臺灣士林地方法院民事判決

108年度重勞訴字第5號

原　　告　余慶海
　　林婷婷
　　陳進福
　　蕭芳樹
　　葉添壽
　　宋龍全
追加原告　　盧錫欽
共　　同
訴訟代理人　賈世民律師
　　李龍生律師
被　　告　大南汽車股份有限公司
法定代理人　王興尉
訴訟代理人　趙家緯律師
　　王雪娟律師
　　陳秋華律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年6月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告甲○○新臺幣壹佰玖拾參萬參仟肆佰陸拾玖元，及其中新臺幣壹佰柒拾萬伍仟貳佰肆拾捌元自民國一○七年七月一日起，其餘新臺幣貳拾貳萬捌仟貳佰貳拾壹元自民國一○八年九月十八日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告丁○○新臺幣壹佰零肆萬陸仟陸佰捌拾陸元，及其中新臺幣玖拾壹萬參仟捌佰肆拾陸元自民國一○七年八月三十一日起，其餘新臺幣壹拾參萬貳仟捌佰肆拾元自民國一○八年九月十八日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應給付原告陳進福新臺幣壹佰柒拾陸萬壹仟柒佰參拾玖

元，及其中壹佰伍拾參萬玖仟捌佰伍拾伍元自民國一〇七年七月三十一日起，其餘新臺幣貳拾貳萬壹仟捌佰捌拾肆元自民國一〇八年九月十八日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應給付原告壬〇〇新臺幣貳佰零柒萬玖仟伍佰參拾玖元，及自民國一〇三年九月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、被告應給付原告己〇〇捌拾柒萬壹仟壹佰捌拾肆元，及其中新臺幣柒拾陸萬零肆佰捌拾玖元自民國一〇六年一月二十日起，其餘新臺幣壹拾壹萬零陸佰玖拾伍元自民國一〇八年九月十八日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

六、被告應給付原告乙〇〇新臺幣壹佰柒拾肆萬肆仟伍佰伍拾壹元，及其中新臺幣壹佰陸拾陸萬柒仟玖佰柒拾貳元自民國一〇四年七月三十一日起，其餘新臺幣柒萬陸仟伍佰柒拾玖元自民國一〇八年九月十八日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

七、被告應給付原告辛〇〇新臺幣貳佰壹拾柒萬貳仟伍佰玖拾肆元，及其中新臺幣壹佰玖拾陸萬壹仟壹佰捌拾參元自民國一〇六年四月十日起，其餘新臺幣貳拾壹萬壹仟肆佰壹拾壹元自民國一〇八年九月十八日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

八、原告其餘之訴駁回。

九、訴訟費用由被告負擔百分之六十二，餘由原告負擔。

十、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以附表1「擔保金數額」欄所示金額各為原告供擔保，得免為假執行。

十一、原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實　及　理　由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民

事訴訟法第255條第1項第2款及第3款定有明文。查本件原僅原告甲○○、丁○○、陳進福、壬○○起訴請求被告給付原告等加班費及退休金差額合計新臺幣(下同)635萬5,117元及自起訴狀繕本送達被告翌日起計算之法定遲延利息。嗣於訴訟進行中先後追加己○○、乙○○及辛○○為原告，併同請求被告給付加班費及退休金差額，並均先後擴張其聲明，其終聲明為(見本院卷三第78至79頁民事言詞辯論意旨狀)：

㈠被告應給付原告甲○○404萬1,424元，及其中170萬5,248元自民國107年7月1日起，餘額233萬6,176元自民事準備四暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈡被告應給付原告丁○○185萬5,819元，其中102萬1,060元自107年8月31日起，餘額83萬4,759元自民事準備四暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈢被告應給付原告陳進福308萬1,780元，其中171萬9,866元自107年7月31日起，餘額136萬1,914元自民事準備四暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈣被告應給付原告壬○○251萬4,763元，其中207萬9,540元自103年9月28日起，餘額43萬5,223元自民事準備四暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈤被告應給付原告己○○141萬2,469元，其中76萬489元自106年1月20日起，餘額65萬1,980元自民事準備四暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈥被告應給付原告乙○○249萬8,964元，其中166萬7,974元自104年7月31日起，餘額83萬990元自民事準備四暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈦被告應給付原告辛○○349萬7,258元，其中196萬1,189元自106年4月10日起，餘額153萬6,069元自民事準備四暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈧願供擔保請准宣告假執行。

經核，原告所為追加原告部分，係基於同一基礎事實，另追加請求被告給付之數額部分，則係擴張應受判決事項之聲明，於法並無不合，自應准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

