

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第1號

原告 何美齡
訴訟代理人 董郁琦律師(法扶律師)
被告 花物紀事有限公司

指定送達地址：臺北市○○區○○街00
巷0號

法定代理人 陳文達

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月12日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣72,318元，及自民國110年11月30日
起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之20，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣72,318元為原
告預供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
件法第6條第1項前段定有明文。經查，本件原告為勞工，而
被告營業所所在地固未於本院管轄範圍內，惟原告主張之勞
務提供地係址設桃園市○○區○○路000號新光三越百貨股
份有限公司桃園大有店（下稱新光三越桃園大有店），屬本
院管轄範圍，被告對此亦不爭執（見本院卷二第510-511
頁），是依上開說明，本院對於本件自有管轄權，合先敘

明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款定有明文。經查，本件原告於勞動調解爭點整理暨訴訟救助聲請狀時原聲明請求：(一)相對人（即被告）應給付聲請人（即原告）新臺幣（下同）367,055元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行（見本院卷一第3頁）；嗣原告之聲明變更為：(一)被告應給付原告367,055元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告非自願離職證明書。(三)第1項之請求，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷二第459頁）。經核原告所為，與原訴皆係基於兩造間勞動契約關係所生爭議，基礎事實均屬同一，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國107年3月10日起至110年8月24日止受僱於被告，擔任被告設於新光三越桃園大有店百貨專櫃人員，負責整理櫃位、清潔鮮花、修剪枝條，協助花藝課程授課、介紹花卉與銷售（含售前包裝、保護花卉、協助搬動運輸與售後服務）等，並與訴外人即被告公司另一員工沈虹玲互相配合。被告依法定基本工資給付原告薪資（另有業績獎金、全勤獎金）。原告任職期間用心服務客戶，並在客戶心中建立可靠、信任形象，然原告積極工作態度，卻遭沈虹玲言語霸凌，不斷批評原告工作方式、意圖貶低原告勞動價值，使原告上班背負著巨大負能量，沈虹玲甚至不斷在被告公司通訊軟體LINE群組公開向原告表示「妳已經列入樓管黑名單」、「妳不懂百貨的運行模式……我在百貨界早進妳十幾年」、「以前我只看過同業種，隔壁櫃會搶業績搶很兇，沒看過同櫃的櫃姐自家在搶自家的生意，搶的那麼離譜的！美齡，妳吃相真的太難看了」、「妳愛表現……免得上面的

人以為這家店幾乎都是妳在照顧的」、「請整體細心，請不要只是對上面表現細心，煩」等極力貶低原告之行為，原告向被告公司主管反應，被告除未積極處理沈虹玲長期以通訊軟體LINE言語貶低、霸凌原告一事外，僅冷處理向原告表示「你行的正就好了」、「沒有必要為了一個人來影響自己的生活，這一直是我的做事方式」等。而原告在公司群組自行發言制止沈虹玲之霸凌行為，被告甚至要求原告不許反擊以粉飾太平，消極要原告忽視沈虹玲之行為，並以無建設性言論敷衍原告，並無積極作為，顯然未盡職業安全衛生法（下稱職安法）雇主防免職場精神暴力預防措施及必要之安全衛生措施。原告長期受沈虹玲職場言語暴力、打壓、嘲諷、批評，而被告亦未採取必要隔離措施、建構行為規範等，嗣於109年5月28日，因通訊軟體LINE當機而原告遲延回報櫃上花藝課報名人數，沈虹玲竟立即於群組內表示「請妳主動跟我說或傳LINE，不然我都要一再問妳，請配合好嗎！」、「請不要拖得比學員的回應還晚！」等刻意指摘原告，造成原告當晚上班突感不適，經送醫後診斷受有右側腦出血、癲癇、右側殼核出血之傷害（下稱系爭傷病）。另被告每月給付原告之薪資均低於基本工資，並以排班表要求員工須每月安排4次參加花藝課程之時間，而上課所需花材、花器、上課費用，每月約2,000至5,000元不等，如果配合上國外老師課程，費用則為7,500元，被告竟未經原告同意而逕自原告應領薪資中扣除，致原告每月實領不到20,000元之薪資，則依107至110年勞動部公布最低基本工資，被告尚有如附表一「差額」欄所示金額未給付原告，原告請求被告給付短付工資共計125,588元；另被告依民法第483條之1、職安法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第1條、第324條之3第1項等規定，負有對勞工工作環境管理控制及勞工生命、身體、健康之保護照顧義務，亦涵蓋防止勞工間互相霸凌之義務，但被告皆未為之，致原告因沈虹玲之行為遭受精神上不法之侵害即職場霸凌，並受有前揭系爭

