

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第117號

原告 董國華

訴訟代理人 王子豪律師

複代理人 曾秉浩律師

被告 海英俊

闕志克

林岳暉

黃崧斌

陳智揚

鄭淑芳

葉樺陵

前七人共同

訴訟代理人 郭銘濬律師

被告 台達電子工業股份有限公司

法定代理人 鄭平

前八人共同

訴訟代理人 沈以軒律師

複代理人 林峻宇律師

前八人共同

訴訟代理人 陳佩慶律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年1月21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

壹、程序方面：

一、被告台達電子工業股份有限公司（下稱台達公司）之法定代
理人於訴訟繫屬中變更為庚○，有台達公司之公司變更登記

表可證，並已具狀聲明承受訴訟（本院卷二第419頁至第445頁），依民事訴訟法第170條、第175條規定，自應准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告原起訴聲明：(一)被告應連帶給付原告新臺幣（下同）150萬元，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。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行（勞專調卷第10頁）。嗣原告於民國112年4月29日以書狀變更聲明為：(一)被告應連帶給付原告194萬5,620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。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。並撤回對被告丁○○之訴（勞專調卷第28頁）。嗣原告復於113年12月23日以書狀變更聲明為：(一)被告應連帶給付原告194萬5,620元，其中150萬元部分，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，及其中445,620元部分，自民事補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行（本院卷三第345頁）。核其所為與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)、原告自104年6月8日至112年4月1日，均任職於台達公司，並隸屬於台達研究院之生命科學實驗室（下稱台達生科實驗室）部門，擔任研發主任工程師。

(二)、被告甲○○(下逕稱甲○○)於109年至111年間屢屢濫用其身為原告主管之考績評比職權，未客觀評價原告之工作結果，並給予原告與事實相悖離且不利之評比結果。又其以組織調整之名義，藉故對原告進行人事異動，剝奪原告之工作成果，亦未指派原告適當之工作。並於其他專案中，刻意不將原告已完成之工作成果列入績效評比，反而將之列為被告丙○○(下逕稱丙○○)之績效。於另一專案中，原告之努力工

01 作成果亦未於專案發表中被提及，更遭甲○○抽離專案之人
02 力資源，使該專案停止開發，導致原告之工作成果功虧一
03 簣，並有竄改原告分數、對原告有肢體威脅等行為。

04 (三)、被告戊○○（下逕稱戊○○）以惡意嘗試調動原告之工作職
05 務與地點、未給予原告足夠資源與時間完成工作即指摘原告
06 無故拒絕工作指派、刻意阻攔原告進行盤點工作、指示原告
07 進行未確執行許可之工作任務等各種方式，使原告難以完成
08 其所被指派之工作任務，又戊○○更與甲○○一同對原告之
09 年度考績評比造成不利影響，試圖邊緣化原告，並將原告調
10 離總公司，藉此貶抑原告之價值、地位與能力。

11 (四)、被告壬○○（下逕稱壬○○）為原告之上級主管，應有管理
12 監督其下屬免遭職場霸凌之責，然其卻對原告所遭受戊○○
13 之職場霸凌行為不聞不問，放任原告於恐懼不安之職場環境
14 中，漠視原告於職場中之存在價值。

15 (五)、被告辛○○與被告己○○（下均逕稱姓名）身為台達公司之
16 人力資源部門，未客觀積極處理原告提出之職場霸凌申訴，
17 率爾認定原告所提出之職場霸凌申訴案件不成立，使原告被
18 迫繼續忍受甲○○、戊○○等職場霸凌行為，被迫接受不公
19 平之工作績效評比結果。

20 以上原告指稱被告等具體霸凌行為詳如附表所示。

21 (六)、台達公司與其負責人被告乙○○(下逕稱姓名)未盡職業安全
22 衛生法第6條第2項第3款所定預防原告遭職場霸凌措施之責
23 任。

24 (七)、原告遭受被告等人上開職場霸凌不法侵害行為，致每年僅獲
25 得與其實際工作成果顯不相當之不公平績效評比結果，使其
26 自110年4月起至112年3月止受有共194萬5,620元之每月固定
27 薪資調整幅度、年中獎金發放價額及紅利分配發放價額之勞
28 務報酬減損損害。爰擇一依民法第184條第1項前段、第2
29 項、第185條第1項前段、第188條第1項前段之規定，提起本
30 件訴訟。並聲明：(一)被告應連帶給付原告194萬5,620元，其
31 中150萬元部分，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，及

其中445,620元部分，自民事補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)、甲○○、戊○○、丙○○、壬○○、辛○○、己○○均否認任何的侵權行為或職場霸凌行為，亦無造成原告之損害，而原告未盡具體化陳述義務，亦未表示其何等權利遭受侵害、受到多少損失、各要件間具何等因果關係、被告間有何共同侵權行為之故意。又原告亦未敘明各該指控行為有何不法性、是否達社會通念上認為超過容許之範圍，且該連帶於法律上亦無依據(被告等對原告指述之答辯亦詳如附表)。

(二)、員工考核既屬公司人事管理之範疇，台達公司依考核規定所為之裁量權，應非民事法院所得介入審查之內容，且甲○○依照台達公司規範所進行之績效評比及排序，並無違反規定，是該評比既無明顯且重大瑕疵存在時，民事法院自應尊重並承認其效力。緣因甲○○及戊○○職務上之行為，尚屬合理指揮監督範圍，亦未合於職場不法侵害「心理暴力」、「語言暴力」或「肢體暴力」之構成要件，丙○○對原告無任何霸凌行為，壬○○無對原告受霸凌而不聞不問，原告於112年3月7日正式提交職場不法侵害事件申訴書後，台達公司人力資源處即開始依法展開調查，並於112年3月15日進行申訴案審議，審議委員會均係依法依規行使職權，並分就原告所申訴之內容、所提之事證與被申訴人之回覆進行調查及審議，過程中核無未積極調查事證之情況。辛○○、己○○並無未盡調查之行為。後經審議委員會認定本件申訴審議不成立，由於並無霸凌行為，是乙○○、台達公司並未違反職業安全相關法令之情等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：(本院卷二第14頁至第16頁)

(一)、原告自104年6月8日起至112年4月1日止，任職於台達公司，

- 01 離職前擔任台達生科實驗室部門之研發主任工程師。
- 02 (二)、原告離職前月薪為7萬1,900元，其薪資結構為：底薪6萬1,7
03 00元、職務加給1萬200元整。
- 04 (三)、原告離職時，乙○○為台達公司之董事長；壬○○為台達生
05 科實驗室研究院院長；甲○○為研發資深經理，戊○○為研
06 發副理；丙○○任職台達生科實驗室部門，曾與原告一同負
07 責核酸檢測方艙VR專案及CRISPR專案；辛○○、己○○任職
08 台達公司人力資源部。
- 09 (四)、於110年3月許，甲○○將原告之109年工作績效評比為「D
10 級」（參見被證3）。
- 11 (五)、於111年3月許，甲○○將原告之110年工作績效評比為「D
12 級」（參見被證4）。
- 13 (六)、於112年2月許，甲○○將原告之111年工作績效評比為「N
14 級」（參見被證5）（於112年間台達公司更改考績評比分級
15 之名稱，而上開之「N 級」即等同前述之「D級」）。
- 16 (七)、於112年3月7日原告正式提交職場不法侵害事件申訴書（被
17 證12）後，台達公司人力資源處即開始展開調查。於調查階
18 段時，係由人力資源處之同仁即訴外人李佳融、辛○○、己
19 ○○及訴外人曾寶瑩進行調查。嗣後彙整調查資料後，再提
20 交與職場不法侵害申訴委員會進行審議（被證13）。於112
21 年3月15日進行申訴案審議，申訴案之審議委員係由辛○
22 ○、訴外人吳梅鳳、訴外人薛郁蕙、訴外人王志賢及訴外人
23 王若庭所組成（下合稱審議委員會），審議委員會認定本件
24 申訴審議不成立，於112年3月17日時，再由辛○○、訴外人
25 李佳融及己○○與原告面談，告知本案申訴結果（被證1
26 4）。
- 27 (八)、台達公司人事標準作業規定（最後修訂日期：2017年1月4
28 日，被證1）：「六、薪酬制度連結：1. 以個人績效與公司
29 薪酬策略為考量，進行薪資調整。當個人績效前年度等第為
30 D或E 的人員，當年度不得調高薪資。但得調整後之工作內
31 容核定相對應職級或薪資。2. 以公司營運績效、單位績效與

01 個人績效為考量，個人績效為A、B、C及D者，得發放獎金；
02 個人績效為E者，則不列入獎金發放名單」。

03 (九)、台達公司人事標準作業規定（最後修訂日期：2022年1月18
04 日，被證2）：「六、薪酬制度連結：1. 以個人績效與公司
05 薪酬策略為考量，進行薪資調整。當個人績效前年度等第為
06 N（NeedImprovement）或U（UnacceptablePerformance）的
07 人員，當年度不得調高薪資。但得調整後之工作內容核定相
08 對應職級或薪資。2. 以公司營運績效、單位績效與個人績效
09 為考量，個人績效為O（Outstanding）、G（GoodPerforman
10 ce）、M（MeetExpectation）及N（NeedImprovement）者，
11 得發放獎金；個人績效為U（UnacceptablePerformance）
12 者，則不列入獎金發放名單」。

