臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞小字第37號

原　　告　王耀慶

輔　佐　人　陳廣志（台灣郵政產業工會副理事長）

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　中華郵政股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳宏謀

訴訟代理人　沈以軒律師

複　代理人　張雲翔律師

訴訟代理人　陳佩慶律師

上列當事人間給付工資事件，本院於民國109年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍仟壹佰柒拾肆元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告以新臺幣伍仟壹佰柒拾肆元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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。查：本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）5,293元（見本院卷第9頁）；嗣於民國109年5月27日提出民事言詞辯論意旨狀，減縮訴之聲明金額為5,259元（見本院卷第270頁），核其所為屬減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊於94年2月17日至95年1月16日間受僱於被

告公司擔任半日制定期約僱人員，任職於臺北市內湖郵局；自95年1月17日起改以半日制不定期內勤約僱人員、原職原單位續僱；嗣伊於100年間經被告公司甄試合格正式錄用，兩造於100年6月30日簽立從業人員勞動契約書，約定自該日起伊受僱於被告公司擔任臺北郵局專業職（二）外勤郵件投遞收攬人員迄今。被告公司應給付伊之工資項目包括本薪、收投加給、駕駛加給、全勤獎金、銀管津貼，前揭工資項目均為伊提供勞務之對價。因伊於106年度尚有3日特別休假（下稱特休）未休，被告公司僅給付特休折算工資（下稱特休工資）3,516元，於108年度尚有5日特休未休，被告公司僅給付6,810元，未計入前述工資項目中之收投加給、駕駛加給、全勤獎金、銀管津貼，致伊106年度特休工資短少827元（含收投加給343元《3,432×3/30》、駕駛加給316元《3,157×3/30》、全勤獎金117元《3,516×3/90》、銀管津貼51元《510×3/30》），108年特休工資短少1,452元（含收投加給595元《3,571×5/30》、駕駛加給548元《3,285×5/30》、全勤獎金224元《4,026×5/90》、銀管津貼85元《510×5/30》），又原告於108年1月間依勞動基準法（下稱勞基法）第37條休108年1月1日國定假日，依勞基法第36條排休例假及休息日於同年月5、6、12、13、20、26、27日共7日，依勞基法第38條排休特休於同年月9、10、23、25、30、31共6日，合計休假14日、到勤17日，惟當月之收投加給僅給付2,023元，短少1,548元、駕駛加給僅給付1,853元，短少1,432元，前揭2項合計短付2,980元，合計被告公司共短付5,293元，爰依勞基法第38條、第39條、勞基法施行細則第24條之1之規定提起本訴等語，並聲明：被告應給付原告5,259元。

二、被告抗辯略以：

（一）伊公司108年9月12日人字第1080197085號函附各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點（下稱系爭駕駛及收投加給要點）第2點第3項第1款規定，兼任駕駛加給核發

之方式為：「1.兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除休息日、例假、國定假日及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在五天（含）以內者，按全月應發款額計發；超過五天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，每日以全月加給總額之卅分之一計算至元為止，元位以下畸零數四捨五入」。核發標準依系爭駕駛及收投加給要點第2點第2項為：「1.大型車（總重量15噸以上），每月81薪點。2.大型車(總重量超過3.5噸，未滿15噸），每月61薪點。3.小型車(總重量3.5噸以下，快包投遞），每月54薪點。4.小型車（總重量3.5噸以下），每月46薪點。5.機車（快包投遞），每月41薪點。6.機車，每月36薪點。前項薪點應發之金額，依照用人費待遇最高標準核計，遇調整員工待遇時隨同調整。職階人員核發金額比照辦理」。依上開規定，可知同為擔負投遞郵務工作之員工，僅單純因使用之交通工具有所差異，而核給不同之加給數額，足證該等加給顯非評價員工勞務之對價，而僅為勉勵駕駛伊公司提供「局有汽、機車」之郵政員工所發給，並非伊公司所屬全體員工均可獲得，核其性質為恩惠性、勉勵性給與，與工作成果並無任何關係；再依系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定之核發方式，縱未實際擔任兼任駕駛工作之天數在5天以內者，伊公司基於勉勵、獎勵員工之立場仍按全月應加給之數額計發駕駛加給，足證駕駛加給之性質與勞工之出勤狀況、工作辛勞並無實質關連，難謂屬勞工工作之對價，並非勞基法第2條第3款之工資，無庸列入特休工資計算。

