

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度北勞訴字第5號

原告 陳耀志

訴訟代理人 劉彥呈律師

被告 台灣離岸風場服務股份有限公司

法定代理人 林鑫堉

訴訟代理人 王瀧

上列當事人間給付薪資等事件，於中華民國109年9月1日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹拾萬肆仟柒佰陸拾元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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。查原告於訴訟進行中於民國108年5月2日具狀變更訴之聲明（本院卷第182頁），所為應受判決事項之聲明變更為：(一)確認僱傭契約存在，被告應恢復原告原職；(二)被告應給付原告新臺幣（下同）13萬137元及自107年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付8萬4657元，及自民國107年1月1日起於各月應給付月薪日之翌日（即各月11日）起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應提繳9912元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，及自民國107年1月1日起至原告復職日止，按月於每月10日提繳5079元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。經核，原告所為追加及擴張應受判決事項之聲明，請求基礎事實同一，合於前揭法條規定，應予准許，合先敘明。

01 貳、實體部分：

02 一、原告起訴主張：原告於106年3月1日於被告公司任職，至106
03 年12月22日遭被告公司非法資遣，應予以復職，且被告尚應
04 給付保障兩個月之工資，即兩個月年終獎金13萬137元，又
05 原告復職前每月薪資加計保障工作獎金每年2個月後每月平
06 均薪資應為8萬4657元。保障工作獎金部分，屬經常性給付
07 且為勞務對價，原告可領取16萬5200元，被告應提繳9912元
08 至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，另因
09 原告平均薪資為8萬4657元，應提撥之勞工退休金為5079元
10 等語。並聲明：(一)確認僱傭契約存在，被告應恢復原告原
11 職；(二)被告應給付原告13萬137元及自107年1月1日起至原告
12 復職之日止，按月於每月10日給付8萬4657元，及自民國107
13 年1月1日起於各月應給付月薪日之翌日(即各月11日)起至清
14 償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應提繳9912元至勞
15 動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，及自民國
16 107年1月1日起至原告復職日止，按月於每月10日提繳5079
17 元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

18 二、被告則以：原告於106年3月1日於被告公司任職，並於106年
19 8月7日簽署聘任書、106年10月5日簽署不定期勞動契約、
20 106年11月7日調整「風機維護技師」職務為「專案工程
21 師」。原告於調整職務後，仍無法勝任工作，具周報未寫、
22 未按規定辦理簽呈、與包商溝通不良、未能良善管理海氣象
23 觀測塔維護工作等工作上之缺失，經內部評鑑認為不符合續
24 聘標準，雙方討論後合意終止勞雇契約，並合意以資遣方式
25 給付原告資遣費工資，並非被告單方終止勞雇契約，縱認被
26 告係單方資遣原告，原告無法善盡其職務內工作責任，被告
27 無奈依法終止契約，實屬合法，原告請求確認雙方勞雇關係
28 仍存在，實屬無理由，原告依相關法規、兩造合約，及內部
29 評鑑結果，皆無法受領年終獎金，兩造並因此終止僱傭契
30 約，原告請求年終獎金及確認雇用關係皆無理由等語，資為
31 抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執之事實：

02 (一)原告於106年3月1日於被告公司任職，並於106年8月7日簽署
03 聘任書(本院卷第122至130頁)、106年10月5日簽署不定期勞
04 動契約(本院卷第84至108頁)、106年11月7日被告調整其
05 「風機維護技師」職務為「專案工程師」。

06 (二)原告於106年12月22日簽署如本院卷第70、74頁之收據，收
07 據記載「茲收到台灣離岸風場服務股份有限公司資遣本人所
08 發給之資遣費…」、「茲收到台灣離岸風場服務股份有限公
09 司資遣本人所發給之預告工資…」。

10 (三)原告於107年1月24日申請勞資爭議調解(本院卷第33頁)。

11 四、本件爭點為：

12 (一)本件究係兩造合意終止系爭僱傭契約？或是被告單方面資遣
13 原告？如係後者，該資遣是否合於勞動基準法之相關規定？

14 (二)系爭聘任書記載「…保障工作獎金為每年2個月(不含伙食津
15 貼)」，原告援該聘任書之約定請求年終獎金13萬137元，
16 是否有理？

17 (三)被告抗辯：原告有自任職起周報未寫、未按規定辦理簽呈、
18 與包商溝通不良、未能良善管理海氣象觀測塔維護工作等工
19 作上之缺失，內部考核後認不發給年終獎金，是否可採？

