臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第34號

原　　告　簡志賢

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　陳錦隆律師

　　馬孟德

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國112年3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

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：□擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查：本件原告起訴時，原聲明：被告應給付新臺幣（下同）243,930元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷一第9頁），嗣於民國112年2月8日具狀檢減縮請求金額為121,411元（見本院卷三第263頁）。核原告所為聲明之減縮合於前開規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：伊自民國87年9月22日起受僱於被告公司，104年6月25日遭被告公司非法解僱，經伊獲勝訴判決確定後，於106年4月5日復職上班。106年4月18日起復駛派至CY貨櫃組任駕駛員及兼任林口區內貨櫃解櫃工作。原告於106年4月11日至18日行車旅費理津貼明細表，原解一個貨櫃90元，被告私自變更勞動契約，針對性報復調降行車旅費為45元，薪資從

原6萬4347元降至4萬3188元，。106年度起又未一視同仁，未給予原告公平性調薪1,400元，106年7月全體駕駛均有調薪1,470元，顯見被告對原告拒調薪，乃是因被告前案勞資爭議敗訴針對性報復行為。又對原告年終考績打乙，致年終獎金減少。伊向上訴人之上級單位申訴，未料竟陸續發生上訴人管制伊出車時間、拒絕調薪、限制工作基數等，導致伊薪水更減少，被告於107年7月20日以伊連續違反工作規則第15條第1項第11款「違背國家法令或公司規章情節重大」、勞動契約等相關規定，情節重大為由，終止兩造間勞動契約。被告於兩造間僱傭關係終止前未給付伊㈠106年4月18日日106年5月31日於廠區內解貨櫃共376個貨櫃趟次，每一個貨櫃趟次減少45元，共計16,920元；㈡106年度每月應調薪1,400元，自106年7月起至107年六月止，共計12個月，合計萬6,800元；㈢106年中秋節獎金及調薪後之半薪700元；㈣106年年終獎金即調薪後之差額1,400元×6＝8,400元；㈤107年端午節獎金即調薪後差額1,400元之半薪700元；㈥107年上半年一月至六月安全獎金45,354元；㈦107年度調薪每月1,470元，自107年7月1日至107年7月20日計882元及慰勉金4,000元；㈧106年4月21日起至107年7月20日止輪班津貼計2萬7,655元，爰依兩造間雇傭關係，求為命被告給付伊121411元（16,920元＋6,800元＋700元＋8,400元＋700元＋45,354元＋882元＋4,000元＋2萬7,655元＝121,411元）本息，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息等語，並聲明：被告應給付121,411元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告則以：伊因配合桃園客戶調整行車基數而調整原告負責路線之行車旅費，被告並無異議。另原告前於103年、104年間曾超速肇事，故伊各級主管對原告之駕駛行為定期觀察及輔導，嗣就原告之工作表現而不予調薪。被告依工作規則並無調薪之義務，原告亦不得以他人有調增薪資為由，請求被告給付相同增調之工資。為避免原告工作負荷過重再肇事，

乃管制原告工作時間，且基於對員工之照顧，已恩惠性補償原告14萬5100元。再者，原告知悉貨櫃聯結車不得任意停駛路旁，伊亦於駕駛員座談會中宣導，詎原告於宣導後仍有私自改道行駛路線、任意路旁逆向停車購物等違規駕駛行為，無視國家法令及伊之工作規則，原告仍頻繁違規駕駛，107年6月20日起至同年7月4日共未依規定路線行駛18次、違規逆向臨停、車輛行進中吃便當、匝道連續超速10公里等密集重大違規，依工作規則分別處分記大過18次，予以免職，兩造間勞雇關係已消滅。被告公司並無原告所主張短付被告情形。原告之請求均無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠原告請求被告給付自106年4月18日日106年5月31日於廠區內解貨櫃共376個貨櫃趟次，每一個貨櫃趟次減少45元，共計16,920元，有無理由？

1.按勞務契約，係約定勞雇關係之契約；而雇主依其事業性質，就工資、獎懲、資遣、離職、退休等事項訂立工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞務條件，因勞工明示或默示而成為勞務契約之內容，若該勞務條件不違背勞動基準法中關於勞動條件最低標準之限制，應認已屬勞務契約內容之一部分，而有拘束勞雇雙方之效力。故關於勞動契約，於不違反公序良俗及法律強制規定下，本得由勞資雙方自由議定，而勞工之工資多寡，倘不低於基本工資，自得由勞資雙方依契約自由原則議定之；當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。勞動基準法第21條第1項及民法第153條第1項，均有明文。又按所謂默示意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思而言（最高法院81年台上字第571號判決意旨可資參照。

