

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞簡字第22號

原告 荐子奇
莊明雁

共同

訴訟代理人 王亭亭律師（法扶律師）

被告 凡立橙股份有限公司

法定代理人 李漢揚

訴訟代理人 林世勳律師

蔡長勳律師

謝激真律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月7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、原告主張：原告乙○○、丙○○分別自民國108年10月1日、
同年8月29日起進入訴外人信安工程顧問股份有限公司（下
稱信安公司）擔任專案工程師，並負責處理信安公司得標之
高雄市政府環境保護局（下稱高市環保局）ARM自動資源回
收機維護管理工程（下稱系爭工程），系爭工程係由高市環
保局每年招標，自108年起至110年均係由信安公司得標，嗣
於111年間由被告凡立橙股份有限公司得標，因被告第一次
負責系爭工程，需有相關技術之工程師協助，故以優於信安
公司之薪資、福利為條件挖角原告2人，其餘細節並遵照被
告與高市環保局所簽之系爭工程契約書約定，原告2人即自1
11年1月27日起擔任被告之工程師。其後，於111年底時，高

01 市環保局就系爭工程112年之計畫再次招標，因被告未能順
02 利得標，故於111年12月31日以勞動基準法（下稱勞基法）
03 第11條第2款業務緊縮為由，將原告2人予以解雇，然因被告
04 有短少給付工資、資遣費、未給付年終獎金及特休未休工資
05 之情形，原告2人應得請求被告給付111年2月至同年12月短
06 少之工資各新臺幣（下同）33,000元、年終獎金各54,736
07 元、特休未休工資各13,200元，另得請求被告給付短少之資
08 遣費即乙○○44,595元、丙○○44,745元。為此，依兩造間
09 勞動契約、系爭工程契約書、民法第482條、第486條、勞工
10 退休金條例第12條及勞基法第38條規定提起本件訴訟等語。
11 爰聲明求為判決：(一)被告應給付乙○○145,531元，即自起
12 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
13 息。(二)被告應給付丙○○145,681元，即自起訴狀繕本送達
14 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)原告願
15 供擔保，請准予宣告假執行。

16 二、被告則以：原告2人自111年1月27日起至同年12月31日止任
17 職於被告公司，並經派駐於高市環保局擔任駐局工程師，工
18 作內容為協助處理被告得標之系爭工程相關開發、維護工
19 作，每月薪資為33,000元。其後，因原告工作表現與被告期
20 待有所差距，且被告未續為112年度系爭工程之得標廠商，
21 業務量減縮，實無聘用原告2人擔任駐局工程師之需求，不
22 得已依勞基法第11條第2款規定，提前終止雙方勞動契約。
23 而被告公司初始與原告2人議定之薪資即係原有薪資加2,000
24 元，故以其2人原有薪資為基礎計算即約33,000元，被告並
25 無短少給付工資之情事。原告依系爭工程契約書請求被告給
26 付短少之工資，惟該契約書之簽約當事人為被告與高市環保
27 局，兩造間亦無擴張將該契約書內容視為雙方約定之合意，
28 基於債之相對性原則，被告自無依據該契約給付原告表定工
29 資之義務。再者，年終獎金屬恩惠性、勉勵性給與，原告2
30 人工作情況差強人意，被告公司進行績效考核後，均不得參
31 與獎金分配。又系爭工程契約書第8條第16項第3款第1目規

01 定應併計年資計算者，僅為計算特別休假之日數，而未包括
02 資遣費，且關於資遣費，兩造間並無併計年資之約定，故原
03 告2人之在職期間應為111年1月27日起至同年12月31日止，
04 被告已依法給付資遣費各15,355元，並無短少之情。另基於
05 債之相對性原則，原告2人本無從依系爭工程契約書內容主
06 張應併計年資，原告2人亦未舉證證明已擔任高市環保局駐
07 局工程師滿3年，且年資均未中斷，自難認被告有義務再給
08 付其2人特休未休工資13,200元。故本件原告請求均無理由
09 等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利益判決，
10 被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執事項

