臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡上字第11號

上　訴　人　林淑靖

訴訟代理人　陳文賢

被上訴人　　李堃弘即私立青溪文理語文短期補習班

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　魏雯祈律師

　　吳佳真律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國112年7月31日本院勞動庭112年度勞簡字第5號第一審判決提起上訴，本院於民國113年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於簡易訴訟程序第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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436條之1第3項準用同法第446條第1項及第255條第1項第2款規定甚明。經查，上訴人就民國110年12月30日請假部分，於原審時係主張業經被上訴人同意為特別休假始申請，復於本院言詞辯論時改稱：該日係兩造依民法和解契約而屬特別休假云云。被上訴人雖不同意追加，然就此部分，核屬請求之基礎事實同一，揆諸首揭規定，核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、上訴人於原審主張及上訴意旨略以：

上訴人自90年4月2日起受僱於被上訴人，月薪為新台幣（下同）35,500元。詎被上訴人未依歷年調薪後之薪資給付上訴人，而積欠上訴人106年1月至112年1月薪資共計261,813

元，並短少提繳上訴人勞工退休金5,580元，且不當扣減上訴人寒、暑假之帶班費共計27,341元，又被上訴人將上訴人特別休假列為事假，致上訴人薪資因而短少19,119元，此外，被上訴人亦短少給付上訴人年終獎金79,600元。為此，上訴人爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，提起本件訴訟，請求被上訴人如數給付上開金額等語，並於原審聲明：㈠上訴人應給付被上訴人387,873元。㈡上訴人應提繳5,580元至被上訴人勞退帳戶。

二、上訴人答辯意旨：

兩造於上訴人任職期間簽署「教職員聘雇合約書」（下稱系爭合約），依系爭合約第5條及薪資清單可知，上訴人薪資係區分底薪、職務津貼、專長津貼、班導津貼（即帶班費）、月績效獎金、工作獎勵金1,000元、端午、中秋、生日禮金各1,000元、旅遊津貼1,500元、證照津貼1,000元等。如上訴人欲請求之帶班費即應依系爭合約第5條之約定，須上訴人實際帶班時始給付，此非屬經常性薪資。本件上訴人於寒暑假期間均未帶班、亦未擔任冬、夏令營老師，故無權請領帶班費。上訴人106年、109年度特休未休工資均已如數發給，上訴人107年、108年、110年度亦已將當年度之特別休假日數休畢。因上訴人於110年12月30日多申請事假1日，遂分別扣薪資及全勤獎金，是上訴人主張其特別休假遭被上訴人以事假扣減工資，顯非事實。又被上訴人均依法提撥上訴人退休金，上訴人如認薪資短少及短少提撥勞工退休金，則上訴人應負每月薪資係32,500元之舉證責任。至年終獎金係屬勞動基準法施行細則第10條第2款所定之非經常性獎金，被上訴人自得單方面依員工績效、公司盈餘狀況等裁量發給員工與否，況被上訴人自109年至111年間遭逢新冠肺炎疫情導致停班停課衝擊，尚須退還款項予學生家長，致被上訴人營業額大幅縮減而虧損無盈餘，被上訴人已勉為發給上訴人年終獎金3,000元，實無違法之處等語置辯，並

聲明：㈠上訴駁回。

三、原審為駁回上訴人之訴。上訴人對原判決全部聲明不服，提起上訴，上訴聲明：原判決廢棄，被上訴人應給付上訴人387,873元。㈡被上訴人應提繳5,580元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞退專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、本院判斷：

㈠、被上訴人究有無不當扣減上訴人寒暑假帶班費？

按系爭合約第5條：「班導津貼：帶班老師依帶班人數核給。寒暑假無班導津貼，但寒暑假活動有帶班者除外」（見原審卷二第29頁）。經查，上訴人自承寒暑假期間確實未帶班等語，核與上訴人薪資清單所列(107年1、2、7、8月、108年1、2、7、8月、109年1、2、7、8月、110年1、2、7、8月、111年1、2月），均僅於寒暑假期間扣減帶班費，益徵帶班費非屬固定薪資，是寒暑假期間被上訴人應無須給付上訴人帶班費，故上訴人主張因其寒暑假排定特別休假始遭扣減帶班費乙情，實屬無據。

㈡、上訴人主張被上訴人將其特別休假改以事假扣薪19,119元，是否有據?

1.106年12月13日以前之特休未休工資請求權已罹於時效而不得請求：

按106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款規定：「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」。又特別休假未休之工資，其性質屬1年之定期給付債權，其各期給付請求權，自應適用民法第126條規定因5年間不行使而消滅。查上訴人主張101年度至105年度特別休假工資，應自於該年度終結時起，得請求發給工資，然上訴人於111年12月13日始提起本件訴訟（原審卷一第7頁），已罹於5年時效期間而消滅。被上訴人已為時效抗辯，自得拒絕給付。縱上訴人主張本件請求前曾經調解程序，惟因上訴人未於調解不成立起6個月內提起訴訟，依民法第130條規定，其請求權時效，仍應視為不中斷，是

