

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第45號

原告 黃源銘

訴訟代理人

(法扶律師) 黃瀕寬律師

被告 聚和國際股份有限公司

法定代理人 郭聰田

訴訟代理人 吳建勛律師

梁宗憲律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國108年1月7日起受僱於被告擔任技術員，受僱期間長期被多位幹部霸凌，原告工作量遠高於其他人，考績卻一直被幹部評差，影響調薪。對原告有管理權限及指揮關係之洪清華班長於111年10月6日嗆原告「考績不好是因為原告最懶惰」等語，原告深覺受辱，於同日即依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款規定終止勞動契約，以原告每月平均工資新臺幣（下同）46,800元計算，被告自應給付資遣費87,750元，並應發給原告非自願離職證明書。爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定提起本訴，並聲明：(一)被告應給付原告87,750元，及自起訴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)被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：原告自111年10月7日至同年月12日已連續曠職滿三日，被告遂於同年月14日以存證信函通知原告，以原告有

01 勞基法第12條第1項第6款情形為由，於同年月13日終止兩造
02 間勞動契約，原告自不得再請求資遣費。又原告已同意以
03 111年10月13日為離職期日，並簽立離職書，原告並未撤回
04 離職書，且原告並無於同年月6日通知被告終止契約之情
05 事。另原告係因工作時把玩手机遭到被告主管制止，被告僅
06 就其工作態度及方式加以糾正，原告並未有何受重大侮辱之
07 事實，且原告任職被告公司期間考績均為甲等，並無差別對
08 待或霸凌情事等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。
09 (二)如受不利判決，願供擔保，請准免於假執行。

10 三、本院之判斷：

11 (一)原告主張於111年10月6日已依勞基法第14條第1項第2款規定
12 終止兩造間勞動契約，有無理由？

13 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
14 民事訴訟法第277條本文定有明文。次按雇主、雇主家屬、
15 雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞
16 工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第2款定有明
17 文。而所謂重大侮辱，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害
18 之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、
19 社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及平時使
20 用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達嚴重影
21 響勞動契約繼續存在之情況為斷。

22 2.原告固主張於111年10月6日遭其主管嗆「考績不好是因為原
23 告最懶惰」，原告深覺受辱，而於當日依勞基法第14條第1
24 項第2款規定終止兩造間勞動契約等語，然為被告所否認，
25 經查：

26 (1)原告主張已於111年10月6日依勞基法第14條第1項第2款規定
27 終止兩造間勞動契約等語，並提出其與被告員工乙○○之
28 line對話內容為證（見本院卷第83至87頁），然原告僅於
29 line對話中表示「不做了阿，東西收完了，鞋子我也丟了」
30 等語，並未表示係因當日受辱而欲依法終止兩造間勞動契
31 約，又乙○○僅為被告之員工，應無代理被告受理原告終止

兩造間勞動契約意思表示之權，且證人甲○○亦證稱：原告當天離開後，洪清華來找我說原告離開公司了，我請洪清華聯繫原告，洪清華說他打的電話都不接，我才請乙○○跟原告聯繫，後來乙○○也說他聯繫不上原告，我也不知道原告與乙○○10月6日有提到要辦離職手續的line對話內容等語（見本院卷第114頁），是亦難認原告欲終止兩造勞動契約之意思表示已到達被告，佐以原告嗣後亦於111年10月13日至被告處填寫員工辭職申請書（見本院卷第63頁），主動申請辭職，綜上各節，均難認原告已於111年10月6日向被告為終止勞動契約之意思表示，是原告上開主張，實難採信。

(2)又證人即被告公司現場主管甲○○到庭證稱：我知道洪清華與原告在111年10月6日發生口角的情況，當時洪清華去其他單位辦公室拿東西，發現原告在裡面休息玩手機，洪清華當時沒有說什麼就直接離開，然後過了一個小時多，原告才出現在工作現場，洪清華就跟原告說你就是這麼懶所以考績才會這麼糟等語（見本院卷第112頁），核與原告自承10月6日在被洪清華罵之前，在控制室休息有使用手機等語（見本院卷第109頁）大致相符，顯見係因原告於工作期間使用手機達相當時間，方遭現場第一線主管洪清華斥責「考績不好是因為原告最懶惰」等語，然此情係現場主管對其下屬於工作行為之反應，表達之內容並非粗鄙，亦未淪為謾罵等情緒發洩之情狀，實難認定洪清華上開言語之內容已達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，是原告亦難以其受有重大侮辱之行為為由，依勞基法第14條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約。

(3)原告另主張長期被現場第一線主管以考績方式不平等對待，導致升遷、工作獎金以及調薪之機會都比人少云云，然原告自108年上半年起至111年上半年止，考績均為甲等（見本院卷第103頁），核與證人甲○○證稱：原告的直屬幹部除了111年上半年初評是乙等外，其餘都是甲等，但我最後出去的考績結果，原告都是甲等等語（見本院卷第113頁），大

01 致相符，堪認原告於被告之考績均達甲等而無遭不公平對待
02 之處，此外，原告亦未能提出其他證據證明其考績有遭不公
03 平考核對待之處，是原告上開主張，亦難採信。

04 3.綜上，原告所提出之證據不足以證明其已於111年10月6日向
05 被告為終止勞動契約之意思表示，且原告之主管洪清華對原
06 告之斥責內容，應未達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，
07 是原告主張於111年10月6日依勞基法第14條第1項第2款規定
08 終止兩造間勞動契約云云，應屬無據。

09 (二)原告請求被告給付資遣費87,750元，有無理由？

10 1.按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、
11 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。勞基
12 法第12條第1項第6款定有明文。次按，有左列情形之一者，
13 勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第
14 12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿
15 離職者。勞基法第18條亦載有明文。

16 2.原告主張被告應給付資遣費等語，然為被告所否認。查被告
17 辯稱原告於111年10月7日、10月11日、10月12日多日無故不
18 到職，亦未辦理請假手續，而於111年10月13日終止兩造間
19 勞動契約等情，有111年10月14日大寮大發郵局99號存證信
20 函可查（見本院卷第59至62頁），且原告亦不否認自111年
21 10月6日離開公司後即未再進公司，並自承已收受上開存證
22 信函（見本院卷第81頁），而原告未於111年10月6日合法終
23 止兩造間勞動契約一節，已如前述，原告自仍有依勞動契約
24 至被告處提供勞務之義務，然原告卻於111年10月7日、10月
25 11日、10月12日上班日連續三日無正當理由未上班，自符合
26 勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工三日之要件，
27 是被告辯稱已依勞基法第12條第1項第6款之規定依終止兩造
28 間之勞動契約，自屬有據。從而，被告已依勞動基準法第12
29 條第1項第6款規定合法終止兩造間之勞動契約，則依前揭同
30 法第18條規定，被告自無發給原告資遣費之義務，故原告請
31 求被告給付資遣費，為無理由，不應准許。

01 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

02 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠
03 、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第
04 13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契
05 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不
06 得拒絕，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有
07 明文。本件兩造間勞動契約係被告依勞基法第12條第1項第6
08 款之規定終止，業如前述，則原告之離職既不符合前述就業
09 保險法所稱之非自願離職，自不得請求被告開立非自願離職
10 證明書。

11 四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求
12 被告給付87,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
13 止，按年息5%計算之利息；另依勞基法第19條、就業保險法
14 第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書，均無
15 理由，應予駁回。

16 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
17 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併
18 此敘明。

19 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

20 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日
21 勞動法庭 法 官 吳保任

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日
26 書記官 楊惟文