

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞簡字第131號

原告 張育華

訴訟代理人 吳宛怡律師

被告 耀仁營造股份有限公司

法定代理人 許燈城

被告 林玉堂

共同

訴訟代理人 楊金順律師

複代理人 方志偉律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月14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8萬元，及自民國113年11月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣2,313元由被告連帶負擔百分之29，並加計本判決確定翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；餘由原告負擔。

本判決得為假執行；但被告如以新臺幣8萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張略以：

(一)原告於民國112年11月10日起，受雇於被告耀仁營造股份有限公司（下稱被告公司），擔任工地現場營造工程師，每月薪資新臺幣（下同）45,000元（原證1）。惟被告公司竟於113年6月10日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，

01 違法終止兩造間勞動契約（原證2）。

02 原告於113年6月25日提起勞資爭議調解（原證3）。嗣被告公
03 司於113年7月19日第一次調解期日（原證4）後，於113年7月
04 26日通知原告（同年月30日送達原告）變更資遣事由，由勞
05 基法第11條第4款變更為同法第11條第5款勞工對於所擔任之
06 工作確不能勝任（原證5）。兩造復於113年8月26日進行調
07 解，終因被告公司不承認原告主張而調解不成立（原證6）。

08 （二）被告公司依勞基法第11條第4款規定事由，終止兩造間勞動
09 契約關係，屬非法終止，自始不生效力：

10 被告公司於113年6月10日依勞基法第11條第4款業務性質變
11 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，違法
12 終止雙方間勞動契約（原證2）。然而，被告公司於資遣原告
13 前後，均仍持續透過其全資母公司即訴外人綠意開發股份有
14 限公司（下稱綠意公司）持續於人力資源網站張貼徵才訊息
15 （附件1至附件4），徵才地點包括原告工作之台北市文山區
16 工地（附件1）外，亦包含新北市土城區與桃園市中壢區工地
17 等，足徵被告公司並無業務性質變更而有減少勞工必要，其
18 依此為由終止兩造間僱傭關係，當屬非法終止勞動契約。

19 （三）被告公司於113年7月19日與被告間之第一次調解後，復於11
20 3年7月26日通知原告將先前資遣事由勞基法第11條第4款，
21 變更為同法第11條第5款，然原告並無勞基法第11條第5款規
22 定不能勝任工作之情形，被告公司以此為由終止兩造間之勞
23 動關係，亦屬非法終止勞動契約，自始不生效力：

24 1、被告公司於113年7月26日復行通知原告（同年月30日送達原
25 告）變更資遣事由，由勞基法第11條第4款，變更為同法第1
26 1條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任（原證5）。被告
27 公司本不得隨意改列終止僱傭關係時所列之資遣事由，縱認
28 應併予審查其改列之資遣事由是否合法（假設語氣），該改
29 列後之終止意思表示，亦應自原告收受通知函之日即113年7
30 月30日起，方有可能發生效力，而後改列之時點為認定基準
31 點。

01 2、被告公司於113年7月26日改列勞基法第11條第5款為資遣事
02 由，所載理由僅有「試用期未通過」而為資遣，惟該通知時
03 點自112年11月10日原告受雇於被告公司起算，已逾8.5個
04 月，且被告公司與原告締結勞動契約時，僅有告知3個月試
05 用期而早已屆至。而原告任職期間主觀上均忠誠履行勞務給
06 付義務，客觀上之學識及能力亦無無法勝任之情形；原告係
07 自東南科技大學營建與空間設計系營建科技與防災碩士畢
08 業，且於先前其他公司就職期間另行考取營造業甲種職業安
09 全衛生主管證照，亦持續於在職期間修讀乙級職業安全衛生
10 管理員安全衛生證照課程，對於被告公司工地主任即被告甲
11 ○○所交付之工作均遵照指示及要求辦理。

