

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第309號

原告 林銀龍

訴訟代理人 張家榛律師

被告 福華電子股份有限公司

法定代理人 陳慈德

訴訟代理人 黃秀華

朱柏璵律師

江明軒律師

上列當事人間請求職業災害補償等事件，本院於民國110年3月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣3,812元，及自民國109年5月20日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣3,812元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國72年8月11日起任職於被告，於97年12月15日無預警遭被告以業務緊縮為由資遣，嗣於本院99年度勞訴字第47號案件達成和解，原告於99年11月22日復職；於100年4月間，被告又以原告不能勝任工作為由，終止兩造間勞動契約，經本院以100年度勞訴字第196號判決確認兩造間僱傭關係存在，原告再次復職。被告2次解僱行為，欲逼迫原告離開熟悉之工作環境，致原告身心承受莫大壓力，心力交瘁。原告雖得以2次復職，但其後屢遭被告惡意針對、壓迫，對於因辦理公傷請假程序而暫離崗位之原告施以申誡，於制定

01 人貨二用電梯使用規則前，即懲處合理搭乘電梯之原告等，
02 數次以悖離之事由藉故懲處原告，更於102年間於顯無證據
03 之情況下，汙指原告竊取公司財物（歷次霸凌行為詳如附表
04 「原告主張」欄所載）。兩造自99年爭訟以來，原告之權益
05 雖得獲保障，卻因此屢遭被告報復，時刻憂心是否會再次無
06 緣由即遭解僱，長年需面對來自主管之不平等待遇與同事異
07 樣之眼光，日日夜夜惶惶不安，終因難以承受被告建構之工
08 作環境中所生之精神壓迫，致原告於102年8月9日遭國立臺
09 灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）精神部診斷罹患憂
10 鬱症。

11 (二)被告為雇主，負有保護、照顧從屬地位之勞工之責任，且勞
12 動部於107年修訂「工作壓力導致精神疾病認定指引」，將
13 無理要求離職、職場暴力、霸凌等納入工作壓力範圍，肯認
14 此類舉止有致使勞工引發精神疾病之風險。被告2次不法解
15 僱原告，違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定；其不
16 當將原告調職，亦違反同法第10之1條第1款前段、第3款規
17 定；又，被告增加原告工作量、藉故不當懲處及加重懲處原
18 告等行為，未對勞工施以保護，更加以迫害，長期職場霸凌
19 原告，與民法第483之1條規定及其立法理由、職業安全衛生
20 法第6條第2項第3款規定有違，並使原告精神及名譽雙重重
21 創，任何通常之一般人，任職於被告製造之不友善環境，遭
22 其挾地位之優勢，多次無理要求離職，並遭公司濫用指揮監
23 督之權壓迫，必將致其積累不必要之心理壓力，精神承受莫
24 大傷害，是原告所患之憂鬱症，與被告所為具有相當因果關
25 係，屬勞保傷病審查準則第21條之1規定之職業病。被告違
26 反保護勞工之法令，致原告罹患憂鬱症，依職業災害勞工保
27 護法第7條、民法第184條2項、第193條第1項、第195條第1
28 項規定，原告所受之職業損害，被告如不能證明其無過失，
29 因違反保護他人之法令，應就原告所受之健康、名譽之損害
30 及勞動能力減損負賠償之責，被告除應負侵權行為所生之賠
31 償責任外，並應給予原告醫療費用及失能補償費用，故被告

01 應給付原告如下：

02 1.醫療費用：

03 原告得知罹患憂鬱症後，多次於臺大醫院就診，自102年8月
04 9日至109年3月6日間之醫療費用，共計支出13,120元。爰依
05 勞基法第59條第1項規定請求之。

06 2.增加生活上之支出：

07 原告居住於三峽，就診於臺大醫院，因臺大醫院所在區域停
08 車不便且停車收費較高，原告多需搭乘公車轉乘捷運，單程
09 花費至少60元，自102年8月9日至109年3月6日間共計於精神
10 科就診46次，共計支出5,520元。爰依民法第193條第1項規
11 定請求之。

12 3.失能補償：

13 原告因被告之舉罹患憂鬱症，自102年8月9日看診至今，仍
14 未能痊癒，長年來憂鬱、睡眠障礙、情緒焦慮失控等狀況，
15 致原告身心俱疲，甚至數次自殘。依勞工保險失能給付標準
16 之附表，原告恐達精神失能種類第7級，依勞工保險失能給
17 付標準規定第5條規定，失能等級第7級，應以平均440日之
18 日投保薪資為給付之標準。原告近6個月之平均薪資為26,36
19 3元，原告得請求之失能補償為381,361元。爰依勞基法第59
20 條第1項規定請求之。

21 4.勞動能力減損：

22 依學者曾興隆「現代損害賠償法論」著作中所列之「各殘廢
23 等級喪失或減少勞動能力比率表」估算，原告所受傷害屬失
24 能第7級，所對應喪失勞動能力程度為69.21%。原告於48年3
25 月25日出生，於102年8月9日知悉罹患憂鬱症，至屆滿強制
26 退休年齡65歲止，仍有11年又8個月之勞動期間，依霍夫曼
27 計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間利息），核計勞
28 動力損失金額為2,052,669元。爰依民法第193條第1項規定
29 請求之。

