

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第70號

原告 吳姍鎔
訴訟代理人 楊曉菁律師
被告 國軍左營總醫院

法定代理人 洪恭誠
被告 鄭佳榮
張珮雯
葉邦勛

共同
訴訟代理人 劉嘉裕律師
劉興峯律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告國軍左營總醫院應給付原告新臺幣壹拾萬陸仟參佰肆拾肆元，及自民國一一二年十二月一日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。另應發給原告非自願離職證明書。
- 二、被告國軍左營總醫院及被告丁○○應連帶給付原告新臺幣壹拾萬壹仟捌佰肆拾元，及自民國一一二年十二月一日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告國軍左營總醫院負擔百分之六十三，被告國軍左營總醫院及被告丁○○連帶負擔百分之十七，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項前段得假執行；但被告國軍左營總醫院如以新臺幣壹拾萬陸仟參佰肆拾肆元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行；但被告國軍左營總醫院及被告丁○○如以新臺幣壹拾萬壹仟捌佰肆拾元為原告供擔保後，得免

01 為假執行。

02 事實及理由

03 一、原告主張：

04 (一)原告自民國107年任職於被告國軍左營總醫院（下稱被告醫
05 院）擔任主計室會計助理員，負責醫院醫療出納及年度申報
06 所得業務，然原告自112年7月1日起調職擔任醫療基金部分
07 之出納，負責院內門診住院收入及出帳每日結帳日報之業
08 務。詎料調職後，部門主管即被告丁○○未給予原告員工訓
09 練，且明知原告僅能自己摸索，又需於每日中午前完成前日
10 之報表，經常加班至凌晨，卻不同意原告加班之申請，致原
11 告無法如實領取加班費，甚且丁○○會以主管身份召開檢討
12 會議，由被告張佩雯、被告丙○○及其他部門同仁等人集體
13 對原告檢討，要求原告反省、寫檢討報告，刁難、指責原
14 告，並強要原告道歉，工作環境不佳。此外，丁○○亦因原
15 告罹病開刀請假乙事，對原告為職場霸凌，並迫使原告離
16 職，部門同仁被告甲○○、丙○○亦於部門群組內對原告進
17 行群體網路霸凌，致原告心理嚴重受創。

18 (二)而被告醫院對前述工時過長、霸凌狀況等不合理職場環境，
19 並無防止程序，且各負責人知悉原告之困境均未主動處理，
20 違反勞動基準法（下稱勞基法）第8條、職業安全衛生設施
21 規則第324條之3第1項第7款職業安全衛生法、職業安全衛生
22 法第6條第2項第3、4款之規定，且未依法給予加班費，原告
23 已於112年9月15日以存證信函對被告醫院依勞基法第14條第
24 1項第6款規定表示終止勞動契約，並於112年9月16日送達被
25 告醫院。原告於被告醫院間勞雇關係業經原告於112年9月16
26 日終止，應得請求被告醫院給付資遣費新臺幣（下同）89,3
27 49元，並得依勞基法第19條請求發予非自願離職之服務證明
28 書。此外，原告於任職期間有如附表原告主張之加班時間欄
29 所示之加班，應得請求被告醫院給付加班費39,772元。

30 (三)另丁○○、甲○○、丙○○製造敵意工作環境，對原告為職
31 場霸凌之不法侵權行為，違反勞工健康之職場環境，侵害原

01 告身心健康、名譽、隱私等權利，原告依民法第185、18
02 4、195條規定請求其等連帶賠償醫療費用1,840元及慰撫金2
03 000,000元，而被告醫院為其等之雇主，且被告醫院主管人
04 事之人官、政戰主管均知悉前揭經過並未處理，爰依民法第
05 188條第1項、184條第2項規定，請求被告醫院與其他被告連
06 帶賠償等語，並聲明：1.被告醫院應給付原告129,121元，
07 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
08 之利息，暨應發給非自願離職證明書壹份；2.被告應連帶給
09 付原告201,840元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止
10 按週年利率5%計算之利息。

