

臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞小字第3號

原告 蘇郁雯
被告 晶鑽生醫股份有限公司

法定代理人 謝佳憲

訴訟代理人 李效鴻

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國115年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元，由原告負擔。

事實及理由

- 一、被告法定代理人已變更為謝佳憲，茲據其具狀聲明承受訴訟，並提出新北市政府函為證（本院卷第71頁），核與民事訴訟法第176條規定相符，於法並無不合，應予准許。
- 二、原告起訴主張：伊自民國114年9月9日至114年12月4日任職於被告公司，擔任南區醫材業務主任職務，伊因LINE群組上與同事溝通業務事宜，有一些糾紛，被告就請人資跟伊洽談，並於114年12月4日解僱伊，被告終止勞動契約後，未提供非自願離職相關文件，致伊受有失業給付、資遣費、求職支出、健保補繳及加保延誤（含眷屬）、逾期業務獎金等權益損失，且被告散布伊辱罵他人之不利言論致伊精神上痛苦，故被告應給付伊資遣費新臺幣（下同）5,268元、健保補繳及加保延誤損失（含眷屬）4,956元、逾期業務獎金損失20,000元、失業給付損失53,480元、失業求職必要支出3,251元、本件訴訟開庭及調解請假薪資損失6,099元、精神上損害6,946元，合計100,000元，爰依兩造勞動契約及損害賠償法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付伊100,000元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，以年息百分之五計算之利息（本院卷第301頁）。

01 二、被告則以：雙方約定試用期3個月，原告於試用期間，多次
02 違反工作規則及勞動契約，且於114年11月21日，在公司人
03 數達17人之公務LINE群組中，惡意針對同仁外貌發表「先
04 去看整形過後吧」、「小胖胖」、「外型就贏你一半了」等
05 言語；另被告人資副理梁靜瑜於114年12月3日針對原告新進
06 期間「新人試用期間考核」進行面談，然原告竟對梁靜瑜辱
07 罵：「幹！不然來告阿」等語，伊遂依勞動基準法（下稱勞
08 基法）第12條第1項第2款規定終止勞動契約。原告為言語霸
09 凌之主動發起者，其主張受有職場霸凌顯與事實不符，且其
10 未提出任何具體事證證明其人格權受有何種損害，亦未提出
11 醫療診斷證明，其請求均無理由等語置辯。並聲明：原告之
12 訴駁回。

13 三、本院之判斷：

14 (一)兩造間有無試用期之約定？

15 1.按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前
16 嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之
17 工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決
18 定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是
19 給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機
20 會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進
21 一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由
22 原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與
23 雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法
24 有效（最高法院109年度台上字第2374號判決要旨參照）。

25 2.被告辯稱兩造間有3個月試用期之約定，惟經原告否認。經
26 查：觀之被告交付原告之錄取通知書第2條記載：「試用期
27 三個月後，將根據您的工作表現、考核結果及營運狀況，視
28 情況調整薪資。」等語，原告並於其上簽名，有錄取通知書
29 附卷可稽（本院卷第287頁）。依上開記載堪認兩造間有試
30 用期3個月之約定，且該約定應合法有效。

31 (二)被告終止兩造勞動契約是否合法？

01 1.按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間
02 內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對
03 態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試
04 用期間或期滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其
05 終止勞動契約具正當性。（最高法院113年度台上字第101號
06 判決要旨參照）

07 2.被告主張原告於114年11月21日，在公司人數達17人之公務L
08 INE群組中，惡意針對同仁外貌發表「先去看整形過後
09 吧」、「小胖胖」、「外型就贏你一半了」等言語；另被告
10 人資副理梁靜瑜於114年12月3日針對原告新進期間「新人試
11 用期間考核」進行面談，然原告卻對梁靜瑜辱罵：「幹！不
12 然來告阿」等語，故其依勞基法第12條第1項第2款規定終止
13 勞動契約，於法有據等語，並提出LINE群組對話及梁靜瑜陳
14 述書為憑（本院卷第51至55、63頁）。經查：

15 (1)原告於公務LINE群組對同仁發表「先去看整形過後吧」、
16 「小胖胖」、「外型就贏你一半了」等言語，有LINE群組對
17 話在卷可稽（本院卷第51至55頁），原告於公開群組發表上
18 開言語，意指同仁對方外貌需整形，且以體型特徵稱呼他
19 人，應有貶低、嘲笑之意。