傷病，亦得請求被告賠償非財產上損害賠償200,000元。原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定之事由，於110年8月24日向桃園市政府勞動局申請調解時，主張被告未給付足額薪資、未積極處理同事霸凌行為等，向被告為終止勞動契約之意思表示，並請求被告給付資遣費41,467元，並開立非自願離職證明書予原告等語。為此，爰依勞基法第17條第1項、第19條、第21條、第22條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、民法第184條第2項、第195條、職安法第5條、職業災害勞工保護法第7條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項等規定，提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：被告僱用原告為新光三越桃園大有店櫃位人員期間，花藝課及進修課程等，皆出於原告自願，被告並未強迫參加，原告每月上課未達次數，亦未遭被告懲處。且被告並未另向原告收取教學費用，作品完成後皆由原告攜回，被告酌收花材成本費用（下與國外老師課程費、花展花材費合稱系爭費用）。因被告考慮櫃位人員可能之經濟因素，故同意原告可於每月薪資中扣除花材成本費用。國外老師課程費部分係因原告表明有考證照之需求，被告未收取相關費用，僅係為原告向學會代墊學費，再自其薪資扣除。花展花材費則係被告向新光三越桃園大有店洽談場地辦花展，原告為學員而僅支付自己出展作品之材料費，且亦由原告自行決定是否報名，材料費則自原告薪資扣除。再系爭費用之日報表皆由原告自行繕打，可見此部分均有取得原告同意而扣款。另沈虹玲與原告之糾紛均係工作上做事、處理方法及觀念不同而引起，被告已由原本係原告與沈虹玲協調排班，改由公司決定班表，應已盡保護義務。且原告本身既有家族病史，其向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請職災相關給付亦未通過，可見非被告緣故。況原告在被告任職之工作時數不長，1個月僅有約5分之1之時間，醫生未考量到原告在家或是個人因素，不應直接認定系爭傷病為職業病。另於110年1月20

01 日，原告向被告公司人事唐國峯口頭說明之後不會再回來上
02 班，嗣於同年7月收到勞資爭議調解開會通知書，被告認原
03 告不會再回來上班，遂終止原告之勞保投保等語置辯。並聲
04 明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣
05 告免為假執行。

06 三、兩造不爭執之事項（見本院卷二第511-512頁）：

07 (一)原告自107年3月10日起受僱被告公司擔任百貨專櫃人員，約
08 定工資每月22,000元（含全勤獎金1,000元，見本院卷一第1
09 49、150頁；卷二第305頁）。

10 (二)原告自109年5月28日起請病假（見本院卷一第150頁）；110
11 年7月30日被告將原告之勞保退出。

12 (三)被告公司所屬員工沈虹玲曾傳送通訊軟體LINE訊息「妳已經
13 列入樓管黑名單」、「妳不懂百貨的運行模式……我在百貨
14 界早進妳十幾年」、「以前我只看過同業種，隔壁櫃會搶業
15 績搶很兇，沒看過同櫃的櫃姐自家在搶自家的生意，搶的那
16 麼離譜的！美齡，妳吃相真的太難看了」、「妳愛表現……
17 免得上面的人以為這家店幾乎都是妳在照顧的」、「請整體
18 細心，請不要只是對上面表現細心，煩」、「請妳主動跟我
19 說或傳LINE，不然我都要一再問妳，請配合好嗎！」、「請
20 不要拖得比學員的回應還晚！」等內容予原告（見本院卷一
21 第29、32、33、34、55、56頁）。

22 (四)被告公司所屬主管唐小峰曾傳送通訊軟體LINE訊息「你行的
23 正就好了」、「沒有必要為了一個人來影響自己的生活，這
24 一直是我的做事方式」等予原告（見本院卷一第40頁）。

25 (五)原告於109年5月28日經林口長庚醫院診斷受有右側腦出血、
26 癲癇之傷害（見本院卷一第59頁）。

27 (六)臺大醫院附設醫院新竹分院曾於109年12月1日，開立原告有
28 右側殼核出血之病名，其上記載「符合『精神負荷事件』而
29 屬『異常事件』……推測個案過去有高血壓，但無抽菸、糖
30 尿病、高血脂等個人風險因子，其10年內心血管疾病發病風
31 險僅4%，屬低度風險……宜認定其職業暴露與所患疾病具

01 有因果關係，建議認定為『職業病』之診斷證明書1份
02 （見本院卷一第61頁）。

03 (七)原告曾因系爭傷病申請職業病傷病給付，經勞保局審查按普
04 通疾病辦理，並發給109年5月31日至同年6月5日住院期間共
05 6日計2,368元普通疾病傷病給付，於110年6月11日匯入原告
06 於安泰銀行申設之帳戶。原告對此不服而申請審議，嗣經勞
07 動部審定駁回，原告不服而提起訴願，嗣經勞動部回復不予
08 核定（見本院卷二第38、39、466頁）。

