臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第138號

原　　告　王和德
被　　告　廣達電腦股份有限公司
法定代理人　林百里
訴訟代理人　徐惠茹

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109 年11月11日辯論終結，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

一、原告主張：原告自民國108 年5 月5 日受僱於被告擔任作業員，工作時間為下午11時至翌日上午8 時，中間休息1 小時，每月底薪為新臺幣（下同）27,600元。原告於108 年12月10日至12月25日因搬重機台，而受有右腕筋膜炎之職業傷害；108 年12月29日早上5 點，原告按主管指示自電梯拉貨出來時，因油壓車卡住電梯門縫，原告因而向下跌坐在地上壓到腳後跟，原告又於同日早上6 點倒垃圾途中，不慎被拆機殼放置之鐵籠車擦傷小腿，108 年12月30日至衛生福利部桃園醫院就醫，經診斷為左側腕部扭傷、左踝部壓傷與挫傷、右踝部擦傷，經行政院勞動部勞工保險局（下稱勞保局）認定為職業傷害，亦經被告廠醫認定為工傷。109 年1 月8 日晚間，原告為開紙箱而以雙掌拍打箱子，致其雙掌疼痛，及工作2 週後雙腕疼痛，皆為職業傷害。上開傷害皆為職業災害，是依勞動基準法（下稱勞基法）第13條之規定，被告應於原告職災醫療期間內不得終止兩造間勞動契約。惟被告卻於109 年1 月10日通知原告將於同年1 月17日以勞基法第11條第1 項第5 款之規定資遣原告。又被告拒絕給付原告年終獎金90,750元（計算式：月薪36,300× 2.5 個月＝90,750）。為此爰依兩造間勞動契約關係及勞基法第29條規定，提起本件訴訟，並聲明：－被告應給付原告90,750元，及自勞動

調解聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息。㈡確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告則以：原告108年年中考核列為最末位，被告於108年11月5日通知原告其考績為丙等，同時通知原告進入績效改善計畫，並於同年12月10日將原告調至系統製造單位，負責協助伺服器測試工作，工作內容為搬運機台之相對簡單工作，然原告仍抱怨無法適應，幾日後將原告調至倒垃圾及成品入庫之工作，原告仍無法勝任。被告原擬於109年1月10日資遣原告，惟因原告於108年12月30日通報有工傷情況，被告遂暫緩預告資遣，經被告廠醫診斷後，給予原告109年1月8日公傷病假1日，並診斷日後並無醫療之必要，被告因而於109年1月10日通知原告其將於同年1月17日資遣。又原告於108年12月25日因右腕筋膜炎、109年1月9日因左手痠痛、109年1月21日因雙腕疼痛之就診紀錄，皆經勞保局認定非屬職業災害。另原告108年考績為丙等，不符合年終獎金發放資格等語置辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、原告主張其自108年5月5日起受僱於被告，工作時間為下午11時至翌日上午8時，中間休息1小時，每月底薪27,600元；原告於108年12月29日發生工傷，經被告場醫及勞保局業認定為職業災害；被告於109年1月17日資遣原告，業據其提出勞工保險局函、衛生福利部桃園醫院診斷證明書、病歷影本、桃園市政府勞資爭議調解記錄、資遣事由確認書等件為證（見109年度勞專調字第214號卷第11至31、123、159至204頁、本院卷第40至50頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張被告應給付108年度年終獎金90,750元，另主張被告違法資遣，兩造間僱傭關係仍存在，均為被告否認，並以前詞置辯，是兩造爭點厥為：㈠年終獎金是否屬於工資？㈡原告請求被告給付年終獎金90,750元，是否有理由？㈡被告於

109 年1 月17日以勞基法第11條第5 款事由解雇原告是否合法？

年終獎金是否屬於工資？原告請求108 年年終獎金是否有理由？

1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2 條第3 款前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院106 年度台上字第2679號判決參照）。

