

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第68號

原告 志成國際有限公司

法定代理人 余瑞祥

被告 譚雅竹

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國111年8月3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、原告起訴主張：被告甲○○於民國110年5月17日起任職原告志成國際有限公司（下稱志成公司），被告嗣於110年12月16日離職。被告於到職前三個月工作表現良好，原告分發禮券激勵被告，惟被告嗣後在工作上出錯頻率過高，兩造便約定原告得視被告工作上犯錯之情節予以扣薪；另被告於110年1月7日第1次以通訊軟體LINE向原告請生理假，原告通融准假，詎被告明知被告志成公司請假規則（即不接受當天早上傳LINE或是簡訊請假），竟第2次以上開相同方式向原告請生理假，顯然違反被告志成公司請假規定。被告為報復原告，竟以不實之事實分別向新北市政府勞工局、新北市政府勞動檢查處檢舉原告，以原告違反性別工作平等法第21條第2項規定，及對被告錯誤罰款為由，致原告分別各被裁罰4萬，原告為處理被告誣告原告之上述情事需耗費很多時間、精力，致原告受有商業上損失新臺幣（下同）150,000元，及商譽上損失150,000元，爰請求被告給付300,000元。併聲明：被告應給付原告300,000元；訴訟費用由被告負擔等語。

二、被告則以：

（一）關於原告所提及以犯錯情節扣薪之部分，兩造間並無簽立書面勞動契約，亦無就其處罰規範達成共識，被告未反應此處

01 罰規範不合理，係因想保有工作而不敢與老板起衝突。

02 (二)被告於110年11月7日第一次以通訊軟體LINE向原告請生理
03 假，原告並無告知不得以此方式請假，且原告有准假，惟被
04 告於12月以相同方式請生理假，卻遭告知不得以此方式請
05 假，否則以曠職論，迫使被告於請假當日仍需至原告填寫紙
06 本假單，翌日原告便以被告不適任為由將被告辭退。

07 (三)被告就原告扣薪、加班費及生理假等勞工權益事項，分別向
08 新北市政府勞工局、新北市政府勞動檢查處申訴，經調查結
09 果，原告志成公司因違反勞動基準法及兩性工作平等法遭裁
10 罰，被告並無誣告原告等語置辯。

11 (四)併答辯聲明：

12 1.原告之訴駁回。

13 2.訴訟費用由原告負擔。

14 三、本院判斷如下：

15 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
16 任，民法第184條第1項前段定有明文。又不法侵害他人之身
17 體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其
18 他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得
19 請求賠償相當之金額，民法第195條第1項亦規定甚明。又告
20 訴權乃憲法第16條賦予人民基本之訴訟權，凡犯罪之被害人
21 皆得提出告訴，刑事訴訟法第232條定有明文。誣告罪之成
22 立，係以犯人明知所訴虛偽為構成要件，若誤認有此事實，
23 或以為有此嫌疑，自不得遽指為誣告（參見最高法院20年台
24 上字第717號判例要旨）。是行為人倘未虛構事實，且就所
25 訴之事實足認為被害人，即得依上開規定行使憲法保障之權
26 利，尚難單憑嗣後經相關單位裁處不罰，遽推論行為人係濫
27 行檢舉或提出告訴，而認有故意或過失侵害名譽權之情事。

28 (二)第按依民法第184 條第1 項前段之規定，侵權行為之構成要
29 件，除於客觀要件包括加害人之加害行為、行為不法、侵害
30 權利、發生損害、加害行為與損害間有因果關係等要件外，
31 主觀上尚需滿足故意或過失即意思責任之要件，若缺少其中

