

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第107號

原告 莊雪琴

訴訟代理人 黃添源

邱揚勝律師

被告 嚴惠芬

高雄銀行股份有限公司

上一人之

法定代理人 鄭美玲

共同

訴訟代理人 葛光輝律師

馬思評律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國82年8月24日起任職於被告高雄銀行股份有限公司(下稱被告公司)，自96年4月26日起陸續在建國分行、鹽埕簡易型分行、三民分行、大發分行擔任財富管理部之高級辦事員、專員(即理財業務人員，下稱理財業務人員)，110年7月1日起派駐於被告公司之三多分行，至同年8月13日止均擔任財富管理部之理財業務人員，而主要工作內容為「理財業務人員、衍生性金融商品適合度(KYC、KYP評估)」，且原告從事此工作內容已長達14年多之久，與客戶互動良好，獲得客戶信賴，業績堪稱優秀良好，然卻遭被告公司三多分行經理即被告甲○○對原告進行職務調動，將原告自113年8

01 月16日起調動至一般櫃檯人員(負責一般收付、存摺類存
02 款、法院扣押、警示戶、薪資戶、證券交割及函證等經辦)
03 ，其後並對原告為頻繁職務調動如下：於110年8月24日起，
04 將原告之工作內容變更為總務、保管箱業務、公文收發、外
05 務，含每星期至少一次前往委外三台ATM監視系統巡查及清
06 潔、前往民生醫院送交帳款、每日負責由保全人員從民生、
07 凱旋、中醫醫院收回的帳款分配給各經辦櫃員等；復於110
08 年9月11日刪除公務收發及總務經辦，僅餘管理保管箱與外
09 務之工作；又於110年10月12日新增匯款經辦工作；再於111
10 年1月13日刪除匯款經辦之工作，至於刪除之原因，係因原
11 告向被告公司之人力資源處投訴每次匯款時打錯別字，被告
12 甲○○要求每筆將被罰款10元，但銀行業務手冊並無這項規
13 定，此為被告甲○○自行規定罰收。

14 (二)而被告甲○○不僅於短時間內頻繁調動原告之工作內容，且
15 於110年8月16日將原告調至一般櫃檯之後，經常向原告表示
16 其登打速度較年輕行員慢、錯誤多，薪水又領得多，並在所
17 有職員中僅要求原告於每張收支傳票均須附上匯款登錄簽收
18 單，記載於何時拿到匯款單、何時登打完畢、補正幾筆通訊
19 錯誤等資訊，持續為難原告，暗示請原告自請調職。110年1
20 2月30日係銀行當年度最後一個交易日，當日匯款甚多，且
21 通訊處線路斷線2個多小時，所有櫃檯行員均忙不過來，然
22 被告甲○○卻僅針對原告質問：「你今日匯了幾筆？為何還
23 有這麼多筆未匯出？」等語，且當日原告因代號輸入錯誤，
24 即遭被告甲○○要求罰收500元，被告甲○○雖表示係依開
25 會會議結論而收取，然依開會會議之內容係只抓帳(即帳目
26 不合)方須罰款，然原告並無此情形，被告甲○○要求原告
27 繳交罰款，明顯違反該會議結論且具有針對性。

28 (三)另於原告110年8月24日兼任保管箱業務時，因前經辦未交接
29 金庫密碼，原告未取得金庫密碼，詎被告甲○○卻不分青紅
30 皂白地稱前經辦已將金庫密碼交接給原告，遂於銀行一樓大
31 廳公開斥責：「人家交給妳的密碼單弄丟了，還不承認，以

01 後如果有人要交接東西給原告，都要簽名或拍照。」等語，
02 令原告在其他同事面前嚴重受辱，造成原告身心受創。

03 (四)嗣原告於000年0月間向被告公司申訴被告甲○○對其為職場
04 霸凌行為，然被告公司於111年4月6日回覆原告職場霸凌不
05 成立，並向原告表示日後不會再發生霸凌事件，亦不會對原
06 告秋後算帳，要原告息事寧人等語，原告為維和諧而暫時相
07 信。然被告公司竟於112年1月31日以莫須有之理由終止與原
08 告間之僱傭關係，原告無法接受而向被告公司提起另案確認
09 僱傭關係存在之訴訟(即本院112年度勞訴字第74號案件)。

