

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度重勞訴字第18號

01
02
03 原 告 林宜欣
04 訴訟代理人 蔡晴羽律師
05 被 告 友達光電股份有限公司

06
07 法定代理人 彭双浪
08 訴訟代理人 李庭綺律師
09 陳韋澐
10 簡素娟

11 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年4
12 月8日言詞辯論終結，判決如下：

13 主 文

14 原告之訴駁回。

15 訴訟費用新臺幣柒萬肆仟伍佰零捌元由原告負擔。

16 事實及理由

17 一、本件原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以後開情詞否認，
18 則兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約
19 行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受
20 侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益，原
21 告縱使於他處別有工作，惟此僅生原告請求被告支付薪資部
22 分，應否將原告至他處工作薪資，於當事人間僱傭關係經認
23 定仍為存續時之扣抵問題，核與有無確認利益無涉。又，勞
24 動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
25 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
26 於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞
27 工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不
28 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
29 主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參照）。

30 二、原告起訴主張：我於民國101年4月2日起受僱於被告擔任研
31 發工程師，月薪為本薪新臺幣（下同）8萬2,000元及每月伙

01 食津貼3,000元共8萬5,000元，我的原部門是平台部門（下
02 稱原部門），112年7月17日不情願調往前瞻研發中心（英文
03 簡稱ARC，下稱前部門），轉調後遭前部門鄭姓主管不當對
04 待（上1人全名見附件1），冷凍排擠及至113年10月1日，不
05 給我專案工作也不實際安排工作，繼任之前部門林姓主管
06 （上1人全名見附件1）則不斷地要求我每週參與專案會議，
07 多次藉機羞辱排擠我，我在114年1月20日提出內部職場不法
08 罷凌申訴、3月29日寄發存證信函給雇主即被告、4月14日起
09 前往國立臺灣大學附設醫院新竹分院環境暨職業醫學部就
10 醫、之後有陸陸續續回診，經該院評估符合職安法草案中之
11 職場罷凌定義並已出具診斷證明書，被告卻於114年7月23日
12 辦理約談後，即以勞動基準法第11條第5款為由，當日收回
13 我的識別證，對我進行非法解雇，復不符合最後手段性，於
14 是我委請律師發函異議，不為被告置理，故不得已起訴請求
15 確認僱傭關係存在及續付工資與續為勞退提撥暨賠（補）償
16 如附表2所示之金額本、息等語，爰聲明：1.確認原告與被
17 告間僱傭關係存在。2.被告應自114年7月23日起至准許原告
18 復職日止，按月於次月10日前給付原告8萬5,000元及自各期
19 應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被
20 告應自114年7月23日起至准許原告復職之日止，按月提撥5,
21 436元至原告設於勞動部勞工保險局勞退金專戶。4.被告應
22 給付原告81萬3,738元及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起
23 計算年息5%之利息。5.訴訟費用由被告負擔。

24 三、被告則以：原告自101年4月2日於原部門擔任研發工程師、1
25 05年5月4日育嬰留停、107年3月12日復職、112年7月17日同
26 意轉調前部門，因被告組織調整，其他數名同仁均同意轉調
27 龍潭廠，惟原告堅持不肯調職，此後無論原告所屬部門與職
28 位甚至提供勞務地點，及至114年7月23日經被告以勞動基準
29 法第11條第5款解雇為止，皆無變動，被告已經盡可能地安
30 排業務或是請原告閱讀文獻後提出整理，但原告的訴求是要
31 回到原部門，原告113年10月起工作表現每況愈下，又拒不

01 參加每週工作會議，小組成員間因此無法有效溝通，導致工
02 作進度嚴重落後，也不依指示繳交週報以更新工作進度，更
03 有甚者，是原告多次列印被告內部機密文件卻不配合主管查
04 核，為此除了對原告依規考評外，還有進行績效改善計畫
05 (Performance Improvement Plan，下稱PIP)，只是原告
06 不願意接受PIP，於此勞僱關係情狀下，因原告主觀上欠缺
07 分工合作意願，客觀上復不能勝任工作，是以解雇乃不得不
08 為之手段，否認有任何侵權行為或補償責任等語，資為抗
09 辯，爰答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負
10 擔。

