臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第81號

原　　告　劉文樹

被　　告　臺塑汽車貨運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃振青

訴訟代理人　洪敬亞

000000000000000000

　　張德福

000000000000000000

上列當事人間請求請求給付工資等事件，本院於民國113年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按勞動調解成立，與確定判決有同一之效力，勞動事件法第26條第2項定有明文。查兩造於民國108年12月26日在高雄市政府勞工局調解成立（下稱第一次調解），調解事由乃原告主張被告以勞基法第11條第5項不適任原駕駛職務工作為由，將原告資遣，原告認應繼續留任擔任警衛職務而提出申請，經兩造於上開調解期日進行調解，達成雙方合意依勞基法第11條第5款規定自108年12月20日起終止勞動契約，被告於109年1月10日前交付原告非自願離職證明書、被告給付原告資遣費新臺幣（下同）2,477,205元，雙方就本件其餘請求權均拋棄之調解方案。嗣兩造再於109年12月23日至高雄市政府勞工局進行調解（下稱第二次調解），調解事由為原告主張被告應給付812,030元薪資補貼及領取滿35年紀念金幣等語，惟兩造調解不成立（詳後述不爭執事項㈥、㈨）。觀諸上開2次調解內容，第一次調解成立部分，僅針對原告不服遭被告資遣而提出調解申請，均未提及第二次調解之薪

資補貼與領取金幣事宜，縱第一次調解筆錄內載明：「上開協議履行後，勞方就本案其餘請求權拋棄並不再有任何爭執，並放棄民事請求權、刑事責任之自訴、告訴（發）權利暨行政上之主張（如已申訴、檢舉，並同意一併撤銷）」等語，亦難認包含第二次調解內容。是本件原告針對第二次調解內容提起本訴，尚無違反一事不再理原則，核先敘明。又原告雖主張第一次調解因內容為資方提供，沒有經過討論，金額與伊可以領取的退休金相較亦有所不足，且被告未給予伊謀職假，故雖經伊簽名，仍屬不合法等語，然原告自承伊當時有跟調解委員說第三點不合理，調解委員說調解筆錄只看主文，其他不重要等語，伊想想就簽了等語。而原告簽立第一次調解筆錄後，依上開法律規定，第一次調解筆錄即與確定判決有同一效力，原告如認該調解書有無效之原因，應提起宣告調解無效之訴，原告既未提起宣告調解無效之訴，自不容再事後爭執第一次調解筆錄之效力。況原告於第一次調解筆錄成立後取得之調解金額支票因逾期無法承兌時，再先後於111年5月13日、111年8月11日與被告在高雄市政府勞工局、本院復行調解成立，由被告再給付原告同額支票，目前被告已確實依第一次調解筆錄給付原告2,477,205 元及非自願離職證明書。是原告空言第一次調解筆錄不合法等語，並無所據，難認可採。

二、原告主張：伊於被告公司原係擔任駕駛員工作，於民國98年1 月底被告公司縮編後，被指派協助課務處理CY貨櫃運輸作業。伊於98年2 月開始擔任CY助理人員，工作內容為上午駕駛貨櫃車，下午協助處理業務，因被告公司係採用責任制，上班打卡、下班不打卡，致使晚間七、八點下班成為伊之工作常態，且被告公司從未給付加班費。嗣於105 年間，伊成為全職的助理人員，並代理主辦職務，卻因不堪業務繁重，於同年間罹患腦中風並傷及腦幹，雖症狀較輕微但仍有反應較遲鈍之情形，被告公司立即調整伊之職務為門禁、守衛、地磅、報廢材料驗收等。惟於108 年間，被告公司竟以公司

政策及伊「無法勝任駕駛工作」等理由將伊資遣。嗣兩造於108年12月26日至高雄市政府勞工局進行調解，雖調解成立，然該調解成立不合法。伊任職被告公司高雄廠司機兼任配台員工作，被告公司每日給予816 元之津貼，此乃經常性的給予工資，參照勞動基準法（下稱勞基法）第39條規定，上述津貼之發放應包含「例假日」、「休息日」、「國定假日」在內，惟被告公司僅在「上班日」及「特休假」始發給放津貼，明顯違反上述勞基法之規定，爰以每年休假日116日、每月平均休假9.6 日為計算基準，依法請求被告公司給付自105年起至108 年12月9 日止，補發給例假、休息日之薪資共計825,765元。又被告公司為獎勵員工之辛勞，特制定「資深敬業及優良從業人員獎勵辦法」（下稱系爭獎勵辦法），並依系爭獎勵辦法發放紀念金幣，使員工服務每滿五年得獲頒一次紀念金幣，紀念金幣由小而大。經查，伊於被告公司服務之年資已有35年又2 個月，理應不論退休或離職，均能獲頒紀念金幣6.8 錢，詎被告公司卻拒絕發放紀念金幣。爰依上開規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告825,765 元，及自108 年12月2 日翌日起至清償日止，按年息5% 計算之利息。㈡被告應加發35週年紀念金幣1枚予原告。

