

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第79號

原告 黃毓婷

訴訟代理人 劉建成律師

曾韋綸律師

被告 英屬開曼群島商庫幣科技有限公司台灣分公司

法定代理人 歐仕邁(OU, SHIH-MAI)

訴訟代理人 李珮琴律師

林景瑩律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣478,654元，及自民國111年12月31日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之17，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣478,654元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國109年8月26日與被告簽立聘僱合約，自翌日起開始工作，受僱期間原擔任銷售及市場總監職務，然自110年1月起開始兼任財務部門（稽核及查帳）、產品經理人（協助建立被告企業資源規劃X-Saving產品設計與製作產品分析報告）、全新業務VIP/OTC商品規劃及協助人力資源等職務，致原告需超時工作。被告復於111年6月10日逕將原告調職為行銷總監，而將所有業績獎金發給全部剝削，原告僅能於同月12日向被告請辭，並以111年7月12日為離職日。

01 (二)原告依被告提出(被證8)出勤明細表「一天工作時數」，
02 計算出其逾時加班時數，在打卡出勤時間範圍內，得請求新
03 臺幣(下同)453,550元(即附表1-1，詳院卷四第175至182
04 頁)。另原告在出勤明細表所載時間以外亦有加班情形，依
05 其提出證據(原證4、原證6)，分別得請求343,902元、
06 142,107元(即附表1-2、附表1-3，詳院卷四第175至187
07 頁)，共計得請求939,559元。原告另依民事訴訟法第222條
08 第2項及勞動事件法第36條等規定，請法院酌定原告長期
09 「未在辦公室上班」工作情狀，核定原告得請求之加班費補
10 足至2,340,248元。

11 (三)再被告更於111年1月起逕行調整該年業績獎金目標計畫為
12 110年業績目標之2.62倍，電商通路業績目標甚為3.45倍，
13 又未依與原本所約定之增聘計劃將被告團隊之職員增加至28
14 人，被告另公布業績方法，增加「360度跨部門評估」評鑑
15 項目，並操縱在職員工令其填出原告不適任或表現不良之結
16 果而拒發業績獎金。最後導致原告360度跨部門評鑑未能達
17 標(3.5分以上)，而使原告得領取之業績獎金扣減25%即
18 372,305元。如認請求有理由，並請更新111年4月工資及加
19 班費之計算。

20 (四)被告於111年6月10日逕行告知調職，目的在剝削原告之所有
21 業績獎金，並於全體職員面前以言語方式霸凌、貶低原告之
22 專業性，使原告最終不堪受辱而最終離職，於原告離職後數
23 周至數日，其業務部門之下屬也以各種方式自行離職或遭資
24 遣，故原告因被告上開「不當霸凌」、「不當調職」等「逼
25 退」行為，係違反保護他人之法律(即違反勞基法第10條之
26 1第1款規定)，致生原告極大之精神壓力，而於同月12日向
27 被告方請辭，原告所受之精神壓力可見一斑，被告所為造成
28 原告精神上之損害，得請求賠償精神慰撫金100,000元。

29 (五)爰依兩造聘僱契約附約、被告111年8月頒布業績標準及勞動
30 基準法(下稱勞基法)第24條、民法第184條第1項後段、第
31 195條第1項規定，提起本訴，並聲明：1.被告應給付原告

01 2,812,553元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
02 年利率5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告則以：

04 (一)被告對於員工工作時間規範，係週一至週五，上午9時30分
05 上班，下午6時30分下班，中間有午休1小時，且有前後半小
06 時彈性上班時間，員工如因工作而有延長工時需要，應填寫
07 加班申請單憑以辦理，且加班申請制行之有年，此亦為原告
08 等全體員工所悉，原告在職期間已申請加班時數補休，並無
09 未依法給付加班費之情，原告所主張加班時數既均未曾向被
10 告申請加班，且無法證明均有從事勞務之事實和必要性，顯
11 未盡其舉證之責任，自不得再行請求加班費。縱認原告於出
12 勤紀錄上所載之工時得推定為經被告同意執行職務之工時，
13 然原告主張之延長工時多為逾出勤紀錄以外之時間，或非在
14 辦公室內，自無從適用勞動事件法第38條為有利之推定。從
15 而，原告主張被告應給付原告延長工時工資於法應無理由。
16 退步言之，倘法院審理後仍認原告得請求，原告薪資中之業
17 績獎金、三節禮金、生日禮金等屬恩惠性給與，不得計入每
18 月工資，並應扣除稅賦及健保自付額，原告自行計算金額顯
19 然有誤。

