

臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第61號

上訴人 王卉恩

被上訴人 台灣高通股份有限公司

法定代理人 James Taylor Cabaniss

追加 被告 洪家雯

歐陽清萍

周芳如

黃珮怡

上五人共同

訴訟代理人 許修豪律師

周修平律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年8月30日臺灣新竹地方法院107年度重勞訴字第16號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於110年5月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審及追加之訴訴訟費用均由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。依民事訴訟法第255條第1項第2款之規定，因可利用原訴訟資料，除有礙於對造防禦權之行使外，固得適用於當事人之變更或追加。惟在第二審依民事訴訟法第446條第1項適用第255條第1項第2款規定變更或追加當事人，須於對造之審級利益及防禦權之保障

01 無重大影響，始得為之，以兼顧當事人訴訟權益之保障及訴
02 訟經濟之要求（最高法院106年度第13次民事庭會議決議參
03 照）。上訴人起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人
04 應自民國107年4月14日起至其復職日止，按月給付其新臺幣
05 （下同）45,732元本息，及提繳勞工退休金2,748元至其在
06 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶（下稱
07 上訴人勞退專戶），並依侵權行為規定，請求被上訴人賠償
08 其工作權、名譽權、健康權及人性尊嚴之人格法益受侵害之
09 非財產上損害200萬元；嗣於本院就其主張之侵權行為事
10 實，追加被告丙○○、戊○○○、甲○○、丁○○（下合稱
11 追加被告等4人），及依民法第487條之1、第18條規定請求
12 （見本院卷十一第53頁），並追加請求被上訴人將附件72第
13 2、3頁（見本院卷三第283、285頁）登載於中國時報、自由
14 時報、聯合報、工商日報、蘋果日報、Taiwan News之A1、A
15 2版7日（篇幅十全30.8乘26.2公分）（下稱登報道歉），另
16 追加依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、第39條規
17 定請求被上訴人給付其自104年6月至107年5月間加班費差額
18 131,639元（見本院卷四第39頁、卷八第221頁）。上訴人前
19 述於本院所為追加，關於追加被告、登報道歉、依民法第18
20 條、第487條之1規定請求賠償200萬元部分，核係本於其主
21 張之侵權行為事實，且無礙於追加被告防禦權之行使，關於
22 請求加班費部分，核與其請求確認僱傭關係存在一事，屬本
23 於同一勞動契約為請求，均合於上開規定，應予准許。

24 貳、實體事項：

25 一、上訴人主張：伊自100年5月23日起受僱於被上訴人，擔任物
26 料協調員，每月薪資45,732元，因工作而患有雙側尺神經壓
27 迫病變，依醫囑應避免負重，伊無拒絕工作、拒絕溝通、威
28 脅主管、無工作貢獻，並謊稱罹患職業傷病或職業災害等
29 情，乃被上訴人擅以上開情事認伊不能勝任工作，而於107
30 年4月13日終止勞動契約，為不合法。兩造間僱傭關係仍
31 存，被上訴人仍應依勞動契約按月給付45,732元，及依勞工

01 退休金條例第14條、第31條第1項規定按月提繳勞工退休金
02 2,748元至伊勞退專戶。被上訴人於102年1月7日放任伊主管
03 寄發備忘錄予多位員工，指控伊對同事有不正當行為，並使
04 伊於窄小之辦公環境工作，且自102年12月27日起縱容追加
05 被告丙○○辱罵伊，又授命追加被告丁○○不積極處理伊於
06 105年7月27日提出之職場霸凌申訴案，再容任追加被告等4
07 人濫用職權捏造伊威脅主管、拒絕工作、聲稱患有職業傷病
08 或職業災害等語，致伊名譽嚴重受損，侵害伊人性尊嚴，更
09 許可追加被告等4人要求伊從事伊未同意之工作、貶抑伊工
10 作表現及評量、授命同仁越權操作伊工作、阻擾伊工作目標
11 之達成，及強迫伊勞動、離職，而侵害伊健康權、工作權，
12 應依第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條、第195
13 條規定賠償200萬元。爰起訴請求：(一)確認上訴人與被上訴
14 人間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自107年4月14日起至上訴
15 人復職之日止，按月於每月1日給付上訴人4萬5,732元，及
16 各期給付自每月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
17 息。(三)被上訴人應自107年4月14日起至上訴人復職之日止，
18 按月向上訴人之勞退專戶提撥2,748元。(四)被上訴人應給付
19 上訴人200萬元。(五)願供擔保請准宣告假執行。及於本院追
20 加請求被上訴人登報道歉，並就前述(四)之請求追加被告等4
21 人與被上訴人負連帶給付之責，暨追加依民法第18條、第48
22 7條之1規定請求。另以伊自104年6月至107年5月間週一至週
23 四每日至少加班2小時，週五加班至少2.5小時，合計平日每
24 週加班至少10.5小時，休息日亦至少加班2.5小時至3小時計
25 算被上訴人應給付之加班費，並扣除已付加班費，追加依勞
26 基法第24條第1項及第39條規定請求被上訴人應給付上訴人1
27 31,639元。

28 二、被上訴人則以：伊因上訴人於105年4月主張身體不適，嗣提
29 出新竹國泰綜合醫院診斷證明書主張患有慢性肌腱炎病變、
30 雙側尺神經病變，醫囑：不宜搬重物，而減輕其工作至每日
31 僅需負擔約半小時之電腦文書作業；並因其斷續請假而聘僱

