臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第91號

上　訴　人　王俊源
　　陳英三
共　　同
訴訟代理人　詹豐吉律師
複　代理人　陳彥佐律師
上　訴　人　臺灣航勤股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　張　揚
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
　　康立賢律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，兩造對於中華民國108年1月16日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第400號第一審判決各自提起上訴，上訴人陳英三並為訴之追加，本院於109年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命臺灣航勤股份有限公司分別給付王俊源逾新臺幣貳拾玖萬玖仟柒佰元本息、陳英三逾新臺幣肆拾壹萬柒仟陸佰元本息部分，及各該假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，王俊源、陳英三在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

臺灣航勤股份有限公司其餘上訴駁回。

王俊源之上訴；陳英三之上訴及追加之訴均駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由臺灣航勤股份有限公司負擔百分之二十三，餘由王俊源、陳英三負擔；追加之訴訴訟費用，由陳英三負擔。

事實及理由

一、按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、同法第255條第1項第2款分別定有明文。本件上訴人陳英三原起訴請求上訴人臺灣航勤股份有限公司（下稱航勤公司）給付新臺幣（下同）145萬2509元本息，嗣於本院就其敗訴部分提起上訴後，主張航勤公司應給付伊157萬8010元本息，而追加請求航勤公司再給付陳英三12萬5501元本息（見本院卷第356頁），核屬訴之追加，航勤公司雖不同意，惟均基於陳英三請求解僱爭議期間薪資差額之同一基礎事實，依照上開規定，應予准許。

二、王俊源、陳英三（下合稱王俊源二人，分則各稱其姓名）主張：陳英三自民國82年12月1日起受僱於航勤公司高雄分公司，自101年2月5日起每月月薪為4萬6400元；王俊源則自89年4月1日起受僱於航勤公司台北分公司，自101年2月5日起每月月薪為3萬3300元；陳英三並為航勤公司高雄分公司產業工會（下稱系爭工會）之理事、福利委員會主席，王俊源則為系爭工會之理事、代表。系爭工會於100年6月29日與航勤公司簽訂團體協約（下稱系爭團體協約），約定調薪比例及年終獎金核發總額，並於100年底就調薪幅度5%達成共識，後因航勤公司遲未依約履行，伊等身為系爭工會之幹部，自有依照系爭工會決議發起拒絕加班活動之義務。惟航勤公司竟於101年2月4日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款及工作規則第14條第12款規定終止兩造僱傭契約，並對伊等提起確認僱傭關係及薪資債權不存在訴訟，嗣經本院高雄分院以104年度重勞上更㈠字第5號判決航勤公司敗訴確定（下稱前案），航勤公司始於105年8月1日回復伊等職務。航勤公司雖已就解僱爭議期間即101年2月5日至105年7月31日，給付王俊源、陳英三薪資各179萬3760元、249萬9413元；惟對於王俊源尚有延時工資86萬2022元、全勤獎金5萬3900元、第13、14個月薪資30萬8700元、考績獎金14萬8225元、職位薪調整金額12萬7486元之薪資差額，及特別

休假未休工資10萬9513元，總計共160萬9846元未給付；對於陳英三則尚有延時工資44萬5537元、全勤獎金5萬3900元、第13、14個月薪資42萬6600元、考績獎金20萬8413元、職位薪調整金額24萬3537元之薪資差額，及特別休假未休工資20萬0023元，總計共157萬8010元未給付。爰依民法第184條第2項、工會法第35條、民法第487條、第482條、勞基法第22條第2項、107年1月31日修正前（下稱修正前）勞基法第38條、第39條、勞基法施行細則第24條第3款規定，求為命航勤公司應給付王俊源160萬9846元、陳英三145萬2509元，及均加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息之判決（原審就上開請求部分，判決航勤公司應給付王俊源30萬8700元、給付陳英三42萬6600元，及均加計自106年9月15日起算之法定遲延利息，而駁回王俊源、陳英三其餘之訴。航勤公司就其敗訴部分提起上訴，王俊源、陳英三亦就其敗訴部分提起上訴，陳英三並為訴之追加；其餘未繫屬本院部分，不予贅述）。並於本院上訴聲明：㈠原判決關於駁回後開第2項之訴部分廢棄。㈡航勤公司應再給付王俊源130萬1146元、陳英三102萬5909元，及均自106年9月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行。陳英三並追加聲明：㈠航勤公司應再給付陳英三12萬5501元，及自109年4月15日民事第二審言詞辯論意旨狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。另答辯聲明：駁回航勤公司之上訴。

