

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第42號

原告 黎祝芳

訴訟代理人 廖宏文律師(法扶律師)

被告 亞洲瑞思生物科技股份有限公司

法定代理人 洪建龍

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、兩造間存有勞動契約關係：

原告自民國94年1月31日起，受僱於被告公司位在苗栗縣銅
鑼廠區擔任食品包裝員(技術員)職務，工作內容為負責驗
米、產品包裝出貨及廠區環境設施衛生清潔維護等事項，兩
造間成立勞動契約(下稱系爭勞動契約)；於113年間每月薪
資為新臺幣(下同)27,470元。

(二)、被告未給予原告特別休假，業已構成勞動基準法(下稱勞基
法)第14條第1項第6款違反勞動契約之終止契約事由：

1.原告申請於113年5月3日特別休假遭拒：

原告於113年4月25日晚間看診後，排定於同年5月3日進行檢
查，遂於同年4月30日提出將於同年5月3日之特別休假申
請，然遭所屬主管乙○○以上開休假申請未於7日前提出為
由拒絕，僅同意給予病假。

2.原告申請於113年5月23日特別休假遭拒：

01 原告於113年5月22日因身體不適而欲於翌日看診，向被告公
02 司請求特休假，再度遭主管乙○○以不符合上開請假規則為
03 由而欲駁回申請，並要求更改為病假，原告不從，事後竟遭
04 被告以曠職1日扣薪處理。

05 3.故被告上揭拒絕准許原告特別休假申請情事，顯已違背勞動
06 契約而構成勞基法第14條第1項第6款終止契約事由。

07 (三)、原告遭主管乙○○職場霸凌、重大侮辱，業已構成勞基法第
08 14條第1項第2款終止契約事由：

09 原告於113年3月12日執勤時，遭主管乙○○破口大罵：「你
10 工作已10幾年了，工作都亂做、顛倒，還強迫同事（即潘偉
11 康）打日期，你難道不知道他眼睛弱視嗎？你是白目嗎？」
12 等語，未給予原告任何解釋機會。嗣原告於翌日去電被告總
13 公司投訴，被告公司負責人甲○○未聽取原告解釋，即稱：
14 「你還有什麼問題嗎？難道要乙○○向你道歉才行？」。事
15 後乙○○更借職務之便，於原告在茶水間準備喝水時，對原
16 告稱：「上班不要摸魚」等語，並要求原告儘速去工作；此
17 外，乙○○復藉由一再對原告提出之每日工作出貨單等文件
18 為退件及要求重新更正、填寫。上開職場霸凌、重大侮辱等
19 情事，顯已構成勞基法第14條第1項第2款終止契約事由。

20 (四)、被告應給付資遣費及開立非自願離職證明書：

21 因被告對原告有上開未給予特休、職場霸凌及重大侮辱等終
22 止契約事由存在，原告業已分別於113年6月15日寄發存證信
23 函、同年月21日勞資爭議調解時，先後對被告終止系爭勞動
24 契約之意思表示。故被告自應依勞工退休金條例第12條規定
25 給付資遣費533,376元，並依就業保險法第11條第3項、第25
26 條第3項及第4項等規定核發非自願離職證明書。

27 (五)、並聲明：

28 1.被告應給付原告533,376元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
29 清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

30 2.被告應發給原告非自願離職證明書。

31 二、被告則以：

01 (一)、關於被告公司否准原告特別休假申請部分：

02 1.被告係經營發芽米生產事業，生產過程具有連續性、不可分
03 段性，均需於一週前排程生產，而依被告於95年2月15日即
04 公告施行之員工請假規則，特別休假應於7日前提出申請，
05 俾被告得以安排人力配合產程，並經被告一再宣導，原告任
06 職逾19年，理應知悉上開請假流程。然原告屢未依上開請假
07 規則遵期事先提出休假申請，常造成被告公司員工休假日期
08 重疊，而需由乙○○介入協商，始導致原告對乙○○極度不
09 滿，自認遭受刁難。

