臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上字第69號

上　訴　人　劉鴻淇
被上訴人　元晶太陽能科技股份有限公司
法定代理人　廖國榮
被上訴人　左啟宏
　　楊承泰
　　陳清顯
　　林湧旂
　　李澤豪
　　姜翰宇
上　7人共同
訴訟代理人　許懷儷律師
　　廖郁晴律師
　　潘穩中律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國107年10月9日臺灣新竹地方法院107年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於108年4月30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：上訴人自民國102年4月1日起受僱於被上訴人元晶太陽能科技股份有限公司（下稱元晶公司），在其設於新竹縣○○鄉○○○路○○號之新竹廠擔任技術員。被上訴人左啟宏、楊承泰、陳清顯、林湧旂、李澤豪及姜翰宇等6人（下稱左啟宏等6人）於104年間，分別擔任新竹廠廠長、訓練課課長、人資行政部主管、值班主管、PRT站點產線領班、ETS站點產線領班，以霸凌、毀謗、串改不實資料、濫用職權及強迫指使下屬等方式，共同對上訴人進行精神及行為上侵害，甚至在上訴人上下班路途車禍受傷期間不准請假，亦未有職業災害補償，以及上訴人父親罹癌重病、親屬意外

身亡時依法請假，亦遭惡意毀謗曠工，意圖迫使上訴人離職，導致上訴人多次在作業現場發生心悸、胸悶、喘不過氣而嘔吐昏眩，嗣元晶公司依據左啟宏等6人不實指述，於105年1月31日資遣上訴人，造成上訴人名譽受損，同時剝奪上訴人年終尾牙抽獎之權利，請求被上訴人賠償精神慰撫金新臺幣（下同）500萬元，及年終尾牙最大獎機車市值6萬元之損害。元晶公司違反勞動基準法（下稱勞基法）第5條、第29條、第42條、及第71條之規定，其依同法第11條之規定終止勞動契約並非合法，被上訴人應補償上訴人工作收入之損失10,080,000元。另元晶公司申報之上訴人離職前6個月薪資總額為235,347元，但上訴人實際領取僅171,744元，請求償還差額63,603元。被上訴人共同侵害上訴人之權利，造成上訴人上述損害合計15,203,603元等情，爰依共同侵權行為之規定，求為命被上訴人連帶給付上訴人15,203,603元。

二、被上訴人則以：上訴人於102年4月1日起任職於元晶公司，擔任技術員，任職期間103年10月17日、同年12月27日、同年12月28日、104年2月13日、同年2月14日、同年2月21日，未依公司工作規則請假而無故曠工。又上訴人經元晶公司認證為四個站點（即CVD、PRT、ETS及SORT）之熟手而得在各該站點作業，惟上訴人於站點作業期間，除無故曠工外，有手痛、心悸、頭暈、嘔吐等情狀，經長時間調換其工作站點，仍無法勝任；且時常未遵守標準作業程序、疏忽怠惰，造成整體作業程序異常，工作表現無法符合公司需求，遭主管多次開立工作改善告知單，卻未改善。元晶公司始於105年1月31日依勞基法第11條第5款終止勞動契約，並於同年2月5日將資遣費及預告工資給付上訴人。上訴人曾於105年間以左啟宏等6人霸凌、誹謗、恐嚇、加害、不法輸入竄改資料為由，向臺灣新竹地方檢察署（下稱新竹地檢署）提起刑事告訴，業經檢察官以106年度偵字第1801號不起訴處分，且上訴人主張之侵權行為均係發生於000年至105年1月21日間，上訴人遲至107年1月31日始提起本件訴訟，顯已罹於民法

第197條所定2年消滅時效。上訴人未曾向元晶公司表示其在上下班路途車禍受傷，更未曾提出職災補償申請；況亦罹於勞基法第61條第1項規定之2年時效。再者，元晶公司通知上訴人參加105年1月21日尾牙，惟上訴人並未參加，已自行放棄抽獎之權利。又上訴人離職前6個月薪資確為171,744元，元晶公司並無短少給付63,603元等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應連帶給付上訴人15,203,603元。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

