

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第235號

原告 黃莉芳
訴訟代理人 余政勳律師
被告 惠通科技股份有限公司
法定代理人 薩繆森
被告 游君慧
共同
訴訟代理人 葉大殷律師
李貞儀律師
葉立琦律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告惠通科技股份有限公司應給付原告新臺幣（下同）844,960元，及其中298,655元自民國106年6月30日起、其餘546,305元自107年7月27日起，均至清償日止，按年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用9,250元由被告惠通科技股份有限公司負擔，餘由原告負擔。

本判決於原告以281,653元供擔保後，得假執行；但被告惠通科技股份有限公司如以844,960元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、程序方面：訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明包括請求命被告惠通科技股份有限公司（下稱惠通公司）給付原告994,487元及其利息，嗣於108年1月14日具狀變更該部分聲明，請求命被告給付原告844,960元及其利息，核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

01 二、原告主張：原告自93年9月15日起受僱於被告惠通公司，擔任
02 產品部協理，每月工資80,507元，於每月29日發放，94年7月1
03 日起適用勞工退休金條例所定退休金制度；被告惠通公司於
04 106年3月9日上班時間，由人資部門主管即被告游君慧向原告
05 表示終止僱傭契約，然未表明終止原因，僅要求原告立即交回
06 門禁卡並於兩小時內攜帶私人物品離開工作處所，拒絕受領原
07 告之勞務給付，翌日以電子郵件（下稱系爭郵件）向被告惠通
08 公司全體員工表示被告惠通公司已與原告終止僱傭契約，並稱
09 「若在公司工作期間有任何違反紀律及公司行為準則，公司必
10 定採取相關的決定及行動」、「目前就公司所發現的重大事件
11 ，公司已就所有的證據，委託律師採取進一步的法律程序」；
12 被告惠通公司於106年3月9日終止僱傭契約不合法，兩造間之
13 僱傭關係仍存在，被告惠通公司拒絕受領原告之勞務給付，應
14 負受領遲延責任，原告得依兩造間之僱傭契約及民法第487條
15 前段、第229條第1項、第233條第1項、第203條規定，請求被
16 告惠通公司發給106年3月10日至6月30日之工資合計298,655元
17 及自106年6月30日起算之法定遲延利息；被告惠通公司自106
18 年3月10日起未再依約發給工資，原告以起訴狀繕本之送達，
19 向被告惠通公司表示依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止
20 契約，得依勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞工退休金
21 條例第12條第1項、第2項、民法第229條第1項、第233條第1項
22 、第203條規定，請求被告惠通公司按平均工資79,947元及93
23 年9月15日至107年5月31日之工作年資計算，發給資遣費546,
24 305元及自起訴狀繕本送達翌日起第31日起算之法定遲延利息
25 ；被告游君慧為被告惠通公司之人資部門主管，因執行職務向
26 被告惠通公司全體員工發送系爭郵件，其內容足使收件者認為
27 原告係因違反紀律或行為準則而突遭解僱，且將被追訴，貶損
28 原告在社會上之評價，對原告之名譽造成重大損害，被告游君
29 慧因故意或過失不法侵害原告之名譽權，原告得依民法第184
30 條第1項前段、第188條第1項前段、第195條第1項、第229條第
31 1項、第233條第1項、第203條規定，請求被告連帶賠償精神慰

01 撫金20萬元及其法定遲延利息，並請求被告惠通公司將如起訴
02 狀附件1所示內容，以電子郵件寄送全體員工，以回復原告名
03 譽等情。聲明請求命被告惠通公司給付原告844,960元，及其
04 中298,655元自106年6月30日起、其餘546,305元自起訴狀繕本
05 送達翌日起算第31日起，均至清償日止，按年利率5%計算之利
06 息，並命被告連帶給付原告20萬元及自起訴狀繕本送達翌日起
07 至清償日止按年利率5%計算之利息，另命被告惠通公司將起訴
08 狀附件1所示內容，以電子郵件寄送被告惠通公司全體員工，
09 原告願就金錢請求部分供擔保，請准宣告假執行。

