

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度訴字第126號

原告 羅永昌
被告 許斯捷
王道明
徐婉瑜

共同

訴訟代理人 張家訓律師

顏正豪律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109年9月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國104年10月5日起任職華擎機械工業股份有限公司（下稱華擎公司），於引擎開發部門擔任開發工程師一職，嗣於105年10月24日，華擎公司設計、開發單位合併，原告由開發轉至設計單位，被告丙○○則為原告直屬主管，丙○○並於組織重整開始後安排單位同事新工作內容，原告為負責共用件之專職開發工程師。詎於106年底考績面談時，丙○○以原告不會設計繪圖工作為由，告知106年度考績會比較差（原告事後得知為1點），完全不考慮原告一整年被賦予之開發任務皆提早完成，並有協助處理設計工程師同事之專用零件開發工作，使原告因此遭華擎公司降職減薪及影響106年度績效獎金。後於107年間，因華擎公司將設計、開發單位分立，原告回到開發單位，所屬主管變更為訴外人彭春閔，直至107年10月31日又變更為丙○○，復於107年底考績面談時，丙○○復告以原告所負責之零件相對其他同事較為簡單，將原告之考績列為部門最差之1名，並評比為2點，以此方式對原告施以霸凌之侵權行為。

01 (二)另被告甲○○為華擎公司人資部協理，被告乙○○為人資部
02 副理，原告因上情向華擎公司提出申訴後，華擎公司於108
03 年3月6日及同年3月27日召開申訴會議，丙○○於申訴會議
04 中提到原告無法勝任工作、不願交報告（實係原告在未得到
05 廠商之結論前無法提交，此為丙○○明知），甲○○及許婉
06 瑜卻採信丙○○所稱未交報告之說詞。又甲○○及許婉瑜亦
07 更改丙○○對原告之評分標準（會議結論所提及之考績評分
08 內容，與丙○○所述之評分標準及其於會議中所述不同），
09 而認為原告申訴無理由。另甲○○更直接將原告調職至完全
10 不熟悉之動力品質驗證部，並要求原告提出職能提升計畫，
11 違反勞動基準法（下稱勞基法）第74條規定。又乙○○為人
12 資主管，未於原告106年度考績評比為1點時按考績辦法對原
13 告實施考核改善、追蹤輔導，且原告當時有向乙○○表示欲
14 申訴，但乙○○仍對原告降職；再者，原告有告知乙○○就
15 丙○○所要求原告提出之職能提升計畫係違反勞基法第74條
16 規定，但乙○○仍強迫原告執行，並以原告不能勝任工作為
17 由對原告資遣，故甲○○、乙○○亦有以前述方式對原告霸
18 凌侵權之情事。

19 (三)原告因被告3人之上述職場霸凌行為，影響其無法領取當年
20 度績效獎金、遭降職減薪，申訴後遭換單位、資遣，原告之
21 薪資及工作權因而受侵害，故原告自得依侵權行為之法律關
22 係，請求丙○○、乙○○賠償2年期間每日100元精神損害計
23 7萬3,000元，另甲○○賠償1年期間每日100元精神損害計3
24 萬6,500元等語，並聲明：丙○○、許婉瑜及甲○○應分別
25 給付原告7萬3,000元、7萬3,000元、3萬6,500元，及均自起
26 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
27 息。

28 二、被告答辯如下：

29 (一)依華擎公司制訂之員工考績辦法，係按員工之專業技能、工
30 作態度與組織貢獻度等進行考績之考核。被告等人依據華擎
31 公司規定執行職務，進行考核，且有層層審核之機制，縱考

01 績結果不如原告預期，亦非對原告有何霸凌行為，自難認有
02 何不法侵害原告權利之情事。又原告自承對部門貢獻不足，
03 不會畫圖，在設計貢獻為零，可見原告考績評核並無不公。
04 另華擎公司針對原告之考績申訴，召開兩次會議討論，原告
05 於會談中表示對於引擎開發有興趣，故華擎公司安排原告至
06 動力品質驗證部動力發展組任職，且為提昇原告之工作專業
07 職能，令原告提出能力提昇計畫，盼其能精進專業能力，但
08 遭原告拒絕。

