 （下同）50萬元之非財產上損害。又江昆松係於執行職務時
22 不法侵害原告之權利，其僱用人桂田酒店應依法負連帶賠償
23 責任等語。爰就江昆松部分，依民法第184條第1項前段；就
24 桂田酒店部分，依民法第188條第1項規定提起本件訴訟，並
25 聲明：被告應連帶給付原告50萬元。

26 二、江昆松則以：不爭執原告主張之客觀行為及構成言語上職場
27 霸凌之事實，然原告請求之非財產上損害之金額過高等語；
28 桂田酒店則以：江昆松之不當言語行為乃其個人行為，非屬
29 執行職務之範疇，且桂田酒店事前已落實教育訓練，並安排
30 職場護理師常駐提供救濟管道，事後亦立刻啟動客觀調查並
31 介入保護、究責，絕無推諉，故桂田酒店對於選任受僱人及

01 監督其職務之執行，已盡相當之注意義務，或縱加以相當之
02 注意而仍不免發生損害，故依法應不負連帶賠償責任等語，
03 資為抗辯，並均聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造不爭執事項（卷第123頁）

05 (一)對於原告上開主張江昆松對其所為之客觀事實均不爭執。

06 (二)本件經職場不法侵害人評審議會決議，認定江昆松違反公司
07 管理紀律，行為粗暴，侮辱同事、擾亂秩序，以不當溝通方
08 式延伸語言暴力事件，嚴肅計處大過一次、小過一次。

09 (三)同上開決議，採購主管蓋經理於本案事件未盡督導管理之
10 責，計處申誡一次。

11 (四)本件案發期間，原告及江昆松均任職於桂田酒店。

12 四、本院得心證之理由

13 (一)本件原告請求之非財產上損害以12萬元為適當。

14 1.按因故意或過失不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，
15 民法第184條第1項前段定有明文。次按所稱職場霸凌，指勞
16 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
17 等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、
18 冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康
19 遭受危害，職業安全衛生法第22條之1第1項前段亦有明定。
20 查原告上開主張江昆松對其所為之客觀行為，為兩造所不爭
21 執（不爭執事項(一)），復有通訊軟體LINE對話紀錄截圖、職
22 場不法侵害人評審議會會議結果通知書等件為證（不爭執事
23 項(二)，卷第17頁、第23至27頁），洵堪認定。則江昆松對於
24 雞蛋採購來源與原告意見相左，即於職場上持續以咆哮謾罵
25 及威嚇之方式向原告施以不當壓力，顯已逾越業務上必要且
26 合理之範圍，並足以使人身心健康遭受危害，核屬職場霸凌
27 無訛。故原告因江昆松上開職場霸凌之侵權行為，致精神上
28 之健康權受到損害，而依民法第184條第1項前段規定，請求
29 江昆松賠償其所受損害，要屬有據。

30 2.按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
31 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非

01 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1
02 項定有明文。又非財產上之損害即精神慰撫金之賠償，須以
03 人格權遭遇侵害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準
04 固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與
05 加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院110
06 年度台上字第2340號民事判決意旨參照）。查原告因江昆松
07 上開職場霸凌之侵權行為，患有失眠、泛焦慮症等情，業據
08 其提出台東馬偕紀念醫院乙種診斷證明書為證（卷第19至21
09 頁）；佐以原告就醫時間與本件侵權行為發生時點密切，且
10 受職場霸凌之被害人，因心理受創而患有相關身心科疾病一
11 事，亦與常情無違，自堪以認定。從而，本院審酌江昆松本
12 件侵權行為涉及言語上職場霸凌，侵害原告精神上健康權，
13 致其受有上述身心狀況，情節核屬重大；復參以原告及江昆
14 松於本院審理中自陳之學經歷、工作收入、家庭經濟及個人
15 情況等情（卷第125頁），以及本院依職權調取之兩造財產
16 所得資料（見限制閱覽卷）等一切情狀，認原告此部分請求
17 應以12萬元為適當，逾此範圍之請求，尚難認可採。

