

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第88號

原告 李信德  
訴訟代理人 游淑瑁律師  
邱清銜律師  
被告 亞智科技股份有限公司

法定代理人 林育業  
訴訟代理人 李立普律師  
潘怡君律師  
劉芷安律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月30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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國99年9月27日起，在被告處擔任客服工程師，約定月薪新臺幣（下同）32,500元，並須機動配合加班並另給加班費，本薪逐年調整。詎113年下半年，被告要求原告前往台中通勤出差，允諾出差期間每日額外補助津貼2,600元（下稱系爭金額），並分兩階段給付，起初被告確實依約給付系爭金額，惟就原告於114年1月至同年3月27日出差期間，被告於同年4月發薪時，僅以每日2,300元計算而片面降低應給付之系爭金額。原告於同年3月底知悉被告不願依約給付時，即向訴外人即原告主管劉柏良詢問，劉柏良竟稱系爭金額本為浮動，原告於同年4月8日再次詢問被告何以系爭金額短缺仍未獲置理。原告遂於同年月11日申請勞資爭議調解，而於等待調解期間發現被告就原告勞工退休金（下稱勞退金）提繳有短少之情，因而於同年5月6日以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條相關規定終止勞

01 動契約，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1  
02 項規定，請求被告給付資遣費。並聲明：(一)被告應給付原告  
03 474,564元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
04 年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

05 二、被告則以：被告於113年10月間，因客戶要求而派遣包含原  
06 告在內數名工程師至客戶指定地點服務（下稱系爭專案）。  
07 於同年12月27日，被告所屬系爭專案主管告知原告同年12月  
08 份系爭金額為每日2,600元，包括按月發放之津貼600元及按  
09 季發放之季獎金2,000元。由於原告要求書面，系爭專案主  
10 管提供「勞動條件變動同意書」（下稱系爭同意書）予原  
11 告，系爭同意書首頁記載「專案之獎金依該專案之績效按季  
12 發放」、「津貼與獎金之相關資訊，請參考附件一」，而附  
13 件一記載「津貼」為每一工作日600元，於次月發放；「獎  
14 金」則為每一工作日最高2,000元，依員工及專案績效考  
15 核，按季發放，並於次季之首月發放，原告收受後並無異  
16 議，繼續參與系爭專案之工作。後於114年3月27日，系爭專  
17 案主管告知原告114年第一季（即113年12月25日至114年3月  
18 24日）之系爭專案季獎金為每日1,700元，原告不滿季獎金  
19 變動而退出系爭專案。迨於同年4月18日，被告所屬人資經  
20 理與原告面談，得知原告拒絕被告指派工作係因其認為系爭  
21 專案季獎金短發。又同年5月7日原告未出勤，並突然於通訊  
22 軟體LINE工作群組發出離職訊息，翌（8）日被告所屬人資  
23 經理詢問原告未出勤原因，原告表示已寄存證信函終止勞動  
24 契約而不再去被告公司。嗣於同年月12日，被告以原告連續  
25 曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約。同年  
26 月14日之勞資爭議調解會議時，原告首次提出勞退金提撥不  
27 足之主張，被告基於維護勞資和諧，同意給付原告主張之獎  
28 金差額16,500元，及提前支付同年3月25日至27日共3日間之  
29 季獎金6,000元（以每日2,000元計算），合計22,500元。然  
30 系爭專案季獎金係由系爭專案主管依員工及專案績效考核，  
31 全權決定如何發放，非固定發放，被告並無不依勞動契約給

01 付工作報酬之情。縱被告實際發放季獎金之金額為每日1,70  
02 0元，與原告所稱季獎金每日2,000元有些微差距，原告逕主  
03 張依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，屬權利濫  
04 用。被告已因原告連續曠職3日，於114年5月12日終止勞動  
05 契約，原告自不得事後於勞資爭議調解會議時，主張因勞退  
06 金提繳短少而依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約等語  
07 置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供  
08 擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項（本院勞訴卷68-69頁）：

- 10 (一)原告自99年9月27日起，受僱於被告擔任客服工程師，最後  
11 離職本薪為65,000元。
- 12 (二)原告於113年下半年，經被告派往臺中出差。
- 13 (三)原告於114年5月6日以中壢興國郵局存證號碼000067號存證  
14 信函，主張被告給付114年1月至3月薪資及出差補助時，以  
15 每日2,300元給付出差期間工作報酬，有違勞基法第14條第1  
16 項第5款規定，遂終止勞動契約並請求被告給付資遣費及出  
17 差期間短付薪資，而被告於翌（7）日收受。
- 18 (四)被告於114年5月12日，認原告自同年月7日至9日共計3日，  
19 無正當理由繼續曠工3日，依勞基法第12條第1項第6款規  
20 定，以電子郵件向原告表示終止勞動契約。
- 21 (五)原告於114年4月11日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該  
22 市府於同年5月14日召開調解會議，其中同年1月至3月原告  
23 主張之差額22,500元，已於同年6月7日匯入原告原薪資帳戶  
24 而調解成立，至於資遣費部分，因兩造無共識而調解不成  
25 立。
- 26 (六)兩造對下列書證形式真正均不爭執：
- 27 1.原告勞工保險投保明細（本院專調卷15-17頁）。
  - 28 2.原告於113年12月27日與劉柏良間通訊軟體LINE對話紀錄  
29 （本院專調卷19、175-179頁）。
  - 30 3.原告於114年3月27日與劉柏良間通訊軟體LINE對話紀錄（本  
31 院專調卷21頁）。

