

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞訴字第3號

原告 洪祥仁

訴訟代理人 蘇志淵律師

被告 利勤實業股份有限公司

法定代理人 洪文耀

訴訟代理人 蔡得謙律師

蔡奕平律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年5月18日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國（下同）97年8月3日於被告公司任職，並自100
年11月1日起擔任被告公司員林廠業務副理一職，原告於遭
被告公司違法解僱時之職位為員林廠區最高主管。被告公司
於108年10月25日派遣財務部經理與稽查人員前往員林廠查
帳，隨即要求陪同人員開始錄影，並以咄咄逼人之無理態
度，質疑原告與當時擔任課長之訴外人李佩珊故意將廠內登
載紗線損耗數量之電腦表單虛偽登載，並指控原告故意將良
品認定為廢紗，隨後即命令原告與當時擔任課長之訴外人李
佩珊即刻開始放假，且禁止將個人物品帶走，此舉引起廠區
人員側目致議論紛紛。被告公司嗣於108年11月14日以原告
與訴外人李佩珊故意合謀將良品紗線登載為廢紗，在由原告
於下班後將該紗線運出廠外以謀取私利，主張原告有故意耗
損公司產品、藉機謀取私利等違反勞動契約及工作規則為
由，經被告公司委請律師寄發台中民權路郵局001910號存證

01 信函（下稱系爭存證信函），終止與原告之僱傭關係。然被
02 告公司前向原告提起業務侵占等告訴，經臺灣彰化地方檢察
03 署（下稱彰化地檢署）檢察官於109年8月13日以108年度偵
04 字第12691號為不起訴處分；被告不服聲請再議，復經臺灣
05 高等檢察署臺中檢察分署（下稱臺中高分檢）以109年度上
06 聲議字第002151號處分書命令續行偵查，嗣經彰化地檢署檢
07 察官於110年2月23日以109年度偵續字第46號為不起訴處
08 分，被告雖又提出再議，但臺中高分檢以111年度上聲議字
09 第829號處分書駁回再議，而告確定。原告並無被告公司所
10 指故意將良品虛偽認定屬於廢紗及侵占等情事，縱有將品質
11 異常紗線委由第三人姚建志測試，然原告身為員林廠最高主
12 管，為明瞭尚未割除之廢紗品質狀況，基於主管權宜變通乃
13 委請他人代為測試品質以供參考，並未將廢紗秤重賣出賺取
14 微薄金錢，實出於考量公司最大利益目的而為，難謂原告違
15 規已達情節最重大之解僱程度，被告公司如認為不妥，以告
16 誡或採取其他警告或記過等措施應可達懲戒目的，但衡酌本
17 案難認已達最嚴苛之解僱程度，是被告解僱行為實不符比例
18 原則與最後手段性原則，被告依勞動基準法（下稱勞基法）
19 第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭關係即不合法，原告
20 爰依勞基法第14條第1項第6款、第16條、勞工退休金條例第
21 12條第1項、第2項、就業保險法第11條第3項及民法第18
22 條、第184條第1項前段、第195條規定，請求被告公司給付
23 資遣費、預告工資及損害賠償，被告並應發給原告非自願離
24 職證明書，此部分原告業委請律師於108年12月6日以台中法
25 院郵局第003172號存證信函寄達被告，以勞基法第14條第1
26 項第6款規定終止勞動契約。

27 (二)請求項目如下：

28 1.資遣費376,362元：

29 被告公司未經詳查指摘原告任職員林廠區涉及侵占等刑事罪
30 嫌並違法解僱原告，原告業已按勞基法第14條第1項第6款之
31 規定向被告公司終止勞動契約，則被告公司自應依上開勞工

01 退休金條例之規定，依原告之工作年資給付資遣費。而原告
02 任職被告公司期間自97年8月3日至以108年12月6日存證信函
03 終止兩造勞動契約，則依原告年資已達11年以上，可請求資
04 遣費之年資基數最高為6，而原告之月平均工資62,727元（4
05 4817+17910）。故被告公司應給付原告資遣費為376,362元
06 （計算式：62727*6）。

