

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度重勞訴字第4號

原告 吳昭瑩

訴訟代理人 魏千峯律師

姚妤嬈律師

被告 慧達科技股份有限公司

法定代理人 薛家明

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年1月19日辯論終結，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、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

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、3款分別定有明文。本件原告起訴時，係主張被告對其解雇不合法，且其任職被告時，發生職業災害受有精神上痛苦，爰依兩造間之勞動契約及勞動基準法第59條之規定，訴請確認兩造間之僱傭關係存在及請求被告給付其薪資，及通過試用期之簽約金新台幣（下同）30萬元、111年度績效獎金20萬元，及職業災害補償金10,666,667元，訴之聲明原為：(一)、確認兩造間僱傭關係存在。(二)、被告應給付原告11,842,667元，及自112年5月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年5月11日起至原告復職日止，按月給付原告169,000元。(三)、原告願供擔保請准宣告執行（見本院卷第11頁）。嗣原告於112年9月21日具狀變更上開職業災害補償金10,666,667元之請求權，為侵權行為損害賠償之精神慰撫金，並將原先請求被告按月給付其薪資169,000元，變更為按月給付其薪資16萬元，及按月提繳9,000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶），並聲明如其民事準備狀「變更後訴之聲明」欄所載（見本院卷第214頁）。嗣原告復於同年10月6日具狀變更其精神慰撫金請求金額為500萬元後，其最後訴之聲明為：(一)、確認兩造間僱傭關係存在。(二)、被告應給付原告106,667元，及自112年2月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)、被告應自112年2月1日起自准許原告復職日止，按月於次月10日給付原告160,000元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)、被告應給付原告5,500,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(五)、被告應自112年2月1日起自准許原告復職日止，按月提繳9,000元至原告之系爭專戶（見本院卷第256、287頁）。經核原告上開所為變更，其中請求權基礎變更部分，其請求之基礎事實同一，其餘部分則屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，於法均無不合，程序上應予准許。

貳、事實方面

01 一、原告主張：

02 (一)、原告自111年10月17日起任職於被告擔任工程師，負責處理
03 被告之包括NPU compiler（編譯器項目，下稱編譯器項
04 目）、模型與效能分析、音訊/聲音/自然語言處理等業務
05 （以上業務下統稱系爭業務，編譯器項目以外之業務，下統
06 稱編譯器項目以外業務），任職期間盡心盡力工作，被告亦
07 無遭原告所處理業務之客戶，即中國之哲庫科技上海有限公
08 司（下稱哲庫公司），反應原告有表現不佳之情形，詎被告
09 嗣卻於112年1月10日，以勞基法第11條第4款即「業務性質
10 變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」為由
11 （下稱系爭事由），單方終止兩造間之勞動契約。然被告於
12 資遣原告前，仍於公開會議中表示公司下一年度，仍將原告
13 原從事之編譯器項目，列為重點發展且需要積極與客戶接洽
14 之項目，顯無被告所述原告處理之編譯器項目業務，於原告
15 遭被告解雇前，已遭客戶哲庫公司取消該業務之情，被告所
16 提之被證1、11等證物，作成時間點係在112年3、4月間，均
17 無法證明被告之主張。又原告斯時主管乙○○曾於111年12
18 月20日時，將原告與已離職員工做比較，使原告感到冒犯，
19 於同年月26日復向原告語帶威脅表示不會讓原告通過試用
20 期，試圖逼退原告，原告即於翌日向被告申訴遭受乙○○上
21 開職場霸凌（下稱系爭職場霸凌事件），並經被告於112年1
22 月3日召開協調會（下稱系爭協調會）處理，並決議：原告與
23 乙○○一對一的開會，須在半開放空間舉行，已然確認原告
24 確有遭乙○○為上開職場霸凌之事實，未料原告申訴二週後
25 隨即遭被告以系爭事由資遣，應係被告為保住乙○○而編織
26 不實之解雇原告事由，被告亦已自認其上開之解雇原告，確
27 有違反職業安全衛生法第39條第4項之規定，且因其解雇原
28 告當時，原告所負責之編譯器項目業務尚屬存在，則被告以
29 系爭事由解聘原告，自屬違法而無效。又縱使被告客戶哲庫
30 公司，於原告遭被告解雇前，曾表明欲取銷編譯器項目，然
31 被告仍有其他原告所負責或稍加訓練即可勝任之業務，並無

