

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞簡字第22號

原告 余宗穎

李冠祐

被告 洋新工業股份有限公司

法定代理人 陳秀雄

訴訟代理人 鍾傑名律師

上列當事人間給付工資事件，本院於民國111年12月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告余宗穎負擔百分之64、原告李冠祐負擔百分之36。

理 由

壹、兩造陳述（本件所有原告下合稱原告，單指一人則逕稱其姓名）：

一、余宗穎主張：

（一）伊自民國102年8月1日起至111年1月26日止受僱於被告，約定試用合格後月薪為新臺幣（下同）27,300元（以日薪620元×30日、作業津貼160元/日×約21日、輪班津貼265元/日×約10日等為計算基礎）；伊任職1年後日薪調整為680元，月薪因此增為29,100元（計算式：日薪增加幅度680元－620元＝60元，適用合格後約定月薪27,300元＋60元×30日＝29,100元）；自109年8月起作業津貼調整為200元/日、輪班津貼調整為350元/日，月薪因此增為30,790元（計算式：作業津貼增加幅度200元/日－160元/日＝40元/日，輪班津貼增加幅度350元/日－265元/日＝85元/日，調整後月薪29,100元＋40元/日×約21日＋85元/日×約10日＝30,790元）。

（二）詎被告自106年2月起至111年1月止，均未足額發給月薪，

竟將部分月薪充作考績獎金，惟兩造約定考績獎金2,690元係與月薪另計，而不包含於月薪（考績獎金部分，經伊另行起訴，本院以111年度勞簡字第12號（下稱另案）判決），是被告應再給付伊月薪差額161,400元（計算式：自106年2月起至109年7月止共計42月，月薪差額為約定月薪29,100元－公司基本月薪26,410元＝2,690元，2,690元×42月＝112,980元；自109年8月起至111年1月止共計18月，月薪差額為約定月薪30,790元－公司基本月薪28,100元＝2,690元，2,690元×18月＝48,420元；自106年2月起至111年1月止之總月薪差額為112,980元＋48,420元＝161,400元），爰提起本件訴訟等語。

(三)並聲明：被告應給付原告161,400元。

二、李冠祐主張：

(一)伊自108年10月29日起至111年6月24日止受僱於被告，約定試用期月薪26,410元，試用合格後月薪為29,410元（以日薪680元×30日、作業津貼160元/日×約21日、輪班津貼265元/日×約10日等為計算基礎）；自109年8月起作業津貼調整為200元/日、輪班津貼調整為350元/日，月薪因此增為31,100元（計算式：作業津貼增加幅度200元/日－160元/日＝40元/日，輪班津貼增加幅度350元/日－265元/日＝85元/日，調整後月薪29,410元＋40元/日×約21日＋85元/日×約10日＝31,100元）。

(二)詎被告自108年12月起至111年5月止，均未足額發給月薪，竟將部分月薪充作考績獎金，惟兩造約定考績獎金3,000元係與月薪另計，而不包含於月薪，是被告應再給付伊月薪差額90,000元（計算式：自108年12月起至109年7月止共計8月，月薪差額為約定月薪29,410元－公司基本月薪26,410元＝3,000元，3,000元×8月＝24,000元；自109年8月起至111年5月止共計22月，月薪差額為約定月薪31,100元－公司基本月薪28,100元＝3,000元，3,000元×22月＝66,000元；自108年12月起至111年5月止之總月薪

01 差額為24,000元+66,000元=90,000元），爰提起本件訴
02 訟等語。

03 (三)並聲明：被告應給付原告90,000元。

04 三、被告辯稱：

05 (一)兩造約定之薪資結構包含：日薪、作業津貼、輪班津貼及
06 考績獎金。其中日薪、作業津貼、輪班津貼以實際出勤日
07 數計算，考績獎金為試用合格後，依考績分數發給，伊復
08 訂有工作規則供評量考績分數，伊並無何月薪給付不足之
09 情形。

10 (二)況且伊已於110年6月23日與余宗穎達成勞資爭議調解，伊
11 同意給付余宗穎近5年受僱期間之薪資差額，雙方不得就
12 達成調解之項目再有異議及其他請求，此達成調解之項目
13 即包含余宗穎本件所請求之薪資差額即考績獎金，此觀余
14 宗穎於另案亦主張「面試時口頭約定工資計算方式為：底
15 薪+工作津貼+輪班津貼+考績獎金3,000元，以月薪
16 計」等語自明。是余宗穎不得再向伊請求給付月薪差額等
17 語。

