

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第17號

原告 林承愷

訴訟代理人 翁國彥律師

林旭峰律師

被告 國營臺灣鐵路股份有限公司

法定代理人 鄭光遠

訴訟代理人 劉承斌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國114年11月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國一一三年八月十三日起至原告復職之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣參萬參仟元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應自民國一一三年八月十三日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣壹仟玖佰玖拾捌元至原告之勞工退休金個人專戶。

四、被告應給付原告新臺幣參萬元，及自民國一一三年十一月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

七、本判決第二、三項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以每期新臺幣參萬參仟元、壹仟玖佰玖拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 八、本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣參萬元為原告預
02 供擔保，得免為假執行。

03 事實及理由

04 壹、程序方面

05 被告法定代理人原為杜微，嗣於本院審理中依序變更為伍勝
06 園、鄭光遠，其等並分別於民國114年4月15日、114年6月25
07 日提出書狀聲明承受訴訟（見本院卷一第241頁、第435
08 頁），經核合於民事訴訟法第170條、第175條第1項及第176
09 條規定，應予准許。

10 貳、實體方面

11 一、原告主張：伊為身心障礙人士，並領有身心障礙證明（障礙
12 類別：第一類【b122.1】），於113年間參加被告從業人員
13 甄試〔應試類科【第11階-服務員】運務（身心障礙）-臺北
14 運務段，下稱系爭甄試〕，錄取後並分發至被告北區營運處
15 臺北運務段松山站（下稱松山站），擔任服務員，約定月薪
16 為新臺幣（下同）3萬3,000元，試用期間自113年4月30日起
17 至同年7月30日止（下稱系爭勞動契約）。伊於試用期間積
18 極學習、認真工作，詎被告於113年8月2日寄發臺北松山郵
19 局存證號碼000468號存證信函，依勞動基準法（下稱勞基
20 法）第11條第5款規定，預告系爭勞動契約將於113年8月12
21 日終止，最後工作日為113年8月12日。惟被告明知伊之障礙
22 類型為輕度自閉症，特質為溝通能力不佳，卻仍安排伊從事
23 月台嚮導工作，而未依身心障礙者權利公約（The Conventi
24 on on the Rights of Persons with Disabilities）第2
25 條、第5條、第27條等規定，就伊業務進行合理調整，最終
26 作成試用期間不通過之決定，顯以構成對於身心障礙者之歧
27 視，其終止系爭勞動契約並不合法。又被告基於歧視伊身心
28 障礙特質終止系爭勞動契約，以及伊於任職期間，曾遭被告
29 職員劉淑華多次以「累贅」、「負擔」、「天兵天將」、
30 「很不好的東西」等語形容，致伊日夜失眠、壓力極大，足
31 以構成職場霸凌，然被告就此未予以排解、輔導、支援並建

立預防措施，已違反憲法第7條、就業服務法第5條第1項前段、第65條第1項、身心障礙者權益保障法第16條第1項、身心障礙者權利公約施行法第2條、身心障礙者權利公約第2、4、5條、民法第483條之1、職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第2條、第324條之3等規定，自得依民法第184條第2項、第195條第1項前段規定，請求給付精神慰撫金20萬元。爰依民事訴訟法第247條規定請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約約定、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求命被告給付自113年8月13日起至復職之日止，按月於每月5日給付原告工資3萬3,000元併計付法定遲延利息，並自113年8月13日起至復職之日止，按月提繳勞工退休金1,998元，暨依民法第184條第2項、第195條第1項前段規定，請求被告給付20萬元併計付法定遲延利息等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113年8月13日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告3萬3,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自113年8月13日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元至原告之勞工退休金專戶。(四)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，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告於經歷3個月之試用期卻無法學成，尤其進入第3個月時，松山站人員為能使原告能加速學習，允許原告之照顧者數日陪同原告一同上班並從旁協助教導，依舊無法進步，況依原告之試用期工作成績考核表之記載，原告除有與民眾溝通不佳之問題，尚有記憶能力不足、通報無法完整、位置空間判斷能力有疑義、習慣性要求他人隨時幫助、對列車資訊辨識力不夠、十分堅持己見、不願聽從他人意見、時常與旅客發生爭執，甚至曾要求鐵路警察前來處理，而不適合需時常面對大量旅客及不宜時常與旅客因細微事故產生爭執糾紛之伊企業文化，原告因試用期間各方面表現不

