

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第134號

原告 葉庭妤
被告 金仕顧問有限公司

法定代理人 廖祥恩

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年10月16日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬陸仟捌佰零玖元，及自民國
一一四年七月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
息。
- 二、被告應提繳新臺幣捌仟壹佰陸拾陸元至原告設於勞工保險局
之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾捌萬陸仟捌
佰零玖元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣捌仟壹佰陸拾陸
元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)被告負責人廖祥恩於民國113年3月9日邀請原告加入被告，
原告於113年4月16日起受僱於被告，擔任招聘顧問，約定工
資為新臺幣（下同）6萬1,000元，被告要求原告每季目標業
績須達約定工資的7.5倍即45萬7,000元，如超過目標業績，
則會依公司內部規則，另行發放獎金予原告。原告工作內容
為招募人才，透過電話或網路平台尋找求職者，與了解客戶
之徵才需求，將符合條件之求職者（下稱候選人）履歷轉介

01 至客戶，如原告推薦之候選人順利入職，則算入原告之業績
02 中。原告任職期間表現良好，被告負責人廖祥恩曾於113年5
03 月3日向原告表示「是啊，招募你進來是對的」等語，原告
04 於113年第三季即6月至9月期間，達成業績74萬880元，已逾
05 目標業績28萬3,380元，故原告預計可獲得第三季業績獎金5
06 萬6,676元。惟被告於113年6月24日片面更改當初答應原告
07 之全遠端上班條件，變更為「若當週有3個CI（即候選人至
08 客戶面試），當週即有三天遠端」，該條件並未獲原告及被
09 告公司招募部門其他同仁同意，致使兩名優秀同仁於113年9
10 月離職，此舉刺激被告負責人廖祥恩向招募部門同仁表示，
11 此為公司危難之際，需要全體同仁共體時艱，而被告日後會
12 於臺中成立新的招募團隊，幫臺中的客戶找尋適合的候選
13 人，也會協助臺北招募團隊之業務。嗣被告負責人廖祥恩又
14 於113年10月間要求包括原告在內之同仁，於私人電腦裝設T
15 ime Doctor監控軟體，原告反映資安問題，向被告要求提供
16 公用電話裝設監控軟體，專門作為工作之用，而拒絕將監控
17 軟體裝設於私人電腦等情，被告負責人廖祥恩因聞後因此對
18 此事不了了之。其後被告於113年10月底正式成立臺中團
19 隊，確遭原告與其他同仁發現臺中團隊有搶走原告或其他同
20 仁正在聯繫之候選人之情事，於原告與其他同仁反應後，被
21 告負責人廖祥恩竟挑選原告請假之113年11月19日開會討
22 論，會議結論竟變更owner（即負責與候選人聯繫之同仁）
23 管理規則為「如若一週內，該候選人未同意被告同仁轉介履
24 歷給客戶，或被告同仁未推薦新客戶給候選人，則其他公司
25 同仁即得變更候選人之owner；如經候選人同意轉介履歷給
26 客戶，則負責該候選人之同仁得保有該候選人owner一個月
27 的期限；如候選人通過試用期階段，則負責該候選人之被告
28 公司同仁得保有該候選人owner一年的期限」。甚者，被告
29 於113年12月2日寄發電子郵件警告同仁，須達成113年度第
30 四季（即113年9月1日至12月31日）目標7.5倍PRC之業績即4
31 5萬7,000元，否則被告可能會採取資遣、調職、部門改組等

01 措施，嗣後未待第四季度結束，被告即逕於113年12月13日
02 以被告業務調整、運營需求及原告未能達成績效為由，以勞
03 動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第5款事由，終止兩造
04 間僱傭契約，同日將原告勞健保退保，復未依約於114年1月
05 10日給付原告第三季業績獎金5萬6,676元，僅於114年1月24
06 日調解時願給付原告3萬元，毫無協商之誠意。

07 (二)被告先成立臺中團隊搶走原告業績，再刻意挑選原告休假日
08 開會變更owner管理規則，企圖阻撓原告業績，並於第四季
09 尚未終結原告仍有達到業績目標之可能以前，逕以原告第四
10 季度業績未達標之理由，資遣原告，顯然未符合勞基法第11
11 條第1項第5款事由，且未履行勞基法所賦予保護之各種手段
12 協助原告改善，未符合最後手段性，解僱自不合法，嚴重侵
13 害原告之工作權，原告遂於依勞基法第14條第1項第6款之規
14 定，以書面於114年2月19日通知被告終止兩造間之僱傭關
15 係。茲就原告得向被告請求之金額分述如下：

