臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞小字第10號

原　　告　謝宗揚
被　　告　興泰實業股份有限公司
法定代理人　吳星澄
訴訟代理人　葉文隆

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110 年10月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣伍萬玖仟零柒拾伍元，及自民國一百一十年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔新臺幣玖佰陸拾元，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣伍萬玖仟零柒拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件原告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國104 年10月28日起受僱被告擔任大車司機，經原告於108 年3 月5 日終止兩造勞動契約。被告僱用原告時約定月薪為新臺幣（下同）33,033元，加班費另計，被告竟將月薪33,033元拆分細項為本薪23,000元、技術津貼2,500 元、全勤獎金1,533 元、噸數獎金3,000 元、績效獎金3,000 元，然技術津貼，噸數獎金、績效獎金均屬工資、每月固定金額發給，被告竟扣發原告工資或未給付下列款項：

㈠原告終止勞動契約時尚有107 年特休假6 日、108 年特休假11.5日未休，被告未依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4 項、勞基法施行細則第24條之1 第2 項第1 款規定，應發

給原告特休假未休工資19,269元【33,033元÷ 30×(6 ＋11.5)】。

㈡依勞基法第22條第2 項、第39條前段規定，特休假工資應由雇主照給，雇主應將工資全額給付勞工，原告每月應固定領取績效獎金3,000 元，然原告於107 年10月18日上午請特休假0.5 日遭被告扣績效獎金260 元，107 年12月22日請特休假1 日遭扣績效獎金526 元，108 年1 月、2 月、3 月無理由扣發原告績效獎金2,872 元、3,000 元、500 元，合計7,158 元。

㈢原告每月應固定領取技術津貼2,500 元，然原告於106 年12月請特休假共3.5 日遭被告扣技術津貼418 元、107 年1 月16日請特休假0.5 日扣技術津貼58元，107 年2 月14日請特休假1 日扣技術津貼168 元，107 年7 月19日請特休假0.5 日扣技術津貼58元，107 年8 月23日請特休假0.5 日扣技術津貼55元，107 年9 月6 日請特休假0.5 日扣技術津貼65元，107 年10月18日請特休假0.5 日扣技術津貼57元，107 年12月22日請特休假1 日扣技術津貼120 元，108 年2 月請特休假共2.5 日扣技術津貼392 元，合計1,391元。

㈣原告於107 年10月2 日至5 日請病假共4 日，依勞工請假規則第4 條第3 項規定工資折半發給，應扣當月工資3,735 元【33,033元÷ 30× 0.5 × 4 ＋全勤獎金1,533 元】，然被告竟扣薪5,551 元（請假扣款1,484 元＋技術津貼455 元＋全勤1,533 元＋績效獎金2,079 元），多扣工資1,816 元。

㈤108 年2 月23日被告宣布廠休，但強迫全體員工扣特休假1 日，原告拒絕配合，遭扣工資2,510 元（請假扣款821 元＋技術津貼156 元＋全勤1,533 元），被告違反勞基法第22條第2 項、第38條第2 項規定，應返還原告。

㈥原告到職時與被告約定每月噸數獎金3,000 元，被告自106 年7 月起片面更改為依噸數發放。原告自106 年7 月1 日至108 年3 月5 日共20個月又5 日，以噸數獎金3,000 元計算應發給60,500元，然被告實際僅發給53,475元，短發工資7,

025 元，違反勞基法第21條第1 項、第22條第2 項規定。

㈦原告離職前6 個月勞保投保級距應為38,200元，被告為原告投保級距為27,600元，被告高薪低報，導致原告短少領取失業給付6,360 元（38,200元x 60% －勞保局發給16,560元）、提早就業獎助津貼15,900元（38,200元x 60% x 2.5 －勞保局發給41,400元），合計22,260元，被告應依就業保險法第38條第3 項規定賠償原告。

㈧依上開說明，被告應給付原告共61,429元，爰依前揭法律規定，提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告61,429元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告則以：

