

臺灣新北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第12號

原告 張庭彰

訴訟代理人 鄭清妃律師

被告 普安科技股份有限公司

法定代理人 羅仕東

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 鐘煒翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第256條分別定有明文。本件原告起訴時原聲明請求：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自民國109年7月26日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）11萬9,000元，及自109年7月26日起於各月應給付月薪日之翌日（即各月6日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第11頁）。嗣原告於110年1月12日具狀追加第3項聲明，並於111年8月4日變更第2項聲明如下：(二)被告應給付原告1萬9,835元，及自109年8月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給付11萬9,000元，及自109年8月1日起於各月應給付月薪日之翌日（即各月6日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應給付原告120萬元，及自訴之變更追加暨準備(一)狀繕本送達

01 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷
02 一第287至288頁；卷二第641至642頁）。查原告變更聲明第
03 2項請求之金額及期間，核屬就原聲明內容更正事實上之陳
04 述，並未變更其訴訟標的，非屬訴之變更或追加；至原告上
05 開追加聲明第3項部分，亦係基於兩造間勞動契約所生爭議
06 之同一基礎事實，揆諸首揭規定，核無不合，應予准許。

07 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
08 益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
09 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
10 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
11 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法
12 院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。查原告主張兩造
13 間僱傭關係繼續存在，然為被告所否認，則兩造間就僱傭關
14 係即陷於存否不明確，原告在法律上之地位有不安狀態存
15 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去，揆諸上開
16 說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利
17 益。

18 貳、實體方面：

19 一、原告主張：原告自106年9月25日起在被告任職，兩造間成立
20 勞動契約（下稱系爭勞動契約），原告原擔任總經理特助，
21 每月工資為10萬元。被告於109年3月18日曾無故解僱原告，
22 經原告申請勞資爭議調解，被告自知無理由，即於109年3月
23 25日撤銷資遣通報，並繼續僱用原告。惟原告回任後，被告
24 即屢以將原告任職單位由總經理室，調動至與原工作無關之
25 亞太業務處泛亞太部，或要求原告將原所開發之經銷商交予
26 助理聯繫，而須再開發與其負責領域無關之代理商等方式刁
27 難原告，嗣被告因無法以上開方式逼迫原告主動離職，即於
28 109年7月6日以原告對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞
29 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於109年7
30 月26日終止系爭勞動契約。然被告並未提出具體業績目標，
31 亦未說明具體考評標準，且原告雖有協助開發南歐業務，然

該區業務成長衰退原因甚多，除與整體市場環境有關外，更係團隊合作之結果，縱107年第4季後南歐業績下滑，亦與原告業務能力無關，原告並無未能達成公司業績目標、對產品認知專業不足或工作態度不佳等狀況，故原告並無不能勝任工作之情事。況被告並未事先使原告知悉具體之績效輔導改善計畫，即逕予終止系爭勞動契約，亦不符解僱最後手段性原則，故被告於109年7月26日終止系爭勞動契約，自屬無效，兩造間僱傭關係仍然存在，是被告既已拒絕受領原告所提供之勞務，原告並無補服勞務之義務，自得依系爭勞動契約請求被告給付每月工資。再原告遭解僱前之月薪已調整為10萬2,000元（本薪9萬9,600元＋伙食費2,400元＝10萬2,000元），且被告每年提供固定之端午節、中秋節各半個月獎金，以及1個月之年終獎金，故原告離職前6個月之平均月薪應為11萬9,000元【計算式：（10萬2,000元×14月）÷12月＝11萬9,000元】。另被告於109年3月18日首次無故解僱原告後，曾於109年3月20日以多人包夾之方式強制驅離原告，且被告之法務人員因見原告欲錄音蒐證，竟動手搶奪原告手機，打翻原告桌上咖啡，原告見狀始報警處理。詎被告明知原告於當日並無違抗主管人員之督導指揮，亦無影響工作場所秩序或公司業務之行為，竟以電子郵件寄發如附表所示不實內容之懲處公告（下稱系爭公告）予被告各員工，指摘原告有上開不當行為，致被告各員工均得以閱覽系爭公告所載上開不實內容，以此方式侵害原告之名譽權，致原告精神上深感痛苦，應賠償慰撫金120萬元。爰依系爭勞動契約、民法第184條第1項前段及第195條第1項前段之規定，提起本件訴訟等語，並聲明：（一）確認兩造僱傭關係存在。（二）被告應給付原告1萬9,835元，及自109年8月1日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告11萬9,000元，及自109年8月1日起於各月應給付月薪日之翌日（即各月6日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應給付原告120萬元，及自110年1月12日訴之變更追加暨準備（一）狀繕本送達翌日起至

