

臺灣士林地方法院民事判決

114年度重勞訴字第21號

原告 A女

訴訟代理人

兼送達代收

人 簡榮宗律師

複代理人 許寶仁律師

被告 神基科技股份有限公司

法定代理人 黃明漢

訴訟代理人 孫慧芳律師

被告 林舒義

楊長諺

黃楨淳

前3人共同

訴訟代理人 卓映初律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於115年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告神基科技股份有限公司應給付原告新臺幣貳萬壹仟伍佰伍拾元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告神基科技股份有限公司負擔百分之一，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告神基科技股份有限公司以新臺幣貳萬壹仟伍佰伍拾元為原告預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

甲、程序方面：

壹、按行政機關及司法機關所公示之文書，不得揭露性騷擾事件被害人之姓名、出生年月日、住居所及其他足資識別被害人身分之資訊，性騷擾防治法（下稱性騷法）第10條第6項定

有明文。查本件原告起訴主張之原因事實，涉及工作場所性騷擾行為，依前揭規定，法院不得揭露原告之真實姓名及住所等足以識別其身分之資訊，合先敘明。

貳、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告原起訴聲明：(一)被告神基科技股份有限公司（下稱神基公司）、林舒義、楊長諺、黃楨淳（下各逕稱其姓名，合稱被告）應共同給付原告新臺幣（下同）800萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)神基公司應給付原告397萬8,100元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)如受有利判決，原告願供擔保，請准宣告假執行（本院卷一第10頁）。嗣原告於民國114年11月12日以民事變更聲明暨準備一狀變更聲明第(二)項為：神基公司應給付原告399萬1,550元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（本院卷一第319頁）。再於114年11月18日言詞辯論期日變更聲明第(二)項為：神基公司應給付原告399萬1,550元，及自變更聲明暨準備一狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（本院卷一第460頁）。核其所為與上開規定相符，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告起訴主張：

原告自99年11月22日起任職於神基公司品質驗證研發一處（下稱DVD1部門）、111年6月1日起於品質驗證研發二處（下稱DVD2部門）、113年11月15日起於品質驗證研發三處（下稱DVD3部門），擔任高級工程師，月薪為7萬8,100元，曾於108年8月間因遭同事性騷擾，向神基公司提起申訴，神基公司雖對之有為相應懲戒，嗣後卻對原告為一連串不利處分詳如附表所示，自109年起給予原告之考績較以往差，甚至於112年8月15日資遣原告，原告則於112年10月26日向新

北市政府勞動局提出確認僱傭關係存在仲裁，經仲裁委員以112年度新北府勞仲字第54號認定神基公司非法解僱原告在案，原告並於113年9月2日復職，詎先後遭其直屬主管楊長諺、人資部門專員林舒義、工程師黃楨淳職場霸凌至今（渠等侵害行為詳如附表所示），神基公司亦未對此採取必要之安全衛生措施，更未發放原告112年度年終獎金，且減少發放113年年中間獎金及年終獎金，未給予調薪等不利處分，爰依勞動契約約定、性騷法第9條、性別工作平等法第13條第2項、第27條、第28條、第29條第1項、民法第184條第1項前段、同條第2項、第188條、第195條第1項規定，提起本件訴訟，請求神基公司與楊長諺、林舒義、黃楨淳連帶賠償800萬元。神基公司另應給付遲延給付薪資之利息2萬1,550元、神基公司應賠償精神慰撫金300萬元、短發獎金97萬8,100元，並聲明：(一)被告應共同給付原告800萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)神基公司應給付原告399萬1,550元，及自變更聲明暨準備一狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)如受有利判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告則為以下抗辯：

一、神基公司：

神基公司於原告108年間提出性騷擾申訴之際，立即調查，認為不構成性騷擾，但即對為性騷擾之同事記以申誡一次，並降低原告與該名同事工作互動或接觸之可能，亦未因而給予原告較差之考績，108年度之考績更是原告任職近10年來之最佳評等，嗣因原告111年間轉調部門表現不佳方有考績降低之情事，且因原告考績自轉調後長期處於「工作表現稍差，績效低於目標及同儕水準」狀態，神基公司才於112年間向原告啟動績效改進計畫（下簡稱PIP），並決定不發給112年之年終獎金，另因年終獎金屬恩惠性給與，神基公司考量原告自113年9月2日復職後至同年11月期間無績效考核紀

錄，故113年度僅酌情核給相當1.5個月之年終獎金，年中間獎金之金額亦取決於員工績效表現，神基公司均未短少發放。調薪制度不代表每個員工能調薪。神基公司並無違反性別工作平等法等。神基公司亦無任何霸凌行為，亦無違反職業安全衛生法等規定，無須賠償原告損害，其餘答辯詳如附表所示等語。

二、楊長諺、林舒義、黃楨淳：

楊長諺係依其DVD2部門主管之職權，對原告合理實施指揮監督權，林舒義係依其人資人員職務之權責，協助原告進行績效改善計畫或執行行政流程等，黃楨淳則因於DVD2部門工作資歷較深，於原告復職後擔任其部分課程之指導講師，其等所為均未超越業務合理範圍，亦無構成職場霸凌之可能，原告指稱其等不法侵害行為使之受有精神痛苦之事實，相關事證均付之闕如，是原告請求被告應共同給付其800萬元作為精神慰撫金並無理由等語（被告等對原告指述之各項行為具體答辯均詳如附表）。

三、均聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

參、不爭執事項

一、原告自99年11月22日起於任職於被告神基公司品質驗證研發一處（下稱「DVD1部門」）。

二、原告於111年1月21日申請內部轉調，原告於111年6月1日起任職於被告神基公司品質驗證研發二處（下稱「DVD2部門」）。

三、原告於113年11月15日起任職於神基公司品質驗證研發三處（下稱「DVD3部門」）。現任高級工程師，約定月薪為78,100元。

四、楊長諺自111年6月6日起至114年7月31日任職於神基公司，曾擔任原告直屬主管。

五、林舒義自110年9月6日起至114年6月30日任職於神基公司人力資源處。

- 01 六、黃楨淳自105年11月21日起任職於神基公司「DVD2部門」迄
02 今，並被分配擔任原告113年9月2日於「DVD2部門」復職後
03 教育訓練部分課程之輔導講師。
- 04 七、原告於108年8月19日向神基公司以遭同部門同事（即訴外人
05 陳冠宏，下稱陳員）性騷擾為由提出申訴，神基公司雖認為
06 性騷擾申訴不成立，原告並未就前開調查結果不服而提起申
07 復或訴訟。
- 08 八、神基公司於112年8月15日資遣原告，經原告於112年10月26
09 日向新北市政府勞動局提出確認僱傭關係存在仲裁後（仲裁
10 案號：112年度新北府勞仲字第54號，下稱系爭仲裁判
11 斷），經仲裁委員認為被告神基公司係非法解僱原告在案。
12 仲裁委員雖認為，神基公司之資遣行為雖不能認為與解雇最
13 後手段性原則相符，然原告確實有不能勝任工作之情事。。
- 14 九、原告於113年9月2日復職，神基公司於113年9月30日給付原
15 告自112年10月1日至113年8月31日之薪資85萬9,100元，未
16 包括薪資之遲延利息。
- 17 十、原告於112年11月9日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調
18 解，主張楊長諺霸凌，請求給付精神慰撫金300萬元等，該
19 案調解不成立。
- 20 十一、原告於113年9月13日對楊長諺提出職場霸凌暨違反性別平
21 等申訴（下稱「113 年霸凌暨性平申訴事件」），113年11
22 月4 日，神基公司調查委員會決議原告申訴之行為不構成職
23 場霸凌或性別歧視，原告於113年11月18日對決議結果提出
24 申復後，調查委員會於同年12月4日決議維持原申訴案處理
25 結果。
- 26 十二、原告於114年3月19日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調
27 解，主張補發112年度年終獎金等，該案調解不成立。
- 28 肆、本院得心證之理由
- 29 一、程序事項：
- 30 按民事訴訟法對於證據能力並未設有規定，違法取得之證據
31 是否有證據能力，應從誠信原則、正當程序原則、憲法權利

之保障、違法取得證據侵害法益之輕重、發現真實與促進訴訟之必要性等加以衡量，非可一概而論。倘為財產權訴訟勝訴之目的，長時間、廣泛地不法竊錄相對人或第三者之談話，非但違反誠信原則，而且嚴重侵害憲法保障之隱私權，權衡法益輕重，該為個人私益所取得之違法證據，自不具證據能力，最高法院106年度台上字第246號裁判要旨參照。原告本件陸續提出多拿20多筆錄音檔，時間橫跨111年至114年，多數未經對方同意，甚至其本身非對話者(原證22、23)，被告抗辯均為非法取得無證據能力等語。原告自稱係維護個人權益，其主張被告為霸凌不法行為，錄音為保全證據，本院認為雖侵害被告之權益，但為發現真實，認有證據能力，先予敘明。

二、針對神基公司之各項請求：

(一)、原告依民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條向神基公司請求112年10月1日至113年8月31日之薪資遲延利息2萬1,550元，是否有理由？

按民法第233條第1項、第2項規定：遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。對於利息，無須支付遲延利息。神基公司於112年9月終止勞動契約，經仲裁判斷認定如前，是以兩造間僱傭關係存續，被告本應按月給付薪資。神基公司於113年9月30日後方給付112年10月至113年8月31日之薪資，並未給付薪資之遲延利息。原告並無拋棄權利之意，其薪資既然有給付之確定日期，神基公司給付前段時間之薪資遲延，原告依法請求給付法定利率計算之遲延利息，當屬有據，原告計算為2萬1,550元(如本院卷二第70頁所示)，神基公司未爭執計算之金額，但由於利息不得再計算利息，故原告得請求神基公司給付2萬1,550元。

