臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第451號

原　　告　徐宏智
訴訟代理人　吳存富律師
　　林修平律師
被　　告　東森電視事業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林文淵
訴訟代理人　朱玉華

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年9月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

㈠原告自民國105年4月25日起至114年5月14日間起受僱於被告，擔任新聞台採訪處之記者，約定月薪為新臺幣(下同)52,000元。原告於113年12月24日17時45分許，因當時正值18點新聞之過音室（又稱剪接室、剪輯室，下均稱過音室）使用尖峰時段，原告欲尋找閒置過音室存取拍帶，此時訴外人即被告新聞採訪處台攝影中心北部攝影臨時任務組組長徐家康為過音室值班長官，詎徐家康見狀竟以「敢進去就砍斷你手腳」等語恐嚇、要脅原告禁止使用過音室（下稱系爭事件）。經原告於113年12月25日透過通訊軟體LINE向訴外人即被告之攝影經理王哲男報告此事，被告之行政管理部於113年12月31日以電子郵件方式發布徐家康因個人行為不當，影響單位紀律，予以申誡1次處分之懲處案。惟徐家康之上開言行造成原告心裡相當程度壓力與不適感，回憶事發時心情狀態更處於非常驚恐、擔心甚至作嘔之程度，更使原告罹有混合焦慮及憂鬱情緒之適應障礙症。嗣原告與徐家康於11

4年4月4日同時搭班即2人在同一時段出現在被告公司處工作，惟原告看見徐家康走經過過音室之房門，再使原告回憶系爭事件發生之場景，導致當下因恐懼而必須服藥控制。原告見此情況無法控制，乃於114年4月11日向訴外人即人資經理陳昱靜填寫離職簽呈，並確認離職日為114年5月14日。然人資經理陳昱靜告知之制式合約即「服務合約書終止協議」內載明「甲方因個人因素自願離職」、「甲方不得對乙方及乙方人員提起任何請求、爭訟」，原告乃拒絕簽署該協議。原告嗣於114年5月16日寄發其係依勞基法第14條第1項第2款規定終止僱傭關係而屬非自願離職之存證信函予被告，兩造旋於114年6月在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解，惟未成立。因徐家康對原告之言行已該當勞動基準法第14條第1項第2款之實施暴行、重大侮辱之行為，原告自得據以終止兩造間勞動契約，並依勞基法第19條規定向被告請求發給非自願離職證明書。又原告於114年5月14日勞動契約終止前6個月之月平均工資為52,000元，工作年資為9年20日，原告依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項得請求被告給付資遣費235,445元（計算式：52,000元×1/2×9+52,000元×1/2×20/360=235,445元）等語。

㈡綜上各情，並聲明：1.被告應發給非自願離職證明書予原告；2.被告應給付原告235,445元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠兩造間勞動契約係因原告於114年5月14日自願離職而終止，被告從未以任何原因要求原告離職，亦未資遣原告。且離職之意思表示係屬形成權之行使，一經送達即發生效力，原告於114年4月11日已向被告送達其自願離職之意思表示，無待被告同意或核准，即生終止勞動契約之效力，自無從事後撤回。且原告於114年5月14日離職後，始於114年5月16日寄發存證信函予被告，主張被告應發給非自願離職證明書與資遣

費，原告之要求實無理由，亦有違禁反言原則並損及當事人間法律關係之安定性。

㈡徐家康之行為，未該當勞動基準法第14條第1項第2款「雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為」之規定：

1.原告對被告員工徐家康提起恐嚇罪之告訴，業經臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢）為不起訴處分確定，原告提起再議，亦被臺灣高等檢察署（下稱高檢署）駁回。蓋被告員工徐家康於113年12月24日負責晚間新聞播出前之驗帶作業，並負責分配新聞影帶過音室過音室予人員使用。原告於該日18時晚間新聞將要播出且工作繁忙之際，要求安排一間過音室供其進行無急迫性之存帶作業。原告於新聞台任職多年，理應知悉於該時段要求讓出過音室存帶極不合理且不恰當，故徐家康為突顯此一要求之荒謬，便笑著開玩笑說：「這時候要進去（過音室）存拍帶，我打斷你的腿。」等語，目的係為強調當下無法安排過音室供存帶使用。原告聽聞立即反駁：「好啊！試試看啊！」。訴外人徐家康因彼時工作忙碌並未為任何回應，對話旋即結束。於系爭話語發生約15分鐘後，於徐家康仍在剪接區現場工作之情形下，原告便自行進入空出之過音室進行存帶作業，顯見原告實際並不恐懼，亦不認為徐家康會對其施以任何傷害，訴外人徐家康見狀亦未阻攔原告。是以，徐家康實未有恐嚇原告之犯意與犯行，洵未該當恐嚇罪之構成要件。

