臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第107號

原　　告　黃家煒

被　　告　味王股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳清福

訴訟代理人　白浚榕

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國115年8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、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加為他訴，但請求之基礎事實同一者、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2款、第3款定有明文。查，原告原起訴聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）68,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈡被告應撤銷對原告所為之114年9月19日（114）味王懲字第002號記大過2次處分（下稱系爭記大過2次處分），有民事起訴狀可按（見本院卷第11頁）。嗣於審理中當庭變更聲明第1項為：㈠被告應給付原告41,000元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦有言詞辯論筆錄在卷可憑(見本院卷第107頁)，核其所為，係基於後述系爭記大過2次處分之同一基礎事實且屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許，併予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張略以：原告自民國112年8月22日起受僱於被告擔任大貨車司機，負責疊貨、送貨等工作，約定每月薪資為36,0

00元，並約定會經常性給予三節獎金。雇主即被告以發生於一年半前且客戶已說明並非原告所造成之客訴，詎被告竟以114年9月19日（114）味王懲字第002號通知（下稱系爭通知），告知原告因其行為違反員工工作規則第69條第9款、第17款及第70條第7款、第9款及23款等規定，給予記大過2次處分（下稱系爭記大過處分），並停發特別獎勵金2次。故被告未依兩造間勞動契約發放114年中秋獎金即半個月月薪18,000元予原告，亦未發放115年春節獎金即1個月月薪（按被告停發之春節獎金應係半個月月薪18,000元，原告此部分之計算應有誤會）再加5,000元合計23,000元予原告。原告爰依兩造間勞動契約關係請求撤銷系爭記大過2次處分，並給予上開中秋及春節獎金合計41,000元，乃提起本訴等語。並聲明：㈠被告應給付原告41,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈡被告應撤銷對原告所為之114年9月19日（114）味王懲字第002號記大過2次處分。

二、被告則以：

㈠原告有如附表所示行為經查證屬實，被告公司迫不得已爰依員工工作規則第69條第9款、第17款、第70條第7款、第9款、第23款施以記大過兩次處分。

㈡中秋獎金、春節獎金依勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第10條第3款規定，不屬經常性給與之工資，被告公司對恩惠性給付之中秋節獎金、春節獎金之發放方式及金額具備管理權限，被告公司自得視狀況隨時調整各獎金發放之目標、方式、對象及比率，故被告公司依系爭通知停發原告之特別獎勵金2次核屬有據。又114年中秋獎金原應為半個月月薪18,000元，經被告予以停發；115年度春節獎金之金額原應為1個月月薪，考量到是過年的關係，所以115年度春節獎金之金額只有停發原告半個月；而原告所稱另外之5,000元，乃是總經理依其權限選擇發放對象，總經理沒有發放給原告，所以原告才沒有領到等語。

㈢綜上各情，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由

原告主張依兩造間勞動契約關係請求撤銷系爭記大過2次處分，並請求被告給予上開中秋及春節獎金合計41,000元等情，為被告否認，並以上開情詞置辯，茲析述如下：

㈠原告主張其自112年8月22日起受僱於被告擔任大貨車司機，負責疊貨、送貨等工作，約定每月薪資為36,000元，被告有以114年9月19日（114）味王懲字第002號通知原告為記大過2次處分並停發特別獎勵金2次，兩造嗣經調解不成立等事實，並提出系爭通知及新北市政府勞資爭議調解紀錄等為證（見本院卷第13-16頁），被告就此部分事實亦無爭執，堪認原告主張之此部分事實，堪予採認。

㈡關於系爭記大過2次處分部分

1.按勞動基準法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。又雇主對勞工平時之考核、獎懲，懲戒事實存否及懲戒處分之輕重是否適當等爭議，因分屬僱用人之人事管理之考核權、懲戒權行使範圍，且係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不宜介入，以尊重僱用人之人事管理權責，並維持司法審判之界限。否則，不啻由法院以有限之司法資源接管社會中龐大雇主之人事權，害及雇主人事管理權之行使，且代雇主行使人事權之效率、勞費代價及企業成本之外部化，亦有礙私法自治、社會經濟及司法體制之正常運作。是法院原則上應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷；惟如考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，其判斷或裁量違法或明顯不當者，法院尚非不得予以審查。

2.關於附表行為之認定

⑴按「有左列情事之一，經查明屬實或有具體事證者，得予記過：九、違反安全衛生工作守則者。...十七、遇事推諉不負責或故意規避者。」、「有左列情事之一者經查明屬實或有具體事證者，得予記大過：七、擅自變更工作方法，致使公司蒙受損失者。..。九、拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者。....。二三、行為不檢或有不良嗜好者。」、「員工如有獎懲情事，....，並列入本公司於適當時期或年度決算有盈餘時所提撥特別獎勵金之核發標準。...三、記大功（記大過）1次加發（停發）特別獎勵金1次。」，被告公司員工工作規則第69條第9、17款、第70條第7、9、23款及第75條第3款分別定有明文，有被告公司員工工作規則摘錄在卷可稽（見本院卷第83-87頁）。

