

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第71號

原告 陳庶

被告 戰國策網路科技股份有限公司

法定代理人 李瑞碧

訴訟代理人 林尚能

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

□本件原告起訴依兩造間勞動契約關係，請求被告給付工資差額等計新台幣（下同）13萬3522元及利息（見本院卷第7-9頁），嗣依同一基礎事實，擴張請求金額為13萬6833元及利息（見本院卷第75-81頁、第127頁），核與民事訴訟法第255條第1項第3款規定相符，應予准許。

□原告主張：伊於民國111年9月1日起受僱於被告擔任業務主管職務，兩造約定伊月薪6萬元，試用期90日之月薪為5萬元，後伊試用期滿，月薪應為6萬元，伊卻於111年12月23日遭被告要求當日離職，伊亦不願繼續於被告任職，請求被告給付：(一)伊於試用期滿，月薪應為6萬元，然被告於111年12月份僅給付薪資5萬元，短付1萬4333元，(二)被告於111年12月23日告知伊應於當日離職，而未依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3項規定給予10日預告期間工資，故被告應給付10日預告期間工資計2萬元（以月薪6萬元計算，10日預告期間共計工資2萬元），(三)年終獎金5萬元及中秋節、生日禮品、禮金計2500元，(四)伊任職期間，被告不當精神壓迫、謾罵伊，伊身心受創，且伊因工作所需，長期配戴耳機聽講電話，因此罹患耳鳴，被告應給付伊精神慰撫金5萬元，以上共計13萬6833元

(計算式：1萬4333元+2萬元+5萬2500元+5萬元=13萬6833元)
等語，聲明：(一)被告應給付原告13萬6833元，及自起訴狀繕本
送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(二)願供擔保，請
准宣告假執行。

□被告則以：原告於111年9月1日至伊公司報到時曾簽署勞動契
約書，第2條載明須完成業績目標80%，才符合員工之調薪規
定，而原告底薪為5萬元，故業績目標為50萬元，然原告試用3
個月期間並未達成業績標準（即目標業績50萬元之80%），僅
有5萬餘元，伊原本於試用3個月期滿即欲終止與原告間勞動契
約，但伊願意再給予原告一個月觀察期，然期滿原告仍未達成
業績目標，故伊終止與原告間勞動契約關係，依勞基法規定計
算資遣費、薪資等共計6萬1207元，經原告確認金額無誤。又
原告並未成為伊正式員工，且原告任職未滿一年，業績未達標
準，不符伊發放中秋節禮金、生日禮金之資格，況原告於12月
間即遭伊資遣，年終獎金係於次年發放，亦並無規定企業必須
給付年終獎金。再伊公司員工並無人壓迫、謾罵原告，原告所
罹患之耳鳴與伊無關等語，資為抗辯，聲明：(一)原告之訴駁
回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

□原告主張其於111年9月1日起任職被告，被告於同年12月23日
要求原告當日離職，原告於任職被告期間，工作負擔沉重，遭
被告壓迫、謾罵，罹患耳鳴，請求被告給付短付工資1萬4333
元、預告工資2萬元、年終獎金5萬元、中秋節、生日禮物、禮
金計2500元及精神慰撫金5萬元，為被告所否認，並以前揭情
詞置辯。經查：

(一)原告於111年9月1日起任職被告公司擔任業務主管，試用3個月
期間月薪5萬元，正式員工則為月薪6萬元，兩造並簽訂勞動契
約書（下稱契約書）乙節，為兩造所不爭執，並有契約書在卷
可稽（見本院卷第45-55頁）。原告主張其3個月試用期滿，月
薪應調整為6萬元，且任職前被告表示沒有業績考核，被告應
給付短付工資1萬4333元，查：

1.契約書記載：「...業務群新進同仁前三個月業績目標加總平

01 均達80%以上才符合正式員工調薪規定，...」（見本院卷第47
02 頁），又依據被告所提出之原告任職期間之111年11月12日版
03 本之業務制度及獎金計算辦法亦記載：「... 1.每月業務銷售
04 業績目標40萬元。... 3.新人試用期間業績目標採漸進式，目
05 標如下。...任職期間：任職期間30天，業績達成目標30%，12
06 0,000元。任職60天，業績達成50%，200,000元。任職90天，
07 業績達成目標：80%，320,000/月。4.試用期轉正職，需達試
08 用期三個月業績加總的平均80%，則次月底薪調整為正職薪
09 資。...」（見本院卷第160頁），而被告抗辯原告於契約書親
10 簽5次姓名，且被告公司所有規定均公告於被告業務系統之公
11 告欄明顯處，原告任職期間，登錄系統超過百次等情，原告未
12 予爭執，並有契約書在卷為證（見本院卷第45-55頁），準
13 此，被告抗辯原告對於契約書所載內容、被告公司業務等規定
14 均應知之甚詳，應為可取。又被告抗辯原告於試用期間業績僅
15 5萬餘元，原告亦未予爭執（見本院卷第130頁），從而原告主
16 張其任職前被告表示沒有業績考核，且其試用期滿應轉任正
17 職、月薪調整為正職薪水6萬元，難認可採，被告抗辯依上開
18 契約約定、上開辦法規定，原告均不符得轉任正職員工、調整
19 為正職員工薪水規定，即屬有據。

