

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第11號

01  
02  
03 原 告 邱俐媞  
04 訴訟代理人 林三加律師  
05 被 告 優派國際股份有限公司

06  
07 法定代理人 朱家良  
08 訴訟代理人 吳忻鴻  
09 王瑋琳

10 被 告 徐師正  
11 訴訟代理人 繆 璉律師  
12 繆忠男律師

13 上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年2月11日言詞  
14 辯論終結，判決如下：

15 主 文

16 原告之訴駁回。  
17 訴訟費用由原告負擔。

18 事實及理由

19 壹、程序事項：

20 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基  
21 礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，  
22 此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、第3款之規定自  
23 明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原第一項為：「被告優  
24 派國際股份有限公司（下稱被告公司）應給付原告資遣費新  
25 臺幣（下同）1,211,598元及預告期間工資201,933元整，暨  
26 均自民國112年11月1日起至清償日止按年利率百分之五計算  
27 之利息；被告公司並應發給原告非自願性離職證明書。（本  
28 項備位聲明：確認被告公司與原告間之僱傭關係存在。）」  
29 等語（見臺灣士林地方法院113年度重勞訴字第5號卷，下稱  
30 士林卷，第10頁）。嗣於113年10月30日具狀變更備位聲明  
31 為：「確認被告公司與原告間之僱傭關係存在；被告公司應

01 自112年11月1日起按月給付原告201,933元暨自各期應給付  
02 日之翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息；被  
03 告並應自112年11月1日起每半年給付原告201,933元暨自各  
04 期應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之  
05 利息。」等語（見本院卷一第254頁）。又於本院113年12月  
06 10日變更聲明第一項為：「被告公司應給付原告資遣費1,32  
07 1,344元整及預告期間工資220,224元整，暨均自112年11月1  
08 日起至清償日止按年利率百分之五計算之利息；被告公司並  
09 應發給原告非自願性離職證明書。（本項備位聲明：確認被  
10 告公司與原告間之僱傭關係存在；被告公司應自112年11月1  
11 日起按月給付原告220,224元暨自各期應給付日之翌日起至  
12 清償日止，按年利率百分之五計算之利息；被告並應自112  
13 年11月1日起每半年給付原告220,224元暨自各期應給付日之  
14 翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。）」等  
15 語（見本院卷二第27、28頁）。經核原告所為訴之變更與前  
16 揭法條規定並無不合，應予准許。

17 二、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
18 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所  
19 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明  
20 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且  
21 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法  
22 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受  
23 確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52  
24 年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告  
25 備位主張其非自願離職，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為  
26 被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確  
27 之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上  
28 之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予  
29 以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認  
30 判決之法律上利益。

31 貳、實體事項：

01 一、原告主張：

02 (一) 原告自100年7月11日起受僱於被告公司，擔任亞太區財務  
03 部副協理，雙方約定薪資每月171,600元。因執行被告公  
04 司員工即訴外人乙○○之績效改善計畫（下稱系爭計  
05 畫），而遭被告公司違法不當之記過處分，致原告精神受  
06 創且受有名譽權損害。另原告就其直屬主管即被告丙○○  
07 所涉職場霸凌向被告公司提出之申訴，卻因被告公司內部  
08 官官相護而做出職場霸凌不成立之決定，導致原告因求助  
09 無門而身心受創極重，最終導致精神疾病，因被告公司違  
10 反勞動契約及勞動法令，故原告依勞動基準法（下稱勞基  
11 法）第14條第1項第6款規定於112年9月19日寄存證信函予  
12 被告公司，主張於112年10月31日終止兩造勞動契約，被  
13 告公司應給付原告資遣費1,321,344元及預告期間工資22  
14 0,224元、被告公司與被告丙○○應連帶給付原告健康權  
15 受損之精神撫慰金500,000元以及被告公司應給付原告名  
16 譽權受損之精神撫慰金300,000元，暨被告公司並應將被  
17 告公司112年8月21日優人字第1120821001號函之記過處分  
18 （下稱系爭記過處分）撤銷並公告周知，作為回復原告名  
19 譽權之適當方法。

20 (二) 又原告並無自願離職之意思，倘原告依勞基法第14條第1  
21 項第6款規定終止勞動契約不成立者，原告因被告公司任  
22 職之工作而導致生病，業經三軍總醫院精神科醫師之醫囑  
23 宜休養，故原告已依法申請自112年11月1日起休工傷病  
24 假。故備位聲請請求確認原告與被告公司間之僱傭關係存  
25 在，並請求被告公司應自112年11月1日起按月給付原告相  
26 關薪資等語。

27 (三) 並聲明：①被告公司應給付原告資遣費1,321,344元及預  
28 告期間工資220,224元整，暨均自112年11月1日起至清償  
29 日止按年利率百分之五計算之利息；被告公司並應發給原  
30 告非自願性離職證明書。（本項備位聲明：確認被告公司  
31 與原告間之僱傭關係存在；被告公司應自112年11月1日起

01 按月給付原告220,224元暨自各期應給付日之翌日起至清  
02 償日止，按年利率百分之五計算之利息；被告並應自112  
03 年11月1日起每半年給付原告220,224元暨自各期應給付日  
04 之翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利  
05 息。）；②被告公司與被告丙○○應連帶給付原告健康權  
06 受損之精神慰撫金500,000元，暨自起訴狀繕本送達被告  
07 等之翌日起至清償日止按年利率百分之五計算之利息；③  
08 被告公司應給付原告名譽權受損之精神慰撫金300,000  
09 元，暨自起訴狀繕本送達被告公司之翌日起至清償日止按  
10 年利率百分之五計算之利息；被告公司並應將系爭記過處  
11 分撤銷並公告周知，作為回復原告名譽權之適當方法。

