臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度士勞簡字第31號

原　　告　蘇瑞銘
被　　告　指南汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇峯
訴訟代理人　朱麗真律師
　　鄭國煌

上列當事人間請求提撥勞工退休金事件，本院於民國109 年3 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應補提繳新臺幣壹拾柒萬零貳佰零柒元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之八，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣壹拾柒萬零貳佰零柒元或同額之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

一、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者者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款定有明文。原告起訴時聲明：「被告應給付原告新臺幣（下同）16萬8,000 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」；嗣於審理中變更聲明為「㈠被告應補提繳16萬8,000 元至原告之勞工退休金個人專戶。㈡被告應再補提繳4 萬3,000 元至原告之勞工退休金個人專戶。」核其所為訴之變更，請求之基礎事實同一，合於首開規定，應予准許。

二、原告主張：被告自民國96年6 月起至104 年2 月止均任職於被告指南汽車客運股份有限公司，擔任駕駛員，惟被告未按原告每月工資足額提撥6%至原告之勞工退休金專戶中，共短缺本金16萬8,000 元、累積收益4 萬3,000 元，致原告受有損害，爰請求被告補提繳應提撥之勞工退休金等語。並聲明

：被告應補提繳21萬1,000 元至原告之勞工退休金個人專戶。

三、被告則以：

㈠原告係自96年6 月18日起任職於被告公司，擔任駕駛員，於104 年2 月17日離職。原告雖主張於被告公司任職期間，被告未按其每月實領薪資足額提撥6%至其之勞工退休金專戶，然原告所提薪資轉帳之華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單，其上所載被告公司匯款金額包含被告所發給之端午節、中秋節、春節等三節獎金等恩惠性獎金，不應計入薪資；且單延津貼非屬勞務對價，特殊功績屬激勵員工獎金，而非經常性給與，此二津貼亦非屬工資；原告提出之薪資表中所列「自扣」欄，未提出任何證據，顯為虛列；原告主張被告應補提繳勞工退休金專戶收益部分，因原告任職期間部分年度收益為負數，並非每年均為5%，其主張自不足採。而依據勞工退休金條例第15條第2 項規定，員工每月薪資如不固定，係以最近3 個月之薪資平均計算按月提繳之退休金，被告並無未足額提繳之情形。

㈡依勞動基準法被告固有保存原告5 年薪資明細之義務，考其立法目的係為使勞工得以掌握工資之完整資訊，而依105 年12月21日新修正之勞動基準法第23條修正為「工資清冊」應保存5 年，與其他「勞工名卡」等之保存期限異其規範，顯見工資清冊保管年限僅為5 年，原告業於104 年2 月離職，是被告僅能提出原告提起本件訴訟時回溯5 年之薪資明細，原告自應就96年6 月至102 年12月間受領之薪資數額負舉證責任。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願以現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項：

㈠原告自96年6 月18日起任職於被告擔任駕駛員，於104 年2 月17日離職。

㈡原告在職期間，被告提繳至原告勞工個人退休金專戶內之金額如本院卷第8至12頁已繳納勞工個人專戶明細資料所載。

五、得心證之理由：

原告請求被告補提撥勞工退休金帳戶提撥不足及累積收益差額部分，被告則以上詞置辯。從而，本件所應審究者即為：㈠原告每月工資數額為若干？㈡被告有無提繳不足之情事？爰分敘如下：

㈠原告自被告受領之特殊功績、單延津貼給付均屬薪資：

1.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）。

2.兩造均不爭執原告薪資中之單延津貼係以駕駛員排班間隔時間多寡而異其金額，該津貼係鼓勵駕駛員配合被告公司因應離峰及尖峰時間載客量落差所為之班次調度而發放，特殊功績獎金係駕駛員之行駛里程是否達當月目標或達日曆天-4日時所發放。從而，原告受領自被告之單延津貼係以排班間隔待勤時間為發放標準，屬對原告所提供之工作質量評價，且與提供勞務之時間有高度關聯，顯具「勞務對價性」；特殊功績獎金係以原告行駛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，亦有「勞務對價性」；而上述2

項給與於原告任職期間內，被告均係按月審核計發，原告每月領取之各項金額雖因營收表現、輪班時間而有些微出入，然每月固定領取，屬被告於制度上經常性之給與，亦具有「給付經常性」，並非偶然恩惠性之給付，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，該等津貼、獎金自應計入工資，尚不因其給付名目為津貼或獎金，而否定其工資本質。從而，被告辯稱單延津貼、特殊功績不應計入原告工資，自屬無據。

㈡原告每月工資數額之認定：

1.原告提出華南銀行帳戶明細表，主張其受領自被告之款項均為任職被告公司期間之薪資等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。依109 年1 月1 日施行之勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109 年1 月1 日勞動事件法施行後，仍應適用上開勞動事件法規定。該條規定之立法意旨認，雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281 條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。準此，原告已提出其於華南商業銀行所開設帳戶之存款往來明細表暨對帳單，其

