

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第146號

原告 林珈君
訴訟代理人 張清浩律師
被告 宏展電子股份有限公司

法定代理人 謝卿棋
被告 梁合里

前列二人共同

訴訟代理人 李心怡

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年11月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告宏展公司應給付原告新台幣壹拾玖萬玖仟零參拾柒元及自民國一百一十年七月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告宏展公司應開立離職事由為勞基法第十四條第一項第二款之非自願離職證明書予原告。

被告應連帶給付原告新台幣伍萬元及自民國一百一十年七月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告連帶負擔百分之八十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹拾玖萬玖仟零參拾柒元為原告供擔保後免為假執行。

本判決第三項得假執行，但被告以新台幣伍萬元為原告供擔保後免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

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，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、7款分別定有明文。查原告原訴之聲明第二項係請求被告宏展電子股份有限公司（下稱宏展公司）開立離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之非自願離職證明書予原告，嗣原告於民國（下同）110年8月18日以民事準備書（二）狀變更訴之聲明第二項為被告宏展公司應開立離職原因為勞基法第11條第2款、第6款之非自願離職證明書予原告（見本院卷第161頁）。經查，原告於起訴狀事實與理由中，本即主張依勞基法第14條第1項第2款規定終止勞動契約，嗣後並以民事準備書（二）狀追加勞基法第14條第1項第6款規定為終止契約之依據。從而，原告所為訴之變更，核其請求之基礎事實同一，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）99年6月24日起受雇於被告宏展公司，擔任技術員，工資3萬6400元。被告丁○○為被告宏展公司之生管主管，負責管理被告宏展公司二樓共6名同仁，應為被告宏展公司之代理人。原告自到職起，被告丁○○即為原告之主管，原告工作須受被告丁○○之指揮監督，請假亦需經其准許。被告丁○○會以「智障」、「吃屎」、「腦殘」、「欠人修理」、「DNA不好」、「雜種」、「弱智」、「白癡」等言語辱罵其所管理之同仁，於110年間，被告丁○○更是經常以上開不堪入耳之言語連續辱罵原告，頻率為每週一次，分別於110年5月13日辱罵原告「真是腦袋雜種」、「破麻」、「瘋子」、「弱智」等語；於110年5月18日辱罵原告「生的那麼醜又老」、「每天都在吃屎」、「頭殼裝屎」、「上班時間摸」、「智障」、「白癡」等語；於110年5月25日9時30分至10時間辱罵原告「頭殼裝屎」，被告丁○○嚴重貶損原告名譽，自屬重大侮辱行為，原告於110年5月31日以原證5存證信函，依據勞基法第14條第1項

第2款終止勞動契約，原告得請求資遣費19萬9037元，及自終止契約生效日即110年6月1日後30日之翌日，即110年7月2日起算之法定利息，並請求被告應開立離職事由為勞基法第14條第1項第2、6款之非自願離職證明書予原告。被告丁○○上開辱罵行為，構成對於原告精神不法侵害，被告宏展公司依職業安全衛生法負有採取預防原告在執行職務中遭受精神不法侵害之必要安全衛生措施之義務，但被告宏展公司皆未為之，致原告因被告丁○○之行為遭受精神上不法之侵害即職場霸凌，得依據民法第184條第1項前段請求被告丁○○賠償非財產上損害賠償10萬元。被告宏展公司為被告丁○○之僱用人，長期放任被告丁○○在職場上對其所管理之同仁包括原告為霸凌、重大侮辱，被告宏展公司應依民法第188條第1項前段與被告丁○○連帶負損害賠償責任。爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條、民法侵權行為之規定，提起本訴，並聲明：被告宏展公司應給付原告19萬9037元及自110年7月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告宏展公司應開立離職事由為勞基法第14條第1項第2款、第6款之非自願離職證明書予原告。被告應連帶給付原告10萬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原告並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告在被告宏展公司任職已近11年之久，然從未向被告宏展公司反應有所稱長期遭到被告丁○○侮辱之情事，直至110年5月26日下班後，原告始向公司負責人反應110年5月25日與被告丁○○發生爭吵，被告宏展公司才得知原告與被告丁○○發生衝突，並對此事感到十分意外，因為原告與被告丁○○二人向來友好，公司負責人辛○○詢問原告：「妳們好的時候就像"麻薯"一樣，知不知道發生這個問題的背後原因？」，原告則回應「和被告丁○○也沒有到很好，會分享一些盆栽的心得之類的」，顯見原告並未如其所稱長期受到被告丁○○侮辱、霸凌。被告宏展公司亦詢問其他在場同仁