09 (二)又丙○○考量原告不具機械背景，僅能負責簡單之零件，故
10 分配原告從事螺栓之相關業務，並叮嚀其須研讀螺栓相關標
11 準書，但原告從來不看，且丙○○指定之工作內容為一般大
12 學畢業生應具備之基本技能，原告卻無法配合相關工作，此
13 為丙○○考核原告106年度考績1點之重要原因。另107年考
14 績部分，因該年度絕大數時間由彭春閔擔任原告之主管，故
15 丙○○考量華擎公司員工考績辦法第7.1條跨部調動或借調
16 關係企業人員考核規定，邀同彭春閔出席考績會議進行討論
17 ，因彭春閔表示原告雖較前一年表現進步，但相較一般工程
18 師能力仍明顯不足，工作態度亦不夠積極，組織貢獻度偏低
19 ，故建議給予考績2點，組內排名最後1名，經丙○○評估與
20 彭春閔一致後，經上級主管核定，最後作成考績2點決定。

21 (三)另該兩次申訴會議之決定，係會議成員共同決定，非單由甲
22 ○○、乙○○決定，且該會議係考量原告之專業技能（原告
23 本職學能為化工專科，且無相關工作經驗，對負責之零件亦
24 無法清楚解釋圖面內容，僅能交辦簡單工作）、工作態度（
25 原告因不具機械背景，僅能交辦螺栓等簡單零件，丙○○曾
26 指定螺栓相關標準書籍要求原告研讀，但為原告拒絕，且常
27 因鼻子過敏請假，107年共請假36次，包括特補休20次、病
28 假9次、事假7次，另甲○○曾詢問原告如何提升專業能力，
29 但原告無法說明實際改善作法）、組織貢獻度（丙○○指出
30 諸如螺栓填隙片等極簡單零件，亦有交貨遲延之狀況，且因
31 原告工作相對簡單，故對組織的貢獻度顯較其他同仁低）。

01 況乙○○於該兩次申訴會議中，並未介入單位主管之討論與
02 最終決議，僅於108年7月24日邀請原告會談，並在當日以人
03 資主管角色向原告說明華擎公司之考績評核方式等語，並聲
04 明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

05 2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、經查，原告自104年10月5日起任職華擎公司，於引擎開發二
07 組擔任開發工程師一職，嗣於105年10月間華擎公司推動設
08 計、開發單位合併，原告於105年10月24日調任至電動傳動
09 組，丙○○為當時該組之組長，另原告106年度考績評等為1
10 點，並經華擎公司予以降職減薪、影響績效獎金，又原告10
11 7年度考績評等為2點，嗣經原告向華擎公司人資部提出申訴
12 ，華擎公司於108年3月6日及同年3月27日召開申訴會議，會
13 議結論仍維持原告於106、107年度之考績評等；另甲○○為
14 華擎公司人資部門之協理，乙○○則是華創車電技術中心股
15 份有限公司之人資部門主管，並負責同屬裕隆集團研發公司
16 之華擎公司人資業務等情，為兩造所不爭執，並有勞資爭議
17 調解紀錄、華擎公司函文暨所附員工績效考核紀錄、員工申
18 訴書、會議紀錄、員工申訴答覆書、華創車電技術中心股份
19 有限公司函文（見本院卷（一）第33、195至209、213頁），堪
20 信此部分為真實。

21 四、本院之判斷：

22 （一）當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事
23 訴訟法第277條前段定有明文。次按因故意或過失，不法侵
24 害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之
25 方法，加損害於他人者亦同，民法第184條第1項亦定有明文
26 。是以主張侵權行為賠償損害請求權，請求權人應就其權利
27 或利益被侵害之事實負立證之責，且損害賠償之債，以有損
28 害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係
29 為其成立要件（最高法院48年台上字第481號判例參照）。
30 準此，本件原告主張被告3人以上述方式對其霸凌，致其無
31 法領取原有之績效獎金，並因此降職、降底薪，故請求被告

