

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第128號

上訴人 賈國運

訴訟代理人 丁巧欣律師

上訴人 惠亞工程股份有限公司

法定代理人 黃建德

訴訟代理人 林辰彥律師

複代理人 張理樂律師

許凱傑律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，兩造對於中華民國111年8月26日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第371號第一審判決各自提起上訴，上訴人賈國運並為訴之追加，本院於112年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

上訴人惠亞工程股份有限公司應另給付上訴人賈國運新臺幣參萬玖仟壹佰陸拾柒元，及自民國一〇七年七月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上訴人賈國運其餘追加之訴及其餘假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用，上訴人賈國運上訴（含追加之訴）部分，由上訴人惠亞工程股份有限公司負擔百分之一，餘由上訴人賈國運負擔；上訴人惠亞工程股份有限公司上訴部分，由上訴人惠亞工程股份有限公司負擔。

事實及理由

01 壹、程序方面：

02 按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張
03 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；民事訴訟法第44
04 6條第1項、第255條第1項第3款定有明文。本件上訴人即被
05 上訴人賈國運（下稱賈國運）在原審先位聲明第2項請求被
06 上訴人即上訴人惠亞工程股份有限公司（下稱惠亞公司）應
07 自民國107年7月30日起，按月於每月5日給付賈國運新臺幣
08 （下同）8萬3,656元，及各自應給付日翌日起至清償日止，
09 按週年利率5%計算之利息；備位聲明第1項請求惠亞公司應
10 給付賈國運56萬7,254元，及自107年7月30日起至清償日止
11 ，按週年利率5%計算之利息（見原審卷第349頁、第381頁
12 ）；嗣賈國運上訴後，主張其於107年1月至6月之平均每月
13 薪資為8萬5,182元，而就薪資差額部分，先位追加請求惠亞
14 公司應自107年7月30日起，按月於每月5日另給付賈國運1,5
15 26元，及各自應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%
16 計算之利息；及就107年7月薪資差額部分，備位追加請求惠
17 亞公司應另給付賈國運5萬9,306元，及自107年7月30日起至
18 清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第199頁、
19 第246頁、第295頁至第296頁、第324頁）；賈國運前開所為
20 追加，核屬擴張應受判決事項之聲明，與民事訴訟法第446
21 條第1項但書及第255條第1項第3款規定相符，自應予准許。

22 貳、實體方面：

23 一、賈國運主張：

24 (一)伊自97年3月12日起至107年7月間任職於惠亞公司，擔任駐
25 外、採購職務，後為管理部主任，負責總管行政、生產等業
26 務，工作地點為大陸地區江蘇省蘇州市（下稱蘇州市）之工
27 廠（下稱蘇州廠），迄今已逾10年，並於當地置產及結婚生
28 女。伊於107年7月15日至同年月23日，依惠亞公司規定申請
29 返臺年假，詎惠亞公司於同年月19日以簡訊通知伊，自同年
30 月23日起，改調任至臺中廠，擔任總務主任之職位（下稱系
31 爭調動），且須於同年月23日報到，惟惠亞公司為系爭調動

並未事先徵得伊同意，且伊於97年3月12日應徵之職務為「駐外採購」，兩造並約定駐外以大陸地區為範圍，是系爭調動已違反兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。又系爭調動後之工作地點過遠，惠亞公司並未提供宿舍、配車、津貼等必要協助，且未給予伊充分時間安頓家事，使伊無法預作準備，令伊陷入無法維持原有生活態樣、兼顧家庭生活、陪伴幼女成長之困境，伊若要往返照顧位於蘇州市之妻兒，除自臺北市松山機場前往蘇州市機場單趟需費時3小時外更需支出來回機票1萬7,000元，亦致伊收入實質減少，是系爭調動實為勞動條件之不利變更，並不合法，伊無遵守系爭調動之義務。伊於107年7月23日寄發國史館郵局第000397號存證信函（下稱397號存證信函）予惠亞公司，表示拒絕系爭調動。詎惠亞公司收受前開存證信函後，竟於同年7月30日寄發三重溪尾街郵局第000239號存證信函（下稱239號存證信函）予伊，以伊未於同年月23日至臺中廠報到，連續曠職達3日為由，終止系爭勞動契約，並自同年月30日起未給付薪資。惟伊於同年月23日依規定請假、同年月25日返回蘇州廠上班時，遭門口守衛阻擋，惠亞公司片面終止系爭勞動契約，不生終止效力。又惠亞公司非法將伊解雇，應認惠亞公司受領勞務遲延，伊無補服勞務之義務，並得依系爭勞動契約請求惠亞公司給付報酬。爰依系爭勞動契約提起本件訴訟，並為先位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.惠亞公司應自107年7月30日起，按月於每月5日給付賈國運8萬3,656元，及各自應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.惠亞公司應自107年7月30日起，按月提繳5,034元至賈國運於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。4.願供擔保，請准宣告假執行。