01 減少勞工之必要，仍有適當工作可安置原告，此可由被告於
02 資遣原告後，仍於104人力銀行招募AF演算法工程師乙職可
03 證，是被告以勞基法第11條第4款為由資遣原告，亦屬違反
04 解僱最後手段性原則而無效。

05 (二)、被告於112年1月9日召開資遣會議時，原欲以勞基法第11條
06 第5款即「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由資遣
07 原告，惟待原告提出種種無不適任之證明後，被告始改口以
08 系爭事由資遣原告，而今復再稱原告有多次於工作崗位上打
09 瞌睡、離座30分鐘以上，致無法如期完成工作進度等不能勝
10 任工作，致其編譯器項目業務遭哲庫公司取消云云，然被告
11 於同年1月9日與原告進行資遣面談時，全未提及上情，且被
12 告人員於112年1月3日系爭協調會中，亦表明乙○○僅係提
13 供原告未來二、三個月內可改進及調整方向之建議，並非要
14 求原告立即改變等語，怎料被告在後續未再與原告進行任何
15 之溝通與輔導，不到一周即終止兩造間之僱傭關係，顯違禁
16 反言原則。故縱認被告於資遣原告時，有併以原告不適任工
17 作為由，惟被告此一主張已違反禁反言原則，且被告亦未確
18 實舉證原告有不適任工作之事實，則其以此為由解雇原告亦
19 非合法有效。

20 (三)、兩造已約定原告之月薪為16萬元，且原告之錄用通知函，載
21 明原告於通過試用期後，被告會發放予其簽約金300,000
22 元，因被告上開解雇原告並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬
23 存在，然被告自112年1月10日非法解雇原告後，即拒絕原告
24 繼續提供勞務，原告自得依兩造間之僱傭契約、民法第487
25 條規定及上開錄用通知函，請求被告給付原告於非法解僱期
26 間之工資，即112年1月份未付之薪資106,667元，及按月自1
27 12年2月起至准許原告復職日起每月之薪資16萬元，暨原告
28 通過試用期之簽約金30萬元、按比例計算之111年績效獎金2
29 00,000元，被告並應按月每月提繳9,000元至原告之系爭專
30 戶。又被告依民法第483條之1、職業安全衛生法第1條、第6
31 條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324條之3第1、2項

之規定，本應採取預防措施，避免其勞工即包括原告等人，於執行職務因他人行為，致遭受身體或精神上不法侵害之暴力，然被告却違反上開規定，未採取暴力預防措施，並作成執行紀錄，致原告受到乙○○如上述之職場霸凌，遭到乙○○持續性之冒犯、威脅及侮辱，人格權受到侵害，受有精神上巨大之痛苦及損害，被告已對原告構成民法第184條第2項之侵權行為，原告自得依侵權行為及民法第195條第1項之規定，請求被告賠償精神慰撫金5,000,000元等語，並聲明：如上述最後變更後之訴之聲明所示。

二、被告之答辯：

(一)、原告之履歷稱其在人工智慧行業有超過10年之軟體工程經驗，專長在解決問題和提高客戶滿意度，被告因原欲發展人工智慧項目而與原告達成勞僱契約，原告乃於111年10月17日至被告擔任資深主任工程師，負責被告之編譯器項目業務，該部門負責編譯器開發僅止原告一人，嗣因原告於112年1月6日就編譯器項目業務，向客戶哲庫公司所提出之簡報，遭客戶否決表達不滿，要求被告加派人力支援原告，否則將取消該業務，被告當時因考量已無人力支援原告，故而決定不再進行該項業務，並裁撤原告所負責之該業務部門，且因原告原所負責及專長之該編譯器項目業務，係偏重在人工智慧之軟體，被告原先已存在之AIG人工智慧部門業務，係屬硬體業務，與原告之專業不同，被告當時亦無其他工作職位可供安置原告，何況被告之主要客戶哲庫公司於000年0月間無預警倒閉，被告之後已無業務，處於停業狀態，更無其他適當工作可安置原告。且因原告於任職被告後，就其負責之編譯器項目開發工作，已有包括：無法融入團隊合作、缺乏交流與協作、欠缺專案進及展驗證計劃等、未提供團隊有幫助之建議、未呈現技術深度、合作意願低落、工作態度消極等工作表現不佳等情形，並經其主管即證人乙○○，於111年12月20日與原告進行1對1面談，及同月26日寄發其電子郵件暨同一日面談時，對原告加以指明，希望原告改善，

