

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第24號

原告 劉耘澄

訴訟代理人 王筱雯律師

陳致璇律師

被告 台耀科技股份有限公司

法定代理人 辛忠衡

訴訟代理人 黃怡仁

陳依雯

被告 張淑貞

訴訟代理人 施景瀚

被告 許惟智

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國115年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告台耀科技股份有限公司應給付原告新臺幣壹拾伍萬元及其中新臺幣捌萬元自民國一一四年四月八日起、其中新臺幣柒萬元自民國一一四年五月十五日起均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（含鑑定費用）新臺幣肆萬伍仟貳佰貳拾元，由被告台耀科技股份有限公司負擔四分之一即新臺幣壹萬壹仟參佰零伍元及加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告台耀科技股份有限公司如以新臺幣壹拾伍萬元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但不甚礙被

告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第7款定有明文。本件原告起訴時聲明求為被告A 0 2（下逕稱其姓名A 0 2）應給付原告新臺幣（下同）18萬元、被告台燿科技股份有限公司（下簡稱台燿公司或被告公司）應給付原告8萬元、被告A 0 3應給付原告8萬元，前列被告皆應自起訴狀繕本送達翌日起迄清償日止，按年息5%計算之利息；台燿公司應重啟對原告提出之不法侵害申訴案件，並公告不法侵害申訴案結果予全廠知曉；訴訟費用由被告負擔（見卷一第17頁）。嗣於訴訟程序進行中「追加暨更正後訴之聲明」以：被告公司應給付原告38萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；A 0 2及被告公司應連帶給付原告18萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；A 0 3應給付原告8萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；訴訟費用由被告負擔（見卷一第199頁。下稱：最後聲明），經核其所為之變更，係於後述國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹臺大分院生醫醫院（下稱台大新竹生醫）115年1月22日新竹臺大分院精字第1151000595號以函提呈本件精神鑑定報告書（下稱本件鑑定報告）到院之前所為，於程序上對於他造3人之防禦及訴訟之終結，不生影響，是其所為訴之變更，並無不合，應予准許，合先說明。

二、原告主張：依民法第184第2項、第195第1項、第188條、第27條之1、第483條之1、職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324條之3規定，因為A 0 2對台燿前同事即原告實施不法侵害罷凌行為，具體整理共有16件事，而被告公司得知原告於108年6月～112年9月任職期間受A 0 2罷凌因而罹患重度憂鬱症後，竟完全未提供任何諮商、輔導等支持與保護措施，反而於原告申訴後，要求原先座位分屬不同辦公室之原告與A 0 2，使原告直接改坐在A 0 2的對面（見本判決附件1），原告自是不肯，經原告要求隔離2人，被告公司仍限期原告搬遷至上開指定座位，使2

人只有1電腦螢幕之隔，如此使得罷凌者坐著就可察看原告一舉一動，原告之驚恐已至上限，原告不堪身心壓力，通知台耀公司違反勞動基準法第14條第1項第6款，要求終止僱傭關係，原告再也無法承受回到被告公司處所上班之壓力，但台耀公司卻以勞動基準法第11條第5款惡意資遣原告。至A 0 2也就是實施高達16次不斷不法侵害之罷凌者（1至16事件簡述見本判決附件2、1至10事件細述見本判決附件4），是原告提起本件訴訟，並無罹於時效之問題；A 0 3則係於112年11月9日傳送LINE訊息恐嚇原告：妳在繼續搞下去慘的只是妳自己、雖然妳做的是對的、現在每個我認識的人都叫他們同事的公司不要收妳、我看景碩妳也待不久、妳自己看著辦吧懶得再跟妳廢話了等語，致使轉職於景碩科技股份有限公司之原告，再次陷入不穩，A 0 3並以當時與之交好的景碩科技股份有限公司人員，對原告施以冷暴力，對於上列各個不法侵害，原告因治療創傷、身心痛苦異常，爰此求為賠償，聲明如最後聲明所示。

三、被告則以：

(一)、台耀公司以：本件原告對被告公司之請求事實，仍應由原告負舉證責任，況其主張A 0 2對其設法孤立、刁難、干擾業務、無端指責、咆哮羞辱、欺凌、打壓人格之侵權行為，業經被告公司於接獲申訴後，立即組成內部調查小組，進行調查及評議，而原告所述並不符合「藉由權力濫用與不公平處罰，所挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力」之罷凌行為，亦非屬「非偶發性而維持」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」。又，上開內部調查及評議結果，依觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果情形，同時探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判決，亦給予申訴者與被申訴者雙方陳述意見之機會，綜合判斷後，已針對原告申訴所謂108年4月10日～112年9月14日歷時3年之事件，於112年10月13日14時許召開案件編號第0000

