

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第58號

原告 葉勁辰

被告 臺灣阿斯特捷利康股份有限公司

法定代理人 簡劭庭

訴訟代理人 余天琦律師

複代理人 陳筱文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年1月25日言詞辯論終結，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、程序方面

一、原告之法定代理人原為龍雲合，於訴訟繫屬中變更為甲○○，經甲○○具狀聲明承受訴訟（本院卷二第21頁），合於民事訴訟法第170條、第175條第1項規定，應予准許。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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項第3款定有明文。查原告起訴聲明第一項請求被告給付新臺幣（下同）415,500元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷一第7至9頁、第217頁），嗣於本院言詞辯論期日變更請求被告給付403,500元本息（本院卷一第285頁）。經核原告上開變更訴之聲明，係基於勞動契約關係之同一基礎事實，且係減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自民國112年3月6日起受僱於被告擔任資深醫藥代表（S

01 r. Medical Representative) ，約定工資每月51,000元，工  
02 作內容為擔任被告呼吸道產品的業務代表，負責維繫並強化  
03 客戶關係，反映負責區內診所及藥局客戶之市場需求，以確  
04 保達成業績目標等，兩造並約定試用期間為90天，被告於必  
05 要時得延長試用期間。嗣被告於同年5月24日以原告之試用  
06 考核需重新評估為由，決議延長試用期90日，詎被告嗣於同  
07 年月21日告知原告因在試用期間有言語威脅同事之不當行  
08 為，構成勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款違反  
09 勞動契約或工作規則情節重大之情形為由要解僱原告，同時  
10 亦表示可接受或同意原告自請離職。原告向被告要求改以開  
11 立記載勞基法第11條第5款解僱事由之非自願離職書，遭被  
12 告拒絕，原告始不得已簽立離職申請單並繳回公司財產（車  
13 輛、IPAD）。然被告僅係於同年6月16日接獲訴外人即其同  
14 事蔡明愷與原告片面之LINE對話截圖及同年9月9日之報案紀  
15 錄，即於同年9月19日會議草率決定終止與原告之勞動契約，  
16 並未對原告有何調查或出面說明，且以內容保密為由拒絕提  
17 供任何書面判定資料以證其說，有失公正性及合理性，被告  
18 如認原告有不適任情事，應合理告知緣由，非得逕以勞基法  
19 第12條第1項第4款解僱原告，藉此規避其應給付資遣費之義  
20 務。原告實係非自願離職，被告應開立記載離職事由為勞基  
21 法第11條之非自願離職證明書予原告，並依勞工退休金條例  
22 （下稱勞退條例）第12條第1項規定，給付原告資遣費7,500  
23 元。

24 (二)依被告112年度獎勵計畫(Incentive Scheme)規定，第二季  
25 (Q2)期間業績達成100%可獲得獎金9萬元，原告於延長試  
26 用期間之102年6月19日當季業績達成率100%，詎被告竟以原  
27 告未通過試用考核為由，拒絕核發獎金，自應依兩造間之約  
28 定，給付業績獎金9萬元予原告。

29 (三)蔡明愷以其受原告恐嚇為由提告之妨害自由案件，業經檢察  
30 官認不構成刑法第305條恐嚇罪而為不起訴處分確定，然被  
31 告僅以原告有對其言語恐嚇之不當行為即率予解僱，係以莫

01 須有之罪名加諸於原告，惡意羅織罪名及武斷解僱員工，違  
02 反勞基法，不僅對原告之工作權造成損害，亦使原告在醫藥  
03 界名譽受損，嚴重損害原告之人格、名譽，且後續求職遇到  
04 相當之阻礙，應依侵權行為法律關係，賠償3個月工作損失1  
05 53,000元及精神慰撫金153,000元。

06 (四)為此，爰依勞退條例第12條第1項、兩造間勞動契約之約定  
07 及侵權行為之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被  
08 告應給付原告403,500元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達  
09 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應開立非  
10 自願離職證明書予原告。