11 四、兩造不爭執事項共一點如下：「兩造對於本院已提示在卷之
12 各證，形式之真正均不爭執包括電子郵件內容及錄音譯文與
13 調查報告等等」（見本院卷三第122頁）。

14 五、本件爭執事項共三點如下：（同上卷頁）

15 (一)、原告之主管即鄭姓與林姓主管二人，有無對原告實施罷凌行
16 為（如本院卷一第41~42頁原告製作之時序表、本院卷二第
17 129~131 頁原告申訴1、2、3、4事件、卷二第141~14
18 5頁原告申訴1、2、3、4、5事件）？

19 (二)、被告於114年7月23日以勞動基準法第11條第5款對原告進行
20 解雇（見本院卷一第121~122頁），是否合法（尤其是有無
21 讓勞工知悉解雇事由以及符合解雇最後手段性）？

22 (三)、原告請求確認僱傭關係繼續存在及續付工資與勞保提撥，以
23 及一併請求金錢給付本息（見本院卷一第9頁10~11行、本
24 院卷一第43頁），有無理由？

25 六、茲據原告本人於最後期日在庭稱：我覺得112年7月份我從原
26 部門調到前部門，是被騙的，112年7月17日我來到前部門，
27 一直114年7月23日為止，我並沒有再調到附表1的B1-B5或龍
28 潭A4廠或AC/ACD/EE，我就是一直在前部門，113年底我申訴
29 後，我的工位移到副總辦公室門口，時間我不記得，我附近
30 的工位全部盡（淨）空，他們都調到龍潭去了，只有1個副
31 總的秘書距離我大概4個位置遠等語在卷（見本院卷三第125

01 ~126頁），對照原告第1份書狀即勞動調解聲請狀，在該份
02 書狀第4頁雖有不情願自原部門調往前部門之描述，但同份
03 書狀同1頁亦有原部門與前部門競爭心態但原告職等不高，
04 轉調單位並無派系鬥爭之虞之描述（見本院卷一第12頁），
05 則所稱原部門調往前部門乙事，其結果既未經原告反對調
06 動，參照原告於113年10月1日以電子郵件回覆稱：「『公司
07 組織調整，跟我無關，我只關心自己所屬單位和工作』，是
08 否依法在雙方同意下執行」及「若是要我跟林姓主管談，我
09 沒意見，但我是與鄭姓主管談，我明顯感受到我是『被騙
10 進』ARC部門」（見本院卷一第193頁），則此原告內心想
11 法，無人能知曉，此節亦有被告職場不法侵害申訴處理報告
12 書記載：原告轉至前部門後，主要進行第一個專案-超音波
13 焊接專題之評估，113年1月22日原告與訴外人李錫烈處長報
14 告後，有寄出會議記錄說明，李處長說明因應組織改組，現
15 行計畫需以產品為優先，此專案先暫停，鄭姓主管並未在場
16 （見本院卷二第135頁），可知原告認為自己從原部門轉到
17 前部門，沒有專案可以做、長才無法發揮、是被騙來的、自
18 己的價值被否定存在云云各情，除了與事實不符，且公司發
19 展策略及方向，本屬於經營層面之公司自理事項，非司法得
20 以介入，又前揭專案續行與否，復非有意針對自述職等並不
21 高之原告個人所為。再者，原告認為被孤立及指摘鄭姓主管
22 不給工作，並自稱不願意當薪水小偷，於是原告需要向更高
23 階主管反應，方能爭取到另專案乙事，此乃事業經營者考量
24 強化競爭力，而進行組織調整，但由於原告個人堅持只願意
25 回到ARC之前的單位即原部門之故，在其他同仁淨空調往龍
26 潭廠區時，才會剩下原告1人仍留在原服務地點，自非監視
27 或報復，甚為明顯，此情亦有原告本人於最後期日在庭稱：
28 「附近都是全部盡空，他們都調到龍潭了，只有一個副總的
29 秘書距離我約4個位置遠。（你有不舒服嗎？）有，我覺得
30 被孤立。（你有沒有想回到你的座位？）我是想回到ARC以
31 前的單位。（那我就不要問了。你的血清素是怎麼回事？）