三、航勤公司則以：兩造於前案已不爭執王俊源、陳英三每月薪資分別為3萬3300元、4萬6400元，本件自應受前案確定判決爭點效之拘束，不得再為相異主張。伊已依照前案確定判決認定王俊源二人之薪資數額，給付王俊源二人解僱爭議期間之薪資總和各179萬3760元、249萬9413元，並無短付薪資之情事。王俊源二人雖主張應依系爭團體協約逐年調薪云云，惟系爭團體協約之調薪仍應視公司盈餘，伊之高雄站自97年至101年均處於連年虧損狀況，102年始產生少許盈餘，誠無

調薪空間；縱於102年、103年調薪，伊係考量單位營運狀況，給予表現良好員工鼓勵等因素辦理，未必每人皆調薪3.2%。另王俊源二人於解僱爭議期間並無實際提供勞務及加班之事實，不應給付延時工資。考績獎金亦因王俊源二人於解僱爭議期間現實上並無提供勞務、無考績結果或績效而無從給付。另修正前勞基法第38條所定特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，但王俊源二人於解僱爭議期間根本未實際提供勞務，誠無給予特別休假未休工資之理。前案確定判決雖認定伊依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造僱傭關係不合法，但不涉及違反工會法之判斷，與民法第184條所指侵權行為要件不合，伊無損害賠償之必要等語，資為抗辯。並於本院上訴聲明：㈠原判決不利於航勤公司部分廢棄。㈡上開廢棄部分，王俊源二人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。另答辯聲明：㈠如主文第4項所示。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實：

㈠王俊源自89年4月1日起受僱並任職於航勤公司台北分公司，自101年2月5日起每月月薪為3萬3300元；陳英三則自82年12月1日起受僱於航勤公司高雄分公司，自101年2月5日起每月月薪為4萬6400元；王俊源並為系爭工會理事、代表，陳英三則為系爭工會理事、福利委員會主席。

㈡系爭工會於100年6月29日與航勤公司簽訂系爭團體協約，約定調薪比例及年終獎金核發總額，有效期間自100年7月1日起至103年6月30日止。

㈢航勤公司於101年2月4日依勞基法第12條第1項第4款及系爭工作規則第14條第12款規定終止兩造僱傭契約，王俊源二人乃以航勤公司有工會法第35條、第36條所規定之不當勞動行為，於101年2月6日向行政院勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）提出申請，經勞裁會於101年6月15日勞裁(101)字第9號裁決決定書認航勤公司之解僱行為構成工會法

第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，並依同條第2項規定認定該解僱行為無效；航勤公司不服，提起行政訴訟，經臺北高等行政法院101年度訴字第1303號判決駁回；嗣航勤公司不服，提起上訴，仍經最高行政法院103年度判字第357號判決駁回上訴確定。

㈣航勤公司前對王俊源二人及訴外人鄭盈昇提起前案確認僱傭關係及薪資債權不存在訴訟，經臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）101年度勞訴字第107號判決駁回航勤公司之訴；航勤公司不服，提起上訴，經本院高雄分院102年度重勞上字第6號判決就王俊源二人部分駁回航勤公司之上訴；航勤公司不服，提起上訴，經最高法院104年度台上字第2185號廢棄原判決，發回本院高雄分院審理後，仍經前案即本院高雄分院104年度重勞上更㈠字第5號判決航勤公司敗訴確定。

㈤陳英三、王俊源已於105年8月1日自航勤公司復職。

㈥航勤公司已給付王俊源、陳英三於解僱爭議期間即101年2月5日至105年7月31日止之薪資各179萬3760元、249萬9413元。

五、王俊源二人主張前案判決關於其等每月薪資數額之認定，於本件不發生爭點效等語，為航勤公司所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠按學說上所謂之「爭點效」，係指法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果所為之判斷結果，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷而言，其乃源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理而來。是「爭點效」之適用，除理由之判斷具備「於同一當事人間」、「非顯然違背法令」及「當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷」等條件外，必須該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證，一如訴訟標的極盡其攻

