

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第50號

原告 凜睿亞洲股份有限公司

法定代理人 江承彬

被告 方浩修

蔡于婷

林育琪

余芝瑩

顏嘉緯

呂紀妍

李伊茹

上列當事人間請求損害賠償等事件，經臺灣臺北地方法院裁定移送前來（114年度勞專調字第51號），本院於民國114年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用新臺幣8,630元由原告負擔。
- 三、原告處罰鍰新臺幣5萬元。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項分別定有明文。本件原告起訴時之聲明

01 為：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）1元。二、臺灣
02 前三大報紙頭版刊登澄清及道歉啟事連續5個月，並同時於
03 臺灣前五大主流媒體發布澄清與道歉啟事至少20篇新聞」。嗣於訴狀送達後，將前開第二項聲明變更為：「被告應給付
04 原告105,000元」。被告於本院言詞辯論期日對於前揭訴之
05 變更並無異議，而為本案之言詞辯論，則揆諸前揭說明，原
06 告上開訴之變更即為法之所許。
07

08 二、本件原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴
09 訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯
10 論而為判決。

11 貳、實體方面：

12 一、原告主張：

13 (一)被告為原告之員工，原本分屬不同部門，竟分批於民國11
14 4年1月14日、同月15日提出離職，並用如罐頭訊息般提出
15 相同要求，其勾結串聯實屬不該。且被告既係自行提離
16 職，卻要求原告開立非法且不實之非自願離職證明書，然
17 開立非自願離職證明書有其法定要件，原告不可能開立不
18 實證明之文件。況經原告查詢，亦得知被告係為非法請領
19 失業補助金，原告絕對不可能為虎作倀配合被告不當要求
20 開立非自離職證明書。因本次集體離職人數高達7人占原
21 告員工數約一半，被告行為顯然嚴重違反兩造間聘用合約
22 書第八條約定之職業道德操守內涵，更使原告公司營運遭
23 受極大風險，損及原告依民法第216條之2（本院按：應指
24 民法第216條第2項，下同）所享有之可得利益。綜合考量
25 原告公司營運前準備入住之住民總價值為467萬元，以此
26 為計算基準，向被告連帶求償467萬元，為表達原告公司
27 立場及主張，向被告象徵性求償損害賠償1元。

28 (二)原告之法定代理人乙○○基於高度信賴原告原告員工之被
29 告等人，籌組並營運銀髮住宅專案（巴克禮和睦居），預
30 定於114年2月3日正式啟動試營運。然被告等人於114年1
31 月14日、同月15日先後集體提出離職，並以罐頭訊息形式

01 通知原告，將離職日安排於114年1月31日，期間並列入7
02 日年假，形同規避交接義務與勞、健保退保，致原告於年
03 假期間無法完成必要人事異動，此行為違反民法第148條
04 誠實信用原則及權利不得濫用之義務，實為對勞動基準法
05 所設預告期保障之濫用。被告為「巴克禮和睦居」專案主
06 要團隊成員，致原專案團隊中過半人力瞬間流失，至114
07 年5月27日止，現場僅餘4人參與營運，對原告造成嚴重
08 的人才斷鏈、試營運中斷風險，此非僅造成原告重大營運損
09 害，更嚴重侵害乙○○對團隊運作所構築之信賴基礎，致
10 乙○○罹患重度憂鬱症，屬足以請求精神損害賠償之侵權
11 行為。爰依憲法第7條「中華民國人民，在法律上一律平
12 等」，請求法院依公平正義原則酌定精神損害賠償金額，
13 以資補償原告法定代理人受侵害之人格權與身心健康，並
14 作為對濫用勞動權利行為之法律糾正。因被告向原告聲明
15 請求114年1月上半月之薪資，以每位被告主張114年1月上
16 半月之債務15,000元計算後，原告法定代理人之精神損害
17 賠償為105,000元，得互為抵銷。

