

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第40號

01
02
03 原 告 劉祐丞
04 被 告 莫堯安
05 被 告 友達光電股份有限公司
06 法定代理人 彭双浪
07 上二人共同
08 訴訟代理人 蕭維德律師
09 黃金洙律師

10 上列當事人間請求職場霸凌損害賠償等事件，本院於民國114年1
11 2月17日言詞辯論終結，茲判決如下：

12 主 文

13 原告之訴駁回。
14 訴訟費用由原告負擔。

15 事實及理由

16 壹、程序方面

17 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
18 者，不得提起之；有關勞動事件之處理，依本法之規定，本
19 法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定，民事訴
20 訟法第247條第1項前段、勞動事件法第15條，分別定有明
21 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
22 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
23 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最
24 高法院52年度台上字第1240號判決要旨參照）。經查，原告
25 主張：其與被告友達光電股份有限公司（下稱友達公司）間
26 之勞動契約法律關係存在等語，為被告友達公司所否認，則
27 其等間勞動契約法律關係是否存在，即有爭執而不明確，則
28 原告主觀上自認為其在法律上之地位有不妥之狀態存在，致
29 其在私法上之地位受有不妥狀態之危險，而此種不妥狀態乃
30 能以確認判決將之除去，故原告訴請確認與被告友達公司間
31 之僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自

01 應予准許，合先敘明。

02 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同
03 意者；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論
04 者，視為同意或追加；又原告於判決確定前，得撤回訴之全
05 部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴
06 之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法
07 官為之；有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定
08 者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定，民事訴訟法第25
09 5條第1項本文、第2項、第262條第1、2項、勞動事件法第15
10 條分別定有明文。經查，原告起訴時原以莫堯安為被告，並
11 主張：職場霸凌損害賠償，嗣聲明追加回復僱傭關係，乃於
12 民國114年3月11日具狀追加友達公司為被告，並更正聲明
13 為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113年7月9日
14 起至114年7月9日止，按月於當月5日給付原告新臺幣（下
15 同）86,000元，共計688,000元，及自各期應給付日之次日
16 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113
17 年7月9日起至114年7月9日止，按月提撥勞工退休金5,256
18 元，共42,048元至原告勞工退休金帳戶。(四)職場霸凌精神賠
19 償50,000元。(五)妨礙名譽30,000元。(六)應付加班費40,000元
20 （見本院114年度勞專調字第7號卷〈下稱勞專調卷〉第223
21 頁）。嗣於114年12月17日本院審理時，經諭知原告確認訴
22 之聲明，原告乃陳稱：更正如民事陳報1狀訴之請求
23 （一）、（二）、（三）、（九）、（十）等語（見本院卷
24 一第588頁、第260至261頁），亦即，原告訴之聲明更正如
25 下：(一)確認原告與被告友達公司間之僱傭關係存在。(二)被告
26 友達公司應自113年7月9日起至118年7月9日止，按月於當月
27 5日給付原告86,000元，及自各期應給付日之次日起至清償
28 日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告友達公司應自113
29 年7月9日起至118年7月9日止，按月提撥勞工退休金5,256元
30 至原告勞工退休金帳戶。(四)被告莫堯安應給付原告職場霸凌
31 精神賠償50,000元。(五)被告莫堯安應給付原告妨礙名譽損害

01 賠償30,000元。而原告並不再請求加班費40,000元。核被告
02 就原告上開追加、撤回部分，於本院114年12月7日審理時均
03 沒有意見，而為本案言辯論（見本院卷一第588頁），揆諸
04 前述，核無不合，應予准許。

05 貳、實體方面

06 一、原告主張：

07 (一)原告於113年3月7日起任職於被告友達公司，擔任研發工程
08 師，依原告與被告友達公司之聘僱合約書（下稱系爭聘僱合
09 約）約明依據約定之原四項任務（即三項AI任務與一項程控
10 任務）進行評量，適用期限三個月，實際上，原告在直屬主
11 管即被告莫堯安監督要求下，2個多月均常態性加班，3個AI
12 任務花費約77.4%，程控任務花費7個工作天，均有進展，
13 而上開四項任務若要同時進行，要在3個月內完成是不可能
14 的，且原告一開始就資源不足（諸如：AI任務只有1筆資
15 料、所有機台係在原告離職後幾個月才陸續完成、被告拒絕
16 提供硬體專家-GPM廠商的敏生、程式語言由C Shop變更為C
17 ++Builder），且當原告瞭解所需的sensor，即於113年5月
18 28日完成階段性任務，而獲得審核結果即試用考核晤談表之
19 肯定（見勞專調卷第342頁）。卻於同年5月24日會議突然告
20 知原告：如不同意延長試用期並完成一新專案任務，即視為
21 考核不通過，業已違反系爭聘僱合約第1條約定之考核不及
22 格者與雙方議定延長等條件。又原告原定試用期之任務已依
23 期完成，並獲肯定，被告友達公司卻以脅迫方式要求原告同
24 意延長試用，且該新專案（Auto focus control develop）
25 之初步開發作為最終試用考核之評估依據，然該考核標準極
26 不合理，亦未提供客觀考核指標與足夠資源予原告，顯然無
27 法於限期內完成，可見被告友達公司無意以正當程序評估原
28 告是否適任，僅形式延長試用期，實質設限排除原告，是被
29 告友達公司依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第5款
30 規定，終止兩造間之勞動契約，於法不合，兩造間之僱傭關
31 係仍繼續存在等語。

