

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第128號

上訴人 潘俊錡

訴訟代理人 陳忠勝律師（法扶律師）

被上訴人 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

鄭侑昕律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年4月7日臺灣高雄地方法院110年度勞訴字第143號第一審判決提起上訴，並於本院為訴之擴張，本院於111年9月28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部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣參仟壹佰柒拾肆元，及自民國一一〇年七月十四日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴及擴張之訴均駁回。

第一(除確定部分)、二審(含擴張部分)訴訟費用，由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。

但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限。又訴狀送達後，上訴人不得將原訴變更或追加他訴，但擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別有明文。經查，上訴人於本院追加請求被上訴人應再給付特別休假未假工資6,234元本息，核係擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，於法有據，應予准

01 許。

02 二、上訴人起訴主張：上訴人自105年7月1日起任職於被上訴
03 人，擔任被上訴人派駐於高雄市前鎮區遠東百貨公司專櫃之
04 行銷專員，月薪新臺幣（下同）27,000元（內含底薪即基本
05 薪資21,000元、加班津貼4,500元、考勤獎金1,500元）及業
06 績獎金，底薪按政府公佈之基本薪資調整，然自109年起即
07 未依法調整。被上訴人於次月10日發放上個月底薪及加班津
08 貼，次月20日發放上個月考勤獎金及業績獎金；上訴人於10
09 9年9月30日遭被上訴人資遣。然被上訴人有積欠109年3月、
10 5月、6月、7月、8月、9月之考勤獎金合計9,000元、如起訴
11 狀附表一所示之加班費合計512,904元、特別休假未休工資
12 1,059元。為此，依民法第486條、勞動基準法(下稱勞基法)
13 第24條、第30條提起本件訴訟等言。求為判決：(一)被上訴
14 人應給付上訴人522,963元，及自起訴狀繕本送達翌日(即11
15 0年7月14日)起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)願供
16 擔保准予宣告假執行。

17 三、被上訴人則以：上訴人於105年7月1日至109年9月30日任職
18 於被上訴人公司，擔任行銷專員，薪資結構為底薪（依當年
19 基本工資）、考勤獎金1,500元（需依公司政策達到績效始
20 給予）、加班津貼4,500元，工作時間為每月休息10日（勞
21 工自行排定），每日出勤11.5小時（含2小時自由調配之休
22 息時間、8小時正常工作時間、1.5小時延長工時），被上訴
23 人公司明確規範櫃位人員應自行休息2小時，並配合百貨商
24 場開閉時間服勤，加班時數業已計入每月預付之加班津貼，
25 被上訴人就櫃位人員之加班費均已給付完畢；被上訴人並未
26 指示店長或區經理強迫櫃位人員參加月會，員工是否到場有
27 選擇權，況上訴人並未參加月會，上訴人請求此部分加班費
28 亦無理由。又被上訴人考勤獎金之發放標準，需符合「能落
29 實櫃位標準化及行政作業者」，上訴人考核等第不佳，屢不
30 遵循相關行政流程，自不得請求被上訴人給付考勤獎金。再
31 業績非以個人表現與出勤天數為給與標準，非屬工資，縱認

01 具有工資之性質，此非平日正常工作時間之所得，亦不得將
02 之列入工資計算加班費。另上訴人年資逾4年，特別休假總
03 天數為48天，上訴人任職期間已使用32天，故上訴人應折換
04 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
05 時，上訴人之薪資為23,100元，換算日薪為770元，上訴人
06 特別休假未休工資數額為12,320元，被上訴人已給付上訴人
07 12,380元，上訴人並無差額可請求等語置辯。

08 四、原審判決命被上訴人應給付上訴人943元本息暨准免假執行
09 之宣告，並駁回上訴人其餘之訴，上訴人就其敗訴部分不
10 服，提起上訴，並於本院為訴之擴張，於本院聲明：(一)原判
11 決廢棄。(二)被上訴人應再給付上訴人522,020元，及自起訴
12 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)
13 被上訴人應再給付上訴人6,234元，及自111年8月22日起至
14 清償日止按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴
15 及擴張之訴均駁回。

16 五、兩造不爭執之事項：

17 (一)上訴人自105年7月1日起至109年9月30日止任職於被上
18 訴人公司，於被上訴人設於百貨賣場之專櫃擔任行銷專員，
19 約定每月底薪依當年基本工資、加班津貼4,500元，另有考
20 勤獎金1,500元及業績獎金。