(二)、原告對神基公司依民法第184條第1項前段及第2項、第195條第1項、性騷法第9條、性別工作平等法第27條、第13條第2項、第28條、第29條第1項等規定及雙方勞動契約暨獎金

發放原則，請求精神慰撫金300 萬元及請求短發獎金97萬8,100 元，是否有理由？神基公司是否因原告108 年提出性平申訴而有對原告有原告所稱之下列不利處分行為？是否有差別待遇、違背公平正義原則？或構成權力濫用？

1. 按所謂績效考核，係指雇主對其員工於過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所為貢獻度之檢核，並對其所具有之潛在發展能力為評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善的績效考核制度，可供雇主作為獎懲、人力異動、薪資調整、教育訓練及業務改善等之依據，亦可作為激勵勞工工作情緒，進而提高組織士氣，推動組織發展及發揮企業之精神。雇主對於勞工所為之績效考核，既屬人事管理範疇，雇主承擔經營風險，應認即具有依考核準則考核之裁量權，關於績效考核之妥當性，非有違背強制或禁止規定，或明顯違反基本人權、權力濫用等相類情況，尚非民事法院所得介入審查。勞工應遵循內部申訴制度救濟方為正當，法院不得擅加否定，以避免礙及企業正常發展。針對原告所稱神基公司差別待遇、權力濫用等行為論述如下：

2. 原告主張神基公司於108年8月19日（原告對陳員提出性騷擾申訴之日）直至迄今，未採取任何將原告與陳員隔離之措施，且於原告申訴後僅口頭告知原告調查結果，原告係因與神基公司間非法解雇仲裁程序中才取得被告神基公司當時的調查報告及陳員悔過書等資料，且陳員寫了悔過書後，仍跑來向原告表示「怎麼樣，申訴我也沒怎麼樣！」云云，為神基公司否認。經查，原告於108年8月19日向神基公司提出「108年性騷擾申訴事件」，指稱斯時同部門同事即訴外人陳員對其有性騷擾情事。經神基公司性騷擾防治調查委員會於108年8月23日調查認定，雙方當時曾因言語衝突發生肢體碰觸，然除原告與陳員生理性別不同外，並無其他事證足以認定前開行為係屬性或性別有關之性騷擾行為，故性騷擾申訴不成立。惟考量雙方雖係因出差資源分配發生衝突，並發

生口角，但陳員確實有肢體互動不當之處，神基公司仍對陳員記以申誡處分一次，並為避免雙方日後工作上接觸摩擦，自108年9月16日起將其調離原部門，陳員亦就其不當行為提出悔過書表達自省，此調查結果及處理情形當時即告知原告，數年來皆為原告所明知，108年性騷擾申訴事件早已結案，原告亦從未表示任何異議，亦未曾反應神基公司未遵守性別工作平等法第13條第2項等相關規定，在系爭仲裁判斷中亦無爭執此事，原告長達5年均未表示神基公司因為前開性騷擾案件為不公平待遇或未為立即有效之補救措施，顯與常情相悖。原告復主張108年提出性騷擾申訴事件後，神基公司仍任命陳員擔任汐止辦公室DQA部門之福利委員；111年7月27日及同年7月29日，原告仍多次與陳員同處於實驗室或辦公室執行職務，足證神基公司迄今仍未依法採取立即有效之補救措施云云。原告稱陳員擔任福利委員，然陳員擔任福利委員與原告間是否有任何接觸往來，原告未予說明，且先前均未質疑或異議，顯然陳員擔任福利委員不至於與原告有任何直接往來互動。又所提111年7月27日及同年7月29日之錄音檔更係原告私錄他人對話而得（見原證22、原證23），原告並非對話之對象，由於其對話內容音量過小無法辨識，神基公司否認談話之人為陳員，原告未能證明為陳員，從性騷擾案件結案多年後，原告僅能提出二次對話模糊之錄音紀錄，顯然陳員與原告均有適當隔離，原告稱神基公司於108年性騷擾申訴事件後未依法採取立即有效之補救措施，違反性別工作平等法第13條第2項云云，並不足採。

3. 原告主張神基公司自原告108年提出性騷擾事件申訴後，給予原告109年、110年績效考核無端被調降，經原告確認「績效考核系統」評語並私下詢問DVD1部門(亦身兼DVD3部門)主管訴外人楊智皓均未得到任何理由，林舒義於112年8月15日告知原告其知悉原告長期遭前 DVD1部門及DVD3部門主管楊智皓針對，惟神基公司仍放任楊智皓之不當管理與評核結果持續影響原告云云。經查，神基公司績效考核成績等第由低

01 至高，分別為：「Marginal」→「Good-3」→「Good-2」→
02 「Good-1」→「Outstanding」，原告考績自104年至110年
03 考績，僅有107年、108年二年被評比為「Good-1」，又原告
04 提起申訴當年度（即108年度）之考核成績被評比為「Good-
05 1」（本院卷一第148頁），係原告於神基公司任職近10年來
06 所獲得的最佳評等，足證原告所稱提出性騷擾申訴後，考績
07 遭降級為不實陳述。又原告104年至106年均為Good-2，109
08 年、110年皆相同，根本未有因此受不利益或不公平待遇。
09 足徵原告提出性騷擾事件申訴後，神基公司未對原告有不利
10 處分。至於原告於111年自行申請內部轉調自DVD1部門至DVD
11 2部門後，因不適任新部門之工作，其考績方才轉為「Good-
12 3」，原告主張神基公司因其提出性平申訴因此遭受不公平
13 待遇，並無理由。其提出原證47之錄音，佐證先前主管楊智
14 皓對其不公允，但錄音僅僅幾秒沒有前後對話脈絡，僅有林
15 舒義對原告稱「你覺得被Corey針對啊，你覺得你在DVD1做
16 的不開心」（本院卷二第22頁），該證據僅證明林舒義明瞭原
17 告「個人」覺得不開心，原告「主觀」覺得被針對，前述錄
18 音譯文，林舒義並無確認楊智皓有對原告差別待遇或不公平
19 行為。另原告提出之原證70之錄音檔及譯文，並無明確內容
20 證明楊智皓有何故意找原告麻煩或緊迫盯人，至多僅有訴外
21 人游伶玉稱「人生不可能遇到每一位主管都可以理解人」之
22 類用語，僅為安慰原告之言語，其提供個人想法「倘若與主
23 管不合，就更換單位」，其僅是表示職場上不可能每個人價
24 值觀或工作態度、作法均相同，職場上因為工作理念、作法
25 不同而有摩擦，在所難免，有時更換單位即可解決，原告所
26 謂前主管楊智皓是「故意找碴、緊迫盯人」等，均無證據佐
27 證。游伶玉甚至提到「不是楊智皓在那邊亂傳」（本院卷二
28 第368頁第370頁），原告提出性騷擾申訴後並無不當待遇。

29 4. 次查，原告於111年6月1日自請轉調DVD2部門後，原告自111
30 年6月9日至112年3月15日期間接受DVD2部門同仁指導，仍然
31 表現不佳，其考績表現長期處於「工作表現稍差，績效低於

目標及同儕水準」狀態，神基公司認為原告工作表現有：
(一)欠缺團隊合作能力、(二)無法正確操作、架設設備，且
學習態度消極不服主管指示、(三)無法提出合理且能夠協助
客戶之測試結果等情。並因表現不佳而須實施「PIP程序」
加以改善，並於同年8月14日進行考核，考核結果為「無顯
著改善成果，一半以上項目不達7分」而未通過考核，足證
原告確有不能勝任工作之情事。該部分經系爭仲裁判斷認定
原告確有表現不佳，亦認定神基公司認定原告不能勝任工作
足堪採信，僅是認為應採取申誡、記小過、記大過等侵害較
少之手段懲處，認為解雇不合乎最後手段，參見系爭仲裁判
斷書甚明(本院卷二第121頁至第130頁)。故神基公司認為原
告績效或行為不符公司期待而使原告自112年6月28日起至同
年8月11日進行PIP程序，非屬無據，此非性騷擾案件之不公
平處遇。

5. 既然原告確實於112年間進入PIP程序，足認112年績效表現
不佳，神基公司依規定未予發獎金難認有任何違法或違規之
情，是以神基公司不核給該112年之年終獎金。從而，神基
公司未發給原告112年之年終獎金，於法並無違誤。

6. 原告雖稱113年之年終獎金短發云云，然年終獎金屬於恩惠
性給與，況且，原告自113年9月2日復職後至同年11月期間
內，神基公司均安排專人向原告進行教育訓練，故該年度無
法就其工作表現進行評核，而無績效考核紀錄，神基公司考
量原告係於113年9月2日復職，仍酌情核給原告相當於1.5個
月之年終獎金即11萬7,150元。本院審酌神基公司113年年終
獎金作業說明(本院卷一第220頁至第222頁)，年終獎金之
發放與公司及員工個人績效相關，原告未能證明與神基公司
間有約定一定數額之年終獎金，或其達到神基公司之年終獎
金之發放標準，神基公司對年終獎金之發放應有一定之裁量
權。原告另請求給付113年度年終獎金亦屬依據。

7. 關於113年之年中間獎金部分：

神基公司設有「年中間獎金制度」，亦即於每年年中，由各

01 單位主管針對員工上半年表現進行評核，彙整並提報董事長
02 簽核後發給年中間獎金，並依員工上半年度表現評比，依照
03 對應百分比發放。足見，神基公司年中間獎金之金額多寡亦
04 取決於員工之績效表現，神基公司亦提出部分員工未受領中
05 間獎金之證明(本院卷二第166頁至第168頁)，足見上開抗辯
06 為真實。原告所稱經常性給員工相當於一個月月薪之年中間
07 獎金云云，恐有誤會。

