臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第49號

原　　告　楊廷淯
訴訟代理人　王智灝律師
被　　告　桃園航勤股份有限公司
法定代理人　郭榮宗
訴訟代理人　劉志鵬律師
　　陳文靜律師

上列當事人間請求給付年終獎金等事件，本院於民國108 年3 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣8,425 元及自民國107 年1 月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由原告負擔。
四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣8,425 元為原告預供擔保，得免為假執行。
五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、被告之法定代理人原為林信得，嗣變更為郭榮宗，有經濟部民國108 年2 月12日經授商字第10801014840 號函及股份有限公司變更登記表在卷可稽（見本院卷三第120 頁至第127 頁），嗣經郭榮宗具狀聲明承受訴訟（見本院卷三第118 頁），於法自無不合，應予准許。

二、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 項第3 款定有明文。本件原告原起訴訴之聲明第1 項為：被告應給付原告新臺幣（下同）43萬1,113 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。，嗣於107 年7 月25日具狀將上開請求金額減縮為31萬7,238 元（見本院卷二第16頁），核與前開法條規定尚無不合，

應予准許。至原告另追加「確認被告於107年7月18日以桃勤人字第1060869號函對原告所為記過二次之懲戒處分無效，被告應塗銷原告勞工名卡中該記過二次之登記」部分，然此部分因不符法定要件，業經本院另以裁定駁回，自非本件審理範圍。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自104年7月21日起任職於被告，詎被告竟以伊非「正式編制職工」為由，拒絕發放104及105年度員工酬勞8,048元、104及105年度春節獎金5萬8,200元、105及106年度年終獎金19萬565元、106年1月紅包1萬元及交通費、物價津貼、氣候津貼、夜間補助費及輪值獎金共10萬8,625元，合計31萬7,238元予伊，然依勞動基準法（下稱勞基法）及其施行細則並未有正式及非正式編制員工之區別，被告以此為發放對象標準，於法自有不合。再者，伊原從事旅客服務組（下稱旅服組）練習員，惟被告經未經伊同意，即於106年8月28日公告106年8月28日桃勤人室字第106162號函將伊調至機坪作業組（下稱機坪組）擔任練習員（下稱系爭調職令），然該工作環境不佳已對伊身心健康造成影響，復因伊未諳外語難以與機師溝通，被告亦未施以相關教育及訓練，非伊所可勝任之工作，是系爭調職令顯已違反勞基法第10條之1規定而無效。又被告於106年10月12日以伊於網路散布對被告業務不實之訊息為由公告106年10月12日桃勤人字第1060869號函記過乙次（下稱系爭處分令），然被告就系爭處分令所依憑之工作規則並未事先揭示及公告，致伊無從預見，復未給予伊陳述意見之機會，則系爭處分令顯然不具合理妥當性，自屬無效，為此，爰依兩造間勞動契約及勞基法第29條規定提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告31萬7,238元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）確認系爭調職令無效，被告應回復原告至旅服組；（三）確認系爭處分令無效；（四）被告應塗銷原告勞工名卡中前項記過乙