01 我從一個很樂觀的人變成有恐懼症的人，剛開始吃藥時我會
02 想要吐會有很焦躁的感覺，上次就診他幫我換藥我才能和
03 大家一起開會。（你找到工作了嗎？）我沒有去找工作，是我
04 一直想回到ARC之前的單位。」等語在卷（見本院卷三第126
05 頁）。

06 七、再經本院檢視前開爭執事項第(一)點，經原告申訴之各個事
07 件，大致可區分為三階段：①被主管刻意忽略、冷凍、不給
08 予工作：112/12/22~113/1/4、3/16~4/18、4/20~5/29、
09 5/31~7/1、9/10~9/30期間，主管完全不理，原告每天皆
10 需承受極大的心理壓力。113年7~9月期間僅給簡單的查
11 找、整理文獻工作，此段期間無任何互動，報告寄給鄭姓主
12 管後，不斷以mail詢問是否有feedback，此段期間鄭姓主管
13 總計僅9封e-mail回覆，讓原告感受到發展受阻、長才無法
14 發揮。②強迫轉調(LT及課內)：112年12月21日原告於前部
15 門第一個專案被停掉後，當時李錫烈處長和鄭姓主管同意後
16 執行第二個題目，但後續鄭姓主管持續性忽視並以function
17 (原告想要的工作、全流程)不在自己單位，要求原告轉離
18 前部門，並說在113/3/15會議說原告是雙面人。113年5月持
19 續要求原告轉離前部門或至LT(巨轉)，沒有給其他工作，
20 忽視原告表明，『若接受安排，會影響到家庭、無法接小
21 孩』的訴求。③因申訴而被鄭姓主管針對，給予績效C：因
22 13年10月內部投訴鄭姓主管管理不當，114/1/24查了去年底
23 的績效，發現自己被冷凍、要不到工作及申訴後，績效就拿
24 了C，原告認為此為報復之舉（見本院卷二第129~131
25 頁）。是於第①階段，是原告秉持「公司組織調整，跟我無
26 關」之立場如上（見本院卷一第193頁）；茲於第②階段，
27 因原告個人堅持只願意回到ARC之前的單位即原部門之立場
28 如上（見本院卷三第126頁），於是113年5月30日、113年10
29 月1日鄭姓主管與原告2人間，有著下列內容之對話：「(11
30 3年5月30日)原告：我現在是資源回收？鄭姓主管：你不要
31 太在意那個名詞啦！不過他意思就是說，他可以讓妳再轉回

01 去沒關係、、、原告：好，那6月底呀！你喊一個6月底，我
02 也喊一個6月底呀！！鄭姓主管：好，那就6月底。原告：好
03 呀，那就6月底呀！鄭姓主管：我還是會跟他講！我還是會
04 跟他講呀～對呀～我跟Eddy，我還是會跟他講這件事情，對
05 呀～妳就看…你就看…你看看…就只能這樣子呀～不然你在
06 這邊，我也不知道我要讓你做什麼？『每個課都不願意做，
07 那我也不知道你要做什麼』。原告：我現在只剩下短期的時
08 間，你是要我去哪個課做什麼？鄭姓主管：啊…所以我『要
09 縮短這個時間』嘛！原告：浪費的是我的時間，又不是你的
10 時間。鄭姓主管：拜託，你也浪費一個我headcount在這裡
11 耶～不要這樣講呀～。原告：我浪費你一個headcount？鄭
12 姓主管：對呀～。原告：可你headcount要被收回啦」（見
13 本院卷一第211～213頁）、「（113年10月1日）Hi，宜欣，
14 主管有規畫/安排/調度工作的職務權利，我並沒有不給工
15 作，反而在您提出不接受新工作調整時，請您進行主題式的
16 閱讀報告，亦可提供給我做為公務上的參考，也因為您無法
17 接受新工作調整，才會希望您找到對的工作，我也給出足夠
18 的時間，讓您尋求下一份更好的內部轉調工作，最終也會尊
19 重您的選擇，誠如上封mail說明，請您安心，公司會保障您
20 的工作權，只要留在ARC的一天，我們都會安排工作給您，
21 因剛逢『組織異動』，經與部級主管確認組織任務與工作分
22 配後，會盡快請部級主管跟您討論工作安排，謝謝」（見本
23 院卷一第195～196頁），本院參考勞動部《執行職務遭受不
24 法侵害預防指引》附錄六，列示幾項職場霸凌的常見態樣：
25 1. 對同仁吹毛求疵，在小事上挑剔，把微小的錯誤放大、扭
26 曲。2. 同仁或主管以各種方式鼓動同事孤立特定勞工、不讓
27 其參與重要事務或社交活動，把其邊緣化，忽視、打壓排擠
28 及冷凍。3. 主管在同仁面前對特定勞工咆哮、羞辱、威脅、
29 名譽損毀、嚴重辱罵。4. 主管總是批評並拒絕看見同仁的貢
30 獻或努力，也持續地否定同仁的存在與價值。5. 主管不准同
31 仁請假或接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。6. 主管給

