

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

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

01 元，並短少提繳上訴人勞工退休金5,580元，且不當扣減上
02 訴人寒、暑假之帶班費共計27,341元，又被上訴人將上訴人
03 特別休假列為事假，致上訴人薪資因而短少19,119元，此
04 外，被上訴人亦短少給付上訴人年終獎金79,600元。為此，
05 上訴人爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）、
06 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，提起
07 本件訴訟，請求被上訴人如數給付上開金額等語，並於原審
08 聲明：(一)上訴人應給付被上訴人387,873元。(二)上訴人應提
09 繳5,580元至被上訴人勞退帳戶。

10 二、上訴人答辯意旨：

11 兩造於上訴人任職期間簽署「教職員聘雇合約書」（下稱系
12 爭合約），依系爭合約第5條及薪資清單可知，上訴人薪資
13 係區分底薪、職務津貼、專長津貼、班導津貼（即帶班
14 費）、月績效獎金、工作獎勵金1,000元、端午、中秋、生
15 日禮金各1,000元、旅遊津貼1,500元、證照津貼1,000元
16 等。如上訴人欲請求之帶班費即應依系爭合約第5條之約
17 定，須上訴人實際帶班時始給付，此非屬經常性薪資。本件
18 上訴人於寒暑假期間均未帶班、亦未擔任冬、夏令營老師，
19 故無權請領帶班費。上訴人106年、109年度特休未休工資均
20 已如數發給，上訴人107年、108年、110年度亦已將當年度
21 之特別休假日數休畢。因上訴人於110年12月30日多申請事
22 假1日，遂分別扣薪資及全勤獎金，是上訴人主張其特別休
23 假遭被上訴人以事假扣減工資，顯非事實。又被上訴人均依
24 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
25 退休金，則上訴人應負每月薪資係32,500元之舉證責任。至
26 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
27 常性獎金，被上訴人自得單方面依員工績效、公司盈餘狀況
28 等裁量發給員工與否，況被上訴人自109年至111年間遭逢新
29 冠肺炎疫情導致停班停課衝擊，尚須退還款項予學生家長，
30 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
31 發給上訴人年終獎金3,000元，實無違法之處等語置辯，並

01 聲明：(一)上訴駁回。

02 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
03 起上訴，上訴聲明：原判決廢棄，被上訴人應給付上訴人38
04 7,873元。(二)被上訴人應提繳5,580元至上訴人設於勞動部勞
05 工保險局之勞退專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

06 四、本院判斷：

07 (一)、被上訴人究有無不當扣減上訴人寒暑假帶班費？

08 按系爭合約第5條：「班導津貼：帶班老師依帶班人數核
09 給。寒暑假無班導津貼，但寒暑假活動有帶班者除外」（見
10 原審卷二第29頁）。經查，上訴人自承寒暑假期間確實未帶
11 班等語，核與上訴人薪資清單所列(107年1、2、7、8月、10
12 8年1、2、7、8月、109年1、2、7、8月、110年1、2、7、8
13 月、111年1、2月)，均僅於寒暑假期間扣減帶班費，益徵
14 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
15 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
16 減帶班費乙情，實屬無據。

17 (二)、上訴人主張被上訴人將其特別休假改以事假扣薪19,119元，
18 是否有據？

19 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
20 得請求：

21 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：
22 「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之
23 日數，雇主應發給工資」。又特別休假未休之工資，其性質
24 屬1年之定期給付債權，其各期給付請求權，自應適用民法
25 第126條規定因5年間不行使而消滅。查上訴人主張101年度
26 至105年度特別休假工資，應自於該年度終結時起，得請求
27 發給工資，然上訴人於111年12月13日始提起本件訴訟（原
28 審卷一第7頁），已罹於5年時效期間而消滅。被上訴人已為
29 時效抗辯，自得拒絕給付。縱上訴人主張本件請求前曾經調
30 解程序，惟因上訴人未於調解不成立起6個月內提起訴訟，
31 依民法第130條規定，其請求權時效，仍應視為不中斷，是

