臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞小字第31號

原　　告　謝麗美

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　大成長城企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　韓家宇

訴訟代理人　簡英傑

上列當事人間給付工資事件，於中華民國112年5月30日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

理　由

一、原告起訴主張：原告自民國84年6月28日起受僱於被告，並自94年1月17日起任職於該公司位於臺南市永康之食品加工廠。被告嗣於109年間，關閉原臺南廠，並自110年起陸續遷調臺南廠人員至嘉義廠，原告亦為遷調人員之一，自111年2月8日遷調至嘉義馬稠後園區食品加工廠（以下簡稱「嘉義廠」）。因員工遷調至嘉義廠後，通勤之時間及費用將大幅增加，被告制定補助方案如下(下稱系爭補助方案)：方案一：搭乘交通車，公司每月補助2,000元；方案二：住宿公司宿舍，公司每月補助4,000元，補助期限2年；方案三：其他，公司每月補助6,000元，補助期限2年。原告於轉調前夕，依自身需求於調廠補助申請單上勾選「方案三」，並針對其中「補助期限2年」之條款，於下方手寫「2年屆期，請酌情考量」之文字。原告於遷調至嘉義廠前夕，於110年10月1日下午突經被告通知：取消遷調至「嘉義廠」，改至「臺南市○○區○○○街0號」之「大成長城集團總部」提

供勞務。由於此調動時間點極為突兀，更毀棄兩造「遷調至嘉義廠帳務部門」之合意，原告即訴請本院確認上開調動無效，並命被告使原告至嘉義廠之帳務部門提供勞務，嗣經本院111年度勞訴字第4號（下稱另案）民事判決認原告上開請求有理由，被告於判決確定後，遂使原告回歸嘉義廠帳務部門。原告遷調至嘉義廠後，得按月受領6,000元之補助（以下稱系爭遷調補助），被告一方面將系爭遷調補助列入原告之薪資所得計算所得稅及新制勞退金之提撥額，卻未列入原告加班費及特休工資之計算基礎，導致原告上開項目有所短少。且被告就111年2月之系爭遷調補助亦有短少發放之情事，平均每小時短少25元，2月加班費少計88元，7月特休工資4,650元，2月調廠補助工資短少1,500元，合計上開加班費、特休工資及調廠補助，短少之金額共計6,238元。並聲明：被告應給付原告工資6,238元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告略以下列情辭置辯：

㈠原告一再主張應依勞基法調動五原則給予必要協助，被告公司因而安排其於臺南總公司食品事業處帳務中心工作。原告一方面要求被告公司考量同仁及其家庭生活利益影響，一方面卻堅持轉調至嘉義廠並要求提高相關補助金額及改變補助條件，其目的僅為變相加薪並無意願轉調嘉義廠工作。

㈡被告為原臺南廠員工遷調至嘉義廠之調廠補助，係鼓勵性質之補助，以提高同仁轉調意願，原告申請之調廠補助係依據被告於108年4月1日公布之「異地工作管理辦法」，而該辦法5.7明文「交通補助係限定期間補助調任人員之交通費用，故不列入核計平均工資」。

㈢原告人事異動生效日為111年2月8日，該日期係經原告同意，於該日前原告並無適用調廠補助之資格。

㈣聲明：原告之訴駁回。

三、本件經協商並簡化爭點後，確認兩造不爭執及爭執事項如下：

㈠兩造不爭執事項：

1.原告自84年6月28日起受僱於被告，並自94年1月17日起任職於該公司位於臺南市永康之食品加工廠。被告嗣於109年間，關閉原臺南廠，並自110年起陸續遷調臺南廠人員至嘉義廠，原告亦為遷調人員之一，自111年2月8日遷調至嘉義廠。該次遷調，被告並制定系爭補助方案，且將上開方案記載於調廠補助申請書上供員工申請。原告於轉調前夕，於調廠補助申請單上勾選「方案三」，並針對其中「補助期限2年」之條款，於下方手寫「2年屆期，請酌情考量」之文字。

2.上開調廠補助申請書上第4點，調廠交通費補助說明2.調任人員自人事異動生效日或人力發布日起支領調廠補助，補助期限如人事異動單通知內容，3.補助簽核完成後，與薪資同日發放，因故連續累積請休假達30日曆天者，當月不核發交通補助；因故連續請休假達15日曆天者，當月僅核發2分之1交通補助。

3.原告於111年2月8日正式遷調至嘉義廠，當年度被告設定的農曆年假為111年1月31日(除夕)至111年2月3日(初三)。

4.原告於111年2月份領取之加班費835元、7月領取特休未休代金44,330元都是以時薪238.333元計算。

㈡兩造爭執事項：

1.原告平均工資是否應加計交通補助6,000元？

2.原告請求111年2月份之調廠補助工資短少1,500元，有無理由？

四、本院之判斷：

㈠被告發給每月6,000元之系爭調廠補助，非屬原告提供勞務而獲取之對價，不應列入原告之工資計算：

1.按勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實務等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款定有明文。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。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。是以雇主對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價(報酬)，即具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎。若對勞工所為之給與非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，則非工資(最高法院100年度台上字第1256號判決要旨參照)。次按勞基法第2條第3款規定工資之定義，係：「謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。準此，工資之定義在於該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時、計日、計月、計件……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，即應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又衡諸勞基法施行細則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……。二、獎金：指年年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。……」。是雇主若為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，無論其係固定發放與否，倘未變更其勉勵恩惠給與性質，不得列入工資範圍之內（最高法院91年度台上字第897號判決意旨參照）。

