

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第49號

上訴人 邱俐嫻

訴訟代理人 林三加律師

被上訴人 優派國際股份有限公司

法定代理人 朱家良

訴訟代理人 黃翊琇

王瑋琳

被上訴人 徐師正

訴訟代理人 繆 璉律師

繆忠男律師

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114年3月4日臺灣新北地方法院113年度重勞訴字第11號第一審判決提起上訴，本院於115年5月26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100年7月11日起受僱於被上訴人優派國際股份有限公司（下稱優派公司），擔任亞太區財務部副協理，約定每月薪資新臺幣（下同）17萬3,300元，每年1月5日、7月5日另加給一個月薪資。伊於112年辦理訴外人吳美芳之績效改善計畫（下稱PIP），被上訴人即伊主管徐師正（下稱徐師正，與優派公司合稱被上訴人）要求伊以吳美芳「去年度工作項目（同時必須執行今年度的工作項目）」及「累積錯誤金額小於3萬元且正確案件數達90%以上」為指標，係給予伊不實際工作目標及要求伊執行給予勞工不實際工作目標之不法侵害行為，致伊健康權受損，優派公司並有未盡民法第483條之1所定雇主保護義務，致伊受該不法侵害

01 之情。優派公司112年5月工作規則（下稱系爭工作規則）不
02 適用於伊，縱有適用，優派公司未合法調查審認伊執行PIP
03 時，無「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽
04 從」情形，縱有，亦僅係初犯，僅得受警告處分，即逕依系
05 爭工作規則第38條第12款規定，以112年8月21日優人字第11
06 20821001號函對伊為記過處分（下稱系爭記過處分），係因
07 故意或過失，或以背於善良風俗之方法，致伊健康權及名譽
08 權受損。被上訴人就伊健康權受侵害，應先依民法第185
09 條、次依第188條規定連帶賠償慰撫金50萬元，優派公司另
10 應就伊名譽權受侵害，賠償慰撫金30萬元及撤銷系爭記過處
11 分並在公司公告以回復伊名譽。優派公司上開所為違反勞動
12 契約及勞動法令，伊業於112年9月19日以存證信函依勞動基
13 準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，
14 並以112年10月31日為終止日，優派公司應給付資遣費132萬
15 1,344元、預告期間工資17萬3,300元，計149萬4,644元，並
16 另開立非自願離職證明書。如認伊終止不合法，伊無自願離
17 職之意，兩造間僱傭關係仍存，優派公司應自112年11月1日
18 起按月給付薪資。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
19 12條第1項、勞基法第19條、類推適用勞基法第16條第1項規
20 定求為命如附表第二項之先位所示，備位依勞動契約求為命
21 如附表第二項之備位所示，及依民法第184條第1項前段、第
22 2項、第185條、第188條、第195條之規定，求為命如附表第
23 三至五項所示之判決（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴
24 人不服，提起一部上訴，未繫屬本院部分，不另贅述）。並
25 上訴聲明如附表所示。

26 二、被上訴人抗辯如下：

27 (一)優派公司以：伊因吳美芳年度績效考核未達標而要求上訴人
28 執行PIP，人資部門於112年3月28日召開會議說明吳美芳PIP
29 流程，並於翌日提供制式表格請上訴人完成內容指標後回報
30 討論；徐師正於同年4月11日、12日、17日、26日會議不斷
31 指示上訴人進行，上訴人均不作為，人資部門為此於同年5

01 月12日再次召開會議，上訴人始同意進行，人資部門則於同
02 年月23日提醒上訴人應與吳美芳討論PIP內容並回報，然上
03 訴人拖延至同年6月13日始逕自提交一份未經主管審核簽名
04 且無員工簽名，顯有重大瑕疵之PIP表，徐師正於當日及同
05 年7月17日、8月14日會議多次請被上訴人補正均為其所拒；
06 徐師正復於同年8月15日提供PIP表草案予上訴人，上訴人再
07 次拒絕進行，並稱PIP業已結案。上訴人就PIP消極不作為，
08 屢次拒絕徐師正合理指揮並經勸導後仍不改正，伊予記過處
09 分並無不法，且非侵權行為。伊無勞基法第14條第1項第6款
10 所定情形，上訴人不得請求資遣費、預告期間工資，且上訴
11 人所為核屬自請離職，備位請求確認僱傭關係存在及給付薪
12 資，均屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

13 (二)徐師正則以：伊係基於公司規定，指示上訴人進行PIP並善
14 意溝通，上訴人係吳美芳直屬長官，應幫助吳美芳針對111
15 年度績效考核不合格部分進行PIP，伊僅係敦促上訴人履行
16 應盡職責並在上訴人未提出PIP表時，撰擬吳美芳之PIP表以
17 供討論，所為非職場霸凌行為等語，資為抗辯。並答辯聲
18 明：上訴駁回。

