# 臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞簡上字第5號

上　訴　人　林欽
被上訴人　台橡股份有限公司
法定代理人　殷琪
訴訟代理人　余明哲
　　李慧玲
　　謝至傑
　　徐瑩書

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國108年3月26日本院橋頭簡易庭107 年度橋勞簡字第37號第一審判決提起上訴，本院於民國108年9月11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

一、上訴人主張：伊任職於被上訴人公司39年又7 個月，於民國107 年2月3日提出退休申請，同年3月2日辦理退休，退休時本俸為新臺幣（下同）56,600元。被上訴人董事會決議於107年調薪（下稱系爭調薪），生效日期為107年1月1日，調薪幅度平均為3.8%，被上訴人公司並未明文規定何人何種情況不能調薪，依勞動基準法（下稱勞基法）第1 條、中央法規標準法第13、14條規定，即應適用於每位在職員工，一體調薪。而上訴人於同年3月2日辦理退休前，被上訴人竟逕不予上訴人調薪，違反民法第148 條誠實信用原則、就業服務法及鄙視勞工，被上訴人自應給付上訴人107 年1月至3月應調薪而未調薪之短付薪資、併入調薪金額、伙食津貼、工作效率獎金計算之短付加班費，及應將上開短付加班費、特休折現、勉勵金加入計算平均工資而短付之退休金，合計386,235元（計算式如原審判決附件所示）。爰依民法第148條規定及兩造間勞動契約關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被上訴人應給付上訴人386,235元。

二、被上訴人則以：上訴人在法律上並無調薪之請求權，兩造間之勞動契約或被上訴人之工作規則並無規定年度終了，應予調薪之規定，勞基法亦無課以雇主於新年度開始時有調薪之義務，上訴人亦未能舉證證明被上訴人有何違反就業服務法及鄙視勞工之情事。且被上訴人調薪制度之目的係為激發員工之發展潛力，而即將退休之員工無法以調薪達此目的，是被上訴人薪資管理政策係只要在每年2 月調薪作業前提出退休、離職申請者，均不予調薪，所有員工一體適用，並無對上訴人為差別待遇，況上訴人提出退休申請時，被上訴人承辦人亦已告知此項規定，上訴人仍執意於2 月調薪作業前提出退休申請，其無法參與調薪為上訴人個人選擇，與被上訴人無涉。且調薪幅度因人而易，亦非皆為3.8%。又伙食薪貼、工作效率獎金，被上訴人已計入計算加班費，並未短付加班費。而特休折現，不具經常性及勞務對價性；勉勵金則係獎勵性給與，並經勞資協商會議確認非勞工因工作獲得之報酬，自均不得列入併計平均工資等語，資為抗辯。並聲明：上訴人之訴駁回。

三、原審為上訴人敗訴之判決，判決上訴人之訴駁回，上訴人不服提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人386,235元。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事實：（本院卷第93、95至97頁）

㈠上訴人於67年8月23日起受僱於被上訴人公司，107年3月2日退休。

㈡被上訴人公司於107年2月間依董事會決議，辦理員工調薪，平均調幅3.8%，並溯自107 年1月1日起調整薪資，但上訴人未調整薪資。

㈢上訴人退休前6月領取之薪資如附表所示。

五、兩造協商簡化之爭點：（本院卷第93至95頁）

㈠上訴人主張其應自107 年1月起一體調薪3.8%即每月2,151元，有無理由？

㈡上訴人主張調薪金額、生活津貼即伙食津貼、工作效率獎金

應加入計算加班費後併加入計算平均工資，有無理由？

㈢上訴人主張特休折現金額應加入計算平均工資，有無理由？

㈣上訴人主張勉勵金應加入計算平均工資，有無理由？

㈤上訴人請求被上訴人給付下列款項，有無理由？

1.107年1~3月調薪金額4,445元。

2.107年1~3月調薪金額、生活津貼即伙食津貼、工作效率獎金加入計算加班費後核算平均工資而短付之加班費、退休金61,405元。

3.106年9月特休折現加入計算平均工資而短付之退休金258,225元。

4.107年1、3月勉勵金加入計算平均工資而短付之退休金62,142元。

六、本院之判斷：

㈠上訴人於67年8月23日起受僱於被上訴人公司，107年2月3日提出退休申請，同年3月2日辦理退休，退休時本俸為56,600元，退休前6 月領取之薪資如附表所示。而被上訴人公司於107年2月間依董事會決議，辦理員工調薪，平均調幅3.8%，並溯自107 年1月1日起調整薪資，但上訴人未獲調整薪資等情，為兩造所不爭執，有如前述，復有上訴人提出之高雄市政府勞工局勞資爭議會議紀錄、勞資爭議調解紀錄、勞動部勞工保險局107年10月25日保費資字第10760261920號函檢附之上訴人勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金提繳異動明細表及高雄市政府勞工局107 年10月25日高市勞關字第10738477300 號函檢附之勞資爭議調解紀錄、勞資爭議會議紀錄、調解申請書各1份附卷可稽（原審卷第7至10、20至33頁），應堪信為真實。

