臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞簡字第3號

原　　告　陳盈如

000000000000000000

訴訟代理人　鄭猷耀　律師

　　吳鎧任　律師

被　　告　國立成功大學

000000000000000000

法定代理人　沈孟儒

訴訟代理人　魏識珠

　　林怡杏

被　　告　鄒文莉

共　　同

訴訟代理人　林欣儀　律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年8月25日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本件原告起訴主張：

㈠原告於民國114年1月15日與被告國立成功大學（下稱成功大學）訂立成功大學專案工作人員契約書（下稱系爭契約書一）；雙方約定由被告成功大學僱用原告從事協助漢學英語授課教師專業發展計畫（下稱系爭計畫）相關行政事宜，僱傭期間自114年1月20日起至同年4月30日止，每月工資為新臺幣（下同）40,500元；其後，雙方於114年5月1日，又訂立成功大學專案工作人員契約書（下稱系爭契約書二），雙方約定由被告成功大學僱用原告從事協助漢學英語授課教師專業發展計畫相關行政事宜，僱傭期間自114年5月1日起至同年6月30日止，每月工資為40,500元（兩造間因訂立系爭

契約書一、系爭契約書二而成立之勞動契約，下稱系爭勞動契約）。系爭勞動契約，並無試用期間之約定。

㈡茲因被告成功大學之受僱人即被告成功大學文學院外語中心主任暨系爭計畫之主持人被告鄒文莉（與被告成功大學，以下合稱為被告）於114年1月16日在原告尚未就職以前，即要求原告參與會議約2小時，乃對於尚無契約關係之原告不當動員，爰依系爭勞動契約，請求被告成功大學給付延長工作時間之工資（即俗稱之加班費，下稱加班費）464元。

㈢被告成功大學將試用期間約定為定期契約，顯屬權利濫用，並不合法；又被告鄒文莉於114年4月18日召集會議，擅自將勞動條件變更為延長試用期間2個月，且以倘不願意接受，即代表自願放棄續聘機會，逼迫原告於「延長試用期2個月」等語下方蓋用印章，疑以詐欺、脅迫方式，致原告陷於錯誤而為意思表示，是被告成功大學有違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞之情形；原告已於114年5月4日，依國立成功大學約用人員工作規則（下稱系爭工作規則）第8條第1項第1款、第6款規定，終止系爭勞動契約，爰依照或類推適用勞動基準法（下稱勞基法）第16條第3項規定，請求被告成功大學給付預告工資13,910元；併依勞基法第17條第1項規定，請求被告成功大學給付資遣費6,433元。

㈣被告鄒文莉於原告任職期間，對於原告為下列行為：1.於系爭勞動契約未載試用條款之情形下，片面強調原告試用期間不適格，變相逼迫原告離職；2.對於原告設定難以達成之要求；3.強迫原告請病假與擾亂原告之工時安排；4.長期對原告為言語羞辱、情緒勒索；5.於原告身心不適時，未予協助，反而加以否定；6.將病徵「標籤化」與「紀律化」明訂至工作規則；7.被告鄒文莉將原告維護權利之行為，定義為恐嚇或不舒服；8.於工作規則中，增列離開辦公室超過20分鐘，即須報備、不得於辦公空間內錄音、錄影之規定。茲因被告鄒文莉以前揭行為（下稱系爭行為），不法侵害原告之健康權。為此，爰依民法第184條第1項前段、第195條第1項

規定，請求被告鄒文莉賠償原告因此所受非財產上之損害120,000元；又因被告成功大學為被告鄒文莉之僱用人，原告併依民法第188條第1項規定，請求被告成功大學與被告鄒文莉連帶負損害賠償責任等語。

㈤並聲明求為判決：1.被告成功大學應給付原告20,807元；2.被告應連帶給付原告120,000元。

二、被告抗辯：

㈠被告成功大學自113年1月1日起，與訴外人財團法人臺南市至善教育基金會（下稱至善基金會）合作辦理，為因應第二期計畫人力需求，乃於113年12月公告〔指被告成功大學於網際網路上張貼之「外語中心誠徵專案工作人員（漢學EMI計畫）」公告（下稱系爭公告）〕招募負責系爭計畫有關工作之專案工作人員，系爭勞動契約屬於就特定性工作訂立之定期契約。再被告成功大學在正式聘僱原告以前，被告成功大學之受僱人，亦即系爭計畫博士後研究員訴外人蔡明芬業已告知原告，在正式聘僱原告以前，先與原告訂立試用期間3個月之契約，原告同意，雙方始訂立系爭契約書一；嗣於114年4月14日，因原告向系爭計畫主持人即被告鄒文莉詢問續聘事宜，被告成功大學決定再予原告改善機會，延長試用期間2個月，雙方乃訂立系爭契約書二。其後，原告即於114年5月5日寄發電子郵件予被告，告知終止系爭勞動契約。系爭勞動契約有試用期間之約定，被告成功大學於試用期間即將屆滿之際，基於保障勞工之立場，始與原告合意延長試用期間。

㈡原告於114年1月15日至被告成功大學文學院外語中心辦理聘案作業時，蔡明芬向原告提及同年月16日下午4時30分至6時，有一線上會議，如其有空並有意願，觀迎上線旁聽，將有助於入職後之適應，原告表示「OK」等語；被告成功大學乃利用即時通訊軟體LINE，將會議連結及視訊背景送達予原告；被告成功大學並未強制要求原告應參與線上會議，會議中亦未要求原告協助處理任何工作。何況，原告之聘僱期間

乃自114年1月20日起；且依被告成功大學訂立之成大校務基金進用專案工作人員實施辦法第8條之規定，加班須事先完成申請程序，被告成功大學並無要求原告於114年1月16日加班之可能。

㈢被告成功大學於訂立勞動契約時，並無為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞，亦無違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情形；原告主張依系爭規則第8條第1項第1款、第6款規定，終止系爭勞動契約，自屬無據。

㈣原告於114年5月5日以電子郵件通知被告成功大學終止系爭勞動契約，可見原告無意繼續維持並履行系爭勞動契約。原告乃自請離職，系爭勞動契約乃因原告自請離職而終止，原告請求被告成功大學給付資遣費及預告工資，並無理由。