(二)退步言之，若認惠亞公司抗辯伊寄發397號存證信函終止系爭勞動契約有理由，則伊任職惠亞公司期間，投保年資為10年4個月，惠亞公司應給付資遣費43萬4,431元、預告工資8萬3,656元、107年度特別休假未休工資4萬9,167元。另惠亞

01 公司杜撰伊涉犯中國刑法、發布不實內容之公告「原管理部
02 主任賈國運，經查利用職務之便以幫員工報工商收取好處費
03 為由，以證實向六名員工詐騙得手83,000餘元」等語，故意
04 不法侵害伊之名譽而情節重大，應賠償30萬元慰撫金。爰依
05 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第3
06 8條第4項之規定，及系爭勞動契約關係，為備位聲明：1.惠
07 亞公司應給付賈國運56萬7,254元，及自107年7月30日起至
08 清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.惠亞公司應給付
09 賈國運30萬元，及自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日
10 止，按週年利率5%計算之利息。3.願供擔保，請准宣告假
11 執行。

12 二、惠亞公司則以：賈國運自97年3月12日起擔任蘇州廠之總務
13 主任，詎賈國運於107年間，利用協助該廠因公受傷之員工
14 辦理保險理賠之機會，向受傷員工收取不當利益，以換取對
15 受傷員工有利之賠償數額，並經6名受傷員工舉報，蘇州廠
16 諸多員工已對賈國運有所質疑，倘繼續留任蘇州廠恐難服眾
17 ，考量伊公司內部管理及調查，及賈國運戶籍所在地距離臺
18 中廠車程約30分鐘，伊遂於賈國運年假返臺之際，以簡訊通
19 知賈國運調往臺中廠，維持相同職稱，且不變更賈國運之待
20 遇，惟賈國運未至臺中廠報到、執意返回大陸地區。賈國運
21 不服系爭調動，已於397號存證信函中表明於107年7月23日
22 終止系爭勞動契約，並於到達伊時生終止之效力，系爭勞動
23 契約既經賈國運合法終止，則賈國運時隔3年再主張系爭勞
24 動契約關係存在，明顯前後矛盾。縱認賈國運寄發397號存
25 證信函並未行使契約終止權，惟賈國運消極不至臺中廠報到
26 ，累積曠職達3日，伊已於107年7月30日寄發239號存證信函
27 通知賈國運有違反勞基法第12條第6款之情事，並終止系爭
28 勞動契約。另賈國運在大陸地區遭司法調查，係蘇州廠員工
29 檢舉，並非伊檢舉，且伊於公司內公告，僅係提醒需要協助
30 之員工盡快說明舉報，並未惡意詆毀賈國運等語，資為抗辯
31 。

01 三、原審為賈國運一部勝訴、一部敗訴之判決，即就備位聲明判
02 命惠亞公司應給付賈國運46萬4,175元（即資遣費43萬3,501
03 元、特休未休工資3萬0,674元），及其中43萬3,501元，自1
04 07年8月23日起至清償日止，其中3萬0,674元，自107年7月3
05 0日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息；另駁回賈
06 國運先位聲明及其餘備位聲明之請求。賈國運就其下列上訴
07 聲明第(二)、(三)項部分聲明不服，提起上訴（其餘敗訴部分未
08 據聲明不服，不在本院審理範圍，下不再贅述），並於本院
09 為訴之追加；惠亞公司亦就敗訴部分聲明不服，提起上訴。
10 賈國運上訴聲明：(一)原判決關於駁回賈國運下列第(二)、(三)項
11 之訴部分廢棄。(二)先位請求：1.惠亞公司應自107年7月30日
12 起，按月於每月5日給付賈國運8萬3,656元，及各自應給付
13 日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.惠亞
14 公司應自107年7月30日起，按月提繳5,034元至賈國運於勞
15 工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(三)備位請求：1.惠亞
16 公司應再給付賈國運30萬元，及自追加起訴狀繕本送達翌日
17 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保，
18 請准宣告假執行。賈國運追加之訴聲明：(一)先位請求：1.惠
19 亞公司應自107年7月30日起，按月於每月5日另給付賈國運
20 1,526元，及各自應給付日翌日起至清償日止，按週年利率
21 5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位請
22 求：1.惠亞公司應另給付賈國運5萬9,306元，及自107年7月
23 30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔
24 保，請准宣告假執行。並就惠亞公司上訴之答辯聲明：上訴
25 駁回。惠亞公司上訴聲明：(一)原判決不利於惠亞公司部分廢
26 棄。(二)上開廢棄部分，賈國運在第一審之訴及假執行之聲請
27 均駁回。並就賈國運上訴及追加之訴之答辯聲明：(一)上訴及
28 追加之訴均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
29 假執行。