01 (二)又原告短期內受被告職場霸凌而無法獲得任務資源而身心俱
02 疲，內心處於虛弱狀態下，被告在原告提出離職前已違反勞
03 基法職場霸凌，使原告處於不利地位，根據民法第92條規
04 定，當時原告並非出於自由意志，其意思表示無效，連被告
05 友達公司人資也不認為原告符合離職的條件（見勞專調卷第
06 59頁），故應視為無效。另系爭聘僱合約第1條第3款明文規
07 定：「試用期間經考核不合格者，得精勞資雙方議定延長試
08 用期。」，再依被告試用期滿考核細則AUTRR-27-008）亦規
09 定：若認定員工試用其考核不合格，應於試用期屆滿前10日
10 即113年5月24日提出兩份試用考核晤談表，以供佐證，然而
11 原告於113年5月24日並未提出任何考核晤談表，亦未收到相
12 關不合格評語或具體考核記錄，顯見被告當日並未依法完成
13 考核程序，卻以「若不接受延長一個月並用新題目考核就解
14 聘」等語，迫使原告讓不接受延長一個月新的考核，故應認
15 為延長試用期與其後之離職書均非原告真意表示。

16 (三)原告自113年3月11日任職以來，原告即受有職場霸凌及妨礙
17 名譽之侵害，諸如：被告莫堯安於113年5月24日會議室指控
18 如下：原告造謠同事許辰安能力不佳、建議換掉等與事實不
19 符之情事、使用嘲諷口氣問原告：「你是一個工程師還是技
20 師啊？」、有向公司人資指控：「原告2至3個星期，不知道
21 在幹嘛」（見勞專調卷第263頁）；被告友達公司即流傳原
22 告能力不足及曾向主管表達建議換掉同仁許辰安之不實傳
23 言，致使被告友達公司辦公室流傳並討論「最近來的新人
24 （指原告），能力不足就算了，還想取代辰安」等不實之傳
25 言；且被告友達公司主管意圖塑造原告怠忽職守、不配合考
26 核之形象，惟事實上原告自入職後，每日撰寫工作日志與日
27 報，長期配合AI與程控任務，故造成原告受到其他同事誤
28 解、孤立與排擠，名譽受損甚鉅。

29 (四)為此，爰依勞動契約及侵權行為之法律關係，並聲明：1.確
30 認原告與被告友達公司間僱傭關係存在。2.被告友達公司應
31 自113年7月9日起至118年7月9日止，按月於當月5日給付原

01 告86,000元，共計688,000元，及自各期應給付日之次日起
02 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告友達公司
03 應自113年7月9日起至118年7月9日止，按月提撥勞工退休金
04 5,256元，共315,360元至原告之勞工退休金帳戶。4.被告莫
05 堯安應給付原告職場霸凌精神賠償50,000元。5.被告莫堯安
06 應給付原告妨礙名譽損害賠償30,000元。

07 二、被告則以：

08 (一)原告於113年3月11日起任職於被告友達公司顯示製造研發四
09 部研發工程師，又原告到職前，兩造即議定，原告若經錄
10 取，到職後之工作內容包括：智慧製造（含：1.確認TTP測
11 量到的ERROR，做大數據運算後傳化成對應產品的補償量，
12 直接傳化成Recipe 5/E須能上線，逐漸優化。2.TTP測試機
13 台&製程機台，預計3/E ready。3.編寫雲端運算系統。）、
14 新設備電控及製程調整等工作內容，經原告確認有能力可以
15 執行上述工作內容後，方錄取原告（見勞專調卷第326至327
16 頁）。惟原告於113年3月11日到職後，即於同年4月26日，
17 因自覺無法勝任，向被告莫堯安提出離職，經被告莫堯安於
18 113年4月29日同意原告離職（見勞專調卷第328至329頁），
19 原告旋表示希望以「非自願離職」方式辦理，被告莫堯安基
20 於公司規定，無法同意原告之舉，乃尋公司其他適當工作職
21 缺予原告，但均未果。被告莫堯安與原告經公司人資部門協
22 調分別於113年5月24日、113年5月27日會議中，雙方同意延
23 長原告試用期間一個月，由原告完成新專案『Auto focus c
24 ontrol develop』之初步開發，並就專案之任務目標、具體
25 工作內容及衡量是否通過之標準均明確載述，經原告確認該
26 評估方式及標準後，同意以113年7月1日為限，依專案開發
27 結果作為原告是否通過試用期考核之評估依據（見勞專調卷
28 第342至346頁）。然於113年7月1日再度追蹤新專案完成程
29 度，其中「CCD拍照光源&IR光源切換」及「距焦完成後拍照
30 取像儲存記錄」等確認無法完成，新專案審核結果為不通
31 過，原告試用期考核結果為不合格（見勞專調卷第348至349