30 5.精神慰撫金：

31 被告數次不法解僱原告未能得逞後，竟多次對原告為如附表

01 編號3至18所示之霸凌行為，致原告之精神及名譽雙重
02 創，致原告心理痛苦甚鉅，因而於被告刪扣年終獎金後因情
03 緒失控自殘。自99年起，原告即因被告所為，承受精神上折
04 磨，致罹患憂鬱症至今仍不癒，原告請求精神慰撫金1,500,
05 000元。爰依民法第195條第1項規定請求之。

06 (三)原告任職期間，兢兢業業完成工作，於108年5月28日雨天巡
07 邏之際，處理天花板漏水時，不慎跌倒致手腕骨折，且遭金
08 屬劃傷，此經勞保局以保職核字第10802110716號函認定為
09 職業災害，不料於108年領取年終獎金之際，被告竟以原告
10 所請之公傷假過多為由，扣除年終獎金新臺幣（下同）7,00
11 0元。然於公傷病假醫療休養期間不能工作，此實非原告所
12 願，不應視為缺勤而影響年終考核獎金之發給，故被告應補
13 發遭扣之年終獎金7,000元。

14 (四)兩造於103年10月22日就原告因職業傷害致腰椎椎間盤突出
15 乙事達成和解，被告允諾原告於每3個月得請假1日至臺大醫
16 院進行門診；每週五得請假半日至冠昕診所復健；每月得各
17 請半日至恩主公醫院神經外科及中醫復健科復健等公傷假，
18 卻未兌現，反藉原告對於薪資計算之懵懂，將本應補償工資
19 之公傷假均列入無薪公傷假或病假計算，計108年度漏發624
20 小時之薪資（計為無薪公假）、109年漏發40小時之薪資
21 （計為半薪之病假），原告平均薪資為26,363元，時薪為11
22 0元，是被告應補發公傷假之補償薪資共70,840元（110元×6
23 24小時+110元×40小時/2）。爰依勞工請假規則第6條、勞基
24 法第59條第2項規定請求給付之。

25 (五)對被告抗辯之陳述：

26 原告前雖向本院提起102年度勞訴字第110號請求給付職業災
27 害補償案件，惟該案原告所請求之原因在於原告所受之腰椎
28 椎間盤突出併神經壓迫乙事，非憂鬱症，且依該案和解筆錄
29 第四點記載，可知原告使用公傷假之額度限於臺大醫院門
30 診、冠昕診所復健、恩主公醫院神經外科及中醫復健科復
31 健，原告於前揭案件請求之職業災害損害賠償，其傷病請求

之事實，僅限於與腰椎椎間盤突出相關部分，另請求精神慰撫金亦係因職業災害腰椎椎間盤突出所致之身體、健康損害，及被告非法解僱致原告名譽受有損害，與原告本件罹患憂鬱症而請求損害賠償有別，且兩造間前揭案件就精神慰撫金部分亦未達成和解，故本院前揭案件案件與本案間請求之基礎事實不相當，依本院109年度簡抗字第54號裁定意旨，自非同一案件，是本件無一事不再理原則適用。縱認非法解僱部分有一事不再理之適用，所涉及範圍至多僅限於求償精神慰撫金部分，而被告於前揭案件和解時並未賠付，僅重申會持續遵守職業災害勞工保險法、勞基法及職業安全衛生法等規定，然被告卻未遵守，於原告復職後不當調動、屢屢針對原告懲處，使原告遭到職場霸凌，且和解後，被告至今無法提供適當工作環境，未確實給予原告公傷假，違背兩造間和解契約，非原告和解時得預料，如依兩造原和解條件，逕自要求原告不得因此類事由請求精神賠償，對原告顯有不公，亦背於誠信原則，是此精神慰撫金求償，有民法第227條之2第1項規定情事變更之適用。若認無情勢變更原則適用，則自103年10月22日和解後，被告明知原告身體不適，仍將原告調至需彎腰之清潔組，致原告腰椎之傷越發嚴重，苛刻原告施以嚴厲之懲處，使原告因職場壓力之持續，精神上所受之痛苦日益加重，致原告罹患憂鬱症之病情惡化，就兩造和解後被告之不當調職、過當懲處及處處針對原告，致原告病情惡化部分，原告仍得請求被告給付慰撫金。

(六)聲明：1.被告應給付原告4,030,810元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)依原告於本院102年度勞訴字第110號案件起訴狀內容，可知原告對被告之指述如出一轍，均係以被告之行為造成原告患有憂鬱症為由向被告請求精神慰撫金，而兩造於103年10月22日就該案達成和解，和解筆錄中詳載「五簽定本和解書之

01 同時，原告同意放棄其餘民事、刑事權利，並不得就本案同
02 一或相類事由重新再向被告主張任何形式之賠償。」等語，
03 今原告以同一理由提起本訴，顯有違一事不再理原則。又，
04 得作為情事變更調整原訴訟上和解之事由，非原和解契約之
05 原事實，係訴訟上和解「後」所產生之事實。原告本件主張
06 侵權行為其中之一指「原告遭2次解僱精神痛苦罹患憂鬱
07 症」，實際上意欲以其所指稱被告於2次非法解僱原告後之
08 其他霸凌行為等，調整前揭案件和解筆錄，非針對原和解筆
09 錄建構之同一事實重行評判，而「原告遭2次解僱精神痛苦
10 罹患憂鬱症」已達成和解，無重行評價之必要。再，原告指
11 摘被告未確實履行和解筆錄中約定公傷假額度云云，惟兩造
12 合意因應被告組織人力精實遇缺不補政策，部分清潔組員辭
13 職所遺流之工作已分配其他組員擔當負責，為避免現有人力
14 負荷過重，兩造已於105年3月1日合意變動和解筆錄有關公
15 傷假部分內容，由被告額外提供原告每月2,000元。即縱對
16 和解筆錄有調整必要，兩造亦已於105年3月1日合意調整，
17 無有何情事變更之事。

