臺灣士林地方法院民事判決

108年度士勞訴字第1號

原　　告　李灝平
訴訟代理人　許名志律師
複代理人　袁瑋謙律師
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　鄭國煌

上列當事人間給付薪資等事件，於中華民國108 年12月6 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣陸仟柒佰壹拾陸元，及自民國一百零八年四月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣陸萬陸仟陸佰零貳元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣伍仟捌佰肆拾元，其中新臺幣柒佰玖拾柒元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣柒萬叁仟叁佰壹拾捌元預供擔保，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。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項但書第3 款定有明文。本件原告起訴時訴之聲明原為：「（一）被告應給付原告新台幣（下同）52,295元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。（二）被告應提繳67,394元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。」（見本院卷第6 頁），嗣原告於民國108 年5 月24日具狀變更訴之聲明為：「（一）被告應給付原告381,488 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。（二）被告應提繳67,574元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶

。」（見本院卷第109-110 頁），嗣原告再於108 年9 月27日具狀變更訴之聲明為：「（一）被告應給付原告470,438元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。（二）被告應提繳66,602元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。」（見本院卷第284-285 頁），核屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，自應准許。

二、原告起訴主張：伊自民國103 年3 月22日至107 年2 月28日期間受僱於被告公司，擔任營業用大客車（公車）駕駛，約定每月薪資除了底薪外，尚包括營運（載客）獎金、單延津貼、例假津貼、特殊功績獎金以及加班費等，加總後每月工資約為6 、7 萬元。（一）依勞動基準法規定，我國自106 年1 月1 日起實施「一例一休制度」，惟被告未依上開規定給予假期，依被告提出之駕駛駕車時間查核紀錄，伊自106 年1 月至107 年2 月任職被告期間之延長工作時間，被告依法自應給予加班費，扣除被告已給付薪資單上記載之「逾時- 應」、「逾時- 免」等項目加班費後，被告尚應各給付106 年1 月34,620元、106 年2 月31,534元、106 年3 月33,678元、106 年4 月37,152元、106 年5 月39,115元、106 年6 月30,921元、106 年7 月25,204元、106 年8 月35,313元、106 年9 月43,059元、106 年10月29,845元、106 年11月26,003元、106 年12月39,421元、107 年1 月35,6 20 元、107 年2 月22,237元，以上共計463,722 元之延長工時工資（加班費）。（二）另伊自103 年3 月22日起至107 年2 月28日受雇於被告公司，年資約3 年11月，各年度應有之特休假日數為：第1 年有7 天（104 年3 月22日滿1 年）、第2 年有7 天（105 年3 月22日滿2 年），又伊自103 年3 月22日起因繼續工作至106 年1 月1 日工作年資滿2 年有餘，依106 年1 月1 日修正施行之勞動基準法第38條第1 項第3 款規定，工作2 年以上3 年未滿者，有10天特別休假，故被告自106 年1 月1 日至106 年3 月22日應增給特別休假3 日，

第3年依同條第4款規定，工作3年以上5年未滿者，有14天（106年3月22日滿3年），總計伊於被告公司任職期間之特別休假共31天（計算式：7＋7＋3＋14＝31），依伊107年2月份之應領薪資63,606元，扣除加班費34,237元後，則伊原得向被告請領之特別休假未休之工資為32,516元【計算式：（63,606－34,237）÷28×31＝32,516元；元以下四捨五入），扣除被告於伊任職期間，若有未休特別休假之情事，分別給予每日900元或1,100元之數額作為工資補償，計補償25,800元後，尚短付6,716元之特別休假工資（計算式：32,516元－25,800元＝6,716元）。上開（一）至（二）項總計請求被告應給付470,438元（計算式：463,722元＋6,716元＝470,438元）。（三）此外，伊於被告任職期間，被告雖有為伊投保勞保，惟未如實依每月工資向勞工保險局申報，以多報少，未足額提繳勞工退休金，致伊受有勞工退休金短少之損害，不足之數額總計為66,602元，被告應將該金額補提撥至原告之勞工退休金帳戶中。為此，爰依勞動基準法及其施行細則、勞工退休金條例等規定提起本件訴訟等語；並聲明：（一）被告應給付原告470,438元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）被告應提繳66,602元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