16 1. 113年12月14日起至114年2月18日止之薪資13萬133元：

17 被告於113年12月14日解僱原告為不合法，兩造僱傭關係仍
18 然存續至原告於114年2月19日依法終止終止僱傭期間止。且
19 被告向原告為解僱之意思表示，應認被告已拒絕領受原告提
20 供之勞務，屬受領勞務遲延，原告無須再行催告被告受領勞
21 務，仍得依照兩造勞動契約請求被告給付工資，被告仍應依
22 給付此期間之薪資13萬133元【計算式：6萬1,000元 \times (2+4 \div
23 30)=13萬133元】。

24 2. 第三季業績獎金5萬6,676元：

25 依被告負責人廖祥恩於113年12月13日傳送予原告之電子郵
26 件顯示：「依照公司獎金辦法發放KVRC handbook在114年1
27 月10日發放5萬6,676元。」可見依照被告獎金發放方法，被
28 告尚積欠原告獎金5萬6,676元，且該筆獎金是按原告促使候
29 選人成功進入客戶公司之業績結算結果超過目標業績45萬7,
30 000元，再依被告獎金辦法核給之獎金，自屬工資，應於114
31 年1月10日給付，原告爰依兩造勞動契約之約定及上開電子

01 郵件內容請求給付上開金額。

02 3. 被告應提繳8,166元至原告於勞動部勞工保險局所設之勞工
03 退休金個人專戶：

04 兩造約定每月工資為6萬1,000元，依勞工退休金月提繳工資
05 分級表，月提繳工資應為6萬3,800元，則被告依法應每月提
06 繳勞工退休金3,828元（計算式： $6萬3,800元 \times 6\% = 3,828$
07 元）。被告113年12月13日違法終止與原告之勞動契約，當日
08 將原告退保，自隔日起停止提繳勞工退休準備金至原告之勞
09 工退休金準備金專戶，致原告受有損害。爰勞工退休金條例
10 第31條之規定，請求被告提繳自113年12月14日起至114年2
11 月18日止共計8,166元【計算式： $3,828元 \times (2 + 4 \div 30) = 8,166$
12 元】至原告勞工退休準備金專戶。

13 4. 精神慰撫金50萬元：

14 原告之工作能力優異，復經被告負責人廖祥恩肯定，且原告
15 113年第三季度除達目標業績外，更有獲得5萬6,676元之業
16 績獎金，是以原告並無不適任之情事存在，被告卻仍於113
17 年12月13日廣發正式資遣通知書予原告及他人之電子信箱，
18 以原告未能達成第四季績效，致使公司虧損嚴重為由，資遣
19 原告。然而，當時第四季並未終結，且依原告過去能力並無
20 顯不能達成第四季業績目標之情，被告刻意捏造原告能力不
21 足之假象，廣傳予其他同仁，使其他同仁誤認原告能力不
22 足，並於年關將近之際違法資遣原告，使原告受有待業之嚴
23 重精神壓力，更擔憂該封郵件內容會影響其他同業公司對於
24 原告之評價。被告負責人廖祥恩更於勞動調解過程向原告表
25 示，由於原告提起勞資調解，是原告本應獲取之業績獎金5
26 萬6,676元被告將無法發放。在在可徵被告以雇主優勢地位
27 欺凌原告等弱勢員工，並扣留原告本應獲得之業績獎金，藉
28 此要脅原告不得依勞基法規定行使合法權利，被告已具備惡
29 意違反勞基法之法敵對意識，致原告長期因精神痛苦、夜不
30 能寐，並害怕家中父母的關心，使原告身體狀況不復以往，
31 心中痛苦殊難以筆墨形容。爰依民法第184條及195條第1項

