臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第81號

原　　告　許雅玲

000000000000000000

被　　告　樂天國際商業銀行股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王東和

訴訟代理人　施美琪

　　戴文倩

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年3月11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

壹、程序方面：

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。經查，原告起訴依兩造間之勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，請求被告給付加班費新臺幣（下同）12,833元、年終獎金50,290元及績效獎金251,450元，並依民法第184條第1項前段、第188條第1項前段、第195條第1項前段、第18條規定請求被告就原告遭同事、主管之言語及職場罷凌所受損害，賠償精神慰撫金52,000元，聲明請求被告給付原告366,573元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷一第7頁），嗣於民國113年3月4日具狀追加依民法第184條第1項後段、同條第2項規定請求被告給付精神慰撫金（本院卷二第23頁），均係本於原告遭言語及職場罷凌之同一基礎事實，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告自109年8月3日起受僱於被告，於稽核處擔任高級專員，工作內容為稽核業務，兩造並簽定EMPLOYMENT CONTRACT（下稱系爭僱傭契約），約定起薪每月5萬元，自111年3月起調整為52,000元，每年基本薪資13個月，第13個月為年終獎金，固定於每年12月發放，每日工作時間為每週三上午8時30分至下午17時30分，每週一、二、四、五上午9時至下午18時，中午休息時間為12時至13時，不須輪班，週休二日。詎原告於000年0月間遭受呂姓同事於職場公開場合辱罵之職場罷凌情事，依法提出內部申訴，竟遭武姓主管以維護公司形象為由予以不成案，並威脅原告就「立即被資遣」、「接受以工作績效不佳為由，須提交工作改善報告書」二方案擇一行使，原告為保工作，被迫接受績效改善方案，惟原告提交工作改善報告書後，卻遭主管刁難及言語辱罵，造成原告心理壓力過大，身心俱疲，並於111年11月23日遭被告解僱，離職原因為勞基法第11條第5款規定。

㈡原告受僱被告時為公司草創初期，時常加班製作查核報告書，卻遭主管要求不許報加班，又片面修改工作規則，要求原告申請加班應事先書面申請取得許可，事後補申請均遭主管否決，被告未核實給付加班費之違法事實，業經主管機關臺北市政府勞動局於111年12月21日以被告延長工作時間超過法令規定、延長工作時間未依規定加給工資，違反勞基法第32條第2項、第24條第1項規定予以裁罰10萬元。原告加班係為完成主管交辦之查核報告，爰依勞基法第24條規定，請求被告給付110年及111年加班費合計12,833元（計算式詳如起訴狀附表一所示）。

㈢原告面試時即經被告面試官允諾保障年薪13個月，且系爭僱傭契約第3條約定每年基本薪資13個月，被告工作規則第20條規定亦保障年薪13個月，被告並固定於每年12月發放1個月薪資之年終獎金，該年終獎金實為被告允諾之年薪報酬，

屬勞務性質之對價，原告雖於111年11月離職，實為非自願離職，當年度在職353日，被告至少應按比例給付原告年終獎金50,290元【計算式：52,000元÷365日×（11×30＋23）＝50,290元】。另被告於原告面試時明白告知，因原告具備專業證照且擔任稽核人員，允諾給付原告至少5個月之績效獎金，原告僅需依主管指示完成查核及製作報告報告書、應付主管機關每年度之監察等工作，並達成年度績效目標即可。原告於111年度已完成並提交32份稽核報告書，已達成當年度個人分配之績效額，原告雖於111年11月離職，實為非自願離職，被告至少應按比例給付原告績效獎金251,450元。爰依兩造間之勞動契約，請求被告給付上開年終獎金50,290元及績效獎金251,450元。

㈣原告於111年5月中遭受呂姓同事當眾辱罵之言語罷凌，事後申訴卻遭武姓主管屢次惡意刁難及以不堪言語當眾辱罵等，原告前後遭同事及主管之言語及職場罷凌，名譽權遭受侵害，並造成原告職場壓力過大，而有經期不順、屢屢失眠、甲狀腺指數異常等疾病；又被告於111年8月11日、同年9月11日、同年10月11日對原告進行三次績效改善考核，惟原告於111年9月28日至同年10月5日因染疫確診居家隔離，已申請染疫隔離假，恰為第二次改善考核期間，武姓主管竟以原告無法配合居家上班為由，認定考核未達標準，不顧嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項原告染疫確診期間不得為不利處分（包含績效考核之不利處分）之規定，不當解僱原告，亦使原告身體、名譽、心理遭受重大傷害，係違反職業安全衛生法第6條第2項第3款及被告公布之不法侵害預防宣示，爰依民法第184條第1項前段、後段、同條第2項、第188條第1項前段、第195條第1項前段、第18條規定，請求被告賠償精神慰撫金52,000元等語。