00000號審查會議、同年月16日13時30許職場不法侵害編號第000000000號與申訴者即原告訪談、同年月17日15時30分許職場不法侵害編號第000000000號與被申訴者A O 2訪談、同年月17日45分許作出不構成職場罷凌之多數決，甚至原告主張之第11事件與第16事件，前經新竹地方檢察署於113年1月2日對A O 2作出113年度偵字第33號不起訴處分書，因此原告引用民法第188條求為被告公司應與A O 2負連帶賠償責任，為無根據。另，被告公司已採取合理工作調整保護措施，惟因台耀公司「執行職務遭受不法侵害預防規範」之相關規定，應由醫護人員協助受害者心理健康並給予輔導，而被告公司2名廠護即申訴者原告與被申訴者A O 2，自不可能由A O 2提供原告任何諮詢與輔導，而於112年10月13日將座位改至醫護室內辦公當日，A O 2外出受訓，雙方並未實際處於同一空間，原告所言心中畏懼、沉重壓力與焦慮云云各語，言過其實，被告公司針對原告112年10月16日電子郵件，驟然指稱被告公司違背勞工保護法令、要引用勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約乙事，經台耀公司人資經理表達資方反對立場，復查原告仍可使用電子郵件或直接出勤，然原告無意出勤，台耀公司人資單位同意職場罷凌調查結果出爐前，以請假認定，並未強迫原告請假或令其為無法提供勞務之行為，最後原告與台耀公司彼此間合意以勞動基準法第11條終止勞動契約，並於同年月28日簽訂離職相關文件，並無原告所述惡意資遣乙情，原告於112年10月26日已轉職至新公司辦理報到，領取台耀公司資遣費復如其所願，今於離職後逾1年半，興訟如上，混淆是非、浪費司法資源，考其在職期間於112年6月22日經協安診所診療紀錄，再對照原告112年10月27日離職後最近一次診療記錄於113年8月6日，僅記載重鬱症、單純發作、未明示嚴重度、未明示之睡眠障礙、便秘等語，可見原告本件精神慰撫金之請求，為無理由，爰答辯聲明：原告對台耀公司之訴訟均駁回，訴訟費用由原告負擔。

01 (二)、A 0 2 以：原告所述第1至12事件都已超過兩年之請求權時
02 效，且第11與第16事件復有不起訴處分，第14及15事件皆是
03 原告與他人談話錄音，非本人直接意思表達，第13是勞檢，
04 原告對A 0 2實施誇大不實並污蔑，已造成A 0 2本人名譽
05 受損、身心受創、嚴重食慾不佳及失眠，3年期間體重下降7
06 公斤之多，孰不可忍。又本件辯論期日，A 0 2要請配偶施
07 景瀚擔任訴訟代理人來替A 0 2答辯，經法官准許擔任訴訟
08 代理人後，業據訴訟代理人施景瀚於最後期日稱：我們夫妻
09 有請求證據調查，有聽聞到原告與其他公司有勞資糾紛，請
10 求法院瞭解此部分狀況，另想確認原告之前有沒有精神狀況
11 病歷，想調閱，其他如書狀所載等語，資為抗辯，爰答辯聲
12 明求為駁回原告之訴，如受不利判決，願供擔保後免為假執
13 行。

14 (三)、A 0 3則以：我沒有書狀提出，但我要口頭論證，原告說她
15 因為我在她的新公司傳述謠言，致使她的症狀加劇，我想說
16 的是我又沒有散布謠言，這是事實，我能請問原告嗎？證據
17 在哪裡？此外沒有要補充。

18 四、經本院聽取兩造陳詞及調查全部卷證暨囑託台大新竹生醫辦
19 理鑑定「①請依勞動部職安署工作相關心理壓力事件引起精
20 神疾病認定參考指引，鑑定A 0 1（身分證統一編號：略）
21 患精神病症，是否為憂鬱症？如是，則與其職業暴露是否具
22 有因果關係？（事件包括但不限：原告所指16件事，也就是
23 被告抗辯否認的16件事情。但應與職業暴露有關。）②原
24 告是否因此已喪失一部或全部工作能力，且無從或難為回
25 復？」（見卷二第157頁函稿及第223～249頁本件鑑定報告
26 書），與依原告方面聲請向勞動部職業安全衛生署調取台燿
27 公司勞動檢查紀錄（見卷二第9～10頁原告書狀及第159～17
28 1頁函覆資料），判斷如下：

29 (一)、A 0 2部分（民法第184條第1項）連同原告請求台燿公司與
30 A 0 2連帶賠償部分（民法第188條），及A 0 3部分（民
31 法第184條第1項）：

01 1、當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，民
02 事訴訟法第277條前段有明文規定。而民事訴訟如係由原告
03 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
04 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
05 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。侵
06 權行為之成立，須行為人因故意或過失不法侵害他人權利，
07 亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損
08 害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求
09 權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。所謂霸
10 凌，指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動
11 作或其他方式，直接或間接對他人為貶抑、排擠、欺負、騷
12 擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之環境，或
13 難以抗拒，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正
14 常活動之進行而言。

15 2、本院參考勞動部《執行職務遭受不法侵害預防指引》附錄
16 六，列示幾項職場霸凌的常見態樣：1. 對同仁吹毛求疵，在
17 小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭曲。2. 同仁或主管以各
18 種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓其參與重要事務或社交
19 活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍。3. 主管在同仁
20 面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、名譽損毀、嚴重辱罵。
21 4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，也持續地否
22 定同仁的存在與價值。5. 主管不准同仁請假或接受必要的訓
23 練，導致其工作績效不佳。6. 主管給特定勞工過重的工作，
24 或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事
25 做。7. 主管給予同仁不實際的工作目標，或當其正努力朝向
26 目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙其前進。查，原告所述
27 第1至12事件，時序橫跨3年半，其中編號1至10事件除了當
28 事人各執一詞，此外亦有時序零星阻斷分布、難謂為持續之
29 情形（見本判決附件4），且據本件鑑定報告分析評估，第1
30 至10及第12事件、造成心理環境壓力程度為「中度或弱」，
31 有本件鑑定報告1件在卷可稽，而第11事件固為「強」（見

卷二第242頁），但該事件前經新竹地方檢察署對原告指控內容於偵查終結後，已於113年1月2日對A 0 2作出113年度偵字第33號不起訴處分（見卷一第141～143頁。第11事件連同第16事件，A 0 2均獲不起訴），亦難稱之為不能抗拒，且據本件報告指出：劉員過往並無先天性或原發性精神疾病、與物質濫用之實據，常態職業社交功能領域表現與常人無異，直到108年中起至112年前期區間，陸續發展出情緒低落、失去價值感、落髮、缺乏食慾、睡眠困難、無法專注、負面思考等精神症狀，112年6月22日初次前往協安診所診療、最終應符合第五版精神疾病診斷與統計手冊所載之鬱症以重度憂鬱症作為最後誘發之目標疾病，應認定發病前約6個月內，大致為111年10月至112年3月間是否有業務造成的「強烈」心理壓力、縱使認定劉員於過往二年期間完全無經歷其他損害因素，其工作能力減損程度相較於罹患嚴重度最甚期間也已呈現大幅改善，自無此工作能力部分減損將無從或難以回復之實據（見卷二第239、241、248頁）。