㈠原告每月固定薪資項目為本薪23,000元、全勤獎金1,533 元、技術津貼2,500 元（即司機職務津貼，未出勤則不予發放，），合計27,033元。

㈡被告已給付原告107 年度特休假未休工資4,600 元，108 年度特休假未休11.5日未發放。

㈢被告規定總銷售噸數低於6,000 噸停發績效獎金（即效率獎金），被告因本業收入低落，總銷售噸數一直未達6,000 噸，故未再發放績效獎金，並將此程序系統改為發放員工紅利，故於員工薪資單上仍記載績效獎金，實為員工紅利福利制度，員工紅利針對在職員工每月發放，技術津貼則為擔任司機之員工享有，此等項目請假期間均不予發放。

㈣原告107 年10月請病假4 日均扣半日工資，依規定不發給全勤獎金1,533 元，薪資計算並無錯誤。

㈤108 年2 月23日為星期六，為年假期間彈性放假之補上班日，因當日多人申請特休假，使各單位職務代理及生產需求受到影響，且2 月份為淡季，被告因而同意當日可以停止生產及營業，使員工順利休假。原告提出要正常上班不願休假，被告也同意其請求，並告知正常出勤即可，但原告當日未到公司上班，事後亦不願補申請特休假或其他假別，被告多次

催促補提假單仍遭原告拒絕，故被告以曠職1日計算，扣除當日工資及全勤獎金。

㈥噸數獎金係按載貨噸數計算，原告剛上班時，被告怕他不熟悉工作，收入會比其他司機少，先酌給每月噸數獎金3,000元，之後再跟其他司機一樣按載貨噸數計算獎金，因原告越載越少，若按噸數計算還不到月領3,000元，被告因而一視同仁回復按載貨噸數計算獎金，並無變更工資計算方式等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院得心證之理由：

㈠原告主張：兩造約定原告月薪為33,033元，被告竟拆分細項含本薪23,000元、技術津貼2,500元、全勤獎金1,533元、噸數獎金3,000元、績效獎金3,000元，變更工資計算方式等語。被告則抗辯：原告每月固定薪資項目為本薪23,000元、全勤獎金1,533元、技術津貼2,500元，績效獎金項目實為員工紅利，技術津貼與員工紅利未出勤均不發放，噸數獎金係依載貨噸數計算等語。經查：

⑴依勞動事件法第37條規定，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。原告本於勞動契約自被告領取之技術津貼、績效獎金、噸數獎金應推定為工作報酬，而屬工資性質，且被告已陳明：技術津貼係因司機有大車執照而發給司機，會開車就會給，噸數獎金是要鼓勵司機多跑多載等語在卷（見本院卷第231至233頁），亦足認技術津貼及噸數獎金均與工作提供勞務相關，應屬工作所得報酬，而非雇主之恩惠性給與。

⑵被告雖抗辯績效獎金實為員工紅利，然原告前以被告為其投保勞工保險高薪低報、勞退金提繳不足為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，於108年3月5日終止兩造勞動契約，主張將績效獎金列入工資計算，請求被告給付資遣費，經本院以108年度橋勞小字第15號民事事件受理（下稱系爭前案），經該案判決認定被告為原告辦理勞工保險投保金額未

覈實申報，原告終止勞動契約及請求資遣費係屬有據，並認定績效獎金之發放並非僅具恩惠性、勉勵性之給與，為固定之給付，屬工資範疇，應將該績效獎金計入工資計算資遣費等情，經本院調取系爭前案卷宗核閱無誤，並有該案判決書在卷可參，被告所提關於績效獎金為紅利之抗辯與系爭前案相同，被告於本案雖另提出被證4之1「效率獎金（94年9月）計算案及申請員工紅利分月發放案」之簽呈（見本院卷第189頁），然簽呈日期為94年10月18日，該文書至多僅能認定當時曾申請員工紅利分月發放之情形，並不足以認定原告在職期間所領名目為「績效獎金」之款項即為員工紅利，無從推翻系爭前案之判斷，應認系爭前案判決之上述判斷在原告與被告間即具有爭點效，本院不得任作相反之判斷或主張，被告抗辯績效獎金實為員工紅利，尚難憑採。依前揭規定，原告所受領績效獎金之給付仍應認屬工作報酬，而為工資性質。

