臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度勞訴字第12號

原　　告　許元昌
被　　告　遠東機械工業股份有限公司
法定代理人　莊惠美
訴訟代理人　凌瑞隆

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬貳仟壹佰零肆元，及自民國一0九年十二月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬貳仟壹佰零肆元為原告預供擔保後，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，民事訴訟法第255條第1 項第3 款定有明文。原告起訴時原聲明「被告應給付原告新臺幣（下同）868,595 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。」，嗣原告於民國109 年12月18日具狀及109 年12月22日言詞辯論期日變更聲明為「被告應給付原告891,930 元，及自109 年12月22日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。」核屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於91年6 月15日受僱於被告，擔任股長職務，於107 年8 月15日派任至景山電廠工程案（下稱景山案）工地，於108 年6 月接任工地主任，每月薪資為44,000元（

含伙食津貼），另有工地主任津貼、股長津貼及出差費等，惟被告自109 年6 月起藉故停發工地主任津貼及股長津貼（下稱系爭津貼），雖經原告反應，仍未獲善意回應，兩造於109 年7 月29日經嘉義縣社會局勞資爭議協調，因雙方無法達成共識而調解不成立，被告通知原告於109 年7 月31日至被告公司協調資遣費，被告工程部經理傅俊豪於109 年8 月4 日以Line告知原告，同意原告工作至8 月底，並開具非自願離職書，並給付系爭津貼、出差費及資遣費等，惟原告於109 年8 月30日仍未接獲被告通知辦理離職手續，原告即於109 年8 月31日至被告公司辦理離職手續，被告卻百般刁難不准原告離職。因系爭津貼屬勞動基準法（下稱勞基法）第2 條第3 項規定之工資，被告自109 年6 月起停發系爭津貼，即有勞基法第14條第1 項第5 款規定之情形，原告自得不經預告終止勞動契約，兩造勞動契約於109 年8 月31日終止，原告自無再出勤上班之理，被告雖以存證信函通知原告於109 年9 月1 日起未依規定出勤，亦未辦理請假手續，依勞基法第12條第1 項第6 款規定，無正當理由繼續曠工3 日，雇主得不經預告終止勞動契約云云，自無理由，原告已以存證信函回覆其已依法主張終止契約等語。原告既已依勞基法第14條第1 項第5 款規定終止勞動契約，爰依勞動契約及勞基法規定，請求被告給付原告：㈠系爭津貼共68,000元：依被告出差管理辦法第4.2.3.6 條規定「如派駐在工地服務者，視為派駐性出差…：E 津貼：每一工作日由公司支予工地津貼…」，系爭津貼計算方式為膳費加宿費半價，派駐性出差津貼行之有年，符合勞基法第2 條第3 款經常性給與之工資；又因工地主任須負連帶法律責任，被告至109 年9 月7 日仍未解除原告景山工地主任一職，使原告尚處於風險中，應給付原告109 年6 至8 月之系爭津貼，6 月上班日22天為22,000元、7 月上班日24天為24,000元、8 月上班日22天為22,000元，共計68,000元。㈡出差費103,038 元：被告尚積欠原告108 年1 月至4 月之出差費共103,038 元未給付。㈢