次之登記；（五）願供擔保請准宣告第1項聲明得為假執行。

二、被告則以：原告係於104年7月21日與伊簽訂定期勞動契約（下稱系爭定期契約），任職於貨支組，離職後再於105年2月1日與伊簽訂練習員勞動契約（下稱系爭練習員契約），而系爭練習員契約第1條已載明係依「時薪（契約）人員轉任儲備作業人員辦法」（下稱轉任辦法）聘僱原告為練習員，且依轉任辦法第3條已明訂練習員非正式編制人員，原告既非依正式編制員工，僅能依系爭練習員契約請求各別項目及福利，而不得享有正式編制員工之相關福利，是原告前開請求之員工酬勞、春節獎金、年終獎金、紅包及交通費、物價津貼及氣候津貼，均屬無據。再依系爭練習員契約第2條已約定工作項目及內容，則伊將原告自旅服組調整至機坪組擔任練習員並無違反契約約定之工作範圍，且伊於原告異動職務時已指派機坪組人員進行相關教育訓練，自無違法。又關於員工考核本屬公司經營管理核心事項，除涉及僱傭關係存否之情形外，實不宜由司法審查進行過度干涉，而原告在明知及未經查證下即於106年5、6月間在社群網站臉書「爆怨公社」之公開頁面中發表如附表所示有關公司業務之不實言論（下稱系爭言論），遂依獎懲規定第208條、第250條：「未經核准，擅自對外發佈或回答有關公司業務造成困擾」、「其他有關生活言行方面違反規定者」及工作規則第25條第6項第3款規定記小過乙次，而前開獎懲規定及工作規則均於新進員工教育訓練時告知，並上傳於公司內部網站，員工均得在各單位所設置之公用電腦中自由查詢，是系爭處分令均係依系爭言論內容及相關規章及程序辦理，原告主張系爭處分令無效，並無理由等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴及其假執行聲請均駁回；（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其於105年2月1日與被告簽訂系爭練習員契約，原從事旅服組練習員，嗣被告於106年8月28日公告系爭調

職令將其調至機坪組擔任練習員，又被告於106 年10月12日以其於網路散布對被告業務不實之訊息為由公告系爭處分令等情，業據其提出系爭練習員契約、系爭調職令及系爭處分令為證（見本院卷一第58頁及反面、第74頁、第75頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。

四、原告主張被告不得以非正式編制員工為由拒絕發放獎金及津貼，且所為調職及記過處分均屬無效等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，茲就兩造爭執之點及本院得心證理由分述如下：

（一）關於原告得否請求被告給付員工酬勞、春節獎金、年終獎金、紅包、交通費、物價津貼、氣候津貼、夜間補助費及輪值獎金之爭點：

1、依系爭練習員契約第1 條約定：「甲方（本院按即被告）為業務需要，依據『時薪（契約）人員轉任儲備作業人員辦法』自中華民國105 年2 月1 日起僱用乙方（本院按即原告）為練習員。」、第4 條：「（一）乙方支領月薪新台幣（下同）18,700元，加班費為每小時130 元。（二）甲方於營業年度終了結算，如有盈餘，對於全年工作並無過失之乙方給予獎金，惟獎懲處分亦比照正式職工辦理。」等語（見本院卷第一第58頁），復觀以轉任辦法已明訂練習員非正式編制人員，得由各作業單位填具推薦人員轉任表冊後轉呈上級單位審核後送交人行室審查等語（見本院卷一第125 頁），則原告自非屬被告正式編制內之員工甚明。參以被告發放員工酬勞、春節獎金、年終獎金、紅包、交通費、物價津貼、氣候津貼、夜間補助費及輪值獎金均係以正式編制員工為發放對象（見本院卷一第66頁至第73頁），是除系爭練習員契約第4 條第2 項之獎金外，其餘請求均不在兩造所約定之契約內容內，且該等部分亦不在勞基法所保障之列，惟被告同意給付原告夜間補助費及輪值獎金共計8,425 元（見本院卷三第98頁），是除此部分外，原告其餘請求實屬無據。

2、至系爭練習員契約第4條第2項規定所指獎金，參照勞基法第29條規定，並非專指年終獎金而言，且勞基法第29條規定既將「給與獎金或分配紅利」二者並列，自得由雇主即事業單位擇一給與（司法院第14期司法業務研究會期司法院第一廳研究意見參照），而原告亦不否認曾受領105年度春節及年終獎金（見本院卷一第236頁），自堪認被告業已依前開規定及勞基法第29條規定給與原告獎金，是原告仍執此規定請求被告給付前開項目及金額，於法自屬無據。

（二）關於系爭調職令是否無效之爭點：

1、觀以系爭練習員契約第2條確已約定「工作項目：（一）裝卸作業（二）旅客服務作業（三）機坪作業（四）貨物處理作業（五）機艙清潔作業（六）依甲方經營之需要、乙方體能及技術所能勝任者，另為適當之派任、調動或轉調企業體內之職務，乙方不得異議。」，可知上開（一）至（五）部分均屬兩造約定之工作項目內容，至（六）部分則需視甲方經營之需要、乙方體能及技術所能勝任者始得為之，衡以勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定工作內容，且所約定又無為違反勞基法或強制之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異。

