

臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上字第30號

上訴人 丙○○

訴訟代理人 陳彥潔律師

複代理人 廖偉傑

被上訴人 神達電腦股份有限公司

法定代理人 苗豐強

被上訴人 丁○○

甲○○

乙○○

共 同

訴訟代理人 郭銘濬律師

王俊凱律師

沈以軒律師

上 一 人

複代理人 陳建同律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年9月28日臺灣新竹地方法院110年度重勞訴字第2號第一審判決提起上訴，本院於111年7月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國96年起開始任職於被上訴人神達電腦股份有限公司（下稱神達公司）財務部資金規劃處（下稱系爭勞動契約）。於109年7月15日，被上訴人甲○○（神達公司經理，下稱甲○○）無預警公告職務調動令，將伊與被上訴人乙○○（下稱乙○○）之職務對調，並於同月20日生效，該調職違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規

01 定。伊調動新職務後，乙○○僅大略簡要教導，伊須花費特
02 別多之時間心力處理，但當伊申請加班時，卻數度遭甲○○
03 質疑與拒絕，被上訴人丁○○（神達公司協理，下稱丁○
04 ○）於月會並在眾人面前質疑伊工作效率不彰，而有職場霸
05 凌情形，並致伊至精神科就診。伊於109年10月26日簽立合
06 意終止契約協議書（下稱系爭終止協議書）、於同月28日簽
07 立離職確認書（下稱系爭離職確認書）時，正處於受丁○
08 ○、甲○○、乙○○（下合稱丁○○等3人）職場霸凌，精
09 神崩潰恍惚狀態，係雇主濫用其經濟上之優勢地位，致勞工
10 立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形，應不生終止
11 系爭勞動契約之效力，伊得依系爭勞動契約之法律關係、民
12 法第487條規定，訴請確認伊與神達公司間僱傭關係存在，
13 請求神達公司給付109年11月、12月之薪資新臺幣（下同）1
14 5萬7400元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至伊復職為止按
15 月給付7萬8700元。另丁○○等3人對伊職場霸凌，構成共同
16 侵權行為，伊得依民法第184條第1項前段、第185條第1項、
17 第195條第1項前段、第188條第1項本文規定，請求神達公司
18 與丁○○等3人連帶賠償非財產上損害170萬元，而神達公司
19 違反職業安全衛生法相關法令，未對伊所處職場環境採取必
20 要安全措施，亦構成侵權行為，伊得依民法第184條第2項前
21 段、第195條第1項前段、第227條之1規定，請求神達公司賠
22 償非財產上損害80萬元。爰求為命(1)確認伊與神達公司間僱
23 傭關係存在。(2)神達公司應給付伊15萬7400元，及自起訴狀
24 繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(3)
25 神達公司應自起訴狀繕本送達之翌日起至伊復職為止，按月
26 給付7萬8700元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日止，
27 按年息5%計算之利息。(4)神達公司應給付伊80萬元，及自
28 起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
29 息。(5)被上訴人應連帶給付伊170萬元，及自起訴狀繕本送
30 達之翌日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決（未繫
31 屬本院部分，不予贅述）。原審為上訴人敗訴之判決，上訴

01 人不服，提起上訴，並上訴聲明：(1)原判決關於駁回後開第
02 2項至第6項部分廢棄。(2)確認上訴人與神達公司間僱傭關係
03 存在。(3)神達公司應給付上訴人15萬7400元，及自起訴狀繕
04 本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(4)神
05 達公司應自起訴狀繕本送達之翌日起至上訴人復職為止，按
06 月給付7萬8700元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日
07 止，按年息5%計算之利息。(5)神達公司應給付上訴人80萬
08 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%
09 計算之利息。(6)被上訴人應連帶給付上訴人170萬元，及自
10 起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
11 息。

12 二、被上訴人則以：神達公司與上訴人簽立系爭終止協議書、系
13 爭離職確認書時，已告知上訴人得以選擇留在公司完成績效
14 改善計畫，亦提供相當之猶豫期，並未在上訴人身心極度不
15 適之情形下簽立，並無任何濫用經濟優勢地位情事，是雙方
16 終止系爭勞動契約確實合法、有效。神達公司於107年7月間
17 對上訴人所進行之職務調整，應非屬於調職，縱認係屬於調
18 職（假設語氣），此舉未對上訴人勞動條件有任何不利益變
19 更，且工作內容亦為上訴人曾負責之工作，符合勞基法第10
20 條之1規定。神達公司已有針對職場不法侵害盡防止義務，
21 縱有未備置相關教育訓練表冊之情形，與上訴人患有焦慮症
22 間應無因果關係。丁○○等3人與上訴人之互動、言語均屬
23 對上訴人之提醒、指正，仍屬職場合理之指揮監督及管理行
24 為，上訴人於104年、106年、107年間就已經有出現焦慮症
25 之症狀，是上訴人主張丁○○等3人構成職場霸凌導致其患
26 焦慮症，受有精神上損害，神達公司亦應負連帶賠償責任，
27 均無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