19 三、上訴人自110年7月11日起受僱於優派公司擔任亞太區財務部
20 副協理，每月薪資及第13、14月月薪均為17萬3,300元，優
21 派公司於112年8月21日依系爭工作規則第38條第12款規定為
22 系爭記過處分，上訴人委請訴訟代理人於112年9月19日寄發
23 臺北東門郵局第261號存證信函，以系爭記過處分違反勞動
24 契約及勞動法令，致其健康權、名譽權及財產權受損為據，
25 依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，定112年10
26 月31日為契約終止日。優派公司於112年9月20日收受等節，
27 為兩造不爭（見本院卷第287至288頁），並有員工薪資條、
28 系爭記過處分、上開存證信函及回執可查（見原審卷一第6
29 1、241頁、士院卷第54至55、106至109頁），信為可採。

30 四、上訴人主張伊終止勞動契約合法，優派公司應給付資遣費、
31 預告期間工資計149萬4,644元及開立非自願離職證明書，縱

01 非合法，伊無自請離職之意，兩造間僱傭關係仍存；另徐師
02 正對伊為職場不法侵害，優派公司違法對伊為系爭記過處
03 分，且未盡民法第483條之1所定僱主保護義務，致伊健康權
04 受損，徐師正與優派公司應連帶賠償伊50萬元；系爭記過處
05 分並侵害伊名譽權，優派公司應賠償伊30萬元、撤銷處分並
06 公告等語，均為被上訴人否認，並以前詞置辯，茲依兩造爭
07 點析述如下：

08 (一)上訴人先位依勞退條例第12條第1項規定、類推適用勞基法
09 第16條第1項規定及依勞基法第19條規定，請求優派公司給
10 付資遣費及預告期間工資計149萬4,644元本息及開立非自願
11 離職證明書，均無理由。

12 1.上訴人應適用系爭工作規則。

13 (1)上訴人主張系爭工作規則未經其同意，亦未經公告，不適用
14 於其，優派公司據以為系爭記過處分，為不合法，應有勞基
15 法第14條第1項第6款所定情事等語。優派公司則抗辯系爭工
16 作規則業經上訴人同意、新北市政府核備，且已公告，上訴
17 人應適用系爭工作規則等語。

18 (2)經查，優派公司111年5月工作規則第38條規定，員工有該條
19 第1項各款所列情事之一，查證屬實或具體事證，經糾正仍
20 不改正者，得予勸誡處分；員工有該條第2項各款所定情事
21 經查證屬實或有具體事證者，得予記過或警告處分，其中第
22 7款規定：拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽
23 從，致使公司蒙受重大損失等語（見士院卷第121頁）。優
24 派公司嗣修正111年5月工作規則，其中第38條規定修正為：
25 員工有該條所列各款情事，查證屬實或有具體事證者，初次
26 犯行，予以警告處分；累犯、故意犯行與情節重大者，予以
27 記過處分，不得參與年度調薪、晉升與分紅，並得降級處
28 分，第12款則規定：拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸
29 導仍不聽從等語，有優派公司法定代理人於111年7月4日寄
30 發之電子郵件可查（見原審卷一第117至119頁）。可見上開
31 修正後第38條規定已涉及勞動條件之變更，且對勞工較為不

01 利。

- 02 (3)新北市政府就優派公司報核修正後工作規則一事，於111年7
03 月25日以新北府勞資字第1111276246號函告部分條文依說明
04 修正後同意核備，並表示：第38條懲處規定之修正涉及不利
05 益條件變更，優派公司欲變更工作規則降低工作規則中優於
06 勞基法之勞動條件，應經得個別勞工同意後，再行送審，如
07 否，修正後規定僅得適用於修正後到職之勞工，原規定仍應
08 保留適用於修正前到職之勞工等語（見原審卷一第287至290
09 頁）。為此，優派公司於111年9月29日召開勞資會議，上訴
10 人以資方代表出席，會議決議：為使全數員工同意此調整，
11 人力資源部除公告工作規則懲處條款之改變，亦將調整後工
12 作規則製成E-Learning教材，放置於Bridge平台，同仁閱讀
13 完畢後勾選「我已閱讀完畢，並同意遵守工作規則選項，以
14 示同意其改變」，以此方法收集員工之個別同意乙節，有優
15 派公司111年度第3次勞資會議紀錄為證（見原審卷二第117
16 至119頁）。且優派公司已依決議辦理，編制「工作規則-懲
17 處」教材並通知員工閱讀條文，該課程並設計「我已閱讀完
18 畢，並同意遵守工作規則」之欄位供員工勾選，上訴人則於
19 112年3月13日完成等情，有陳浣菀於111年10月11日寄發之
20 電子郵件、上訴人之課程紀錄、E-Learning「工作規則-懲
21 處」課程內容及上訴人與人資對話截圖可查（見原審卷一第
22 121至123頁、原審卷二第101至115頁）。足認上訴人業已同
23 意工作規則第38條修正為：員工有該條所列各款情事，查證
24 屬實或有具體事證者，初次犯行，予以警告處分；累犯、故
25 意犯行與情節重大者，予以記過處分，不得參與年度調薪、
26 晉升與分紅，並得降級處分，第12款則規定：拒絕聽從主管
27 人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從等語。
- 28 (4)優派公司於112年5月17日以員工均同意上開第38條修正條文
29 為由，檢具相關文件報請新北市政府同意核備，新北市政府
30 於112年5月31日以新北府勞資字第1120974981號函告優派公
31 司依說明修正後同意核備，其中第38條部分係請優派公司將