㈡上訴人主張系爭調薪應一體適用於全體原工，上訴人未獲調薪，違反民法第148 條誠實信用原則、就業服務法及鄙視勞工，被上訴人自應給付上訴人107 年1月至3月應調薪而未調薪之短付薪資4,445 元，及併入調薪金額計算之短付加班費及短付退休金61,405元，惟為被上訴人所否認，並以前揭情

詞置辯。經查：

1.當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。是依民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917 號判決意旨參照）。又權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148 條亦有明文。而民法第148 條係規定行使權利，不得以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內。是權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，基於權利社會化之基本內涵，得視為以損害他人為主要目的。至所謂誠實信用之原則，係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考慮權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法（最高法院45年台上字第105號、107年度台上字第2210號判決意旨參照）。

2.上訴人主張系爭調薪應一體適用於每位在職員工，不得排除調薪作業前提出離職、退休申請者，且被上訴人近幾十年之慣例即為每人皆有調薪等語，自應由上訴人負擔其主張事實之舉證責任，然上訴人於原審審理時已自陳並無證據可證明每個人都可以調薪等語（原審第47反頁），是其上開主張，自難採信。上訴人上訴意旨雖另主張依勞基法第1 條：「本法未規定者，適用其他法律之規定」及中央法規標準法第13、14條規定，除非先有協議或公告，公司應給予在職員工一

體調薪云云，惟勞基法及中央法規標準法均無公司調薪時，應給予在職員工一體調薪之規定，其他法律亦無相類規定，且被上訴人公司工作規則亦無應予在職員工一體調薪之規定，有被上訴人公司工作規則1份在卷可參（原審卷第58至63頁），上訴人復不能提出其法令或工作規則之依據，其上開主張自亦難以憑採。

3.再者，被上訴人提出之簽陳2紙，內容明示系爭調薪資之目的：「為確保本公司暨子公司之薪資架構能有效吸引、留置與激勵持續創新及創造價值的關鍵人才，參考……同業薪資數據，建議自2018起調整本公司及子公司薪幅表及新進人員敘薪表如附件」等語，其調薪原則第3點並載明：「已提出預計離退人員不予調薪」等語（原審卷第64至65頁），足見，被上訴人辯稱：其調薪係為激發員工的發展潛力，即將退休之員工無法以調薪達成此目的，所以被上訴人薪資管理政策上，對調薪作業前提出退休或離職申請者，均不予調薪等語，應堪採信。且被上訴人上開調薪政策一體適用於調薪作業前已提出申請之離退人員，除有107年未調薪人員名單1紙附卷可佐（原審卷第40頁）外，並經證人即被上訴人公司工會理事長劉保進於原審到庭證稱：我們最近幾年每年都調薪，以前不一定，前一年的12月，工會會爭取明年調薪，如果有調薪，都是1月調，最快2月發調薪後的薪水，會補發1月的，10幾年來都是這樣。2月初提出離職的，依慣例公司不會讓該員工參與調薪等語（原審卷第48頁反面至49頁），更見，調薪作業前提出離職者不得參與該次調薪，確為被上訴人之慣例。而上訴人於107年2月3日提出退休申請時，已獲被上訴人承辦人告知調薪作業前提出退休申請者，不予調薪，如要調薪需延後申請退休等語，亦據上訴人自承其因此於107年2月8日公司尾牙時，向總經理反應爭取調薪等情屬實（原審卷第98頁）。益徵，被上訴人上開調薪政策，一體適用於調薪作業前已提出申請之離退人員，並非以損害原告權利為其主要目的，且為公司慣例，並已於上訴人提出申請時