01 ，均無人聽見被告丁○○辱罵原告「腦袋裝屎」，反而是聽
02 到原告大聲對被告丁○○說「妳是全公司又老又醜的人，又
03 說如果主管（指丁○○）沒有用拐彎抹角的話罵她，出去會
04 被車撞死」等語，由此可知原告有所誤會，始造成衝突。

05 (二)被告宏展公司收到原告110年5月31日之存證信函，同年6月3
06 日原告即未上班，被告宏展公司即立電原告了解狀況，後原
07 告已連續三日曠職，被告宏展公司即在同年6月7日以存證信
08 函函覆原告告知已曠職三日，希望在事件了解清楚始末後處
09 理，原告能繼續在公司任職。惟直至110年6月底原告仍未復
10 職，被告宏展公司於110年7月2日始依勞基法第12條第1項第
11 6款規定以存證信函通知原告終止勞動契約，故被告宏展公
12 司自無給付原告資遣費及開立費自願離職證明書之責任。

13 (三)按勞基法所稱「雇主」、「雇主代理人」，為對外代表公司
14 與公司之間為委任關係，非勞基法所稱之受雇從事工作之勞
15 工，董事長即屬之。而事業單位之經理人係依公司法所委任
16 者，與事業單位之間為委任關係，其受任經營事業，擁有較
17 大自主權，與一般受雇用勞工不同，故應依公司法第8、29
18 、192、207條所委任負責經營事業之經理人等得為雇主代理
19 人，非屬勞基法上之勞工。被告丁○○為受雇勞工擔任生產
20 線工作，並非被告宏展公司委任之經理人，並無任何得以代
21 表事業主處理有關勞工事務之人事、薪資、勞務管理、福利
22 、安全衛生等事務等之決定處理權限，故被告丁○○並非被
23 告宏展公司之雇主代理人。因此，原告與被告丁○○二人間
24 之衝突，實屬個人行為，與被告宏展公司無涉。

25 (四)倘被告宏展公司真有原告所稱長期放任被告丁○○之行為，
26 原告應提出99年6月任職至今遭受重大侮辱之證據。況且原
27 告指稱在110年5月25日遭受到重大侮辱，發生時間在早上9
28 點30至10點左右，原告仍繼續工作直至下班，且仍工作至6
29 月1日，更何況被告宏展公司從未對原告有任何侮辱之行為
30 ，顯見純係原告一面之詞，員工彼此間互有言語衝突，均要
31 被告負連帶之責，企圖規避自身衝突所應負責任，實不可採

