臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第93號

原　　告　沈盈宏

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　強新工業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　吳孟縈

訴訟代理人　陳賢勳

　　黃紹文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國115年8月18日言詞辯論終結，本院判決如下：

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）原告於民國115年3月30日受僱於被告，擔任工務課維修人員，因被告管理疏失及職場不法侵害，致原告身心受損。原告前任職於訴外人榮剛材料科技股份有限公司（下稱榮剛公司），本案係源於訴外人即原告於榮剛公司之直屬幹部張碩晉、施易成，將其個人對原告之偏見轉嫁至榮剛公司，更利用里長身分、太太鹽水區公所及參與人員皆為義警、義消，及被告與榮剛公司之集團加地方勢力，讓原告在遭非法解僱後，請領相關政府補助、法扶幾乎全軍覆沒，被告利用精實六標準、DMAIC、國家安全往反向操作，同時在公司、社會、家庭貼上標籤造謠，利用原告113年10秒刑事傷害案件，讓原告被非法解僱後，無法得到社會的協助，原告於115年3月3日開始更生程序。

（二）被告與榮剛公司實質高層及股東都是由訴外人台灣鋼鐵股

份有限公司（下稱台鋼公司）主導，其內透過人事流轉及訊息通報，將原告列入不錄用/需整肅黑名單，被告於原告到職3日，安排72小時預排加班，即採取排擠、精神干擾與工安設局，意圖將原告驅離。張碩晉、施易成將原本保護人民的機制，操作成全面封鎖勞工轉職路徑與抹殺人格之私人工具，利用管理術語掩蓋霸凌事實。被告管理階層利用泰勞與原告工作不耐煩、碎碎念、幹部及資深人員更是貶低及言語羞辱（幹你娘）、譏諷等手段，對原告進行精神霸凌，並蓄意指派高危險、無防護措施的作業，無視勞工安全。被告又於原告入職當日晚上11時，要求原告要安裝健康小蜜蜂APP，有違常情，目的何在。原告自榮剛公司離職後，在屬同集團之被告遭遇系統性黑名單圍殺及冷暴力排擠，被告亦透過扣留裝備、疲勞測試、高強度刁難及科技滅證等方式，對原告進行精神折磨與技術刁難。

（三）被告跟同屬台鋼公司集團的榮剛公司對原告職場罷凌，原告在榮剛公司已經工作2年多，從111年開始，榮剛公司利用同仁對原告告了一個刑事案件，並用這個刑事案件解僱原告，被告主要是要讓原告喪失每個月可以領取新臺幣（下同）36,400元的職前訓練津貼，被告的員工有涉及霸凌，當初原告在就業服務站就沒有找到那個職缺，結果被告的面試官跟原告說去被告工作應該會很輕鬆，沒有什麼工作，不用交接，也不用寫報表，第一天報到後，晚上傳訊息叫原告裝設健康小蜜蜂APP，等14天之後，被告說原告做的電焊不要跟外勞學習，要跟臺灣的勞工學習技術性的東西，所謂技術性的東西就是讓原告拆螺絲，115年5月1日問原告是在做私人的東西還是在做什麼，原告說在畫組長教的電路圖。兩造間勞動契約是原告在115年5月4日傳送電子郵件跟被告的人事小姐終止，原告終止的理由是當日搜尋到被告跟台鋼公司是同集團，所以原告就不想再待了。

（四）被告僱用原告後，一開始安排原告很多加班，等任職14日後開始安排原告做電焊的工作，3日後稱原告不學技術性的工作，就開始找原告麻煩，被告故意誘捕原告入職，讓原告無法請領失業給付的職前訓練生活費。被告主動錄用原告後，利用14日投保寬限期限之規定，使原告喪失原請領之職業訓練與失業補助資格，待社會安全網保護被解除後，再透過惡意刁難迫使原告離職，原告實質損失之職前訓練生活費以每月36,400元，計算6個月，共218,400元。又原告看到被告與榮剛公司同屬於台鋼公司集團，原告遂於115年5月4日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定為由，終止兩造間之勞動契約，原告復於隔日即同年月5日寄發存證信函予被告。原告請求被告給付原告職前訓練生活津貼損失218,400元、資遣費2,055，並開立非自願離職證明書等語。