18 (三)被告與原告間簽署之聘僱合約書均為定期契約，被告均已
19 違反勞動基準法第12條規定，不需預告期。又依據勞動基
20 準法第22條之1規定，原告已滿足30日內給付原則，未違
21 反法令，未有苛扣休假、加班費情事。原告所為職務調動
22 係企業經營上所必需，並無不良動機或目的，被告亦可勝
23 任。被告不願接受調動，聚眾表明自願離職，其已為民法
24 第216條之2之認定，心態實屬可惡，其不配合聘約之委任
25 內容足以明被告與原告訂立勞動契約時均為虛偽意思表
26 示，依勞動基準法第12條第1項規定，得不經預告終止契
27 約。

28 (四)至被告主張原告拖延薪資乙節，實為事出有因。原告於11
29 3年12月2日遭臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）以113
30 年度全字第680號裁定假扣押，因對造虛構將520萬元股權
31 作為債權，蒙蔽法官聲請假扣押獲准，致原告包括公司資

01 產、負責人個人帳戶與不動產均遭查封，總市值逾1.2億
02 元。此等重大財產限制直接影響薪資給付。惟經原告抗告
03 後，上開假扣押裁定業經廢棄，足證原告無拖延薪資之主
04 觀故意或過失，符合民法第225條非歸責性給付障礙之要
05 件。

06 (五)爰依民法第195條、第185條等侵權行為之法律關係，聲明
07 求為判決：

08 1. 被告應給付原告1元。

09 2. 被告應給付原告105,000元。

10 二、被告均以：

11 (一)兩造間勞動契約明定每月5日發薪，惟原告於113年11月、
12 114年1月，在未經勞工同意之下無故延遲發放薪資，又於
13 未與勞工協商下無故逕將勞工調離原本崗位，復有國定假
14 日未予補休、勞保高薪低報等違反勞動基準法規定之情。
15 被告因而主動與原告法定代理人乙○○提出協商會議，乙
16 ○○○於會議中表示延遲發放薪資是為了考核員工之忠誠
17 度，法務人員及企劃人員皆可外包，如有不接受此手段及
18 調職者皆可向其自請離職。此外，自113年年底至114年
19 起，原告內部問題日益趨現，如與臺灣糖業股份有限公司
20 之租賃契約爭議、客戶保證金之爭議、與其他已離職勞工
21 間之訴訟爭議等，且常有警察與勞工局人員上門稽查詢
22 問。被告因上開原因，已難於公司安心繼續提供勞務，故
23 相繼提出自請離職。惟被告雖於114年1月14日或同月15日
24 提出離職申請，然分別向原告表明願提供勞務至114年1月
25 24日或114年1月31日，此係為保障原告能在此半個月內待
26 至新人接手工作並交接手上業務。然原告於被告等人申請
27 離職當日即表示當日完成離職手續即可離開公司，次日起
28 不需要再進公司，並將員工證及相關設備收回；被告電詢
29 勞工局後，勞工局表示此種情形為資方提出資遣，須請資
30 方開立非自願離職證明，此乃勞工局指示可用於保障自己
31 權益之文件，並非原告所稱之不實文件。且勞工局人員於

01 114年2月6日兩造之勞資調解會議中表示如勞保未滿1年者
02 無法申請失業補助，被告中亦有幾人已找到新工作，故被
03 告已不再請求原告開立非自願離職證明。

04 (二)依社會常情，員工申請離職時如會影響公司業務，公司應
05 會與勞工進行協商或慰留，抑或協調調職日待至新手接
06 手。然被告申請離職時，原告非但未為任何慰留及協商，
07 反而立即同意且主動要求員工隔日不需再進公司，足徵原
08 告能承受被告離職後之後續業務。被告並非惡意離職，也
09 願意依法按預告期辦理交接手續並協助業務後續的銜接及
10 結案，係原告主動要求員工即刻離職。原告訴狀內容惡意
11 嫁禍給員工，以掩蓋營運不善，無法支付各項費用及推卸
12 責任，要求不合理之賠償。又法人為依民法或其他法律規
13 定所創設、並具有一定權利義務之組織體，但法人之名譽
14 或信用遭受侵害時，因其實際上不具感性認知能力，與自
15 然人有本質上之差異，所受非財產上損害之內涵亦不同。

