

臺灣臺東地方法院小額民事判決

111年度東勞小字第4號

原告 黃濬智
被告 慈惠實業有限公司

法定代理人 姜長慶
訴訟代理人 姜綿威
吳榮祥
林鷹傑

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年6月2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

本件原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

(一)伊自民國108年4月起受雇於被告公司，經其派遣至臺北榮民總醫院臺東分院（地址：臺東市○○路0000號，下稱榮總臺東分院）擔任照顧服務員（下稱照服員）。110年10月10日，被告公司以其有恐嚇護士情事為由，要求伊於反應單簽名，伊否認有所指情事並拒絕在反應單上簽名。詎被告公司竟強制將伊調至國軍退除役官兵輔導委員會馬蘭榮譽國民之家（地址：臺東市○○路0000號，下稱馬蘭榮家），仍擔任照服員。照服員至馬蘭榮家工作前，須先經體檢。伊因預約額滿，故於110年10月18日體檢，體檢通過後，伊將體檢報告交付被告公司，被告公司通知伊於同年11月3日開始到

馬蘭榮家工作，並以工作地點更換為由，要求伊與其另簽一份合約（事後大約於110年12月經勞保局通知，方知悉其勞保有被中斷3天，故該3天是繳國民年金）。

(二)嗣被告公司核發年終獎金時，以原告於110年10月調至馬蘭榮家時始起算年終及年終獎金由馬蘭榮家提供等為由，拒絕給付原告年終獎金。然被告公司之招募廣告既註明「（有年終）」，且依兩造間之勞動契約第7條約定，「年終獎金：依據榮家規定發放（由榮家提供）條件：(1)110年12月31日仍在職者。(2)以上日期往前推需服務滿3個月以上。(3)110年10月01日以前到職者」，原告既均符合前揭三條件且未離職，以伊底薪新臺幣（下同）2萬7,500元計算，其自得請求被告公司補發年終獎金4萬1,250元【計算式：2萬7,500元 $\times$ 1.5=4萬1,250元】。為此，爰依兩造勞動契約，提起本件訴訟。

(三)並聲明：被告應給付原告4萬1,250元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)我們公司承攬照服員勞務採購契約，係採聯合採購分別訂約方式，本件108-110年第九區照顧服務員勞務承攬案是由臺北榮民總醫院玉里分院招標，得標後我們再與榮總臺東分院、玉里分院、鳳林分院、馬蘭榮家、花蓮榮家等各履約機構個別訂定契約，並向各個履約機構支付履約保證金。故榮總臺東分院與馬蘭榮家為不同履約機構，例如馬蘭榮家計算應給付之照服員薪資時不含營業稅，而榮總臺東分院則要加上營業稅5%。

(二)我們公司向各履約機構申領年終獎金部分之流程為：由我們公司先造冊，再送各履約機構審查造冊人員是否符合請領各該履約機構年終獎金資格（包含照服員在職期間、相關考核扣點等規則），榮家或榮院審核沒有問題後，我們開發票向各履約機構請款，各履約機構再將該筆款項撥付給我們，我們再以匯款或現金方式交付年終獎金給符合請領資格的照服

員。上開年終獎金請領規則除了訂立在我們公司與各履約機構間之契約書外，也訂立在與照服員簽立之勞動契約內，並依此制訂110-110年照顧服務員年終獎金計算規則。

(三)原告主張其遭我們強制調職且未離職並非屬實，原告係因在榮總臺東分院表現不佳，遭我們公司將其解雇。原告遭解雇後，向我們公司表示希望再給他機會，我們公司才重新雇用原告擔任馬蘭榮家照服員。本件係被告公司先解雇原告後，再於110年11月3日雇用其至馬蘭榮家擔任照服員。依此，原告不符合馬蘭榮家及我們公司所定之年終獎金請領資格，其請求給付年終獎金之主張無理由。