09 (八)原告於110年7月1日聲請勞資爭議調解，於同年8月24日調解
10 期日請求被告給付薪資差額、資遣費及預告期間工資、精神
11 賠償，並表達係非自願離職（見本院卷一第149頁）。

12 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

13 (一)被告是否短付原告薪資？如有，短付金額為何？

14 1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，由勞雇雙方議定之，但
15 不得低於基本工資。工資應全額直接給付勞工，勞基法第22
16 條第2項前段定有明文。又勞工工作時間每日少於8小時者，
17 除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基
18 本工資得按工作時間比例計算之，勞基法施行細則第13條亦
19 有明文。查：

20 (1)低於法定基本工資部分：

21 ①兩造約定原告每月薪資為22,000元，且未曾隨108年、109年
22 基本工資調整過等情，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項
23 (一)，本院卷二第514頁〕，可見兩造間勞動契約係約定以月
24 薪22,000元計算原告每月提供勞務之報酬。然依勞動部所訂
25 定之108年、109年最低基本工資分別為每月23,100元、23,8
26 00元，則原告自108年1月1日起至109年7月間止，均領取每
27 月工資22,000元，顯有如附表二所示低於法定最低薪資標準
28 之情形，揆諸前述規定，原告請求此期間被告短付之如附表
29 二「差額」欄所示薪資差額，應屬有理。

30 ②被告固抗辯原告平均每月出勤情形，為10日全天班日、10日
31 半天班，平均每月出勤時數僅157.5小時云云（見本院卷二

第305頁），然被告未舉證工作規則或兩造間就此部分有何另行規定或約定薪資計算方式，參以被告自承原告每月之工時約為157.5小時（見本院卷二第305頁），與全時勞工每月正常工時為174小時〔（每週40小時×52週+8小時）÷12月〕之時數甚為相近，要難認原告係屬部分工時勞工，故被告此部分所辯，自非可採。

(2)每月應由原告負擔勞健保費用部分：

原告原請求每月勞健保扣款之差額，嗣於言詞辯論時表示此部分不主張（見本院卷二第513頁），是原告請求被告給付此部分差額，難認有據。

(3)系爭費用部分：

原告自107年6月起至109年6、7月止，每月薪資明細中均有扣除約400元至2,750元不等之系爭費用，有薪資條1份在卷可憑（見本院卷二第321-343頁）。原告主張被告要求原告必須於上班時間進修花藝課程、考取證照，系爭費用卻自行從原告薪資中扣除云云（見本院卷一第11、184、185頁）；被告則以前詞置辯。經查：

- ①被告提出其所屬員工沈虹玲之書面陳述內容略以：被告讓我們一邊上班，一邊進修花藝技能，我們是自主自由上課。花藝證照係個人技術進修成果，為個人興趣與喜好，公司未強迫員工一定要報考。另是否上國外花藝進修課程亦為個人意願，公司未強迫我們一定要上什麼樣的課程，公司只有勉勵和嘉許，若未上課、考照，公司不會有所處罰或扣薪等語（見本院卷二第441頁），此為原告所不爭執（見本院卷二第511頁），參以原告曾向被告表示略以：「唐老師請問一下下，11月周三我排全天次數……相對上上花藝進修課就會比較少了，可以知道什麼原因嗎？……希望能上花藝進修課，才能增進自己的技能～」、「老師，不好意思，這周六我想上人造花的課，不知道可以嗎？……」、「那我可以請老師幫我準備1份花材，我帶回家練習嗎？」、「謝謝唐老師吔～的確，會拉長了外師課進修的時程，感謝老師／唐老

01 師對我們的獎厲，蠻感動的，真的，好，那我想想可以盡可
02 湊一下看看，由衷感謝您～～……好，參加～謝謝唐老師
03 ～」、「哈，太喜歡上課了，馬上更正哦～」，有原告不爭
04 執之通訊軟體LINE對話紀錄1份在卷可參（見本院卷二第379
05 -385、511頁），可見原告多次積極表示參加花藝相關課程
06 之意願，未見被告有何強迫或要求原告必須參與該等課程之
07 事實。復觀諸原告係自行報名相關進修訓練課程，並就是否
08 參加108年9月28日至同年10月7日花展勾選「願意」等節，
09 此有被告所提出而原告不爭執之新國際花藝交流學會基礎檢
10 定及儲訓課程報名表、IEAF歐亞國際花藝家學會設計師／講
11 師／準教授檢定及進修課程報名表、參加花展意願調查文件
12 各1份在卷可憑（見本院卷二第373-377、511頁），益證是
13 否參與花藝相關課程，悉由原告自行決定，則原告主張被告
14 要求原告須進修花藝課程、考取證照等情，難認可採。

