

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第44號

原告 古秋圓

被告 矽品精密工業股份有限公司

法定代理人 蔡祺文

訴訟代理人 練家雄律師

袁德蓓律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年7月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按，民事訴訟法第255條第1項第7款規定，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。查，原告民國115年4月7日民事起訴狀到院時，訴之聲明為被告應給付原告新臺幣（下同）250萬元（指精神慰撫金100萬元＋醫療費用5萬元＋工作影響損失100萬元＋人格權侵害45萬元＝250萬元，且具狀併稱此乃保守估計中）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年週年利率5%計算之利息。訴訟費用由被告負擔（見卷第9頁），經本院115年4月9日收案後，指定115年5月22日第1次言詞辯論期日，原告於期日前之115年5月14日提出民事準備書狀補充理由暨調查證據聲請，請法院判命被告應依法給付原告資遣費及相關法定給付並開立非自願離職證明書（見卷第119頁），嗣經本院指定115年7月3日第2次言詞辯論期日，於期日前之115年6月12日提出民事變更擴張訴之聲明暨補充理由狀，除了指摘被告延宕訴訟進行（見卷第239頁），同時變更擴張聲明為「被告應給付原告250萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年週年利率5%計算

之利息。被告應給付原告資遣費96萬9,928元及自民事變更擴張訴之聲明暨補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，按年週年利率5%計算之利息。被告應發給原告非自願離職證明書。訴訟費用由被告負擔。願供擔保請准宣告假執行」（下稱：最後聲明，見卷第235頁），再於本院指定115年7月3日第2次言詞辯論期日之前3日，於115年6月30日提出民事綜合辯論意旨狀1件到院，請求115年7月3日當庭終結言詞辯論並訂定宣判期日（見卷第359頁），經核其所為之訴之變更或追加，於前開規定並無不合，於程序上應予准許，合先說明。

二、原告主張：被告長期系統性違法、企業管理全面失能，未盡雇主依法應盡之預防及保護勞工身心健康之義務，致原告身心受重大不法侵害，並有蓄意延滯訴訟之嫌，被告部分違法事實已具民事訴訟法上自認之效力，事證已臻明確且凸顯被告法遵意識薄弱，被告內部管理全面失能，竟公開答辯肯認加害人即訴外人吳○○行為正當（上1人真實姓名見原證18～27，下稱吳員），彰顯被告法人組織惡性重大、毫無悔意，原告早於113年5月18日即明確向直屬主管求救，並出具精神科就診單據，但原告主管及加害人主管，竟集體於原告求助時坦承無法管控加害行為人，被告身為千億營收科技大廠，放任一名無權責之基層員工，不法侵害同儕長達3年，其職安法不法侵害預防機制流於形式，完全處於違法消極不作為狀態，尤有甚者，被告竟向法院公開答辯，聲稱該名毫無權責之加害人，其橫行霸凌之行為係恪守職業本分，被告此等作為等同於在司法殿堂上對原告進行惡意之人格尊嚴踐踏，又原告於114年10月4日提出離職後，原告於同年10月14日仍持續遭受加害人針對性指責，被告將罷凌文化視為其企業內部正當文化，其組織具有惡性，隻身原告對抗巨型財團，原告已然重度憂鬱、纖維肌痛、暴瘦，請彰司法正義，原告任職23年有餘，身心狀況於長期壓力下持續惡化，最終達到無法正常提供勞務及維持正常工作之程度，不得不於11

01 4年12月18日被迫離職，這不是自願離職，倘若法院最終認
02 定被告未盡雇主保護義務或相關違法事實成立，原告亦將於
03 合法範圍內，依據確定判決及可受公評之客觀事實，向社會
04 大眾說明本案事件經過及相關制度問題，以促進企業治理改
05 善、職場不法侵害防制機制及勞工權益保障提升，爰請求如
06 本判決附錄所示之項目、金額並表列吳員濫用職權事實一覽
07 表卻因被告未就申訴不服理由答辯、構成程序上重大不對
08 等、委員結構不公正，於是申訴不成立，被告又對主管機關
09 陳述不實，影響外部監督及救濟機制，被告還有高薪低報及
10 違反職安法情形等語，聲明：如最後聲明所示。