01 上訴人主張101年度至105年度特別休假未休發給工資乙情，
02 應無理由。

03 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
04 假扣減薪資部分：

05 按出缺勤管理規章第7條第6點特別休假規定（略以）：另員
06 工如有超休特別休假改以事假辦理等語（原審卷二第120
07 頁）。經查，上訴人主張被上訴人未依勞基法給予應有之特
08 別休假日數，致上訴人遭以事假扣薪，因上訴人106年度遞
09 延特別休假22天，加上107年特別休假23天，扣除107年已休
10 31天，尚有7天未休畢，被上訴人竟以事假扣減8天薪資云
11 云。經查，依上訴人106年度請假休假記錄可知，上訴人於1
12 06年已申請特別休假16日，僅餘6日未休乙情，有106年度請
13 假紀錄可佐，而所餘未休之6日工資，業經被上訴人於107
14 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
15 卷可按，故難認106年度有何可遞延之特別休假。再查，依
16 上訴人107年請假休假記錄可認，上訴人107年度應有特別休
17 假23日，而上訴人於107年7月24日止均已休畢，上訴人再於
18 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
19 之8日，依上開管理規章規定，本應列為事假，而無需給付
20 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
21 事假而扣薪，是上訴人此部分主張，難認有據。又查，上訴
22 人主張110年12月30日之請假係事先詢問，經被上訴人同意
23 為特別休假後始申請，惟嗣後仍遭以事假扣薪云云。惟查，
24 經本院細繹兩造間通訊軟體LINE對話紀錄內容，上訴人之主
25 管前於110年12月6日明確告知上訴人，經其核算上訴人至11
26 0年12月6日止，已申請之特別休假共計19日等語（原審卷一
27 第348頁），上訴人聽聞後雖不斷反駁，並主張被上訴人曾
28 以「天數應該沒錯」、「假單先給我好了」等語回覆，即遽
29 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
30 所述「天數應該沒錯」一語之文義解釋，實難認有何被上訴
31 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

01 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，
02 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
03 張，均與事實相違，要難採信。末查，上訴人嗣於同年12月
04 10、20至24日、29日均再申請特別休假（共計7日），是上
05 訴人110年度特別休假26日業於12月29日已全部休畢（計算
06 式：19+7），故上訴人於12月30日請假之假別應屬事假無
07 訛。末核以上訴人於111年1月12日通訊軟體LINE對話中坦
08 稱：「主任早：經過了多天的思考，我想就是學校認為我11
09 0年多休一天，我用今年的特休扣還一天給他，這樣也是可
10 以溝通的」等語（原審卷二第335頁），益徵被上訴人自始
11 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
12 事假無誤。綜上，上訴人就特別休假之主張均無理由，均應
13 駁回。

14 (三)上訴人請求被上訴人給付110、111年之年終獎金部分：

15 1.按稱獎金者，指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊
16 功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎
17 金，勞基法施行細則第10條第2款定有明文。是年終獎金發
18 放與否以及發放金額、發放對象，應視雇主當年度有無盈
19 餘、盈餘多寡、雇主所定考核發放基準及其勞工當年度工作
20 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
21 權。再年終獎金或紅利之給與既非必然發放，且無確定標
22 準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成
23 本，自非工資。至該獎金或紅利如何分配，乃企業自治事
24 項。經查，依系爭合約第6條第2項有關年終獎金約定：「年
25 終獎金：甲方（即被上訴人）得依當年年度盈餘狀況發給乙
26 方（即上訴人）年終獎金，到職未滿三個月及未簽約者則不
27 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
28 金，應屬對員工所為之恩惠性給與，自非勞工因工作而獲致
29 之對價。是上訴人請求被上訴人給付110、111年年終獎金共
30 計79,600元，乏其所據。

31 (四)上訴人請求被上訴人未給付調薪後之差額261,813元，並將

01 差額補提撥至上訴人勞工退休金專戶部分：

02 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
03 為34,500元，被上訴人卻給付31,888元，尚有短少2,612元
04 云云；被上訴人則辯以：上訴人任職迄今薪資都是一路成長
05 未減薪等語。經查，上訴人底薪自106年1月起至000年0月間
06 （長達6年有餘）均為27,000元，有上訴上開期間薪資清單
07 在卷可稽（原審卷一第239至275頁），且期間上訴人對此薪
08 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
09 資應已達合意。再酌以上開被上訴人給付之底薪均為27,000
10 元，已高於勞動部所定各年度之基本工資，且上訴人歷年薪
11 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
12 薪差額261,813元等情，實無足採。

13 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
14 訴人均依法按月提繳工資之6%勞工退休金，則上訴人請求
15 被上訴人應補提繳勞工退休金至其勞退專戶，為無理由，要
16 難准許。

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

20 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
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
22 逐一論列，附此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 113 年 1 月 26 日

25 勞動法庭 審判長法官 徐培元

26 法官 姚葦嵐

27 法官 游璧庄

28 正本係照原本作成。

29 本判決不得上訴。

30 中 華 民 國 113 年 1 月 29 日

31 書記官 張琬青