臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第335號

原　　告　陳坤隆
訴訟代理人　陳文祥律師
複代理人　　朱健興律師（已解除委任）
被　　告　美商甲骨文有限公司台灣分公司
000000000000000000
法定代理人　張永慶
訴訟代理人　許修豪律師
　　周修平律師

上列當事人間給付職業災害補償等事件，本院於民國113年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠緣原告係於民國94年7月5日任職美商甲骨文有限公司新加坡分公司，擔任業務經理，98年11月2日轉調至被告，於101年10月9日晉升為資深業務經理，因表現優異於自106年6月1日起晉升為業務部處長，帶領業務團隊負責政府醫療銷售業務。原告在被告任職超過16年（4年新加坡Oracle，12年台灣Oracle），任職期間獲得公司十多個獎項的肯定，原告能力卓越，每年幾乎都達成被告所設定業績目標。惟於約109年7月起，被告負責人/總經理張永慶（以下逕稱其名）即開始屢屢無故惡意羞辱、職場霸凌原告，造成原告名譽、身心健康等人格權及尊嚴受創甚鉅。

㈡張永慶具體之差別性待遇及職場霸凌行為，例如：109年8月7日及之前無數次業務會議中，張永慶惡意為差別性及歧視性待遇，在十多人面前故意一直問原告一些問題，不管原告怎麼回答都會被張永慶故意反對、否決及刁難，然而對其他

經理都不問這些問題（10:00~11:00 FSI team,11:00~12:00 GB team,12:00~13:00 Named team）」。此異常且具針對性現象，亦令其他業務sales、顧問人員consultant都大感詫異、不解，不僅紛紛私下詢問原告：「您最近跟Eugene（即張永慶）是怎麼了？為什麼Eugene一直在針對你」，更因張永慶此惡意職場霸凌行為所彰顯意義即「我張永慶要讓大家知道，我就是在針對你」，導致原告於職場上逐漸被孤立，其他同事為免被牽連，而不敢跟原告靠近。（參加成員：Eugene,Cynthia Liu,JA Whang,Tony Chen,David Poh,Evon Isai,Rebecca Lin,Alan Lee,Stella Hsu，Daphne Huang）。109年8月10日，11:30～12:00張永慶要求進公司跟他開會，一進到辦公室張永慶故意以和顏悅色的態度，「只」跟Sales Alan問好之方式，來故意孤立原告，讓sales跟原告切割，然後伊再故意問Alan說：「某客戶cloud是不是Tony（即原告）逼你塞的假cloud？」，意圖再次要Alan與原告切割，並嫁禍給原告，希望把某客戶cloud營造成原告所在主導的假案子！然而，當時Alan回答說他之前跟某客戶主任談DR to cloud整個過程都有mail為證，cloud的採購在合約書也寫得很清楚。張永慶眼看不成功後，竟然轉而故意在Alan面前對原告大聲斥責、破口大罵，故意指責原告不想賣cloud，當時原告更因張永慶恣意差別性待遇及霸凌行為，陷入極度恐懼，腦子一片空白，不知怎麼回答而傻住，經過被告不斷狂罵之後，原告早已被嚇到不知所措（參加成員：Alan,Tony,Eugene）。原告因屢屢被主管張永慶狂罵與霸凌，每天半夜都會做惡夢驚醒，已連續好久都無法正常入睡，故同年8月12日原告即請假至長庚醫院看精神科，醫師明確告知原告：係因不友善職場環境而罹患焦慮症。

㈢109年7、8月期間只要是與張永慶講電話，幾乎每次遭張永慶狂罵。109年9月3日10:30在QBR preparation meeting原告只是單純回答一個cloud案子的問題，張永慶又當眾人面前破口大罵說：原告的回答是「bull shit」等，當天開始

原告即出現食慾不振情形低落，恐懼上班半夜多次驚醒之情形。嗣後因張永慶不斷實施、差別性待遇、職場霸凌行為，原告方才警覺到此即係職場霸凌，理解到自己需要開始蒐證。（參加成員：Eugene, Tony, Sabina, Patrick, KP, Cynthia, Chandler)。109年10月5日會議中，張永慶更以：「你到現在連這種基本定義你都搞不清楚。implementation是什麼意思？installation跟implementation，除了第一個字母是i以外，其它有一樣嗎？」、「你到底在講什麼啊？這些事情我們一而再，再三地講，你好像都聽不進去耶。你很頑強地繼續用你的方式在做這些事情，然後你跟我說你已經改了」、「這跟你講的不太一樣耶。這跟你回這個…你要不要重新回他一次啊？所以我說你是在鬼扯的。…還是你是講得真有其事？我都不知道耶，我都看起來像鬼扯的。…所以你是鬼扯嘛。你還是在騙嘛，Tony」、「你可以講實話嗎？Tony：可以」、「可以不要再講謊話了嗎？Tony：可以」、「可以嗎？Tony：可以」、「這要求有很過份嗎？就是講實話有很過份嗎？」、「那你可以回我E-mail，然後講實話嗎？」、「你到底問題在哪裡。你如果連自己的問題在哪…我跟你講，你第一個問題就是，還是在想要用騙的。如果你不誠實面對你這個問題的話，你不會有什麼improvement的。你的小孩如果說就是…只是想要用作弊拿高分的話，他的成績是不會進步的，你同意嗎？Tony：同意」「我實在很想這樣子做，可是我跟你講，你的每一個win plan，我都可以告訴你你的問題在哪裡。但是這個應該是你自己要去做。你為什麼會有這種問題？因為你想要騙，你不願意去真實地面對問題。如果我們在談這些improvement plan的時候都是…你就是一個心態說，我就是繼續騙下去的話，我覺得談這個plan沒什麼意義，說實在話。只是在比賽說故事的功力。而你說故事的功力，坦白說並沒有特別高強。我還滿容易抓到你的漏洞的。所以你可不可以不要再說謊話？可以不要再騙了。」、「Eugene：然後跑了之後呢，這個就寫一個

那個win plan，充滿說話的win plan，這樣會成功喔？」、「Eugene所以你的意思是說，寫win plan是拿來到時候有人要的時候再交差用就對了？然後你平常是不需要win plan。Tony:不是」、「Eugene：為什麼不知道？你run這個business run很久了耶。而且是license耶，license。那你big deal development也是在騙人就對了」，惡意中傷、指責原告係會在工作上不斷說謊、騙人，並強要原告配合承認其所為不實指控！歷次職場霸凌行為，張永慶總係先以討論公事來營造原告有缺失的假象，再針對伊自認為的事實，開始當眾對原告進行不合理及不實攻擊與數落，在會議中故意挑原告毛病來講、來質問，意圖讓旁人也都覺得原告有問題，要讓原告在眾人面前難堪、顏面盡失。在換成review別人的時候，張永慶就又變成另一種友善態度。（註：以上這種假裝討論公事，在眾人面前讓人難堪然後用差異式對待的高桿操作方式，也是這麼多年來為何很多原告同事被羞辱，無奈選擇離職，卻難以找到申訴著力點的原因）。109年10月11日，原告即在巨大壓力下，透過Line訊息告知張永慶因為週二會議後造成的憂鬱想自殺（原證18），同年10月12日至臺北市立聯合醫院精神科第一次就診，於同年月19日原告將臺北市立聯合醫院精神科開立的診斷證明書，作為請假證明email給張永慶，但張永慶卻未有因此而停止其職場霸凌行為，還是在後續會議中故意刁難。原告亦因職場霸凌、不當對待所導致罹患「混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」、「憂鬱症」、「重鬱症（重度）」等精病疾病，而向被告請假（109年10月12日至11月13日）。

㈣於第一次請假期間結束後，張永慶職場霸凌行為未有絲毫改善，於109年11月16日張永慶仍以：「Eugene：哪一個啊？哪一個是那時候create的Pipeline？那時候的Pipeline應該很少，所以有create出來，然後你如果很重視的話，你不是應該記得很清楚嗎？Tony：對，因為我已經有一個多月沒上班了，所以…而且在吃那個藥，會讓人真的…喪失一些那個

過往的一些記憶，所以老實講你現在問我真的是…一時間我真的都沒辦法答出來」、「Eugene：OK，那我們就看那個…看那個系統的記錄好了。那你倒是記得…你剛剛講說那個，記得你在6月的時候就開始推動賣cloud，這個倒是記得滿清楚的。會不會這樣子也是吃藥的副作用啊？OK，我跟你講答案吧。6月你有兩個cloud的opportunity create。一個是系統自動create的，是馬偕的renew。那另外一個就是遠銀。7月0個。第三個opportunity create起來的是在8月20日」，明知道原告因其不公平差別性待遇及職場霸凌行為，還在吃憂鬱症的藥，卻故意講這種調侃極度羞辱人的話，來對原告加以調侃羞辱。109年11月18日，原告跟業務Stella Hsu去找客戶（約在警政署對面咖啡廳），剛好又收到張永慶的mail，隨即引發焦慮發作，浮現一定又要被無理狂罵陰影，身體開始顫抖。隔日回來上班第四天早上又陷入憂鬱哭泣，每天上班前全身發軟，害怕、恐懼。出現社交恐懼，見客戶時無法正常表達及說話，無法正常思考，因病情因素再度請假。第二次請假日期109年11月23日至12月15日，期間張永慶雖曾在Line訊息提醒原告休假、建議康復再上班等，然因職場霸凌所導致精神疾病，不是一種短時間就能康復的病，而看到張永慶關心Line訊息，原告以為張永慶會停止其霸凌行為，改成職場間同事相互尊重友善對待的態度，豈知張永慶仍係繼續故意於開會時當眾以不合理為難、言語的揶揄嘲諷，讓原告難堪、被羞辱。

