

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第75號

原告 方莉榛

訴訟代理人 陳秋伶律師

被告 滿室愛有限公司

法定代理人 徐暖

訴訟代理人 嚴柏顯律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣469,894元，及自民國114年3月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔67%，餘由原告負擔。

五、本判決第1項部分，得假執行。但被告如以新臺幣469,894元，為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國103年4月23日受僱於被告，擔任台中店門市銷售，約定每月薪資為底薪加上個人銷售及團體業績獎金。被告112年1月1日片面調整個人業績獎金計算方式，即床墊銷售金額15萬元以下部分不計業績獎金，致原告薪資減少，已屬於勞動契約條件不利員工之變動。

(二)原告入職以來即在台中店任職長達11年之久，從未被要求輪調。113年11月底被告突表示要將原告從台中店(門市地址：台中市○○區○○路000號)調至大里店，但大里店每月全店業績自開店以來不斷下滑，整體業績不到台中店1/4，有時甚至不到1/6。原告每月的業績獎金快是底薪的二倍，此

調動勢必造成原告薪資損失並增加通勤距離約5.4公里等不利影響，被告不顧原告反對，即於113年12月3日發布公告，公告原告自114年1月1日起調動至大里店(下稱系爭調職)。系爭調職明顯欠缺必要及合法性，除目的在刁難原告外，未見有任何合理之正當理由，且調職時未經原告同意，亦未考慮原告及其家庭生活之不利益，被告確屬違法調職。

(三)訴外人鄭源賓為被告公司中部經理，負責管理中部門市，為原告直屬主管。鄭源賓長期職場霸凌原告，不但要求原告完成本屬經理職務之工作內容，如計算中部所有門市業績獎金、製作員工守則、教育新進人員、布達公司公告及處理產品客訴等，並造謠詆毀原告、要求同仁孤立原告、故意不傳達公司指令刻意將原告職場邊緣化、多次要脅要處理掉原告並指示新到任經理處理掉原告。原告對於上開職場霸凌行為曾多次向被告求助，然被告因與鄭源賓有利益合作關係而無法妥善處理，甚至容任鄭源賓利用違法調職等手段逼退原告，被告長期不作為，明顯已違反民法第483條之1、職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生法設施規則第324條之3等保護勞工之法令，致原告承受巨大精神痛苦，被告應負損害賠償責任。

(四)上開各情該當勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款事由，原告於113年12月23日勞資爭議調解會議當場依該規定向被告終止兩造勞動契約。被告迄未給付原告以113年6年至11月平均工資新臺幣(下同)88,082元，工作年資10年8月計算之資遣費469,894元；112年1月至113年11月短少的床墊業績獎金171,160元及已出貨但未核發之業績獎金35,215元；精神慰撫金20萬元，並開立非自願離職證明書予原告。爰依兩造勞動契約、勞工退休金條例第12條第1、2項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、民法第184條第2項、第195條第1項、第227條之1準用第195條第1項等規定，訴請被告給付等語。並聲明：1.被告應給付原告876,269元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算

之利息。2.被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)業績獎金之發放，並非勞務對價或工資之範疇，被告得依據營運需求進行調整。112年1月1日起，被告為經營管理之需要，取消部分業績抽成，但同時調漲底薪並增發三節與年終獎金。原告兩年來按月受領調漲後之薪資而未置一詞，應認其已默示同意該勞動條件之變更，且其獲得之底薪增額利益已逾越業績獎金之差額，並無實質受損反有得利。再者，原告迄113年12月23日始以獎金制度變更為由終止兩造勞動契約，已逾勞基法第14條第2項所定之30日除斥期間。另被告銷售之商品以床墊為主，未出貨之床墊隨時可能退、改訂單，且出貨後仍需後續服務，獎金分段發放本即有此部分之考量。未出貨床墊業績獎金本即以出貨後員工仍在職之身分為該獎金之領取條件，原告對此並無請求權。

(二)兩造於113年7月1日簽訂月薪制人員勞動契約，該契約第4條即有約定調動原則，原告103年受僱時雖未簽訂書面勞動契約，但有約定如前開契約內容之勞動條件，足見原告均同意且能預見職務調動之可能性。原告是擔任被告門市銷售人員，非限於台中門市。被告於台中地區有5間門市，歷來即有分店間輪調歷練之傳統，調動均由管理部考量各種因素議決而定，復由各區經理布達，絕非鄭源賓一人可以單獨決定。113年12月3日公告的人事調動非僅針對原告1人，同時有3人進行調動歷練。原告為資深員工，銷售能力佳，希望借助原告經驗與銷售能力提升大里店業績，並檢核是原大里店的業務個人問題或者是分店問題，作為單店經營方向之調整測試。原告調任至大里門市，通勤時間約增加15分鐘，尚未逾越一般通念可忍受之範圍，況被告已提供每個月1千元的車資補貼。系爭調職就待遇、職務、工作內容、業績計算方式等勞動條件均無任何異動，對原告並無任何不利益變更。調職後業績獎金將下降，僅係原告主觀臆測。系爭調職

