臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡字第48號

原　　告　陳嘉豐

訴訟代理人　法扶律師陳文祥

被　　告　光華巴士股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂奇龍

000000000000000000

訴訟代理人　李忠偉

上列當事人間請求給付舊制退休金事件，本院於民國109年3月31日言詞辯論終結，判決如下:

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬玖仟參佰玖拾肆元，及自民國一百零八年十二月二十六日起至清償日止，按週年利率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。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬玖仟參佰玖拾肆元現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，被告公司址設臺北市士林區，然原告係受被告派駐於麟光捷運站旁之轉運站(址設臺北市○○區○○○路0段000號)為被告公司提供勞務，則兩造約定勞務履行地為臺北市大安區，是本院就本件自有管轄權。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告於民國93年7月8日起受僱於被告，擔任

司機人員，每月實領薪資約新臺幣(下同)65,000元以上，最後工作日為107年9月15日。而原告於43年10月16日生，於離職時已任職被告公司逾10年且滿60歲，符合勞動基準法(下稱勞基法)第53條第3款申請退休之規定。又勞工退休金條例(下稱勞退條例，即勞退新制）於94年7月1日施行時，原告轉換新制，則原告自93年7月8日起至94年6月30日止之勞退舊制年資約11月23天，依勞基法第55條規定應以2個基數計算。且原告於107年9月15日終止勞動契約前6個月即107年3月至同年8月之平均工資為65,030元【計算式:(67,313+66,428 +54,021+69,477+67,832+65,110)÷6，元以下四捨五入】，則被告本應給付舊制退休金130,060元(計算式：65,030×2)迄未給付，原告始於107年12月27日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，因被告無誠意致調解不成立。是以，請求退休金之權利既屬既得權，不論離職與否均存在，並得隨時行使之，則原告據此為請求退休金之意思表示，爰依勞基法第53條第3款、第55條等規定，提起本件訴訟，並聲明:被告應給付原告130,060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：被告為獎勵單班服務，且遵循各線單班出勤服務者，方發給單延津貼，單班中退者，每日發給150元、不中退者，每日發給90元。而所謂單班中退，係指單班駕駛員每日上班時間切割為二段，中間可自由離去場站而言，是給付單延津貼之目的，顯係因駕駛員中退，或雖不中退，但中間不予排班所為之給予，並非原告提供勞務之對價。至原告主張中退時間需清理車子、保養、檢驗，然此等工作內容，不論有無中退只要出車即需施作。其復稱單延津貼係給予當日排定末三班之駕駛，此亦應由原告自負舉證責任。另被告為獎勵駕駛員達到公司每月設定之里程目標及出勤天數，於個人里程獎金（現更名為行車安全獎金）外，再行發予特殊功績獎金，即駕駛員每月所貢獻里程及出勤天數與被告公司之營收績效，須由被告扣除所投入各項之營運成本後，為駕駛

員設定每月里程目標，倘駕駛員當月未達公司里程目標及出勤天數致被告公司未獲利時，僅能領取當月行車安全獎金，縱駕駛員勤跑數趟，然未載送到乘客時，亦無法獲取特殊功績，據此駕駛員每月是否能領取特殊功績存有不確定性，與其是否提供勞務無必然關連。又原告並非每月均有領取特殊功績獎金，益徵特殊功績獎金非屬經常性給與，且不具勞務對價性。況且，勞基法施行細則第10條第1項第2款明定特殊功績獎金非經常性給與，不屬工資，其係立法授權訂定，此對勞雇雙方有拘束力。綜上，單延津貼、特殊功績獎金均非屬經常性給與，復與提供勞務無對價關係，係被告為獎勵駕駛員所為恩惠性、獎勵性之給付，並非工資，不得列入計算平均工資。　以原告離職前6個月(107年3月至107年8月)工資即扣除單延津貼、特殊功績及節油津貼獎金後計347,220元(計算式:59,905＋57,631＋60,519＋51,411＋58,948＋58,806)，及自107年3月1日至107年8月31日總日數184日計算平均工資，則原告平均工資為56,612元（計算式:347,220÷184x30，元以下四捨五入），故原告請求退休金130,060元，顯屬過高。爰聲明:㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項(院卷第125至126頁)：