（五）聲明：

１、被告應給付原告220,455元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

２、被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則抗辯：

（一）被告並不是台鋼公司集團的關係企業，也跟榮剛公司沒有關連，原告跟台鋼公司、榮剛公司的糾紛與被告無關。原告是自己來被告應徵，經過面試後才加入被告，擔任工作，被告否認有對原告職場罷凌的行為，如果原告是以職場罷凌的行為主張終止兩造間勞動契約，並請求資遣費，應無理由。原告於115年5月4日說遭受霸凌，就要求被告開立非自願離職證明書，隔天即同年月5日原告就沒來上班，被告請原告前來說明調查有無霸凌情事，但原告不來，被告以原告在115年5月5日至同年月7日沒有請假、曠職為原因，發存證信函通知原告終止兩造間勞動契約。原告在離開榮剛公司領取的每月就業津貼，是依相關法規領取，原告從被告離職後如果不能領取，與被告並無關連，

原告向被告請求並無理由等語。

（二）聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（見本院115年8月18日言詞辯論筆錄，本院卷第87頁、第88頁）：

（一）原告自115年3月30日任職於被告，擔任工務技術員，原告於115年5月4日以其當天搜尋到被告跟台鋼公司是同集團，所以原告決定離職並自115年5月4日下午1時開始就沒有上班迄今。

（二）原告受僱被告期間平均每月工資為42,268元。

（三）原告於115年5月5日以佳里興郵局3號存證信函通知被告，主張被告有違反勞動法令及勞動契約之情事，終止兩造勞動契約，並要求被告給付資遣費，經被告於同年月6日收受該存證信函。

（四）被告於115年5月13日以佳里郵局115號存證信函通知原告，以原告自115年5月5日起至同年月7日止，均未到班亦未請假，違反勞基法第12條第1項第6款規定、被告工作規則為由，終止兩造之勞動契約，原告於同年月15日收受該存證信函。

四、兩造爭執之事項（見本院115年8月18日言詞辯論筆錄，本院卷第88頁）：

（一）原告主張被告有違反勞動法令及勞動契約之情事，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，有無理由？

（二）原告請求被告給付就業津貼補助之損失218,400元、資遣費2,055元、開立非自願離職證明書，有無理由？

五、原告主張被告與榮剛公司同屬台鋼公司集團，被告故意誘捕原告入職，使原告喪失原請領之職業訓練與失業補助資格，再透過惡意刁難迫使原告離職，致原告受有原本可領取職前訓練生活費共218,400元之損失。又原告自榮剛公司離職後，在屬同集團之被告遭遇系統性黑名單圍殺及冷暴力排擠，被告於原告到職3日，安排72小時預排加班，被告之幹

部及資深人員更是以貶低及言語羞辱（幹你娘）、譏諷等手段，對原告進行精神霸凌，並蓄意指派高危險、無防護措施的作業，無視勞工安全，亦透過扣留裝備、疲勞測試、高強度刁難及科技滅證等方式，對原告進行精神折磨與技術刁難。原告看到被告與榮剛公司同屬於台鋼公司集團後，遂於115年5月4日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約，原告請求被告給付原告職前訓練生活津貼損失218,400元、資遣費2,055，並開立非自願離職證明書等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

（一）原告以被告於原告到職3日，安排72小時預排加班，被告之幹部及資深人員以貶低及言語羞辱（幹你娘）、譏諷等手段，對原告進行精神霸凌，並蓄意指派高危險、無防護措施的作業，無視勞工安全，亦透過扣留裝備、疲勞測試、高強度刁難及科技滅證等方式，對原告進行精神折磨與技術刁難，違反職業安全衛生法，依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，並不合法，不生終止契約之效力：

