

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度重勞訴字第2號

原告 黃薰葳
訴訟代理人 陳彥潔律師
複代理人 梁育銘律師
被告 神達電腦股份有限公司

法定代理人 苗豐強
被告 蔡碧雲
游正宇
黃琦雁
訴訟代理人 沈以軒律師
複代理人 郭銘濬律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年8月24日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事 實

壹、原告方面

(一)聲明

- 1、確認原告與被告神達電腦股份有限公司兩造間僱傭關係存在。
- 2、被告神達電腦股份有限公司應給付原告新臺幣15萬8,060元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 3、被告神達電腦股份有限公司應自起訴狀繕本送達翌日起至原告復職為止按月給付新台幣7萬9,030元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

01 4、被告神達電腦股份有限公司應賠償原告新台幣80萬元及自起
02 訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之
03 利息。

04 5、被告神達電腦股份有限公司應與被告丁○○、被告甲○○、
05 被告乙○○連帶賠償原告新台幣170萬元及自起訴狀繕本送
06 達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

07 6、願供擔保請准宣告假執行。

08 (二)陳述

09 一、原告於96年起開始任職於被告公司財務部資金規劃處，其中
10 近10年來均負責銀行授信額度管理及外匯交易避險。然於10
11 9年7月15日，被告公司財務部資金規劃處甲○○經理無預警
12 公告職務調動令，便將原告與被告公司另一名職員乙○○之
13 職務對調，原告改為負責資金調度及相關作業，職務調動生
14 效日為109年7月20日，公布調動至生效日僅5天時間，且僅
15 包括2天工作日。原告自調動新職務後，並無所謂過渡期，
16 前手亦僅大略簡要教導，完全由原告一人自行摸索熟悉業務
17 內容，然而，調動後之新職務內容所涵蓋範圍相當廣泛，任
18 何與資金調度之大小事全需處理，原告於資金調度之相關作
19 業處理之職掌範圍屬新手，故於工作量且處理速度須快之情
20 況，本即難認得以當日處理完所有待處理事項，況且於原告
21 自接掌新職務後，其中與被告神達電腦股份有限公司同屬神
22 達投控集團(MITAC Holdings Corp.)之神雲科技股份有限公司，
23 其與銀行間之融資借款事務亦係原告調整後之職務範圍，
24 原告須花費特別多之時間心力處理之，為了希望能補上
25 完成進度，故自願留下加班，然而，當原告申請加班時，卻
26 數度遭原告直屬主管甲○○經理質疑與拒絕，於109年9月11
27 日，原告當日加班到晚上10點10分，原告於109年9月14日向
28 原告直屬主管甲○○經理解釋說明，卻同時還要不斷被質疑
29 係因工作效率不彰，原告備感職場壓力並且有遭霸凌之感，
30 於109年9月14日當日晚上8時許，同為原告主管之丁○○協
31 理，不斷地大聲喝斥原告有哪些地方未於時限內完成，並且

01 不願聽原告解釋，甚且怒斥原告「要解決問題，不是一直製
02 造問題，知道問題也是要解決問題啦，怎樣。」，丁○○協
03 理完全未打算協助原告解決工作上面臨之問題，而係不斷怒
04 斥原告，要原告自己要想辦法解決問題。原告於當晚下班
05 後，整晚沒有辦法入睡又心悸與頭痛，故緊急掛號隔日即10
06 9年9月15日下午2點精神科門診。於109年9月15日下午，財
07 務部門召開公開月會，於月會上，原告再度遭丁○○協理於
08 眾人面前質疑工作效率不彰，當時於月會上，原告有清楚解
09 釋原因以及工作上所面臨之困難，然而原告所述說之內容並
10 未被丁○○協理等主管所接受。原告遭孤立無助不被認同之
11 巨大壓力持續積累，身心難以承受，於當日下午求助精神科
12 門診，並確診罹患焦慮症此一身心疾病。

13 二、於109年9月23日，原告欲申請加班，經原告直屬主管甲○○
14 經理要求說明加班的事由及加班項目預計花費時間，經原告
15 解釋說明，其表示拒絕原告所申請之加班，稱「以下工作項
16 目應該在標準工作時間內可以完成，以下補休申請不予同
17 意。」，原告再度深感孤立無援，不知該如何是好；於109
18 年9月25日，原告再次申請加班，並說明9月24日加班原因，
19 然而原告直屬主管甲○○經理於聽完原告說明後，其反應為
20 要求原告要提升工作效率，並表示僅核准1小時加班申請。

21 三、原告自職務調動後，每日均有紀錄工作日誌，以109年10月5
22 日起至10月22日，13個工作天為例，可看出原告每天之工作
23 量有多麼龐大，其中於一天當中有超過35個待辦事項者有連
24 續2天(亦即兩天內有超過70個待辦事項，即10月12日、13
25 日)、超過30個待辦事項者有1天、超過25個待辦事項者有連
26 續2天(亦即兩天內有超過50個待辦事項，即10月5日、6
27 日)、超過20個待辦事項者有3天(10月7日、10月14日、15
28 日)、其他天數亦合計有超過74個待辦事項，原告乃屬此新
29 職務之新手，然而卻須於一天內處理如此龐大之工作量，且
30 須做到所謂「又快、又精準」，即使原告任職於被告神達電
31 腦股份有限公司超過10年，然而換一個職務等同換一個工