12 (一)原告2人自111年1月27日起至同年12月31日止任職於被告公
13 司，並經派駐於高市環保局擔任駐局工程師，工作地點皆在
14 高雄市鳥松區，工作內容為協助處理被告公司得標之系爭工
15 程相關開發、維護工作。

16 (二)被告公司已於111年12月30日開立離職證明書予原告2人，並
17 於112年1月5日以匯款方式各給付15,355元資遣費予其2人，
18 原告2人皆已受領。

19 (三)乙○○、丙○○分別自108年10月1日、同年8月29日起，均
20 至111年1月26日止任職於信安公司。

21 (四)系爭工程係由高市環保局每年招標，自108年起至110年均係
22 由信安公司得標，嗣於111年間由被告公司得標。其後，於1
23 11年底時，高市環保局就系爭工程112年之計畫再次招標，
24 因被告公司未能順利得標，故於111年12月31日以勞基法第1
25 1條第2款業務緊縮為由，將原告2人予以解雇。

26 四、本院之判斷

27 (一)原告2人請求被告給付111年2月至12月短少之工資各33,000
28 元，有無理由？

29 1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第
30 21條第1項定有明文。故勞雇雙方約定之勞工每月薪資如未
31 低於基本工資，即未違反勞基法規定，於當事人契約自由之

01 原則下，其約定自非法之不許。又債權為對於特定人之權利，債權人只能向債務人請求給付，而不能向債務人以外之人請求給付（最高法院106年度台上字第1667號判決可參）。

02
03
04
05 2.原告主張依系爭工程契約書第8條第16項第3款第2目及該契約書第56頁經費明細表所載，駐局專案工程師之月薪為36,000元，然被告每月僅給付原告2人薪資各33,000元，即每月短少3,000元，計算111年2月至同年12月共短少33,000元云云，然為被告所否認，並以前詞置辯。查依系爭工程契約書第8條第16項第3款第2目規定：「派駐勞工薪資採固定金額（由機關於招標時勾選）：按月計酬。每月薪資詳標價明細表（不得少於勞基法規定之最低基本工資）…」，有該契約書附卷足憑（見本院卷第322頁）；再觀系爭工程契約書表13經費明細表（下稱系爭經費明細表）記載「駐局專案工程師每月薪資為36,000元」等語（見本院卷第378頁）。然系爭工程契約書契約價金結算方式為總包價法，廠商於履約期間給與全職從事系爭工之員工薪資，如採按月計酬者，至少為30,000元等情，業經載明於系爭工程契約書第3條、第5條第12項（見本院卷第318至319頁）。又有關係爭工程契約書派駐勞工資薪部分，按行政院公共工程委員會111年7月20日工程企字第1110013739號函說明二（略以）：「…其以總包價法計價者，並無應查核工作人員薪資、人月使用情形，機關方得給付契約價金或核銷之相關內容。」、說明三（略以）：「…其採總包價法計算服務費用者，依其計費方式之精神，技術服務廠商依契約約定完成履約事項後，機關即應依約給付契約價金，不應於個案契約增訂查核工作人員薪資、人月使用情形及短少時應扣款之相關內容…」。而系爭工程契約書之決標方式係採總價決標，服務費用則採總包價法方式計算，是依上開函釋意旨，高市環保局毋須查核其工作人員薪資，惟為確保該計畫執行品質並符合專業技術程度，另於契約第5條(三)明定廠商於履約期間給與全職從事該