01 佳，而無法通過試用。又伊是否有合理調整之義務，法律見
02 解尚有爭執，縱認有該義務，伊已積極善盡溝通義務，並尊
03 重原告及其照顧者意願選擇原告喜歡的工作，並讓照顧者多
04 日輔導陪同，當已盡合理調整義務。至原告所稱職場霸凌情
05 事，其顯係斷章取義，何況伊早已建立防止職場霸凌之相關
06 機制並多方宣導，更多次辦理相關教育宣導訓練講座，以及
07 提供員工有關職場霸凌之諮詢協助，自無原告所指未建立職
08 場霸凌機制之情事等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及
09 假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
10 免為假執行。

11 三、經查，原告主張伊於113年間參加系爭甄試，錄取後並分發
12 至松山站，擔任服務員，約定月薪為3萬3,000元，試用期間
13 自113年4月30日起至同年7月30日止，嗣被告於113年8月2日
14 寄發臺北松山郵局存證號碼000468號存證信函，依勞基法第
15 11條第5款規定，預告系爭勞動契約將於113年8月12日終
16 止，最後工作日為113年8月12日等節，業據提出甄試結果通
17 知單、被告公司北區營運處通知書、存證信函、資遣通知、
18 甄試簡章為憑（見本院卷一第37至42頁、第67至72頁），且
19 為被告所不爭執（見本院卷一第127頁、第235頁），是此部
20 分之事實應堪信為真。

21 四、得心證之理由：

22 (一)被告終止系爭勞動契約是否合法？

23 1.按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間
24 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
25 態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試
26 用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其
27 終止勞動契約具正當性（最高法院113年度台上字第101號判
28 決參照）。經查，兩造既已約定試用期間為3個月，已如前
29 述，是若經被告評估不適任者，於未濫用權利之情形下，被
30 告即得終止系爭勞動契約。

31 2.觀諸原告之從業人員試用期間工作紀錄表（紀錄期間：113

01 年4月30日至113年5月31日) (見本院卷一第179頁)：「日
02 期：4/30-5/6；工作內容：車站周邊商圈了解，車輛路線認
03 知；工作表現：認真、親切」、「日期：5/7-5/13；工作內
04 容：進出站旅客相關資訊規定；工作表現：初出茅廬，努力
05 中」、「日期：5/14-5/20；工作內容：列車資訊，進出站
06 相關規定；工作表現：逐漸進入狀況尚待加強」等語；從業
07 人員試用期間工作紀錄表(紀錄期間：113年6月1日至113年
08 6月30日) (見本院卷一第180至181頁)：「日期：6/1-6/
09 7；工作內容：熟悉南下、北上各車站相關資訊；工作表
10 現：努力、認真但學習較慢」、「日期：6/8-6/14；工作內
11 容：學習四合一加值及解卡；工作表現：認真積極想學更多
12 東西，應先把師傅所教弄熟」、「日期：6/15-6/21；工作
13 內容：月台嚮導、愛心旅客服務、遺失物交接；工作表現：
14 請見背面」、「日期：6/22-6/28；工作內容：四合一補票
15 及結帳、TPASS月票相關規定；工作表現：請見背面」、
16 「6/5：愛心旅客持對號車票去光復，旅客口頭告知去花
17 蓮，未與旅客確認車票，導致通報錯誤，後續竟與旅客爭
18 執，已告知正確作法」、「6/15~6/21認真學習，但需要更
19 長時間熟悉業務，需要克服旅客突然詢問的應對且能如期完
20 成嚮導工作，假以時日或許會進步。」、「6/22~6/28 6/2
21 6：四合一系統學習尚未完善，無急於通勤月票處，印發通
22 勤月票規定需仔細詳讀(需輔導員逐條說明，不會主動閱
23 讀)，仍需要克服與旅客應對不及的問題。(無法清楚回答
24 旅客的問題，需其他同仁代為回答，否則旅客會一直追問，
25 造成承愷焦慮)」等語；從業人員試用期間工作紀錄表(紀
26 錄期間：113年7月1日至113年7月29日) (見本院卷一第183
27 頁)：「日期：7/1-7/7；工作內容：三班實習操作，車站
28 設備管理，特殊出站處理時機；工作表現：認真觀察，對於
29 事務處理待加強」、「日期：7/8-7/14；工作內容：實務操
30 作、班結、日結；工作表現：對於規章很認真執行，缺乏處
31 理彈性，尚需努力」、「日期：7/15-7/21；工作內容：實

