臺灣桃園地方法院民事判決

108年度訴字第1792號

原　　告　順安保全股份有限公司

法定代理人　范揚淇

被　　告　張世杰

上列當事人間請求損害賠償事件，於民國109 年3 月24日言詞辯論終結，本院判決如下：

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

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及擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款、第3 款定有明文。查原告依民法第195 條第1 項規定起訴請求：⑴被告應公開道歉，恢復原告商譽、⑵被告應給付原告新臺幣（下同）614,000 元。嗣原告於民國108 年11月11日準備程序以言詞撤回上開第⑴項聲明，且將上開第⑵項聲明擴張為：被告應給付原告614,000 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，並基於同一基礎事實追加民法第184 條第1 項前段規定為請求權基礎，核原告所為與上開規定相符，應予准許。

二、原告主張：伊於108 年4 月28日參加址設桃園市○○區○○路○○○ 號豐達謙邑社區（下稱系爭社區）管理委員會（下稱系爭管委會）之保全及物業管理業務之招標，於同年4 月29日經系爭管委會之委員呂理卿告知得標，伊即於同年5 月1 日進駐系爭社區。詎時任系爭管委會主任委員之被告明知伊提供之薪資高於訴外人華強保全股份有限公司（下稱華強公司），竟於同年5 月3 日在系爭社區臉書社團（下稱系爭社團）發表「……要不是因為順安公司因為薪資低、工時長導致現職人員不願意留任而另一家偉盛公司給的薪酬高於華強及順安公司……」等語（下稱系爭言論），使系爭社區住戶

誤認伊係劣質血汗公司，嚴重毀損伊之商譽，伊因此受有20萬元之非財產上損害。又呂理卿已在系爭管委會LINE群組（下稱系爭群組）釐清伊之薪資福利較華強公司為佳，豈料被告為引進個人屬意之公司，竟未經系爭管委會召開會議討論決議，逕由被告個人以系爭管委會名義於108年5月6日發函向伊終止服務合約，並令伊於108年5月8日撤出系爭社區（下稱系爭函文），致伊受有無法承攬系爭社區保全及物業管理業務之利潤損失414,000元。爰依民法第195條第1項、第184條第1項前段之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告641,000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、㈡願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：系爭管委會於108年4月公告招標系爭社區之保全及物業管理公司時，招標公告明載得標條件之一為留任系爭社區現有之總幹事、清潔及保全人員，系爭管委會於同年4月29日決議由原告及偉盛公司取得優先議約權，且授權呂理卿擇一先行進駐，後因原告無法與系爭社區原有保全人員全數完成聘僱契約，伊始與呂理卿、副主任委員吳重緯討論後，由伊指示與第二順位之偉盛公司議約，復以系爭函文通知原告應於108年5月8日退出系爭社區，故系爭管委會從未與原告成立服務合約，伊亦係基於管理委員討論後之結果通知原告終止服務事宜。又伊於108年5月8日在專供系爭社區住戶討論、臉書封閉性之系爭社團發表系爭言論，係因原告初始投標提供之薪資為33,900元，係在呂理卿之建議下調整薪資，然原告於108年5月1日仍以薪資33,917元與留任人員李沛儀簽約，且因工時問題未能與留任人員王養裕訂立聘僱契約，故伊發表之系爭言論，並無侵害原告之商譽等語。並答辯聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回、㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、原告主張被告於108年4月至5月間擔任系爭管委會主任委員，並於108年5月在系爭社團發表系爭言論等情，業據原

告提出臉書頁面截圖為證（見本院卷第9頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。

五、得心證之理由

原告主張被告發表不實之系爭言論侵害其商譽，且未經系爭管委會決議，逕以系爭函文向其終止服務合約，致其受有商譽損失20萬元及無法獲取營業利潤414,000元之損害等情，為被告所否認，且以上揭情詞置辨。是本件應審究者為：㈠系爭言論是否侵害原告之商譽？原告依民法第195條第1項請求被告給付20萬元是否有理？㈡被告是否未經系爭管委會決議，故意以系爭管委會之名義命原告退出系爭社區？原告依民法第184條第1項前段規定請求被告給付441,000元是否有理？

㈠系爭言論未構成侵害原告商譽之侵權行為，原告不得依民法第195條第1項規定請求損害賠償。

1.按誹謗係謂指摘傳述他人不實之事項，或指摘他人實在卻僅涉及私德之行為之謂。而名譽權受損，非單以被害人主觀之情感加以判斷，應依社會客觀之評價判定，又涉及侵害他人名譽之言論，可包括事實陳述與意見表達，前者有是否真實之問題，具可證明性，行為人應先為合理查證，輔以善良管理人注意義務為具體標準，依事件之特性分別加以考量行為人之職業、危害之嚴重性、被害法益之輕重、防範避免危害之代價、與公共利益之關係、資料來源之可信度、查證之難易等，而有所不同；後者乃行為人表示自己見解或立場，屬主觀價值判斷，無真實與否可言，行為人對可受公評之事，如善意發表適當評論即不具違法性，然行為人倘對於未能確定之事實，使用偏激不堪之言詞表達意見貶損他人社會上之評價，仍屬侵害他人之名譽權。

