

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上字第4號

上訴人 即

附帶被上訴人 大成長城企業股份有限公司

法定代理人 韓家宇

訴訟代理人 尤中瑛律師

被上訴人即

附帶上訴人 謝麗美

上列當事人間請求撤銷懲戒處分等事件，上訴人對於中華民國112年11月27日臺灣臺南地方法院第一審判決(112年度勞訴字第54號)提起上訴，本院於113年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用關於上訴部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人即附帶上訴人(下稱被上訴人)主張：

(一)被上訴人自民國84年6月28日起受僱於上訴人，自94年1月17日起，擔任上訴人臺南市永康區食品加工廠(下稱臺南廠)帳務人員。上訴人於109年在嘉義設立食品加工廠(下稱嘉義廠)，大規模遷調臺南廠員工至嘉義廠。被上訴人因遷廠補助與上訴人發生爭議，曾代表同仁申請勞資爭議調解，導致上訴人不滿被上訴人作為，將被上訴人工作地點由原先協議之嘉義廠調整為臺南總公司，被上訴人前提起履行協議訴訟，經原審法院以111年度勞訴字第4號判決(下稱系爭前案)上訴人應使被上訴人以帳務人員之原職至嘉義廠提供勞務確定。

(二)系爭前案上訴人敗訴確定後，被上訴人於111年6月16日寄電子郵件給上訴人之人資處處長即原審共同被告劉博民，主旨為「裁判費與人事通知」，內容是追討系爭前案裁判費及對於違法調動已身心俱疲。嗣上訴人於111年10月欲再次調動

被上訴人至臺南總公司帳務中心，被上訴人深受職場霸凌，故於111年11月11日寄發電子郵件給劉博民及訴外人沈慶華，副本抄送予AG_大成長城，主旨為「拒絕片面調動」，內容為拒絕被調動去總公司。被上訴人直屬主管黃進鏗於000年00月00日下午，偕同工會副理事長楊益銘與被上訴人溝通，希望被上訴人同意調動，但被上訴人拒絕，黃進鏗始要求被上訴人往後不可透過公司郵件發布公開信，但未表示上訴人要記被上訴人大過，被上訴人當場同意。未料，上訴人於111年11月16日發布人事公告（下稱系爭公告），內容指被上訴人多次對不特定人散發不實、不相關言論，且內容攻擊主管，依工作規則及電腦資訊系統及設備使用管理辦法記被上訴人大過一支（下稱系爭大過處分），並扣減被上訴人年終獎金新台幣(下同)5萬元。上訴人為系爭大過處分，違反懲戒相當性原則，故意侵害被上訴人人格權與名譽權，系爭大過處分應屬無效，並上訴人應給付被上訴人遭扣減之5萬元。且系爭公告上之文字「多次、散播不實言論、不相干言論、攻擊主管」與上訴人辯稱被上訴人違反工作規則第36條第6款無關，只有貶低、醜化被上訴人名譽，堪認上訴人藉管理權行使，只為反駁被上訴人111年11月11日之公開信，以不正當手段捏造有損被上訴人名譽之記過理由，不法侵害被上訴人名譽權，應負損害賠償之責。因此請求：1.確認系爭大過處分無效；2.上訴人應給付被上訴人5萬元及自起訴狀繕本送達之翌日(112年3月10日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.上訴人應給付被上訴人30萬元。4.上訴人應更正人事公告為「更正人事公告第0000—000號食品事務處帳務中心謝麗美執行專員記一大過無效」達3日。（原審就被上訴人前揭1.2.4.之請求為上訴人敗訴判決，上訴人提起上訴，就前揭3.之請求為被上訴人敗訴判決，被上訴人附帶上訴，而被上訴人對劉博民之請求敗訴後，未上訴。是本件應審理者，為上訴人之上訴及被上訴人附帶上訴部分）。

01 (三)聲明：

02 1.上訴人之上訴駁回。

03 2.原判決駁回被上訴人後開之訴部分廢棄。

04 3.上訴人應給付被上訴人30萬元。

05 二、上訴人抗辯：

06 (一)系爭大過處分，係因被上訴人有下列違規行為：

07 1.111年6月16日被上訴人寄電子郵件予劉博民，副本密送何
08 麗芬襄理、黃進鏗副總及不特定人近百名，內容對劉博民
09 進行人身攻擊，如：因為你3年來我遭受你（指劉博民）
10 的威脅、抹黑、霸凌、調動、孤立、刁難等語。