01 ，原告之請求應予駁回。

02 (五) 110年5月25日，被告丁○○發現原告工作方式會造成產品品
03 管檢查不精準，指示助理即訴外人甲○○前去協助，原告遂
04 以挑釁口吻對甲○○表示工作方式不清楚，因助理甲○○經
05 驗不足，無法適當表達，後被告丁○○又前往處理。隨後被
06 告丁○○與助理甲○○離開至下一個工作站，被告丁○○因
07 對助理甲○○的腦筋轉不過來，當下開玩笑以台語「腦袋裝
08 屎」形容，原告誤以為被告丁○○在罵他，突然大聲罵被告
09 丁○○「是全公司又老又醜的人，如果沒有用拐彎抹角的話
10 罵原告，出去會被車撞死」等語。又被告丁○○完全沒有對
11 原告有公然侮辱情事，且原告於勞資爭議申請書上，勞資爭
12 議發生過程亦自承「...交待完後，當我面跟另一名員工說
13 ，思涵會不會看"腦袋裝屎"...」，可見「腦袋裝屎」這句
14 話的說話對象是指甲○○，而非原告，故實為原告誤會被告
15 。被告丁○○身為生產線主管，就員工之表現，每年須做出
16 考核，以供公司管理高層就該員工加薪、升職之參考，至於
17 公司是否決定加薪或升職，被告丁○○並無決定權，均係被
18 告宏展公司管理高層決定。原告99年任職以來，被告丁○○
19 每年給予考核成績均屬中上，在公司高層針對是否對原告加
20 薪升職時，徵詢被告丁○○意見時，其亦對原告工作表現表
21 示優異，因此原告從作業員升職到技術員，薪資也從1萬920
22 0元逐步加薪至3萬6400元，被告丁○○如長期對原告有重大
23 侮辱之事，何必給予高分考核，並向公司爭取為原告加薪。

24 (六) 被告丁○○身為生管線之主管，主要工作是確保生產線運作
25 及品質，管理人員大約6至10人，任職已有31年，期間工作
26 同仁來來去去眾多，亦遭遇過不少工作態度欠佳之員工，承
27 受許多不受管理之員工挑釁及頂撞，長期下來必然有所壓力
28 及情緒緊繃，因此被告丁○○時有自言自語之行為，縱使被
29 告丁○○平時使用之語言習慣有字彙較低俗之言語，卻從未
30 對特定人公然侮辱或指桑罵槐，實屬自己因自身壓力所造成
31 之碎嘴自言自語的行為。原告指摘其自99年6月24日任職後

，即遭被告丁○○長期以不堪入耳之言語霸凌，均非事實，如有此等事實，原告不可能與被告丁○○分享其個人私事，被告丁○○亦不可能為原告爭取加薪，故原告所言不實在，應予以駁回。

(七)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見110年9月7日筆錄，本院卷第246頁）：

(一)原告99年6月24日起受雇於被告，擔任技術員，月薪3萬6400元，最後工作日為110年6月2日。

(二)原告於110年5月31日以被告之代理人丁○○於110年5月25日對原告有多次重大侮辱之行為，以原證5之存證信函，依據勞基法第14條第1項第2款之規定，終止勞動契約，被告於110年6月1日收受，有原告提出之原證5存證信函及送達回執可按（見本院卷第27~28頁）。

(三)原告自109年12月起至110年5月薪資依序為3萬6400元、3萬6400元、3萬6400元、3萬6400元、3萬6400元，有原告提出之原證4之薪資單可按（見本院卷第25~26頁）及被告當庭不爭執109年12月薪資為新台幣36,400元整。兩造均同意平均工資以新台幣36,400元整計算。

(四)被告於110年6月1日收受原證5存證信函，於110年6月7日以被證1之存證信函，要求原告返回公司上班，再於110年7月2日以被證2之存證信函，以原告無正當理由曠職三日、一個月曠工達6日以上，依據勞基法第12條第1項第6款之規定，終止勞動契約，有被告提出被證1、2之存證信函可按（見本院卷第109~115頁）。

(五)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之原證1之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第21~22頁）

四、原告起訴主張被告丁○○長期辱罵原告之侵權行為，以勞基法第14條第1項第2款規定終止勞動契約，爰依據勞工退休金

條例第12條第1項、勞基法第19條、民法侵權行為之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約法律上理由為何？(二)如原告終止勞動契約有理由，原告依據勞基法第14條第1項第2款、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定。請求被告宏展公司給付資遣費19萬9037元，及開立非自願離職證明書，是否有理由？(三)原告依據侵權行為之規定，請求被告連帶給付10萬元，是否有理由？茲分述如下：