務操作；工作表現：處理事務進步中」、「日期：7/22~7/29，工作內容：災難控管與防制；工作表現：學習中需加強努力」等語，該等紀錄表均經原告、輔導員及單位主管即松山站站長簽名。其後於試用期即將屆至，原告之主管即松山站站長就原告試用期工作成績進行考核，前者並於從業人員試用期工作成績考核表記載：「工作項目：嚮導（行動不便旅客服務）、剪收票」、「工作情形：一、嚮導：無法獨立作業，需要其他同仁提醒及協助處理。二、剪收票：獨立作業能力不足，需要其他同仁協助處理，甚至排解爭執」、「個人（工作）具體優劣事蹟：一、嚮導：①林員遇旅客詢問、中途處理遺失物等，會遺忘尚未辦理之行動不便服務，需其他同仁提醒。②林員以行車調度無線電話通報行動不便旅客服務之內容不完整，需其他同仁再確認。③林員有時分不清楚南下及北上月台，需其他同仁提醒。二、剪收票：①林員遇到狀況時，例如旅客詢問抽菸、旅客打翻飲料等，無法獨立處理，有時甚至與旅客爭執，需要其他同仁協助處理。②林員對於列車資訊之辨識能力不足，提供旅客不正確資訊，例如21:44旅客欲往瑞芳，他告知其最近一班列車是1280次（23:05松山往瑞芳），而不是4252次（22:17松山往福隆）。③林員未將補票事由告知旅客，即使旅客有正當理由，也一律加收五成票價，需其他同仁排解爭執。」等語，以及於考核評語勾選「不及格」，並記載「獨立作業能力不足」等語（見本院卷一第177至178頁）。則據此固足證原告於試用期間，經被告以獨立作業能力不足為由，評定考核成績不合格，而有不適任其職務之情形。

3.惟原告主張被告未踐行合理調整措施、未進行合理調整協商對話，即予以終止系爭勞動契約，實屬權利濫用等語（見本院卷一第337至338頁）。被告則辯稱，縱本件有合理調整之適用，其業已善盡合理調整義務等語（見本院卷一第461至463頁、本院卷二第28至29頁）。查，

(1)按「身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其

01 接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，
02 不得有歧視之對待」、「身心障礙者之人格及合法權益，應
03 受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、
04 遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。」身心障礙者權益
05 保障法第16條第1項、就業服務法第5條第1項分別定有明
06 文，而該等規定明揭對於身心障礙就業歧視之禁止。又聯合
07 國大會於95年12月13日決議通過「身心障礙者權利公約」，
08 我國亦於103年8月20日制定公布「身心障礙者權利公約施行
09 法」，其第1條規定：「為實施聯合國2006年身心障礙者權
10 利公約……，維護身心障礙者權益，保障其平等參與社會、
11 政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本
12 法。」第2條規定：「公約所揭示保障身心障礙者人權之規
13 定，具有國內法律之效力。」依此，身心障礙者權利公約已
14 內國法化，則身心障礙者權益保障法第16條第1項規定所稱
15 不得為歧視性之對待，即可參照身心障礙者權利公約第2條
16 規定：「定義……『基於身心障礙之歧視』是指基於身心障
17 礙而作出之任何區別、排斥或限制，其目的或效果損害或廢
18 除在與其他人平等基礎上於政治、經濟、社會、文化、公民
19 或任何其他領域，所有人權及基本自由之認可、享有或行
20 使。基於身心障礙之歧視包括所有形式之歧視，包括拒絕提
21 供合理之對待；『合理之對待』是指根據具體需要，於不造
22 成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調
23 整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所
24 有人權及基本自由……。」第5條規定：「平等與不歧視：
25 1.締約國確認，在法律之前，人人平等，有權不受任何歧視
26 地享有法律給予之平等保障與平等受益。2.締約國應禁止所
27 有基於身心障礙之歧視，保障身心障礙者獲得平等與有效之
28 法律保護，使其不受基於任何原因之歧視。3.為促進平等與
29 消除歧視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理之
30 對待。4.為加速或實現身心障礙者事實上之平等而必須採取
31 之具體措施，不得視為本公約所指之歧視。」等規定予以解