01 特定勞工過重的工作，或要其大材小用去做無聊的瑣事，甚
02 至完全不給其任何事做。7. 主管給予同仁不實際的工作目
03 標，或當其正努力朝向目標時，卻給同仁其他任務，以阻礙
04 其前進，相互對照之下，本件確實未有職場罷凌之事實，只
05 是公司強化競爭力而為之組織調整及主管因地因時制宜而為
06 之工作分（指）派，此事實應可認定。

07 八、最後進入第③階段即原告指摘因113年10月內部投訴「鄭姓
08 主管管理不當、被鄭姓主管針對」而給予績效C云云，及據
09 原告訴訟代理人以民事準備(二)狀補稱：評考績的主管即林姓
10 主管其實只來1個月，實際上該次考績是鄭姓主管打的（見
11 本院卷三第139、145頁。上1人係B0部門轄管課級B1～B5，
12 見本院卷一第27頁），此時勞工本身已與雇主處於強烈對立
13 階段，然查原告前開指摘云云明顯地與「113年10月28日」
14 起之11月5日、26～27日、29日林姓主管與原告2人間之對話
15 內容不符，依該等關於原告本身不願與前部門同仁分工合作
16 之詳細對話內容如下：「專利提案2篇(1篇/季)將具有進步
17 性或創新、、、(113年10月28日)原告：Hi～(威廷)幾
18 件事確認一下：1…2…3.我剛剛仔細看了一下第4項，我覺得
19 這需等我在ARC工作穩定1～2年後再做會比較適合，現階
20 段，我覺得這項要求頗不合理。4…」（見本院卷二第203
21 頁）、「(113年11月5日上午8時03分)原告：這是什麼？
22 我不想參加，謝謝。(113年11月5日上午8時26分)原告：
23 1.這會議我沒被告知就被加入，覺得很奇怪，不懂為何要跟
24 B3的人開會2.相關報告是指什麼？有事產品會議討論就好，
25 需要額外討論？3.『工作進度可隨時討論，不需要有固定的
26 會議，反正，我拒絕參加這個會議』謝謝」（見本院卷二第
27 211頁），及林姓主管對原告說明要求原告與會目的之電子
28 郵件：「(113年11月5日上午11時01分)原告：工作上任何
29 異動都是需要經過討論，也需有明確的目的和方向，您常常
30 e-mail過來就說要幹嘛，但我不清楚整體方向，也不知道為
31 何要這樣做or要做什麼？推說”個人行為”這句話很奇怪，