01 計畫之員工薪資，如採按月計酬者，至少為30,000元；經查
02 被告公司給與乙○○、丙○○月薪333,000元，並未有違反
03 契約規定之情形等語，有高市環保局112年11月16日高市環
04 局衛字第11241499200號函及所附行政院公共工程委員會111
05 年7月20日函文可據（見本院卷第477至480頁），可見高市
06 環保局並未要求得標廠商須依照系爭經費明細表所載「駐局
07 專案工程師每月薪資為36,000元」給付原告2人薪資，故該
08 經費明細表僅係被告公司執行系爭工程計畫各項預算規劃之
09 估算價額，與被告公司實際應如何給付、給付何數額之薪資
10 及相關費用予駐局專案工程師，係屬二事，原告2人執此為
11 請求被告2人給付薪資之依據，已非有據。況該契約書乃係
12 高市環保局與被告所簽定，未經原告2人簽署，原告2人亦未
13 舉證證明兩造已合意將系爭工程契約書內容作為兩造間約定
14 內容，是系爭工程契約書對原告2人並無拘束效力，其2人自
15 不得依該條約定，請求被告按月給付薪資36,000元。

16 3.原告固舉證人即前同事丁○○證述：其於111年間任職於被
17 告公司，負責系爭工程，當初與被告公司人員談論薪資時，
18 內容是如果其等過去被告公司的話，會給其等優於原公司的
19 薪資，沒有提出具體金額，是說會由其等原本薪資大概多個
20 1至2,000元，並按系爭工程契約書內容進行，其與原告2人
21 在協商之後覺得OK，之後就轉到被告公司；其等在談的當下
22 從來沒有看過系爭工程契約書，被告公司實際上給其等的薪
23 資是33,000元，信安公司薪資則只有30,000元等語（見本院
24 卷第447至456頁），而認被告應依系爭經費明細表給付駐局
25 專案工程師每月薪資36,000元。惟證人即被告公司資深專案
26 經理甲○○於本院審理時具結證稱：被告公司得標系爭工程
27 後，當初與原告2人協商薪資時，是約定以現有薪資再加上
28 2,000元的條件給予薪資，其他福利部分會由人資部門做頒
29 布，我們當場都沒有提到，原告2人也沒有問等語（見本院
30 卷第444至447頁），可見證人丁○○與甲○○均一致證述當
31 初約定的內容即係「按原有薪資加2,000元」等語，雙方均

01 未提及駐局專案工程師每月薪資應為36,000元。本院考量證
02 人丁○○與原告2人一同轉至被告公司任職，對於當初與被
03 告公司協商薪資情況應知悉甚詳，且與兩造並無何親誼或恩
04 怨糾紛，既經具結，實無甘冒偽證罪相繩之風險，而故為虛
05 偽證述以迴護一造之必要，其前開證詞內容應堪採信。而證
06 人甲○○雖仍任職於被告公司，但其斯時代表被告公司與原
07 告2人協議薪資，實際參與兩造協商薪資過程，與本件並無
08 特殊利害關係，且其證言與證人丁○○所述互核相符，是證
09 人甲○○上開證言，亦堪採信。則綜觀證人丁○○、甲○○
10 所述，兩造於協議薪資時談及的僅是「約定以現有薪資再加
11 2,000元的條件給予薪資」等語，並未明確談及具體數額。
12 本院考量系爭經費明細表已明確記載「駐局專案工程師每月
13 薪資為36,000元」等語，如被告公司確有意給予原告2人此
14 薪資數額，當可於協商薪資現場具體陳明金額，而無須含糊
15 以「現有薪資再加2,000元的條件給予」為敘薪依據，而原
16 告2人自陳斯時未曾看過系爭工程契約書內容（見本院卷第3
17 71頁），如認應依系爭工程契約書所載內容按月給予薪資，
18 亦可詢問具體薪資數額，然其2人捨此而不為，逕依被告公
19 司所稱「以現有薪資再加2,000元的條件給予薪資」即應允
20 轉職至被告公司，應認兩造所合意之薪資數額即為其2人於
21 信安公司任職之薪資加計2,000元計算，而非系爭經費明細
22 表所載之36,000元。