13 四、爭執事項(本院卷二第14頁至第16頁)：

14 (一)、109年至111年間，甲○○是否有霸凌原告之行為？

- 15 1. 濫用考績評比之職權，未客觀評價原告之工作結果，並給予
16 原告與事實相悖離且不利之評比結果（原證3）？
- 17 2. 於F系列專案中，甲○○是否以組織調整之名義，對原告進
18 行人事異動（原證6，第1、2、6頁），並剝奪原告之工作成
19 果（原證5-1，第1 頁；原證5-3，第8、9、13、18頁），及
20 未指派予原告適當之工作（原證6）？
- 21 3. 於核酸檢測方艙VR專案中，甲○○是否不將原告已完成之工
22 作成果列入原告績效評比會議之績效，卻將之列為丙○○之
23 績效？
- 24 4. 於CRISPR專案中，原告之工作成果是否並未於專案發表中被
25 提及（原證8，第1至4頁），其後，原告是否遭甲○○抽離
26 專案之人力資源，使該專案停止開發（原證9，第1至4、1
27 1、12頁），致原告先前之工作成果功虧一簣？

28 (二)、戊○○是否有霸凌原告之行為？

- 29 1. 惡意嘗試調動原告之工作職務與地點，與甲○○故意將原告
30 調離總公司，對原告之年度考績評比造成不利影響（原證10
31 ）？

01 2. 未給予原告足夠資源與時間完成工作即指摘原告無故拒絕工
02 作指派？

03 3. 刻意阻攔原告進行盤點工作、指示原告進行未確執行許可之
04 工作任務等方式，使原告難以完成其所被指派之工作任務
05 （原證11、12-1、12-2）？

06 (三)、壬○○應有管理監督其下屬免遭職場霸凌之責，是否對原告
07 遭受戊○○職場霸凌之情形不聞不問（原證14-1、14-2）？

08 (四)、辛○○與己○○是否未客觀積極調查處理原告提出之職場霸
09 凌申訴，即率爾認定原告所提出之職場霸凌申訴案件不成
10 立？

11 (五)、台達公司與公司負責人乙○○是否未盡到預防原告遭上開被
12 告等職場霸凌之措施及責任？

13 (六)、原告遭受被告等之上開職場霸凌不法侵害行為，是否導致原
14 告每年僅獲得與其實際工作成果顯不相當之不公平績效評比
15 結果？因而使原告自110年4月起至112年3月止受有共1,94萬
16 5,620元之每月固定薪資調整幅度、年中獎金發放價額及紅
17 利分配發放價額之勞務報酬減損損害？

18 五、本院得心證之理由：

19 (一)、按所謂職場霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續
20 且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保
21 障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍方
22 該當之。次按，所謂績效考核，係指雇主對其員工於過去某
23 一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所為貢獻度之檢
24 核，並對其所具有之潛在發展能力為評估，以瞭解其將來在
25 執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體
26 系中開發管理之一環。完善的績效考核制度，可供雇主作為
27 獎懲、人力異動、薪資調整、教育訓練及業務改善等之依
28 據，亦可作為激勵勞工工作情緒，進而提高組織士氣，推動
29 組織發展及發揮企業之精神。雇主對於勞工所為之績效考
30 核，既屬人事管理範疇，雇主承擔經營風險，應認即具有依
31 考核準則考核之裁量權，關於績效考核之妥當性，非有違背

01 強制或禁止規定，或明顯違反基本人權、權利濫用等相類情
02 況，尚非民事法院所得介入審查，勞工應遵循內部申訴制度
03 救濟方為正當，法院不得擅加否定，以避免礙及企業正常發
04 展。

05 (二)、甲○○於109年至111年間對原告無霸凌行為：

06 (原告於爭點整理後又新增霸凌事由，被告並未異議，故以
07 原告所提附表2-1為準)

08 1. 原告主張濫用考績評比之職權，未客觀評價原告之工作結
09 果，並給予原告與事實相悖離且不利之評比結果：

10 (1)台達公司人事標準作業規定（最後修訂日期：2017年1月4
11 日，被證1號）：「六、薪酬制度連結：1. 以個人績效與公
12 司薪酬策略為考量，進行薪資調整。當個人績效前年度等第
13 為D或E的人員，當年度不得調高薪資。但得調整後之工作內
14 容核定相對應職級或薪資。2. 以公司營運績效、單位績效與
15 個人績效為考量，個人績效為A、B、C及D者，得發放獎金；
16 個人績效為E者，則不列入獎金發放名單」（調解卷第328頁
17 至第330頁）。台達公司人事標準作業規定（最後修訂日期：
18 2022年1月18日）：「六、薪酬制度連結：1. 以個人績效與
19 公司薪酬策略為考量，進行薪資調整。當個人績效前年度等
20 第為N(Need Improvement)或U(Unacceptable Performance)
21 的人員，當年度不得調高薪資，但得依調整後之工作內容核
22 定相對應職級或薪資。2. 以公司營運績效、單位績效與個人
23 績效為考量，個人績效為O(Outstanding Performance)、G
24 (Good Performance)、M(Meet Expectation)及N(Need Impr
25 ovement)者，得發放獎金；個人績效為U(Unacceptable Per
26 formance)者，則不列入獎金發放名單」（調解卷第334頁至
27 第337頁）。

28 (2)台達公司設有績效等第分配，從2017年版本者可知：D+E：1
29 0%(調解卷第329頁)、從2022年版本者可知：N+U：10%(調解
30 卷第335頁)，而此排序需要依照各單位之一級主管依照員工
31 表現、營運狀況等事宜進行等第排序，其評核內容，不僅有

01 個人績效貢獻、尚包括台達公司價值觀與能力等，是以縱算
02 表現優良者，但同單位內有等第分配。台達公司員工進行期
03 末考評後，一階主管會依照台達公司之前述公司人事標準作
04 業規定績效等第分配原則，依據各部門依年度被分配到的考
05 核等第數量進行等第核定。是個人期末IP分數最高，也不一
06 定考績就是「A」或「O」。以109年度至111年度為例，該單
07 位分數最高者，考核也僅拿到第二等第，是甲○○係依據台
08 達公司前述規範進行等第核定。

09 (3)經查，原告109年至111年間之IP分數均達80分以上(調解卷
10 第340至第344頁)，110年度與其他同仁之分數未有太多差
11 距，但確為同單位之末，依據前述考核等第分配原則結果，
12 甲○○109年度給與「D」(調解卷第340頁)、110年度給與
13 「D」(調解卷第342頁)、或111年度給與「N」(調解卷第
14 344頁)。台達公司設計此績效制度，等第採取強制分配比
15 例，縱使同單位表現最優秀者，未必能獲得最高等第，且同
16 單位因為有等第分配，只要比同單位其他同仁分數低，等第
17 即受影響，不論分數差距大小，是以該制度之設計有其利弊
18 得失，內部競爭激烈員工會力求表現，但是對於表現不差
19 者，僅是略遜同仁，可能列為D級或N級，難免會心有不平。
20 然該人事作業規定為台達公司頒行制度，用作內部企業管理
21 文化，並無牴觸法律強制、禁止規定或權利濫用等原則。又
22 職場工作多非單打獨鬥，需要與其他同仁、部門互相溝通協
23 調，或與公司以外之組織配合，是以考核依據，本不限於專
24 業能力表現，尚包括團隊貢獻、態度積極與否、溝通能力，
25 尚非不合情理，且觀諸前述人事作業規範，O級表現卓越者
26 是指工作超出預定目標，對團隊績效有正向影響，是以不僅
27 個人具有專業能力，必需有團隊精神，對團隊做出貢獻。

28 (4)原告稱甲○○未客觀評價原告之工作結果，並給予原告與事
29 實相悖離且不利之評比結果云云。然查，109年KPI資料，原
30 告將自己表現每項均評比為98分以上，原告所稱之護理及健
31 康照護、長照健康專案、甲○○均有列入績效評估，此參見

(調解卷第346頁至第350頁)，並無不列入積分評估之情形，但原告自己認知表現甚高，與甲○○評估有落差，甲○○評比分數也都有80分以上，主管與自己評估分數不同難謂即構成惡意霸凌。又原告參與「BDO文件整理」、「便攜式核酸檢測」、「CRISPR專案」、「ITL iDelta專案」、「核酸檢測方艙VR專案」之工作表現，亦皆給予80至89分區間之評分，甲○○亦均有評核，並無不列入考評(調解卷第352頁至第354頁、第356頁至第358頁)。又該項IP表格，是由原告先自評，再交由主管，且有其他同仁互評，甲○○如何能故意不列入評量。又原告未能舉證其確實表現較同單位其他同事更優秀，獲取評分應高於他人。

- (5)甲○○稱與原告溝通事情需要較多時間、成本，並非虛詞，查訴外人丁○○曾發電子郵件給戊○○，表示「因為每次工作分配給原告，原告都要質問為何如此安排，請問如果三天二頭遇到如此輪迴，有沒有什麼好方式導致或協助，因為好像跟原告講什麼都聽不進去，因為戊○○去年有跟原告合作比較有經驗，請提供建議」等情，此有丁○○於112年1月6日電子郵件(本院卷三第224頁)可證。原告對於分配工作多有意見，詳如五、(三)所述，並非僅有甲○○、黃崧斌有此等想法，與其共事過的丁○○亦同此想法。且原告先前就對主管和同事有不經查證的指控，此有訴外人人事金秀華發給其長官田維誠之電子郵件，內容略以：「原告稱遭剽竊，原本PAUL(甲○○)已經準備啟動專家諮詢會議進行評估，但原告又當場表示弄錯口頭道歉，作罷，針對原告從各角度，二次反反覆覆的舉措，卻不需為其言行負責，除了PIP是否可能採取更積極的作法，從員工規則先予以嚴重警告」(本院卷三第209頁)。是以原告曾對同事或主管有未經查證即指謫之情形。再者，考績評定本即屬主管之權限，原告既未能提出評分顯然不當之佐證，基於尊重主管評分裁量權，無從僅因原告對評分有意見即遽認構成職場不法侵害。是以原告主觀意識強烈，甲○○稱與原告間溝通成本頗多，並非毫無根