01 作，原告直屬主管丁○○協理、甲○○經理要求原告須一個人
02 做到如此程度，誠屬強人所難。

03 四、於109年10月6日時，原告直屬主管甲○○經理口頭通知原告
04 需進行一個面談，原告本以為終於主管願意給予協助，孰
05 料，實際上主管係直接將原告送「人資績效改善方案」，並
06 且於109年10月7日績效會議上，羅列原告曾經於工作上發生
07 的疏忽，其乃係刻意將每日原告需完成之2、30個工作項目
08 中，專挑出其中缺漏處，再加以累積羅列，而大部分之缺漏
09 處乃係因屬新職務範圍，本屬難以期許得以做到所謂「又
10 快、又好、又正確」，原告對於主管無意願提供任何協助，
11 僅係抱持著挑錯找碴之態度，深感錯愕與絕望。原告於身心
12 俱疲情況下，於109年10月13日向科技部新竹科學園區管理
13 局(下稱科管局)提出申訴書，陳述原告如何處於敵意之職場
14 環境以及面臨被逼迫離職之情況。

15 五、被告所為之調職處分並不合法，被告據此認原告無法勝任調
16 職後之工作而終止雙方勞動契約亦並不合法，縱認調職處分
17 未有不合法(僅假設語氣)，原告亦無勞基法第11條第5款
18 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之終止勞動契約之
19 事由，從而難認雙方勞動契約業經合法終止，且可依民法第
20 88條予以撤銷雙方合意終止契約書。故請求確認原告與被告
21 之僱傭關係存在。被告應給付原告15萬8,060元，及自起訴
22 狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
23 息，並自起訴狀繕本送達翌日起至原告復職為止按月給付新
24 台幣7萬9,030元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日
25 止，按年息百分之五計算之利息。又被告違反職業安全衛生
26 法相關法令規定，未對於原告所處之職場環境採取必要安全
27 措施，使原告避免遭受他人身體或精神不法侵害，原告依民
28 法第184條第2項前段、第195條第1項前段、第227條之1規定
29 向被告神達電腦股份有限公司請求非財產上損害賠償80萬
30 元。

31 六、又被告丁○○協理、被告甲○○經理與被告乙○○屬被告

01 公司之受僱人，且被告丁○○協理、被告甲○○經理與被
02 告乙○○所為之共同侵權行為係於執行職務期間所為，從
03 而被告神達電腦股份有限公司應就被告丁○○協理、被告
04 甲○○經理與與被告乙○○之行為負連帶賠償責任，依民
05 法第184條第1項前段、第185條第1項、第195條第1項前
06 段、第188條第1項本文規定，向被告神達電腦股份有限公
07 司、被告丁○○、被告甲○○、被告乙○○請求連帶賠償1
08 70萬元之非財產上損害。

09 對被告答辯之陳述

10 一、「按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟
11 上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定
12 之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。」最高
13 法院109年度台上字第1008號民事判決參照。被告公司員工先
14 前已逼使原告精神崩潰，處於無法正常決定事務，只想離開傷
15 害自己的環境之心理狀態，自始前揭實務見解所稱雇主致勞工
16 立於不對等地位，而無法完全自由決定，故應認此合意終止勞
17 雇契約非原告之真義，該合意無效。又被告主張原告於109年1
18 0月27日至精神科就診，正可證原告簽署離職確認書時正受焦
19 慮症所苦，與被告泛稱「無趁其身心極度不適而迫使簽署契約
20 書與確認書」乙情相悖。

21 二、原告係主張被告有違法解雇事由，此為法律強行規定，被
22 告認原告依法行使權利為違反誠信原則云云，實無理由，且依
23 勞工保險條例第34條第2項授權主管機關即行政院勞工委員會
24 （下稱勞委會）於98年11月06日訂定之「勞工保險被保險人因
25 執行職務而致傷病審查準則」第21條之1規定：「被保險人罹
26 患精神疾病，而該項疾病與執行職務有相當因果關係者，視為
27 職業病。」（見本院卷一第249頁），再依勞委會102年7月30
28 日勞安3字第0000000000號函文：「…另本會為協助勞工保險
29 局審定職業病給付或地方政府認定職業病案件之需求，依職業
30 災害勞工保護法第14條之規定，設置職業疾病鑑定委員會（任
31 務編組），並委託職業醫學專業團體訂定『工作相關心理壓力

01 事件引起精神疾病認定參考指引』，以作為勞工罹病與職業因
02 果關係認定之參據；另職業病診斷涉及高度醫學專業，仍需依
03 醫師綜合醫理見解具以判定。」等語，可知勞委會制訂之「工
04 作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」（98年修訂
05 一版），為勞工因工作壓力引起精神病之認定參考，至於勞工
06 罹患精神病是否與其職務有因果關係而構成職業病，因涉及高
07 度醫學專業，仍須依醫師綜合醫理見解來判定。被告所患焦慮
08 症是否惟職業病，依原證4整段證明書即稱：「個案因感受到
09 職場壓力及霸凌、長期失眠、焦慮、最近情緒低落、焦躁。」
10 並診斷原告罹患焦慮症，自屬醫師依其醫療專業之判定，故應
11 認原告所患焦慮症與其執行職務間有因果關係。

12 三、被告丁○○、甲○○、乙○○職場暴力，造成原告精神崩
13 潰與焦慮症之侵權行為，後被告乙○○稱其有提供大量資料協
14 助交接，該清單顯係為職場霸凌調查時所增補製作，告乙○○
15 稱其有耗費休假期間協助查詢帳目、翻閱單據，處理關帳，並
16 無從證明有前述作為，反從電子郵件中向主管稱「薰葳本人卻
17 不聞不問，這樣的工作態度讓人心寒也很生氣」等非屬實之言
18 詞加深主管對原告之偏見，反可做為被告乙○○有對於原告有
19 職場暴力之行為之佐證。又被告甲○○對於原告個人之措施，
20 是否係正常主管對於下屬之管理方式，原告既已於109年9月11
21 日、9月14日加班，依109年9月14日錄音譯文亦可知原告有向
22 主管稱其對於新工作職務之不熟悉，則被告甲○○明知原告對
23 工作不甚熟悉，且已經要加班才能完成工作之情況，卻不給予
24 原告加班機會，反而在109年10月16日部門會議不斷檢討為什
25 麼原告做不完工作、蠻丟臉之類之言語，被告甲○○明知原告
26 需要如何的幫助(給予自主加班)，不但拒絕給予，還加以在會
27 議上公審原告，致其精神崩潰與焦慮症，自屬侵權行為，而難
28 認其行為係合理之管理措施。被告丁○○、甲○○作為管理階
29 層，更能藉由主管之權威性鼓動其他下屬之製造同儕間之壓
30 力。從109年10月23日會議可知被告等人多次在多人面前不斷
31 針對原告一再逼問，迫使原告精神崩潰淒厲大哭，被告丁○