㈠原告等人先後任職於被告大南汽車股份有限公司(下稱被告)並擔任公車駕駛員，任職期間、申請退休日、工作年資如附表1所示，被告於核算原告之退休金時，本應將所有具經常性及對價性之工資均列為計算基礎，惟被告實際僅以原告之底薪、里程津貼、載客津貼、逾時加給(即平日加班費)、假日加給(即休假日加班費)及專車獎金(即租車津貼)為計算基礎，而未將其餘具經常性、對價性之工資，如業績獎金、服務評鑑、五萬分配數、租車津貼、中退津貼、休息日差額等一併列入退休金之計算基礎；又原告等於任職期間，每日工作時間均超過勞動基準法(下稱勞基法)第30條第1項規定之每日8小時，而有加班情事，原告於例假日亦需出勤，被告計算核發加班費時本應將所有具經常性、對價性之工資列為計算基礎，惟被告未將具經常性、對價性之里程津貼、載客津貼、業績獎金、服務評鑑、五萬分配數、租車津貼、中退津貼、休息日差額等一併列入加班費之計算基礎，被告就原告退休金、加班費之計算方式，顯已違反勞基法第2條第3款工資之強制規定。

㈡勞基法第2條第3款所稱工資，係指具勞務對價性、給與經常性之給付，勞務對價性乃該給付因勞工提供勞務所換得之對價，與工作內容有關；給與經常性則指在制度上勞工可經常性取得之給付，其取得時間及金額不須固定，其判斷需探究

給付之實質內容，而不論給付名目，故而下列名目應均屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，均應列入平日延長工作時間及休假日之工資計算：

1.里程津貼：駕駛員每月行車里程數所核給津貼，駕駛員每月駕駛次數越多行車里程數隨之上升則里程津貼金額亦增加，是里程津貼顯與駕駛員工作內容有關，而屬勞工提供勞務之對價且係每月領取之經常性給與。

2.載客津貼：駕駛員每月載客之營運收入所核給之津貼，駕駛員每月駕駛次數越多，服務之乘客數上升，載客之營運收入隨之提高，則載客津貼金額亦增加，是載客津貼顯與駕駛員工作內容有關，而屬勞工提供勞務之對價且係每月領取之經常性給與。

3.業績獎金：係依各路線分級，達成基本業績即予核發，又薪資項目有編列業績獎金之駕駛員，幾乎每月均有領取該給付，縱時間上因偶爾未有領取，仍屬在制度上經常可以領取之給與，具給與經常性。

4.敬業獎金：依駕駛員當月服勤天數發放，與駕駛員提供勞務數量有關，且薪資項目有編列敬業獎金之駕駛員，每月均有領取該給付，又敬業獎金既係按個別駕駛員每月服勤天數核給，無需評比或競賽，故應屬因工作獲得之經常性勞務報酬。

5.服務評鑑：服務3年以上駕駛員，服務評鑑每月核給3,000元，如當月發生行車違規遭懲處或無故未到班者，則扣減此項金額，是此項與駕駛員提供之勞務內容有關，倘駕駛員能按班次提供駕車服務且未違規，則每月固定領取之服務評鑑金額即不會遭扣減，實屬駕駛員因工作獲得之經常性報酬。

6.五萬分配數：關於此項，係臺北市政府對客運業所核發之補貼款，被告就其中部分款項作為駕駛員之工作報酬，薪資單上名目係以「五萬分配數」記載，屬因工作獲得之經常性報酬。

7.租車津貼：為駕駛員除平時服勤公車職務外，另接受被告指

派執行租包車業務時，按每小時核發90元之津貼，並不再計算當時里程津貼及載客津貼，是此項津貼即駕駛員執行出租包車業務時報酬之一部，屬因工作獲得之經常性報酬。

8.中退津貼：係針對駕駛員於每趟班次之間在車站休息待命之非方向盤時間，即針對每日工作時間中非屬駕駛公車之時間，而以其他方式計算之勞務報酬，屬因工作獲得之經常性報酬。

9.休息日差額：原告自薪資單編列休息日差額後，即逐月領取該給付至退休為止，顯見該給付係駕駛員因工作獲得之經常性報酬。

10.未休假獎金：此項屬於特別休假日出勤所加給之工資，自屬於制度上經常性之給與，而應計入工資。

㈢原告均未選擇適用勞退新制即勞工退休金條例，應適用勞基法之退休金規定，原告得請求被告給付之退休金、加班費差額如下：

1.原告甲○○部分：被告僅給付原告甲○○退休金145萬4,551元及加班費55萬746元，尚有退休金差額170萬5,248元及加班費差額233萬6,176元未給付。

