

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第393號

原告 張欽煌  
被告 匯豐保全股份有限公司

法定代理人 吳郁涵

訴訟代理人 廖牧武  
被告 美麗華城市發展股份有限公司

法定代理人 黃世昌

訴訟代理人 陳禹璇

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：原告於民國113年4月23日為被告匯豐保全股份有限公司(下稱匯豐公司)派駐至被告美麗華城市發展股份有限公司(下稱美麗華公司)之美麗華百樂園(下稱百樂園)之夜班保全員，工作時間自晚上7時至翌日上午7時，採排休方式。被告安排新人至駐點見習2天後，休息2天即正式上班。詎被告於113年9月1日以如附件一LINE訊息(院卷第87頁)通知原告：「1、2休假3號公司找課長」、「等等下班前怡瑩會去收妳裝備」(下稱訊息一)等語，而未依保全業法第10條之2規定每個月施予4小時以上在職訓練；未依未依勞動

01 基準法(下稱勞基法)第5條規定，不得以強暴、脅迫、拘禁  
02 或其他非法方式，強制勞工行事勞動；未依勞基法第10條之1  
03 規定，違反調動工作五原則；未依勞基法第70條規定，不願  
04 與勞工進行溝通，未依其所制定工作規則行事經濟活動；違  
05 反職業安全衛生法(下稱職安法)第6條第2項規定，當原告受  
06 身體、精神上不法侵害時，未提供預防措施；未依勞基法第3  
07 0條第6項規定，於原告職夜班於翌日下班時，都晚了約10至  
08 20分鐘不等才下班，且未計入薪資及違反刑法第309條不得  
09 公然侮辱人等情下，原告乃於LINE中提出如附件二(院卷第8  
10 9頁)之質疑，被告則以如附件三回覆(院卷第93頁，下稱訊  
11 息二，並與訊息一合稱系爭訊息)，故被告以系爭訊息認原  
12 告工作上有失職、不適任之情，卻未經原告對質，沒有提出  
13 證據與完整報告，就決議私自行刑，形同私設刑場，脅迫、  
14 侮辱原告，侵害原告之人格權、名譽權，原告於113年9月3  
15 日至公司，因不堪羞辱、威逼、脅迫，因而辦理離職手續並  
16 提出辭職書，為此，爰依附表所示請求權基礎、民法第184  
17 條第1項前段、第185條、第188條、第195條規定，就附表所  
18 示請求項目、金額，請求被告賠償等語，並聲明：被告應各  
19 別賠償原告100萬元，並均自起訴狀繕本送達之翌日起至清  
20 償日止，按年利率百分之五計算之利息；原告願供擔保請准  
21 宣告假執行。

22 二、被告公司辯解略以：原告自113年4月23日受僱於被告匯豐公  
23 司，並受派駐至被告美麗華公司之美麗華百樂園擔任夜班保  
24 全員，有勞動契約書可稽(被證一)。惟原告在職期間，值  
25 勤時有所瑕疵，經派駐百樂園之副隊長黃怡瑩(LINE紀錄之  
26 Egg怡瑩)提醒其相關管制時間動作未落實、未確實管制致車  
27 輛闖入等勤務缺失時，原告反透過名稱「jeffchang」之LIN  
28 E帳號回稱：「那就辦阿！我不需要這種我不懂的同情」、  
29 「這種圖我看不懂，不知怎麼畫啦！」等語(被證二)。原  
30 告勤務表現經匯豐公司派駐百樂園之隊長即訴外人羅文海評  
31 估：「車入哨不行，任職一個多月對安全門位置還不清楚，

01 只剩基礎例行性巡查回報，無法全能的輪值哨點」（被證  
02 三），是原告表現客觀上顯不足應對匯豐公司對於百樂園之  
03 勤務內容。依兩造間勞動契約約定，被告匯豐公司基於工作  
04 或業務上之需求有調動勞工之權利，縱原告於百樂園之執勤  
05 狀況尚無法滿足勤務執行之需求、對其他共同工作勞工有重  
06 大侮辱等行爲，被告匯豐公司仍請原告於113年9月3日至公  
07 司，依勞動契約第三條約定進行調動協商事宜，然原告當場  
08 表示不願調動且表明欲離職之意思並填寫自願離職單（被證  
09 四），兩造於該日合意終止勞動契約。本件原告於百樂園之  
10 執勤狀況尚無法滿足勤務執行之需求，被告匯豐公司據此進  
11 行調動協商事宜，並無任何權力濫用之情，至原告指摘私設  
12 刑場、濫殺無辜云云實屬無稽等語，並聲明：原告之訴駁  
13 回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

