

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞簡字第41號

原告 王郁芳  
訴訟代理人 陳欣怡律師（法扶律師）  
被告 亞果生醫股份有限公司

法定代理人 謝達仁  
訴訟代理人 黃冠睿  
蔡長勛律師  
林世勳律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣4,000元，及自民國114年8月16日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣4,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。亦即，勞基法第14條

01 第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞  
02 動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依  
03 據，僅需雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工  
04 即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之  
05 事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為  
06 限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。查，原  
07 告於民國114年7月24日固以路竹郵局第94號存證信函載明係  
08 依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約關係，惟已  
09 說明因自任職以來長期遭受雇主A04及老闆娘之職場霸凌  
10 與不當對待，包括言語羞辱、恣意高壓、嚴重干擾下班作  
11 息，並製造恐懼、不友善之工作環境，且要求其參與涉及誇  
12 大療效之違法專案、主管方瑜施加不當壓力、過度指派工作  
13 等語（本院卷第15頁），徵諸前揭規定及說明，自不以其終  
14 止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需於終止時已發生  
15 即可。是原告於起訴後追加依勞基法第14條第1項第2款「雇  
16 主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮  
17 辱之行為」之終止勞動契約事由（本院卷第375頁），應予  
18 准許。被告抗辯其追加有延滯訴訟之虞而於法不合，尚無可  
19 採。

## 20 貳、實體部分

21 一、原告主張：原告於111年2月7日至114年7月24日受僱於被告  
22 擔任行銷部行銷專員，工作內容為負責市場研究、產品行  
23 銷、活動規劃等，約定工時為9時至18時（中午休息1小  
24 時），約定工資每月新臺幣(下同)4萬元。因原告在職期間  
25 長期遭受被告如附表所示之職場霸凌與不法行為，遂於114  
26 年7月24日寄發存證信函以被告違反勞基法第14條第1項第6  
27 款為由，終止兩造間勞動契約，並自翌（25）日起未至被告  
28 公司上班。該終止勞動契約事由係屬就業保險法第11條第3  
29 項規定之非自願離職，被告應依勞基法第19條發給非自願離  
30 職證明書，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第  
31 1項給付資遣費69,334元，及類推適用勞基法第16條第1項第

01 3款、第4項，給付30日預告期間工資40,000元，且原告離職  
02 時尚有3日特別休假未休，被告應依勞基法第38條第4項前段  
03 折算為工資給付4,000元。再被告長期職場霸凌與不法行  
04 為，造成原告精神及心理痛苦，應依民法第184條、第195條  
05 第1項前段，賠償原告非財產上損害即精神慰撫金30萬元，  
06 合計413,334元。為此，爰依上開規定，提起本件訴訟等  
07 語。並聲明：(一)被告應給付原告413,334元，及自起訴狀繕  
08 本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告  
09 應開立離職事由為勞基法第14條第1項第6款、離職日期為11  
10 4年7月24日之非自願離職證明書予原告。

11 二、被告則以：雇主對勞工本有指揮監督及管理權限，縱然被告  
12 對原告工作表現有不滿之表達，提出指正、改進意見，但未  
13 見有侮辱性、謾罵性言詞，尚難謂主管有所批評或表達不同  
14 意見即構成職場霸凌。再被告固有於非工作時間與原告訊息  
15 往來，然僅係通知工作注意事項、簡單詢問，未要求原告必  
16 須即刻提出勞務，應未逾越業務必要合理範圍。縱認被告有  
17 職場霸凌之情形，然原告以其受職場霸凌向高雄市政府勞工  
18 局（下稱勞工局）提出申訴，經國家科學及技術委員會南部  
19 科學園區管理局（下稱南科管理局）派員於114年5月12日對  
20 被告實施勞動檢查，顯然原告知悉自身權益受損係在114年5  
21 月12日以前，卻遲至同年7月24日始主張終止兩造間勞動契  
22 約，已逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。又原告  
23 未依被告公司管理規章第5章第9條第13款規定辦理請假，即  
24 自114年7月25日起未再提供勞務，被告業於同年8月5日依勞  
25 基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工三日」通知原  
26 告終止兩造間勞動契約，自無須給付資遣費。縱認被告所為  
27 解僱不合法而不生終止勞動契約之效力，原告係依勞基法第  
28 14條向被告終止勞動契約，並無適用或類推適用同法第16條  
29 之規定，原告請求預告期間工資，亦無理由。再原告提出之  
30 診斷證明書僅記載原告適應障礙症合併焦慮及失眠症狀，無  
31 法證明該精神疾患係因職場霸凌行為所致，且原告請求之精

01 神慰撫金亦屬過高等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)原告自111年2月7日起受僱於被告，擔任行銷部行銷專員，  
04 工作內容為負責市場研究、產品行銷、活動規劃等，約定工  
05 時為9時至18時（中午休息1小時），約定工資每月4萬元。

06 (二)原告於114年7月24日以路竹郵局第94號存證信函，主張長期  
07 受被告法定代理人A O 4及老闆娘職場霸凌與不當對待等，  
08 依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，被告於翌  
09 (25)日收受送達。

10 (三)原告自114年7月25日起未再對被告提供勞務。

11 (四)被告於114年8月4日以路竹竹南郵局第66號存證信函，以原  
12 告自114年7月25日起無正當理由曠職，依勞基法第12條第1  
13 項第6款終止勞動契約，原告於翌(5)日收受送達。

14 (五)如認原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約為有理  
15 由，終止日期為114年7月25日；如認被告依勞基法第12條第  
16 1項第6款終止勞動契約為有理由，終止日期為114年8月5  
17 日。

