臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第121號

上　訴　人　光華巴士股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂奇龍

訴訟代理人　朱麗真律師

被　上訴人　陳金亮

訴訟代理人　林雅君律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國109年8月19日臺灣士林地方法院109年度勞訴字第28號第一審判決提起上訴，本院於110年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決主文第一項關於命上訴人給付逾新臺幣陸拾肆萬肆仟伍佰柒拾肆元，及其中新臺幣陸拾參萬參仟柒佰捌拾元自民國一〇八年十月一日起，其餘壹萬零柒佰玖拾肆元自民國一〇九年四月三十日起，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，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。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十分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國87年9月1日起受僱於上訴人之關係企業中興大業巴士股份有限公司（下稱中興巴士公司）擔任行車稽查員，自94年7月1日起適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）所定退休制度（下稱新制），並保留適用勞動基準法（下稱勞基法）退休制度（下稱舊制）年資，於103年11月1日調任至上訴人公司擔任站長，108年9月1日自請退休獲准。伊按月受領之差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金均為工資，上訴人未將之計入而提繳勞退新制之勞工退休金，計短少新臺幣（下同）5萬1,570元，爰依勞退條例

第6條第1項、第14條第1項請求提繳。伊退休前6個月平均工資4萬5,270元，舊制年資6年又10個月，有14個基數，爰依勞基法第55條規定請求退休金63萬3,780元，及自108年10月1日起算之遲延利息。伊之特別休假（下稱特休）採行週年制計算，105年度（105年9月1日至106年8月31日）、106年度（106年9月1日至107年8月31日）、107年度（107年9月1日至108年8月31日）、108年度（108年9月1日起）特休日數依序為24日、25日、26日、27日，已休依序為6日、7日、0日、0日，計89日未休，以一日工資1,018元計算，特休未休工資為9萬0,602元，扣除上訴人於108年10月15日給付之2萬4,300元，尚餘6萬6,302元，爰依105年12月21日修正公布106年1月1日施行前後勞基法第38條規定，請求如數給付。並求為判決：㈠上訴人應給付被上訴人70萬0,082元，及其中63萬3,780元自108年10月1日起，其餘6萬6,302元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡上訴人應提繳5萬1,570元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱被上訴人勞退專戶）。（未繫屬本院部分，不另贅述）

二、上訴人則以：差旅津貼為外出洽公之交通等雜支費用補助，特殊功績獎金、敬業獎金及目標獎金，係伊依「調度人員薪資計算辦法」對站務管理人員之當月工作表現進行考核、評分後決定是否給予，屬伊對員工之恩惠性、獎勵性給與，不具經常性及勞務對價性，非工資，伊無短繳勞工退休金。被上訴人退休前6個月平均工資為3萬6,210元，舊制退休金50萬6,940元。伊以曆年制計算特休日數，於年度終結後結算未休日數，以每日900元計算而給付特休未休工資，無短付之情；且被上訴人於108年9月1日並未在職，不得請求108年度特休未休工資等語，資為抗辯。

三、原審判決：上訴人應給付被上訴人70萬0,082元，及其中63萬3,780元自108年10月1日起，其餘6萬6,302元自109年4月30日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息；上訴人

應提撥5萬1,570元至被上訴人於勞工保險局個人勞工退休金專戶。駁回被上訴人其餘之訴及假執行之聲請。並就被上訴人勝訴部分為准、免假執行之宣告。上訴人不服提起上訴，上訴聲明：㈠原判決關於命上訴人給付70萬0,082元本息、補繳勞工退休金5萬1,570元，及該部分假執行之宣告均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。【原審駁回被上訴人請求特休未休工資3萬5,630元（計算式：101,932－66,302）部分，未據其聲明不服，業已確定】

四、兩造不爭執事項（見本院卷第132-133頁）：

㈠被上訴人自87年9月1日起任職上訴人關係企業中興巴士公司，自103年11月1日起任職上訴人公司，上訴人承認被上訴人受僱於中興巴士公司期間之年資。

㈡兩造間僱傭關係因被上訴人於108年9月1日退休而終止，被上訴人最後工作日為108年8月31日。

㈢被上訴人自94年7月1日起適用勞退新制。

㈣被上訴人舊制退休金年資為6年10個月，基數為14。

㈤上訴人於108年3月至8月分別給付被上訴人4萬7,893元、4萬9,087元、4萬7,458元、4萬7,144元、4萬4,368元、4萬1,624元。如認差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金為工資，上訴人對於平均工資為4萬5,270元、舊制退休金為63萬3,780元、應補提繳之勞工退休金為5萬1,570元均不爭執。