07 **2.預告工資62,727元：**

08 按原告雖係基於勞基法第14條第1項第6款之事由終止勞動契
09 約，與勞基法第16條規定有間，惟按預告期間之設計，係賦
10 予勞工有提早因應並安排日後經濟來源之機會，於勞工因有
11 勞基法第14條第1項所列事由而終止勞動契約時，該等事由
12 既屬可歸責於雇主，且難期待勞工於該等事由發生後，尚須
13 容忍相當於預告期間之時間後方得終止勞動契約。參以勞基
14 法第18條僅規定勞工在依第12條或第15條規定終止勞動契約
15 者或定期勞動契約期滿離職時不得請求預告期間工資，則倘
16 若勞工於有勞基法第14條第1項之事由而終止勞動契約時，
17 不許其得請求預告期間工資，顯失事理之平，基於類似之情
18 形為相同處理之法理，原告自可類推適用勞基法第16條之規
19 定，由勞工依勞基法第14條第1項第6款所列各款事由終止勞
20 動契約時，亦得請求預告期間工資（此有臺灣士林地方法院
21 95年勞訴字第I9號民事判決意旨參照）。查原告在被告公司
22 之工作年資已滿11年以上，依勞動基準法第16條第1項第3款
23 規定自得請求30日之預告工資即以一個月平均工資計算計6
24 2,727元。

25 **3.請求開立非自願離職證明書：**

26 原告係依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造間勞動
27 契約已如前述。而原告自被告公司離職既非自願，依法原
28 告自得向被告公司請求發給非自願離職證明書。

29 **4.侵害原告名譽權之損害賠償80萬元：**

30 被告公司疏於查證又不聽解釋，卻逕自認定原告故意將良品
31 認定為廢紗，被告公司人員對此等質問過程，根本未進行任

何保密措施，形同公審，依被告提出之查帳過程之錄影光碟，可見被告派員持錄影設備隨身跟拍並穿梭、進出廠區。當時員林廠區員工聚集，甚至部分員工亦受被告指示進行廢紗封存與協助稽查事宜。是被告公司查帳過程中種種行為已於公司引起議論，當已使廠區員工對原告議論紛紛，並對原告名譽遭受損害與不利影響，足以貶損原告之人格與名譽，致使原告在心裡上感受難堪、不快並貶損原告之人格評價與社會地位，於查帳程序結束後，被告當日即悍然命原告離開廠區，甚至聚集員工宣布不得與原告及第三人李佩珊聯絡，最終再以存證信函方式解僱原告。是依上開不法解僱過程之整體觀察，雖然原告現獲得不起訴處分稍還清譽，但過去對原告名譽之傷害已經造成，被告員林廠區與總廠之員工，亦不可能知悉刑事偵查程序已還原告清白，而就當日發生之事，多僅停留於被告派員來場指摘原告涉及不法業務侵占紗線，嗣後再獲知已將原告解僱而已，故原告之清譽與清白經此事件已遭嚴重污蔑，自然無法僅由不起訴處分而回復。且被告公司之不當解僱與當日查帳時之無端指控質疑，除使原告須面對刑事偵查飽受壓力外，尚須忍受周遭親友與昔日同事之目光，嚴重影響其工作及日常人際關係，所受精神痛苦誠難忍受，原告身為當地最高主管，卻遭受如此對待，所受痛苦、困窘與難堪甚烈，內心遭挫之委屈迄今難平，爰依法請求精神慰撫金80萬元以為彌補。

(三)被告稱原告違反兩造間勞動契約（下稱系爭契約）第19條約定及被告頒布之工作規則（下稱系爭工作規則）第28條規定，故依勞動基準法第12條第4款違反勞動契約或工作規則情節重大為由解僱原告。惟系爭契約第19條約定及系爭工作規則第28條規定內容均係「故意耗損機器、工具、原料、產品或其他公司所有物品，或故意洩漏公司技術上、營業上之秘密，致公司蒙受有損害者。」，而此部分業經彰化地檢署為不起訴處分，足證明原告並無故意將良品紗線認定為廢紗，同時亦認定原告縱將廢紗載出廠外雖違反內規，然該行為既

01 出於測試紗線目的，亦不構成業務侵占或業務登載不實。至
02 於被告指摘原告將紗線交給競爭廠商恒發公司而違反營業秘
03 密，然彰化地檢署經調查後於處分書亦認定廢紗線究竟有何
04 營業秘密？未見被告舉證以實其說。準此，原告行為實無上
05 述「故意耗損機器、工具、原料、產品或其他公司所有物
06 品，或故意洩漏公司技術上、營業上之秘密，致公司蒙受有
07 損害者」之情形，則被告據上開規定主張解僱原告，實無理
08 由。