11 2.被上訴人於111年9月30日、111年10月18日上班時間，使
12 用上訴人公司電腦，以公司配發之電子郵件寄信給系爭前
13 案李律師。

14 3.111年11月11日被上訴人寄電子郵件予劉博民、沈慶華及
15 有電子信箱之上訴人公司同仁，內容為不實、與工作不相
16 關之言論，且對劉博民進行人身攻擊，如：不要用權勢壓
17 迫麗芬、你（指劉博民）造謠說因為我要選工會的理事
18 長，所以不可讓我到嘉義上班等語。被上訴人一再攻擊劉
19 博民之聲譽，使上訴人公司背負壓迫勞工之罪名。

20 (二)就被上訴人上述不當行為，總經理韓芳豪於111年11月15日
21 召集會議(下稱系爭會議)，決議就被上訴人數違規行為合
22 併，記被上訴人大過一次。被上訴人雖主張伊無「拒絕聽從
23 主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從」，惟被上訴人前
24 於109年10月為取得遷廠同仁支持而發動連署，影響工廠運
25 作，經黃進鏗制止並予口頭告誡。被上訴人於109年10月26
26 日寄發電子郵件給上訴人公司數名主管，表明同意配合遵守
27 不可在上班期間進行非工作之活動，所以上訴人公司於被上
28 訴人初次違反工作規則時已給予口頭告誡，故系爭大過處分
29 應屬合理。又雇主基於人事管理之需求，對員工所為獎懲處
30 分之輕重，除已達使員工喪失工作權外，實不應受法院審
31 查，以免影響雇主营運自主權。至被上訴人主張若干懲處事

01 由距離系爭大過處分已久，但上訴人係綜合考量111年間之
02 違約行為而為整年度之懲處。

03 (三)被上訴人糾結於系爭前案與上訴人公司之爭訟，實則，上訴
04 人公司基於帳務中心員工利益考量，決定將南部帳務中心設
05 於臺南總公司，並非針對被上訴人。上訴人公司無奈接受系
06 爭前案判決結果，但被上訴人拒絕溝通，單方希望上訴人公
07 司、人資接受其意見，否則即主張遭霸凌，歷經多位高階主
08 管與被上訴人溝通皆無效。嗣被上訴人多次不當言論，並使
09 用公司電腦及資訊系統從事私事，上訴人公司始為系爭大過
10 處分，並按工作規則第39條考量功過由總經理核定，扣減年
11 終獎金5萬元。又上訴人公司為系爭大過處分之公告，難認
12 係不法行為，且公布之對象只有公司員工，未逾合理範圍，
13 故被上訴人主張上訴人應賠償其精神慰撫金，及更正系爭公
14 告內容，均屬無據。

15 (四)聲明：

- 16 1.原判決不利於上訴人之部分廢棄。
- 17 2.前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回
- 18 3.被上訴人之附帶上訴駁回。

19 三、兩造不爭執事項：

20 (一)被上訴人自84年6月28日起受僱於上訴人公司，並自94年1月
21 17日起，任職於上訴人公司臺南廠，擔任帳務中心(臺南)帳
22 務人員。劉博民為上訴人公司人資處處長。

23 (二)上訴人於109年設立嘉義廠，計畫關閉原臺南廠，並大規模
24 遷調臺南廠員工至嘉義廠，被上訴人於上訴人發放之工作意
25 願調查表上勾選願意接受轉調嘉義廠，並參與110年9月22
26 日，以轉調新廠員工為對象之轉調說明會。然被上訴人因遷
27 廠補助與上訴人發生爭議，被上訴人曾取得100多名同仁連
28 署，與上訴人就補助事項進行協商，及代表39名同仁向臺南
29 市政府勞工局申請勞資爭議調解。被上訴人與上訴人就「遷
30 廠補助」之方案迭生爭執，並就「遷廠補助」是否為工資，
31 亦有爭執而有訴訟。

01 (三)上訴人於110年10月1日通知被上訴人，工作地點將由原先協
02 定之嘉義廠調整為臺南總公司，被上訴人聲請定暫時狀態假
03 處分，法院裁定被上訴人暫時至嘉義廠提供勞務，上訴人復
04 於111年2月16日通知被上訴人調動至嘉義廠總務課，被上訴
05 人提起履行協定訴訟，經原審法院以系爭前案判決，上訴人
06 應使被上訴人以帳務人員之原職至嘉義廠提供勞務確定。嗣
07 上訴人於111年6月28日通知被上訴人調動至嘉義廠食品帳務
08 中心。

09 (四)系爭前案上訴人敗訴確定後，被上訴人於111年6月16日上班
10 時間，以公司內部電子郵件系統，寄電子郵件給劉博民，主
11 旨為「裁判費與人事通知」，內容是追討系爭前案上訴人敗
12 訴應負擔之裁判費，及對於違法調動已身心俱疲。被上訴人
13 將該郵件以副本抄送與何麗芬襄理、黃進鏗副總等主管，另
14 副本密件抄送與AG_永康加工廠若干被上訴人添加之人(見原
15 審調卷第179-181頁)。

