臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第26號

上　訴　人　王思淳
訴訟代理人　陳憲政律師
複 代理 人　陳孟緯律師
被 上訴 人　台灣檢驗科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李仁燮
訴訟代理人　劉純穎律師
　　劉彥玲律師
　　李宛珍律師

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114年6月9日臺灣新北地方法院113年度勞訴字第181號第一審判決提起上訴，本院於115年8月18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111年7月20日起受僱被上訴人擔任環境衛生安全事業群工程師之職，約定每月工資為新臺幣（下同）6萬元，113年1月後調整為6萬2,800元（下稱系爭契約），主要工作內容為「鯨豚觀察員」。然伊於112年5月13日在雲林風場執行鯨豚觀察員被動聲學監測任務時，收錄到鯨豚出沒之音訊，監測期間各船亦有目擊記錄，惟當時業主代表李貞瑩，為避免影響工程進度，要求船上之被上訴人員工不要通報目擊事件，伊則堅持提交符合實情之觀測報告，而被上訴人屈於業主施壓，竟聲稱未目擊鯨豚出沒，事後更於觀察記錄表單上偽造伊簽名，嗣伊因上述事件遭被上訴人冷凍，未給予任何工作。另於113年6月27日上午11時，伊突然收到被上訴人通知出席資遣會議，被上訴人於會議中指摘伊不能勝任工作、收受不當金錢等情，並依據勞動基準法

（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭契約，再於113年7月26日以伊違反系爭契約、被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）及誠信規範等事由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約。然被上訴人上開終止系爭契約之事由均屬虛偽不實，被上訴人之解僱並不合法。此外，前述指摘伊與廠商有不當金錢往來之指控，已構成名譽權之侵害，且情節重大，應賠償伊精神慰撫金50萬元。爰依系爭契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自113年7月8日起至復職日止，按月於每月5日給付6萬2,800元，及自113年7月8日起至復職日止，按月提繳3,828元至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶），暨給付精神慰撫金50萬元本息等語。原審判決駁回上訴人之訴。上訴人不服，提起上訴。兩造之聲明、陳述及證據，如附件所示。

二、兩造不爭執事項（見本院卷第323至324頁）：

㈠上訴人於111年7月20日起受僱被上訴人擔任環境衛生安全事業群之工程師，約定工資為6萬元，113年1月後調為6萬2,800元。

㈡被上訴人於113年6月27日當面通知上訴人依勞基法第11條第5款終止系爭契約。

㈢上訴人111年年終績效評估，各項目標之主管評分均為1分；上訴人112年年終績效評估，主管評分均為1分。

㈣被上訴人已配發公務用筆記型電腦供上訴人使用，上訴人有攜帶私人筆電至公司使用。

㈤上訴人主管鄭凱育於112年5月29日、112年7月6日，主管梁忠凱於112年10月30日，分別以電子郵件請上訴人將關於MMO開課計畫、TCO培訓計畫等相關資料存放至被上訴人內部系統，上訴人並未為之。

㈥上訴人主管梁忠凱於112年8月17日與上訴人面談，討論並告

知上訴人工作內容及應調整方向，復於112年10月25日與上訴人面談，討論上訴人之工作內容，協助其改善工作，然上訴人未能改善調整。

㈦上訴人未於113年1月中旬舉辦TCO課程。

㈧上訴人於113年1月31日及同年2月1日均請生理假，但至與被上訴人從事相同業務（即辦理TCO培訓課程）之洋聲公司擔任TCO鯨豚觀察員培訓課程講師。

㈨上訴人未完成113年度工作目標設定。

㈩被上訴人於113年4月間接獲檢舉，指稱上訴人涉嫌與下包商約拿公司承辦人黃純卿約定，於112年中能風場施工打樁水下噪音與鯨豚觀察專案完工時，由黃純卿支付共10萬元予上訴人，黃純卿已先行給付上訴人4萬元。經被上訴人查證，於113年7月26日以存證信函通知上訴人，依勞基法第12條第1項第4款終止系爭契約，該函於同年月30日送達上訴人。

三、得心證之理由：

㈠被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，是否合法部分：

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院86年度台上字第82號、109年度台上字第1516號判決意旨參照）。又按系爭工作規則第33條第1項前段規定：「本公司因業務需要，得按員工之工作經驗、能力考績、工作態度等因素決定人員之考績與升遷調度。」，第35條規定：「員工在公司服務應盡其最大之能力及知識忠誠服務認真工作。」，第36條規定：「員工處理業務

