

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭小額民事判決

111年度南勞小字第21號

原告 陳謙慶

訴訟代理人 簡涵茹律師

被告 豪瑪輪胎企業有限公司

法定代理人 譚峻明

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國111年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣43,670元，及自民國111年9月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,000元，其中新臺幣660元由被告負擔，其餘新臺幣340元由原告負擔。
- 四、本判決得假執行。但被告如以新臺幣43,670元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)、原告自民國109年10月12日受僱於被告豪瑪輪胎企業有限公司（下稱被告或被告公司）擔任司機，每月薪資略為新臺幣（下同）44,000元，應以45,800元作為投保金額，原告於111年7月5日申請育嬰留職停薪，發現被告僅以34,800元作為投保薪資，有高薪低報之情形，原告於111年7月7日以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約。原告依法得請求被告給付下列(二)所示金額。

(二)、原告薪資單內餐費、手機津貼、獎金、拆櫃，均為經常性給與，應屬工資，故在計算被告未能給付之金額，皆以上開「薪資認定」為基礎：

1.資遣費：原告任職期間1年又267日，平均工資為44,185元

(計算式見本院卷第133頁)，原告得請求資遣費38,253元
(計算式： $44,185 \div 2 \times [1 + 267/365]$)。

2.111年7月1日至7月6日未給薪：原告固定薪資31,000元、手機津貼500元、獎金5,000元，合計35,500元，日薪為1,217元，扣掉事假1日及病假半日，被告應給付薪資5,781元(計算式見本院卷第175頁)。

3.加碼獎金3,000元：111年4月薪資單記載有加碼獎金3,000元，但被告尚未給付，被告辯稱不符合發放加碼獎金之條件，並不可採。

4.育嬰留職停薪津貼及勞動部薪資補助差額8,800元：被告應以45,800元作為月投保薪資，被告僅以34,800元作為投保薪資，即原告應可領取育嬰留職停薪津貼為27,480元($45,800 \times 60\%$)及勞動部薪資補助9,160元($45,800 \times 20\%$)，合計36,640元。原告111年7月僅領取育嬰留職停薪津貼20,880元($34,800 \times 60\%$)及勞動部薪資補助6,960元($34,800 \times 20\%$)，合計27,840元，故被告應給付差額8,800元。另原告於111年7月7日終止勞動契約，但投保不足1個月仍以1個月計算，故原告仍可請領1個月育嬰留職停薪津貼及勞動部薪資補助，並非詐領。

5.失業給付差額52,800元：依勞動部勞工保險局給原告的函文可見原告得以月投保薪資80%請領失業給付，原告應領取每月失業給付為36,640元($45,800 \times 80\%$)，原告僅領取每月失業給付27,840元($34,800 \times 80\%$)，故被告應給付6個月失業給付差額52,800元($[36,640 - 27,840] \times 6$)。

6.加班費1,424元：原告固定薪資30,000元、手機津貼500元、獎金5,000元，合計35,500元，平日每小時工資額為148元，被告自109年10月至110年12月未給付足額之加班費合計1,424元(計算式：見本院卷第25頁)。

(三)、上開金額合計110,058元，扣除被告已匯款予原告44,284元，被告應再給付原告65,774元。原告依勞基法第14條第4項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、勞基

01 法第21條第1項、第24條第1項第1款、就業保險法第19條之2
02 第1項、第38條第3項、勞動部育嬰留職停薪薪資補助要點第
03 5點、就業保險法第16條第1項之規定，提起本件訴訟。並聲
04 明：被告應給付原告65,774元，及自起訴狀繕本送達翌日起
05 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