16 (五)被上訴人於111年9月30日上班時間(當日16：24)，在嘉義廠
17 辦公位置，使用上訴人公司電腦，以公司內部電子郵件系
18 統，發送信件至其系爭前案李律師之電子郵件信箱；復於
19 111年10月18日上班時間(當日15：20)，在嘉義廠辦公位
20 置，使用上訴人公司電腦，以公司內部電子郵件系統，發送
21 信件至其系爭前案李律師之電子郵件信箱(見原審卷一第221
22 頁)。

23 (六)被上訴人於111年11月11日上班時間，以公司內部電子郵件
24 系統，寄電子郵件給劉博民、沈慶華，副本抄送予AG_ 大成
25 長城0 ○○○○○○○○○○○○○○○○○之同仁)，主旨為
26 「拒絕片面調動」電子郵件，內容略為拒絕被調動去總公司
27 (見原審調字卷第185 頁)。

28 (七)被上訴人直屬主管黃進鏗，於000年00月00日下午，偕同上
29 訴人公司工會副理事長楊益銘，於嘉義廠副總辦公室內，與
30 被上訴人溝通，要求被上訴人往後不可透過上訴人公司郵件
31 信箱發佈公開信，被上訴人當場同意並表明以後不會再發公

01 開信。

02 (八)上訴人於111年11月16日發佈人事通告，內容指被上訴人多
03 次對不特定人散發不實、不相關言論，且內容攻擊公司主
04 管，依工作規則以及電腦資訊系統及設備使用管理辦法，記
05 大過一支（即系爭公告與系爭大過處分，見勞專調卷第79
06 頁）。

07 (九)上訴人於111年11月17日，再次通知被上訴人調動至臺南總
08 公司帳務中心，被上訴人提起確認調動無效之訴，經法院調
09 解，上訴人撤銷原先調職令，被上訴人恢復原職務，並撤回
10 起訴。

11 (十)上訴人就本件記大過之事由，是以被上訴人有上開不爭執事
12 項四、五、六之4次寄發Email之行為及Email內容，違反工
13 作規則第36條第1項第6款、電腦資訊及設備使用管理辦法第
14 5條第1點、第7條規定，記被上訴人大過一支，並於111年度
15 年終獎金發放時，以被上訴人遭記大過為由，扣減年終獎金
16 5萬元。

17 (十一)上訴人於111年8月31日，發佈公告電腦資訊及設備使用管理
18 辦法。其中第5條第1點「使用者不得利用公司所提供之任何
19 資訊工具發佈、複製或散播不實之言論或含有毀謗、侮辱、
20 輕蔑、色情、歧視或性騷擾之文章或非工作上資料或訊
21 息」；第7條「本公司所提供之電腦資訊系統及設備，僅供
22 工作上使用，請勿移為私人或其他用途…」（見原審調卷第6
23 3-65頁）。

24 (十二)上訴人之工作規則，未設有懲戒處分應遵循之程式規定。就
25 得予記大過之事由，規定於工作規則第36條，於本案有關
26 者：係工作規則第36條第1項第6款「拒絕聽從主管人員合理
27 指揮監督，經勸導仍不聽從者」（見原審卷一第114頁）。

28 (十三)上訴人多年來就功績加項（大功、小功、嘉獎）、減項（大
29 過、小過、警告、申誡）皆有發給（加項）或扣減員工（減項）
30 年終獎金，其發放通知及標準，皆由人事單位寄信給各單位
31 主管，由單位主管週知轄屬同仁，其中記大過者扣減年終獎

01 金5萬元(見原審調卷第191頁、原審卷一第81-92頁)。

02 (四)因系爭大過處分，被上訴人遭扣減年終獎金5萬元，若系爭
03 大過處分經撤銷或無效，上訴人應發給被上訴人年終獎金5
04 萬元。

05 (五)上訴人自101年至今，有7名員工遭記大過處分確定(見原審
06 卷一第223-238頁)。

07 (六)被上訴人前於109年10月26日，以上訴人電子郵件系統發文
08 「理性的溝通」與上訴人、黃進鏗副總等人，內容被上訴人
09 提及「勞資協商的過程不管定義能不能在上班期間，或者是
10 不是在進行非工作事項之活動，我也不能讓我的主管難做和
11 承擔壓力，人資處從我4/1開始溝通起，一貫的處理招式就
12 是壓迫你、禁止你、抑制言論、難以言喻的絲絲威脅。我同
13 意並配合遵守不可在上班時間進行非工作事項之活動。勞資
14 協商的連署作業也停止了。但馬稠後遷廠辦法有爭議的聲音
15 不會被消音，不要互相傷害。」(見原審卷一第73-79頁)。