01 短期勞工乙○○以維持物流部門運作；期間則提醒上訴人需
02 提供更新之醫療診斷證明書以利工作安排，惟上訴人不願提
03 供並請求臺北榮民總醫院（下稱北榮）職業傷病防治中心
04 （下稱北榮職業傷病中心）鑑定，該中心醫師於105年11月1
05 日至公司評估其工作內容是否可能造成職業傷病後做成訪視
06 報告（下稱系爭訪視報告）。上訴人拒絕提出系爭訪視報
07 告，不提出最新診斷證明書，復拒絕伊派員陪同就醫，確認
08 其健康情形及工作得為如何調整之，更於106年5月謊稱職災
09 而向勞保局申請職業傷病自墊醫療費用給付。伊於106年10
10 月30日因勞保局函獲知上訴人謊稱職業傷病一事，於106年
11 底多次安排與其進行106年員工評量報告面談會議，並討論
12 其謊稱職業傷病及其他不當行為，其均拒絕出席，伊僅得於
13 106年12月12日以存證信函寄送106年度員工評量報告及兩封
14 不當行為警告函。惟伊仍決定給予上訴人改善機會，為此制
15 訂107年1月12日至2月12日、3月1日至30日間第一次績效改
16 善計畫、延長績效改善計畫，內容均包含請上訴人提出指定
17 醫院之醫療證明，與人資部門、其主管討論工作內容等，然
18 上訴人屢以律師與會、錄音等為由杯葛，拒絕溝通，並拒絕
19 伊在被上訴人未能提出最新診斷證明書之情形交還工作之要
20 求。上訴人顯有拒絕工作之情，且經給予改善機會仍未改
21 善，伊以不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約，應為合
22 法。上訴人之辦公處所環境普通，屬於良好等級；追加被告
23 無上訴人主張之侵權行為，伊亦未授命或容任其等為之。伊
24 規定勞工如有延長工時需求，須經主管核准，或事後自行記
25 錄並請主管核准，上訴人實際亦曾提出加班申請而為主管准
26 許。伊公司員工出勤係由員工每日於QTime自行記錄，但上
27 訴人並未遵守規定每日記錄，其記錄之休息時間無從查考，
28 且其雖自行填寫較晚之下班時間，但可能係因於辦公室從事
29 私人事務故乃未申請加班，其主張除已申請部分外，尚有其
30 他延長工時，伊應給付加班費云云，亦無可取等語，資為抗
31 辯。

追加被告等4人則以：上訴人所提侵權行為請求部分已罹於請求權時效。追加被告丙○○為上訴人主管，於公務雖與上訴人有意見不合之情形，但皆是針對物流部門工作事項交換意見，且上訴人工作量減少係因其主張受有職業傷病之故，伊於績效改善計畫期間通知上訴人完成計畫，亦非霸凌。追加被告戊○○為上訴人主管，關心其健康及情緒狀況時，因無法給予其滿意之答覆，其乃語帶威脅，稱伊最好不要來我國出差，伊無捏造不實或情緒失控對上訴人霸凌。追加被告丁○○與甲○○均為人資部門人員，本於權責處理上訴人之申訴與相關調查、請假、績效改進事項，無上訴人所稱掩蓋職場霸凌等行為等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請。上訴人不服提起上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自107年4月14日起至上訴人復職之日止，按月於每月1日給付上訴人45,732元，及各期給付自每月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自107年4月14日起至上訴人復職之日止，按月向上訴人之勞退專戶提撥2,748元。(五)被上訴人應給付上訴人200萬元。(六)願供請准宣告假執行。追加聲明：(一)被上訴人應給付上訴人131,639元。(二)被上訴人應將附件72第2、3頁（本院卷三第283、285頁）登載於中國時報、自由時報、聯合報、工商日報、蘋果日報、Taiwan News之A1、A2版7日（篇幅十全30.8乘26.2公分）。(三)追加被告等4人應就上訴聲明第五項部分與被上訴人負連帶給付之責。被上訴人、追加被告則答辯聲明：(一)上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷四第320-321頁、卷五第130頁）：

(一)上訴人於100年5月23日受僱被上訴人，任物料協調員。

(二)追加被告丙○○（Audrey，員工編號26804）於101年5月18日，加入物流部，直屬主管為Mike Outlaw（員工編號3266

01 4)。

02 (三)102年1月28日，上訴人與追加被告丙○○之直屬主管皆變更
03 為Kevin Leedy（員工編號32361）。

04 (四)102年7月19日，上訴人與追加被告丙○○直屬主管變更為追
05 加被告戊○○○(Qingping，員工編號35247)，第二層主管
06 為Merwin Wilfred（員工編號11007）。

07 (五)105年4月18日，上訴人直屬主管變更為追加被告丙○○，第
08 二層主管為追加被告戊○○○，第三層主管為Merwin Wilfr
09 ed。

10 (六)上訴人於105年4月25日提出病假及留職停薪要求。

11 (七)上訴人於105年5月3日請假兩周就診。

12 (八)上訴人於105年6月1日提供新竹國泰綜合醫院診斷證明書予
13 被上訴人，其上記載病名：「1.慢性肌腱炎病變。2.雙側尺
14 神經病變。」、醫囑：「病患因上述疾病，不宜搬重物」。

15 (九)被上訴人於105年8月15日雇用短期派遣員工乙○○（San，
16 員工編號503651）。

17 (十)兩造於105年11月1日配合北榮職業傷病防治中心黃百榮醫師
18 進行工作訪視。

19 (十一)上訴人未曾提出系爭訪視報告予被上訴人。

20 (十二)上訴人於106年5月向勞保局申請核退職業災害自墊醫療費
21 用，勞保局於106年10月30日函覆上訴人之傷非職業傷病，
22 不予核退。

23 (十三)被上訴人給予上訴人106年度績效考核為1分。上訴人未參加
24 績效考核面談。

25 (十四)被上訴人於107年1月12日至2月12日對上訴人進行第一次績
26 效改善計畫，上訴人未與會；被上訴人於107年3月1日至30
27 日進行第二次績效改善計畫，上訴人於107年3月6日與會。