18 (六)如認原告請求資遣費、預告工資為有理由，被告各應給付6  
19 9,334元、4萬元。

20 (七)原告於離職時，尚有3日之特別休假未休，被告願折算為工  
21 資給付原告4,000元。

22 (八)原告為大學畢業，曾任觀光工廠主任、親子餐廳儲備店長暨  
23 行銷企劃、幼教老師暨人資行銷人員；被告形式資本額為10  
24 億元。

25 四、本件爭點：

26 (一)原告以其遭職場霸凌及不當對待，依勞基法第14條第1項第2  
27 款、第6款終止兩造間勞動契約，並請求被告給付資遣費、  
28 預告工資，有無理由？

29 (二)原告依民法第184條、第195條第1項前段，請求被告給付精  
30 神慰撫金，有無理由？如有理由，數額應以若干為當？

31 (三)原告請求被告開立離職事由為勞基法第14條第1項第6款、離

01 職日期為114年7月24日之非自願離職證明書，有無理由？

02 五、本院之判斷：

03 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
04 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違  
05 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能  
06 證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健  
07 康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格  
08 法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠  
09 償相當之金額。民法第184條、第195條第1項前段分別定有  
10 明文。又「職場霸凌」雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸  
11 凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行  
12 為，反覆侵害特定個人之人格權、名譽權、或健康權等法律  
13 所保障之法益，達逾越社會通念上可容許之程度，方屬該  
14 當。故需綜合判斷受害人主張屬侵害行為之態樣、次數、頻  
15 率，另考量受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過  
16 社會一般人所容許之範疇，始能認定是否已具職場霸凌情  
17 事。而當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責  
18 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原  
19 告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉  
20 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實  
21 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請  
22 求（最高法院109年度台上字第123號裁判意旨參照）。本件  
23 原告主張其於被告公司任職期間，遭被告職場霸凌而損害其  
24 人格尊嚴，既為被告所否認，自應由原告就此有利於己之事  
25 實負舉證責任。

26 (二)次按勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應就  
27 具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌雙方之  
28 職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之  
29 客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，  
30 惟端視該侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以  
31 為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。而

01 雇主對勞工本即有指揮、監督及管理之權限，就勞工之工作  
02 態度、品質、效率等予以質疑、指摘及給予負面評價，難認  
03 屬對勞工之重大侮辱。是勞工主張勞基法第14條第1項第2款  
04 「重大侮辱」作為終止契約事由，非其所受之侮辱行為，已  
05 達令勞工繼續勞動契約欠缺期待可能性之情形，或繼續勞動  
06 契約將造成勞工之損害，非採取終止契約此等非常手段不能  
07 防免之程度，始足當之。

08 (三)原告所指述被告如附表各編號所示之行為，均難認已踰越社  
09 會通念上可容許之程度而屬職場霸凌，分敘如下：

10 1.附表編號1部分：原告主張其於113年8月7日依A 0 4指示於  
11 ACRODERM社群發布促銷活動訊息，卻於當日夜間先遭A 0 4  
12 之配偶謝明琴傳送訊息表示該促銷活動會影響公司業績，致  
13 原告焦慮失眠，翌(8)日復遭A 0 4於工作群組怒罵「豬  
14 隊友」，指責原告打亂國際布局，認A 0 4之指示前後矛  
15 盾，以言語公開羞辱原告而侵害原告人格尊嚴造成其精神壓  
16 力，固提出LINE對話紀錄截圖為證(本院卷第85、379至383  
17 頁)。雖被告否認該促銷訊息係原告所發布，惟觀諸謝明琴  
18 於發布當日夜間11時13分致電原告，復於11時19分傳送「若  
19 客戶退貨，會大大影響公司這個月的業績」之訊息予原告，  
20 原告於翌(8)日上午8時36分傳送「早安，好的，今天會處  
21 理」之訊息予謝明琴後，謝明琴旋回覆「需要先開會討論然  
22 後再決定怎麼處理」、「美國的客戶及投資人已經進入在我  
23 們的Line官網」等語，是倘該促銷活動訊息非原告所發布，  
24 謝明琴應無於傳送上開訊息予原告之必要，被告上開所辯，  
25 固無足採。惟觀諸A 0 4係於LINE工作群組傳送「各位親愛  
26 的豬隊友好，請不要在網路上打折扣賣東西，會把我們國際  
27 布局打亂。沒有賣多少錢結果把自己品牌打爛掉，得不償  
28 失。你們在會場上怎麼賣都沒有意見，但是不要在網路訊息  
29 上面讓人家看得到打折的訊息」等語，固以「豬隊友」一詞  
30 就勞工工作成果質疑、指摘或為負面評價，雖用語令人不  
31 快，然未指名道姓，難認係公開以言語羞辱原告，亦非專以

01 貶損原告名譽為目的而已達到社會通念上所認超過容許之範圍。  
02

03 2.附表編號2部分：原告主張A O 4於113年4月8日之主管會議  
04 中公然怒罵行銷部有人上個月請特休50小時其不知情，發薪水才知道等語，惡意針對與公開羞辱原告，造成原告遭其他  
05 主管議論及精神壓力，固提出LINE對話紀錄截圖、2024年度  
06 請假卡為證（本院卷第87、203、385頁）。然原告僅提出事後  
07 經同事轉述之對話紀錄，無從確知A O 4於會議中就此部分  
08 發言之措辭或內容，況此僅係A O 4為釐清勞工之出勤狀況，  
09 不無因業務繁忙而疏未留意業經其簽核准假之可能，應  
10 無惡意針對、羞辱原告之用意。況依「林經理Katharine」  
11 回覆原告稱「嗯，沒事，他常這樣」、「等一下這張（按即  
12 原告之2024年度請假卡）給我一下，我拿去給他看」等語  
13 （本院卷第387頁），亦足證A O 4經常遺忘業經簽准員工  
14 休假一情，是於當日主管會議中縱A O 4質疑原告未經簽准  
15 即擅自休假，在場主管應亦不致於未查證之情況下即聽信其  
16 片面之詞，進而產生對原告之負面評價，反係A O 4自取其  
17 辱，自招員工背後批評、議論其對公司人事漠不關心，連自  
18 己曾經簽核過的文件都會忘記，員工敢怒卻不敢言之不信任  
19 感。  
20

