

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第143號

原告 潘俊錡

訴訟代理人 陳忠勝律師(法扶律師)

被告 亞梭傢俬國際股份有限公司

法定代理人 陳國宏

訴訟代理人 馮昌國律師

李雅歆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月16日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣943元，及自民國110年7月14日起至清償
日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔（含減縮部
分）。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣943元為原告預供擔
保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原請求被告給付新
臺幣（下同）545,083元【含考勤獎金9,000元、延長工時工
資512,904元(誤載為514,260元)、特別休假未休工資23,179
元；見勞專調卷第11至27頁】。嗣以民國111年1月26日民事
準備書二狀，減縮請求金額為532,703元（特別休假未休工
資減縮為10,799元，其餘金額不變；見本院卷第149至151
頁）；再以111年3月16日民事縮減聲明狀，縮減請求金額為5

22,963元(特別休假未休工資減縮為1,059元，其餘金額不變；見本院卷第163至165頁)，合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：

(一)原告自105年7月1日起任職於被告公司，擔任原告派駐於高雄市前鎮區遠東百貨公司專櫃之行鎖專員，月薪27,000元(內含底薪即基本薪資21,000元、加班津貼4,500元、考勤獎金1,500元)及業績獎金，底薪按政府公佈之基本薪資調整，然自109年起即未依法調整。被告於次月10日發放上個月底薪及加班津貼，次月20日發放上個月考勤獎金及業績獎金；原告於109年9月30日遭被告資遣，然被告有積欠考勤獎金、延長工時工資及特別休假未休工資之情形，分述如下：

(1)考勤獎金：原告每月均全勤，依公司規定，被告每月應發給考勤獎金1,500元，被告漏發109年3、5、6、7、8、9月之考勤獎金共計9,000元。

(2)延長工時工資：原告上班時間為上午10時30分至晚上22時，工時11.5小時，員工規章雖規定員工得於午、晚餐時段各休息1小時，實則員工須全天候於專櫃留守，雖可至餐廳用餐或外帶至櫃上食用，然若有客戶參觀即須立即返回，並無休息時間，原告每月平均工作20天，每日超時工作3.5小時；另每週五、六(每個月8天)均再延長工時0.5小時；每個月月會又延長工時2小時，被告應給付如起訴狀附表一所示之加班費合計512,904元。

(3)特別休假未休工資：原告於勞動契約終止前尚有特別休假23天未休，被告應給付特別休假未休工資23,179元，扣除被告已給付12,380元及109年度已休10天共計9,740元後，被告尚應給付1,059元。

(二)聲明：(1)被告應給付原告522,963元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：原告於105年7月1日至109年9月30日任職於被告公司，擔任行銷專員，薪資結構為底薪(依當年基本工

資）、考勤獎金1,500元（需依公司政策達到績效始給予）、加班津貼4,500元，工作時間為每月休息10日（勞工自行排定），每日出勤11.5小時（含2小時自由調配之休息時間、8小時正常工作時間、1.5小時延長工時），被告公司明確規範櫃位人員應自行休息2小時，並配合百貨商場開閉時間服勤，加班時數業已計入每月預付之加班津貼，原告主張每週五、六之延長工時已包含於「配合百貨商場開、閉店時間」之勞務範圍內，且原告之排班日並非均有橫跨週五或週六，被告就櫃位人員之加班費均已給付完畢；被告考勤獎金之發放標準，依被告門市專櫃管理辦法第六條第二項第3點規定，需符合「能落實櫃位標準化及行政作業者」始發給，原告考核等第不佳，屢不遵循相關行政流程，也無心經營櫃位，自不得請求被告給付考勤獎金；被告並未指示店長或區經理強迫櫃位人員參加月會，月會乃員工下班後自發性聚集於麥當勞等地點，屬同樂會性質，員工是否到場有選擇權，相關重要資訊可透過其他管道告知，況原告並未參加月會，原告請求此部分加班費亦無理由。又業績獎金係以團隊績效整體達標後，始能依達標數額之一定百分比取得團隊獎金，每一櫃位人員領取之數額係依人數平分，非以個人表現與出勤天數為給與標準，非屬工資，縱認具有工資之性質，此非平日正常工作時間之所得，亦不得將之列入工資計算加班費。另原告年資逾四年，依勞動基準法(下稱勞基法)歷年制核算之特別休假總天數為48天，原告任職期間已使用32天，故原告應折換工資之特別休假天數為16天，兩造於109年9月終止勞動契約時，原告之薪資為23,100元，換算日薪為770元，原告特別休假未休工資數額為12,320元（770×16＝12,320），被告已給付原告12,380元，原告並無差額可請求。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