21 (二)上訴人之工作時間採排班制，排班日每日出勤11.5小時，週
22 五、週六則再延長0.5小時，員工得於午、晚餐時段各休息
23 1小時。

24 (三)上訴人自任職期間之底薪（即薪資依當時之基本工資）、當
25 月出勤天數、週五或週六出勤數如附表所示。

26 (四)108年1月10日修訂之門市專櫃管理辦法於108年12月31日
27 以電子郵件寄給上訴人，並存放於公司網頁。

28 (五)被上訴人109年Q2、Q3高雄組中南區通路業務人員績效評核
29 表，考核項目為績效目標達成、工作管理、商品專業知識及
30 公司及主管政策配合度及執行力，評分滿分為100分，評核
31 等第為A+至D等，64分以下為D等，上訴人第二、三季各

01 為39分、43分，均為D 等。

02 六、本件之爭點：

03 (一)上訴人請求被上訴人給付109 年3、5、6、7、8、9月之考勤
04 獎金共計9,000元，有無理由？

05 (二)上訴人請求被上訴人給付延長工時工資512,904元，有無理
06 由？

07 (三)上訴人請求被上訴人特別休假休應休未休工資或7,293元，
08 有無理由？

09 七、本院之判斷：

10 (一)上訴人請求被上訴人給付109年3、5、6、7、8、9月之考勤
11 獎金共計9,000元，有無理由：

12 1.按「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，
13 就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭
14 示之：二、工資之標準、計算方法及發放日期。四、津貼
15 及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升
16 遷。」、「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他
17 有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」勞基法第70
18 條、第71條定有明文。又雇主未依勞基法第70條規定將工
19 作規則報請主管機關核備，僅係雇主應受同法第79條第1
20 款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部分（最高法
21 院81年度台上字第2492號、104年度台上字第129號判決意
22 旨參照）。所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之
23 勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部
24 分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團
25 體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違
26 反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然
27 成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。勞
28 基法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉
29 其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，即足當之（最
30 高法院105年度台上字第193號判決意旨參照）。

31 2.經查：依被上訴人公司106年1月1日頒布之門市專櫃管理

01 辦法第6條第2項關於門市專櫃人員考勤獎金之發給，除每
02 月出勤無遲到、早退、請假及曠職者外，並應符合第3點
03 「能落實櫃位標準化及行政作業者」始予發放（見原審卷
04 第73頁），108年1月10日修訂之門市專櫃管理辦法第9.2
05 條亦同此規定，另8.2.1條規定所有專櫃同仁除臨時時薪
06 人員以外，皆應參與專櫃同仁考核，相關職等及薪資（包
07 括考勤獎金）皆以考核結果作標準（見原審卷第77頁）；
08 上開修正之門市專櫃管理辦法已於108年12月31日以電子
09 郵件寄給上訴人，並存放於公司網頁，此有被上訴人提出
10 上訴人不爭執其真正之電子郵件及公告可佐（見原審卷第
11 79、81頁）。又依上訴人109年Q2、Q3高雄組中南區通路
12 業務人員績效評核表（見原審勞專調卷第263、265頁），
13 考核項目為績效目標達成、工作管理、商品專業知識及公
14 司及主管政策配合度及執行力，評分滿分為100分，評核
15 等第為A+至D等，64分以下為D等，上訴人第二、三季各
16 為39分、43分，均為D等一節，為兩造所不爭執（見本院卷
17 第86頁）。且據證人彭瓊燁於原審證稱：伊自108年起任職
18 被上訴人公司，擔任電商發展部主管，每一季的專櫃業務
19 會進行績效評核，店長會先作初核，區經理會複核，處主
20 管會去做最後的核定，公司在108年修改績效考核制度之
21 後，考勤獎金就是依據績效考核結果，決定下一季是否發
22 放考核獎金，績效考評有不同等第，C、D要具體改善，6
23 0%是政策面的配合，40%才是績效考核結果，門市專櫃管
24 理辦法若有修正，公司會向店長、區經理做會議上的溝通
25 並提供資料，將資料放在公槽，所有的業務每天都會連到
26 公槽閱讀公司的資料，公司也會發電子郵件給所有的專櫃
27 業務，店長也會向專櫃業務說明，依據績效考核辦法，C
28 、D都是代表已經不適任，並且必須提出具體改善方案，
29 不是每一個人打C、D就一定沒有考核獎金，店長及區經
30 理可以依據考核結果作為管理的彈性，上訴人是連續三季
31 考核等第C、D、D，依據這個結果，店長及區經理才會

01 提報上訴人沒有考勤獎金等語（見原審卷第36、38、39、
02 41頁）。足見被上訴人就考勤獎金之發放有考核權限，並
03 非員工全勤即得領取，上訴人在業績表現、櫃位管理或政
04 策執行等並未達到被上訴人公司考勤獎金制度之發放標
05 準，故未發給考勤獎金。上訴人主張其每月均全勤，依公
06 司規定應發給考勤獎金9,000元，請求被上訴人給付該考
07 勤獎金云云，並非可採。