21 3.附表編號3、9部分：原告主張其因時差，須配合半夜12時搶  
22 訂海外展覽而自113年7月10日夜間11時30分待命至翌日0時3  
23 0分，嚴重壓縮其休息時間；另於114年6月16日因應美國參  
24 展時差，謝明琴於臺灣時間夜間10時25分許來電詢問展覽事  
25 宜，嚴重干擾其下班後作息與休息時間，認被告漠視員工權  
26 益、不尊重員工個人時間，固提出LINE對話紀錄截圖為證  
27 （本院卷第89、95、401、405至407頁）。然被告因職務需  
28 要而延長勞工工作時間，或非正常工作時間內要求勞工提供  
29 勞務，尚難逕認已構成職場霸凌，被告抗辯因疏未注意時差  
30 或有即時處理必要而聯絡原告，尚非無據。又被告管理規章  
31 第5章第4條有得請領加班費之規定，另依勞動部106年11月3

01 0日勞動條3字第1060132271號函修正「勞工在事業場所外工  
02 作時間指導原則」亦有工作時間認定等相關規範，原告自得  
03 以其延長工作時間向被告請求給付加班費，然原告不為申  
04 請，亦未舉證證明其曾提出申請遭拒或遭主管勸諭撤回，其  
05 逕以於非正常工作時間有接聽被告來電或回覆訊息等情，逕  
06 認係被告強迫原告無償提供勞務而構成職場不法侵害，並無  
07 足採。至原告嗣追加謝明琴於112年6月5日凌晨12時來訊及  
08 來電確認展覽物品內容、同年11月25日星期六夜間7時35分  
09 經A O 4於工作群組要求其提供工作相關資訊與交代工作事  
10 宜、113年1月26日謝明琴於夜間傳送訊息指派工作、同年9  
11 月23日謝明琴夜間傳訊討論保養品方案、114年7月23日謝明  
12 琴夜間傳訊交代記者會事宜等事實，主張屬雇主、雇主配偶  
13 對其重大侮辱行為及職場霸凌，固提出LINE對話紀錄截圖為  
14 佐（本院卷第393至399、403頁），徵諸前揭規定及說明，  
15 亦無足採。

16 4.附表編號4部分：原告主張於113年8月28日因網站圖片侵權  
17 事件發生後，原告與同事緊急下架並檢查圖庫，期間多次與  
18 董事長、總經理等主管回報，然A O 4仍持續在工作群組公  
19 開質問，並追究決策責任，不斷施加壓力，對其與行銷部門  
20 同事王心希公開質問，固提出工作群組LINE對話紀錄截圖為  
21 證（本院卷第91頁）。依對話紀錄可知係由行銷經理簡赫律  
22 （LINE暱稱Michael）向A O 4報告其行銷部門發現網站圖  
23 片侵權之後續處理情形，A O 4則表示「我只是要知道整個  
24 決策過程」、「到底誰參與決策」、「我要知道是誰做的決  
25 定」、「這應該是重大的危機處理事件」等語，應係A O 4  
26 基於公司負責人，本於監督及管理之目的，為釐清前因後果  
27 並確認責任歸屬，建立日後遇此相類事件之處理機制，並未  
28 針對原告人格為貶抑，難認已逾越社會通念可忍受之範圍，  
29 自不構成重大侮辱或職場霸凌。

30 5.附表編號5部分：原告主張其已於113年9月24日於工作群組L  
31 INE預告因參展行程衝突故取消原定同年10月8日、10月29日

01 之行銷業務會議，嗣業務部專員邱詩涵於113年10月29日於L  
02 INE工作群組通知取消本週行銷業務會議時，卻遭A O 4回  
03 覆訊息怒斥眾人「混吃等死」，言詞充滿輕蔑不滿，對原告  
04 與團隊造成極大精神壓力，固提出LINE對話紀錄截圖為證  
05 （本院卷第93、389至391頁）。觀諸A O 4係就業務部專員  
06 邱詩涵於113年10月29日在工作群組LINE傳送「經與業務們  
07 確認 本週沒有需要提出討論的事項 相關議題昨天主管會議  
08 也由業務提出報告 故本週的行銷業務會議暫停一次」之訊  
09 息表達不同意見，認尚有諸多事項必須討論而提出質疑，並  
10 非無端指摘，亦非針對原告，縱原告因此感到壓力，亦未達  
11 於社會通念可容忍之程度，難認構成重大侮辱或職場霸凌。

12 6.附表編號6、7部分：原告主張其於113年12月12日經由簡赫  
13 律轉述得知其在提離職時，A O 4曾要求其「把你們(行銷  
14 部)都開除，因都沒做事，尤其是你(指原告)」，認其意圖  
15 不法解僱，並對原告進行惡意攻擊；翌(13)日另經同事轉  
16 述得知，簡赫律離職時曾向A O 4說原告的規劃錯誤，認A  
17 O 4與主管在背後負面評論，損害原告聲譽，並製造同事間  
18 猜忌與不安，呼應前一日簡赫律轉述A O 4說要把我們都開  
19 除的言詞，固提出LINE對話紀錄截圖為證（本院卷第95  
20 頁）。然其上未顯示與原告對話之一方為何人，無從確知身  
21 分、職務是否有接觸簡赫律之機會或是否確係親耳聽聞簡赫  
22 律為上開表述、其於聽聞後是否另加油添醋或傳達內容非簡  
23 赫律原始陳述內容，均不得而知，且未見該同事因而對原告  
24 有負面評價，實無從僅以同事間口耳相傳之內容，即逕認此  
25 舉已損害原告之聲譽而屬職場霸凌。

