

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度訴字第393號

原告 亞瑟環境清潔股份有限公司

法定代理人 陳福志

訴訟代理人 盧世欽律師

被告 交通部民用航空局高雄國際航空站

法定代理人 傅耀南

訴訟代理人 楊昌禧律師

上列當事人間因請求給付報酬事件，經本院於民國109年5月4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

一、原告主張：

(一)兩造於民國105年2月4日訂立「交通部民用航空局高雄國際航空站清潔勞務外包採購契約」（下稱系爭契約），履約期限自105年2月15日起至107年2月14日止。系爭契約總價為新臺幣（下同）8,150萬元，分24期平均給付，每月33萬9,833元。伊均依約如期如實完成契約所定工作項目，每月亦順利請款。詎被告嗣以系爭契約第8條第17款第5目約定，主張伊每年應發放予派駐高雄國際航空站（下稱高航站）清潔員工年終獎金至少92萬元，2年合計184萬元，而伊僅發放76萬900元，尚不足107萬9,100元，被告遂以伊違約為由，將最後一期應給付予伊之勞務報酬款（即維護費）191萬7,343元中，扣除107萬9,100元。惟發放年終獎金與否並非系爭契約之主給付義務，伊既已履行高航站清潔工作之勞務給付，被告即無由扣除勞務報酬款107萬9,100元不予給付。

(二)本件原告正式投標時，因提出之投標金額8,334萬1,692元，超過底價（8,150萬元），經兩造議價後，原告同意以底價承作，減價比例達97.79%，則原告投標之單價分析表上

01 所載各項單價，自應隨之調整，始符公平，故單價分析表中
02 關於「人事費用」乙項，於符合法定工資標準下，原告2年
03 應發予高航站清潔員工之年終獎金總額應為81萬6,997元，
04 非被告所稱184萬元。而原告於106年、107年發放予高航
05 站清潔員工之年終獎金分別為31萬4,300元、44萬6,600元
06 ，是縱認被告有扣款權利，其得扣除之款項應僅有5萬6,09
07 7元。

08 (三)又系爭契約第3條第2款約定之每月原告應檢附之請款單據
09 資料，並不包括每年年終獎金92萬元在內，且年終獎金每年
10 僅發放一次，並不屬於上開約定所列舉之項目，原告自無庸
11 提出已給付年終獎金予員工之證明，始得向被告請款。

12 (四)再者，被告就發放年終獎金於派駐高航站員工僅以92人計算
13 ，未計入輪休替補人員33.5人，而實際上原告逾106年及10
14 7年發放年終獎金予於高航站員工分別為120人及138人，
15 則以原告若僅對92人發放年終獎金，卻對其餘同樣派駐高航
16 站之員工不予發放，實有不公，足見被告所稱原告每年需發
17 放每人年終獎金1萬元云云，有違公司經營。

18 (五)更何況，原告與員工間之勞動契約，與兩造間之系爭契約，
19 乃屬不同契約關係，基於債之相對性，被告無由以系爭契約
20 之內容干涉原告與所屬員工間關於年終獎金如何發放乙事。

21 (六)綜上，爰依系爭契約第3條第1款、第5條第1項第2款約
22 定，請求被告給付107萬9,100元等語。並聲明：(1)被告應
23 給付原告107萬9,100元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
24 償日止，按年息5%計算之利息。(2)願供擔保，請准宣告假
25 執行。

26 二、被告則以：系爭契約第3條第2項、第8條第17項第5款約
27 定，及原告於投標時之「投標標價清單」所載「標價總額內
28 包括：1.為維護勞工權益及國家門面之清潔維護品質，…年
29 終獎金（每人每年不低於1萬元）」等語可知，原告履約期
30 限為2年，所派駐之清潔人員每日不得少於92人，每人每年
31 年終獎金不低於1萬元，是原告每年須發放予派駐高航站員

