

臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第17號

原告 劉冠緯

被告 承曜食品有限公司（原名千香食品有限公司）

法定代理人 陳瑞滢

訴訟代理人 康文彬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

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114年10月27日起受僱於被告（原名為千香食品有限公司）擔任行銷企劃，工作內容為品牌行銷。被告於114年11月19日以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款以解雇通知書之方式向原告為終止勞動契約之意思表示。原告向主管潘朝龍詢問被資遣原因，潘朝龍僅單純以原告不適任為由，並明確表示並無具體理由資遣；被告公司之林惠美經理則表示原告作品風格不適合公司為資遣主要原因，但亦承認無法具體闡述何謂風格、沒有提供觀察期間、具體考核事項、反應需改善工作情況等問題。縱原告處於試用期，然試用期雇主之終止權並非漫無限制，仍須具備具體事由及合理考核基礎，不得流於恣意，不得違反誠實信用原則及權利濫用禁止原則；被告既無法提出任何具體之工作規範或客觀考評表，未曾給予明確之業務指導、未實施任何績效改善計畫，亦未給予合理觀察期，即突襲發布資遣宣告。且原告於任職期間均確實服從直屬主管潘朝龍之指揮監督，並獲

01 得主管之認可，被告於面試及原告入職初期從未頒布任何
02 具體之「品牌風格規範」，公司喜好漂浮不定，公司同
03 仁、直屬主管、經理皆無法明確掌握老闆的喜好，林惠美
04 經理在資遣面談中亦表示「不勝任不是說你工作能力不
05 好」，已認可原告工作能力。又原告核心職掌為「行銷企
06 劃」而非專職美工設計，被告無視原告於行銷企劃本職上
07 之完整規劃，刻意放大並以非屬原告核心職責、毫無客觀
08 標準之風格，全盤否定原告之專業表現，實屬錯置考核基
09 準。是被告僅憑「風格不符老闆喜好」等主觀且浮動之理
10 由解僱原告，欠缺可預見性與可驗證性，顯屬權利濫用，
11 不符合勞基法第11條所定資遣理由，其終止勞動契約不生
12 效力，兩造間僱傭關係仍存在。

13 (二)被告針對「不適任之客觀事實」之主張一再變動且互相矛
14 盾，從最初之「不知原由」、「風格不符」，後又追加
15 「工作不勝任」、「未經審核發布內容」、「文案錯誤」
16 等，足見被告對解僱事由欠缺一致且明確之認定，事後拼
17 湊任意捏造資遣事由，實係將公司內部管理失靈及高層指
18 令矛盾之行政責任轉嫁予基層受僱人。且被告諉稱原告
19 「客觀不勝任」之事由，實為事後捏造，與事實完全不
20 符：

21 1. 規避內部管理疏失：原告入職時，被告未曾告知負責人具
22 備行銷主管身分，亦無發文需經其親審之規定。原告日常
23 業務均向直屬主管潘朝龍請示並獲准，依勞基法第2條第2
24 款規定，主管人員於職務範圍內對勞工所為之指揮、監督
25 及考核行為，應視為雇主行使管理權之一環，其法律效果
26 自應由被告承受，倘被告公司高層事後對已發布之內容有
27 不同意見，此乃直屬主管審核標準與高層要求不一致之內
28 部溝通斷層與管理失靈。被告指控影片未經審核即發布，
29 實為直屬主管未告知越級呈報流程，此屬公司內部指揮系
30 統瑕疵，豈可歸咎於勞工。

31 2. 「猜題文案」並無失誤：該貼文既為猜題性質，本即以提

示為主。實際上有消費者正確猜中，且直屬主管對該文案亦表示理解與支持，被告據此稱不勝任，顯屬牽強。

3. 「波波球」專案非原告主導：原告代為執行休假主管之業務，所有數值改動與決策皆依直屬主管明確指示進行，被告將主管之決策結果強加為原告之缺失。

4. 「普發一萬」活動無從考核：該活動於11月18日方才上線，被告竟於不到24小時後即發布資遣。於如此短暫時間內根本無從彰顯效益，以此作為不勝任事由，完全悖離常理。