擊、防禦之能事，並使當事人適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，前後兩訴之標的利益大致相同者，始由當事人就該事實之最終判斷，對與該重要爭點有關之他訴訟負結果責任，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院96年度台上字第307號判決意旨參照）。

㈡本件航勤公司於101年2月4日依勞基法第12條第1項第4款及系爭工作規則第14條第12款規定終止兩造僱傭契約後，王俊源二人以其等遭解僱屬於工會法第35條第1項第1款或第4款勞工參加工會活動或參與支持爭議行為，受雇主不利益待遇之情形，而向勞裁會申訴，經勞裁會以勞裁（101）字第9號裁決決定書，認航勤公司之解僱行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，依同條第2項規定該解僱行為無效；航勤公司不服，提起行政訴訟，經臺北高等行政法院101年度訴字第1303號判決駁回；嗣航勤公司不服，提起上訴，仍經最高行政法院103年度判字第357號判決駁回上訴確定，有上開判決書存卷可稽（見原審卷二第149-162頁反面），並為兩造所不爭執。航勤公司則因自認解僱合法，乃對王俊源二人提起前案訴訟，並聲明：「㈠確認兩造間僱傭契約自101年2月4日起不存在。㈡確認陳英三、王俊源自101年2月5日起至復職日止，各按月4萬6400元及3萬3300元之薪資債權不存在」，有前案判決在卷可稽（見本院卷第135-136頁、第153頁），並經本院依職權調閱卷宗核閱屬實。可知本件與前案訴訟之當事人同一，訴訟標的包含確認兩人解僱爭議期間之薪資債權是否存在。前案一審即高雄地院101年度勞訴字第107號、二審即本院高雄分院102年度重勞上字第6號，及前案審理時，承審法官雖就王俊源二人之薪資數額多次詢問兩造意見，並載明於判決書兩造不爭執事實欄內，有高雄地院101年度勞訴字第107號事件102年5月7日、102年6月4日、102年7月23日言詞辯論筆錄及判決書（見原審卷一第129-153頁）、本院高雄分院102年度重勞上字第6號事件102年11月28日準備程序筆錄及判決書（見原審卷一第1

54-168頁反面），及前案105年1月4日準備程序筆錄及判決書（見原審卷一第169-187頁反面）在卷可稽。惟前案判決關於王俊源二人每月薪資數額之認定，原係基於航勤公司之主張而來，而航勤公司於前案之訴訟標的，重點在確認兩造僱傭關係是否存在，主要爭點乃判斷航勤公司101年2月4日解僱行為是否合法，及兩造僱傭關係與薪資債權是否仍存在，並非爭執薪資數額。是王俊源二人於前案審理中，雖對其等每月薪資數額各3萬3300元及4萬6400元始終未爭執，亦經前案法院判決列為不爭執事項，惟此究非前案判決重要爭執之點。兩造於前案審理中，既未就薪資數額之內容、金額及是否屬勞務對價或經常性給與等細節，再為主張及舉證，並盡其攻擊、防禦之能事，而進行完足之辯論；且法院因逕列此薪資數額為兩造造不爭執之點而判斷航勤公司之解僱是否合法，並未進一步就每月薪資數額內容為判斷，揆諸前揭說明，前案判決關於王俊源二人每月薪資數額認定之拘束，於本件尚不發生爭點效，自不得拘束本院之判斷。故王俊源二人主張前案判決關於兩人每月薪資數額之認定，於本件不生爭點效等語，應屬可採。

六、王俊源二人主張：航勤公司之解僱行為，違反保護他人之法律，應依民法第184條第2項、工會法第35條，就其等所受解僱爭議期間應給付薪資差額及特別休假未休工資之損害，負賠償之責等語，為航勤公司所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第2項定有明文。揆其立法旨趣乃因保護他人為目的之法律，意在使人類互盡保護之義務，倘違反之，致損害他人權利，與親自加害無異，自應使其負損害賠償責任。而所謂「保護他人之法律」，亦屬抽象之概念，應就法規之立法目的、態樣、整體結構、體系價值，所欲產生之規範效果及社會發展等因素綜合研判之；凡以禁止侵害行為，避免個人權益遭受危害，不問係直接或間接以保護個人權益為目的者，均屬之。苟行