18 (二)原告所指被告對其為如附表所載之職場霸凌行為部分，均無
19 可採，相關之抗辯及證據等如附表「被告抗辯」欄所示。另
20 原證3診斷證明書上僅記載「診斷病名：憂鬱症；醫師囑
21 言：病人自2013年8月9日因情緒低落，身體抱怨、失眠等症
22 狀就醫，目前仍持續看診中」，究原告是否確實罹患憂鬱症
23 或該病名僅純依原告陳述而記名尚有疑問；又原告既主張於
24 102年8月9日即罹患憂鬱症，姑不論原告所指被告所為其餘
25 行為是否為真，均係於其後所為，與造成原告所稱憂鬱症無
26 因果關係，且被告亦無故意或過失，原告請求被告給付醫療
27 費用、失能補償、增加生活上之支出、勞動能力減損及精神
28 慰撫金均屬無據。

29 (三)補發無故刪扣年終獎金7,000元部分：

30 年終獎金之發放係屬公司核決權限，考核評估不全以出缺勤
31 為單一標準，原告主張無理由。且依103年度至108年度被告

01 公司全體人員年終獎金考核明細可知，單位主管考核分別提
02 供4,600元、4,000元、7,422元、3,209元、6,417元、4,050
03 元等年終獎金，非固定數額，須透過考核評比加權係數作為
04 依據。原告指稱被告「以原告公傷假過多為由刪減原告年終
05 獎金」云云，未見原告舉證係何年月日之公傷假過多為由而
06 加以刪減；另兩造於105年3月1日合意變動和解筆錄公傷假
07 部分內容，被告額外提供原告2,000元，原告是否業已將此
08 部分變動事實計入考量。

09 (四)公傷補償薪資70,840元部分：

- 10 1.依勞動部勞工保險局109年4月16日函表示「據醫理見解，原
11 告所患腰椎狹窄自發退化性疾病，非搬重工作所能造成，故
12 不屬職業病，亦非併發症」。新北市政府勞動檢查處檢查後
13 認為不准公傷假部分無違法處，被告不准原告部分公傷假有
14 所本。
- 15 2.原證3診斷證明書上根本未有應准予公傷假之內容，經被告
16 所屬護理師於109年2月14日去電詢問開立該診斷證明書之杜
17 宗禮醫師，杜宗禮醫師表示並無作得請公傷假之表示，杜宗
18 禮醫師對兩造間嫌隙，原告正在檢舉被告無關腰椎椎間盤突
19 出病症之事項亦瞭若指掌，益徵原告有關與被告之事務向有
20 主動告知為其看診之醫師並有過度渲染之習慣。

21 (五)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益判決，願供擔保請准
22 宣告免為假執行。

23 三、兩造不爭執事項（見本院卷一第161頁至第162頁、第330
24 頁；本院卷二第228頁）：

- 25 (一)原告自72年8月11日起任職於被告；於97年12月15日遭複告
26 以業務緊縮為由資遣，經原告起訴（案列本院99年度勞訴字
27 第47號），兩造達成訴訟上和解，原告於99年11月22日復
28 職，有和解筆錄在卷可稽（見本院卷二第39-40頁）；於100
29 年4月間，被告另以原告不能勝任工作為由終止契約，經原
30 告起訴，本院以100年度勞訴字第196號判決確認兩造間僱傭
31 關係存在確定，原告於101年2月20日再次復職。

01 (二)原告曾向被告提起給付職業災害補償訴訟（案列本院102年
02 度勞訴字第110號），兩造於103年10月22日達成訴訟上和
03 解，有和解筆錄在卷可稽（見本院卷一第81-85頁）。

04 (三)原告於108年請公傷假624小時，被告以無薪公假列假；於10
05 9年請公傷假40小時，被告以半薪病假列假。

06 四、本院判斷：

07 原告主張上情，據其提出102年5月14日、102年7月15日、10
08 2年8月2日、108年3月20日、102年4月9日、109年10月7日、
09 獎懲通知（見本院卷二第11頁、卷一第27-33、375頁）、新
10 北地方檢察署103年度偵字第14413號不起訴處分書（見本院
11 卷一第35-36頁）、臺大醫院診斷證明書（第37-51頁）、臺
12 大醫院費用證明單、GOOGLE地圖估算就醫交通費用（見本院
13 卷一第75-79頁）、本院102年度勞訴字第110號案件和解筆
14 錄及起訴狀影本（見本院卷一第81-85、363-368頁）、吸菸
15 區照片（見本院卷一第297-299頁）、原告獲獎獎狀（見本
16 院卷一第301-305頁）、監視器照片（見本院卷一第395-405
17 頁）、被告監視器畫面前後位置對照圖（見本院二第13-17
18 頁）等件為證；被告則執前詞置辯。是本件所應審究者為：

