

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第8號

原告 田季龍
被告 香港商世界健身事業有限公司

法定代理人 柯約翰

訴訟代理人 何翊慈律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年6月28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

壹、程序事項

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。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）675,059元。嗣於民國113年4月26日以書狀變更其聲明為：被告應給付原告675,081元（見本院卷第321至322頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項

一、原告方面

(一)1. 原告於106年10月1日至112年3月28日任職被告，擔任兼職清潔人員，每月薪資10,600元，然被告並未足額提繳退休金至勞保局設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶），2. 其後，經原告提出反應，然竟遭被告公司負責人甲○○授意幹部陸續抹黑打壓原告，數度對原告為職場霸凌，其中(1)於110年間，被告公司經理林詠順對原告反應開工紅包分配不公，心生不滿，而對原告為記大過之處分，(2)111年間，原告並未違反公司規定，仍遭被告公司經理郭昱玲仍對原告為

01 記小過之處分；(3)其後，原告不得已於112年3月27日8時許
02 提出請假申請並完成請假手續，請假期間自112年3月28日至
03 至112年4月27日止，然同日晚間10時許，竟遭被告公司員工
04 黃姿儀及郭昱玲誣指原告有性騷擾之情形，而對原告提出告
05 訴；被告公司及員工對原告所為前開職場霸凌行為，業已侵
06 害原告名譽，致原告受有損害，遂向被告公司提出申訴，然
07 未獲置理。3.其後，被告公司另於112年4月14日誣以原告構
08 成勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款情形為由，
09 以存證信函解僱原告，並拒絕給付資遣費予原告。

10 (二)兩造前經勞資爭議調解未成立，為此，爰依勞退條例第12條
11 第1項、第31條及民法第184條第1項、第195條第1項規定，
12 請求被告給付原告資遣費63,765元、慰撫金609,000元、及
13 補提繳2,316元至系爭個人專戶。

14 (三)並聲明：被告應給付原告675,081元。

15 二、被告方面：

16 1.原告於112年3月27日填寫離職申請書，向被告公司為自願離
17 職之意思表示，並非被告將原告休假申請改為離職申請，則
18 兩造勞動契約已於112年3月28日終止。此外，原告另於112
19 年3月27日對同事黃姿儀實施暴行，經本院112年度易字第31
20 46號刑事判決確定（下稱前案判決），被告公司未有誣告行
21 為，亦非因迴避資遣方對原告提出告訴；再者，因原告於11
22 2年4月10日另以電子郵件否認為自願離職，故被告公司方於
23 112年4月14日再依照勞基法12條第1項第2款規定，終止兩造
24 契約。

25 2.被告公司依照勞保條例第14條第2項申報調整每月薪資，業
26 已提繳足額退休金至原告之系爭個人專戶，依照薪資明細、
27 投保異動歷程，並無未足額提繳退休金之情形。

28 3.被告公司並無對原告為職場霸凌行為，亦未有對原告之懲處
29 紀錄，原告指被告公司對原告職場霸凌要屬不實。

30 一、並聲明：原告之訴駁回，訴訟費用由原告負擔

31 三、爭執與不爭執事項

01 (一)不爭執之事項

- 02 1.原告任職於被告公司期間為106年10月1日至112年3月28日。
- 03 2.原告於112年3月27日填寫離職書（本院卷第281頁），簽名
- 04 欄為原告親簽，離職原因亦由原告填寫。
- 05 3.原告於112年4月17日接獲被告公司通知解僱之存證信函。
- 06 4.本院112年中簡字第1916號刑事案件業已確定。

07 (二)爭執事項

- 08 1.被告公司就原告110年3月至112年3月之勞工退休金是否提繳
- 09 不足？
- 10 2.兩造間之僱傭契約於何時終止？原因為何？
- 11 3.被告公司於112年4月14日寄發存證信函解僱原告是否合法？
- 12 4.原告請求被告給付資遣費是否有理由？
- 13 5.原告任職期間是否有遭受職場霸凌之情事？原告請求損害賠
- 14 償有無理由？