2.原告丁○○部分：被告僅給付原告丁○○退休金134萬2,714元及加班費22萬元，尚有退休金差額102萬1,016元及加班費差額83萬4,759元未給付。

3.原告陳進福部分：被告僅給付原告陳進福退休金216萬3,915元及加班費134萬4,495元，尚有退休金差額171萬9,866元及加班費差額136萬1,914元未給付。

4.原告壬○○部分：被告僅給付原告壬○○退休金153萬6,189元及加班費19萬4,317元，尚有退休金差額207萬9,540元及加班費差額43萬5,223元未給付。

5.原告己○○部分：被告僅給付原告己○○退休金120萬1,820元及加班費26萬2,008元，尚有退休金差額76萬489元及加班費差額65萬1,980元未給付。

6.原告乙○○部分：被告僅給付原告乙○○退休金136萬6,664

元及加班費14萬4,463元，尚有退休金差額166萬7,974元及加班費差額83萬990元未給付。

7.原告辛○○部分：被告僅給付原告辛○○退休金152萬2,342元及加班費22萬942元，尚有退休金差額196萬1,189元及加班費差額153萬6,069元未給付。

㈣為此依勞動契約法律關係提起本訴，並聲明如前所示。

二、被告則以：

㈠客運業具行業特殊性，未兼顧勞雇雙方合理利益及服務大眾之宗旨，客運駕駛員之薪資結構及各項薪資之計算方式往往甚為複雜，若嚴格地依勞基法第24條規定計算加班費，顯有困難，實際操作上將窒礙難行。是客運公司常與駕駛員另行約定加班費計算方式，藉以避免無從依勞基法規定計算加班費之問題，被告公司駕駛員之薪資結構及計算方式，係依據行車人員薪資支給實施辦法(下稱系爭支給辦法)辦理，系爭支給辦法於99年2月27日第8屆第4次勞資會議經全體代表通過同意，並經被告公司企業同業公會99年12月5日第8屆第2次會員代表大會追認通過，而於100年1月1日起實施，依系爭支給辦法，被告給付駕駛員之項目，主要區分為「薪(工)資」及「補助津貼(獎金)」，前者性質上屬於勞基法所定義之工資，應列入平均工資計算，底薪、里程津貼、載客津貼、逾時加給、假日加給、公勤補貼、租車津貼等均屬之；後者則係激勵、獎勵性質之獎金，為基於體恤、恩惠而給予之津貼，非屬勞基法上之工資，並不列入平均工資或加班費之計算基礎，待勤、中退津貼、敬業獎金、業績獎金、服務評鑑獎金、零肇事獎金屬之。原告等均知悉系爭支給辦法所規定之給付結構及計算方式，渠等於任職期間持續受領被告依系爭支給辦法計給之薪資及獎金而未特別表示異議，俟原告等退休時，被告亦依系爭支給辦法給付退休金予原告，原告等自應受拘束，不得再為相異之主張。

㈡就原告主張中退津貼、敬業獎金、業績獎金、服務評鑑獎金、五萬分配數、未休假獎金屬工資部分，答辯如下：

1.關於業績獎金：依系爭支給辦法，業績獎金係依各分等路線，以達成基本業績或超越績效者給予「獎勵」，並依據不同的分等路線，設定不同之評鑑、計算方式，顯見此項發放目的在於鼓勵、激勵、回饋駕駛員，純屬恩惠性、激勵性、獎勵性之給與，非駕駛員勞務給付之對價。

2.關於敬業獎金：實際上即一般所謂全勤獎金，依其制度設計，可知並非勞務之報酬，欠缺勞務對價性而非屬工資。

3.關於中退津貼：依系爭支給辦法，駕駛員當日累計之「非方向盤時間」前120分鐘為待勤，每分鐘計給1元，第121分鐘起為中退，每分鐘計給0.5元，均列入駕駛員薪資明細上中退津貼之項目。所謂非方向盤時間，係指駕駛員於公車班次與下一班次間之時間，駕駛員於此時間內，得任意自由活動，並完全脫離被告之指揮監督，其性質實為休息時間，與勞務提供並無關聯，無勞務對價性。

4.關於服務評鑑獎金：為鼓勵駕駛員避免行車違規、超速或車輛保養不力、獎勵駕駛員載客服務過程中之優良事蹟，以及鼓勵駕駛員儘量不要無故、未即時告知或是長期的缺勤，藉以避免被告人力調度上的困擾以及對於其他駕駛員需臨時頂替之負擔，所為之額外給予，並非駕駛員出勤提供勞務即可獲得，顯非勞務之報酬。