2、而查，原告原係於旅服組擔任作業員，嗣經被告於106年8月28日將原告調至機坪組擔任作業員，則被告所為之職務異動並未逸脫系爭練習員契約約定工作項目範圍，況依證人即被告所屬機坪組操作員楊翔宇到庭證稱：以原告從事機坪組交管員之工作必須受過新人訓練及航機作業安全規定後始可上場執行作業，且只有受過耳機員訓練之作業員才需要與外國機師溝通，原告之工作不需要與外國機師

溝通等語（見本院卷二第8頁至第9頁），堪認被告已就原告進行相關教育訓練，至原告所陳機坪組工作環境不佳云云，僅係其個人主觀感受，除有違反職業安全衛生法或相關保護勞工安全健康法令之情事外，原告自不得以此為由拒絕提供勞務，從而，原告主張被告所為調職無效，並應使原告回復至旅服組云云，難認可採。

（三）關於系爭處分令是否無效之爭點：

1、按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀錄，單方制訂之定型化規則；雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院81年度台上字第2492號、91台上字第1625號判決要旨參照）。次按工作規則應公開揭示之目的，在於使勞工能了解雇主單方制定之工作規則，俾能遵守、表達意見、甚或依適當管道要求修正不合理之內容。因此，工作規則是否對勞工發生效力，其重點應在於該工作規則是否為勞工易於認識之狀態，而非在於公開揭示之形式。申言之，公開揭示之方法，不限於一端，應置重於其方法是否讓勞工有知悉之機會。是故，將工作規則設於雇主內部網站、或以電子郵件傳送、或以傳閱之方式週知、或以張貼於公布欄等等方法，均屬符合公開揭示之要求。查，本件被告因從事國內外航機之地勤服務，為維護航安及旅客財物保障，就員工之工作紀律及品德，而訂定工作規則及獎懲規定（見本院卷一第160頁至第163頁），核其事項均屬勞基法第70條所定被告訂定工作規則所規定之事項，且依系爭練習員契約第6條約定：「乙方應確實遵守甲方所訂有關生活、工作紀律、作業安全衛生等法令規定，倘乙方違反甲方之規定，依獎懲規定辦理議處。」（見本院卷一第58頁），堪認被告所辯前開工作規則及獎懲規定已構成兩造間勞動契約之內容，原告應有遵守之義務等語，應屬可採。

2、原告雖主張前開工作規則及獎懲規定並未事先揭示及公告云云，固舉桃園市政府106 年12月11日府勞檢字第0000000000號裁處書為憑（見本院卷二第35頁至第47頁），惟按民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定（最高法院100 年度台上字第1191號裁判意旨參照），而查，證人楊翔宇於本院審理中證稱：伊承辦辦公室訓練業務，而機坪組有一台公用電腦可供作業人員查看航班資訊、差勤系統、考勤資訊及工作規則，並不用輸入帳號密碼即可使用，而工作規則有修正時也會公告在公佈欄5 至7 天等語（見本院卷二第5 頁至第7 頁、第10頁）、證人即被告所屬人事行政室副主任賴智玲證稱：工作規則只要有修訂就會以公文方式公告各單位貼在公佈欄，而新進員工的教育訓練也會介紹環境及相關勞安、人事規範等語（見本院卷三第74頁）及證人即被告所屬資訊處中心主任林純琿證稱：公司內網只有針對補給採購及人事會計部分設置權限，而旅服組及機坪組大約95年時就有公用電腦，電腦開機即自動登入並顯示公司內網，有關工作規則係放置在人事規章及法制規定，無須權限即可查看等語（見本院卷三第79頁至第81頁），參以原告不爭執形式上真正之翻拍照片（見本院卷二第293 頁至第295 頁、第299 頁、第302 頁），可知職工獎懲規定可由公用電腦連接被告內部網頁後即可查看，足認被告確已將前開工作規則及獎懲規定置於員工得隨時查閱之內部網站，並於修正時於公告在公佈欄上，揆諸上開說明，自已符合公開揭示之要求，則原告謂前開工作規則及獎懲規定未公開揭示，不生效力云云，即不足取。