20 (二)兩造約定111年業績獎金發放，原告領導之部門團隊售出產
21 品之業績、360度跨部門評估分數等因素，被告已依照約定
22 核算金額並發放業績獎金，原告自不得再請求372,305元之
23 業績獎金差額。至原告稱被告未依約定將團隊擴增至28人，
24 然該團隊於000年0月間已有適合團隊業務工作之員工人數21
25 人，聘僱員工本非可濫竽充數，被告實未刻意提供原告所需
26 之團隊人數。且兩造間約定111年業績獎金發放，需視原告
27 領導之部門團隊業績、360度跨部門評估分數等因素，以決
28 定是否核發業績獎金及其金額，此非單純因提供勞務即可必
29 然獲取之對價，屬具有恩惠、勉勵性質之給與。原告請求業
30 績獎金差額係因360度跨部門評估分數未達設定標準，此與
31 團隊人數無涉，兩者間並無因果關係。況被告已依兩造間之

01 約定核算並發放業績獎金，原告自不得再請求372,305元之
02 業績獎金差額。再者，x-saving產品利潤，以及經銷商銷售
03 之利潤多數未如預期，原告實際上有溢領獎金156,843元，
04 然被告從未向原告主張上情，足徵被告未任意苛扣原告知獎
05 金。

06 (三)原告稱被告就週年慶Pizza Hut聯名專案、官網匯率調整事
07 件霸凌和貶低原告，並將原告不當調職等，惟前者係營運長
08 主觀上欲迫切解決專案、官網匯率調整問題，用字遣詞較直
09 接，惟此係針對工作之處理過程和方式，並非針對特定人之
10 持續性批判，難認此會造成一般人之人格評價造成貶損；後
11 者係被告衡量經營運作情形，經執行長及營運長陸續與原告
12 溝通後，始調整原告職務以令其專注於行銷部門，業務部門
13 另指派他人擔任主管，然被告未變更與原告約定之工資，亦
14 未曾羞辱脅迫原告，且公司內部職務之調動本屬雇主經營管
15 理權限之一，原告前揭主張與實情顯然不符，無從構成職場
16 霸凌，或認被告對原告有何侵權行為之舉，況原告亦未提出
17 其他證據以實其說，要難認定原告受有何不法侵害並造成其
18 精神上損害，原告請求100,000元精神慰撫金，顯屬無據。

19 (四)爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請
20 准宣告免為假執行。

21 三、原告主張兩造於109年8月26日簽立聘僱合約，其並自翌日起
22 開始工作，兩造間為僱傭關係，嗣原告於111年6月12日向被
23 告請辭，並於111年7月12日離職。又依聘僱合約附約，原告
24 除基本月薪205,625元外，尚得依設定業績目標領取獎金等
25 節，業據提出聘僱合約為據，且為被告所不爭執，首堪認
26 定。又原告主張被告未給付延時工資、短付業績獎金，並有
27 違反勞動法令侵害其人格權等情事，則為被告所否認，並以
28 前詞置辯，是原告請求延時工資、業績獎金差額及慰撫金，
29 是否有據，分敘如後各段。

30 四、原告請求加班費部分：

31 (一)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下

01 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
02 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時
03 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工
04 於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工
05 資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時
06 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2
07 以上。又雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍
08 發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工
09 作者，亦同，勞基法第24條第1項第1、2款、第2項及第39條
10 分別定有明文。再者，勞動部訂定「勞工在事業場所外工作
11 時間指導原則」第2條第7款規定：勞工正常工作時間結束
12 後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可
13 自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文
14 件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。是
15 以，雇主在勞工休息時間使勞工從事工作，勞工亦得檢附事
16 證並請求延長工作時間之工資。是以，原告如能舉證在出勤
17 紀錄以外的延時工作事實，仍得請求加班費。

18 (二)被告固抗辯：公司採行加班申請制，此申請流程亦為原告明
19 知，自不得事後再行請加班費等情，並提出工作規則及原告
20 於110年10月30日、12月10日、111年2月21日申請加班紀錄
21 為據（院卷一第155至219頁），惟按勞基法之立法目的在於
22 保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為
23 勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及
24 例假照常工作者，雇主自應依勞基法第24條規定標準發給延
25 長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬
26 強制規定，除非有法律明文規定，原則上勞雇雙方均應遵
27 守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單
28 方或以契約、工作規則等方式排除上開法律規定之適用，即
29 有違立法意旨。是以，縱被告於工作規則（第52條）採用加
30 班申請制，明訂以員工事先或翌日補行申請並經主管核可為
31 要件（院卷一第185頁參照），然如有事實足認定原告於平