## 11 二、被告則以：

12 (一)被告於112年5月24日評核原告未通過試用後，基於再次給予  
13 原告機會之善意延長試用期90日，詎原告於同年6月15日不  
14 僅未通過業務產品銷售能力認證之內部考試，更在試用期即  
15 有恐嚇同事之言行，被告遂於同年月21日向原告建議可考慮  
16 選擇由被告依法解僱，抑或由原告自行離職，被告亦接受原  
17 告離職申請並於同日生效，而於試用期間終止勞動契約。本  
18 件勞動契約係由原告依其自由意志決定自請離職並簽署離職  
19 申請單而合法終止，屬勞基法第15條第2項之勞工終止勞動  
20 契約之情形，並非被告依勞基法第11條或第13條但書規定終  
21 止勞動契約，自無庸依勞退條例第12條第1項規定給付原告  
22 資遣費。況兩造終止勞動契約時，原告尚未通過被告之試用  
23 期間，依實務見解，雇主在試用期間終止契約亦無須給付勞  
24 工資遣費。又原告於試用期間對同事有恐嚇之行為，縱不構  
25 成刑法恐嚇罪，亦合於勞基法第12條第1項第2款對於其他共  
26 同工作勞工實施暴行之情形；另原告有以不正當方法銷售被  
27 告藥品予大盤商，亦已嚴重違反兩造間勞動契約第10條第  
28 (d)項第(i)款及工作規則第4條第6款第9目之規定，並構成  
29 勞基法第12條第1項第4款之終止勞動契約事由，故被告提議  
30 終止試用期並無任何權利濫用情事。

31 (二)依被告112年度獎勵計畫規定以通過試用期作為業績獎金發

01 放條件，該條件係為確認新進員工適任公司職務，通過包括  
02 工作能力、品行操守、遵守公司誠信文化及職場秩序等考  
03 核，並有為公司繼續貢獻之可能所設，且此發放條件一體適  
04 用於所有新進員工，原告於接受新人訓練時即明確知悉並同  
05 意業績獎金之發放標準，原告既未通過試用期考核並於試用  
06 期間自請離職，即與上開業績獎金發放標準不符。況原告係  
07 以不正方法達成業績目標，已嚴重違反被告工作規則第50條  
08 第1項第8、9款規定，應扣除所有業績獎金，不予發放，且  
09 經扣除虛增之業績後，原告即無法達成業績目標，是原告請  
10 求業績獎金，亦無理由。

11 (三)被告評核原告未通過試用期並有出言恐嚇同事之不當言行，  
12 均有客觀事證可稽，被告亦從未對外散布不利於原告之言  
13 論，當然不可能形成原告在業界之負面形象，遑論影響原告  
14 至他廠求職，原告指稱其人格、名譽權受損，請求被告賠償  
15 3個月工作損失及精神慰撫金，顯屬無稽。

16 (四)原告既屬勞基法第15條第2項所定自請離職之情形，與就業  
17 保險法第11條第3項所定非自願離職顯不相符，原告請求被  
18 告核發非自願離職證明書，已然違背法令規定及客觀事實，  
19 不應准許等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

### 20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)原告自112年3月6日起受僱於被告擔任資深醫藥代表 (Sr. Me  
22 dical Representative)，約定工資每月51,000元

23 (二)兩造約定原告之試用期間為90日，被告於必要時得延長試用  
24 期間。

25 (三)被告於112年5月24日評核原告未通過試用期，並決議延長原  
26 告之試用期間90日。

27 (四)原告於112年6月15日參加產品知識之內部考試，僅5.8分。  
28 未達6分之及格標準。

29 (五)原告因於112年5月25日12時45分許，以通訊軟體LINE傳送：  
30 「古有人殉制度，既然你要我屎，我就屎給你看，我就把你  
31 愛玩的權謀遊戲玩得更好玩一點。我也感受看看有人陪葬的

01 心情是什麼？」等訊息予蔡明愷；又於同年6月1日15時44分  
02 許，以通訊軟體LINE傳送：「所以你想我屎。我就屎給你  
03 看。你之後也會怎麼屎的。我也等著」等訊息予蔡明愷，經  
04 蔡明愷提起恐嚇危害安全罪之刑事告訴，臺灣高雄地方檢察  
05 署（下稱高雄地檢署）檢察官偵查後，認犯罪嫌疑不足而以  
06 112年度偵字第31107號為不起訴處分確定。