據，是以主管綜合專業能力、團隊精神、對團隊貢獻等為考評，難謂霸凌或不法侵害行為。

2. 原告稱伊分數高竟然被打D，毫無邏輯可言，主張甲○○違反客觀公正義務云云：

原告提出之原證45-1錄音譯文：「因為我也沒寫過八十幾分的，我第一次要寫，針對84.5分的人要寫一個PIP Form當Proposal」（本院卷二第403頁），然從前後內容可知，原告該年度84.6分，評分不低，係因為其110年之績效評比分數居於末位，等第分配為D（調解卷第342頁），依據人事標準作業規定（調解卷第330頁）第五條第8項：「年度績效等第為D者，須進行至少三個月的績效改善作業…」故原告於111年進行績效改善作業。故甲○○給予原告110年之等第為D，並據以進行績效改善作業，皆係依規辦理，而與職場霸凌無涉，蓋不論原告績效評比分數多高，只要其表現比其他人差，皆有可能獲配D等第（台達公司係依相對表現評比等第，前已詳述），而需要進行績效改善作業，並非霸凌行為。

3. 於F系列專案中，甲○○是否以組織調整之名義，對原告進行人事異動），並剝奪原告之工作成果及未指派予原告適當之工作：

查，「…LS-strategy & QA office（簡稱Staff team），也要因應現在組織運作與KPI優先序定義（K1~4）調整，由多計畫的矩陣式協助參與模式，調整成旗艦型/策略型大型計劃的專任參與，因此，將在Q2起啟動組織扁平化調整…」（調解卷第156頁）可知，甲○○進行組織調整係基於整體企業政策改變，且由前開電郵之收件者除原告外，尚有其他人員乙事可知，組織調整產生之人事異動，並非僅限原告。是以，組織調整既係全體適用之合理經營管理行為，原告稱「被告甲○○藉人事變動之機會，剝奪原告F系列專案訪談之工作成果」云云，刻意曲解主管說明。至於對於F系列專案將原告做人事調整，在台達公司進行原告霸凌申訴時，所

01 為訪談，丁○○即稱「原本甲○○有讓原告參與專案，但之
02 後原告之協助不符合預期，原告又有許多自己想法，伊跟甲
03 ○○討論後，原告就未繼續參與該專案，與原告間溝通成本
04 的確很高，她會有很多問題詢問，不是說不能詢問問題，而
05 是要回答到原告滿意才能繼續做」等語，此有訪談紀錄可佐
06 （被證19，本院卷二第265頁）。原告固質疑丁○○受限於台
07 達公司壓力，因此訪談紀錄之內容不實在。然如前所述，丁
08 ○○先前與戊○○之電子郵件內容(本院卷三第224頁)與訪
09 談紀錄內容大致相符，亦即丁○○私下向其他同仁表示交辦
10 工作給原告時，原告會不斷提問，且講什麼都不能接受，又
11 該訪談紀錄之時空背景，是人事部門調查原告檢舉霸凌之一
12 事，丁○○無不實陳述之目的。原告雖提出原證43稱丁○○
13 是因為甲○○等人對於原告之人力常有刁難，因此不願與原
14 告合作、原證55丁○○曾稱讚原告表現優秀云云（本院卷二
15 第398頁、卷三第109頁）。惟查，針對原證43，丁○○為何
16 與原告如此對話，其真意不明，亦有可能不方便直接告訴原
17 告其不願意與之合作，因此所為推脫之言。又丁○○並未否
18 認原告之專業能力，只是認為與原告溝通成本很高，是無法
19 從原證55之對話證明林岳輝會剝奪原告工作機會。

- 20 4. 原告另稱核酸檢測方艙VR專案中，甲○○不將原告已完成之
21 工作成果列入原告績效評比會議之績效，卻將之列為丙○○
22 之績效：

23 查，負責統籌核酸檢測方艙專案之專案經理為丙○○，而VR
24 展演為該專案規劃之次項之一，雖然VR部分後來因故（資源
25 優先序調整）中止，然而該工作項目仍有列於原告111年之I
26 P表單中（調解卷第356頁）；如前所述，原告已將列入其績
27 效表現，甲○○已經有評分，並無不列入考評之情形，並無
28 原告所稱不列入考評。

- 29 5. 原告復稱於CRISPR專案中，原告之工作成果並未於專案發表
30 中被提及(原證8，第1至4頁)，遭甲○○抽離專案之人力資
31 源，使該專案停止開發：

01 經查，細繹丙○○於111年7月22日下午1時38分及下午2時39
02 分之電郵：「…但對外（如PGL合作）的部分建議回歸中性
03 敘述，以團隊（LS）為對外的一致陳述對象…」、「…因為
04 先前相關提案都是以團隊為中心回覆外部單位…」（本院卷
05 二第93頁），可證甲○○、丙○○等人並非刻意於專案發表
06 時隱藏原告之工作成果，而係依循往例以工作團隊（LS）為
07 對外發表主體，郵件之正本、副本均有寄給團隊成員，而原
08 告堅持要列名於對外發表之原因，不外乎係「…Paul僅指導
09 並告知，若有做任何事請以文字記錄下來…」（本院卷二第
10 94頁）。然則，以內部文件記錄原告之工作成果即可彰顯其
11 貢獻供主管考核，實無必要以列名對外發表之方式為之，但
12 丙○○解釋前開原因後，原告仍執意要求具名，丙○○遂依
13 原告之意處理，此從丙○○111年7月22日電郵「…本案經考
14 量後，可特別處理…」（本院卷二第93頁）；且嗣後本專案
15 工作亦有列於原告111年IP表單中（調解卷第358頁），而無
16 原告所述「未提及其工作成果」之情形。

17 6. 原告又稱CRISPR專案抽離人力，影響原告績效云云：

18 然CRISPR之階段目標，甲○○一開始即係設定先以專利、CR
19 ISPR技術本身進行小範圍之研究，待確認特定產品之可行性
20 後，才需擴及法規面之大範圍研究，故先刪除法規相關工作
21 項目以及人力，此為考量人力資源有限之合理工作安排，此
22 外，甲○○早於111年7月29日即以電郵向專案組長告知前開
23 人力安排暨理由，同時副知原告（調解卷第182頁），故前
24 開人力安排亦非臨申訴或訴訟始為之抗辯。又該案抽離人
25 力，受影響非僅為原告，如何刻意影響原告績效。原告僅因
26 個人主觀意見即稱甲○○之安排抽離人力是故意影響原告績
27 效。

28 7. 原告又稱與甲○○於績效會議中有肢體衝突，造成伊恐慌云
29 云：

30 然經台達公司調閱111年8月2日年中績效討論會議室附近之
31 監視器畫面，並詢問同日於該處整理花蒲之外部園藝人員，

01 皆未能證實有發生原告申訴之肢體暴力行為，無證據佐證原
02 告申訴該肢體暴力行為屬實。

03 8. 原告稱甲○○竄改分數一節：

04 原告稱其分數遭竄改，以丁○○告知伊分數打87分、88分，
05 但111年IP第一季卻只有79分，顯然遭甲○○竄改云云。然
06 查，丁○○就便攜式核酸檢測專案，確實給予原告86分，此
07 有丁○○電子郵件可證(本院卷二第457頁、第458頁)，與被
08 證8編號2之項目「Score by Other Reviewer」相符(調解卷
09 第356頁)，甲○○並無竄改分數。原告固認為自己皆有完
10 成工作，其他員工不可能將其工作績效評比為80分以下云
11 云，然此主張純係主觀認知。台達公司「目標完成度」不等
12 同於「專案完成度」乙節，「目標完成度」除專案完成度
13 外，尚需考量「團隊貢獻、態度積極與否、管理或溝通成
14 本」等指標。

15 9. 原告主張甲○○於111年3月至4月故意閒置原告云云：

16 然其提出之證據是詢問同單位同仁，但都表示不需要原告協
17 助(原證41-1、42-1，本院卷二第393頁、第395頁)，但均無
18 法證明甲○○故意孤立讓原告無事可做。原證62-1甲○○表
19 示可以請人幫忙也可以不請人幫忙(本院卷三第163頁)，並
20 無指示專案負責人不找原告一起共事。

21 10. 基上，勞動契約之主要性質即為從屬性，勞務給付之具體詳
22 細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱
23 人需服從雇主權威，本件原告稱甲○○等對其進行職場不法
24 侵害云云，多係基於自身對於職務分配權限之認知與主管不
25 同，既然勞務給付之具體詳細內容由台達公司或台達公司授
26 權管理權限之主管決定，而非任由原告自行決定，因原告對
27 於主管設定之工作項目、方向、人力安排等情形，均有個人
28 意見，常與主管意見相佐，勞工雖非不能有個人看法、意
29 見，然經溝通後意見仍然不一致，勞務給付之具體內容仍應
30 由「勞務受領者即公司或代表公司行使管理權限之主管決
31 定」，甲○○身為主管，本就有設定工作項目、人力安排之

01 權限，若未濫權，絕不會因原告主觀上不認同、不滿意即構
02 成職場霸凌抑或侵權行為。

03 (三)、被告戊○○無霸凌原告之行為：

04 (原告於爭點整理後又新增霸凌事由，被告並未異議，故以
05 原告所提附表2-1為準)