㈤並聲明：1.被告應給付原告366,573元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

㈠原告請求加班費並無理由：

被告於109年設立時，為管理需求已規定加班申請流程，制定加班申請制，因人事系統加班申請尚未建置完成，故以電子郵件及Excel檔案控管，被告人事總務部109年7月1日電子郵件規定「加班申請請於加班前與直屬主管提出，並取得核准後於予加班」。嗣被告因人事系統加班申請設定完成，改以人事系統控管加班申請流程，並於被告工作規則第19條第3項規定加班申請程序，經臺北市政府勞動局核備在案，並無任何違法之虞，原告自應遵循被告工作規則規定，事先取得部門主管核准後始得加班，若未事先申請並經被告同意，而自行逾時停留辦公場所之時間，自不得向被告請求給付加班費。另否認有何刁難原告申請加班之情事，又純係因個人因素滯留辦公場所，非屬延長工作時間，縱認原告得請求加班費，則應扣除起訴狀附表1項次1至15之加班費3,125元，被告應給付之加班費金額應為6,073元（計算式詳如被證7所示）。臺北市政府勞動局亦認定為被告內部管理問題，仍將該等時間認定為原告之工作時間，然雇主就加班乙事已預先以工作規則加以規範，且原告已明知被告加班申請須事先經主管核准始得加班，既未舉證其主張之加班事實，亦未舉證有依被告之加班規範事先申請加班並獲被告同意，其請求加班費顯無理由。

㈡原告不得請求年終獎金及績效獎金：

1.被告之年終獎金係為激勵勞工士氣、留住或吸引人才之恩惠性給與，非屬勞基法第2條第3款之工資，故被告設立迄今，109年6月8日、同年9月16日施行之工作規則第20條均明確規定，年終獎金核發對象限當年度12月31日在職員工，原告於111年12月31日已非在職人員，自無領取資格。

2.依兩造所簽定系爭僱傭契約第4條約定，原告簽約時已明確理解績效獎金係由被告根據個人表現、經營績效、經濟環境，及其他合理考量，全權決定給付金額，非屬勞工因工作

而獲得之報酬。原告有充分時間審閱系爭僱傭契約之全部條文內容，於109年7月21日簽署系爭僱傭契約，顯已同意接受被告所提出之勞動條件。另依被告「員工績效考核規程」第7條、第9條規定，每年11至12月份進行之最終績效考核，為年度核發績效之基礎，由被告根據員工個人表現、經營績效、經濟環境及其他合理考量，全權決定給付金額，可知被告核發之績效獎金，實屬恩惠性給予，而非勞基法第2條第3款之工資。又被告依「員工績效考核規程」第6條規定於111年7月進行年中績效考核，原告因考核未達標準，自111年8月11日至同年11月11日進行3個月之績效改善計畫，惟3個月後仍未符合標準，被告乃依勞基法第11條第5款規定於111年11月23日終止勞動契約。原告未有111年度全年最終績效考核，並無111年度核發績效獎金之基礎，當無任何績效獎金。

㈢原告不得請求精神慰撫金：

1.原告主張呂姓同事於111年5月12日對其有言語罷凌情事，惟原告對呂姓同事所提妨害名譽刑事告訴，業經臺灣臺北地方檢察署檢察官以111年度偵字第21073號為不起訴處分，並經臺灣高等檢察署以111年度上聲議字第8516號駁回原告之聲請再議，該呂姓同事僅係因與原告就工作內容認知有歧見而原告不願意繼續討論之具體事實，表達抱怨、無奈，並非謾罵或攻擊原告，並無不法行為。

2.原告指摘武姓主管職場罷凌之內容均為片面之詞，原告提出之原證6、原證16電子郵件內容均為其個人主觀意見，顯非事實。又個人生活作息、飲食習慣、更年期症狀等因素均可能導致經期不順、失眠等症狀，且依原告提出之診所就醫紀錄，其甲狀腺指數檢查值均在正常範圍，並無異常情形，原告並未舉證被告有何侵權行為，不得請求精神慰撫金等語。

㈣並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠被告於109年7月13日寄發錄取通知予原告，兩造於109年7月21日簽定系爭僱傭契約，約定原告自109年8月3日起受僱於被告，於稽核處擔任高級專員，工作內容為稽核業務，約定起薪每月5萬元，自111年3月起調整為52,000元（本院卷一第87頁、77至87頁）。

