臺灣新竹地方法院民事簡易判決

115年度竹北勞簡字第9號

原　　告　黃鴻欽

000000000000000000

被　　告　合晶科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　焦平海

訴訟代理人　陳正奇

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國115年8月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣伍仟貳佰柒拾元由原告負擔。

事實及理由

一、本件電子收狀，原告第1份民事起訴狀其訴訟標的金額繕打為新臺幣（下同）19萬6,000元（見民國115年5月4日遞狀流水號000000000000000000該份），但經列印PDF檔之紙本內容則如本院115年5月8日115年度勞專調字第39號民事裁定第2頁所示（可於司法院外網裁判書查詢，不再贅引），於是經本院以前開115年5月8日民事裁定命為補正特定具體可行之訴之聲明，經原告補正、變更、撤回一部（見調字卷第215頁、本院卷第53頁、第263頁，最後詳如附件），依民事訴訟法第256條、第255條第1項第7款規定，於程序上並無不合，先予敘明。

二、原告主張：我現在要請求如附件⑴⑵⑶⑷⑹⑺⑻⑼共八項，這是依現行勞動法令與兩造間勞動契約，被告應給付我總共38萬2,775元（含息），我本來在臺灣地區提供勞務，卻於114年間不合適地被派往大陸地區上海，又於次年遭逢言語罷凌，公司有人說我是在裝病，我現在為雇主即被告提供勞務的地點在工研院，地址是新竹縣○○鎮○○路0段000號，本件由臺灣新竹地方法院管轄等語，最後聲明：被告應給付原

告38萬2,775元及自民國115年6月29日調解不成立之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。訴訟費用由被告負擔。

三、被告則以：原告於111年5月16日起任職於被告新產品技術處，擔任設備工程師，負責MOCVD機台維護，及至114年3月25日原告辦完離職手續後，原告見其若能外派大陸地區上海市的話，可以獲取較高收入，又改變心意，不離職而申請要去大陸受訓，於是在次（4）月被告將原告調往上海市受訓至9月底，返程機票也替原告訂好了，可是原告實際到了大陸地區，卻無法忍受海外辛苦，才短短時間，竟於114年6月間，自己購買機票跑回來，說是他精神上有了疾病，之後更出具載明對於這次回原部門、經過思考自己之前的錯誤、日後會修正的書面。對於久任獎金之恩惠給予發放，這要依照公司規定及必須符合一定服務期間、條件，所以⑴即所謂114年6月未發給原告第二期久任獎金，那是因為原告沒有堅守崗位、自己未經任何報備就擅離職守、跑回臺灣，之後就拒絕返回原崗位，及⑷屬於原告憑空杜撰部分，也就是今（115）年度根本也沒約定過；至⑵與⑶項目為工作獎金，依被告公司之月度工作效益獎金發放管理辦法，這不是定員定額，編列預算為每人上限4,000元、可領本項獎勵恩酬獎金0～8,000元，原告也未達績效；而⑹與⑺是原告自己擅離崗位；另⑻與⑼否認罷凌等語，資為抗辯，並答辯聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

四、根據原告本人於最後期日在庭稱：調字卷都是我提出的資料，本院卷的資料我沒意見，我是114年4月16日公司幫我買好機票，我搭飛機去上海，當初副總跟我說要去學CVD，跟一些廠務連接的相關內容，我去上海之前，我的上司是訴外人徐文浩（下逕稱其姓名徐文浩），我去上海前跟我去上海後，月薪沒變但是久任獎金和工作獎金沒領到，我去上海之前，就知道要在上海待上幾個月，原先說是1～2月，是副總