18 (三)並聲明：原告之訴駁回。

19 貳、本院之判斷：

20 一、經查原告主張余宗穎於102年8月1日起至111年1月26日
21 止、李冠祐於108年10月29日起至111年6月24日止，受僱
22 於被告；余宗穎自試用合格後日薪為620元，其任職1年後
23 日薪調整為680元，李冠祐自試用合格後日薪為680元；自
24 原告各自到職日起，作業津貼、輪班津貼均分別為160元/
25 日、265元/日，於109年7月後均分別調整至200元/日、
26 350元/日，日數均分別為約21日、約10日；考績獎金為試
27 用合格後，依考績分數發給等情，業據原告提出招募人員
28 面試紀錄表（下稱面試紀錄表，本院卷第19、181頁）為
29 證，且為被告所不爭執（本院卷第344頁），又兩造均主
30 張：兩造並未另行簽訂勞動契約，面試紀錄表即為勞動契
31 約等語（本院卷第285頁），自堪信為真實。

01 二、原告主張：兩造約定考績獎金係另計，而不包含於月薪內
02 （本院卷第285頁），余宗穎每月應領工資自103年8月起
03 至109年7月止為29,100元、自109年8月起至111年1月止為
04 30,790元；李冠祐每月應領工資自108年12月起至109年7
05 月止為29,410元、自109年8月起至111年5月止為31,100
06 元；故被告短付余宗穎161,400元（計算式：2,690元/月×
07 共計60月）、李冠祐90,000元（計算式：3,000元/月×共
08 計30月）之月薪等語，為被告否認，並以前詞置辯，是本
09 件應予審究之爭點及本院得心證之理由，茲分述如下：

10 (一)兩造勞動契約所定原告薪資結構之項目及數額計算：

11 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所
12 用之辭句，民法第98條定有明文。所謂探求當事人之真
13 意，乃在兩造就其意思表示真意有爭執時，應從該意思
14 表示所植基之原因事實、經濟目的、社會通念、交易習
15 慣、一般客觀情事及當事人所欲使該意思表示發生之法
16 律效果而為全盤觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘泥
17 字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高
18 法院111年度台上字第1038號判決參照）。

19 2.余宗穎部分：

20 (1)查余宗穎之面試紀錄表（該表係製作於余宗穎日薪、
21 作業津貼、輪班津貼之每日數額調整前）顯示，薪資
22 欄雖記載「試用合格後：27,300元/月」，惟若將試
23 用合格後日薪（620元×30日）、作業津貼（160元/日
24 ×21日）、輪班津貼（265元/日×10日）等項目併與計
25 算，所得總額僅為24,610元，顯與面試紀錄表所記載
26 之試用合格後月薪27,300元不同。衡以薪資欄下僅餘
27 考績獎金一子項，當可合理推論雙方於勞動契約成立
28 時，已合意將考績獎金之數額計入「試用合格後：
29 27,300元/月」之範圍內。

30 (2)又綜觀余宗穎面試紀錄表之全部文字，其中「日
31 薪：...適用合格620元/天（次期調整）30天/每月

（彈休0.5）」、「作業津貼：160元/天（『約』21天）」、「輪班津貼：265元/天（『約』10天）」之記載（其任職1年後日薪調整為680元、於109年8月起作業津貼、輪班津貼分別調整至200元/日、350元/日），亦即僅約定每日數額，至於每月實際領取之數額，尚需視余宗穎實際出勤、作業、輪班日數而定；此並與被告提出之員工薪資清冊（本院卷第315至327頁）所載計算余宗穎之日薪、作業津貼、輪班津貼之方式相符，復為余宗穎所不爭執（本院卷第344頁）。換言之，余宗穎之月薪數額，尚難機械式逕行認定為固定數額之27,300元，毋寧應以余宗穎之日薪乘以出勤日數、作業津貼乘以實際作業日數、輪班津貼乘以實際輪班日數等數額之總和，再加計考績獎金，為雙方之約定月薪，該數額並非一概固定不變，而受余宗穎出勤日數、實際作業日數、輪班日數及考績分數影響。縱使調薪，僅為每日數額之調整，亦即其任職1年後日薪調整為680元、於109年7月後作業津貼、輪班津貼分別調整至200元/日、350元/日，並非每月數額均固定調漲。從而余宗穎主張：勞動契約成立時約定之月薪固定數額27,300元，103年8月起至109年7月止之約定月薪為固定數額29,100元，於109年8月起至111年1月止之約定月薪為固定數額30,790元等語，均屬無據。

