

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第9號

原告 王信勝
被告 威能國際股份有限公司
法定代理人 張書賓

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國110年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹萬貳仟零捌拾捌元及自民國一百零九年十二月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新台幣壹萬貳仟零捌拾捌元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）109年6月15日起受雇於被告，擔○○○區○○○路商化業務，約定每月薪資為新臺幣（下同）4萬5500元，包含本薪3萬6000元、油資津貼7,000元、保養津貼2,500元或每季保養津貼7,500元，其餘ETC或停車費等費用則實報實銷。詎料，被告於109年11月9日下午3時違反勞資面試時已確認於量販通路之工作內容，強迫原告以自己車輛載貨去經銷商，經原告拒絕後，被告於當日晚間11時以LINE通知原告，以原告不適任工作為由惡意資遣原告。原告於109年11月10日早上告知被告更改工作內容須經雙方同意，並要求被告開立非自願離職證明書及給付積欠之薪資，嗣兩造於109年11月25日進行勞資爭議調解，惟調解不成立。是被告以不適任為由將原告資遣，亦未給予原告10日預告期間，被告應給付原告資遣費9,227元及10日預告工資1萬5167元。又被告積欠原告109年10月及11月固定油資、固定保養、報銷等津貼，尚應給付原告109年10月津貼9,561元、109年11月津貼2,527元。另被告公司負責人於公司向其他同事表示原告浮報油資津貼，係損害原告之名譽，應給付

原告精神慰撫金1萬8000元。是以，被告共應給付原告資遣費9,227元、預告工資1萬5167元、油資及保養等津貼1萬2088元、精神慰撫金1萬8000元，扣除被告於109年12月匯款給原告之1萬9300元後，被告尚應給付原告3萬5182元。爰依勞動契約、勞動法令、侵權行為之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告3萬5182元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

(一)兩造於磋商勞動契約之條件時，約定油資津貼及車輛保養津貼均採取實支實付型，即原告需提出實際支出之單據予被告始能核銷。被證1之「SUMMARY摘要」欄位可知，核銷的品項不僅只有油資及車輛保養費用，更有高速公路ETAG過路費、停車罰單等品項，足認原告所認知之「津貼」，性質上係屬被告體恤員工之恩惠性給予。又自被證1之報銷單所示可知，油料補助欄最高僅報銷至7,000元，而109年6月份之油料補助僅有3,5000元，足見原告主張稱每月補貼7,000元屬於薪資之一部並非事實，更與「薪資」之「經常性給予」之特性有別。另自109年9月份之報銷單所載「10/4」、「車輛保養」、「2500」可知，被告有支付當月份之車輛保養津貼2500元，然其後檢附之統一發票收據顯示原告所核銷之標的為汽車輪胎，且花費達2,580元，足認被告所稱津貼有上限等語為真實。原證2對話紀錄第1張顯示，被告公司代表人張書賓稱：「不是（固定津貼），要用發票來報銷。」等語、原證8對話紀錄第2張顯示，張書賓稱：「誰答應固定給七千的，油錢是依照你的里程去補貼的，請問你每天跑多少里程阿，公司從來沒有補貼一個人固定油錢」等語，足認被告所稱津貼係屬實支實付型，需以發票報銷且均有上限等均屬事實，自屬公司對於員工之恩惠性給予，非屬薪資之一部，原告之主張實無理由。

(二)原告為業務，性質上必須移動往返被告公司之各個經銷據點並回報，故原告於任職期間依公司規定逐日有打卡回報之紀

錄，可證明原告每天移動之過程。然經被告核算，透過google map網頁以移動地點之間核算出原告逐日之行駛總公里數，再加上車輛之平均油耗及當月平均油價計算之後，得出109年6月份之實際油資應為591元、109年7月份之油資應為2,383元，然原告竟分別向被告核銷3,500元及7,000元，足見客觀上原告實有浮報油資之事實，應自原告主張之數額抵銷之，原告於109年7月份業已核銷7,500元，符合兩造間有關「車輛維修津貼每季上限7,500元」之約定，此2,500元部分顯然浮報，甚且原告於109年8月又以車輛維修名義核銷2,500元，故此2,500元部分亦應予抵銷。

(三)被告否認有任何誹謗原告名譽之行為，原證13係原告與他人之對話紀錄截圖，然該人為何人、是否有親聞被告誹謗原告之事實，均不得而知，故被告均否認之，應由原告舉證以實其說。附表1第3欄所示之資遣費係將「津貼」誤認為薪資之一部分，且被告已給付資遣費、預告工資，原告之請求無理由。

(四)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見110年3月16日筆錄，本院卷第325~326頁）：

