臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第159號

原　　告　黃冠龍
訴訟代理人　康英彬律師（法扶律師）
被　　告　中華電線電纜股份有限公司
法定代理人　陳金錢
訴訟代理人　洪戩穀律師
　　蔡旭卿

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國108 年5 月2 日辯論終結，本院判決如下：

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、原告主張：伊自民國97年4 月14日起受僱於被告擔任作業員職務，約定月薪固定包含底薪、其他津貼、獎金（生產獎金）、全勤獎金、其他給與項目；惟被告自106 年5 月起片面將伊薪資中獎金、其他給與此二項目調減為新臺幣（下同）0 元，經兩造於105 年5 月25日勞資爭議調解，被告始同意補給付，雖伊仍繼續為被告提供勞務，然被告調解後又擅自調減獎金，從數千元降為數百元，甚至0 元，至107 年7 月止已積欠獎金51,200元，且於107 年6 月5 日以伊不配合主管安排工作為由記1 次大過懲戒，伊遂於107 年6 月20日與被告再次為勞資爭議調解，兩造此次未能達成共識，伊遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 款、第6 款規定，向被告為終止勞動契約之意思表示。為此，爰依勞動契約關係，請求被告給付自105 年5 月起至107 年7 月份止累積未付獎金51,200元，及依同法第4 項準用第17條及勞工退休金條例第12條第1 項規定，被告應給付原告資遣費132,433 元。以上被告積欠獎金及資遣費合計183,633 元等語。

聲明：㈠被告應給付原告183,633 元，及自起訴狀繕本之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。㈡被告應開立非

自願離職證明予原告。㈢前㈠㈡聲明請准依職權宣告假執行。

二、被告則以：伊未曾與原告約定每月獎金係每工作日有100元獎金，所約定之獎金（生產獎金）係伊為激勵員工，於衡量伊盈餘等獲利情況後所為之其他非經常性給付，屬勞基法施行細則第10條第2款之恩惠性給與，非屬工資範疇，故伊未積欠獎金未付，原告依此主張勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，亦非合法；伊因原告長期未能依主管指派工作，始依工作規則記原告大過1次，原告於調解時並未主張終止勞動契約，於107年7月20日存證信函終止勞動契約時亦未提及伊記大過一事，故原告以此主張終止勞動契約，已逾時效，是原告依勞基法終止勞動契約，應非合法等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張其自97年4月14日起受僱於被告擔任作業員職務，約定月薪包含底薪、其他津貼、獎金（生產獎金）、全勤獎金等情，業據原告陳述在卷，並為被告所不否認，且有定期僱用契約影本1份在卷可證（見本院卷第53頁），應堪認定。

四、得心證之理由：

㈠原告於何時以何事由向被告為終止勞動契約之意思表示？

1按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例要旨參照）。次按終止契約意思表示並無一定方式，亦非限於訴訟外為之，苟於訴訟上以書狀或言詞，由有終止權人向他方當事人表示其終止契約之意思，即應認為有終止之效力（最高法院32年上字第1707號判例要旨參照）。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

2經查，原告於107年7月20日以存證信函向被告表示：「查本人自九十七年四月間起任職於貴公司，之前每月均領有數千元

之生產獎金，惟近年來貴公司卻無端將本人之生產獎金扣減，自一0五年五月起生產獎金僅剩一百至二百元，甚至自一0七年五月起至今完全無發放生產獎金，此顯屬薪資未完全發放。基此，本人特以此函終止勞動契約，並請貴公司給付相關資遣費及生產獎金等，以免訟累，敬請查照。」等語（見本院卷第19頁），足證原告於107 年7 月20日有以存證信函向被告為終止之意思表示；併參酌原告於起訴時論述事實經過：其於同年6 月20日調解會議時，請求被告撤銷記過處分及說明歷年短付其獎金之理由，其願意接受被告資遣，惟被告不同意其請求並表示希望解僱致調解不成立；其調解後發現同年6 月被告仍未依約定給付獎金，其遂於同年7 月20日以「被告薪資未完全發放為由終止勞動契約並請求給付資遣費及積欠之獎金」等語，有民事起訴狀1 份在卷可證（見本院卷第4 頁），探求原告終止勞動契約意思表示之真意，應係其於同年6 月20日調解後，得知其調解時請求補發獎金及撤銷記其一大過之主張為被告所拒絕亦未能討論出具共識解決方案後，考量被告同年6 月份之獎金亦未發放，遂於同年7 月20日以被告未依約定給付生產獎金事由向被告表達終止兩造勞動契約之意思表示之事實，應堪認定。

