

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第60號

原告 陳俊頌

訴訟代理人 魏鈺沛律師（法扶律師）

被告 統聯汽車客運股份有限公司

法定代理人 呂奇峯

訴訟代理人 胡勝杰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年7月22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、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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項但書第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，原告於起訴時原聲明請求為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）172,993元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息。(二)被告應發給原告非自願離職證明書（本院卷9頁）。嗣將前開聲明第1項之金額擴張為181,319元（本院卷201頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國107年8月16日起受僱於被告，擔任駕駛員，原受指派至被告所屬北港調度站工作，約定月薪52,000元，並約定當月25日及次月15日給薪。嗣被告於000年0月間，向位於中、南區調度站之司機發出缺員通知，提

01 及被告所屬大園調度站缺員，並提出「純跑機場—台中（四  
02 單），月休4-6天，住宿光復或者自找桃園區域，薪水保證8  
03 萬以上，另加給出車津貼500元/日（按出車天數計）」（下  
04 稱系爭公告）之勞動及薪資條件，原告遂向被告表示同意自  
05 同年10月13日起，從北港調度站改調至大園調度站工作（下  
06 稱系爭調動）。詎料，被告嗣後未依系爭公告內容給予原告  
07 在大園調度站工作之薪資，而短發同年11月薪資8,347元、  
08 同年12月薪資7,739元，合計共16,086元。原告遂以被告短  
09 發薪資為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規  
10 定，於113年1月15日以桃園府前郵局存證號碼000106號存證  
11 信函（下稱系爭存證信函）向被告表示終止兩造間勞動契  
12 約，爰依勞基法第19條、第22條第2項、勞工退休金條例  
13 （下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保  
14 法）第25條第3項等規定，請求被告給付短付工資16,086  
15 元、資遣費165,233元，並開立非自願離職證明書予原告。  
16 並聲明：如上開變更後之聲明所示。

17 二、被告則以：原告誤解被告所發布系爭公告之意，所謂「薪  
18 水」並非嚴格指勞基法上的工資，而是指發給總金額，至另  
19 加給出車津貼部分，係說明除配合獎金外再加給出車津貼，  
20 按出車天數每日500元計算之意，僅給付名目仍是配合獎  
21 金。從原告所提薪資單可證明其於系爭調動後，112年11月  
22 領得薪資89,153元（應發71,653元+配合獎金17,500元），  
23 同年12月領得薪資85,261元（應發72,261元+配合獎金13,0  
24 00元），薪資皆逾80,000元，被告並無故意不依勞動契約給  
25 付工作報酬情事，況系爭存證信函之意思表示到達被告時已  
26 逾30日除斥期間，不能發生勞基法上不經預告終止勞動契約  
27 而請求資遣費之效果等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執  
28 行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免  
29 為假執行。

30 三、兩造不爭執事項（本院卷168-169、219-220頁）：

31 (一)原告自107年8月16日起受僱於被告，擔任駕駛員，原受指派

01 於被告所屬北港調度站工作，另於當月25日及次月15日發  
02 薪。

03 (二)被告所屬嘉義車場副站長葉展圻曾以通訊軟體LINE傳送系爭  
04 公告之內容。

05 (三)原告自112年10月13日起，依系爭調動提供勞務。

06 (四)原告112年11月薪資單記載應發金額為「71,653」元，同年  
07 月獎金（項目：配合獎金）記載應發金額為「17,500」元。

08 同年12月薪資單記載應發金額為「72,261」元，同年月獎金  
09 （項目：配合獎金）記載應發金額為「13,000」元。

10 (五)原告於113年1月2日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃  
11 園市勞資爭議調解處理協會於同年月15日召開調解會議，但  
12 調解不成立。

13 (六)原告於113年1月15日以系爭存證信函，主張被告未依系爭公  
14 告內容給付薪資為由，依勞基法第14條第1項規定終止兩造  
15 間勞動契約，被告於翌（16）日收受送達。

16 四、至於原告復主張被告未依系爭公告給付薪資，遂依勞基法第  
17 14條第1項規定終止勞動契約，請求被告給付資遣費、薪資  
18 差額及開立非自願離職證明書等情，則為被告所否認，並以  
19 前揭情詞置辯，經查：

20 (一)被告於系爭調動後給付原告之報酬，未違反系爭公告內容：

21 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之  
22 辭句，民法第98條定有明文。是以解釋契約，應於文義上及  
23 論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約  
24 全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其  
25 他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要  
26 目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒  
27 拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高  
28 法院99年度台上字第1421號判決意旨參照）。

29 2.查，系爭公告內容提及「薪水保證8萬以上，另加給出車津  
30 貼500元/日（按出車天數計）」（本院卷21頁），涉及薪水  
31 數額、出車津貼之計算方式等爭議，有關係爭公告內容發布

