

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第3號

原告 陳珮淳
被告 萊爾富國際股份有限公司

法定代理人 李文明
訴訟代理人 余亭餘
羅敏臻

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣250元，及自民國115年3月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣250元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，原告於起訴時原聲明請求第1項為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）2,224,500元（本院卷一7頁）。嗣其聲明迭經變更，最終於民國115年5月19日言詞辯論時將前開聲明變更為：(一)請求被告給付原告精神慰撫金2,000,000元，及自起訴狀送達翌日起自清償日止按週年利率5%計算遲延利息。(二)被告應付原告未休特休34,920元，及自起訴狀送達翌日起自清償日止按週年利率5%計算遲延利息。(三)被告應給付原告資遣費164,500元，及自起訴狀送達翌日起自清償日止按週年利率5%計算遲延利息（本

01 院卷二109頁)。經核原告所為訴之變更，係屬減縮應受判
02 決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，無庸被告同意
03 (本院卷二110頁)，應予准許。

04 貳、實體事項：

05 一、原告主張：原告自107年10月起受僱於被告，擔任直營門市
06 職員、店長等職務，離職前職稱為被告所屬覺有情門市店經
07 理，約定月薪50,000元。惟於114年5月前後，原告家中發生
08 家人重病急救重大事件，遂向被告所屬主管說明家庭狀況及
09 心理壓力，惟被告並未提供實質協助或合理調整工作負荷，
10 反而於此期間對原告高度管理、責備與施壓，使原告身心負
11 擔顯著加劇。復因被告及其代理人以附表所示方式，對原告
12 不當對待、公開貶抑及違反職業安全衛生法（下稱職安法）
13 第6條、第23條、職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規
14 則）第324條之3等勞動法令，致原告權益重大受損，被告主
15 張原告係自行離職，惟原告並未在清楚、無壓力且充分知情
16 之情況下，同意特定離職日，亦未就終止原因、程序及權益
17 獲得完整說明，原告仍主張係因被告及其代理人不當對待、
18 公開貶抑及違反勞動法令，致原告權益重大受損，原告得依
19 勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動
20 契約，並請求被告給付資遣費164,500元。又原告於受僱期
21 間尚有15日特別休假未休，其得依據勞基法第38條第4項、
22 第39條規定，請求被告給付特休未休工資34,920元〔15日×
23 (69,840元÷30日)〕。原告任職多年並承擔門市管理責
24 任，於家庭重大變故期間仍配合被告需求投入工作，卻在最
25 脆弱之時，亦以訊息告知家人重病，卻遭遇施壓、程序瑕疵
26 與公開貶抑，致原告人格尊嚴及心理健康深受打擊，請求被
27 告給付精神慰撫金2,000,000元。為此，爰依勞基法第14
28 條、第16條、第17條第1項、第38條第4項、民法第184條及
29 第195條等規定，提起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明
30 所示。

31 二、被告則以：原告先前已簽立並送交門市人員離職/留職停薪

申請表（下稱系爭離職表），離職日期為114年5月12日，而訴外人即原告直屬主管吳雅鈴對其懇談日期為同年月2日，原告主張於同年月11日表示暫不離職，仍不生撤回終止意思表示之效力，兩造勞動契約業於同年月12日終止，則原告請求資遣費尚屬無據。再依原告與吳雅鈴之通訊軟體LINE對話紀錄，原告係出於個人考量而自願終止勞動契約，並非依勞基法第14條第1項第6款規定，係在壓力之下被迫終止，縱令出於錯誤動機而終止，亦不得撤銷終止之意思表示。再被告於原告所述家庭重大變故期間，積極協助原告處理人力排班及工作調度，並向原告表達關懷與慰問，未怠於提供必要協助，亦未對原告施加不當壓力。再原告主張被告有違反勞動契約或勞工法令，該終止權已罹於除斥期間而消滅，況原告所提證據僅屬被告職員業務上之溝通，並未構成勞基法第14條第1項第2款規定之情形。再原告對於其健康權確實受有損害，且損害與被告責任原因事實間之因果關係，迄未舉證，況被告為建構友善職場環境，已依職安法訂立相關防治措施、申訴及懲戒辦法，原告主張被告未建立有效之職場不法侵害預防機制與申訴管道，洵屬無據。又被告業已給付原告特休未休折算工資，原告自不得再請求被告給付特休未休折算工資。被告否認所屬管理階層於公開場合曾對原告回任一事曾有如附表所示之評論，縱認有亦僅涉及對原告服務於被告期間統籌門市營運及安排職員排班等可受公評之事發表個人意見，應受憲法言論自由保障，不得僅憑原告主觀感受而認被告言論已逾越合理評論界線，原告請求被告負侵權行為損害賠償責任為無理由等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷一336頁；卷二113頁）：

