臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第54號

原　　告　謝麗美

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　大成長城企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　韓家宇

被　　告　劉博民

共　　同

訴訟代理人　簡英傑

　　張以正

上列當事人間請求撤銷懲戒處分等事件，本院於民國112年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認被告大成長城企業股份有限公司民國111年11月16日人事公告第0000－000號對原告記一大過之懲戒處分無效。

二、被告大成長城企業股份有限公司應給付原告新臺幣50,000元，及自民國112年3月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告大成長城企業股份有限公司應更正人事公告為「更正人事公告第0000－000號食品事務處帳務中心戊○○執行專員記一大過無效」達3日。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用新臺幣11,936元，由被告大成長城企業股份有限公司負擔新臺幣11,000元，由原告負擔新臺幣936元。

六、本判決第二項得假執行。但被告大成長城企業股份有限公司如以新臺幣50,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、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。所謂請求之基礎事實同一，乃指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者即屬之（最高法院91年台抗字第28號、90年度台抗字第519號裁定意旨）。本件原告起訴時請求：㈠被告大成長城企業股份有限公司（下稱被告公司）應撤銷對原告民國111年11月16日記大過處分暨塗銷大過紀錄；㈡被告公司應給付原告新臺幣（下同）50,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應連帶給付原告300,000元。嗣變更如下述「貳、四、訴之聲明」所示，原告所為變更、追加請求之基礎事實，與原請求之基礎事實相同（均因遭被告公司記大過），揆諸前揭規定，原告上開訴之變更、追加，於法相符，應予准許。

貳、原告起訴主張：

一、原告自84年6月28日起受僱於被告公司，自94年1月17日任職於被告公司臺南市永康區食品加工廠（下稱臺南廠），擔任帳務人員。被告丁○○為被告公司人資處處長。被告公司於109年在嘉義設立食品加工廠（下稱嘉義廠），大規模遷調臺南廠員工至嘉義廠，原告因遷廠補助與被告公司發生爭議，原告曾取得連署與被告公司進行協商，亦曾代表同仁申請勞資爭議調解，導致被告公司不滿原告作為，將原告工作地點由原先協議之嘉義廠調整為臺南總公司，原告前提起履行協議訴訟，經本院以111年度勞訴字第4號判決（下稱系爭前案）被告公司應使原告以帳務人員之原職至嘉義廠提供勞務確定。

二、系爭前案被告公司敗訴確定後，原告於111年6月16日寄電子郵件給被告丁○○，主旨為「裁判費與人事通知」，內容是

追討系爭前案裁判費及對於違法調動已身心俱疲。嗣被告公司於111年10月欲再次調動原告至臺南總公司帳務中心，原告深受職場霸凌，故於111年11月11日寄發電子郵件給被告丁○○及訴外人沈慶華，副本抄送予AG_大成長城，主旨為「拒絕片面調動」，內容為拒絕被調動去總公司。原告直屬主管丙○○於111年11月16日下午偕同工會副理事長楊益銘與原告溝通，希望原告同意調動，但原告拒絕，丙○○始要求原告往後不可透過公司郵件發布公開信，但未表示被告公司要記原告大過，原告當場同意。未料，被告公司於111年11月16日發布人事公告第0000－000號（下稱系爭公告），內容指原告多次對不特定人散發不實、不相關言論，且內容攻擊主管，依工作規則及電腦資訊系統及設備使用管理辦法記原告大過一支（下稱系爭大過處分），並扣減原告年終獎金50,000元。被告公司為系爭大過處分，違反懲戒相當性原則，故意侵害原告人格權與名譽權，系爭大過處分應屬無效，被告公司並應給付原告50,000元。另原告兩位主管甲○○與丙○○均不知曉原告違反工作規則哪一條，及不知有系爭大過處分。且系爭公告上之文字「多次、散播不實言論、不相干言論、攻擊主管」與被告辯稱原告違反工作規則第36條第6款無關，只有貶低、醜化原告名譽，堪認被告藉管理權行使，只為反駁原告111年11月11日之公開信，以不正當手段捏造有損原告名譽之記過理由，不法侵害原告名譽權，被告應連帶賠償原告精神慰撫金300,000元，被告公司並應更正人事公告為系爭大過處分無效達3日。

三、對被告答辯之陳述：

㈠、原告僅於109年10月因遷廠補助發動連署，經主管甲○○勸導。此外，甲○○與丙○○未曾以其他事由勸導原告而原告不聽從，故原告無工作規則第36條第1項第6款「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從」；被告公司於111年8月31日始公告電腦資訊及設備使用管理辦法，在此之前未限制員工使用電子信箱之方式，111年6月16日原告以密件