本件上訴人主張其於102年4月1日起受僱於元晶公司擔任技術員，於104年之任職期間遭元晶公司新竹廠廠長左啟宏、訓練課課長楊承泰、人資行政部主管陳清顯、值班主管林湧旂、PRT（即網印製程，作業內容為載具上下料、膠料添加、機台操作，常有揮發性氣體）站點產線領班李澤豪、ETS（即電池測試分類，作業內容為晶片滿百收料、初步外觀撥片檢查、機台操作，作業上需用手、用眼）站點產線領班姜翰宇等6人，以霸凌、毀謗、串改不實資料、濫用職權及強迫指使下屬等方式，共同對上訴人進行不法之侵害；甚至在上訴人上下班路途車禍受傷期間、上訴人父親罹癌重病、親屬意外身亡時不予准假，亦未有職業災害補償，意圖迫使上訴人離職，導致上訴人多次在作業現場發生心悸、胸悶、喘不過氣而在嘔吐昏眩，嗣於105年1月31日竟以勞基法第11條第5款規定為由，惡意資遣上訴人，顯非合法終止勞動契約；爰依共同侵權行為之規定，請求被上訴人連帶賠償精神慰撫金500萬元、被剝奪參加年終尾牙抽中最大獎項權利之損失6萬元、強制退休年齡65歲前之工作收入損失10,080,000元（以每月薪資3萬元計算），及依勞基法規定請求元晶公司給付資遣上訴人前所短少之薪資差額63,603元等情，為被上訴人所否認，並以前開情詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠元晶公司資遣上訴人，是否符合勞基法第11條第5款所定

之要件？㈡上訴人依民法第184條及第185條之規定，請求被上訴人連帶賠償，有無理由？㈢上訴人請求被上訴人連帶給付薪資差額63,603元，有無理由？茲分述如下：

㈠元晶公司資遣上訴人，符合勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之要件：

1.按勞基法第11條第5款規定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，所謂「確不能勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之（最高法院86年度台上字第688號判決要旨參照）。

2.元晶公司主張上訴人於站點作業期間，多次無故曠工，且時常未遵守標準作業程序、疏忽怠惰，造成人力運用及調度困難、整體作業程序異常，甚至影響產品品質嚴重，經主管多次開立工作改善告知單，仍未改善，又因其個人身體疼痛或不適因素，經長時間調整仍無法負荷站點工作，故確有不能勝任工作情事等語。經查，元晶公司依上訴人之體能及技術能力，認證上訴人為：CVD（即電漿增益化學汽相沈積＜PECVD＞，作業內容為載具上下料、機台操作，作業上需搬運載具約3~5公斤）、PRT（即網印製程＜Printing＞，作業內容為載具上下料、膠料添加、機台操作，常有揮發性氣體）、ETS（即電池測試分類＜Efficiency Test Sorter＞，作業內容為晶片滿百收料、初步外觀撥片檢查、機台操作，作業上需用手、用眼）、SORT（即人員目檢站＜Sorting＞，作業內容為晶片外觀檢查、晶片等級分類，作業上強調用眼）四站點之熟手，得在此四站點作業，有元晶公司技術員認證站點資料為憑（見原審卷一第84頁）。惟上訴人自103年10月起至元晶公司終止與上訴人之勞動契約前，持續因手部舊傷、乾眼症、麥粒腫、心悸、胸痛等身體不適狀況請假，經上訴人之主管人員即被上訴人林湧旂、李澤豪將上訴人多次調換站點，期能透過更換站點，使上訴人之身體狀況得以負擔工作內容，但上訴人仍持續反應身體不適，此由新竹地檢

署不起訴處分書所載，林湧旂陳稱：「告訴人（即上訴人）在工作中曾反應無法勝任，我們也曾為此幫忙換了3個站點，調至第1個站點時告訴人說有乾眼症，不能勝任目視工作，我們不久就再將告訴人調至需要搬運載具之第2個站點，告訴人又說手痛無法長時間搬運，才又調至第3個站點，告訴人再表示有揮發性味道會想吐……我們遂又將告訴人調回原站點。」、李澤豪亦稱：「我負責PRT站點，我們覺得告訴人在此站點是最適合的，又告訴人在我的站雖曾反應手有受傷，但沒有反應有嘔吐，我也沒有要求其他同事不能幫忙告訴人，告訴人僅於105年1月8日有吐過1次，因吐在第2道產線，我還有調告訴人至第1、3道產線，觀察會不會比較不會發生不適現象。」等語足資證明（見原審卷一第104頁），可見上訴人因身體狀況，業經元晶公司人員多次更換其站點或工作內容，均無法勝任其經認證為熟手之站點工作，且上訴人亦無其他經認證為熟手之站點可供選擇調任。