08 (二)上訴人請求延長工時工資512,904元有無理由：

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

22 2.上訴人主張員工規章雖規定員工得於午、晚餐時段各休息
23 1小時，實則員工須全天候於專櫃留守，雖可至餐廳用餐
24 或外帶至櫃上食用，然若有客戶參觀即須立即返回，被上
25 訴人實際上未給予休息時間，故其於出勤日延長工時3.5
26 小時，週五、週六再延長0.5小時，每個月月會又延長工
27 時2小時，被上訴人應給付如起訴狀附表一所示之加班費
28 合計512,904元。經查：

29 (1)證人康玉龍於原審證稱：伊曾任職被上訴人公司，100年
30 至102年2月是專櫃人員，102年3月至103年10月是店長，
31 103年11月至106年12月離職前是區經理，伊曾經當過上

01 訴人的區主管，也兼任過上訴人的店長，被上訴人公司屬
02 於單人櫃，基本上午餐及晚餐時間不可能離櫃或離開百貨
03 公司，頂多各半個小時用餐時間，有時候沒有機會離開是
04 因為客人一直來，會有空檔時間但很短，且如果隔壁櫃或
05 老闆打電話來，就得馬上回去，伊曾經有離開5分鐘就差
06 點被樓管開單，因為客人去客訴，開單是樓管依情況及百
07 貨公司準則罰扣，伊沒有被罰過，伊之前被客訴是請客人
08 購買後幫伊寫感謝狀才沒有罰扣；基本上離開櫃位會貼紙
09 條，也會交待隔壁櫃位人員有客人的話要馬上打電話，會
10 馬上回櫃，所以被上訴人公司沒有人因為離櫃被樓管開單
11 罰扣；在百貨人流這麼少，又叫他一直去休息，那怎麼做
12 業績？被上訴人公司在大遠百的櫃位業績比其他櫃位差，
13 長期以來大遠百的櫃位是屬於比較不好經營的櫃位，人流
14 量本來就比其他櫃位要少，只有伊站櫃時才勉強好一點；
15 公司每個月會有月會，主管跟店長回公司開完會之後，需
16 要回到櫃位佈達開會的內容，開會的地點依當區主管的需
17 要來做設定，以前伊當員工的時候都在辦公室，業績好的
18 時候主管會體恤員工會辦在外面餐廳，佈達會議內容時順
19 使用餐，伊當店長時也盡量在外面，月會時間不固定，主
20 管、店長開完會之後會將會議內容整理之後才開月會，月
21 會是全部的人一定會到，如果不參加的話就必須告訴主管
22 或店長為何不到，伊開會幾乎沒有人拒絕，所以伊沒有處
23 罰過員工，每一次的月會公司都會做一份會議內容發給員
24 工，所以員工如果沒有參加月會的話，店長會把會議內容
25 拿去櫃上給員工等語（見原審卷第23至32頁）。及證人彭
26 瓊燁於原審證稱：伊負責管理區經理、店長、專櫃人員，
27 也會參加月會及不定期的教育訓練，伊會巡櫃，在疫情前
28 二個月全省巡櫃，也會不定期依照處主管或店長需要去巡
29 櫃，公司專櫃管理辦法有明定專櫃業務人員中午及晚上各
30 休息一小時，若客人很多，業務可自行調配，就伊所知，
31 沒有櫃位人員因為休息時間而被百貨商場開立罰單，百貨

01 裡面的櫃位非常多，大家休息時間各自不同，所有櫃位都
02 有告示牌，業務同仁要休息一下，就放上告示牌就可以離
03 開；4,500元加班津貼是依據員工工資計算，除以每月30
04 日乘以上班日數20天，每日上班時數8小時，百貨專櫃從
05 上午11點至晚上9點半、10點、10點半不等，取加班時數
06 最大時數2小時計算，扣除每日休息時間2小時，公司沒有
07 禁止專櫃人員休息，因為這不符合常理，也沒有店長或經
08 理會要求專櫃同仁如果有客人就要立刻回到櫃位；上訴人
09 在108年就開始站大遠百櫃位，中間也有讓上訴人去站其
10 他櫃位，例如南紡，因為南紡流量太大他覺得太累，所以
11 有跟店長反應，後來因為大遠百人流問題及其他商場起來
12 所以撤櫃；月會是由店長及區經理因應業務管理需要而召
13 開，專櫃人員若不參加月會，沒有處分，108年第4季及10
14 9年第1季有新的系統上線，伊開了三場月會，上訴人都沒
15 有參加，店長說上訴人沒辦法配合，伊就請店長擇日向上
16 訴人說明等語（見原審卷第36至39頁）。由上開證人證詞
17 及卷附班表（見原審卷第85至135頁）所示，上訴人大多
18 負責大遠百之櫃位，而大遠百專櫃長期以來人流較少，業
19 績不佳，嗣後並因此撤櫃，難認有證人康玉龍所述因客人
20 一直來，沒有機會離開或空檔時間很短，無法有1小時休
21 息用餐時間之情形；至於證人康玉龍又稱如隔壁櫃或公司
22 來電即必須返回，離櫃亦會遭樓管開單罰扣云云，然此與
23 被上訴人公司規定及證人彭瓊燁證詞不合，且專櫃人員放
24 上告示牌即可離櫃，應無離櫃會遭樓管開單罰扣之情形，
25 本院經斟酌後，認證人彭瓊燁人之前開證言較為可採，證
26 人康玉龍之前開證言，自難逕予採信，是上訴人主張被上
27 訴人未給予午、晚餐時段各1小時之休息用餐時間云云，
28 即非可採。至月會部分，上訴人並未參加證人彭瓊燁所召
29 開之月會，亦未因此受處分，證人康玉龍亦稱員工如果沒
30 有參加月會，店長會把會議內容拿去櫃上給員工等語，應
31 認被上訴人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，且上訴人亦有未參加月會之事實存在，上訴人請求被上訴人給付月會之加班費，亦屬無據。