01 規定，請求50萬元之精神慰撫金。

02 (三)為此，爰依兩造勞動契約、民法第487條、第153條、第184
03 條第1項前段、第195條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
04 第31條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原
05 告68萬6,809元（計算式：13萬133元+5萬6,676元+50萬元
06 =68萬6,809元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
07 止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳8,166元至原
08 告勞工退休準備金專戶。(三)願供擔保請准宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一)並非被告負責人廖祥恩邀請原告加入被告公司，而是被告詢
11 問原告背景，經評估後邀請原告參加面試。又被告僅係表示
12 有遠端上班選項，並非保證全體員工均得採遠端模式，依原
13 告入職初期打卡紀錄，可知實際辦公地點為公司辦公室，與
14 原告主張不符，且於面談及協商薪資、工作方式時，原告已
15 知悉工作條件及相關福利，「本週3個CI（即候選人至客戶
16 面試），當週即有3天遠端」為被告提供員工可以彈性遠端
17 之福利，不知原告所稱「該條件未獲同仁同意導致員工離
18 職」所云為何。再者，關於原告業績之計算，必須是被告公
19 司推薦之候選人順利入職且通過試用期並收款完成，才能計
20 算業績，非如原告所述「原告推薦之候選人順利入職，則算
21 入原告業績內」。另原告所主張表現良好得到主管讚美亦非
22 事實，被告在新顧問入職一個月內，皆以言語鼓勵方式激勵
23 員工達成目標，難以依據「招募你進來是對的」即證明原告
24 表現良好，原告所述均與事實相去甚遠。

25 (二)原告主張可獲第三季度獎金5萬6,676元並非事實。依據獎金
26 辦法及顧問入職契約書第5.4項：「顧問應得之報酬，本公
27 司應收訖全額服務費且完成服務後於次月15日結付予顧問
28 （每季度結算）」，原告於113年12月13日離職，被告尚未
29 對客戶端完成服務亦未完成收款，故以上約定與原告要求請
30 領獎金條件不符合，原告無理由請求發放獎金。又原告所提
31 出電子郵件第二頁中顯示被告有強調「依照公司相關獎金辦

01 法發放」、「以上款項確認完成收款，且通過試用期，才會
02 依照內部獎金計算方式計算」。依個人獎金辦法第3.2.A.
03 3：「若入職次季（即第三季7至9月）超過責任額而入職次
04 隔季（即第四季，10至12月）未達責任額，則入職次季（即
05 第三季7至9月）收款需扣除入職次季（即第三季7至9月）與
06 入職次隔季（即第四季10至12月）責任額後計入獎金池」。原告113年第四季度業績收款為0元，此結果未達第四季責任
07 額；第三季度收款額為33萬2,640元，依照個人獎金辦法，
08 此金額需減去第三季度責任額45萬7,000元（計算式：6萬1,
09 000元 \times 7.5=45萬7,000元）、第四季度責任額37萬1,083元
10 （計算式：6萬1,000元 \times 7.5 \div 90 \times 73天=37萬1,083.3元，小
11 數點以下四捨五入），相減後已為負數（計算式：33萬2,64
12 0元-45萬7,000元-37萬1,083元=-49萬5,443元），故原
13 告並無獎金可請領。倘若原告所主張第三季業績74萬880元
14 屬實，且全部通過試用期，日後款項全部收訖，且未扣除交
15 接業務之分配比例，依照個人獎金辦法計算後，仍為負數
16 （計算式：74萬880元-82萬8,083元=-8萬7,203元），仍
17 無獎金可以請領。
18

19 (三)Time Doctor為系統提高專注效率，自我追蹤時間，並生產
20 洞察力之生產力軟體，並非原告所述之監控軟體，經過被告
21 負責人廖祥恩跟公司積極爭取後，團隊在12月享有「在達成
22 業績與目標的情況下全遠端且不裝監控之福利」，但原告在
23 第四季表現怠忽職守。被告在113年12月133日正式資遣日，
24 已進行PIP流程，若要候選人從原本公司離職至下一間公司
25 入職並通過試用期所花費之時間約1至2個月，交接當下原告
26 並沒有任何正在面試流程的人選，且該日距離第四季度結束
27 工作日僅剩12日，經過被告審慎評估原告怠惰情況未改善，
28 無法勝任達成基本要求，合法資遣原告。依據原告所述，原
29 告於受僱時已知被告要求之基本目標需達約定工資6萬1,000
30 元的7.5倍即45萬7,000元責任額，因個人怠惰，經主管檢討
31 與多次績效輔導之後卻未有改善，符合最後手段性原則。又

