臺灣新北地方法院板橋簡易庭小額民事判決

107年度板勞小字第45號

原　　告　彭詩涵
訴訟代理人　彭世隆
被　　告　寶雅國際股份有限公司
法定代理人　陳建造
訴訟代理人　林怡君
被　　告　宋翊綸
　　張惠菁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國108年4月17日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新台幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告受合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決，合先敘明。又被告林怡妙部分業經本院先行裁定駁回原告關於被告林怡妙部分之訴，併此敘明。

二、原告主張：

（一）按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞動基準法第14條第1項第2款定有明文；又所謂「重大侮辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為人（雇主、雇主家屬、雇主代理人）及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為判斷（最高法院92年台上字第1631號判決意旨可參）。

（二）查原告自民國105年5月間，即擔任被告公司服務員乙職，原告盡心全力工作，工作能力亦頗受被告公司肯定，然於

107年8月間原告因職務調動須與其他同事配合，竟遭被告宋翊倫、張惠菁、林怡妙無關工作職責且涉及人身之言語，侮辱原告。辱罵之內容為：「就是要搞走她，配二個沒姿色！」如此作為，完全不尊重原告工作上之尊嚴，且是對原告工作上之羞辱霸凌。令原告感到無奈，原告雖就上情，曾透過新北市勞資調解委員會介入調處，但被告公司仍是無視原告所受之身心痛苦，而未予妥處及合理之回應。

（三）原告向被告公司請求資遣費及向被告宋翊倫、張惠菁請求精神損害慰撫金之內容：

依勞工退休金條例第12條規定，原告任職期間為105年3月21日起至107年9月18日止，因適用新勞退制度，故分別計算之：

1、計算基數為：1年5月

原告自105年3月21日起至107年9月18日，計1年5月3日，故應為1年5月。

2、請求之資遣費為：新臺幣（下同）32,464元

3、被告宋翊倫、張惠菁、林怡妙請求精神損害慰撫金30,000元。

4、合計：62,464元

（四）為此，爰依勞動契約之法律關係請求被告寶雅國際股份有限公司應給付原告32,464元，及自繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。另依侵權行為之法律關係請求被告宋翊倫、張惠菁應連帶給付原告30,000元，及自繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、被告則以如下情詞置辯：

（一）不爭執事項：

1、原告自105年3月21日起至107年9月18日止任職於寶雅國際股份有限公司三峽中華店分公司，每月薪資26,000元。

2、原告於107年8月30日填寫並交付離職申請書。

（二）爭執事項：

1、原告得否向被告寶雅國際股份有限公司(下稱寶雅公司)請求資遣費32,464元。

2、原告得否向被告宋翊倫、張惠菁連帶請求損害賠償30,000元。

（三）關於被告寶雅公司之答辯理由：

1、按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條前段定有明文。又按「民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求」(最高法院17年上字第917號判例可資參照)。又按，勞動基準法第十八條規定，「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者」。

2、再按，被告寶雅公司工作規則第三章第二條規定，「營業處人員週六日可由店經理視公司業務狀況，公告該月是否可排定公休於星期六或日。每人每月可休二天假日【假日定義：指週六日，不含國定假日】，若含年假排定最多三天。」；復按，被告寶雅公司工作規則第六章第二條第六項規定，本公司員工有下列情形之一者，得不經預告予以解僱：違反工作規則情節重大者。

3、原告前於105年3月21日與被告寶雅公司簽署僱傭契約，嗣於107年8月30日申請離職，並交付離職申請書，據其載離職原因係個人就學因素，無法配合星期日排班云云。經查，原告任職被告寶雅公司已二年餘，理應相當熟悉門市之運作，甚且於107年8月30日與被告寶雅公司三峽中華店店長郭冠良對話可，原告熟知門市人員輪班制度之安排，關於假日休假須輪流安排，無法固定假日不排班，現因原告個人就學因素堅持不配合假日排班，顯已違反被告寶雅公

司之工作規則，且假日又為服務業忙碌高峰期，原告此要求除違反被告寶雅公司管理規則，致被告寶雅公司無法為業務調度控管及門市工作量調配妥善，亦排擠到他人休假之權利，實已違反被告寶雅公司工作規則且情節重大，被告寶雅公司得不經預告終止勞動契約之條件。

4、又查，原告交付被告寶雅公司離職單有先後二版本，第一份離職理由僅為因個人就學因素須申請離職，嗣後要求取回再為修改，增加離職原因係因遭霸凌造成心理壓力導致須離職等語，惟此是否為原告要求被告等給付費用之手段？不無疑問。故被告寶雅公司未依工作規則向原告主張權利，原告又係自請離職，因此，原告向被告寶雅公司要求給付資遣費，洵無理由。

（四）關於被告宋翊綸、張惠菁之答辯理由：

1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；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，民法第184條第1項、第195條第1項前段固分別定有明文。惟依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。就違法性而論，倘行為人所從事者為社會上一般正常之交易行為或經濟活動，除被害人能證明其具有不法性外，亦難概認為侵害行為，以維護侵權行為制度在於兼顧「權益保護」與「行為自由」之旨意。又按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號民事判