14 三、被告美麗華公司辯解略以：原告係被告匯豐公司派駐於被告  
15 美麗華公司之保全員，執行門禁、車輛進出管制、巡邏等工  
16 作事宜。原告與被告美麗華公司間並無僱傭關係，就原告與  
17 被告匯豐公司間於113年9月13日所為原告調派其他駐點工作  
18 部分，被告美麗華公司並無原告之人事調動處分權。縱原告  
19 認其受通知調職，係侵害其人格權、名譽權，然被告美麗華  
20 公司既與原告間無僱傭關係存在，對原告調取與否無決定  
21 權，難認被告美麗華公司應負侵權行為責任等語，並聲明：  
22 原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假  
23 執行。

24 四、得心證之理由：

25 原告主張其自113年4月23日起任職被告公司，被告竟於同年  
26 9月1日以系爭訊息認原告工作上有失職、不適任之情，違反  
27 如附表所示之規定，不法脅迫、侮辱原告，侵害原告之人格  
28 權、名譽權，造成原告受有如附表所示之損害，爰依附表所  
29 示請求權基礎、民法侵權行為法律關係，請求被告各賠償原  
30 告100萬元本金及法定遲延利息等情，為被告所否認，並以  
31 上詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

01 (一)當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民  
02 訴法第277條前段定有明文。因故意或過失，不法侵害他人  
03 之權利者，負損害賠償責任。民法第184條第1項前段定有明  
04 文。又言論自由為人民之基本權利，有實現個人自我、促進  
05 民主發展、呈現多元意見、維護人性尊嚴等多重功能，保障  
06 言論自由乃促進多元社會正常發展，實現民主社會應有價  
07 值，不可或缺之手段。至於名譽權旨在維護個人主體性及人  
08 格之完整性，為實現人性尊嚴所必要，二者之重要性固難分  
09 軒輊，在法的實現過程中，應力求其二者保障之平衡。故侵  
10 害名譽權而應負侵權行為損害賠償責任者，須以行為人意圖  
11 散布於眾，故意或過失詆毀他人名譽為必要，蓋如此始有使  
12 他人之名譽在社會之評價受到貶損之虞(最高法院99年度台  
13 上字第1664號民事判決意旨參照)。而言論可分為「事實陳  
14 述」與「意見表達」，其中關於事實陳述部分，當事人如能  
15 證明為真實，或主要事實相符，不必責其陳述與真實分毫不  
16 差，或雖不能證明言論內容為真實，但依所提證據資料，足  
17 認其有相當理由確信為真實者；另關於意見表達部分，乃行  
18 為人表示自己之見解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無真  
19 實與否可言，如係對於可受公評之事，善意發表適當之評論  
20 者，均不具違法性，非屬侵害他人之名譽權，自不負侵權行  
21 為之損害賠償責任(最高法院111年度台上字第876號民事判  
22 決意旨參照)。本件原告主張被告以系爭訊息侵害其名譽  
23 權、人格權，自應就被告具備歸責性、違法性，並不法行為  
24 與損害間有因果關係等要件，負舉證之責。

25 (二)原告自113年4月23日受僱於被告匯豐公司，並簽訂勞動契約  
26 書，而受派駐至被告美麗華公司之美麗華百樂園擔任夜班保  
27 全員，原告與被告美麗華公司間並無僱傭關係，且系爭訊息  
28 係由被告匯豐公司所為，原告於113年9月3日對被告匯豐公  
29 司提出離職申請單等節，有勞動契約書、自願離職申請單等  
30 件在卷足憑(見本院卷第57至59、71頁)，且為原告所未爭  
31 執，首堪憑採。經查，依訊息一所載：「1、2休假3號公司找

01 課長」、「等等下班前怡瑩會去收妳裝備」等語，可見該訊  
02 息一僅係單純傳達請原告於113年9月3日前往公司找課長，  
03 及將收取其裝備之事實；另依訊息二所示：「你的問題周三到  
04 公司我再詳細跟你說明。重點先讓你知道一下~案場有物業  
05 課(業主)、公司主管、現場幹部每天都在監督每一個保全的  
06 執勤狀況，物業課對於勤務不滿時會先警告現場幹部，狀況  
07 沒有改善或是仍舊常常被物業發現就會要求公司主管到美麗  
08 華開會說明，嚴重者當下就會要求更換保全人員。我之前就  
09 已經有跟現場幹部跟其他同班保全人員了解你的情況。對我  
10 而言我不認為你的問題是比較嚴重的，但是我的認為不代表  
11 業主也可以同意。初期你並沒有什麼大問題，但是你在最近  
12 這段期間，對於勤務一直都無法確實執行，同班同事對你善  
13 意提醒時你是否有認為是同事找你麻煩的想法?有些勤務你  
14 是否也開始產生不合你個人邏輯或不合理作為的想法?你最  
15 近是否對同事有產生不耐煩的感覺?你可以先想想這些問  
16 題，周三下午我在公司等你再好好跟你說明。」等語，顯見  
17 被告匯豐公司方上述言語，僅係就其等間將於113年9月3日  
18 進行協商調職事宜，因原告提出如附件二所示多項質疑，而  
19 先向原告為簡略說明，且綜覽全文，其用語平實，並多以問  
20 句方式供原告反思，並未見有何使用偏激不堪言詞，基上，  
21 難認系爭訊息係基於侮辱原告、侵害其名譽權、人格權之意  
22 所為。遑論，原告所指系爭訊息核有違反勞基法第5條規定  
23 對其脅迫、非法方法強制其勞動、或逕認被告有何違反職安  
24 法第6條第2項規定當原告受身體、精神上不法侵害時，未提  
25 供預防措施。