發送電子郵件，被告公司卻知悉內容，已違反秘密通訊自由，況系爭大過處分距離111年6月16日已久，為何當下不糾正原告；另被告公司於系爭前案已知悉原告以電子郵件與律師往來，從未制止原告。況由被告答辯狀順序，在勞動法庭調解時沒有以原告與律師通信作為記大過之事由，足認寄送私人信件是被告事後找理由；至111年11月11日電子郵件起因於被告公司又將違法調動原告，原告所為並非與工作不相關之言論，難認原告散播不實、不相關言論。

㈡、依會議紀錄所示，總經理韓芳豪於111年11月15日召集會議（下稱系爭會議），但丙○○於同年月16日找原告溝通，丙○○也不知道原告被記大過，足見被告辯稱韓芳豪召集系爭會議決議為系爭大過處分，並非事實，應是被告丁○○提案，韓芳豪同意而已。退步言，依工作規則懲處有申誡、警告、小過、大過，被告公司未給予原告申辯，僅憑原告4次寄發郵件之行為，逕為系爭大過處分，已違反程序公平性、明確性及懲戒相當性原則。被告丁○○就是要箝制原告言論，系爭大過處分是被告要以此恫嚇原告就遷廠補助所發出的正義之聲。

四、並聲明：

㈠、確認被告公司111年11月16日人事公告第0000－000號（即系爭公告）對原告記一大過之懲戒處分（即系爭大過處分）無效。

㈡、被告公司應給付原告50,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈢、被告應連帶給付原告300,000元。

㈣、被告公司應更正人事公告為「更正人事公告第0000－000號食品事務處帳務中心戊○○執行專員記一大過無效」達3日。

參、被告則以：

一、系爭大過處分，係因原告有下列違規行為：

㈠、111年6月16日原告寄電子郵件予被告丁○○，副本密送甲○

○襄理、丙○○副總及不特定人近百名，內容對被告丁○○進行人身攻擊，如：因為你3年來我遭受你（指被告丁○○）的威脅、抹黑、霸凌、調動、孤立、刁難等語。

㈡、原告於111年9月30日、111年10月18日上班時間，使用被告公司電腦，以公司配發之電子郵件寄信給系爭前案李律師。

㈢、111年11月11日原告寄電子郵件予被告丁○○、訴外人沈慶華及有電子信箱之被告公司同仁，內容為不實、與工作不相關之言論，且對被告丁○○進行人身攻擊，如：不要用權勢壓迫麗芬、你（指被告丁○○）造謠說因為我要選工會的理事長所以不可讓我到嘉義上班等語。原告應證明信件內容如「公司有用權勢壓迫甲○○、被告丁○○造謠說原告要選工會理事長之事」屬實，原告一再攻擊被告丁○○之聲譽，使被告公司背負壓迫勞工之罪名。

二、就原告上述不當行為，總經理韓芳豪於111年11月15日召集系爭會議，決議就原告數違規行為合併記原告大過一次。原告雖主張伊無「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從」，惟原告前於109年10月為取得遷廠同仁支持而發動連署，影響工廠運作，經丙○○制止並予口頭告誡。原告於109年10月26日寄發電子郵件給被告公司數名主管，表明同意配合遵守不可在上班期間進行非工作之活動，所以被告公司於原告初次違反工作規則時已給予口頭告誡，故系爭大過處分應屬合理。又雇主基於人事管理之需求，對員工所為獎懲處分之輕重，除已達使員工喪失工作權外，實不應受法院審查，以免影響雇主營運自主權。至原告主張若干懲處事由距離系爭大過處分已久，但被告係綜合考量111年間之違約行為而為整年度之懲處。

三、原告糾結於系爭前案與被告公司之爭訟，實則，被告公司基於帳務中心員工利益考量，決定將南部帳務中心設於臺南總公司，並非針對原告。被告公司無奈接受系爭前案判決結果，但原告拒絕溝通，單方希望被告公司、人資接受其意見，否則即主張遭霸凌，歷經多位高階主管與原告溝通皆無

效。嗣原告多次不當言論，並使用公司電腦及資訊系統從事私事，被告公司始為系爭大過處分，並按工作規則第39條考量功過由總經理核定扣減年終獎金50,000元。又被告公司經系爭會議決議為系爭大過處分，被告丁○○基於主管職責而執行職務，無從拒絕發布懲處結果，難認係不法行為，且公布之對象只有公司員工，未逾合理範圍，故原告主張被告應連帶賠償其精神慰撫金，及更正系爭公告內容，均屬無據。

四、並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

肆、兩造不爭執事項：

㈠、原告自84年6月28日起受僱於被告公司，並自94年1月17日任職於被告公司臺南廠，從事帳務中心（臺南）帳務人員。被告丁○○為被告公司人資處處長。

㈡、被告公司於109年設立嘉義廠，計畫關閉原臺南廠，並大規模遷調臺南廠員工至嘉義廠，原告於被告公司發放之工作意願調查表上勾選願意接受轉調嘉義廠，並參與110年9月22日以轉調新廠員工為對象之轉調說明會。然原告因遷廠補助與被告公司發生爭議，原告曾取得100名同仁連署與被告公司就補助事項進行協商，及代表39名同仁向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解。原告與被告公司就「遷廠補助」之方案迭生爭執，並就「遷廠補助」是否為工資亦有爭執而有訴訟。

