

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第109號

原告 洪妘雅

訴訟代理人 洪仁杰律師

被告 曉鈞股份有限公司

兼法定代理

人 張皓鈞

共同

訴訟代理人 蘇勝嘉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年5月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告曉鈞股份有限公司應給付原告新臺幣壹拾貳萬壹仟貳佰肆拾肆元，及自民國一一一年十二月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告曉鈞股份有限公司應提撥勞工退休金新臺幣陸佰陸拾參元至原告之勞工保險局勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告曉鈞股份有限公司負擔百分之十五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告曉鈞股份有限公司以新臺幣壹拾貳萬壹仟玖佰零柒元為原告預供擔保後，得免為假執行。原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、原告起訴主張：原告於民國109年2月1日到被告曉鈞股份有限公司（下稱被告公司）任職，110年7月1日職位調整為副總經理職務，兼管業營單位，被告公司法定代理人即被告乙○○於111年9月23日突然告知原告職務更動，而於111年10月2日公佈原告遭降職減薪之人事命令，被告公司此一行為完全無正當理由且違背調職應遵守原則的法令。另被告乙○○

○誣指原告鼓動員工離職，又在LINE群組內或其他場合，數次藉機對原告極盡羞辱之能事而構成職場霸凌，導致原告受有精神創傷，而於111年10月18日依照勞動基準法（下稱勞基法）14條第1項第5款及第6款之規定向被告公司發函通知終止勞僱關係。原告終止兩造間勞僱關係，以月薪新臺幣（下同）85,000元計算，被告公司應給付原告資遣費115,577元、自109年5月1日至111年9月23日未打卡加班費514,686元、積欠薪資7,126元，合計637,389元，被告公司短少提撥退休金5,661元；另被告乙○○對原告職場霸凌，原告依民法184條1項前段、第195條、第28條、公司法第23條第2項規定，請求被告乙○○應與被告公司連帶賠償精神慰撫金256,000元。並聲明：一、被告公司應給付原告637,389元及自民事準備狀一繕本送達翌日起至清償日止，按年利百分之5計算之利息。二、被告2人應連帶給付原告256,000元及自民事準備狀一繕本送達翌日起至清償日止，按年利百分之5計算之利息。三、被告公司應補提撥5,661元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。四、第1項及第2項之請求原告願供擔保請求准予假執行。

貳、被告則以：原告係因曠職遭被告公司解僱，且被告公司對於原告並無非法調職、積欠薪資、無短少提撥退休金，被告乙○○更無對原告職場霸凌、貶損其人格等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保請准免予假執行。

參、兩造不爭執之事實：

一、被告乙○○係被告公司之負責人。原告於109年2月1日或109年2月3日至被告公司任職，110年7月1日職位調整為被告公司副總經理。原告自109年5月1日至110年6月30日期間，月薪為55,000元，自110年7月1日至111年9月22日止，月薪為85,000元。

二、被告公司係以下表所示「月提繳工資」為原告提繳勞工退休金：

01	生效日期	月提繳工資
02		
03	109年2月5日	40,100元
04		
05	109年7月1日	55,400元
06		
07	110年8月1日	72,800元
08		

09 三、被告公司於111年9月18日發布人事異動與職務調整說明

010 「一、營運副總甲○○於111年9月16日在總部LINE群組內，
 011 未能針對老闆提出的工作要求以及現狀檢討，反而於總部群
 012 組內檢討老闆以及公司，實不利於本公司團隊營運之整體規
 013 劃與團隊士氣。二、營運副總責任重大，必須肩負企業營運
 014 是否順暢之責任，惟平日營運副總洪紘雅未盡工作回報之
 015 責，又於下屬面前多次批評老闆及公司。已導致人事不穩定
 016 以及業績無法突破。此態度不符合企業對營運副總之要求及
 017 期待，亦不符合營運副總應負起的責任及展現的工作態度。
 018 且此情狀於110年4月間已發生過一次。本次已非初犯。之前
 019 念及公司和諧以及營運副總所需保有之主管形象，當時以口
 020 頭勸戒並未做出懲處，但該次情節較上次更為嚴重，已導致
 021 其他部門以及下屬近乎全員提出離職申請，嚴重影響本公司
 022 之營運管理。三、故此次記兩大過並減少其職掌之職務，再
 023 犯則解除勞動契約。惟本公司仍賦予重任，期能專心致力於
 024 本公司營運重點事項-加盟體系建置規劃之相關作業。」。