26 7.附表編號8、10、11、13、15、17部分：原告以A O 4先於1  
27 14年5月23日會議中，要求原告及其行銷部同仁，參與將二  
28 類醫材「膠原美粒(Collagen ADM Scaffold)」(衛福部醫  
29 器製字第007509號，適應症為傷口照護)誇大療效並改以生  
30 髮保養品方式銷售之專案(下稱系爭專案)，利用設計同仁  
31 對法規不熟悉之弱勢，誘導執行違法任務，嗣於同年6月18

01 日行銷部內部會議中，原告向行銷經理兼董事長特助方瑜表  
02 達系爭專案違法疑慮，然嗣於同年6月23日行銷部內部會議  
03 中，方瑜仍表示公司決議要繼續執行，原告及其他同仁口頭  
04 表達不願參與，方瑜即於同年6月27日下午之行銷業務會議  
05 中公開行銷部同事A 0 1傳送予方瑜表示婉拒參與系爭專案  
06 之LINE訊息截圖（下稱系爭訊息），引起A 0 4強烈不滿，  
07 會議中數度咆哮並強迫行銷部同仁須繼續參與，原告為保工  
08 作不得不屈從，進而於同年7月8日於方瑜要求下設立「Rege  
09 nerative Miracle」粉絲專頁作為系爭專案行銷宣傳之用，  
10 行銷部並進而製作及印製相關文宣、訂購單、操作影片、外  
11 盒包裝、紙袋，並自淘寶採購200組微針搭配生髮組使用而  
12 從事準備銷售事宜，嚴重危害員工之工作安全，固提出DM、  
13 粉專網址、系爭訊息截圖、影片截圖、訂購單等件為證（本  
14 院卷第97、99、175、211頁）。然系爭專案是否涉有違法，  
15 依原告提出之高雄市政府衛生局（下稱衛生局）回覆郵件表  
16 示派員至現場查察結果尚無法發現「生髮美容套組」產品而  
17 無法認定涉有違反衛生相關法規情事等語（本院卷第177至1  
18 79頁），證人A 0 1亦於本院證稱就生髮套組疑慮並未請教  
19 過法律相關專業人士，係其行銷部之評估等語（本院卷第43  
20 0頁），證人A 0 2即被告生產部生產技術處協理則於本院  
21 證稱公司研發產品有活化頭皮的特性，故規劃要生產生髮套  
22 組的產品，故需要行銷，當時也還沒有申請，不能說是醫療  
23 器材等語（本院卷第436頁）。而倘原告認系爭專案涉有違  
24 法疑慮，應係查閱相關資料並於會議中提出評估報告或改善  
25 建議，或表示有徵詢公司法律顧問等專業意見之必要，以使  
26 被告進一步評估繼續執行可能面臨之風險，然此部分未見原  
27 告舉證證明曾向被告提出相關資料供內部討論，僅其與部門  
28 同事王心希、A 0 1（下合稱王心希等2人）評估認有違法  
29 之虞即拒絕執行，難認其拒絕執行有正當理由。原告雖以A  
30 0 4於遭衛生局抽檢後，在114年7月17日會議中陳稱「你現  
31 在檢舉是對我來講是好事啦，因為我還沒出門嘛。我如果開

01 始賣了你來檢舉，剛剛人家（按指衛生局）就罰錢了」等語  
02 （本院卷第25頁），認A O 4已承認系爭專案確屬違法。惟  
03 A O 4於同日會議亦稱「你們自己覺得違法，但是我一定我  
04 有自己的想法，我這些業界這麼久了，我已經跟你們講過，  
05 我比你們更愛惜羽毛，我不會讓自己去陷入說，喔抓去關，  
06 不可能啦」、「我只單純的要求說，我請你們做事情，你們  
07 覺得有問題，就應該要來找我，而不是直接拒絕啊。對不  
08 對？你怎麼可以直接就不用這個事情違法我不幹，你覺得有  
09 違法，你要跟我討論啊。我怎麼會讓你們做違法的事情。」  
10 等語（本院卷第25、61頁），尚難認A O 4於遭檢舉前已明  
11 知系爭專案係屬違法。至原告主張A O 4於114年6月27日會  
12 議因系爭訊息內容遭公開而對行銷部咆哮一節，其當時因請  
13 病假已先行於下午4時13分許打卡下班，並未在場，業據被  
14 告提出其當日出勤紀錄及會議結束後之同日下午6時35分許  
15 原告向其他同事稱「要不是我今天要去看醫生，太氣沒有參  
16 與到，不然場面會更火爆」等語之LINE對話紀錄截圖為佐  
17 （本院卷第361、363頁），且據證人A O 1於本院證述明確  
18 （本院卷第426、427頁），原告主張方瑜將系爭訊息內容公  
19 開於會議資料而遭A O 4「公審」之際，其既未在場，難認  
20 被告於當日有以任何不當方式強迫原告必須執行系爭專案。  
21 8.附表編號12部分：原告主張其過去請病假未被方瑜要求證  
22 明，但在拒絕參與系爭專案後，方瑜立即針對性要求提供病  
23 假證明，顯見其刻意刁難，固提出請假系統截圖為證（本院  
24 卷第169、171頁）。然依被告公司管理規章第5章第9條第13  
25 款規定「請假手續：a. 本公司員工請假時，應於事前親自以  
26 口頭或書面述明理由及日數。……辦理假手續時，除事假外  
27 本公司得要求提出有關證明文件。b. 請假核定權限：員工請  
28 假應依『核決權限管理辦法』規定簽核。」（本院卷第240  
29 至241頁）。觀諸原告所載請假事由為「看醫生」，非「身  
30 體不適在家休息」，當無不能提出相關病假證明之情形；而  
31 方瑜簽核意見表示「看完醫生後請附相關證明以完善病假申