01 經過，證人即被告所屬調管課課長黃智賢證稱：系爭公告是  
02 我所為，當初因為疫情關係，機場駕駛離職率高，由於缺人  
03 所以有徵求中南部駕駛是否有意願北上支援，我就在站長群  
04 組發布系爭公告，發布後大約1、2週，原告先詢問站上的站  
05 長，再由站長來詢問我相關資訊，我印象中，原告所屬站長  
06 有來問我薪資條件問題，我回覆以機場站平均薪資大約75,0  
07 00元左右，再加上每日出勤津貼500元，基本上跑25天就會  
08 再多12,500元，所以系爭公告所謂薪水保證80,000元以上，  
09 是包含出車津貼在內所有薪資合計80,000元以上等語（本院  
10 卷221-223頁），而原告亦自承：如果有司機同意駐點機  
11 場，會與黃智賢接洽，說有意願去支援，無須填什麼資料等  
12 語（本院卷183頁），可見系爭公告發布後，原告對於相關  
13 薪資條件疑義，已透過站長向證人黃智賢詢問確認，應可知  
14 悉機場駐點之薪資係加計出車津貼後，可達80,000元以上，  
15 首堪認定。

16 3.原告支援機場駐點前，其112年8月薪資為「應發金額54,732  
17 元、配合獎金2,000元」、同年9月薪資為「應發金額50,536  
18 元、配合獎金1,000元」、同年10月薪資為「應發金額63,50  
19 0元、配合獎金6,500元」，有被告所提原告112年8至10月薪  
20 資明細各1份在卷可考（本院卷127-132頁），此為原告所不  
21 爭執（本院卷225頁），可知原告系爭調動前之薪資結構為  
22 應領薪資及配合獎金，而配合獎金約1,000元至6,500元不  
23 等。惟原告調至機場駐點後，其薪資結構為：112年11月薪  
24 資為「應發金額71,653元、配合獎金17,500元」、同年12月  
25 薪資為「應發金額72,261元，配合獎金13,000元」，為兩造  
26 所不爭執〔兩造不爭執事項(四)〕，顯見原告在機場駐點之應  
27 發金額及配合獎金均大幅提高，且合計112年11、12月各該  
28 應發金額與配合獎金後，分別達80,000元以上之水準。又原  
29 告前揭薪資明細固未記載「出車津貼」項目，而證人黃智賢  
30 證稱：原告系爭調動後，多了一筆出車津貼，這筆津貼我們  
31 在薪資單上會另外列，和配合獎金一起發放，名目會加在

01 配合獎金中，也是以匯款方式給付等語（本院卷223頁），  
02 足認原告系爭調動後之薪資結構亦係應發金額加計配合獎  
03 金，惟因原告平時領取之配合獎金於系爭調動後，另有包含  
04 出車津貼，系爭公告始附加說明「另加給出車津貼500元/  
05 日……」，互核上情以觀，被告抗辯系爭公告所稱保證薪資  
06 80,000元係包含出車津貼在內計算，較為可採。

07 4.原告固主張若「出車津貼」包含在月薪80,000元之內，應不  
08 可能對其餘項目「延長加給1」、「延2」、「休息日加  
09 班」、「夜宿加給」、「國定假日出勤」等計薪項目略過不  
10 提，況原告系爭調動後，即無「夜宿加給」、「國定假日出  
11 勤」項目之計薪，而原有之項目「延長加給1」、「延2」、  
12 「休息日加班」核薪金額顯著增加，系爭公告卻未做說明，  
13 即屬被告就每月保證80,000元如何計算未加說明，反證「出  
14 車津貼」係每月保證80,000元以上之外，另加給之金額云云  
15 （本院卷203頁）。惟查，「延長加給1」、「延2」、「休  
16 息日加班」、「國定假日出勤」項目應屬延長工時工資，其  
17 計算方式應依兩造勞動契約、被告工作規則及原告出勤時間  
18 長短情形加以認定，未能一概而論，況原告系爭調動後之薪  
19 資結構僅新增一筆出車津貼，業經證人黃智賢證述如前（本  
20 院卷223頁），參以原告未就前揭延長工時工資項目之計算  
21 方式對證人黃智賢加以詢問，可徵原告對於被告就該等項目  
22 之計算方式應有所知悉。另有關取消「夜宿加給」部分，應  
23 係被告考量機場駐點之特性及需求而為，且如在系爭公告中  
24 說明取消此部分給付，恐降低駕駛員之應徵意願，復觀諸原  
25 告亦未就取消「夜宿加給」對被告有所爭執，亦可認原告就  
26 該項目取消有所瞭解，是被告未在系爭公告對前揭原告主張  
27 之其他項目詳細說明，亦與被告核薪模式及徵人需求無違，  
28 尚難以此為有利原告之認定。