㈡兩造約定每日工作時間（週三除外，即每週一、二、四、五）為上午9時至下午18時，每週三固定晨會工作時間調整為上午8時30分至下午17時30分，被告公司規定每日上午11時至14時為彈性休息時間，員工可自行選擇1個小時休息。如遇連續假日或國定假日，則週三晨會會調整，回復為一般上下班時間。若遲到15分鐘以上，視為遲到，偶發事件，經主管同意補請假者，視為請假（本院卷一第142頁）。

㈢原告在職期間有領取109年度及110年度之1個月年終獎金及5個月績效獎金，其中109年度係按到職日數比例領取，被告固定於每年12月發放年終獎金、次年2月發放績效獎金（本院卷一第61頁、第71頁、第155、159頁、第189頁）。

㈣被告於000年0月間提出原告之績效改善計畫書，實行期間自111年8月11日起至111年11月11日止，其上之原告簽名為真正（本院卷一第177至178頁、第187頁）。

㈤原告於000年0月間對呂姓同事提出妨害名譽刑事告訴，經臺灣臺北地方檢察署檢察官以111年度偵字第21073號為不起訴處分，並經臺灣高等檢察署以111年度上聲議字第8516號駁回原告之聲請再議確定（本院卷一第261頁）。

㈥原告於111年11月23日離職，離職原因為勞基法第11條第5款（本院卷一第91頁）。

㈦被告於111年12月21日經主管機關臺北市政府勞動局以被告延長工作時間超過法令規定、延長工作時間未依規定加給工資，違反勞基法第32條第2項、第24條第1項規定，處以罰鍰10萬元（本院卷一第45頁）。

四、本院判斷

㈠原告依勞基法第24條規定，請求被告給付110年度、111年度

加班費12,833元，並無理由：

1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所規定，惟觀諸立法理由記載：「…雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」，雇主如就員工加班一事已預先以契約、工作規則規範、加班指派單等機制規範，則勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申請制、加班指派單推翻上開推定。又勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資。

2.有關原告主張有加班之事實，被告乃辯稱於109年公司設立時為管理需求即建立加班申請流程，於人事系統加班申請建置完成前，即以電子郵件及 Excel檔案控管等語，業據被告提出人事總務部109年7月1日之主旨為「加班申請流程Overtime application process」電子郵件，內容記載「加班申請請於加班前與直屬主管提出，並取得核准後於予加班。」為憑（本院卷一第323頁），被告又辯稱於公司加班申請建置完成後，於被告「工作規則」第19條第3項規定：「因工作需要加班時，加班人員應敘明加班事由、起迄時間，經部門主管核准後憑以加班；遇突發事件或緊急交辦事項應於加班後次日起三個工作日內補行程序。」，亦有其提出之工作規則為據（本院卷一第132至133頁），足見被告確係採行加班申請制，原告亦不爭執加班需申請並經主管核准，自屬被告基於企業管理、成本控制與員工管考等因素，就工時、加班費管理為必要之注意及建置防止措施，倘原告有加班需

求，即應事先向所屬主管提出申請，自可推翻勞動事件法第38條以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間作為勞工經雇主同意執行職務時間之推定。

3.原告固主張其有起訴狀附表一（本院卷一第25、26頁）所示之加班事實，得請求加班費12,833元云云，然原告就此部分未曾提出加班申請單並經核准之事證，無從據前開出勤紀錄推定有加班事實及必要，原告自應舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要。原告雖指被告公司主管多所刁難、不予許可情形，然被告則提出原告000年0月00日下午6時20分電子郵件中自陳「…以前林總稽核也不會找理由刁難我們申請」（本院卷一第272頁），而本件原告主張之加班時間其中附表一項次1至15為林總稽核審核期間，以及原告110年9月至111年10月份薪資條顯示被告自110年11月至111年10月每月給付原告1千餘元至5千餘元之加班費共計31,745元（本院卷一第149至176頁）加以反駁，可見被告有核准原告加班申請並給付原告加班費情事，對此原告復未具體舉證其曾申請加班及其申請加班有何障礙之情，自難僅因原告片面主張平日離開被告營業處所之時間晚於工作規則所定時間，而請求被告發給加班費。

4.至於原告雖主張被告曾遭裁罰可見其確實有加班之情，惟以被告雖遭臺北市政府勞動局裁處（本院卷二第19至22頁），臺北市政府勞動局係以被告延長時間超過法令規定、延長工作時間未依規定加給工資裁處罰鍰，此與被告是否採取加班申請制無涉，本不得以上開裁罰證明原告確有合於加班規定之事實。又被告公司既採加班申請核准制，當無適用以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務之規定，上開行政裁罰引用勞動部之函釋「雇主指揮監督下，提供勞務或等待提供勞務時，如有放空、聊天室畫面及看手機等怠工情事，應為內部管理問題，無礙勞工當日工作時間之計算」稱被告未舉證推翻出勤記錄之記載等語，實未慮及本件被告基於其內部管理，已具體規範並採

