臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第47號

原　　告　鍾志平
訴訟代理人　李合法律師
　　劉芝光律師（法扶律師）
被　　告　穎漢科技股份有限公司
法定代理人　胡炳南
訴訟代理人　王建強律師
　　王韻茹律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年1月13日言詞辯論終結，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

一、原告起訴主張：

訴之聲明：

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國108年1月16日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）45,000元，及分別自各該月份應給薪日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應自108年1月起至原告復職日止，按月提繳2,748元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

上開第　、　項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

原告於104年3月8日起受僱於被告，被告於105年調派原告至品保部門支援，總經理胡峻嘉、品保主管即訴外人楊峻瑋、法務人員即訴外人紀信守等人於108年1月15日通知原告開會，品保主管楊峻瑋於會議中稱：「原告造謠誹謗公司」，要求原告簽悔過書及自請離職，原告迫於無奈書立悔過書惟拒絕簽立自請離職書，人事協理即訴外人陳雅芬當日口頭表示：「反正開除也不用簽了」，要求原告繳回手提電腦及辦理職務交接、離開公司。被告並於同年月19日將原告之勞工保

險退保。原告於108年1月21日寄存證信函表明其仍在等待通知及非故意曠職，再於108年1月31日以存證信函向被告主張解僱不合法。被告於108年1月30日寄存證信函予原告，表示「因原告與同事使用通信軟體對話，談及不實言論，已違反工作規則第9章第4條第1項第6款第11目，而依勞動基準法第12條第1項第4款不經預告終止勞動契約等語」。

被告解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在：

原告自107年4月後，原告僅與同事「鍾惠芸」於LINE通訊軟體私人對話中提及「你知不知道我們假帳做很大的事…」、「出去的車子，目前已經有3-4成都是　塞貨　做帳的，一直持續增加中，這是很可怕的事…姊姊我在臺北見太多了…看到怕了…我只是平安的離開，這不是唱衰喔，這是真的很可怕的事…」等語，上開內容係原告出於個人情緒，以其知悉之事項為不公開之評論及陳述，原告並未如被告指稱其於通訊軟體「群組」散佈不實言論，則被告以上開事由不經預告終止勞動契約，是否符合法定要件，自屬有疑。

被告稱原告違反之工作規則第9章第4條第1項第6款第11目，其內容似為「張貼、散發煽動性不實文字圖書，足以破壞勞資情感及本公司經營秩序，致公司蒙受重大損害者」，惟被告究竟因原告何等行為蒙受何等重大損害，應由被告舉證，否則難認原告有被告指稱違反工作規則之情。

原告出於個人情緒於LINE私人對話中以其所知悉之事情，向個別同事為不公開之評論或陳述，難謂非屬職場正常行為，對被告之營運、內部秩序、勞僱關係等亦未造成危害，難認該當勞動基準法第12條第1項第4款所稱「情節重大」。縱認原告違反工作規則（原告否認之），然其僅係私下偶爾對個別同事抱怨職務上所見事項，未達可容由被告不經其他較輕微之懲處程序（例如告誡、記過等）而逕予解雇之程度，有違解僱最後手段性原則有違，難謂合法，應認其不經預告終止勞動契約係屬無效解僱，兩造間僱傭關係仍存續。

ŋ 被告於原告復職前，應按月給付工資及提繳勞工退休金：

被告拒絕原告服勞務而有受領勞務遲延之情形，爰依民法第487條本文規定，請求被告自108年1月16日起至原告復職日止，按月給付原告工資45,000元。

勞工退休金條例第14條第1項規定，雇主於兩造勞動契約存續中，應為受僱之勞工負擔提繳不低於每月工資6%退休金。原告每月工資為45,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表，被告應以第34級即月提繳工資45,800元為原告提繳每月2,748元勞工退休金（計算式：45,800× 6% ＝2,748元）。被告自108年1月起即未為原告提繳勞工退休金，爰依同條例第31條第1項規定，請求被告賠償損害，即以按月提繳至原告勞工退休金專戶之方式回復原狀。