三、被告則以：原告於73年10月13日起任職伊公司並擔任司機乙職，因其於105 年初突發腦中風，傷及腦神經，雖於同年3月23日銷假上班，然伊為體諒其身體狀況尚需時間療養而無法立即回任聯結車司機，故暫將其工作內容調整為協助處理極為簡單事務之工作。期間伊多次約詢原告了解是否可回任駕駛工作，惟原告均回覆尚未痊癒無法駕駛聯結車。至108年5 月6 日，原告陳情因中風影響部分神經，無法勝任駕駛工作，請求伊同意其於108 年12月2 日勞保年資屆滿時離職。嗣於上述期日屆至前，原告竟改口表示其無意申請退休，伊考量原告確已無法勝任駕駛工作，於108 年12月20日依勞動基準法第11條第5 款終止勞動契約，並依原告於資遣

前六個月即108 年6 月至11月之平均工資為55,049元暨原告之工作年資35年2 個月又7 日為計算基準，以相當於退休舊制最高總數45個基數計算資遣費共2,477,205 元，開立同額支票乙紙，卻遭原告拒絕簽領。復於同年12月26日，經勞工局調解後，兩造最終以原告同意簽領上開2,477,205 元支票、其餘請求權拋棄及被告公司開立非自願離職證明等內容為條件成立調解，而伊業已履行給付原告資遣費及開立非自願離職證明書等調解方案內容，參酌勞資爭議處理法及民法之規定，原告自不得再行主張或請求補貼及紀念金幣。其次，原告主張每日補貼816 元，並依此請求每年116 天休假日，合計5 年之薪資473,280 元，及退休45個月之休假薪資382,512 元，合計825,756 元云云。惟查，該每日補貼816元，係指「行車旅費」，係伊自營運以來即實施以「趟次計酬」，須由出勤駕駛於每日填具「進出口貨櫃營運行車紀錄表」，交予伊輸入電腦計算每月行車旅費。由於係按「趟次」計算，故有出勤之駕駛始有行車旅費，未出勤、假日及國定假日均不包含在內。而原告自105 年3 月病癒銷假上班後，雖無法勝任司機職務，惟伊為體恤其身體狀況，仍依領班駕駛薪資結構給薪，意即縱使原告未出車及帶領駕駛班員，只要每日上班8 小時，原告均給付行車旅費816 元，足堪伊已相當體恤原告因病無法擔任駕駛之職位調動。又縱使伊已從寬給予行車旅費，也未曾將假日或國定假日納入核給及計算行車旅費之天數，而原告長期擔任伊駕駛，顯見其於任職之初，即有與伊達成以行車旅費取代出勤工資之合意，兩造均認知行車旅費僅於出勤時才須給付，且伊所給付原告之工資高於基本工資，則該勞動條件並未違反勞基法關於工資之強制規定，參酌最高法院82年度台上字第293 號、85年度台上第1973號民事判決意旨，原告再訴請伊給付未出勤日之行車旅費，洵無理由。退萬步言，兩造既於108 年12月20日終止勞動契約，原告遲至112 年10月25日始起訴請求補貼，則於107 年10月26日前之補貼，均已罹於5 年請求權時效

。末查，原告請求發放之紀念金幣，係伊所屬之台塑企業集團於每年5 月1 日勞動節時，統一對於符合系爭獎勵辦法第2.1 條規定之正式人員，依服務年資等級致贈紀念金幣，其發放範圍除「在職員工」外，尚包括「申請退休、命令退休或在職中死亡之人員」，且需符合符合特定資格者，此為台塑企業集團給予資深敬業及優良員工之特別獎勵，性質上屬恩惠性且一次性之給予，自應尊重伊之規章制度。經查，原告之服務年資雖已滿35年，惟其既於108 年12月26日同意以勞動基準法第11條第5 款辦理「資遣」，並要求伊開立非自願離職證明作為和解條件，自非屬「申請退休、命令退休或在職中死亡之人員」，是其既不符合系爭獎勵辦法之規定，則伊未須發紀念金幣並無違誤等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項

