臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

112年度南勞小字第18號

原　　告　謝麗美

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　大成長城企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　韓家宇

訴訟代理人　簡英傑

上列當事人間請求給付工資事件，於民國112年5月16日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新台幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國84年6月28日起受僱於被告，於109年間，被告在嘉義馬稠後產業園區設立食品加工廠（下稱嘉義廠），關閉原臺南廠，大規模遷調臺南廠人員至嘉義廠，改以嘉義廠為營運據點。原告因遷廠補助問題與被告發生爭執，被告為了不讓原告調至嘉義廠，以嘉義廠不設帳務中心為由，於110年10月1日發布調動原告至臺南總公司之調職令，原告提出調動無效之訴，並經臺灣高等法院臺南分院（下稱臺南高分院）111年度勞抗字第4號民事裁定准原告暫時至嘉義廠提供勞務。被告於111年2月8日核發通知單通知原告暫時至嘉義廠提供勞務，卻在8天後即同年月16日再次發布調職命令，調動原告至總務科，要求原告於1天內交接所有工作回臺南總公司，最終本院111年度勞訴字第4號民事判決（下稱本院調動判決）認定被告2次調動

無效，應使原告以帳務人員之原職至嘉義廠提供勞務。被告於同年6月28日再一次變動勞動條件與原告簽訂勞動契約，原告依本院調動判決以帳務人員於嘉義廠提供勞務，並經兩造簽名確認。被告於同年11月16日與原告進行協商，被告持異動通知單告知原告嘉義廠將不設食品帳務中心，要求原告調回臺南總公司，原告質疑被告為何一定要原告回臺南總公司，而拒絕於異動通知單上簽名。被告於翌日即同年11月17日寄出存證信函，將原告工作地點調至臺南市永康區總公司食品事業處南部帳務中心（下稱總公司帳務中心），要求原告應於同年月22日至總公司帳務中心報到工作，原告乃於同年月19日以存證信函通知被告此舉不僅違反本院調動判決，強行毀棄兩造於同年6月28日簽立之勞動契約，更無任何業務合理性，並具打壓、恫嚇霸凌原告之不良動機，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1之規定。原告主管於同年月22日上午7時44分打電話威脅原告若不到臺南總公司報到，將以曠職論處，原告迫於無奈只能暫時配合當天下午從嘉義廠至臺南總公司報到。被告於同年月23日竟無視原告已報到之事實，發出存證信函汙衊原告未到臺南總公司報到，侵害原告人格權及名譽權。被告於112年1月13日發文通知原告撤銷於111年11月22日之調動令，原告恢復原職務，原告乃於112年1月19日以存證信函通知被告補發遭扣減之薪資，然為被告拒絕。

（二）依兩造簽立之勞動契約，原告工作地點為嘉義廠，交通補助新臺幣（下同）6,000元（下稱系爭調廠補助），與薪資同日發放。被告違反兩造間之勞動契約拒絕原告於嘉義廠提供勞務，原告以存證信函表示被告調動令違反職業安全衛生法第39條、勞基法第10條之1而無效，表明依勞動契約於嘉義廠提供勞務，然為被告拒絕，被告即應負遲延之責，原告無須補服勞務，但仍有報酬請求權。被告因調動原告而取消交通補助之法律行為既經撤銷，依民法第11

3條、第114條規定，應自始無效，原告主張應追溯自111年11月起向被告請求給付全額工資，原告每月月薪包含系爭調廠補助6,000元，自111年11月22日起至112年2月28日止，應受領之工資差額為111年11月之1,800元、同年12月、112年1月、同年2月各6,000元，另原告於112年1月休息日加班共有8.5小時，每1小時平均工資差額為25元（計算式：6,000元÷240＝25元），依此計算加班費差額為350元【計算式：25元×（2×1.333＋6×1.667＋0.5×2.667）＝350元】，合計20,150元。被告因無效調職原告行為，而免付該薪資支出，受有利益20,150元，原告應得之薪資受有損害，損害賠償責任及返還不當得利之請求權，請求擇一為有利於原告之判決。又被告於每月5日發放薪資，則各月薪資差額自各該月期限屆至起，按週年利率5%計算遲延利息。