26 (三)復依被告匯豐公司所辯:原告在職期間，值勤時有所瑕疵，  
27 曾經派駐百樂園之副隊長即訴外人黃怡瑩多次提醒猶未能落  
28 實，其勤務表現經派駐百樂園之隊長即訴外人羅文海評估：  
29 「車入哨不行，任職一個多月對安全門位置還不清楚，只剩  
30 基礎例行性巡查回報，無法全能的輪值哨點」等情，業據被  
31 告匯豐公司提出黃瑩、羅文海之LINE對話紀錄（見本院卷第

61至69頁)，是其所辯尚非全屬虛妄，且被告匯豐公司請原告於113年9月3日至公司，依勞動契約第三條約定進行調動協商事宜，經原告當場表明欲離職之意思並填寫自願離職申請單等節，亦有訊息一、勞動契約書及自願離職申請單等件在卷可稽(見本院卷第57至59、71、87頁)，復為原告所未爭執，且如上所述，被告匯豐公司所為訊息二，僅係就其等間將於113年9月3日進行協商調職事宜，針對原告所提質疑先為簡略說明，且於文末明確告知：「周三下午我在公司等你再好好跟你說明。」等語，溢徵，被告匯豐公司所辯，其請原告於113年9月3日至公司，雙方進行調動協商階段，原告表明欲離職之意思並填寫自願離職申請單，兩造間僱傭關係於該日合意終止等情，應屬真實。基此，自難認被告有何原告所指違反勞基法第70條規定，不願與勞工進行溝通，未依其所制定工作規則行事經濟活動，而其等就調動事宜既仍處協商階段且經雙方合意停止勞動契約，則原告主張被告違反勞基法第10條之1、或依同法第11條規定，向被告請求資遣費，亦屬無據。至原告復以被告違反勞基法第30條第6項：其出勤紀錄應逐日記載出勤情形至分鐘為止、違反保全業法第10條之2規定，未落實每月4小時職業教育訓練，而同認屬侵害原告人格權、名譽權之原因，然縱認原告主張上情屬實，原告迄未就被告縱違反上開規定，究造成原告人格權、名譽權受侵害致其受有如附表所示損害間，有何因果關係舉證以實其說，依上規定及說明，原告所述，洵無理由。未查，被告美麗華公司與原告間既無何僱傭關係存在，亦非原告主張系爭訊息、調動處分之共同侵權行為人，則原告依附表所示請求權基礎、民法侵權行為法律關係，請求被告美麗華公司賠償其損害云云，亦無理由。

五、綜上所述，原告依附表所示請求權基礎、民法侵權行為法律關係，請求被告各別賠償原告100萬元，並均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲

01 請即失所附麗，應併予駁回。  
02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證  
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
04 逐一論列，附此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日  
07 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

08 以上正本係照原本作成。

09 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  
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日  
12 書 記 官 林 芯 瑜

13 附表：  
14

編號	請求項目	金額(新 臺幣)	請求權基礎
1	被告未依法落實職業教育訓練	20萬元	保全業法第10之2條
2	被告以脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動	35萬元	勞動基準法第5條
3	被告未依法執行其所訂立與經主管機關核備之工作規則	6萬元	勞動基準法第70條
4	被告違反調動勞工工作之五項原則	15萬元	勞動基準法第10條之1
5	被告未執行遭受身體或精神不法侵害之預防	6萬元	職業安全衛生法第6條第2項
6	每日工時逾時	10萬元	勞動基準法第30條第6項
7	侵害原告人格權、名譽權	5萬元	民法第195條
8	公然侮辱人者	3萬元	刑法第309條

(續上頁)

01

9	資遣費	14,102元	勞動基準法第11條
---	-----	---------	-----------