11 二、被告則以：

12 (一)被告醫院以：

- 13 1.原告接任調職後之基金出納職務前，其前手即被告丙○○即
14 已擬定業務交接業務及教導日程表教導原告，惟原告接任後
15 業務頻頻出錯，均須其他同事協助處理，而其先前擔任此一
16 職務之同仁均無此種情形，顯然原告無心於該職。且原告於
17 112年年8月15日旋即以開刀手術為由請假4周，並於同年月2
18 2日分別向被告丁○○及主計室預財官戊○○表示因個人身
19 體狀況決定離職，且於同年月23日以個人身體因素及另已生
20 涯規劃安排為由，撰打於離職簽呈，並於同年月24日即退出
21 工作群組。原告既然係因其個人身體因素及生涯規劃而終止
22 勞動契約，非由被告醫院終止，自無從請求資遣費及開立非
23 自願離職證明書。
- 24 2.另原告於109年9月1日曾代理被告丙○○當時負責之基金出
25 納業務1個月，理應對該業務熟悉，且當時原告同時辦理二
26 項業務，亦未見有加班之情形。又依被告醫院工作規則第33
27 條第6項規定，「預期或臨時加班」均須於線上人資系統填
28 具「申請加班」並呈奉單位主管核定，始得加班。惟原告並
29 未依前揭規定「申請加班」並經主管核定，所為加班與規定
30 未符。且原告所提事證，僅能證明原告人於醫院，不足以證
31 明原告加班之事實，自無從請求加班費。又被告丁○○、丙

01 ○○、甲○○並無霸凌侵害原告權益情事，原告請求被告醫
02 院連帶賠償醫療費用及精神慰撫金均無理由等語資為抗辯，
03 並聲明：原告之訴駁回。

04 (二)被告丁○○以：

05 被告丁○○有責成丙○○擔任指導員一對一教導原告，並無
06 原告所稱漠不關心之情形。且原告自112年7月1日擔任醫療
07 事業基金出納業務至112年9月18日離職止，從未依規定提出
08 加班申請，卻於離職後污蔑未給予加班費，原告之主張均屬
09 不實。另原告係自行表示有離職意願，並無人迫使原告離
10 職，丁○○亦無於群組內霸凌原告之情事等語資為抗辯，並
11 聲明：原告之訴駁回。

12 (三)被告丙○○以：

13 被告丙○○就原告調職後之職務，已有詳細解說並實際作業
14 讓原告學習，並無原告所指讓原告自己摸索之情形，更無於
15 群組內霸凌原告之行為，原告之請求並無理由等語資為抗
16 辯，並聲明：原告之訴駁回。

17 (四)被告甲○○以：

18 被告甲○○於群組內之言論均係單純分享，並無針對原告之
19 意思，原告之請求並無理由等語資為抗辯，並聲明：原告之
20 訴駁回。

21 三、本件經法官會同兩造整理爭點，結果如下：

22 (一)不爭執事項（本院採為判決之基礎）：

- 23 1.原告自107年12月3日起任職於被告醫院，擔任主計室助理會
24 計員，原負責軍醫院醫療出納及年度申報所得業務，自112
25 年7月1日起變更工作內容為附設民眾診療處醫療基金部分之
26 出納，每月薪資為37,315元。
- 27 2.原告經被告醫院醫師診斷「尿失禁合併陰道脫垂及子宮頸發
28 炎」，並於112年8月15日住院，翌日接受陰道修補手術，於
29 同年8月22日離院，醫囑註明宜休養4週。又於112年8月23日
30 經義大醫療財團法人義大癌治療醫院診斷「雙側乳房腫
31 瘤」，另於同年8月30日診斷「臀部腫瘤」，於同年9月3日