㈤被告持續於下列時間，放任張永慶對原告施予不公平待遇及職場霸凌行為：

1.110年1月11日會議中以：「Tony啊，這很基本耶。」、「你連quarter over quarter的gorwth的公式都會錯。」「這是廢話」因為這一季的ACR太少，所以才會有negative growth。」、「說不定你是天才也不一定，我不知道。說不定這個生技業可以用很多cloud，但他們自己沒發現，我也不知道。」、「所以你選一個生技，他沒有在用cloud，然後你

覺得這個機會很大。但是電信、媒體跟娛樂現在用cloud很多，但你覺得沒機會，你的意思是這樣？」「奇怪，這個邏輯有很困難嗎？你已經做manager做了幾年了？」。

2. 110年1月18日會議中以：「我覺得問題是在於你根本也不懂ExaCC啦。因為你自己不懂，你就沒有辦法叫你的sales去賣，所以你就只能一而再再而三的拿幾個客戶來敷衍我。你可以花點時間去理解嗎？ExaCC要怎麼賣。我們都已經賣那麼多台了，YFY都要上線了」、「從Q3的數字、Q4的狀況到ExaCC，我看不出有什麼進步，坦白講，我看不出你有真的follow你自己講的話在做。我的看法是你就是把怎麼賣cloud，把我講的話寫在小筆記本上，然後復述一次而已，你沒有落實在你每天做的事情上。」「而且我不要看你的那些什麼PowerPoint，你那些PowerPoint就是充滿了這些，就是拿來應付的文字」、「如果你繼續敷衍的話是不會有改善的。」。

3. 110年1月25日會議中以：「你知不知道你的成績單爛得一蹋糊塗啊？（Tony：嗯。）你有沒有看到一大堆紅字啊？」、「你就知道你的成績從來沒有改善過，沒有改善啊！（Tony：嗯。）你的成績沒有改善你知道嗎？（Tony：知道。）你知道License business跟Cloud business不一樣，但你的成績從來不會改善。所以你只是在唸口號啊！不要只是唸口號嘛！」、「所以你是越來越糟，不是越來越好」、「這個是你一貫的作風吧，放一大堆，這個可能嗎？」「這是你一貫的作風吧，找一個不qualify的客戶放在那裡，目的是什麼？應付我？」、「什麼叫做「試試看、談談看」？不用試我就已經知道客戶會跟你說「NO！」，你在浪費時間啊，你信不信他會跟你說no？你信不信他會跟你說他不要consolidate?你沒有去我就已經知道答案了，你信不信嘛？(Tony：嗯，相信了。）Tony你信不信？（Tony：相信了。）對啊！那你相信你要試這個幹嘛呢？你在搞什麼呢？你自己也覺得是這樣子，那就是在應付我嘛。」。

4.110年2月18日會議中以：「你的問題是什麼？為什麼cloud越做越少？哈囉？」「是這樣子嗎？你要不要把你的小筆記本翻出來？每次你不是都背得很好嗎？怎麼現在你又變了一個樣子呢？」「到底要調整多久啊？FY21都快過完了耶？你要調整多久啊？到底是有沒有在調整啊？越調越差耶！是不是越調越差啊？」「Tony你這更加是鬼扯了」「你到底有沒有在做cloud啊？為什麼你講的東西都怪怪的啊？」「今天可不可以有啊？下週啊？（Tony：今天。）你的那個…真的是活在石器時代耶。」。

5.110年2月19日會議中以:「怎麼搞成這樣子的action plan啊？（Tony：好，我…）你這樣子的action plan我只要花十分鐘就可以寫一個給你，你信不信？Tony，（Tony：對。）你這action plan只需要用十分鐘寫，你寫了一天，然後現在跟我們講這些完全不著邊際的，沒有business user的名字、也沒有work load的名字，你這樣要想一天喔！難怪你要花一整個禮拜的時間去想，然後只能做第一件事情。」「哇，你看！這就是我講的嘛，FET跟PChome就是copy paste了嗽，這個需要寫一天喔？這十分鐘就做完的事啊，第一個action plan FET我可以花十分鐘寫，第二個actionplan PChome因為是copy paste，所以其實30秒就做完了。我這樣講有太過分嗎，Tony？（Tony：沒有。）對啊，那你在幹嘛啊？我們為什麼要…我們有5個人耶！在這裡要聽你講這個，講這個沒有生產力嘛。」「為什麼要到週末交啊？你昨天搞了一天，現在又要再搞一天，我們到底要等你等到什麼時候啊？你到底有沒有辦法做這些事情啊？你可以今天交嗎？（Tony：可以。）3點以前可以嗎？（Tony：3點前…好。）這有這麼難嗎？business user是誰、newwork load是什麼、plan point講清楚說明白這有這麼難喔？invitepartner，哪個patner？owner是誰，這有這麼難喔？你做的來做不來啊？哈囉？Tony，你做的來做不來？」「對啊！你看，這些都是口號啊！select cloud target industry s

olution account，哪個account阿？你always都是一堆的口號，不要寫這些東西嘛，這些東西我五分鐘可以寫出來，寫得比你還多勒，」「你這些到底…八股文耶。」。

6.在110年2月22日會議中以：「Eugene：你是靠你的勇敢在做案子，Tony：呃…不是，是怕不夠精準所以forecast怕不夠支…」、「Eugene：什麼意思啊？什麼意思叫做不夠精準啊？為什麼不弄精準？你案子很多是不是？」、「Eugene：什麼意思嘛？什麼不敢啦？不敢什麼東西啦？你要拿到PO才forecast。forecast的定義是這樣子嗎？Tony:呃…不是」、「Eugcne：那是什麼意思嘛？你為什麼這種這種事情要一而再再而三再談呢？你有毛病嗎？為什麼？」。

7.110年3月15日會議中以：「你的數學好像不太好耶，不是因為我說了什麼你才改啊，你可不可以有邏輯啊，你的邏輯到底是什麼啊？你是用想像在做生意嗎？你是用幻想在做生意嗎？你可不可以不要用幻想在做生意啊？你的幻想很多耶。（Tony：嗯）你如果要寫4K的話你要怎麼做到呢？你就是要等到3月底的時候說4K做不到，不要用這種幻想的態度好不好啊？可以嗎？（Tony:可以。）是浪費大家的時間你知道嘛，一直填這種就是說根本就是邏輯上不通的事情，我不知道為什麼我要一直一直要跟你談這些事情，這是簡單的算數問題耶，國中生都會吧，」「這到底要講幾遍你才理解啊？你就是一個license sales嘛，東西賣完屁股拍拍就可以走了，不是這樣子的嘛，跟你講幾遍了，喊口號你很會，但是你心裡面根本就沒有把這件事當一回事嘛！」。

8.110年5月19日會議中：「Tony：呃…老闆指的是什麼意思？Eugene：全部做完啊，沒有opportunity ID的通通寫零啊。Tony不要老是做這種不專業的事情好不好？Tony，（Tony：瞭解）回答我，不要做不專業的事情，可以嗎？（Tony：可以）。你現在做的事情是專業嗎？你有一點專業嗎？你是地痞流氓的玩法。這是耍賴嘛。為什麼老是要做這種事情啊？每次都在浪費我的時間，浪費Cynthia的時間」，揶揄嘲諷

原告有毛病、像地痞流氓般耍賴。

9.110年5月21日會議中以：「案子太小了，你很多很大的案子要去忙。這二個加起來是37K，佔了你的這個Q1的forecast 107K的三分之一強，但是它是小案子你不屑去跟客戶見面，這個邏輯有通嗎？你在乎嗎？Tony你在乎嗎？」「感覺是你不在乎欸。37K，然後這個technical qualification沒有過，佔了你三分之一的forecast。沒有見過客戶，這個不像是在乎啊。」「你需要我每次把這個zoom call錄音下來，然後倒帶給你聽嗎，需不需要啊？」「我到底要怎麼跟你談啊？你真的是…所以你的forecast要不要調成零啊？沒有一個做了technical qualification耶，你的forecast應該是零吧？是嗎，Tony？Hello？你的forecast是不是應該是零？」「憑感覺，所以你是不看那個…你是不用看氣象圖就可以…衛星雲圖就可以去做氣象預報的。你是求神問卜嗎，還是怎麼樣？就是憑感覺，你到底在賣什麼東西呀？憑感覺forecast就對了。」「還在嗎？賣一個OMC賣了…forecast三個quarter然後現在你說還在啊？還在的點又是什麼，也是憑感覺？你感覺他還在，是這樣嗎？」「你是一朵那個…一個永遠在原地打轉的一朵雲，但是你堅信他總有一天會飄走，對吧？」「你很多理由嘛，現在怎樣、現在怎樣」。