15 ②被告曾詢問原告略以：「美齡：我資料放家裡，你國外老師
16 上課的費用有給我嗎？」，原告則以：「唐老師，請問要怎
17 麼分次付？我再來準備哦～謝謝老師／唐老師～」，被告則
18 回以「陳老師說5500分2個月，今天已經先扣2750元了」，
19 原告則回以「好喔～是直接薪資中扣2750，謝謝您～」，有
20 原告不爭執之通訊軟體LINE對話紀錄在卷可按（見本院卷二
21 第387、511頁），可知原告同意被告自其應受領之薪資中扣
22 抵國外老師課程費。另從原告所製作之銷貨紀錄中，確曾將
23 其使用之花材費註記「從薪資中扣除」等節，有原告不爭執
24 之銷貨日報表各1份在卷可佐（見本院卷二第389-395、51
25 1、517頁），益證原告同意其應負擔之系爭費用由其薪資中
26 扣除，難認被告此部分之扣款係未經原告事前同意，迨直接
27 扣薪後始通知原告。

28 ③原告固主張被告於班表下方註記「每人上班應排到有各4次
29 的上課時間」，可認定上花藝相關課程係被告強制要求參加
30 云云（見本院卷一第71、184-185頁）；被告則辯以：因花
31 藝課程一週2次，每月共8次，這段文字係指員工要排上班時

間，而非排上課，上課前，員工要把專櫃桌椅擺出來，還要協助整理，把花放到水桶，並在報表上記載收取學員費用，工作相對較多，為公平起見，若2名員工都沒有要上課，而其中一名員工班表剛好是上課時間，會造成該員工工作量較大，故希望該2名員工能配合上課時間，在排班表上1人各有4天上班時間要對應到上課時間等語（見本院卷二第516頁）。查，依原告曾提出之工作內容簡述略以：工作人員為美齡、虹玲2人輪班站櫃，遇上國外老師課，要找代班代為上班，自行負擔代班費，工作項目有花藝課程，每週三、六，櫃位有花藝課活動，在櫃位前走廊區域，當日值班人員須在上課前搬好適量的上課桌椅、下午茶桌椅、水桶、紙箱、工具器材等，並搬運鮮花、人造花、乾燥花等花材、中或小型植栽、花藝工具等到推車上，再運送到上課區域供公司負責人上課時使用等語（見本院卷二第303-304頁），可見被告舉辦花藝課程時，當日被告所屬出勤人員須為相關設備之準備，可見遇有課程舉辦日時，該日出勤人員之工作負擔確實較重，而被告員工沈虹玲亦有參加花藝課程一情，已如前述，則原告、沈虹玲之排班方式勢必配合花藝課程之舉辦，否則易有原告或沈虹玲出勤日均適逢課程舉辦日等勞逸不均之情形發生，是被告在原告及同仁沈虹玲均有意願參與花藝課程之狀況下，為求勞務提供之公平性，要求其等排班方式應配合上課時間，尚屬合理，則被告所辯較為可採，要難僅以此記載，遽認被告強制要求原告須參加花藝課程。

④原告又主張：若不上花藝課或不考證照，會有隱性壓力，我有幾次不上課，被告法定代理人甲○○面有難色，同事也會給壓力，109年5月28日因為人數不足無法開課，被告就將他的壓力轉嫁在我身上，我們員工都有這方面的壓力云云（見本院卷二第521頁），然原告亦自承：花藝課程結束後，花藝產品歸原告所有，被告從未就花藝課程學習成果進行考核，或針對學習成果予以調薪，花藝課程有無與原告工作能力並無任何關係等語（見本院卷二第465頁），可認被告並

01 未因員工是否參與花藝課程、考取證照與否等予以相關勞動
02 條件上之不利益。至於原告為顧及公司負責人心情、同事間
03 觀感而參加課程，此乃出於原告個人感受之自我決定，究與
04 被告強行要求員工參加課程、必須考取相關證照等容有不
05 同，而原告復未舉證不參加相關課程或考取相關證照有何實
06 質不利益，尚難以此為有利於原告之認定。

07 ⑤綜前，被告未強迫原告參加花藝相關課程、活動或考取證
08 照，被告自原告薪資內扣除系爭費用，應係取得原告之同
09 意，則原告請求被告返還此部分之差額，要非可取。

10 2.綜上所述，被告確實有短付原告如附表二所示之薪資差額，
11 則原告請求被告給付如附表二所示之薪資差額共計31,663
12 元，核屬有據，逾此範圍之請求，難認有理。

