

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第55號

上訴人 簡靜怡

訴訟代理人 簡惠築

被上訴人 國立空中大學

法定代理人 許立一

訴訟代理人 黃明展律師

孫瑜繁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年11月1日臺灣新竹地方法院113年度勞訴字第26號第一審判決提起上訴，本院於114年8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、上訴人於原審起訴及本院主張：伊自民國109年1月31日起任職於被上訴人，擔任國立空中大學新竹學習指導中心（下稱空大新竹中心）之行政組員，每月薪資為新臺幣（下同）3萬3,046元，並於同年6月10日與被上訴人簽訂國立空中大學校務基金進用工作人員勞動契約（下稱系爭勞動契約）。伊於任職期間就交辦之職務均全力以赴，不敢懈怠，惟自訴外人陳德馨擔任空大新竹中心之主任後，屢次藉其職務或地位上優勢，對伊為多次職場霸凌，包含惡意發動不合法調職、不公平考評及記過處罰、不合理之單位工作分派，於言行上持續並故意為歧視、侮辱、嘲諷等如附表所示之霸凌行為，致伊於工作上屢遭孤立排擠，身心壓力沉重而產生失眠、憂鬱、焦慮等症狀，經醫師診斷為伴有憂鬱情緒之適應疾患。被上訴人於事發前未依法做出相關預防伊受他人身心侵害之措施，使伊受到職場霸凌而須至精神科求診；事發後伊雖曾依被上訴人之職場霸凌申訴管道

01 進行申訴，惟被上訴人卻認定上開事件均不成立職場霸凌，伊
02 遂向勞動部職業安全衛生署（下稱職安署）申請勞動檢查，經
03 該署核定後，認被上訴人有違反職業安全衛生法（下稱職安
04 法）第6條第2項第3款等違失。伊為此於112年10月16日委請律
05 師發函依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款、第6
06 款規定終止系爭勞動契約，並於翌日上午8時3分以電子郵件寄
07 送存證信函予被上訴人之法定代理人，表示終止系爭勞動契
08 約，經被上訴人法定代理人於同日8時40分收受。為此，爰依
09 勞基法第14條、第17條、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退
10 條例）第12條第1項、就業保險法第25條第3項規定及兩造間之
11 慣例，請求被上訴人給付伊資遣費6萬5,995元、中秋禮金500
12 元及開立非自願離職證明書。並聲明：(一)被上訴人應給付伊6
13 萬6,495元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
14 利率5%計算之利息；(二)被上訴人應開立載有伊姓名、出生年月
15 日、身分證字號、職務內容、到職日期為109年1月31日、離職
16 日期為112年10月17日，併註記離職原因為「勞動基準法第14
17 條第1項第2款、第6款」事由之非自願離職證明書予伊。

18 二、被上訴人則以：上訴人主張之霸凌行為，無非係主管推動業務
19 之行政指揮措施，造成上訴人主觀上感受不佳，然主管之指揮
20 管理行為並未嚴重影響勞動契約之繼續存在，自非屬勞基法第
21 14條第1項第2款之重大侮辱行為。又上訴人曾於112年2月3
22 日、同年5月30日分別向伊提出職場霸凌申訴，經伊與外聘委
23 員組成調查小組進行調查，最終評議結果均不成立職場霸凌，
24 足見上訴人以其遭職場霸凌為由，依勞基法第14條第1項第2款
25 規定終止勞動契約關係，係屬無據。況上訴人在提起職場霸凌
26 之申訴時，即已知悉其得依勞基法第14條第1項第6款規定終止
27 契約，卻直至112年10月16日始提出律師函終止勞動契約，顯
28 已逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。至於上訴人主
29 張其因遭職場霸凌，致生伴有憂鬱情緒之適應疾患，惟上訴人
30 所提出之診斷證明係於113年1月10日開立，其前後並無其他就
31 醫紀錄，顯然係為提起訴訟而準備，且上訴人未能舉證證明前

01 揭疾患係由任職期間之工作因素所致，兩者間並存有因果關
02 係，因此本件並無構成勞基法第14條第1項第6款之情形。再
03 者，中秋禮金係由有限責任國立空中大學員工消費合作社（下
04 稱空大合作社），依空大合作社章程第34條規定，於年終結算
05 有結餘時，發放予社員之分配金，非屬伊所屬員工之福利，且
06 空大合作社112年之年終損益結果為虧損，從而該年度並未發
07 放中秋禮金，是上訴人之主張，均無理由等語，資為抗辯。

08 三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上
09 訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人6萬6,495
10 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
11 算之利息；(三)被上訴人應開立載有上訴人姓名、出生年月日、
12 身分證字號、職務內容、到職日期為109年1月31日、離職日期
13 為112年10月17日，併註記離職原因為「勞動基準法第14條第1
14 項第2款、第6款」事由之非自願離職證明書予上訴人。被上訴
15 人則為答辯聲明：上訴駁回。

