

01 臺灣新竹地方法院民事判決

02 113年度勞訴字第18號

03 原告 鍾子葳

04 訴訟代理人 周志一法律師

05 被告 新高生物科學股份有限公司

06 0000000000000000

07 0000000000000000

08 法定代理人 潘維剛

09 0000000000000000

10 0000000000000000

11 訴訟代理人 林瑞陽法律師

12 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4
13 月24日言詞辯論終結，判決如下：

14 主文

15 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

16 訴訟費用由原告負擔。

17 事實及理由

18 壹、程序事項

19 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。
20 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
21 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
22 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
23 縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有
24 受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判
25 例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係
26 存在，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在，
27 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
28 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
29 狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故
30 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
31 判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

01 貳、實體事項

02 一、原告主張：

03 (一)原告前自民國108年11月12日起經上新人事管理顧問有限公司
04 派遣至被告公司擔任技術員，自109年3月18日轉為被告正
05 職人員，約定工資為每月新臺幣（下同）2萬6,400元。

06 (二)於109至110年間，原告與被告公司同事韓毅萍原私交甚篤，
07 翱因故產生嫌隙，致原告長期在與韓毅萍之友情壓力及擔心
08 在職場上遭同事排擠孤立之恐懼下，產生失眠、惡夢、食慾
09 不振、焦慮及不自覺撕指甲等憂鬱症症狀。嗣於110年8月9
10 日，韓毅萍突要求原告交付手中正在切割之草花母瓶，經原告
11 拒絕韓毅萍要求後，韓毅萍便向部門主管胡銀娥組長指稱
12 原告欺壓伊，胡銀娥組長因而偕同韓毅萍至原告工作位置旁
13 大聲訓斥原告。嗣韓毅萍便於被告公司內散佈遭原告欺壓等
14 不實訊息，公開向同事表示不允許原告觸碰伊工作相關物
15 品，公然製造不利於原告之敵意環境，經原告向胡銀娥組長
16 報告後，將原告與韓毅萍分別調至不同組別。又原告復向管
17 理部危蕙蘭報告上情，然危蕙蘭卻指原告學歷低才會遭職場
18 霸凌等語，未勸導或糾正韓毅萍之不當言行。

19 (三)原告與韓毅萍之工作位置雖已調離，然與韓毅萍交情好之同
20 事仍有排擠原告之情，原告於111年9月19日要求同事停止敵
21 意行為後產生爭執，然楊淑喻組長竟要求原告不准再提到霸
22 凌，並與危蕙蘭共同向原告施壓，命原告不得再向他人傳述
23 有關原告遭他人不法侵害之情事。嗣危蕙蘭、楊淑喻同時將
24 原告與韓毅萍同時調離原有座位，經原告拒絕更換座位後，
25 楊淑喻便於各方面針對刁難原告，諸如強行要求原告將已完
26 成切割之蘭花拔出重做、指摘原告處理之蘭花不合規定、容
27 任其他員工阻擋原告拿取母瓶、在公開場合對原告施以莫須
28 有指責、指謫原告不得攜帶錄音錄影設備蒐證等。

29 (四)原告於111年12月13日向被告職安管理部門提出職場不法侵
30 害通報，經人資處林書廷於同年月21日主動約談原告，針對
31 原告職場不法侵害通報內容進行瞭解或調查。然自原告接受

約談後，楊淑喻對原告具有針對性之言語攻擊行為不減反增，其中不乏言語上辱罵、貶抑、脅迫原告配合不合理之工作要求、藉故在職場上大聲喝斥原告、並要求原告必須開口認錯等，原告因而於112年1月10日按被告公司流程請假以排解情緒。嗣於112年1月12日，危蕙蘭便以原告違反被告公司請假規定為由，公告新的請假程序，欲藉此方式讓員工遷怒於原告，塑造對原告不利之敵意環境。