（二）依系爭駕駛及收投加給要點第3點規定，收投加給僅限於專任收投、接送工作差級人員及專業職（二）人員始有適用，核發標準為每月50薪點，核發方式同系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定，則伊公司之收投加給亦非伊公司全體勞工均有資格受領，甚且縱使前開特定身分之勞工未實際擔任收投、接送工作之天數於5日內者，仍

比照駕駛加給之核給方式，由伊公司按全月應加給之數額計發，足證收投加給性質與勞工之出勤狀況、工作時間無實質關連，而係基於獎勵該等身分勞工無請假紀錄之目的所為勉勵性、恩惠性給與，不屬勞基法第2條第3款之工資，自無庸列入特休工資計算。

（三）依交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點（下稱系爭績效獎金實施要點）第1點：「本部為促進所屬實施用人費率事業機構企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效，特依『交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點』規定訂定本要點」、系爭經營績效獎金實施要點第3點第2項：「考核獎金包括年度考核獎金、全勤獎金及依交通事業人員考成條例發給之獎金。但經行政院核定不予列入者，不在此限」之規定，及交通部郵政總局87年7月28日人通字第5971號函說明三：「為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請假，提升事業經營績效，經報奉交通部右一函准，自八十七年七月一日起，郵政員工每季（三個月）未請事、病假者，核給三日薪額（含資位待遇與職務待遇）之全勤獎金。郵政臨時人員亦准比照核給」之意旨，伊公司發放全勤獎金之來源，係經主管機關交通部郵政總局函准核定後，始就核定之條件及金額發給所屬員工，亦即伊公司對於發放全勤獎之數額及條件並無實質上之決定權，而全係由主管機關交通部郵政總函准後始負責代為發放，與實務上一般認定全勤獎金僅以勞工出勤狀況而為決定是否發給及發放數額有別；另勞動部勞工保險局（下稱勞保局）於106年4月5日保退三字第10660055520號裁定原亦以伊公司所屬臺北郵局未將全勤獎金納入申報勞工之勞工退休金月提繳工資為由予以裁處罰鍰，嗣因伊公司所屬臺北郵局提起訴願，經勞保局重新審核後，以106年5月19日保退三字第1061007361號函認全勤獎金不須計入工資計算而撤銷原處分，益證伊公司依系爭績效獎金實施要點及

前揭函文核發之全勤獎金，本質上並非勞基法第2條第3款規定之工資，自不應列入特休未休結算之工資計算。

（四）依伊公司之郵政人員經管銀錢加給實施要點（下稱系爭銀錢加給要點）第1點「為補助窗口人員暨其他辦理現金出納業務人員，因經常收付現金點數找零可能遭致之損失，及經常保管大宗款項負擔之風險，特斟酌其工作情況，訂定本實施要點」、第2點「正班郵政人員擔任左列工作之一，已具有經管銀錢保證（即基本保證外之加具保證）者，發給經管銀錢加給。」、第3點「前點（一）至（八）項人員按月發給經管銀錢加給，以其當月份經管現金數額按照規定之核算標準表計算之。惟（九）項人員經管銀錢之計算依本要點四、（八）為標準核給。」之規定，可知伊公司核發銀管津貼主要係為補助窗口人員及其他辦理現金出納業務人員經手收付現金可能遭致之損失，並激勵具備特定身分之所屬勞工協助經手現金出納管理所設，且伊公司就銀管津貼核發之方式及標準，僅評價勞工經管銀錢現金之數額與日數作為依據，實與勞工工作之對價、工作辛勞並無實質關聯，與勞基法第2條第3款規定之工資有別，自無庸列入特休未休結算之工資計算。退步言之，倘依原告所述銀管津貼係屬工資性質，惟伊公司就原告108年度特休工資，業已納入銀管津貼核計，故原告此項請求自無理由。