㈢、被告公司於110年10月1日通知原告，工作地點將由原先協議之嘉義廠調整為臺南總公司，原告聲請定暫時狀態假處分，法院裁定原告暫時至嘉義廠提供勞務，被告公司復於111年2月16日通知原告調動至嘉義廠總務課，原告提起履行協議訴訟，經本院以111年度勞訴字第4號判決（即系爭前案）被告公司應使原告以帳務人員之原職至嘉義廠提供勞務確定。嗣被告公司於111年6月28日通知原告調動至嘉義廠食品帳務中心。

㈣、系爭前案被告公司敗訴確定後，原告於111年6月16日上班時

間，以公司內部電子郵件系統寄電子郵件給被告丁○○，主旨為「裁判費與人事通知」，內容是追討系爭前案被告公司敗訴應負擔之裁判費，及對於違法調動已身心俱疲。原告將該郵件以副本抄送與甲○○襄理、丙○○副總等主管，另副本密件抄送與AG_ 永康加工廠若干原告添加之人（見勞專調卷第179至181頁）。

㈤、原告於111年9月30日上班時間（當日16：24），在嘉義廠辦公位置，使用被告公司電腦，以公司內部電子郵件系統發送信件至其系爭前案李律師之電子郵件信箱；復於111年10月18日上班時間（當日15：20），在嘉義廠辦公位置，使用被告公司電腦，以公司內部電子郵件系統發送信件至其系爭前案李律師之電子郵件信箱（見勞訴卷一第221頁）。

㈥、原告於111年11月11日上班時間，以公司內部電子郵件系統寄電子郵件給被告丁○○、沈慶華，副本抄送予AG_大成長城○○○○○○○○○○○○○○○之同仁），主旨為「拒絕片面調動」電子郵件，內容略為拒絕被調動去總公司（見勞專調卷第185頁）。

㈦、原告直屬主管丙○○於111年11月16日下午偕同被告公司工會副理事長楊益銘於嘉義廠副總辦公室內，與原告溝通，要求原告往後不可透過被告公司郵件信箱發布公開信，原告當場同意並表明以後不會再發公開信。

㈧、被告公司於111年11月16日發布人事通告，內容指原告多次對不特定人散發不實、不相關言論，且內容攻擊公司主管，依工作規則以及電腦資訊系統及設備使用管理辦法記大過一支（即系爭公告與系爭大過處分，見勞專調卷第79頁）。

㈨、被告公司於111年11月17日再次通知原告調動至臺南總公司帳務中心，原告提起確認調動無效之訴，經法院調解，被告公司撤銷原先調職令，原告恢復原職務，並撤回起訴。

㈩、被告公司本件記大過之事由，是以原告有不爭執事項㈣、㈤、㈥之4次寄發Email之行為及Email內容，違反工作規則第36條第1項第6款、電腦資訊及設備使用管理辦法第5條第1

點、第7條規定，記原告大過一支，並於111年度年終獎金發放時，以原告遭記大過為由，扣減年終獎金50,000元。

㈡、被告公司於111年8月31日發布公告電腦資訊及設備使用管理辦法。其中第5條第1點「使用者不得利用公司所提供之任何資訊工具發佈、複製或散播不實之言論或含有毀謗、侮辱、輕蔑、色情、歧視或性騷擾之文章或非工作上資料或訊息」；第7條「本公司所提供之電腦資訊系統及設備，僅供工作上使用，請勿移為私人或其他用途……」（見勞專調卷第63至65頁）。

㈢、被告公司之工作規則，未設有懲戒處分應遵循之程序規定。就得予記大過之事由，規定於工作規則第36條，於本案有關者係工作規則第36條第1項第6款「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者」（見勞訴卷一第114頁）。

㈣、被告公司多年來就功績加項（大功、小功、嘉獎）、減項（大過、小過、警告、申誡）皆有發給（加項）或扣減員工（減項）年終獎金，其發放通知及標準，皆由人事單位寄信給各單位主管，由單位主管週知轄屬同仁，其中記大過者扣減年終獎金50,000元（見勞專調卷第191頁、勞訴卷一第81至92頁）。