3.再觀諸被上訴人提供之元晶公司工作規則第22條：「員工於工作時間，未經請假或請假未准而無故不到職者，以曠職論」、第33條特別休假：「服務年資滿1年以上、未滿3年，給假7日；滿3年以上、未滿5年，給假10日。特別休假計算對照表如附件」、第34條事假：「規則：應於請假前辦理請假手續。若屬突發狀況，無法預先辦理請假手續者，應於請假當日上午前，由本人或託人以電話向其直屬主管請假」、第35條普通傷病假：「規則：1.無法預先辦理請假手續者，應於請假當日上班時間內，由本人或託人以電話向其直屬主管請假。……證明：三日（含）以上需附醫院（診所）證明」、第42條特別休假：「規則：於請假前提出申請」；又上訴人係於102年4月1日到職，再參工作規則之附表，上訴人於103年4月1日起享有特別休假日。查，上訴人任職期間之輪班為工作2日休假2日，每日工作時間為12小時（日班：07:30~19:30、夜班：19:30~17:30），中間包括2段各1小時之休息時間（參工作規則第13條），上訴人分於104年2月13日

、104年2月14日、104年2月21日因未依上開規則請假而有「曠工」全日之紀錄，有上訴人任職於元晶公司之請假資料在卷可稽（見原審卷一第60至80頁、82頁、83頁），衡情，被上訴人無明顯拒絕上訴人請假之情形，而上訴人仍有多日無預期之曠職，履經元晶公司開立工作改善告知單，仍未見上訴人改善，對於亟需仰賴員工輪班以維持工廠正常運作之元晶公司而言，確實造成生產線人力運用及調度上之困難。

4.另查元晶公司之電池測試分類儀（ETS）操作規範（下稱「ETS操作規範」），要求站點之作業員須自行確認機台各項參數是否與工單相符；網印機（PRT）操作規範（下稱「PRT操作規範」）要求在連續網印的情況下，每小時擦拭網版與Nest的頻率不可少於1次，有元晶公司提出之上開操作規範節本附卷可參（見原審卷二第138頁、第141頁）。惟上訴人自104年4月起至元晶公司終止勞動契約前，於各站點作業時，陸續發生下列不遵守操作規範之情事：⑴104年4月3日於ETS站點作業時，未依ETS操作規範進行撥片檢查，遭主管開立工作改善告知單（見原審卷一第93頁）。⑵104年4月3日及4月6日於PRT站點作業時，未依PRT操作規範擦拭網版，遭主管開立工作改善告知單（見原審卷一第85頁）。⑶104年4月11日於ETS站點作業時，未依ETS操作規範進行撥片檢查，造成產品品質下降，遭主管開立工作改善告知單（見原審卷一第95頁）。⑷105年1月12日於ETS站點作業時，將不同工單錯放，導致晶片混料，遭主管開立工作改善告知單（見原審卷一第90頁）。職是，上訴人於任職期間多次違反各站點之操作規範，於其所擔任之工作已有怠忽，而元晶公司多次開立告知單給予上訴人改善之機會，惟未見成效。上訴人雖爭執工作改善告知單之真實性，惟工作改善告知單所載通知改善原因及事項，係上訴人主管填寫，難謂係偽造不實。

5.從而，上訴人於任職期間，因身體健康狀況無法負擔其經認證而得從事之站點工作，又違反工作規範及出缺勤狀況不佳，履經告知改善，卻未見效果，堪認上訴人有「確不能勝任

工作」情事，元晶公司依勞動基準法第11條第5款規定，於105年1月31日終止與上訴人間之勞動契約，符合解僱最後手段性原則，應屬合法，上訴人主張元晶公司惡意非法資遣云云，委無足採。