(五)原告於112年1月13日、1月18日主動尋求林書廷協助，然均遭推託，並不斷受到危蕙蘭、楊淑喻之職場不法侵害，危蕙蘭、楊淑喻甚不斷以被告公司規定員工不得擅自錄音錄影，若有發現便依違反公司保密規定辦理之事由威脅原告，避免原告利用錄音錄影之方式蒐證，原告僅得不斷忍受楊淑喻每日不間斷，諸如「不准不講話、知不知道自己錯哪了、為什麼要這樣做？」、「妳閉嘴，誰說妳講的就是對的！誰是、誰非，又不是妳說了算！不准再提什麼霸凌！」、「明明就是妳有問題，問題最多的就是妳！」、「不是跟妳說，每做一個動作，就要來回報我嗎？」、「妳全部都不會！全部都要由我重新教一遍、安排給妳的工作，就先做啊！不要來問我！問我幹什麼？看不懂電腦跟白板的指令嗎？」、「不是都寫得清清楚楚了嗎？妳就是不看白板啊！妳就是自作聰明啊！妳就是沒經過我同意啊！妳到底在幹嘛？誰叫妳去幫別人的！」、「我叫妳幹嘛，就要按照我的步驟幹嘛！不准提問！不是都切很多年了嗎？」、「不是都教過了嗎？這個妳不會！」、「不准切這個！為什麼不問過我？」、「我有叫妳這樣弄嗎？時間內做不完，不會跟我講嗎？每次都做不完，搞什麼！到下班，做的完嗎？確定喔！要確定喔！」、「為什麼那麼快就做完了？妳是不是亂切？」、「那麼快做完幹嘛？不是跟妳講了，現在公司訂單很少，要切慢一點嗎！」、「這一籃就直接切到下班，不准來找我換線！妳們都拼命切，品質都不顧！」、「切那麼慢是怎樣？這條線今天一定要結束！不管妳切不切的完，都要給我切完，不准留

母瓶，要全部刷完！」、「子瓶要全部做完」、「母瓶不准刷完！上次不是跟妳講過了嗎！不是叫妳下午要等我進來才准開工嗎？」、「妳自己叫我派工給妳的，妳現在還在切上一條工單是怎樣？上一條還沒結完，就叫我派工給妳，結果現在我進來了，妳都把第二條工單的母瓶標籤貼紙撕掉了，這樣違反公司SOP流程，還不認錯！妳現在不回答是怎樣？是要我叫危小姐進來看是嗎？」、「危小姐妳看啦！妳看她，好好跟她講，她哪裡不對，也不回答，不理我，這是要怎麼處理啦！我口氣已經很好了耶！她就這樣一直不講話；妳一直不講話是怎樣？」等言語攻擊、找碴、不合理之任務要求、脅迫原告須開口認錯，而危蕙蘭不但無視楊淑喻上開職場不法侵害行為，甚表示「對啊，子歲，妳為什麼要這樣？我們已經都好好跟你講囉！還是妳要我請經理來？還是妳需要回家？還是妳現在是要怎樣，為什麼不認錯？還是我叫林書廷進來跟你溝通？」等語。原告因長期受不法侵害而情緒崩潰大哭，甚引發心臟病發作而出現心悸、呼吸困難之狀況，然危蕙蘭、楊淑喻竟將原告拖出無塵室，並將原告棄置於地板而未加理會，直至救護人員到場後始將原告送往新竹南門醫院急診。原告於出院後雖請假休養身心，然仍陸續發生無意識高度焦慮、撕指甲至流血、反覆頻尿、無法安穩入睡、食不下嚥、體重明顯下降、脫髮、禿髮、心悸、恐慌症、強迫症狀、反覆洗手、來回踱步、極度厭食等「創傷後症候群」症狀。

