

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第248號

原告 于婷

訴訟代理人 翁偉傑律師（法扶律師）

被告 沈建文即建樺企業社

訴訟代理人 沈松霖

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）103年5月20日起受雇於被告，擔任繪圖員，月薪新臺幣（下同）2萬6400元。惟原告任職期間，因被告所雇用之師傅乙○○屢屢對於原告為職場霸凌行為，雖經原告透過公司LINE群組內向被告主管丙○○提出申訴，卻反遭丙○○斥喝，要求原告自己去蒐證師傅的怠職，對於師傅之霸凌行為置之不理，其甚至對原告警告如再不服從命令，就要用公司法辦原告等語，以致原告心生恐懼並精神受創，當時在環境壓力所逼之下，僅表示會去拿離職申請書，但經休息調整後，原告決定繼續返回職場工作，竟料丙○○於公司LINE群組內發布原告離職之公告等語，惟該公告之內容不僅與事實不符，且原告並未辭職，因此原告才於同日上午9時53分開始與沈建文爭執，豈料，原告在爭執過程不斷強調在職場上遭到師傅乙○○霸凌之過程，卻仍遭丙○○嗤之以鼻。丙○○見自己並未成功逼退原告，竟刻意於公司公告欄張貼原告與主管起爭執之原告懲處公告，故意使原告身心受創，心情崩潰沮喪至極，嗣後經亞東醫院診

01 斷為情感性精神病，並且持續惡化，建議在家休養，由於上
02 開職場霸凌行為導致原告病情持續惡化，於112年9月14日申
03 請勞資調解並請求資遣費12萬3750元及非自願離職證明書，
04 原告於112年9月26日以存證信函依勞基法第14條第1項第2款
05 及第6款終止勞動契約，爰依勞動法令，提起本訴，並聲
06 明：被告應給付原告12萬3209元及自起訴狀繕本送達翌日起
07 至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應開立非自
08 願離職證明書予原告，第一項聲明部分願供擔保請准宣告假
09 執行。

10 二、被告則以：

11 (一)丙○○任職於被告公司經理一職，於112年9月8日上午9點90
12 分請原告修圖，原告以已經修過為由拒絕了主管要求，並且
13 說：我就是不修你能怎樣，丙○○回答：你不修樓上師父無法
14 作業，當下原告回覆：你就給它放著，丙○○只好找另一位
15 主管修圖，並明確告知原告已違反員工守則規章相關規定，
16 丙○○於同日上午9點38分收到原告口頭告知(我不幹了)離
17 職一事(有錄音檔為證)，隨後告知張姓女主管原告離職且準
18 備離職單一事，再次返回繪圖室重複告知原告已經違反上司
19 命令，此時原告回覆丙○○已向張姓女主管索取離職單。按
20 民法第94條之規定，提離職之方式不論口頭告知或書面提
21 出，甚至傳訊息告知都可以，一旦告知法律即發生效力，並
22 不需要獲得雇主同意，於當日即拿自願離職單給原告簽署，
23 為避免勞資爭議丙○○通知人事部門於112年9月11日上午發
24 出原告的離職公告，當日原告看到公告後，立即找經理理論
25 並起爭執且主觀認為被職場霸凌，後經溝通原告向經理認錯
26 道歉，惟違反上司命令是事實，公司仍需做出處分。

27 (二)公司於翌日對原告發布懲處公告，且原告於公司LINE群組表
28 明接受公司懲處不會有任何怨言，在公告前充分的與原告溝
29 通過，公司需要留紀錄但不會有任何扣薪動作，無奈原告無
30 法理解又主觀的認為被重大侮辱還有不實的指控，一個合法
31 合規的懲處公告何來重大侮辱及霸凌之說。原告係自請離職

01 並非強迫離職，原告所提職場霸凌一事係看到自己的離職公
02 告才反應且與事實不符。原告有身心方面的疾病，公司無人
03 知曉，且想利用自身疾病一事來掩蓋自己主動提離職一事昭
04 然若揭。綜上，原告主張應無理由。

05 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
06 行。

07 三、兩造不爭執之事項（見113年2月27日筆錄，本院卷第197至1
08 98頁）：

09 (一)原告自103年5月20日受雇於被告，擔任繪圖員，約定月薪2
10 萬6400元。

11 (二)被告於112年9月11日上午於line群組公告如原證3（見本院
12 卷第25頁）。

13 (三)原告於112年9月26日以原證9存證信函，依據勞基法第14條
14 第1項2款、第6款之規定終止勞動契約並請求被告給付資遣
15 費，被告於同月27日收受，有原告提出原證9存證信函及送
16 達回執可按（見本院卷第71-73頁）。