內逐月均有被告所匯入之款項，依其匯款頻率，除每年於端午節、中秋節、年終所發給之獎金屬恩惠性給與外，其餘顯屬原告本於勞動關係自雇主受領之給付，且亦與被告所提出之103 年1 月至104 年2 月間原告之薪資明細表相符，應認原告就其每月薪資數額已盡舉證責任，被告復無法提出任何證據證明原告上開帳戶內何筆被告匯入款項非屬勞務對價，其上開所辯即無足採。

2.原告工資之計算及認定：

⑴被告自96年6 月起至102 年12月止各月匯入原告帳戶內之款項數額，及自103 年1 月起至104 年2 月止給與原告之各月薪資數額，為附表一第2 欄所示之金額，有華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單、被告薪資明細表為據，且原告受領之單延津貼、特殊功績性質均屬薪資，已如前述，是此部分自應計入原告按月受領之薪資。

⑵原告另主張「自扣」之數額為每月5,000 元，即主張被告於其薪資中所扣除之健保費、勞保費、所得稅及違規駕駛罰金等費用亦應計入其薪資等語。經查，就代扣繳薪資所得稅部分，被告自100 年11月4 日起始自原告每月薪資按月扣繳3,000 元，為兩造所不爭執，並有員工薪資所得稅代扣繳申請書、薪資單為據，原告主張於100 年11月以後應將此代扣金額計入薪資，應屬有據，爰將此代扣繳金額計入如附表三第5 欄所示，原告主張其餘月份亦應計入代扣繳所得稅金額，則無理由。次查，關於原告每月由被告所代扣勞保費及健保費數額部分，依勞保被保險人投保資料所載，原告於被告公司任職期間之投保薪資數額為附表三第2 欄所示之數額，據此計算被告按月自原告薪資中代扣繳之健保費、勞保費數額，分別為附表三第3 欄、第4 欄所示之金額。從而，被告自96年6 月起至102 年12 月止，於給付原告薪資時所代扣繳之各項費用合計應如附表三第6 欄所示；至103 年1 月以後之原告薪資，係依被告所提薪資明細表中未扣繳各項數額前之金額所計算，即無

須再另行計算計入上開各項代扣繳金額，附此說明。末查，原告另主張被告於96年6月至102年12月期間自其薪資內扣除團體保險、超速罰款等款項等節，則未能提出任何證據佐證，自難憑採。

⑶又原告每年受領之端午節、中秋節、年終獎金部分，數額分別為6,000元、6,000元、12,000元，屬恩惠性給與，非屬其工資，已如前述，該等獎金數額自應由原告所受領數額中扣除，不計入工資。其扣除方式，經審酌原告提供之前揭華南銀行明細表，其中97年、98年、99年之端午節獎金、100年中秋節獎金、101年端午節及中秋節獎金、102年中秋節獎金、103年端午節獎金因均係以單筆6,000元方式匯入原告帳戶，本院於計算附表一第2欄所示部分已未計入，其餘部分之端午節、中秋節、年終獎金則於附表一第4欄，在每年度之1月扣除年終獎金12,000元、5月扣除端午節獎金6,000元、9月扣除中秋節獎金6,000元。

⑷綜上，原告之各月工資數額為附表一第5欄所示金額（計算式：附表一第2欄＋該表第3欄－該表第4欄＝該表第5欄）。

㈡被告應補提繳未按月為原告足額提繳之勞工退休金至原告之勞工退休金專戶：

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%；前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之；勞工領取退休金後繼續工作者，其提繳年資重新計算，雇主仍應依本條例規定提繳勞工退休金；勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項、第24條之1、第16條分別定有明文。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所

定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101 年度台上字第1602號判決參照）。經查：

1.附表一第5 欄所示金額為原告之工資，已如前述，依勞工退休金月提繳工資分級表，其各月之月提繳工資如附表一第6 欄所示，並乘以6%算出被告每月應提繳數額如附表一第7 欄所示，又被告於上開月份每月所提繳之數額如附表一第8 欄所示，有已繳納勞工個人專戶明細資料為證，且為兩造所不爭執，以附表一第7 欄數額扣除附表一第8 欄被告實際已提繳數額後，得出尚不足差額如附表一第9 欄所示，合計14萬9,329 元，原告主張被告於此範圍內未為原告足額提繳勞工退休金，應屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

2.就原告請求被告補提未足額提繳之勞工退休金所導致累積收益差額部分，按各該年原告退休金專戶所載「雇提收益」數額，該年度之累計金額與該年度收益金額比例即為當年度累積收益比例，計算如附表二第2 欄所示，將之乘以各該年度被告累計應補提繳退休金總金額如附表二第4 欄，得出尚不足差額如附表二第5 欄所示（元以下四捨五入），合計2 萬878元。

3.綜上，原告主張被告未按月為原告足額提繳勞工退休金，請求被告補提繳其提繳差額及累積收益差額，於17萬207 元（計算式：149329＋20878 ＝170207）之範圍內，應屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據。

六、從而，原告請求被告補提繳17萬207 元至其勞工退休金個人專戶內，為有理由，應予准許。其逾此部分之請求則無理由，應予駁回。又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項亦有明文。本件原告勝訴部分，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。被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額，予以准許。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核不影響判決結果，爰不予一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第436條第2項、第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　26　　日

士林簡易庭法　官　楊舒嵐

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　26　　日

書記官　吳雪華