(三)被告經理林惠美於114年11月19日對原告為資遣通知時，為合理化其違法解僱之行為，竟以極度嘲諷、輕蔑之口吻對原告稱：「我覺得你自我感覺太良好了」、「那我看來你應該你是不是被資遣很多次？你對工作不勝任這一個蠻有研究的。」、「都沒辦法行銷自己了，怎麼幫公司行銷」，惡意隱喻原告「經常被開除、工作能力長年低落」，此等不當貶抑性之言論，已嚴重貶損原告於職場上之社會評價及職業尊嚴，不法侵害原告之名譽權及工作尊嚴等其他人格法益，且情節重大，造成原告精神上相當不適及壓力，對原告進行職場霸凌與侮辱。被告依職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，負有預防義務，且林惠美經理於解僱原告時，係以被告公司高階主管之身分執行職務。被告公司身為僱用人，縱容其主管以羞辱性言語濫權解僱勞工，依民法第188條第1項規定，自應為其受僱人林惠美經理之侵權行為，負連帶損害賠償責任。故原告依民法第184條、第195條及第188條規定，請求被告給付精神慰撫金新臺幣（下同）1萬元。

(四)聲明：

1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。

2. 被告應自114年12月1日起至復職日止，按月於每月最末一日給付原告39,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

01 3. 被告應給付原告1萬元。

02 二、被告則以：

03 (一)原告係於114年10月27日任職被告公司行銷企劃之職務，
04 兩造之書面勞動契約定有3個月之試用期。因原告所應徵
05 之職務為行銷企劃，此類工作涉及能否達到行銷被告公司
06 品牌之目的並有效增進被告之品牌形象，故在正式決定是
07 否由原告擔任被告公司將來的行銷企劃人員，即有透過試
08 用期加以觀察之必要，準此，兩造間前揭試用期之約定應
09 屬合法有效。

10 (二)原告在任職之後所製作的行銷影片，經被告公司負責人於
11 被告公司內部「千香短影音」Line群組中，表達「真的看
12 不懂你們想表達什麼」，且是在未經過被告公司負責人看
13 過就張貼上網，嗣被告公司負責人復於114年11月11日之
14 公司內部週二例行會議中，再次強調「未來提案要有自覺
15 判斷，內容是否合理」，表明無法理解原告所製作之影音
16 內容所要表達之意思，認為該影音內容不知所云，不符合
17 被告公司之需求。另原告就加盟店開新店地點所設計邀消
18 費者猜猜看的文案，在未詳細校正文字描述正確性之情況
19 下即張貼網路上公告，且之後確實有消費者產生誤會。又
20 原告任職期間所經手「波波球」產品銷售因銷售機制設計
21 有瑕疵，造成特定口味產品會剩太多，而「普發一萬抽獎
22 活動」也因抽獎機制設計不良，中獎率太低，許多加盟店
23 均有相類似之反映。是以，被告係觀察具體之事實及結果
24 而為原告不適任之結論，並無權利濫用之情事。且被告係
25 於原告試用期間，依勞動基準法第11條第5款規定，終止
26 勞動契約，依司法實務見解，被告於試用期間，於未濫用
27 權利之情形下，其終止勞動契約具正當性，且如認勞工有
28 不能勝任工作之情形，即可終止勞動契約，無須給予試用
29 期間之勞工改善之機會，不受解僱最後手段性原則之限
30 制。至原告固以其與主管潘朝龍間之LINE對話內容，主張
31 其有按照主管之指示及要求工作，然自其間之LINE對話內

容，比較像是以朋友身分立場去對話，難以直接證明此為被告公司對於原告工作之要求。又現今短影音風格繁多，搞笑戲謔者有之、故事述說類型者有之、街頭訪問型有之、探店介紹型有之，拍攝手法也不一而足，而被告為經營連鎖加盟早餐事業，旗下千香漢堡在南臺灣為具知名度之品牌，有責任使加盟主可以有收益及利潤，縱要迎合年輕族群，也仍有其品牌形象維持之要求，因此行銷企劃也不能僅以影音流量作為單一標準。原告在與潘朝龍對話時自稱「我也是可以拍出符合她的口味」等語，潘朝龍亦曾告知原告被告對於影片呈現所想要的元素，可見原告並非全然不知被告公司需要的風格；更何況，被告公司總經理陳瑞滢於每週五都有開行銷小組的討論會議，也都有對於行銷企畫的內容表示過意見，原告稱被告公司未曾明確告知風格或需求，顯非事實。

