

臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度重勞訴字第3號

原告 黃文玲
訴訟代理人 邱靖棠律師
李佑均律師
被告 晶呈科技股份有限公司

兼法定代理人 陳亞里

共同

訴訟代理人 陳又寧律師

複代理人 陳亞暄律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國114年2月10日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。又按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。民事訴訟法第262條第1、2項定有明文。查原告起訴時，原係以晶呈科技股份有限公司、乙○○、丙○○、甲○○等人為被告，並聲明：「被告應連帶給付原告新臺幣(下同)1,300萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語（見本院卷一第13至14頁）；嗣於民國112年8月2日以書狀變更其聲明為：「(一)被告晶呈科

技股份有限公司(下稱被告晶呈公司)應給付原告855,623元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應連帶給付原告600,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語(見本院卷一第130頁)；於113年2月19日本院言詞辯論期日當庭言詞撤回對丙○○、甲○○之起訴(見本院卷二第29頁)，復於113年10月24日以書狀變更聲明為：「(一)被告晶呈公司應給付原告10,944,823元，及其中855,623元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；其中10,089,200元自民事擴張聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應連帶給付原告600,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」等語，原告上開所為變更聲明乃減縮或擴張應受判決事項之聲明，與前開規定並無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：伊自103年3月14日起受雇於被告晶呈公司，並簽訂聘僱合約書(下稱系爭聘僱契約書)，擔任品質經營處經理，後升任為該處處長。被告晶呈公司於107年10月將伊調任為總經理乙○○之特助，並威脅伊若不從即解雇，雖當時月薪11萬元未受變動，然伊並未被安排任何工作，而係以調職之名將伊冷凍，導致伊蒙受來自同事異樣之眼光及閒言閒語。復於109年4月中，被告晶呈公司以伊未有實際產出為由將伊降調為研發部資深主任工程師，月薪由11萬元調降為68,800元，伊過去負責業務主要為特殊氣體產品之品質管理與分析，惟調動後負責專案產品之研究與開發，與過去從事之工作內容迥然不同，被告晶呈公司不但未給予任何工作訓練，且於伊請求給予業務上指引時亦置之不理。又於110年4月20日將伊調至品質經營處擔任資深主任工程師並要求伊獨自從事搬運鋼瓶之工作，更有於業務上排擠原告之情事，如封鎖伊登入公司雲端資料夾之權限、要求被告晶呈公司提供

01 護目鏡，卻遲未提供。再者，伊110年7月26日下班前突然被
02 主管以約談為由告知因伊不能勝任工作，將於同月31日依勞
03 動基準法(下稱勞基法)第11條第5款資遣，兩造之僱傭關係
04 遂於該日終止。伊自107年10月遭被告晶呈公司違法調動至1
05 10年7月31日勞動契約終止前，數度於工作上遭受不當對待
06 及嚴苛要求，身心狀況早已耗損至極，衍生精神病變，更於
07 110年4月17日經為恭醫院診斷為重鬱症，並於110年11月5日
08 經臺大醫院新竹分院環境暨職業醫學部(下稱臺大新竹分院)
09 診斷該重鬱症與工作因素有關，伊上開重鬱症核屬職業災
10 害，被告晶呈公司應依勞基法規定補償，且係因被告晶呈公
11 司未盡安全防治義務所致，被告陳亞里身為公司負責人，就
12 伊所受損害依法應負連帶賠償責任分列如下：

13 (一)被告晶呈公司應給付下列金額：

- 14 1.醫療費用補償:伊因工作罹患精神疾病期間，分別曾分別至
15 醫院就診，並支出醫療費用共計23,064元。
- 16 2.工資補償:因伊之薪資於109年4月被調降為「研發部資深主
17 任工程師」時，自11萬元調降為6萬8,800元，該降薪之行為
18 為違法，上開薪資減少亦於法無據，伊仍應按月薪11萬元薪
19 資，故伊得請求之薪資補償，扣除勞工保險局給付後為832,
20 559元。
- 21 3.違約金:依系爭聘僱契約書第壹條第二項約定，原告同意配
22 合被告晶呈公司業務需要，調派原告至被告公司所屬之任何
23 分公司、辦事處或工廠工作，但原告因本合約已取得之利
24 益，不因此受影響。第參條第六項約定，如原告違約應賠償
25 被告晶呈公司違反期間所受薪資總額20倍之違約金。雖未約
26 定被告晶呈公司違約之情形，惟本於勞動契約雙務契約之精
27 神，上開違約賠償條款對被告晶呈公司之違約情形亦應有適
28 用，始符公平原則。是被告晶呈公司先後於107年10月、109
29 年4月及110年4月對伊調動皆屬違法。是該條款約定「得請
30 求因違約行為所得之利益歸入」之部分，被告晶呈公司自10
31 9年4月起調降原告之薪資，由11萬元減為6萬8,000元，直至