㈠原告自73年10月13日起任職至108年12月20日被告資遣原告之日止，任職逾35年。

㈡原告任職被告公司高雄廠司機兼任配台員工作，被告公司依85年9月4日審核報告所載內容核發理貨司機津貼816 元，審核報告形式真正不爭執。

㈢原告於105年2月1日因左大腦梗塞中風，000年0月0日出院病歷摘要記載有症狀，但無顯著殘障，可以自己執行日常生活活動者。

㈣原告於000年0月0日出具陳情書，記載呈請公司同意108年12月2日勞保年資屆滿之時，辦理退休。

㈤被告於108年12月9日台貨人字第00071號人事通知單，依勞動基準法第11條第1項第2款勞工對於所擔任之工作確不能勝任之規定予以資遣原告。

㈥兩造於108年12月26日經高雄市政府勞工局進行調解，兩造調解成立，調解方案如下：

⑴本案勞資雙方依勞動基準法第11條第5 款自108 年12月20日起終止勞動契約，非自願離職證明書於109 年1 月10日（含

）前以雙掛號郵寄給勞方。

⑵又勞資雙方合意以2,477,205元作為資遣費之給付，勞方其餘請求權不再主張，雙方達成和解。給付方式由資方現場交付面額2,477,205 元支票乙紙（支票號碼JE0000000）予勞方簽領。

⑶上開協議履行後，勞方就本案其餘請求權拋棄並不再有任何爭執，並放棄民事請求權、刑事責任之自訴、告訴（發）權利暨行政上之主張（如已申訴、檢舉，並同意一併撤銷）。

㈦被告已給付原告2,477,205 元及非自願離職證明書。

㈧被告資深敬業從業人員獎勵形式真正不爭執。

㈨兩造於109年12月23日至高雄市政府勞工局進行調解，調解事由為原告主張被告應給付812,030元薪資補貼及領取滿35年紀念金幣，兩造調解不成立。

㈩兩造於111年5月13日在高雄市政府勞工局調解成立（系爭調解方案），調解事由乃兩造合意2,477,205元資遣費之給付，由被告開立新支票予原告。

㈠原告於111 年6 月15日以111 年5 月13日調解方案聲請裁定准予強制執行，經本院以111 年度勞執字第26號裁定准許強制執行，被告抗告後，兩造於111 年8 月11日調解成立，被告給付原告調解方案之調解金額，兩造合意原告不得再依高雄市政府勞工局108 年12月26日、111 年5 月13日勞資爭議調解紀錄請求及強制執行。

五、本件爭點

㈠原告主張被告應給付原告825,765 元有無理由？被告為時效抗辯有無理由？

㈡原告主張被告應加發35週年紀念幣1枚予原告有無理由？

六、原告主張被告應給付原告825,765 元有無理由？被告為時效抗辯有無理由？

㈠按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機關擬定後，報請行政院核定之，勞基法第21條定有明文。勞雇雙方約定之薪資，不低於基本工資及

以基本工資為基準計算出之例、休假工資、備勤工資及延時工資等之總合，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例休假及備勤工資（最高法院82年度台上字第293 號判決意旨參照）。又從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第21條第1項及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾八小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資。故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷（85年度台上第1973判決意旨參照）。足見勞工應領之薪資總額，原則上得依其工作性質，由勞、雇雙方於勞基法所定上開範圍內予以議定，經議定後，雙方即應受拘束，不容事後任意翻異，更行請求逾時加班工資。

㈡本件原告主張其於任職期間，被告應自105年起至108 年12月9 日止，補發給例假、休息日之薪資共計825,765元等語。惟：原告任職被告公司高雄廠司機兼任配台員工作，被告公司依85年9月4日審核報告所載內容核發理貨司機津貼816 元乙節為兩造所不爭執。觀諸審核報告所示，被告公司之司機兼任配台員工作，因每日理貨數不同，為使貢獻度與報酬合理化，而設定以理貨「基數」核給津貼，每日800元，8基數，即每基數100元，當日配台工作基數6.23，加計當日實際裝、卸基數，即為當日理貨津貼，惟為斟酌在貨源量不足，當日理貨基數無法達成8基數，在此情況下，予以8基數核給理貨津貼等語（本院卷第23頁），足見理貨津貼乃補貼司機兼任配台員於工作量大時，得依工作量提高津貼數，若當日工作量小於基本8基數，亦給予8基數之理貨津貼。且依

