

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第309號

原告 李季達

訴訟代理人 吳宜臻律師

被告 財團法人光電科技工業協進會

法定代理人 陳國樑

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

林栗民律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬伍仟壹佰貳拾陸元，及自民國一一二年十月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之十九，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾貳萬伍仟壹佰貳拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、被告法定代理人原為甲○○，嗣於本院審理中依序變更為李育杰、乙○○，其等分別於民國113年2月20日、113年9月23日提出書狀聲明承受訴訟，經核合於民事訴訟法第170條、第175條第1項及第176條規定，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明第1項原請求被告給付新臺幣（下同）28萬6,709元本息（見本院卷一第11頁），嗣於113年5月9日變更請求之金額為29萬5,047元本

01 息，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不
02 合，應予准許。

03 貳、實體方面

04 一、原告主張：原告自107年11月1日起受僱於被告，擔任產業研
05 究總監，約定月薪為9萬元，嗣於111年1月起調整為9萬1,00
06 0元（下稱系爭勞動契約），然於112年4月20日，被告以電
07 子郵件通知自斯時起暫停原告之主管職（下稱系爭調動），
08 此違法調職減薪處分違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條
09 之1規定，且未依系爭勞動契約給付工資。又被告於112年5
10 月4日要求原告交接後離職，經原告拒絕後，被告乃於112年
11 5月10日發函暫時停止原告職務後，復於112年5月23日發函
12 通知原告調職並要求原告出勤提供勞務，且誣指不實事項，
13 原告遂於112年5月25日寄發台北金南郵局存證號碼000150號
14 存證信函（下稱系爭000150號存證信函），依勞基法第14條
15 第2款、第5款、第6款規定，為終止系爭勞動契約之意思表
16 示，系爭000150號存證信函已合法送達被告，系爭勞動契約
17 即經原告終止，原告自得請求被告給付資遣費20萬7,909
18 元。又被告積欠原告112年4月1日至112年5月25日工資差額7
19 萬8,800元、特別休假未休工資8,338元未給付，亦得請求
20 之。再者，被告將原告違法調職後即徹底架空原告拒絕讓其
21 參與業務，並孤立原告，甚至威脅將在業界封殺原告，造成
22 原告工作技能鈍化及職業信譽受創，甚至於離職後遲遲無法
23 就業，精神上受有重大痛苦，足認已侵害原告之勞動尊嚴或
24 其他人格權，並超越一般人社會生活所能忍受之程度而屬情
25 節重大，原告自得請求精神慰撫金，且如被告欲終止系爭勞
26 動契約，本應循勞基法第11條規定給予預告期間並給付該期
27 間工資方屬適法，其以架空職務之方式迫使原告自行終止勞
28 動契約而免為給付預告期間工資9萬990元，基於衡平原則應
29 將預告工資作為精神慰撫金之給付內涵，故原告得請求被告
30 賠償精神慰撫金共計89萬990元。為此，爰依勞基法第22
31 條、第38條第4項、民法第486條、第184條第1項、第195條

01 第1項、第28條、第148條、勞工退休金條例（下稱勞退條
02 例）第12條第1項規定，求為命被告應給付原告118萬6,037
03 元併計付法定遲延利息等語。並聲明：(一)被告應給付原告29
04 萬5,047元，及其中28萬6,709元自勞動事件起訴狀繕本送達
05 翌日起，其餘8,338元自勞動事件訴之變更追加暨準備
06 (三)狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之
07 利息。(二)被告應給付原告89萬990元，及自勞動事件起訴狀
08 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

