

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第60號

01  
02  
03 原 告 蔡宜倫  
04 訴訟代理人 周家年律師  
05 被 告 長榮海運股份有限公司

06 0000000000000000  
07 0000000000000000  
08 法定代理人 張衍義  
09 被 告 黃聲鵬

10 0000000000000000  
11 方正華  
12 楊政潢  
13 吳詩漢

14 共 同  
15 訴訟代理人 呂丹琪律師

16 上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國114年11月3日言  
17 詞辯論終結，判決如下：

18 主 文

19 原告之訴及假執行之聲請均駁回。  
20 訴訟費用由原告負擔。

21 事實及理由

22 一、原告起訴主張：原告自民國108年7月15日起受僱於被告長榮  
23 海運股份有限公司（下與黃聲鵬、方正華、楊政潢、吳詩漢  
24 合稱被告，如有特別區分者，法人部分以長榮海運公司稱  
25 之，其餘自然人部分逕稱其名，如同時提及自然人部分，則  
26 逕稱黃聲鵬4人），離職前最後擔任長榮海運公司所屬南崁  
27 海運大樓之企劃本部歐洲三課。黃聲鵬為部門主管即協理，  
28 方正華、楊政潢均為課長，吳詩漢則為副課長，均對原告有  
29 指揮監督權限。原告自112年9月18日起至113年2月5日止，  
30 倘有加班需求，均事前先取得吳詩漢同意，再依規定透過長  
31 榮海運公司內部系統申請加班，於實際加班後，原告再與吳

01 詩漢核對加班時數，決定領取加班費或補休假，而此期間共  
02 計加班29小時。詎黃聲鵬4人自113年2月15日起至同年9月間  
03 止，懷疑原告上班偷懶導致浮濫加班，而對原告陸續有各種  
04 跟蹤、言語騷擾、孤立等【詳如附表所示（專調卷一8-12  
05 頁）】之霸凌行為，嚴重干擾原告生活作息與情緒。吳詩漢  
06 另於同年8月15日對原告進行考核時陳稱「剛好昨天在茶水  
07 間就遇到妳，妳們知道這個是公司比較要求的……」、「  
08 「……我坐在妳的斜斜對角，有時候突然間想要找妳，然後  
09 就是說，欸，有時候有想，欸，妳可能去茶水間或幹  
10 嘛？」、「……但是我印象中曾經是有、有超過半小時啦，  
11 真的」，及於113年9月2日與原告對談時，原告陳稱「所以  
12 我才覺得他（指黃聲鵬）講說什麼我因為女性問題然後要頻  
13 繁離座，然後他覺得他自己不是女性所以他無法理  
14 解……」、吳詩漢則稱「……他確實是這樣講」，益證黃聲  
15 鵬4人有長期監視原告前往廁所之次數，並計算如廁時間之  
16 事實。原告為了自清，自113年9月18日開始，前往茶水間或  
17 廁所時，都會錄影記錄往返時間，唯恐耽誤太久，黃聲鵬4  
18 人又會有意見。尤有甚者，原告擔心黃聲鵬4人質疑自己前  
19 往廁所根本不是內急，還用手機拍攝排泄物來證明。原告因  
20 黃聲鵬4人長期不准其加班、監視其上廁所、裝茶水，確實  
21 造成原告感受不合理對待，造成精神壓力過大，無奈僅能於  
22 113年8月27日填寫辭職申請書，再於同年9月11日填寫離職  
23 員工問卷調查表（下稱系爭調查表），敘明因部門主管不實  
24 指控與針對性監視，侵犯自主權益帶來身心損害，遂依勞動  
25 基準法（下稱勞基法）第14條終止契約。黃聲鵬4人因對原  
26 告實施霸凌行為，核屬對原告人格權之侵害，原告自得依民  
27 法第184條第1項前段、後段及第195條第1項規定，請求黃聲  
28 鵬4人賠償非財產上損害，又長榮海運公司依職業安全衛生  
29 法（下稱職安法）第6條第2項第3款規定，有義務採取預防  
30 措施，竟長期縱容黃聲鵬4人對原告為霸凌行為，未採取任  
31 何預防措施，亦應依民法第184條第2項規定，賠償原告非財