(六)於112年4月份，楊淑喻復開始對原告進行針對性之言語攻擊及不合理之工作任務分配。嗣於112年10月24日，原告主動尋求李璿隆副理及危蕙蘭等人會談，表達因長期受職場不法侵害而出現「創傷後症候群」症狀，然李璿隆駁斥原告並稱被告公司內部從無職場不法侵害行為存在，一切僅係原告逃避工作之藉口，又被告公司業務緊縮，不認真工作之員工將列入裁員名單，並指謫原告9月份績效不理想，若原告願意留下來便於9月份績效表簽名，並需接受公司指示工作，不

得再行提到有關職場不法侵害言論；如不願意簽名則填寫離職單，自即日起離職等語。由於李璿隆表示不簽名就不讓原告離去，原告為順利離開會議室，僅得被迫於9月份績效表上簽名。然原告離開會議室後，李璿隆、危蕙蘭仍持續驅趕原告離開，原告因而情緒崩潰自傷左手腕，並經送往新竹馬偕醫院急診。嗣原告於112年10月26日至國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹臺大分院新竹醫院進行職業災害評估。

(七)於112年11月3日，李璿隆向原告表示被告公司認原告無法勝任所擔任之工作，故依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契約，然明顯違背被告公司於112年10月24日提出原告於9月份績效表上簽名即得繼續工作之說法，且按被告公司工作規則第48條可知，績效考核僅得作為升遷、調薪、分配獎金或員工酬勞之依據，並無法做為終止兩造間勞動契約之事由。是原告不願接受被告公司資遣，故起身離開會議室，然李璿隆、危蕙蘭緊追不捨，報警及呼叫救護車前來，林書廷並宣讀被告公司資遣通知單內容，要求原告同意被告公司資遣。嗣原告欲收拾私人物品時發現已被凌亂的丟進紙箱，無法確認物品是否短少，經員警表示願陪同原告收拾物品後，丙○○經理始同意原告進入被告公司收拾。再從原告所提之原證13錄音檔案可知，被告均未正視原告所反應之霸凌問題，且將原告因霸凌所致之情緒反應視為危害公司之行為予以資遣，造成原告二次傷害。此外，從證人甲○○證述可知，原告對待證人不錯，人緣亦佳並當選勞方福利委員會委員，然任職期間確遭責罵一事，確證原告有遭遇霸凌及孤立等不當對待。

(八)又被告公司陳稱原告未按公司流程請假，然遍查兩造協調紀錄及文件，均無原告未合法請假之事證，且因被告重新規定更嚴格請假程序，並旋即召開約談原告之會議，造成員工對原告有誤解並產生職場孤立無援之之感。

(九)綜上所述，原告於任職期間，先後遭同事韓毅萍、主管楊淑喻、危蕙蘭不法侵害，然被告公司未進行相關調查及給予適

當保護，反進一步對原告施加不法侵害，致原告因而罹患憂鬱症，故被告公司於112年11月3日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，違反職業災害勞工保護法第23條、職業安全衛生法第39條第4項及勞基法第13條規定，不生終止勞動契約之法律效力。既兩造僱傭關係持續存在，被告未容許原告提供勞務，原告自得請求：(1)自112年11月3日起至112年12月31日止，於次月10日前給付原告2萬4,000元；另自113年1月1日起至原告復職日止，於次月10日前給付原告2萬7,470元及相關遲延利息；(2)自112年11月3日起至112年12月31日止，按月提繳1,584元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，及自113年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,648元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。又被告未採行必要措施，使原告免於繼續遭受職場不法侵害，致原告罹患憂鬱症，受有身心上之痛苦，請求被告公司依民法第195條規定給付精神慰撫金20萬元。

(十)爰依勞動契約及侵權行為法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：(1)確認兩造僱傭關係存在。(2)被告應自112年11月3日起至112年12月31日止，於次月10日前給付原告2萬4,000元，另自113年1月1日起至原告復職日止，於次月10日前給付原告新臺幣2萬7,470元及均自每月工資給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(3)被告應自112年11月3日起至112年12月31日止，按月提繳1,584元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，及自113年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,648元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(4)被告應給付原告20萬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。(5)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)起訴書提及之相關被告員工，從未出於敵視、討厭、歧視目的而持續且積極侵害原告人格權、名譽權或健康權等法益，遑論達到令社會通念所不容許之範圍，原告所陳要與職場霸

