臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第64號

原　　告　徐正純
訴訟代理人　蔡尚宏律師
被　　告　聯華電子股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　洪嘉聰
被　　告　李俊育
　　陳神龍
共　　同
訴訟代理人　劉志鵬律師
　　李玟潔律師
　　林佩瑩律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國115年9月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告李俊育、聯華電子股份有限公司應連帶給付原告新臺幣15萬元，及自民國114年6月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告李俊育、聯華電子股份有限公司連帶負擔百分之5，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告李俊育、聯華電子股份有限公司如以新臺幣15萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國102年8月1日起受僱於被告聯華電子股份有限公司(下稱聯電公司)，擔任設備工程師，從事機台維修及測試等工作，月薪約新臺幣(下同)8萬餘元。被告李俊育為原告主管，於109年5月間即常藉故刁難、批評、挑剔原告工作，

致原告工作壓力日增，不得不求助於精神科治療，經心寬診所診斷為混合焦慮及憂鬱情緒。於110年7月間原告向聯電公司人力資源處(下稱人資處)申訴遭受李俊育職場霸凌，當時人資處主管訴外人陳白玟及原告當時直屬主管訴外人何阡翔均知悉原告遭李俊育職場霸凌情事，雖承諾要幫原告轉組，然聯電公司實際卻無作為，未啟動任何保護措施或進行任何調查程序。於111年12月間，聯電公司才將原告重新分組，原告直屬主管改為被告陳神龍，惟原告仍與李俊育同組，聯電公司未將原告與李俊育分開，使原告病況逐漸惡化。原告遂於112年間再次申請轉組，陳神龍為原告及李俊育之主管，未及時制止李俊育之霸凌行為，又於113年3月1日惡意將原告112年度考績評為B等，使原告無法轉組並影響原告調薪及獎金，致原告憂鬱症更為惡化，嗣原告於113年8月轉組後，陳神龍仍於113年12月29日績效評語中給予原告工作乏善可陳之貶抑性評價，逾越主管合理管理範圍，對原告為職場霸凌，陳神龍應依民法第184條、第195條規定賠償原告非財產上損害80萬元。原告就112年考績B等向聯電公司提出申訴，113年4月23日經人評會認績效評核標準確有問題，原告並於113年4月29日向國家科學及技術委員會南部科學園區管理局(下稱南科管理局)申請勞資爭議調解，控訴聯電公司對原告遭李俊育職場霸凌毫無作為，聯電公司才於113年8月間將原告轉組，並於114年1月重啟調查原告是否遭受李俊育職場霸凌，嗣於114年4月11日認李俊育對原告為職場霸凌行為成立，李俊育亦應依民法第184條、第195條規定賠償原告非財產上損害80萬元。聯電公司並應依民法第188條規定，分別與李俊育、陳神龍負連帶損害賠償責任。

㈡聯電公司於110年7月間即知悉原告遭受李俊育職場霸凌，卻怠於處理，於114年4月始認定李俊育不法侵害成立，致原告病況更為惡化，聯電公司未建立有效申訴及保護機制，已違反職業安全衛生法(下稱職安法)第6條第2項第3款之不法侵害預防義務。原告雖於113年8月間轉組，但仍與李俊育、陳

神龍處於同一開放式辦公室空間，未有效區隔。至114年6月，李俊育雖調離至其他棟區任職，但廠內無塵室為多人共用之封閉作業環境，原告與李俊育於日常維修、例行工作期間，仍會在無塵室內直接接觸，聯電公司已認李俊育對原告職場霸凌成立，仍未採取及時、有效之區隔措施，亦違反職安法第6條第2項第3款之不法侵害預防義務，構成違反保護他人法律之侵權行為，應依民法第184條第2項、第195條規定，賠償原告非財產上損害80萬元。

㈢原告歷年考績大多為A等以上，依聯電公司規定，每年可於1月領取年終、7月領取紅利。然陳神龍於113年間將原告112年度考績惡意評價為B等，致原告無法領取年終及分紅，然原告實際上112年度考績應為A等以上，以112年間原告111年度考績A等可獲得765,535元獎金為標準(即112年1月領取年終179,360元＋112年7月領取紅利586,175元＝765,535元)，聯電公司應依勞動基準法(下稱勞基法)第29條補發原告112年度考績應為A等以上所可獲得之年終及紅利獎金共765,535元等語。

