臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第14號

上　訴　人　璞漢公寓大廈管理維護股份有限公司
法定代理人　林瑞山
訴訟代理人　陳馨強
被　上訴人　高慶和
訴訟代理人　王文成律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國106年12月29日本院臺北簡易庭106年度北勞簡字第183號第一審判決提起上訴，本院於民國108年1月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人給付被上訴人超過新臺幣壹拾伍萬玖仟捌佰伍拾參元，及其中新臺幣壹拾壹萬參仟肆佰零壹元自民國一百零六年四月八日起，其餘新臺幣肆萬陸仟肆佰伍拾貳元自民國一百零六年七月五日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之八，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國100年10月11日起任職上訴人公司，擔任旗下建案之社區主任，約定每月工資新臺幣（下同）42,000元。伊任職多年之工作範圍均在臺北市，嗣上訴人於105年5月間將伊轉調至位於新北市林口區之天地昕社區，上班里程數增加16公里以上，且上訴人於該案場合約服務費金額初期為每月約800,000元至900,000元不等，後每月服務費約1,080,000元，依上訴人公司主管簽署之103年11月6日簽呈（下稱系爭簽呈）所示，上訴人每月應給予伊職務加級（即服勤加級或案場津貼）9,000元、交通費補貼3,000元，詎上訴人僅給付伊職務加級6,000元，經伊多次反應後，上訴

人仍未補發職務加級差額3,000元及交通費補貼3,000元，積欠伊自105年5月2日起至106年3月6日止每月職務加級差額3,000元、交通費補貼3,000元，10個月共計60,000元未付，伊不得已於106年3月6日寄發存證信函通知上訴人終止勞動契約及請求給付資遣費，於同年月8日送達上訴人。伊最後工作日為106年3月6日，依平均工資42,000元計算，上訴人應給付伊之資遣費為113,401元。為此提起本訴，請求上訴人給付工資差額60,000元及資遣費113,401元，共計173,401元等語。並聲明：上訴人應給付被上訴人173,401元，及自106年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人抗辯略以：

（一）系爭簽呈係因當時無人願意前往特定案場，而就訴外人金少臣、王仙其（以下均逕稱其名）研議發給交通費補貼，屬個案鼓勵性質，並非通案簽呈，且被上訴人對系爭簽呈附件二所示調整後之各現場主管薪資明細表及其於103年11月6日調整後之薪資為42,000元從未表示異議；伊公司從未承諾加給被上訴人交通費補貼及職務加級。

（二）伊公司105年5月20日簽呈已清楚記載被上訴人由亞昕首藏社區擔任社區主任兼任本部督導，自105年5月23日轉任天地昕社區之社區主任，因自105年5月6日起免兼督導乙職，故每月工資自原52,000元調整為42,000元，伊公司並無不依勞動契約給付工作報酬之情形，被上訴人以存證信函於106年3月6日終止兩造間勞動契約，不生終止之效力；另被上訴人自106年3月7日起連續曠職3日，伊公司已於同年月10日以存證信函以此為由終止勞動契約，被上訴人並無請求給付資遣費之權利等語。

（三）原審誤將系爭簽呈認定為通案簽呈，且將具鼓勵性質之職務加級、交通費補貼誤解為工資性質；又被上訴人未就案場服務費超過600,000元即有職務加級9,000元及交通費補貼係通案而有前例可循之事項盡舉證責任，再依被上訴人未經證人即曾於104年底至106年初管理上訴人公司之林子

超（以下逕稱其名）同意而竊錄之錄音內容可知，伊公司並未同意給予被上訴人交通費補貼，更無比照系爭簽呈辦理之意，否則林子超何需表示將往上呈報為被上訴人爭取交通費補貼，遑論伊公司就被上訴人105年5月23日轉調天地昕社區後，已於同年月20日以個案簽呈表明被上訴人調職後之工資，前揭簽呈並未提及加發職務加級或交通費補貼，顯見伊公司認為並無加發職務加級及交通費補貼之必要，原審基於系爭簽呈為通案簽呈之錯誤基礎，導出105年5月20日簽呈未提及職務加級及交通費補貼即無改變前揭約定之意思，並無理由等語。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人169,801元，及其中56,400元自106年7月5日起、其中113,401元自106年4月6日起，均至清償日止之法定遲延利息，並駁回被上訴人其餘之訴（被上訴人就其敗訴部分未聲明不服，已告確定）。上訴人不服提起上訴，並聲明：（一）原判決不利於上訴人部分及假執行宣告均廢棄；（二）上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事實（見本院卷第47頁正反面、第83頁）：

（一）被上訴人自100年10月11日起任職上訴人公司，擔任社區主任，上訴人自102年4月起每月給付工資42,000元，如被上訴人有兼任督導期間再加發職務加級10,000元，最後工作日為106年3月6日。

（二）原證2為上訴人公司103年11月6日協理湯昇功會財務部並經總經理核可之簽呈，內容略為：「主旨：檢陳修訂現場主管職務加級及交通費給予方式，請核示。說明：一、現場主管目前職務加級區分為三級，服務費30萬以下為4000元；服務費30萬至60萬為6000元；服務費60萬以上為9000元。（如附件一）二、交通費補貼之前並無此項目，為考慮實際狀況，擬增訂為：依據原本上班里程若有調動上班地點增加10公里以上至15公里，補貼交通津貼2000元；增

