

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第26號

原告 簡靜怡
訴訟代理人 彭以樂律師（法扶）
被告 國立空中大學

法定代理人 許立一
訴訟代理人 呂秉翰
葉佳格
吳政穎

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年10月4日辯論終結，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：

(一)兩造於民國109年6月10日簽訂國立空中大學校務基金進用工作人員勞動契約（下稱系爭勞動契約），約定被告自109年1月31日起以月薪新臺幣（下同）33,046元（加班費、獎金等另計）聘僱原告擔任國立空中大學新竹學習指導中心（下稱空大新竹中心）之行政組員，工作內容包括處理教務、與教師聯繫、面授排課、專班試務等行政業務。原告任職期間，對交辦之職務全力以赴，不敢懈怠，然訴外人陳德馨擔任空大新竹中心主任後，屢藉其職務或地位上優勢，對原告為多次職場霸凌，包含惡意發動不合法調職、不公平考評及記過處罰、不合理之單位工作分派，於言行上持續並故意為歧視、侮辱、嘲諷等如附表所示之職場霸凌行為，致原告於工作上屢遭孤立排擠，身心壓力沉重而產生失眠、憂鬱、焦慮等症狀，經醫師診斷為伴有憂鬱情緒之適應疾患。被告未依法做出相關預防原告受他人身心侵害之措施，已使原告受到

01 職場霸凌而須至精神科求診。原告雖依被告設立之職場霸凌
02 申訴管道進行申訴，惟被告卻認上開事件均不成立職場霸
03 凌，原告向勞動部職業安全衛生署提出勞動檢查申請，該署
04 檢查後，認被告有違反職業安全衛生法第6條第2項第3款等
05 未採取暴力預防措施，並作成執行紀錄之違失。原告為此於
06 112年10月16日委請律師發函依勞動基準法（下稱勞基法）
07 第14條第1項第2、6款終止勞動契約，並於112年10月17日8
08 時3分將前開存證信函以電子郵件方式寄送予被告法定代理
09 人並表示終止勞動契約，經被告法定代理人於同日8時40分
10 收受。

11 (二)原告得請求被告給付之項目及金額分別敘明如下：

12 1. 資遣費65,995元及開立非自願離職證明書：

13 原告自112年10月17日起算離職前6個月之平均工資為36,566
14 元，而原告之工作年資為3年8月16日，資遣費基數為1又77/
15 90，是原告得請求之資遣費為65,995元【計算式：36,566×
16 (1+77/90) = 65,995元，元以下四捨五入】，及得請求被
17 告開立非自願離職證明書。

18 2. 中秋禮金500元：

19 被告因行政疏失漏未為原告申請112年度之中秋禮金，嗣承
20 辦人答覆原告將於113年度春節禮金一同補發，惟兩造已於1
21 12年10月17日終止勞動契約，故被告尚應給付中秋禮金500
22 元。

23 (三)為此，爰依勞基法第14條、第17條、第19條、勞工退休金條
24 例第12條第1項、就業保險法第25條第3項等規定提起本件訴
25 訟。並聲明：

26 1. 被告應給付原告66,495元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起
27 至被告清償日止，按年息百分之5計算之利息。

28 2. 被告應開立載有原告姓名、出生年月日、身分證字號、職務
29 內容、到職日期為109年1月31日、離職日期為112年10月17
30 日，併註記離職原因為「勞基法第14條第1項第2款、第6
31 款」事由之非自願離職證明書予原告。