(一)本件終止勞動契約法律上理由為何？

原告主張被告宏展公司之代理人丁○○長期多次有重大侮辱原告，於110年5月25日上午9時30分，又侮辱原告頭殼裝屎等文字，依據勞基法第14條第1項第2款終止勞動契約，另被告宏展公司未依據職業安全衛生法第6條第2項第3款之規定，職業安全衛生設施規則第324條之3所規定雇主應採取之暴力預防措施，違反勞動法令，致勞工權益受損，依據勞基法第14條第1項第6款之終止事由云云，並以證人己○○、戊○○、庚○○、乙○○之證詞為據，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

1.原告依據勞基法第14條第1項第2款終止勞動契約部分而言：

- (1)勞基法第2條第2款：「雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」，又行政院勞委會勞資1字第1000126886號令：核釋工會法第十四條所定代表雇主行使管理權之主管人員，指廠場或事業單位之委任經理人、廠長、副廠長、各單位部門之主管、副主管或相當層級之人員，並自即日生效。」（見本院卷第341頁），又依據行政院勞工委員會101年度勞裁字第40號裁定意旨以：中華電信總公司客服處股長、領班及行動營運處股長，就其工作範圍內業務雖具有事務管理權限，但均非該部分之主管、副主管、或相當層級之人，並非工會法第35條代表雇主行使管理權之人（見本院卷第353頁）。又行政院勞動

01 部裁決委員會就人力資源部經理阻擾工會會員大會之進行，
02 以其清楚企業組織功能，執行雇主之管理工作，涉及員工人
03 事有關事項及工會事務有相當密切之關聯，且被授權等級相
04 關廣泛，並對該部分業務有覆核權，即使非該部分相當層級
05 之高階主管，仍屬於代表雇主行使管理權之人（102年度裁
06 字第6號意旨參照），因此就勞基法上雇主，應包括（一）事
07 業主，即經營事業之人（公司、社團或財團）、非法人團體
08 、合夥團體等；（二）事業經營之負責人，係指法人之代表
09 人、有限公司或股份有限公司之董事等對於公司經營擁有一
10 般性及總體性之權限及責任者；（三）代表事業主處理有關
11 勞工事務之人，係指受雇主授權處理勞工事務之人，如事業
12 內對於人事、薪資、勞務管理、福利、安全衛生等事務等具
13 有處理權限之人，此人雖非民法或公司法之代表人，然鑑於
14 其乃係於勞動現場直接承擔雇主權限及責任之人，因此乃擴
15 大雇主概念及於該人。準此，勞基法第2條第2款所稱「代表
16 事業主處理有關勞工事務之人」，自應指現場直接可承擔雇
17 主懲戒、任免、指揮監督、考核權限及責任，或其行為不違
18 反雇主之意思範圍，或於雇主授權範圍內，而行使雇主權限
19 之人。

20 (2)被告宏展公司為負責人及經理，丁○○為被告宏展公司之生
21 產線部門主管，證人乙○○為品保部門組長，另有4名負責
22 人事會計、2名車床工作人員等情，為兩造所不爭（見本院
23 卷第398頁、110年11月2日筆錄），參以被證6之員工請假卡
24 顯示，被告丁○○有核准原告假單之權限，之後即由人事單
25 位用印確認，毋庸再經被告之法定代理人審核。再者，依據
26 原告提出之於110年5月25日原證6錄音譯文顯示，發生本件
27 爭執後，被告丁○○尚對原告稱：「想換工作」等語，而證
28 人已○○於本院審理時證述：被告丁○○負責二樓生產線的
29 主管，不到經理級，會製作工作日報及分配工作內容，被告
30 丁○○開會時稱，我講的話就是代表老闆等語（見本院卷第
31 250頁、110年9月7日筆錄），原告陳述：被告丁○○得決定

何人得以加班等情，準此，被告丁○○為被告宏展公司生產線之事務範圍內有管理權限之人，且得以決定員工是否可以加班、調動職務，自為代表雇主行使雇主得行使之懲戒、任免、考核、調動等權限，從而，原告主張被告丁○○為代表雇主行使管理權之人，應為真實。

