

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第140號

原告 蔡佳玲

訴訟代理人 胡達仁律師

被告 天陽航太科技股份有限公司

法定代理人 本田芳樹

訴訟代理人 陳秋伶律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月28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、程序部分：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；有訴訟代理人者不適用之；另承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；民事訴訟法第170條、第173條及第175條第1項分別定有明文。本件被告法定代理人於訴訟中已變更為甲○○○，有公司變更登記表1份可參，並由甲○○○具狀聲明承受訴訟（見本院卷第255至263頁），經核與前開規定相符，應予准許，合先敘明。

二、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，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告起訴原聲明第三項請求被告於「變革小組、Task team之LINE群組」及「被告公司之公布欄」連續7日刊登如起訴狀附件二所示之道歉啟事；嗣具狀變更聲明為被告應於「變革小組、Task team之LINE群組」及「被告公司之公布欄」連續7日刊登本件判決書（見本院卷第139至141頁），核其變更聲明前後均係基於如貳一所述之基礎事

實，揆諸首開法條規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自民國（下同）100年3月11日起受僱於被告，擔任會計副理，平均月薪為新臺幣（下同）5萬2,641元。被告未事先通知原告提出申辯書，亦未通知原告列席備詢，即於110年9月13日召開人評會，以原告利用會計主管職務提供他人公司資料洩漏公司業務上機密、辱罵其他員工等情為由，決議原告違反員工獎懲作業管理辦法（下稱獎懲辦法）4.21條第5、21、24、25款，合計懲處3大過而解僱原告。惟原告並無上開違反勞動契約或工作規則之情事，被告顯係非法解僱。原告於110年10月8日以寄發存證信函之方式，通知被告因遭其非法解僱，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，自得請求被告給付資遣費27萬6,690元、預告工資5萬2,641元，並開立非自願離職證明書。另被告將前開懲處結果以公告方式，誣指原告有洩漏公司業務上之機密及辱罵員工等情事，已嚴重貶抑原告人格、名譽之社會評價，請求被告賠償30萬元之精神慰撫金，並登載本件判決作為回復名譽之方式。爰依勞工退休金條例第12條、勞基法第16、17、19條、就業保險法第11條第3項、民法第18條第1項、第184條第1項前段、第195條第1項等規定提起本訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告62萬9,331元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(二)被告應開立載有原告之姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期，離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。(三)被告應於「變革小組、Task team之LINE群組」及「被告公司之公布欄」連續7日刊登本件判決書。(四)第一項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告擔任會計人員，明知其應負保密義務，因業務需求需提供公司營業秘密予第三人時，應事先經權責主管核准，然原告無視被告先後於110年9月3日、同年月8日之警

告，一再將不正確或未經公司確認財務資料，私下以單獨郵寄或密件副本方式提供給訴外人黃亞興、連榮義等人，已違反獎懲辦法4.21條第5、21、25款之規定。且原告對於下屬長期有出言辱罵及威脅如「沒帶腦袋、耳朵沒開、或威脅要處理員工」等人身攻擊言語之情況，經被害人提出正式申訴，確違反獎懲辦法第4.21條第24款之規定。原告前開行為確已違反勞動契約或工作規則而情節重大，人評會始作成記3大過解僱決定，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，並無不當。原告違法行為證據確鑿，且勞基法第12條未規定應事先給予勞工申辯機會始可解僱，不能僅因未事先給予原告申辯機會即認定解僱原告不合法。且人評會作成決定後，被告有委由律師正式告知結果及理由並當場詢問對於結果有無意見，是被告已盡力給予原告申辯機會，原告據此主張被告違法終止勞動契約，並無理由。兩造勞動契約既經被告於110年9月13日依勞基法第12條第1項第4款合法終止，原告主張兩造勞動契約係其依勞基法第14條第1項第6款終止，並請求資遣費、預告工資及非自願離職證明書即皆無理由。又被告解僱原告合法有據，且係依據人評會調查事實所作出之處分決議後公告，並無故意或過失侵害其名譽權或人格權之情事，其請求名譽受損30萬元損害賠償及公告判決，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第307至309頁）：