01 產上損害，並與黃聲鵬4人依民法第185條第1項規定，負連  
02 帶責任。又長榮海運公司為黃聲鵬4人之僱用人，亦應依民  
03 法第188條第1項規定，負連帶賠償責任。另就契約責任部  
04 分，黃聲鵬4人為長榮海運公司履行輔助人，為該公司履行  
05 勞動契約時，造成原告之損害，原告自得依民法227條之1準  
06 用民法第195條第1項、第487條之1第1項規定，請求長榮海  
07 運公司賠償非財產上損害新臺幣（下同）1,000,000元。再  
08 原告既依勞基法第14條第1項第2款規定終止與長榮海運公司  
09 間勞動契約，自得請求長榮海運公司提供非自願離職證明書  
10 及給付資遣費162,730元。為此，爰依民法第184條第1項前  
11 段、第2項、第185條第1項、第188條第1項、第195條、第22  
12 7條之1、第487條之1第1項、勞基法第14條第1項第2款、第6  
13 款、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1  
14 項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條第3  
15 項、第4項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)長榮海運公司應  
16 給付原告162,730元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
17 止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應連帶給付原告1,0  
18 00,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年  
19 利率5%計算之利息。(三)長榮海運公司應開立之非自願離職  
20 證明書予原告。(四)訴之聲明第(一)、(二)項願供擔保，請准宣告  
21 假執行。

22 二、被告則以：原告自轉調企劃本部歐洲部歐洲三課起，於112  
23 年1月至113年2月5日間，確有申請加班紀錄，惟黃聲鵬4人  
24 對於原告申請加班，均未予拒絕或刻意刁難。自112年11月  
25 起，因以巴戰爭導致航線大亂，除了停收亞洲至以色列進出  
26 口，地中海航線大減、貨載萎縮，為使同仁工作分配平均，  
27 遂自113年3月1日起將原告調整為主要負責日本、韓國報價  
28 業務，屬於工作量較少區域，而原告自113年2月5日起即未  
29 再主動申請加班，何來黃聲鵬4人自該日起而對原告為霸凌  
30 行為。原告於同年8月27日即主動提出「辭職申請書」記載  
31 擬工作至同年9月27日，自翌（28）日起離職，而原告於同

01 年9月6日所填寫系爭調查表，離職原因為：轉換跑道，另有  
02 高就轉往其他行業發展。嗣於同年9月10日，原告接獲其因  
03 同年8月12日明知上班已遲到而故意不刷卡，並偽造事由為  
04 「忘刷上班卡」向長榮海運公司申請，但經調閱監視畫面後  
05 約談原告，原告始稱記錯而未誠實說明，遂召開人評會給予  
06 小過1次懲處，原告疑似心生不滿而於同年9月11日第二次填  
07 具系爭調查表，反應職場霸凌之情況，經長榮海運公司啟動  
08 調查，結果為霸凌不成立。再原告於同年8月27日主動提出  
09 離職申請，於同年9月27日完成工作移交，並自翌（28）日  
10 離職，雙方係合意終止勞動契約，原告請求資遣費、開立非  
11 自願離職證明書，毫無理由等語置辯。並聲明：(一)原告之訴  
12 駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項（本院勞訴卷101-102頁）：

14 (一)原告自108年7月15日起受僱於長榮海運公司，最後工作日為  
15 113年9月27日。原告離職前最後擔任被告所屬南崁海運大樓  
16 之企劃本部歐洲三課。黃聲鵬為部門主管即協理，方正華、  
17 楊政潢均為課長，吳詩漢則為副課長，均對原告有指揮監督  
18 權限。