未休假工資19,066元：原告特休未休假13天，未休假工資為19,066元（計算式：44,000元÷ 30日x未休假 13日，元以下四捨五入）。㈣資遣費共701,826 元：本件原告得依勞基法規定請求被告給付資遣費，又依勞基法第17條及第2 條第4 款規定，以事由發生當日即被告109 年7 月10日知悉日回溯6 個月即109 年1 月至6 月平均工資計算，其工資1 月為78,247元、2 月為72,123元、3 月為79,313元、4 月為79,780元、5 月為83,108元、6 月為75,313元（53,313元＋未給付津貼22,000元），91年至94年年資舊制3 個月加上新制最高6 個月，共9 個月，則資遣費為701,826 元（計算式：〈78,247元＋72,123元＋79,313元＋79,780元＋83,108元＋75,313元〉÷ 6 個月x 9 個月，元以下四捨五入）。綜上，原告請求共計891,930 元等語。並聲明：被告應給付原告891,930 元，及自109 年12月22日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠原告於91年6 月17日起任職於被告工程事業部，其工作內容為配合公司承攬之工程專案，派往各工地工作，先後歷經衛武營工地、石門電廠工地、中油案工地，原告於107 年8 月27日起至107 年12月14日止，依被告指示派往景山案工地出差，於107 年12月17日起至108 年4 月7 日止派往中油案工地出差，因景山案原工地主任於108 年4 月8 日離職，改任原告為景山案工地主任。景山案工地與中油案工地依被告之出差管理辦法第4.2.3.6 條規定，由當時工程部主管分別依工作環境不同，就個別專案提出簽呈申請補貼金，被告考量景山案工地地處偏遠，距離被告所在地距離甚遠，為鼓勵員工樂於前往當地出差，有專案簽呈申請補貼金，中油案則未申請補貼金，該補貼金即為原告所稱系爭津貼。原告身為現場工程師，其工作內容即包含至專案工地參與或監督建造之工作，故工程師赴工地提供勞務之對價，已反映於底薪及加班費中，系爭津貼僅限有前往景山案工地出差之事實方可領

取，係被告針對該專案額外給付之恩惠性給與，並非原告任職之任何時期皆可經常領取。原告前往景山案出差並非經常性，會因工作目標、性質而由被告選派至任一工地出差，況原告任職將近19年期間，只有前往景山案工地出差期間，始得支領系爭津貼，前往其他專案則依出差管理辦法請領相關差旅費。是系爭津貼之性質應屬勞基法施行細則第10條第9款之差旅津貼，係獎勵員工赴專案工地任職之恩惠性給與，並非勞基法第2 條第3 款規定之工資。

㈡被告因考量景山案之工程進度嚴重落後，欲將原本具有恩惠性給與之補貼金，自109 年6 月1 日起改為依個人表現斟酌是否發放之方式及發放金額時，原告自109 年7 月13日起即逕以連續請特別休假此等變相怠工之方式來表達心中之不滿，並於109 年7 月17日向嘉義縣社會局提出勞資爭議調解，主張依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，請求被告給付資遣費云云，被告於109 年7 月29日調解時表達希望原告繼續留任，然之後陸續發現原告負責景山案期間因工作疏失造成被告損害、原告所負責衛武營藝術文化中心特殊設備工程案遭業主主張施工有瑕疵，要求派員進場處理等事件一一浮現，惟原告仍執意於109 年8 月31日提出離職申請，但因上述相關工作疏失所造成之問題尚未獲得處理，原告亦未遵守勞基法預告期間之規定，即逕自離職，被告於原告109 年8 月31日提出離職申請當日即告知原告應遵守公司規定辦理交接程序，原告仍置之不理，並於該日起即未再出勤。因原告未完成離職手續，自應遵守未出勤即應辦理請假手續之規定，故被告於109 年9 月1 日、9 月2 日去電要求原告應依規定辦理請假手續，原告仍置若罔聞，被告遂於109 年9 月3 日以存證信函催告原告補辦請假手續，並於109 年9 月4 日以存證信函通知原告其無正當理由繼續曠工3 日，符合勞基法第12條第1 項第6 款規定，終止雙方勞動契約，再次要求原告應依公司規定辦理離職交接手續。又系爭津貼僅限於107 年7 月1 日至108 年12月31日期間實施，為一定

期限內所為恩惠性給與，被告將其改為依個人表現斟酌是否發放之方式及發放金額，自無違反相關法令之虞，因原告個人表現不佳，被告於109年6、7、8月取消系爭津貼，然被告仍有如數發放工資，故原告主張被告有勞基法第14條第1項第5款前段情事而終止勞動契約實屬無據。原告片面終止勞動契約不合法，則其任職期間自應遵守勞動契約及被告公司規定，然原告自109年9月1日起到9月3日皆未出勤，亦未請假，符合勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工3日規定，被告遂以存證信函終止雙方勞動契約。原告主張被告員工傅俊豪以Line告知同意其工作至8月底及開具非自願離職書，工作津貼、出差費、資遣費計算雙方均同意云云，惟依其Line對話內容可知，傅俊豪並未同意原告工作至8月底，且相關建議方案皆需呈請公司同意後，始能確定是否以該方案執行，係屬磋商階段，且原告尚有工作未處理完畢，對被告有未盡義務乙事。

