

臺灣臺北地方法院民事小額判決

111年度勞小字第133號

原告 饒堅伯

被告 泰興工程顧問股份有限公司

法定代理人 陳尚榮

訴訟代理人 曹為珍

陳鵬芬

上列當事人間請求給付資遣費事件，經臺灣新北地方法院以111年度勞小字第60號裁定移送前來，本院於民國111年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告於民國99年6月30日終止勞動契約後給付原告資遣費新臺幣（下同）52萬1095元（計算式：平均工資7萬260元×【7+5/12】），然被告就平均工資7萬260元部分，實短計8171元。且臺北市政府勞動局94年8月17日北市勞二字第09434973000號函文已就被告詢問工資之疑慮為說明。按平均工資為事由發生之當日前6個月內「所得工資總額」除以該期間之總日數所得之金額，則被告計算所得工資總額未計入：（一）交通津貼1萬8000元、（二）住宿津貼3萬元、（三）支薪年假1025元，前揭3項未計入項目合計為4萬9025元，平均工資為8171元，故計算後被告應再給付原告資遣費6萬600元。又依行政院勞工委員會(84)臺勞資二字第134376號函揭示，勞工資遣費請求權消滅期間，法雖無明文規定，仍應適用民法第125條一般消滅時效期間，因15年間不行使

而消滅之規定，故原告之請求並未罹於時效。爰依勞工退休金條例第12條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告6萬600元，及自99年7月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告在被告公司時，因其工作自高雄調任至臺中，依被告之「職務調任通知」，交通津貼為實報實銷之補貼，上限不得超過每月3000元，並非因工作所付之報酬，非工作對價，自不應列入平均工資計算。又住宿津貼為因高雄員工派任至臺中工地，因無宿舍，由員工自行租屋之代替款項，而被告在臺中聘僱之當地員工即無住宿津貼，實亦屬補貼性質，顯非因工作所得之報酬，非工作對價，亦不應列入平均工資之計算。而原告所謂之支薪年假即為未休假獎金部分，可觀諸原告98年12月至99年5月之6個月薪資單，僅99年2月之薪資單有「支薪年假1025元」，為原告離職時核算之款項，此係因前1年未休假時數於年底結束，而於次年發給，並非每月均有之報酬，非屬經常性之給付，不應列入平均工資。至原告之利息請求權依民法第126條規定，業已罹於時效等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

經查，原告於92年2月11日受雇於被告，雙方並於99年6月30日終止勞動契約，被告業已支付資遣費52萬1095元乙節，有原告提出之被告結算資遣費算式文件在卷可考（見臺灣新北地方法院111年度勞小專調字第59號卷【下稱專調卷】第21頁），復為兩造所不爭，堪信為真。而原告主張被告積欠資遣費差額共6萬600元尚未給付等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件兩造爭點厥為：交通津貼、住宿津貼、未休假獎金是否應計入平均工資計算？被告是否因此應給付資遣費差額？茲分述如下：

（一）按勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定：「工資：指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」。次按所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及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（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照）。再按「本法（即勞基法）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：…九、差旅費、差旅津貼及交際費」，勞基法施行細則第10條第9款亦有明文，是以屬於差旅費、差旅津貼之給付，即非屬於工資之範疇，堪以認定。

（二）交通津貼部分：

被告主張其於終止勞動契約前6個月所得之交通津貼1萬8000元應屬工資，竟未經被告計入所得工資總額云云，固據提出職務調任通知（NOTIFICATION OF PERSONNEL ACTION）為證（見專調卷第23頁、本院卷第31頁）。惟細繹該通知備註（REMARKS）欄即載明：「The employee may be reimbursed for actual cost of 'home visit transportation' per personnel policy 903 up to a max. of NT \$ 3000 monthly on a receipted basis」，顯係約定採取實報實銷制度，被告復提出原告當時報銷交通費用1萬8000元之文件、發票、客運收據為佐（見本院卷第33-47頁），堪信此部分應屬員工交通補助費之津貼性質，而非勞務之對價。從而，被告抗辯交通津貼非因工作所付之對價，不應列入平均工資計算等語，應屬有據；被告上開主張，則無可採。

（三）住宿津貼部分：

原告主張其於終止勞動契約前6個月所得之住宿津貼3萬元應屬工資而未經被告計入所得工資總額云云，業據其提出終止契約前6個月之薪資單為證（見專調卷第25-35頁）。經查，對於原告係因工作地點自其原住之高雄地區派任至臺中地區，始有增加住宿津貼，而同為被告員工之原告其餘臺中同

01 事則無此津貼等情，為原告所不爭執，復為被告提出原告調
02 任前後之薪資單為憑（見本院卷第67-89頁），足徵上開住
03 宿津貼補助款，是被告員工因工作需求經被告調往原住所外
04 之地區，致原告增加支出租屋居住費用，經核實填補該費用
05 後，始得請領住宿補助，核之即非屬定額發給，亦非供原告
06 自由支配，而應屬差旅津貼之性質，自難認係原告給付勞務
07 之對價。從而，被告公司主張此部分非屬工資等語，即非無
08 由；被告上開主張，洵難採憑。

09 （四）支薪年假即特休未休獎金部分：

10 1. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依
11 勞基法第38條規定給予特別休假，雇主並應依同法第39條規
12 定，於勞工休假時照給工資。至於特別休假因年度終結或終
13 止契約而未休之日數，依106年6月16日修正前勞基法施行細
14 則第24條第3款或106年1月1日修正施行之勞基法第38條第4
15 項規定，雇主固應發給工資，惟審酌特別休假之目的在於保
16 持勞工之勞動力，而非增加工資，自應以休假為原則，未休
17 而發給工資為例外；再依勞基法第39條關於「雇主經徵得勞
18 工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」之規定，以及10
19 6年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第2款關於「特別
20 休假期應由勞雇雙方協商排定」或106年1月1日修正施行
21 之勞基法第38條第2項前段關於「特別休假期日，由勞工排
22 定」之規定，應認特別休假因年度終結或終止契約而未休，
23 須因雇主徵求勞工於排定之特別休假期日工作或其他可歸責
24 於雇主之事由所致者，始應加給工資；至若非因可歸責於雇
25 主之事由而未休，例如勞工拒絕排定特別休假期日、任意取
26 消排定之特別休假期日或能休而不休時，雇主本毋須加給工
27 資，縱然雇主仍按每日工資額加倍發給，加倍發給部分既非
28 勞工於正常工作時間給付勞務之對價，亦非雇主經常給與之
29 報酬，自非屬於勞基法第2條第3款所稱工資，因此於勞工退
30 休時不列入平均工資之計算基礎。

31 2. 查原告不爭執其所稱之支薪年假即特休未休獎金（見本院卷

第58頁），並一再主張此為其無法休假的獎金，依臺北市政府勞動局之函文即應算入平均工資云云，然卻未證明該所結算之特別休假是因可歸責於被告之事由而未休，故揆諸前開說明，上開未休假獎金尚無法認屬工資，而毋須列入平均工資之計算基礎。是原告主張其此部分亦應屬計入工資總額予以計算平均工資云云，為無理由。

四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條規定，請求被告應給付原告6萬600元，及自99年7月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 12 月 6 日
勞動法庭 法 官 楊承翰

以上正本係照原本作成。

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。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 12 月 16 日
書記官 吳珊華