及工作應服從各級主管人員指揮監督。」（見原審卷第61頁）。系爭契約第10條約定：「乙方（即上訴人）因執行工作或利用甲方（即被上訴人）之資源或經驗所生之著作權益（含著作人格權及財產權）、專利權益、商標權益等一切智慧財產權，均歸甲方取得。乙方並有協助甲方取得前述智慧財產之義務。」（見原審卷第27頁）。

2.經查上訴人自111年7月20日任職於被上訴人公司，當年度年終績效評估獲第一層直屬主管鄭凱育評價為年度貢獻符合預期，並期待其於112年度發揮所學專長以協助團隊。然於112年間，上訴人工作表現未達預期，第二層直屬主管梁忠凱先於112年8月17日與上訴人面談，討論工作內容與調整方向（即應建立現地調查、數據分析、軟體操作等生物聲學技術文件、學術合作計畫等能力及提升Office能力），上訴人於同年8月31日提出工作規劃（即預計同年9至11月進行內部研討交流、12月底前建立技術文件、113年1至2月串聯外部資源與學術合作）。又為落實前開規劃，梁忠凱復於112年10月25日再度與上訴人面談，指派具體PAM計畫、TCO培訓課程規劃及出席能源展心得報告等任務。上訴人雖於翌日（26日）寄發主旨「10/25面談三點回應」之電子郵件。然核其中關於生物聲學具體規劃部分，主管指示提出具體計畫，上訴人僅列出海洋生物聲音之網站連結；關於規劃TCO課程部分，上訴人僅記載預計1月中舉辦及提出概估成本；關於能源展心得報告部分，上訴人僅記載展覽日程。故梁忠凱再於同年10月27日及30日以電子郵件明確指示交辦標準與期程，並要求上訴人於同年11月3日中午前，提出包含已完成及短中長期至少4階段之PAM計畫Word檔、於伺服器建立TCO專案資料夾、將概估修正為正式成本分析表並啟動聯繫訪價、提出包含準備期與人力配置之TCO開課計畫及完成期程、充實能源展心得各單位參觀窗口與洽談細節，並指示每週一中午前提交前週工作成果KPI。惟上訴人雖就此提出回報，因仍未符合前揭指示標準，梁忠凱遂於同年11月7日寄發電子郵

件要求於同年11月10日前補提文獻閱讀簡報成果，以評估業務發展、修正未符要求之執行計畫、提出TCO培訓資料，另於同年月14日以電子郵件向上訴人表明，其文獻閱讀成果缺乏實用性、PAM計畫僅改標題而內容未修、未提供TCO課程資料並應於同年月16日前補正，及要求補充完整出國受訓計畫書。然上訴人未能改善調整等情，有111年度年終績效評估、112年8月18日及31日電子郵件、112年10月26日、27日及30日電子郵件、112年11月7日及14日電子郵件可稽（見原審卷第189至191、197、199、201至205、219至221頁，本院卷第287至290頁），並為上訴人所不爭執（兩造不爭執事項㈥）。而上訴人於112年年終績效評估時，就「客戶關係管理之客戶關係維繫」、「質量之流程改善」、「質量之行政事項錯誤率」、「團隊或個人能力發展之能力提升」等目標項目，均遭評價為不符合預期之最低評比分數，且鄭凱育具體指出上訴人身為TCO先鋒部隊未能提出具體流程制度文件等語，此亦有112年度年終績效評估為證（見原審卷第193至195頁）。

3.又鄭凱育於112年12月28日及113年1月29日以電子郵件要求上訴人每週回報進度，上訴人並未遵照辦理，致原定於113年1月舉辦之TCO培訓課程未能舉行。待至113年度，鄭凱育與上訴人面談後，請上訴人於113年3月22日前完成年度工作目標設定，因上訴人遲未完成，鄭凱育即於113年4月1日依面談內容協助其彙整總結年度目標。上訴人對此則於113年5月13日以電子郵件回覆：「我並未同意這樣的工作內容」等語，明確拒絕接受主管協助設定之年度目標，亦未能完成113年度工作目標設定等節，有112年12月28日與113年1月29日電子郵件、113年5月13日電子郵件為憑（見原審卷第223至227、233至238頁），並為上訴人所不爭執（兩造不爭執事項㈦、㈨）。