為人違反以保護他人權益為目的之法律，致生損害於他人，即推定為有過失，而該損害與違反保護他人法律之行為間具有因果關係者，即應負損害賠償責任。又按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之行為，工會法第35條第1項第5款定有明文。參諸該條款之立法目的，在於為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，應屬以保護他人為目的之法律。本件前案判決認定航勤公司終止兩造僱傭關係不合法，確認兩造僱傭關係仍然存在，有該判決書存卷可稽（見本院卷第183-215頁），並為兩造所不爭執。航勤公司因前案敗訴確定已給付王俊源二人解僱爭議期間即自101年2月5日至105年7月31日止之薪資各179萬3760元、249萬9413元等情，復為兩造所不爭執。是航勤公司對於王俊源二人之解僱行為，確屬違反工會法第35條之保護他人法律之行為，且與王俊源二人於解僱爭議期間所受之薪資損害間，具有相當因果關係。故王俊源二人依據民法第184條第2項、工會法第35條規定，請求航勤公司賠償其損害，洵屬有據。

㈡茲就王俊源二人主張其等於解僱爭議期間受有薪資差額（包含延時工資、全勤獎金、第13、14個月薪資、考績獎金、職位薪調整金額）及特別休假未休工資之損害，是否有理，分別判斷如下：

1.延時工資部分（含平日免稅加班費、平日應稅加班費、假日出勤工資）：

⑴按延長工時係指雇主在法定正常工作時間以外，延長勞工之工作時間，並以經事業單位之工會或勞資會議同意，始得為之，勞基法第32條第1項定有明文。是以，延長工時既非勞動契約或法律所定之工作時間，不在勞動契約有關工時之勞動條件內，雇主並無要求勞工延長工作時間的權利，尚應得到工會或勞工之同意。而勞工提供勞務之目的，在於獲得工資，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供

勞務，並非勞工於正常工作時間從事工作所獲得之報酬，除其提供勞務係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞基法規定，向雇主請求報酬之餘地。再者，延時工資係以勞工有加班之事實，雇主始有給付之義務，亦非勞工每月必然可取得之報酬。

⑵王俊源二人固主張：航空地勤工作負責航空公司航機調派、駕駛、運輸及行李運送，本質上具有責任制屬性，需配合航班起降，實有加班之需求，兩造經常性約定延長工時，平日加班或假日出勤工資，應屬於經常性給與，乃其等如未經非法解僱，應可預期獲得之報酬等語，並提出航勤公司排班表為證（原審卷卷一第71-77頁、原審卷二第38-77頁）。然系爭團體協約第5.1.1條約定：「勞方會員每日法定工時為8小時，...」、第5.1.4條約定：「勞方會員上班時間由資方依工作需求以班表安排之，並先期提供勞方會員知曉」、第5.2條約定：「-延長工資-勞方會員在法定工時外，配合資方工作任務需求，必須延長之工作時間，資方應發給加班費，其加班費計算方式依6.5條及其各款辦理」、第5.2.1條約定：「資方依工作任務需求，請勞方會員延長工時加班，須經由勞方會員同意後行之」（見原審106年度北司勞調字第154號卷第12頁，下稱原審勞調字卷）。可知航勤公司排定之排班表，僅係針對平常法定工時之排班，而依據系爭團體協約第5.2.1條約定，航勤公司延長工時需經勞工同意後行之，乃繫於航勤公司依工作任務提出需求及勞工基於自主意願表達同意，方可延長工作時間，屬於不確定之事件。參酌王俊源二人100年至101年2月薪資表中，每月領取之假日出勤工資、免稅加班費、應稅加班費，金額不一，有其等提出之薪資明細整理與薪資單在卷可稽（見原審卷二第224-231頁）。足見王俊源二人遭解僱前之平日與假日延長工時時段、時數，均非固定，並非每月必然可取得延長工時之報酬，難認屬於經常性給與。佐以王俊源二人亦不否認其等係因航勤公司遲未履行調薪共識，依系爭工會決議發起拒絕加

