

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞簡字第59號

原告 真心成意國際股份有限公司

法定代理人 顏廷真

訴訟代理人 歐陽圓圓律師

被告 周麗青

訴訟代理人 方建棠

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆仟零陸拾元，及自民國一一四年六月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆仟零陸拾元為原告預供擔保，免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)被告於民國113年6月3日起任職於原告公司擔任橋頭門市銷售，為橋頭門市唯一之正職幹部，工作內容除須執行每日商品進退貨、陳列開關店作業、顧客接待與結帳管理等基本營運流程外，正職幹部尚須負責查核、排班協調、異常與客訴處理、回報上級主管營運情況及其他主管交辦事項等，負有相當程度之決策與現場調度責任。而原告於114年2月8日起至同年月28日共排定被告須出勤17日，獨自負責全日營運，然被告卻於114年2月8日起即無故曠職，無任何書面或口頭報告，亦未向主管報備、說明或請假，形同突襲式曠職，亦

01 未安排任何代理人力或交接作業，而橋頭門市於114年2月13
02 日原為正常營業日，惟因被告連續多日曠職，原告無法有效
03 調度人力，且現有臨時支援員工工作負擔過重，不得已於該
04 日暫停營業，依被告曠職期間每日平均營業額初步估算，損
05 失金額一日逾新臺幣(下同)7,702元，是被告顯然意圖使橋
06 頭門市之營運全面中斷，乃蓄意癱瘓門市運作之重大不法行
07 為。又被告縱因離職而未到門市上班，惟並未提前依勞動基
08 準法(下稱勞基法)第15條、第16條之規定為預告通知，亦未
09 履行交接義務，造成橋頭門市實際停業、商品報廢、顧客投
10 訴與品牌信譽受損等一連串實質損害，自應負擔18日之營業
11 損失共138,635元(以一日營業損失為7,702元計算)、原告另
12 聘2名臨時工之工資共24,320元(以每日8小時、每小時時薪1
13 90元計算)、商譽損失76,908元，共計239,863元。爰依勞基
14 法第15條、第16條、民法第18條、第184條、第195條、第22
15 7條及第448條等規定請求被告賠償239,863元。

16 (二)被告於113年11月9日寄送商品時，因業務重大疏失而未正確
17 填寫客戶地址，導致原應送達之商品未能如期配達至指定門
18 市，最終因逾期失去販售時效而全數報廢，該批商品之報廢
19 造成原告公司之損失，且因未能履行與客戶間之供貨承諾，
20 嚴重影響原告品牌信譽與顧客信任，構成侵權行為；而依兩
21 造間所簽訂勞動契約第14條(七)約定：「員工如有致販售商品
22 毀損之情事，應按員工售價負責全額賠償。」，該次損壞商
23 品之原始市價為5,075元，依員工售價計算應賠償金額為4,0
24 60元，是被告自應依民法第184條規定、兩造間勞動契約第1
25 4條(七)之約定賠償原告商品毀損費用4,060元。

26 (三)被告於114年2月8日離職前之同年月3日透過Line通訊軟體向
27 原告法定代理人發送挑釁、羞辱及恐嚇性文字，內容為：
28 「員工再請就有了」、「那大可開除我」、「關我什麼
29 事」、「要嘛你開除我」、「不然我就是做到月底而已」、
30 「有本事你自己去看店」、「我的態度決定於你是什麼人」
31 等語，非僅屬偶發情緒用語，而係具連續性與策略性之攻擊

01 模式，即被告藉由「前期精神攻擊」與「後期突發曠職與違
02 法離職」相互配合之手段，實際達成癱瘓營運與打擊雇主之
03 雙重目的，其行為具有高度主觀惡意，造成原告法定代理人
04 之精神壓力與失眠、心悸、情緒失衡等生理反應，自應依民
05 法第184條、第195條等規定賠償原告精神慰撫金8萬元。

06 (四)又被告無故取得原告114年2月8日之營收資料，誣稱係為證
07 明原告於該日有正常營業，惟原告係稱同日2月13日因人力
08 不足必須休店，並未稱同日2月8日休店，被告竊取原告營運
09 資料，自係以不正當之方法取得原告之營業秘密，構成營業
10 秘密法第10條第1項第1款侵害營業秘密，原告自得依營業秘
11 密法第12條、民法第184條及第195條等規定請求被告賠償慰
12 撫金5萬元。