01 我不覺得這是種正向的說/作法…（113年11月5日下午1時37
02 分）林姓主管：『會議的目的』就是要確認你知道整體方
03 向、確認你的理解狀況、確認你的開發進度，請你準備報告
04 參加會議，謝謝。（113年11月5日下午1時42分）原告：我
05 不想再內耗在這上，在清楚狀況前，『會議我不會參加』，
06 您若有問題，可隨時Q我討論。」（見本院卷二第207頁），
07 與當月下旬林姓主管仍耐心地持續溝通如下：「（113年11
08 月27日上午9時54分）林姓主管：請你要遵守會議規則，來
09 參加會議，這些內容需要與相關同仁一起討論。只有文件無
10 法即時與大家雙向溝通，非常沒有效率，如果有事情請假，
11 不能參加會議或是你拒絕參加會議，也請你要主動找我討論
12 報告，報告的內容看起來進度很少，請你今天下班前補充後
13 續工作事項的排程。」，而原告則態度堅強地回應：「（11
14 3年11月27日下午2時34分）如果您真的非常堅持不要用文字的，
15 就看要不要用con-call？（我是指 one on one）我下週
16 會再問您時間&意願的。回到project～、、、『我不否認
17 進度很少』，近期50%以上的時間/精神/心力，都花在與您的
18 對應上太多內耗，我根本沒辦法專心工作、、、『我的習
19 慣是』新project開始時，會去搜索些有的沒的，在確保自
20 己有一些些水平後，就會去煩廠商了（預計12/B-M），屆時若
21 您覺得，『我與廠商的會議』要再找其他人參與，再煩請告
22 知，謝謝～」（見本院卷二第271～275頁），則原告113年
23 年度考績不佳，係因原告指定回到原部門之「回復原職」並因
24 此不願與當下之同仁們分工合作，且至遲於113年10月底（2
25 8日起）即有不服從指揮而另採取單打獨鬥之個人習慣作業
26 模式，又至少經過林姓主管於113年11月間持續溝通1個月如
27 上，仍無改善，並非原告臆測之申訴後受到報復針對云云，
28 因此於次一（114）年度當被告進行PIP之迴避解雇手段時，
29 林姓主管先於114年3月5日以電子郵件致原告：「改善計畫
30 （欲達成上述目標，須完成的步驟、方式或方法；建議每週
31 或兩週設定Check Point，以利即時檢核）；宜欣同意遵循

01 上述設定的改善目標展開執行：1. 理解友達核心DNA的意
02 義，並實踐於工作中。2. 定期檢視改善成果，每周的定期會
03 議中說明執行工作時遇到的問題與困難，以及如何運用友達
04 核心DNA解決的實例。3. 理解公司與『工作團隊行事原則與
05 規範行為』，不違反相關條例。接下來，同步指派婉真擔任
06 你的Mentor，協助你落實改善目標與計畫。每週檢視改善目
07 標與計畫進度，有任何需要協助，如果你認為上述方式不
08 好，也可以調整改成你的工作內容設定，請你在系統上先擬
09 定你的目標與計畫(3/11以前)我們再來討論怎麼調整內容，
10 如你還是拒絕填寫，績效改善就無法往下」（見本院卷二第
11 327頁），惟原告於114年3月24日以電子郵件致林姓主管：
12 「主題：工作目標/計畫：我在做這兩個專案時，主管是鄭
13 君丞，您應該不了解當時發生的狀況/進度/問題/結果，更
14 不可能了解到我當時面臨的困境/所做的努力/被鄭君丞無視
15 的無奈，我真的不知道您是基於什麼理由來下出這些結論>
16 您一成為我『名義上主管』，就接著進到年度績效考核，在
17 您不了解我實際狀況下，直接給予末位績效，實在有失公允
18 （在核心DNA的評核，自主當責、誠信正直、果敢創新的部
19 分，行為表現也相對落後，造成績效評比不好）請明確告知
20 我的哪項事蹟&與他人比較標準，是相對落後的原因」（見
21 本院卷二第337頁），堪信本件原告於解雇前以考績抗衡並
22 不具有正當性，又於解雇後主張其不知解雇具體事由為何，
23 乃悖於實情，俱無可採。

24 九、末查，原告固提出國立臺灣大學附設醫院新竹分院環境暨職
25 業醫學部診斷書乙紙（附於本院卷一第119頁），惟綜據上
26 開調查審理結果，此證明書僅能證明原告身心不適係暴露於
27 職業環境中，不能證明係受到他人不法侵害或職場罷凌之事
28 實存在。又，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得
29 預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。勞
30 工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀
31 合理之經濟目的，雇主即得解僱勞工，其造成此項合理經濟

