臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第56號

原　　告　陳嘉豐
訴訟代理人　陳文祥律師(法扶律師)
被　　告　光華巴士股份有限公司
法定代理人　呂奇龍
訴訟代理人　朱麗真律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國108年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應提繳新台幣42,914元存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被告應給付原告新台幣20,319元，及自民國108年4月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔15%，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣15,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣42,914元或相同金額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項於原告以新台幣7,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣20,319元或相同金額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠按各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。前項投保手續及其他有關保險事務，投保單位得委託其所隸屬團體或勞工團體辦理之。保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職

、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工保險條例第10條、勞工退休金條例第21條分別定有明文。由此可知，被告身為雇主，保有薪資清冊之法定義務，係自員工離職日起算五年，被告刻意漏未論及勞工保險條例第10條規定，亦對勞工退休金條例第21條、勞基法第7條為錯誤、悖離立法意旨之法律解釋。

㈡原告於93年7月8日起至107年9月15日任職被告擔任司機，期間原告①於104年3月24日辭職，再於104年5月14日到職，②於106年5月1日辭職，再於106年6月29日到職，③最後於107年9月15日辭職，是原告因故暫時停止履行勞動契約，之後再接續履行原契約或新約之期間，亦未有超過三個月，依勞基法第10條規定，前後年資應合併計算，故原告真正之離職日亦僅有「107年9月15日（最後工作日）」，原告每月實領工資為新台幣（下同）65,000元左右，惟被告並未依據原告實領薪資提撥6%勞工退休金，共短少提撥198,201元，亦短少給付應休未休之189日特休假薪資239,463元（以平均月薪65,000元計算，每日工資為2,167元，被告每日僅給付600元，尚欠239,463元），原告於107年12月27日向台北市政府勞動局申請勞資爭議調解，然因被告拒絕而導致調解不成立。

㈢依首開規定被告保存原告任職薪資清冊之義務，應係自107年9月15日起算五年，被告仍有提出原告任職期間全部薪資清冊之義務，如其拒絕提出依法自應認原告主張為真，承受不利益之判決。且依照被告所提出「駕駛員薪資項目」，可知除底薪外，其餘：伙食津貼、運價補貼、行車安全獎金、激勵獎金、單延津貼、安全服務獎金、逾時津貼、休假津貼、節油獎金等一切項目，其主要亦均係建立在當月有服勞務或在服勞務過程達到一定標準或條件之前提上，顯具有勞務對價性，且亦具備制度上經常性，性質顯屬工資甚明。因此，原告認特休假日薪計算，應以其平均月薪65,000元計算，

每日工資係為2,167元，不得扣除任何項目。縱認如被告所辯：超過8小時之延長工時工資及例假日延長工資之部分應予扣除(僅係假設，原告否認之)，亦不得扣除單延津貼、節油津貼、特殊功績部分，蓋因此部分均屬工資、且係正常工作時間所獲取之工資。

㈣為此聲明：

⑴被告應提繳198,201元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

⑵被告應給付原告239,463元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告自93年7月8日任職於被告，之後於94年7月1日調職至關係企業指南客運，再於94年10月3日調職至被告，嗣於104年3月24日辭職，並辦理勞保退保，繼之於104年5月14日到職，106年4月24日辭職，於000年0月0日生效，又於106年6月29日到職，最後於107年9月19日連續曠工3日解雇生效。

㈡依勞動基準法第23條規定，縱被告有保存工資清冊之義務，其年限為5年，然原告分別於104年3月24日、106年5月1日及107年9月19日離職，自原告起訴之日即108年3月3日回溯5年，被告縱需提出工資清冊，亦係103年3月3日至107年9月19日在職期間之薪資明細。至於原告所主張94年7月1日至103年2月28日之薪資，即應由原告負舉證責任。

㈢又依103年3月至107年9月之在職期間薪資單所示，經扣除非屬工資之獎金即特殊功績、單延津貼及節油津貼外，其餘均列計計算提繳勞工退休金：

⑴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，且視員工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，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，顯見非屬勞務之對價。

⑵特殊功績實屬獎金，蓋其於行車安全獎金並列，均係以里程計算金額，然以全月行駛里程計算里程獎金，然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，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，而前開施行細則係經立法授權訂定，對勞雇雙方應有拘束力，顯見特殊功績非屬工資。

⑶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，共同愛護地球的目的，當駕駛員油耗量減少達訂定標準，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不給付。

⑷據此，被告提繳如原證二（期間係104年至107年9月），至於103年3月至12月，每月提繳2,634元。且據原證二所示，原告截至104年8月3日累積請領退休金358,365元。