07 (六)原告因於112年6月5日19時10分許，在高雄市○○區○○路0  
08 00號10樓居所內，以暱稱「stanford」發送個人電子郵件給  
09 被告公司處長、人資黃建誌，郵件內容提及：stek（按：即  
10 原告直屬主管黃建誌）的自我情緒管理非常不好，常常對我  
11 莫名暴怒、我想對stek提出職場霸凌申訴、stek就1人草草  
12 定案，非常不客觀，很容易讓我聯想到黑箱、他沒有幫忙制  
13 止那些對我的虛假謠言等語。經黃建誌認原告涉犯刑法第31  
14 0條第2項加重誹謗罪嫌提出告訴，高雄地檢署檢察官偵查  
15 後，認犯罪嫌疑不足而以112年度偵字第30876號為不起訴處  
16 分確定。

17 (七)原告有於112年6月21日簽署離職申請單，並已歸還公司財產  
18 （即車輛、IPAD）。

19 (八)如認原告有資遣費得為請求，金額為7,500元。

20 (九)依被告112年度獎勵計畫（Incentive Scheme）規定，試用  
21 期間保留新進員工業績獎金，試用期通過後發放。

22 (十)原告係以不正當方法達成業績目標。

23 (十一)原告為大學畢業，自畢業後即於醫藥界從事銷售工作，平均  
24 年薪約80至100萬元，並有如本院職權查調之電子閘門財產  
25 所得調件明細表所示之財產及所得；被告登記資本額為110,  
26 000,000元。

#### 27 四、本件爭點：

28 (一)兩造間勞動契約終止之事由為何？

29 (二)原告請求被告給付資遣費7,500元，有無理由？

30 (三)原告依兩造間約定，請求被告給付業績獎金9萬元，有無理  
31 由？

01 (四)原告以被告非法解僱致受有工作損失及名譽權受侵害，請求  
02 被告賠償，有無理由？如有理由，數額若干？

03 (五)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

04 五、本院之判斷：

05 (一)兩造間勞動契約因原告於112年6月21日自願離職而終止，原  
06 告不得請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書：

07 1.按關於不定期勞動契約之終止，我國現行勞基法係採法定事  
08 由制，依勞基法第11條至第18條規定，勞動契約合法終止之  
09 情形，可分為：一、單方終止：又可區分為由雇主單方終止  
10 契約及由勞工單方終止契約之情形：(一)由雇主單方終止契約  
11 之情形：1.依勞基法第11條規定，須經預告且須發給資遣  
12 費；2.依同法第12條規定，不須預告且不須發給資遣費；3.  
13 依同法第13條但書規定：須經預告且須發給資遣費。(二)由勞  
14 工單方終止契約之情形：1.依同法第14條規定，勞工不須預  
15 告且可請求資遣費；2.依同法第15條規定，勞工須經預告，  
16 但不得請求資遣費。二、合意終止：可分為勞工自請離職經  
17 雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止契約之要求；在合意  
18 終止之情形，除雙方協議給付資遣費，否則勞工並無資遣費  
19 之請求權。亦即，不定期勞動契約之合法終止包括：勞資雙  
20 方合意終止、勞方單方終止、雇主按法定事由單方終止，先  
21 予敘明。

22 2.次按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意  
23 思表示。民法第92條第1項定有明文。又當事人主張其意思  
24 表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之  
25 事實，負舉證之責任（最高法院110年度台上字第267號裁定  
26 意旨參照）。經查，原告自陳其簽署離職申請單並未受到被  
27 告之強暴、脅迫，然以其係遭被告訛以僅為證明已繳回公司  
28 財產之用而為簽署，不能證明其已提出離職之申請等語（本  
29 院卷一第220頁）。然以其為73年次，自陳為大學心理系畢  
30 業，畢業後一直在醫藥界從事銷售工作（本院卷一第288  
31 頁），堪認具備相當智識能力及社會經歷，當無不能理解其