(一)原告於109年6月15日起受雇於被告，○○○區○○○路商化業務，底薪為3萬6000元，自109年6月起至109年11月間之薪資如被告提出被證4之薪資單（見本院卷第167~172頁），最後工作日為109年11月9日，被告於109年11月9日依據勞基法第11條第5款，以原告不能勝任工作為由資遣原告，有原告提出之原證7line貼圖、原證10之新北市政府勞資爭議調解紀錄、原證12之離職證明書可按（見本院卷第27、33~35頁）。

(二)原證6為被告徵才廣告（見本院卷第25頁）。

(三)原告於109年7月至9月依序申請津貼1萬5118元、7127元、9760元，被告依序於109年8月17日、109年9月23日、109年10月22日匯入原告帳戶，有原告提出之津貼申請表及帳戶明細

可按（見本院卷第19~23、15頁）。

(四)被告已於109年12月9日給付原告1萬9300元（見本院卷第13頁）。

四、原告起訴主張其遭被告違法資遣，惟被告積欠原告109年10月及11月津貼、資遣費、預告工資未給付，且被告公司負責人向公司同事稱原告浮報油資津貼，致原告名譽受有損害，爰依據勞動契約、勞動法令、侵權行為之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告依據勞動契約，請求被告給付109年10月、11月份之固定油資、固定保養、報銷津貼9561元、2527元，是否有理由？(二)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費9227元、預告工資1萬5167元，是否有理由？(原告之平均工資為何？油費7000元及車輛保養費2500元是否為工資之一部分？)(三)原告依據侵權行為之規定，請求被告給付精神慰撫金1萬8000元，是否有理由？(四)被告抵銷抗辯部分，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告請求109年10月、11月份之固定油資、固定保養、報銷津貼9561元、2527元部分：

1.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。民法第153條第1項定有明文。請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則。（最高法院43年台上字第377號民事判決意旨參照）。各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院19年上字第2345號民事判決意旨參照）。原告主張兩造於面試時即已約定被告同意給付固定油資7000元、固定汽車保養費用2500元云云。然為被告所否認，原告自應就其有利於己之事實，負舉證責任，合先敘明。

2.原告主張兩造於面試時即已約定被告同意給付固定油資7000

01 元、固定汽車保養費用2500元等語，並提出說明3之1、書證
02 補1、書證補2之LINE貼圖之對話、原證3、4、5之申請表為
03 證，為被告所否認，並未同意每月給付固定油資7000元，及
04 固定汽車保養費2500元，原告仍須以發票或單據，作為給付
05 之依據等語置辯，經查：

- 06 ①原告於109年7月1日之LINE貼圖記載「油錢報銷是先給喬治
07 簽過，再拿給你簽核」「所以給會計，她再送給你簽核」，
08 被告之負責人答稱「她核對後會再給我簽」等語，有原告提出
09 說明3之1、書證補1之LINE之貼圖為（見本院卷第77、285
10 頁），足見，原告聲請油費之給付，需經被告之會計簽核後
11 ，再交給被告公司之負責人簽核後，始能核發，兩造並未明
12 確約定每月固定補助油資為7000元，應可認定。
- 13 ②原告於109年7月2日以LINE貼圖問「所以我直接填2500即可
14 是嗎？」，被告之負責人答稱「不是，要用發票來報銷」，
15 原告又稱「老闆，我們之前說的加油部分打發票及統編，車
16 輛費用每月補貼2500元，沒提到要發票」，被告負責人稱「
17 補貼2500修車的使用方式，明天我請同事跟你說明」等語
18 ，有原告提出原證2之LINE貼圖為證（見本院卷第17頁），
19 又原告於109年7月4日之LINE貼圖記載「跟你確認昨天所
20 說的，車輛費用。一季額度7500元，用發票或收據，填寫於
21 報銷單以上對嗎？」，準此，原告於109年7月4日以line向員
22 工確認每月車輛保養費用為每月2500元、每季7500元之費用
23 。觀之其中原告於109年7月11日支出車輛維修費用8122元，
24 被告僅核發7500元，有被告提出之電子發票及申請單可按（
25 見本院卷第135、143頁）。另原告於109年10月4日雖支出車
26 輛輪胎費用為2850元，被告仍僅核發2500元，並有被告提出
27 之發票及申請單可按（見本院卷第153、159頁），足見，被
28 告每月給付汽車保養費用為定額2500元或每季7500元之補貼
29 ，並非實報實銷等情，應可認定。
- 30 ③原告自109年6月15日起受雇於被告，每月均聲請油費7000元
31 及車輛保養費用2500元或每季7500元及其他雜項費用如罰單