01 二、被告答辯：

02 原告所提遭職場霸凌事件，無非是主管推動業務之行政指揮
03 措施，原告主觀上感受不佳，但主管之指揮管理行為並未嚴
04 重到影響勞動契約之繼續存在，自非屬勞基法第14條第1項
05 第2款所稱之重大侮辱行為。原告另稱被告之查勤具針對
06 性，然單位主管本應確實督導員工出勤狀態及上班秩序，發
07 現有違反被告所訂職員差勤管理要點之情事，以書面做成紀
08 錄通知，並無不當。被告人事室每月不定期抽查3至4個單位
09 之全體人員出勤情形，並無針對特定單位或個人之情事。原
10 告指稱其遭主管陳德馨無理由予以記過，惟該懲處案係由被
11 告行政人員甄審暨考績委員會（下稱考績會）審議，被告有
12 以書面通知原告出席及提出書面說明，原告與陳德馨均出席
13 陳述，相關程序完備。另原告雖分別於112年2月3日及112年
14 5月30日提出兩次職場霸凌申訴案，最終評議結果均為不成
15 立，足見原告以其遭職場霸凌為由，並依勞基法第14條第1
16 項第2款規定終止勞動契約關係，要屬無據。況原告在申訴
17 兩次職場霸凌之時即已得知勞基法第14條第1項第6款規定終
18 止契約之事由，而原告提出律師函終止契約之時間為112年1
19 0月16日，已逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間。
20 至原告所提之醫師診斷證明，係開立於113年1月10日，前後
21 並無其他就診記錄，顯專為提起訴訟準備，對於是否因任職
22 期間之工作因素而直接導致患有前揭疾患，原告未能舉證證
23 明兩者間存在有因果關係，本件自無雇主違反勞工法令致有
24 損害勞工權益之虞之情形。原告於任職期間一直以職場霸凌
25 及檢舉等方式，掩飾其工作不力與疏失之事實，當職場霸凌
26 評議不成立以及檢舉事項已獲改善，原告方以勞基法第14條
27 第1項第2、6款規定欲終止兩造勞動關係，原告終止勞動契
28 約為不合法。又就中秋禮金500元部分，中秋禮金係由有限
29 責任國立空中大學員工消費合作社（下稱空大合作社）發
30 給，非屬被告所屬員工之福利事項，被告本無發給之義務，
31 由於112年年終損益結果為虧損，故該年並未發給中秋禮

01 金，且原告入股時繳納之合作社股金500元亦已於其離職後
02 退還予原告。並聲明：原告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)原告自109年1月31日起任職於被告之空大新竹中心，於112
05 年10月17日寄發電子郵件至被告法定代理人信箱，以勞基法
06 第14條第1項第2款、第6款規定終止兩造勞動契約，並自112
07 年10月17日起即未出勤。

08 (二)原告曾於112年2月3日、同年5月30日各提出職場霸凌申訴，
09 經被告外聘委員組成調查小組調查，最終評議結果均不成
10 立。

11 (三)被告於112年10月24日以原告同年月17日至20日曠職為由終
12 止兩造間之勞動契約。

13 四、得心證之理由：

14 原告主張被告於其任職期間為附表一所示之霸凌行為，導致
15 原告須至精神科求診，且被告未採取暴力預防措施，經勞動
16 部職業安全衛生署認定違反職業安全衛生法等規定，經原告
17 以勞基法第14條第1項第2、6款之事由終止兩造間勞動契約
18 等情，提出國立空中大學函、電子郵件、查勤缺勤通知單、
19 業務檢核表、診斷證明書、勞動部職業安全衛生署函為證
20 (見本院卷第31至149頁)，為被告所否認，並以前開情詞
21 置辯。茲就本件爭點：(一)原告於112年10月17日以勞基法第1
22 4條第1項第2、6款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？(二)
23 原告請求被告給付資遣費65,995元、中秋禮金500元、開立
24 非自願離職證明書，有無理由？分論如下：

25 (一)原告於112年10月17日以勞基法第14條第1項第2、6款規定終
26 止兩造間勞動契約，並不合法：

27 1.原告主張被告構成勞基法第14條第1項第2款之行為：

28 (1)按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重
29 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條
30 第1項第2款定有明文。所謂侮辱，係指以言語或舉動使他人
31 覺得難堪而言，而重大與否，則應就具體事件，衡量受侮辱

01 者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、
02 教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環
03 境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷。

04 (2)原告主張其於任職期間遭被告施以附表所示之霸凌行為，致
05 其身心受損云云。惟查，原告曾就附表所列事件於任職期間
06 提出兩次職場霸凌申訴案，經被告外聘專家學者組成員工職
07 場霸凌防治及申訴處理小組，審認後均認職場霸凌不成立，
08 有國立空中大學員工職場霸凌申訴案件評議書在卷可稽（見
09 本院卷第189至210頁），原告主張其遭受職場霸凌行為云
10 云，已乏所據。

11 (3)原告固主張被告有附表所示各種霸凌原告之行為，惟查：

12 ①附表編號1所示被告於111年7月28日將原告調至苗栗服務
13 處之行為，惟原告就此已提出申訴，被告已於111年8月11
14 日召開協調會，撤銷前揭調職處分，未將原告調職，此為
15 原告所自承（見本院卷第9頁），自難以此認被告對原告
16 有暴行或重大侮辱之行為。

