臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞簡字第2號

原　　告　林岳洋

被　　告　東南汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃仕旻

訴訟代理人　胡榮俊

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年5月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,440元由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出的書狀及本院言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

㈠原告主張其與被告所約定之薪資為每月新臺幣(下同)65,000元，而為訴之聲明第一項、第二項，並據以計算而請求薪資差額及遲延薪資之利息等情，固據其提出計算表為證。按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。勞動基準法第21條第1項及勞動基準法施行細則第12條分別定有明文。準此，按件計酬之勞工，如每日工作時間不少於8小時者，其每月工資即不得低於基本工資。依原告於任職時與被告所簽訂之「東南汽車客運股份有限公司駕駛員薪資給與辦法」(下稱薪資給與辦法，見本院卷第46頁)第3條約定：「薪資內容包括底薪、趟次薪、營運獎金、全勤獎金、敬業獎金、安全獎金、固定假日津貼、逾時津貼等各項給與，如下所列…」，兩造確已有就原告薪資為明確之約定，自應受該約定之拘束；參以客運業之駕駛員之薪資為

「論件計酬」，薪水結構除了「底薪」外，尚包含依據里程、載客量及其他因素核發的金額，是以每位駕駛員可能因不同因素而有行駛不同之路線、趟次、請假或休假日數、是否為安全駕駛或敬業等等，而應予不同之薪資，此方屬公平且合理之工作條件，尚難一律為齊頭式之平等薪資；況原告所稱被告與其約定每月薪資65,000元，不但未予舉證，且與其所簽訂之上開薪資給與辦法之約定不同，而無從採信。因此，原告訴之聲明請求依65,000元計算之薪資差額及利息，為無理由。至原告主張薪資給與辦法約定之「底薪」違反政府所規定之基本工資，故該辦法為無效云云，因駕駛員之薪資結構本即為「按件計酬」之薪資，且除底薪外，尚包含上開所述之其他獎金及津貼，而非得以底薪論是否有違基本工額，業如上述，故其此部分主張，並不足採。

㈡原告主張薪資為次月之十日發放，被告違反勞動基準法第23條第1項「每月發放」、「每月至少定期發給二次」之規定，被告既於次月始發放，應給付遲延利息云云。惟按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。勞動基準法第23條第1項定有明文。而上開薪資給與辦法第6條則約定：「本公司訂於每月一日發放借支，每月十五日發放上月份薪資，若遇星期例假日，則順延至下個月工作日」，兩造簽訂之薪資給與辦法第6條即屬勞動基準法第23條第1項規定之「特別約定」，原告主張，亦不足採。至於原告所主張勞動部111年3月14日勞動條2字第11101 40080號函所示內容，未與勞動基準法第23條第1項規定相佐，而上開薪資給與辦法第6條約定「每月十五日發放上月份薪資」，亦與勞動部上開函文所示「最低頻率仍不得低於每1個月給付1次」無違，所強調者在於1個月發放1次之「頻率」，而非不得為特別約定「固定於次月15日始發放上月薪資」，原告主張，尚有誤會。

㈢原告訴之聲明第三項係主張任職時，面試之人事代表公司與

原告口頭約定入職三個月後發放新進員工獎勵金1萬元，惟到期未支付云云。惟此係屬對原告有利之事實，且未記載於上開薪資給與辦法，自依由原告負舉證之責，惟原告未就此部分為積極之舉證，雖原告另提出被告公司之招聘廣告上載「新進駕駛同仁服務滿六個月加發5, 000元激勵獎金」，惟原告係於110年1月初到職，同年5月31日離職，尚未滿6個月，亦不符合上開招聘廣告所載「滿六個月」之條件，是以原告所舉招聘廣告，亦無從據以為有利其主張之證據。

三、綜上，原告依勞動契約請求約定薪資之差額57,423元及利息、遲延給付薪資之利息64,675元、新進員工獎勵金及利息13,800元等情，為無理由，應予駁回。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　徐文瑞

以上正本證明與原本無異。

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　　6　　月　　7　　日

書記官　邱明慧