- 08 8. 原告主張遭被告神基公司於112年8月15日非法解雇後，被告
09 神基公司排除原告參與112年8月之結構性調薪及原告自113
10 年9月2日復職後，發現同部門同仁均自114年8月調高薪資，
11 僅原告一人未被被告神基公司調高薪資：神基公司111年永
12 續報告書僅顯示福利內容包括「調薪制度」，並無保證調
13 薪，原告未證明其符合神基公司調薪之條件。又神基公司內
14 部網站「【內部訊息】2023年度調薪作業」明載「本次調薪
15 作業參考因素與作法包括：依公司營運發展規劃、同仁個人
16 績效、市場薪酬水準與物價指數變化進行個別薪資檢視及調
17 整。」、「針對適用資格同仁持續進行結構性薪資調整」
18 (本院卷二第28頁)，顯見神基公司係考量員工個人績效、
19 公司營運狀況等綜合評估調薪，明確表示針對「適用資格」
20 之同仁方有調薪，不是每個員工都調薪。原告於112年表現
21 不佳，業如前述，是神基公司認定原告未符調薪資格，故未
22 予調薪，原告另稱113年僅有伊未調薪，然原告豈能可能知
23 悉全公司員工之薪資條件，又調薪與否與勞工個人績效有
24 關，本院認為乃雇主之考核權，於法並無不合。

- 25 9. 原告主張於114年12月5日向神基公司申請於「職業傷病門診
26 單」用印，神基公司於同年月12日拒絕用印云云。查，原告
27 自稱因職場霸凌及性平案件遭針對罹患職業病，未經專業機
28 構鑑定，且神基公司未予認同，倘若神基公司相關職員於職
29 業病鑑定前即配合原告用印其「職業傷病門診單」，憂慮將
30 會觸法，原告確實已依被告神基公司之建議，持職業傷病門
31 診單至勞保局辦事處提出申請，勞保局要求神基公司提供相

關說明，且明確表示，若發生職業傷病認定爭議，將會循行政程序逕為處分。神基公司縱使未於原告之職業傷病門診單用印，原告仍得透過向勞保局辦事處提出申請主張權利，又勞保局是否真依原告之申請即對其為醫療給付，乃勞保局基於主管機關之權責範圍而享有之裁量權限。僅有原告個人說詞，係在職業傷病認定前，拒絕幫原告於申請單上背書並同意所請，並非針對或刁難原告之行為，非謂不同意原告之主張及請求即構成不法行為，難認神基公司之行為對於原告權利有何侵害。

10. 原告主張自113年9月2日復職後在汐止辦公處所，原告之識別證門禁權限於每日晚間6 時半以後，通行至原告工作之實驗室區域之兩處出入口皆會失效，無通行權限：原告自113年9月2日復職後，剛開始在訓練，並無擔任專案工作，於下班時間，由於神基公司基於資訊安全及業務保密，對於使用權限有所管制，乃屬合理，原告於下班時欲通行管制之實驗室，自無必要。又原告稱其他同仁均得於下班時間通行，未提出相關證據證明，且其他同仁是否因權限或有加班之必要而得以通行，均有可能，原告稱此構成不法行為，亦屬無據。

(三)、原告主張神基公司因其108年提出性平申訴而有對原告有不利處分、差別待遇、違背公平正義原則、構成權力濫用，均無理由，是依民法第184 條第1 項前段及第2 項、第195 條第1 項、性騷法第9 條、性別工作平等法第27條、第13條第2 項、第28條、第29條第1 項等規定及雙方勞動契約暨獎金發放原則，請求精神慰撫金300 萬元及請求短發獎金97萬8,100元，洵屬無據。

三、原告主張林舒義、楊長諺、黃楨淳不法侵害行為：

(一)、按所謂職場霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍方該當之。霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個

人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者的情形；工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，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，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個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衝突而維持長達一定時間，進而對受霸凌者造成身體、心理和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關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷，合先敘明。本院認為勞工履行勞務過程中雖非不能有個人看法、意見，然經與負責監督之主管溝通後意見仍然不一致，勞務給付之具體內容仍應由「勞務受領者即公司或代表公司行使管理權限之主管決定」，身為主管，本就有設定工作項目、人力安排之權限，亦有管理績效之權責，若未濫權或逾越合理範圍，絕不會僅因勞工個人主觀上不認同、不滿意即當然構成職場霸凌抑或侵權行為，先予敘明。

(二)、楊長諺是否對原告構成職場霸凌、性別歧視？是否係權力濫用或不公平對待原告之行為？

原告主張有下列不法侵害行為，經楊長諺否定，原告之主張及楊長諺答辯均詳如附表所示。本院認定如下：

1. 原告主張楊長諺於112年4月6日有要求原告以其自行同意請特休假的方式參與112年3月20日教育訓練：

從原證2原告提出與楊長諺往來對話紀錄可知(本院卷一第28頁)，楊長諺請原告提出受訓與工作之關聯性，是否能提升原告工作績效，原告堅稱確有益處，但楊長諺認為原告想要

01 參與訓練與其工作無關。原告於111年6月9日至112年3月15
02 日長達9個月時間均在DVD2接受同仁指導，績效不佳，已如
03 前述，其於112年3月20日欲參加之教育訓練「專案管理進階
04 班」，不僅長達7小時，由於該教育訓練之內容與原告於「D
05 VD2部門」之工作內容「可靠度測試」完全無關連。楊長諺
06 請原告說明參加之實益性，因原告無法說明，原告自行表示
07 請假參與教育訓練，楊長諺許可之，參見原告與楊長諺對話
08 紀錄(本院卷一第302頁)甚明。由於原告即將參與測試，楊
09 長諺希冀原告用心於DVD2部門之業務，且告知詢問之原因是
10 訓練員工有成本考量，有合理說明理由，非針對原告所為之
11 歧視、刁難之職場霸凌行為。況且之後原告未請假去受訓，
12 楊長諺亦無意見。

13 2. 原告指稱楊長諺於原告額外申請喪假曾對原告表示：「連還
14 有幾天喪假可以請都不知道！」：此為原告個人自述，楊長
15 諺否認之，原告沒有任何證據證明楊長諺有如前述陳述。

16 3. 原告主張楊長諺於112年6月6日要求原告提出參與CA-NF42專
17 案會議之原因：楊長諺有詢問原告參加會議理由，且說明安
18 排幾個人參加會議，是要考量成本等，經評估後認為原告並
19 無參加之必要，由於項目與原告當時工作無關。原告於111
20 年6月9日至112年3月15日在DVD2部門接受訓練，當時績效顯
21 然落後，於同年6月28日進行PIP計畫，參酌原告當時表現狀
22 況，楊長諺提醒原告要準備考試，原告堅持要一邊做事一邊
23 開會，此參見原告提出之錄音譯文(本院卷一第30頁)。原告
24 要參加專案會議，但經主管評估依原告當時狀況並無必要，
25 均有其合理依據，雇主授權主管得以指揮監督勞務之提出，
26 不能因不符合原告個人之預期、其內心不滿意即謂當然構成
27 霸凌之不法行為。原告任職神基公司，係為神基公司之利益
28 提供勞務，主管代表公司監督原告提出勞務，主管要求原告
29 說明欲參加該專案之理由，以做評估，乃在主管合理監督範
30 圍。

31 4. 原告主張楊長諺於112年6月15日，未經查證即當眾以「邏輯

很奇怪」、「測試手法有問題」等貶抑性語句指責原告，並主張「原告前主管亦認為其測試手法有問題」等：觀諸對話內容乃為原告與楊長諺間私人間對話(本院卷二第36頁至第38頁)，並非對公眾場合、同時宣告於其他同仁，又楊長諺對原告測試方式表達個人意見，身為主管本有監督之權，原告之後確實測試未通過，而進行PIP計畫如前所述，是以楊長諺前開陳述並非無稽。其認為原告自99年11月22日起，12年來均任職於神基公司品質驗證研發處，然非同樣部門，但為資深人員，應該有一定專業及學習能力，是楊長諺始而甚感困惑，未料原告過度放大楊長諺之話語內容，認為楊長諺係從事權力濫用或不公平對待行為，實有誤會。尤有甚者，楊長諺基於主管身分，對於原告工作上行為給予意見或回饋，亦屬正常的指揮監督權行使，縱使該用語導致原告不悅，但對工作事務，主管有所指導或糾正，在不逾越合理範圍，亦不構成侵害。

5. 原告主張楊長諺在日常管理中，以高壓、質問與羞辱方式對原告施壓，包括：以提高音量斥責「這樣哪裡有效率」、貶抑原告「妳是新人妳都不知道」、多次質問「為什麼來問我」、「為什麼不去弄懂」等：觀諸原告所提原證53錄音檔之錄音譯文(本院卷二第40頁至第46頁)，楊長諺係於4分10秒表示：「Wini，妳是一個新人，妳都不知道；我也是一個新人，這些東西我也不知道以前是這樣的，為什麼不去問來？為什麼會跑來問我？」，且錄音對話中，楊長諺口氣均平穩，並無以暴怒、羞辱、喝斥之語氣，原告甚至於對話中還有笑聲，原告對話過程中並無特別不舒服，根本無原告所稱提高音量。楊長諺抗辯與原告同為111年6月始加入DVD2部門，且原告身為高級工程師，已在神基公司任職多年，並非新人，應具備獨立作業能力，於專業領域積極自我學習，故而楊長諺期望原告於工作上產生疑問時主動請教有經驗的同仁，而非逕自尋求主管之指示，因原告表示不是很清楚，並稱「我希望由大J回覆」，楊長諺認為有疑問時主動請教於