- 3、再經本院對照應負舉證責任一方即原告方面整理提出之譯文，於原告與訴外人李昌儒（後1人為台燿公司工安部主任，身分別見卷一第109頁），於111年10月～112年3月業務期間之111年11月26日，原告向李昌儒主任說「我不想幫A 0 2收爛攤子」，李主任回稱「當然啊，我不會叫你去補她（指A 0 2、下同）現在這兩個計畫，那她要做什麼？」，原告說「她每天追劇吧？」（見卷一第309頁，提出人原告以橘色螢光筆標示）…李主任：「我就想那就為什麼你沒有辦法像我們這樣跟她這樣，所以我很好奇我現把你抓進來問到底是什麼，你說從這個業務分出來就不是問題啊，對我來講不是問題，你懂嗎？一定是存在的永久的一個，一種，疙瘩還是什麼才會在呈現在就是我就表面而已，我也不想跟你深交啊，我們也知道她，她可能就是對你就是這樣，啊我就一直想要試著讓你們去解圍，可是看來我看這個有點像民進黨跟國民黨有點難」（見卷一第314頁，提出人原告以橘色

螢光筆標示)。因此，原告指摘時序落於108年6月至112年3月間之第1～12事件，其中以重度憂鬱症作為最後誘發之目標疾病，應認定發病前約6個月內，於112年3月8日、3月15日之第11與第12事件，於該2件時序均為112年3月間之前、後兩事件，前者第11事件經不起訴處分，後者第12事件連同之先前散落又不「強」之各項事件（見本判決附件4），應屬原告與A O 2 2人各執己見，除了人際關係互相溝通不良，倆人各自表述分別有來自他方之身心壓力（原告陳述，見原告方面歷次書狀；A O 2 陳述，見卷二第35頁民事答辯狀第4頁第1～2行），該2人其中原告提出112年6月以後之協安診所診斷書、A O 2 則未據提出身心科別診斷書。茲2人不但未有勞動關係下之分工合作特徵，甚至原告在李主任面前，對於李主任質疑「那A O 2 要做什麼」之時，原告斬釘截鐵稱「追劇吧」，原告無視本應分工合作之同仁，是否於專業上因此遭受否定，綜此各情，難認A O 2 有原告指述以編號1至12事件而為實施不法侵害之侵權行為事實。

4、其餘第13至16事件，第16事件同受不起訴處分如上（見卷一第141～143頁），第13事件係原告檢舉之勞檢調查事件，此節經台耀公司具狀抗辯被告公司因此所受處分，所列缺失事項與原告申訴職場罷凌個案處置無關（見卷二第129頁被告公司書狀、第159～171頁勞動部職業安全衛生署114年6月18日勞職北2字第1140005899號函及附件檢查結果通知書），而第14至15事件則係發生於原告離職前1月即112年9月間，雖原告於第14事件自行設下標題「張員向主管表示她沒有完全做得來，並要求業務移交劉員進行」，然此並非主管總是批評並拒絕看見同仁的貢獻或努力，亦無持續地否定同仁的存在與價值，或主管導致其工作績效不佳、給特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚至完全不給其任何事做，復經本院檢視負舉證責任一方即原告方面整理提出之譯文，原告曾於先前111年5月23日防疫工作分配會議在場聽聞，訴外人台耀公司方崇義經理表示：原告與A O 2 兩

01 個（做事）要先有共識、有溝通過的、我比較囑意A 0 2…
02 而當日方經理為上開發言「以前」，原告在場即稱：經理
03 算了，你們不要再去那個了啦，反正如果淑貞姊那邊已經忙
04 到沒有辦法去處理這件事情的話，那我自己負責，這樣好不
05 好…；方崇義經理：…；A 0 2則回應稱：沒有因為他們現
06 在不是就覺得說窗口不統一、一下我一下耘澄，這樣他們都
07 不知道要怎麼樣。方崇義經理：怎麼樣他們都有話啦（依序
08 見卷一第321頁、第318頁，提出人原告方面以橘色螢光筆標
09 示），則台耀公司主管聽取各方意見以分配職務，自不能指
10 摘謂之A 0 2對原告施以冷落，反之，亦不能謂原告對A 0
11 2實施敵意。而第15事件係112年9月13日原告發電子郵件向
12 A 0 2道歉，同時副知李主任，該封郵件標題「今早外籍同
13 仁提早到醫務室諮詢真的很抱歉」及其內容「真的很對不
14 起！！！！以後不會再有這種事以後不會有這種事情發生了！
15 定會遵循您指示的前30分後30分鐘不要約！」（見卷一第36
16 9頁，提出人原告以橘色螢光筆標示），並經原告方面整理
17 提出翌（14）日譯文，台耀公司總務主任對原告說：因為我
18 剛好去找她（指A 0 2、下同），她就問我你看了信件有何
19 感覺？我就說A 0 1覺得自己沒用好，所以先跟A 0 2說一
20 聲抱歉啊（然後在那邊歉笑，此時沈暉凱進到茶水間。見卷
21 一第321頁，提出人原告於該頁以橘色螢光筆標示該段），
22 則原告道歉乃真實事件，且原告自行副知李姓工安主任，而
23 卓姓總務主任對該封道歉信之理解，也無錯誤之處，原告將
24 之編列為第15罷凌事件，係其個人主觀意見，不足為採。