2.經查，被告稱原告因考績列為丙等，依被告公司工作規則第80條約定，原告並無年終獎金等語，觀諸被告工作規則第77條約定：「本公司為激勵員工士氣，確保工作精進，每年對在職之員工，得視需要辦理員工年度考績」、第80條約定：「本公司依員工年度考績等級及公司營運狀況就發放時仍在職且未辦理留職停薪的員工發給工作獎金並得依員工考績等級辦理升遷及調薪事項」（見前開調解卷第243 頁），依其發放目的觀之，被告給付獎金之依據係依照員工年度考績，而考績之評分係依照員工於該年度之工作表現為之，是獎金並不屬於勞工因工作而獲得之經常性給與，係屬於勉勵、恩惠之不確定給付性質。又原告稱其他同崗位之同事皆有領取年終獎金，其亦須比照辦理云云，惟年終獎金係作為員工年中考核通過之恩惠性給與，已如前述，係依據每位員工當年度之表現作為標準而發放，尚難以其他同事亦有領取遽認係經常性給與而作有利原告之認定，況原告年中考核列為丙等，本即不符合年終獎金發放資格。

又按勞基法第70條第6 、7 款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許

雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。本件依據原告提出而被告不爭執真正之原告親筆書寫悔過書記載：「做回流版T2M 造成板子摔板，．．．」、「做維修回流板T2N 螺絲沒拔，後續OST 製程造成壓損報廢，．．．」，經公司幹部與原告說明溝通後，原告願意接受下列處分，即2019年績效獎金為零、計申誡一次，改善期間如有再犯，願意接受公司處分等情，此有悔過書影本1 紙可憑（見本院卷第36頁），原告稱係遭被告人員逼迫才簽名云云，惟未能舉證以實其說，並不可採。原告既有上開事由，則其遭被告公司依據上開工作規則評定考績為丙等，被告並無違反明確性原則、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）等原則，其所為評定尚屬合法。

又原告考績既經評定為丙等，且年終獎金屬於恩惠性給予，並非原告工資之一部分，原告主張年終獎金為工資之一部分並請求被告給付108 年年終獎金90,750元，尚屬無據，原告請求補發年終獎金尚難准許，應予駁回。

被告於109 年1 月10日以勞基法第11條第5 款事由解雇原告是否合法？

1.按勞基法第11條第5 款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重

在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」，此有最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照。然就上開解僱最後手段性，應就社會通念等加以調整，而非在個別之勞動契約均採取相同標準，衡以雇主必須負責事業經營成敗責任，此與勞工保護即限定解雇勞工之事由，應取其平衡，尤其對於具有專業技能高薪之勞工，與勞動條件較居為弱勢之勞工，二者保護程度應有不同。於具體個案中，尤應審查解雇是否有濫用之情形，此可由雇主有無解雇客觀合理之理由、是否具備相當性等要件審查。前者如：契約義務之違反、業績不佳、勞工能力不足、事業經營不佳、虧損等；後者如：解雇原因是否重大、原因發生之經過、考量勞動者從前之績效、對於解雇原因，勞工是否有無反省等因素，綜合認定之。

2.次按被告績效改善管理辦法約定：「貳、適用範圍1.經年度績效評核作業，考績評核為丙之廣達正式同仁。2.2 員工績效改善流程說明：2.2.1 輔導主管需與同仁進行績效改善面談，針對同仁應改進之目標/ 工作項目、行為/ 方法要求等制定達成目標，並明確表列於附件評核表上，雙方達成共識後於表單簽名，進行為期四十天至三個月績效改善評核流程。2.2.2 輔導主管需於改善期間盡力給予同仁指導、協助，將成果記錄於附件評核表中，於績效改善約定期滿日前完成所有項目評核。2.3.2 各輔導主管在提出具體不適任證明後，該員得依公司規定資遣」。

