臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度桃勞簡字第48號

原　　告　林睿祥
訴訟代理人　蔡岳龍律師
　　黃立心律師
　　郭桓甫律師
被　　告　禾頡物流有限公司
法定代理人　林秀純
訴訟代理人　張馨月律師
　　饒斯棋律師
上　一　人
複　代理人　羅偉恆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年5 月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾參萬參仟陸佰貳拾伍元，及自民國一〇八年八月八日起至清償日止，按年息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七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾參萬參仟陸佰貳拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國98年1 月1 日起受僱於被告，擔任倉管員之職，嗣於107 年3 月間晉升為職務組長，月薪則調整為新臺幣（下同）44,500元，負責於被告設於桃園市〇〇區〇〇路0 段000 號之物流中心（下稱山林倉）管理倉庫進出貨等事宜。於108 年5 月13日，因山林倉用以運載貨物往返1 樓與3 樓間之電梯（下稱系爭電梯）突生故障，致被告客戶即美的適藥業股份有限公司（下稱美的適公司）之貨物無法依期撥貨，原告遂於通訊軟體LINE（下稱LINE）向美的適公司人員報告此事，並於翌日電梯修復後立即完成配送。詎被告竟於108 年6 月1 日，以原告對客戶美的適公司之應對

不得體、造成被告蒙受巨大損失等理由，逕對原告為記大過1支之懲戒處分（下稱系爭大過處分），並將原告降職為倉管員，原告月薪亦因而減至27,000元（下稱系爭降職處分）。被告上開行為，顯係以不實事實對原告任意施加懲戒，且亦與被告所訂之工作規則不合，而屬勞動基準法第14條第1項第6款違反勞動契約或勞工法令，致損害原告權益之情形，經原告以存證信函終止兩造勞動契約後，原告自得依勞工退休金條例第12條之規定，向被告請求233,625元之資遣費；另被告除本於錯誤事實對原告為系爭大過處分及系爭降職處分（下合稱系爭處分）外，甚以公告方式將懲戒內容傳達於被告各營運所及各單位之人員，嚴重侵害原告名譽，使原告因而精神痛苦，故依民法第184條第1項前段、第195條第1項之規定，請求被告賠償精神慰撫金100,000元等語。並聲明：被告應給付原告333,625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、被告則以：原告於108年5月13日發現系爭電梯故障後，竟未思以其他方式完成貨物配送，而逕以不當方式通知美的適公司，並放任應完成之工作於未為，致被告因此陷於遭美的適公司求償之風險，被告方依工作規則對原告為系爭大過處分；又原告依兩造間勞動契約不得洩漏因職務知悉之業務機密，然其竟於108年5月14日，於名為「美的適&禾頡」之LINE群組（下稱系爭群組）中，傳送關於美的適公司有無繳交款項予被告等之訊息，致美的適公司商譽受損，被告更因此向美的適公司賠償452,914元，原告上開應對客戶不當、怠忽職守及洩漏營業秘密之行為，已造成被告重大損失，而有不適任主管職務之情形，則被告本於企業經營之必要性而調整原告職位，自無不當；又被告將系爭處分公告於各單位，乃基於公司內部程序所為，並無不法可言，況被告係法人而非自然人，尚不得為民法第184條第1項侵權行為之主體，原告請求被告賠償精神慰撫金，亦為無據等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請

