臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞簡上字第26號

上　訴　人　新北汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇龍
訴訟代理人　朱麗真律師
被上訴人　陳世煌
訴訟代理人　陳昌義律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國108 年9 月19日本院士林簡易庭108 年度士勞簡字第16號第一審判決提起上訴，被上訴人為起訴聲明之減縮，本院於109 年4 月23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被上訴人新臺幣壹萬肆仟陸佰柒拾元本息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

原判決主文第二項關於命上訴人提繳金額減縮為：「上訴人應將新臺幣捌萬貳仟柒佰伍拾玖元存入被上訴人於勞工保險局勞工退休金專戶」。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔百分之八十五，餘由被上訴人負擔。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

一、上訴人法定代理人為呂奇龍，自原審起訴時起迄未變更，原審判決記載為「呂奇峯」，核屬誤載。

二、本件被上訴人原審起訴聲明第二項為：上訴人應將新臺幣（下同）9 萬0,943 元存入被上訴人於勞工保險局勞工退休金專戶。茲因上訴人於原審判決後，補提繳民國106 年9 月起至107 年7 月勞工退休金共8,184 元至前開專戶，故被上訴人於本院第二審審理時，減縮前開起訴聲明金額為8 萬2,759 元（見本院卷第152 頁），經上訴人當庭表示程序上同意

，核於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人起訴主張：伊分別自97年9月19日起至105年9月30日止、106年3月13日起至107年8月16日，於上訴人公司任職，擔任公車駕駛員。上訴人對於駕駛員之薪資結構名目繁多，每月薪資係由不同名目之獎金、津貼、底薪加計而來，係為經常性之給與，而屬勞務對價，皆應屬工資。然伊離職後始發現上訴人於伊任職期間（計算至107年7月）短少提繳共8萬2,759元之勞工退休金，及伊於102年、103年、104年未休畢之特別休假，僅以每日900元之標準給付，顯與伊每日工資之金額不符，合計不足給付4萬4,446元之特別休假未休工資。為此，爰依勞工退休金條例第14條第1項、第5項、第31條、勞動基準法（下簡稱勞基法）第38條、勞基法施行細則第24條之規定，聲明請求：㈠上訴人應給付被上訴人4萬4,446元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；㈡上訴人應將8萬2,759元存入被上訴人於勞工保險局勞工退休金專戶等語。原審判決：㈠上訴人應給付被上訴人1萬4,670元，及自108年6月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；㈡上訴人應將9萬943元存入被上訴人於勞工保險局勞工退休金專戶（被上訴人就原審駁回逾1萬4,670元本息特別休假未休工資之請求，未據上訴；復於上訴程序就勞工退休金減縮請求為8萬2,759元，減縮部分已生撤回起訴之效力，不在本院審理範圍）。另對上訴人之答辯聲明：駁回上訴。

二、上訴人則以：被上訴人所主張應提繳勞工退休金之每月工資計算，應扣除屬獎金性質，非勞務之對價即非屬工資之單延津貼、特殊功績、節油津貼等項目。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；特殊功績其與行車安全獎金並列，以全月行駛里程計算里程獎金，達當月目標或達日曆天-4者，即除里程獎金外，加發

特殊功績，屬激勵員工之獎金，勞基法施行細則第10條第1項第2款亦規定此非屬經常性給與；節油津貼為自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之目的，當駕駛員油耗量減少達標準，達低標每月給付1,000元，達高標每月給付2,000元，未達標者則無此項獎金。106年1月1日以前，雇主應給付特別休假未休工資之前提，為有可歸責於雇主之事由，此應由勞工負舉證責任，本件上訴人係自請離職，伊即無給付未休完特休工資之義務等語置辯。上訴人就原判決對其不利部分，提起上訴，並聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡前開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。