(三)被告公司經理林惠美於與原告進行面談時，固有「我覺得你自我感覺太良好了」、「那我看來你應該是被資遣很多次了，對工作不勝任很有研究。」、「都沒辦法行銷自己了，怎麼幫公司行銷」之發言，然究其始末，實係因林惠美與原告在進行資遣之討論過程中，因原告在被告公司表明其製作之影音不符合公司風格時，仍堅稱自己的作品得到公司肯定，且多次在對談過程中指摘被告公司資遣流程有如何不完備之瑕疵，雙方口語上偶起爭執所致，當中用字遣詞或有造成原告不快，然終究並非林惠美刻意以言詞羞辱，況且，林惠美與原告面談僅此一次並無持續為之之情事，並不符職場霸凌之要件。又林惠美與原告於114年1月19日之面談並無第三人在場，且林惠美於面談完畢之後，亦無任何對外散布或使第三人知悉之情事，並無侵害原告之名譽權。被告經理林惠美既無原告所指摘之侵權行為，原告亦無由訴請被告依民法第188條第1項前段規定負連帶賠償責任。

(四)聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項如下（見本院卷第176至177頁）：

02 （一）原告自114年10月27日起受僱於被告擔任行銷企劃專員，
03 約定月薪為39,000元，於每月5日給付上月薪資；兩造並
04 訂立本院卷第69至76頁之勞動契約書，其中第5條約定：
05 「甲乙雙方議定試用期間為3個月，試用期得縮短或延
06 長，經試用期間考核合格始為正式僱用；試用期滿前，雙
07 方均得隨時終止本契約，乙方應配合辦理離職交接手
08 續」。

09 （二）本院補字卷第29至41頁、第45至57頁、本院卷第115至119
10 頁、第129至137頁、第153頁（第155頁為第153頁LINE對
11 話中文字檔之內容）為原告與被告公司行銷部課長潘朝龍
12 之LINE對話；補字卷第43頁、本院卷第77至80頁、第111
13 頁則為LINE「千香短影音」群組（成員有潘朝龍、陳瑞
14 澄、林惠美、原告等人）之LINE對話；本院卷第85至87頁
15 為潘朝龍與林惠美之LINE對話。

16 （三）本院卷第167至171頁譯文為114年11月11日原告與被告公
17 司總經理陳瑞澄、經理林惠美、員工林子娟、許利鴻於會
18 議中之對話。

19 （四）被告於114年11月19日以原告不能勝任工作為由，對原告
20 預告於114年11月30日終止勞動契約。本院卷第31至33頁
21 譯文為114年11月19日潘朝龍、陳筱雯（管理部課長）、
22 吳美智（業務）向原告通告資遣之對話內容，本院卷第21
23 至29頁譯文則為同日被告公司經理林惠美向原告通告資遣
24 之對話內容。本院卷第141、142頁譯文為114年11月21日
25 原告與潘朝龍之對話內容。

26 （五）被告已給付原告算至114年11月30日之工資。

27 （六）原告自115年2月3日起受僱於亞果遊艇開發股份有限公
28 司，月薪為38,000元。

29 四、關於原告請求確認僱傭關係存在及給付薪資部分得心證之理
30 由：

31 （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

01 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條定有明文。又所
02 謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
03 明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
04 險得以對於被告之確認判決除去之者而言。本件原告主張
05 兩造間之僱傭關係現仍存在，為被告所否認，則兩造間僱
06 傭關係存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危
07 險，而此項危險得以確認判決除去之，應認原告提起本件
08 確認之訴有確認之利益，合先敘明。