10.110年5月28日會議中以：「你最好自己先篩選一下，Tony。我的原則你應該…我講的是人話吧？你沒有不清楚吧？（註：暗指原告聽不懂人話）」「對呀，每次你講的話我都聽不太…就像data quality issue聽不太懂」。

11.110年6月18日會議中以：「好，只是說他們這個案子的話，他是production跟DR是一個total一個案子一起建置，所以很難…很難拆開。」「Eugene：我不相信啦，Tony你沒有credit講這種話，你都是找藉口，麻煩你去拆開」。

12.110年6月25日會議中以：「Eugene：Tony對吧？不知道的事情就是不知道，我今天如果現在announce說，之後我們的sizeable ACR都要調成90K，會不會你就變95K啊？你有一個很

糟糕的習慣，叫做兩個字，應付」「Tony：OK，那這個我改一下」、「Eugene：你不要應付嘛，應付我有什麼用處呢？你要真的去embrace這個想法，不是去應付誰啊，我改90K：你就會變95K啊，我說100K你就會變105K啊，我說500K說不定你就變505K啊，這有意義嗎？你就跟你的sales講說，欸Eugene想要看到60K以上，就變65K了啊，我怎麼會不知道呢，幹嘛做這種事情啊」、「Tony：瞭解」、「Eugene：不知道的事情就是不知道，不要去揣摩Eugene想要聽到什麼，Patrick想要聽到什麼，我就去填什麼給他們看，你很明顯是有這個情況的，不去面對問題，只想應付內部，你不會有進步的啦，Tony，你也不會成功的，你只會很成功的…這個磨練你的寫文章的技巧而已」。

13.110年7月2日會議以中:「Eugene：這個就是你的問題啊，Tony，我一直都說這就是你的問題啊，你基本上就是說每一個人都要怎樣，然後強迫人家去做啊，我已經跟你講過幾百遍了，不要做這種事情啊，我有沒有說過不要做這種事情？Tony：有」、「Eugene：對啊，這樣有什麼意義啊？為什麼要去逼你的sales在系統上造假呢？你為什麼這麼喜歡造假的東西，因為你要拿造假的東西去應付，我一直跟你講這個就是你最嚴重的問題，你不面對問題啦，沒有辦法forecast就是沒有辦法forecast，但是你會去逼你的sales forecast，假的啊，所以我說要有60K ACR，你的案子就會一瞬間就會變成60K啊，這就是問題啊，你不面對問題就是你最大的問題。Tony：瞭解」、「Eugene：你到底什麼時候才可以改變啊？系統要反映真實嘛，叫你的sales去…這個，硬叫他去forecast，這個就是叫做作弊，你知道嗎？你會叫你的小孩作弊嗎？會嗎？Tony：不會」「Eugene：Tony？Tony：不會」、「Eugene：你的小孩如果這個考試成績不好的時候，你會跟他講說那你就作弊吧，是這樣子喔？Tony：不是」、「Eugene：那為什麼你要叫你的sales作弊？為什麼？Tony：沒有，是希望每一個人都有一個目標，有一個targe

t」、「Eugene：你不是希望吧，你都是用要求的吧，你不是用希望吧，要不然你的sales會去forecast一個不solid的案子嗎？你的sales去forecast一個solid的案子，而且你也知道不solid，所以你就不敢往上報，這到底為什麼要這樣做啊？就只是讓系統上面資料變好看而已啊，沒有其他的作用啊，那這不是作弊嗎？你在乎的只是考試卷上面的分數嘛，至於到底有沒有學懂不重要，只要分數有到就好了，這不是作弊嗎？Tony：嗯」、「Eugene：所以你現在說…你這個Q1可以做多少，Q2做多少，有可信度嗎？誰知道你是不是又在作弊啊？所以按照這個說法，其實你這個FET是沒有辦法forecast囉？」。

14.110年7月9日會議中以：「Eugene：這個這個我們還需要跟你開會嗎？Tony：這是目前，就是在現階段…」「Eugene：不是目前嘛，Tony，不是目前，不是現階段。Tony：對」、「Eugene：你、你這種，你寫那麼一大堆字在這個report上，沒有意義啊。Tony：對」、「Eugene：18K、21K，我們要談這種事情幹嘛啊？你這樣可以做得到你的這個嗎？你的FY22的consumption quota嗎？Tony：目前還不行」、「Eugene：可能要十個Tony才有辦法Tony：對」、「Eugene：那你為什麼要一直說你保守？這到底要講幾次啊？我講的這些都是我講了很多次耶。Tony：好forecast部分的話我們Q2部分會再改進」、「Eugene：多少啊？你現在講啊，每天已經看了一個禮拜，現在講不出來是什麼意思啊？」「Eugene：你這些slide大部分都是廢話啊！這個slide我都可以弄了。就是要有一個比較嘛。Exadata vs ExaCC哪一個是對客戶最有利的啊。Tony：嗯」、「Eugene：這上個禮拜不是說過了嗎？Tony：對」、「Eugene：怎麼搞了半天，就是寫一句話說客戶不要？我沒有那麼容易唬弄喔，Tony。什麼時候可以做出來？Tony：呢…可能下禮拜三」、「Eugene：這有這麼困難喔？這沒有這麼困難吧？」、「Eugene：這些slide啊，這些這一大堆slide，這些slide到底有什麼用處啊？你

這總共有幾張slide？我看一下好像有二三十張耶！Tony：沒有沒那麼多，就因為這個是想要去跟鄭副總談的，所以只有蠻精簡的幾張。」Eugene：那副總他會聽完你講這麼多slide，我都不相信耶！」「你是因為自己的私心嘛！你信不信Morris會跟他講Exadata可以做cloud。你信不信？」

15.110年11月17日17:00～18:00 Q2 Closing Daily Review meeting，張永慶故意在會議期間當所有成員面前以：「Tony：你聽的懂人話嗎？」、等質問、羞辱及刁難原告，張永慶屢屢於開會時當眾人面前故意用羞辱性的態度針對原告，公開宣示讓大家知道伊非常討厭原告，而達到孤立原告效果，並一直以不合理挑毛病之方式，來指責、質問羞辱原告，持續不斷對原告施予不公平差別待遇、職場霸凌行為。

㈥原告指出鑑定報告之結果，未有考量上述事實，認定原告所患與職業不具相關因果關係，顯有錯誤；就部分事項強度認定，亦顯有錯誤，依勞動部職業安全衛生署所發之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」中華民國111年9月版對應本案事實分別如下：

1.具體事件之項目7，被強求做與業務相關的違法行為（心理負荷「強」的具體事例）：

與業務相關，儘管已表達反對，卻仍被固執地命令從事這法行為，於是依命令做了該行為。109年2月25日原告知道F公司本次採購案客戶與經銷商是有簽合約書，但卻故意只用訂單加蓋採購章的方式躲避公司審核整份合約，明顯違反規定：每筆交易都要「完整揭露客戶合約金額」，並且「真實記載交易資訊」。而且業務員回報是根據原告主管張永慶之要求所為。如此在客戶與甲骨文公司均不知情的情況下形成鉅額帳本外基金。於是原告在109年2月26日打電話給本案經銷商〇〇電腦的S女副總企圖阻止事件發生，跟經銷商說F公司客戶案子一定要用合約不然就會出事。而到了當天下午主管張永慶很生氣的走過來兇原告說「我跟Patrick說F公司這案子今天進不來」。被告張永慶的表達形同讓原告同時面對

兩層高階主管壓力。於是原告就嚇到不敢再插手管這個案子，乖乖配合假裝不知道此事。此情況顯然符合：被強求做與業務相關的違法行為，與業務相關，儘管已表達反對，卻仍被固執地命令從事違法行為，於是依命令做了該行為。

2.具體事件之項目10，負責新事業、負責公司的重建（心理負荷「強」的具體事例）：

負責對經營有重大影響的新事業等（若無法達成則可能引發倒閉、與業績大幅惡化緊密相關、顯著傷害公司信用等、若成功將成為公司新的主要事業等），位於對事業成敗有重大責任的立場而擔負該業務。原本醫院鑑定認為中度，原告補充新事證說明如下，實際對心理負荷應為「強」度。甲骨文集團要因應市場趨勢轉型為雲端公司cloud company。而主管張永慶於110年1月18日會議中（新補充事證）直接以：「如果按照你的這個方法的話，如果是AWS的話應該已經倒閉了吧。」、「如果每個quarter都會比上個quarter做得少，cloud company會倒閉吧。」等語，明確將業績衰退可能引發公司倒閉的壓力直接加在原告身上，原告身為甲骨文公司工作十多年的資深員工對公司具有極高忠誠度榮辱與共，此舉造成原告沉重的心理負荷需擔自公司倒閉的責任，完全符合心理負荷「強」的具體事例負責對經營有重大影響的新事業等（若無法達成則可能引發倒閉，原證29：110年1月18日錄音檔及譯文）。