28 三、兩造不爭執之事實（見本院卷第160、250、275頁）：

29 (一)上訴人於神達公司離職前之每月薪資為7萬8700元，平均工
30 資為7萬9030元。

31 (二)神達公司於109年7月15日公告將上訴人與乙○○之職務內容

對調，並於同月20日生效。

(三)上訴人於109年10月26日與神達公司簽立系爭終止協議書，並於同月28日簽立系爭離職確認書。

四、得心證之理由：

(一)上訴人與神達公司簽立系爭終止協議書、系爭離職確認書，是否發生合意終止系爭勞動契約之效力？

1.按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決意旨參照）。

2.經查，系爭終止協議書記載：「雙方合意終止勞動契約，約定勞動契約終止日為109年11月5日，最後工作日為109年10月26日，…自勞動契約終止日之翌日起，因勞動契約所生之權利義務，除雙方另有特別約定外，即告終止。…此致神達電腦股份有限公司。立同意書人：丙○○…中華民國109年10月26日」等語（見原審卷一第242頁），系爭離職確認書記載：「立據人丙○○同意自109年11月5日起終止與神達電腦股份有限公司之勞動契約，並同意以下事項：1.本人離職日為109年11月5日。（最後工作日為109年10月26日）2.本人確認下列款項將於109年11月5日匯入個人薪資帳號：2.1-資遣費：47萬4180元。…2.2-預告工資（20天）：5萬2687元。2.3-11月薪資：5萬4610元。…2.4-總計：58萬1477元。…此致神達電腦股份有限公司。立據人：丙○○…中華民國109年10月28日」等語（見原審卷一第243頁），由上開記載可知，上訴人與神達公司合意終止系爭勞動契約，約定系爭勞動契約終止日為109年11月5日，最後工作日為109年10月26日，神達公司並應於109年11月5日將資遣費47萬4180元、預告工資5萬2687元、11月薪資5萬4610元，共計58萬1477元匯入上訴人之薪資帳號，而自系爭勞動契約終止日之翌日即109年11月6日起，因系爭勞動契約所生之權利義務，即告終止。

01 3.上訴人雖主張：伊簽立系爭終止協議書、系爭離職確認書
02 時，正處於受丁○○等3人職場霸凌，精神崩潰恍惚狀態，
03 係雇主濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而
04 處於非完全自由決定之情形，應不生終止系爭勞動契約之效
05 力云云。惟查，依上訴人與吳豔勳（神達公司人資主管）於
06 109年10月26日之對話錄音譯文記載：「吳豔勳：…我們本
07 來預期這整個輔導計畫（即績效改善計畫）要達到效果，…
08 輔導期就是3個月，現在也進行，10/7進行到現在兩個禮
09 拜、三個禮拜…那如果說我們就提早結束，可以嗎？我是建
10 議，我們就是用合意資遣的方式。…吳豔勳：然後你這邊也
11 同意的話，那我想我是用就是用勞基法的方式，就是用資遣
12 方式可以嗎？所謂資遣就是我們終止勞動契約，然後我們會
13 開給你非自願離職證明，那這個非自願離職證明是可以去申
14 請失業給付。那同時公司會給付你資遣費，我們公司也會給
15 你一個公司制式的離職證明，…丙○○（即上訴人）：資遣
16 是第一步。但是我還有一個訴求是我受到的職場霸凌，跟受
17 到身心受創的情況。我希望資遣是合法依法是必須，但精神
18 賠償這方面我要保留我的追訴權。…吳豔勳：OK好，我知道
19 這個部分。我也需要，就是再問更詳細，可以嗎？…你可以
20 大概把這整個狀況再說一次嗎？…」等語（見原審卷二第20
21 4頁），可認吳豔勳以建議方式，詢問上訴人是否同意合意
22 終止系爭勞動契約，且依勞基法方式給付資遣費及開立非自
23 願離職證明，上訴人同意合意終止系爭勞動契約，但也表明
24 仍要追究職場霸凌部分，並於錄音檔4分10秒至23分08秒間
25 就吳豔勳詢問之職場霸凌細節詳為說明（見原審卷二第204
26 至208頁），是由前揭對話過程，實難認定上訴人簽立系爭
27 終止協議書、系爭離職確認書時，係處於精神崩潰恍惚狀
28 態，且本件亦無上訴人所稱受丁○○等3人職場霸凌情事
29 （詳後述），另參以上訴人前於109年10月7日就神達公司提
30 出之績效改善計畫（改善期間109年10月7日至同年12月31
31 日），猶不願在其上簽名（見原審卷二第247頁），舉輕明