01 惟原告却自行主觀及不當解讀係乙○○故意對其之刁難及霸
02 凌，於翌日向被告人資部門申訴，經被告人資部門人員進行
03 調查，訪談原告及乙○○，並於112年1月3日邀集原告及乙
04 ○○當面溝通、協調，以期改善原告與乙○○溝通不良、原
05 告工作表現不佳等問題，然其後原告仍未改善其工作狀況，
06 加以原告於同月6日向客戶哲庫公司提出之簡報，亦遭客戶
07 否決表示不滿意，且其後經被告調取監視器畫面，發現原告
08 亦屢有上班時間在座位長時間打瞌睡、離座30分鐘以上等怠
09 忽職守，致無法如期完成交辦事項之情事，以原告任職之職
10 稱及每月高額之月薪，原告上開情形亦有不能勝任工作之情
11 形，且未能通過試用期之考核。被告當時雖得併依系爭事由
12 及原告不能勝任工作之二個事由，予以解雇原告，然為顧及
13 原告顏面及其日後求職不受影響，於當時乃僅以勞基法第11
14 條第4款即系爭事由，於112年1月10日終止兩造間之勞動契
15 約，自屬合法有效，且當時被告亦已依法給付相關費用予原
16 告。是兩造間之僱傭關係自112年1月10日起已不存在，原告
17 亦未通過試用期，且績效獎金係屬被告之恩惠、勉勵性之給
18 與，而原告既因個人工作能力不足致未通過被告試用期之考
19 核，亦不符合被告內部得領取績效獎金規定之條件，則原告
20 訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付其工資、簽
21 約獎金300,000元、績效獎金200,000元，及撥繳勞退金至其
22 系爭專戶等，洵屬無據。

23 (二)、原告到職後有不能勝任工作之情形，已如前述，則其主管乙
24 ○○按原告職位所需訂立績效，並於111年12月20日、26日
25 與原告面談等時，對原告之專業能力、工作態度、溝通合作
26 等工作上之具體表現，依事實給予其建設性意見，並輔以原
27 告所接任之員工，其先前之實質表現舉例，提供予原告參考
28 之方向，乃屬乙○○身為原告主管所應為之事宜，亦合於被
29 告公司之工作規則與業界專業要求，並無不合理之處，且其
30 對原告所表示之內容，無任何不當要求或職場霸凌之暗示，
31 亦無令人產生畏怖之恫嚇性言詞，自無對原告為職場霸凌之

行為，原告所述純係其個人主觀偏頗之解讀，顯非事實，亦不符合職業安全衛生法第39條第1項各款之申訴情形，被告解雇原告，自無違反同法第39條第4項、第45條而無效。且被告亦無違反民法第483條之1、職業安全衛生法第1條、第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324條之3第1、2項之規定，自未對原告成立民法第184條第2項之侵權行為，原告請求被告賠償其精神慰撫金500萬元，亦屬無據等語置辯。並答辯聲明：1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。2、若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

- (一)、原告於111年10月17日起任職於被告公司，擔任資深主任工程師，並約定原告每月薪資為160,000元、試用期為3個月，通過試用期後被告會發放其簽約金300,000元，嗣被告於112年1月9日召開資遣原告之會議，於同日通報新竹縣政府，並表示於翌日即同年月10日，以勞基法第11條第4款為由，終止兩造間之僱傭關係。
- (二)、原告於111年12月27日向被告申訴系爭職場霸凌事件，並經被告於112年1月3日，由其人資部門主管即證人甲○○等，邀集原告與乙○○召開系爭協調會為後續處置，並達成初步決議，即短期內原告與乙○○一對一開會時，係在半開放空間舉行（見本院卷第119頁）。
- (三)、被告於解僱原告之後，另於000年0月間在104人力銀行招募A F演算法工程師乙職。

