

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第146號

原告 梁園紳

梁添程

共同

訴訟代理人 魏敬峯律師

複代理人 李育碩律師

被告 四方乳品工業股份有限公司

法定代理人 蔡 南

訴訟代理人 洪大明律師

複代理人 彭郁雯律師

上列／當事人間請求清償借款事件，經本院於民國112年3月5日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告二人起訴主張：原告二人分別於附表所示之日期受雇於  
被告擔任司機，約定薪資及上班工作時間均如附表所示，年  
終獎金2個月，每年固定領14個月，每日上班時數為9小時，  
每日加班1小時，每月工作20天，分別得請求如附表3所示之  
加班費，被告並未說明年終獎金之發放內容、方式，被告公  
司楊燕萍經理以各種方式刁難原告二人之工作內容，以112  
年1月27日始發布之工作規則作為懲處112年1月11日之事  
由，以莫須有之罪名將原告二人進行人事懲處，並未核發約  
定之2個月年終獎金。參照最高法院87年度台上字第2823號  
判決意旨，原告可獲得之報酬，除每個月薪資外，尚可獲得  
基本2個月薪資之年終獎金，係可獲得之經常性給與，被告  
各短發年終獎金如附表3所示，被告未給付加班費及年終獎  
金，原告依勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止契約，

01 梁園紳、梁添程各得請求資遣費如附表3所示，爰依兩造間  
02 之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應  
03 給付原告梁園紳42萬981元及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
04 償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應給付原告梁添  
05 程33萬5266元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年  
06 息百分之五計算之利息。並願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 (一)被告公司於101年間規模不大，並未與員工訂立書面之勞動  
09 契約。被告公司於000年0月間與所有員工補簽勞動契約，將  
10 原本約定之勞動條件明文化，按原告等簽署之勞動契約，可  
11 證勞動契約所約定之條件應溯及自原告等到職日起即有適  
12 用。兩造約定之工作時數為10小時(含1小時休息、1小時固  
13 定加班)，其中固定1小時加班費已包含在約定工資中，故被  
14 告無須再另行給付加班費予原告等，兩造簽定之勞動契約第  
15 七條可證。況且，自從109年9月調整薪資條記載方式後，原  
16 告等從不曾異議，亦不曾質疑為何本薪變少，足見原告等明  
17 知被告僅是將固定薪加班費從原約定之本薪中特別抽出獨立  
18 條列，原告等請求之加班費均無理由。退不言之，縱使原告  
19 等有權請求被告給付固定1小時之加班費，原告等提出之計  
20 算方式亦有錯誤，蓋原告提出之薪資表係以原告實領薪資計  
21 算，與事實不符，茲陳報原告等薪資表及加班費計算表，梁  
22 園紳之加班費應為14萬5082元、梁添程之加班費為8萬9656  
23 元。

24 (二)按兩造勞動契約第25條之約定，被告發放年終獎金之條件為  
25 被告公司年度結算後有盈餘、原告全年工作且無過失，且年  
26 終獎金之金額得由被告決定，再者，原告等長期以來錯誤百  
27 出，不守紀律且工作態度不佳，如配送錯誤數量給客戶卻未  
28 主動回報、未確實執行輪值打掃工作、配送效率過低等等，  
29 原告等上開種種行為違反被告公司之員工懲戒作業管理辦  
30 法，被告已多次開立人事懲戒通知書，主管多次面談均未獲  
31 改善。是以，原告等請求年終獎金，顯屬無據。

01 (三)原告主張被告未給付加班費及年終獎金，故依勞基法第14條  
02 第1項第5、6款之規定終止勞動契約，並請求資遣費云云。  
03 惟如前所述，被告並無短付加班費及年終獎金之情事，原告  
04 終止勞動契約顯無理由，原告應是自請離職，依法自無請求  
05 被告給付資遣費。退步言之，縱認原告等有權請求被告給付  
06 資遣費，原告等之計算方式亦有錯誤，依照被告提出之薪資  
07 明細計算資遣費，梁園紳離職前六個月平均月薪應為45,420  
08 元【計算式： $(47375+48206+48888+48002+46159+33888)/6=4$   
09  $5420$ 】，資遣費應為248,990元；梁添程離職前六個月平均  
10 月薪應為39,054元【計算式： $(42286+41639+40795+40564+40$   
11  $271+28770)/6=39054$ 】，資遣費應為19萬8796元