3、依獎懲規定第208 條：「未經核准，擅自對外發佈或回答有關公司業務造成困擾者，視情節議處。」及第250 條：「其他有關生活言行方面違反規定者，視情節議處。」，另工作規則第25條第6 項第3 款規定：「記功、記過由直

屬主管評述具體事實，擬請隸屬主管核定之。」（見本院卷一第161 頁至第163 頁），觀諸原告於社群網站所發表之系爭言論內容，其中除指述桃園航勤股份有限公司企業工會（下稱系爭工會）拒絕原告加入事涉工會權限及審核事項外，其餘關於被告未發放獎金及津貼及晉用員工之評論，核屬被告公司內部管理及員工福利之事務範疇，參以原告確曾受領105 年度春節及年終獎金（已如前述），對於被告設有轉任辦法提供非正式編制員工得透過考核申請轉任為正式編制員工等情，亦早已知悉，至被告公司對整體工作需求，如尚有其他單位需要人力，再行聘僱及晉用員工，實屬被告管理經營之決策，倘原告就其自身權益受有損害或升遷事宜受有不利益之對待，本可透過內部反應、勞資爭議調解甚或訴訟方式以為解決，仍將此等內容發表於公開網際網路上，確已足使閱覽者對被告公司經營產生負面觀感之虞，至系爭言論是否構成公然侮辱或加重誹謗，因與前開獎懲規定之構成要件不同，自無從相比擬，是以，被告抗辯原告所為已該當獎懲規定第208 條規定，由訴外人即原告直屬主管林明毅依工作規則第25條第6 項第3 款規定擬請記小過乙次，並提報訴外人即隸屬主管崔厚生確認核定在案等語，即非無據，準此，原告訴請確認系爭處分令無效，被告並應塗銷勞工名卡中記過乙次之登記云云，難認有理。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付8,425 元及自起訴狀繕本送達翌日起（即107 年1 月16日，見本院卷一第87頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、假執行之宣告：

本判決所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389 條第1 項第5 款規定，應依職權宣告假執行。至原告就敗訴部分陳明願供擔保聲請宣告假執行，因訴之駁回而失所依據，不予准許。另被告就原告勝訴部分陳明願供擔保，聲請宣告

免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

七、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。

八、訴訟費用負擔依據：

按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。查本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰審酌原告請求之敗訴部分金額甚微，諭知本件訴訟費用由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　12　　日

民事第二庭　　法　官　張永輝

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　　4　　月　　12　　日

書記官　劉雅婷

附表(本院卷一第164頁)

#爆怨文

第一次在爆怨發文你們有沒有聽過，工會打壓員工的事？而且還拒絕員工加入工會，不讓他們領年終跟津貼。

我在某家航勤公司上班多年的年輕人，今天要來爆怨公司和工會四大罪狀。

1.桃勤企業工會長期拒絕我加入工會，我不知道為什麼，但是工會的理由一直都是公司拒絕我加入，但公司是資方的啊？以致於我到現在無法享受工會會員應該有的權利。

2.我從任職到現在並未領到年終獎金以及各式津貼。

3.公司晉升也違反公平原則。目前於7/1 晉升名單並未經由考試，但是晉升名單內卻是有一位，資歷尚淺，卻能在此

（續上頁）

晉升。公司有其他學長姊資歷都比他還多很多，卻不能得到晉升正式編制員工，為什麼他能？

4.那為何公司去年底從外招聘31名（OCC 快打機動部隊）沒有經驗的新人？直接正式員工聘僱。那麼公司把我們這些原本就在公司內等晉升的員工，當什麼了？