10 三、被告辯稱：被告惠通公司於106年1月30日接獲匿名檢舉郵件，
11 經1個月調查後，發現原告負責之設計專案，業經被告惠通公
12 司於105年間支付費用，委託其他廠商設計及製作樣品，原告
13 卻未將設計圖及樣品交付被告惠通公司，亦未歸還被告惠通公
14 司提供之筆記型電腦及設計軟體，嚴重違反忠實義務，被告於
15 106年3月9日約談原告後，認原告違反勞動契約及工作規則情
16 節重大，乃依勞動基準法第12條第1項第4款規定，向原告表示
17 終止僱傭契約；縱認被告惠通公司終止契約不合法，然原告未
18 提出勞務給付，被告惠通公司無受領勞務遲延情形，毋須給付
19 原告工資；系爭郵件除說明被告惠通公司已與原告終止僱傭契
20 約外，僅希望被告惠通公司其他員工勿違反紀律及行為準則，
21 未侵害原告之名譽等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之
22 聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

23 四、兩造不爭執事項：（見卷二第240至241頁）

24 (一)原告（Daisy Huang）自93年9月15日起受僱於被告惠通公司
25 ，擔任產品部協理，每月工資80,507元，於每月29日發放，
26 94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度。（見卷
27 二第235頁之原證4離職證明書、第115頁之被證7薪資明細）

28 (二)被告惠通公司於106年3月9日上班時間，由人資部門主管即
29 被告游君慧（Michelle Yu），向原告表示終止僱傭契約，
30 要求原告立即交回門禁卡並於兩小時內攜帶私人物品離開工
31 作處所；被告惠通公司給付原告工資至106年3月9日。

01 (三)被告惠通公司於106年3月10日以系爭郵件向全體員工表示「
02 公司於昨天…和…員工PM Director, Daisy Huang…終止僱
03 傭關係」(第1段)、「CEO…於這週在全體員工會議上傳遞
04 很清楚的訊息，希望所有惠通科技同仁是相信惠通科技並和
05 惠通科技的未來一起努力。若在公司工作期間有任何違反紀
06 律及公司行為準則，公司必定採取相關的決定及行動」(第
07 2段)、「目前就公司所發現的重大事件，公司已就所有的
08 證據，委託律師採取進一步的法律程序。但不管你現在是否
09 繼續參與或曾經參與相關事件，公司願意再給一次機會，請
10 主動來和總經理…做相關事件的呈述。否則，一切則交由律
11 師進行到法律程序」(第3段)等語。(見卷一所附原證1)

12 (四)原證1至4，被證1至8，形式上均為真正。

13 五、本院之判斷：

14 本件原告主張：原告自93年9月15日起受僱於被告惠通公司，
15 擔任產品部協理，每月工資80,507元，於每月29日發放，94年
16 7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，被告惠通公司
17 於106年3月9日上班時間，由人資部門主管即被告游君慧向原
18 告表示終止僱傭契約，要求原告立即交回門禁卡及於兩小時內
19 攜帶私人物品離開工作處所，並給付原告工資至106年3月9日
20 ，翌日向全體員工寄發系爭郵件等情，被告並不爭執，堪認屬
21 實。

22 惟原告主張：被告惠通公司終止契約不合法，兩造間僱傭關係
23 仍存在，被告惠通公司卻未依約給付工資，原告已依勞動基準
24 法第14條第1項第5款規定終止契約，得依兩造間之僱傭契約及
25 民法第487條前段、勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞工
26 退休金條例第12條第1項、第2項、民法第229條第1項、第233
27 條第1項、第203條規定，請求被告惠通公司發給工資298,655
28 元(106年3月10日至6月30日)、資遣費546,305元(按平均工
29 資79,947元及93年9月15日至107年5月31日之工作年資計算)
30 及其法定遲延利息，另被告游君慧以系爭郵件不法侵害原告之
31 名譽權，原告得依民法第184條第1項前段、第188條第1項前段

01 、第195條第1項、第229條第1項、第233條第1項、第203條規
02 定，請求被告連帶賠償精神慰撫金20萬元，並請求被告惠通公
03 司回復名譽等語，被告則否認之。茲依兩造爭執要點分述如次
04 。