3 原告雖於訴訟中主張伊於同年6 月20日勞資爭議調解會議，已以被告未給付獎金，及違反勞工法令記大過懲戒原告為由，依勞基法第14條第5 款、第6 款規定，向被告為終止勞動契約之意思表示云云；惟此為被告所否認，並辯稱，原告於調解時未主張終止勞動契約等語。經查，觀諸同年6 月20日勞資爭議調解紀錄所載，原告僅主張：「自97年4 月14日起任職中華電線電纜股份有限公司，擔任工員，月薪24,000元。廠內主管因長期把我生產獎金，都只給100 元，已二年多左右了。為了要見老闆，要老闆要求主管說明清楚，主管沒往上報，卻以不配合主管安排工作事項為由，把我記一大過處分。請求撤銷大過的處分」等語（見本院卷第17頁），且參酌上開勞資爭議調解紀錄上三、調解方案記載：「㈠勞方主張，正常程序資遣可接受，

且說明為何這幾年生產獎金只有100 元至200 元之爭議。㈡經調解，資方認為勞方之主張，無法接受，希望他繼續回廠上班無資遣之意。有關生產獎金，請依公司規定辦理，但此說法，不被勞方所接受，雙方無法達成共識，調解不成立。㈢本案因雙方各執己見，無法達成共識，故調解不成立，勞方若認為權益受損可另循其他途徑解決。」等語（見本院卷第18頁），足證原告於調解時係主張被告應說明未給付獎金長達2 年之理由，並應撤銷對其大過之懲戒，全未見原告有向被告為終止之意思表示，故難認定原告曾於調解時向被告為終止勞動契約之意思表示事實屬實。雖原告主張上開勞資爭議調解紀錄上㈢調查事實結果第4 點記載：「勞資雙方對於生產獎金之發放及終止勞動契約之爭執。」等語（見本院卷第17頁），而認其於該勞資爭議調解中已表達終止之意思表示云云，然為被告所否認，本院綜觀上開勞資爭議調解紀錄原告所指上開勞資爭議調解紀錄上㈢調查事實結果第4 點記載：「勞資雙方對於生產獎金之發放及終止勞動契約之爭執。」等語，應係調解委員就兩造之勞資爭執（記大過、未付獎金）概括描述為「終止勞動契爭執」，非可遽認原告有對被告提出終止勞動契約之意思表示。況且，原告於訴訟中始主張於同年6 月20日勞資爭議調解時即已表示終止勞動契約意思表示乙節亦與前述原告於民事起訴狀上記載於調解後終止勞動契約相矛盾，故原告此主張不可採信，原告復未就其已於同年6 月20日依勞基法第14條第1 項規定，向被告為終止勞動契約之事實，舉證以實其說。是原告前開主張，並無可採。

㈡原告主張勞基法第14條第1 項第5 款是否有理由？

1 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第5 款定有明文。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277 條定有明文。本件原告主張，被告為提升員工工作績效及出勤率，約定勞工每工作1 日給付約100 元之獎金，原告自任職時起，每月即

可領取1,100 元至3,500 元不等之獎金，然被告自105 年3 月起將獎金調降為每月100 元，甚至完全未付，於105 年5 月間兩造曾勞資調解，被告斯時同意補足獎金，迄今被告均未給付，被告即屬勞基法第14條第1 項第5 款前段之未依勞動契約給付工作報酬云云，然為被告所否認，並辯稱，依兩造之勞動契約薪資約定內容為每日底薪、每月其他津貼、每月職務加給，獎金則比照正式員工享有之規定，依被告所訂工作規則第33條及勞基法施行細則第10條第2 款之規定，獎金應排除於原告每月薪資之外，被告亦未與原告約定每工作1 日，被告應給付原告100 元之獎金，該獎金係依各單位生產量、工員投入總工時、提供勞務之加工技術及加工之難易度與工作能力、工作態度綜合算出單位績效，並依據新屋廠訂單、交期、品質等進行總評後，給與新屋廠各課獎金額度，再由新屋廠各單位課長進行分配每月發給員工等語。經查，原告之薪資結構為每日底薪、每月職務加給、每月其他津貼，加班、獎金則依照被告正式員工計算，有定期僱用契約（新進員工適用）影本1 份在卷可證（見本院卷第53頁）。而被告工作規則第33條規定，工資係指員工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪資、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，不包括勞基法施行細則第10條各款之給與（見本院卷第59頁），亦應同為兩造之勞動契約內容。由兩造之定期僱用契約及工作規則觀之，並未就員工每工作1 日發放100 元獎金之明文於契約、工作規則中。復觀諸證人即被告前工員海萬泓證稱，其不清楚薪資單上「獎金」之發放標準，每個月被告給付之獎金有高有低，該獎金與出勤無關，被告也沒有說至少每天100 元，只說是2,000 元至3,000 元等語（見本院卷第129 頁至第130 頁）；證人即被告擠壓課課長范振基證稱，獎金發放是以單位為標準等語（見本院卷第177 頁）；證人即被告版牆製二課課長陳家樑證稱，生產獎金是為了鼓勵員工提升工作效率，可以給也可以不給，其不清楚獎金之發放標準，應該是由廠長去對版二課所有員工考核等語，足證證人