01 頁)。被告友達公司乃依勞動基準法第11條第5款規定及兩
02 造聘僱合約書第1條之約定，於113年7月9日終止與原告間之
03 勞動契約，原告對此亦無異議並簽署「終止聘僱契約協議
04 書」，被告友達公司並於113年8月5日匯款付清資遣費及10
05 日預告工資共42,997元（見勞專調卷第352頁）。是原告請
06 求確認與被告友達公司間之僱傭關係存在，並無理由。

07 (二)另原告指稱被告莫堯安有職場霸凌行為，諸如：指摘造謠原
08 告指稱其他同事能力不佳，導致原告於職場被孤立、於辦公
09 室內拍桌表示不想再跟原告溝通且不給任何資源直接走人、
10 故意提昇工作難度而刻意刁難，並要求原告離職、要求原告
11 向同事（即許辰安）拿一些與工作無關的資料，導致原告跟
12 其發生衝突、有向人資說原告2至3個星期不做事，不知道在
13 幹嘛，有人格侮辱等情事，均與事實不符。蓋原告負責的工作
14 是被告莫堯安部門最重要的工作之一，被告莫堯安於原告
15 入職後均努力協助原告工作，甚至在原告提出轉職時協助推
16 薦（見勞專調卷第336至340頁），且事後亦於113年5月24
17 日、113年5月27日、113年5月30日協調公司人資部門安排考
18 核晤談會議，都能佐證被告莫堯安並無原告所述造謠或故意
19 孤立原告及不想溝通或不給原告任何資源之情形（見勞專調
20 卷第342至350頁）；且被告莫堯安在考核晤談時，原告提出
21 難處而無法如期完成工作，被告莫堯安也未強求，而係在人
22 資協調下，綜合部門任務需求及原告能力，改以新專案之初
23 步開發作為評估試用考核是否通過之依據，此均經原告同意
24 並簽名於試用考核晤談表上，方有後續執行，已如前述，並
25 無故意刁難逼迫原告離職之情形；又被告莫堯安於113年4月
26 17日請原告瞭解MA機可以預計測量的項目為何，目的是讓原
27 告瞭解工作資料取得的由來，原告乃以電子郵件與同事許辰
28 安請求提供，許辰安回復：請原告詳細說明目的及需求，以
29 確認是否有相關資料等語，經原告向被告莫堯安報告後，被
30 告莫堯安即請許辰安提供具體的項目資料包括one page ica
31 mera及溢錫的項目說明等，許辰安嗣後即提供該資料予原告

01 (見勞專調卷第354至356頁)，並沒有發生衝突；另原告自
02 113年4月29日提交最後一份報告後，其後就未再提供任何工
03 作資料予被告莫堯安，被告莫堯安才說不知道原告當時工作
04 情形，並無侮辱原告人格之意思。是原告主張：被告莫堯安
05 對於原告有職場霸凌行為之情，核與事實不符。

06 (三)復以原告請求被告莫堯安給付妨礙名譽之侵權行為損害賠償
07 部分，原告於另案對被告莫堯安提起刑事妨礙名譽告訴，經
08 臺灣桃園地方檢察署檢察官以114年度偵字第10236號為不起
09 訴處分確定在案(見本院卷一第212至214頁)，故原告請求
10 被告莫堯安給付此部分之損害賠償，亦無理由等語資為抗
11 辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

12 三、兩造間不爭執之事實：

13 (一)原告於113年3月11日任職於被告友達公司，擔任顯示製造研
14 發四部研發工程師，並約定試用期間為90天，必要時得以提
15 前或延長，試用期間考核合格後，將繼續任用，於試用期間
16 每月工資為86,000元(見勞專調卷第312頁、第352頁)。

17 (二)被告友達公司於113年7月9日依勞基法第11條第5款規定，以
18 原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，經預告終止被告友
19 達公司與原告間之勞動契約，並給付原告資遣費、預告工
20 資，合計42,997元(見勞專調卷第352頁)。

21 (三)被告友達公司同意給付原告延長工時工資共計53,998元，並
22 分別於114年3月25日、114年5月5日各轉帳支付原告37,143
23 元、16,855元(見本院卷一第87頁、第176頁)。