准宣告免為假執行。

三、經查，被告乃物流公司，原告自98年1 月1 日起受僱於被告，擔任倉管員職務，並於107 年3 月間升遷為主管職即倉儲服務部組長，月薪為44,500元，工作內容為處理被告於山林倉需運送之貨物，美的適公司則為委託被告進行貨物配送之客戶之一；被告於108 年6 月1 日以原告為對象，核定內容如附表所示之系爭處分，並於同年月3 日將全文公告於被告之各營運所及各單位，原告遂於108 年6 月24日寄發存證信函，向被告主張依勞動基準法第14條第1 項第6 款之規定，自108 年7 月1 日起終止兩造勞動契約等情，有原告之薪資單、帳戶明細、系爭處分公告、存證信函暨其回執等件在卷可證（見本院卷第24至27頁、第19頁、第13至18頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張系爭處分有違反勞動契約及勞工法令之情事，並據此終止兩造勞動契約及請求被告給付資遣費，復以被告公告系爭處分侵害原告名譽權為由，主張被告應賠償精神慰撫金等節，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本院應審酌者厥為：㈠系爭處分是否適法？㈡原告請求資遣費，有無理由？㈢原告請求精神慰撫金，有無理由？茲分述如下：

㈠系爭處分是否適法？

1.按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就有關考勤、請假、獎懲等事項，及受僱人之差勤、受僱、解僱、資遣、離職及退休等工作條件，訂立工作規則，俾受僱人一體遵循，該工作規則除違反法律強制禁止規定或公序良俗外，應成為勞動契約內容之一部，此觀勞動基準法第70條第6 款、第7 款規定自明。是工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理（最高法院98年度台上字第1088號判決意旨參照）。是雇主為維持企業秩序之必要，固得

於工作規則中，訂定關於警告、申誡、記過、減薪及降職等獎懲標準，並基於雇主企業之領導、組織權，對於勞動者之行為加以考核、制裁，然其裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，仍應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則及相當性原則，方能為之。職此，雇主行使此類具秩序罰性質之懲戒權時，並非享有絕對自由而可恣意任為，其除形式上不得違背工作規則所訂之要件外，實質上亦須合理正當，始與勞動基準法兼顧勞工權益保護及雇主事業有效經營及管理之意旨相合。

2. 次按雇主調動勞工工作，除不得違反勞動契約之約定外，並應符合基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更、調動後工作為勞工體能及技術可勝任、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助、考量勞工及其家庭之生活利益等原則，此為勞動基準法第10條之1 所明定；蓋勞工係受僱於雇主提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主調整勞工之工作內容，雖為資方基於業務需要及管理人事上應有之權限，而應由勞資雙方自行考量而為決定，不宜由法院過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責；然若資方行使此項調動權限違反上開原則，並致勞方受有不利益之結果時，法院自仍得基於法律之規定，斟酌判斷資方就調動權之行使是否適當。

3. 經查，本件被告據以為系爭大過處分之工作規則第53條第3 項明文：無故擅離職守或工作上之疏失或造成意外，致使本公司蒙受重大損失者，記大過處分，有被告之工作規則附卷可參（見本院卷第70頁），準此，被告對原告為系爭大過處分是否適法，首應視原告有無合乎上開規則所訂之懲戒事由斷之。

4. 被告固以原告於108 年5 月13日系爭電梯故障後有怠忽職守之情事，致被告因此曝於受美的適公司依物流契約求償之風險中，而該當前開懲戒事由等語。惟查，系爭電梯修繕事宜係由被告負責，非原告所能修復、亦不屬其職務範疇此節，為被告所不爭（見本院卷第105 頁、第114 頁），而原告於得知系爭電梯無法正常運作且未能由被告立即修復完畢後，便於同日下午