(3) 勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工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，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。按勞基法第12條第1項第2款規定，勞工對於雇主或雇主之代理人有實施暴行或重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止勞動契約。是指勞工對於雇主或雇主之代理人有侮辱行為，且所為之侮辱行為，必須達到「重大」程度，始符合上開法條規定之終止契約要件。而所謂侮辱，係指以言語或舉動使他人覺得難堪而言；所謂「重大」程度，基於保障勞工工作權之要求，雇主於終止契約時既涉及勞工工作權喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨終止契約而採用對勞工權益影響較輕之措施。況且勞動基準法第十一條及第十二條對雇主終止勞動契約之事由係採取列舉，其立法目的即是限制雇主之終止權限，因此前開所謂「重大」程度，應是指勞工有侮辱行為，且已經嚴重到期待雇主繼續勞動契約給付工資，甚至僅是至預告期滿均已成為不可期待之狀況，或繼續勞動契約將造成雇主之損害，非採取此等非常手段不能防免時，始足當之（臺灣高等法院96年度重勞上字第9號判決意旨參照）。按勞基法第14條第1項第2款規定，並無對重大侮辱有不同之定義，自應為同一評斷標準認定之。

(4) 按刑法第三百零九條所規定「侮辱」，係指直接對人詈罵、

嘲笑或其他表示足以貶損他人評價之意思（臺灣高等法院臺中分院85年度上易字第815號刑事裁判意旨參照）。按公然侮辱乃指對被害人抽象的予以謾罵，使人難堪之行為。（臺灣高等法院臺南分院86年度上易字第2372號刑事裁判意旨參照）。公然抽象謾罵、嘲笑或其他足以貶損他人人格評價、使人難堪之言語，並未指摘具體事實，則屬刑法第309條第1項公然侮辱罪範疇（臺灣高等法院96年度上易字第199號刑事裁判意旨參照）。準此，侮辱須對特定人或可得特定之人，以嘲笑、或足以貶損他人評價之意思，先為敘明。

- (5) 被告抗辯原告於聲請勞資爭議調解時主張被告丁○○於110年5月25日上午公然侮辱部分稱「當我面跟著另一名員工說，思涵會不會看，頭殼裝屎（台語），公然侮辱我」等語，有被告提出之新北市政府勞資爭議調解申請書可按（見本院卷第119頁），然新北市政府勞資爭議調解紀錄則記載，原告於110年5月25日工作中遭主管公然侮辱等語，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第21頁）。然觀之當時在場證人甲○○於本院審理時證述：「（法官問：110年5月25日有無聽到丁○○罵「頭殼裝屎」？）我有點不記得事發當天是哪天。我只有一天有在場，我在場當天是丁○○教我一些觀念問題，丁○○看到丙○○工作的顯微鏡擺放位置不對，丁○○叫我去做調整，我自己也不是很瞭解，丁○○有看到，可能覺得我不會，就要我先去旁邊並要丙○○自己用，丙○○就說「直的我要怎麼放？」丁○○說「你就放直的」，丙○○就說「那我這樣要怎麼工作」丁○○說「盒子放這邊」並告訴丙○○東西放哪裡，丙○○回應「這樣我的腳放哪？」丁○○回應「你剛剛怎麼放就怎麼放」我跟丁○○就挪動到其他地方，丁○○就開玩笑的語氣對我說「思涵會不會看，頭殼裝屎」這是對我說的，當時我跟丁○○已經移動到其他地方，距離丙○○不遠，所以丙○○有聽到這句話，後來丙○○跟丁○○就吵起來了。」等語（見本院卷第259頁、110年11月9日筆錄），核與證人甲○○於