2.查兩造就被告曾發表系爭言論不為爭執，然對於發表之時點有所爭執，而觀諸被告於系爭社團貼文中尚提及：「至於順安公司在雙方沒有簽訂合約的情況下發出《存證信函》求償是何意圖？」等語（見本院卷第73頁），參以系爭管委會係

於108年5月6日始發函請原告退出系爭社區（見本院卷第109頁），原告於108年5月7日寄送存證信函予系爭管委會（見本院卷第111-113頁），是依時序邏輯推斷，系爭言論應係於108年5月7日後始張貼，應認被告抗辯係於108年5月8日發表系爭言論為可採。次查，被告發表之系爭言論，係發表於封閉性之臉書社團，有本院當庭勘驗之結果為憑（見本院卷第126頁），非經管理人許可之人無法閱覽內容。再查，被告張貼之全文為：「現職人員留聘是社區多數住戶反應的意見，在非官方的LINE群組中甚至有熱烈討論到【人員自聘】的議題，沒有合約就執勤確實對社區是有些微程度的風險，要不是因為順安公司因為薪資低、工時長導致現職人員不願意留任而另一家偉盛公司給的薪酬高於華強及順安公司，並且接受華強所原有的回饋社區條款及相關罰則，也不會有此一事件發生。至於原告在雙方沒有簽訂合約的情況下發出《存證信函》求償是何意圖？這不就○○○區○○○○○段所要探討的事情，現今最重要之事就是與偉盛公司儘快完成合約簽署及收繳一個月20多萬元的合約保證金」（見本院卷第73頁），可知，被告發表系爭言論係為向社區住戶報告原告未能留任現職人員之原因及系爭管委會將與偉盛公司訂約，且系爭管委會遭原告求償等情事，是依被告發表系爭言論之原因及前後文觀察，難認被告係以損害原告名譽為目的發表系爭言論。另細繹系爭言論之文義，被告並未指摘原告之薪資較華強公司為低，而係表示偉盛公司之薪資高於華強公司及原告，是原告主張被告故意發表原告薪資較華強為低之不實言論，應有誤會。末查，依原告提出由呂理卿製作之華強公司與原告之薪資比較表（見本院卷第7頁），華強公司員工年工時為3,456小時，原告員工年工時為3,516小時，且原告就此工時內容亦未爭執，併參系爭社區原保全員王養裕於本院108年度桃簡字第1534號損害賠償事件（下稱另案）證稱：因原告係月休6日，大月要上班25天、300小時，故伊不願與原告簽約等語（見本院卷第215頁）

，可知系爭言論中關於工時長導致人員不願意留任等語，實有相關證據資料可佐，並非未經查證即任加指摘。是本院審酌被告發表系爭言論時之身分、在封閉性之臉書社團發表、系爭言論之主旨、內容及用詞，不能認被告有以系爭言論侵害原告商譽之行為存在。從而，原告依民法第195條第1項規定，請求被告賠償商譽損害20萬元，為無理由，不應准許。

㈡被告未有擅自以系爭管委會名義，以系爭函文通知原告撤出系爭社區之侵權行為

1.按因故意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。又故意侵權行為之成立，需有責任能力之行為人為故意、不法之加害行為，使受害人權利受侵害致生損害方能構成，而原告主張被告未經系爭管委會決議，擅以系爭函文終止原告之服務合約係故意侵權行為等情，既為被告所否認，原告自應就有此事實存在及該行為屬侵權行為負舉證之責。

2.查依系爭社區保全暨物業管理清潔服務招標須知載有：現職之總幹事、日夜保全正職人員及清潔人員必須留任等語（見本院卷第163頁），及依系爭管委會108年4月29日臨時管委會會議紀錄，載明列席人員：……順安保全；簽約前提：依招標須知規定，現有工作人員留任為取得勞務合同之必要條件；主席裁示：雙方草約先行審查待留任人員勞務契約完備後再正式簽約；決標結果：順安及偉盛兩家公司取得優先議約權，授權權責委員擇一先行進駐等語（見本院卷第139頁），可知被告抗辯原告與系爭管委會簽約前應取得系爭社區留任人員之聘僱契約，且此情節為原告所知悉乙情，可以採信。次查，原告自承其於108年4月29日獲邀進入系爭社區，立即派幹部至系爭社區協調留任事宜，初期保全員王養裕、李沛儀、總幹事陶宗賢、清潔員洪寶玉均同意留任，除王養裕外，都已簽訂聘僱契約等情（見本院卷第169頁），參以王養裕於另案中證稱：伊於105年6月5日至108年4