25 5、從而，原告指摘A 0 2有第1至16事件所指之罷凌並造成其
26 身心受挫云云，若非不符合罷凌要件，即屬原告個人主觀意
27 見，如上析述，則原告依此向A 0 2求償與要求台耀公司連
28 帶賠償，其訴為無理由，應予駁回。至原告以一訴併對A 0
29 3求償，此部分經本院於最後期日提示卷證時，當庭與具律
30 師資格訴訟代理人核對結果，原告方面之證據方法僅有如本
31 判決附件3所示之原告與A 0 3間112年11月9日之LINE紀錄

（斯時原告甫轉職於景碩科技股份有限公司、不久後再轉職至第三家公司，見卷二第227頁），經本院檢視該則LINE紀錄全文，原告先說「讚喔」，A 0 3才跟著說「妳在繼續搞下去慘的只是妳自己、雖然妳做的是對的、現在每個我認識的人都叫他們同事的公司不要收妳、我看景碩妳也待不久、妳自己看著辦吧懶得再跟妳廢話了、封鎖88」，原告說「不懂、我又怎麼了、我又沒有去指責誰、我真不明白我哪怎麼了、我覺得你可以直接說清楚講明白」（見卷一第125頁），此係原告與A 0 3間之私訊，因倆人話不投機，A 0 3不認同原告作法，不願與原告交朋友，而將原告封鎖、（不）再見，依通常人之一般社會生活經驗，明顯不構成恐嚇，又迄至本件言詞辯論終結止，原告皆未能提出任何直接證據或得以推理之佐證，以實其說，依舉證責任分配法則，不能認定原告主張為真，是原告對A 0 3之訴，亦無理由，應併駁回。

（二）、台燿公司違反保護義務部分：

1、按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。再者，民法第184條第2項規定「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」，而勞工健康保護規則第9條第1項第4款暨職業安全衛生法第22條第1項明確指出：雇主應使醫護人員及勞工健康服務相關人員臨場辦理「未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理」與「事業單位勞工人數在五十人以上者，應置勞工健康服務人員或委託勞工健康服務專業機構，辦理健康管理、職業病與工作相關疾病之預防及健康促進等勞工健康保護事項」。

01 2、查，本件原告於其最後聲明之書狀，即已指出「被告台耀公
02 司違反對員工保護義務：(一)…。(二)原告於同(112)年返回
03 工作場所後，持協安診所112年9月16日回診證明書請假及提
04 出職場罷凌申訴…。(三)尤其，被告台耀公司得知原告受罷凌
05 且受診斷患有重度憂鬱症，竟完全未提供任何諮商、輔導等
06 支持與保護措施。復於原告返回工作場所後，亦且未採取任
07 何保護員工之安全措施，反而要求原先與被告A O 2分屬不
08 同辦公室之原告，直接改坐在罷凌者即被告之對面，而經原
09 告表明困惑、拒絕此安排(原證38)…」乙情(見卷一第21
10 1頁原告民事準備狀第3頁)，此節經被告公司具狀抗辯稱：
11 因台耀公司「執行職務遭受不法侵害預防規範」之相關規
12 定，應由醫護人員協助受害者心理健康並給予輔導，而被告
13 公司2名廠護即申訴者原告與被申訴者A O 2，自不可能由
14 A O 2提供原告任何諮詢與輔導，又於112年10月13日將座
15 位改至醫護室內辦公當日，A O 2外出受訓，雙方並未實際
16 處於同一空間等語(見卷二第128~129頁，被告民事陳報暨
17 答辯(二)狀第4~5頁)。

18 3、經本院囑託台大新竹生醫辦理鑑定結果，本件鑑定報告獲致
19 結論以：「(一)劉員罹患之精神病症是否為憂鬱症？如是，則
20 與其職業暴露是否關係？」一劉員自108年年中起至112年前
21 期區間，陸續發展出情緒低落、失去價值感、落髮、缺乏食
22 慾、睡眠困難、無法專注、負面思考等精神症狀，並於112
23 年6月前往就診時至遲二到三月前即已進入情緒持續低潮、
24 缺乏動機等重鬱發作狀態，劉員之最終診斷確實為第五版精
25 神疾病診斷與統計手冊所載之重度憂鬱症(Major Depressi
26 ve Disorder)，本次鑑定依據劉員律師所提供之職場霸凌大
27 事記與事件說明、所附錄之事件佐證、劉員本次鑑定會談之
28 主觀陳述與心理衡鑑結果、以及劉員於協安診所就診之病歷
29 紀錄，最終確認劉員於(1)112年3月至4月期間經歷合於目
30 標疾病之重度憂鬱症發病、(2)在此重度憂鬱症發病前約六
31 個月內經歷業務具體事件造成之強烈心理壓力、(3)無法認

01 定劉員於此期間有業務之外的心理壓力、或個人心理因素
02 等可併發憂鬱狀態之緣由實據，則依據勞動部職安署「工作
03 相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」得以認定工
04 作相關心理壓力事件引起該精神疾病，即劉員該時期罹患之
05 重度憂鬱症與其職業暴露確實具有因果關係。(二)劉員是否因
06 此已喪失一部或全部工作能力，且無從或難為回復一本鑑定
07 報告使用美國醫學會永久性傷害評估指南第六版所提供之評
08 估方式，確認劉員於罹病嚴重度最甚期間之精神與行為障礙
09 損害分級應為20%，為工作能力部分減損。然而無論以文獻
10 理論或實際評測各層次之分析而論，皆無法據以得出此部分
11 減損之工作能力將無從或難為回復。」（見卷二第248～249
12 頁第七點鑑定結論）。