13 (二)原告罹患系爭傷病是否為職業災害？

14 1.按本法未規定者，適用其他法律之規定。勞基法第1條第1項
15 後段定有明文。勞基法第59條規定勞工因遭遇職業災害而致
16 死亡、失能、傷害或疾病時，僱主應依該條規定予以補償，
17 惟何謂職業災害，勞基法無定義規定。職安法第2條第5款雖
18 規定職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原
19 料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他
20 職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。職安法
21 規定職業災害採較嚴格定義，限於僱主所提供工作場所之安
22 全與衛生設備等職業上原因所致者，方屬職業災害。而按被
23 保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取
24 得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第4日起，發給
25 職業傷害補償費或職業病補償費。勞工保險條例（下稱勞保
26 條例）第34條第1項定有明文。勞基法、勞保條例均係為保
27 障勞工權益而設，且勞基法第59條規定職業災害補償，如同
28 一事故，依勞保條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補
29 償者，雇主得以抵充，可見勞基法所規範之職業災害，與勞
30 保條例規範之職業傷病，具有相同之法理及規定之類似性
31 質，故勞保條例所規定職業傷病，自得作為勞基法第59條規

01 定職業災害所致疾病之認定標準（最高法院92年度台上字第
02 1960號判決意旨參照）。是勞基法第59條所規定職業災害而
03 致疾病，自係指勞保條例所規定勞工因執行職務所致傷病，
04 該執行職務和傷病之間具有相當的因果關係而言。

05 2.次按勞保條例第34條第2項規定授權訂定之勞工保險被保險
06 人因執行職務而致傷病審查準則第21條規定，被保險人疾病
07 之促發或惡化與作業有相當因果關係者，視為職業病。又為
08 降低疾病促發與職業原因因果關係判斷難度、縮短審查認定期
09 程及確保職業原因認定見解之一致性，主管機關勞動部編
10 訂有「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認
11 定參考指引」（下稱系爭參考指引），依107年10月15日修
12 正系爭參考指引內容有：「目標疾病：腦血管疾病、心臟疾
13 病」、「原有疾病自然過程惡化及促發疾病之潛在危險因
14 子」、「原有疾病、宿因等：腦血管及心臟疾病之發病是患
15 者本身原本即有的動脈硬化等造成的血管病變或動脈
16 瘤……」、「自然過程惡化之危險因子：『自然過程』係指
17 血管病變在老化、飲食生活、飲酒、抽煙習慣等日常生活中
18 逐漸惡化的過程」、「促發疾病之危險因子」、「腦血管及
19 心臟疾病易受外在環境因素致超越自然進行過程而明顯惡
20 化；其促發因子包括氣溫、運動及工作過重負荷等」、「工
21 作負荷：與工作有關之重度體力消耗或精神緊張（含高度驚
22 愕或恐怖）等異常事件，以及短期、長期的疲勞累積等過重
23 之工作負荷均可能促發本疾病」等內容說明目標疾病危險因
24 子內容，並有「工作負荷因子列舉如下：(1)不規則的工作。
25 (2)工作時間長的工作。(3)經常出差的工作。(4)輪班工作或夜
26 班工作。(5)工作環境（異常溫度環境、噪音、時差）。(6)伴
27 隨精神緊張的工作」、「職業促發腦血管及心臟疾病的基本
28 原則如下：1. 原有腦血管及心臟疾病之危險因子者，在某工
29 作條件下，促發本疾病之盛行率較高。2. 原有腦血管及心臟
30 疾病之危險因子者，在某工作條件下，被認知會超越自然進
31 行過程而明顯惡化本疾病」、「評估工作負荷情形：主要在

於證明工作負荷是造成發病的原因。根據醫學上經驗，腦血管及心臟疾病病變之情形被客觀的認定其超越自然過程而明顯惡化的情形稱為負荷過重。被認為負荷過重時的認定要件為異常的事件、短期工作過重、長期工作過重」、「長期工作過重：評估發病前約6個月以內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是否從事特別過重之工作及有無負荷過重因子係以『短期工作過重』為標準。而評估長時間勞動之工作時間，係以每週40小時工時以外之時數計算加班時數。其評估重點如下：發病日至發病前1個月之加班時數超過100小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過80小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強」、「發病日前1至6個月，加班時數月平均超過45小時，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估」、「經綜合評估具工作負荷之要件後，需再確認有無經證實為其他疾病之促發，如高血壓、糖尿病等，若為其他疾病促發者，非本指引之應用範圍；若無其他疾病促發，需再考量自然過程惡化因子以外，有無其他與工作無關之外在環境因素或個人異常事件所致？如氣溫急遽變化、個人之運動等。若經確認無上述情形，可認定為職業原因所促發；而綜合評估具工作負荷之要件，又有其他與工作無關之外在環境或個人異常事件之情況，則需綜合判斷促發疾病惡化致超越自然過程之貢獻度，如職業原因促發惡化之貢獻度大於50%，則可認定為職業原因所促發」等判斷是否為職業原因導致目標疾病標準（見本院卷二第524-534頁）。前揭系爭參考指引既係作為判斷職業促發腦血管及心臟疾病之標準，以為判斷是否給付勞保條例之職業病補償費，自亦得作為判斷是否構成勞基法第59條規定職業災害所致疾病依據。