三、被上訴人主張其自97年9月19日起，任職上訴人公司擔任駕駛員工作，105年9月30日離職，再於106年3月13日復職，又於107年8月16日離職，被上訴人實際領得薪資之三個月平均如原審判決附表「當月薪資或前三個月平均薪資」欄所示，而上訴人原提繳之勞工退休金如前開附表「實際投入金額」欄所示，於原審判決後，已補提繳106年9月起至107年7月之勞工退休金共8,184元，另被上訴人於102、103年、104年尚有特別休假各10日、12日、14日未休，上訴人對於未休特別休假給予1日900元之補償等情，有勞動部勞工保險局函檢附之勞工退休金計算名冊可憑，且為兩造所不爭（本院卷第98、117至118頁、第152頁），故上開主張堪信為真實。

四、本件兩造協議簡化之爭點（本院卷第116、117頁），本院得心證之理由：

㈠、上訴人是否短少提繳勞工退休金？亦即計算被上訴人之工資時，是否應將特殊功績獎金、單延津貼、節油獎金列入？

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.茲就被上訴人受領自上訴人之特殊功績獎金、單延津貼、節油獎金給付是否屬於工資，分敘如下：

⑴特殊功績獎金：

上訴人發給被上訴人之特殊功績獎金，依照上訴人制定之駕駛員薪資項目表，其核算標準為：「市區公車- 每公里0.75元，國道路線（行駛快速道路或特殊路線）- 每公里0.5 元。1.按全月行駛里程x每公里獎金係數計發。 2.全月行駛里程＝班車營運里程＋包車里程＋專車里程＋公務里程。3.另將行車安全獎金拆分成兩項「里程獎金」「行車安全里程獎金（單班採取8/12，雙班採8/10）及「加勤里程獎金」「行車安全獎金（單班採取4/12，雙班採取2/10）。1.全月行駛里程達當月目標者（－5 ），加發特殊功績獎金100 ％。2.全月里程達日曆天（－4 ）者，加發1 ％營收獎金之特殊功績獎金（如營收績效低於12萬元，則以1200元計算）（原審卷第82頁）。觀此發給標準，係以被上訴人營收、行駛里程達到一定目標為條件，而營收、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」，自可認此所謂特殊功績獎金屬於被上訴人提供勞務之對價，且於被上訴人任職期間，上訴人按月審核計發特殊功績獎金，被上訴人每月領取之金額雖因營收而有些微出入，然每月固定領取，屬上訴人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，該獎金自應計入工資。

⑵單延津貼：

上訴人發給單延津貼之標準如下：「①單班及拆班人員當日正常服勤（無考勤異常紀錄），並配合下列排班者，獎勵發給。②單班：中退－其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過120 分鐘，每日150 元；小退－其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過30分鐘，每日90元。③拆班：中退－其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過180分鐘，每日100 元。」此有上訴人提出之駕駛員薪資項目表可證（原審卷第82頁）。上開給付係以排班間隔、待勤時間為發放標準，係針對配合排班制度所為之津貼，與被上訴人提供勞務之時間有高度關聯，顯具「勞務對價性」。且在制度上因被上訴人之工作性質，須固定輪排班，此項給付與被上訴人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，上訴人亦係按月審核計發，具有「給付經常性」，同應計入工資，尚不因其給付名目為津貼，而否定其工資本質。

⑶節油津貼：

上訴人發給節油津貼之核發標準為：「達成當月核定之行駛目標里程者（若一人行駛多車時當月車里程達1500公里〈含〉以上之車輛方列入考核計算，並從優以達最高標之車輛為準核發獎金），核發金額：依各車型訂定標準（加油異常或高於異常油耗值者不予核發）發給1,000 元或2,000 元之節油津貼（見原審卷第83、84頁）。準此，節油津貼係以行駛里程達目標里程後加油是否正常、油耗是否異常等而決定是否發放及發放金額，上訴人公司希冀駕駛員都能依照規定妥善操作車輛，以維護車輛性能及節省油耗，與被上訴人提供勞務之內容有高度關聯，顯具「勞務對價性」，且在制度上屬被上訴人因提供勞務可經常性取得之對價，具有「給付經常性」，自應計入工資。

