# 臺灣臺中地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第5號

原　　告　張閔傑

000000000000000000

被　　告　業泓科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉博尉

訴訟代理人　呂飛鴻

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出之書狀及言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

㈠被告將原告調職應屬合法，原告請求薪資差額新臺幣（下同）98,000元，並無理由：

1.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會

一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。是雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常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忍受之程度範圍內，則非權利濫用。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。

2.經查，證人即被告公司前員工丙○○證稱：我於民國110年9月至111年6月在被告公司擔任一般作業員，在無塵室負責機台檢驗，原告是我在產線工作時的同事，我們同時調單位，調單位的原因是配合公司，因為其他單位有缺人，主管黃威仁將我們十幾位同事在無塵室集合詢問調單位的意願，我印象中沒有同事反對調單位，所以後來有十幾位同事都調單位，調單位後我與原告分屬不同單位；在無塵室集合時，黃威仁沒有提到調動後的待遇，但有說會學不一樣的東西，調單位就是重新學那個單位的東西等語（見本院卷第204至205頁）。另證人即被告公司電容工程部設備一課課長甲○○證稱：設備一課的工作是機台設備維護，原告是輪班工程師，所以會請輪班工程師陳永祥管理，我所得知的是原告學習狀況及與同事相處情形較差，我了解後有去確認並約談原告，主要是希望原告工作上積極一點，因為產線的人也有一些抱怨；有一次約談原告的原因是產品交接過程中有遺失，其他助工有去找沒找到，我問原告有無尋找，原告回答沒有，就進行約談，跟他說依公司規定處理；原本是要懲處，但想說給原告機會，且原告表示想要回到產線或其他部門，於是我回報上級，因產線沒有缺額，製程有缺額需要助工，我詢問

原告有無意願轉調，原告表示同意，後來原告便轉調到乙○○的部門等語（見本院卷第176至178頁）。又證人即被告公司電容工程部效率改善課副理乙○○證稱：當時我的單位有人力需求，有在公司內部做人力調度，除了原告外，人資部還幫我招募了2位工程師，原告沒有表示他不願意調到我的單位；原告到我單位的第一天，我就有向原告解釋他原本工作性質與我這邊工作性質的差異，工作內容主要是針對良率及異常解析，原告表示沒有問題，也沒有反應他的職稱及薪資待遇應該要做調整；原告在我單位時被要求的工作都有在做，但個人自主、紀律部分比較欠缺；原告在我單位的職稱是助工，助工與設備工程師以公司的待遇會有不同，但在我底下的工程師是沒有差別的，因為我做的是解析的部分，所以我底下的員工做的都是同樣的事情，不會因為是工程師或助工而有差異。我底下都是助工，所以在分派工作時都一樣等語（見本院卷第178至182頁）。

3.由上開證人證述可知，被告基於維持或提升效率及產能之業務上必要性，而將包括原告之人，調任其他職務，並經其同意後，方予調動，並非依被告公司決策者之喜好，亦非針對原告業績或工作能力等問題而予調整職務及工作地點，應無不當動機、目的存在之事實，堪屬明確。另原告於111年5月5日由被告公司電容製造部生產管理課調動至電容工程部設備一課，再於111年6月14日調動至電容工程部效率改善課，其薪資並未調降（見本院卷第199頁），勞動條件尚無不利之變更。又原告調動後之工作內容，係負責設備維護、不良品複判等，為被告陳報在卷（見本院卷第199頁），尚難謂與原告之專業無涉，乃其可勝任之職，且勞資關係為不定期、繼續性法律關係，勞動契約存續時既處於流動狀態，若謂勞工一旦受僱後，除非另行合意，即僅能依最初受僱職位、職務內容，從一而終，不容許絲毫變更，將致雇主對勞工僱用決策趨於僵化保守，或勞工亦將失去歷練不同職務或進修其他職能機會，對於勞資雙方均非有利，故尚無以認被

告將原告調職有擅自變更勞動契約之情，亦難遽謂因此陷原告於無以勝任工作之窘境。且依上開認定之事實，被告調動原告，係經詢問後獲得其同意，並無證據證明其有拒絕或告知其有所狀況後，被告不予置理而仍予調動之情形，堪可認定此一調派應為原告考量其個人利益後所接受。此外，原告並未釋明調動後之工作對其體能有不能勝任情形，另原告調動後工作地點仍在同一辦公地址，亦無其他影響勞工及其家庭生活利益之考量。從而，被告對原告所為之職務調動，洵難謂有何權利濫用情事致原告受有不利益結果，並無不合法之處。