01 被告設有公開之KVRC handbook工作守則，其中業績分配Sal
02 es Allocation的第9點明確規定員工年度/季度（或月度）
03 應達成之工作目標及評核標準，為每季底薪PRC的7.5倍（每
04 月底薪PRC2.5倍），若沒有達成最低業務門檻，將會進入到
05 員工績效輔導期。被告已盡責輔導員工給予時間與機會讓員
06 工達成業績，在員工績效輔導期間被告每週都會進行週會We
07 ekly Review，檢視業績狀況與輔導員工完成業績。於113年
08 10月7日週會檢討中已有警告如果無法再看到成果的進步，
09 可能會有降低薪資與改組的可能；113年10月14日週會紀
10 錄：「需趕緊加強業績」；113年10月28日會議紀錄則表明
11 如果本週業績目標再無法達成，勞僱契約可能依照PIP計畫
12 終止。各週會紀錄均已明文警示，證明被告已履行改善義
13 務，原告接受輔導至資遣間隔逾81日，已超出標準輔導期
14 間。由被告資料庫統計原告第四季度連絡候選人統計僅有12
15 次，同期其他工作人員執行聯繫候選人僅11、12月份相加統
16 計共1,323次，逾原告百倍以上，證明原告怠惰且違反忠誠
17 履行勞務給付義務。又調閱被告提供原告之業務專用號碼之
18 通話紀錄，第四季期間僅撥出3通電話，上網流量僅有2.21G
19 B。被告亦提供額外搜尋人才管道，於113年9月25日購買104
20 人力銀行的徵才方案，讓顧問可以多一種管道搜尋到候選人
21 方案，待原告依然未透過電話或網路平台尋找求職者，業績
22 未能拿到基本目標，甚至業績額數字為「零」。被告已提供
23 足夠資源及支持，原告仍無法改善，故依法資遣，原告之請
24 求均無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行
25 之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為
26 假執行。

27 三、本院之判斷：

28 (一)被告於113年12月13日終止兩造勞動契約，為不合法：

- 29 1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工
30 終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
31 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約

01 所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造
02 成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行
03 為及主觀意志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝
04 任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反
05 忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用
06 勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況，
07 已難期待雇主繼續僱用，始得終止勞動契約；倘尚有其他
08 途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之，以符「解僱
09 最後手段性原則」。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在
10 程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期
11 間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險
12 或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量（最高法
13 院114年度台上字第5號判決、112年度台上字第2709號判決
14 意旨參照）。又為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律
15 關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事
16 由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解
17 僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事
18 由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字
19 第2720號、100年度台上字第2024號、109年度台上字第221
20 4號判決意旨參照）。

21 2、經查，原告自113年4月16日起受僱被告，擔任招募部門之
22 招聘顧問，約定工資為6萬1,000元。被告於113年12月2日
23 寄發原證12郵件警告同仁未達業績可能會資遣、調職、部
24 門改組。並於113年12月13日，以被告業務調整、運營需求
25 及原告未能達成績效為由，資遣原告等情，為兩造所不爭
26 執，堪以先予認定。又被告資遣原告之具體法律依據係以
27 勞基法第11條第5款為由資遣原告，有原告所提出被告發給
28 之非自願離職證明書在卷可稽（見本院卷第137頁），亦堪
29 先予認定。被告雖以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任
30 之工作確不能勝任時」為由終止兩造勞動契約，惟所發給
31 之非自願離職證明書上並未記載具體事由（見本院卷第137

