

臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第117號

原告 陳文魁
訴訟代理人 葉子瑋律師
被告 振維電子股份有限公司
法定代理人 楊俊毅
訴訟代理人 成介之律師
林承毅律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年7月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾萬零柒拾元，及其中新臺幣參拾伍萬零柒拾元自民國一百零七年五月一日起，另新臺幣拾伍萬元自民國一百零七年十一月七日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十七，餘由原告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款定有明文。本件原告原起訴聲明請求被告應給付原告新臺幣（下同）650,070元，及其中350,070元自民國107年4月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣變更為請求被告應給付原告650,070元，及其中350,070元自107年5月1日起至清償日止，其餘300,000元自起訴狀繕本送達翌日即107年11月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷第8、322、332頁）。經核與上開規定相合，應予准許。

二、原告主張：

（一）原告於100年12月26日進入被告公司工作，擔任協理，嗣因訴外人即時任被告董事長王博諒，取得訴外人聯合光纖通信股份有限公司（下稱聯合光纖公司）經營權，需要時任被告

01 財務主管兼發言人之原告常駐聯合光纖公司，但因被告亦仍
02 需原告協助處理事務，於是安排原告於106年6月27日先向被告
03 提出辭職，調動至聯合光纖公司任職，被告並於翌日以總
04 經理室特別助理一職、月薪50,000元再僱用原告，僅因人事
05 作業疏失，被告延誤至同年7月3日才重新辦理投保完成，惟
06 原告向來仍持續正常處理被告公司相關事務。

07 (二)嗣至107年1月，因被告公司經營權將易主，訴外人即時任被
08 告執行長乙○○代表被告與原告達成協議，於107年1月19日
09 不經預告期間資遣原告，除依原告自100年12月26日至107年
10 1月19日按勞動基準法（下稱勞基法）規定、平均工資50,00
11 0元計算之資遣費151,737元及預告期間工資50,000元外，鑑
12 於原告於106年6月27日係受被告之安排而離職，實為非自願
13 離職，如以當時原告平均工資約143,000元計算至106年6月
14 27日，原可領取資遣費及特別休假未休工資計約458,500元
15 ，惟原告並未領取，而107年1月19日資遣時僅能以平均工資
16 50,000元計算，致與前述原可領取458,500元差異甚大，是
17 以加發優於勞基法之1個月薪資之資遣費50,000元略作彌補
18 ，而經時任執行長乙○○及董事長王博諒簽准確認。

19 (三)惟在被告公司經營權於107年1月23日易主後，新經營階層不
20 但未發前述資遣費及預告期間工資予原告，甚至捏造原告無
21 故曠職之情事，並以對全公司人員公告之方式，於107年2月
22 9日「開除」107年1月19日已被資遣之原告，並稱溯及於同
23 年1月23日發生勞動契約終止效力。原告在被告公司服務6年
24 餘，公司上下員工莫有不識原告者，被告此舉對原告名譽造
25 成莫大傷害。而被告更將終止勞動契約函逕寄原告老家，致
26 原告父親在不明究裡之情形下，拆開信件看到原告竟無故曠
27 職而遭公司開除，氣到昏厥。

28 (四)原告請求被告應給付金額如下：

- 29 1、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，原
30 告於107年1月19日遭資遣時之平均工資為50,000元，年資6
31 年又25日，被告應給付資遣費151,737元。

- 01 2、依勞基法第16條規定，被告未經預告期間資遣，應給付30日
02 預告期間工資，即1個月薪資50,000元。
- 03 3、被告時任執行長乙○○已與原告達成優於勞基法而加發1個
04 月薪資之資遣費之合意，並經時任董事長王博諒簽准，基於
05 兩造間上開合意之契約法律關係，被告應給付加發之資遣費
06 50,000元。
- 07 4、依勞基法第38條規定，原告遭被告資遣以前，於106年度尚
08 有14.5日特別休假未休，於107年度尚有15日特別休假未休
09 ，被告應給付原告特別休假未休之工資48,333元。
- 10 5、依被告薪資管理辦法第7條第2項，原告保障年薪（包含年終
11 獎金）至少13個月，原告被資遣前，被告時任執行長乙○○
12 已簽核106年度之年終獎金為1個月薪資，被告應給付106年
13 度年終獎金50,000元。
- 14 6、依民法第184條第1項、第195條第1項規定，被告捏造原告曠
15 職之情事而開除原告，並公告予全公司員工知悉，然被告明
16 知原告早於107年1月19日遭資遣，被告顯係出於故意而侵害
17 原告名譽。原告於106年6月27日前原係被告財務主管、發言
18 人、法人董事代表人，另有擔任被告子公司監察人至107年1
19 月23日，以上各項職務，均需具有相當之能力及形象，當時
20 原告月薪約150,000元，爰以2個月薪資計算，請求被告賠償
21 精神慰撫金300,000元。
- 22 7、合計被告應給付原告650,070元。

