

不法侵害 — 臺灣新北地方法院 109年度勞簡上字第36號民事判決評析

臺北榮民總醫院 臨床毒物與職業醫學科 蔡亦欣 葛 謹

前言

依據「校園霸凌防制準則」第3條第1項第四款：「霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。」報章雜誌經常使用「職場霸凌(workplace bullying)」報導職場的故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄行為，但「職場霸凌」樣態多元，要完整定義職場霸凌，有事實上的困難¹，勞動部遂公告「執行職務遭受不法侵害預防指引」²，列舉出各種職場不法侵害行為，作為處理「職場霸凌事件」的準則。

經過

甲自2015年8月10日起受僱於A公司並擔任開發人員，負責都市更新業務開發，月薪32,000元，依勞務契約每年有14個月薪資，無加班費，亦無業務津貼（即油費、電話費、交際費等皆須自理）。2016年12月10日，A公司以「業務緊縮」為理由解僱甲。甲提起：確認僱傭關係存在之訴，經地方法院判決勝訴³⁻⁵，A公司於2017年7月20日發函請甲原職原薪復職，且積欠薪水於復職當日發放。

2017年7月21日甲復職，A公司當日卻捨棄不用辦公區內原工務主任退休而空下有完整配備之辦公桌，並將商品區之按摩椅搬離，

搬來空白辦公桌放在原按摩椅位於走道旁之位置。(1)A公司要求甲坐在空無一物且擺放於走道旁之辦公桌，以利A公司隨時監督查看。(2)此突兀孤立位置，係按摩椅（商品）展示區而非辦公區域。(3)甲工作業務內容其一為接聽地主電話，然A公司安排之座位並未設置有電話。(4)A公司告知甲：你現已經是行政文書，但現在也沒什麼文書工作讓你做，你就坐在這裡不能外出，外出視同曠工。(5)甲工作業務內容其二則為外出拜訪客戶，且都更事項均有後續需要外出處理。(6)2017年7月21日下午甲與經理外出看都更現場土地，A公司指示乙（總務）告知上述話語，並強調：「公司可以讓你坐一整天不用工作，公司就甘願這樣付你薪水，而所積欠之薪資亦不予發放。」(7)復職期間，乙（總務）更以羞辱性言語終日霸凌甲並喊話：「搞清楚是誰付你薪水、不能看人家有錢，就來亂告要錢。」並稱依法對甲再三告誡，毫無理由對甲傷害，造成甲身心痛苦不堪。(8)甲復職後，A公司卻將甲及開發部排除在外，連公司內部會議都不讓甲及開發部參與。

甲請公司經理向公司反映，公司均不予理會，因此於隔日（2017年7月22日）即向市政府勞工局申訴：(1)甲辦公桌仍舊空無一物，且強迫每天上午在此空白辦公桌呆坐不得離開，當商品展示。(2)公司將監視器對準商品區，以此監視，此種非法非人的待遇，其羞辱性之強烈及傷害人格權之巨大，非言語可以形容。(3)空白辦公桌空間狹小，右邊緊靠按摩

椅無法進出，左邊也相當狹窄很難進出，若將椅子收納到辦公桌下方後，椅背與後面辦公桌沿，經測量距離竟然僅有21公分左右，地上堆滿商品雜物，不僅無法迴身，進出辦公桌都要彎曲側身。(4)乙惡意告誡時，甲連起身走開以避免被傷害都有困難，只能呆坐任由乙指責叫罵，可見A公司惡意將甲禁錮於狹小空間，以便盡情地施暴。(5)甲於2017年7月24日下午5時30分許自都更現址回到公司，乙（總務）再度告誡甲，此次丙（會計）亦參與，並稱：「上個星期已經打電話通知過，我也有聽到等語。」(6)就連甲到對街便利商店買瓶水立即被詢問，起身上洗手間也會被關切，造成甲心理上的傷害，渾身不自在，隱私完全被窺探。(7)人身監控手段，嚴重造成甲人格權繼續受損，精神痛苦自屬相當不堪，而且日益加重，上班時即感到頭痛欲裂，呼吸也有急促困難，被霸凌當下，情況更是嚴重不已。綜上，甲提起民事訴訟，並聲明：A公司、乙（總務）、丙（會計）與A公司負責人（丁）應連帶給付甲新臺幣45萬元。

爭執1：甲復職後，在A公司上班是否遭受不當對待之情形？

甲主張：復職後之工作內容仍須有電腦、電話、文具等設備之輔助。

A公司：甲復職後，公司已要求甲無須外出與客戶商洽；如須用電話，可向其他同事借用。

法院心證：(1)甲復職前在公司受僱工作

內容為協助從事都更工作，除在辦公室內須處理行政業務，與客戶電話聯絡外，尚須外出拜訪客戶。(2)甲雖無須外出與客戶商洽，仍有在辦公室內進行行政文書之作業，並有使用電話聯絡相關事務之必要。(3)公司所提供之辦公桌卻無任何電腦、電話、文具等設備之設置，與正常之員工辦公環境之提供大相逕庭，亦迥異於其他員工辦公桌所配置之相關輔助設備。