05 (一)被告惠通公司於106年3月9日終止僱傭契約不合法：

- 06 1. 雇主終止勞動契約，須有勞動基準法第11條、第12條第1
07 項、第13條或第20條所定情形。
- 08 2. 被告惠通公司雖辯稱：其因認原告違反勞動契約及工作規
09 則情節重大，乃依勞動基準法第12條第1項第4款規定，於
10 106年3月9日向原告表示終止僱傭契約等語，惟原告否認
11 之，並主張：被告惠通公司終止契約時未表明終止原因等
12 語，被告惠通公司又未舉證證明其終止契約時曾表明是依
13 勞動基準法第12條第1項第4款規定為之，或表明原告有何
14 違反勞動契約及工作規則情節重大情形，難認被告惠通公
15 司已合法終止契約。
- 16 3. 何況，被告惠通公司辯稱：其於106年1月30日接獲匿名檢
17 舉郵件，經1個月調查後，發現原告負責之設計專案，業
18 經被告惠通公司於105年間支付費用，委託其他廠商設計
19 及製作樣品，原告卻未將設計圖及樣品交付被告惠通公司
20 ，亦未歸還被告惠通公司提供之筆記型電腦及設計軟體，
21 嚴重違反忠實義務，被告惠通公司乃於106年3月9日約談
22 原告並終止僱傭契約等語，原告亦否認之，且被告惠通公
23 司終止契約時，既要求原告立即交回門禁卡並於兩小時內
24 攜帶私人物品離開工作處所（見兩造不爭執事項(二)），又
25 未舉證證明當時曾與原告辦理工作交接，復自承所稱筆記
26 型電腦於106年11月7日在某員工座位上發現等語（見卷二
27 第43頁之答辯狀），自難遽認被告惠通公司所稱設計圖、
28 樣品、筆記型電腦及設計軟體於原告離職時未在被告惠通
29 公司營業處所，從而難認原告有被告惠通公司所稱違反忠
30 實義務情形。故縱然被告惠通公司曾表明依勞動基準法第
31 12條第1項第4款規定終止契約，亦難認原告有何違反勞動

01 契約或工作規則情節重大情形。

02 4. 至於被告惠通公司辯稱其於終止契約後發現原告另有違反
03 忠實義務情形部分（見卷二第39頁之答辯狀），所稱情形
04 既非被告惠通公司終止契約之事由，不能據以判斷被告惠
05 通公司終止契約合法與否。

06 5. 綜上，原告主張被告惠通公司於106年3月9日終止僱傭契
07 約不合法，應堪採信。

08 (二) 原告請求被告發給106年3月10日至6月30日工資298,655元，
09 為有理由：

10 債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出
11 時起，負遲延責任，又僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補
12 服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第234條、第487條前段
13 定有明文。被告惠通公司於106年3月9日終止僱傭契約不合
14 法，已如前述，則原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為有
15 理由。又被告惠通公司既於106年3月9日上班時間向原告表
16 示終止僱傭契約，並要求原告立即交回門禁卡並於兩小時內
17 攜帶私人物品離開工作處所（見兩造不爭執事項(二)），可見
18 被告惠通公司係於原告提出勞務給付時，向原告表示終止僱
19 傭契約，並當場拒絕受領原告之勞務給付，故原告主張：被
20 告惠通公司受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請
21 求報酬等語，自非無據。再者，被告惠通公司應按月於每月
22 29日發放當月工資80,507元，卻僅給付原告工資至106年3月
23 9日（見兩造不爭執事項(一)、(二)），故原告依兩造間之僱傭
24 契約及民法第487條前段、第229條第1項、第233條第1項、
25 第203條規定，請求被告惠通公司發給106年3月10日至6月30
26 日之工資合計298,655元（80,507元÷31日×22日+80,507
27 元×3個月）及自最後應發放日之翌日即106年6月30日起算
28 之法定遲延利息，為有理由。

29 (三) 原告於106年1月12日依勞動基準法第14條第1項第5款終止契
30 約，為有理由：

31 雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契

約，勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。被告惠通公司於106年3月9日終止僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，被告惠通公司卻未依約給付原告106年3月10日以後之工資，已如前述，則原告以本件起訴狀繕本於107年6月26日送達被告惠通公司時，向被告惠通公司表示依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止僱傭契約，並非無據，兩造間之僱傭關係因而消滅。

(四)原告請求被告惠通公司發給資遣費546,305元，為有理由：

1.勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於該條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留，保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，雇主應依勞動基準法第14條第4項準用第17條規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費，亦即在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，至於勞工適用勞工退休金條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，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，又依上開規定計算之資遣費，均應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項、第2項、勞動基準法第14條第4項準用第17條定有明文。

2.原告自93年9月15日起受僱於被告惠通公司，94年7月1日起適用勞工退休金條例之退休金制度，每月工資80,507元，兩造間之僱傭契約業經原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定於107年6月26日向被告惠通公司表示終止，已如前述，則原告依勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項、民法第229條第1項