三、被告則以：原告係自103年3月22日起受雇於伊公司擔任營業用大客車（公車）駕駛員，於同年6月1日調任助理站務員，再於同年7月1日回任駕駛員，嗣於107年2月28日離職。依勞動基準法施行細則第24之1條第2項第1款第2目規定：發給工資之基準為計月者，以最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，而原告除以28天並不足採，況修法前被告並無給付義務，是被告並無給付不足之情。又所謂正常工作時間所得之工資意指延長工作時間所得之工資與獎金部分不應納計，本件原告107年2月薪資為63,606元，其中國定假日出勤工資5,019元、休息日出勤工資5,86

3元、逾時12,000元及單班延時津貼2,100元等四項共24,982元均屬延長工時工資，理應扣除，又節油獎金1,000元與特殊功績5,212元，屬勞基法施行細則之恩惠性獎金，亦不應列入特別休假工資基礎。又原告受領自被告之薪資當中，其中「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，視員工中間休息不出車時間之多寡而異其金額、「特殊功績」係以正常出勤及行駛達正常里程者達當月獎勵標準者，原已納入工資之里程獎金外，再另加發一些特殊功績，屬激勵員工之獎金，非勞務之對價。「節油津貼」係為鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳，共同環保愛護地球的目的，當駕駛員油耗量減少達訂定標準達低標當月給付1,000元，達高標則當月給付2,000元，未達標者則不給付，以上三者皆非經常性給予，性質上均屬獎金性質。原告將全部薪資項目均列為工資，不足採信。至「國定假日津貼」、「休息日免稅」、「休息日應稅」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」等項目則屬於加班費，均不得將之算入工資中；本件原告將上述獎金、加班費均併入工資計算，即有謬誤。又本件原告既係自行離職，對於特別休假其應自行安排，然原告卻不安排休假，即係應休能休而不休者，原告未休完特別休假非可歸責於被告，被告本可不給付未休完特休之工資，然被告仍按原告任職期間之特休天數共計28天（即104年度5天、105年度7天、106年度13天，」，以每日900元計算工資作為補償，復又於108年2月18日再補發3天特休3,300元，共已給付28天特別休假未休工資25,800元。又勞動基準法施行細則第24之1條第2項第1款第2目規定：發給工資之基準為計月者，以最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，而原告除以28天並不足採，況修法前被告並無給付義務，是本件被告並無給付不足之情。另依勞工退休金條例第15條第2項規定，勞工之工資如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月

至次年1月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。又勞工退休金條例施行細則第15條第2項勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，依上開規定扣除「單延津貼」、「特殊功績」、「節油津貼」之差額後為27,894元。是退一步言，縱認本件被告應補提繳勞工退休金，其差額應為47,658元，並非原告主張之66,602元等語，資為抗辯；並聲明（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，請准提供現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為擔保，宣告免為假執行。

四、得心證之理由

原告主張伊自103年3月22日至107年2月28日期間受雇於被告公司，擔任營業用大客車（公車）駕駛，於103年6月1日調任助理站務員，再於103年7月1日回任駕駛員，於104年11月1日至104年11月30日期間曾辦理留職停薪，嗣於107年2月28日離職。原告於106年1月1日至107年2月28日任職被告公司期間之每月薪資、勞保投保紀錄、出勤資料及工作時間，均詳如卷附薪資單、請假明細表、特休津貼查核報表、春節媒體報表、年終獎金查核報表及駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷第26-27、43-53、59-61、98-106、179-279頁）所示。至原告主張被告短付延長工時工資（加班費）、未給予足額之特別休假未休工資及未提撥足額之勞工退休金，則為被告所否認，並以上開情詞置辯。是本件之爭點厥為：（一）原告請求被告給付106年1月1日起至107年2月28日止，上開期間延長工作時間加班費463,722元，有無理由？（二）原告各年度之特別休假未休日數若干？被告有無給付原告特別休假未休工資之義務？如有，則應給付之數額若干？（三）原告請求被告補提繳66,602元至其勞工退休金專戶，有無理由？

