臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第10號

原　　告　沈曼笛
被　　告　貝克漢健康事業股份有限公司
法定代理人　林建吉
訴訟代理人　江肇欽律師
　　劉紀寬律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣壹拾萬玖仟貳佰捌拾柒元及自民國一百零七年十月二日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，被告如以新台幣壹拾萬玖仟貳佰捌拾柒元為原告供擔保後得免為假執行。

事　實　及　理　由

一、原告起訴聲明原為：「被告應給付原告新台幣（下同）11萬1,158元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。被告應給付非自願離職證明書。」後於民國108年5月15日訴訟繫屬中減縮資遣費之請求，並追加請求慰撫金（本院卷第101頁），核其請求基礎事實同一、應受判決事項之減縮，依民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款規定，自應准許。

二、原告起訴主張：伊於103年2月1日起任職被告公司，擔任游泳教練，被告於107年5月25日表示原租用場地無游泳池，同年月30日被告公司總經理與伊等教練開會表示得選擇繼續留任被告公司轉換成其他運動領域教練，不願意留任者，則依勞動基準法（下稱勞基法）終止契約，伊不願意留任，被告預告依勞基法第11條第4款於同年7月31日終止勞動契約。但被告竟於同年7月27日稱伊與其他教練涉嫌有背信、違反個

人資料保護法等事由終止勞動契約。然伊並無上開懲戒解雇事由，是兩造間勞動契約仍於同年7月31日終止，被告應依勞工退休金條例第12條給付資遣費，及依勞基法第19條、就業保險法第11條給付非自願離職證明書。又被告以上開公告解雇，致伊遭受他人異樣眼光，侵害伊名譽權，依民法第195條第1項規定請求精神慰撫金10萬元。爰聲明：被告應給付原告20萬9,287元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。被告應給付原告非自願離職證明書。

三、被告辯稱：原告與訴外人王詩婷(綽號小菲)、蕭永程(綽號Rico)，均為被告公司游泳部教練，依與被告間之契約有保密義務，且不得擅自利用被告之客戶名單（下稱系爭客戶名單），更不得與被告從事利益衝突之行為。渠等三人竟於107年6月開始擅自利用被告公司系爭客戶名單，另行謀議尋找其他泳訓地點，搶食被告泳池上課之學員致學員辦理退費，造成被告財產上之損失，故於107年7月27日依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止契約，被告終止勞動契約於法有據，原告請求給付資遣費並無理由。被告係經合理查證後認為原告有參與王詩婷、蕭永程竊取被告公司具有經濟價值之客戶名單之行為，確實違反勞動契約，伊終止契約係正當行使法律上權利，不構成侵權行為等語置辯。聲明：駁回原告之訴。

四、不爭執事項（本院卷第98頁至第99頁）：

㈠、原告自103年2月1日起受僱於被告公司，擔任游泳教練職務，兩造並簽訂聘僱契約書。

㈡、被告於107年7月13日以業務性質變更預告將於107年7月31日終止兩造間契約。

㈢、被告公司係以休閒運動場館業為其所營事業，原承租位於臺北市○○區○○○路○段○○巷○號地下室之館場，提供會員健身房及游泳池等各種服務項目。嗣因租約到期，被告公司於107年8月1日起搬遷至臺北市○○區○○路○○巷○○號之新館

場繼續營業，該新館場無游泳池設備。

㈣、被告因新館無游泳設備，前往北安休閒會館租用游泳池設備，公告會員自107年8月1日起可前往北安游泳池繼續上課，亦可將未完成的課數兌換館內運動商品或新館會籍等多項方案。

㈤、被告於107年6月13日以LINE通知包括原告在內之教練，告知游泳課課程會員於107年8月1日起遷至北安國中進行，禁止告知會員只上到7月底。

㈥、原告於Line通訊軟體成立新群組，邀請訴外人蕭永程、王詩婷加入，對話內容如被證8。

㈦、王詩婷於107年7月26日從被告電腦有下載學員名單，並取得學員聯絡方式，再交由蕭永程以簡訊方式向上開學員進行業務招攬。

㈧、被告公司於107年7月27日依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止兩造間之勞動契約。

㈨、原告如得請求資遣費，其平均工資為每月4萬8,572元。

五、本院得心證之理由：

㈠、兩造間勞動契約終止事由為何？

1.被告公司於107年7月27日依勞基法第12條第1項第4、5款終止兩造間勞動契約是否發生效力？亦即兩造間勞動契約終止係因107年7月27日之終止事由抑或是107年7月31日預告期間屆滿？

⑴按勞基法第12條第1項第4款、第5款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約，....四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。」被告主張原告有背信、違反個人資料保護法情事，依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止契約。原告則稱被告所指之行為均為第三人王詩婷、蕭永程所為，伊並未參與，業經檢察官偵查後為不起訴處分確定。

⑵經查：訴外人王詩婷於刑事偵查中稱：被告公司因原場地租約到期，要找新地方，但是在6月中破局，被告公司於107年6月有公告本館游泳課程於同年7月30日終止，有家長便詢問之後要去哪裡上課，伊才跟蕭永程於同年7月中旬籌劃找新的游泳池，跟學生說同年8月1日泳池結束後，想要學游泳可以跟伊等一起，伊沒有要繼續留在被告公司，訊息伊是透過電腦傳送到網路有個可以傳送訊息的平台，將家長電話逐一輸入，而將訊息發送出去等語（台灣新北地方檢察署107年度偵字第25888號卷，下稱偵卷，第36頁至第37頁）。蕭永程則未否認將簡訊發給家長等語。另證人即被告公司董事羅若芸於刑事偵查中證稱：站在公司立場，是不希望有退費發生，但也不可以阻止學員退費權益，至於有那些會員到新的場地繼續課程，伊很難回答等語（偵卷第101頁）；又證人蔡慈儀即被告公司教練部經理於偵查中證稱：租約到期轉到上開會館之公告於107年5月25日一發佈後，就陸續接到70至80人退費，佔泳池部有效學員的四分之一，決定停止游泳課程的公告是於107年6月24、25日發的，發送對象是所有公司的學員，而學員離開的原因，依據產業的特色，學員都是會跟自己指定的教練學習，當教練沒有在這裡，只要距離是學員可以接受，學員就會過去等語（偵卷第125頁至第126頁）。