四、本院之判斷：

(一)原告自105年7月1日起至109年9月30日止任職於被告公司，

於被告設於百貨賣場之專櫃擔任行銷專員，約定每月底薪依當年基本工資、加班津貼4,500元，另有考勤獎金1,500元及業績獎金，工作時間採排班制，排班日每日出勤11.5小時，週五、週六則再延長0.5小時，員工得於午、晚餐時段各休息1小時等情，有專櫃同仁任用薪資對照表、專櫃獎金辦法、門市專櫃管理辦法、專櫃人員排班表等件影本附卷可稽（勞專調卷第255、257、259、261頁，本院卷第85至135頁），且為兩造所不爭執，應堪信為真實。

(二)原告請求被告給付109年3、5、6、7、8、9月之考勤獎金共計9,000元，有無理由：

(1)按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：二、工資之標準、計算方法及發放日期。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。」、「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」勞基法第70條、第71條定有明文。又雇主未依勞基法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部分（最高法院81年度台上字第2492號、104年度台上字第129號判決意旨參照）。所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。勞基法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，即足當之（最高法院105年度台上字第193號判決意旨參照）。

(2)原告主張其每月均全勤，依公司規定每月應發給考績獎金1500元，被告漏發109年3、5、6、7、8、9月之考勤獎金合計9

000元。查依被告公司106年1月1日頒布之門市專櫃管理辦法第六條第二項關於門市專櫃人員考勤獎金之發給，除每月出勤無遲到、早退、請假及曠職者外，並應符合第3點「能落實櫃位標準化及行政作業者」始予發放（本院卷第73頁），108年1月10日修訂之門市專櫃管理辦法第9.2條亦同此規定，另8.2.1條規定所有專櫃同仁除臨時時薪人員以外，皆應參與專櫃同仁考核，相關職等及薪資（包括考勤獎金）皆以考核結果作標準（本院卷第77頁）；上開修正之門市專櫃管理辦法已於108年12月31日以電子郵件寄給原告，並存放於公司網頁，此有被告提出原告不爭執其真正之電子郵件及公告可按（本院卷第79、81頁）。依原告109年Q2、Q3高雄組中南區通路業務人員績效評核表，考核項目為績效目標達成、工作管理、商品專業知識及公司及主管政策配合度及執行力，評分滿分為100分，評核等第為A+至D等，64分以下為D等，原告第二、三季各為39分、43分，均為D等（勞專調卷第263、265頁）。而據證人彭瓊燁證稱：伊自108年起任職被告公司，擔任電商發展部主管，每一季的專櫃業務會進行績效評核，店長會先作初核，區經理會複核，處主管會去做最後的核定，公司在108年修改績效考核制度之後，考勤獎金就是依據績效考核結果，決定下一季是否發放考核獎金，績效考評有不同等第，C、D要具體改善，60%是政策面的配合，40%才是績效考核結果，門市專櫃管理辦法若有修正，公司會向店長、區經理做會議上的溝通並提供資料，將資料放在公槽，所有的業務每天都會連到公槽閱讀公司的資料，公司也會發電子郵件給所有的專櫃業務，店長也會向專櫃業務說明，依據績效考核辦法，C、D都是代表已經不適任，並且必須提出具體改善方案，不是每一個人打C、D就一定沒有考核獎金，店長及區經理可以依據考核結果作為管理的彈性，原告是連續三季（C、D、D），依據這個結果，店長及區經理才會提報最後一季沒有考勤獎金等語（本院卷第36、38、39、41頁）。足見被告就考勤獎金之發放有

01 考核權限，並非員工全勤即得領取，原告在業績表現、櫃位
02 管理或政策執行等並未達到被告公司考勤獎金制度之發放標
03 準，故未發給考勤獎金。原告主張其每月均全勤，依公司規
04 定應發給考勤獎金云云，並非可採。

05 (三)原告請求延長工時工資512,904元有無理由：

06 (1)原告主張其薪資結構為底薪、加班津貼、考勤獎金、業績獎
07 金，均應列入工資計算加班費。按雇主延長勞工工作時間
08 者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額
09 加給三分之一以上，再延長工作時間在二小時內者，按平日
10 每小時工資加給三分之二以上，勞基法第24條第1款、第2款
11 定有明文。而所謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工作
12 時間內所得之報酬，亦即平日工資乃指勞工每日到班工作即
13 可獲取之工資而言，用以計算勞工加班費或為遲到、請假扣
14 薪之基礎。查被告給予之考勤獎金與員工考核有關，業績獎
15 金則以達到個人或團體一定業績目標為前提，並非勞工每日
16 出勤即可獲得，而加班津貼本即為延長工時之加給，均不得
17 列入平日工資計算加班費。