01 ○、甲○○、乙○○所施加之職場壓力及霸凌與原告患焦慮症
02 間有因果關係。

03 貳、被告方面

04 (一)聲明

05 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

06 如受不利益之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

07 (二)陳述

08 一、被告公司與原告係合意終止勞動契約，並非依照勞動基準法
09 第11條第5款之規定片面資遣。被告公司與原告簽署合意終
10 止契約協議書時，已告知原告得以選擇留在公司完成績效改
11 善計畫或終止契約，亦提供其相當之猶豫期，並無在原告身
12 心極度不適之情形下簽署合意終止契約協議書與離職確認
13 書，是被告公司並無任何濫用經濟優勢地位之情事，足證雙
14 方契約終止確實是合法、有效。

15 二、被告公司已有針對職場不法侵害盡防止義務，縱有未備置相
16 關教育訓練表冊之情形，與原告患有焦慮症間，二者應無因
17 果關係。被告公司並未對原告有不合理的工作要求，被告等
18 人亦已提供原告工作上必要的協助；被告公司為原告進行績
19 效改善計畫也是為了協助原告適應工作，是原告所處職場環
20 境應不該當「職場霸凌」，相關協助之舉措如月會檢討亦均
21 屬合理，實難謂被告公司所為之合理指揮監督具不法性，更
22 遑論被告等人對原告有任何不法侵害行為。況且，原告亦無
23 從證明其患有精神疾病係肇因於此。

24 三、原告提出來路不明之原證2，並無法證明原告每日工作量；
25 原證3、5、6之電子郵件並非完整，應不得作為證據使用；
26 原證7工作日誌字跡無法辨識，且內容等同原告個人主張，
27 無法佐證其職務調整後之真實工作情況；原證15之錄音譯
28 文有漏登打而與實際內容不相符，欠缺完整性及正確性。
29 原告以來路不明之原證2電子郵件列表主張其足以顯示原告
30 工作進項甚多云云，被告等業已否認其形式真正；且原告
31 所主張之內容與被告所提之資料相扞格，原告亦未進一步

01 舉證原證2能如何得推演並說明其實際工作量，是原證2實
02 無法佐證原告工作量甚鉅。

03 四、再者，原告所提原證3，雖甲○○有詢問原告為何需要加班
04 到 晚間22點，但經原告說明後，甲○○基於原告之說明，
05 僅有刪減原告部分加班申請，而原證5、原證6信件內容圍繞
06 原告向甲○○討論原告9月25日之加班補休申請，甲○○亦
07 於其後更正為核給1小時（參被證17，信件告知原告更正補
08 休時數補核給1小時，信中的「9/23」為誤繕，實際加班日
09 應為9月25日，此可觀被證5-1加班明細表即知）、嗣後又再
10 補給0.5小時補休時數，而原告所提出之原證5、原證6漏未
11 提出此關鍵信件，逕認甲○○對於原告之加班申請予以刁難
12 云云，實係對被告甲○○之刻意抹黑。蓋身為原告之直屬主
13 管，被告甲○○實有必要詳細衡量原告工作情況，並據此合
14 理分配工作或調配工作時數。況且，被告甲○○亦曾於同年
15 月11日發信詢問為何原告要工作如此晚，是否有遭遇到甚麼
16 困難，是被告甲○○絕無需要刻意刁難自己下屬的動機，亦
17 無此必要。

18 五、原證7原告主張其為工作日誌並記錄工作內容云云，然查，
19 原證7經列印後模糊不清，被告等根本無從檢視其內容是否
20 為真。況且，原證7亦無法確認其作成時間為何，應不得
21 作為本件審理之依據，且原證15之錄音譯文，多有遺漏以及
22 誤解發話人身分之情形，甚至有刻意略去重要內容之問題，
23 是被告等爭執其形式真正。檢驗原證14之實質內容，原證15
24 之繕打顯有遺漏，整理如下：

25 1. 錄製時間：9月14日晚上8點部分：

26 (1)00:10丁○○發言：你應該知道現在說誰……很危險欸，該刪
27 節號部分所指之內容，應為神雲公司。

28 (2)00:51該發言者應非原告，而是同處辦公室之其他同仁。

29 (3)01:39丁○○：「你AP已經做了阿！代表……已經離開了，
30 ……」，此部分之內容應為「你AP已經做了啊！代表某個帳
31 已經開了，……」。

01 (4)02:15該發言者亦應非原告，而是同處辦公室之其他同仁。

02 (5)以上內容均足顯示，原告所稱對話間因雜音無法辨認內容，
03 顯然是可由錄音檔案明知其內容，而僅係原告未忠實呈現，
04 企圖混淆 鈞院審理。

05 2. 錄製時間：9月15日，財務公開月會部分：

06 (1)01:07蔡：「怎麼會忙不過來呢？人家都還可以做完欸，你現
07 在忙不過來？……量比較多……」。原告繕打之譯文內容有
08 缺漏，應為「怎麼會忙不過來呢？以前這東西也是你在做
09 啊，你現在忙不過來，神雲的部分量比較多……」。