「並得降級處分」修正為「並經勞資協商同意後予以降級處分」等語，有該新北市政府函、優派公司申請函及所附工作規則、員工同意文件、工作規則新舊條文對照表為憑（見原審卷一第295至382頁）。優派公司嗣依上開函旨修正工作規則如系爭工作規則，新北市政府勞工局並以113年11月13日新北勞資字第1132235896號函覆原法院：優派公司函報修正工作規則並檢附勞工書面同意書，經本府112年5月31日新北府勞資字第1120974981號函核備，該修正後工作規則得適用於同意之勞工及修正後到職之勞工等語（見原審卷一第285至286頁）。堪認，優派公司抗辯上訴人應適用系爭工作規則等語，核屬有據。上訴人雖主張系爭工作規則未經其同意，對其不生效力等語。然系爭工作規則業經核備，第38條規定之「並經勞資協商同意後予以降級處分」較諸優派公司全體勞工原同意之「並得降級處分」，對勞工更有為利，非屬降低勞動條件，蓋勞工原同意者為雇主得單方為降級處分，修正後為雇主須經勞資協商使得對勞工為降級處分；上訴人主張優派公司依新北市政府函旨修正第38條規定應再經其同意，始得適用於其等語，難認有據。況且，優派公司於112年6月2日公告系爭工作規則，有優派公司內部網站網頁列印紙可佐（見原審卷二第71頁）；而上訴人雖主張其於112年9月23日自優派公司網站下載之工作規則仍為111年工作規則，優派公司應未公告系爭工作規則等語，然僅提出其寄發予訴訟代理人之電子郵件為證（見士院卷第116頁），此充其量為上訴人之個人陳述，無從證明優派公司未公告系爭工作規則，此一主張，難認可採。則由優派公司公告系爭工作規則，上訴人復繼續受僱觀之，系爭工作規則自亦已附合於兩造間勞動契約，上訴人否認其應適用系爭工作規則，當亦屬無據。基上，優派公司抗辯上訴人應適用系爭工作規則等語，信為可採。

2. 優派公司對上訴人為系爭記過處分，合於系爭工作規則第38條第12款規定，且非屬侵權行為。

01 (1)優派公司以：上訴人於112年3月28日受徐師正指示，並經人
02 力資源部詹如意確認，應向吳美芳進行PIP，旋即表示拒絕
03 履行，徐師正於同年4月11日、12日、17日及26日多次要求
04 履行，均為上訴人嚴正拒絕，徐師正因此於同年5月12日邀
05 同人力資源部主管王克禮、陳浣菟及詹如意一同與上訴人進
06 行人事會議，並再度要求上訴人履行，上訴人始同意進行PI
07 P。上訴人未與徐師正及人力資源部門確認，逕於112年6月1
08 3日向徐師正匯報吳美芳已通過PIP，然所為缺乏衡量指標，
09 內容亦未與徐師正、人力資源部及吳美芳確認，徐師正於當
10 日、同年7月17日、8月14日要求上訴人修正，均為上訴人所
11 拒等情，認上訴人拒絕聽從徐師正指示對吳美芳進行PIP，
12 且在徐師正勸導指正其修正處理過程瑕疵後，拒絕履行，對
13 公司之組織文化、行政資源造成重大負面影響，嚴重破壞部
14 門工作風氣，依系爭工作規則第38條第12款規定予以記過處
15 分乙節，有優派公司112年8月21日優人字第1120821001號函
16 可查（見士院卷第54至55頁）。上訴人主張系爭記過處分違
17 反系爭工作規則第38條第12款規定，致其健康權、名譽權及
18 財產權受損等語，為優派公司否認。