24 (四)原告對被告莫堯安提起妨礙名譽之刑事告訴，經臺灣桃園地
25 方檢察署檢察官於114年4月25日以114年度偵字第10236號為
26 不起訴處分確定在案(見本院卷一第213至214頁)。

27 (五)被告友達公司於114年5月23日受理原告所提出於任職被告期
28 間，遭公司上司為職場霸凌之申訴，經被告友達公司於114
29 年5月23日起至同年7月7日止為調查後，復經被告友達公司
30 職場暴力評議會議決議本件職場霸凌之不法侵害事件不成立
31 (見本院卷一第368至470頁)。

01 四、得心證之理由：

02 原告主張：被告友達公司於113年5月24日與其晤談時，單方
03 面脅迫原告必須延長一個月的新專案試用期，否則將有不利
04 之考核結果，屬違反考核程序；並且其於任職期間受到被告
05 莫堯安的職場霸凌及妨礙名譽之侵權行為，故其與被告友達
06 公司間之僱傭關係存在，被告應負職場霸凌及妨礙名譽之損
07 害賠償則任等語，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯，則
08 本件爭點厥為：(一)原告與被告友達公司間之僱傭關係是否
09 在在？若僱傭關係存在，則原告請求被告友達公司給付自113
10 年7月9日起至118年7月9日止之每月工資、提繳勞工退休金
11 等，是否有據？(二)原告請求被告莫堯安賠償職場霸凌50,000
12 元及妨礙名譽30,000元，有無理由？

13 (一)原告與被告友達公司間之僱傭關係是否存存？若僱傭關係存
14 在，則原告請求被告友達公司給付自113年7月9日起至118年
15 7月9日止之每月工資、提繳勞工退休金等，是否有據？

16 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
17 即為成立；勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預
18 告勞工終止勞動契約，民法第153條第1項、勞基法第11條第
19 5款分別定有明文。而勞動契約重在勞工提供之勞務，如無
20 法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇
21 主得解僱勞工，而勞工對於所擔任之工作確不能勝任之情
22 形，包括勞工在客觀上學識、品行、能力、身體狀況不能勝
23 任工作或主觀上心理狀況不能履行勞務給付義務均應涵攝在
24 內。次按勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表
25 示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以
26 間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，或經雙
27 方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，
28 意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院
29 110年度台上字第1511號、95年度台上字第889號判決意旨參
30 照）。另所謂合意終止契約，係指契約之雙方當事人，依合
31 意訂定契約，使原屬有效之契約，嗣後歸於無效而言，而當

01 事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得
02 事後藉詞反悔再事爭執，除有特別約定外，自不得依原來之
03 勞動契約再請求履行。末按民法第92條第1項前段規定，因
04 被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表
05 示；又所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人
06 以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為
07 意思表示而言。而當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫
08 而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任
09 （最高法院21年上字第2012號判例、95年度台上字第2948號
10 裁判要旨參照）。

11 2.經查，被告友達公司陳稱略以：原告於延長試用期間，應考
12 核不合格，經其依勞基法第11條第1項第5款「非有左列情事
13 之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…五、勞工對於
14 所擔任之工作確不能勝任時。」及系爭聘僱合約書第1條第5
15 項「5.需延長試用者，以延長一次為限，延長期限以不超過
16 一個月為原則；單位主管對新進人員評核試用不合個則將終
17 止聘用。」等規定，以原告所擔任之工作不能勝任及試用期
18 期滿經單位主管評核試用不合核而終止勞動契約等情（見勞
19 專調卷第313頁），業據其提出原告所簽名之113年7月1日之
20 「試用考核晤談表」及於113年7月9日之「終止聘僱契約協
21 議書」為憑（見勞專調卷第348至352頁）。而觀諸上開「試
22 用考核晤談表」其考核結果審核：不合格；終止聘僱契約協
23 議書記載略以：「依據勞動基準法第11條第5款規定，乙方
24 （即原告）對於所擔任之工作卻不能勝任，甲方（即被告友
25 達公司）得經預告終止與乙方之聘僱關係。甲乙雙方合意於
26 下列協議事項：1. 甲方與乙方之聘僱關係將於2024/07/09終
27 止（聘僱終止日），於聘僱終止日需立即終止與甲方所有合
28 約。」等情為憑，堪認有據。復以本院於114年3月27日勞動
29 調解期日筆錄記載：「（法官：聲請人（即原告）有於2024
30 年7月9日簽終止聘僱契約協議書？）聲請人：詳見勞動補充
31 狀-2原證4，人資經理3次強調告知如果不接受新題目，就要