16 四兩造所不爭執之事項：

17 (一)上訴人自109年1月31日起任職於被上訴人，擔任空大新竹中心
18 之行政組員，每月薪資3萬3,046元，並於109年6月10日簽訂系
19 爭勞動契約，有系爭勞動契約可參（見原審卷第21-29頁）。

20 (二)上訴人曾於112年2月3日、同年5月30日各提出職場霸凌申訴，
21 經被上訴人外聘委員組成調查小組調查，最終評議結果均不成
22 立，有被上訴人112年5月17日、112年10月2日函暨各檢附之被
23 上訴人員工職場霸凌申訴案件評議書（見原審卷第189-210
24 頁）。

25 (三)上訴人於112年10月17日寄發電子郵件並檢附律師函至被上訴
26 人法定代理人信箱，以勞基法第14條第1項第2款、第6款規定
27 終止兩造勞動契約，並自112年10月17日起即未出勤，有律師
28 函及電子郵件可參（見原審卷第151-159頁）。

29 五本件之爭點：(一)上訴人於112年10月17日依勞基法第14條第1項
30 第2、6款規定終止系爭勞動契約，是否合法？(二)上訴人各項請
31 求，是否有理由？茲分別析述如下：

01 (一)上訴人於112年10月17日依勞基法第14條第1項第2款規定終止
02 系爭勞動契約，為不合法：

03 1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大
04 侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1
05 項第2款定有明文。又所謂「侮辱」，係指故意使人難堪為目
06 的，以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻擊之意
07 思，足以對於個人之人格及地位，達貶損其評價之程度，然並
08 不以行為人之行為公開為必要。而重大與否，則應就具體事
09 件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為人及受侮辱
10 者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行
11 為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判
12 斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。

13 2.本件上訴人主張其於任職被上訴人期間，因為空大新竹中心主
14 任陳德馨對上訴人有如附表所示之霸凌行為，致其須至精神科
15 求診，其得依勞基法第14條第1項第2款規定終止系爭勞動契約
16 等語，但為被上訴人所否認，並以前詞置辯，是以，就陳德馨
17 所為如附表所示行為，是否係出於故意使上訴人難堪為目的，
18 且達重大之程度，而構成對於上訴人有重大侮辱之行為，分述
19 如下：

20 (1)附表編號1所示部分：

21 ①被上訴人於111年7月28日將上訴人調至苗栗服務處之行為，因
22 上訴人就該調職提出申訴，被上訴人於111年8月11日召開協調
23 會，撤銷前揭調職處分，未將上訴人調職，有協調會簽到單及
24 協調會紀錄可參（見本院卷第85-87頁），則該調職處分既未
25 生效，自難以前揭調職處分即認被上訴人對上訴人有重大侮辱
26 之行為。

27 ②雖上訴人主張被上訴人苗栗服務處（下稱空大苗栗服務處）
28 111年5月成立，為因應工作需要3月時招考行政組員一名（需
29 住苗栗地區並懂客語）、經理一名，該行政組員已在該處歷練
30 一段時間，熟悉該處運作，同年8月初陳德馨主任卻要將苗栗
31 服務處行政組員與新竹中心行政組員即上訴人互調，上訴人不

01 住在苗栗地區又不懂客語對該業務又不熟悉，莫名其妙被要求
02 對調，且依系爭勞動契約之約定不同縣市調動需要當事人同
03 意，故111年8月11日召開協調會後，調職案撤銷不執行，但不
04 影響兩造間確有發生違法調動而影響上訴人工作權益之事實，
05 且此事件僅為後續霸凌行為之開端等語。然前揭調職處分因上
06 訴人不同意，經被上訴人召開協調會，人事單位建議撤銷該調
07 職案，有協調會紀錄可參（見本院卷第87頁），是以，該調職
08 處分既經撤銷而未執行，上訴人亦未受有任何調派處分，難認
09 其工作權益有受到損害之情事，或有霸凌行為之存在，自不構
10 成對於上訴人有重大侮辱之行為。