13 4、本院審酌依實施本次鑑定之醫師，素負專業，復有進行問
14 診、病歷審閱後，並勞動部職安署「工作相關心理壓力事件
15 引起精神疾病認定參考指引」之評核標準，並有獲致鑑定結
16 論，則其鑑定過程及結論，應屬信實可採。雖原告指述編號
17 1至16係A 0 2對之實施不法云云，不為本院所採，如前析
18 述，而對於雇主即台燿公司而言，前開勞工健康保護規則第
19 9條第1項第4款暨職業安全衛生法第22條第1項（見卷二第14
20 4頁檢查結果違反規定事項之法令條款說明），並未將辦理
21 該項業務之勞工本人，排除於保護規範之外，故而原告除了
22 曾具狀主張「…(三)尤其，被告台燿公司得知原告受罷凌且受
23 診斷患有重度憂鬱症，竟完全未提供任何諮商、輔導等支持
24 與保護措施…」等語在卷（見卷一第211頁書狀），亦於最
25 後期日由律師補充以「卷二第144頁第4點勞工健康保護規則
26 第9條第1項第4款、職業安全衛生法第22條第1項，也要請法
27 官處理」等語在卷（見卷二第287頁），至被告公司抗辯
28 「依台燿公司執行職務遭受不法侵害預防規範之相關規定，
29 應由醫護人員協助受害者心理健康並給予輔導，而被告公司
30 2名廠護即申訴者原告與被申訴者A 0 2，自不可能由A 0
31 2提供原告任何諮詢與輔導…」等語（見卷二第129頁書

狀）、「明白法官意思，請參照今日庭呈答辯三狀第3頁最後一段（口頭陳述）。雖然非物理上的隔離，但是對於工作上的內容已經進行調整以及有效的隔離作為保護措施，後面還有一些補充」等語（見卷二第285頁），反而坐實台燿公司於112年9月18日接獲原告申訴、同日提出憂鬱症診斷書（日期見卷二第128頁被告公司書狀），未依保護他人法令規定，對於負責「針對育齡期女性員工進行環境辨識與危害告知、啟動懷孕保護措施以及針對職場罷凌進行危害辨識、提升環境安全層級如加裝監視器或給予建議並呈報主管」、且對於法規範並無規定排除於此項保護範圍外之受僱勞工即原告本人（職務描述見卷二第234頁本件鑑定報告第10頁中段文字），台燿公司不但沒有啟動前述法律規定之保護機制，以對原告提供任何諮詢與輔導，斯時原告因暴露於職業環境而罹病嚴重度已達精神與行為障礙損害分級20%（詳前引鑑定結論），台燿公司反其道而行，於A 0 2外出受訓之112年10月13日，調整不同辦公室之2人，刻意形成以區區1個電腦螢幕相隔、辦公桌呈L型擺置之同一開放空間（見本判決附件1），原告再也無法增加承受身心壓力（斯時原告已達障礙分級已達20%），於3日後之112年10月16日，以電子郵件表明其本人之身心疾病與職業具因果關係、以職災原則等等各語（見卷二第147頁被證10台燿公司人資手機畫面第1則），爰認因台燿公司至少於112年9～10月期間，違反保護勞工法令情節明確，是原告引用民法第184條第2項前段、第195條第1項前段規定，對台燿公司請求非財產損害賠償，為有根據。至其餘引用法文，核屬請求權競合之選擇合併，其中一請求權有理由，其訴之目的已達，自無庸再就其餘部分，逐一審酌及論、駁。

五、綜上，本件原告對A 0 2含台燿公司與A 0 2連帶部分，及對A 0 3之訴，均無理由，應予駁回。而原告對台燿公司違反保護他人法令之損害賠償請求，為有理由，依民法第184條第2項前段「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，

負賠償責任」與民法第195條第1項前段「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」規定及參照最高法院47年台上字第1221號判例、51年台上字第223號判例，爰審酌原告之職業、收入、財產狀況（見卷二第13～26頁，不予揭露）、被告公司之財力（見卷二第133～136頁，不予揭露），經濟部商工登記公示資料查詢結果，台燿公司實收資本總額27億6,222萬1,630元（見卷一第129頁），併參原告112年9～10月間之身心受創程度、被告從消極不依法令保護勞工，終而反其道而行，積極調整增加原已暴露於職業工作環境、因此罹病嚴重度已達精神與行為障礙損害分級為20%之原告，在台燿公司醫務室內，使原告工位與A 0 2 2人工位，於112年10月13日開始，處於前所未有之L型且毫無屏障之裸狀，並非必要，復屬失當且不明所以（見卷二第293頁被告公司民事陳報暨答辯(三)狀第3頁：…與被告A 0 2之業務並無重疊或合作之空間…），且資本雄厚之台燿公司，非不得以簡易花費方式，委請廠商承作加高隔版辦公家具卻捨此不為之侵權行為態樣一切各情，經核台燿公司上開未依法保護勞工侵權期間，至少持續三週即110年9月18日（見卷一第159頁收件人為台燿公司A 0 6之工安部不法侵害申訴電子郵件、第161頁台燿公司工安部工安組A 0 1 111年9月22日請求進入申訴程序並留下相關記錄之職場不法侵害申訴意願書）～110年10月13日下午1時止（見卷二第148頁原告於112年10月19日向台燿公司人資反應知悉申訴案於112年10月17日決議不成立之結果、但在此之前110年10月13日下午1時，原告就已經被移除team+權限），應認原告請求被告賠償原告非財產上損害以15萬元為適當及加計其中8萬元自民事起訴狀繕本送達翌日、其中7萬元自民事準備狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息（見回證卷第9頁送達翌日、本院卷第199頁右上角繕本簽收翌日，及民法第229條第2項、