凌無涉。又原告於111年12月13日第1次正式提出職場不法侵害通報後，被告公司相關部門旋即介入，原告當下亦表示確有感受到新任操作室組長楊淑喻作風和前任不同，認同該次通報內容不必繼續立案處理，洵堪認定被告已處置妥適。至原告指摘其後楊淑喻組長針對性之言語攻擊及不合理之工作任務分配，缺乏具體指訴內容，亦無時間、地點及任何舉證。且危蕙蘭宣達公司請假過程，僅係被告公司為促進生產效率及管理所為之內部政策宣達，既非出於敵視、討厭、歧視目的，亦不具持續性及積極性，復未侵害原告任何法益，原告遽謂被告公司藉此塑造對原告不利之環境，形同剝奪被告公司內部組織運作及人事出勤狀況之合法管理權。

(二)又原告工作表現不佳，112年第1次績效考核B (76.71)，同年第2次績效考核更退步到C+ (69.39)，尤其112年7月至9月，原告連續3個月生產績效未達被告公司平均水準。為此，被告相關主管於112年10月24日下午與原告詳談，希望協助原告提高工作績效，惜被告提供之各種改善方法及建議，均不為原告接受，原告甚表示「以後只要切蝴蝶蘭，不切觀葉類植物」，形同對產線主管增加派工困擾。其後，原告先是在座位上大哭，經被告同仁勸其早點回家休息，原告竟長時間反鎖在員工廁所近1小時，經通知警察與救護人員到場後破門送醫，被告公司同仁尚全程陪同原告到新竹馬偕醫院就診。嗣原告於當日晚間即透過線上假勤系統，以意圖自殺未遂為由，在112年10月25日請假。

(三)此外，原告於112年1月18日進行切割作業時，因舊工單作業程序未完成即另啟新工單開始作業，經楊淑喻指正後便情緒失控，由被告報警後送醫，囿於被告工作場所之切割機台上有鋒利切割刀，原告前開舉措已令其他同事飽受驚嚇。另原告於112年9月6日因身體虛弱不適送醫，復自112年9月18日請假至同年10月23日，詎原告於同年10月24日銷假上班後，即因遭被告同仁約談而情緒失控送醫。而原告於112年病假共請218小時，經換算後為27.25天，其依法請假本無可厚

01 非，惟原告因情緒無法控制，屢造成主管在溝通與分派工作
02 之因擾，且難與同事正常相處，導致團隊工作無法按照計劃
03 進行及準時完成。職是，被告公司於112年11月3日以原告考
04 績未達標、不服工作指派、選擇性工作導致主管分派工作困
05 難進而造成其他同仁勞役不均、安排工作後情緒失控及過激
06 反應致送醫、多次送醫影響公司正常生產進度且浪費公共資
07 源、揚言自殺脅迫公司依渠喜好分配工作、情緒控管不當造
08 成同工作場合的同仁備受壓力等由，在原告不適宜接觸尖銳
09 刀具之工作環境，而被告又乏適當職位可供安排情況下，依
10 勞動基準法第11條第5款將原告資遣，並依法核算及發給勞
11 務報酬與資遣費，於法洵無違誤等語，資為抗辯，並聲明：
12 (1)原告之訴駁回。(2)願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、經查，原告自109年3月18日起受僱於被告公司，擔任操作室
14 技術員，於111年12月13日向被告公司提出職場不法侵
15 害通報，嗣原告向臺灣新竹地方檢察署對被告公司製造部主
16 管李璿隆、製造部副課長危蕙蘭、管理部經理丙○○、人資
17 專員林書廷提起強制及加重誹謗之告訴，經臺灣新竹地方檢
18 察署以113年度偵字第3153號為不起訴之處分，原告不服聲
19 請再議，經臺灣高等檢察署以113年度上聲議字第4390號駁
20 回再議而確定等節，有原告勞保被保險人投保資料表、被告
21 公司員工資遣通知單、離職證明書、員工意見反饋單等在卷
22 可查，並經本院調閱臺灣新竹地方檢察署113年度偵字第315
23 3號卷宗、臺灣高等檢察署113年度上聲議字第4390號卷宗核
24 閱屬實，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