- 06 1. 原告主張戊○○惡意嘗試調動原告之工作職務與地點，與甲
07 ○○故意將原告調離總公司，對原告之年度考績評比造成不
08 利影響：

09 經查，有關戊○○與原告於111年9月間討論出差工作事宜，
10 往來之電子郵件(調解卷第186頁)可知，戊○○雖有提出安
11 排工作需有出差需求，但經原告反對後，由戊○○就111年9
12 月14日會議結論，戊○○與原告「協商」討論需出差之工作
13 安排，最後結論亦是「請Andrew(即戊○○)、Ariel(即
14 原告)再行思考可能的工作安排」，是以，未有任何強迫原
15 告出差之情狀。原告於111年9月15日電郵補充之內容已特別
16 更改戊○○之重點整理為：「…雙方理解擔當工作之活動範
17 圍，能以台北內湖廠區為主…」，遂可證戊○○提出出差之
18 需求後，經原告拒絕，戊○○之後未指派該項工作，並無原
19 告所稱強迫調動、惡意調離總公司，甚至目的是在降低原告
20 之貢獻云云。是原告對於甲○○、黃斌斌安排之工作，均有
21 過度解讀。

- 22 2. 戊○○是否未給予原告足夠資源與時間完成工作即指摘原告
23 無故拒絕工作指派：

24 戊○○希望原告協助向台達公司外部客戶介紹核酸機種，然
25 而原告回稱協助推廣銷售不是伊的專長與興趣，若進行協助
26 文件資料整理可以，以及訪談和收集客戶需求亦可(本院卷
27 二第269頁)，戊○○則認為希望分配工作可以從頭到尾，鑑
28 於細切工作項目將導致管理、溝通成本過高，戊○○另覓其
29 他人處理。原告認為給予之時間過短為個人認知，無證據證
30 明戊○○是故意給予過短時間要求完成，且因原告上開反應
31 後，該工作已由他人承辦，是以並無未指派工作、故意不給

予充分時間予原告。

3. 原告稱戊○○刻意阻攔原告進行盤點工作、指示原告進行未確執行許可之工作任務等方式，使原告難以完成其所被指派之工作任務：

有關ITL iDELTA維護與資料管理工作任務，戊○○多次指示無須整理人員權限名單，此有112年2月13日電子郵件可參（本院卷二第276頁），但原告仍一直提出質問為何不需要整理權限、以及進行優劣分析（本院卷二第273頁至第275頁），原告頻繁質疑，當日戊○○一共回覆原告6次無須整理權限名單，且電子郵件副本均有寄送給經理甲○○、同仁丁○○。原告仍然堅持一定要包括檔案使用權限人員之整理，一再向戊○○發出許多問題，之後原告逕於同年月16日直接向院長壬○○請示，以不清楚之資訊讓承辦人員認為壬○○同意原告取得權限，原告之後又於同年2月16日向壬○○表示戊○○惡意阻擾伊，讓伊無法作事，壬○○察覺有疑，故壬○○於同年2月18日即以電子郵件寄給原告：「我很困惑。Andrew（即戊○○）是否有要求你取得『人員進出權限名單』？若無，不需要完成這項任務。…」（參本院卷二第279頁，原文：I am confused. Did Andrew ask you to come up with a “who could access which folder” access a authorization list or not? If no, this task doesn't need to be done. …），從前述壬○○之電子郵件足徵壬○○根本從未同意原告「於主管未要求之情形下」取得人員權限名單，先前因為是誤認。職是，原告於ITL iDelta之專案工作項目中，非但不聽從主管指示，且利用資訊落差去取得最高級主管同意，原告稱「…已獲最高級主管之明確工作許可之情形下，戊○○仍繼續阻攔原告完成其工作…」云云，顯然與事實不符。之後原告於同年月21日又稱已得壬○○同意，指謫戊○○是否要違反院長指示，對於其主管戊○○、甲○○交辦事項仍然諸多質疑，之後壬○○只好再於同年月22日以電子郵件通知原告，要求原告必須出席績效會議，及

01 明確表示戊○○、甲○○已得到伊全部授權(本院卷二第283
02 頁)。

- 03 4. 原告再稱IEK/EMIS市場工作項目，戊○○故意拖延不給予原
04 告資源權限，阻攔原告工作之完成：

05 查，有關112年1月間，原告進行之IEK/EMIS市場報告為112
06 年之工作項目，而迄至本件起訴時被告公司皆尚未進行112
07 年度之工作績效評比，概無工作績效受到負面影響之可能，
08 何況，原告縱於112年1月初尚無該市場資料庫之帳密，亦非
09 不得透過其他方式取得資料，戊○○亦說明由於帳密有數量
10 管制，其個人自入職以來，均無權限，但仍得以相互合作方
11 式從事分析工作，但會考量因為無帳密確實對工作產生影響
12 等語，但原告堅持一定要有自己的獨立帳密始能作業等語，
13 以上有往來電子郵件紀錄可證(本院卷二第125頁至第132
14 頁)。又從丁○○給予原告之建議可知，縱算無獨立帳密，
15 亦得請有權限之同仁幫忙下載資料、透過已下載之文章進行
16 分析、抑或由其他管道取得輔助資訊，且戊○○業已提供原
17 告下載之文章可以先看(本院卷二第281頁至第282頁)，並
18 非原告所稱無帳密即無法進行工作。原告對於交辦事項亦是
19 以無獨立帳密即無法工作，甚至指責戊○○故意為之目的導
20 致原告績效不佳，顯然不可採信。

- 21 5. 原告又稱戊○○啟動停滯已久之癌症核酸檢測、樣本調研專
22 案，其懷疑重啟不尋常，戊○○竟規避回答問題，導致伊無
23 法進行工作云云：

24 然查，從往返電子郵件可知，原告於接獲通知後，於112年3
25 月2日提出疑問，內容「關於癌症的市場及技術調研：在201
26 8年之前Ariel已起心動念發想與說服Paul要做癌症相關研
27 發，同時也努力完成癌症的市場及技術開發的工作，但2018
28 年當時收到命令是：台達沒有要做癌症及癌症相關的基因分
29 析的相關工作。故想釐清下列幾個疑問，懇請解惑。謝謝。

30 1. 請問當時2018年是"誰"下達不做的命令？2. 請問現在2023
31 年又是"誰"下達要做的命令？3. 請問現在為何還要再繼續

01 做？4. 請問現在做癌症的市場及技術調研的目的為何？另
02 外，2022年初，當時CEO建議繼續往動物相關市場找尋機
03 會，當時Ariel和Patty已經規畫要協助非人醫相關的市場探
04 勘與訪談，並於Q1期間執行，但之後Paul當時以組織調整而
05 閒置了Ariel，讓Patty負責的F專案快開天窗卻沒有更多人員
06 提供協助，故想釐清下列幾個疑問，懇請繼續解惑。謝謝。
07 5. 請問Paul：2022年為何您要下達命令：寧願違背CEO
08 的意思，不肯放置、甚至抽離人力去做動物相關市場探勘，
09 讓專案難以加速進行，請問用意為何？6. 請問Paul：2022年
10 為何您要下達命令：即使Ariel已於當時Q1期間正在執行人
11 醫與非人醫的市場探勘及人醫需求盤點與功能規劃，還是
12 抽離Ariel可以繼續協助的人力，寧願讓當時忙碌的專案快
13 開天窗，也要閒置Ariel一整年，請問用意為何？7. 請問現
14 在2023年又是"誰"下達要做的命令？8. 請問為何還要再繼續
15 做？9. 請問現在做動物相關市場調研的目的為何？」原告除
16 發給同單位外，亦發給部門人資、最高主管王○○以及執行
17 長，黃崧斌回覆「1. 癌症檢測與其樣本前處理調研之工作安
18 排，於2023/1/4, 2023/1/10已經於會議中與你說明。(會議
19 參與者:Ariel/Andrew/Patty)2. 癌症檢測與其樣本前處理調
20 研之工作安排已經於2023/2/24, Ariel 列於2023H1 IPI當
21 中。(IPI撰寫者:Ariel, 修訂+confirm:Ariel/Patty/Andre
22 w)3. 癌症檢測與其樣本前處理調研之工作與動物疾病調研之
23 工作定期分享會議之訊息，已於2/24 11:00-12:00週會宣
24 布，Ariel並未提出異議。(會議參與者:Ariel/Andrew/Patt
25 y)請悉知以上，若Ariel希望變更內容，再請告知。以及，
26 先前已經與你多次溝通，ITL組內相關事宜，請按照正常rep
27 ortline來進行討論，Andrew再次與你強調此事，感恩。」
28 原告不滿意回覆內容，當日又再次訊問同樣問題，黃崧斌再
29 回稱「於不同時間點之環境背景，台達組織會提出對台達最
30 有利的工作安排規劃。癌症檢測相關議題, 也因應不同時空
31 背景，台達組織有不同看法。癌症檢測與樣本前處理調研之

01 工作，會按照組織規劃推進，並週期性安排分享會議。以下
02 議題與2023工作安排並無關係。若你又對於此癌症檢測與樣
03 本前處理調研工作安排有異議。請與HR聯繫。感謝。」(本
04 院卷二第133頁至第136頁)，但原告仍然不滿意，又再次發
05 問一樣問題。職是，黃崧斌並無不理會原告提問，但原告不
06 滿意其回覆即一再質問，且以沒有釐清這些事情，無法好好
07 做事，是以原告只要問題沒有滿意答覆，即認為無法做事，
08 甚至認為被霸凌。而由於原告曾經離開該部門，不完整了解
09 該計畫發展，經審議委員會針對此調查後，亦無發現有原告
10 所稱之霸凌情事。