18 (2)原告主張員工規章雖規定員工得於午、晚餐時段各休息1小
19 時，實則員工須全天候於專櫃留守，雖可至餐廳用餐或外帶
20 至櫃上食用，然若有客戶參觀即須立即返回，被告實際上未
21 給予休息時間，故其於出勤日延長工時3.5小時，週五、週
22 六再延長0.5小時，每個月月會又延長工時2小時，被告應給
23 付如起訴狀附表一所示之加班費合計512,904元。經查：

24 ①依證人康玉龍證稱：伊曾任職被告公司，100年至102年2月
25 是專櫃人員，102年3月至103年10月是店長，103年11月至10
26 6年12月離職前是區經理，伊曾經當過原告的區主管，也兼
27 任過原告的店長，被告公司屬於單人櫃，基本上午餐及晚餐
28 時間不可能離櫃或離開百貨公司，頂多各半個小時用餐時
29 間，有時候沒有機會離開是因為客人一直來，會有空檔時間
30 但很短，且如果隔壁櫃或老闆打電話來，就得馬上回去，伊
31 曾經有離開5分鐘就差點被樓管開單，因為客人去客訴，開

單是樓管依情況及百貨公司準則罰扣，伊沒有被罰過，伊之前被客訴是請客人購買後幫伊寫感謝狀才沒有罰扣；（問：被告公司其他人有無因為離櫃被樓管開單罰扣？）基本上沒有人離櫃，就沒有罰扣的問題，櫃上的人離開櫃位會貼紙條，也會交待隔壁櫃位人員有客人的話要馬上打電話，會馬上回櫃；（問：你是否有督促原告應休息二小時，以符合公司規範？）在百貨人流這麼少，又叫他一直去休息，那怎麼做業績？被告公司在太遠百貨的櫃位業績比其他櫃位差，長期以來太遠百貨的櫃位是屬於比較不好經營的櫃位，人流量本來就比其他櫃位要少，只有伊站櫃時才勉強好一點；公司每個月會有月會，主管跟店長回公司開完會之後，需要回到櫃位佈達開會的內容，開會的地點依當區主管的需要來做設定，以前伊當員工的時候都在辦公室，業績好的時候主管會體恤員工會辦在外面餐廳，佈達會議內容時順使用餐，伊當店長時也盡量在外面，月會時間不固定，主管、店長開完會之後會將會議內容整理之後才開月會，月會是全部的人一定會到，如果不參加的話就必須告訴主管或店長為何不到，伊開會幾乎沒有人拒絕，所以伊沒有處罰過員工，每一次的月會公司都會做一份會議內容發給員工，所以員工如果沒有參加月會的話，店長會把會議內容拿去櫃上給員工等語（本院卷第23至32頁）。證人彭瓊燁證稱：伊負責管理區經理、店長、專櫃人員，也會參加月會及不定期的教育訓練，伊會巡櫃，在疫情前二個月全省巡櫃，也會不定期依照處主管或店長需要去巡櫃，公司專櫃管理辦法有明定專櫃業務人員中午及晚上各休息一小時，若客人很多，業務可自行調配，就伊所知，沒有櫃位人員因為休息時間而被百貨商場開立罰單，百貨裡面的櫃位非常多，大家休息時間各自不同，所有櫃位都有告示牌，業務同仁要休息一下，就放上告示牌就可以離開；4,500元加班津貼是依據員工工資計算，除以每月30日乘以上班日數20天，每日上班時數8小時，百貨專櫃從上午11點至晚上9點半、10點、10點半不等，取加班時數最大時

數2小時計算，扣除每日休息時間2小時，公司沒有禁止專櫃人員休息，因為這不符合常理，也沒有店長或經理會要求專櫃同仁如果有客人就要立刻回到櫃位；原告在108年就開始站大遠百櫃位，中間也有讓原告去站其他櫃位，例如南紡，因為南紡流量太大他覺得太累，所以有跟店長反應，後來因為大遠百人流問題及其他商場起來所以撤櫃；月會是由店長及區經理因應業務管理需要而召開，專櫃人員若不參加月會，沒有處分，108年第4季及109年第1季有新的系統上線，伊開了三場月會，原告都沒有參加，店長說原告沒辦法配合，伊就請店長擇日向原告說明等語（本院卷第36至39頁）。由上開證人證詞及卷附班表（本院卷第85至135頁），可知原告大多負責大遠百之櫃位，而大遠百專櫃長期以來人流較少，業績不佳，嗣後並因此撤櫃，難認有證人康玉龍所述因客人一直來，沒有機會離開或空檔時間很短，無法有1小時休息用餐時間之情形；至於證人康玉龍又稱如隔壁櫃或公司來電即必須返回，離櫃亦會遭樓管開單罰扣云云，然此與被告公司規定及證人彭瓊燁證詞不合，且專櫃人員放上告示牌即可離櫃，應無離櫃會遭樓管開單罰扣之情形，況康玉龍亦未提出相關證明以實其說，自難逕予採信，則原告主張被告未給予午、晚餐時段各1小時之休息用餐時間云云，即非可採。至於月會部分，原告並未參加證人彭瓊燁所召開之月會，亦未因此受處分，證人康玉龍亦稱員工如果沒有參加月會，店長會把會議內容拿去櫃上給員工等語，應認被告公司月會並不具有強制性，員工得自由選擇是否參加，如未參加亦無不利處分，且原告亦有未參加月會之事實存在，原告請求被告給付月會之加班費，亦屬無據。