10 (2)03:48丁○○顯然是對甲○○說話，倒數第二行「不像以前
11 那個取條跟那個……而且你這個從議價兩周後才要交」，刪
12 節號部分應為「議價跟授信在做」。

13 3. 錄製時間：109年10月16日，部門會議部分：

14 (1)此部分之內容與被告所提出之被證12-2一致，且原告提出之
15 譯文，僅看到原證15第3頁，即有多處未繕打完整之內容，尤
16 其02:50部分，並未將丁○○「是怎樣，怎麼不回答啦？」這
17 句話是針對甲○○所說的一事略去，意圖使人誤會丁○○僅
18 針對原告一人說話，顯非事實。

19 (2)況且，原告於原證15第6頁第4行、第25行處均刻意略去會議
20 內容，理由僅因其「與原告之主張無關」，因此破壞證據之
21 完整性。但該會議紀錄之完整性具重要性，蓋該部分討論即
22 足以證明，財務部月會之內容根本並非針對原告一人，而是
23 讓部門整體能夠藉由檢討、互相提醒而降低錯誤率，提高整
24 體工作效率，原告刻意略去其他討論，足徵其主張並不符合
25 事實。

26 六、於109年10月26日時，吳艷勳已表達公司原先希望能協助原
27 告完成績效改善計劃之立場，詢問並確認原告是否有意願繼
28 續留在公司，或希望合意終止勞動契約，並未談及被告公司
29 已經認為原告工作能力不能勝任。原告係知悉上情後，表示
30 欲與公司合意終止勞動契約，但會追究被告公司同仁對其職
31 場霸凌一事。準此，足徵原告與公司協議合意終止契約之真

01 意，難認過程中原告有任何誤認雙方僱傭契約終止事由的可能。
02

03 七、由被告公司與原告協商合意終止事宜時之錄音及譯文可知，
04 吳艷勳亦未對原告有任何催促或給予壓力，也願協助原告對
05 被告公司之其他同仁申訴職場霸凌，而從原告之反應，亦可
06 確認原告始終明白自己的權利義務，態度冷靜，顯見原告確
07 實是出於完全之自由意志簽署系爭協議書。原告亦於其110
08 年5月3日準備狀表示公司對其「循循善誘」，亦足見被告公
09 司與原告洽談合意終止契約過程，並未有任何壓迫原告自主
10 決定意思之情形，或有其他不法的情事產生。

11 八、被告乙○○已用各種方法以提醒、教導、協助原告進行交
12 接，更犧牲自己休息時間，協助原告完成其應完成之工
13 作。乙○○在自身亦面臨新工作交接的情形下，仍然要撥
14 時間教導原告、甚至為原告處理其失誤或遺漏，原告一再
15 以情緒性言詞主張乙○○與公司其他同仁不幫助原告完成
16 工作，完全悖於事實。被告甲○○對於原告之加班申請審
17 核，已充分考量原告之工作量，且若有額外需求加班，游
18 正宇於了解後亦有准許。惟原告多次申請加班之事由，均
19 為平常工作時間應完成之通常事項，甲○○經多次觀察確
20 認後，不予准許其部分加班時數，係為貫徹加班申請制度
21 之異常出勤管理，防止員工濫用加班制度，進以提升工作
22 效率，毫無任何霸凌可言。又遍查原告所稱被告丁○○怒
23 斥原告之證據，均為丁○○指正原告工作錯誤，然丁○○
24 之用詞並無辱罵、人身攻擊，而係僅針對原告之工作缺
25 失，日後應改進之項目，或建議原告應向乙○○、主管游
26 正宇尋求協助等語，是丁○○所為之舉措，顯為正當之工
27 作指導，丁○○與原告之間的互動，並未構成職場霸凌，
28 被告公司財務部會議檢討，並非針對任何一名員工，僅係
29 希望將部門內所有人員本月疏失進行檢討，透過互相提
30 醒、集思廣益之方式以期降低財務工作之錯誤，達到財務
31 部門工作應有的高精準度。被告公司要求原告配合進行績

01 效改善程序，係因原告確實有頻繁出現錯誤的情形，被告
02 公司為協助原告加緊適應財務調度之工作，並藉由主管與
03 原告定期討論之方式，使原告得以改善其績效不佳之狀
04 況，其動機並非挑原告毛病，亦毫無不法侵害。

05 九、原告亦未證明其患有焦慮症已有經醫師診斷確認為工作潛在
06 危險之現實化，未證明被告公司之措施或要求以及被告乙○
07 ○等三人之行為，與原告之焦慮症間有流行病學因果關係，
08 亦無排除其他生活或非職業壓力事件之影響，是無從認定原
09 告患焦慮症與被告等三人提醒、指正原告之行為有相當因果
10 關係。

11 十、被告丁○○、甲○○、乙○○三人與原告之互動與言語均屬
12 對原告之提醒、指正，仍屬職場合理互動之範疇，或合理的
13 指揮監督及管理行為，被告公司對原告所為之措施如月會、
14 績效改善計畫等，目的亦在協助原告工作績效符合其職等與
15 經驗，原告復未舉證被告等三人行為與被告公司措施與原告
16 受有焦慮症間具相當因果關係。是原告主張被告等三人構成
17 職場不法侵害導致其患焦慮症，使原告受有精神上損害，而
18 被告公司亦應負連帶賠償責任，均無理由。

19 參、得心證之理由

20 一、原告與被告公司係合意終止勞動契約，雙方合意以擇選資遣
21 事由為「勞基法第11條第5款」方式，於109年10月26日終止
22 勞動契約之情，有合意終止契約協議書可佐，且原告復於10
23 9年10月28日再至被告公司簽署離職確認書，亦有離職確認
24 書可查，堪認原告已與被告公司達成終止勞動契約之共識。
25 又被告公司雖前於109年6月將原告職務調整，斯時原告並無
26 任何異議，並與被告乙○○之工作職掌進行交接，參酌原告
27 事務能力應能處理且工作地點及勞動條件並未變更，非屬勞
28 動基準法之調職，本院尚無庸審認調職合法與否，先予敘
29 明。