23 (五)以上資遣費、預告期間工資、加發資遣費、特別休假未休工
24 資及年終獎金合計350,070元部分，原告已於107年4月30日
25 與被告進行勞資爭議調解時為請求，被告應自107年5月1日
26 起給付法定遲延利息；另原告請求精神慰撫金300,000元部
27 分，起訴狀於107年11月6日送達被告，被告應自107年11月7
28 日起給付法定遲延利息。爰依上開法律關係，請求並聲明如
29 上。

30 三、被告答辯：

31 (一)依據原告出勤紀錄及請假紀錄，原告自106年7月起至107年1

01 月止，未經請假而無故不到職之日數，每月已達6日，且107
02 年1月間，原告連續曠職已達3日，被告依勞基法第12條第1
03 項第6款規定終止兩造間僱傭關係，即有所據，原告不得請
04 求資遣費、預告期間工資、特別休假未休工資等。

05 (二)原告所提被告107年1月19日有關資遣費之內部簽呈，並無記
06 載加發1個月薪資之資遣費，被告亦否認時任執行長乙○○
07 有與原告達成加發1個月薪資之資遣費之合意。

08 (三)兩造間勞動契約係於107年1月23日終止，而106年度年終獎
09 金係同年2月14日始發放，依被告薪資管理辦法第7條第1項
10 規定，獎金發放對象以發放時尚在職者為原則，是原告無權
11 領取106年度年終獎金。

12 (四)被告並無捏造任何不實情事，無故意侵害原告名譽之不法，
13 反而是原告與被告公司前經營階層，共同令原告違反競業禁
14 止義務，1人自多家公司重複支領薪水，損害被告權益。

15 (五)答辯聲明：原告之訴駁回。

16 四、兩造不爭執事項（本院卷第20-22、52、110、111頁）：

17 (一)原告於100年12月26日至被告公司任職，擔任協理；106年6
18 月27日退保勞工保險，106年7月3日又重新加保。

19 (二)原告於被告公司最後工作日為107年1月19日，勞工保險退保
20 日為107年1月25日。

21 (三)被告於107年1月19日送經執行長乙○○、董事長王博諒簽核
22 之電子簽呈，記載：「資遣人員：甲○○，到職日：100/12
23 /26。給與：依人事規章第17條第5項員工資遣，採不提前
24 預告，並依規定發給資遣費」等語（下稱系爭資遣電子簽呈
25 ）。

26 (四)被告於107年2月9日發振管字第70209號公告，記載：「一、
27 甲○○於自107年1月未經請假而無故不到職已達16天工作日
28 ，請假是員工的權利與義務，員工應主動提出無法到勤原因
29 ，並完成請假程序，無權擅自不到勤。該員已達依勞動基準
30 法第12條第6款明定，勞工無正當理由繼續曠工三日者，予
31 以開除（不發資遣費）。二、即日生效。」等語（下稱系爭

開除公告)。

(五)被告以107年2月12日振管字第70212號函送達原告，記載：

「主旨：終止勞動契約。說明：一、台端自民國106年7月3日受僱於本公司，自107年1月未經請假而無故不到職已達16天工作日，請假是員工的權利與義務，員工應主動提出無法到勤原因，並完成請假程序，無權擅自不到勤。二、已達勞基法第12條第6款無正當理由繼續曠工三日者，予以開除。