025 四、被告乙○○在通訊軟體Line有原告之群組發言內容如下：

026 1.時間111年9月9日

027 噁-Hao：今天妳好好想想我曾經跟你講過的話，先知道我們
 028 要一起完成什麼目標以及我需要你怎麼協助跟調整
 029 還有提出什麼東西，我們討論這個才有意義。

030 噁-Hao：如果你真的不明白，你要問我，你不問我，我就會

01 當作你懂了，但實際上你不懂，這就是我們現在的
02 狀況，跟你帶領其他下屬一樣的狀況。

03 曉-Hao：副總這樣的回報，看不出意義，我也看不出能幫助
04 我做出什麼判斷，故等你想好，自己找我聊，才討
05 論這些事情。

06 2.時間111年9月16日

07 MD-Hao：以副總的身分跟角色，應負責整個事業體的經營，
08 並就經營績效負責。關於副總的工作內容以及薪資
09 ，網路上都有相關分享，就不在贅述。在二輪產業
10 ，跟曉鈞同等規模的公司，曉鈞給副總的薪資是不
11 是高標甚至叫做頂標。我相信彼此心裡都有數。副
12 總需每週正式固定跟我回報，而不是僅用訊息叫我
13 去看每週會議紀錄。如果要用這種方式經營管理，
14 那麼一個稱職的店長即可達成。截至目前，我從未
15 接受到正式的書面回報，因此我對於這樣的處理方
16 式非常不能接受。甚至在我跟你的對話內，你提出
17 的回應都是把問題丟回給我。試問，副總的職責做
18 好了嗎？我不該要求我最信任的副總提出方案，反
19 而該縱容副總的情緒影響其他夥伴，甚至是明裡暗
20 裡跟我對著幹嗎？

21 1. 公司持續虧損，副總該提出什麼解決方案？而不
22 是把問題丟回給老闆。

23 2. 整個0000-0000年度，我從未看到任何業績改善
24 計畫。只看到推諉問題。

25 3. 整個0000-0000年度，我從未看到任何業績未達
26 標的檢討報告。

27 4. 人員招募以及離職的問題打算怎麼解決？

28 MD-Hao：副總對「尊重」2 字持續無限上綱，一旦我提出建
29 議，則陽奉陰違。我顧及彼此情誼，多次要商討營
30 運策略，每一次感受到的是推託以及敷衍。2 年來
31 一起奮鬥，我以為你應該要最了解公司走向以及彼

01 此，沒想到你讓你的情緒領著妳跟我作對。我既難
02 過又失望。請副總再次提出獎勵制度。這樣還不能
03 明白，副總該提出的獎勵制度，不能是你提給我的
04 那種樣貌嗎？

05 MD-Hao：1. 副總想好方案讓我挑選，而不是叫老闆想好，然
06 後副總做文件。如果要這樣管理，那麼請助理即
07 可，何必有副總的位置？

08 2. 同上，副總要提出方案給老闆選擇，而不是叫老
09 闆想方案，然後副總做文書作業。

10 3. 找副總，就是要利用之前副總豐富業界資歷幫公
11 司賺錢。請問我不該要求副總這些事項嗎？要求
12 後就要被副總用「不尊重副總」的帽字扣上嗎？

13 MD-Hao：我請人是來解決問題（副總該解決的問題是什麼樣
14 ，自己要知道），不是來製造問題的。如果你又要
15 無限上綱跟我說什麼要告我，那我也只能遺憾的回
16 應，就去做吧。

17 MD-Hao：副總要做什麼工作內容，上面說過了。不再贅述。
18 副總的工作時間本來就是自己安排，應不用老闆去
19 管到任何出勤工時分配的瑣事，我也從未管過。如
20 果副總的工作內容你不能接受，當初就別不該接這
21 個位子，也別領這個薪水。而不是現在來檢討公司
22 跟我。把你現在的回應，拿給其他產業的老闆或是
23 你前公司的副總看，你覺得會有什麼想法？營運結
24 果不如預期我不能提出建議？你對這個產業了解嗎
25 ？我分享經驗給你，你哪次接受？我最後放棄說服
26 你，只好用「你如果真的不明白，那你就照做」這
27 個說法來給你。

