臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第41號

原　　告　卓賢成
訴訟代理人　陳佳鴻律師
被　　告　欣桃天然氣股份有限公司
法定代理人　周皓瑜
訴訟代理人　王慕舜
　　李中和
　　宋英華律師
複代理人　　葉育泓律師
被　　告　任季男
訴訟代理人　李中和
　　宋英華律師
複代理人　　葉育泓律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國110年9月24日辯論終結，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、程序方面：

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；又聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170 條、第176 條分別定有明文。查被告欣桃天然氣股份有限公司（下稱欣桃公司）之法定代理人原為任季男，在訴訟繫屬中變更法定代理人為周皓瑜，此有被告欣桃公司110 年2 月25日函文1 份在卷，並經周皓瑜於民國110 年3 月16日具狀聲明承受訴訟（見專調卷第161至163頁），應認已合法承受訴訟。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告於民國101 年10月1 日起任職於被告欣桃公司，欣桃公司於109 年間以原告違反工作規則第31條第2 項、工作規則施行細則第88條記原告大過乙次，經原告申訴後，被告任季男仍堅持懲處原告，然原告並因無違反工作規則之舉，上開懲處行為致原告心理承受莫大壓力及痛苦，而不得不於同年9 月1 日辦理退休。本件原告因遭被告以不實之事由懲處，而受有精神上之傷害，致生非財產上損害新台幣（下同）100 萬元、且原告因此提早五年退休，而減少薪資收入400 萬元，故原告爰依民法第184 條第1 項請求被告連帶給付原告500 萬元。並聲明：㈠被告2 人應連帶給付500 萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡供擔保請准宣告假執行。

二、被告2人均辯以：

被告欣桃公司於109 年5 月間獲悉有人擅自將公司內部文件取走，並交付予股東，經調查後始知悉係原告所為，而於109 年5 月16日要求原告盡快澄清並妥善處理，然原告均置之不理，被告欣桃公司則於同月28日召開第35屆第3 次人事評議委員會，以原告未經簽奉核准，擅自將公司未定案之文件、調查資料等機密性公文交與他人，已違反工作規則第31條第2 項及施行細則第88條第4 項，經人事評議結果，先懲處原告記大過乙次、後變更為記過兩次。然上開懲處行為應屬被告欣桃公司基於公司人事懲戒權所為之行政懲戒，且均係依據被告欣桃公司調查之事實所為，應為合法之懲處行為，自無侵權行為等語，以資抗辯。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予假執行。

三、兩造對於原告於109 年6 月間經被告欣桃公司、任季男以原告違反工作規則第31條第2 項、工作規則施行細則第88條第4 項為由，記大過乙次。嗣原告提出申訴後，被告公司撤銷記大過乙次，改記過兩次，原告於109 年9 月1 日辦理退休等情，均不否認，並有原告懲處結果2 份、申訴案件申請書、被告公司變更懲處案之函文各1 份在卷可稽（見勞專調卷

第27至38頁），均應堪信為真實。本件原告主張被告2 人以原告擅自攜帶公司重要文件、拒絕主管指揮監督為由，認有違反公司工作規則，先將原告記大過乙次，嗣經原告申訴後，變更為記過兩次之懲處行為，係屬故意侵害原告之名譽權，而請求被告2 人給付精神慰撫金100 萬元云云，業據被告以前揭情詞置辯，是本件爭點厥為：原告得否以被告2 人將原告記大過或記過之懲處行為，認屬為侵權行為，而請求非財產上之損害賠償100 萬元及原告提早5 年退休所損失之薪資400 萬元？

㈠、按因故意或過失，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，民法第184 條第1 項前段、第195 條第1 項固有明定。惟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 條前段本文定有明文。上訴人主張被上訴人有侵權行為之情，既經被上訴人否認，依前開說明，上訴人應舉證被上訴人有故意不法侵害其權利，且不法行為與其所受損害間有相當因果關係，方能成立。再按人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及被上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之（最高法院108 年台上字第890 號民事判決參照）。是績效考核係指雇主對於所僱用之員工在過去某段時間之工作表現或完成某一工作後，所做貢獻度之考核，並對員工具有之潛在發展能力作一評估，以瞭解員工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，屬人力資源管理體系中開發管理之一環。一般而言，雇主對所僱用之勞工多設有績效考核制度，對於雇主而言，不但可以作為獎懲、人事異動、薪資調整、獎金給付、教育訓練及業務改善等之依據，亦可以作為激勵員工工作情緒，進而提高組織士氣，推動

組織發展及發揮企業之精神。員工之考績通常係由部門直屬主管依據員工之工作能力（如知識技能、判斷能力、企劃能力、技術能力、指導能力等）、工作態度（挑戰性、責任感、協調性、服從性、對客戶之服務等）以及實際績效等各種抽象之標準來加以評價，再由人事管理之負責人（如副總經理、總經理等）對於各部門間之員工的考績做最終之調整。由於各項考績評定標準較為抽象，且有時相當重視工作態度，因此各級主管為考績之評定時，應有一定之裁量餘地。而人事考評既為管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，亦即專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得以取代考核。

㈡、按員工有下列情事之一者，經查有具體事證而情節重大者，得予記大過：擅攜或遺失經營之重要文件、機件、物件或工具者；有下列情形之一者，予以記大過、或記過二次，但故意造成過失致使公司財務損失者，依法負賠償責任。拒絕主管人員指揮監督或吵鬧者，被告欣桃公司工作規則第31條第2項、工作規則施行細則第88條第4項分別訂有明文。經查，原告認被告欣桃公司內部尚有弊病，被告欣桃公司卻未予以調查，原告即以被告任季男等人為被告，並檢具被告公司轉帳傳票、繳款單、經費支出申報單、發票收據、物品請領單，及董事會議事錄等事證，向臺灣桃園市調查處提起刑事告發乙情，有原告為告發人之刑事告發狀在卷可查（見專調卷第113至125頁），足認原告確有將公司上開重要文件攜出，並交與他人之舉，縱原告主張其主觀上係為糾正公司不法情事，然客觀上原告此舉確實已符合被告公司工作規則第31條第2項（下稱系爭工作規則）所列應懲處之行為。加以，原告自承確有提出訴外人簡士善涉有不法之文件，向股東報告等節（見本院卷第57頁），此亦與系爭工作規則所欲懲處之行為相符，是被告公司依系爭工作規則懲處原告大過乙次或記過兩次，均屬被告公司依系爭工作規則所訂考核之裁量權，尚難認有何不法侵害原告之私法上權益，實與侵權行

為要件不合。故原告上開主張顯屬無據，要難採信。

四、綜上所述，原告主張依民法第184 條第1 項請求被告2 人連帶給付原告500 萬元，為無理由，不應准許，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌與本院前揭判斷不生影響，毋庸再予審酌，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　游璧庄

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　　110　　年　　10　　月　　22　　日

書記官　張琬青