㈤、因系爭大過處分，原告遭扣減年終獎金50,000元，若系爭大過處分經撤銷或無效，被告公司應發給原告年終獎金50,000元。

㈥、被告公司自101年至今，有7名員工遭記大過處分（見勞訴卷一第223至238頁）。

㈦、原告前於109年10月26日以被告公司電子郵件系統發文「理性的溝通」與被告、丙○○副總等人，內容原告提及「勞資協商的過程不管定義能不能在上班期間，或者是不是在進行非工作事項之活動，我也不能讓我的主管難做和承擔壓力，人資處從我4/1開始溝通起，一貫的處理招式就是壓迫你、禁止你、抑制言論、難以言喻的絲絲威脅。我同意並配合遵守不可在上班時間進行非工作事項之活動。勞資協商的連署

作業也停止了。但馬稠後遷廠辦法有爭議的聲音不會被消音，不要互相傷害。」（見勞訴卷一第73至79頁）。

伍、兩造爭執事項：

㈠、原告訴之變更追加是否合法？

㈡、被告公司主張系爭大過處分，係經「被告公司總經理韓芳豪於111年11月15日召集莊坤炎前任總經理、曾添福、周叔恆董事長特助、簡英傑經理（電話）、詹金和總經理（電話）、丙○○副總經理（電話）及被告丁○○等主管開會，會中就原告行為進行討論，決議就原告數違規行為合併記大過一次」如勞訴卷一第35頁所示之系爭會議決議？或僅為被告丁○○提案，被告公司總經理韓芳豪決策同意？

㈢、原告不爭執事項㈣、㈤、㈥之行為，是否違反工作規則第36條第1項第6款「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從」，及電腦資訊及設備使用管理辦法第5條第1點、第7條之規定，被告公司為系爭大過處分，有無理由？得否扣減原告年終獎金50,000元？

㈣、系爭公告內容指原告多次對不特定人散發不實、不相關言論，且內容攻擊公司主管，依工作規則以及電腦資訊系統及設備使用管理辦法記原告大過一支（見勞專調卷第79頁），被告是否故意或過失侵害原告權利？原告請求被告連帶賠償，有無理由？若有理由，應賠償金額若干？原告請求被告公司更正系爭公告為系爭大過處分無效達3日，有無理由？

陸、得心證之理由：

一、就上開爭點㈠部分，本院前已敘明原告訴之變更、追加合法。又確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。又雇主為事業之管理，得在不違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，訂定工作規則，又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，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。而勞工如認雇主解僱之意思表示不合法，因勞雇雙方就

僱傭關係存否，或勞工是否因雇主違反勞動契約或勞工法令之非法解僱致受損害，而得依勞動基準法第14條規定終止勞動契約已有爭執，則勞工自得提起確認僱傭關係存在或請求給付工資、給付資遣費，以尋求司法上救濟，並無異論；然勞工遭受雇主記過、申誡之懲戒處分，就處分當時觀察，如未對僱傭關係存否產生立即之影響，勞工得否提起民事訴訟確認其懲戒處分之效力，或有爭議。惟私人間因勞僱關係所生紛爭，經其中一方依契約關係及侵權行為規定有所主張，自屬私權爭執。再參酌勞動基準法第7條第1項規定，雇主應置備勞工名卡，登記勞工獎懲及其他必要事項。而勞工基於其勞動契約，有服從雇主指揮監督、遵守雇主所訂工作規則之義務，對於違反工作規則之勞工，雇主基於其勞動契約自得依情節予以適當之懲戒處分，惟雇主之懲戒權並非漫無限制，雇主對勞工所為懲戒處分仍屬勞動契約之一部分，自應受勞動基準法拘束，不得低於該法所定勞動條件之最低標準。而勞動基準法就雇主懲戒權行使之不當或違法，雖無救濟明文，然應無待於雇主對於勞工施予最嚴厲之懲戒處分予以解雇時（懲戒性解僱），始得提起民事訴訟資為救濟，勞工如認雇主之懲戒處分違法或不當，自得提起訴訟主張權利，俾便勞工合法維護自己之權益。兩造對於系爭大過處分是否無效，既有爭執，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此狀態得以本件確認判決予以除去，依上說明，原告提起本件確認之訴即有確認利益，合先敘明。

二、按雇主為企業經營之必要，得訂定規範員工工作條件及服務紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟仍須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利（最高法院108年度台上字第2337號判決意旨）。另按勞基法第70條第6款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主之懲戒

