

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第120號

原告 吳俊偉

訴訟代理人

(法扶律師) 宋錦武律師

被告 業晟企業有限公司

法定代理人 鄭貴名

訴訟代理人 蔡東泉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣120,000元，及自民國113年10月17日起至
清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之18，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣120,000元為
原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國102年4月1日起受僱於被告，原為成
型開發組組長，自105年5月起擔任成型副課長職之技術主
管，嗣於105年8月4日與被告簽訂服務年限契約書（下稱系
爭契約），被告承諾給付原告新臺幣（下同）100萬元，將
原告提升一級至課長乙職，且每年調薪1%至4%。惟被告並
未依系爭契約約定將原告提升為課長，經原告於113年3月向
人事部門提出請求應將原告調升為課長，並於113年4月向被
告法定代理人反映，請求被告履約，被告皆置之不理，持續
違反系爭契約，原告遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14條
第1項第1款、第6款規定，於113年7月27日寄發存證信函對
被告法定代理人終止兩造間勞動契約，並於113年8月14日與
被告在臺南市政府勞工局進行調解，再次對被告表示終止勞

01 動契約，被告自應依勞基法第14條第4項準用同法第17條、
02 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定給付原告資遣
03 費361,974元；並應依系爭契約約定給付原告自105年8月至1
04 13年7月間按課長與副課長每月職務津貼差額2,000元及每年
05 年終獎金差額15,000元計算之工資共312,000元【計算式：每
06 月職務津貼差額2,000元×96月＋每年年終獎金差額15,000元
07 ×8年＝312,000元】，合計共673,974元等語。並聲明：(一)被
08 告應給付原告673,974元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
09 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)願供擔保，請
10 准宣告假執行。

11 二、被告則以：原告於105年時原擔任成型開發組組長，依兩造
12 約定，應先簽訂系爭契約後才將原告提升一級擔任副課長，
13 惟原告希望能早日增加薪資，故被告於105年5月即先將原告
14 調升為副課長，於同年8月兩造簽署系爭契約時，本應約定
15 將原告由組長調升為副課長，惟原告卻自行繕寫為「由副課
16 長升為課長」，與兩造約定不符，故被告未將原告提升為課
17 長並未違約，此由原告自簽訂系爭契約後至113年6月前，均
18 未向被告表示被告有違反系爭契約約定之情事可證。又被告
19 已於105年8月12日依系爭契約約定匯款100萬元至原告指定
20 帳戶，其後並每年調升原告薪資1%至4%，被告已依系爭契
21 約履行，原告主張被告違反系爭契約約定並無理由。縱被告
22 未依約將原告由副課長提升一級至課長職務，惟原告遲至11
23 3年7月27日方以被告違反系爭契約約定為由，終止勞動契
24 約，已逾勞基法第14條第2項所定30日之除斥期間，其終止
25 並未合法。又勞動契約係存在於兩造間，原告113年7月27日
26 寄發存證信函係寄予鄭貴名而非被告，其終止勞動契約不生
27 效力。而原告自113年7月31日至同年8月6日均未請假亦未上
28 班，無正當理由連續曠職3日以上，故被告於113年8月6日以
29 存證信函通知原告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造
30 間之勞動契約，並經原告於113年8月7日收受送達，兩造間
31 勞動契約已於113年8月7日合法終止，原告自不得請求被告

01 給付資遣費。又年終獎金並非法定之給付，而是依員工之表
02 現或公司是否有盈餘而決定，原告無權請求，被告否認副課
03 長與課長所領年終獎金每年有15,000元之差額，副課長與課
04 長每月職務津貼差額雖為2,000元，惟津貼亦屬薪資之一部
05 分，請求權時效應為5年，被告已依約將原告由組長升為副
06 課長，原告請求被告給付課長與副課長每月職務津貼及年終
07 獎金差額312,000元並無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)
08 原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，被告願供擔保請准免為
09 假執行。

10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)原告於102年4月1日受僱於被告。

12 (二)兩造於105年8月4日間簽訂系爭契約(見本院卷第53頁)，系
13 爭契約文字記載：被告承諾於簽訂系爭契約後，給予原告10
14 0萬元金額代步工具作為獎賞，其為副課長職之技術主管，
15 故經董事長同意後，以此金額特例支出，並依工作守則規定
16 予以提升一級，即擔任課長乙職，契約有效期間每年調薪
17 1%至4%，調薪前提為不得有怠惰情形。原告保證於契約期
18 間，不得提出辭職或有怠惰情形(註一：怠惰情形定義：每年
19 於年終彙報時，被告若對於原告工作態度或績效有不滿意，
20 而原告未能提出合理解釋時，即認定之)，必須盡心盡力完
21 成公司所託付之工作目標：1.契約期限2016年8月1日至2036
22 年7月30日 2.雙方約定期間間，若乙方提出辭職或有怠惰情
23 形需賠償2倍獎賞金額的損失 3.每年須盡全力達成公司指定
24 之目標。

