

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞小字第33號

原告 藍志韋

被告 鴻昌精密工業股份有限公司

法定代理人 陳宏信

訴訟代理人 陳宏達

宋明珠

何朝棟律師

上列當事人間請求請求給付年終獎金事件，經本院於民國112年8月29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、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。查原告起訴時請求被告應給付原告年終獎金新台幣（下同）5萬4000元。嗣於112年5月2日擴張訴之聲明，請求被告應給付資遣費2萬6017元，合計8萬17元（見本院卷第75頁），又於112年8月22日具狀擴張聲明請求被告應給付8萬17元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第169頁），原告擴張聲明請求資遣費2萬6017元及法定遲延利息，係基於同一勞動契約之同一基礎事實，亦無礙被告之防禦及訴訟之終結，故依前揭規定，原告擴張訴之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體上理由

01 一、原告起訴主張：原告與同事發生打架之事實經過為，原告和
02 發生衝突的同事是在產品最後包裝出貨的崗位，前崗位會先
03 在產品貼上產品號碼、和檢查外觀，如遇到外觀不良、或著
04 其他問題時會先放置旁邊等待處理，那時原告在線外貼外籍
05 產品號碼，外觀檢查同事林嬋玲小姐跟原告喊說過號的產品
06 放到線上的時候，原告再貼產品箱號，和原告發生衝突的同
07 事就自己主動先去拿原告貼完問了怎不等流到在拿就好，他
08 說沒關係等等就流下來了原告再問他號碼你確認了齣，他回
09 答有，等流下來原告就直接放進去再過下一板時候，是原告
10 發現，他剛拿的箱號是原告現在要放的產品才對，原告就跟
11 他講說你剛拿錯，怎沒仔細看，他卻反怪原告說是原告自己
12 不看就放。之後他就情緒上來，不斷罵原告靠北咧，你自己
13 不看怪原告。原告看的出來他情緒很激動，原告還是跟他說
14 是你確認過原告才放怎反怪原告？後面就罵一些髒話，旁邊
15 主管就叫原告及發生衝突的同事兩個不要在爭執，那時候原
16 告也沒講話，但那個同事還是一直罵，主管就跟他說好了
17 啦，你是好了沒，他才不講話了，主管還是把我們兩個放在
18 同崗位負責包裝，於下午接近三點時候，前面貼號碼的崗位
19 把前後箱號碼互換原告沒放對，原告發現就馬上處理好，但
20 那位同事卻又拿這件事情說就是原告不看才會導致產品放
21 錯，原告跟他說我們用理性來溝通，上午是你主動去拿，原
22 告也問過你，才把產品放到不對的箱號上，那你反怪原告是
23 原告沒看，這樣沒道理吧，他還是堅持是原告沒看才會放
24 錯，原告就跟他說那我們沒共識就不要再討論了，之後於三
25 點休息時候，和原告發生衝突的同事就跑去跟別同事(謝嘉
26 和)說原告怎樣怎樣，那時原告和另外一位同事(陳長和)聊
27 天，他講的很大聲原告都聽的見，原告也假裝沒聽見，但他
28 卻走過來跟原告和那位聊天同事指責原告不對，原告跟他講
29 有問題我們下班再討論，他還是罵原告髒話，說不爽來打架
30 啦，說原告現在就是不爽啦，原告從早上忍受他罵髒話到下
31 午，不斷被挑釁之後原告就拍他肩膀一下，說了不然現在是

想怎樣?他就出拳打了原告，原告也反擊出手，原告當下發現左耳有流血原告就打電話請警察來處理，之後公司懲處那位派遣員工開除，原告在下班後也去跟陳宏達經理說明整件事情經過且是一直被辱罵三字經才跟他導致衝突，並非原告本意。之後原告被記大過，且沒收年終獎金，事前跟事後也都沒來跟原告說明，原告認為這樣處理沒有公平性、客觀性，原告是把關公司產品到客戶端避免產生客訴，被告公司卻只用單方面認為是打架就直接記大過，直接張貼公告在被告公司樓梯間給被告公司所有人看，之後原告跟被告公司在聲請勞資調解，被告公司就以勞動契約第18條、第24項主張本應免職，但在姑念工作表現不錯留與被告公司繼續工作，但勞資調解不成後被告公司(陳宏達經理)約談原告說：「如果想在公司繼續工作就好好聽主管安排，不得自己隨意安排別人工作，如果你對現在工作崗位不滿意我隨時可以把你調離去別地方」，人事小姐也說：「如果再讓我聽到隨意造謠公司的話，我們就寄存證信函」，現場主管也說：「我工作都利用上廁所偷懶」，以上原告都不承認。在這種完全不對等情況下，原告被迫選擇自行離職，其實是依據勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契約，自得請求資遣費2萬6017元。原告到職到離職這段時間原告對被告公司的出勤、加班都是幾乎全面配合，在工作也相當負責任，在工作將近這兩年現場主管都沒有做好管理督導責任、發生客訴重工也叫我們不要讓被告公司知道，原告認為沒有造成公司名譽受損、財物損失，原告爭取辛苦付出年終獎金5萬4000元，爰依兩造間勞動契約、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付8萬17元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告任職期間自110年4月6日至112年2月14日止，原告為自請離職。因原告入職前有簽署勞雇關係協議書(以下簡稱系爭契約)，在111年12月6日下午15：07至15：08(監視器檔0