10 (五)從而，被告甲○○明知原告長期從事財富管理工作，竟自11
11 0年8月起，對原告職務為頻繁調動，期間共經歷多種不同性
12 質工作，且全未給予原告教育訓練及適應學習的期間，即以
13 嚴苛標準予原告不平等之對待，並有侮辱、嚴重辱罵行為，
14 及欠缺業務上之合理性而命令原告執行與其能力、經驗不符
15 之低階工作，致原告罹患鬱症及焦慮症，且經高雄醫學大學
16 附設中和紀念醫院依醫理判斷及綜合評估原告發病前之工作
17 壓力事件，認原告所患之鬱症及焦慮症與原告任職於被告公
18 司三多分行時期之壓力事件相關，為工作相關之精神疾病，
19 足證被告甲○○對原告為職場霸凌，已造成原告身心受創，
20 侵害原告工作權之人格尊嚴，並超越一般人社會生活所能容
21 忍的程度而情節重大，且被告公司身為雇主，依職業安全衛
22 生法第6條第2項第3款及民法第483條之1等規定而負有防止
23 勞工間相互霸凌之法定義務卻疏未為之，故被告甲○○及被
24 告公司自應依民法第184條、第188條及第195條第1項等規定
25 對原告連帶負侵權行為損害賠償責任。

26 (六)為此，爰依民法第184條、第188條、第195條等規定提起本
27 件訴訟等語。並聲明：1.被告應連帶給付原告新臺幣(下
28 同)1,000,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
29 止，按週年利率百分之五計算利息。2.原告願供擔保，請准
30 宣告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一)原告因109年第3季及第4季連續2季KPI平均達成率未達70%
02 ,且經被告公司經輔導6個月後仍未符改善目標,於110年8
03 月2日被告公司財富管理部簽陳首長准予卸任,復於110年8
04 月13日由理財專員轉任一般櫃檯行員,況原告108年及109年
05 度連續兩年度考核為乙,尚難認有所主張業績堪稱優秀良
06 好之情事。又原告自110年8月13日起調任為一般行員,然其
07 學習與工作能力不佳,表現未符合預期,且經同事、主管教
08 導亦不見改善,因而增加客戶辦理業務時間,被告公司三多
09 分行主管爰陸續調整、刪除及減輕其職務,以減輕原告學習
10 與工作壓力,直至111年3月8日其職務僅剩公文收發及保管
11 箱協辦,故被告公司三多分行主管進行職務調動實屬合理,
12 且有逐步減輕原告職務內容,難認有刻意為難原告之情。況
13 原告過往已有一般收付等工作經驗共計近12年,被告公司三
14 多分行遂派任一般收付、存摺類存款、法院扣押、警示戶、
15 薪資戶及證券交割及函證(含區塊鏈)等經辦等符合原告既
16 有工作經驗且業務內容較單純之銀行業工作項目,難認有原
17 告主張命令原告執行與其能力、經驗不符的低階工作之情
18 事。

19 (二)原告轉任一般行員後學習及工作表現不符預期,被告公司三
20 多分行同仁及主管仍不厭其煩地協助及指導,倘原告有登打
21 速度慢、錯誤多等情事,被告甲○○基於被告公司三多分行
22 經理之責,督促原告工作進度,自屬當然。惟被告甲○○否
23 認有對原告為侮辱、嚴重辱罵(精神攻擊)行為或刻意為難原
24 告抑或暗示原告自動請調之情事。

25 (三)至於原告主張110年月30日係銀行當年度最後一個交易日,
26 當日匯款甚多,且當日通訊處線路斷線2個多小時,該日所
27 有櫃台職員均忙不過來,然被告甲○○卻僅針對原告質問:
28 「你今日匯了幾筆?為何還有這麼多筆未匯出?」云云,然
29 查,當日係因外匯帳務不合,直至晚上9點許始合帳,除原
30 告當時因4548交易(本日到期本埠票據查詢)未登錄影響關
31 機時間外(按:因未登錄致無法關機),被告公司三多分行

01 外匯經辦、存匯襄理，會計等人員亦有帳戶不合之疏失，被
02 告甲○○基於分行經理職責，對上開人等均有指責，並非僅
03 針對原告。

04 (四)另就原告所述被告甲○○有因金庫密碼遺失對其當眾羞辱斥
05 責一事，實係因原告於110年8月24日起接任被告公司三多分
06 行保管箱經辦，保管箱前經辦即訴外人王冠儒於同年25日已
07 於該分行地下室對原告進行業務交接說明，然翌日(即26日)
08 一早原告因遍尋不著保管箱經辦鎖匙密碼以致無法開庫，被
09 告甲○○基於主管之責，遂詢問王冠儒，而因王冠儒明確表
10 示已於110年8月25日將密碼單交接予原告，被告甲○○即合
11 理推測王冠儒交接密碼單予原告後，原告可能將該密碼單遺
12 忘於某處，惟原告竟稱其無密碼單，則被告甲○○基於主管
13 之責，向原告詢問原因亦符常情，並未有羞辱原告之故意而
14 公開大聲斥責原告。