06 二、被告則以：

- 07 (一)、對於原告終止勞動契約，及原告任職期間共1年又267日不爭
08 執。被告爭執薪資單中薪資之認定，薪資單上餐費屬恩惠性
09 質之給與，不具勞務對價性，不應列入工資；手機津貼係考
10 量司機外出送貨多以電話與客戶聯繫，係對額外支出電話費
11 所發給之補貼，不具勞務對價性，不應列入工資；獎金是司
12 機達到節油目標為獎勵性之給付，且獎金可獲得之對價，屬
13 於激勵性質，不應列入工資；拆櫃係被告每日都會有很多貨
14 櫃，分為前櫃及後櫃，如果司機有幫忙拆櫃，會有拆櫃所
15 得，拆櫃比較輕鬆有700元、比較辛苦有800元。是原告主張
16 關於投保薪資、平均工資、平日每小時工資額，均有錯誤。
- 17 (二)、資遣費部分，原告平均工資計算有誤。111年7月1日至6日薪
18 資部分，原告一日工資計算有誤，且應扣被告代墊勞健保
19 費。加碼獎金部分，被告於111年4月間在公司LINE群組上公
20 告「全部帳款收回才發放」，被告迄今未將全部帳款收回，
21 尚未達到發放加碼獎金之條件。育嬰留職停薪津貼及勞動部
22 薪資補助差額部分，能請求之前提要有「留職停薪」之事
23 實，但原告主張於111年7月7日終止勞動契約，被告也不爭
24 執其已終止勞動契約，原告非處於「留職」之情形，不具備
25 請領育嬰留職停薪津貼及勞動部薪資補助之資格。失業給付
26 差額部分、加班費部分，均涉及工資之認定，請法院參酌被
27 告答辯，依法審酌。
- 28 (三)、被告已匯款予原告44,284元，應已補足資遣費、7月薪資、
29 加班費等金額。並聲明：原告之訴駁回。

30 三、得心證之理由：

- 31 (一)、本件兩造對於原告於111年7月7日以勞基法第14條第1項第6

款終止勞動契約，及原告薪資單、出勤紀錄之記載均不爭執。被告表示已給付原告資遣費、111年7月薪資、不足之加班費合計44,284元，然原告仍主張被告給付不足，且因投保薪資高薪低報，致原告請領育嬰留職停薪津貼及勞動部薪資補助、失業給付金額有差額產生，參酌兩造主張、答辯，本件爭點厥為：①薪資單所載餐費、手機、獎金、拆櫃是否為工資？②原告於111年7月7日終止勞動契約，其是否得請領育嬰留職停薪津貼及勞動部薪資補助（因為必須要能請領，才會有被告是否應給付差額之問題）？析論如後。

(二)、按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項本文定有明文。次按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，勞動事件法第37條亦有明文。衡酌其立法理由：「勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調

整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。是如勞工主張自雇主處受領者為工資，推定為勞工因工作獲得之報酬，即推定為工資。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給與尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字第945號民事判決意旨）。工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院106年度台上字第2679號民事判決意旨）。準此，依薪資單之內容，原告已證明本於勞動關係自被告受領之給付包含餐費、手機津貼、獎金、拆櫃，該等給與應先推定為工資，再依被告答辯、舉證判斷是否具備「勞務對價性」及「給與經常性」，而決定是否排除於工資範圍。

(三)、各項給與如下：

- 1.餐費（伙食津貼）部分：行政院勞工委員會76年10月16日台（76）勞動字第3932號函以：勞基法第2條暨施行細則第2條、第10條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙（膳）食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙（膳）食津貼，以其具有對每一在職從事之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質；內政部（71）台內勞字第130863號亦有相同意旨。且依原告薪資單所示（見本院卷第31至37頁、第139至145頁），原告按月領取餐費（伙食津貼），依上揭說明，餐費（伙食津貼）應視為受僱人提供勞務所取得之經常給與，是餐費（伙食津貼）具有經常性給與之性質，且為原告提供勞務之