10 2.又原告於113年4月30日始提出將於同年5月3日請假前往就
11 醫，適逢被告已安排發芽產程及勞動節假期，惟原告仍堅持
12 欲於上開期日請假，被告公司主管乙○○僅得協調其他員工
13 放棄休假，並同意給予原告病假前往就醫後。原告竟拒絕以
14 病假方式請假，堅持欲以特別休假方式請假前往看診，此顯
15 已違反員工請假規則，經被告以不符上開請假規則拒絕准
16 假，惟顧及原告身體健康及就醫權益，仍同意原告得事後持
17 看診醫療收據補請病假，且於113年4月30日廠務會議中再度
18 宣導員工請假規則後，原告於113年5月3日仍逕行不到廠上
19 班。

20 3.嗣原告於113年5月22日當日再度口頭表示因身體不適，欲於
21 翌日以特休方式請假，主管乙○○以該申請不符請假規則、
22 同時建議改請病假為由，與原告數度進行溝通無果後，原告
23 逕自於翌日全天未出勤上班，且嗣後仍不願完成病假請假手
24 續，被告始認定原告構成曠職。

25 4.故本件實係肇因於原告屢未依員工請假規則於7日前提出特
26 別休假申請，並非被告公司拒絕給予特別休假。

27 (二)、關於原告遭受職場霸凌、重大侮辱部分：

28 1.被告自109年起派任乙○○擔任原告之主管後，原告身為資
29 深員工，即屢次挑戰乙○○，意圖造成作業流程癱瘓，更多
30 次發生諸如於111年12月疫情期間以同一快篩檢測片重複作
31 假、113年5月間私藏大量工廠生產記錄表單於私人資料夾、

01 攜帶廠外生鮮肉品入廠、未經許可拿取主管文件及翻動主管
02 辦公室抽屜等違反工作守則之脫序行為，因而衍生諸多糾
03 紛。

04 2.嗣於113年3月12日，經乙○○抽查原告所執行之產品包裝工
05 作後，發現原告未依規定標示批號、數量，且工作排程順序
06 顛倒、未依出貨日期順序備貨，乙○○遂針對應按出貨時間
07 順序處理包裝出貨事宜、工作勿顛倒做等事項與原告進行溝
08 通，目的係為使工作業務順暢，並無大罵、霸凌等情事存
09 在。

10 (三)、系爭勞動契約之法律關係，業因原告於113年6月18日單方面
11 終止：

12 原告於113年6月3日業已自行提出離職書，預告將於同年月1
13 8日離職，經被告於同日准辭，並配合原告辦理離職手續，
14 原告則提出將自同年6月3日起休假至離職日之申請，復於同
15 年6月5日交還工作服、同年6月6日上午返廠辦理盤點後離
16 廠，故兩造間勞動契約關係業已終止，原告請求資遣費、非
17 自願離職證明，自均屬無據。

18 (四)、並聲明：

19 1.原告之訴駁回。

20 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項：

22 (一)、原告自94年1月31日起，受僱於被告位在苗栗縣銅鑼廠區擔
23 任食品包裝員(技術員)職務，工作內容為負責驗米、產品包
24 裝出貨、廠區環境設施衛生清潔維護等事項，兩造間成立勞
25 動契約。

26 (二)、被告係經營發芽米生產事業，生產過程具有連續性、不可分
27 段性，均需於一週前排程生產。

28 (三)、原告於113年間每月薪資為27,470元。

29 (四)、於113年3至5月間，被告公司所屬職員乙○○係擔任原告之
30 主管職務。

31 (五)、原告於113年6月3日填載離職申請書(如院卷第85頁)提出予

01 被告公司，表示將於113年6月18日辭職。

02 (六)、原告於113年6月3日提出將於同年月7日至18日離職日為止之
03 期間休假。

04 四、本件爭點：

05 (一)、被告是否拒絕給予原告特別休假；主管乙○○於113年3月12
06 日是否曾對原告破口大罵及持續霸凌？

07 (二)、倘上情屬實，則原告依上開情事，主張業已構成勞動基準法
08 第14條第1項第2款、第6款終止事由，並據此為終止勞動契
09 約後，依據勞工退休金條例第12條規定，請求被告應給付資
10 遣費533,376元，另依就業保險法第11條第3項、第25條第
11 3、4項規定，請求被告發給非自願離職證明書，是否有據？