2時22分及28分許分別以「@lily（美的適）今天公司電梯損壞無法正常上下樓，故今日進貨將有明天撥貨乙」、「今日無法修復　待料中　預計明天修復完成了」等訊息，傳送至其平時用以聯繫美的適公司人員貨物配送事宜之系爭群組此節，有LINE對話紀錄截圖可佐（見本院卷第21頁），足見原告就美的適公司貨物因故無法如期配送乙事，已將其原因、處理方式及目前情形如實轉知美的適公司之負責人員，並無依其職務應為而未為之情事，堪信原告主張其就此並無怠忽職守之不當等語，應值採取；再審諸原告於見系爭電梯故障後，曾詢問在場之訴外人即原告之主管何大文，何大文則告以：貨物明日再為撥放，先告知美的適公司上情等節，經原告於本院依職權訊問時結稱明確（見本院卷第88頁），益徵原告依系爭電梯之修繕情形及上級指示而暫緩撥貨流程此舉，洵與任意延宕致工作未能完成之不作為有間；被告雖再稱何大文僅有回覆原告：請原告自行聯絡美的適公司，並協調該次出貨之解決方式等語，然自上開LINE對話紀錄截圖亦可知，原告將上開LINE訊息傳送至系爭群組後，暱稱為「lily（美的適）」即美的適公司人員便回以「這樣門市的貨都會延誤，造成客訴，損失如何計算？」、「請於今日修復完成，明日正常配送」、「謝謝！」等訊息（見本院卷第21頁），足見美的適公司人員於知悉系爭電梯故障後，便為避免損失，而請原告於108 年5 月13日修復完成後之翌日立即正常運送，堪認美的適公司人員在原告轉達修復情形後，亦同意於系爭電梯故障之情形下，得推遲當日原定之撥貨，準此，縱令何大文係指示原告應自行與美的適公司協談配貨事宜，承前所述，原告亦已與美的適公司負責人員溝通完畢，而無放任未管之情，則被告執此主張原告未履行職責等語，同難採信；被告固又謂山林倉倉庫另設有1 部電梯，原告應可改以該電梯完成送貨，或以人力攀爬樓梯搬運等語，然查，山林倉倉庫雖備有含系爭電梯在內之電梯共2 部，但自108 年4 月間起，另部電梯所在廠區已租借予訴外人神腦國際企業股份有限公司（下稱神腦公司）使用此節，為被告所不否認（見本院

卷第104 頁反面），而該出租之廠區原告向無權限進入此節，亦經原告結證甚明（見本院卷第87頁反面），足信原告稱其因職等不足，故不能、亦未曾進入神腦公司租借之廠區，因此當下亦未思及可改借用另部電梯配送貨物等語，尚非虛妄；復參以美的適公司人員已允諾原告得翌日再行撥貨此情，業如上述，則原告未採用另借電梯或人力搬運之方式以完成貨物撥運，亦難認與其依工作規則應受大過處分之「無故擅離職守」要件相符；況被告並未因美的適公司之貨物未如期配送，而遭美的適公司求償此節，同為被告所明承（見本院卷第114 頁），則其與上述「致被告蒙受重大損失」之懲戒要件，顯亦有未侔，基上，被告執此作為對原告為記大過處分之事由，皆與法未合，委難信取。

5.被告雖另主張其係因原告已不適任主管職務，方依工作規則將原告降職為倉管員等語。然綜觀被告訂定之工作規則，其得對員工所為之處分種類乃包含：「口頭警告」、「申誡」、「小過」、「大過」及「經勞資雙方協商同意後，降職」等5 類，此觀該工作規則第45條第2 項即明，則被告若欲對員工以處分降職者，自應先經雙方協商並同意後始能為之，惟被告對原告所為降職處分，未曾與原告協商，原告亦明示反對此節，同為被告所不爭，則被告稱系爭降職處分乃其本於工作規則所為等語，顯有矛盾。

6.被告固再指因原告應對客戶不得體，致被告信譽受損並賠償美的適公司40餘萬元，而有不適任原職之情形，故被告為企業經營必要，而以系爭降職處分為合理之職務調整等語。

⑴惟查，被告稱原告有所謂應對客戶不得體之情事，乃因認原告在與美的適公司人員以LINE協調系爭電梯故障後之配送問題時，對美的適公司應對不當等語，業經被告當庭陳明在卷（見本院卷第81頁反面），而原告係以前揭LINE訊息平實陳述系爭電梯故障情形及現行處理方式等情，復經認定如上，且經美的適公司反應延誤可能導致遭客訴等損失後，原告亦回覆：「今天999 單正常出貨只是進貨上不來」等語（見本院卷第22頁），