㈥被上訴人特別休假情形如下：

1.105年：2月23日至27日、9月27日、10月19日（半日）、10月28日（半日）、11月8日（半日）、11月25日（半日）、11月30日、12月29日。

2.106年：8月9日、10月27日、10月28日。

3.107年：7月13日（半日）、7月18日、7月30日、8月15日、8月23日、8月30日（半日）。

㈦上訴人於下列日期給付被上訴人下列金額：

1.104年2月17日；1萬3,500元。
2.105年2月5日：1萬7,100元。
3.106年1月26日：9,900元。
4.107年1月30日：1萬9,350元。
5.108年1月30日：1萬8,450元。
6.108年10月15日：2萬4,300元。

五、被上訴人主張差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金為工資，上訴人未將之計入而短提繳勞工退休金5萬1,570元，前述工資計入後，上訴人應給付之舊制退休金為63萬3,780元，且特休日數應以週年制計算，伊之一日工資為1,018元，應得請求105年度至108年度特休未休工資6萬6,302元等語，均為上訴人否認，並以前詞置辯。兩造爭點為：㈠差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金是否為工資？㈡被上訴人依勞基法第55條規定，請求上訴人給付舊制退休金63萬3,780元，是否有理由？㈢被上訴人依勞退條例第14條第1項規定，請求上訴人提繳勞工退休金5萬1,570元，是否有理由？㈣被上訴人依105年12月21日修正公布106年1月1日施行前後勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付特休未休工資6萬6,302元，是否有理由？1.被上訴人公司關於特休採行週年制或曆年制？2.不爭執事項㈦是否特休未休工資之給付？3.被上訴人請求上訴人給付特休未休工資6萬6,302元，是否有理由？茲審酌如下：

㈠差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金是否為工資？

1.按勞基法第2條第3款規定：「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之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為

之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決參照）。被上訴人主張每月所領差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金，均為工資，上訴人則抗辯均非工資，惟此等項目之給付均係被上訴人因勞動關係自上訴人受領之給付，乃兩造所不爭，則依勞動事件法第37條規定，差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金均推定為工資，應由上訴人證明此等項目之給付非工資。

2.差旅津貼部分：

經查，差旅津貼推定為工資，已如前述。且上訴人雖抗辯：差旅津貼係作為被上訴人因工作需要而外出洽公或至上訴人公司開會時之交通等雜支費用補助，每月為3,000元，若當月任職日數未滿1月時，則按實際任職日數以每日100元發給，依勞基法施行細則第10條第9款規定，差旅津貼非屬工資云云。但被上訴人於107年10月至108年8月間每月均自上訴人受領差旅津貼3,000元，有各該月份薪資單在卷可稽（見原審卷第104-112、196頁）。堪認上訴人係按月給付3,000元之差旅津貼予被上訴人，此一給付具有時間上之經常，屬被上訴人在時間上可經常性取得之對價（報酬）。且上訴人公司調度人員薪資計算辦法第8條規定：「差旅津

貼：3,000元」（見原審卷第188頁）。可見上訴人就被上訴人得否受領差旅津貼一事，未設有任何條件，亦未表明係因被上訴人需出差或外出開會所為交通補助，或以出差或外出開會之次數計算數額。而交通補助乃係因應出差或外出之交通花費所為給付，以前述差旅津貼之性質觀之，本件差旅津貼雖以「差旅津貼」為名，但應非上訴人為被上訴人出差或外出開會所為補助，上訴人抗辯差旅津貼依勞基法施行細則第10條規定，非屬工資云云，不足為取。從而，被上訴人主張差旅津貼為工資等語，堪可採信。

3.特殊功績獎金部分：

經查，特殊功績獎金推定為工資。且上訴人雖抗辯此屬恩惠性、獎勵性給與。但上訴人公司調度人員薪資計算辦法規定，調度員之特殊功績獎金為3,000元，特殊功績獎金部分若月考核成績獎金優等（90分以上）發110%、考核甲等（80分至90分不含）發放90%、考核乙等（70分至80分不含）發放70% 、考核丙等（60分至70分）發放50% 、考核丁等（60分（不含）以下）則不予發放（見原審卷第188頁）。又上訴人規定之考核為：調管課考核（BV分析、離職率、執行力）、稽訓課考核、路碼表審核、保安課考核，有考核計算表可查（見原審卷第190頁），考核項目顯與被上訴人提供勞務之情形有關。則由上訴人以特殊功績獎金等項目之考核，使被上訴人恪盡職守觀之，被上訴人顯未能證明特殊功績獎金不具勞務對價性而僅具勉勵性，即被上訴人未能舉證推翻特殊功績獎金乃係工資之推定。準此，被上訴人主張特殊功績獎金為工資等語，同為可採。

4.目標獎金部分：

經查，目標獎金推定為工資。且上訴人雖抗辯此屬恩惠性、獎勵性給與。但調度人員薪資計算辦法規定，此項獎金以各發車站之營收提撥0.2%至0.23%計算目標獎金，未超過營收500萬元，全站總獎金比例為0.002，分發比例為站主管50%，另50%由該站所有調度及站務人員均分；營收500萬元