12 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
13 行。

14 五、兩造不爭執之事項（見112年10月17日筆錄，本院卷1第355  
15 至357頁）：

16 (一)原告梁園紳、梁添程分別於附表1所示之日期受雇於被告，  
17 擔任司機，並於附表1所示之日期離職，約定薪資、上班工  
18 時均如附表1所示。

19 (二)原告於112年2月22日於勞資爭議調解時，以被告未給付年終  
20 獎金為由，依據勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動  
21 契約，並經調解不成立，有原告提出之原證5新北市政府勞  
22 資爭議調解紀錄可按（見本院卷1第143-145頁）。

23 (三)被告110年12月起將原告梁園紳自課長降為司機，並於111年  
24 1月19日對原告梁園紳懲處記大過1次，有原證3之line、原  
25 證4即被證4之人事懲戒通知書可按（見本院卷1第129、13  
26 9、229-301頁）。

27 (四)原證3之line對話為真正（見本院卷1第121-127頁）。

28 (五)原告梁園紳、梁添程於111年3月14日簽署如被證1、2之勞動  
29 契約（見本院卷1第201-224頁）

30 (六)原告梁園紳、梁添程之薪資明細如附表2所示（見本院卷1第  
31 91、195頁）。

01 六、本件爭點為：原告依據僱傭契約、勞動法令，請求被告給付  
02 如附表3所示之加班費、資遣費、年終獎金，是否有理由？  
03 （年終獎金是否為約定工資之一部分）？茲分述如下：

04 （一）加班費部分：

05 1. 工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21  
06 條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基  
07 於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成  
08 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞  
09 工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約  
10 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，  
11 且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之  
12 總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應  
13 受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之  
14 加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作  
15 性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數  
16 額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資  
17 協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合  
18 公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給  
19 付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動  
20 條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不  
21 得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法  
22 律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及  
23 平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所  
24 憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運  
25 業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工  
26 資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞  
27 基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低  
28 於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第  
29 1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙  
30 方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，  
31 上訴人自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約

01 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，  
02 且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之  
03 總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束  
04 ，上訴人事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工  
05 時之加班工資，合先敘明。

06 2. 原告主張每日加班1小時請求加班費如附表3所示，並提出本  
07 院卷第197頁之附表為證(見本院卷第197-199頁)，然為被告  
08 所否認，並以前詞置辯，經查：依據前開說明，以兩造約定  
09 之工作時間，以每日加班1小時計算，每月工作20日加計基  
10 本工資之金額如附表4，以原告每月平均薪資如本院卷第197  
11 頁所示，亦均高於上開計算薪資之總合，準此，勞雇雙方於  
12 勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原告  
13 自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時  
14 即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約  
15 定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額  
16 時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原  
17 告事後不得任意翻異，更行請求平日之延長工時之加班工  
18 資，原告再請求加班費，並無理由。原告主張被證1、被證2  
19 之勞動契約無法溯及既往適用簽約前之加班費計算方式云  
20 云，自屬無據。

21 3. 再參以被證1、被證2勞動契約第3條分別記載原告二人自附  
22 表1所示之日期受雇，依據勞基法規定計算年資，並依據被  
23 證1、被證1之勞動契約第7條約定，每日固定加班1小時之延  
24 長工時工作，其衍生之加班費以固定延時加班費名目按月給  
25 付等語(見本院卷1第201、213頁)，足見，兩造已將每日固  
26 定延長工時1小時之加班費約定於薪資，揆之前開說明，自  
27 不得再請求延時1小時之加班費。

28 (二)年終獎金部分：

29 原告主張年終獎金具有工資之性質云云，然為被告所否認，  
30 並以前詞置辯，經查：

31 1. 工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報

01 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或  
02 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與  
03 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3  
04 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競  
05 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃  
06 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力  
07 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞  
08 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有  
09 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與  
10 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

11 （最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如  
12 非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性  
13 給付，自不具有工資之性質。因此，年終獎金並非工資，為  
14 雇主恩惠性給予，並未具有經常性，經查，原告主張被告應  
15 給付年終獎金，自屬無據，應予駁回。