有經驗的同仁，部分用語雖較為嚴厲，例如有指稱「我問A你答B」、「你去問大家怎麼回」、「你為何不去弄懂」、「為什麼不去弄懂再來問我」，但都是針對工作事項之討論，每個人工作理念並非完全相同，楊長諺認為原告為資深人員，應能獨立完成作業解決問題，且應該積極、主動，而非被動遇到問題就找主管或直接想將事交由其他同仁處理，楊長諺對工作態度之標準或許較高，但非權力濫用或不公平對待原告之行為。

6. 原告主張楊長諺於112年6月20日告知其他同事注意與原告對話、互動時之分際。經查：原告提出之錄音譯文，該段言論非為楊長諺之言詞，是訴外人林嫻雀所述：「我想提兩個，一個是主管的特別公告。第一個轉調的時候，主管有跟部門同仁說，哎，Wini她是不熟悉這個領域，所以請各位同仁多協助教導，這是第一個，對。而且我們在訓練記錄也有指派同仁協助她去了解這些器材。那第二個才是說，哦，那Wini她在可能同仁的言語或是可能在互動上會比較敏感一點，所以，大家不要像哥們這樣大刺刺的跟他互動，因為畢竟這個單位，因為畢竟男性比較多。所以其實是在意她的感受，所以先提醒同仁。」。不但請託同仁多多指導原告，由於該部門除原告外，均為男性，要提醒同仁間相處有分際感，要求DVD2部門之同事注意對話、互動時之分際，以避免男性同事間無心之言語或不當的笑鬧，反而造成原告之心理壓力使其適應新工作，未造成敵意工作環境，重點提醒強調要注意原告感受，不要沒有分際感，並無對原告貼標籤「製造麻煩」，此乃原告個人過度解讀，此難謂構成不法行為。

7. 原告主張楊長諺未提供必要的教育訓練，逕於112年6月即向原告啟動績效改進計畫（PIP）、8. 楊長諺於111 年10月間未指派資深同仁幫忙指導下，卻要原告自行去使用學習會造成工安危險之機器及昂貴之設備、9. 112 年6 月28日PIP 檢討會議中，被告楊長諺首次於會議及PIP 文件內指稱原告曾發生「Vibration table 設置錯誤（螺絲鎖錯）」事件，並

01 將該事項列為PIP 改善項目，將從未告知原告曾有做錯之狀
02 況，直接列入PIP要求原告改善云云：雇主對勞工工作表現
03 平日即設有評核之標準，此項評核標準，並可連結勞動契約
04 所欲達成之客觀合理之經濟目的，雇主並以其平日要求之考
05 核標準，確實對勞工之工作表現有所考績評核，其評斷並無
06 顯著證據認定出於主觀、恣意者，自應加以尊重。尤以雇主
07 對考核標準之選定，甚或以何種評判標準為主，何種為輔等
08 等，必須遵循自由經濟法則，尊重雇主形塑企業文化或經營
09 方法之判斷餘地，只需其評核標準，並非與勞動契約經濟目
10 的達成間毫無關聯者，勞工自不得以己意，任意指摘、擷
11 取，以為適用。法院除審查雇主所定標準與勞動契約之關聯
12 性及客觀上雇主有無遵守自訂或約定標準評核外，亦無從指
13 導雇主應以何種評核標準，作為評量勞工工作能力之指標。
14 雇主對於所選擇之考核標準，對企業未來之有利或不利之影
15 響，乃企業經營自由下，應自行承擔結果之範疇，甚為明
16 確。然查，原告於111年進入DVD2部門，長達9個月均有部門
17 同仁協助訓練，由於原告並非新人，楊長諺期待其能自主研
18 習，如有任何問題再去請教其他同仁。但因原告表現不佳進
19 行PIP，從記錄可知，原告PIP考核為四項設備測試，為相當
20 及基本測試項目，原告測試有重大疏漏、測試前未確認測試
21 條件、操作過程敷衍以對、不理解測試目的原理、對流程不
22 熟悉等，因此PIP 未通過，原告調入DVD2之9個月內，未曾
23 反應未給予協助或訓練或未能接觸儀器、設備，均有系爭仲
24 裁判斷可參。然而，縱使由於同仁過於忙碌不能協助原告練
25 習操作儀器、設備，但原告有長達9個月時間足以研習DVD2
26 部門驗證資料，縱使原告稱因擔憂設備受損，在他人陪同協
27 助之下不敢練習操作，導致欠缺經驗操作設備不夠熟練，但
28 對於測試規範、基準、條件、原理、目的均不孰悉，此顯然
29 為原告不夠用心，非可歸責於部門主管或同仁，系爭仲裁判
30 斷已認定原告績效不佳，並非子虛烏有(本院卷二第124
31 頁)，神基公司進行PIP，並無不當。原告並非新人，其自行

01 申請從其他部門轉入，雖為不同部門，但有相當工作經驗，
02 原告應能自我學習，如遇困難亦應主動提出，其將自己績效
03 不佳而進入PIP，全部都推給主管未安排妥善訓練，並指稱
04 為故意針對、冷落、孤立、刁難，顯不足採。

05 10. 原告主張楊長諺於112年7月5日承諾原告不會將原告未使用
06 過的設備列入考核原告之績效改善計畫，然於112年8月14日
07 實際進行考核時，楊長諺卻故意要原告操作由其他同事占用
08 超過一個月之設備或必須由特定同事陪同使用之設備進行考
09 核，導致林舒義在考核後質疑原告為何不熟悉該設備云云：
10 從錄音譯文可知，楊長諺當場有為原告解釋該設備確實測試
11 前為另一名同事因工作上長期使用（本院卷一第450頁），
12 楊長諺立即為原告澄清，倘若為故意孤立要給予原告難堪，
13 何以立即澄清及說明。原告指稱此為霸凌行為，應無所據。

14 11. 原告主張楊長諺於112年8月14日向原告表示「妳沒在看宮門
15 劇嗎？不是都是這樣演。」此僅有原告個人陳述，無任何證
16 據。

17 12. 原告主張楊長諺於112年8月14日對原告表示「我認為妳不適
18 合DVD2的工作性質。」：楊長諺身為原告之主管，當得提出
19 個人觀感及建議，由於每個人專長不同，適合工作亦不同，
20 不適合某職位，不表示其他職位不適合，亦不代表能力不
21 佳，是以前述言論並非否定言論。楊長諺客觀表示其個人看
22 法認為原告不適合DVD2之部門，原告長達9個月接受部門同
23 仁指導，但進行相關考試時，均無法通過，係有客觀實證，
24 如前所述，此與原告身為女性無關，楊長諺亦非因為原告為
25 女性而有偏頗、不公，原告僅因內心不滿意，即泛稱為敵意
26 性環境、性別歧視，此為原告誤認。

27 13. 原告主張楊長諺對於同旗下部門其他新進人員培訓方式，與
28 原告之培訓方式截然不同，原告未受任何培訓就直接以列入
29 PIP改善計畫對原告進行培訓。承前，原告並非新人，職位
30 為資深工程師，是從其他部門轉入，要求與新人一樣培訓方
31 式，本有爭論。原告一再堅稱未給予訓練，但在長達9個月

01 期間，為何從未表示未給予訓練而主動要求安排，此參見係
02 爭仲裁判斷可知。

03 14. 原告主張楊長諺多次以寄發公開郵件方式指責原告，於113
04 年9月4日寄發電子郵件稱原告阻擋訓練完成，以及9月5日寄
05 發電子郵件表示：9月3日你要離開，沒人攔你。9月4日下午
06 你身體不適請假，也沒人攔你云云：原告復職後，由DVD2部
07 門同仁分別擔任原告講師，原告僅需要受訓而已，訓練完成
08 講師會給予口試或其他方式確認訓練是否完成，以及簽署教
09 育訓練記錄，傅明芳請原告口試及簽名，原告表示沒空，傅
10 明芳只好稱等原告有空來找傅明芳簽名以及完成口試，此參
11 見電子郵件甚明(本院卷一第394頁至第399頁)。原告當時唯
12 一工作為參與教育訓練，並無其他工作分派，反觀其他同仁
13 另有專案執行，但仍必須擔任教導原告之工作，但傅明芳找
14 原告完成口試、簽名，原告卻稱自己在忙，等伊找時間再
15 說。在其他同事必須抽空教導原告，原告只需要學習並無任
16 務分派，卻說自己很忙，楊長諺與原告就事務孰輕孰重之判
17 斷點迥異，楊長諺方發言稱如果原告主張很忙請說明其具體
18 說明究竟因何事忙碌，否則認為阻擋訓練，雖用詞嚴厲，但
19 明確告知原告之重點在於盡速完成教育訓練、通過考核並簽
20 署紀錄，以成為DVD2部門之即戰力，且應尊重負責教導同
21 仁，原告理應主動約時間，而非由其他同仁主動要求完成訓
22 練、口試，此為工作上具體指揮監督，非刻意刁難原告或對
23 其有不適當之管理。又因自原告復職起，為使原告能勝任工
24 作，對原告單獨實施約3個月之教育訓練，並由DVD2部門其
25 他(全體)同事，共同排定教育訓練期程，分別擔任原告之
26 教育訓練講師。故為使DVD2部門同事得以得知擔任原告教
27 育訓練講師之授課內容及排程，調整學習進度等，教育訓練之
28 往來電子郵件，均會以全部回覆方式寄發，並非原告所稱有
29 意周知DVD2部門全體同事並當眾指責原告，而原告回覆郵件
30 時亦是如此周知DVD2部門全體同事。

