

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第67號

上訴人 鍾子葳

訴訟代理人 周志一律師（法扶律師）

被上訴人 新高生物科學股份有限公司

法定代理人 潘維剛

訴訟代理人 林瑞陽律師

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114年4月25日臺灣新竹地方法院113年度勞訴字第18號第一審判決提起上訴，本院於114年8月5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：伊自民國109年3月18日起受僱於被上訴人公司，擔任操作室技術員，約定每月薪資新臺幣（下同）2萬6,400元（下稱系爭契約）。伊自110年8月起至112年11月3日止，先後遭同事及主管霸凌，曾於111年12月13日向被上訴人提出職場不法侵害通報，經訴外人林書廷即被上訴人人資專員於同年月21日，就伊通報之職場不法侵害內容進行瞭解及調查後，伊仍遭受言語攻擊行為，致發生創傷後症候群。又伊於112年10月24日，與訴外人李璿隆即製造部主管、危蕙蘭即製造部副課長（下稱李璿隆等2人）會談，李璿隆指謫伊績效不佳，要求伊於績效表簽名，伊僅得被迫簽名，仍遭李璿隆等2人驅趕離開，伊因而情緒崩潰自傷左手腕。嗣被上訴人於112年11月3日以伊不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭契約。然被上訴人消極未處理職場霸凌問題，且被上訴人對於績效不佳之員工，可依其工作規則第43條、第44條規定，予以申誡、記小過，被上訴人直接解僱伊，有違最後手段性原

則，並不合法，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人拒絕伊提供勞務，應給付伊薪資及按月提繳勞工退休金（下稱勞退金）至伊於勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶）。又被上訴人未採行必要措施，使伊免於遭受職場不法侵害，致伊罹患憂鬱症，身心受有痛苦，伊得請求被上訴人賠償非財產上損害20萬元。爰依系爭契約及民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，求為判決如附表所示等語。

二、被上訴人則以：伊之員工並無上訴人所陳職場霸凌情形，從未出於敵視、討厭、歧視目的，而侵害上訴人人格法益，遑論達到社會通念不容許範圍。又上訴人於111年12月13日提出職場不法侵害通報後，伊相關部門旋即介入，上訴人認同該次通報內容無須立案處理，可見伊已處置妥適。而上訴人於112年1月18日進行切割作業時，因遭指正便情緒失控，於報警後送醫，該工作場所切割機台有鋒利切割刀，其前開舉措已使同事飽受驚嚇。另上訴人於112年9月6日因身體虛弱不適送醫，復自同年月18日至同年10月23日請假，於同年10月24日銷假上班後，因其工作表現不佳，連續3個月生產績效未達平均水準，伊之相關主管於該日與上訴人詳談，提供各種改善方法及建議，欲協助其提高工作績效，均不為上訴人接受，其後上訴人在座位上大哭，復反鎖在員工廁所近1小時，經通知警察與救護人員到場後破門送醫，其於當日晚間即透過線上假勤系統，以意圖自殺未遂為由，在翌日請假。上訴人工作績效不佳，其情緒控管不當致同事備受壓力，影響伊之正常生產進度，又無適當職位可供安排，伊於112年11月3日依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，自屬合法。故上訴人本件請求，並無理由等語。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：如附表所示。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第202頁）：

（一）上訴人自109年3月18日起受僱於被上訴人公司，擔任操作室技術員。

01 (二)上訴人於111年12月13日向被上訴人公司提出提出職場不法
02 侵害通報。

03 五、本件爭執要點為：上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，及被
04 上訴人給付其薪資、提繳勞退金至系爭專戶，並賠償非財產
05 上損害，有無理由？茲就本件爭點及本院得心證理由分述如
06 下：

07 (一)被上訴人終止系爭契約是否合法？

08 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
09 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
10 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
11 欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、
12 能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、
13 「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義
14 務，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善
15 情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最
16 後手段性原則」（最高法院86年度台上字第82號、109年度
17 台上字第1516號判決意旨參照）。經查：

18 (1)上訴人於112年第1次績效考核為B（76.71），同年第2次績
19 效考核為C+（69.39），自112年7月至9月連續3個月生產績
20 效未達被上訴人公司平均水準；且上訴人於112年請事假、
21 病假各83小時、218小時，有生產績效考核單、員工假勤統
22 計表可稽（見原審卷一第199、205頁），上訴人對於前開書
23 證形式真正，並不爭執（見本院卷第202頁）。足見上訴人
24 前開期間確實工作績效不佳及頻繁請假，其考核結果有未達
25 被上訴人公司平均水準之情。

26 (2)又上訴人於112年1月18日因與主管發生爭執，突然抱頭大哭
27 大叫，經送往醫院急診救治，有新竹南門綜合醫院112年1月
28 18日急診病歷可稽（見原審卷一第81-92頁）。且李璿隆等2
29 人於112年10月24日，就上訴人於同年第2次績效考核退步情
30 形與其進行會談，並表示該次面談宗旨在幫助其儘快改善目
31 前工作狀態，詢問其需要提供何種協助，有員工面談記錄表