19 (一)原告得否以被告之附表編號1、2等2次解僱、編號6竊盜告訴
20 訴等行為再為本件請求？(二)附表編號3-5、7-19所列事件，是
21 否構成職場霸凌或侵權行為？如是，原告罹患憂鬱症與各該
22 行為間有無相當因果關係？(三)原告請求補發108年度年終獎
23 金7,000元，是否有理？(四)原告依勞工請假規則第6條、勞基
24 法第59條第2項規定請求補償薪資70,840元，是否有理？茲
25 分論如下：

26 (一)原告得否以被告之附表編號1、2等2次解僱、編號6竊盜告訴
27 等行為再為本件請求？

28 1.原告前於102年3月8日以其在89年間遭倒下之機台壓到背
29 部，致腰椎間盤突出等症狀後，被告竟以各種理由逼迫原告
30 離職，於97年及100年間2次解僱原告，指控原告工作不力，
31 承受同事們對原告工作不力的指指點點，嚴重侵害原告名

01 譽，使原告精神受有痛苦；且勞工保險局於101年12月26日
02 以原告腰椎間盤突出等症為執行職務所致疾病，認定為職業
03 災害，而起訴請求被告給付殘廢補償10,000元、侵權行為精
04 神慰撫金500,000元、勞動力減損10,000元；其後於103年8
05 月12日提出擴張聲明暨陳述意見(二)狀，主張除因被告2次
06 非法解僱（即附表編號1、2），造成原告之名譽、身心受創
07 外，再補充：(1)因椎間盤突出致上下樓梯不便，於休息時間
08 使用公司電梯遭被告懲處，可見被告對於原告之針對與刁
09 難，已造成後續生理與心理之影響；(2)被告在無任何證據之
10 情況下，對原告提起竊盜之刑事告訴（即附表編號6），經
11 過偵查程序後，雖然被告以無法提出確實證據為由，當庭撤
12 回告訴，但偵查期間原告飽受同事質疑之眼光，此均為原告
13 難以承受之心理傷害；(3)原告因長期遭公司職場之中以不友
14 善之手段對待，「以致原告患有憂鬱症」，故請求非財產上
15 損害賠償，並提出臺灣新地方檢察署刑事傳票、勞工保險職
16 業傷病門診單暨臺大醫院診斷證明書為證，且主張依民法第
17 193條規定請求勞動力減損612,908元、依勞基法第59條第3
18 款請求給付殘廢補償114,570元、同條第1款請求因職業傷病
19 醫療費用補償44,405元，及依民法第195條請求給付侵權行
20 為精神慰撫金500,000元，業經本院調閱該案全部卷證確認
21 在卷，且有起訴狀、擴張聲明暨陳述意見(二)狀附卷可查
22 （見本院卷一第363-367頁、卷二第97-105頁）。其後兩造
23 於103年10月22日達成訴訟上和解，除和解筆錄第1-4條所載
24 外，第5條約定：「簽定本和解書之同時，原告同意放棄其
25 餘民事、刑事權利，並不得就『本案同一或相類事由』重新
26 再向被告主張依何形式之賠償。」，亦有和解筆錄在卷可佐
27 （見本院卷一第81-85頁）。因此，原告於該案所主張之職
28 業災害、2次非法解僱、於休息時間使用公司電梯遭懲處、
29 無證據而對其提起竊盜之刑事告訴等事由所衍生之其他任何
30 形式之損害賠償請求權，除和解筆錄第1-4條所取得之權利
31 外，其餘均已經原告拋棄，則原告於本件再以被告有附表編

號1、2等2次非法解僱，及編號6竊盜告訴等行為，請求被告賠償損害，自屬無據。原告稱前揭案件請求之職業災害損害賠償，其傷病請求之事實，僅限於與腰椎椎間盤突出相關部分，另請求精神慰撫金亦係因職業災害腰椎椎間盤突出所致之身體、健康損害，及被告非法解僱致原告名譽受有損害，與本件罹患憂鬱症而請求損害賠償有別，且兩造間前揭案件就精神慰撫金部分亦未達成和解，故本院前揭案件案件與本案間請求之基礎事實不相當等語，顯與前揭案件之卷證資料不符，無可採信。

2.原告雖另主張前揭訴訟上和解有情事變更原則之適用，其仍得據以主張權利等語，惟按「契約成立後，情事變更，非當時所得預料，而依其原有效果顯失公平者，當事人得聲請法院增、減其給付或變更其他原有之法效果。」，民法第227條之2第1項定有明文。準此，須兩造成立訴訟上和解後，發生非當時所得預料之情事，且依其原有效果給付，會顯失公平時，方有情事變更原則之適用。然依據原告本件所提出之歷次書狀，原告並未具體主張兩造成立訴訟上和解後，究曾發生何非當時所得預料之情事變更，依其原有效果給付，會顯失公平之相關事實，則其所主張應有情事變更之適用，自無可取。