01 釋。準此，身心障礙者權利公約將合理調整（對待）與基於
02 身心障礙之歧視加以連結，由此建構國家實踐實質平等之積
03 極作為義務，確保障礙者享有並行使權利之機會平等。法院
04 於個案中對於內國法律自須作符合身心障礙者權利公約意旨
05 之法律解釋。是依前揭身心障礙者權利公約之意旨，及參諸
06 憲法第7條、憲法增修條文第10條第7項、身心障礙者權益保
07 障法第16條第1項及就業服務法第5條第1項等規定意旨，對
08 於身心障礙者工作權之基本權，應予保障，並扶助其自立與
09 發展。而「合理調整」乃作為追求身心障礙者全面參與社會
10 之重要手段，倘合理調整措施並未逾比例原則，亦不致造成
11 雇主過度負擔，雇主若無正當事由而拒絕提供身心障礙者合
12 理調整，即屬基於身心障礙之歧視，而有違反就業服務法第
13 5條第1項關於身心障礙就業歧視禁止之規定。

- 14 (2)至應如何落實提供合理調整義務方面，依身心障礙者權利委
15 員會第6號一般意見書第26段之意旨，其判準包括7項核心要
16 素：1.須與身心障礙者對話，找出其行使權利的障礙。2.評
17 估某項調整措施在法律上與事實上是否可行。3.評估某項調
18 整措施在系爭權利的實現上是否具有關聯性與有效性，亦即
19 障礙者所要求之調整措施，須為其行使特定權利所需。4.評
20 估某項調整措施是否帶給調整義務人過度或不當之負擔，其
21 評估手段與目的及權利行使之間是否符合比例原則。5.調整
22 措施有助於達成平等與消除對身心障礙者歧視之基本目標。
23 因此，應由身心障礙者與調整義務承擔者依具體個案進行協
24 商，應列入考量之要素包括財務成本、可得資源（包括公共
25 輔具）、調整義務方之規模（須以調整方之整體加以觀
26 察）、該項調整對機關（構）或企業的影響、第三人的利
27 益、對其他人的負面影響，以及合理的健康與安全要求。6.
28 應確保身心障礙者盡可能不負擔所需支出的成本。7.主張過
29 度或不當負擔的義務人負有舉證責任。從而，雇主對於身心
30 障礙勞工安排職務時，所進行之合理調整，係以身心障礙勞
31 工具備工作所需之能力為前提，藉由調整措施，使身心障礙

01 勞工能發揮其能力，完成核心職務工作；故調整義務人即雇
02 主收到身心障礙勞工之請求後，應與身心障礙勞工進行討
03 論，確定可採取何些必要調整措施，俾其得以執行職務之核
04 心職能。是以，合理調整之發動前提為身心障礙勞工提出調
05 整之需求，此參勞動部所訂定之身心障礙者職場合理調整行
06 政指導（下稱系爭行政指導）「參、發動調整的流程與機
07 制」亦可得知（見本院卷一第249至250頁）。