20 (2)就被告人資副理梁靜瑜於114年12月3日針對原告新進期間
21 「新人試用期間考核」進行面談時，原告對梁靜瑜辱罵：
22 「幹！不然來告阿」等語一節，有梁靜瑜陳述書及梁靜瑜於
23 本院證詞可證（本院卷第63、210頁）。證人梁靜瑜於本院
24 證述時已自被告公司離職，與本件兩造並無任何法律上或經
25 濟上利害關係，其願具結擔保其證言之真實性，衡情自無甘
26 冒受刑事處罰之風險而為偏頗陳述之必要，本院認其上開證
27 詞，應屬可信。原告對主管以粗俗髒話辱罵，對勞動關係之
28 破壞程度高，被告依勞基法第12條第1項第2款規定終止勞動
29 契約，應屬有理。

30 (3)原告雖提出錄音光碟欲證明並無上開辱罵梁靜瑜情事，惟原
31 告亦自陳錄音光碟並未將其與梁靜瑜對話從頭到尾均錄音

01 (本院卷第212頁)，故上開錄音光碟尚難為有利原告之認
02 定。

03 (4)綜上，被告於試用期間依勞基法第12條第1項第2款規定終止
04 勞動契約，並未濫用權利，其終止勞動契約具正當性。

05 (三)原告請求資遣費5,268元、健保補繳及加保延誤損失(含眷
06 屬)4,956元、逾期業務獎金損失20,000元、失業給付損失5
07 3,480元、失業求職必要支出3251元、本件訴訟開庭及調解
08 請假薪資損失6,099元、非財產損害金額6,946元，有無理
09 由：

10 (1)資遣費5,268元：

11 依兩造勞動契約書第21條約定，如依勞基法第12條第1項第2
12 款規定終止勞動契約，被告不予發給資遣費(本院卷第102
13 頁)，有勞動契約書在卷可稽。被告依勞基法第12條第1項
14 第2款規定終止勞動契約，應屬有理，業經本院認定如上，
15 原告請求資遣費5,268元自無理由。

16 (2)健保補繳及加保延誤損失(含眷屬)4,956元：

17 原告主張被告對其眷屬114年9月、10月未保健保，致其自行
18 墊繳1,652元，另其自114年12月4日至找到工作的期間支出的
19 健保費3,304元，共計4,956元，被告須賠償云云。被告則
20 辯稱原告於114年11月前並未申請眷屬加保等語，並提出原
21 告全民健保轉入／出申請單為憑(本院卷第297頁)。經
22 查：觀之全民健保轉入／出申請單，該申請單已明確列有
23 「眷屬轉入／出資料」欄位，且於參、2.載明【本公司為員
24 工辦理轉入／出全民健保依該員工所填本「全民健康保險轉
25 入／出申請單」之資料辦理，若員工眷屬轉入資料變異，請
26 重行填寫本單轉交人資辦理。】等語，而依原告114年9月9
27 日所填寫之全民健保轉入／出申請單並無申請眷屬加保(本
28 院卷第297頁)，故難認被告對原告眷屬114年9月、10月未
29 保健保有可歸責之處。另原告亦未提出證據證明其於114年1
30 1月前曾向被告申請眷屬加保，故難為有利其之認定。另兩
31 造勞動契約已於114年12月4日合法終止，原告請求被告給付

01 契約終止後至其找到工作的期間所支出之健保費3,304元，
02 亦屬無據。

03 (3)逾期業務獎金損失20,000元：

04 原告主張其任職期間客戶開發、產品推廣及業務維繫，其中
05 妮芙蕾案件已有實際客戶接觸跟洽談進度，具體已經進入商
06 業談判階段，惟因被告於交易尚未完成前終止勞動契約，導
07 致其喪失完成交易取得獎金之機會，該損失屬可期待之具體
08 利益，非抽象期待，酌定為20,000元云云。兩造勞動契約已
09 於114年12月4日合法終止，已如前述，原告既自陳契約終止
10 前其所承辦妮芙蕾案件交易尚未完成，其請求該案業務獎金
11 損失20,000元一節，亦屬無據。