- 3.原告所患系爭傷病經專科醫師審查之醫理見解，其發病前6個月未有超時工作之情形，未有短期、長期工作過重，未符合異常事件，未符合過勞之認定而不認定係職業病等情，有

01 勞保局111年2月10日保職傷字第11113003520號函暨檢附醫
02 理見解在卷足考（見本院卷二第37-39、99頁），已難認定
03 系爭傷病係屬職業災害，則原告主張被告依職安法第1條、
04 第6條第2項第3款、職安設施規則第1條、第324條之3第1項
05 負有防止職業災害之保護義務，洵無足取。

06 (三)被告就原告罹患系爭傷病是否有故意或過失責任？

07 原告固主張：被告公司明知原告遭沈虹玲職場言語霸凌，竟
08 無任何相對應措施而不為處理，致使原告患有系爭傷病，被
09 告公司已違反上開規定，保護原告免於繼續受精神上、身體
10 上不法侵害之義務。惟按民法第483條之1規定，受僱人服勞
11 務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情
12 形為必要之預防。僱用人倘未為之，係屬債務不履行，自須
13 其有可歸責之事由，始應對受僱人負損害賠償之責任。是如
14 僱用人無明知或可得而知工作場所等有使受僱人生命、身
15 體、健康受危害之虞，而不為必要之預防情事，自不能令其
16 負上開法條所定之責任（最高法院105年度台上字第1528號
17 判決要旨參照）。查：

- 18 1.被告所屬員工沈虹玲固曾傳送相關通訊軟體LINE訊息予原告
19 一情，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(三)〕，惟該等訊
20 息傳送時間分別為108年3月26日、109年5月28日，無法認定
21 原告系爭傷病係遭沈虹玲長期、多次不法侵害所致。
- 22 2.再依原告提出之通訊軟體LINE對話紀錄中，沈虹玲固曾提及
23 原告列入樓管黑名單及百貨界資歷一事，然沈虹玲亦緊接向
24 原告表示略以：「大家都是同事，我們都希望公司能夠更賺
25 錢，妳有妳專業的地方，我也有我會的地方」、「好的團體
26 是互相遞補不足之處，讓這個我們喜愛的工作能做的更好
27 」、「我很認同妳很喜愛這一份工作」、「所以請一起加
28 油」等語（見本院卷一第29頁），可見沈虹玲僅係透過通訊
29 軟體LINE向原告表示自己與原告共事後，對原告工作表現之
30 感想及期許。另沈虹玲雖以通訊軟體LINE指摘原告搶業績、
31 愛表現等，並要求原告配合即時告知是否出席花藝課程，其

01 語氣固然嚴厲並帶有否定評價，足令原告感到不滿，惟此皆
02 屬沈虹玲與原告共事後，或對於原告工作表現之個人主觀評
03 價與感受，或督促原告配合以利確定相關課程報名人數，縱
04 或有尖酸刻薄及嘲諷字句，惟並非以貶抑原告之人格為目的
05 而對原告抽象謾罵，難認有何不法。

- 06 3.另沈虹玲傳送前述指摘原告表現相關訊息後，被告所屬人事
07 主管唐國峯隨即斥責沈虹玲略以：「麻煩請弄清楚，我是客
08 人，我跟花物專櫃買東西……而不是虹玲專櫃或美齡專櫃，
09 只要能夠在花物買東西時滿意即可……再來這是公司組群，
10 為傳達公務命令執行用，請不要把個人情緒發揮在上面，記
11 住，每個人沒有這個義務要承受別人的不良情緒，這都是不
12 好的氣場，會牽連帶動影響所有人的生活與工作。」沈虹玲
13 隨即道歉表示「對不起，是我不對，以後不會，我會公事公
14 辦」等語（見本院卷一第34頁），可見被告見沈虹玲指摘原
15 告之行為不當時，有立刻制止、勸導。另被告就原告與沈虹
16 玲間之排班紛爭，曾以通訊軟體LINE傳送略以：「要麻煩妳
17 們兩位私下協調好哦」，沈虹玲則回以：「老師，就是協調
18 不好啊」，被告則回「那就依公司排的哦」；並就休假排假
19 事宜，被告亦曾以通訊軟體LINE傳送略以：「這個我清楚，
20 所以我這邊安排你18號退一步，那她25跟29就要退2步」、
21 「以後由公司這邊安排，凡是有爭議直接跟我說即可」、
22 「因為虹玲比較個人行動，所以以後若他有傳給你任何休假
23 訊息，你也不用有反應，因為休假最後決定還是公司決
24 定」，原告則回以：「謝謝唐老師，這樣我就比較安心，可
25 以了解公司是沒誤解我的」等語，有原告不爭執之通訊軟體
26 LINE對話紀錄附卷為憑（見本院卷二第397、511頁），亦可
27 見被告了解原告與沈虹玲之糾紛後，尚有積極就其等排班、
28 休假等事宜進行處理，況依原告之工作內容簡述（見本院卷
29 二第303頁），其與沈虹玲係輪班站櫃，每人每月出勤情形
30 係全天10日、早班5日、晚班5日，兩人相見機會不多，難認
31 原告服勞務有何受危害之虞，是原告主張被告違反依法對原