（三）雇主雖有人力上的管理、分配、異動權力，但仍應受民法第71條與誠信原則之規範。被告利用雇主地位上優勢對原告連續調動，8個月內調動達4次之多，原告為此頻至法院提訴，疲於奔命且曠日廢時，所費時間、精神與費用損耗極大，尤以被告於111年11月22日電話威脅原告若不到臺南總公司報到將以曠職論處一事，被告以工作權消滅脅迫原告，原告精神恐慌、嚴重失眠、自律神經失調。其次被告於111年11月23日之存證信函中，捏造指稱原告行為違法，誣指原告違反工作規則及勞基法，卻無列出原告違法事實，嚴重損害原告名譽權與人格權，原告依民法第18條、第113條、第114條、第179條、第184條、第195條、第234條、第487條規定，請求被告賠償原告提起訴訟支出之費用999元、原告3次請假減損之薪資2,663元、出庭支出車馬費3,000元、及本案出庭之車馬費3,000元，並請求精神慰撫金3萬元，合計39,662元及其法定遲延利息等語。

（四）聲明：被告應給付原告59,812元，及自起訴狀繕本送達翌

日起清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）被告將臺南廠遷移至嘉義廠，原告因不滿被告發給之調廠補助金額而發生爭執。被告依勞基法第10條之1規定，顧及食品事業處帳務中心人員調動工作地點過遠，考量勞工及其家庭之生活利益，並考量帳務中心完整性，避免相關憑證，保存分散之困擾，故將南部帳務中心設於臺南總公司，且帳務中心從事工作、薪資、工作條件、福利皆與臺南廠相同，且為原告體能及技術可勝任，被告並無不良動機。原告雖於111年11月22日至總公司帳務中心報到，惟被告111年11月17日之通知函已載明原告應於同年月22日「報到工作」，該通知函已於同年月18日送達原告，然原告係於同年月23日始至總公司帳務中心工作。被告通知原告自111年11月22日起至臺南總公司工作，原告即無至嘉義廠給付勞務，原告亦自111年11月22日起至112年1月31日止，依調動單至臺南總公司工作，而無通勤至嘉義廠工作之事實，自無領取交通補助之理，亦無將系爭調廠補助計入薪資而計算112年1月之加班費之理。

（二）被告為原臺南廠員工遷調至嘉義廠之調廠補助，係鼓勵性質之補助，以提高同仁轉調意願，亦提供無意願調廠之同仁轉調其他廠及依法資遣之方案。被告於遷廠前即於110年9月22日說明會，公告轉調作業說明予同仁，轉調作業提供三方案：1.轉調新廠，2.轉調他廠，3.不轉調，並提出鼓勵轉調方案，該補助方案係為體恤轉調員工，因使用自備車輛或自行租屋所生負擔，且不因同仁處理私務或返家休假以回復身心疲勞而減少領取調廠補助，調廠同仁於一定期間內不提供勞務狀況下，請休假未逾15天，可領全額補助6,000元，未逾30天可領補助3,000元，並未依日曆天數比例核發，顯見系爭調廠補助係有勉勵、恩惠之性質，而非與提供勞務相關，並無勞務對價性，是系爭調廠補助並非工資。又原告於112年2月1日起至同年月28日止

之調廠補助，因薪資作業疏漏未及於同年3月5日併同工資匯予原告，被告已於同年月6日匯給原告。

（三）原告自111年11月22日起至112年1月31日止於臺南總公司給付勞務，被告並無受領勞務遲延，且已給付應有工資。原告於上開期間並無至嘉義廠工作，自無要求領取調廠補助之理。且依民法第487條但書規定，受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，僱用人得由報酬額內扣除之。依原告109年1月3日所填寫之「工作轉調意願表」所載，原告開車及過路費每月總計9,240元，原告於上開期間並無至嘉義廠工作，原告因此所減省之費用亦應扣除返還被告等語。