01 請事宜」等語（本院卷第171頁），非不准原告休假而僅請  
02 其事後補具相關證明，佐以證人A 0 1亦於本院證稱：請病  
03 假一定要補診斷證明書等語（本院卷第428頁），方瑜既係  
04 依被告公司管理規章之請假規定執行，難認係屬刻意刁難原  
05 告而構成職場霸凌。

06 9.附表編號14部分：原告主張南科管理局對被告實施勞動檢查  
07 後回覆已要求被告依職業安全衛生設施規則第324條之3規定  
08 改善，顯示被告於勞工身心健康保護方面確實存在缺失，間  
09 接佐證原告職場霸凌申訴之事實，固提出南科管理局回覆內  
10 容為憑（本院卷第173頁）。然細繹回函內容，南科管理局  
11 於114年5月12日及同年7月4日派員至被告公司實施勞動檢查  
12 後，固要求被告依前揭規則採取預防及改善措施，然亦載稱  
13 「有關職業安全衛生法有關不法侵害（即職場霸凌）之預  
14 防，係課以雇主採取預防性之危害辨識、評估、作業場所配  
15 置及工作適性安排等作為之義務，應依職業安全衛生設施規  
16 則第324條之3採取預防措施，並參照勞動部公告之『執行職  
17 務遭受不法侵害預防指引』訂定計畫執行。若雇主未依上開  
18 規定辦理，工作者得依職業安全衛生法第39條申訴，勞動檢  
19 查機構得就雇主是否辦理上開事項實施檢查，『惟不涉及個  
20 案調查、處理及因果關係認定』。」等語，已明揭勞動檢查  
21 目的係關於雇主就職場霸凌應採取之預防措施，不涉及個案  
22 事實、因果關係之認定，原告主張此得佐證其確遭職場霸凌  
23 而受有精神上損害，並無可採。

24 10.附表編號16部分：原告主張被告在經衛生局抽檢後，承認生  
25 髮組違法，但因尚未販售而未被罰。嗣A 0 4於114年7月17  
26 日在其辦公室以「斷了未來後路」等言語恐嚇，強迫原告離  
27 職，意圖進行報復性解僱，固提出錄音檔及譯文為佐（錄音  
28 譯文參本院卷第21至77頁，檔案光碟則置於本院卷末證物存  
29 置袋內）。觀諸A 0 4開宗明義表示「既然你們工作得那麼  
30 不愉快，那我們就看怎麼解決嘛。你們有什麼想法？」、  
31 「我們以前對老闆不滿意，我們就是把老闆Fire，那你們也

01 可以把我Fire啊。啊如果你們覺得說你們Fire我太虧了，要  
02 資遣費嘛，那也是小事一件啊，要資遣費很容易啊，我可以  
03 資遣你們。」、「所以看你們到底現在想法是怎麼樣，因為  
04 你們已經攤牌了，衛生局也告了，勞工局你們也告了，啊我  
05 們就來解決嘛。因為我也不希望你們過得那麼不快樂啊，你  
06 們說晚上都睡不著覺，壓力很大，幹嘛呷頭路呷到生病對誰  
07 有好處？我喜歡你們生病嗎？對不對？啊所以很簡單嘛，就  
08 看你們的訴求什麼，如果是要資遣費那小事一件啊。」等語  
09 （本院卷第21頁），說明會議目的係因原告及王心希等2人  
10 已向衛生局、勞工局對被告提出檢舉，雙方信賴關係難以維  
11 持，而協商終止勞動契約一事，表明願以合意資遣方式好聚  
12 好散，至其嗣雖於該會議中陳稱「會斷了你們未來的後  
13 路」、「你們以後的人生會很難過」、「你以後的路不要走  
14 了嘛」等語（本院卷第25、45頁），然觀諸A 0 4所述前後  
15 文義脈落，係以其為60幾歲行將屆齡退休之人，對比原告及  
16 王心希等2人均尚年輕、擁有燦爛的未來，其等對雇主提出  
17 檢舉、與雇主惡鬥並無好處，僅係說明被告因原告與王心希  
18 等2人檢舉一事而難以維持信任關係，客觀上亦不致令一般  
19 人心生畏懼，且未具體指陳有何將來惡害之通知，難認構成  
20 恐嚇。況原告嗣於該會議中亦表示要非自願離職即資遣，且  
21 要求賠償精神損失，金額則待回去計算等語（本院卷第47  
22 頁），顯然並非受恐嚇致心生畏懼而被迫離職。復佐以王心  
23 希雖經A 0 4為前述原告認屬恐嚇言語仍表示不離職亦不接  
24 受資遣等語（本院卷第45頁），足佐原告及王心希等2人未  
25 因而感受壓力進而被迫離職。

26 11.附表編號18部分：原告主張其於114年7月28日、同年8月4日  
27 在南科管理局與被告進行勞資爭議調解時，被告委任之代理  
28 人要求以「業務緊縮」作為解僱原告與A 0 1之事由，因原  
29 告不同意故調解不成立，然被告卻在聲稱業務緊縮期間持續  
30 招募相同職位，認其主張不實，固提出勞資爭議調解紀錄、  
31 人力銀行徵才廣告為證（本院卷第79至82、105、193至195