㈡又技術津貼、績效獎金、噸數獎金為工資性質，經本院認定如前，關於此等給付項目之發放方式，原告主張上開款項於其受僱時即約定每月固定金額為2,500元、3,000元、3,000元，被告對於技術津貼、績效獎金原則上發放金額為2,500元、3,000元，106年7月前原告每月領取噸數獎金3,000元，並無爭執，惟辯稱：技術津貼、績效獎金請假不發放，噸數獎金係按原告表現改依載貨噸數計算等語，本院自應審究兩造是否曾就上開款項發放條件另為約定。經查：

⑴技術津貼部分，被告對於每月原則係發給2,500元並無爭執，惟抗辯請假期間不予核發等語，並提出被告之「薪津計算項目」為據（見本院卷第179頁），然該文書係94年6月21日製作，原告係於104年間到職，並否認被告曾向其說明內容或見過該辦法，已難認定兩造於勞動契約成立時，已就技術津貼約定按實際工作日數計算金額，況技術津貼係因司機具備大車執照而發給，亦即係因具有專業技術之資格而發放，與工作日數關連性較低，被告就兩造約定技術津貼係按工

作日數計算之舉證尚有不足，被告於原告請假時自不得任意扣發技術津貼。

⑵績效獎金部分，原告自104年11月至106年6月（入帳日104年12月25日至106年7月25日），均按月領取效率獎金6,000元（含績效獎金3,000元、噸數獎金3,000元，如含技術津貼，則共為8,500元），有原告104年12月至106年7月於每月25日發放之薪資單可憑（見本院卷第145至157頁），原告按月領取績效獎金3,000元之期間非短，可知原告主張受僱時原係約定以3,000元計算績效獎金應屬可採，被告雖抗辯請假期間不發給績效獎金，並提出「效率獎金辦法」為據（見本院卷第187頁）然該辦法第8點記載自82年2月1日實施，原告於104年間始到職，亦主張被告未曾向其說明或見過該辦法，佐以原告到職後長期領取績效獎金3,000元，自無從認定被告僱用原告時已告知並與其約定按工作天數計算績效獎金，況被告於本院審理時先稱：績效獎金係按工作天數計算等語，嗣又改稱：看老闆想扣多少就扣多少，或是請原告加班或跑遠程，原告不跑，就看老闆扣多少，老闆可以決定扣款金額等語（見本院卷第231、232頁），顯然係以老闆個人喜好決定，並無計算扣款之明確依據，被告所提上開辦法亦非可當然採信。綜合上開各情，本院認原告主張應徵時即約定績效獎金每月3,000元，應堪信為真實，被告於原告在職期間不得任意變更給付條件。

⑶噸數獎金部分，被告對於原本發給原告每月3,000元，自106年7月1日起改為依噸數發放，並無爭執（見本院卷第233頁），惟辯稱：原告應徵時有跟他說先給每月3,000元，再看他每個月表現計算，到了106年，因原告沒有很積極，所以才給跟另一個司機一樣等語，可知兩造原已約定噸數獎金固定以每月3,000元計算，被告就兩造約定日後需按原告在職期間表現計算一節，並未舉證以實其說，其將噸數獎金改為按噸數計算變更勞動條件自有未合，此部分應按原約定之3,000元計算。

⑷依上開說明，被告就技術津貼、績效獎金、嘓數獎金另約定發放條件之證明尚有不足，所辯即難憑採，原告主張應按固定金額計算，其月薪金額合計為33,033 元，應屬可採。

㈡就原告請求項目有無理由，分別析述如下：

1.原告請求特休假未休工資19,269元部分：

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6 個月以上1 年未滿者，3 日。二、1 年以上2 年未滿者，7 日。三、2 年以上3 年未滿者，10日。四、3 年以上5 年未滿者，每年14日。五、5 年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1 項、第4 項本文定有明文。又按本法第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：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。（二）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，亦為勞基法施行細則第24條之1 第2 項第1 款第1 目、第2 目所明定。

⑵原告主張：勞動契約終止時尚有107 年特休假6 日、108 年特休假11.5日未休，被告應給付特休假未休工資等語，被告則抗辯已支付107 年特休假6 日未休工資4,600 元，並提出郵局存款單、107 不休假獎金明細表為據（見本院卷第109 、247 頁），然上開存款單係分別記載107 年12月26日存入3 ,000元、108 年1 月29日存入1,600 元，與通常一次結清該年度休假未休日數工資已有不同，被告提出之107 不休假獎金明細表，給付原告4,600 元之項目名稱記載為效率獎金，亦與特休假名目不符，被告前揭抗辯尚難憑採。又被告對於原告尚有108 年度特休假11.5日未休並無爭執，是原告主張被告應給付107 年特休假6 日、108 年特休假11.5日，合