(一)原告自100年3月11日起受僱於被告擔任會計副理乙職，月平均工資為5萬2,641元。

(二)103年11月10日被告財務長黃宸君(Eva Huang)以電子郵件寄發給所有財務會計部（下稱財會部）同仁(包含原告)內容：「會計作業為記錄公司營運的語言，因此財會人員可以看到公司內部之所有帳務，…請各位務必遵守保密原則，除董事長之外，任何人詢問有關帳務內容的資訊，尤其與人相關之

01 成本，請都先詢問過我再回覆。」

02 (三)108年2月27日被告財會部及管理部部門會議宣導同仁應遵守
03 之職業道德及職責與執行業務注意事項中記載：「7.保密原
04 則：妥慎保管公司(雇主/主管)相關資料及隱私之保密性，
05 除法令另有規定外，禁止洩漏各資料或為不當使用之情形」
06 、「注意事項：1.對外(含公司外部及財會部/管理部以外單位)
07 的往來郵件請副本給主管。2.其他主管(除董事長
08 外)或同仁要求(如請求協助或資料提供)，請務必先經過主
09 管同意，即是相同需求相同對象，亦需先徵詢主管同意。」
10 原告有簽到並參與會議。

11 (四)110年5月21日被告召開股東常會，選任黃亞興及連榮義代表
12 時碩工業股份有限公司法人擔任被告董事，任期自110年5月
13 21日至111年5月19日止。

14 (五)110年9月3日時任被告執行長甲○○○寄發電子郵件予包含
15 原告在內之所有員工：「Also, let me notice that please
16 copy to me every time when Donald (黃亞興)/Hank (黃
17 榮興) send message to Aviocast people, or Aviocast em
18 ployee send info to Donald/Hank.」被告財務長黃宸君於
19 當日將此電子郵件轉發給原告並稱「Important(重要)」。

20 (六)110年9月8日甲○○○再次透過被告董事長秘書乙○○以屬
21 性「高度重要性」之電子郵件發文被告全部員工(包含原告)
22 ：「1.在董事長未在台灣期間，本田董事長指派我們的主要
23 股東時碩集團董事長黃亞興先生，代理本田董事長與執行長
24 甲○○○先生合作，共同決定一些公司的重大事務。2.董事
25 會同仁和股東都不是天陽的員工，未事前經由古立中副總、
26 黃宸君財務長、陳澤明精鑄事業處處長、林志宏砂鑄事業處
27 處處長，以及我(執行長)等高階主管的內部批准，不得將內
28 部機密訊息透漏給外部」。

29 (七)原告有如本院卷第101至113頁、第121至125頁、第249至251
30 頁單獨或以密件副本方式寄發電子郵件及其附件予黃亞興
31 (全部)及連榮義(110/9/10上午9時13分寄發如本院卷第1

23至125頁所載)。

(八)110年9月10日原告寄發電子郵件予黃亞興、連榮義，內容如
本院卷第127頁被證10所載。

(九)110年9月9日被告財會部員工楊莉瑄向被告對原告提出職場
霸凌申訴。

(十)110年9月13日被告召開人評會，決議原告違反獎懲辦法4.21
條第5、21、25款懲處大過兩支及職位調降、違反第4.21條
第24款，懲處大過乙支，合計懲處3支大過、職位降調(免
除副理職)而解僱原告，理由為：「(一)蔡員利用會計主管的
職務，將公司重要資料未經權責主管同意，故意將其轉寄或
提供給他人，且亦已導致公司業務執行上的困難或衝突，經
主管勸導後，仍不聽從指示任意妄為。違反DP-OT-021營業
秘密保密辦法，未依公司工作規則有保守營業秘密之義務，
而故意洩漏。忽視組織職責，違反經理人誓言，未以最正直
與符合道德的方式，從事會計作業及主管職務。該員已明顯
不適任會計工作，且不適任主管職務。(二)蔡員利用會計主管
的職務，時常辱罵共同工作及它單位之員工，已造成人身攻
擊，被害人心理受創及影響其他同仁之工作氛圍。」(下稱
系爭獎懲內容)