5.關於五萬分配數：係源於臺北市政府為執行公車票價補助預算，給予臺北市聯營公車票價差額補貼，被告復依勞資會議結論與公司財務及營運狀況，將其中之老殘票價差額補貼款，每月提撥5萬元，依各駕駛員之老殘票數比例分配發給駕駛員，故稱五萬分配數。而此項之發給係為將臺北市政府給予之票價補貼回饋駕駛員，純屬被告恩惠性、鼓勵性之單方給與。

6.關於未休假獎金：係被告依勞基法第38條第4項前段規定，就駕駛員因年度終結或契約終止未休完特別休假所折發之金額，為補償性質之代償金，非駕駛員工作之對價，性質上自非工資。退步言，縱認此項性質屬於工資，其折算之工資亦

屬於「勞動契約終止後」之所得。

㈢退萬步言，縱認被告應依勞基法第24條、第39條規定計算原告等之加班費，惟「休息日差額」並非正常工作時間所得工資，無從列入加班費計算，又原告等亦應先將里程津貼、載客津貼、公勤補貼及專車獎金中，屬於延長工作時間、假日及休息日出勤之所得部分扣除，其扣除後之金額始得計算平日每小時工資額或一日工資，倘認為前述中退津貼、敬業獎金、業績獎金、服務評鑑獎金、五萬分配數、未休假獎金屬於工資，計算上亦同等語資為抗辯。

㈣並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告主張先後任職於被告處並擔任公車駕駛員，任職期間、申請退休日、工作年資如附表1所示，此為被告所不爭執，惟就原告主張加班費、退休金之工資計算標準，及尚欠任職期間加班費及退休金一節，則為被告所否認，並以前詞置辯。

㈡有關原告請求給付延長工時加班費差額部分：

1.按工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，再延長工作時間在2小時內者，按平日每小時工資加給2/3以上，勞基法第24條第1款、第2款分別定有明文。至所謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工作時間內所得之報酬，與計算退休金基數標準之「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定係以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，尚有不同。查公車業者僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼、中退津貼等變動金額項目，該變動金額項目，常因各種狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動。因此，為免計算延長工作時間加

班費之繁雜，並顧及上揭公車業司機所憑以計算加班費之「平日工資」，難以計算其確定數額，倘公車業者與其所屬駕駛員另行議定延長工作時間工資加給之計算方式而未低於基本工資者，似與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違（最高法院100年度台上字第1256號判決意旨參照）。兩造間合意之工資給付方式及關於加班費給付方式，倘若不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費總和，則該方式即不違反勞基法之規定，非不得依兩造之合意給付之。

2.勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，以勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間應可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時間，並包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理。關於原告每日正常工作時間之計算標準，原告主張應以每日收班時間扣除開班時間計算，被告則抗辯應再扣除待勤中退時間後，始為原告正常工作時間。依系爭支給辦法關於「待勤中退津貼」之定義：「當日累計之非方向盤時間前120分鐘為待勤，每分鐘以1元計；第121分鐘起為中退，每分鐘0.5元計」，可知待勤中退係因應駕駛員於排班值勤駕駛車輛以外所需之待命時間。系爭支給辦法於99年9月27日第8屆第4次勞資會議經全體代表通過同意，並經台北市大南汽車股份有限公司產業工會第8屆第2次會員代表大會追認通過，有被告所提大南汽車股份有限公司第8屆第4次勞資會議紀錄及台北市大南汽車股份有限公司產業工會第8屆第2次會員代表大會紀錄在卷可證（本院卷一第130至146頁），關於待勤中退之定義及給付之標準均有規定，依團體協約法之規定，兩造自應受其拘束。依證人庚○○於審理中證稱：公車路線起迄點在秀山站以外的站就是外放車，外放車就是去秀山站領車，領完車後整理車，假設6點石牌發