08 (3)經查，原告主張其已於113年6月30日提出合理調整之要求等
09 語（見本院卷一第332頁），業據提出錄音檔、錄音譯文為
10 憑（見本院卷一第341頁、第373頁），觀之譯文內容，此雖
11 非身心障礙勞工即原告所提出，然參酌系爭行政指導「參、
12 發動調整的流程與機制」、「一、誰可以請求合理調整？」
13 說明之精神（見本院卷一第250頁），應肯認原告之主要照
14 顧者即譯文中之「Tony」（下稱Tony）亦可協助釐清請求，
15 於斯時被告即有義務進入合理調整評估程序之義務。然被告
16 為能讓原告加速進入狀況，僅於113年7月份允許Tony多日陪
17 同上班在旁協助教導原告乙節，亦經被告自陳在卷（見本院
18 卷二第29頁），顯見被告於113年7月間觀察原告之工作表現
19 時，仍出現如從業人員試用期間工作紀錄表（紀錄期間：11
20 3年7月1日至113年7月29日）、從業人員試用期工作成績考
21 核表所述於嚮導或剪收票作業無法獨立作業或缺乏彈性等尚
22 待加強之情形時，並未再次評估原告適合哪些工作崗位（如
23 於提出合理調整要求前之行李房見習，見本院卷一第462
24 頁），進而媒和至該等部門，再針對職務技能進行工作崗位
25 訓練，必要時延長教育訓練時間；亦或是聘任輔導人員訓練
26 之等，即逕於試用期滿後以不能勝任工作為由，終止系爭勞
27 動契約，難認被告已依前述身心障礙者權利委員會一般性意
28 見之意旨，與原告進行溝通及對話後，盡其所能提供適度調
29 整措施。是原告主張被告未踐行合理調整措施、未進行合理
30 調整協商對話，即予以終止系爭勞動契約，實屬權利濫用，
31 即非無據。

01 (4)至被告辯稱松山站站長曾提議原告可至行李房見習，但原告
02 及Tony堅持要繼續做剪票收票工作，只能尊重其等意願，是
03 被告已善盡合理調整義務等語（見本院卷一第462至463
04 頁）。惟被告松山站站長係於113年6月20日詢問原告要不要
05 換至行李房業務乙節，有錄音檔、錄音譯文可稽（見本院卷
06 一第341頁、第353頁），然原告身邊的「重要他人」既於同
07 年月30日提出合理調整請求，已如上述，參酌系爭行政指導
08 「參、發動調整的流程與機制」之意旨（見本院卷一第249
09 頁），應不妨礙後續之請求，即被告仍有義務與原告進行討
10 論、對話，如再次詢問有無意願調整至行李房業務，自難僅
11 以被告於113年6月30日前詢問過原告有無調至行李房之意
12 願，而免除其合理調整之義務。是被告此部分所辯，難謂可
13 採。

14 4.綜上，原告縱有如上所述，經考評認定有不適任其職務之情
15 形，惟被告於原告提出合理調整之請求後，未與原告進行溝
16 通及對話，並盡其所能提供適度調整措施，其終止系爭勞動
17 契約已構成權利濫用。是被告終止系爭勞動契約，難謂合
18 法。

19 (二)原告請求被告給付工資，有無理由？

20 1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
21 得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，
22 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼
23 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
24 人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或
25 不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前
26 段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於受領
27 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，
28 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此
29 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法
30 院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，原告以本
31 件起訴表達其仍有繼續提供勞務之義務，但經被告抗辯其終

01 止系爭勞動契約合法，原告已將準備給付之事情通知被告，
02 為被告所拒絕，則依上說明，被告即應負受領遲延之責，且
03 原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又原告在職期間之
04 職稱為服務員，工資為每月3萬3,000元，已如上述，則原告
05 請求被告應自113年8月13日起至復職之日止，按月於每月5
06 日給付3萬3,000元，自屬有據。

- 07 2.又按「給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲
08 延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
09 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其
10 經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
11 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之
12 債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
13 之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、
14 「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
15 年利率為百分之五。」民法第229條第1項、第2項、第233條
16 第1項、第203條分別定有明文。原告每月工資係於當月5日
17 給付，為兩造所不爭執，足見本件工資債權為定有期限之給
18 付，則原告主張被告應給付自各期應給付日之翌日起按年息
19 5%計算之法定遲延利息，於法自無不合。