3.原告又主張被告有未履行和解筆錄中約定公傷假額度等語，惟被告抗辯為因應被告組織人力精實遇缺不補政策，部分清潔組員辭職所遺流之工作已分配其他組員擔當負責，為避免現有人力負荷過重，兩造已於105年3月1日合意變動和解筆錄有關公傷假部分內容，由被告額外提供原告每月2,000元等語，業據提出和解內容變動同意書為證（見本院卷一第447頁），原告亦無爭執，堪認被告所辯屬實。兩造既已另行協議取代訴訟上和解之約定，難認被告有何未依和解筆錄履行之情事。況，縱令原告所述屬實，亦僅是被告是否應負債務不履行損害賠償之問題，原告非得執此主張其得再以附表編號1、2之非法解僱及編號6之無端提告原告竊取公司財物

01 等行為，向被告行使任何權利。

02 (二)附表編號3-5、7-19所列事件，是否構成職場霸凌或侵權行
03 為？如是，原告罹患憂鬱症與各該行為間有無相當因果關
04 係？

05 1.原告主張被告曾對原告為附表編號3-5、9、11、15、17、1
06 8、19之懲處、編號7之調動、編號10之辦公室遷移指示、編
07 號8之要求原告賠償、編號13之要求收回公司電腦等情，固
08 據提出前述獎懲通知等各件證據為證。被告雖不否認有對原
09 告為各該懲處、調動、辦公室遷移指示，及要求原告賠償、
10 收回公司電腦等情，惟否認各該所為構成職場霸凌或侵權行
11 為，並分別答辯如附表「被告抗辯」欄所載，亦據提出人事
12 調派令、簽呈（見本院卷一第167-168頁）、107年7月19
13 日、108年3月28日紀律違規輔導單（見本院卷一第169、173
14 頁）、對話紀錄、照片（見本院卷一第171、174頁）、108
15 年4月9日、108年5月30日獎懲通知、108年4月15日下午2：3
16 0談話紀錄表、108年4月25日紀律違規輔導單、照片（見本
17 院卷一第175-181、203-207頁）、107年10月22日同仁紀律
18 輔導登記表、照片（見本院卷一第183-184頁）、107年6月2
19 8日、108年12月10日、108年10月7日、107年7月23日、108
20 年5月27日紀律違規輔導單、照片（見本院卷一第185-193、
21 212頁）、107年7月5日、108年5月24日同仁違規登記表、照
22 片（見本院卷一第195-197、208頁）、行天宮醫療志業醫療
23 財團法人恩主公醫院108年3月28日、109年3月11日乙種診斷
24 證明書（見本院卷一第206、234頁）、被告公司人力資源處
25 公告、監視錄影翻拍照片（見本院卷一第209-211頁）、存
26 證信函、照片、對話紀錄（見本院卷一第235-241頁）、108
27 年6月11日獎懲通知及紀律違規輔導單、公司廠區外監視器
28 翻拍照片（見本院卷一第243-249頁）、108年6月11日獎懲
29 通知、紀律違規輔導單（見本院卷一第333-336頁）、108年
30 3月14日紀律違規輔導單（見本院卷一第337頁）、單位異動
31 申請表、工作調配審核說明書（見本院卷一第449-452

01 頁)、被告公司組織圖、簽呈及薪資表、單位異動申請表
02 (見本院卷一第455-463頁)、職業傷病會議紀錄表、配工
03 關懷評估報告書、工作調配審核說明書(見本院卷一第465-
04 469頁)、甲○○先生作業說明、清潔工作(日)分配明細
05 (見本院卷一第470-483頁)、甲○○之勞工健康服務執行
06 紀錄表-個人(見本院卷一第485-489頁)、原告104年至109
07 年間薪資明細表(見本院卷一第491-492頁)、懲處紀錄及1
08 08年10月6日原告傳予張妙玲之訊息、簽呈、獎懲通知、監
09 視錄影翻拍照片(見本院卷一第493-504頁)、林宏倫書寫
10 內容(見本院卷一第507頁)、103年至108年被告公司員工
11 考核紀錄表、簽呈、管理辦法(見本院卷一第509-533
12 頁)、本院99年度勞訴字第47號和解筆錄(見本院卷二第39
13 -40頁)、原告102年薪資暨加、扣款明細(見本院卷二第41
14 -86頁)、原告102年7月10日上班時間擅離工作崗位記申誠
15 之獎懲通知、單位面談紀錄表(本院卷二第87-88頁)、原
16 告溢領101年3月29日起至102年3月10日止之薪資,被告通知
17 應繳回之聯絡單、說明、102年8月2日懲處通知、簽呈、文
18 書處理稿及存證信函(見本院卷二第89-96頁)、原告向主
19 管提及過去在北大做清潔組長之對話紀錄、簽呈、談話紀錄
20 表、原告向主管投訴組員之對話紀錄(見本院卷二第107-11
21 7頁)、有關E1屏風強化玻璃破損案之紀律違規輔導單、對
22 話紀錄、估價單、福華工程驗收報告、E棟辦公室修改工程
23 工程規範、竣工報告及照片、107年7月19日廠區E棟1樓打破
24 強化玻璃事發說明(見本院卷二第119-155頁)、安全衛生
25 管理委員會會議紀錄表(見本院卷二第157-158頁)、原告
26 遷移至舊廠區辦公室原委之108年1月21日台北廠何水昇廠長
27 電子信件、舊廠務辦公室照片、對話紀錄(見本院卷二第15
28 9-167頁)、原告向廠護林佳蓁稱其在消毒時,噴灑農藥中
29 毒會頭暈、想吐、心跳很快之對話紀錄(見本院卷二第169
30 頁)、108年5月24日收回電腦事件等相關之原告領用電腦紀
31 錄、入職資料、期中財產盤存明細表、期末財產盤存明細