28 3.時間111年9月20日

29 曉-Hao：1. 明白

30 2. 你有想法？

31 3. 明天我們見面討論方案。

會員數的意思是實習工程師招募每月200 人，獎金6,000 元嗎？所以實習工程師就是外場服專的意思？每家單店預計的月會員成長數，主管預估是多少？

曉-Hao：我需要的是可行的選擇方案，請再想想

曉-Hao：2. 問題不在於留不留，而在你問我要跟誰交接。你能解決這件事，還是要我來解決呢？

4.時間111年9月23日

曉-Hao：實在太多人證物證證明你會無中生有一些不實話語導致負面影響，2 年內給過多次機會並持續溝通，如果還不知檢討自身，而還是持續檢討周圍的每一個人，我也只能深表遺憾。所以妳故意無中生有這些事情，就是想要被資遣？是還是不是？

曉-Hao：回想一下剛剛開會的事情，夥伴反饋的工作狀況，副總解決了嗎？夥伴反饋開會時總是被檢討被罵，所以灰心想離職，副總找出問題並解決了嗎？

曉-Hao：夥伴講的不夠婉轉？不夠顧及你的顏面嗎？你是真的不懂？還是妳會自己想出一些不真實的狀況然後信以為真再來檢討別人？

5.時間111年9月30日

曉-Hao：這些交辦工作是原本副總的職責跟工作內容，我減少你工作內容，讓你能聚焦在重要工作中。你的意思是就算你做原本副總的工作內容，你也做不好？那當副總的時候，產出了什麼？

曉-Hao：公園店押金何實退回萬鈞呢？

6.時間111年10月6日

MD-Hao：不符合工作規則，也未確實安排代理人，故不准假。如果你要用這樣的工作態度來面對工作，對你未來職涯發展以及目前關係，是完全沒有幫助的，請慎思。

MD-Hao：世界不大，暫且不管副總時期的成績如何，如果你

還想把這2年多的經歷寫在履歷上，請留給一些人探聽。如果不寫在履歷上，也請留一些給人探聽。畢竟我能分享東西，都會有憑有據，你也不用拿要告我來嚇我，你想告誰，是你的自由。

我會安排律師出庭，一點都不會有任何感覺。

五、就被告乙○○在上開Line群組之發言，原告於該Line群組以下列發言回應：「關於曉鈞的副總應該要負責經營及經營績效，我很清楚，我也兢兢業業在做。老闆可以從我接手後的業績去看，是成長不是衰退！至於曉鈞的副總如果只是單純做管理，薪資是不錯，但是，請老闆捫心自問，曉鈞副總一天工作幾小時？身兼幾個部門工作？」、「曉鈞給總經理跟副總的薪資是不是高標，我相信彼此心裡有有數。」、「這個我必須請老闆回憶一下，是誰說他一進公司，看了大家就討厭，只會生氣，最後還演變成對街我的窗口是LILY，請問都是照公司規定走的我們，到底做錯什麼？公司政策一改再改，我們沒有人可以改任何政策，只有老闆，但是改完的，最後，都是我們這些主管的錯。」、「每天賴的報告，每周營運報告，每月廠務會報，每月財務報表，請問老闆還要什麼正式書面回報？我覺得書面夠多了，增加機動報告就可以，但若老闆覺得還需要什麼，可以下指令，我們會照辦，我們也不是萬能。」、「我自認為我領曉鈞的每一塊錢都領得心安理得，我盡力做好我該做的事，但是老闆公眾控訴我的情緒影響其他夥伴甚至是明裡暗裡跟我對著幹，這件事請當眾說清楚，我要求對質，把人叫出來，不然我會對您提出公然毀謗罪，太過分了！當老闆的人要為自己說過的話負責！！我保留法律追訴權！」、「我很清楚啊，那你有先了解部屬今日狀況嗎？您以為部屬24小時都賣給公司的嗎？都不會生病嗎？有的吃誰不想去？你只會責怪，有先了解原因嗎？這就是你說的私交？」、「自次表明1.我就事論事。2.我補感（應為不敢）檢討老闆，職場倫理我一直堅守。」、「那些八卦腳舌根的員工，就是工作量太少，才會生話造