（四）聲明：如主文第1項所示。

三、兩造不爭執之事實（見本院112年5月16日言詞辯論筆錄，本院卷第27頁、第28頁）：

（一）原告自84年6月28日起受僱於被告，109年間，被告於嘉義馬稠後產業園區設立嘉義廠，關閉原臺南廠，大規模遷調臺南廠人員至嘉義廠，改以嘉義廠為營運據點。被告以嘉義廠不設帳務中心為由，於110年10月1日發布調動原告至臺南總公司之調職令，原告提出調動無效之訴，經臺南高分院111年度勞抗字第4號民事裁定准原告暫時至嘉義廠提供勞務。被告於111年2月8日核發通知單通知原告暫時至嘉義廠提供勞務，隨即於同年2月16日逕行再次發布調職命令，調動原告回臺南總公司。嗣本院調動判決認定被告2次調動無效，應使原告以帳務人員之原職至嘉義廠提供勞務，被告乃同年6月28日與原告簽訂勞動契約，原告依本院調動判決以帳務人員於嘉義廠提供勞務。

（二）被告於111年11月16日與原告進行協商，被告持異動通知單告知原告嘉義廠將不設食品帳務中心，要求原告調回臺南總公司，原告拒絕於異動通知單上簽名，被告於同年月17日寄出存證信函，將原告工作地點調至總公司帳務中心，要求原告應於同年月22日至總公司帳務中心報到工

作，原告於同年月18日收受此存證信函，乃於同年月19日以存證信函通知被告此舉不僅違反本院調動判決，強行毀棄兩造於同年6月28日簽立之勞動契約，違反勞基法第10條之1之規定。原告主管於同年11月22日上午7時44分打電話通知原告若不到臺南總公司報到，將以曠職論處，原告乃暫時配合於當天下午從嘉義廠至臺南總公司報到。被告於同年11月23日發出存證信函通知原告未到臺南總公司報到。最後被告於112年1月13日發文通知原告撤銷被告於111年11月22日之調動令，恢復原告原職務。

（三）原告自111年11月22日起至112年1月17日止，均於被告臺南總公司工作，未領取調動補助每月6,000元。

（四）原告於112年1月休息日加班8.5小時。

四、兩造爭執之事項（見本院112年5月16日言詞辯論筆錄，本院卷第28頁、第29頁）：

（一）被告給付之系爭調動補助每月6,000元，是否屬原告每月工資，而應列入平均工資計算項目？

（二）原告依不當得利、侵權行為之法律關係，擇一請求被告給付自111年11月22日起至112年2月28日止，短差之工資20,150元，有無理由？

（三）原告主張因被告多次違法調動原告，及於111年11月23日存證信函中誣指原告違反工作規則及勞基法之行為，依民法第184條、第195條規定，請求被告給付因出庭請假3天減損之薪資2,663元、出庭之車馬費6,000元、訴訟費用999元、精神慰撫金3萬元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

原告主張被告自111年11月22日起至112年2月28日止，違法調動其工作地點，致原告未能領取每月6,000元之系爭調廠補助，而依損害賠償責任及返還不當得利之請求權，擇一請求命被告給付薪資差額；又因被告多次違法調動原告，及於111年11月23日存證信函中誣指原告違反工作規則及勞基法，嚴重損害原告名譽權與人格權，依民法第18條、第113

條、第114條、第179條、第184條、第195條、第234條、第487條規定，請求被告賠償原告因出庭請假3天減損之薪資2,663元、出庭之車馬費6,000元、訴訟費用999元、精神慰撫金3萬元等情，均為被告所否認，並抗辯原告所稱每月6,000元為調廠補助，非屬原告工資，且原告自111年11月22日至112年1月31日止，實際上均在總公司帳務中心工作，無通勤至嘉義廠之事實，自不得領取系爭調廠補助。至原告於112年2月之調廠補助，被告已於同年3月6日匯給原告等語。經查：

（一）被告發給每月6,000元之系爭調廠補助，非屬原告提供勞務而獲取之對價，不應列入原告之工資計算：

1、按本法用詞，定義如下：三、工資：指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之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。又勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定按平日每小時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院111年度台上字第4號民事判決意旨參照）。

2、經查被告因將臺南廠遷移至嘉義廠，而對臺南廠之員工提出三方案：1.轉調新廠，2.轉調他廠，3.不轉調。其中轉調新廠（即嘉義廠）之調廠補助申請單有三補助方案：1.搭乘交通車，公司補助2,000元/月，不設年限。2.住宿公司宿舍，公司補助4,000元/月，補助期限2年，另有搬遷費補助。3.其它。公司補助6,000元/月，補助期限2年，