01 表、對話紀錄、員工申訴書、申訴答覆書、傷病個案管理紀
02 錄、原告曾表示不識字不會上EIP填寫請假單之對話紀錄
03 （見本院卷二第173-203頁）、原告稱漏水及廠務漏水之相
04 關之對話紀錄（見本院卷二第205頁）、乙○○與張妙玲、
05 林宏倫、黃立萍等人出具之聲明書（見本院卷二第207
06 頁）、原告於休息室放置行車紀錄器事件之相關對話紀錄及
07 現場照片、原告於107年12月28日以LINE向黃副長說明（見
08 本院卷二第221-223頁）等件為證，堪認被告所辯各節屬
09 實，則被告對原告所為之各該懲處之情由均有所本，並非無
10 端懲處原告；另被告對原告所為之調動，除係基於被告之業
11 務更易須要外，更係基於原告之自薦，尚難認有何違反勞基
12 法第10條之1調動原則之情形；至於被告所為辦公室遷移指
13 示，及要求原告賠償、收回公司電腦等，亦均有合理之理
14 由，難認被告之前揭各項行為構成職場霸凌，亦難認被告所
15 為有何違反保護他人法律之情事。

16 2.附表編號12報警部分：

17 原告主張被告於108年4月19日曾以竊盜（見本院卷一第312
18 頁）或不明原因（見本院卷二第7頁）向警方報案，構成職
19 場霸凌等語。被告固不爭執該日確有向警方報案，惟以該日
20 被告之安勤組長王國輝因見原告清掃完畢，詢問是否要至安
21 勤室休息，遭原告指控王國輝係無故限制其行動自由，兩人
22 因而發生爭執，原告聲稱要報警，被告為釐清其二人間之爭
23 議，方通知管區員警到場等語置辯，並提出乙○○、陳光
24 盈、林宏倫、王國輝等人簽署之聲明及照片為證（見本院卷
25 二171頁），原告既不爭執上揭證據為真正（見本院卷二第2
26 28頁），足認被告上揭所辯各節屬實。被告報警既係為處理
27 原告與王國輝間之爭議，並非指控原告涉嫌竊盜，且原告當
28 天亦有在場，核其當無不知被告報警之緣由，自難徒因原告
29 遺忘該事件發生之經過，遽認被告報警前來處理王國輝與原
30 告間之爭議行為，構成職場霸凌，亦難認被告之所為有何違
31 反保護他人法律之情事。

3.附表編號14報警部分：

原告主張被告之主管黃處長明知原告因白色電腦泡水，故將之搬離漏水之辦公室，始致其後不慎遺失，於原告願意賠付之情況下，在會議中無端以遭原告恐嚇及竊盜為名報警，由警察至公司處理兩造間之爭議，其舉止過當，致原告深感受到被告折磨等語。被告並不否認當日有報警行為，惟以該公司係提供白色電腦予原告使用，原告未經被告同意即擅自拿取公司之黑色電腦，乃要求原告2週內返還，原告於108年6月10日已承認自己做錯，並表示電腦找不到，願接受處分或報警等語，業提出存證信函、電腦照片、原告與黃處長之LINE對話紀錄、獎懲通知、紀律違規輔導單、108年5月28日下午2點會議紀錄、108年6月10日下午2時59分紀錄（見本院卷一第235-246頁）、108年2月25日及108年3月26日原告與張副理間之LINE對話紀錄（見本院卷二第205頁）等件為證，而依原告在108年6月10日與黃處長之LINE對話紀錄中自述：「...那台電腦是用到水會怎麼樣現在要還原真相已經找不到了就有處長你做決定怎麼樣想法我我做錯了錯我自己承認...因為兩台當時電腦都有碰到水是不是我就把他丟在哪裡去我我也不知道了做錯要公司規則或處罰寄貨單要報派出所我都願意接受很抱歉樹長在百忙當中為我這件事讓你覺得非常痛苦請包容我」等語（見本院卷一第241頁），堪認被告所辯屬實。被告既係因原告未交還該公司所配交使用及原告未經同意擅自取用之電腦方向警方報案，自非無所本，且係維護被告合法權利之正當行為，難認被告之報警行為，構成職場霸凌，亦難認被告之所為有何違反保護他人法律之情事。

4.附表編號16部分，

(1)原告主張被告裝設監視器專對原告車輛位置進行監視，令原告感覺受到監控及公司的不信任等語。查，被告固不爭執該公司有在廠區外設置監視器，惟否認有專對原告車輛位置進行監視，並抗辯係一般性、常規性配置，無專對原告汽車停