30 二、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
31 面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受

01 凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場
02 所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性
03 的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受
04 挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來
05 沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意
06 傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成
07 受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個
08 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
09 衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和
10 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
11 關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即
12 概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認
13 知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究
14 行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。本件原告主張經
15 被告公司調整工作內容後，備感職場壓力並且有遭霸凌之
16 感，並自109年9月14日以降，分受原告主管之被告丁○○、
17 甲○○、乙○○不平對待，原告遭孤立無助不被認同之巨大
18 壓力持續積累，身心難以承受，並確診罹患焦慮症此一身心
19 疾病等，本院就原告主張上情分述如下：

20 (1)依據原告所提之電子郵件紀錄，細究9月24日至9月30日
21 之信有關交辦工作等，無從認定究否處理之工作數量增加
22 ，其中尚包含原告詢問公司同事應如何處理，或直接協助
23 原告修改文件或報表部分，並無任何有關霸凌之事證。

24 (2)被告甲○○於109年9月14日與原告之信件往來，雖詢問
25 原告為何9月11日加班至22時，然經原告解釋後，被告甲○
26 ○事後亦依照原告之申請核給補休時數，至9月25日之加班
27 申請，被告甲○○雖一開始認為此部分事件並非造成需要加
28 班之額外事件內容，而不准許加班補休申請，惟後來仍有以
29 信件核給1小時。而有關加班申請，主管於衡量原告工作內
30 容予以加班核准之監督工作，應非屬霸凌之範疇。

31 (3)有關被告丁○○是否於109年9月15日、10月16日財務部

01 月會中指責原告的錯誤部分，細究被告所提之109年10月16
02 日財務會議係以遠距語音會議方式為之，從音檔紀錄顯示，
03 有關被告丁○○就當時詢問之問題，對方未及時應答，透過
04 催促詢問之等回應，均非原告所指強硬或堅持原告須自我檢
05 討等作為，且被告公司財務部係經由召開月會，透過溝通以
06 明白業務上之錯誤，並求解決方案，並為例行性會議，部分
07 同仁均須參與，並非針對原告一人，尚無原告所指之情事。

08 (4)被告公司就原告職務之調整，乃基於公司經營及業務等
09 必要性，且原告亦自承已有處理資金之工作經驗，另被告乙
10 ○○亦提供資料交接，亦多提醒原告工作注意事項，且以LI
11 NE訊息詳列提醒流程，再細究被告乙○○於交接後，又陸續
12 於電子郵件提供結帳應注意事項、結帳程手冊、月結SOP等
13 情，此有被告所提之電子郵件可參。上開文件既為被告乙○
14 ○承擔資金調度工作之流程經驗傳授文件以及相關標準作業
15 程序，內容詳盡，足顯被告乙○○已協助原告工作之事，並
16 無任何未協助交接或職場霸凌等情。

17 (5)綜查原告所指有關被告丁○○、甲○○、乙○○等行為
18 ，並無刻意敵對行為，且觀察原告所屬之工作環境及被告個
19 人目的及動機，均屬工作正當之要求、指導及互動，並無辱
20 罵、人身攻擊等情事，而關乎工作缺失應須改進之項目，或
21 給予建議或原告應向其他人尋求協助，均為正常之工作監督
22 範疇，並無職場霸凌之情事，況人與人關係之互動行為，形
23 式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，故本院綜
24 合判斷，未構成職場霸凌。

25 三、又有關被告公司於109年10月7日開始之有關原告績效改善程
26 序，期間為10月7日至12月31日，預計每月月底由主管與其
27 共同討論績效改善情形，希望透過定期檢討問題，並由主管
28 提出建議之方式，每月逐步改善原告之績效，使其能達成公
29 司之績效標準，此有被告所提之員工關係處理紀錄表可佐，
30 且經由與原告之面談，並由訴外人即公司人資部門吳艷勳參
31 與下，關於績效改善之指導，經由面談對原告提出建議，

01 如：發生問題時寄電子郵件，更積極的以電話或其他方式連
 02 絡反映，並先規劃每月例行公事或固定工作安排時程，有效
 03 率的完成工作，被告甲○○亦建議原告將水單整理等工作，
 04 分在每天零碎時間逐步完成，已為被告公司積極處理並改善
 05 原告不適應工作之作為，並為公司基於指揮監督之必要，難
 06 認有何原告所稱之主管及同仁均對原告進行攻訐、公審，使
 07 其難堪進而造成其精神上痛苦部分。

08 四、再於109年10月23日，原告與被告被告丁○○、甲○○進行
 09 工作溝通，雙方不爭執內容如下：
 10

00:00	丁○○	我有在跟那個Maggie在講，說這次那華銀的事情好幾年都沒有往來在做，那個要收掉，我說那現在以後就請她發給你，她說這名單是我們這邊提供的，那也不應該是她來要，因為我們資料已經在保單裡面，秀出這個代位求償的，然後她還跟我講一件事，她說：「更好玩的事情是，過去呢，薰葳這邊提供的還有銀行名稱不對的，還要Lisa一家一家銀行去查。」我說：怎麼可能？她說：「那時候就是這樣。」【註：此時，丙○○將她的手機很用力地蓋放在甲○○的桌上然後跪坐在地上，丁○○嚇一大跳】請問，這是什麼意思？
00:53	丙○○	我頭很痛，可以先回家嗎？
00:57	丁○○	妳現在是頭暈還是怎樣呢？
01:09	丁○○	先坐在椅子上吧！如果妳頭暈的話。