09 (四)被告雖再於書狀辯稱恒發興業股份有限公司(下簡稱恒發公司
10 與被告公司於市場有競爭對手關係，然關於兩者如何構成競
11 爭關係？或因該等競爭關係如何即構成違反上述工作規則或
12 勞動契約之規定，未見被告舉證釋明，被告僅以雙方有加
13 工、製造、買賣纖維紗線等產品，即稱兩者具競爭關係，顯
14 然舉證不足。是被告據此解僱原告，實無理由。參諸營業秘
15 密法第2條規定「本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製
16 程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資
17 訊，而符合左列要件者：一、非一般涉及該類資訊之人所知
18 者。二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。三、
19 所有人已採取合理之保密措施者」，然被告雖辯稱該廢紗線
20 具營業秘密與技術，但迄今未見被告證明如何符合上開構成
21 要件，此節亦為刑事不起訴處分與駁回再議處分所肯認。且
22 原告將廢紗線交付恒發公司乃基於委請測試目的，當時並請
23 恒發公司之姚建志於測試後返還廢紗線，足證原告主觀亦無
24 故意洩漏秘密之惡意存在。從而，被告於民事案件仍以刑事
25 偵查案件中所抗辯之廢紗線具有營業秘密云云，除未能舉
26 證，亦無理由。基此，原告縱將廢紗線委請他人測試，然該
27 等廢紗線既待回收所存經濟價值甚微，故原告基於身為員林
28 場最高主管之裁量，並權衡系爭廢紗線回收價值甚低，故乃
29 決定委請他人測試廢紗線，則該作為誠不構成故意耗損原料
30 或產品，且被告亦未能舉證系爭廢紗線有何營業秘密或技
31 術，是被告主張依據系爭契約第19條第一項第四款及系爭工

01 作規則28條之規定解僱原告，實無理由。

02 (五)被告雖提出被告公司「報廢單key in辦法」（下稱系爭辦
03 法），指摘原告處理廢紗違反該規定，然查，該等辦法僅適
04 用於被告公司之斗六廠，並未適用於原告任職之員林廠，則
05 被告公司以斗六廠辦法指摘原告違反該規定，自無理由。退
06 步言，縱認該辦法適用於員林廠（此僅假設，原告否認），
07 則原告將廢紗線載出廠外測試之行為，亦僅有無違反廢紗處
08 理作業規定，實不等同構成違反系爭契約第19條第一項第四
09 款、以及系爭工作規則28條所載：「故意耗損機器、工具、
10 原料、產品或其他公司所有物品，或故意洩漏公司技術上、
11 營業上之秘密，致公司蒙受有損害者」之規定，則被告僅以
12 原告將廢紗攜出廠外即認定違反上開規定而屬情節重大，亦
13 無理由。

14 (六)另被告於書狀中主張「原告與被告所簽訂之不定期勞動契約
15 第19條之約定、及被告公司之工作規則第12條、28條之規定
16 情事，且屬情節重大者，故被告依於108年11月14日依勞動基
17 準法第12條第4款規定不經預告終止與原告間之勞動區約」。
18 然查，被告以108年11月14日存證信函終止雙方勞動契約之事
19 由，僅係主張原告違反勞動契約19條，以及工作規則第28
20 條，並未主張違反工作規則第12條，則被告不得於終止契約
21 後，再於訴訟主張增列原告另違反工作規則第12條，並以之
22 作為終止契約理由。按「按勞基法第十一、十二條分別規定
23 雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之
24 法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱
25 事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解
26 僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事
27 由，於訴訟上為變更再加以主張。」（最高法院95年度台上
28 字第2720號判決意旨）。「又同法第十一條、第十二條分別
29 規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面
30 臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被
31 解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改

