

臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度勞訴字第22號

原告 洪郁青

訴訟代理人 蘇靜怡律師

被告 鼎元光電科技股份有限公司

法定代理人 李秉傑

訴訟代理人 李立普律師

何宗霖律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年1月18日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國93年8月2日起，受僱於被告公司，擔任品保技術員職務，訴外人即被告公司職員李明松於107年起，擔任原告任職部門主管。於112年5月18日11時30分許在辦公室內，原告遭李明松厲聲質問工作內容、拍桌及高聲吼罵，李明松並將手中壓克力板用力丟擲地面當場碎裂，李明松上開所為已屬實施暴行及重大侮辱之行為，經原告向苗栗縣政府勞工處申請勞資爭議調解，於二次調解不成立後，原告遂依勞動基準法第14條第1項第2款規定，於同年8月2日對被告公司為終止勞動契約之通知，原告自得依勞工退休金條例第12條第1項、第2項及勞動基準法第19條規定，請求被告公司給付原告資遣費新臺幣（下同）18萬元【計算式：離職前6個月平均薪資×6個月＝3萬（元）×6（個月）＝18萬（元）】，並開立非自願離職之服務證明書等語。並聲明：（一）被告應給付原告18萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。

01 二、被告則以：原告及李明松於事發時，針對產品放置機位、表
02 格記載等事項，在溝通上有所誤會，李明松要求原告完整記
03 載實際狀況、確認無誤後始得更新紀錄在表格中，原告所紀
04 錄內容與實際狀況不符，又未正面答覆李明松之提問，於李
05 明松持續追問下，2人越講越大聲而生糾紛，並非李明松單
06 方面辱罵原告，李明松亦無拍桌、吼罵等勞動基準法第14條
07 第1項第2款實施暴行及重大侮辱之行為；此外，李明松係朝
08 自己腳邊摔資料，而非朝原告方向摔，當時2人間距離約3公
09 尺，且原告於事發後不願接受被告公司提出之調職方案，是
10 原告於112年8月2日填寫離職單終止兩造間之勞動契約，應
11 屬自請離職，被告公司依法並無給付資遣費或發給非自願離
12 職證明書之義務等語，茲為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁
13 回；(二)願供擔保，請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執之事項：

15 (一)原告自93年8月2日起，受僱於被告公司，擔任品保技術員職
16 務，兩造間成立勞動契約關係；李明松於107年起，擔任原
17 告任職部門主管職務。

18 (二)李明松於112年5月18日11時30分許，在辦公室內，質問原告
19 工作內容，並將手中壓克力板用力丟擲地面當場碎裂。

20 (三)原告於112年8月2日，依勞動基準法第14條第1項第2款規
21 定，對被告公司為終止勞動契約之意思表示。

22 (四)倘原告依勞動基準法第14條第1項第2款規定終止勞動契約為
23 有理由，則被告公司依勞工退休金條例第12條第1項、第2項
24 規定，應給付資遣費數額為18萬元。

25 四、得心證之理由

26 (一)原告主張其自93年8月2日起，受僱於被告公司，擔任品保技
27 術員職務，李明松自107年起，擔任原告任職部門之主管，
28 原告於112年5月18日11時30分許，在辦公室內，遭李明松質
29 問工作內容，李明松並將手中壓克力板用力丟擲地面當場碎
30 裂，原告於同年6月13日向苗栗縣政府勞工局申請勞資爭議
31 調解，因兩造主張及認知差距過大，致調解不成立，原告於

01 同年8月2日，向被告公司辦理離職，被告公司於同年月17日
02 同意上開離職申請等情，業據原告提出被告公司一般人員離
03 職單、勞保職保被保險人投保資料表（明細）為證（見本院
04 卷第19至20、25頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第50
05 頁），並有苗栗縣政府112年7月5日府勞資字第1120153685
06 號函暨所附勞資爭議調解紀錄、112年8月17日存證信函在卷
07 可稽（見本院卷第101至105、109至110頁），堪信為真，此
08 部分之事實，堪以認定。