㈣並聲明：

1.李俊育、被告公司應連帶給付原告80萬元，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5計算之利息。

2.陳神龍、聯電公司應連帶給付原告80萬元，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5計算之利息。

3.聯電公司應給付原告1,565,535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5計算之利息。

4.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠聯電公司：

1.原告自102年8月1日起任職於被告，擔任設備工程師，隸屬於蝕刻模組部門，原屬EQ4組別，自103年4月21日起轉調至同部門EQ5組別，直屬主管為何阡翔，何阡翔於110年7月間，向被告人資處反映原告工作表現頻繁發生錯誤，請人資

處主動關心原告工作表現不佳之原因，原告於接受人資處訪談時，僅表示年紀大、頭腦不清晰、睡眠不好，有時事忙會漏了工作，與部門同仁相處時屢有齟齬等情，並未提出職場霸凌申訴，人資處為協助原告提升工作表現，除反覆提醒原告工作時應注意事項，亦向原告促請善用被告公司提供員工之心理治療服務(EAPs)，以改善其職場人際互動。

2.原告於111年12月28日調整至同部門EQ4組別，改由陳神龍擔任原告之直屬主管，並由李俊育擔任該組別協助主管安排班表、人力調度之協調者。嗣原告於112年間嚴重違反被告資安政策，且於日常工作中未按標準流程作業、未辦理交接、未在時限內完成工作等缺失，經陳神龍一再提醒糾正後仍未改善，各級主管將原告112年度工作表現與部門其餘相同職級同仁評比後，認原告表現落差明顯，排序應在劣後，乃於113年3月1日給予其112年度考績B等，原告旋於113年3月19日間向被告提出考績申訴，並將其考績B等歸咎於遭李俊育職場霸凌，被告於同年4月23日召集人事評議委員會(下稱人評會)，重新檢視原告考績評定過程及考核所憑客觀事證後，人評會仍決議維持原考績結果，原告主張陳神龍惡意將其112年度考績評為B等，並請求被告補發其112年度考績應評為A等以上，所得領取之年終及紅利獎金共765,535元，並無理由。

3.原告為合理化其考績B等為遭受職場霸凌之結果，於113年3月19日向被告提出遭受李俊育職場霸凌申訴，惟經被告職場不法侵害評議委員會調查後於113年5月27日決議認定原告與李俊育互動情形，未達不法侵害程度，不構成職場霸凌，但被告仍重視原告調整職務之意願，於113年7月30日依原告請求將其調整至EQ3組別，並變換工作地點，確實隔絕原告與李俊育職務上再有接觸互動。原告因不滿上開評議結果，於114年3月間再次對李俊育提出職場霸凌申訴，主張有新事證，被告乃重啟調查，於114年4月9日經職場不法侵害評議委員會認定李俊育有輕度職場霸凌行為，嗣經人評會建議對

李俊育處以2次警告之懲戒處分，被告遂於114年5月公告懲處，並調動李俊育職務，進一步隔絕雙方，避免其等再有接觸機會。然原告仍不滿意此懲處結果，於114年4月11日向被告提出應懲戒解僱李俊育、重新審查原告112年考績等訴求，並於114年4月17日對陳神龍提出職場霸凌申訴，被告隨即依規啟動調查，惟經職場不法侵害評議委員會調查後，於114年6月4日認陳神龍對原告之管理措施尚屬合理、公平，不成立職場霸凌等語資為抗辯。

㈡被告李俊育則以：伊並非為原告之主管，僅係負責相同機型之聯絡人，於111年12月28日成為該機型之協調者，惟皆非主管職。原告於109年4月13日未正確操作機台致使現場同仁接觸廢液體而送醫檢查，因其為工安意外，伊須撰寫檢討報告，並認原告應為此負責，卻因此得罪原告。原告再於109年5月因喪假未請完，欲請喪假出遊，伊好意告知喪假事由不能記載為出遊，原告因此不快，然伊無准駁原告喪假之權利，亦不可能以此刁難原告。原告於101年因遭前女友劈腿而罹患憂鬱症，其身心狀況於110年至112年並無明顯惡化。伊雖於114年3月經認定職場不法侵害成立，惟伊係依職權提醒原告，且均與工作相關，並無針對或霸凌原告之意圖，然有可能不慎造成原告受挫或受傷之心理狀態，故在接獲被告公司之調查報告書時未提出異議，原告身心狀況自110年後因與公司主管態度緩和顯有好轉，方於111年、112年減少就診次數，而在112年度考績評核期間原告開始頻繁看診，合理推測原告係因知曉前一年度工作表現不佳，而欲藉此保留日後卸責證據之用等語資為抗辯。