採自行租屋者，另有搬遷費補助等情，業據被告提出加工廠同仁轉調作業說明、調廠補助申請單各1件在卷為憑，且為原告所不爭執（見本院調字卷第103頁至第119頁，本院112年5月16日言詞辯論筆錄，本院卷第27頁），可知系爭調廠補助之數額，係依受調動人員依其填載之調廠補助申請單選擇搭乘交通車或住宿公司宿舍或其它之方案，而給予固定數額，不因被調動員工之職位、薪資、工作內容而有差異，且除選擇搭乘交通車外，選擇住宿公司宿舍或其它方案的補助僅限於2年，堪認被告給付予員工之上開調廠補助，係為補貼員工至外地工作而額外支出之生活所需費用，並非員工增加其他工作或提供勞務所給付的對價，且選擇住宿公司宿舍或其它方案的補助僅補助2年，更非經常性的給付，自非屬於被告給付員工的工資。而原告因至嘉義廠工作，每月領取被告給付6,000元交通補助（即系爭調廠補助）乙節，業據兩造以書狀陳述在卷，可知原告係選擇上述3.其它之補助方案，補助期限只有2年，是被告依上開作業說明發給原告之系爭調廠補助每月6,000元，係因原告自臺南廠轉至嘉義廠工作之協助津貼，並非勞基法第2條第3款規定之工資，不應列入原告之工資範圍。被告此部分之抗辯，堪以採信，原告主張系爭調廠補助屬於其工資云云，並無可採。

3、原告於本院言詞辯論終結後具狀主張被告曾於本院111年度南勞小字第31號民事事件言詞辯論時、勞動部勞動法訴字第1110016757號訴願決定書中，自認系爭調廠補助為薪資，被告也曾因遷廠交通補助未納入平均工資計算退休金而遭判敗訴，及依調動五原則被告給予之交通補助皆與勞務條件有關，應納入工資計算云云。惟查原告所提本院111年度南勞小字第31號民事事件於112年3月1日言詞辯論筆錄影本，雖記載被告於該案就該案爭執之調職補助之一部分，陳述其中交通費3,000元應該為薪資一部分，然此為被告於另案之自認，於本件並不發生自認的效果，被告於

本件既否認系爭調廠補助為原告薪資之一部分，更與被告所提加工廠同仁轉調作業說明、調廠補助申請單記載之內容而足以認定非屬於工資不符，則被告於本院111年度南勞小字第31號民事事件上開言詞辯論期日所為之自認，仍無從據以認定系爭調廠補助係屬於原告之工資。又原告所舉勞動部勞動法訴字第1110016757號訴願決定書，依其訴願內容係有關於勞工未休畢特別休假而受領之給付是否屬於勞基法第2條第3款規定工資之爭議，並未涉及交通補助是否屬於工資爭議之認定，且該訴願決定亦無拘束本院之效力，自難憑此認定系爭調廠補助亦應屬於原告之工資。另原告列舉臺灣雲林地方法院110年度勞簡上字第2號、臺灣桃園地方法院110年度勞簡字第57號、110年度勞簡字第62號、110年度勞簡字第63號民事判決，主張調動五原則中雇主給予必要協助之交通補助應納入平均工資計算，另本院新市簡易庭94年度新勞簡字第1號民事判決也曾因被告遷廠交通補助未納入平均工資計算退休金而判被告敗訴，惟此乃上開各案法院依各案不同之事實與所查得之證據資料所得之判斷，本院並不受上開各案判決之拘束，上開民事判決亦無從為有利於原告主張之認定，附此敘明。

（二）原告依不當得利、侵權行為之法律關係，請求被告給付自111年11月22日起至112年2月28日止，短差之工資共20,150元，要屬無據：

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。勞基法第10條之1定有明文。該條於104年12月16日增訂前，行政院內政部於74年9月5日以台內勞字第328433號函釋：「勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應