15 四、本院之判斷

16 (一)被告公司就原告110年3月至112年3月之勞工退休金是否提繳

17 不足？

- 18 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
- 19 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定
- 20 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主
- 21 未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工
- 22 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條
- 23 第1項、第14條第1項及第31條第1項分別定有明文。又勞退
- 24 條例所稱勞工、雇主、事業單位、僱傭契約、工資及平均工
- 25 資之定義，悉依勞基法第2條規定，勞退條例第3條亦定有明
- 26 文。原告固主張被告應補提繳提繳2,316元至系爭個人專戶
- 27 乙節等語，然為被告所否認。查原告任職期間受領薪資數
- 28 額，為兩造所不爭執（本院卷第273、298頁），另被告每月
- 29 提繳工資及提繳率則有查詢單附卷可參（本院卷第145至155
- 30 頁），又經本院函詢勞動部勞工保險局關於被告於110年3月
- 31 至112年3月給付予原告之每月實領薪資，是否有依勞退條例

01 第6條、第14條第1項足額提繳勞工退休金，及依同條例第15
02 條第2項通知該局調整月提繳工資等情，經該局函覆稱：依
03 照原告每月薪資核算結果，其月提繳工資與月工資總額尚無
04 不符等語，有該局113年5月20日保退三字第11313151320號
05 函在卷可參（本院卷第341頁，下稱系爭函文），則原告主
06 張被告公司提繳之退休金有短少，即非有理。

07 2.原告固抗辯：系爭回函內容有誤，因雇主即被告每年是做3
08 次提繳而非2次調整等語（本院卷第362頁），然勞工退休月
09 提繳工資，均應按勞工之月工資總額，以勞基法第2條第3款
10 規定之工資為準（即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、
11 薪資及按計時、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
12 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之）其每月工資
13 不固定者，以最近3個月工資之平均為準，再依「勞工退休
14 金月提繳分級表」規定等級之金額填報。勞工之工資，如在
15 當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後
16 之月提繳工資通知勞動部勞工保險局，如在當年8月至次年1
17 月調整時，應於次年2月底前通知勞動部勞工保險局。其調
18 整均自通知之次月1日生效。雇主為第7條第1項所定勞工申
19 報月提繳工資不實或未依前調規定調整月提繳工資者，本局
20 查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯及提繳日或
21 應調整之次月一日起生效，勞退條例第3條、第14條、第15
22 條及其施行細則第15條規定均有明文，是雇主調整月提繳工
23 資法定次數為每年2次，而被告公司未有提繳工資不實或未
24 依前開規定調整月提繳工資之情形，亦有前開函文附卷可參
25 （見本院卷第341至342頁），則原告主張：被告公司每年應
26 3次調整月提繳工資等語，即屬無據。

27 (二)兩造間之僱傭契約是否已於112年3月28日終止？

28 1.按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之
29 優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之
30 情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法
31 院109年度台上字第1008號判決意旨參照）。

01 2.原告主張：112年3月28日至112年4月27日為休假，原告乃申
02 請休假而非申請離職，惟伊提出休假申請後，被告公司則逕
03 提供離職單予原告填載，原告並無離職之意等語，為被告公
04 司所否認。查原告於112年3月27日經被告公司要求簽署糾正
05 書而與被告人資部門員工郭昱伶會面，兩人因獎懲規定而有
06 齟齬，原告遂要求郭昱伶提供離職書予其簽署，兩方並就離
07 職書提交時間、離職時間、填載內容分別確認等情，有附件
08 現場錄音光碟附卷可參，則被告公司抗辯：原告乃自願提出
09 離職申請，應非無憑；此外，原告於112年3月27日提出離職
10 申請後，被告公司則於112年3月28日將原告退出勞工保險，
11 亦有查詢單在卷可參（見本院卷第159頁），而兩造對任職
12 期間至112年3月28日止並不爭執（見不爭執事項三(一)1.），
13 則被告公司抗辯：兩造僱傭契約經原告自願離職而於112年3
14 月28日終止，即屬有據。