班活動而遭解僱，足見王俊源二人在遭解僱之前，已明示拒絕提供延長工時之勞務，自難以期待王俊源二人於解僱爭議期間會同意提供延長工時之勞務。是延長工時之報酬並非經常性給與，且王俊源二人於遭解僱前已明示拒絕加班提供勞務，於解僱爭議期間復未經航勤公司排入工作班表內提供延長工時之勞務，更未將其願延長工時提供勞務之準備給付提出並告知航勤公司，表示同意航勤公司請求延長工時之意，亦無平日或假日延長工時提供勞務之事實，自難認王俊源二人得以請求延長工時之報酬。故王俊源二人主張平日加班或假日出勤工資，均為經常性給與，屬於其等如未經非法解僱，應可預期獲得之報酬云云，即非可採。

2.全勤獎金部分：

⑴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。又上開經常性給與，係指下列以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，亦為勞基法施行細則第10條所明定。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號意旨參照）。

⑵王俊源二人固主張：依據系爭團體協約第6.3.3.9條約定給付之薪資包含全勤獎金，且依實務見解全勤獎金為勞工每月全勤工作之對價，屬於經常性給與，勞工僅需按班表定時出勤即可獲取，亦屬於其等如未經非法解僱，應可預期獲得之報酬，航勤公司應按月加計全勤獎金等語。而依系爭團體協約第6.3.3.9條約定工資之給付內容固包含：上月之全勤獎金：1000元（原審勞調字卷第14頁反面）。然全勤獎金之發給，應視勞工出勤狀況而決定之，如勞工於上個月期間有遲到、早退、請假之情形，即無核予之資格，非經常性之給與，乃航勤公司為鼓勵全月正常出勤勞工辛勞所給予之獎勵，而為恩惠性之給付；且縱航勤公司不為給付全勤獎金，勞工尚非得以此為由拒絕勞務之提供，亦難認屬於勞務之對價。故王俊源二人主張全勤獎金屬於經常性給與，航勤公司於解僱爭議期間應按月加計全勤獎金1000元云云，要非可採。

3.第13、14個月薪資部分：

⑴系爭團體協約第6.2條約定：「-月薪總數-資方給付勞方會員採年薪制年發14個月薪，除按月給予外，另2個月薪於6月份及12月份，併當月底之薪資發給日發給加發之1個月薪，資方應於年度預算之費用項科目編列」（見原審勞調字卷第14頁）。可知兩造約定勞工之薪資採年薪制度，年發14個月薪，除按月給付薪資外，勞工應受之第13、14月月薪，分別於6月及12月底併同當月薪資發給，該第13、14個月薪資顯具有工資之性質。再者，王俊源薪資存摺帳戶於100年6月27日、100年12月27日分別匯入「薪資」6萬7719元、5萬9267元，有薪資帳戶明細為證（見原審勞調字卷第36頁正反面），於100年12月27日發薪時有受領「第14個月月薪34,300元」之項目，亦有發薪日期100年12月27日之薪資單在卷可稽（見原審卷二第231頁）。另陳英三於100年6月27日發薪時有受領「第13個月月薪47,400元」之項目，亦有發薪日期100年6月27日之薪資單可認（見原審卷二第225頁反面）。

足見王俊源二人100年6月份及12月份月底薪資併有將該年度第13、14個月薪資一起受領，屬於年薪制約定之工資，性質上為勞務之對價，並為經常性給與。航勤公司辯稱此係年終獎金之性質，屬於雇主恩惠性之給與云云，尚非可採。故王俊源主張第13、14個月薪資性質上為工資，屬於其等如未經非法解僱，應可預期獲得之報酬等語，應屬可採。