四、兩造之爭點及本院之判斷：

茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、被告於112年1月10日以勞基法第11條第4款為由，終止兩造間之僱傭關係，是否合法有效？被告之員工乙○○，是否有對原告為職場霸凌之行為？(二)、原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告給付其工資、簽約獎金300,000元、111年度績效獎金200,000元及法定遲延利息，暨按月撥繳勞退金9,000元至其個人系爭專戶，是否有理由？(三)、被告是否有對原告成

立民法第184條第2項之侵權行為？原告依侵權行為之規定，訴請被告賠償其精神慰撫金500萬元及法定遲延利息，是否於法有據？爰予以論述如下。

(一)、被告於112年1月10日以勞基法第11條第4款為由，終止兩造間之僱傭關係，是否合法有效？被告之員工乙○○，是否有對原告為職場霸凌之行為？

1、被告主張其雇用原告，係負責編譯器項目之研發，然原告受雇後，就其負責之編譯器項目研發工作，已有無法融入團隊合作、缺乏交流與協作、欠缺專案進展及驗證計劃等、未提供團隊有幫助之建議、未呈現技術深度、合作意願低落、工作態度消極等工作表現不佳等情形，經其主管即證人乙○○，於111年12月20日與原告進行1對1面談，及同月26日寄發其電子郵件暨同一日面談時，對原告加以指明，希望原告為改善，惟原告却認為係乙○○對其之刻意刁難及霸凌，於同月27日向被告人資部門申訴遭乙○○霸凌，經被告人資部門人員進行調查，並於112年1月3日邀集原告及乙○○當面溝通、協調，以期改善原告與乙○○之溝通不良、原告工作表現不佳等問題，然其後原告仍未改善其工作狀況，嗣原告於同月6日向客戶哲庫公司提出其負責業務之工作簡報，經哲庫公司人員嗣於同一日傳送予乙○○有關原告之滿意度報告，在最重要之兩項指標即「學習到新觀念技巧的程度」、「教材內容的滿意度（豐富性、多樣性）」，均為2分之不滿意，表示原告之表現不佳，並要求被告就此業務加派人力支援原告，否則要取消該業務，乙○○並將上開滿意度報告轉傳予被告之人資主管，嗣被告考量無其他人力可支援原告負責之該編譯器項目業務，乃遭哲庫公司取消該業務，其後經被告調取監視器畫面，亦發現原告有在上班時間時，屢次長時間打瞌睡及離開座位未在工作等情，已據被告提出被證1客戶取消項目之電子郵件暨附件截圖乙份（中譯本即被證11）、被證2被告法定代理人與乙○○嗣後有關接案風險與部門組織規劃之相關電子郵件截圖、被證4乙○○與原告2人間

於111年12月26日之電子郵件截圖、被證5系爭協調會之錄音檔案光碟及譯文、被告對原告之考核目標表、哲庫公司人員以TEAMTALK軟體傳予被告之原告簡報滿意度報告、被證7被告之監視器畫面截圖影本各一份在卷為憑（見本院卷第79-85、89、91-123、131、165-181、263-269頁），並據證人乙○○，及當時接獲原告申訴遭乙○○職場霸凌，嗣並召開系爭協調會之被告當時人資主管甲○○，於112年12月19日言詞辯論期日，到庭證述在卷（見本院第314-327頁），而經互核2位證人證述之內容，與上開被告提出之證物內容，亦大致相脗合，是被告上開之主張，已非無憑。

2、原告固以：被告於112年1月5日公開會議中，曾表示該年度公司會保留編譯器項目該業務及人力，且被證1（中譯本為被證11），係在同年0月間之電子郵件，另被告仍在000年0月間招募AF演算法工程師，即仍在招聘原告原所處理業務之工程師，可見哲庫公司於000年0月間，並無取消原告所負責處理之編譯器項目業務，此係被告臨訟所不實編織之解聘原告事由，且依被告所稱哲庫公司對原告之滿意度報告，其內亦有多項達3-5分高分之情形，可見哲庫公司對原告之表現並無不滿，並提出被告招募AF演算法工程師之104人力銀行網站公告影本為證（見本院卷第35頁）。惟查：