㈠原告自93年7月8日受僱於被告擔任司機工作，至107年9月15日止。

㈡原告適用勞退條例舊制即93年7月8日至94年7月1日之保留年資，共11月23天，依勞基法第55條第1項第1款規定應以2個基數計算。

㈢原告受領107年2月至9月報酬如原證1薪資單所示。

四、得心證之理由：

㈠按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年

資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。勞退條例第11條第1項、第2項定有明文。次按，勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者；勞工退休金之給與，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。退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。所謂平均工資，係指事由發生之當日前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4款、第53條、第55條第1項第1款、第2項亦有明文。末勞工於自請離職時，若已符合勞基法第53條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權自離職事實次月起，於5 年內仍可行使（改制前行政院勞工委員會89台勞動三字第0023197號函釋參照）。

㈡原告自93年7月8日起任職於被告公司，嗣選擇適用勞工退休金新制，揆諸前揭說明，原告適用勞退條例前即93年7月8日至94年6月30日之工作年資，應予保留，又原告為43年10月16日出生，於退休時已年滿60歲且於被告公司工作10年以上，與勞基法第53條第3款規定自請退休之要件相符，是原告以起訴狀繕本之送達為意思表示，依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被告給付其適用勞退條例前之工作年資退休金，即無不合。

㈢本件計算平均工資，是否應扣除單延津貼、特殊功績、節油津貼部分？

1.按工資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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定

有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。是以，經常性給付，係針對於一定時期內反覆發生狀態者而言，未必與「時間上」之經常性有關，而是指「制度上」之經常性而言。具體而言，假設根據企業內之制度（勞動契約、工作規則、團體協約、企業內習），雇主有支付勞工給與之義務時，該給與即為經常性給與。

2. 單延津貼：係獎勵員工願意配合公車離峰及尖峰之載客量落差之排班所發給之津貼，且視員工中間休息不出車時間之多寡，易其金額之不同，是單延津貼之發放係為獎勵駕駛員配合被告排班，於工作日中間未出勤至一定時間所得領取之津貼，堪認此項津貼與駕駛工作密切相關，具有勞務對價，且在被告制度上只要駕駛符合前開要件配合排班，即可獲取，亦屬經常性之給付，是應為原告工資之一部分。

3. 特殊功績：係以里程計算金額，以全月行駛里程計算達當月目標或一定日曆天數者，即加發特殊功績，被告設訂此開標準，目的既在獎勵駕駛員行駛更多里程提供更多勞務，顯係透過提高勞工工資報酬，達成其營業之目標，應係被告因應經營客運業特性規範之薪資結構，應屬駕駛員提供勞務之對價，並為制度上經常性之給與，為原告工資之一部分。

4. 節油津貼：為自104年3月起施行之獎金制度，係為鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳，當駕駛員油耗量減少達訂定標準，達低標每月給付1,000元，達高標每月給付2,000元，未達標者則無此項獎金不給付，又原告亦非每月均能達標領取節油津貼，有薪資表在卷可資對照(院卷第23頁，僅107年2月、5月、8月各支領1千元)，被告抗辯此屬獎金之給付，非無理由，即不計入原告工資之一部分。

㈣原告得請求被告給付舊制勞工退休金額多少？

原告適用勞退條例前即93年7月8日至94年6月30日之保留年資，共11月23天，依勞基法第55條第1項第1款規定應以2個基數計算，又原告退休前6個月即107年3月至107年8月間之

薪資金額分別為67,832元、65,110 元、68,477元、54,021元、66,428元、66,313元，故原告平均工資為64,697元（計算式：388,181÷6＝64,696.83，元以下四捨五入），則原告得請求被告給付舊制退休金之數額應為129,394元(計算式：64,697 × 2＝129,394）。

四、綜上，原告依勞動契約、勞基法第55條規定，請求被告給付129,394元，及自起訴狀繕本送達翌日起即108年12月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至於原告逾上開准許範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1 項、第2 項定有明文。是本件就原告請求有理由之部分，既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　21　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　4　　月　　21　　日

書記官　江慧君