25 四、得心證之理由：

26 原告主張遭被告公司員工及主管職場霸凌致受有職業災害，
27 被告公司終止勞動契約不合法等節，為被告所否認，並以前
28 詞置辯，是本院應審酌者厥為：（一）原告於任職期間有無
29 遭受霸凌及職場不法侵害？（二）被告公司終止勞動契約是
30 否合法？（三）原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被
31 告公司給付工資、精神慰撫金並提繳勞工退休金至其個人專

01 戶，有無理由？

02 (一)原告於任職期間有無遭受霸凌及職場不法侵害？

- 03 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
04 民事訴訟法第277條定有明文。次按民事訴訟如係由原告主
05 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告不能舉證，以證
06 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
07 證，亦應駁回原告之請求（最高法院82年度台上字第1723號
08 判決意旨參照）。
- 09 2.原告主張自110年間至112年11月3日止先後遭同事及主管不
10 法侵害，惟據原告所提出相關譯文及截圖，係自112年1月18
11 日起至112年11月28日之會議、電話、聊天、報警、送醫及
12 調解過程之錄音譯文，且從其提出自112年11月3日後與同事
13 之通訊軟體對話紀錄，均查無原告本件起訴所指涉之有關霸
14 凌之具體內容。又證人甲○○於本院言詞辯論時亦證稱：我
15 於110年7月至同年9月29日間擔任被告公司蘭花切割作業
16 員，有聽過韓毅萍、楊淑喻之姓名，但沒有什麼印象，我在
17 110年9月離職前有天看到原告在哭，但原告當天並未告訴我
18 發生何事，後來原告是和我說她與那個女孩子相處得不愉快
19 ，我在工作中有聽到那個人在罵原告的事，那個人就坐在
20 原告座位旁邊，我不清楚那個人有無更換座位，我也不清楚
21 公司是否有處理這件事等語（見本院卷第360至362頁）。準
22 此，證人甲○○對於原告所指韓毅萍、楊淑喻之不法侵害時
23 間、方式、地點等細節皆無法為明確證述，其證述空泛，洵
24 無足採。從而，原告就上開期間被告公司之同事及主管有何
25 霸凌行為並未舉證，自難認屬實。
- 26 3.又勞動法規對於職場霸凌並無明文定義，而依一般社會通
27 念，並參酌校園霸凌防制準則第3條第1項第4款就「霸凌」
28 之定義，應可認所謂職場霸凌，係指工作場所之個人或集體
29 持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網
30 際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、
31 欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之

工作環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常工作活動進行之情形。因此，職場霸凌行為，具有相當期間持續性之特徵，非謂同事間因故偶發摩擦、衝突，即得稱之為職場霸凌事件，應綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇，若不具上述情形且為主管行使權限之範圍內，主管雖對下屬有用詞直接或情緒激動之舉，亦不應構成職場霸凌行為。細譯原告所提出112年1月18日與楊淑喻之對話錄音譯文，可知楊淑喻係詢問原告有關派工、報工、結單等事宜，並確認原告是否有因舊工單作業程序未完成便另啟新工單開始作業等情，然因原告皆保持沉默拒絕溝通，從而協請其他主管協助溝通，期間楊淑喻及危蕙蘭所詢問者皆為公事，並未使用侮辱性、貶抑性用詞，或濫用權利及其等優勢地位，持續性對原告進行威脅、冷落、孤立或羞辱，自無由構成職場霸凌行為。