110年7月31日遭資遣，故被告晶呈公司因上開調職或減少給付伊工資之利益共計630,000元【計算式： $(110,000\text{元}-68,000\text{元})\times 15\text{個月}=630,000\text{元}$ 】；又被告晶呈公司應賠償違約期間所受之薪資20倍賠償金，伊僅以上開110年4月至同年7月等4個月認定「違反期間」計算損害賠償額共計8,800,000元【計算式： $110,000\text{元}\times 4\text{個月}\times 20=8,800,000\text{元}$ 】。據上，伊依系爭聘僱契約得請求之金額，共計9,430,000元【計算式： $630,000\text{元}+8,800,000=9,430,000\text{元}$ 】。

(二)被告應連帶給付下列金額：

1.交通費用：伊告因罹患重鬱症須搭乘計程車就醫，支出車資為800元。

2.精神慰撫金：原告任職被告晶呈公司期間向來克盡己職，卻因被告晶呈公司違反對受雇者之保護義務、未能預防原告執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害等行為，致原告承受莫大之心理壓力而罹患重鬱症，影響生活起居及工作，生理及心理均承受嚴重之痛苦，故請求精神慰撫金60萬元。

爰依勞基法第59條第1款、第2款、系爭聘僱合約書第參條第六項之約定、公司法第23條第2項、及擇一依民法第277條之1或第184條第2項或勞工職業災害保險及保護法第91條之規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告晶呈公司應給付原告10,944,823元，及其中855,623元自起訴狀繕本送達翌日起，其中10,089,200元自民事擴張聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應連帶給付原告600,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告在職期間多次經部門主管及共事之同仁反映無法勝任工作，且工作態度不佳，被告晶呈公司因此為原告進行各項績效改善輔導，並與原告溝通討論經其同意後調整工作內容，以期符合原告之主、客觀能力，且被告晶呈公司分派與原告之工作均與其所應具有專業技能相關，絕無降

職、刁難、冷落、要求無法達成之工作量等方式逼原告自願離職之情形，被告陳亞里更無原告所主張之霸凌行為，嗣原告經多次工作內容調整及績效改善輔導，結果仍未達預期，顯然不能勝任工作，被告晶呈公司於110年7月23日依法通報資遣，於同年月31日依法終止勞動契約。被告就原告主張因霸凌行為而產生精神疾病屬職業傷害否認之，原告應就其主張病症符合勞基法第59條之要件負舉證之責，且原告提出臺大新竹分院診斷證明書係依原告自述作為認定原告重鬱症與其在被告公司任職有關連性的依據，因為醫院長期診療原告，伊認為基於醫病關係，就原告的主張有偏頗可能等語，資為抗辯。

三、兩造不爭執事項：

- (一)原告於103年3月14日至110年7月31日止任職於被告晶呈公司，最初任職務為「品質經營處(原名品保暨分析實驗室)部經理」，後升任品質經營處處長，107年10月調任為總經理乙○○特助，109年3月1日至110年4月20日職務為「研發部資深主任工程師」，主管為證人丙○○，110年4月20至7月31日職務為「品質經營處資深主任工程師」擔任氣體分析人員，主管為證人林峰葦。
- (二)被告於110年7月31日依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之規定終止勞動契約。
- (三)臺大新竹分院於110年11月5日開立診斷證明書結論略以：個案自述並無精神疾患之家族史，亦可排除其他相關個人因素。因此，個案所患之疾病與其工作內容相關等語(見卷一第15頁)，並出具原證33職業病評估報告書。
- (四)原告於110年7月27日以「感覺有被迫簽署合意終止勞動契約書」為由向苗栗縣政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，於110年8月20日進行勞資爭議調解，原告與被告晶呈公司雙方合意以68,800元為本件爭議之月平均工資數額，因雙方各有堅持，無共識，故調解不成立。(見卷一第31至32頁)
- (五)勞動部勞工保險局(下稱勞保局)112年1月17日以保職傷字第