01 3人負侵權行為損害賠償責任乙節，為被告3人所否認，揆諸
02 上開說明，自應由原告就此侵權行為事實存在，負舉證之責
03 任。

04 (二)原告雖主張106年度華擎公司之設計、開發單位合併，然其
05 為專職開發工程師，指定之工作均有提早完成，且有協助設
06 計同事處理業務，並有協助完成設計的EO系統工作，故個人
07 工作目標及行為態度均良好，但直屬主管丙○○卻以其不會
08 繪圖設計為由，評比其106年度考績為1點；另107年度華擎
09 公司設計與開發單位分立，原告為開發單位，丙○○於107
10 年11月1日異動為開發單位主管，並告以原告負責零件較簡
11 單故107年度考績評比為2點，卻未考量原告之工作成果及效
12 率無缺失，可見原告確有遭丙○○以上開方式霸凌侵害其權
13 利云云，並有提出電子郵件等件為據。茲查：

14 1.觀諸華擎公司所制定員工考績辦法，對於考績定義為：根據
15 公司的整體目標與策略，擬定絕對評價與相對評價之考核項
16 目，絕對評價是指根據個人年度工作目標執行成果加以評核
17 ，相對評價是指在同一考核群中將個人之工作能力、行為態
18 度與同仁間做相對評核，以主管綜合評價結果評定；又考核
19 項目比重部分，非主管職員工，絕對評價佔60%，相對評價
20 佔40%等語，此有員工考績辦法可參（見本院卷(一)第263頁
21 ），顯見員工之工作情形、工作態度等應為年度考績考核之
22 重點。

23 2.其次，被告丙○○經本院以證人方式訊問時證稱：106年度
24 原告考績打1點，我是考評原告的工作能力與工作態度，因
25 原告過去沒有機械相關背景，當時我部門負責複合動力變速
26 箱的設計、開發，變速箱有300多個零件，我請他負責最簡
27 單的螺絲開發工作，共用件的主體就是螺絲與墊片等小零件
28 ，幾乎一整年都只做這個項目，我請他算有幾個螺絲，他算
29 好幾天算不出來，原告不會用excel篩選，後來我跟他說因
30 為他負責螺絲，必須把螺絲相關的技能技術具備，我有提供
31 一本有關螺絲的標準書給他閱讀，可是他都沒有閱讀，所以

基本上原告只能負責數螺絲、小零件、打電話與廠商聯絡、送東西給廠商、跟廠商拿零件、找大陸廠商的資訊，又因原告不會設計，我有請他把有些同事設計出來的圖說，去找廠商把零件做出來，廠商都是跟我們配合過，這沒有技術性，我們也有安排人員教導原告如何使用EXCEL或是帶他去試裝間裝東西，原告工作績效遠遠不如一個工程師應有的表現。另我將原告107年度考績打2點，是因為我於107年12月1日接回主管職（先前是彭春閔），因為我不熟悉107年度整組員工的工作狀況，為尊重彭春閔，所以我找彭春閔討論整組員工的考績，彭春閔建議給原告2點，他認為原告的工作能力及工作態度還是不及格。當時主要是討論整組的第1名及最後1名，我當時初評有3個打2點，再由經理做複評，經理把其中2個拿掉，另外加了其他組的3個，所以原告是我那組的最後1名。因為送考績出去後經理還要複評，所以我不清楚最後的考績成績。至於原告所述的EO系統的設計工作，我有請原告短暫時間處理過，EO系統是圖面管理系統，過去是由公司的助理小姐負責，並不是純粹的設計工作等語（見本院卷(一)第293至301頁），顯見丙○○確有於原告之年度考績評等時，將原告之工作情形、工作態度納入考量而為綜合評比，就此以觀，形式上應符合前開華擎公司所訂考績評等之要求，尚無不當。

3. 又原告並非機械相關科系畢業，且自陳其於106年度華擎公司開發與設計單位合併之階段，於其組內確實不會設計繪圖工作，且負責大部分是共用件，另於107年度開發與設計單位分立時，於開發單位之工作資歷最低，並負責簡單零件，工作難易程度比其他開發工程師較為簡單容易等語（見本院卷(一)第71、79頁書狀、第175頁電子郵件），亦足見丙○○前稱原告不會設計，僅能負責共用件等小零件之簡單工作等語，應為可信，則就實質而論，丙○○對原告106、107年度考績評比之理由，應有所本，而非杜撰，故原告稱丙○○故意對其考績評比不公平，而有霸凌情事云云，即非可採。