01 合法，原告終止勞動契約並請求被告給付資遣費與非自願離
02 職證明並無所據。又原告拒絕配合並於114年1月1日後連續
03 曠職3日，被告依勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契
04 約，於法有據。

05 (三)鄭源賓負責台中地區門店營運、布達管理處人事調動等項
06 目，管理員工眾多，對於原告從未有過霸凌或其他針對性之
07 行為，原告所指情節多屬管理指導或工作分配，並非霸凌行
08 為。原告指控鄭源賓霸凌，實則是其有借人頭灌業績獎金、
09 爭搶萬年業績、冒充經理、工作時間內擅離崗位、洩漏個
10 資、霸凌同事等嚴重違規行為，因不滿鄭源賓予以糾正管
11 理，遂挾怨報復。被告否認原告受有職場霸凌，且被告對內
12 亦有提供職場暴力防治之申訴管道與公告，然被告並未收到
13 原告任何正式申訴，原告請求精神慰撫金，自屬無據等語。
14 並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.願供擔保請
15 准宣告免為假執行。

16 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷一第335
17 至337頁）：

18 (一)兩造不爭執之事項：

- 19 1.原告自103年4月23日受僱被告，後原告於113年12月23日終
20 止兩造勞動契約。
- 21 2.被告自112年1月1日，公告調整業績獎金計算標準，床墊銷
22 售金額15萬元以下部分不計業績獎金。
- 23 3.兩造於113年7月1日簽訂月薪制人員勞動契約。
- 24 4.滿室愛有限公司管理部工作規則是於113年被告所訂定。
- 25 5.被告於113年12月3日發布人事調動公告，並預定自000年0月
26 0日生效。

27 (二)兩造爭執之事項：

- 28 1.原告於113年12月23日主張依照勞基法第14條第1項第6款規
29 定終止兩造勞動契約，有無理由？
- 30 2.原告請求被告給付資遣費469,894元及非自願離職證明書，
31 是否有理由？

01 3.原告請求112年1月至113年11月短少業績獎金171,160元及已
02 出貨但尚未核發業績獎金35,215元，共計206,375元，是否
03 有理由？

04 4.原告以遭受職場霸凌為由，依民法第184條第2項、第195條
05 第1項之規定及民法第227條之1準用第195條第1項之規定，
06 請求精神慰撫金20萬元，是否有理由？

07 四、得心證之理由

08 (一)原告主張被告因有該當於勞動基準法第14條第1項第6款規定
09 之情事，原告於113年12月23日業已合法向被告終止兩造間
10 之勞動契約，有無理由？說明如次：

11 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
12 者，勞工得不經預告終止契約。勞動基準法第14條第1項第6
13 款定有明文。次按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之
14 約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且
15 不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
16 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、
17 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過
18 遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活
19 利益。勞動基準法第10條之1亦有明文。

20 (2)本件原告主張原告入職以來即在台中店任職長達11年之久，
21 從未被要求輪調。113年11月底被告突表示要將原告從台中
22 店(門市地址:台中市○○區○○○路000號)調至大里店，但
23 大里店每月全店業績自開店以來不斷下滑，整體業績不到台
24 中店1/4，有時甚至不到1/6。原告每月的業績獎金快是底薪
25 的二倍，此調動勢必造成原告薪資損失並增加通勤距離約5.
26 4公里等不利影響，被告不顧原告反對，即於113年12月3日
27 發布公告，公告原告自114年1月1日起調動至大里店(下稱系
28 爭調職)。系爭調職明顯欠缺必要及合法性等語，雖為被告
29 所否認，並以前詞置辯。然查，被告固有指派調遣原告至被
30 告各部門工作之權利，然被告於調動原告工作時，仍應符合
31 勞動基準法第10條之1所定之原則，自屬當然。本件原告受