計17.5日之工資，應屬有據。又依前開說明，技術津貼、績效獎金、嘓數獎金應各以2,500 元、3,000 元、3,000 元計算，則兩造原約定原告於正常工作時間提供勞務之所得獲得薪資為33,033元（含本薪23,000元、技術津貼2,500 元、全勤獎金1,533 元、嘓數獎金3,000 元、績效獎金3,000 元），原告應可請求被告給付特休假17.5日未休工資19,269元（33,033元÷ 30× 17.5，小數點以下四捨五入）。

2.原告遭扣績效獎金7,158元部分：

按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第21條第1 項、第22條第2 項分別定有明文。原告主張：原告於107 年10月18日上午請特休假0.5 日遭被告扣績效獎金260 元，107 年12月22日請特休假1 日遭扣績效獎金526 元，108 年1 月、2 月、3 月無理由扣發原告績效獎金2,872 元、3,000 元、500 元，合計7,158 元等語。而本院認原告主張兩造約定績效獎金每月3,000 元，如前所述，被告自不得任意扣發該款項，被告對於其於上開期間合計扣發績效獎金7,158 元，亦無爭執（見本院卷第230至231 頁），是原告請求被告給付此部分工資，即屬有據。

3.原告遭扣技術津貼1,391元部分：

原告主張：原告於106 年12月請特休假共3.5 日遭被告扣技術津貼418 元、107 年1 月16日請特休假0.5 日扣技術津貼58元，107 年2 月14日請特休假1 日扣技術津貼168 元，107 年7 月19日請特休假0.5 日扣技術津貼58元，107 年8 月23日請特休假0.5 日扣技術津貼55元，107 年9 月6 日請特休假0.5 日扣技術津貼65元，107 年10月18日請特休假0.5 日扣技術津貼57元，107 年12月22日請特休假1 日扣技術津貼120 元，108 年2 月請特休假共2.5 日扣技術津貼392 元，合計1,391 元等語，被告雖抗辯技術津貼請假期間不發放等語，然本院已認定技術津貼為工資性質，且兩造勞動契約成立時即約定每月領取技術津貼2,500 元，被告於原告請特

休假時自不得任意扣發技術津貼，被告對於此部分扣款金額合計1,391 元，並無爭執（見本院卷第231 至232 頁），原告請求被告給付此部分遭扣發之工資，應予准許。

4.原告病假遭扣發薪資1,816 元部分：

按普通傷病假1 年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之，勞工請假規則第4 條第2 項定有明文。原告主張於107 年10月2 日至5 日請病假共4 日，依勞工請假規則第4 條第3 項規定工資折半發給，應扣當月工資3,735 元【（33,033元÷30× 0.5 × 4 ＋全勤獎金1,533 元】，被告竟扣薪5,551 元（請假扣款1,484 元＋技術津貼455 元＋全勤1,533 元＋績效獎金2,079 元），多扣工資1,816 元等語。依前開說明，被告不得任意扣發約定之技術津貼、績效獎金數額，則依勞工請假規則第4 條第3 項規定，及原告主張以33,033元計算，扣除病假4 日半薪2,202 元（33,033元÷ 30× 0.5 × 4 ，小數點以下四捨五入）、全勤獎金1,533 元，合計應扣3,735 元，被告扣款5,551 元，應返還差額1,816 元。

5.108 年2 月23日廠休扣款2,510 元部分：

原告主張：108 年2 月23日被告宣布廠休，強迫全體員工扣特休假1 日，原告拒絕配合，遭扣工資2,510 元（請假扣款821 元＋技術津貼156 元＋全勤1,533 元）等語，被告則以前詞置辯，依卷附行政機關辦公日曆表記載，108 年3 月1 日彈性放假，108 年2 月23日為補上班日，被告營業及休假日期表記載亦同（見本院卷第181 、185 頁），原告主張被告當日宣布廠休無庸請假，被告則辯稱：當日多人申請特休假，使各單位職務代理及生產需求受到影響，且2 月份為淡季，被告因而同意當日可以停止生產及營業，使員工順利休假等語。108 年2 月23日既為上班日，被告雖因申請特休假人數眾多而同意當日停止生產營業，便利員工請假，惟並未將該日列為假日或免除員工請假之責，原告主張當日廠休且無庸請假，應由原告負舉證之責，然此部分尚無證明，其未

