

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第65號

原告 賴菁菁

訴訟代理人 楊國薇律師（法扶律師）

被告 杰富餐飲股份有限公司

法定代理人 楊濟華

訴訟代理人 方筠婷

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年4月29日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國108年7月4日起受僱於被告公司，擔任外場服務
員的收銀工作，約定月薪為新台幣（下同）31,800元。詎於
108年7月29日晚上8點左右，遭訴外人即原告同事戴銘輝無
故於工作場合以髒話斥責一個半小時，其行為已造成原告極
度恐慌，無法踏出家門。原告於當日（即7月29日）及隔日
均以通訊軟體LINE向被告公司店長辛巴（薇）、區經理林世
偉報告與戴銘輝之紛爭，並希望被告公司能對此作出應對措
施，然被告公司對戴銘輝無任何相關處置，原告僅能於108
年7月30日上午以訊息告知區經理林世偉「沒辦法再在那種
可怕的地方上班了」，並依照勞動基準法第14條第1項第6款
終止勞動契約。

(二)而依據職業安全衛生法第6條第2項、民法第483-1條之規
定，被告公司本具有保護原告免於遭受精神上、身體上戴銘
輝不法侵害之義務，且需積極做出相對應措施，以保護勞工
即原告之身心健康，殊料被告公司在紛爭發生後毫無反應，

並認為此事乃原告與戴銘輝之間的糾紛，與被告公司無關，致身為受害人之原告，僅能黯然離開職場。被告公司消極不作為顯已違反職業安全衛生法第6條第2項、民法第483-1條之規定，依據勞基法第14條第1項第6款，原告得不經預告解除勞動契約，而原告自108年7月4日任職於被告公司起至同年7月30日離職，在職期間共26天，雙方約定月薪為31,800元，換算每日薪資為1,223元（31,800元/26天=1,223元），月平均工資為36,690元（1,223元*30天=36,690元），原告請求被告給付資遣費1,307元（36,690元*0.5*26天/365天=1,307元），並發給原告非自願離職證明書。

(三)原告遭受職場霸凌，被告公司明知卻不為妥善處理，竟以原告曠職為由違法扣薪，短付原告薪資5,358元（31,800-26,400=5,358），亦導致原告內心承受莫大痛苦，名譽亦遭損害，爰併向被告公司請求精神慰撫金15萬元。

(四)並聲明：

①被告應給付原告156,665元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

②被告應發給原告非自願離職證明書。

③並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於108年7月29日閉店收班作業時與戴銘輝發生衝突爭吵，而當日晚上店長接獲通知即與雙方了解原因，並於108年7月31日即讓戴銘輝離職並知會原告，與原告陳述之公司無作為不符。嗣後原告於108年7月30日向店長表示將回門市歸還制服，同年7月31日原告應到班卻未到班也未請假，店長已告知如未按照請假規定辦理將依曠職論處，原告於8月1日、2日均未出勤，8月6日收到原告使用宅急便寄回制服、帽子及識別名牌，被告公司乃依勞動基準法第12條連續曠職三日之規定將原告解僱；且戴銘輝於事件當時與原告同為服務員，並非勞基法第14條第1項第2款規定之雇主、雇主家屬或雇主代理人，關於原告堅稱要對戴銘輝提起告訴亦已表示

01 尊重，並無袒護任何一方。

02 (二)原告7月在職天數28天，但7月31日為曠職，故薪資為（全薪
03 31,000元-全勤獎金1,000元）/30天*27天-勞保費600元=26,4
04 00元，8月在職天數2天，但8月1日、8月2日均為曠職，故不
05 給薪。原告於7月份有加班補休結餘0.5小時，公司在8月薪
06 資折現86元（31000元/30天/8小時*加班費率1.34*0.5小時=
07 86元），再扣除兩天勞保費44元後為42元，薪資並未短發。