15 3.原告固主張並非離職，實因休假期間較長，屬休假離職，以
16 及伊乃向被告申請休假申請書，惟被告公司竟提交離職書予
17 原告簽署等語。然觀之兩方對話內容，並無提及「休假」之
18 字句，則被告公司抗辯：原告乃提出離職而非休假申請，尚
19 非無據。原告固主張需要休假一個月方於被告提供之離職申
20 請單上簽名等語。然離職申請單上離職原因欄固經原告載稱
21 「需要休假一個月」等語，然該離職申請書之「離職類別
22 欄」業經勾選「正常離職」欄位，「同意事項欄」亦載明本
23 人同意自離職生效日起，終止雙方勞雇關係，及本人同意按
24 照公司離職管理辦法之規定辦妥相關工作移交事宜等語，堪
25 認該申請書之目的乃申請離職而非申請休假，則原告主張實
26 乃休假並無離職之意思，即難認可取。

27 4.準此，原告既然係主動向被告公司要求提供離職書、且現場
28 與被告公司人資人員郭昱伶確認簽署內容後方簽署，及於簽
29 署後再次確認乃正常離職，則揆諸上開說明，即難認被告公
30 司有何濫用經濟上優勢地位、使原告處於非完全自由決定之
31 地位而簽署離職書之情形，是原告主張：經被告公司資遣，

01 並非有理，被告公司抗辯：原告乃自願離職，較屬可採。

02 5.至原告另主張被告公司違反違反就業服務法第5條第1項、第
03 2項第4款、及勞基法不得無償解僱中高齡勞工、及員工手冊
04 約定被告公司應於一個月前預告解僱之規定等語，然本件既
05 因原告自願離職，則原告主張被告公司違反前開規定及約
06 定，即非有據，並無可採，附此敘明。

07 (三)倘若兩造間之僱傭契約未於112年3月28日終止，被告於112
08 年4月14日寄發存證信函解僱原告是否合法？

09 按終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發
10 生形成之效力（最高法院100年度台上字第170號民事判決要
11 旨參照）。原告另指被告公司訛指原告騷擾同事，並據此為
12 由於112年4月14日另以存證信函解僱原告等語。然查兩造勞
13 動契約經原告於112年3月27日自願終止，業如前述，被告公
14 司固另於同年4月14日對原告為第二次終止之通知，然兩造
15 勞動契約既已於112年3月27日終止，自無從嗣後由被告公司
16 再次終止之可能。

17 (四)原告請求資遣費有無理由？

18 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
19 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
20 及第20條或職業災害勞工保護法（下稱災保法）第23條、第
21 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年
22 發給2分之1個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最
23 高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之
24 規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件原告乃
25 自願離職，業經本院認定如前，兩造勞動契約既非依據前開
26 勞基法或災保法規定終止，則原告請求被告公司給付資遣
27 費，即非有據，而非可取。

28 (五)原告任職期間是否有職場霸凌之情事？原告請求損害賠償有
29 無理由？

30 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
31 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違

01 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
02 證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條定有明文。
03 次按，雇主對勞工因執行職務因他人行為遭受身體或精神不
04 法侵害之預防應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，本法
05 第6條第2項第3款所定執行職務因他人行為遭受身體或精神
06 不法侵害之預防，為雇主避免勞工因執行職務，於勞動場所
07 遭受他人之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，所採取
08 預防之必要措施。雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為
09 致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，
10 作成執行紀錄並留存三年：一、辨識及評估危害。二、適當
11 配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行
12 為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件
13 之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安
14 全衛生事項。職業安全衛生法第6條第2項第3款、同法施行
15 細則第11條第1項、職業安全衛生設施規則第324條之3另有
16 明文。依此，若雇主未提供必要安全措施致勞工受有精神或
17 身體上損害者，核屬違反保護他人之法令，依法應負損害賠
18 償之責。再按，損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原
19 因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原
20 告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂
21 有損害賠償請求權存在（最高法院48年台上字第481號民事
22 判例要旨參照）。

- 23 2. 原告固主張：110年間及111年間分別遭被告公司經理林詠
24 順、郭昱玲分別對原告為不實之處分等語，然為被告公司所
25 否認，經查：被告公司未有對原告懲處之紀錄，有被告公司
26 提出之電腦查詢單在卷可參（本院卷第305頁），此外，原
27 告就主張遭霸凌之過程、懲處之結果等情，則未再提出事證
28 以為其佐，則原告主張：遭受職場霸凌，尚屬無據，即非可
29 取。
- 30 3. 原告另主張被告訛指原告騷擾同事，並據此為由對原告提
31 告，亦屬職場霸凌，業已侵害原告名譽權等語。然查該案業