01 日延時工作，或於休息日、例休假工作，被告仍應按勞基法
02 第24條、第39條等相關規定給付加班費，否則無異一方得以
03 單方行為或定型化契約破棄強制規定，致架空勞基法保障勞
04 工最低標準的立法目的無以達成，被告此部分所辯自不足採
05 認。

06 (三)又按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工
07 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
08 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此
09 觀勞基法第2條第3款自明。至所謂「因工作而獲得之報酬」
10 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
11 者，即指在一般情形下經常可以領得之給付。又判斷某項給
12 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會
13 之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依
14 勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務
15 反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或
16 簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如
17 在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之
18 對價，即具工資之性質而應納入工資之計算基礎。查，被告
19 發放業績獎金予原告之標準，係因原告擔任行銷暨業務總監
20 職務，工作內容包含領導團隊，從而若團隊有達成一定銷售
21 目標（業績），原告方能領取業績獎金等情，為被告自述在
22 卷（院卷四第320頁），是以，原告身為行銷暨業務總監，
23 就行銷公司商品及業務良窳成敗負責任，公司對該職務賦與
24 原告任務自與公司銷售目標具密切關聯，如經原告及其團隊
25 達成被告要求之業績目標，被告即負有相對應給付業績獎金
26 之義務，亦即該獎金發放與原告依其職務所提供勞務工作內
27 容息息相關，則原告一定工作成果之展現作為被告支付獎金
28 前提，係以提供勞務在質或量上結果作為報酬的對象。被告
29 復稱：獎金係一年分為四季計算後發放，原告分別於110年3
30 月、4月、7月、10月、111年1月、4月、7月領取金額不等之
31 業績獎金等語（院卷一第146頁），足認該獎金顯然並非臨

01 時性發放，而是依循被告獎金制度設計並經其定期核算後支
02 付，洵非屬被告任意恩惠的給與，縱因業績目標達成率波
03 動，獎金的金額未必一致，均應認該獎金具有因原告職務而
04 獲得報酬之性質，非偶然性之競賽獎金或特殊功績獎金等勞
05 基法施行細則第10條第2款所列舉之獎金範疇，自屬勞基法
06 所定工資之一部分。

07 (四)經查，原告主張其於平日上班打卡期間有如附表一所示逾時
08 工作情形，另被告在其下班休息時間以附表二「加班事由」
09 欄所示之開會研討、設計商品、解決客戶問題、應酬等理由
10 要求原告超時工作，本院依兩造提出事證，認定原告得加班
11 時數及得請求加班費金額，分敘如下（至其餘請求時間認無
12 理由部分，則詳如附表二「認定理由」欄所示）：

13 1.依被告提出出勤明細表「一天工作時數」欄（院卷一第343
14 至350頁），及原告同表所示每日上下班打卡紀錄，扣除其
15 正常工作時間8小時工時及中午1小時休息時間後，核與原告
16 提出附表1-1「總計加班分鐘數」欄相符（院卷四第175至
17 182頁），是原告此部分計可請求平日加班費共409,908元
18 （計算式詳如附表一）。

19 2.原告主張「出勤明細表」以外延時工作的部分：

20 (1)109年11月及110年元月：

21 A. 2020/11/08(星期日)：19:00-20:05對話紀錄（院卷一第387
22 頁），證人即被告前員工甲○○到庭結證：「這客戶是執行
23 長的朋友，只要是主管的朋友的案子，都是急需去處理的，
24 當天因為太晚了應該隔一天才處理，這個客戶是住在國外」
25 等語，核與對話內容中「因為Michael有點想趕快處理掉他
26 朋友的問題，所以有多3個人我剛發Mail給他們了...之後我
27 們去那個X-saving @...檢查信件...」等文句相符（院卷四
28 第158頁），應認原告確實急需處理公司重要VIP客戶信件，
29 而主張在同日18時至20時30分間有延時工作2時30分之事
30 實，堪以採信。