09 二、被告則以：自112年4月起，被告陸續調查發現原告涉代他人
10 刷卡、短報請假時數、擅自塗改請假卡、專案執行不佳及遭
11 客戶及同仁申訴等，因尚進一步查證及適逢被告內部組織調
12 整，乃於112年4月20日以電子郵件通知原告暫時暫停主管職
13 之調職處分。其後經被告查證並評估原告未盡主管職責且不
14 適任，上開違失亦應給予相當之懲戒，然顧及兩造名譽及權
15 益，乃安排被告時任法定代理人、人資於112年5月2日與原
16 告面談，協商是否自請離職或合意資遣，然為原告所拒絕，
17 被告並無解雇原告之意思表示。嗣被告慮及原告任職多年事
18 實，並考量再給予原告改善之機會，於112年5月23日發函通
19 知原告，確認調離專業一部之主管職務，改任專案經理，並
20 告誡原告不得再犯，又因原告自112年5月5日起未出勤提供
21 勞務，而同時通知原告應立即出勤。未料，原告未遵守該調
22 職命令、持續無故曠職，並於112年5月25日寄發系爭000150
23 號存證信函，終止系爭勞動契約，其終止並不合法。被告迫
24 於無奈，只得於112年6月2日寄發台北南海郵局存證號碼000
25 477號存證信函（下稱系爭000477號存證信函），依勞基法
26 第12條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約。原告終止系爭
27 勞動契約既然不合法，其請求被告給付資遣費，為無理由。
28 其次，原告自112年4月20日起不再擔任主管職，自得依比例
29 扣除10日主管加給，另112年5月份薪資部分，被告亦發給約
30 26日出勤之應領薪資，是原告請求112年4、5月工資差額，
31 顯屬無據。再者，原告於系爭勞動契約終止前之特別休假未

01 休時數為14小時，而被告已從優給付1萬6,576元，原告再請
02 求特別休假未休工資8,338元，實無理由。此外，本件係因
03 原告有上開缺失，基於調查及職務調整作業所需，方通知原
04 告暫時調離主管職務，即便兩造對於調職合法性有所爭執，
05 尚難以此認定被告刻意架空其職務，亦顯非惡意孤立或霸凌
06 原告，原告自無受任何精神上痛苦可言。退步言之，原告請
07 求之慰撫金顯屬過高，應予酌減等語，資為抗辯。並聲明：
08 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
09 假執行。

10 三、經查，原告自107年11月1日起受僱於被告，擔任產業研究總
11 監，約定月薪為9萬元，嗣於111年1月起調整為9萬1,000
12 元；被告於112年4月20日以電子郵件通知原告暫時暫停主管
13 職，嗣於112年5月23日通知原告調職並應出勤提供勞務；原
14 告於112年5月25日寄發系爭000150號存證信函，經被告於同
15 日收受；被告於112年6月2日寄發系爭000477號存證信函，
16 經原告於同日收受等節，有勞動契約書、電子郵件列印資
17 料、被告112年5月23日函、系爭000150號存證信函暨郵件回
18 執、系爭000477號存證信函暨郵件回執可憑（見本院卷一第
19 27至28頁、第39頁、第123至132頁、第219至225頁、第343
20 至344頁），且為兩造所不爭執（見本院卷一第12頁、第14
21 頁、第198至199頁、第289頁、第377頁），是此部分之事實
22 堪以認定。

23 四、得心證之理由：

24 (一)系爭調動是否合法：

25 1.按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
26 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
27 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從
28 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
29 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
30 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家
31 庭之生活利益。」揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫

01 用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無
02 必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利
03 益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常
04 在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可
05 忍受之程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上
06 字第43號判決意旨參照）。

07 2.被告固抗辯：被告因原告有上開缺失，而不適任主管情形，
08 乃將原告調離主管職等語（見本院卷一第384頁），然被告
09 亦自陳於112年4月20日通知暫時暫停原告主管職前，尚進一
10 步查證等語（見本院卷一第198頁），顯然於斯時原告是否
11 確實有被告所稱之上開缺失，仍待查證中，而被告亦未能說
12 明或舉證證明，原告於被告調查期間擔任主管職，對於企業
13 團隊運作或經營效率有何不利影響，而有急迫性必須先暫時
14 停止原告之主管職，無法待調查告一段落，確認原告有所
15 稱之上開缺失時，再為調動之情形，自難認系爭調動在被告
16 之經營上或業務上有其必要性及合理性，而屬雇主權利之濫
17 用，是系爭調動難謂為合法。

18 (二)被告於112年5月2日是否有單方面為終止系爭勞動契約之意
19 思？

20 1.原告主張，被告於112年5月2日單方面為終止系爭勞動契約
21 之意思表示等語，並提出當日錄音檔、錄音譯文為據（見本
22 院卷一第41頁、第55至97頁）。被告則抗辯，被告時任法定
23 代理人、人資於112年5月2日與原告面談，協商是否自請離
24 職或合意資遣，然為原告所拒絕，被告並無解雇原告之意思
25 表示等語。