08 (三)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
09 免為假執行。

10 三、得心證之理由：

11 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出台北市政府低收入戶
12 卡、被告公司經濟部商業司商工登記公示資料、勞工保險被
13 保險人投保資料明細、LINE對話紀錄、就醫證明、台北市政
14 府陳情系統回覆通知信、台北市政府警察局信義分局三張犁
15 派出所受理刑事案件報案三聯單等文件為證（卷第23-53
16 頁），被告則否認原告之主張，並以前詞資為抗辯，並提出
17 任用單、工作契約書、LINE對話紀錄截圖、班表等文件為證
18 （卷第79-105頁），是本件所應審究者為：原告主張被告未
19 就原告遭職場霸凌一事進行處理，違反勞動基準法第14條第
20 6款之規定，有無理由？原告主張其係非自願離職，並請求
21 被告開立非自願離職證明書，有無理由？原告請求被告給付
22 短付薪資5,358元及資遣費1,307元，有無理由？原告請求精
23 神上損害賠償15萬元，有無理由？

24 (二)就原告主張被告未就原告遭職場霸凌一事進行處理，違反勞
25 動基準法第14條第6款之規定，並據此主張解除兩造間僱傭
26 契約之部分：

27 ①按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、
28 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
29 者。」、「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全
30 衛生措施：…三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法
31 侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心

健康之事項。」、「受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。」勞動基準法第14條第6款、職業安全衛生法第6條第2項及民法第483條之1定有明文。

- ②經查，本件原告主張：被告公司明知原告遭戴銘輝於工作場合辱罵，竟無任何相對應措施，消極不為處理，甚至認為此事與公司無關，致使原告僅能黯然離開職場，被告公司已違反上開規定，保護原告免於繼續受精神上、身體上不法侵害之義務，爰依勞動基準法第14條第6款解除勞動契約，並請求被告公司給付資遣費及非自願離職證明書等語以為主張。惟查，就原告所稱爭執事件發生後之處理過程，業據原告提出其與辛巴（薇）、林世偉之對話紀錄「我也照實回報囉。他也必須離開了。（原告：我的委屈會按程序去辦理。我已經跟世偉說了。他罵我是事實。）嗯嗯。好。對不起你」、「（原告：世偉...昨天小戴莫名其妙的罵我髒話，還大聲的罵了很久...連樓管都來了！）午安！不好意思...會議中。昨晚辛薇有跟我通過電話了，我知道此事情了。唉...我實在不知道該怎麼說這件事情，對您抱歉。（你們就這樣放任他這樣職場霸凌...那我會去告他！他罵我的話！真的很過分！而且也有證人願意為我作證...）口出惡言就是不對，沒有甚麼好解釋的，這是個人修養問題。我一直常說...和氣生財，大家都是同公司、一家人。（用講的比較快！你方便接電話嗎？）該說的，該教的。都做了。我救不了他...讓他去吧。他今天也工作最後一天了。我在會議中...不好意思。我只能說，對您非常抱歉，受委屈了～～（好！那我就去告他！還有我沒辦法再在那種可怕的地方上班了！你們當初說的好聽...現在我被欺負！你卻都不管，太誇張了）我不評論誰做了什麼事情，這一個月的相處下來，大家都有底，沒有誰一定對、或誰一定是錯的，不是每一個人都有"同理心"，也不是每一個人都會好好說話。他做錯的事情，自然會有他應有的責任要負責。罵人就是不對，

01 這沒什麼好說的，自己的脾氣及個性、控制不來...自己負
02 責吧。還是要您說聲抱歉、對不起，讓您受氣了~~SORRY」
03 （卷第37-43頁），因此足見被告公司之單位主管辛巴
04 （薇）於108年7月29日接獲原告之投訴後，已立即以電話向
05 其上級主管林世偉報告，且辛巴（薇）、林世偉均已於108
06 年7月30日告知原告，被告公司已於108年7月30日解僱戴銘
07 輝之訊息，是故戴銘輝遭解僱後，在職場上已無可能再與原
08 告見面之餘地，則原告主張被告公司完全未為處理職場霸凌
09 情事，即與事實不符，是被告以：被告公司店長辛巴（薇）
10 在原告告知其遭戴銘輝辱罵後當天晚上即以電話向上級回
11 報，並於隔日向原告表明戴銘輝必須離開；被告公司區經理
12 林世偉亦於事發後隔天多次向原告道歉，且告知原告戴銘輝
13 於108年7月30日係工作最後一天等情，並非無據；而原告復
14 未提出其他得以調查之證據證明被告有何違反職業安全衛生
15 法第6條第2項以及民法第483條之1等規定之情事，因此，原
16 告以被告公司違反勞動契約或勞工法令為由主張解除兩造間
17 僱傭契約，即非有據。