(四)並聲明：

1. 原告之訴駁回。

2. 如受不利判決願供擔保，請求免為假執行。

三、得心證之理由

(一)按勞務契約，係約定勞雇關係之契約；而雇主依其事業性質，就工資、獎懲、資遣、離職、退休等事項訂立工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞務條件，因勞工明示或默示而成為勞務契約之內容，若該勞務條件不違背勞動基準法中關於勞動條件最低標準之限制，應認已屬勞務契約內容之一部分，而有拘束勞雇雙方之效力。故關於勞動契約，於不違反公序良俗及法律強制規定下，本得由勞資雙方自由議定，而勞工之工資多寡，倘不低於基本工資，自得由勞資雙方依契約自由原則議定之；當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。勞動基準法第21條第1項及民法第153條第1項，均有明文。又按所謂默示意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思而言（最高法院81年台上字第571號判決意旨可資參照）。

(二)原告主張其係被強制調職，沒有離職，所以可以領取年終獎金等語，並提出其未簽名之照服員（個人）反應單為證（見本院卷第8頁），為被告否認，並以前詞置辯。經查：

- 01 1. 被告就其抗辯原告係因在榮總臺東分院表現不佳，而解雇原告，嗣於111年11月3日始重新聘僱原告至馬蘭榮家等情，業
02 據其提出照顧服務員工作狀況反映單-榮總臺東分院（110年
03 2月9日、4月22日、6月22日、7月26日、8月14日、8月27
04 日、8月30日、9月2日、9月16日、10月10日）；照服員110
05 年10月至111年2月上下班簽到表、原告打卡單、被告與臺北
06 榮民總醫院玉里分院簽立之契約書【108-110年第九區照顧
07 服務員勞務承攬案、110-112年第九區照顧服務員勞務承攬
08 案】、被告與國軍退除役官兵輔導委員會馬蘭榮譽國民之家
09 簽立之契約書【108-110年第九區照顧服務員勞務承攬案、1
10 10-112年第九區照顧服務員勞務承攬案】、原告收受榮總臺
11 東分院、馬蘭榮家撥付照服員年終獎金款項之統一發票；榮
12 總臺東分院、馬蘭榮家109年度照服員年終獎金支領名冊、
13 被告公司之玉山銀行帳戶明細、領現清冊及榮總臺東分院11
14 0年10月21日北總東醫秘字第1103600471號函為憑（見本院
15 卷第51頁至第63頁、第79頁至第467頁、第501頁）。
- 17 2. 觀之榮總臺東分院於110年9月23日提出之照顧服務員工作狀
18 況反映單，其中護理主管建議事項欄記載「因黃姓照服員
19 （指原告）態度問題已造成病房數位護理師害怕恐懼，且工
20 作狀況反映單數件，建請管理中心（指被告公司設於臺東之
21 管理中心）調整黃員工作場所，以維護病房同仁工作職場安
22 全」（見本院卷第62頁），並參以榮總臺東分院前揭110年1
23 0月21日書函說明提及「一、有關照服員甲○○工作時態度
24 不佳、拒絕配合工作指導等，因而影響護理工作人員工作運
25 作，並造成相關人員與其共事，心生恐懼、害怕等情事，詳
26 如反映單所載。…。三、請依貴我雙方契約書『榮民總醫院
27 各分願及榮譽國民之家照顧服務員勞務委外作業規範』七、
28 廠商責任：(四)約定辦理」等語（見本院卷第501頁），而被
29 告與臺北榮民總醫院玉里分院簽立之契約書所附「國軍退除
30 役官兵輔導委員會『榮民總醫院各分院及榮譽國民之家照顧
31 服務員勞務委外作業規範』」，其中七、廠商責任亦記載

「…(四)機關人員反映廠商所派駐照服員服務態度不佳或照顧工作不合機關規定時，經機關複評查證屬實，並以書面或電話通知廠商，廠商應於接獲通知4小時內更換。…(八)廠商需依機關履約管理之人員就照服員（含團體及個別照服員）服務品質缺失情形之通知，指導照服員改善。…」等語明確，有該作業規範存卷可憑（見本院卷第220頁）。再對照被告公司於110年10月29日將原告退保，再於110年10月2日將其加保，有原告勞保投保資料查詢結果在卷（見本院限閱卷）。堪認被告主張原告係因其在榮總臺東分院表現不佳，經被告於110年10月間予以解雇，再於110年11月重新雇用，核屬有據而可採。從而，原告主張其係遭被告強制調職且未離職，即難遽信為真。又原告亦自陳其係於110年11月3日才開始到馬蘭榮家工作，是原告於馬蘭榮家擔任照服員之起始日，自應認定為110年11月3日。