12 五、本院得心證理由：

13 (一)、關於拒絕給予特別休假部分：

14 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
15 依下列規定給予特別休假：…前項之特別休假期日，由勞工
16 排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
17 素，得與他方協商調整；勞工因婚、喪、疾病或其他正當事
18 由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最
19 低標準，由中央主管機關定之；勞工請假時，應於事前親自
20 以口頭或書面敘明請假理由及日數，勞動基準法第38條第
21 1、2項、第43條及勞工請假規則第10條前段分別定有明文。
22 上開規定所定特別休假（下稱特休假），明定特休假之期
23 日，原則上應由勞工單方排定，例外由雙方協商調整，並由
24 勞工事前親自以口頭或書面敘明以特休假為請假理由及日
25 數。故勞工應於相當期間前通知雇主俾其得以事先因應之，
26 兼顧勞雇雙方權益之維護，方符合誠實信用原則（最高行政
27 法院111年度上字第154號判決意旨參照）。而關於特休假請
28 假之相當期間，應審酌勞工事前提出之可能性、雇主獲悉勞
29 工請假通知後是否有足夠因應之彈性以及雇主是否曾使勞工
30 知悉請假規則並給予表示意見之機會等因素綜合判斷。又雇
31 主為提高人事行政管理效率，以節省成本，提高市場競爭

力，通常就受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等工作條件，訂有共通適用之工作規則，使受僱人一體遵循，該工作規則除違反法令之強制或禁止規定或其他應適用之團體協約規定外，如經公開揭示，即當然成為勞動契約內容之一部，勞雇雙方均應受其拘束。查：

- 1.原告主張其因身體不適欲就醫檢查，先後申請於113年5月3日、113年5月22日特別休假，均遭被告以未於7日前提出申請而不符員工請假規則為由否准等情，為被告不爭執，是此部分事實，固可認定。
- 2.觀諸被告公司95年2月15日公告之請假規則載明：「事假請於三日前辦理；特休假請於七日前辦理」等內容(見院卷第181頁)，再佐以被告公司95年製作之空白請假單、原告個人之100年度請假單等文件，其中請假手續欄位，均再度載明重申上旨一節，亦有卷附請假單可參(見院卷第109、183頁)。足見依被告公布施行之員工請假規則，確實設有員工特休假應於7日前提出申請之相關規範存在。其次，被告係從事發芽米生產事業，生產過程具有連續性、不可分段性，均需於一週前排程生產等情，既為兩造不爭執，則為避免因人力調度而影響正常營運，被告訂立應於特別休假應於7日前提出申請之員工請假規則，當認已兼顧雇主營運需求、勞工排定特休權益，應屬合理。此外，參諸原告係自94年起即任職於被告公司等情，則原告對於上開經公告施行多年之員工請假規則，理應知悉甚詳且同意，此由被告公司於113年4月30日召開廠務會議時，再度於會議中重申特別休假應於7日前提出申請等相關員工請假規則，均經原告等員工出席並於會議記錄簽名確認一節(見院卷第119頁)，益足佐徵。基此，應可認定上開員工請假規則業已構成系爭勞動契約之一部，兩造均應同受拘束。職是，原告以因身體不適欲請假就醫檢查為由，以特休假之假別提出申請，既未於7日前提出而不符合上開員工請假規則，則被告不予准許，並同時建議原告改以病假假別提出申請，自難認有何侵害原告勞動權益或違反勞

動契約之情事存在。故原告主張:被告否准其特休假之申請，業已構成勞基法第14條第1項第6款違反勞動契約之終止契約事由云云，洵非可採。

3.至證人丙○○到庭時雖證述:我之前任職於被告公司擔任技術員職務，任職期間18年，業已於113年6月27日離職，以往被告公司員工請特休假時，並無須事先於7日前提出申請，我未曾見過被告公司於95年2月15日公告之上開員工請假規則，被告也從未以任何形式宣導或告知原告特休假應於7日前辦理云云(見院卷第285、287、290至291頁)。然被告公司自95年起印製之請假單內容，均已明確註記上開相關請假規則一節，俱經本院認定如前，顯見證人丙○○上開所述，已與客觀事實不符，其證述能否採信，本待商榷；再者，證人丙○○與被告間現尚因勞資糾紛而另案訴訟繫屬中，而證人丙○○於本件到庭作證前，甫與原告以電話聯繫溝通討論作證內容等各節，均據證人丙○○自承在卷(見院卷第289至290頁)，徵諸此情，實難以排除證人基於其與兩造間之情誼夙怨，而故為偏袒陳述之高度可能性存在，故其上開證述內容，自不足採為有利於原告之認定，併予敘明。