01 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)願供擔保，請准
02 宣告假執行。

03 二、被告則以：原告自106年9月25日起在被告任職，職稱為資深
04 業務經理，並擔任總經理特助。原告係屬業務高階主管，每
05 月領取近10萬元之高額報酬，如未具高度業務開發能力，將
06 不足勝任該職位之客觀要求。惟原告業績無法達成目標，在
07 任職期間不僅無力維繫既有客戶，其所負責區域西南歐五國
08 （法國、義大利、希臘、西班牙、葡萄牙）之業績出現持續
09 下滑之情形，下滑程度遠差於整體歐洲區之下滑幅度，而原
10 告開發新客戶之能力亦有不足，其任職近3年僅開發1家新客
11 戶，是原告無法有效開發新客戶及代理商，其業績無法達成
12 目標，另原告工作態度不佳，對於被告產品認知之專業不
13 足，與其他部門溝通屢遭抱怨，對客戶亦有疏於聯絡或未及
14 時回應等狀況，故原告之工作能力及態度，均不足以擔任高
15 階業務主管之職務，實有不能勝任工作之情形。又原告之工
16 作地點在臺灣總部，其直屬主管即英國分公司總經理姜豪
17 （Victor Chiang）早於108年2、3月間，即要求原告應取得
18 代理商之訂單業績，並專注於開發新代理商，然均未見原告
19 業績改善。嗣被告提供業績輔導改善計畫，由公司指派專人
20 督導，並要求原告每週提出市場分析報告，惟原告敷衍以
21 對，數次拒絕於計劃表格上簽名，且其所提出之市場報告部
22 分僅複製援引Google網站資料。而原告未能透過績效輔導計
23 畫改善後，亦拒絕被告安排調動其他適合職務，被告始於10
24 9年7月6日依勞基法第11條第5款規定，預告於109年7月26日
25 終止系爭勞動契約，已符合解僱最後手段性原則，系爭勞動
26 契約業已合法終止，兩造間僱傭關係已不存在，原告自無由
27 請求被告給付後續工資。另被告於109年3月20日邀原告至會
28 議室協商，以免影響開放辦公室員工之工作，然原告堅持協
29 商須在其座位進行，藉機大聲喧嘩，更以報警手段擴大事
30 端，要求警方進入工作場所，被告員工並無強制驅離原告或
31 搶奪其手機。嗣被告之獎懲小組召開會議，並訪談在場員工

01 後，調查結果認定原告當日行為已違反團隊紀律及工作規
02 則，故建議懲處原告，被告始依獎懲小組之建議懲處原告，
03 並寄發系爭公告予被告各員工，系爭公告所載內容並無不
04 實，並未侵害原告之名譽權，原告請求被告賠償慰撫金，並
05 無理由等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲
06 請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
07 行。

08 三、經查，原告主張其自106年9月25日起至在被告任職，原擔任
09 總經理特助，兩造間成立系爭勞動契約，且原告自109年1月
10 起，每月領有本薪99,600元及伙食費2,400元；而被告於109
11 年3月18日解僱原告，經原告申請勞資爭議調解，被告即於1
12 09年3月25日撤銷資遣通報，繼續僱用原告，且於109年4月1
13 4日將原告部門調動至亞太業務處泛亞太部，並於109年4月1
14 6日寄發系爭公告，嗣於109年7月6日依勞基法第11條第5款
15 規定，預告自109年7月26日終止系爭勞動契約等事實，業據
16 提出聘僱合約、錄取通知書、新北市政府勞資爭議調解申請
17 書、電子郵件、系爭公告、終止勞動契約通知書及員工薪資
18 單等件為證（見本院卷一第31至35頁、第37至38頁、第39至
19 41頁、第43頁、第51頁、第59頁、第71至79頁），且為被告
20 所不爭執，堪信原告此部分主張為真實。