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任。民事訴訟法第277條本文定有明文。是民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證明自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。本件原告主張被告於原告到職3日，安排72小時預排加班，被告之幹部及資深人員以貶低及言語羞辱（幹你娘）、譏諷等手段，對原告進行精神霸凌，並蓄意指派高危險、無防護措施的作業，無視勞工安全，亦透過扣留裝備、疲勞測試、高強度刁難及科技滅證等方式，對原告進行精神折磨與技術刁難等情，既為被告所否認，依舉證責任之原則，原告自應就上開有利於己之事實，負舉證之責。

2、次按本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因

其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。勞工遭受職場霸凌，應向雇主提起申訴。雇主於知悉勞工遭受職場霸凌時，應採取下列立即有效之適當措施：一、雇主因接獲被霸凌勞工申訴而知悉時：㈠採行避免申訴人受職場霸凌情形再度發生之措施。㈡視申訴人需求及事件情節，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。㈢對申訴事件進行調查；申訴人有意願者，得予協調，如協調不成立時，應續行調查。㈣對行為人為適當之懲戒或處理。二、雇主非因前款情形而知悉時：㈠就相關事實進行必要之釐清。㈡依被霸凌勞工意願，協助其協調或提起申訴。㈢適度調整工作內容或工作場所。㈣依被霸凌勞工意願，提供相關諮詢或必要之協助及保護措施。職業安全衛生法第22條之1第1項、第22條之3第1項本文、第22條之2第1項分別定有明文。又行為是否逾越業務上必要且合理範圍，應依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性，綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇，妥為認定，此參114年12月19日增訂公布之職業安全衛生法第22條之1第1項及其立法理由即明。

3、再按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工

作時間，1個月不得超過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。亦分別為勞基法第30條第1項、第2項、第32條第1項、第2項所規定。

4、原告就其主張原告到職3日，安排72小時預排加班；遭被告人員以貶低及言語羞辱（幹你娘）等職場霸凌；蓄意指派高危險、無防護措施的作業，無視勞工安全等情，固據提出出勤區間日報表、錄音光碟、錄音節錄譯文各1件、加班排定表2件為證（見本院調字卷第43頁至第47頁、第59頁、第125頁至第127頁）。惟查上開原告115年4月之加班排定表排定時數雖記載為72小時，然115年4月之出勤區間日報表記載原告於該月之加班時數僅共54小時，符合勞基法第32條規定之時數上限，且出勤區間日報表最下方記載有「加班時應上傳加班申請單並依核決權限劃分表權限簽核後，始可於當月發給加班費…」等語，可知被告係採加班許可制，加班排定表之記載僅係預排加班時數，原告實際加班時數仍應以出勤區間日報表記載為準，則依原告提出之上開證據，顯示原告加班時數並未違反勞基法規定之上限，此外原告復未舉出其他證據以實其說，是原告主張被告排定之加班時數有違反勞工法令之情事云云，自屬無據。

5、原告主張其提出之錄音光碟中檔名為「6五月一號2」之錄音檔，其2分14秒中有男子聲音說「幹你娘」，即其所提錄音譯文中「我現在跟你講：教一次、兩次、三次，第二次不會我再教你，第三次如果不會我就幹你娘。這句我有跟你講嗎？只是後面第三句幹你娘罵出來而已。」云云（見本院調字卷第127頁）。惟查本院聽取「6五月一號2」之錄音檔前後對話，男子聲音提及「幹你娘」並非在罵錄音檔中另一男子（即原告），而係在陳述以前老師傅的教學模式與方法，並非係針對原告辱罵，且僅有出現於