(二)、關於原告是否遭職場霸凌或重大侮辱部分:

按雇主對勞工本即有指揮、監督及管理之權限，就勞工之工作態度、品質、效率等予以質疑、指摘及給予負面評價，顯非屬對勞工之重大侮辱。況如欲主張勞基法第14條第1項第2款「重大侮辱」作為終止契約事由，非勞工所受之侮辱行為，已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防免之程度，始足當之。本件原告主張:其於113年3月12日執勤遭主管乙○○破口大罵:「你工作已10幾年了，工作都亂做、顛倒，還強迫同事潘偉康打日期，你難道不知道他眼睛弱視嗎？你是白目嗎？」，未給予原告任何解釋機會，乙○○並藉職務之便，對原告稱:「上班不要摸魚」等語，而要求原告儘速去工作，且藉由不同理由，一再對原告

提出之每日工作出貨單等文件為退件及要求重新更正、填寫，已屬職場霸凌，構成重大侮辱云云，惟為被告所否認。查：

1.證人丙○○固證稱：我們公司同事「偉康」是弱視，因打在成品紙盒上的日期字樣很小，「偉康」無法看清楚，而原告沒有先調好鋼印日期，導致「偉康」接續上夜班負責裝盒、打日期工作之際，無法調日期而影響隔日出貨，故乙○○於113年3月12日開會時，即對原告說『為何今日的出貨，昨天沒有備貨，事情做的顛顛倒倒，難道你不知道偉康眼睛不太好，硬要他打日期，你不知道偉康他很生氣嗎？難道你是白目？』；另原告秤米麩時多了0.002公克，乙○○即對原告說：『這樣秤對嗎』；此外，我常看到原告在修改出貨單、原料單，至於原因為何，我並不清楚，乙○○曾要求公司其他同仁等原告修改無誤後才可以下班等語（見院卷第286至287、292頁）。然細繹上開證述所指原告歷次遭乙○○指責之原委過程，顯均係乙○○基於主管立場，立於指揮、監督及管理之目的，針對原告具體工作之內容品質為指摘或負面評價，尚非無端針對原告人格為貶抑，實難以認定構成重大侮辱或職場霸凌。

2.至證人丙○○雖復證稱：乙○○有時候會以敵意、羞辱方式針對原告刁難云云（見院卷第287頁）。然除前揭針對原告工作品質內容等事項為具體指摘外，關於原告究於何時、何場合及遭受何方式之敵意、羞辱或刁難等過程細節，則未見證人明確敘明，自無從僅憑該等空泛證述，認定原告確有遭受職場霸凌或重大侮辱之情。此外，原告復未能提出其他證據證明上開事實存在，自無從認定本件存有構成勞基法第14條第1項第2款「重大侮辱」之終止契約事由。

(三)、職是，本件既無從認定存有上開拒絕給予休假、重大侮辱及職場霸凌等情事存在，則原告主張其於113年6月15日寄發存證信函、同年月21日勞資爭議調解時，分別依據勞基法第14條第1項第2款、第6款等規定，對被告終止系爭勞動契約之

01 表示，並據此請求被告給付資遣費533,376元及發給非自願
02 離職證明書，當均屬無據。

03 六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條、就業保險法第11
04 條第3項、第25條第3、4項等規定，請求被告應給付資遣費5
05 33,376元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
06 率百分之五計算之利息，暨發給非自願離職證明書，均為無
07 理由，應予駁回。

08 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
09 於判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日
12 勞動法庭 法 官 鄭子文

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 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
16 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

17 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日
18 書 記 官 周煒婷