任一要件，即不構成侵權行為。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條定有明文。所謂舉證係指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者為有利認定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無從認定其主張為真正。查原告主張被告以不實之事實，分別向新北市政府勞工局、新北市政府勞動檢查處檢舉原告，以原告志成公司違反性別工作平等法第21條第2項規定，及對被告錯誤罰款為由，致原告分別各被裁罰4萬，原告為處理被告誣告原告之上述情事需耗費很多時間、精力，致原告受有商業上損失及商譽上損失各150,000元，並以被告有故意侵害其名譽權、財產權，無非以被告以不實之事實對其提出違反性別工作平等申訴書及提出勞動檢查聲請，並原告因此被裁罰云云。則依上述舉證原則，原告自應就被告有何不實誣告，並造成其商譽受損及營業損失等情負舉證之責。

(三)惟查，新北市政府勞動檢查處111年1月13、14日對原告實施勞動檢查，勞動檢查結果以經抽查原告所僱勞工即被告110年5月至12日出勤紀錄及薪資表，並對照被告於檢查時所述，發現原告以工作錯誤為由，逕自被告8月至11月工資中，分別扣除80元、120元、280元及1,132元，致被告前開月份工資受領不足，涉嫌違反勞動基準法第22條第2項及第23條第2項規定等情，有新北市政府111年4月20日新北府勞檢字第1114741551號函及111年4月20日新北府勞檢字第1114741552號函等附卷可參（見本院卷第67至72頁），且經本院向新北市政府勞工局調取原告志成公司勞動檢查案卷核閱屬實，有該局111年7月14日新北勞檢字第1114752022號函覆資料可參，可知被告於該檢舉案件中指摘原告處理失當，造成被告受有損害乙節，尚非出於虛捏。再參酌被告於新北市政府勞工局申訴書陳述其認原告有因被告申請工作平等生理假措施遭拒或遭不利處分等語，而嗣經新北市政府以被告因生理不適，於12月2日晚間以LINE告知原告欲請12月3日生理

01 假，原告以LINE回復被告不得以簡訊請假，要求被告隔日自
02 行至公司填寫假單請假，否則以曠職，與所述之請假流程不
03 符，且增加被告前往公司請假之經濟成本，亦增加被告請假
04 上之心理負擔，使請生理假手續變為困難，明顯阻礙被告生
05 理假之申請，本質上屬不利待遇，而認原告違反性別工作平
06 等法第21條第2項規定，經新北市就業歧視評議委員會評議
07 成立，依同法第38條規定，處以罰鍰4萬元，並公布名稱及
08 負責人姓名，有被告申訴書、新北市政府性別工作平等法罰
09 鍰裁處書及新北市就業歧視評議委員會審定書等附卷可稽
10 （見本院111年度板簡字第990號卷第127至133頁），且經本
11 院調取被告申訴原告違反性別工作平等法第21條第2項規定
12 案全卷資料核閱屬實，有新北市政府111年6月2日新北府勞
13 業字第1110971892號函覆資料（見限閱卷），顯見被告認原
14 告就其請生理假處置疏失而該當違反性別工作平等法，然被
15 告既未虛構事實而濫行申訴，則本院尚難逕認原告以被告所
16 述不實且已對被裁罰之案件上訴，即逕謂被告係不法侵害原
17 告名譽權、財產權等。另原告主張其因被告之申訴而致商業
18 上損失150,000元，復未舉證證明，亦不足為有利原告之認
19 定。此外，原告復未能舉證證明被告有何因故意或過失，不
20 法侵害其等權利，則其主張被告應賠償其商譽即非財產上損
21 害15萬元及商業上營業損失15萬元，即無足取。

22 (四)從而，被告上述時地向新北市政府申訴之行為，應不構成侵
23 權行為。又被告之行為既不構成侵權行為，則原告請求被告
24 賠償其商業上損失，及公司商譽上損失各150,000元，揆之
25 前開說明，即乏所據，不應准許。

26 四、綜上所述，原告主張依民法侵權行為損害賠償之法律關係，
27 請求被告給付原告30萬元，為無理由，應予駁回。

28 五、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之
29 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自
30 無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

31 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日
02 勞動法庭 法 官 吳幸娥
03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日
07 書記官 周子鈺