爭執2：甲復職後，被告誡不能外出洽商，是否屬對於甲之職場霸凌？

A公司主張：甲復職後將其所負責都更開發之業務中之外出拜訪客戶之項目予以調整，復職後實際上並無外出之需求，因此告知甲不能外出洽商。

法院心證：(1)甲離職後，公司就沒有找人接替她的職務。(2)公司負責人（丁）告知甲於上班時間不得任意外出洽公，核屬企業之人事管理行為，尚難謂有任何不法性或違反保護他人之法律之情事。

爭執3：A公司負責人（丁）是否教唆戊（訴外人）對甲進行恐嚇之行為？

法院心證：(1)甲另案對戊提起恐嚇之刑事告訴，經地方檢察署檢察官以107年度偵字第12378號偵查後，認定查無積極證據，足認戊有所指之恐嚇犯行。(2)甲聲請再議，經高等檢察署檢察官於2018年8月31日駁回再議之聲請。

爭執4：甲於精神層面上，有無造成其工作尊嚴之人格法益之嚴重侵害？

法院心證：(1)勞動基準法第10條之1：「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。」(2)A公司所提供復職後之辦公桌並無任何電腦、電話、文具等設備之設置，致甲之勞動條件獲致不利之變更。(3)A公司不無因其解僱甲之行為，遭法院民事庭判決認定不合法，而確認兩造間僱傭關係存在乙事，故意為難甲。(4)A公司欲使其知難而退，而存不讓甲復職之不當動機。(5)A公司所為勞動條件不利之變更，難認符合勞動基準法第10條之1規定。(6)精神層面上，甲受到較原職及原工作設備更不利益之對待，已造成其工作尊嚴之人格法益之嚴重侵害。

法院判決

地方法院簡易庭：「A公司與負責人丁應連帶給付甲新臺幣10萬元，及自2019年4月25日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。⁶」A公司不服，上訴。

地方法院：「上訴駁回。不得上訴。⁷」

討論

業務緊縮：A公司與甲之間因解雇事

件，甲提起確認僱傭關係之訴，法院心證：
(1)權利價值：預計都更後權利價值為22億5281萬元，證人證稱：「我們有個術語是五五四五，百分之五十五的權利價值要還給地主，百分之四十五就我們建設公司取得。」
(2)A公司所稱之「虧損」，本質上應屬於「獲利前之投資」性質。
(3)A公司並非以此「虧損」作為通知解僱甲之事由。
(4)誠信原則：依照最高法院見解，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務。
(5)最後手段性：勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則⁸⁻⁹」。
(6)雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。（最高法院95年度台上字第2720號、101年台上字第366號、100年台上字第2024、2095號判決參照）。
(7)綜上，A公司以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」事由，終止與甲間之勞動契約，自應認定不合法。¹⁻³

簡易程序：民事訴訟法第427條：「（第1項）關於財產權之訴訟，其標的之金額或價額在新臺幣五十萬元以下者，適用本章所定之簡易程序。（第2項）下列各款訴訟，不問其標的金額或價額一律適用簡易程序：一、因建築物或其他工作物定期租賃或定期借貸關係所生

之爭執涉訟者。二、僱用人與受僱人間，因僱傭契約涉訟，其僱傭期間在一年以下者。三、旅客與旅館主人、飲食店主人或運送人間，因食宿、運送費或因寄存行李、財物涉訟者。四、因請求保護占有涉訟者。五、因定不動產之界線或設置界標涉訟者。六、本於票據有所請求而涉訟者。七、本於合會有所請求而涉訟者。八、因請求利息、紅利、租金、退職金或其他定期給付涉訟者。九、因動產租賃或使用借貸關係所生之爭執涉訟者。十、因第一款至第三款、第六款至第九款所定請求之保證關係涉訟者。十一、本於道路交通事故有所請求而涉訟者。十二、適用刑事簡易訴訟程序案件之附帶民事訴訟，經裁定移送民事庭者。」本案甲請求新臺幣45萬元，故適用簡易程序。

職場霸凌：我國尚未統一職場霸凌的定義，主管機關亦使用「職場發生之不法侵害」一詞，許多學者研究報告仍使用職場霸凌一詞^{1,10-15}，職場霸凌發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。職場暴力除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自顧客、客戶、照顧對象以及陌生人。學者從研究觀點予以類型化，概分為：(1)職場霸凌之原因（工會活動、性別、個人因素等）；(2)職場霸凌行為之性質（暴力、侮辱發言、排擠孤立等）；(3)勞工保護法益（工會活動權、性別歧視之禁止、人格權侵害等）；(4)法律問題之爭議（損害賠償、確認人事命令處分無效等）。如果針對防範職場霸凌為綜合性研究時，則上揭四個