01 可參（見原審卷一第201頁）。然上訴人於該日結束會談
02 後，旋因情緒崩潰而自傷左手腕，經送往急診救治，並以
03 「意圖自殺未遂」為由申請翌日事假，被上訴人人資專員林
04 書廷於同年月26日詢問上訴人狀況及確認其請假事由，上訴
05 人則回覆：「因為假單我是按實情寫的，還是你們顧慮到這
06 個實情」等語，有請假單、對話紀錄可稽（見原審卷一第
07 203頁、原審卷二第43、45頁）。則上訴人績效不佳及頻繁
08 請假，經被上訴人相關主管與其面談，欲改善其工作狀況，
09 其旋即自傷，復以「意圖自殺未遂」為由申請翌日事假，並
10 表示此為實情，足見其身心狀況已難與被上訴人進行有效良
11 好溝通，亦無改善前述工作表現意願，難以期待其主觀願配
12 合被上訴人提出之工作改善建議，已屬不能勝任其工作。

13 (3)再者，被上訴人之技術員須經常性接觸手術刀、鑷子等利
14 具，為上訴人所不爭執（見本院卷第209頁），則依上訴人
15 之前開身心狀況，自不宜由其繼續擔任技術員接觸利具，而
16 增加己身及同事危險。而被上訴人其餘職位須為園藝科系畢
17 業、研發人員或碩士學歷，有被上訴人公司員工基本資料可
18 參（見原審卷一第269-271頁），上訴人自陳其非園藝科系
19 畢業，不具備研發人員資格及碩士學歷（見本院卷第209
20 頁），雖復主張被上訴人可提供其清潔工職務云云，然被上
21 訴人就公司清潔工作，已與環保公司締約處理（見本院卷第
22 283-285頁），顯無法提供清潔工職務予上訴人。則被上訴
23 人抗辯其無可供安置上訴人之職務，應值採信。

24 2.上訴人雖主張：被上訴人消極未處理職場霸凌問題，其終止
25 系爭契約並不合法等語。惟被上訴人則予否認。經查：

26 (1)上訴人於111年12月13日向被上訴人提出職場不法侵害通報
27 後，被上訴人人資專員林書廷於同年月21日就其通報內容進
28 行調查，再由部門及管理部主管進行核閱，並回覆意見，有
29 職場不法侵害通報表、員工意見反饋單可參（見原審卷一第
30 195、197頁），上訴人對於前開書證形式真正，亦不爭執
31 （見本院卷第202頁）。可見被上訴人已建立職場不法侵害

事件通報機制，並就上訴人之通報內容進行調查回覆意見。
則上訴人主張被上訴人未進行相關調查云云，已不可採。

(2)又經審視上訴人提出自112年1月18日至同年11月28日，其與被上訴人相關主管李璿隆、危蕙蘭、葛依緹、林書廷（下稱李璿隆等4人）之對話錄音內容，均無上訴人所指遭同事及主管霸凌之具體內容（見原審卷二第43-117頁），上訴人自陳僅提出書面為前開通報（見本院卷第206頁），並無舉證證明有口頭表示遭霸凌情形，自難遽認其主張遭同事及主管霸凌為實。參以證人證人甲即被上訴人員工於原審到庭證述：伊於110年7月至同年9月29日間擔任被上訴人公司蘭花切割作業員，有聽過韓毅萍、楊淑喻之姓名，但沒有什麼印象，伊在110年9月離職前有天看到上訴人在哭，但上訴人當天並未告訴伊發生何事，後來上訴人是和伊說她與那個女孩子相處得不愉快，伊在工作中有聽到那個人在罵上訴人的事，那個人就坐在上訴人座位旁邊，我不清楚那個人有無更換座位，我也不清楚公司是否有處理這件事等語（見原審卷一第360-362頁）。可見證人證人甲僅看到上訴人與同事相處不愉快，並無親見親聞上訴人所指遭同事及主管霸凌之情。則前開對話錄音內容及證人證人甲之證言，亦難採為有利於上訴人之認定。

(3)而上訴人於112年確實存有工作績效不佳，致其考核結果未達被上訴人公司平均水準之情，已如前述；則李璿隆等2人既為被上訴人公司製造部主管，對上訴人之工作情形，本有指揮監督及考核之權，其等縱有向上訴人表示其工作績效不佳，若留下來須接受公司指示認真工作，反之將列入裁減人員名單等語，核屬合理行使主管之工作考核權限，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，無從認定李璿隆等2人前開所為係屬職場不法侵害。且經審視上訴人所提其於112年11月3日與李璿隆等2人之對話錄音譯文（見原審卷二第101-117頁），亦未見李璿隆等2人該時有何強迫上訴人於9月份績效表簽名或自請離職之情，難認李璿隆等2人對上