11 三、被告則以：原告與吳員並無從屬關係，2人需要在面對客戶
12 需求、品管單位反應或包裝問題上，互為溝通、協調、澄
13 清，以確保後端製造單位能夠順利出貨，被告公司主管於原
14 告提出反應後，均有介入協調並同意可更換對應之PE工程師
15 窗口或可協助調整廠區或職務，原告提出罷凌申訴後，被告
16 極為重視，並無原告指摘違反規定或不公情形，只是原告無
17 法接受申訴結果，並提出勞動檢舉，經由實施勞動檢查結
18 果，被告公司全無不法，僅有因廠護並非「常駐」之乙項缺
19 失如被證七所示，但此項缺失與原告並無關係且被告已經改
20 善，又原告臨時改稱要以勞動基準法第1項第6款終止僱傭關
21 係並包山包海地聲請調查證據，可是這種證據摸索既與案情
22 沒有關連必要性，也跟原告是自請離職之事實不合等語，資
23 為抗辯，爰答辯聲明：如主文所示。如受不利判決，願供擔
24 保請准宣告免為假執行。

25 四、經本院聽取兩造陳詞及調查全部卷證，暨依職權囑託主管機
26 關辦理勞動檢查：「☐本件有無可能再實施或補充勞動檢
27 查，以便本院判斷有無違反『勞工健康保護規則第9條第1
28 項第4款暨職業安全衛生法第22條第1項』之情形？☐相關人
29 員請見附件，聯絡人：原告A 0 1、電話*****，被告
30 訴訟代理人練家雄律師、電話*****。☐無論有無實施
31 補充檢查，請一併回覆相關人員也就是本件勞資雙方有關的

01 一切勞動檢查結果、勞動部相關承辦單位與相關人員往來的
02 電子函件及清晰公文影本一份（請按時序排列並製作一覽
03 表）。□附件：(一)本院卷第9～13頁起訴狀影本一份（不含
04 證物）。(二)律師方面提出的被證七影本一份。」（見卷第22
05 9頁本院函稿與機關函覆資料另編證物資料卷，該卷右下角
06 有覆函承辦人員以鉛筆逐頁編寫頁碼16～89、下稱覆函第○
07 頁資料），結果如下：

08 （一）對於附錄第1筆精神慰撫金100萬元請求，並無原告指摘被
09 告長期放任吳員越權干預原告工作、公開指責貶抑云云情
10 形，經本院檢視原告提出支持其主張之證據即原證18～26
11 併參被告書狀檢附之事件中相關單位及工作流程圖（見卷
12 第203頁、被證1），原告與吳員工作內容雖有區隔，原告
13 負責標籤資訊維護而吳員負責包裝規範與標籤位置定義，
14 但在面對客戶需求、品管單位單位反應的標籤或包裝異常
15 問題時，2人依被告公司內部標準流程「均需」溝通、協
16 調、澄清，非得以原告一己意見為憑，否則難為確保後端
17 製造單位出貨，而於吳員與原告溝通過程中，經被告公司
18 訪談彼此之同事及主管共5人，無人證述也無人目擊吳員
19 曾對原告吼叫或言詞不當或放任一方對他方攻擊（見卷第
20 137頁原告與主管間之LINE、覆函第86頁資料），且依原
21 證18～26其中原告以黃色螢光筆標示「（吳員電郵致原
22 告）依照你意思系統產生錯誤標籤並且無法卡關是合理
23 的？那出事要要算誰的？」（見卷第315頁、原證20第2
24 頁），該吳員意見表達並未逾業務合理必要範圍，亦非冒
25 犯、脅迫或侮辱，但原告卻在該則郵件一旁以手寫「吳員
26 自己的錯誤要別人替他負責卡關」（同上卷頁），其餘各
27 則電子郵件，情況大致相同，不予一一引述，甚至原告於
28 申訴罷凌前也曾以電郵反擊「請問這兩支標籤解讀從吳○
29 ○時代就已經註明、參考附6，新竹移轉台中再轉回新竹
30 已經10幾年了，為何現在才反應？」（見卷第347頁、原
31 證26第2頁），及提出罷凌申訴補充資料致訴外人蔡雅茹