31 15. 原告主張復職後，楊長諺指示其下所屬單位同仁於113年9月

01 2日、113年9月3日、113年9月4日、113年9月12日、113年9
02 月25日、113年10月4日、113年10月8日、113年10月9日、11
03 3年10月14日、113年10月16日、113年10月24日、內部教育
04 訓練時對著原告進行錄影：

05 關於訓練錄音錄影，原告聲稱係針對一個人錄影，侵害其權
06 利，為被告否認，從原告提出之影像（原證72），原告全程
07 戴口罩、帽子，拍攝不清楚，反而是實施訓練者較為明顯，
08 顯然不是完全針對原告本人拍攝，而係從拍攝整個訓練過
09 程，透過錄影方便日後他人學習，原告也可以複習。此外，
10 原告對先前PIP不通過，一直指摘是因為主管未安排訓練所
11 致，且從原告本件提出將近30筆錄音檔，原告以指摘同事霸
12 凌為由時常私下錄音，但原告錄音均為片段、恣意，又先前
13 即對楊長諺以霸凌為由申請與神基公司調解，因此對於原告
14 訓練過程有錄音或錄影，並非針對原告個人隱私為侵害，乃
15 是與工作上有關，且明確告知原告認為需要錄音錄影，係為
16 日後使用便利且證明確有實施教育訓練，保全證據並杜絕爭
17 議，就本件爭議始末脈絡，本院認為不構成不法侵害行為。

- 18 16. 原告主張楊長諺刻意排除原告參加113年10月30日舉辦之「R
19 SBU設計品質驗證研發二處訓練紀錄表-810H教育訓練」，是
20 否係權力濫用、孤立或不公平對待原告之行為：由於神基公
21 司實驗室預計未來遷至龜山，在新的地點進行實驗室認證，
22 認證項目有美國國防部軍用產品測試標準「MIL-STD-810H」
23 中的測試項目，其中包含原證33所列之教育訓練項目，DVD2
24 部門因而依顧問指導進行資格人員訓練紀錄工作，楊長諺考
25 量原告113年9月2日始於DVD2部門復職，且自其復職起至113
26 年11月期間內，原告仍在進行教育訓練當中，認為原告尚未
27 符合MIL-STD-810H認證中測試工程師之資格，因而未列入受
28 訓人員中，楊長諺說明堪稱合理。另外，DVD2部門組員Vinc
29 ent即訴外人段昱廷亦不在受訓人員名單內，楊長諺係基於D
30 VD2主管職權，衡量部門組員專業能力及工作範圍以判斷是
31 否適合參與「MIL-STD-810H」認證之教育訓練，絕非原告所

01 稱「於原告復職後仍一再打壓原告」之行為。

02 17. 原告主張楊長諺刻意排除原告參加114年7月21日舉辦部門內
03 訓練：內部訓練解決問題的思考模型－案例討論及實際應用
04 /對智力成長的認知」訓練課程，係部門主管人才培養訓練
05 課程，這種課程不同於公司的通識課程，係依據個別主管之
06 對於特定人才之訓練、培養所開設，並未非有意針對原告。
07 實則，除原告以外，被告楊長諺亦未將該封電子郵件寄予DV
08 D3部門之主管游伶玉（即原告現任主管），足見楊長諺並非
09 有意針對原告，而是考量部門內同仁職掌業務及未來規劃方
10 向，據以判斷是否有參與該內部訓練之必要。

11 (三)、林舒義是否有原告指述之下列行為？是否構成職場霸凌或性
12 別歧視，是否係權力濫用或不公平對待原告之行為？：

13 原告主張林舒義有下列行為，為林舒義否認，原告主張及林
14 舒義答辯，詳如附表所示：

15 1. 原告主張於112年6月28日列出要求原告改善之不合理事項如
16 下：加強團隊合作然卻又不讓原告參與團隊專案開會、要求
17 原告學習正確操作設備（例如：日照機、機器手臂）然卻未
18 在考核前提供原告使用設備、驗證筆繩，原告已將原驗證單
19 位告知的驗證項目完整完成驗證，楊長諺再另請一組團隊新
20 增日照機做另一項新增的驗證評估原告無法發展出合理的驗
21 證項目：

22 查，原告所稱112年6月28日被告林舒義「寫進去PIP績效改
23 善計畫的改善事項不代表說你沒有做好。」之對話內容，並
24 非林舒義所述。再者，原告績效不佳進入PIP確有實證，本
25 院不再贅述，神基公司之PIP程序無違反規範或設定目標不
26 合理，是原告再度爭執PIP程序為針對、孤立、排擠等敵意
27 工作環境，不足採信。

28 2. 112年7月12日質疑原告為何不自行去學習使用造成工安危險
29 之機器及昂貴設備、原告向楊長諺表示無人可指導其使用設
30 備，林舒義於112年8月2日卻向原告表示原告應自行克

31 服： 林舒義僅針對原告已有10多年在神基公司工作經驗，

01 並非新

02 人，調單位後學習9個月後測驗仍不通過，提出疑問，原告
03 為何不能主動學習，原告當可說明其中理由，林舒義純粹發
04 問，並未逾越合理範圍。縱使原告心有不悅，不當然構成不
05 法行為。

- 06 3. 原告主張林舒義於112年8月14日、8月15日與林嫻雀逼迫原
07 告簽PIP績效行為改善計畫表、承諾書及簽非自願離職單，
08 要求原告自願拋棄其權利云云：神基公司認為原告表現不
09 佳，由人資林舒義通知資遣，林舒義與訴外人林嫻雀均未逼
10 迫原告簽署任何文件。且從原證40錄音檔中1小時51分56秒
11 至1小時52分39秒間原告與訴外人林嫻雀對話之前後文脈絡
12 應為：訴外人林嫻雀：「應該說沒有那麼急，你可以先緩一
13 下再看這個東西（指PIP績效行為改善計畫表），但是我必
14 須要說，就像之前一樣，就是每一個會議結束我們會有一個
15 結論、有一個共識。」、原告：「對。」、訴外人林嫻雀：
16 「今天你沒有簽（指PIP績效行為改善計畫表）走出去對我
17 們來說就是我們沒有取得共識。」、原告：「我可以明天簽
18 嗎？真的。」、訴外人林嫻雀、被告林舒義：「這代表說今
19 天會議沒有共識。對呀。」、原告：「但是我覺得還是不要
20 讓我隨便簽名，我想一下。」、訴外人林嫻雀：「你可以想
21 一下你要怎麼改，但是9月13號這個時間不會改變。」、原
22 告：「對。我可以想一下要怎麼改。」、訴外人林嫻雀：
23 「對。但是是現在，或是我可以繼續、我們在這裡討論，
24 對。因為你沒有簽就走出去，等於說我們今天會議沒有共
25 識，或者是像之前一樣，你其實寫的時候你會備註你覺得好
26 像有缺漏的地方是什麼。」、原告：「因為你寫9月13號最
27 後工作日這一段話。」、訴外人林嫻雀、林舒義：「這一句
28 話是確定的。」。由此可見，訴外人林嫻雀、林舒義於112
29 年8月14日會議之主要目的，係告知原告PIP程序之結果，並
30 通知在預告期30日後，神基公司預計將於112年9月13日終止
31 與原告間之勞動契約。訴外人林嫻雀更向原告表示可透過於

PIP績效行為改善計畫表上備註之方式表達意見，顯見原告稱訴外人林嫻雀及林舒義利用其人資之職權對原告為職場霸凌行為，洵屬無據。

(四)、黃楨淳是否有原告所稱之下列行為？是否構成職場霸凌，是否係權力濫用或不公平對待原告之行為？：

原告主張有下列行為構成不法侵害行為，為黃楨純所否認，詳如附表所示。

1. 黃楨淳112年4月20日進行教育訓練時向原告表示「如果有人搞我，我會把他搞死。」。經查，黃楨淳為前述話語之前後對話，黃楨淳：「我進來的第一年我就被他們電到爆了，關於這些Spec沒有看熟。」原告：「真的喔…好，我好好的…」黃楨淳：「因為這是我們吃飯的傢伙，就像你在DVD1的時候，你必須對於軟體操作要很熟。」原告：「恩，好，我會好好地看一下。」黃楨淳：「因為我跟你說過Spec的熟悉度，已經不是第一次了。」原告：「是啊。可是你知道這邊太…水好深。水好深。」黃楨淳：「我不搞人的事情，我只搞專業。」原告：「是。」黃楨淳：「所以其實人的事情我就不太管，我只看我說這個專業是可以跟著我走的。人是不會跟著我走的。」原告：「是啊。」黃楨淳：「如果有人搞我，我會把他搞死。」原告：「Profile A 好，我知道。好我再確認一下你講的Profile A。」原證7之錄音長達快7分鐘，二人對話極為正常，原告不斷詢問問題，黃楨淳均給予解答，原告最後甚至感謝黃楨淳。觀諸前後對話脈絡，黃楨淳是指自身認真工作，不會介入人事紛爭，如果有人惡意對付他，伊不會姑息、縱容，黃楨淳語氣均稱平和，音量不大，並無任何恐嚇原告之意，原告對話過程曾發出多次笑聲，原告稱黃楨淳不法恐嚇伊，讓伊心生害怕，當屬無據。
2. 黃楨淳113年9月12日要求原告以手寫方式提供心得報告：黃楨淳負責原告復職後部分教育訓練，要求原告於1個半小時手寫3百字以內報告，是希望原告真正領略學習，由於電