請假復未出勤，被告以曠職計算1日自屬有據，應扣1日薪資及全勤獎金1,533元，又被告係以本薪23,000元計算請假扣款金額，經其陳明在卷（見本院卷第234頁），被告依此計算108年2月請假扣款金額821元（23,000元÷28日），並扣全勤獎金1,533元，尚非無據，惟技術津貼尚不得任意扣款，如前所述，故應返還156元。

6.原告遭扣發噸數獎金7,025元部分：

原告主張：被告自106年7月起片面更改為依噸數發放。原告自106年7月1日至108年3月5日共20個月又5日，以噸數獎金3,000元計算應發給60,500元，然被告實際僅發給53,475元，短發工資7,025元等語，因噸數獎金應以3,000元計算，經本院認定如前，被告片面調整發放條件自屬無據，被告對於106年7月1日至108年3月5日實際發給噸數獎金53,475元，並無爭執（見本院卷第233頁），則於該段期間應發噸數獎金差額為60,500元【3,000元x（20＋5/30），小數點以下四捨五入】，扣除已發53,475元，差額應為7,025元，原告請求返還此部分差額即屬有據。

7.失業給付差額6,360元、提早就業獎助津貼差額15,900元部分：

⑴按被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請領失業給付。符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加本保險3個月以上，得請領提早就業獎助津貼。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職係可歸責。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保

險為被保險人滿3個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之50%，一次發給提早就業獎助津貼。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第11條第1項第1款、第2款、第3項、第16條第1項本文、第18條、第38條第3項分別定有明文。亦即，勞工於非自願離職退保時，如合於上開規定之要件，最高可領取按離職退保前6個月平均月投保薪資60%計算之失業給付，或按其尚未請領之失業給付金額之50%，一次發給提早就業獎助津貼，如因雇主將投保薪資金額以多報少，致可請領之失業給付、提早就業獎助津貼有所短少，就該短少金額可向雇主請求賠償。

⑵原告係依勞基法第14條第1款第6款規定終止兩造勞動契約，經系爭前案判決認定明確，如前所述，依就業保險法第11條第3項規定屬非自願離職，得上開規定請領失業給付及提早就業獎助津貼，原告業經勞保局核給108年4月9日至108年5月8日失業給付16,560元、提早就業獎助津貼41,400元，有卷附勞保局108年4月18日、109年1月14日函文可稽（見本院卷第65、67頁），被告並經勞保局認定未覈實申報原告投保薪資、勞工退休金月提繳工資，而核處罰鍰，亦有勞保局109年5月26日函文可參（見本院卷第69頁），被告對經裁罰事實無爭執，勞保局僅以被告原投保金額核算給付原告之失業給付、提早就業獎助津貼，原告因而受有短領失業給付、提早就業獎助津貼之損害，自得依前揭就業保險法規定請求被告賠償，又被告對於原告主張短領失業給付金額6,360元、提早就業獎助津貼金額15,900元，合計22,260元，並無爭執（見本院卷第233頁），是原告請求被告賠償22,260元，應有理由。

8.依上開說明，原告可請求之金額合計59,075元（特休假未休工資19,269元＋遭扣績效獎金7,158元＋遭扣技術津貼1,391元＋病假扣發薪資1,816元＋廠休扣技術津貼156元＋扣

發噸數獎金7,025 元＋失業給付差額及提早就業獎助津貼22,260元）。

五、綜上所述，本件原告依前揭規定，請求被告應給付59,075元，及自起訴狀繕本送達翌日即110 年3 月13日起（見本院卷第93頁送達證書）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，應予駁回。本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436 條之19第1 項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000 元。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436 條之24第2 項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕本）。

訴訟費用計算式：

裁判費（新臺幣）	1,000元
合計	1,000元

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　28　　日

書記官　許婉真