臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞仲訴字第1號

原　　告　許嘉琪

訴訟代理人　林如君律師

被　　告　福士股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　Albert Manfred Karl Rranz Moritz

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　吳純怡律師

複代理人　　游綺文律師

上列當事人間請求撤銷仲裁判斷事件，經本院於民國111年8月29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、原告起訴主張：

(一)被告於109年2月18日通知原告於同年2月19日終止僱傭關係後，被告僅給付同年月1至19日工資，並未支付同年2月20日至同月28日之薪資，經原告聲請勞資爭議調解不成立後，兩造同意由新北市政府勞資爭議仲裁委員會仲裁（以下簡稱系爭仲裁委員會），並於111年3月10日做成110年度新北府仲字第10號仲裁判斷書（以下簡稱系爭仲裁判斷書），判斷確認兩造雇傭關係存在，資方應自110年3月1日起至勞方回任原職之日止，按月於次月10曰給付勞方新台幣（下同）4萬8481元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息，駁回勞方其餘之請求。

(二)被告於110年2月19日終止勞動契約，並未給付110年2月20日起至同月28日薪資，原告請求給付此部分工資，然系爭仲裁

判斷書逕以被告已給付資遣費及預告工資逕為抵銷，駁回原告之請求，然被告未曾於仲裁程序主張以資遣費和預告工資抵銷，原告復職時，被告也將資遣費和預告工資扣回，然系爭仲裁判斷書並未附理由，亦無讓當事人於程序終結前陳述意見，依仲裁法第40條第1項第1款、第3款、第38條第1項第2款規定應撤銷此部分仲裁判斷。

(三)依據系爭仲裁委員會於新北市政府110年12月23日勞資爭議仲裁紀錄，經蔡瑞麟主任委員告知被告應補充提供資遣前六個月平均工資之計算明細與基礎，系爭仲裁判斷書卻逕為認定為4萬8481元，被告雖提出過不同的平均工資金額分別為4萬7094元、4萬8982元、5萬6829元，但均未提出計算明細與基礎，系爭仲裁判斷無論是自行計算工資或被告於110年12月23日仲裁會議後提出計算明細，涉及工資項目並影響金額之判斷，卻未讓原告就被告謊稱促銷獎金非工資，實則促銷獎金為新客戶達成獎金，根本無關促銷活動，及新人績效考核獎金係因新人平均薪資較低，此確為工資項目之一，若要扣除新人獎金則應加計其他非新人工資項目等情，讓原告有陳述意見之機會，原告自始不知被告主張扣除的工資項目、月份、金額等明細，根本無法具體表示意見，系爭仲裁判斷書未讓原告陳述意見，此部分仲裁判斷應予撤銷，依仲裁法第40條第1項第3款之規定，未使當事人陳述意見，應撤銷此部分之仲裁判斷。

(四)綜上述，系爭仲裁判斷有關駁回「原告請求110年2月20日起至同月2月28日工資2萬8792元部分」，合於仲裁法第40條第1項第1款、第3款、第38條第1項第2款所示，應附理由而未附理由情形及仲裁庭於詢問終結前未使當事人陳述之情形，及有關「計算平均工資差額8348元部分」，合於仲裁法第40條第1項第3款於仲裁庭於詢問終結前未使當事人陳述之情形，依據前開規定，提起本訴，並聲明:新北市政府勞資爭議仲裁委員會於民國111年3月10日110年新北府勞仲字第10號仲裁判斷書，關於資方字民國110年3月1日起至勞方回任

原職之日止，按月於次月10日給付　勞方4萬8481元，及自各月應給付之日之翌日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息及勞方其餘請求駁回部分，均予撤銷。

二、被告則以：

(一)原告主張系爭仲裁判斷書應撤銷之範圍應為「勞方其餘請求駁回之部分，原告請求撤銷原仲裁關於平均工資計算之全部判斷，與理由未合。

(二)原告於110年2月19日因遭被告資遣，被告須給付原告自110年2月20日起至110年3月1日間之10日預告天數工資計16,327元，及資遣費計14,695元，共計3萬1022元，而被告已於110年3月5日給付原告，原告不爭執已收受110年2月1日至同年2月19日之薪資，則剩餘2月20日至2月28日之共計9日，亦包括於10日預告工資中，系爭仲裁判斷被告已無未領工資，並無違誤。