01 對價，應屬工資範疇。

02 2.手機津貼部分：衡情，原告為執行勞務之目的，需使用行動
03 電話與客戶聯繫，但因原告為司機，非長駐辦公室，無法利
04 用被告公司所設置之電話進行聯繫，所生行動電話費用自非
05 甚低，被告因此「補貼」原告因公務支出之行動電話費用，
06 自屬合理。又補貼金額之多寡與原告之工作量無關，亦無涉
07 原告給付勞務之內容，又手機津貼雖定期定額給付為每月50
08 0元，乃為簡化作業流程，減輕財務、出納、會計等作業工
09 作負荷量，以達節省費用成本所致，不因簡化作業及定期、
10 定額核給，而變更其原本「補助」性質而轉為勞工提供勞務
11 之對價。綜此，每月500元手機津貼之發給與勞方付出之勞
12 力並無對價平衡關係，手機津貼並非原告提供勞務所得之報
13 酬，是原告主張手機津貼為工資，應納入勞工保險月投保薪
14 資、計算平均工資、一日工資、平日每小時工資額，並不足
15 採，手機津貼應排除在工資範圍。

16 3.獎金部分：被告辯稱獎金係為避免職業駕駛開快車、緊急煞
17 車等耗油駕駛行為，對於車輛有妥善管理、保養、無事故，
18 及符合每公升行駛達一定里程數之駕駛人員予以獎勵並發給
19 獎金，與勞工提供勞務無關聯，是被告依據車輛使用狀況、
20 里程數及使用汽油量相較，有無符合耗油標準始發放之獎
21 金，為恩惠、獎勵性之給與，非屬工資等語。惟被告就此
22 「發放標準」並未舉證以實其說，況原告擔任司機，其對於
23 車輛之使用亦與勞務提出密切相關，難認無對價性，在被告
24 反證舉證不足的情形下，本院固無法單以勞務對價性明確判
25 斷此部分「獎金」是否「具有勞務對價」，然「獎金」部分
26 被告均按月給予原告5,000元，依一般社會通念觀之，已屬
27 原告經常可以領得之給付，輔以「經常性給與」與否作為補
28 充性之判斷，應認屬於工資。

29 4.拆櫃金額部分：被告自承拆櫃金額是因為被告每日有很多貨
30 櫃，分為前櫃及後櫃，如果員工幫忙拆櫃，就有拆櫃所得，
31 比較輕鬆有700元、比較辛苦有800元等語（見本院卷第166

至167頁），足見拆櫃金額之發放與個別勞工提供勞務多寡成正比，具有勞務對價，要屬工資之範疇。

5.加碼獎金：原告111年4月薪資單中記載「月加碼獎金3,000元（全部4月帳收齊再匯）」（見本院卷第37頁），參諸110年4月薪資單亦有被告公司總業績達標3,000萬元，於帳款收齊時，被告會發給加碼獎金之情形（見本院卷第33頁）。被告辯稱加碼獎金是公司看業績狀況的恩惠性、獎勵給與，業績是否達到目標是業務人員的績效，4月帳款尚未收齊，目前公司員工沒有人拿到加碼獎金等語（見本院卷第73、167頁）。衡情，原告擔任司機，既然該加碼獎金係與業務人員之業績有關，難認屬司機因提供勞務而由被告獲致之對價，不具備「勞務對價性」要件，且綜觀全年薪資單，亦非經常性給與，應非工資（另此部分是否符合發放條件，詳下述）。

(四)、就原告各項請求審酌如下：

1.資遣費部分：勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查原告於111年7月7日以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，及任職期間共1年又267日，為兩造所不爭執，又手機津貼、加碼獎金非屬工資，是原告離職前最後6個月平均工資為43,185元（計算式如附表一），則原告得請求之資遣費為37,388元（計算式： $43,185 \div 2 \times [1 + 267/365]$ ，元以下四捨五入）。