- ②原告出勤日之出勤時數為11.5小時，扣除工時8小時及休息時間2小時，延長工時1.5小時，每週五、週六再延長工時0.5小時，經核對原告之班表，原告每月之出勤天數及每週五、六之出勤天數各如附表所示，按原告底薪（即勞動部公布之基本工資）計算原告每月可得請求之延長工時工資各如

01 附表延長工時計算欄所示，扣除被告每月預付之加班費4,50
02 0元，106年10月、109年7月、109年8月尚不足110元、326
03 元、194元，合計630元，原告請求被告給付加班費630元，
04 要無不合，逾此範圍之請求，即非有理。

05 (四)按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
06 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。又第38條
07 第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工
08 資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一
09 日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假
10 於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。
11 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作
12 時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法施行細則第24
13 條之1第2項第1款亦有明定。原告對其任職期間計有48天特
14 別休假，已休32天，尚有16天未休，被告已給付特別休假未
15 休工資12,380元不爭執（勞專調卷第379頁、本院卷第159
16 頁），惟主張被告尚應給付差額1,059元。查兩造勞動契約
17 於109年9月30日止終止前，原告之工資為底薪（含伙食津
18 貼）23,100元（勞專調卷第103頁），低於109年法定最低基
19 本工資23,800元，自應以法定基本工資23,800元計算原告特
20 別休假未休工資，原告未休天數為16天，被告應給付原告特
21 別休假未休工資12,693元（ $23,800 \div 30 \times 16 = 12,693$ ），被告
22 僅給付12,380元，原告得請求被告給付其差額313元。

23 五、綜上所述，原告請求被告給付943元（ $630 + 313 = 943$ ），及
24 自起訴狀繕本送達翌日即110年7月14日（勞專調卷第205
25 頁）起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，
26 應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又
27 主文第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞
28 動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依被告
29 聲請准供相當擔保金後，得免為假執行。原告其餘假執行之
30 聲請，因訴之駁回而失所依附，應併駁回之。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

審酌後認均與本院前述判斷不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 4 月 7 日

勞動法庭法 官 鍾淑慧

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 111 年 4 月 8 日

書記官 林怡君

附表

月份	薪資	當月出勤天數	週五或週六出勤天數	延長工時計算	扣除預付加班費4500
105/7	21000	21	5	3967	
105/8	21000	21	5	3967	
105/9	21000	20	6	3850	
105/10	21000	21	7	4083	
105/11	21000	22	6	4200	
105/12	21000	21	1	3733	
106/1	21009	19	1	3385	
106/2	21009	22	6	4202	
106/3	21009	21	0	3677	
106/4	21009	21	2	3793	
106/5	21009	21	3	3852	
106/6	21009	20	6	3852	

(續上頁)

01

106/7	21009	21	7	4085	
106/8	21009	21	5	3968	
106/9	21009	20	5	3793	
106/10	21009	24	7	4610	110
106/11	21009	21	7	4085	
106/12	21009	19	7	3735	
107/1	22000	21	5	4156	
107/2	22000	14	3	2750	
107/3	22000	21	10	4461	
107/4	22000	20	8	4156	
107/5	22000	21	6	4217	
107/6	22000	18	8	3789	
107/7	22000	19	6	3850	
107/8	22000	20	7	4094	
107/9	22000	20	7	4094	
107/10	22000	21	7	4278	
107/11	22000	21	7	4278	
107/12	22000	21	6	4217	
108/1	23100	21	5	4363	
108/2	23100	19	6	4043	
108/3	23100	20	5	4171	
108/4	23100	21	6	4428	
108/5	23100	19	7	4107	
108/6	23100	19	6	4043	
108/7	23100	22	3	4428	

(續上頁)

01

108/8	23100	20	5	4171	
108/9	23100	19	3	3850	
108/10	23100	18	4	3722	
108/11	23100	20	7	4299	
108/12	23100	19	8	4171	
109/1	23800	20	5	4297	
109/2	23800	19	7	4231	
109/3	23800	20	7	4429	
109/4	23800	18	7	4033	
109/5	23800	20	8	4496	
109/6	23800	18	7	4033	
109/7	23800	22	7	4826	326
109/8	23800	21	8	4694	194
109/9	23800	16	5	3504	
				合計	630