臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第130號

原　　告　簡麗勳
被　　告　臻霖實業股份有限公司
法定代理人　黃昭贊
訴訟代理人　蔡宗翰

上列當事人間損害賠償事件，經本院於民國108 年12月11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：被告於原告任職該公司期間，對原告為：－在106 年12月不當違法要求原告離職，原告遂於被告處工作至106 年12月31日止（下稱系爭不當解僱），侵害原告家庭經濟上的影響；—訴外人被告之組長蔡豐逸自106 年8 月下旬即要求原告簽立勞動契約，並表示不簽就要離職，以此恐嚇脅迫原告（下稱系爭恐嚇）；．蔡豐逸自106 年10月即開始要求原告不能請生理假，如果請生理假就離職單寫一寫，強迫原告每月僅能休6 天，霸凌原告並妨害原告之自由（下稱系爭霸凌妨害自由）；j 蔡豐逸於106 年8 月中旬偷開原告的包包，侵害原告之隱私（下稱系爭侵害隱私）；LL蔡豐逸對原告有如附件所示之公然侮辱行為（下稱系爭侮辱）。因蔡豐逸之父親即為老闆，蔡豐逸與公司為一體，被告應賠償原告非財產上損害，因此依就業服務法第5 條第1 項提起本件訴訟，請求法院判決：被告應給付原告61萬元。

二、被告則以：原告為被告設於夢時代百貨之工作據點員工，負責清潔工作。因原告於工作上屢次違反規定，被告於106 年12月初要求原告離職，經協議後，同意原告繼續工作至106 年12月31日止再行離職，原告自107 年1 月1 日起即未再上班。查被告並無原告所指職場罷凌或刻意為難原告之行為，原告空言指摘實屬無稽，依民事訴訟法第277 條規定，原告

應負舉證責任。實則被告現場管理人員於工作場所，均係按業主規定對清潔人員為要求，原告將現場管理人員基於職責而對其工作上之要求視為職場罷凌或刻意為難，實無理由。況原告於工作上屢次挑釁被告管理人員，且氣勢高昂，動輒提出刑事告訴，被告管理人員避免與之發生衝突由恐不及，殊難想像原告會有遭遇職場罷凌或刻意為難之可能。原告對上開主張均已提出刑事告訴，但均經不起訴處分確定等語置辯。並聲明：　原告之訴駁回；　如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

原告前任職於被告處，被告於106 年12月要求原告離職，原告於被告處工作至106年12月31日止。

四、法院之理由：

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 項定有明文，故以侵權行為請求非財產上賠償，自應以上開身體、健康、人格法益受侵害方得為請求。次按民法第184 條所規定之侵權行為類型，均適用於自然人之侵權行為，若於法人自無適用之餘地。

原告上開請求均無理由：

系爭不當解僱部分，縱使原告主張為真，惟原告主張受侵害者為原告家庭經濟上的影響，並非身體健康權、人格權或人格法益，原告據此請求非財產上損害賠償，自無理由。

系爭恐嚇部分，原告主張蔡豐逸係要求原告簽立勞動契約，並表示若不簽就要離職，依此，蔡豐逸是要讓原告繼續工作才要求原告簽約，尚難認為蔡豐逸所為是恐嚇原告。此外，原告並無提出勞動契約以供法院審酌契約內容，原告此部分主張難以證明。

系爭霸凌妨害自由部分，被告否認，原告則無證據為佐（

本院卷第31頁），此部分亦不能證明。至於系爭侵害隱私部分，原告係以其包包內置有筆記本，筆記本之內容其從無向他人提起，但蔡豐逸卻能知悉其筆記本內容，因而認為蔡豐逸有侵害原告隱私（本院卷第30頁）。惟此部分純為原告之推測，亦無其他證據為佐，此部分請求亦不能證明。系爭侮辱部分，原告雖有提出錄音及譯文，然此是否公然為之原告不能證明。且被告為法人，自無可能辱罵原告，關於蔡豐逸之父親是否即為老闆，蔡豐逸與被告公司是否為一體，原告均無提出證明及說明或敘明合理之請求權基礎，至於就業服務法第5 條第1 項顯然不能作為原告對法人請求非財產上損害之請求權基礎。原告經本院詢問後，既未敘明法律主張亦無充分舉證，此部分請求亦無理由。

五、從而，原告依上開主張及就業服務法第5 條第1 項請求被告賠償非財產上損害61萬元，為無理由，應予駁回。

六、兩造其餘攻擊防禦方法，經核均於本件之判斷無影響，於茲不贅。

七、據上論結，原告之訴為無理由，因此判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　31　　日

勞工法庭　　法　官　　黃宣撫

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　31　　日

書記官　　涂文豪