廖光忠跟我說的，後來新部門一直增加到4個月，我從新產品技術處調到雲林的二林廠的CVD設備組，後來副總要求我調到廠務組，後來他調我到上海學CVD和廠務設施，只是去上海後工作內容一直被增加，我114年6月份算是第1次的返台休假，這次返台休假我就去看精神科，因為我覺得那個壓力我沒辦法承受，我要學基本操作還要學規劃部分，我對廠務本身是零經驗，我跟副總談的時候我就有說我比較適合CVD，但他還是把我調到廠務，又要學規劃，對我來說是很吃重的工作，可是四個月要叫我學會全部東西，這對於一個完全沒經驗的人，假如是廠務經驗有20年對我來說我輕鬆上手，公司卻把我調到上海從零開始學，要4個月學到別人20年經驗。我114年6月份第1次返台休假，休了2週，我拿了四個月的藥，因為我想說也許可克服，所以先拿四個月的藥，第2次是我114年6月26日在上海時，就已經請留職停薪半年，我的資料裡面有附，被副總拒絕，因為他拒絕我之後我就請病假，我在6月27～28日送出去，有跟副總說也有登入公司系統，這個假有被准，工作天是10天，而在這一次的病假期滿後，我就沒意願回上海受訓了，因為工作量跟之前講的不一。副總是有在114年5月、6月，各有去一趟全部去上海關懷受訓的人，其他的六、七個人是學CVD設備，只有我一個人學廠務的設備，這一次請的病假，人我是在上海請的，我返台後就沒回上海了，我同意法官庭後查我的入出境資料附卷，我也可以自己提供。我次病假期滿是114年7月10日，我有寫書狀和提出證據，在卷宗裡面，應該要算我公傷假，因為我生病是派我去上海造成的，我7月10日之前，我自己請病假，後來回台請了1個半月休假，我是從8月16日開始上班，我這次休假是請到8月15日，請了1個半月，因為我生病了，這次休假期間是114年7月10日～8月15日。我認為其中有10天，應該（改）算成特休，我的意思是（本件聲明當中）我請的病假、休假，都要轉（改）成公傷假，要算全薪補給我，這是我的福利，因為我在114年7月就有跟公司

說，我是去上海發生這樣事情，本來就要給我公傷假，但公司不讓我請公傷假，所以我只能（先）請病假和特休。駐廠醫生建議我去台大醫院職業及環境醫學部，我向法院提出的，是普通的證明書，其實我去看過一次，醫生跟我說在勞動部規定的醫院要有六個月以上的看診，才能作判斷，我之前都是去小診所拿藥，這是不符合勞動部申請的標準，我是從今（115）年3月才轉到台大醫院精神科看醫生，因為要看診六個月才能去做認證，如果沒有期滿會認為連續性不足，我要請被告把所有的薪資單都送過來，我之前就有請求過等語在卷（以上見本院115年8月7日言詞辯論筆錄1件）。

五、經本院對照卷附：到職日111年5月16日、職等六等一級之原告，其親自簽名申請之工作交接程序單，日期為114年3月25日、廠別為龍潭廠、新產品技術處（部門編號00000000）、職稱工程師、工號0000000、人力資源處預計退保日期3/26、核准人為部門主管徐文浩（見本院卷第193頁、表單編號HR-2-211-02），原告並將臺灣機台設備職務移交於訴外人薛惟仁（見本院卷第197頁、表單編號HR-2-211-04），之後原告114年4）16日出境、114年6月6日再入境（第1次返台休假）；又於114年6月15日出境、114年6月29日入境（第2次返台並申請病假10日）；再於114年9月26日出境、114年9月29日入境，及至114年底即無入出境紀錄（見本院卷第424頁入出境查詢），其間於114年3月26日～114年4月15日即赴大陸地區前1日，究竟發生何事？考其原因，係經由原告同意接受廠務培訓因而調往大陸地區之磊晶設備處（部門編號00000000），此後原告仍為六等一級，但主管改為訴外人陳昱伸（見本院卷第201頁、表單編號HR-2-213-02；見本院卷第205頁、表單編號CM-2-104-T-02，右下角手寫：黃鴻欽4/2、配合需求日轉調），為此原告復於114年4月7日申請急件，事由為台胞證急件，出差地點手寫上海晶盟、出差日期手填114年4月16日起至【114年9月30日】止共168天（170天減兩天）、出差人黃鴻欽、部門磊晶設備處、成本中心2012