## 12 二、被告部分：

### 13 (一)被告公司辯以：

- 14 1. 原告已於112年9月19日寄發之存證信函，單方終止勞動契  
15 約之意思表示到達被告公司，業已發生形成之效力，若要  
16 恢復僱傭關係也應經雙方合意，然被告公司並未同意，原  
17 告豈能單方撤回終止勞動契約意思表示，並主張原告自11  
18 2年11月1日起依法申請公傷病假云云，難謂為合法。再  
19 者，原告確實自112年4月份起開始直至112年8月份為止，  
20 皆仍屢次拒絕主管的合理指揮並經主管勸導後仍不改正，  
21 被告公司按112年5月31日經新北府勞資字第1120974981號  
22 函核備之工作規則予以系爭記過處分並無不法之處，無勞  
23 基法第14條第1項第6款之適用，原告依據勞基法第14條第  
24 1項第6款規定終止勞動契約，並請求資遣費1,211,598元  
25 及預告期間工資201,933元，自屬無據。
- 26 2. 原告主張112年間執行系爭計畫而遭被告公司違法不當之  
27 記過處分云云，顯與事實不符：
  - 28 (1)鑒於被告丙○○臚列112年3月份至8月份期間原告拒絕主  
29 管指示與違背公司工作規則之各項事件，以及原告當時確  
30 實未依照被告公司規定正確執行系爭計畫，經勸導後仍拒  
31 絕補正，更甚者，原告自己製作猜想不合乎流程、規定的

01 乙○○改善計畫，而且被告公司員工即訴外人乙○○本人  
02 還不知道這所有情事的發生，甚且也不知道自己已進入了  
03 工作改善計畫中，被告公司人資部門據此按112年5月版本  
04 之工作規則第38條所載給予記過處分，並無違誤。

05 (2)原告陳稱被告公司之績效改善計畫未訂立明確項目與流程  
06 等依據及標準，說明如下：

07 緣被告公司曾於112年1月6日執行111年度員工績效審查，  
08 目的是為協助員工改善工作績效並發展員工職能，陸續安  
09 排協助多位年度績效審查未通過之員工執行績效改善計  
10 畫，而原告下屬乙○○亦為其中一員。被告公司人資部門  
11 前於112年3月28日針對系爭計畫召集會議，邀請被告丙○  
12 ○以及原告討論系爭計畫，並已向其說明各部門員工之績  
13 效輔導改善計畫項目與衡量指標應由各部門主管自行訂  
14 立，與員工溝通取得共識後，始可執行。被告公司人資部  
15 門副理即訴外人甲○○翌日即112年3月29日寄發績效改善  
16 計畫表格供原告與被告丙○○參考並請雙方完成該計畫內  
17 容後，再與人資部門另約時間討論。甲○○於上開會議後  
18 遲遲等無原告任何進度，復於112年5月12日召集會議討  
19 論，原告仍無後續，甲○○爰於112年5月23日再次發信告  
20 知原告「Following our previous discussion, you will be ha  
21 ving a conversation with Vivian regarding her performance  
22 improvement plan (PIP) and get back to us. (set up as 1 mon  
23 th). Please help let me know the review timeline and let me  
24 know if you need any support to complete the PIP form. Thank y  
25 ou.」中譯文：「如先前討論，你將與Vivian (乙○○)  
26 討論有關她的績效改進計劃 (PIP)，然後回報給我們  
27 (設定為1個月)。煩請告知審查時間表，如果您需要任  
28 何支援以完成PIP表格，請告訴我，謝謝。」詎料，自112  
29 年3月28日以來系爭計畫毫無進度，原告迨至112年6月13  
30 日始呈交給被告丙○○一份系爭計畫已達標審核表 (期間  
31 112年5月15日至6月13日)，該份系爭計畫卻未與被告丙

01 ○○與被告公司人資部門討論，甚至，乙○○本人對於自  
02 己績效改善內容、衡量指標以及審核期間概無所知，最為  
03 荒誕無稽之處是乙○○全然不知當時原告正在對自己執行  
04 績效改善計畫。原告僅為草草交差了事，而完全無視被告  
05 公司執行績效改善計畫乃是為提升員工工作績效之宗旨。  
06 相較於被告公司其他部門執行績效改善計畫者皆於112年6  
07 月前完成，甚至延長績效改善計畫期間的同仁，其執行結  
08 果最晚也已於112年7月前完成。惟被告公司人資部門已分  
09 別於112年3月29日、112年5月12日與原告開會說明，原告  
10 仍主張不清楚被告公司系爭計畫執行方式或流程，在會議  
11 中卻也不願主動釐清抑或詢問，甚至，被告公司人資部門  
12 嗣後於112年5月23日主動聯繫原告詢問是否需要協助，原  
13 告仍無動於衷。原告的消極不配合，不應誤謬成被告公司  
14 就系爭計畫未訂立明確流程等依據及標準。

15 (3)原告陳稱被告丙○○就乙○○系爭計畫之項目與衡量指標  
16 不合理且有違反法令之事情，甚至是變相逼迫員工乙○○  
17 離職云云，說明如下：

18 乙○○近年來工作績效低下，幾次年度績效考核皆未通過  
19 (109至111年度績效考核結果)，自乙○○109至111年度  
20 績效考核結果觀之，其主管評語不外乎應提高帳務正確  
21 度、稅務報關資料之取得及核對維護時有誤漏應改善、對  
22 工作流程之理解及跨部門溝通尚待強化云云。然而，被告  
23 丙○○與原告討論之績效改善計畫內容仍僅是草擬，必須  
24 經與人資部門與乙○○討論執行期間、項目、衡量指標等  
25 內容後始定案。而原告卻誤解成被告丙○○所提之內容將  
26 直接定案，追根究底仍是原告消極不願向人資部門了解流  
27 程與執行方法，一意孤行且屢次斷然拒絕聽從主管之指  
28 示。再者，乙○○主要工作內容為負責公司帳務與稅務相  
29 關事務，本應不允許任何錯誤，然而卻頻頻發生數字錯  
30 誤、付款出錯等情事，被告丙○○為改善乙○○工作執行  
31 的正確率，故於訂立系爭計畫之衡量指標時，稍微提高標