09 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
10 民事訴訟法第277條定有明文；次按雇主、雇主家屬、雇主
11 代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得
12 不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第2款定有明
13 文；所謂「實施暴行或重大侮辱」，其中侮辱之涵義，應以
14 維護個人名譽、人格為核心，應就個別具體事件，衡量受暴
15 行或侮辱之勞工所受侵害之嚴重性，並斟酌雙方之職業、教
16 育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境
17 等一切情事，為全盤綜合之判斷，又是否重大應視該暴行或
18 侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最
19 高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。本件原告主
20 張李明松於112年5月18日對原告有勞動基準法第14條第1項
21 第2款實施暴行及重大侮辱之行為等情，為被告公司所否
22 認，並以前詞置辯，原告自應就其上開主張負舉證之責。經
23 查：

24 1.原告主張李明松於事發時對其拍桌、吼罵，已屬對於原告實
25 施暴行及重大侮辱之行為等情，固據提出訴外人即被告公司
26 職員王潔茹之手寫內容為證（見本院卷第187頁）。惟觀諸
27 上開手寫內容，王潔茹就訪談問題「2.工作上的爭議為何？」
28 答以「由於工程有急件急需安排進行可靠度測試，
29 但是現有機位接已有產品在測試，李明松和原告2人為確認
30 現有測試狀況而有爭議，當下李明松一直和原告說表格內容
31 與實物不符，而原告則是想讓李明松知道因為測試機台設定

01 使用方式，侷限壽(應為"受"之誤植)測數量，則無法完全配
02 合表格模式，所以2人溝通有出入」，就訪談問題「4.斥責
03 或漫罵？」，則答以「大聲的斥責表格和機位不符」，與訴
04 外人即被告公司職員林宜欣、余佩玲於訪談時，針對訪談問
05 題「請問，當時李經理與洪郁青於工作上的爭議為何？請描
06 述。」，分別答以「工作上頻率不一致」、「明細表與機台
07 數量不符吧！」，及針對訪談問題「請問，當時李經理是否
08 對原告實施嚴厲的斥責或漫罵？請描述。」，分別答以
09 「無，口氣無不好」、「當時無人身攻擊」，均大致相符，
10 此有訪談記錄表在卷可稽（見本院卷第113至115頁），自上
11 述3人之在場見聞互核以觀，堪認原告與李明松雖確係因工
12 作上問題而生齟齬，且因李明松不滿原告工作事項內容而為
13 大聲斥責，然並未見有何針對原告個人之名譽、人格而為言
14 語貶損之情，尚無從認定李明松有何並無實施暴行或貶損原
15 告人格之重大侮辱行為甚明。

- 16 2.其次，原告主張李明松於事發時當面將壓克力板用力丟擲地
17 面當場碎裂等情，固為兩造所不爭執（見本院卷第50頁），
18 並有王潔茹之手寫內容在卷可稽（見本院卷第187頁），惟
19 觀諸上開手寫內容，王潔茹就訪談問題「3.實施暴力行
20 為？」，答以「當下2人堅持己見，李明松針對表格、原告
21 在講機台設定機位，兩人溝通不良，就越講越大聲，然後突
22 然把夾文件的資料板大力的朝地上摔」，與林宜欣、余佩玲
23 於訪談時，針對訪談問題「請問，當時李經理是否對原告實
24 施暴力的行為？請描述。」，分別答以「摔板子，沒有接觸
25 到原告」、「無實際上肢體碰觸」，互核相符，此有訪談記
26 錄表在卷可稽（見本院卷第113至115頁），堪認李明松雖於
27 齟齬發生之際，有丟擲壓克力板之情，然係朝地丟擲，並非
28 朝原告方式為丟擲，且所丟擲物品亦非蘊含原告思想成果或
29 珍愛之物，難認李明松主觀上所為前揭丟擲行為之目的，係
30 針對原告而為，客觀上亦無從認定該等丟擲行為具有貶損原
31 告而為之個人名譽、人格，復審酌李明松身為原告之主管，

01 對於工作業務具監督管理權限，及其與原告間因工作上糾紛
02 始致情緒激動等一切情狀，其所為僅涉個人情緒控管是否妥
03 當之問題，尚難認已達貶損原告人格之重大侮辱程度。

04 (三)綜上所述，被告公司並無勞動基準法第14條第1項第2款之情
05 事，原告依該款事由終止兩造勞動契約自非合法。故原告依
06 勞工退休金條例第12條第1項、第2項及勞動基準法第19條規
07 定，請求被告公司給付資遣費及開立非自願離職證明書，均
08 無理由，應予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，
10 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一
11 論列，併此敘明。

12 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
14 勞動法庭法官 鄭子文

15 以上正本係照原本作成。

16 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
17 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
18 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

19 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
20 書記官 周煒婷