臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞小字第74號

原　　告　包迺華

000000000000000000

被　　告　惠川學苑國際有限公司

000000000000000000

法定代理人　詹文誌

訴訟代理人　劉惠利

上列當事人間請求給付年終獎金事件，本院於民國115年9月4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。

訴訟費用新臺幣1,500元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法之規定，勞動事件法第15條著有規定。本件被告經合法通知，於最後言詞辯論期日到場，然無正當理由於辯論終結前先行離庭，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，依同法第385條第1項規定，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：兩造於民國113年12月24日簽訂勞動契約，受被告派遣為內政部移民署「中區事務大隊所屬單位114年就業安定基金補助聘僱臨時建檔人員及行政人員人力委外採購案」之勞務服務人員，契約期間為民國114年1月1日至114年12月31日，約定月薪為新臺幣（下同）33,075元。原告自114年1月2日起，受派駐於「內政部移民署中區事務大隊新竹市專勤隊」，因專勤隊要求更換派駐人員，被告於114年10月20日將原告調離原職至新北市及臺北市工作，原告因不堪長途通勤之身心負荷，於114年11月21日向被告表示離職，兩

造間僱佣關係乃於114年12月1日終止。依兩造原先簽訂之勞動契約，被告應給付原告1.5個月年終獎金，被告將原告調離原職後，要求原告於114年10月19日簽立補充工作規則，約定無年終獎金之給付，係不利於原告之單方面契約變更。原告離職係因被告不合理變更勞動條件而終止勞動契約，應屬可歸責於被告之事由，爰依兩造間勞動契約之約定，按月薪33,000元計算，請求被告依比例給付原告任職期間11個月之年終獎金（計算式：33,000元×1.5個月×11/12＝45,375元），並於45,000元之範圍內為請求（下稱系爭年終獎金）等語。並聲明：被告應給付原告45,000元；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告為派遣員工，依兩造間簽訂之勞動契約，原告應於新竹市專勤隊工作至114年12月15日，始得領取由專勤隊給付之1.5個月年終獎金，內政部移民署因原告有重大違規，於114年9月15日、114年10月15日發文要求被告更換派駐人員，被告於114年10月20日將原告調離原職，原告係因未於新竹市專勤隊工作至114年12月15日，無法領得由專勤隊給付之年終獎金，兩造間亦無其他年終獎金給付之約定等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠按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，勞動基準法（下稱勞基法）第29條定有明文。次按勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指「年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金」以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款規定甚明。是依我國民間習俗於農曆年前發給之年終獎金、春節獎金，如係具有勉勵、恩惠性質之給與，即非工資，而屬事業單位之勞工福利事項，其發放要件、標準及方式等事宜，勞基法未見明文規定，可由勞雇雙方於勞動契約中約定

或雇主於工作規則中訂定。再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條亦有明文。而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

㈡原告主張依兩造間勞動契約之約定，被告應給付系爭年終獎金，業經被告所否認，並以前詞置辯，依照上開說明，原告自應就此有利於己之事實負舉證責任。經查：

1.原告於113年12月24日與被告簽訂之勞動契約（附約）、保密切結書、派駐勞工權益保障須知等（見本院卷第19至29頁），受被告派遣為內政部移民署之勞務服務人員，約定契約期間為114年1月1日至114年12月31日止，月薪33,075元等情，此為兩造均不爭執（見本院卷第290頁）。又內政部移民署中區事務大隊及內政部移民署分別於114年9月15日、同年10月15日發文，以原告違反工作紀律，不聽從承辦人員對其製作文書錯誤之指正，並不當言詞回應等情，要求被告更換派駐人員，被告因此於114年10月20日將原告調離原職，並於同年10月19日與原告簽立補充工作規則等情，此有前揭函文、補充工作規則在卷可查（見本院卷第31至33、59、195頁），故而被告抗辯係因原告未於新竹市專勤隊工作至114年12月15日止，依兩造間勞動契約之約定，無法領得由專勤隊給付之年終獎金，應屬可信。

2.原告對內政部移民署要求更換派遣人員即原告之理由，及被告將原告調派至新北市及臺北市工作，並要求原告簽立補充工作規則，約定無年終獎金之給付等情，固有爭執。然查：依兩造於113年12月24日簽訂之勞動契約（附約），均未見被告應給付原告年終獎金之相關約定或規定；至於派駐勞工權益保障須知第4條第3款約定，雇主對於派遣勞工之年終獎金（獎金或分配紅利）等應給付之勞動條件，依勞基法暨其施行細則等相關法定規則辦理（見本院卷第27頁），僅係勞

基法第29條規定之重申，不能以此推認兩造間曾於勞動契約中約定，無論原告是否能領得內政部移民署給付之年終獎金，被告均應給付相當於月薪1.5個月之年終獎金；原告另以訴外人彭玉季之LINE對話紀錄為證（見本院卷第37頁），主張彭玉季僅任職半年，亦有領得年終獎金云云，惟彭玉季之派駐時間、離職原因與原告未必相同，自無從據此有利於原告之認定。是以，本件原告未能舉證證明兩造間之派遣契約，確有約定若原告因故未能領得內政部移民署給付之年終獎金，被告亦應給付原告年終獎金之約定，自不得逕認被告負有給付系爭年終獎金之義務，原告此部分主張，自無理由。

㈢原告另主張被告應提出兩造間簽訂之原始勞動契約（含所有附件、約定事項及未經修改之完整版）、離職申請書、離職切結書等相關文件。惟按當事人依民事訴訟法第344條規定，聲請命他造提出文書者，首須證明該文書存在且於他造占有中（最高法院90年度台上字第145號、106年度台上字第1014號、107年度台上字第1361號判決亦同此旨），倘未能證明該文書存在及於他造占有之事實，法院自無從命他造提出。被告主張除上開勞動契約（附約）、保密切結書、派駐勞工權益保障須知外，兩造間未有簽署其他勞動契約文件（見本院卷第292頁），原告既未能證明兩造間確有簽署其他勞動契約文件，並為被告持有中，則原告聲請本院命被告提出兩造間簽訂之原始勞動契約等，並無可採。又原告之離職申請書、離職切結書等相關文件，無法證明兩造間勞動契約關於年終獎金之約定等事實，自無調查必要，附此說明。

四、綜上所述，原告主張依勞動契約關係，請求被告給付45,000元，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，因訴之駁回失所依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本件訴訟費用額，審核卷附證物後確定為如主文第2項所示金額，依法應由敗訴之原告負擔。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　孫藝娜

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

民事訴訟法第436條之24第2項規定：對小額程序之第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　陳如玲