01 準難謂不妥。且被告公司為導正系爭計畫執行流程，審重  
02 其事於112年8月21日再次召開會議，安排人資部門、法務  
03 部門、原告與被告丙○○共同討論系爭計畫之項目與衡量  
04 指標，確定最終版本，由人資部門向乙○○說明相關內容  
05 與流程，經乙○○表示無意見後，各部門相關人員簽署系  
06 爭計畫表（執行期間：112年8月24日至112年11月24  
07 日）。112年9月26日完成第一個月審查，112年10月26日  
08 第二個月審查通過，由於乙○○工作績效大幅提升，丙  
09 ○○給予表揚並同意無須執行第三個月審查，乙○○績效  
10 改善計畫表就此結案。承前揭，原告指稱被告丙○○執行  
11 系爭計畫乃是為了變相逼迫員工乙○○離職云云，洵屬原  
12 告個人謬誤想法。

13 3. 原告主張被告丙○○所涉職場霸凌申訴案，被告公司調查  
14 委員會認定霸凌不成立，致原告於被告公司內部求助無門  
15 身心受創云云，顯背離事實：

16 被告公司按職業安全衛生法第6條第2項規定已訂定職場不  
17 法侵害預防程序書，以達預防及處置職場不法侵害措施，  
18 管理單位為人資部門，並訂有明確的申訴方式與流程。被  
19 告公司於原告詢問公司內部職場不法侵害申訴辦法後，隨  
20 即於112年8月21日告知原告相關辦法、申訴管道與流程。  
21 被告公司人資部門資深經理陳浣菟甚至給予原告一對一指  
22 導，俾利原告清楚流程。被告公司人資部門收到原告申訴  
23 後，便立即回覆原告將召開申訴委員會，經申訴委員討論  
24 調查程序再行通知原告後續安排，並於一個月內會做出決  
25 議。又被告公司人資部門召集申訴委員會，委員會之委員  
26 組成考量性別、年資、年齡、勞資代表等各方權益、影響  
27 因素，統籌衡平成立，設置五人，人資部門一人、法務一  
28 人、另其他部門委員女性二人、男性一人。委員會之各委  
29 員立場中立，與涉案申訴人（即原告）與被申訴人（即被  
30 告丙○○）間均無深交或偏見，且非本申訴事件之當事人  
31 或相關人員。申訴委員會業已分別112年8月30日、112年8

01 月31日與申訴人、被申訴人晤談（霸凌不成立決議書上所  
02 載之晤談日期處有誤植）並調查事證後，所有委員皆一致  
03 決議霸凌不成立，並建議申訴人與被申訴人放棄成見、加  
04 強溝通，適時邀請多方參與討論，增進溝通效能。於112  
05 年9月6日作出霸凌不成立決議書並經各委員簽名。翌日，  
06 被告公司人資部門於112年9月7日通知原告申訴結果並交  
07 予原告霸凌不成立決議書，同時也告知原告若有新事證可  
08 再提出申覆，原告也回覆不提出內部申覆。原告聲稱被告  
09 公司申訴委員會作出霸凌不成立決議乃是官官相護且原告  
10 於被告公司內部求助無門等語，要屬無據。被告公司申訴  
11 委員會之各委員本於熱心助人心態，額外抽空參與此次的  
12 申訴委員會，分別與申訴人、被申訴人晤談，傾聽申訴人  
13 與被申訴人的說法，同時也接收不少負面情緒，原告明知  
14 各委員工作職等皆未高於原告，詎料，換來卻是原告的一  
15 句官官相護，完全抹滅各位委員的付出，然何位委員是  
16 官？再者，公司內部依法訂有明確的辦法、申訴方式與流  
17 程，申訴委員會之各委員秉持立場中立進行客觀公平調查  
18 且過程保密，況且申訴人若有新事證仍可再提出申覆，原  
19 告僅因為霸凌不成立的決議與其期待不符，便抹黑各位委  
20 員官官相護、辯稱原告於被告公司內部求助無門等語，洵  
21 屬無據。

- 22 4. 被告公司按112年5月新版已核備之工作規則第38條第12款  
23 規定予以原告記過處分，並非違法處分。此外，被告公司  
24 依法辦理原告之霸凌申訴案後，於原告主動終止勞動契約  
25 之意思表示到達後便安排後續離職手續。按前述種種情  
26 事，並無原告主張勞基法第14條第1項第6款之適用、亦無  
27 損害原告名譽權、健康權之情事。原告請求健康權受損之  
28 精神撫慰金500,000元整、名譽權受損之精神撫慰金300,0  
29 00元整、撤銷系爭記過處分、請求資遣費1,211,598元  
30 整、預告期間工資201,933元整以及發給原告非自願離職  
31 證明書抑或備位聲明請求確認原告與被告公司間之雇傭關

01 係存在皆無理由而應予駁回，並答辯聲明：駁回原告之  
02 訴。

03 (二) 被告丙○○則以：伊長期工作的風評，一向是謙和有禮、  
04 隨和親切、廣結善緣，被告對於原告向來是友善及平等對  
05 待，並無敵意，且伊身為原告之長官，向來對原告愛護有  
06 加，不可能對原告有任何職場霸凌行為。至於系爭計畫，  
07 僅係單一個案，且伊係基於公司規定，而與原告進行善意  
08 之溝通，並無任何職場霸凌行為。遑論，原告係吳美方直  
09 屬長官即管理者，對於乙○○的「選、育、用、留」都必  
10 須負完全的責任，必須親自處理，不得假手他人。本件原  
11 告為管理者，負責審核其直屬下屬財務處員工乙○○之日  
12 常工作，因此按照公司規定，原告應於112年2月14日提交  
13 乙○○之年度績效考核。原告將乙○○的績效評等為不及  
14 格。適時，身為直屬管理者首要之工作，是對乙○○進行  
15 系爭計畫是詳列員工在工作績效中需要改善的地方和須進  
16 行工作績效改善的具體行動程序和步驟。而績效改善計畫  
17 中通常會包括員工所欠缺的技能或訓練、員工必須要改善  
18 的績效行為、績效改善目標、績效改善目標衡量指標、績  
19 效改善目標期限、未達成此績效改善目標的後續行動等  
20 等。簡言之，原告給予乙○○111年工作項目不及格之審  
21 核，原告依職責就應該要幫助乙○○針對111年不及格的  
22 工作項目進行系爭計畫。雖然於112年度已調整乙○○大  
23 部分新的工作，就其仍在手上之舊有工作，自可以其111  
24 年度原有之工作績效作為衡量指標。而新接手之工作，自  
25 可以其前手於111年度原有之工作績效，作為系爭計畫之  
26 參考衡量指標。而敦促原告履行其應盡的職責，何來職場  
27 霸凌可言，遑論經此事故，在有效執行系爭計畫後，讓乙  
28 ○○提升職場技能，更讓公司留下乙○○之有用人才。準  
29 此，伊行為係符合社會一般人及職場工作者所容許之範  
30 疇，並非職場霸凌行為等語置辯。並答辯聲明：駁回原告  
31 之訴。

