

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞簡字第11號

原告 陳鴻儀

被告 鼎力保全股份有限公司

法定代理人 黃仁慧

訴訟代理人 徐滄明律師

上列當事人間補發薪資獎金事件，本院於110年7月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加。但被告同意者、擴張或縮減應受判決事項之聲明者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第3款、第2項分別定有明文。本件原告起訴時，原聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）214,704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。嗣於民國110年2月18日以民事告訴（變更標的金額聲請）狀（本院卷第57頁）、110年4月20日言詞辯論期日以言詞（本院卷第109頁）、110年4月26日以民事告訴（變更標的金額聲請）狀（本院卷第131頁），將聲明變更為：被告應給付原告440,804元，及自110年3月15日民事告訴（變更標的金額聲請）狀送達之翌日起至清償日止，按年息5%之利息；並撤回預告工資10日、特別休假未休工資3日、假日工資4日、資遣費之請求（本院卷第72、73、91至95頁）；另追加請求失業給付差額、精神慰撫金（本院卷第57至59、91至95頁）。原告起訴後，雖變更、追加訴之聲明及請求權基礎，然被告並無異議，而為本案之言詞辯論，應視為同意變更、追加，且原告變更訴之聲明，核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，依照前揭規定，應

01 予准許。

02 貳、實體部分：

03 一、原告主張：

04 (一)原告自108年12月30日起受雇於被告，擔任董事長特助，承
05 董事長之令，作為被告與社區管委會之連繫窗口，月薪4萬
06 元，並約定到職3個月後調整至6萬元。惟原告於109年3月30
07 日以簽呈要求調薪，遭總經理擋下，被告自109年4月起，未
08 依約將原告月薪調整至6萬元，仍僅給付原告4萬元，每月短
09 少工資2萬元。爰請求被告給付109年4、5月份短少工資合計
10 4萬元。

11 (二)原告於109年1月23日（除夕前一天）奉命留守，於109年1月
12 24日（除夕）、25日（初一）到各駐點發放慰問金，至109
13 年1月29日（初五）均未休假，被告未加倍發給休假工資。
14 爰請求被告給付7日休假工資9,333元。

15 (三)被告幹部自109年2月1日起，先後離職，原告自109年2月1日
16 起，陸續暫代經理、勤務主任、勤務經理之職務，至109年3
17 月1日部分社區督導始由余宗恒接任，至109年3月20日勤務
18 編排亦由余宗恒接任。原告因替補人力而至社區兼點，被告
19 應給付原告兼職之工作加給及督導費，原告於109年3月5日
20 以簽呈要求發給工作績效獎金，遭總經理擋下。爰請求被告
21 給付109年2月份工作加給6萬元、109年3月份督導費3萬元、
22 109年4、5月份督導費各2萬元。

23 (四)被告董事長於109年5月7日告知將於同月31日將被告出售，
24 要求原告於109年5月31日離職，雙方達成協議，簽立同意書
25 ，被告雖已依同意書內容給付原告4萬元、給與原告謀職假
26 、非自願離職證明書，然雙方另有口頭約定，被告願意給付
27 原告17日工資34,000元、介紹獎金4,000元、福利金250元，
28 被告迄今未尚未給付。爰請求被告給付工資、介紹獎金、福
29 利金合計38,250元。

30 (五)原告每月原得請領失業給付27,801元，因被告未依約調整薪
31 資、高薪低報，致原告每月實際僅請領失業給付26,332元，

01 每月有1,469元差額，原告領取9個月失業給付，合計受有13
02 ,221元之損害。爰請求被告賠償失業給付差額13,221元。

03 (六)被告以更換負責人為由，將原告辭退，造成原告心理嚴重影
04 響；被告於答辯狀中指稱原告多次離職後，與雇主訴訟；被
05 告將原告列入黑名單，被告人事經理余宗桓要求被告員工孫
06 新發、蘇百良不要與原告往來，說原告壞話，導致原告名譽
07 受損。爰請求被告賠償精神慰撫金25萬元。

08 (七)原告上開各項請求金額合計為480,804元，扣除被告已給付4
09 萬元後，被告尚應給付原告440,804元。

10 (八)聲明：

11 被告應給付原告440,804元，及自110年3月15日民事告訴（
12 變更標的金額聲請）狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
13 5%計算之利息。

14 二、被告答辯：

15 (一)原告請求事項，兩造已於109年5月7日達成和解，並簽訂同
16 意書，原告不得再對被告為請求。

17 (二)被告並未承諾原告於任職3個月後調薪至6萬元，亦未要求原
18 告於109年春節留守及加班，而係要求原告於春節放假前最
19 後一個上班日將紅包全數發放。原告擔任董事長特助即屬支
20 援協調之人力，被告要求原告替補離職的人力，仍屬其業務
21 範圍，且編排勤務均已電腦化，每月勤務編排約30分鐘即可
22 完成。

23 (三)被告於109年5月7日與原告協議時，並未同意給付原告17日
24 工資34,000元、介紹獎金4,000元、福利金250元，兩造如有
25 協議，應該會寫在同意書內。