01 目的不能達成之原因，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、
02 能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能
03 為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行
04 勞務給付之義務者，均屬該條款所謂「不能勝任工作」。再
05 經雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無
06 法改善情況下，始得終止勞動契約，以兼顧「解僱最後手段
07 性」原則。至於解僱與勞工不能勝任之具體事實間應具相當
08 之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、
09 對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞
10 工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。查，
11 本件原告指定回到原部門之「回復原職即所謂被騙來之前的
12 原部門」且不願與B3同仁分工合作，又不服指揮而另自行採
13 取單打獨鬥、不顧團隊分工合作之自述個人習慣作業模式，
14 於113年底已然溝通1月無效，經考評末位C等，復堅稱其係
15 因申訴受鄭姓主管報復而繼任林姓主管又只是原告名義上之
16 不明內情主管云云，及至次一（114）年度，縱使繼任之林
17 姓主管為了顧及和諧，改由B3同仁即訴外人黃婉真於114年3
18 月10日、114年4月14日主持會議（上1人即前引本院卷第327
19 頁114年3月5日經指派擔任原告PIP之Mentor），但原告仍延
20 續拒絕與會之前述個人習慣作業模式（見本院卷二第365、3
21 57頁），惟此時原告秉持之理由，從解僱前之113年11月5日
22 的：「這會議我沒被告知就被加入，覺得很奇怪，不懂為何
23 要跟B3的人開」、「『工作進度可隨時討論，不需要有固定
24 的會議，反正，我拒絕參加這個會議』謝謝」說法（見本院
25 卷二第211頁），到了115年4月8日最後言詞辯論期日則由具
26 律師資格之訴訟代理人在庭稱之：「原告會認為自己被欺騙
27 也是因為同樣爭議來源，調職後就沒被派到任何專案工作，
28 此外，在調動前原告也跟鄭員說明，這也影響到自己考績，
29 所以會特別在意後續相關調動是否會影響自己權益，至於更
30 換主持人為黃婉真，黃婉真依照被證8是其中工號1109，也
31 是屬於B3林威廷的下屬，從屬關係並沒有變化，正如原告申

01 訴的鄭員仍為林威廷的主管，仍受相同的指揮監督」說詞
02 （見本院卷三第124頁筆錄第18～21行），原告既毫無改善
03 工作態度之意願，期間至少於113年11月間至114年3月間，
04 持續半年之久，亦以電子郵件坦承稱其有50%時間用於內耗
05 致使客觀上工作產出很少（見本院卷二第273頁），兩造關
06 係日益對立，連同訴外人黃婉真受命接手主持會議仍為無
07 解，足認原告確有不能勝任所擔任工作之情事，勞動關係受
08 嚴重干擾而難期繼續，又於114年3月下旬被告進行PIP時，
09 遭原告不正當地以考績抗衡並拒絕改善如上（見本院卷二第
10 337頁），是有終結勞動契約之必要，則被告依勞基法第11
11 條第5款規定，終止兩造間之僱傭關係，已符合解僱最後手
12 段性原則，應屬合法。

13 十、從而，原告以114年7月29日臺北長春路郵局第1186號存證信
14 函檢附律師函，主張被告於114年7月23日引用勞動基準法第
15 11條第5款之解僱為不合法，並函達繼續準備服勞務之意願
16 （見本院卷一第123～125頁），暨提起本件訴訟請求確認僱
17 傭關係存在及續付工資（含息）與續為按月提撥勞退金至專
18 戶，其訴均無理由，應予駁回。至原告以一訴請求給付如附
19 件2所示之各筆金額（含息），因其表列各個類型欄位之賠
20 償或補償，並無因罷凌事實而屬於職業傷害，反而係原告自
21 始至終訴求於「回復於112年7月17日前1日之原職（平台部
22 門）、否則繼續留在前部門（ARC）是被騙進來結果之延
23 續、又縱使調往其他課別會影響原告的工作權、原告有照顧
24 家庭與接送小孩的訴求、公司組織調整與其無關」所致之。
25 又，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間
26 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
27 雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦存在於契約間，故
28 不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實
29 信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。再者，民
30 法第184條第2項規定「違反保護他人之法律，致生損害於他
31 人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此