」、「契約終止日：107年1月23日」等語（下稱系爭終止函）。

(六)原告依勞基法第2條第4款及施行細則第2條計算之平均工資為50,000元/月。

(七)原告106年度尚有14.5日特別休假未休，107年度尚有15日特別休假未休。

五、本院得心證之理由：

(一)106年6月27日至同年7月3日期間，兩造仍有僱傭關係存在：

1、原告於100年12月26日至被告公司任職，嗣被告雖於106年6月27日為原告辦理勞工保險退保，於同年7月3日再為原告重新加保，外觀上有勞工保險中斷之情事。然而，勞工保險加、退保核係雇主向主管機關依勞工保險法令所辦理之程序，至雇主與勞工間有無、何時成立民法第482條所定僱傭契約關係，則應以勞雇雙方間之合意為準，是兩造間究竟於106年6月27日至同年7月3日期間有無中斷僱傭關係之意思，應探究當事人間之真意（民法第98條規定參照）。

2、查證人即時任被告公司執行長乙○○具結證述略以：因106年6月27日剛取得聯合光纖公司經營權，需安排認識的人進該公司，所以商談由原告到聯合光纖公司任職，惟原告時為被告公司財務長，當時被告因未長期規劃財務長職位異動，仍須原告幫忙財務直至被告公司穩定，方安排將原告從財務長職務轉作特助，先以財務長身份離職，隔天再用特助身份僱用，原告年資並不中斷等語（本院卷第265頁）。與原告所陳大致相符。

01 3、復佐以原告於106年6月27日卸任被告公司之財務長兼發言人
02 以及被告於永鼎投資有限公司之法人董事代表人職務後（本
03 院卷第25、26頁），隨即於翌日在聯合光纖公司加保勞工保
04 險（本院卷第19頁）。又原告雖於106年6月27日自被告公司
05 辦理退保，仍持續處理被告公司事務、為被告服勞務，包含
06 於106年6月28日審閱原告辭任財務長一職之公開說明稿等，
07 反而未見有辦理交接及退出被告公司通訊軟體群組之情事（
08 本院卷第113-241頁），且亦無因此即中斷擔任被告子公司
09 創泓科技股份有限公司監察人一職（本院卷第27頁），此均
10 與一般終止僱傭關係，多會辦理交接及一併終止對外代表雇
11 主之職務不同。堪認被告經營階層核係為因應取得聯合光纖
12 公司經營權，以及被告公司自身業務需求，經與原告協商後
13 ，就原告職務有所安排與調整而已，兩造間並無中斷僱傭關
14 係之意思。

15 4、至於證人即被告公司管理部人員丙○○固證稱略以：伊負責
16 人事工作，原告係於106年6月27日前1、2天告訴伊要辦理離
17 職手續，後來執行長乙○○在106年7月3日指示伊再幫原告
18 辦理敘薪等語（本院卷第300頁）。與乙○○證稱伊係向丙
19 ○○說明於106年6月28日即回聘原告等語（本院卷第265頁
20 ），不相符合。惟不論丙○○證述是否為真，丙○○僅係被
21 動接受指示辦理人事相關程序，並無親身參與上開兩造間之
22 商議而得了解兩造間之合意內容，不影響本院前揭認定。

23 (二)107年1月19日，被告與原告達成合意，以不經預告期間資遣
24 原告之方式，終止兩造間僱傭契約法律關係，且除給付相關
25 法令所定給付外，另加發1個月薪資之資遣費：

26 1、查有關乙○○與原告商議資遣原告及資遣條件之經過，乙○○
27 ○證述略以：因為當時被告公司經營權要移轉，所以伊於10
28 7年1月19日以通訊軟體與原告討論，以階段性任務結束為由
29 資遣原告，並與原告談妥資遣條件，鑑於原告對被告公司的
30 長期努力，且經營權移轉非原告所得控制，除一切依據法令
31 之給付以外，再加發1個月薪資之資遣費予原告。伊並指示

01 丙○○製作相關文件，包含系爭資遣電子簽呈及一份書面附
02 件（下稱系爭書面附件），因為公司對於涉及薪資部分的計
03 算都不會寫在電子簽呈中，所以系爭資遣電子簽呈中只記載
04 依規定發給資遣費，不會記載加發1個月薪資之資遣費，相
05 關給付計算明細是伊指示丙○○於系爭書面附件中記載，然
06 後系爭資遣電子簽呈走電子簽核系統，系爭書面附件則跑書
07 面簽呈，2份文件同時都經伊及董事長王博諒簽准等語（本
08 院卷第263、264、267-270頁）。