19 (二)自112年11月起，因以巴戰爭導致航線大亂，長榮海運公司  
20 除了停收亞洲至以色列進出口，地中海航線大減、貨載萎  
21 縮，為使同仁工作分配平均，遂自113年3月1日起將原告調  
22 整為主要負責日本、韓國報價業務。

23 (三)原告自113年2月5日起即無向長榮海運公司申請加班之紀  
24 錄。

25 (四)原告曾以113年8月12日忘刷上班卡之事由，於同年月14日向  
26 長榮海運公司為告知，經長榮海運公司人事專員於同年月20  
27 日詢問忘刷卡過程，調查後送人評會給予原告小過1次處  
28 分，並於同年9月10日約談原告告知該懲處結果（本院專調  
29 卷293-315頁）。

30 (五)原告曾於113年9月2日向桃園市政府提長榮海運公司違反性  
31 工法申訴案件，經原告以向公司申訴霸凌為由撤回申請（本

01 院勞訴卷35、37頁)。

02 (六)原告於113年8月27日提出辭職申請書，並曾填寫113年9月6  
03 日系爭調查表(含其他建議)、113年9月11日系爭調查表  
04 (含其他建議)(本院專調卷319-333頁)。

05 (七)原告離職前6個月平均薪資為62,555元。

06 (八)原告於113年9月13日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃  
07 園市勞資爭議調解處理協會於同年9月30日、同年10月30日  
08 召開調解會議，但因兩造無共識而調解不成立(本院專調卷  
09 171-172頁)。

10 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

11 (一)原告是否有遭黃聲鵬4人職場霸凌？

12 1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重  
13 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條  
14 第1項第2款定有明文。又所謂「侮辱」，係指故意使人難堪  
15 為目的，以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻  
16 擊之意思，足以對於個人之人格及地位，達貶損其評價之程  
17 度，然並不以行為人之行為公開為必要。而重大與否，則應  
18 就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為  
19 人及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所  
20 受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切  
21 情事為綜合之判斷(最高法院92年度台上字第1631號判決意  
22 旨參照)。

23 2.原告固指稱黃聲鵬4人有前述各該行為，惟查：

24 (1)證人即被告所屬現職企業本部歐洲部職員吳子靖證稱：之前  
25 原告還在職的時候，我會和原告聊天或談論工作之事，原告  
26 那時候負責的是日本、韓國，如果在簽約季節確實會比較  
27 忙，有時候一天會有好幾個客戶的標單一起進來，持續約2  
28 個月以上，每年不一樣。不是簽約季的話，就要看艙位的狀  
29 況及長約的控管。有點難量化工作量，但是忙的時候確實很  
30 忙。與原告共事期間，我和原告辦公室座位之距離差不多3  
31 公尺內，我們是兩排對坐，有時她會坐我對面，在桃園的時

01 候她確實離開座位時間比較久，有聽說她身體有些狀況，因  
02 為我擔心跟女生身體狀況有關，我就沒有多問。她離開座位  
03 比較久時，方正華就會問她去哪裡，通常是隔壁學長會回答  
04 去廁所。我不知道黃聲鵬4人是否會計算原告上廁所的時間  
05 及次數，至於黃聲鵬4人如何對原告之加班申請有刁難之  
06 處，就要問他們本人，因為我沒有參與他們的對話，原告與  
07 主管間的摩擦，主要是在離開座位及加班的問題，通常是發  
08 現原告不在座位時才問，我沒特別印象有關原告回到座位  
09 上，主管是否會對原告做怎樣指示或是苛責，我沒有注意吳  
10 詩漢是否有跟著原告去茶水間，我只有一次有看到原告跟課  
11 長在電梯間談話，通常上廁所不會太久，因為原告狀況比較  
12 特殊，所以主管才會詢問她為什麼離開這麼久，通常原告離  
13 開座位會超過10分鐘。以我經驗，我的主管目前沒有拒絕我  
14 或是同一課同事的加班等語（本院勞訴卷103-109頁）。可  
15 知證人吳子靖亦認原告上廁所時間較長而情況特殊，且黃聲  
16 鵬4人僅於原告不在座位時，始向原告周遭同事詢問原告去  
17 處，且原告返回座位後，證人吳子靖未見聞過其遭黃聲鵬4  
18 人有何斥責或辱罵，而證人吳子靖亦未發現原告前往如廁  
19 時，有何遭黃聲鵬4人跟蹤、長期監控等情事，已難認黃聲  
20 鵬4人對原告有重大侮辱行為。