20 2.至原告主張按照被告之112年5月12日業務制度及獎金計算辦法
21 規定：「... 1.每月業務銷售業績目標40萬元。... 3.新人試用
22 期間業績目標採漸進式，目標如下。...任職期間：任職期間3
23 0天，業績達成目標30%，120,000元。任職60天，業績達成5
24 0%，200,000元。任職90天，業績達成目標：80%，320,000元/
25 月。4.試用期轉正職，需達試用期三個月業績加總達10萬元
26 （未稅）或成交2家SEO年約客戶，則次月調整為正職薪
27 資...」（見本院卷第59-61頁），故其已符合上開辦法第4項
28 規定，達成業績即10萬元之50%為5萬元，從而其已達業績目標
29 等語（見本院卷第131頁）。惟上開辦法第4項所指10萬元，為
30 三個月業績「加總」，與第1項所指「銷售業績目標」40萬
31 元，用語顯不相同，且第4項載明「...未達『業績目標』5

01 0%...」，對照前後文用語，所指「50%」，應為第1項「銷售
02 業績目標」40萬元之50%，而非第4項「業績加總10萬元」之5
03 0%。原告又主張因其對相關辦法並不清楚，故其於line群組詢
04 問被告主管，被告主管回稱「...通過試用期考核為業績5萬
05 元...」，並提出對話紀錄為證（見本院卷第20頁），依對話
06 紀錄所載，被告主管固回稱「...業績5萬元...」，然被告抗
07 辯該主管為上開回覆前亦貼出被告公司業務制度檔案即111年1
08 1月2日業務制度及獎金計算辦法版本，供原告閱覽（見本院卷
09 第20頁），且該檔案標記原告「已讀」，而原告任職被告4個
10 月期間，也領取依據上開辦法所核算、發給之業績獎金，原告
11 並未質疑，堪認原告對於被告業務制度、業務獎金之計算方式
12 等，甚為知悉等情，原告並未爭執（見本院卷第130-131頁、
13 第150頁），從而被告抗辯其當時係誤繕，少打1個零，原告應
14 該知悉公司業務規定等語（見本院卷第130頁），堪以採信。

15 3.因此，被告抗辯原告因業績未能符合契約書約定、被告之業務
16 制度及獎金計算辦法關於試用期滿轉為正職、調整為正職薪水
17 之規定，應為可採。原告主張其試用期滿，應自111年12月起
18 調整為正職薪水即每月6萬元，被告短付該月份工資1萬4333
19 元，應如數給付，為無理由。

20 (二)被告於111年12月23日告知原告離職，為兩造所不爭執。原告
21 主張被告應依勞基法第16條第1項、第3項規定，給付10日預告
22 工資計2萬元（計算式：6萬元÷30日×10日=2萬元），查：

23 1.雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間
24 依左列各款之規定：☐繼續工作三個月以上一年未滿者，於十
25 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
26 給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項、第3項定有明
27 文。

28 2.原告主張其試用期滿，應轉為正職，月薪調整為6萬元，並非
29 可採，已如前所述，從而原告主張以正職月薪6萬元計算預告
30 工資，亦非可採。而被告抗辯於原告離職時，已經給付工資、
31 預告期間工資等共計6萬1207元，並提出員工資遣預告通知書

為證（見本院卷第57頁），該通知書記載：「... 預計離職日：111年12月23日。... 本月薪資應付天數：33天（111年12月1日-112年1月2日...」，堪認被告已經給付10日預告工資。準此，原告主張被告應再給付以月薪6萬元計算之10日預告工資，計2萬元，即為無理由。