(一)原告於107年10月16日起，任職被告擔任觀音覺有情直營市店經理，離職前平均工資為50,000元。

(二)被告於114年5月12日將原告退出勞保（本院卷一31頁）。

(三)被告曾給付原告18,250元（本院卷一181頁）。

01 (四)原告於114年11月20日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經
02 該市府於同年12月4日召開調解會議，但因兩造無共識調解
03 不成立。

04 (五)除原告爭執被證25有關原告歷年特別休假未休折算工資表格
05 外，兩造對卷內資料形式真正不爭執。

06 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

07 (一)原告係自請離職：

08 1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利
09 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，亦不因雇主同意
10 或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年台
11 上字第14號民事判決意旨參照）。次按終止權之行使，依民
12 法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思
13 表示為之。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人
14 了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，
15 以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1
16 項本文分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人
17 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
18 言（最高法院58年台上字第715號民事判決意旨參照）。未
19 按表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，
20 其意思表示，不因之無效。但其情形為相對人所明知者，不
21 在此限，民法第86條定有明文。

22 2.有關原告離職經過，業據被告提出而原告不爭執、由原告填
23 載之門市人員離職／留職停薪申請表在卷可考〔本院卷一11
24 9頁、兩造不爭執事項(五)〕，其上「自請離職」欄位部分勾
25 選離職原因為「家庭因素」，並填具離職日期「114年5月12
26 日」，可知原告係因家庭因素而自請離職。佐以兩造間於11
27 4年5月2日通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（原告：）5/12
28 離職，已給主任訊息」、「（副理吳雅鈴：）有想清
29 楚？」、「（原告：）謝謝副理」；兩造間於同年月11日之
30 LINE對話紀錄略以：「（原告：）副理請問我12號跟誰交接
31 現金呢」、「（副理吳雅鈴：）廷曄主任會安排、明天早上

會有店長去交接」，此均為原告所不爭執〔本院卷一131、133頁、兩造不爭執事項(五)〕，益證原告係出於自願而向被告為終止勞動契約之意思表示。

3.原告先陳稱：「114年5月12日，被告逕將原告之勞工保險退保日登記為同日，惟原告於該日前後仍實際在門市處理工作、調撥及交接事務，顯示勞務關係尚未實質終止」、「我現在要瞭解的是我當初離職程序是如何成立」、「我不否認有提過離職，但我主張的是我的離職究竟是何時、用什麼方式確認成立？我不知道簽了離職單就代表離職了，但上面沒有記載我何時離職」、「至資遣費部分，係因兩造就終止原因及離職程序合法性仍有爭執……惟此並非承認被告所稱自願離職或離職程序均屬合法」（本院卷一9-11、338-339頁；卷二87頁），可認原告顯係誤解其自請離職為形成權之行使及相關法律效果。又原告終止勞動契約之原因及日期，業經本院論述如前，兩造勞動契約因原告自願離職之單方意思表示而終止，至於被告了解或收受原告終止意思表示後內部如何簽核確認，僅屬被告內部人事行政管理事項，核與原告終止權行使之意思表示效力無涉。至原告另陳稱：「當時班表都是我幫忙排，很忽然沒有在排後續時，怕其他店長不知道怎麼排，因對排班人員的時間點不確定」（本院卷二112頁），可見原告終止勞動契約後，係出於好意施惠之心而協助被告排班，尚難以此即認兩造勞動契約仍存續，是原告此部分主張，難認有據。

(二)原告請求被告給付資遣費本息為無理由：

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查，原告係自請離職，已如前述，與勞退條例

第12條第1項規定不符，則原告請求被告給付資遣費本息，
為無理由。

(三)原告請求被告給付特休未休折算工資250元為有理由：

1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，
依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特
別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為
勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時
間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近
1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法
第38條第4項本文、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第
1、2目分別定有明文。

2.查，原告於107年10月16日到職〔兩造不爭執事項(一)〕，並
於114年5月12日離職，已如前述，而原告主張本件係請求11
3年10月至114年10月之特休未休折算工資部分（本院卷一33
8頁），此部分原告為任職5年以上10年未滿，依法有15日之
特別休假，既原告已於114年5月12日離職，則原告最近1個
月正常工作時間所得之工資即應以114年4月為準，依原告提
出而被告不爭執之114年4月薪資明細表所示〔本院卷一25
頁、兩造不爭執事項(五)〕，原告該月份正常工作時間所得之
工資為37,000元（員工本薪23,800元＋伙食津貼3,000元＋
職務加給1,700元＋調薪津貼4,500元＋帶店加給3,500元＋
全勤獎金500元），則其特休未休折算工資原應為18,500元
（37,000元÷30日×15日＝18,500元），惟被告業已給付原告
此期間之特休未休折算工資18,250元（本院卷一509頁），
則被告尚應給付原告此部分差額250元（18,500元－18,250
元），逾此範圍之請求，殊嫌無據。