列其解僱事由」（最高法院101年度台上字第366號判決）。基於解僱事由之明確性，被告當不得再於訴訟上增列系爭工作規則第12條作為終止勞動契約之原因。況且，縱認原告將廢紗攜出廠外委請他人測試，然原告目的既出於測試廢紗，縱有違反亦不達情節重大需解僱程度。而系爭工作規則第九章獎懲規定第68條「本公司員工之懲罰區分為五種：口頭警告、申誡、記過、大過、減薪或降級」，則縱認原告將廢紗攜出委請他人測試仍屬不宜，理應得循上開適合之方式懲罰即可達目的，依解僱最後手段性，亦不得以解僱方式為之。考量原告在職期間表現良好並屢獲調薪，並經指派擔任被告員林廠區最高主管，衡情就廠區事務之決定具相當裁量權。則原告就本案系爭廢紗雖未請廠商回收，然出售廢紗所獲金錢甚微，基於測試該批廢紗質量之目的，乃委請第三人姚建志協助測試品質，此舉事前雖未向被告報備而具程序瑕疵，然審酌原告此舉並非謀求個人私利，原告實際上亦未獲任何利益，且實質上亦無造成公司損害，縱當時針對該廢紗之處置失當，然審酌原告長期表現良好，對公司貢獻亦多，是其處置過錯亦「罪不及誅」等語。

(七)並聲明：被告應給付原告1,239,089元及各如附表所示之利息。被告應發給原告非自願離職證明書。願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告雖為被告公司員林廠最高主管，但未堅守崗位，利用職務之便將原本應割除之研發紗線，以私人汽車載出廠外，交由被告公司之競爭對手訴外人恒發公司檢測與研究，並於承辦檢察官到被告公司員林廠現場勘驗時，先陳稱紗線皆已割除裝入太空包放置在廢紗區云云，企圖以不實之情節欺騙檢察官及被告公司，嗣後因被告公司有要求勘驗存放在廢紗區之太空包，才改口辯稱其確有將該紗線運出廠外交由恒發公司進行試驗云云。準此以觀，原告顯有刻意隱瞞紗線已運出廠外之事實，甚至恐早已有涉及將被告公司涉及商業機密之

01 資料及物品，奉送給被告公司競爭對手之情況，則其將未經
02 割除之紗線運交恒發公司之行為，確實已違反原告與被告公
03 司所簽訂之系爭契約第19條、及系爭工作規則第28條之情
04 事。

05 (二)被告公司於93年3月22日公布1.0版本、94年5月1日生效1.1
06 版本之系爭辦法中第6.1.1點有「廢紗：保全人員於機台完
07 紗時所餘留之盤頭廢紗，需做割除處清理，割除下來之廢紗
08 秤重依規格、料號、品名、盤號登記於廢紗、廢布紀錄表
09 上，並放於固定區」等語之記載，此為被告公司行之有年之
10 廢紗處理流程內部規定，並為被告公司母法規定，全部之廠
11 房均應遵守，縱使被告公司之各分廠有自己規定，也不得抵
12 觸。則紗線倘若確經原告判定為廢紗(註：假設句，被告否
13 認該紗線為廢紗)，於作業上原告即應指示被告公司員林廠
14 之人員，將紗線全數割除，割除後再放入太空袋內，並存放在
15 廢紗區。惟原告並未依上開規定為之，反而以私人汽車於
16 夜間人少時將重量高達168.15公斤且未割除之紗線運交給恒
17 發公司，並於事後被告公司查帳過程及檢察官勘驗時隱匿實
18 情，由原告歷次書狀及陳述觀之，原告並不否認在未經被告
19 公司核准下，將高達168.15公斤之紗線運出被告公司員林廠
20 外。而由該紗線之數量及特性觀之，原告之行為確實已違反
21 系爭工作規則第12條、28條之規定及系爭契約第19條約定，
22 而屬情節重大之情況。況原告雖遭不起訴處分，惟臺中高分
23 檢處分書有提到原告違反被告公司的內規。被告公司於108
24 年11月14日係依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或
25 工作規則，情節重大者」之規定不經預告終止與原告之勞動
26 契約，是以系爭契約及系爭工作規則其中之相關規定，自可
27 補充適用於勞動基準法第12條第1項第4款之上開規定。故被
28 告公司於108年11月14日依勞動基準法第12條第1項第4款之
29 規定不經預告終止與原告之勞動契約，即屬有據。則原告向
30 被告請求給付資遣費、預告工資、及交付非自願離職證明云
31 云，均無理由。