19 (2)經查，優派公司定有PIP流程，其中第二階段規定應由一階
20 主管擬訂計畫、二階主管審閱計畫、員工簽署後，開始啟動
21 PIP；PIP表則設計改善項目、衡量指標、權重等欄位及主
22 管、人力資源部主管、當事人簽名處等節，有PIP作業流程
23 及表格可佐（見本院卷第211頁、原審卷一第433頁），上訴
24 人主張優派公司未訂立PIP流程等語，核屬無據。且由前述
25 可知，優派公司對員工進行PIP時，改善項目、衡量指標、
26 權重需經當事人主管、人力資源部主管及當事人同意。證人
27 即優派公司人資經理詹如意於112年8月22日以電子郵件向上
28 訴人表示：我相信我於112年3月28日第一次召集會議有說明
29 接下來PIP流程等語；且詹如意於112年3月29日以電子郵件
30 寄送PIP表予上訴人、徐師正等人並表示：等您們完成指標
31 後我們可以約另一個時間討論等語，有各該電子郵件為憑

（見士院卷第62頁、原審卷一第93、433頁），參諸優派公司定有PIP流程，此為證人詹如意辦理PIP業務所需注意者。基此，證人詹如意應有於112年3月28日會議告知上訴人PIP相關流程，且上訴人於同年月29日收受PIP表後，由表格設計亦可輕易知悉其應提出吳美芳改善項目、衡量指標、權重等項，填具PIP表後送徐師正、人力資源部主管簽名，並取得吳美芳同意。

(3)次查，證人詹如意證述：112年3月28日會議要求對吳美芳進行PIP，上訴人沒有正面拒絕，但提出優退方案的可能，或是以過去公司經驗請人資部門去思考其他可能性，針對PIP之進行，並無正面回應。我於112年3月29日寄出PIP表格給上訴人、徐師正，請他們完成內容指標後，約另一個時間討論，表格內容包含改善項目、衡量指標、權重以及下方要有主管、員工及人資部門之簽名，上訴人對該通知無任何回應。上訴人於112年5月12日會議再次要求提出優退方案供吳美芳選擇之可能性，人資部門確認沒有優退可能，王克禮、我、陳浣菴與徐師正均再次請上訴人進行PIP，均告知上訴人過程中如有任何問題請隨時主動與人力資源部或徐師正討論等語（見原審卷二第143至144頁）。可見，上訴人於112年3月28日受指示對吳美芳進行PIP及收受PIP表格後，均未依該表提出吳美芳之改善項目、衡量指標、權重予徐師正，遑論於表格完成後與詹如意討論，且上訴人迄至同年5月12日仍希望公司不要對吳美芳進行PIP，而是提供吳美芳優退方案，於該日會議經再次要求始同意進行。再者，徐師正與人力資源部於112年5月12日前曾數度要求上訴人對吳美芳進行PIP乙節，有上訴人於112年8月16日寄發之電子郵件第1、2點記載可證（見士院卷第66頁）。是以，優派公司抗辯上訴人於112年3月28日受指示進行吳美芳PIP，惟經徐師正數度要求，仍堅不履行，迄至同年5月12日會議再度被要求，始同意履行等語，堪可採信。上訴人雖據證人吳美芳證述：上訴人有跟我討論怎麼做、怎麼改善等語，主張其無消極不

配合情形。然證人吳美芳證稱：時間我不記得，但是上訴人有跟我討論怎麼做、怎麼改善。只有112年8月21日這次等語（見原審卷二第133頁），此顯無法作為上訴人於112年3月28日至5月11日間曾辦理PIP表相關業務之證明。依上，上訴人於112年3月28日受指示對吳美芳進行PIP後拒絕辦理，迄至112年5月12日會議再受指示始同意辦理，可以認定，則優派公司以系爭記過處分認定上訴人於112年3月28日至5月11日間數度拒絕聽從徐師正指示對吳美芳進行PIP，難認有誤。

(4)又查，上訴人應知悉PIP之進行應由其提出吳美芳改善項目、衡量指標、權重等項填具PIP表後送徐師正、人力資源部主管簽名，並取得吳美芳同意，以繼續執行；及上訴人於112年5月12日同意辦理，與會人士均告知上訴人有問題可以隨時提出討論，前經說明，上訴人自應依上開流程辦理以執行吳美芳之績效改善計畫，且應就其不懂之處主動詢問。又上訴人於112年6月13日提出吳美芳之PIP表，表示吳美芳業已通過PIP，且該表並無主管、吳美芳簽名，有該日開會通知及吳美芳工作績效表為憑（見士院卷第68至70頁）；證人詹如意並證述：上訴人於112年6月13日提出吳美芳PIP內容，我於8月收到，是已經做完的結果，該內容事前沒有得到吳美芳、優派公司或徐師正同意，沒有明確衡量指標，沒有完全針對考核不合格之原因進行，其中111年度績效評估結果認為吳美芳與他人人際互動需要改善，沒有列在考核項目等語（見原審卷二第145頁）。足認，上訴人於112年6月13日雖提出吳美芳之PIP表，所提存在未依吳美芳111年度工作績效考核情形提出改善項目、衡量指標等情形，且係在績效改善內容未經徐師正、人力資源部主管及吳美芳確認下，逕自認定吳美芳已經通過PIP，顯與優派公司所定PIP流程不符。再者，徐師正於112年6月13日及其後數次會議均要求上訴人修正PIP表乙節，觀諸上訴人於112年8月16日寄發電子郵件第5至8點記載即明（見士院卷第66至67頁），且徐師正