上訴人主張101年度至105年度特別休假未休發給工資乙情，應無理由。

2.上訴人請求106年12月14日起，被上訴人將其特別休假以事假扣減薪資部分：

按出缺勤管理規章第7條第6點特別休假規定（略以）：另員工如有超休特別休假改以事假辦理等語（原審卷二第120頁）。經查，上訴人主張被上訴人未依勞基法給予應有之特別休假日數，致上訴人遭以事假扣薪，因上訴人106年度遞延特別休假22天，加上107年特別休假23天，扣除107年已休31天，尚有7天未休畢，被上訴人竟以事假扣減8天薪資云云。經查，依上訴人106年度請假休假記錄可知，上訴人於106年已申請特別休假16日，僅餘6日未休乙情，有106年度請休假紀錄可佐，而所餘未休之6日工資，業經被上訴人於107年1月核發特休未休工資6,631元，有107年1月份薪資清單在卷可按，故難認106年度有何可遞延之特別休假。再查，依上訴人107年請假休假記錄可認，上訴人107年度應有特別休假23日，而上訴人於107年7月24日止均已休畢，上訴人再於同年7月25至27日、同年月30、31日、同年8月1至3日再請假之8日，依上開管理規章規定，本應列為事假，而無需給付工資等情無訛，然被上訴人並未將上訴人之特別休假改列以事假而扣薪，是上訴人此部分主張，難認有據。又查，上訴人主張110年12月30日之請假係事先詢問，經被上訴人同意為特別休假後始申請，惟嗣後仍遭以事假扣薪云云。惟查，經本院細繹兩造間通訊軟體LINE對話紀錄內容，上訴人之主管前於110年12月6日明確告知上訴人，經其核算上訴人至110年12月6日止，已申請之特別休假共計19日等語（原審卷一第348頁），上訴人聽聞後雖不斷反駁，並主張被上訴人曾以「天數應該沒錯」、「假單先給我好了」等語回覆，即遽論被上訴人已同意多給付一天特別休假云云。然就被上訴人所述「天數應該沒錯」一語之文義解釋，實難認有何被上訴人係已肯認上訴人自述之計算方式之意，且自始未見被上訴

人有何同意將上訴人已休畢之特別休假由19日更改為18日，更遑論兩造間就此部分有何和解契約存在，是上訴人上開主張，均與事實相違，要難採信。末查，上訴人嗣於同年12月10、20至24日、29日均再申請特別休假（共計7日），是上訴人110年度特別休假26日業於12月29日已全部休畢（計算式：19+7），故上訴人於12月30日請假之假別應屬事假無訛。末核以上訴人於111年1月12日通訊軟體LINE對話中坦稱：「主任早：經過了多天的思考，我想就是學校認為我110年多休一天，我用今年的特休扣還一天給他，這樣也是可以溝通的」等語（原審卷二第335頁），益徵被上訴人自始未同意讓上訴人超休1日，是上訴人12月30日之假別應列為事假無誤。綜上，上訴人就特別休假之主張均無理由，均應駁回。

㈢上訴人請求被上訴人給付110、111年之年終獎金部分：

1.按稱獎金者，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，勞基法施行細則第10條第2款定有明文。是年終獎金發放與否以及發放金額、發放對象，應視雇主當年度有無盈餘、盈餘多寡、雇主所定考核發放基準及其勞工當年度工作並無過失而定，非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之權。再年終獎金或紅利之給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，自非工資。至該獎金或紅利如何分配，乃企業自治事項。經查，依系爭合約第6條第2項有關年終獎金約定：「年終獎金：甲方（即被上訴人）得依當年年度盈餘狀況發給乙方（即上訴人）年終獎金，到職未滿三個月及未簽約者則不發給等語觀之，被上訴人得依當年年度盈餘狀況發給年終獎金，應屬對員工所為之恩惠性給與，自非勞工因工作而獲致之對價。是上訴人請求被上訴人給付110、111年年終獎金共計79,600元，乏其所據。

㈣上訴人請求被上訴人未給付調薪後之差額261,813元，並將

差額補提撥至上訴人勞工退休金專戶部分：

1.上訴人主張到職時底薪為24,000元，經歷次調薪後應領薪資為34,500元，被上訴人卻給付31,888元，尚有短少2,612元云云；被上訴人則辯以：上訴人任職迄今薪資都是一路成長未減薪等語。經查，上訴人底薪自106年1月起至000年0月間（長達6年有餘）均為27,000元，有上訴上開期間薪資清單在卷可稽（原審卷一第239至275頁），且期間上訴人對此薪資及其所列之薪資項目均無任何異議，足認兩造間對於此薪資應已達合意。再酌以上開被上訴人給付之底薪均為27,000元，已高於勞動部所定各年度之基本工資，且上訴人歷年薪資總額未曾調降，是上訴人空言主張被上訴人應給付歷年調薪差額261,813元等情，實無足採。

2.被上訴人並無短少給付上訴人薪資乙情，已如前述，且被上訴人均依法按月提繳工資之6%勞工退休金，則上訴人請求被上訴人應補提繳勞工退休金至其勞退專戶，為無理由，要難准許。

五、綜上所陳，上訴人上開請求均為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　26　　日

勞動法庭　審判長法　官　徐培元

法　官　姚葦嵐

法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　29　　日

書記官　張琬青