第233條第1項前段、第203條規定），逾此範圍請求，則無
依據，應予駁回。就原告前開勝訴部分，依勞動事件法第44
條第1項、第2項規定，分別為准免假執行之宣告（雇主部分
由本院酌定合適之擔保金）；就被告敗訴部分，其假執行之
聲請因失其依據，應併駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法暨訴訟資料
或調查證據之請求，經核與判決基礎不生影響，爰不一一論
列或調查，附此敘明。

七、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額為64萬元，應徵收第一
審裁判費1萬3,220元，業據原告繳納，有9,120元、4,100元
綠聯收據各乙紙存卷（附於卷一第10頁），訴訟進行中發生
鑑定費用3萬2,000元，由原告預納，有台大新竹生醫收據影
本1件在卷（附於卷二第211頁），依民事訴訟法第79條、依
同條第91條第3項規定，定其負擔如主文示所示。

中 華 民 國 115 年 3 月 27 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
按他造人數添具繕本，並按不服程度繳納第二審上訴費用。如委
任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判
費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，
其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，
而逕行駁回上訴。

中 華 民 國 115 年 3 月 27 日
書 記 官 蔡萱穎

本判決附件1：112年10月13日台耀公司調整後之工位照片1張。

（出處：由本院自卷一第113頁掃描）

01



02 本判決附件2：本件鑑定報告第18頁（原告指摘16事件簡述）。

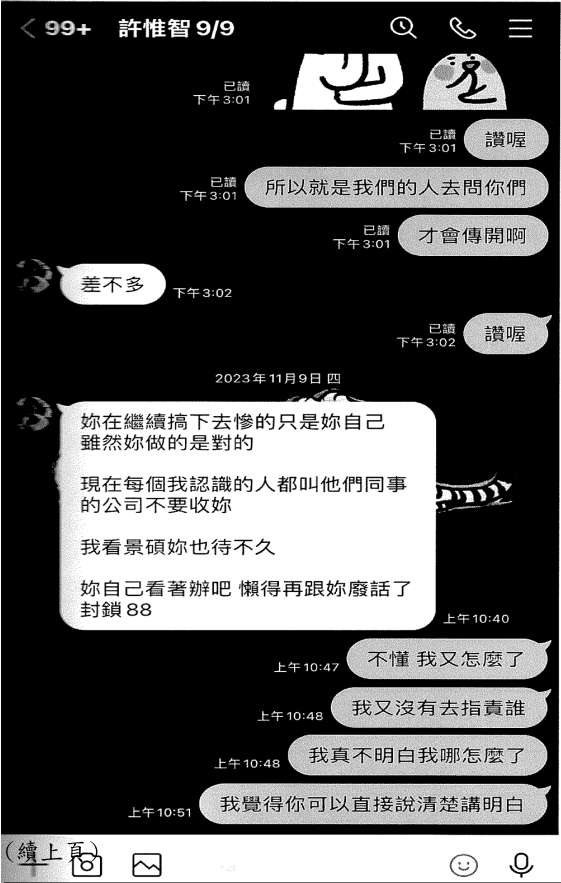
國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹臺大分院

為強烈心理壓力者)、「弱」(亦即一般人日常生活中常有的經歷、且只能認定有弱的心理壓力者)三個等級，於下表中分而述之(事件內容僅依卷證所陳，本部分不再贅述)：

事件編號	時間	事件簡述	評估造成心理壓力強度	類推具體事件
1	108.6	張員違背主管指示，擅自排除劉員參加會議	中	32
2	108.9	張員違背主管指示，拒絕提供醫務室鑰匙予劉員	弱	32
3	109.8	張員至劉員座位拍桌大罵	中	30
4	110.10	張員指責劉員未完成其交辦事項，實則從未交辦	中	32
5	111.11	張員向主管哭訴受劉員針對，致劉員受主管約談	弱	32
6	112.2	張員拖延、拒絕自劉員處交接業務	中	32
7	111.5	張員向公司要求資遣劉員，致主管約談劉員，下達移轉業務給張員之指令	中	30
8	112.2	張員交辦劉員任務，惟刻意刁難，又自行收回	弱	32
9	112.2	張員假傳他人指示，致劉員寒冬於室外工作	中	30
10	112.2	張員拒絕回應有關其指派劉員任務之疑問	弱	32
11	112.3	張員洩露劉員與廠內醫師諮詢內容予第三人	強	30
12	112.3	張員於會議中公然指責劉員未完成其交辦事項，實則從未交辦	中	32
13	112.6	台耀公司受新竹市勞工局勞動檢查有缺失項目，張員於會議上公開將其業務疏失，誣指為劉員疏失	中	30
14	112.9	張員向主管表示她沒有完全做得來云云，並要求將業務移交劉員進行	中	15
15	112.9	張員出示劉員寄給張員之道歉信予駐廠醫師，詆毀劉員名譽	強	30
16	112.9	張員傳述劉員向駐廠醫師指控遭部門全部人員霸凌之不實消息	強	30

由上表可知，劉員所提出之事件類型多近似人際關係議題，如受到來自同事等的(嚴重的)霸凌或刻意讓人厭煩／生氣的騷擾(具體事件30)、以及和同事之間有糾紛(具體事件32)，僅事件十四歸納為曾有使工作內容、工作量產生變化的事件(具體事件15)。在各類型具體事件造成心理壓力強度之判定中，同事之間有糾紛此類主要歸納