3.綜上，上訴人為客運業者，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，特殊功績獎金促使駕駛員達成

一定營收及里程，單延津貼是要駕駛員配合排班制度，節油津貼針對妥善操作車輛及節省油料成本。上開津貼、獎金俱為被上訴人提供勞務之工作對價，且係制度上之經常性給付，均屬工資，已堪認定。上訴人辯稱上開各項給付非屬工資云云，尚非可採。從而，上訴人每月核發之特殊功績獎金、單延津貼、節油津貼均應計入勞工退休金每月申報提繳之實際工資。兩造對於特殊功績獎金、單延津貼、節油津貼計入勞工退休金每月申報提繳之實際工資後，計算至107 年7 月止應補提繳之勞工退休金如原判決附表所示之9 萬943 元，惟扣除上訴人於原審判決後已補提繳8,184 元，尚應提繳不足之金額為8 萬2,759 元等節均不爭執（本院卷第117 、152 頁），是被上訴人依勞工退休金條例第14條第1 項、第5 項、第31條規定，請求上訴人應提繳不足之金額8 萬2,759 元至其勞工退休金專戶內，洵屬有據。

㈡、被上訴人得否請求特別休假未休之工資？

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：1 年以上3 年未滿者7 日、3 年以上5 年未滿者10日、5 年以上10年未滿者14日；又特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，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日修正前勞基法第38條第1 款至第3 款、106 年6 月16日修正前勞基法施行細則第24條第2 、3 款分別定有明文。依修正前勞基法施行細則第24條第2 款規定，特別休假應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資，此亦有行政院勞工委員會79年9 月15日（79）台勞動二字第21827 號函可資參照。勞基法第38條雖於105 年12月21日修正為勞工之特別休假因年度終

結或契約而未休之日數，雇主應發工資，並於106 年1 月1 日開始施行，然本件被上訴人主張之特別休假未休發生於上開法律修正之前，自不適用修正後之勞基法第38條第4 項規定，先予敘明。

2.經查，被上訴人雖主張任職期間上訴人未給付足額之特別休假未休工資云云。然查，自被上訴人97年間任職起算，102至104 年度之特別休假日應每年為14日，被上訴人主張102年、103 年、104 年未休之特別休假各為10日、12日、14日，可徵被上訴人曾休過特別休假，此為兩造所不爭（本院卷第118 頁），足見上訴人並非未給予特別休假。由於被上訴人之薪資係由底薪、單延津貼、特殊功績、節油津貼、逾時津貼、例假津貼等核算標準計算而來，則被上訴人未休特別休假，應係因考量倘休特別休假，則其工作質量即行駛里程數及工作時數將較少，依上述各項津貼之評比標準核算後，對其薪資數額可能之影響後，而選擇未休特別休假，則其既未行使特別休假之權利，兩造自無從協商排定特別休假之時間，是被上訴人於兩造間勞動契約終止前未休之特別休假，尚難認係歸責於上訴人之原因所致，應予肯認。是依前開說明，被上訴人請求上訴人給付特別休假未休之工資，本屬無據，更遑論有所謂工資差額，是其此部分請求尚難准許。

五、綜上所述，被上訴人依勞工退休金條例第14條第1 項、第5 項、第31條請求上訴人提繳短少之勞工退休金8 萬2,759 元至其個人專戶，為有理由，應予准許；至依勞基法第38條、勞基法施行細則第24條請求上訴人給付特別休假未休之工資差額1 萬4,670 元及遲延利息，為無理由，應予駁回。從而，原審就前開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。惟就前開不應准許部分命上訴人給付並依職權宣告假執行，即有未恰，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰予廢棄改判如主文第2 項所示。又被上訴人於本院第二審審理時，減縮請求上訴人提繳不

足之勞工退休金，是原判決主文第二項所命之給付，應減縮如主文第四項所示，併予敘明。

六、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，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，民事訴訟法第79條，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭審判長法　官　黃欣怡

法　官　謝佳純

法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　蘇俊憲