3. 李冠祐部分：

(1)依面試紀錄表就薪資欄之記載，僅日薪之數額不同，其餘就薪資項目、考績獎金之發給條件、津貼每日數額及發給日數之記載均相同，從而關於前述就余宗穎勞動契約所定薪資結構項目及數額計算之解釋與適用，自可一併援用。

(2)承上，李冠祐招募人員面試紀錄表薪資欄固記載「試用合格後：29,410元/月」，該數額亦非李冠祐與被

告於勞動契約成立時約定之月薪，其約定月薪係李冠祐之日薪乘以出勤日數、作業津貼乘以實際作業日數、輪班津貼乘以實際輪班日數等數額之總和，再加計考績獎金，而非李冠祐所主張自108年12月起至109年7月止為固定數額29,410元，自109年8月起至111年5月止為固定數額31,100元。

4. 綜上，兩造勞動契約所定原告薪資結構之項目，應包含日薪、作業津貼、輪班津貼與考績獎金；每月薪資數額計算並非固定不變，而受原告出勤日數、實際作業、輪班日數及考績分數而有所不同。從而原告前揭所主張之固定月薪，洵屬無據。

(二) 原告請求給付工資差額，並無理由：

1. 就兩造勞動契約所定原告薪資結構之項目（亦即日薪、作業津貼、輪班津貼與考績獎金），其中原告對於被告每月實際計算其日薪、作業津貼、輪班津貼之計算方式均不爭執（本院卷第173至179頁、第315至327頁、第344至345頁），換言之，原告請求給付工資差額（亦即余宗穎每月差額2,690元、李冠祐每月差額3,000元），即為考績獎金。
2. 查面試紀錄表記載「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（本院卷第19、181頁）；又被告工作規則第76條亦規定：「本公司每月月底辦理員工考績一次，考績項目依下列規定：(一)工作效率：達成效率及工作知識。(二)工作精神：責任觀念及服從觀念。(三)勤休狀況：依照勤休記錄資料。(四)5S：對5S關心及貫徹程度。(五)特別加分：優良事項之考核」等語（本院卷第311頁）。綜上事證以析，績效考核或考績評定本為雇主對於所僱用之勞工在過去某段時間之工作表現所做貢獻度之考查，並對勞工作具有潛在發展能力作一評估，以瞭解勞工將來執行業務之配合性、完成度及前瞻性，

屬人力資源管理體系之一環。被告依前揭工作規則所訂考核之裁量權，並據此作為核發考績獎金之依據，本院原則上不應亦不宜介入審查。從而原告無從請求補發考績獎金。

3.承上，被告係依據原告每月工作之表現，依前揭工作規則所列項目辦理員工考績，並據此核發考績獎金，原告每月考績獎金本有差異。實際上核諸原告每月所領取考績獎金，不乏有數月份金額超過余宗穎所主張2,690元、李冠祐所主張3,000元，有原告薪資清冊附卷可考（本院卷第173至179頁、第315至327頁）。故余宗穎主張每月均差額2,690元、李冠祐主張每月均差額3,000元云云，亦與前開事證有違，實難憑取。況余宗穎自陳：考績獎金部分，經伊另行起訴，業經另案判決等語，而余宗穎就本訴所請求給付工資差額，核其內容即為考績獎金，已如前述，實質上與另案請求相同，應屬重複請求，亦難認合法。從而原告請求給付工資差額，並無理由。

4.原告雖主張依勞動基準法第22條第2項規定，工資應全額直接給付勞工云云，然繹該條文之立法理由，無非係為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，始規定工資應全額給付。然兩造所約定月薪並非固定數額，而受原告出勤日數、實際作業日數、輪班日數及考績分數而有所不同，已如前述，是本件即與上開「工資全額直接給付原則」無涉，原告主張容有誤會。

參、綜上所述，原告依勞動契約法律關係，請求被告給付余宗穎161,400元、給付李冠祐90,000元，為無理由，應予駁回。

肆、按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。共同訴訟人，按其人數，平均分擔訴訟費用；但共同訴訟人於訴訟之利害關係顯有差異者，法院得酌量其利害關係之比例，命分別負擔。民事訴訟法第78條、85條第1項分別定有明文規定，復為勞動事件法第15條規定所準用。查原告為共同訴訟人經判決全部

01 敗訴，惟本院審酌原告各別請求之金額不同，利害關係有所
02 差異，爰依上揭但書之規定，分別酌定訴訟費用負擔比例如
03 主文第2項所示。

04 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所舉證
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
06 逐一論列，附此敘明。

07 陸、據上論結，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條、
08 民事訴訟法第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

09 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日
10 勞動法庭 法 官 徐沛然

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日
15 書記官 游峻弦