09 2、有關資遣效力部分，揆諸乙○○上揭證詞，以及系爭資遣電
10 子簽呈確經乙○○及王博諒於107年1月19日即先後簽核批示
11 同意（本院卷第20頁），被告亦自承公司內部已完成系爭資
12 遣電子簽呈之簽核程序（本院卷第111頁）等情，堪認乙○
13 ○代表被告與原告商議不經預告期間資遣而達成合意後，被
14 告已於107年1月19日完成簽核程序，自發生資遣效力。

15 3、至於有關資遣條件及給付計算明細有無包含加發1個月薪資
16 資遣費部分，查證人丙○○雖證述略以：資遣簽核流程，是
17 先經過簽呈確認資遣成立要發給資遣費，然後就費用之計算
18 跑書面簽核流程，因這涉及薪資，所以是用書面而非電子簽
19 呈，但是等金額完成簽核後，會再上一個電子簽呈請款。10
20 7年1月19日伊係先上系爭資遣電子簽呈，經簽核完成後，確
21 定要發給原告資遣費，伊才依勞基法規定計算數額再次上簽
22 ，沒有包含加發1個月薪資資遣費，且因此時已經更換經營
23 團隊，所以沒有完成簽核等語（本院卷第300、301頁）。

24 4、惟觀丙○○庭呈其他員工之資遣簽呈完整資料，其中，確認
25 資遣成立要發給資遣費之電子簽呈，係106年10月18日17時
26 經王博諒完成簽核（本院卷第315、316頁），而資遣費、預
27 告期間工資等之計算明細書面資料及請款電子簽呈，係106
28 年10月18日16時58分經王博諒完成簽核（本院卷第317、318
29 頁），顯見不論確認資遣成立要發給資遣費之電子簽呈、給
30 付計算明細書面資料及請款電子簽呈，均係同時送簽呈程序
31 ，與乙○○上揭證述系爭資遣電子簽呈及系爭書面附件係同

01 時送簽呈相符，反而丙○○證述伊於107年1月19日只有先上
02 系爭資遣電子簽呈云云，與自己所提資料不符，尚難採信。
03 5、又丙○○所庭呈之原告資遣費及預告期間工資計算明細書面
04 資料（本院卷第311頁），雖無記載加發1個月薪資之資遣費
05 ，惟觀該文件經財務部簽核之日期為107年1月25日，已在被
06 告新經營團隊於107年1月23日正式入主之後（本院卷第243
07 、249頁），堪認係新經營團隊入主後，所重新製作之給付
08 計算明細資料，並非107年1月19日與系爭資遣電子簽呈一同
09 上簽之系爭書面附件。被告保管並持有相關簽呈文件，卻又
10 未能提出與系爭資遣電子簽呈同時呈送之書面附件，以證明
11 並無加發1個月薪資資遣費等記載，自堪認乙○○上述證詞
12 應為可信，亦即除法定相關給付外，兩造間亦有達成加發1
13 個月薪資資遣費之合意。

14 6、據上，兩造於107年1月19日達成合意，不經預告期間資遣原
15 告，且被告除給付相關法令所定給付外，另須加發1個月薪
16 資之資遣費予原告，堪可認定。

17 (三)承上認定，茲就被告資遣原告後，所應給付原告之項目及數
18 額，說明並計算如下：

19 1、資遣費：

20 (1)按系爭資遣電子簽呈記載「依人事規章第17條第5項員工資
21 遣…依規定發給資遣費」等語，經兩造確認，即指被告員工
22 手冊暨安全衛生守則第17章第5條規定（本院卷第110頁），
23 而該條第2款規定：「員工資遣，依新、舊制規定發給資遣
24 費。…2、新制：在公司繼續服每滿1年者，發給相當於0.5
25 個月平均工資之資遣費，或工作未滿1年者，以比例計給之
26 ，未滿1個月者以1個月計」（本院卷第71、72頁），與勞退
27 條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者
28 ，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11
29 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第
30 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
31 每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計

給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」相較，並無最高6個月平均工資之上限，且未滿1個月者係以1個月計之，對勞工更為有利，自屬有效，而得作為資遣費計算之依據。

- (2)查原告平均工資為50,000元，為兩造所不爭執，又原告自100年12月26日至被告公司任職，至107年1月19日遭資遣時止（106年6月27日至同年7月3日期間，僱傭關係並未中斷），年資6年又25日，依員工手冊暨安全衛生守則第17章第5條第2款規定，25日部分以1個月計，被告應給付原告資遣費為152,083元（計算式： $50,000 \times 0.5 \times (6 + 1/12) = 152,083$ ，四捨五入至個位數），原告僅請求151,737元，自應准許。

