

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第41號

上訴人 葉麗萍

陳麗美

上二人共同

訴訟代理人 林富華律師（法扶律師）

被上訴人 光田興業有限公司

法定代理人 王波雄

訴訟代理人 彭煥華律師

林亮宇律師

複代理人 陳韋樵律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國108年4月3日臺灣苗栗地方法院107年度勞訴字第11號第一審判決提起上訴，本院於108年12月17日言詞辯論終結，茲判決如下：

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：上訴人葉麗萍、陳麗美分別自民國88年3月28日起、89年10月2日起受僱於被上訴人，均從事水槍製造之零件組裝工作，嗣於107年5月31日遭被上訴人以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由，予以資遣。伊等任職期間均係採月薪制，惟被上訴人每月核給之薪資經常低於法定每月基本工資，葉麗萍、陳麗美自得請求回溯5年即自102年6月至107年5月間之工資差額，詳各如原審判決附件一、附件二（下稱附件一、附件二）「月薪制差額」欄所示，合計各新臺幣（下同）588,609元、600,818元。又伊等遭資遣前之6個月平均工資均為21,835元，被上訴人應依此給予葉麗萍勞基法舊制、勞工退休金條例（下稱勞退條例）新制年資之資遣費各138,288元、131,010元，合計269,298元，及給予陳麗美舊制、新制年資之資遣費各103,716元、131,010元，合計234,726元。然被上訴人各僅給付

146,082元、122,335元，是葉麗萍、陳麗美自得請求被上訴人分別補給123,216元、112,391元等情，爰依勞基法第21條第1項、第17條第1項、勞退條例第12條第1項，提起本件訴訟，聲明求為命被上訴人應給付葉麗萍711,825元、陳麗美713,209元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決；並陳明願供擔保，請准宣告假執行（原審判命被上訴人應給付葉麗萍1,090元之本息、陳麗美1,711元之本息，駁回上訴人其餘之訴，並依職權宣告假執行，及依聲請為免予假執行之宣告。上訴人不服，提起上訴）。並上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人葉麗萍710,735元，陳麗美711,498元，及均自起訴狀繕本送達翌日即107年7月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：兩造自100年1月起，已合意就上訴人之計薪方式採日薪制，僅係為伊公司會計統一作業之便利，而維持按月核給。且上訴人自100年1月起至受資遣之日即107年5月31日止，均繼續任職於被上訴人，已逾7年，亦可認兩造間就改採以日計薪一事已有默示合意，而應適用每小時基本工資之規定，不適用每月最低工資之規定。而依上訴人在職期間之打卡紀錄所示，除有打卡出勤之日數外，上訴人就其餘未出勤工作之日數，亦未提出任何已為勞務給付之證明。況伊公司核給上訴人之薪資高於每小時基本工資，並無給付不足之情事，且就上訴人之資遣費亦已依法給付，是上訴人主張以每月基本工資核算其工資及資遣費，進而請求伊公司給付差額，誠屬無據等語，資為抗辯，並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造經本院整理及簡化爭點，同意成立爭點整理協議如下（見本院卷第140頁）：