01 限。」，勞工健康保護規則第9條第1項第4款暨職業安全衛
02 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
03 服務相關人員臨場辦理「未滿十八歲勞工、有母性健康危害
04 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
05 估及個案管理」與「事業單位勞工人數在五十人以上者，應
06 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
07 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
08 康保護事項」，但本件原告於114年6月9日取得國立臺灣大
09 學附設醫院新竹分院環境暨職業醫學部陳秉輝醫師出具之診
10 斷證明書（見本院卷一第119頁），惟在此之前，林姓主管
11 於114年5月14日以電子郵件致原告，表達關心並請原告提供
12 診斷證明書（見本院卷一第143頁），而原告於114年6月4日
13 以電子郵件回覆林姓主管：「我告訴醫生，『主管要求我提
14 供診斷證明，但我不知道他想幹嘛』，醫生說、這沒問題，
15 但他擔心我、如果真的開了診斷證明，在職場上，很有可能
16 會被歧視、（畢竟精神科不同於其他科別屬性）我跟他說，
17 沒關係～就寫個簡單大概就好～So，您若想看，再請告訴我
18 您可以的時間，謝謝」（見本院卷一第144頁），併參原告
19 於115年4月8日最後言詞辯論期日仍稱其沒有去找工作、是
20 其一直想回到ARC之前的單位即原部門等語明確在卷（見本
21 院卷三第126頁第27行），因此設若截至114年7月23日止，
22 原告仍有身心不適，惟此與雇主對勞工健康保護之義務履
23 行，無任何相當因果關係存在，故而原告以一訴請求給付如
24 附件2所示之各筆金額本、息，亦無理由，應予駁回。

25 十一、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，
26 均毋庸再予審酌，附此敘明。

27 十二、訴訟費用之負擔：本件原告之訴為全無理由，本件第一審
28 訴訟標的金額或價額，據原告方面於114年12月15日第1次勞
29 動調解期日當場查報為623萬9,898元（見本院卷一第359
30 頁），據此應徵收第一審起訴裁判費7萬4,508元，前依勞動
31 事件法第12條第1項暫免繳納一部之規定，業經原告預繳共3

01 萬4,728元，有3,000元及3萬1,728元綠聯收據各乙紙存卷
02 (附於本院卷一第8頁)，依民事訴訟法第78條規定，定由
03 敗訴之原告負擔，爰判決如主文。

04 中 華 民 國 115 年 5 月 20 日
05 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

06 以上正本係照原本作成。

07 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並添
08 具繕本1件。如原告方面委任律師提起上訴者，至少應一併繳納
09 上訴審裁判費5萬3,260元(計算式： $00000 - 00000 \times 2/3 = 53620$ 。
10 以上係係訴訟標的價額或金額新臺幣623萬9,898元計徵並適用勞
11 動事件法第12條第1項規定)，並請注意民事訴訟法施行法第9條
12 規定。