2.111年7月1日至6日薪資部分：原告主張每月可領取之經常性薪資為36,500元（薪資31,000元＋手機津貼500元＋獎金5,000元），惟手機津貼不得列入工資，是扣除手機津貼500元，依原告主張之7月薪資應為36,000元，即每日薪資1,200

元（ $36,000 \div 30$ ），是111年7月1日至6日薪資計算為7,200元（ $1,200 \times 6$ ），扣除7月4日請事假一日及7月5日請病假半日共1,500元，及扣除原告勞保自負額187元（見本院卷第147頁），被告應給付原告薪資為5,513元（ $7,200 - 1,500 - 187$ 元）。

3.加碼獎金部分：原告主張111年4月薪資單記載加碼獎金3,000元，被告公司未給付等語。惟被告在公司LINE群組上公告「全部帳款收回才發放」等語，有群組訊息在卷可稽（見本院卷第123頁），雖原告稱伊不在群組內，但該月薪資單已記載「全部4月帳收齊再匯」（見本院卷第37頁），核與上開公告內容相符。準此，被告表示帳款尚未收齊等語（見本院卷第167頁），原告亦未就公司帳款已收齊之條件舉證，則迄至言詞辯論終結為止，被告尚無給付加碼獎金3,000元之義務，是原告此部分請求為無理由。

4.育嬰留職停薪津貼、勞動部薪資補助差額部分：

①被保險人之保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，得請領育嬰留職停薪津貼。就業保險法第11條第1項第4款定有明文。另勞動部為落實「國家跟你一起養」政策，訂定育嬰留職停薪薪資補助要點，補助金額由勞保局按育嬰津貼所依據之平均月投保薪資百分之20計算後，與育嬰津貼合併發給，該要點第5點亦有明定。是原告能請領育嬰留職停薪津貼、勞動部薪資補助之前提，必須符合「辦理育嬰留職停薪」之要件。

②查原告申請育嬰留職停薪之期間為111年7月14日起至112年1月14日，有全民健康保險被保險人育嬰留職停薪在原投保單位繼續投保及異動申請表在卷可按（見本院卷第185頁），其亦經勞動部勞工保險局核付111年7月14日至111年8月13日育嬰留職停薪津貼20,880元（ $34,800 \times 60\%$ ）及勞動部薪資補助6,960元（ $34,800 \times 20\%$ ），合計27,840元，有勞動部勞工保局111年7月19日保普核字第111078042926號函附卷可考（見本院卷第49頁）。惟原告主張於111年7月7日以勞基法

第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，為被告所不爭執，準此可見，111年7月8日以後已無「職位」可供原告留職停薪，原告自不得請領育嬰留職停薪津貼及勞動部薪資補助。原告固主張給付期間「未滿1個月，以1個月計」，但此係指留職停薪之日起至期滿之日止，若有未滿1個月之情形以1個月計，但兩造勞動契約已於111年7月7日終止，原告留職停薪之起算日在111年7月14日，自無所謂「未滿1個月」之問題。況原告所引勞動部勞工保險局全球資訊網育嬰留職停薪津貼請領資格、給付標準及給付期間之網頁資料（見本院卷第43頁），其中注意事項(4)，亦揭示「被保險人如與投保單位終止僱傭關係離職退保，應通知本局停發」，是兩造勞動關係已終止，原告不得請領育嬰留職停薪津貼及勞動部薪資補助，自無法再向被告請求差額，是此部分原告請求為無理由。

5.失業給付差額部分：

- ①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，得請領失業給付；本法所稱非自願離職包含勞基法第14條各款情事之一離職；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百分之60按月發給，最長發給6個月；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人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百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段、第19條之1定有明文。
- ②查原告以勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，核屬非自願離職，且原告已向勞動部勞工保險局申請失業給付，經該局以離職退保當月起前6個月平均月投保薪資34,800元之80%（受扶養眷屬2人）發給27,840元，有該局111年9月12日