01 上所載「Resignation Application Form 離職申請單」表  
02 彰之意旨（本院卷一第199頁），其上開主張，難認可採。  
03 原告另主張被告以其對同事有言語威脅之不當行為，構成勞  
04 基法第12條第1項第4款規定之解僱事由，告知將依該條款之  
05 規定解僱原告，或由原告以自願離職方式終止勞動契約，原  
06 告始選擇自願離職，然其並無恐嚇同事之行為，被告未經詳  
07 實查證即聽信蔡明愷片面之詞草率解僱原告，自非適法。然  
08 原告因於112年5月25日12時45分許，以通訊軟體LINE傳送：  
09 「古有人殉制度，既然你要我屎，我就屎給你看，我就把你  
10 愛玩的權謀遊戲玩得更好玩一點。我也感受看看有人陪葬的  
11 心情是什麼？」、「我還會把你做在我身上的事情一樣做在  
12 你身上」等訊息予蔡明愷；又於同年6月1日15時44分許，以  
13 通訊軟體LINE傳送：「所以你想我屎。我就屎給你看。你之  
14 後也會怎麼屎的。我也等著」等訊息予蔡明愷，經蔡明愷於  
15 同年6月9日向警方提出恐嚇之告訴，有高雄市政府警察局左  
16 營分局新莊派出所受理案件證明單在卷可稽（本院卷一第19  
17 5頁），並經本院調閱高雄地檢署112年度偵字第31107號妨  
18 害自由案卷核閱無訛。原告雖以其業經檢察官偵查後為不起  
19 訴處分確定，認其實無恐嚇之言行而不構成解僱之事由，然  
20 觀諸原告向蔡明愷稱「古有人殉制度」、「我也感受看看有  
21 人陪葬的心情是什麼」、「你之後也會怎麼屎的」，蔡明愷  
22 因認原告接續傳送上開訊息，係將其未通過試用期評估一事  
23 怪罪於蔡明愷，致其心生畏懼，擔心自身及家人、同事安  
24 全，有其警詢筆錄可佐（警卷第6頁），雖原告稱其所指的  
25 「屎」係指失去工作，而無以加害蔡明愷生命、身體之事恐  
26 嚇致生危害於安全，然「屎」音近於「死」，佐以原告另傳  
27 送予蔡明愷之訊息中曾述及「連自己最後被搞『屎』了我還  
28 天真的以為是自己的問題」、「我反正我已經被判『屎』刑  
29 了」等語（本院卷一第159頁），則蔡明愷因而將「屎」理  
30 解為「死」，將原告所傳送之「人殉制度」、「陪葬」理解  
31 為原告要拉其同歸於盡、玉石俱焚之意，因之生畏怖心而向

01 警方報案，雖嗣經檢察官以該等訊息至多僅能認係在詛咒蔡  
02 明愷，並未具體描述加害內容，與刑法第305條恐嚇罪構成  
03 要件不符而為不起訴處分確定（本院卷一第343頁），然原  
04 告因試用期考核未能通過，主觀認定係蔡明愷從中作梗，揚  
05 言要蔡明愷也沒工作，多次使用不雅的「屎」字，不無輕  
06 蔑、鄙視之意，且在短時間內接續傳送多則訊息（本院卷一  
07 第159至171頁），蔡明愷則僅簡短回覆「我沒有要跟你澄清  
08 什麼，你覺得我假也好，我害你也好，挖洞給你跳也好，都  
09 可以；你想呈報上去都沒有關係」（本院卷一第161頁），  
10 已指明原告應循正規管道向主管呈報，然原告均捨此不為，  
11 仍持續傳送訊息咒罵蔡明愷，藉此宣洩其不滿情緒，實屬騷  
12 擾同事之不當行為，則被告依據蔡明愷提出原告傳送之訊息  
13 及報案紀錄，已堪認定原告言行確有不當，向原告表明將依  
14 勞基法第12條第1項第4款不經預告終止勞動契約，同時慮及  
15 勞工多不願於前公司留有負面紀錄之考量，亦同意由原告以  
16 自行離職方式提出申請，原告雖曾爭取開立記載離職事由為  
17 勞基法第11條之非自願離職證明書，然未為被告同意，則原  
18 告選擇簽署離職申請單以自願離職方式終止兩造間勞動契  
19 約，應已充分評估相關利害得失，其復未舉證證明所為離職  
20 申請係於意思表示不自由之狀態下所為，其主張得不受自身  
21 意思表示之拘束，並無理由。