01 頁)，113年12月13日寄發之電子郵件內，則記載「.....
02 因公司業務調整與運營需求，為優化資源配置及提升整體
03 效益，公司決定對組織架構及人力資源進行調整..... 遺
04 憾地通知您，您的職位將被裁撤.....」、「..... 由於
05 組長廖祥恩領導之招募部門及組員黃佳瑩、葉庭妤（即原
06 告）未能達成績效，導致公司虧損嚴重，資料庫的統計數
07 據與活動低於預期，特此遺憾地通知您與您的部門將被裁
08 撤.....」等語（見本院卷第63頁），其中僅「未能達成
09 績效，導致公司虧損嚴重，資料庫的統計數據與活動低於
10 預期」，核與勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作
11 確不能勝任時」之事由相關，然所稱「未能達成績效，導
12 致公司虧損嚴重」乙節，被告並未提出相關事證證明公司
13 何時發生何種程度之虧損，遑論證明公司之虧損與原告是
14 否達成績效間有何因果關係。又被告雖表示原告「未達成
15 績效」、「資料庫的統計數據與活動低於預期」，然依被
16 告所提出之「個人獎金辦法」（見本院卷第165至171
17 頁），其上2.2.1已載明業績之結算日係每季度第三個月之
18 最後一日，則被告於113年第四季度同年10月至12月尚未終
19 結前之113年12月13日，即以原告「未達成績效」、「資料
20 庫的統計數據與活動低於預期」為由終止兩造勞動契約，
21 顯難認已符合勞基法第11條第5款所定「勞工對於所擔任之
22 工作確不能勝任」事由。再者，被告雖提出週會檢討會議
23 紀錄（見本院卷第205至210頁），辯稱於終止兩造勞動契
24 約前已善盡績效改善輔導流程，然細繹被告上開辯詞參以
25 週會檢討會議紀錄內容，足見被告所稱績效改善輔導流
26 程，僅係於週會檢討時一再聲明「需趕緊加強業績」、
27 「如無法看到成果進步，可能會降薪或改組」等語，並未
28 提供具體之內容或方針協助原告改善績效，所為績效改善
29 輔導流程流於形式，難認已善盡績效改善輔導流程。準
30 此，被告未舉證證明原告有何勞基法第11條第5款所定「勞
31 工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由，又未實質給與

01 績效改善輔導流程，或嘗試以其他較輕之轉職、降薪手段
02 調整原告工作內容，其於113年12月13日終止兩造勞動契
03 約，於法自有未合。

04 (二)原告請求被告給付113年12月14日至114年2月18日之工資13
05 萬133元，為有理由：

06 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
07 得請求報酬。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取
08 得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務
09 本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒
10 絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準
11 備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出
12 之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責
13 任。民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。再債
14 權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作
15 必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得
16 認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得
17 請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參
18 照）。

19 2、經查，被告於113年12月13日終止兩造勞動契約，為不合
20 法，業經本院認定如前，是兩造間之勞動契約關係斯時仍
21 然存續。惟被告於該日通知原告終止兩造勞動契約，已預
22 示自該日起拒絕受領原告所提供之勞務。又被告違法終止
23 兩造勞動契約，符合勞基法第14條第1項第6款「雇主違反
24 勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之事
25 由，是原告嗣後以此為由，寄發存證信函予被告終止兩造
26 勞動契約，經被告於114年2月19日收受，有存證信函與送
27 達回執在卷可稽（見本院卷第69至77頁），亦屬有據。準
28 此，兩造之勞動契約於114年2月19日始告終止，原告請求
29 被告給付勞動契約終止前之113年12月14日至114年2月18日
30 之工資13萬133元【計算式：6萬1,000元 \times (2+4 \div 30)=13萬
31 133元】，為有理由。

01 (三)原告請求被告提繳8,166元至原告於勞動部勞工保險局所設
02 之勞工退休金個人專戶，為有理由：
03 兩造之勞動契約於113年12月14日至114年2月18日間存在，
04 業經本院認定如前，是原告請求被告依法提繳此段期間之勞
05 工退休準備金8,166元【計算式：6萬3,800元×6%×(2+4÷30)
06 =8,166元】至原告於勞動部勞工保險局所設之勞工退休金個
07 人專戶，為有理由。