18 (二)桂田酒店應與江昆松就本件侵權行為連帶負損害賠償責任。

19 1. 接受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與
20 行為人連帶負損害賠償責任，民法第188條第1項定有明文。
21 查本件案發期間，原告及江昆松均任職於桂田酒店（不爭執
22 事項(四)），且江昆松係於職務值勤期間，對於職務上所用之
23 雞蛋採購來源一事與原告發生爭執，進而延伸上開職場霸凌
24 事件，核屬因執行職務而不法侵害原告之權利，作為僱用人
25 之桂田酒店自應依上開規定負連帶損害賠償責任。桂田酒店
26 辯稱江昆松本件所為非屬執行業務等語，難認可採。

27 2. 至桂田酒店辯稱已有落實教育訓練宣導不得為職場霸凌，並
28 定期安排職場護理師常駐，且於原告申訴後便積極處理，對
29 於選任受僱人及監督其職務之執行已盡相當之注意義務，或
30 縱加以相當之注意而仍不免發生損害，依民法第188條第1項
31 但書規定應不負連帶賠償責任等語，並提出職護臨場護理師

01 進駐公告、新進人員訓練表、訪談紀錄及關懷紀錄等件為證
02 (卷第75至89頁、第101至113頁)。然查，本件職場霸凌之
03 侵權行為係發生於000年00月00日至同年12月10日間，桂田
04 酒店雖辯稱其於114年12月4日接獲原告申訴後即有立即啟動
05 專案調查，惟據原告主張：江昆松對我為本件職場霸凌時，
06 我有跟採購主管蓋經理反應，但蓋經理都跟我說不要理他就
07 好，我也有跟總經理反應，總經理也不處理等語（卷第63
08 頁）；佐以職場不法侵害人評審議會決議結果，亦認定採購
09 主管蓋經理於本案事件有未盡督導管理之責之情事（不爭執
10 事項(三)），可見原告於114年12月4日前，即有向其所屬部門
11 主管反應江昆松之職場霸凌言行，然桂田酒店並未即時對江
12 昆松採取相對應之監督管理行為，致職場霸凌之情事持續及
13 擴大，自難認桂田酒店已有盡相當之注意義務。桂田酒店雖
14 另辯稱上開決議認定之未盡監督管理責任者為蓋經理，而非
15 桂田酒店，然蓋經理既受雇為桂田酒店之採購部門主管，其
16 於執行職務範疇有上開違反注意義務之情事，作為僱用人之
17 桂田酒店自亦難辭其咎。

18 3. 況民法第188條第1項但書所謂「對於選任受僱人及監督其職
19 務之執行，已盡相當之注意義務」，旨在防範受僱人於執行
20 職務過程中不法侵害他人權利，應著重於事前預防而非事後
21 救濟，故桂田酒店雖辯稱已有提供職場霸凌之申訴管道，且
22 於接獲原告申訴後即有啟動調查及究責程序，然此部分均為
23 針對已發生之職場霸凌事件之事後救濟，核與監督受僱人即
24 江昆松執行職務是否有不法侵害他人權利一事無涉，故縱認
25 屬實，亦無從據以逕認桂田酒店得依上開規定，免除僱用人
26 連帶賠償責任。又桂田酒店對於縱加以相當之注意而仍不免
27 發生本件職場霸凌之侵權事件一事，亦未提出任何證據資料
28 以實其說。從而，桂田酒店辯稱其依民法第188條第1項但書
29 規定應不負連帶賠償責任等語，要無可採。

30 五、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第188條第1項之
31 規定，請求被告連帶給付12萬元，為有理由，應予准許。逾

01 此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

02 六、本件係適用簡易程序所為被告部分敗訴之判決，就原告勝訴

03 部分，爰依民事訴訟法第389條第1項第3款規定，依職權宣

04 告假執行。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，

06 於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

08 中 華 民 國 115 年 5 月 14 日

09 臺東簡易庭 法 官 葉佳怡

10 以上正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須按

12 他造當事人之人數附繕本）。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 5 月 14 日

15 書記官 謝欣吟