- 16 2. 再者，事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅  
17 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過  
18 失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明  
19 文。核與兩造簽署之被證1勞動契約第25條約定「雇主於營  
20 業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列  
21 股息，公積金外，乙方全年工作且無過失者，甲方應給與年  
22 終獎金或分配紅利年終獎金」相符，參以前開說明，年終獎  
23 金為雇主給付具有勉勵、恩惠性質之給與，並非工資之一部  
24 分。況原告梁園紳於工作期間，於111年度分別有如本院卷2  
25 第211-215頁、第325-333頁之各項過失（如遭檢舉拖吊、送  
26 錯鮮乳瓶數卻未回應、未遵守規定領取新防疫口罩、未確實  
27 清理廁所排泄物、未依據客戶要求時間配送，原告並未回  
28 應、怠速時間過長、亦未按時回報受損車輛情形，未回報之  
29 遲延配送時間、未確實計算配送量、上班時間辦私事、對於  
30 公司重要公告已讀不回），並經被告給予申誡、記過處分，  
31 原告梁添程於111年度分別有本院卷2第215-219頁、第335-3

41頁等項過失（如未檢視商家過期庫存品、看錯地址延誤配送時間、配送效率欠佳、怠速時間過長、與客戶溝通不良、對於被告公司公告遲延回覆，在公司車上抽菸打手遊，經主管面談後仍不予理會，客戶反映貨物瑕疵後，卻無法即時聯絡原告），並經被告記大過一次，難謂為無過失之勞工，從而，原告請求給付年終獎金，自非適法，應予駁回。

3. 原告對於被告抗辯之過失，另主張如本院卷2第245-265頁，然查，兩造對於原告執行業務之方式意見均不相同，然原告梁園紳承認有撞樹造成車損、未確實清理廁所上排泄物、怠速過長、自撞民宅、遲延回覆公告內容等情，原告梁添程承認有放置過期牛奶、未按時配送、與客戶溝通不良、遲延回覆公告等情，足見，原告二人並非全年無過失，查，年終獎金既為恩惠性給予，則原告執行職務是否為全年無過失等情，自應由被告認定之，從而，原告前開主張，並不可取。

（三）本件終止勞動契約之法律上理由？

原告主張被告未給付加班費、年終獎金等情，並未舉證以實其說，則原告依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並無理由，應予駁回。

（四）資遣費部分：

勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。原告主張被告

01 未給付加班費、年終獎金等情，並未舉證以實其說，則原告  
02 依據勞基法第14條第1項第6款 規定終止勞動契約，並無理  
03 由，已如前述，則原告請求被告給付加班費，亦屬無據。

04 五、爰依兩造間之僱傭關係、勞動相關法令之規定，請求被告應  
05 給付原告梁園紳42萬981元及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
06 償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應給付原告梁添  
07 程33萬5266元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年  
08 息百分之五計算之利息，並無理由，應予駁回。

09 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁  
10 回。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
12 與判決結果無涉，爰不一一論述。

13 八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主  
14 文。

15 中 華 民 國 113 年 3 月 19 日  
16 勞動法庭 法 官 徐玉玲

17 以上正本係照原本作成。

18 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  
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 3 月 19 日  
21 書記官 王思穎

22 附表1：  
23

| 姓名  | 受雇日     | 離職日     | 約定薪資                                  | 上班工時                                | 備註 |
|-----|---------|---------|---------------------------------------|-------------------------------------|----|
| 梁園紳 | 0000000 | 0000000 | 3 萬 元 及<br>配送獎金<br>2000 元 至<br>3000 元 | 101年3月5日起至109年8<br>月止，每日加班1小時       |    |
| 梁添程 | 0000000 | 0000000 | 3 萬 元 及<br>配送獎金<br>3000 元 至<br>4000 元 | 101年12月17日起至109<br>年8月止，每日加班1小<br>時 |    |

01 附表2:

02

|     |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 姓名  | 11202 | 11201 | 11112 | 11111 | 11110 | 11109 | 11108 | 11107 |
| 梁園紳 | 33888 | 46159 | 48002 | 48888 | 48206 | 47375 | 49003 | 49359 |
| 梁添程 | 28770 | 40271 | 40564 | 40795 | 41639 | 42286 | 41387 | 41250 |

03 附表3:(單位:新台幣)

04

|     |          |          |         |
|-----|----------|----------|---------|
| 姓名  | 資遣費      | 加班費      | 年終獎金    |
| 梁園紳 | 23萬7494元 | 14萬5867元 | 3萬7620元 |
| 梁添程 | 20萬7139元 | 9萬7227元  | 3萬900元  |

05 附表4:

06

|        |            |       |        |             |
|--------|------------|-------|--------|-------------|
| 年<br>度 | 基 本 工<br>資 | 每小時工資 | 每月20日  | 每月加班費加計基本工資 |
| 107    | 22000      | 91.67 | 1833.4 | 23833.4     |
| 108    | 23100      | 96.25 | 36668  | 59768       |
| 109    | 23800      | 99.17 | 1983.4 | 25783.4     |