

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第261號

原告 黃國睿

訴訟代理人 張軒豪律師

莊鎔瑋律師

被告 林瑞盛

中華郵政股份有限公司

上 1 人

法定代理人 王國材

共 同

訴訟代理人 郭敏慧律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；前開規定所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項定有明文。查被告中華郵政股份有限公司（下稱中華郵政）之法定代理人原為吳宏謀，嗣於本件訴訟繫屬中變更為甲○○，並據其具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀及交通部民國113年8月12日交人字第1135011526號函在卷可稽（見本院卷第357至359頁），核與上開規定並無不合，應予准許。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時主張被告乙○○（下與中華郵

政各逕稱其名，合稱被告）有職場霸凌行為，應負民法第184條第1項、第195條第1項侵權行為損害賠償責任，中華郵政為乙○○之僱用人，亦為原告之僱主，負有防止危害發生之僱用人保護義務，應依民法第184條第1項、第188條第1項、第195條第1項、第227條之1、第483條之1、第487條之1第1項負連帶賠償責任；嗣於本院審理中對中華郵政追加民法第184條第2項規定之請求權基礎（見本院卷第233頁），核原告所為請求之基礎事實同一，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告於102年間通過中華郵政委託台灣金融研訓院辦理之從業人員甄試，甄選類科為系統分析，其自103年3月3日受僱中華郵政迄今，然於103年6月起即受任職單位主管以各式不當管理手段進行職場霸凌行為，而中華郵政未作適當處理，致原告受有與工作無關之心理壓力，原告於105年4月16日在衛生福利部八里療養院附設土城門診部精神科（下稱八里療養院土城門診）就診，持續追蹤診斷2年，嗣於109年4月1日至110年9月12日任職中華郵政臺北郵局電子郵件科臺北作業股（自109年12月1日起更名為北區作業股，下稱北區作業股）期間，乙○○為臺北郵局電子郵件科科长即原告之單位主管，竟為以下職場霸凌行為：（一）刻意於原告到任後，1日中多次密集約談原告；（二）不知名同事於000年0月間在原告辦公室入口處張貼標語，藉以貶抑排擠原告，乙○○未為適當處置；（三）乙○○於000年0月間明知原告以系統分析之專業受僱於中華郵政，卻指示原告調至同單位8樓外包廠商作業之工場擔任摺信人員，負責分揀郵件工作。乙○○上開行為，導致原告心理負荷強度上升，製造具有敵意或不友善之工作環境，原告提出內部申訴後，中華郵政卻未採取適當之保護措施，致其經新北市立土城醫院（下稱土城醫院）診斷罹有適應障礙症、焦慮及憂慮症（下稱系爭病症），認為原告所罹系爭病症與從事工作有關。是原告

顯因乙○○之職場霸凌行為，致其身體、人格法益受有侵害且情節重大，中華郵政應與乙○○對其非財產上之損害，負連帶賠償責任，爰依民法第184條第1、2項、第188條、第195條第1項、第227條之1、第483條之1、第487條之1第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應連帶給付原告新臺幣（下同）100萬元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告任職於中華郵政，其歷任主管均未對原告施以任何不當管理手段，原告前即曾指稱其任職資訊處期間之主管即訴外人程俊銘及同事有恐嚇、霸凌等行為，程俊銘認為原告所述不實，向中華郵政提出內部申訴，經多方協調後，原告承諾不再散布上開言論，然原告於調離中華郵政資訊處後，仍持續散布上開言論，程俊銘以原告侵害其名譽權為由提起民事訴訟，嗣原告與程俊銘成立調解，原告同意對程俊銘道歉及金錢賠償，可見原告主張遭主管霸凌等情並非事實。原告至醫院就診時，向精神科醫師陳述上開不實內容，而系爭病症乃依原告單方陳述作成，自難認係因遭乙○○霸凌所致。再者，原告於101年7月起即已罹患精神疾病，而精神疾病之發病因子相當複雜繁多，包括遺傳、個人性格均有可能引發此類疾病，不應以原告於工作過程中或與同事接觸感受到壓力，即認被告應負原告罹有系爭病症之賠償責任。