告知請其評估考量，上訴人經權衡後仍選擇於調薪作業前提出退休申請，自應承擔自己選擇之後果，難謂被上訴人有何違反誠實信用原則或鄙視勞工之情。

4.至上訴人另主張被上訴人違反就業服務法一節，上訴人僅空言主張，並未說明被上訴人有何違反就業服務法之事實，復未能舉證以實其說，其主張自亦難以採信。

5.依上所述，被上訴人既無為上訴人調薪之法令義務或契約責任，上訴人據此請求被上訴人給付其107 年1至3月應調薪而未調薪之短付薪資4,445 元，及併入調薪金額計算之短付加班費及短付退休金61,405元，於法不合，即屬無據。

㈢上訴人又主張伙食津貼、工作效率獎金應納入計算加班費後，據以納入計算平均工資，並請求被上訴人給付未納入計算而短付之退休金云云，此為被上訴人所否認，並辯稱：被上訴人均將伙食津貼、工作效率獎金納入計算加班費，並無短付等語，而上訴人於本院108年8月13日準備程序中亦自承：伙食津貼及工作效率獎金確實有加入計算加班費等語（本院卷第93頁），核與被上訴人抗辯情節相符，足認，上訴人上開主張，並非事實，不足採信，其上開請求，亦屬無據。

㈣上訴人復主張106年9月特休折現金額應加入計算平均工資，並請求被上訴人給付特休折現未納入計算平均工資而短付之退休金258,225元等語。然勞基法第2條第3 款有關工資之定義係以具勞務對價性之「經常性給與」為認定標準，故倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，自難謂係工資，不應列入計算平均工資。而勞基法第38條規定特別休假日不出勤工資照給，出勤另加給工資，此項於特別休假日出勤加給之工資，固屬勞工因工作而獲得之報酬仍屬工資；惟其加給之工資，係以犧牲特別休假為前提，且雇主於特別休假日，是否需勞工工作，為不確定之事，故於特別休假日出勤所加給之工資不能認係經常性給與。且性質上應屬改善勞工生

活之勉勵性給與，不應列入工資計算平均工資（司法院第14期司法業務研究會研究意見及最高法院93年度台上字第1481號裁定意旨參照）。準此，被上訴人106年9月發給上訴人之特別休假加給工資，因不具經常性，且屬勉勵性給與，不應納入平均工資計算，上訴人據此請求被上訴人給付106年9月特休折現未納入計算平均工資而短付之退休金258,225 元，尚屬無據。

㈤上訴人另主張107 年1、3月發給之勉勵金應加入計算平均工資，並請求被上訴人給付勉勵金未納入計算平均工資而短付之退休金62,142元等語。惟被上訴人發給員工勉勵金，係為獎勵員工配合公司營運及作業需求，於例假日加班，除依法發給加班費外，另加給之獎勵金，並經勞資會議協商同意「加給部分為資方獎勵性之給與，非勞方因工作而獲得之報酬」（原審卷第94至95頁），可見，勉勵金核屬被上訴人單方發給具勉勵、恩惠性質之給與，不具勞務對價性，依前開實務見解，不應認係工資列入計算平均工資。是被上訴人據此請求被上訴人給付勉勵金未納入計算平均工資而短付之退休金62,142元，亦屬無據。

七、綜上所述，上訴人依民法第148 條規定及兩造間勞動契約關係，請求被上訴人給付上訴人386,235 元，並無理由，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。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，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，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　25　　日

民事第一庭 審判長法　官　朱玲瑤

法　官　許慧如

法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　25　　日

書記官　陳正

附表：

| 上訴人退休前六個月領取支薪資 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 日期（民國） | 本薪 | 伙食津貼 | 工作效率獎金 | 加班費 | 夜點費 | 總金額 |
| 106年9月3日至9月30日 | 52,827元 | 2,240元 | 2,131元 | 3,883元 | 2,880元 | 63,961元 |
| 106年10月 | 56,600元 | 2,400元 | 1,417元 | 11,351元 | 3,920元 | 75,688元 |
| 106年11月 | 56,600元 | 2,400元 | 1,612元 | 3,629元 | 3,520元 | 67,761元 |
| 106年12月 | 56,600元 | 2,400元 | 1,314元 | 3,358元 | 3,680元 | 67,352元 |
| 107年1月 | 56,600元 | 2,400元 | 1,622元 | 5,396元 | 3,840元 | 69,858元 |
| 107年2月 | 56,600元 | 2,400元 | 1,387元 | 11,414元 | 3,360元 | 75,161元 |
| 107年3月1、2日 | 3,773元 | 160元 | 89元 | 3,358元 | | 7,380元 |
| 註：106年9月另領取特休折現46,954元。 | | | | | | |