臺灣臺北地方法院民事判決

108年度北勞訴字第3號

原　　告　陳昱珊
被　　告　兆豐證券股份有限公司
法定代理人　陳佩君
訴訟代理人　黃國恩
　　楊平仁

上列當事人間給付薪資事件，於民國108年10月29日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序：

一、原告起訴時被告之法定代理人為簡鴻文，嗣於審理中變更為陳佩君，並由陳佩君聲明承受訴訟，有被告提出之承受訴訟聲請狀及股份有限公司變更登記表附卷，並經合法送達原告，核無不合，應准。

二、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、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項但書第2、3款定有明文。原告於民國107年8月1日起訴時請求被告給付新臺幣（下同）66,600元，並自支付命令狀送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院107年度司促字第11791號卷（下稱司促卷，第5頁）；嗣於107年11月27日具狀追加變更聲明為：被告應給付原告959,840元（見本院卷第53頁），其擴張應受判決聲明請求之基礎事實同一，依前述規定，應准。

三、按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理；前項情形，被告不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有適用簡易程序之合意，民事訴訟法第435條第1項、

第2項分別定有明文。本件原告請求之金額為959,840元，已逾50萬元以上，並經被告聲請改用通常訴訟程序（見本院卷第140頁），與上開規定相符，經本院於108年1月29日裁定改行通常訴訟程序審理（見本院卷第140頁）。

貳、實體：

一、原告主張、聲明：原告原任職於凱基證券，因被告公司前副總張慎、林美芳及主管梁忠誠認同原告工作能力，於103年8月1日挖角原告至被告公司擔任業務員，面試時口頭約定每月薪資46,240元，保障14個月年薪、底薪45,000元，絕不扣底薪。嗣後被告公司竟要求原告簽署聘僱條件確認函，約定貢獻為負時，應扣除獎金數額至正值，若不足扣除則應調降本薪等，被告已違背勞動基準法第1、26條規定。原告因不認同聘僱條件確認函約定未簽名，被告所提被證1聘僱條件確認函，非原告所親簽。被告挖角原告時並未告知調降本薪比例，自107年5月起至10月，未經原告同意，將薪資由46,240元調整為19,600元，已低於基本工資。被告違反勞動基準法第22條第2項、第26、27條之規定，被告雖未被處罰，但被告已有違法。被告所提被證2營業員接單獎金條件，記載未達基本責任額之底薪折扣數：其中文字「接單起半年內」為被告事後才加上，被告應保障原告底薪不打折，並非僅有接單起半年內，其上有被告主管梁忠誠之簽名，級距式營業員及北部級距式勾選，非原告勾選，其他特殊獎金條件：上面之數字0.35也是被告公司填上去的，原告根本不知道怎麼扣，市佔率數怎麼算，被告也未公開揭示其算法。被告公司內部之經紀業務本部營業員業績獎金管理辦法，內容由被告總經理核定實施，未經企業工會同意及勞資會議通過，對員工只有扣薪沒有加薪，把員工當成生財器具，內容還有扣薪3個月，沒有顧慮到員工生計，其業績績效與本薪沒有關係，被告未告知原告亦未公開揭示，非勞動契約之內容，不能拘束原告。對於106年2月16日修訂「經紀業務本部營業員績效考核管理辦法」，被告未提出企業工會同意函及勞資會議

紀錄，不能再以上行下效的方式來單向布達，須依法定期召開勞資會議，透過報告及提案討論，獲得多數代表同意並決議後，才能實施，內容只有處罰扣薪並沒獎勵加薪，被告只站在營利的立場，並未考慮到員工。「績效改善行動計劃表」既名為「績效改善」與薪資無涉，考核資料部分被告並未提出計算式，且原告於105年2、3、6、8、11、12月及106年1、4、6月業績超過被告公司所訂之標準，被告應該也要加發獎金才合理，不應未達標準本薪就降至19,600元。績效改善行動計劃表由被告公司楊姓協理利用資遣為由逼迫原告在不知情下簽署上開文件，考核條件及薪資調整是空白，裏面之內容為事後再加上去，任意變更原告之薪資條件，被告違反勞動基準法第5條、民法第71條之規定，以詐欺、強暴、脅迫、拘禁或趁勞工輕率、急迫、無經驗之方式與勞工簽訂契約，上開績效改善行動計劃表無效。被告公司在面試時，未告知原告績效考核管理辦法，原告要求要一份獎金考核辦法，被告以機密為由不能給原告，詎被告於107年5月起至10月止強制扣薪，短少給付端午節、中秋節獎金，至今已扣159, 840元。原告係單親家庭，扶養二女，加上房貸壓力，無法負擔家庭經濟來源，更造成原告罹患精神官能症，依民法第195條規定，請求賠償慰撫金80萬元，共計959,840元。並聲明：如上變更後之聲明。