01 住院開刀切除，9月8日出院。

02 3.被告丁○○為被告醫院主計室主任，被告甲○○、葉邦勳為
03 主計室同事，其等有如原證八所示於工作群組內之圖文言
04 論。

05 4.高雄市政府勞工局於112年9月27日至被告醫院勞動檢查，結
06 果如原證十四所示。

07 5.原告於112年8月31日經祈福診所診斷「有焦慮的適應障礙
08 症」、「適應性失眠症」，並因上開疾病支出醫療費用1,84
09 0元。

10 6.原告於112年9月15日以如原證十五所示之存證信函向被告醫
11 院終止勞動契約，經被告醫院於112年9月16日收受。

12 7.原告曾有以被告醫院答辯狀被證5、6 所示之對話向丁○
13 ○、主計室預財官戊○○表明離職意願（是否為提出離職或
14 僅為討論，兩造有爭執）。

15 8.如原告確有於原證四所示時間加班，且得請領加班費，其得
16 請領之加班費數額如原告主張之數額。另如原告得請求資遣
17 費時，其得請求之資遣費數額如原告主張之數額。

18 (二)爭執事項：

19 1.加班費部分：

20 (1)原告有無於原證四所示時間加班？

21 (2)如有，該等加班是否因未依被告醫院工作規則經主管核准而
22 不得請求加班費？

23 2.資遣費及非自願離職證明部分：

24 (1)原告係自行離職或係依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間
25 勞動契約？

26 (2)原告得請求之資遣費數額為何？

27 3.損害賠償部分：

28 (1)被告丁○○、甲○○、葉邦勳有無對原告為職場霸凌行為？

29 原告請求其等與被告醫院連帶負損害賠償責任有無理由？

30 (2)原告如不爭執事項5.所示之病症與前開職場霸凌有無關聯？

31 (3)原告得請求之賠償數額為何？

01 四、得心證之理由：

02 (一)加班費部分：

03 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞工
04 工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
05 時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延
06 長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之
07 2以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分
08 別定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實
09 有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告雖
10 主張有於原證四所示之時間加班，並提出原證四所示之照片
11 及對話紀錄為證（見本院卷一第141至297頁），惟經比對
12 後；

13 (1)112年7月部分：

14 其中如附表7月3日部分未見原告提出之事證；7月5日部分原
15 告提出之發票無法證明為加班起始點，僅有翌日2時16分照
16 片無法認定加班時數；7月6日部分無法以發票認定加班結束
17 時間，僅能以照片認定為翌日2時47分結束加班；7月9日部
18 分無法以發票認定加班結束時間，僅能以照片認定為翌日4
19 時26分結束加班；7月10日部分無法以發票認定第一段加班
20 結束時間，僅能以打卡下班時間認定第一段加班結束時間，
21 另無證據證明第二段加班時間至翌日3時，亦無法以發票認
22 定加班結束時間，僅能以照片認定為翌日0時12分；7月11日
23 部分因有打下班卡紀錄，無法認定是否自17時30分後即加
24 班，亦不能以發票認定加班起始時間，僅能以照片認定自20
25 時32分開始加班；7月12日第二段加班部分無法認定加班起
26 始時間，無從計算加班時數；7月13日部分因有打下班卡紀
27 錄，無法認定是否自17時30分後即加班至19時34分，第二
28 段加班亦無起始時間之證明，且無法以發票認定有加班；7月
29 4日部分因有打下班卡紀錄，無法認定是否自17時30分後即
30 加班，僅能以照片認定加班起訖時間；7月15日部分僅有一
31 張加班時間照片，無法認定加班時數；7月17日部分停車場

01 照片無法證明加班結束時間，無法認定加班時數；7月18日
02 部分停車場照片無法證明加班起始時間；7月20日部分無法
03 以發票時間認定；7月24日部分因有打下班卡紀錄，無法認
04 定是否有加班至18時44分僅能以打卡記錄認定；7月25日部
05 分因有打下班卡紀錄，無法認定是否自17時30分後即加班，
06 亦無法以發票認定加班，無法計算加班時數；7月26日部分
07 無法以發票認定有加班；7月31日部分打卡時間與照片時間
08 相近，可認定有持續加班。