3.經查，原告原於被告SMT 產線擔任作業員，惟其做回流板T2M 造成板子摔壞、做維修回流板T2N 螺絲沒拔，後續OST 製

程時造成報廢等人為疏失，造成被告損害，被告遂令原告於108 年6 月26日至7 月25日進入績效改善期間，此有原告所寫悔過書、直接人員績效改善評核表等影本在卷可稽（本院卷第36、38頁）；然原告嗣後仍發生少放包材造成被驗退3 次、交班不確實等情形被單位主管評定不符合標準，亦有前揭直接人員績效改善評核表可參（見本院卷第38頁）。被告於108 年12月10日將原告調往FA伺服器測試部門從事搬運機台之工作，又將原告調至倒垃圾及成品入庫工作，原告亦不否認（見本院卷第18頁），原告於本院審理時並陳稱：「（為何FA單位組長要求將原告調他單位？）我沒有抱怨，我就是去看醫生說無法勝任工作，因為搬到我手痛，還去看醫生。」等語（見本院卷第18頁），本院審酌原告原於產線從事產品包裝之工作，因其作業疏失造成產品損壞，經被告通知進入績效評核流程，原告遂從事相對簡單搬運機台工作，被告又在令原告從事倒垃圾及產品入庫更為單純之工作，仍經部門主管評估不通過，而原告也陳稱伊無法勝任工作等情，可見被告已給予原告3 次不同工作內容，工作繁雜程度由高至低，原告仍無法勝任，是被告依上開績效改善管理辦法踐行資遣流程，堪認被告已符合解雇最後手段性，是原告主張洵屬無據，被告依照勞基法第11條第5 款之規定解雇原告為合法。

4.至於原告主張其於108 年12月10日至12月25日因搬重機台，而受有右腕筋膜炎之傷害、108 年12月29日受有左側腕部扭傷、左踝部壓傷與挫傷、右踝部擦傷之傷害、109 年1 月8 日晚間為開紙箱而以雙掌拍打箱子，致其雙掌疼痛，及工作2 週後於109 年1 月21日因雙腕疼痛就診，皆為職業傷害，被告不得終止兩造間之勞動契約云云，惟觀諸勞保局109 年7 月28日保職醫字第10960228750 號函所示，勞保局僅認定108 年12月29日之意外事故為工傷等情，此有該函文影本1 份可稽（見調解卷第202 至203 頁），而此亦經被告廠醫認定，並給予原告108 年12月30日共1 日之公傷病假。又觀諸

大中骨科診所回覆勞保局之內容，就原告於108年12月25日至該診所看診時，醫師認原告右腕筋膜炎僅係「一般過度使用造成」，屬於「屘通疾病」；另勞保局特約醫師就原告109年1月9日、1月21日就診時主訴雙腕痛，審查意見認定為「但後續超音波檢查為正常，不建議依職傷加重認定」，此有健保局特約醫師審查意見、大中骨科診所回覆勞保局資料在卷可稽（見前開調解卷第181、201頁），是原告於108年12月10日至25日搬運機台而致之右腕筋膜炎、於109年1月8日拍打箱子造成雙掌疼痛、109年1月21日雙腕疼痛，皆非職業災害，是原告主張上開傷害皆屬職業災害，被告不得終止勞動契約云云，洵屬無據。至於原告申請職場罷凌調查，並提出其與蕭宇盛之LINE截圖為證，然經被告調查後，稱並無此情事，原告為此甚且對被告公司指導員、唐大正向桃園地方檢察署提出公然侮辱等告訴，仍遭檢察官不起訴處分，此為被告所不否認（見本院卷第19至20頁），原告另提出其購買智能手環款多功能錄音筆、錄音熄燈隨身碟錄音筆、防水夜市高階警用密錄器之訂單資訊，苟其有上開配備，若真遭被告公司同事罷凌，豈有未能錄到相關證據？是原告主張遭職場罷凌乙事，尚無證據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及勞基法第29條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，以及請求被告給付年終獎金90,750元，及自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述，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　　109　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　徐　培　元

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　　109　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　康　馨　予