30 四、兩造不爭執事項（見本院卷第126頁至第127頁）：

31 (一)賈國運自97年3月12日起任職於惠亞公司，擔任駐外、採購

職務，後為管理部主任，負責總管行政、生產等業務，工作地點為大陸地區江蘇省蘇州市之工廠。賈國運任職惠亞公司期間，至107年7月止，投保年資為10年4個月。

(二)107年7月15日至107年7月23日，賈國運申請返臺年假。

(三)惠亞公司於107年7月19日以簡訊方式，通知賈國運自107年7月23日起，改調任至臺中廠，擔任職稱為總務主任之職位。

(四)賈國運於107年7月23日寄發國史館郵局第000397號存證信函予惠亞公司，並於同日由惠亞公司收受。

(五)賈國運於107年7月24日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於107年9月12日調解不成立。

(六)賈國運於107年7月25日至27日返回蘇州市。

(七)惠亞公司於107年7月30日寄發三重溪尾街郵局第000239號存證信函予賈國運，通知賈國運因賈國運曠職3日，終止勞動關係等語。

(八)賈國運於107年8月間向蘇州市勞動人事爭議仲裁委員會提起勞動仲裁。

(九)賈國運於107年9月12日向臺灣臺北地方法院對惠亞公司提起民事訴訟，嗣經賈國運撤回。

(十)惠亞公司於107年9月14日張貼如被證3所示公告。

(十一)惠亞公司於107年10月22日舉報賈國運，經蘇州市公安局相城分局立案。

(十二)賈國運於107年11月2日受蘇州市公安局相城分局刑事拘留並羈押。

(十三)賈國運於107年11月29日受限制住居於蘇州市。

(十四)賈國運於107年11月30日羈押期滿，取保候審。

(十五)賈國運於108年12月15日經蘇州市相城區人民檢察院限制住居。

(十六)賈國運於109年7月3日經蘇州市相城區人民檢察院為不起訴決定。

(十七)賈國運於109年7月6日經蘇州市相城區人民檢察院解除取保候審決定。

01 (六)賈國運於107年度尚有11日特別休假未休。

02 五、本件賈國運主張伊自97年3月12日起至107年7月間任職於惠
03 亞公司，擔任駐外、採購職務，後為管理部主任，負責總管
04 行政、生產等業務，工作地點為蘇州廠，迄今已逾10年，並
05 於當地置產、結婚及育有一女。伊於107年7月15日至同年月
06 23日申請返臺年假，詎惠亞公司於同年月19日通知伊，自同
07 年月23日起，改調任至臺中廠，擔任總務主任職位，且須於
08 同年月23日報到，惟惠亞公司為系爭調動並未事先徵得伊同
09 意，且違反系爭勞動契約，為勞動條件之不利變更，而不合
10 法，伊於同年月23日寄發397號存證信函予惠亞公司，表示
11 拒絕系爭調動。詎惠亞公司收受前開存證信函後，竟於同年
12 月30日寄發239號存證信函予伊，以伊未於同年月23日至臺
13 中廠報到，連續曠職達3日為由，終止系爭勞動契約，並自1
14 07年7月30日起未給付薪資，惠亞公司片面終止系爭勞動契
15 約，不生終止效力。惠亞公司非法將伊解雇，應認惠亞公司
16 受領勞務遲延，伊無補服勞務之義務，並得依系爭勞動契約
17 請求惠亞公司給付報酬，爰依系爭勞動契約為先位聲明。退
18 步言，若認惠亞公司抗辯伊寄發397號存證信函終止系爭勞
19 動契約有理由，則伊任職惠亞公司期間，投保年資為10年4
20 個月，惠亞公司應給付資遣費43萬3,501元、107年度特休未
21 休工資3萬0,674元；另惠亞公司杜撰伊涉犯中國刑法、發布
22 不實內容之公告，故意不法侵害伊之名譽而情節重大，應賠
23 償30萬元慰撫金，爰依勞退條例第12條第1項、勞基法第38
24 條第4項之規定，及系爭勞動契約，為備位聲明等語；惠亞
25 公司則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)惠亞公司
26 為系爭調動，是否合法？(二)系爭勞動契約是否因賈國運於10
27 7年7月23日寄發397號存證信函予惠亞公司而合法終止？(三)
28 惠亞公司於107年7月30日依勞基法第12條第1項第6款規定，
29 寄發239號存證信函通知賈國運終止系爭勞動契約，是否合
30 法？(四)賈國運先位請求惠亞公司應自107年7月30日起，按月
31 給付賈國運8萬3,656元本息，及按月提繳5,034元勞工退休