21 (2)證人即被告所屬歐洲四課職員楊生和則證稱：我偶爾會和原  
22 告聊天或談論工作上之事，與原告共事期間，我和原告辦公  
23 室座位之距離大概隔2、3個或3、4個座位，與原告共事期  
24 間，原告偶爾會加班，我沒有見聞過黃聲鵬4人對於原告如  
25 廁或加班之意見，我也沒看到黃聲鵬4人對原告申請加班有  
26 所刁難之事，沒有其他同仁發生如廁或休息時間太久而被主  
27 管約談或關切之事，也沒有看過或聽過原告如果離座去茶水  
28 間或廁所時，主管會詢問原告行蹤。原告抱怨過工作上的事  
29 就是長約報價比較忙碌。另我自己沒有，也沒有聽說其他同  
30 事加班被主管拒絕之事等語（本院勞訴卷112-116頁）。可  
31 見黃聲鵬4人對於原告上廁所是否過久一事，並未公開指

01 責，而原告亦未因此而向證人楊生和有何抱怨或訴苦。

02 3.原告固提出其與「靖（狐狸）」、吳詩漢、「老杯」、「cy  
03 junn-」（姊姊）、「小姑姑」之113年2月間通訊軟體對話  
04 紀錄（本院專調卷31-43頁），惟有關「靖（狐狸）」、吳  
05 詩漢之對話紀錄，僅得知悉原告有表示申請補休就醫，未見  
06 有遭主管刁難情事。至於原告與「老杯」、「cy junn-」  
07 （姊姊）、「小姑姑」等家人間之對話，固有提及主管抱  
08 怨、不讓其加班並提高其工作量等情事（本院專調卷35-43  
09 頁），然此部分僅係原告單純將主觀感受向親友陳述，未能  
10 證明黃聲鵬4人在原告何時申請何工作內容之加班時，遭到  
11 其等拒絕或否准。

12 4.原告又提出其與「阿姨」間於113年3月5日、與「和和合唱  
13 團」之通訊軟體LINE對話紀錄，欲證明吳聲鵬、方正華指示  
14 吳詩漢，要求原告將一部分工作項目刪除始得提交人事部門  
15 （本院專調卷9、45、47頁），惟該等對話紀錄僅有原告單  
16 方陳述，至於工作項目及內容為何，與被告公司規定或原告  
17 往例如何提出之情形有何不同之處，均未見原告舉證，況黃  
18 聲鵬4人擔任原告之主管，本負有監督指導原告工作之責，  
19 尚難據以推論其等要求原告刪除工作項目，即屬刻意針對原  
20 告之職場霸凌行為。

21 5.原告另提出吳詩漢於113年3月22日傳送之對話紀錄（本院專  
22 調卷49頁），以及原告與「靖（狐狸）」間於同日之通訊軟  
23 體LINE對話紀錄（本院專調卷51頁），欲證明吳詩漢跟隨原  
24 告前往茶水間等情，惟依吳詩漢之訊息內容：「Erin上午十  
25 點多看你去茶水間，我也過去。等了一會沒看到你。下午找  
26 時間在十一樓樓梯那裡和你聊兩句噢」，僅能證明吳詩漢有  
27 事與原告商談，見原告前往茶水間時，未能等候到原告出  
28 現，遂以LINE訊息留言與原告相約，吳詩漢既為原告主管，  
29 與原告商談相關事宜並非異常之事，尚難推論吳詩漢有對原  
30 告跟蹤騷擾之情。另依原告於對話中向「靖（狐狸）」陳  
31 稱：「前幾個禮拜James找碴的時候薛哥會趁我在茶水間堵

