

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第19號

原告 郭庭

訴訟代理人 王琮鈞律師（法律扶助）

被告 湯姆隆實業股份有限公司

法定代理人 吳明顯

訴訟代理人 吳光陸律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年10月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬貳仟陸佰陸拾元及自民國一百一十一年十二月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣玖佰元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

六、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬貳仟陸佰陸拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣玖佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）484,420元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告

01 應提繳25,997元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）
02 設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）(三)願供擔保，
03 請准宣告假執行。嗣於112年5月18日具狀變更聲明為：(一)被
04 告應給付原告423,407元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
05 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳4,1
06 65元至原告之勞退專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予
07 原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷(一)第639
08 頁），核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說
09 明，應予准許。

10 貳、實體方面：

11 一、原告主張：原告自107年10月1日起受僱於被告，擔任業務助
12 理。然原告遭部門主管許力蓓職場霸凌，諸如任意不實指責
13 原告、取消原告原本使用公司電子郵件系統之權限、要求其
14 其他同事孤立原告、與原告爭執請假乙事後，逕將原告退出工
15 作群組等行為，原告曾向公司上級主管及法定代理人反映，
16 被告仍消極不處理，復於111年8月2日違法調動原告職務，
17 致原告精神上受有相當之痛苦，產生身心症狀，原告乃於11
18 1年8月24日以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第
19 1項第6款為由，終止兩造間勞動契約，被告尚積欠原告資遣
20 費75,947元、失業給付差額47,460元、提繳勞工退休金差額
21 4,165元及非自願離職證明書，另應給付精神慰撫金300,000
22 元。爰依勞基法第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
23 第12條第1項、第31條第1項、就業保險法第11條第3項、第3
24 8條第3項、民法第184條第2項、第195條第1項規定提起本件
25 訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲明。

26 二、被告則以：原告之工作內容為協助業務處理訂單、出貨相關
27 文書，並無業績可言。原告因工作效率不佳、報價有誤而與
28 許力蓓發生爭執，惟許力蓓並未對原告職場霸凌，故原告以
29 被告違反勞基法第14條第1項第6款為由終止勞動契約，自非
30 適法。又原告自111年8月24日起即未到公司上班，被告業於
31 111年8月30日以原告繼續曠工3日為由，依勞基法第12條第1

01 項第6款規定終止兩造間勞動契約，故原告請求均無理由等
02 語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁
03 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執之事實：

05 (一)原告自107年10月1日起受僱於被告，擔任業務助理。

06 (二)原告於111年8月24日寄發太平宜欣郵局第415號存證信函，
07 以被告有勞基法第14條第6項（應為第1項之誤）所訂各款之
08 情形為由，通知被告終止兩造間勞動契約，並請求發給資遣
09 費，該存證信函已於同日送達被告收受（見本院卷(一)第53
10 頁，卷(二)第157至159頁）。

11 (三)被告於111年8月30日寄發烏日郵局第225號存證信函，以原
12 告繼續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，通
13 知原告終止兩造間勞動契約（見本院卷(一)第223頁）。

14 四、得心證之理由：

15 (一)原告請求被告給付資遣費75,947元，有無理由？

16 1.按勞基法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工
17 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
18 約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據
19 以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如
20 何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必
21 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
22 權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終
23 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
24 工終止契約是否合法之依據。亦即，勞基法第14條第1項並
25 未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之
26 法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需
27 雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之
28 為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並
29 不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在
30 勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。

31 2.經查，被告於原告任職期間將原告投保薪資高薪低報及未足

額提繳勞工退休金等情，有勞保局111年10月4日保退二字第11160135980號函附卷可稽（見本院卷(一)第207至219頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實，則被告未依法為原告覈實申報勞工保險及足額提繳勞工退休金，自有違反勞工法令之情事，原告於111年8月24日寄發存證信函表示：「貴公司有勞基法第14條第6項（應為第1項之誤）所訂各款之情形，本人依法不經預告終止勞動契約，請貴公司給付資遣費」等語（見本院卷(一)第53頁），足認為終止勞動契約之意思表示，揆諸上揭說明，縱其未於終止契約時表明其法令依據或上開具體理由，惟被告未覈實申報勞工保險及足額提繳勞工退休金之違反勞工法令事實已發生客觀上存在，自不影響原告依勞基法第14條第1項終止勞動契約之效力，其進而依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費，尚無不合。

- 3.再被告固抗辯原告於111年9月7日勞資爭議調解或111年10月31日起訴終止契約時，已逾30日法定除斥期間云云。惟按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明文，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。據此，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則在該侵害行為終止前，因損害仍繼續發生，勞工自無從知悉實際損害結果，於侵害行為終止前，仍得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告行使終止勞動契約之權。從而，原告於111年8月24日以存證信函為終止勞動契約之意思表示，並於同日送

