

臺灣臺北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第34號

原告 陳杜佳

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 基因庫科技有限公司

法定代理人 林世棟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年1月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告曾自民國107年8月20日起任職在被告，擔任業務助理，嗣原告於109年2月28日自願離職，復自110年4月1日起再度任職在被告，其後被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款事由於111年9月8日終止兩造間勞動契約，原告離職前每月工資為新臺幣（下同）2萬9000元另有績效獎金。被告負責人曾口頭承諾於原告回任時將兩段任職期間之工作年資合併計算，惟被告迄今僅給付再次回任期間工作年資之資遣費，而違反承諾拒絕給付原告前次任職期間工作年資之資遣費2萬5616元。

(二)又原告於111年1月在通訊軟體詢問關於績效計算問題，卻遭被告已讀不回，被告從未回應原告前開績效問題，亦未曾提及原告有何工作缺失致毫無績效，其後其他同仁有持續拿到績效獎金，原告卻未領得任何績效獎金；又原告在群組詢問公事請求主管回應，常須詢問二次以上才會有明確答覆，並被誤會沒有執行工作而須截圖自清，且被告未曾約談原告告知資遣原因，而其餘被資遣同事皆有，原告旋即於同年8月17日經同事通知遭被告資遣，被告尚故意扣押原告同年8月

01 工資、不發給非自願離職證書及威脅原告將由資遣改為開除
02 等情，是被告故意職場霸凌及冷暴力之行為，造成原告經濟
03 及精神壓力過大，需就醫精神科予以藥物治療方得正常睡
04 眠，侵害原告人格權、健康權及人性尊嚴。爰依勞工退休金
05 條例（下稱勞退條例）第12條、民法第184條第1項前段、第
06 195條等規定及兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等
07 語，並聲明：被告應給付原告4萬616元，及自起訴狀繕本送
08 達翌日起，按年息百分之5計算之利息。

09 二、被告答辯意旨略以：

10 (一)原告先前係自願離職，本無需給付原告資遣費，又原告於
11 110年4月1日再度任職時曾詢問入職待遇，惟被告僅承諾工
12 資與先前相同，從未承諾原告年資與前次工作年資合併計
13 算，被告僅係為讓原告取得優於勞基法所規定之特別休假天
14 數，而加計原告先前之工作年資，況原告二度任職時間與其
15 先前離職日已相隔1年1月，已逾勞基法第10條離職未滿三個
16 月年資合併計算之規定，被告自毋庸給付原告先前任職期間
17 年資之資遣費。

18 (二)又因原告工作出錯頻率太高，造成公司損失不斐，所以未發
19 給原告績效獎金，且被告終止兩造間勞動契約後亦已給付原
20 告7萬1470元，再者，被告公司群組因設定自動已讀，如被
21 告員工無法得到即時回覆，應係打電話直接確認，被告在公
22 司群組已讀不回訊息並未造成原告精神損害，原告精神壓力
23 過大需就醫治療乙情，實係因原告家人之故所致而與被告無
24 涉等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

25 三、本院之判斷：

26 (一)原告曾自107年8月20日起任職在被告，擔任業務助理，嗣原
27 告於109年2月28日自願離職，復自110年4月1日起再度任職
28 在被告，其後被告以勞基法第11條第2款事由於111年9月8日
29 終止兩造間勞動契約；原告於同年9月6日向新北市政府申請
30 勞資爭議調解，兩造於同年9月19日進行調解，惟僅就給付原
31 告同年8月、9月工資、特休未休工資補償、回任工作年資之

資遣費共7萬1470元及發給非自願離職證明書等部分調解成立，就原告先前工作年資之資遣費部分，因意見不一致而調解不成立，被告已給付原告7萬1470元等事實，為兩造所不爭執，並有新北市政府勞資爭議調解紀錄影本附卷可稽，堪信為真實。

(二)原告固主張被告曾於其回任時承諾其工作年資加計先前工作年資1年6月9日，應補發給此部分工作年資之資遣費2萬5616元等語，然為被告所否認，而質之證人即被告員工陳建宏於本院審理時結證稱：當時原告在賣雞排，渠有找過原告幾次，問原告要不要回任，但原告沒有答應，後來原告問渠被告有沒有職位可以回任，原告曾提及年資、年假要照算，後來渠去問被告法定代理人，被告法定代理人就讓原告回任了，原告回任時有回被告公司跟被告法定代理人面談，渠不知道兩人面談內容，後來被告法定代理人就跟渠表示給原告七天假，就是給原告優於勞基法之待遇，渠一直以為這樣就是原告先前任職之工作年資有照算等語，是依證人陳建宏之證述僅足以證明被告同意在計算原告之特別休假天數時，加計原告先前之工作年資，給予原告優於勞基法規定之特別休假一情無誤，且原告於109年2月28日離職後，於110年4月1日始再度任職在被告，已相隔1年以上，不符合勞基法第10條規定應合併計算工作年資之情形，況原告迄今未舉證證明被告資遣原告時，有同意加計先前工作年資來計算資遣費之情形，是原告此部分主張尚屬無據，不應准許。

(三)按損害賠償之債，以實際上受有損害為成立要件，且損害之發生與有責任原因之事實，二者間有相當因果關係為成立要件，故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在，且主張損害賠償請求權之人，依民事訴訟法第277條本文規定，對於其成立要件應負舉證責任。原告雖主張被告有職場霸凌及冷暴力等行為，造成原告經濟及精神壓力過大，需就醫精神科予以藥物治療方得正常睡眠，侵害原告人格權、健康權及人性尊嚴等語，

01 惟為被告所否認，而觀諸原告所提供之耕莘醫院診斷證明
02 書，僅記載原告有失眠之情形，參以原告所提之對話內容，
03 被告並無任何故意侵害原告人格權、健康權及人性尊嚴之言
04 論，況失眠之成因眾多，且原告就其主張失眠之情形係因被
05 告職場霸凌、冷暴力所致，其間因果關係存在之事實，並未
06 舉證以實其說，是原告請求被告給付精神慰撫金部分亦非有
07 據，不予准許。

08 四、綜上所述，原告依勞退條例第12條、民法第184條第1項前
09 段、第195條等規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求被
10 告給付其4萬616元暨遲延利息，為無理由，應予駁回。

11 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
12 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

13 六、本件係小額訴訟程序，依民事訴訟法第78條、第436條之19
14 第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額
15 為1000元，由敗訴之原告負擔。

16 中 華 民 國 113 年 1 月 29 日
17 勞動法庭 法 官 翁偉玲

18 以上正本係照原本作成。

19 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
20 院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提
21 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 1 月 29 日
23 書記官 林俐如