

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞簡上字第6號

上訴人 余宗穎 住彰化縣○○鄉○○路0段000巷0號
被上訴人 洋新工業股份有限公司

法定代理人 陳秀雄

訴訟代理人 張錦文

倪鈺涵

許雅苹

上列當事人間請求返還薪資事件，上訴人對於中華民國111年6月17日本院第一審判決（111年度勞簡字第12號）提起上訴，本院於民國111年11月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣伍仟肆佰壹拾捌元。

經廢棄之第一審訴訟費用及全部第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事 實 及 理 由

一、上訴人主張：伊自民國102年8月間起，受僱於被上訴人，月薪約為新臺幣（下同）30,900元【計算方式：本薪680元×30日＋作業津貼200元×20日（年平均）＋輪班津貼350元×10日（年平均）＋考績獎金3,000元＝30,900元】。然被上訴人自107年間起，以伊不能配合公司加班，未經告知以「工作表現不佳」為由，將每月固定給付之考績獎金扣發2,400元、1,900元不等。且被上訴人就員工請病假，1日僅給付底薪半薪即340元，未將屬於工資性質之作業津貼、輪班津貼等計入工資，折半發給病假薪資，被上訴人應給付上訴人自108年5月起至110年10月止之考績獎金及病假工資差額共計68,700元。原審判決僅就考績獎金部分為裁判，漏未判決病

01 假薪資差額，爰依勞工請假規則第4條第3項（上訴人誤載為
02 第3款）規定，請求上訴人給付病假工資差額5,418元等語。

03 二、被上訴人則以：兩造於110年6月23日經彰化縣政府轉介，在
04 彰化縣勞資關係協進會調解成立，被上訴人已依調解結果給
05 付上訴人近5年在職期間工資差額5萬元。該調解內容並無載
06 明保留上訴人病假工資請求權之記載，故上訴人此部分請
07 求，為上開調解成立結果效力所及，不得再重複請求。另上
08 訴人就相同事實，另向本院聲請調解，由本院111年度勞專
09 調字第20號（改分為111年度勞簡字第22號）事件審理，實
10 為重複請求等語置辯。

11 三、原審經審理後，駁回上訴人全部之訴。上訴人不服，僅就駁
12 回病假薪資差額請求5,418元部分提起上訴，上訴聲明為：
13 （一）原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴部分廢棄。（二）上開
14 廢棄部分，被上訴人應給付上訴人5,418元。被上訴人則答
15 辯聲明：上訴駁回。

16 四、兩造不爭執事項：

17 （一）上訴人自102年8月間起受僱於被上訴人，於108年5月至110
18 年3月間以月薪計酬，每月薪資係按底薪680元×30日，加計
19 作業津貼（以實際白天出勤日數每日200元計算），加計輪
20 班津貼（以實際夜間輪班日數每日350元計算），加計考績
21 獎金。

22 （二）兩造於110年6月23日在彰化縣勞資關係協進會調解成立。

23 （三）上訴人任職期間請病假，被上訴人每日發給340元。

24 （四）如認上訴人得請求108年5月至110年3月病假薪資差額，被上
25 訴人應給付數額為5,418元。

26 五、兩造爭執事項：

27 兩造於110年6月23日勞資爭議成立之調解結果，有無包含病
28 假差額之給付？

29 六、得心證之理由：

30 （一）勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約，勞
31 資爭議處理法第23條定有明文。又解釋意思表示，應探求當

01 事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規
02 定。所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應
03 從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理
04 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
05 律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋
06 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
07 台上字第286號裁判意旨參照）。

08 (二)查上訴人前於110年5月12日向彰化縣政府申請勞資爭議調
09 解，請求被上訴人給付近5年工資短少金額，嗣經轉介彰化
10 縣勞資關係協進會進行調解，兩造於110年6月23日調解成
11 立，被上訴人同意給付上訴人5萬元等事實，為兩造所不爭
12 執。然上訴人主張上開調解結果不包含被上訴人短少給付之
13 病假差額等語，則為被上訴人所否認。