⑵王俊源二人主張王俊源、陳英三第13、14個月薪資各為3萬4300元、4萬7400元等語，固據提出王俊源100年12月27日薪資單及陳英三100年6月27日薪資單為證（見原審卷二第231頁、第225頁反面）。惟王俊源遭解僱前之每月領取固定底薪3萬3300元（包含職位薪2萬4800元、職務薪3500元、交通費2000元、伙食費1800元、應稅伙食費1200元）外，尚領取全勤獎金每月1000元等情，有王俊源100年間薪資帳戶明細及薪資細項在卷可參（原審勞調字卷第35-37頁、原審卷二第224頁、第229-231頁反面）。另陳英三遭解僱前之每月領取固定底薪4萬6400元（包括職位薪3萬7900元、職務薪1000元、交通費2000元、伙食費1800元、應稅伙食費1200元、領導加給2500元）外，尚有領取全勤獎金每月1000元等情，亦有陳英三100年度綜合所得稅核定通知書及薪資單存卷可稽（見原審勞調字卷第38頁、原審卷二第225-227頁反面）。足見王俊源二人主張兩人第13、第14個月薪資各為3萬4300元、4萬7400元，實均包含每月1000元之全勤獎金。惟全勤獎金並非經常性給與，而係雇主恩惠性、獎勵性之給付，業如前述。則就每月1000元之全勤獎金部分，自應於計算工資時予以扣除，故王俊源、陳英三第13、14個月之工資應各為3萬3300元、4萬6400元。又王俊源二人各得請求航勤公司於解僱爭議期間給付之第13、14個月薪資，合計相當於9個月薪資（即應於101年6月份、12月份、102年6月份、12月份、103年6月份、12月份、104年6月份、12月份、105年6月份併發之工資）。以此計算，陳英三請求航勤公司給付之第13、14個月薪資共41萬7600元（計算式：4萬6400元×9＝41萬760

0元）；王俊源請求航勤公司給付第13、14個月薪資共29萬9700元（計算式：3萬3300元×9＝29萬9700元），洵屬有據；逾此部分，則非有理。

4.考績獎金部分：

王俊源二人固主張：依照過往經驗，航勤公司少會以乙等評定其等之考績，考績獎金屬雇主依系爭團體協約之約定對勞工應為之給與，具工資之性質，其等於爭議期間每年至少可獲得相當於1個月薪資之考績獎金，應屬於其等可得預期之利益等語。然依系爭團體協約第6.7.條約定：「-考績獎金-資方於年度11月份前考評勞方會員之年度工作績效，由第7.2.條之委員會共同審查復核，依其鑑核結果核發年度考績獎金，於次年元月份併發薪日給付予勞方會員，由資方年度預算之費用項科目編列，其發給方式如下。優等：1.5個月薪，資方單位同職務人數之10%。甲等：1.25個月薪，資方單位同職務人數之40%。乙等：1個月薪，員額不管制。丙等：不發給，員額不管制。」、第6.7.5條約定「勞方會員年度考績達乙等（含）以上者，資方應次年元月份調整晉陞勞方會員一個薪資號」（見原審勞調字卷第14頁反面-15頁）。可知考績獎金結合公司整體經營目標與員工個人發展方向，經評量及考核員工年度工作績效，作為員工獎金發放、人事升遷及薪資調整之依據。則王俊源二人是否能取得考績獎金，係以其等勞績效、貢獻程度、辦事勤惰等良窳情形決之，並非單純提供勞務即可取得，實非經常性給付，王俊源二人提供勞務亦不以航勤公司給付考績獎金為必要，揆諸上揭說明，應為航勤公司恩惠性、獎勵性之給與，自非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。況王俊源二人於解僱爭議期間並無提供勞務之事實，對於當年度工作績效、貢獻程度無從評比，亦不符合考績獎金給付之目的。故王俊源二人主張考績獎金屬於其等可得預期之利益，航勤公司應予賠償云云，即非可採。