（一）兩造不爭執事項：

1. 葉麗萍自88年3月28日起、陳麗美自89年10月2日起受僱於被上訴人，至107年5月31日同遭被上訴人以虧損或業務緊縮為

01 由，予以資遣。

02 2.葉麗萍、陳麗美之舊制年資分別為6年4個月、4年9個月，其
03 2人已分別於107年6月5日領取資遣費160,970元、135,375元
04 。

05 3.葉麗萍、陳麗美領取之薪資，包括按實際工作日數計算之日
06 給、津貼日、假日津貼、獎勵金，及按月固定金額計算之伙
07 食費、車資、全勤。

08 (二)兩造爭執事項：

09 1.上訴人之計薪方式係採日薪制或月薪制？

10 2.上訴人得否向被上訴人請求工資之差額及資遣費之差額？若
11 可，則金額為何？

12 四、得心證之理由：

13 (一)上訴人之計薪方式係採日薪制，則葉麗萍、陳麗美得向被上
14 訴人請求之工資差額各為1,090元、1,711元：

15 1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
16 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
17 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款
18 定有明文。依該規定可知現行勞基法所規定勞工工資之計算
19 方式，包括按時、按日、按月、按件計酬，故雇主與勞工間
20 所訂立之勞動契約若約定按日計酬，並無違背法令。又勞工
21 工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約
22 定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算
23 之，勞基法施行細則第13條亦有明文。由上開規定之內容可
24 知，勞工與雇主約定勞工每日工作時間不足8小時者，勞工
25 所領取之工資是否低於法定最低基本工資，應按其每日工作
26 時間與8小時之比例換算之，則基於相同法理，勞工與雇主
27 約定按日計酬時，勞工所領取之工資是否低於法定最低基本
28 工資，自應按工作之日數比例換算之。而工資由勞雇雙方議
29 定之，但不得低於最低基本工資，勞基法第21條第1項定有
30 明文。故基於私法自治、契約自由原則，雇主與勞工所約定
31 之薪資若未低於法定最低基本工資數額，即應予尊重。且行

01 政院核定之勞工每月基本工資係為每日按時上、下班且持續
02 密集付出勞力勞工者之基本對待給付，以維持該勞工最基本
03 之生活所需。然若非正常每日上下班，而係按日或按時、按
04 件計酬者，勞資雙方於締結契約時，應已就該工作內容之間
05 歇性、機動性、不穩定性等考慮在內，而定出一雙方均同意
06 之薪資額度。否則此等勞工，若仍受每月基本工資之保障，
07 無異於該勞工於無任何勞力之付出時，仍得享有每月基本工
08 資之保障，顯違事理之平，亦非勞基法為加強勞雇關係、促
09 進社會與經濟發展之立法本旨，且與勞務提供、報酬給付間
10 之給付與對待給付平衡關係相違。

11 2.被上訴人主張兩造間有採日薪制之合意一節，為上訴人所否
12 認。經查，上訴人領取之薪資，包括按實際工作日數計算之
13 日給、津貼日、假日津貼、獎勵金，及按月固定金額計算之
14 伙食費、車資、全勤，已如前述。觀諸卷附上訴人之考勤表
15 所示（見原審卷一第157至643頁），其等每月實際出勤日數
16 不定，多有於一般週間上班日未上班工作而以「無薪公休」
17 或劃「X」註記之情形，並非按月除例假日與國定假日外均
18 有提供密集之勞務給付。參照上訴人自102年至107年間之薪
19 資明細表所示（葉麗萍部分見原審卷一第39至49頁、陳麗美
20 部分見原審卷一第67至77頁），其各月份之薪資均係依「工
21 作日數」乘以「日給」、「津貼日」加計其他津貼、獎金所
22 得，堪認上訴人之工資確係按日計酬無訛。被上訴人主張此
23 種計薪方式，係因被上訴人於98、99年間因訂單持續減少，
24 方自100年1月起與上訴人達成合意改採此種計薪方式等語，
25 上訴人雖否認同意減薪，並請求被上訴人給付此薪資差額；
26 然上訴人在被上訴人因業務減縮、營收不佳而採取減薪之情
27 形下，仍未因而終止勞動契約，或採取其他法律行動，反而
28 繼續提供勞務，並至少自102年起，領取減薪後以日計算之
29 薪資，迄經被上訴人資遣前，已逾5年之久，衡情上訴人應
30 係考量被上訴人營運、財務狀況確實不佳，乃願意共體時艱
31 ，以保有工作及收入，堪認上訴人行為足以構成同意以日計