短暫1、2句話語中，非屬持續性之辱罵言語（見本院調字卷第59頁）。又幹你娘一詞，在某種情況下僅係某些人之語助詞或發語詞，若非為了冒犯或侮辱他人而持續為之，其冒犯或侮辱之程度尚非達於情節重大之霸凌程度，此外原告復未舉出其他證據證明其遭被告或被告員工霸凌之情事，是原告上開主張，自屬無據。

6、原告另主張其遭被告之幹部及資深人員以譏諷等手段進行精神霸凌，並蓄意指派高危險、無防護措施的作業，無視勞工安全，亦透過扣留裝備、疲勞測試、高強度刁難及科技滅證等方式，對原告進行精神折磨與技術刁難等情，則均未提出證據以實其說，同屬無據。

7、綜上各節，原告未能舉證證明被告或被告員工排班有何違反勞工法令、對原告職場霸凌、無視勞工安全，而有違反職業安全衛生法、兩造勞動契約或勞工法令之情事，則原告於115年5月4日依勞基法第14條第1項第6款規定，通知被告終止兩造勞動契約，並不合法，不生終止契約之效力。

（二）被告於115年5月13日以佳里郵局115號存證信函通知原告，以原告自同年5月5日起至同年月7日止，均未到班亦未請假，違反勞基法第12條第1項第6款規定為由，終止兩造之勞動契約，要屬合法，已生終止契約之效力：

1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。勞基法第12條第1項第6款定有明文。

2、經查原告於115年5月4日依勞基法第14條第1項第6款規定，通知被告終止兩造勞動契約，並不合法，不生終止契約之效力，既經本院認定如前，且兩造均不否認原告自115年5月4日下午1時起迄今就沒有上班，堪認原告無正當理由繼續曠工已達3日以上。而被告於同年月13日寄發佳里郵局115號存證信函通知原告，以原告自同年月5日起至同年月7日止，均未到班亦未請假，違反勞基法第12條第1項

第6款規定為由，終止兩造之勞動契約，原告已於同年月15日收受該存證信函，亦為兩造所不爭執，則兩造之勞動契約，業經被告依勞基法第12條第1項第6款規定於同年月15日合法終止。

（三）原告不得請求被告給付資遣費2,055元、開立非自願離職證明書：

1、按雇主依前條（即勞基法第11條或第13條但書規定）終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。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。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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。勞基法第17條、勞工退休金條例第12條、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。

2、經查兩造之勞動契約既經被告依勞基法第12條第1項第6款規定而終止，依前開規定，被告自無給付資遣費及開立非自願離職證明書予原告之義務。是原告另請求被告給付資遣費2,055元、開立非自願離職證明書，均屬無據。

（四）原告不得請求被告給付就業津貼補助之損失218,400元：

１、按本保險各種保險給付之請領條件如下：三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練。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。被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，於受訓期間，每月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發給職業訓練生活津貼，最長發給6個月。職業訓練單位應於申請人受訓之日，通知保險人發放職業訓練生活津貼。中途離訓或經訓練單位退訓者，訓練單位應即通知保險人停止發放職業訓練生活津貼。亦分別為就業保險法第11條第1項第3款、第3項、第19條所明文。

２、原告主張被告與榮剛公司同屬台鋼公司集團，原告遭榮剛公司非法解雇後，被告故意誘捕原告入職，原告在屬同台鋼公司集團之被告遭遇系統性黑名單圍殺及冷暴力排擠，讓原告無法請領失業給付的6個月職前訓練生活費共218,400元云云，固據提出Googl搜尋結果畫面截圖1件、電子郵件畫面8件、被告、榮剛公司第11屆董事會核心組成表各1件為證（見本院調字卷第31頁、第103頁至第109頁、本院卷第43頁至第47頁、第53頁至第57頁）。惟查上開電子郵件畫面之內容，為原告向被告人資部門陳述其與榮剛公司之過往，被告人資部門亦回復原告稱原告寄錯了、被告並非榮剛公司等語（見本院卷第45頁、第53頁、第55頁），被告已多次否認與榮剛公司或台鋼公司集團有任何關係，Google搜尋結果亦僅供參考，並不具法律上之證明力。又原告提出之被告、榮剛公司第11屆董事會核心組成表，均係原告自行製作之圖表，被告既否認上開圖表之真正，原