08 (四)原告請求被告給付113年第三季業績獎金5萬6,676元，為有
09 理由：
10 依據兩造所簽立之顧問入職契約書第5條第4款之約定，公司
11 推薦候選人順利入職並通過試用期，並收款完成，才算入績
12 效等情，為兩造所不爭執（見本院卷第235至236頁），並有
13 上開顧問入職契約書在卷可稽（見本院卷第119至126頁）。
14 而查，被告於113年12月14日違法解僱原告後，曾於同年月1
15 6日寄發「離職交接清單以及薪獎金資遣費討論與結算」電
16 子郵件與原告（見本院卷第43至49頁），內容顯示被告表示
17 獎金將「依照公司獎金辦法.....在114年1月10日發放5萬
18 6,676元」、「以上款項若確認完成收款，且通過試用期，
19 依照.....獎金計算機計算」，並附上獎金計算機計算結果
20 為5萬6,676元之試算表，顯見原告主張被告應給付原告113
21 年第三季業績獎金5萬6,676元，為有理由。被告雖辯稱上開
22 電子郵件中所示「多寶.....洪明文」未通過試用期，然就
23 此未提出任何證據證明（見本院卷第236頁），反觀原告提
24 出之電子郵件顯示被告已就訴外人洪明文部分向客戶請款
25 （見本院卷241至242頁），及原告與洪明文間之通訊對話紀
26 錄中洪明文表示已通過試用期等語（見本院卷第243至249
27 頁），顯與被告所辯上情不符，被告此部分所辯顯屬無稽。
28 又被告雖另辯稱原告第四季業績未達標，依據個人獎金辦法
29 計算，扣除第三、四季度責任額後，原告並無獎金金額可得
30 請領等語，然個人獎金辦法第2.2.1條規定，業績結算日為
31 每季度第三個月之最後一日，被告於113年12月13日違法解

01 僱原告，原告第四季度之業績額尚無從計算，自無從得出被
02 告所辯「原告第四季業績未達標」之結論，是被告此部分所
03 辯，亦不可採。準此，原告於113年第三季度既已完成，其
04 請求被告給付113年第三季業績獎金5萬6,676元，即有理由。
05

06 (五)原告請求被告精神慰撫金50萬元，為無理由：

07 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、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184
08 條第1項前段、第195條第1項前段固分別定有明文。惟按雇
09 主主張終止勞動契約，要屬雇主權利之正當行使，縱令其終
10 止勞動契約不合法，僅勞動契約應繼續存在而已；勞動契約
11 繼續存在之期間內，勞工除因雇主拒絕受領勞動給付，並拒
12 絕給付薪資報酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張
13 權利請求給付報酬外，不得以雇主終止契約不合法為由，而
14 要求雇主負侵權行為之損害賠償責任。經查，被告於113年1
15 2月13日終止兩造勞動契約為不合法，固經本院認定如前，
16 然被告解僱原告之程序及手段縱有可議，其所為寄送資遣通
17 知書、於勞資爭議調解過程中與原告發生齟齬等舉，尚難認
18 具有侵權行為之不法性。原告雖提出耳鼻喉科診所藥品明細
19 收據（見本院卷第79至85頁），證明其於113年12月17日、1
20 14年1月13日、1月16日、1月23日有因腹瀉或咳嗽等症狀至
21 耳鼻喉科診所就診，然就此並未舉證與被告違法解僱之舉間
22 有何相當因果關係。準此，原告未能提出事證證明被告有何
23 侵權行為致其身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
24 操，或其他人格法益受有侵害而情節重大，是其依民法第18
25 4條第1項前段、第195條第1項前段規定，請求被給付精神慰
26 撫金50萬元，即無理由。
27
28
29

30 (六)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
31

01 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
02 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
03 1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。又依勞基
04 法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施
05 行細則第9條亦有明文。經查，上開判命被告應給付之18萬
06 6,809元（計算式：13萬133元+5萬6,676元=18萬6,809
07 元），均為被告應給付原告之工資，屬有確定期限之債務，
08 被告逾期未為給付，自應負遲延責任。準此，原告請求被告
09 給付自起訴狀繕本送達翌日即114年7月4日（見本院卷第105
10 頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，自屬有
11 據。

12 四、綜上所述，原告兩造勞動契約、民法第487條、第153條、第
13 184條第1項前段、第195條、勞退條例第31條規定，請求被
14 告給付18萬6,809元，及自114年7月4日起至清償日止，按年
15 息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，
16 則無理由，應予駁回。

17 五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
18 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告聲請
19 願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本院
20 不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之
21 諭知。被告就此部分陳明願供擔保免為假執行，則核無不
22 合，爰酌定相當之擔保金額准許之。至原告其他敗訴部分，
23 其假執行之聲請已失所附麗，爰一併駁回之。

24 六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
25 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日
28 勞 動 法 庭 法 官 呂 俐 雯

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 11 月 27 日
02 書記官 吳芳玉