(十一)原告於110年10月8日寄發沙鹿郵局193號存證信函，函知被
告因遭其非法解雇，故終止勞動契約並向被告請求給付資遣
費、預告工資及精神賠償，另請求被告開立非自願性離職證
明書予原告及應將系爭獎懲公告內容撤銷，重發獎懲公告於
被告獎懲公告欄上，藉以回復原告名譽等語，經被告收受。

(十二)被告於110年11月4日以台中工業區郵局261號存證信函函覆
拒絕原告所請，經原告收受。

(十三)原告於110年9月14日向臺中市政府勞工局提出勞資爭議調解
申請書，110年12月2日兩造於臺中市政府勞工局進行勞資爭
議調解，因兩造無共識而調解不成立。

(十四)被告獎懲辦法第4.41條規定：「人事評議委員會對於交付懲
戒或降調案件，應將原送文件抄交被付懲戒或降調之員工，

並指定期間命其提出申辯書。被付懲戒降調之員工不於指定期間內提出申辯書或不到會備詢者，人事評議委員會得逕為懲戒之議決。對於員工懲戒或降調案件，管理部應於人事評議委員會開議前三日，將相關文件及被付懲戒或降調員工之申辯書，以密件印發各委員審閱。」

(五)被告未依獎懲辦法第4.41條將原送文件抄交被付懲戒或降調之員工即原告，並指定期間命其提出申辯書。

四、本件兩造爭執之點，應在於：(一)兩造勞動契約終止事由及日期為何？係被告依勞基法第12條第1項第4款或原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約？(二)原告請求被告給付資遣費27萬6,690元、預告工資5萬2,641元及開立非自願離職證明書有無理由？(三)原告因系爭獎懲內容，請求被告給付名譽損害賠償30萬元，並在「變革小組、TASK team 之LINE群組」或「被告公司之公告欄」連續7日刊登本判決書，有無理由？茲分述如下：

(一)兩造勞動契約於110年9月13日由被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止，原告請求被告給付資遣費27萬6,690元、預告工資5萬2,641元及開立非自願離職證明書，為無理由：

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。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響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）。至於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通念，審酌

01 評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否可
02 歸責於勞工、有無賦與勞工必要保障程序等項，平衡雇主與
03 勞工之利益而妥為判斷。

04 2.依被告獎懲辦法第4.21條第5、21款規定：員工屢次不服從
05 主管之命令及指揮，經勸導不聽者；對於相關認證系統或內
06 控制度，故意不遵守，致使本所蒙受重大損失者，被告得予
07 以記大過，有被告獎懲辦法1份附卷可稽（見本院卷第163至
08 176頁）。108年2月27日，原告有參與之被告財會部及管理
09 部部門會議宣導同仁應遵守之職業道德及職責與執行業務注
10 意事項中記載：「注意事項：1.對外(含公司外部及財會部/
11 管理部以外單位)的往來郵件請副本給主管。」110年9月3
12 日下午5時26分，甲○○○寄發電子郵件予包含原告在內之
13 所有員工：「Also, let me notice that please copy to m
14 e every time when Donald (黃亞興)/Hank (黃榮興) sen
15 d message to Aviocast people, or Aviocast employee se
16 nd info to Donald/Hank.」被告財務長黃宸君於當日下午6
17 時3分將此電子郵件轉發給原告並稱「Important(重要)
18 」。110年9月8日甲○○○再次透過被告董事長秘書乙○○
19 以屬性「高度重要性」之電子郵件發文被告全部員工(包含
20 原告)：「2.董事會同仁和股東都不是天陽的員工，未事前
21 經由古立中副總、黃宸君財務長、陳澤明精鑄事業處處長、
22 林志宏砂鑄事業處處長，以及我(執行長)等高階主管的內
23 部批准，不得將內部機密訊息透漏給外部」等情，為兩造所
24 不爭執。而原告隸屬被告財會部，被告執行長及財務長為其
25 主管，有被告組織架構圖1紙存卷可憑（見本院卷第149
26 頁），堪認原告有遵守前揭業務注意事項及被告執行長指示
27 之義務。