110年6月7日製作之陳述書相符（見本院卷第377頁），然甲○○為被告丁○○之助理，實難期為真實正確之證詞。本院勘驗原告提出之原證6之錄音光碟，被告丁○○確實有稱「頭殼裝屎」等語，係被告丁○○於指導原告放置機器及身體位置之後，指導當時對於原告之口氣已有不耐，依據當時之情境判斷，因甲○○不知如何調整位置後，被告丁○○於指示原告如何調整位置後，立即稱「甲○○會不會看」「頭殼裝屎」等語，似乎為被告丁○○對甲○○稱原告頭殼裝屎之意思。再參以原告陳述被告丁○○長期於辦公場所，有對他人或不特定人口出惡言之習慣，亦為被告丁○○所不爭執，並經證人己○○、戊○○證述在卷（見本院卷第249~255頁、第252、254頁），以原告與被告丁○○長期交惡之情形觀之，自可推斷被告丁○○之陳述係針對原告所為，被告丁○○於110年5月25日有侮辱原告之行為，應可認定。況原告長期忍受被告丁○○任意公開之辦公處所對不特定人敘說不雅不堪之字眼，原告僅因不知如何擺放機器位置，即遭被告丁○○稱「頭殼裝屎」之不雅字眼侮辱，且原告本身為單親家庭，且有卡債，已背負極大之經濟壓力，卻無法再忍受被告丁○○長期在辦公場所敘說不雅之字眼，原告顯已難期待繼續僱傭契約所造成自身之身心損害，而逕為終止契約，自屬為重大侮辱，應可認定。

(6)有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：二、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，勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞基法第14條第1項第2款、第2項前段有明文。被告丁○○為行使雇主管理權限之人，原告於110年5月31日以原證5存證信函，依據勞基法第14條第1項第2款之規定，終止勞動契約，為有理由。被告宏展公司於110年6月1日收受，本件勞動契約已於110年6月1日終止，應可認定。

2.原告依據勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約而言：

原告主張被告宏展公司未依據職業安全衛生法第6條第2項第3款之規定，職業安全衛生設施規則第324條之3所規定雇主應採取之暴力預防措施，違反勞動法令，並於訴訟中追加勞基法第14條第1項第6款之終止事由云云（見本院卷第161頁）。然查，依據職業安全衛生設施規則第324條之3規定「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。前項暴力預防措施，事業單位勞工人數達一百人以上者，雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，並據以執行；於勞工人數未達一百人者，得以執行紀錄或文件代替。」，並有被告提出之被證11之勞動部職業安全衛生屬問答集可按（見本院卷第361頁），因此，被告宏展公司之員工人數僅20人，為原告所不爭，被告宏展公司為未達100人之事業單位，得以執行紀錄或文件代替執行職務遭受不法侵害預防計畫，本件爭議業經被告宏展公司調查，有被告提出被證14之調查記錄可按（見本院卷第371頁），原告自認有向證人乙○○反應丁○○罵人之事實（見本院卷第264頁），並經證人庚○○證述：有申訴管道等語（見本院卷第264頁）。證人乙○○證述：「如果發生問題，老闆會派人去瞭解狀況後作相關處理」等語（見本院卷第264頁），證人甲○○證述：如果有被霸凌可以找主管，主管會向上提報等語（見本院卷第265頁），證人己○○證述：我去跟丁○○反應，她都不理我，我就去找老闆等語，證人戊○○證述：我就拿東西上樓找老闆等語（見本院卷第255頁），足見，員工均得向被告宏展公司之老闆提出申訴等情，因此，被告宏展公司雖未設置書面之申訴管道，但員工均得直接向老闆反應。況被告宏展

01 公司因此本件爭議，亦建立調查報告，有被告提出之被證14
02 之調查報告可按（見本院卷第371頁），因此，原告前開主
03 張，自非可採。此外，原告並未舉證被告有何違反勞動契約
04 或勞工法令，致損害勞工權益之虞之事實，依據勞基法第14
05 條第1項第6款終止勞動契約，亦無理由。

06 3.被告依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約而言
07 :