28 (十五)被上訴人於107年4月3日依勞基法第11條第5款終止勞動契
29 約，並寄發新竹武昌街郵局第250號存證信函，該函上訴人
30 有收到，上訴人自107年4月13日起被要求離職。

31 五、上訴人主張任職期間遭被上訴人授命或縱容追加被告等4人

霸凌、精神暴力，且其因工作受有雙側尺神經病變之職業傷害仍持續復健、治療，無拒絕工作之情，被上訴人終止勞動契約為不合法，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人應按月給付薪資及提繳勞工退休金，並與追加被告等4人連帶賠償200萬元，另應登報道歉，給付104年6月至107年5月間加班費差額131,639元等語，均為被上訴人及追加被告等4人所否認，並以前詞置辯。兩造爭點為：(一)被上訴人以勞基法第11條第5款終止勞動契約是否合法？(二)上訴人訴請確認僱傭關係存在，並依勞動契約請求被上訴人按月給付45,732元，及依勞工退休金條例第14條、第31條第1項規定請求被上訴人按月提繳勞工退休金2,748元至伊之勞退專戶，是否有理由？(三)上訴人依民法第18條、第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條、第195條、第487條之1規定，請求被上訴人與追加被告連帶給付200萬元，被上訴人並應登報道歉，是否有理由？(四)上訴人追加依勞基法第24條第1項、第39條規定，請求被上訴人給付131,639元，是否有理由？茲審酌如下：

(一)被上訴人以勞基法第11條第5款終止勞動契約是否合法？

- 1.按勞基法第11條第5款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，其終止勞動契約，即難謂其不符「解僱最後手段性原則」（最高法院110年度台上字第74號判決參照）。
- 2.經查，上訴人於105年4月25日提出該日及翌日請病假，及請長假之請求，被上訴人公司員工Chen Roselyn即於105年4月28日表示：「我和Qingping（即追加被告戊○○○），Audry（即追加被告丙○○）談過你目前的狀況，他們兩位都同意你先以兩週特休的方式，去進行所需的門診與檢查，確實有門診掛號或進行檢查的日子，我們則以單據日期為依據，調整成病假處理…。不知你現在對於請假日期的安排為何？請

01 你盡快以email方式，將請假request和期間送給主管核准，
02 因為這是個較長期間的請假，主管也好開始安排工作交接事
03 宜」，有其等於各該期日寄送之電子郵件可證（見原審卷一
04 第192-194頁）。上訴人於105年6月1日以電子郵件提出105
05 年5月31日新竹國泰綜合醫院診斷證明書，並就6月2日、3日
06 請病假，該診斷證明書記載：「病名：1.慢性肌腱炎病變2.
07 雙側尺神經病變」、「醫師囑言：病患因上述疾病，不宜搬
08 重物」乙節，有該日電子郵件及診斷證明書可證（見原審卷
09 一第204-205頁）。且追加被告丙○○於105年6月17日寄送
10 予上訴人之電子郵件記載：「如早上所討論，考量你的身體
11 及請假的情況，在你休假調養的這段期間，我想將你的工作
12 調整一下，盡量減輕你身體的負擔，在你有到辦公室的工作
13 時間裡，請協助以下工作。1.貨物簽收。廠商所送之貨件簽
14 收。2.取得貨件上所附之文件。文件取得，隨即取下交與Ma
15 ndy作系統收料。3.通知領取。以半天工作的情況，早上所
16 收的貨件，麻煩由JUDY（即上訴人）通知收件人領取，下午
17 由Audrey/ Mandy代理的部分，交代理人自行通知…」（見
18 原審卷二第35頁）。可見上訴人自105年4月25日起主張因手
19 部疾患需陸續請病假，後並提出新竹國泰綜合醫院診斷證明
20 書，主張患有慢性肌腱炎病變、雙側尺神經病變，不宜搬重
21 物，被上訴人則因此調整其工作，避免加重其手部負擔。又
22 被上訴人於105年8月15日雇用短期派遣員工乙○○乙節，為
23 兩造所不爭；追加被告丙○○於105年8月6日寄送予上訴人
24 及其他物流部門員工之電子郵件記載重新分配之工作，包含
25 物流助理乙○○及上訴人之工作內容（見原審卷二第39-41
26 頁）；證人乙○○並具結證述：我於105年8月到被上訴人公
27 司工作，工作內容是一般包裹收發、簽收、系統端的文書處
28 理、主管有告知我，我來被上訴人公司是要接替上訴人的工
29 作，上訴人好像身體不舒服等語（見本院卷九第135、139
30 頁）。系爭訪視報告則記載：「公司於今年4月底停止個案
31 之文書工作，其後至8月18日之間，個案間斷請了約一個半

01 月的病假及特休看病，此期間打包工作以被減量至1%，直
02 至8月18日公司將工作量減少到剩下一操作電腦系統作業，
03 每天作業時間最長僅約半小時」（見原審卷一第223頁）。
04 足認被上訴人因上訴人主張患有職業傷病一事，陸續調整上
05 訴人之工作內容，並另聘用乙○○處理原屬上訴人之工作，
06 上訴人之工作自105年8月18日起調整為約莫僅需半小時之作
07 業時間，且係電腦作業。從而，被上訴人抗辯其因上訴人提
08 出之新竹國泰綜合醫院診斷證明書記載：「不宜搬重物」，
09 基於保障員工健康之立場，「暫時」減低上訴人工作量，並
10 另聘乙○○以維持物流部門運作等語，信屬有據；此應屬雇
11 主對勞工照護義務之履行，上訴人主張被上訴人刻意切割其
12 工作云云，難認有據。上訴人雖另主張其未提出新竹國泰綜
13 合醫院診斷證明書前，被上訴人即於105年4月20日變更其工
14 作內容而有霸凌、切割其工作之情，並提出追加被告丙○○
15 於105年4月20日寄發之電子郵件為證（見原審卷二第30-34
16 頁）。但雇主基於僱傭契約本得指揮、調整員工工作；且上
17 訴人與追加被告丙○○原為同事，追加被告丙○○於105年4
18 月18日變更為上訴人主管，乃兩造不爭，被上訴人因此而調
19 整上訴人工作內容，非無可能；況上訴人亦未提出該次工作
20 內容之調整乃係刻意霸凌其之證據，此一主張，自屬無據。
21 從而，被上訴人因上訴人主張患有職業傷病，而自105年4月
22 26日起調整上訴人工作，並於105年8月另聘乙○○處理上訴
23 人大部分之原有工作，及將上訴人工作調整為約莫僅需工作
24 30分鐘之電腦作業等情，可以認定。