5.職位薪調整金額部分：

王俊源二人固主張其解僱爭議期間之薪資，本應依系爭團體協約之約定逐年調升，而航勤公司於101年至103年稅前盈餘均達7000萬元以上，已符合調薪之條件，逐年調升之薪資應屬於工資之一部分，縱非屬於工資，亦屬其等可得預期之利益，航勤公司應予賠償等語。然系爭團體協約第6.4.1條約定：「資方應於本協約生效日起至協約終止之次年度止，於預期考量營收狀況及促進勞資和諧，創造勞資雙方互信共榮，每年度稅前盈餘達新台幣7,000萬元時，調升勞方會員薪資3.2%為基準（含年度考績晉級部分）」、第6.4.2條約定：「資方於年度11月份應邀集勞方共同召開勞資協商會議，依資方營業狀況協商確認調幅，並於次年元月調整勞方會員之薪資」（見原審勞調字卷第14頁反面）。而航勤公司高雄站在101年以前連年虧損，於103年度終了盈餘始逾7,000萬元，是於101年至103年間因不符合系爭團體協約之要件，並未召開勞資協商會議，僅於102年、103年度有依考績辦法辦理績優員工之晉級調薪；期間勞裁會亦曾於102年7月26日以101年勞裁字第72號駁回遭懲處之系爭工會會員9人補發3.2%調薪差額之請求等節，業據航勤公司提出航勤公司臺北站及高雄站97年至105年間損益比較表、決定書、102年、103年高雄站調薪公文及職工考績辦法存卷供參（見原審卷二第94-124頁）。可知航勤公司於101年至103年年度終了後，因未達到系爭團體協約所約定之盈餘金額，致未召開勞資協商會議進行調薪，並不符合調升薪資之要件。且依系爭團體協約第6.7.5條約定：「勞方會員年度考績達乙等（含）以上者，資方應次年元月份調整晉陞勞方會員一個薪資號」（見原審勞調字卷第15頁），可知需勞工年度考績達乙等以上，方調整晉陞薪資號。惟王俊源二人於解僱爭議期間事實上並未提供勞務，無從以勞動實績為考評，依系爭團體協約第6.7.5條約定，亦無從取得晉陞調整薪資號甚明。故王俊源二人主張其等於解僱爭議期間之薪資，應依系爭團體協約之約定逐年調升並給付云云，亦非有理。

6.特別休假未休工資部分：

⑴按修正前勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第39條定有明文，足見勞基法第38條所定特別休假制度，係以維護勞工身心及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資。故倘非雇主因有工作需要且經徵得勞工同意者外，自應以休假為原則。又勞工於停職期間，既因雇主拒絕受領其提供勞務，事實上即處於休假之狀態，顯無從再請休特別休假，進而發生雇主因有工作需要而使勞工放棄特別休假之情形（最高法院101年度台上字第1651號判決意旨參照）。

⑵王俊源二人固主張於遭違法解僱期間，因航勤公司拒絕受領勞務給付而無從請假，在此期間得以繼續累積之特別休假未休假日數，航勤公司應發給工資，不因其等有無實際提供勞務有異，縱認不屬於工資，亦屬其等本得預期之利益，航勤公司應予給付等語。然王俊源二人於解僱爭議期間既遭航勤公司拒絕受領其提供勞務，事實上即處於休假之狀態，顯無從發生航勤公司因有工作需要而使王俊源二人放棄特別休假之情事。故王俊源二人依據民法第184條第2項、工會法第35條規定，或修正前勞基法第38條、第39條及勞基法施行細則第24條第3款等規定，請求航勤公司給付解僱爭議期間特別休假應休未休工資，亦屬無據。

㈢綜上所述，王俊源二人依據民法第184條第2項、工會法第35條規定，請求航勤公司給付王俊源第13、14個月薪資29萬9700元部分，及給付陳英三第13、14個月薪資41萬7600元部分，應屬有據；逾此部分，則非有理。

七、從而，王俊源二人依民法第184條第2項、工會法第35條規定，請求航勤公司給付王俊源29萬9700元、陳英三41萬7600元，及均自起訴狀繕本送達翌日即106年9月15日（見原審勞調字卷第47頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理

由，不應准許。原審逾前開應准許部分，命航勤公司所為之給付，於法尚有未洽，航勤公司就此部分指摘原判決不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院將此部分予以廢棄，並改判如主文第2項所示。至於前開應准許部分，原審為航勤公司敗訴之判決，於法核無不當。航勤公司就此部分指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其此部分之上訴。至於原審就王俊源二人敗訴判決部分（除確定部分外），於法並無違誤。王俊源二人就此部分仍執前詞指摘原判決不當，求予廢棄，均無理由，應駁回王俊源二人之上訴。又陳英三於本院所為追加之訴部分，亦為無理由，併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及已經提出之證據，經本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件航勤公司之上訴為一部有理由，一部無理由；王俊源之上訴為無理由；陳英三之上訴及追加之訴，均為無理由。爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　楊絜雲

法　官　張宇葭

法　官　郭顏毓

正本係照原本作成。

臺灣航勤股份有限公司不得上訴。

王俊源、陳英三合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　4　　月　　29　　日

書記官　馬佳瑩

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。