

最高法院民事判決

114年度台上字第667號

上訴人 余慶海
林婷婷
陳進福

蕭芳樹
葉添壽
盧錫欽
楊雪珠
宋依坪

共 同

訴訟代理人 李龍生律師
賈世民律師

上訴人 大南汽車股份有限公司

法定代理人 張捷

訴訟代理人 苗怡凡律師

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113年12月31日臺灣高等法院第二審判決（111年度重勞上字第49號），各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人余慶海以次8人之上訴及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

上訴人大南汽車股份有限公司之上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回上訴部分，由上訴人大南汽車股份有限公司負擔。

理 由

一、本件上訴人大南汽車股份有限公司（下稱大南公司）之法定代理人已變更為張捷，其具狀聲明承受訴訟，並提出臺北市

01 政府函、股份有限公司變更登記表為證，核無不合，先此敘
02 明。

03 二、對造上訴人余慶海、林婷婷、陳進福、蕭芳樹、葉添壽、盧
04 錫欽、楊雪珠與宋依坪（上開2人之被繼承人宋龍全於第二
05 審訴訟程序中死亡，由其等承受訴訟。與上開余慶海以次6
06 人合稱余慶海等8人，宋龍全與余慶海以次6人合稱余慶海等
07 7人）主張：伊分別自原判決附表（下稱附表）1「年資起算
08 日/退休日」欄所示期間起受僱於大南公司，擔任公車駕駛
09 員至退休。伊任職期間之每日工作時數均超過8小時，例假
10 日亦需出勤，詎大南公司核算加班費及退休金時，未將實付
11 底薪、里程津貼、載客津貼、「業績獎金」、「敬業獎
12 金」、「服務評鑑」、「五萬分配數」、租車津貼、「中退
13 津貼」、「休息日差額」、逾時加給（即平日加班費）、假
14 日加給（即休假日加班費）及專車獎金（即租車津貼）、
15 「未休假獎金」、公勤補貼、運價補貼等具給與經常性、勞
16 務對價性之工資，全部列入計算伊平均工資之基礎，致短付
17 如附表1「請求退休金差額/請求加班費差額」欄所示之金額
18 等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條、第
19 55條規定，請求大南公司如數給付，並分別加計如附表1
20 「利息起算日」欄所示法定遲延利息之判決。

21 三、大南公司則以：伊所屬駕駛員之薪資結構及計算方式，係依
22 行車人員薪資支給實施辦法（下稱系爭支給辦法）辦理，主
23 要區分為「薪(工)資」及「補助津貼(獎金)」，前者為工
24 資，包含底薪、里程津貼、載客津貼、逾時加給、假日加
25 給、公勤補貼、租車津貼；後者係獎金或津貼，不具勞務對
26 價性及經常性，不列入平均工資或加班費之計算基礎。上開
27 辦法業於民國99年間經勞資會議全體代表通過及伊公司產業
28 公會會員代表大會追認通過，自100年1月1日起實施，為余
29 慶海等7人知悉，任職期間未曾表示異議，契約內容未違勞
30 基法規定或誠信原則，兩造均應受拘束，不得再為相異之主
31 張。又「五萬分配數」係將臺北市政府給予之票價補貼回饋

01 駕駛員，純屬恩惠性、鼓勵性之給與；「未休假獎金」則係
02 依勞基法第38條第4項前段規定，就未休完特別休假所折發
03 之金額，為補償性質之代償金，非屬工作之對價，不應列入
04 平均工資或平日每小時工資計算。另「休息日差額」則屬加
05 班費差額之給與。倘認上述津貼、獎金屬於工資，亦應先將
06 其中屬延長工作時間、假日及休息日出勤之所得部分扣除，
07 始得計算平日每小時工資額等語，資為抗辯。

08 四、原審以：(一)大南公司係依據系爭支給辦法所載項目按月給付
09 余慶海等7人薪資，而系爭支給辦法經大南公司99年9月27日
10 第8屆第4次勞資會議及大南公司產業公會99年12月5日第8屆
11 第2次會員代表大會通過，兩造就大南公司依系爭支給辦法
12 發給工資之勞動條件達成合意，系爭支給辦法為兩造勞動契
13 約之一部，兩造約定依系爭支給辦法核發如附表2-E至8-E所
14 示項目之薪資。余慶海等7人每月應得薪資項目中之實付底
15 薪，屬平日正常工時工資，免稅逾時加給、應稅逾時加給屬
16 平日延長工時工資、假日加給屬假日延長工時工資。另里程
17 津貼、載客津貼、租車津貼（即專車獎金）、公勤補貼，均
18 與駕駛員提供之勞務相關，為駕駛員常態性提供勞務可經常
19 取得之對價，符合勞務對價性及經常性給與之要件，應屬工
20 資。至1.「業績獎金」、「敬業獎金」：係因業績等項目之
21 達成成效或因出勤勤惰狀況而發給之恩惠性給與，再依附表
22 2-E至8-E所示，余慶海等7人是否受領有各該獎金及每月得
23 受領之金額均不一定，與其勞務之提供並無直接相關，亦非
24 經常性給付，具有恩給性質，非屬工資之一部。2.「服務評
25 鑑獎金」：依系爭支給辦法、大南公司服務評鑑獎勵金發放
26 規定第壹點，係為獎勵駕駛員遵守行車紀律而發放，為獎勵
27 性給與，未具勞務對價性及經常性給與之要件，非屬工資之
28 一部。3.「五萬分配數」：係臺北市政府核發予大南公司之
29 老殘票價補貼金，每月就其中新臺幣（下同）5萬元部分依
30 比例發放，此係大南公司為激勵員工而發放之補貼金，與駕
31 駛員之勞務提供未具關連性，未具有勞務對價性及經常性給