23 4. 至於證人丁○○雖不斷強調「與被告公司人員協商薪資當時
24 也有提及會按系爭工程契約書內容來進行」等語，然其亦證
25 稱：當時其未看到系爭工程契約書，並不清楚該契約書所寫
26 薪資為何，其不知道原告2人的部分，其的部分就是優於原
27 公司，這是其能接受的，其可以接受被告公司提出的33,000
28 元，因為已經優於其原薪資，所以就其個人的部分，其與被
29 告公司合意的薪資就是33,000元等語（見本院卷第451至456
30 頁），足見證人丁○○並不清楚原告2人與被告公司協議時
31 之內心真意，但其與被告合意的薪資即為33,000元。而原告

01 2人與被告公司協議薪資時，未曾請被告出示系爭工程契約
02 書內容，亦未請被告公司具體指明薪資數額，雙方既僅就
03 「以現有薪資再加上2,000元的條件給予薪資」達成合意，
04 即應認兩造所合意之薪資數額為其2人於信安公司任職之薪
05 資加計2,000元計算，並非系爭經費明細表所載之36,000
06 元。是以，原告2人請求被告給付111年2月至12月短少之工
07 資各33,000元，即非可採。

08 (二)原告2人請求被告給付年終獎金各54,736元，有無理由？

09 1.按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久
10 任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，係具有恩
11 惠、勉勵性質之給與，並非工資，勞基法施行細則第10條第
12 2款規定甚明。是依我國民間習俗於農曆年前發給之年終獎
13 金、春節獎金，如係具有勉勵、恩惠性質之給與，即非工
14 資，而屬事業單位之勞工福利事項，其發放要件、標準及方
15 式等事宜，勞基法未見明文規定，可由勞雇雙方於勞動契約
16 中約定或雇主於工作規則中訂定。

17 2.原告主張：被告同意以優於信安公司之福利為條件挖角原告
18 2人，並承諾會給予年終獎金，然被告從未依約給付年終獎
19 金，依系爭經費明細表所載，經費項目「工作人員勞健保、
20 退休準備金、休假薪資、加班費及年終獎金等」之總金額為
21 623,700元，又被告之員工勞保、勞退金提撥、健保共計6,3
22 64元（計算式：勞保2,734元+勞退金提撥1,998元+健保1,
23 632元=6,364元），被告之員工共計5人，經計算得出員工
24 每人之年終獎金為54,736元【計算式：623,700-（6,364×5
25 ×11）=273,680，273,680÷5=54,736】，是被告應給付原
26 告2人年終獎金各54,736元等語，並提出原告2人與被告公司
27 營運長即訴外人吳昌聯之對話錄音光碟及譯文為憑（譯文見
28 本院卷第71頁、光碟置於卷末證物存置袋內）。然為被告所
29 否認，並辯以前詞。經查：

30 (1)原告2人自承被告公司未曾承諾「無論公司盈虧或工作表
31 現，皆保證可取得一定金額之年終獎金」等語（見本院卷第

233頁)，再依原告提出之前開錄音內容觀之，吳昌聯於原告2人詢問關於有無年終獎金之問題時，係答以「因為我們自己也都還沒有試算完怎麼回答你」、「確定有阿，多跟少而已啊，對阿」、「欸…就說我們還沒安排好啊」等語，足見其並未應允被告公司之每位員工均必然發放年終獎金，而僅係表示該公司有發放年終獎金之計畫，但尚未確定發放對象、金額等細節，並未保證要發放年終獎金予原告2人。

(2)參以證人丁○○證稱：被告公司並未保證不管工作情況、公司盈虧、員工工作績效等，任何情況下都保證給予1個月年終獎金，是講有關年終獎金、三節獎金，該是屬於我們的權益的，一項都不會少，我們是4人一組的團隊，最後只有1位梁先生有領到年終獎金6,000元等語（見本院卷第449至450頁、第453至454頁），可見被告公司確有發放年終獎金之制度，但並非不論工作表現、公司盈虧、工作績效等而必然發放之工資，該年終獎金屬恩惠性、勉勵性給與，此部分原告2人自無請求給付之權利。