11260015300號函內容略以：原告因工作因素致「重鬱症」，自行申請110年4月19日、110年8月1日至111年4月10日期間職業病傷病給付，案經勞保局將原告就診之相關病歷資料併同全案送請專科醫生審查，據醫理見解，原告所患可視為職業病，所請期間合理。據此，依上開醫理見解併全案綜合審查，原告所請職業病傷病給付應自不能工作之第4日起即110年8月3日給付至111年4月10日止，按原告平均投保薪資1526.7元之70%發給251日計268,241元等語（見卷一第211、212）。

(六)原告於112年4月1日、4月21日搭乘計程車就醫，車資共計800元（見卷一第247至249頁）。

(七)長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）113年12月25日長庚院林字第1130951178號函檢送職業疾病鑑定案-職業醫學證據調查報告內容略以：本案相關事件中屬於心理壓力『強』之工作相關事件，主要為109年3月01日由原總經理特助降薪（降職）為研發處資深工程師之職位調動，該項除參考晶呈科技所提供之考評記錄外，如該調動為異常職位調動，且使得病患在職場陷入孤立，則可依事件具體事例調整為「強」，惟參考精神科病歷其降職期間無就診記錄及連續追蹤記錄（就診：107年12月18日及110年4月17日），且依據參考指引認定必要條件為目標疾病發病前6個月內之事件（即109年10月至110年04月），另參閱110年4月17日精神科病歷未見症狀持續時間或特殊情況之描述，故此項事件未完全符合判斷因工作所引起之精神障礙具體判斷標準之時序性；其次則為110年7月26日被強無理地要求離職，而此事件發生於病患目標疾病發病後之事件，未完全符合認定必要條件，且病患期間未有規律回診精神科紀錄（就診日：110年04月24日及110年8月03日），而後心理壓力源則除工作壓力外，尚因與晶呈科技之法律問題，此後之勞資爭議法律問題非屬業務造成的心理壓力評估要項中。病患門診就診紀錄中提及心理壓力來自工作、被解僱及法律問題等，而有沮喪、焦慮、睡

眠困擾等，於110年4月17日至精神科門診就診，期間斷續於精神科就診6個月(6次以上就診)診斷為重鬱症(F32.2)。綜合其職業暴露史及相關醫療檢查數據，就職業醫學上疾病、暴露、時序性、一致性及相關因素等資料，推定其精神疾患與病患所執行業務或衍生之職場境遇因果關係未達強度顯著心理負荷，排除其所患與職業具相關因果關係；如有以下其他符合酌予調整之情(被無理要求離職)，則心理壓力綜合評估判斷為「強」時，可認定其所患為業務加重，視為職業疾病等語(見卷三第82至83頁)。

四、本院得心證之理由：

(一)原告主張伊罹患之重鬱症屬職業災害，並係因被告晶呈公司不當調職、降職、排擠、無故解雇等行為所致，故依法向被告請求相關職災補償及損害賠償等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審酌者厥為：

1. 被告晶呈公司於109年3月1日將原告調至研發處資深主任工程師之調動是否合法？
2. 被告晶呈公司於原告任職期間是否有原告主張之不當調職、降職、排擠、無故解雇等行為，並造成原告患有重鬱症之職業疾病？
3. 原告主張被告晶呈公司應依勞基法第59條第1、2款之規定補償原告支出之醫療費用23,064元及在醫療中不能工作之原領工資832,559元，有無理由？
4. 原告依系爭聘僱契約第參條第六項約定請求被告給付薪資及違約金共943萬元，有無理由？
5. 原告主張被告應連帶依民法第227條之1準用第193條第1項、第195條第1項或第184條第2項或勞工職業災害保險及保護法第91條之規定賠償原告就醫之交通費用800元及精神慰撫金60萬元，有無理由？茲分述如下：

(二)被告晶呈公司於109年3月1日將原告調至研發處資深主任工程師，應為合法：

1. 原告主張：被告晶呈公司於109年4月將原告調至研發部資

01 深主任工程師，命原告負責晶圓及LED產品之研發，伊並
02 無研發相關學經歷，卻未對伊施予教育訓練，並以資深主
03 任工程師之標準考核不具任何研發學經歷之原告，且被告
04 晶呈公司指派伊撰寫之研發流程文件有諸多不曾涉足之業
05 務內容等語；被告則辯稱：係因部門主管及共事同仁反映
06 原告無法勝任工作且工作態度不佳，經被告晶呈公司進行
07 各項績效改善輔導，並與原告溝通討論，經原告同意後始
08 調整工作內容等情。