01 頁)。惟原告、A 0 1 已於114年7月17日會議中表明要離職  
02 (本院卷第51至53頁)，嗣A 0 1 於同年月28日於南科管理  
03 局與被告成立調解(本院卷第181至183頁)，原告則於同年  
04 月24日寄發存證信函主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞  
05 動契約，其後即未再至被告公司上班(參本院卷第247頁原  
06 告出勤紀錄)，則被告因原告、A 0 1 之職缺而自同年月28  
07 日起委由人力銀行先後刊登行銷產品經理、南區業務代表  
08 (儲備幹部)、行銷企劃專員、美編設計專員之徵才廣告以  
09 補足行銷部門職務缺口，並無不當。至原告主張被告有勞基  
10 法第14條第1項第6款之終止勞動契約事由，為被告所否認，  
11 而原告之目的亦僅係取得非自願離職證明書作為將來轉職  
12 (或申請失業給付)之用，則被告提出以勞基法第11條第2  
13 款作為解僱事由，將兩造所爭執之「被告有無違反勞動契約  
14 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之爭議暫擱一旁，而  
15 著眼於實際問題之解決，與被告是否確因業務緊縮而對外徵  
16 才，要屬二事，況此亦非構成侵害原告聲譽或人格法益之事  
17 由，且以原告當時已離職，更無成立職場霸凌之餘地。

18 12.附表編號19、20部分：原告主張被告對A 0 1 以不實理由惡  
19 意資遣、違反調解協議、明知A 0 1 有經濟壓力，卻惡意拖  
20 延離職證明書之寄送，試圖影響其後續辦理失業補助申請手  
21 續；另惡意解僱王心希，將「員工拒絕違法專案」認定為  
22 「無端拒絕配合本公司決策執行」，並將「員工向衛生局、  
23 勞工局檢舉」扭曲為「外洩本公司研發中機密資料」、「無  
24 端指控主管及本公司霸凌，並涉嫌威脅恐嚇本公司要求賠償  
25 欲意不當取財」，固提出A 0 1 與被告之南科管理局勞資爭  
26 議調解紀錄、A 0 1 與管理部經理A 0 5 之LINE對話紀錄截  
27 圖、A 0 1 向勞工局申訴之電子郵件及寄件紀錄、被告通知  
28 王心希終止勞動契約之路竹竹南郵局第65號存證信函等件為  
29 證(本院卷第181至191、197至201頁)。惟此部分與原告無  
30 關，並非被告對原告之作為，原告自不得援引為被告不法侵  
31 害其人格法益之依據。

01 13.附表編號21部分：原告主張其以存證信函終止兩造間勞動契  
02 約後，被告惡意刁難，拒不提供原告終止契約後之相關文  
03 件，意圖妨礙原告未來之求職，惡意使原告無法順利辦理轉  
04 職手續，認被告確有不法侵害與精神霸凌，且係有計畫、有  
05 目的之持續性行為，固提出其於114年8月5日寄送予被告之  
06 路竹郵局第97號存證信函（含交接清單）為證（本院卷第11  
07 1至117頁）。然兩造因離職事由意見不一，致未能以合意資  
08 遣方式解決爭議，經於114年7月28日、同年8月4日兩度調解  
09 不成立後，原告即於同年8月5日提起本件訴訟（參本院卷第  
10 7頁民事起訴狀上本院收文日期章戳），則被告於訴訟期間  
11 未再有任何舉措，靜待司法裁判結果，難認此已構成對原告  
12 人格法益之不法侵害。至原告以A 0 4曾於114年7月17日會  
13 議上向原告及王心希等2人稱「會斷了你們的後路」、「你  
14 們以後的人生會很難過」等語，認其早有阻撓原告及A 0 1  
15 離職之計畫，惟觀諸A 0 4為上開言詞之前後文義，均在指  
16 述原告及王心希等2人檢舉雇主一事並非明智之舉，無從認  
17 定A 0 4早有預謀阻礙其等相關離職程序之辦理。

18 14.至原告雖曾於114年6月30日、同年7月9日至身心科就醫而經  
19 診斷為「適應障礙症合併焦慮及失眠症狀」，經醫囑建議調  
20 整工作單位，固提出醫院診斷證明書及門診收據為憑（本院  
21 卷第107、109頁），然如附表各編號所示行為尚非構成對原  
22 告之不法侵害，業經本院認定如前，縱依原告主訴其精神壓  
23 力係來自於職場環境，亦無從認定係受職場霸凌之所致，無  
24 從為有利原告之認定。從而，原告主張被告有如附表編號1  
25 至17所示行為，主張依勞基法第14條第1項第2款、第6款終  
26 止兩造間勞動契約，及主張被告以如附表各編號所示行為，  
27 不法侵害其人格尊嚴致其受有精神痛苦，構成職場霸凌與不  
28 當對待，依民法第184條、第195條第1項前段，請求被告給  
29 付精神慰撫金30萬元，均無理由。

30 (四)原告請求被告給付資遣費、預告期間工資，為無理由：

31 1.按依勞退條例第12條第1項規定，勞工請求雇主給付資遣

01 費，必須於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條  
02 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
03 時，始有適用。又依勞基法第16條第1項第3款、第3項規  
04 定，雇主依第同法11條或第13條但書規定終止勞動契約，如  
05 為繼續工作3年以上之勞工，應於30日前預告，未依規定期  
06 間預告而為終止者，應給付預告期間之工資。本件原告主張  
07 依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定，終止兩造間勞動  
08 契約，為無理由，業經本院認定如前，則其依勞退條例第12  
09 條第1項，請求被告給付資遣費69,334元，及主張類推適用  
10 勞基法第16條第1項第3款、第3項，請求被告給付30日預告  
11 期間之工資4萬元，即屬無據。