01 金，暨追加請求惠亞公司應自107年7月30日起，按月另給付
02 賈國運1,526元本息，有無理由？(五)賈國運備位請求76萬4,1
03 75元（含資遣費43萬3,501元、特休未休工資3萬0,674元、
04 精神慰撫金30萬元）本息，及追加請求惠亞公司應另給付賈
05 國運5萬9,306元本息，有無理由？

06 六、得心證之理由：

07 (一)惠亞公司為系爭調動，是否合法？

08 按「勞動契約應依本法有關規定約定列下事項：一、工作場
09 所及應從事之工作。二、工作開始與終止之時間、休息時間
10 、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。三、工資之
11 議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。四、勞動契
12 約之訂定、終止及退休。五、資遣費、退休金、其他津貼及
13 獎金……」勞基法施行細則第7條定有明文。次按勞工應從
14 事之工作，及工資之議定、調整、計算等有關事項，應於勞
15 動契約內約定，此觀勞基法施行細則第7條第1、3款即明。
16 嗣後資方如因業務需要而變動勞方工作有關事項時，除勞動
17 契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否
18 則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度台上字第2749
19 號民事判決意旨參照）。再按「雇主調動勞工工作，不得違
20 反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營
21 上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，
22 從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之
23 變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動
24 工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其
25 家庭之生活利益。」勞基法第10條之1有明文規定。揆其立
26 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
27 斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有
28 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
29 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
30 益之程度，綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原
31 則（最高法院110年度台上字第43號、111年度台上字第2號

民事判決意旨可資參照)。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。本件賈國運主張伊自97年3月12日起至107年7月間任職於惠亞公司，擔任駐外、採購職務，後為管理部主任，負責總管行政、生產等業務，工作地點為蘇州廠，迄今已逾10年，並於當地結婚生女及置產，嗣伊於107年7月15日返臺休假時，惠亞公司未經伊同意，竟於同年月23日起，將伊改調任至臺中廠，擔任總務主任職位，惠亞公司所為系爭調動已違反系爭勞動契約，並為勞動條件之不利變更，不合法等語；惠亞公司抗辯稱：本件係因賈國運任職蘇州廠總務主任期間，協助受傷員工辦理保險理賠等事項時，爆發向受傷員工收取不當利益，以換取對員工有利之賠償數額之情事，伊為求公司內部秩序管理、內部調查之考量，故於賈國運返臺休假之際，於107年7月19日通知賈國運應於同年月23日前往臺中廠擔任總務主任，伊所為系爭調動應屬合法云云。經查：

1. 賈國運於97年3月間向惠亞公司應徵工作時所填寫之工作申請書載明其應徵職務為「駐外採購」乙節，有惠亞公司工作申請書附卷可稽（見原審卷第163頁），賈國運並自97年3月起即經惠亞公司派駐蘇州廠擔任總務主任管理職務之情，復為惠亞公司所不爭執〔見前開四、兩造不爭執事項之(一)，原審卷第122頁〕，顯見兩造於系爭勞動契約已明確約定賈國運之工作地點為惠亞公司在大陸地區江蘇省蘇州市之工廠（

01 即蘇州廠），且賈國運已在蘇州廠任職10年餘，則惠亞公司
02 在未經徵得賈國運同意變更工作地點而變更系爭勞動契約所
03 約定之勞動條件前，或符合勞基法第10條之1所規定之情形
04 外，惠亞公司不得單方片面變更系爭勞動契約所約定之勞動
05 條件，而將賈國運調動職務至大陸地區以外之工作地點（含
06 調動回臺灣）。

07 2.勞基法第10條之1第2款規定所謂勞動條件，參酌勞基法施行
08 細則第7條規定，係指工資、工時、工作內容、工作地點等
09 勞動契約內容而言；另第4款所謂「調動工作地點過遠，雇
10 主應予以必要之協助」，其旨係為減少勞工於雇主基於經營
11 管理正當性下行使之合理調動勞工工作，所致勞工需易地服
12 勞務時之困難，諸如補償增加通勤成本、房屋租賃費用、生
13 活津貼、安家費等等，至其是否必要、合理之認定，應在符
14 合社會通認之客觀標準下判斷之。查，賈國運主張其經惠亞
15 公司派駐蘇州廠迄今已10年有餘，且於當地置產、結婚，並
16 育有一女，賈國運與配偶同住並就業於蘇州，其女亦於當地
17 就學、成長，賈國運在臺灣已無住居所等情，為惠亞公司所
18 不爭執，顯見賈國運業已移居蘇州市，並得以通勤方式往返
19 蘇州廠及住家；倘若將賈國運調動回臺中廠，其往返臺中廠
20 及蘇州市住家間，須先自蘇州市搭乘大眾運輸交通工具至上
21 海浦東機場搭機飛往臺北松山機場或桃園機場，再轉搭大眾
22 運輸交通工具至臺中廠，往返耗時，且交通費用高昂，已非
23 賈國運之經濟能力所能負擔；又依惠亞公司調動通知之簡訊
24 內容，亦未明示提供賈國運住宿或給予必要之補助或協助（
25 見原審卷第43頁）。堪認系爭調動後，賈國運實際上可支配
26 之收入大幅減少，形同減薪，顯已對賈國運之勞動條件已造
27 成明顯不利之變更。是惠亞公司抗辯稱系爭調動後之工作地
28 點，距離賈國運戶籍地址僅行車距離約30分鐘，且薪資條件
29 等均不變云云，並無可採。又系爭調動將賈國運自蘇州廠調
30 動至臺中廠，客觀上已屬調動工作地點過遠，惠亞公司復未
31 舉證證明其有對賈國運給予交通費用及租屋費用之任何協助

