

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞簡上字第3號

上訴人 余宗穎
訴訟代理人 黃建雄律師
複代理人 黃進祥律師
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 鍾傑名律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國111年12月30日本院第一審判決（111年度勞簡字第22號）提起上訴，本院合議庭於民國113年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張及上訴審補充：

（一）本件上訴人係主張面試記錄表上所載試用合格後每月新台幣（下同）27,300元係固定之薪額，請求給付「工資差額」2,690元。被上訴人則抗辯上訴人所請求之「工資差額」即「考績獎金」，已於民國（下同）110年6月23日與上訴人達成勞資爭議調解，上訴人不得再請求云云。原判決亦認定上訴人之每月工資因受出勤日數、作業日數、輪班日數及考績分數之影響，並非固定不變為27,300元；且上訴人請求之工資差額2,690元即為考績獎金，上訴人已另案請求，本件應屬重複請求云云。是本件爭點為：被上訴人每月是否應給付上訴人固定薪額27,300元？本件上訴人請求之每月2,690元是否為考績獎金？上訴人之請求是否係重覆請求？茲逐一說明如下。

（二）面試紀錄表上所載之試用合格後每月27,300元，係被上訴人每月應給付上訴人之固定薪額，不包含考績獎金在內：

(1)依招募人員面試記錄表記載之薪資結構及順序，先記載「日薪」：試用合格620元/天、「作業津貼」：160元/天(約21天)、「輪班津貼」：265/天(約10天)，接著即記載試用合格後：27,300元/月，而後才繼續記載「考績獎金」：試用合格後，依考績分數發給等語。月薪27,300元既然是記載於考績獎金之前，足見「試用合格後：27,300元/月」，係每月固定之薪資金額，而不受考績獎金之影響。

(2)上開面試記錄表係由被上訴人製作，其上記載試用合格後之月薪27,300元，扣掉日薪18,600元(計算式：620元X30日、作業津貼18,600元(計算式：160元X21日)及輪班津貼2,650元(計算式：265元X10日)，差額2,690元(計算式：27,300元-18,600元-3,360元-2,650元)。若27,300元係包含考績獎金在內，因考績獎金是浮動的金額，隨著考績分數而異，則每月就不會是27,300元，然面試記錄表卻記載每月27,300元。參以，作業津貼之天數係記載「約」21天、輪班津貼之天數係記載「約」10天。足見面試記錄表上所記載之每月27,300元，之所以與上開日薪18,600元+作業津貼18,600元+輪班津貼2,650元=24,610元，相差2,690元，並非因考績獎金之因素，應該是因作業天數及輪班天數無法確定，為了該不確定天數之作業津貼及輪班津貼，面試記錄表上才會記載「約」，並且在月薪總金額記載27,300元，相差的2,690元就是該不確定天數之作業津貼及輪班津貼。可證該差額2,690元不是考績獎金，故考績獎金並非含在上開每月27,300元之薪資內，27,300元是每月固定應領之薪資。

(三)上訴人在另案係請求「考績獎金」，本件則係請求「工資差額」，並未重覆請求：上訴人在另案鈞院111年度勞簡字第12號係請求「考績獎金」及「加班費」，原判決係認為上訴人本件請求之工資差額每月2,690元為考績獎金，才會推論上訴人重複請求。惟上訴人主張上開工資差額每

月2,690元不是考績獎金，而是作業津貼及輪班津貼，與考績獎金無關，每月薪資27,300元為固定的薪資，考績獎金應另外依考績分數計算給付，故無重複起訴之問題。

(四) 上訴人在前案鈞院111年度勞簡字第12號並未主張面試記錄表上所載「試用合格後：27,300元/月」，係包含考績獎金在內：前案彰化地院111年度勞簡上字第6號111年9月1日準備程序筆錄所整理之兩造不爭執事項第一點係記載「上訴人(即余宗穎)自102年8月起受僱於被上訴人(即洋新公司)，於108年5月至000年0月間以月薪計酬，每月薪資係按底薪680元x30日+作業津貼(以實際白天出勤日數每日200元計算)+輪班津貼(以實際夜間輪班日數每日350元計算)+考績獎金合計」等語，並未記載該合計數即為27,300元。故被上訴人主張上訴人在前案已經自承每月27,300元係包含考績獎金在內云云，與事實不符。