01 (三)被告公司與恒發公司有生產相同或類似之產品，而存在競爭
02 對手之關係。原告主張兩家公司之產品規模與市佔不同因此
03 兩家公司不具競爭關係云云，顯然已將無關重要之點納入兩
04 家公司是否有競爭關係之考量依據，並無理由。而該紗線為
05 被告公司尚在研發階段之中空紗，且被告公司主要產品為針
06 織布，紗線則為少量多樣之運作模式，屬特規品，無法在市
07 場上輕易取得，符合營業秘密法第2條營業秘密如：非一般
08 涉及該類資訊之人所知者、具有實際或潛在之經濟價值…等
09 要件，是原告於夜間將該紗線透過私人汽車載出廠外交由被
10 告公司之競爭對手恒發公司，並於事後被告公司查帳過程及
11 檢察官勘驗時隱匿實情，確已造成被告公司在管理上及經濟
12 上蒙受損害。

13 (四)為確保雙方權益避免事後爭議，並顧及原告之名譽，被告公
14 司財務部主管與稽核人員在108年10月25日前往員林廠查帳
15 時，即已先請辦公室其他人員離開，僅留下必要人員，並在
16 其他人員離開後始開始攝影存證。財務部主管之詢問方式與
17 往常的查帳標準程序相同，且在查帳過程中並無任何羞辱原
18 告之情事，直到原告無法確實交代多達168.15kg紗線的去處
19 後，才請原告整理其私人物品後離開，此有之全程錄影光碟
20 為證，非如原告所述，查證過程毫無尊重原告、於公開辦公
21 處所之問話有如人民公審並使其他同事在場共見共聞云云。
22 且被告公司係依法對原告提起侵占等罪之告訴，並於檢察官
23 偵辦案件之過程中詳加舉證，而無不法之情事。而原告所提
24 出之照片，係片面擷取錄影之畫面截圖，畫面中亦無出現原
25 告洪祥仁而與原告無關，則其欲以該畫面截圖主張被告公司
26 於查帳時有侵害原告之名譽云云，顯無理由。況由錄影資料
27 整體可證，被告公司係為確保雙方權益、避免爭議始於查證
28 過程中全程錄影，錄影人員亦只針對討論之文件與談話內容
29 進行廣域拍攝，並非刻意針對原告之行為或言論蒐證，且於
30 查帳過程中確無對原告有任何羞辱之情事，因此原告依民法
31 第184條第1項前段、第18條、第195條第1項前段之規定，向

01 被告公司請求給付80萬元之精神慰撫金，確屬無稽。

02 (五)並聲明：原告之訴駁回。願供擔保請准宣告假執行。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)原告自97年8月3日起，至被告公司任職，於兩造終止契約前
05 原告係擔任被告公司員林廠區最高主管。

06 (二)被告於108年11月14日寄發系爭存證信函，依勞基法第12條
07 第1項第4款，以原告違反勞動契約及工作規則情節重大為
08 由，未經預告終止與原告之勞動契約。原告以被告前揭終止
09 契約不合法為由，於108年12月12日寄發存證信函，依勞基
10 法第14條第1項第6款，未經預告終止與被告之勞動契約。

11 (三)被告以原告涉有業務登載不實之罪及業務侵占罪為由提出告
12 訴，經彰化地檢署檢察官以108年偵字第12691號為不起訴處
13 分；被告不服聲請再議，經臺中高分檢以109年度上聲議字
14 第2151號命令續行偵查後，彰化地檢署檢察官再以109年偵
15 續字第46號為不起訴處分；被告不服聲請再議，經臺中高分
16 檢以111年度上聲議字第829號駁回再議聲請，而告確定。

17 (四)兩造於109年1月3日經彰化縣政府進行勞資爭議調解，及於1
18 10年12月9日經本院進行勞動調解，然均未成立。

19 四、得心證之理由：

20 (一)被告以原告違反勞動契約及工作規則情節重大為由，解僱原
21 告，是否合法？

22 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
23 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而判斷
24 是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、
25 初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危
26 險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係
27 之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性
28 解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響
29 雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當
30 之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼
31 續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重