15 (五)又原告前以上揭事由指稱被告甲○○對其職場霸凌，向被告
16 公司進行申訴，然經被告公司職場不法侵害預防小組調查結
17 果，認為職場霸凌事件不成立，且原告申訴事由多屬未提供
18 具體脈絡而無法調查，或是屬溝通上之誤會，並無不法侵害
19 之事實，是原告此部分主張，顯無可採。

20 (六)原告派駐被告公司三多分行期間，未曾向被告公司三多分行
21 主管反映其工作壓力大、焦慮等情，亦未曾出示相關就醫紀
22 錄或以此為病假事由，另衡以原告所調動一般收付之職務，
23 為一般新進行員經工作約3個月即得以勝任，而原告係有12
24 年相關工作經驗者，且其職務內容逐步調整為例行性、性質
25 單純之職務，依一般常情，殊難想像原告有因職務調動或工
26 作壓力而患有憂鬱症或焦慮症之可能。原告提出的診斷證明
27 書診斷證明書醫師囑言欄所載內容應僅屬該醫師將原告所
28 「自述內容」加以記載，尚難認為該醫師認定原告受有職場
29 霸凌而導致其患有憂鬱症及焦慮症，其中凱旋醫院的紀錄也
30 只是說疑似職場霸凌，則原告是否有受到職場霸凌乙事仍疑
31 義，況診斷證明書僅能證明原告有前往醫院就醫且患有憂鬱

01 症及躁鬱症之事實，仍無法認定原告患有該病症與被告甲○
02 ○進行職務調動有相當因果關係。縱認原告因職務調動而罹
03 患憂鬱症與焦慮症且因此受有非財產上損害，被告公司三多
04 分行主管所為核屬合理業務上安排，並無故意減過失，應不
05 成立侵權行為；倘認被告嚴慧芬具有過失（假設語），被告
06 嚴慧芬非故意侵害原告人格法益，原告請求金額實屬過高，
07 請酌減至相當數額。

08 (七)再被告公司業就職場霸凌事件設立申訴機制，可供從業人員
09 進行申訴，已妥善規劃安全衛生措施，預防從業人員生命、
10 身體或精神受有可能發生之不法侵害，堪認被告公司就職場
11 霸凌事件業依上開規定設有預防機制，故原告主張被告公司
12 違反職業安全衛生法第6條第2項第3款及民法第483條之1規
13 定，而應依民法第184條第2項規定負損害賠償責任，自屬無
14 據。又被告甲○○既對原告並無不法侵害之情事，則原告請
15 求被告公司依民法第188條第1項規定負連帶賠償責任，亦無
16 理由等語資為抗辯。

17 (八)並聲明：原告之訴駁回。

18 三、兩造不爭執事項：

19 (一)原告自82年8月24日起任職於被告公司，自96年4月26日起
20 陸續在建國分行、鹽埕簡易型分行、三民分行、大發分行擔
21 任財富管理部之理財業務人員，110年7月1日起派駐於被告
22 公司之三多分行，至110年8月13日止均擔任財富管理部之高
23 級辦事員、專員，嗣於110年8月16日起改擔任專員，工作內
24 容為櫃檯人員(負責一般收付、存摺類存款、法院扣押、警
25 示戶、薪資戶、證券交割及函證等經辦)，又於110年8月24
26 日起，工作內容變更為總務、保管箱、公文收發、外務含每
27 星期一次至委外三台ATM監視系統巡查及清潔、民生醫院送
28 交帳款、每日保全人員從民生、凱旋、中醫醫院收回的帳款
29 分配給各經辦櫃員等，復於110年9月11日刪除公務收發及總
30 務經辦，僅餘管理保管箱與外務之工作，又於110年10月12
31 日新增匯出匯款等工作，再於111年1月13日刪除匯出匯款之

01 工作。

02 (二)原告於111年1月7日向勞工局陳情遭被告公司主管即被告甲
03 ○○不法侵害。原告於111年1月8日起至凱旋醫院精神科就
04 診。嗣於111年1月14日向被告公司人資處申訴遭被告甲○○
05 職場霸凌，經被告公司職場不法侵害預防小組第0000000號
06 案調查小組調查報告認定申訴不成立。