2.原告主張：伊與被告間勞動契約約定之解貨櫃行車旅費為90元，為兩造合意給付之報酬，伊於106年4月5日復職，被派

至CY貨櫃組擔任駕駛員並兼任林口廠區內臥櫃姐櫃工作，與訴外人陳勇志相同，比照陳勇志行車旅費旅津貼明細表記載解一個貨櫃90元，顯見被告未經原告同意調降原告行車旅費至45元，伊自106年4月18日至106年5月31日廠區內解貨櫃共376個貨櫃趟次，被告短付伊計16920元等語，並提出其與林清安對話內容（見本院卷一第25頁），為被告否認，並以前詞置辯。

3.經查：觀之原告提出與陳清安於106年5月間對話：陳清安：...之前的算法是一進一出你在那裡等裝，裝好再拖出來叫做一行程，一個行程是0.8，你知道意思嘛。。。他們現在發現到這樣子打不對啦，就是說他們只有拖進去之後就走了。。。就沒有拖回去了，。。就沒有拖回去廣場放對不對，阿我就問他，只有拖進去而已，沒有拖回去，這樣子南亞才算一個行程220塊錢好像是這樣子來我們公司，這樣一個行程，就是拖進去再拖出來這樣子給我們公司一個行程，句點句點句點他們才去研究說，空的26＋重的就是26－，你每做一個行程就付你一半的工資，完成兩個行程就付你一個整個，就表示一空一重加起來表示1，跑一個0.5，再跑一個0.5，表示1，。。他們寫簽呈寫到經理室去簽的，這叫做合理的行程等語（見本院卷一第頁25頁）。足徵此解櫃費給付方式系適用於被告公司全體駕駛人員，而非對原告針對性報復。而原告就此勞動條件之變動亦未表示異議，且於106年4月18日復職後，繼續任職，迄至108年3月間始向桃園市政府檢舉，亦有桃園市政府函附卷可參（見本院卷一第69至71頁），可見原告已默示同意被告就原告復職後之職位及薪資等勞動條件，並依前開職位及薪資爲被告提供勞務。從而，原告主張被告違法降薪，請求被告給付106年4月18日至106年5月31日減少之減貨櫃報酬計16920元（計算式：45元x376個＝16920元，為無理由，不應准許。

㈡原告請求被告給付自106年7月起至107年六月止，共計12個月，每月調薪1400元，合計萬6,800元；及107年度調薪每月

1,470元，自107年7月1日至107年7月20日計882元，及106年年終6個月調薪後差額8400元，有無理由？

1.原告主張：被告公司其他駕駛人員遭被告記兩大過，如莊明光106年仍有調薪；陳文隆於去加油站加油完畢未禮讓直行車行駛，遭被告記大過，107年仍有調薪，沒有駕駛玲調薪過。原告復職無任何行政處分，出勤正常，仍遭被告歧視報復及不實年終考核評語，對原告未一視同仁公平對待調薪。106年調薪1,400元；107年調薪1,470元，生效日為107年7月1日，被告107年7月20日報復性違法解僱，未給予原告調薪及慰勉金4,000元。被告應給付原告106年調薪1,400元及107年調薪1,470元共計2,870元至復職日等語。

2.經查：被告公司106年8月14日公布之調薪條件：實際個人調薪依評核結果辦理，有該公布函在卷可稽（見本院卷一第119頁），足見被告公司係依評核結果辦理，被告於105年至106年4月5日間尚未復職，無工作表現可供評核，被告公司未按評核結果予以調薪，則原告請求106年6月31日前每月調薪1400元，自屬無據。又原告於106年4月5日遭被告公司依工作規則記大過二次，小過二次，被告公司於107年8月5日公布調薪之內容亦為個人調薪依評核結果辦理，亦有該函附卷可參（見本院卷一第121頁），被告辯稱該公司調薪公告，僅規定調薪之標準值，授權主管依個別情形裁量其調增金額，每位駕駛員調薪金額不同等語，尚堪採信。又兩造於臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第9號確認僱傭關係存在事件就爭點整理之不爭執事項即原告於106年4月5日復職上班，被告公司指派原告擔任CY貨櫃車駕駛，經被告公司安排新進人員課程與隨車學習後，始由原告復行駕駛職務。被上訴人遭上訴人終止勞動契約前每月平均工資為43,188元，如被上訴人請求有理由，其107 年7 月21日至108 年4 月30日之薪資為403,088 元（見本院卷三第23頁）之事實，亦不爭執，則被告公司依評核結果（見本院卷一第29至33頁）未給予原告自106年7月起至107年6月止每月調薪1400元，核無違

反勞基法之相關規定，原告雖提出其他員工遭考評為乙等仍有調薪情形（見本院卷一第79至81頁），然被告公司既未公告全部駕駛員均調薪，則原告請求被告給付106年7月起至107年6月止共12月計16800元（計算式：12×1400＝18600），亦屬無據。基上，原告請求被告給付自106年7月起至107年六月止，共計12個月，每月調薪1400元，合計萬6,800元；及107年度調薪每月1,470元，自107年7月1日至107年7月20日計882元，及106年年終6個月調薪後差額8400元，均無理由，不應准許。