21 四、至原告雖主張被告逕自對其終止系爭勞動契約無效，且系爭
22 公告已侵害其名譽權，據此請求確認兩造間僱傭關係仍繼續
23 存在，且被告應按月給付後續工資及慰撫金120萬元等節，
24 然為被告所否認，並以前詞置辯，故本件應審究者為：(一)原
25 告主張被告依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約
26 無效，有無理由？(二)原告依系爭勞動契約，請求被告給付1
27 萬9,835元，及自109年8月1日起至原告復職日止之工資，有
28 無理由？(三)原告依侵權行為之法律關係，請求被告賠償慰撫
29 金120萬元，有無理由？茲分述如下：

30 (一)原告主張被告依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契
31 約無效，有無理由？

01 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
02 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
03 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
04 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
05 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
06 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
07 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
08 履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法
09 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
10 動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院110年度
11 台上字第74號、109年度台上字第1399號判決意旨參照）。

12 2.查證人姜豪於審理時證稱：伊於106年11月起在被告任職，
13 現為被告英國分公司之總經理，負責歐洲區之營運與管理，
14 原告約比伊早1個月到被告任職，伊到職後，訴外人即被告
15 之總經理羅仕東原本指示伊與原告分區域負責歐洲區業務，
16 原告負責西南歐區域，其餘區域由伊負責，後來因為原告業
17 績表現不佳，工作不力，羅仕東於108年1月在會議中指示伊
18 要負責管理整個歐洲區之業務發展，自斯時起原告職務即需
19 要受伊指揮監督等語（見本院卷二第759頁）；參諸證人錢
20 仁平於審理時證稱：伊目前在被告擔任人力資源副理，主要
21 負責公司人員招募、績效考核、不適任資遣作業相關事宜，
22 原告在被告擔任資深經理，自106年9月起就負責歐洲市場業
23 務開發，原告原來是與歐洲區之業務同仁PAUL共同合作，10
24 8年起則開始獨自負責接手處理歐洲區業務，被告在歐洲有
25 歐洲子公司，且歐洲部門之人員都掛在歐洲子公司，再由歐
26 洲子公司分署各處級、各部級，例如姜豪係直接派駐在歐
27 洲，故姜豪就會掛在歐洲子公司，臺灣公司業務部門人員就
28 是掛在亞太業務區泛亞太部門，兩邊公司事實上就是同一公
29 司；原告自任職起之職務內容一直都是負責業務，但因109
30 年3月資遣原告之過程中，原告表示渠職務為經理室之總經
31 理特助，故被告始依原告實際職務內容，將原告隸屬部門調

01 整異動至亞太業務區泛亞太部門，然上開單位異動並未變更
02 原告原有之職稱、職務、工資及直屬主管等工作內容等語
03 （見本院卷一第355頁、第368至369頁）；佐以原告經被告
04 錄取聘僱時，其錄取通知書上「部門/職務」欄即記載「總
05 經理特助（資深經理/Sr. Director）」，且直屬主管為羅
06 仕東等內容，而被告於109年4月14日隸屬單位固自總經理室
07 異動至亞太業務處泛亞太部，惟其異動前後職稱均為資深經
08 理等情，有錄取通知書及單位異動電子郵件在卷可憑（見本
09 院卷一第35頁、第43頁），故被告抗辯原告自任職時起，其
10 職稱均為資深經理，職務內容均係負責西南歐地區之業務開
11 發，不因單位異動有異乙節，要屬有據。