17 ②附表編號2、5、11關於期中、期末成績考核不合格部分，
18 被告對於員工工作表現本有考評之權責，以為嘉勉或促使
19 改進，考評結果並未對原告之勞動條件為不利變動，尚難
20 謂被告本於管考職權所為評定乃對原告實施暴行或重大侮
21 辱。

22 ③附表編號3，原告主張111年10月6日未接獲指示須一同參
23 與洽談開班會議，遭陳德馨以群發電子郵件暗指原告不主
24 動積極云云。然細譯相關電子郵件，陳德馨稱「凡與各位
25 行政同仁負責業務有關的各項會議（包括外賓來訪），請
26 主動積極參加並事前準備妥當，不要等主管三催四請才姍
27 姍來遲，又全不把遲到當一回事」、「行政組員對自己負
28 責之業務必須積極主動，不是消極等待指令」、「不要找
29 不相關的藉口來塘塞，把遲到的責任外推給別人」等語
30 （見本院卷第47頁），可知縱原告確未獲指示須參與會
31 議，然上開內容僅係陳德馨認為員工應主動參與負責業

01 務，並要求下屬修正處理職務之態度，用語雖未盡婉轉，
02 使原告感到不快，然並非專以貶損原告之名譽為目的，難
03 認陳德馨之行為已達暴行或重大侮辱之程度。

04 ④附表編號4，原告主張陳德馨於111年11月29日以群發電子
05 郵件公審原告處理交辦事項之過程，惟觀諸相關電子郵件，
06 陳德馨稱：「主任交辦事項，指名誰負責，就由誰完
07 成」、「『代』字的使用是不對的，除非你認為此事不該
08 你做」、「主任並沒有要任何雇員代替別人做事」等語
09 （見本院卷第49頁），縱收受該電子郵件之人得特定陳德
10 馨所指對象為原告，然該電子郵件內容均為陳德馨對其交
11 辦事項發表個人意見及評論，並無任何貶抑原告人格之字
12 眼，自難僅憑原告之單方主觀感受，即謂陳德馨公審原告
13 而屬職場霸凌。

14 ⑤附表編號6，原告復主張陳德馨工作分配不均，超越原告
15 所能負荷之工作量，並提出電子郵件內容為證（見本院卷
16 第65至81頁）。由上開郵件往來可知，原告向陳德馨表示
17 無法負荷新分派之工作項目，希望按原業務範圍分配工
18 作，並同時將電子郵件副本予被告人事室主任，陳德馨則
19 以「職場工作心態督導」一文回應，並同時寄發予原告、
20 空大新竹中心員工、被告校長及人事室主任。原告受雇於
21 被告後分派至空大新竹中心任職，依系爭勞動契約第4
22 條：「乙方（即原告）接受甲方（即被告）之指導監督，
23 從事甲方依業務需求所訂之工作項目及其他與業務有關之
24 臨時交辦工作事項」、第11條第2項：「乙方應服從甲方
25 各級主管之指揮監督」（見本院卷第21、25頁），是原告
26 依系爭勞動契約約定應接受其所任職空大新竹中心主管指
27 派工作，並依分配工作內容提供勞務如期履行。原告雖稱
28 陳德馨指派之工作範圍超過其所能負荷，惟審酌原告於電
29 子郵件中所列之各項工作，未見有何繁難程度達一般人難
30 以負荷處理之業務（見本院卷第75頁），原告復未能具體
31 說明工作量逾越一般人所能負荷之情事，則其所稱陳德馨

01 工作分配不均致其無法負荷工作，均係原告個人對其工作
02 內容之意見，難認陳德馨有工作分配不合理而構成暴行或
03 重大侮辱之情事。

04 ⑥原告再主張陳德馨有附表編號7所示刻意對原告查勤、開
05 立督導單，使原告於工作場所遭排擠之行為云云。惟依被
06 告提出之查勤紀錄表，被告對各單位員工均會不定時查勤
07 （見本院卷第251至370頁），無從以陳德馨分別於112年4
08 月27日及同年5月3日開立之查勤缺勤通知單，即認陳德馨
09 係刻意針對原告查勤。又觀諸業務檢核督導表所載內容
10 （見本院卷第91至117頁），原告有未將開課報名資訊公
11 告於中心網頁、學生於其請假期間來電洽詢等情形，而陳
12 德馨擔任原告之主管，本負有監督指導原告工作之責，尚
13 難據以推論陳德馨開立督導單即屬刻意針對原告之職場霸
14 凌行為。