告生命、身體、健康之保護義務，尚非可採。

4.綜前，可見被告對維持原告與沈虹玲間之員工和諧，及維護友善工作環境已為一定之努力，並無何可歸責之事由，則其主張被告違反對其之保護義務，並不足採。從而，原告依民法第184條第2項、第195條第1項、第483條之1規定，請求被告賠償200,000元之非財產上損害，即無理由，不應准許。

(四)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動契約，是否有理？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第5款、第6款分別從有明文。查，被告自108年1月起，所給付原告之工資未達法定基本工資，則原告主張被告有不依勞動契約給付工作報酬，及違反勞工法令，致有損害其權益之虞之情事，堪以採信。

2.按終止權之行使，依民法第263條準用同法第528條之規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第2294號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告主張伊於110年8月24日調解時，已有為終止兩造間勞動契約之意思表示等語，並有桃園市政府勞資爭議調解紀錄為證（見本院卷一第149頁）。觀諸前開勞資爭議調解紀錄原告主張部分係記載：「本人請求（1）勞基法第22條返還薪資差額（2）請求非自願離職→依勞基法第14條……」等語，原告已依勞基法第14條主張被告有不依勞動契約給付工作報酬，及違反勞動法令致損害其權益之情事，顯見原告已明示不再繼續為被告提供勞務，參以前揭勞資爭議調解紀錄尚記載略以：「3.爭執事項：本件勞方依勞基法第14條第1項第6款之規定向資方主張終止僱傭契約是否有理？……」，堪認原告於110年8月24日於勞資爭議調解時，已有以被告不依勞動契約給付工作報酬，及違反勞工法令，致有損害其權益之虞之情事，而為終止勞動契約之意思表示。是原告此部分之主張，尚非無稽。

01 3.被告固辯稱：原告於110年1月20日有向被告公司人事唐國峯
02 口頭說她之後就不會回來上班云云（見本院卷二第518
03 頁），然被告未舉證以實其說，難以據為有利被告之認定。

04 4.綜上，原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於110
05 年8月24日勞資爭議調解時，終止兩造間勞動契約，自屬有
06 據。

07 (五)原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費41,
08 467元，有無理由？

09 1.勞工依勞基法第14條第1項規定為終止契約，依同條第4項準
10 用同法第17條規定，雇主應發給資遣費。又94年7月1日勞退
11 新制施行後，勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條
12 例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，
13 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
14 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
15 工資為限，其計算方式不適用勞基法第17條之規定，勞退條
16 例第12條亦有明文。查原告依勞基法第14條第1項第5款、第
17 6款規定終止兩造間勞動契約為合法，已如前述，其依同法
18 第17條規定請求被告發給按其年資及平均工資計算之資遣
19 費，洵屬有據。

20 2.原告自110年8月24日離職日起算（該日不計入），往前回溯
21 6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪
22 資，分別為17,806元（ $24,000 \times 23/31$ ，元以下四捨五入，下
23 同）、24,000元、24,000元、24,000元、24,000元、24,000
24 元、3,429元（ $24,000 \times 4/28$ ），將前第6個月份之薪資按屆
25 滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，
26 加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月
27 平均薪資應為23,539元〔計算式： $(17,806 + 24,000 + 24,000 + 24,000 + 24,000 + 3,429) \div 6 = 23,539$ 〕。原告之
28 月薪為23,539元，其自107年3月10日開始任職於被告公司至
29 110年8月24日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之
30 資遣年資為3年5個月又14天，新制資遣基數為【 $1 + 541/74$
31

01 4】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div當月份天數)]\div 2)\div 2$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為40,655元（計
02 算式：月薪 $\times$ 資遣費基數），逾此範圍之請求，應屬無據。