01 我以傳達上意」、「今天早上我一樣去茶水間，走到Kevin  
02 那排發現薛也往茶水間方向去，我下意識折返回位置上、想  
03 不到真的成功預判」（本院專調卷51頁），亦僅能證明「薛  
04 哥」即吳詩漢（本院勞訴卷107頁）數週前，有以相同方式  
05 向原告轉達主管意見，而吳詩漢以等待原告前往茶水間之時  
06 機與其相約，或許為顧及原告隱私而因相關事件敏感性，而  
07 未待原告在座位時始進行約談，是原告此部分所述，亦難證  
08 明有何遭黃聲鵬4人職場霸凌之情。

09 6.原告再提出其與「允中」於113年5月21日之通訊軟體LINE對  
10 話紀錄，欲證明方正華不讓原告加班，惟依該對話紀錄中，  
11 原告陳稱：報長約季就是會需要加班，看看美線、歐線就知  
12 道，偏偏地線James神經病不給人報。老娘願意加班留下來  
13 已經很好了，不給我加班就不要做，天天給前線催。James  
14 罵給薛哥聽，正常腦子都知道要回嘴，偏偏薛哥什麼都不敢  
15 回，後來我決定自己跟James頂，哈哈哈哈哈（本  
16 院專調卷63頁），可認方正華並非針對原告，而係就長約業  
17 務部分認為無加班必要，尚難以此即認方正華有何職場霸凌  
18 行為。至於原告所提其與「老杯」、「cy junn-」、「汎軒  
19 姊姊」等人之通訊軟體對話紀錄（本院專調卷55-61、67  
20 頁），亦僅為原告單方面向親友之主觀感受所為陳述，亦不  
21 可採。

22 7.原告另認附表次序「8」，認黃聲鵬4人就原告上廁所一事陸  
23 續發表意見而向家人抱怨此事，並提出與「cy junn-」、「h  
24 oho」間之通訊軟體對話紀錄（本院卷69-71頁），惟依原告  
25 指訴內容，僅能說明黃聲鵬4人提醒原告注意開會時間及與  
26 會重要性，未見其等針對原告上廁所一事有所訕笑、侮辱，  
27 是亦難認原告此部分主張為可採。

28 8.原告另提出其與「cy junn-」、「hoho」、「媽」之間通訊  
29 軟體對話紀錄，表示因離開座位上廁所太久而被主管約談  
30 （本院專調卷69-73頁），然證人吳子靖證稱原告確實離開  
31 座位比較久，原告離開座位比較久時，方正華就會詢問其去

01 處等語（本院勞訴卷105頁），可明方正華並非於原告每次  
02 如廁時即詢問其去處，而係離開座位較久時，才會進一步關  
03 切，此與一般主管欲與下屬商談公事時，見下屬離開座位過  
04 久而有之反應並無不同，難認其行為有何不當。再依原告所  
05 提吳詩漢於113年8月16日寄送予原告之電子郵件固記載「如  
06 果有事需離座超過10分鐘以上，請直接告訴Duff課長和我，  
07 不用告訴Eunice學姊」（本院專調卷79頁），僅為因原告離  
08 開座位次數過於頻繁，遂單方面提醒原告如離位太久，宜告  
09 知相關去向以利聯絡，尚難逕以解讀為對原告如廁之歧視，  
10 亦難認吳詩漢之行為已達重大侮辱之程度。