⑸若鈞院認為原告主張有理由，則原告主張以每月平均工資最少65,000元，依法提撥基數為66,800元，被告於原告任職期間94年7月1日至107年9月15日止（13年2個月15天），應提繳金額為635,268元，扣除原證2顯示被告僅提撥437,067元，被告應補提繳198,201元，其計算過程並無違誤。

㈣原告主張本件有勞動基準法第10條規定適用，顯不足採，蓋此規定係為計算勞工退休金舊制年資規定，與勞工退休金新制係依每月薪資按月提繳者不同，本件原告既然主張有提撥不足之事，則屬勞工退休金新制問題，與舊制年資無涉。

㈤勞工退休金條例第21條及勞動基準法第7條規定之保存年限雖為離職後5年，然規範之事項為勞工名冊或勞工名卡，並非工資清冊，此與本件被告抗辯者係工資清冊保存義務者不同，揆諸勞動基準法第23條規定，保存工資清冊之年限為5年，並非離職後5年。

㈥另就原告請求被告給付特休未休工資短少239,463元部分：

⑴依據證四103年3月至107年9月之在職期間薪資單所示，其中104年1月薪資單載明：103年度未休特休天數14天，特休津

貼12,600元、105年1月薪資單載明：104年度未休特休天數0天，特休津貼0元、106年1月薪資單載明：105年度未休特休天數0天，特休津貼0元、107年1月薪資單載明：106年度未休特休天數3天，特休津貼2,700元；另107年補償特休津貼為5,400元。

⑵原告係自行離職，其自應自行安排休特別休假，然原告不安排休假，被告本即可不給付未休完特休之工資，然經被告以1日900元工資補償，歷年來原告收受後並無意見，則原告多年後請求被告給付不足之特休未休之工資，並無理由。

⑶原告主張其有189天特別休假未休云云，因被告縱有保存資料義務，亦僅5年，罹於5年者，被告無保存義務，經確認，原告於103年至107年間之未休天數如前所述，逾5年者需由原告負舉證責任。況且原告多次到職離職，縱年資不中斷，但亦非繼續工作，故原告依法得休之特別休假日數應中斷計算，原告依附件3計算，應有未當。唯若以原告年資不中斷繼續工作為計算（假設語氣，被告有爭執），原告103年度至107年度之特休天數分別為：103年度14天、104年度15日、105年度17日、106年度18日及107年度19日。

⑷又揆諸勞動基準法施行細則第24-1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，而原告以全部薪資列計，而非以正常工作時間所得工資計算，即未經扣除加班費部分，顯不足採信。以107年8月薪資單內容計算，經扣除加勤安服獎金3,733元、加勤里程獎金1,106元、休息日應稅458元、休息日免稅10,531元及逾時應13,800元等超過8小時之延長工資及例假日延長工資，以及前開不列計為工資之獎金即單延津貼2,790元、節油津貼1,000元及特殊功績4,717元，經取整數，被告每1日補償900元，並未短少。

⑸若鈞院認為原告主張有理由，則原告主張以每月平均工資65,000元，每日工資為2,167元，原告有189天特休未休，扣除被告每日給付900元，短少239,463元，其計算過程無誤。

㈦並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供現金或同額之華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出薪資單、勞工退休金個人專戶明細表、勞工保險、職災保險投保明細表、調解紀錄、勞工退休金提繳工資分級表、原告歷年特休假日數統計表、被告公司基本資料、張清浩律師部落格網頁資料、華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單等文件為證（卷第11-56、129、145-185頁），被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出辭職書、員工離職手續會辦通報單、人事任免令、原告在職期間薪資單、駕駛員薪資薪資項目、存款憑條等文件為證（卷第91-113頁），是本件所應審究者為：原告主張被告有短少提繳勞工退休金之情形，有無理由？原告請求被告提撥198,201元，存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，有無理由？據以計算勞工退休金之原告每月薪資為多少？原告主張被告短少給付特休未休工資239,463元，有無理由？據以計算特休未休工資之原告每日薪資為多少？以下分別論述之。

㈡就工資清冊保存期限之部分，按雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。雇主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。工資清冊應保存五年。勞工