㈡上訴人依民法第184條及第185條關於侵權行為之規定，請求被上訴人負連帶損害賠償責任，其請求權已罹於消滅時效，且無證據證明被上訴人該當於侵權行要件，故屬無理由：

1.按消滅時效，自請求權可行使時起算。時效完成後，債務人得拒絕給付。因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，民法第128條前段、第144條第1項、第197條第1項前段定有明文。又關於侵權行為損害賠償請求權之消滅時效，應以請求權人實際知悉損害及賠償義務人時起算，非以知悉賠償義務人因侵權行為所構成之犯罪行為經檢察官起訴，或法院判決有罪為準（最高法院72年台上字第738號判例意旨參照）。又按「第59條（指職業災害之補償）之受領補償權，自得受領之日起，因2年間不行使而消滅」，亦為勞基法第61條第1項所明定。上訴人主張被上訴人元晶公司及左啟宏等6人共同對其實施如霸凌、傷害、誹謗、強制、恐嚇、偽造文書及非法解僱等不法侵害行為，致其工作收入10,080,000元、尾牙獎項6萬元之財產上損失及名譽受損之非財產上損害500萬元，被上訴人應連帶賠償云云，惟被上訴人主張時效抗辯。查上訴人指稱被上訴人所為上開不法加害行為，除非法解僱外，均係發生於其任職於元晶公司之「104年期間」，此由上訴人之本件民事起訴狀所述事實，以及卷附新竹地檢不起訴處分書、高檢署處分書均記載告訴人即本件上訴人於104年8月14日前已知悉被上訴人分別有告訴意旨所指之前揭誹謗、傷害等行為等語即明；而所謂非法解僱亦經元晶公司於105年1月21日通知上訴人將於同年1月31日終止僱傭關係，亦有資遣通知在卷可佐（見原審卷一第96頁），且上訴人於有該加害行為當時即已知損害之發生及應負賠償義務之人，而得

對加害人行使損害賠償請求權，換言之，上訴人至少自105年或105年1月22日起即得對被上訴人行使損害賠償請求權，上訴人主張應以105年2月26日提起刑事告訴起算云云，自屬無據。而上訴人遲至107年1月31日始提起本件民事訴訟請求，有上訴人民事起訴狀所蓋之收狀時間戳印可憑（見原審卷一第4頁），已逾2年之短期時效，是被上訴人抗辯上訴人之損害賠償請求權已罹於時效，拒絕賠償，自屬有據。

2.且按，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。次按訴訟如係由上訴人主張權利者，應先由上訴人負舉證之責，若上訴人先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被上訴人就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回上訴人之請求（最高法院17年上字第917號判例要旨參照）。是縱認上訴人之上開請求權未罹於消滅時效而得行使，揆之前揭說明，上訴人仍應就侵權行為之成立要件及發生職業災害之事實，負舉證責任。經查，上訴人對左啟宏等6人所提涉犯恐嚇危害安全、強制及行使業務上登載不實文書罪之刑事告訴部分，業由新竹地檢署檢察官調查後認定顯無各該罪責之主觀犯意與客觀犯行，嗣高檢署亦持相同見解駁回上訴人之再議確定，業經原審法院依職權調取該刑事偵查案卷核閱無訛，且上訴人於本件作為證明被上訴人有不法加害行為之錄音檔及譯文，與偵查中所提出者並無二致，核其內容多為上訴人與同事間之對話交談，尚無足證明被上訴人有何霸凌、傷害或誹謗之加害行為；此外，上訴人別無其他積極舉證證明，實無從遽認左啟宏等6人對上訴人有實施何等不法侵害行為。另就職業災害補償部分，被上訴人已抗辯上訴人於任職期間未曾向元晶公司表示其受有職業災害，更未曾向被上訴人申請職業災害補償及提供相關醫療單據等情，而上訴人迄未提任何證據以證其實，則上訴人此

部分之主張，顯難採信。

3.從而，上訴人依共同侵權行為之規定，請求被上訴人應連帶賠償名譽受損之精神慰撫金500萬元、尾牙抽獎損失6萬元、其工作收入損失10,080,000元、及職業災害補償金，均已罹於請求權消滅時效，被上訴人得拒絕給付；且上訴人就被上訴人構成侵權行為亦未提出任何證據證明，故上訴人之請求，洵屬無據。