01 腦操作容易，極容易以網路搜尋後複製、貼上方式完成，甚
02 至使用Chatgpt，故要求以手寫重點，出發點是希望讓原告
03 加強記憶及了解測試重點，但原告執意認為職場霸凌，直接
04 回復黃楨淳這是「PUA」，因原告當時並無任何指派工作，
05 僅需要進行訓練，所有訓練均有以郵件副本給同組同仁，原
06 告立即質疑黃楨淳指派之訓練，發言指摘黃楨淳對伊進行
07 「PUA」，因此黃楨淳回復也比照原告之方式辦理，並非公
08 然侮辱。原告僅以其理念不同，逕自指摘他人「PUA」，本
09 院認為黃楨淳之指導行為無任何不法侵害之意。

10 (五)、楊長諺、林舒義、被告黃楨淳均無原告所指稱之霸凌不法行
11 為，原告主張神基公司因未依勞動基準法第8條、職業安全
12 衛生法第6條第2項第3款及第4款妥為規劃及採取必要之安全
13 衛生措施而未規劃，致原告執行職務時因楊長諺、林舒義、
14 黃楨淳上開霸凌行為而遭受不法侵害為由，依民法第184 條
15 第1 項前段及同條第2 項、第188 條第1 項、第195 條規負
16 連帶損害賠償責任，為無理由。

17 伍、綜上，原告請求神基公司給付薪資之遲延利息為有理由，應
18 予准許，原告對神基公司依民法第184條第1項前段及第2
19 項、第195條第1項、性騷法第9條、性別工作平等法第27
20 條、第13條第2項、第28條、第29條第1項等規定及雙方勞動
21 契約暨獎金發放原則，請求精神慰撫金300萬元及請求短發
22 獎金97萬8,100元本息；對神基公司、楊長諺、林舒義、黃
23 楨淳依民法第184條第1項前段及同條第2 項、第188 條第1
24 項、第195 條規請求800萬元本息，均無理由，應予駁回。

25 陸、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
26 法第44條第1項規定，主文第1項應依職權宣告假執行，並依
27 同條第2項規定，宣告神基公司預供擔保後，得免為假執
28 行。原告敗訴部分，其假執行之聲請，為無理由，一併駁
29 回。

30 柒、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，
31 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。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 115 年 8 月 31 日

勞動法庭 法官 絲鈺雲

以上正本係依照原本作成。

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（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 115 年 8 月 31 日

書記官 柯玟甫

附表：

編號	行為人	原告主張被職場霸凌之不法侵害行為	被告答辯
1	被告神基公司	被告神基公司未發放112年之年終獎金50萬元、113年之年中間獎金7萬8,100元及短少發放113年之年終獎金40萬元（合計97萬8,100元）。	神基公司並無短少發放112年及113年之年終獎金與113年之中間獎金（參民事答辯(一)狀第15-17頁）： (1)關於112年之年終獎金及113年之年終獎金： A. 觀諸114年1月9日神基公司內部關於113年年終獎金之電子郵件記載：可見年終獎金應繫於事業單位之盈餘及員工個人之工作表現，屬於恩惠性給與，而非員工勞務之對價或經常性給付。 B. 經查，原告於111年6月1日自請轉調DVD2部門後，原告自111年6月9日至112年3月15日期間接受DVD2部門同仁指導，仍然表現不佳，被告神基公司遂自112年6月28日起至112年8月11日對原告進行PIP程序，並於同年8月14日進行考核，考核結果為「無顯著改善成果，一半以上項目不達7分」而未通過考核。考量原告112年度之工作表現不佳的情況已經達資遣標準，神基公司亦不會核給年終獎金。從而，神基公司未發給

			原告112年之年終獎金，於法並無違誤。 C. 況且，原告自113年9月2日復職後，年終獎金之發放與公司及員工個人績效相關，考量神基公司與原告之間未於勞動契約或工作規則上明文約定年終獎金之發放標準，難謂被告神基公司對年終獎金之發放未有一定之裁量權，惟神基公司考量原告係於113年9月2日復職，仍酌情核給原告相當於1.5個月之年終獎金即11萬7,150元，於法並無違誤。 (2)關於113年之年中間獎金部分：神基公司設有「年中間獎金制度」，亦即於每年年中，由各單位主管針對員工上半年表現進行評核，彙整並提報董事長簽核後發給年中間獎金，並依員工上半年度表現評比，依照對應百分比發放。原告所稱經常性給員工相當於一個月月薪之年中間獎金云云，恐有誤會。
2	被告神基公司	於108年8月19日（原告對陳員提出性騷擾申訴之日）直至迄今，未採取任何將原告與陳員隔離之措施，且於原告申訴後僅口頭告知調查結果。陳員寫了悔過書後，仍跑來向原告表示「怎麼樣，申訴我也沒怎麼樣！」。	原告108年8月19日向神基公司提出性騷擾申訴後，神基公司立即成立性騷擾申訴調查小組，經詢問雙方當事人還原當時情境、對話內容與互動方式、當事人主觀動機與感受後，於同年8月23日經調查小組判定非屬性騷擾事件，然基於維護部門和諧及管理考量，神基公司於108年9月16日將陳員記申誠一次，並將其自DVD1部門調職至DVD3部門，且陳員職務調動後與原告之辦公座位分屬不同排，各自有獨立走道出入辦公室，且不會再有任何專案合作，如此以降低二人之工作互動或接觸之可能。
3	被告神基公司	自原告108年提出性騷擾事件申訴後，原告109年、110年績效考核即無端被調降，經原告確認「績效考核系	原告考績自104年至110年考績，僅有107年、108年二年被評比為「Good-1」，故原告主張其歷年考績皆被評為「Good-1」顯非事實。又原告提起申訴當年度（即108年度）之考核成績被評比為「Good-1」，亦係原告於神基公司任職近10年來所獲得的最佳評

		統」評語並私下詢問DVD1部門兼DVD3部門主管楊智皓均未得到任何理由。而原告於DVD1部門工作期間持續遭主管楊智皓差別待遇，對原告加班申請採較嚴苛之標準。被告林舒義亦於112年8月15日告知原告其知悉原告長期遭前主管楊智皓針對及差別對待，惟被告神基公司仍放任楊智皓之不當管理與評核結果持續影響原告之職涯發展、年度獎金、調薪及升遷權益。	等。然自原告111年自行申請內部轉調自DVD1部門至DVD2部門後，因不適任新部門之工作，其考績方才轉為「Good-3」，由此顯見，原告稱被告神基公司因其提出性平申訴、惡意解雇不成，因而認定其考績不佳兼蓄意不給發年中獎金、年終獎金云云，恐係刻意隱瞞其在DVD2部門表現不佳之事實，蓄意引導法院認定其考績係因不正評價才被低估。依歷年績效紀錄足證，原告所稱原告自111年自請轉調至DVD2部門後，其考績表現長期處於「工作表現稍差，績效低於目標及同儕水準」狀態，並因表現不佳而須實施「PIP程序」加以改善，而非如原告所稱無法得知KPI為何變差。
4	被告神基公司	原告遭無端調降考績後轉調至DVD2部門，又在訓練未完整、職務銜接尚未完成、績效標準亦僅剛確立之情況下，即被被告神基公司將考績評為Good-3，並逕於112年6月評定「表現不佳」對原告啟動績效改進計畫（PIP），未提供必要的教育訓練。	神基公司認為原告工作表現有：（一）欠缺團隊合作能力、（二）無法正確操作、架設設備，且學習態度消極不服主管指示、（三）無法提出合理且能夠協助客戶之測試結果等情，且均經系爭仲裁判斷認定未有捏造不實、不實際存在之事件，故而神基公司認為原告績效或行為不符公司期待而使原告自112年6月28日起至同年8月11日進行PIP程序，非屬無據（如被證17第9頁第6行以下）。
5	被告神	被告神基公司於112年8月15日非法解雇原告後，	神基公司調薪制度並非保證調薪之意；又被告神基公司內部網站「【內部訊息】2023年度調薪作業」「針對

	基 公 司	直至112年9月30日才退原告勞健保，卻排除原告適用112年8月之結構性調薪（調薪生效日追溯自112年7月1日起）。	適用資格同仁持續進行結構性薪資調整」，顯見神基公司係考量員工績效、公司營運狀況等綜合評估調薪，而與公務人員依據「現行公務人員給與簡明表」之俸額逐年調薪不同。是神基公司認定原告未符調薪資格，故未予調薪，於法並無不合。
6	被 告 神 基 公 司	原告自113年9月2日復職後，發現同部門同仁均自114年8月調高薪資，僅原告一人未被被告神基公司調高薪資。	
7	被 告 神 基 公 司	原告於114年12月5日向被告神基公司申請於「職業傷病門診單」用印，被告神基公司於同年月12日拒絕用印。	本件原告之職業病未經鑑定，倘被告神基公司相關職員於職業病鑑定前即配合原告用印其「職業傷病門診單」，恐遭認定係協助原告虛偽捏造職災事實，使勞工保險局陷於錯誤而發放保險給付，而有違勞工保險條例第70條之規定。 神基公司仍基於對員工身心健康之關心與照護，於114年12月11日建議原告可持「職業傷病門診單」向各地勞保局辦事處提出申請，或者先行墊付醫療費用，如嗣後經鑑定認為屬於職業病，亦可以透過勞工職業災害保險自墊醫療費用核退申請流程辦理退費（見原證5第2頁至第3頁），此亦徵神基公司未於原告114年12月5日電子郵件所檢具「職業傷病門診單」之證明用印，顯非權力濫用或不公平對待原告之行為。原告確實已依神基公司之建議，持職業傷病門診單至勞保局辦事處提出申請，勞保局始而來函要求神基公司提供相關說明，且明確表示，若發生職業傷病認定爭議，將會循行政程序逕為處分，被告神基公司得逕行表示意見且不應為虛偽意思表示。是以，神基公司縱使未於原告之職業傷病門診單用印，原告仍得透過