11 (2)附表編號2、5、11所示部分：

- 12 ①關於111年8月29日期中、112年1月12日期終及112年7月31日期
13 中等成績考核不合格部分，因陳德馨為空大新竹中心主任，對
14 於所屬員工工作表現本有考評之權責，以為嘉勉或促使改進，
15 且考評結果未對上訴人之勞動條件為不利變動，尚難謂陳德馨
16 本於管考職權所為上開評定係對上訴人實施重大侮辱之行為。
- 17 ②雖上訴人主張依據兩造於111年8月11日人員異動案的協調會議
18 記錄，陳德馨稱：「…2. 新竹中心現有人力確以簡員為最佳人
19 選。3. 肯定簡員平時工作表現，調動是為借助她的長才」，顯
20 見陳德馨係肯定上訴人之工作表現，然於前開協調會後，被上
21 訴人撤銷其違法調職處分，旋於111年8月29日告知上訴人期中
22 成績考核不及格，前後矛盾，且未見被上訴人提出其考核之憑
23 據，明顯係以主管權限包裝，實際上係就被上訴人違法調動未
24 成功一節對上訴人進行報復，目的及動機顯非正當等語。惟
25 查，有關111年期中及期終等考核之依據，已據被上訴人提出1
26 11年期中考核記錄附件、111年度期終考核說明等為證（見本
27 院卷第219-225頁），且陳德馨所為考評中，期中考評都需經
28 校長簽核同意，年終考評需經行政人員甄審暨考績委員會（下
29 稱考績會）決議通過，其中111年度期中考評未滿80分者，有
30 上訴人及南投服務處黃淑霞，112年度期中考評未滿80分者，
31 有上訴人及教學媒體處張雲偉等情，有考績會會議紀錄、111

01 年7月26日及112年7月21日簽呈等可參（見本院卷第227-236
02 頁）。是以，被上訴人抗辯上開考評結果係正常考核程序，非
03 特定針對上訴人，且期中及期終之考核非陳德馨所能單獨決
04 定，並考評結果只會以書面對當事人進行告誡，及請單位主管
05 加強指導等情，尚非屬全然無據。自難以陳德馨本於其職權所
06 為前揭考核，即認有霸凌上訴人之情事，更難由此推論上開考
07 核係對上訴人為重大侮辱之行為。參諸前揭111年7月26日簽呈
08 已將上訴人之111年期中考核未達80分，並於同年月28日決行
09 （見本院卷第233-234頁），顯早於前揭111年8月11日人員異
10 動案之協調會議，則在該會議前上訴人之期中考核成績已定，
11 益證上訴人主張被上訴人撤銷其違法調職處分，旋於111年8月
12 29日告知上訴人期中成績考核不及格，前後矛盾，明顯係以主
13 管權限包裝，實際上係就被上訴人違法調動未成功一節對上訴
14 人進行報復，目的及動機顯非正當云云，洵不足採。

15 (3)附表編號3所示部分：

16 ①上訴人主張111年10月6日未接獲指示須一同參與洽談開班會
17 議，遭陳德馨以群發電子郵件暗指其不主動積極云云。然細譯
18 相關電子郵件，陳德馨稱「凡與各位行政同仁負責業務有關的
19 各項會議（包括外賓來訪），請主動積極參加並事前準備妥
20 當，不要等主管三催四請才姍姍來遲，又全不把遲到當一回
21 事」、「行政組員對自己負責之業務必須積極主動，不是消極
22 等待指令」、「不要找不相關的藉口來塘塞，把遲到的責任外
23 推給別人」等語（見原審卷第47頁），可知縱上訴人確未獲指
24 示須參與會議，然上開內容僅係陳德馨認為員工應主動參與負
25 責業務，並要求下屬修正處理職務之態度，用語雖未盡婉轉，
26 使上訴人感到不快，然並非專以貶損上訴人之名譽為目的，難
27 認陳德馨之行為已達重大侮辱之程度。

28 ②雖上訴人主張該份電子郵件雖未指名道姓，惟空大新竹中心同
29 仁依文意內容即發生事件，均足以知悉陳德馨係專指並暗諷上
30 訴人，且該份電子郵件係群發予全體空大新竹中心同仁，縱使
31 陳德馨係以主管角色修正下屬處理職務之態度，惟其使用之方

式明顯係要使上訴人難堪，顯非正當，其心可議。實際上，上訴人就此事件已先行知會上級長官（組長），組長請上訴人靜候指示，陳德馨卻不分青紅皂白，未釐清事發原委，藉主管之權勢以群發電子郵件方式責備上訴人，使上訴人之名譽進而貶損，實有權力濫用之虞等語。然查，空大新竹中心在111年10月6日召開殯葬專班開課會議後，陳德馨於事後以前揭電子郵件提醒同仁注意職場該有之倫理與禮節，內容沒有指明上訴人，亦未有任何侮辱或不雅字眼，而係針對職務上為指導（見原審卷第47頁），是以，觀之該電子郵件內容，客觀上並未對他人之名譽或人格上有所侵害，自難認陳德馨寄發該電子郵件係出於故意使上訴人難堪為目的，而構成對於上訴人有重大侮辱之行為。

(4)附表編號4所示部分：

①上訴人主張陳德馨於111年11月29日以群發電子郵件公審上訴人處理交辦事項之過程部分，惟觀諸相關電子郵件，陳德馨稱：「主任交辦事項，指名誰負責，就由誰完成」、「『代』字的使用是不對的，除非你認為此事不該你做」、「主任並沒有要任何雇員代替別人做事。我要求雇員完成的工作事項就是該雇員要完成」等語（見原審卷第49頁），縱收受該電子郵件之人得特定陳德馨所指對象為上訴人，然該電子郵件內容均為陳德馨對其交辦事項發表個人意見及評論，並無任何貶抑上訴人人格之字眼，自難僅憑上訴人之單方主觀感受，即謂陳德馨公審上訴人而屬職場霸凌。