權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。

三、就上開爭點㈡部分：

被告主張依系爭會議決議為系爭大過處分，提出會議紀錄、韓芳豪總經理簽核稿在卷可按（見勞訴卷一第35至37頁）。就此，證人即原告主管丙○○證稱：我和楊益銘去找原告時（指11月16日），我不知道她會被記大過，開會（在11月15日）只是認定某些事實，確認原告用公司郵件發布跟公司無關的事。原告被記大過是在開會後幾天我才知道，11月15日確認會議那次我以電話出席，那次不是公司召開的正式會議，只是通知工會要出席、人事要出席、我是主管要出席，確認有無一些事，過幾天後他們開獎懲會議，我只有參加確認事情的會議，沒有參加獎懲會議等語（見勞訴卷一第411至414頁、第417至418頁）；復證稱：開會當天是撥電話給我，後來因為有個廠要來訪廠，所以我先離開等語（見勞訴卷一第415頁）。準此，應堪認定被告公司確有於111年11月15日召開系爭會議討論原告行為，證人丙○○為原告主管，經通知後以電話出席，在電話中證人丙○○有確認一些原告行為有無之事實，其後證人丙○○因廠商到訪而離線，未參與後續會議討論，故其不知道當日已決議系爭大過處分之結果。如不爭執事項㈣所示，被告公司未設有懲戒處分應遵循之程序規定，故沒有要求被告公司一定要召集主管開會，遑論出席方式之限制（如親自到場、委託出席、電話出席），

更無要求出席、表決人數之門檻而決定員工懲處，就算總經理聽取各方陳述後，綜合評量後為系爭大過處分，亦無不可。準此，依證人丙○○證述內容，可知當日伊有以電話方式參與系爭會議，雖因故先離線，但可認111年11月15日確有一個會議形式，經總經理聽取意見後，決議為系爭大過處分，故原告主張此純為被告丁○○提案、總經理韓芳豪決策同意，難認屬實（但與系爭大過處分之合法性判斷無太大關係）。

四、就上開爭點㈢部分：

㈠、被告公司工作規則第36條第1項第6款「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者」（見勞訴卷一第114頁）。被告公司電腦資訊及設備使用管理辦法第5條第1點「使用者不得利用公司所提供之任何資訊工具發佈、複製或散播不實之言論或含有毀謗、侮辱、輕蔑、色情、歧視或性騷擾之文章或非工作上資料或訊息」，第7條「本公司所提供之電腦資訊系統及設備，僅供工作上使用，請勿移為私人或其他用途……」（見勞專調卷第63至65頁）。原告如不爭執事項㈣、㈤、㈥之行為，是否違反上開規定？經查：

1.證人即原告主管甲○○證稱：我是原告主管，我上面的主管為丙○○副總；系爭大過處分我事後才知悉；我不知道原告於工作或私下有無對不特定人發布不實、不相關或攻擊主管的言論。我也不知道有開系爭會議。之前原告因遷廠問題與公司有訴訟，我是之後才知道，我也不清楚判決結果；原告寄「裁判費與人事通知」的信我有看過，收到信後我沒有跟原告講什麼，也沒有找原告溝通勸原告不要寄這種信；我不知道原告有用Email寄信給律師的事，我和原告的工作場所在不同處，公司只要求將自身工作做好，不會管到這些事；對於法院提示111年11月11日原告所寄「拒絕片面調動」的信，我沒印象；我未曾接獲丙○○或更高主管請我告知原告上班期間不要寄Email；109年時原告有因遷廠的事，請同仁連署簽名，丙○○有跟我說不要在上班期間從事私事，我有

跟原告說，原告說OK；我認為原告工作上沒有發生工作規則第36條第6款的事。我沒有跟原告說過公司電腦不能作為私人用途，也沒有就電腦資訊系統及設備使用管理辦法內的規定制止或禁止原告等語（見勞訴卷一第333至337頁）。

2.證人即原告主管丙○○證稱：在公司的職務配屬，原告跟甲○○報告，甲○○跟我報告。我幾乎沒有跳過甲○○直接指揮監督原告；曾有員工反應，原告為了取得遷廠同仁支持，在工作時間發動連署，我透過甲○○告訴原告，請她不要在上班時間做，不要影響到工作，甲○○跟我講原告接受；經提示111年6月16日「裁判費與人事通知」的電子郵件，我有看過這封信，我沒有找甲○○、原告溝通，她是寫給被告丁○○，應該讓被告丁○○去處理；經提示「拒絕片面調動」的電子郵件，我有看過，印象過了幾天後，我跟工會的楊益銘副理事長有一起去找原告；原告寄Email給外部人士我不知道，也沒有資訊人員或HR通知我原告寄外部郵件的事；原告都是正常工作，我只有連署的事情請她不要在上班做；甲○○及其他同仁沒有跟我反應原告有不聽指揮的事情等語（見勞訴卷一第409至411頁、第415至416頁、第418至419頁）。

3.證人即原告同事乙○○證稱：民國90幾年我和原告成為同事，我在臺南加工廠，最後和原告在同一處上班是一年多前，今年年初原告被調回來3個月也有；部門主管是甲○○，丙○○是副總，丙○○通常不會督導我們；我有聽說但不清楚原告因何原因被記大過；我沒有收到原告寄的Email，不知道信的內容；原告是很熱心的人，工作上沒有聽過原告做過違背主管指示之事。連同事有問題都很喜歡找原告，原告都會幫忙；每個員工都有公司的Email，Email不能做私人用途等語（見勞訴卷一第343至345頁、第347至348頁）。