達被告以前，被告均未改正實際上勞工保險投保薪資，並覈實補足提繳勞工退休金，其違反勞工法令行為仍繼續發生，於違法行為停止前，原告均有依法終止契約之形成權，本件自無逾勞基法第14條第2項除斥期間之情形。

4.此外，兩造間勞動契約既經原告於111年8月24日合法終止，被告於同年月30日復以原告無正當理由繼續曠工3日，違反勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止勞動契約云云（見本院卷(一)第223頁），即屬無據。

5.次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣費。

6.依勞基法施行細則第2條規定：「依本法第2條第4款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。一發生計算事由之當日。二因職業災害尚在醫療中者。三依本法第50條第2項減半發給工資者。四雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五依勞工請假規則請普通傷病假者。六依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七留職停薪者」，又依行政院勞工委員會76年9月17日(76)台勞動字第2255號函釋：「依照勞基法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74年11月21日(74)台內勞字第357224號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計」，觀其意旨，勞工於受僱期間，終止契約當日、職業災害醫療中、女性員工分娩前後工作未滿6個月，

工資減半發給，或因雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作之時間，因前開期間，係可歸責於雇主，或基於勞工本身之原因致工資減少或不予核發期間，致勞工受領薪資較為短少，上開期間並非勞工之正常工作時間，如以短少之期間之薪資，作為計算平均工資，將影響勞工資遣費、退休金、職業災害補償之計算基準，影響勞工權益甚為重大，自應將勞工工資短少之期間予以扣除，始符合立法意旨。另有關於計算平均工資遇有「破月」情事，其破月期間之工資究應如何採計，應依勞資雙方約定方式辦理（行政院勞工委員會96年3月19日台勞動2字第0960004833號函釋參照）。經查，原告之工作年資自107年10月1日起至111年8月24日止，共計3年10月又24日，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為38,564元〔計算式：（10,320+39,050+38,900+38,900+37,748+39,000+28,754）÷（8+31+30+31+29+30+22）×30=38,564，元以下四捨五入〕（見本院卷(一)第160至165、201頁），故原告請求被告給付75,200元之資遣費【計算式：38,564×{3+〔（10+24/30）÷12〕}×1/2=75,200，元以下四捨五入】，為有理由，逾此部分，則屬無據。

(二)原告請求被告給付失業給付差額47,460元，有無理由？

1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙

證明者，最長發給9個月」、「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」、「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

2.經查，原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止其與被告間之勞動契約，已如前述，是原告核屬非自願離職。又勞保局已依就業保險法第16條第1項前段、第19條之1規定，以原告係於111年8月24日離職，按原告離職退保當月起前6個月平均月投保薪資28,800元之70%（含加給受扶養眷屬1人），自111年9月27日至112年3月25日止，核付每月20,160元（計算式： $28,800 \times 70\% = 20,160$ ）之失業給付，合計120,960元，有勞保局112年2月9日保納行二字第11213004120號函、給付明細資料在卷可稽（見本院卷(一)第125至192頁）。惟原告終止勞動契約前6個月之平均工資為38,564元，業認定如前，依勞工保險投保薪資分級表，原告之投保薪資應為40,100元，加計扶養眷屬1人，每月得領取之失業給付應為28,070元（計算式： $40,100 \times 70\% = 28,070$ ），6個月合計168,420

元。從而，原告請求被告賠償短領失業給付之6個月損失47,460元（計算式：168,420－120,960＝47,460），為有理由，應予准許。

(三)原告請求被告給付精神慰撫金300,000元，有無理由？

- 1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第2項定有明文。所謂違反保護他人之法律者，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言；或雖非直接以保護他人為目的，而係藉由行政措施以保障他人之權利或利益不受侵害者，亦屬之。惟仍須以行為人有違反該保護他人法律之行為並其違反保護他人法律之行為與損害之發生間有相當因果關係為必要（最高法院100年度台上字第390號判決意旨參照）。本件被告否認原告有侵權行為損害賠償請求權，原告自應就其主張被告有何違反保護他人之法律致生損害於原告，及被告之侵害行為與原告所受損害間有相當因果關係等有利於己之事實，負舉證之責。
- 2.次按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定为霸凌對象而成為受凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之

01 認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探
02 究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

03 3.原告主張遭許力蓓職場霸凌，違法調動職務，又被告違反職
04 業安全衛生法相關法令，未對原告所處職場環境採取必要安
05 全措施，導致原告產生身心症狀，而有至精神科就診治療之
06 必要云云。經查：