- 25 3.北榮職業傷病中心醫師於105年11月1日至被上訴人公司瞭解
26 上訴人於105年8月20日就診所述症狀是否與工作內容有關，
27 於105年11月12日做成系爭訪視報告，其上記載：「5月17日
28 個案於國泰綜合醫院新竹分院之『肌電圖、神經傳導檢查報
29 告』顯示為『雙側輕微遲發性尺側麻痺』」、「綜合評估：
30 根據KIM手工物料作業檢核表之評估結果顯示，個案之工作
31 內容對於手部負荷屬中等負載，亦即身體過載的情形可能發

01 生於恢復能力較弱者，針對此族群進行工作在設計是有幫助
02 的。公司於今年4月底停止個案之文書工作，其後至8月18日
03 之間，個案間斷請了約一個半月的病假及特休看病，此期間
04 打包工作以被減量至1%，直至8月18日公司將工作量減少到
05 剩下一操作電腦系統作業，每天作業時間最長僅約半小時，
06 個案自覺對手部已無任何負擔，手部不適症狀有明顯改善。
07 另外，根據個案於105年11月11日至本院神經醫學中心神經
08 傳導/肌電圖檢查報告顯示結果為正常（Normal NCS/EMG in
09 the upper limbs），此檢查乃停止從事打包作業後約7個月
10 之檢查結果。綜上，個案應屬敏感族群，故建議針對個案進
11 行配工，避免從事相關作業」，有系爭訪視報告可稽（見原
12 審卷一第219-225頁）。上訴人雖主張系爭訪視報告因竄改
13 理學檢查報告、隱匿並妨礙證據、濫行裁量、誤導上訴人及
14 延誤就診時機，侵害其醫療權、工作權及訴訟權，而不可
15 信。但系爭訪視報告已說明根據KIM手工物料作業檢核表、
16 訪視情形、上訴人於105年11月11日神經傳導/肌電圖檢查報
17 告情形，以做成報告意見之意旨，神經傳導/肌電圖檢查報
18 告為：「Normal NCS/EMG in the upper limbs」一事，亦
19 有北榮105年11月11日神經內科報告可稽（見本院卷十第509
20 頁）。上訴人雖又主張此神經內科報告為更正報告，無醫療
21 人員簽名或蓋章，亦未列明原本檢測理科檢查數據紀錄，乃
22 係偽造云云，但此報告已經載明醫師姓名，且上訴人並未提
23 出其他證據證明此報告為偽造者，此一主張不足為採。上訴
24 人以前開情詞否認系爭訪視報告之真正，洵屬無據。依上，
25 上訴人雖於105年5月17日經新竹國泰綜合醫院「肌電圖、神
26 經傳導檢查」為「雙側輕微遲發性尺側麻痺」，但於105年1
27 1月11日北榮神經傳導/肌電圖檢查結果「正常」，北榮職業
28 傷病中心因認上訴人屬敏感族群，未有職業傷病。再者，上
29 訴人於106年5月向勞保局申請核退職業災害自墊醫療費用一
30 事，為兩造不爭；且勞保局以106年9月6日保職簡字第00000
31 0000000函知上訴人，其主張之慢性肌腱炎病變、雙側尺神

01 經病變非屬職業傷病，不予核退，並說明：「查台端前至北
02 榮職業傷病中心就診，經該中心現場訪視，評估結果為個案
03 應屬敏感族群，惟未對所患與工作貢獻度表示意見，本局為
04 求慎重，調取台端就診之相關病歷資料及將台端投保單位說
05 明之工作內容併全案送請職業醫學科專科醫師審查，據醫理
06 見解：『本案未有明顯重覆性、施力性危害之動作，非職業
07 病』…」（見原審卷一第252-253頁）。上訴人雖亦主張勞
08 保局隱匿證據及掩蓋被上訴人可能長期違法並侵害上訴人身
09 體健康之事實，但未提出證據為證，此主張不足為採。綜
10 上，被上訴人抗辯上訴人所患慢性肌腱炎病變、雙側尺神經
11 病變非職業傷病等語，信屬有據。上訴人雖以北榮職業傷病
12 中心竄改理學檢查報告、隱匿並妨礙證據、濫行裁量、誤導
13 上訴人及延誤就診時機等為由，聲請鑑定其所患慢性肌腱炎
14 病變、雙側尺神經病變為職業傷病，但此等主張均不可採，
15 已如前述；且勞保局委請職業醫學科專科醫師審查，亦認上
16 訴人所患疾病非屬職業病，本件應無再為鑑定之必要，併此
17 敘明。