01 。況賈國運自97年起即工作、生活於蘇州市，系爭調動將使
02 賈國運遠離家人，無法維持原有生活態樣，對賈國運之家庭
03 生活、平日作息勢必造成極大之變動，所承受生活上之不利
04 益顯然極大，堪認系爭調職對賈國運所產生之不利益，已明
05 顯超出一般社會通念所認勞工應忍受之程度。

- 06 3. 惠亞公司雖抗辯稱賈國運於107年間，利用協助該廠因公受
07 傷之員工辦理保險理賠之機會，向受傷員工收取不當利益，
08 以換取對受傷員工有利之賠償數額，並經受傷員工舉報，蘇
09 州廠諸多員工已對賈國運有所質疑，倘繼續留任蘇州廠恐難
10 服眾，考量伊公司內部管理及調查，而有將賈國運調動至臺
11 中廠之必要云云。然惠亞公司如因員工舉報，認賈國運涉及
12 向蘇州廠內員工收取不當利益之不法情事，而有進行內部調
13 查之必要，亦得先將賈國運調任蘇州廠內其他非主管職務，
14 並配合大陸地區公安及司法機關進行調查，而非將賈國運自
15 蘇州廠調動至臺中廠後，賈國運為配合大陸地區公安及司法
16 機關調查，再由臺中赴蘇州市接受該地公安及司法機關之調
17 查，而使賈國運頻受舟車勞頓之苦。況惠亞公司認賈國運涉
18 有利用職務之便向蘇州廠員工詐騙財物乙事，於107年10月2
19 2日向蘇州市公安局相城分局舉報立案，經蘇州市相城區人
20 民檢察院調查，認相城分局移送之犯罪事實不清，證據不足
21 ，不符合起訴條件，而於109年7月3日對賈國運為不起訴決
22 定等情，有蘇州市公安局相城分局立案告知單、拘留通知書
23 、取保候審決定書、監視居住決定書、江蘇省蘇州市相城區
24 人民檢察院傳喚證、不起訴決定書、解除取保候審決定書在
25 卷可參（見原審卷第55頁至第71頁、第211頁至第225頁），
26 並為兩造所不爭執〔見前揭四、兩造不爭執事項之(十)至(七)〕
27 。是系爭調動顯非基於企業經營上之所必須，惠亞公司辯稱
28 伊考量公司內部管理及調查，倘繼續留任蘇州廠恐難服眾，
29 而有將賈國運調動至臺中廠之必要云云，並無可採。
- 30 4. 從而，惠亞公司單方所為系爭調動後之工作條件及工作地點
31 ，顯已違反系爭勞動契約之約定，並違反勞基法第10條之1

規定。是賈國運主張系爭調動違反勞基法第10條之1規定及系爭勞動契約，並不合法，為有理由。

(二)系爭勞動契約是否因賈國運於107年7月23日寄發397號存證信函予惠亞公司而合法終止？

又按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞基法第14條第1項第6款著有明文。另按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第95條第1項、第488條第2項分別定有明文。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。是不定期契約之勞工向雇主提出辭職，此終止勞動契約之非對話意思表示，以通知達到雇主，發生效力。查，惠亞公司所為系爭調動並不合法乙節，業經本院認定如前，是賈國運就系爭勞動契約之履行，自有違反系爭勞動契約，致有損害賈國運權益之虞。又賈國運對惠亞公司於107年7月19日以簡訊通知調職後，旋於107年7月23日以397號存證信函通知惠亞公司，內容略以：「惠亞工程公司…於本人賈國運…返台休假期間（107年7月15日到7月23日），僅以簡訊通知，於未休假完畢時，要求即刻調離原工作地：惠亞科技（蘇州）有限公司，並於7月23日任臺中廠主任一職，難謂無不當動機。此舉違反勞動基準法第10條之1第4款及第5款，未與勞工溝通取得調動共識原則，逕自取消返臺休假之大陸回程機票，且未給予準備期間，調離原生活工作地，損害本人工作及生活利益，本人依同法第14條，得不經預告終止勞動契約。為此，本人特以此函宣告即日（7月23日）終止勞動契約，並主張台端應依勞基法第17條辦理資遣，限期文到1週內發給資遣