02 本判決附件3：本件起訴狀檢附證物一原告與A O 3 LINE對話
03 (出處：由本院自卷一第125頁掃描)。



02 03 本判決附件4：當事人逐項抗辯對照一覽表。（由本院製作）

事件一：所指「A 0 2 違背主管指示，擅自排除原告參加會議」事件。 原告主張內容：A 0 2 於民國108年6月28日對原告當時主管楊亮如假傳聖旨，向其告以原告不用開會，使原告需再次與各主管聯繫、確認，為小事驚動四方。A 0 2 此行為無異試圖於職場上孤立原告，使原告無法參與部門重要會議，忽視、打壓、排擠及冷落原告。 A 0 2 於內部調查時稱：忘記了。 A 0 2 於本院具狀答辯以：原告入職之初，主管即交辦A 0 2 應指導原告護理工作、並逐步交付其中部份內容，以共同分擔，更無協同事罷凌一事。此後原告之工作內容已由公司調整，其不再負責工安相關工作，自無需參與工安部門內部會議，本人就此向原告主管告知，並未提供錯誤資訊。
事件二：所指「A 0 2 違背主管指示，拒絕提供醫務室鑰匙予原告」事件。 原告主張內容：原告依主管方經理指示，於民國108年9月26日向A 0 2 告知擬取回醫務室備用鑰匙，以避免同仁發生緊急狀況時，無法及時提供協助。然A 0 2 竟透過訊

息，以跋扈、不友善語氣及姿態，藉故拒絕返還，原告無奈之餘，只好再透過電子郵件、副本主管之方式，再度傳達主管指示，A O 2 此藉故找碴、顯不合理之行為當時亦為主管所不認可，更可證A O 2 當時乃蓄意找碴找理由刁難原告執行組織任務，試圖貶抑原告職位、地位、價值。

A O 2 於內部調查時稱：當時醫務室有1支備用鑰匙一直放在當時工安組吳員抽屜，這一點原告也知道，且醫務室要拆除了，總務也認為沒有重新打備份鑰匙的需要。A O 2 於本院具狀答辯以：醫務室鑰匙數量有限，其中多數已由有集乳需求同仁自行保管，剩餘1把由A O 2 保管、1把由工安部門保管，即便本人請假不在，同仁有需求仍可透過工安部門備用鑰匙進入醫務室，而醫務室即將進行整修，無額外增設備用鑰匙之需求。

事件三：所指「A O 2 至原告座位拍桌大罵」事件。

原告主張內容：因A O 2 於民國109年8月間對人員異動健康檢查此業務當時是由工安部門負責，大有意見，其認為應由人資部門提起，部門主管因A O 2 前開意見，於民國109年8月25日召集會議釐清相關權責。惟A O 2 雖身為提出此質疑，且為此工作項目主責人員，當天仍藉工作繁忙為由，未參與會議釐清權責，且在原告發出會議結論通知後之隔日，仍給予原告與當日會議結論不同之指示，並要求原告若有問題應直接找方經理詢問，已令原告感到莫名其妙，且無所適從。而當原告再次依照A O 2，協同主管至經理處轉述A O 2 指示並詢問會議結論是否變動及執行細節，A O 2 獲悉後又大為光火，竟於109年8月26日至原告位於二樓大辦公室座位，於許多同仁得以共見共聞之狀態，拍桌並大聲指責原告亂講話。事後A O 2 雖曾傳訊向原告道歉，惟已造成原告心生恐懼。A O 2 出爾反爾、亂給指示，無非係借機展示其權力地位，藉此孤立、打壓欺負原告。

A O 2 於內部調查時稱：忘記了，請舉證。

A O 2 於本院具狀答辯以：公司交辦業務內容有討論致生摩擦，並未如原告所訴破口大罵。

事件四：所謂「被告A O 2 指責原告未完成其交辦事項，實則從未交辦」事件。

原告主張內容：A O 2 依主管指示於民國110年6月23日將新人健檢工作交接原告，交接當時A O 2 僅告知原告完成第一階段搜集、整理新人健康檢查報告即可，並未交辦後續醫師預約諮詢等後續追蹤業務。惟卻於民國110年10月5日發送電子郵件

、副本主管，誣指原告未完整辦理其實際上並無交接之業務，蓄意於主管面前以不實訊息貶抑原告個人、地位、價值，羞辱、欺負原告。

A O 2 於內部調查時稱：我當時是以健康管理計畫交接，新進體檢的工作內容原本就包含安排醫師諮詢，信件只是說明，並無指責意味，且信件上也說明的很清楚，一開始是因為原告不熟悉，且我剛好有空就協助。其他於信件中也都說明的很清楚，我想若是1名合格的職業護理師，應該了解清楚新人體檢的負責事項，當時原告於醫務室共18大項工作只負責2項。

A O 2 於本院具狀答辯以：原告由人資調回工安部門後，工作內容分配即已經過主管同意並交辦，新人體檢及異常追縱，原即原告應當負責內容，非由A O 2 獨斷決定。

事件五：所謂「A O 2 向主管哭訴受原告針對，致原告受主管約談」事件。

原告主張內容：原告主管於民國111年7月11日要求原告對A O 2 業務特別留意，要求原告當抓耙子，並表示希望日後可以將A O 2 工作業務慢慢交給原告，故原告自此均依主管指示辦理業務。惟A O 2 竟於111年11月16日向主管哭訴受原告針對，將原告秉公所說、所做均加以扭曲，且意圖在主管面前貶抑原告。

A O 2 於內部調查時稱：（卷一第176頁只見111年6月錄音事件，並無提出111年7月抓耙子… 111年11月哭訴…事件）。

A O 2 於本院具狀答辯以：工作分配及內容遵循 << 職業健康管理計劃>> 執行。

事件六：所謂「A O 2 拖延、拒絕自原告處交接業務」事件。

原告主張內容：原告因主管要求將部分業務移交給被告A O 2，惟於民國112年2月14日原告向A O 2 詢問業務移交事宜時，A O 2 卻答非所問，意圖拖延拒絕自原告處接收業務，蓄意干擾、阻撓原告業務進行，欺凌原告。