09 2. 經查：

10 (1)依原告於106年至109年之績效考核紀錄所載，106年全
11 年平均績效得分為負5分，107年上半年績效為負5分、
12 下半年於評論欄位記載為「留職查看，不評績效無年
13 終/績效/分紅獎金 有端午/中秋等禮金」，108年評論
14 欄位同樣記載「2018 2H留職查看，不評績效(無：年終/
15 績效/分紅)(有獎金：有端午/中秋等禮金」，109年評論
16 欄位記載「績效過差，另案處理中」，此有績效考核總
17 表附卷可稽(見卷二第61至67頁)，可知原告連續4年考
18 績不佳，被告晶呈公司並於5月10日開始對原告進行輔
19 導，並有定期報表及溝通記錄在卷可考(見卷二第305
20 頁)。足證被告晶呈公司將原告進行工作之調整係因原
21 告整體績效表現不佳，並非如原告所述為刻意調、降職
22 或刁難。

23 (2)況被告晶呈公司與原告曾於109年3月1日簽訂調動同意
24 書，內容略以：因被告晶呈公司考量公司整體職務規劃
25 及人才適才需求之緣故，故公司內部需做相關職務之異
26 動，原告同意自109年3月1日起就被告晶呈公司規劃安
27 排，作以下薪資及職級之異動，並自109年3月1日起生
28 效等語，職等職級自10等調整為8等1級，部門級職位自
29 總經理室特別助理調整為研發處資深主任工程師，月薪
30 自110,000元，調整為68,800元，此有晶呈科技股份有
31 限公司調動同意書(見卷三第185頁)，在卷可考。互核

01 上開績效考核及調動同意書，可知由於原告之工作表現
02 不如預期，因此經過溝通討論後進行調動，原告並簽立
03 調動同意書同意調動及減薪，難認被告晶呈公司該調動
04 為不合法。

05 (三)被告晶呈公司於原告任職期間無原告主張之不當調職、降
06 職、排擠、無故解雇等行為，亦與原告罹患重鬱症無因果關
07 係：

08 1.按職場霸凌係在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處
09 罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被
10 霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉
11 重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意
12 傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造
13 成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其
14 他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶
15 發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身
16 體、心理和社會問題之負向結果而言。又侵權行為之成
17 立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人
18 須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關
19 係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對
20 於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度
21 台上字第328號判決意旨參照）。依上開說明，本件自應
22 由原告就被告不當調職、降職、排擠、無故解雇等事實存
23 在及與其罹患重鬱症有因果關係負舉證責任。

24 2.原告主張：被告晶呈公司107年10月無故將原告調動為總經
25 理特助，復於109年4月將原告調至研發部資深主任工程
26 師，命原告負責晶圓及LED產品之研發，伊並無研發相關
27 學經歷，卻未對伊施予教育訓練，並以資深主任工程師之
28 標準考核不具任何研發學經歷之原告，且被告晶呈公司指
29 派伊撰寫之研發流程文件有諸多不曾涉足之業務內容，且
30 原告工作表現平穩且有相當成果，並非不能勝任工作，被
31 告晶呈公司卻告知因伊不能勝任工作而資遣伊等情。被告

則辯稱：係因部門主管及共事同仁反映原告無法勝任工作且工作態度不佳，經被告晶呈公司進行各項績效改善輔導，並與原告溝通討論，經原告同意後始調整工作內容等語。經查：

(1)原告於106年至109年之績效考核紀錄，可知原告連續4年考績不佳，被告晶呈公司對原告進行輔導，已如前述，並非如原告所述為刻意調、降職或刁難。

(2)依長庚醫院財團法人林口長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）113年12月25日長庚院林字第1130951178號函所附職業疾病鑑定案-職業醫學證據調查報告(下稱系爭鑑定報告)略以：關於原告調職/降職/降薪事件之評估，參照我國工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引，符合「21. 職位調動」，該項評均心理壓力強度為「中」，評估其降職之職務種類、變化程度及調動原因、理由及經過，及其業務的困難性與職場人際關係，如降職之職位調動為異常調動，且使得病患在職場內陷入孤立狀況，則此項心理壓力強度可調整為「強」；至離職部分，此項事件參照我國工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引，評估以「20. 被無理地要求離職」為較符合之項目，該項評均心理壓力強度為「強」，評估其被解雇或無故地要求離職的經過、程度及職場人際關係等，原告是否有表明無意願或被以恐懼方法強迫離職，依現有資料尚無相關佐證資料得以評估，如符合以上要項則依具平均心理壓力強度為「強」，而參考補充資料，被告晶呈公司5月初開始進行輔導，並以工作能力無法勝任而資遣，如以上述之要項則評估為「弱」或參照我國工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引，符合「21. 職位調動」，該項平均心理壓力強度為「中」，評估其降職之職務種類、變化程度及調動原因、理由及經過，及其業務的困難性與職場人際關係，如降職之職位調動未異常調動，且使得