㈤系爭勞動契約有試用期間之約定，被告鄒文莉告以試用期間屆滿而不聘用，於法有據，並無逼迫原告離職之情形。再系爭計畫三位團隊成員之工作內容本即不同，僅部分工作內容重疊，被告鄒文莉並無將全部工作交由原告1人承擔；且原告所指管理工讀生、英語簡報、場地借用、擔任職務代理人等工作，均屬原告工作之範圍。又原告雖稱其無美工專業，惟原告乃因依自身想法行事，忽略主管或他人之提醒與建議，始被退件，原告陳稱其不具美工專業，被告鄒文莉無理由退件等情，實為推託、混淆視聽之詞。另114年5月27日之學術交流活動，規模甚小，場地至多容納十餘人，參與人員幾乎均為熟識之師長，難謂國際論壇，屬於相對簡單且適合新人學習之籌辦活動工作；且其他團隊成員亦有協助籌備工作。另英語導覽工作，原告於114年4月即曾參與協助，亦有與蔡明芬共同帶領導覽之經驗，實非難以達成之工作要求。又原告於114年3月14日向同事訴說疑似感染諾羅病毒，被告鄒文莉乃指示原告回家休養或另找空間供其上班，並提供原告可以變形工時調整，以免多扣工資之建議，原告嗣始改口係開玩笑；其後，原告詢問蔡明芬可否留在辦公室或應請假

回家，蔡明芬建議依政府及學校指引，暫時勿於辦公室辦公，原告始於下午請假返家，原告指稱被告鄒文莉強迫其請假，實為扭曲事實；再原告告知被告鄒文莉，變形工時不能調整時，被告鄒文莉即表示依目前情況辦理，並無原告所稱擾亂工時安排之情形。另被告鄒文莉聽聞原告擬申請校園諮商，便主動詢問原告是否需要協助，原告指稱被告鄒文莉於其身心不適時，未予協助，被告鄒文莉實感無奈。再原告主張被告鄒文莉將病徵標籤化，純係原告基於主觀認知之偏頗評價。又被告鄒文莉對於原告維護權利之行為，均充分尊重。另被告鄒文莉要求避免將個人情緒帶入職場，以免影響工作氣氛與團隊合作氛圍，屬於管理上之合理措施；再被告鄒文莉增列離開辦公室超過20分鐘，即須報備之工作規則，乃適用於系爭計畫全體人員並非僅針對原告，且有20分鐘之彈性時間，亦非苛刻；又禁止錄音，並未逾越業務上必要且合理之範圍。

㈥原告曾向被告成功大學提出職場霸凌之申訴，嗣經被告成功大學組成之調查小組調查結果，認定未有職場霸凌情形。且依114年12月19日增訂（按：此規定於115年7月15日施行）之職業安全衛生法第22之1條之規定，不當之言詞或行為，須逾越業務上必要且合理範圍，本件並無職場霞凌行為。

㈦縱令原告因被告鄒文莉之行為，致受心理壓迫或傷害屬實，被告鄒文莉之行為，與原告所稱之損害間，亦無相當因果關係存在。原告請求被告連帶賠償非財產上之損害，並無理由等語。

㈧並聲明求為判決：原告之訴駁回，如受不利之判決，並願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠系爭勞動契約依勞基法第9條第1項規定是否應為不定期契約？

1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應

為不定期契約。勞基法第9條第1項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：1.臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。2.短期性工作：係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作。3.季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。4.特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請主管機關核備。此觀勞基法第9條第1項前段、中段、勞基法施行細則第6條規定自明。所稱「繼續性工作」係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運，具有持續性之需要者而言，並非僅臨時性、短期性、季節性之一時需要或基於特定目的始有需要而言。至於工作是否具有繼續性，應於具體個案，就勞工實際從事工作之內容及性質，對雇主是否具有持續性之需要為斷（最高法院115年度台上字第411號判決參照）。

2.查，被告抗辯：被告成功大學自113年1月1日起，與至善基金會合作辦理系爭計畫，為因應第二期計畫人力需求，乃於113年12月公告招募負責系爭計畫有關工作之專案工作人員之事實，業據其提出系爭公告、「漢學英語授課教師專業發展計畫」產學合作契約書（下稱系爭合作契約書）等影本各1份為證〔參見本院臺南簡易庭114年度南勞簡專調字第41號卷宗（下稱調卷）第84頁至第86頁、第415頁至第420頁〕，並為原告於言詞辯論時所不爭執，依民事訴訟法第436條第2項準用同法第280條第1項規定，視同自認，自堪信為真正。次查，觀諸系爭合作契約書第2條、第17條之規定（參見調卷第415頁至第417頁），可知被告成功大學與至善基金會之合作期間，乃自113年1月1日起至115年12月31日止，且至善基金會認為系爭計畫之繼續執行不能達到預期之目的時，即得與被告成功大學協議終止系爭合約書。足見被告成功大學僱用原告從事之工

作，就被告成功大學之業務性質與營運而言，僅係基於執行系爭計畫之特定目的，始有需要，不具持續性之需要，應非繼續性工作；且該繼續性工作，應於被告成功大學與至善基金會合作期間內完成，應屬可在特定期間完成。準此，堪認原告從事之工作，屬於可在特定期間完成之非繼續性工作，亦即特定性工作，應無依勞基法第9條第1項規定，應為不定期契約之情形。

3. 從而，系爭勞動契約應無依勞基法第9條第1項規定，應為不定期契約之情形。

4. 復按，定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：1.勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。2.雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者，勞基法第9條第2項雖有明文，惟同條第3項明定：前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。查，兩造雖於114年5月1日另訂系爭契約書二之新約，惟因原告從事之工作，乃特定性工作，依勞基法第9條第3項規定，並無同條第2項規定之適用，系爭勞動契約自無依勞基法第9條第2項之規定，視為不定期契約之情形，附此敘明。

㈡系爭勞動契約是否訂有試用期間？

1. 本件原告主張：系爭勞動契約並無試用期間等語，惟為被告成功大學所否認，抗辯：系爭勞動契約有試用期間之約定等語。查：

⑴系爭契約書一內雖僅約定聘僱期間自114年1月20日至114年4月30日而無試用期間或相同意旨之文字。惟查：

①按解釋契約，應綜觀契約內容，探求當事人真意，不得拘泥於所用之辭句（最高法院114年度台上字第2114號判決參照），自不能僅因系爭契約書一內僅約定聘僱期間自114年1月20日至114年4月30日而無試用期間或相同意旨之文字，遽謂系爭勞動契約並無試用期間之約定。

②觀之系爭公告上記載「新進專案人員得先予試用，試用期間以3個月為原則，試用期滿表現良好者再予續聘」等語，有系爭公告影本1份在卷足據（參見調卷第84頁至第86頁）。可知被告成功大學對於應徵勞工時，業已對外表示可能與勞工為試用期間之約定，惟試用期間以3個月為原則。足認被告成功大學確有於與原告訂立之系爭勞動契約為試用期間約定之可能。