(三)原告主張依據被告刊登於104人力網站之招募員工廣告，被告應給付年終獎金5萬元、中秋節禮金、生日禮物、禮金計2500元。經查，依原告所提之網站廣告，記載：「... 4.中秋禮金（依個人6-9月績效及公司實際經營狀況發放獎金。5.年終獎金（依個人年度績效及公司實際經營狀況發放獎金）。生日福利：1.每位同仁在生日當月，戰國策會贈送各位禮金與禮品...」（見本院卷第19頁），而原告未達業績標準，業已認定如前，從而被告抗辯原告業績不佳，不符發放上開中秋禮金、年終獎金標準，應為可取。又上開廣告並未載明被告所贈送之生日禮金、禮品價值為何，且依據原告任職期間之被告111年11月12日版本之業務制度及獎金計算辦法亦記載：「... 關於本公司相關工作規定及薪資福利會因政策及營運狀況而調整或變更，... 部分福利需任職滿一年或達成績效，...」（見本院卷第154頁），被告抗辯原告任職期間，被告並未發放員工生日禮金、禮物，且上開104人力廣告亦未記載生日禮金、禮物價值2500元，原告並未爭執，從而原告主張被告應給付生日禮金、禮物計2500元，即非可取。

(四)原告主張其於任職期間，工作負擔沉重，且被告員工對其不當壓迫、謾罵，以及被告系統、耳機配備等問題，導致原告聽力受損、身心精神健康受創，依民法第193條、第195條第1項規定請求被告賠償慰撫金5萬元。查：

1.民法第193條規定：「不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。前項損害賠償，法院得因當事人之聲請，定為支付定期金。但須命加害人提出擔保」、民法第195條第1項規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱

01 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖
02 非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害
03 者，並得請求回復名譽之適當處分」。

04 2.原告舉其與被告會計朱小姐之通訊軟體line對話截圖為證（見
05 本院卷第25頁），主張被告員工對其不當壓迫、謾罵，原告因
06 此身心精神健康受創。然依該對話截圖所載：「（原告）這二
07 筆未收到，目前對不了帳，應該就差這二張。...」「（會
08 計）你事XX嗎，這事12/15的費用，不是11月至12/2的費用」
09 「你自己先弄清處，列明細出來，我沒時間跟你這樣對」、
10 「（原告）你列的是11-12月不是嗎?!」、「何必動氣?」，對
11 方之態度、用語或有過於情緒化、激動之情，然上開對話紀錄
12 尚不足以明瞭本件事情之前因與緣由，而遽認被告對原告有不
13 當壓迫、謾罵，並導致原告因此身心精神健康受創之情。

14 3.又原告主張被告要求原告每天需撥通60通電話，還須外出北
15 部、中部、南部拜訪客戶，被告還要求其學習、工作、達成業
16 績、完成訓練內容、心得，做網站，精神壓力很大等語；被告
17 則抗辯原告在公司撥打電話時間為3小時，一天工作8小時，3
18 小時撥打電話通數正常，104職缺就有記載一天要撥打60通電
19 話，被告面試時就有告知，在公司系統也有公告等語。原告雖
20 主張於104人力網站並未看到職務內容，然亦稱有確認要陌生
21 開發，就是利用電話行銷或拜訪客戶等語（見本院卷第132
22 頁），堪認原告任職時即明瞭其工作內容為電話行銷、拜訪業
23 務，而原告亦未舉證被告所交辦之上開業務、工作範圍，其
24 質、量均已逾越正常範圍。

25 4.復依原告之就診紀錄所載（見不公開卷宗），原告於000年0月
26 間起即有就診紀錄，依原告所提112年2月17日診斷證明書，則
27 記載「...病名：耳鳴。...」，原告據此主張係其原本係因重
28 大車禍就診，進被告公司之後需每日撥打60通電話，與醫生討
29 論，認為應該是因為耳機會忽大忽小聲，造成耳鳴，原告任職
30 被告之前，就診並無耳鳴之診斷，離職後症狀亦慢慢改善，可
31 見耳鳴係進被告公司任職之後才罹患等語。然罹患耳鳴之原因

01 多端，且原告固指稱與醫生討論結果，認為是工作所配戴耳機
02 聲音忽大忽小所致，然上開診斷證明書亦未記載原告罹患耳鳴
03 之原因為何，難以遽認原告之耳鳴確實係因被告系統、耳機配
04 置等問題所致。

05 5.準此，原告依民法第193條、第195條第1項規定，請求被告給
06 付慰撫金5萬元，即難認可採。

07 □綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係、民法第193條、第195
08 條第1項規定，請求被告給付短付工資1萬4333元、預告工資2
09 萬元、年終獎金5萬元、中秋節、生日禮物、禮金計2500元及
10 精神慰撫金5萬元，計13萬6833元，為無理由，應予駁回。又
11 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁
12 回。

13 □本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法，經核即與
14 本件判決結果無影響，爰不一一論述。

15 □據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

16 中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
17 民事第五庭 法 官 匡 偉

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
22 書記官 林鈞婷