			向勞保局辦事處提出申請主張權利，又勞保局是否真依原告之申請即對其為醫療給付，乃勞保局基於主管機關之權責範圍而享有之裁量權限。凡此，被告神基公司係在職業傷病認定前，拒絕幫原告於申請單上背書並同意所請，並非針對或刁難原告之行為，自難認被告神基公司之行為對於原告權利有何侵害之虞（參民事答辯(三)狀第6頁）。
8	被告神基公司	原告自113年9月2日復職後迄今在前工作地點汐止廠辦，原告之識別證門禁權限於每晚間6時半以後，通行至原告工作之實驗室區域之兩處出入口皆會失效，無通行權限，其餘同仁卻皆能自由進出實驗室執行業務。	神基公司對於原告於下班時間限制門禁管控權限是基於業務上必要，並屬於合理範圍，對於工作場域安全之必要管理措施，原告於下班後（晚間6點半）並無工作需要，故有此識別證門禁權限限制，若原告主張係不當限制，應另外提出於下班後仍滯留辦公場所之原因，並提出申請。該門禁限制並不針對原告個人，否認其他人仍得自由進出，除非該員工有進入之必要且有提出申請或經工作指派的權限。
9	被告楊長諺	於112年4月6日要求原告以其自行的同意請特休假的方式參與公司112年3月20日之內部教育訓練。	(1)原告參與教育訓練前，已於112年3月17日向楊長諺承諾自行請假以參加112年3月20日之教育訓練，此觀112年3月17日原告與楊長諺間teams對話內容即知 (2)實則，原告112年3月20日參加之教育訓練「專案管理進階班」，不僅長達7小時，該教育訓練之內容亦與原告於「DVD2部門」之工作內容「可靠度測試」並無關連。楊長諺要求原告需自行請假參與教育訓練，並非故意對原告所為之歧視、刁難之職場霸凌行為。 原告嗣後並未依其同意之請假方式參與教育訓練，而被告楊長諺後續也未強制要求原告須將當日改為特休假。
10	被	因出勤系統計算	楊長諺未曾因原告多請喪假而怒斥原

	告楊長諺	異常致原告額外申請喪假，卻遭被告楊長諺對原告表示：「連還有幾天喪假可以請都不知道！」。	告，原告主張顯與事實不符，不足採信。
11	被告楊長諺	原告自參與CA-NF42專案以來，被要求負責專案執行相關工作，卻均被主管排除於每週固定之專案會議外，還於112年6月6日在實驗室裡所有單位同仁面前，要求原告說明參與CA-NF42專案會議之原因。	楊長諺112年6月6日要求原告提出參與CA-NF42專案會議原因之行為，係因原告非專案負責人即毋須與會，且當時原告手邊的工作已無法按時完成，參與非必要之專案會議將導致其工作內容更加落後。 112年6月6日之CA-NF42專案會議已由CA-NF42專案負責人即訴外人梁龍傑參與，且該專案會議因涉及眾多工項，會議時間冗長，除專案負責人外，其餘專案成員並無參與會議之必要，且除原告以外，另一名與原告同組之專案成員亦未參與該會議，故原告在手邊的工作已無法按時完成之情形下，參與非必要之專案會議勢必導致其工作內容更加落後，楊長諺方才要求其說明必須與會之原因，絕非故意刁難。經告知後，原告已有理解楊長諺及專案管理人梁龍傑係基於員工工作分配之考量，而未依據原告之個人要求讓其參與專案會議，非屬所謂「嚴重剝奪原告工作需求」之行為。
12	被告楊長諺	於112年6月15日，未經查證即當眾以「邏輯很奇怪」、「測試手法有問題」等貶抑性語句指責原告，並對外表示「原告前主管亦認為其測試手法有問題」等。	112年6月15日之Teams對話為僅對話雙方可見之私訊（見原證52），原告稱楊長諺未經查證即「當眾」指責原告云云，已與事實不符。實則，該對話之背景為，原告不斷地向楊長諺要求開會，被告楊長諺乃於對話中重複原告之三項主張「1. DVT測試有issue的在PVT要加嚴複製」、「2. 有很多問題要再開會澄清」、「3. 要在會議上知道別人有看到哪些狀況判定為問題，你（原告）才能決定要抓還是放」。
13	被	於專案執行期	依據原告所提原證53錄音檔之錄音譯

告楊長諺	間，QPM（品質專案經理）Vinc ent李承隆曾向原告詢問專案執行相關問題，原告僅能依所知狀況回覆：「目前所知道的這樣的執行方式，應該是。」被告楊長諺卻向原告表示：「Vincent在這裡也做8年，之前Vinc ent的案子都是怎麼回的？」、「妳是一個新人，妳都不知道！」、「我也是一個新人，這些東西我也不知道以前是這樣的！」、「為什麼不去問來？為什麼妳會跑來問我？」等語。在日常管理中常以高壓、質問與羞辱方式對原告施壓，包括：以提高音量斥責「這樣哪裡有效率」、「貶抑原告」、「妳是新人妳都不知道」、「多次來問我」、「為什麼不去弄懂」等，使原告長期處於高度壓迫與恐懼中。	文，楊長諺係於4分10秒表示：「Win i，妳是一個新人，妳都不知道；我也是一個新人，這些東西我也不知道以前是這樣的，為什麼不去問來？為什麼會跑來問我？」，其原因在於，楊長諺與原告同為111年6月始加入DVD2部門，且原告身為高級工程師，應具備獨立作業能力，於專業領域積極自行學習，故而楊長諺期望原告於工作上產生疑問時主動請教有經驗的同仁，而非直接尋求主管之指示，故被告楊長諺於112年6月7日與原告間之對話，其目的在於希望原告可獨立作業，或於有疑問時主動請教有經驗的同仁，故楊長諺並無從事權力濫用或不公平對待原告之行為。
------	--	--

14	被告楊長諺	於112年6月20日告知其他同事注意與原告對話、互動時之分際。	原告並未就teams對話紀錄提出證據以實其說，原告提出之原證4錄音檔亦非被告楊長諺之言詞，且譯文並不完整，該錄音檔係被告神基公司人力資源處女性同仁，即訴外人林嫻雀所述：「我想提兩個，一個是主管的特別公告。第一個轉調的時候，主管有跟部門同仁說，哎，Wini她是不熟悉這個領域，所以請各位同仁多協助教導，這是第一個，對。而且我們在訓練記錄也有指派同仁協助她去了解這些器材。那第二個才是說，哦，那Wini他在可能同仁的言語或是可能在互動上會比較敏感一點，所以，大家不要像哥們這樣大刺刺的跟他互動，因為畢竟這個單位，因為畢竟男性比較多。所以其實是在意他的感受，所以先提醒同仁。」（詳被證14）。
15	被告楊長諺	自原告調任後未提供必要的教育訓練，逕於112年6月即向原告啟動績效改進計畫(PIP)。	就原告主張楊長諺於PIP過程中有權力濫用或不公平對待行為云云。惟據系爭仲裁判斷書認定，原告自調任後即111年6月1日、至開啟PIP期間之112年6月28日，期間歷時確實已超過9個月期間，且原告於進行PIP前亦未曾反應無法接觸機械設備或未能從同仁處得到協助或幫助（如被證17，第9頁第1行以下），故原告所稱楊長諺於PIP過程中有何違法，是故原告主張被告楊長諺以爭執事項等行為構成職場霸凌，顯非事實，並無理由，均難為憑採。
16	被告楊長諺	於111年10月開始，在未指派資深同仁幫忙指導下，卻要原告自行去使用學習會造成工安危險之機器及昂貴之設備。	(1)原證38、39之錄音檔無從證明楊長諺有職場霸凌行為： A. 原告雖提出原證38、39之錄音檔，惟原證38錄音檔係原告擷取對其有利之錄音片段，其證明力已有可議。除此之外，原證38錄音內容氣氛融洽，原告與楊長諺、訴外人謝秉翰、訴外人傅明芳之對話態度輕鬆愉快，原證38錄音檔反而可證明楊長諺於原告操作器材不當時，即指派資深同仁協助原告，則原告稱

			楊長諺態度冷淡、冷眼旁觀云云，並不足採。 B. 至原證39錄音檔亦係原告擷取對其有利之錄音片段，其證明力已有可議外，楊長諺僅表示以原告多年資歷及職位，本應具備將設備機台架設好之能力，未料原告過度放大楊長諺之話語內容，認為楊長諺對其施以職場霸凌行為，實有誤會。 (2)原證55亦無從證明楊長諺有職場霸凌行為 原告自99年11月22日起已任職被告神基公司，且原告自調至DVD2部門以來已達9個月訓練。原告一方面強調其具有10餘年之資歷，另一方面又指摘被告楊長諺未給予原告教育訓練、未對其所負責之機器設備給予教學指示云云，顯然前後自相矛盾。
17	被告楊長諺	112年6月28日PIP檢討會議中，被告楊長諺首次於會議及PIP文件內指稱原告曾發生「Vibration table設置錯誤（螺絲鎖錯）」事件，將從未告知原告曾有做錯之狀況，直接列入PIP要求改善。	原告所稱被告楊長諺於PIP過程中有何違法、構成職場霸凌，顯非事實，並無理由，難為憑採。
18	被告楊長諺	驗證原告已完成的筆繩驗證項目，卻另讓單位下其他資深同仁針對同一筆繩，另外新增評估非標準流程中之驗證項目，並檢討被告為何沒有做此驗證規畫考	否認原告主張（115年7月15日言詞辯論）。