③系爭計畫之主持人高實玫院長、被告鄒文莉於系爭契約書一所定聘僱期間屆滿前，曾於114年4月18日召開之漢學EMI PD計畫近期工作項目討論會議中，就原告之試用期間屆滿是否延長試用期間2月，進行討論，此觀原告提出之漢學EMI PD計畫近期工作項目討論會議會議記錄內討論事項第1案案由記載「有關於專案助理ＡＯ１試用期屆滿是否續聘？」等語；說明欄記載：「原聘期為1月20日至4月30日止，需進一步輔導改善工作表現，評估後續續聘可行性，故延長試用期兩個月」等語（參見調卷第121頁），即可明瞭，明確記載針對原告之試用期間屆滿是否延長試用期2月進行討論。且系爭契約書二第2條約定後方，經人以手寫方試記載「延長試用期2個月」等語，並有系爭契約書二影本1份附卷可佐（參見調卷第119頁）。衡諸常情，如系爭勞動契約本無試用期間之約定，系爭計畫之主持人高實玫院長、被告鄒文莉豈有在系爭契約書一所定聘僱期間屆滿前，於114年4月18日召開之漢學EMI PD計畫近期工作項目討論會議中，就原告之試用期間屆滿是否延長試用期間2月，進行討論之必要？系爭契約書二又焉有特別記載延長試用期間2月之理？

④參以原告提出之心理諮商紀錄摘要諮商內容欄記載「個案之前在市政府工作，今年1月在本校任職，原本說好3個月試用期，但試用期滿後，中心主任因與

個案不合，不打算續聘，個案向人事室專案組諮詢後，主任突然又說要續聘，但條件是再試用2個月，……」等語，有心理諮商紀錄摘要影本1份在卷可按（參見調卷第152頁至第153頁），可知原告於心理諮商時，曾向心理諮商人員陳述其自114年1月起，在被告成功大學任職，原先言明試用期3月，惟試用期滿後，被告鄒文莉原不欲續聘；嗣原告向人事室專案組諮詢後，被告鄒文莉又改稱欲續聘，惟為再行試用2個月等情。且觀諸原告所提出錄音檔2之譯文（參見調卷第244頁至第262頁），可知原告於114年4月14日，曾向被告鄒文莉陳稱：「可是這是試用就是前3個月，總是會有一個緩衝期吧，……」等語（參見調卷第247頁）；被告鄒文莉曾向原告陳述：「我們現在已經在討論，對3個月的試用期」（參見調卷第248頁）、「……所以我們一開始就有跟你說，我們會有3個月的試用期，那如果可以我們再繼續往下簽，如果3個月試用期到了，我們覺得沒有辦法再往下簽，那就是契約就終止了」等語（參見調卷第249頁）；高實玫亦曾向原告陳稱：「3個月試用期到了，但是試用期本來就是試用啊。……」等語（參見調卷第255頁）。另原告於勞動調解聲請書狀中，亦記載：「2025年4月14日，聲請人（指原告）主動詢問試用期後是否續聘，……」等語（參見調卷第26頁），亦均足徵原告與被告成功大學於訂立系爭勞動契約時，確有約定試用期間3個月之合意。

⑵至原告雖主張：試用期間僅列於公告，並未納為契約之內容等語。惟按，試用期間之約定，並非要式行為，僅須當事人意思合致即生效力，不以書面為必要。兩造訂立之系爭勞動契約，有試用期間3個月之約定，已如前述，則試用期間3個月，自為兩造所定勞動契約之內容。原告主張：試用期僅列於公告，未納為契約之內容

等語，容有誤會。

⑶綜上所陳，足認原告與被告成功大學於訂立系爭勞動契約時，確有約定試用期間3個月之合意；系爭勞動契約應有試用期間之約定無疑。

㈢系爭勞動契約約定試用期間3個月，是否有效？如屬有效，被告成功大學與原告嗣約定延長試用期間2個月，是否有效？

1.按試用期間之約定，乃基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工之角度，則係給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化之機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，確有試用之必要，雇主與勞工為試用期間之約定，自非法所不許（最高法院109年度台上字第2374號判決，亦肯認試用期間之約定為合法有效，可資參照）。惟試用期間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備雇主要求所僱用之勞工應具備之勝任工作能力，屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，性質上屬於附保留終止權之約定；雇主於試用期間以勞工不適格（按：此所謂適格，僅指具備該雇主要求所僱用之勞工應具備之勝任工作能力；不適格，則指不具備前述能力）為由，行使保留之終止權，法律上容許較大之彈性，故試用期間之約定，雖非法所不許，惟不宜漫無限制，應以雇主足以審認勞工是否具備要求之勝任工作能力之必要範圍內為限，3至6個月試用期間應屬合理範疇（臺灣高等法院109年度勞上字第12號判決，亦認為3至6個月試用期間應屬合理範疇，可資參照）。次按，延長試用期間之約定，乃雇主於試用期間即將屆滿或屆滿時，認為勞工尚未具備其要求僱用之勞工應具備之勝任工

作能力時，與勞工約定延長試用期間，使雇主得於延長試用期間內，重新評估、判斷勞工是否具備其要求僱用之勞工應具備之勝任工作能力；對於尚未具備雇主要求之勝任工作能力之勞工而言，除可使勞動契約不於原約定試用期間屆滿時終止外，亦可使自己在延長試用期間屆滿，且雇主認為自己具備其要求僱用之勞工應具備之勝任工作能力時，獲得正式僱用，亦屬有利，應非法所不許，惟延長試用期間，亦不宜漫無限制，應以雇主足以再次審認勞工是否具備其所要求之勝任工作能力之必要範圍內為限。

2.查，觀諸系爭公告內、工作內容處記載「1.協助辦理各類學術活動（包含線上課程、工作坊、研討會等等）2.計畫行政庶務（如經費核銷、公文撰寫）3.聯絡協調及其他計畫主持人交辦事項」等語；聘任日期及薪資待遇處記載「……新進專案工作人員得先予試用，試用期間以3個月為原則，試用期滿表現良好者再予續聘」等語；應徵資格處記載「……2.英語能力B2級以上（請參考CEFR語言能力參考指標），必須檢附英檢成績證明。3.具電腦文書處理能力（Word、PPT、Excel等）4.具漢學、文史哲、華語教學、語言教學、英語授課等相關能力或背景者尤佳（非必須）」，有系爭公告影本1份在卷可稽（參見調卷第84頁至第86頁），可知原告之工作，除須具備B2級以上之英文能力及電腦文書處理能力（Word、PPT、Excel等）外，尚須有良好之溝通、協調能力，而非單純僅會抄錄文字、登載資料即可；衡諸常情，非經由相當期間之觀察，難以判斷原告是否具備上開能力，應認確有試用之必要，揆之前揭說明，可認原告與被告成功大學間於系爭勞動契約為試用期間之約定，應非法所不許。次查，由系爭公告記載之應徵資格，可知原告應徵從事之工作，須具備B2級以上之英文能力及電腦文書處理能力（Word、PPT、Excel等）及良好之溝通、協調能力，已如前述；而除原告是否具備B2級以上之英文能力，可藉由原告於應徵時檢附之英檢成績