病患在職場內陷入孤立狀況，則此項心理壓力強度可調整為「強」或「中」等語(見本院卷三第74至78頁)。又原告係因績效表現不佳，因此在被告晶呈公司評估後進行調職及降職，該等調動乃公司依照員工之表現所進行之調整，為公司經營所必須，亦經原告同意。且依上開原告之績效表現確實有不佳之情形，亦難認被告晶呈公司之調、降職行為有何不當；再原告係因績效表現不佳，加上績效輔導後仍未有起色始遭被告晶呈公司資遣，並非原告所述之強迫離職，是故，互核上開長庚醫院鑑定報告及被告所提出之證據，可證原告之上開主張，均難認對原告之不當處置，亦未造成原告強烈之心理壓力，自與原告罹患重鬱症無相當因果關係。

(3)又依證人即被告晶呈公司研發部經理丙○○到庭證稱：原告在任職研發部期間沒有直接負責研發專案，其主要負責文件撰寫還有擔任儀器的負責人，在原告進入研發部時，我記得有對原告做教育訓練，因為我們現場的步驟沒有很多，都會帶著看流程怎麼走，關於文件面的部分，包含機台的指導書，經由文件面的撰寫，可以讓原告更了解現場所有機台的狀況，因為口述只是螢幕畫面不會加深印象，只有去看文件後寫下來並去現場對照才有辦法對機台加深印象，儀器部分，公司品保很多儀器我都是指派給原告作業，若工程師無法解決時，都是需要外部廠商的協助，我認為原告上開工作與原先其較熟悉的品質經營領域是有關連性的，而原告來到研發部門經由他過往20年經驗來幫我們看文件上有何問題，我覺得原告足以勝任這一塊等語(見卷二第311、315、316、320、322、346、348頁)。依上開證詞，足認被告晶呈公司並非未給予原告實施教育訓練，且原告並非直接負責研發專案，而是負責文件撰寫及儀器之操作，且亦與原告原本業務有相關，並非完全陌生之領域，原告主張應不可採。

01 3. 原告又主張：伊於110年4月調任至品質經營處，工作上極度
02 仰賴登入該處之雲端資料夾，被告公司卻始終封鎖原告之登
03 入權限，致原告處理氣體分析及撰寫產品報告書時窒礙難
04 行，且原告在110年調任至品質經營處期間均未被加入該部
05 門通訊軟體LINE(下稱LINE)群組內，原告調職研發部後，其
06 座位係被安排於與其他部門同仁不同樓層等語。經查：

07 (1)依長庚醫院鑑定報告二(二)2. 略以：此項事件參照我國工
08 作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引，其未完
09 全符合具體事件要項，其中評估以「29. 職權騷擾」為較
10 符合之項目，該項平均心理壓力強度為「強」，而綜合評
11 估其指導、叱責等言行背景狀況，及反復、持續等固執性
12 狀況，精神攻擊的內容程度，評估其心理壓力強度為
13 「弱」；而其中排擠之事件，未完全符合具體事件要項，
14 其中評估以「31. 和上司之間有糾紛」項目，其平均心理
15 壓力強度為「中」(見卷三第73頁)。由此可知，難認該等
16 事件造成原告心理壓力並導致重鬱症。

17 (2)證人即被告晶呈公司品保處長林峰葦到庭證稱：品保處的
18 雲端資料夾是公共的地方，原告剛來到品保處時，尚未有
19 雲端資料之權限，因為當時他還不需要做資料的輸入，後
20 來我們做雙方溝通都是在這個公共平台上，後來東西都有
21 了，其實就沒有存在這個問題，至於品保處之內部LINE群
22 組，我沒有把原告加進去，這是我個人感覺，因為會常常
23 製造一些謠言，所以就沒有加他進來等語(見卷二第365、
24 367頁)，證人丙○○到庭證稱：當時研發部座位很少只有
25 6、7個，當時想說他在2樓已經有自己的座位，因此希望
26 他在原來的座位，如果有需要開會或與工程師溝通就直接
27 上來，因為他的門禁刷卡權限是各樓可以刷卡的等語(見
28 卷二第352至353頁)。依證人之證詞可知，原告進入品保
29 處之初未被加入雲端資料夾權限乃係因當時原告之業務並
30 不包含輸入資料，並非如原告所言因為未被加入雲端權限
31 無法執行業務，至於LINE群組原告雖未被加入該群組，然