放之方向拍攝等語，則原告應就被告所裝設之監視器有專對原告車輛位置進行監視之事實負舉證之責任。

(2)原告固提出現場照片及被告監視器前後位置對照照片等件為證（見本院卷一第395-405頁、卷二第13-17頁）；另被告則提出公司廠區室外監視器錄影翻拍照片（見本院卷一第247-249、535-538頁）、原告第一階段進度搬遷相關之電子郵件、報價單、測試報告、原告廠區監視器報修安裝相關請購單（見本院卷二第209-219頁）等件為憑。而查，原告自承其所提出之照片均是原告自己用手機拍攝的照片（見本院卷一第413頁），並非被告所裝設之監視器之紀錄翻拍照片，則各該照片自無足佐證被告設置之各該監視器係專對原告車輛位置進行監視之事實；況被告為維護該公司廠區之安全，而裝設監視器，以防無關人員擅入公司，客觀上難認有何違反法令之情事，且依被告所提出之翻拍照片，確無專門針對某特定車輛進行監錄之情形，則原告主張裝設監視器有專對其所有之車輛監控，而構成職場霸凌等語，自無可採。從而，難認被告之裝設監視器行為，構成職場霸凌，亦難認被告之所為有何違反保護他人法律之情事。

5.綜上，原告主張被告對其為附表3-5、7-19等行為，構成職場霸凌，且違反保護他人法律，構成侵權行為，而請求被告損害賠償及請求職業災害補償，均屬無據。

(三)原告請求補發108年度年終獎金7,000元，是否有理？

原告主張其於108年5月28日雨天巡邏之際，處理天花板漏水時，不慎跌倒致手腕骨折，且遭金屬劃傷，此經勞保局以保職核字第10802110716號函認定為職業災害等節，業據提出勞動部勞工保險局108年6月26日保職核字第108021107616號函、臺大醫院、恩主公醫院出具之診斷證明書等件為證（見本院卷一第53-61頁），原告亦未爭執上情，堪認屬實。惟原告主張被告以其因所請之公傷假過多為由，扣除年終獎金7,000元等語，則為被告否認，並執上詞置辯。惟查：

1.依據被告所提出之103年至108年年終獎金發放辦法及管理辦

01 法，年終獎金係按考核係數及出勤係數等計算；考核則按管
02 理辦法之考核標準考核，足認年終獎金之發放不全以出缺勤
03 為單一標準。

04 2.依據被告提出之107年度至108年度被告公司全體人員年終獎
05 金考核明細（見本院卷一第529、533頁），107年度之「個
06 人年獎(考核係數)D」金額19,950元、「個人年獎(出勤係數
07 F)」19,891元、「單位係數」1.58、「個人年獎（單位係數
08 G）」31,428元、「主管考核」6,417元；108年度之「個人
09 年獎(考核係數)D」金額19,950元、「個人年獎(出勤係數
10 F)」19,950元、「單位係數」1、「個人年獎（單位係數
11 G）」19,950元、「主管考核」4,050元；兩相比較可知，上
12 開2年度有較大差異之項目為「單位係數」，並因單位係數
13 差異，「個人年獎（單位係數G）」金額亦有不同。而參酌1
14 07年度及108年之簽呈，單位年終獎金係數分別為1.58、1
15 （見本院卷一第527、530頁），另參酌108年度原告之「KE
16 零件製造課」之其他同仁（亦為組長）之「個人年獎（單位
17 係數G）」亦為1，足認單位係數調降，並非針對原告個人，
18 自難認原告該年度年終獎金少於107年度，與原告請公傷假
19 有關，而原告亦未提出其他證據證明其該年度領得之年終獎
20 金數額較少，與其請公傷假較多相關，則原告主張被告應補
21 發108年度年終獎金7,000元，即乏所據。

22 (四)原告依勞工請假規則第6條、勞基法第59條第2款規定請求補
23 償薪資70,840元，有無理由？

24 1.按勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養
25 期間，給予公傷病假；勞工因遭遇職業災害而致死亡、失
26 能、傷害或疾病時，勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其
27 原領工資數額予以補償，勞工請假規則第6條、勞基法第59
28 條第2款定有明文。

29 2.原告主張兩造於103年10月22日就原告因職業傷害致腰椎椎
30 間盤突出乙事達成和解，被告允諾原告於每3個月得請假1日
31 至臺大醫院進行門診；每週五得請假半日至冠昕診所復健；

01 每月得各請半日至恩主公醫院神經外科及中醫復健科復健等
02 公傷假，卻未兌現，反藉原告對於薪資計算之懵懂，將本應
03 補償工資之公傷假均列入無薪公傷假或病假計算，計108年
04 度漏發624小時之薪資（計為無薪公假）、109年漏發40小時
05 之薪資（計為半薪之病假），而原告平均薪資為26,363元，
06 時薪為110元，是被告應補發公傷假之補償薪資共70,840元
07 （110元×624小時+110元×40小時/2）等語。被告固不否認原
08 告於108年度有請624小時公傷假，被告係以無薪公假列假；
09 另109年度有請40小時公傷假，則係以半薪病假列假等情，
10 惟以上詞置辯。經查：