(一)關於延長工作時間加班費部分：

1.原告主張我國自106年1月1日起實施一例一休制度，惟原告每月僅能休假4至6日，被告未依一例一休規定給予

原告假期，亦未給予加班費，其得依勞動基準法第24條規定，請求被告發給延長工作時間短付之加班費云云，為被告所否認，並抗辯：被告提出之出勤報表所記載「請假天數」係指年度內員工不出勤須請假之請假天數，而非指例假、休息日等毋須請假之天數，而被告業已給付原告國定假日及休息日出勤工資，如薪資單上所載國定假日津貼及休息日免稅等項目，原告全部薪資計算後再予以扣除加班費，不僅重複計算且自相矛盾，是原告以自製之如卷附附表6及附表7之計算式推論被告給付加班費不足，即屬無據等語。

2.按公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院105年度台上字第1906號裁判意旨參照）。申言之，勞雇雙方為免計算特別休假工資之繁雜，慮及憑以計算特別休假工資之平日工資，難以計算其確定數額，倘勞雇雙方於工作規則另行議定特別休假工資之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違。準此，被告為因應事業特性及勞動態樣，與其所屬駕駛員另行約定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，而訂定系爭駕駛員獎金計算說明，倘其金額不低於法定基本工資，自為法之所許，合先敘明。

3.原告前受僱於被告擔任營業大客車駕駛，關於原告自被告

支領之工資項目，依卷附被告提出之薪資單可知，其項目包括底薪、津貼及獎金等項目，每月薪資其中底薪部分皆為12,000元，獎金或津貼部分則再分為伙食津貼、特殊功績、行車安全獎金、逾時- 免、節油津貼、加勤行安獎金、國定假日津貼、休息日免稅、逾時- 應、安服獎金、加勤安服獎金、運費專案補貼等項目。揆諸前揭說明，關於超時加給，既屬超過駕駛工時及預備工時之延長工時所為加給，此部金額確屬超過正常工作時間之加給無訛，自不應計入平日工資額。另公休出勤獎金、國定假日加班費、休息日加班費，係依據各駕駛員公休出勤日數而算出，自屬超過正常工作時間之加給無訛，自亦不應計入平日工資額。是被告之薪資計算方式以每月底薪加計上開獎金獲津貼，再扣除請假扣薪，為平日工資額之計算基準，自無不可。依卷附原告106 年1 月至107 年2 月之薪資單（見本院卷第196-202 頁）可知，原告於上開期間每月自被告領得之底薪皆為12,000 元 、伙食津貼皆為2,000 元、特殊功績最低為4,814 元（106 年6 月）最高為6,648 元（106 年3 月）、行車安全獎金最低為2,741 元（107 年2 月）最高為3,367 元（106 年3 月）、節油津貼最低為0 元最高為1,000 元、安服獎金最低為5,868 元（107 年2 月）最高為9,270 元（106 年月）、單延津貼最低為2,100 元（107 年2 月）最高為2,820 元（107 年1 月）、運費專案補貼皆為5,500 元，則原告每月計算平日加班費之基準，最高為42,605元（即底薪12,000元＋伙食津貼2,000 元＋特殊功績6,648 元＋行車安全獎金3,367 元＋節油津貼1,000 元＋安服獎金9,270 元＋單延津貼2,820 元＋運費專案補貼5,500 元＝42,605元），最低為35,023元（即底薪12,000元＋伙食津貼2,000 元＋特殊功績4,814 元＋行車安全獎金2,741 元＋節油津貼0 元＋安服獎金5,868 元＋單延津貼2,100 元＋運費專案補貼5,500 元＝35,023 元）。再查，依行政院核定之基本工資，自106 年1 月1 日