「2.吳員不願意配合廠內麥頭標籤標準化，以致系統改善無法進行。3.大箱併批為出貨組PP的業務，PROD的併捲規則僅針對小箱設定，吳員又把出貨組編箱的異常推卸給PROD，因此製造要求我澄清。4.客戶特殊需求加貼圓點屬於包裝包材範圍，明知標籤無法控管貨批變更內容，故意將包裝責任推給標籤，我懷疑其行為是期望標籤出異常而被客訴」（見卷第351頁、原證27第2頁）。所稱「職場霸凌」者，應以工作環境中，個人或團體對於上司、同事或下屬進行不合理的欺凌行為，包含言語、非言語、生理、心理上的虐待或羞辱，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力，此種行為或情境具有5項特徵：①經常發生且持續數週、數月以上之長期事件；②至少有1位或1位以上加害者；③對受害者進行語言或非語言的攻擊行為；④對受害者產生負面的影響；⑤受害者無力反擊或終止反抗行為，又霸凌常以多種形式呈現，包括身體上的、心理上的、間接的方式。而一般大眾所認知的霸凌行為類型大致上包括：①肢體霸凌：毆打身體、搶奪財物；②關係霸凌：排擠孤立、操弄人際等；③語言霸凌：嘲笑污辱、出言恐嚇等；④反擊霸凌：受凌反擊、有樣學樣；⑤網路霸凌：散播謠言或不雅照片；⑥性霸凌：性侵害、性騷擾等等。而依原告舉證程度及現有卷證與原告以其身心狀況要求速審速決（見卷第359頁），迄至本件言詞辯論終結止，不能證明吳員對原告實施不合理的欺凌行為，偶見原告反擊懷疑該名執行業務中之吳員，帶有期望異常、造成客訴之工作心態云云如上，茲依通常生活經驗，品質不良與客訴問題，對於企業經營而言，屬於負面之評價，原告如此出言，不啻於否定處於分工合作地位之吳員個人，其品行與工作能力有疑，以及影響基於勞雇關係下，勞工對於雇主忠實義務履程度之評價，而後者乃一般社會顧慮之因素。基此，本項請求因其前提事實即加害或放任加害乙

01 情，不能被證明，故不能准許。

02 (二) 對於附錄第2筆醫療費用5萬元請求，除了前(一)之職場
03 不法侵害事實，不能被證明，再對照原告提出其診斷證明
04 書治療日期113/6/11、6/22、7/20、8/17、9/14、10/7、
05 11/2、11/30、12/28、114/1/25、3/8、4/19、5/17、6/1
06 7、7/15、10/31、11/14、11/28、12/27、115/1/24、2/
07 7、3/7、3/21(以上見卷第63頁、原證7)、115/4/3、5/
08 2、5/16(以上見卷第297頁、原證15)，惟附錄由原告製
09 作所謂吳員濫用職權事實一覽表共有9次事件，依序發生
10 於113/2/21與114/5/8、6/5、6/23、6/26、7/22、9/23、
11 10/3、10/14(見卷第249~250頁)，則第1次事件113/2/
12 21，依原告記載事件內容及相應證據，為不能有效分工合
13 作、因討論沒有結果，要請長官裁示之單一事件(見卷第
14 305頁，原告以黃色螢光筆標示的下一行、該行沒有以黃
15 色螢光筆標示)，惟原告於逾3個月後方於113/6/11就
16 醫，又第2次事件114/5/8以前，原告有6/22、7/20、8/1
17 7、9/14、10/7、11/2、11/30、12/28、114/1/25、3/8、
18 4/19共11次就醫紀錄，而此後5/17、6/17、7/15共3次就
19 醫紀錄則係按月定期約診回診，再穿插由原告謂吳員濫用
20 職權事實7/22、9/23、10/3、10/14共4次，內容大致為前
21 述麥頭標籤標準化，就此原告提出原證24日期為114年9月
22 23日、原證25日期為114年10月3日電子郵件並以黃色螢光
23 筆標示「(吳員電郵致原告)確認沒有任何問題，請問問
24 題在哪?」(見卷第339頁、原證24)、「(吳員電郵致
25 原告)請收到客戶同意MAIL就放行，有任何問題請找PRO
26 D」(見卷第341頁、原證25)，原告卻在後1郵件一旁以
27 手寫「跨越部門權責，發號施令、權力錯置」(同上卷
28 頁)，然一般學理上認為勞動契約當事人之勞工，具有下
29 列特徵：(一)人格從屬性，即「受雇人在雇主企業組織內，
30 服從雇主權威」，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履
31 行。不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受雇人並不是