28 3.惟原告分別於110年9月3日上午8時31分、9月7日下午12時8
29 分、1時5分及57分、7時17分、11時43分、9月9日下午10時3
30 2分、9月10日上午9時13分單獨或以密件副本方式寄發如本
31 院卷第101至113頁、第121至125頁、第249至251頁所示電子

郵件及其附件予黃亞興（全部）及連榮義（110/9/10上午9時13分寄發如本院卷第123至125頁所載）。觀諸原告寄發之內容均為被告會計報表如何列計各科目內容、如何採用會計準則等聯繫事項，其寄發之附件包含「原料標準和實際用量差異」、「ID-Adm HR Accounting change202108」、「202108_事業處損益表及營業成本表」、「202108_CFT綜合報表」等件，並經原告自承為被告公司高階主管每月月報會議資料，並非一般公開資訊（見本院卷第340頁），足見該等信件內容均為原告職務上持有之財務、會計資料。依前揭業務注意事項，原告於寄發該等信件予非隸屬財會部之黃亞興及連榮義時，均應寄發副本予其主管使主管知悉；復依前揭甲○○○於110年9月3日之明確指示，原告傳送資訊予黃亞興或連榮義時，均應副知甲○○○。原告明知上開各項指示，卻拒不遵從，屢次單獨或以密件副本之方式寄發其職務上所職掌之各項財務資訊予黃亞興；甚於110年9月8日甲○○○再次申明未經主管同意不得洩漏內部機密事項予非屬被告員工之之董事會成員後，以該信件內容為附件，於同年月10日寄發信件予黃亞興及連榮義稱：「前天收到執行長的命令，如附件，不言自明了…另外我有問Robert，LCM的淨變現價值是售價扣除管理費15%喔…以上如有疑問，請私下問我吧…不然我會掛點的，感謝你」等語（見本院卷第127頁），顯見原告已確知不得於未報告主管之情形下傳送該等財務資訊予黃亞興予連榮義，猶為避免甲○○○、黃宸君等主管知悉，刻意以密件副本或單獨寄信之方式傳送上述各項內容，已造成被告內控機制之重大損害，確有違反獎懲辦法第4.21條第5、21款之情事，被告據此處以原告2大過之懲戒，核屬有據。

- 4.原告雖主張黃亞興為代理董事長，有權閱覽該等資訊，其傳送該等內容並無違反工作規則等語。惟查，黃亞興及連榮義固自110年5月21日至111年5月19日止代表時碩工業股份有限公司法人擔任被告董事，並經甲○○○於前述110年9月8日

信件陳明：「被告前董事長本田恆夫指派黃亞興於其未在台灣期間，代理董事長與執行長甲○○○先生合作，共同決定一些公司的重大事務」等語；然依前揭業務注意事項，原告寄發信件予財會部外部單位時，均有副知主管之義務；縱使為董事長直接交辦事項，亦應盡速轉達主管（見本院卷第241頁），足見依被告內控機制，就原告職務上執掌、聯繫之各事項，無論傳送對象是否為董事長，原告均有報告主管知悉之義務。原告身為被告會計副理，掌握被告重要財務資訊，明知其有此等報告義務，復經甲○○○多次明確提示傳送予黃亞興之資訊均應副知執行長後，仍執意以刻意隱匿之方式為上開行為，自己違反被告獎懲辦法第4.21條第5、21款甚明，原告此節主張，核屬無據。

