

臺灣彰化地方法院員林簡易庭民事判決

108年度員勞簡字第4號

原告 魏婉真

訴訟代理人 許友瀚

被告 懋勝鋼鐵有限公司

法定代理人 林朝乾

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109年1月2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、原告主張：

(一)原告自民國104年1月2日起任職於被告公司擔任會計助理，
平均月薪新臺幣（下同）25,000元。被告於108年9月17日上
午8時請同事陳琦交代，原告不得使用電腦及處理目前工作
，於同日8時30分在小辦公室告知原告要做打雜清潔工作，
如果不能接受，就要自行離職，此與原告原從事之會計工作
有落差，被告已違反勞動基準法（下稱勞基法）。

(二)被告之特助於108年5月間遭被告逼退，被告自108年9月間多
次約談原告及特助之下屬，致使原告心生恐懼，面臨隨時被
惡意逼迫離職，職場霸凌，原告精神受到壓力，被告計劃性
惡意逼退員工，不願負擔勞基法責任。

(三)原告請求被告賠償下列項目及金額：

1.一個月預告工資：25,000元。

2.資遣費：依勞基法規定，每年半個月共計2.5個月薪資62,
500元。

3.精神上損害賠償：20萬元。

4.上開金額合計287,500元。

(四)對被告抗辯之陳述：

1.原告於108年9月17日離開被告公司後，即向彰化縣勞資關係
協進會申請調解，被告於108年9月18日即寄發存證信函以原

01 告意圖曠職來掩飾被告不當將原告調職，被告違反勞基法。

02 2.原告係任職於被告公司，不是山爵營造有限公司（下稱山爵
03 公司），被告法定代理人林朝乾遇到原告配偶許友瀚時，常
04 常跟許友瀚說，要許友瀚介紹客人來買被告公司的房子，許
05 友瀚才會印名片，且許友瀚有用通訊軟體問過林朝乾，被告
06 也同意。

07 3.原告應徵的是會計助理，但4年來，原告也有調到業務場務，
08 這些原告都能接受，但這一次太誇張了。

09 4.被告之員工即證人王淑慧在108年4月10日正式離職了，原
10 告請王淑慧幫忙，是王淑慧家裡的人拿起椅子要打原告及許
11 友瀚，原告只好防衛。

12 5.原告在被告公司的勞健保從一進去就開始高薪低報。

13 (五)並聲明：被告應賠償原告287,500元。

14 二、被告則以：

15 (一)兩造於108年9月17日詳談時，被告是跟原告說如果認為這個
16 會計助理工作不能適任，可以選擇離職，原告的工作是整理
17 收發貨的資料，被告沒有叫原告去做打雜或清潔的工作，被
18 告只是叫原告整理一些資料及雜物。原告於當天9點前就離
19 開公司，也沒有請假，原告在108年9月18日有寄存證信函通
20 知原告來上班或請假。

21 (二)被告對原告任職時間為104年1月2日至108年9月17日並沒有
22 意見。

23 (三)原告的先生許友瀚以前用被告公司的名義發名片，被告法定
24 代理人林朝乾也是山爵公司的負責人，因為許友瀚在外發名
25 片，被告的商界朋友告訴被告，因為原告的工作有負責報價
26 ，被告擔心原告會利用職權把被告公司的報價洩漏給許友瀚
27 ，所以才叫原告不要再接觸電腦，被告沒有同意許友瀚印名
28 片。許友瀚有在臉書發訊息給被告，可以證明兩造在詳談前
29 ，原告就有意圖要離職了。

30 (四)原告於108年9月18日毆打被告公司女員工即業務經理王淑慧
31 ，故被告以原告對被告公司主管實施暴力行為，於108年9月

24日寄發存證信函，依勞基法第12條第1項第2款規定，不經預告終止勞動契約。另被告於108年10月2日通知原告來公司收拾物品。

(五)被告主張兩造之勞動契約於108年9月24日依勞動基準法第12條第1項第2款終止。

(六)被告之業務經理王淑慧到被告公司任職時，王淑慧說不方便投保勞健保，故被告與王淑慧協議後有簽立切結書，但這是被告與王淑慧間的事，與本案無關。

(七)並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。經查，被告辯稱原告於108年9月18日毆打被告公司女員工即業務經理王淑慧，故被告以原告對被告公司主管實施暴力行為，於108年9月24日寄發存證信函，依勞基法第12條第1項第2款規定，不經預告終止勞動契約等情，業據證人王淑慧到庭證稱：我在被告公司任職，時間自94年10月3日起，108年4月10日我有提出離職申請，後來老闆慰留，就繼續上班，我就沒有離職，一直上班到現在。原告於108年9月18日晚上，與其配偶到我娘家找我，因為我剛回到娘家大約六點，原告跟她先生二人大概六點十分直接就闖進來，對著我說，妳出來，有事情找妳，我說有事在裡面談就好，我弟弟也說，有事在裡面談就好，我們連續講了二次，原告他們說要坐下來談，後來原告先生突然把棍子拿出來打我，我就受傷，他們進來的時候，是把棍子藏在後面，所以我們都沒有預警，他打到我的眼睛，之後我就跌倒，換我弟弟去擋他們，結果換我弟弟被打，打到輕微腦震盪，我被打跌倒以後，原告本人有上來用手打我的頭跟用腳踹我的肚子，我當時根本無法反抗，因為我的眼睛一直流血，就用手摀著我的眼睛，我有對原告及其配偶提出刑事告訴，並且檢察官已經提起公訴了等語，並提出108年6