01 把我認定的考核不通過，我認為我是被脅迫才簽被證11之終
02 止聘僱契約協議書。」（見勞專調卷第450頁）等語。惟觀
03 諸原告上開所述之遭受被告友達公司人資經理脅迫之時間，
04 乃係人資經理於113年5月24日會同原告及其主管即被告莫堯
05 安，就是否以新專案開發（Auto focus control develop）
06 作為延長試用期考核評估標準之會議中的對話，與事後原告
07 於113年7月1日同意以新專案審核結果為不合格，進而，原
08 告於113年7月9日同意終止勞動契約之時序與內容，均不相
09 符，益徵，原告所述遭解職原因，並非無疑。況所謂「脅
10 迫」係指對於他人之生命、身體或財產等法益，以不法之危
11 害作要挾而言，已如前述，然原告上開所述，被告友達公司
12 之人資經理並無以其生命、身體或財產作為要脅，且原告復
13 未舉證證明其生命、身體、財產如何受有外力之不法壓制或
14 拘束，而無從期待其自由意志之表達，顯難認定其有受有脅
15 迫之情事。再則，被告友達公司最後考核前，亦曾於113年6
16 月14日亦有對原告提出試用考核晤談表，其上記載略以：
17 「審核結果：…5. 請有經驗的同仁（聚鈺）協助指導（6/17
18 -6/21為執導區間）。專案下次追蹤：即日起至7/1，review
19 完成進度。專案完成日期：7/1，為是否通過考核之評估依
20 據。」，且經原告簽名（見本院卷一第358至360頁）。足
21 認，原告係於自由意願下而同意被告友達公司對其新專案
22 （Auto focus control develop）評估審核結果，並接受於
23 113年7月9日以非自願離職方式，終止與被告友達公司間之
24 勞動契約。

25 3.次查，原告固稱：其原始試用期考核應已合格（蓋若不合格
26 者，被告友達公司應於113年5月24日完成2次考核晤談，方
27 符合系爭聘僱合約書之約定），其係遭被告友達公司人資經
28 理於113年5月24日晤談時脅迫而同意以新專案（Auto focus
29 control develop）之初步開發作為考核標準，於法不合等
30 語。惟觀諸被告友達公司之「試用期滿考核作業細則」，4.
31 作業流程與內容：4-3考核結果：4-3-1合格：繼續任用者視

01 為試用合格，無須在填寫其他表單。4-3-2延長試用：單位
02 直屬主管對新進人員評核後，可於系統上延長員工之試用考
03 核，需延長試用者以延長一次為限，…若單位直屬主管於試
04 用期滿（員工入職後90天）尚未進行評核，則系統會自動延
05 長原告之試用考核。…4-3-3不合格：單位直屬主管對新進
06 人員迎合試用不合格應終止聘用者，需在晤談時以『AUTRR-
07 00-000-000試用考核晤談表』記錄面談過程，並在晤談後填
08 具『AUTRR-00-000-000試用不合格終止聘僱申請表』，…」
09 （見本院卷一第362頁），亦即，被告友達公司對於新進員
10 工試用期之考核標準，有合格、延長試用、不合格等三種，
11 若有延長試用者，以一次為限；而依據113年5月27日之晤談
12 表（即原始試用期考核依據），其上記載：「審核結果：1
13 & 2. 3/11入職至今5/14僅1片資料數據，TTP工作完成階段任
14 務，很好。3. 僅有一筆資要，無法作業，非人員能力問題。
15 4. MPN100需修改的軟體，無法評核，另提議新案進行考
16 核。」，足見，被告友達公司對於原告於試用期之表現，係
17 以延長考核視之，此與上開「試用期滿考核作業細則」之規
18 定無違，並無試用期間經考核不合格後，才会有雙方意定延
19 長試用期之適用；至系爭聘僱合約書所約定：「一、服務期
20 間：3. 試用期間經考核不合格者，得經勞資雙方意定延長試
21 用，…」，係更優於上開「試用期滿考核作業細則」對於新
22 進員工試用期之約定，並非純指新進員工須以考核不合格後
23 才有得否延長試用期間之情事，原告對於上開條文認知，容
24 有誤解，併此敘明。另依據上開考核晤談表所記載略以：
25 「主管協助資源/輔導：4-1. 在資深同仁聚鈺面前提出請他
26 協助祐丞（即原告），請祐丞諮詢。4-2. 祐丞向主管提出需
27 要廠商瞭解Laser Stage 10 Table及程式碼，在經理的確認
28 下，廠商同意五月初，可以約時間說明程式碼內容，但是不
29 包括程式語法。4-3. 5/6協助轉介祐丞與依蓉（I-Camera）
30 及其長官於台中面試。5/10與人資嘉芬晤談，5/14提供AUO
31 內部媒合資訊。4-4. 祐丞4/10提出需要廠商協助瞭解軟硬體