5.又依被告獎懲辦法第4.21條第24款，員工對於其他共同工作之員工有侮辱之行為者，得予以記大過（見本院卷第170頁）。而原告對其下屬楊莉瑄曾稱「沒帶腦袋、耳朵沒在開的，都沒在聽嗎」等語，並常於每月結帳期間責備下屬，導致楊莉瑄常常被罵到爆哭、影響其工作自信等情，業經楊莉瑄提出職場霸凌申訴，並陳明有人證王書紋、黃偉新等人為證，有職場霸凌申訴表1紙在卷可查（見本院卷第129頁）。由此可徵被告於認定有無職場霸凌事實時，並非僅依據申訴人申訴內容評定，仍須參酌申訴人提出之人證、物證予以認定，則被告依上開申訴內容調查審認後，以原告違反獎懲辦法第4.21條第24款規定處以1大過之懲戒，亦屬有據。原告雖否認有上開情事，並稱縱有上開情事亦屬正當指導下屬行為等語，惟其並未提出任何證據以實其說；且依上開申訴內容，稱人「沒帶腦袋、耳朵沒在開的」等語確有貶抑他人智識、注意能力之意，已逾越正當指導下屬之合理範圍，是原告此節主張，要非可採。

6.依被告獎懲辦法第4.26條第42款，員工違犯公司紀律受懲戒處分，年度內經功過相抵累積滿3大過，即屬違反工作規則情節重大（見本院卷第171至172頁）。原告擔任被告會計副

01 理之主管職務，其職掌之事項為被告重要財務會計資訊，本
02 應負有更高高度之忠誠義務，詳實將各工作事項報告直屬主
03 管，以避免公司財務管理之紊亂及內部資訊之不當揭露，且
04 應秉持懇切之態度指導下屬，卻屢次不遵從被告執行長之直
05 接指示及業務注意事項之規定，故意未知會主管即擅自傳送
06 財務資訊予黃亞興、連榮義等人，並有辱罵下屬情事，衡諸
07 其已任職被告約10年，於執行長110年9月3日明示不得未經
08 副知即寄發訊息予黃亞興、連榮義等人後，仍寄出多達7封
09 之信件及附件財務報表等違反工作規則之情節，顯已無視被
10 告公司之內控機制及管理措施，嚴重干擾被告之財務及人事
11 管理，堪認原告違反工作規則確已情節重大。是被告依上開
12 情節處以原告3大過懲戒，依首揭規定認原告違反工作規則
13 情節重大，而於110年9月13日以公告方式通知原告，依勞基
14 法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，洵屬有據。

15 7.原告雖主張被告未依獎懲辦法第4.41條規定，於人評會前將
16 原送文件抄送原告，定期間命其提出申辯或要求原告列席備
17 詢；亦未依第4.25條規定令原告填寫離職申請書或以存證信
18 函通知原告終止勞動契約，被告解僱應屬無效等語。惟勞基
19 法第12條第1項第4款並未規定雇主應給予事前申辯機會之程
20 序保障，始可不經預告終止勞動契約；且私人公司與政府機
21 關等不同，即雇主對員工所為任免懲處，除依法令規定，應
22 設置人事評議等機構，及評議時應邀當事人陳述意見方為合
23 法外，人事權既屬雇主經營判斷重要之一環，苟發生重大違
24 反工作規則之情形，雇主自得依據事實而為免職處分，當事
25 人如對雇主所為免職生有爭議，既涉私權紛爭，自得訴請法
26 院裁判確認。且法無限制雇主須以存證信函或離職申請單等
27 書面要式行為終止勞動契約，雇主縱於工作規則規定離職手
28 續，亦非屬效力規定，只要終止勞動契約之意思表示已合法
29 到達相對人，即生勞動契約終止效力。本件被告已依原告之
30 電子郵件寄發紀錄及職場霸凌申訴表所提人證等客觀事證調
31 查審認原告確有違反工作規則情節重大之情事，自得依勞基

01 法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，不因未事前通
02 知原告申辯而失其終止之效力。況被告於人評會決議後，將
03 評議結果公告前，被告訴訟代理人通知原告至人評會現場告
04 知懲處結果，原告稱對懲處結果沒有意見；被告訴訟代理人
05 再詢問懲處結果要公告了，有其他處理方式，原告是否考
06 慮，原告稱不需要，希望直接公告懲處內容等語，業據當日
07 在場之證人即被告董事長祕書乙○○到庭證述明確（見本院
08 卷第342頁）。原告雖稱證人乙○○受僱於被告，其證詞避
09 重就輕等語，然乙○○既就所見所聞具結後證述，其證詞自
10 屬可信，足證被告於懲處結果公告前，仍有賦予原告陳述意
11 見機會，經原告表示無意見，並要求將懲處結果公告，已踐
12 行對原告之程序保障，益徵被告終止勞動契約之意思表示已
13 合法到達原告，是原告此節主張，亦難憑採。