12 3、原告雖因工地主任即被告甲○○強迫其進行逾越工程師工作
13 範圍之高危險性及身體高負擔工作，而罹患蜂窩性組織炎、
14 腕隧道症候群等疾病，經原告就醫後，醫師告知應開刀進行
15 手術，手部傷口於手術後2周內不得負重，原告並依被告甲
16 ○○之指示，於113年5月22日住院、5月23日進行手術治
17 療，並請病假2周休養（113年5月22日至6月6日），然原告
18 並未因此即無法從事其工程師工作之情形。詎料，原告於病
19 假期間之113年5月27日，即接獲被告公司人資聯繫，告知被
20 告公司將依勞基法第11條第4款規定，於113年6月10日資遣
21 原告。被告公司未曾向原告說明其有任何不能勝任工作之情
22 事，即遽於113年7月26日通知原告改以勞基法第11條第5款
23 終止其與原告間之僱傭關係，顯已違反勞動基準法之規定，
24 屬非法終止勞動契約，自始不生效力。

25 (四)被告公司應給付原告113年7月31日前，按月薪45,000元計算
26 之薪資：

27 1、被告公司所主張前開各資遣事由皆不生合法終止兩造間勞動
28 契約之效力。原告自始均無終止僱傭關係之意思。被告公司
29 於113年6月10日違法終止兩造間僱傭關係時即已預示拒絕受
30 領原告續行提出勞務給付，且原告於同年6月間申請勞資爭
31 議案件調解時，亦向被告公司請求確認僱傭關係存在，遭被

01 告公司拒絕，此有勞資調解紀錄可參（原證3、4、6），故原
02 告並無補服勞務之義務，自得依雙方間勞動契約請求被告公
03 司自違法終止僱傭關係之翌日起按月給付原告每月45,000元
04 之薪資。惟因被告公司於勞資爭議調解之態度強硬，於第一
05 次調解後復通知變更資遣事由，原告為維持生活已另於113
06 年8月1日受其他雇主聘僱，而自同日起已無繼續兩造勞動關
07 係之意，爰請求自113年6月11日起至113年7月31日止，按每
08 月45,000元計算之薪資，共計75,000元（已扣除被告公司於
09 113年6月1日至同年月10日支付之15,000元薪資，原證7），
10 並自次月應支付薪資之日即每月5日之翌日起算利息。

11 2、況且，被告公司係於113年7月26日復行通知原告變更資遣事
12 由，原告並於同年月30日收受通知（原證5），則先前以其他
13 理由所為資遣自不生效力，該終止之意思表示應自原告收受
14 通知函之日即113年7月30日起方有可能發生效力，則縱認原
15 告前揭主張均無足採（假設語氣），被告公司至少應給付原
16 告113年6月11日至113年7月30日間之薪資，共計73,500元。

17 （五）被告甲○○之行為造成原告受有損害，被告公司與被告甲○
18 ○應負連帶賠償責任及精神慰撫金：

19 1、關於原告所受職業災害疾病，補償醫療費用及不能工作期間
20 之工資；縱認非屬職業災害，亦應由被告甲○○與被告公司
21 對原告所受損害連帶負擔損害賠償責任：

22 原告為工地現場營造工程師，工作內容包含於工地主任之指
23 示下，指揮監督分包商、檢查分包商準備及施工工作、盤點
24 進場材料、填寫工作日誌、協助分包商工程請款作業（附件
25 1至附件3）。惟自113年3月間開始，被告公司之工地主任即
26 被告甲○○開始指派、強迫原告進行需要手部重度負擔及高
27 危險之勞力工作，諸如操作專業打石機、清理垃圾管道間、
28 搬運超過40公斤過重之鋼筋及營建廢棄物、拆除高度3至4公
29 尺高的鋼構防墜網等工作。此類工作並非原告身為營造工程
30 師的工作範圍，且為相對專業、危險的工作，原告亦因於無
31 經驗下從事此類工作，導致罹患蜂窩性組織炎、腕隧道症候

01 群等疾病(以下合稱系爭疾病)。原告手術治療因工造成之腕
02 隧道症候群，已支出共計90,838元之醫療費用(附表1、原
03 證8)，並因請病假2周休養(113年5月22日至6月6日)，而
04 短少治療期間工資5,600元(原證7，即被告公司於113年5月
05 份所扣除薪資)。原告因前揭工作所罹患之腕隧道症候群，
06 係原告在被告公司及被告甲○○支配下，於勞動作業活動過
07 程操作專業打石機所引起之工作者疾病，屬職業災害疾病
08 (職業安全衛生法第2條第5款、職業安全衛生法施行細則第6
09 條之規定可參)。依勞基法第59條第1項第1、2款規定，被告
10 公司自應補償原告醫療費用及不能工作期間之工資。