01 架構，至少需要2-3個月，5/14單位任務有時效壓力，無法
02 再提供2-3個月訓練。」、「原設定目標，有未能於考核期
03 （6/11前）完成項目，約5/24至HR會談，溝通考核作業共
04 識。」，可知，原告於原始考核評估中，僅在第1、2項工作
05 完成階段任務，經評價為「很好」、而第3、4項因有資料不
06 足、軟體功能等限制而無從評價原告之試用期表現，而方邀
07 集人資經理、原告及其直屬長官即被告莫堯安於113年5月24
08 日會談，溝通延長考核之目標，且原告亦於同年月27日簽名
09 同意上開延長考核之共識（見勞專調卷第343頁），故並無
10 原告所陳述已經通過原始考核之情事。

11 4.原告固陳稱：於113年5月24日會議中，受到被告友達公司人
12 資經理多次的脅迫後，始同意加入新專案等語，然細繹被告
13 人資經理於該日會議中對於原告之談話內容略以：「人資經
14 理：我也可以行禮如儀的把你那些資料，我就附上去，你直
15 接做試用期考核不通過，就直接處理了」、「人資經理：其
16 實可以啊。可以就是包括你之前的那些mail，那些啊裡啊詐
17 的東西我只要整理起來」、「人資經理：如果我真的比較偏
18 他那邊的話，我就直接整理起來，我就試用期考核不通
19 過」、「人資經理：所以說為什麼，我覺得他也真的有很大的
20 善意啦，因為如果說今天真的沒有的話，你可能就是6月1
21 1。」、「人資經理：我們就6月11，就一翻兩瞪眼，那種感
22 覺，也有可能是這樣子啦」、「人資經理：沒關係，我會說
23 這句話，是我是覺得我會讓你放寬心啦，因為的確是在這個
24 過程之中他有他的壓力」、「人資經理：我知道你也有你的
25 壓力，我希望雙方都放寬心，那我回到原點在看這件事情，
26 我要不要繼續走下去」、「人資經理：祐丞，我還是跟你
27 講，真的我們在這個過程之中，真的我們找到雙方面的共
28 識，如果說你今天還不BUY IN（認同）這樣的共識的話，你
29 會很痛苦，他也會很痛苦」、「人資經理：如果說再糾結一
30 下這些東西，我跟你講，我們今天這個會議上，沒有用，而
31 且是我可能下個禮拜，我要跟你們幾個談了，甚至是到最後

01 告訴你們權利義務，我做好最壞準備」、「人資經理：真的一
02 一翻兩瞪眼，把你所謂的做試用期不OK考核，那你會面對到
03 什麼問題，他會面對到什麼問題」等語（見勞專調卷第190
04 至244頁、本院卷一第133至166頁），依一般常識理解上開
05 語句內涵，乃是被告友達公司人資經理對原告闡述利弊得
06 失，而勸說原告接受延長一個月的新專案考核，且無以其他
07 無關不利於原告之不法惡害用語為意思之表達，客觀上並不
08 會限制原告自由意志之形成，自無「脅迫」可言。況兩造於
09 113年5月24日會議當場並未達成任何考核共識，而是原告於
10 113年5月30日始簽名同意參與延長新專案考核，益徵，原告
11 於113年5月24日當下會議中並無遭受「脅迫」。

12 5. 綜上，原告於任職被告友達公司期間，並未因受有任何脅迫
13 之舉，而為違背其自由意志之意思表示，並於113年7月1
14 日、同年9月9日分別簽立審核不合格之試用考核晤談表及終
15 止聘僱契約協議書，而同意被告友達公司以勞基法第11條第
16 1項第5款之事由而終止兩造間之勞動契約，此合意終止勞動
17 契約之情，於法並無不合。是以，原告請求確認與被告友達
18 公司間之僱傭關係存在乙情，即屬無據。進而，原告請求被
19 告友達公司給付自113年7月9日起至118年7月9日止之每月工
20 資86,000元，合計688,000元及其遲延利息；並請求被告友
21 達公司按月提繳勞工退休金5,256元，共315,360元至其設於
22 勞工保險局之個人專戶，亦屬無據。

23 (二)原告請求被告莫堯安賠償職場霸凌50,000元及妨礙名譽30,0
24 00元，有無理由？

25 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
26 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
27 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
28 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
29 條第1項前段、第195條第1項前段定有明文。又上開名譽權
30 部分，係指人在社會所享有一切對其品德、聲譽所為之評
31 價，而侵害名譽，係指貶損他人人格在社會上之評價而言，