（五）伊公司與所屬勞工約定之年度特休期間係採曆年制，亦即每年1月1日至12月31日期間給假。而原告係於94年2月17日到職，至105年2月17日工作年資滿11年而具備特休17日、106年2月17日工作年資滿12年而具備特休18日，故原告得於106年度期間享有特休17.83日，而依原告106年度職階人員實施特別休假詳情表所載，其於106年1月1日至同年12月31日間所享有28日之特別休假，已休畢25日，又原告依兩造約定所得享有之特休28日及其已休畢之25日，顯均已高於依據勞基法第38條規定所得享有之法定特休

17.83日，況伊公司實際上亦已依兩造約定之方式就未休畢之3日特休折算發給工資，故原告主張伊公司應給付短少之金額，顯非有理。

（六）系爭駕駛及收投加給要點規定之核發方式，係經伊公司與訴外人中華郵政工會於103年12月18日開之103年業會合作協調會報第九案協商決議，仍維持未實際擔任駕駛工作超過5日（不含）以上者，按實際兼任駕駛工作日數計發，依伊公司與中華郵政工會團體協約第37條約定及團體協約法第19條之規定，當然成為兩造間勞動契約之內容，發生拘束兩造之效力，而原告於108年1月既依勞基法第38條規定排定特休6日，顯屬未實際擔任兼任駕駛工作之天數超過5天（不含）以上，依系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項之規定，伊公司依原告實際兼任駕駛工作日數及實際擔任收投、接送工作計發，顯無原告所稱短少給付之情事，故原告之主張無理由。

（七）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利益判決，願供擔保 請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第253至254頁）：

（一）原告自94年2月17日起至95年1月16日止受僱被告公司擔任半日制定期約僱人員，任職於臺北市內湖郵局；復於95年1月17日起改以半日內勤約僱人員、原職原單位續僱；嗣於100年間原告經被告公司甄試合格正式錄用，兩造於100年6月30日起簽立從業人員勞動契約書，約定自該日起原告受僱被告公司擔任臺北郵局專業職（二）外勤郵件投遞收攬人員迄今。

（二）原告於106年度尚有3日特休未休，被告公司已給付3,516元。

（三）原告於108年度尚有5日特休未休，被告公司已給付6,810元。

（四）原告於108年1月排休14日（國定假日1日、例假日7日、特

休6日）、出勤17日，被告公司給付原告該月收投加給2,023元、駕駛加給1,853元。

（五）被告公司與中華郵政工會有簽立團體協約，原告亦為該工會會員。

（六）被告公司與中華郵政工會於103年12月18日召開之103年業會合作協調會報紀錄詳如被證10。

（七）如本院認原告之主張有理由，被告公司就原告106年度特休工資差額為827元（兩造就原告已領取108年度特休工資是否已計入銀管津貼有爭執）、108年1月收投加給、駕駛加給差額共2,980元不爭執。

四、本件爭點（見本院卷第254頁，並依判決論述方式略作修正）：

（一）駕駛加給、收投加給、銀管津貼、全勤獎金等給付是否具勞基法第2條第3 款規定之工資性質？應否列入特休工資計算標準？

（二）原告依勞基法第38、39條、勞基法施行細則第24條之1規定請求被告公司給付106 年、108年度特休工資差額是否有理由？

（三）原告依兩造間勞動契約之約定及勞基法第39條前段規定請求被告公司給付108年1月駕駛加給、收投加給差額是否有理由？

五、得心證之理由：

（一）駕駛加給、收投加給、銀管津貼、全勤獎金等給付是否具勞基法第2條第3款規定之工資性質？應否列入特休工資計算標準？

1、按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1、3款分別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領