(二)原告於109年4月1日至110年9月12日擔任北區作業股之郵務工作人員，該段期間並無職位或勞動條件變更之情形，僅係同一職位通常工作範圍內有不同的工作指派內容，單位主管乙○○指派原告從事揀信工作，並無不當調動情形，縱認屬職務調動，亦符合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。此外，中華郵政為維護員工身心健康，提供員工如有身心壓力得與外部諮詢單位接洽並約定諮詢時間之協助方案，已善盡僱用人保護義務，被告自無須負侵權行為連帶賠償責任

01 等語。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願
02 供擔保請准免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項（見本院卷第63、64、227頁，並依判決格
04 式修正或刪減文句）：

05 (一)原告通過中華郵政委託台灣金融研訓院辦理之102年從業人
06 員甄試，報考類科為營運職系統分析類科。

07 (二)原告入職中華郵政後，歷次職位如下：

08 1.103年3月3日至103年11月30日於中華郵政資訊處電子資訊科
09 業務資訊股擔任佐理員。

10 2.103年12月1日至105年2月14日於中華郵政資訊處電子資訊科
11 管理資訊股擔任佐理員。

12 3.105年2月15日至109年3月31日於中華郵政資訊處系統管理科
13 資訊安全股擔任佐理員。

14 4.109年4月1日至110年9月12日於北區作業股擔任郵務工作
15 員。

16 5.110年9月13日起於中華郵政臺北郵局郵務科專營管理股（下
17 稱專營管理股）擔任佐理員迄今。

18 四、得心證之理由：

19 原告主張其罹患系爭病症乃因乙○○故意不法霸凌行為所致
20 ，僱用乙○○之中華郵政應與乙○○負連帶負損害賠償責
21 任，且中華郵政復未對原告盡僱用人保護義務，構成違反保
22 護他人法律之侵權行為，亦應依此負賠償責任等節，為被告
23 所否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點及本院之判斷分述
24 如下：

25 (一)查無事證足認乙○○於原告到北區作業股後對其為職場霸凌
26 行為：

27 1.按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負
28 面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受
29 凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場
30 所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性
31 的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受

01 挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來
02 沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意
03 傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成
04 受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個
05 體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的
06 衝突而維持長達一定時間，進而對受霸凌者造成身體、心理
07 和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與
08 人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述
09 即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之
10 認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探
11 究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷，合先敘明。

12 2.次按當事人主張有利於己之事實，就其事實負有舉證之責，
13 民事訴訟法第277條前段定有明文。是原告主張其於109年4
14 月1日調至北區作業股後，其主管乙○○刻意密集、一日多
15 次約談原告等情，既為被告所否認，即應由原告就此利己事
16 實負舉證責任。經查，原告並未提出乙○○與其對談時間、
17 頻率及對話內容等證據，則乙○○是否有密集、一日多次約
18 談原告等事實，已非無疑，況乙○○身為原告之單位主管，
19 就原告工作業務內容具指揮監督權責，故乙○○約談原告之
20 原因為何？具體對談內容為何？是否長時間、持續性、非偶
21 發性為之？均影響乙○○是否有對原告有霸凌行為之認定。
22 故單以談話頻率是否密集乙節，實難遽論乙○○即有羞辱欺
23 壓原告之意，準此，縱認乙○○有多次約談原告行為，亦難
24 論乙○○對原告有為言語或動作之職場霸凌行為。綜上，原
25 告既未就此節舉證以實其說，依舉證責任分配原則，難認乙
26 ○○有對原告為職場霸凌行為。