㈡、工作規則第36條第1項第6款以【拒絕聽從主管人員合理指揮監督】及【經勸導仍不聽從】為要件。原告之主管為證人甲

○○，更上層主管為證人丙○○，依其二人之證言，均未曾就原告寄發電子郵件給被告丁○○及添加副本、副本密件給他人之行為，及使用公司電子郵件寄信給外人之行為勸導原告，既未曾勸導即無所謂「仍不聽從」，況原告未曾拒絕證人甲○○、丙○○之指揮監督，何來「拒絕聽從」。準此，原告固有不爭執事項㈣、㈤、㈥之行為，但不符合被告公司工作規則第36條第1項第6款之要件甚為明確。至被告公司辯稱：原告於109年10月為取得遷廠同仁支持而發動連署，影響工廠運作，經丙○○制止並予口頭告誡。原告於109年10月26日寄發電子郵件給被告公司數名主管，表明同意配合遵守不可在上班期間進行非工作之活動，所以被告公司於原告初次違反工作規則時已給予口頭告誡，原告仍為不爭執事項㈣、㈤、㈥之行為，已符合「經勸導仍不從」。就此，證人丙○○、甲○○確曾就連署之事勸導原告不得在上班時間為之，此為原告所不爭執，故倘若原告於勸導後仍利用上班時間爭取同仁連署，自有違反工作規則第36條第1項第6款，但兩造爭執的是「不爭執事項㈣、㈤、㈥之行為」有無違反工作規則第36條第1項第6款，而該等行為確未曾勸導過原告，是被告此部分所辯難認有理。

㈢、至被告公司稱原告違反電腦資訊及設備使用管理辦法第5條第1點、第7條，係指不爭執事項㈣「裁判費與人事通知」、不爭執事項㈥「拒絕片面調動」電子郵件之內容散播不實言論，含有誹謗訊息，及不爭執事項㈤以公司電子信箱寄信給外部人之行為，屬於挪為私用。就此：

1.「裁判費與人事通知」信件（見勞專調卷第180頁），收件者為被告丁○○，內容原告稱遭被告丁○○威脅、抹黑、調動、孤立、刁難等語，被告稱此為不實言論。查原告於111年6月16日寄發「裁判費與人事通知」電子郵件之前因後果，係因原告前與被告公司協議至嘉義廠上班，經被告公司調動回臺南總公司，原告提起履行協議訴訟，系爭前案於111年5月11日判決原告勝訴，被告公司應使原告以帳務人員之

原職至被告公司嘉義廠提供勞務（見勞專調卷第47至57頁），系爭前案被告公司敗訴後未上訴，是該案敗訴之被告公司應負擔訴訟費用，而被告公司未主動給付原告，故原告寄信給被告丁○○索討裁判費。查系爭前案已認定原告與被告公司合意原告以帳務人員之原職轉調至嘉義廠，被告公司卻又以調職命令調動原告回臺南總公司，經系爭前案認定係因原告主張因遷廠問題，屢次與被告公司發生爭議，且原告曾取得同仁連署與被告公司協商，更曾代表39名員工向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，被告公司為了不讓原告如願以帳務人員之原職調至嘉義廠，始發布2次調職命令，故認定被告公司調動原告基於不當動機及目的而調動無效。以此觀之，「裁判費與人事通知」電子郵件原告除追討裁判費外，內容提及被告丁○○威脅、抹黑、調動、孤立、刁難原告等語，原告係以系爭前案確定判決之認定為本（已有司法定論），而抒發自己心情進而為上開言論，原告言論涉及兼具事實性與負面評價性意涵，真實性部分已有系爭前案判決為佐，難認原告毫無合理查證，至其評價性用語固然過於激烈（如威脅、抹黑），然此係因被告公司敗訴卻遲不給付裁判費導致，且該評價言論與事實本難以截然劃分，況被告公司調動原告本涉及遷廠爭議與補助，非僅涉及原告，是難認上開文字為原告散播不實言論。

2.「拒絕片面調動」信件（見勞專調卷第185頁），收件者亦為被告丁○○，內容提及「為難麗芬替人資出面、用權勢壓迫麗芬、你（丁○○）造謠說因為我要選工會的理事長所以不可讓我到嘉義上班」，被告主張上開文字用語屬不實言論含有誹謗訊息。查原告於111年11月11日寄發「拒絕片面調動」電子郵件之前因後果，係因原告甫於111年6月22日至嘉義廠食品帳務中心上班，而被告公司於111年10月12日修訂食品事業處帳務標準作業書（見勞專調卷第67頁），於111年11月16日公告（見勞專調卷第77頁）。原告主張此作業書內容只修改伊一人作業流程，並將作業移動至倉儲課，地點