12 3.次查證人姜豪於審理時證稱：被告係銷售企業級雲端儲存設
13 備，透過各國經銷商及代理商銷售予企業用戶，原告為資深
14 經理，負責西南歐區域之業績及開發新客戶，須具備達成業
15 績目標、開發新客戶、認知產品技術及內部團隊合作等知識
16 及能力。惟原告任職期間，西南歐區域之業績下滑，108年
17 後更有大幅下滑情形，並僅成功開發1家經銷商，嗣伊自108
18 年1月起開始督導原告，曾於108年2月至4月間陸續寄發電子
19 郵件通知原告要開發新客戶，後來因為原告開發進度落後，
20 態度消極，故伊於108年4月30日通知原告及其他歐洲分區業
21 務，將原本每季及每月進行1次之業務檢討調整為每週進行1
22 次；又伊曾於108年6月28日寄發電子郵件予原告，並檢附10
23 8年上半年原告所負責西南歐區域之營業額報表，該報表顯
24 示單就法國區之業績就下滑高達45%，嗣伊於109年3月19日
25 復寄發電子郵件提醒原告108年之業績下滑，並指出法國下
26 滑幅度高達40%，如與原告自行設定15%之業績成長目標相
27 比，下滑幅度更高。又業績成長目標是由原告自行填寫，並
28 以達到業績成長目標為基礎，去推算需要開發多少新客戶，
29 伊印象中有口頭跟原告提到要開發多少新客戶，才有可能達
30 到業績成長目標，關於業績數據、開發新客戶之數量都是判
31 斷原告工作能力之客觀數據，另伊督導原告期間，亦陸續接

01 獲內部同仁反應原告對於客戶所詢產品技術問題、售後服務
02 成本及客戶財務狀況等事項均不清楚，故伊認為原告已有不
03 能勝任工作之情事等語（見本院卷二第760至763頁、第766
04 至767頁）；稽之證人錢仁平於審理時證稱：原告主要負責
05 歐洲市場業務開發，區域國家包含法國、義大利、西班牙、
06 希臘等國家，須開發新客戶，並維繫既有客戶，以達成業績
07 目標，惟原告無法有效開發新客戶，既有客戶業績也下滑，
08 被告曾請業務單位透過客戶銷售訂單系統之資料，針對原告
09 自107年至109年間負責區域之業績總額，及主要客戶自106
10 年至108年間之銷售總額，以總額統計及圖表呈現，結果明
11 顯反應自原告自108年起獨立接手該區業務後，業績呈現下
12 滑之趨勢，無法達成業績目標，且原告之專業及技術能力不
13 足，對公司產品資訊並不熟悉，無法將產品優勢傳達客戶，
14 對於客戶需求反應也消極回應，被告內部相關同仁均有反應
15 相關情事。又因考量原告為高階主管，公司給與極大空間及
16 尊重，姜豪會與原告商討業績目標，並明確讓原告知悉，據
17 以績效評核，且由姜豪進行評核，並將相關資訊回報至人資
18 部門等語（見本院卷一第355至356頁、第359至第360頁）；
19 稽之證人姜豪曾於108年2月至4月間陸續通知原告應積極開
20 發新客戶，並曾於108年6月28日、109年3月19日，檢附報表
21 通知原告所負責之西南歐區域業績呈現大幅下滑趨勢，遠低
22 於原告自行設定之業績目標等情，有證人姜豪及原告間之往
23 來電子郵件及業績報表附卷可佐（見本院卷一第171至173
24 頁、第175至177頁、第415頁、第417至418頁、第419頁至第
25 420頁、第429頁至第431頁、第433頁、第497頁、第511頁、
26 第513頁；本院卷二第253頁、第263頁、第273頁），是證人
27 2人所證上情，尚堪憑採，審酌原告自108年起獨立負責西南
28 歐區域之業務後，並未維繫既有客戶業績或開發足夠之新客
29 戶，其職責區域業績確呈現下滑趨勢，且與原告設定之業績
30 目標存有相當差距，經證人姜豪一再要求提升業績，仍未見
31 原告積極改善業績，並與內部單位發生溝通問題，故被告抗