26 2.觀諸原告所提出之錄音譯文，被告時任法定代理人一開始確
27 實表示希望留一條路，讓原告自己離開，其後又讓原告自行
28 選擇資遣事由（見本院卷一第55頁、第57頁、第83頁），然
29 為原告所拒絕（見本院卷一第56頁、第87頁、第91頁），被
30 告時任法定代理人即表示：「你不同意，那那就沒得談了，
31 這個就不要談了」、「我要請你離開，我不需要明確，這是

01 告訴你已經很清楚的一個事實」、「那個等一下等一下，這
02 個我們考慮一下，不一定要付了，他如果來硬的話，我們也
03 沒有要付了…，我本來是希望合意大家討論。清楚以後，該
04 給他的權益我們全部保障」、「他不要，他認為不要，所以
05 你不要再堅持了。我想我大概知道沒關係了。就這樣子處
06 理，就是，禮拜二跟Murphy也好，不是，就是隔兩天跟Murp
07 hy也好。好，請他正式通知他，請他來跟Murphy交接，然後
08 跟其他人交接。每個人該簽字的都簽字，交接完了。就好
09 了。那是交接的手續。其他的事情他去找硬，他要來硬的，
10 那我，我只有接受，我沒有選擇權是吧？我我我不想用他，
11 我不能用他，這個是我的決定」等語（見本院卷一第91頁、
12 第93頁、第95頁），參以原告確實於112年5月4日將工作、
13 電腦設備、文具、鑰匙等與被告同仁交接乙節，亦有工作清
14 單可考（見本院卷一第341頁），足認被告於112年5月2日已
15 明確有終止系爭勞動契約之意思，並將該意思表示傳達予原
16 告。然被告並未明確告知其終止系爭勞動契約之依據為何，
17 其終止難謂合法。

18 (三)系爭勞動契約是否經原告合法終止？

19 原告於系爭000150號存證信函主張被告未依法給付工資及違
20 法調職、解雇等情，並經本院認定屬實（被告所為系爭調動
21 以及終止系爭勞動契約不合法部分，詳上述；未依法給付工
22 資部分，詳後述），而有未依勞動契約給付工作報酬，以及
23 違反勞動法令、損害原告之權益之情。從而，原告依勞基法
24 第14條第1項第5、6款規定終止系爭勞動契約，自屬有據。

25 (四)就原告請求之項目、金額分述如下：

26 1.112年4月1日至同年5月25日（不含該日）工資差額

27 (1)按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，
28 勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。

29 (2)經查，被告不爭執其扣除112年4月份工資6,000元未給付予
30 原告，然系爭調動並不合法，已如上述，則原告於112年4月
31 份工資應為9萬1,000元，是原告自得請求被告給付112年4月

01 份工資差額6,000元。又系爭勞動契約經原告於112年5月25
02 日合法終止，被告應給付原告112年5月1日至同年24日工資7
03 萬452元（計算式：91,000元÷31日×24日=70,452元，元以
04 下四捨五入）。而被告前已給付原告112年5月份工資5萬7,0
05 73元，有兆豐銀行代轉薪資表為據（見本院卷一第264
06 頁），且原告不爭執有收到上開金額（見本院卷三第251
07 頁），是扣除原告已收到之金額後，其尚得請求被告給付上
08 開期間工資差額共計19,379元（計算式：70,452元+6,000
09 元-57,073元=19,379元）。

010 2. 資遣費部分

11 (1)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
12 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
13 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
14 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
15 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
16 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
17 1項定有明文。經查，原告前依勞基法第14條第1項第5、6款
18 規定終止系爭勞動契約，業如上述，則原告依上開規定請求
19 被告給付資遣費，自屬有據。

20 (2)又原告任職起日為107年11月1日，至系爭勞動契約終止日即
21 112年5月25日止，其年資為4年6月又24日。原告自112年5月
22 25日系爭勞動契約終止時起算（該日不計入），往前回溯6
23 個月即111年11月25日至112年5月24日之各月份薪資分別為7
24 0,452元（計算式：91,000元÷31日×24日=70,452元，元以
25 下四捨五入）、91,000元、91,000元、91,000元、91,000
26 元、91,000元、18,200元（計算式：91,000元÷30日×6日=1
27 8,200元，元以下四捨五入），合計為54萬3,652元，依據勞
28 基法第2條第4款規定，除以該期間總日數181日，其平均工
29 資應為每月9萬108元（計算式：543,652元÷181×30=90,108
30 元，元以下四捨五入），據此計算，原告所得請求之資遣費
31 應為20萬5,747元【計算式：90,108元×{4+(6+24/30)}×