得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2、經查：

（1）關於駕駛加給、收投加給部分：

①依被告公司委託台灣金融研訓院辦理102年從業人員甄試簡章記載，專業職（二）外勤人員之職務內容為外勤郵件、包裹等收攬投遞工作，需熟悉駕駛郵局配置之腳排檔重型機車及手排檔汽車，薪資除按被告公司從業人員待遇表第57級薪級起薪外，另依擔任工作之性質按被告公司員工兼任工作加給每月應發款額表規定發給兼任駕駛加給及收投加給（見本院卷第20至24頁），再依系爭駕駛及收投加給要點第2點第1項、第3點規定：「…核發兼任駕駛加給以下列員工為限：1.業務及技術人員擔任收攬、投遞、搬運、接送郵件（含票款郵件）等工作。並奉核定兼任駕駛局有汽機車等。…」、「收投加給：限專任收投、接送工作差級人員及專業職（二）人員適用；核發標準為每月50薪點，核發方式同前二（三）之（1）規定。」（見本院卷第103頁）。

②查原告自100年6月30日起在被告公司擔任臺北郵局專業職（二）外勤郵件投遞收攬人員（見前述不爭執事項

（一）），原告每月薪資結構包括本薪、駕駛加給、收投加給、銀管津貼及按季發放之全勤獎金乙節，亦為兩造所不爭執（見本院卷第271頁），堪認駕駛加給、收投加給具「給與經常性」；再依系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定，兼任駕駛加給核發之方式為：「1.兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除休息日、例假、國定假日及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在五天（含）以內者，按全月應發款額計發；超過五天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，每日以全月加給總額之卅分之一計算至元為止，元位以下畸零數四捨五入」。核發標準依系爭駕駛及收投加給要點第2點第2項規定：「1.大型車（總重量15噸以上），每月81薪點。2.大型車(總重量超過3.5噸，未滿15噸），每月61薪點。3.小型車(總重量3.5噸以下，快包投遞），每月54薪點。4.小型車（總重量3.5噸以下），每月46薪點。5.機車（快包投遞），每月41薪點。6.機車，每月36薪點。前項薪點應發之金額，依照用人費待遇最高標準核計，遇調整員工待遇時隨同調整。職階人員核發金額比照辦理」等語，係考量駕駛大型車、不同重量之小型車、有無投遞快捷及包裹與否之機車在操控技術之難易有別或提供勞務之辛苦程度不同而給與不同薪點數，另依系爭駕駛及收投加給要點第2點第1項、第3點關於收投加給之規定，則為因職務性質（限專任收投、接送工作差級人員及專業職（二）人員）而按月發給固定之薪點，足見駕駛加給、收投加給確為原告從事外勤郵件、包裹等收攬投遞等勞務之對價，亦有「勞務對價性」，依前揭說明，駕駛加給、收投加給屬勞基法第2條第3款規定之工資性質。

（2）關於銀管津貼部分：

①按「為補助窗口人員暨其他辦理現金出納業務人員，因經常收付現金點數找零可能遭致之損失，及經常保管大

宗款項負擔之風險，特斟酌其工作情況，訂定本實施要點」、「正班郵政人員擔任左列工作之一，已具有經管銀錢保證（即基本保證外之加具保證）者，發給經管銀錢加給」、「前點（一）至（八）項人員按月發給經管銀錢加給，以其當月份經管現金數額按照規定之核算標準表計算之。惟（九）項人員經管銀錢之計算依本要點四、（八）為標準核給。」系爭銀錢加給要點第1至3點定有明文（見本院卷第115至116頁）。