18 4.綜合前述被上訴人因上訴人自105年4月起主張所患為職業傷
19 病，而陸續調整上訴人之工作內容，以符合105年5月31日新
20 竹國泰綜合醫院診斷證明書所載醫師囑言「不宜搬重物」，
21 及上訴人雖於105年5月17日經新竹國泰綜合醫院「肌電圖、
22 神經傳導檢查」為「雙側輕微遲發性尺側麻痺」，但於105
23 年11月11日北榮神經傳導/肌電圖檢查結果「正常」，北榮
24 職業傷病中心認上訴人未患有非職業傷病各節，可知上訴人
25 於105年11月11日之健康狀態與105年5月31日新竹國泰綜合
26 醫院出具診斷證明書時相比，已不相同。上訴人基於僱傭契
27 約之忠誠義務，自有誠實告知被上訴人其最新健康狀態之必
28 要。惟：

29 ①上訴人收受系爭訪視報告後，均未提出予被上訴人，乃兩造
30 所不爭。且追加被告甲○○於105年12月29日以電子郵件向
31 上訴人請求提出系爭訪視報告，上訴人回覆系爭訪視報告為

01 勞工所有，並請公司派一位人力資源人員陪同其至北榮就診
02 以取得進一步之文件。後追加被告丁○○於106年1月6日以
03 電子郵件向上訴人表示：將與上訴人一同至北榮與醫師碰
04 面，確認醫師對上訴人健康之意見，及進一步工作安排、調
05 整之建議等語，且再詢問上訴人是否於星期六與醫師見面，
06 並表達希望在春節前能儘早與醫師見面之意。上訴人於106
07 年1月9日稱春節前已安排家庭日程，且每週均需治療等語。
08 追加被告丁○○則請上訴人確認春節後之醫師門診時間，表
09 示可於春節後與醫師見面等語，又於106年1月25日詢問上訴
10 人預約門診時間為何？上訴人乃覆以：目前訂2月底等語。
11 後追加被告甲○○於106年2月23日詢問上訴人預約門診情
12 形，是否可能預約同年3月15日前之門診，又於106年3月7日
13 詢問上訴人此事件有何更新？上訴人於同日回以：目前計畫
14 在新竹就醫，無計畫至臺北就醫等語。追加被告甲○○乃告
15 知上訴人，公司必須知道重新分配後的工作是否符合上訴人
16 健康狀況？根據醫學評估，上訴人是否可以做更多的工作而
17 不會對其健康造成負面影響，如果是，公司可以重新安排哪
18 些領域的任務，物料協調員有沒有像上訴人一樣類似症狀的
19 潛在風險，公司可以採取哪些方法防止或將風險降到最低，
20 並請上訴人於106年3月20日前提供並確認與醫師會面之時間
21 等語，上訴人乃稱將於下週四回覆等語。後追加被告甲○○
22 於106年3月21日再次詢問上訴人，上訴人則稱其需知悉人資
23 之立場。追加被告甲○○於106年3月22日表示：如上訴人今
24 日所述，上訴人不願意提供系爭訪視報告，不願意由人資陪
25 同會診，如有誤會，請上訴人於106年3月23日前告知等語，
26 上訴人則回覆其將一人看診，因此為其隱私，系爭訪視報告
27 亦為其隱私等語。以上各節，有各該其日之電子郵件可證
28 （見本院卷二第313-351頁）。追加被告甲○○另於106年5
29 月5月以電子郵件要求上訴人提出職業傷病診斷及指定醫院
30 之診斷證明；上訴人於106年5月10日覆以：「本人陸續仍在
31 治療、復健、申請相關資料中，職業傷病為客觀存在之事

實，僅有待事後發現、認定…」等語，追加被告甲○○乃又於106年5月17日以電子郵件通知上訴人於106年5月20日提出等情，有各該期日電子郵件可稽（見原審卷三第177-178頁）。可見被上訴人知悉系爭訪視報告之存在後，即自105年12月底積極請求上訴人提出，並希望陪同上訴人至北榮就診，以知悉上訴人最新健康情形，可以提供之工作量，及確認一般物料協調員之工作是否可能造成如上訴人主張之職業傷病，如有可能，將來應如何防免等事。然上訴人知悉被上訴人之目的後，即多所拖延，後並直接拒絕提出系爭訪視報告及被上訴人陪同就醫之要求，迄至106年5月仍持續主張所患為職業傷病，而拒絕提供最新診斷證明書。

②而上訴人所患非職業傷病，系爭訪視報告並記載上訴人於105年11月11日神經傳導/肌電圖檢查結果正常，惟上訴人拒絕提出系爭訪視報告及最新診斷證明書，並拒絕被上訴人陪同就醫等節，均如前述。是以，被上訴人抗辯上訴人拒絕溝通，繼續謊稱職業傷病、拒絕提出最新診斷證明書、拒絕伊瞭解其健康情形並確認其工作量是否需調整，而有主觀上拒絕工作，未能忠誠履行勞務之情形等語，信屬有據。

5. 勞保局認定上訴人所患疾病非職業傷病後，於106年10月30日函知上訴人此事，為兩造不爭。且上訴人於105年11月11日經北榮檢查所患疾病情形時，檢查結果已為正常，已如前述，上訴人於106年7月與追加被告戊○○○會議時，並陳稱：「我進去診間，我不到五分鐘，我就被骨科醫師踢出來…我還被其他就是脊椎部分的專科醫師也是踢出診間，因他覺得說哩無代，你沒有事啊，你看起來好好的」等語（見原審卷三第15頁），可見被上訴人抗辯於106年底多次安排與上訴人進行106年員工評量報告面談會議，並討論其謊稱職業傷病及其他不當行為一事，並無不當。惟上訴人拒絕出席會議，被上訴人乃於106年12月12日以存證信函寄送106年度員工評量報告及兩封不當行為警告函乙節，有新竹建中郵局第369號存證信函、工作評量報告及警告函等件為證（見