01:28		【註：丙○○大聲尖叫】
01:34	丙○○	不要碰我。【註：持續尖叫、哭泣】
01:37		【註：此時為有人開關門之聲音】
01:52	丁○○	請小護士來
02:00		【註：此為甲○○之走路聲，此時他在幫忙找小護士】
02:15	甲○○	薰葳失控了，小護士在嗎？薰葳失控了，在樓下，請她到財務這裏來一下。
02:52	甲○○	剛協理在講一些工作上的事情，就是之前，薰葳她工作上的錯誤，她就失控了。
03:01	丙○○	【註：仍然持續哭喊】
03:14	丁○○	她好像頭很暈，我們要把她扶起來，但她都不給我們碰。
03:30		【註：周遭有討論聲音，但很模糊，且丙○○持續哭泣】
03:39	丙○○	不要碰我。
04:12	甲○○	【註：甲○○之走路聲，其暫離現場，但又再走回去。】
05:07	不明人	她怎麼了？
05:08	甲○○	她情緒有點，

01

05:10	不明人	咦？她怎麼了？
06:01	不明人	好啦好啦。【註：試圖安撫丙○○】
06:32		【註：丙○○哭泣聲漸息】
06:55		【註：丙○○哭泣聲停止轉為深呼吸及吸鼻涕聲】
07:39	甲○○	【註：回答電話】Vicky她現在不在座位上，好，謝謝，拜。
07:45		【註：丙○○再次哭泣聲】

02

繼而，於109年10月26日，原告與吳艷勳（人資主管）會談，雙方不爭執內容如下：

03

04

00:02	吳艷勳	我想就是我們一天在這邊工作時間是比較久的啦，那如果是很不開心的話，反而我們本來預期這整個輔導計畫要達到效果，其實是沒有達到。因為我們公司這邊的輔導期就是三個月，現在也進行，10/7進行到現在兩個禮拜、三個禮拜，那我不知道說，薰葳，如果說我們就用我覺得這段時間也很辛苦啦。那如果說我們就提早結束，可以嗎？我是建議，我們就是用合意資遣方式。你這幾天，你回去有比較好嗎？心情。
01:25	丙○○	不好。
01:28	吳艷勳	你先生怎麼說？他會希望你繼續留下來，還是會覺得不要嘛，嗯。
01:47	吳艷	然後你這邊也同意的話，那我想我是用就是用

	勳	勞基法的方式，就是用資遣方式可以嗎？所謂資遣就是我們終止勞動契約，然後就是我們會開給你非自願離職證明，那這個非自願離職證明是可以去申請失業給付。那同時公司會給付給你資遣費，我們公司也會給你一個公司制式的離職證明，這個離職證明就是我們一般員工的離職證明都一樣的。
02:51	丙○ ○	資遣是第一步。但是我還有另外一個訴求是我受到的職場霸凌，跟受到的身心受創的狀況。我希望資遣是合法依法是必須，但精神賠償這方面我要保留我的追訴權。這方面我，我可能會再。
03:31	吳艷 勳	OK好，我知道這個部分。我也需要，就是再問更詳細，可以嗎？那我可不可以問一下就是你提到，就是職場霸凌的部分。我會做一些紀錄，可以嗎？那我可不可以問一下薰葳，就是說，你可以大概把這整個狀況再說一次嗎？
04:10	丙○ ○	就是七月十五號，那時候是在月會上面，然後就當眾宣佈我七月二十號就直接跟Vicky做一個職務互調的動作。那這裡這個部分也沒有先徵詢我同意或是考量各方面都沒有，就是主管單方面的決定，然後就就一切就倉促，然後就是很狠，然後從那之後呢，就是什麼都是速速交接，然後以前找Vicky的，之後都找我，以前找我的之後都找Vicky，那剛開始的時候很多東西，我再問的時候也是教了一兩次，就覺得說，你這麼資深，你都應該要知道你為什麼還要再問？或是說，你動作怎麼這麼慢？那麼多東西，你為什麼都，對就是說時間上就都是來不及或者是有什麼問題？

05:22	丙○ ○	那我在八九月的時候，也是，有多次去反應說，我真的是沒有辦法做完，應該怎麼處理？但是，各個主管非但沒有施予援助，反而還夥同其他的同事做種種排擠霸凌，背著我、對著我、各種的、各種的壓力都說都是我的問題，就是我動作慢，我不應該怎樣，我效率差、我沒有邏輯，都是我一個人的問題，然後在工作轉換訓練中，我如果多問個幾次，我同事也會就是感覺，就是很不耐煩，或者是有什麼、就覺得說，這不是說過了嗎？這什麼樣？你為什麼？還要再問？
06:22	丙○ ○	那這種狀況、我也都有反應。但是主管非但沒有糾正，反而覺得對她說的沒錯都是你的問題。那甚至我已經就覺得說，我真的做不完，我需要做加班，主管甚至也是跟我email來來回回問我說，我為什麼要加班？我要留下來做什麼？做每樣工作的時間需要多少？最後結論是，他覺得這些東西不需要留下來加班。甚至我有一天加到十點，我也留下來加班也有這個事實。但是最後這張加班被退件了，因為那時候突然就用email說之後加班都要事前申請。
07:20	吳艷 勳	哪一天加班到十點？
07:22	丙○ ○	我忘記了，九點多或是幾點。
07:25	吳艷 勳	九月嗎？
07:26	丙○	這些都有記錄沒有關係。