11 6. 原告稱黃崧斌在處理ITL iDELTA事件為言語威脅云云：

12 經審之電郵往來，觀其內容，核屬主管對原告之合理工作指
13 示，用語亦中性客觀，並無任何「以敵視、討厭、歧視為目
14 的，侵害原告權益，並達到超過社會通念容許範圍」之情
15 形，又針對原告違背主管指示，逕自越級報告、並給予不完
16 整訊息給上級主管壬○○，已如前述，可知戊○○於112年2
17 月21日指摘原告利用資訊落差乙事並非虛構，核屬主管針對
18 員工行為之正當管理，難謂有何威脅情事，不構成職場不法
19 侵害。

20 7. 原告指稱黃崧斌故意閒置原告讓伊無工作云云：

21 黃崧斌並無未指派工作給原告，如前所述，黃崧斌指示之工
22 作，原告多有意見質疑，且回答若原告不滿意，原告則不
23 做，或者是對工作資源都有意見，如不滿意，亦稱無法工
24 作。

25 8. 原告固自認其工作態度主觀、積極、專業能力強，但因個人
26 主觀意識強，主管分配工作項目後，原告常有不同意見，或
27 提出甚多質疑，質疑為何如此分配、或稱非自己專長或興
28 趣、或稱時間不夠、或認為自己很忙、或認為此項工作沒有
29 必要浪費時間、質疑主管是否得到上級同意、家庭因素不能
30 出差、因為沒有帳密就不能分析資料、越權向上級報告，且
31 十分堅持自己作法為正確，易使其主管認為其態度消極、有

01 意迴避或無意願為之。蓋如前所述，勞務給付之具體內容係
02 由「勞務受領者即公司或代表公司行使管理權限之主管」決
03 定，戊○○前開職務行為，皆屬主管權限內之合理工作分
04 配，自不會僅因原告不認同、不滿意而有構成職場霸凌甚或
05 侵權行為之可能。

06 (四)、丙○○沒有霸凌原告之行為：

07 如前所述，對外之專案發表係以公司或以團隊名義，此與內
08 部考核有所不同，丙○○於111年7月22日下午1時38分及下
09 午2時39分之電郵：「…但對外（如PGL合作）的部分建議回
10 歸中性敘述，以團隊（LS）為對外的一致陳述對象…」、
11 「…因為先前提案都是以團隊為中心回覆外部單位…」，可
12 資佐證丙○○並非刻意於專案發表時隱藏原告之工作成果，
13 而係依循往例以工作團隊（LS）為對外發表主體，工作團隊
14 對外溝通業務時，亦多係「團隊」名義，亦屬常情。經丙○
15 ○解釋前開合理原因後，原告仍執意要求具名。而丙○○已
16 同意特別處理，且該專案工作亦列於原告111年度IP表單
17 中，原告指稱丙○○因就該專案未對外提及原告貢獻，與事
18 實不符，不構成職場霸凌行為。

19 (五)、壬○○是否對原告遭受戊○○職場霸凌之情形不聞不問乙
20 節：

21 經查，ITL iDelta專案中，原告與戊○○之爭執原因實為，
22 原告不聽從主管之工作指派，堅持己意索取與工作項目無關
23 之人員權限清單，如前所述。壬○○收到原告要求工作指示
24 之電郵後，已客觀公正回覆原告處理方向（本院卷二第279
25 頁）。且壬○○於瞭解該事件始末後，雖初步認為屬合理工
26 作分配，然仍請原告與其主管開會取得共識，同時授權主管
27 後續處理之完全權限，並未置之不理（本院卷二第283
28 頁）。原告所稱「壬○○…對原告所遭受戊○○職場霸凌之
29 情形不聞不問…」云云，其前提係有職場霸凌情形存在，然
30 本件屬合理職務分配，未見任何職場霸凌之情，原告前開主
31 張自係無理。此外，壬○○針對原告提出之職場霸凌指控，

亦請其按照公司程序提出職場不法侵害申訴，斷無「不聞不問」情形，自無構成霸凌不法行為。

(六)、辛○○與己○○是否未客觀積極調查處理原告提出之職場霸凌申訴，即率爾認定原告所提出之職場霸凌申訴案件不成立：

經查，本件職場不法侵害事件申訴調查階段，包含辛○○與己○○在內之調查小組，已收集申訴人與被申訴人雙方提供之物證（被證15-0號至15-27號）；且訪談申訴人與被申訴人，保障雙方陳述意見之權；此外，就原告申訴之疑似肢體暴力事件，亦盡力調查監視器畫面及可能之目擊證人（本院卷二第229頁）。辛○○與己○○已有調查，且未偏袒任一方。又原告提出申訴後，台達公司組成審議委員會，於審議過程中，經審議委員一一審酌原告所提資料、本件被申訴人說明及提出之電子郵件，認為本件申訴不成立，是以經審議委員會認為主管之工作分配、人力調度或工作計畫尚稱合理，績效考評亦無不公允，未見辛○○與己○○有何違法、違規之處。又原告指稱己○○、辛○○向伊稱申訴不成立之後，不得進行任何救濟程序，為渠等所否認，原告未舉證證明有上開行為，自不能認為其主張屬實。難認辛○○與己○○有何構成職場霸凌、侵權行為之情。

(七)、有關台達公司與斯時負責人乙○○是否未盡到預防原告遭上開被告等職場霸凌之措施及責任：

台達公司已依法建置職場不法侵害管理辦法，且於112年3月7日原告正式提交職場不法侵害事件申訴書，台達公司人力資源處即開始依法依規展開調查，原告未能舉證有未公正客觀處理，或未盡積極調查事證之情況。又原告稱107年受霸凌，竟將其調回原部門云云，但原告指稱107年間遭霸凌，亦無證據佐證，且109年至111年間亦無受霸凌之情事，且台達公司既已妥為規劃職場不法侵害防範措施，並客觀積極處理本件申訴，已採取必要之安全衛生措施，應認已盡防範職場不法侵害之雇主保護義務，未能僅因原告對申訴結果不滿

而遽認台達公司有違反保護義務之情，故原告指摘台達公司及斯時負責人乙○○之侵權責任，均無所據。

(八)、被告甲○○等人並無職場霸凌情事，已如前述，而原告之績效評比結果皆係基於公司績效管理辦法及其實際工作成果，並無構成侵權行為，台達公司亦無未善盡預防之措施及責任，原告主張被告連帶賠償勞務報酬減損損害194萬5,620元，實無理由。

六、綜上，被告主張依民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條第1項應連帶給付原告194萬5,620元，其中150萬元部分，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，及其中44萬5,620元部分，自民事補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原告受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

八、訴訟費用分擔，依民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 3 月 7 日

勞動法庭 法官 絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 3 月 17 日

書記官 邱勃英

附表：

編號	行為人	原告主張被職場霸凌之不法侵害行為	被告之答辯說明
1	被告甲○○	被告甲○○刻意忽視原告於109年間，所負責之護理與長照健康照護專案及	1. 被告甲○○於原告110年IP表單就「護理與長照照護專案」相關工作項目給予之評分皆為

	自動化核酸檢測系統專案等工作項目之工作成果，以原告自評分數與被告甲○○之評價分數有差距等語之荒謬理由，違反其客觀公正評比之管理與監督義務，將原告之109年工作績效評比為「D級」。	80至89分區間，該區間之評分並未低估原告表現，且亦非不堪之分數。 2. 原告所稱「…原告自評分數與被告甲○○之評價分數有差距…」乙事，係屬於原證3號（調解卷第102頁）所示績效改善計畫內之「績效改善項目」，並非績效評比項目（績效評比項目應係本件IP表單內之工作項目），依時序觀之，「績效改善項目」屬於績效評比最末端之結果，絕非績效評比之依據，斷無可能以「績效改善項目」分配等第。 3. 被告甲○○就原告於「BDO文件整理」、「CRISPR專案」、「ITL iDelta專案」、「核酸檢測方艙VR專案」之工作表現，亦皆給予80至89分區間之評分，此區間之分數絕非悖於事實或不堪之分數。
2	原告已完成其長照健康照護專案之工作任務，然被告甲○○又以妳分數很高，但妳要被打D之毫無邏輯可言之理由，再度違反其客觀公正評比之管理與監督義務。	原告主張之原證45-1：「因為我也沒寫過八十幾分的，第一次要寫，針對84.5分的人要寫一個PIP Form當Proposal」可知，被告甲○○這段話是針對「績效改善作業」進行討論，而原告於111年之所以須進行績效改善作業，係因為其110年之績效評比分數居於末位，等第分配為D，依據人事標準作業規定第五條第8項：「年度績效等第為D者，須進行至少三個月的績效改善作業…」。故被告甲○○給予原告

			110年之等第為D，並據以進行績效改善作業，皆係依規辦理，而與職場霸凌無涉。
3		被告甲○○藉人事變動之機會，剝奪原告原本順暢進行之F系列專案訪談之工作成果。	1. 被告甲○○進行組織調整係基於整體企業政策改變，屬合理之經營管理行為；且組織調整產生之人事異動，並非僅限原告。是以，組織調整既係全體適用之合理經營管理行為，自與職場霸凌無關。 2. 至於原告停止支援F系列專案之真正原因，實則有二，其一為原告自身有過多主觀想法，致工作產出不符合專案方向；其二為與原告溝通所需成本過多（心力、時間），因原告產出不符合專案方向，專案組長欲與其溝通時，原告輒有諸多問題詢問，且皆要回答至其滿意始願意配合提供勞務。考量F專案當時已迫在眉睫，綜上二點爰決定停止原告於該專案之支援。
4		被告甲○○竟利用其身為原告主管之職權，刻意未在原告之績效考評會議提及核酸檢測方艙VR專案原告部分之工作成果，甚至將原告辛苦得來之工作成果，改列為被告丙○○之績效。	1. 負責統籌核酸檢測方艙專案之專案經理為被告丙○○，而VR展演為該專案規劃之次項之一，合先敘明。雖然VR部分後來因故（資源優先序調整）中止，然而該工作項目仍有列於原告111年之IP表單中；且主管亦有實際進行評量、給予分數。反之，被告丙○○111年之個人績效評量表單並未將該VR展演工作項目列入績效評量。