僱於被告期間，其薪資係以底薪加獎金之方式計算。而依被告所述，其係因被告認為原告為資深員工，銷售能力佳，希望借助原告經驗與銷售能力提升大里店業績，並檢核是原大里店的業務個人問題或者是分店問題，作為單店經營方向之調整測試。然被告既認為大里店營運狀況有待提升，則應可認為如原告經調動至大里店後，其薪資顯然會因業績問題而降低，堪認被告調動原告之工作，對原告之勞動條件，確已發生不利之變更，自屬對於原告之不利益，被告未經原告同意即將原告調動，顯已違反勞動基準法第10條之1規定，被告該項調職，即不合法。

(3)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。又勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。亦即，無論原告終止兩造間之勞動契約時有無表明被告違反之勞動契約或勞工法令內容為何，或其當時所指明被告違約、違法之具體情節為何，均非所問，只要原告終止勞動契約時，被告有勞動基準法第14條第1項所載之事由存在，原告之終止即屬合法。如上所述，被告調動原告之工作，對原告之勞動條件，確已發生不利之變更，自屬對於原告之不利益，被告未經原告同意即將原告調動，顯已違反勞動基準法第10條之1規定，被告該項調職，即不合法，則原告就此部分以被告亦有該當於勞動基準法第14條第1項第6款規定之情事為由，據此於113年12月23日向被告終止兩造間勞動契約，亦屬合法，堪以認定。

(二)資遣費部分：

01 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
02 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
03 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
04 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個
05 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
06 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休
07 金條例第12條第1項定有明文。本件原告既依勞動基準法第1
08 4條第1項第6款規定，合法終止勞動契約，且依勞工退休金
09 條例第7條第1項第1款規定，屬勞工退休金條例之適用對
10 象，則原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告
11 給付資遣費，自屬有據。

12 (二)原告主張以113年6年至11月平均工資新臺幣(下同)88,082
13 元，工作年資10年8月計算之資遣費469,894元等語，被告雖
14 否認原告得請求資遣費，然對於如原告終止勞動契約合法，
15 資遣費之數額為469,894元一節，並不爭執（見本院卷(一)第3
16 03至304頁，本院114年7月29日言詞辯論筆錄）。而原告依
17 勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約為合法，已論述
18 如上，因此，原告請求被告給付資遣費469,894元，即屬有
19 據。

20 (三)非自願離職證明書部分：

21 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
22 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而勞動基準
23 法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，
24 惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目
25 的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性
26 規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願
27 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
28 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
29 及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第
30 11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註
31 記離職原因為非自願離職之服務證明書。原告既已依勞動基

01 準法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，即屬就業
02 保險法第11條第3項所定「非自願離職」之情形，則原告請
03 求被告開立非自願離職證明書予原告，即屬有據。

04 (四)原告主張112年1月至113年11月短少的床墊業績獎金171,160
05 元及已出貨但未核發之業績獎金35,215元部分，亦為被告所
06 否認。而查，依原告主張之事實，被告係於112年1月1日變
07 更獎金計算之方式，取消部分業績抽成，但同時調漲底薪並
08 增發三節與年終獎金，則就獎金之部分應屬公司營運之調
09 整，且亦有增發三節與年終獎金，並非對於員工而言全然不
10 利益。而原告於112年1月1日迄終止勞動契約之114年12月23
11 日間，並未對於此一計算方式提出異議，對於獎金部分依然
12 與薪資一併受領，應可認為原告對於此一獎金計算方式亦有
13 默示同意。是就原告於112年1月1日後之獎金，應依被告公
14 司調整後之方式計算。是原告依112年1月1日前之計算方式
15 計算被告尚應給付原告業績獎金171,160元，尚難認為有
16 理。又原告主張已出貨但未核發之業績獎金35,215元部分，
17 被告辯稱被告銷售之商品以床墊為主，未出貨之床墊隨時可
18 能退、改訂單，且出貨後仍需後續服務，獎金分段發放本即
19 有此部分之考量。未出貨床墊業績獎金本即以出貨後員工仍
20 在職之身分為該獎金之領取條件等語。經查，依兩造間所爭
21 執獎金之性質，應屬雇主對員工業績之獎勵，其給付具激
22 勵、恩惠之性質，非勞務提供之對價。是以，被告辯稱區分
23 已出貨、未出貨部分決定是否核給獎金，屬被告對於業績獎
24 金依據營運需求進行調整，決定是否發放，被告所辯，尚非
25 無理。是原告此部分之請求，應屬無據。

26 (五)原告以遭受職場霸凌為由，請求精神慰撫金20萬元部分：

27 (1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
28 任；數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責
29 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
30 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
31 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；受僱人因執