18 (三)而就原告請求被告開立非自願離職證明書之部分：

19 ①查原告於108年7月31日起即未依約到職服勞務，其並於108
20 年7月30日以LINE傳訊軟體通知被告公司經理林世偉「沒辦
21 法在那種可怕的地方上班了」（卷第41頁），復經被告公司
22 區經理林世偉詢問原告「姐，我冒昧請問一下：明天開始還
23 會來上班嗎？還是就打算要辦離職了」，而遭原告已讀不
24 回，且依原告之班表（卷第103-105頁）所示，原告於108年
25 7月30日後即無出勤之紀錄，亦未辦理請假手續，且經被告
26 通知尚未辦理離職手續，以及尚有工作制服及識別證未歸還
27 後，仍均遭原告置之不理，而再經被告通知若於108年8月9
28 日前未歸還上開物品，將於薪資內扣除等語，原告乃於108
29 年8月6日以宅急便方式將上開物品寄還予被告，因此堪認原
30 告自108年7月31日起即無為被告服勞務之意思，並於108年7
31 月30日以LINE傳訊軟體向被告為終止兩造間僱傭關係之意思

表示，是原告主張：其已於108年7月30日終止兩造間僱傭契約等語，即非無據。

②惟按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。就業保險法第11條第3項定有明文，而本件原告乃係於108年7月30日自行離職，因此顯與就業保險法上揭「非自願離職」之規定不符，是故原告依勞動基準法第19條請求被告公司開立非自願離職證明書，為無理由，不能准許。

(四)復就原告請求被告短付薪資5,358元以及資遣費1,307元之部分：

①又按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，勞動基準法第17條定有明文。惟本件為原告於108年7月30日自行離職，因此兩造間之僱傭關係已於108年7月30日終止，此與上揭雇主應發給勞工資遣費之規定不符，故而原告請求被告給付資遣費1,307元，即不能准許。

②再者，本件依兩造於108年6月10日之面談紀錄暨任用單記載（卷第79頁），兩造約定之每月薪資包含本薪27,600元、伙食津貼2,400元及全勤獎金1,000元（合計31,000元），而兩造間之僱傭關係為自108年7月4日到職至108年7月30日原告終止僱傭契約時止（共計在職26日），再加計原告於108年7月份加班時數結餘0.5小時（應給付加班費87元，計算式： $31,000/30/8*1.34*0.5=87$ ，元以下四捨五入），因此依約被告應給付原告薪資25,487元（計算式： $〔本薪27,600/30*26〕+〔伙食津貼2,400/30*26〕+87-勞保費600元=25,487$ ），而被告於108年8月8日、108年9月4日分別匯款26,400元、42元（合計26,442元），顯無原告主張短少薪資之問題，是原告請求被告給付短少薪資5,358元，為無理由，亦應予以駁回。

(五)至就原告主張被告公司消極不履行職業衛生安全法第6條第2項及民法第483條之1規定之保護勞工義務，依民法第227條

01 之1準用民法第195條第1項規定，請求精神上損害賠償15萬
02 元之部分，然被告既已於108年7月30日解雇戴銘輝，並將解
03 雇戴銘輝之處理結果告知原告，因此即無原告所述未積極處
04 理職場霸凌之情事，且原告復未提出被告公司有何其他未為
05 必要之安全措施或處置或違反保護勞工義務情節等證據，是
06 故原告請求被告負擔損害賠償責任，並請求精神上損害賠償
07 15萬元，並無理由，亦應予以駁回。

08 四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費、短少薪資、精神慰撫
09 金等合計156,665元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
10 止，按年息百分之5計算之利息及請求被告應發給原告非自
11 願離職證明書，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁
12 回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
14 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
15 附此敘明。

16 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判
17 決如主文。

18 中 華 民 國 109 年 5 月 27 日
19 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 109 年 5 月 27 日
24 書記官 曾東紅