大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年度台上字第1227號判決參照）。次按系爭契約第19條：「乙方（按即原告）有下列情形之一並有具體事證者，甲方（按即被告）得不經預告逕予解僱，且乙方不得要求甲方加發預告期間工資及資遣費：…(四)故意耗損機器、工具、原料、產品或其他甲方所有物品，或故意洩漏甲方技術上、營業上之秘密，致甲方蒙受有損害者。…（十三）因洩漏甲方機械、技術..等機密者或散播謠言而使甲方蒙受重大不利者，或謀取非法利益者。」，複按系爭工作規則第12條、第28條及系爭辦法第6.1.1點分別規定：「勞工未經核准不得擅將公物攜出工作場所」、「勞工有下列情形之一並有具體事證者，公司得不經預告逕予解僱，且勞工不得要求公司加發預告期間工資及資遣費：…(四)故意耗損機器、工具、原料、產品或其他甲方所有物品，或故意洩漏甲方技術上、營業上之秘密，致甲方蒙受有損害者。…（十三）因洩漏甲方機械、技術..等機密者或散播謠言而使甲方蒙受重大不利者，或謀取非法利益者。」、「廢紗：保全人員於機台完紗時所餘留之盤頭殘紗，需做割除清理，割除下來之殘紗秤重依規格、料號、品名、盤號登記於廢紗、廢布紀錄表上，並放於固定區。」（見本院卷第215頁至240頁、259頁）。

2.有關本件解僱事由，被告主張其係於108年11月14日以系爭存證信函通知，依勞基法第12條第1項第4款規定對原告終止契約（見本院卷第25頁至28頁），而其終止契約之具體事實乃為：原告於108年9月間至同年10月間將被告公司員林廠所生產47箱，總重455.54公斤、共計832支之良品紗線，其中共14箱約252支之良品紗線，透過員林廠做帳人員李佩珊小姐之協助，先將此14箱良品紗線記載為廢紗製造偽造紀錄後，以私人汽車私自在運到他處以謀取不法利益，違反系爭契約第19條、系爭工作規則第12條、第28條及系爭辦法第6.1.1點等語。原告則否認之，並陳稱：上開存證信函僅記載

01 系爭契約第19條、系爭工作規則第28條之事由，其他事由未
02 提及，自不能認為是解僱事由而在本件訴訟主張等語。惟
03 查，觀之系爭存證信函內容，係基於原告於108年9月間至同
04 年10月間將被告公司員林廠所生產47箱，總重455.54公斤、
05 共計832支之良品紗線，其中共14箱約252支之良品紗線，透
06 過員林廠做帳人員李佩珊小姐之協助，先將此14箱良品紗線
07 記載為廢紗製造偽造紀錄後，以私人汽車私自在運到他處以
08 謀取不法利益，以原告違反系爭契約第19條、系爭工作規則
09 第28條之事由，依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契
10 約，可見被告於終止勞動契約時係依勞基法第12條第1項第4
11 款規定事由終止勞動契約，而被告於本件訴訟中之答辯亦是
12 主張依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，縱被告
13 尚有引用其他工作規則規定，惟被告均係基於原告私自載運
14 廢紗至他處之同一事實，未有改列其解僱事由，是原告主張
15 系爭存證信函僅記載系爭契約第19條、系爭工作規則第28條
16 事由，其他事由未提及，不能認為是解僱事由而在本件訴訟
17 主張云云，尚無可採。

18 3.被告主張原告雖為被告公司員林廠最高主管，但未堅守崗
19 位，利用職務之便將原本應割除回收之168.15公斤紗線，於
20 夜間人少時以私人汽車載出廠外，交由被告公司之競爭對手
21 訴外人恒發公司檢測與研究，原告將未經割除之紗線運交恒
22 發公司之行為，確實已違反系爭契約第19條、工作規則第1
23 2、第28條及系爭辦法所載廢紗處理程序，而屬情節重大之
24 情況。雖為原告所否認，然原告對於其私自將紗線載出廠
25 外，並交由恒發公司檢測與研究一情，並未爭執，原告主要
26 乃爭執其並無被告所指故意將良品虛偽認定屬於廢紗及侵占
27 等情事，縱有將品質異常紗線委由第三人姚建志測試，然原
28 告身為員林廠最高主管，為明瞭尚未割除之廢紗品質狀況，
29 基於主管權宜變通乃委請他人代為測試品質以供參考，並未
30 將廢紗秤重賣出賺取微薄金錢，實出於考量公司最大利益目
31 的而為，難謂原告違規已達情節最重大之解僱程度等語。故