27 (二)無法僅以不明人士在原告辦公室入口處張貼標語乙節，即論
28 乙○○對原告成立侵權行為：

29 原告主張不明人士在原告辦公室入口處張貼標語，其內容具
30 有貶抑、排擠原告之意，乙○○為單位主管卻未為適當處置
31 等語，固據其提出該標語翻拍照片2紙為證（見本院卷第41

頁)。細繹該標語經記載「注意/注意/注意 看清楚 不認同電子郵件科就不要待在這裡，外面天空很藍，小廟容不下自認的大佛，狗狗也是會得新冠病毒的」、「注意/注意/注意 看清楚 口罩戴滿戴好會死嗎，是人的人，就應該看的懂，不是人的？那就沒辦法了」等詞，內容雖確有貶抑羞辱且針對性發言的意思，然尚無法特定或可得而知原告即為上開標語中指稱之人，原告復未提出任何情況證據以實其說，則該標語是否對象即為原告，是否即係為進一步排擠孤立原告，因而損害原告人格權等情，即非無疑。再者，原告若認該標語涉及職場霸凌情事，亦應告知乙○○請其妥以處理，否則於乙○○不知事件原委下，殊難認乙○○應主動發覺原告主觀認遭冒犯情形。是原告既未提出有何向乙○○申訴未遭置理之證據，本件即無從課以乙○○有應作為而不作為義務。從而原告主張乙○○有主動處理上開標語之作為義務，因不作為而構成侵權行為云云，要屬無據。

(三)乙○○指派原告從事揀信作業，符合勞基法第10條之1調動工作規定，不構成民法第184條第2項之侵權行為：

原告主張其於109年4月1日起任職北區作業股郵務工作人員，主要工作為專案資訊處理（支援規劃股），工作職掌不包括分揀郵件工作，乙○○指派原告於000年0月間進行揀信工作，已超過原告工作範圍，為職場霸凌之侵權行為云云，被告則以原告任職北區作業股之主要工作為郵件封發及機動人員，工作職掌包括郵件分區捆紮、裝袋並督導外包人員工作，工作性質為專案支援，專案支援結束後，應回歸一般工作內容等語置辯。經查：

- 1.原告所主張其任職北區作業股之工作職掌為：(1)支援規劃股資訊相關程式開發作業。(2)配合總公司資訊處、郵務處處理ERP專案系統開發、建置、運用、整合等各項事宜。(3)列封程式開發、會計程式系統整合設計。(4)有關列印及封裝作業統計。(5)有關作業聯絡單開發、處理、傳遞。(6)客戶作業進度管控、配合查核及驗收提供必要之資訊。(7)依據工作聯絡

單辦理業務聯繫，預先整備列封相關作業。(8)接受上級指派輪換工作。(9)參加專案研討（列封及重點推展業務）、個人電腦及事務機器操作訓練之事實，業據其提出兩造於109年12月23日簽訂之郵政工作說明書為證（下稱系爭說明書，見本院卷第211至217頁），已堪憑取；而被告所提出之版本並無兩造之簽名用印（見本院卷第177至181頁），則難逕採。惟系爭說明書記載之上開9項工作內容，核非互斥或屬無法併存之性質，其中第(8)項「接受上級指派輪換工作」當指雖非屬原告工作職掌第(1)項至第(7)項及第(9)項之工作，然有指派員工於短時間內從事工作之必要者，否則即無訂定第(8)項工作之實益。是原告主張上級指派輪換工作僅應限於第(1)項至第(7)項及第(9)項之工作內容云云，即非有理。從而，乙○○指派原告從事揀信業務符合系爭說明書之約定，難認其有何恣意派遣之霸凌行為。

2.次按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。查原告主張本件所受職場霸凌期間，其係擔任北區作業股之郵務工作人員（參不爭執事項(二)4.），而郵件分區捆紮、裝袋並督導外包人員工作乃為郵務工作人員之業務範圍。乙○○身為北區作業組單位主管，為因應業務需求指派原告於000年0月間從事揀信作業，指派期間僅1個月餘之短暫期間，且原告從事揀