16 四、兩造爭執事項：

17 (一)被上訴人就上開不爭執事項四、五、六之行為，是否違反工
18 作規則第36條第1項第6款「拒絕聽從主管人員合理指揮監
19 督，經勸導仍不聽從」，及電腦資訊及設備使用管理辦法第
20 5條第1點、第7條之規定，上訴人公司為系爭大過處分，有
21 無理由？得否扣減被上訴人年終獎金5萬元？

22 (二)系爭公告內容指被上訴人多次對不特定人散發不實、不相關
23 言論，且內容攻擊公司主管，依工作規則以及電腦資訊系統
24 及設備使用管理辦法，記被上訴人大過一支(見原審調卷第
25 79頁)，上訴人公司是否故意或過失侵害被上訴人權利？被
26 上訴人請求上訴人負精神損害賠償之責，有無理由？金額若
27 干為適當？被上訴人請求上訴人公司更正系爭公告為系爭大
28 過處分無效達3日，有無理由？

29 五、本院之判斷：

30 一、按雇主為企業經營之必要，得訂定規範員工工作條件及服務
31 紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟仍

01 須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利（最
02 高法院108年度台上字第2337號判決意旨供參）。另按勞基
03 法第70條第6款規定，允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲
04 事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理
05 範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持
06 經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主
07 之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位
08 之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之
09 圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準
10 法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量
11 權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則
12 （即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預
13 見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當
14 性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、懲戒
15 程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，
16 以維勞工權益。

17 二、就上開爭執事項(一)部分：

18 (一)依上訴人公司工作規則第36條第6款規定，拒絕聽從主管人
19 員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者，經查證確實或有體事
20 證者，得予記大過（見勞訴卷一第114頁）。上訴人公司電
21 腦資訊及設備使用管理辦法第5條第1點「使用者不得利用公
22 司所提供之任何資訊工具發佈、複製或散播不實之言論或含
23 有毀謗、侮辱、輕蔑、色情、歧視或性騷擾之文章或非工作
24 上資料或訊息」，第7條「本公司所提供之電腦資訊系統及
25 設備，僅供工作上使用，請勿移為私人或其他用途……」
26 （見勞專調卷第63至65頁）。被上訴人有如不爭執事項(四)、
27 (五)、(六)之行為，是否違反上開規定？經查：

28 1.證人即被上訴人主管何麗芬於原審證稱：我是被上訴人主
29 管，我上面的主管為黃進鏗副總；系爭大過處分我事後才知
30 悉；我不知道被上訴人於工作或私下有無對不特定人發布不
31 實、不相關或攻擊主管的言論。我也不知道有開系爭會議。

01 之前被上訴人因遷廠問題與公司有訴訟，我是之後才知道，
02 我也不清楚判決結果；被上訴人寄「裁判費與人事通知」的
03 信我有看過，收到信後我沒有跟被上訴人講什麼，也沒有找
04 被上訴人溝通勸被上訴人不要寄這種信；我不知道被上訴人
05 有用Email寄信給律師的事，我和被上訴人的工作場所在不
06 同處，公司只要求將自身工作做好，不會管到這些事；對於
07 法院提示111年11月11日被上訴人所寄「拒絕片面調動」的
08 信，我沒印象；我未曾接獲黃進鏗或更高主管請我告知被上
09 訴人上班期間不要寄Email；109年時被上訴人有因遷廠的
10 事，請同仁連署簽名，黃進鏗有跟我說不要在上班期間從事
11 私事，我有跟被上訴人說，被上訴人說OK；我認為被上訴人
12 工作上沒有發生工作規則第36條第6款的事。我沒有跟被上
13 訴人說過公司電腦不能作為私人用途，也沒有就電腦資訊系
14 統及設備使用管理辦法內的規定制止或禁止被上訴人等語
15 （見勞訴卷一第333至337頁）。

16 2.證人即被上訴人主管黃進鏗於原審證稱：在公司的職務配
17 屬，被上訴人跟何麗芬報告，何麗芬跟我報告。我幾乎沒有
18 跳過何麗芬直接指揮監督被上訴人；曾有員工反應，被上訴
19 人為了取得遷廠同仁支持，在工作時間發動連署，我透過何
20 麗芬告訴被上訴人，請她不要在上班時間做，不要影響到工
21 作，何麗芬跟我講被上訴人接受；經提示111年6月16日「裁
22 判費與人事通知」的電子郵件，我有看過這封信，我沒有找
23 何麗芬、被上訴人溝通，她是寫給劉博民，應該讓劉博民去
24 處理；經提示「拒絕片面調動」的電子郵件，我有看過，印
25 象過了幾天後，我跟工会的楊益銘副理事長有一起去找被上
26 訴人；被上訴人寄Email給外部人士我不知道，也沒有資訊
27 人員或HR通知我被上訴人寄外部郵件的事；被上訴人都是正
28 常工作，我只有連署的事情請她不要在上班做；何麗芬及其
29 他同仁沒有跟我反應被上訴人有不聽指揮的事情等語（見原
30 審卷一第409至411頁、第415至416頁、第418至419頁）。