01 月24日至108年11月7日LINE對話紀錄為證，而該LINE對話紀
02 錄為證人與被告公司其他員工「淑娟」、「陳琦」之對話，
03 淑娟、陳琦均稱證人為經理，而對話內容均係討論工作相關
04 事項，堪認證人於108年9月18日遭原告與其配偶毆打受傷時
05 確實是任職於被告公司，至於被告公司是否為證人投保勞
06 健保，僅係判斷證人是否受僱於被告之其中一項依據，非謂
07 被告未替證人投保勞健保，證人與被告間之勞動契約即不成
08 立，原告主張被告未替證人投保勞健保，不能證明證人係被
09 告員工云云，並不足採。

10 (二)又證人王淑慧於108年9月18日受有頭部外傷併腦震盪、右臉
11 頰與顳骨下頷周圍撕裂傷、頭部鈍傷、上臂挫傷撕裂傷未伴
12 有異物之初期照護等傷害，證人並對原告及其配偶許友瀚提
13 起刑事告訴，並經臺灣彰化地方檢察署以原告涉犯刑法第30
14 6條第1項侵入住宅罪、277條第1項傷害罪而提起公訴，業據
15 證人提出秀傳醫療社團法人秀傳紀念醫院診斷證明書、受傷
16 照片、臺灣彰化地方檢察署108年度偵字第10714號起訴書等
17 在卷可證，而原告上揭舉措，顯係對共同工作之王淑慧實施
18 暴行，且情節重大，應已明確。而被告於108年9月24日以埔
19 心太平郵局第41號存證信函，通知原告依勞動基準法第12條
20 第1項第2款為終止勞動契約，該存證信函並經原告於108年9
21 月25日收受，亦據被告提出存證信函及其回執附卷可證，綜
22 上，被告主張已於108年9月25日以原告於同年月18日毆打員
23 工王淑慧為由，依勞基法第12條第1項第2款規定，不經預告
24 終止兩造勞動契約，核屬有據。

25 (三)按雇主依勞基法第12條規定，終止勞動契約者，勞工不得向
26 雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1款
27 定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
28 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
29 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
30 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2
31 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發

給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。
勞退條例第12條第1項定有明文。本件兩造間勞動契約，係
經被告依勞基法第12條第1項第2款規定合法終止，既如前述
，則依勞基法第18條第1款規定，原告自不得向被告請求給
付預告工資及資遣費，是原告依勞退條例第12條第1項請求
被告給付預告工資25,000元、資遣費62,500元，於法亦屬無
據，不應准許。

(四)末按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私
、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖
非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，並得請求為回
復名譽之適當處分，民法第184條第1項前段、第195條第1項
定有明文。依上揭規定，行為人負侵權行為之損害賠償責任
，必以主觀上具有故意或過失，客觀上行為具有不法性並致
他人權利受損害為要件，若其中任一要件有所欠缺，即無所
謂侵權行為可言，不得依上開規定訴請損害賠償。次按，當
事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法
律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟
法第277條定有明文。本件原告主張其遭被告惡意逼退、致
使心生恐懼、工作壓力龐大，面臨隨時被惡意逼退離職之精
神壓力及脅迫霸凌云云，既為被告所否認，按照舉證責任分
配之原則，應由主張事實存在之原告負舉證之責。經查，原
告所指惡意逼退，無非係其主張被告將其從會計乙職調到打
雜清潔工作云云，然為被告所否認，並辯稱：原告本即應徵
「會計助理」乙職，且被告並未要求原告從事清潔工作，只
是叫原告整理一些資料及雜物，並提出原告履歷表在卷可證
，原告既係應徵會計助理，則整理資料及雜物並未與「會計
助理」之職務內容相悖，此外，原告亦未舉證證明被告確有
要求其從事清潔工作，則原告主張遭被告惡意逼退、霸凌云
云，均未舉證以實其說，難認可採。況原告亦未說明被告之
上開行為，侵害其何種權利，故其依侵權行為之法律關係，

01 請求被告賠償精神損失20萬元，亦屬無據。

02 四、綜上所述，被告係依勞基法第12條第1項第2款規定合法終止
03 兩造間之勞動契約，則原告依兩造間之勞動契約及勞退條例
04 第12條第1項規定，請求被告給付其預告工資25,000元、資
05 遣費62,500元，及依侵權行為之法律關係，請求被告賠償精
06 神慰撫金200,000元，均為無理由，不應准許。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張攻擊防禦方法，經本院斟
08 酌後，認與判決結果不生影響，爰不予以一一論述，附此敘
09 明。

10 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 109 年 1 月 16 日
12 員林簡易庭 法官

13 以上正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
15 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
16 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

17 中 華 民 國 109 年 1 月 16 日
18 書記官 葉春涼