01 1分45秒開始)之間，原告與外聘派遣員工言語衝突及互毆，
02 有監視器影像為證，並為原告所不爭執，且上開事實已列不
03 爭執事項，依照勞雇關係協議書第18條(24)在廠內打架滋事
04 者，予以免職，因原告希望能在被告公司繼續任職，呈報主
05 管後，已公告記大過乙次處分，依照勞雇關係協議書第21條
06 獎懲方式：記大過者100%扣除，因當月份無績效獎金，則績
07 效獎金按比例100%扣除。

08 (二)依據勞基法第29條規定，年終獎金為恩惠性給予，須符合公
09 司有盈餘及員工全年工作無過失之要件，始由系爭契約第12
10 條第7款約定，年終獎金由當年度董事長決議調整，足見，
11 年終獎金並非工資，為恩惠性給予。原告已自認有言語衝突
12 及互毆事件，且原告衝突發生當時並未當場申告主管，且經
13 勞資爭議調解紀錄記載調解人難以認定原告之聲請為有理
14 由，況原告自行選擇離職，並未請求資遣費，並將特別休假
15 休完，卻於112年5月2日始改稱被迫離職，前後矛盾。

16 (三)聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執之事項（見112年5月2日筆錄，本院第76頁）：

18 (一)原告於110年4月6日受雇於被告，擔任作業員，月薪2萬8000
19 元。

20 (二)原告於112年1月29日聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有
21 原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第
22 9頁）。

23 (三)原告於111年12月6日下午3時7分至3時8分，與外聘派遣員工
24 發生言語衝突及互毆事件，被告予以記大一過一次，有附件
25 2之監視器影像、人事獎懲公告為證（見本院卷第50-3
26 頁）。

27 四、本件爭點應為：(一)原告依據系爭契約第12條第7項之規
28 定，請求被告給付年終獎金5萬4000元，是否有理由？(二)
29 原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費，是否有理由？茲
30 分述如下：

31 (一)原告依據系爭契約第12條第7項之規定，請求被告給付年終

獎金5萬4000元，是否有理由？

1. 所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。是工資係勞工勞動之對價且為經常性之給與。倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。又勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金……。三、春節、端午節、中秋節給與之節金」，將「紅利」及「春節、端午節、中秋節給與之節金」排除在經常性給與之外，自不得列入工資範圍（最高法院85年台上字第1342號判決參照），又系爭契約約定第12條約定年終獎金係依據當年度董事長決議調整，則年終獎金，並非勞務之對價，而為恩惠性給予，先為敘明。事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。勞基法第29條定有明文。準此，年終獎金之給付要件須符合(1)公司有盈餘(2)全年度工作無過失之勞工，依據系爭契約第21條之約定，亦秉持此規定，訂定年終獎金核發標準。如記大過，不予核發年終獎金。此由系爭契約第18條第24項規定「在場內打架滋事者，應於免職」、同契約第21條規定「記大過者，100%扣除年終獎金」，準此，員工因打架滋事，應於免職，如記大過者，不得請求年終獎金，合先敘明。
2. 原告與同事間因工作事由發生言語爭執，因原告不耐同事之言語衝突，先推同事一下，導致原告與同事間互毆等情，有原告提出之監視器光碟可按，並經本院勘驗屬實，且為兩造所不爭，被告因原告上開行為，依據系爭契約之規定，被告得予以免職，但被告考量原告之請求，念及原告平日工作認真，改以較輕之處罰，而於111年12月15日因上開打架等事

01 由，將原告記一大過，有被告提出人事獎懲公告可按（見本
02 院卷第53頁），亦為原告所不爭，揆之前開說明，原告早已
03 知悉因打架事由，與被告協商後，改記大過之較輕處罰，而
04 非免職，揆之前開說明，年終獎金之法定要件可知，原告並
05 非全年無過失之勞工，原告依據系爭契約，原告請求被告給
06 付年終獎金，並無理由。

07 3. 原告又以未曾見過系爭契約云云。然查，系爭契約為原告所
08 提出，並經原告親自簽名確認，有系爭契約為證（見本院卷
09 第13、49頁），從而，原告臨訟前開主張，前後矛盾，並無
10 理由。

11 （二）原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費，是否有理由？

12 雇主依勞基法第11條第1項或勞工依據勞基法第14條之規
13 定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：
14 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當
15 於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
16 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以
17 一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又勞工
18 適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，
19 於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20
20 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
21 資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月
22 之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個
23 月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工
24 退休金條例第12 條第1項亦有明定。經查，原告於起訴狀
25 主張「我自行選擇自行離職」等語（見本院卷第7頁），
26 並有原告自行簽名因個人因素而自請離職之離職證明書為
27 憑（見本院卷第41頁），自非依據勞基法第11條或第14條
28 之終止勞動契約之原因，原告本件訴訟進行中，於112年5
29 月2日始擴張請求資遣費，亦未說明被告有何違反勞動契
30 約或勞動法令，原告僅以被迫離職為由，依據勞基法第14
31 條第1項第5、6款之規定終止勞動契約云云，並未就其有

01 利於己之事實，舉證以實其說，則原告依據前開規定，請
02 求被告給付資遣費，自無理由，應予駁回。

03 五、綜上述，原告依據系爭契約、勞動法令之規定，請求被告應
04 給付8萬17元，並無理由，應予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
06 與判決結果無涉，爰不一一論述。

07 七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
08 文。

09 中 華 民 國 112 年 9 月 12 日
10 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

11 以上正本係照原本作成。

12 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明
13 上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
14 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
15 於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提
16 上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
17 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

18 中 華 民 國 112 年 9 月 12 日
19 書 記 官 王 思 穎