費及非自願離職證明，若未果，本人依法請求工資損失、資遣費並自文到7日後開始計算法定利息（5%）…」等語，此有397號存證信函附卷可參（見原審卷第137頁、第139頁），又上開397號存證信函已於107年7月23日為惠亞公司收受之情，亦為兩造所不爭執〔見前揭四、兩造不爭執事項之（四）〕。觀諸前揭397號存證信函之文義，賈國運顯係以惠亞公司所為系爭調動違反勞基法第10條之1規定及系爭勞動契約之約定為由，明示依勞基法第14條規定為終止系爭勞動契約之意思表示，並於107年7月23日到達惠亞公司時，發生終止系爭勞動契約之效力。賈國運雖主張其寄發397號存證信函僅為表示「不同意調動」之意思，若惠亞公司堅持違法調動，伊得依勞基法第14條規定行使終止權，伊並無終止系爭勞動契約之意思云云。然賈國運前揭主張顯與397號存證信函內容之文義不同，尚難認賈國運於397號存證信函僅係單純表示反對調動之意。是賈國運此部分主張，並非可採。從而，兩造間系爭勞動契約，業經賈國運於107年7月23日合法終止，並生效力。

(三)惠亞公司於107年7月30日依勞基法第12條第1項第6款規定，寄發239號存證信函通知賈國運終止系爭勞動契約，是否合法？

承前所述，系爭勞動契約既經賈國運於107年7月23日合法終止，並生效力，則兩造間即不繼續存在僱傭關係。是惠亞公司於107年7月30日依勞基法第12條第1項第6款規定，寄發239號存證信函通知賈國運終止系爭勞動契約，自不合法。

(四)賈國運先位請求惠亞公司應自107年7月30日起，按月給付賈國運8萬3,656元本息，及按月提繳5,034元勞工退休金，暨追加請求惠亞公司應自107年7月30日起，按月另給付賈國運1,526元本息，有無理由？

承上所述，系爭勞動契約既經賈國運於107年7月23日合法終止，並生效力，則賈國運依系爭勞動契約，先位請求惠亞公司應自107年7月30日起，按月給付賈國運8萬3,656元本息，

01 及按月提繳5,034元勞工退休金，暨追加請求惠亞公司應自1
02 07年7月30日起，按月另給付賈國運1,526元本息，即屬無據
03 。

04 (五)賈國運備位請求76萬4,175元（含資遣費43萬3,501元、特休
05 未休工資3萬0,674元、精神慰撫金30萬元）本息，及追加請
06 求惠亞公司應另給付賈國運5萬9,306元本息，有無理由？

07 1.資遣費43萬3,501元部分：

08 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
09 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
10 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
11 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
12 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
13 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」、「依
14 前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。
15 」勞退條例第12條第1項、第2項分別有明文規定。次按「平
16 均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除
17 以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作
18 期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資
19 按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均
20 工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60
21 %者，以60%計。」勞基法第2條第4款亦有明定。經查：

22 (1)賈國運主張兩造約定薪資為每月4萬8,000元及人民幣8,00
23 0元之情，固據其提出臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀
24 錄、107年1月至6月之薪資月報表為憑（見原審卷第17頁
25 、第203頁至第209頁）。惟觀前開薪資月報表給付薪資之
26 人為惠亞科技（蘇洲）有限公司，並非本件之惠亞公司；
27 且兩造於臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解時，賈國運
28 雖主張約定每月薪資為4萬8,000元，惟為惠亞公司所否認
29 ，並稱每月薪資為4萬元。是賈國運據此主張兩造約定薪
30 資為每月4萬8,000元及人民幣8,000元云云，尚乏依據。

31 (2)惠亞公司抗辯賈國運每月薪資為4萬元、標準津貼2萬2,50

0元，及金額不等之駐外津貼，另加計每月不等之加班費等情，已據其提出薪資支付證明、107年7月駐外津貼明細表（蘇州廠）、賈國運106年1月至107年6月駐外津貼明細表、106年1月至107年6月駐外津貼明細表（蘇州廠）、匯款明細、零用金支出申請單為證（見本院卷第179頁、第181頁、第197頁、第253頁、第255頁至第293頁）。是惠亞公司前揭所辯，尚非無稽，應堪採信。