核其所發送之訊息均在據實表達現況，且對美的適公司人員之提問，皆於確認情形後特別回應，並未置若罔聞，則被告遽論原告前揭溝通有失禮數，誠乏其憑；又美的適公司人員於該對話中，不僅未對原告態度表示任何意見，甚於翌日即108年5月14日，反另就原告回報出貨情形之訊息回覆「了解，謝謝！」等文字此節，同有LINE對話紀錄截圖可證（見本院卷第23頁），足知美的適公司對原告之「應對」未曾表達不滿，則被告概以抽象之「應對不得體」為懲戒原告之事由，殊有可議。

⑵被告雖另以業務保密切結書、LINE對話紀錄截圖及其與美的適公司簽立之賠償協議書為據（見本院卷第71頁、第78頁、第72頁），主張原告就業務機密有保密義務，然竟於108年5月14日下午1時59分許，以不得體之方式於系爭群組中傳送「@lily（美的適）午安　能否幫我詢問一下3月貨款是否已經給我們公司　我司財務告知尚未收到金額」、「謝謝」之訊息，洩漏被告關於客戶財務狀況之帳務機密，致被告遭美的適公司求償而受損等語。經查，觀諸上開經原告簽署之業務保密切結書所載：具保密切結人員林睿祥（即原告）於98年1月1日起於公司（即被告，下同）執行倉管工作業務，因而知悉公司內部機密或任何不公開之業務機密（帳務、文書、圖畫、消息、物品或其他資訊等），並嚴禁私下討論薪資相關事項，以上將恪遵保密規定，未經公司書面授權，不得以任何形式利用或洩漏、告知、交付、移轉予任何第三人等語，可知被告稱原告就因業務知悉被告之秘密事項，負有不得洩漏之義務等語，固屬非虛；然細繹原告上揭所傳訊息，其不過係以平實客觀之口吻表示被告方尚未見美的適公司給付之貨款，故向美的適公司確認是否曾為給付而已，至美的適公司之實際貨款給付情形，則未為任何肯定表述，是被告徒稱此訊息屬被告與美的適公司交易細節之機密等語，已非無疑；況原告所任乃倉管職務，並非財務人員，其於系爭群組如此提問，乃受訴外人即任職被告之財務主任許秋月所託等情，為被告所不爭（見本院卷第89頁反面、第105頁反面），而許秋月委請原告詢問時，並未強調此為

機密、亦未特別交代應以何方式轉達此節，亦有其等對話之錄音光碟暨其譯文為證（見本院卷第97頁）；再輔以若為企業經營時不得使第三人知悉之事項，企業者必將以嚴謹方式妥為保存，並僅使必要之少數人獲知，重要財務秘密無委由從事無關業務者負責轉達之可能等常情，足認原告主張其於受託時毫不知悉此屬應保密之事項，故以其慣於與美的適公司聯絡之管道即系爭群組傳達，並無洩漏機密之故意或過失，且其傳達方式亦無失禮之處等語，當為可信，被告泛以事後遭美的適公司求償之結果，即反推原告使用LINE於系爭群組轉述之行為不得體且不當洩漏機密等語，委屬無稽。

㈢基上論陳，被告既未能舉證證明原告有何不適任主管職務之事由存在，則被告片面以企業經營必要為名，對原告勞動條件為不利益之變更，誠非適法。

㈡原告請求資遣費，有無理由？

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者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1 項第6 款定有明文。次按勞工依勞動基準法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，此觀同法第14條第4 項準用第17條規定自明。再依勞工退休金條例第12條第1 項規定，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條等規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。

2.經查，被告所為系爭大過處分及系爭降職處分均欠缺正當性，且違反兩造勞動契約及勞工法令而侵害原告之權益，業如前述，則原告本於勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，於108 年6 月24日寄發存證信函表示自108 年7 月1 日起終止兩造勞動契約，即為有據。又原告任職期間為自98年1 月1 日起至108 年7 月1 日止，年資為10年6 月，且於終止勞動契約前6 個月之平均薪資為44,500元此節，為兩造所是認（見本院卷第114