行加班申請制之事實，民事法官依法獨立審判，本不受行政機關之拘束，是原告此部分所稱亦無可採。

5.以上，堪認原告未能舉證證明有加班之必要及加班之事實，故其主張依勞基法第24條規定，請求被告給付110年度、111年度加班費1萬2,833元，為無理由。

㈡原告請求被告給付年終獎金50,290元及績效獎金251,450元，並無理由：

1.按所謂工資，係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，暨其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。是工資係勞工勞動之對價且為經常性之給與。倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。又勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。...」，已將年終獎金、各種獎金排除在經常性給與之外，自不得列入工資範圍。

2.查被告之工作規則第20條規定：「一、年終獎金發放對象為當年度12月31日在職之員工，若服務滿一年，按當年度12月之薪資加發一個月年終獎金；若服務不滿一年，則依員工當年之服務天數按比例發放。工讀生及部分工時員工不適用。二、績效獎金最終績效考核為年度核發績效獎金的基礎，由本行根據個人表現、經營績效、經濟環境以及其他合理考量，全權決定給付金額。服務未滿一年者，其績效獎金需按當年度在職服務天數比例計算。若於年終及績效獎金發放日前已主動提出離職意思表示（不論任何型式）之員工，無論發放日是否仍在職，本行將不發給任何獎金。」（本院卷一第133頁），此與一般公司係依營業獲利狀況，考量員工整年服務貢獻或違失表現，經雇主考核認可等方式為年終獎

金、績效獎金發放原則無悖。

⑴被告之年終獎金係為激勵勞工士氣、留住或吸引人才之恩惠性給與，非屬勞基法第2條第3款之工資，而其既規定發放對象為當年度12月31日在職之員工，可知被告公司111年度年終獎金須於發放時仍在職者，始有領取獎金之資格，而原告業於111年11月23日離職，未任職至年底即111年12月31日乙節，堪以認定，並非在職人員，自無領取年終獎金之資格，原告請求給付年終獎金並無理由。。

⑵至原告主張被告面試官明白告知績效獎金至少5個月云云，業經被告否認。依兩造間之系爭僱傭契約約定：「4.PERFORMANCE BONUS: An average of 5 months of Basic Salary, which may be paid at the Company's full discretion based on your personal performance, the Company's operation result, the economic climate and other reasonable consideration along with the Basic Salary in February. For the avoidance of doubt, thePerformance Bonus could be paid at an amount larger or smaller than the average amount shown above.You acknowledge and understand that by no means shall the Company be obliged to pay the Performance Bonus.」（本院卷一第79頁）（中譯文：平均5個月的基本工資，由公司全權酌情根據你的個人表現、公司的經營業績、經濟環境和其他合理考慮因素，連同2月份的基本工資一起支付。為免生疑問，績效獎金的支付金額可大於或小於上述平均金額。你確認知悉並理解，本公司絕無義務支付績效獎金)，及依被告之員工績效考核規程第7條規定：「每年十一至十二月份將進行最終績效考核針對全年表現的績效/價值進行評估的正式過程。」、第9條規定：「最終績效考核為年度核發績效獎金的基礎，由本行根據員工個人表現、經營績效、經濟環境以及其他合理考量，全權決定給付金額。」（本院卷一第182頁），益見被告核發之績效獎金非單純因員工提供勞務即可必然獲取之對價，而屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠性、勉勵性質之給與。故被

告抗辯其依據員工績效考核規程第6條規定進行年中績效檢視，因原告111年度年中績效考核未達標準自111年8月11日至111年11月11日止進行3個月之績效改善計劃，但仍未符合標準，經被告依勞基法第11條第5款規定之事由於111年11月23日終止勞動契約，業有原告親自簽名之績效改善計劃（本院卷一第177、178頁）及非自願離職證明書（本院卷一第91頁）在卷可稽，又原告於111年11月23日離職，被告以未有111年度全年最終績效考核，依系爭勞動契約及上開公司規則不予發放，於法尚無不合，是原告主張依系爭僱傭契約請求被告給付績效獎金，並無理由。