09 (二)次按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞
10 工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。勞動契
11 約附有合理試用期間之約款者，雇主於試用期間內，觀察
12 試用勞工之業務能力、操守、適應企業文化及應對態度，
13 本於具體之事實而為合理、具體與客觀之評價，判斷該勞
14 工如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，於
15 未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性（最高法
16 院109年度台上字第3189、2722號判決意旨參照）。準
17 此，雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之終止權，此
18 時勞基法第11條第5款「不能勝任工作」之認定，法律上
19 容許較大彈性，不要求至確不能勝任之程度，只要雇主
20 能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許之。又
21 因勞動契約之屬人性程度較高，能力及人格信賴等因素，
22 為當事人締結勞動契約時所關心，故雇主招募勞工，對於
23 勞工之資質、性格與能力，以及勞工有無擔任該職務的適
24 格性等相關事項，俱有調查之必要，惟慮及供作成適當判
25 斷之資料未能充分蒐集，因此勞雇雙方約定試用期間，勞
26 工經初步錄用後，雇主根據試用期間之調查結果，或從試
27 用中之勤務狀態等，獲知當初所不能得知或得知不可期的
28 事實之際，對照此等事實，而判斷繼續僱傭該勞工是否適
29 當，準此，雇主於試用期間，考核新進勞工是否對於所擔
30 任之工作有不能勝任之情形，自得為合於上開試用期間之
31 目的範圍內對勞工為考核，而依考核之結果，判斷繼續僱

01 傭該勞工是否適當，且雇主依此考核之結果，如認勞工有
02 不能勝任工作之情形，即可終止勞動契約，無須給予試用
03 期間之勞工改善之機會，不受「解僱最後手段性原則」之
04 限制。

05 (三)兩造間勞動契約有試用期間之約定，被告係在試用期間終
06 止勞動契約等情，為兩造所不爭執。而從被告公司經理林
07 惠美向原告通告資遣之對話內容，可知被告係以「原告之
08 風格不符合公司之期待及要求」為由，認原告無法勝任工
09 作，林惠美並提及「影音他（指被告公司總經理陳瑞滢）
10 不是說不知所云嗎」、「PO文的排版很差」、「文字錯
11 誤，排版不對」；而參照不爭執事項第(二)項之「千香短影
12 音」LINE群組對話內容，及本院卷第85至87頁林惠美與潘
13 朝龍間之LINE對話、本院卷第113頁原告所提出之千香漢
14 堡新店開幕Threads串文擷圖，可推知林惠美所述者應係
15 指下列事件：(1)林惠美於「千香短影音」群組中，就原告
16 所上傳之影片表示「這個影片真是不不知所云」、「被主管
17 罵然後跟抽獎有什麼關係？真的很難懂」，陳瑞滢則稱
18 「真的看不懂你們想表達什麼」。亦即林惠美及陳瑞滢均
19 表示無法理解原告所製作影片之意涵，並認該影片無法突
20 顯抽獎活動主題；(2)原告於宣傳千香漢堡將於高雄市楠梓
21 區開設新店之網路文宣中，因將「高雄第一科大」（位於
22 燕巢區，於107年間已與其他二校合併為國立高雄科技大
23 學）設為猜測新店位置之提示詞，造成部分消費者誤解。
24 原告雖稱其上開影片及網路文宣均經其直屬主管潘朝龍之
25 認可始提出，然自不爭執事項(二)原告與潘朝龍間之LINE對
26 話內容觀之：(1)關於宣傳影片部分，潘朝龍雖有於原告詢
27 問「影片可以嗎，沒問題我明天就上傳囉」時回稱「O
28 K」，以及在陳瑞滢及林惠美表示不了解影片意涵後，與
29 原告討論應如何向公司說明影片之創作理念；然而，從潘
30 朝龍之發言內容中，僅能認其對原告之作品並無否定意
31 見，然此與原告之作品是否符合公司所需，仍屬二事；且