01 與之要件，非屬工資之一部。4. 「中退津貼」：依系爭支給
02 辦法約定，此係每日累計非方向盤時間，按時間給予1元或
03 0.5元不等之獎金，與駕駛員之勞務不具有對價性，係恩給
04 性質，亦未具有經常性，非屬工資。5. 「休息日差額」：依
05 大南公司第10屆第2次臨時勞資會議紀錄，大南公司因應勞
06 基法修法後給與休息日加班費之差額，應屬休息日之給與，
07 非為平日正常工時之工資。6. 「未休假獎金」：雇主於年度
08 終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，非屬勞工於年度內
09 繼續工作之對價，僅係補償勞工未能享受特別休假而給與之
10 代償金，非為勞工工作之對價，亦不具經常性，非屬工資性
11 質，故林婷婷、陳進福主張應將未休假獎金列入計算平均工
12 資，自屬無據。綜上，余慶海等7人之平日正常工時每小時
13 薪資額，如附表2-A至8-A「每小時工資」欄所示。其等平日
14 延時工資、假日加班費，依序如附表2-B至8-B「應領總額」
15 欄、附表2-C至8-C「應領總額」欄所示。余慶海等8人得請
16 求大南公司給付短給之加班費，如附表2-B至8-B及附表2-C
17 至8-C「應再給付差額」欄所示加總後，扣除附表2-E、3-
18 E、4-E「休息日差額」欄之總額後，各如附表1「請求加班
19 費差額、本院判決」欄所示。(二)兩造對於退休金之年資及基
20 數均如附表1各該欄所載均不爭執，余慶海等7人退休前6個
21 月之平均工資即分別如附表2-D至8-D「平均工資」欄所示，
22 則余慶海等7人退休金金額（如附表2-D至8-D所示），扣除
23 大南公司已付附表2-D至8-D「已領退休金」欄所載退休金
24 後，該7人各得請求大南公司給付之退休金差額如附表1「請
25 求退休金差額、本院判決」欄所示。(三)綜上，余慶海等8人
26 就加班費及退休金之差額，依勞基法第24條、第39條、第55
27 條規定，請求大南公司給付余慶海179萬5723元、林婷婷88
28 萬3294元、陳進福147萬743元、蕭芳樹14萬5451元、葉添壽
29 58萬7731元、楊雪珠、宋依坪（即宋龍全部分）154萬2700
30 元、盧錫欽191萬5535元，及各如附表1所示利息起算日起計
31 算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請

01 求，為無理由，應予駁回。因而，將第一審命大南公司給付
02 超過附表1「本院判決」欄所示本息之判決廢棄，改判駁回
03 余慶海等8人就該部分第一審之訴；另維持第一審所為余慶
04 海7人勝訴之判決，並駁回大南公司之其餘上訴及余慶海等8
05 人請求再給付（余慶海210萬7955元、林婷婷80萬9133元、
06 陳進福132萬41元、蕭芳樹43萬5223元、葉添壽54萬1285
07 元、楊雪珠與宋依坪75萬4411元、盧錫欽132萬4658元）本
08 息部分之上訴。

09 五、本院之判斷

10 (一)廢棄發回（即原判決關於駁回余慶海等8人之上訴）部分：

11 按依勞基法第55條第2項、第2條第3款、第4款規定計算勞工
12 退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；而所
13 謂平均工資，則指計算事由發生之當日前6個月所得工資總
14 額除以該期間之總日數所得之金額；又工資係勞工因工作而
15 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
16 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
17 常性給與均屬之。上開「因工作而獲得之報酬」，須符合
18 「勞務對價性」，另「經常性給與」，係指在一般情形下經
19 常可以領得之給付。判斷某項給與是否具「勞務對價性」及
20 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，以實質內
21 容為準，其給付名稱為何，尚非所問，凡具工資之性質，均
22 應納入平均工資之計算基礎。查系爭支給辦法第參點約定之
23 「中退津貼」、「敬業獎金」、「業績獎金」、「服務評鑑
24 獎金」等補助津貼（獎金）（見第一審卷一第128至129
25 頁），原審認定各該項給與非屬工資性質（見原判決第9、1
26 0頁），然查：

