臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞小字第21號

原　　告　黃聖堯
被　　告　飛特立航空股份有限公司
法定代理人　陳吉利
訴訟代理人　吳欣柔
　　李芷昀

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原由負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國105年3月14日任職於被告，擔任國際行銷處行銷業務經理乙職，並約定每月薪資為新臺幣（下同）90,000元及住房津貼27,000元，合計共117,000元，分別於每月5日、10日發放至指定之臺灣銀行個人帳戶。被告於108年7月10日告知將依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定資遣原告，並提供資遣費計算金額文件，文件上就資遣費計算基準之平均薪資顯與兩造間約定之每月薪資不符，且有欠發薪資之事實，被告應就欠發薪資予以補發，且更新計算資遣費金額並補發差額。

㈡被告應給付原告如下：

1.積欠薪資（即住房津貼）81,000元：

依勞基法第2條第3款規定，可知工資定義重點應在該款前段所做「勞工因工作而獲得之報酬」，至該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時…獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之。被告欠發薪資（即住房津貼）即108年2月13,500元、3月13,500元、6月27,000元、7月27,000元，共計81,000元，被告應補發之。

2.資遣費194,513元：
依新制資遣費計算方式相關規定、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第2條第4款規定，因被告積欠2月、3月、6月、7月間薪資（即住房津貼）共81,000元，造成原告平均薪資不足每月約定薪資117,000元，原告離職前6個月之平均薪資應為117,000元，計算後資遣費應為194,513元。
3.預告工資117,000元：
依勞基法第16條規定，被告應以原告1個月之工資即117,000元作為預告期間之工資發放予原告。
4.特別休假未休工資44,850元：
依勞基法第38條規定，原告自105年3月14日到職，至108年7月10日共累計年資3年3月又27日，被告應給予14日之特別休假，惟原告截至108年7月10日止，尚有特別休假92小時，以每日以8小時換算共11.5日尚未使用。原告每月月薪為117,000元，換算日薪為3,900元，則被告應給付原告特別休假未休之工資為44,850元。
5.綜上，被告應給付原告共437,363元，扣除被告已給付原告365,030元後，被告尚應給付原告差額共72,333元。
㈡對被告抗辯陳述：
1.原告初任職時並無住房津貼，係從106年6月開始給付。第1筆是8,800元。嗣於9月間董事長以原告即將結婚，要原告找大一點的房子，而發給20,000元。其後董事長知悉原告之租金額為27,000元，即告知原告全額由公司支付，並自106年10月起每月給予27,000元住房津貼，應已合意生效。
2.董事長告知原告每月用支出申請單的方式申請，再由公司匯款到原告薪轉帳戶，但原告並不知道內部撥帳是否須經董事長簽核。另被證1申請單中，其中2月份支出申請單，係因董事長告知公司營運不佳，希望能共體時艱，問該月可否只付13,500元，如果願意請原告簽名修改金額，原告當下很難拒絕這個要求，而董事長在最後告知原告，公司後續會把金額補回。且在2、3月減少住房津貼後，5月份又恢復為27,000

元。被告公司之董事長已口頭承諾，該津貼應視同薪資，依勞基法，公司不得以營運虧損苛扣勞工工資。

㈣聲明：1.被告應給付原告72,333元，及自支付命令送達被告之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠住房津貼非工資：

1.依最高行政法院108年度判字第306號判決、最高法院106年度台上字第2679號判決等意旨，被告發放住房津貼之目的，係為吸引勞工久任激勵士氣，凝聚公司向心力，被告就有提出需求之勞工，視公司具體盈餘狀況，核發數額不等之住房津貼，以減輕勞工之租屋、買屋等沉重財務負擔，使其等得全心投入工作。而住房津貼之發放方式為：由個別勞工每月親自填寫申請單，再由被告審酌公司之財務狀況，由被告公司董事長每月簽核後決定是否如數核發。是住房津貼係被告所提供之恩惠性、勉勵性給與，與勞工之勞務提供全然無涉，且被告又有決定是否核發其金額之權限，住房津貼顯非勞工於制度上得經常性領得之給與，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，無庸計入原告之平均工資。依原告之個案發給狀況可知，被告除已每月發給原告遠高於勞動市場行情之90,000元工資外，更因原告甫新婚，於原告提出申請後，為體恤並減輕其負擔，決定發給住房津貼，且依被告公司當時財務狀況，由8,000元逐步調整為20,000元、27,000元，然因被告公司於107年間發生重大虧損，遂自108年1月起調降其數額為13,500元，雖經原告以「將更努力工作，以助被告公司度過難關」為由請求照舊如數發給，而短暫將住房津貼數額再度調升，惟最終仍因財務狀況持續惡化，無力再度發給住房津貼，益徵住房津貼之核發數額非恆定不變外，被告亦具視其財務狀況決定不予核發之權限，住房津貼之給付不具對價性及經常性，應屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵性質之給與，非勞基法第2條第3款所稱之工資。