4.另鄭凱育於112年5月29日以電子郵件指示上訴人，將111年開始有關MMO開課計畫之所有相關資料，存放至公司內部系

統之指定專案資料區，並要求完成後回報。嗣因上訴人未為上傳，鄭凱育復於同年6月6日下午寄發電子郵件，要求上訴人回報進度及預計完成時間，上訴人則於同日回以：「課程內容涵蓋考核題庫與解答，上傳至公司公共硬碟實在不妥」等語。鄭凱育再於同年7月6日以通訊軟體要求存放上開資料，然上訴人均未遵守。又上訴人就梁忠凱於112年10月30日以電子郵件要求其將TCO培訓計畫儲存至被上訴人內部系統，上訴人亦未完成等情，有112年5月29日、同年6月6日及同年10月30日電子郵件、通訊軟體LINE對話紀錄為證（見原審卷第167至171頁），並為上訴人所不爭執（兩造不爭執事項㈤）。

5.綜上，上訴人在任職期間確有前揭被上訴人所指未依要求或規定辦理業務（如拒絕上傳職務上應完成之訓練教材、未依期程提出符合標準之專案計畫）等情形，且經主管多次以電子郵件催促、督導及面談，協助其改善工作狀況，上訴人仍明示拒絕（如回稱「實在不妥」、「我並未同意這樣的工作內容」）而無法改善，是上訴人客觀上交付之工作成果已無法達到被上訴人之標準，亦難以期待其主觀上願配合被上訴人提出之工作改善建議與目標設定，自應認上訴人屬於不能勝任所擔任之工作。故被上訴人以上訴人不能勝任工作為由，通知上訴人依勞動基準法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，自屬合法。

6.至上訴人主張：其工作內容僅為擔任鯨豚觀察員，被上訴人所指其他業務均非其職務範圍云云。然上訴人於原審即自承其主要職務內容為舉辦臺灣鯨豚觀察員培訓課程、負責海洋或陸地專案的執行以及偶發專案之執行（包括確認客戶需求、控制專案進行及客戶服務）、進行水下和陸地噪音及聲學之現場測試、撰寫取樣計劃和專案計劃報告、與客戶及實驗室檢測人員的聯繫、其他主管交辦之任務，及擔任鯨豚觀察員，並同意將上開工作項目列為兩造不爭執事項（見原審卷第129、292、293頁，本院卷第291頁），則依民事訴訟法

第279條第1項規定，已生自認之法律效果，亦未經上訴人依同條第3項規定撤銷自認。況上訴人之職稱係環境衛生安全事業群工程師，並非鯨豚觀察員，且若上訴人之職務內容確僅有鯨豚觀察員一項，其於主管具體交辦前述工作事務時，又豈會未明確表示非其職務範圍而不予聞問之理。是上訴人上開主張，應屬無據。

7.又被上訴人另主張：上訴人有請生理假至同業處擔任講師、違規攜帶個人筆電上班，以及對同事、廠商提起刑事告訴等節，均構成勞基法第11條第5款規定不能勝任工作之事由。然關於至同業處兼職、違規攜帶筆電等事由，應屬上訴人有無違反工作規則之情，而上訴人對同事或廠商提起刑事告訴，縱後經檢察官為不起訴處分，應屬其訴訟權之正當行使，與首揭勞基法第11條第5款規定之適用無涉，故不另贅論。

㈡上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，及請求按月給付工資、提繳勞工退休金部分：

1.承上所述，本件被上訴人終止系爭契約係屬合法。則上訴人以被上訴人終止系爭契約不合法為由，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付工資、提撥勞工退休金，均為無理由。

2.至上訴人聲請傳喚證人黃純卿，待證明事項為黃純卿未曾因承包業務給付上訴人回扣或不當利益等事實（見本院卷第80、325頁）。然系爭契約經被上訴人依據勞基法第11條第5款規定合法終止等情，業由本院綜合客觀證據資料加以判斷，已如前述，則前述上訴人是否確曾收受不正利益等節，應無調查必要。另關於本件有無勞基法第12條第1項第4款規定適用之爭點，亦無再加論述之必要，併此敘明。

㈢上訴人請求被上訴人給付精神慰撫金50萬元部分：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。民法第184條第1項前段固有明文。名譽權有無受損害，應以社會上對個人評價是否貶損作為判斷之依據（最高法院