②雖上訴人主張該電子郵件固未指名道姓，惟空大新竹中心同仁依文意內容即發生事件，均足以知悉陳德馨係專指並暗諷上訴人。上訴人雖係被上訴人校務基金進用工作人員，但亦具有人格尊嚴，被上訴人對於每一職員均有其工作職稱（如上訴人即為行政組員），然陳德馨卻以群發電子郵件方式稱呼上訴人為「雇員」，且陳德馨於前一月即有以群發電子郵件方式責備上訴人之工作態度，明顯藉主管之權勢以群發電子郵件方式責備上訴人，使上訴人之名譽進而貶損，實有權力濫用之虞等語。

然查，陳德馨所發前揭電子郵件，客觀上係其對交辦事項發表個人意見及評論，文中所用「雇員」一詞，並非負面之名稱，且未指名為何人，縱其所稱之雇員係指上訴人，亦難由此認定上訴人之名譽因此貶損或陳德馨有權力濫用之情事。參諸，陳德馨111年10月6日所發前揭電子郵件，客觀上未對上訴人之名譽或人格上有所侵害，自無從據此進一步推論陳德馨於111年11月29日所發上開電子郵件，係為職場霸凌，或係出於故意使上訴人難堪為目的，而構成對於上訴人有重大侮辱之行為。

(5)附表編號6所示部分：

①上訴人主張陳德馨工作分配不均，超越上訴人所能負荷之工作量，並提出電子郵件內容為證（見原審卷第65-81頁）。由上開郵件往來可知，上訴人向陳德馨表示無法負荷新分派之工作項目，希望按原業務範圍分配工作，並同時將電子郵件副本予被上訴人人事室主任，陳德馨則以「職場工作心態督導」一文回應，並同時寄發予上訴人、空大新竹中心員工、被上訴人校長及人事室主任。查上訴人受僱於被上訴人後分派至空大新竹中心任職，依系爭勞動契約第4條：「乙方（即上訴人）接受甲方（即被上訴人）之指導監督，從事甲方依業務需求所訂之工作項目及其他與業務有關之臨時交辦工作事項」、第11條第1項第2款：「乙方應服從甲方各級主管之指揮監督」（見原審卷第21、25頁），是上訴人依系爭勞動契約約定應接受其所任職空大新竹中心主管指派工作，並依分配工作內容提供勞務如期履行。上訴人雖稱陳德馨指派之工作範圍超過其所能負荷，惟審酌上訴人於電子郵件中所列之各項工作，未見有何繁難程度達一般人難以負荷處理之業務（見原審卷第75頁），上訴人復未能具體說明工作量逾越一般人所能負荷之情事，則其所稱陳德馨工作分配不均致其無法負荷工作，均係上訴人個人對其工作內容之意見，難認陳德馨有工作分配不合理而構成重大侮辱之情事。

②雖上訴人主張陳德馨再度藉主管之權勢以群發電子郵件予空大

01 新竹中心全體同仁，甚至另寄發予被上訴人人事室主任及校
02 長，就部門工作分配不均之事，卻須上達天聽？其目的及動機
03 顯非正當。上訴人之工作範圍超出上訴人所能負荷之程度，導
04 致上訴人必須獨自並經常加班完成工作或帶回家繼續處理，上
05 訴人向主管反應未獲善意回應，反而被責備：「工作請在上班
06 時間內完成，不同意額外加班云云」，甚至以莫須有罪名指稱
07 上訴人對於交辦事項敷衍推託、妨礙業務分配與工作交接，另
08 將上訴人移送獎懲會記過處分，實已構成權力濫用等語。惟
09 查，上訴人向陳德馨表示無法負荷新分派之工作項目，希望按
10 原業務範圍分配工作，並同時將電子郵件副本予被上訴人人事
11 室主任（見原審卷第73-76頁），陳德馨始以「職場工作心態
12 督導」一文回應，並同時寄發予上訴人、空大新竹中心員工、
13 被上訴人校長及人事室主任（見原審卷第77-81頁），審究陳
14 德馨所發上開內容，涉及其對員工之工作督導及原則，且係回
15 應上訴人之前揭電子郵件，則在上訴人已寄送予人事室主任之
16 情形下，陳德馨因此將上開內容之電子郵件時寄發予空大新竹
17 中心員工、被上訴人校長及人事室主任，難認其目的及動機有
18 不正當之情形。又依被上訴人職員差勤管理要點（下稱系爭管
19 理要點）第11條第4項規定，上訴人若有加班需求，應事先告
20 知單位主管經核准（見本院卷第203頁）；且陳德馨主任曾提
21 醒全體同仁應在上班時間有效率完成工作，不要加班，有電子
22 郵件可參（見本院卷第237頁），因此，陳德馨本其職權依前
23 揭差勤管理要點規定，否准上訴人加班申請，難認係為職場霸
24 凌，或係出於故意使上訴人難堪為目的，而構成對於上訴人有
25 重大侮辱之行為。