起每月21,009元，自107 年1 月1 日起每月22,000元。復按105 年1 月1 日施行之修正後勞動基準法第30條第1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」、第24條第1 款、第2 款規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上，二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。」。而被告於上開期間每月計算原告平日加班費之平日工資額最高為42,605元、最低為35,023元既均高於上開106 及107 年度法定基本工資，且被告就原告延長工作時間工資給付部分，亦分別以「逾時- 免」、「逾時- 應」、「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」等項目給付，就原告於假日或休息日出勤之工資給付部分，亦分別以「國定假日津貼」、「休息日應稅」、「休息日免稅」等項目給付，且原告於上開期間每月已領工資，並未低於基本工資加上按基本工資及原告主張延長工作時間（見本院卷第289 至302 頁之附表6 ）所計算加班費之總額，堪認本件並無前開規定之情，勞雇雙方均應同受拘束。

4.此外，佐以卷附被告提出之薪資單上大部分均有「逾時- 免」、「逾時- 應」、「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」、「國定假日津貼」、「休息日應稅」、「休息日免稅」等項目，其後並有記載各該項目之發給金額，而上開薪資單下方備註欄均已記載：「薪資明細請詳閱，若有疑問，請在領薪後五日內向直屬主管提出反映，當即奉答，逾期恕不受理。」等語可知，被告確實已將上開期間各月份之加班費發放原告，並於各該薪資單下方加註警語，提醒員工於如對薪資明細有疑義時，應適時向主管反應。苟原告主張被告尚短付伊前開加班費乙節屬實，則至遲原告應自106 年2 月起，於各月收受各該薪資單時即知被告每月均有短付加班費之情。依一般通常情形，公車駕駛於知

悉客運公司每月均有短付加班費之情後，應即向公司反應要求補發，惟期間未見原告向被告公司提出質疑，是原告遲至108 年5 月24日始具狀為訴之變更追加主張上情（見本院卷第109 頁），衡情實與常理相悖。爰認原告請求被告給付自106 年1 月起至107 年2 月止短付延長工時工資（加班費）463,722 元，為無理由，不能允准。

(二)關於特休假未休工資差額部分：

1.按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、1 年以上3 年未滿者7 日。二、3 年以上5 年未滿者10日。三、5 年以上10年未滿者14 日 。又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，105 年12月21日修正前勞動基準法第38條第1 款至第3 款、106 年6 月16日修正前勞動基準法施行細則第24條第3 款分別定有明文。又按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、6 個月以上1 年未滿者，3 日。二、1 年以上2 年未滿者，7 日。三、2 年以上3 年未滿者，10日。四、3 年以上5 年未滿者，每年14日。五、5 年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止。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。又本法第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。（二）前目所定1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法第38條第1 項、第4 項前段及勞動基準法第24條之1 第2 項第1 款第1 、2 目亦分別定有明文。