二、被告抗辯、聲明：被告於招募原告時以被證1聘僱條件確認函、被證2營業員接單獎金條件等文件，與原告議定初始工資數額暨其後續考核調整機制，依聘僱條件確認函「八、其他：…若您的直接貢獻值為負時，應扣除獎金數額至為正值，若不足扣除，則應調降本薪，並於次月實施。」。被證2營業員接單獎金條件「其他特殊獎金條件：二、…到職一年後則依『經紀業務本部營業員績效考核管理辦法』予以考核及調整。」等均經原告簽名同意。被證2營業員接單獎金條件，就原告接單獎金條件為「北部級距式」，有經原告於勾選處後方簽名確認，且原告對上開簽名亦不否認，是以，若

無勾選乙事，原告為何要於該處簽名。再者，原告受雇當時之分公司經理人所為「接單起半年內，底薪不打折」之記載，乃一連續性記載，非如原告所稱部分文字係事後加上去者，該記載顯係針對該表下方有關自接單起12個月內，若市佔未達一定數額之薪資打折約定之原則性規定（即「其他特殊獎金條件：『一』及『二』」），增加於特定期間（即半年內）排除適用之例外約定。反之，若如原告所稱「接單起半年內」是事後加上去的，亦即當時僅載明「底薪不打折」，則當時自可如該表上方將不適用之「南部級距式」、「其他」直接畫線刪除一樣，將「其他特殊獎金條件：『一』及『二』」之原則性規定直接畫線刪除即可，何須多此一舉，先訂明原則性規定，然後再以特約完全排除。被告於107年1月16日原告觸發考核機制時，於被證5績效改善行動計劃表摘錄，經被告以公開揭示之被證3經紀業務本部營業員績效考核管理辦法（下稱系爭考核辦法）之重要內容（含考核標準、調整機制及計算方式）向原告重申，俾原告得以於公開揭示之法規專區加以查詢或核對，並未涉及增、刪、變動兩造間勞動契約，原告自書之改善計畫與簽名，均位於正確欄位處，原告簽名處亦載明「我已看過並了解全部內容」，被告以被證6、7以電子郵件方式將調整結果通知原告時，僅係通知性質，要求原告簽名擲回，亦僅係確認原告收受送達通知之用。被告所屬經紀業務本部之營業員，薪獎制度主要區分為級距式與落點式，依被證2營業員接單獎金條件，原告在右上角係勾選級距式營業員、被證5績效改善行動計劃表，其中薪資及獎金調整欄位所載（一）原告列為重度績效追蹤改善之級距式營業員等情，可知原告應適用屬於級距式營業員之規範。依系爭考核辦法第5條第3項第1款、同條第5項第2款、第6條後段第5條第5項第4款規定，原告於106年第四季累計直接貢獻負值平均數為「30283」，未達考核標準列為重度績效追蹤改善，原告薪資原應調降30283元，即自46240元調整為15957元，然因系爭考核辦法第5條第3項第1款但書

「但不得低於最低基本薪資」，而當時基本工資為22000元，又原告每月另有伙食津貼2400元，將原告薪資調整為19600元（19600＋2400＝22000），依系爭考核辦法第5條第3項第1款及第6條之規定，原告應於107年2、3、4月調整薪資，被告於107年6月正式調整時，通知原告薪資自107年2月起調整，本應於107年2月調整之薪資，延緩至107年6月始行調整，亦無損及原告權益。然原告於107年第一季（即改善期）未達改善標準，列為輕度績效追蹤延長改善，就此原告所屬內湖分公司經理人於107年4月30日與原告面談，請原告自行訂定107年第二季（即延長改善期）之改善方式，惟原告卻怠於自訂107年第二季之具體改善方式，依系爭考核辦法第5條第5項第1款，須繼續調降三個月薪資（即107年5、6、7月），因原告於107年第二季仍未達改善標準，列為輕度績效追蹤延長改善，就此原告所屬內湖分公司經理人亦於107年7月17日與原告面談，惟原告仍怠於自訂107年第三季之具體改善方式。依系爭考核辦法須繼續調降三個月薪資（即107年8、9、10月），原告於107年10月進行第三季考核時，因達改善標準，被告於次月（即107年11月）將原告恢復至合理薪資。原告於107年第一季、107年第二季持續未達改善標準，各須繼續調降薪資三個月，未符得恢復至合理薪資之條件，然因原告經第一次調整幅度計算後之薪資已等於基本工資，依據系爭考核辦法第5條第5項第2款但書「但不得低於最低基本薪資」，後續即未再有實質調降。另有關端午獎金及中秋獎金，自原告任職以來，均係按原告當時薪資發放0.5個月，原告之薪資既經調整，則被告依調整後薪資發放，即無原告所稱短發情事，符合系爭考核辦法規定。臺北市政府勞動局勞動檢查，初雖認被告涉有違反勞動基準法第二十二條第二項之虞，但臺北市政府勞動局最終認定被告並無違反勞動基準法第二十二條第二項之情事，並未予以裁處，原告主張本件爭議被告因違反勞動基準法第二十二條遭臺北市政府勞動局裁罰等云云，顯非事實。工作規則應公開揭示之