20 (四)原告各項之請求，有無理由？

21 五、兩造係合意終止系爭僱傭契約，並非被告單方面資遣原告：

22 (一)曾任職被告之行政專員，即證人游偉琦到庭具結證稱：

23 「(原告在離職當天，有詢問過你什麼事情嗎？)詢問我資遣
24 費的計算跟預告工資的計算。(可否描述當天的狀況？)當天
25 王瀧告訴我他們協議資遣，請我計算依勞基法規定的資遣費
26 及預告工資，及原告的薪水。計算完，我就拿到會議室跟原
27 告算，並且解釋給原告聽，他沒有問題，就簽字，原告就回
28 到他的辦公室整理東西，我就送他出門。(原告簽署的時
29 候，有無反對？有無疑義？)沒有反對，沒有疑義。(原告
30 之前有無跟你抱怨要被公司資遣，他不願意，或是抱怨他要
31 被開除，他很委屈等事？)這部分，我印象中沒有，他有次

01 跟我說過，他覺得公司有些東西跟他想得不一樣，會抱怨公
02 司的部分。（在你跟原告計算資遣費及預告工資時，原告有
03 無表達他不想繼續在公司工作嗎？或聽到公司其他管理層或
04 職員對原告有無其他看法？）原告是沒有對我抱怨他被開
05 除，相對的，原告要離開好像有解脫的感覺。我知道公司有
06 些人有對原告有點頭痛，像我剛才說的，他會抱怨公司的程
07 序一些問題。…（原告簽完多久，你送原告出去公司？）簽
08 完大概20分鐘。…」等語（見本院卷第420、421頁），由證人
09 游偉琦之證言可知，原告與王瀧於協議資遣後，原告遂至游
10 偉琦處簽署資遣費及預告工資2份收據（本院卷第70至76
11 頁），該2份收據已明白表明「茲收到台灣離岸風場服務股份
12 有限公司資遣本人所發給之資遣費…」，可見原告完全明白
13 被告是以資遣的方式終止勞雇合約。再觀原告簽署前開文件
14 之時間長達20分鐘，有足夠之時間審認文件之內容，原告為
15 智識成熟之人，當知曉其所簽之書面文件為何，縱當時不能
16 解為原告已放棄2個月年終獎金之請求（假設其有此請求
17 權），但其當時至少知道被告以資遣之方式終止系爭勞動契
18 約。原告既已與王瀧協商過，再簽署系爭文件，足認其與被
19 告之僱傭契約已合意終止，本件自無需審酌被告有無勞基法
20 第11條第5款之單方面資遣事由，從而，原告確認與被告間
21 之僱傭關係存在為無理由，不應准許。

22 (二)原告雖主張：證人游偉琦稱確定全體員工都有到，惟其證述
23 沒有簽到表、不確定原告坐在哪裡，惟系爭會議既是涉及廠
24 商付款條件之重要內規會議，殊難想像會有未製作簽到表以
25 確認相關業務人員皆知悉之情形，且一般重要且須全體員工
26 出席之會議，應會製作座位表以確保各部門位置及有無遲
27 到、早退等出席情況，惟證人游偉琦竟逕述無簽到表、不確
28 定原告坐在那裡，顯與其稱確定全體員工都有到云云有所矛
29 盾其證言自難採信云云（本院卷第721頁）；從證人游偉琦之
30 陳述皆係被告訴訟代理人詢問問題後，其即不假思索為肯認
31 之回答…，且關於離職一事，原告係遭被告公司辭退，且在

01 被告公司訴訟代理人監督下，原告當然立即離開被告公司，
02 但此並非同意被告之資遣，否則，原告何以追加起訴本訴，
03 基此，證人所述已難盡信云云(本院卷第905頁)。但證人游
04 偉琦既經具結，其證言自有可靠性擔保，其不至於甘冒偽證
05 罪之風險而為虛偽陳述，如原告認其證言之憑信性有疑，得
06 透過詢問時質疑其憑信性，但二次傳喚證人游偉琦時，原告
07 皆未為之，所述已難令人信服。又證人就其有記憶者為陳
08 述，就記憶不清者未予陳述，反能證明證人確實就其過去所
09 見聞之事回答；至於證人回答速度之快慢，其原因甚多，絕
10 非原告所指摘一端；又原告強要證人就「原告坐在何處」、
11 「各單位係坐何處」及「有無簽到表」諸事記得，姑且不論
12 證人能否就該等事項記得，原告又未提出任何積極證據證明
13 其所言為真實，例如：拿出會議之照片與原告之簽到表以證
14 明證言不實，然未為之，與其陳述(主張)不符即逕認證言不
15 實云云，顯不可採。