11 2、縱認原告前揭所受損害非屬勞基法第59條第1項規定之職業
12 災害情形(假設語氣)，原告之損害亦係基於被告甲○○之
13 故意或過失行為所致，蓋被告甲○○使原告操作非工程師工
14 作範圍內之專業打石機，且未提供任何指導或教學，致原告
15 右手因此罹患腕隧道症候群而需手術治療；被告公司身為被
16 告甲○○之僱用人，自應依民法第188條第1項本文規定，與
17 被告甲○○對原告之損害，包含身體、健康及減少勞動能力
18 之損害等，共計96,438元(為恢復身體健康所支出之90,838
19 元醫療費用，及短少治療期間工資5,600元)，連帶負擔損
20 害賠償責任。

21 (六)另被告甲○○於原告在職期間，常對原告為言語霸凌、公然
22 排擠，甚為資遣原告而以顯與事實相悖之理由上呈被告公
23 司，自應與被告公司連帶對原告負擔精神慰撫金：

24 1、被告甲○○於原告在職期間一再對其為言語霸凌，類似用語
25 包括「你是白癡嗎？」、「能力怎麼這麼差」、「你是不是
26 腦子有問題？出門不帶腦？」、「不要出來害人」、「混
27 蛋，你有沒有羞恥心，我是你這樣被罵我會覺得很丟臉」、
28 「你連點工都不如」等語(下稱系爭言語)，並指派下屬將原
29 告踢出被告公司Line群組(原證9)，以工地最高主管之身分
30 公然排擠原告，使原告無法與同事得到同等的資訊後，再嫌
31 棄原告狀況外，並使原告電腦無法連接到公司資料庫，造成

01 原告無法取得工作需要的相關資訊與圖面，因此工作事倍功
02 半後再受到能力不足的批判，造成原告長期蒙受高度精神壓
03 力。

04 2、原告於113年5月治療職業災害疾病之病假期間，突如其來遭
05 被告公司資遣後，另聽聞被告甲○○為使被告公司資遣原
06 告，甚至以原告放任非法外勞於工地工作等不實理由上簽呈
07 予被告公司，顯已造成原告受有名譽損害。

08 3、原告因被告甲○○長期之言語霸凌與職場排擠，已侵害原告
09 身體及精神健康，被告甲○○又以顯與事實相悖之理由呈報
10 被告公司以資遣原告，已造成原告名譽之損害，雖非財產上
11 之損害，仍得請求被告甲○○支付精神慰撫金，爰依民法第
12 195條第1項前段及第188條第1項本文，請求被告等連帶負擔
13 精神慰撫金100,000元。

14 (七)綜上，爰依附表所示請求權基礎，提起本件訴訟等語，並聲
15 明如附件所示。

16 二、被告辯解略以：

17 (一)被告公司於113年6月10日依勞基法第11條第4款規定，終止
18 與原告間勞動契約，應屬合法：被告耀仁公司於112年11月10
19 日僱用原告擔任工程師，試用期間薪資為45,000元。然因原
20 告於試用期間有圖面閱讀、施工方式屢出錯而專業度不足、
21 放任並掩飾未帶證件外籍人士進場工作等重大違反工作場所
22 規則事項，經兩次延長試用期考核均未通過(被證1)。被告
23 公司乃以原告「試用不合格」為由解僱原告。而被告公司本
24 依勞基法第11條第5款不能勝任工作為由資遣原告，然因上
25 報台北市勞工局時，承辦人員表示以勞基法第11條第5款資
26 遣恐影響原告日後求職，希望被告公司更改為勞基法第11條
27 第4款，被告公司始以勞基法第11條第4款作為解僱依據。且
28 被告公司已通知原告「試用期未通過」。況原告復於離職申
29 請書上簽名(被證2)，且已領取相關薪資、資遣費並已申請
30 失業補助，本件原告已認知兩造間勞動契約乃因上情「試用
31 不合格」而為資遣終止並有同意終止之行為。被告於113年7

01 月26日發函解僱依據為勞基法第11條第5款，僅係更正前開
02 錯誤引用法條。

03 (二)縱認被告113年6月10日之終止勞動契約不合法，然被告於11
04 3年7月26日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，亦屬
05 有據：