該文義，理貨津貼需於有出勤之日始有核算之可能，休息日當無理貨津貼給予，自不待言。且原告亦自承其擔任司機原之薪資已有4、5萬元等語，可見已高於基本工資。而原告提出該審核報告，已見原告於任職被告期間，其所擔任司機兼配台員職務，即係以該理貨津貼核發津貼給予，揆諸前揭規定及說明，原告自應受被告上開規定所約束。原告主張被告應比照其他行政人員，於例假、休息日等，補給原告理貨津貼等語，即無所據。至原告既不得請求例假、休息日之理貨津貼給予，則其請求權是否罹於時效，被告得拒絕給付一節，即無庸審酌，附此敘明。

七、原告主張被告應加發35週年紀念幣1枚予原告有無理由？

㈠按凡到職日起致贈紀念幣當年度4月30日止之實際服務年資（停薪留職期間年資應予以扣除）達5年（含）以上逢5倍數者。凡申請退休、命令退休或在職中死亡之人員符合資格者，其獎勵標準及致贈日期比照在職人員辦理。對於符合發放資格惟考績異常者於遞延發放期間內申請退休、命令退休及死亡一律發放紀念幣，被告資深敬業從業人員獎勵辦法訂有明文。

㈡原告自73年10月13日起任職至108年12月20日被告資遣原告之日止，任職逾35年一節，為兩造所不爭執。則原告任職至108年10月12日時，年資即達35年，固堪認定。然原告本於000年0月0日出具陳情書，呈請公司同意108年12月2日勞保年資屆滿之時，辦理退休，惟原告於108年11月28日再向被告表示不願辦理退休，然因小中風影響腦部部分神經，無法擔任駕駛工作等情，有約談紀錄表可參（本院卷第279頁）。而被告稱有給原告機會要跟原告調整職務擔任間接人員工作而非司機工作，但是薪資結構要依照間接人員，但原告不同意等語。核與原告稱公司有跟伊講轉職的事情，但伊擔任司機人員薪資已4、5萬元，如轉任行政人員薪資只有2萬多元，這樣子不合理，伊30幾年的年資就浪費，伊就不同意等語相符。則被告因原告自105年2月1日起因中風而無法勝任

司機工作，被告仍給予原告相同職務迄至108年11月28日止，該期間已逾3年半，而原告亦無願接受其他職務之安排，則被告以原告無法勝任工作為由，予以資遣原告，難認有違解僱之最後手段性而於法不合之情。且兩造於108年12月26日經高雄市政府勞工局進行調解，兩造調解成立，合意雙方依勞動基準法第11條第5 款自108 年12月20日起終止勞動契約，由被告給付原告2,477,205元資遣費，並給予非自願離職證明書，且該調解尚未經宣告無效，業經認定如前，則兩造勞雇關係至108年12月20日因被告資遣原告而終止，洵堪認定。則原告任職被告至108年10月12日時，年資縱已達35年，然原告未在職至致贈紀念金幣當年度即109年4月30日，且原告並非辦理退休，而係因無法勝任司機工作而經合法資遣，且經兩造調解後由被告核發非自願離職證明書予原告，自無合乎上開資深敬業從業人員獎勵辦法所示，凡到職日起至致贈紀念幣當年度4月30日止之實際服務年資（停薪留職期間年資應予以扣除）達35年；或申請退休、命令退休或在職中死亡之人員等發放資格，亦可認定。原告主張被告應給付35年紀念金幣1枚等語，即無所據。

八、綜上所述，原告主張被告應給付原告825,765 元，及自108年12月2 日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及應加發35週年紀念金幣1枚予原告，均非有據，均不應准許。

九、本件事證已明，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不一一論述。

十、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　26　　日

勞工法庭　　法　官　謝文嵐

以上正本係照原本作成。

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。

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　　113　　年　　4　　月　　26　　日

書記官　簡鴻雅