16 六、原告未通過內部評鑑與績效考核，依系爭不定期勞動契約第
17 8條之約定，被告抗辯不給予年終獎金為可採：

18 (一)原告請求2個月年終獎金之依據為聘任書(本院卷第13頁)第4
19 條所載「…保障工作獎金為每年兩個月(不含伙食津貼)」，
20 雖原告主張「依照原告提出聘任書第四點保障工作獎金為每
21 年兩個月所載，只要原告有任職於原告公司即可領取。不定
22 期勞動契約是定型化契約，聘任書以個案酌定，應以聘任書
23 為準。」云云(本院卷926頁第29至32行)。惟查，該聘任書
24 所使用之文字為「每年2個月」，則原告於被告公司任職期
25 間為106年3月1日至106年12月22日，其任職期間尚未滿一
26 年，自非聘任書上所描述之「每年」，則原告是否得主張年
27 終獎金2月，不無疑問。再依不定期勞動契約第8條關於獎金
28 或紅利之約定「甲方(被告)營業年度終了結算如有盈餘，於
29 繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積後，得對乙方(原告)
30 全年工作並無過失者，視盈餘情形、貢獻度、考績、年資、
31 個人發展潛力、獎懲及其他正當理由等因素給予獎金或分配

紅利」，依該規定年終獎金是否發放，必需符合「原告全年工作並無過失」及「被告視盈餘情形、貢獻度、考績、年資、個人發展潛力、獎懲及其他正當理由等因素」2條件始予發放，顯非必定給與。該聘任書於106年8月7日簽定，不定期勞動契約係簽定在後(106年10月5日)，就其「時間先後順序」、「相距間隔僅約2月」觀之，應係補充聘任書之約定。原告雖再陳稱「不定期勞動契約以一式全體員工簽立，如果他所述為真，是定期化契約沒有給予員工有思考的時間。在原告當初簽立時，並不知悉勞動條件有變更，他上面所載保障獎金二個月部份，就原告認知獎金在每年年度終結發放，所以原告在年度終結前即離職，才發現被告公司未有補齊二個月的獎金」云云(本院卷第927頁第9至15行)。經查，觀系爭不定期勞動契約第30條劃線記載「自由意願簽訂且詳為閱覽解釋後簽立本契約」則其內文「本契約係在充分溝通及自由意願下，且就本契約內容，乙方已詳細閱覽，疑義部分並經甲方解釋，絕無乘乙方急迫，輕率或無經驗之情形。」，且下方就有原告之簽名(本院卷第174頁)，應足認定原告皆曾充份閱讀及瞭解，且原告在本院提及是否以不定期勞動契約第8條主張年終獎金時，並質問聘任書第4條與不定期勞動契約第8條間是補充關係或是相斥的擇一關係時，始主張前情，如其認為聘任書第4條之約定與不定期勞動契約第8條之約定相左，且不定期勞動契約屬定型化契約不應採信，則在起訴之初即應主張，故其上開陳稱顯係臨訟而為，不足採信。

(二)按勞動基準法第2條第3款規定：「...三、工資：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、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。...」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一

01 般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

02 (三)依不定期勞動契約第8條關於獎金或紅利之約定「甲方(被
03 告)營業年度終了結算如有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及
04 提列股息、公積後，得對乙方(原告)全年工作並無過失者，
05 視盈餘情形、貢獻度、考績、年資、個人發展潛力、獎懲及
06 其他正當理由等因素給予獎金或分配紅利」，依該規定年終
07 獎金是否發放，必需符合「原告全年工作並無過失」及「被
08 告視盈餘情形、貢獻度、考績、年資、個人發展潛力、獎懲
09 及其他正當理由等因素」2條件始予發放，顯非必定給與，
10 即與「給與經常性」不符。且如視原告對公司貢獻度、考
11 績、個人發展潛力或公司盈餘情形等事由核給，顯然最終給
12 予與否之裁量權歸屬於被告，除非是不合法的裁量，要難以
13 其具有判斷餘地之事項，逕認為年終獎金之給與與原告之勞
14 務有對價性。