(三)被告於110年4月27日計算工資時，誤未扣除「促銷獎金（需公司有相關促銷活動時才有）」、「績效獎金+輔導員獎金（新人到職前三個月的全月特別考核獎金）」及「汽車津貼（實際外出跑業務產生的車輛耗損計算）」，故誤以平均工資為56,829元為基礎，計算原告之10日預告天數工資及資遣費，則若以經仲裁判斷之正確平均工資即48,481元為基礎計算原告可領取之10日預告天數工資應計16,160元(計算式：48,481/30*10=16,160元）、資遣費應計14,544元(計算式:48,481*0.3=14,544元），則原告溢領10日預告天數工資2,783元（計算式：16,327+2,616-16,160=2,783元）、資遣費2,505元(計算式:14,695+2,354-14,544=2,505)，共計溢領5,288元（計算式:2,783+2,505=5,288元）。

(四)被告於仲裁程序110年12月23日會議後並無提出新的明細計算基礎。被告於系爭仲裁程序中，已以110年8月26日勞動仲裁辯論意旨狀如被證4，其中陳述:「陳述人同意許女士於109年8月至110年1月之固定可領工資項目為『底薪』、『伙食津貼』、『業績獎金』、『收款天數獎金』、『業績達成獎

金』、「補發待核/收款獎金」、『車險/網路費』等項目，又其中『業績獎金』、『收款天數獎金』、『業績達成獎金』及『補發待核/收款獎金』，乃依照員工當月達成之業績標準所核發，並非固定數額，意即員工實際可領取之業績獎金，會受到員工個人之工作能力、意願及景氣影響，而陳述人公司因受到COVID-19因素，業務大幅減縮，公司營業額對比去年同期下降3.46%，本應再作比例調整，惟為免雙方再添爭議，陳述人僅將許女士因離職期間實際未簽到提供勞務而無法領取之『促銷獎金（需公司有相關促銷活動時才有）』、『績效獎金+輔導員獎金（新人到職前三個月的全月特別考核獎金）』及『汽車津貼（實際外出跑業務產生的車輛耗損計算）』三項目剔除，該三項目（六個月）剔除總額為58,410，每月平均扣除金額為9,735元，如依兩造於勞動調解後更新的資遣費計算表中所列平均工資每月56,829元，扣除上述三項目後之平均工資應調整為47,094元（計算式：$56,829-$9,735=$47,094/月）」，故被告已於110年8月26日勞動仲裁辯論意旨狀表示應扣除薪資項目即「促銷獎金」、「績效獎金+輔導員獎金」、「汽車津貼與扣除理由」，於110年12月23日仲裁程序後，經委員告知後重新計算並更正總扣除項目應為8,348元，每月工資應以48,481元計算（如被證6之項目），況原告於110年9月8日勞資爭議仲裁陳述意見狀如被證5表示不同意扣除，顯已回覆被告前述主張之扣除薪資項目。因此，系爭仲裁判斷關於工資扣除項目，業經原告提出意見，已保障原告陳述意見之機會。

(五)原告前6個月平均計算工資之計算方法詳如附表1，並說明如下：1.以被證10薪資單所列109年8月至110年1月薪資，加計各月之月份獎卷：達標獎金，總額為340,959元，則平均六個月薪資應為56,826.5元（計算式：340,959/6=56,826.5），惟原告同意以56,829元計算如被證9。扣除109年8月至110年1月之促銷獎金共計5,000元、績效獎金共計10,930元、車輛津貼共計34,160元，即每月平均扣除額為8,348元(計算

式：（5,000+10,930+34,160)/6=8,348），則原告前六個月平均工資應為48481元（計算式：56,829-8,348=48,481元）。

(六)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見111年7月5日筆錄，本院卷二第131至138頁）：

(一)原告因遭被告解雇，於110年2月19日聲請勞資爭議調解，於同年3月5日、3月11日兩次經調解不成立後，原告於110年3月11日聲請勞資爭議仲裁，合意新北市政府選任仲裁委員會之方式，原告選定廖信憲委員、被告選定劉師婷委員，兩位仲裁委員合意指定主任委員蔡瑞麟，經110年4月29日、110年5月13日、110年8月20日、110年12月23日召開仲裁會議，經新北市政府勞資爭議委員會於111年3月10日做成110年度新北府勞仲字第10號仲裁判斷書（以下簡稱系爭仲裁判斷），認定「確認兩造雇傭關係存在，資方應自110年3月1日起至勞方回任原職之日止，按月於次月10日給付勞方新台幣4萬8481元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息，駁回勞方其餘之請求」，原告於111年3月14日收受仲裁書，於111年4月8日提起本訴，並未逾30日之不變期間，有新北市政府勞資爭議仲裁紀錄、新北市政府勞資爭議合意仲裁判斷書、送達證書可按（見本院卷一第169、141、25頁）。