、停車費、過路費等費用，均按月提出發票或相關單據，作為給付之依據，有被告提出109年7月至9月如被證1之申請表及發票、單據為證（見本院卷第19~23、129~159頁），並經被告之會計及負責人簽核後已給付原告，已為兩造所不爭，堪信為真。

④綜上述，依據前開line對話可知，原告於109年7月1日即已知悉被告給付油資及汽車保養費用，須以發票或單據作為給付之依據，且原告於本院審理時自認「等我任職後，原來不需要發票收據的都需要發票收據核銷，我是因為無奈才接受」等語（見本院卷第328頁），足見，兩造就原告聲請油費及車輛保養費用，均需以原告提出發票或單據作為被告給付之依據等意思表示已達於合致。從而，原告主張兩造約定薪資包括固定油資7000元及汽車保養費用2500元，毋庸提出單據核銷云云，顯與事實不符，難以採信。

⑤原告主張其自109年6月至9月每月均申請油費7000元，足認兩造約定每月油資7000元云云。然查，原告每月均提出油費發票7000元，被告依據發票金額，依約核付，難以認定兩造已約定固定油費7000元，原告此部分主張，自不足採。

3.原告於本院審理時已提出109年10月申請津貼表所列之油資發票共7000元及汽車保養費用2800元、停車費20元、過路費41元之單據（見本院卷第293~297頁），從而，原告請求被告給付油資7000元及固定汽車保養費用2500元及停車費20元，過路費41元，合計9561元，自屬有據。

4.原告於本院審理時已提出109年11月申請津貼表所列之油資發票共2500元、過路費27元之單據（見本院卷第85頁），從而，原告請求被告給付油資2500元，過路費27元，合計2527元，自屬有據。

5.綜上述，原告依據勞動契約，請求被告給付109年10月津貼及11月津貼共1萬2088元（2527+9561=12088），應予准許。

(二)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費9227元、預告工資1萬5167元，是否有理由？（原告之平均工資為何？油費7000

元及車輛保養費2500元是否為工資之一部分？)

- 1.按工資，依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，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。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、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。故而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常性給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。
- 2.原告駕駛自有車輛執行被告交派之公司職務，被告同意核付原告因此支出之油費及汽車保養費用，原告須提出支出油費及汽車保養費用之發票或單據，始得聲請給付，均屬實支實付之性質，並非固定性給付，為被告對於開車提供勞務之員工所為之補助，非屬原告因提供勞務之對價，不具備勞務之對價性，揆之前開說明，性質上並非工資之一部分，原告主張應將上開油費及汽車保養費列入工資，作為計算平均工資之一部分，於法不合。
- 3.平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。原告自109年6月15日起至109年11月9日止，工作未滿6個月，應以工作期間所得工資總額除以工作時間之總日數所得之金額，作為計算平均工資之依據，原告於上開期間扣除勞健保費前，依序每月薪資應為1萬8000元（ $36000/2=18000$

01)、3萬6000元、3萬6000元、3萬6000元、3萬6000元、1萬
02 800元，合計17萬2800元，工作日數為148日，平均每日工資
03 為1168元（ $00000\ 0/148 \times 30 = 1168$ ，元以下四捨五入），平
04 均每月工資為3萬5040元（計算式： $1168 \times 30 = 35040$ ）。

05 4. 資遣費部分：

06 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
07 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
08 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
09 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之
10 。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明
11 定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
12 作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
13 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
14 ，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個
15 月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個
16 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金
17 條例第12條第1項亦有明定。原告之平均工資為3萬5040元，
18 工作年資為109年6月15日起至109年11月9日止，得請求資遣
19 費7106元，有勞動部資遣費試算表可按，於此範圍內為有理由，
20 逾此部分，應予駁回。

21 5. 預告工資部分：

22 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
23 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿
24 者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，
25 於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告
26 之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預
27 告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查：原告自109
28 年6月15日起至109年11月9日，已繼續工作三月以上，應於
29 10日預告終止勞動契約，惟被告公司於109年11月9日未經預
30 告終止勞動契約，原告請求被告應給付10日預告工資1萬
31 1680元，為有理由，逾此部分，應予駁回。

01 6.綜上述，原告得請求資遣費及預告工資合計1萬8786元（
02 7106+11680=18786），被告已給付被告資遣費7300元及預告
03 工資1萬2000元，合計1萬9300元，被告已溢付514元，原告
04 再請求被告給付預告工資及資遣費，並無理由，應予駁回。