原審卷一第107-113頁），信為可採。又被上訴人抗辯其決定給予上訴人改善機會，制訂107年1月12日至2月12日、3月1日至30日間第一次績效改善計畫、延長績效改善計畫，改善目標包含：(1)上訴人應於107年1月22日前提供指定醫院（榮總或新竹國泰醫院）之醫療證明，以便被上訴人確認上訴人之健康狀況與後續工作安排。(2)上訴人應於107年1月22日前與人資部門，其主管當面討論其工作內容。(3)提供醫療證明後，被上訴人會視情形決定是否回復上訴人原本之工作內容，若上訴人拒絕提供或被上訴人認為適當，上訴人應回復其原本之工作內容，且應於107年1月24日開會討論工作安排。(4)若回復上訴人工作內容，上訴人應就其應負責之工作範圍列出尚待處理之工作，並於107年1月26日與部門經理討論等項目標（見原審卷一第115-121、133-135頁）；上訴人並於原審當庭陳稱：我曾收到被上訴人以電子郵件寄送之第一次績效改善計畫，被上訴人為此召開之會議，我都沒有到場，我希望有第三方公平人員到場，希望可以錄音，我都是這樣回覆，第一次績效改善計畫的目標是公司希望我再提供醫療證明，希望我配合他還有主管單位的工作分配等語（見原審卷一第243-245頁）。可見上訴人雖知悉被上訴人進行績效改善計畫之目標為提出最新診斷證明書，如拒絕提出，應接回原有工作，然仍拒絕提出最新診斷證明書，亦拒絕接回工作，被上訴人乃延長績效改善期間再次給予機會。惟上訴人於延長績效改善期間，委請律師發函表示：被上訴人於107年3月5日突然通知交還工作，項目包括公司明知上訴人因職業傷害長期復健中經醫囑不得從事之體力工作，並非其先前之主要工作內容，而有惡意逼退離職之嫌等語，而仍未提出得以證明其於107年時健康情形之最新診斷證明書乙節，有晚晴法律事務所107年3月8日107年晴字第107001號函可證（見原審卷三第183頁）。證人乙○○並證述：「…有一次工作交接的時候，上訴人沒有跟我完成交接」、「應該是107年的事情，在上訴人要離職之前的事情」、「因為交

01 接之後有再做工作分配，我把工作還給上訴人之後，有分配
02 新的工作給我，但是因為交接沒有完成，以致於我需要繼續
03 上訴人的工作，再接我新的工作」、「有一次人資有下來要
04 求上訴人完成交接，但是好像沒有成功」、「人資下來要上
05 訴人完成交接，上訴人沒有給明確的答案」、「（107年1月
06 至4月間）她（即上訴人）有沒有來我不太確定。我在倉庫
07 裡面做打包的工作，所以她有來我也可能不會看到她」、「
08 「她不會進來倉庫做打包的工作」、「因為她沒有完成交
09 接」、「（107年1月至4月間）我不知道上訴人有沒有來，
10 但有時後主管會要求我去完成上訴人的工作」、「（問：你
11 是否因為上訴人拒絕履行工作而被要求完成上訴人之工
12 作？）對」等語（見本院卷九第143-146頁）。可見上訴人
13 僅不斷以105年5月30日之新竹國泰綜合醫院診斷證明書，主
14 張受有職業傷病，而拒絕提出得以證明最新健康情形之診斷
15 證明書，並拒絕被上訴人要求其接回原有工作之要求，且已
16 導致乙○○需處理原應交回上訴人之工作及新分配工作之結
17 果。被上訴人抗辯上訴人繼續謊稱患有職業傷病，並拒絕溝
18 通、拒絕工作等語，洵屬有據。上訴人雖主張被上訴人明知
19 其經醫師囑咐不宜搬重物，仍執意要求其接回原有工作（包
20 含打包之搬重物工作），乃係刻意霸凌其、強迫其勞動、逼
21 迫離職。然上訴人於105年11月11日神經傳導/肌電圖檢查結
22 果正常，已如前述，105年5月30日之診斷證明書本無法證明
23 其於107年之健康狀態，更無法作為上訴人於107年時得以從
24 事工作內容之證明，被上訴人要求上訴人提出新診斷證明
25 書，並在上訴人拒絕提出之情形下，將上訴人原本之工作返
26 還予上訴人，非不合理，上訴人主張此屬霸凌、強迫勞動、
27 逼迫離職云云，難認有據。從而，被上訴人抗辯上訴人於其
28 進行績效改善計畫前已有拒絕工作之情，其仍決定給予改善
29 機會而進行績效改善計畫，上訴人仍未改善等語，信為可
30 取。

31 6.上訴人雖據其於105年8月間調整工作後提出之電子郵件，主

01 張其持續要求被上訴人將其原本之工作返還，勿切割其工
02 作，但此均係發生於000年之事，與其於106年後拒絕被上訴
03 人公司瞭解其健康情形及調整工作，顯示拒絕工作一事無
04 涉。此一主張，不足為取。

05 7.綜合被上訴人因上訴人主張患有職業傷病，而自105年4月26
06 日起調整上訴人工作，並於105年8月另聘乙○○處理上訴人
07 大部分之原有工作，及將上訴人工作調整為約莫僅需工作30
08 分鐘之電腦作業，及上訴人知悉其於105年11月11日神經傳
09 導/肌電圖檢查結果正常，所患非職業傷病後，拒絕被上訴
10 人知悉其最新健康情形而調整其工作量，又持續不斷主張所
11 患為職業傷病，並拒絕出席與工作評量、不當行為有關之會
12 議，已有未能忠誠履行職務之情，被上訴人仍於107年間給
13 予二次績效改善計畫之機會，主要仍係請上訴人提出最新診
14 斷證明書，以此討論上訴人工作量，如未能提出，則應接回
15 原有工作，而不是僅從事每日僅需約莫30分鐘可完成之電腦
16 作業，然均為上訴人所拒等情。可見上訴人自106年1月起至
17 107年4月間應有未能忠誠履行職務，拒絕工作，而有不能勝
18 任工作之情，且有害被上訴人對於職場秩序、工作分配之管
19 理，被上訴人並已多次予上訴人改善機會而仍未改善，客觀
20 上已難期待其維持兩造間勞動契約。是被上訴人依勞基法第
21 11條第5款規定終止勞動契約，已符合解雇最後手段性，應
22 為合法。