01 被告主張原告未經被告同意，私自將被告公司之紗線載往他
02 處乙節，堪信屬實。依系爭辦法所載廢紗處理程序，被告公
03 司所生產紗線若經判定為廢紗，應做割除清理，於登記後放
04 置於固定區（見本院卷第259至260頁）。原告雖否認員林廠
05 有適用系爭辦法，然依被告公司人員涂毅瑋於偵查中所述：
06 廢紗沒有數量，但有重量及批號，抽絲後紗線是捲在紙管
07 上，判定為廢紗後，紗線秤重回收，回收商只回收紗線，不
08 回收紙管，所以要把廢紗割除，拿下紙管（見本院卷第41
09 頁）。核與原告於本院審理中稱：本件所涉紗線確實屬於廢
10 紗待回收，該紗線之價值甚低，甚至被告公司尚有須付費請
11 廠商回收處理等語，而員林廠區設有廢紗區，顯見被告公司
12 對於廢紗之處理程序均係割除後存於廢紗區，再委由回收業
13 者回收，此為原告所知悉，原告自難委為不知。再按系爭工
14 作規則第12條、第28條分別規定：「勞工未經核准不得擅將
15 公物攜出工作場所」、「勞工有下列情形之一並有具體事證
16 者，公司得不經預告逕予解僱，且勞工不得要求公司加發預
17 告期間工資及資遣費：…(四)故意耗損機器、工具、原料、產
18 品或其他甲方所有物。」，則原告既知廢紗需交由回收業者
19 回收，雖價值甚低，但仍為被告公司之產品及所有之物品，
20 卻仍未經被告公司同意，私自將重達100公斤餘之廢紗以私
21 人汽車載運攜出工作場所，難謂無故意耗損被告公司之產品
22 及所有物品等情事，縱原告所述為真，係為被告公司利益而
23 委託訴外人檢測，然審酌原告身為被告公司員林廠區最高主
24 管，衡情原告對於廢紗之處理程序及前揭工作規則規定，必
25 定比一般員工更知悉且更應該遵守，然原告不僅不以身作
26 則，在未告知被告之情形下，於夜間私自將紗線送往恒發公
27 司檢測與研究，而恒發公司更與被告公司經營類似之產業，
28 足見原告前開違反系爭工作規則之行為，已違背其依勞動契
29 約對被告所負之忠誠義務，兩造間僱傭關係彼此信賴之誠信
30 基礎及緊密關係已產生動搖，並對被告公司內部管理及秩序
31 紀律之維護產生不當影響，如不予以原告解僱之懲戒處分，

顯然無法維持被告員工之工作紀律，日後亦有可能造成被告損失之虞，尚難期待被告公司對於原告仍再予信任，難苛求被告需採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，應認其違反勞動契約及工作規則情節重大，故被告於108年11月14日以系爭存證信函依勞基法第12條第1項第4款規定向原告終止兩造間勞動契約，無違解雇最後手段性，應屬合法。

4.另被告對原告所提業務侵占等刑事告訴，雖經彰化地檢署、為不起訴處分，經被告聲請再議，遭臺中高分檢駁回再議確定，此有彰化地檢署檢察官不起訴處分書及臺中高分檢處分書在卷可按（本院卷39頁至45頁、103頁、第165頁至第172頁、197頁至209頁）。惟民事勞動契約債務不履行責任與刑事不法責任本屬不同範疇，且民事法院本得獨立認定事實而不受檢察官不起訴處分所為法律效果認定所拘束。再稽諸檢察官為不起訴處分之理由，係認該紗線既經判定為不堪用之廢紗，且需經割除並委請回收商秤重回收，足見該紗線價值甚低，原告並無為自己不法所有之侵占犯意，因而認其犯罪嫌疑不足，與原告將被告公司之紗線私自攜出被告公司，載往他處，有無違反被告之系爭工作規則不同，自無以原告受刑事偵查不起訴處分即認其無違反系爭工作規則之民事勞動契約責任。是原告以業經檢察官為不起訴處分為由，主張原告私自將紗線攜出被告公司，載往他處之情形，並不符合工作規則第28條，及勞基法第12條第1項第4款之規定，被告終止雙方勞動契約應屬違法云云，並無可採。