31 B. 2020/11/10(二)、2020/11/14(六)、2020/11/28(六)、

01 2020/11/29(日)及2021/1/13(三)、2021/1/14(四)
02 XSaving展演活動部分：

03 □原告主張上開時日參與XSaving展覽或招攬活動，業據提出
04 臉書貼文、通訊對話截圖、現場照片(院卷一第388、391、
05 392頁)，被告抗辯原告有連續從事勞務之事實，惟依證人
06 甲○○證稱：「(院卷一)第388頁開場介紹的人是原告。
07 392頁是在世貿的展覽會，連續4天。第396頁原告也是開講
08 人，這是在公司的會議室，是常態性辦的活動，每一次的活
09 動的時間最少2至3小時，如果客人問題比較多，就會留到更
10 晚，基本上原告都會全程在場，因為她是主講人」、
11 「(問：原告於109年11月28日當日下午有到會場?與會期
12 間?)有，待多久我不記得，這天是金融博覽會，原告每天
13 都會去」等語(院卷四第158至159頁)，佐以，2020年11月
14 12日臉書貼文確實記載：「X-saving在前晚(11/10)舉辦
15 線下申購活動」(院卷一第388頁)，足認11月10日係晚間
16 始舉行，故以3小時計算加班時間。又原告於2020年11月29
17 日11時42分、12時20分、12時在群組中先後留言詢問或告
18 知：「你們中午有便當?」、「Yiling下午會過去...我2:30
19 在動區小舞台有加開一場演講」、「人比較少?」等文句
20 (院卷一第391頁)，應認原告係下午主講時始到場參與活
21 動，是各以3小時計算11月28日、29日加班時間。

22 □另依原告於2021年1月14日8時50分在與YI-LING(SBI)通訊
23 中留言：「我昨晚課程活動回家後喉嚨痛，...今天病假一
24 天」、10時59分留言：「還是我下午3點左右進去...」、13
25 時27分留言：「我準備出門」(院卷一第397頁)，是認原
26 告於1月13日晚間確實有主講研習活動(同卷第396頁)，於
27 翌日因此身體不適而請假休息一日，然因應被告營運長之要
28 求，仍於1月14日進公司參與晚間之X-saving研習活動，故
29 同各以3小時計算其於1月13日、14日的加班時間。

30 C. 2020/11/14(六)：證人甲○○稱：「這是跟營運長YI-
31 LING(SBI)聯繫，印象中是假日要我去找她的二個朋友介

01 紹產品，我的回答是我要跟家人聚餐，所以我回絕，她就請
02 原告去」等語（院卷四第159頁），核與原告提出群組通訊
03 截圖中，營運長先指示：「...她（客戶）說她下班如果業
04 務還在或是願意去找她，可以...」，經業務即證人甲○○
05 於2020年11月13日（星期五）如其證述以家聚為由請求改期
06 後，營運長於同日指示：「或是看Stephanie（原告）有沒
07 有空去。因為（客戶）只有明天下午5點半有空...我剛問了
08 爭鮮的姐姐，她說你們有空的話，明天下午5點半去她家，
09 然後看需要準備什麼...」，原告於同日23:47發話：「她家
10 在哪？有電話？明天聯絡」等文句（院卷一第389至390頁），
11 足認原告為公司服務客戶申購Xsaving，而於2020年11月14
12 日有準備資料後拜訪客戶之行程乙節非虛，其主張14時40分
13 至19時間有加班4小時20分之事實，堪以認定。

14 D. 再查，原告於109年11月及110年1月薪資均為205,625元（院
15 卷一第226頁、第22頁薪資明細參照），時薪為857元（計算
16 式： $205,625 \div 30 \div 8 \doteq 856.7708$ ，元以下四捨五入，下
17 同），經將(1)至(3)合併計算此該2個月份加班費，平日加班
18 共9小時加班費11,141元（計算式： $857 \times [4/3 \times 6 + 5/3 \times 3]$ ）、
19 休息日（星期六）加班7小時20分得請求加班費9,332元（計
20 算式： $857 \times [4/3 \times 4 + 5/3 \times 10/3] \doteq 9331.77$ ）、例假日（星期
21 日）加班2天得請求加班費13,712元（計算式： $857 \times 8 \times 2$ ），
22 惟，小計34,185元。

23 (2)109年12月即2020/12/18(五)：

24 A. 原告提出通訊軟體截圖（院卷一第393頁），於2020年12月
25 18日19時12分確實留言：「...中東經銷商詢問何時中東城
26 市卡會上到我們網站」，並有顯示其後10則回覆，考量時差
27 因素當下有緊急反應處理之必要，則原告主張係為處理中東
28 客戶卡面沒上官網之客訴問題，而加班1小時，堪以認定。