26 (四)原告主張原告受有失業給付差額損害、名譽權受損之事實，
27 被告均否認。

28 (五)聲明：

29 1.原告之訴駁回。

30 2.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

31 三、本院之判斷：

(一)兩造未曾就109年4月起調整工資，以及另行給付工作加給、督導費、17日工資、介紹獎金、福利金，達成合意：

1.按工資由勞雇雙方議定之，勞動基準法第21條第1項本文定有明文。所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互相表示意思一致，其合意始告達成。

2.原告於109年3月5日以其自109年2月1日起陸續暫代經理、勤務主任之職務，而擬具簽呈報請核發工作績效獎勵金；於109年3月30日以服務已屆滿3個月，而擬具簽呈報請調整薪資；固據原告提出簽呈（本院卷第21、23頁）為證。然上開2份簽呈除原告本人之印文外，並無被告其他人員之簽章，且原告亦自承：簽呈均遭總經理吳健裕擋下等語（本院卷第13頁），可見被告並未同意原告簽呈擬具之內容，不能認為兩造就109年4月起調整工資，以及另行給付工作加給、督導費等情，業已達成合意。

3.原告自109年2月1日起，因替補離職人力，而陸續暫代經理、勤務主任、勤務經理之職務，此為兩造所不爭執，固堪信為真正。惟兩造既未曾議定原告暫代其他職務時，被告除原有工資外，應另行給付原告工作加給或督導費，即不能認為被告有給付工作加給或督導費之義務。至於原告倘因暫代其他職務而有在正常工作時間以外工作之必要時，則屬原告得否請求被告給付延長工作時間工資之問題。

4.此外，原告復未能提出其他證據足資證明兩造就109年4月起調整工資，以及另行給付工作加給、督導費、17日工資、介紹獎金、福利金，確有達成合意之事實，則原告此部分主張，不能採信。

(二)原告未受有失業給付差額之損失：

被告自109年1月1日起至同年5月31日止，以投保薪資級距40,100元，為原告投保就業保險，此有投保紀錄（本院卷第123頁）為證。而原告受雇被告期間之月薪均為4萬元，兩造並無自109年4月起調整月薪為6萬元之合意，業如前述，則被告以投保薪資級距40,100元為原告投保就業保險，自無投保

01 薪資金額以多報少之情形。因此，原告主張：被告未依約調
02 整薪資、高薪低報，致原告合計受有失業給付差額13,221元
03 之損失等語，並不可採。

04 (三)兩造已於109年5月7日成立和解契約：

05 1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
06 爭執發生之契約。和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當
07 事人取得和解契約所訂明權利之效力。民法第736條、第737
08 條分別定有明文。又按和解原由兩造互相讓步而成立，和解
09 之後任何一方所受之不利益均屬其讓步之結果，不能據為撤
10 銷之理由。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約
11 之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，
12 更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964
13 號判例意旨參照）。

14 2.兩造於109年5月7日簽立同意書（本院卷第85頁），且其同
15 意書內容載明：「甲方（即被告）通知乙方（即原告）工作
16 安排到109年5月31日」、「甲方給乙方下列津貼及補助：資
17 遣費及續約獎金10000元。109年2月至4月督導費、人事勤務
18 等合計30000元。5月份3天謀職假（不扣薪）。開立非自願
19 離職單」、「乙方同意放棄一切對甲方一切之勞方權利義務
20 ，日後乙方也同意放棄對甲方之民事賠償」等字，已清楚表
21 示兩造和解之意思是要終止兩造間勞動契約存續期間及終止
22 後之一切爭執，依照前揭說明，應認原告已於和解時，拋棄
23 因勞動契約對被告之其他權利。原告自不得再依勞動契約之
24 法律關係，對被告主張各項權利。

25 3.兩造既未曾就109年4月起調整工資，以及另行給付工作加給
26 、督導費、17日工資、介紹獎金、福利金，達成合意，原告
27 亦未受有失業給付差額之損失，且兩造復已於109年5月7日
28 成立和解契約，則原告再依勞動契約之法律關係，勞動基準
29 法、就業保險法之法律規定，請求被告給付109年4、5月份
30 短少工資合計4萬元、7日休假工資9,333元、109年2月份工
31 作加給6萬元、109年3月份督導費3萬元、109年4、5月份督