03
04 (六)原告請求被告開立非自願離職證明書，是否有理？

05 依勞基法第19條、就保法第11條第3項規定，於勞工依勞基
06 法第14條規定離職時，雇主應開立非自願離職證明書。查原
07 告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動
08 契約，業經本院認定如前，原告請求被告開立非自願離職
09 書，自應准許。

10 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
12 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
13 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
14 項、第233條第1項前段、第203條分別有定明文。本件原告
15 請求被告給付資遣費40,655元及欠薪31,663元，均以支付金
16 錢為標的，其中資遣費依勞基法第17條第2項、勞退條例第1
17 2條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，而薪資應於
18 次月給付，分別為定有期限之債權，原告就2者（共72,318
19 元）均僅請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即110年11
20 月30日（於110年11月19日寄存送達，經10日即110年11月29
21 日生效，見本院卷一第133頁）起算法定遲延利息，亦屬有
22 理。

23 六、綜上所陳，原告依勞基法第19條、第22條第2項、勞退條例
24 第12條第1項、就保法第11條第3項等規定，請求被告給付原
25 告工資差額31,663元、資遣費40,655元，合計為72,318元，
26 及自110年11月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
27 息，暨請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准
28 許。逾此部分則無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院
29 就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法
30 第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規
31 定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為

假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 5 月 13 日
勞動法庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 111 年 5 月 16 日

附表一：原告請求薪資差額；單位／新臺幣、元

年月	基本工資	被告給付工資	差額	備註
107年3月	15,613	12,950	3,183	工作期間：3月10-31日 起訴狀誤載基本工資為16,133
107年4月	22,000	20,916	1,084	
107年5月	22,000	22,081	0	
107年6月	22,000	20,158	1,842	
107年7月	22,000	19,758	2,242	
107年8月	22,000	18,258	3,742	
107年9月	22,000	17,058	4,942	
107年10月	22,000	18,138	3,862	
107年11月	22,000	21,651	349	
107年12月	22,000	16,568	5,432	
108年1月	23,100	17,601	5,499	
108年2月	23,100	17,367	5,733	
108年3月	23,100	18,277	4,823	
108年4月	23,100	17,377	5,723	
108年5月	23,100	18,057	5,043	

(續上頁)

01

108年6月	23,100	18,597	4,503	
108年7月	23,100	17,107	5,993	
108年8月	23,100	17,647	5,453	
108年9月	23,100	17,167	5,933	
108年10月	23,100	17,774	5,326	
108年11月	23,100	14,830	8,270	起訴狀誤載為8,553
108年12月	23,100	14,547	8,553	起訴狀誤載為9,253
109年1月	23,800	18,517	5,283	
109年2月	23,800	18,331	5,469	
109年3月	23,800	19,051	4,749	
109年4月	23,800	20,276	3,524	
109年5月	23,800	16,567	7,233	
109年6月	23,800	11,000	900	病假，以半薪計
109年7月	23,800	11,000	900	病假，以半薪計
合 計	125,588			

02

附表二：單位／新臺幣、元

03

年月	基本工資	約定工資	差額	備註
107年3月	15,613	12,950	2,663	工作期間：3月10-31日 基本工資：22,000×22/31=15,613
107年4月	22,000	22,000	0	
107年5月	22,000	22,000	0	
107年6月	22,000	22,000	0	
107年7月	22,000	22,000	0	
107年8月	22,000	22,000	0	
107年9月	22,000	22,000	0	
107年10月	22,000	22,000	0	
107年11月	22,000	22,000	0	
107年12月	22,000	22,000	0	
108年1月	23,100	22,000	1,100	
108年2月	23,100	22,000	1,100	
108年3月	23,100	22,000	1,100	
108年4月	23,100	22,000	1,100	
108年5月	23,100	22,000	1,100	
108年6月	23,100	22,000	1,100	
108年7月	23,100	22,000	1,100	

(續上頁)

01

108年8月	23,100	22,000	2,100	被告應付薪資僅列21,000元，故尚有1,000元之差額。
108年9月	23,100	22,000	2,100	被告應付薪資僅列21,000元，故尚有1,000元之差額。
108年10月	23,100	22,000	2,100	被告應付薪資僅列21,000元，故尚有1,000元之差額。
108年11月	23,100	22,000	2,100	被告應付薪資僅列21,000元，故尚有1,000元之差額。
108年12月	23,100	22,000	2,100	被告應付薪資僅列21,000元，故尚有1,000元之差額。
109年1月	23,800	22,000	1,800	
109年2月	23,800	22,000	1,800	
109年3月	23,800	22,000	1,800	
109年4月	23,800	22,000	1,800	
109年5月	23,800	22,000	1,800	
109年6月	11,900	11,000	900	病假，以半薪計
109年7月	11,900	11,000	900	病假，以半薪計
合 計	31,663			