臺灣桃園地方法院民事判決

111年度訴字第1717號

原　　告　楊子瑩
訴訟代理人　鄭世脩律師
被　　告　李冠儀
　　順徽有限公司
000000000000000000
兼法定代理
人　　孫方立
共　　同
訴訟代理人　張玉希律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國111年11月3日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告原任職於被告順徽有限公司（下稱順徽公司）邊界驛站龍潭店，擔任外場人員，於民國109年8月19日任職期間向順徽公司提出婚假申請，經被告即店內主管甲○○予以准許，惟甲○○呈報順徽公司時，竟以得知原告懷孕乙事，為求避免勞基法須照顧懷孕生產婦女之立法意旨，與順徽公司、被告即順徽公司負責人乙○○共同以背於善良風俗之方法，於109年8月26日逼迫原告離職，並於109年8月29日提出非原告任職之向馳企業有限公司員工離職申請單予原告，致原告於該申請單上填載「因懷孕後公司依不適任的理由要求我離職」等語後離職；後原告與順徽公司於109年10月12日在桃園市群眾服務協會就原告非自願離職乙事調解，被告為取得有利之調解地位及將來訴訟中可能使用之偽造證據，並合理化解僱原告之事由，甲○○竟臨訟編造原告任職期間所不存在之新進人員訓練進度表（下稱系爭訓練表），

填載原告常使用手機、不專心、非常被動等不實紀錄後提出給該協會，嗣原告就此勞資爭議向桃園市政府性別工作委員會（下稱性平會）提出申訴及向本院起訴請求順徽公司給付薪資，經本院以110年度勞訴字第17號事件（下稱系爭勞動事件）受理，被告復將系爭訓練表提交性平會及本院而行使之，致性平會及系爭勞動事件為不利原告之判斷，以此方式共同侵害原告之工作權，致原告喪失享有產假、育嬰假之權利；又順徽公司未經合法清算即將順徽公司永久停業，違反公司解散應行清算之規定，雖依公司法第25條規定清算範圍內視為尚未解散，惟順徽公司對於公司資產、應收債權不會誠實告知，原告縱獲得向順徽公司請求精神上損害賠償之勝訴判決亦難透過執行取償，故順徽公司未經合法清算，侵害原告對於執有順徽公司民事確定判決可得執行之求償之期待權，可謂對於原告財產權之侵害。因被告上開所為，原告因而受有非財產上損害新臺幣（下同）100萬元，乙○○為順徽公司之負責人，自應與順徽公司及甲○○對原告連帶負侵權行為之損害賠償責任。爰依民法第184條、第185條、第195條、公司法第23條規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應連帶給付原告100萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告主張被告係以原告懷孕違法解僱，業經系爭勞動事件認定僅屬其臆測而屬無據，順徽公司因原告在試用期間表現不佳而解僱，係屬合法解僱，而駁回原告之訴確定在案，若順徽公司果係以強迫之方式要求原告簽立自願離職書，斷無同意原告自行書立「因懷孕後公司依不適任的理由要求我離職」之內容，原告前開主張自無理由；又系爭訓練表之考核紀錄係雇主對員工考核之權利，並無規定需要員工簽名，而考核之內容，係主管對員工之工作情形所為之評價，且其內容亦屬事實，原告主張被告偽造系爭訓練表，不足採信；再者，順徽公司因受疫情影響，經營困難，乃依法

向主管機關申請暫時停業至112年8月30日，但並未解散，自無需辦理清算等語，資為抗辯。並聲明：㈠駁回原告之訴及假執行之聲請，㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告自109年6月2日起任職於順徽公司邊界驛站龍潭店，擔任外場人員，最後工作日為同年8月31日；又原告就離職乙事向桃園市政府申請調解，後與順徽公司於109年10月12日調解不成立；原告復向本院起訴請求順徽公司給付109年9月1日起至其分娩前一日止之薪資165,807元、產假期間薪資444,427元、育嬰留停津貼85,680元、因懷孕遭順徽公司違法解僱，致受有非財產上損害20萬元，經本院以系爭勞動事件受理，於110年5月28日判決原告之訴駁回後確定，有調解紀錄、系爭勞動事件判決在卷可參（本院卷第21至23、29至41頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