(二)被告於仲裁程序提出勞動仲裁辯論意旨（二）狀如被證7。

(三)原告於109年7月13日受雇於被告。

(四)被告於110年2月18日以簡訊通知原告於110年2月19日起終止雇傭契約，最後工作日為110年2月19日。

(五)被告於110年3月5日給付2萬9201元，其中2萬8201元為原告自110年2月間工資，1000元為109年12月獎勵金。

(六)被告於110年3月5日給付原告資遣費及預告工資3萬1022元及預告工資3萬1022元，於同年4月27日匯款原告109年10月至110年2月收款獎金4萬7263元，及補發預告工資2616元和資遣

費2354元，合計4970元，共給付資遣費3萬5992元。

(七)被告於111年4月14日給付原告110年3月1日起至110年3月31日工資合併利息共61萬412元如被證12所示，被告已扣除資遣費及預告工資金額35992元，以平均工資48481元計算每月薪資。

四、原告起訴主張系爭仲裁判斷，有應附理由而未附理由情形及仲裁庭於詢問終結前未使當事人陳述之情形，爰依據前開規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)系爭仲裁判斷有關駁回「原告請求110年2月20日起至同月2月28日工資2萬8792元部分」，是否有仲裁法第40條第1項第1款、第3款、第38條第1項第2款所示，應附理由而未附理由情形及仲裁庭於詢問終結前未使當事人陳述之情形？(二)系爭仲裁判斷有關「計算平均工資差額8348元部分」，是否有仲裁法第40條第1項第3款於仲裁庭於詢問終結前未使當事人陳述之情形？茲分述如下 ：

(一)系爭仲裁判斷有關駁回「原告請求110年2月20日起至同月2月28日工資2萬8792元部分」，是否有仲裁法第40條第1項第1款、第3款、第38條第1項第2款、所示，應附理由而未附理由情形及仲裁庭於詢問終結前未使當事人陳述之情形？

1.按仲裁判斷書應附理由而未附者，當事人得對於他方提起撤銷仲裁判斷之訴，固為仲裁法第38條第2款、第40條第1項第1款所明定。惟仲裁法第38條第2款所稱之「仲裁判斷書應附理由而未附理由」，係指仲裁判斷書於當事人未依同法第33條第2項第5款但書約定無庸記載其理由時，就聲請仲裁標的之判斷應附理由而完全未附理由之情形而言。該條款規範之事由與民事訴訟法第469條第6款所定「判決不備理由或理由矛盾者為當然違背法令」者未盡相同，倘仲裁判斷書已附具理由，縱其理由不完備，亦僅屬其判斷之理由未盡，尚與該條款所謂仲裁判斷應附理由而未附理由者有間，自不得據以提起撤銷仲裁判斷之訴（最高法院

95年度台上字第1078號判決意旨參照）。是以仲裁法第38條第1項第2款所謂「仲裁判斷書應附理由而未附者」，係指仲裁判斷書對於當事人聲請仲裁標的之判斷「完全不附理由」而言。

2. 就原告請求被告給付110年2月20日起至同月28日工資部分，業經系爭仲裁判斷書記載「勞方已領之資遣費及預告工資等項目，本次仲裁調查日，資方並未明確請求抵銷，然資方於本仲裁判斷後給付工資時，自行扣除，勞方有關第3項請求，屬於未發給工資，經仲裁會議調查，資方已於仲裁會議期間給付，故不應准許」等語（見本院卷第35頁），並參以證人蔡瑞麟即系爭仲裁判斷書之主任委員於本院審理時證述:「(法官問:在仲裁的時候，有將資遣費預告工資抵銷工資的部分，有無讓兩造表示意見？（提示本院卷35頁仲裁理由並告以要旨））在進入仲裁程序已經發生，原告沒有主張抵銷，被告也沒有主張，而是當場已經清償這個金額，不是抵銷，而是已經滿足原告的訴之聲明，我們就不寫入仲裁判斷書上面。」、「(被告訴訟代理人問:請證人再確認，提示卷一139 頁第7-12行（告以要旨），證人表示被告已經給付了，請證人確認這個意思，資遣費及預告工資是否去抵9 天的工資？）對。」「（原告訴訟代理人問:請證人確認卷一139 頁，上面載明資方並未明確請求抵銷，證人剛剛證述表示雙方都沒有主張抵銷的事情，就此部分，仲裁判斷抵銷，有無讓原告表示意見？）我認為是清償，不是抵銷的問題。」「原告訴訟代理人問:就此清償的部分，是否讓原告表示過意見？）應該說，仲裁開會紀錄過程中，雙方都沒有專業的訴訟代理人，所以所有的委員拼命的解釋白話文字告訴雙方這些話代表什麼樣的意涵，請問你對於抵銷有無意見？，我想他就會跳起來說這是什麼樣的意思。原本資方也給了一部分的錢，勞方也拿到了，資方有無真的表示抵銷不是很清楚。二月份的薪水從這裡被告已經給付的資遣