目的，在於使勞工能了解雇主單方制定之工作規則，俾能遵守、表達意見、甚或依適當管道要求修正不合理之內容。因此，工作規則是否對勞工發生效力，其重點應在於該工作規則是否為勞工易於認識之狀態，而非在於公開揭示之形式。申言之，公開揭示之方法，不限於一端，應置重於其方法是否讓勞工有知悉之機會。是故，將工作規則設於雇主內部網站、或以電子郵件傳送、或以傳閱之方式週知、或以張貼於公布欄等等方法，均屬符合公開揭示之要求，且為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容。經查，被告之公司內部網站，設有「法規專區」，作為各項辦法公開揭示之用，同時方便員工得以隨時查閱，被告所屬員工，均可使用被告配發之電腦，以其個人員工編號及自行設定之密碼登入內部網站，登入後，即可使用「法規專區」功能查閱相關辦法，點選「法規專區」後，即有公開揭示之辦法清單，其中即有「經紀業務本部營業員績效考核管理辦法」，進一步點選該辦法後，即會開啟最新版次之「經紀業務本部營業員績效考核管理辦法」。本件應適用之106年2月16日第九次修訂之「經紀業務本部營業員績效考核管理辦法」，依據法規專區之上傳檔案紀錄，原告所屬經紀業務本部同仁呂靜如有於106年4月6日上傳，經系統管理者於同日審核通過後，上傳至法規專區公開揭示，勞工即可進入內部網站進行查閱，故有置於勞工易認識之狀態。被告確有將106年2月16日第九次修訂之「經紀業務本部營業員績效考核管理辦法」公開揭示，而原告經被告公開揭示後，繼續提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，故有拘束兩造之效力。況且被告於原告觸發考核機制而以「績效改善行動計劃表」重申上開辦法之重要內容時（含考核標準、調整機制及計算方式），即原告在107年1月16日簽署「績效改善行動計劃表」自述改善方式時，對於應依據「經紀業務本部營業員績效考核管理辦法」進行考核，暨其考核條件（考核合格標準）、薪資及獎金調整（應調整薪資及調整幅

度計算公式）等，均無爭議，亦徵被告依據上開辦法進行薪資調整，實屬符合兩造間約定。被告依照兩造已議定之工資完整配套機制而為調整，並依調整後工資全額給付，自無原告所稱工資未全額給付之情事。另原告雖援引民法第一百九十五條第一項規定請求給付慰撫金80萬元，惟民法第一百九十五條第一項僅係損害賠償範圍之規定，非為請求權基礎，況民法第一百八十四條所規定之侵權行為類型，均適用於自然人之侵權行為，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院判斷的簡要說明：

(一)不爭執事項：原告於103年8月1日起任職被告擔任業務員，被告自107年5月起至10月，將原告薪資由46,240元調整為19,600元，共計減少薪資159,840元。

(二)主要爭執點的說明：

1.關於被告可否調整原告薪資：

(1)經查：原告主張，被證1聘雇條件確認函，非原告所親簽，被告挖角原告時並未告知調降本薪之比例，自107年5月起至10月，未經原告同意，強制將薪資由46,240元調整為19,600元，另短少給付端午節、中秋節獎金，至今已扣159,840元，並提出被告公司聘僱條件異動通知單(見司促卷第9頁、本院卷第107頁)、端午節獎金發放原則(見司促卷第11頁、本院卷第107頁)及107年5至10月薪資單(見司促卷第13至15頁、本院卷第111至117頁、第157頁)、單一營業員市佔走勢(見本院卷第237至240頁)等件影本為證。就原告上述所提證據，僅足以證明被告並未給付原告認為被告應給付原告之159,840元，無法認定兩造間之勞動契約，是否確實約定應保障原告之底薪為46,240元，且被告不得任意短付。在原告未舉證證明兩造諾成所成立勞動契約具體內容之情形下，原告依民法第153條規定，主張參考釋字第726號解釋，依民法第111條但書規定，上述聘雇條件確認函中不利於原告部分無效云云，難以採取。