31 3.證人即被上訴人同事陳春英於原審證稱：民國90幾年我和被

01 上訴人成為同事，我在臺南加工廠，最後和被上訴人在同一
02 處上班是一年多前，今年年初被上訴人被調回來3個月也
03 有；部門主管是何麗芬，黃進鏗是副總，黃進鏗通常不會督
04 導我們；我有聽說但不清楚被上訴人因何原因被記大過；我
05 沒有收到被上訴人寄的Email，不知道信的內容；被上訴人
06 是很熱心的人，工作上沒有聽過被上訴人做過違背主管指示
07 之事。連同事有問題都很喜歡找被上訴人，被上訴人都會幫
08 忙；每個員工都有公司的Email，Email不能做私人用途等語
09 （見原審卷一第343至345頁、第347至348頁）。

10 (二)依上訴人公司工作規則第36條第1項第6款得記大過之要件，
11 係【拒絕聽從主管人員合理指揮監督】及【經勸導仍不聽
12 從】。被上訴人之主管為證人何麗芬，更上層主管為證人黃
13 進鏗，依其二人之證言，均未曾就被上訴人寄發電子郵件給
14 劉博民及添加副本、副本密件給他人之行為，及使用公司電
15 子郵件寄信給外人之行為勸導被上訴人，既未曾勸導即無所
16 謂「仍不聽從」。何況被上訴人未曾拒絕證人何麗芬、黃進
17 鏗之指揮監督，何來「拒絕聽從」。準此，被上訴人固有不
18 爭執事項(四)、(五)、(六)之行為，但不符合上訴人公司工作規則
19 第36條第1項第6款之要件甚為明確。雖上訴人抗辯：被上訴
20 人於109年10月為取得遷廠同仁支持，而發動連署，影響工
21 廠運作，經黃進鏗制止並予口頭告誡，被上訴人於109年10
22 月26日寄發電子郵件給上訴人公司數名主管，表明同意配合
23 遵守不可在上班期間進行非工作之活動，所以上訴人於被上
24 訴人初次違反工作規則時已給予口頭告誡，被上訴人仍為不
25 爭執事項(四)、(五)、(六)之行為，已符合「經勸導仍不從」云
26 云。然就此，證人黃進鏗、何麗芬確曾就連署之事勸導被上
27 訴人不得在上班時間為之，此為被上訴人所不爭執，故倘若
28 被上訴人於勸導後仍利用上班時間爭取同仁連署，自有違反
29 工作規則第36條第1項第6款，但兩造爭執的是「不爭執事項
30 (四)、(五)、(六)之行為」有無違反工作規則第36條第1項第6款，
31 而該等行為確未曾勸導過被上訴人，是上訴人此部分所辯，

01 自無可採。

02 (三)至上訴人抗辯被上訴人違反電腦資訊及設備使用管理辦法第
03 5條第1點、第7條，係指不爭執事項(四)「裁判費與人事通知」、不爭執事項(六)「拒絕片面調動」電子郵件之內容散播
04 不實言論，含有誹謗訊息，及不爭執事項(五)以公司電子信箱
05 寄信給外部人之行為，屬於挪為私用。就此：

07 1.「裁判費與人事通知」信件（見原審調字卷第180頁），收
08 件者為劉博民，內容被上訴人稱遭劉博民威脅、抹黑、調
09 動、孤立、刁難等語，上訴人雖稱此為不實言論。然查被上
10 訴人於111年6月16日寄發「裁判費與人事通知」電子郵件之
11 前因後果，係因被上訴人前與上訴人公司協議至嘉義廠上
12 班，經上訴人公司調動回臺南總公司，被上訴人提起履行協
13 議訴訟，系爭前案於111年5月11日判決被上訴人勝訴，上訴
14 人公司應使被上訴人以帳務人員之原職，至上訴人公司嘉義
15 廠提供勞務（見原審調字卷第47至57頁），系爭前案上訴人
16 公司敗訴後未上訴，是該案敗訴之上訴人公司應負擔訴訟費
17 用，而上訴人公司未主動給付被上訴人，故被上訴人寄信給
18 劉博民索討裁判費。查系爭前案，已認定兩造合意被上訴人
19 以帳務人員之原職轉調至嘉義廠，上訴人公司卻又以調職命
20 令調動被上訴人回臺南總公司，經系爭前案，認定係因被上
21 訴人主張因遷廠問題，屢次與上訴人公司發生爭議，且被上
22 訴人曾取得同仁連署與上訴人公司協商，更曾代表39名員工
23 向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，上訴人公司為了不
24 讓被上訴人如願以帳務人員之原職調至嘉義廠，始發布2次
25 調職命令，故認定上訴人公司調動被上訴人基於不當動機及
26 目的而調動無效。以此觀之，「裁判費與人事通知」電子郵
27 件被上訴人除追討裁判費外，內容提及劉博民威脅、抹黑、
28 調動、孤立、刁難被上訴人等語，被上訴人係以系爭前案確
29 定判決之認定為本（已有司法定論），而抒發自己心情，進
30 而為上開言論，被上訴人言論涉及兼具事實性與負面評價性
31 意涵，真實性部分已有系爭前案判決為佐，難認被上訴人毫