16 (三)均聲明：

17 1. 原告之訴駁回。

18 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

19 三、本件原告之訴，依其所訴事實，在法律上顯無理由，應予駁
20 回：

21 (一)按原告之訴，有下列各款情形之一者，法院得不經言詞辯
22 論，逕以判決駁回之。但其情形可以補正者，審判長應定
23 期間先命補正：……二、依其所訴之事實，在法律上顯無
24 理由。民事訴訟法第249條第2項第2款定有明文。又所謂
25 原告之訴，依其所訴事實，在法律上顯無理由者，係指依
26 原告於訴狀內記載之事實觀之，在法律上顯然不能獲得勝
27 訴之判決而言（最高法院62年度台上字第845號判決意旨
28 參照），合先說明。

29 (二)次按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償
30 責任。故意以背於善良風俗之方法加損害於他人者亦同。
31 違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。

01 但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第1
02 項、第2項定有明文。又損害賠償之債，以有損害之發生
03 及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成
04 立要件，是若行為並無故意或過失，亦未有背於善良風
05 俗、違反保護他人之法律之情形，或無損害之發生，自無
06 賠償可言。

07 (三)原告雖主張被告於114年1月14日、同月15日提出離職，致
08 其受有重大營運損失云云。然契約之合意終止與終止權之
09 行使性質不同，前者為契約行為，即以第二次契約終止第
10 一次契約；後者則為單獨行為。而契約之成立，除雙方同
11 時互為一致之意思表示外，以一方對他方之要約為承諾之
12 通知或意思實現而成立。自原告起訴狀所附被告與原告公
13 司「品牌長」庚○○間之LINE對話截圖（見臺北地院勞專
14 調字卷第23至29頁），可知被告甲○○雖有於114年1月14
15 日以LINE訊息向庚○○表示欲於114年1月24日離職，被告
16 辛○○、己○○、丙○○亦於114年1月14日，被告壬○
17 ○、丁○○、戊○○則於114年1月15日，分別以LINE訊息
18 向庚○○表示其等欲於114年1月31日離職等情，然此充其
19 量僅屬終止勞動契約之要約，如無原告之承諾，尚無從發
20 生合意終止勞動契約之效力；而庚○○於被告提出上開離
21 職申請後，係以LINE訊息覆稱「就到今天」、「今日提離
22 職同仁，離職日皆為1/14今日哦」、「都到今天結束
23 哦」、「同意離職日為今日」等語，亦即要求提出離職者
24 於當日離職。是縱認被告於114年1月14日、15日所提出之
25 離職申請，發生終止兩造勞動契約之效力，而使原告出現
26 人力短缺之情形，亦係因原告自願與被告合意終止勞動契
27 約所致，無論原告之營運是否因此受有影響，均難認與被
28 告提出離職申請有相當因果關係。再者，如原告認被告之
29 離職將造成其人力短缺而影響營運，本可慰留被告或與之
30 商議將離職日延後，或利用被告所預告離職日前之時間對
31 外招募員工、請被告妥善交接工作，然原告卻反而要求被

01 告提早於當日離職，嗣後方於本訴訟中主張被告之離職致
02 其受有營運損失，實與一般經驗法則相違。而被告之離職
03 申請既與原告之營運狀況並無相當因果關係，業如前述，
04 且公司與其負責人為不同之權利義務主張，其法律上之人
05 格並不同一，則原告以其法定代理人乙○○受有人格權與
06 健康權之損害為由，主張被告應對其負侵權行為損害賠償
07 責任云云，於法律上亦顯屬無據。

08 (四)從而，本件依原告所訴事實，不足以導出其所主張之權
09 利，未能通過一貫性審查要件（合理主張），在法律上顯
10 無理由，且無從補正，爰以判決駁回之。

11 四、原告提起本件訴訟，有濫訴情事，應裁處罰鍰：

12 (一)按原告之訴，依其所訴之事實，在法律上顯無理由，起訴
13 基於惡意、不當目的或有重大過失者，法院得各處原告、
14 法定代理人、訴訟代理人12萬元以下之罰鍰。民事訴訟法
15 第249條之1第1項定有明文。次按民事訴訟法第249條第1
16 項第8款、第249條之1第1項、第444條第3項、第449條之1
17 第1項規定所稱惡意、不當目的，係指原告、上訴人或抗
18 告人之起訴、上訴或抗告，主觀上以騷擾纏訟他造、增加
19 他造應訴成本、延滯阻礙他造行使權利、騷擾癱瘓司法系
20 統或浪費司法資源為主要目的者；所稱重大過失，係指其
21 起訴、上訴或抗告所主張之事實或法律關係，依一般人施
22 以普通注意，即可輕易辨識、認知為恣意推測、矛盾無
23 稽、因果邏輯謬誤或其他類此情形而無合理依據者。則為
24 辦理民事訴訟事件應行注意事項第6條之1所明定。