從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：⑴基於企業經營上所必需；⑵不得違反勞動契約；⑶對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；⑷調動後與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；⑸調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助（即所謂調動五原則）。」再按勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：一、工作場所及應從事之工作。勞基法施行細則第7條第1款亦有明文。工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。基此，雇主調整勞工之工作內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業務需要及管理人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，惟雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益。法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律規定上開原則為斟酌判斷資方就調整權之行使是否適當。

2、經查被告於111年11月16日通知原告，並於同年月16日以存證信函通知原告應於同年月22日調職至臺南總公司報到工作，幾經原告爭執，被告復於112年1月13日發文通知原告撤銷111年11月22日之調職令，此為兩造所不爭執（見上開不爭執之事實㈡），揆諸首開說明，被告調整原告之工作內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為被告基於業務需要及管理人事上之應有權限，嗣原告不同意被告之調動，幾經爭執後，被告乃於112年1月13日撤銷該調職令，則期間原告至臺南總公司上班，乃本於被告應有之調動權，縱使該次調動有不合法之虞，惟被告嗣已於112年1月13日自行發文通知原告撤銷被告於111年11月22日之調動令，恢復原告原職務及工作地點，原告既已恢復原職務，則原告之勞動權利並無受到侵害，且原告據以請求

之短付工資，係以原告自111年11月22日起至112年2月28日止，因被告上開調職令而未能領取系爭調廠補助為基礎，將系爭調廠補助每月6,000元列入工資計算，而認受有損害，惟系爭調廠補助並非屬於原告工資，且係以原告至嘉義廠工作為前提，始有此交通補助，有如前述，然原告於111年11月22日起至112年1月17日止，均在位於臺南市之總公司帳務中心工作，顯然不符合被告加工廠同仁轉調作業說明、調廠補助申請單所載核發系爭調廠補助之要件，則原告自不得請求此期間之系爭調廠補助每月6,000元及據此計算之加班費差額。又被告已於112年3月6日匯款給付原告112年2月之系爭調廠補助6,000元，業據被告提出合作金庫商業銀行匯款申請書代收入傳票1件為證（見本院調字卷第121頁），原告亦自承有收受該6,000元匯款（見本院112年5月16日言詞辯論筆錄，本院卷第29頁），雖原告主張被告所匯該6,000元未載明於原告112年2月份薪資單，應屬於恩惠性給與云云，並提出所謂生活補助匯款郵件通知書影本1件為證，惟依原告所謂生活補助匯款郵件通知書已載明：「2023年2月生活/調廠補助入帳通知」、「謝小姐您好，您2023年2月生活/調廠補助6,000元另於3/6㈠入帳。」等語，可見被告確係給付原告於112年2月份之系爭調廠補助6,000元，並非在系爭調廠補助之外再贈與原告6,000元，則被告既已給付112年2月份原告可領取之系爭調廠補助6,000元，原告自不得再請求被告給付該月份之系爭調廠補助，原告前開主張，同無可採，被告抗辯已給付原告112年2月份之系爭調廠補助，同堪採信。是原告主張系爭調廠補助屬於工資，而依不當得利、侵權行為之法律關係，請求被告給付自111年11月22日起至112年2月28日止，短付之工資19,800元，及112年1月加班8.5小時之加班費差額350元，共20,150元云云，均屬無據。

（三）原告依民法第18條、第113條、第114條、第179條、第184

條、第195條、第234條、第487條規定，請求被告賠償原告因出庭請假3天減損之薪資2,663元、出庭之車馬費6,000元、訴訟費用999元、精神慰撫金3萬元，亦均無據：

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。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195條第1項分別定有明文。又言論自由為人民之基本權利，有實現個人自我、促進民主發展、呈現多元意見、維護人性尊嚴等多重功能，保障言論自由乃促進多元社會正常發展，實現民主社會應有價值，不可或缺之手段。至於名譽權旨在維護個人主體性及人格之完整性，為實現人性尊嚴所必要，二者之重要性固難分軒輊，在法的實現過程中，應力求其二者保障之平衡。故侵害名譽權而應負侵權行為損害賠償責任者，須以行為人意圖散布於眾，故意或過失詆毀他人名譽為必要，蓋如此始有使他人之名譽在社會之評價受到貶損之虞。在一對一之談話中，應賦予個人較大之對話空間，倘行為人基於確信之事實，申論其個人之意見，自不構成侵權行為，以免個人之言論受到過度之箝制，動輒得咎，背離民主社會之本質。（最高法院99年台上字第1664號民事判決意旨參照）。