01 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基  
02 礎（見本院卷二第25頁）：

03 （一）原告自110年7月11日起，受雇於被告公司擔任亞太區財  
04 務部副協理，每月薪資171,800元，且被告公司每年有固  
05 定加發2個月之薪資，最後實際工作日為112年9月26  
06 日，又112年9月27日至同年10月31日原告是請特休（本  
07 院卷一第61、63頁）。

08 （二）原告於112年8月22日提起職場霸凌事件申訴案，原告申  
09 訴其遭部門主管即被告丙○○職場霸凌，被告丙○○就此  
10 否認，後經被告公司組成職場不法侵害申訴委員會調查會  
11 議決議：職場霸凌不成立（本院卷一第165至167頁）。

12 （三）原告於112年9月19日委託律師發函予被告公司，主張被  
13 告公司違反勞動契約及勞動法令，致原告的健康權、名譽  
14 權及財產權受損，依勞基法第14條第1項第6款規定終止  
15 勞動契約，並訂112年10月31日為契約終止日（見原證1  
16 7）。

17 （四）原告與被告公司於112年10月12日由民間團體指派調解人  
18 轉介社團法人新北市勞資調解協會，惟調解不成立（見原  
19 證18）。

20 四、協商兩造爭執事項（見本院卷二第25、26頁）：

21 （一）資遣費及非自願離職證明部分：

- 22 1. 原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約之法  
23 律效力為何？
- 24 2. 原告請求資遣費1,321,344元、預告工資220,224元及開  
25 立非自願離職證明，有無理由？
- 26 3. 若2.無理由，原告請求確認被告公司與原告間之僱傭關係  
27 存在，被告應自112年11月1日起按月給付原告220,224  
28 元及利息，及自112年11月1日起每半年給付原告220,224  
29 元及利息，有無理由？

30 （二）損害賠償部分：

- 31 1. 被告丙○○有無對原告為職場霸凌行為？原告依民法第18

01 4條第1項、第184條第2項、第185條、第188條、第19  
02 3條、第195條、第483條之1請求其等與被告公司連帶  
03 負損害賠償責任，有無理由？原告請求被告二人連帶給付  
04 精神慰撫金50萬元，有無理由？

05 2. 原告依民法第184條第1項、第184條第2項、第193條、  
06 第195條、第483條之1請求被告公司給付名譽權受損之  
07 精神慰撫金30萬，並將被告公司112年8月21日優人字第  
08 1120821001號函之記過處分撤銷並公告周知，有無理由？

09 五、本院得心證之理由：

10 (一) 原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約之法  
11 律效力為何？

12 1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞  
13 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款  
14 定有明文。

15 2. 原告以被告違法對原告為系爭記過處分，違反勞動契約或  
16 勞工法令，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契  
17 約云云，固據提出被告公司記過處分函文乙份為證（見士  
18 林卷第54、55頁）。依被告工作規則第38條：懲罰「員工  
19 有下列情事之一經查證屬實或有具體事證者，初次犯行，  
20 予以警告處分；累犯、故意犯行與情節重大者，予以記過  
21 處分，不得參與年度調薪、晉升與分紅，並經勞資協商同  
22 意後予以降級處分。」，其中工作規則第38條第1項第12  
23 款規定「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽  
24 從」等語（見本院卷一第80頁、第308頁），而查，被告  
25 公司早於111年6月20日召開勞資會議，討論事項為工作規  
26 則第38條，並決議通過，原告亦為該次勞資會議中資方代  
27 表一員，就工作規則第38條之修正理應知之甚稔，此有被  
28 告公司111年6月20日工作規則修正案勞資會議記錄影本乙  
29 份可證（見本院卷一第115頁），而修正後之工作規則經  
30 被告公司董事長於111年7月4日核准後後（見本院卷一第1  
31 17至119頁），被告公司人資部門隨後於111年10月11日發

01 信通知公司全體員工，關於勞資會議修正第38條懲處條款  
02 內容，並請全體同仁進入公司E-Learning平台閱讀修正後  
03 的條文並同步完成課程，有被告公司人資部門通知全體同  
04 仁進入公司E-Learning平台閱讀修正後之條文並同步完成  
05 課程電子郵件乙份可憑（見本院卷一第121頁），而工作  
06 規則第38條修正案E-Learning課程內容（見本院卷二第10  
07 3至107頁），原告已於112年3月13 完成課程，並於最後  
08 一列勾選「我已閱讀完畢，並同意遵守工作規則」（見本  
09 院卷二第109至113頁），有課程紀錄影本乙份附卷可憑  
10 （見本院卷一第123頁），被告公司人資曾於112年3月10  
11 日及3月13日分別提醒原告，需完成E-Learning平台關於  
12 工作規則懲罰修正條文之課程，原告隨後於112年3月13日  
13 回覆「已經完成了喔！」（見本院卷二第115頁），顯見原  
14 告知悉且同意工作規則第38條之修訂內容，又被告公司檢  
15 附勞工書面同意書時，原告亦列入隨附之全體員工同意彙  
16 總表中（見本院卷一第363頁），另被告公司收悉新北府  
17 勞資字第1120974981號函後，被告公司隨即將修正後的工作  
18 規則公告至公司內部網站以及人力資源管理系統以便員  
19 工得以隨時查詢與閱覽，有被告公司於內部網站及人力資  
20 源管理系統公告新版工作規則記錄影本乙份可參（見本院  
21 卷二第71頁），除公告工作規則懲處條款之改變，被告公  
22 司亦將調整後工作規則製作成E-Learning教材，放置於Br  
23 idge平台，同仁閱讀完畢後勾選「我已閱讀完畢，並同意  
24 遵守工作規則」選項，以示同意其改變，是否同意以此方  
25 法收集員工之個別同意？決議：經主席徵詢全體出席代  
26 表，無異議照案通過」，有被告公司111年第3次勞資會議  
27 及簽到表各乙份附卷可稽（見本院卷二第117至119頁），  
28 原告亦出席該次勞資會議，對於上述該項決議應明確知  
29 悉，準此，原告既知悉且同意修正後之工作規則後，亦繼  
30 續為被告公司提供勞務，該修正後之工作規則即應適用於  
31 原告，況該修正後的工作規則不僅獲得當時全體員工同