06 1、原告到任職務為工程師，其工作內容固有監督指揮分包商、
07 檢查分包商準備及施工工作、盤點進場材料、填寫工作日
08 誌、協助分包商工程等，然亦須於現場配合工班協助現場工
09 程內容之施作，此亦屬現場工程師應負責之職務。而原告有
10 不能勝任職務行為及重大違反公司規定事項如下：原告在現
11 場對於施工進程之先後順序均不清楚，無法監督指揮分包
12 商、檢查分包商準備及施工工作等現場工程師基本作業。原
13 告繪製之圖面多有錯漏，需被告甲○○協助修正(被證3)。
14 原告於113年5月21日違反公司規定放任無證件外籍人士到場
15 施作(被證4)。辦理預拌混凝土灌漿作業時，讓水泥漿與灌
16 好的樓版面結合，致需數日清除。

17 2、另被告公司之所以錄取原告擔任工程師，係因原告提出之履
18 歷表上載有「華梵大學建築學系『畢』」(被證5)，因認原
19 告建築學系畢業對於營造現場應有基本專業程度。詎料，嗣
20 於113年10月22日經被告公司向華梵大學註冊課務組確認，
21 原告雖曾就讀該校大學部，但並未取得學位(被證6)，故原
22 告詐欺求職致被告公司誤認其有營造現場基本專業程度。

23 3、況且被告公司非於原告有不適任之情即旋以未通過試用期資
24 遣，而係經延長兩次試用期，期間更由被告甲○○及其他專
25 業協力廠商與原告協力，原告猶未能完成現場工程師基本專
26 業要求，至113年6月間始以試用不合格為由資遣原告。故被
27 告公司以勞基法第11條第5項規定將其資遣，亦屬有據。

28 (三)關於原告主張其所罹蜂窩性組織炎、腕隧道症候群之請求是否屬職業災害疾病，本應由原告舉證證明。

29 (四)被告甲○○於現場工程期間對原告有系爭言語乙節不爭執。
30 原告施作之內容為高風險、高管制之營建工程，於原告作業
31

01 疏失時口氣、音量與用詞確實較為激烈，但此為工程現場慣
02 行之溝通方式，非以侮辱原告之故意所為，希望其能記住錯
03 誤進而避免再發生相同情形。被告甲○○並無故意刁難或言
04 語霸凌原告等語。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁
05 回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

06 三、得心證之理由：

07 (一)關於兩造勞動契約是否已合法終止？

08 1、按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前
09 嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之
10 工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決
11 定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是
12 給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機
13 會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進
14 一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由
15 原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與
16 雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法
17 有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。
18 且試用期間既為試用契約之重要因素，延長試用期間無異是
19 契約要素之變更，應得到勞工之同意，方可許之。又試用期
20 間內之解僱事由，原則上應尊重當事人之約定，即採解僱權
21 保留說。但如約定雇主可任意解僱試用勞工，解釋上應認為
22 違背公序良俗而無效。以不能勝任工作為由解僱試用勞工
23 時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞
24 工大致不能勝任工作之程度，即可許之（臺灣高等法院暨所
25 屬法院109年法律座談會民事類提案第11號研討表決結果多
26 數說意旨參照）。

27 2、經查，原告主張其於112年11月10日起受雇於被告公司，擔
28 任工地現場營造工程師，依報到通知書所載雙方約定月薪為
29 45,000元、試用期間3個月等節，為被告所未爭執，並有報
30 到通知書在卷可憑（見本院卷第59頁），足信為真。被告以原
31 告試用期間有專業度不足、使未帶證件外籍人士進場工作而