2.經查，原告係於103 年3 月22日至被告任職，並繼續工作

至107 年2 月28日乙情，為兩造所不爭執，依照105 年12月21日修正前之勞動基準法第38條第1 款及第2 款之規定，原告自10 4年4 月22日起，每年應有7 日之特別休假，依106 年1 月1 日修正施行之勞動基準法第38條第1 項第3 款規定，原告自106 年1 月1 日起，每年應有10天特別休假日，自106 年3 月22日工作滿3 年依同條項第4 款規定，每年應有14日之特別休假，以此計算原告於被告公司任職期間之特別休假共計應有31天【計算式：7 （104 年度）＋10（105 年度）＋14（106 年度）＝31天），是原告主張其於任職被告期間共有31日之特休未休日數，尚非無據，堪以採信。被告抗辯原告僅有28日之特休未休日數云云，顯與上開規定不合，為不可採。至被告抗辯稱原告係自行離職，且原告本得自行安排休特休，然原告自己不安排休假，是其本即可不給予特休未休工資云云。惟依現行勞動基準法第38條第4 項規定；「勞工之特別休假，若因年度終結或契約終止而有未休之日數，雇主應發給工資」，另106 年6 月16日修正前勞動基準法施行細則第24條第3款 亦規定：「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」。申言之，不論105 年12月21日修法前後，若勞工於年度終結或勞動契約終止時有特休未休之情形，雇主本有給付該特休未休日數工資之義務，並無以可否歸責於勞工之事由致有特休未休之情形而有不同。況被告就原告103 至106 年特休未休日數中之其中25日曾以每日900 元給付該特休未休日數工資予原告，嗣於108 年2 月18日又以每日1,100 元給付3日該特休未休日數工資予原告，顯與被告前揭抗辯不合，為不可採。

3.原告主張伊於107 年2 月份之應領薪資63,606元，扣除加班費34,237元後，則伊原得向被告請領之特別休假未休之工資為32,516元【計算式：（63,606－34,237）÷ 28× 31＝32,5 16 元；元以下四捨五入），而被告則抗辯稱應以

每日900 元計算特休未休日數工資，然按依第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。（二）前目所定1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法第24條之1 第2 項第1 款第1 、2 目已定有明文。又勞動基準法施行細則前開規定於106 年6 月16日增訂前雖未有如上規定，然基於同一法理基礎，未增訂前之特休未休日數之工資計算，自仍應為相同解釋，始為事理之平。

4.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）。經查，依原告之薪資單可知原告之工資係以月計，故本件原告103 至106 年各年度之特休未休日數工資，自應以各該年度之12月正常工作時間所得工資除以30為計算，另原告係於10 7年3 月1 日終止勞動契約，故其勞動終止時之特休未休日數工資時，應以其前一月即107 年2 月之正常工作時間所得工資除以30為計算。而所謂之「正常工作時間」即指依勞動基準法第30條所定之每日或每周之正常工作時間，自不包括因延長工

作時間或勞工於休息日、例假或休假日工作所得工資。茲就兩造有爭執之薪資單上關於單延津貼、特殊功績、節油津貼等項目，是否屬於工資，及應否列入提撥勞工退休金之每月工資計算，審認如下：

(1)單延津貼部分：

觀諸被告抗辯所謂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而易其金額之不同。再者，司機之勞務內容為駕駛公車出車，並非休息不出車，而單延津貼係因休息不出車之時間長短而易其金額之發給，亦即單班延時津貼的發放標準係與駕駛當日班次間的休息時間相關（非工作時間）等語（見本院卷第96頁、346 頁）可知，該等項目之給付係以司機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，顯具有勞務對價性。又一般而言，客運司機在制度上因其工作性質，須固定輪排班，堪認該等項目之給付與原告從事駕駛之工作內容有密切關係，核屬原告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，自不得僅以其給付名目為「津貼」乙詞，而否定其究屬工資之本質。

(2)特殊功績部分：

觀諸被告抗辯特殊功績係以正常出勤及行駛達正常里程者達當月獎勵標準（如達日曆天-4或-5或-6排休日）者，被告除原已納入工資之里程獎金外，再另加發一些特殊功績，係屬激勵員工之獎金等語（見本院卷第96頁）可知，該等項目之給付，係以里程數達到一定目標為給付條件，而一般而言里程數能否達到一定標準，無非係源自於司機自身工作上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，堪認該等給付屬於原告提供勞務之對價，況依卷附薪資單顯示於原告於任職被告期間，其每月領取該等項目之金額雖有些微出入，然絕