01 從該對話中「原告：因為這個影片是設定給年輕族群的，
02 經理（應指林惠美）你看不懂很正常」、「潘朝龍：那他
03 就不要在那邊吵」，「原告：影片流量低會怎麼樣嗎～？
04 我也是可以拍出符合她的口味」、「潘朝龍：你的工作是
05 讓他變高。可以，你可以讓他丟臉，就拿出來說嘴」等
06 語，原告與潘朝龍間之對話更像是同事間就工作內容之討
07 論及抱怨，尚難認潘朝龍係立於直屬長官立場核可原告之
08 工作成果。(2)關於新店開幕網路文宣部分，對照上開潘朝
09 龍與林惠美之LINE對話，可知潘朝龍係在林惠美向其指出
10 「高雄第一科大」此提示詞會造成誤解後，即時轉知原
11 告，並將原告之解釋「第一名的科大」轉知林惠美，嗣後
12 潘朝龍則向原告表示「我看得懂，有人不懂，你圖片改高
13 雄第一名科大」等語；從此對話過程，僅呈現潘朝龍因林
14 惠美反應而要求原告修正文宣文字，尚無法看出此文宣業
15 經潘朝龍核可。是原告主張被告公司有先認可其工作成
16 果，後又以之作為終止勞動契約事由乙情，尚無足採。從
17 而被告稱原告製作之宣傳影片不符公司需求、行銷文案未
18 臻周延等情，即非無憑。至於被告辯稱原告就「波波球」
19 產品銷售機制、「普發一萬抽獎活動」抽獎機制設計不良
20 部分，並未具體說明、證明「設計不良」之處及所生影響
21 為何，自不宜列為認定原告適任性之考量因素，併予說
22 明。

23 (四)原告雖稱被告未頒布具體之品牌風格規範，未曾給予明確
24 之業務指導績效改善計畫及合理觀察期，即以「風格不符
25 老闆喜好」之主觀理由解僱原告，屬權利濫用。然行銷企
26 劃之工作內容涉及品牌形象、宣傳主軸、文字及影音表現
27 方式等事項，此類工作固然具有相當程度之創意性與主觀
28 評價色彩，不同創作者就同一商品或活動所採取之表現手
29 法，可能各有偏好之受眾；然而，行銷企劃工作之目的，
30 終究在於透過適當之文字、影像及活動設計，使企業所欲
31 傳達之品牌定位及商業訊息，能為目標消費者理解並接

01 受。因此，行銷企劃人員展現之創意風格、敘事方式及訊
02 息傳達效果，是否符合雇主之品牌需求與經營方針，仍屬
03 判斷其是否適任該職務時應斟酌之事項。又企業經營者對
04 於其所期待之宣傳風格或品牌調性，未必均能於聘僱之初
05 即以具體、明確之語言或文字完整描述，尤其於創意、行
06 銷、設計等職務，往往須經由實際提案、作品產出及工作
07 磨合，始能觀察勞工之表現方式與企業需求是否契合。此
08 亦正係勞雇雙方約定試用期間之重要功能之一，使雇主得
09 於合理期間內，依勞工實際勤務狀態、作品呈現及溝通配
10 合情形，判斷繼續僱傭關係是否適當。故於試用期間內，
11 不能僅因雇主無法事先將其偏好之風格完全具體化，即認
12 其嗣後依勞工實際工作成果所為不適任判斷，當然屬於恣
13 意或權利濫用。從而，本件被告係於試用期間內，依原告
14 實際提出之宣傳作品及活動文案，觀察其創意表現與企業
15 宣傳需求間之契合程度後，認為原告之企劃風格與被告品
16 牌定位、經營理念、目標客群及主管期待不符，不適合繼
17 續擔任被告公司行銷企劃職務。此項判斷雖未必表示原告
18 欠缺得於其他工作環境中發揮之專業能力或創作能力，惟
19 勞動契約具有高度屬人性，特定勞工之工作風格、溝通方
20 式及職務適合性，是否符合特定雇主之營運需求，本即為
21 試用期間所欲觀察之核心事項。本件被告檢視原告工作成
22 果後，認原告之企劃風格大致不符合其所需之行銷企劃人
23 員條件，而於試用期間內終止兩造勞動契約，尚難認係出
24 於恣意、歧視或其他不當目的，亦難認有權利濫用之情
25 事。又於試用期間內認勞工有不能勝任工作之情形而終止
26 勞動契約，並不受解僱最後手段性原則之限制，業如前
27 述，是縱被告未提供原告改善之機會，仍無礙其終止權之
28 行使。從而，被告於試用期間內，依勞基法第11條第5款
29 規定終止兩造間勞動契約，仍有客觀事實基礎及合理依
30 據，並非權利濫用，應屬合法。兩造間之僱傭關係已於11
31 4年11月30日（僱傭關係期間之末日）終止，則原告訴請