為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)納入雇方生產組織體系，並「與同僚間居於分工合作」之狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。是原告除了欠缺於業務經指（分）派範圍內之「與同僚間居於分工合作」意願如上（併參後述「之彥」事件），於113年5月18日週六LINE主管附上250元藥品收據明細（非診斷證明書）：「課長有件事想拜託你，你應該有發覺我近期工作情緒起伏很大，前幾年還沒什麼工作壓力，今年開始漸漸不想去上班了，因為身心健康越來越糟糕，所以我去看了精神科，醫生診斷我不只失眠問題還有嚴重焦慮症，新竹的可戶是台中的2倍，我跟國誠兩人每天要面對一堆客戶需求和QC找碴，已經快應接不暇，但是我跟國誠都還是盡量做好克盡職守，若是跟其他同職等同事比，我的工作量又多又累，為何是讓一個完全沒接觸過的人去整合？到時後開發出來的東西不能用在派我去救場嗎，那我是不是可以拒絕？被之彥干涉我們一課的業務讓我跟國誠壓力很大，國誠平常都不會表達出來，但我們都知道他壓力大到健康也是有點狀況，不是我們抗壓性不佳是真的被干擾久了做的很無奈，做的再多再好是應該，久久出了一點異常就被否決掉所有的努力，課長、之彥那邊再請你幫忙一下，讓我跟國誠能專注在自己的客戶上，這樣也是在杜絕異常發生啊，是吧？謝謝課長」（見卷第255～257頁、原證1第1～2頁）、「幫忙阻擋之彥插手新竹客戶的問題，這你贊成嗎？」（見卷第257頁、原證1第2頁），雖不清楚「之彥」與「吳○○」是不同人還是有改名之同一人，然被告基於經營理念並於內部為業務量之合理分配，且於權責上採平行統合機制，並於任務上取相互溝通、協調模式，資以處理品管或客戶反應之問題，目的是杜絕異常狀況發生，何以如此即認定自己是被「之彥」與「吳○○」掣肘或者是自己的專業遭到「之彥」與「吳○○」挑戰、低估、被侮辱、受干預。因此，本項請求亦不能准許之。

01 (三) 對於附錄第3筆工作損失100萬元請求，此節經原告具狀稱
02 其本人長期承受職場高壓及不法侵害，自113年間持續至
03 身心科就診，身心狀況於長期壓力下持續惡化，最終達到
04 無法正常提供勞務及維持正常工作之程度，不得不於114
05 年12月18日被迫離職等語在卷（見卷第116頁民事準備書
06 狀補充理由暨調查證據聲請狀第2頁），因其113年間持續
07 至身心科就診乙情，經本院比對其就醫日期、附錄由原告
08 製作所謂吳員濫用職權事實一覽表9次事件發生日期，併
09 參原證24～25原告與吳員間之電子郵件、原證1原告於113
10 年5月18日週六發給課長關於「之彥」之LINE，既無從認
11 定有罷凌或放任罷凌之事實，則原告補充提出原證16之11
12 5年5月2日診斷證明書，於原告114年12月18日離開原職場
13 環境後之115年5月2日起，經醫囑休養半年（見卷第299
14 頁、原證16），據此主張自己有為期1年之工作損失進而
15 向前雇主即被告求償云云，洵屬無據。

16 (四) 對於附錄第4筆人格權侵害45萬元請求，不論原告起訴時
17 指摘之被告否認責任、被告未依法保護勞工且具有持續性
18 與結構性、未就申訴不服理由答辯、構成程序上重大不對
19 等、被告未提出申訴調查流程規章及審查標準與會議記錄
20 暨會議依據，故而被告應承擔不利之推定、被告對主管機
21 關陳述不實，影響外部監督及救濟機制、被告存有高薪低
22 報及違反職安法（見卷第9～12頁民事起訴狀第1～4
23 頁），抑或補充指摘之原告長期遭無權責之訴外人干預工
24 作、貶抑專業能力，多次於公開場合及電子郵件中對原告
25 加以指責，有原證18～26可證，致使原告人格尊嚴、工作
26 尊嚴及專業自主性持續遭受侵害（見卷第246頁民事變更
27 擴張訴之聲明暨補充理由狀第12頁），依前開一般學理上
28 勞動契約從屬性特徵之說明，併參原告隨起訴狀自行提出
29 之第1件、第2件、第3件、第4件即其本人向政府機關局長
30 信箱檢舉資料，並自行解讀為被告違反職安法及進行罷凌
31 申訴調查有缺失（見卷第15～25頁、原證1～2，並經原告

01 以黃色螢光筆標示各次回覆日期114/12/31、115/1/20、1
02 15/2/26、115/3/10），但依覆函第36～98頁資料，主管
03 機關除了臚列各次陳情日期與回覆日期，且針對原告各個
04 質疑，該機關於該4次種種陳情，均已逐一詳細函覆回
05 答，其中尤以原告主動向公司表示基於醫療及健康考量，
06 不再出席任何會議，此故被告於115年3月4日正式以e-mai
07 l通知原告，115年3月10日第2次申覆會議，原告不用參
08 加，此非為被告有所缺失，被告對原告所為，查無任何違
09 反法規（見覆函第49頁資料）。準此，原告引用侵權行為
10 法則提出本項請求，因無從證明原告指摘之侵權行為，故
11 不能准許。