導費各2萬元、17日工資34,000元、介紹獎金4,000元、福利金250元、失業給付差額13,221元，均屬無據。

(四)原告不得請求被告負侵權行為損害賠償責任：

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。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195條第1項分別定有明文。依照前揭規定，僅民法第195條第1項所定之人格權受侵害，始得請求加害人賠償非財產上之損害。又按因故意或過失不法侵害他人權利，應負侵權行為損害賠償責任者，須行為人具備故意或過失之主觀要件，且其行為須係不法，如行為人之行為有阻卻「不法」事由者，雖因而加害於他人，惟既無不法，自亦無侵權行為損害賠償責任何言。所謂阻卻不法事由，與欠缺故意或過失，兩者不同，前者為客觀要件，後者為主觀要件；一般而言，阻卻不法之事由，包含權利之行使、正當防衛、緊急避難、自助行為、無因管理、得被害人允諾等情形均是。再按人民有訴訟權，為憲法第16條所明定，包括受程序通知權、提出事實主張與證據之權、獲得對造事實陳述及證據方法之權，法院並有聽取思考當事人所提出之主張、陳述，及於判決理由中予以審酌處理之義務等。是以允許當事人提出證據，及為適當公平之舉證責任分配，乃程序正義之表現，亦為憲法所保障之訴訟權價值。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。是以民事訴訟之當事人，為盡其舉證之責任，依法自應提出相關文書、照片以為證據。又訴訟中之當事人，對於其所主張之事實，本得各舉證以實其說，並對其主張及舉證內容加以論述，訴訟上之攻擊防禦方法不一而足，各當事人自得依其立場提出一切證據資料，經法院通盤衡酌後，雖未必全然採取，或不致影響心證之形成，然身為各該案件之當事人毋寧均是以為求自保的心態，在法庭上將其所

得掌握，或所聽聞之一切資料俱實呈現，凡此均係訴訟權之合法行使，具訴訟策略上之正當相關性，法院於此應不過分限制或苛求其訴訟權、辯論權之行使。至於當事人所主張或舉證是否可採，則由法院審酌一切證據資料及雙方之攻防與陳述依自由心證判斷而為之取捨，若法院認其主張或舉證無訴訟上之關聯性或證明之必要性，自當捨棄不用，此乃法院解決訟爭之法定任務之一，即使未經法院採為審酌之資料，亦不能認為係不法侵害他人之權利。

2. 被告於109年5月7日告知原告將於同月31日終止兩造間勞動契約，固為兩造所不爭執。惟原告因被告終止勞動契約，可能遭侵害者為工作權、財產權，並非人格權，自與前揭得請求非財產上損害之規定不符。況且，兩造於109年5月7日已就兩造間勞動契約存續期間及終止後之一切爭執，達成和解，則原告再以被告將原告辭退，造成原告心理嚴重影響為由，請求被告賠償精神慰撫金，自屬無據。
3. 原告主張：被告將原告列入黑名單，被告人事經理余宗桓要求被告員工孫新發、蘇百良不要與原告往來，說原告壞話，導致原告名譽受損等語，然為被告所否認。而原告所提出原告與孫新發、蘇百良間之LINE對話截圖（本院卷第141、143頁），亦無原告上開主張之相關對話內容。此外，原告復未能提出其他證據以實其說，則原告此部分主張，即不可採。
4. 原告主張：被告於答辯狀中指稱原告多次離職後，與雇主訴訟，導致原告名譽受損等語。惟被告於110年3月9日民事答辯（一）狀（本院卷第77頁）記載：「原告所述均非事實，試想原告於109年1月1日開始任職，每月薪資4萬元，至109年5月離職，計5個月，薪資合計20萬元，離職後竟請求被告再給付371,805元，遠高於本薪近2倍之多，寧有事理！足見被告請求均與事實不符。傾聞原告每次離職後即對前雇主提告並請求高額給付，是否濫訴或利用法院偏向弱勢勞方的態度而進行漁利？懇請查明。」被告因原告僅任職5個月，於離職後，起訴請求被告再給付原告遠高於任職期間薪資總額之金

01 額，進而質疑原告利用訴訟程序要求高額給付，而請求法院
02 查明事實，確實事出有因，並非毫無理由故意設詞攀誣原告
03 。再者，被告於民事答辯(一)狀之陳述，觀其內容係以「傾聞
04」、「是否.....」之懷疑陳述，並未憑空捏造事實
05 ，縱其用詞確屬嚴厲，足令遭指涉者聽聞後，心生不悅，然
06 仍屬被告對應訴訟攻防之陳述，為訴訟權之正當行使，具訴
07 訟策略上之正當相關性，法院於此應不過分限制或苛求其訴
08 訟權、辯論權之行使，依照前揭說明，即不能認係不法侵害
09 原告之名譽權。況且，被告除於訴訟程序中，為訴訟之目的
10 而提出上開書狀外，並未將該等書狀以其他方式散布於眾，
11 亦不能認為被告主觀上有侵害原告名譽權之故意。是以原告
12 主張：被告於答辯狀中之陳述，導致原告名譽受損等語，亦
13 不可採。

14 5. 因此，原告依侵權行為之法律關係，請求被告賠償精神慰撫
15 金25萬元，即屬無據。

16 四、綜上所述，原告依勞動契約、侵權行為之法律關係，勞動基
17 準法、就業保險法之法律規定，請求被告給付440,804元，
18 及自110年3月15日民事告訴（變更標的金額聲請）狀繕本送
19 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應
20 予駁回。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
22 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
23 論述，附此敘明。

24 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 110 年 8 月 17 日
26 勞 動 法 庭 法 官 鄭 舜 元

27 正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 110 年 8 月 18 日
31 書 記 官 童 秉 三