加16公里以上至20公里，補貼交通津貼3000元；增加20公里以上，補貼交通津貼4000元；依此類推。三、金少臣主任薪資計算自103年11月15日起，列入天地昕現場，交通費補貼4000元，日後調離此現場，補貼取消。四、王仙其主任薪資計算自103年10月20日起列入水沐青華現場，交通費補貼2000元，日後調離開此現場，補貼取消。五、變動後之薪資明細如附件二。擬辦：奉核可後，依說明事項辦理。」（即系爭簽呈，見原審卷第8頁）。

（三）被證1為上訴人105年5月20日簽呈，上訴人自同年5月23日起將被上訴人調動至天地昕社區擔任社區主任，並自同年5月6日起免兼督導，被上訴人調整前之工資為52,000元，調整後之工資為42,000元，自000年0月00日生效（見原審卷第30頁）。

（四）原證9、10為上訴人公司之簽呈（見原審卷第77、78頁）。

（五）被上訴人於106年3月6日以台北中山郵局存證號碼第350號存證信函依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規定終止勞動契約，並請求上訴人給付資遣費，上訴人於同月8日收受（見原審卷第10、22至23頁）。

（六）上訴人於106年3月10日以臺北逸仙郵局存證號碼第000000號存證信函，以被上訴人自106年3月7日起連續3日以上曠職為由，終止兩造間勞動契約，被上訴人於同年月14日收受（見原審卷第31、32頁）。

（七）天地昕社區為服務費超過600,000元之社區。

五、本件爭點（見本院卷第47頁反面，並依判決論述方式略作修正）：

（一）被上訴人依兩造間勞動契約約定請求上訴人給付工資差額是否有理由？金額若干？

（二）被上訴人依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求上訴人給付資遣費是否有理由？金額若干？

六、得心證之理由：

（一）被上訴人依兩造間勞動契約約定請求上訴人給付工資差額是否有理由？金額若干？

1、按工資由勞雇雙方議定之。工資應全額直接給付勞工。勞基法第21條第1項前段、第22條第2項前段定有明文。

2、經查：

（1）觀諸系爭簽呈內容略以：「主旨：檢陳修訂現場主管職務加級及交通費給予方式，請核示。說明：一、現場主管目前職務加級區分為三級，服務費30萬以下為4000元；服務費30萬至60萬為6000元；服務費60萬以上為9000元。（如附件一）二、交通費補貼之前並無此項目，為考慮實際狀況，擬增訂為：依據原本上班里程若有調動上班地點增加10公里以上至15公里，補貼交通津貼2000元；增加16公里以上至20公里，補貼交通津貼3000元；增加20公里以上，補貼交通津貼4000元；依此類推。三、金少臣主任薪資計算自103年11月15日起，列入天地昕現場，交通費補貼4000元，日後調離此現場，補貼取消。四、王仙其主任薪資計算自103年10月20日起列入水沐青華現場，交通費補貼2000元，日後調離開此現場，補貼取消。五、變動後之薪資明細如附件二。擬辦：奉核可後，依說明事項辦理。」等語（見前述不爭執事項（二）），其主旨及說明欄一、二均在表明現場主管職務加級及交通費給付方式，並未提及特定案場或個人，說明欄三、四為上訴人公司就斯時案場有變動之現場主管金少臣、王仙其同意給與之交通費補貼數額，說明五則為變動後各現場主管之薪資明細如附件二，而依兩造不爭執為系爭簽呈附件二之「現場主管薪資明細表」（見本院卷第47頁反面），其上詳細記載包括被上訴人、金少臣、王仙其在內之現場主管到職日、本薪、特休假補貼、服勤加級、全勤、伙食津貼、證照津貼、交通費及薪資合計等各欄位，且系爭簽呈已於103年11月6日經協理湯昇功會財務部及經總經理核可，堪認系爭簽呈

中關於職務加級及交通費補貼部分，並非如上訴人所辯僅針對金少臣、王仙其所研議，而通案適用於包含被上訴人在內之附表二所示現場主管，故應認已為兩造間勞動契約之一部分。

（2）上訴人雖抗辯：依被上訴人於原審提出其與林子超間對話錄音譯文，林子超表明如被上訴人讓天地昕社區順利續約，即會往上呈報、爭取交通費補貼，可見系爭簽呈並非通案簽呈，且職務加級及交通費補貼屬個案性之恩惠性給與，並非工資云云，惟按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，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，暨其他任何名義經常性給與均屬之。是工資係勞資雙方議定後，勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。系爭簽呈為通案簽呈，已如前述，林子超並於本院準備程序時證稱：「（法官問：【提示原證2簽呈，即原審卷第8頁】，你是否有看過這份簽呈？）在被上訴人提告上訴人公司之前，我沒有看過。這是103年的簽呈，我連到璞園集團都還沒有。」等語（見本院卷第89頁正反面），足徵系爭簽呈簽准時，林子超尚未參與上訴人公司管理，其無從知悉系爭簽呈上簽時之緣由、究為個案簽呈或通案簽呈，而依系爭簽呈說明欄一、二關於職務加級與交通費補貼之說明，可知職務加級為上訴人為使勞工於任職服務費金額較高之案場時提供客戶更優質之服務所給與之對價，交通費補貼則係上訴人將勞工調動至距離住家較遠案場之對價，自均屬工資無誤，是上訴人此部分抗辯不足採信。