12 （五）對於附錄第5筆追加之資遣費96萬9,928元請求，經查原告
13 於114年12月15日接受被告依法辦理員工關懷處理時填寫
14 「☒同事謠傳本人為了申遷申訴☒不認同決議結果☒本人
15 認為決議有包庇被申訴人罷凌行為。反應人簽名：A O
16 1」（見卷第33頁、原證3最後1頁。覆函第88頁資料亦
17 同），且原告於115年3月10日第2次申覆會議之前，已經
18 明示拒絕參加，原告復歷經4次向政府機關局長陳情，未
19 獲自己想要的結論，第5次於115年4月21日向同一政府機
20 關局長信箱重複檢舉並要求重新查核並依法處置（來函編
21 號000000000000號），經該機關以「與前次陳情同一事
22 由，擬不再派員檢查」（見覆函第36頁資料），再於訴訟
23 中具狀稱廠護要求原告先行離開、未再安排後續醫療諮詢
24 或完整心理支持措施，其後僅以電話簡單詢問原告是否有
25 前往社區心理諮商，流於形式問候（見卷第241頁民事變
26 更擴張訴之聲明暨補充理由狀第7頁），惟此節前經國家
27 科學及技術委員會新竹科學園區管理局115年6月24日竹環
28 字第1150020710號函覆法院囑託進行勞動檢查結果，未見
29 主管機關指出雇主有職安法之違失，有該件函文正本1件
30 在卷可稽（附於證物資料卷第1頁）。準此，原告提出115
31 年2月10日申覆會議，其自行製作之錄音譯文，稱其本人

於該次會議中鄭重說明，要取消離職，因為其選擇相信公司申訴機制，但最終公司僅以內部證詞對其作出不利結論，不顧其身心傷害，是一次明顯的二度傷害（見卷第178頁、民事準備書狀補充理由暨調查證據聲請之證據4第4頁），原告於歷經罷凌申訴，因未獲自己想要的結論，於是要「撤銷」離職（見卷第241頁民事變更擴張訴之聲明暨補充理由狀第7頁），於法不合。

（六）對於附錄附錄第5筆追加之資遣費之後的「非自願離職書」與「法定延遲利息」，因原告離職原因是自請離職，其欲撤銷並欲改以勞動基準法第14條第1項第6款與同法第17條、第19條，主張係由勞工發動終止權，係其個人主張，不能憑採，無所謂請求「資遣費」及「開立非自願離職書」的問題，至利息請求因無本金可資求償，是自無民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條的問題。

五、從而，本件原告之訴全無理由，應予駁回。原告受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。原告最後以民事綜合辯論意旨狀指責被告竟向法院公開答辯，聲稱該名毫無權責之加害人，其橫行霸凌之行為，係恪守職業本分，被告此等作為等同於在司法殿堂上對原告進行惡意之人格尊嚴踐踏等語（見卷第356頁、民事綜合辯論意旨狀第2頁），然依現行勞動事件法規定，勞動事件除有第16條規定例外情形之一者外，於起訴前，應經進行勞動調解程序（見卷第89～102頁國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局115年4月24日竹環字第1150013130號檢送到院之會議日期115年1月27日兩造間勞資爭議調解案卷），因此無論於勞資爭議委員會或民事法院勞動法庭指定之公開辯論期日，親自出席或委託代理人出席並陳述己方意見於調解人、記錄人或法官、書記官知曉，此乃依法必須之作為，且經本院檢視兩造間院外調解會議紀錄、本院歷次言詞辯論筆錄，經核與一般調解程序或法庭活動所呈現者，並無二致。

六、兩造其餘主張及所提證據或證據請求調查，與本院上開論斷

01 無涉或無違，不予贅述、調查、訊問。

02 據上論結，本件原告之訴為無理由，應依民事訴訟法第78條規定
03 ，判決如主文。

04 中 華 民 國 115 年 7 月 3 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，應
08 按不服程度繳納第二審上訴裁判費暨添具繕本1件。如委任律師
09 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
10 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
11 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
12 回上訴。如本件原告對本判決全部不服提起上訴，依其主張請求
13 項目，除了資遣費該項以外，其餘項目並無勞動事件法第12條第
14 1項暫免一部規定之適用。

15 中 華 民 國 115 年 7 月 3 日

16 書記官 蔡瑩穎

17 本判決附錄：轉印自原告民事變更擴張訴之聲明暨補充理由狀第
18 10～16頁。出處見卷第244～250頁。