月30日係華強公司聘任在系爭社區擔任保全員，後108年5月1日系爭社區在交換保全公司，伊當日去社區時，知悉是原告問伊要不要受雇於原告，伊晚上才看合約，看到原告的合約是月休6天，伊顧及身體因素沒有跟原告簽約，伊於5月2日就不想上班了，是因為隊長說不能要走就走，所以伊就等交接完畢才走等語（見本院卷第209-211頁），是可知於108年5月2日時，原告已無法與系爭社區留任人員陶宗賢等4人全部完成聘僱契約。再查，依系爭群組108年5月3日如附表所示之對話內容（見本院卷第143-151），係先由被告詢問呂理卿與原告之議約結果，呂理卿表示原告與偉盛公司之單價、薪資幾乎一致，但原告與現職二位保全員尚未談妥，請被告接續協助議約，被告方接續向第二順位之偉盛公司議約，偉盛公司並與系爭社區留任人員全數達成聘僱契約，而過程中，亦未見其他委員表示反對，且被告、呂理卿所為，亦與招標須知及108年4月29日系爭管委會臨時會議紀錄所載事項相符，可知，被告與偉盛公司議約係在執行系爭管委會所委託之任務，則系爭管委會於108年5月6日以系爭函文通知原告於108年5月8日零時起終止社區服務，係符合系爭管委會上開臨時會議之決議，非被告個人之決定，自難認被告有何故意不法之行為，是原告依民法第184條第1項前段規定，請求被告賠償營業損失414,000元，為無理由，不應准許。

2.至原告固主張依內政部頒發之公寓大廈規約範本所示，系爭管委會不得在LINE群組作成決議，被告於LINE群組作成各種指示及決議，顯係專斷行為云云。然查，被告所為係執行系爭管委會108年4月29日臨時會議之決議乙情，已如前述，系爭函文內容並非被告或系爭管委會於LINE群組所為指示或所作成之決議，故原告援引公寓大廈規約範本主張被告有違法行為，並無可採。

六、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項等規定，請求被告給付614,000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，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理有，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

民事第二庭　審判長法　官　魏于傑

法　官　孫健智

法　官　葉作航

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日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　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　邱佑儒

附表：系爭管委會LINE群組108年5月3日對話順序及內容（群內共9人，以張世杰為帳號顯示已讀人數）

發話人 編號	主任委員 張世杰	安全委員 呂理卿	總幹事 陶宗賢	副主任委員 吳重緯
1	請問安委關於總幹事及保全留任的薪資福利優先承接的順安公司是否已經與他們三人談妥？如果沒有談妥，本席將不會合約用印，會再找第二順位的另一家公司議約（12：53）（已讀7）			
	因為我們招標的先			

（續上頁）

2	決條件就是現職人員留任 （12：53）（已讀7）			
3		優先承接的順安物業及偉盛物業，在議約的過程順安同意以1 個月現金做為履約保證，保全員總幹事留任及加薪，服務費與原華強一樣，偉盛履約保證則為5 萬現金其餘支票作為履約保證，保全員及總幹事也留任並加薪，二家公司單價幾乎一致，迫於時間緊迫優先請順安先行接手進駐，順安與二位保全員薪資與福利協商過程現職二位保全員尚未談妥，煩請主委接續協助議約 （13：09）（已讀7）		
4	OK （13：16）（已讀7）			
5	請陶總幹事通知順			

（續上頁）

	安公司主委將與第二順位的偉盛公司議約（13：25）（已讀7）			
6			收到（13：28）（已讀7）	
7	請陶總幹事通知第二順位偉盛公司與留任人員洽談薪資與福利事宜，若雙方達成共識並簽妥聘任合同，管委會將正式簽約（13：35）（已讀7）			
8			收到（13：51）（已讀7）	
9	請陶總幹事詢問第二順位的偉盛公司決策主管今天能否到社區與我會面洽談（14：45）（已讀7）			
10	目前實際狀況是日班+ 夜班都提出辭職，原因就是薪資減少（16：37）（已讀			

（續上頁）

	7）			
11				我支持主委想法！如果得標廠商無法符合社區需求，委員會難以和社區交代！（16：59）（已讀7）
12		我下午試算過了，順安提出的薪資條件優於華強，第二順位的偉盛議約後如果保全依然不做怎麼辦？（18：04）（已讀7）		
13		（華強順安薪資、福利比較表）（18：07）（已讀7）		
14				這要先確認中間落差在哪裡!為何保全說福利會變少？（18：09）（已讀7）
	報告管委會：總幹事及日班、夜班保			

（續上頁）

15	全三位現職服務人員已經與第二順位的偉盛公司達成勞務協議（19：15）（已讀7）			
16		勞煩主委了（19：53）（已讀7）		