09 (2)112年8月部分：

10 8月1日部分有打下班卡紀錄，且與照片時間相隔過遠，無法
11 認定是否自17時30分即接續加班，僅能以照片認定自20時20
12 分開始加班，且加班結束時間依照照片顯示時間僅能認定至25
13 時51分；8月2日部分因有打下班卡紀錄，僅能認定下班後加
14 班至20時1分，其後加班部分無法認定起始時間，無法計算
15 時數；8月3日部分無法以發票認定有加班；8月5日部分無法
16 以發票認定加班開始時間，無法計算加班時數；8/6日部分
17 無法以發票認定加班開始時間，亦無證據證明加班結束時
18 間；8月8日部分無法以發票證明有加班，僅能以照片認定自
19 21時27分開始加班；8月9日對話紀錄無法佐證加班起訖時
20 間；8月10日部分發票無法認定有加班；8月11日部分有打下
21 班卡紀錄，且與照片時間相隔過遠，無法認定是否自17時30
22 分即加班，僅能以打卡紀錄計算加班時數；8月12日部分無
23 法以發票計算加班時數，僅能以照片時間認定；8月13日、1
24 4日部分無法以發票認定有加班，堪認原告實際之加班時間
25 及時數即如附表本院認定之加班時間及加班小時數欄位所
26 載，而被告對於原告計算之每小時加班費數額並不爭執，爰
27 依原告計算之數額認定得請求之加班費如附表得請求之加班
28 費欄所示，合計為16,994元。

29 (3)至於原告雖另聲請命被告提出原告電腦之瀏覽器紀錄，欲佐
30 證原告確有於原證四所示時間實際加班之情形，而被告則未
31 能提出該等資料，惟證人即被告醫院財務官戊○○於本院審

01 理中證稱：原告提出加班費之請求後，資訊室有扣他的電腦
02 查閱瀏覽紀錄，可是瀏覽紀錄看不出來有沒有加班等語（見
03 本院卷二第359至360頁），且本院審酌單就瀏覽器之瀏覽紀
04 錄，確實難以判斷原告實際操作電腦之情形，亦無法判斷有
05 無實際加班之情事，自不能以被告未提出此項電磁紀錄，即
06 推認原告之主張為真正，原告此部分主張，尚不足採，亦不
07 影響本院前開對原告加班時數之認定。

08 2.被告雖辯稱依被告醫院工作規則，加班需經主管核准，原告
09 並未經主管核准加班，應不得請求加班費云云，並提出被告
10 醫院工作規則為證（見本院卷一第341至342頁）。然證人即
11 被告醫院財務官戊○○於本院審理中證稱：原告當時負責的
12 業務流程，就是醫院每天有病人看診，產生帳務報表，隔天
13 早上需要將出入帳做成日報表，做完後需要陳核經過我、主
14 任再給院長，規定是中午前院長要核批完。原告調任前工作
15 能力及態度均無問題，7月1日後與原告原先之業務相比，工
16 作量明顯增加等語（見本院卷二第354、358、361頁），堪
17 認原告當時負責之業務確有製作並陳核日報表之時限，於原
18 告對於業務尚無法上手，業務量亦較先前明顯增加之情形
19 下，自有加班趕製之必要。而依被告提出之主計室會議紀錄
20 （見本院卷一第352頁），被告醫院主計室主任即被告丁○
21 ○於明知原告經常需加班趕製日報表之情形下，不僅未告知
22 其得申請加班費，反而重申加班應經過主管核准之規定，不
23 啻告知原告不得申請加班費，如被告醫院一方面不允許原告
24 申請加班，一方面又要求原告需於時限內提出日報表，實屬
25 強人所難，自不能徒以原告未能依循工作規則申請加班，遽
26 論原告加班未獲主管同意，即不得請領加班費，否則將造成
27 雇主得藉由加班申請制之建置，規避勞動事件法第38條舉證
28 責任規定及其應負之加班費給付義務。況雇主對工作場所或
29 勞工出勤時間即本負有監督管理之責，其對於勞工未依規定
30 程序申請並經核准之加班，應立即制止，如雇主未加制止，
31 卻長時期受領勞工於正常工時以外之勞務，又以勞工未依規