至1,000萬元，全站總獎金0.0023，分發比例為站主管40%，另外為其他站務人員及調度人員均分（見原審卷第188頁）。足徵上訴人各站員工每月均可受領目標獎金，目標獎金實具時間上之經常，且目標獎金係以各站營收即員工提供勞務使公司得以取得之營收為計算基準，其金額雖非每月定額，但亦有一定之計算標準；是目標獎金與員工提供勞務非必無關係，與僅具恩惠性、勉勵性給與之非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，上訴人顯未能舉證證明目標獎金非屬工資。從而，被上訴人主張特殊功績獎金和目標獎金之性質為工資等語，應屬可採。

5.敬業獎金部分：

經查，敬業獎金經推定為工資。而上訴人雖抗辯：發給被上訴人之敬業獎金，全月2,000元，有違反規定者，應予減發，性質近似全勤獎金，被上訴人如每月上班全勤並無請假之情形，上訴人即發給敬業獎金2,000元，若被上訴人並非全勤或有大量請假情事，則可能降低當月敬業獎金金額，或者不予發給，敬業獎金應為恩惠性給予。但由上開抗辯可知，上訴人係就被上訴人之出勤給予敬業獎金，為被上訴人出勤即可領取者，與其提供勞務密切相關，蓋其若未出勤，則未能提供勞務，上訴人因其出勤而給付敬業獎金，難認不具勞務對價性；上述亦可知敬業獎金之給付具制度上、時間上之經常，上訴人抗辯此非工資僅屬恩惠性給予，難認已經舉證證明。是被上訴人主張此敬業獎金為工資，應屬有據。

㈡被上訴人依勞基法第55條規定，請求上訴人給付舊制退休金63萬3,780元，是否有理由？

1.按勞工退休金之給與，按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。且雇主應於勞工退休之日起三十日內給付。為勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項前段所定。

2.查差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金均屬工資，業如前述，於此前提下，上訴人不爭執被上訴人退休前6個月平均工資為4萬5,270元、舊制退休金為63萬3,780元，則被上訴人應得請求上訴人給付舊制退休金63萬3,780元。又被上訴人主張退休金應自108年10月1日起算遲延利息，上訴人則抗辯於被上訴人自請退休時，其即願意給付50萬6,940元，被上訴人拒絕受領，不得請求遲延利息云云。然上訴人應給付之舊制退休金為63萬3,780元，非50萬5,940元，上訴人所為自非屬合於債之本旨之給付，被上訴人拒絕受領非受領遲延，上訴人此一抗辯，不足為採。從而，被上訴人依勞基法第55條規定，請求上訴人給付舊制退休金63萬3,780元，及自108年10月1日起加計法定遲延利息，為有理由。

㈢被上訴人依勞退條例第14條第1項規定，請求上訴人提繳勞工退休金5萬1,570元，是否有理由？

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。查差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金均屬工資，業如前述，於此前提下，上訴人不爭執其應補提繳之勞工退休金為5萬1,570元。是以，被上訴人依勞退條例第14條第1項規定，請求上訴人提繳勞工退休金5萬1,570元至其勞退專戶，為有理由。

㈣被上訴人依105年12月21日修正公布106年1月1日施行前後勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付特休未休工資6萬6,302元，是否有理由？

1.被上訴人公司關於特別休假採行週年制或曆年制？

經查，被上訴人之104年1月、105年1月、106年1月、107年1月、108年1月薪資表均記載：前一年特休未休天數若干日，特休津貼若干元之文字（見原審卷第106頁、本院卷第185-187頁），可見上訴人確有於曆年制之年度終結次月結算被上

訴人特休未休日數及工資。又被上訴人自87年9月1日起受僱，兩造間僱傭關係因被上訴人於108年9月1日退休而終止，且被上訴人最後工作日為108年8月31日等情，為兩造所不爭。可證被上訴人於108年8月31日止計受僱21年，且108年9月1日已無在職。而上訴人於108年1月已經結算被上訴人之107年度特休未休工資，前經論及，上訴人另給付被上訴人108年度27日特休未休工資2萬4,300元，並為被上訴人所自承（見原審卷第221頁）。堪認上訴人就被上訴人於108年1月1日起繼續受僱一事，應有依105年12月21日修正公布106年1月1日施行勞基法第38條規定給予被上訴人特休27日（計算式：15+12＝27），並於被上訴人退休時結算特休未休工資。由此可知，上訴人抗辯依曆年制給予被上訴人特休等語，應屬有據。被上訴人雖主張上訴人陳報之特休日數與採取曆年制之計算結果不符，兩造應未約定採行曆年制云云。惟如被上訴人之特休採行週年制計算特休日數，被上訴人依前述修正後勞基法第38條規定，應於工作滿21年後繼續受僱之108年9月1日起始有特休27日，然上訴人於108年9月1日已無受僱之事實，實際係自108年1月1日起即享有特休27日之權利，均如前述，已可見被上訴人主張特休採行週年制之不合理。且上訴人計算特休日數錯誤之原因，主要在於被上訴人於受僱滿10年以上時，依73年7月30日公布施行勞基法第38條規定應有15日特休，上訴人仍僅以14日計之故，有上訴人所提特休日數計算表可參（見本院卷第139頁），此等計算錯誤應不足以佐證本件特休係採週年制。被上訴人上開主張，難認有據。從而，上訴人抗辯本件特休採行曆年制等語，應為可取。