01 辯原告客觀上已有無法勝任其所負責西南歐區域業務開發工
02 作之情事等詞，尚為可採。

03 4.次查證人錢仁平於審理時證稱：當時伊對原告進行後續之績
04 效改善輔導作業，因為原告擔任資深業務主管，主要職責就
05 是開發新客戶，達成公司業績目標，故伊與姜豪擬定績效改
06 善輔導計畫，第1點為制定電訪數量以找出目標客戶，並進
07 行產品訓練、業務訓練以利達成業績目標；第2點為請原告
08 進行產品介紹，進行產品簡報錄音，以提升產品專業技術；
09 第3點為請原告進行市場深度分析，並繳交市場分析報告，
10 以利公司進行產品行銷推廣。惟原告對於上開輔導計畫，均
11 以敷衍態度應對，且與內部團隊缺乏互動，嗣後原告產品介
12 紹部分係由姜豪及訴外人即被告全球市場行銷主管李金溪進
13 行評核，而市場分析報告部分則係由姜豪進行評核，其中關
14 於該市場分析報告之潛在客戶、競爭廠商優劣性、資訊蒐集
15 完整性、市場建議及後續推廣行動等事項之各項評定結果均
16 為不佳，且伊在績效改善作業期間，也會審慎評估原告所繳
17 交之報告，故當時經網路比對後，發現該市場分析報告之部
18 分內容，幾乎僅係複製Google網站上之搜尋資料，伊和人資
19 專員亦有就此製作對照表，另原告在分析報告中雖亦有自行
20 撰擬相關內容，然亦係由被告之相關文件資料產生，且在解
21 決方案部分，也僅簡短帶過，並無深度之市場分析；另伊於
22 109年4月30日、109年6月2日均有拿績效改善輔導計畫表予
23 原告，原告雖有看其上內容，但均因不認同而拒絕簽署，在
24 經過績效輔導改善計畫後，經伊客觀評估，原告實有無法勝
25 任原有工作之情事等語（見本院卷一第356至357頁、第364
26 至368頁）。參以被告前於109年4月30日因原告業績評核不
27 佳，列入績效改善輔導作業，嗣原告為此陸續提出產品介紹
28 及市場分析報告，期間經證人姜豪、李金溪針對上開報告進
29 行評核，並由被告於109年6月1日進行改善結果評估，認未
30 達成改善目標，欲持續進行改善輔導作業，惟原告不認同該
31 改善輔導作業而拒絕簽署等情，有109年4月30日、109年6月

01 2日績效改善輔導計畫表、評核項目表、績效改善追蹤表、
02 市場分析報告與Google網站搜尋資料對照表、產品介紹評核
03 表等在卷可佐（見本院卷一第191至236頁），是被告抗辯原
04 告自108年起因職掌業務區域業績績效不佳，且經原告針對
05 其職務所需專業能力制定改善輔導計畫後，原告仍未積極配
06 合該輔導改善計畫，以達成改善目標等詞，實非無憑，益徵
07 被告所辯原告主觀上亦有消極以對，而有不能勝任工作之情
08 事等詞，亦屬有據。

09 5.復查證人錢仁平於審理時證稱：訴外人即被告之人資主管葉
10 志祥於109年7月1日在績效檢討會議中，曾表示原告無法勝
11 任現任工作，並由訴外人陳鈺伶告知可檢閱被告相關職務資
12 訊，詢問原告有無考慮轉調其他職務之可行性，嗣於109年7
13 月2日、109年7月3日亦曾寄發電子郵件詢問原告有無考慮轉
14 調其他職務，惟均遭原告拒絕等語（見本院卷一第358頁
15 頁）；參以證人錢仁平曾於109年7月2日、109年7月3日陸續
16 通知原告因績效檢討會議認原告有不能勝任工作之問題，希
17 望與被告協商討論職務調動、降級或減薪等替代方式之可能
18 性，然均未獲原告表示同意等情，有電子郵件在卷可佐（見
19 本院卷一第239至240頁），故被告抗辯因原告已有無法勝任
20 原有工作情事，且被告曾嘗試與原告協商以職務調動、降級
21 或減薪等替代方式處理，未經原告表示同意，而未能達成共
22 識後，被告始於109年7月6日依勞基法第11條第5款規定，預
23 告於109年7月26日終止系爭勞動契約，並無違反解僱最後手
24 段性原則，洵屬有據，堪認系爭勞動契約業於109年7月26日
25 合法終止。原告徒執上情主張被告逕依勞基法第11條第5款
26 規定終止系爭勞動契約為無效，要無可採。