(2)上訴人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，經核對上訴人之班表，上訴人每月之出勤天數及每週五、六之出勤天數各如附表所示，按上訴人底薪（即勞動部公布之基本工資）計算上訴人每月可得請求之延長工時工資各如附表延長工時計算欄所示，扣除被上訴人每月預付之加班費4,500元，106年10月、109年7月、109年8月尚不足110元、326元、194元，合計630元，上訴人請求被上訴人給付加班費於630元之範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，並無理由。

(三)上訴人請求被上訴人再給付特別休假休應休未休工資7,293元，有無理由？

1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。又「第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。」勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明定。

2.經查：上訴人對其任職期間計有48天特別休假，為兩造所不爭執(見本院卷第138頁)。又上訴人主張其已休28天，尚有20天未休，得請求被上訴人給付特別休假未休工資等語，被上訴人則抗辯上訴人已特休29日，至多僅得請求被上訴人給付特別休假未休工資19日等語。惟觀諸上訴人於109年8月31日以LINE與被上訴人店長陳殊蓀對話，上訴人表示109年9月14日、15日、16日、21日取消年假，改請每

週2天之謀職假，陳殊舊則回覆OK等情，此有兩造不爭執真正之對話截圖在卷可稽(見本院卷第115頁)，足認被上訴人已同意上訴人將前開4天特別休假改為謀職假，是上訴人主張109年9月14日、15日、16日、21日均應改為謀職假，不能計入特別休假之日數，其尚有20天特別休假未休等語，自屬有據。至被上訴人雖辯稱依勞基法第16條2項規定，每週謀職假為2日，上訴人前開於1週內連續請謀職假3日，已違反上開勞基法之規定云云，惟勞基法係保護勞工之最低保障，被上訴人同意逾勞基法第16條第2項規定之每週2日謀職假，係對於勞工之進一步保障，自非法之所不許，被上訴人據此抗辯上訴人已特休29日，僅得請求被上訴人給付特別休假未休工資19日云云，自無足取。再者，被上訴人已給付特別休假未休工資12,380元一節，為兩造所不爭執(見本院卷第86頁)。又兩造勞動契約於109年9月30日止終止前，上訴人之工資為底薪(含伙食津貼)23,100元(見原審勞專調卷第103頁)，低於109年法定最低基本工資23,800元，自應以法定基本工資23,800元計算上訴人特別休假未休工資，上訴人未休天數為20天，被上訴人應給付上訴人特別休假未休工資15,867元($23,800 \div 30 \times 20 = 15,867$ ，元以下四捨五入)，被上訴人僅給付12,380元，上訴人得請求被上訴人給付其差額3,487元。

八、綜上所述，上訴人請求被上訴人再給付3,174元($3,487 - 313 = 3,174$)，及自起訴狀繕本送達翌日即110年7月14日(見勞專調卷第205頁)起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。從而原審就上開應准許部分，未及審酌上訴人於本院提出其有申請謀職假4日之事實，而就此部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指

01 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此
02 部分之上訴。又上訴人擴張之請求，亦無理由，應併駁回擴
03 張之訴。

04 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
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 十、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，擴張之訴
08 為無理，爰判決如主文。

09 中 華 民 國 111 年 10 月 26 日

10 勞動法庭

11 審判長法 官 洪能超

12 法 官 邱泰錄

13 法 官 李珮妤

14 以上正本證明與原本無異。

15 本件不得上訴。

16 中 華 民 國 111 年 10 月 26 日

17 書記官 劉鴻瑛

18 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	
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	

(續上頁)

01

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	
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