

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞簡字第54號

原告 林美滿
被告 晟源科技股份有限公司

法定代理人 吳文進

訴訟代理人 吳正琳

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年12月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬伍仟捌佰肆拾元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參萬伍仟捌佰肆拾元
為原告預供擔保，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項但書第3款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲
明係請求被告應給付新臺幣（下同）199,527元（含溢扣民
國109年5月、7月、8月夜班津貼共8,000元、勞工退休
金33,763元、被扣46日工資57,764元、精神慰撫金100,000
元）、提供工資明細（含按指紋機之加班費）與出勤紀錄、
退還1日補休【見本院109年度勞簡專調字第114號卷（下
稱勞簡專調卷）一第5至6頁】，然本件訴訟兩造經本院於
109年11月24日以109年度勞簡專調字第114號就原告起訴
狀請求事實及理由二、三、四、五部分（即勞工退休金、被
扣工資、提供工資明細與出勤紀錄、退還1日補休）達成調
解合意，依勞動調解筆錄之調解成立內容所載：（一）相對人（
被告）願於109年11月30日前給付聲請人（原告）無薪假被
扣工資、國定假日及同年4月3日清明節應補休未補休部分
36,000元；（二）相對人（被告）於收到勞動部勞工保險局函請

相對人補足聲請人（原告）勞工退休金差額函文時，願於7日內補足差額，逾期未補足願賠償聲請人20,000元之懲罰性違約金；(三)聲請人（原告）就上開請求部分之其餘請求均拋棄（見勞簡專調卷二第364至365頁），是本件僅以尚繫屬於法院之聲明即上開夜班津貼及精神慰撫金予以審理，合先敘明。嗣原告於109年12月9日言詞辯論期日將上開夜班津貼請求擴張為109年5月至11月共35,840元（見本院勞簡字卷第20、26頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許，併予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自100年3月間起受僱於被告，擔任夜班品保部量測人員，約定每日工作時間自晚上8時30分至翌日上午5時30分，月薪將近40,000元，每月工資應以本薪23,200元、全勤獎金2,000元、日/夜獎金（津貼）8,000元為固定薪資結構，詎被告於109年5月中因疫情影響，要同仁共體時艱，配合公司政策輪流不加班2小時，藉此苛扣當天夜班津貼全數，即每日400元，被告實已違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條規定，直至同年6月初經多數員工反應與被告協議後，被告始同意依照比例扣夜班津貼，為此，爰依兩造間勞動契約向被告請求109年5月至11月溢扣之夜班津貼35,840元。再者，原告因家人身體有恙家庭負擔大，需依照班表上班而不要放無薪假，惟與被告多次協商仍被刻意苛扣夜班津貼，造成原告家庭經濟及身心均感痛苦異常，爰依民法第184條、第195條規定，請求被告賠償精神慰撫金10萬元，並聲明：被告應給付原告溢扣夜班津貼35,840元及精神慰撫金100,000元。

二、被告則以：因109年第2季業績不好，希望同仁盡量減少加班，扣掉的400元是加班津貼，夜班津貼總金額為8,000元，以20日為計算單位，沒有加班就沒有津貼，如果沒有加班就跟日班相同，沒有8,000元津貼，夜班津貼應屬於加班費等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告自100年3月起受僱於被告處，擔任夜班品保部量測人
03 員，約定每日工作時間自晚上8時30分至翌日上午5時30分
04 (見勞簡專調卷二第152、154頁)。

05 (二)109年6月初被告有與原告及公司員工協議依照比例扣津貼
06 400元(見勞簡專調卷二第154頁)。

07 (三)被告有扣原告109年5月、7月、8月津貼共8,000元(見
08 勞簡專調卷二第156、158頁)。

09 (四)原告因被扣109年5月、7月、8月夜班津貼，於109年7
10 月16日寄發楊梅郵局第250號存證信函予被告(見勞簡專調
11 卷一第25至35頁)。

12 四、原告主張夜班津貼屬經常性給付，為工資之一部分，被告依
13 法應全數給予，且因被告溢扣原告夜班津貼一事，造成原告
14 身心痛苦並請求精神慰撫金等情，為被告所否認，並以前揭
15 情詞置辯，是本件之爭點厥為：(一)原告未加班是否仍得依兩
16 造間勞動契約請求109年5月至11月遭被告扣除之夜班津貼
17 共35,840元？(二)原告得否依民法第184條、第195條規定，
18 請求被告給付精神慰撫金100,000元？分述如下：