㈢被告就原告請求出差費103,038元及未休假工資19,066元部分均不爭執，惟就其請求之系爭津貼、資遣費部分表示意見如下：

1.系爭津貼部分：被告薪資給付方式係直接撥入員工本人薪資轉帳銀行帳戶，每月至少定期發給二次，分上、下期發放，每月薪資應領總額包含「底薪」、「伙食津貼2,400元」、「加班費」、「應稅雜項」，而系爭津貼因其性質並非薪資，為避免混淆，被告將其列在應稅雜項。又系爭津貼最初之目的在於鼓勵員工樂於前往景山案工地出差，故其金額係依員工每月有實際在景山案工地現場工作之天數作為計算基準，員工如有出勤，應於出勤紀錄表簽到，經現場主管確認後蓋章送交管理部門。被告自109年6月1日將系爭津貼改為依個人表現斟酌是否發放，因原告109年6月份未符合標準、7月份工作表現不佳，故被告均不發放系爭津貼。縱依原告主張系爭津貼有理，然原告109年6、7月份實際在景山案工作日數分別為22天、10天，金額應分別為22,000元、10

,000元，非原告所主張之金額；另109 年8 月份，原告僅於8 月12日至景山案工地之工務所拿東西，並無實際在景山案工地工作，其餘天數均請特別休假，故109 年8 月份原告皆不可領取系爭津貼。

2.資遣費部分：因被告並無勞基法第14條第1 項第5 款情事，自無給付資遣費之義務，且被告已依勞基法第12條第1 項第6 款前段終止勞動契約，依勞基法第18條第1 款規定，原告不得向被告請求資遣費。縱原告請求資遣費有理由，則原告主張舊制年資3 個月加新制年資6 個月，共9 個月部分不爭執。惟系爭津貼並非工資，自不應列入平均工資中計算，其工資應以「底薪」加「伙食津貼」加「加班費」為計算，得出平均每月工資為51,862元。又縱認系爭津貼應計入工資，亦應依實際到景山案工地出差始有給付之標準，非依原告自行認定之標準計算。而「計算事由發生之當日」應指被告於109 年9 月4 日依勞基法第12條第1 項第6 款終止雙方勞動契約之日，非原告主張之109 年7 月10日，且原告為何以該日起回溯未見其說明及提出相關證據以實其說，其主張實屬無據。

㈣並答辯聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保免予假執行。

三、原告主張其自91年6 月起受僱於被告；被告自109 年6 月起未發放系爭津貼與原告；兩造於109 年7 月29日經嘉義縣社會局勞資爭議協調，調解不成立；被告尚積欠原告108 年1 月至4 月出差費共103,038 元及未休假工資共19,066元等情，為被告所不爭執，並有嘉義縣社會局勞資爭議調解紀錄、勞動契約、人事資料表㈡、個人薪資統計表附卷可稽（見本院卷第11至12、61至63、65、93至101 頁），堪信為真實。

四、原告主張被告應給付其108 年1 月至4 月之出差費共103,038 元及未休假工資共19,066元等語，為被告所不爭執，並同意原告請求（見本院卷第162 頁），依民事訴訟法第280 條第1 項規定，視同被告已自認原告主張之事實，故堪信原告

前揭主張為真正，本院即採為判決之基礎，是原告依勞動契約法律關係，請求被告給付108 年1 月至4 月之出差費共103,038 元及未休假工資共19,066元，均有依據。

五、原告主張被告應給付109 年6 至8 月之系爭津貼共計68,000元，且因被告未依勞動契約給付系爭津貼，其已依勞基法第14條第1 項第5 款規定終止兩造勞動契約，故被告應給付其資遣費共701,826 元等情，已為被告否認，並以前揭情詞置辯，是本件之爭點厥為：㈠原告請求被告給付109 年6 至8 月之系爭津貼共計68,000元，有無理由？㈡原告主張被告未給付109 年6 至8 月之系爭津貼，依勞基法第14條第1 項第5 款終止勞動契約，請求資遣費共701,826 元，有無理由？等項，茲分述如下：