22 3. 況我國勞基法雖未對試用期間或試用契約制定明文規範，而  
23 一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷  
24 為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，因  
25 此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新  
26 進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式  
27 勞動契約之考量，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有  
28 試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試  
29 用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效。另約定試  
30 用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之  
31 能力，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試驗、審

01 查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之  
02 前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時  
03 終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，且亦  
04 無資遣費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情  
05 事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈  
06 性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之解僱權。

07 （臺灣高等法院102年度勞上字第100號判決意旨參照）。依  
08 此，被告以原告仍於試用考核期間，不僅未通過產品知識之  
09 內部考試（參兩造不爭執事項四），更發現對蔡明愷有上開  
10 不當言行，認原告之工作能力、品行操守、遵守公司職場秩  
11 序態度均有不足，難以適應其企業文化，影響其他員工工作  
12 士氣、破壞職場秩序，客觀上難以期待與原告繼續維持僱傭  
13 關係，乃向原告提出終止勞動契約之意思表示，經兩造溝  
14 通、協調而最終以由原告提出申請方式自願離職，難認被告  
15 有何權利濫用情事。

16 4.按不定期契約，勞工終止契約時，勞工不得向雇主請求加發  
17 資遣費，勞基法第18條第1款定有明文。查兩造間勞動契  
18 約，乃因原告單方之意思表示而自願終止乙節，已如前述，  
19 則原告既單方終止兩造間不定期之勞動契約而自願離職，揆  
20 諸上開規定，原告請求被告給付資遣費7,500元，即無理  
21 由，不應准許。

22 5.次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或  
23 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。再按就業保險  
24 法第25條第3項規定「第1項離職證明文件，指由投保單位或  
25 直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」；又依就業保險法  
26 第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投  
27 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基  
28 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一  
29 離職。原告既非屬前揭就業保險法第11條第3項規定所指之  
30 非自願離職，其請求被告發給非自願離職證明書，於法不  
31 合，不應准許。

01 (二)原告請求被告給付業績獎金9萬元，為無理由：

02 原告主張其112年4月至6月業績達成率100%，被告應給付業  
03 績獎金9萬元，固據提出Incentive Payout Curve-MR為證  
04 (本院卷一第69頁)，惟依兩造間勞動契約之約定，試用期  
05 間新進員工業績獎金將會暫時保留，待試用期通過後發放，  
06 此為原告受僱時所明知，亦據被告提出獎勵計畫、新進人員  
07 訓練簽到紀錄為證(本院卷一第201至204頁)，又兩造間勞  
08 動契約係經原告自願離職而終止，並無證據被告係濫用權利  
09 終止與原告間之勞動契約而有故意使給付業績獎金之條件不  
10 成就之情形，而被告將業績獎金之發放限於通過試用期之員  
11 工，乃基於有為公司繼續貢獻之可能所設，與業績獎金激勵  
12 員工向上之勉勵性質相符，並未針對原告有差別待遇，亦經  
13 被告陳明在卷(本院卷一第243至244頁)，難認該約定係不  
14 當限制勞工權利之行使而有顯失公平情形，應認兩造均受該  
15 契約約定之拘束。況原告亦不爭執其於試用期間虛報其負責  
16 區域診所之訂單數量，以此不正方法達成業績目標，並將超  
17 出各該診所實際需求之藥品以低價非法轉賣予大盤藥商，使  
18 大盤藥商從中賺取價差利潤而不向被告下單採購，致被告受  
19 有損害等情，亦不爭執被告所抗辯如不加計其以不正當方法  
20 達成之業績，實際上達成率未達100%而無從請領業績獎金  
21 (本院卷一第287頁；本院卷二第154頁)，並據被告提出原  
22 告與蔡明慇間之LINE對話紀錄、原告於112年6月19日之業績  
23 統計資料、SYMBICORT產品及BEVESPI產品之健保核定價格等  
24 件為證(本院卷一第277至279、419、421頁)，被告依其工  
25 作規則第50條第1項8、9款：「員工有下列情事之一者，經  
26 查證確鑿或有具體事證，情節重大者，應予記大過：(八)擅自  
27 變更工作方法，致使公司受重大損失者。(九)對於相關業務作  
28 虛偽陳述或故意隱匿不告者」及同條第2項第2款第4.1目A  
29 「大過處罰辦法：(二)處罰內容：4.不同職務之獎金處罰規  
30 範：4.1業務同仁……A.若該業績獎金為透過不當行為所  
31 得，本公司總裁有權決定是否扣除相關期間內的100%業績獎