90年度台上字第646號判決先例要旨參照）。次按侵權行為之成立，須侵害他人權利之行為具不法性，依通說所採結果不法說，凡侵害他人權利者，即可先認定其不法，惟加害人得證明有阻卻違法事由而不負侵權責任。

2.就名譽權侵害部分：

上訴人主張被上訴人於資遣會議中，指稱上訴人與廠商間有「不當金錢往來」之情事，為兩造所不爭執（見本院卷第298頁）。經查指摘勞工與廠商有不當金錢往來等語，從客觀上觀察，足使一般人認為上訴人之職場操守不佳，使上訴人於社會上之評價遭致貶損，其名譽權確實遭受侵害。是上訴人此部分主張，即屬有據。

3.就阻卻違法部分：

⑴按名譽權之侵害，須行為人故意或過失抑貶他人之社會評價而不法侵害他人之名譽，且具有違法性、歸責性，並不法行為與損害間有相當因果關係，始成立侵權行為。又言論自由及名譽均為憲法所保障之基本權利，旨在促進政治民主與社會之健全發展，維護個人主體性及人格完整性，自應兼籌並顧，相互調和，以實現多元社會之價值與維持人性尊嚴。苟行為人所陳述之事實雖損及他人之社會評價而侵害他人名譽，然如能證明其為真實，或雖不能證明為真實，但依其所提證據資料，足認行為人已盡其合理查證義務而有相當理由確信其為真實者，即難謂具有違法性，而令負侵權行為損害賠償責任。

⑵觀諸被上訴人係先於113年4月間接獲離職員工檢舉，並取得上訴人與黃純卿於通訊軟體LINE對話紀錄（見原審卷第257頁）後，發現依該等紀錄所示，黃純卿曾向上訴人表示：「要跟我收這筆雇用費的話，那不太合理，你應該去跟你公司拿」、「到完工會給您10萬，目前匯4萬給您了，還有六萬」、「律師那邊我會交代，約拿海事工程有限公司的業務與王思淳小姐無關」等語；上訴人則回稱：「我也不是只有你這個廠商可以找」、「也不會對我這麼不客氣」、「十萬

你說的謝謝你的贈與」、「還是你要報稅當你公司支出也可以」、「你也不過就是過河拆橋」、「我記得了」、「讓你一個月賺100萬」、「我也不過好好做我的工作一個月賺個30幾萬」、「你要這樣對我就大家走著瞧」等語。則被上訴人依上開對話紀錄所示，認為上訴人之行為已涉及與廠商間有不當金錢往來，可能嚴重影響被上訴人之營運、財產與商譽，衡情應屬合理懷疑。被上訴人進而於113年6月27日召開公司內部資遣會議（見本院卷第277、279、298頁），並賦予上訴人表示意見之機會，以查證上訴人是否與廠商間有不當金錢往來，並非廣佈於社會而使公司外部人士知悉其事。則上訴人縱使並無與廠商間有何不當金錢往來，惟被上訴人於內部資遣會議所為之陳述，應屬有相當理由確信其為真實，並行調查程序以為合理查證，自得阻卻違法。

4.從而，被上訴人於內部資遣會議中提及上訴人不當金錢往來等語，固使上訴人於社會上之評價遭致貶損，其名譽權確實遭受侵害。惟被上訴人係基於客觀存在之LINE對話紀錄產生合理懷疑所為之詢問，其主觀上已有相當理由確信其為真，且已盡合理查證義務，則依上說明，自得阻卻違法。故上訴人依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償精神慰撫金50萬元部分，自屬無據。

四、綜上所述，上訴人依系爭契約、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，求為判決確認兩造僱傭關係存在，及請求被上訴人給付工資與提撥勞工退休金，並請求給付精神慰撫金，非屬正當。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，均無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

五、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據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決

如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱　琦

法　官　高明德

法　官　溫祖明

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，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　8　　日