01 必須依一般社會觀念，足認其人之聲譽已遭貶損始足當之，
02 至於其主觀上是否感受到損害，則非認定之標準。而上開規
03 定侵權行為之成立，須行為人具備歸責性、違法性之不法行
04 為，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵
05 權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負
06 舉證責任；如原告未舉證證明侵權行為之成立要件，自不能
07 請求損害賠償或回復名譽之適當處分。另所謂職場霸凌，是
08 指勞工於執行職務，在勞動場所中，受同仁間或主管及部屬
09 間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，所造成持續性的冒
10 犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受害勞工感到受挫、
11 被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害其身心健康或安全
12 之情形，此參勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第4版
13 附錄六之說明即明；然而，職場霸凌應以超越業務上必要且
14 相當範圍之言行為限，因職場霸凌之情形涉及人與人關係之
15 互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認
16 定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應
17 對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人
18 之目的及動機等因素，綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、
19 受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般
20 人所容許之範疇。

21 2. 經查，依據原告於113年7月9日離職時所簽署之系爭終止聘
22 僱契約協議書之附款記載：「*本人（即原告）茲聲明接受
23 並同意本協議書之內容，除雙方於本協議書另有約定外，雙
24 方同意就乙方（即原告）任職期間勞動關係所生對於他方
25 （即被告友達公司）、他方之關係企業及他方或其關係企業
26 之董監事、主管、經理人、職員、受雇人、顧問、代理人、
27 分包商暨其人員、代理商暨其人員、其他合作廠商暨其人員
28 之任何一切請求及權利均拋棄，互不得為任何主張或請求或
29 提起任何訴訟。」等情，足徵，原告於任職被告友達公司期
30 間與上開相關人員間所生之權利義務紛爭，均不得於終止兩
31 造間之勞動契約關係後再起爭執。是以，原告已事後拋棄對

01 其直屬主管即被告莫堯安請求因職場霸凌或妨礙名譽之損害
02 賠償之權利，則其請求被告莫堯安賠償合計80,000元乙情，
03 已非無疑。

04 3.次查，原告主張：其主管即被告莫堯安於其任職期間有如下
05 之職場霸凌行為：①主管在明知資源不足的情況下仍要求原
06 告完成不可能的任務，屬於不合理的工作要求。②主管明知
07 原告試用期間有努力工作，表現良好，事後竟完全否定原告
08 努力成果，為精神霸凌。③否定原告AI任務成果，並要求放
09 棄工作成果。④抹黑原告大約2星期不做事。⑤原告多次告
10 知主管，其資源不足、要求不合理，屬重複性施壓。⑥主管
11 故意製造原告與同仁許辰安之衝突。⑦主管捏造原告要求換
12 掉同事言論，導致團對誤解與人際衝突，屬職場霸凌。⑧主
13 管強迫原告臨時變更考核項目，違反比例原則。⑨片面變更
14 考核標準，要求改用全新程控題目，造成評價不公。⑩主管
15 在眾人面前，抹黑原告不做設備開發任務。⑪原告要求GPM
16 廠商之敏生支援，主管強派準備離職僅略懂硬體人員做交
17 接。⑫原告於原始四項任務，主管僅找一個與其有利益關係
18 的廠商評估，損及考核客觀性。⑬主管在眾人面前抹黑原告
19 永遠這辦不到、那辦不到，但事實是資源嚴重不足造成，有
20 污辱原告。⑭主管將原告4項原始任務（3項AI、1項程
21 控），全以程控任務評價。⑮主管羞辱原告職位：「你是工
22 程師還是技師」貶抑原告職務尊嚴。⑯主管為何不找同為AI
23 領域專家之許辰安加入考核。⑰主管誤導原告與許辰安產生
24 衝突，有操弄人際關係之職場霸凌。⑱主管散佈原告能力不
25 足與不道德傳聞。⑲主管在會議中惡意抹黑他人。⑳主管硬
26 扯無關工作內容干擾原告。㉑同仁許辰安曾聽到辦公室有人
27 在批評原告（實際上是主管在批評）。㉒同仁許辰安表示遭
28 主管言語羞辱，非單一個案。㉓原告受到主管錯誤引導找同
29 仁冠霖要根本不存在的資料。㉔主管未提供會議時間地點，
30 臨時要求原告到新竹參與會議，但不到15分鐘就離開，感覺
31 被玩弄。㉕主管要求原告放棄既有成果，以新題目重新考