- 4.原告主張於112年10月24日會議中經李璿隆、危蕙蘭等人指謫績效不佳，強迫原告於9月份績效表簽名或自請離職，若不簽名即不讓原告離開會議室等語。然查，原告於112年第1次績效考核為B (76.71)，同年第2次績效考核為C+ (69.39)，且112年7至9月連續3個月生產績效未達被告公司平均水準乙節，有被告公司生產績效考核單存卷可憑，自堪信屬實。而李璿隆、危蕙蘭等人既為被告公司製造部主管，對原告之工作表現、態度、績效、升遷等，本有指揮監督及考核之權，渠等指出原告工作績效不佳，若留下來須接受公司指示認真工作，反之將列入裁減人員名單等情，核屬李璿隆、危蕙蘭等人作為被告公司主管之工作考核權限之合理行使，另觀諸原告所提112年11月3日與李璿隆之對話錄音譯文，可知李璿隆等人認為，因原告於112年10月24日並未接受被告公司所提出之配合調整績效方法，並無被告公司強迫原告於9月份績效表簽名或自請離職之情，亦無原告遭強迫簽名、強行留置於會議室等節，故實難認被告公司員工李璿隆、危

蕙蘭等人上開所為，有何持續性之言語或非言語虐待、威脅、羞辱等職場霸凌行為，亦無從以原告於當日情緒崩潰自傷左手腕，即反推李璿隆、危蕙蘭等人確有對原告為職場霸凌行為。

5.原告復主張於112年11月3日因不願接受被告公司資遣，故起身離開會議室，然李璿隆、危蕙蘭緊追不捨，欲將原告帶回會議室而限制其人身自由等語。惟查，李璿隆等人當日係告知原告資遣事由，及被告公司願給付資遣費及預告工資等資遣相關事宜，於商談過程中並未限制原告不得離開會議室，而李璿隆等人協請原告返回會議室討論資遣事由，亦係為避免影響其他員工正常進出等情，業據李璿隆、危蕙蘭於上開偵查中證述明確，並有原告所提112年11月3日對話錄音譯文附卷可憑，自堪信為實。至李璿隆等人考量原告情緒狀況及曾經自傷，報警並呼叫救護人員到場，協請員警陪同原告進入廠區收拾等節，當屬渠等管理員工及公司之合理範疇，並無任何可議之處。從而，原告執此主張李璿隆等人上開所為屬霸凌行為，亦屬無據。

6.原告另再陳稱被告公司未依執行職務遭受不法侵害預防指引進行相關調查及給予原告適當保護，惟查，原告於111年12月13日第1次向被告公司提出職場不法侵害通報後，被告公司即於同年月21日針對原告通報內容進行調查，此有被告公司員工意見反饋單在卷可查。是被告公司已建立職場不法侵害事件通報機制，由人資主管處理並對事件作出回應，再由部門及管理部主管進行核閱，而原告所通報之事件經被告公司認定所涉同事及主管均已離職，已無從為後續處理而結案，被告公司自毋庸開啟後續協助就醫或輔導等相關程序。則被告公司於何等情形下得終結不法侵害處理程序，應有一定決策及裁量空間，在本件原告未舉證霸凌行為屬實之情形下，縱認被告公司上開處理流程有瑕疵，亦無礙於本件並未構成霸凌及職場不法侵害之認定。

7.綜上，原告所提證據均未能證明其自110年間至112年11月3

01 日止先後遭同事及主管職場霸凌，則原告主張被告公司對其
02 有職場不法侵害行為，即屬無據。

03 (二)被告公司終止勞動契約是否合法？

04 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
05 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。立法意旨重在勞工
06 提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理
07 之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不
08 能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心
09 狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任
10 之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤
11 以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡
12 酌是否已達確不能勝任工作。又按解僱勞工之具體事實，在
13 程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累
14 次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係
15 之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱
16 之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工
17 作能力等，且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞
18 工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外
19 之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約
20 （最高法院111年度台上字第2785號、第692號判決意旨參
21 照）。