㈢原告請求被告給付106年中秋節獎金及調薪後之半薪700元；106年年終獎金即調薪後之差額1,400元×6＝8,400元；107年端午節獎金即調薪後差額1,400元之半薪700元；107年上半年一月至六月安全獎金45,354元及慰勉金4,000元；106年4月21日起至107年7月20日止輪班津貼計2萬7,655元，有無理由？

1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。又雇主若為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，無論其係固定發放與否，倘未變更其勉勵恩惠給與性質，不得列入工資範圍之內（最高法院91年度台上字第897號判決意旨參照）。準此，工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性

質，即非為勞工之工作給付之對價，自非勞基法第2條第3款所指工資，應不得列入工資之範疇。

2.經查：

⑴依被告公司駕駛人員薪資計算說明薪資項目包含固定薪資及變動薪資，惟其變動薪資之記載包含行車旅費、目標獎金、輪班津貼、點心代金、年終獎金、勤勉獎金、節油獎金、品質獎金、行車安全獎金、節慶獎金。而就變動薪資項目均有約定發給之條件，如年終獎金即以企業規定及考核結果發放，顯見該變動薪資雖名為薪資並非勞務之對價，而係獎勵勞工之恩惠性給予，有被告公司駕駛人員薪資計算說明附卷可稽（見本院卷一第81至103頁），而變動薪資部分有發放條件之約定，並非固定性經常給予，亦非勞務之對價。再依工作規則第59條規定：㈠為獎勵駕駛員重視行車安全，若該駕駛員於評核週期，無肇事或違規（惟因車輛之機械因素造成者不計）紀錄，且與核發日仍在職者，依該駕駛員當期月份出車日數核算應發金額。㈡評核週期：駕駛員行車安全每半年評核一次，有各營運處於每年、一月及七月分兩次評核，及每次評核時以該駕駛員前六個月實際行車情形評核。有工作規則附卷可稽（見本院卷一第191至223頁、第101頁），可徵為鼓勵駕駛人員安全駕駛而發放行車安全獎勵金，被告辯稱非工資，乃恩惠性給予，尚堪採信。是以原告任職於被告公司薪資內容項目雖有變動薪資，惟該部分並非固定發放之經常性給予，尚堪認定。

⑵原告於107年7月20日遭被告解職，已離職關於原告請求加發慰勉金部分：原告未符合發放日仍在職之員工之條件，有該函在卷可佐（見本院卷一第121頁），另關於中秋節獎金及調薪後之半薪700元，及端午節獎金即調薪後差額1,400元之半薪700元、107年上半年一月至六月安全獎金45,354元，均未符合發放時在職之條件，此部分既如前述，非原告給付勞務之報酬，原告此部分之請求，難認有理由，不應准許。至於原告主張被告於原告7月薪資單中已既載該筆獎金，無關

核發日原告是否在職等語，然縱原告7月份薪資已既載該筆獎金，惟被告既係在8月份發放，原告仍未符合發放資格，原告此部分之主張，亦不足採。

⑶原告主張被告未給付原告106年4月21日起日107年7月20日夜點費及輪班津貼，該部分輪班津貼為原告薪資內容，原告復職後，被告均未給付輪班津貼，應命被告提出106年4月18日至107年7月20日被告遭解僱權之出勤紀錄，依輪班津貼規定：20：00-24：00出勤部分核給每小時32.5元，24：00-08：00出勤部分核給每小時36.25元，點心代金：20：00-00：00或00：08-00：00出勤部分滿1小時（含以上核給30元），不滿1小時不計，兩時段合計總出勤時數須滿五小時始再核給30元點心代金，被告短付上開期間輪班津貼合計合計27,655元等語，為被告否認。經查：被告公司於101年10月1日與工會達成協議，就夜點費與點心代金部列入工資，並自101年9月1日起施行，有協議書附卷可稽（見本院卷一第225至227頁），原告雖稱夜點費為其與被告間勞動契約約定之薪資內容，惟工會與資方成立之協議內容為勞動契約之一部分，被告自應受其拘束。再者，被告辯以原告復職後行駛路線只要7：30出車即可，非被告與工會所約定之忠班時段或夜班時段車部分，原告並未爭執，原告雖稱被告應提出原告行車紀錄資料，且提出均於上午約5時左右打卡上班出勤之上下班時間表（見本院卷三第187至191頁），然依原告提出證人劉儀松證述原告雖5點到被告公司，但是在車上不知做什麼事情，所以管制他上班時間等語（見本院卷一第192頁、第307頁），可見原告確非24：00-08：00、20：00-24：00之時段之駕駛工作人員，難認原告有符合領取輪班津貼之條件，原告此部分之主張，亦無理由，不應准許。

四、綜上所述，原告依僱傭關係請求被告給付121,411元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、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

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　20　　日

勞工法庭　　法　官　朱慧真

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　　112　　年　　4　　月　　21　　日

書記官　黃翊芳