17 (四)原告於112年9月14日聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有
18 原告提出原證10之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本
19 院卷第75頁）。

20 (五)原告於112年9月26日離職前六個月之平均工資為2萬6400
21 元。

22 四、本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

23 (二)如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給
24 付資遣費12萬3209元，及請求被告開立非自願離職證明書，
25 是否有理由？茲分述如下：

26 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

27 原告主張遭被告主管霸凌之事實，又遭被告以懲處公告及離
28 職公告係侮辱原告，並提出原證4之錄音譯文，及原證5之說
29 明為證，依據勞基法第14條第1項第2款、第6款之規定終止
30 勞動契約云云。然為被告所否認，並以原告於112年9月8日
31 上午9時許拒絕主管要求修圖，於同日自請離職等語置辯，

01 經查：

02 1. 原告主張遭丙○○於112年9月8日將原告罵得像狗一樣，並對
03 其提出不合理修圖的職務要求，並發布不實之懲處公告及自
04 請離職公告，而遭職場霸凌一節：

05 (1) 證人即甲○○即被告公司繪圖員於本院審理時證述：「(法官
06 問：乙○○可以修正原告的圖嗎?) 可以稍微修動，有些圖可
07 以自己完成，有些圖還是回繪圖區，由原告完成。」「(法
08 官問：如果乙○○因為原告的圖而無法完成的話，可以直接請
09 求原告修圖，還是要透過丙○○經理要求原告修圖?) 都是
10 透過丙○○經理要求原告修圖。」「(法官問：所以原告跟乙
11 ○○沒有直接之上下屬關係?) 是。」「(法官問：丙○○經
12 理接收乙○○要求原告修圖的意見後，是否會審核是否有修
13 圖的必要?) 會。」「(法官問：丙○○經理要求原告修圖是
14 否是基於乙○○的建議及自己專業的判斷而要求原告修
15 圖?) 是。」「法官問：丙○○經理之前要求原告修圖，
16 原告有拒絕過嗎?) 之前沒有拒絕過修圖，因為原告跟丙○
17 ○經理之間有太多次爭執，不一定因為修圖的原因。這次爭
18 執是因為修圖。」「(法官問：原告拒絕修圖的原因是什麼?) 原告表示已經修好圖了。」「(法官問：丙○○經理有
19 告訴原告又如何修圖?) 有。」「(法官問：丙○○經理有告
20 訴原告，原告之前所做的圖的缺失原因為何嗎?) 有。」
21 「(法官問：原告不接受丙○○經理認定原告修圖的缺失
22 呢?) 我不清楚。」「(法官問：原告所做的原先的圖，最後
23 有拿去完工嗎?) 沒有，之後是我由修圖的。」「(法官問：
24 你修圖過程，有無發現原告所做的圖有哪些問題嗎?) 不好
25 形容，因為有些圖，每次都不太一樣，確實還是要再修才能
26 完工。」「(法官問：你認為原告不修圖是因為原告認為自己的
27 圖已經完美無缺嗎?) 是，原告認為他已經修過。」
28 「(法官問：本次修圖的爭議，是因為丙○○經理要求原告修
29 圖，原告不願意，還是乙○○要求原告修圖，原告不願意?
30 我認為是乙○○的要求，而原告才不願意。因為我進公司前
31

01 就知道原告與乙○○就有爭執。」「（法官問：因為之前公司
02 沒有制定標準的作業流程和規範，所以乙○○可以不斷的向
03 丙○○主管提出要原告重修圖的要求嗎？）乙○○不會不斷
04 的要求修圖」等語（見本院卷第207-209頁）。參以證人乙○
05 ○於本院審理時證述：「（法官問：原告於112/8/10、112/8/1
06 6、112/8/25、112/8/28用line的文字檔，數次向公司控訴你
07 不理會原告的催請？並請丙○○經理和甲○○主管來規勸你
08 不要一直重覆要求原告修圖，是否有這件事情？）1. 關於工
09 作上的事情如前所述，我有我做事的方法。2. 有，這本來就
10 是原告的工作，我跟主管反應，後續不關我的事情。」
11 「（法官問：為何你要要求原告修圖？）因為我的機器過不
12 了，所以我才會要求原告修圖，我認為要求原告修圖是合理
13 的。」等語（見本院卷第212-213頁），再參酌原告提出原
14 告原4之錄音譯文顯示如下：丙○○稱「一個專業繪圖人員的
15 素養是今天所畫出來的圖，所改修出來的圖，是要樓上能夠
16 彎刀」、「我是不是跟你講，你修得不夠好，麻煩您再重
17 修」、「我就跟你講，你有修，從頭到尾我認為你有修
18 圖，」「但是你修的，不是我要的」「你跟我講什麼，我就
19 不修了，你跟我講你說我就不修」「我現在要告訴你，你修
20 的圖要符合我，不是符合師傅的」等語（見本院卷第39-48
21 頁），依據上開證人之證述及錄音譯文顯示，因原告繪圖不
22 符合丙○○之要求，丙○○屢次要求原告重新修圖，原告卻
23 認為已修圖完畢拒絕再修圖等情，實難以據此認定符合職場
24 霸凌之要件。