(3)依賈國運上開薪資支付證明及106年1月至107年6月駐外津貼明細表所示，賈國運107年1月至6月之薪資（含加班費）依序為4萬6,500元、4萬9,084元、4萬9,084元、4萬8,917元、4萬9,750元、4萬9,834元；另標準津貼為每2萬2,500元；駐外津貼則依序為1萬7,419元、2萬2,500元、2萬2,500元、1萬6,500元、2萬2,500元、2萬2,500元；至賈國運107年7月之薪資，惠亞公司雖以賈國運曠職56小時為由發給月薪2萬8,001元、加班費2,667元、駐外津貼1萬2,339元（見本院卷第181頁、第197頁），惟惠亞公司為系爭調動並不合法之情，已如前述，則賈國運自無曠職可言。是於計算賈國運107年7月23日合法終止系爭勞動契約前6個月之平均工資時，其107年7月薪資之月薪及駐外津貼即應按正常工作月份之金額計算，即107年7月薪資應以月薪4萬、加班費2,667元、駐外津貼2萬2,500元。是以，賈國運終止系爭勞動契約前6個月即107年1月24日至同年7月23日之薪資依序為2萬2,302元〔計算式：（46,500+22,500+17,419）×8/31=22,302，小數點以下四捨五入〕、9萬4,084元（計算式：49,084+22,500+22,500=94,084）、9萬4,084元（計算式：49,084+22,500+22,500=94,084）、8萬7,917元（計算式：48,917+22,500+16,500=87,917）、9萬4,750元（計算式：49,750+22,500+22,500=94,750）、9萬4,834元（計算式：49,834+22,500+22,500=94,834）、6萬5,043元〔計算式：（40,000+2,667+22,500+22,500）×23/31=65,043，小數點以

下四捨五入〕。依上計算，賈國運終止系爭勞動契約前6個月之平均工資為9萬1,660元〔計算式： $(22,302+94,084+94,084+87,917+94,750+94,834+65,043) \div (8+28+31+30+31+30+23) \times 30 = 91,660$ ，小數點以下四捨五入〕。又賈國運自97年3月12日至107年7月23日止之工作年資合計為10年4月又12日，其計算資遣費之年資為5.183年【計算式： $0.5 \times \{10 + [(4+12/30) \div 12]\} = 5.183$ ，小數點第3位以下四捨五入】。依此計算，賈國運所得請求之資遣費為47萬5,074元（計算式： $91,660 \times 5.183 = 475,074$ ，小數點以下四捨五入）。從而，賈國運請求惠亞公司給付資遣費43萬3,501元為有理由。

2. 特休未休工資3萬0,674元部分：

再按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞基法第38條第4項定有明文。查，賈國運終止系爭勞動契約前，其107年度之特別休假尚有11日未休乙節，為兩造所不爭執〔見前開四、兩造不爭執事項之(六)〕。又賈國運終止系爭勞動契約前6個月之平均工資為3,055元〔計算式： $(22,302+94,084+94,084+87,917+94,750+94,834+65,043) \div (8+28+31+30+31+30+23) = 3,055$ ，小數點以下四捨五入〕，則賈國運所得請求之特休未休工資為3萬3,065元（計算式： $3,055 \times 11 = 33,065$ ）。從而，賈國運請求惠亞公司給付特休未休工資3萬0,674元，為有理由。

3. 精神慰撫金30萬元部分：

賈國運復主張惠亞公司杜撰伊涉犯中國刑法、發布內容為「原管理部主任賈國運，經查利用職務之便以幫員工報工商收取好處費為由，以證實向六名員工詐騙得手83,000餘元」等語之不實公告，及寄發239號存證信函，稱伊未恪盡職責之負面評價，不法侵害伊之名譽而情節重大，應賠償30萬元慰撫金云云。然按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、

01 信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者
02 ，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民
03 法第184條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。次按當
04 事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；民事
05 訴訟法第277 條前段亦有明文規定。再按民事訴訟如係由原告
06 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證
07 ，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令
08 不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。
09 又按依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行
10 為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責
11 性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，
12 且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立
13 要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號民事判
14 決意旨參照）。查，賈國運前揭主張惠亞公司故意不法侵害
15 其人格權、名譽權乙節，為惠亞公司所否認，並提出指證清
16 單、員工報告及內部公告內容為證（見原審卷第127頁至第1
17 33頁），觀諸指證清單、員工報告內容，係蘇州廠內因工作
18 受傷之員工向惠亞公司報告稱賈國運利用職務之便，以幫受
19 傷員工報工傷為由，向受傷員工騙取費用；另公告內容略謂
20 ：「原管理部主任賈國運，經查利用職務之便以幫員工報工
21 商收取好處費為由，以證實向六名員工詐騙得手83,000餘元
22 ……請有相同受詐騙員工趕緊向管理部說明舉報，公司將安
23 排律師將各位所受詐騙的金錢盡快追回。」等語。則惠亞公
24 司依據員工舉報內容，公告請蘇州廠內員工若遇有相同情事
25 ，儘快向公司管理部說明舉報，以便惠亞公司安排律師協助
26 追回受詐騙之款項，尚難認惠亞公司有何故意或過失杜撰不
27 實公告內容而不法侵害賈國運之人格權、名譽權之情事。另
28 觀239號存證信函內容，惠亞公司旨在通知賈國運有關該公
29 司調動賈國運至臺中廠任職，且因賈國運拒不報到逾3日，
30 而依法終止勞動契約等語（見原審卷第159頁）。則惠亞公
31 司為系爭調動後，其主觀認所為系爭調動為合法，且賈國運