類型都必須納入探討才能完善。¹⁰

主管機關：勞動部檢討近年來職場發生之不法侵害案件，且配合跟蹤騷擾防制法施行，於2022年8月18日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」（第3版），重點如下：(1)職場不法侵害：不使用「職場霸凌」，指引所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等。(2)新增社工機構規劃辦理不法侵害預防之危害辨識等作法。(3)新增「職場不法侵害事件處理相關資源」與「身心健康諮詢及輔導相關資源」。(4)修正職場不法侵害事件處理流程圖。²

全盤掌握：主管機關之調查職場霸凌或司法機關面對違法性認定時，學者建議必須全盤掌握霸凌事件之背景、行為始末。包括：(1)行為人數。(2)行為次數、頻率、態樣。(3)侵害受害者之權利或利益為何（例如：工會活動、性別歧視、政治思想歧視、免受不利益待遇之所有應保護之權利、人格權等）以及侵害之程度。但雇主為霸凌事件之直接關係人時，則併需考量：(4)雇主於營業上之權利或利益（例如業務上裁量權等）。(5)雇主之動機與目的。以上5個檢討要素中，如果是與雇主之權利或利益相關者，而雇主的確擁有該項業務命令權時，則有必要更進一步檢討雇主之權利行使有無逸脫出裁量範圍。¹⁰

行為規範：組織內部常見之不法侵害包含：(1)暴行、傷害之肢體攻擊（肢體攻擊）；(2)脅迫、名譽損毀、侮辱、嚴重辱罵（精神攻擊）；(3)過度介入私人事宜（隱私侵害）；(4)強求執行業務上明顯不必要或不可能之工作，妨礙工作（要求過高）；(5)欠缺業務上合理性，命令其執行與能力、經驗不符的低階工作，或不給工作（要求過低）。為避免職場內主管或同仁之間利用職務上地位及人際關係等優勢，超越業務合理範圍而加諸職場內同仁精神、身體上痛苦，或使其工作環境惡化之行為，雇主首應致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，建議可公告預防 職場不法侵害之書面聲明，藉以宣示雇主對於職場不法侵害「零容忍」之決心。^{2,17-18}

結語

程序正義：我國現有處理職場不法侵害爭議之相關法律，與其他各國情形相較，並無遜色。刑法的傷害、公然侮辱、強暴、脅迫、恐嚇、強制、妨害名譽等規定；民法有債務不履行之責任、侵權行為、雇主一般保護義務規定、損害賠償及連帶賠償責任等；社會秩序維護法之妨害公務及妨害他人身體財產裁罰規定等；勞動基準法之禁止雇主及受僱者重大侮辱或暴行之相關規定；就業服務法及性別工作平等法中有禁止就業歧視及防治性騷擾之規定；職業安全衛生法之一般保護規定。法規堪稱相當完備，但在權力不對等的狀態，如何進行蒐

證，公權力如何介入，似仍有討論與進步的空間。¹⁰⁻¹⁶

參考文獻

1. 焦興鎧：美國處理職場霸凌問題之法制與經驗。臺大法學論叢 2020；49(3)：985-1061.
2. 勞動部：執行職務遭受不法侵害預防指引（第三版）。中華民國111年8月。
3. 臺灣新北地方法院106年度勞訴字第27號民事判決（民事勞工法庭，2017年6月28日）
4. 臺灣高等法院106年度勞上字第100號民事判決（勞工法庭，2018年12月11日）
5. 最高法院109年度台上字第1158號民事裁定（最高法院勞動法庭，2021年1月28日）
6. 臺灣新北地方法院板橋簡易庭108年度板簡字第380號民事簡易判決（民事勞工法庭，2017年6月28日）。
7. 臺灣新北地方法院109年度勞簡上字第36號民事判決（勞動法庭，2021年5月28日）。
8. 最高法院101年度台上字第366號民事判決。
9. 汪珮渲、葛謹：最後手段－最高法院108年度台上字第2501號民事裁定評析。臺北市醫師公會會刊。2022；66(1)：33-8.
10. 邱駿彥：職場霸凌之法律問題探討。萬國法律 2013；188：15-27.
11. 王俐淳：從台灣勞動基準法與澳大利亞防治職場霸凌指南分析－非典型勞工的職場

- 霸凌與防治策略。新社會政策2019；61：102-7.
12. 全聯會國際事務工作小組：世界醫師會職場霸凌暨騷擾聲明。臺灣醫界2020；63(9)：39.
13. 焦興鎧：國際勞工組織及歐洲聯盟對抗職場霸凌問題之努力。臺灣勞工季刊2020；61：32-41.
14. 成之約，范淑婷，黃敏惠：我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法。臺灣勞工季刊2020；61：24-31.
15. 焦興鎧：歐洲聯盟對抗工作場所霸凌問題之努力：回顧與前瞻。歐美研究2021；51(1)：159-209.
16. 葉佳倫，王安祥：我國職場霸凌預防制度之研究。勞資關係論叢2021；23(2)：54-79.
17. 楊慎絢：職場健康紀錄500句型。臺北市，九歌；2021.
18. 楊慎絢：遠足——社區醫學與職場實踐。臺北市，九歌；2021. 