3.原告雖爭執被告所提被證25未休特休工資統計表之真正（本
院卷二113頁），然原告既不否認被告所提之薪資明細為真
（本院卷二113頁），且核被告所提109年10月起至114年5月
特休未休日數紀錄之說明相符（本院卷○000-000頁），另

原告亦未舉證被告所提上述統計有何紀錄不符虛偽情事，是被告所提原告未休特休工資統計表應屬真正，原告此部分所指，要非可取。

(四)原告請求被告給付精神慰撫金本息，為無理由：

1.按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金；因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第18條第2項、第184條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。次按侵權行為之成立，須行為人因故意或過失不法侵害他人權利，亦即行為人具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立。且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號民事判決意旨參照）。

2.原告固主張被告有如附表「行為方式及所侵害權利」欄所示內容，惟查：

(1)附表編號1部分：

吳雅鈴於LINE工作群組中固曾提及原告離職日期及陳核離職單一事（本院卷一85頁），惟員工之離職僅為事實狀態，而離職流程亦為公司人事管理程序，均非涉及原告隱私。至於吳雅鈴是否協助原告家中困境，則原告應舉證被告有協助家庭變故之員工相關制度，而吳雅鈴縱對原告曾稱「公司不可能什麼都配合妳」、「難道所有事情都要照妳的意思來嗎」，亦僅為表達被告對其需求之立場及意見，難認屬不法侵害原告權利之行為。

(2)附表編號2部分：

原告固指稱被告對於交接事宜並非先前已有完整、正式之安排，而係離職訊息公開後始倉促處理云云，惟員工離職交接流程及安排，涉及公司不同制度與文化，縱認被告對於原告

01 交接流程未能事前規劃妥適，亦僅涉及被告是否承擔員工未
02 能順利交接之營運風險，尚與原告權利無涉。

03 (3)附表編號3部分：

04 ①原告固提出體檢資料袋外觀及交還時狀態之相關照片（本院
05 卷○000-000頁），主張資料袋未見封口或封緘，且袋外可
06 見上班時段及其他手寫註記或勾註痕跡，使原告個資暴露在
07 非必要之工作場合云云。惟原告前述資料袋於提出時，是否
08 為封緘狀態，未見原告舉證以實其說，且該資料袋係在何種
09 非必要之工作場所及如何遭揭露而侵害其權利之過程，亦未
10 見原告具體說明及舉證，尚難以此即認被告有何權利侵害行
11 為。

12 ②另原告固舉其與某店長之談話內容譯文（本院卷一455
13 頁），該譯文中之店長固曾稱：「（陳廷曄）他說你們誰是
14 你（原告）帶上來的，基本上一片沉默」、「就是要知道有
15 幾個是從（原告）手上帶上來的」、「後面陳廷曄就是說還
16 有誰跟原告再（按應係「在」字之誤）聯絡啊？」、「他就
17 是（陳廷曄）要從我們嘴裡探問出來我們還有沒有跟你（原
18 告）再（按應係「在」字之誤）聯絡」、「他（陳廷曄）意
19 思比較偏向於防人之心不可無的意思」、「他（陳廷曄）意
20 思比較偏向於要我們防著你（原告），不要太信任你（原
21 告）」，綜觀前後對話脈絡，僅係出於該店長之轉述及主觀
22 解讀，是否屬實已有可疑，況該對話內容僅能得知陳廷曄欲
23 了解有何員工與原告聯絡，及表達其對原告為人處事之不
24 信任感，乃其關於與原告職場相處意見之表達，核屬主觀價值
25 判斷之範疇，本無真實與否之可言，既非傳述不實內容，又
26 未以過激、不當之言詞評論，自應受言論自由之保護，難認
27 有何故意過失侵害原告名譽之不法性。

28 (4)附表編號4部分：

29 原告固指稱被告於本案訴訟期間有如附表編號4「行為方式
30 及所侵害權利」欄所示行為，惟相關資料係本院命被告提出
31 由原告曾簽署之所有文件（本院卷一66頁），用以佐證原告

01 基於兩造間勞動契約之請求相關依據，諸如年資之計算等，
02 具有關聯性。再依民事訴訟法第242條第1至3項規定：「當
03 事人得向法院書記官聲請閱覽、抄錄或攝影卷內文書，或預
04 納費用聲請付與繕本、影本或節本。第三人經當事人同意或
05 釋明有法律上之利害關係，而為前項之聲請者，應經法院裁
06 定許可。卷內文書涉及當事人或第三人隱私或業務秘密，如
07 准許前二項之聲請，有致其受重大損害之虞者，法院得依聲
08 請或依職權裁定不予准許或限制前二項之行為。」縱認前揭
09 資料涉及個資，然非無關之人均可閱覽，而原告復未舉證該
10 等卷內資料究竟造成何種具體損害，難認原告此部分主張為
11 有理由。