01 行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負
02 損害賠償責任，民法第184 條第1 項前段、第185 條第1 項
03 前段、第195 條第1 項及第188 條第1 項定有明文。又侵權
04 行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即
05 行為人須有不法行為，具備歸責性、違法性，且不法行為與
06 損害間有因果關係，始能成立。次按當事人主張有利於己之
07 事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段
08 亦有明文。依此規定，主張侵權行為損害賠償請求權之人，
09 對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。又民事訴訟如係由
10 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉
11 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即
12 令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求
13 （最高法院17年上字第917 號判例參照）。

14 (2)原告主張訴外人鄭源賓為被告公司中部經理，負責管理中
15 門市，為原告直屬主管。鄭源賓長期職場霸凌原告，不但要
16 求原告完成本屬經理職務之工作內容，如計算中部所有門市
17 業績獎金、製作員工守則、教育新進人員、布達公司公告及
18 處理產品客訴等，並造謠詆毀原告、要求同仁孤立原告、故
19 意不傳達公司指令刻意將原告職場邊緣化、多次要脅要處理
20 掉原告並指示新到任經理處理掉原告。原告對於上開職場霸
21 凌行為曾多次向被告求助，然被告因與鄭源賓有利益合作關
22 係而無法妥善處理，甚至容任鄭源賓利用違法調職等手段逼
23 退原告，被告長期不作為，明顯已違反民法第483條之1、職
24 業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生法設施規則
25 第324條之3等保護勞工之法令，致原告承受巨大精神痛苦，
26 被告應負損害賠償責任等語，為被告所否認，並以前詞置
27 辯。則訴外人鄭源賓是否確實有原告所指霸凌原告之事實，
28 係被告是否應負損害賠償責任之前提，依上開說明，原告就
29 此部分，應負舉證之責任。就此，原告提出對話錄音譯文為
30 證（見本院卷(一)第199至204頁），並聲請訊問證人蔡小萍。
31 經查，上開錄音譯文係原告與訴外人鄭源賓於113年11月27

01 日之對話，其時間點係在被告調動原告工作地點之後，且觀
02 其內容係訴外人鄭源賓布達公司之人事調動時，原告與訴外
03 人鄭源賓因調動內容引發爭執之情形，尚難僅憑此錄音譯文
04 即認定訴外人鄭源賓有原告所指述之長期職場霸凌原告，不
05 但要求原告完成本屬經理職務之工作內容，如計算中部所有
06 門市業績獎金、製作員工守則、教育新進人員、布達公司公
07 告及處理產品客訴等，並造謠詆毀原告、要求同仁孤立原
08 告、故意不傳達公司指令刻意將原告職場邊緣化、多次要脅
09 要處理掉原告並指示新到任經理處理掉原告之情形。另證人
10 蔡小萍於本院言詞辯論時雖證述關於原告是否遭訴外人鄭源
11 賓霸凌之情事，係證稱聽同事童郁婷說的，不是兩造跟我說
12 的，我聽聞後沒有去做確認，但是後來鄭源賓有主動跟我提
13 到他想砍掉原告等語（見本院卷(一)第478頁，本院114年12月
14 23日言詞辯論筆錄），可見證人蔡小萍並未親自見聞原告有
15 遭訴外人鄭源賓霸凌之情事，其所證述內容均係傳聞，尚難
16 採為有利於原告之證據。是原告既未能對訴外人鄭源賓有霸
17 凌之事實為妥適之舉證，自難認為原告此部分之請求有據。

18 (六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
19 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
21 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
22 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
23 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
24 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
25 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
26 亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1
27 項、第203條亦有明文。經查，原告請求被告給付資遣費部
28 分，依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第11條第2項、
29 第12條第2項規定，屬給付有確定期限之債權，被告依法應
30 於終止勞動契約30日內發給，被告迄今仍未給付，自應負遲
31 延責任。又起訴狀繕本已於114年3月6日送達被告，此有送

達證書（見本院卷(一)第55頁）可佐，因此，原告就資遣費請求被告自起訴狀繕本送達翌日即114年3月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告兩造間之勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例、勞工保險條例、就業保險法之法律規定，請求被告應給付原告469,894元，及自114年3月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另被告應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。至原告逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決主文第1項部分，既屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。被告雖陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，然被告所為宣告免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知。又本判決主文第2項命被告開立非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 3 月 27 日

勞動法庭 法 官 張清洲

正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 115 年 3 月 27 日
04 書記官 陳建分