29 B. 原告於109年12月薪資為208,530元（即基本薪資205,625+獎
30 金2,905元，院卷一第230頁薪資明細參照），時薪為
31 868.875元，得請求1小時平日加班費869元。

01 (3)110年3月：

02 A. 2021/03/10(三)：原告提出通訊內容截圖（院卷一第399、
03 400頁），對話紀錄時間為19時32分至20時14分間，確如原
04 告主張係因同仁求助，協處幣別交換及手續費扣款等問題，
05 有加班42分鐘。

06 B. 2021/3/30(二)：原告提出當日通訊內容（院卷一第439
07 頁），確實於21時26分至22時39分間與被告執行長Michael
08 有討論OTC證件及經銷商業等內容之對話紀錄，堪認加班時
09 數1小時13分。

10 C. 又原告於110年3月薪資為416,251元（即基本薪資205,625元
11 +獎金210,896元，院卷一第254頁薪資明細參照），時薪
12 1,736元（計算式： $416,251 \div 30 \div 8 = 1,735.50$ ），得請求平
13 日加班費3,327元（計算式： $1,736 \times 115 / 60 \div 3327.33$ ）

14 (4)110年4月：

15 A. 2021/04/11(日)：原告提出當日通訊內容（院卷四第63
16 頁），確實於18時4分至23時23分間與執行長Michael有對話
17 紀錄，Michael於18時4分詢問貨幣產品的測試情形，原告於
18 23時23分最後回覆：「花了2.5小時，我要放棄了，明天拿
19 手機...」等語，堪認其加班時數2小時30分。

20 B. 2021/04/28(三)：原告提出當日通訊內容（院卷一第442
21 頁），確實於同日22時34分至23時12分間與Adam有討論解決
22 Scam/PR等內容之對話紀錄，堪認加班時數38分。

23 C. 原告於110年4月薪資614,483元（即基本薪資205,625元+獎
24 金408,858元，院卷一第258頁薪資明細參照），時薪2,560
25 元（計算式： $614,483 \div 30 \div 8 = 2560.3458$ ），得請求3小時8
26 分延長工時之平日加班費1,621元（計算式：
27 $2,560 \times [38 / 60] \div 1621.3333$ ）、例假日（4月11日）加班得
28 請求加班費20,480元（計算式： $2,560 \times 8$ ），惟原告僅請求
29 8,403元（院卷四第187頁附表1-3），小計10,024元。

30 (5)110年6月：

31 A. 2021/06/16(三)：原告提出通訊內容截圖（院卷一第403、

01 404頁)，對話紀錄時間為18時42分至19時41分間，堪認原
02 告為處理公司財務與會計師溝通核對數字或金額，有加班1
03 小時之事實。

04 B. 2021/06/19(六)：原告提出通訊內容截圖（院卷一第406
05 頁），顯示通訊時間20時15分至35分，另證人甲○○稱：
06 「（問：與原告在110年6月19日聯絡何事？當日通話前有
07 與原告聯繫處理公司事務？）都是公事處理，都是在討論關
08 於虛擬貨幣的買賣」（院卷四第159頁），堪認原告為聯繫
09 處理公司虛擬貨幣交易，而加班20分鐘。

10 C. 原告於110年6月薪資207,625元（即基本薪資205,625元+禮
11 金及獎金2,000元，院卷一第266頁薪資明細參照），合併計
12 算110年6月加班費，其平日加班1小時、休息日加班20分共
13 計得請求加班費 1,538元（計算式：
14 $207,625/240 \times 4/3 \times 4/3] \div 1537.96$ ）。

15 (6)110年8月：

16 A. 2021/08/19(四)：原告提出通訊內容截圖（院卷一第448
17 頁），顯示與執行長Michael通訊時間為17:02至17:04、
18 17:40至17:41、18:38、19:56至20:27、21:02至21:12，且
19 Michael於17時2分通訊意旨即稱係因其有馬來西亞重要客戶
20 要買公司產品貨幣之用意，則原告主張為此於19時至21時間
21 有加班2小時，堪以採信。

22 B. 2021/08/20(五)：原告主張加班處理Weni客戶訂單問題，業
23 經提出通訊內容截圖（院卷一第449頁），其與Michael通訊
24 時間為19時38分至20時31分，另自20時59分起則有10分38秒
25 之通話時間，則原告當日處理交辦工作之加班時計1小時31
26 分。