12 (5)附表編號5部分：

13 原告指稱被告事後將交接不完整或制服、資料未完成返還等
14 不利益歸責於原告云云，惟未見原告舉證以實其說，亦難認
15 可採。

16 3.綜上，原告固主張被告有如附表編號1至5「行為方式及所侵
17 害權利」欄所示行為，惟該等行為或屬非不法侵害，或原告
18 未舉證有何權利遭侵害等，難認被告對原告因而構成侵權行
19 為。原告據此請求被告負侵權行為損害賠償責任云云，自失
20 所據。原告此部分之請求既無理由，則關於原告請求被告賠
21 償精神慰撫金之爭點，本院不另論述，附此敘明。

22 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
23 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
24 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
25 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
26 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。查，原告
27 請求給付特別休假工資有理由者，係以支付金錢為標的，而
28 特別休假工資，依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2
29 目、第9條規定，應於終止勞動契約時結清，為定有期限之
30 債權。兩造之勞動契約於114年5月12日終止，業述如前，則
31 原告之特別休假工資可請求自翌（13）日起算之法定遲延利

息，原告就該項給付請求自起訴狀繕本送達翌日即115年3月3日（本院卷一71頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

六、綜上所陳，原告基於勞基法第38條第4項規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

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：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。審酌被告敗訴部分之金額及所占應負擔訴訟費用之比例甚微，故本院認訴訟費用仍以命原告一造負擔為適當，併此敘明。

中 華 民 國 115 年 6 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 6 月 25 日
書 記 官 劉明芳

附表：

編號	行為人	當時職稱	行為時間	行為方式及所侵害權利
1	吳雅鈴	襄理、副理	114年5月間	①在通訊軟體LINE工作群組中，公開提及原告離職資訊，並傳送「你不是5/12離職？我上周已經送離職單了哦」等語（本院卷一85頁）。 ②原告曾向吳雅鈴表示暫不欲離職，仍希望保留工作及投保身分，惟吳雅鈴未就原告

				家中困境提出協助或合理說明，反以「公司不可能什麼都配合妳」、「難道所有事情都要照妳的意思來嗎」等語回應。 ③侵害原告隱私權、個資自主權、人格尊嚴、評價利益及心理安寧受侵害。
2	不詳	被告所屬負責離職交接處理之相關主管	114年5月間	被告於LINE工作群組公開原告離職訊息後，原告始就5月12日現金交接對象提出詢問，被告始回復由「廷暉主任」安排及隔日由店長交接，則交接事宜並非先前已有完整、正式之安排，而係離職訊息公開後始倉促處理，侵害原告人格尊嚴、工作評價利益及心理安寧受侵害（本院卷一133、433頁）。
3	陳廷暉	被告所屬管理階層	114年9月至10月間	在公開賣場、門市或會議場合，持有、出示或使用原告體檢資料袋，並於相關脈絡中對原告為「不可信」等不利評價，使原告健康資料、個人資料及人格評價暴露於非必要之工作場合，侵害原告隱私權、個資自主權、健康資料保護利益、名譽權、人格尊嚴及心理安寧受侵害（本院卷一455、457-459頁）。
			114年回任聯繫及相關會議後	未曾實際帶領或直接管理原告之主管，於未見正式約談、訪談、調查、考核紀錄或具體事實確認程序下，即以口頭方式在工作體系內對原告為「不要太信任原告」、詢問「有被原告帶過的人舉手」及「於公於私均不宜使原告回任」等概括性不利評價或標籤化言詞，致原告於原工作體系內之人格評價及工作評價利益受貶損（本院卷一455頁）。
4	被告	本件訴訟期間	本案卷證內	被告於訴訟答辯及提出證據期間，提出包含原告家屬或第三人之家庭關係、保險、帳戶或健康等個人資料，未具體區分其與離職程序、交接、名譽評價及個資侵害爭點是否具有必要關聯，亦未採取遮蔽、節本或最小揭露方式，致原告家屬或第三人之個資暴露於逾越本案審理必要之範圍，致原告隱私權、個資自主權、人格尊嚴及心理安寧受侵害；另涉及第三人個資保護利益（本院卷一145、243、245、247、253、259頁）。
5	不詳	被告所屬相關主管	114年5月12日離職處理	未明確指定正式交接窗口、交接清冊、受領人及點收簽章程序，卻於事後將交接不完整或制服、資料未完成返還等不利益歸責於原

(續上頁)

01

			當日及其後 續	告，致原告人格尊嚴、工作評價利益及心理 安寧受侵害，並使原告承受不完整交接之不 利益評價（本院卷一437頁）。
--	--	--	------------	---