			2. 原告於民事綜合言詞辯論意旨狀第36頁第11行至第12行固稱：「…即將原告關於核酸檢測方艙VR專案之分數評比為82分。此已嚴重低於平均分數85分。…」云云，原告自認其於核酸檢測方艙VR專案表現良好應獲得85分以上之評分，然該主張並無任何評分內規之依據，且平均分數85分亦不知從何計算而來。考量主管本即有評核員工表現之裁量權，此為勞動契約從屬性之重要特徵之一，自無法僅以原告毫無依據之分數質疑，遽認被告甲○○之評分有何缺漏、不當之處，遑論構成職場霸凌。
5	被告甲○○指示被告丙○○在對外進行CRISPR專案成果發表時，刻意未提及原告對於此專案之貢獻。	1. 原告之論據原證8號係其與被告丙○○之電郵往來，內容未提及被告甲○○對被告丙○○有何指示，原告所提證物根本與其主張不相符合，前開主張純屬主觀臆測。 2. 被告丙○○並非刻意於專案發表時隱藏原告之工作成果，而係依循往例以工作團隊（LS）為對外發表主體；且衡諸商業實務，工作團隊對外溝通業務時，亦多係「團隊」名義，鮮少特意標註團隊內特定成員之情形。 3. 承上，反觀原告堅持要列名於對外發表之原因，不外乎係其認為「…Paul（按：即被告甲○○）僅指導並告知，若有做	

			任何事請以文字記錄下來…」，然查，以內部文件記錄原告之工作成果即可彰顯其貢獻供主管考核，實無必要以列名對外發表之方式為之，詎料於被告丙○○解釋前開合理原因後，原告仍執意以「矯枉過正」之方式傳達主管意旨，強硬要求具名。職是，為求專案順利進行，被告丙○○迫於無奈只得依原告之意特別處理；且嗣後本專案工作亦有列於原告111年IP表單中，而無原告所述「未提及其工作成果」云云，遑論構成職場霸凌。
6	被告甲○○將CRISPR專案之人力縮編，使此專案並無足夠之人力繼續進行，專案因而陷於延宕被迫中止，導致原告於此專案中之工作成果無疾而終，進而影響原告之年度績效考評。	1. 本件CRISPR專案之階段目標，主管甲○○一開始即係設定先以專利、CRISPR技術本身進行小範圍之研究，待確認特定產品之可行性後，才需擴及法規面之大範圍研究，故先刪除法規相關工作項目以及人力，此為考量人力資源有限之合理工作安排，絕非原告所稱「抽離人力」云云；此外，被告甲○○於系爭申訴調查程序中亦提出CRISPR專案委託方之電郵，遂可證CRISPR專案之客戶需求本就不包含法規面之研究，為求有效利用人力，自無需安排法規研究人員。 2. 被告甲○○早於111年7月29日即以電郵向專案組長告知前開人力安排暨理由，同時副知原	

			告，故前開人力安排之考量絕非臨申訴或訴訟始為之抗辯。詎料原告仍固執己見，強硬要求過多資源，甚至於未果時，反誣指被告甲○○之「合理人力安排」為「抽離人力資源」云云，實不可取。
7		因原告欲閱讀原告之111年績效改善計畫之相關文件，原告便將其111年績效改善計畫之相關文件夾在自身之電腦內。其後，原告即欲離開現場，然被告甲○○卻突然告知原告，其111年績效改善計畫之相關文件為機密文件，阻止讓原告將其111年績效改善計畫之相關文件帶走，並撲向原告，對原告襲胸並搶奪原告身上之電腦，此舉已造成原告備感恐慌。	1. 系爭申訴調查小組應原告要求調閱111年8月2日年中績效討論之會議室附近監視器畫面及詢問現場外部人員（園藝人員），然而因已逾CCTV影像保存期限90日，故無從調閱相關監視器畫面；且經親自詢問園藝人員，其亦表示時隔久遠，未有印象會議室中發生何事。 2. 系爭申訴調查小組已客觀積極調查疑似肢體暴力行為，未偏袒任一方當事人，而無從證實原告之指控屬實，原告復未提出其他證據以實其說，自難認被告甲○○有何涉及肢體暴力之職場霸凌行為。
8		被告甲○○顯係有忽視原告積極尋求未來工作表現之舉，並竄改原告分數。	由原告111年IP表單（被證8號）中編號2「便攜式核酸檢測之感染管控平台之人醫應用」之同仁評分（Score by Other Reviewer）原始電郵（被證27號，本院卷二第457頁至第458頁）觀之，訴外人丁○○於111年7月15日回覆被告甲○○，其就前開工作項目給予原告之評分確實為「86」分，原證24號對話所述之87或88分純屬記憶錯誤。準此，被告甲○○斷無竄改同仁評分之情。

9		被告甲○○故意閒置原告，使其於該段期間處於無工作之狀態。	1. 原告停止支援F系列專案之原因，業如本附表編號4所述，核屬人事管理權之合理行使，難謂有何故意閒置原告之情。 2. 因應原證6號所示之組織調整，原告之工作模式調整為支援被告丙○○及被告戊○○負責之專案，而前開主管並非未指派適當工作與原告，渠等欲指派工作與原告時，反係原告配合度極低，難以交辦完整之工作任務，有關原告提供勞務之種種狀況，可參被告戊○○於112年3月2日彙整與被告公司人資之追蹤郵件（參被證20號，鈞院卷二第267頁）。倘原告之主管未指派工作與原告（假設語氣，被告等否認），何以會發生如此多配合不佳之工作狀況，「未指派適當工作」之指控並非事實。 3. 原告固以原證62、62-1號錄音稱：「…被告甲○○此段話語，…甚至故意暗示原告之其他主管、組長及專案負責人，可不給予原告工作…」云云，然細繹被告甲○○之原話：「…我說你們都可以找他幫忙，也可以不…選擇不找他幫忙…」，可知被告甲○○僅係向各主管表達原告經前開工作模式調整後，各專案負責人具人事自主權，可自行挑選包含原告在內之合適人選支援專案。原告斷章取義僅取後段
---	--	-------------------------------------	---

			「選擇不找他幫忙」等語為前開主張，實已超譯被告甲○○話語，純係主觀臆測，遑論構成職場霸凌。
10	被告 戊○○	被告戊○○於未經原告同意之下，惡意調動原告之工作職務與工作地點，將原告調離總公司，並強迫原告每周至少三天出差到台南或中壢進行實驗操作的工作。	1. 有關被告戊○○與原告於111年9月間討論出差工作事宜，由原證10號之電郵往來可知，不論係被告戊○○就111年9月14日會議之重點整理，抑或原告補充之會議內容，皆僅見被告戊○○與原告「協商」討論需出差之工作安排，最後結論亦是「請Andrew（即被告戊○○）、Ariel（即原告）再行思考可能的工作安排」，全然未見任何「強迫」原告出差之文字；甚至，原告於111年9月15日電郵補充之內容已特別更改被告戊○○之重點整理為：「…雙方理解擔當工作之活動範圍，能以台北內湖廠區為主…」，遂可證雙方當時已有共識，詎料原告卻於訴訟中謊稱被告戊○○「強迫」其調動，委不足採。 2. 原告固以原證27號所示績效改善計畫稱：「…顯見被告戊○○乃係透過績效改善計畫之方式，強迫原告長期出差臺南…」云云，然而，數日之出差安排僅係工作項目之安排，屬主管指派工作之固有管理權限，不涉及工作地點之調動。而因原告不願意接受出差之行為，致造成主管安排工作之困

			難，主管爰於評核原告工作表現時斟酌該情，並明載於績效改善項目，核屬職務行為之合理行使，難謂有何構成職場霸凌之處。
11		於M機種介紹之任務中，被告戊○○在刻意未給予原告足夠之時間與資源之情形下，即要求原告向外國客戶介紹推廣被告公司之新產品。而當原告向被告戊○○表示其需要更充分之時間與資源，方能勝任此工作時，被告戊○○竟刻意曲解原告之意思，指摘原告無故拒絕執行主管所指派之工作，並以此為由影響原告之工作績效評比。	被告戊○○希望原告協助向被告公司之外部客戶介紹核酸機種，然而原告百般推託，僅願意進行「協助文件資料整理」等簡易工作，或自己想做之工作（訪談和收集客戶需求）；有鑑於細切工作項目將導致管理、溝通成本過高，被告戊○○基於此合理人事管理原因只能另覓合適人選。由被證21號之電郵往來觀之，被告戊○○於M機種介紹任務中對原告所為之行為，不論係一開始的禮貌詢問、抑或最後表達主管需求並告知原告非合適人選，皆屬職務行為之合理行使，未見有何刻意刁難之情形，難謂構成職場霸凌。
12		於ITL idelta專案工作項目中，原告負責進行人員權限名單盤點之工作，惟被告戊○○竟刻意不讓原告進行此盤點工作，原告僅得向其最上級主管被告壬○○尋求解決方式。嗣後，於112年2月16日，原告於已獲被告壬○○之明確工作許可之情形下，被告戊○○仍繼續阻攔原告完成其工作，導致原告之	1. 於112年2月間ITL iDelta專案中，被告戊○○指派原告之工作項目為「iDelta資料之整理與維護」，無需整理「人員權限名單」，被告戊○○於112年2月13日自上午9時35分起至下午5時46分以多達6封電郵，鄭重告知原告無需整理人員權限名單，並清楚告知理由；且文義相當明確，原告絕無誤會工作指派內容之可能，然原告仍固執己見，執意取得資料庫人員權限名單。