頁反面），則原告請求被告應給付資遣費233,625 元（計算式：44,500元x 1/2 × 10.5年＝233,625 元），洵有其憑。

㈢原告請求精神慰撫金，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，民法第184 條第1 項前段定有明文。而民法第184 條所規定之侵權行為類型，均適用於自然人之侵權行為，若為法人自無適用之餘地，最高法院95年度台上字第338 號判決意旨可資參照。

2.次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又前述侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始足當之，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。本件原告主張被告有前揭侵害其名譽權之行為，既為被告所否認，依上說明，自應由原告就被告有該等侵害行為之事實，負舉證之責。

3.原告雖以被告將系爭處分作為公告請被告各主管佈達之電子郵件截圖為據（見本院卷第28至32頁），主張被告未經查證，便作成系爭處分並將之公告傳達於被告各單位之舉，已嚴重損及原告之名譽權等語。惟本件被告為法人而非自然人，顯為兩造所不爭，則揆諸上述，被告得否成立民法第184 條第1 項前段之侵權行為，已有疑問；又被告作成系爭處分所憑之依據，確為因其認原告有怠忽職守、應對不得體及洩漏業務祕密等情節，迭如前述，則被告認定之基礎事實既非誣衊，其法律上評價縱與本院認定互殊，亦屬被告基於勞動基準法所授予之權限而為，至其系爭處分作成之合法與否，核僅係被告裁量當否之問題，與侵權行為不法性之要件，尚屬有別；況被告將系爭處分公告，乃依循其公司內部管理程序所為此情，亦經被告明陳，

而原告確受有系爭處分一節，復為兩造所肯認，是被告本其內規將人事調動之結果公告通知被告所屬人員，同屬被告基於公司管理需要所為之宣達，自非可遽謂被告上舉已不法侵害原告之名譽權。

4.綜上所述，依原告所提證據，均不足證明被告有其指摘之不法侵權行為存在，承上說明，其請求被告賠償精神慰撫金100,000元，當難採取。

五、末按資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項定有明文。另按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5％，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條亦有明定。本件原告起訴請求被告給付資遣費，被告迄未給付，自應負遲延責任，則原告就上述得請求之金額，併請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即108年8月8日起（於108年8月7日送達效力，見本院卷第39頁）至清償日止，按年息5％計算之利息，同屬有據。

六、從而，原告依勞工退休金條例第12條、民法第184條第1項前段及第195條第1項之規定，請求被告給付如主文第1項所示，為有理由，應予准許，逾此部分，則無理由，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分係依簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依民事訴訟法第389條第1項第3款之規定，依職權宣告假執行。並依同法第436條第2項準用第392條第2項規定，依被告之聲請，宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此

敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　10　　日

桃園簡易庭　法　官　郭于嘉

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　109　　年　　7　　月　　13　　日

書記官　王冠雁

附表：

部門	倉儲服務部
職稱	組長
姓名	林睿祥
獎懲說明	1.美的適5/13進貨需配貨之商品，因其以電梯損壞為由，以至有6箱貨品未配出，導致客戶嚴重客訴。 2.該員於對應客戶不得體，至使客戶產生誤解，並對公司罰款40餘萬元，該員此舉讓公司信譽受損及蒙受重大損失，予以記大過並降職為理貨人員。
獎懲依據	1.依據工作規則第五十三條第03項：『無故擅離職守或工作上之疏失造成意外，致使本公司蒙受重大損失者』記大過乙支。 2.該員於對應客戶不得體，讓公司信譽受損及蒙受重大損失，已不適任主管職務，自2019.06.01起降職

（續上頁）

	為理貨人員。
種類	大過乙支，降職
核定日期	2019.06.01