01 保普核字第111071216995號函可參（見本院卷第135頁）。
02 然原告離職前6個月平均工資為43,185元，業如前述，投保
03 級距應為43,900元，原告本得領取每月失業給付為35,120元
04 （43,900×80%），原告實際領取每月失業給付27,840元（3
05 4,800×80%），每月差額7,280元（35,120－27,840），6個
06 月共計43,680元（7,280×6），是原告依前開規定，請求被
07 告公司賠償失業給付差額43,680元，為有理由，應予准許，
08 逾此請求則無理由。

09 6.加班費部分：雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2
10 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；再延長
11 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2
12 以上，勞基法第24條第1項定有明文。原告主張109年10月及
13 110年3月至12月任職期間有加班之事實，為兩造所不爭執，
14 復有109年10月至110年12月薪資單在卷可按（見本院卷第31
15 至35頁、第139至143頁）。又原告於109年10月及110年3月
16 至12月領取之薪資，扣除非屬工資之手機津貼及其未主張之
17 拆櫃獎金，每月薪資均為35,000元，平日每小時工資額為14
18 6元（35,000÷30÷8），又原告加班時數如附表二所示，為兩
19 造所不爭執，則原告得請求被告給付加班費不足額部分為1,
20 373元（計算式如附表二），逾此範圍請求，即屬無據。

21 (五)、綜上，原告得請求被告給付87,954元（資遣費37,388元＋11
22 1年7月薪資5,513元＋失業給付差額43,680元＋加班費不足
23 部分1,373元）。被告公司於111年8月5日已匯款金額44,284
24 元予原告，則被告應再給付原告43,670元。

25 四、綜上所述，原告請求被告給付43,670元，及自起訴狀繕本送
26 達翌日即111年9月13日起（見本院卷第69頁）至清償日止，
27 按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範
28 圍之請求，為無理由，應予駁回。

29 五、本判決第1項係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告敗訴
30 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
31 執行，並依同條第2項規定，宣告被告預供擔保後得免為假

執行。

六、各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用；於小額訴訟程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第79條、第436條之19第1項分別定有明文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，本案訴訟費用1,000元，爰確定訴訟費用額如主文第3項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 羅 郁 棣

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明(一)原判決所違背之法令及其具體內容；(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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 111 年 11 月 16 日
書 記 官 周 玉 茹

附表一：平均工資（新臺幣）

月份	薪資	餐費	獎金	拆櫃	合計
111年1月	30,000元	1,330元	5,000元	7,300元	43,630元
111年2月	30,000元	840元	5,000元	4,400元	40,240元

111年3月	31,000元	1,540元	5,000元	8,000元	45,540元
111年4月	31,000元	1,260元	5,000元	2,600元	39,860元
111年5月	31,000元	1,470元	5,000元	8,100元	45,570元
111年6月	31,000元	1,470元	5,000元	6,800元	44,270元
平均工資					43,185元
(計算式：43,630 + 40,240 + 45,540 + 39,860 + 45,570 + 44,270) ÷ 6 = 43,185					

附表二：加班費（新臺幣）

日期	工資	平日每小時工資額	加班時數	應得加班費	已領加班費	差額
109年10月	35,000元	146元	1.5	293元	188元	105元
110年3月	35,000元	146元	0.5	98元	63元	35元
110年4月	35,000元	146元	1	196元	125元	71元
110年5月	35,000元	146元	2.5	489元	313元	176元
110年6月	35,000元	146元	1.5	293元	188元	105元
110年7月	35,000元	146元	6.5	1,272元	813元	459元
110年8月	35,000元	146元	1.5	293元	188元	105元
110年9月	35,000元	146元	1.5	293元	188元	105元
110年10月	35,000元	146元	2	391元	250元	141元
110年12月	35,000元	146元	1	196元	125元	71元
合 計				3,814元	2,441元	1,373元
應得加班費之計算：平日每小時工資額 × 1.34 × 加班時數（四捨五入）						