07 (三)被告公司於112年1月19日以函文告知原告因其破壞紀律情
08 節重大為由，依被告工作規則第11條第1項第8款規定及勞基
09 法第12條第1項第4款規定，於112年1月31日終止勞動關係，
10 原告於112年1月30日收受該函文。

11 四、得心證之理由：

12 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
13 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。不
14 法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
15 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
16 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第1項
17 前段、後段、第195條第1項前段分別定有明文。準此，侵權
18 行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即
19 行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果
20 關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對
21 於侵權行為之成立要件應負舉證責任。次按職場霸凌係在工
22 作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒
23 犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威
24 脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為。是
25 以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面
26 行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之
27 情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊
28 行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，
29 進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。
30 惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成
31 因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工

01 作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、
02 行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素
03 予以綜合判斷。

04 (二)原告主張其於被告公司三多分行任職期間，遭被告甲○○職
05 場霸凌等情，然為被告等人所否認，並以前揭情詞置辯。經
06 查：

07 1、原告主張被告甲○○將其從理財業務人員調職為櫃台人員，
08 且其後復於短時間內調動其職務內容，導致其於短時間內無
09 法適應，係屬職場霸凌云云，並提出被告公司服務證明書、
10 被告公司三多分行從業人員工作派令等為證(參本院卷第19
11 頁至第23頁)，而被告甲○○則辯稱係因原告擔任理財業務
12 人員時之績效未達目標，方由被告公司依「理財業務人員人
13 事管理辦法」第13條調任為櫃檯人員，並非其所決定，且調
14 整職務後，均有使同仁在旁輔導原告一星期，復因原告之工
15 作狀況不符預期，方逐步刪減其職務內容，使其能儘速適應
16 一般行員業務等語(參本院卷一第69-1頁至第69-4頁、第649
17 頁)。而查，依被告公司理財業務人員人事管理辦法第13條
18 第2項規定：「擔任理財業務人員年資1年以上：(一)KPI連續
19 二季平均達成率未達70%(規定目標)者，應列為不適任理財
20 業務人員，理財業務人員須提出書面具體改善計畫。(二)對於
21 不適任理財業務人員應施予輔導，輔導期為6個月，且於輔
22 導期KPI平均達成率應達80%以上(改善目標)者，始得免予
23 輔導。」(參本院卷二第41頁)，因原告於擔任理財業務人員
24 期間之業績未達標準，經被告公司依上開規定轉調一般行
25 員，有被告公司財富管理部之簽呈為證(參本院卷一第69-11
26 頁)，足見原告轉調為一般行員，並非係因被告甲○○之決
27 定，乃由被告公司依前揭辦法所為，且該辦法係被告公司之
28 所有理財業務人員均有適用，非針對原告個人而設，自難認
29 將原告職務調整為一般行員即係對原告為職場霸凌。又原告
30 轉任一般行員後，雖其職務內容自110年8月16日起至000年0
31 月00日間有4次變動之情事(即上開兩造不爭執事項(一)，參本

01 院卷二第11頁至第12頁)，然細繹其變動內容，除110年8月2
02 4日將其由櫃檯人員轉調為「總務、保管箱、公文收發、外
03 務含每星期一次至委外三台ATM監視系統巡查及清潔、民生
04 醫院送交帳款、每日保全人員從民生、凱旋、中醫醫院收回
05 的帳款分配給各經辦櫃員」之工作外，其後之調整均僅係將
06 其中「公務收發、總務經辦」工作刪除、增加「匯出匯款」
07 之工作後又予以刪除，是其主要工作內容即「保管箱、外務
08 含每星期一次至委外三台ATM監視系統巡查及清潔、民生醫
09 院送交帳款、每日保全人員從民生、凱旋、中醫醫院收回的
10 帳款分配給各經辦櫃員」並無變動，亦難認被告甲○○係刻
11 意頻繁調動其職務使其難以適應，故原告依此主張遭被告甲
12 ○○職場霸凌，並非可採。

13 2、原告主張被告甲○○自創規定，如匯款有誤即要求原告每筆
14 罰款10元，且被告甲○○經常向原告表示其登打速度較年輕
15 行員慢、錯誤多，薪水又領得多云云，然此均為被告等人所
16 否認，則揆諸前揭說明，即應由原告就上開事實之存在負舉
17 證之責，惟遍觀卷內證據資料，均無被告甲○○有罰收原告
18 10元之紀錄或有向原告表示上開言語等情，且原告復未提出
19 其他相關證據以為佐證，故原告此部分主張難認可信。