01 核。②6原告未經告知，即遭提出群組，當天即聽到「你看，
02 他被踢走了耶。」造成被公然羞辱。②7主管在事後經過7個
03 月後，詢問台中主管面試原告之情形，且特別用螢光筆標註
04 不適任。②8原告與公司人資嘉芬Mail明確反對延長試用期並
05 表示不願意離職，卻遭主管單方面強迫離職。②9主管在原告
06 尚未與其討論正式離職日期時，即發出原告於113年5月3日
07 之離職通報，而且是自願離職。基上，觀諸上開原告所指涉
08 情節，經對照原告提出如原證2至原證6之錄音譯文內容，多
09 數屬主管對下屬監督職權範圍，其中或有對於工作內容之難
10 易度有不同認知，或有在溝通中出現「你怎麼老是都搞不清
11 狀況」、「你進入狀況了沒有」、「你到底適不適真的懂A
12 I」等言語較為冷冽之處，或有協助輔導上之不足（未由原
13 告想要由適當人員敏生予以協助硬體機台），但仍屬一般職
14 場之業務交互過程中尚難避免之常態；原告於其主觀認為主
15 管有故意交辦使其無從完成之業務，而致雙方皆有情緒激
16 憤，雖可理解，但原告所指上開情節於客觀評價上，並未出
17 現言語辱罵、權勢威脅、故意冷落或惡意孤立排擠之情事，
18 尚未超越職場業務上適當範圍之言行界線，亦即，並未超過
19 社會一般人所容許之職場互動現象，尚難認已達職場霸凌之
20 程度；另原告部分指涉（如原證6錄音譯文部分），顯係聽
21 聞他人轉述後而自我解讀被告莫堯安有霸凌之舉，但僅基此
22 傳聞尚難認與其所主張之事實相符，自無從認為係遭被告莫
23 堯安對其職場霸凌行為；至原告所提離職通報，依兩造間電
24 子郵件內容，乃是原告提出離職而經被告莫堯安慰留未果
25 後，依職權提出通報，事後雙方對於離職原因究為自願或非
26 自願離職事後有爭執，亦僅溝通有誤，亦難認為屬職場霸凌
27 行為。

28 4.另原告指摘被告莫堯安於113年5月24日會議時陳稱：「被告
29 莫堯安：你（即原告）還特別跟我說，你認為那個辰安（即
30 同仁許辰安）不夠好，應該把他換掉。你要去跟i-camera去
31 學」、「被告莫堯安：是你跟我講辰安不夠好。」、被告莫

01 堯安使用嘲諷口氣問原告：「你是一個工程師還是技師
02 啊？」、被告莫堯安有向公司人資指控原告：「2至3個星
03 期，不知道在幹嘛。」等言詞（見勞專調卷第263頁、本院
04 卷一第137至138頁），固屬有據。然所謂侵害名譽，係指貶
05 損他人人格在社會上之評價而言，必須依一般社會觀念，足
06 認其人之聲譽已遭貶損始足當之，至於其主觀上是否感受到
07 損害，則非認定之標準。然觀諸被告莫堯安上開會議中之言
08 論，係原告與被告莫堯安對於其AI任務取得相關數據資料之
09 討論所遇到之困境及所牽涉之對象，致使原告蒙有貶損他人
10 及專業遭受否定之不良觀感。然基於被告莫堯安係於僅有
11 3、4人之封閉會議中發言，或因時空關係記憶有誤之發言，
12 或因一時對於原告工作表現之情緒發言，但均屬客觀上表達
13 自我立場或見解，且該會議中經原告否認關於許辰安之發言
14 後後，被告莫堯安即陳稱：「好，沒關係，反正大家都沒有
15 錯。」等語（見本院卷一第138頁），顯見，被告莫堯安並
16 無貶低原告名譽之故意，且被告莫堯安上開發言內容，依常
17 情而言，亦不因此而損害社會對於原告名譽之評價。再者，
18 原告僅泛言：「有聽到同仁說：最近來的新人（指原告），
19 能力不足就算了，還想取代辰安」，並受有同仁之排擠、孤
20 立云云，然並未舉證以實其說。是以，尚難認被告莫堯安之
21 上開行為已具備違法性之要件而應以侵權行為相繩。進而，
22 原告主張：被告莫堯安應負妨礙名譽之責，並無理由。

23 5.從而，原告所舉之現存證據均不足證明被告莫堯安有涉及職
24 場霸凌之情；此外，原告復未能舉證證明被告莫堯安有何妨
25 礙其名譽之侵權行為之故意或過失，不法侵害其權利，自難
26 認被告莫堯安已成立侵權行為。則原告依民法侵權行為法律
27 關係，請求被告莫堯安賠償其損害，均屬無據。

28 五、綜上，原告依勞動契約、侵權行為之法律關係，請求確認其
29 與被告友達公司間僱傭關係存在，及被告有達公司應給付自
30 113年7月9日起至118年7月9日止，按月給付薪資及遲延利
31 息，暨自113年7月9日起至118年7月9日止，按月提繳勞工退

01 休金至原告之勞退專戶，暨請求被告莫堯安應給付原告因其
02 受有職場霸凌、妨礙名譽而請求精神慰撫金80,000元，均無
03 理由，應予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、攻擊或防禦方法及所
05 提證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐
06 一論述，併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條規定、民事訴訟法
08 第78條。

09 中 華 民 國 115 年 2 月 10 日
10 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

11 以上正本係照原本作成

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 2 月 12 日
15 書記官 李孟珣