3.具體事件之項目29，職權騷擾（上對下）power harassment，受到來自上司等的身體/精神攻擊等職權騷擾（心理負荷「強」的具體事例）：

受到來自上司等的反復、持續如下列般的精神攻擊。否定人格/人性、且無業務上明確必要性或超出業務目的之精神攻擊。「超過必要的冗長叱責、在其他勞動者面前威壓式叱責等，其樣態、手段等超過社會通念所容許的範圍」之精神攻擊。原告遭遇主管張永慶反復、持續如下列般的精神攻擊，每場會議至少都有五位以上同事（其他勞動者）與會，而且

此情況於110年7月19日後仍然持續（本院卷二第183至185頁）。

4.具體事件之項目31，和上司之間有糾紛（心理負荷「強」的具體事例）：

在圍繞著業務的方針等方面，和上司之間有符合週遭客觀認知的強烈對立，且其後的業務遭到嚴重的妨礙。原本醫院鑑定認為中度，原告亦補充新事證說明如後。前述原告與主管張永慶兩人因糾紛已有強烈對立，後續主管張永慶竟把他自己當初要求全體台灣甲骨文業務團隊綑綁銷售雲端訂閱點數之行為（如下列舉5個張永慶寄發之郵件與5個他自己帶領團隊相同做法之名單，見本院卷二第186至188頁），故意在109年10月5日、110年1月25日及110年6月18日會議中（如下補充新事證）指稱原告是在騙人、做假等語否定原告人格刁難原告。利用職場霸凌常見手法前後矛盾的工作規定昨是今非故意要讓原告無所適從、怎麼做都不對造成業務嚴重的妨礙。下列郵件可證明原告及全體台灣甲骨文業務團隊都是遵循主管張永慶的指示利用授權銷售License綑綁銷售雲端訂閱點數（原告於另案111年度勞訴字第449號，因證據偏在業已請求法官命被告提出，於此案亦再次請求鈞院命被告提出）。

5.110年1月11日會議中原告想要在生技產業推廣甲骨文雲端產品，主管就又故意酸言酸語阻饒原告：「Tony為什麼要選生技業啊？你到底對你的business了不了解啊？」、「說不定你是天才也不一定，我不知道。說不定這個生技業可以用很多cloud，但他們自己沒發現，我也不知道。」、「所以你選一個生技，他沒有在用cloud，然後你覺得這個機會很大。但是電信、媒體跟娛樂現在用cloud很多，但你覺得沒機會，你的意思是這樣？」然而後來原告於110年4月15日因為在生技產業客戶麗彤生醫表現出色獲得表揚（見麗彤生醫mail），由此證明生技產業根本不如其主管所說無可為，顯見原告其後的業務確實遭到主管嚴重的妨礙。

6.鑑定報告就「考量/排除其他可能影響之相關因素」部分，認定上亦有錯誤。主管張永慶在訪談中單方面提及原告曾說「當時他有提到是家裡的因素、工作上的壓力他都有提到…，之前他一直有提到他太太好像有一些嚴重的疾病，他一直都有提到這件事給他的壓力」、「他有幾次也是休假去照顧太太，好像是動手術…，請了幾次假都是因為他太太的關係。」完全與真實情況不符，原告太太罹患早期乳癌是在108年5月31日即發現，108年6月馬偕醫院乳房外科看診與醫生確立治療方法，醫師表示這是早期乳癌很好治療不用擔心，配合治療即可康復，之後即配合醫院治療已順利康復。況且原告第一份工作任職於友興儀器股份有限公司所以對乳癌專業知識比一般人多，已經看過很多早期乳癌被治癒案例，原告早已知道這個是可預期會康復的，因此根本沒有對原告造成心理負荷。另原告太太任職於某美商藥廠，公司本身也是乳癌治療藥物的藥廠，她擁有很專業的乳癌治療知識，所以根本不會對原告造成任何心理影響。更何況原告太太罹患早期乳癌與原告遭遇職場霸凌時間間隔長達一年，根本不可能造成原告心理壓力，可證張永慶之陳述，無從作為其卸責理由。

7.關於精神科就診期間，原告有部分時期未有規律服藥說明。指引中提及因無法評估為「強」的業務造成心理壓力導致發病，而處於需要治療的狀態之該精神疾病惡化時，不可因為「可認定在惡化前有導致強烈心理壓力的、業務所造成的事件」，便直接判斷其為惡化的原因，原則上對於精神疾病的惡化，不認定為有業務起因性，109年11月23日門診當時藥物為是因為憂鬱症藥物「惠氏速悅持續性藥效膠囊」副作用極大，噁心嘔吐、每日昏睡12小時、全身無力等令原告非常痛苦難奈才不得已停藥。110年8月2日門診主要原因是兩種藥物會引起噁心嘔吐、顫抖、視覺模糊、疲憊、暈眩血壓過低等副作用，而原告身為業務部門處長，而從張永慶多次會議資料就能知道其對於原告業績數字咄咄逼人（此可參見11

0年7月9日的會議錄音譯文Tony：「Q1 forecast 21K」。Eugene：「這個這個我們還需要跟你開會嗎？」。「18K、21K，我們要談這種事情幹嘛啊？你這樣可以做得到你的這個嗎？你的FY22的consumption quota嗎？」、「可能要十個Tony才有辦法。」、「為什麼要下一週啊？我們上一週已經講了，過了一週18K」），原告被迫為了要達到要求，交業績、交數字，不得已必須犧牲自己減少或不吃部分藥物，以免因副作用影響工作造成公司生意影響甚至雲端轉型失敗如主管所說造成公司倒閉。承上，原告所患顯與職業具相當因果關係，顯亦為被告一連串管理失當才造成之身心疾病。再加上109年11月16日上班時還被上司張永慶惡意羞辱是因為吃藥的副作用才記得清楚，這種極度調侃羞辱人的話，導致原告更不敢吃藥以免又要被羞辱，因此才不得已停藥，如以此就對於精神疾病的惡化，不認定為有業務起因性顯違反人性。

㈦原告之請求權基礎及範圍，分別如下：

1.張永慶長期權力濫用與不公平的對待，刻意刁難、言語的揶揄嘲諷、貶低原告工作表現與價值，對原告無疑已造成持續性的冒犯、冷落、孤立及侮辱行為，使原告感到受挫、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力，並因此罹患精神疾病，顯已構成恣意性差別待遇、職場霸凌、不當對待，逾越社會通念容許程度；而被告美商甲骨文公司亦未依民法第483-1條、職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324-3條等規定，為任何預防或保護行為。因雇主對於工作環境具有管控之權力，並且對於勞工生命、身體、健康負有預防危險之義務（即雇主保護照顧義務）。故雇主除不得自行霸凌勞工外，亦負有防止勞工被霸凌之義務。惟被告卻未有採取任何必要之預防行為、或履行雇主保護照顧義務，於原告多次因職業病請假後，仍係放任張永慶繼續實施職場霸凌及不公平的對待，已違反保護員工之法律，並導致原告罹患「混合焦

慮及憂鬱情緒的適應障礙症」、「憂鬱症」、「重鬱症（重度）」等精神疾病（職業病）。是原告得依勞動基準法（下稱勞基法）第59條，請求被告給予各款職業災害補償，要屬當然。

2.醫療門診費用及醫療必需支出部分（勞基法第59條第1款）：

本件原告於長期遭受職場不公平及不當對待後，而罹患「混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」、「憂鬱症」、「重鬱症（重度）」等精神疾病，故原告因系爭精神疾病醫療門診費用及醫療過程之必需支出共新臺幣（下同）11,788元（原證24），被告依法均有給付之義務。

3.職業災害工資補償部分（勞基法第59條第2款）：

查本件原告於長期遭受職場不公平、不當對待後，而罹患「混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」、「憂鬱症」、「重鬱症（重度）」等精神疾病（職業病），患病後更因此無法工作，多次請休病假，在109年10月12日至109年11月15日期間（第一次請休病假）、109年11月23日至109年12月15日（第二次請休病假）、110年12月9日至111年3月29日（第三次請休病假）、111年4月1日至111年11月30日（第四次請休病假），惟查原告既係因罹患職業病始不能工作，被告依法應給予請休公傷假並繼續給付原領薪資，惟被告卻於原告病情不斷加重，不得已再請休第四次病假時，即未依法給予原領薪資，是原告本於勞基法第59條第2款前段規定，得請求被告按伊原領工資數額予以補償。次按勞基法施行細則第31條原告罹患職業病前，每年底薪1,636,117元、及獎金1,636,117元，合計一年總薪資為3,272,234元，如僅以底薪計算，每日工資為4,545元(計算式：136,343×1/30＝4,545）；如以「底薪加獎金」計算，則每日工資為9,090元），爰先暫請求被告給付2,325,793元之原領工資。