07 (1)本件原告雖主張許力蓓調整原告職務內容，已構成職場霸
08 凌云云。然按按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之
09 約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且
10 不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定；
11 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；三、調
12 動後工作為勞工體能及技術可勝任；四、調動工作地點過
13 遠，雇主應予以必要之協助；五、考量勞工及其家庭之生活
14 利益，勞動基準法第10條之1定有明文。是雇主基於經營
15 所必須，在不違反前述原則下，自得調動員工之職務。查
16 原告係受僱於被告擔任業務助理，固如前述。惟觀諸被告
17 所提出電子郵件（見本院卷(一)第315至319頁），原告於11
18 1年7月25日將被告與客戶間報價資料轉寄至其私人信箱，
19 此際被告為保護自身營業秘密，即令有原告所主張調整職
20 務行為，衡情當為被告經營公司所必要，難認被告有何不
21 當之目的。再者，被告縱令有原告主張之前揭行為，亦未
22 曾變更原告之工資或其他條件，再參酌業務助理本為原告
23 原本工作之事實，堪認調動後之業務助理工作，尚屬原告
24 體能及技術可勝任之工作，另原告調動後工作地點仍在同
25 一辦公地址，亦無其他影響勞工及其家庭生活利益之考
26 量，並非法所不許，難認係為霸凌原告所為之不當行為。

27 (2)原告雖主張許力蓓濫用權力貶抑原告人格，鼓動同事孤立
28 原告，刻意曲解原告，使原告感到受挫、被威脅、羞辱、
29 被孤立及受傷云云。惟按於勞動契約關係中，勞工本有服
30 從雇主或其選任幹部（代理人）指揮監督之義務，勞工在
31 雇主或上級幹部之指揮監督下受有壓力，是否屬不法侵

01 害，並造成勞工精神上之損害，當應依經驗法則及客觀之
02 社會評價加以判斷，若未至不法侵害程度，當難認雇主成
03 立侵權行為而應負損害賠償責任。查許力蓓於111年7月27
04 日電子郵件雖稱：「你（即原告）大概已經忘記了，我上
05 禮拜五找你談話，就是因為如此簡單的一份供應商調查文
06 件，你卻要拖上好幾天，還官僚的回客戶已經轉給相關部
07 門！你工作3年，這些文件不是沒見過，填過，匯報，是
08 填好了，給主管過目，不是把事情拖延，還推責任給主
09 管！」等語（見本院卷(一)第31頁）；於同年8月19日及8月
10 23日電子郵件復稱：「請你遵守職場工作倫理，吩咐你做
11 的工作，不是你愛做就做，不愛做就不回應，職場是有倫
12 理與規範的，請自重，這是書面警告！」、「你請假1.5
13 天，我希望你明天進公司把每日工作報告補齊，你做這個
14 Daily Report有困難嗎？為何不做？這是最後的警告！」
15 等語（見本院卷(一)第45頁）；且許力蓓與原告在通訊軟體
16 LINE「TL Sales群」群組之對話內容如下：「原告：許協
17 理，我今日身體不適，10點請假休息（8月16日上午8:5
18 1）」、「許力蓓：是休息，還是請假？（上午8:5
19 3）」、「許力蓓：對主管的提問，不回答是很不禮貌
20 的。再來，工作4年了，應該知道請病假要附什麼憑證，
21 請自重，不要都等別人提醒（8月17日下午2:59）」、
22 「原告：家中長輩不舒服，需請事假提早14:30回去（8月
23 22日）」，「許力蓓：今日至今沒有進公司，Tina打給你
24 也沒接電話，家裡狀況如何？（8月23日上午9:46）」、
25 「原告：1個月前就已經請了8月23日(二)特休（上午10:4
26 0）」、「許力蓓：1個月前的事，大家很難記得，1個月
27 前的牙醫約診，也會在前1至2天給個提醒吧。生活中，如
28 果有心處處可以學習。你的工作跟Ivan、Iris有密切的關
29 係，以後要記得讓他們也知道。好的助理，就是在小細節
30 上用心。加油啊（下午12:39）」、「原告：已經批准的
31 假因為你自己不記得是誰的問題？這種不記得的事情但推

到員工的頭上，是非不分的強詞奪理是你一貫的做法，那請問我4年的工作被職務調動與信箱馬上停權，濫用職務權力有跟我溝通與得到我的同意嗎？（下午1:07）」、「許力蓓：你的問題就是永遠不知道自己的位子與問題。想借題發揮？自己好好反省吧。學不會，結果是永遠在繞圈圈（下午1:30）」、「原告：你的管理方式永遠是答非所問，那你能回答我的問題嗎？講得頭頭是道，信箱停權跟臨時職務調動有提前通知跟得到我的同意嗎？（下午1:38）」，許力蓓於下午2時32分將原告退出群組，並於該群組表示：「各位，抱歉，這是一個為工作設立的群組，目的在於為了工作做溝通，不是讓個別人在這裡吵架，已經有同仁跟我反應在工作群組有爭執令人不舒服，為了保障大家工作的氣氛，我必須要請他（即原告）離開，冷靜處理。我的個人LINE是開通的，有疑問都可以私下問（下午2:46）」等語（見本院卷(二)第55至61頁）。然此充其量僅得證明許力蓓曾因對於原告之工作表現不甚滿意，而向原告或被告之其他員工表達不滿，而與原告發生之偶發性衝突，尚無從證明許力蓓有如原告所主張之單方面針對、且長期施行之霸凌行為，與職場霸凌要件容有未合。