二、被告則以下列情詞資為抗辯：

聲明：

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

原告原係擔任業務助理，負責與北美洲地區客戶聯繫，原告卻常對客戶傳達被告之負面消息，被告除口頭警告外，僅於105年1月6日將原告調派至品保部門，負責檢驗被告公司廠商提供之原料，若有進貨原料不合格之處，即應開立異常單，要求廠商更辦理換貨或退貨、檢驗成品機器等工作。其於105年12月間因交機進度延後，其未遵守公司流程及上級之指揮，竟傳送負面、煽動性不實訊息予廠商，遭被告為警告1次之處分，原告依然故我，在任職期間不斷以LINE傳送下列內容，致被告蒙受重大損害：

原告與同事間LINE對話：「我從現場聽來，我們目前的產能是一個月生2台，CNC90…不是趕不出來，一個月2台是因為沒有料…」、「這會不會太誇張了，那20台，要做一年喔！！！！」、「好可怕，胡家是開銀行嗎？沒進帳的錢，卻有錢發薪水，花百萬做媽祖生日（線民報給我的），2-30個人去德國參展…他們的錢是多到富可敵國喔??？」。被告營運良好，未曾發生無原料生產之情形，且被告進貨付款、出貨

收款之方式、期間，均與一般市場行情無異，原告以誇大不實之煽動性文字，造成同事不安，致被告蒙受重大損害。

原告與同事間LINE對話：「因為，老闆根本搞不清狀況，也不想搞清楚」…「你沒發現嗎？他們現在重點只在股票，公司有開著就好…發生什麼問題都不重要了」，被告一再發布負面、煽動性不實文字訊息予同事。

原告與同事間LINE對話：「你知不知道我們假帳做很大的事…」、「出去的車子，目前已經有3-4成都是“塞貨　做帳的，一直持續增加中，這是很可怕的事…姊姊我在臺北見太多了……」。被告以聳動性文字散布不實之公司資訊，造成員工之惶恐不安，影響被告經營甚鉅。

此外，原告無心工作，一直在對同事發表否定被告且要趕快離開被告公司之訊息，例如「我不想跟這些人共業」、「真想立馬離開這，在這浪費生命」、「我真的很想離開這鬼地方」。

原告親筆自承「與同事間表達了一些對公司有些失望及難過的情緒，其中內容似乎在後續引起了某些負面（因同事間的談論）的影響…」等語（被證6），顯見原告確實對多人傳送關於工作內容、上級長官之指揮、公司營運等之負面、煽動性不實文字訊息，造成同事不安、破壞勞資關係及影響公司經營，致公司蒙受重大損害，而有違反工作規則第9章第4條第6款第11目之規定之情節重大之情事，則被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，應屬正當。

三、兩造不爭執事項：

原告自104年3月8日起至108年1月15日止，任職於被告，任職期間之每月薪資為45,000元，其任職期間，被告每月提繳2,748元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告到職後先於被告業務五部擔任助理，負責北美洲地區客戶之聯繫事宜。嗣於105年1月18日間調派至品保部門，擔任品保部成車組助理，主要工作內容為成車檢驗（本院卷第105頁）。

原告曾於108年1月15日書寫如被證6之悔過書（本院卷第85頁）。

ŋ 被告工作規則第9章第4條第6款第11目之規定如下：員工有下列情形之一者，本公司得不經預告逕予解僱之，不給付預告期間之工資及資遣費：六、違反勞動契約或有下列情事之一，經查證屬實或有具體事證且情節重大，並符合勞動基準法第12條規定法定解僱事由者：11.張貼、散發煽動性不實文字、圖畫，足以破壞勞資情感及本公司經營秩序，致公司蒙受重大損害者（本院卷第74、75頁）。

ē 被告於108年1月15日，以原告於107年4月間起迄今，陸續以通信軟體群組向公司其他員工散佈不實言論，實已毀損公司名譽，破壞公司與員工間情感與秩序，故依勞動基準法第12條第1項第4款、工作規則第9章第4條第6款第11目規定，不經預告終止兩造間之勞動契約（補字卷第37頁）。