13 (五)並聲明：1、被告應給付原告239,863元，及自聲請支付命令
14 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息。2、被告應給付原告4,060元，並自114年5月26日民事陳
16 報狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
17 息。3、被告應給付原告80,000元，並自114年5月26日民事
18 陳報狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
19 利息。4、被告應給付原告50,000元，及自114年6月30日民
20 事陳報狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
21 之利息。

22 二、被告則以：

23 (一)伊於113年6月3日起任職於原告公司，並於114年2月7日離
24 職。於在職期間，伊係透過Line及Messenger等通訊軟體與
25 原告法定代理人進行工作聯繫，於離職前仍有進行交接及聯
26 絡事宜，且亦有填寫離職申請單，並非原告所主張預謀破壞
27 營運之情節。伊係因一直幫原告代墊取貨貨款，且連續上班
28 超過法定工時而原告未給加班費，依勞基法第14條雇主違法
29 勞動法令之事由而終止僱傭關係。

30 (二)原告所指之商品毀損事件係發生於000年00月0日，係因為原
31 告緊急交派任務，而且一定要在貨運公司收貨截止前寄出商

01 品，惟伊已告知原告工廠尚在趕工製作吐司，然原告仍堅持
02 須於當日寄出，由於作業緊迫、人力不足下，最終導致被告
03 工作壓力過大而誤植地址，宅急便司機與客戶連絡後，對方
04 因食品保存期限即將到期而拒收，當下原告指示將商品用常
05 溫寄回公司報廢即可，並無進一步究責，迄今已4個多月
06 餘，原告卻再行主張求償，不符合程序正義。

07 (三)對原告所主張被告有挑釁、羞辱及恐嚇性文字一節，伊並未
08 有挑釁、羞辱及恐嚇之言語，實際上是由於原告持續要求伊
09 代墊貨款，伊精神壓力過大而與原告發生爭執，然並非於公
10 開之社群網站中對原告為名譽損害或恐嚇脅迫言論，更無誹
11 謗事實。

12 (四)對原告所指控侵害營業秘密部分，伊提供114年2月8日營業
13 報表之對象是法院，目的是為了自保、自證，法院也沒有因
14 為伊提供114年2月8日營業報表而得到任何利益，伊自無須
15 負損害賠償責任等語，資為抗辯。

16 (五)並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執事項：

18 (一)被告於113年6月3日任職於原告公司擔任橋頭門市銷售，嗣
19 於114年2月8日起即未出勤。

20 (二)被告曾於113年11月間因將原告之商品(員工價4,060元)寄錯
21 地址，於寄回時已逾保存期限而銷毀。

22 四、得心證之理由：

23 (一)有關原告主張營業損失、臨時工之工資損失及商譽損失共23
24 9,863元部分：

25 1、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
26 者，勞工即得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項
27 第6條定有明文。又勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞
28 動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未
29 要求勞工必須說明其事實上之依據，故勞工終止勞動契約
30 時，並無須將其據以終止之具體事由(如雇主有何違反勞動
31 契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞)告知雇主，且亦

01 不以書面為之為必要，得僅以言詞表明終止契約之意，縱未
02 於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審
03 究勞工終止契約是否合法之依據，而僅需雇主具備勞動基準
04 法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動
05 契約，且勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終
06 止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動
07 契約當時已經發生者即可。