	○	那我請問你，如果我做不完，我也反映了，也沒有人幫我，我也要留下來加班，他們又說我不用加班，所以就導致我整個精神狀態，我就是晚上就是很焦躁到睡不著，我就去找精神科醫生、 這些東西，而且這個是每天、每天在發生每天工作做不完，每天被罵，每天被challenge，每天被問，你這什麼，這個沒有做完，那個沒有做完。我求助無門，然後每個人對我的態度又都是，因為就是全部人都聯合起來，霸凌我排擠我都覺得我很我很不適任、很糟，都是我一個人的問題，全部都在霸凌，我全部都在針對我。
08:44	吳艷勳	全部的人是指誰？
08:46	丙○ ○	我們team的啊
08:48	吳艷勳	是資金規劃還是連同會計嗎？
08:52	丙○ ○	會計沒有啊
08:55	吳艷勳	就是新竹的，還是華亞？
09:00	丙○ ○	主要因為每天daily工作當然是新竹的比較密切，可是十月七號，我們不是有開三人的績效考核會議嗎，我們主管游經理，不是有羅列大概多列了二三十條我的疏失嗎？十月七號一個禮拜五，結果十月幾號？十六號嗎？也是一個禮拜五，是月會嗎？，我們是十月七號嗎？

9:32	吳艷 勳	我們是十月七號
09:33	丙○ ○	<p>十月七號是禮拜三</p> <p>然後十月十六是禮拜五又是一個大型的月會，那他們還特別闢了一個section專屬我一個人，然後大概花了一個半小時的時間，又把所有績效考核那個白紙黑字羅列的那二三十條一條一條，又在月會上一條一條，薰葳，這條怎樣？來不及，沒有對好？帳沒有對好，為什麼？</p> <p>一條一條每一條問我，這條你為什麼這裡會key錯？薰葳，你回答，你為什麼這裡會key錯？二三十條，每一條問我，你為什麼這個妳沒有key完妳就下班？你為什麼？這個匯率key錯？你會不知道，然後我不想回答，因為我那時候基本上我已經毫無招架能力，而且我也不曉得我要回答什麼，因為不論我回答什麼就是會被說這不應該啊，這不可能啊，你這麼資深，大概都是這種response，那我所以我就不想回答。但是，不想回答是不行的，他每念完一條就說，薰葳，你回答你為什麼這個你沒有key，我就不想回答，我也不知道要講說什麼，我就沈默。</p> <p>真的各方面，因為蔡協理在林口，游經理在新竹嘛，就說，薰葳你趕快回答，不要浪費大家時間，一條、一條，每條先花兩分鐘講，再花一分鐘叫我回答，大概耗了一個半小時。到後來，連會議記錄上面都寫說，開會的時候，負責人要回答要迅速確實，不要浪費大家時間。</p>

		<p>我說，我做不完，我說什麼都沒有用，講什麼都是我的問題，然後績效考核這樣寫還不夠，還要開月會昭告天下，丙○○你做了多少、多麼愚蠢、多麼難以理解的錯誤。</p> <p>我只想說，如果有一千件事，你們拿一百件事情出來挑。而且這一切都發生，在這從七月二十那天才七月，才十月十六，我們績效考核才十月七號，這中間有多少營業日可以供我邊做邊學。這樣聯合起來，林口那些，我們蔡協理還說，薰葳你趕快回答，人家Kelly還要接小孩啊，其他林口的也嘻嘻哈哈的說，對啊對啊快點，我們這樣還要等你。</p> <p>沒有任何一個人覺得這個狀況很奇怪，你們，那這十月十六的事，那上週五，上週四、上週五，因為壓力一直在累積，然後我心裡又知道沒有人在幫我，不但沒有幫我，還看好戲，所以可能就這樣就爆發，我不知道這種狀況，然後太多了啦，這些其實都，言語的、email的、line的、會議當眾的、當面那種講我的、背地講我的、或者是聯合起來，他們幾個在辦公室裡面講的，或者是講完了，再把我叫進去，再繼續講我的，我的生理跟心理狀況已經沒有辦法負荷這樣的職場霸凌。</p>
15:06	吳艷勳	薰葳，我理解了，那你剛剛提到的。
15:16	丙○○	還有一個，我七月二十號直接輪調，直接就是莫名奇妙，就是所有都針對我霸凌我。九月二十八號是一個禮拜一，禮拜一那個週五，好像是九月，就是前一個周五都上一個禮拜，九月二十五下午。反正就是九月二十八就是我們，

		我們那個Billy (總經理) 要來新竹請財會人員吃飯、請吃午飯。
15:51	吳艷勳	九月二十八是嗎?
15:54	丙○ ○	九月二十八。那天九月二十五日蔡協理廣邀所有林口、新竹。 連林口的人都和他們耳提面命，二十八我們Billy要請客哦，一定要從林口下來，所以二十八，我們游經理那時候也還都在林口，也帶著另外一位財務那個楊小姐也下來了。財會所有人都去了，唯獨從頭到尾，沒有通知我，我就反正就是沒有通知我啦，我就不是在list裡面。
16:30	吳艷勳	所以你那天沒去。
16:33	丙○ ○	當然沒去，從頭到尾要併車什麼，吃飯什麼，都從頭到尾都沒有我的事啊，我不在list裡面。這不是排擠？我不是財會的人？還是我特別怎麼了嗎？
17:00	吳艷勳	我可以理解，你那時候感受一定很不舒服
17:07	丙○ ○	我不是只有那時候感受，我相信你知道精神要崩潰也不是說。畢竟每個人還是有一定的承受能力，但是，但是他可以把所有東西都全部夾住，到最後造成一個這樣的結果，我不是單純就九月二十八號，或是單純就一件事情，是太多，而且越來越誇張，越來越過分。我不曉得，一個月會這樣的遲凌，花這麼多時間在我一個人所有的錯誤上面問我要我回答，甚至我