重，對於影響上訴人權利義務更為重大之系爭終止協議書、系爭離職確認書，上訴人理當更為慎重、更加考慮周詳，自難謂上訴人於簽立時係立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形。故上訴人此部分主張，應非可採。

4.上訴人與神達公司於109年10月26日簽立系爭終止協議書，於同月28日簽立系爭離職確認書，且難認神達公司有濫用其經濟上之優勢地位，致上訴人立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形，應認系爭勞動契約業於109年11月5日經上訴人與神達公司合意終止。系爭勞動契約既於109年11月5日經合意終止，神達公司並於同日將上訴人11月薪資5萬4610元匯入上訴人薪資帳戶（如前段1.所述），則上訴人依系爭勞動契約之法律關係、民法第487條規定，訴請確認其與神達公司間僱傭關係存在，及請求神達公司給付109年11月、12月之薪資15萬7400元，並請求神達公司自起訴狀繕本送達之翌日起至其復職為止按月給付7萬8700元，自非有理。另本院既認定系爭勞動契約已於109年11月5日合意終止，則神達公司於109年7月20日將上訴人與乙○○之職務內容對調是否為調職，如為調職，是否違反勞基法第10條之1規定等節，即與判決結果不生影響而無探究之必要，併為敘明。

(二)丁○○等3人對上訴人是否有職場霸凌行為？

1.按所謂霸凌，係指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意为貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害。

2.上訴人主張丁○○等3人對其職場霸凌，雖舉丁○○於109年9月14日在其辦公室陳稱：「目前沒有錢狀況下，你這個不再認真喔，仔細一點喔，我都不知道你什麼時候會跳掉！那這個到底還要不要做阿！」、「都已經過1天了，就跟他講說因為沒有在4點前印，他問，今天才來的嗎，吃什麼飯都不知道的嗎？」、「這不是中午前就該解決掉的事嗎！你為

01 什麼拖到4點阿！」、「人家跟我講說他們過去就這樣做，
02 又不是現在才做。他們也是從顏（音譯）那裡接過來的阿，
03 你現在要怎麼面對大家？」、「要解決問題，不是一直製造
04 問題，知道問題也是要解決問題啦，怎樣。」等語（見原審
05 卷一第462頁，原審卷二第150、151頁），於109年9月15日
06 在月會陳稱：「就像一直講的，我們要做smart阿，不是只
07 有work hard又不知道怎麼做，然後這裡沒弄到，那裡沒弄
08 到的，把自己搞得很累，別人也跟者團團轉。」、「再了解
09 一下為什麼Vicky（指乙○○）做得來，他做不來，到底問
10 題是什麼。」等語（見原審卷一第463頁，原審卷二第151
11 頁），於109年10月16日在部門會議陳稱：「那個薰葳，你
12 要回答問題你要快一點，不管怎樣這已經是過去式，應該會
13 有印象阿！你這樣耽擱很多人的時間，要快一點。」、「這
14 是不是薰葳忘記了，忘記有沒有提醒她，喔Vicky有提醒，
15 來薰葳，在嗎，回答一下，7號到8號，7號Vicky有提醒你入
16 帳，你沒入是怎樣。什麼問題嗎？是不會做還是怎樣阿。」
17 等語（見原審卷一第466頁，原審卷二第151、152頁），甲
18 ○○於109年10月16日在部門會議陳稱：「我很不喜歡會計
19 部門來催這個東西，我覺得蠻丟臉的，人家給我們期限，就
20 照這時間完成」等語（見原審卷一第467頁，原審卷二第152
21 頁）為證。惟觀諸前開對話內容，固有對上訴人工作表現有
22 所不滿之表達，而提出指正、改進意見，但未見有侮辱性、
23 謾罵性言詞，核屬一般長官、部屬間對於工作之意見交流，
24 而工作方法本有多元角度可以相互交流，尚難謂丁○○、甲
25 ○○有所批評或表達不同意見，即謂構成霸凌。