A O 2 於內部調查時稱：當時主任請原告更新週報，但原告只更新年度，未更新每月，所以我請原告更新每月的資料，必須符合計畫。且後續主任也要求工安每一位同仁進行確認，請原告修改。請主任確認是否因此事造成誤會。

A O 2 於本院具狀答辯以：月報更新為原告所負責內容，若無調整，月報期程需符合年度計畫，此堪為行政工作常識，乃原告未完成工作之推託。

事件七：所謂「A O 2 向公司要求資遣原告，致主管約談原告，下達移轉業務給A O 2 之指令」事件。

原告主張內容：公司部門於民國111年5月23日召集內部會議，擬釐清原告與A O 2疫苗安排職責歸屬，席間A O 2一如既往藉故推託，原告見狀主動提出願意處理，雖部門經理認為此於A O 2職責範圍，但因A O 2持續推託，故最仍指示由原告統一負責。

A O 2於內部調查時稱：完全不正確，111年5月原告於早會上錄音，並將錄音傳給產線同仁，之後產線同仁將錄音傳給我，我於112年2月告知主任與經理，我認為原告已經妨礙我A O 2名譽，我希望對原告提出申訴，早會結束後主任請謝經理到205會議室商討此事，主任希望我暫不提告，再給原告1次機會，且承諾我會約談原告，針對此事加以改善。

A O 2於本院具狀答辯以：原告於111年6月將工安部會議錄音內容擷取片段後散播，同時指摘A O 2推託工作，誹謗A O 2，本人僅請求公司針對此事處理，並無原告說的那樣。

事件八：所謂「A O 2交辦原告任務，惟刻意刁難，又自行收回」事件。

原告主張內容：A O 2於112年2月16日發信且副本主管交辦原告任務，語帶不善地告知「目前業務是我主導，你身為副主導，應該是我指派你工作項目後你再去執行」，然其於實際指派任務時，因指示甚為空泛，令原告無從執行，原告乃發信A O 2確認執行細節。惟A O 2竟以複製原告部分所列疑問的方式回信，完全不給予具體指示，形同暗地羞辱原告，經原告再發信詢問確認細節，張淑貞又發信稱「算了～我自己做就可以了」，顯意在於主管、同仁面前羞辱、孤立、否定、排擠原告，復製造原告工作能力不佳、難以配合之負面印象。

A O 2於內部調查時稱：請問所有的工作皆我負責了，這樣如何影響原告的工作權？當時原告負責母性保護時，針對環境評估但未進行個人的工作危害告知，故我於112年5月至8月陸續完成工作危害告知。

A O 2於本院具狀答辯以：原告所訴之工作內容，已載明於<<工作場所母性健康保護技術指引>>，也已指示原告針對4位同仁進行DMF危害告知，原告仍無法完成任務，並持續郵件詢問技術指引指導內容，原告於111年本就負責母性保護工作，卻連危害告知也無法執行，本人深感不堪，乃回覆由本人執行即

可，此件為公司遵循法規之必要，亦有明確規範指引，實非所謂過重工作。

事件九：所謂「A O 2 假傳他人指示，致原告寒冬於室外工作」事件。

原告主張內容：台耀公司於112年2月16日舉辦捐血活動，原告當時任務係在捐寫車上發放禮物卡，A O 2 見此，告知原告捐血車司機大哥說車上人太多，應避免在車上發放禮物卡等語，致原告改下車在戶外寒冬中發放禮物卡給同仁。事後經原告向司機大哥確認根本並未有該指示。被告A O 2 顯然係故意刁難原告業務、欺負原告。

A O 2 於內部調查時稱：捐血剛開始護理師皆在準備，故司機大哥也要求我不能上車，後來因看到原告外面吹風，不忍心才叫她上車。

A O 2 於本院具狀答辯以：捐血車工作準備期間人較多，司機表示此時人較多先避免至車上發放禮物，本人就此項如實轉達，原告竟扭曲本人所述，指稱本人捏造訊息，實屬冤枉。

事件十：所謂「A O 2 拒絕回應有關其指派原告內容的疑問」事件。

原告主張內容：A O 2 辯以原告一一詢問，已造成其困擾，主管以回信云云，惟A O 2 既特別發信告知其為業務主導，要原告就其指派事項執行，原告當然要就細節一一確認，A O 2 竟稱原告依其指示辦理為「困擾」，令人無言，且由主管「先一步」回信，恰為A O 2 指示不明、蓄意刁難原告之證據。

A O 2 於內部調查時稱：原告說A O 2 在交代原告工作時都不清不楚、模稜兩可，並以布告攔張貼「健康衛教宣導」公告的信件內容為例，說原告問我問題時，我只挑部分內容回覆，原告表示影響自己業務之執行云云，那是因為主任請我分派工作給原告，故我請原告協助張貼衛教宣導於地下室及外勞宿舍的公佈欄，為不造成限制，僅提供大概方向給原告，讓原告能自由發揮，因為原告已擔任廠護近4年，我認為應有健康促進上的想法。若每項工作皆須一言一語說得明明白白，這樣並沒有成長的空間。

A O 2 於本院具狀答辯以：如前所述，原告就各項業務細節皆一一詢問，本人之回覆應足以判斷，原告仍感不滿、要求一一指導，業已造成本人工作困擾。

本院備註：

以上為原告主張第1至10事件，由本院整理原告與A O 22人意見對照表。該10事件即本判決理由第□(一)2.點論述之時序零散復非不能抗拒事件。至第11及16為刑事不起訴處分事件（臺灣新竹地方檢察署113年度偵字第33不起訴書全文見卷一第141～143頁，不予贅引）。第12與14則係於勞動關係應有之特徵下，2人不能為分工合作之事件。第13為勞檢事件。第15為道歉信為真且他人理解復為正確之事件。