14 8.兩造勞動契約既經被告於110年9月13日依勞基法第12條第1
15 項第4款規定終止，原告主張被告非法解僱，於110年10月8
16 日寄發存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
17 約，即非有據，自不得請求被告給付資遣費及預告工資，亦
18 不得請求被告開立非自願離職證明書。

19 (二)原告請求被告給付名譽損害賠償30萬元，並在「變革小組、
20 TASK team 之LINE群組」或「被告公司之公告欄」連續7日
21 刊登本判決書，為無理由：

22 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
23 任；不法侵害他人名譽而情節重大者，並得請求回復名譽之
24 適當處分，民法第184條第1項前段、第195條第1項後段分別
25 定有明文。人格權或名譽權之侵害，須行為人故意或過失抑
26 貶他人之社會評價而不法侵害他人之人格或名譽，且具有違
27 法性、歸責性，並不法行為與損害間有相當因果關係，始成
28 立侵權行為。次按言論自由及名譽均為憲法所保障之基本權
29 利，二者發生衝突時，對於行為人之刑事責任，現行法制之
30 調和機制係建立在刑法第310條第3項「真實不罰」、第311
31 條「合理評論」之規定，及大法官會議第509號解釋所創設

01 合理查證義務的憲法基準之上。至於行為人之民事責任，民
02 法並未規定如何調和名譽保護及言論自由，除應適用侵權行
03 為一般原則及第509號解釋創設之合理查證義務外，上述刑
04 法阻卻違法規定，亦得類推適用。申言之，涉及侵害他人名
05 譽之言論，可包括事實陳述與意見表達，前者具有可證明
06 性，後者則係行為人表示自己之見解或立場，無所謂真實與
07 否；行為人之言論雖損及他人名譽，惟其言論屬陳述事實
08 時，如能證明其為真實，或行為人雖不能證明言論內容為真
09 實，但依其所提證據資料，足認為行為人有相當理由確信其
10 為真實者；或行為人之言論屬意見表達，如係善意發表，對
11 於可受公評之事，而為適當之評論者，不問事之真偽，均難
12 謂係不法侵害他人之權利，尚難令負侵權行為損害賠償責
13 任。

14 2.本件被告所為系爭獎懲內容公告，係本於原告之電子郵件寄
15 發紀錄及職場霸凌申訴表所提人證等客觀事證調查審認後作
16 成，已如前述。則被告所為公告內容既經查證後，有相當理
17 由確信其為真實，揆諸上開說明，即難謂係不法侵害原告名
18 譽權及人格權，自不負侵權行為損害賠償責任。是原告請求
19 被告給付名譽損害賠償30萬元，及連續7日刊登本判決書，
20 均為無理由。

21 五、綜上所述，原告依依勞工退休金條例第12條、勞基法第16、
22 17、19條、就業保險法第11條第3項、民法第18條第1項、第
23 184條第1項前段、第195條第1項等規定，請求被告給付原告
24 62萬9,331元及其法定遲延利息，並請求被告開立非自願離
25 職證明書，暨於「變革小組、Task team之LINE群組」及
26 「被告公司之公布欄」連續7日刊登本件判決書，均為無理
27 由，應予駁回。原告陳明願供擔保聲請宣告假執行部分，因
28 本訴經敗訴駁回，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁
29 回。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
31 不生影響，爰不逐一論述。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 112 年 2 月 3 日

03 勞動法庭 法 官 劉奐忱

04 正本係照原本作成。

05 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
06 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
07 訴審裁判費。

08 中 華 民 國 112 年 2 月 3 日

09 書記官 吳淑願