臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度士勞小字第26號

原　　告　陳健維
被　　告　中興大業巴士股份有限公司
法定代理人　呂奇龍
訴訟代理人　李政達

上列當事人間請求給付退休金差額事件，經臺灣新北地方法院移送前來（108年度板勞小調字第2號），本院於民國108年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應將新臺幣壹萬玖仟陸佰零壹元存入原告於勞工保險局勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，其中新臺幣捌佰伍拾肆元由被告負擔，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣壹萬玖仟陸佰零壹元預供擔保，得免為假執行。

理由要領

一、原告主張：原告於民國105 年6月至107年10月間於被告公司任職，擔任公車駕駛，然原告任職期間被告未以平均薪資提撥6 %勞退金，原告平均薪資為新臺幣（下同）4 萬5,710 元，任職26個月期間應提繳金額為7 萬1,292 元，然被告提繳不足，尚差額2 萬2,950 元，乃依勞工退休金條例之規定，提起本件訴訟等語，並聲明求為判決被告償還上開不足額度。

二、被告則以：

(一)原告分別自105 年6月20日起至106年2月28日、106年6月3日起至107 年11月7 日，兩段在職期間於被告公司任職泰山站駕駛員職務並簽立勞動契約書，105 年6 月22日、106 年6 月6 日皆接受新進駕駛員教育訓練課程，被告公司業向原告揭示並告知勞動契約、相關工作規則介紹、薪資結構說明與工資項目同意書，原告既已簽名同意，未表示反對且繼續提

供勞務，上述勞動契約及各工作規則等條款內容應對原告發生拘束力。

(二)兩造並未議定每月工資總額，個別駕駛員每月之工資數額，賴其執行駕車行駛之工作職務，隨出勤日數、加班時數、行駛里程、營收績效等因素而有所浮動，原告主張之每月薪資並未將薪資項目中非屬工資之獎金部分（即單延津貼、特殊功績及節油津貼）予以扣除，而全額列計勞工退休金提繳金額：

單延津貼：係獎勵被告公司駕駛員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，且視駕駛員中間休息不出車時間之多寡，而易其金額之不同，屬獎金性質，並非勞務之對價，再者，駕駛員勞務內容為駕駛公車出車，並非休息不出車，而單延津貼亦因休息不出車之時間長短而易其金額之發給，顯見非屬勞務之對價。

特殊功績：係以全月行駛里程計算里程獎金後，若達當月目標或達日曆天-4者，除里程獎金外，再加發特殊功績，顯見係屬激勵員工之獎金，非勞務之對價，再者，勞動基準法施行細則第10條第1項第2款規定「特殊功績獎金」非屬經常性給與，不屬工資，而前開施行細則實經立法授權訂定，對勞雇雙方亦生有拘束力。

節油津貼：為被告公司自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、共同愛護地球之目的，當駕駛員油耗量減少達到訂定標準，低標者每月給付1,000元，高標者每月給付2,000元，未達標者則無此項給付獎金。

(三)被告業已依法提繳4萬9,009元入原告於勞動部勞工保險局勞工個人退休專戶等語，資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由

本件原告於105年6月20日起至106年2月28日、106年6月3日起至107年11月7日在被告公司任職，擔任公車駕駛

，任職期間被告業已為原告提撥4 萬9,009 元於勞工保險局勞工退休金專戶等事實，為兩造所不爭執，堪信為真。惟原告主張被告未提繳足額之勞工退休金，則為兩造所爭執，被告並以上開情詞置辯，茲審認如下：

(一)關於單延津貼、特殊功績及節油津貼是否屬於工資

按工資，依勞動基準法第2條第3款規定，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。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104年度台上字第728號判決意旨參照）。復按雇主應為第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百分之6。勞工退休金條例第14條第1項定有明文。

原告薪資中之單延津貼、特殊功績、節油津貼等給付，是否屬於工資，而應列入提撥勞工退休金之每月工資而為計算，分敘如下：

－單延津貼：此部分給付係以排班間隔待勤時間為發放標準，係針對配合排班制度所為之津貼，與提供勞務之時間有高度關聯，顯具「勞務對價性」。又在制度上因原告之工作性質，須固定輪排班，此項給付與原告之駕駛工作內容有密切關係，屬其因提供勞務而可經常性取得之對價，被告亦係按月審核計發，具有「給付經常性」，自應計入工資，尚不因其給付名目為津貼，而否定其工資之本質。

—特殊功績：此部分給付係以里程達到一定目標為條件，而里

程達一定標準源自於工作努力及提供勞務品質量之提昇，且與提供勞務之時間有高度關聯，顯具「勞務對價性」，自可認此特殊功績屬於原告提供勞務之對價，且細繹被告所提出之薪資單（見本院卷第20至27頁），於原告任職期間，其每月領取之金額雖有些微出入，然大多能領取，屬被告於制度上經常性之給與，具有「給付經常性」，並非偶然恩惠性之給付，該獎金自應計入工資。

- 節油津貼：此部分給付係以駕駛員駕駛車輛之油耗量達到標準而決定是否發放及發放金額，係被告公司希冀駕駛員能依照規定妥善操作車輛，以節省油耗，與原告提供勞務之內容有高度關聯，顯具「勞務對價性」，且在制度上亦屬經常，屬原告因提供勞務可經常性取得之對價，具有「給付經常性」，應計入工資。

至被告雖謂薪資結構內容說明業經原告簽具同意書云云，並提出上開同意書為證，惟勞動基準法、勞工退休金條例等規範，本為法律最低標準之規範，如得藉由合意加以排除，將失其規範之意義，是上開同意書，自難認有效。

本件被告為客運業者，利用各種薪資項目結構，以敦促駕駛員遵守公司之各種規定，單延津貼是要駕駛員配合排班制度、特殊功績促使駕駛員達成一定里程、節油津貼則係敦促駕駛員妥善操作車輛以節省油料成本，是上開津貼、獎金為原告提供勞務之工作對價，有制度上經常性，均應屬工資無疑。

(二)綜上，原告於105年6月20日起至106年2月28日止，及106年6月3日起至107年11月7日止任職期間之工資，自應計入被告每月核發之單延津貼、特殊功績、節油津貼等項目，上開各月工資，有卷附之薪資單資料可按（見本院卷第20至27頁），而詳如附表所示，參諸105年起各年度適用之勞工退休金提繳工資分級表，而以其6％算出被告每月應提繳金額，再扣除已繳納勞工個人專戶明細資料所示之被告每月已提繳之數額，詳如附表所示，故被告尚應提繳不足之差額

合計為1萬9,601元。

(三)至原告雖請求償還差額等語，惟按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。勞工退休金條例第6條第1項定有明文。依上開規定可知勞工退休金係由雇主提繳一定金額至受僱人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內，而非直接給付予受僱人，是原告尚不得請求被告直接給付未提繳之勞工退休金，而應由被告將前開應提繳金額提繳至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內，基此，原告請求被告提繳1萬9,601元至其勞工退休金專戶內，始屬有據，逾此範圍，即無可採。

四、從而，原告依上開法律關係，訴請被告將1萬9,601元存入原告於勞工保險局勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第436條之8第1項適用小額程序所為原告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規定，應依職權宣告假執行，及依被告聲請宣告如預供如主文所示之擔保，得免為假執行，並依職權確定訴訟費用為1,000元（第一審裁判費），其中854元由被告負擔，其餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　30　　日

士林簡易庭　法　官　楊峻宇

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　蘇彥宇