01 意，且已由被告公司公告於內部網站及人力資源管理系  
02 統，供全體員工隨時查詢與閱覽，是原告稱被告公司未公  
03 開揭示工作規則或該規則38條第1項第12款不適用於原告  
04 云云，自不足採。

05 3. 而按判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規  
06 行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營  
07 事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維  
08 護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡  
09 量是否達到懲戒之程度。而所謂雇主利益，非僅限於一時  
10 金錢得失之利益，尚包括雇主企業所維護之企業經營價值  
11 文化及企業管理紀律等，而本件依系爭計劃執行經過（見  
12 本院卷一第39至41頁、第391至415頁），此有被告丙○○  
13 112年8月16日通知被告公司人資部門懲罰原告電子郵件、  
14 被告公司人資部門副理甲○○112年3月29日、112年5月23  
15 電子郵件、被告公司其他部門執行績效改善計畫情形、乙  
16 ○○○109-110年度績效考核結果、乙○○112年9月26與112  
17 年10月26日績效改善計畫審查結果、被告公司人資部門通  
18 知乙○○通過績效改善計畫電子郵件、被告公司人資部門  
19 Astrid Chan 112年3月28日會議通知、被告公司人資部門  
20 Astrid Chan 112年8月22日電子郵件、被告丙○○(Peter  
21 SC Hsu) 112年8月22日電子郵件、被告公司人資部門Astri  
22 d Chan 112年8月21日電子郵件、改善計畫第一個月與第  
23 二個月評估會議通知、被告公司人資部門Astrid Chan 11  
24 2年8月23日電子郵件、乙○○ (Vivian Wu) 112年8月23  
25 日電子郵件影本等為證（見本院卷一第89至113頁、第429  
26 至461頁），原告確有未依被告公司所實施之管理規章或  
27 主管給予之命令執行職務，且有拒絕聽從主管人員合理指  
28 揮監督，經勸導仍不聽從之情，且自112年3月以來，被告  
29 丙○○、甲○○等人和公司已花費許多時間請求原告對乙  
30 ○○○進行系爭計畫，此亦經證人甲○○證述在卷（見本院  
31 卷二第頁），依上情原告所為實已危害被告公司之企業管

01 理紀律之維護，自有損於雇主利益，客觀上原告提供勞務  
02 確有未善盡忠誠義務，被告因而據此予以原告系爭記過  
03 分，並無不適當或有何不符工作規則之情，是原告主張其  
04 不構成工作規則第38條第1項第12款之懲處要件云云，尚  
05 不足採信。

06 4. 綜上各情，原告主張被告公司有違反勞動契約或勞工法  
07 令，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契  
08 約，揆之前開說明，於法不合，不足憑採。

09 (二) 原告請求資遣費1,321,344元、預告工資220,224元及開立  
10 非自願離職證明，有無理由？

11 1. 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工  
12 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14  
13 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終  
14 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分  
15 之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發  
16 給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」  
17 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明  
18 文。

19 2. 原告於112年9月19日委託律師主動寄發存證信函予被告，  
20 主張被告公司違反勞動契約及勞動法令，依據勞基法第14  
21 條第1項第6款規定終止勞動契約，並不合法，業已認定如  
22 前，原告又於新北市政府勞資爭議調解時一併提出資遣費  
23 之請求，即已有終止契約之意思表示，原告主張被告違反  
24 勞基法第14條第1項第6款終止契約，既乏所據，是其依同  
25 條第4項準用第17條規定，請求被告給付資遣費及預告工  
26 資，即非有據。準此，原告請求被告公司給付資遣費1,32  
27 1,344元、預告工資220,224元，依上說明，尚乏所據，均  
28 無理由，不應准許。

29 3. 第按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主  
30 或其代理人不得拒絕，勞基法第19條固定有明文；又按本  
31 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、

01 休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條  
02 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險  
03 法第11條第3項亦有規定。

04 4. 查原告既係自行寄發存證信函通知被告公司其於112年10  
05 月31日終止與被告公司之僱傭關係，業如前述，兩造僱傭  
06 契約並非被告公司所終止，已如前述，是本件非屬依勞基  
07 法第11條、第13條、第20條而離職之情形。又原告業以意  
08 思表示終止兩造僱傭契約，本件經核亦無勞基法第14條第  
09 1項各款事由之適用。從而，本件原告之離職，要與就業  
10 保險法第11條第3項「非自願離職」之要件未合，則原告  
11 依上開規定，請求被告公司應發給非自願離職證明書之服  
12 務證明書等情，即不合於法律規定，不應准許。

13 (三) 若2. 無理由，原告請求確認被告公司與原告間之僱傭關係  
14 存在，被告應自112年11月1日起按月給付原告220,224元  
15 及利息，及自112年11月1日起每半年給付原告220,224元  
16 及利息，有無理由？

17 1. 原告備位主張其並無自願離職之意思，倘原告依勞基法第  
18 14條第1項第6款規定終止勞動契約不成立者，原告因被告  
19 公司任職之工作而導致生病，業經三軍總醫院精神科醫師  
20 之醫囑宜休養，故原告已依法申請自112年11月1日起休工  
21 傷病假，故備位請求確認原告與被告公司間之僱傭關係存  
22 在，並請求被告公司應自112年11月1日起按月給付原告相  
23 關薪資等語。然為被告公司所否認，並辯稱：原告早於11  
24 2年9月19日委託律師主動寄發存證信函予原告，故兩造僱  
25 傭契約已因原告函達意思表示到達被告公司而屆期終止，  
26 被告公司就此也只有接受之理，無從強迫原告再提供勞  
27 務。