- 01 4. 佐以華擎公司員工考績辦法中考核權限部分，就非主管級人
02 員考績係由直屬主管初核，上級主管覆核，由協理、副總經
03 理級主管核定（見本院卷(一)第264頁），有員工考績辦法可
04 參，而華擎公司就此亦函覆本院關於原告之106、107年度考
05 績評等方式確係由丙○○副理初評、再由該部門經理覆核，
06 復由協理級主管核定等語（見本院卷(一)第361頁），可認丙○
07 ○就原告之考績亦僅具參考性質之初步核定而已，最終之結
08 果仍需待原告所屬單位之經理、協理級主管最後核定，由此
09 觀之，原告於106、107年度考績遭評等為1點、2點，究與丙
10 ○○初評之結果尚無必然之關聯（非丙○○單獨決定，後續
11 仍有經上級主管變更初評之可能），故丙○○評比考績之行
12 為與原告所稱因此最終遭考績評等之成績、後續降職減薪等
13 之結果，應無必然因果關係，自與侵權行為之要件不合，故
14 原告請求丙○○負侵權損害賠償責任云云，亦屬無據。至原
15 告主張考績係由直屬主管丙○○決定，更高階主管並不知悉
16 基層員工打考績之原因及理由，並以電子郵件為據云云，然
17 丙○○僅為單一單位之主管，就原告之考績最終結果並無決
18 定之權限，已如前述，遑論原告前揭所提出電子郵件內容僅
19 係原告單方向經理林珮好抒發考績不公平之個人想法、林珮
20 好告知人資協商結果等內容（見本院卷(二)第36至40頁），亦
21 無礙於本院前開之認定，附此敘明。
- 22 5. 原告雖又主張丙○○未按照公司考績辦法作處理（未讓員工
23 填寫考績評分表），並以電子郵件為佐。然觀諸原告提電子
24 郵件內容記載（寄件日期107年12月13日）：大家好，請大
25 家先回顧今年度工作內容，我會在稍後的考績約談中，了解
26 每個人的工作狀況，至於個人目標管理表，暫且先按下，若
27 公司有強制要求時，再請大家填寫等語（見本院卷(一)第507
28 頁），顯見丙○○縱有未按華擎公司所訂考績辦法請原告填
29 寫個人目標管理表一節屬實，然此決定顯非針對原告個人，
30 而係對全組同仁均採同一方式處理，且丙○○後續已透過面
31 談方式瞭解所屬單位員工間對自己工作表現之想法，則原告

01 不論有無填寫個人目標管理表，並不當然導致主管對原告之
02 考績結果有所影響，是原告主張此部分亦有構成霸凌侵權云
03 云，實不足採。

04 6. 又原告另主張同組之同仁徐彙鈞之工作未如期完成，考績卻
05 可得3點，由此可見丙○○對其考績不公平云云。然員工之
06 年度考績係公司對個別員工之年度工作成果之綜合評價，與
07 其他同事並不相關，況原告自承與徐彙鈞之工作內容並不相
08 同，自無相提並論之基礎，至原告另聲請傳喚證人即同組同
09 事4人，欲證明另一名同事張智瑋考績評等3點，對其不公平
10 乙節，依上所述，亦核無必要。再原告稱其於107年度考績
11 約談時，丙○○對其稱107年度考績是其決定、丙○○不瞭
12 解其工作狀況云云，並以欲提出錄音為據，然原告於本院審
13 理時始終未能提出其所述之錄音檔案及譯文資料，其此部分
14 空言主張，顯無憑據。