(1)、被告辯稱AF演算法之業務項目內容，與編譯器項目已有所不同，此已據證人乙○○於上開期日到庭證稱表示：業務（指AF演算法與編譯器項目二個業務）差距很大，AF演算法主要是要做成硬體的，所以要同時懂演算法與硬體，才有辦法研發出好的演算法，與原告之前所做的軟體業務是不一樣的等情可佐（見本院卷第319頁），再參以依被證11被告人員Eric Tsai寄予哲庫公司人員之電子郵件，載明：「以下是第二次Sow結案會議的會議總結，且其中第3點，係記載：項目3前端NPU編譯器的開發要求，在這個月初我們被通知要取消…」，而該第二次Sow結案會議係在112年3月31日召開（以上見本院卷第267頁），可見哲庫公司已曾於112年3月

01 初，通知被告要取消編譯器項目該業務，被告當時既已知悉
02 哲庫公司業已取消其公司該業務，衡情被告應無再於同月10
03 日，仍繼續招聘業已遭取消業務之工程師之理，是被告辯稱
04 其於000年0月間所欲招聘之AF演算法工程師，其所需處理之
05 業務，與原告原所負責之系爭編譯器項目業務，已有所不同
06 之情，應堪以採信。準此，即不得以被告於000年0月間欲招
07 聘件AF演算法工程師，推認哲庫公司於當時尚未取消被告之
08 系爭編譯器項目開發該項業務。

09 (2)、次查，被告於112年1月6日接獲客戶哲庫公司，反應對原告
10 負責處理之編譯器項目業務表示不滿意，要求被告加派人力
11 支援原告，否則會取消該業務，經被告法定代理人與哲庫公
12 司人員溝通後，評估認為公司無其他人力可支援原告，乃將
13 此情通知哲庫公司，並經哲庫公司當時予以取消系爭編譯器
14 項目，被告法定代理人並將此情告知乙○○，其後於被告與
15 其客戶哲庫公司間，就原先包括系爭編譯器項目業務等專案
16 計畫於每季結束時，所正式制作之文件即SOW（即工作說明
17 書）中，始予以載明哲庫公司取消被告系爭編譯器項目業務
18 等情，亦據證人乙○○於上開期日到庭證述在卷（見本院第
19 316頁），並證稱：SOW應該是一個季度才做一次正式的文
20 件，但是在之前就會有持續的溝通和結論，只是到之後一季
21 到了才會做清楚紀錄文件的傳送與保存等語可佐（見本院卷
22 第318頁）。參以：被告於112年1月6日已接獲哲庫公司，反
23 應原告就其負責之系爭編譯器項目業務表現不佳，該公司並
24 不滿意原告之簡報內容，則倘被告當時未經評估後認其公司
25 無人力可支援原告，且同意哲庫公司取消該業務，衡情被告
26 為繼續承做及完成哲庫公司所委託該編譯器項目業務，以獲
27 得此項業務之報酬，於112年1月6日之後至雙方於112年3月
28 底進行結案會議此段期間，被告應無不增派公司人員支援原
29 告，甚或新招聘具有處理系爭編譯器項目業務專業能力之工
30 程師之理。是被告辯稱其於000年0月間解聘原告之前，哲庫
31 公司業已取消系爭編譯器項目業務，惟係待該專案於該年度

01 3月底結案時，始於正式之SOW書面文件中予以載明該情乙
02 節，即非無憑，自不得以被證1（即被證11）之作成時間係
03 在112年0月間，予以推認哲庫公司係於被告解聘原告後，始
04 取消系爭編譯器項目之業務。