2、預告期間工資：

- (1)按勞基法第16條第1項第3款及第3項規定，雇主依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作3年以上者，應於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。
- (2)查被告既經與原告合意未經預告期間資遣原告並給付法定之預告期間工資，則依上開規定，被告應給付30日預告期間工資，即原告1個月薪資50,000元，是原告請求被告給付50,000元，應予准許。

3、加發資遣費：

兩造間已就加發1個月薪資之資遣費達成合意，且此項合意，既非法所禁止，被告自對原告負有給付義務，是原告請求被告給付加發1個月薪資50,000元，應予准許。

4、特別休假未休工資：

- (1)按105年12月21日修正公布、106年1月1日施行之勞基法第38條第4項規定：「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。」。又106年6月16日增訂之勞基法施行細則第24-1條第2項第1款規定，前開所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發；1日工資為勞工之特別休假於年度終結或契約終止

前1日之正常工作時間所得之工資，其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。

(2)查原告與被告終止僱傭關係時，106年度尚有14.5日特別休假未休，107年度尚有15日特別休假未休，共計29.5日特別休假未休，為兩造所不爭執。又原告於107年1月19日遭資遣前，最近1個月正常工作時間月薪為50,000元（本院卷第246頁），是原告依上開規定得請求被告給付特別休假未休工資計49,167元（計算式： $29.5 \times (50,000 / 30) = 49,167$ ，四捨五入至個位數），原告僅請求48,333元，自應准許。

5、106年度年終獎金：

(1)按被告薪資管理辦法第7條第2項規定，協理級（含）以上者，每年保障年薪13～14個月，其中1～2個月為年終獎金（本院卷第76頁）。又證人丙○○證述原告為協理級以上人員（本院卷第302、303頁），是原告依上開規定，至少有保障年薪13個月，包含可領取至少1個月之年終獎金，而原告106年度全年在職，自得領取106年度年終獎金，此亦有證人乙○○證述公司制度是保障13個月，原告已作滿106年度，應要發放年終獎金予原告等語（本院卷第264頁）可佐。

(2)被告雖辯稱依據薪資管理辦法第7條第1項規定：「獎金之計算基礎為固定薪資加伙食津貼，獎金發放對象以發放時尚在職者為原則。」，被告於107年2月14日發放106年度年終獎金時，原告既已不在職，自不得領取云云。惟該第7條第1項既僅係規定「以發放時尚在職者為原則」，自許有例外，而同條第2項適為例外規定，亦即因為「保障」年薪13～14個月，是而其中1～2個月為年終獎金部分，為保障發放，不因是否在職而受影響，此核屬被告公司對員工所為「保障年薪」之承諾，自應如此解釋方為合理。

(3)據上，原告依薪資管理辦法第7條第2項規定，請求被告應給付106年度年終獎金即1個月薪資50,000元，應予准許。

(四)被告於107年2月間發系爭開除公告、系爭終止函之行為，不

01 法侵害原告名譽權，應對原告負侵權行為損害賠償責任：

02 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
03 ；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
04 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
05 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者
06 ，並得請求回復名譽之適當處分。民法第184條第1項前段、
07 第195條第1項定有明文。

08 2、查原告已於107年1月19日為被告資遣，並經當時權責人員簽
09 核完成，已如前述，縱使被告嗣於同年1月23日為新經營團
10 隊接手（本院卷第243、249頁），依法本應繼受相關權利義
11 務關係。況據證人丙○○證述及庭呈資料顯示，新經營團隊
12 特助劉潔芝業於107年1月29日，在系爭資遣電子簽呈之列印
13 紙本上批示「陳員實際到職為106年7月，應依該時間計算資
14 遣費」（本院卷第301、310頁），並未否認資遣之效力而僅
15 對資遣費之計算表示意見，且資遣承辦人員丙○○始終在職
16 ，可見被告新經營團隊顯然知悉原告業遭資遣乙情。