評估與判斷外，原告是否具備電腦文書處理能力（Word、PPT、Excel等）及良好之溝通、協調能力，在實際從事工作以前，難以評估與判斷；尤其溝通、協調之能力能否符合被告成功大學之要求，非經數月之觀察，難以判斷；衡諸一般社會標準，本院認為被告成功大學與原告約定試用期間3個月，應未逾審認原告是否具備勝任工作能力之必要範圍。準此，被告成功大學與原告於系爭勞動契約為試用期間3個月約定，應屬有效。其次，被告成功大學與原告約定延長適用期間2個月，並未逾被告成功大學足以再次審認原告是否具備勝任工作能力之必要範圍，亦屬有效。

3. 原告雖主張：被告成功大學乃以訂立定期契約之方式，達到約定試用期間之目的，顯屬權利濫用等語。惟查，系爭勞動契約有試用期間之約定，已如前述，自無所謂以訂立定期契約之方式，達到約定試用期間之目的之情形。原告主張被告成功大學乃以訂立定期契約之方式，達到約定試用期間之目的等語，容有誤會，其據以主張被告成功大學，顯屬權利濫用等語，自不足採。

4. 原告另雖主張：⑴系爭契約書二以手寫方式註記試用期間，違反勞基法對於試用期間應明確約定之要求。⑵系爭契約書二立契約書人欄，蓋有「計畫人員契約專用章校長ＡＯ３」印章之印文，惟「延長試用期2個月」等語下方，卻僅蓋有原告及被告鄒文莉印章之印文，難認原告與被告成功大學間有延長試用期2個月之合意。⑶被告成功大學與原告訂立系爭契約書二，係恣意將勞動條件變更為延長試用期間2個月，應屬違法。惟查：

⑴按勞基法並未規定勞動契約應以書面為之，亦未規定勞動契約之契約條款不得以手寫方式記載，復未就試用期間為任何之規範。原告主張系爭契約書二以手寫方式註記試用期間，違反勞基法之對於試用期間應明確約定之要求等語，應係未詳細閱覽勞基法全文所生之誤會，不

足採信。

⑵系爭契約書二立契約書人欄，雖蓋有「計畫人員契約專用章校長Ａ０３」印章之印文，惟「延長試用期2個月」等語下方，卻僅蓋有原告及被告鄒文莉印章之印文，有系爭契約書二影本1份在卷可稽（參見調卷第119頁至第120頁）。惟查，現行法律本無契約之文字如有增加者，應由契約當事人於增加之文字鄰近處蓋用印章印文之規定；原告及被告鄒文莉於系爭契約書二「延長試用期2個月」等語下方，分別蓋用原告及「外語中心主任鄒文莉」印章之印文，無非僅在避免原告與被告成功大學間日後對於雙方訂立系爭契約書二時，有無以手寫方式加上「延長試用期2個月」等語，發生爭執；為達上開目的，本無須由被告成功大學之代表人即校長Ａ０３親自用印或授權他人代為用印之必要；縱令由契約當事人以外之第三人以見證人之身分簽名，亦無不可。原告以系爭契約書二內「延長試用期2個月」等語下方，僅蓋有原告及被告鄒文莉印章之印文為由，主張難認原告與被告成功大學間有延長試用期2個月之合意，自不足採。況且，被告鄒文莉於114年4月14日，原告向其詢問系爭勞動契約約定之試用期間屆滿後，被告成功大學是否繼續僱用時，即已告知原告，被告成功大學不繼續僱用，此據原告具狀陳述在卷（參見調卷第26頁），然原告於系爭勞動契約之試用期間屆滿後，仍然持續於被告成功大學任職；嗣於114年5月5日，並向被告成功大學為終止系爭契約之意思表示，如原告與被告成功大學間並無延長試用期間2個月之合意，被告成功大學豈有於系爭勞動契約所定試用期間屆滿，且認為原告不具備其要求所僱用之勞工應具備之勝任工作能力後，非但未通知原告系爭勞動契約業已終止，反而允許原告在被告成功大學工作之理？益徵原告與被告成功大學間確有延長試用期2個月之合意。

⑶被告成功大學既與原告訂立系爭契約書二，約定試用期間延長2個月，自係基於雙方互相表示意思一致，將試用期間延長2個月，而非恣意將勞動條件變更為延長試用期間2個月。原告主張被告成功大學恣意將勞動條件變更為延長試用期間2個月等語，自不足採；原告據以主張被告成功大學與其訂立系爭契約書二，應屬違法，應無足取。

㈣原告主張依系爭勞動契約，請求被告成功大學給付加班費464元，有無理由？

1.按雇主使勞工加班者，應依勞基法第24條第1項、第2項所示標準加給加班費，此觀諸勞基法第24條第1項、第2項規定自明。上開規定，乃以雇主於僱傭期間內，依與勞工訂立之勞動契約，使勞工為其提供勞務，為其適用之前提。如勞工於僱傭期間尚未開始以前，為即將成為其雇主之人提供勞務，除勞工有與即將成為其雇主之人合意變更契約內容，將僱傭期間提前至其為即將成為其雇主之人提供勞務時起之情形外，核與雇主於僱傭期間內，依與勞工訂立之勞動契約，使勞工為其提供勞務之情形有間，勞工尚不得依勞動契約，請求該即將成為其雇主之人請求給付加班費。

2.查，原告主張被告成功大學之受僱人，即被告成功大學文學院外語中心主任暨系爭計畫之主持人被告鄒文莉於114年1月16日在原告尚未就職以前，即要求原告參與會議，乃對於尚無契約關係之原告不當動員之事實，縱屬實在，因原告並未舉證證明其與被告成功大學曾經合意變更契約內容，將僱傭期間提前至其為被告成功大學提供勞務時起，揆之前揭說明，原告尚不得依系爭勞動契約，請求被告成功大學給付加班費。