5.至被告主張原告故意洩漏被告公司商業秘密，而使被告公司受有重大不利或謀取非法利益，符合系爭工作規則第28條第13項規定之解僱事由云云。然被告未就此部分加以舉證證明。是被告主張以此事由對原告終止勞動契約，並不合法，附此敘明。

(二)原告得否請求被告給付預告期間工資、資遣費及開立非自願離職證明書？

1.按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得

01 向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1
02 款定有明文。承前所述，本件被告公司已依勞基法第12條第
03 1項第4款規定對原告終止勞動契約，依前揭規定，原告即不
04 得請求被告給付資遣費、預告期間工資，原告此部分之請求
05 不應准許。

06 2.次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
07 其代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投
08 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
09 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
10 離職。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明
11 文。查本件原告是在108年11月14日經被告公司以勞動基準
12 法第12條第1項第4款規定終止勞動契約而離職，已如前述，
13 即不符合前述非自願離職之情形。從而，原告請求被告應開
14 立非自願離職證明書予原告，亦無法准許。

15 (三)原告得否請求被告給付侵害名譽權之損害賠償？

16 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
17 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
18 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
19 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
20 條第1項前段、第195條第1項，分別定有明文。原告主張被
21 告疏於查證又不聽解釋，而被告公司人員於查證過程，未進
22 行任何保密措施，形同公審，依被告提出之查帳過程之錄影
23 光碟，可見被告派員持錄影設備隨身跟拍並穿梭、進出廠
24 區，當時員林廠區員工聚集，甚至部分員工亦受被告指示進
25 行廢紗封存與協助稽查事宜，已於公司引起議論，當已使廠
26 區員工對原告議論紛紛，縱原告事後獲得不起訴處分稍還清
27 譽，但過去對原告名譽之傷害已經造成導致原告之名譽受
28 損，被告應給付原告精神慰撫金80萬元云云，被告則辯稱：
29 於查帳過程中並無任何羞辱原告之情事等語，自應由原告就
30 被告有何故意或過失之不法行為，致侵害原告之名譽等情，
31 負舉證之責。

01 2.經查，被告以原告將紗線虛偽記載為廢紗，並私自攜離公司
02 等情，於108年10月25日派員至被告公司員林廠調查，嗣於1
03 08年11月14日以原告前開行為違反勞動契約及工作規則為
04 由，寄發系爭存證信函解僱原告，並以原告涉嫌業務登載不
05 實及業務侵占等提起刑事告訴，此有存證信函、錄影光碟、
06 彰化地檢署檢察官不起訴處分書及臺中高分檢處分書在卷可
07 按（本院卷第25頁至28頁、39頁至45頁、101頁至103頁、第
08 165頁至第172頁、197頁至209頁）。然雇主認受僱人有勞基
09 法所定之解僱事由而終止勞動契約，或以勞工有涉有刑事犯
10 罪而提起告訴，乃屬法定終止權及憲法所保障訴訟權之正當
11 行使，縱嗣後經法院認定雇主解僱不合法，亦僅雙方僱傭契
12 約應繼續存在，或勞工得以此終止勞動契約並請求雇主給付
13 資遣費，原告之人格權並不因此受有何損害；況原告確有如
14 前所述之未經被告公司同意將169.15公斤紗線攜離被告公
15 司，而有違反勞動契約及工作規則情狀，則被告基於客觀事
16 實開啟內部調查程序，並檢具事證提起刑事訴追，本不以達
17 到起訴或有罪門檻程度始得提起，尚非濫行告訴，縱最後經
18 檢察官為不起訴處分，尚難認有何妨害原告名譽之情。此
19 外，原告復未能提出其他證據足資證明被告確有侵害原告人
20 格權之事實，則原告請求被告給付精神慰撫金80萬元，即屬
21 無據。

22 六、綜上所述，兩造間勞動契約業經被告合法終止，原告以被告
23 解僱不合法，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並
24 依勞基法第16條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項、就
25 業保險法第11條第3項、民法第18條、第184條第1項前段及
26 第195條規定，請求被告給付資遣費、預告期間工資、損害
27 賠償，及開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。又
28 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁
29 回。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
31 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘

01 明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 111 年 7 月 13 日

04 勞動法庭 法 官 姚銘鴻

05 以上正本係照原本作成。

06 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委

07 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 111 年 7 月 13 日

09 書記官 楊美芳