⑵被告辯稱係因原告有如附表之行為違反員工工作規則第69條第9、17款及第70條第7、9、23款等規定，故予以記大過2次處分，並停發特別獎勵金2次等語。惟違反員工工作規則第69條之規定，縱若屬實，其效果亦僅為「得予記過」，尚與「記大過」之處分有別，是本件應審究者厥為被告辯稱原告有如附表各編號所示之行為部分，是否確有附表各編號之行為，及該等行為是否有違反被告所指之員工工作規則第70條各該款規定之情事，經查：

①關於附表編號1部分：

此部分業據被告提出客服電話內容摘要略以：「受理：113.07.05__PM13：23」、「姓名：陳先生」、「電話：02-2XXXXXX8（完整電話詳卷）」「地址：臺北市南港區重陽路」、「反應：送貨的其中一位司機行為不端正，希望公司將其人調離該路線....。例如：1.開店裡私用冰箱，陳先生女兒向該員詢問為何要開冰箱？該員回應：想看看冰箱裡面有沒有老鼠。2.店裡公司與私用廁所（住家）有分開，該員跑到私用廁所使用，發現後已在門口張貼私人誤進。3.一次搬運10箱王子滷味麵上樓，產品掉下也不處理，而是由另一位人員處理。4.說話的語氣不佳」等語，有客服電話內容摘要在卷

可證（見本院卷第67頁），是被告指稱原告有如附表編號1行為之事實，洵屬有據。因此，被告就此認有員工工作規則第70條第23款前段「行為不檢」情事之適用，應屬可採。至原告雖表示：伊認為113年度的事由部分不應該再納入，若要檢討，也應該是檢討114年的事由才對云云。惟查，上開客服電話受理時間為113年7月5日，距離作成系爭記大過處分通知之時間即114年9月19日，相去1年2月左右，雖略有遲緩，然被告公司員工工作規則並未有作成懲戒處分之行政流程期限或行使懲戒處分之除斥期間限制，亦未見原告之前有曾因此部分行為遭受懲戒之情形，是被告據以作成記大過處分，仍應認屬有據，併予敘明。

②關於附表編號2部分：

被告辯稱有於113年11月13日接獲客戶投訴原告未依一般正常疊貨方式交錯堆疊，導致紙箱軟掉、壓毀或傾倒，已發生多次，要求撤換送貨人員等情，有松良商行林先生投訴之客服電話內容摘要及現場照片2張在卷可參（見本院卷第65、69-71頁），核與被告此部分所辯相符，是被告此部分所辯，堪認有據。惟被告就此認有員工工作規則第70條第9款「九、拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者。」之適用，然被告並未敘明原告有何「『經勸導』仍不聽從者。」之情事，是被告此部分所辯，即無從逕採。

③關於附表編號3部分：

❶被告指稱原告於附表編號3所示時間，在客戶處一邊卸貨一邊抽菸，違反安全衛生規定，客戶提供監視器畫面要求被告公司改善等語，並提供監視器畫面截圖在卷可考（見本院卷第73頁），佐以原告陳稱：伊有抽菸，伊看照片中的地點應該在基隆，客人的工廠倉庫外面，伊已經下完貨，伊在整理伊的棧板被拍到等語，本院審酌上開事證，認被告指稱原告有如附表編號3行為之事實，堪予採認。至原告雖尚陳稱被告未讓伊看客人投訴的東西，客人應該沒有投訴，且伊已下完貨在整理棧板云云，惟參諸上開監視器畫面截圖，原告並

不否認為客戶所在處所且畫面中抽菸之人為其本人，故不論客戶是否另以書面提出投訴，均足認原告在客戶營業處所整理棧板時，確有抽菸之事實。至於原告無論是尚在卸貨或整理棧板，均仍屬作業中，尚未結束工作，詎原告竟當場就在客戶營業處所一邊進行作業一邊菸，是原告此部分雖以前詞置辯，仍無解於其確有附表編號3之行為。

❷因此，被告就此認原告上開行為有員工工作規則第70條第23款前段「行為不檢」之適用，應屬可採；至於同條款後段「有不良嗜好者」之規定，於此情形，則尚難認有適用。至被告雖認尚有員工工作規則第70條第9款「九、拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者。」之適用，然被告並未敘明原告有何「『經勸導』仍不聽從者。」之情事，是被告此部分所辯，即無從逕採。

④關於附表編號4部分：

被告指稱原告有於附表編號3所示時間於貨車上怠速吹冷氣休息，怠速的時間並非規定的休息時間，屬於變更工作方法，且怠速超過三分鐘違反交通規則此部分之事由等語，並提出行車監控列表3張供參（見本院卷第75-79頁）。惟原告已陳明：貨車是需要排碳，而且怠速不一定要發動，開關有兩階段，轉第一個階段是接電，此時紀錄上就會紀錄怠速，但是車子這時候沒有發動，所以也沒有冷氣只有送風，其中有一個100分鐘的怠速地址即三重環漢路一段200號，是公司後方的修車廠，車子在修車廠他們要如何使用怎麼可以算在伊身上呢。怠速的車輛不一定是我開的，因為伊等車子有時候會互換，因為車子有大小，這兩台車伊都有開過。車號000-00車身比較大，202-BP比較小。車子要互換的原因有可能因為載貨量的多寡或行車路線的道路大小而駕駛不同的車輛等語（見本院卷第116頁），並提出修車廠照片及谷歌地圖截圖為憑（見本院卷第119-121頁），核原告此部分所陳，尚非無據，被告就此亦未能提出其它證據堪為佐證，是被告此部分所辯，即難逕採，自亦無從認有違反員工工作規則第