01 無合理查證，至其評價性用語固然過於激烈（如威脅、抹
02 黑），然此係因上訴人敗訴卻遲不給付裁判費導致，且該評
03 價言論與事實本難以截然劃分，況上訴人調動被上訴人本涉
04 及遷廠爭議與補助，非僅涉及被上訴人，是難認上開文字為
05 被上訴人散播不實言論。

06 2. 「拒絕片面調動」信件（見原審調字卷第185頁），收件者
07 亦為劉博民，內容提及「為難麗芬替人資出面、用權勢壓迫
08 麗芬、你（劉博民）造謠說因為我要選工會的理事長所以不
09 可讓我到嘉義上班」，上訴人抗辯上開文字用語屬不實言論
10 含有誹謗訊息。查被上訴人於111年11月11日寄發「拒絕片
11 面調動」電子郵件之前因後果，係因被上訴人甫於111年6月
12 22日至嘉義廠食品帳務中心上班，而上訴人於111年10月12
13 日修訂食品事業處帳務標準作業書（見原審調字卷第67
14 頁），於111年11月16日公告（見原審調字卷第77頁）。被
15 上訴人主張此作業書內容只修改伊一人作業流程，並將作業
16 移動至倉儲課，地點在臺南永康區總公司食品事業處臺南帳
17 務中心，目的是要再次調動被上訴人等語，復提出被上訴人
18 與何麗芬對話紀錄（見原審調字卷第69至71頁）、上訴人寄
19 發予被上訴人之存證信函在卷可按（見原審調字卷第81至82
20 頁），被上訴人嗣亦提起確認調動無效訴訟。就此，證人黃
21 進鏗固證稱：把帳務有關的整理挪到總公司更重要，不是針
22 對被上訴人，這是合理化流程，沒有用這樣的事情壓迫何麗
23 芬；我也沒聽劉博民說不可以讓被上訴人去嘉義，因為她去
24 嘉義可以選工會理事長等語（見原審卷一第416頁、第419
25 頁）。惟系爭前案甫於111年6月確定「上訴人公司應使被上
26 訴人以帳務人員之原職至上訴人公司食品加工廠嘉義廠提供
27 勞務」，不過短短4至5個月，上訴人即修改食品事業處帳務
28 標準作業書，以嘉義不設帳務中心為由，欲將被上訴人調動
29 至臺南總公司，證人黃進鏗亦證稱公司一開始有說要在嘉義
30 設帳務中心，綜合考量後覺得在臺南比較方便等語（見原審
31 卷一第419至420頁）。則此「決策改變」究竟是綜合考量？

或是因被上訴人屢次就遷廠補助、調動問題與上訴人公司對立，故上訴人公司再次調動亦有不當動機？實已真偽難辨。但以被上訴人甫獲系爭前案勝訴判決後，不到5個月竟又受到調動，難免其主觀認知就是「利用修改帳務標準作業書之方式壓迫我的主管何麗芬，把我調回臺南總公司」、要戰來戰，因而寄出「拒絕片面調動」信件。上訴人包含系爭前案，已計畫調動被上訴人至少3次，被上訴人正為爭取遷廠補助最有代表性之勞工，曾發動連署與公司協商，亦曾找議員關切，也代表勞工向勞工局申請調解，則被上訴人認為「上訴人公司如果把我調回臺南，我即無法再為遷廠爭議發聲」，故修改食品事業處帳務標準作業書只是違法調動的手段，或主張聽聞「劉博民曾說因為我要選工會的理事長所以不可讓我到嘉義上班」，衡情度理，亦有相當可能，固然客觀上被上訴人無法證明上情為真，但上訴人調動被上訴人本涉及遷廠爭議與補助，業如前述，且就修改帳務標準作業書結果而論，上訴人確實要再次調動被上訴人，實難認被上訴人散播不實言論。