19 (一)原告是否得依兩造間勞動契約請求109年5月至11月溢扣之
20 夜班津貼共35,840元？

21 1.原告主張工資範圍除本薪之外，其夜班津貼、全勤獎金等亦
22 應列入計算，故其於109年5月至11月之夜班津貼均有遭被
23 告溢扣之情，則為被告所否認，並以前詞置辯。惟按勞基法
24 第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，
25 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物
26 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
27 之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
28 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
29 下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項
30 給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
31 會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主

01 依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞
02 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
03 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
04 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）
05 ，即具工資之性質（最高法院109年度台上字第1745號民事
06 判決參照）。換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供
07 勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價
08 性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時
09 ，則輔以「經常性給付」與否作為補充性之判斷標準。

10 2. 而被告固辯稱：夜班津貼應該是屬於加班費，沒有加班就沒
11 有津貼，如果整個月只有1天沒加班是扣400元，有請特休
12 而沒加班仍會給津貼云云（見本院勞簡字卷第156、158頁
13 ）。並佐以證人即被告公司副廠長呂傳寶於本院審理時證述
14 ：薪資單上雖名稱為夜班津貼，但夜班津貼是有加班才有，
15 是浮動薪資，發放目的是鼓勵員工加班，因為一班是12小時
16 ，希望勞工能上足12小時，之前有員工雖然是夜班，但沒有
17 加班也沒有拿到夜班津貼；員工守則沒有規定夜班津貼是經
18 常性給付，經常性給付是每個月給付，夜班津貼雖也是每月
19 給付，但是是浮動非固定的，公司每月會給予本薪、技能加
20 給、主管加給、日/夜班津貼、全勤獎金，因是每月給付，
21 故為經常性給付，惟全勤獎金及津貼是浮動性的，只要請事
22 、病假就會扣掉等語（見本院勞簡字卷第21至24頁）。

23 3. 查，原告所主張之系爭夜班津貼，依據被告公司員工守則第
24 5章第13條規定：「工資2.本公司工資包含以下項目：2.1
25 經常性給付。2-1-4日、夜班津貼」等語，此有兩造不爭
26 執真正之員工守則1份在卷（見本院勞簡字卷第52頁）可稽
27 ，以及原告提出之「薪資明細」，亦載明被告公司對原告就
28 前開夜班津貼項目，均按月發放，可見被告就前開薪資明細
29 表所載該項目給付，已形成制度上之經常性，甚至具有因工
30 作而獲得對價之性質；且細繹原告所提出104年1月至105
31 年12月薪資明細及104年11月至12月、105年9月至10月之

01 出勤月報表互核（見本院勞簡字卷第8至16頁），原告於10
02 5年9月、106年4月、7月、108年1月等月份，至少有
03 1日既未加班，亦未請特休，但被告公司並未扣減原告當月
04 份之夜班津貼400元，此有各該薪資明細及出勤月報表在卷
05 可稽（見勞簡專調卷一第209、241、243、251、293頁
06 ，勞簡專調卷二第240、254、260、296頁），被告辯稱
07 夜班津貼屬於鼓勵性質及保證加班之津貼云云，尚難採信。
08 又原告每月加班，被告尚另發給加班費，此觀諸該薪資明細
09 ，除夜班津貼外，尚有列「加班費」一欄，自明。苟夜班津
10 貼屬於加班費性質，則被告斷無在薪資明細又另列加班費之
11 理。另參照被告公司所製發之薪資明細內容（見勞簡專調卷
12 一第51至57、99至101、109、127至329頁；卷二第116
13 至144頁），亦載明該公司對原告所主張之夜班津貼項目，
14 除部分月份因原告有請假未做滿8小時（中間另休息1小時
15 ）而遭公司扣津貼外，其餘幾乎均按月以8,000元全額發放
16 ，換言之，依據原告提出被告104年12月以後遭扣減夜班津
17 貼之月份，被告均有另外請家庭照顧假、生理假、病假等。
18 對照觀之，應認為被告在109年5月份片面改變加班津貼制
19 度前，該夜班津貼應係從事夜班之員工，除請年假（即特休
20 假）、無薪假或公出、公差等外，另外請事病假或家庭照顧
21 假、生理假，被告會扣減當月份夜班津貼400元，而非如被
22 告訴訟代理人吳正琳於本院調解時所陳稱：整個月只要有一
23 天沒加班扣400元等情，應認夜班津貼，屬於工資之一部分
24 。至於被告公司104年及以前之薪資報表格式與現今不同，
25 且夜班津貼記載6,800元至8,800元不等，與之後制度略有
26 差異，且被告訴訟代理人亦不否認公司經常更換會計，且會
27 計時常計算錯誤，本院認為105年之前之薪資報表無參考價
28 值。另被告於本院言詞辯論終結後之109年12月16日提出之
29 訴外人蕭澤濬2016年9、10月份薪資明細及出勤月報表欲說
30 明未加班2小時，夜班津貼遭扣減400元云云，因係言詞辯
31 論終結後始提出，本院不予斟酌。且蕭澤濬之上下班時間與