00、工號0000000、職稱工程師、職等6、出發地桃園機場、出差事由經手寫：「上海晶盟學習CDV設備和相關廠務設備、配合台胞證申請提早出差行程至4/16」（見本院卷第207頁、表單編號TN-2-302-01），則原告於【114年9月30日】以前之114年6月間，原告自行購買機票二度回台，根據原告的說法是：「我114年6月26日在上海時就已經請留職停薪半年，我的資料裡面有附，被副總拒絕。因為他拒絕我之後我就請病假，我在6月27～28日送出去，有跟副總說也有登入公司系統，這個假有被准，工作天是10天，而在這一次的病假期滿後，我就沒意願回上海受訓了」（見本院卷第419～420頁筆錄），可見被告抗辯原告自未經報准、擅離職守並拒絕返回原崗位乙情為真。

六、又，原告對於其本人自114年7月11日即其申請10日病假期滿翌日起，拒絕返回原崗位之舉動，無非以其派往大陸因而造成精神疾病，充作此舉之正當理由云云，惟查原告於次日即114年7月12日上午6時09分發出電子郵件，該則郵件稱其因外派中國上海受訓、因遇工作型態改變【復發】憂鬱症、7月10日至公司討論、無法回到原部門，但其是公司外派造成【復發】，其主張勞基法保障勞工權益、人資不能依原部門無職缺而要求其主動離職、（若）不主動申請離職（則）以曠職處理（見調字卷第121頁。本院卷第75頁、上，亦同），經被告人資陳美惠（上1人曾提出調解委任狀、但未提出訴訟委任狀）114年7月14日上午10時30分回覆以：「鴻欽您好，心理健康原因非常複雜，身心健康是每個人追求的。如果您因病需要休養、調養，公司依法協助辦理，但因為留職停薪的本質是【有部門歸屬及職位才有回任空間】，你尋找調動機會已超過一週，徐處長告知目前部門無設備相關職缺，您應該已收到他的回覆。您再三堅決不再留任原單位（磊晶產品組織），【請問歸屬部門及職位如何定義？】，人資只是公司管理辦法的代理人及行政作業部門，無實權限，您只面片面對人資提出申請，人資無從同意所

請。您在上海受訓期間。6/26線上才提出因病留職停薪，又臨時於6/27申請返台就醫，主管立即同意病假申請但留停申請需於返台就醫後再議，6/30您傳微信給副總提出離職，7/3您也對人資提出離職申請，我們收到您的離職申請才依規定辦理後續流程。您今早發簡訊給人資【想再申請病假兩週】，我們進系統查知，您年度病假還剩20天，我們體諒您找工作的需求，可以幫您拜託原單位主管廖副總同意您的病假申請20天，如果您同意，請您提前至公司完成相關手續並將筆電返還公司，人資會去協調原單位提供協助。陳美惠、人事資源處」（見本院卷第75頁、下），則原告原本即罹患憂鬱症，於第1次為期10日之病假於114年7月10日屆滿以前，在114年7月上旬提出離職申請、7月中旬又想要再申請病假兩週，中間要尋求調動機會超過1週，可見自114年7月11日起，原告確實係其未經報准、擅離職守並拒絕返回原崗位，甚至連行政單位之人事資源處承辦人，都困惑於如此由原告造成【歸屬部門及職位如何定義不明】之情境下，是要如何協助原告轉覓新職。即令原告斯時身心不適，也要依照勞工請假規則辦理請假手續，不會也不能存在排外特權。再者，現今AI時代，政府公部門多項儲存紀錄，早已無紙化，民眾亦可持自用手機刷「健康存摺」查悉自己過往醫事紀錄，經對照原告過去醫療紀錄，原告曾於為恭醫療財團法人為恭紀念醫院（下稱為恭醫院）接受支持性團體心理治療、智能評鑑、心理測驗、家族治療、成人特殊心理治療、精神科藥物治療特別處理、一般職能治療、精神科特別護理，也曾大致按月定期地於新竹市東區光華街之能清安欣診所，接受此一特定之基層診所實施之行為治療計畫與精神科門診，其中曾穿插於為恭醫院接受創傷處理之紀錄（限閱卷附衛生福利部中央健康保險署保險對象住診醫令明細清單兩份。均電腦資料列印，頁碼編號見各頁右上角，不逐一引述年/月/日），是原告於114年6月間第1次於114年6月6日～15日休假在台期間，於114年6月6日返台當日，由松山機場或桃園機