原告於108年1月21日寄發存證信函予被告，內容略謂：1月15日公司主管協同法務人員，拿著LINE截圖說我造謠要求我自動離職，但我絕對不會傷害公司及董事長，當時是身體狀況不佳，情緒低落所抒發的沮喪表達，並未提及公司名稱。當天主管要求我辦理交接事項，同時人資主管說會為我跟高層溝通，故自108年1月15日起至1月21日，一直在家裡等待公司的通知，絕對沒有惡意曠職，但公司一直沒有通知後續結果（補字卷第33-35頁）。

四、兩造爭執之事項：

被告依勞動基準法第12條第1項第4款、工作規則第9章第4條第6款第11目規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，有無理由？

原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應自108年1月16日起至原告復職之日止，按月給付原告45,000元，及分別自各該月份應給薪日次日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息；被告應自108年1月起至原告復職日止，按月提繳2,748元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，有無理

由？

五、得心證之理由：

按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有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。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號民事裁定意旨參照）。

查原告曾在任職於被告期間，以LINE通訊軟體傳送：「我從現場聽來，我們目前的產能是一個月生2台，CNC90…不是趕不出來，一個月2台是因為沒有料…」、「這會不會太誇張了，那20台，要做一年喔！！！！」、「好可怕，胡家是開銀行嗎？沒進帳的錢，卻有錢發薪水，花百萬做媽祖生日（線民報給我的），2-30個人去德國參展…他們的錢是多到富可敵國喔??？」；「因為，老闆根本搞不清狀況，也不想搞清楚」…「你沒發現嗎？他們現在重點只在股票，公司有開著就好…發生什麼問題都不重要了」；107年8月13日以LINE傳送「你知不知道我們假帳做很大的事…」、「出去的車子，目前已經有3-4成都是“塞貨　做帳的，一直持續增加中，這是很可怕的事…姊姊我在臺北見太多了…我只想平安的離開，這不是唱衰喔，這是真的很可怕的事…」予被告員工；並於106年、107年間以LINE通訊軟體多次向被告員工表達每天在公司浪費生命，恨不得馬上離開公司，不想跟公司同事共事之念頭，有LINE對話截圖在卷可參（補字卷第47頁、本院卷第77-84頁、第95頁），堪信為真。是原告在任職於

被告之期間，向同事傳送上開公司之負面訊息及其想早點離職之念頭，實足以影響公司員工間之士氣或對公司經營理念及方針產生懷疑，況原告並未舉證證明上開訊息為真，其應知悉縱使僅向一、兩名同事提及上開訊息，亦可能耳語流傳至其他被告員工，而造成不實的資訊在公司內部流竄而動搖公司管理之秩序，原告辯稱僅出於個人情緒就已知悉之事項為評論或陳述云云，尚難採信。

次查，原告於105年12月27日，經被告予以公告記警告一次，事由記載為：12月21日華克CNC66機台因進度延後，情急之下未遵守公司程序，同時未尊重主管的職權，直接通知YLM USA代理方副總，此脫序行為造成公司系統混亂失序，為此感到非常愧疚，特此懇請自請處分以示警惕乙情，有人事獎懲公告（下稱系爭公告）附卷可佐（本院卷第107頁），堪信為真。證人即被告品保課長楊峻偉則於本院審理中具結證稱：原告離職前係任職於品保部門，擔任成車檢驗員。負責機台全部組裝完畢後，最終的檢查，確認機台的操作、外觀沒修瑕疵可以出貨，並填寫出貨檢查表，原告確認完畢後才能出貨給客戶。原告被記警告的原因是原告對客戶端、代理商講逾越原告權責範圍的話，因為原告直接去跟美國代理商討論一些事情，業務來跟我講這不應該由原告直接去告知客戶機台做不出來或是機台的狀況，因為這不屬於原告的工作範圍。事由就如系爭公告事由欄所載。我也被記警告1次，因為督導不周。公司發獎懲公告都是以發行章為主，我送出的單應該是12月份的單，蓋章的日期是12月27日，是管理部在12月27日統一辦理，可能是繕打的缺失。原告都稱我為神豬，對我是辱罵，是很大的侮辱。她來我部門時，我有跟她說不要逾越自己工作的權責、職掌去批評公司，但原告對其他同事說一些公司並沒有做的事情，例如：公司很有錢，有時會贊助廟宇的活動，不然就說老闆很有錢，老闆怎麼樣，很多事情不是原告講的這樣，原告常說我們機台賣不好、機台品質不好之類，我認為是要改善，而不是散布攻擊公

