

臺灣臺北地方法院民事小額判決

114年度勞小字第86號

原告 游宸豪
被告 東允餐飲股份有限公司

法定代理人 陳宜德

訴訟代理人 蔡維恬律師
林士淵律師

被告 和知軍雄

訴訟代理人 王彥迪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告東允餐飲股份有限公司應給付原告新臺幣2,083元，及自民國114年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告東允餐飲股份有限公司、和知軍雄應連帶給付原告新臺幣10,000元，及自民國114年9月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣1,500元，由被告東允餐飲股份有限公司負擔新臺幣60元，被告東允餐飲股份有限公司、和知軍雄連帶負擔新臺幣288元，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告東允餐飲股份有限公司如以新臺幣2,083元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行。但被告東允餐飲股份有限公司、和知軍雄如以新臺幣10,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 事實及理由

02 壹、程序方面：

03 原告起訴時依勞工退休金條例第12條第1項請求資遣費，嗣
04 於訴訟繫屬中補充勞動基準法第14條第4項、第17條為請求
05 權基礎，核係補充法律上陳述，尚非訴之追加、變更。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：原告自民國114年7月1日起受僱於被告東允餐飲
08 股份有限公司（下稱東允公司），擔任「謙安和」餐廳廚
09 師，每月薪資新臺幣（下同）50,000元，並接受料理長即被
10 告和知軍雄（Line暱稱「Isao」）之指揮。詎被告和知軍雄
11 於工作現場不時推搡原告，在同仁面前以「Stupid」、「幹
12 你娘」等語辱罵原告。又原告於同年7月24日晚間在廚房工
13 作時被熱水燙傷，從翌（25）日開始請公傷假4日、特休2
14 日，被告和知軍雄卻於Line工作群組中辱罵原告為「Weak M
15 an」、「You are really stupid to do it. 幹！ Fuck you
16 self」、「Fuck you」、「幹！」等語，並威脅「Take day
17 s off forever. Don't need to come to the shop anymor
18 e.」等語，侵害原告名譽權甚鉅。故原告於同年7月30日向
19 被告東允公司表示，依勞動基準法第14條第1項第2款規定，
20 於翌（31）日終止勞動契約。爰勞動基準法第14條第4項、
21 第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告東允
22 公司給付資遣費2,083元本息，另依民法第184條第1項前
23 段、第188條第1項本文、第195條第1項前段規定，請求被告
24 2人連帶賠償慰撫金50,000元本息等語。並聲明：(一)被告東
25 允公司應給付原告2,083元，及自114年8月31日起至清償日
26 止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告2人應連帶給付原告
27 50,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
28 利率5%計算之利息。

29 二、被告答辯：

30 (一)被告東允公司辯以：原告常常遲到，遲至最後一刻才請假，
31 故被告和知軍雄始有上述言詞，且被告和知軍雄之言詞並非

01 僅針對原告1人，而是針對工作表現，被告東允公司已督促
02 被告和知軍雄勿有情緒性言詞，已盡監督義務等語。

03 (二)被告和知軍雄辯以：我在Line群組內所為之言語係為管理工
04 作場合及對職務之要求，並沒有針對原告個人，因此並不構
05 成其所主張侵權行為之要件。至於原告所稱其他口語辱罵、
06 肢體衝突部分則非事實等語。

07 (三)均聲明：原告之訴駁回。

08 三、本院之判斷：

09 (一)所謂職場霸凌，是指勞工於執行職務，在勞動場所中，受同
10 仁間或主管及部屬間，藉由職務、權力濫用或不公平對待，
11 所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使受
12 害勞工感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而危害
13 其身心健康或安全之情形，此參勞動部執行職務遭受不法侵
14 害預防指引第4版第33頁即明。惟職場霸凌應以超越業務上
15 必要且相當範圍之言行為限，此須考量行為人之目的、行為
16 之前因後果與脈絡（遭受該言之勞工有無不當行為、其內
17 容及程度），勞工之業務種類、型態、內容及性質，行為之
18 態樣、頻率，勞工之屬性及身心狀況，行為人與勞工間之關
19 係等事項，妥為判斷。若行為人是出於督促、糾正勞工之目
20 的，則必須注重行為人之督促、糾正之態樣，與勞工不當行
21 為之內容與程度，依據社會通念，判斷兩者間是否均衡。