08 原告於109年5月31日終止勞動契約，為有理由，已如前述，
09 則被告於110年6月7日要求原告返回公司上班，為原告拒絕
10 ，被告於110年7月2日以被證2之存證信函，因原告無正當理
11 由曠職三日以上，依據勞基法第12條第1項第6款之規定，終
12 止勞動契約，並非有據。

13 (二)如原告終止勞動契約有理由，原告依據勞基法第14條第1項
14 第2款、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條、就業
15 保險法第11條第3項之規定，請求被告宏展公司給付資遣費
16 19萬9037元，及開立記載勞基法第14條第1項第2款、第6款
17 之非自願離職證明書，是否有理由？

18 1.資遣費部分：

19 勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
20 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
21 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
22 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之
23 。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明
24 定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
25 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
26 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
27 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個
28 月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個
29 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金
30 條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一
31 年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

原告依據勞基法第14條第1項第2款之規定終止勞動契約，為有理由，又被告宏展公司對於原告資遣費之計算金額不爭執（見110年9月7日筆錄），原告請求被告宏展公司給付資遣費19萬9037元，為有理由，應予准許。

2.非自願離職證明書部分：

勞基法第19條規定：「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。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告宏展應發給寄載勞基法第14條第1項第2款之非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(三)原告依據侵權行為之規定，請求被告連帶給付10萬元，是否有理由？

- 1.原告主張被告丁○○於110年5月25日有侮辱之侵權行為，經本院認定如前，應為真實。
- 2.原告另主張被告丁○○於110年5月13日、110年5月18日侮辱原告之事實，均為被告所否認，原告雖提出證人己○○、戊○○之證詞，然觀之該二人之證詞，均證述證人己○○、戊○○與被告丁○○間之爭議，顯與本件侵權行為事實無涉。況證人戊○○於97年間已離職，自難作為本件認定之依據。又證人乙○○、庚○○、甲○○均證述並未聽聞被告丁○○經常罵人等情，因此，原告此部分之主張，並未舉證以實其說，自難作為本件認定之依據。
- 3.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；又不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任；

又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，受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。民法第184條第1項前段、第193條第1項、第195條第1項前段，第188條第1項定有明文。被告宏展公司為被告丁○○之僱用人，被告丁○○於執行職務時，侮辱原告，被告宏展公司自應負連帶賠償責任，則原告因被告丁○○之侵權行為，原告依據前揭規定，請求被告連帶負損害賠償責任，自屬有據。

4.精神慰撫金：按慰撫金之賠償其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額，最高法院著有51年台上字第223號判例可資參照。本院斟酌原告為離婚單親，育有一女，年收入約40~50萬元，目前並無工作，尚有卡債約19萬元，有原告之陳報狀可按（見本院卷第221頁），被告丁○○為被告宏展公司之生產線主管，被告宏展公司為資本額2900萬元，經營電子測試儀器零件製造販賣為業，有本院依職權調閱之被告宏展公司公司變更登記表及本院依職權調閱之稅務電子查門調件明細表可按（置於卷外），及原告因前揭侵權行為兩造之身分、地位、經濟能力，認原告主張被告應賠償5萬元為適當，逾此部份，應予駁回。

（四）按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於110年7月28日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第57、59頁）

，因此，原告請求被告連帶給付侵權行為損害賠償部分，應
應自110年7月29日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
息，應屬有據。又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算
之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，本件勞動契
約於110年6月1日終止，被告應於110年7月1日給付資遣費，
並自110年7月2日起負給付遲延之責。

四、綜上述，原告勞基法第14條第1項第2款、第17條、勞工退休
金條例第12條第1項、及侵權行為之規定，請求被告宏展公
司應給付19萬9037元及自110年7月2日起至清償日止，按年
息百分之五計算之利息。被告應連帶給付原告5萬元及自起
訴狀繕本送達翌日即110年7月29日起至清償日止，按年息百
分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定
，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴
既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法
第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 11 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

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 110 年 11 月 23 日
書 記 官 黃 奎 彰