08 2、經查，被告抗辯其係因原告未給付延長工時之加班費，且原
09 告長期要求其代墊貨款，方向原告終止勞動契約，並於114
10 年2月6日填寫離職申請表單而在同年7月終止兩造間之勞
11 動契約等語，業據其提出Line對話紀錄、離職申請電子表
12 單、高雄市政府勞工局裁罰原告之函文等為證(參本院114年
13 度勞簡專調字第25號卷，下稱專調卷，第131頁至第135頁、
14 第169頁、本院卷第67頁至第71頁)。而查，依高雄市政府勞
15 工局114年7月28日、同年10月21日之函文，可見原告有未依
16 法給付加班費之違法事實而遭高雄市政府勞工局裁罰(參本
17 院卷第67頁至第71頁)，則縱被告於口頭或寫離職申請單時
18 並未具體敘明終止之具體事由及法規依據，然揆諸前揭說
19 明，原告既存上開違法事由，且被告嗣亦補充說明其係因
20 被告違法行為而終止僱傭關係(參本院卷第45頁)，則其終止
21 行為自合於前揭勞基法第14條第1項第6款之規定，應屬於法
22 有據。又依勞基法第14條第1項第6款之終止行為本無須預告
23 期間，此觀該條規定即明，則原告主張被告未給予預告期間
24 而應賠償營業損失、臨時工之工資損失及商譽損失等共239,
25 863元云云，並非有據。

26 3、次按勞工離職時，對於雇主之業務承接應負有交接之義務，
27 此等義務本屬勞動契約勞工之契約附隨義務。亦即，勞工離
28 職時，必須將與其業務有關之事項移交。至於交接的對象、
29 方式、內容、範圍應依勞動契約、工作規則定之，若勞動契
30 約、工作規則並無約定或明訂，自應連結勞工現有工作，依
31 具體個案認定之。又按當事人主張有利於己之事實者，就其

01 事實有舉證責任，民事訴訟法第277條前段定有明文，本件
02 原告主張被告有侵權行為及債務不履行應負損害賠償責任，
03 即應就被告有侵權行為及債務不履行之事實負舉證責任。原
04 告雖主張被告未履行交接義務，致其受有上述損害云云，惟
05 原告就員工離職時應如何辦理交接，並未與被告約定於勞動
06 契約內(參專調卷第31頁至第35頁)，原告復未能證明其有就
07 此訂定相關工作規則並公告予被告知悉，且被告於114月2月
08 8日填寫離職申請電子表單後，亦無證據顯示原告有再就任
09 何有關交接事項與被告商議或討論，或指定被告應辦理交接
10 之對象、人員等，是難認原告已就被告有未完成交接之侵權
11 事實或債務不履行為舉證。準此，既無證據顯示被告有何應
12 交接而未完成交接之事實，則原告據此請求被告賠償營業損
13 失、臨時工之工資損失及商譽損失等共239,863元云云，即
14 無理由。

15 (二)有關原告主張商品毀損部分：

- 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，民法第184條第1項前段定有明文。又依兩造間所簽訂之
18 勞動契約第14條(七)約定：「乙方(即本件被告)如損毀販售商
19 品，應依員工售價賠償。」(參本院卷第35頁)。
- 20 2、經查，被告曾於113年11月間因將原告之商品(員工價4,060
21 元)寄錯地址，於寄回時已逾保存期限而銷毀等情，為兩造
22 不爭執如前(即上開不爭執事項(二)，參本院卷第45頁)，堪認
23 屬實，則原告依前揭民法第184條第1項前段、兩造間勞動契
24 約第14條(七)之約定請求被告賠償商品員工價4,060元，為有
25 理由，應予准許。被告雖辯稱當時係因原告趕著當天出貨，
26 其方會誤繕地址云云(參專調卷第115頁)，然被告身為實際
27 執行寄貨事宜之人員，本應正確繕打客戶地址以供宅配公司
28 正確送達，其因疏失誤繕地址造成商品逾保存期限而毀損，
29 自應負賠償責任，至原告之指示是否妥當，並非被告得據以
30 免責之理由，是被告此部分辯詞礙難憑採。又被告辯稱其當
31 時已依原告所述通知宅配公司寄回並報廢，且原告後續亦未

01 追究，事隔數月卻向其求償，不符程序正義云云(參專調卷
02 第115頁)，惟縱原告當時並未對被告求償，然原告本有自行
03 決定何時為請求之自由，並非即可認定原告已有拋棄其請求
04 權或不再追究之意思表示，故被告此部分所辯仍難據為其有
05 利之認定。