14 (三)查依被上訴人所提上訴人提出之勞資爭議申訴書略載：「經
15 1955說明，發現公司加班費之計算方式（僅以本薪680除以8
16 小時計算時薪），特休無休換工資（僅以本薪680給付）之
17 給付金額皆為不足。另，公司對薪資結構內之業績獎金（每
18 月3,000元）時常亂扣，扣到僅剩600元，…。再，公司不論
19 每月日數為30日或31日，本薪皆以30日計算，以月薪而言，
20 公司每年短少給付5至6日的本薪。……依上述，上訴人請求
21 返還合計金額為116,036元整」（見原審卷第265頁）。又依
22 110年6月23日勞資爭議調解紀錄中「一爭議當事人主張」欄
23 及「二事實調查」欄所載：「勞方主張：請求資方給付上訴
24 人近5年之工資差額，共約12萬元」、「勞方表示：勞方任
25 職期間，月薪約為28,800元至33,300元不等，資方未依法計
26 算加班費，且特休未休工資亦有短少，請求資方給付請求近
27 5年工資短少差額，金額分別如下：（詳如申請書內容所
28 載）上訴人102年8月1日到職，目前在職中，請求總額11萬
29 6,036元」（見本院卷第59至60頁）；復核對上訴人於110年
30 5月12日向彰化縣政府申請勞資爭議調解案件所附「薪資差
31 額明細表」所載內容（見本院卷第125至136頁），可知上訴

01 人於上開調解請求被上訴人給付金額，係任職期間加班費、
02 特休未休工資、考績獎金等差額，加計各該年份大月即31日
03 扣除30日之剩餘日數之底薪差額，而未就病假工資差額申請
04 調解。

05 (四)上開調解結果為：「1.經協商後，雙方意見一致，調解成
06 立。2.經雙方溝通後，資方同意給付上訴人近5年在職期間
07 工資差額，每人5萬元。3.勞方仍在職，勞僱關係持續存
08 在。4.以上調解成立內容，由調解人朗讀及雙方詳細審閱，
09 確認無誤簽名後，對本案不得再有任何異議及其他請求。5.
10 經調解成立後，當事人之一方不履行其義務時，他方當事人
11 得向該管轄法院聲請裁定強制執行」（見本院卷第60頁），
12 可見兩造僅就上訴人申請調解範圍，亦即加班費、特休未休
13 工資、考績獎金及大小月底薪差額部分成立調解，而未及於
14 兩造於調解前因僱傭關係所得請求其他權利義務關係。是上
15 訴人於本件訴請被上訴人給付任職期間病假薪資差額，非屬
16 上開調解成立範圍，自得提出本件請求。又上訴人得請求10
17 8年5月至110年3月病假薪資差額為5,418元，為兩造所不爭
18 執（見四、第(四)項），從而，上訴人依勞工請假規則第4條
19 第3項規定，請求被上訴人給付病假工資差額5,418元，即屬
20 有據，應予准許。

21 (五)至被上訴人辯稱上訴人就相同事實，另向本院聲請調解，為
22 重複請求等語。查上訴人於110年12月2日向原審提出本件請
23 求（見原審卷第11頁本院收狀章所蓋印日期），嗣於111年7
24 月11日向本院另案聲請勞動調解（見本院111年度勞簡字第2
25 2號卷宗第22頁本院收狀章所蓋印日期），且該事件並未調
26 解成立或經言詞辯論終結，業據本院調閱上開卷宗核閱無
27 訛。則本件訴訟繫屬時間，較另案後訴為先，上訴人所為本
28 件請求，自無違反重複起訴禁止原則，併予敘明。

29 七、綜上所述，上訴人依勞工請假規則第4條第3項規定，請求被
30 上訴人給付病假工資差額5,418元，為有理由，應予准許。
31 原審就上開應准許部分，駁回上訴人之請求，尚有未合。上

01 訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有
02 理由，爰由本院將原判決此部分廢棄，改判如主文第1、2項
03 所示。

04 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提其他證
05 據，經本院斟酌後，認為均無礙於本件之判斷，自無逐一論
06 駁之必要，併此敘明。

07 九、據上論結，本件上訴有理由，依民事訴訟法第436條之1第3
08 項、第450條、第78條，判決如主文。

09 中 華 民 國 111 年 11 月 30 日

10 民事第三庭 審判長法官 洪榮謙

11 法官 羅秀緞

12 法官 鍾孟容

13 以上正本係照原本作成。

14 不得上訴。

15 中 華 民 國 111 年 11 月 30 日

16 書記官 張茂盛