22 2.經查，原告於112年第1次績效考核為B（76.71），同年第2
23 次績效考核為C+（69.39），且112年7至9月連續3個月生產
24 績效未達被告公司平均水準乙節，業經本院認定如前，可見
25 原告確有績效未佳之情。又觀諸原告所提112年11月3日與李
26 璿隆之對話錄音譯文，被告公司已於溝通過程中提及需要原
27 告調整及配合等問題，核與被告公司所提之內部簽呈所載
28 「在10/24下午三點半的約談中，我們向員工丁○○提供了
29 關於他的績效和改善機會的建議。然而，員工丁○○起初似
30 乎無法接受這些建議，並且並未主動提出其他改善方法或建
31 議」（見本院卷第261頁）等節相符，堪信被告公司針對原

告績效不佳業已提出改善建議及機會。然原告於112年10月24日與被告公司主管李璿隆等人結束會談後，旋因情緒崩潰而自傷左手腕，經送往急診救治，並於同日以「意圖自殺未遂」為由申請翌日病假，另參酌原告亦曾於同年1月18日在與楊淑喻等人溝通工作事宜後情緒崩潰，經送往急診救治等情，實認原告之身心狀況已難以與被告公司進行有效良好之溝通，亦難以期待原告主觀願配合被告公司所提出之績效改善建議。

3.從而，審酌原告自身情緒處理，甚曾於公司自殺之行為，不僅造成共事同仁及主管之身心壓力，並須一再處理原告之突發狀況，勢將影響被告公司團隊工作效率及職場氛圍，應認原告確有無法達成履行本件僱傭契約本旨。復衡以被告公司第一線技術員須經常性接觸手術刀、鑷子等利具，而其餘職位須為園藝科系畢業、研發人員或碩士學歷，此有被告公司員工基本資料存卷可查（見本院卷第269至271頁），堪認被告公司實無其他可供安置原告之職務，且自被告公司透過勞動契約所欲達成合理之經濟目的觀之，客觀上亦不能期待被告公司採取其他有效改善手段，復無從期待被告公司甘冒原告於其身心狀況下隨時可能引發爭議之風險而繼續留用，兩造間之信賴關係既已破壞殆盡，實無須徒增被告公司負擔，再屢採行欠缺實質意義之溝通輔導或工作分配以改善原告工作績效，強令被告公司須容忍與原告繼續勞動契約關係，據此，被告公司於112年11月3日通知原告依勞基法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，洵屬有據。

(三)原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告公司給付工資、精神慰撫金及提繳勞工退休金至其個人專戶，有無理由？

1.承前所述，被告公司於112年11月3日已依勞基法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，雙方已無勞動關係存在，則兩造間之勞雇權利義務關係自己消滅，原告據以請求被告自112年11月3日起至復職日止之薪資及遲延利息，暨請求提

繳該日起至復職日止之勞工退休金至原告勞退專戶，皆無理由，不應准許。

2. 又原告所提證據均未能證明其自110年間至112年11月3日止先後遭同事及主管職場霸凌，自難認被告公司對原告有職場不法侵害行為，致其受有罹患憂鬱症之身體健康權損害。從而，原告主張依民法第184條第1項前段、第2項、同法第195條第1項、職業安全衛生法第5條第1項、第6條第2項規定，請求被告賠償精神慰撫金20萬元，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依據勞動契約及侵權行為法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告公司應給付自112年11月3日起至復職日止之薪資及遲延利息，暨提繳該日起至復職日止之勞工退休金至原告勞退專戶暨精神慰撫金，均無理由，均予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，原告聲請傳喚證人乙○○及兩造其餘之陳述及所提證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無調查及逐一論述之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 114 年 4 月 25 日
勞動法庭 法官 彭淑苑

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（應按他造當事人之人數附繕本）。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 114 年 4 月 25 日
書記官 鄧雪怡