28 2. 按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，  
29 各當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項定有明文。  
30 不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之  
31 意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，

01 即生效力。又終止勞動契約，依民法第263條準用同法258  
02 條之規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64  
03 年台上字第2294號、65年台上字第1107號判決意旨參  
04 照）。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了  
05 解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，  
06 以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第  
07 1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相  
08 對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之  
09 狀態而言（最高法院58年台上第715號判決要旨參照）。  
10 而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果  
11 的意思，表示於外部的行為。又按當事人主張有利於己之  
12 事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前  
13 段定有明文。第按在勞工無任何理由終止僱傭契約與基於  
14 勞基法第14條第1項之事由終止僱傭契約之情形中，勞工  
15 終止僱傭契約之真意均屬相同。當勞工係以雇主有勞基法  
16 第14條第1項所規定之行為之理由來終止僱傭契約，然實  
17 際上雇主並無該等行為存在之情形，從保護勞工職業選擇  
18 權之立場，仍應認為勞工所為之終止僱傭契約意思表示，  
19 已依民法第488條第2項之規定發生效力（臺灣宜蘭地方法  
20 院92年勞再易字第1號判決意旨可資參照）。

21 3. 經查，原告於112年9月19日委託律師主動寄發存證信函予  
22 被告公司，主張被告公司違反勞動契約及勞動法令，依據  
23 勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求被告  
24 公司給付預告期間工資、資遣費、損害賠償、精神慰撫金  
25 等，有存證信函乙份可參（見士林卷第106頁），故兩造  
26 僱傭契約已因原告函達意思表示到達被告公司而屆期終  
27 止。原告嗣於112年9月21日發信通知被告公司人力資源管  
28 理部（下稱人資部門），提及被告丙○○證實被告公司已  
29 收到前開存證信函，原告和被告公司之勞動契約將於112  
30 年10月31日終止，被告丙○○亦核准原告112年9月25日及  
31 112年9月27日至10月31日之休假，故原告112年9月26日將

01 是最後一次進辦公室，為順利完成各項公司規定離職手  
02 續，煩請告知程序細節及提供各項應填寫表格等情，被告  
03 公司人資部門亦答覆原告已備妥離職表單，有9月21日原  
04 告與被告公司人資部分之電子信箱乙份附卷可參（見本院  
05 卷一第57至59頁），嗣被告公司於112年10月31日陸續完  
06 成勞健保退保手續，給付原告10月份薪資（含按比例給付  
07 第14個月薪資以及未休完假的薪資）並扣除法定代扣項目  
08 後實付額為319,760元，亦依勞基法第19條規定寄發服務  
09 證明書給原告，有員工薪資條及離職證明書各乙份附卷可  
10 稽（見本院卷一第63至65頁）。雖原告嗣於112年10月27  
11 日再次委託律師寄發主張終止勞動契約之存證信函並非自  
12 願離職之意思表示，倘原告所主張依勞基法第14條第1項  
13 第6款規定終止勞動契約不成立者，則原告自112年11月1  
14 日起依法申請公傷病假云云，有112年10月27日存證信函  
15 及診斷證明書各乙份為憑（見士林卷第112、114頁）。然  
16 承前，勞動契約之終止屬於形成權之一，故勞工將終止契  
17 約之意思表示到達對方時，即發生形成之效力，無須得到  
18 雇主同意。而查，原告於112年9月19日提出終止契約之意  
19 思表示請求之意思表示已到達被告公司，終止效力業已發  
20 生，且被告公司嗣亦依原告之請求核准原告112年9月25日  
21 及112年9月27日至10月31日之休假，原告亦表示112年9月  
22 26日將是最後一次進辦公室，業如前述，亦足認雙方已有  
23 相互意思表示合致，有合意於112年10月31日終止兩造僱  
24 契約。準此，原告於112年9月19日寄發之存證信函，單方  
25 終止勞動契約之意思表示到達被告公司，業已發生形成之  
26 效力，若要恢復僱傭關係也應經雙方合意，然被告公司並  
27 未同意，原告嗣翻異其詞單方撤回終止勞動契約意思表  
28 示，並主張原告自112年11月1日起依法申請公傷病假云  
29 云，難謂為合法。

30 4. 綜上，原告請求確認被告公司與原告間之僱傭關係存在，  
31 被告應自112年11月1日起按月給付原告220,224元及利

01 息，及自112年11月1日起每半年給付原告220,224元及利  
02 息，依上說明，為無理由，不應准許。

03 (四) 被告丙○○有無對原告為職場霸凌行為？原告依民法第18  
04 4條第1項、第184條第2項、第185條、第188條、第193  
05 條、第195條、第483條之1 請求其等與被告公司連帶負損  
06 害賠償責任，有無理由？原告請求被告二人連帶給付精神  
07 慰撫金50萬元，有無理由？

08 1. 按所謂職場霸凌雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應  
09 指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行  
10 為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法  
11 益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該  
12 當之。應綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權  
13 利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之  
14 範疇（臺灣高等法院111年度重勞上字第35號民事判決意  
15 旨參照）。

16 2. 原告主張：被告丙○○自112年6月13日起對原告強力施  
17 壓，原告確實因遭受到直屬主管即被告丙○○的個人指揮  
18 不當、情緒控管不佳及職場不法侵害行為，侵害原告健康  
19 權，請求被告丙○○賠償原告精神慰撫金50萬元等語，雖  
20 據提出被告公司記過處分函文及電子郵件、開會通知、工  
21 作績效考核表、通話紀錄、勞動部執行職務遭受不法侵害  
22 預防指引、乙○○工作績效改善計畫定案版、三軍總醫院  
23 診斷證明書等為證（見士林卷第54至104頁）。然為被告  
24 丙○○所否認，並辯稱：原告為管理者，負責審核其直屬  
25 下屬財務處員工乙○○，原告於112年2月14日提交乙○○  
26 之年度績效考核，原告將乙○○的績效評等為不及格，如  
27 何擬定乙○○系爭計畫正為原告之職責，遑論乙○○之不  
28 及格評定是原告親自審核的結果，而乙○○系爭計畫僅係  
29 單一個案，且被告丙○○係基於公司規定，而與原告進行  
30 善意之溝通，並無任何職場霸凌行為等語。