01 謠。」、「早已經提過就是會員＋業績，但是人員因為老闆
02 八月二次召開會議，造成人心惶惶，整個營運團隊主管都在
03 止血，你看到了嗎？」、「0000-0000一直持續成長，每次
04 營運會議都有當月或下季計畫，老闆可以回憶一下或是問一
05 下業務總監。」、「0000-0000未達標得檢討已於營運會議
06 中被你罵過了，檢討出的原因你也不接受。（SHERRY可以把
07 會議紀讓老闆回憶一下）。」、「已經多次跟LILY討論，她
08 也說會跟你回報，因為現在的窗口是她，還是又變了？我沒
09 收到通知，公司就是這樣變來變去，可是錯的永遠是我們主
10 管，公平嗎？」、「我對老闆的『尊重』兩字不是限上綱，
11 老闆提出的建議，我也從未陽奉陰違，甚至覺得你的建議不
12 可思議，我會催眠自己要相信老闆都是對的，照老闆的指令
13 去做就好，提出真實想法只會讓老闆不爽，而且老闆說公司
14 盈虧都是他自己負責，憑什麼我們要出那麼多意見……這就
15 是我現在的心態跟天人交戰的地方，我不是情緒化做事的
16 人，我只是選擇閉口，尊重老闆的每項決定，因為老闆說的
17 盈虧你自負，我憑什麼干涉多嘴。」、「我顧及彼此情誼，
18 多次要商討營運策略，每一次感受到的是蠻橫以及無法溝
19 通」、「我不懂的是既然我提出了，就是我認為是完善且符
20 合客戶需求的案子，如果客戶覺得哪裡不符合需求，不是應
21 該主動提出來跟執案師溝通嗎？怎會是要我想？因為貴司的
22 薪資結構改了三次版本，最後是跟LILY敲定的，照她說的去
23 做，結果又變了，您們要不要先溝通好再跟我說，我再做修
24 改？」、「公歸公，私歸私，我對曉鈞自認為只有多付出，
25 沒有少做，如果公司覺得我能力不好、不適任的話，就請資
26 遣我吧，謝謝！！」等語。

27 六、原告於111年10月18日以存證信函通知被告公司，以被告公
28 司於111年9月23日未事先與原告商談，即將原告調離契約之
29 職務；被告公司未全額給付111年9月份之薪資及加班費，依
30 勞基法14條第1項第5款、第6款之規定於111年10月18日終止
31 兩造間勞僱關係，並請求被告公司給付原告111年9月、10月

01 薪資、資遣費、勞退差額、加班費、特休未休加班費等。被
02 告公司於111年10月19日收受該存證信函。

03 七、原告大學畢業，現待業中，名下有不動產6筆、汽車2輛。被
04 告乙○○現任被告公司負責人，名下有不動產6筆。被告公
05 司名下有汽車1輛。

06 八、被告公司係於隔月10日發放前1個月之薪資。被告公司於111
07 年10月12日、111年11月2日、111年11月10日、111年11月11
08 日各匯款28,000元、61,947元、80,052元、5,178元予原
09 告。其中111年10月12日、111年11月2日所匯之28,000元、6
10 1,947元係給付原告111年9月份薪資。

11 九、如原告依勞基法14條第1項第5、6款規定，於111年10月18日
12 合法終止原告與被告公司間勞動契約，被告公司應給付原告
13 資遣費為115,577元。

14 十、原告於111年度有10日特休假，原告已休7日特休假（其餘3
15 日是否有休，兩造有爭執）。原告於111年7月4日未上班。
16 如原告於111年10月18日已合法終止被告公司間勞動契約，
17 被告公司應給付原告至少2日特休未休加班費（2日特休未休
18 加班費為5,667元）。就原告請求被告公司給付欠薪7,126元
19 部分，如被告公司應給付而尚未給付原告3日特休未休加班
20 費8,500元，被告公司應給付原告欠薪7,126元，如被告公司
21 應給付而尚未給付原告1日或2日特休未休加班費，則被告公
22 司應給付原告之欠薪數額為原告1日或2日特休未休加班費。
23 如被告公司無須給付原告3日特休未休加班費，被告公司無
24 須給付原告欠薪7,126元。

25 十一、原告109年2月1日或109年2月3日至同年4月30日每月薪資為4
26 0,000元或42,000元，109年5月1日至110年6月30日每月薪資
27 為55,000元，110年7月1日至110年8月31日每月薪資為85,00
28 0元。

29 十二、如原告係109年2月1日至被告公司任職，原告109年2月份薪
30 資係42,000元，依109年1月1日生效之勞工退休金月提撥分
31 級表，被告公司於109年2月1日至同年4月30日應以42,000元