海萬泓、范振基、陳家樑亦不知悉被告與員工、原告曾約定每工作1日發放獎金100元，渠等亦不清楚獎金之發放標準，發放獎金標準係由被告之其他主管決定。復觀諸訴外人即原告同單位員工涂永昇於105年1月、2月、5月、6月、9月、106年1月、2月、4月、5月、9月、10月、107年1月、4月、5月、6月均有領取全勤獎金，然其領取薪資之「獎金」欄位，分別為2,300元、800元、1,000元、4,100元、3,500元、1,200元、1,000元、2,400元、2,000元、400元、300元、300元、100元、200元、300元等情；訴外人即原告同單位員工游宏立自105年1月至107年6月均有領取全勤獎金，然其領取薪資之「獎金」欄位，分別為4,500元、1,000元、2,000元、3,900元、2,300元、2,000元、2,500元、2,300元、2,500元、2,000元、1,500元、1,500元、1,300元、1,300元、1,300元、1,300元、1,300元、1, 000元、1,000元、500元、400元、300元、300元、300元、300元、300元、200元、500元、900元、1,050元等情；訴外人即原告同單位員工吳昌運於105年1月、2月、3月、8月、9月、10月、11月、12月、106年1月至12月、107年1月、2月、3月、5月、6月均有領取全勤獎金，然其領取薪資之「獎金」欄位，分別為3,400元、500元、500 、2,000元、2,300元、2,500元、2,000元、1,500元、1,500元、1,300元、1,300元、1,300元、1,300元、1,200元、1,000元、1,000元、500元、400元、300元、300元、300元、300元、300元、200元、900元、950元等情；訴外人即原告同單位員工江福裕自105年1月至107年6月均有領取全勤獎金，然其領取薪資之「獎金」欄位，分別為5,100元、1,000元、2,000元、3,500元、2,800元、2,900元、2,700元、3,100元、2,900元、2,200元、2,100元、2,100元、1,300元、1,300元、1,300元、1,300元、1,300元、1,000元、1,000元、500元、400元、300元、300元、300元、300元、1,100元、1,200元、1,200元、1,200元、1,

000元等情，有單位薪資明細表4份在卷可證（見本院卷第116頁至第122頁），可知上開四名訴外人自105年1月起至107年6月間所領取之獎金顯非以每工作日100元計算，且原告亦未提出其他足證兩造約定每工作一日即有「獎金」100元之證據證明，自難認兩造間約定每工作一日即有「獎金」100元之主張屬實，是原告主張被告未依勞動契約計算每工作日100元獎金係未給付報酬而終止勞動契約，應無理由。

2.按所謂經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金（最高法院87年度台上字第2754號判決意旨參照）。準此，工資之定義重點係在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下之文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時．．．．．獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時．．．．．獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。至於所謂經常性，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，非臨時起意且非與工作無關之給與，即屬經常性給付（最高法院85年台上字第246號判決意旨、行政院勞工委員會（85）台勞動2字第103252號函參照）。本件原告另主張，兩造於105年5月25日調解時達成項目包含生產獎金及噪音津貼（其他給與）1,500元，亦即獎金（生產獎金）係按實際工作日數給付，故非每月固定，而噪音津貼則每月1,500元，二者不同，惟兩造已合意二者均屬經常性給付等語，雖為被告所否認，並辯稱，被告僅同意恢復給付噪音津貼云云，然觀諸兩造於105年5月25日勞資爭議調解紀錄記載：「本案勞方主張給付生產獎金及噪音津貼（其他給與）每月1,500元為經常性給予，要補足並恢復給予，經雙方同意，達成協議」等語（見本院卷第14頁），顯示兩造確曾合意「獎金」（生產獎金）與噪音津貼屬經常性給付之事實，應堪認定。揆諸前開實務見解，經常性給付