27 6.至被告曾於109年3月18日解僱原告，經原告申請勞資爭議調
28 解，被告即於109年3月25日撤銷資遣通報，繼續僱用原告，
29 且於109年4月14日將原告部門調動至亞太業務處泛亞太部等
30 情，固據前述，然被告於109年3月18日有無合法解僱原告，
31 此與被告嗣於109年7月26日有無合法終止系爭勞動契約，係

屬二事，二者原因未必相同，並無必然關係；參以被告於撤銷資遣通報，並繼續僱用原告後，復曾由被告業務部門及人資部門會同制定輔導改善計畫，因認未達改善目標，始行終止系爭勞動契約乙情，業據認定如前，自難僅憑原告主張被告於109年3月18日曾未合法解僱原告乙節，逕認被告於109年7月26日亦屬違法終止系爭勞動契約。另參諸證人姜豪於審理時證稱：原告在回任後仍為伊下屬，並負責西南歐區域之業務，伊於109年3月25日雖有要求原告將原負責開發之區域經銷通路交由業務助理聯繫，但這是公司政策之改變，並非針對原告個人，其他歐洲分區業務亦同等語（見本院卷二第769頁）；佐以原告109年4月14日固經單位異動，然上開單位異動並未變更原告原有之職稱、職務、工資及直屬主管等工作內容乙節，亦據證人錢仁平證述在卷（見本院卷一第369頁），業據前述，則原告回任後部分業務聯繫內容之變更既非單就原告為之，且單位調動亦未變更原告原有之職務及工資等工作內容，故原告主張被告於原告回任後屢以上開方式逼迫原告離職未果，始逕於109年7月26日違法終止系爭勞動契約，亦非可採。

(二)原告依系爭勞動契約，請求被告給付1萬9,835元，及自109年8月1日起至原告復職日止之工資，有無理由？

查系爭勞動契約業於109年7月26日合法終止乙節，業據認定如前，是原告主張被告違法終止系爭勞動契約而無效，據此請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給付1萬9,835元，及自109年8月1日起至原告復職日止之工資，洵非有據。

(三)原告依侵權行為之法律關係，請求被告賠償慰撫金120萬元，有無理由？

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；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項前段、第195條第1項前段分別定有明文。次按名譽

01 為人在社會上享有一般人對其品德、聲望或信譽等所加之評
02 價，屬於個人在社會上所受之價值判斷，故名譽有無受損
03 害，應以社會上對其評價是否貶損作為判斷之依據（最高法
04 院90年度台上字第646號判決意旨參照）。且名譽權之侵
05 害，以行為人故意或過失抑貶他人之社會評價而不法侵害他
06 人之名譽，且具有違法性、歸責性，並不法行為與損害間有
07 相當因果關係，即足成立侵權行為。惟按言論自由為人民之
08 基本權利，憲法第11條明文保障，國家應給予尊重及最大限
09 度之維護，俾人民得以實現自我、溝通意見、追求真實及監
10 督各種政治或社會活動之功能得以發揮。惟為兼顧對個人名
11 譽、隱私及公共利益之保護，法律尚非不得對言論自由依傳
12 播方式為合理之限制。而名譽係開放概念，一人行使言論自
13 由是否因而侵害他人之名譽，構成不法，應依法益權衡加以
14 判斷。是行為人之言論雖損及他人名譽，倘其言論屬事實之
15 陳述，而能證明其為真實，或行為人雖不能證明言論內容為
16 真實，但依其所提證據資料，足認為行為人有相當理由確信
17 其為真實者；或言論屬意見表達，如係善意發表，對於可受
18 公評之事，而為適當評論者，不問事之真偽，均難謂係不法
19 侵害他人之權利，尚難令負侵權行為損害賠償責任（最高法
20 院107年度台上字第1403號、106年度台上字第2058號判決意
21 旨參照）。