車，5點40分以前就要領完車，6點前開到外放的地點，路線開到終點後，例如石牌發車後，回到石牌捷運站的公車停等區，車子停在那邊，休息時間大概20-30 分鐘，一直等到下次發車時間，中間不能離開，在該處停留20-30分鐘就要熄火，可以短暫離開上廁所或買便當，沒有時間自行私出，每趟回來都還是要做車內清潔、保養，等待時間會接到站務或站長電話來調度，例如別的路線班次有狀況就要去支援，在秀山站的空班時間，在站上有休息室休息，休息時間也是要巡視車體狀況及待命等語（見本院卷二第378至381頁筆錄）及證人丙○○於審理中證稱：外放車最主要分成三個地方，捷運北投站、捷運石牌站、兒童育樂中心，規定在站上發車第一班的時間前15分鐘報到，外放車要前製作業，捷運北投站要提前10分鐘，捷運石牌站及兒童育樂中心還要再提前20分鐘，外放車每趟次跑完，如果是捷運北投站就停捷運站周邊，如果被舉發會被開單，罰單由公司吸收，石牌站就停在市政府的專門停車區，兒童育樂中心就停在育樂中心的大客車收費停車格，外放車一定要回到站上才能加油，外放車車輛的簡易維修都是回站上再維修，清潔部分不論是外放車還是站上車駕駛會做簡單清潔整理，車輛清潔的部分，會區分成駕駛責任跟清潔人員責任，如果是駕駛人員的責任就要駕駛負責，維修部分，如果出車前沒有檢查造成機械故障，但這是駕駛跟公司要回報，跟空班時間無關，空班時間是屬於司機個人彈性運用的時間等語（見本院卷二第388至392頁筆錄）。可見待勤中退時間中，駕駛員於外站時或有停留車上之情形，但關於時間之運用除站務員另外指派勤務外，其他如上廁所、買便當、車內清潔等休息或簡易勞務，係由駕駛員自行調配，此項待命期間實際上與其駕駛車輛載客之服務強度有別，故勞工與被告依勞務服務密度較低之部分，另行約定工資，尚非法所不許；倘若勞工在該時段不需提供勞務，或所提供之內容僅為密度甚低之勞務時，即難認為屬正常工作時間。被告抗辯延長工時關於每日正常工作時間之計

算，於扣除待勤中退時間後，始為原告正常工作時間，應屬有理。依被告所提被證6光碟內所附原告之出勤紀錄，於扣除待勤中退時間後，原告正常工作時間如本院卷四至十中表格所列，經統計後各如附表2-2、3-2、4-2、5-2、6-2、7-2、8-2所載。

3.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。於107年1月31日、105年12月21日勞基法修正前亦為相同規定標準。而原告受僱期間領取之報酬除底薪外，尚有里程津貼、載客津貼、業績獎金、敬業獎金、服務評鑑、五萬分配數、租車津貼、中退津貼、公勤補貼、休息日差額、未休假獎金等項目，原告主張上述項目均應列入正常工作時間所獲報酬，依此計算延長工時工資，此部分則為被告所否認，抗辯應以底薪作為平日工資計算其延長工時工資，經查：

⑴里程津貼：系爭支給辦法關於逾時加給規定：「㈠當日延長逾時2小時以內，以17,280元÷（30×8）×1.33。㈡當日延長逾時2小時以上，以17,280元÷（30×8）×1.66。㈢駕員底薪高於17,280元時，以該駕員底薪計。」被告核給之駕駛員工資，除底薪為固定工資外，乃隨路線、里程、載客率、駕駛時數、休息時間等各種狀況而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動，其「平日工資」難以計算其確定數額，則被告依團體協約與台北市大南汽車股份有限公司產業工會另行議定以底薪作為計算加班費之「平日工資」，倘未低於基本工資者，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，應與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。又依系爭支給辦法規定：「里程津貼：㈠未受補貼路線：係以營運里程核給津貼，不受服勤天數影響；㈡一、二等路線：每公里支給1.1元津貼，按月累計核發；㈢三等路