2.原告與被告公司董事長間的口頭約定非簽訂合約，又被告董事長請原告將1年份一次申請，但每個月仍須再提出申請單經董事長簽核，原告在公司任職已久，應知道須跑會計流程。另2、3月申請13,500元，係經原告同意及簽名，被告並未表示會再補回，所謂補給是原告自己的認知。又若住房津貼為薪資，則於發給時應與薪資一併發給即可，何須分2筆給付，又何須申請及批准。

㈡縱認住房津貼之性質為勞基法第2條第3款所稱之工資，則被告應給付原告之數額如下：

1.積欠之住房津貼部分：

被告於108年2、3月雖僅給付原告13, 500元之住房津貼，然被證1申請單既為原告所親自填具，則顯徵原告亦同意調整其數額，是雙方已達成調整工資之合意，被告自無短付之情。又雙方勞動契約已於108年7月10日合法終止，則108年7月之住房津貼，被告亦僅須按比例給付3分之1數額予原告。是被告短付之住房津貼數額，應僅有36,000元（計算式：108年6月份之27,000＋108年7月份之9,000元＝36,000元）。

2.資遣費部分：

108年2、3月之住房津貼既經原告同意而調整，則原告離職前6個月之平均薪資即應為112,500元（計算式：108年1月之117,000元＋108年2月之103,500元＋108年3月之103,500元＋108年4月之117,000元＋108年5月之117,00 0元＋108年6月之117,000元＝675,000元；675,000元÷ 6＝112,500元）。而依此計算，原告可領取之資遣費應為187,032元。

3.預告期間工資部分：

以月平均薪資112,500元計算，原告可領取之預告工資應為112,500元。

4.特休假未休工資部分：

以月平均薪資112,500元計算，原告可領取之特休假未休計算工資僅有43,125元（計算式：112,500÷ 30× 11.5＝43,125）。

5.綜上，原告依法可領得之款項僅有378,657元，被告業已給付365,030元，原告至多僅得請求被告再給付13,627元。

㈢聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第128頁）：

㈠原告自105年3月14日起任職，被告於108年7月10日依勞基法第11條第2款事由通知終止契約。

㈡兩造約定每月薪資90,000元，每月另約定應給予住房津貼。

㈢被告應給予原告30天預告工資。

㈣兩造契約終止時，原告尚有11.5日特別休假未休。

㈤被告於原告離職時已給付365,030元。

四、本院判斷：

兩造不爭執原告任職期間，自106年6月開始因原告結婚而開始發給住房津貼，惟兩造就住房津貼是否屬於工資，則存有爭議，本件所應審究之爭點為：㈠住房津貼是否為工資？㈡原告請求給付住房津貼、資遣費、預告工資、特休假未休工資等之差額72,333元，是否有理？

㈠住房津貼是否為工資？

1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。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，應不得列入工資範圍之內（最高法院106年度台上字第2679號判決參照）。

2.經查，原告於105年開始任職時並無住房津貼，係於106年6月間因將結婚須要租用較大房屋，以滿足婚後之居住需求，被告公司體恤原告，開始額外發給住房津貼，為兩造所不爭執，足認住房津貼並非兩造成立勞動契約時所約定之報酬。

再者，被告自106年6月起發給之住房津貼金額由8,800元至27,000元不等，其金額並非全然固定。且住房津貼之發給，須由原告先簽具支出申請單，經被告公司層層核准後始行核發，有被告提出之原告歷次支出申請單可稽（見本院卷第79-123頁），並為原告所是認，益徵該款項之發給與一般工資於契約成立後，雇主即應按規定時間、按約定之金額發給之情形迥不相同，堪認住房津貼與原告提供之勞務無對價關係，且非經常性給與。是被告抗辯住房津貼非屬勞基法第2條第3款所定之工資等語，應屬可採；原告主張住房津貼係屬工資云云，則無可取。惟縱住房津貼係屬被告恩惠性給付而非工資，但如被告已批核准予原告之申請，自仍應依約定給付原告。