3.至原告雖主張：勞動契約所生法律關係之認定，應自勞工受指揮監督起算等語。惟按，契約，須當事人互相表示意思一致（一方為要約，他方承諾或雙方同時為內容完全一

致之要約即要約交錯）或意思實現，始得成立（最高法院105年度台上字第1526號判決參照），非謂一方受他方指揮監督，即可成立勞動契約，並生勞動契約所生法律關係。原告前揭部分之主張，自不足採。

㈤原告主張其於114年5月4日依系爭工作規則第8條第1項第1款、第6款規定，終止系爭契約，有無理由？

1.按系爭工作規則第8條第1項規定：「本校有下列情形之一者，員工得不經預告終止契約，並由本校發給資遣費：1.於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使員工誤信而有受損害之虞者。……6.違反勞動契約或勞工法令，致有損害員工權益之虞者。……」等語。

2.查，原告並未具體指出被告成功大學與其訂立勞動契約時，經由何人代表或代理，對於原告為如何虛偽之意思表示，致其誤信而有受如何損害之虞，自難認被告成功大學有何於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使原告誤信而有受損害之虞。

3.次查，原告雖主張被告成功大學將試用期間約定為定期契約，顯屬權利濫用，並不合法；又被告鄒文莉未經被告成功大學同意，於114年4月18日召集會議時，擅自將勞動條件變更為延長試用期間2個月，且以倘不願意接受，即代表自願放棄續聘機會，逼迫原告於「延長試用期2個月」等語下方蓋用印章，疑以詐欺、脅迫方式，致原告陷於錯誤而為意思表示，是被告成功大學有違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞之情形。惟查：

⑴系爭勞動契約本有試用期間之約定，已如前述，不因系爭勞動契約是否為定期契約而有不同，原告主張被告成功大學將試用期間約定為定期契約，容有誤會，原告據以主張被告成功大學，顯屬權利濫用，並不合法等語，自不足採。

⑵系爭勞動契約，本有試用期間之約定；而勞動契約附有合理試用期間之約定者，雇主得於試用期間內，觀察該

求職勞工之業務能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職勞工，對於雇主而言，是否為適格之勞工；如對於雇主而言，為不適格之勞工，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，在未濫用權利之情形下，終止勞動契約即具正當性（最高法院113年度台上字第101號判決意旨參照）。查，被告成功大學於本院審理中從未抗辯被告鄒文莉未經被告成功大學同意，於114年4月18日召集會議時，擅自將勞動條件變更為延長試用期間2個月，原告主張被告鄒文莉未經被告成功大學同意擅自將勞動條件變更為延長試用期間2個月之事實，自不足採。其次，觀諸原告提出錄音檔8之譯文（參見調卷第321頁至第341頁），可知被告鄒文莉於114年4月18日召開之會議時所為之陳述，僅係在被告成功大學認為原告不具備被告成功大學要求僱用之勞工應具備之勝任工作能力，且通知原告於試用期間屆滿時離職後，提供另一延長試用期間2個月之選項，以供原告選擇，充其量僅係代理被告成功大學為延長試用期間2個月之要約。其次，被告成功大學既認為原告不具備其要求僱用之勞工應具備之勝任工作能力，於試用期間屆滿時，本得終止系爭勞動契約，被告鄒文莉告以倘不願意接受，即代表自願放棄續聘機會，無非僅係單純陳述客觀之事實，尚難謂被告鄒文莉告以倘不願意接受，即代表自願放棄續聘機會，有何逼迫原告於「延長試用期2個月」等語下方蓋用印章之情可言。從而，原告據以主張被告成功大學疑以詐欺、脅迫方式，致原告陷於錯誤而為意思表示，是被告成功大學有違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞，亦不足採。

4. 原告主張成功大學於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使其誤信而有受損害之虞，及違反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益之虞，既不足採，則原告主張其114年5月4日依系爭工作規則第8條第1項第1款、第6款規定，終止

系爭勞動契約，自屬無據。

㈥原告主張依照或類推適用勞基法第16條第3項規定，請求被告成功大學給付預告工資13,910元，有無理由？

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：1.繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。2.繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。3.繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。自文義觀之，可知勞基法第16條第3項規定之適用，乃以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，為其適用之前提。查，原告於本件審理中，從未主張被告依勞基法第11條或第13條但書規定終止系爭勞動契約，揆之前揭說明，原告主張依照勞基法第16條第3項規定，請求被告給付預告工資13,910元，於法不合，自屬無據。

2.次按，類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念以填補法律漏洞之方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用而補充之問題。又所謂之法律漏洞，乃指違反法律規範計劃、意旨之不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之是否有意沉默而定（最高法院108年度台上字第1850號判決意旨參照）。若立法者對該事項係有意不為規定者，即非法律漏洞，基於權力分立及法律保留原則，自當禁止類推適用（最高法院114年度台上字第1102號判決參照）。再按，雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，未依同法第16條第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。同條第3項定有明文。核其立法目的，乃因工資通常為勞工賴以維生之經濟來源，為減輕雇主片面終止勞動契約對於非受懲戒解僱之弱勢勞

工所生之衝擊，或為保護因分娩、流產、職業災害醫療而依法停止工作中之最弱勢勞工，乃規定雇主應給予勞工預告期間，其未給予者，則應給予預告期間工資。倘若勞動契約之終止由勞工片面為之，因終止由勞工片面提出，雇主無從先為預告，勞工亦無突遭解僱致經濟來源超出預期受到衝擊之問題，即無使雇主應給予勞工預告期間工資之理（臺灣高等法院110年度勞上字第110號判決參照）。且觀諸勞工依勞基法第14條第1項規定終止契約者，同條第4項僅準用同法第17條關於資遣費之規定而未準用同法第16條關於預告工資之規定，亦可知立法者於勞工終止勞動契約時，未明定雇主應給付預告期間之工資，亦未明定準用勞基法第16條關於預告工資之規定，應係立法者之有意沉默，並未違反法律規範意旨、計劃，並無法律漏洞存在，不生類推適用勞基法第16條第3項規定之問題。至臺灣桃園地方法院90年度勞訴字第40號判決，雖認為：勞工依勞基法第14條第1項主動終止勞動契約者，因該項各款規定，均屬勞工無法預期之突發狀況，且係由於可歸於雇主之事由所致，為求公平，應認為勞工在終止勞動契約之際，亦得向雇主請求發給預告期間工資；至於得請求預告期間工資之標準，則應類推適用勞基法第16條第1項各款之規定，然此僅係其他法院就個案表示之見解，本院並不受其拘束。

3. 查，原告主張其依系爭規則第8條第1項第1款、第6款規定，終止系爭勞動契約，並不足採；且勞工終止勞動契約時，不生類推適用勞基法第16條第3項規定之問題，已如前述，是原告主張類推適用勞基法第16條第3項規定，請求被告給付預告工資，亦屬無據。