、第233條第1項、第203條規定，請求被告惠通公司發給資遣費及自終止契約後第31日起算之法定遲延利息，並非無據。原告之工作年資本應計至107年6月26日，惟原告僅請求計至107年5月31日，自無不許；又兩造不爭執原告每月工資80,507元，被告惠通公司亦不爭執其於原告終止契約前每月應依約發給之工資額為80,507元，則原告在終止契約前平均工資80,507元之範圍內，請求被告惠通公司按平均工資79,947元，發給資遣費546,305元（計算方式詳如下述）及自107年7月27日起算之遲延利息，應予准許。

(1) 原告於93年9月15日至94年6月30日之工作年資，依勞動基準法第14條第4項準用第17條規定，以10個月計算，應發給6分之5個月平均工資之資遣費66,623元（79,947元 $\times$ 5/6 $\div$ 66,623元）。

(2) 原告於94年7月1日至107年5月31日之工作年資超過12年，依勞工退休金條例第12條第1項規定，最高發給6個月平均工資之資遣費479,682元（79,947元 $\times$ 6= 479,682元）。

(3) 綜上，被告應發給原告資遣費合計546,305元（66,623元+ 479,682元= 546,305元）。

(五) 原告請求被告連帶賠償精神慰撫金20萬元，為無理由：

原告雖主張：被告游君慧為被告惠通公司之人資部門主管，因執行職務向被告惠通公司全體員工發送系爭郵件，其內容足使收件者認為原告係因違反紀律或行為準則而突遭解僱，且將被追訴，貶損原告在社會上之評價，對原告之名譽造成重大損害等語，惟被告否認之。經查：

1. 系爭郵件第1段所載「公司於昨天…和…員工PM Director, Daisy Huang…終止僱傭關係」等語，僅表示被告惠通公司於106年3月9日與原告終止僱傭關係，難認如何貶損原告在社會上之評價或對原告之名譽造成損害。

2. 系爭郵件第2段記載「CEO…於這週在全體員工會議上傳遞很清楚的訊息，希望所有惠通科技同仁是相信惠通科技並

和惠通科技的未來一起努力。若在公司工作期間有任何違反紀律及公司行為準則，公司必定採取相關的決定及行動」等語，除勉勵全體員工一起努力外，僅以假設及宣示語句，表示若有違反紀律及行為準則，被告惠通公司必有相關決定及行動，並未具體指摘特定人或特定事件，尚難遽認與原告過去之行為有關，亦難認如何貶損原告在社會上之評價或對原告之名譽造成損害。

3.系爭郵件第3段記載「目前就公司所發現的重大事件，公司已就所有的證據，委託律師採取進一步的法律程序。但不管你現在是否繼續參與或曾經參與相關事件，公司願意再給一次機會，請主動來和總經理…做相關事件的呈述。否則，一切則交由律師進行到法律程序」等語，其前段並未具體說明被告惠通公司所發現之重大事件為何，或有何證據，或將對何人採取何種法律程序，後段則是呼籲不特定之員工出面說明相關事件，且未具體表明何謂相關事件，尚難遽認與原告有關，亦難認如何貶損原告在社會上之評價或對原告之名譽造成損害。

4.綜上，原告主張：系爭郵件之內容足使收件者認為原告係因違反紀律或行為準則而突遭解僱，且將被追訴，貶損原告在社會上之評價，對原告之名譽造成重大損害等語，難認可採。從而，原告以被告惠通公司之人資部門主管即被告游君慧因執行職務向全體員工發送系爭郵件，不法侵害原告之名譽權為由，依民法第184條第1項前段、第188條第1項前段、第195條第1項、第229條第1項、第233條第1項、第203條規定，請求被告連帶賠償精神慰撫金20萬元及其法定遲延利息，並請求被告惠通公司將如起訴狀附件1所示內容，以電子郵件寄送全體員工，以回復原告名譽，均無理由。

六、綜上所述，原告依兩造間之僱傭契約、民法第487條前段及勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定，請求命被告惠通公司給付原告844,960元，及

其中298,655元自106年6月30日起、其餘546,305元自107年7月27日起，均至清償日止，按年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此之請求，為無理由，應予駁回。

七、兩造均陳明願供擔保，以代釋明，聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分並無不合，爰分別定相當擔保金額准許之；至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、本件原告勝訴部分之訴訟費用為裁判費9,250元，應由被告惠通公司負擔，其餘訴訟費用由原告負擔。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條、第87條第1項、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 5 月 3 日
勞 工 法 庭 法 官 林 玲 玉

以上正本係照原本作成。

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 5 月 3 日
書 記 官 張 婕 妤