場出境後，即前往位於新竹市之能清安欣診所門診，復於5日後之114年6月11日再次前往同一基層診所，更安排進行以前原告曾經在為恭醫院有過的成人特殊心理治療項目，可信原告於114年6月間所稱身心不適，應屬舊疾。原告再於今（115）年4月6日～7日於為恭醫院，有急性一般病床之住院紀錄，而斯時原告早已脫離大陸地區環境，工作地點於新竹縣竹東鎮之工業技術研究院（見調字卷第253頁識別證與工作證雙證件、黑白影本。本院卷第371頁、彩色影本、相同）。則其⑹⑺⑻⑼此四項請求，既不能證明與其同意接受之大陸地區受訓，或暴露於114年間被告提供之上海市「磊晶、晶盟」職業環境，或原告指摘於115年間遭言語罷凌有關（後者見115年4月10日被告公司第115001案職場罷凌調查報告書、不成立），自均不能准許。

七、至原告提出其上開所述拿藥小診所即能清安欣診所以外之國立臺灣大學醫學院新竹臺大分院新竹醫院，該醫院於今（115）年6月16日記載「診斷病名：適應障礙。醫師囑言：個案表示因職場問題有焦慮、憂鬱、失眠等症狀於105年3月16日、4月22日、5月19日、6月16日於本院精神科門診就醫」之診斷證明書（附於本院卷第375頁），僅係病患於114年6月6日、11日逾1年後之115年6月16日，且返台多時並已調往派駐於新竹縣竹東鎮工業技術研究院之後，由其本人單方對該醫院醫師主訴「因職場問題」，且全未參考過往醫（治）療紀錄，自難憑採。其餘⑴⑵⑶⑷即久任獎金與工作獎金，依原告113年5月29日簽署、文件抬頭為合晶科技股份有限公司久任獎金契約書（見本院卷第213頁），與被告提出文件編號HR-2-508之合晶科技股份有限公司月度工作效益獎金發放管理辦法（見本院卷第215～216頁），可知：⑴即該份113年5月29日契約書第二期也就是約定NT＄208000其半數114年度久任獎金10萬4,000元，被告因監督管理而不發放給：前述曠職、拒絕返回原崗位並完成預定於114年9月30日之大陸地區受訓、114年7月10日病假10日期滿之前、後，一下子

要離職、一下子要續請病假，中間穿插超過1週尋覓轉職契機，又於返台前之114年6月下旬先在大陸地區，申請留停經否准，返台後於次（7）月復找上無權限之行政單位處理，如此情狀之勞工，依該份113年5月29日契約書「1.1（久任獎金）資格：乙方同意並遵守甲方交付之工作任務，包括但不限於工作地點、內容、產出」（見本院卷第213頁），被告所為查無違反契約約定與契約目的；⑷原告所謂115年度久任獎金，當事人間並無簽署契約；⑵及⑶即工作獎金，文件編號HR-2-508之辦法已開宗明義揭示「1.目的：為及時獎勵平日工作表示優秀之單位員工，並提升其工作效能，特制定本辦法」，而發放金額則訂定「5.2.2工廠製造處以部為單位、其他部門以處為單位，主管應設定個人每月工作績效，依照個人每月工作績效目標達成率給予個人績效成績。」「5.3.1本籍員工-每人每月編列獎金預算額度為NT4,000元，可領獎金額度為0～8,000元。」，則原告取0～8,000元中位數4,000元之預算額度，求為⑵114年4月～12月共9個月工作獎金3萬6,000元及⑶115年1月～6月共6個月之元工作獎金2萬4,000元，綜參上開各情併參原告115年3月份全月請假（見本院卷第239頁），則被告依其考核結果，判斷原告不屬於列入應表彰之績效優秀人員，此為公司自理（治）事項，非法院適宜介入。

七、綜上，本件原告各個請求（含息），均無理由，其訴應全部駁回，如主文第1項所示。本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及請求調查（取）之聲請，核與判決結果無影響，爰不一一審酌，併此敘明。

