臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第112號

原　　告　許宏泰

被　　告　恩茂科技股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　馬國鵬

訴訟代理人　洪大明律師

複　代理人　鄭玉金律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國一一五年八月十八日辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但被告同意者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第1、3款分別定有明文。經查，原告起訴時原訴之聲明為：㈠確認兩造僱傭關係存在；㈡被告應自民國114年11月12日起至准許原告復職前1日止，按月於每月1日給付原告新臺幣(下同)5萬0,848元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按5%計算之利息；㈢被告應自114年11月12日起至准許原告復職前1日止，按月提繳2,892元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息；㈣訴訟費用由被告負擔(見本院勞專調卷第11頁)。嗣經原告變更訴之聲明為：㈠被告應給付原告32萬2,440元，及自民事變更暨追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應給予原告非自離職證明書；㈢訴訟費用由被告負擔；㈣原告願供擔保，請准宣告

假執行(見本院勞訴卷第25頁)。經核，原告所為訴之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，且為被告當庭表示同意，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告依照勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第2款終止兩造僱傭契約，因為114年10月29日、同年11月4日被告公司總經理及人資逼我寫自白書，我覺得這已經構成重大侮辱，也構成對我的霸凌，為此，原告爰依勞基法第14條第1項、第4項、第17條、第19條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條、就業保險法第11條第3項、民法第184條第1項前段、第195條第1項，主張請求資遣費8萬5,736元、預告工資5萬0,788元，慰撫金18萬5,916元，以及非自願離職證明書。並聲明：如上開變更後聲明所示。

二、被告則以：前開自白書僅係請原告就缺失檢討，並非重大侮辱原告，故不符合勞基法第14條第1項第2項情形，也不符合職場霸凌，被告公司總經理及人資也未強迫原告寫自白書，況本件係原告於114年11月7日主動提出離職等詞，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡訴訟費用由原告負擔；㈢如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於111年6月30日至114年11月12日期間任職於被告公司，原告任職期間每月薪資為5萬0,848元，原告並於114年11月7日提出離職申請，以114年11月7日為最後工作日，以114年11月12日為離職日。

㈡原告分別於114年10月29日、114年11月4日簽立自白書。

㈢兩造對下列文書形式真正不爭執：

1.原告勞工保險投保明細(勞專調卷第15頁)。

2.原告114年7至11月薪資明細表(勞專調卷第17、81至89頁)。

3.114年10月29日、114年11月4日自白書(勞專調卷第67至69頁)。

4.離職申請書、移交程序單(勞專調卷第71至77頁)。

5.兩造間勞動契約(勞專調卷第91頁)。

四、本院之判斷

㈠原告主張資遣費8萬5,736元，為無理由

1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。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，民法第488條第2項本文、第94條分別定有明文。次按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主，亦為勞基法第15條第2項所明定。勞動契約為私法上契約之一種，基於社會性之考量，除民法規定外，對於勞動契約之終了，為保障勞工權益，就終止之主體、理由、預告期間及有無資遣費等要件，特於勞動基準法第11條至20條定有規範。而勞工自願性基於個人理由欲辭去工作，除須遵守預告義務，並喪失資遣費之請求權外，法無明文禁止，勞工自得基於個人意願終止勞動契約。而不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力（最高法院93年度台上字第2528號、110年度台上字第14號判決意旨參照）。

2.經查，原告於114年11月7日填寫離職申請書，預定離職日期為114年11月12日，事由為家庭因素等情，此有離職申請書可佐(見本院勞專調卷第71頁)，足認其係基於個人意願終止勞動契約而自請離職，兩造間之勞動契約業經原告於114年11月12日終止。兩造勞動契約因原告於114年11月7日單方預告離職，而於114年11月12日終止甚明。況原告自始至終均未曾向被告公司表達要依照勞基法第14條第1項第2款終止兩造勞動契約之意思表示，是原告依此要求資遣費8萬5,736元，難認有據。

㈡原告主張預告工資5萬0,788元，為無理由

1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間，如勞工繼續工作三個月以上一年未滿者，於十

日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，應於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依前開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。

2.經查，本件係原告自願離職，業如前述，是原告請求預告工資5萬0,788元，自無理由。

㈢原告主張精神慰撫金18萬5,916元，為無理由

1.按所謂職場霸凌，雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應綜合判斷該行為態樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇。是以「職場霸凌」應可認為在工作環境中，個人或團體對於上司、同事或下屬，經常性及長期進行不合理的欺凌行為，包含言語、非言語、生理、心理上的虐待或羞辱，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重的身心壓力，並侵害被霸凌者之人格、名譽及健康權者。

2.經查，原告雖主張被告公司總經理及人資逼迫其書寫自白書，已構成對其職場之霸凌等情。然觀諸前開自白書之內容僅係在說明遷廠說明會資訊設備連線異常及總公司資訊設備、軟硬體異常皆未能處理之之時間、地點、原因、行為、涉及人員及對公司造成的影響及損失，此部分僅係被告公司就原告工作上之缺失問題，要求其說明原因，並未有經常性、長期之不合理欺凌行為，或有侵害原告人格權、名譽權、或健康權等法益，達逾越社會通念上可容許之程度，自難認為被告公司之員工有原告所指職場霸凌，或有何侵害原告精神、名譽、工作權之侵權行為。是原告請求精神慰撫金18萬5,916元，即無理由，應予駁回。

㈣原告主張被告公司應開立非自願離職證明書，為無理由

1.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條定有明文。而就業保險法所稱非自願離職，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項亦有明定。

2.經查，本件係原告自願離職，業如前述，是原告請求被告公司應開立非自願離職證明書，自無理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項、第4項、第17條、第19條、勞退條例第12條、就業保險法第11條第3項、民法第184條第1項前段、第195條第1項，請求被告公司應給付原告32萬2,440元，及自民事變更暨追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　高健祐

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　9　　月　　22　　日

書記官　劉明芳