書記官　林虹雯

附件：兩造之聲明、陳述及證據

	上訴人(即原審原告)			被上訴人(即原審被告)		
聲明	㈠原判決廢棄。 ㈡確認兩造間僱傭關係存在。 ㈢被上訴人應自113年7月8日起至上訴人復職之日止，按月於每月5日給付上訴人6萬2,800元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 ㈣被上訴人應自113年7月8日起至上訴人復職之日止，按月提繳3,828元至系爭專戶。 ㈤被上訴人應給付上訴人50萬元，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。 ㈥聲明第㈤項，願供擔保請准宣告假執行。			㈠上訴駁回。 ㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。		
陳述及證據	主張 原因事實	法律依據	證據	答辯 原因事實	法律依據	證據
爭點一：被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，是否合法：	被上訴人據以終止之前提事實不成立，亦不符最後手段性： 1.上訴人與前同仁間之刑事告訴係事出有因，且未影響被上訴人之經營，亦不在考評範圍。 2.被上訴人之考評流於形式，無從證明上訴人不能勝任工作。 3.上訴人請假至第三人處擔任講師，係經同意。 4.上訴人未使用私人筆電辦公。	最高法院114年度台上字第5號判決、112年度台上字第828號判決、110年度台上字第74號判決。	被證10、12至21、23、28、原證6、上證3、4、6、7、8。	上訴人有下列無法勝任工作之情事： 1.多次對與意見相左同事及廠商提告，同仁及廠商畏懼或抗拒與其合作，致被上訴人內部管理及外部關係維持困難。 2.假藉生理假，於上班時間至競爭對手擔任鯨豚觀察員培訓課程講師。 3.111年、112年績效考核1分，面談後無心改善，未依指示上傳工作成果，113年遲遲未完成年度工作目標。	勞基法第11條第5款、系爭契約第6條、系爭工作規則第9條第1項第5款、最高法院111年度台上字第1820號、112年度台上字第578號判決。	被證1至2、4至9、11至26、上訴補充答辯一狀附件3。

				4.多次攜帶私人筆電至公司，主管勸戒仍拒絕遵守。		
爭點二：被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約，是否合法：	被上訴人據以終止之前提事實不成立： 1.被上訴人不能證明上訴人收受不當利益。 2.被上訴人意圖唆使黃純卿虛偽陳述上訴人收受回扣之事。	勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規則37條。	被證28、上證11、14。	被上訴人離職員工李鎮宇檢舉並提供上訴人與被上訴人之合作廠商約拿公司人員黃純卿間之LINE截圖，內容顯示上訴人與黃純卿有不正金錢往來，經被上訴人向黃純卿、李鎮宇等人查證，認有不正金錢往來係屬事實，上訴人違反工作規則及誠信規範，情節重大，再度發函終止系爭契約。	勞基法第12條第1項第4款。系爭契約第6條、系爭工作規則第8條第1項第4款。	被證9、25、28、29。
爭點三：上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，是否有據：	被上訴人終止系爭契約不合法，兩造間僱傭關係存在。	民事訴訟法第247條。	原證2。	被上訴人於113年6月27日依勞基法第11條第5款解僱上訴人（第一次解僱），復於113年7月26日依勞基法第12條第1項第4款終止聘僱契約（第二次解僱），均屬合法，兩造間僱傭契約已終止，上訴人請求確認僱傭關係存在，無理由。	勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款。	同爭點一、二。
爭點四：上訴人請求被上訴人給付自113年7月8日起至上訴人復職日止，按月給付工資6萬2,800元本息，及按月提繳勞工退休金3,828元，是否有據：	被上訴人應按系爭契約及勞退條例按月給付6萬2,800元，並按月提撥3,828元。	民法第487條、系爭契約第5條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項。	原證2、4。	被上訴人解僱上訴人合法有據，上訴人請求被上訴人給付工資及提繳勞工退休金，均無理由。	同上。	同上。
爭點五：上訴人請求被上訴人給付精神慰撫金50萬元，是否有據：	113年6月27日上午，被上訴人委由吳秀碧、黃浩綱、崔煥榮、鄭凱育於資遣會議中，不僅未合理查證亦虛偽指摘上訴人與廠商不當金錢往來，當面通知資遣後，下午即當全辦公室同仁面前威脅如不離開即報警驅離，已致上訴人之名譽貶損，並致罹患憂鬱症。	最高法院98年度台上字第1129號判決、103年度台上字第1663號判決、民法第184條第1項前段、195條第1項。	原證9。	1.被上訴人為維持公司內部管理及紀律，就接獲檢舉之事進行調查，並於第一次解僱會議中詢問上訴人，無任何侵權行為。 2.上訴人未舉證被上訴人有何對外或公然陳述虛假事實，損害其名譽之行為。 3.上訴人未證明其至身心科就診與被上訴人之何行為有相當因果關係。 4.上訴人請求被上訴人給付精神慰撫金50萬元，無理由。	民事訴訟法第277條前段、最高法院111年度台上字第1930號、110年度台上字第1588號判決。	