(三)原告請求被告給付其於馬蘭榮家工作期間之年終獎金4萬1,250元，為無理由。

原告主張被告公司招募廣告註明「（有年終）」，且其符合兩造間之勞動契約第7條所約定之請領年終獎金條件，得領取年終獎金4萬1,250元等語，固提出被告公司於1111人力銀行刊登之徵才廣告網頁、兩造間之勞動契約關於年終獎金部分之節錄條文及其111年1月份薪資明細為證（見本院卷第10頁至第12頁）。惟查：

1. 由被告與臺北榮民總醫院玉里分院、馬蘭榮家簽立之契約書，其中就年終獎金部分均記載「廠商應給付派駐勞工年終獎金…，該費用由機關另支給廠商，…年終獎金以採計年度之1.5個月基礎薪資為上限…由機關依年度預算額度、廠商履約情形，併同廠商就照服員年度表現、出勤狀況等，決定實際年終獎金金額。『照服員於原機關服務未滿3個月不予發給，滿3個月但未滿1年者依實際為機關服務月份比例發給，惟須於採計年度12月31日至發給當月仍在機關服務者為限』…」等語（見本院卷第180頁、第352頁），核與兩造間

01 所簽立之照服員勞動契約第7條第4項年終獎金之記載內容
02 【年終獎金：依據榮家規定發放（由榮家提供）1. 條件：(1)
03 110年12月31日仍在職者。(2)以上日期往前推需服務滿3個月
04 以上。(3)110年10月1日以前到職者，15日（含）以前到職以
05 1個月計算；16日以後到職以0.5個月計算。(4)依照公司頒布
06 之年終考核扣點規則計算發放率。2. 金額：（輔導會公告金
07 額×1.5月）/12×在職月份。3. 發放時間：依公司公告時間發
08 放。（見本院卷第21頁）】相符，亦與被告110-110年照顧
09 服務員年終獎金計算規則所定規則【一、發放條件及月數計
10 算：1. 採計年度（110）12月31日至發給當月（111.02）仍
11 在機關服務者為限。2. 於原機關服務滿3個月以上（110.10.
12 01以前到職者）。3. 於原機關服務滿3個月未達1年者，按實
13 際在職服務月份比例發給。4. 於採計年度（110）到職者，1
14 5日（含）以前到職，以1個月計；16日以後到職，以0.5個
15 月計。5. 在職期間，當月請假（不含特別休假、歲時祭儀假
16 等）日數超過該月應服務日數一半以上，以0.5個月計；若
17 全月請假未到班，以0個月計。二、發放率計算規則：…
18 （下略）】一致（見本院卷第50頁），足認兩造間勞動契約
19 關於年終獎金請領規則，與被告公司與各履約機構間之契約
20 書、被告公司制訂之110-110年照顧服務員年終獎金計算規
21 則，標準一致。

22 2. 因原告在榮總臺東分院表現不佳，遭被告於110年10月間予
23 以解雇，原告於馬蘭榮家擔任照服員之起始日為110年11月3
24 日之事實，業經本院認定如前。而兩造間約定之年終獎金請
25 領規則，已如上述，足見被告公司係依兩造間之勞動契約約
26 定辦理，並無漏未核發之情事。原告既非在110年10月1日以
27 前即到馬蘭榮家服務，在馬蘭榮家服務未滿3個月，未符合
28 發放資格，則原告請求給付其於馬蘭榮家服務之110年年終
29 獎金，即屬無據。

30 3. 基上，原告自無從請求被告給付年終獎金。

31 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約，據以請求被告應給付4

萬1,250元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，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、本件第一審裁判費為1,000元，此外核無其他費用支出，是其訴訟費用額確定為1,000元，爰依職權確定前開訴訟費用，由敗訴之原告負擔。

中 華 民 國 112 年 6 月 17 日
勞動法庭 法 官 吳俐臻

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內以違背法令為由，向本院提出上訴狀（須表明原判決所違背之法令及具體內容，與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實並按他造當事人之人數檢附繕本）。

中 華 民 國 112 年 6 月 19 日
書記官 王品涵