01 經本院判決原告犯強制罪處拘役30日確定，有前案判決附卷
02 可參，則被告並無誣指原告騷擾同事之情形，從而，原告主
03 張被告對原告為職場霸凌，亦非可採。

04 4. 準此，原告請求被告賠償原告損害，並非有據，仍非可採。

05 五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、第31條及民法第1
06 84條第1項、第195條第1項規定，請求被告給付資遣費、慰
07 撫金、補提繳退休金至系爭專戶，為無理由，均應予駁回。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
09 不生影響，爰不逐一論述。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

12 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

13 正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

17 書 記 官 江 婉 君

18 附件

19 原 告：你把離職書拿給我好了。

20 郭昱伶：好，你確定了嗎？

21 原 告：我兩張比校看我簽哪一張可以嗎？

22 郭昱伶：可以啊，可以，這是離職書。

23 原 告：好，你給我，今天禮拜一嘛，給我三天的時間，我星期
24 三晚上會填寫好其中一張交到櫃檯。

25 郭昱伶：你放在這邊，這個是我們公司內部的資料，所以不會讓
26 你帶回家，你可以想好然後禮拜三來填，這樣子OK嗎？

27 原 告：喔。這個要不要，這個要不要寫。

28 郭昱伶：離職單就是全部都是你自己填，包含我們的離職原因說
29 明，還有這上面的基本資料都是讓你自己填的。那這一

01 份是小過的糾正書，因為先前的話已經有跟你講過了，
02 請你不要再這麼做，但是你還是繼續這麼做，所以這邊
03 就是這兩份你自己決定，因為你自己剛剛說的，所以我
04 就印下來給你。

05 原告：現在是要：你現在是要我說出來的話語在針對我。

06 郭昱伶：我沒有在針對你啊。我在針對你什麼呢？

07 原告：事實上雪倫，我們清潔同仁有哪位因為我的話離職
08 去捷運站。

09 郭昱伶：沒有，沒有人這麼做，但是你現在在

10 原告：好，沒有就好

11 郭昱伶：你現在在做這件...

12 原告：你現在在威脅我。

13 郭昱伶：我沒有要威脅你喔，全頭到尾沒有人威脅你。

14 原告：我可以去工作了嗎？我可以不聽了嗎？我的精神上我不
15 需要接受這種對待可以嗎？

16 郭昱伶：你的員工手冊可以拿去。

17 原告：這個也不需要，我是兼職人員。

18 郭昱伶：兼職人員每一個還是都會拿走。

19 原告：你對待正職人員夠，兼職人員隨時可以走，你要我現在
20 離職，要我現在離開都可以。

21 郭昱伶：你也可以，可以啊。

22 原告：我工作馬上放下。

23 郭昱伶：可以。

24 原告：阿？

25 郭昱伶：可以啊。

26 原告：你確定？

27 郭昱伶：可以。

28 原告：好，那寫到我那個離職書上。

29 郭昱伶：好，那你自己寫吧。

30 原告：公司別寫什麼？

31 郭昱伶：崇德店。

01 原告：好。

02 郭昱伶：部門就寫清潔部就可以了。

03 原告：職稱寫什麼？

04 郭昱伶：兼職清潔人員。

05 原告：這個...兼職。

06 郭昱伶：360455。這樣字就可以了。

07 原告：360455。

08 郭昱伶：好，英文名字不用寫。因為你這邊沒有英文名字。到職
09 日我可以幫你查，你是2017年10月1日到職，離職日期
10 寫28日，3月28日，因為你今天有上班。

11 原告：就是...公司有沒有規定兼職人員要離職的話需要在幾天
12 前提出這個規定？

13 郭昱伶：這個沒有，目前是沒有的。

14 原告：沒有，隨時都可以離職，就是吧。

15 郭昱伶：確實是沒有這一項規範。

16 原告：好，沒有。

17 郭昱伶：那你今天有上班，所以你的離職日是明天3月28號，202
18 3年。年資不用寫，也通訊地址跟行動電話就可以了。

19 原告：正常離職。