㈢被告陳神龍則以：伊對於原告身心狀況並不知曉，僅知悉原告有睡眠不佳之情事，原告臆測伊清楚知道其身心狀況仍刻意針對原告，與事實不符。伊將原告112年考績評為B等係因原告於機台異常時處理不確實，且有重大違反資安情事及112年工作出現諸多缺失予以扣除績效獎金分數，例如:原告未積極處理NISOVT-A04連續5天出現警示的問題；原告遲未參

與被告公司針對工作缺失宣導案例的線上學習課程；原告身為裝機負責人未依標準程序指揮廠商之工程師進行修改設備常數導致發生錯誤；原告身為NISOVT-A04機台負責人未確實交接機台，忽視機械刮傷之風險等情，綜合審酌後才給予考績B等，並無不公。伊給予原告「乏善可陳」之評價係基於原告工作表現及績效指標皆明顯落後才給予之事實評語，並非貶抑性用語，原告對伊所提職場霸凌申訴亦經聯電公司認定並無職場霸凌之情事。伊並不知悉原告與李俊育間有誤會，原告當時亦未向聯電公司申訴有遭霸凌之情事，於聯電公司調查結果出來後伊亦遵從聯電公司之決定協助原告調整組別，並無刁難等語資為抗辯。被告並均聲明:原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項:

㈠原告自102年8月1日起受僱於聯電公司，擔任設備工程師，從事機台維修及測試等工作，月薪約8萬餘元，隸屬於蝕刻模組部門，原屬EQ4組別，自103年4月21日起EQ4組別更名為同部門EQ5組別，直屬主管為何阡翔，何阡翔於110年7月間反映原告工作表現頻繁出錯，請人資處注意。

㈡原告於110年7月間與人資處主管陳白玟面談，有表示與同仁相處時屢有齟齬且有時事忙會漏了工作。人資處除反覆提醒原告工作時之注意事項，亦向原告促請善用聯電公司提供員工心理治療服務。

㈢原告於111年12月28日調整至EQ4組別，改由陳神龍擔任原告之主管，李俊育則擔任協助主管安排班表、人力調度之協調者。

㈣原告於112年11月7日經手電腦設備離場，未依照聯電公司規定開立資安放行單，遭警衛察覺並通報。另於112年間有多次機檯處理不確實遭扣分紀錄。

㈤112年度原告績效考核，主管評價較原告自評高，主管(陳神龍)對原告評語分別為「謹遵SOP、勿以惡小而為之」，「做事多DOUBLE CHECK，降低隱形MO(即操作失誤、今年至少兩

件)」等語。

㈥陳神龍於113年3月1日給予原告112年度考績B等，原告於113年3月19日向聯電公司提出考績申訴，113年3月26日人資部、原告主管有向原告說明考績辦法、歷年考績評分標準等。聯電公司於113年4月23日召集人評會，決議維持考績結果。

㈦依據聯電公司現存資料，原告於113年3月間有向聯電公司提出申訴，申訴李俊育霸凌原告，職場不法侵害評議委員會於113年5月27日認李俊育並不構成職場霸凌。聯電公司仍於113年7月30日將原告調整至EQ3組別。

㈧原告於113年4月29日向南科管理局申請勞資爭議調解，申訴聯電公司對原告遭李俊育職場霸凌未提供即時性保護機制及調查程序，並於113年5月24日進行勞資調解而不成立。

㈨依據聯電公司現存資料，原告於114年再次向聯電公司提出李俊育職場霸凌申訴，114年1月聯電公司重啟調查，職場不法侵害評議委員會於114年4月9日認李俊育成立職場霸凌類型之職場不法侵害，屬輕度接近中度傷害。聯電公司於114年5月公告對李俊育懲處警告2次，並調動其職務。

㈩原告於114年4月17日向聯電公司申訴陳神龍職場霸凌，其認陳神龍於113年12月29日於績效評語記載原告工作乏善可陳，為貶抑性評價。於114年6月4日經職場不法侵害評議委員認定陳神龍評議尚屬合理，不成立職場霸凌。

