

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞簡字第2號

原告 刁嬋娟

訴訟代理人 刁志遠

被告 肯微科技股份有限公司

法定代理人 梁見達

訴訟代理人 張宏銘

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月30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：原告於民國99年6月11日起受僱於被告公司擔任
作業員，然原告遭受職場霸凌及頻繁無理調動原告職務，原
告前於113年11月27日進行眼睛相關手術，醫師醫囑不能搬
重物，原告之主管仍強行要求原告搬運重物，導致原告心理
及生理皆受極大負荷，構成職場不法之行為，且原告之主管
亦曾說若原告不自請離職即要原告做不下去等語。原告已在
被告公司任職近15年，且原告已60歲，學歷條件不高之限
制，要再轉職非常不易，又被告未善盡保護勞工身心健康之
義務，並有職場霸凌、違法命令勞工進行不適工作等不法侵
權行為，已致原告精神受創、造成失眠、焦慮等症狀，並持
續於身心科就診，據此，兩造勞動契約請求被告給付原告預
告工資及資遣費，並依侵權行為法律關係，請求被告給付非
財產上之損害賠償，並聲明：(一)被告應給付原告資遣費新臺
幣（下同）207,278元，及自起訴狀繕本送達翌日起至全數
金額清償為止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原
告預告工資28,590元，及自起訴狀繕本送達翌日起至全數金

01 額清償為止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應賠償原告
02 精神損害慰撫金100,000元。

03 二、被告則以：原告雖稱係受主管脅迫而離職，然並未盡舉證之
04 責，原告於離職申請書之欄位上明確勾選「轉換工作職
05 場」，原告於113年11月底接受眼部手術後，被告即安排將
06 其工作崗位由「B線點膠站」調整至「2B線加工站」，調整
07 之工作主要為「機台點膠」，且不需要搬重物，原告於任職
08 期間亦未有任何關於職場霸凌或脅迫之反映紀錄，原告於11
09 4年2月10日簽署離職申請書，兩造間之勞動契約業已合法終
10 止等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

11 三、得心證之理由

12 (一)原告主張其自99年6月11日起受僱於被告，兩造原約定月薪
13 為每月28,590元等情，為被告所不爭執（見本院卷第200-20
14 1頁），堪以認定。

15 (二)原告請求資遣費、預告期間工資部分：

16 1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
17 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿
18 者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，
19 於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前
20 預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間
21 請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，
22 請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止
23 契約者，應給付預告期間之工資。勞工適用本條例之退休金
24 制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準
25 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
26 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作
27 年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年
28 者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用
29 勞動基準法第十七條之規定。勞動基準法第16條、勞工退休
30 金條例第12條第1項定有明文。原告主張其遭被告解僱，並
31 請求被告給付資遣費、預告期間工資，自應以被告是以前開

01 規定終止勞動契約為前提。

02 2.經查，據被告提出原告之離職申請書（見本院卷第87頁），
03 其上記載離職原因為「轉換工作職場」，申請於114年2月12
04 日離職，經主管面談後原告仍堅持要離職等情，原告固自承
05 該離職申請書為其所簽（見本院卷第201頁），惟辯稱是意
06 思表示錯誤及受有詐欺、脅迫之情形。惟查：

07 (1)按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思
08 表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。為民法第88條第1
09 項本文所明定。復按所謂「錯誤」，係指表意人為意思表示
10 時，因認識不正確或欠缺認識，造成內心之效果意思與外部
11 之表示行為不一致。惟表意人在其意思形成過程中，對其決
12 定為某特定內容意思表示具有重要性之事實認識不正確之動
13 機錯誤，若未表示於外部成為意思表示之內容，對該意思表
14 示之效力，應無影響。再按因被詐欺或被脅迫而為意思表示
15 者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項本文亦有
16 明定。民法上所謂詐欺，係欲相對人陷於錯誤，故意示以不
17 實之事，令其因錯誤而為意思表示。

18 (2)原告以上開離職申請書，向被告為終止勞動契約之意思表
19 示，不論其內心離職之動機為何，離職之意思與對外行使之
20 意思表示，並無錯誤，原告此部分主張並無足採。再原告主
21 張被告公司人資沒有盡到告知義務，原告受有詐欺而為意思
22 表示，然原告是否要繼續工作或離職，為原告之自由，被告
23 公司人員對於原告是否離職及其法律效果為何，難認有何告
24 知義務，況原告提出上開離職申請後，其主管亦有與之面談
25 確認其意思，難認有何受詐欺之情形。又原告主張其主管林
26 美麗在原告進行白內障手術之後，跟原告說如果原告不離職
27 的話，要讓原告做不下去，是脅迫原告離職等語，則未據其
28 提出任何證據證明，尚難採信。從而，原告主張依民法第88
29 條第1項、第92條第1項規定，撤銷上開終止勞動契約之意思
30 表示，並無理由。

31 (3)準此，原告以上開離職申請書，對被告為終止勞動契約之意

01 思表示，該意思表示並已於114年2月12日到達被告，已生終
02 止勞動契約之效力。故兩造勞動契約並非因被告以前開規定
03 終止，原告請求被告給付資遣費及預告期間工資，於法未
04 合，應予駁回。

05 (三)原告請求精神慰撫金部分：

06 原告主張被告在原告白內障手術之後，受到主管刁難，叫原
07 告搬重物，造成原告精神上損害等語，為被告所否認，自應
08 由原告就其主張之侵權行為事實負舉證之責。然查，原告就
09 此部分並未提出證據證明，尚難採信。原告請求被告給付精
10 神慰撫金10萬元，並無理由。

11 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、侵權行為法律關係，請求
12 被告給付共335,868元及法定遲延利息，為無理由，應予駁
13 回。

14 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與判決結果無
15 影響，爰不逐一論斷，附此敘明。

16 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 115 年 4 月 22 日
18 勞動法庭 法 官 陳昱翔

19 以上正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於判決書正本送達翌日起20日內，向本院提出
21 聲明上訴狀，並按他造人數檢附繕本。如委任律師提起上訴者，
22 應一併繳納上訴裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 4 月 22 日
24 書記官 劉雅文