01 工之年終獎金至少為92萬元，2年合計應發放金額至少為18
02 4萬元，此節既經規定於系爭契約內，自屬原告依約應履行
03 之義務。惟原告2年所發放之年終獎金僅76萬900元，尚有
04 107萬9,100元未發放，經催告履行未果，被告遂自107年
05 2月應付之維護費內，扣除該等原告未發放之年終獎金金額
06 ，於法有據。次查，附表所列係原告自行計算，與契約不合
07 。且原告就本件履約爭議，曾向行政院公共工程委員會（下
08 稱工程會）聲請調解，工程會已明確表示依系爭契約第8條
09 第17款第5目及標價清單所載，就年終獎金部分，系爭契約
10 第5條第3款並無適用餘地，而不採信原告所稱各項單價應
11 隨承作底價予以調降之主張，並建議原告應將107萬9,100
12 元年終獎金補發予高航站員工後，將領據造冊向原告請款，
13 惟原告不同意該調解建議，致調解不成立。原告既未依約提
14 出發放年終獎金予員工之領據，則伊依系爭契約第3條第1
15 款、第5條第1項第2款約定，請求被告給付107萬9,100
16 元，即於法無據等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行聲
17 請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

18 三、兩造不爭執事項：

19 (一)兩造於105年2月4日訂立系爭契約，履約期限自105年2
20 月15日起至107年2月14日止；契約總價為8,150萬元，分
21 24期平均給付，每月339萬5,833元。

22 (二)被告就系爭契約最後1期半月（即107年2月1日至14日）
23 ，應給付予原告之勞務報酬款（即維護費）合計191萬7,34
24 3元。

25 (三)被告以系爭契約第8條第17款第5目約定，原告每年應發放
26 予派駐員工年終獎金至少92萬元，2年合計184萬元，而原
27 告僅發放76萬900元，尚不足107萬9,100元，構成違約為
28 由，自前揭應給付予原告之107年2月份勞務報酬款中扣除
29 107萬9,100元。

30 四、本院得心證之理由：

31 本件原告主張發放年終獎金予所屬員工並非系爭契約之給付

義務，被告以原告106年107年之年終獎金尚有107萬9,100元未發放，進而於107年2月份應給付之報酬中扣除107萬9,100元，實有違系爭契約債權人之給付報酬義務，被告則以前詞置辯，故所應究者，乃原告每年需發放不低於92萬元之年終獎金予派駐高航站之所屬員工，是否為原告履行系爭契約之義務？原告請求被告給付所扣留之勞務報酬款107萬9,100元，有無理由？茲析述如下：

(一)原告每年需發放不低於92萬元之年終獎金予派駐高航站員工，為系爭契約之從給付義務：

1.按民法第199條第1項規定：基於債之關係，債權人得向債務人請求給付。故債之核心在於給付，而給付義務，可分為主給付義務及從給付義務。按契約成立生效後，債務人除負有主給付義務外，為準備、確定、支持及完全履行之主給付義務，尚負有從給付義務，以確保債權人之利益能獲得完全之滿足，俾當事人締結契約之目的得以實現，倘債權人因債務人不履行或有違反情事，致影響其契約利益及目的完成者，債權人自得對之獨立訴請履行或債務不履行之損害賠償。（最高法院100年度台上字第171號、93年度台上字第1185號判決意旨參照）

2.為達成保護派遣勞工權益之行政目的，被告將派遣單位（即原告）應全額定期給付工資予派遣勞工，列為系爭契約之履約管理項目之一，足堪認定派遣勞工之工資定期發放屬原告之從給付義務：

(1)「行政院（以下簡稱本院）為規範本院及所屬各機關（構）、公立學校及國營事業（以下簡稱各機關）在勞動派遣相關規定完成立法前之過渡時期，依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞動派遣，並保障派遣勞工之權益，特訂定本注意事項」、「各機關運用勞動派遣應依下列規定辦理，以保障派遣勞工權益：(一)確實依政府採購法、勞動派遣權益指導原則、勞務採購契約範本及其相關規定辦理勞務採購事宜，並遵守相關勞動法令規定之事項。(二)依招標業務及規模

01 慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取
02 之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）
03 、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範
04 圍，僅就管理費用報價，如機關認為投標廠商標價偏低，顯
05 不合理，有降低品質、不能誠信履約之虞或其他特殊情形，
06 應限期通知該廠商提出說明」、「各主管機關應針對所屬機
07 關運用派遣勞工情形，主動辦理訪視及強化履約管理等內部
08 控制作業，所屬機關如有違反規定，應要求立即改正，並得
09 視情節輕重依權責懲處相關人員」，行政院運用勞動派遣應
10 行注意事項（下稱系爭應行注意事項）第1條、第4條第1
11 項及第2項、及第9條定有明文可參。

12 (2) 勞動部103年1月16日修正之「勞動派遣權益指導原則」中
13 第五點明訂：「派遣單位與要派單位訂立要派契約應注意下
14 列事項：(一)派遣單位依法應全額定期給付工資，不得以任何
15 理由遲延或拒絕給付工資。其與要派單位因履約所生爭議，
16 派遣單位應另循司法程序救濟，不得以要派單位拖欠費用為
17 由積欠派遣勞工工資或其他給與。」