㈦原告主張依勞基法第17條第1項規定，請求被告成功大學給付資遣費6,433元，有無理由？

1. 按勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定終止時，雇主應依勞基法第17條規定發給勞工資遣

費，此觀諸勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定自明。次按，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之1個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，94年7月1日施行之勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。準此，勞工如適用勞退條例之退休金制度者，自無勞基法第17條規定之適用；且勞工與雇主間之勞動契約，非依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，勞工亦不得依勞退條例第12條第1項規定，請求雇主給付資遣費。

2.查，原告乃於114年1月20日受僱，且原告於本院審理中從未主張，被告亦未抗辯原告有何不應適用勞退條例之退休金制度之情，可認原告乃適用勞退條例退休金制度之勞工，揆之前揭說明，自無勞基法第17條第1項規定之適用。是以，原告主張依勞基法第17條第1項規定，請求被告成功大學給付資遣費6,433元，自屬無據。另原告於本院審理中從未主張系爭勞動契約乃依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定終止，亦未主張依勞退條例第12條第1項規定，請求被告成功大學給付資遣費，本院自無審究原告可否依勞退條例第12條第1項規定，請求被告成功大學給付資遣費之必要，附此敘明。

㈧原告主張被告鄒文莉於原告任職期間，對其為系爭行為，依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告鄒文莉賠償其所受非財產上之損害120,000元，及依民法第188條第1項規定，請求被告成功大學與被告鄒文莉連帶負損害賠償責任，有無理由？

1.按侵權行為法上之損害賠償責任，須行為人之行為與被害

人之損害間具有因果關係，此因果關係有責任成立之因果關係及責任範圍之因果關係之分，責任成立之因果關係屬侵權行為構成要件（最高法院106年度台上字第2080號判決意旨參照）。所謂責任成立之因果關係，乃指行為與權益被侵害之損害間具有相當因果關係存在。次按，所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形下，有此環境、有此行為之同一條件，均可發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係（最高法院112年度台上字第602號判決參照）。

2.原告雖主張被告先後對其為系爭行為，以系爭行為侵害其健康權之事實，惟為被告所否認，而以事實及理由二、㈤至㈦所載情詞置辯。經查：

⑴原告雖主張被告鄒文莉於系爭勞動契約未載試用條款之情形下，片面強調原告試用期間不適格，變相逼迫原告離職。惟查，系爭勞動契約有試用期間之約定，已如前述，被告成功大學本應於試用期間即將屆滿或屆滿之際，經他人之代表或代理，告知原告，認為原告試用期間適格與否。且觀諸原告提出錄音檔2之譯文中（參見調卷第244頁至第262頁），記載被告鄒文莉於114年4月14日向原告陳稱：「我們現在已經在討論，對3個月的試用期」（參見調卷第248頁）、「……你3個月是不是要觀察，3個月觀察，我們3個月再做一個總評，然後決定要不要續聘啊。這不就是我們原本3個的試用期」（參見調卷第248頁）、「……所以我們一開始就有跟你說，我們會有3個月的試用期，那如果可以我們再繼續往下簽，如果3個月試用期到了，我們覺得沒有辦法再往下簽，那就是契約就終止了」（參見調卷第249頁）、「沒有開除你，你一直在講，我真沒有開除你，我們就是契約終止的，沒有開除你，我希望你了解這件事情」（參見調卷第252頁）、「……我們是按照契

約，就是原本就是3個月，然後就是就是3個月截止這樣子，……」等語（參見調卷第259頁），並於原告在場之情況下，向高實玫陳述：「可是應該是因為她一直認為我是開除她，這個就是契約到期。……」等語（參見調卷第257頁），一再強調被告成功大學乃因試用期間屆滿而不繼續僱用原告，可知被告鄒文莉於試用期間內，片面強調原告於試用期間不適格之情形，無非僅在告知原告不具備被告成功大學要求之勝任工作能力，於試用期間屆滿後，不再聘僱之事實。其次，勞動契約附有合理試用期間之約定者，如勞工對於雇主而言，為不適格之勞工，雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，在未濫用權利之情形下，終止勞動契約即具正當性，已如前述，自難認被告鄒文莉將被告成功大學之決定，告知原告時，片面強調原告試用期間不適格，有何變相逼迫原告離職之情可言。至被告鄒文莉於115年4月15日，雖曾詢問原告決定自願離職或依資遣之程序辦理離職，此觀諸原告提出錄音檔4及錄音檔6之譯文2份自明（參見調卷第273頁至第280頁、第283頁至第311頁）。然細繹被告鄒文莉與原告於錄音檔4及錄音檔6之之譯文，可知被告鄒文莉無非係因原告先前向其詢問是否僅有一種選擇而將其向相關單位詢問之結果，轉知原告，提供原告另一種離職方式之選擇，並詢問原告最後之選擇，以便進行相關之行政程序；衡之現今社會，勞工不希望留下試用期間屆滿時，因不具備雇主要求應具備之勝任工作能力而不獲僱用之紀錄，希望以自動辭職之方式，終止與雇主間之勞動契約者，不在少數；被告鄒文莉詢問原告決定自願離職或依資遣之程序辦理離職，至多僅係表達被告成功大學可以配合原告之選擇，辦理相關之行政程序，亦難謂有何變相逼迫原告離職之情。

⑵原告主張被告鄒文莉對其設定難以達成之要求之事實，雖提出錄音檔5之譯文1份為證（參見調卷第281頁至第2

82頁）。惟查，觀諸錄音檔5之譯文1份，雖足以證明原告曾被交辦陌生之事務等情，惟查，由於學校所學知識、技能與職場上所需工作能力間之落差、科技日新月異、相關法令之增訂或修訂、行政管理流程之改變，在工作上不時出現陌生之事務，以致進入職場以後，需要不斷學習新興事務，以便因應工作所需者，本屬工作上之常態，自難僅因原告被交辦陌生事務，遽謂被告鄒文莉對於原告設定難以達成之要求。至原告另雖主張：被告鄒文莉於114年4月18日指派工作清單時，要求由原告獨自負責，且要求原告額外負責管理工讀生、進行10分鐘英語簡報、負責場地借用等，並要求原告在其他資深助理請假時，必須承接他人之業務內容；又原告並無任何國際論壇籌備經驗，卻被被告鄒文莉指派負責114年5月27日國際論壇之全盤統籌；另原告並非成功大學校友，不瞭解學校事務，亦無英文導覽之經驗，卻被指派獨自進行英語導覽工作；原告之職務不具美工專業要求，卻遭被告鄒文莉要求設計教學資源封面及招生海報，乃對於原告設定難以達成之要求等語。惟查，原告主張之前揭事實，縱屬實在，因原告並未舉證證明被告鄒文莉要求其處理之前開事務，對於符合系爭公告所列應徵資格之人有何難以達成之情形，亦難僅憑原告片面之主張，遽認被告鄒文莉有何對於原告設定難以達成之要求之行為。況且，由原告於114年4月18日向被告鄒文莉陳稱：「……因為我本身並沒有美工專業，我只能盡量用Canva下去做排版」等語（參見調卷第326頁）以後，被告鄒文莉回復：「沒有問題啊，就是弄得大家覺得OK，要修正這樣。……」等語（參見調卷第326頁），此有錄音檔8之譯文1份在卷可稽（參見調卷第321頁至第341頁），可知被告鄒文莉本即僅係要求原告設計可以原告熟悉之Canva軟體排版，且須修正之教學資源封面及招生海報初版，而非要求原告須設計符合美工