01 定程序申請加班而拒絕給付加班費，顯非事理之平，故被告
02 此部分辯解，自不足採。

03 (二)資遣費及非自願離職證明部分：

- 04 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
05 者，勞工得不經預告終止兩造之勞動契約，勞基法第14條第
06 1項第6款定有明文。本件被告確有未依勞基法規定給付原告
07 加班費之情事已如前述，堪認被告確有違反勞工法令情節而
08 有損害原告權益之虞，原告自得依勞基法第14條第1項第6款
09 規定不經預告終止勞動契約。而原告復已於112年9月15日以
10 如原證十五所示之存證信函向被告醫院終止勞動契約，經被
11 告醫院於112年9月16日收受，為兩造所不爭執，足見原告確
12 已向被告表示終止兩造間勞動契約之意思，兩造間勞動契約
13 關係應於斯時即已合法終止。
- 14 2.被告雖辯稱原告已於並於112年8月22日分別向被告丁○○及
15 主計室預財官戊○○表示因個人身體狀況決定離職，且於同
16 年月23日以個人身體因素及另已生涯規劃安排為由，撰打於
17 離職簽呈，並於同年月24日即退出工作群組，應係自行離職
18 云云。惟原告雖曾有以被告醫院答辯狀被證5、6所示之對
19 話向丁○○、主計室預財官戊○○表明離職意願，為兩造所
20 不爭執，然依該對話內容可知（見本院卷一第331至337
21 頁），被告醫院之離職程序，尚須提出經親筆簽名之離職報
22 告，且須經簽核程序，而本件原告於為前開對話後，始終未
23 提出親筆簽名之離職報告，亦未經完備簽核程序，自難認已
24 向被告醫院為自行離職之意思表示，應不生自行離職之效
25 力，原告與被告醫院間之勞動契約，自不因而終止，被告此
26 部分辯解，並不足採，亦不影響原告前述依勞基法第第14條
27 第1項第6款向被告終止勞動契約之效力。
- 28 3.次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
29 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
30 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
31 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個

01 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
02 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，為勞工退
03 休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項所分別明定。本件
04 原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，合法有
05 據，業如前述，則依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣
06 費，而兩造對於如原告得請求資遣費時，其得請求之資遣費
07 數額如原告主張之數額並不爭執，堪認原告請求被告給付資
08 遣費89,349元，應屬有據。

09 4.又按就業保險法第25條第3項規定，第1項離職證明文件，指
10 由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又依
11 同法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人
12 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
13 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
14 之一離職。本件原告既係依勞基法第14條第1項第6款終止兩
15 造間勞動契約，業經本院認定如前，則原告依前揭規定，請
16 求原投保單位即被告醫院發給非自願離職之證明，當屬有
17 據，應予准許。

18 (三)損害賠償部分：

19 1.按所謂職場霸凌，係指員工於工作場所或執行職務時，同仁
20 間或主管及部屬間藉由權力濫用與不公平對待，所造成持續
21 性的冒犯、威脅、冷落、孤立、嘲諷或侮辱行為，使被霸凌
22 者感到受挫、畏懼、羞辱、孤立及受創，進而折損其自信並
23 帶來沈重之身心壓力。認定職場霸凌，應就個案審酌行為人
24 之行為態樣、內容、次數、頻率、目的、動機等具體情況，
25 及考量是否為職務行為之合理行使，並綜合判斷有無逾越社
26 會通念所容許之範圍，以資認定。