4.殘廢補償部分（勞基法第59條第3款）：

依勞基法第59條第3款、勞工保險條例第54條第1項，本件職

業災害失能等級尚未經鑑定，原告爰暫先以第10等級失能，給付標準為330日估算，是被告應給付原告殘廢補償2,999,700元（計算式：9,090元x330日＝2,999,700）。

5.勞工退休金【勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項及勞退條例施行細則第10條】：

被告自111年4月1日，起即「未」再依法提撥任何金額至原告個人退休金專戶，被告已違反勞工退休金條例中保障勞工退休金之規定，致原告每月生有提繳工資之百分之六提繳金額損害，查原告每月原領薪資係為272,686元，依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為150,000元，則被告每月應提繳9,000元(計算式150,000x0.06＝9,000元)至原告個人退休金專戶，「111年4月1日至111年11月30日」共8個月期間，被告總計應提撥72,000元至原告勞工退休金帳戶。

6.綜上，被告應給付原告職業災害補償金共計5,337,281元（計算式：11,788＋2,325,793＋2,999,700＝5,337,281）及補提繳勞工退休金72,000元。

㈧並聲明：

1.被告應給付原告5,337,281元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被告應補提繳72,000元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

3.如獲勝訴判決，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則辯以：

㈠被告為美商甲骨文有限公司台灣分公司，係全球大型企業集團之美國甲骨文公司（Oracle Corporation，下稱甲骨文集團）在台營運據點，專責研發、銷售並提供企業級軟體、雲端運算、雲端資料庫等服務，全球員工超過十萬人。被告向來遵守我國勞動法規，就職場不法侵害訂有相關政策，被告亦要求職員，包含總經理等級，參與行為守則、禁止騷擾等相關教育訓練。如：甲骨文集團之行為守則：「您應以互相尊重的方式對待您的同事和/或員工。Oracle的政策是提供

一個無騷擾的工作環境。任何形式的騷擾都是被禁止的，包括身體、言語和非言語騷擾。且已依勞動部之建議，依職安法第6條第2項訂立「美商甲骨文有限公司台灣分公司執行職務遭受不法侵害預防計畫」，明確規定職場暴力與職場霸凌為需預防之職場不法侵害與相關作業規定。亦訂有反騷擾、歧視與報復政策（Policy Against Harassment,Discrimination,and Retaliation），明文規定甲骨文集團禁止任何形式之騷擾。

㈡隨同近年科技發展，甲骨文集團之重心亦逐漸由銷售軟體轉型為雲端產品（Cloud）之使用率，銷售人員皆需面對轉型以適應新競爭市場。因原告之職位已屬需帶領團隊之經理等級，需有全盤、清楚的策略帶領業務團隊因應甲骨文集團銷售型態之改變，以推展雲端軟體之使用率銷售，惟原告似乎未能適應此變化，仍不斷以舊思維（授權銷售包裝雲端產品）之方式應付，此由原告2021年度（即109年6月1日至110年5月31日）之績效表現評量內主管評量可看出（本院卷一第276至282頁）。此外，從原告之錄音譯文可知，於109年10月至110年7月之銷售會議，可看出原告並未增強本身雲端業務之知識，且對於自己應負責之業務掌握度較低，與被告之總經理（即張永慶）之會議常常呈現未準備、或準備不全之情形，導致被告張永慶需多次提醒、溝通原告之業務內容。

㈢原告於109年10月申請病假，並經被告的人力資源部門同人（下稱人資同仁）詢問後，稱其受到張永慶霸凌、有心理疾病等云云，當時人資同仁告知若原告認為受到不正當之對待，應依循相關管道提出申訴，惟原告拒絕。人資同仁隨即將相關內容報告之甲骨文集團之法務部門（位於澳洲）。惟因原告未正式提出申訴，被告後續未進行調查，同年12月30日，經人資同仁再次追問並表達被告對原告所稱受到不當對待之重視、希望原告接受訪談提供事證，原告回應「事情已經過去不想再提起，所以不接受訪談」。原告於110年回來

工作後，表現皆正常，也從未再提張永慶與其行為。直到110年底時，原告突然以相同理由（受到張永慶之霸凌、言語羞辱等云云）要求申請長達三個月之帶薪病假，因原告未提出任何醫療證明，被告回信告知原告需檢附相關文件，且因原告再度對張永慶進行指控，被告認為其必須進行調查。為進行調查，人資同仁與甲骨文集團香港公司之人資總監Yasmin Leung組成調查團隊，並於113年1月至3月訪談原告、張永慶、兩位證人，並審閱原告提出之事證以作成調查報告。

㈣參酌臺灣橋頭地方法院110年度勞簡字第9號民事判決、臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第10號民事判決之意旨，是否構成職場霸凌，除行為態樣應涉及威脅、冷落，孤立或羞辱外，應考量行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇，若不具上述情形且為主管行使權限之範圍內，主管雖對下屬有音量較大等情緒激動之舉動，亦不應構成職場霸凌之侵權行為。原告對於銷售雲端服務較不積極、不願意花時間心力制定相關策略、有多項指標需要改善。從原告之錄音譯文可知，原告並未增強本身雲端業務之知識，且對於自己應負責之業務掌握度較低，也每次會議都是未準備齊全或僅隨便製作報表即參加會議，或張永慶對其業務內容或報表內容提出問題，惟原皆無法給出完整的答案、甚至有時候會回答不知道，或張永慶需花大量心力解釋相關業務策略、一步一步指出原告業務策略、預測之問題癥結。自109年10月至110年7月，原告之情形仍未有顯著改善，即便原告已屬帶領銷售團隊之高階主管，其仍需要被告最高職位之總經理手把手、一步一步跟原告討論原告職責範圍內之事項。考量張永慶身為總經理，每日皆需處理被告各式各樣、不同部門之營運事項，而銷售團隊主營應制定好銷售計畫，讓總經理可以有效率了解相關策略即可，惟與原告之討論卻總需花費大量時間，張永慶難免不耐煩或使用情緒性字眼。但張永慶與原告間之討論、所使用之言語，皆完全為公事，並未使用侮辱性、貶抑性之文字，或濫用權利或以其優勢地

位，持續性的對被告進行威脅、冷落，孤立或羞辱之情，不應構成職場霸凌之侵權行為。依被告之調查小組所進行之調查，經由原告之證詞、張永慶之證詞、兩位證人之證詞，以及原告提供的四個錄音檔，調查小組亦認定張永慶之行為不應構成職場霸凌。此外，張永慶已擔任被告之總經理多年，從未有任何員工投訴過其為職場霸凌。

㈤被告訂立「美商甲骨文有限公司台灣分公司執行職務遭受不法侵害預防計畫」，明確規定職場暴力與職場霸凌為需預防之職場不法侵害與相關作業規定。除制定相關政策外，被告亦對全體職員做相關訓練，即便身為總經理，張永慶亦完成相關訓練如107年7月24日：甲骨文集團之倫理與商業行為守則、107年8月3日：全球工作場所騷擾、110年7月8日：預防歧視與騷擾、111年：員工倫理與商業行為守則、並應於111年8月11日前完成「尊重與包容之互動」）。就原告主張受職場霸凌，被告亦於109年10月，人資同仁於討論原告請假事宜時知悉原告認為受到張永慶之職場霸凌，雖然原告未提出正式申訴，人資同仁仍告知申訴管道並將此事上報於集團法務部門，惟原告後續仍拒絕參與訪談。又於110年底，原告再次以受到職場霸凌申請病假，被告即多次向原告強調十分重視此事件並應進行調查。於原告表達願意接受訪談後，被告即組成調查小組，訪談原告與向原告索取相關事證，並進一步訪談張永慶與兩位證人（證人訪談紀錄考量隱私保護，無法提供）。綜上，被告已依職安法盡其保護員工之義務。

㈥依勞動部所發之「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」之職業病認定要件，原告之憂鬱症應非職業傷病。就業務相關因素，參考指引內第17頁以下之附表一「業務造成的心理負荷評估表」列出之可能具體事件與通常認定之心理負荷強度，對應本案事實，實難謂原告有業務造成之強烈心理負荷，說明如下：