在臺南永康區總公司食品事業處臺南帳務中心，目的是要再次調動原告等語，復提出原告與甲○○對話紀錄（見勞專調卷第69至71頁）、被告公司寄發予原告之存證信函在卷可按（見勞專調卷第81至82頁），原告嗣亦提起確認調動無效訴訟。就此，證人丙○○固證稱：把帳務有關的整理挪到總公司更重要，不是針對原告，這是合理化流程，沒有用這樣的事情壓迫甲○○；我也沒聽被告丁○○說不可以讓原告去嘉義，因為她去嘉義可以選工會理事長等語（見勞訴卷一第416頁、第419頁）。惟系爭前案甫於111年6月確定「被告公司應使原告以帳務人員之原職至被告公司食品加工廠嘉義廠提供勞務」，不過短短4至5個月，被告公司即修改食品事業處帳務標準作業書，以嘉義不設帳務中心為由，欲將原告調動至臺南總公司，證人丙○○亦證稱公司一開始有說要在嘉義設帳務中心，綜合考量後覺得在臺南比較方便等語（見勞訴卷一第419至420頁）。則此「決策改變」究竟是綜合考量？或是因原告屢次就遷廠補助、調動問題與被告公司對立，故被告公司再次調動亦有不當動機？實已真偽難辨。但以原告甫獲系爭前案勝訴判決後不到5個月竟又受到調動，難免其主觀認知就是「利用修改帳務標準作業書之方式壓迫我的主管甲○○，把我調回臺南總公司」、要戰來戰，因而寄出「拒絕片面調動」信件。被告公司包含系爭前案，已計畫調動原告至少3次，原告正為爭取遷廠補助最有代表性之勞工，曾發動連署與公司協商，亦曾找議員關切，也代表勞工向勞工局申請調解，則原告認為「被告公司如果把我調回臺南，我即無法再為遷廠爭議發聲」，故修改食品事業處帳務標準作業書只是違法調動的手段，或主張聽聞「被告丁○○曾說因為我要選工會的理事長所以不可讓我到嘉義上班」，衡情度理，確有相當可能，固然客觀上原告無法證明上情為真，但被告公司調動原告本涉及遷廠爭議與補助，業如前述，且就修改帳務標準作業書結果而論，被告公司確實要再次調動原告，實難認原告散播不實言論。

3.至不爭執事項㈤，原告以公司電腦及配發之電子郵件寄信給外部人（李律師），確實違反被告公司電腦資訊及設備使用管理辦法第7條「本公司所提供之電腦資訊系統及設備，僅供工作上使用，請勿移為私人或其他用途……」（見勞專調卷第63至65頁），此部分事實未見原告爭執。惟原告與被告公司間其餘勞資爭議訴訟（包含系爭前案、111年度南勞小字第31號），原告曾以「與律師間Email往來之內容」作為證據，此據被告訴訟代理人供述在卷（見勞訴卷一第326頁）。申言之，被告於系爭前案之攻防資料，即知悉原告將公司配發之Email移為私用，被告卻未曾直接或間接勸導原告勿使用配發之Email作外部通訊，此部分如原告之主管證人甲○○到庭證稱：不知道原告有用Email寄信給律師的事，未曾接獲丙○○或更高主管請我告知原告上班期間不要寄Email等語。及證人丙○○亦證稱：原告寄Email給外部人士我不知道，也沒有資訊人員或HR通知我原告寄外部郵件的事等語。足此可見，原告此部分行為雖有不當，但被告未曾糾正原告或給予原告告誡。再者，本件歷經2次勞動調解，被告提出之答辯未曾以「原告與律師以公司配發之Email通信」作為系爭大過處分原因之一，係於進入訴訟審理後始以民事答辯二狀主張（見勞訴卷一第67頁），則此是否為「事後補理由」而合理化系爭大過處分之正當性，已有可疑。況依系爭公告內容觀之（見勞專調卷第79頁），系爭大過處分原因為「多次對不特定人散發不實、不相關言論，且內容攻擊公司主管」，未引述原告「將公司所提供之電腦資訊系統及設備，移為私人用途」，足認「公器私用」確可能是事後所補。退步言，雇主對勞工之行為加以考核、懲處，須考量其相當性、合理性，不得濫用權利，被告公司早已知悉原告有使用配發之Email作為私人通訊，且111年11月適逢被告公司又要再度調動原告而原告不從，此際被告公司找一個之前已知且未曾勸導之違規行為，作為系爭大過處分之理由，難認合理，實已濫用權利。況系爭大過處分依系爭會議紀錄，

係綜合考量原告各違規行為，惟「裁判費與人事通知」、「拒絕片面調動」信件，被告指摘原告對不特定人散發不實、不相關言論，經本院認定原告未散播不實言論，則剔除此部分行為，已難認系爭大過處分具有相當性、合理性可言。