㈠原告於110年至114年止於同行身心診所共就診精神科56次(110年4次、111年1次、112年1次、113年36次、114年12次)；心寬診所精神科101年1次、109年2次、113年1次；成大醫院職業環境醫學科113年3次、114年1次；奇美醫院職業醫學科113年1次。

四、得心證之理由：

㈠被告李俊育對原告是否有職場霸凌之情形？原告依民法第184條、第195條規定請求李俊育賠償非財產上損害80萬元有無理由？聯電公司是否應依民法第188條與李俊育負連帶賠償

責任？

1.按職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。職安法第22條之1第1項定有明文。本件原告主張被告李俊育行為時，上開職安法第22條之1雖尚未通過（114年12月19日通過）、施行（115年7月1日施行），然就職場霸凌之定義，應可供參考。原告主張其受僱於聯電公司，擔任設備工程師，從事機台維修及測試等工作，被告李俊育為其主管，自109年5月起至113年12月間常藉故刁難、批評、挑剔原告工作，對其有職場霸凌情形(原告主張李俊育霸凌行為詳見本院卷一第54至56頁、第275至277頁)，此部分經原告提出申訴，聯電公司組成調查小組調查後，其職場不法侵害評議委員會於114年4月9日認定:本件就原告所申訴李俊育於109年5月至113年12月期間所為，成立職場霸凌類型之職場不法侵害，並經調查委員綜合審酌各項證據，認屬輕度接近中度傷害等情，有被告所提聯電公司職場不法侵害事件申訴調查報告書在卷可稽(見本院卷一第205至210頁)，足認原告主張被告李俊育對其為職場不法侵害行為，致其身心健康遭受危害，應屬有據。

2.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。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。受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。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。民法第184

條、第188條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。查被告李俊育對原告為職場不法侵害行為，致原告身心健康遭受危害，業經本院認定如前，自應對原告負侵權損害賠償責任。而聯電公司為李俊育之僱用人，李俊育於執行職務時，對原告為職場不法侵害行為，則原告依前揭規定，請求被告李俊育、聯電公司連帶負損害賠償責任，應為可採。

3.次按對於慰撫金之核給標準與財產上損害之計算不同，可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223號判決意旨參照）。原告因李俊育之職場不法侵害行為，影響其身心健康，並持續至精神科就診，其精神上承受相當痛苦，本院審酌兩造之身分地位、學經歷、收入及財產所得資料及本件職場霸凌事件發生經過等一切情狀，認原告主張李俊育應賠償之精神慰撫金以15萬元為適當，聯電公司並應與李俊育連帶負賠償責任，原告逾此部份之請求，則屬無據，應予駁回。

㈡被告陳神龍對原告是否有職場霸凌之情形？原告依民法第184條、第195條規定請求陳神龍賠償非財產上損害80萬元有無理由？聯電公司是否應依民法第188條與陳神龍負連帶賠償責任？

1.原告主張陳神龍為原告及李俊育之主管，縱容下屬李俊育對原告為職場霸凌云云。經查，原告於111年12月28日調整至EQ4組別，由陳神龍擔任原告之直屬主管，並由李俊育擔任該組別協助主管安排班表、人力調度之協調者等情，為兩造所不爭執，原告雖主張被告陳神龍知悉李俊育霸凌原告情事，卻未制止云云，然經被告陳神龍否認，自應由原告舉證證明。又原告係於113年3月間向聯電公司提出李俊育職場霸凌之申訴，聯電公司職場不法侵害評議委員會於113年5月27日認李俊育並不構成職場霸凌，聯電公司並於113年7月30日將原告調整至EQ3組別，陳神龍自其時起已非原告之直屬主管，即陳神龍擔任原告直屬主管期間，原告申訴李俊育職場霸凌情事尚屬不明，難認被告陳神龍有何縱容或未制止李俊