2.縱認徐家康之言語失當，惟並未涉犯恐嚇罪，亦未該當勞基法第14條第1項第2款規定之暴行，不構成非自願離職事由。

3.退萬步言之，縱認訴外人徐家康之言語係屬暴行（假設語，被告否認徐家康之言語係屬暴行），亦未達重大程度。該過音室使用爭議，僅係偶發性衝突，不構成勞基法第14條第1項第2款規定非自願離職事由。蓋原告與徐家康為單純之同事關係，彼此僅有工作上之互動，素無過節，該次使用過音室之爭議實屬偶發，且被告後續已對訴外人徐家康為懲戒，

並採取隔離措施、調動其職務，減少其與原告接觸之機會。又114年4月4日，係因主管請假，由徐家康代班，故原告與徐家康始於同一時段執勤，惟東森新聞台辦公之開放空間面積達500餘坪，二人相隔甚遠，且當下無任何言語交流及互動，依社會一般觀念衡量，於寬敞且開放之環境下，訴外人徐家康亦未接觸原告，實難以使原告心生畏怖及造成原告恐懼之感。113年12月24日該次使用過音室之爭議並非重大事由，程度未達阻礙原告與被告繼續維持勞動契約之可能。按前揭判決意旨，原告主張依勞基法第14條第1項第2款規定終止當事人間勞動契約，於法無據。

㈢被告員工訴外人徐家康言行與原告患有混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症無相當因果關係

㈣原告請求發給非自願離職證明書及給付資遣費，為無理由。蓋原告已向被告為自願離職之意思表示，其形成權已行使生效，嗣後復再行主張依勞基法第14條第1項第2款規定終止與被告間勞動契約，於法無據。徐家康言行雖有不當，但並未該當暴行，原告倘因無法忍受暴行，衡諸常情，理應於事發當下即行離職，殊難想像其逾四個月後始申請離職，甚且於預告期30日屆滿後方才離職。原告此舉顯與一般經驗法則相悖。且原告並非就業保險法第11條第3項規定之非自願離職，揆諸前揭各情綜合以觀，原告係自願離職之事實，至為灼然，被告實無依勞基法第19條之規定發給原告非自願離職證明書之義務，亦無依勞基法第17條給付原告資遣費之義務等語。

㈤綜上各情，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

原告主張其係以勞基法第14條第1項第2款之事由終止兩造間勞動契約，乃請求被告開立非自願離職證明並給付資遣費等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。茲析述如下：

㈠原告主張其自105年4月25日迄至114年5月14日間起受僱於被告，擔任新聞台採訪處之記者，約定月薪為52,000元，原告於114年5月14日離職前6個月之月平均工資為52,000元等情，為被告所不爭執，並有服務證明書、調薪通知單、員工離職單等在卷可稽（見本院卷第19、59、109-113頁），此部分事實，堪屬信實。

㈡按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判決要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。另按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第2款亦有明文。所謂「侮辱」，係指故意使人難堪為目的，以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻擊之意思，足以對於個人之人格及地位，達貶損其評價之程度，然並不以行為人之行為公開為必要。而重大與否，則應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為人及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。至所謂實施暴行，則係指施以強暴、脅迫之行為者而言；而所謂之「強暴」，係廣義指直接或間接對人行使之有形力；再所謂「脅迫」乃以現在之惡害通知，使被害人心生畏懼，而妨害被害人之意思自由，影響其意思決定之自由；究其二者均具強制性，且以現實之強暴、脅迫手段加以危害要挾。