- 11 (1)承前述，原告因在89年間遭倒下之機台壓到背部，致腰椎間
12 盤突出之情由，於102年間向被告請求給付職業災害補償
13 等，兩造嗣於103年10月22日達成訴訟上和解，依和解條款
14 第4條：「原告請公傷假之額度，將限縮為國立臺灣大學醫
15 學院附設醫院門診限每三個月請假一日、冠昕診所復健限每
16 週五下午護假半日、恩主公醫院神經外科及恩主公醫院中醫
17 復健科，兩科門診日期每個月限各請假半日。其餘門診請假
18 事由，不再列入公傷假計算，原告需依被告工作規則辦理，
19 並受拘束，決無異議。前開情形，若原告之病情惡化，由醫
20 師開立診斷證明書並經被告同意後，被告得視原告病情額外
21 給予公傷假額度。」（見本院卷一第83頁）。惟兩造嗣於10
22 5年3月1日合意變動和解筆錄第4條公傷假部分之內容為：
23 「一、冠昕診所復健部分，原雙方約定修正為取消甲方前揭
24 公傷假復健，由甲方（即原告）自行於例假日安排復健時
25 間。二、國立臺灣大學醫學院附設醫院門診、恩主公醫院神
26 經外科及中醫復健科部分原雙方約定修正為每三個月一次，
27 乙方給予一天公傷假，由甲方自行安排國立臺灣大學醫學院
28 附設醫院門診、恩主公醫院神經外科及中醫復健科回診。
29 三、為嘉許、勉勵甲方之配合與努力，雙方約定由乙方額外
30 提供甲方每月之津貼2,000元整。四、本同意書自105年3月1
31 日起施行生效。...」（見本院卷一第447頁），是依兩造於

01 105年3月1日所簽立之協議，原告每三個月僅可請公傷假1日
02 即每年僅可請公傷假4天（32小時），其餘之請假則非屬公
03 傷假。至於被告雖抗辯原告之腰椎椎間盤突出非屬職業傷
04 害，該公司無庸給予公傷假等語，與兩造間之協議不符，並
05 無可採。

06 2.原告在108年度共請624小時公傷假，但依兩造間105年3月1
07 日之協議，僅其中32小時可列為公傷假，被告應按原領薪資
08 補償外，其餘部分，原告不得再請求被告按原領薪資補償。
09 又，原告主張其每小時薪資為110元，被告未爭執，堪認屬
10 實，則基此計算，原告得請求補償108年度之公傷假薪資補
11 償金額為3,520元（110元×32小時）。至於109年度部分，依
12 原告所提出之薪資單，該40小時公傷假請假時間係在109年1
13 月至2月間，惟依兩造間105年3月1日協議，3個月方得請1日
14 公傷假，則依比例計算，109年1-2月僅可請公傷假5.3小時
15 （ $8 \times 2/3$ ，小數點第二位以下四捨五入），且此部分被告之
16 前已發給半薪，為原告所是認，則原告只能再請求給付半薪
17 292元（110元×5.3小時/2，元以下四捨五入）。

18 3.從而，原告共得請求補償108年度及109年度1-2月公傷假之
19 工資補償3,812元。原告逾上開範圍之請求，則屬無據。

20 (五)至於原告雖另請求調查下列證據，惟：

21 (1)原告請求囑託醫院鑑定其所罹患之憂鬱症是否屬於職業災害
22 等。惟被告則以原告應先證明被告有對其為霸凌行為，方有
23 鑑定之必要等語。本院審酌被告對原告所為懲處等行為，均
24 不構成職場霸凌行為，或違反保護他人法律之侵權行為等
25 節，業經本院審認如前，被告既無原告所指之職場霸凌行
26 為，自無鑑定之必要。

27 (2)原告請求向新北市政府警察局三峽分局三峽派出所調取108
28 年4月19日及5月28日之工作紀錄簿，以證明其遭到被告不良
29 對待。惟查，被告並不否認該2日均有報警，且已提出前述
30 所列證據證明報警之緣由，及108年4月19日警方到場時，原
31 告本人在場；另，108年5月28日報警部分，亦據提出前列證

據證明係因原告無法歸還被告公司之電腦，以及原告坦承有自取公司所有之其他電腦使用之情形，則其請求再調取工作紀錄簿，並無調查之必要。

(3)原告請求命被告提出其5年之工資清冊、年終考評紀錄、出缺勤紀錄部分，待證事項為原告因受不當考核，致年終獎金短發，以及原告所請之公傷假，遭被告以無薪公假或半薪病假計算薪資。查，被告已不爭執108年度及109年度原告請求公傷假624小時、40小時，被告係各以無薪公假、半薪病假例假計薪。另原告過往5年之考評紀錄，與其108年應受何種考評並無關連，無從佐證其108年度之考評應獲得與過往相同之考核結果，亦無從佐證被告有短發年終獎金7,000元之事實，自均無再為調查之必要。

五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項、第203條定有明文。本件原告起訴請求被告給付有理由部分，被告迄未給付，自應負遲延責任，原請求自起訴狀繕本送達翌日即自109年5月20日（見本院卷一第123頁）起至清償日止按法定利率即週年利率5%計算之遲延利息，自應予准許。

六、綜上所述，本件原告依據勞基法第59條第2款、勞工請假規則第6條規定請求被告給付公傷假薪資補償3,812元，及自109年5月20日起至清償日止按法定利率即週年利率5%計算之遲延利息，為有理由；原告逾上開範圍之薪資補償請求，以及原告另依職業災害勞工保護法第7條、民法第184條2項、第193條第1項、第195條第1項規定請求被告給付醫療費用13,120元、增加生活上支出5,520元、失能補償381,361元、勞動

能力減損2,052,669元、精神慰撫金1,500,000元暨相關之遲延利息，均為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴、部分敗訴判決，爰就原告勝訴部分，併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，至於原告請求供擔保部分，不另為審酌；另並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 4 月 12 日
勞動法庭 法 官 李桂英

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 110 年 4 月 12 日
書記官 郭書好

附表：