其並未舉證說明未被加入群組可能造成之業務影響，而座位之安排係因公司內部之座位不足因此採取不同樓層之安排，原告亦未說明因座位之安排造成原告何種影響，自難以為對原告有利之認定。

4. 原告復主張：原告測試MiniLED發光體強度時須配戴護目鏡，原告曾經自己找廠商詢價及報價向公司請購護目鏡，然被告晶呈公司卻遲未提供，並在原告調任品質經營處資深主任工程師時，要求原告獨自從事搬運鋼瓶之工作，實非原告體力得負荷等語。經查：

(1)長庚醫院鑑定報告二(二)1. 略以：此項事件參照我國工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引，其未完全符合具體事件要項，其中評估以「8. 被賦予難以達成的業務基準量」為較符合之項目，該項評均心理壓力強度為「中」，而綜合評估其業務基準量之困難性、強制的程度及無法達成時的影響等觀點，評估其心理壓力強度為「弱」(見卷三第69頁)。又依證人丙○○到庭證稱：LED量測只是在量測他的電性，當你對好點之後你在作業上最主要是看數值而不是看光，其實不需要配戴護目鏡，因為這個波長不像雷射機台的波長不需要長時間觀看等語(見卷二第328頁)，可知該等事件並未達造成原告心理壓力之程度，且依上開證詞原告該項作業並無配戴護目鏡之必要，被告晶呈公司未提供護目鏡予原告難認係對原告之不合理對待。

(2)復依證人甲○○到庭證稱：氣體鋼瓶從50公斤到100公斤，會用堆高機把站籠整個搬到分析場所，分析人員要想辦法把鋼瓶從站籠裡面移出，會以滾動或推車從A點到B點，不會以搬運方式，因為滾動需要有坡度，因此我們特別去做了一個平台，讓這些平台沒有坡度的問題，平面上滾動就不會因為斜坡有分力不好滾動，作業距離最長大概3公尺等語(見卷二第362至363頁)，可知原告所主張被告晶呈公司要求獨立搬運鋼瓶應不可採，透過滾動或是推車移動鋼

瓶之方式確實可以由原告獨立作業，原告此項主張與事實
不相符，亦難認造成原告心理壓力。

5. 原告主張：伊因其因數度於工作上遭受被告晶呈公司之不當
對待及嚴苛要求，身心狀況早已耗損至極，衍生精神疾病，
而認其所罹精神疾病係職業災害等語，並提出臺大新竹分院
診斷證明書、勞動部勞工保險局（下稱勞保局）112年1月17
日保職字第11260015300號函）等為證。

(1)按勞動基準法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故
所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職
業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定
定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行
有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重
在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病
惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果
關係以為斷。此於獨立民事訴訟之裁判時，就勞工所受之
職業病，是否與其執行勞務有相當之因果關係，民事法院
法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定
事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其
自由心證而為認定（最高法院100年度台上字第1191號裁
判意旨參照）。

(2)依台大新竹分院診斷書略以：個案（指原告）自述任職於
被告晶呈公司，自107年起經歷多次被無理地要求離職、
職務調動，主管常指派從未接觸過或未交班的業務且與以
往經歷過的業務性質完全不同、要求難以達成的業務量、
對原告有言語上的人身攻擊及否定人格的性為、忽略個案
的工作報備、口頭無故指責等，導致原告有嚴重心情低
落、失眠、哭泣、焦慮、負面情緒、失去興趣等症狀。10
7年12月8日曾至為恭醫院精神門診就醫，110年4月17日又
開始率續至為恭醫院、宏仁診所精神科門診就醫接受治
療，診斷為重鬱症。符合暴露在先、疾病在後的時序性。
原告自述並無精神疾患之家族史，亦可排除其他相關的個