㈡上訴人請求被上訴人連帶給付薪資差額63,603元，為無理由：

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又按原告於其所主張之起訴原因，不能為相當之證明，而被告就其抗辯事實，已有相當之反證者，當然駁回原告之請求（最高法院20年上字第2466號判例意旨參照）。本件上訴人主張其於105年1月31日離職之前，元晶公司尚短少104年7月至104年12月之薪資差額63,603元未給付之情，固據其提出資遣員工申請表及費用計算、薪資一覽表為憑（見原審卷一第24至26頁），惟此為元晶公司所否認，並辯稱：元晶公司給付予上訴人之薪資，於扣除請假扣款、勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金、餐費、住宿費、電費、強制執行扣款後，已將餘額全數匯入上訴人薪資帳戶，並無短少等語。經查，依上訴人自104年7月至同年12月員工薪資明細表（見原審卷一第118至123頁）所載，元晶公司每月對上訴人之應發金額、應扣項目及金額、實發金額，均如原判決附表所示，且元晶公司亦已如數匯入上訴人開設之彰化銀行000000000000000號帳戶內，有彰化銀行網銀交易處理狀態查詢可稽（見原審卷一第185頁、第189至191頁），核其計算並無違誤，雖與上訴人所提出之資遣員工申請表及費用計算所載近六個月薪資部分，就104年7月、10月、11月及12月之金額有分別為71元、75元、38元及28元之短少，而被上訴人亦解釋係因上訴人於該等月份有請假，元晶公司本應依請假比例扣除伙食津貼，惟於計算

資遣費之平均工資時漏未扣除所致等語，且觀諸上訴人請假資料及上開薪資明細表（見原審卷一第82、83頁、第118、121至123頁），確有請假及請假扣款紀錄，堪認元晶公司並無短少此部分之給付。上訴人另稱元晶公司不應逕將其薪資提撥勞健保或直接移轉予債權人，而應給付全部應發薪資云云，惟查依強制執行法第115條第1項、第2項、第115條之1第1項及第2項規定，執行債務人對之有債權之第三人即本件之元晶公司，於收受執行法院之移轉命令時，即有依命令將債權移轉於執行債權人之義務，且對於薪資債權之執行，其效力及於執行債務人其後應受及增加之給付，是元晶公司依臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）104年6月18日北院木104司執寅字第65788號執行命令，自同年7月起就上訴人對元晶公司每月得支領之薪資債權3分之1，在240,660元範圍內移轉予上訴人之債權人即匯豐汽車股份有限公司，嗣因臺北地院於104年11月16日以函文通知元晶公司，因上訴人已清償，債權人撤回執行終結在案始未再扣款，業經被上訴人提出上開執行命令及通知附卷可參（見原審卷一第186至188頁），於法應屬有據；而勞工保險及全民健康保險之投保單位即雇主即本件之元晶公司，依法亦有強制為受僱者投保並按月扣繳保險費之義務，否則將受行政處罰，觀之勞工保險條例第16條第1項第1款及全民健康保險法第30條第1項第1款規定自明，故上訴人主張元晶公司不得將其薪資逕扣除勞、健保費用及移轉扣押款云云，要與法律規定不符，自非可採。從而，元晶公司既係依法扣繳上訴人之勞工保險及全民健康險費，亦未有短少給付薪資之情，已如前述，上訴人復未能就元晶公司積欠薪資差額63,603元有何應與其餘被上訴人連帶給付之依據，是此部分請求為無理由。

五、綜上所述，上訴人依侵權行為及勞基法之法律關係，請求被上訴人連帶賠償15,203,603元（精神慰撫金500萬元、年終尾牙獎項之損失6萬元、工作收入之損失10,080,000元及短少之薪資63,603元），為無理由，不應准許。原審為上訴人

敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　21　　日

勞工法庭

審判長法　官　林陳松

法　官　鄭威莉

法　官　曾錦昌

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（詳附註）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　　108　　年　　5　　月　　21　　日

書記官　高婕馨

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。