		工作績效評比受到負面影響。	2. 承上，詎料原告悖於主管指示，利用各部門間之資訊落差，刻意隱滿其未獲主管指派一事，越級向院長即被告壬○○取得資訊不全的「非真摯同意」後，再假借院長已經同意之名義，於112年2月17日向其他部門同仁取得人員權限名單，原告前開惡質行為可由被告壬○○於112年2月18日致原告之電郵獲得佐證：「我很困惑。Andrew（即被告戊○○）是否有要求你取得『人員進出權限名單』？若無，不需要完成這項任務。…」。 3. 職是，原告於ITL iDelta之專案工作項目中，已非單純不聽從主管指示，其假借最高級主管同意之違紀行為甚至已有違反公司誠信守則之虞，原告稱「…已獲最高級主管之明確工作許可之情形下，被告戊○○仍繼續阻攔原告完成其工作…」云云，恣意顛倒是非，實為意圖掩飾自身違紀行為、混淆鈞院之不實主張，尚難憑採。
13		原告正進行IEK/EMIS市場報告之工作項目，然被告戊○○又以其主管之職權，故意拖延至112年1月30日方授權予原告完成工作之資源與權限，藉此阻攔原告完成工作，導致原	1. 原告於112年1月間進行之IEK/EMIS市場報告為112年之工作項目，而迄至本件起訴時被告公司皆尚未進行112年度之工作績效評比，概無工作績效受到負面影響之可能。 2. 退步言之，由原證40號被告戊○○於112年1月19日回覆原告

	告之工作績效評比受到負面影響。	之電郵：「…EMIS使用一事，Andrew（即被告戊○○）從進台達至今，都未有權限，但透過相互合作模式，也完成數項重要議題市場分析，以及數十項小專題市場調研分析。…關於EMIS使用權，請再與report line組長進行協議…」可知二事，其一，以IEK/EMIS市場報告任務內容觀之，被告戊○○以自身經驗告知原告該任務內容根本無需使用EMIS資料庫；其二，被告戊○○請原告向權責人員協議EMIS資料庫使用權，未有任何拖延、阻攔情事。 3. 再查，原告縱於112年1月初尚無EMIS資料庫之帳密，亦非不得透過其他方式取得資料，例如：請有權限之同仁幫忙下載資料、透過已下載之文章進行分析、抑或由其他管道取得輔助資訊，除前開所述被告戊○○分享自身經驗外，訴外人丁○○（Patty）亦已不吝分享以上方式與原告，詎料原告仍堅持己見，一定要有自己的獨立帳密始能作業，否則就是消極擺爛。
14	被告戊○○指示原告重啟被告公司停滯已久之癌症核酸檢測與樣本調研專案，並將之列為原告之工作項目。惟因專案重啟之情形並不尋常，原告遂向	有關癌症核酸檢測與樣本調研專案織工作指派，可參被證15-8號之電郵往來中，被告戊○○於112年3月2日下午3時21分之電郵清楚回覆：「於不同時間點之環境背景，台達組織會提出對台達最

	被告戊○○確認是否有得上級之同意進行重啟。詎料，被告戊○○對此一重要問題均避而不答，導致原告無從開始進行工作。	有利的工作安排規劃。癌症檢測相關議題，也因應不同時空背景，台達組織有不同看法。…」可知，專案工作安排厥為被告公司考量整體環境之決定，並無任何針對性。既未見原告提出任何得佐證被告戊○○不當阻擋專案進行之證據，癌症核酸檢測與樣調研專案之工作指派核屬管理權限之合理行使，難認有何職場霸凌之情。
15	於原告之績效改善會議中，被告戊○○再度以原告難以溝通，績效不佳為由，再次提出將原告調離總公司，強迫原告至外地出差。	1. 有關被告戊○○與原告於111年9月間討論出差工作事宜，由原證10號之電郵往來可知，不論係被告戊○○就111年9月14日會議之重點整理，抑或原告補充之會議內容，皆僅見被告戊○○與原告「協商」討論需出差之工作安排，最後結論亦是「請Andrew（即被告戊○○）、Ariel（即原告）再行思考可能的工作安排」，全然未見任何「強迫」原告出差之文字；甚至，原告於111年9月15日電郵補充之內容已特別更改被告戊○○之重點整理為：「…雙方理解擔當工作之活動範圍，能以台北內湖廠區為主…」，遂可證雙方當時已有共識，詎料原告卻於訴訟中謊稱被告戊○○「強迫」其調動，委不足採。 2. 原告固以原證27號所示績效改善計畫稱：「…顯見被告戊○○乃係透過績效改善計畫之方

			式，強迫原告長期出差臺南…」云云，然而，數日之出差安排僅係工作項目之安排，屬主管指派工作之固有管理權限，不涉及工作地點之調動。而因原告不願意接受出差之行為，致造成主管安排工作之困難，主管爰於評核原告工作表現時斟酌該情，並明載於績效改善項目，核屬職務行為之合理行使，難謂有何構成職場霸凌之處。
16	被告戊○○確實於原告積極處理ITL iDelta專案之過程中，以警告意味濃厚之言語威脅原告，造成原告心情上感到害怕。	原告指控之實係被告戊○○針對ITL iDelta事件之後續因應敘述，因為原告於該事件中已有「越級陳報」、「隱瞞主管指示」、「以不正方式取得與職掌無關之機密資訊」等違紀行為，被告戊○○實有必要告知各級主管注意此情，以免損害持續擴大，核屬職務行為之合理行使；且文字亦屬客觀中性，未有任何偏激用字，自不構成職場霸凌。	
17	被告戊○○故意閒置原告，使其於該段期間處於無工作之狀態。	1. 原告指控之論據原證42、42-1號錄音中，被告戊○○僅提及其知道原告負責工作之現況，無從解讀出有何刻意閒置原告之情況，原告此部分指控與其所提出之證物不相符合。 2. 再查，難以指派原告工作一事，實則應歸責於原告自身消極不配合，而非被告戊○○刻意閒置，蓋因應原證6號所示之組織調整，原告之工作模式調整為支援被告丙○○及被告	

			戊○○負責之專案，而前開主管並非未指派適當工作與原告，渠等欲指派工作與原告時，反係原告配合度極低，難以交辦完整之工作任務。有關被告戊○○指派工作予原告，而原告於提供勞務過程發生之種種狀況，可參被告戊○○於112年3月2日彙整與被告公司人資之追蹤郵件。 3. 綜上所述，被告戊○○已盡力指派工作予原告，蓋倘若被告戊○○未指派工作予原告（假設語氣，被告等否認），何以會發生如此多配合不佳之工作狀況，「未指派適當工作」之指控既非事實，更遑論構成職場霸凌。
18	被告 丙○○	被告丙○○聽從被告甲○○之指示，在對外進行CRISPR專案成果發表時，竟刻意未提及原告之對於此專案之貢獻。	1. 細繹原證8號中被告丙○○於111年7月22日下午1時38分及下午2時39分之電郵：「…但對外（如PGL合作）的部分建議回歸中性敘述，以團隊（LS）為對外的一致陳述對象…」、「…因為先前提案都是以團隊為中心回覆外部單位…」說明綦詳，遂可證被告丙○○並非刻意於專案發表時隱藏原告之工作成果，而係依循往例以工作團隊（LS）為對外發表主體；且衡諸商業實務，工作團隊對外溝通業務時，亦多係「團隊」名義，鮮少特意標註團隊內特定成員之情形。

			2. 反觀原告堅持要列名於對外發表之原因，不外乎係其認為「…Paul（按：即被告甲○○）僅指導並告知，若有做任何事請以文字記錄下來…」（原證8號，原告於111年7月22日之電郵，調解卷第176頁），然查，以內部文件記錄原告之工作成果即可彰顯其貢獻供主管考核，實無必要以列名對外發表之方式為之，詎料於被告丙○○解釋前開合理原因後，原告仍執意以「矯枉過正」之方式傳達主管意旨，強硬要求具名。職是，為求專案順利進行，被告丙○○迫於無奈只得依原告之意特別處理；且嗣後本專案工作亦有列於原告111年IP表單中，而無原告所述「未提及其工作成果」云云，遑論構成職場霸凌。
19	被告 壬○○	被告壬○○應有管理監督其下屬免遭職場霸凌之責，卻對原告遭受被告甲○○、戊○○職場霸凌之情形不聞不問。	1. 原告指控之論據為原證1號至74號，且未陳明該74項證物之何一段落得佐證其主張，原告以未盡具體化陳述義務之方式進行主張，致被告等難以答辯，鈞院亦無從確定審理範圍，實有阻礙訴訟之虞，懇請鈞院毋庸審酌原告此部分主張。 2. 退步言之，被告壬○○業已盡監督管理之義務，蓋於ITL idelta專案中，原告與被告戊○○之爭執原因實為，原告不聽從主管之工作指派，執意索取