專業要求之教學資源封面及招生海報，益徵尚難僅因原告主張其不具某一專業，卻被要求某類工作，遽認被告鄒文莉有何對於原告設定難以達成之要求之行為。

⑶原告主張被告鄒文莉強迫其請病假與擾亂原告之工時安排之事實，雖分別提出行動電話螢幕擷圖8份、錄音檔1之譯文1份為證（參見調卷第197頁至第201頁、第241頁至第243頁）。惟查，原告並未具體指出被告鄒文莉究於何時，以如何方式，以強暴或脅迫方式，強迫其請病假，及於何時，以如何不法之方式，擾亂原告之工時安排，原告主張之前揭事實，已難遽信。再觀諸行動電話螢幕擷圖8份，未見被告鄒文莉有何以脅迫方式，強迫原告請假之對話內容，至多僅能證明原告於114年3月14日，告知被告鄒文莉當日下午及明、後2日請假在家休養，及原告於114年3月21日詢問被告鄒文莉變形工時是否申請1日或改申請加班之事實，尚無從據以認被告鄒文莉有何強迫原告請病假之情。另觀諸錄音檔1之譯文1份，非但未見被告鄒文莉有強迫原告請假之對話內容，反而見到被告鄒文莉於原告陳稱：「不是，是您指定說希望我們這兩天可以排休」等語以後，陳述：「我沒有叫你們排休啊。我不可能叫你們排休啊」等語（參見調卷第241頁）：且於對話中並向原告陳稱：「好啦沒關係，那就這樣子吧，那就不用，不用變了，就上班吧」、「沒有我的意思是說你不用請了，就是不用改了，你不用再用你的事假了」、「沒有必要叫你去弄你自己的薪水，沒動薪水我都ok，我覺得這樣是不ok的啦。……」等語（參見調卷第243頁），充其量亦僅能證明原告曾於114年3月27日與被告鄒文莉談論調整變形工時一事，被告鄒文莉於與原告交談後，並向原告強調不可能要求原告排休，且如果變動影響至原告之工資，即不可行；衡之在工作上，上司、下屬間，或同事之間，為利於工作之進行，相互商量、協調排休或休假

者，所在多有，亦無從據以認被告鄒文莉有何擾亂原告工時安排之情。此外，原告復未能舉出其他證據以實其說，原告主張被告鄒文莉強迫其請病假與擾亂工時安排之事實，自難採憑。

⑷原告主張被告鄒文莉長期對其言語羞辱、情緒勒索之事實，雖據其提出錄音檔4、錄音檔6之譯文各1份為證（參見調卷第273頁至第280頁、第283頁至第311頁）。惟按，所謂羞辱，乃指侮辱；所謂情緒勒索（Emotional Blackmail），則指在親密或權力不平等之人際關係中，一方利用恐懼（Fear）、義務（Obligation）與罪惡感（Guilt），控制或威脅他方，迫使他方順從自己意願之行為模式。細繹錄音檔4、錄音檔6之譯文，可知被告鄒文莉無非係因原告先前向其詢問是否僅有一種選擇而將其向相關單位詢問之結果，轉知原告，提供原告另一種離職方式之選擇，並詢問原告最後之選擇，以便進行相關之行政程序；且被告鄒文莉與原告對話之內容，本屬一般人在社會生活中，與他人討論事情時，常見之對話內容，未見被告鄒文莉有何侮辱原告之言語，亦未見被告鄒文莉有何利用原告之恐懼、義務與罪惡感，控制或威脅原告而對於原告為情緒勒索之言語，此參諸被告鄒文莉於114年4月15日上午對話結束時，尚向原告陳稱：「好，那你如果還有需要時間，你就先去想想看吧」等語，表示如原告需要時間考慮，即由原告先行考慮；於114年4月15下午對話時，亦向原告陳述：「……現在不是跟妳講要求妳，我是跟妳說妳有不同的Opion（選擇），但每個（選擇）現在都有不同的措施，那現在妳要決定一個（選擇），我們才能夠往下走，我現在的意思是這樣這樣，這樣，我沒有威脅妳的意思，我的意思是說妳這樣我這樣有清楚嗎？」等語（參見調卷第310頁），表示並非要求原告如何選擇而係不同之選擇有不同之行政程序，原告需先決定選擇何

者，始能進行相關之行政程序，亦可明瞭，自難認據以認定被告鄒文莉有何長期對原告言語羞辱、情緒勒索之情。

⑸原告主張被告鄒文莉於114年4月15日、4月16日原告身心不適時，未予協助，反而加以否定之事實，雖提出錄音檔6、錄音檔7之譯文各1份為證（參見調卷第283頁至第311頁、第312頁至第320頁）。惟查，觀諸原告提出之錄音檔6、錄音檔7之譯文，並未見到原告明確陳述因身心不適，抑或其他在場之人提及原告身心不適或疑似身心不適，亟需就醫，請求協助，而被告鄒文莉卻陳稱原告應無身心不適情形之言語，反而見到原告於交談中，持續向被告鄒文莉陳述自己之觀點或想法；由雙方對話之內容觀之，實難遽認被告鄒文莉於114年4月15日與原告談話時，應知原告業已身心不適，亟需協助而未予協助，反而加以否定之情。至於錄音檔6之譯文中，雖見原告曾陳稱：「因為我開始感覺到心理不適了，那我想要趕快結束對話」等語（參見調卷第293頁），惟因原告僅係陳稱「我想要趕快結束對話」等語，而非陳稱因心理不適，希望結束對話，先行就醫，改日再談，一般而言，僅會使聽聞該陳述者，認為原告表示希望長話短說，縮短對話之時間，而不會認為原告希望立即結束對話；且原告於為前開陳述後，繼而指摘被告鄒文莉不斷向其明示或暗示繼續相處，彼此均會十分辛苦（參見調卷第294頁），嗣後並持續向被告鄒文莉陳述自己之觀點或想法，亦未能明確看出原告有因身心不適，有意中斷談話之情形，自難僅憑原告曾陳述前揭言語，遽認被告鄒文莉於114年4月15日與原告談話時，應知原告業已身心不適，亟需協助而未予協助之情。另外，錄音檔7之譯文中，雖見原告陳稱：「……我覺得我現在目前的精神狀態沒辦法負擔這部分，那我們可不可以擇日再談呢？因為有點來的意外」等語（參見調卷第313