06 (三)有關原告主張被告傳送挑釁、羞辱及恐嚇性文字之精神慰撫
07 金8萬元部分：

08 1、按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權
09 利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害
10 間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權
11 之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任(最高法院10
12 0年度台上字第328號判決意旨參照)。次按民法上名譽權之
13 侵害非即與刑法之誹謗罪相同，名譽有無受損害，應以社會
14 上對個人評價是否貶損作為判斷之依據(最高法院90年台上
15 字第646號判決參照)。是所謂侵害名譽權而應負侵權行為
16 損害賠償責任者，須以行為人意圖散布於眾或使第三人知悉
17 其事，故意或過失詆毀他人名譽為必要，蓋如此始有使他人
18 之名譽在社會之評價受到貶損之虞；且名譽權受損，非單依
19 被害人主觀之感情加以判斷，而應依社會客觀之評價判定。
20 再按所謂恐嚇，係指以加惡害之事通知他人，使其發生恐怖
21 心之謂。

22 2、原告主張被告以Line通訊軟體傳送「員工再請就有了」、
23 「那大可開除我」、「關我什麼事」、「要嘛你開除我」、
24 「不然我就是做到月底而已」、「有本事你自己去看店」、
25 「我的態度決定於你是什麼人」等挑釁、羞辱及恐嚇性文
26 字，致其受有精神創傷等情，然此為被告所否認，並辯稱此
27 僅為兩造爭執過程中所為之言語，且並非公開言論等語。而
28 查，依原告所提出之Line對話紀錄，固可見被告曾對原告法
29 定代理人為上開言語(參專調卷第59頁至第67頁)，惟該Line
30 對話僅為原告法定代理人與被告間之私人對話，並未有第三
31 人在內，則揆諸前揭說明，即便被告所使用之言語導致原告

01 法定代理人主觀上感受不悅，然其對話內容既非公開於眾，
02 即與侵害名譽權之要件不合，是原告主張被告侵害其名譽
03 權，並非可採；又觀被告所為之上開言語內容，亦非係在對
04 原告為惡害告知，自非屬恐嚇之言語，故原告主張被告對其
05 恐嚇云云，亦非有據。從而，原告依民法第184條、第195條
06 侵權行為等規定請求被告賠償精神慰撫金8萬元，並無理
07 由。

08 (四)有關原告主張被告侵害營業秘密之精神慰撫金5萬元部分：

09 1、按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
10 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
11 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第195條規
12 定載有明文。復按有左列情形之一者，為侵害營業秘密。因
13 法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者。因
14 故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。
15 營業秘密法第10條第1項第4款、第12條定有明文。

16 2、原告固主張被告於本件訴訟中向本院提出橋頭門市114年2月
17 8日之營收資料，係不法侵害其營業秘密，應負損害賠償責
18 任云云。惟查，被告於本件審理時向本院提出原告橋頭門市
19 114年2月8日之營收資料，係為佐證原告並未因被告離職而
20 受有營運損害之事實(參專調卷第171頁)，乃屬合法行使訴
21 訟權利之正當行為，難認具有違法性；況該營收資料未經公
22 諸於世或提示他人閱覽，僅有訴訟當事人及法院成員知悉，
23 亦難謂原告有何受損害之情形。準此，依原告所主張之上開
24 情節，尚不足以證明被告以營收資料作為證物使用具有不法
25 性，且原告復未能舉證其究竟受有何損害，核與前揭民法第
26 184條、第195條及營業秘密法第12條規定之要件不符，故原
27 告請求被告賠償損害5萬元，並無理由。

28 五、綜上所述，原告依民法第184條規定及兩造間勞動契約第14
29 條(七)約定，請求被告賠償商品毀損金額4,060元，及自114年
30 5月26日民事陳報狀繕本送達翌日即114年6月16日(參專調卷
31 第81頁送達回證)起至清償日止，按週年利率5%計算之利

01 息，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則屬無據，
02 應予駁回。

03 六、本判決主文第1項係依民事訴訟法第427條規定適用簡易訴訟
04 程序所為被告敗訴判決，爰依同法第389條第1項第3款規
05 定，職權宣告假執行。併依同法第392條第2項規定，依職權
06 宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

07 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
08 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
09 明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
12 勞動法庭 法官 呂佩珊

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
17 書記官 解景惠