01 4.原告於114年4月8日寄送予收件者「Li, Andy利民；Liu, Viva  
02 ld劉柏良；Ting, Galen丁國良」之標題為「3月份薪資津貼  
03 錯誤」之電子郵件（本院專調卷23頁）。

04 5.原告108年1月7日至114年5月13日薪資帳戶明細、113年8月  
05 至114年4月每月薪資單明細及勞退專戶明細資料（本院專調  
06 卷25-61頁）。

07 6.原告所撰寫之中壢興國郵局存證號碼000067號存證信函及收  
08 件回執（本院專調卷63-65頁）。

09 7.勞動條件變動同意書（本院專調卷161-162頁）。

10 8.被告於114年5月12日通知原告依勞基法第12條第1項第6款終  
11 止勞動契約之電子郵件（本院專調卷163頁）。

12 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

13 (一)兩造合意系爭金額應為2,600元：

14 1.依兩造不爭執之原告與劉柏良間113年12月27日通訊軟體LIN  
15 E對話紀錄〔兩造不爭執事項(六)、2.〕所示內容略以：

16 「（劉柏良：）Hi Jerry,我是柏良、有關於12月的suss津  
17 貼要跟你說、12月當月的上班津貼（按月發放的），會按照  
18 當時mia提供給你們確認的表格發放、所以月津貼我不動，  
19 但是季獎金會把金額補給你，也就是你在12月是一天上班26  
20 00元津貼，扣掉月發放的獎金是一天600...等於在12月的季  
21 獎金，我們是用一天2000補給你……一天是用2600來算，只  
22 是先發600給你」（本院專調卷175-177頁）；另依兩造不爭  
23 執之原告與劉柏良間114年3月27日通訊軟體LINE對話紀錄

24 〔兩造不爭執事項(六)、3.〕所示內容略以：「（劉柏良：）  
25 1-3月的津貼，幫你從33,000調整至66,000，66,000的津貼  
26 仍然高於其他人不少」、「（原告：）什麼意思？所以之前  
27 說的獎金一天2000的事，說話不算話就對了？」、「（劉柏  
28 良：）這個本來就是浮動的...」（本院專調卷21頁），綜  
29 觀前揭對話紀錄可知，被告原係以每日總金額2,600元核算  
30 原告系爭金額，並於對話中具體指出2,600元之系爭金額結  
31 構中，先行發放每日上班津貼600元部分，則其餘被告所稱

01 季獎金部分即為2,000元（2,600元－600元），然被告於114  
02 年3月底結算原告於同年1月至3月第一季獎金，而向原告表  
03 示調整此部分時，隨即遭原告質疑違背先前約定每日2,000  
04 元之內容，可知兩造就系爭金額，應係合意以每日2,600元  
05 計算。

06 2.被告固抗辯2,000元為浮動調整，系爭專案之季獎金係依員  
07 工及系爭專案績效考核結果而定，非固定發放，並提出勞動  
08 條件變更同意書為證（本院專調卷181-182頁）。查，該同  
09 意書經劉柏良以LINE檔案傳送予原告後，依劉柏良隨即以LI  
10 NE訊息向原告表示：「如果簽完了..傳給我」，原告則回  
11 以：「好」（本院專調卷179頁），惟未見原告有簽完回傳  
12 之情事，且觀諸被告所提該同意書內容，其上亦無原告之簽  
13 名，已難認原告有何同意之情。再依兩造不爭執之原告於11  
14 4年3月27日與劉柏良間通訊軟體LINE對話紀錄〔兩造不爭執  
15 事項(六)、3.〕，兩造於商談114年第一季系爭金額時，原告  
16 亦明確表示質疑：「所以之前說的獎金一天2000的事，說話  
17 不算話就對了？」（本院專調卷21頁），可知原告於得知該  
18 金額與前一季內容不同時，隨即就有反應，即無法認定原告  
19 對於該金額係浮動調整一事有默示同意。又觀諸該同意書附  
20 件一表格所示「班別」欄中之「獎金」列載有「本地支  
21 援」、「2,000/工作日」，而其備註欄固載有「1.依員工及  
22 專案績效考核發放、2.左述為員工每日最高之發放獎金」  
23 （本院專調卷182頁），然原告之系爭金額中之2,000元部  
24 分，究係依何種具體考核內容，而將其從113年第四季之每  
25 日2,000元，於114年第一季每日調降為1,700元，被告未提  
26 出相關事證予以說明，僅抗辯：原告之主管沒有特別紀錄，  
27 是主管個人評估原告較輪班制其他員工，工作時間較少，故  
28 評估給予1,700元云云（本院勞訴卷237頁），可明被告未具  
29 體提出相關考核及評估標準，亦未舉證以實其說，無從單憑  
30 其前揭所述而為有利於被告之認定。