12 (4)失業給付損失53,480元、失業求職必要支出3251元、本件訴
13 訟開庭及調解請假薪資損失6,099元：

14 兩造勞動契約被告已於114年12月4日依勞基法第12條第1項
15 第2款規定終止勞動契約，原告請求失業給付損失53,480
16 元、失業求職必要支出3251元、本件訴訟開庭及調解請假薪
17 資損失6,099元，均無理由。

18 (5)非財產損害金額6,946元：

19 原告主張被告主管人員於E-MAIL群發方式對多名同事傳送涉
20 及原告不利內容，並要求原告配合處理及道歉，已逾越職場
21 必要溝通範圍，該行為導致同事間產生負面觀感，造成其精
22 神壓力及心理負擔，離職後求職期間延長，長期處理勞資爭
23 議程序，已侵害人格權、名譽權及精神上安寧，應構成非財
24 產上損害，請求非財產上損害6,946元云云。被告辯稱原告
25 主張受有職場霸凌顯與事實不符，且其未提出任何具體事證
26 證明其人格權受有何種損害等語。經查：

27 ①按言論自由旨在實現自我、溝通意見、追求真理，及監督各
28 種政治或社會活動；名譽則在維護人性尊嚴與人格自由發
29 展，二者均為憲法所保障之基本權利，二者發生衝突時，對
30 於行為人之刑事責任，現行法制之調和機制係建立在刑法第
31 310條第3項「真實不罰」及第311條「合理評論」之規定，

01 及大法官會議釋字第509號解釋（下稱509號解釋）所創設合
02 理查證義務的憲法基準之上，至於行為人之民事責任，民法
03 並未規定如何調和名譽保護及言論自由，固仍應適用侵權行
04 為一般原則及509號解釋創設之合理查證義務外，上述刑法
05 阻卻違法規定，亦應得類推適用（最高法院97年度台上字第
06 970號判決意旨參照）。次按言論可分為事實陳述與意見表
07 達，二者本未盡相同，前者具有可證明性，後者乃行為人表
08 示自己之見解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無所謂真實
09 與否，在民主多元社會，對於可受公評之事，即使施以尖酸
10 刻薄之評論，固仍受憲法之保障。惟事實陳述本身涉及真實
11 與否之問題，具可證明性，行為人倘就事實陳述之言論，經
12 合理查證，且依查證所得資料，有相當理由確信其為真實
13 者，縱事後證明所言與事實不符，亦不能令負侵權行為之損
14 害賠償責任；倘依行為人所舉客觀事證，足認於發表該言論
15 當時，有相當理由確信其為真實者，亦同，而意見表達之言
16 論，乃行為人表示自己之見解或立場，屬主觀價值判斷之範
17 疇，無真實與否可言，行為人對於可受公評之事，如未使用
18 偏激不堪之言詞而為意見表達，可認係善意發表適當評論
19 者，不具違法性，非屬侵害他人之名譽權，亦不負侵權行為
20 之損害賠償責任（最高法院109年度台上字第427號判決意旨
21 參照）。

22 ②原告114年11月21日於公務LINE群組對同仁發表「先去看整
23 形過後吧」、「小胖胖」、「外型就贏你一半了」等言語，
24 嗣114年12月3日又對梁靜瑜辱罵：「幹！不然來告阿」等
25 語，已如前述，被告主管人員於E-MAIL群發方式發表「正式
26 對蘇郁雯-髒話污辱字眼-保留民事/刑事之提告權利-三日內
27 公開道歉」等語，並非憑空杜撰，尚難認被告有侵害原告人
28 格權、名譽權之行為，原告請求被告賠償6,946元，為無理
29 由。

30 四、綜上所述，原告依勞動契約請求被告給付100,000元，為無
31 理由，不應准許。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 六、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
05 規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,50
06 0元。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 115 年 7 月 21 日
09 勞動法庭 法 官 吳芝瑛

10 以上正本係照原本作成。

11 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
12 令為理由，不得為之。

13 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，並
14 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
15 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（須按他造當事人之人數
16 附繕本）。

17 中 華 民 國 115 年 7 月 22 日
18 書記官 鄭仕暘