05 (三)原告依據侵權行為之規定，請求被告給付精神慰撫金1萬800
06 0元，是否有理由？

07 1.言論可分為「事實陳述」及「意見表達」，前者有真實與否
08 之問題，具可證明性，行為人應先為合理查證，且應以善良
09 管理人之注意義務為具體標準，並依事件之特性分別加以考
10 量，因行為人之職業、危害之嚴重性、被害法益之輕重、防
11 範避免危害之代價、與公共利益之關係、資料來源之可信度
12 、查證之難易等，而有所不同；後者乃行為人表示自己之見
13 解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無真實與否可言，行為
14 人對於可受公評之事，如未使用偏激不堪之言詞而為意見表
15 達，可認係善意發表適當評論者，不具違法性，非屬侵害他
16 人之名譽權，即不負侵權行為之損害賠償責任（最高法院99
17 年度台上字第792號判決意旨參照）。侵害名譽，指以言語
18 、文字、漫畫或其他方法貶損他人在社會上的評價，使其受
19 到他人憎惡、蔑視、侮辱、嘲笑、不齒與其往來；此不以廣
20 佈社會為必要，但須有第三人知悉其事。至於侵害信用權，
21 一般而言係指主張或散布不真實之事實，致他人在經濟活動
22 上之可靠性或支付能力受到負面評價。名譽權與信用權受侵
23 害之區別，前者以人在社會上之品德、聲望或信譽所受評價
24 是否遭貶損為斷；後者則謂人在社會上之經濟評價遭貶損而
25 言。名譽與信用是否確有受侵害，應以客觀上社會之評價而
26 論，至於被害人主觀上之感受，並非認定之標準。

27 2.原告主張被告之負責人張書賓辦公室內對其他員工稱原告有
28 浮報油資等情，毀謗原告之名譽云云，然為被告所否認，並
29 以前詞置辯，經查，兩造並未約定原告每月固定聲請油資70
30 00元，需經由原告須提出支出油資之發票或單據，始得經由
31 層層簽核之方式，領取油資之補助，已如前述，準此，被告

01 事後經實際查核原告工作之路徑，並提出被證3、5之油資查
02 核方式，認定原告有浮報油資之情形，應屬行為人表示自己
03 之見解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無真實與否可言，
04 行為人對於可受公評之事，如未使用偏激不堪之言詞而為意
05 見表達，可認係善意發表適當評論者，不具違法性，非屬侵
06 害他人之名譽權，即不負侵權行為之損害賠償責任，原告依
07 據侵權行為之規定，請求被告應給付精神慰撫金1萬8000元
08 ，並無理由。

09 (四)被告抵銷抗辯部分，是否有理由？

10 1.被告抗辯依據原告每天移動之過程，依據google map網頁，
11 以移動地點核算原告每日行駛總公里數，再加上車輛之平均
12 油耗及當月平均油價計算後，得出109年6月油資應為591元
13 、109年7月油資應為2383元，原告分別浮報為3500元、7000
14 元，爰據此就浮報油資部分主張抵銷，並提出被證3、5之試
15 算表可按。經查：

16 ①兩造僅約定原告提出油費之單據或發票自得申請油費之補助
17 等情，已如前述，原告已依據正常程序申請油費之補助，已
18 合於兩造契約之約定。

19 ②被告雖提出被證3、5之試算表，然為原告所否認，並以被告
20 提出之被證3、5之工作行車路徑並非真正等語置辯，且否認
21 其真正，被告自行製作之油資試算表，原告既否認其真正，
22 被告復未就其有利於己之事實舉證以實其說，自難採信。

23 2.被告抗辯原告於109年7月已支付車輛保養費用2500元，又於
24 109年9月又申請車輛保養費用，自為浮報2500元，據此主張
25 抵銷2500元云云。然查，兩造約定每月得申請車輛保養費用
26 2500元，或每季得申請車輛保養費用7500元，為兩造所不爭
27 ，從而，原告於109年6月並未聲請車輛保養費用，於109年7
28 月聲請一季含6、7、8月之車輛保養費用7500元，再於109年
29 9月聲請每月車輛保養費用2500元，自合於兩造之約定，並
30 無浮報車輛保養費之情形，被告主張抵銷，自非適法。

31 3.二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得

以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第334條第1項定有明文。準此，原告並未浮報油資7526元、車輛保養費用2500元等情，已如前述，被告主張抵銷，均無理由。

(五)按給付無確定期限者，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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於109年12月29日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第59頁)，因此，原告請求被告應自109年12月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依勞動契約之約定，請求被告應給付原告1萬2088元及自起訴狀繕本送達翌日即109年12月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部有理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 4 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

以上正本係照原本作成

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（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），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），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 110 年 4 月 7 日
書記官 黃奎彰