大部分均能按月領取，自具有給付經常性，核屬被告於制度上經常性之給與，並非偶然恩惠性之給付，自應將之列入工資計算。

(3)節油津貼部分：

觀諸被告抗辯節油津貼係為鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳，共同環保愛護地球的目的，當駕駛員油耗量減少達訂定標準，達低標者當月給付1,000 元、達高標者則當月給付2,000 元，未達標者則不給付此獎金等語（見本院卷第96 頁 ）可知，該等項目之給付，係以駕駛員駕駛車輛油耗量達到標準與否，而決定是否發放及其其發放金額，係被告期望駕駛員於駕車期間能依妥善操作車輛節省油耗，顯與原告提供勞務之內容有高度關聯，顯具勞務對價性，依卷附薪資單顯示於原告於任職被告期間，絕大部分時間均能按月領取該項給付，且在制度上亦屬經常，自屬原告因提供勞務可經常性取得之對價，具有給付經常性，應列入工資計算。

5.綜上，被告為客運經營業者，其之所以設計各種薪資項目結構，用以敦促駕駛員確實遵守公司營運規定，其中單延津貼無非係駕駛員配合排班制度、特殊功績係為促使駕駛員達成一定里程、節油津貼則係期駕駛員能妥善操作車輛節省油耗運輸成本，堪認上開名目為津貼或獎金之給付，實為原告提供勞務之工作對價，且有制度上經常性，均屬工資無疑。被告抗辯上開3 項給付，並非經常性給與，非屬工資云云，為不可採

6.關於本件特休假未休之每日金額計算，原告就此雖主張以年度終結前最近一個月正常工作時間所得之工資除以28所得之金額為計，被告則抗辯應除以30所得之金額為計才合理等語。本院審酌前開勞動基準法第24條之1 第2 項第1 款第1 、2 目立法意旨，認被告抗辯以年度終結前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30為計，較為可採。而就關於應計入工資計算之項目，其中單延津貼係以原告於

排班間隔之待勤時間為發放標準，係指原告於正常工作時間因配合被告排班制度所受之津貼，而特殊功績係依以司機自身工作努力及提供勞務品質量之提昇所發給獎金，另節油津貼係以車輛油耗量達到標準與否，而決定是否發放及其其發放金額之津貼，上開3項均非屬延長工時工資或於例假、休息日工作之工資，自應計入每月正常工作時間所得工資內。惟就具有延長工時工資性質之加勤行安獎金為每日延長工時之工資、國定假日津貼為國定假日之工資、休息日免稅為休息日之工資、逾時-免、逾時-均係延長工作時間且已達目標里程之工資、加勤安服獎金亦屬延長工時工資、例假津貼亦屬例假日工作之津貼，故前述薪資項目不應計入每月正常工作時間所得工資。上開項目乃針對逾時工作、國定假日或休假工作所為之給付，因非屬正常工作時間之所得，自應予以扣除。

7.綜上，本件依被告提出之107年2月薪資單（見本院卷第202頁），原告正常工作時間所得為36,420元（含底薪12,000元、節油津貼1,000元、安服獎金5,867元、單延津貼2,100元、運費專案補貼5,500元、行車安全獎金2,741元、伙食津貼2,000元、特殊功績5,212元），除以30日後，所得之每日工資為1,214元（計算式：36,420元÷30＝1,214元，以此計算原告於103年至106年任職被告期間特休未休日數31日，再扣除兩造所不爭執，被告已給付之25,800元後，被告尚應給付差額11,834元（計算式：1,214元x 31－25,800元＝11,834元），原告僅請求被告給付其中6,716元差額，自無不可。

(三)關於勞工退休金提撥不足額部分：

1.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。再依同條例第31條規定，雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。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）。

2.查原告自103年3月22日起受僱被告迄107年2月28日止，共計約3年10月，而原告任職被告期間依其各該月份薪資單，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，已如前述，以原告每月工資按百分之6提撥率計算，則被告自103年3月起至107年2月止，各年度各月份應提撥至原告之工退休金個人專戶之金額，經本院核算後詳如附表計算式所示，再扣除被告已繳納勞工個人專戶明細資料所示之被告每月已提繳數額，其差額合計為67,152元，再扣除原告自承被告於107年3月另替其提繳之550元後（見本院卷第286頁），其差額為66,602元（計算式：67,152元－550元＝66,602元）。是原告據此請求被告補提繳66,602元至其勞工退休金專戶內，於法有據。