㈠「原告請求被告給付109 年6 至8 月之系爭津貼共計68,000元，有無理由？」部分：

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第22條定有明文。所謂工資，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 款亦有明定。而上開經常性給與，依勞基法施行細則第10條規定，係指下列以外之給與：1.紅利。2.獎金：指年終獎金、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。3.春節、端午節、中秋節給與之節金。4.醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。5.勞工直接受自顧客之服務費。6.婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。7.職業災害補償費。8.勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。9.差旅費、差旅津貼及交際費。10.工作服、作業用品及其代金。11.其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277 條前段亦有明定。

2.經查，原告主張被告自109年6月起未給付系爭津貼等情，為被告所不爭執，並有被告個人薪資統計表可參（見本院卷第93頁），是原告前開之主張，應堪信實。又系爭津貼係依據被告公司之出差管理辦法第4.2.3.6條規定辦理乙節，亦為兩造所不爭執（見本院卷第328至329頁）。然觀諸出差管理辦法規定：「4.國內出差：…。4.2.差旅費報支作業：…。4.2.3.差旅費報支相關規定：…。4.2.3.6.如派駐在工地服務者，視為派駐性出差，差旅費依下規定：A住宿：…。B交通費：…。C膳什費：…。D其他雜費：…。E津貼：每一工作日由公司支予工地津貼，各事業部依工作環境不同專案申請補貼金，經呈總經理或董事長核准後報支。」（見本院卷第187至193頁），可見系爭津貼係屬差旅費之一，係由被告之各事業部依工作環境不同專案申請，經呈總經理或董事長核准後報支，乃被告於原告原領既有工資外之給付，應屬勞基法施行細則第10條第9款「差旅費、差旅津貼」之性質，衡情係雇主出於單方之目的，於原定給付之工資外，額外所為具有勉勵性、恩惠性質之給與，藉以獎勵願前往特定工作環境之人員，是此自難認係屬勞務之對價而為工資之一部。又被告自109年6月起取消系爭津貼，改以個人表現發放獎金方式，被告公司工程部主管傅俊豪於109年6月19日在景山案工地工務所開會告知包含原告在內之與會人員乙情，有會議記錄在卷可憑（見本院卷第287頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第284至285頁），則被告取消自109年6月起之系爭津貼，改採以個人表現發放獎金方式等情，業經被告以會議通知原告，原告未當場表示異議，自已知悉被告已變更系爭津貼領取之工作條件，仍同意繼續受僱，則被告自109年6月起即無給付系爭津貼，原告主張被告應給付109年6月至8月之系爭津貼云云，即無理由，應予駁回。

㈡「原告主張被告未給付109年6至8月之系爭津貼，依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，請求資遣費共701,82

6元，有無理由？」部分：

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。原告主張被告未給付109年6至8月之系爭津貼，有勞基法第14條第1項第5款前段之「雇主不依勞動契約給付工作報酬」情形，故主張終止兩造之勞動契約云云。查系爭津貼係為「差旅費、差旅津貼」之性質，且被告已取消109年6月起之系爭津貼給付，被告並無積欠原告系爭津貼，業經本院認定如前，則原告以被告違反勞基法第14條第1項第5款之情事而終止勞動契約，自無理由，其並依同法第14條第4項準用同法第17條之規定請求給付資遣費，應屬無據，亦應駁回。

六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告原起訴請求自起訴狀繕本送達（即109年9月28日）之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣原告變更聲明為自109年12月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，是原告請求被告自109年12月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准許。

七、綜上所述，原告依勞動契約法律關係，請求被告給付108年1月至4月之出差費103,038元及未休假工資19,066元，合計122,104元（計算式：103,038元＋19,066元），及自109年12月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁

回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　5　　日

勞動法庭法　官　陳威憲

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（應按對造人數附繕本）。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　　110　　年　　1　　月　　5　　日

書記官　陳雲平