人因素，因此，原告所患之疾病應與其工作內容相關等語（見卷一第205頁）。又上開勞保局函文略以：原告因工作因素致「重鬱症」，自行申請110年4月19日、110年8月1日至111年4月10日期間職業病傷病給付，案經勞保局將原告就診之相關病歷資料併同全案送請專科醫生審查，據醫理見解，原告所患可視為職業病，所請期間合理等語（見卷一第211至212頁）。雖均認定原告之重鬱症與工作有關；惟均未判斷被告有何職場霸凌之具體行為，並均全以原告自述為判斷依據，難認公允。且衡諸精神疾病之成因複雜，包含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式或遺傳等因素均屬之，自難僅以原告患病係與工作相關乙節，遽推論必係遭受職場霸凌所致，而屬職業疾病或傷害。

(3)又依本院函調原告之就診紀錄，原告於107年12月18日至為恭醫院之精神科初診，距離原告調任為總經理特助(107年10月)約2個月，主訴略為：哭泣、情緒低落及失眠約2年，目前情緒問題約持續1年，並有輕生念頭，提及工作表現不佳及公司老闆態度不佳等語（見卷二第121頁至123頁），其後2年內均無再次前往精神科就診之紀錄，直至110年4月17日再次前往為恭醫院精神科就診，自述壓力來源為工作，工作取消且害怕與同事聯繫，並經診斷為「重鬱症(Major Depressive Disorder)」(見卷二第125至127頁)，於同年7月31日離職，至同年8月3日始再次前往宏仁診所、臺大新竹分院、為恭醫院進行密集之就診，期間除情緒低或及沮喪外，尚有因為法院問題、工作上法律問題等造成心理壓力(見卷二第181、129頁)，若依原告所主張調任為總經理特助被告晶呈公司並未派任工作，欲冷凍伊之作為，造成伊心理壓力，惟原告卻長達2年以上未繼續前往精神科追蹤病情，難認調任總經理特助之事件，造成原告之心理壓力甚至至病。另雖原告遭被告晶呈公司資遣後，有規律前往精神科就診，惟該期間尚有因與被告晶呈

公司之法律問題，應係指資遣後續之訴訟進行，並非因工作所引起，均難認原告所罹患之重鬱症與執行業務有相當因果關係。

(4)復依長庚醫院鑑定報告結論略以：根據本國勞動部職業安全衛生署所頒定「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引(下稱參考指引)」判斷因工作所引起之精神障礙具體判斷標準為(1)目標疾病發病。(2)在目標疾病發病前約6個月內，可認定有業務造成的強烈心理負荷。(3)無法認定因「業務外的心理負荷」或「個人因素」造成目標疾病發病。原告相關事件中屬於心理壓力「強」之工作相關事件(即職位調動)，參考精神科病歷其降職期間無就診紀錄及連續追蹤紀錄(就診日：107年12月18日、110年4月17日)，且依據上開必要條件為目標疾病發病前6個月內之事件(即109年10月至110年4月)，另參閱110年4月17日精神科病歷未見症狀持續時間或特殊情況之描述，故此項事件未完全符合判斷因工作所引起之精神障礙具體判斷標準之時序性；其次則為110年7月26日被強無理地要求離職，而此事件發生於病患目標疾病發病後之事件，未完全符合認定必要條件，且病患期間未有規律回診精神科紀錄(就診日：110年04月24日及110年8月03日)，而後心理壓力源則除工作壓力外，尚因與晶呈科技之法律問題，此後之勞資爭議法律問題非屬業務造成的心理壓力評估要項中。病患門診就診紀錄中提及心理壓力來自工作、被解僱及法律問題等，而有沮喪、焦慮、睡眠困擾等，於110年4月17日至精神科門診就診，期間斷續於精神科就診6個月(6次以上就診)診斷為重鬱症(F32.2)。綜合其職業暴露史及相關醫療檢查數據，就職業醫學上疾病、暴露、時序性、一致性及相關因素等資料，推定其精神疾患與病患所執行業務或衍生之職場境遇因果關係未達強度顯著心理負荷，排除其所患與職業具相關因果關係；如有以下其他符合酌予調整之情(被無理要求離職)，則心理壓力綜合評估判斷為

「強」時，可認定其所患為業務加重，視為職業疾病等語（見卷三第81至83頁）。本院審酌長庚醫院鑑定報告非僅憑原告之陳述，而係依本院提供之卷證資料，綜合分析每個事件之內容、病歷、證據及證人證詞等加以評估每個事件對於原告造成之心理壓力程度為何，並佐以參考指引之具體判斷標準認定原告所患之重鬱症與職業不具相關因果關係，其內容應較台大新竹分院之診斷為可採。又參酌長庚醫院鑑定報告之內容及卷內事證，並依照參考指引之具體判斷標準，原告需於疾病發病前6個月內，可認定有業務造成的強烈心理負荷，經長庚醫院鑑定報告之綜合評估，原告在該期間內並未發生造成原告強烈心理壓力之事件，故依原告所為之舉證，尚不足以認定被告有對原告為其所指之行為，且被告晶呈公司所為業務相關之指派工作內容、調整等亦未能認定與原告罹患重鬱症有相當因果關係。