1.無法達成業務基準量、負責新事業（參考指引第19頁）僅為

中度或弱之心理負荷：

被告自107年起為因應資訊產業朝向「雲端產品、服務」發展趨勢而開始推動業務轉型，業務主管除「Oracle Database傳統軟體授權業務」外，更需推展「Oracle cloud雲端訂閱業務」，而被告為此亦安排眾多訓練課程、活動或資源子業務團隊，並在主管會議中一再要求業務主管，應調整及改變以不同於以往模式推動雲端訂閱業務。原告身為業務主管，應熟悉被告業務轉型之政策改變，且又參加被告諸多熟悉雲端業務之訓練會議，並接受被告所提供之包含雲端商機管理、雲端工作負載、訂閱客戶用量追蹤等數位工具。然而原告所屬客戶之雲端訂閱總使用量極低，且其FY21第一季（即109年6月至8月）之業務出現斷崖般下滑。被告在業務轉型政策下要求業務主管負責新的雲端服務拓展事業，然原告仍舊從事以軟體授權申請較深折扣方式來包裹雲端訂閱點數銷售之不當銷售行為，企圖美化業績，亦未達成業務基準。被告除了提供原告負責新業務所需之訓練課程、數位軟體資源，以協助其拓展公有雲業務，亦未有因原告未達成業務基準而裁罰。以上本案事實可能構成參考指引中無法達成業務基準量、負責新事業之情形，依附表一中事件9以及10之說明，此情況應僅評估為中度或弱心理負荷。

2.職務型態變化、工作之步調或活動變化（參考指引第20頁）僅為弱心理負荷：

被告於109年6月開始之新會計年度（按：被告會計年度為每年6月至隔年5月），為進一步落實正確健康且確實之雲端業務，要求業務主管應追蹤雲端訂閱客戶於雲端之工作負載（workload）是否真實，以及是否以正確方式開發新商機，業務主管需每周報告雲端使用量進度，以避免業務主管繼續用軟體授權包裹雲端訂閱點數之方式投機，藉此虛偽美化業績。然而原告反覆無法了解客戶業務需求與痛點，亦不熟悉被告提供之數位工具，未安排協助顧客導入顧問，繼續企圖以不當之軟體授權包裹雲端銷售之模式。原告身為業務主

管，未以正確方式帶領團隊銷售雲端業務，其無法適應被告推廣雲端業務之活動。以上本案事實可能構成參考指引中「職務型態以及工作步調之改變」，依附表一事件18以及19之說明，應僅為弱心理負荷。

3.和上司之間有糾紛，僅為弱心理負荷：

原告之直屬主管張永慶身為總經理，需處理公司各式各樣、不同部門之營運事項，督導業務主管實現被告之新業務目標。張永慶與原告間之討論業務之用語，皆係針對原告工作上之缺失就事論事，未有針對原告本身人格之侮辱性、貶抑性之文字。即便認為原告與張永慶間有糾紛，亦應僅評估為弱心理負荷。

㈦就非業務相關因素，參考指引內第26頁以下之附表二「業務以外的心理負荷評估表」列出之可能具體事件與通常認定之心理負荷強度，對應本案事實，原告之精神疾病應有業務以外之心理負荷存在，說明如下：

1.依參考指引之附表二，「自己罹患嚴重的疾病」、「配偶罹患嚴重的疾病」通常會構成業務以外之心理負荷強度為最高，「自己生病」則為中等。

2.依張永慶於另案侵權行為損害賠償所提書狀提及「（原告）歷經約7年期間屢次表示欲爭取升等為業務主管。被告（註：即張永慶）則一再向原告表示甲骨文公司對業務主管要求及期待甚高，管理團隊主管之責任與壓力會大幅增加，請原告仔細考慮，惟因原告屢次爭取並堅持其工作能力或身心狀況均足以勝任，是原告係於106年6月間升等為業務主管。豈料，自原告升等為業務主管後，即似因壓力過大而發生手臂皮膚嚴重過敏等病症，經被告善意關心詢問，原告卻表示係因家庭當時發生若干重大事件所致…」，顯見原告應有「自己罹患嚴重的疾病」，或「自己生病」之情形，導致有中度至高度的業務以外心理負荷。再依張永慶之調查訪談紀錄第1頁，其提到原告曾提及其配偶也生病，依指導原則，配偶有嚴重的疾病通常會導致高度之業務以外心理負

荷。

㈧綜上，依據參考指引，本案涉及之各種可適用之業務上因素，皆應僅評價中、弱度之心理負荷，未有業務上強烈心理負荷之情況。且原告本身應有業務以外之高強度心理負荷，從而原告之精神疾病應與業務因素無關，不符合職業病認定要件。

㈨依長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱鑑定醫院）112年6月26日出具之職業疾病鑑定案之醫學證據調查報告，認定原告之精神疾患與其業務或職場境遇因果關係未達強度顯著心理負荷，故排除其所患與職業具相關因果關係，可證原告之心理疾病非屬職業傷病，原告所訴全無理由。其中鑑定報告指出如下：1.負責新事業：依參考指引附表一中事件9以及10之說明，此情況應僅評估為中度或弱心理負荷，鑑定報告亦認為本案僅有中度心理負荷。2.和上司之間有糾紛：鑑定報告認為張永慶僅於業務會議或業務討論過程中給予原告業務範圍內之指導、斥責，主要為業務方針及執行、雙方間想法上之差異。且相關談話過程中未見有對立衝突，張永慶亦曾於通訊軟體關心原告之身心狀況，後續對原告業務未有嚴重妨礙之情，故鑑定報告僅認屬中度心理負荷。況且，於110年7月19日後未見有業務會議紀錄或原告與張永慶有糾紛之客觀資料，但原告之診斷卻由「混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」進一步變成「重鬱症」。綜合以上心理壓力之評估，鑑定報告推定原告之精神疾患與所執行業務或衍生之職場遭遇因果關係未達強度顯著心理負荷，故排除原告所患與職業具相關因果關係。鑑定報告並指出，家人罹患嚴重之疾病或受傷為心理壓力事件之一。綜上，依據參考指引，本案涉及之各種可適用之業務上因素，經鑑定醫院依其醫療專業評估，皆僅評價中度之心理負荷，未有業務上強烈心理負荷之情況，從而原告之精神疾病應與業務因素無關，不符合職業病認定要件，原告請求職業傷病補償並無理由，以資抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保

請准免為假執行。

三、原告主張遭受張永慶不公平待遇及職場霸凌，致受有職業災害，並請求被告依勞基法第59條第1款、第2款、第3款予以補償；另被告應為原告補提繳自111年4月1日至11月30日止之勞工退休金72,000元，被告則否認之，並以前詞置辯，茲就原告請求有無理由，析述如下：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。且按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，亦應駁回原告之請求（最高法院82年度台上字第1723號判決意旨參照）。查，原告主張其自109年7月起遭受張永慶無故修乳、職場霸凌，惟據原告所提出之錄音譯文及光碟，係自109年10月5日起至110年7月9日之會議錄音及譯文（參見本院卷一第31至75頁、卷二第199至215頁），並查無與109年7月起至109年10月4日止相關、及110年7月10日至同年12月間之部分；原告就上開二期間張永慶有何霸凌行為並未舉證，已難認屬實。另原告應就張永慶有其所述上開霸凌行為，以及其罹患混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙、重鬱症等病症與原告所述霸凌行為間有無相當因果關係等事實，負舉證責任。

㈡又是否構成職場霸凌，除行為態樣應涉及威脅、冷落，孤立或羞辱外，應考量行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇，若不具上述情形且為主管行使權限之範圍內，主管雖對下屬有音量較大等情緒激動之舉動，亦不應構成職場霸凌之侵權行為甲骨文集團就職場不法侵害訂有相關政策，被告亦要求職員，包含總經理等級，參與行為守則、禁止騷擾等相關教育訓練。如：甲骨文集團之行為守則：「您應以互相尊重的方式對待您的同事和/或員工。Oracle的政策是提供一個無騷擾的工作環境。任何形式的騷擾都是被禁止的，包括身體、言語和非言語騷擾（參見本院卷

一第412頁）。且依職安法第6條第2項訂立「美商甲骨文有限公司台灣分公司執行職務遭受不法侵害預防計畫」（本院卷一第428至至482頁）。明確規定職場暴力與職場霸凌為需預防之職場不法侵害與相關作業規定。亦訂有反騷擾、歧視與報復政策（Policy Against Harassment,Discrimination,and Retaliation），明文規定甲骨文集團禁止任何形式之騷擾。明確規定職場暴力與職場霸凌為需預防之職場不法侵害與相關作業規定。亦訂有反騷擾、歧視與報復政策（Policy Against Harassment,Discrimination,and Retaliation），明文規定甲骨文集團禁止任何形式之騷擾（同上卷第484至486頁）。原告所提出之錄音譯文，係自109年10月至110年7月之銷售會議，可看出張永慶對於原告並未增強本身雲端業務之知識，且對於自己應負責之業務掌握度較低、會議常常呈現未準備、或準備不全之情形，導致張永慶需多次提醒、溝通原告之業務內容。因張永慶認原告對於銷售雲端服務較不積極、未花時間心力制定相關策略、有多項指標需要改善。從錄音譯文可知，張永慶係質疑原告並未增強本身雲端業務之知識，且對於自己應負責之業務掌握度較低，每次會議未準備齊全或僅隨便製作報表即參加會議，或張永慶對原告之業務內容或報表內容提出問題，惟原皆無法給出完整的答案、甚至有時候會回答不知道。而原告已屬帶領銷售團隊之高階主管，當需領導下屬、溝通協調、負部門內較重之責任，張永慶身為總經理，每日皆需處理被告各式各樣、不同部門之營運事項，然張永慶主觀上與原告之討論卻需花費大量時間，使張永慶難免不耐煩或使用情緒性字眼。但張永慶與原告間之討論、所使用之言語，皆完全為公事，並未使用侮辱性、貶抑性之文字，或濫用權利或以其優勢地位，持續性的對被告進行威脅、冷落，孤立或羞辱之情，不應構成職場霸凌之侵權行為。又原告亦未舉證證明張永慶係有意對其與其他團對成員差別、歧視性待遇，難認其所述屬實。另依被告之調查小組所進行之調查，經訪談原告、張永慶、