3.至不爭執事項(五)，被上訴人以公司電腦及配發之電子郵件寄信給外部人（李律師），確實違反上訴人公司電腦資訊及設備使用管理辦法第7條「本公司所提供之電腦資訊系統及設備，僅供工作上使用，請勿移為私人或其他用途……」（見勞專調卷第63至65頁），此部分事實未見被上訴人爭執。惟被上訴人與上訴人間其餘勞資爭議訴訟（包含系爭前案、111年度南勞小字第31號），被上訴人曾以「與律師間Email往來之內容」作為證據，此據上訴人訴訟代理人供述在卷（見原審卷一第326頁）。申言之，上訴人於系爭前案之攻防資料，即知悉被上訴人將公司配發之Email移為私用，上訴人卻未曾直接或間接勸導被上訴人勿使用配發之Email作外部通訊，此部分如被上訴人之主管證人何麗芬到庭證稱：不知道被上訴人有用Email寄信給律師的事，未曾接獲黃進鏗或更高主管請我告知被上訴人上班期間不要寄Email等語。及

證人黃進鏗亦證稱：被上訴人寄Email給外部人士我不知道，也沒有資訊人員或HR通知我被上訴人寄外部郵件的事等語。由此可見，被上訴人此部分行為雖有不當，但上訴人未曾糾正被上訴人或給予被上訴人告誡。再者，本件歷經2次勞動調解，上訴人提出之答辯未曾以「被上訴人與律師以公司配發之Email通信」作為系爭大過處分原因之一，係於進入訴訟審理後始以民事答辯二狀主張（見原審卷一第67頁），則此是否為「事後補理由」而合理化系爭大過處分之正當性，已有可疑。況依系爭公告內容觀之（見原審調字卷第79頁），系爭大過處分原因為「多次對不特定人散發不實、不相關言論，且內容攻擊公司主管」，未引述被上訴人「將公司所提供之電腦資訊系統及設備，移為私人用途」，足認「公器私用」確可能是事後所補。退步言，雇主對勞工之行為加以考核、懲處，須考量其相當性、合理性，不得濫用權利，上訴人公司早已知悉被上訴人有使用配發之Email作為私人通訊，且111年11月適逢上訴人公司又要再度調動被上訴人而被上訴人不從，此際上訴人公司找一個之前已知且未曾勸導之違規行為，作為系爭大過處分之理由，難認合理，實已濫用權利。況系爭大過處分依系爭會議紀錄，係綜合考量被上訴人各違規行為，惟「裁判費與人事通知」、「拒絕片面調動」信件，上訴人指摘被上訴人對不特定人散發不實、不相關言論，經本院認定被上訴人未散播不實言論，則剔除此部分行為，已難認系爭大過處分具有相當性、合理性可言。

(四)綜上，上訴人為系爭大過處分，所採認之事實存有違誤，且對被上訴人進行懲處適逢系爭前案敗訴確定後不過數月，上訴人欲再次調動被上訴人而被上訴人不從，可見被上訴人主張公司有不當動機之考量而懲處伊，並非全然無據，是系爭大過處分，不具相當性、合理性，亦屬濫用權利。故被上訴人請求確認系爭大過處分無效，為有理由。另如不爭執事項(固)所示，因系爭大過處分，被上訴人遭扣減年終獎金5萬

元，若系爭大過處分經撤銷或無效，上訴人應發給被上訴人
年終獎金5萬元。是被上訴人請求上訴人給付5萬元，為有理
由，應予准許。

三、就上開爭執事項(二)部分：

(一)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。其名譽被侵害者，
並得請求回復名譽之適當處分。民法第184條第1項前段、第
195條第1項定有明文。法人藉由其組織活動，追求並獲取利
益，復具分散風險之能力，自應自己負擔其組織活動所生之
損害賠償責任，認其有適用民法第184條規定，負自己之侵
權行為責任，俾符公平（最高法院108年度台上字第2035號
判決意旨）。

(二)名譽權是保障個人人格、品行於社會生活中之人格整體評
價，不受惡意貶抑、減損之權利，乃以人性尊嚴為核心之人
格權的一環，旨在維護個人主體性、自我價值及人格的完
整。系爭公告內容指被上訴人「多次對不特定人散發不實、
不相關言論，且內容攻擊主管」，上訴人並以此為由，作成
系爭大過處分。然依據之事實，經本院認定並非屬實，已如
前述，則上訴人以人事通告俾眾周知的方式，稱被上訴人為
散發不實言論、言論攻擊主管之人，實已貶抑被上訴人個人
人格，被上訴人之名譽權自受有侵害。考量法人以社員之結
合或獨立財產為中心之組織團體，得統合其構成員之意思與
活動，為其自己之團體意思及行為，本件雖是韓芳豪簽核系
爭大過處分，但其是統合多人意見所致（如也會參考法務主
管即訴訟代理人乙○○之意見），考量侵害被上訴人名譽權
之發生，係統合系爭會議中不同主管之意見所共同作用之結
果，總經理只是簽核之人，難認屬其單一行為所致，是本院
認為本件決策過程，應屬法人侵權行為，上訴人公司應自己
負擔依系爭會議決策所生之損害賠償責任。