26 (6)附表編號7所示部分：

- 27 ①上訴人主張陳德馨於112年4月27日、112年5月3日刻意對上訴
28 人查勤、開立督導單，使上訴人於工作場所遭排擠之行為云
29 云。惟依被上訴人提出之查勤紀錄表，被上訴人對各單位員工
30 均會不定時查勤（見原審卷第251-370頁），無從以陳德馨分
31 別於112年4月27日及同年5月3日開立之查勤缺勤通知單，即認

01 陳德馨係刻意針對上訴人查勤。又觀諸業務檢核督導表所載內
02 容（見原審卷第91-117頁），上訴人有未將開課報名資訊公告
03 於中心網頁、學生於其請假期間來電洽詢等情形，而陳德馨擔
04 任上訴人之主管，本負有監督指導上訴人工作之責，尚難據以
05 推論陳德馨開立督導單即屬刻意針對上訴人之職場霸凌行為。

06 ②雖上訴人主張被上訴人於原審提出之查勤記錄表，顯與上訴人
07 於任職期間收受之查勤記錄表不同，其上僅有蓋印陳德馨個人
08 之職章，明顯係以其主管權勢刻意針對上訴人之舉，且依據系
09 爭管理要點第3條第1項規定彈性上班時間：8時30分至9時，4
10 月27日查勤時間為8時44分、5月3日查勤時間為8時47分，這不
11 是針對特定人員刻意查勤嗎？等語。惟查：依系爭管理要點第
12 10條第1項規定：「各單位主管應負責考核屬員平時出勤狀
13 況，如有異狀得通知人事室及時處理」（見本院卷第202
14 頁）。是被上訴人各單位主管據此本即有權考核屬員出勤狀
15 況，自無成立職場霸凌餘地。又依照查勤紀錄表所示，陳德馨
16 當時是向中心內全體職員為查勤行為，對於缺勤狀況，均依校
17 內規定格式開立缺勤通知書，並給予上訴人在原因報告書為說
18 明之機會，再向全體職員為宣導，有職員查勤紀錄表、缺勤原
19 因報告書、電子郵件可參（見本院卷第207-211頁），且上訴
20 人係分別在112年4月27日上午8時43分、同年5月3日上午8時46
21 分打卡上班，而上訴人在打卡上班後，擅離座位處理個人私
22 事，亦有出勤資料報表、缺勤原因報告書可參（見本院卷第35
23 1-353、208、210頁），則陳德馨於112年4月27日上午8時44
24 分、112年5月3日上午8時47分對全體屬員進行查勤，符合系爭
25 管理要點之規定，自難認陳德馨係刻意針對上訴人查勤，亦難
26 據陳德馨本於職權所為前揭查勤行為，認係對上訴人之職場霸
27 凌，或係出於故意使上訴人難堪為目的，而構成對於上訴人有
28 重大侮辱之行為。

29 (7)附表編號8所示部分：

30 ①上訴人主張陳德馨以附表編號8之群發電子郵件指責上訴人部
31 分，查該電子郵件僅寄發予上訴人及另一人，並未寄發給其他

01 員工，與上訴人主張之事實已有未符，且該電子郵件內容為陳
02 德馨向上訴人表示「你應該對此甄試流程及場地保持基本的尊
03 重態度」、「這是非常糟糕且不應該發生的事，你們已經嚴重
04 干擾公務進行」等語（見原審卷第119-121頁），其內容縱令
05 上訴人感到不悅，惟自文字前後脈絡以觀，陳德馨係基於上訴
06 人於甄試活動占用會客室之事實表達其個人主觀評價，難認係
07 蓄意對上訴人為職場霸凌。

08 ②雖上訴人主張陳德馨屢次故意使他人知悉其身為主管對上訴人
09 不滿之指責，且用語尖酸刻薄，不留予上訴人顏面，已非社會
10 通念上容許之範圍等語。然查，空大新竹中心在112年5月4日
11 舉行新進人員甄試，會客室提供甄試人員使用，但上訴人逕將
12 苗栗服務處吳經理帶入會客室，影響甄試人員權益，陳德馨始
13 以該電子郵件同時告知上訴人及吳經理，希望不要再犯等情
14 （見原審卷第119-121頁），細繹該電子郵件之內容，係分別
15 向上訴人及吳經理說明其等所犯之錯誤，並非單獨針對上訴
16 人，難認係故意對上訴人有不公平對待，且郵件內容係針對職
17 務範圍進行指導，未有任何侮辱或不雅字眼，難認係侵害上訴
18 人人格之侵害行為，自無法據此電子郵件認陳德馨有職場霸凌
19 行為，或係出於故意使上訴人難堪為目的，而構成對於上訴人
20 有重大侮辱之行為。