違反工作場所規則之情事，經二次延長試用期間仍未通過試用期考核而予資遣等語為辯，原告除否認上述專業不足及違規情事，並稱：兩造締結勞動契約時，僅有告知3個月試用期而早已屆至等語（見本院卷第21頁），按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又契約當事人之一方終止契約之意思表示，為終止權之行使，為單獨行為，將行使終止權之意思表示合法送達於相對人，即可發生終止之法律效果。查，依被告公司所提出之113年6月1日人事通知（見本院卷第229頁）所載：「受文者：乙○○…。主旨：因『試用期未通過』…。新進人員考核表（見本院卷第225頁）所載：「試用期間：自112年11月10日至113年6月6日，共5個月6天…。結論：不適用應辭退…」及113年6月7日經原告親簽之「離職申請書」（見本院卷第227頁）說明欄所載：「工務所人員試用不合格」等語，甚於被告公司113年7月26日勞資爭議調解期間，以通知書變更終止法條依據時，仍以未通過試用期為本件資遣事由（見本院卷第75頁），可知本件被告公司之真意始終以原告「未通過試用期」即勞工不能勝任工作之個人事由作為對其資遣事由。復參以原告嗣於勞資爭議調解時，固就被告公司資遣之法條依據有所爭執，然就被告公司以「試用期未通過」為由，則全然未見有何爭執。況其於113年6月25日申請勞資爭議調解時，主張自112年11月10日到職日至最後工作日113年6月7日（見本院卷第65頁）之期間，亦未見有何「兩造締結勞動契約時，僅告知3個月試用期而早已屆至」之爭議，綜上可證，被告公司與原告就二次延長試用期間續行考核，應有達成意思表示之合致，尚難僅憑原告臨訟否認延長試用期合意，逕認其主張為真。再者，本件被告公司之真意始終以原告「未通過試用期」即勞工不能勝任工作之個人事由作為對其資遣事由，已如上述，復依被告公司新進人員考核表所載，就原告之專業知識、績效表現、敬業精神、個性操求屬負面評語（見本院卷第225頁），且經被告公司管理部主管、

試用單位主管、總經理逐層簽核確認，另原告曾使未帶居留證之外籍勞工先進入工地工作嗣後補證之情，有兩造所提出之於line對話紀錄(見本院卷第233、277頁)可憑，則被告所辯因其試用期間有專業度不足、使未帶證件外籍人士進場工作而違反工作場所規則之情事，經二次延長試用期間仍未通過試用期考核而予資遣等語，即非全屬虛妄。原告並於113年6月7日向被告公司提出離職申請書，是以，被告公司終止契約之意思表示已合法送達於原告，被告公司所辯兩造間僱傭關係於113年6月10日已經合法終止，應屬有據。尚且，原告除於載明試用不合格之離職申請書上簽名並向被告公司提出，且就被告所辯其已領取相關薪資、資遣費及失業補助等節未予爭執，則本件縱由被告公司一方先發動終止權而片面終止契約，然嗣後兩造間既就離職日、資遣費數額及如上資遣事由難認無默示意思合致，故被告公司所辯兩造間僱傭關係因被告同意終止而於113年6月10日已經合法終止等語，亦非無據。至原告所稱，被告公司任意變更資遣事由，違反勞基法規定，自始無效等語，然依上所述，被告公司之真意自始即以未通過試用期之勞工不能勝任工作之個人事由作為對其資遣事由，復參以兩造非無以試用期未通過為合意終止勞動契約之意思表示合致，是縱被告公司將法條依據自勞基法第11條第4款變更為同條第5款，故尚難憑此即認屬被告公司違法變更解僱事由，本件資遣自始無效。另就被告聲請傳喚證人何建志，以確認原告於任職期間使未帶居留證之外籍勞工先進入工地工作嗣後補證、專業度不足，被告終止兩造僱傭關係合法乙節，然此部分事實，業經本院說明如上，並無調查必要，併予敘明。

(二)循上所述，兩造間僱傭關係於113年6月10日已經合法終止，原告請求依附表編號1請求權基礎，請求被告公司給付自113年6月11日起至同年7月31日止之工資75,000元及如聲明一所示利息，即屬無據。

(三)關於原告請求被告連帶給付其因被告甲○○指派、強迫手部

01 重度負擔及高危險之勞力工作，致其罹患蜂窩性組織炎、腕
02 隧道症候群等系爭疾病，而受有醫療費用90,838元及治療期
03 間工資5,600元，共計96,438元之損害(下稱系爭損害)部分：