27 C. 2021/08/27(五)：原告主張加班處理翻譯解釋OTC規則，業
28 經提出通訊內容截圖（院卷一第450頁），其於同日20時13
29 分確實向Michael留言表示「現在翻譯規則給他」，則原告
30 主張當日處理該事務而加班時計30分，應合於情理，堪予採
31 信。

01 D. 原告於110年8月薪資205,625元（院卷一第274頁薪資明細參
02 照），時薪為857元，共得請求平日加班費4,590元（計算
03 式： $857 \times [4 + 1/60] \times 4/3 = 4589.7$ ）。

04 (7)110年9月即2021/09/03(五):

05 A. 原告主張有參與演講活動，業經提出「庫幣<>CFA協會演講
06 (6)」群組之通訊內容截圖（院卷一第452頁），與「維多」
07 對話紀錄時間為22:36至22:40，截圖內亦存有活動現場照
08 片，核與原告於22時38分「我等一下整理成一本相簿給您」
09 的留言核符，則原告主張當晚18時至22時加班4小時，堪予
10 採信。

11 B. 原告於110年9月薪資206,625元（即基本薪資205,625元+禮
12 金及獎金1,000元，院卷四第323頁、卷一第278頁薪資明細
13 參照），共得請求平日加班費5,166元（計算式：
14 $206,625/240 \times [4/3 + 5/3] \times 2 \doteq 5165.625$ ）。

15 (8)110年12月：

16 A. 2021/12/15(三)：原告主張為完成公司提案報告而加班乙
17 節，業經提出通訊時間21:40至21:59、23:37至23:44間之對
18 話紀錄（院卷一第424頁）、Line Taxi乘車收據（乘車時間
19 21:52至22:24，院卷一第423頁）為證，另證人甲○○稱：
20 「是在講目標跟業務獎金制度的問題。（提示同卷第427至
21 433頁，問：簡報與上開討論有何關係？）簡報是原告做的，
22 是老闆要原告做的，印象中與15日晚上討論的內容有關係」
23 等語（院卷四第159頁），核與原告提出製作人為原告、製
24 作日期為同日之簡報檔影本相符（院卷一第427至433頁），
25 堪認報告係原告當晚延時工作的成果內容，則其主張完成公
26 司提案報告並與證人甲○○就公司業務目標有所討論等情非
27 虛言，其請求1小時25分加班費，自屬有據。

28 B. 2021/12/17(五)：原告提出當天通訊內容截圖（院卷一第
29 426頁），確實記載：「松仁扶輪社... 年終晚會、時間：
30 12/17(五)17:30-21:00」，另證人甲○○稱：「（提示同卷
31 第426頁，問：原告當天有參與扶輪社例會？跟公司事務有

01 何關係?)有。是去會場交際應酬，那些人是執行長扶輪社
02 的朋友，去換名片」(院卷四第160頁)，則原告為公司商
03 業利益而付出自己下班休息時間往赴應酬，應認其主張18時
04 30分至22時間之3小時30分延長工時有據。

05 C. 原告於110年12月薪資205,625元(院卷一第290頁薪資明細
06 參照)，時薪為857元，計平日加班4小時55分，共得請求平
07 日 加 班 費 6,047 元 (計 算 式：
08 $857 \times 4/3 \times [3 + 25/60] + 857 \times 5/3 \times 1.5 = 6046.61$)。

09 (9)111年2月即2022/02/24(四)：

10 A. 原告提出當天與Michael通訊時間為20時32分至22時間通訊
11 對話紀錄(院卷一第460頁)、紀錄22:52、23:10之Slack截
12 圖檔案(院卷一第461、462頁)，是其主張20時32分至23時之
13 間有2時30分之延長工時有據。

14 B. 原告於111年2月薪資205,625元(院卷一第298頁薪資明細參
15 照)，時薪為857元，計平日加班2時30分，共得請求平日加
16 班費3,000元(計算式： $857 \times [4/3 \times 2 + 5/3 \times 0.5] = 2999.5$)。

17 3. 從而，原告共得向被告請求478,654元加班費(計算式：
18 $409,908 + 34,185 + 869 + 3,327 + 10,024 + 1,538 + 4,590 + 5,166 + 6,$
19 $047 + 3,000$)。