22 (二)查原告自114年7月1日起受僱於被告東允公司，擔任「謙安
23 和」餐廳廚師，每月薪資50,000元，為兩造所不爭執（見勞
24 小卷第53頁）。而被告和知軍雄自承為「謙安和」餐廳之料
25 理長，負有監督之責（見勞小卷第52頁），足認被告和知軍
26 雄為被告東允公司所僱用，並於其料理長職權範圍內有代為
27 管理員工之權限。又原告於言詞辯論中陳明：其於同年7月2
28 4日晚間在廚房工作時被熱水燙傷，從翌（25）日開始請公
29 傷假4日、特休2日等情，未據被告2人爭執（見勞小卷第54
30 頁），亦可採信。其後，「謙安和」廚師群組中有下述對
31 話：

01 1.自114年7月30日凌晨0時30分許起，被告和知軍雄指摘原告
02 及另一Line暱稱為「@」之員工擅自請假、欠缺團隊精神等
03 語，原告說明其係因遭燙傷而請假後，被告和知軍雄於同日
04 凌晨3時1分標註原告而稱：「...We are working harder an
05 d having responsibility.Why you guys are taking day
06 off so easily and very often. SO WEAK MAN. What a pa
07 thetic MAN.」（見訴卷第63-71頁），則此部分「Weak Ma
08 n」確係指摘原告無誤。

09 2.同年7月31日，凌晨0時11分，被告和知軍雄標註「@」稱：
10 「You also...Do not take day off without say anythin
11 g.」、「No responsibility. No respect for team」、
12 「You are really stupid to do it.幹！ Fuck your sel
13 f」（見勞小卷第81頁），則此部分是對「@」，並非指摘原
14 告。

15 3.同日凌晨0時14分起，被告和知軍雄先標註原告及「@」，
16 稱：「真的沒有責任感！！」、「幹」、「Hey..2個人你知
17 道嗎？」、「Respect for answering！！」、
18 「幹！！」，原告回：「收到了」，被告則標註回復原告中
19 指符號，並稱：「Take days off forever. Don't need to
20 come to the shop anymore.」、「You guys are not good
21 for me not good for us」、「Fuck you」、「Do not fuc
22 k with me. I'm working really serious. You guys real
23 ly don't care anything. Really stupid guys you are.
24 幹！！」，隨後將原告踢出群組（見訴卷第83-87頁），則此
25 部分是同時指摘原告、「@」之言詞。

26 從上述對話脈絡可知，被告和知軍雄係因原告與「@」請
27 假，以致阻礙廚房工作，而批評其等欠缺團隊精神、責任
28 感，然而原告當時係因工作期間遭燙傷而請公傷假、特別休
29 假而在家休養，其行為尚無特別惡質之處，被告和知軍雄以
30 上述(二)1、3.所示「Weak Man」、「Fuck you」、「幹」等
31 語責罵之，已屬失衡而具不法性，應屬重大侮辱，且侵害原

01 告之名譽權。

02 (三)至於原告主張：被告和知軍雄於工作現場不時推搡原告，在
03 同仁面前以「Stupid」、「幹你娘」等語辱罵原告等情，尚
04 無證據可資證明，依法不得直接認定此部分行為存在。原告
05 雖聲請調取「謙安和」餐廳廚房內之監視器，但被告東允公
06 司陳明該監視錄影畫面已無留存（見訴卷第54頁），此外亦
07 無事證顯示該等監視錄影畫面仍然存在，難認有調查可能，
08 附此敘明。