就此曾於112年7月17日召開會議，並於同年8月15日以電子郵件提出吳美芳之PIP表予上訴人，其上記載吳美芳應改善項目、衡量指標、權重乙節，有該開會通知及電子郵件為證（見士院卷第76、80至82頁）。堪見，優派公司以系爭記過處分認徐師正就上訴人於112年6月13日所提PIP表之瑕疵而於當日、7月17日及8月14日要求上訴人修正，然為上訴人所拒等節，並非子虛。

(5)且查，證人詹如意證述：徐師正是提出執行吳美芳PIP之衡量指標作為討論，不是命令上訴人一定要依其所列條件執行；112年8月21日舉行跨部門會議討論吳美芳PIP與流程，兩邊主管對評估指標達成共識，上訴人6月做的評估指標流程有錯誤需要重新啟動。經徐師正與人資部門討論後，優派公司於112年8月23日正式通知吳美芳績效改善期間及PIP表，吳美芳回復知悉及執行，已通過而繼續留任等語（見原審卷二第142、145頁），並有陳浣筑、上訴人、詹如意及徐師正於同年8月18日至24日間寄發之電子郵件可參。可見優派公司就上訴人拒絕修正其所提吳美芳PIP表之瑕疵一事，於112年8月21日開會討論吳美芳PIP表，以進行後續流程，吳美芳並因通過PIP而繼續受僱。

(6)再查，系爭工作規則第38條第12款規定，員工有拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從情事，查證屬實或有具體事證者，初次犯行，予以警告處分；累犯、故意犯行與情節重大者，予以記過處分（見原審卷一第80頁）。上訴人於112年3月28日至5月11日間數度拒絕聽從徐師正指示對吳美芳進行PIP，後雖於同年5月12日同意進行，但於112年6月13日提出之吳美芳PIP表不符規定而有瑕疵，經徐師正於當日、7月17日及8月14日要求修正，上訴人仍然拒絕等節，前均經認定，而徐師正要求上訴人對吳美芳進行PIP乃依公司決定而為，就上訴人處理瑕疵要求修正，均屬合理指揮監督，可見上訴人確有長時間拒絕聽從主管人員合理指揮監督經勸導仍不聽從之情事。又優派公司於112年3月28日已決定

01 對吳美芳進行PIP，上訴人受指示辦理迄至112年8月間均未
02 提出合於PIP流程規定之PIP表，優派公司為此於112年8月21
03 日開會討論徐師正所提吳美芳PIP表並達成共識而啟動對吳
04 美芳之PIP，優派公司因認上訴人所為已對公司之組織文
05 化、行政資源造成重大負面影響，嚴重破壞部門工作風氣，
06 而屬情節重大，並非無據。基此，優派公司對上訴人為系爭
07 記過處分，核與系爭工作規則第38條第12款規定並無不符，
08 且非屬侵權行為。

09 (7)上訴人雖據證人詹如意證述：不清楚優派公司是否有對上訴
10 人進行記過處分之調查、有無調查報告、由何人進行調查、
11 有無具體證據可證明「上訴人拒絕聽從主管人員合理指揮監
12 督、經勸導仍未改善」等語，主張優派公司未經查證屬實，
13 片面聽信徐師正不實指控即為系爭記過處分，違反系爭工作
14 規則第38條規定，並屬侵權行為等語。然證人詹如意已明白
15 證稱：上開問題法務才會清楚吧。記過不是我負責，是王克
16 禮跟陳浣筑負責等語（見原審卷二第141頁）。證人詹如意
17 既非辦理記過事務之人，上訴人引用其所稱不清楚調查程序
18 等證述，而主張優派公司未經查證即為系爭記過處分，自屬
19 無據。上訴人又主張其係為避免罷凌下屬，而與徐師正就吳
20 美芳PIP衡量指標多次溝通，二人意見雖有不同，亦非可認
21 其有拒絕聽從徐師正之合理指揮監督經勸導仍不聽從之情事
22 等語。惟優派公司未以上訴人與徐師正就吳美芳衡量指標意
23 見不同一事，對上訴人為系爭記過處分，觀諸系爭記過處分
24 即明，上訴人以上開情詞主張系爭記過處分違反系爭工作規
25 則第38條第12款規定，亦無可採。