信業務，對其工資及其他勞動條件並未作不利之變更，亦非原告體能或技術所不能勝任，又工作地點為同一地點，顯見不致使原告及其家庭生活利益受有影響，自應認乙○○上開調動原告工作內容，符合勞基法第10條之1之規定。故原告主張被告違反勞基法第10條之1之保護他人法律，依民法第184條第2項應負侵權行為損賠責任云云，應屬無由。

3.再原告雖主張其原以系統分析之專業受僱於中華郵政，乙○○卻故意將其調職從事揀信作業，已侵害其人格權、工作權之人格尊嚴云云。惟雖依系爭說明書可徵原告在北區作業股之主要工作內容為專案資訊處理，然與揀信作業間並無工作貴賤之分，另衡諸揀信作業本為郵務工作人員之職務內容，原告復不爭執本件工作期間即係在北區作業股擔任郵務工作人員之職位，自難謂將原告短暫調動從事揀信作業，即屬對原告之人格、工作權等人格尊嚴有所貶損，況如上述本院業已審認乙○○對原告並無霸凌行為，未見乙○○調動原告職務有何不當目的或動機之事證，從而原告此部分主張，亦難憑採。

(四)原告依民法第184條第1項、第188條第1項規定請求被告應就原告罹患系爭病症負連帶賠償責任，為無理由：

- 1.按侵權行為損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者間有相當因果關係為成立要件，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院110年度台上字第2968號判決意旨參照）。
- 2.查原告於111年9月22日經診斷罹患系爭病症，業據其提出土城醫院醫師評估報告為據（見本院卷第35至39頁），其內載以：原告自105年4月16日起於八里療養院土城門診就診，持續追蹤約2年，107年8月4日於就診時原告提及最近工作壓力大，108年10月8日就診時診斷原告有焦慮的適應障礙症、混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症，109年1月23日就診時原告提到與長官之摩擦，情緒焦慮，覺得自己被針對，並經精神科進行情緒支持、討論人際相處問題、特殊心理治療等，10

9年2月11日原告主訴因工作長期受到上司壓迫、霸凌，造成心理壓力導致心情低落到想自殺於公司吞食鎮定劑，並至亞東醫院急診，經診斷為焦慮症、失眠，綜合評估後認原告從事中華郵政資訊工程師年資7年，於103年起陸續與上司出現糾紛，並經3次職務調動，於110年8月由原資訊工程師調至郵務科負責分揀信件之業務，評估其心理負荷強度屬中度及強度，經診斷罹為系爭病症，綜上所患屬職業所致之情，固堪認定。然查，土城醫院醫師在評估原告身心病症時，認應參酌原告是否向中華郵政提出申訴，以及原告職務內容為何等節，曾函請中華郵政提供相關資料及說明，於中華郵政未提供相關資料之情形下，主治醫師乃「以病患（按即原告）陳述之內容進行評估」（見本院卷第38頁）並作成系爭病症之診斷；故既係以原告於門診時主訴之內容為診斷依據，復未能全面參酌原告歷來於中華郵政申訴情形及後續處置，暨原告自身是否尚有其他壓力因子等，自難依此率論乙○○有對原告實施如起訴所指之職場霸凌行為；況勞動部勞工保險局於核定原告申請核退職業災害自墊醫療費用案時，尚引其他醫理見解認系爭病症為自發性疾病而非屬職業病（見本院卷第133頁之該局函文，惟審議結果業經原告異議尚未確定）。基此，應認前揭評估報告至多僅能證明原告於任職期間罹有系爭病症，並無法證明該疾病即係因乙○○之職場霸凌行為所致，兩者難認有相當因果關係，從而原告依民法第184條第1項請求乙○○負侵權行為損害賠償責任，並依民法第188條第1項請求中華郵政負僱用人連帶賠償責任云云，乃屬無據，殊難允准。