3.被告辯稱：原告2人工作情況差強人意，被告公司進行績效考核後，均不得參與獎金分配，且其2人於111年4月至同年0月間平均每月請假超過2日，乙○○此期間請假時數超過167小時，於同年6月、8月、11月及12月之請假次數均超過2次，丙○○此期間請假時數超過152小時，於同年10月連續2度單次請假超過2個工作天，該月僅工作8日，致被告公司時常需駐局經理協調排班，或調派本公司人員南下支援，而大幅增加其他同事工作負載，使公司之運作效率大打折扣，難認原告2人執行職務均無過失，故被告公司依勞基法第29條規定，亦無給付原告2人年終獎金之義務等語，並提出原告2人值班表、排班打卡時數表、被告公司考核評等規則、被告公司111年度員工考績分布級距圖、領到年終獎金之員工人數及比例表格、被告公司派駐於高市環保局之5位員工績效考核表等件為證（見本院卷第189至205頁、第213至217頁、第357至369頁）。經查，被告公司依照工作績效、工作品

01 質、勤勉負責、忠誠度、服務精神、團隊精神及出勤情況等
02 作為考核標準，考核評等分為特優（91分以上）、優（81至
03 90分）、甲（71至80分）、乙（61至70分）、丙（60分以
04 下）5等級，其中考績列乙等、丙等者不得參與調薪及獎金
05 等分配乙情，有被告公司考核評等規則可參。又被告公司正
06 職人員共21人（包含管理者2人），進行績效考核者共19
07 人，其中4人經考核為特優、5人經考核為優，經考核為甲、
08 乙、丙等者則各為4人、3人、3人；而依辦公區域呈現，高
09 雄地區、台北地區領有年終獎金者各僅有1人，臺南地區領
10 有年終獎金者則為11人，故共有8位員工未領取年終獎金等
11 節，有前開111年度員工考績分布級距圖、領到年終獎金之
12 員工人數及比例表格可憑。是以，被告公司確有給予年終獎
13 金之制度，但須視工作績效、工作品質、勤勉負責、忠誠
14 度、服務精神、團隊精神及出勤情況等考核結果而定，並非
15 每位員工都必然可以領取年終獎金，蓋徵該公司之年終獎金
16 性質上屬恩惠性給付甚明。故原告2人自始即無權請求被告
17 公司給付年終獎金，此與被告公司是否曾告知原告2人績效
18 考核標準、如何進行考績評分等情無涉。

19 4.綜上，年終獎金係具有恩惠、勉勵性質之給與，非具對價性
20 質之經常性給與，原告2人訴請被告公司給付年終獎金，於
21 法無據。

22 (三)原告2人請求被告給付短少之資遣費，有無理由？

23 1.按雇主非有虧損或業務緊縮時之情事者，不得預告勞工終止
24 勞動契約，並應依規定發給勞工資遣費。又勞工適用勞退條
25 例之退休金制度者，適用勞退條例後之工作年資，於勞動契
26 約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
27 資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以
28 比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法
29 第17條之規定，勞基法第11條第2款、第17條及勞退條例第1
30 2條第1項分別定有明文。又勞工工作年資以服務同一事業單
31 位為限，並自受僱當日起算，勞基法施行細則第5條第1項規