(2)次查：依被告所提聘雇條件確認函(見本院卷第75頁)、營業

員接單獎金條件(見本院卷第77頁)、績效改善行動計畫表(見本院卷第89頁)，其聘雇條件確認函上確有原告之簽名，原告空言爭執確認函非其所親簽、營業員接單獎金條件其上「接單起半年內」部分文字由被告修改及「級距式營業員及北部級距式」欄位非原告所勾選、被告公司楊姓協理利用資遣為由逼迫原告在不知情下簽署績效改善行動計畫表云云，然原告並未提出任何被告偽造原告簽名或被告逼迫原告之證據，而上開文件皆有原告簽名在案，且經目視比對原告所否認之被證1聘僱條件確認函（見本院卷第75頁）及原告不否認簽名真正之營業員接單獎金條件（見本院卷第77頁）上，原告之簽名樣式，就原告橫式簽名的書寫方式，「昱珊」二字的簽名及連接形式，並無明顯差異，應認原告知悉並同意上述文書中之相關約定，原告無證據空言遭逼迫而簽或遭偽簽，並依民法第71條規定主張，容有誤會，難以採取。

(3)依被告所提經紀業務本部營業員績效考核管理辦法(見本院卷第79至86頁)，其中系爭考核辦法第5條第3項第1款、同條第5項第2款、第4款、第6條後段、第5條第5項第4款規定(見本院卷第81至83頁)，於第5條正式任用營業員之考核，其中第3項第1款明定「(一)列為重度績效追蹤改善之級距式營業員，改善期間級距式營業員薪資皆須調降三個月薪資，…」，同條第5項有關未達改善標準之處理，其中第2款明訂「…營業員改善期滿未達標準者調整方式如下：(二)列為輕度績效追蹤延長改善之級距式營業員延長改善期間級距式營業員薪資須調降三個月薪資，…」，第6條後段就調整薪資之生效日明定為「調降薪資之生效日為考核月份之次月(2、5、8、11月)生效，薪資恢復亦同。」，就薪資調整後之回復第5條第5項第4款明定「(四)級距式營業員延長期間達第5條第2款第1項之改善標準時，則解除績效追蹤改善對象，於延長期結束次月由總公司彙整分公司回覆之資料後依辦法上簽呈將其恢復至合理薪資(直接貢獻為正且不高於原薪資)」。再依原告考核資料(見本院卷第87頁)、績效改善行動計劃表(

見本院卷第89頁)、107年6月電子郵件通知及107年2月1日聘雇條件異動通知單(見本院卷第97至94頁)、107年10月電子郵件通知及107年11月1日聘雇條件異動通知單(見本院卷第95至98頁)，可以認定原告於106年第4季平均直接貢獻值為負30,283元；被告依系爭考核辦法將原告薪資自107年5月起調整至基本工資22,000元【計算式：薪資19,600元+伙食津貼2,400元＝22,000元】，且原告於107年第1、2季未達改善標準而持續至107年10月止，另因原告於107年11月達系爭考核辦法第5條第2項第1款改善標準之規定，而恢復每月46,240元薪資。被告上述調整給付，係依系爭考核辦法對原告工作表現予以考核並調整，難認有何違反兩造間之勞動契約。原告雖主張營業員接單獎金條件，其中未達基本責任額之底薪折扣數：其中文字「接單起半年內」為被告事後才加上為由，主張被告應保障原告底薪不打折、不受系爭考核辦法所拘束，及被告未告知原告或未公開揭示考核資料之計算式、系爭考核辦法未經企業工會同意、勞資會議通過等情，認非為兩造勞動契約之內容，不拘束原告，然原告未提出有何其他證據證明兩造間之勞動契約，被告承諾一定給付原告保障底薪46,240元且不得依原告績效調整原告待遇，是其上述主張，亦有誤會，同難採取。至於被告依系爭考核辦法調整原告薪資後再依調整後薪資計付0.5個月端午節之獎金等，同難認為被告違反兩造間之勞動契約，並應由原告依46,240元計付予原告。