27 2.查被告丁○○為被告醫院主計室主任，被告甲○○、丙○○
28 為主計室同事，其等有如原證八所示於工作群組內之圖文言
29 論（見本院卷一第59至77頁），為兩造所不爭執。而綜合被
30 告丁○○於工作群組內之對話，可見丁○○刻意針對原告表
31 示不離職之訊息，以「這樣算戲弄長官嗎」等語回應，並暗

01 諷原告「說鬼話」，且將可私下告知原告之請假所附診斷證
02 明塗改乙事，刻意於群組提出，並暗諷原告「可以請人事部
03 門核准你的假」等語，另就原告向人事官詢問其他同仁請留
04 職停薪之情形，刻意暗諷原告「我會當面祈禱祝福他可以請
05 一輩子的假喔」等語，甚至於原告被迫於群組詳述自己病情
06 及向人事官詢問之過程後，進而以「我還在納悶是誰，原來
07 是人官跟你說的，我現在去找他算帳」等語回應，更進而去
08 質問人事官，致使人事官對原告抱怨及誤解，有原告與人事
09 官間之對話紀錄可參（見本院卷一第55頁）。另就原告是否
10 離職乙事，被告丁○○未經取得原告之同意，即擅自聯繫原
11 告之先生要求聯絡說明，亦造成原告先生之困擾，有原告提
12 出與其先生之對話紀錄可佐（見本院卷一第87頁），堪認丁
13 ○○確有藉由權力濫用與不公平對待，持續性的孤立、嘲諷
14 或侮辱原告之行為，應符合前述職場霸凌之要件。

15 3.而就被告甲○○、丙○○部分，依原告提出之對話紀錄雖可
16 見甲○○有張貼積壓公文及曠職遭免職之新聞，丙○○則有
17 回應沒想到有這麼多「自私」的人等語，另甲○○張貼情緒
18 對身體的影響翻拍照片，丙○○則另有於原告說明其病況及
19 請假情形後，對原告之請假表示不滿，甲○○則要丙○○不
20 要說了，免得被說霸凌，另丙○○有將工作群組圖片改為馬
21 賽克之人像，甲○○則將群組名稱改為左營群魔亂舞團等情
22 形。然張貼新聞部分與原告之情形並不相同，難以確認是否
23 確有影射原告之意思；張貼情形對身體的影響照片部分，列
24 舉之病症甚多，亦無刻意指涉原告之情形；而對原告請假表
25 示不滿部分，因原告確實有請長假之情形，且業務亦需由丙
26 ○○分擔，縱令其表達不滿，亦難謂有何違反社會常情，而
27 有刻意霸凌原告之情事；改變群組圖片及名稱部分，則亦無
28 法確認是否暗指原告。且其餘原告指訴部分，亦無法界定是
29 否有暗指原告，尚難認甲○○、丙○○之行為，已達藉由不
30 公平對待，持續性的冒犯、嘲諷或侮辱原告之程度，尚難構
31 成職場霸凌。

01 4.原告另指稱丁○○召開檢討會議，連同其他同事公審原告要
02 原告道歉部分，依被告提出之檢討會議紀錄記載（見本院卷
03 一第345至355頁），其內容尚難認定有刻意針對原告之情
04 形，亦未達刻意持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立、嘲諷或
05 侮辱原告之程度，尚難認定屬職場霸凌之行為。至於原告所
06 指主計室其他同仁遭霸凌之情形，雖據證人即被告醫院主計
07 室前預財官乙○○於本院審理中證稱其認為遭職場霸凌之情
08 形（見本院卷二第346至351頁），但均與原告指稱之情形有
09 別，尚難據以推論原告有何遭職場霸凌之情事。