原告不同，單位亦不同（原告在品保部、蕭員則在製造部），尚難相互援引參照。

4. 可見被告公司就其薪資明細所載「夜班津貼」項目給付，已形成制度上之經常性，甚至具有因工作而獲得對價之性質，是原告所主張之系爭夜班津貼，既係原告因工作而獲得者，且在一般情形下經常可以領得之給付，屬經常性之給與，自係屬其依兩造勞動契約得取得之工資。然按工資係由勞雇雙方約定，僅不得低於基本工資，此觀勞基法第21條第2項規定自明。系爭夜班津貼，雖被告於109年5月片面宣布因疫情影響，希望公司員工共體時艱，配合政策輪流未加班2小時等情，此為被告所不否認，然原告並未同意扣減夜班津貼，被告自不得片面制訂不利於原告及其他員工之規定，而應經由勞資協商後制訂，本件被告事後公布希望員工配合公司政策輪流未加班2小時，並扣除部分夜班津貼等情，尚難認為兩造就工資之計付已另行約定，被告未經原告同意，擅自扣減夜班津貼，揆諸上揭規定，於法有違。

5. 準此，原告主張依被告製發之109年5月至11月薪資明細請求溢扣之夜班津貼共35,840元（計算式：109年5月800元＋6月1,840元＋7月4,000元＋8月6,000元＋9月7,200元＋10月8,000元＋11月8,000元＝35,840元，見勞簡專調卷一第325、327、329頁；卷二第188、190、192頁；勞簡字卷第25頁），本院觀諸卷附原告上開月份之出勤月報表（見勞簡專調卷二第328至338頁），原告均未請假，依據被告公司先前之規定或慣例，被告自不得僅因原告未配合加班即擅自扣減其各該月份之夜班津貼，原告上開請求為有理由，應予准許。

(二) 原告得否依民法第184條、第195條規定，請求被告給付精神慰撫金100,000元？

按因侵權行為發生非財產上損害賠償，以法律有特別規定者為限，始得請求慰撫金，此觀民法第18條第2項、第195條第1項即明。是依上開規定，須為身體、健康、名譽、自由

、信用、隱私、貞操或其他人格法益等非財產法益受不法侵害，始得請求非財產上損害賠償（即精神慰撫金）。又慰藉金之賠償，以人格權遭遇侵害，使精神上受痛苦為必要，是不法侵害被害人之財產法益，而對其身體、生命、自由等人格權並未有何加害行為，縱因此使被害人苦惱，亦不生賠償慰撫金之問題（最高法院83年度台上字第2097號判決意旨參照）。而本件原告主張其因被告公司要求員工輪流放無薪假或請特休來扣抵而刻意苛扣夜班津貼，以致其家庭經濟及身心均感痛苦異常等情（見勞簡專調卷一第7頁），惟上開權益經核非屬民法第195條所列舉之受侵害權利，或其他人格法益，是原告就此請求被告公司應賠償精神慰撫金100,000元，係屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付如主文第1項所示，為有理由，應予准許。另依民法侵權行為之法律關係，請求被告給付精神慰撫金，即屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 12 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 培 元

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 109 年 12 月 31 日
書 記 官 康 馨 予