25 (2)再者，原告拒絕依據丙○○之要求修圖，顯已違背不服從主
26 管之指揮調度，被告依據工作規則，給予原告記過一次，並
27 發布懲處公告，並無不當，自不符合侮辱之要件。

28 (3)原告主張被告發布被證2之離職公告係重大侮辱原告如原證9
29 存證信函云云（見本院卷第71、123頁），然查，原告多次向
30 被告提出離職，並經被告准許，已如前述，難以認定被告公
31 布被證2之離職公告，有何侮辱原告之意思，準此，原告前開

01 主張，自非可採。

02 (4)原告雖主張遭丙○○罵的像狗一樣，丙○○有承認自己的行
03 為，並提出原證4之錄音譯文為證。然查，原告並未說明如何
04 的言語導致其受侮辱，但因原告拒絕主管丙○○修圖之要
05 求，而遭指謫，難以認定有何侮辱之情事。原告於112年9月2
06 6日提出原證9之存證信函主張「向公司反應遭受霸凌，卻反
07 遭逼迫交出離職書，同年9月12日，公司在公告牆，張貼不實
08 且重大侮辱本人之懲處公告」等語，及原告於112年9月14日
09 聲請勞資爭議調解，僅主張遭霸凌等情，並未提出於112年9
10 月8日遭丙○○侮辱一節，依此，原告於112年11月15日提起
11 本訴，始主張遭丙○○之重大侮辱，顯已逾30日除斥期間。

12 2. 就原告是否為自請離職一節：

13 (1)證人甲○○於本院審理時證述：「(法官問：原告在9/8向妳
14 拿離職單時，妳問原告是否是一時情緒化，還是真的要離
15 職？原告是否真的要離職？原告是否有告訴妳，是因為丙
16 ○○主管說要用公司法來開除原告，而妳當時也告訴原
17 告，叫原告好好考慮，是否如此?) 1. 有。2. 原告有說真的
18 要離職，因為丙○○經理與乙○○的爭執，而要離職。3.
19 丙○○經理沒有說要開除，是說要用公司法來懲處原告，
20 我有告訴原告要他好好考慮。」「(法官問：既然原告並沒有
21 交出離職單，為何你或丙○○會主動張貼離職公告？公司
22 又有何權利，給一個沒有遞交離職單的員工，一個月的時
23 間考慮離職?) 1. 原告一直常常說要離職。2. 我不清楚。
24 」「(法官問：證人甲○○原告是否於112年9月8日上午約9
25 點30分左右，因拒絕服從丙○○經理的命令，而主動要
26 離職書?) 是，是跟我要，離職書原告有拿走，但是
27 後來沒有交出來。」等語（見本院卷第205-206頁）。參
28 酌被告提出被證4之line對話顯示，原告先陳述「至於你說
29 要用公司法來處理我，這是你的權利我尊重，我不會有任何
30 怨言」，又於112年9月12日陳述「我明天會交出離職
31 書，自願離職」等語（見本院卷第149頁），足見，原告當

01 日確實有自請離職之真意，且經被告同意，被告據此發布
02 被證2公告，並無違誤，準此，原告自請離職之意思表示，
03 已經生效，核與原告事後是否有交付離職書無關。

04 2. 如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資
05 遣費12萬3209元，及請求被告開立非自願離職證明書，是否
06 有理由？

07 原告為自請離職，已如前述，原告請求被告給付資遣費、開
08 立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

09 四、綜上述，原告依據依勞動法令，請求被告應給付原告12萬32
10 09元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之
11 五計算之利息。被告應開立非自願離職證明書予原告，均無
12 理由，應予駁回。

13 五、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
14 回。

15 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
16 與判決結果無涉，爰不一一論述。

17 七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

18 中 華 民 國 113 年 5 月 14 日
19 民事第三庭 法 官 徐玉玲

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 5 月 14 日
24 書記官 王思穎