費、預告工資去扣除，大家有沒有意見，大家都沒有意見。」等語（見本院卷2第168~173頁、111年8月30日筆錄），足見，系爭仲裁委員會仲裁時，證人蔡瑞麟於仲裁程序時，已明確告知兩造，就被告已給付之10日預告工資及資遣費扣除原告請求之109年2月20日起至同月28日工資部分，原告當時並未表示意見等情，核與系爭仲裁判斷書之記載相符，從而，系爭仲裁判斷已載明上開理由，且告知兩造，因此，原告主張系爭仲裁判斷未附理由，亦未讓當事人陳述意見云云，顯與事實不符，原告據此請求撤銷仲裁判斷，並無理由。

3. 原告主張被告於110年3月5日給付原告資遣費與預告工資3萬1022元，於110年4月27日匯款給原告109年10月至110年2月收款獎金4萬7263元及補發預告工資及資遣費4970元，共3萬5992元，已於111年4月間退還被告云云，然查，系爭仲裁判斷書於111年3月10日完成，原告於系爭仲裁判斷書完成後，始退還被告之前已給付之資遣費及預告工資，已非系爭仲裁判斷書得審酌之範圍，自不得據此倒果為因撤銷系爭仲裁判斷書。

4. 被告於收受系爭仲裁判斷書後，給付110年3月1日起至111年3月31日工資加計利息共64萬6404元，並扣除被告先前給付資遣費及預告工資共3萬5922元，此為被告計算方式就被告於110年3月5日給付資遣費及預告工資共3萬5922元，是否有重複作為扣除110年2月20日起至同月28日工資及110年3月1日起至111年3月31日工資之問題，並非可作為撤銷系爭仲裁判斷之理由。

(二)系爭仲裁判斷有關「計算平均工資差額8348元部分」，是否有仲裁法第40條第1項第3款於仲裁庭終結前未使當事人陳述之情形？

原告主張系爭仲裁判斷書於仲裁庭終結前就原告之工資於仲裁終結前未使當事人陳述云云，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

1. 證人蔡瑞麟於本院審理時證述:「(法官問:新北市政府110年12月23日勞資爭議會議中，有無請資方提供勞方資遣前六個月的平均工資47094 元的計算基礎跟明細？(提示本院卷125-363頁）通常我們都會這樣做，我們一定會問。」「(法官問:兩造對於未來確認僱傭關係的工資有所爭執，在勞資爭議調解中，有無對於未來工資應給付的工資讓兩造陳述意見？）有。以原告提出來的工資明細，讓被告確認。這是原告訴之聲明的一部分，有讓被告確認，被告沒有表示意見。」、「(法官問:提示本院卷138 頁仲裁理由判斷書扣除8348元，這是如何計算的？）因為民法347 條原告沒有到職所產生的減損，這個公司本來就有兩種薪資發放，在第二種狀態的時候，原告已經不是新進員工了。因為雙方當下已經履行了，而不在於審判的範圍，而是沒有到職的部分應該要用多少錢去扣。」等語（見本院卷2第168~173頁、111年8月30日筆錄）。準此以解，系爭仲裁委員會於系爭仲裁程序中，已要求兩造提出工資之計算基礎，至為明確。
2. 原告於110年2月19日遭被告終止契約後，於110年3月11日勞資爭議合意仲裁，於110年4月29日、110年5月13日、110年8月20日、110年12月23日分別 開多次仲裁會議（見本院卷1第127、143頁），被告分別於110年4月29日、110年5月7日、110年8月26日、110年11月4日提出書狀（見本院卷1第309~361頁、第461~467頁、第473~483頁、第187~231頁、第147~164頁），被告於110年8月26日已提出原告計算薪資之基礎，並抗辯因原告離職期間並未簽到未提供勞務故應扣除「促銷獎金（需公司有相關促銷活動時才有）」「績效獎金+輔導員獎金（新人到職前三個月的全月特別考核獎金）」及「汽車津貼（實際外出跑業務產生之車輛耗損計算）」三項應扣除，前三項之剔除總額為5萬8410元，每月平均應扣除9735元，以兩造於勞動調解後更新的資遣費計算表中所列平工資為5萬6829元，扣除上述三項目後之平均工資應調整為4萬7094元」（見本院卷1第482頁），原告收受上開書狀