10 5.綜上，本件得認定確有對原告為職場霸凌行為者，應為丁○
11 ○。而原告於112年8月31日經祈福診所診斷「有焦慮的適應
12 障礙症」、「適應性失眠症」，為兩造所不爭執，此外，原
13 告亦經盧市芳中醫診所診斷罹患睡眠障礙症，及於耕心療癒
14 診所診斷罹患非特定的鬱症，單次發作，有該等診所之診斷
15 證明書在卷可參（見本院卷一第105、107頁），且依耕心療
16 癒診所之病歷表記載，原告確有多次提及想自殺及與在對被
17 告醫院申訴及要一個道歉等語，足徵原告罹患之上開精神疾
18 患，確與其於被告醫院遭被告丁○○為職場霸凌有關，堪認
19 原告有因該職場霸凌行為而受有身體權之侵害，原告自得請
20 求被告丁○○賠償其所受之損害。而原告因上開精神疾患就
21 醫支出醫療費用1,840元，為兩造所不爭執，原告自得就該
22 等因而增加之生活費用，請求被告丁○○賠償。

23 6.按不法侵害他人之人格權，被害人受有非財產上損害，請求
24 加害人賠償相當金額之慰撫金時，法院對於慰撫金之量定，
25 應斟酌實際加害情形，所造成之影響、被害人之痛苦程度、
26 兩造之身分地位經濟情形及其他各種狀況，以核定相當之數
27 額。查本件原告因被告丁○○前述職場霸凌行為，因而罹患
28 前開精神疾患，堪認原告之精神確受有相當之痛苦無訛，自
29 得請求被告丁○○賠償精神慰撫金。茲本院審酌被告丁○○
30 對原告職場霸凌之持續期間、行為態樣、侵害程度、兩造之
31 職業、收入及財產狀況（詳見本院限閱卷兩造稅務電子閘門

01 財產所得調件明細表及兩造於本院之陳述，見本院卷一第42
02 9頁、本院卷二第399至400頁）等一切情狀，認原告於請求
03 被告賠償精神慰撫金200,000元，尚屬過高，應以100,000元
04 為適當，合計原告得請求之賠償數額應為101,840元。

05 7. 接受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與
06 行為人連帶負損害賠償責任，民法第188條第1項前段定有明
07 文。本件被告丁○○對原告為職場霸凌行為時，係擔任被告
08 醫院之主計室主任，其利用執行職務上之機會對原告為職場
09 霸凌行為，因而不法侵害原告之權利，依上開規定，被告醫
10 院自應連帶負損害賠償責任。至原告另依民法第184條第2項
11 規定主張被告醫院亦應負損害賠償責任部分，因係請求法院
12 擇一而有利原告之認定，而本院既依上開規定已認被告醫院
13 應連帶負損害賠償責任，就該部分即毋庸加以審究，併此敘
14 明。

15 五、綜上所述，原告確有於任職期間如附表本院所認定之時間加
16 班之情形，應得請求被告醫院給付加班費；另被告醫院未依
17 法給付加班費，原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間
18 勞動契約後，自得請求被告給付資遣費及發給非自願離職證
19 明；又被告丁○○確有利用職務上機會對原告為職場霸凌行
20 為，並因而侵害原告之權利，原告自得請求被告丁○○及被
21 告醫院連帶賠償醫藥費及慰撫金合計101,840元，惟被告甲
22 ○○、葉邦勳並無共同霸凌原告之情形，自無從請求其等連
23 帶賠償。從而，原告依勞退條例第12條，勞基法第19條、第
24 24條第1項，民法第184條第1項前段、第188條規定請求被告
25 給付加班費、資遣費、非自願離職證明書、醫藥費及慰撫
26 金，於請求被告醫院給付106,343元（計算式：16,994+89,
27 349=106,343），及自起訴狀繕本送達被告醫院翌日即112
28 年12月1日起至清償日止按週年利率5%計算利息之範圍，及
29 發給非自願離職證明書，暨請求被告醫院與被告丁○○連帶
30 給付101,840元，及自起訴狀繕本送達被告醫院及丁○○翌
31 日即112年12月1日起至清償日止按週年利率5%計算利息之