23 (二)上訴人訴請確認僱傭關係存在，並依勞動契約請求被上訴人
24 按月給付45,732元，及依勞工退休金條例第14條、第31條第
25 1項規定請求被上訴人按月提繳勞工退休金2,748元至伊之勞
26 退專戶，是否有理由？

27 經查，兩造間勞動契約已經被上訴人依勞基法第11條第5款
28 規定終止，前經本院認定，則上訴人訴請確認僱傭關係存
29 在，並依勞動契約請求被上訴人按月給付45,732元，及依勞
30 工退休金條例第14條、第31條第1項規定請求被上訴人按月
31 提繳勞工退休金2,748元至伊之勞退專戶，均為無理由。

01 (三)上訴人依民法第18條、第184條第1項前段、第2項、第185
02 條、第188條、第195條、第487條之1規定，請求被上訴人與
03 追加被告等4人連帶給付200萬元，被上訴人並應登報道歉，
04 是否有理由？

05 1.上訴人主張被上訴人於102年1月7日放任伊主管寄發備忘錄
06 予多位員工，指控伊對同事有不正當行為，並使伊於窄小之
07 辦公環境工作，且自102年12月27日起縱容丙○○辱罵伊，
08 又授命追加被告丁○○不積極處理伊於105年7月27日提出之
09 職場霸凌申訴案，再容任追加被告丙○○等4人濫用職權捏
10 造伊威脅主管、拒絕工作、聲稱患有職業傷病或職業災害等
11 語，致伊名譽嚴重受損，侵害其人性尊嚴，更許可追加被告
12 丙○○等4人要求伊從事伊未同意之工作、貶抑伊工作表現
13 及評量、授命同仁越權操作伊工作、阻擾伊工作目標之達
14 成，及強迫伊勞動、離職，而侵害伊健康權、工作權等語，
15 均為被上訴人及追加被告等4人否認。

16 2.經查，證人乙○○證述：辦公處所環境普通，那是個開放的
17 環境等語（見本院卷九第141頁），上訴人主張被上訴人提
18 供不良且窄小之辦公環境云云，難認有據。又上訴人雖主張
19 被上訴人放任其主管於102年1月7日寄發警告信予其，稱其
20 對同事們在工作上有不正當行為（見原審卷二第223-225
21 頁、卷三第86-90頁），而侵害其名譽、影響其工作。然此
22 屬被上訴人本於僱傭契約所生管理權限，且依警告信所載，
23 收件人為上訴人一人，至於人資部門則係因職務之故知悉此
24 事，且上訴人主張被上訴人將此散佈於多名員工，亦未提出
25 證據，主張不足為採。再者，上訴人所患疾病經北榮職業傷
26 病中心及勞保局認定非屬職業傷病後，上訴人仍不斷主張所
27 患為職業傷病，而拒絕回復原本工作，追加被告於過程中僅
28 係履行職務與上訴人溝通並依績效改善計畫執行，且上訴人
29 主張此等行為屬切割其工作、強迫勞動、逼迫離職等霸凌之
30 侵權行為，為不可採等情，前均經本院認定。且上訴人所提
31 與追加被告丙○○間電子郵件往來，如102年12月27日、103

01 年2月12日、3月28日、10月15日、10月29日、12月19日、10
02 4年1月15日、1月30日、6月9日、6月10日、6月30日、9月18
03 日、12月31日、105年3月9日、8月16日、106年1月16日電子
04 郵件（見原審卷二第46-103、108-169頁），但至多僅能證
05 明追加被告丙○○與上訴人就公務事項之溝通情形，及追加
06 被告丙○○於上訴人主張患有職業傷病後之業務處理情形，
07 如於105年間因上訴人主張所患疾病為職業傷病而調整其工
08 作，或於知悉勞保局認定上訴人非職業傷病時，於績效改善
09 計畫期間通知上訴人完成計畫，除難認係持續性威脅、冷
10 落、孤立或侮辱外，亦無從證明被上訴人授命或縱容追加被
11 告丙○○為該等行為。又追加被告戊○○○為上訴人與追加
12 被告丙○○主管，依上訴人所提106年7月27日其與追加被告
13 戊○○○間對話譯文（見原審卷三第11-28頁），可知上訴
14 人確曾向追加被告戊○○○稱其最好不要來我國出差（見原
15 審卷三第26頁），追加被告戊○○○應無捏造不實情事而對
16 上訴人霸凌。且上訴人雖主張追加被告戊○○○未處理其遭
17 追加被告丙○○職場霸凌之事，追加被告丁○○與甲○○身
18 為人資，亦未公平、妥善處理其申訴，而掩蓋職場霸凌，並
19 一同與追加被告丙○○強迫其勞動、逼迫其離職、對其為職
20 場霸凌。然其等均係本於權責處理上訴人之申訴與相關調
21 查、請假、績效改進事項，並無上訴人所稱受強迫勞動、逼
22 迫離職之情形，已如前述，此一主張，自無足採。從而，上
23 訴人主張被上訴人、追加被告丙○○等4人對其為共同侵權
24 行為云云，不足為取。上訴人依民法第18條、第184條第1項
25 前段、第2項、第185條、第188條、第195條、第487條之1規
26 定，請求被上訴人與追加被告連帶給付200萬元，被上訴人
27 並應登報道歉，為無理由。

