

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞簡字第62號

原告 陳達清

陳慶忠

被告 英屬維京群島商利時有限公司

法定代理人 劉秋分

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應分別給付原告陳達清新臺幣55,000元、原告陳慶忠新
臺幣50,000元及自民國110年9月29日起至清償日止，按週年
利率5%計算之利息。

二、被告應補提撥新臺幣12,240元至原告陳達清之勞工退休金個
人專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣55,000
元、50,000元及12,240元為原告陳達清及陳慶忠預供擔保
後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，
而補充或更正事實上或法律上之陳述，非為訴之變更或追加
，民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。

查，本件原告原起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣（下
同）125,850元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
按週年利率5%計算之利息。嗣原告2人於民國110年12月21日
言詞辯論期日先將其聲明更正為：(1)被告應給付原告陳達清

55,000元及補提撥勞退金12,900元；(2)被告應給付原告陳慶忠50,000元及補提撥勞退金7,950元（見本院卷第56頁）。復於111年3月8日言詞辯論期日再將其聲明變更為：(1)被告應給付原告陳達清55,000元及補提勞退金12,240元；(2)被告應給付原告陳慶忠50,000元（見本院卷第143頁）。核原告所為僅係補充更正聲明後，復基於同一事實減縮其聲明，依上開規定，均應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：被告未將每個月固定給予之交通津貼新臺幣（下同）2,500元計入資遣費及退休金之計算，造成原告損失，原告陳慶忠於民國81年9月15日到職，資遣日期為106年9月30日，就資遣費部分短少金額為50,000元（計算式：2500元*20月）；原告陳達清於81年11月16日到職，資遣日期為110年5月31日，資遣費部分短少55,000元（計算式：2500元*22月），新制退休金短少金額為12,240元，合計為67,240元。為此爰依法提起本件訴訟，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

二、被告則以：原告原任職於英屬維京群島商漢登企業有限公司台灣分公司（下稱漢登公司），後漢登公司於102年間併入被告。因被告103年間將原位於新北市三重區之倉庫遷移至桃園大溪區之新倉庫，導致員工通勤成本增加，新舊倉庫之通勤距離為35公里，倉庫員工每月需額外支出2,500元之交通費用，被告當時考量任職舊倉庫之員工確實額外增加交通費用，而補貼舊職員工2,500元之交通津貼（下稱系爭津貼）。至於遷移新址後始到任之新職員工則無額外支出交通費用之問題，故無法請領系爭津貼。被告於103年3月起為簡化核發系爭津貼作業程序，而將系爭津貼與薪資系統一併發放，至105年7月26日時，被告為避免系爭津貼與一併發放之薪資項目產生混淆，故公告將交通津貼改為申請方式發放，員工需按月提出申請單據請領系爭津貼，且不再與薪資一併發放，而不列入員工應稅所得及新制退休金提繳之工資範圍

內，故原告二人遭資遣時，被告亦未將系爭津貼納入資遣費計算。依照勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之規定，工資需具備勞務對價性，並輔以經常性給與之判斷標準，系爭津貼並無涉及勞務對價性，原告雖工作地點遷移至新倉庫後，然工作內容並無改變，且得申請系爭津貼之員工僅限於舊倉庫之員工，亦顯見系爭津貼係對於舊倉庫之員工額外支出交通費所為之費用補償，且交通費用縱為經常性按月發放，然仍須具勞務對價性，是原告主張系爭津貼為工資之一部，即難認有據，等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本件原告二人主張於上開時間任職於被告公司，離職時因被告未將系爭津貼加入資遣費及退休金計算，致原告陳達清資遣費有差額55,000元、勞工退休金提撥差額12,240元；原告陳慶忠資遣費差額為50,000元等情，被告對此及計算金額並不爭執，應堪信為真實，惟仍以前詞置辯，是本件爭點為系爭津貼是否屬工資之一部？

1、按工資係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，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，是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，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。再按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及

01 其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體
02 能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要
03 之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條
04 之1定有明文。

05 2、經查，依被告倉庫全體員工之代表人徐振章於103年1月22日
06 向被告申請系爭津貼之函文所載：「由三重至大溪新倉之間
07 距離為35公里，時間約為80分鐘，同仁因而增加通勤時間及
08 費用，約為現在3-4倍。故懇請公司因員工為配合公司政
09 策，而實際增加之交通費用與通勤時間，給予補助2,500
10 元，以維持員工原有之工作收入。」等語（見勞專調卷第13
11 9頁），是被告於103年3月間遷移至桃園市大溪區之新倉庫
12 後，即每月固定給付原告交通津貼2,500元，係倉庫員工出
13 勤因增加交通費用與通勤時間而給予，應可認係上揭「調動
14 五原則」中雇主給予必要之協助，堪認系爭津貼與原告之勞
15 務條件有關，應具有勞務之對價性。被告雖辯稱自105年8月
16 後，員工需每月填載交通費用補助表，並經被告主管審核後
17 始發給系爭津貼，而與原告之勞務付出不具有對價性云云。
18 然依原告所提之薪資單可知（見本院卷第277頁至第287
19 頁），被告遷倉後，原告即按月固定領取2,500元。雖被告
20 於105年8月後系爭津貼不再與薪資同時發放，但被告仍每月
21 以「企金轉入」、「企金轉帳存入」之名稱固定發放系爭津
22 貼2500元，此有原告花旗銀行網路銀行交易明細表在卷可稽
23 （見本院卷第311頁至第334頁），實難認此津貼具實報實銷
24 之性質，故系爭津貼應具經常性給予及勞務之對價性，而應
25 認屬勞基法第2條第3款之工資，是被告前開所辯，即難認有
26 據。又被告對於如將系爭津貼計入工資後，被告尚應給付原
27 告之資遣費差額及補提勞工退休金部分之數額，均與原告之
28 主張相符，是原告請求被告給付上開退休金差額及補提勞工
29 退休金，均屬有據，應予准許。

30 四、綜上所述，原告每月領取之系爭津貼2,500元應為工資，即
31 應計入平均工資中計算原告所得領取之資遣費及退休金，則

01 原告陳達清請求被告給付資遣費差額55,000元及退休金差額
02 12,240元；原告陳慶忠請求被告給付資遣費差額50,000元，
03 及均自110年9月29日（見本院勞簡專調卷第63頁）起至清償
04 日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又
05 本判決係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞
06 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
07 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
08 得免為假執行。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與判
10 決結果不生影響，爰不一一另行論述，附此敘明。

11 六、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日
13 勞動法庭 法官 游璧庄

14 正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

16 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 111 年 4 月 1 日
18 書記官 張琬青