21 (8)附表編號9所示部分：

22 ①上訴人主張被上訴人以妨礙業務交接為由將其記過一次，是職
23 場霸凌。惟查，上訴人於112年4月6日因有妨礙業務分配及工
24 作交接之情形，經空大新竹中心報請被上訴人校長核示，被上
25 訴人於112年5月4日通知上訴人提出書面申辯及出席考績會，
26 嗣被上訴人於112年5月9日召開考績會，以8票同意、3票不同
27 意，決議上訴人記過1次，上訴人不服提起申訴，經被上訴人
28 於112年6月28日召開考績會，以8票同意決議申訴不成立，有
29 被上訴人核予記過函、獎懲建議表、上訴人申訴書、被上訴人
30 申訴不成立函、考績會會議記錄、被上訴人通知函在卷可參
31 （見原審卷第127-135、383-384、393、399頁）。是上訴人遭

01 記過懲處係經被上訴人考績會審議，非單位主管單方所能決
02 定，上訴人復未提出其他證據證明陳德馨有何故為不公平考
03 核、懲處之情事，其以陳德馨上開所為屬職場霸凌，並非可
04 採。參諸被上訴人係依職員獎懲要點第10條以下所定程序（見
05 本院卷第216-217頁），對上訴人依法定程序為一定獎懲，亦
06 無從據此認上開懲處係陳德馨所為之職場霸凌行為，或係出於
07 故意使上訴人難堪為目的，而構成對於上訴人有重大侮辱之行
08 為。

09 ②雖上訴人主張其對於陳德馨新分配工作有疑慮，且112年4月6
10 日楊兆華幹事突然要求上訴人交接，彼此雙方觀點不同，溝通
11 歧異，故於112年4月7日空大新竹中心召開臨時會議，會中同
12 仁與陳德馨互相呼應，要求上訴人接受新分配工作，於該種氛
13 圍情形下，上訴人很難將意見完全陳述，故請求於會後以書面
14 陳述意見。同年4月12日，楊兆華幹事又欲將其名下保管財產
15 轉移予上訴人，然上訴人並非總務亦非承接該業務之人，故上
16 訴人亦表明應將此業務移交予承接該業務之人為是，然陳德馨
17 即藉此稱上訴人對於交辦事項敷衍推託，妨礙業務分配與工作
18 交接進行，並將上訴人移送考績會記過處分。上訴人與同仁對
19 於業務看法有歧見時，主管就認為上訴人執行交辦業務有所推
20 託敷衍，這樣合理嗎？此顯係上訴人於112年2月3日提出第一
21 次職場霸凌申訴，主管趁申訴期間，夾怨報復等語。惟查，陳
22 德馨因上訴人對於單位業務交辦敷衍推託，甚至與同仁發生爭
23 吵，並出言不遜等情事，曾以電子郵件詢問人事室如何進行後
24 續輔導，有電子郵件可參（見本院卷第355頁），並據此簽請
25 為記過處分後，被上訴人依職員獎懲要點第11條第2項、第14
26 條規定，通知上訴人提出書面申辯，並於考績會中列席陳述意
27 見，經考績會於112年5月9日以8票同意、3票不同意照案通過
28 （見本院卷第216-217頁，原審卷第383頁）。嗣後上訴人提出
29 申訴，被上訴人亦依前揭規定交由考績會審核，復於112年6月
30 9日以8票同意、3票不同意照案維持原處分（見原審卷第393
31 頁）。準此，被上訴人依職員獎懲要點所定程序懲處上訴人，

01 且懲處結果亦係由考績會投票決定，非被上訴人所能置喙，自
02 難認陳德馨所為記過處分之簽呈決定，係為職場霸凌行為，或
03 係出於故意使上訴人難堪為目的，而構成對於上訴人有重大侮
04 辱之行為。

05 (9)附表編號10所示部分：

06 ①上訴人主張陳德馨於空大新竹中心設置總召、副總召，以孤立
07 上訴人等情，惟審酌附表編號10之電子郵件內容，僅係陳德馨
08 調整單位權責劃分（見原審卷第137頁），屬職務行為之合理
09 行使，要與主管藉由權力濫用與不公平對待所造成之職場霸凌
10 有間。

11 ②雖上訴人主張被上訴人於75年創校至今，已有30多年的歷史，
12 校本部及13個學習指導中心均無設置總召、副總召之情況，且
13 上訴人所屬單位僅有5人，何以有階層劃分之必要？陳德馨此
14 舉顯係為分化上訴人與其他同仁間之同事情誼，故意孤立上訴
15 人之舉等語。惟查，新竹中心當時共有4名行政職員，除上訴
16 人外，另有同仁未擔任總召、副總召職務，自難以陳德馨所為
17 調整單位職權劃分之行為，推論其係為分化或孤立上訴人之目
18 的。