12 2.原告雖主張A O 4於114年7月17日與行銷部所召開之會議中  
13 已表示願給付原告資遣費、預告工資，固提出錄音譯文為佐  
14 (本院卷第21至77頁)，然兩造並未進而就合意資遣事由與  
15 費用進行討論，應無資遣之合意。況原告係於114年7月24日  
16 依勞基法第14條第1項第6款單方終止勞動契約，主張被告應  
17 依法給付資遣費、預告工資等，顯然亦不認為兩造於前揭會  
18 議中已達成資遣之合意。再觀諸A O 4於上開會議中係稱  
19 「所以現在就是說你們三位(按：指原告及王心希等2人)  
20 如果都覺得這個工作讓你們這麼痛苦，那需要資遣費，我就  
21 資遣你們，那我們就約定好做到月底，然後按照公告，按照  
22 你們該有的資遣費就通通算給你，好不好?」、「我反正你  
23 到7月31號在通知之前，所以還會多算時間給你，然後該有  
24 的一點都不缺」等語(本院卷第21、47頁)，又被告抗辯於  
25 錄音檔00:29:58處(按：被告誤載為29:58:00)，原告更於  
26 A O 4表示做到7月31日等語後，回答「嗯」表示肯定(本  
27 院卷第461頁)，未據原告提出爭執，堪認係以原告工作至1  
28 14年7月31日為給付資遣費、預告工資之停止條件，然原告  
29 自114年7月25日起未再提供勞務，亦未向被告辦理請假，為  
30 兩造所不爭執，復依其存證信函尚請求被告給付勞動契約終  
31 止時未休畢之3日特別休假工資4,000元(本院卷第15至16

01 頁)，堪認其未能依約提供勞務至7月底非因加計未休完之  
02 特別休假之故。原告此部分之主張，亦無理由。

03 (五)原告請求被告開立非自願離職證明書，為無理由：

04 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
05 代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明文。而勞動契約之終  
06 止，不論是雇主經預告、不經預告而單方終止，或勞方經預  
07 告、不經預告而終止，其等所為之終止契約意思表示，均屬  
08 單方行使契約終止權所為之意思表示，核屬形成權之行使，  
09 均無待他方為同意或不同意之意思表示即生效力。意即於對  
10 話而為意思表示時，其意思表示，以相對人了解時；於非對  
11 話而為意思時，其意思表示，以通知到達相對人時，發生終  
12 止契約之效力。原告主張被告對其有如前述重大侮辱、職場  
13 霸凌等情而構成勞基法第14條第1項第2款、第6款終止勞動  
14 契約事由，既經本院認為無理由，則其請求被告開立離職事  
15 由為勞基法第14條第1項第6款及離職日期為114年7月24日之  
16 非自願離職證明書，自屬無據。

17 (六)原告請求未休特別休假工資4,000元，為有理由：

18 末按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作3年以上5年未滿  
19 者，每年應給予14日之特別休假。勞工之特別休假，因年度  
20 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第  
21 38條第1項第4款、第4項前段分別定有明文。另按本法第38  
22 條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給  
23 工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日  
24 工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度  
25 終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計  
26 月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所  
27 得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2  
28 項第1款第1、2目亦有明定。原告主張其自111年2月7日起受  
29 僱於被告，至114年7月25日離職止，有3日特別休假未休，  
30 以兩造約定月薪4萬元計算，被告應給付特別休假未休工資  
31 4,000元（計算式：40000元÷30日×3日=3000元）等情，為被

01 告所不爭執，其此部分之請求，自屬有據，應予准許。

02 六、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項前段，請求被告給付

03 未休特別休假工資4,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日即1

04 14年8月16日（本院卷第129頁送達證書）起至清償日止，按

05 年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請

06 求，為無理由，應予駁回。

07 七、本判決第1項係法院就勞工之給付請求為雇主即被告敗訴之

08 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執

09 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告

10 預供擔保後得免為假執行。

11 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及所提證據，經本院審酌

12 後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

13 九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判

14 決如主文。

15 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日

16 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

17 以上正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日

21 書 記 官 許 雅 如

22 附表（本院卷第153至165頁）：

23

編號	日期（民國）	處所	方式	行為人	職位/職稱
1	112年8月8日 上午8:31	LINE	言語羞辱： 因依A04同意排程發布促銷，卻遭其於工作群組怒罵「豬隊友」，指責打亂國際布局。此舉嚴重損害原告人格尊嚴，並造成精神壓力。	A04	董事長兼執行長
2	113年4月8日 上午10:16	公司會議室	言語羞辱： 主管會議中，A04公然怒罵行銷部有人(指原告)請特休他不知情，發薪水才知道，但事實上A04早已核准。此舉屬惡意針對與公開羞辱，造成原告遭其他主管議論及精神壓力。	A04	董事長兼執行長

3	113年7月10日夜間11:30至翌(11)日00:30	住家	不合理工作要求： 因時差，原告須配合半夜12時搶訂海外展覽，自前日23:30待命至翌日0:30，嚴重壓縮休息時間，隔日仍須正常上班，顯見公司漠視員工權益。	謝天慈	董事長女兒兼特助
4	113年8月28日下午2:00	LINE	公開質問： 網站圖片侵權事件發生後，原告與同事緊急下架並檢查圖庫，期間多次與董事長、總經理等主管回報，但A O 4仍持續在工作群組公開質問，並追究決策責任，不斷施加壓力。	A O 4	董事長兼執行長
5	113年10月29日上午9:45	LINE	言語羞辱： 呂志鋒總經理因展覽行程致使行銷業務會議暫停，但A O 4卻在群組怒斥眾人「混吃等死」，言詞充滿輕蔑不滿，對原告與團隊造成極大精神壓力。	A O 4	董事長兼執行長
6	113年12月12日	公司	惡意恫嚇： 簡赫律經理提離職時，A O 4曾要求其「把你們(行銷部)都開除，因都沒做事，尤其是你(指原告)」，足證A O 4意圖不法解僱，並對原告進行惡意攻擊。	A O 4 簡赫律	董事長兼執行長 行銷經理
7	113年12月13日	LINE	惡意毀謗： 同事轉述，簡赫律經理離職時曾向A O 4說原告的規劃錯誤，此顯示A O 4與主管在背後負面評論，損害原告聲譽，並製造同事間猜忌與不安，並呼應前一日簡赫律經理轉述A O 4說要把原告及行銷部同仁都開除的言詞。	A O 4 簡赫律	董事長兼執行長 行銷經理
8	114年5月23日下午2:00	公司會議室	利用職務權力誘導進行違法行為： A O 4要求原告與行銷部同仁參與將二類醫材「膠原美粒(Collagen ADM Scaffold)」(衛福部醫器製字第007509號，適應症為傷口照護)誇大療效並以生髮保養品方式銷售之專案。此專案涉嫌違反醫療法規，A O 4利用同仁對法規不熟悉之弱勢，誘導執行違法任務，已嚴重危害員工之工作安全。	A O 4	董事長兼執行長