11 9.原告再指稱附表次序「12」，黃聲鵬有反覆質問原告是否有  
12 生理問題而有頻繁跑廁所之需要，並追究原告常加班並以補  
13 休來休假等語（本院專調卷12頁），惟此部分原告僅提出其  
14 與「Jane Yang」之間於113年8月21日通訊軟體LINE對話紀  
15 錄（本院專調卷81-83頁），然此仍僅屬原告單方面陳述，  
16 已難逕採，況縱認黃聲鵬曾向原告為前揭言詞，亦僅屬黃聲  
17 鵬對原告身體狀況之關切，並本其主管職權依相關差勤規  
18 定，提醒原告應確實有需求始得為加班之申請，難認係為職  
19 場霸凌，或係出於故意使原告難堪為目的，而構成對於原告  
20 有重大侮辱之行為。

21 10.原告另提出心築身心診所診斷證明書，固記載「混合焦慮及  
22 憂鬱情緒的適應障礙症」（本院專調卷127頁），惟該診所  
23 表示原告僅於113年9月28日至該診所就診1次，其後未曾再  
24 回診，且因原告僅就診1次未再回診，未安排可判斷致病原  
25 因之深入檢查，如血液、影像檢查及心理衡鑑等，無法提供  
26 判斷或推論（本院勞訴卷93頁），是亦難遽認原告前揭症狀  
27 與黃聲鵬4人有關。原告又提出文心好晴天身心診所心理諮  
28 商／心理治療摘要中諮商摘要雖記載：「1.個案因公司主管  
29 的不適當行為，如離座監控、加班限制等，產生自責、焦  
30 慮、憂鬱等症狀。2.個案跟公司提出職場霸凌申訴，申訴結  
31 果感受到不被信任，產生無力、憂鬱等症狀，影響情緒與睡

01 眠。3. 諮商過程中，個案努力調適情緒以穩定思緒，讓生活  
02 步入常規。4. 此摘要報告僅作為訴訟之用途。」（本院專調  
03 卷129頁），可知其內容亦僅有原告單方感受之陳述，且已  
04 註明預作訴訟使用，立場已失公正而難以持為有利於原告之  
05 認定。

06 11. 綜前，附表所示各行為既非係職場霸凌行為，亦非係出於故  
07 意使原告難堪為目的，而構成對於原告有重大侮辱之行為，  
08 均如前述，亦無從因綜合判斷之結果，即遽認係屬職場霸凌  
09 之行為，或構成對於原告有重大侮辱之行為，原告主張其遭  
10 受職場霸凌行為云云，為不可採，且難認長榮海運公司有何  
11 違反勞動契約或勞工法令，致有損原告權益之虞。從而，原  
12 告以黃聲鵬4人對其有為如附表所示重大侮辱之行為，而依  
13 勞基法第14條第1項第2款、第6款規定，終止勞動契約，自  
14 屬無據。

15 (二)原告請求長榮海運公司給付資遣費162,730元、開立非自願  
16 離職證明書，均無理由：

17 1. 按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
18 年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由  
19 雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，  
20 未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，  
21 不適用勞基法第17條之規定，固為勞退條例第12條第1項所  
22 明定。然查，原告於113年8月27日依勞基法第14條第1項第  
23 2、6款規定終止勞動契約，並不合法，已如前述，則原告依  
24 上開規定請求長榮海運公司給付資遣費162,730元，洵屬無  
25 據。

26 2. 次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或  
27 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法  
28 （下稱就保法）第25條第3項前段規定：第一項離職證明文  
29 件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證  
30 明；同法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指被保  
31 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；

01 或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款  
02 情事之一離職。是以在勞工依勞基法第14條第1項各款所列  
03 事由終止勞動契約為合法時，始得請求雇主發給非自願離職  
04 證明。查原告於113年8月27日依勞基法第14條第1項第2、6  
05 款規定終止系爭勞動契約，為不合法，既如前述，自不符合  
06 就保法第11條第3項所稱之「因勞動基準法……第14條……  
07 規定各款情事之一離職」，則原告請求長榮海運公司開立非  
08 自願離職證明書，即屬無據。