13 中 華 民 國 115 年 5 月 20 日
14 書 記 官 蔡 萱 穎

15 本判決附表1：即本判決論述之附表1，出處見卷一第41~42頁，
16 由原告方面製作提出之時序表。

附表 1：案件時序表

日期	事件	證據
101 年 4 月 2 日	聲請人入職相對人，任研發工程師。	
112 年 7 月 17 日	從相對人之平台部門轉調至前瞻研發中心（ARC），直屬主管為鄭君丞。	
112 年 12 月底 - 113 年 3 月 15 日	聲請人原負責超音波專案因資源不足停止，鄭君丞開始施壓聲請人要求轉調 BI-B5 課別，經聲請人向時任 ARC 處長(李錫烈 Daniel Lee)陳情，雖獲分派專案而暫不需轉調，惟鄭君丞仍持續施壓直至聲請人應允。	
113 年 3 月 15 日	因鄭君丞不斷施壓最後聲請人不得已同意轉調 BI 課別。惟聲請人同意後，鄭君丞不僅未實際安排 BI 課別工作，反而改口要求聲請人轉調電路設計部門（AC/ACD/EE）或返回龍潭 4A 廠房。	聲證 15 號
113 年 5 月 31 日 - 113 年 7 月 1 日	完全未分派專案工作。	
113 年 9 月 10 日 - 113 年 9 月 30 日	再次完全未分派專案工作。	
113 年 10 月 2 日	聲請人直屬主管改為林威廷，而鄭君丞為林威廷直屬主管。	
113 年 10 月 3 日	聲請人向總經理信箱提出申訴。	聲證 3-1 號
113 年 10 月 7 日	獲分派 ENIG AOI 專案；開始由林威廷要求週會。	
113 年 10 月 16 日	相對人人資約談了解申訴狀況。	
113 年 11 月 1 日	總經理柯富仁電郵回覆稱：「關於妳反映單位主管管理問題，我已責請主管對於同仁溝通管理須更細緻，並暢通單位溝通管道」，結案申訴。	聲證 3-2 號
113 年 11 月 11 日	AOI 專案週會開始舉行。	
114 年 1 月 20 日	(申訴)提供第一次職場不法侵害申訴簡報，2 月底回覆不成立。	聲證 4-1 號
114 年 1 月 24 日	聲請人查詢後，首次得知 113 年考績為 C，未事前通知或使聲請人陳述意見。	
114 年 2 月 24 日	(申復)提供第二次職場不法侵害申訴簡報，3 月 25 日回覆不成立。	聲證 4-2 號
114 年 3 月 3 日	林威廷會同人資開會，片面說明考績為 C 並要求 PIP。	
114 年 4 月 14 日	聲請人因長期不當對待，首次至新竹台大醫院職業醫學部、精神醫學部就診（聲請人在此之前並無病史）。	
114 年 6 月 9 日	新竹台大醫院環境暨職業醫學部出具診斷證明，醫師囑言：「個案因有焦慮情緒、慢性疲累、失去興趣、睡眠障礙、食慾不佳、體重減輕等症狀，陸續於 2025 年 04 月 14 日、04 月 30 日、05 月 14 日、06 月 04 日與 06 月 09 日陸續至本院精神科和環境與職業醫學部門就診，診斷有上述身心疾病並接受藥物治療。根據個案自述與所出具資料，其於工作上持續遭遇有冷凍孤立與工作表現遭不合理評價等工作相關心理壓力事件，	聲證 7 號

	相關事件符合職安法草案中職場霸凌的定義，可能導致或加劇個案疾病，建議單位應妥善處理該心理壓力事件，避免其持續或再次發生，也建議個案應持續於身心科門診追蹤治療。」。	
114 年 7 月 23 日	相對人約談聲請人，選擇資遣終止勞動契約。（於後寄發離職證明書）	聲證 8 號
114 年 7 月 29 日	聲請人寄發存證信函及律師函，主張終止勞動契約不生效力，請求繼續履行勞務。	聲證 9 號

01 本判決附表2：即本判決論述之附表2，出處見卷一第43頁，由原
 02 告方面製作提出訴之聲明第4.項之一覽表。
 03

附表2：「補償」、「損害賠償」請求項目、請求權基礎及金額整理

項次	項目	類型	請求權基礎	證據	計算方式	金額
1	醫療費	補償	勞基法第59條第1款	聲證11-2號 (聲請人至新竹 台大醫院就診 及藥物費用)	明細詳參附表4。	8,249元
		賠償	1. 民法第184條第1項前段 2. 民法第184條第2項 3. 勞工職業災害保險及保護法第91條 4. 民法487-1條 5. 民法第227條第2項			
2	原領工資補償	補償	勞基法第59條第2款	聲證19號 (請假紀錄表)	聲請人主張此段期間應屬公傷病假應全薪給付，但相對人僅以普通傷病假給付半薪，故請求原領工資補償不足差額【計算式：85,000月薪/30日/8小時×31病假時數/2】。	5,489元
3	就健康權、名譽權受侵害非財產上損害(精神慰撫金)	賠償	1. 民法第184條第1項前段 2. 民法第184條第2項 3. 民法第195條第1項 4. 勞工職業災害保險及保護法第91條 5. 民法第487-1條 6. 民法第227-1條準用民法第195條第1項		衡酌相對人規模、資力，其容任鄭某、林某職場不法侵害之時間與程度，且始終未採取積極有效措施介入，未盡保護義務致聲請人因職場災害罹患精神疾病，影響其工作，至今乃至未來須持續治療之情，暫以80萬元為請求，應屬有據。	800,000元
補償部分總額					項次1+2	13,738
賠償部分總額					項次3	800,000
請求總額					項次1+2+3	813,738