26 (8)基上，優派公司對上訴人為系爭記過處分，合於系爭工作規
27 則第38條第12款規定，且非屬侵權行為，可以認定。

28 3.上訴人委請訴訟代理人於112年9月19日寄發臺北東門郵局第
29 261號存證信函，以優派公司對其為系爭記過處分違反勞動
30 契約及勞動法令，致其健康權、名譽權及財產權受損為據，
31 依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，定112年10

01 月31日為契約終止日。優派公司於112年9月20日收受等節，
02 為兩造所不爭。惟優派公司對上訴人為系爭記過處分，合於
03 系爭工作規則第38條第12款規定，且非屬侵權行為，前經認
04 定，則上訴人以兩造間勞動契約經其依勞基法第14條第1項
05 第6款規定合法終止為由，依勞退條例第12條第1項規定請求
06 優派公司給付資遣費132萬1,344元，類推適用勞基法第16條
07 第1項規定請求優派公司給付預告期間工資17萬3,300元，及
08 依勞基法第19條規定，請求被上訴人優派公司開立非自願離
09 職證明書，自非有理由。

10 (二)上訴人備位依勞動契約，請求確認其與優派公司間僱傭關係
11 存在，及請求被上訴人優派公司給付工資，核屬無據。

12 1.上訴人以其依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約不合法
13 為審理條件，備位主張其無自請離職之意，亦未與優派公司
14 合意終止勞動契約，與優派公司間僱傭關係應繼續存在，且
15 其因徐師正所為職場不法侵害及系爭記過處分罹患精神疾
16 病，屬職業疾病，迄今持續就醫，優派公司不得終止勞動契
17 約，其並得請求112年11月1日起工資等語。優派公司則抗辯
18 上訴人有自請離職之意，且已實質完成離職交接，並結清薪
19 資，兩造已就勞動契約終止日為112年10月31日達成合意並
20 實際履行等語。

21 2.經查，上訴人委請律師於112年9月19日寄發存證信函依勞基
22 法第14條第1項第6款終止勞動契約，定同年10月31日為終止
23 日，存證信函於同年9月20日送達優派公司乙節，為兩造不
24 爭。優派公司收受存證信函同日，上訴人即提出同年9月25
25 日、27日至10月31日特別休假之申請，並於同年9月21日以
26 電子郵件向證人詹如意表示：我最後一次進辦公室時間為9
27 月26日，為順利完成各項公司規定之手續，再煩請告知程序
28 細節及提供各項應填寫表格，並提前通知相關需簽核之部門
29 同仁，我將於9月26日完成簽核並提供予人力資源部等語

30 (見原審卷一第57至59頁)。且證人即優派公司財務部經理
31 葉秋琴證述：很多人參加上訴人職務交接，開很多天會議等

01 語（見原審卷二第136頁）；上訴人工作交接清單並顯示上
02 訴人確有進行交接（見本院卷第239至240頁）。顯見，上訴
03 人已明確告知優派公司其最後一次進辦公室之日期，及請優
04 派公司安排於該日前完成其所應為之離職手續，並陸續辦理
05 交接。再者，證人詹如意於112年9月25日以電子郵件告知上
06 訴人：我已準備好離職表單，您明早進公司有空時和我說，
07 我和您講解流程等語（見原審卷一第57頁）；其並證稱：我
08 不是按存證信函辦理離職流程，因為存證信函是主張公司違
09 法，所以要付相關資遣費，但因為公司沒有違法，所以我們
10 是按照一般離職流程辦理等語（見原審卷二第142頁），核
11 與優派公司準備之離職申請單僅勾選離職，未勾選非自願離
12 職乙節相符（見本院卷第243頁）。又證人詹如意於112年9
13 月27日以電子郵件向上訴人表示：因為您昨日離職職務異動
14 單流程是請Yifen協助代跑，但您本人需要簽名的地方都尚
15 未簽名。提醒您要來公司將需要簽名的地方完成，並請讓我
16 們知道您預計何時進來，因為您的員工識別證已經交回，所
17 以我們會協助接您及簽名。今天Yifen協助代跑離職流程完
18 成後，提醒您相關權限會先關閉等語為證（見原審卷一第57
19 至59頁、本院卷第241頁）。另參諸上訴人於112年9月27日
20 申請勞資爭議調解，主張優派公司應給付資遣費及開立非自
21 願離職證明書，且未主張僱傭關係存在乙節，有新北市政府
22 勞資爭議調解紀錄可參（見士院卷第110至111頁）。可見，
23 上訴人應知悉優派公司認其無勞基法第14條第1項第6款所定
24 事由，而以其自願離職之方式辦理其離職手續，上訴人則請
25 同事協助代為辦理離職申請單之流程，並繳回員工識別證，
26 而配合優派公司依自請離職手續辦理，而未就其無自請離職
27 之意一事為爭執。綜合上訴人明確告知優派公司其最後一次
28 進辦公室日期、陸續辦理交接，及其於112年9月26日配合優
29 派公司依自願離職方式辦理離職手續，更將員工識別證繳
30 回，彰顯無論其有無勞基法第14條第1項第6款得終止勞動契
31 約之事由，均無意繼續受僱及提供勞務等情，堪認上訴人應