70條第7款、第9款之情事。

⑤關於附表編號5部分

被告指稱原告有如附表編號5部分所示之行為，原告則陳稱：關於說伊規避工作拒絕協助而導致來不及送到的部分，因為每個區域不一樣，伊的區域很多都是手動班，伊有跟主管說了，伊不舒服，主管只跟伊說只要我到公司，就要接受公司安排，所以伊只好請假回家休息，伊回去有看醫生，公司也沒有跟伊要證明，因為伊是用特休，所以伊也沒有提供證明給公司，而且時間太久了，伊現在也沒有辦法提供證明給公司等語（見本院卷第116頁）。惟查，被告此部分所稱之原告行為縱若屬實，因被告係認原告行為違反員工工作規則第70條第9款「九、拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者。」之規定，然被告並未敘明且舉證原告有何「『經勸導』仍不聽從者。」之情事，是被告此部分所辯，即無從逕採。

3.合依前述，原告分別有附表編號1及3部分之2次行為，洵堪認定，被告就此認為原告上開2次行為均有員工工作規則第70條第23款前段之適用，洵非無據，故被告依員工工作規則第70條規定對原告予以記大過2次，核有所本。至被告就附表編號2、4、5部分之抗辯，尚非可採，業如前述，惟仍無礙於被告得依上開附表編號1及3部分之2次行為各得對原告記大過1次，合計共2次之認定。

㈢關於請求給付41,000元部分

按「員工如有獎懲情事，....，並列入本公司於適當時期或年度決算有盈餘時所提撥特別獎勵金之核發標準。...三、記大功（記大過）1次加發（停發）特別獎勵金1次。」，被告公司員工工作規則第75條第3款定有明文。承前，因原告有上開附表編號1及3部分之2次行為，被告各得對原告記大過1次，合計共2次，則依被告公司員工工作規則第75條第3款，自各得停發特別獎勵金1次。是以被告依上開規定以系爭通知停發上開中秋及春節獎金，核屬有據，原告此部分主

張亦非可採。至總經理獎金5,000元部分，因係總經理依其職權核發之恩惠性給予，尚與經常性給予有別，原告自亦無從主張被告應為給付，乃屬當然。

四、綜上所述，原告據以起訴，請求被告撤銷系爭記大過2次處分，及給付41,000元暨法定遲延利息，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

六、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　　22　　日

勞動法庭　　法　官　陳仁傑

以上正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　吳珊華

附表

編號	日期	內容	違反之工作規則
1	113年7月5日	於左列日期接獲客戶反映該日上午10時到貨之司機即原告，行為不檢，擅自開啟客戶店內私用冰箱、使用客戶私用廁所，說話語氣不佳，希望調離原告。	違反員工工作規則第69條第9款、第70條第9款、第23款。
2	113年11月13日	於左列日期接獲客戶投訴原告未依一般正常疊貨方式交錯堆疊，導致紙箱軟掉、壓毀或傾倒，已發生多次，要求撤換送貨人員。	違反員工工作規則第69條第9款、第70條第9款。
3	114年5月19日	原告於客戶處一邊卸貨一邊抽菸，違反安全衛生規定，客戶提供監視器畫面要求被告公司改善。	違反員工工作規則第69條第9款、第70條第9款、第23款。
4	⑴114年4月30日； ⑵114年9月8日； ⑶114年9月17日	原告於貨車上怠速吹冷氣休息，怠速的時間並非規定的休息時間，屬於變更工作方法，且怠速超過三分鐘違反交通規則，其時間如下： ⑴原告於左列⑴之時間，駕駛車號000-00貨車，於該日13時58分怠速62分鐘。	違反員工工作規則第70條第7款、第9款。

		⑵原告於左列⑵之時間，駕駛車號000-00號貨車，於該日14時3分怠速101分鐘。 ⑶原告於左列⑶之時間，駕駛車號000-00號貨車，於該日17時13分怠速64分鐘。	
5	⑴114年5月28日、114年6月3日； ⑵114年5月12日	⑴被告於左列⑴之2次時間早上到公司後見貨量較多，即臨時請假以規避工作，影響配送調度。 ⑵被告公司主任於114年5月9日告知原告114年5月12日現代通路貨物應準時送達，否則會違約，並可安排其他司機協助於114年5月9日先行疊貨，然原告拒絕配合，導致114年5月12日出發時間延誤而超過賣場收貨時間未能送達。	違反員工工作規則第69條第17款、第70條第9款。