09 (三)原告依民法第184條第1項前段、後段及第195條第1項規定，  
10 請求黃聲鵬4人賠償非財產上損害；依民法第184條第2項規  
11 定，請求長榮海運公司賠償非財產上損害，並請求被告連帶  
12 負損害賠償責任部分，均無理由：

13 承前所述，黃聲鵬4人並未對原告有何職場霸凌行為，對原  
14 告亦未構成重大侮辱行為，即無故意或過失不法侵害原告權  
15 利，則長榮海運公司並無違反職業安全衛生法第6條第2項第  
16 3款之情事，原告請求被告連帶賠償非財產上損害，顯屬無  
17 據。

18 (四)原告依民法第227條之1準用民法第195條第1項、第487條之1  
19 第1項規定，請求長榮海運公司賠償非財產上損害，為無理  
20 由：

21 綜上所述，黃聲鵬4人對於原告並未構成職場霸凌行為，亦  
22 無重大侮辱情事，則長榮海運公司就兩造間勞動契約並無可  
23 歸責事由，故並無債務不履行之情形，從而原告據此請求長  
24 榮海運公司賠償非財產上損害，亦無足取。

25 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明黃聲鵬4人有對其  
26 為職場霸凌或重大侮辱，亦無法證明長榮海運公司有何違反  
27 職安法令或具可歸責事由，從而原告依民法第184條第1項前  
28 段、第2項、第185條第1項、第188條第1項、第195條、第22  
29 7條之1、第487條之1第1項、勞基法第14條第1項第2款、第6  
30 款、第19條、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項、  
31 第25條第3項、第4項等規定，請求判令如其聲明所述，均為

01 無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請  
02 即失所附麗，應併予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
04 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
06 條。

07 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日  
08 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

09 正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
11 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
12 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
13 應一併繳納上訴審裁判費。

14 正本係照原本作成。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日  
16 書 記 官 陳 鳳 怡

17 附表：原告主張受霸凌之摘要事實清單  
18

次序	時間 (年/月/日)	行為人	霸凌事實	原證 編號
1	0000000	方正華 吳詩漢	1.原告於113年農曆春節期間染病，身體不舒服，於113年2月15日委託同事吳子靖（LINE暱稱『靖（狐狸）』）幫忙請假，事由是申請「補休假」8小時，並經過副課長吳詩漢及課長方正華簽核。但原告翌日2月16日始知悉方正華在辦公室公開質疑原告「補休假」的來源，抱怨原告不但加班，而且還請假，並透過吳詩漢向原告施壓不要申請加班。 2.原告爰向吳詩漢表示會盡量在平常上班時段完成工作，但是否加班與當時工作量有關，並請吳詩漢向方正華轉達先前加班實在是有必要，並無不純正的動機。	2、 3、 4、 5、 6
2	0000000	黃聲鵬 方正華	該週舉行年度考核，全體員工應將執掌範圍內的業務項目及績效，依據公司規定之Word	7、 8