01 定甚明。

02 2.原告主張：依系爭工程契約書第8條第16項第3款第1目規
03 定，原告2人原係受雇於信安公司負責系爭工程，嗣於系爭
04 工程經被告得標後仍繼續於原單位提供勞務，則其等之年資
05 應自其任職於信安公司之第1日起併算。而乙○○係於108年
06 9月2日起擔任信安公司之工程師，並於111年12月31日經被
07 告公司解雇，是其工作年資共計3年3月又29日，依勞退條例
08 第12條規定計算，應得請求資遣費59,950元，扣除其已領取
09 之15,355元，尚缺少44,595元；丙○○係於108年8月29日起
10 擔任信安公司之工程師，並於111年12月31日經被告公司解
11 雇，是其工作年資共計3年4月又2日，依勞退條例第12條規
12 定計算，應得請求資遣費60,100元，扣除其已領取之15,355
13 元，尚缺少44,745元等語。然為被告所否認，並辯以上情。
14 經查，系爭工程契約書第8條第16項第3款第1目規定：「廠
15 商如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提
16 供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務
17 之第一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數，
18 以保障其休假權益。…」（見本院卷第322頁）。則原告所
19 指應併計年資計算者，應僅為計算特別休假之日數，至於派
20 駐勞工計算資遣費之工作年資，若勞雇雙方無特別約定從優
21 採計前後工作年資者，則仍應依勞基法施行細則第5條規定
22 辦理，勞動部112年11月14日勞動關2字第1120080559號書函
23 亦同此見解（見本院卷第475至476頁）。而原告並未舉證證
24 明兩造就資遣費部分已有併計年資之約定，則其主張被告有
25 短少給付資遣費乙情云云，亦屬無據。

26 (四)原告2人請求被告給付特休未休工資13,200元，有無理由？

27 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
28 依下列規定給予特別休假：3年以上5年未滿者，每年14日。
29 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
30 主應發給工資，勞基法第38條第1項第4款、第4項定有明
31 文。

01 2.原告主張：原告2人之年資應與信安公司之年資併計，經計
02 算均已超過3年而未滿5年，是其2人應有特休14日，於111年
03 間已休特休3日，尚有特休11日未休，是被告公司應給付原
04 告2人特休未休工資各13,200元等語，並提出其2人出勤紀錄
05 為證（見本院卷第73至83頁）。惟為被告所否認，並辯以前
06 詞。經查，高市環保局於108至110年委託信安公司執行系爭
07 工程，原告2人均為該計畫執行人員，計畫執行期間為：(1)1
08 08年度契約履約期限：108年7月19日至109年7月18日，該局
09 分別於108年9月2日及109年1月14日同意由丙○○及乙○○
10 派駐執行該計畫至履約完成日止。(2)109年度契約履約期
11 限：109年7月19日至同年11月30日（決標日為109年6月23
12 日），該局於109年7月14日同意由原告2人派駐執行該計畫
13 至履約完成日止。(3)110年度契約履約期限：110年1月27日
14 至111年1月26日，該局於110年2月5日同意原告2人派駐執行
15 該計畫至履約完成日止。嗣高市環保局於111年委託被告公
16 司執行系爭工程，原告2人均為該計畫執行人員，履約期限
17 為111年1月28日至同年12月31日等情，有高市環保局112年8
18 月18日高市環局衛字第11237431400號函附卷可稽（見本院
19 卷第289至290頁），可見丙○○、乙○○雖分別於108年9月
20 2日、109年1月14日派駐高市環保局執行系爭工程，然各次
21 履約期間均有中斷，自不符合系爭工程契約書第8條第16項
22 第3款第1目規定：「廠商如僱用原派駐於機關之派駐勞工，
23 並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者」之要件，是
24 原告2人主張年資應與信安公司之年資併計、被告有短少給
25 付特休未休工資情事云云，難認可採。

26 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、系爭工程契約書、民法
27 第482條、第486條、勞工退休金條例第12條及勞基法第38條
28 規定，請求被告給付短少之工資、年終獎金、資遣費及特休
29 未休工資，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其
30 所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

01 核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 113 年 1 月 5 日

04 勞動法庭 法官 饒佩妮

05 以上正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表

07 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，

08 應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 1 月 5 日

10 書記官 史萱萱