二位證人，並未認定張永慶之行為已構成職場霸凌。是原告所執上開證據，主張張永慶有對其為差別待遇、霸凌行為云云，自無可取。

㈢原告主張其遭張永慶陸續為上開霸凌行為，使得其經醫生診斷為「焦慮症」、「有混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」、「重鬱症」，為被告所否認，原告亦應就其罹患重鬱症與霸凌行為間有無相當因果關係等事實，負舉證責任。惟經鑑定醫院參酌原告之病歷紀錄及本院所提卷證，作成職業醫學證據調查報告：...（二）暴露之證據：...依據原告提及有關上述會議主管表達原告騙人、作弊、說謊等，為主管將其自行要求全體業務團隊「捆綁銷售雲端訂閱點數」之行為，在業務會議中指稱原告是在騙人、做假等語，否定病患人格刁難，原告陳述按照主管工作規定卻被刁難使其無所適從，亦使其後的業務遭到嚴重的妨礙，且其他主管亦遵照要求「捆綁包裹雲訂閱服務」，而主管張永慶完全沒有提出任何質疑，為差別性對待手段。原告亦陳述「主管只要看到原告在對甲骨文公司既有客戶推廣雲端產品，就刻意醜化原告企圖以授權銷售包裹雲端產品加以阻撓原告推廣雲端產品，但主管本身與其他業務主管及團隊卻持續採銷售包裹雲端產品之方式進行銷售，而在港台區業務助理主管電子郵件中見「大家都持續在利用授權綑綁銷售雲端 ，所以後續客戶都沒有簽數雲端續約，反而是原告沒有此種行為。綜合上述鑑定資料，甲骨文集團、原告、張永慶之陳述，原告與張永慶起因於109年7月原告對業務不合法性處理而使張永慶開始針對其業務刁難及孤立，而後因甲骨文集團轉型，自109年6起新增銷售目標（雲端軟體使用率），而原告為銷售團隊主管（業務部處長，106年6月起），自 109年7、8月起在銷售團隊例行會議，陸續與主管有溝通上矛盾情形，此類情形於會議或談話中反覆發生，致原告產生焦慮、負向情緒。根據勞動部職業安全衛生署公告「工作相關心理壓力事件引起精疾病認 定參考指引」，本件業務相關之心理壓力事件類型

分別為：1.工作的失敗、產生過重的責任等、2.工作的質、量及3.人際關係，對應實際認定的「事件」（帳本外基金：與業務相關的違法行為；109年6月起新銷售目標：雲端軟體使用率）與「事件後的狀況」（109年 7月起與上司有業務上矛盾）的事件關係，並參考指引附表一之具體事件裡所示的「具體事例」評估其心理負荷強度。針對實際認定的「事件」（帳本外基金：與業務相關的違法行為）符合指引具體事件之項目7.「被強求做與業務相關 的違法行為」，本項心理負荷的綜合評估觀點包含違法的程度、強求的程度(頻率、方法)等 ，以及事後處罰的程度、事後應對的困難性等，該項目平均心理負荷強度屬「中」：針對此項心理負荷強度「強」、「中」、「弱」的具體事例，需評估違法業務對病患的強求及事後影響。本項評估要件為被要求做與業務相關的「違法行為」，有關此項事件是否符合構成要件及屬違法性行為事件，尚需由法律專業加以調查認定；參考原告補充資料及前例說明之「帳本外基金」屬違法性行為評估本項事件，新事證前例該名業務員遭提起公訴，可見其屬與原告相關業務，並會嚴重傷害公司信用之違法行為，原告補充資料提及出面阻止此事情後，2,000多萬元鉅款從109年中起不斷以增購雲端使用點數名目加速付款，然原告是否有向張永慶表達反對卻被命令從事違法行為，及此類帳本外基金是否有多次違法性行為、是否與前例相同由病患及其業務員負法律責任尚待釐清，如符合上開要件則此項依指引之具體事件平均心理負荷強度評估可能因具體事例調整為「強」。針對實際認定的「事件」（109年06月起新銷售目標：雲端軟體使用率）符合指引具體事件之項目10.「負責新事業、負責公司的重建」，本項心理負荷的綜合評估觀點包含新業務的內容、病患的職責、困難的程度、能力與業務內容的落差，以及之後業務內容、業務量、職場人際關係等，該項目平均心理負荷強度屬「中」；針對此項心理負荷強度「強」、「中」、「弱」的具體事例，需評估新事業對病患

本身負擔之責任大小，及是否會影響整體經營。依據鑑定資料甲骨文集團提及「雲端產品其面臨非常激烈競爭，對手包含亞馬遜集團（Amazon)之雲端運算服務產品AWS、微軟集團之產品Azure、Google集團之產品GoogleCloud Platform。」、「因雲端平台並非甲骨文集團之強項且市場競爭激烈...」、「就雲端軟體使用率之銷售，確實為新挑戰，因銷售人員須熟悉掌握雲端之相關知識、建立新的銷售管道…」等語，可知該項新業務的內容與過往銷售方式有所差異且屬於市場趨勢，在本次補充資料中提及主管曾於會議中表達「如果按照你的這個方法的話，如果是AWS(其他競爭公司）的話應該已經倒閉了吧。」、「如果每個quarter都會比上個quarter做得少，cloud company會倒閉吧。」依據鑑定資料得知此項為甲骨文公司新事業且對整體經營有相當程度影響，然參考心理壓力綜合評估觀點，包含新業務職責、困難程度與能力，在本次新補充資料中提及「（主管之上級主管）寄信表揚病患所帶領的團隊銷售雲端優異」；綜上，有關原告在雲端新事業業務能力，事業單位（年度評量）與原告（上級主管嘉許e-mail）提供之佐證資料所述相異，無法得知此項新業務對於病患勝任能力（困難程度、能力與業務內容落差），以及新銷售目標（雲端軟體使用率）原告在此項業務所需負擔之責任及角色(是否為整體雲端運算服務業務主要成敗負責），故本項目依指引之具體事件平均心理負荷強度評估屬「中」，而未進行具體事例之心理負荷強度調整。而在上述兩項(違法行為及新事業重建）「事件後的狀況」（109年7月起與上司有業務上矛盾）符合指引具體事件之項目31「和上司之間有糾紛」，心理負荷的綜合評估觀點包含糾紛的內容、程度及其對業務的妨礙等，該項目平均心理負荷強度屬「中」，針對此項心理負荷強度「強」、「中」、「弱」的具體事例，需評估在圍繞著業務方針等方面，和上司之間是否符合周遭客觀認知的對立，以及其後業務是否有遭到嚴重的妨礙。甲骨文集團香港公司人資團隊針

對此事件訪談，訪談對象為張永慶及原告，而未針對相關會議人員或業務部門進行訪談，故無客觀資評估兩者對立情形，另相關資料亦未有針對病患職務內容或業務執行之妨礙內容陳述；在訪談中提及當時大家普遍的恐懼是禮拜五cloud sales review，「當時Darren也被罵很慘，Venus也被罵但我不確定他是被誰罵得很慘」、「在我的事件之前曾經有其他同事親口跟我說他被Eugene罵到很厭世想輕生」等語，「輪到我報告時Eugene(主管）就開始使用他一慣的職場霸凌套路，先以討論公事來營造我有缺失的假象，再針對自認為的事實開始當眾對我進行攻擊與數落，在會議中故意挑我毛病來講來質問，讓旁人也都覺得我有問題，讓我在眾人面難堪、顏面盡失…」，訪談人員 (Yasmin)詢問「你說他用一貫的職場霸凌的套路，實際是什麼？」，病患回答「....從以前他帶ERP team的時候...他會在review的時候講你哪裡做不好，用這方式一直不斷的攻勢」。張永慶在原告提出休養時曾於通訊軟體詢問:Shall you take longer leave?」、「It will be better for you to get full recovery」、「沒問題，請保重」「Hi Tony,Hope you are better now.」、「身體健康最重要建議完全康復再工作」、「Hi Tony,Hope you well,Can we have a meeting to assess your situation?」針對休養後工作調整，提及「他在第一次說要回來上班的時候，我建議他要不要考慮轉IC的工作，因為manager壓力還是比較大...，他說他有考慮，但如果轉IC的話，他當時的單就拿不到獎金....」。綜觀本案鑑定資料，相關事件發生為業務會議或業務討論過程中，原告在訪談時提及「…先以討論公事來營造我有缺失的假象，再針對自認為的事實開始當眾對我進行攻擊與數落，...，讓旁人也都覺得我有問題，讓我在眾人面難堪、顏面盡失」，參考相關紀錄109年至110年多次多人會議中受到上司在業務範圍內的指導、斥責，會議談話紀錄中部分提及原告騙人、說謊、作弊等，因無法明確判斷實際業務缺失情形或如原告所