01 為月提繳工資為原告提撥勞工退休金。被告公司109年2月至
02 4月短少提撥663元〔計算式：(42,000×3×6%)－2,085－2,
03 406－2,406＝663〕。

04 三、如原告自109年5月1日至111年9月23日，共873天，每日均有
05 未打卡加班1.5小時（晚上9時至10時30分），被告公司應給
06 付原告加班費514,686元。

07 肆、得心證之理由：

08 一、原告已於111年10月18日依勞基法14條第1項第5款規定合法
09 終止兩造間勞動契約，被告公司應給付資遣費115,577元：

10 （一）按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
11 工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止勞動契約，
12 勞基法第14條第1項第5款定有明文。查被告公司係於隔月
13 10日發放前1個月之薪資，此為兩造所不爭執，故被告公
14 司應於111年10月10日（國定假日順延至10月11日）給付
15 原告111年9月份薪資。被告公司自承於111年10月12日、1
16 11年11月2日各匯款28,000元、61,947元以給付原告111年
17 9月份薪資，可見被告公司並未依其與原告間勞動契約給
18 付原告111年9月份薪資，則原告於111年10月18日以存證
19 信函通知被告公司，以被告公司未於111年10月11日全額
20 給付111年9月份之薪資為由，依勞基法14條第1項第5款之
21 規定於111年10月18日終止其與被告公司間勞僱關係，自
22 為合法；從而，原告與被告公司間之勞動契約已於111年1
23 0月18日終止。

24 （二）按按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
25 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
26 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
27 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
28 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給
29 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工
30 退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。原
31 告於111年10月18日已依勞基法14條第1項第5款之規定合

01 法終止兩造間勞僱關係，已如前述，則原告依勞退條例第
02 12條第1項之規定請求被告公司給付資遣費，自屬有據。
03 又原告依勞基法14條第1項第5款規定，於111年10月18日
04 合法終止兩造間勞動契約，被告公司應給付原告資遣費為
05 115,577元，已如前述，原告請求被告公司給付資遣費為1
06 15,577元，為有理由。

07 二、被告公司應給付原告欠薪5,667元：

08 （一）原告請求被告公司給付欠薪7,126元部分，兩造同意如被
09 告公司應給付而尚未給付原告3日特休未休加班費8,500
10 元，被告公司應給付原告欠薪7,126元，如被告公司應給
11 付而尚未給付原告1日或2日特休未休加班費，則被告公司
12 應給付原告之欠薪數額為原告1日或2日特休未休加班費。
13 如被告公司無須給付原告3日特休未休加班費，被告公司
14 無須給付原告欠薪7,126元，已如前述，則原告請求被告
15 公司給付欠薪7,126元有無理由，自應視被告公司有無積
16 欠原告3日特休未休加班費。

17 （二）原告於111年度有10天特休假，原告已休7天特休假，此為
18 兩造所不爭執，被告公司主張其餘3天特休假，原告已於1
19 11年7月4日、10月19日、10月20日休完該3天特休假，原
20 告則主張其於111年7月4日未休特休假，原告與被告公司
21 間勞動契約已於111年10月18日終止，原告無法在111年10
22 月19日、10月20日休特休假。經查，原告與被告公司間勞
23 動契約已於111年10月18日終止，業如前述，原告自無法
24 在111年10月19日、10月20日休特休假，被告主張原告在1
25 11年10月19日、10月20日有休特休假云云，自不足採。原
26 告自承其未在111年7月4日打卡上班，且未說明及舉證該
27 日為何未打卡上班，被告又提出原告向被告公司表示111
28 年7月4日請特休假之LINE對話紀錄，堪認原告於111年7月
29 4日確有請特休假。綜上，原告於其與被告公司間勞動契
30 約終止時尚有2天特休假未休。原告2日特休假未休加班費
31 為5,667元，已如前述，則原告請求被告公司給付欠薪5,6

67元，為有理由，逾此所為之請求，為無理由。

三、被告公司應為原告補提撥勞工退休金489元：

（一）按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。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。雇主未依本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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第15條第2項、第31條第1項分別定有明文。