五、綜上所述，原告依勞動基準法及勞工退休金條例等規定，於請求被告給付6,716 元特休假未休工資差額，及自108 年4月24日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，暨請求被告補提撥66,602元至原告之勞工退休金專戶範圍內，為有

理由，應予准許。逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。又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准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，核與判決結果無影響，毋庸再予一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　7　　日

士林簡易庭法　官　張明儀

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　　1　　月　　7　　日

書記官　陳仕偉

附表：

編號	日期	實際工資（單位：元；以下同）	月提繳工資	6%應提繳之數額	被告已應提數額	差額
103年度						
1	103.3	13,006	13,500	810		
2	103.4	46,229	48,200	2,892		
3	103.5	43,730	43,900	2,634		

（續上頁）

4	103.6	38,728	40,100	2,406		
5	103.7	58,079	60,800	3,648		
6	103.8	59,292	60,800	3,648		
7	103.9	58,419	60,800	3,648		
8	103.10	65,786	66,800	4,008		
9	103.11	63,639	63,800	3,828		
10	103.12	61,526	63,800	3,828		
103年度小計				31,350	18,574	12,776
104年度						
11	104.1	62,016	63,800	3,828		
12	104.2	56,568	57,800	3,468		
13	104.3	65,964	66,800	4,008		
14	104.4	62,316	63,800	3,828		
15	104.5	66,515	66,800	4,008		
16	104.6	62,144	63,800	3,828		

（續上頁）

17	104.7	61,592	63,800	3,828		
18	104.8	62,717	63,800	3,828		
19	104.9	60,945	63,800	3,828		
20	104.10	67,080	63,800	4,188		
21	104.11	留職停薪	0	0		
22	104.12	49,725	50,600	3,036		
104年度小計				41,676	27,476	14,200
105年度						
23	105.1	66,965	69,800	4,368	2,520	1,668
24	105.2	62,715	63,800	4,188	2,520	1,308
25	105.3	67,027	69,800	4,188	2,634	1,620
26	105.4	69,415	69,800	4,188	2,634	1,554
27	105.5	72,046	72,800	4,368	2,748	1,620
28	105.6	66,387	66,800	4,008	2,748	1,260
29	105.7	69,416	69,800	4,188	2,748	1,440

（續上頁）

30	105.8	67,704	69,800	4,188	2,748	1,440
31	105.9	63,440	63,800	3,828	2,748	1,080
32	105.10	73,457	76,500	4,590	2,748	1,842
33	105.11	68,902	69,800	4,188	2,748	1,440
34	105.12	73,179	76,500	4,590	2,748	1,842
105年度小計				50,340	32,292	18,048
106年度						
35	106.1	71,088	72,800	4,368	2,748	1,620
36	106.2	68,801	69,800	4,188	2,748	1,440
37	106.3	73,266	76,500	4,590	2,748	1,842
38	106.4	75,826	76,500	4,590	2,748	1,842
39	106.5	73,532	76,500	4,590	2,748	1,842
40	106.6	69,695	69,800	4,188	2,748	1,440
41	106.7	65,485	66,800	4,008	2,748	1,260
42	106.8	72,334	72,800	4,368	2,748	1,620

（續上頁）

43	106.9	71,328	72,800	4,368	2,748	1,620
44	106.10	68,701	69,800	4,188	2,748	1,440
45	106.11	72,790	72,800	4,368	2,748	1,620
46	106.12	74,578	76,500	4,490	2,748	1,842
106年度小計				52,404	32,976	19,428
107年度						
47	107.1	70,544	72,800	4,368	2,748	1,620
48	107.2	63,606	63,800	3,828	2,748	1,080
107年度小計				8,196	5,496	2,700
合計						67,152