20 3、原告主張被告甲○○在所有職員中僅要求原告於每張收支傳
21 票均須附上匯款登錄簽收單，記載於何時拿到匯款單、何時
22 登打完畢、補正幾筆通訊錯誤等資訊云云，惟被告甲○○則
23 辯稱其並未曾對原告為此要求，而係副理指示襄理去做，目
24 的在於希望原告儘速進入狀況，所以才會對原告設計匯款登
25 錄簽收單，因原告拒絕後就沒有執行等語(參本院卷一第651
26 頁)。而查，原告就其所主張該匯款登錄簽收單為被告甲○
27 ○所設計乙節，並未提出證據以實其說，已難認該匯款登錄
28 簽收單為被告甲○○所設計；且縱認該匯款登錄簽收單為被
29 告公司之主管人員針對原告所設計，然依被告公司職場不法
30 侵害預防小組第2次會議紀錄所載，該匯款登錄簽收單亦僅
31 使用1次(參本院卷一第95頁)，復無其他證據證明被告等人

01 有持續以此對原告個人為針對性之管考，則此應僅屬一次性
02 之情形，而揆諸前揭說明，如無證據證明有持續濫用權力對
03 勞工為針對性之不公平對待，自難指為職場霸凌。

04 4、又原告固主張被告甲○○於110年12月30日係銀行當年度最
05 後一個交易日，所有櫃檯行員均忙不過來，然被告甲○○卻
06 僅針對原告質問：「你今日匯了幾筆？為何還有這麼多筆未
07 匯出？」等語，且當日原告因代號輸入錯誤，即遭被告甲○○
08 要求罰收500元等情，然此為被告甲○○所否認。而查，
09 原告就被告甲○○有於上開時間僅對其質問一節，並未提出
10 相關證據以為佐證，尚難認定其此部分主張為真實。另就被
11 告甲○○對原告罰收500元一事，依被告公司三多分行110年
12 12月22日朝會紀錄之建議事項所載「鑑於近來錯誤率高導致
13 抓帳頻繁，自即日起若因自身錯誤導致抓帳，設立罰款機
14 制，相關人員各罰500元，遭客戶投訴者罰1000元，將罰款
15 做為公基金，做為下午員工點心費用」等語(參本院卷一第6
16 35頁)，足見此非僅針對原告一人所設立之罰款措施，而係
17 為免發生錯誤率高導致抓帳頻繁所為之公司內部管理機制；
18 且被告甲○○除對原告為處罰外，就外匯經辦、存匯襄理、
19 會計等人亦均處以500元之罰款，嗣經原告表達異議後即未
20 收取罰款等情，此有被告公司職場不法侵害預防小組第0000
21 000號案調查小組調查報告可稽(參本院卷一第576頁)，堪認
22 被告甲○○並非針對僅原告而為不公平對待，實乃係基於上
23 開朝會紀錄之建議事項所為之處罰舉措，且其後亦未再為執
24 行，自非持續性之行為，故原告執此主張其被告甲○○對其
25 為職場霸凌，並非有據。

26 5、原告另主張被告另於原告110年8月24日兼任保管箱業務時，
27 因前經辦未交接金庫密碼，原告未取得金庫密碼，被告甲○○
28 卻不分青紅皂白地稱前經辦已將金庫密碼交接給原告，遂
29 於銀行一樓大廳公開斥責：「人家交給妳的密碼單弄丟了，
30 還不承認，以後如果有人要交接東西給原告，都要簽名或拍
31 照。」等語，令其身心受創等情，被告甲○○則辯稱其有詢