2.經查被告因將臺南廠遷移至嘉義廠，而對臺南廠之員工提出三方案：1.轉調新廠，2.轉調他廠，3.不轉調。其中轉調新廠（即嘉義廠）之調廠補助申請單有系爭補助方案：1.搭乘交通車，公司補助2,000元/月，不設年限。2.住宿公司宿舍，公司補助4,000元/月，補助期限2年，另有搬遷費補

助。3.其它。公司補助6,000元/月，補助期限2年，採自行租屋者，另有搬遷費補助等情，業據被告提出工作轉調意願書、轉調協議書、調廠補助申請單、加工廠同仁轉調作業說明各1件在卷為憑（本院卷第99-101頁、139-155頁），且為原告所不爭執，可知系爭調廠補助之數額，係依受調動人員按其填載之調廠補助申請單選擇搭乘交通車或住宿公司宿舍或其它之方案，而給予固定數額，不因被調動員工之職位、薪資、工作內容而有差異，與原告勞務之內容無關，難認屬於原告提供勞務之對價。

3.又依被告提出之「調廠補助申請書」第四項就「調廠交通費補助說明」（下稱系爭補助說明）第3款記載「因故連續累積請休假達30日曆天者，當月不核發交通補助；因故連續累積請休假達15日曆天者，當月僅核發1/2交通補助」，顯見該補助金額並未依原告工作天數比例核發，據此，亦難認該補助與原告勞務之提供具有對價性。

4.再觀系爭補助方案，調廠員工除可選擇搭乘交通車外，亦可選擇住宿公司宿舍或自行租屋，堪認被告給付予員工之上開調廠補助，係為補貼員工至外地工作而額外支出之生活所需費用，並非員工增加其他工作或提供勞務所給付的對價。

5.原告雖主張，被告於112年3月1日本件言詞辯論期日自認工資中包含每月交通費3,000元，並提出勞動部勞工保險局111年8月22日保退三字第11110228493號函及勞動部勞動法訴字第1110016757號訴願決定書，主張勞動部勞工保險局亦認定系爭交通補助應列入原告工資等語。惟查：觀被告於上開言詞辯論期日所陳：3,000元交通費應該算是薪資的一部分等語，係在促成和解之前提，解析當初規劃方案三6,000元補助之計算基礎，且迄言詞辯論終結時一再以言詞或書狀否認該6,000元為薪資之一部分，據此，益難認被告有自認6,000元補助或其中3,000元應計入原告工資之事實。至於原告提出之訴願決定，依其訴願內容係有關於勞工未休畢特別休假而受領之給付是否屬於勞基法第2條第3款規定工資之爭議，

並未涉及交通補助是否屬於工資爭議之認定，且該訴願決定亦無拘束本院之效力，自難憑此認定系爭調廠補助亦應屬於原告之工資。

6.另原告舉本院新市簡易庭94年度新勞簡字第1號民事判決、臺灣雲林地方法院110年度勞簡上字第2號、臺灣桃園地方法院110年度勞簡字第57號、110年度勞簡字第62號、110年度勞簡字第63號民事判決，主張交通補助應納入平均工資計算，惟此乃上開各案法院依各案不同之事實與所查得之證據資料所得之判斷，本院並不受上開各案判決之拘束，上開民事判決亦無從為有利於原告主張之認定，附此敘明。

㈡原告111年2月份之調廠補助並無短少：

1.查原告於109年10月21日填寫轉調協議書，嗣又於調廠前填寫調廠補助申請書，均同意轉調，並勾選補助方案三，嗣被告經徵詢原告同意，並於111年2月7日寄發通知單予原告，通知原告於111年2月8日至嘉義廠報到，且被告公司將依原告填寫之調廠補助申請書勾選之方案三給予調廠補助，有調廠補助申請書、通知單附卷可佐（本院卷第23頁、第157頁），並為原告所不爭執，據此，可知原告係111年2月8日開始遷調到嘉義廠，而觀協議書第四點補助發放方式記載「人事異動生效日或人令發佈日始核發補助，並隨薪資一併發放」，申請書第四點說明2.亦明文記載「調任人員自人事異動生效日或人令發佈日起支領『調廠補助』，補助期限如人事異動單通知內容」，亦足知被告係按月發放補助，111年2月份共28日日曆天，原告既係111年2月8日才調到嘉義廠工作，依前開與被告間的協議，自111年2月8日起才得支領調廠補助，核原告自111年2月8日起至111年2月28日止工作共21日，不足一月，則被告將一個月6,000元之補助款按原告工作天數依比例即21/28發放4,500元【計算式：6,000X21/28=4500，小數點以下四捨五入】，尚屬合理。

2.原告雖主張：依上開調廠補助申請書上第4點，調廠交通費補助說明3.記載「補助簽核完成後，與薪資同日發放，因故

連續累積請休假達30日曆天者，當月不核發交通補助；因故連續請休假達15日曆天者，當月僅核發2分之1交通補助。」，可知當月休假未達15日者，即可領取全額補助，故被告應發放6,000元補助，而非4,500元等語。惟原告調廠日為111年2月8日，其該月之全額補助金額應為4,500元，已如前述，被告如數發給，並無短付，原告所辯，容有誤會，亦不可採。

五、綜上，原告依兩造間勞雇關係，請求被告給付短少之加班費88元、特休工資4,650元及111年2月短付之調廠補助1,500元，合計共6,238元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

六、末按於小額訴訟，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。民事訴訟法第436條之19第1項及第78條規定甚明。經核本件訴訟費用為原告支出之第一審裁判費1,000元，應由敗訴之原告負擔，並依職權確定如主文第2項所示。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　20　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　李杭倫

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，非以其違背法令之理由，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。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　20　　日

書記官　黃怡惠