線：專案租車（如美麗華、新光三越、839），每小時支給90元，其行駛里程不再列計津貼；㈣四等路線（虧損及受補貼路線）：平地路線、小22、山區路線等，每公里支給2.2元津貼。」是里程津貼以駕駛員行駛之累積里程數，再按路線之不同分別標準給付。因該項津貼並非以駕駛員工作時間之累積計算，無法區分正常工作時間或延長工作時間累積里程所得，性質上係按勞工勞動之成果計算報酬，被告依系爭支給辦法將其排除以工作時間累積計算之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑵載客津貼：系爭支給辦法規定：「載客津貼：㈠不分站線別，一律按載客收入每百元支給6.50元津貼，並按月累計核發。㈡特殊專租車（如美麗華、新光三越、839）載客津貼不再列計。」可見載客津貼以載客收入累積數額為標準計算，該項津貼並非以駕駛員工作時間之累積計算，無法區分正常工作時間或延長工作時間累積載客所得，性質上係按勞工勞動之成果計算報酬，被告依系爭支給辦法將其排除以工作時間累積計算之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑶業績獎金：系爭支給辦法規定係各分等路線，以達成基本業績或超越績效者給予，其中一等路線每月達基本業績12萬元，一次核發3,000元，超越業績12萬元，每滿1萬元再加發1,000元。如達業績20萬元以上者，每滿1萬元另加發500元。二等路線每月達基本業績11萬元，一次核發3,000元，超越業績11萬元，每滿1萬元再加發1,000元。如達業績20萬元以上者，每滿1萬元另加發500元。是業績獎金乃對於達成基本業績或超越績效者所給予之給付。業績獎金主要取決於當月之業績額，而業績額取決於票價與乘客數量，該項給付並非以駕駛員工作時間之累積計算，無法區分正常工作時間或延長工作時間累積業績數額所得，性質上係按勞工勞動之成果計算報酬，被告依系爭支給辦法將其排除以工作時間累積計算之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑷敬業獎金：系爭支給辦法規定：「敬業獎金：服勤天數x100元，工作滿法定工作天者足額發放3,000元之獎金。」故是否發給敬業獎金，係以駕駛員有無「依約」出勤 ，依其到職日數發給，而與當日工作時間長短無關，被告依系爭支給辦法將其排除以工作時間累積計算之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑸服務評鑑：依系爭支給辦法規定，服務評鑑獎金係於駕駛員正式任用滿1年後，按照其服務評鑑考核，並依考核積分核給之獎勵金(滿1年未滿3年者，依考核積分核給1/2;滿3年者，依考核積分核給全額）；如駕駛員當月發生行車違規、超速或因車輛保養不力，經查證屬實並核定懲處者，將列入扣分，然若有優良事蹟接受獎勵者，亦得併入當月評鑑結算。當月經功過相抵後，如駕駛員有扣分情形，將減發每半年之服務評鑑獎金，如有半年累計大過2次以上之 情形，將不發給獎金；駕駛員無故未到班、因故臨時未到班者，亦會減發半年服務評鑑獎金，如導致站上需由請休假人員頂替該日班次者，則將扣發服務評鑑獎金2,000元；駕駛員如遭受停派，或請事、病假，當月達20日以上者 ，該季評鑑獎金亦將按比例扣1/3。依照系爭支給辦法，是否發給服務評鑑獎金及發給之數額，係按照駕駛員之年資、服務評鑑成績，是否無故未出勤、未及早通知不能出勤，以及因故未出勤等情事而定，核與駕駛員依工作時間累積給付之勞務無關，是被告依系爭支給辦法將其排除以工作時間累積計算之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑹五萬分配數：系爭支給辦法並無約定五萬分配數，依被告所稱「五萬分配數」，係源於臺北市政府為執行公車票價補助預算，依「臺北市聯營公車票價差額補貼作業執行要點」給予臺北市聯營公車票價差額補貼，被告復依勞資會議結論與公司財務及營運狀況，將其中之老殘票價差額補貼款每月提撥5萬元，依各駕駛員之老殘票數比例分配發給駕駛員，此有被告所提通告為證（本院卷一第147、148頁）。上開補

貼係對被告因票價差額所致損失所為補貼，性質上為營業收入之補償，被告將該營業收入部分分配予駕駛員，實質上係透過此方式提高駕駛員之底薪數額，是此部分應列入延長工時之工資計算標準。

⑺租車津貼：系爭支給辦法規定：「專車獎金（個案租車），依任務時間每小時支給90元。」依被告所稱該項係指駕駛員在原先排定之路線班次外，如客戶有租車需求，對於前往協助駕駛之駕駛員，除給付原先薪資外，再額外給付之數額等語。是該項租車津貼之性質，係依任務需求時間而為給付，非屬駕駛員之正常工作內容，被告依系爭支給辦法將其排除以正常工作時間累積計算之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑻中退津貼：該項給付係因應駕駛員於排班值勤駕駛車輛以外所需之待命時間所為給付，已如前述。該項給付因非屬正常工作時間累積勞務所為給付，被告依系爭支給辦法將其排除以工作時間累積計算之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑼公勤補貼：系爭支給辦法規定：「公勤補貼：擔任非班車或公務車業務者，日支560元，半日支280元。」依被告所稱該項係指駕駛員於原先工作時間內，如身為工會幹部而需參加理監事會議、勞資會議或福利委員會會議等，除給付原有薪資外，再額外給付之數額等語（見本院卷三第56頁民事陳報狀）。是公勤補貼之給付性質，核與駕駛員提供之勞務無關，被告依系爭支給辦法將其排除以工作時間累積計算之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑽休息日差額：系爭支給辦法並無約定休息日差額，依被告所稱「休息日差額」，係為因應105年12月勞基法第36條增訂休息日後，對於駕駛員休息日出勤所給予之加給等語。因其性質上屬於駕駛員休息日出勤所得工資，被告抗辯應將其排除於正常時間工作之延長工時工資計算標準，應屬有據。

⑾未休假獎金：按勞工之特別休假，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4項前段定

有明文。此項特別休假工資乃雇主因年度終結或契約終止時，勞工未休畢特別休假，所給予補償之工資。因勞工未休畢之特別休假並非固定，是其並非正常工作時間所獲取之報酬，被告抗辯應將其排除於正常時間工作之延長工時工資計算標準，應屬有據。