01 薪之默示意思表示，故被上訴人辯稱兩造有合意採日薪制等
02 語，足資採信。本件上訴人所提供之勞務給付，既係按日計
03 算，而工資係勞務給付之對價，則上訴人所得請求給付之勞
04 務給付對價，即應係按日計算，是兩造間之計薪方式應係採
05 日薪制，堪以認定。至被上訴人就其給薪雖係採按月支付之
06 方式，然此僅係薪資發給之時間，並非薪資內容之採計方式
07 ，不因其發給時間係以每月支付之方式，即認兩造間勞動契
08 約係採月薪制之計薪方式。

- 09 3.上訴人雖主張依勞動部（改制前為行政院勞工委員會，下稱
10 勞動部）發佈之「基本工資之制訂與調整經過」，勞動部自
11 96年6月22日起，所調整之基本工資只有月薪和時薪金額，
12 已無日薪金額，兩造自不可能採取日薪制；且被上訴人係按
13 勞動部公告之最低月薪資，申報伊等之勞保投保薪資額及提
14 繳退休金，足認兩造係採月薪制等語。然查，依勞動部發佈
15 之「基本工資之制訂與調整經過」所示（見原審卷一第664
16 頁），該部自96年6月22日起，雖未再發佈按日計酬之基本
17 工資，然此並非禁止勞資雙方約定按日計酬之方式，此觀之
18 前揭勞基法第2條第3款規定因工作而獲得之報酬仍包括按計
19 日給付之方式即明，勞資雙方自仍得約定按日計酬之薪資條
20 件。而上訴人申報勞保投保薪資額及提繳退休金採用月薪，
21 則各係依勞工保險條例第13條第1項規定：「本保險之保險
22 費，依被保險人當『月投保薪資』及保險費率計算」、同法
23 第14條第1項規定：「前條所稱『月投保薪資』，係指由投
24 保單位按被保險人之『月薪資總額』，依投保薪資分級表之
25 規定，向保險人申報之薪資」之保費計算方式所為投保，及
26 依勞退條例第14條第1至3項規定：「雇主應為第七條第一項
27 規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工『每月工資』
28 百分之六。雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之人
29 員，於『每月工資』百分之六範圍內提繳退休金。第七條規
30 定之人員，得在其『每月工資』百分之六範圍內，自願提繳
31 退休金」之提繳率計算方式所為提繳，容與兩造間是否約定

按日計酬之計薪方式並無必然關連，兩造間雖採日薪制，仍得依前揭規定投保勞保及提繳退休金，上訴人上開主張，均非可採。

4. 從而，兩造間之計薪方式既係採日薪制，則上訴人每日薪資數額，即應按上訴人工作日數與所受領之全部勞務報酬予以比例換算。參諸102年至107年間基本工資之制訂與調整經過所示（見原審卷一第664頁），102年1月1日起，每小時基本工資調整為109元，而依勞基法第30條第1項前段規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時」，上訴人主張其上班工作時段為全時（見本院卷第88頁），是其基本日薪自得以前每日8小時計算之，則換算日薪為872元（計算式： $109 \times 8 = 872$ ）；103年1月1日起，每小時基本工資調整為115元，換算日薪為920元（計算式： $115 \times 8 = 920$ ）；104年7月1日起，每小時基本工資調整為120元，換算日薪為960元（計算式： $120 \times 8 = 960$ ）；105年10月1日起，每小時基本工資調整為126元，換算日薪為1,008元（計算式： $126 \times 8 = 1,008$ ）；106年1月1日起，每小時基本工資調整為133元，換算日薪為1,064元（計算式： $133 \times 8 = 1,064$ ）；107年1月1日起，每小時基本工資調整為140元，換算日薪為1,120元（ $140 \times 8 = 1,120$ ），上訴人復未提出其他日薪計算方式供本院審酌（見本院卷第134頁），則前揭計薪方式，應堪採憑。而上訴人所領工資，依照附件一、二之平均日薪欄位所示，經換算後，僅有葉麗萍於103年12月、104年3月所領取之平均日薪依序為868元、917元，均低於當時每小時基本工資換算之基本日薪920元，經計算後該2月其所領薪資與最低基本工資之差額為1,090元（計算式： $920 \times 20 - 17,360 + 920 \times 17 - 15,590 = 1,090$ ）；及陳麗美於103年12月、104年3月、104年11月、105年11月所領取之平均日薪依序為867元、915元、928元、1,005元，均低於當時每小時基本工資換算之基本日薪920元、920元、960元、1,008元，經計算後差額為1,711元（計算式： $920 \times 20 - 17,346 + 920 \times 17 - 15,548 + 960 \times 1$