6. 綜上，原告主張其受上開不當對待並造成其罹患重鬱症，委無可採。

(四)原告主張被告晶呈公司應依勞基法第59條第1款、第2款之規定補償原告支出之醫療費用、醫療中不能工作之原領工資為無理由：

原告所罹精神疾病與原告工作並無相當因果關係，已如前述，既無因果關係，則其精神疾病即非職業災害，自不能依勞基法第59條第1款、第2款規定請求補償。是原告此部分請求醫療費補償23,064元及扣除勞保給付後之工資補償832,559元，核屬無據。

(五)原告依系爭聘僱契約第參條第六項約定請求被告給付違約金943萬元，為無理由：

1.原告主張：任職被告公司之初曾簽署系爭聘僱契約，上開契約固然僅約定原告對被告晶呈公司之違約賠償義務，惟本於勞動契約雙務契約之精神，上開違約賠償條款對被告公司之違約情形亦應有適用，始符公平原則等語。

01 2.惟查，系爭聘僱契約第參條第六項約定：「乙方（指原
02 告）違反本條約定者，甲方（指被告晶呈公司）得請求乙
03 方因違約行為所得之利益歸入甲方，作為甲方之損害賠
04 償，並以乙方違反期間所受之薪資總額20倍為最低損害賠
05 償數額。」該條項僅約定原告違約賠償之情形，並未約定
06 被告晶呈公司違約應給付違約金情形，是原告依該條項請
07 求被告賠償違約金，顯無所據，為無理由。

08 (六)原告主張被告應連帶依民法第227條之1準用第193條第1項、第
09 195條第1項或第184條第2項或勞工職業災害保險及保護法第91
10 條之規定賠償原告就醫之交通費用800 元及精神慰撫金60萬元
11 ，均無理由：

12 1.按僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
13 他方服勞務，他方給付報酬之契約。受僱人服勞務，其生
14 命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要
15 之預防，民法第482條、第483條之1分別定有明文。而民法
16 第483條之1之規定，係基於社會政策之理由，為使受僱人受
17 有週全之保障，而明定受僱人服勞務，其生命、身體、健康
18 有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防（民法第
19 483條之1立法理由參照）。又按不法侵害他人之身體或健康
20 者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需
21 要時，應負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名
22 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而
23 情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當
24 之金額，民法第193條第1項、第195條第1項定有明文。債務
25 人因債務不履行，致債權人之的人格權受侵害者，準用第192
26 條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任，民法第22
27 7條之1定有明文。被告晶呈公司依法對受僱人即原告負有保
28 護義務，惟本件被告晶呈公司並未有何違反保護義務之行
29 為，原告自難依上開規定請求被告連帶賠償其損害。

30 2.次按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
31 任。但能證明其行為無過失者，不在此限。雇主對下列事

項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。民法第184條第2項、職業安全衛生法第6條第2項第3款定有明文。本件原告並未遭受被告晶呈公司員工之身體或精神不法侵害已如前述，故原告主張依上開規定請求被告連帶賠償其損害，亦屬無據。

3.復按勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。勞工職業災害保險及保護法第91條定有明文。依前所述，本院認定原告所罹患之重鬱症並非職業病，因此原告主張以該規定請求被告賠償其損害，亦無理由。

五、綜上所述，原告主張依系爭聘僱合約書第參條第六項之約定、勞基法第59條第1款、第2款請求被告晶呈公司10,944,823元，及其中855,623元自起訴狀繕本送達翌日起，其中10,089,200元自民事擴張聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並依公司法第23條第2項及擇一依民法第277條之1或第184條第2項、第193條第1項、第195條第1項或勞工職業災害保險及保護法第91條之規定請求被告連帶給付原告600,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告請求訊問證人乙○○，因原告主管丙○○、林峰葦已到庭證述明確，核無再訊問乙○○之必要。又兩造其餘攻防方法及所提證據及原告其餘證據調查之聲請，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 3 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 宋 國 鎮

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 3 月 10 日

03 書記官 黃雅琦