01 有不論其有無勞基法第14條第1項第6款規定得終止勞動契約
02 之事由，其均要離職之意，此離職之真意亦為優派公司所認
03 識。又上訴人無勞基法第14條第1項第6款所定得終止勞動契
04 約之事由，前已認定，然其既有縱無上開事由亦要終止勞動
05 契約之真意，則優派公司抗辯兩造間勞動契約因上訴人自請
06 離職而終止等語，自屬有據。

07 3.上訴人雖主張優派公司收受112年9月19日存證信函後，陸續
08 安排工作交接會議，已默示同意其依勞基法第14條第1項第6
09 款終止勞動契約，惟於112年10月12日調解時主張其為自願
10 離職，其不得不再於112年10月27日委託律師寄發存證信函
11 強調其依上開規定終止勞動契約，無自願離職意思等語。然
12 依前述優派公司於112年9月26日以自請離職方式辦理，非以
13 非自願離職方式辦理上訴人離職事宜乙節觀之，已難認優派
14 公司有默示同意上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止
15 勞動契約之情，並可見上訴人主張其迄至112年10月27日始
16 知優派公司以自請離職方式辦理等語，非為可採。另上訴人
17 委託律師寄發之112年10月27日存證信函僅能證明上訴人當
18 時表示之意思，尚無法推翻其於該日前自請離職之認定。從
19 而，上訴人上開主張，尚難憑採。

20 4.依上，上訴人與優派公司間勞動契約因上訴人自請離職終
21 止，上訴人備位依勞動契約請求確認其與優派公司間僱傭關
22 係存在，及請求被上訴人優派公司給付工資，為無理由。

23 (三)上訴人以健康權受侵害為據，依民法第184條第1項前段、後
24 段、第2項、第185條、188條、第195條規定，請求被上訴人
25 連帶給付50萬元，核屬無據。

26 1.上訴人主張徐師正對其為職場不法侵害等語，為無可採。

27 (1)上訴人主張徐師正要求其執行吳美芳之PIP應以去年度工作
28 項目（同時必須執行今年度的工作項目）」及「累積錯誤金
29 額小於3萬元且正確案件數達90%以上」為指標，係屬「給
30 予上訴人不實際的工作目標」及「要求上訴人執行給予勞工
31 不實際工作目標」之職場不法侵害等語；徐師正則抗辯其係

01 要求以吳美芳111年度績效考核未達標項目衡量，非要求吳
02 美芳同時執行111、112年度工作，且係與上訴人討論以「累
03 積錯誤金額小於3萬元且正確案件數達90%以上」為衡量指
04 標，非要求上訴人以該等內容執行等語。

05 (2)經查，上訴人拒絕修正其於112年6月13日提出之吳美芳PIP
06 表後，徐師正於112年8月15日寄送其所擬之吳美芳PIP表予
07 上訴人，且所擬改善項目、衡量指標並無記載吳美芳應同時
08 執行111、112年度工作項目之情形，有徐師正112年8月15日
09 寄發之電子郵件可查（見士院卷第80至82頁）。且證人詹如
10 意證稱：開會時我有聽到上訴人與徐師正討論吳美芳111、1
11 12年度工作項目，不是指吳美芳要同時做兩份工作，而是指
12 111年未達標之項目要改善之部分要作為評量等語（見原審
13 卷二第138、142頁）。是以，徐師正抗辯其係要求以吳美芳
14 111年度績效考核未達標項目作為評量，非要求吳美芳同時
15 執行111、112年度工作等語，並非無據。上訴人雖以證人葉
16 秋美證述：我有聽上訴人說徐師正要求上訴人執行吳美芳之
17 PIP時，必須同時執行111、112年度工作項目等語（見原審
18 卷二第135頁），主張徐師正要求其以吳美芳同時執行111、
19 112年度工作之方式進行PIP，係屬職場罷凌等語。然證人葉
20 秋美係聽聞上訴人轉述徐師正陳述內容，證人詹如意係在場
21 聽聞徐師正陳述，證人詹如意證稱徐師正不是要求吳美芳要
22 同時做兩份工作，而是指111年未達標之項目要改善之部分
23 要作為評量，已如前述，證人葉秋美上開證述自難採為有利
24 於上訴人之認定，則上訴人上開關於徐師正對其為職場罷凌
25 之主張，要難認已舉證證明。