於收受239號存證信函後，拒不向臺中廠報到已逾3日，符合勞基法第12條第1項第6款所定雇主得不經預告終止契約之事由，而以239號存證信函通知賈國運終止系爭勞動契約，縱惠亞公司所為系爭調動及終止系爭勞動契約業經本院認定不合法，惟惠亞公司為終止系爭勞動契約當時，其主觀既欠缺違法性之認識，自難以惠亞公司寄發239號存證信函為終止系爭勞動契約之行為，而謂惠亞公司有故意或過失不法侵害賈國運之人格權、名譽權之情事。從而，惠亞公司既無不法侵害賈國運之人格權、名譽權之行為，則賈國運請求惠亞公司賠償30萬元精神慰撫金，尚屬無據。

4.追加請求107年7月薪資差額5萬9,306元部分：

承前所述，賈國運於107年7月23日終止系爭勞動契約時，應領之薪資為6萬5,043元〔計算式： $(40,000 + 2,667 + 22,500 + 22,500) \times 23/31 = 65,043$ ，小數點以下四捨五入〕，而惠亞公司認107年7月應發給賈國運之薪資為3萬0,668元，扣除賈國運應負擔之勞保費922元、健保費1,236元、及自行提繳之勞工退休金2,634元，僅發給賈國運2萬5,876元之情，有惠亞公司提出之賈國運107年7月薪資條可參（見本院卷第119頁）。則賈國運追加請求惠亞公司應給付107年7月薪資差額3萬9,167元（計算式： $65,043 - 25,876 = 39,167$ ）為有理由，逾此部分之請求，則為無理由。

七、第按「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」、「依本法終止勞動契約時，雇主應即給清工資給付勞工。」勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第203條亦有明文規定。兩造間系爭勞動契約已經賈國運於107年7月23日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止等情，已如前述，則賈國運就資遣費43萬3,501元請求惠亞公司應自107年8月23日起，特休未休工資3萬0,674元請求惠亞公司應自107年7月30日起，107年7月薪資差額3萬9,167元請求惠亞公司應自107年7

01 月30日翌日（即107年7月31日）起，均至清償日，按週年利
02 率5%計算之遲延利息，應屬有據。

03 八、綜上所述，賈國運備位依勞退條例第12條第1項、勞基法第3
04 8條第4項之規定，請求惠亞公司應給付賈國運46萬4,175元
05 （計算式：433,501+30,674=464,175），及其中43萬3,50
06 1元自107年8月23日起、3萬0,674元自107年7月30日起，均
07 至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，
08 應予准許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而，
09 原審就上開不應准許部分，駁回賈國運之請求及該部分假執
10 行之聲請，暨就上開應准許部分，為惠亞公司敗訴之判決，
11 並就此部分依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，分別為
12 供擔保得、免假執行之諭知，均無不合。賈國運、惠亞公司
13 就其敗訴部分分別上訴，均指摘原判決不利己之部分不當，
14 求予廢棄改判，為無理由，兩造之上訴均應駁回。另賈國運
15 先、備位追加請求部分，其備位追加請求惠亞公司應另給付
16 3萬9,167元，及自107年7月31日起至清償日，按週年利率
17 5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾前開範圍之
18 請求為無理由，應予駁回。又本院前開判命惠亞公司給付部
19 分，及惠亞公司上訴部分之訴訟標的金額合計未逾150萬元
20 ，一經本院宣示判決即告確定，故無依兩造聲請分別為供擔
21 保准、免假執行諭知，及駁回兩造此部分聲請之必要，附此
22 敘明。

23 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
25 逐一論列，附此敘明。

26 十、據上論結，本件兩造之上訴均為無理由，賈國運之追加之訴
27 為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
28 第78條、第79條，判決如主文。

29 中 華 民 國 112 年 4 月 11 日

30 勞動法庭

31 審判長法官 何君豪

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13

法 官 邱靜琪
法 官 高明德

正本係照原本作成。

上訴人惠亞工程股份有限公司不得上訴。

上訴人賈國運如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第46條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 4 月 11 日

書記官 郭彥琪