15 ⑦至原告主張陳德馨以附表編號8之群發電子郵件指責原告
16 部分，查該電子郵件僅寄發予原告及另一人，並未寄發給
17 其他員工，與原告主張之事實已有未符，且該電子郵件內
18 容為陳德馨向原告表示「你應該對此甄試流程及場地保持
19 基本的尊重態度」、「這是非常糟糕且不應該發生的事，
20 你們已經嚴重干擾公務進行」等語（見本院卷第119至121
21 頁），其內容縱令原告感到不悅，惟自文字前後脈絡以
22 觀，陳德馨係基於原告於甄試活動占用會客室之事實表達
23 其個人主觀評價，難認係蓄意對原告為職場霸凌。

24 ⑧附表編號9，原告認被告以妨礙業務交接為由將原告記過
25 一次，是職場霸凌。惟查，原告於112年4月6日因有妨礙
26 業務分配及工作交接之情形，經空大新竹中心報請被告校
27 長核示，被告於112年5月4日通知原告提出書面申辯及出
28 席考績會，嗣被告於112年5月9日召開考績會，以8票同
29 意、3票不同意，決議原告記過1次，原告不服提起申訴，
30 經被告於112年6月28日召開考績會，以8票同意決議申訴
31 不成立，有考績會會議記錄、被告通知函在卷可參（見本

01 院卷第127至129、135、383、393、399頁），是原告遭記
02 過懲處係經被告考績會審議，非單位主管單方所能決定，
03 原告復未提出其他證據證明陳德馨有何故為不公平考核、
04 懲處之情事，其以陳德馨上開所為屬職場霸凌，並非可
05 採。而被告依所設「職員獎懲要點」對員工依法定程序為
06 一定獎懲，亦無從認係對原告為暴行或重大侮辱，原告無
07 從因被記過，就認得依勞基法第14條第1項第2款規定，不
08 經預告終止勞動契約。

09 ⑨又原告所稱陳德馨於空大新竹中心設置總召、副總召，以
10 孤立原告等情，審酌附表編號10之電子郵件內容，僅係陳
11 德馨調整單位權責劃分（見本院卷第137頁），屬職務行
12 為之合理行使，要與主管藉由權力濫用與不公平對待所造
13 成之職場霸凌有間。

14 2.原告主張被告構成勞基法第14條第1項第6款之行為：

15 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
16 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
17 有明文。原告固提出勞動部職業安全衛生署之函文（見本院
18 卷第141至147頁），然該函文係勞動部職業安全衛生署於11
19 2年10月3日至空大新竹中心勞動檢查時，發現被告未依職業
20 安全衛生法第6條第2項、職業安全衛生設施規則第324條之3
21 第1項規定採取暴力預防措施，而要求被告於指定期限內改
22 善，即該函文僅能證明被告斯時對於職場霸凌之預防機制設
23 置不完全，無從據以認定原告確有遭受職場霸凌一事。再參
24 酌原告提出之診斷證明書，僅記載原告伴有憂鬱情緒之適應
25 疾患，建議原告減輕其壓力等語（見本院卷第149頁），無
26 法證明該疾病即係因職場霸凌行為所致，兩者難認有相當因
27 果關係。原告無法證明被告有未設置暴力預防措施而損害其
28 權益之情事，其依勞基法第14條第1項第6款主張終止兩造間
29 勞動契約，亦屬無據。退萬步言，縱認被告違反上述勞工法
30 令，未依職業安全衛生法第6條第2項、職業安全衛生設施規
31 則第324條之3第1項規定採取暴力預防措施，已致原告之權

01 益受損（假設語，非本院之認定），原告早於112年2月、5
02 月間提出職場霸凌申訴時，即已知悉自身權益受損之情形，
03 卻遲至112年10月17日始終止勞動契約，已逾勞基法第14條
04 第2項規定30日之除斥期間，所為終止，亦非合法。

05 3. 綜上，原告主張被告有勞基法第14條第1項第2、6款之事由
06 而終止兩造間勞動契約，並非合法。

07 (二)原告請求被告給付資遣費65,995元、中秋禮金500元、開立
08 非自願離職證明書，為無理由：

09 1. 按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
10 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相
11 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
12 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
13 月計；第17條規定於本條終止契約準用之，勞基法第17條第
14 1項、第14條第4項分別定有明文。次按勞動契約終止時，勞
15 工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基
16 法第19條亦有明文。而就業保險法所稱非自願離職，係指被
17 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
18 職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
19 各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文。