- 26 3.上訴人另舉當其申請加班時，數度遭甲○○質疑與拒絕為
27 證。查甲○○在109年9月14日電子郵件表示：「你最近一次
28 的補休申請（9/11），下班時間是晚上的10：10，這個時間
29 晚到讓我感到意外！你最近在工作上是否有遇到什麼困難，
30 我想了解一下9/11的加班，你主要在處理哪些工作項目？」
31 等語（見原審卷一第73頁），在109年9月23日電子郵件表

01 示：「麻煩請列一下今天（9/23）要申請加班的事由及工作
02 事項，否則我這邊無法判斷是否需核可。」等語（見原審卷
03 一第80頁），在109年9月25日電子郵件表示：「請提升工作
04 效率，如有需要處理operation工作效率上的改善建議，請
05 諮詢Vicky。本次9/24加班補休，我僅核准19：30-20：30的
06 部分，請收回申請單，修改後重新送簽。」等語（見原審卷
07 一第82頁），依該內容及核准加班與否之決定，僅屬主管衡
08 量、評估部屬工作內容作為決定是否核准加班之職權行使，
09 自難認構成霸凌。

10 4.上訴人復舉其調動新職務後，乙○○僅大略簡要教導為證。
11 查乙○○於109年7月15日提供工作交接排程與清單（見原審
12 卷二第133頁），於同年8月1日囑託楊馥竹提供活存息作業
13 手冊、結帳流程（拋GL）（見原審卷一第406、407頁），於
14 同月3日提供月結SOP（見原審卷一第364至400頁），於同月
15 4日提供月底結帳報表操作手冊（見原審卷一第340至363
16 頁），於同月5日提供月底結帳報表製作操作手冊（見原審
17 卷二第136頁），於同月13日提供3個月CASH預估會用到的資
18 料（見原審卷二第138頁），難認乙○○僅大略簡要教導。
19 退步言，即便仍有未足部分，上訴人本得請求乙○○再為協
20 助指導，亦難憑此即謂構成霸凌。

21 5.綜上，依上訴人所提事證，不能認丁○○等3人對上訴人有
22 職場霸凌行為。縱上訴人曾於109年9月15日、同月29日、同
23 年10月13日、同月27日至精神科就診，並經診斷罹患焦慮症
24 （見原審卷一第75頁），因丁○○等3人並無不法侵害行
25 為，仍難認丁○○等3人構成共同侵權行為，須負損害賠償
26 責任，神達公司更無連帶賠償問題。故上訴人依民法第184
27 條第1項前段、第185條第1項、第195條第1項前段、第188條
28 第1項本文規定，請求被上訴人連帶賠償非財產上損害170萬
29 元，洵屬無據。另丁○○等3人對上訴人既無職場霸凌行
30 為，即無神達公司違反職業安全衛生法相關法令，未對上訴
31 人所處職場環境採取必要安全措施，構成侵權行為之情，上

01 訴人依民法第184條第2項前段、第195條第1項前段、第227
02 條之1規定，請求神達公司賠償非財產上損害80萬元，亦屬
03 無理。

04 五、綜上所述，上訴人訴請(1)確認上訴人與神達公司間僱傭關係
05 存在。(2)神達公司應給付上訴人15萬7400元，及自起訴狀繕
06 本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(3)神
07 達公司應自起訴狀繕本送達之翌日起至上訴人復職為止，按
08 月給付7萬8700元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日
09 止，按年息5%計算之利息。(4)神達公司應給付上訴人80萬
10 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%
11 計算之利息。(5)被上訴人應連帶給付上訴人170萬元，及自
12 起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
13 息，並非有據，不應准許。原審為上訴人此部分敗訴之判
14 決，核無違誤。上訴意旨仍執陳詞，求予廢棄改判，為無理
15 由，應予駁回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
17 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
18 明。

19 七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1
20 項、第78條，判決如主文。

21 中 華 民 國 111 年 8 月 9 日
22 勞動法庭

23 審判長法 官 何君豪

24 法 官 高明德

25 法 官 張文毓

26 正本係照原本作成。

27 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
28 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
29 （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
30 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
31 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

01 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，
02 應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 8 月 9 日

04 書記官 劉文珠