（二）依被告提出之原告109年2月薪資條附註記載「正確薪資為42,000扣勞健保，故2月獎金補2,000」（本院卷175頁），另依原告提出之被告公司111年度員工考勤總表記載原告到職日期係109年2月1日（本院卷321頁），原告主張其自109年2月1日即任職被告公司，月薪係42,000元，應可採信。被告主張原告自109年2月3日始任職被告公司，月薪係40,000元云云，不足採信。原告係109年2月1日至被告公司任職，原告109年2月份薪資係42,000元，依109年1月1日生效之勞工退休金月提撥分級表，被告公司於109年2月1日至同年4月30日應以42,000元為月提繳工資為原告提撥勞工退休金。被告公司109年2月至4月短少提撥663元，已如前述，原告請求被告公司應為原告補提撥勞工退休金663元，為有理由。

（三）原告另主張被告公司於109年5月1日至109年6月30日、110年7月1日至110年8月31日各短少提撥勞工退休金1,836元、2,820元，然為被告所否認。經查，原告於109年5月及110年7月均有調整薪資，已如前述，而原告係以調整薪資當月之薪資數額來計算被告公司應為原告補提撥之勞工

01 退休金，惟依勞退條例第15條第2項之規定，勞工之工資
02 如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將
03 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
04 調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知
05 之次月1日起生效，即並非調整薪資當月即生效，是原告
06 以調整薪資當月之薪資數額來計算被告公司應為原告補提
07 撥之勞工退休金數額，自有違誤。被告公司係依「兩造不
08 爭執之事實二」所示之「月提繳工資」為原告提繳勞工退
09 休金，已如前述，依109年1月1日、110年1月1日生效之勞
10 工退休金月提撥分級表及勞退條例第15條第2項之規定，
11 被告公司於109年5月1日至109年6月30日、110年7月1日至
12 110年8月31日為原告提撥之退休金並未短少，原告請求被
13 告公司補提撥上開時間短少之勞工退休金，自屬無據。綜
14 上，原告請求被告公司應為原告補提撥勞工退休金663
15 元，為有理由，逾此所為之請求，為無理由。

16 四、原告依民法184條1項前段、第195條、第28條及公司法第23
17 條第2項之規定，請求被告連帶賠償精神慰撫金256,000元，
18 為無理由：

19 所謂「職場霸凌」，是指發生在工作場所中，藉由權力濫用
20 與不公平的處罰，造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或
21 侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及
22 受傷，進而折損被霸凌者的自信，並帶來沈重的身心壓力。
23 原告主張被告乙○○在通訊軟體Line有原告之群組，以「兩
24 造不爭執之事實四」之發言，數次藉機對原告極盡羞辱之能
25 事而構成職場霸凌，然為被告所否認。經查，觀諸被告乙○
26 ○「兩造不爭執之事實四」之發言內容，均係與原告溝通處
27 理事情之方式並要求原告修正處理事情之方式，其用語尚難
28 認係在羞辱原告而對原告構成職場霸凌。再者，從原告就被
29 告乙○○之上開發言，原告於上開Line群組以「兩造不爭執
30 之事實五」之發言回應觀之，原告均據理回應，毫不示弱，
31 益難認被告乙○○之上開內容對原告構成職場霸凌。原告主

張被告乙○○數次藉機對原告極盡羞辱之能事而構成職場霸凌，依民法184條1項前段、第195條、第28條及公司法第23條第2項之規定，請求被告連帶賠償精神慰撫金256,000元，為無理由。

五、原告請求被告公司給付加班費514,686元，為無理由：

原告主張其自109年5月1日至111年9月23日，共873天，每日均有未打卡加班1.5小時（晚上9時至10時30分），然為被告所否認，原告就該有利於己之事實自應舉證證明。經查，依被告公司提出之原告打卡紀錄，原告並未於上開時間加班。原告主張其有於上開時間加班，固提出開閉店檢查表、週統計表及被告乙○○於LINE之對話指示等資料為證，惟查，上開資料最多僅能證明原告有製作上開開閉店檢查表、週統計表，但無法證明原告係利用109年5月1日至111年9月23日，每日晚上9時至10時30分加班製作，原告主張其有於上開時間加班，被告公司應給付原告加班費514,686元，為無理由。

伍、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項、勞退條例第12條第1項、第31條第1項之規定，請求被告公司給付原告121,244元（資遣費115,577元、特休假未休加班費5,667元），及自民事準備狀一繕本送達翌日即111年12月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；提撥勞工退休金663元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

陸、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，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，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

柒、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第79條。

01 中 華 民 國 112 年 5 月 15 日
02 勞動法庭法官 蘇正賢
03 以上正本係照原本作成。
04 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。
05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 112 年 5 月 15 日
07 書記官 林容淑