㈡順徽公司已合法終止與原告之勞動契約：

1.學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是爭點效之適用，必須前後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形始足當之（最高法院99年度台上字第781號裁判要旨）。

2.原告與順徽公司間勞動契約經順徽公司於109年8月31日合法終止，在系爭勞動事件確定判決中業經判斷，認定原告確有不能勝任工作之情，順徽公司依公司規章之規定於試用期間期滿前終止原告與順徽公司間勞動契約，屬合法有據，原告主張係因懷孕遭順徽公司解僱，僅屬臆測而屬無據，原告請

求順徽公司給付前開款項均無理由，應予駁回；上開確定判決與本件訴訟當事人原告與順徽公司同一，其判斷非顯然違背法令，當事人於本件亦未提出新訴訟資料足以推翻原判斷，揆諸前揭爭點效法理之說明，本院於本件不得再作相反之判斷。是順徽公司已合法終止與原告之勞動契約，原告非因懷孕遭順徽公司違法解僱。

3.乙○○、甲○○雖非系爭勞動事件之當事人，然渠2人非原告之雇主，自無解僱原告之權，順徽公司既已合法終止與原告之勞動契約，乙○○、甲○○自無可能與順徽公司共同以背於善良風俗之方法逼迫原告離職，侵害原告之工作權，致原告喪失享有產假、育嬰假之權利，原告主張被告共同侵害其上開權利，自屬無據。

㈢甲○○填載訓練表非偽造文書：

1.按刑法上之偽造文書罪，本有有形偽造（形式偽造）與無形偽造（實質偽造）之分，前者指無製作權人冒用他人名義而作成文書，後者則指文書之內容虛偽，惟名義人與製作人一致，除刑法第213條、第215條外，以處罰有形偽造為限（最高法院87年度台非字第351號判決意旨參照）。

2.原告雖主張被告偽造系爭訓練表，然甲○○為原告主管，就原告試用期間表現本有考核紀錄之權限，為有製作權之人，原告所指離職員工陳英堯、高匯昀事後於渠等各自之訓練表簽名，核與系爭訓練表所載內容是否真正無關聯，原告復未舉證證明系爭訓練表所載內容有何不實之處，其主張被告偽造文書後行使，即無理由。更遑論，順徽公司已合法終止與原告之勞動契約，業如前述，原告主張對順徽公司享有工作權、產假、育嬰假之權利，亦屬無據。原告訴訟代理人聲請調閱系爭勞動事件卷宗以明有無其他新進人員訓練進度表（本院卷第90至91頁），核與系爭訓練表內容是否真正無關，自無調查必要。

㈣原告無人格法益受損且情節重大：

1.按因侵權行為發生非財產上損害賠償，以法律有特別規定者

為限，始得請求慰撫金，此觀民法第18條第2項、第195條第1項即明。是依上開規定，須為身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或其他人格法益等非財產法益受不法侵害，始得請求非財產上損害賠償（即精神慰撫金）。又慰藉金之賠償，以人格權遭遇侵害，使精神上受痛苦為必要，是不法侵害被害人之財產法益，而對其身體、生命、自由等人格權並未有何加害行為，縱因此使被害人苦惱，亦不生賠償慰撫金之問題（最高法院83年度台上字第2097號判決意旨參照）。

2.原告另主張被告將系爭訓練表提交性平會及本院而行使之，致性平會及系爭勞動事件為不利原告之判斷，且順徽公司未經合法清算，侵害原告對於執有順徽公司民事確定判決可得執行之求償之期待權，可謂對於原告財產權之侵害，原告因而受有非財產上損害100萬元等語，惟原告主張被告偽造系爭訓練表無理由，業經認定如前，其另主張性平會及系爭勞動事件判斷錯誤，亦無所據，且順徽公司僅係申請停業，非解散，有經濟部商工登記公示資料可參（本院卷第105頁），順徽公司自無需依公司法第24條規定進行清算，原告既未舉證證明有何人格法益遭受侵害且情節重大，其主張遭受不利判斷、遭侵害財產權，請求被告賠償非財產上損害，即屬無據。

四、綜上所述，本件原告依民法第184條、第185條、第195條、公司法第23條規定，訴請被告連帶賠償100萬元及法定利息，並非有據，本院不能准許，依法應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　29　　日

民事第一庭　　法　官　呂如琦

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　　111　　年　　11　　月　　30　　日
書記官　王志成