㈢本件無從認定有勞動基準法第14條第1項第2款之終止事由：

1.原告固主張其於113年12月24日17時45分許，因當時正值18點新聞之過音室使用尖峰時段，其欲尋找閒置過音室存取拍帶，此時徐家康為過音室值班長官，詎徐家康見狀竟以「敢進去就砍斷你手腳」等語恐嚇、要脅原告禁止使用過音室，而認徐家康於上開時、地為被告之代理人且有實施暴行、重大侮辱之行為，且原告於員工離職單之離職原因亦記載「因公司幹部行為不當因素，造成身心健康狀況極差，就醫服藥諮商未見良好，為身心健康決定違約離職。」，嗣後原告也因此於114年5月16日寄發存證信函主張依勞動基準法第14條第1項第2款規定離職後，被告應開立非自願離職證明及給付資遣費等情。惟經被告否認如前，並辯稱：原告於新聞台任職多年，理應知悉於該時段要求讓出過音室存帶極不合理且不恰當，故徐家康為突顯此一要求之荒謬，便笑著開玩笑說「這時候要進去（過音室）存拍帶，我打斷你的腿。」，目的係為強調當下無法安排過音室供存帶使用，原告聽聞立即反駁：「好啊！試試看啊！」，且於系爭話語發生約15分鐘後，於徐家康仍在剪接區現場工作之情形下，原告便自行進入空出之過音室進行存帶作業，顯見原告實際並不恐懼，亦不認為徐家康會對其施以任何傷害等語。經查：

⑴查徐家康雖為攝影中心北部攝影臨時任務組組長，並於系爭事件發生時擔任過音室值班人員，負責過音室之使用調度，惟卷內尚無證據足認徐家康對原告具有考核、獎懲或其他人事指揮監督權限，亦無從認定徐家康受被告授權代表被告處理原告之勞工事務。是徐家康是否屬勞動基準法第14條第1項第2款所稱雇主代理人，已有疑義。

⑵原告就案發當日之對話，雖提出其與當日在場同事楊雅筑之對話略以：「（楊雅筑）以下是我記憶中當天的情形」、「（楊雅筑）12/24當天下午情樺請我有空就教新人雅靜存拍帶，剛好我們都是短班手上事情剛忙完，我沒有想太多，就帶著雅靜找宏智哥幫存拍帶。遇到家康哥來詢問我們是不

是要過音，我就如實說是要存拍帶。但是當下正好碰上過音室尖峰時段，家康哥有說請我們不要這時候存拍帶，不過有聽見他可能是以半開玩笑的口氣阻止，雖然說是半開玩笑，但是我相信聽到的人是會有不同感受的，....」、「（原告）我想問您有聽到他講的最後話語嗎.....只是他最後的話讓我非常生氣<我進去房間就砍斷我手腳>才會喊恐嚇」「（楊雅筑）有聽到類似的話語，不過因為我跟家康哥不常相處，不太確定他與同事間的相處模式，所以才會猜測他是以半開玩笑的方式說出這樣的話，....」等語，此有LINE對話紀錄在卷可參（見本院卷第23-25頁）。然依上開對話紀錄，訴外人楊雅筑僅表示有聽到類似話語，顯然並非肯認原告所主張之上開對話即為當日對話。另佐以訴外人楊雅筑於另案警詢中證述略為：我被指派教導新人李雅靜儲存在外拍攝新聞素材的影像檔案，因為當時我剛好忙完，原告也有空，我們3人尋找空閒的過音室時遇到被告詢問所為何事？不太確定是自己抑或原告回答要存放新聞影像檔，徐家康就說這時間要準備編輯晚間新聞，大家都在忙，不要在這個時間弄，我不太確定我們有沒有回話，徐家康就說「斷你的腿」，時間太久不確定是用甚麼方式，徐家康當時沒有指名道姓，所以我覺得是對我們3個講，並非針對原告，我自己當場聽到的感覺得在開玩笑，並沒有遭受到威脅等語，亦有臺北地檢114年度偵續字第440號不起訴處分書存卷可考（見本院卷第129頁），是當日對話內容是否如原告主張之上開話語即屬可慮。且參諸證人楊雅筑於警詢時之證述及LINE對話紀錄，徐家康於案發當時已表示「這時間要準備編輯晚間新聞，大家都在忙，不要在這個時間弄」，顯見徐家康當時急於處理編輯晚間新聞相關事務，情急之下用詞或非得宜，然依證人楊雅筑所述「我覺得是對我們3個講，並非針對原告，我自己當場聽到的感覺得在開玩笑，並沒有遭受到威脅」，實無從遽認為徐家康有何所指暴行、重大侮辱情事。