(3)又依職業安全衛生法第6條第2項第3款規定雇主對勞工「執行業務因他人行為遭受身體或精神不法侵害」應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施；職業安全衛生法設施規則第324條之3對於雇主應採取之暴力預防措施亦有所規定。其中職業安全衛生法係為防止職業災害，保障工作者安全及健康而制定；職業安全衛生設施規則係為雇主使勞工從事工作之安全衛生設備及措施之最低標準；此觀職業安全衛生法第1條、職業安全衛生設施規則第2條之規定自明。是雇主如有違反前開規定，自屬違反保護他人之法律。本件被告既無原告主張之霸凌行為，自不發生違反上開法令之問題，則原告主張被告有民法第184條第2項之侵害行為，亦屬無據。

01 4.又原告所罹身心症狀亦難認與許力蓓之前述行為間有相當因
02 果關係：

03 本件尚難認被告在職場上對原告有不法侵害之行為，業如前
04 述。而原告提出之心理衡鑑報告雖記載不排除原告目前可能
05 仍存在憂鬱及焦慮症狀，然該報告亦記載「個案（即原告）
06 表示，約3年前開始，個案在工作上常無故被主管怒罵、恐
07 嚇，個案描述，當主管情緒不穩定時，會將負面情緒發洩在
08 員工身上，個案曾私下向公司老闆反應，但老闆要求個案忍
09 耐，後續主管變本加厲，更加針對個案，近期惡意將個案業
10 績抽走，故意刁難，使個案績效為0，僅安排個案做盤點貨
11 物工作，個案因難以決定是否離職（自述需要錢，此薪水待
12 遇良好），顯矛盾，後續開始產生情緒低落、無助、焦慮不
13 安，嘔吐、手抖及睡眠問題等。個案表示，約3個月前開始
14 接受藥物治療，自述效果有限」等語（見本院卷(二)第77至84
15 頁），可知上開記載，無非係出自原告之描述，而向病患問
16 診雖為醫療之常態，但審視原告就診之時間，與申請勞資爭
17 議調解之時間緊鄰，則能否依原告就診時之描述，逕自認為
18 原告罹患上開身心症狀之原因，與許力蓓在職場上之行為間
19 有相當因果關係，即非無疑，則尚難認原告罹患上開身心症
20 狀，全數因許力蓓之行為所造成。且現代人生活壓力極大，
21 縱有身心症狀，與本身人格特質亦有或多或少之影響，當難
22 認原告所罹患之上開身心症狀，與許力蓓在職場上之行為間
23 有相當因果關係。此外，原告並無其他證據得以證明其身心
24 症狀與許力蓓之行為及被告未採取預防措施間有相當因果關
25 係，則其主張因職場霸凌行為受有損害，請求被告給付精神
26 慰撫金，即屬無據。

27 (四)原告請求被告提繳4,165元至原告之勞退專戶，有無理由？

28 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
29 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
30 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
31 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依

同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。另依勞退條例施行細則第15條規定：「依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報」。勞退條例第15條第1項、第2項規定：「於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效」。

2.經查，依被告所提出之工資清冊（見本院卷(一)第201、225至227頁），佐以原告所提出之薪資明細表（見本院卷(一)第57至61頁），堪認原告於107年10月至000年0月間每月工資如附表所示。則依「勞工退休金月提繳工資分級表」之標準，被告應為原告申報之月提繳工資如附表「依分級表之月提繳工資」欄所示，應提繳金額則如附表「應提繳金額」欄所示，是被告應補繳至原告勞退專戶之差額為900元（詳如附

表)。故原告此部分請求，於900元之範圍內方屬有據，逾此部分則無理由。

(五)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。經查，本件兩造間勞動契約已於111年8月24日經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，業如前述，則原告自被告處離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原告請求被告應發給非自願離職證明書，核屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、就業保險法第38條第3項規定，請求被告給付122,660元（計算式：75,200+47,460=122,660），及自起訴狀繕本送達翌日即111年12月22日（見本院卷(一)第77頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳900元至原告之勞退專戶；另依勞基法第19條、就業保險法第11條規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 12 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 董 惠 平

01 正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 12 月 8 日

05 書記官 劉雅玲