4.以上，原告請求之延長工時工資計算之標準即平日工資應包含底薪、五萬分配數，其平日工資數額如附表2-4、3-4、4-4、5-4、6-4、7-4、8-4所載，至其主張之里程津貼、載客津貼、業績獎金、敬業獎金、服務評鑑、租車津貼、中退津貼、公勤補貼、休息日差額、未休假獎金等項目，則不包括在此標準內。又兩造同意不論平日或休假日，就工作時間超過8小時之延長、再延長工時，均以平日工資1.34、1.67之倍數計算（見本院卷二第80頁筆錄、卷三第160頁筆錄），依此計算，除原告壬○○部分並無給付短缺外，其餘原告甲○○、丁○○、戊○○、己○○、乙○○、辛○○得請求之延長工時工資加班費如附表2-2、3-2、4-2、6-2、7-2、8-2所載。

㈢有關原告請求給付假日加班費差額部分：

按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第39條定有明文。而假日加班與平日延長工作時間均係於正常工作時間之外增加工作時間，兩者性質相同，故假日工作應加倍發給之工資，仍應以平日工資額為加倍給付標準。因月薪制之勞工每月受領薪資已包含例假、休息日、休假日之薪資給付，故所謂工資應加倍發給之意思，係指除原約定薪資外，再加給1日工資之意。被告雖抗辯關於其與原告甲○○之105年2月、107年4月、辛○○之103年3月、同年4月、同年6月、同年9月、同年10月、104年3月、104年4月所主張假日加班費日數之差異，就差異日數均已給付每日800元之加班

費，並提出簽收名冊為證（本院卷二第317至353頁），是此部分之數額應予扣除。兩造為簡化休息日加班費因勞基法第24條於105年12月21日、107年1月31日修正所致計算之繁雜，關於休息日加班費部分均同意比照假日加班費標準計算（見本院卷三第51頁筆錄），除原告己○○領取數額如附表6-3所載不足數額外，其餘原告甲○○、丁○○、戊○○、壬○○、乙○○、辛○○並無短少。

㈣有關原告請求給付退休金差額部分：

1.關於原告任職期間，此有被告所提退休金計算表為佐（見本院卷一第120至126頁），原告主張其均採用勞基法之退休金規定，而按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計；前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項前段定有明文。又工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪津及按計時、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；平均工資：謂計算退休事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款前段亦定有明文。

2.關於「平均工資」包含之項目，被告除同意「底薪」、「里程津貼」、「載客津貼」、「租車津貼」、「休息日差額」、「延長工時工資」、「例休假日工資」「公勤補貼」、「價差補貼」列入外，關於「業績獎金」、「服務評鑑」、「五萬分配數」、「中退津貼」、「未休假獎金」則抗辯不應列入等語（見本院卷一第337頁筆錄）。經查：

⑴業績獎金：依系爭支給辦法規定，業績獎金係以駕駛員達成基本業績或超越績效者給予，是業績獎金主取決於當月之業績額，而業績額取決於票價與乘客數量，則業績獎金屬駕駛

員於工作時間提供勞務所獲致之報酬，故應屬勞基法第2條第3款所稱工資之範圍。

⑵敬業獎金：依系爭支給辦法規定，敬業獎金係以駕駛員有無「依約」出勤，依其到職日數發給，則敬業獎金屬駕駛員正常工作時間可得之報酬，且屬經常性給付之工資，應屬勞基法第2條第3款所稱工資之範圍。

⑶服務評鑑：依系爭支給辦法規定，服務評鑑獎金係於駕駛員正式任用滿1年後，按照其服務評鑑考核，並依考核積分核給，該項給付與駕駛員提供之勞務相關，且為正常工作時間所可取得之經常性報酬，故應屬勞基法第2條第3款所稱工資之範圍。

⑷五萬分配數：該項給付係臺北市政府為執行公車票價補助預算，依「臺北市聯營公車票價差額補貼作業執行要點」給予臺北市聯營公車票價差額補貼，被告復依勞資會議結論與公司財務及營運狀況，將其中之老殘票價差額補貼款每月提撥5萬元，依各駕駛員之老殘票數比例分配發給駕駛員，上開補貼係對被告因票價差額所致損失所為補貼，性質上為營業收入之補償，被告將該營業收入部分分配予駕駛員，實質上係透過此方式提高駕駛員之底薪數額，故應屬勞基法第2條第3款所稱工資之範圍。