(4)況且，依上述經認定原告應受拘束之聘雇條件確認函（見本院卷第75頁）「八、其他：...，若您的直接貢獻為負時，應扣除獎金數額至為正值，若不足扣除，則應調降本薪，並於次月實施。」，其上明白約定被告得依原告之直接貢獻情形，於原告貢獻為負，且經扣除獎金後不足時，調降本薪，則被告依上述聘雇條件（即兩造間勞動契約之約定），依原告之績效情形而調整給付原告之薪資，即難遽認被告有違反勞動基準法第1條、第5條等規定。

(5)原告雖另主張被告片面制定的系爭考核辦法不得拘束原告云云。但查，系爭考核辦法，依被告所提其內部網站畫面截圖四張(見本院卷第213至220頁)、法規專區上傳檔案紀錄畫面截圖一張(見本院卷第221頁)，應認系爭考核辦法為原告於任職期間，得隨時了解之工作規則，參考最高法院最近之106年度台上字第2627號民事判決意見，可以認定系爭考核辦法，有拘束原告之效力，且不因系爭考核辦法未經企業工會同意、勞資會議通過，而有所不同。亦不因被告於面試原告時有無主動提供與告知，而有所不同，況原告當時若認為系爭考核辦法屬兩造間之勞動契約重要事項，其不欲受系爭考核辦法拘束，亦可以選擇不與被告成立勞動契約，原告上項主張，亦難採取。從而，被告依系爭考核辦法調整原告薪資，難認有何違法之處，原告主張被告應給付扣減薪資159,840元部分，難以採取。

(6)至於原告主張被告未經原告同意，將薪資由46,240元調整為19,600元，已低於基本工資，違反勞動基準法第21條、第22條第2項、第26、27條之規定云云，經查，被告係依系爭考核辦法調整原告薪資已如前述，可以認被告並未給付原告低於基本工資。另依被告所提勞動部「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」查詢結果畫面(見本院卷第187至190頁)、臺北市政府勞動局107年8月6日北市勞動字第10760647 58號函(見本院卷第437至442頁)、臺北市政府勞動局107年9月5日北市勞動字第10760397341號函(見本院卷第443頁)、及參考兩造間相關勞動檢查資料(見本院卷第311至416頁及第447至556頁)，可以認定臺北市政府勞動局並未就本件原告勞動條件權益，對被告做出相關處分，是亦不得僅以原告實際薪資具領之變動情形，認定被告有違反勞動基準法第22條第2項、第26、27條規定之情事，原告上項主張，同有誤會，難以採取。

2.關於原告得否請求精神慰撫金80萬元：

(1)原告主張被告違法扣薪，造成原告因房貸壓力，無法負擔家

庭經濟來源，罹患精神官能症，依民法第195條規定，請求賠償慰撫金80萬元云云，並提出三軍總醫院相關資料(見本院卷第119至122頁)等件影本為證，經查，原告所提之醫院資料，僅能證明有就醫之事實，不得僅依該就醫之事實，遽認係遭被告故意、過失侵權行為所致。亦不得認原告上述就醫資料，屬於職業災害，而應依勞基法第59條規定，由被告負責。

(2)此外，被告並無違反勞動基準法相關規定已如前述，且原告亦未舉證證明被告有何其他不法行為致原告受有損害，則原告依侵權行為法律關係請求被告賠償慰撫金80萬元，亦難以認定。

3.關於原告所提之本院103勞訴字第190號民事判決(見本院卷第245至261頁)，雖該案被告亦係本件被告，但該案兩造間之確認函「八、其他」約定（2.底薪4萬5千元、責任額淨業績5千萬元），與本件確認函「八、其他：...，若您的直接貢獻為負時，應扣除獎金數額至為正值，若不足扣除，則應調降本薪，並於次月實施。」（見本院卷第75頁），情形並不相同，故本院不採取上述判決意見，應附說明。

四、綜上，原告依勞動基準法第1、5、21、22、26、27條及民法第71、184、195條請求被告給付959,840元（159,840元+慰撫金80萬元），並無理由，應予駁回。

五、本件事證已明，當事人其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後不影響本件判決結果，故不詳論。

六、訴訟費用負擔，依民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　24　　日

臺北簡易庭

法　官　詹駿鴻

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路○ 段○○○ 巷○ 號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）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　　12　　月　　24　　日

書記官　翁挺育