01 確認兩造間僱傭關係存在，於法無據，不應准許。兩造間
02 既已無僱傭關係存在，被告自不負給付薪資予原告之義
03 務，是原告請求被告應自114年12月1日起至復職日止，按
04 月於每月最末一日給付原告39,000元，及自各期應給付日
05 之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息部
06 分，同無理由，亦應駁回。

07 五、關於原告主張人格權遭侵害而請求精神慰撫金部分：

08 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
09 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
10 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害
11 人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽
12 被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條
13 第1項前段、第195條第1項定有明文。前開法文所謂「名
14 譽」，乃指社會對於個人客觀上之評價，即「客觀名譽」
15 而言；名譽有無受損害，應以社會上對個人之客觀評價是
16 否貶損，作為判斷之依據。申言之，名譽權之侵害，須行
17 為人有故意或過失抑貶他人之行為，且致他人客觀之社會
18 評價受有減損，具有不法性，並不法行為與損害間有相當
19 因果關係，始克成立侵權行為，而被害人主觀上對於內在
20 價值之感受，即「名譽感情」或「名譽感」，尚非名譽權
21 侵害判斷之標準（最高法院90年度台上字第646號、105年
22 度台上字第889號判決意旨參照）。又按故意侵害名譽權
23 而應負侵權行為損害賠償責任者，須以行為人意圖散布於
24 眾，故意或過失詆毀他人名譽為必要，蓋如此始有使他人
25 之名譽在社會之評價受到貶損之虞。而行為人發表言論，
26 如已致社會上對於被害人客觀評價有所貶損，且具不法、
27 歸責性，無論其言論係廣佈於多數人，或僅使第三人知
28 悉，均構成名譽權之侵害；惟言論如未傳述於他人，當未
29 致社會上對於被害人客觀評價有所減抑，即無侵害名譽權
30 情形，茲屬灼然。

31 (二)原告固主張被告經理林惠美於114年11月19日對原告為資

01 遭通知時，以嘲諷、輕蔑之口吻對原告稱：「我覺得你自
02 我感覺太良好了」、「那我看來你應該你是不是被資遣很
03 多次？你對工作不勝任這一個蠻有研究的」、「都沒辦法
04 行銷自己了，怎麼幫公司行銷」等語，已貶損原告之社會
05 評價，侵害原告之名譽權。然綜觀原告與林惠美之完整對
06 話內容，乃原告於林惠美向其說明資遣事由之過程中，持
07 續就被告未說明所需具體風格為何乙情提出質疑，認為其
08 作品已獲被告及消費者之肯定，指摘被告之資遣決定不
09 當，並要求林惠美說明係何人認其不適任，以便其於調解
10 委員會中主張權利，林惠美始以上開言論回應。足見林惠
11 美係因與原告就資遣合理性之認知有所分歧，始以上開言
12 論表達其對原告主張之意見，縱此言論使原告主觀上感到
13 不快，亦難認林惠美有貶損原告名譽之意圖。況從對話譯
14 文可知，該次對話僅為原告與林惠美間之一對一對話，並
15 未傳述予他人，原告社會上之客觀評價當不致因此受有貶
16 損，自難認有何名譽權受侵害之情。是原告主張其名譽權
17 已受侵害、林惠美應負侵權行為責任等情，洵非可採。

18 (三)又所謂職場霸凌雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應
19 指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行
20 為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法
21 益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該
22 當之。應綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權
23 利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之
24 範疇，始能認定。而林惠美於114年11月19日對原告為資
25 遣通知時之上開言論，僅係因與原告就資遣合理性認知不
26 同所生之偶發性爭執，並不存在貶抑原告人格權之不當目
27 的，自非屬職場霸凌。則原告主張林惠美上開言論為侵害
28 其人格權之職場霸凌行為，應負侵權行為責任等情，亦屬
29 無據。

30 (四)從而，林惠美之行為既不構成侵害原告名譽權、人格權之
31 侵權行為，則原告主張被告為林惠美之僱用人，應依民法

第188條第1項規定與林惠美連帶負損害賠償責任，並請求
被告給付精神慰撫金1萬元，於法無據，無從准許。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依僱傭契約、侵權行為之法律關係，請求被告按月給付薪資、遲延利息及精神慰撫金，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 7 月 2 日
勞動法庭 法 官 張玉萱

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。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 115 年 7 月 3 日
書記官 廖庭瑜