係一般情況下經常可領取，非臨時起意且非與工作無關之給與；參酌被告自105 年5 月調解後至107 年4 月間，均有給付原告700 元至100 元金額不等之獎金，有原告單位薪資明細表1 份在卷可證（見本院卷第86頁），顯示被告確實有給付原告獎金，雖原告主張該等金額與每工作日100 元獎金之計算結果相異，然如前述，因原告未能舉證證明每工作日100 元計算獎金之規則屬實，是難認被告自105 年5 月至107 年4 月間未依勞動契約給付獎金。另被告於107 年5 月、6 月未給付被告獎金一情，業據原告陳述在卷，並有原告單位薪資明細表1 份在卷可證（見本院卷第86頁），應堪認定。而原告因長期不接受主管指派之工作，上班時間均在滑手機，於107 年5 月29日經被告班長向證人陳家樑反應原告又不接受工作安排，證人陳家樑遂與廠長將加工物件拉至原告面前，請原告加工、保養，當下原告仍滑手機、拒絕加工，經廠長告知原告若不依指示工作，將依工作規則處罰，原告仍拒絕加工、繼續滑手機，被告遂於同年6 月5 日公告對原告記大過1 次之懲戒決定等情，業據證人范振基、陳家樑證述在卷（見本院卷第176 頁、第178 頁），並有被告公告影本1 份在卷可參（見本院卷第16頁），應堪認定。基此，被告於同年5 月、6 月應與一般經常性工作狀況未符，被告因而未給付員工一般情況下經常可領取之獎金，非屬違反依勞動契約應給付之報酬，難以原告此主張為有利原告之認定。

㈢原告主張依勞基法第14條第1 項第6 款終止勞動契約，是否有理由？

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工得不經預告終止契約，該終止應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第14條第1 項第6 款、第2 項定有明文。本件原告雖於107 年11月29日言詞辯論期日時主張依勞基法第14條第1 項第6 款原告遭被告記大過懲戒一事，亦為終止勞動契約之依據云云（見本院卷第74頁），並於108 年3 月21日言詞辯論期日主張原告於107 年6 月20日調解時已以原告遭被告記

大過懲戒一事向被告為終止勞動契約之意思表示云云（見本院卷第132 頁；惟如前㈠所認定，原告應係於107 年7 月20日以被告未依約定給付生產獎金事由向被告書面（存證信函）表達終止兩造勞動契約之意思表示，故原告主張原告遭被告記大過懲戒一事向被告為終止勞動契約之意思表示之時點應非107 年6 月20日亦非同年7 月20日，而係訴訟中之107 年11月29日之事實，應堪認定。復觀諸原告自陳於107 年6 月5 日看公告欄公告時即知悉遭記大過懲戒一事等語（見本院卷第101 頁），是原告於107 年11月29日向被告為終止勞動契約之意思表示之時點已逾知悉30日，原告此主張，應無理由。

㈣被告是否應給付資遣費？金額？

按雇主終止勞動契約者，應依規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之，未滿1 個月者，以1 個月計，勞基法第17條第1 項定有明文，於依勞基法第14條第1 項規定之事由為終止時準用之，為同條第4 項所明定。再按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦定有明文。經查，本件原告主張依勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款終止勞動契約，應無理由，業據陳述如前㈡㈢，準此，原告主張被告給付資遣費，應無理由。

㈤被告是否應給付原告獎金？

原告主張被告應給付自105 年5 月至107 年7 月間以每工作日有100 元之獎金，扣除已領取之獎金，尚應給付51,200元云云，為被告所否認。經查，原告因未能證明兩造間約定每工作日有100 元之獎金之事實，業經認定如前㈡1，是認原告此主張

，應無理由。

㈥被告是否應發給非自願離職證明？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」，又同法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。是以勞工倘依勞基法第14條第1項各款所列事由終止勞動契約時，自得請求雇主發給非自願離職證明。經查，本件原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，應無理由，業據陳述如前㈡㈢，準此，原告請求被告發給非自願離職證明書，應屬無據。

五、綜上所述：原告依勞動契約、勞基法等規定，請求被告給付獎金差額51,200元及資遣費132,433元暨開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　10　　日

民事第一庭　法　官　謝伊婷

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　　108　　年　　5　　月　　10　　日

書記官　李韋樺