29 5.原告另主張其在機場駐點時，112年11、12月之應發金額各  
30 為71,653元、72,261元，分別扣除勞保費1,100元、健保費8  
31 59元後，均未超過70,000元（按原告同年12月應發金額為7

01 2,261元，扣除勞健保費後為70,302元，尚有逾70,000元，  
02 是原告此部分主張尚有誤會），與證人黃智賢所述以基數7  
03 5,000元計算評估原告加出車津貼可超過80,000元有所出  
04 入，可見並非以桃園機場司機之平均薪資做計算，應係徵人  
05 上有困難云云（本院卷133、135、224頁），然查，一般所  
06 稱應領薪資，係指勞務對價於扣減相關減項前之金額，而原  
07 告至機場駐點提供勞務之112年11、12月應領薪資，未加計  
08 出車津貼前，分別可達71,653元、72,261元，與證人黃智賢  
09 所述之平均值75,000元已甚接近，原告復未提出其他事證證  
10 明機場駐點之駕駛員平均應領薪資未達75,000元，其徒憑原  
11 告於112年11、12月「實領」薪資內容而主張證人黃智賢所  
12 述不實，尚嫌無據。

13 6.綜前，系爭公告內容所稱駐點機場司機薪水保證每月80,000  
14 元以上，應係包含出車津貼後所計算之金額，則原告主張系  
15 爭公告所稱每月80,000元係單指「應發金額」云云，殊非可  
16 取。

17 (二)原告依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約為不合法，被  
18 告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約為合法：

19 1.原告主張於113年1月15日以系爭存證信函，主張被告未依前  
20 述通訊軟體LINE對話內容給付薪資為由，依勞基法第14條第  
21 1項規定終止兩造間勞動契約，被告於翌（16）日收受送達  
22 等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(六)〕，雖原告未於  
23 系爭存證信函中敘明被告行為究係構成勞基法第14條第1項  
24 何款項，然細繹系爭存證信函內容所示「……公司未依通訊  
25 軟體群組內明文給付薪資保證8萬元以上，另工資不明確不  
26 知何為出車津貼，本人爰依勞動基準法第14條第1項規定終  
27 止勞動契約……」（本院卷29頁），可見原告應係主張被告  
28 未依勞動契約給付工作報酬，違反勞基法第21條第1項本文  
29 未與勞工議定工資、同法第22條第2項本文工資未全額給付  
30 等違反勞動契約、勞工法令之行為，核屬勞基法第14條第1  
31 項第5、6款之情形。惟查，被告業已告知原告系爭調動後之

01 薪資結構，業如前述，已難認原告主張為實在。另依原告11  
02 2年11、12月應領薪資應為「應發金額」+「配合獎金」，  
03 即各達89,153元、85,261元，與系爭公告內容所述「薪水保  
04 證8萬以上」並無不符，難認被告有何不依勞動契約給付工  
05 作報酬，或有何違反勞動契約、勞工法令等損害原告權益之  
06 虞。再原告復未舉證被告有何其他違反勞基法第14條第1項  
07 第5、6款或其餘各款情事，則原告主張被告違反勞基法第14  
08 條第1項規定而終止勞動契約，要非可取。

09 2.原告自113年1月19日起連續曠職天數達3日，經被告以其曠  
10 職解僱一節，有被告公司解僱令在卷可查（本院卷161  
11 頁），此為原告所不爭執（本院卷225頁），則被告抗辯依  
12 勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，應屬有據。

13 (三)原告向被告請求112年11、12月薪資差額為無理由：

14 查，被告核給原告112年11、12月之薪資各達80,000元以上  
15 之情，已如前述，是被告並無短付原告前述薪資之情，則原  
16 告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付112年11、12月  
17 短付工資合計16,086元，要屬無據。

18 (四)原告向被告請求資遣費、開立非自願離職證明書為無理由：

19 查，兩造間勞動契約係被告依勞基法第12條第1項第6款合法  
20 終止一情，已如前述，而此並非原告依勞退條例第12條第1  
21 項得請求被告給付資遣費之事由，且亦非就保法第11條第3  
22 項規定所稱非自願離職之情形，從而原告請求被告給付資遣  
23 費165,233元、開立非自願離職證明書，俱難認有據。

24 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明被告有違反系爭公  
25 告而有短付其112年11、12月薪資之情，從而原告依勞基法  
26 第19條、第22條第2項、勞退條例第12條第1項、就保法第25  
27 條第3項等規定，請求判令如其變更後聲明所述之事項，均  
28 為無理由，應予駁回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
30 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78

01 條。

02 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日

03 勞動法庭 法官 謝志偉

04 正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
06 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
07 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
08 應一併繳納上訴審裁判費。

09 書記官 邱淑利

10 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日