（3）上訴人自105年5月23日起將被上訴人調動至天地昕社區擔任社區主任，並自同年5月6日起免兼督導，被上訴人調整前之工資為52,000元，調整後之工資為42,000元，自000年0月00日生效；天地昕社區為服務費超過600,000元之社區（見前述不爭執事項（三）、（七）），依

系爭簽呈說明一，被上訴人自105年5月23日起之職務加級應為9,000元；再被上訴人主張其自三重住處出發至亞昕首藏社區上班，里程約4.5公里，改至天地昕社區上班里程約17.5公里（見本院卷第127頁），增加里程約13公里，上訴人則主張被上訴人自三重住處出發至亞昕首藏社區上班，里程約4.7至5.3公里，改至天地昕社區上班里程約15.8至17.8公里，增加里程約11.1至12.5公里（見本院卷第127頁），則不論依上訴人或被上訴人之主張，上訴人應依系爭簽呈說明二給付被上訴人交通費補貼均為2,000元。雖被上訴人主張：應以勞工住家至工作場所之距離直接計算給付交通費補貼之金額，系爭簽呈中提及之金少臣即係以住家至工作場所間距離計算應得之交通費補貼云云，然依系爭簽呈說明二之文義，明確以上班地點有變動（即職務調動）增加之里程數作為是否補貼交通費、補貼金額多寡之標準，至說明三、四則為特定勞工經依說明二計算里程數後應得之交通費補貼，因說明三、四並未提及金少臣、王仙其原在何案場任職，前後案場之距離為何，難認上訴人公司斯時係直接依金少臣、王仙其自住處至案場之距離計算是否給付交通費補貼及給付金額，是被上訴人此部分主張亦難憑信。

（4）依系爭簽呈說明一，被上訴人自105年5月23日起至106年2月28日止之每月職務加級應為9,000元，然上訴人僅給付被上訴人每月職務加級6,000元，每月短少職務加級差額3,000元，且未給付交通費補貼2,000元，則被上訴人依兩造間勞動契約約定請求上訴人給付工資差額46,452元（計算式：〈5,000× 9〉＋〈5,000× 9/31〉＝46,452，元以下四捨五入），為有理由；至被上訴人固主張工資差額應給付至106年3月6日云云，然上訴人抗辯：被上訴人於106年1月底、2月初天地昕社區業務結束後即返回伊公司辦公室辦公等語，被上訴人亦自承

：伊任職後段係在公司上班等語（見本院108年1月28日言詞辯論筆錄，即本院卷第127頁），則被上訴人於106年3月起既已未在天地昕社區工作，依系爭簽呈約定即無權領取職務加級差額3,000元及交通費補貼2,000元，是其請求106年3月1日至6日之工資差額，即屬無據。

（二）被上訴人依勞退條例第12條之規定請求上訴人給付資遣費是否有理由？金額若干？

1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約。勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。再按第17條規定於本條終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞基法第14條第4項、第17條第1項分別定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。

2、經查：

上訴人自105年5月23日起至106年2月28日止，未依兩造間勞動契約約定給付被上訴人每月職務加級差額3,000元及交通費補貼2,000元，有不依勞動契約給付工作報酬及違反勞動契約約定之情事，已如前述，依前揭規定，堪認被上訴人於106年3月6日以台北中山郵局存證號碼第350號存證信函依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約為屬合法。又被上訴人主張以102年4月起每月約定工資42,000元為

平均工資，其自100年10月11日開始任職於上訴人公司至106年3月6日最後工作日止，資遣年資為5年4月又23日，新制資遣基數為【2+157/224】（新制資遣基數計算公式：(年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2），被上訴人得請求上訴人給付之資遣費為113,438元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），是被上訴人請求113,401元，即屬有理。

七、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約約定請求上訴人給付自105年5月23日起至106年2月28日止之工資差額46,452元，及依勞退條例第12條規定請求上訴人給付資遣費113,401元，總計159,853元，及其中資遣費113,401元依勞退條例第12條第2項規定於終止勞動契約後30日即106年4月8日（上訴人於106年3月8日收受存證信函，見前述不爭執事項（五））起至清償日止，其餘46,452元自起訴狀繕本送達翌日即106年7月5日（起訴狀繕本係106年7月4日送達，見北勞簡卷第20頁）起，均至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，則無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，命上訴人如數給付，並為假執行之宣告，並無不合，上訴意旨指摘該部分原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。被上訴人請求不應准許部分，原審判決上訴人敗訴，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰予廢棄改判如主文第2項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　18　　日

勞工法庭　審判長法　官　林春鈴

法　官　林瑋桓

法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　18　　日

書記官　黃文誼