18 (3) 由前揭系爭應行注意事項及勞動派遣權益指導原則可知，為
19 達成合理運用派遣勞工人力，兼及行政機關負有保障派遣勞
20 工權益之行政目的，並填補勞動派遣相關法令完成立法前之
21 空窗期，行政機關應將派遣勞工權益保障事項，明訂於勞務
22 採購契約中，以利行政機關以勞務受領之債權人地位，督促
23 及要求派遣單位善盡保障派遣勞工權益之責。以此觀之，派
24 遣單位依法或依契約保障派遣勞工權益，即屬確保運用派遣
25 勞工之行政機關在保障派遣勞工權益之行政目的上，能獲得
26 完全滿足，故派遣單位依法、依契約全額定期給付工資，即
27 屬勞務提供之主給付義務外之從給付義務。

28 (4) 查被告隸屬於交通部民用航空局轄下，自應適用系爭應行注
29 意事項以辦理勞務採購，且依系爭應行注意事項，前揭勞動
30 派遣權益指導原則於訂立系爭契約時，亦有適用。故系爭契
31 約第8條「履約管理」之第17項就「派遣勞工權益保障」乙

節，明訂14款保障派遣勞工權益之規定，原告自有遵守並履行之義務。系爭契約既已於第8條第17項第5款明訂：「廠商對於派至機關提供勞務之派遣勞工，其請假、特別休假（含年資併計給予）、加班（延長工作時間）及年終獎金（每年不低於新臺幣壹萬元，並配合公務人員發放時間日發放）等工資給付之勞動條件，應依勞動基準法暨其施行細則、勞工請假規則及性別工作平等法規定辦理，但駐本站清潔人員每日不得少於92人（不含輪休人員）」、第7款：「機關將每月抽訪派遣勞工，瞭解廠商是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。」，則原告對派遣至高航站服務之派遣勞工每年應發給不低於92萬元之年終獎金，兩造既已約定其屬「工資」之一部，且應配合公務人員發放時間日發放，則原告發放工資應屬為達成系爭契約履約目的所必須履行之從給付義務。又同條第8款第4目就未履行第5目（即第5項）定有懲罰性違約金，更足堪認定發放工資為實為系爭契約之從給付義務無疑，否則系爭契約無須明定未履行從給付義務之懲罰性違約金條款。準此，原告如未依約發放年終獎金，即屬未履行從給付義務，除應計罰懲罰性違約金外，被告非不得自應給付原告之勞務報酬中，先行扣除未發放之年終獎金金額，俟原告履行完成後，再予以撥付。故在原告依系爭契約給付107萬9,100元之年終獎金予所屬派駐高航站之員工前，並無由請求被告給付前揭款項。

(二)原告雖主張年終獎金並非勞動基準法第22條之1之「工資」，惟兩造既已於系爭契約第8條第17項第5目約定年終獎金之給付金額為92萬元（駐高航站人員不得低於92人，每人每年不低於1萬元），顯見此係系爭契約兩年內原告必須支出之固定勞動成本，應認屬工資性質，與原告於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損後，對勞工所為之恩惠性給予及非經常性支出之勞動成本有所不同，故原告主張此係不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金，難認有理由。又原告另主張其以底價承作，減價比例達97.79%，故原告

01 投標單價分析表中關於「人事費用」乙項，也應隨之調整云
02 云，惟系爭契約第5條第3項既約定契約組成之各單項價格
03 得依約定方式調整，未約定調整方式者，視同就各單項價格
04 依同一減價比率調整，則兩造既未就系爭契約各單項價格有
05 另為合意以調整之，則原告單方面主張應以減價比例直接調
06 整，即無足採。

07 五、綜上所述，原告有履行給付每年不低於92萬元予派駐高航站
08 之所屬員工之從給付義務，被告以原告並未履行該從給付義
09 務，而自應給付原告之勞務報酬中扣除107萬9,100元，以
10 督促原告履行，為有理由，故原告主張依系爭契約請求被告
11 給付107萬9,100元，即無理由，應予駁回。

12 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
13 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
14 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

15 七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 109 年 5 月 18 日
17 民事第七庭 法官 林育丞

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 109 年 5 月 18 日
22 書 記 官 陳秋燕