01 (三)名譽被侵害者，被害人得依民法第195條第1項後段規定，請
02 求行為人為回復名譽之適當處分。所謂適當之處分，係指該
03 處分在客觀上足以回復被害人之名譽且屬必要者而言，其目
04 的仍係在填補損害，而非進一步懲罰加害人。又上開適當處
05 分之範圍，除不得涉及加害人自我羞辱等損及人性尊嚴之情
06 事（司法院釋字第656號解釋參照）外，亦應依憲法保障人
07 民言論自由之意旨，予以適度限縮。本件被上訴人請求上訴
08 人公司應更正人事公告為「更正人事公告第0000—000號食
09 品事務處帳務中心謝麗美執行專員記一大過無效」達3日。
10 衡情，上訴人既以公眾周知之方式侵害被上訴人名譽權，以
11 同一方式回復被上訴人名譽，且日數僅3日，確屬侵害較小
12 之適當處分方式，且無須額外花費足以回復被上訴人名譽，
13 有助於填補被上訴人名譽所受之損害。從而，被上訴人依民
14 法第184條第1項前段、第195條第1項後段規定，請求上訴人
15 為上述回復名譽之適當處分，核屬有據。雖上訴人又抗辯命
16 「上訴人公司應更正人事公告為「更正人事公告第0000—00
17 0號食品事務處帳務中心謝麗美執行專員記一大過無效」，
18 有違憲法法庭111年度憲判字第2號判決意旨云云。按憲法法
19 庭111年度憲判字第2號判決固認，民法第195條第1項後段規
20 定：「其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」
21 所稱之「適當處分」，應不包括法院以判決命加害人道歉之
22 情形，始符憲法保障人民言論自由及思想自由之意旨。司法
23 院釋字第656號解釋，於此範圍內，應予變更。然本件回復
24 名譽之適當處分係「上訴人公司應更正人事公告為「更正人
25 事公告第0000—000號食品事務處帳務中心謝麗美執行專員
26 記一大過無效」，並非以判決命上訴人公司道歉之情形，無
27 違憲法保障人民言論自由及思想自由之意旨，上訴人此部分
28 之抗辯，實無可採。

29 (四)至被上訴人請求上訴人賠償精神慰撫金30萬元部分。被上訴
30 人與上訴人公司已多次對簿公堂，破壞勞資雙方互信互助之
31 根基，本院考量上訴人公司以同一方式即更正人事公告為系

01 爭大過處分無效，已足以回復被上訴人名譽，無再以金錢填
02 補被上訴人非財產上損害之必要，是此部分請求應予駁回。

03 六、綜上所述，被上訴人請求確認系爭大過處分無效，及上訴人
04 應給付被上訴人5萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日(即112
05 年3月10日，見原審調字卷第145頁送達證書)起，至清償日
06 止，按週年利率5%計算之利息，暨上訴人應更正人事公告
07 為「更正人事公告第0000—000號食品事務處帳務中心謝麗
08 美執行專員記一大過無效」達3日，為有理由，應予准許。
09 至被上訴人請求上訴人賠償30萬元部分，則無理由，應予駁
10 回。原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，且就給付
11 5萬元本息部分依職權宣告假執行，並宣告上訴人得供擔保
12 免假執行；就不應准許部分為被上訴人敗訴判決，經核均無
13 不合；上訴人、被上訴人各就其敗訴部分，分別提起上訴、
14 附帶上訴，指摘原判決不利己之部分不當，求予廢棄改判，
15 為無理由，兩造之上訴及附帶上訴均應駁回。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 八、據上論結，本件上訴及附帶上訴，均為無理由，依民事訴訟
20 法第449條第1項、第78條，判決如主文。

21 中 華 民 國 113 年 8 月 13 日
22 勞動法庭 審判長法官 吳上康

23 法 官 余玟慧

24 法 官 李素靖

25 上為正本係照原本作成。

26 上訴人即附帶被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向
27 本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日
28 內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），
29 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律

師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明
文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
被上訴人即附帶上訴人不得上訴。

中 華 民 國 113 年 8 月 13 日

書記官 李鎧安

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。