31 3. 經查，原告下屬乙○○自109至111年以來工作績效低下，

01 幾次年度績效考核皆未通過，此可見111年度績效考核結  
02 果、109及110年度績效考核結果附卷可參（見士林卷第72  
03 至75頁，本院卷一第99至104頁），而觀其績效考核結  
04 果，其主管評語有應提高帳務正確度、稅務報關資料之取  
05 得及核對維護時有誤漏應改善、對工作流程之理解及跨部  
06 門溝通尚待強化等情，是被告公司人資部門與被告丙○○  
07 介入要求原告執行乙○○系爭計畫，以期提升該名員工工  
08 作效能，並無不合理。原告指稱被告丙○○就乙○○系爭  
09 計畫制定之內容不合理且無法執行云云，然被告丙○○與  
10 原告討論之系爭計畫內容仍僅是草擬，必須經與人資部門  
11 與當事人乙○○討論執行期間、項目、衡量指標等內容  
12 後，始定案，且訂立乙○○系爭計畫之衡量指標時，稍微  
13 提高標準難謂不妥，此均經證人乙○○、甲○○證述在  
14 卷。被告公司為導正乙○○系爭計畫執行流程，於112年8  
15 月21日再次召開會議，有甲○○112年3月29日電子郵件影  
16 本乙份可參（士林卷第58至65頁），有安排人資部門、法  
17 務部門、原告與被告丙○○共同討論乙○○系爭計畫之項  
18 目與衡量指標，確定最終版本，由人資部門向乙○○說明  
19 相關內容與流程，經乙○○表示無意見後，各部門相關人  
20 員簽署乙○○系爭計畫表（執行期間：112年8月24日至11  
21 2年11月24日，見同上卷第98頁），又於112年9月26日完  
22 成第一個月審查，112年10月26日第二個月審查通過，有  
23 乙○○112年9月26與 112年10月26日績效改善計畫審查結  
24 果影本乙份可參（見本院卷一第105至111頁），由於乙○  
25 ○工作績效大幅提升，被告丙○○給予表揚並同意無須執  
26 行第三個月審查，乙○○績效改善計畫表就此結案，亦有  
27 被告公司人資部門通知乙○○通過績效改善計畫電子郵件  
28 乙份可憑（見本院卷一第113頁）。是原告指稱被告丙○  
29 ○執行乙○○績效改善計畫乃是為了變相逼迫員工乙○○  
30 離職云云，尚難採信。原告又以被告丙○○曾要求其以  
31 「去年度工作項目」（同時必須執行今年度的工作項目）

01 為依據執行，伊於112年6月至7月期間，曾多次與被告丙  
02 ○○討論，並被要求依據「累積錯誤金額小於3萬元且正  
03 確案件數達90%以上」等指標執行系爭計畫，內容不合法  
04 且無法執行云云。然依前開說明該指標係被告丙○○於11  
05 2年8月15日才以電子郵件方式發送予原告，提供修訂後之  
06 系爭計畫版本供原告參考並進行後續討論之用，並無原告  
07 所稱被告丙○○要求其立即依該指標執行之事實。原告又  
08 稱：被告丙○○於112年8月15日下班後，仍寄發電子郵件  
09 予原告，再次要求原告以累積錯誤金額小於3萬元且正確  
10 案件數達90%以上之指標去執行系爭計畫，而使原告再度  
11 感到深深的恐懼，恐懼自己不小心變成霸凌員工的幫凶云  
12 云。然依原證12信件內容顯示被告丙○○於112年8月15日  
13 寄發給原告之電子郵件，時間標示為星期二，2023年8月1  
14 5日，下午6:25，而根據被告公司新冠肺炎疫情降級後之  
15 政策，已於111年10月31日起恢復原本「上午8:00-10:00  
16 彈性上班時間措施」，此有被告人資公告乙份可查（見本  
17 院卷一第121頁），而依被告公司HR考勤系統使用說明書  
18 所載之考勤政策：「上班區間：08:00-10:00，下班區  
19 間：17:00-19:00」（見本院卷一第123、124頁），下午  
20 6:25之時間仍屬正常下班時間區間，並非下班後，原告以  
21 該郵件為下班後寄發，不足採信。另累積錯誤金額少於3  
22 萬元，且正確案件數達到90%（含）以上之衡量指標，為  
23 被告丙○○為提升乙○○工作執行正確率所初步擬訂，僅  
24 供原告參考及後續討論之用。且該指標後於112年8月21日  
25 之PIP會議中，經原告與被告丙○○充分討論，始確定最  
26 終版本，而原告既為資深會計主管，負有公司帳務及稅務  
27 相關事務之管理責任，應深諳公司帳目之正確性對營運及  
28 法規遵循之重要性，故被告丙○○所為，依現有證據並無  
29 職場霸凌之情形。

- 30 4. 第按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償  
31 責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦

01 同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責  
02 任。但能證明其行為無過失者，不在此限。又數人共同不  
03 法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中  
04 孰為加害人者亦同。造意人及幫助人，視為共同行為人。  
05 另受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人  
06 與行為人連帶負損害賠償責任。民法第184、185條、第1  
07 88條第1項前段定有明文。次按民事訴訟如係由原告主張  
08 權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以  
09 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不  
10 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求  
11 （最高法院17年上字第917號判決意旨參照）。次按侵權  
12 行為損害賠償責任，須行為人因故意過失不法侵害他人權  
13 利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損  
14 害間有相當因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠  
15 償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任  
16 （最高法院98年台上字第1452號判決意旨參照）。又當事  
17 人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事  
18 訴訟法第277條定有明文。所謂舉證係指就爭訟事實提出  
19 足供法院對其所主張者為有利認定之證據而言，若所舉證  
20 據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無從認定其主張  
21 為真正。第按就侵權行為言，被害人應就行為人因故意或  
22 過失，不法侵害其權利之事實負舉證責任（最高法院80年  
23 度台上1462號判決、70年度台上字第2550號判決參照）。  
24 申言之，侵權行為所發生之損害賠償請求權，應具備加害  
25 行為、侵害權利、行為不法、致生損害、相當因果關係、  
26 行為人有故意或過失等成立要件，若任一要件有所欠缺，  
27 即無侵權行為責任之可言，且原告應就上開要件負舉證責  
28 任。