(五) 上訴人於本件提出之上訴理由與兩造於上開前案不爭執事項之記載相符：依兩造於上開前案不爭執事項之記載：作業津貼係以「實際白天出勤日數」每日200元計算，輪班津貼係以「實際夜間輪班日數」每日350元計算等語。足見上訴人上訴理由主張：面試記錄表上所記載之每月27,300元，之所以與上開日薪18,600元+作業津貼3,360元+輪班津貼2,650元=24,610元，相差2,690元，並非因考績獎金之因素，應該是因作業天數及輪班天數無法確定，為了該不確定天數之作業津貼及輪班津貼，面試記錄表上才會記載「約」，並且在月薪總金額記載27,300元，相差的2,690元(計算式：27,300元-24,610元=2,690元)，就是該不確定天數之作業津貼及輪班津貼等語，應屬可採。

(六) 本件上訴人係請求每月2,690元之「工資差額」，並非請求「考績獎金」，並無受前案判決爭點效所及之問題：

(1) 上訴人在前案彰化地院111年度勞簡字第12號係主張：被上訴人每月應固定給付考績獎金3,000元，但被上訴人每月卻不定額的扣發該考績獎金，故請求該被扣發之考績獎

01 金差額。前案判決認定該考績獎金不是固定的金額，上訴
02 人請求考績獎金之差額並無理由。

03 (2)本件上訴人則係主張面試記錄表上所記載之「試用合格後
04 : 27,300元/月」係「固定薪資」，而被上訴人並未足額
05 給付，故請求被上訴人給付該工資差額。顯見上訴人在本
06 件之請求與前案之請求項目不同，自無受前案判決爭點效
07 所及之問題。

08 (3)被上訴人對於面試記錄表上所記載之「試用合格後：27,3
09 00元/月」之計算方式為：日薪620x29.5日+作業津貼160x
10 21日+輪班津貼265x10日+考績獎金3,000元=27,300元。其
11 計算有誤，因面試記錄表上所記載每月天數30日，彈休0.
12 5日，上訴人既然是領月薪，彈休之0.5日自仍應給付薪
13 資，被上訴人卻將之不計，始湊齊27,300元。並進而推論
14 27,300元係包含3,000元的考績獎金，惟被上訴人又主張
15 考績獎金並非固定為每月3,000元，顯相矛盾，其主張自
16 不可採。

17 (七) 本件請求之「工資差額」與彰化縣政府110年6月23日調解
18 成立之「薪資差額」內容不同(上證3)，並無重覆請求：

19 (1)上訴人於110年5月12日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，
20 請求自105年4月起至110年3月之項目及金額如下：

21 1. 加班費、特休未休工資、考績獎金等3個項目之短發金額
22 。

23 2. 被上訴人皆以每月30日計算上訴人之本薪，但每年會有5
24 至6個月為31日，故每年會短發本薪5至6日。

25 3. 以上短發之金額共計116,306元，上訴人全部以「薪資差
26 額」來表示。

27 (2)兩造於110年6月23日成立勞資爭議調解，被上訴人同意給
28 付上訴人「近5年在職期間『工資差額』5萬元」。

29 (3)本件上訴人係請求自106年2月起至111年1月止，被上訴人
30 短發上訴人兩造「約定之本薪」與「實際支付之本薪」之
31 差額，每月均短發2,690元，與上開勞資爭議調解事件所

01 請求之項目顯然不同，並非同一事件，上訴人本件並未重
02 覆請求。

03 (八) 兩造約定之本薪為固定金額，考績獎金另計，故本件上訴
04 人請求之工資差額每月2,690元並非考績獎金：

05 (1)由招募人員面試記錄表（見上證1）可知，試用合格後每
06 月薪資27,300元，考績獎金則是「依考績分數」發給，足
07 見27,300元是固定的薪資額，不包括考績獎金在內。

08 (2)依被上訴人110年8月2日管理部發布之「新版考績表」（上
09 證4）可知，考績獎金是依職等及分數發給，最低0元，最
10 高6,000元，足見考績獎金金額不定，不可能含在每月約
11 定之固定薪資額內。

12 二、被上訴人除援引第一審陳述外，並補稱：

13 (一) 本件上訴人提起上訴略以：面試紀錄表上所載之試用合格
14 後每月27,300元，係被上訴人每月應給付上訴人之固定薪
15 額，不包含考績獎金在內云云，為其主要理由。