司的訊息，那是屬於管理階層的問題，不是我們的職責。原告也常講公司的發展性不好，所以108年1月份當公司同事拿他與原告的上開LINE對話給我看，我才知道原告常跟公司同事講這些話，才會去跟高層反應。當初原告從業務部門調來品保課的原因，就是因為原告不了解公司的生產流程，常會跟客戶講機台做不出來，機台有很多問題等瑕疵，所以總經理才讓原告當成車檢驗員，學習公司整個生產流程來，並非原告所想的機台做不出來，而是缺料很嚴重。原告用LINE傳的上開訊息，造成同事間向心力明顯下降很多，他們認為原告講的都是事實，影響的是線上的檢驗人員，因為我問他們為何零件檢驗沒有按時檢查完畢，他們回答再怎麼做都是這樣，公司不是都沒有訂單，為何要一直要求檢驗效率等語（本院卷第144-151頁）。原告固主張系爭公告之生效日係105年12月6日，竟在原告事由欄之12月21日之前，故否認系爭公告之真實云云。然依證人之證述，系爭公告係以公司之發行章為準，該發行章之日期為105年12月27日，係在12月21日之後，且系爭公告亦有其他被告員工受懲處之事由，難認系爭公告係被告臨訟製作之不實文件，是原告此部分主張，尚難憑採。

ŋ就系爭公告之內容及證人之證詞觀之，足見原告在被調職至品保部門後，未能遵守主管楊峻偉要求其不能作出逾越權限行為之命令，竟於105年12月份逾越職務權限，擅自告知代理商出貨恐有遲延之事宜，影響被告之信譽，而遭被告記警告1次，然原告在此事件後仍未能得到教訓，又傳送前揭不實之負面訊息予同事，影響被告員工對公司之向心力，已屬情節重大，況原告多次表明在被告處工作是浪費生命而想早點離開公司，實難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。

ē再查，被告品保部門之進料異常檢出率，105年度為2.0%、106年度為2.4%、107年度為2.0%、108上半年度為5.9%，有被告提供之資料在卷可稽（本院卷第183頁）。再參酌證

人楊峻偉之證詞，足認原告自105年1月18日起至108年1月15日止，在被告品保部門擔任成車檢驗員時，其傳送上開不實之訊息予同事再輾轉傳至其他被告員工耳中，已造成該部門工作效率不佳即進料異常檢出率偏低，而在原告離職後進料異常檢出率即提高至5.9%，足見被告傳送上開不實之訊息，確實導致公司受有重大的損害。基上，被告依勞動基準法第12條第1項第4款、工作規則第9章第4條第6款第11目規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，應屬有據。兩造間僱傭關係既已不復存在，則原告請求如訴之聲明第2、3項所示，亦屬無據。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，併依民法第487條規定，請求被告應自108年1月16日起至原告復職日止，按月給付原告45,000元，及分別自各該月份應給薪日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依勞工退休金條例第30條第1項規定，請求被告應自108年1月起至原告復職日止，按月提繳2,748元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，為無理由，應予駁回。原告之訴既已駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回之。

七、兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，無庸再逐一予以論列，併此敘明。

八、訴訟費用之依據：勞動事件處理法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　3　　日

勞動專業法庭　法　官　陳尹捷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後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，應一併繳納上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　3　　日

書記官　曾美滋