01 1/12} $\times 1/2 = 205,747$ 元，元以下四捨五入】。

02 3.特別休假未休工資

03 (1)原告主張其特別休假尚有22小時未休，得請求被告給付特別
04 休假未休工資8,338元等語，而被告抗辯其於112年6月30日
05 給付原告特別休假未休工資1萬6,576元等語（見本院卷三第
06 135頁），並提出轉帳傳票為憑（見本院卷三第141頁），且
07 原告不爭執有收到上開金額（見本院卷三第251頁），則被
08 告給付之金額既已大於原告本得請求之金額，原告自不得再
09 向被告請求給付特別休假未休工資。

10 (2)原告雖主張，由於被告所舉匯款無法清楚指明為兩造所爭執
11 之特別休假未休工資，亦不符合工資之計算，無從認定被告
12 已給付該特別休假未休工資等語（見本院卷三第168頁）。
13 惟按對於一人負擔數宗債務而其給付之種類相同者，如清償
14 人所提出之給付不足清償全部債額時，依民法第321條之規
15 定，原應由清償人於清償時指定其應抵償之債務，如未為指
16 定，即應依同法第322條之規定，定其應抵充之債務，非債
17 權人所得任意充償某宗債務（最高法院44年台上字第923號
18 判決參照）。依被告所提之轉帳傳票，其上既已載明「特休
19 結清」字樣，自得認定被告之意思應為清償其所積欠原告之
20 特別休假未休工資債務，是原告此部分主張，難謂有理。

21 4.非財產上損害賠償

22 (1)按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
23 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同」、
24 「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
25 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
26 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害
27 者，並得請求回復名譽之適當處分。」民法第184條第1項、
28 第195條第1項分別定有明文。次按侵權行為，即不法侵害他
29 人權利之行為，屬於所謂違法行為之一種，債務不履行為債
30 務人侵害債權之行為，性質上雖亦屬侵權行為，但法律另有
31 關於債務不履行之規定，故關於侵權行為之規定，於債務不

01 履行不適用之（最高法院43年台上字第752號判決、95年度
02 台上字第2674號判決參照）。

03 (2)原告主張被告將原告違法調職後即徹底架空原告拒絕讓其參
04 與業務，並孤立原告，甚至威脅將在業界封殺原告，造成原
05 告工作技能鈍化及職業信譽受創，甚至於離職後遲遲無法就
06 業，精神上受有重大痛苦，足認已侵害原告之勞動尊嚴或其
07 他人格權，並超越一般人社會生活所能忍受之程度而屬情節
08 重大，且如被告欲終止系爭勞動契約，本應循勞基法第11條
09 規定給予預告期間並給付該期間工資方屬適法，其以架空職
10 務之方式迫使原告自行終止勞動契約而免為給付預告期間工
11 資，基於衡平原則應將預告工資作為精神慰撫金之給付內
12 涵，故原告得請求被告賠償精神慰撫金等語。

13 (3)查被告於112年4月20日所為系爭調動以及於同年5月2日所為
14 終止系爭勞動契約均不合法，乃侵害原告於系爭勞動契約債
15 權即財產權之行為，非侵害人格權，且揆諸前揭最高法院判
16 決意旨，因法律另有關於債務不履行之規定，故不適用關於
17 侵權行為之規定，是關於被告違法調職或解雇原告乙事，原
18 告若有損害應依債務不履行規定，請求損害賠償，尚無從依
19 侵權行為規定請求慰撫金。至原告主張被告架空原告、孤立
20 原告、威脅將在業界封殺原告等節，然依卷內證據資料，無
21 從認定被告有為上開情事，是原告請求被告賠償慰撫金，為
22 無理由。

23 五、從而，原告依勞基法第22條、民法第486條定，請求被告給
24 付112年4月1日至112年5月25日工資差額1萬9,379元；依勞
25 退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費20萬5,747
26 元，以上總計22萬5,126元，及自起訴狀繕本送達翌日即112
27 年10月7日（見本院卷一第195頁送達證書）起至清償日止，
28 按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此
29 部分之請求，為無理由，不應准許。

30 六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
31 行；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而

01 免為假執行，並酌定相當之金額。

02 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
03 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
04 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

05 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

07 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

08 以上正本係照原本作成。

09 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

12 書 記 官 張 月 姝