⑶次查，被告公司之系爭客戶名單存放於電腦中，設有密碼保護，並由專人管理，且只有正職人員才可透過管理人接觸到，被告並與員工簽有保密約款，堪認被告對系爭客戶名單已採取合理之保密措施。另系爭客戶名單並非一般涉及該類資訊之人所知，並可供被告運用於招生、廣告等業務推廣方面，應認其亦具有秘密性及實際或潛在之經濟價值。是王詩婷擅自將保管之客戶名單作為自己招生所用行為，逾越其管理權限，確有不當。

⑷惟被告公司停止泳訓課程項目後，本可辦理退費，此部分業經上開證人證述屬實，而除可辦理退費外，被告公司亦提供

折換體適能、高爾夫球課程、會費抵繳、商品轉換等選項。然由於運動教練課程，與特定教練之教學有一定關連性，亦即如偏好特定教練之教學及訓練模式，如無交通等問題，通常會跟隨教練繼續課程。再則，游泳課程與其他體適能課程有場地上差異，選擇游泳者不容易以重訓或者是TRX、瑜珈之類課程取代，此從被告公司於107年6月公告結束原場地游泳業務後立即有四分之一的學員辦理退費可知，運動會館之交通地點對於學員同為重要因素，縱然被告提供折換體適能、高爾夫球課程、會費抵繳、商品轉換等諸多選項，因該產業之特性，會員仍有可能退費。是以被告公司之會員退費理由多端，實無從斷定被告會員均係因王詩婷、蕭永程之寄發簡訊行為而辦理退費。又從LINE群組對話可知，原告雖同意與王詩婷、蕭永程共組游泳團隊至南港國小教學，其並未參與取得系爭客戶名單及寄發簡訊通知給家長等情事，是以原告並無違反勞動契約情節重大、洩漏秘密等情事，被告以原告違反勞基法第12條第1項第4款、第5款終止勞動契約為無理由，故兩造間勞動契約仍於107年7月31日勞基法第11條第4款規定終止。

2.原告請求被告公司給付資遣費10萬9,287元，有無理由？

⑴按勞工退休金條例第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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。

⑵原告之月薪為4萬8,572元，其自103年2月1日開始任職於被告公司至107年7月31日離職日止，資遣年資為4年6個月，新制資遣基數為【2+1/4】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2），原告得請求被告公司給付之資遣費為10萬9,287元（計算式：月薪x資遣費基數，元

以下四捨五入）。

3.原告請求被告公司發給非自願離職證明書，有無理由？

按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」又同法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。經查，兩造間勞動契約因被告依勞基法第11條第4款規定終止，即符合就業保險法第11條第3項所稱非自願離職，原告爰依勞基法第19條規定，請求被告公司開立非自願離職證明書，洵屬有據。

㈡、原告得否請求被告給付慰撫金，慰撫金額是否過高？

原告主張其遭被告非法解雇，並以公告方式為之，導致原告名譽受有損害，身心受創甚鉅，依民法第195條第1項規定應負損害賠償責任。本件被告以原告涉嫌背信、竊取客戶資料等為由，主張依勞基法第12條第1項第4款、5款終止勞動契約，固無理由，業經本院認定如前。然被告所主張原告與第三人王詩婷、蕭永程等均與伊簽有契約，負有保密義務及不利益衝突行為，王詩婷擅自將保管之被告公司之客戶資料作為自己營利用途使用，由蕭永程寄發前開簡訊給被告客戶，原告與王詩婷、蕭永程共組新團隊並向被告公司之客戶招攬游泳學員等事實，均非子虛，有勞動契約、LINE對話紀錄在卷可稽，且為原告不爭執，是以被告所依據之基礎事實均非誣衊，僅為認知及法律上評價不同，被告公司主觀上認為會員退費係因原告與訴外人王詩婷、蕭永程利用系爭客戶資料搶食客戶之行為所致，雖與本院評價不同，但其行使基於勞基法所授予之權限，為正當權利之行使，終止兩造間之勞僱關係合法與否，屬法律效力問題，尚難認以被告違法終止勞動契約之事實，即認被告有侵害原告之名譽權。原告確實有與王詩婷等人共組新團隊，有原告三人之群組對話及分工項目，被告合理懷疑原告參與其中，其認為害及利益，尚非無

據，難認被告違法終止勞動契約此一行為，致原告名譽受有損害及與侵害他人之結果間有相當因果關係存在。從而，原告依民法第195條第1項規定，請求被告賠償精神上之損害10萬元，尚難認有據。

六、原告依勞工退休金條例第12條請求被告給付資遣費10萬9,287元及自起訴狀繕本送達翌日即107年10月2日（送達證書見北院北司勞調卷第15頁）起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，及請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。原告依侵權行為請求被告賠償精神慰撫金10萬元本息，為無理由，應予駁回。

七、本件本訴事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論列，附此敘明。

八、本判決所命被告給付未逾50萬元，依職權宣告假執行，為衡平起見，爰酌定相當之擔保金額併宣告被告得供擔保免為假執行。

九、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　5　　日

勞工法庭　法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　13　　日

書記官　蘇俊憲