㈢原告請求被告賠償精神慰撫金52,000元，並無理由：

1.按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金；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；又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，民法第18條第2項、第184條、第195條第1項前段分別定有明文。是侵權行為之成立，須行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性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，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要件應負舉證責任。次按職場霸凌係在工作場所中，係藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、

對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

2.原告主張其遭受呂姓同事當眾辱罵之言語罷凌，事後申訴卻遭武姓主管屢次惡意刁難及以不堪言語當眾辱罵一節，已為被告否認，自應由原告負舉證責任，查武姓主管與原告間111年5月13日之對話乃因調查呂姓同事有無上開言語罷凌情事而起，而依對話內容武姓主管稱：「首先，我想昨天的事情，我想，因為我們都在現場，那可能我覺得啦，就是，昨天開的比較長時間的會議，也比較辛苦，工作量蠻大的，那，說老實話，ㄟ沒有關好，說老實話，那個，那個，昨天剛好講的那一句話，我想我有聽到語助詞，你知道我以前口頭禪是什麼嗎？我以前在稽核室的口頭禪是什麼嗎？你吃大便呀，我不是說他這是對的啦！那因為同事都很了解我，我那時候不是主管啦，我只是行政人員，要不然就是什麼鬼東西，這樣子，可能有些人會覺得嘛的妳再幹嘛，我先講一下當時我自己的情形，那後來我自己也覺得，對啦，由時候你自己情緒，因為我們工作壓力很大，因為，那個查核報告500本，每次主管機關來就說稽核人員到底懂還是不懂，是搞什麼屁股呀，這樣子，反正，講話上面，也許我也是女孩子可是我講話很像男孩子，我沒有要解釋Henson的事情是對的，並沒有一定是正確...」等語，有對話光碟及其譯文可憑（本院卷一第259、501頁），僅是武姓主管就呂姓同事言行之單一事件，向原告分享其個人職場觀察及經驗，縱認原告認為武姓主管並未站在其立場而有感到不快，亦難據以該等對話內容遽指武姓主管有辱罵原告、言語罷凌等情事。

2.又原告主張其遭呂姓同事辱罵、言語罷凌，此部分已為呂姓同事於刑事偵察中敘明「你有病嗎，是妳先找我討論的？」是要表達英語口語「WHAT'S THE PROBLEM WITH YOU？」等語，該呂姓同事言論是否造成受話者人格評價之貶損，非可一概而論，尚應審酌該爭議之言詞或舉動之內容，比對當時客觀環境情狀與為何有此用詞之前因後果等相關情事，還原

行為人陳述時之真意，而依社會一般人對於語言使用、舉動之認知，進行客觀之綜合評價。查原告與該呂姓同事因工作事宜曾發生不愉快之對立場面，案發當時亦係因呂姓同事不滿原告所發電子郵件之指示內容提出質疑，因原告不願繼續討論，始口出上開言語等情，業據雙方於臺灣臺北地方檢察署111年度偵字第21073號妨害名譽案件中供承屬實，亦經本院依職權調閱上開刑事偵查案件查明，堪認呂姓同事顯因雙方工作上之歧見互有言語上的往來，基於對原告爭執之反擊，為抒發不滿情緒之情，該呂姓同事並非無端謾罵原告，言詞縱因帶有較強之情緒，然於客觀上尚不足以致原告之名譽或社會評價受有貶損，縱使原告因聽聞而產生不悅，亦難認該等言論已不法侵害原告之權利。

3.至於原告又主張武姓主管於其染疫確診居家隔離期間，以原告無法配合居家上班為由，對原告為未達績效考核標準之不利處分，違反嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項規定、職業安全衛生法第6條第2項第3款規定。惟原告主張其染疫確診期間遭不利處分部分，查原告染疫確診居家隔離期間為111年9月28日至111年10月5日止（本院卷二第39頁），原告自陳被告之三次績效考核日期分別為111年8月11日、同年9月11日、同年10月11日（本院卷二第29頁），而績效改善計畫實行期間係自111年8月11日起至111年11月11日止（本院卷一第177頁），且原告係於111年11月23日遭被告解僱等情，此為兩造所不爭執，尚難認被告係原告染疫確診期間對其為不利之處分，併此敘明。

4.此外，原告復未就武姓主管、呂姓同事有何侵權行為進行舉證，是原告主張被告應負僱用人之連帶損害賠償責任云云，尚屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條規定、兩造間之勞動契約、民法第184條、第188條第1項前段、第195條第1項前段、第18條規定，請求被告給付加班費12,833元、年終獎金50,290元、績效獎金251,450元、精神慰撫金52,000元，以上合計3

66,573元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　王雅婷

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　　113　　年　　4　　月　　26　　日

書記官　朱俶伶