31 (二)被告未足額給付原告所指之系爭金額，是否構成勞基法第14

01 條第1項第5款規定之情形？

02 原告主張被告短少給付系爭金額，遂於114年5月6日以中壢  
03 興國郵局存證號碼000067號存證信函，依勞基法第14條第1  
04 項第5款規定為由，通知被告終止勞動契約等情，雖提出兩  
05 造不爭執之該存證信函為據〔兩造不爭執事項六、6.〕。惟  
06 按勞基法第14條立法例係採「重大理由」說，且該條是與同  
07 法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採  
08 認雇主依據同法第12條解僱勞工時，尚須遵守解僱最後手段  
09 性而言，應認並非雇主凡有違反勞基法第14條第1項第5款、  
10 第6款所定事由時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止  
11 勞動契約，解釋上，仍必須違反程度達到重大始可。尤其勞  
12 基法第14條第1項第5款並無應於知悉其情形之日起算30日除  
13 斥期間內終止之規定，倘認雇主短付工資之情節非屬重大，  
14 勞工仍得於未有除斥期間限制情形下，隨時得以該款事由向  
15 雇主主張終止勞動契約，反將造成勞動契約之不穩定，顯非  
16 該規定之意旨。再勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞基法第  
17 14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，亦不符勞基  
18 法第1條所定加強勞雇關係之立法目的。準此，被告雖有原  
19 告所指稱未依其等合意工資內容發給114年第一季系爭金  
20 額，而有違反勞基法第14條第1項第5款規定短付系爭金額之  
21 情，然以原告於114年第一季應領薪資合計321,500元（77,0  
22 00元+75,200元+169,300元，本院專調卷49-53頁），而以  
23 該季每月22日工作日估算被告短付金額約為19,800元〔22日  
24 ×3個月×（2,600元-2,300元）〕，金額非屬鉅大，且占原  
25 告114年第一季應領薪資總額約為6%，尚難認被告有原告所  
26 主張不依勞動契約給付工作報酬而情節重大之情形。

27 (三)兩造終止勞動契約之原因及合法性為何？

28 1.原告主張依勞基法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約部  
29 分，為不合法：

30 承前所述，被告短付系爭金額尚非屬鉅大，尚難認被告有原  
31 告所主張有不依勞動契約給付工作報酬而情節重大之情形。

01 是原告依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，於法自有  
02 未合。

03 2.被告抗辯依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，應  
04 屬合法：

05 查，原告前揭終止勞動契約既非合法，兩造間僱傭關係仍存在  
06 在，原告依約仍有向被告提供勞務之義務，惟原告自114年5  
07 月7日至9日共3日未向被告提出勞務一情，業據原告陳稱在  
08 卷（本院勞訴卷238頁），可知原告確有無正當理由連續曠  
09 工3日之事實，則被告於同年月12日，認原告自同年月7日至  
10 9日無正當理由繼續曠工3日，依勞基法第12條第1項第6款規  
11 定，以電子郵件向原告表示終止勞動契約〔兩造不爭執事項  
12 四〕，自屬合法有據。

13 3.至原告主張於等待行政調解期間，另查知其勞退金有短提繳  
14 情形，而於同年5月14日進行行政調解時有向被告告知有違  
15 反勞基法第14條第1項第6款規定云云（本院專調卷8-9頁；  
16 勞訴卷69、225頁），惟原告係於翌（15）日始有登入其勞  
17 退專戶系統進行查詢一情，有勞保局114年12月8日保退五字  
18 第11460195100號函在卷可憑（本院勞訴卷219-221頁），則  
19 原告於行政調解當日是否確知被告有短提繳勞退金而有以此  
20 為由終止勞動契約一情，已有可議，況兩造間勞動契約業經  
21 被告於114年5月12日合法終止，業如前述，則原告於同年月  
22 14日行政調解時，自不得就被告已合法終止之勞動契約再次  
23 以意思表示終止之，從而原告此部分之主張，亦難採憑。

24 (四)原告請求被告給付資遣費本息，是否有理？

25 依前所述，原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契  
26 約，於法均有未合，從而，原告請求被告給付資遣費474,56  
27 4元本息，俱屬無據。

28 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其有合法依勞基法  
29 第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約之權利，從而原告  
30 依勞退條例第12條第1項規定，請求判命被告給付原告474,5  
31 64元及自起訴狀繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息，均

01 為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲  
02 請即失所附麗，應併予駁回。

03 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  
04 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

05 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  
06 條。

07 中 華 民 國 115 年 1 月 20 日  
08 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

09 正本係照原本作成。

10 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  
11 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  
12 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
13 應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 1 月 20 日  
15 書 記 官 陳 美 靜