20 2. 原告依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止兩造間勞動契
21 約，均無理由，不生終止兩造勞動契約之效力，業經本院認
22 定如前，而原告自112年10月17日起即未至被告上班亦未請
23 假（見本院卷第371至381頁），經被告以原告無正當理由繼
24 續曠工3日以上，違反勞基法第12條第1項第6款為由，於112
25 年10月24日終止兩造間勞動契約（見本院卷第381頁），是
26 原告於112年10月17日為終止兩造間勞動契約之意思表示，
27 僅得視為其自請離職之意，而不符合上開法條所稱「非自願
28 離職」之定義，原告請求被告給付資遣費及發給非自願離職
29 證明書，即非有據，不應准許。

30 3. 原告復主張被告積欠112年中秋禮金500元，為被告所否認。
31 經查，依被告提出之空大合作社理監事聯席暨社務會議紀

錄，可知原告受領之中秋禮金係空大合作社之營收結餘（見本院卷第409、411、415至416、421頁），非由被告發放。原告雖以其與帳號暱稱「小湯」之人之LINE對話紀錄（見本院卷第451頁），稱中秋禮金係空大新竹中心另外發給員工之福利金，惟自對話紀錄無從確認對話對象為何人、福利金數額及發放方式等，兩造簽訂之系爭勞動契約亦未見中秋禮金之相關約定，原告既未提出其他證據以實其說，其主張被告應給付中秋禮金500元，自非有理。

五、綜上所述，原告依勞基法第14條、第17條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第25條第3項等規定，請求被告應給付原告66,495元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；開立載有原告姓名、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期為109年1月31日、離職日期為112年10月17日，併註記離職原因為「勞基法第14條第1項第2款、第6款」事由之非自願離職證明書予原告，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 11 月 1 日
勞 動 法 庭 法 官 蔡 孟 芳

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 113 年 11 月 1 日
書 記 官 白 瑋 伶

附表：

編號	時間	事件	備註
1	111年7月28日	被告依陳德馨主任之主觀意思，將原告違法調職	經原告反應被告為違法調職後，被告於111年8月11日召

			開協調會，調職案嗣後經撤銷不執行
2	111年8月29日	原告111年度期中成績考核不及格（未達80分）	原告於111年9月12日提出申訴，被告以未就原告工資及其他勞動條件為不利變更且不適用申訴規定而未受理
3	111年10月6日	原告於111年10月6日未接獲指示是否須一同參與殯葬專班教師洽談開班會議，卻遭陳德馨主任群發電子郵件暗指原告不主動積極	實際上，原告確未獲指示是否須一同參與會議，並有詢問組長關於原告本人是否須出席一事，原告經組長告知先由主管出席即可。
4	111年11月29日	陳德馨主任群發電子郵件，電子郵件內容係針對原告工作交辦事項處理過程有所不滿，使原告主觀上認陳德馨主任對於原告之職級具有階級歧視，並具公審意味	
5	112年1月12日	原告111年度年終成績考核不及格（未達80分）	原告於112年2月2日提出申訴，被告以未就原告工資及其他勞動條件為不利

			變更且不適用申訴規定而未受理
6	111年12月23日 112年4月4日 112年4月7日	陳德馨主任重新調整空大新竹中心人員之工作原告就陳德馨主任工作分配不均，越原告所能負荷之工作量	原告就陳德馨主任工作分配不均乙節，於112年4月11日以寄發電子郵件方式表示意見，惟陳德馨主任另於112年4月13日以2663字敘述其職場工作心態督導一事以回覆原告上開反應工作分配不均之電子郵件，並將其回覆群發電子郵件予同仁、人事室主任、空大校長
7	112年4月27日 112年5月3日	陳德馨刻意對原告查勤並開立多張督導單，並要求空大新竹中心同事須記錄原告於上班時間之進出時間並向其回報，使原告於工作場所遭排擠、孤立。	
8	112年5月4日	原告當日中午時段使用會客室協助空大苗栗服務處辦理教務，陳德馨主任	

		卻群發電子郵件指責原告干擾公務進行	
9	112年5月19日	被告稱原告於空大新竹中心執行交辦業務時，敷衍推託、妨礙業務分配與工作交接進行，記過1次	原告於112年6月6日提出申訴，被告經111學年度第8次行政人員甄審暨考績委員會會議決議認申訴不成立
10	112年5月25日	陳德馨主任於僅有5人之工作單位另設置總召、副總召，並賦予渠等一定程度之決策權，孤立原告	
11	112年7月31日	原告112年度期中成績考核不及格（未達80分）	