告復未能提出其他證據以為證明，是原告主張被告與榮剛公司同屬台鋼公司集團云云，自無可採。況原告主張被告與榮剛公司同屬台鋼公司集團乙節，縱然屬實，然被告、台鋼公司、榮剛公司既為獨立之法人，勞動契約又僅成立於兩造之間，基於債權契約之相對性，原告亦不得以此為由終止兩造之勞動契約，原告據以終止勞動契約，並不合法。再者原告自榮剛公司離職後，係自主同意至被告應徵，且兩造之勞動契約，乃雙方對於原告工作內容、時間、薪資、地點、被告提供福利等重要事項意思表示合致即成立，原告若不同意被告提出上開重要事項之條件，基於契約自由原則，原告只要拒絕接受被告提供之工作機會即可，要無原告所稱被告主動誘捕之情事，原告就此顯有誤解。況當勞工符合「非自願離職」並經公立就業服務機構推介參加全日制職業訓練時，其請領的津貼不會轉嫁給前雇主負擔，該津貼是由政府的就業保險基金或政府公務預算全額發給，並不會影響雇主未來的勞保或就保費率，被告並無使原告無法領取職業訓練生活津貼之誘因或動機。是原告主張被告故意誘捕原告入職，致原告無法請領失業給付之職前訓練生活費用（即職業訓練生活津貼）云云，同無可採。

3、兩造之勞動契約係被告依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止，被告並無任何故意或過失之不法行為，則原告並非就業保險法第11條第3項規定之「非自願離職」，自不符合就業保險法第11條第1項第3款、第19條第1項規定請領職業訓練生活津貼之要件，原告依法本即無法請領職業訓練生活津貼，要無任何損失或損害，被告亦無給付或賠償原告無法請領該項津貼之損失或損害之責任與義務。是原告主張被告應給付原告無法請領職前訓練生活費共218,400元云云，同屬無據。

六、綜上所述，原告雖於115年5月4日通知被告，依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造之勞動契約，惟原告

無法舉證證明被告有何違反勞動契約或勞工法令之情事，則原告依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止兩造之勞動契約，並不合法，不生終止契約之效力，原告請求被告開立非自願離職證明書，並給付其資遣費2,055元、無法請領職業訓練生活津貼（即原告所稱之職前訓練生活費）之損失218,400元，總計220,455元，均屬無據，被告之抗辯，則屬可採。從而依勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項、第19條第1項、勞基法第19條規定，原告請求被告給付220,455元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

七、原告於本件言詞辯論終結後，雖於115年9月9日具狀表示：被告與榮剛公司同屬台鋼集團，今本院已有再審案號，臺灣臺南地方檢察署（下稱臺南地檢署）115年度他字第5129號偵查案件也針對相關人等偵查，加上太子派出所製作之筆錄多處異常，希望本件能等事件明朗再判決，而依民事訴訟法第182條或第210條規定，聲請裁定停止本件訴訟程序或再開言詞辯論並暫緩宣判云云。惟原告與榮剛公司之另案民事或刑事爭議，蓋與被告無關，不論被告是否屬於台鋼公司集團，本件勞資爭議亦非必以原告與榮剛公司之另案民事或刑事爭議為先決問題，原告向本院提起之再審之訴或向臺南地檢署提出之上開偵查案件，核均不影響本件之判決結果，本院自無依上開規定再開言詞辯論或裁定停止本件訴訟程序之必要，原告上開聲請，要屬無據，附此說明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊、防禦方法與舉證，核均與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　14　　日

書記官　朱烈稽