16 (二) 上訴人就薪資結構之事實主張與前案不同，且任職多年來
17 未曾就每月薪資短少2,690元有所爭執，茲說明如下：

18 (1)上訴人余宗穎於前案即鈞院111年度勞簡字第12號請求返
19 還薪資事件，曾主張「原告自102年8月受僱於被告，面試
20 時口頭約定工資計算方式為：底薪（即日薪）、工作津貼
21 （即作業津貼）、輪班津貼、考績獎金3000元之加總，是
22 原告於前案主張面試紀錄表記載「試用合格後：27,300
23 元/月」係包含考績獎金；此由該「27300元/月」金額之
24 計算方式為：620×29.5（日薪）+160×21（作業津貼）+
25 265×10（輪班津貼）+3000（考績獎金）=27300，係指
26 試用合格後不含加班費之每月薪資。準此，兩造約定每月
27 固定可領取薪資組成項目為：底薪+工作津貼+輪班津貼
28 +考績獎金，且無其他薪資項目，甚為明確。

29 (2)「按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，
30 就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯
31 論之結果已為判斷時，於前後兩訴利益相當或前訴大於後

訴，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，其法理係立基於程序權保障、當事人訴訟地位平等及訴訟經濟，亦係民事訴訟法上普遍被承認之一般性誠信原則。」最高法院108年度台上字第82號民事判決參照。經查，上訴人前對被上訴人提起返還薪資訴訟，主張面試紀錄表之薪資結構包含考績獎金一事，業經充分攻擊防禦並由鈞院111年度勞簡字第12號於理由欄中認定「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」。因此，於前案訴訟中，業已本於當事人辯論之結果，而經法院加以判斷，且無顯然違背法令之情形，上訴人亦未於本件審理中提出其他新訴訟資料足以推翻，應認有爭點效，即面試紀錄表「試用合格後：27300元/月」之記載包含考績獎金。

(三) 又上訴人請求每月工資差額2,690元，除無法說明於面試紀錄表中有該差額項目之薪資外，依上訴人主張，被上訴人公司所承諾之「試用合格後：27,300元/月」不包含考績獎金，則自上訴人102年8月任職之第一個月起，初期雖每月領取足額之考績獎金，但每月仍有短少薪資，不足27,300元之情形（假設語氣，被上訴人否認之）。然查，上訴人多年來均未主張有其他薪資項目存在，並請求給付差額工資；卻於工作表現不佳，無法足額領取考績獎金時，先是在前案起訴主張給付考績獎金敗訴確定後，再更正前案主張之事實，另行提起本件訴訟，其論述前後相互矛盾，顯屬臨訟杜撰，實不可採。

(四) 上訴人主張公司之薪資結構為【底薪（即日薪）、工作津貼（即作業津貼）、輪班津貼、考績獎金3000元之加總】：

(1) 上訴人曾於110年11月17日勞動調解聲請書狀（111勞簡字

第12號，卷第13頁）主張：「工資皆是依面試口頭約定底薪+工作津貼+輪班津貼+考績獎金3000給付，至不能配合公司加班後，…每月扣發原本固定的考績獎金…」。

(2)上訴人於前案即111勞簡上字第6號準備程序爭點整理時同意之不爭執事項「…每月薪資係按底薪680元×30日+作業津貼（以實際白天出勤日數每日200元計算）+輪班津貼（以實際夜間出勤日數每日350元計算）+考績獎金合計。」（111勞簡上字第6號，卷第71頁）

(五)上訴人110年3月29日經1955專線申訴，並於110年5月12日申請調解，係請求「1.請求公司返還…工資差額」（111勞簡上字第6號，卷第75頁），嗣於110年6月23日調解成立，內容為「2.經雙方溝通後，資方同意給付勞方余宗穎近五年在職期間工資差額，每人5萬元」（111勞簡字第12號，卷第28頁）。因此，上訴人本件請求範圍，業經調解成立上訴人不得再為請求。

三、原審斟酌兩造主張及調查證據之結果，判決上訴人之請求駁回。本件上訴聲明求為：(1)原判決廢棄。(2)上廢棄部分，被上訴人應給付上訴人161,400元，及自本上訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按周年利率百分之5計算之利息。被上訴人則聲明請求駁回上訴。

四、得心證之理由：

(一)按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。勞動事件法第15條定有明文。又除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力。原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，審判長應定期間先命補正：七、當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起訴、起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為確定判決效力所及。民事訴訟法第400條第1項及第249條第1項第7款亦有所規定。另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