01 金，含（財務＋非財務）」之規定（本院卷一第270至271  
02 頁），抗辯應扣除全部業績獎金，尚非無據。原告雖主張不  
03 知悉工作規則有上開規定，惟被告業將工作規則公告於公司  
04 內網供員工隨時點閱瀏覽，且於原告到職後之新人訓練中亦  
05 明確布達內網系統使用方式，亦據被告提出網頁資料、新人  
06 訓練簡報資料為憑（本院卷一第431至435頁），為原告所不  
07 爭執，被告既已將工作規則處於員工易於認識之狀態而符合  
08 公開揭示之要求，原告於受僱後既可隨時查閱工作規則規定  
09 內容，堪認其就執行職務過程應遵守相關規定，否則將遭懲  
10 處一節有所認知，並同意受其拘束，故獎懲規定之內容，自  
11 屬工作規則性質而為兩造間勞動契約之一部甚明。原告復自  
12 陳其雖以不正當方法達成業績目標，然自身亦賠了3至4萬  
13 元，且係蔡明愷告以可透過獲取業績獎金方式彌補該部分之  
14 損失等語（本院卷一第289頁），然其投機行為實不值得鼓  
15 勵，且原告以不正當方法轉賣虛增之業績後，實際上未能達  
16 成業績目標，其請求被告給付業績獎金9萬元，並無理由。

17 (三)原告請求被告賠償工作損失及精神慰撫金，為無理由：

18 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
19 任。不法侵害他人名譽，被害人雖非財產上之損害，亦得請  
20 求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項  
21 分別定有明文。而當事人主張有利於己之事實者，就其事實  
22 有舉證之責任，為民事訴訟法第277條前段所明定。民事訴  
23 訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告  
24 先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗  
25 辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原  
26 告之請求。是依上開規定，行為人應負侵權行為之損害賠償  
27 責任，必以主觀上具有故意或過失，客觀上行為具有不法性  
28 並致他人權利受損害為要件，若其中任一要件有所欠缺，即  
29 無所謂侵權行為可言。

30 2.原告主張被告非法解僱，致其受有3個月工資損失153,000元  
31 （計算式：51000元×3月＝153000元），惟原告係基於個人

01 自由意志終止其與被告間之勞動契約，業經本院認定如前，  
02 難認被告有何不法侵害原告權利，致原告受有薪資損失之可  
03 言，其請求被告賠償上開薪資損失，並無理由。原告另主張  
04 被告塑造原告短短3月餘之試用期間內即有嚴重不當言行之  
05 形象，影響原告至業界他廠求職之機會而損害原告之名譽，  
06 然原告確有以傳送訊息方式不當騷擾同事之行為，且其自承  
07 被告從未對外散布不利原告之言論，難認原告已舉證證明被  
08 告有指摘或傳述足以貶損原告社會人格評價之情事，致影響  
09 其日後謀職，其請求被告賠償同以3個月薪資計算之精神慰  
10 撫金153,000元，亦屬無據。

11 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、兩造間勞動契約  
12 約定及侵權行為法律關係，請求被告給付403,500元，及自  
13 勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計  
14 算之利息；另依勞基法第19條規定，請求被告開立記載離職  
15 事由為勞基法第11條之非自願離職證明書，均無理由，應予  
16 駁回。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，  
18 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併  
19 此敘明。

20 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

21 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日  
22 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

23 以上正本係照原本作成。

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日  
27 書 記 官 黃 盈 菁