2、經查被告於111年11月16日以異動通知單告知原告調回臺南總公司，然為原告拒絕，被告於同年月17日寄出存證信函，通知原告應於同年月22日至總公司帳務中心報到工作，原告於同年月18日收受此存證信函，被告復於同年11月23日發出存證信函通知原告未到臺南總公司報到等情，固據原告提出被告111年11月23日存證信函1份為證（見本

院調字卷第45頁），且為兩造所不爭執，惟觀諸該存證信函內容，乃因被告認已通知原告於111年11月22日至臺南總公司報到工作，原告卻仍未報到，因此本於其確信認原告已違反工作規則及勞基法，而以該存證信函通知原告應立即依被告通知辦理。一般情況下指稱勞工違反工作規則及勞基法，該勞工之名譽在社會評價固有受到貶損之虞，惟上開存證信函收件人僅原告而無副本送達予其他第三人，此一對一非對話為意思表示之情況下，被告並無使原告以外之第三人知悉此情，而有意圖散布於眾之故意或過失，於此情形原告之名譽或人格並無在社會之評價受到貶損之虞，自不能以侵權行為法律關係相繩，原告主張被告以上開存證信函誣指其違反工作規則及勞基法而侵害其名譽權及人格權，應賠償原告精神慰撫金3萬元云云，自屬無據。

3、又查被告調動原告雖經本院調動判決認定屬於違法調動，惟雇主基於企業經營需要及管理人事上之應有權限，而有調整勞工工作時間、工作地點及工作態樣之權，如要求雇主行使調職命令權，均須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，原則上應予以尊重，僅於勞資雙方就此有爭議時，由法院依照調動五原則來審酌雇主調整勞工工作內容之調整權之行使是否適當，因此法院認定雇主調整勞工之工作內容或地點不當，乃屬法院事後審查及訴訟攻防、調查證據認定事實之結果，但不能因此認定雇主調動勞工即屬無效或不法侵權行為，自無侵害勞工之名譽權、人格權或其他權利。是原告主張被告於8個月內調動原告4次，侵害原告之名譽權與人格權，應賠償原告精神慰撫金3萬元云云，亦無可採。

4、再查原告起訴時所繳納裁判費999元，屬訴訟費用，而訴訟費用之負擔，依民事訴訟法第78條規定由敗訴者負擔，於案件判決或確定時由法院予以裁判由原告或被告負擔，

自非屬於原告因遭受侵權行為所生的損害，原告請求被告賠償裁判費999元，同屬無據。又原告因訴訟請假減損之薪資2,663元、出庭車馬費6,000元，則為原告提出訴訟主張權利所耗損或支出之必要費用，核屬原告經濟上之損失，並非原告權利受到被告不法侵害，亦不得請求被告賠償。

5、綜上所述，被告並無侵害原告之名譽權與人格權之不法侵害行為，且原告請求被告賠償之訴訟費用、減損薪資、出庭車馬費，均屬原告提出訴訟之必要費用，不得請求被告賠償，則原告依民法第18條、第113條、第114條、第179條、第184條、第195條、第234條、第487條規定，請求被告賠償原告因出庭請假3天減損之薪資2,663元、出庭之車馬費6,000元、訴訟費用999元、精神慰撫金3萬元，均屬無據。

六、從而原告依侵權行為或不當得利之法律關係、民法第18條、第113條、第114條、第179條、第184條、第195條、第234條、第487條規定，請求被告給付59,812元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

七、末按於小額訴訟，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。民事訴訟法第436條之19第1項及第78條規定甚明。經核本件訴訟費用為原告支出之第一審裁判費1,000元，應由敗訴之原告負擔，並依職權確定如主文第2項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，無一一論述之必要，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條之19第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　6　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴審裁判費。

對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明㈠原判決所違背之法令及其具體內容。㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　6　　日

書記官　朱烈稽