- 29 5. 又民法第483條之1規定「受僱人服勞務，其生命、身體、  
30 健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預  
31 防。」、職業安全衛生法第6條第2項規定「雇主對下列事

01 項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職  
02 務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。是職業安  
03 全衛生法第6條第2項規定為民法第483條之1的特別規定。  
04 原告以被告丙○○涉及職場霸凌，被告公司就原告所提之  
05 被告丙○○職場霸凌申訴案做出不公平決定，導致原告因  
06 求助無門而身心受創極重，最終導致精神病發，請求被告  
07 公司連帶賠償原告精神慰撫金50萬元云云，雖據提出被告  
08 公司職場不法侵害申訴委員會函文乙份為證（見士林卷第  
09 100至102頁）。然查，被告公司按職業安全衛生法第6條  
10 第2項規定已訂定職場不法侵害預防程序書（見本院卷一  
11 第125頁），依其內容係為達預防及處置職場不法侵害措  
12 施，管理單位為人資部門，並訂有明確的申訴方式與流  
13 程。又被告公司於原告詢問公司內部職場不法侵害申訴辦  
14 法後，隨即於112年8月21日告知原告相關辦法、申訴管道  
15 與流程。被告公司人資部門資深經理Bridget Chen（陳浣  
16 菟）且給予原告指導俾利原告清楚流程。被告公司人資部  
17 門收到原告申訴後，旋即回覆原告將召開申訴委員會，經  
18 申訴委員討論調查程序再行通知原告後續安排，並於一個  
19 月內會做出決議，有被告公司人資部門112年8月21日告知  
20 原告相關辦法、申訴管道與流程以及人資部門確認收到申  
21 訴案之電子郵件影本乙份可參（見本院卷一第149至153  
22 頁），另被告公司人資部門召集申訴委員會，委員會之委  
23 員組成考量性別、年資、年齡、勞資代表等各方權益、影  
24 響因素，統籌衡平成立，設置五人，人資部門一人、法務  
25 一人、另其他部門委員女性二人、男性一人。委員會之各  
26 委員立場中立，與涉案申訴人（即原告）與被申訴人（即  
27 被告丙○○）間均無深交或偏見，且非本申訴事件之當事  
28 人或相關人員。申訴委員會業已分別112年8月30日、112  
29 年8月31日與申訴人、被申訴人晤談並調查事證後，此有  
30 被告公司112年8月30日與8月31日職場不法侵害調查會議通  
31 知影本乙份可憑（見本院卷一第155至163頁），所有委員

01 皆一致決議霸凌不成立，並建議申訴人與被申訴人放棄成  
02 見、加強溝通，適時邀請多方參與討論，增進溝通效能。  
03 於112年9月6日作出霸凌不成立決議書並經各委員簽名，  
04 有職場不法侵害申訴委員會不成立決議書（簽名版）影本  
05 乙份可參（見本院卷一第165至167頁）。又被告公司人資  
06 部門於112年9月7日通知原告申訴結果並交予原告霸凌不  
07 成立決議書，同時也告知原告若有新事證可再提出申覆，  
08 原告也回覆不提出內部申覆，亦有被告公司人資部門通知  
09 原告若有新事證可再提出申覆對話紀錄乙份（見本院卷一  
10 第169頁）。

11 6. 綜上，依原告所舉之現存證據均不足證明被告丙○○有涉  
12 及職場霸凌之情，此外，原告復未能舉證證明被告二人有  
13 何侵權行為之故意或過失，不法侵害其權利，則原告主張  
14 被告丙○○涉及職場霸凌有可歸責之原因，及被告公司就  
15 原告所提之被告丙○○職場霸凌申訴案做出不公平決定，  
16 揆之前開說明，尚乏所據，是其請求被告二人連帶賠償原  
17 告精神慰撫金50萬元，依上說明，並無足取，無法准許。

18 （五）原告依民法第184條第1項、第184條第2項、第193條、第1  
19 95條、第483條之1請求被告公司給付名譽權受損之精神慰  
20 撫金30萬，並將被告公司系爭記過處分撤銷並公告周知，  
21 有無理由？

22 1. 原告主張被告公司違法不當之系爭記過處分，令原告受有  
23 名譽權損害，請求被告公司給付名譽權受損之精神慰撫金  
24 30萬，並將系爭記過處分撤銷並公告周知等語。

25 2. 而查，被告公司對原告系爭記過處分，並無違反被告工作  
26 規則亦無違法之處，業已認定如前，是原告依上開法條請  
27 求被告公司給付名譽權受損之精神慰撫金30萬，並請求被  
28 告公司將系爭記過處分撤銷並公告周知，於法無據，為無  
29 理由，無法准予。

30 六、綜上所述，原告先位依兩造間之勞動契約及勞基法第19條、  
31 勞退條例第12條規定，請求被告給付資遣費1,321,344元及

01 預告工資220,224元及自112年11月1日起至清償日止，按年  
02 息百分之5 計算之利息，及請求被告開立非自願離職證明  
03 書，及備位請求確認被告公司與原告間之僱傭關係存在，被  
04 告應自112年11月1日起按月給付原告220,224 元及利息，及  
05 自112年11月1日起每半年給付原告220,224元及利息，為無  
06 理由，不應准許。另原告請求被告丙○○應與被告公司連帶  
07 給付原告精神慰撫金50萬元，及請求被告公司給付名譽權受  
08 損之精神慰撫金30萬，並將被告公司系爭記過處分撤銷並公  
09 告周知，亦無理由，均不應准許。

10 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之  
11 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自  
12 無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

14 中 華 民 國 114 年 3 月 4 日

15 勞動法庭 法 官 吳幸娥

16 以上正本係照原本作成

17 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  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 3 月 4 日

20 書記官 黃靜鑫