八、訴訟費用之負擔：本件最後訴訟標的金額或價額為38萬2,775元，應徵第一審起訴裁判費5,290元，業經原告預納5,000元，有1,500、500、3,000元綠聯收據各乙紙在卷（附於本院卷第8頁），依民事訴訟法第78條之規定，定其負擔如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　周美玲

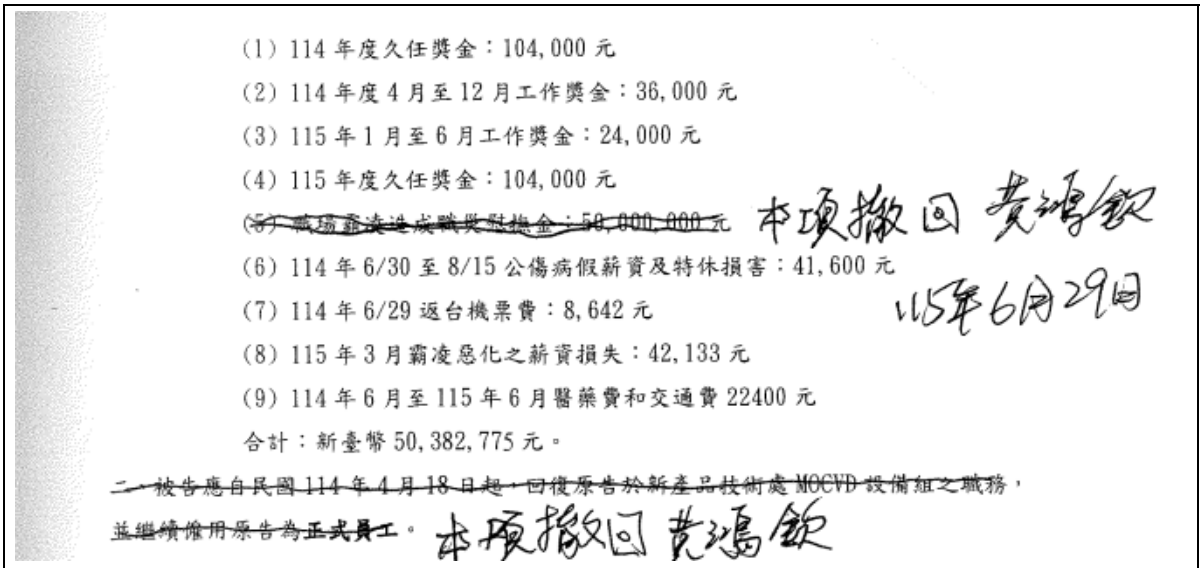
以上正本係照原本作成。

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，應添具繕本1件，若對本判決全部不服，按上訴利益38萬2,775元計徵，應徵第二審裁判費7,905元（勞動事件法第12條第1項暫免一部之項目，依現行規定僅有：因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟）。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　蔡萱穎

附件：



(1) 114 年度久任獎金：104,000 元
(2) 114 年度 4 月至 12 月工作獎金：36,000 元
(3) 115 年 1 月至 6 月工作獎金：24,000 元
(4) 115 年度久任獎金：104,000 元
~~(5) 職場霸凌違法職災慰撫金：50,000,000 元~~ 本項撤回 黃鴻欽
(6) 114 年 6/30 至 8/15 公傷病假薪資及特休損害：41,600 元
(7) 114 年 6/29 返台機票費：8,642 元 115年6月29日
(8) 115 年 3 月霸凌惡化之薪資損失：42,133 元
(9) 114 年 6 月至 115 年 6 月醫藥費和交通費 22400 元
合計：新臺幣 50,382,775 元。
~~二、被告應自民國 114 年 4 月 18 日起，回復原告於新產品技術處 MOCVD 設備組之職務，並繼續僱用原告為正式員工。~~ 本項撤回 黃鴻欽

（以上掃描自本院卷第53頁原告書狀。又，其中⑼之計算式，見本院卷第373頁原告表列所稱第一階段費用，同頁原告續稱還有未來10年可預估22萬4,400元費用，醫療670＋交通1,200＝1,870。1,870元/月×120月＝224,400元）。