⑸中退津貼：該項給付係因應駕駛員於排班值勤駕駛車輛以外所需之待命時間，依駕駛員提供勞務密度較低所為給付，但因其仍屬駕駛員提供勞務獲取之經常性報酬，故應屬勞基法第2條第3款所稱工資之範圍。

⑹未休假獎金：原告丁○○、陳進福主張於僱傭契約終止後，被告依其特別休假未休畢部分所發給之未休假獎金，亦應列入平均工資計算等語（見本院卷三第161頁筆錄）。因原告丁○○、陳進福主張之未休假獎金，屬於勞動契約終止後之所得，此部分與勞工提供之勞務無關，故此部分之未休假獎金非屬勞基法第2條第3款所稱工資之範圍。

3.至系爭支給辦法固記載中退津貼、敬業獎金、業績獎金、服

務評鑑獎金不納入平均工資及退休金計算。惟勞工平日領取之薪資，屬於勞基法第2條第3款之工資性質者，應列入退休金平均工資計算基礎，此為勞基法所訂最低標準，雇主與勞工間之約定有關此部分勞動條件，如低於上開最低標準，即已違反強制規定，應屬無效。系爭支給辦法排除合於勞基法第2條第3款所定工資性質之中退津貼、敬業獎金、業績獎金、服務評鑑獎金，顯然較勞基法規定之前開法定最低標準，更不利於駕駛員，依團體協約法第3條規定，該決議內容違反強制規定，應屬無效。

4.平均工資之計算，依勞基法第2條第4款之規定，應指事由發生前之6個月平均工資，惟此係指常態之工作情況而言，尤以退休前因消化特別休假，或請假預先辦理退休相關事宜，以致工作日數較正常工作情形為低，且以駕駛員之薪資受上班日數、載客多寡、累積里程長短影響，故退休前之每月薪資或有大幅度落差，考量上述因素下，原告同意以被告所列月份（見本院卷一第120至126頁）為計算之基準（見本院卷二第225頁民事準備四狀暨擴張聲明狀）。據上，得計入平均工資計算退休金者，為底薪、里程津貼、載客津貼、業績獎金、敬業獎金、服務評鑑、五萬分配數、租車津貼、中退津貼、休息日差額、延長工時工資、例休假日工資、公勤補貼、價差補貼等項目，依此計算，於扣除已領得之退休金後，原告尚得請求之數額如附表2-1、3-1、4-1、5-1、6-1、7-1、8-1所載。

㈤按雇主應於勞工退休之日起30日內給付退休金，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。勞基法第55條第3項前段定有明文。次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；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2項、第233條第1項本文及第203條分別定有明文。原告就退休金差額部分，請求自法定給付期限末日之翌日起，關於加班費差額部分，統一請求自民事準備四狀暨擴張聲明狀繕本送達即108年9月17日（見本院卷二第363頁筆錄）翌日起，均按週年利率百分之5計算之利息，為有理由。

四、綜上所述，原告依勞基法第55條第1項、第24條第1項第1、2款規定、第39條規定，請求被告給付如附表1所示退休金、加班費差額及其法定遲延利息，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍部分之請求，則無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。就原告勝訴部分，依勞動事件法第44第1項規定，應依職權宣告假執行，原告請求供擔保宣告假執行，核無必要。本院並依同條第2項規定，定被告以附表1「擔保金數額」欄內金額各為原告供擔保後，得免為假執行；至原告敗訴部分，其假執行之聲請因失所附麗，應併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，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　　111　　年　　7　　月　　11　　日

勞動法庭

法　官　辜　漢　忠

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　11　　日

書記官　潘　盈　筠

附表1：

原告	任職期間	退休日	年　資	退休金基數	退休金差額	加班費差額	擔保金數額
甲○○	自91年8 月10日起至107年5 月31日止	107年6月1日	15年9個月又22日	31	1,705,248	228,221	644,490
丁○○	自89年6 月20日起至107年7 月31日止	107年8月1日	18年1個月又12日	33.5	913,846	132,840	348,895
陳進福	自76年12月3 日起至107年6 月30日止	107年7月1日	30年6個月又28日	45	1,539,855	221,884	587,246
壬○○	自80年5 月10日起至103年8 月28日止	103年8月29日	23年3個月又19日	38.5	2,079,539	0	693,180
己○○	自89年11月4 日起至105年12月20日止	105年12月21日	16年1個月又17日	31.5	760504（己○○請求760,489）	110695（90883+19812）	290,395
乙○○	自85年9 月4 日起至104年6 月30日止	104年7月1日	18年9個月又27日	34	1,667,972	76,579	581,517
辛○○	自84年3 月10日起至106年3 月10日止	106年3月11日	22年又1日	37.5	1,961,183	211,411	724,198