㈡原告請求給付住房津貼、資遣費、預告工資、特休假未休工資等之差額72,333元，是否有理？

1.住房津貼部分：

原告主張被告欠發108年2月13,500元、3月13,500元、6月27,000元、7月27,000元，共計81,000元之住房津貼等語。惟查：

⑴108年2、3月差額請求部分：

①承前所述，原告任職初始並無住房津貼，係於106年6月間因原告結婚，被告體恤原告住房需求增加，始開始額外發給住房津貼，且金額非全然固定，每次發給須由原告先簽具支出申請單，經被告公司層層核准後始行發給。而依被告所提出原告亦不爭執真正之108年2月、3月支出申請單（見本院卷第117-119頁），原告當時僅各向被告申請給付13,500元之住房津貼；參之原告亦自承當時係因被告董事長告知公司營運不佳，希望其共體時艱，是否只付13,500元，如原告願意就簽名修改金額等語（見本院卷129頁），足認上揭2個月，原告只申請一半金額，係雙方合意之結果，被告既已依原告之請求而核准，並足額發給，則原告主張被告短發，而請求被告應再各給付住房津貼13,500元，自屬無據。

②至於原告另主張被告董事長曾允諾後續會把金額補回云云，既為被告否認，原告亦未舉證證明上情，空言主張，自無可採。

⑵108年6月部分：

依據被告所提出之支出申請單（見本院卷121頁），原告係申請給付27,000元，並經被告公司簽核准許，則原告主張本月被告應給付住房津貼金額為27,000元等語，自屬有據。

⑶108年7月部分：

依據被告所提出之支出申請單（見本院卷121頁），原告於108年4月2日係申請給付27,000元，且業經被告公司簽核准許，惟兩造間之契約關係嗣於108年7月10日提前終止，為兩造所不爭執，是該月之住房津貼應按原告任職之日數依比例計算，則本月被告應給付之住房津貼金額應為9,000元（27,000元÷ 30× 10）。原告主張仍應給付27,000元等語，自無可採。

⑷綜上，原告主張被告有短付原告任職期間之住房津貼36,000元部分，核屬有據。

2.資遣費、預告工資部分：

⑴按雇主依第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作3年以上者，於30前預告之；雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；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，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第16條第1項、第17條、勞退條例第12條第1項亦有明定。

⑵原告自105年3月14日起任職，約定每月薪資90,000元，嗣被告於108年7月10日依勞基法第11條第2款事由通知終止契約等情，為兩造所不爭執。又，住房津貼非屬工資，業經本院

審認如前，自無庸計入平均工資，則原告於離職前6個月之平均工資為90,000元。基此計算，被告依法應給付原告之30日預告工資為90,000元、資遣費為149,671元（90,000元x 3年÷ 2+ 90,000元x 119日/365日÷ 2），原告主張被告應給付之預告工資額為117,000元、資遣費為194,513元云云，並無可取。

3.特別休假未休工資部分：

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：四、3年以上5年未滿者，每年14日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第4款、第4項定有明文。

⑵兩造不爭執於終止契約時，原告之108年度特別休假尚有11.5日尚未休畢；又住房津貼非屬工資，無庸計入日平均工資，則被告依上揭規定，應給付原告之特別休假未休工資為34,500元（90,000元÷ 30日x 11.5日）。原告主張被告應給付之特別休假未休工資額為44,850元云云，即無可採。

4.綜上，被告應給付原告住房津貼、資遣費、預告工資及特別休假未休工資總額為310,171元（36,000元+ 90,000元+ 149,671元+ 34,500元），被告於兩造契約終止時已給付365,030元，並未低於應付總額，核無短付情形。從而，原告請求被告再補給72,333元本息，自屬無據。

五、綜合上述，本件原告依據勞動契約及勞基法規定，請求被告再給付住房津貼、資遣費、預告工資及特別休假未休工資差額72,333元本息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所舉證據，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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　22　　日

勞動專業法庭　　法　官　李桂英

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　　109　　年　　1　　月　　22　　日

書記官　郭書妤