20 (三)原告請求被告提繳勞工退休金，有無理由？

- 21 1.按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞
22 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人
23 專戶。」同條例第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項
24 規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資
25 6%。」
26 2.經查，系爭勞動契約既未經被告合法終止而仍繼續存在，被
27 告即有義務按期給付工資，則被告有依上揭規定為原告提繳
28 勞工退休金之義務，而被告按月應為原告提繳之勞工退休金
29 應為1,998元（計算式：33,300元×6%=1,998元）。從而，
30 原告請求被告自113年8月13日起至復職日之日止，按月提繳
31 1,998元，亦屬有據。

01 (四)原告請求精神慰撫金20萬元本息，有無理由？

02 1.原告主張被告未建立防止職場霸凌機制，導致原告遭受被告
03 職員霸凌行為部分

04 (1)按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，
05 民事訴訟法第277條有明文規定。而民事訴訟如係由原告主
06 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以
07 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能
08 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又侵
09 權行為之成立，須行為人因故意或過失不法侵害他人權利，
10 亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損
11 害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求
12 權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。又所謂霸
13 凌，指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動
14 作或其他方式，直接或間接對他人為貶抑、排擠、欺負、騷
15 擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之環境，或
16 難以抗拒，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正
17 常活動之進行而言。

18 (2)原告主張其於任職期間，曾遭被告職員劉淑華多次以「累
19 贅」、「負擔」、「天兵天將」、「很不好的東西」等語形
20 容，致其日夜失眠、壓力極大，足以構成職場霸凌等語，並
21 提出錄音檔、錄音譯文為據（見本院卷一第341至351頁），
22 惟為被告所否認。然觀諸原告所提出之錄音譯文（見本院卷
23 第343至351頁），其僅為二日（即113年6月8日、113年6月2
24 7日）、長度約莫為2分鐘以及22分鐘之對話即結束，縱劉淑
25 華有為上開用語之指述，亦僅為偶發性之短暫對話，與霸凌
26 係長期、持續性敵意行為並不相符。

27 (3)從而，原告主張被告未建立防止職場霸凌機制，導致原告遭
28 受被告職員霸凌，故請求被告給付精神慰撫金，即屬無據。

29 2.基於歧視身心障礙特質之理由終止契約

30 (1)按雇主若無正當事由而拒絕提供身心障礙者合理調整，即屬
31 基於身心障礙之歧視，而有違反就業服務法第5條第1項關於

身心障礙就業歧視禁止之規定，業如前述。經查，被告於原告提出合理調整之請求後，未與原告進行溝通及對話，而盡其所能提供適度調整措施，即終止系爭勞動契約，顯已拒絕提供身心障礙原告合理調整，依上開說明，構成違反就業服務法第5條第1項關於身心障礙就業歧視禁止之規定，且此一規定屬於民法第184條第2項所謂之「保護他人之法律」，則原告依民法第184條第2項、第195條第1項前段規定，請求被告給付非財產上之損害賠償，自屬有據。

(2)再按慰藉金賠償之核給標準，可斟酌雙方身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223號判決參照）。本院審酌原告於試用期間，因身心障礙特質，有無法勝任其工作之情，然於提出合理調整之要求後，被告並未與原告進行溝通及對話，而盡其所能提供適度調整措施，即終止系爭勞動契約，原告之精神上必受有相當之痛苦，復參酌原告大學畢業，離職前月薪3萬餘元，暨其家庭狀況、目前待業中（見本院卷一第312頁），以及被告實收資本額等一切情狀，認原告所受非財產上即精神慰撫金之損害以3萬元為適當。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告應自113年8月13日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付3萬3,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；請求被告自113年8月13日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元至原告之勞工退休金專戶；請求被告給付3萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年11月13日（見本院卷一第99頁）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證

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，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 11 月 19 日
勞動法庭 法 官 莊仁杰

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 114 年 11 月 19 日
書記官 張月姝