臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞簡字第12號

原　　告　余宗穎
　　康大偉
被　　告　洋新工業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳秀雄
訴訟代理人　許雅苹
　　倪鈺涵
　　張錦文

上列當事人間請求返還薪資事件，本院於民國111年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新台幣壹仟壹佰壹拾元由原告余宗穎負擔百分之六十八，原告康大偉負擔百分之三十二。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）聲明求為判決：被告應給付原告余宗穎新台幣（下同）68,700元、原告康大偉32,700元。

（二）原告二人自民國（下同）102年8月受僱於被告，面試時口頭約定工資計算方式為：底薪+工作津貼+輪班津貼+考績獎金3,000元，以月薪計，原告二人之薪資為30,900元【計算式：本薪680元x30日+作業津貼200元x20日（年平均）+輪班津貼350元x10日（年平均）+考績獎金3,000元=30,900元】，惟約自107年間起，公司以其等不能配合公司加班，即開始未經告知以「工作表現不佳」為由，扣發原本固定給付之考績獎金，每月扣發2,400元、1,900元不等，另外原告余宗穎請防疫照顧假、康大偉請陪產假，也都被扣發薪資，向勞工處申訴，被告僅回覆該獎金係依「工作表現」而定。惟原告至被告公司面試時，刻意讓員

工認為考績獎金是含在月薪裡，且為定額，並未告知考績獎金部分可能會被扣發，若原告知道薪資裡面有3,000元會被任意扣發，怎可能在被告公司處任職這麼多年，且依行政院勞工委員會（現以改制為勞動部）87年8月20日台勞動二字第035198號函意旨，獎金如果是以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得報酬之性質，依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款暨施行細則第10條之規定，應屬於工資範疇，被告卻未依規定給足兩造所約定之月薪，爰依兩造間之勞動契約請求被告給付短少之工資。

（三）110年6月23日勞資爭議調解內容，因被告不承認考績獎金，所以沒有包含，當時被告一直不願意談考績獎金的部分，所以當時只有談加班費。

二、被告則以：

（一）原告二人前於110年3月29日透過勞動部勞動力發展署1955勞工諮詢申訴專線，主張與被告加班費差額、工資差額及業績獎金（每月3,000元）之扣款及計算方式等爭議，要求被告返還二人近5年內，每年短少給付之本薪，嗣110年6月23日兩造於彰化縣勞資關係協進會就上開爭議調解成立，內容為「……2.經雙方溝通後，資方同意給付勞方余宗穎及康大偉近五年在職期間工資差額，每人5萬元。3.勞方等人仍在職，勞僱關係持續存在。4.以上調解成立內容，由調解人朗讀及雙方詳細審閱，確認無誤簽名後，對本案不得在有任何異議及其他請求」。由前開調解內容觀之，並未有任何載明保留勞方每月考績獎金請求權之記載，顯見兩造間就5年內之薪資爭議事項，均已因和解讓步而消滅，縱原告主觀上認有不利之結果，亦應受上開調解契約之拘束，不得事後翻異或就調解前之法律關係再行主張。

（二）倘認為原告主張之事由並非調解效力所及，惟原告二人所稱之考績獎金，為試用合格後，依考績分數發給，而被告就原告二人之工作表現情形，均有法給金額不等之考績獎

金，並無給付不足之情形。

（三）並聲明：⑴原告之訴駁回；⑵訴訟費用由原告負擔；⑶被告院供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）本件原告主張其自102年8月受僱於被告，工資以月薪計，計算方式為：底薪+工作津貼+輪班津貼+考績獎金等情，有原告二人之工資清冊、招募人員面試記錄表等件附卷可稽（見本院卷第177至185、217至223頁），另兩造前於110年6月23日曾經勞資爭議調解成立，亦有兩造間之勞資爭議調解紀錄附卷可稽（見本院卷第57至58頁），且前開情事，為被告所不爭執，堪信為真實。惟原告二人主張，被告所給付之工資，有任意扣發考績獎金之情事，請求被告給付短少之工資，為被告否認，並以前詞置辯。

（二）原告請求給付110年5月以前工資差額部分：

1.按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約。勞資爭議處理法第23條定有明文。此項契約之性質，應屬和解契約。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判決參照）。再按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第九十八條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最高法院96年度台上字第286號裁判意旨參照）。

2.經查，原告二人前於110年5月12日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，請求被告給付近五年工資短少金額，嗣經轉介彰化縣勞資關係協進會進行調解，兩造於110年6月23日調解成立，依前開說明，兩造於調解成立之範圍內應受其意

思表示拘束，不得再為主張，是原告等不得再請求110年5月以前被告工資短少給付部分。

3.另原告等固主張前開調解金額不包含實際給付考績獎金與約定考績獎金之差額，僅包含加班費部分云云，惟查：

⑴觀諸原告勞資爭議調解之申請書（見本院卷第265頁），即已將考績獎金之差額，納入申請之範圍。

⑵再參酌勞資爭議調解紀錄對調解過程之記載，「資方表示：1.……勞方所提考績獎金，並非固定薪資，資方依勞方工作表現及出勤率核發，……」等語（見本院卷第58頁），足見兩造於110年6月23日勞資爭議調解當時，已有就考績獎金部分為討論。

⑶再觀諸兩造所成立之調解內容「……2.經雙方溝通後，資方同意給付勞方余宗穎及康大偉近五年在職期間工資差額，每人5萬元，將於110年9月30日前匯入個別薪轉帳戶中。……」，兩造已就「工資差額」部分達成合意，兩造又不爭執原告之工資包含考績獎金，考績獎金之差額自包含在「工資差額」之文義範圍內。

⑷是原告二人110年5月以前之考績獎金部分，已包含在前開110年6月23日所為之勞資爭議調解範圍內，兩造既已就該部分成立勞資爭議調解，原告即不得再對被告主張此部分之給付。

（三）原告請求給付110年6月至110年10月工資差額部分：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。又工資應全額直接給付勞工。民事訴訟法第277條、勞基法第22條第2項分別定有明文。

2.110年6月至110年10月所發生之工資債權，發生於前開勞資爭議調解成立之後，固非兩造前開勞資爭議調解之範圍。惟原告主張兩造約定工資關於考績獎金部分，每月固定為3,000元等詞，然依被告所提出之原告二人招募人員面試記錄表（見本院卷第185、223頁），其上記載「考績獎金（工讀生不適用）：試用合格後；依考績分數發給。

（合格後第1個月依實際出勤天數比例計算）」等語，原告二人並有於該記錄表簽名，是考績獎金是否為固定金額並非無疑；此外，原告復無法提出證據證明兩造間約定工資考績獎金部分係每月固定3,000元，則原告主張110年6月至同年10月考績獎金未足額給付部分，為無理由。

四、從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付原告余宗穎68,700元、原告康大偉32,700元，均無理由，應予駁回。

五、結論：原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　17　　日

勞動專業法庭法　官　謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　111　　年　　6　　月　　17　　日

書記官　陳文新