2.不爭執事項㈦是否特休未休工資之給付？

經查，被上訴人之104年1月、105年1月、106年1月、107年1月、108年1月薪資表均記載前一年特休津貼依序為1萬3,500元、1萬7,100元、9,900元、1萬9,350元、1萬8,450元，該等特休津貼數額與不爭執事項㈦1.至5.相同，觀諸各該薪資

表即明（見原審卷第106頁、本院卷第185－187頁）；且被上訴人對於不爭執事項㈦6.為特休未休工資未予爭執（見原審卷第221頁）。則上訴人抗辯其於104年2月17日給付103年度特休未休工資1萬3,500元，105年2月5日給付104年度特休未休工資1萬7,100元，106年1月26日給付105年度特休未休9,900元，107年1月30日給付106年度特休未休工資1萬9,350元，108年1月30日給付107年度特休未休工資1萬8,450元予被上訴人等語，信屬有據。

3.被上訴人請求上訴人給付特休未休工資6萬6,302元，是否有理由？

⑴按105年12月21日修正公布106年1月1日施行前（即73年7月30日公布施行）勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」，第39條則規定：「第36條所定之例假、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」。修正前勞基法施行細則第24條則規定：「 本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」。且特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院103年度台上字第1425號判決意旨參照）。則於105年12月31日前，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且因可歸責於雇主之事由所致時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資。

⑵經查，本件特休採行曆年制，前經說明，則被上訴人雖主張自105年9月1日至106年8月31日間可享有105年度特休，但其105年度特休可使用期間應為105年1月1日至105年12月31日。又被上訴人自87年9月1日起受僱，於105年8月31日前受僱滿17年，105年9月1日後受僱滿18年，其依法得享有之105年度特休日數為22.33日【計算式：（14+8）×8/12＋（14＋9）×4/12＝22.33，小數點3位數以下四捨五入】，惟上訴人實際僅計給被上訴人21日特休，顯見上訴人就被上訴人未能休畢差額日數1.33日一事，應有可歸責事由。至被上訴人於21日內之特休僅休10日，尚有11日未能休畢一事，上訴人曾於106年1月結算而給付被上訴人特休未休工資，此亦可見被上訴人應已舉證證明上訴人有可歸責事由，則被上訴人就105年度特休部分，應得請求上訴人給付12.33日特休未休工資。

⑶次按，105年12月21日修正公布106年1月1日施行勞基法（下稱106年1月1日施行勞基法）第38條第1項、第4項則規定「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：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之」、「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」。

⑷經查，本件特休採行曆年制，前經說明，且被上訴人之106年度、107年度、108年度特休各有24.5日、25.5日、27日，總計77日，且被上訴人106年、107年、108年依序請特休3日、5日、0日，總計8日，均為兩造不爭（見本院卷第139、160頁、不爭執事項㈥）。是被上訴人應得請求106年度至108年度間69日特休未休工資。

⑸綜上，被上訴人之105年度至108年度特休未休日數計81.33

日（計算式：12.33＋69＝81.33）。又兩造對於如差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金等計入工資，同意以一日1,018元計算（見原審卷第295頁），81.33日特休未休工資應為8萬2,794元（計算式：81.33×1,018＝82,794，元以下四捨五入），扣除上訴人已支付之9,900元、1萬9,350元、1萬8,450元、2萬4,300元，尚餘1萬0,794元。則被上訴人依修正後勞基法第38條規定請求上訴人給付特休未休工資1萬0,794元，為有理由。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條、105年12月21日修正公布106年1月1日施行前後勞基法第38條規定、勞退條例第14條第1項規定，請求：㈠上訴人應給付被上訴人64萬4,574元（計算式：633,780＋10,794＝644,574），及其中63萬3,780元自108年10月1日起，其餘1萬0,794元自起訴狀繕本送達翌日即109年4月30日起（送達證書見原審卷第152頁），至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡上訴人應提撥5萬1,570元至被上訴人勞退專戶，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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，併此敘明。

八、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450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　趙雪瑛

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　11　　日

書記官　郭晉良