04 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
05 民事訴訟法第277條前段定有明文。又侵權行為之成立，須
06 行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸
07 責性、違法性，並不法行為與損害間有相當因果關係，始能
08 成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為
09 之成立要件應負舉證責任。再按職業安全衛生法第2條第5款
10 規定，所謂「職業災害」係指因勞動場所之建築物、機械、
11 設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業
12 活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷殘或死亡而
13 言。是勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而
14 發生之疾病、傷害、殘廢或死亡，二者間具有相當因果關
15 係，即屬當之。學理在探究職業災害判斷基準，有援引日本
16 判例學說見解，提出「業務起因性」（勞務提供存在危險
17 性）、「業務遂行性」（雇主支配管理關係），認災害發生
18 與勞工工作間有相當因果關係要件。本件原告主張被告甲○
19 ○指派、強迫手部重度負擔及高危險之勞力工作，致其罹患
20 系爭疾病而受有系爭損害，依上說明，原告就上開有利於己
21 之事實，負擔舉證之責。

22 2、經查，原告固提出醫療費用彙總表及費用單據(見本院卷第4
23 1、87至109頁)、被告甲○○與原告之相關對話截圖、作業
24 照片、診斷證明書及照片(見本院卷第167至209頁)等件為
25 證，惟依該113年3月9日診斷證明書(見本院卷第203頁)所
26 載，僅可證明原告於當日前往就診，經診斷為蜂窩組織炎乙
27 節；依113年5月13日診斷證明書(見本院卷第207頁)所載，僅
28 可證明原告於同年5月6日、13日就診，經診斷為右側腕隧道
29 症候群之就診過程及診斷結果，而至多僅能證明原告於任職
30 期間罹有系爭疾病，然無從推認該疾病即因被告甲○○指
31 派、強迫手部重度負擔及高危險之勞力工作所致，兩者難認

有相當因果關係，從而，原告依勞基法第59條第1項第1、2款、民法第184條第1項前段、第188條第1項本文規定，請求被告連帶給付醫療費用90,838元及治療期間工資5,600元，即屬無據。

(四)關於原告主張被告甲○○言語霸凌、公然排擠而侵害其身體及精神健康權，及以原告放任非法外勞於工地工作不實理由上簽呈予被告公司而侵害其名譽權，依侵權行為法律關係請求被告連帶給付精神撫金100,000元部分：

1、按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金；因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任，民法第18條第2項、第184條第1項前段、第195條第1項前段、第188條第1項前段，分別定有明文。是侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，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。再按，職場霸凌係在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為(或稱負面行為)、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理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人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方

01 式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目
02 的及動機等因素予以綜合判斷。

03 2、原告主張被告甲○○有言語霸凌、公然排擠而侵害其「身體
04 及精神健康權」；以原告放任非法外勞於工地工作之不實理
05 由上簽呈予被告公司而侵害其名譽權等情。經查，被告固承
06 認被告甲○○於現場工程期間，對原告有為「你是白癡
07 嗎？」、「能力怎麼這麼差」、「你是不是腦子有問題？出
08 門不帶腦？」、「不要出來害人」、「混蛋，你有沒有羞恥
09 心，我是你這樣被罵我會覺得很丟臉」、「你連點工都不
10 如」等系爭言語之事實（見本院卷第223頁），然辯以係因施
11 作之內容為高風險、高管制之營建工程，於原告作業疏失時
12 口氣、音量與用詞確實較為激烈，但此為工程現場慣行之溝
13 通方式，非以侮辱原告之故意所為云云，惟被告甲○○既於
14 現場工程期間，多次對原告有系爭言語，且參諸系爭言語內
15 容顯已貶損原告之個人評價，是被告甲○○恣意辱罵原告難
16 謂無故意，且已貶損原告社會評價，並使在場被告公司其餘
17 職員對原告產生不佳評價，對原告造成心理之負向結果，應
18 認被告甲○○所為系爭言語屬言語霸凌之侵權行為。至原告
19 固提出原證9之line群組截圖以證明被告甲○○有對原告公
20 然排擠之行為云云，然依該截圖所示將原告退出群組者非被
21 告甲○○，此有該截圖在卷可稽（見本院卷第111、112頁）。
22 原告復未提出其等係受被告甲○○指示所為，難認其上開所
23 述為真。再者，原告曾使未帶居留證之外籍勞工先進入工地
24 工作嗣後補證之情，已如上述，則縱被告甲○○曾上簽呈提
25 及其放任非法外勞於工地工作，亦難謂屬不實而有侵害其名
26 譽權情事。基上，被告甲○○所為系爭言語屬對原告之言語
27 霸凌之侵權行為，衡以，被告甲○○恣意辱罵原告，且已貶
28 損原告社會評價，並使在場被告公司其餘職員對原告產生不
29 佳評價，對原告造成心理之負向結果，難謂其精神上無受有
30 相當痛苦。而被告公司為被告甲○○之僱用人，被告甲○○
31 於執行職務時，以系爭言語霸凌原告，被告公司自應負連帶