25 (二)經查，被告甲○○於113年10月1日起、被告辛○○於113
26 年11月1日起、被告壬○○、戊○○均於113年11月25日
27 起、被告己○○、丙○○、丁○○均於113年12月9日起受
28 僱於原告，兩造間之聘僱合約書第2條明定原告應於每月5
29 日一次核發上月之薪資予被告等情，有上開兩造間之聘僱
30 合約書可參。而自被告甲○○所提出之LINE對話紀錄截圖
31 中原告公司品牌長庚○○所傳訊息（見本院勞專調字卷第

01 55、56頁），可知原告未經勞工同意，將本應於111年11
02 月5日發放之工資延後至113年11月11日發放，復又將應於
03 114年1月5日發放之工資延至114年1月8日發放，並單方面
04 通知勞工自114年2月起將改為每月10日放發工資，足認原
05 告於本件7位被告受僱期間，確有遲發工資及片面將勞動
06 契約所定勞動條件（工資給付日）為不利變更之情形。而
07 工資係勞工提供勞務之對價，為勞工維持生活所需之根
08 本，與勞工及其家庭之生計直接相關，在勞動法領域，向
09 來被視為最重要的勞工權益之一，同時亦為僱主最基本之
10 義務，在原告已有違反此基本義務之情形下，兩造間僱傭
11 關係之信賴基礎實已生動搖，則被告辯稱其係因原告無故
12 遲發薪資而感到不安，始相繼提出離職申請乙節，自足採
13 信。

14 (三)又被告前主張原告積欠其114年1月份薪資、資遣費、加班
15 費等而聲請勞資爭議調解，經臺南市政府勞工局指派調解
16 人於114年2月6日進行調解，然未成立，亦有臺南市政府
17 勞工局勞資爭議調解紀錄1紙在卷可憑（見臺北地院勞專
18 調字卷第145至151頁）；而原告提起本件訴訟起訴時間為
19 114年2月3日，有其起訴狀上臺北地院收狀戳可參（見臺
20 北地院勞專調字卷第9頁）；顯然原告係於獲悉被告對其
21 聲請勞資爭議調解後，未待進行調解，旋即提起本訴。而
22 原告本有上述遲發工資及片面變更勞動契約所定發薪日之
23 情形，業如前述。一般尚有同理心之僱主，在自身已違反
24 勞動契約所定工資給付義務之前提下，面對員工之求去，
25 縱不能自省，至少應予尊重。然原告卻以「被告勾結串聯
26 集體離職」為由提起本訴，空泛主張被告致其受有476萬
27 元之營運損害，於訴訟中恣意指稱被告與之訂立勞動契約
28 係出於虛偽意思表示，更以「公司及負責人資產遭查封，
29 無拖延發薪之故意或過失」為理由合理化其遲發薪資之行
30 為，此無異係認自身資產遭查封所生之資金調度問題應由
31 員工承擔，此種「只許老闆欠薪，不許員工離職」之雙重

01 標準，殊難苟同。且原告起訴時，尚有要求被告應於「臺
02 灣前三大報紙頭版刊登澄清及道歉啟事連續5個月，並同
03 時於臺灣前五大主流媒體發布澄清與道歉啟事至少20篇新
04 聞」此種顯不合理之聲明；嗣雖因被告提出大法官已作出
05 「民法第195條第1項後段所定回復名譽之適當處分，不包
06 括法院以判決命加害人道歉之情形，始符憲法保障人民言
07 論自由及思想自由之意旨」解釋（即憲法法庭111年度憲
08 判字第2號）之法律上答辯，而為訴之變更，改為以原告
09 法定代理人乙○○受有人格權、健康權為由請求被告給付
10 105,000元；然從原告於此變更之訴主張之損害計算方法
11 「以每位被告主張114年1月上半月之債務15,000元計算
12 後，原告法定代理人之精神損害賠償為105,000元，得互
13 為抵銷」，即可窺見原告提起本訴之主要目的，當係作為
14 對於被告向其請求工資、資遣費等之對應手段，欲以訴訟
15 求償之手段，對被告施加壓力，圖謀寒蟬效應，以妨礙被
16 告對其行使權利。