			與工作項目無關之人員權限清單，甚至不惜作出假藉主管同意之違紀行為。被告壬○○收到原告要求工作指示之電郵後，已客觀公正回覆原告處理方向（參被證23號，本院卷二第279頁）。且被告壬○○於瞭解該事件始末後，雖初步認為屬合理工作分配，然仍請原告與其主管開會取得共識，同時授權主管後續處理之完全權限，並未置之不理（參被證25號，本院卷二第283頁）。 3. 被告壬○○針對原告無端提出之職場霸凌指控，亦客觀公正回應，就此可參被告壬○○於112年2月23日回覆原告之電郵（被證26號，本院卷二第455頁至第456頁），英文部分皆為被告壬○○之回覆，由該回覆可知，被告壬○○請原告「正式提出職場霸凌之申訴，以期公正有效並一勞永逸地解決該紛爭。」，被告壬○○既已告知原告可循正式程序申訴，自無原告所稱「不聞不問」云云情形。
20	被告 己○○	未客觀積極調查處理原告提出之職場霸凌申訴，使原告被迫繼續忍受被告甲○○、被告戊○○等被告之職場霸凌行為，被迫接受不公平之工作績效評比結果，導致原告因而於系	1. 於系爭申訴調查階段，包含被告己○○在內之調查小組，已收集申訴人與被申訴人雙方提供之物證；且已依法、依規訪談申訴人與被申訴人，保障雙方陳述意見之權；此外，就原告申訴之疑似肢體暴力事件，亦盡力調查監視器畫面及可能

	爭公司中已毫無立足之地。	之目擊證人。綜上，被告己○○既已窮盡調查之能事，且調查程序未偏袒任一方，應認己盡客觀積極調查之義務。 2. 原告於民事綜合辯論意旨狀第56頁至第57頁固稱：「…被告己○○…卻均完全未讀取原告寄送之相關資料，顯見被告己○○未客觀積極調查處理原告所提出之職場霸凌申訴事件。」云云，所憑證物無非係原證64號單一電郵之追蹤紀錄，然而該證物之最後閱覽日不明，無從說明被告己○○未讀取之狀態持續至何日。況且，被告己○○參與系爭申訴調查小組之相關會議時，即與系爭申訴調查小組其他成員共享所有資訊，而知悉並審酌原告申訴主張及所附證物。
21	被告己○○未將蒐集之資料提供予原告，更未積極調查原告所提出之事證；於112年3月17日作出申訴不成立之結果後，被告己○○即告知原告於申訴結果出來後即無其他救濟程序、亦不得進行任何救濟程序，即不給予原告再申訴之機會。	1. 依被告公司職場不法侵害管理辦法第6.2.3.1條（原證28號，本院卷一第390頁），調查需落實保密，以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格權益。準此，被告公司職場不法侵害調查小組收受調查相關人（包含但不限於申訴人、被申訴人）提供之資料時，皆不應再提供與其他人知悉，原告依法、依規皆無權利要求被告公司提供調查過程蒐集之所有資料。 2. 原告顯就原證28號第7頁所示附件三之流程圖（下稱系爭流

			程圖，本院卷一第394頁）有二項誤解，其一為系爭流程圖所示「調查結果」係指申訴成立與否之結果，而非調查過程之資訊（例如蒐集之資料及認定等）；其二為系爭流程圖中「調查結果以書面通知當事人」僅為例示之參考通知方式，重點在於確保當事人知悉調查結果，蓋遍觀原證28號所示辦法及細則，皆未見僅限以「書面」方式通知調查結果之明文規定，故被告辛○○、己○○與訴外人李佳融於112年3月17日與原告面談，向其告知系爭申訴調查結果，並由原告於訪談紀錄表簽名確認（被證14號，本院卷一第88頁），足證被告辛○○、己○○已確實通知系爭申訴調查結果，而無任何程序不備之瑕疵。 3. 原告空言「被告己○○即告知原告於申訴結果出來後即無其他救濟程序、亦不得進行任何救濟程序」云云，未有任何舉證以實其說，此部分泛泛空言之指摘自難以憑信。
22	被告 辛○○	未客觀積極調查處理原告提出之職場霸凌申訴，即率爾認定原告所提出之職場霸凌申訴案件不成立，使原告被迫繼續忍受被告甲○○、被告戊○○等被告之職場霸凌行為，被迫接受不公平之工作績效評	1. 於系爭申訴調查階段，包含被告辛○○在內之調查小組，已收集申訴人與被申訴人雙方提供之物證；且已依法、依規訪談申訴人與被申訴人，保障雙方陳述意見之權；此外，就原告申訴之疑似肢體暴力事件，亦盡力調查監視器畫面及可能

	比結果，導致原告因而於系爭公司中已毫無立足之地。	之目擊證人。綜上，被告辛○○既已窮盡調查之能事，且調查程序未偏袒任一方，應認已盡客觀積極調查之義務。 2. 被告辛○○亦為系爭申訴案之審議委員，於審議過程中，經申訴案審議委員一一審酌原告所提附件（被證15號，本院卷二第67頁至第227頁）、本件申訴所涉人員之陳述，認系爭申訴調查小組之判斷並無違誤，難認既有物證、人證足以佐證原告之申訴主張為真，審議委員會因而認定本件申訴不成立，實未見被告辛○○行使審議委員職權時有何違法、違規之處，故亦難認有何構成職場霸凌、侵權行為之情。
23	被告辛○○未將蒐集之資料提供予原告，更未積極調查原告所提出之事證；被告辛○○於112年3月17日作出申訴不成立之結果後，即告知原告於申訴結果出來後即無其他救濟程序、亦不得進行任何救濟程序，即不給予原告再申訴之機會。	1. 依被告公司職場不法侵害管理辦法第6.2.3.1條（原證28號，本院卷一第390頁），調查需落實保密，以不公開方式為之，並保護當事人之隱私及人格權益。準此，被告公司職場不法侵害調查小組收受調查相關人（包含但不限於申訴人、被申訴人）提供之資料時，皆不應再提供與其他人知悉，原告依法、依規皆無權利要求被告公司提供調查過程蒐集之所有資料。 2. 原告顯就原證28號第7頁所示附件三之流程圖（下稱系爭流程圖，本院卷一第394頁）有二項誤解，其一為系爭流程圖

			所示「調查結果」係指申訴成立與否之結果，而非調查過程之資訊（例如蒐集之資料及認定等）；其二為系爭流程圖中「調查結果以書面通知當事人」僅為例示之參考通知方式，重點在於確保當事人知悉調查結果，蓋遍觀原證28號所示辦法及細則，皆未見僅限以「書面」方式通知調查結果之明文規定，故被告辛○○、己○○與訴外人李佳融於112年3月17日與原告面談，向其告知系爭申訴調查結果，並由原告於訪談紀錄表簽名確認（被證14號，本院卷一第88頁），足證被告辛○○、己○○已確實通知系爭申訴調查結果，而無任何程序不備之瑕疵。 3. 原告空言「被告辛○○即告知原告於申訴結果出來後即無其他救濟程序、亦不得進行任何救濟程序」云云，未有任何舉證以實其說，此部分泛泛空言之指摘自難以憑信。
24	被告 乙○○	未盡到預防原告遭上開被告等職場霸凌之措施及責任。	1. 原告指控之論據為原證1號至74號，且未陳明該74項證物之何一段落得佐證其主張，原告以不盡具體化陳述義務之方式進行主張，致被告等難以答辯，鈞院亦無從確定審理範圍，實有阻礙訴訟之虞，懇請鈞院毋庸審酌原告此部分主張。

			2. 退步言之，被告乙○○實已盡監督管理責任，蓋被告公司已依法建置職場不法侵害管理辦法；且於112年3月7日原告正式提交職場不法侵害事件申訴書後，被告公司人力資源處即開始依法依規展開調查；且如前所述，系爭申訴調查、審議過程皆依法、依規，絕無任何未公正客觀處理，或未盡積極調查事證之情況。 3. 是以，被告公司既已妥為規劃職場不法侵害防範措施，並客觀積極處理本件申訴，已採取必要之安全衛生措施，應認已盡防範職場不法侵害之雇主保護義務，尚無從僅因原告不服申訴結果而遽認被告公司有違反保護義務之情，故原告指摘被告公司及斯時負責人乙○○之侵權責任皆毫無所憑。
25	被告 台達電 子公司	未盡到預防原告遭上開被告等職場霸凌之措施及責任。	被告公司已依法建置職場不法侵害管理辦法；且於112年3月7日原告正式提交職場不法侵害事件申訴書後，被告公司人力資源處即開始依法依規展開調查；且如前所述，系爭申訴調查、審議過程皆依法、依規，絕無任何未公正客觀處理，或未盡積極調查事證之情況。尚無從僅因原告不服申訴結果而遽認被告公司有違反保護義務之情，故原告指摘被告公司之侵權責任毫無所憑。
26		被告公司又特意將原告調回其原先遭受職場霸凌行	1. 原告之指控，未提出任何證據以實其說，僅係泛泛空言，亦

		為之工作部門，被告公司並未盡到避免再發生之必要行動。	未盡具體化陳述義務，懇請鈞院毋庸審酌此部分指控。 2. 退步言之，原告指控之前提為其於107年曾提出職場霸凌申訴並經認定屬實，然而原告未曾於107年正式提出職場霸凌申訴，更遑論有何認定。原告謊稱「被告公司時任執行長法務長均認為屬實」云云，未提出任何證據以實其說，自不足採，因此衍生之主張「原先遭受職場霸凌行為之工作部門」云云，亦與事實相悖。 3. 是以，被告公司於109年初對原告進行之調動係「基於業務需求之合理管理行為」，難認構成職場霸凌行為，亦與原證28號所示辦法完全無關。
--	--	-----------------------------------	--