②查依被告公司前揭規定，可知銀管津貼係為補助辦理現金出納之業務人員，因經常收付現金點數找零可能遭致之損失，及經常保管大宗款項負擔之風險而發給，原告既屬被告公司發給銀管津貼之對象，足見其從事之工作有保管款項、收付現金之風險，銀管津貼在制度上即屬原告提供勞務之對價，且亦與前述駕駛加給、收投加給同為每月薪資結構中固定可取得之給付，自為工資之性質。

（3）關於全勤獎金部分：

①系爭績效獎金實施要點第1點、第3點第2項分別規定：「本部為促進所屬實施用人費率事業機構企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高工作效率，提升服務品質，發揮整體經營績效，特依『交通部所屬用人費率事業機構薪給管理要點』規定訂定本要點」、「考核獎金包括年度考核獎金、全勤獎金及依交通事業人員考成條例發給之獎金。但經行政院核定不予列入者，不在此限」（見本院卷第105頁）。再觀諸交通部郵政總局87年7月28日人通字第5971號函略以：「…為激勵員工士氣，鼓勵實施休假，避免請假，提升事業經營績效，經報奉交通部右一函准，自八十七年七月一日起，郵政員工每季（三個月）未請事、病假者，核給三日薪額（含資位待遇與職務待遇）之全勤獎金。郵政臨時人員亦准比照核給」等語（見本院卷第109頁）。

②查：承前所述，雇主之給付如具「勞務對價性」及「給與經常性」，即屬工資。依被告公司前揭規定及交通部前揭函文可知，被告公司按季發給勞工之全勤獎金，係針對每季未請病假、事假之勞工，於次一季給與等同於3日薪資之獎金，目的在於鼓勵勞工出勤而穩定獲取勞動力數量，與勞工提供勞務有對價性，且屬對於全季均依約到班工作者之經常性給與，自屬工資性質；至被告公司抗辯：伊公司發放全勤獎金之來源，係經主管機關核定後，始就核定之條件及金額發給所屬勞工，伊公司對於發放全勤獎金之數額及條件並無實質決定權，與實務上一般認定全勤獎金僅依勞工出勤狀況而為決定是否發給及發放數額有別，可見全勤獎金並非工資之一部分云云，然雇主發給勞工之給付是否為工資，係以是否符合「勞務對價性」及「給與經常性」2項要件為斷（詳如前（一）1所述），與被告公司是否對發放全勤獎金之數額及條件有實質決定權無涉，被告公司此部分辯解即難採信。

（二）原告依勞基法第38、39條、勞基法施行細則第24條之1規定請求被告公司給付106年、108年度特休工資差額是否有理由？

1、按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，105年12月21日修正自106年1月1日施行之勞基法第38條第4項定有明文。107年1月31日修正自107年3月1日施行之同條項並增訂，年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。再按勞基法第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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡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項亦有明文。

2、經查：

（1）原告之薪資結構為本薪、駕駛加給、收投加給、銀管津貼及按季發放之全勤獎金，而駕駛加給、收投加給、銀管津貼、全勤獎金等給付均具勞基法第2條第3款規定之工資性質，已如前認定，應認駕駛加給、收投加給、銀管津貼、全勤獎金亦為原告於年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資（全勤獎金雖為按季發放，然係依勞工每季有無請事病假為標準而發放，亦應平均於每月正常工作時間所得之工資中）。