25 (三)被告已於105年8月12日依系爭契約約定給付原告100萬元之
26 獎賞。

27 (四)自105年8月至113年7月，原告之薪資每年均有調升1%至
28 4%。

29 (五)原告於105年5月前擔任被告之成型開發組組長，自105年5月
30 時調升為成型副課長。

31 (六)原告因腹壁脂肪瘤於113年5月2日至成大醫院接受切除手

01 術。

02 (七)原告於113年5月7日、8日有請病假。

03 (八)被告於113年7月4日張貼公告「(一)因某單位吳某某去勞
04 工局檢舉，自113年7月5日起全廠禁止加班。... (三)年中
05 考績獎金取消」(見補字卷第63頁)。

06 (九)原告於113年7月27日寄發存證信函予被告法定代理人鄭貴
07 名，通知因被告未將原告提升為課長乙職，違反系爭契約約
08 定，依勞基法第14條第1項第1款規定對被告終止勞動契約，
09 鄭貴名於113年7月29日收受該存證信函(見補字卷第65至69
10 頁)。

11 (十)被告於113年7月29日在公司發布對原告之懲處公告(見補字
12 卷第73至75頁)。

13 (十一)原告於113年7月29日向臺南市政府勞工局申請勞資調解，兩
14 造於113年8月14日經調解不成立(見補字卷第71至72頁)。

15 (十二)原告自113年7月31日至113年8月6日並未請假，亦未上班。

16 (十三)被告於113年8月6日以臺南地方法院郵局存證號碼第0000號
17 通知原告因原告無正當理由自113年7月31日起連續曠職3日
18 以上，被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，
19 原告於113年8月7日收受該函文。

20 (十四)被告於113年8月26日寄發臺南地方法院郵局存證號碼第0000
21 號存證信函予原告，以原告違約提前離職為由，請求原告賠
22 償200萬元暨利息80萬元及歸還8年來溢領之年終獎金、工作
23 獎金、調整加薪等。

24 (十五)副課長與課長間每月職務津貼差額為2,000元。

25 四、得心證之理由：

26 (一)被告是否有依系爭契約約定履行？被告抗辯系爭契約實際上
27 係約定將原告由組長調升為副課長，被告已依系爭契約約定
28 將原告調升為副課長，並無違約，是否有據？

29 1. 查原告自105年5月起已於被告擔任成型副課長，兩造於105
30 年8月4日簽訂系爭契約，系爭契約明載原告為副課長職之技
31 術主管，經董事長同意後，以此金額特例支出，並依工作守

01 則規定予以提升一級，即擔任課長乙職等語，然原告迄離職
02 時仍為副課長乙節，為兩造所不爭執，是原告主張被告違反
03 系爭契約約定，未將原告由副課長提升為課長，堪予認定。

04 2.被告雖抗辯系爭契約實際上係約定應將原告由組長調升為副
05 課長云云，核與系爭契約約定內容不符，被告又未提出任何
06 證據證明兩造實際係約定應將原告由組長調升為副課長一職
07 即足，被告前開抗辯難予採信。

08 (二)原告於113年7月27日以被告違反系爭契約約定，未將其提升
09 為課長，依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定終止勞動
10 契約，是否有據？原告終止勞動契約是否已逾6個月除斥期
11 間？

12 1.按雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而
13 有受損害之虞者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
14 勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第
15 1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日
16 內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損
17 害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第1款、第
18 6款、第2項定有明文。查被告違反系爭契約約定未將原告由
19 副課長為課長，已違反兩造間勞動契約約定，並致損害原告
20 之勞工權益，與勞基法第14條第1項第6款規定勞工得不經預
21 告終止勞動契約之事由相符，至原告主張被告於訂立系爭契
22 約時為虛偽之意思表示，使原告誤信而有受損害之虞云云，
23 為被告否認，原告並無任何舉證，其主張被告有勞基法第14
24 條第1項第6款之終止勞動契約事由，應無可採。又勞動契約
25 係存在於兩造之間，原告於113年7月27日乃將終止勞動契約
26 之存證信函寄予被告之法定代理人鄭貴名，鄭貴名於同年7
27 月29日收受（見不爭執事項九），原告寄發存證信函表示終
28 止勞動契約之意思表示並非對被告為之，自不生合法終止兩
29 造間勞動契約之效力。

30 2.被告雖抗辯原告依勞基法第14條第1項第6款規定於113年7月
31 27日終止契約，已逾30日除斥期間內云云，惟被告自簽訂系

01 爭契約後始終未將原告升職為課長，對原告造成勞工權益受
02 損之損害結果迄兩造間勞動契約終止仍然持續發生，原告於
03 113年7月27日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約
04 應無遲逾除斥期間之情形(惟其終止不合法，已如上述)。