頁），惟原告於為前開陳述後，仍然持續與高實玫對話並陳述自己之觀點或想法，未再提及因心理不適，希望結束對話，先行就醫，改日再談；且被告鄒文莉於原告陳稱：「再給我一點時間好不好」等語（參見調卷第315頁），並向原告陳述：「我知道，我知道你不要激動，不要……」等語（參見調卷第315頁），試圖安撫原告之情緒，亦難僅憑原告曾陳述前揭言語，遽認被告鄒文莉於114年4月16日與原告談話時，應知原告業已身心不適，亟需協助而未予協助之情。

⑹按避免將個人情緒帶入職場，以免影響工作氣氛與團隊合作氛圍，本為工作場所常見之工作規則，為維護良好之工作環境與氛圍，不論工作場所之勞工罹患之疾病有無類似之病徵，均有訂立上開工作規則之必要，自難認被告鄒文莉將上開項目明訂至工作規則有何將病徵「標籤化」、「紀律化」明訂至工作規則之情可言。

⑺原告主張被告鄒文莉將原告維護權利之行為，定義為恐嚇或不舒服之事實，雖據其提出錄音檔2之譯文為證（參見調卷第244頁至第262頁）。惟查，觀諸錄音檔2之譯文，雖見被告鄒文莉雖曾向原告陳稱：「可是你這樣會讓大家覺得很恐怖，因為像現在你現在跟我講，我都覺得像你，你馬上就會用威脅的部分，我們就在勞基法，我們就在人事室，我就打電話去資訊組」等語（參見調卷第249頁），惟衡諸被告鄒文莉為前揭陳述以前與原告之對話內容，可知原告曾向被告鄒文莉陳稱：「你知道這個違反勞基法嗎？」等語（參見調卷第247頁）；嗣於被告鄒文莉告以：「沒有違反勞基法，……」等語（參見調卷第247頁），表明認為被告成功大學並未違反勞基法之後，仍然向被告鄒文莉陳稱：「沒關係勞資爭議的部分，我們可以再談，我可以再跟機關反應」等語（參見調卷第247頁），向被告鄒文莉陳述將向相關機關反應，可知被告鄒文莉所為前揭陳

述，應僅係向原告陳述，原告與其談話之際，動輒陳稱勞基法、人事室或撥打電話予資訊組，讓其對於與原告對話一事，感受壓力而害怕與原告對話，尚難據以認定被告鄒文莉有何將原告維護權利之行為，定義為恐嚇之事實。其次，被告鄒文莉於當日對話中，雖另陳稱：「……你會動不動就說，那我就我打電話去問人事室，……會讓人覺得不是comfortable」等語（參見調卷第254頁），然細繹上開對話中間之內容，乃被告鄒文莉向原告陳稱：「……就是說好像是我們跟你講一件事情，然後你會覺得你要再去確認，那你就會打其他東西去確認。那其實不是不好，只是說你，你，你當下這樣子立即的給我們的反應，就是說，好像那個我們在損害你，你必須要要保護，你要反擊，可是那樣子的會讓人家覺得不是太comfortable。……」等語，可知被告鄒文莉僅係向原告陳述，原告動輒陳述撥打電話詢問人事室之行為，並非不好，惟會讓被告鄒文莉感覺原告懷疑自己在侵害原告之權益而不舒服。充其量僅係陳述其個人對於原告動輒向其陳稱將撥打電話予人事室之感受，亦難謂有何將原告維護權利之行為，定義為不舒服之情。

⑻縱令被告鄒文莉於工作規則中，增列離開辦公室超過20分鐘即須報備、不得於辦公空間內錄音、錄影之規定，惟衡之一般人並不會因離開辦公室超過20分鐘即須報備、不得於辦公空間內錄音、錄影，致健康權受損，依原告主張之前揭客觀存在事實，依經驗法則，通常並不致發生同樣之健康權被侵害之損害結果，自難認被告鄒文莉於工作規則中，增列前開規定之行為，與原告健康權被侵害之損害結果間，確有相當因果關係存在。

3.從而，原告主張被告鄒文莉有：1.於系爭勞動契約未載試用條款之情形下，片面強調原告試用期間不適格，變相逼迫原告離職；2.對於原告設定難以達成之要求；3.強迫原告請病假與擾亂原告之工時安排；4.長期對原告為言語羞

辱、情緒勒索；5.於原告身心不適時，未予協助，反而加以否定；6.將病徵「標籤化」與「紀律化」明訂至工作規則；7.被告鄒文莉將原告維護權利之行為，定義為恐嚇或不舒服之行為，既不足採；其主張被告鄒文莉於工作規則中，增列離開辦公室超過20分鐘，即須報備、不得於辦公空間內錄音、錄影之規定，與其健康權被侵害之損害間，又無相當因果關係存在，自難認被告鄒文莉對於原告，有何侵權行為損害賠償責任。準此，原告主張依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告鄒文莉賠償，自屬無據。

4.次按，民法第188條規定之僱用人責任，性質上係代受僱人負責，具有從屬性，須以受僱人成立侵權行為負有損害賠償責任為要件（最高法院110年度台上字第226號裁定參照）。次查，被告鄒文莉對於原告，既無侵權行為損害賠償責任，揆之前揭說明，被告成功大學自無民法第188條所僱用人責任可言。從而，原告依民法第188條第1項前段之規定，請求被告成功大學與被告鄒文莉連帶負侵權行為損害賠償責任，亦屬無據。

四、綜上所陳，原告主張依系爭勞動契約，請求被告成功大學加班費464元；依照或類推適用勞基法第16條第3項規定，請求被告成功大學給付預告工資13,910元；依勞基法第17條第1項規定，請求被告成功大學給付資遣費6,433元；及依民法第184條第1項前段、第188條第1項規定，請求被告連帶給付120,000元，並各加計遲延利息，均為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　伍逸康

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由(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　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　張仕蕙