臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞小上字第5號

上　訴　人　光華巴士股份有限公司

法定代理人　呂奇龍

被 上訴 人　鄭德心

上列當事人間請求提撥勞工退休金事件，上訴人對於民國108年12月19日本院士林簡易庭108年度士勞小字第14號第一審判決提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴意旨略以：　被上訴人請求伊給付民國97年3月至103年3月間勞工退休金差額，卻遲至108年4月8日始申請勞資爭議調解，於同年6月19日聲請核發支付命令，已罹於勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第2項規定之5年消滅時效，伊得拒絕給付。原審雖以被上訴人自103年3月3日起至104年9月1日止任職於伊之關係企業即訴外人指南汽車客運股份有限公司（下稱指南客運），實際上乃中興集團內部之員工調動，應類推適用勞動基準法（下稱勞基法）第20條規定，合併計算工作年資，認消滅時效之起算時點，應自被上訴人自與伊有實體同一性之雇主法人即中興集團所屬公司最後離職之日起算，故被上訴人請求權未罹於時效。然勞基法第57條「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」，其中所謂「同一事業」，係指同一事業單位，涵蓋總機構及分支機構，至若事業單位之性質如屬公司，即法人者，則不同公司間雖屬關係企業，仍應視為個別之法人，每一家公司均為個別之權利主體，被上訴人自103年3月1日調至指南客運，受領指南客運給付之薪資，未表示任何異議，應認默示同意與伊之僱傭契約已於103年3月1日終止，故被上訴人勞工退休金之請求權已罹於時效。　單延

津貼係為獎勵員工單班服務且遵照各線單班出勤服務之規定，非被上訴人提供勞務之對價。節油獎金係作為被上訴人降低駕車油耗之獎勵，該制度自104年3月起施行，被上訴人係於93年3月至103年3月間受雇於伊，自無從主張該獎金。特殊功績獎金係作為個人里程獎金以外之獎勵，以達成里程數及載客業績為領取條件，與提供勞務間不具必然關連，不具工資之勞務對價性及給與經常性，勞基法第10條第1項第2款即明文排除於工資之列，此亦有最高法院94年度台上字第182號裁判可參。故原審將單延津貼、節油獎金、特殊功績獎金計入提繳退休金工資之計算，亦有違誤等語。聲明為：原判決不利於上訴人部分及假執行之宣告均廢棄。　上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。

二、被上訴人尚未提出書狀或為任何陳述。

三、上訴不合法部分：

按關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的金額或價額在新臺幣（下同）10萬元以下者，適用小額程序。對於小額程序第一審裁判之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。民事訴訟法第436條之8第1項、第436條之24第2項分別定有明文。又依民事訴訟法第436條之32第2項準用同法第468條、第469條第1款至第5款規定，判決不適用法規或適用不當者，為判決違背法令，惟同法第469條第6款規定之判決不備理由或理由矛盾，於小額事件之上訴程序則不在準用之列。故小額事件中所謂違背法令，不包含認定事實錯誤、取捨證據不當或就當事人提出之事實或證據未予調查或斟酌之判決不備理由情形。次按上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：　原判決所違背之法令及其具體內容。　依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。同法第436條之25亦有規定，而上訴狀應就第一審判決如何違背法令為具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容，若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣，以及如何違背法令之事實，上訴狀如未依此項方法表明者，即難認為已對第一

審判決之違背法令有具體之指摘。故倘上訴狀未就上開事項為具體表明，僅泛就事實認定、證據取捨為爭執，應認其上訴不合程式，依民事訴訟法第436條之32第2項準用同法第444條第1項規定應予裁定駁回。查上訴意旨　中關於「單延津貼」及「節油獎金」之主張（特殊功績獎金部分另如後述），係就原審依其所為證據取捨、事實認定加以指摘，並未具體指出原判決如何有違背法令之內容及事實，揆諸前揭說明，難認上訴人此部分上訴為合法，應予駁回。

四、上訴無理由部分：

揆諸勞退條例第31條第2項之立法目的，旨在確保處於經濟弱勢之勞工，不因慮及與雇主間現存之僱傭關係，而憚於向雇主行使勞工退休金提繳不足請求權。衡以勞工轉任職於同一企業集團之其他所屬公司時，因實質仍受雇於該企業集團，實無可期待其得向前一所屬公司行使勞工退休金提繳不足請求權，故此時解釋該條項所稱「離職時」，應認係「勞工自集團所屬公司最終離職時」，始符立法意旨。查上訴人自陳其與指南客運均隸屬於中興集團企業，被上訴人先後任職於其及指南客運間，係基於集團內部調動（見原審卷第12、24頁），可徵被上訴人103年3月起雖至指南客運任職，實質上仍受雇於中興集團，依前揭說明，其勞工退休金請求權之時效，應自其自中興集團所屬公司最終離職日即104年9月1日起算，原審認定並無何違背法令之情事，上訴人此部分上訴顯無理由。至上訴人援引臺南地院85年度勞訴字第17號判決，該案事實係涉及關係企業之工作年資認定，要與本件所涉勞工退休金請求權之時效不同，自無法比附援引，附此敘明。

次按工資，依勞基法第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。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實質為之，非以勞基法施行細則第10條所列各款之給付名目形式為之，否則無異容許雇主恣意改變給付名目，規避勞動法規所課與之義務。查兩造均不爭執上訴人發給特殊功績獎金係以被上訴人行駛里程數及載客營收均達標為標準（見原審卷第81頁反面），可見該獎金係以被上訴人里程、營收均達到一定目標為條件，而營收、里程達一定標準源於工作努力及提供勞務品質量之提昇，與提供勞務之時間有高度關聯，顯具「勞務對價性」，當屬被上訴人提供勞務之對價。且被上訴人任職期間，上訴人僅97年4月、100年9月及10月未發給，發給金額雖因營收而有些微出入，然近乎每月固定領取（見原審卷第30-75頁），堪認屬制度上經常性給與，亦具有「給付經常性」，並非偶然恩惠性之給付。故該獎金核屬工資，要與勞基法施行細則第10條第3款規定「特殊功績獎金」有別，原審認定自無違誤，上訴人此部分上訴意旨，亦無理由。

五、綜上所述，依上訴人上訴意旨主張，足認上訴為一部不合法、一部無理由。爰依民事訴訟法第436條之29第2款，不經言詞辯論，逕以判決駁回上訴。

六、本件第二審訴訟費用額，確定如主文第2項所示金額，並應由上訴人負擔。

七、據上論結，本件上訴為一部不合法、一部無理由，依民事訴訟法第436條之29第2款、第436條之24、第436條之32、第444條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　22　　日

勞動法庭　審判長　法　官　蔡志宏

法　官　林銘宏

法　官　謝佳純

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　　22　　日

書記官　陳怡文