20 (五)末按當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重
21 大困難者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額，民
22 事訴訟法第222條第2項固有明文，惟原告係依兩造聘僱契約
23 及勞基法第24條規定請求延時工資，是基於契約上法律關係
24 為請求基礎，並非屬損害賠償之債，自無此規定之適用。又
25 按，法院適用勞動事件法第36條第5項規定，係以當事人違
26 反備置或保存勞工簽到簿、出勤卡等出勤紀錄之義務，而認
27 依該證物應證之事實為真實者，始對於未遵文書備置或保存
28 義務之雇主施以制裁。而按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保
29 存5年，勞基法第30條第5項規定，被告既已備置原告在職期
30 間打卡工時及請假紀錄(院卷一第343至350頁)，作為雇主
31 依法應備之出勤紀錄，並提出於法院，依前揭說明，原告所

01 認被告未提出完整LINE群組紀錄文書，並非雇主法定應備置
02 文書，本件自無適用勞動事件法第36條第5項規定，逕認原
03 告主張所有加班事實均為真實之餘地。是以，原告依民事訴
04 訟法第222條第2項及勞動事件法第36條等規定，請法院酌定
05 原告長期「未在辦公室上班」工作情狀，核定加班費數額補
06 足至2,340,248元云云（院卷四第46頁、第281至283頁），
07 自無所據。

08 五、原告請求業績獎金差額：

09 (一)按勞動契約應約定工資之議定、調整、計算、結算及給付日
10 期與方法等有關事項，勞基法施行細則第7條定有明文。依
11 此，工資為勞動契約之重要原素，勞雇雙方調整工資即須與
12 他方達成合意，雙方不能未經他方之同意，即片面調整工
13 資。是以，工資乃勞動契約的要素，則工資變更乃契約的變
14 更，自須取得當事人間合意為之。查，原告支領業績獎金屬
15 其工資之一部分，已如上述，如其業績獎金金額計算或給付
16 方式有變更，揆諸本段的說明，自應得勞雇雙方同意。

17 (二)被告主張111年發放之業績獎金標準，係基於公平性考量，
18 並參考110年銷售成績及原告自行訂立之業績目標，經與原
19 告自110年底起多方討論，經原告同意後，而於111年1月25
20 日確定等情，此有原告所提出兩造間電子郵件可佐（院卷一
21 第73至77頁），足認原告先於111年1月13日寄發電子郵件，
22 列表110年度各項產品或業績成長之數據並預估111年業績目
23 標，再經公司內部討論後，被告於000年0月00日下午向原告
24 及其團隊成員寄發郵件，布達業績目標及獎金對照圖表，並
25 列明5項重點結論，並請受文者確認該列示之目標及
26 Incentive，被告於同月25日中午11時55分許則回覆：
27 「confirmed ok, thanks. 依照C-round預估的headcounts及
28 預算，資源充足下我們有信心可以做到業績目標，再請後續
29 協助招募團隊新成員了」等語，並未對此方案為反對表示或
30 提出任何修改之意見，故被告依當時經雙方協商後布達之獎
31 金標準，於000年0月間核算發給原告111年度業績獎金，有

01 玉山銀行薪資轉帳結果查詢、電子郵件（院卷一第317至319
02 頁、第325至328頁），自屬有據。

03 (三)再者，雖被告於審理中質另疑360度跨部門評鑑之合理性，
04 惟被告於111年1月24日以電子郵件布達上開獎金標準時，已
05 於重點結論中陳明360度評估結果之處理方式，圖表中亦明
06 確表明「360度跨部門評估」條件設定，配合業績達標率之
07 不同，將影響獎金之比例數額等節已明，此應為原告當時所
08 知悉。況被告之績效考核制度，原已包含其他部門主管給行
09 銷團隊的回饋意見乙節，此有被告寄送之110年底和111年上
10 半年之「360度評核回饋」結果可參（院卷一第321、323
11 頁），則被告發放原告111年度第1季及第2季業績獎金時，
12 併以原告所受「360度跨部門評估」結果為採計標準之一，
13 尚無不合法之處。

14 (四)至原告主張被告應為其徵得合計28人之團隊，被告未協力履
15 約，有民法第101條故意使條件不成就之情云云（院卷一第
16 371頁），而按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正
17 當行為，阻其條件之成就者，視為條件已成就，民法第101
18 條第1項定有明文，此係指該當事人有故意阻止其條件成就
19 之行為，始足當之。惟對於條件成就施以影響之不正當行
20 為，他方究應如何故意妨害、違反法令或違背誠信，均應由
21 原告舉證之。又倘他方故意促成條件成就係以不作為之方式
22 為之，於評價該不正當性時，更應以作為義務之存在為前
23 提。從而，原告就其利己事實並未舉證以其實，亦未立證被
24 告有何「徵得合計28人」之作為義務存在，此部分主張亦不
25 可採。是以，原告請求業績獎金差額372,305元，即無理
26 由。