⑶況參以原告於另案偵訊中亦陳稱：事發時是新聞部最忙時

段，我跑新聞大概有10年左右的經驗，我知道這時候大家都在跑新聞，只是想說看看碰巧有沒有可以用的過音室，我跟徐家康只有工作上的交談，他平常講話沒有很衝，一般人也不會隨便講這種話，...，他平常講話很清楚、明確、有禮，他平常也會給些工作上的建議，我很尊敬他，我覺得這次是他踩到我的底線等語，有臺北地檢114年度偵續字第440號不起訴處分書在卷可按（見本院卷第129頁）。可知徐家康與原告並無何等糾紛夙怨，徐家康與原告平日之言談及工作互動亦屬正常，並無何等對原告出言恐嚇、重大侮辱之動機。是被告辯稱本件為偶發性衝突，尚非無憑；且當時既為新聞部最忙時段，各過音室顯然正由被告新聞部員工忙進忙出，依兩造所述當時情況，亦未見現場有何持械、上前推擠、追打或其他準備實施身體攻擊之舉動，是證人楊雅筑所稱感覺「在開玩笑」等語，尚非無憑。

⑷況原告另於案發後5個多月之114年5月12日至臺北市政府警察局中正第一分局忠孝西路派出所（下稱忠孝西路派出所）以上開情事對徐家康提出恐嚇罪之告訴，然經臺北地檢檢察官以114年度偵續字第440號妨害自由案件偵查後以罪嫌不足為不起訴處分，經原告聲請再議後，經高檢署以115年度上聲議字第519號處分書駁回再議，亦有忠孝西路派出所受理案件證明單、臺北地檢114年度偵續字第440號不起訴處分書、高檢署115年度上聲議字第519號處分書等在案可證（見本院卷第57、115-121、127-131頁），可知臺北地檢及高檢署經刑事偵查程序後亦未認定徐家康有何暴行、恐嚇等情事。

⑸至原告雖尚主張因徐家康上開言行而罹有混合焦慮及憂鬱情緒之適應障礙症等情，並提出合誼身心診所診斷證明書供參（見本院卷第29頁），然上開診斷證明書僅記載病名及醫囑，並未有關於系爭事件、被告或徐家康等相關人事物之記載，是亦無從為不利被告事實之認定。

⑹合依前述，本件應屬一時偶發事件，發生時間甚短，後續亦

未再發生類似情形，被告並已予徐家康申誡處分，且本件尚難遽認有前揭所指實施暴行或有重大侮辱之行為情事，洵無從認定有勞基法第14條第1項第2款之終止事由。從而，原告就其於114年4月14日送出員工離職單之離職意思表示，事後陳明係依勞基法第14條第1項第2款事由終止兩造間勞動契約云云，其先後時序上已屬可議，且與勞基法第14條第1項第2款之規定難謂相合。

2.又原告員工離職單之建檔日期雖為114年4月11日，但實際送出員工離職單之日期為114年4月14日，有員工離職單在卷可稽（見本院卷第109-111頁），首先應予辨明。而原告員工離職單之離職原因僅記載「因公司幹部行為不當因素，造成身心健康狀況極差，就醫服藥諮商未見良好，為身心健康決定違約離職。」等文字（見本院卷第109-113頁），未見有何依勞基法第14條第1項第2款行使終止權之文字記載，且依上開文字意涵，原告係表示其「決定『違約』離職」之意，亦與勞基法第14條第1項各款法定事由得不經預告即「合法」終止勞動契約之性質有別。況勞基法第14條第1項各款法定事由已規定勞工得不經預告即時終止勞動契約，然觀諸原告提出之員工離職單，其上填載之離職日期為1個月後之114年5月14日，是以亦無從執為有利原告之認定。綜上各情，尚無從逕認原告提出員工離職單時已有依勞基法第14條第1項第2款事由行使終止權之意。故原告提出員工離職單之離職意思表示，僅得認為其係自請離職而以單方意思表示到達被告時終止兩造間之勞動契約。

㈣原告請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書，為無理由：

1.按雇主依前條終止勞動契約者，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；第17條規定於本條終止契約準用之，勞基法第17條第

1項、第14條第4項分別定有明文。次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦有明文。而就業保險法所稱非自願離職，係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，就業保險法第11條第3項定有明文。

2.原告於提出114年4月14日員工離職單後，方主張其係依勞基法第14條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，核無理由，是原告於114年4月14日提出員工離職單表示將於114年5月14日離職而終止兩造間勞動契約之意思表示，僅得視為其自請離職之意，業經本院認定如前，故不符合上開法條所稱「非自願離職」之定義。從而，原告依勞基法第19條請求被告開立非自願離職證明書，另依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費235,445元及其遲延利息，均難謂有據，要難逕採。

四、綜上所述，原告據以提起本訴，請求：1.被告應發給非自願離職證明書予原告；2.被告應給付原告235,445元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請自失所附麗，爰併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果，不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　陳仁傑

以上正本係照原本作成。

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　　10　　月　　6　　日

書記官　吳珊華