		<p>們那天十月七號，我跟你開會，你也沒有畢竟，而且那個是人數，還是比較private，特別是你態度也沒有非要我回答，我就算是犯人，我可以保持緘默權吧？可是他們可以在月會上，在這麼多人那時候會游經理、蔡協理，乙○○、楊馥竹、Dola、李宛珊。這是最後留下來的，至少就這些人，那前前面三個小時是正常月會時間，有包含大陸財務，有包含所有的人，大概二三十個人，那因為我那一天我也是很忙，調度什麼，我也是很忙，我就跑上跑下，會議記錄裡面竟然有一條，說是開會的時候，與會人員盡量不要離席，不要延誤大家時間嗎？還是什麼？我不懂耶，我是在忙工作的事情，你們背地裡在電話裡、在會議上，這樣子講好像講的我一直怎麼樣？沒有人幫我就算了，還要這樣抹黑、排擠霸凌、針對，什麼都我一個人的問題。還很多啊。</p>
19:46	吳艷 勳	<p>薰葳，我問一下就是說，這個狀況是從七月二十日轉調之後開始的嗎？還是你回想一下，大概什麼時候開始有這種狀況？</p>
20:08	丙○○	<p>這個要怎麼回答？我憑我的，如果我沒有辦法很明確，但是anyway，當你做職務調動以後，你一定有更多更多這種機會，因為畢竟你不是在你熟悉的工作領域，可能問你問題，你會遲疑，可能什麼該弄的，你會miss，可能什麼表格你會用錯，或者是甚至我們十幾家銀行、每一家銀行的匯率、匯款、水單，匯出的提供、水單的提供。你說，從什麼時候開始，我不知道？但是我只知道讓我精神崩潰的，是這不到</p>

		一百天吧、讓我們整個對這整個職場，全部同事的互動，被排擠、被霸凌，我整個人，嗯。
21:27	吳艷勳	以前會這樣嗎？
21:30	丙○○	也許我比較天真吧，我不知道，我不知道可是這這這頭。從這幾個月來，那種白眼那種鄙視那種問問題，之後他覺得很不可思議，或者是說，怎麼會問這種問題？或者說，你不是問過了？或者說，你怎麼會做不完？沒有任何一個人問我，不要說有人問我你需不需要幫忙，是連我主動說這個我不太懂，怎麼樣？都還是，太誇張。於私下、於公、於mail、於line、於一口氣，所有的狀況都很誇張。
22:49	吳艷勳	薰葳，因為你有提供我幾個時間點、包含就是十月十六號月會。但我會針對這個部分，再去詢問其他的同事可以嗎？
23:08	丙○○	可以啊。
23:08	吳艷勳	因為我想，我們大概會做一些調查，就是瞭解整個狀況啦，但如果說，這個部門主管這邊，在態度上面的問題。要不要告訴我，你的想法。 【註：手機錄音因為有電話撥入而中斷】

由上可知，原告於10月23日時情緒異常激動，後於10月26日雙方合意終止契約時，原告除申訴職場霸凌，並當場與吳艷勳約定於10月28日再至公司簽署離職確認書，期間之身心狀況並無非完全自由決定之狀態，嗣原告確於10月28日返回公司簽署上開離職確認書，堪認已給予原告足夠時間與多次機會，尋求一切幫助及資訊，是原告主張民法第88條，並未足

01 採，且益證原告簽署離職確認書係經充足時間思考及決定，
02 本件被告公司與原告已達成合意終止契約甚明，故原告請求
03 確認原告與被告之僱傭關係存在，被告應給付原告15萬8,06
04 0元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百
05 分之五計算之利息，並自起訴狀繕本送達翌日起至原告復職
06 為止按月給付新台幣7萬9,030元，及各期給付分別自翌月1
07 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均於法未
08 合，應予駁回。

09 五、末依據勞動部職業安全署頒佈之「工作相關心理壓力事件引
10 起精神疾病認定參考指引」，判斷精神疾病是否與工作有
11 關，非指勞動者在主觀上對該事件及事件後的狀況持續程度
12 如何接受及應對，而是依據同種勞動者一般而言會如何接受
13 及應對而加以評估。是縱原告患有精神疾病，其是否與工作
14 相關，仍須依照一般同種勞動者，遇到相同事件，是否認為
15 是強烈心理負荷而進行判斷。本件被告丁○○、甲○○、乙
16 ○○○三人之行為並不構成職場不法侵害行為如職場霸凌，已
17 如前述，雖原告提出診斷證明，然有關罹患焦慮症一事，被
18 告等並無可歸責之處，是不能證明原告之疾病確實與被告公
19 司及被告丁○○、甲○○、乙○○有關，故原告依據職業安
20 全衛生法、民法第184條第2項前段、第195條第1項前段、第
21 227條之1規定向被告公司請求非財產上損害賠償80萬元，及
22 就被告丁○○、甲○○、乙○○及被告公司，依民法第184
23 條第1項前段、第185條第1項、第195條第1項前段、第188條
24 第1項規定，請求連帶賠償170萬元之損害，均顯失所據，應
25 予駁回。

26 六、綜上，雙方勞動契約業經合法終止，原告依據民法第88條，
27 請求確認原告與被告之僱傭關係存在，被告應給付原告15萬
28 8,060元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年
29 息百分之五計算之利息，並自起訴狀繕本送達翌日起至原告
30 復職為止按月給付新台幣7萬9,030元，及各期給付分別自翌
31 月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，暨依據

01 職業安全衛生法、民法第184條第2項前段、第195條第1項前
02 段、第227條之1請求被告公司給付80萬元；就被告丁○○、
03 甲○○、乙○○及被告公司，依民法第184條第1項前段、第
04 185條第1項、第195條第1項前段、第188條第1項規定，請求
05 連帶賠償170萬元之損害部分，均非屬正當，不應准許，其
06 假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回。

07 七、本件事證已臻明確，至於兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據
08 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，而無逐
09 一論駁之必要，併此敘明。

10 八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
11 文。

12 中 華 民 國 110 年 9 月 28 日
13 勞 動 法 庭 法 官 彭 淑 苑

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 110 年 9 月 28 日
18 書 記 官 林 琬 茹