9	114年6月16日	住家	不合理工作要求： 因應美國參展時差，A O 4 配偶於臺灣時間晚上10時25分來電，詢問展覽事宜，此舉嚴重干擾原告下班後作息與休息時間，顯見公司高層未能尊重員工個人時間。	謝明琴	董事長配偶
10	114年6月18日 114年6月23日	公司會議室	公司執意進行違法專案： 原告與同事對生髮專案適法性表達疑慮，主管回報後，公司仍決議繼續執行，此時原告與同事表明不願參與。	A O 4 方瑜	董事長兼執行長 行銷經理兼董事長特助
11	114年6月27日下午4:30	公司會議室	被告違反就業服務法第5條第2項第4款，強迫員工從事違法工作： 方瑜將A O 1 拒絕參與專案的訊息截圖於會議上公審，引起A O 4 強烈不滿並咆哮，強迫行銷部同仁繼續執行該違法專案，不同意就離職或資遣。為保工作只能答應。原告當時雖未到場，但會後方瑜即要求原告繼續執行該違法專案。	A O 4 方瑜	董事長兼執行長 行銷經理兼董事長特助
12	114年6月30日	公司	針對性惡意刁難： 原告過去請病假未被方瑜要求證明，但在拒絕參與違法專案後，方瑜立即針對性要求提供病假證明，顯見其刻意刁難。	方瑜	行銷經理兼董事長特助
13	114年7月8日	公司	強迫員工從事違法工作： 主管要求原告設立「Regenerative Miracle」粉絲專頁，該專頁為將來用於生髮組專案行銷宣傳之用。	方瑜 林邁克	行銷經理兼董事長特助 國貿部經理
14	114年7月14日	公司	被告未盡保護員工身心健康義務： 南科管理局勞動檢查後回覆，已要求被告依職業安全衛生設施規則第324條之3規定改善，顯示被告在勞工身心健康保護方面確實存在失，間接佐證原告職場霸凌申訴之事實。	A O 4	董事長兼執行長
15	114年7月8日至 同年月17日	公司	被告違反就業服務法第5條第2項第4款，強迫員工從事違法工作： 被告為生技展非法銷售生髮組，要求製作文宣、影片及採購微針，並強迫製作訂購單，此非其向衛生局所稱之「僅內部教育訓練」。	A O 4 方瑜 林邁克	董事長兼執行長 行銷經理兼董事長特助 國貿部經理

16	114年7月17日	董事長辦公室	惡意恫嚇、強迫離職： 被告在衛生局抽檢後，承認生髮組違法，但因尚未販售而未被罰。隨後，A04以「斷了未來後路」等言語恐嚇，強迫原告離開公司，意圖進行報復性解僱。	A04	董事長兼執行長
17	114年7月24日		生髮組為違法專案： 高雄市政府衛生局回覆，已面諭公司相關法規，並要求教育訓練內容應符合規定，間接證實該生髮組不合法規，且公司有傳遞錯誤資訊。	A04	董事長兼執行長
18	114年7月28日 114年8月4日	南科管理局勞資爭議調解會	不實理由惡意資遣： 被告之代理人於勞資爭議調解會議上，以業務緊縮為由要求解僱原告與A01，原告不同意故調解不成立，然公司卻在聲稱緊縮期間持續招募相同職位，足證其主張不實。	A04 A05	董事長兼執行長 管理部經理
19	114年7月28日至 同年8月4日	南科管理局勞資爭議調解會	對A01以不實理由惡意資遣、違反調解協議，明知A01有經濟壓力，卻惡意拖延非自願離職證明書寄送，試圖影響其後續辦理失業補助申請手續，與A04於114年7月17日會議上所稱「你們以後的人生會很難過」之惡意恫嚇言論相互呼應。	A04 A05	董事長兼執行長 管理部經理
20	114年7月30日	公司	對王心希惡意解僱： 將「員工拒絕違法專案」認定為「無端拒絕配合本公司決策執行」，並將「員工向衛生局、勞工局檢舉」扭曲為「外洩本公司研發中機密資料」、「無端指控主管及本公司霸凌，並涉嫌威脅恐嚇本公司要求賠償欲意不當取財」。	A04	董事長兼執行長
21	114年8月5日至 同年月18日		被告惡意刁難，拒不提供原告終止契約後之相關文件。此等行為顯係意圖妨礙原告未來之求職，惡意使原告無法順利辦理轉職手續，此亦與A04於114年7月17日會議上，所稱「會斷了你們未來的後路」之惡意恫嚇言論相互呼應，足以證明被告之不法侵害與精神霸凌，乃係有計畫、有目的之持續性行為。	A04 A05	董事長兼執行長 管理部經理