19 (10)至上訴人主張應就上訴人之工作內容、職場環境、對工作之認
20 知、兩造應對方式、兩造衝突原因，行為人行為方式及對上訴
21 人造成身心侵害結果、以及探究行為人之目的及動機、行為態
22 樣、次數、頻率等因素予以綜合判斷，陳德馨所為附表所示行
23 為是否為職場霸凌等語。然查，附表所示各行為既非係職場霸
24 凌行為，或係出於故意使上訴人難堪為目的，而構成對於上訴
25 人有重大侮辱之行為，均如前述，亦無從因綜合判斷之結果，
26 即遽認係屬職場霸凌之行為，或構成對於上訴人有重大侮辱之
27 行為。參諸上訴人就附表所列事件曾於112年2月3日、同年5月
28 30日各提出職場霸凌申訴，經被上訴人外聘委員組成調查小組
29 調查，最終評議結果均不成立，有被上訴人112年5月17日、
30 112年10月2日函暨各檢附之被上訴人員工職場霸凌申訴案件評
31 議書可憑（見原審卷第189-210頁），益證上訴人主張其遭受

01 職場霸凌行為云云，為不可採。

02 (11)綜上，上訴人主張空大新竹中心主任陳德馨對上訴人有如附表
03 所示之霸凌行為，尚不足採。從而，上訴人以陳德馨對其有為
04 如附表所示重大侮辱之行為，而依勞基法第14條第1項第2款規
05 定，終止系爭勞動契約，自屬無據。

06 (二)上訴人於112年10月17日依勞基法第14條第1項第6款規定終止
07 系爭勞動契約，為不合法：

08 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
09 勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明
10 文。

11 2.上訴人主張職安署於112年10月3日至空大新竹中心實施勞動檢
12 查，發現空大新竹中心未依職安法第6條第2項、職業安全衛生
13 設施規則（下稱職安設施規則）第324條之3第1項規定採取暴
14 力預防措施，以及未依勞工健康保護規則第17條第1項、職安
15 法第20條第1項，未定期對在職勞工實施健康檢查之行為，顯
16 示校方於保障勞工職場安全方面失職失責等語，並提出職安署
17 函文為證（見原審卷第141-147頁）。然查，職安署於112年10
18 月3日至空大新竹中心勞動檢查時，固發現被上訴人有1. 未依
19 職安法第6條第2項、職安設施規則第324條之3第1項規定，即
20 為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭身體或精神上不法侵
21 害，未採取暴力預防，並作成執行紀錄，2. 未依勞工健康保護
22 規則第17條第1項、職安法第20條第1項規定，即在職勞工未定
23 期實施一般健康檢查等2項缺失，而要求被上訴人於文到後3個
24 月期限內改善，有上開函文可參（見原審卷第143頁）。是由
25 上開勞動檢查之結果，僅能證明被上訴人斯時對於職場罷凌之
26 預防機制設置不完全，及在職勞工未定期實施一般健康檢查等
27 2項缺失，但無從據以認定上訴人確有遭受職場罷凌之事實。
28 再者，參酌上訴人提出之診斷證明書，僅記載上訴人伴有憂鬱
29 情緒之適應疾患，建議上訴人減輕其壓力等情（見原審卷第
30 149頁），但無法證明該疾病即係因職場霸凌行為所致，或係
31 因未定期實施一般健康檢查所致，則上開2項缺失與上訴人所

01 罹患前揭伴有憂鬱情緒之適應疾患，兩者間尚難逕認有相當因
02 果關係。準此，上訴人無法證明被上訴人未設置暴力預防措
03 施，或未定期實施一般健康檢查等行政措施，致有損害其權益
04 之虞情事，則其依勞基法第14條第1項第6款主張終止系爭勞動
05 契約，亦屬無據。

06 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費6萬5,995元、中秋禮金500
07 元、開立非自願離職證明書，均無理由：

08 1.按雇主有勞基法第14條第1項第2、6款情形者，勞工得不經預
09 告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用之，固為勞基法
10 第14條第1項第2、6款、第4項所分別明定。然查，上訴人於11
11 2年10月17日依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止系爭勞動
12 契約，並不合法，已如前述，則上訴人依上開規定請求被上訴
13 人給付資遣費6萬5,995元，洵屬無據。

14 2.次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
15 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法第25
16 條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或
17 直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」；同法第11條第3項
18 規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
19 遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
20 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。是以
21 在勞工依勞基法第14條第1項各款所列事由終止勞動契約為合
22 法時，始得請求雇主發給非自願離職證明。查上訴人於112年1
23 0月17日依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止系爭勞動契
24 約，為不合法，既如前述，自不符合就業保險法第11條第3項
25 所稱之「因勞動基準法……第14條……規定各款情事之一離
26 職」，則上訴人請求被上訴人發給離職日期為112年10月17
27 日，並註記離職原因為「勞基法第14條第1項第2款、第6款」
28 事由之非自願離職證明書，依上開說明，即屬無據。