05 (3)、再查，被告係於112年1月3日，就原告所反應遭乙○○霸凌
06 一事，由其人資主管召開系爭協調會，讓原告與乙○○直接
07 當面進行溝通，且原告當日已自承其任職被告後，因睡眠、
08 身體有狀況，故工作沒有很積極，然當時被告人資部門人員
09 在開會時，仍表達希望原告改善其工作表現，並同意依原告
10 之要求，於短期內原告與乙○○一對一開會時，係在半開放
11 空間內舉行等情（見本院卷第97-98頁、第119頁），可見被
12 告於112年1月3日召開完系爭協調會後，仍試圖改變原告與
13 其主管乙○○間之業務溝通模式，並非已決定要解雇原告，
14 則倘哲庫公司之後於112年1月6日，所寄予被告有關原告上
15 開簡報之滿意度報告內容，係呈現其滿意原告之工作表現，
16 何以被告不繼續由原告任職，負責承作、完成該業務之計劃
17 案，以取得哲庫公司報酬之支付，却同意中途由哲庫公司取
18 消該業務，亦與常情相違。是原告以上開滿意度報告之記載
19 內容，主張哲庫公司於112年1月6日當時，係滿意原告之簡
20 報及工作表現乙節，亦難以憑採。至被告固曾於112年1月初
21 之公司會議中，表示該年度要保留包括系爭編譯器項目該業
22 務之施作，此為被告所不爭執，惟因嗣後發生前述哲庫公司
23 不滿意原告之簡報內容，要求被告加派人力支援原告，被告
24 評估後認為公司無人力可支援原告，遂遭哲庫公司取消系爭
25 編譯器項目業務，已如前述，是自不得以被告公司於112年1
26 月初會議中之上開表示，即可認其於解聘原告時，未經哲庫
27 公司取消該業務。

28 3、綜上所述，依被告所舉之事證及二位證人之證述，可認被告
29 辯稱因其公司內負責系爭編譯器項目業務之原告，處理該業
30 務，為委託客戶哲庫公司所不滿，要求被告增派人力支援原
31 告，惟因被告當時無人力可支援原告，乃遭哲庫公司於112

01 年1月6日後至同月10日前之間，取消系爭編譯器項目業務乙
02 節，堪以採信為真，原告主張其就此項業務之處理並無不勝
03 任之情，且於112年1月10日其遭被告解僱時，被告該項業務
04 亦未經哲庫公司取消云云，尚不可採。

05 4、至原告主張其主管即證人乙○○對其為職場霸凌行為，乃係
06 以：乙○○於111年12月20日與其為一對一面談時，將原告與
07 原告所接任，被告已離職員工Terry之表現作比較，並於其
08 後同月26日之一對一面談時，對原告語帶威脅表示不會讓原
09 告通過試用期，欲逼退原告等情（見本院卷第346頁），然
10 被告否認乙○○有對原告為職場霸凌之行為。經查，按所謂
11 職場霸凌，雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應指以敵
12 視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人
13 格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達
14 到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應綜合判斷
15 該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的
16 等，是否已超過社會一般人所容許之範疇。是以「職場霸
17 凌」應可認為在工作環境中，個人或團體對於上司、同事或
18 下屬，經常性及長期進行不合理的欺凌行為，包含言語、非
19 言語、生理、心理上的虐待或羞辱，使被霸凌者感到受挫、
20 被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重
21 的身心壓力，並侵害被霸凌者之人格、名譽及健康權者（參
22 照台灣勞工季刊NO. 61刊載之「我國企業與勞工因應職場霸
23 凌的現況檢討及作法」一文，見臺灣高等法院112年度勞上
24 字第80號民事判決）。經查，證人乙○○固於上開期日證
25 稱，其在12月20日當天與原告會談時，有向原告提到其之前
26 之一位部屬Terry之工作表現，並希望原告能向他學習等語
27 （見本院卷第315頁），是原告主張伊主管乙○○於111年12
28 月20日與伊一對一會談時，有拿其前部屬之表現，與伊之表
29 現作比較乙節，固係事實。又於系爭協調會時，乙○○針對
30 原告當場所表示，其於111年12月26日，對原告語帶威脅表
31 示不會讓原告通過試用期之指摘，乃係回應稱：伊本來就有