17 3、又原告係受被告職務安排而於聯合光纖公司上班，同時以特
18 助一職繼續處理被告公司事宜，已如前述。另丙○○證述：
19 伊知悉原告在資遣前係在聯合光纖公司上班，且伊受乙○○
20 指示辦理原告轉作特助、改敘薪50,000元事宜；被告公司的
21 出勤表是依據公司大門刷卡紀錄跑出來的，公司大門要刷卡
22 才能進入，但下班不用刷卡即可出去，公司對一般員工會藉
23 由刷卡紀錄看其出勤狀況，但協理級以上人員因為是主管，
24 公司不會那麼要求等語（本院卷第300-303頁）。可見，原
25 告係經被告指派與同意在聯合光纖公司上班，方未進入被告
26 辦公處所，惟實際上原告仍然透過電子通訊系統處理被告公
27 司事務（本院卷第113-241頁），被告又對主管人員不強制
28 要求上下班刷卡，是被告辯稱出勤表未顯示原告有刷卡進入
29 公司上班，原告又未請假，而認原告曠職云云（本院卷第
30 243-246頁），顯然昧於事實。

31 4、至於被告另辯稱原告與被告公司前經營階層，共同令原告違

反競業禁止義務，1人自多家公司重複支領薪水，損害被告權益等語。惟競業禁止本非當事人不可處分之義務，如勞僱雙方達成合意，非不可免除；1人受僱多家公司，只要係經雇主同意，基於契約自由原則，自無不可。原告既經被告當時權責人員安排，同時受僱聯合光纖公司與被告公司，且仍有為被告服勞務之事實，被告給與之薪資並由143,433元降為50,000元（本院卷第246頁），加以被告又未舉證聯合光纖公司與被告公司確有競爭關係且造成被告損害，所辯自不足採，無法作為其行為之正當化理由。

5、據上，堪認被告知悉原告業於107年1月19日經被告資遣，且原告在聯合光纖公司同時為被告服勞務，未進入被告之辦公場所，並非曠職，卻仍以系爭開除公告及系爭終止函不實指述原告曠職而開除之，且系爭開除公告係以電子郵件方式，至少發送予被告在臺灣公司員工知悉（本院卷第111頁），系爭終止函送達原告住所亦使原告家屬得以知悉，致原告遭受未恪盡職責之負面評價，核係故意不法侵害原告之名譽而情節重大，原告自得依上開規定，請求被告負非財產上之損害賠償責任，給付精神慰撫金。

6、按慰撫金之賠償，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額，此有最高法院51年度台上字第223號判決意旨可參。查原告為64年次，有年籍資料在卷可參；原告自陳學經歷為大學會計系畢業，曾任會計事務所副理、公司會計經理，及被告公司副總經理、財務主管、發言人暨法人董事代表人、子公司監察人，以及聯合光纖公司財務副總經理等（本院卷第13、334頁）；原告年所得約200萬，名下無不動產等財產，有稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷可參。次查被告為上櫃公司，資本總額為9億元，減資前實收資本額640,325,000元、減資後實收資本額為388,467,780元，有被告公司登記資料及財務報表可佐（本院卷第284-296、306頁）。又上揭侵權行為發生時，原告年約43歲，而被告以

指述不實曠職之內容，利用公司電子郵件系統資源，將系爭
開除公告至少廣為發送予臺灣公司員工知悉，另亦以系爭終
止函送達原告住所而使其家屬亦得知悉，堪認原告受有相當
程度之精神痛苦。本院審酌上開兩造之身分、地位、經濟能
力、加害之程度、原告所受之損害等一切情狀，認原告請求
被告賠償非財產上之損害即精神慰撫金，應以150,000元為
適當；逾此範圍請求之精神慰撫金，應予駁回。

六、綜上所述，原告基於上開法律關係，請求被告給付資遣費15
1,737元、預告期間工資50,000元、加發資遣費50,000元、
特別休假未休工資48,333元、年終獎金50,000元及精神慰撫
金150,000元，合計500,070元，及其中350,070元（即資遣
費、預告期間工資、加發資遣費、特別休假未休工資、年終
獎金部分）自107年5月1日（本院卷第322、333頁）起，另
150,000元（即精神慰撫金部分）自起訴狀送達翌日即107年
11月7日（本院卷第304、333頁）起，均至清償日止，按週
年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此
部分之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻
擊防禦方法，經核與判決結果無影響，毋庸再一一審酌，附
此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依民事
訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 7 月 26 日
勞工法庭 法官 劉家昆

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 7 月 26 日
書記官 黃湘美