17 (四)此外，原告於提起本訴之同一天，另以「甲○○、辛○
18 ○、己○○為原告品牌部企劃課員工，各負責1個以上之
19 設計專案，然其3人於114年1月14日集體提出離職，致企
20 劃課之職務全數中斷，原告因而受有重大經濟損失，爰分
21 別向其求償40萬元」為由，對被告甲○○、辛○○、己○
22 ○另外提起訴訟，並為與本訴起訴時完全相同之聲明（即
23 請求甲○○等3人給付原告1元及刊登、發布澄清道歉啟
24 事），此業據本院調取本院114年度勞訴字第61號民事事
25 件卷宗查明無訛，並有該案起訴狀附卷可參（見本院卷第
26 151至159頁）。從原告於本訴與另案所主張原因事實之對
27 照，亦可見原告就被告甲○○等3人同日離職之相同事
28 實，不於同一訴訟中一併主張，反輔以不同之損害項目，
29 刻意割裂而於不同訴訟中主張。此亦足佐原告提起本訴之
30 目的，其顯係欲藉由提起多數訴訟，致使被告甲○○等3
31 人疲於出庭答辯，以達其騷擾目的甚明。

01 (五)綜上，本件原告之訴於法律上顯無理由，且其提起本訴之
02 目的，乃係欲藉由訴訟手段，恫嚇、騷擾被告，以求使被
03 告噤聲於不公，屈服於壓迫，且濫用司法制度作為妨礙被
04 告行使權利之工具，已造成司法資源之浪費，揆諸前開說明，
05 自屬起訴基於惡意及不當目的甚明。為遏止此等濫訴
06 情事，爰審酌原告提起本訴之目的、手段，對被告造成之
07 應訴成本及所耗費之司法資源，依民事訴訟法第249條之1
08 第1項規定，裁處原告5萬元之罰鍰，並依同條第3項前段
09 規定，與本訴訟合併裁判之。

10 五、按前項情形，被告之日費、旅費及委任律師為訴訟代理人之
11 酬金，為訴訟費用之一部，其數額由法院酌定之；並準用第
12 77條之24第1項、第77條之25第2項、第4項之規定。第1項處
13 罰，應與本訴訟合併裁判之；關於訴訟費用額，應併予確
14 定。法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；訴訟
15 費用，由敗訴之當事人負擔。民事訴訟法第249條之1第2
16 項、第3項、第87條第1項以及第78條分別定有明文。經核本
17 件第一審裁判費為1,630元（即以原告為訴之變更後之訴訟
18 標的金額105,001元核算之第一審裁判費），而被告因應訴
19 所生之日費、旅費，應納入訴訟費用；查被告7人於本院114
20 年5月12日調解期日、114年6月26日言詞辯論期日均有到
21 庭，爰依法院辦理民事事件證人鑑定人日費旅費及鑑定費支
22 給標準第3條規定，酌定每位被告每次到場應訴所生日費
23 各為500元，合計為7,000元（500元×2×7=7,000元），加計
24 第一審裁判費1,630元，本件之訴訟費用共計為8,630元，爰
25 確定被告應負擔之訴訟費用主文第二項所示。

26 六、依民事訴訟法第249條之1第1項、第3項、第87條第1項、第7
27 8條，裁定如主文。

28 中 華 民 國 114 年 7 月 17 日
29 勞 動 法 庭 法 官 張 玉 萱

30 上列正本證明與原本無異。

31 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴狀（關於

01 處罰部分，亦視為提起上訴），並繳納上訴裁判費，另應就所處
02 罰鍰及應負擔之訴訟費用額（合計新臺幣58,630元）供擔保。
03 如僅就處罰之裁判聲明不服，適用抗告程序，應向本院提出抗告
04 狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

05 中 華 民 國 114 年 7 月 17 日
06 書記官 謝明達