01 考核決定之權利，因伊要為團隊負責…品質也是伊要把關，
02 這本來是伊之責任，伊當然有這樣宣稱說伊考核原告此關之
03 決定權在伊這邊，伊重申一點如原告均不願溝通，就一直覺
04 得伊給其之建議均是偏見，都是在攻擊原告，渠等就沒辦法
05 溝通下去，如此原告所做的東西，經伊考核之結果，怎會滿
06 足伊之標準等語（見本院卷第115頁中間該段乙○○之陳述
07 內容），而證人甲○○固亦證稱：乙○○承認其於111年12月
08 26日當天，有向原告表示其是用人單位之主管，其有權決定
09 部屬（指原告）之考核權等情（見本院卷第324頁），是乙
10 ○○於111年12月26日與原告一對一會談時，有對原告表示：
11 其為原告主管，會考核原告之表現，倘原告工作表現不符合
12 其標準，經其考核後原告有可能不會通過試用期等情，固亦
13 堪採認為實。惟查，證人乙○○既係原告之直屬主管，對原
14 告之工作態度、做事方法及工作表現等，本有建議及考核之
15 權限，又因原告係接任被告已離職之前員工Terry之職務，
16 則乙○○舉Terry之工作表現、工作態度主動積極等情形為
17 例，希望原告學習，並表示倘原告就其之建議、指示等，均
18 不願接受及溝通，反而逕認係其對原告之偏見、攻擊，則在
19 原告之工作表現不符合其要求標準時，可能會無法通過試用
20 期考核等情，乃屬乙○○身為原告主管，對原告在工作上之
21 建議及考核權，所得行使之合理範圍，並無何違法之處，原
22 告亦未舉證乙○○當時，有對其為任何令其產生畏怖之恫嚇
23 性言詞，自難認乙○○上開所為，已該當前述，以持續及長
24 期性之言語欺凌、威脅及羞辱原告，致原告之人格、名譽及
25 健康權受到侵害之職場霸凌行為要件。又縱屬被告於召開系
26 爭協議會後，同意讓原告與乙○○一對一開會時，暫時性地
27 在半公開之場所，已如前述，惟此係被告召開系爭協調會，
28 經原告與乙○○就其二人間之相處情形溝通後，被告所同意
29 採行之暫時性作為，難憑此即可反推乙○○確有對原告為職
30 場霸凌行為。此外，原告並未進一步舉證乙○○於111年12
31 月20日、26日時，確有對原告為職場霸凌之行為，是原告此

01 部分之主張，尚不可採認。

02 5、按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

03 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
04 安置時。勞基法第11條第4款已有明定。又按雇主依勞基法
05 第11條第4款規定減少勞工要件之「業務性質變更」，於雇
06 主出於經營決策或因應市場競爭條件及提高產能、效率之需
07 求，採不同經營方式，致該部分業務發生實質性等之改變
08 者，亦屬之。亦有最高法院107年度台上字第1951號民事判
09 決意旨可供參考。經查，被告主張其原欲擴充AIG團隊即人
10 工智慧部門，遂增加較屬於軟體性質之系爭編譯器項目業
11 務，並找來原告負責該項業務，然因原告交付之工作即前述
12 簡報之品質及內容，無法達到客戶即哲庫公司之要求，並要
13 求被告增派人力支援原告，否則取消該業務，經被告評估後
14 因其其他員工之專業，無法支援原告，乃改變經營策略，不
15 再進行、擴增系爭編譯器項目業務，並通知哲庫公司後，哲
16 庫公司遂取消該業務等情，已如前述，並有被告提出其公司
17 之2022年團隊規劃願景表一份在卷可憑（見本院卷第129
18 頁），是被告於哲庫公司通知其取消系爭編譯器項目業務
19 後，裁撤原增加及擴編，而由原告負責之系爭編譯器項目業
20 務及單位，乃係被告出於經營決策所必要，客觀上並無明顯
21 不合理及恣意之情形，係屬被告對其一部門原有業務種類
22 （質）之變動，應該當勞基法第11條第4款規定之業務性質
23 變更而有減少勞工必要之要件。又證人即原告主管乙○○於
24 上開期日亦證稱：被告公司大部的人是做硬件相關的，非軟
25 體，原告所做之系爭編譯器項目業務是軟體；當時公司其他
26 業務都是硬體相關的，軟硬體差距很大，原告是做軟體的，
27 公司當時沒有適當職務再安排原告等語（見本院卷第318-31
28 9頁），另證人甲○○亦於上開期日證稱：…所以被告法代就
29 決定要刪減Compiler這個業務，沒有這個業務，我們就沒有
30 辦法再錄用原告，也沒有辦法將原告轉到別的部門，因為其
31 他的員工他們做這一行都是從大學、碩士、博士做同一個專