01 問前經辦，前經辦表示已經交接給原告，其方向原告建議前
02 任交接給原告的東西都要錄影存證等語，且其並未在一樓營
03 業廳向原告說，而是在營業廳旁的隔板後面，亦未大聲向原告
04 說等語(參本院卷一第651頁至第652頁)。而查，依被告所
05 提供111年1月14日於被告公司三多分行二樓經理室之申訴會
06 議錄音譯文內容：「(黃俊傑理事長：)雪琴，我問你一個問
07 題，你有沒有前手的密碼？你是否知道？還是有拿到？(原
08 告：)他有跟我說，不過我想說現在這個密碼要改成我自己的
09 密碼，他有跟我說，現在這個密碼是我設定的，你自己改
10 成你自己的，要記得，阿也沒有執行，我想說，營業時間
11 嘛，所以也沒有改，下一個營業日，要改的時候，反正就是
12 找不到那張密碼單了，就是那個他又要講一講，他跟我講說
13 以後的話，自己的密碼要設定幾號，他的密碼就是不能用，
14 設定幾號，我怎麼知道你的程序是這樣，我還沒變更成新密
15 碼之前，不是也是他的密碼嗎？那這樣怎麼算是移交
16 呢？」、「(原告：)我的認知是說，我改了以後，就是別人
17 不能動，就是只有我知道，不能有空隙，這段時間還有人知
18 道這個密碼，就是說你移交給我，我馬上改嘛，這樣才叫移
19 交成功，不然你是在這個空窗期，還是說你會知道我的密碼
20 嘛，你還是知道現在密碼是什麼嘛。(翁淑芬副理：)那如果
21 在還沒有改之前，是不是還是冠儒的？(原告：)沒有改之前
22 都算冠儒的啊，就是冠儒的密碼，我現在講的就是這個啊」
23 等語觀之(參本院卷一第584頁、第582頁)，足見前經辦王冠
24 儒確實已將密碼交接予原告，僅係原告主觀上認定前經辦將
25 其已知悉的密碼交予原告即仍屬未交接，然此與被告等人所
26 認知之一般密碼交接過程僅須由前經辦將原密碼交接，嗣再
27 由原告進行密碼變更之觀念不同，實屬兩方主觀認知之歧
28 異，則被告甲○○依其所認知前經辦已將密碼交予原告，然
29 原告猶稱未收到，進而向原告稱：前任交接給原告的東西都
30 要錄影存證等語，僅係其基於主管權責，為免日後再發生前
31 後手交接紛爭所為之提醒或建議，且復無相關證據證明被告

01 甲○○當時係在一樓大廳營業處當眾向原告大聲為上開言語
02 表示，則原告執此主張被告甲○○對其為職場霸凌云云，並
03 非可採。

04 6、原告雖主張其因遭職場霸凌致患有憂鬱症及焦慮症等精神疾
05 病等語，並以高雄醫學大學附設中和紀念醫院診斷證明書暨
06 病歷資料、高雄市立凱旋醫院病歷資料、勞動部勞工保險局
07 核發職業病傷病給付之函文等為證(參本院卷一第25頁、第1
08 09頁至第125頁、第657頁至第697頁、第105頁)。惟查，依
09 上開診斷書及病歷資料，固可見原告罹患憂鬱症及焦慮症等
10 病症係源自於工作壓力，然並未認定被告等人有何職場霸凌
11 之具體情事，而有關遭職場霸凌一節均係由原告單方陳述
12 (參本院卷一第25頁、第109頁至第125頁、第657頁至第697
13 頁)；又本院向勞動部勞工保險局函調核發職業病傷病給付
14 之相關資料，經該局以113年1月2日保職傷字第11213051550
15 號函文檢附醫師審查意見及高雄醫學大學附設中和紀念醫院
16 職業病評估報告書等回覆本院，而觀該醫師審查意見內容
17 為：「112/12/4修正前次意見，建議認定為職業病」等語
18 (參本院卷一第127頁至第135頁)，及高雄醫學大學附設中和
19 紀念醫院職業病評估報告書：「綜合該患者之臨床表現，職
20 業暴露史及檢查數據，該患者職業病之評估表現：屬工作相
21 關之精神疾病。」等語(參本院卷一第157頁至第167頁)，雖
22 均認定原告之上開病症與工作有關，惟亦未判斷被告等人有
23 何職場霸凌之具體行為，且衡諸精神疾病之成因複雜，包含
24 工作環境變化及壓力、個人適應之狀況及人際衝突應對之方
25 式等因素均屬之，自難僅以原告患病係與工作相關乙節，遽
26 推論必係遭受職場霸凌所致。

27 7、從而，依原告所為之舉證，尚不足以認定被告甲○○有對原
28 告為其所指之職場霸凌行為，則原告主張被告公司未能善盡
29 監督義務而容忍職場霸凌，違反職業安全衛生法第6條第2項
30 第3款及民法第483條之1等規定，而構成民法第184條第2項
31 違反保護他人法律之侵權行為云云，亦屬無據。

01 五、綜上所述，原告依民法第第184條、第188條、第195條等規
02 定，請求被告等人連帶賠償100萬元，為無理由，應予駁
03 回。

04 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
05 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
06 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

09 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 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
13 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

14 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

15 書 記 官 解 景 惠