（五）原告依民法第227條之1、第483條之1、第487條之1第1項規定請求中華郵政負損害賠償責任，為無理由：

1.原告主張民法第483條之1、第227條之1規定部分：

（1）按債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用民法第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任；受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞

者，僱用人應按其情形為必要之預防，民法第227條之1、第483條之1各有明文。僱用人尚未為必要之預防，係屬債務不履行，自須其有可歸責之事由，始應對受僱人負損害賠償之責任。是如僱用人無明知或可得而知工作場所等有使受僱人生命、身體、健康受危害之虞，而不為必要之預防情事，自不能令其負上開法條所定之責任（最高法院105年度台上字第1528號判決意旨參照）。

(2)原告固指稱中華郵政違反民法第483條之1雇主保護義務，並引職業安全衛生法第6條第2、3項、職業安全衛生設施規則第2條、第324條之3第1、2項認中華郵政未規劃及採取保護勞工身心健康及暴力預防之措施，認此等法律規範皆屬民法第483條之1規定義務之一環等情。惟如前所述，本件原告提出之證據尚不足證明原告罹患系爭病症係因乙○○對其為職場霸凌行為，已難謂中華郵政有何可歸責之原因。縱如原告所指中華郵政有就原告受危害之虞為必要預防之作為義務，然既查無乙○○職場霸凌行為，中華郵政即無明知或可得而知原告工作場所有使原告身體、健康受危害之虞，而應預為必要防範之義務。且原告前於000年00月間申訴遭職場霸凌請求調職（見本院卷第85至86頁之中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄），業經中華郵政將原告調動職務至北區作業組，嗣於本件期間復經原告申訴後，中華郵政亦於110年9月13日將原告調整至專營管理股擔任佐理員（參不爭執事項(二)5.），足認為避免雙方齟齬擴大，中華郵政非未就原告身心健康採取因應措施，另參諸其尚有提供員工心理諮詢之委外服務（見本院卷第191至192頁之中華郵政員工協助方案公告），益徵中華郵政非未盡相當之僱用人照護義務。是以揆諸前揭說明，原告主張中華郵政未依債之本旨給付而屬債務不履行，應負損賠責任云云，與法未合。

2.原告主張民法第487條之1第1項規定部分：

按受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，

得向僱用人請求賠償，民法第487條之1第1項有所明定，依其立法理由，本條係為自己利益使用他人從事具有一定危險性之事務者，縱無過失，亦應賠償他人因從事該項事務所遭受之損害，此乃無過失責任之歸責原則中所謂「危害責任原則」之一類型。鑑於僱傭契約與委任契約同屬勞務契約，且受僱人之服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己無獨立裁量之權，受僱人於服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，自亦宜使其得向僱用人請求賠償，始能充分保護受僱人權益，爰仿民法第546條第3項規定增訂之。亦即，受僱人聽從指示，因服勞務本身之危險性而受損害者，立法者一方面令僱用人負無過失責任，俾保障受僱人權益，另一方面以受僱人服勞務須無可歸責性為限，始得請求僱用人賠償，資以平衡雙方當事人之權責狀態（最高法院111年度台上字第447號判決意旨參照）。然如前述系爭病症是否為本件職場所致損害，已非無疑，且原告所服勞務本身有無危險性，乃至於原告究有何聽從被告指示後，因服勞務本身之危險性而受損害等情，均未見原告舉證以實其說，則依上開規定及說明意旨，自難認其請求與民法第487條之1第1項規定要件相符，其所請亦應駁回之。

五、綜上所述，原告依民法第184條第1項、第2項、第188條第1項、第195條第1項、第227條之1、第483條之1、第487條之1第1項規定之法律關係，請求被告連帶給付100萬元暨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，為無理由，應予駁回。又原告之訴既屬無據，對被告假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本件判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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條。

中 華 民 國 113 年 9 月 13 日

01

02

03

04

05

06