業，做了很久，他們都是硬體，與原告的专业是不同的，沒有適合原告專長的缺可以安插原告等情（見本院第325頁），再參以原告當時原係擔任被告之資深主任工程師職務，月薪已達16萬元，業如前述，是被告辯稱其裁撤原告負責之系爭編譯器項目業務後，依被告公司當時尚存之業務及人員，係偏重在硬體，以原告當時係側重在系爭編譯器項目業務之軟體專業，被告當時並無適當工作可安置原告之情，即非無憑，則被告以勞基法第11條第4款之規定事由，據以解聘原告，於法即屬有據。又按工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：三、身體或精神遭受侵害。雇主不得對第1項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分。職業安全衛生法第39條第1項第3款、第4項固有規定，惟查，因原告之主管乙○○並無對原告為職場霸凌行為，已如前述，則縱使原告於111年12月27日向被告加以申訴，亦難認本件已該當上開職業安全衛生法第39條第4項所規定之要件。是被告於112年1月10日以系爭事由解僱原告，已該當勞基法第14條第4款之要件，亦無因違反上開職業安全衛生法第39條第4項規定，致其解僱不生效力，故被告辯稱其已於112年1月10日合法解僱原告乙節，堪以採認，原告主張被告之解僱無效云云，尚不可取。

(二)、原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告給付其工資、簽約獎金300,000元、111年度績效獎金200,000元及法定遲延利息，暨按月撥繳勞退金9,000元至其個人系爭專戶，是否有理由？

依上所述，被告已於112年1月10日合法解僱原告，兩造間之僱傭關係，自112年1月10日起已不存在，則原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告給付其自112年1月10日起算之工資及法定遲延利息，及按月提繳退休金9,000元至原告之系爭專戶，即無理由而應予駁回。又原告既於試用期3個月未期滿時，即經被告合法終止雙方間之僱傭契約，即未符合被告對原告之原證1錄用通知函內，所約定：原告通過試

01 用期後，被告須給付其簽約金30萬元之請求權行使之要件
02 （見本院卷第29頁）。且於被告寄予原告之原證1錄用通知
03 函內，亦載明：…本項實發金額將根據您個人績效表現、公
04 司業績盈收情況及您當年度的實際服務天數而調整。年度績
05 效獎金屬於有條件之激勵獎金，不屬於您勞動報酬的固定組
06 成部分…同時符合當年度11月30（含）以前到職、服務超過
07 一個月、通過試用期等三項條件者，得符合績效獎金發放資
08 格等內容（見本院卷第27頁），是依原證1錄用通知函上開
09 之內容，可知被告之績效獎金，係屬勞基法施行細則第10條
10 第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，非屬工資，且因原
11 告未通過試用期，亦不具備得向被告請求給付績效獎金之要
12 件，則原告請求被告給付其111年度績效獎金20萬元及法定
13 遲延利息，亦無理由而應予駁回。

14 (三)、被告是否有對原告成立民法第184條第2項之侵權行為？原告
15 依侵權行為之規定，訴請被告賠償其精神慰撫金500萬元及
16 法定遲延利息，是否於法有據？

17 依上所述，難認被告之員工即當時原告之主管乙○○，有對
18 原告為職場霸凌行為，準此，被告即無原告所稱，違反民法
19 第483條之1、職業安全衛生法第1條、第6條第2項第3款、職
20 業安全衛生設施規則第324條之3第1、2項規定之違反保護他
21 人法律之情形，並未對原告成立民法第184條第2項之侵權行
22 為，則原告依民法第184條第2項及第195條第1項之規定，請
23 求被告賠償其精神慰撫金500萬元及法定遲延利息，亦於法
24 無據而應予駁回。

25 (四)、綜上所述，堪認被告於112年1月10日已合法終止與原告間之
26 勞動契約關係，且未對原告構成民法第184條第2項之侵權行
27 為，則原告訴請被告給付其如上述之自112年1月10日起算之
28 薪資、簽約獎金300,000元、111年度績效獎金200,000元、
29 精神慰撫金500萬元及法定遲延利息，暨按月撥繳勞退金9,0
30 00元至原告個人系爭專戶，均屬於法無據，而應予判決駁
31 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應

01 併予駁回之。

02 (五)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與
03 判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

04 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
06 勞動法庭 法 官 鄭政宗

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 3 月 2 日
11 書 記 官 黃志微