		量，再對原告加以檢討：無法發展合理項目。	
19	被告楊長諺	112年7月5日承諾不會將原告未使用過的設備列入PIP，然於112年8月14日考核時，卻故意要原告操作由其他同事占用超過一個月之設備或必須由特定同事陪同使用之設備進行考核，導致原告遭質疑為何不熟悉該設備。	原告於進行PIP前亦未曾反應無法接觸機械設備或未能從同仁處得到協助或幫助（如被證17，第9頁第1行以下），故原告主張被告楊長諺該行為構成職場霸凌，顯非事實，並無理由，難為憑採。
20	被告楊長諺	於112年8月14日PIP考核過程中，當原告就設備使用限制、訓練不足及實際操作條件提出說明時，被告楊長諺向原告表示「妳沒在看宮門劇嗎？不是都是這樣演。」。	楊長諺未曾對原告提及，更未曾聽聞宮門劇之相關言論，原告對此並未舉證以實其說，是原告此主張顯然與事實不符，並不可採。
21	被告楊長諺	於112年8月14日PIP驗收會議中對原告表示「我認為妳不適合DVD2的工作性質。」。	原告所稱楊長諺於PIP過程中有何違法、構成職場霸凌，顯非事實，並無理由，均難為憑採。
22	被告楊長諺	對於同旗下部門其他新進人員培訓方式與原告截然不同，原告未受任何培訓就直接以列入PIP改善計畫方式對原告進行培訓。	

23	被告楊長諺	多次以寄發公開郵件方式指責原告，於113年9月4日稱原告阻擋訓練完成，以及9月5日表示：9月3日你要離開，沒人攔你；9月4日下午你身體不適請假，也沒人攔你。	楊長諺於113年9月4日、9月5日寄發電子郵件之行為，目的在於希望原告盡速完成教育訓練，用語中性且未帶情緒，並不構成職場霸凌 (1) 經查，原告於113年9月2日復職後，DVD2部門為協助原告適應工作內容，因而由DVD2部門其餘同事對原告進行內部教育訓練，原告除參與該教育訓練外，並未被指派任何工作，理應有充分時間於授課結束後，進行口試並簽署教育訓練紀錄。 (2) 而觀113年9月4日被告楊長諺之電子郵件內容，並無否准原告於113年9月3日下班或113年9月4日下午之請假，亦對於原告之假別毫無意見。被告楊長諺之目的，在於考量原告當時唯一工作為參與教育訓練，希望原告盡速完成教育訓練、通過考核並簽署紀錄，以成為DVD2部門之即戰力。 (3) DVD2部門其他（全體）同事，共同排定教育訓練期程，分別擔任原告之教育訓練講師。故為使DVD2部門同事得以得知擔任原告教育訓練講師之授課內容及排程，調整學習進度等，教育訓練之往來電子郵件，均會以全部回覆方式寄發。
24	被告楊長諺	原告復職後，指示其下所屬單位同仁於113年9月至10月間之多個日期（9/2、9/3、9/4、9/12、9/25、10/4、10/8、10/9、10/14、10/16、10/24），於內部教育訓練時對原告進行錄影。	楊長諺所屬DVD2部門同事對原告進行內部教育訓練並錄影之行為，不構成職場霸凌 (1) 原告除未舉證以實其說外，經查，因DVD2部門工作內容為「可靠度測試」，則教育訓練內容需展示如何操作實驗室器材設備、儀器等，因此，教育訓練之錄影內容尚包含提供訓練課程之DVD2部門同事與相關儀器設備，並非原告所主張「對原告個人直接錄影」，且原告如迴避、不欲入鏡，DVD2部門同事亦會尊重原告之意願，並不強行要求原告入鏡。

			(2)再者，教育訓練旨在協助原告熟悉DVD2部門工作內容及相關實驗之操作，並不涉及原告之私人生活或個人隱私，且係在原告知悉之情形下錄音、錄影，嗣後相關教育訓練亦改成錄音之方式，且經由原告所接受。
25	被告楊長諺	刻意排除原告參加113年10月30日舉辦之「RSBU設計品質驗證研發二處訓練紀錄表-810H教育訓練」。	原告主張楊長諺刻意排除其加入113年10月30日舉辦之「RSBU設計品質驗證研發二處訓練紀錄表-810H教育訓練」為楊長諺打壓其之行為，顯然與事實不符，不足採信 (1)113年間，實驗室預計未來遷至龜山，在新的地點進行實驗室認證，認證項目有美國國防部軍用產品測試標準「MIL-STD-810H」中的測試項目，其中包含原證33所列之教育訓練項目，DVD2部門因而依顧問指導進行資格人員訓練紀錄工作，並留下訓練記錄表為認證的佐證文件 (2)然楊長諺考量原告113年9月2日始於DVD2部門復職，且自其復職起至113年11月期間內，原告仍在進行教育訓練當中，故認定原告尚未符合MIL-STD-810H認證中測試工程師之資格，因而未列入受訓人員中。 (3)況且除原告外，DVD2部門組員Vinc ent即訴外人段昱廷亦不在受訓人員名單內。
26	被告楊長諺	被告楊長諺寄發114年7月21日「內部訓練解決問題的思考模型—案例討論及實際應用／對智力成長的認知」之通知予部門內所有人員，唯獨漏原告，刻意排除原告參加當日舉辦之部門內部訓練。	該訓練課程，係部門主管人才培養訓練課程，而非神基公司之公開通識課程。又這種課程不同於公司的通識課程，係依據個別主管之對於特定人才之訓練、培養所開設，並未非有意針對原告。實則，除原告以外，被告楊長諺亦未將該封電子郵件寄予DVD3部門之主管游伶玉（即原告現任主管）。

27	被告林舒義	於112年6月28日列出要求原告改善之不合理事項：加強團隊合作然卻又不讓原告參與團隊專案開會；要求學習操作設備卻未在使用考核前提供使用設備；驗證原告已完成之項目，PIP會議討論改善事項已經確認非需要改善的項目，卻已在會議前就先列印好不存在的改善事項，要求申訴人簽名。	原告主張林舒義該行為構成職場霸凌，僅係其主觀性個人感受，與事實不符，更與職場霸凌之要件大相逕庭，殊難憑採。
28	被告林舒義	於112年7月12日PIP會議質疑原告為何不自行去學習使用造成工安危險之機器及昂貴設備。	
29	被告林舒義	於112年8月14日、8月15日與林娛雀逼迫原告簽PIP績效行為改善計畫表、承諾書及簽非自願離職單，要求原告自願拋棄其權利。	林舒義否認曾與訴外人林娛雀逼迫原告簽PIP績效行為改善計畫表及非自願離職單（參民事答辯（四）狀第7-9頁）： (1)經查，原告僅空言泛稱林舒義曾與訴外人林娛雀逼迫原告簽PIP績效行為改善計畫表及非自願離職單云云，林舒義實無從答辯。 (2)退步言，倘若原告所指稱「非自願離職單」係指神基公司之離職承諾書，該文件亦僅係勞資雙方合意資遣時公司內部須由勞方簽署之制式文件，然而事實上林舒義與訴外人林娛雀均未逼迫原告簽署，原告亦未曾簽署該制式文件。 (3)至於原告提出原證40之錄音檔，係原告擷取對其有利之錄音片段，其

			證明力已有可議。除此之外，觀原告所提原證40之錄音可知，訴外人林焜雀、被告林舒義於112年8月14日會議之主要目的，係告知原告PIP程序之結果，並通知在預告期30日後，神基公司預計將於112年9月13日終止與原告間之勞動契約。訴外人林焜雀更向原告表示可透過於PIP績效行為改善計畫表上備註之方式表達意見，顯見原告稱林舒義利用其人資之職權對原告為職場霸凌行為云云，與事實不符，並不足採。
30	被告林舒義	原告向被告楊長諺表示無人可指導其使用設備，被告林舒義於112年8月2日卻向原告表示原告應自行克服。	原告主張林舒義該行為構成職場霸凌，僅係其主觀性個人感受，與事實不符，更與職場霸凌之要件大相逕庭，殊難憑採。
31	被告黃楨淳	於112年4月20日進行教育訓練時向原告表示「但如果有人搞我，我會把他搞死。」。	原告左列文字顯係斷章取義，刻意省卻原證7之前後文脈絡，黃楨淳僅係向原告表達自身對於工作之態度為相當重視專業，且其個性為本身不主動招惹他人，同時希望對方也遵守人際間相處之分際。且原告所回應之內容「好，我知道」，亦非基於恐懼之心態而回應黃楨淳，而是針對雙方在討論產品驗證規格（Spec）相關的測試項目，表示其再會回去研究。由此足見，黃楨淳112年4月20日對原告表示：「但如果有人搞我，我會把他搞死。」，並非針對原告之發言，該行為亦非屬職場霸凌。
32	被告黃楨淳	於113年9月12日要求原告以手寫方式提供心得報告。爾後因原告不願配合此要求，而將之紀錄註記不合格，嗣後更直接以電子	黃楨淳113年9月12日要求原告以手寫方式提供心得報告之行為，係因該次教育訓練的內容，僅是閱讀操作手冊等文字規範，為避免原告直接上網複製文字，故採手寫方式提供心得報告，為避免受訓者逕於網路上搜尋並複製貼上，並達教育訓練之目的。又黃楨淳僅要求原告提供300字左右之心

		郵件發送羞辱式 言論周知該單位 全體成員。	得，並給予原告1個半小時餘之時間完 成手寫心得，依社會通念，亦無過苛 之處。反觀原告於接獲此驗收方式 時，直接斷然拒絕配合講師指示，並 寄發郵件指責被告黃楨淳係PUA手法， 亦拒絕參與會議討論此件爭議，一再 主張係職場霸凌，實屬無據。
--	--	--------------------------------------	--