26 (3)次查，徐師正所擬吳美芳PIP表固列有「週結&月結付款APJ
27 E之憑證審核完整、分錄正確」及「VSI.VSAU.VSI.Mgmt GL
28 JE憑證審核完整、分錄正確」等改善項目，並均以「累積錯
29 誤金額小於3萬元且正確案件數達90%以上」為衡量指標
30 （見士院卷第82頁），然徐師正係於上訴人拒絕修正其所提
31 PIP表後提出其想法，以推進吳美芳PIP流程。且證人詹如意

證述：徐師正是以此作為討論；8月份討論時，兩邊主管有對指標部分達成共識，最後共識是累積錯誤金額小於3萬元拿掉，第一個月正確案件數調降到85%，第二個月、第三個月正確案件數是到90%。兩邊主管對指標一直沒有共識，但最後為了繼續往前進行，兩邊達成共識如上等語（見原審卷二第139、143頁）。則徐師正抗辯其所提係與上訴人討論以「累積錯誤金額小於3萬元且正確案件數達90%以上」為衡量指標，非命令上訴人一定要依此執行等語，堪可採信。上訴人雖據證人葉秋美證述，主張徐師正要求其執行「累積錯誤金額小於3萬元且正確案件數達90%以上」之衡量指標係屬職場罷凌等語。惟證人葉秋美係證述：我有聽上訴人說公司要求其執行「累積錯誤金額小於3萬元且正確案件數達90%以上」，但我不知道是不是真的等語（見原審卷二第135頁），證人葉秋美既係聽聞上訴人所陳，所為上開證述應無從推翻證人詹如意對其親身見聞所為證述。是上訴人上開主張，為無可採。

(4)據上，上訴人主張徐師正要求上訴人執行吳美芳之PIP應以去年度工作項目（同時必須執行今年度的工作項目）」及「累積錯誤金額小於3萬元且正確案件數達90%以上」為指標，係屬「給予上訴人不實際的工作目標」及「要求上訴人執行給予勞工不實際工作目標」之職場不法侵害等語，非屬有據。

2.上訴人雖主張優派公司以系爭記過處分侵害上訴人健康權，另未盡民法第483條之1所定僱主保護義務，致上訴人遭受徐師正之職場不法侵害，然系爭記過處分與系爭工作規則第38條第12款規定尚無不合，徐師正未有對上訴人為職場不法侵害之行為，前均經認定，上訴人上開主張，自難認可採。以此綜合前述，上訴人依第184條第1項前段、後段、第2項、第185條、188條、第195條規定，請求被上訴人連帶給付50萬元，應無理由。

(四)上訴人固主張優派公司以系爭記過處分侵害其名譽權，然上

01 訴人確有系爭記過處分認定之情事，該處分與系爭工作規則
02 第38條第12款規定並無不合，上訴人上開主張，非為可採。
03 是上訴人依民法第184條第1項前段、後段、第2項及第195條
04 規定請求被上訴人優派公司給付30萬元，及撤銷系爭記過處
05 分並在公司公告，為無所據。

06 五、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第19
07 條、類推適用勞基法第16條第1項規定、勞動契約、民法第1
08 84條第1項前段、第2項、第185條、第188條、第195條之規
09 定，請求如附表第二至五項所示，非屬正當，不應准許。從
10 而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原
11 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

12 六、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
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

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

17 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日
18 勞動法庭

19 審判長法 官 邱育佩

20 法 官 陳雯珊

21 法 官 趙雪瑛

22 正本係照原本作成。

23 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
24 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
25 （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
26 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
27 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
28 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
29 者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日
31 書記官 楊璧華

附表：上訴聲明（均為民國、新臺幣）

一、原判決關於駁回上訴人後開第二至五項之訴部分廢棄。

二、先位：

(一)優派公司應給付上訴人149萬4,644元，及自112年11月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

(二)優派公司應發給上訴人非自願性離職證明書。

備位

(一)確認優派公司與上訴人間之僱傭關係存在。

(二)優派公司應自112年11月1日起按月給付上訴人17萬3,330元暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並應自112年11月1日起於每年1月5日、7月5日各給付上訴人17萬3,300元暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被上訴人應連帶給付上訴人50萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、優派公司應給付上訴人30萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、優派公司應撤銷112年8月21日優人字第1120821001號函之記過處分並在公司公告。