6-14,843+1,008×14-14,064=1,711)。是葉麗萍、陳麗美請求被上訴人給付工資差額各1,090元、1,711元，應予准許，逾此部分之請求，即非有據。

(二)上訴人向被上訴人請求資遣費差額，不應准許：

1.按當事人就其主張之爭點，經依民事訴訟法第270條之1第1項第3款為整理並經協議者，應受其拘束。但經兩造同意變更，或因不可歸責於當事人之事由或依其他情形協議顯失公平者，不在此限。同條第3項定有明文。經查，兩造在原審及本院就葉麗萍、陳麗美已分別於107年6月5日領取資遣費160,970元、135,375元達成協議（見原審卷二第51頁、本院卷第140頁），兩造原應受其拘束，不得再行爭執。然查，依卷附上訴人之資遣費明細表及簽收證明書所載（見原審卷一第665、667頁），前開金額包括預告薪資及資遣費，其中葉麗萍領取預告薪資14,888元、資遣費146,082元，合計160,970元，陳麗美則領取預告薪資13,040元、資遣費122,335元，合計135,375元，此亦為被上訴人所不爭執（見本院卷第210、211頁）。足認葉麗萍、陳麗美分別於107年6月5日領取資遣費各為146,082元、122,335元，並非160,970元、135,375元，此部分所整理之不爭執事項與事實不合，本院認此協議顯失公平，依民事訴訟法第270條之1第3項之規定，上訴人自不受拘束。

2.而依前（一）段說明，兩造間勞動契約係採日薪制，而自107年1月1日起，每小時最低基本工資調整為140元，換算日薪為1,120元，業如前述。從而，被上訴人於上訴人被資遣前6個月即106年12月至107年5月間所給付與上訴人之工資，依附件一、二平均日薪欄之記載（附件一編號58部分：「工作日數（日）欄」更正為「11」【見原審卷一第161頁】、「平均日薪欄」更正為「1,138」；編號60部分：「工作日數欄」更正為「4」【見原審卷一第165頁】、「平均日薪欄」更正為「1,861」。附件二編號58部分：「工作日數欄」更正為「11」【見原審卷一第171頁】、「平均日薪欄」更正

為「1,205」；編號59部分：「工作日數欄」更正為「4」【見原審卷一第173頁】、「平均日薪欄」更正為「2,108」；編號60部分：「工作日數欄」更正為「5」【見原審卷一第175頁】、「平均日薪欄」更正為「1,629」），均未低於當時每日最低基本薪資1,120元，被上訴人據此計算上訴人資遣費之方式，應可採憑，核無上訴人主張短少給付資遣費之情事。則上訴人主張依當時最低基本月薪計付短少之資遣費，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約，請求被上訴人應給付葉麗萍、陳麗美各1,090元、1,711元，及自起訴狀繕本送達之翌日即107年7月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上開不應准許部分，駁回上訴人之訴，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中	華	民	國	109	年	1	月	10	日
			勞工法庭		審判長法官		許秀芬		
					法官		郭玄義		
					法官		吳崇道		

正本係照原本作成。
不得上訴。

書記官 洪郁淇

中	華	民	國	109	年	1	月	10	日
---	---	---	---	-----	---	---	---	----	---