（2）依前所述，收投加給、駕駛加給、銀管津貼、全勤獎金等給付屬勞基法第2條第3款規定之工資性質，應列入特休工資計算標準，而被告公司就原告106年度特休工資差額為827元、108年特休工資差額為1,367元（含收投加給595元《3,571×5/30》、駕駛加給548元《3,285×5/30》、全勤獎金224元《4,026×5/90》）不爭執（見不爭執事項（七）、本院卷第271頁），是原告依勞基法第38、39條、勞基法施行細則第24條之1規定請求被告公司給付106年度特休工資差額827元及108年度特休工資差額1,367元，為有理由；至原告雖請求被告公司亦應給付108年度特休工資中銀管津貼差額85元（《510×5/30》）部分，然被告公司於發給原告108年度特休工資時，已將銀管津貼590元計入特休工資計算標準並據此發放6,810元（計算式：4,0255【原告之資位待遇】＋590【銀管津貼】÷30＝1,361.5，元以下四捨五入；1,362×5＝6,810）予原告，有109年1月被告公司郵政員工核發未休假改發工資清單可憑（見本院卷第119頁），原告並自承：「108年特休工資有計入銀管津貼，但銀管津貼的金額沒有依據，所以有爭執」等語（見本院卷第254頁），則銀管津貼既已計入108年特休

工資，且該金額高於原告原本以銀管津貼510元為基礎請求之金額，則原告此部分主張應屬無據。

（3）被告公司固抗辯：原告依兩造約定所得享有之特休28日及其已休畢之25日，顯均已高於依勞基法第38條規定所得享有之法定特休17.83日，伊公司實際上亦已依兩造約定之方式發給3日特休工資，原告主張伊公司應給付差額並無理由云云，然雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。勞基法第1條第2項定有明文，勞基法係為規範勞動條件之最低標準，倘勞雇雙方另有優於勞基法之規定，從其約定，是被告公司縱以優於勞基法之規定與包括原告在內之勞工約定特休日數，亦與駕駛加給、收投加給、銀管津貼、全勤獎金是否應計入特休工資折算之工資標準無涉，被告公司此部分抗辯容有誤會。

（三）原告依兩造間勞動契約之約定及勞基法第39條前段規定請求被告公司給付108年1月駕駛加給、收投加給差額是否有理由？

1、按第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。勞基法第39條前段定有明文。再按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。民法第71條前段亦有明文。故雇主如與勞工約定勞工休例假、休息日或特別休假時依比例發給工資，即屬違反勞基法第39條前段之強制規定而無效。

2、經查：

（1）系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定，如全月除休息日、例假、國定假日及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在5天（含）以內者，按全月應發款額計發；超過5天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，前揭規定未將特休排除，依前揭說明，將使集中申請特休於同一月分之勞工於該月無法領得全額之駕駛加給及收投加給，違反勞基法第39條前段

之強制規定而無效，而如本院認原告此部分主張為有理由，被告公司不爭執108年1月收投加給、駕駛加給差額為2,980元（見前述不爭執事項（七）），故原告依勞基法第39條前段規定請求被告公司給付108年1月駕駛加給、收投加給差額2,980元，自屬有理。

（2）被告公司固抗辯：系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定係經伊公司與中華郵政工會103年12月18日召開之103年業會合作協調會議業務會議通過，依伊公司與中華郵政工會團體協約第37條之約定及團體協約法第19條之規定，當然成為兩造間勞動契約之內容云云，然系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定因違反勞基法第39條前段規定而無效，已如前述，且觀諸前揭團體協約第37條內容，僅係約定被告公司與中華郵政工會為促進合作關係、共謀郵政事業發展、增進員工權益及待遇福利，應定期召開業會合作協調會議（見本院卷第129頁），並未約定該業會合作協調會議有何拘束被告公司及中華郵政工會暨會員之效力，則被告公司此部分抗辯亦乏依據。

六、綜上所述，原告依勞基法第38、39條、勞基法施行細則第24條之1規定請求被告公司給付106年特休工資差額827元、108年度特休工資差額1,367元、依勞基法第39條前段規定請求被告公司給付108年1月駕駛加給、收投加給差額2,980元，總計5,174元，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第3項所示。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　17　　日

勞動法庭法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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　　109　　年　　6　　月　　17　　日

勞動法庭書記官　鍾尚勳

訴訟費用計算書

項　　目	金　額（新臺幣）
第一審裁判費	1,000元