- 22 2.查被告寄發系爭公告予被告各員工，致被告各員工均得以閱
23 覽系爭公告內容，而認原告行為已嚴重影響被告工作場所秩
24 序及業務，固已足影響一般人在社會上對原告之評價。然參
25 以證人錢仁平於審理時證稱：伊雖沒有參與被告該次獎懲訪
26 談紀錄，故不清楚被告是否有留存對話內容，但因為被告之
27 人資於109年4月間有工作輪調，伊和陳鈺伶交接工作時，獲
28 悉原告因為業績無法達成，績效表現不佳，故進行不適任資
29 遣作業，原希望好聚好散，但原告否認資遣事由，並在辦公
30 室大肆喧譁，特意製造事端，不願意配合公司資遣作業，故
31 經被告內部評估後，決定再給原告1次工作表現之機會，並

01 交由伊進行後續績效改善輔導作業等語（見本院卷一第356
02 頁、第369頁）；稽之被告係依其獎懲小組之獎懲建議，據
03 以懲處原告並寄發系爭公告，而該獎懲建議上載有「經訪談
04 3月20日下午在場相關人員，張員（即原告）當日確實有意
05 溢鬧製造事端，且對於主管人員合理之督導指揮，多次勸導
06 仍違抗拒不聽從，甚至二度報警且要求警察前去其座位查看
07 現場等，其行為已嚴重影響工作場所秩序，縱張員主張其係
08 因公司違法資遣在先，且受到威脅強制等情形致僅能以報警
09 方式處理云云，惟張員應循公司內部申訴程序，亦得以協商
10 方式提出其訴求並化解爭議，而非濫用權利……。其行為已
11 違反「工作規則」第63條第4款及第64條第5款之規定，按其
12 情節依上開任一規定，均屬重大之違規。惟衡諸各方考量，
13 建議核予記過二次，以茲警惕。」等內容，有獎懲訪談紀錄
14 及獎懲建議等在卷可參（見本院卷一第49至50頁；卷二第30
15 3頁），核與證人錢仁平所證上情無悖，則被告內部獎懲小
16 組在訪談在場員工後，依據訪談調查結果而製作上開獎懲建
17 議，被告始依該獎懲建議調查結果及建議內容，據以決定系
18 爭公告懲處內容，並非無端杜撰上開事項，是被告實有相當
19 理由確信其內容為真實，且被告就原告行為影響工作場所秩
20 序或公司業務作業之程度，亦屬被告之意見表達，縱原告對
21 此存有歧見，亦難認被告就此有何不法侵害原告名譽權之情
22 事，故原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段之
23 規定，請求被告賠償慰撫金120萬元，洵無可採。

24 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約、民法第184條第1項前段及
25 第195條第1項前段之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，
26 及被告應給付1萬9,835元，及自109年8月1日起至原告復職
27 日止之工資，並給付慰撫金120萬元，均無理由，應予駁
28 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應
29 併予駁回。

30 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，
31 核與判決結果無影響，毋庸再予逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 112 年 1 月 31 日

勞動法庭 法官 李宇銘

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 112 年 2 月 3 日

書記官 李律廷

附表：（被告於109年4月16日所為之人員懲處公告）

懲戒人員	懲戒事由
泛亞太部 資深經理張庭彰	該員對主管人員合理之督導指揮，多次勸導仍違抗拒絕聽從，且行為已嚴重影響工作場所秩序，不利於公司業務之正常作業，已違反員工規則，核予以記過二次處分，以茲警惕。