例參照）。

2、原告主張遭被告宋翊綸、張惠菁言語侮辱，不尊重原告尊嚴，對原告工作上羞辱霸凌云云。經查，原告任職於寶雅公司三峽中華店門市，因個人因素要求固定假日休假乙事，已排擠到他人假日休假之權益，故係自行導致與他人相處不睦之情況，又原告提出之原證一通訊軟體對話內容，顯示原告並無在該群組內，該群組對話並無直接或間接欲使原告知悉，僅渠等私下討論之對話，該等對話(即不想要原告陪我收銀、你們可以一起寫離職單因為原告安排至收銀、就是要搞走原告、這群組不會邀請原告、不要跟原告聊天等)僅為同事間之閒聊，非以詆毀侮辱原告為目的，且無涉及嚴重人身攻擊或違法性，亦未達嚴重影響勞動契約之繼續存在性，是被告宋翊綸、張惠菁無可歸責之不法侵權行為，遑論與損害間有何因果關係。

3、原告提出原證四「乙種診斷證明書」載診斷原告焦慮狀態、睡眠障礙，因上述疾病於107年9月17日至行天宮醫療志業醫療財團法人恩主公醫院門診就醫，建議需繼續接受治療與追蹤云云。經查，該診斷證明書僅泛稱焦慮、睡眠障礙，此並無法證明係因被告宋翊綸、張惠菁等群組對話所導致具因果關係，且原告任職期間從未告知雇主或提出疾病診斷證明或就醫紀錄，是原告未舉證以實其說，原告症狀與被告渠等間之行為不具直接關聯性。

4、原告既無法舉證該症狀係因被告宋翊綸、張惠菁故意或過失不法行為導致，不符合民法第184條第1項、第195條第1項前段規定之該當要件，原告主張為無理由，應予駁回。

（五）綜上，被告之實無理由。並聲明：原告之訴駁回，訴訟費用由原告負擔。

四、原告主張之事實，固據提出原告與被告通訊軟體之組群對話內容影本、新北市政府勞工局勞資爭議調解記錄、資遣費計算式、診斷證明影本等件為證，被告對曾僱用原告之事實亦不爭執，惟辯稱：原告係自願離職云云。是本件之爭點厥為

：原告得否向被告寶雅公司請求資遣費？原告得否向被告宋翊倫、張惠菁連帶請求損害賠償？

（一）原告不得向被告寶雅公司請求資遣費：

1、按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條前段亦有明定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例意旨參照）。另按「雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止勞動契約」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」、「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，勞動基準法14條第1項第2款、第17條、第11條分別定有明文。

2、查，原告主張係遭被告宋翊倫、張惠菁、林怡妙無關工作職責且涉及人身之言語，侮辱原告，但被告公司仍是無視原告所受之身心痛苦，而未予妥處及合理之回應等語，惟遭被告否認，並辯以原告係自願離職云云，且提出原告先後提出之離職單2份為證，是依前開規定自應由原告就有利於己之事實舉證以實其說，然查，依原告第一份離職理由僅為因個人就學因素須申請離職，嗣後增加離職原因係因遭霸凌造成心理壓力導致須離職等語，惟依前開勞動基準法14條第1項第2款規定，須雇主、雇主家屬、雇主代理

人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止勞動契約，而即便被告宋翊倫、張惠菁、林怡妙等真有說：「就是要搞走她，配二個沒姿色！」等語，然前開所述之內容並無侮辱之意，且被告宋翊倫、張惠菁、林怡妙等均非雇主、雇主家屬或雇主代理人，故即便被告宋翊倫、張惠菁、林怡妙等真有說前開內容，亦不構成原告得不經預告終止勞動契約之條件，故原告係自動離職，故被告寶雅公司並無給付資遣費之義務。此外，原告復未能舉證證明被告何不法終止勞動契約之情事，揆諸首開說明，原告依勞動基準法請求被告給付資遣費32,464元，即屬無據。

（二）原告不得向被告宋翊倫、張惠菁連帶請求損害賠償：

1、按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條前段定有明文。又按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例參照）。再按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，民法第195條第1項前段定有明文。又侵害名譽權損害賠償，須行為人因故意或過失貶損他人之社會評價，而不法侵害他人之名譽，致他人受損害，方能成立。亦即行為人須具備違法性、有責性，並不法行為與損害間具有因果關係，始足當之（最高法院104年度台上字第2365號判決參照）。

2、查原告主張被告宋翊綸、張惠菁以無關工作職責且涉及人身之言語，侮辱原告，導致原告身心受損，須賠償精神損害慰撫金云云；惟遭被告宋翊綸、張惠菁否認，依前開判例意旨，本件原告主張被告宋翊綸、張惠菁對原告應負侵權行為損害賠償責任，依上開說明，自應由原告就上開要

件負舉證責任。惟查，原告雖提出恩主公醫院診斷證明為證，然該診斷證明書僅能證明原告因焦慮、睡眠障礙而至精神科就醫，尚不足證明被告等對原告有何侵權行為。至原告固據提出通訊軟體之組群對話內容，惟查原告並未加入該群組，該群組對話亦不欲使原告知悉，其內容非以詆毀侮辱原告為目的，亦無涉及嚴重人身攻擊或違法性，難謂被告宋翊綸、張惠菁對原告有故意或過失之不法侵權行為，是原告既無法舉證證明被告宋翊綸、張惠菁對其有何侵權行為，是原告依侵權行為之法律關係請求被告宋翊倫、張惠菁應連帶給付原告30,000元，亦屬無據。

五、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告寶雅國際股份有限公司應給付原告32,464元，及自繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。依侵權行為之法律關係請求被告宋翊倫、張惠菁應連帶給付原告30,000元，及自繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均無理由，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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，核與判決結果無影響，毋庸再予一一論述，附此敘明。

七、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項之規定，確定本件訴訟費用額為1,000元，由敗訴之原告負擔。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第385條第1項、第78條、第436條之19，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　8　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　　官　呂安樂

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容

。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　8　　日

書　記　官　謝淳有