28 (四)上訴人追加依勞基法第24條第1項、第39條規定，請求被上
29 訴人給付131,639元，是否有理由？

30 1.上訴人主張104年6月至107年5月間週一至週四每日至少加班
31 2小時，週五加班至少2.5小時，休息日亦至少加班2.5小時

01 至3小時云云，以此計算被上訴人應給付之加班費，並扣除
02 已付加班費，被上訴人應依勞基法第24條第1項及第39條規
03 定給付131,639元，為被上訴人否認。

04 2.經查，被上訴人之臺灣員工加班費給付政策及工作時間程序
05 規定：員工延長工作時間，得申請加班費，但員工亦可申請
06 補假或補休以代替加班費，如員工認為必須延長工作時間工
07 作，必須於延長工作時間實施前事前申請並取得核准，申請
08 時必須具體表明所需之延長工作時間、相關計畫名稱、工作
09 內容描述、直接上級主管姓名，並解釋申請延長工作時間之
10 理由。任何未取得事前核准之延長工作時間（經公司要求者
11 除外）將不被公司承認。延長工作時間結束並取得核准後，
12 員工必須至QTime填載延長工作時間申請，並提供實際工作
13 時間及工作內容資訊等（見本院卷七第15-23頁）。且上訴
14 人確實曾事後申請加班而經被上訴人核准乙節，有104年9月
15 16日至23日間電子郵件可稽（見本院卷七第25-29頁），上
16 訴人亦自承被上訴人曾給付加班費。可見被上訴人於上訴人
17 申請加班說明需要時，並未加以拒絕。又上訴人於QTime填
18 寫之104年6月至107年4月間記錄如本院卷九第197至223頁所
19 示，依該記錄可知，上訴人並非每日均有填寫；且證人乙○
20 ○因上訴人主張職業傷病而受聘接手其原有工作，上訴人工
21 作經調整後為電腦作業約莫30分鐘，已如前述。證人乙○○
22 並證述：「旺季的時候會加班，可以領到加班費」、「
23 「（問：有每日加班一至兩小時嗎？）沒有那麼誇張，旺季
24 時可能持續一個禮拜加班，但加班時數不一定一到兩小時，
25 通常是短於這個時間」等語（見本院卷九第141頁）。足認
26 被上訴人抗辯上訴人於QTime填寫之時間無從認定上訴人有
27 加班之情，上訴人於受僱時未申請加班部分，可能係從事自
28 己事務而較晚離開公司乃未申請等語，尚非無據。

29 3.上訴人雖提出其於105年3月10日寄發之電子郵件及該電子郵
30 件討論串，並運送紀錄文件（見原審卷三第70-81頁），主
31 張於104年6月至107年5月間週一至週四每日至少加班2小

時，週五加班至少2.5小時，平日每週加班至少10.5小時。惟上訴人於105年3月10日寄送電子郵件時，雖主張因貨運業者收貨時間延遲而延長工時，並提出附件即105年3月9日、1月29日運送文件說明；然上訴人之工作實際無庸每日加班，此觀諸證人乙○○前揭證述即明，且由此附件及追加被告丙○○以電子郵件回覆之內容，均可知上訴人並無週一至週四每日至少加班2小時，週五加班至少2.5小時之情，況上訴人之工作於105年8月後已調整為約莫僅需30分鐘之工作時間，益見其主張為不可採。

4.上訴人又以其與追加被告丙○○於104年10月19日至27日間往返之電子郵件（見本院卷二第103-125頁），主張休息日亦至少加班2.5小時至3小時。但查，該等電子郵件僅得證明上訴人於104年10月19日至27日間之週末有加班之情形，尚無法證明上訴人於104年6月至107年5月間每週休息日均至少加班2.5小時至3小時，而被上訴人就員工加班會給予加班費乃上訴人所承，亦難認上訴人就104年10月19日至27日間週末加班未曾領取加班費。

5.從而，上訴人主張104年6月至107年5月間週一至週四每日至少加班2小時，週五加班至少2.5小時，休息日亦至少加班2.5小時至3小時云云，不足採信，其以此為據，進而計算被上訴人應給付之加班費，並扣除已付加班費，而依勞基法第24條第1項及第39條規定請求被上訴人給付131,639元，為無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約、勞工退休金條例第14條、第31條第1項規定、民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條、第195條規定，請求：(一)確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自107年4月14日起至上訴人復職之日止，按月於每月1日給付上訴人4萬5,732元，及各期給付自每月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自107年4月14日起至上訴人復職之日止，按月向上訴人之勞退專戶提撥2,748元。(四)被上訴人應給付

上訴人200萬元，非屬正當，不應准許，假執行之聲請亦失所附麗，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人另就前述(四)之請求，追加依民法第487條之1、第18條規定請求，及追加請求：追加被告丙○○等4人應就上開(四)部分與被上訴人負連帶給付之責；並追加請求：被上訴人應將附件72第2、3頁（本院卷三第283、285頁）登載於中國時報、自由時報、聯合報、工商日報、蘋果日報、Taiwan News之A1、A2版7日（篇幅十全30.8乘26.2公分），暨追加依勞基法第24條第1項及第39條規定，請求被上訴人給付上訴人131,639元，亦均為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，上訴人雖聲請調查如附件所示之證據，但部分與本件兩造爭議無關，部分已經調查，部分待證事實依上訴人所提事證已可認定，均無再行調查之必要，且兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 6 月 1 日
勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 謝永昌

法 官 趙雪瑛

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，

01 應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 110 年 6 月 1 日

03 書記官 郭晉良