諭職場霸凌之情形。

2.原告主張被告陳神龍於113年3月1日惡意將原告112年度考績評為B等，並於113年12月29日績效評語中給予原告工作乏善可陳之貶抑性評價，對原告為職場霸凌，應負侵權行為損害賠償責任云云。惟雇主對於勞工所為之績效考核，屬其人事管理範疇，雇主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加以救濟。經查，兩造並不爭執原告於112年間有違反聯電公司資安政策及多次機檯處理不確實遭扣分紀錄(見本院卷一第241至242頁、本院卷一第333至348頁)，聯電公司依其績效考核辦法(見本院卷一第223至235頁)所定程序，經各級主管評核後，於113年3月1日認定原告112年度考績應為B等，原告於113年3月19日向聯電公司提出低績效考核申訴(見本院卷一第185頁)，聯電公司於同年4月23日召集績效申訴會議重新檢視原告考績，經人評會認績效評議過程並未針對原告有不公平對待，決議維持原考績結果(見本院卷一第189頁)，又被告陳神龍雖於113年12月29日績效評語中給予原告「表現績效指標落後，乏善可陳」等語之評價，固使原告不悅，然此並非侮辱或攻擊性言語，並無不法之情形，又原告於114年4月17日對陳神龍提出職場霸凌申訴，經聯電公司職場不法侵害評議委員會於114年6月4日認陳神龍對原告之管理措施尚屬合理、公平，不成立職場霸凌(見本院卷一第215至220頁)，故原告主張被告陳神龍對其為職場霸凌，陳神龍應依民法第184條、第195條規定賠償原告非財產上損害80萬元云云，即難為採。

㈢聯電公司是否違反職安法第6條第2項第3款之不法侵害預防義務？原告依民法第184條第2項、第195條規定請求聯電公司賠償非財產上損害80萬元有無理由?

按雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預

防，並建立申訴、調查及處理程序。職安法第6條第2項第3款定有明文。原告固主張其自109年5月起即遭被告李俊育職場霸凌而精神痛苦，經原告於110年7月向人資處提出職場霸凌申訴並未獲處理云云，被告則否認原告於110年7月間有提出李俊育對其職場霸凌申訴等情，自應由原告舉證證明，然原告就此並無提出證據證明，無從認定原告確有向聯電公司表達其遭受被告李俊育職場霸凌而欲申訴之意，其主張於110年7月間提出職場霸凌申訴未獲聯電公司處理云云，尚難採信。又聯電公司內部定有「執行職務遭受不法侵害之預防辦法」之規定(見本院卷一第191至197頁)，原告於113年3月19日向聯電公司提出李俊育職場霸凌申訴(見本院卷一第185頁)，經聯電公司依上開規定啟動調查程序訪談證人後，其職場不法侵害評議委員會雖於113年5月27日認李俊育未達不法侵害程度，案件不成立(見本院卷一第199至201頁)，然聯電公司仍於113年7月30日將原告調整至EQ3組別(見本院卷一第203頁)，變換原告工作地點，隔絕原告與李俊育職務互動機會，難認原告有怠於處理原告職場霸凌申訴之情形。嗣原告於114年3月間提出新事證再次對李俊育提出職場霸凌申訴，經聯電公司調查後，其職場不法侵害評議委員會於114年4月9日認定李俊育成立職場霸凌類型之職場不法侵害，屬輕度接近中度傷害(見本院卷一第205至210頁)，聯電公司並於114年5月公告對李俊育懲處警告2次(見本院卷一第211頁)及調動李俊育職務(見本院卷一第213至214頁)，讓原告與李俊育不在同一棟大樓工作(見本院卷一第329至332頁)，進一步隔絕原告與李俊育職務上互動之機會，自難認被告公司有何違反職安法規定雇主應盡之職場不法侵害防治義務，而構成原告所主張之侵權行為可言，原告依民法第184條第2項、第195條規定請求聯電公司給付其精神慰撫金80萬元，亦屬無據。

㈣原告依勞基法第29條規定請求聯電公司補發獎金765,535元有無理由？

按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。原告主張陳神龍於113年間惡意將原告112年度考績評價為B等，致其無法領取年終及分紅獎金共765,535元，請求被告公司補發予原告，惟原告112年度考績為B等，且評核過程並無不法，業如前述，原告依勞基法第29條規定請求聯電公司給付獎金765,535元，應屬無據。

五、綜上所述，原告依民法第184條、188條、195條第1項前段規定請求被告李俊育與被告公司連帶賠償精神慰撫金15萬元，及自起訴狀送達翌日即114年6月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，所命給付未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行；並依同法第392條第2項規定，酌定被告聯電公司、李俊育供相當之擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經斟酌後核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　　官　李姝蓁

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。

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　　10　　月　　14　　日

書 記 官　林佩諭