15 (三) 原告另主張甲○○、乙○○分別為人資部協理、副理，於10
16 8年3月6日及同年3月27日申訴會議中，更改丙○○對其之評
17 分標準，而認其申訴無理由，亦屬霸凌云云。然查，華擎公
18 司就原告考績申訴所召開之會議，結果為：經過人資單位召
19 集原告及相關主管進行2次會議討論，並由主管再次審視單
20 位內同仁的表現，考量其專業技能、工作態度與組織貢獻度
21 後，決定原告的考績點數維持不變等語，有華擎公司函覆本
22 院之員工申訴答覆書可佐（見本院卷(一)第209頁），可見華
23 擎公司之人資單位對於原告考績評等之考量因素與丙○○考
24 評因素大同小異（工作情形與工作態度），並無更改評分標
25 準之情形。況該2次申訴會議係由考績申訴委員會以召開會
26 議方式為之，除被告3人外，另有林珮妤經理、楊尊恩出席
27 ，此結論應為委員間合議所為之共同決定，非甲○○、乙○
28 ○個人所得單獨決定，是原告稱甲○○、乙○○更改評分標
29 準、所為申訴決定構成侵權行為云云，自不足採。

30 (四) 原告另主張於申訴會議中，丙○○誣陷原告未交報告之不實
31 事實，另甲○○、乙○○採信丙○○所稱未交報告之說詞，

01 被告3人係對原告霸凌侵權云云，並提出電子郵件為憑。然
02 觀之丙○○經本院以證人方式訊問時作證：當初申訴會議有
03 討論富本公司出差事情，原則上原告去富本公司出差完就要
04 交報告，即使工作未完成也要交，原告認為未處理完，所以
05 沒有辦法交報告，但實際上原告要交階段性報告，我們才有
06 辦法協助，原告一直都沒有習慣交報告等語（見本院卷(一)第
07 298至300頁），參以原告不否認召開申訴會議時確實尚未繳
08 交該次出差報告予丙○○（不論未交報告之原因為何），則
09 丙○○縱有於該次申訴會議中稱原告有未交報告之情形，亦
10 非全然杜撰不實之事實，故原告主張被告3人此部分亦有霸
11 凌侵害其權利云云，亦不可採。

12 (五)原告復主張甲○○逕將原告調職至不熟悉之動力品質驗證部
13 ，違反勞基法第74條規定，且要求原告提出職能提升計畫；
14 又乙○○為人資主管，未於原告106年度考績1點時按考績辦
15 法對原告實施考核改善、追蹤輔導，且原告對王婉瑜表示欲
16 申訴106年度考績，王婉瑜仍對原告降職，且原告已告知乙
17 ○○提出職能提升計畫違反勞基法第74條規定，但乙○○仍
18 強迫其執行，並以原告不能勝任工作為由對原告資遣，故甲
19 ○○、乙○○此部分所為，屬對原告霸凌侵權云云。經查：
20 原告主張甲○○違法調職、乙○○以不能勝任工作為由對其
21 資遣，違反勞基法第74條規定之部分，然調職、資遣決定之
22 主體應雇主即華擎公司，而非甲○○、乙○○個人，故原告
23 主張該2人違反勞基法第74條規定而有侵權行為云云，即屬
24 無據。況原告自承曾向主管表示對於引擎開發有興趣等語，
25 且此情亦紀錄於申訴回復書當中（見本院卷(一)第322頁），
26 則後續所為之調職決定，已顧及原告之意願，附此敘明。至
27 原告稱其有對乙○○表示欲申訴106年度考績，但乙○○未
28 處理，仍對其降職乙事，並提出電子郵件為佐。然參諸原告
29 所提出電子郵件內容（見本院卷(一)第173頁），僅係原告就其
30 考績成績差而向乙○○抒發心情而已，對於欲對考績提出申
31 訴一情則隻字未提，則原告上開所陳已與事實不符，至乙○

○對於原告考績結果後續為降職決定，亦僅係遵照華擎公司內部規定處理，亦難認有何針對原告個人所為之霸凌侵權情事，故原告就此另主張甲○○、乙○○有上開侵權行為一情，亦難謂可採。

五、綜上所述，原告依侵權行為之法律關係，請求被告丙○○、乙○○、甲○○分別給付7萬3,000元、7萬3,000元、3萬6,500元，及均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，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不予逐一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 10 月 16 日
民事第三庭 法官 彭怡蓁

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（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 109 年 10 月 19 日
書記官 蕭竣升