㈣、綜上，被告公司為系爭大過處分所採認之事實存有違誤，且對原告進行懲處適逢系爭前案敗訴確定後不過數月，被告公司欲再次調動原告而原告不從，難免有不當動機之考量而懲處原告，是系爭大過處分不具相當性、合理性，亦屬濫用權利。故原告訴請確認系爭大過處分無效，為有理由。另如不爭執事項㈤所示，因系爭大過處分，原告遭扣減年終獎金50,000元，若系爭大過處分經撤銷或無效，被告公司應發給原告年終獎金50,000元。是原告請求被告公司應給付50,000元，亦有理由。

五、就上開爭點㈣部分：

㈠、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。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第184條第1項前段、第195條第1項定有明文。法人藉由其組織活動，追求並獲取利益，復具分散風險之能力，自應自己負擔其組織活動所生之損害賠償責任，認其有適用民法第184條規定，負自己之侵權行為責任，俾符公平（最高法院108年度台上字第2035號判決意旨）。

㈡、名譽權是保障個人人格、品行於社會生活中之人格整體評價，不受惡意貶抑、減損之權利，乃以人性尊嚴為核心之人格權的一環，旨在維護個人主體性、自我價值及人格的完整。系爭公告內容指原告「多次對不特定人散發不實、不相關言論，且內容攻擊主管」，被告公司並以此為由作成系爭大過處分，然依據之事實經本院認定並非屬實，則被告公司

以人事通告俾眾周知之方式，稱原告為散發不實言論、言論攻擊主管之人，實已貶抑原告個人人格，原告之名譽權自受有侵害。又系爭大過處分經韓芳豪總經理簽核，其是依據系爭會議聽取各方意見為之，尚難認定如原告主張是被告丁○○主導系爭大過處分，且被告丁○○亦非最終有決策權限之代表人，是此部分原告主張被告丁○○為侵權行為人，尚有未洽。考量法人以社員之結合或獨立財產為中心之組織團體，得統合其構成員之意思與活動，為其自己之團體意思及行為，本件雖是韓芳豪簽核系爭大過處分，但其是統合多人意見所致（如也會參考法務主管即訴訟代理人簡英傑之意見），考量侵害原告名譽權之發生，係統合系爭會議中不同主管之意見所共同作用之結果，總經理只是簽核之人，難認屬其單一行為所致，是本院認為本件決策過程，應屬法人侵權行為，被告公司應自己負擔依系爭會議決策所生之損害賠償責任。

㈢、名譽被侵害者，被害人得依民法第195條第1項後段規定，請求行為人為回復名譽之適當處分。所謂適當之處分，係指該處分在客觀上足以回復被害人之名譽且屬必要者而言，其目的仍係在填補損害，而非進一步懲罰加害人。又上開適當處分之範圍，除不得涉及加害人自我羞辱等損及人性尊嚴之情事（司法院釋字第656號解釋參照）外，亦應依憲法保障人民言論自由之意旨，予以適度限縮。本件原告請求被告公司應更正人事公告為「更正人事公告第0000－000號食品事務處帳務中心戊○○執行專員記一大過無效」達3日。衡情，被告公司既以公眾周知之方式侵害原告名譽權，以同一方式回復原告名譽，且日數僅3日，確屬侵害較小之適當處分方式，且無須額外花費足以回復原告名譽，有助於填補原告名譽所受之損害。從而，原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項後段規定，請求被告公司為上述回復名譽之適當處分，核屬有據。

㈣、至原告請求被告連帶賠償精神慰撫金30萬元部分。本件尚無

證據證明係被告丁○○一人主導而有故意、過失侵害原告之名譽權，業如前述。另原告與被告公司已多次對簿公堂，破壞勞資雙方應互信互助之根基，本院考量被告公司以同一方式即更正人事公告為系爭大過處分無效，已足以回復原告名譽，本件無再以金錢填補原告非財產上損害之必要，是此部分請求應予駁回。

柒、綜上所述，原告請求確認被告公司系爭大過處分無效，及被告公司應給付原告50,000元，及自112年3月10日起（見勞專調卷第145頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨被告公司應更正人事公告為「更正人事公告第0000－000號食品事務處帳務中心戊○○執行專員記一大過無效」達3日，為有理由，應予准許。至原告請求被告連帶賠償30萬元部分，則無理由，應予駁回。

捌、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決第2項為被告公司即雇主敗訴之判決，爰依前開規定依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告公司供擔保後免為假執行。

玖、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不另為贅論，附此敘明。

拾、法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又各當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。民事訴訟法第87條第1項、第79條分別定有明文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，訴訟費用即第一審裁判費11,936元（第一審裁判費9,750元、證人日旅費2,186元），其中11,000元應由被告公司負擔，其餘936元由原告負擔。

拾壹、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　羅郁棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院（台南市○○路0段000號）提出上訴狀（須按他造當事人人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　吳昕韋