		吳詩漢	或Excel格式製作成工作管理表交給直屬主管。原告乃依規定交付給吳詩漢，由其依序輾轉交給方正華、黃聲鵬。但黃聲鵬、方正華卻指示吳詩漢，要求原告將一部份工作項目刪去，才能提交人事部門。	
3	0000000	吳詩漢	<p>1.約於上午10時許，原告自辦公桌起身前往茶水間裝水，途中，發現吳詩漢放下手邊工作，跟隨自己前往茶水間。原告意識到可能被跟蹤，覺得驚恐，趁吳詩漢視線被柱子遮擋時，趕緊返回辦公桌。當日，吳詩漢也傳送訊息給原告，略以「上午十點多看你去茶水間，我也過去，等了一會兒沒看到你。下午找時間在十一樓樓梯那裡跟你聊兩句噢」。</p> <p>2.經原告回想，在此之前，已經多次在茶水間或廁所「巧遇」吳詩漢，並被要求前往廁所旁無其他人在場之樓梯間談話。吳詩漢也多次約談原告，轉達黃聲鵬、方正華之指示，諸如：以後注意點，不要申報加班，如果工作量有問題要提出；協理、課長比較注重員工有沒有在崗位，盡量不要太準時上下班、盡量留在位置上、盡量不要在他們發現時跑廁所或裝水。</p>	9、10
4	0000000	方正華	方正華紀錄原告每日上廁所的時間。	11、12
5	0000000	方正華	方正華不讓原告申請加班。	13
6	0000000	黃聲鵬	黃聲鵬紀錄原告每日上廁所的時間。	14
7	0000000	方正華	方正華紀錄原告每日上廁所的時間。	15
8	0000000	楊政潢 吳詩漢 方正華 吳泰昌	<p>1.上午8時52分，同事楊生和LINE暱稱「hoho」以訊息通知「Duff（指楊政潢）課長要找會議室開會現在」；原告回稱「我在大便到一半馬上來」</p> <p>2.原告離開廁所後，立即會議室參加由楊政潢、吳詩漢主持之會議。楊政潢、吳詩漢看到原告到場，當著在場約10位員工之前，反覆告誡原告：會議時間不要離開位置找不到人。原告感到難堪，但仍先對主管表示歉</p>	16、17

			<p>意。經詢問同事劉祐齊，原告才知道楊政潢在上午8時10分許，臨時發送電子郵件，召集8時45分開會。</p> <p>3.會議結束後，原告與其他員工返回辦公區時後，未參加會議的方正華突然公開在辦公室說「我調去希臘後，Duff（指楊政潢）就是歐洲三課代表課長，請大家重視他發的信，說要開會時間就是要開會，不要擅自離座什麼的」。</p> <p>4.下午舉行例行會議時，與會人員除參加上午會議人員外，另有黃聲鵬、吳泰昌、方正華以及其他部門人員約30人。吳泰昌在會議尾聲突然重申與方正華前開類似意旨之言論。</p> <p>5.原告覺得黃聲鵬、吳泰昌、方正華、楊政潢、吳詩漢5人係針對原告上廁所一事陸續發表意見，感到難堪。事後向家人抱怨此事。</p>	
9	0000000	楊政潢	<p>1.以原告上廁所時間太久為理由，約談原告</p> <p>2.楊政潢要求詢問原告是否有生理問題，要求原告上廁所或其他原因離座時，要向周邊同事或主管報備。但公司並無此規定，其他同事也未被要求照辦。讓原告覺得楊政潢有意刁難自己。</p>	16 17 18
1 0	0000000	方正華	原告向鄰座同事報備要前往廁所，同事回應「你現在連上廁所都要報告哦？」方正華知悉後，發信給同事「請不要亂跟蔡宜倫開玩笑，避免說者無意，聽者有心」，讓原告覺得方正華有意要造成同事間矛盾，孤立原告。	
1 1	0000000	吳詩漢	吳詩漢要求原告如要離座10分鐘以上，必須直接向吳詩漢或楊政潢報備。但其他員工則不用回報。因辦公室所在樓層容納約100餘位員工，女廁內廁間僅有3間，原告前往女廁一旦發現有人使用，擔心在場等待，會離座超過10分鐘，只能急忙回到辦公桌而時常憋尿。原告覺得受歧視也感到委屈。	19
1 2	0000000	黃聲鵬	黃聲鵬反覆質問原告是否有女性生理問題而有頻繁跑廁所需要，又用調侃的語氣說「你的生理問題是真的還假的我不清楚啦，畢竟我不是女的，不過我看辦公室其他人沒有你	20

(續上頁)

01

			這種問題吧」、「我就追究你當初常加班，之後就用補休來休假的事」、「時間我沒有細看，不要逼我去查。」讓原告倍感歧視與委屈。	
--	--	--	--	--