01 訴人有何職場不法侵害行為。

02 (4)參以上訴人對李璿隆等4人提起強制及加重誹謗之告訴，經
03 臺灣新竹地方檢察署檢察官以113年度偵字第3153號為不起
04 訴處分，上訴人聲請再議，復經臺灣高等檢察署以113年度
05 上聲議字第4390號駁回再議確定，有前開不起訴處分書、處
06 分書可稽（見本院卷第253-264頁），並經本院調取上開刑
07 案卷宗核閱無誤。前開刑案認定依上訴人提出之相關證據，
08 無從證明其身心症狀為李璿隆等4人所造成，亦不能證明其
09 等有何強暴脅迫行為，則據此益證上訴人並無遭受職場不法
10 侵害之情。故上訴人主張被上訴人未處理職場霸凌問題，其
11 終止系爭契約不合法云云，自不可採。

12 3.上訴人雖又主張：被上訴人對於績效不佳之員工，可依其工
13 作規則第43條、第44條規定，予以申誡、記小過，被上訴人
14 直接解僱伊，有違最後手段性原則，其終止系爭契約，並不
15 合法等語。惟被上訴人則予否認。經查觀之被上訴人工作規
16 則第43條、第44條，固係分別規定被上訴人員工具有相關情
17 事，得予申誡、記小過等語（見原審卷一第149頁）；然此非
18 謂被上訴人對於績效不佳員工，僅得申誡、記小過以達懲處
19 效果。上訴人績效不佳，無法與被上訴人進行有效良好溝
20 通，亦無改善工作表現意願，已不能勝任工作，且被上訴人
21 亦無可安置之職務，既如前述，則被上訴人自得依法終止系
22 爭契約，難謂與解僱最後手段性原則有何相違。故上訴人主
23 張被上訴人對於績效不佳員工，可予以申誡、記小過，被上
24 訴人直接解僱伊，有違最後手段性原則，其終止系爭契約並
25 不合法云云，亦不可採。

26 4.綜上，上訴人之工作績效不佳，致其考核結果未達被上訴人
27 公司平均水準，且其身心狀況難與被上訴人進行有效良好溝
28 通，並無配合被上訴人提出之績效改善建議意願，已不能勝
29 任其工作，被上訴人亦無其他可供安置上訴人之職務，既如
30 前述；故被上訴人於112年11月3日以上訴人不能勝任工作為
31 由，依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，自屬合法。

01 (二)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，及被上訴人給付其薪
02 資、提繳勞退金至系爭專戶，並賠償其非財產上損害，是否
03 有據？

04 1.查上訴人並無舉證證明有遭同事及主管霸凌情形，被上訴人
05 亦無違反解僱最後手段性原則，其依勞基法第11條第5款規
06 定終止系爭契約，係屬合法，已如前述；故上訴人請求確認
07 兩造間僱傭關係存在，即屬無據。

08 2.又被上訴人於112年11月3日終止系爭契約，並自同年月6日
09 計算上訴人資遣費用，已給薪、提繳勞退金至同年月5日為
10 止，有員工資遣通知單、退保申報表、資遣通報系統可參
11 （見本院卷第277-281頁）。則系爭契約業經被上訴人於112
12 年11月3日合法終止，上訴人自該日起即無給付薪資及提繳
13 勞退金至系爭專戶之義務，且上訴人並無舉證證明有遭同事
14 及主管霸凌情形，被上訴人亦無須賠償其非財產上損害。故
15 上訴人請求被上訴人應按月給付其自112年11月3日起至復職
16 日止之薪資、提繳該日起至復職日止之勞退金至系爭專戶，
17 並賠償其非財產上損害20萬元，亦屬無據。

18 六、從而，上訴人依系爭契約及民法第184條第1項前段、第195
19 條第1項規定，請求判決如附表所示，非屬正當。原審為上
20 訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求
21 予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

22 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
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
26 如主文。

27 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日
28 勞動法庭

29 審判長法官 邱 琦

30 法官 張文毓

31 法官 邱靜琪

01 正本係照原本作成。

02 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
03 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
04 （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
05 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
06 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
07 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
08 者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日

10 書記官 張淨卿

11 附表：上訴聲明
12

編號	內容
一	原判決廢棄。
二	確認兩造僱傭關係存在。
三	被上訴人應自112年11月3日起至112年12月31日止，於次月10日前給付上訴人2萬4,000元，另自113年1月1日起至上訴人復職日止，於次月10日前給付上訴人2萬7,470元及均自每月工資給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
四	被上訴人應自112年11月3日起至112年12月31日止，按月提繳1,584元至系爭專戶，及自113年1月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,648元至系爭專戶。
五	被上訴人應給付上訴人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。