29 3.上訴人主張被上訴人積欠112年中秋禮金500元一節，已為被上
30 訴人所否認。查依被上訴人提出之空大合作社理監事聯席暨社
31 務會議紀錄，可知上訴人受領之中秋禮金係空大合作社之營收

01 結餘（見原審卷第409、411、415-416、421頁），非由被上訴
02 人發放。上訴人雖以其與帳號暱稱「小湯」之人之LINE對話紀
03 錄（見原審卷第451頁），主張中秋禮金係空大新竹中心另外
04 發給員工之福利金等情，惟自對話紀錄無從確認對話對象為何
05 人、福利金數額及發放方式等，兩造簽訂之系爭勞動契約亦未
06 見中秋禮金之相關約定，上訴人復未提出其他證據以實其說，
07 其主張被上訴人應給付中秋禮金500元，亦乏所據。

08 六綜上所述，上訴人於112年10月17日依勞基法第14條第1項第
09 2、6款之規定，終止系爭勞動契約既不合法，則上訴人(一)依勞
10 基法第14條、第17條、勞退條例第12條第1項之規定及慣例，
11 請求被上訴人給付上訴人6萬6,495元，及自起訴狀繕本送達翌
12 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)依勞基法第19
13 條、就業保險法第25條第3項之規定，請求被上訴人開立載有
14 離職日期為112年10月17日，併註記離職原因為「勞基法第14
15 條第1項第2款、第6款」事由之非自願離職證明書，均於法無
16 據，不應准許而應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，即無不
17 合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應
18 駁回其上訴。

19 七本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
21 一論列，附此敘明。

22 八據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
23 第78條，判決如主文。

24 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日
25 勞 動 法 庭

26 審判長法 官 李慈惠

27 法 官 鄭貽馨

28 法 官 謝永昌

29 正本係照原本作成。

30 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
31 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，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 8 月 26 日

書記官 王增華

附表：

編號	時間	事件	備註
1	111年7月28日	被上訴人依陳德馨主任之主觀意思，將上訴人違法調職。	經上訴人反應被上訴人為違法調職後，被上訴人於111年8月11日召開協調會，調職案嗣後經撤銷不執行。
2	111年8月29日	上訴人111年度期中成績考核不及格（未達80分）。	上訴人於111年9月12日提出申訴，被上訴人以未就上訴人工資及其他勞動條件為不利變更且不適用申訴規定而未受理。
3	111年10月6日	上訴人於111年10月6日未接獲指示是否須一同參與殯葬專班教師洽談開班會議，卻遭陳德馨主任群發電子郵件暗指上訴人不主動積極。	實際上，上訴人確未獲指示是否須一同參與會議，並有詢問組長關於上訴人本人是否須出席一事，上訴人經組長告知先由主管出席即可。
4	111年11月29日	陳德馨主任群發電子郵件，電子郵件內容係針對上訴人工作交辦事項處理過程有所不滿，使上訴人主觀上認陳德馨主任對於上訴人之職級具有階級歧視，並具公審意味。	
5	112年1月12日	上訴人111年度年終成績考核不及格（未達80分）。	上訴人於112年2月2日提出申訴，被上訴人以未就上訴人工資及其他勞動條件為不利變更且不適用申訴規定而未受理。
6	111年12月23日 112年4月4日 112年4月7日	陳德馨主任重新調整空大新竹中心人員之工作上訴人就陳德馨主任工作分配不均，越上訴人所能負荷之工作量。	上訴人就陳德馨主任工作分配不均乙節，於112年4月11日以寄發電子郵件方式表示意見，惟陳德馨主任另於112年4月13日以2663字敘述其職場工作心態督導一事以回覆上訴人上開反應工作分配不均之電子郵件，並將其回覆群發電子郵件予同仁、人事室主任、空大校長。

(續上頁)

01

7	112年4月27日 112年5月3日	陳德馨刻意對上訴人查勤並開立多張督導單，並要求空大新竹中心同事須記錄上訴人於上班時間之進出時間並向其回報，使上訴人於工作場所遭排擠、孤立。	
8	112年5月4日	上訴人當日中午時段使用會客室協助空大苗栗服務處辦理教務，陳德馨主任卻群發電子郵件指責上訴人干擾公務進行。	
9	112年5月19日	被上訴人稱上訴人於空大新竹中心執行交辦業務時，敷衍推託、妨礙業務分配與工作交接進行，記過1次。	上訴人於112年6月6日提出申訴，被上訴人經111學年度第8次行政人員甄審暨考績委員會會議決議認申訴不成立。
10	112年5月25日	陳德馨主任於僅有5人之工作單位另設置總召、副總召，並賦予渠等一定程度之決策權，孤立上訴人。	
11	112年7月31日	上訴人112年度期中成績考核不及格（未達80分）。	