4.再按薪資為勞動契約之內容，如有變動，應經兩造合意，而加薪乃企業營利之政策工具，勞動契約暨賦予雇主裁量權，是否加薪即應依循雇主之決定。原告雖提出被告網路徵才廣告（見本院卷第63頁），主張調職後之月薪應為42,000元云云，然上開網路徵才廣告所載月薪數額為30,000元至45,000元，顯然約定之數額若干，仍應視勞工與雇主間之勞動契約議定結果而定，查原告之月薪為31,500元（見本院卷第199頁），並未低於上開數額，勞雇雙方均應受其拘束，原告復未能舉證兩造已經就其薪資變動達成合意，尚難以徵才廣告推論兩造確有月薪42,000元之約定，原告此部分關於約定月薪之主張，自非可採。故原告以調職後之月薪應為42,000元，基於兩造間之勞動契約請求被告給付7個月之薪資差額98,000元〔計算式：（42,000－28,000）×7＝98,000〕，即無依據。

㈡原告請求被告給付111年度之年終獎金84,000元無理由：

1.按勞基法第2條第3款固規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金、及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼、及其他任何名義經常性給與均屬之」。惟所稱之其他任何名義之經常性給與，並不包括年終獎金在內，該法施行細則第10條第2款定有明文（最高法院75年度台上字第469號判決意旨參照），故年終

獎金乃具有勉勵、恩惠性質之給與，非屬勞基法所規定應給付之工資。又勞基法第29條規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利」，可見雇主並非應於每年固定發放年終獎金或分配紅利，且關於年終獎金發放與否，以及發放金額，應視事業單位、雇主當年度有無盈餘而定，非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之權。此外，原告復未舉證證明兩造曾約定被告每年應給付原告年終獎金或約定年終獎金為工資範圍等情，則其主張被告應給付111年度之年終獎金84,000元，難認有據。

2.至被告於人力銀行刊登之徵才廣告雖載有「員工福利：中秋、端午獎金、年終獎金、尾牙摸彩」、「福利制度：年終獎金、三節獎金」等語，惟觀諸該內容僅係在公司制度獎金類項下臚列年終獎金，並無從認定被告究係屬恩惠性、勉勵性給予年終獎金，或已將發給年終獎金制定為工作規則內，成為勞動契約之一部，而使被告受拘束且有發放之義務，故難認其請求有據，應予駁回。

㈢原告請求被告給付精神慰撫金78,000元，亦無理由：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條定有明文。次按侵權行為所發生之損害賠償請求權，以有故意或過失不法侵害他人權利為其成立要件，若其行為並無故意或過失，即無賠償之可言；損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在。準此，原告主張其於被告擅自調動職務後，遭主管、同事罷凌，致其心理不堪負荷、患有憂鬱症而侵害其身體、健康權或人格法益，即應證明被告上開

調動有何違反保護他人之法律，或有何故意或過失行為，及該行為與身體、健康權或人格法益受有侵害間具有相當因果關係之事實負舉證之責。

2.查被告先後將原告調至電容工程部設備一課、效率改善課，係經原告同意而調動，自無違反保護他人法律之情形。雖原告另提出至衛生福利部豐原醫院（下稱豐原醫院）就醫之診斷證明書（見本院卷第89頁），欲證明其身體、健康權因調派而病況惡化之情形。然依豐原醫院之病歷記錄單所載（見本院卷第145至166頁），客觀上至多證明其於任職被告公司期間有罹患疾病之事實，尚無從依此推認係因至被告公司工作，身體無法負荷或因此惡化所致，相當因果關係難可認定，原告亦未提出其他積極證據以證其實，則原告以上開理由請求被告給付精神慰撫金78,000元，即非有據，不應准許。

3.另查，原告雖提出其與證人乙○○、陳永祥之對話錄音內容（見本院卷第79至87頁），欲證明其遭主管、同事罷凌之情形。惟綜合前開對話內容可知，原告對其遭稽核乙事而發出質疑，證人乙○○則提出造成上開情形之可能原因，並提出解決方案，可見被告公司主管對於原告提出遭稽核乙事有立即之回應，並非置之不理，且上開事證至多僅得推知原告確實有遭稽核乙事，然此究係導因於原告疏忽、抑或遭同事排擠，未可得知，尚難逕以原告遭稽核乙節，遽認其遭同事霸凌之情形。此外，原告就其因遭主管、同事罷凌，致其心理不堪負荷、患有憂鬱症而侵害其身體、健康權或人格法益，未能舉證以實其說，因此，原告請求被告負賠償責任，亦非有憑。

三、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第184條、第195條第1項規定，請求被告應給付原告260,000元，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　董惠平

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　25　　日

書記官　劉雅玲