05 3.綜上，被告固違反系爭契約約定而未將原告升為課長，然原
06 告終止勞動契約未向被告合法為之，原告主張其已於113年7
07 月27日寄發存證信函終止兩造間勞動契約，核屬無據。

08 (三)被告於113年8月6日以存證信函通知原告，因其無正當理由
09 自113年7月31日起連續曠職3日以上，依勞基法第12條第1項
10 第6款規定對原告終止勞動契約，是否有據？

11 按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日，雇
12 主得不經預告終止契約；雇主依前項第1款、第2款及第4款
13 至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內
14 為之。勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。查原告
15 於113年7月27日並未對被告合法終止勞動契約，業如前述，
16 原告自113年7月31日至113年8月6日(其中8月3日、4日為星
17 期六、日)並未請假，亦未上班等情，為兩造所不爭執(見
18 不爭執事項(三))，被告抗辯原告已連續曠職達3日以上，符
19 合勞基法第12條第1項第6款之事由，被告得不經預告終止勞
20 動契約，應為可採。被告亦已於113年8月6日寄發存證信函
21 通知原告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，並
22 於113年8月7日送達原告(見不爭執事項(三))，兩造間勞動
23 契約應於113年8月7日經被告合法終止。

24 (四)原告請求被告給付資遣費361,974元，是否有理由？

25 1.按第17條規定於本條(即第14條)終止契約準用之。雇主依
26 前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、
27 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
28 平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未
29 滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。勞工適
30 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
31 動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職

01 業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由
02 雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，
03 未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，
04 不適用勞基法第17條之規定。勞基法第14條第4項、第17條
05 第1項、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。

06 2.經查，原告於113年7月27日依勞基法第14條第1項第1款、第
07 6款規定終止勞動契約為不合法，被告於113年8月6日依勞基
08 法第12條第1項第6款規定終止勞動契約則為合法，兩造間勞
09 動契約既係經被告合法終止，而非原告依勞基法第14條規定
10 終止，則原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條及勞退
11 條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費361,974元即無
12 理由，不應准許。

13 (五)原告依系爭契約請求被告給付其在職期間副課長與課長職務
14 間之薪資及年終獎金差額共312,000元，是否有理由？

15 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
16 21條第1項定有明文。復按，利息、紅利、租金、贍養費、
17 退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付
18 請求權，因五年間不行使而消滅，民法第126條定有明文；
19 而該條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，
20 係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而
21 言，諸如年金、薪資、延長工時及例、休假日加班費等均應
22 包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參
23 照）。查兩造並不爭執副課長與課長間每月職務津貼差額為
24 2,000元（見不爭執事項(五)），又被告違反系爭契約約定未
25 將原告升職為課長，原告自兩造於105年8月4日簽訂系爭契
26 約後，本即應按課長職級計算薪資，原告自得依系爭契約約
27 定請求副課長與課長間每月職務津貼差額2,000元。惟依上
28 開說明，薪資請求權之消滅時效為5年，故原告僅得請求被
29 告給付自113年8月7日回溯5年內之薪資差額，即為12萬元
30 （計算式：每月2,000元x12月x5年=120,000元），逾此範圍
31 之請求，則已罹於消滅時效，洵屬無據，不應准許。

01 2.次按年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質
02 之給與，並非工資，勞基法施行細則第10條第2款規定甚明
03 （最高法院103年度台上字第682號民事判決意旨參照）。原
04 告雖主張被告未將其升職為課長，每年年終獎金有至少15,0
05 00元之損失云云，然年終獎金性質上僅為恩惠性之給與，並
06 非經常性之工資，課長與副課長間未必有此15,000元之薪資
07 差額，原告復未提出其他證據證明，其此部分之主張礙難憑
08 採。

09 3.未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
10 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
11 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
12 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
13 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
14 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
15 利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、
16 第203條分別定有明文。經查，本件起訴狀繕本已於113年10
17 月16日送達被告，有送達證書附卷為憑（見本院卷第17
18 頁），參照上開規定，原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日
19 即113年10月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
20 利息，應屬有據。

21 五、綜上所述，原告依系爭契約請求被告給付12萬元，及自113
22 年10月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
23 息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應
24 予駁回。

25 六、本件原告勝訴部分，所命被告給付之金額未逾50萬元，爰依
26 民事訴訟法第389條第1項第5款規定，職權宣告假執行，原
27 告為假執行之聲請，核無必要；併依被告聲請准其預供擔
28 保，免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因
29 訴之駁回失所附麗，併予駁回。

30 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法、訴訟資料及陳
31 述，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論

01 列，附此敘明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 5 月 14 日

04 勞動法庭 法 官 李姝蕓

05 以上正本係照原本作成。

06 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。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 5 月 15 日

09 書記官 張鈞雅