01 賠償責任，則原告依侵權行為法律關係，請求被告連帶負損
02 害賠償責任，自屬有據。本院斟酌原告年收入總額約53萬
03 元，且自承目前已另受僱於他人(見本院卷第25頁);被告甲
04 ○○則為被告公司之工地主任，年收入約116萬元，名下尚
05 有桃園房地(房地現值:198萬3,851元)、廠牌賓士之自用小
06 客車乙輛;被告公司資本總額2億元，實收資本總額為5,000
07 萬元，經營土木及建築工程業務等節，此有被告公司變更登
08 記表(見本院卷第141至144頁)及本院依職權調閱之稅務電子
09 開門調件明細表可按(置於卷外)，及原告因前揭侵權行
10 為、兩造之身分、地位、經濟能力等情，認原告主張被告應
11 連帶賠償8萬元為適當，逾此部份，應予駁回。

12 (五)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
13 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
14 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
15 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
16 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
17 民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應
18 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
19 率為5%，亦為同法第203條所明定。本件原告請求被告連帶
20 給付侵權行為損害賠償部分，係未約定給付期限及利率之金
21 錢之債，依上說明，原告請求自民事起訴狀繕本送達翌日即
22 113年11月16日(見本院卷第135、136頁)起至清償日止，按
23 週年利率5%計算之利息，應予准許。

24 四、綜上所述，原告依侵權行為法律關係，請求被告連帶給付原
25 告8萬元，暨自113年11月16日起至清償日止，按年息5%計算
26 之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予
27 駁回。

28 五、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
29 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
30 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
31 供擔保後，免為假執行。並確定被告應負擔之訴訟費用額

(即第一審裁判費)如主文第3項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

中 華 民 國 114 年 3 月 21 日

勞動法庭 法 官 蒲心智

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 3 月 24 日

書記官 戴 寧

附件

訴之聲明

一、被告耀仁營造股份有限公司應給付原告新臺幣75,000元，其中新臺幣30,000元部分自民國113年7月6日起、其中新臺幣45,000元部分自民國113年8月6日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告耀仁營造股份有限公司及甲○○應連帶給付原告新臺幣196,438元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、如受有利判決，原告願以現金供擔保，請准宣告假執行。

附表

(續上頁)

01

編號	請求項目、金額	左列金額計算式	請求權基礎
1	自 113 年 6 月 11 日起至 113 年 7 月 31 日止，按每月 45,000 元計算之工資，共計 75,000 元	113 年 6 月工資：45,000 元/30 日*20 日=30,000 元； 113 年 7 月工資：45,000 元； 113 年 6 月 11 日起至 113 年 7 月 31 日工資：30,000 元+45,000 元=75,000 元	民法第 486 條、兩造間之僱傭契約
2	應補償已支出因遭遇職業災害而致疾病之醫療費用，共計 90,838 元	詳參附表 1 所示： 370+150+170+170+170+520+620+60+87388+650+520+50=90,838 元	勞動基準法第 59 條第 1 項第 1 款、民法第 184 條第 1 項前段及第 188 條第 1 項本文
3	應補償因遭遇職業災害而致疾病，在醫療中不能工作之工資，共計 5,600 元	短少工資：原證 7 所示 113 年 5 月所扣除之病假工資 5,600 元	勞動基準法第 59 條第 1 項第 2 款、民法第 184 條第 1 項前段及第 188 條第 1 項本文
4	長期言語霸凌與職場排擠、使原告從事非工程師工作而致疾病，及以不實理由資遣原告，所侵害之身體、精神健康與名譽損害之精神慰撫金，共計 100,000 元		民法第 195 條第 1 項前段及第 188 條第 1 項本文