27 六、原告請求被告賠償精神慰撫金100,000元，並無理由：

28 (一)按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損害
29 賠償或慰撫金；因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負
30 損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人
31 者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償

01 責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；又不法侵害他
02 人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法
03 侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損
04 害，亦得請求賠償相當之金額，民法第18條第2項、第184
05 條、第195條第1項前段分別定有明文。是侵權行為之成立，
06 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
07 歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成
08 立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之
09 成立要件應負舉證責任。

10 (二)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
11 罰，所造成持續性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使被霸
12 凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的
13 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
14 一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和社會問題之負向
15 結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行
16 為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍
17 應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方
18 式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目
19 的及動機等因素予以綜合判斷。

20 (三)原告主張其受營運長(COO)在週年慶Pizza Hut聯名專案、
21 官網匯率調整期間霸凌等節，已為被告否認，徵諸前開說
22 明，自應由原告負舉證責任。惟依原告提出之公開頻道通訊
23 內容(院卷一第526至534頁)，該平台係以公司內部員工同
24 仁為社群成員，談論或通訊內容以工作事項為主要聯繫事
25 項，營運長為公司人力調度指示或相關貼文，主觀上係處理
26 解決疫情期間專案支援人力、公司官網匯率調整等問題，難
27 認其相關留言或所附「我就爛!」等貼圖係特定針對原告個
28 人而為之侵害行為。從而，依兩造間立於勞資相對的立場，
29 被告經營事業，營運長身負營運盈虧壓力，原告亦認支援人
30 力不足影響工作負擔，產品匯率資訊有及時更新必要，雙方
31 對事務處理緩急或因應方式之認知互有差異，上開平台通訊

01 交流目的既在反應問題求取解決方案，因此同仁間在溝通表
02 達過程中難免意見齟齬，或溢流情緒宣洩情詞，尚非違情
03 理，惟被告為求營運順利，設置平台交流目的並非離間同仁
04 破壞部門間和諧、造成衝突，是縱用字遣詞偶有不妥，觀照
05 全文及對話意旨，尚未逾越一般雇主或員工間對於工作意見
06 交換份際，亦難認其留言在社會上一般人已致使原告之人格
07 評價造成貶損，縱其表達方式較為尖銳直接，並引起原告不
08 悅，惟此係他方修持或溝通態度問題，依其對話當時的背景
09 事實脈絡，尚難遽認係侵害原告人格之行為。

10 (四)再查，原告主張遭被告不法調職及逼退云云，惟被告辯稱係
11 衡量經營運情形，經執行長及營運長陸續與原告溝通後，始
12 調整原告職務，目的在使其專注於行銷部門，業務部門則指
13 派他人擔任主管等語，是以，被告調整原告職務既係基於企
14 業經營上所必須，尚乏明證認調職行為出於不當動機及目
15 的，況原告其後係自認「已完成階段性任務」，並以「職涯
16 另有規劃」為由自請辭職乙節，有被告提出電子郵件、離職
17 申請書為證（院卷一第329、331頁），其中亦未申明係因公
18 司「環境（氣氛）不佳」等歸責於被告之因素，則其於審理
19 後始稱係因被告調職而遭逼退云云，應屬片面臆測陳詞，無
20 以憑採。

21 七、綜上所述，原告依兩造間勞動關係及勞基法第24條等規定，
22 請求被告給付478,654元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年
23 12月31日起（起訴狀繕本於111年12月30日送達被告，見院
24 卷一第131頁之送達證書）至清償日止，按年息百分之5計算
25 之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無
26 據，應予駁回。

27 八、本判決主文第1項原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項
28 規定由本院依職權宣告假執行，併酌定相當擔保金額准被告
29 供擔保後免為假執行，而原告其餘敗訴部分，其假執行之聲
30 請失所附從，應予駁回。

31 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本

01 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
02 併此敘明。

03 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

04 中 華 民 國 113 年 7 月 17 日
05 勞動法庭 法官 林瑋桓

06 以上正本係照原本作成。

07 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 7 月 17 日
10 書記官 巫玉媛