述為假象攻擊，而是否超過社會通念所容許的範圍尚待法律提供專業見解（例如公然侮辱等違法行為），且因相關訪談紀錄未見其他與會人員對於會議中原告與主管客觀認知對立觀點，雖訪談中得知除原告外亦有其他會議參與人員有類似情況，另相關談話過程中未見有對立衝突，主管於通訊軟體曾關心病患身心狀況，故本項依據具體事例心理負荷強度評估屬「中」；然本次鑑定補充資料中提及，原告依照主管指示與其他團隊同採「綑綁銷售雲端訂閱點數」作為銷售方式，卻於會議中被提出質疑並採取差別性對待，使其業務推展受到阻撓，而後港台區助理主管郵件見採取該銷售方式後續客戶均未有簽署雲端續約，因此項具體事例強度調整需判斷是否使病患其後業務遭受到嚴重的妨礙，如相關客觀資料足以顯見病患之團隊確因銷售方式而妨礙業務推展，則此項得視情形酌予調整為「強」。(三)暴露與疾病之時序性：原告於109年6月起新增銷售目標（雲端軟體使用率），開始於109年7月起在團隊會議中開始與主管張永慶出現溝通上的矛盾情形，並主訴遭受主管言語霸凌，逐漸開始產生自我否定、焦慮、食慾不振等症狀，於109年08月12日於台北長庚紀念醫院精神科求診，個案之上述症狀仍舊持續發生，門診紀錄中顯示個案之心理壓力來自於與上司的糾紛，109年10月12日起至110年6月24日於松德院區身心科追蹤治療，共計9次，經診斷為「有混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症(ICD-10:F43.23)」；業務調整、與上司之間有糾紛等事件皆出現在109年7月之後，且個案目標疾病相關症狀發病和精神科初診就診6個月內。(四）醫學文獻之一致性：...根據我國行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所於101年3月公布之我國勞工心理壓力強度評估研究(II)中，對所有具有各種精神科疾病診斷之勞工納入調查，發現具有工作能力者仍以憂鬱相關疾患勞工最多。且針對「工作相關事件」發生與否對於歸屬「精神科就診勞工」類別勝算比作邏輯迴歸分析，可發現「遭受嚴重的惡意刁難、欺侮或暴力行為」之勝算比為3.4

8；「與上司發生糾紛」之勝算比為2.23。...綜合上述所引之醫學文獻，可知職場霸凌與未來短時間和長時間產生憂鬱症或憂鬱症狀皆有高度相關性，且受霸凌者之主觀感受為未來兩年內產生憂鬱症之強預測因子。三、結論：根據本國勞動部職業安全衛生署所頒定「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，判斷因工作所引起之精神障礙具體判斷標準為(1)目標疾病發病。(2)在目標疾病發病前約6個月內，可認定有業務造成的強烈心理負荷。(3)無法認定因「業務之外的心理負荷」或「個人因素」造成目標疾病發病。綜合其職業暴露史及相關醫療檢查數據，就職業醫學上疾病、暴露、時序、一致性及相關因素等資料，原告門診就診紀錄中提及心理壓力來自與上司的糾紛，並經診斷為「有混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症、重鬱症」，其所經歷之「被要求做與業務相關的違法行為」、「負責新事業、負責公司的重建」、「和上司之間有糾紛」皆屬工作場所中的心理壓力事件來源。針對上述心理壓力事件來源對於病患之心理負荷評估如下，「被要求做與業務相關的違法行為」依據現有鑑定資料平均心理負荷強度屬「中」，依補充資料所述之「帳本外基金」如經法律專業判定屬違法事件，且病患表達反對仍被要求命令從事違法行為，則可依事件具體事例調整為「強」：在「負責新業務、負責公司的重建」依據相關鑑定資料，在事業單位提供年度評量針對負責新業務評核原告尚有困難程度，而原告提供補充資料表示期間仍有獲得上級主管嘉許之情形，新業務為公司經營有重大新事業無異議，但鑑定補充資料未有因原告未達成業務基準而裁罰之情，另有其他團隊共同執行，故本項平均心理負荷強度屬「中」：而事件後與上司發生糾紛，因相關訪談紀錄或人資調查結果均未見其他與會人員對於會議中原告與主管客觀認知對立觀點，且針對補充鑑定資料提及，原告依主管指示與其他團隊同採相同銷售方式，卻於會議中被採取差別對待使其業務推展受到阻撓，然亦有補充資料提及(110.04.15)甲

骨文集團港台副總裁Patrick Lo(主管之上級主管)寄信表揚病患所帶領的團隊銷售雲端優異，故是否為業務範圍內指導叱責且其後的業務遭到嚴重的妨礙之心理負荷「強」之要件尚有待釐清，依現有資料心理負荷強度屬「中」。綜合以上心理壓力之評估，推定其精神疾患與病患所執行業務或衍生之職場境遇因果關係未達強度顯著心理負荷，排除其所患與職業具相關因果關係；如有以下其他符合酌予調整之情，則心理壓力綜合評估判斷為「強」時，可認定其所患為業務加重，視為職業疾病。四、考量/排除其他可能影響之相關因素：鑑定資料中提及「當時他有提到的是家裡的因素、工作上的壓力他都有提到...，之前他一直有提到他太太好像有一些嚴重的疾病，他一直都有提到這件事給他的壓力。」、「他有幾次也是休假去照顧太太，好像是動手術...，請了幾次假都是因為他太太的關係。」根據勞動部職業安全衛生署所頒定「工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引」，其業務之外的心理壓力評估，自己以外的家人、親戚的事件中，如有配偶或子女罹患嚴重的疾病或受傷亦為心理壓力事件之一。而本次鑑定補充資料中可見此診斷發生為108年5月31日，根據參考指引業務之外的心理壓力及個人因素判斷，應確認為目標疾病發病前6個月內事件，病患精神科初診為109年8月12日，如未有因病情改變或其他新事證，本項得認定排除業務之外心理壓力事件要件。另依據病患病歷記載，其於精神科就診期間，有部分時期未有規律服藥，指引中提及因無法評估為「強」的業務造成心理壓力導致發病，而處於需要治療的狀態之該精神疾病惡化時，不可因為「可認定在惡化前有導致強烈心理壓力的、業務所造成的事件」，便直接判斷其為惡化的原因，原則上對於精神疾病的惡化，不認定為有業務起因性（參見本院卷二第385至402頁）。可知原告雖罹患上述精神疾病，然與其所指之業務上行為，並不具相當因果關係，其主張受有職業災害，尚不足取。

㈣從而，原告所舉證據除無法證明被告之總經理張永慶有對其為差別待遇、霸凌行為外，亦無法證明其罹患重鬱症等精神疾病與其所稱之霸凌行為間有相當因果關係。是原告依勞基法第59條第1、2、3款規定，請求被告5,337,281元本息，為無理由。

㈤原告請求被告補提繳勞工退休金72,000元部分：

按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」、「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6」、「勞工留職停薪...雇主應於發生事由之日起7日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」、「勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作之其間，雇主應以勞動基準法第59條第2款規定之原領工資，依月提繳分及表按月為勞工提繳退休金。」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第20條第1項、第31條第1項、勞退條例施行細則第10條分別定有明文。從而，原告自111年4月1日起至同年11月30日止留職停薪期間，被告應依首揭規定向勞保局辦理停止提繳勞工退休金，俟復職時再向勞保局辦理提繳。又原告並未能證明其上開期間係因職業災害在醫療中而不能工作，已如前述，被告自無需依勞基法第59條第2款、勞退條例施行細則第10條規定，為原告提繳勞工退休金，從而，原告請求被告為其補提繳勞工退休金72,000元，核屬無據。

四、綜上所述，原告依勞基法第59條第1、2、3款規定，請求被告給付5,337,281元，及依勞退條例第14條、第31條、勞退條例施行細則第10條規定，請求被告補提繳勞工退休金72,000元，均無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本

院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　113　　年　　8　　月　　2　　日

書記官　吳珊華