27 1. 「中退津貼」：依系爭支給辦法第參點第1條所定：「除
28 三等路線外，當日累計之非方向盤時間前120分鐘為待
29 勤，每分鐘以1元計；第121分鐘起為中退，每分鐘以0.5
30 元計。」（見同上卷第128頁），各趟次間既約定為待勤
31 期間，果爾，余慶海等7人尚在大南公司之指揮監督之

01 下，處於提供勞務之待命狀態，能否認不具備工作之對價
02 性而不應計入平日每小時工資額之計算範疇？尚有疑問。

03 2. 「敬業獎金」：依系爭支給辦法第參點第2條約定（見同
04 上卷頁），依服勤天數每日100元計算，工作滿法定工作
05 天者足額發放3000元。可見駕駛員依服勤天數不同領取敬
06 業獎金，僅不同數額而已；再參附表3-E林婷婷、7-E宋龍
07 全、8-E盧錫欽於每月均領取「敬業獎金」，能否認其不
08 具備工作之對價性及經常性給與之工資性質？亦有疑義。

09 3. 「業績獎金」：依系爭支給辦法第參點第3條約定，該獎
10 金係「依各分等路線，以達成基本業績或超越績效者給予
11 獎勵」（見同上卷頁），依其文義，凡於各路線達成一定
12 業績之駕駛員，無需評比或與其他駕駛員競賽，即應發給
13 一定額度之業績獎金，似為各駕駛員正常工作時間可得之
14 報酬，能否逕認其非屬工資？有詳予研求餘地。

15 4. 「服務評鑑獎金」：依系爭支給辦法第參點第4條約定
16 （（見同上卷第128、129頁），此獎金區分為「月服評獎
17 金」及「每半年服評獎金」而依考核積分核給，正式任用
18 期滿1年後核給1/2，任職自第3年起核給全額。倘當月另
19 有發生行車違規、超速、車輛保養不力而核定懲處者，於
20 功過相抵後仍為負分，則「減發」每半年服務評鑑獎金。
21 另有因故遭受停派、請病假、事假，當月達20天以上者，
22 本季服務評鑑獎金按比率扣1/3，亦即在職者依其服務情
23 形均為核發（視情形核發1/2、減發或2/3）。對照附表2-
24 E、3-E、4-E、5-E、6-E、7-E、8-E之記載，余慶海等7
25 人有按月領取服務評鑑獎金，而具有經常性給與之情形。
26 似上開情形，能否謂不具備工作對價性及經常性給付之性
27 質？有再予釐清必要。

28 倘認上開各項給與屬工資性質，惟經系爭支給辦法第參點約
29 定排除不計入平均工資及退休金計算，依上開說明，應認違
30 反強制規定而無效，仍應回歸依勞基法第55條規定據以列為
31 平均工資，進而為退休金之計算基礎。原審未推闡明晰，逕

01 認上開各項均非屬工資，自有可議。究竟各該項應否納入平
02 均工資計算，攸關余慶海等7人請求加班費及退休金差額之
03 多寡，尚待事實審調查認定，爰將相關部分均予廢棄發回。
04 余慶海等8人就不利於己部分，指摘原判決不當，求予廢
05 棄，均非無理由。

06 (二)駁回上訴（原審駁回大南公司之其餘上訴）部分：

07 原審本於採證、認事及解釋契約之職權行使，以前開理由，
08 合法認定余慶海等7人薪資項目中之里程津貼、載客津貼、
09 租車津貼、公勤補貼，係其等平日正常工時工資，大南公司
10 應給付短欠之加班費及退休金（余慶海179萬5723元、林婷
11 婷88萬3294元、陳進福147萬743元、蕭芳樹14萬5451元、葉
12 添壽58萬7731元、楊雪珠與宋依坪154萬2700元、盧錫欽191
13 萬5535元）本息，為有理由，爰就此部分為大南公司不利之
14 判決，經核於法並無違背。大南公司上訴論旨，指摘原判決
15 此部分違背法令，求予廢棄，非有理由。

16 六、據上論結，本件余慶海等8人之上訴為有理由，大南公司之
17 上訴為無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2
18 項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

20 最高法院勞動法庭第二庭

21 審判長法官 林 金 吾

22 法官 高 榮 宏

23 法官 藍 雅 清

24 法官 李 國 增

25 法官 徐 福 晋

26 本件正本證明與原本無異

27 書 記 官 林 蔚 菁

28 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日