09 (四)按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重
10 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止勞動契約；此際，應
11 準用資遣費之規定，雇主應於終止勞動契約30日內發給資遣
12 費；而勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，其適用同
13 條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終
14 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2之平
15 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
16 資為限，此觀勞動基準法第14條第1項第2款、第4項、第17
17 條、勞工退休金條例第12條第1項規定即明。所謂「以比例
18 計給」，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分
19 月、日換算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子／分
20 母）表示，其公式為：新制資遣基數=[年+(月+日÷30)÷12]×
21 1/2，此有行政院勞工委員會勞動4字第1010132304號令意旨
22 可參。查原告每月薪資為50,000元，為兩造所不爭執，原告
23 在職期間為114年7月1日至同年月31日，共1個月，其資遣費
24 為2,083元（計算式：50,000×1/12×1/2≐2,083，四捨五入
25 至個位數），故原告請求被告東允公司給付資遣費2,083
26 元，為有理由。

27 (五)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
28 任；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人
29 與行為人連帶負損害賠償責任；不法侵害他人之名譽，被害
30 人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第18
31 4條第1項前段、第188條第1項本文、第195條第1項前段定有

01 明文。意見表達之言論如已逾越善意發表言論之範疇，而淪
02 為以抽象謾罵、情緒性之人身攻擊或其他刻意詆毀個人名譽
03 方式為之，苟其行為足以使他人之社會上之評價貶損，自己
04 構成侵權行為，此有臺灣高等法院104年度上字第1318號、1
05 06年度上易字第1225號、106年度上字第245號民事判決意旨
06 可參。又慰撫金之賠償，應斟酌被害人身心所受痛苦程度、
07 加害人加害手段之惡性及其可歸責之程度，以及雙方之身
08 分、資力等因素，以核定其數額，此有最高法院51年台上字
09 第223號民事判例、92年度台上字第2653號民事判決意旨可
10 參。被告和知軍雄以上述(二)1、3所示「Weak Man」、「Fu
11 ck you」、「幹」等語侮辱原告，而被告東允公司僅泛稱其
12 已督促被告和知軍雄勿有情緒性言詞等語，並未舉證證明其
13 已採取實質有效之防治措施，難認已盡監督義務，自應連帶
14 負責。茲審酌被告和知軍雄主觀上認定原告請假以致阻礙廚
15 房工作，而出言批評，然其言論過當失衡而達於重大侮辱之
16 程度，且侵害原告之名譽權，使原告受有一定之精神痛苦，
17 並考量兩造之資力（見勞小卷第33-34、53頁、限閱卷）等
18 一切情狀，酌定慰撫金為10,000元。原告請求賠償慰撫金5
19 0,000元，金額過高，尚不可採。

20 (六)遲延利息：

- 21 1.上開資遣費部分，係有確定期限之給付，其清償期為勞動契
22 約終止後30日即114年8月30日，被告東允公司自翌日即同年
23 8月31日起即負給付遲延之責任，原告請求給付當日起至清
24 償日止，按週年利率5%計算之利息，合於民法第229條第1
25 項、第233條第1項、第203條規定，確屬有據。
- 26 2.上開侵權行為損害賠償部分，屬於無確定期限之債。原告請
27 求被告自起訴狀繕本送達翌日即114年9月26日（見勞小卷第
28 41-45頁）起至清償日止，按週年利率5%計付遲延利息，合
29 於民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定，
30 亦屬有據。

31 四、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第4項、第17條、勞工

01 退休金條例第12條第1項規定，被告東允公司應給付原告2,0
02 83元，及自114年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計
03 算之利息；另依民法第184條第1項前段、第188條第1項本
04 文、第195條第1項前段規定，請求被告2人連帶給付10,000
05 元，及自114年9月26日起至清償日止，按週年利率5%計算
06 之利息，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理
07 由，應予駁回。

08 五、本件係勞動事件，就原告（即勞工）之給付請求，為被告2
09 人（即雇主，含僱用人及代表雇主行使管理權之人）敗訴判
10 決之部分，應依職權宣告假執行，同時酌定相當之金額，宣
11 告被告2人得供擔保而免為假執行。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
13 據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論
14 駁，併此敘明。

15 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
16 動事件法第15條後段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第
17 79條、第85條第2項、第436條之19，判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 11 月 25 日
19 勞 動 法 庭 法 官 王 沛 元

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 114 年 11 月 29 日
24 書 記 官 葉 愷 茹