後，隨即於110年9月8日以被證5之陳述意見狀，其中陳述「車輛津貼為約定薪資項目，汽車車輛津貼依每月工作天數，一天280元，不論請假與否，為固定薪資項目，由於這份工作的必要車輛費用及相關成本為勞方負擔，資方不提供車輛，這也是當初公司要求員工須自備車輛其中很重要不可少的約定固定給薪項目，因此促銷獎金、績效獎金及汽車車輛津貼三項目，當然為勞方得請求之薪資報酬，不得剔除，需列入薪資計算，是以勞方每月薪資合計新台幣56829元」等語（見本院卷1第487頁、165頁）。被告於110年11月4日書狀亦重複重申上旨（見本院卷1第149頁），原告再於110年11月15日回應被告前開書狀，並重申於110年9月8日書狀之意旨（見本院卷1第167頁），據此，兩造對於原告前6個月平均工資為5萬6829元部分，並無爭執，僅就被告抗辯是否應扣除上開三項目有所爭議，因此，兩造顯已就原告薪資之計算基礎，為充分之表達意見，並無原告主張仲裁法第40條第1項第3款於仲裁庭終結前未使當事人陳述之情形，原告據此撤銷系爭仲裁判斷，顯無理由。

3. 系爭仲裁判斷書已詳細記載，計算原告薪資之基礎，並以促銷獎金為舉辦述銷活動並達成活動目標時發給之獎金，非每月固定薪資項目，應扣除8、9、11月之促銷獎金，其中109年8月至110年1月之績效獎金為新人到職三個月提供之額外績效考核表，非每月固定薪資項目，因原告實際上未到職，故車輛津貼為補貼員工工作日因私車公用產生的車輛耗損費用，因原告未出勤不應計算，據此，每月每月應扣除8348元，故以原告前6個月平均工資5萬6829元，扣除8348元後，每月工資應以4萬8481元計算等語（見本院卷1第31、135頁）。從而系爭仲裁判斷書，經由雙方當事人書狀之交換，及於系爭仲裁程序之陳述，始作成系爭仲裁判斷書至明。

4. 再者，被告抗辯應扣除上開三項項目薪資項目包括①109年8月1000元、109年9月1000元、109年11月促銷獎金共3000元，以上共5000元。②108年8月績效獎金2100元、109年9月

績效獎金 2100元、109年10月績效獎金1730元、109年12月績效獎金5000元，以上共10930元。③109年8月車輛津貼5880元、109年9月車輛津貼5600元、109年10月車輛津貼5320元、109年11月津貼5320元、109年12月車輛津貼6440元、110年1月車輛津貼5600元，以上合計3萬4160元，有被告於系爭仲裁程序於110年11月4日提出之書狀所附之薪資單可按（見本院卷1第160~163頁），原告於收受上開書狀後，復於110年11月15日陳述意見狀（見本院卷1第167頁），原告顯已知悉被告抗辯應扣除項目之內容及其金額，如上所述，以上①至③項合計5萬90元，平均6個月為8348元，故系爭仲裁判斷依據被告提出如被證6之計算式，以兩造不爭執之原告前6個月平均工資5萬6829元，扣除8348元後，作為被告給付原告工資之基礎，顯已充分讓原告就原告工資之計算基礎提出書狀陳述意見，原告主張不知被告提出之計算基礎無從表示意見云云，顯與事實不符。□

五、綜上述，原告依據仲裁法第40條第1項第1款、第3款、第38條第1項第2款之規定，請求就新北市政府勞資爭議仲裁委員會於民國111年3月10日110年新北府勞仲字第10號仲裁判斷書，關於資方字民國110年3月1日起至勞方回任原職之日止，按月於次月10日給付　勞方4萬8481元，及自各月應給付之日之翌日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息及勞方其餘請求駁回部分，均予撤銷，並無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　　徐玉玲

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　　9　　月　　13　　日

書記官　王思穎