01 範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理
02 由，應予駁回。

03 六、又本件就被告醫院敗訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主
04 敗訴之判決，且所命給付金額未逾500,000元，爰依勞動事
05 事件法第44條第1項、民事訴訟法第389條第1項第5款規定，就
06 主文第1項前段及第2項部分依職權宣告假執行，並依勞動事
07 事件法第44條第2項及民事訴訟法第392條第2項規定規定，依
08 職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
10 經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘
11 明。

12 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

13 中 華 民 國 113 年 7 月 19 日
14 勞 動 法 庭 法 官 蕭 承 信

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 7 月 19 日
19 書 記 官 林 慧 雯

20 附表：

21

編號	日期	原告主張之加班時間	本院認定之加班時間	加 班 時數	得請求之 加班費
1	7/3	17：30-19：22	無	0	0元
2	7/4	22：12-25：34	22：12-25：34	3	676元
3	7/5	23：58-26：16	無	0	0元
4	7/6	25：54-31：00	25：54-26：47	1.5	312元
5	7/7	17：30-20：30	17：30-20：30	3	676元
6	7/9	21：32-28：32	21：32-28：26	6.5	1584元
7	7/10	17：30-19：42 23：45-27：00	17：30-19：04 23：45-24：12	2	416元
8	7/11	17：30-26：02	20：32-26：02	5.5	1325元

(續上頁)

01

9	7/12	17 : 30-20 : 15 24 : 30-26 : 19	17 : 30-20 : 15	2.5	546元
10	7/13	17 : 30-19 : 34 24 : 00-30 : 50	無	0	0元
11	7/14	17 : 30-23 : 46	22 : 44-23 : 46	1	208元
12	7/15	23 : 46-29 : 00	無	0	0元
13	7/17	24 : 57-28 : 31	無	0	0元
14	7/18	13 : 30-14 : 37 24 : 17-26 : 19	13 : 30-14 : 37	1	208元
15	7/20	17 : 30-18 : 15 21 : 36-27 : 01	17 : 30-18 : 15 21 : 36-26 : 57	6	1455元
16	7/24	17 : 30-18 : 44 24 : 12-29 : 48	17 : 30-18 : 04 24 : 12-29 : 48	6	1455元
17	7/25	17 : 30-21 : 11	0	0	0元
18	7/26	17 : 30-20 : 56	0	0	0元
19	7/31	17 : 30-23 : 10	17 : 30-23 : 10	5.5	1325元
20	8/1	17 : 30-26 : 21	20 : 20-25 : 51	5.5	1325元
21	8/2	17 : 30-27 : 31	17 : 30-20 : 01	2.5	546元
22	8/3	17 : 30-18 : 06	0	0	0元
23	8/4	17 : 30-22 : 50	17 : 30-22 : 50	5	1195元
24	8/5	23 : 24-27 : 00	0	0	0元
25	8/6	24 : 50-26 : 17	0	0	0元
26	8/7	17 : 30-23 : 53	17 : 30-23 : 53	6	1455元
27	8/8	17 : 30-27 : 54	21 : 27-27 : 45	6	1455元
28	8/9	17 : 30-27 : 32	0	0	0元
29	8/10	20 : 50-24 : 52	0	0	0元
30	8/11	17 : 30-22 : 30	17 : 30-18 : 20	0.5	104元
31	8/12	17 : 42-23 : 39	21 : 16-23 : 39	2	416元
32	8/13	23 : 25-26 : 10	0	0	0元
33	8/14	23 : 00-26 : 20	0	0	0

01

34	8/15	24 : 51-26 : 28	24 : 51-26 : 28	1.5	312元
合計					16,994元