15 (四)原告到職後，於106年3月1日至10月31日任職期間之考核結
16 果，其評鑑等第為E(戊)，其中執行長（與被告之法代為同
17 一人）於106年11月1日批示「1.耀志的功能我很擔心，除了
18 單純的維修工作外，目前就運維事業規劃、對外關係發展，
19 他的語文能力還不達標準，且時常有抗拒的工作態度，讓我
20 感覺他進步空間有限，難以放入長期的考量…2.…如果耀志
21 連最基本配合公司管理要求的事情都不能做好，對我們整原
22 告個團隊運作會有不好的示範…4.再觀察耀志在周報以及
23 DMS檔案管理的表現，請他把先前遺漏的都補完整，若能如
24 期、如質完成，我們再考慮後續的角色。」，此有績效考核
25 表及時序表在卷可稽(本院卷第256至275頁、第668頁)，且
26 原告未依行政內規處理亞陞公司之付款事宜，亦有證人游偉
27 琦之證言在卷可證(見本院卷第702至706頁)，顯然經過被告
28 裁量後認為原告在106年3月到10月表現不佳。雖然關於「維
29 修計劃未達公司期待與標準」、「未按建議提出長期解決方
30 案」、「虛耗團隊工作時間」及「未按公司內規向下包商洽
31 商付款條件」等事，原告及被告各自表述其意見，但綜觀全

01 卷，原告確實有不能配合之情事，此觀原告之同事，即證人
02 李中宏具結證稱：「原告離開的原因是因為當時的業務發展
03 不需要風機業務工程師，他被指派不是這方面的事情，例如
04 商業洽談的簡報內容，原告在這方面不是很好，所以內部檢
05 討後認為原告不是目前需要的人力。」等語自明(見本院卷
06 第364頁第29至31行、第365頁第1行)。據上所陳，顯見原告
07 除了現場維護以外之事務均有改進之必要，被告考核(裁量)
08 其績效不佳尚在其得裁量之範圍，故不給予年終獎金尚屬適
09 法。

10 (五)其後該公司王瀧遂於106年10月30日依執行長前述指示以電
11 子郵件稱：「…耀志，從9月8日後，你就沒有寄出任何
12 WEEKLYPLANNING，請在本週末前完成並上DMS。本項紀錄會
13 同DMS之處理狀況作為人員考核依據，所有人都要遵守」
14 (本院卷第410頁)，並於106年11月8日再度重申「…以上
15 都會納入每周統計，作為考核依據」，然原告僅106年11月2
16 日至106年12月8日提出周報(本院卷222頁)、未補106年12月
17 15日及22日之周報，顯未依公司規定每周提出周報；未依執
18 行長指示王瀧交辦，王瀧於前揭電子郵件所要求原告應補回
19 106年9月8日至自106年10月30日之周報。原告雖陳稱：伊皆
20 有向公司主管回報設備狀況，並無延誤工作職責云云(見本
21 院卷第284頁)，惟未提出積極之證據以實其說，其主張尚難
22 採信，自應以被告之辯解為依據。從而，依據前述之考核紀
23 錄，足認原告於106年度之工作態度不佳，經通知後仍不補
24 正，被告辯稱原告考核不佳而未給予年終獎金為可採信。

25 (六)至於被告抗辯如：原告有無自任職起周報未寫、未按規定辦
26 理簽呈、與包商溝通不良、未能良善管理海氣象觀測塔維護
27 工作等工作上之缺失，均屬被告公司考核是否給予年終獎金
28 之事由，本院既認上述證據即達不予發給年終獎金之心證，
29 茲不一一論述，附此敘明。

30 七、綜上所述，原告既非被告單方面資遣，系爭僱佣契約係經兩
31 造之合意而終止，原告亦無請求年終獎金之權利。故原告請

01 求確認僱傭契約存在，被告應恢復原告原職；被告應給付13
02 萬137元及自107年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月
03 10日給付8萬4657元，及自民國107年1月1日起於各月應給付
04 月薪日之翌日(即各月11日)起至清償日止，按年息5%計算
05 之利息；及被告應提繳9912元至勞動部勞工保險局設立之原
06 告勞工退休金個人專戶，及自民國107年1月1日起至原告復
07 職日止，按月於每月10日提繳5079元至勞動部勞工保險局設
08 立之原告勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。

09 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不
10 生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

11 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用
12 額，依後附計算書確定如主文所示金額。

13 中 華 民 國 109 年 9 月 24 日
14 民事庭 法 官 趙子榮

15 以上正本係照原本作成

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 109 年 9 月 24 日
19 書記官 陳怡安

20 計 算 書：

21 項 目	金 額 (新臺幣)	備 註
22 第一審裁判費	10萬2640元	
23 第一審證人旅費	2120元	
24 合 計	10萬4760元	