01 議處理法第23條定有明文。此項契約之性質，應屬和解契
02 約。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘
03 束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更
04 就和解前之法律關係再行主張。且所謂既判力不僅關於其
05 言詞辯論終結前所提出之攻擊防禦方法有之，即其當時得
06 提出而未提出之攻擊防禦方法亦有之。最高法院19年上字
07 第1964號及51年台上字第665號民事裁判意旨參照均可供
08 參照。

09 (二) 兩造對於上訴人自102年8月1日起至111年1月26日止受僱
10 於被上訴人，自試用合格後日薪為620元，其任職1年後日
11 薪調整為680元，自到職日起，作業津貼、輪班津貼分別
12 為160元/日、265元/日，於109年7月後分別調整至200元/
13 日、350元/日，日數分別為約21日、約10日，考績獎金為
14 試用合格後，依考績分數發給等事實並不爭執，並有上訴
15 人於原審提出之被上訴人招募人員面試紀錄表（原審卷第
16 19、181頁）在卷可稽，應可認為真實。惟上訴人係主張
17 面試紀錄表上所載試用合格後每月27,300元係固定之薪
18 額，請求給付「工資差額」2,690元，該差額為作業津貼
19 及輪班津貼，並非「考績獎金」云云，被上訴人則抗辯上
20 訴人所請求之「工資差額」即「考績獎金」，已於110年6
21 月23日與上訴人達成勞資爭議調解，上訴人不得再請求等
22 語。

23 (三) 經查：

24 (1) 上訴人前曾因工資爭議，於110年5月12日向彰化縣政府勞
25 工處申請調解，經該處轉介彰化縣勞資關係協進會進行調
26 解，兩造於同年6月23日達成協議，被上訴人同意給付上
27 訴人五年內之工資差額50,000元，經雙方簽名在案等情，
28 業經依職權調閱本院111年度勞簡字第12號及111年度勞簡
29 上字第6號卷附彰化縣政府勞資爭議調解申請書影本（111
30 年度勞簡上字第6號卷第75至95頁）及彰化縣勞資關係協
31 進會勞資爭議調解紀錄影本（本院111年度勞簡字第12號

卷第27至28頁)核對無誤，且為兩造所不爭執，自堪採認；核上訴人申請前開調解時載明係請求返還近五年內短少之加班費、工資差額、本薪及業績獎金(即考績獎金)，請求之總金額為116,030元，經協商後兩造同意由被上訴人給付上訴人五年內之工資差額50,000元，並於調解結果註明「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，對本案不得再有任異議及其他請求。」，兩造既已就110年5月前所有工資部分之爭議達成協議，上訴人自不得再對此主張其他請求。

(2)另上訴人復於110年12月2日向本院聲請調解，主張被上訴人片面扣發薪資及未依勞動基準法給付病假薪資，調解不成立後，上訴人請求逕行訴訟程序，經本院111年度勞簡字第12號於111年5月20日言詞辯論終結，認前開調解已包含110年5月前所有工資差額(包括考績獎金)，110年6月後之請求亦無理由，判決駁回上訴人之全部請求，上訴人僅就病假薪資部分提起上訴，其餘工資差額敗訴部分則未上訴而告確定，後經本院111年度勞簡上字第6號於111年1月30日判決認定除病假薪資未在前開調解範圍外，餘加班費、特休未休工資、考績獎金及大小月底薪差額部分均在前開調解成立範圍內，全案因而確定，此有前開勞動事件卷宗及判決可供參照；故有關兩造系爭勞動契約存續期間之薪資糾紛，不論為何種項目之工資，均為前開勞動事件判決既判力所及，上訴人復就此部分再行起訴，於法自有未洽，依前揭法條規定，自應予以駁回。

五、綜上所述，上訴人依勞動契約之法律關係，請求被上訴人給付工資161,400元，及自本上訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按周年利率百分之5計算之利息云云，並不合法，不應准許。原審判決駁回上訴人之請求，理由雖有不同，惟結論並無二致，仍應予維持。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、結論：本件上訴為無理由，並依民事訴訟法第436條之1第3

01 項、第449條第1項、第78條，判決如主文。
02 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
03 民事第四庭審判長法官 王鏡明
04 法官 姚銘鴻
05 法官 謝仁棠
06 以上正本係照原本作成。
07 不得上訴。
08 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
09 書記官 陳文新