退休金條例第21條第2項、勞工保險條例第10條第3項、勞動基準法第7條、第23條第2項分別定有明文。經查：①就「勞工名卡」、「勞工名冊」以及「員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊」之部分，保存期限係規定自勞工離職之日起五年，但是，就就「工資清冊」之規定，則係規定保存五年，二者規範內容不同，並無從逕行援用，即無從認為保存期限為「自勞工離職之日起五年」；②就條文立法理由以觀，「勞工名卡」、「勞工名冊」以及「員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊」乃係雇主對於所屬全部勞工基於管理措施所為之紀錄，亦係為了主管機關方便監督查核之用，而「工資清冊」則係為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，爰於勞動基準法第23條第1項增訂雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等），將明定於勞動基準法施行細則予以規範，則由此由上開條文之修法理由中可以推知，因此二者乃屬不同基礎所為之立法目的，自無從比附援引；③況且，勞動基準法關於保存期限之規定，乃有「應保管至勞工離職後五年」、「應保存五年」之規範類型，勞動基準法第7條第2項、第23條第2項定有明文，因此，如果認為勞動基準法第23條第2項之「工資清冊」，果如原告所述為「自勞工離職之日起保存五年」，則立法者於105年12月21日修法時並未如前開勞工退休金條例第21條第2項、勞工保險條例第10條第3項、勞工基準法第7條等規定，亦同步修正為「自勞工離職之日起保存五年」，但是，勞動基準法第23條第2項於105年12月21日修法時，並未將原條文「應保存五年」之規範，修法成為「應保管至勞工離職後五年」，足見工資清冊之保存期限顯與其他「勞工名卡」、「勞工名冊」以及「員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊」之保存期限不同，顯係立法者對於「工資清冊

」所為之差別立法，是故原告據此主張被告就「工資清冊」亦應「自勞工離職之日起保存五年」，於法尚非有據，而被告主張：依勞動基準法第23條保存工資清冊義務，其年限為5年，自原告起訴之日即108年3月3日回溯5年，被告縱需提出亦為103年3月3日至107年9月19日間，至於原告所主張94年7月1日至103年2月28日部分，即應由原告負舉證責任等語，應可確定。

㈢就被告主張提撥存入勞工退休金專戶之計算中，應該剔除「特珠功績、單延津貼、節油津貼」之部分：就此部分，原告係主張特珠功績、單延津貼、節油津貼均為勞務對價之經常性給予，性質係屬工資，並主張於另案之判決中，被告於每月薪資單中所記載之「特珠功績、單延津貼、節油津貼、伙食津貼、運價補貼、行車安全獎金、激勵獎金、安全服務獎金、逾時津貼、休假津貼」等一切津貼、獎金，均被認定為工資等語，以為主張；然而，工資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經常性給與均屬之。勞動基準法第2條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，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，是以，經常性給付，係針對於一定時期內反覆發生狀態者而言，未必與「時間上」之經常性有關，而是指「制度上」之經常性而言。具體而言，假設根據企業內之制度（勞動契約、工作規則、團體協約、企業內習慣），雇主有支付勞工給與之義務時，該給與即為經常性給與，是就被告主張應扣除之「特珠功績、單延津貼、節油津貼」是否為工資，分

論之：

⑴被告主張應扣除「單延津貼」係略以：「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」、「單延津貼，係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」，故其非屬於工資等語，以為主張，但是單延津貼既然係以員工中間休息不出車時間之時間長短、多寡作為發放之計算依據，即以勞工犧牲休息時間而密集提供勞務作為取得之方式，乃屬勞工密集提供勞務而可經常性取得之對價，因此具工資之性質，應可確定。

⑵被告主張應扣除「特珠功績」係略以：「特殊功績係以里程計算金額，然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」、「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」，故其為激勵員工之獎金，非勞務對價之工資等語，以為主張，經查：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：指…特殊功績獎金…」，勞動基準法施行細則第10條第1項第2款定有明文，是被告主張該獎金並非工資，即非無據。

⑶被告主張應扣除「節油津貼」係略以：「係為鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳，共同愛護地球的目的，當駕駛員油耗量減少達訂定標準，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不給付」等語，以為主張，經查：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：指…節約燃料物料獎金…」，勞動基準法施行細則第10條第1項第2款定有明文，是被告主張該獎金並非工資，即非無據。

⑷因此，被告主張「特珠功績、節油津貼」並非工資，於計算時應扣除之，為有理由，被告主張工資之計算應扣除「單延津貼」之部分，並非有據，是就原告主張，即應以此為作為計算。

㈣就原告主張提撥存入勞工退休金專戶之請求部分：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百分之六，勞工保險條例第6條、第14條第1項定有明文。然因原告每月領取之單延津貼係與其服勤時間相關，因此每月得領取之金額並不相同，導致原告每月領取之薪資數額亦非固定，而勞動部針對變動薪資係於每年2月、8月調整，並以該月前3個月之平均薪資，作為後6個月計算標準，因此被告公司應按月提撥之勞工退休金，所據以計算之工資即應以原告每月得領取之薪資加計單延津貼作為計算之基準，依此計算被告公司所提撥之勞工退休金尚不足42,914元（如附表A所示），是故原告請求被告提繳42,914元存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶之部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

㈤就原告請求被告給付應休未休特休假189日之薪資239,463元之部分：

⑴按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。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。勞動基準法第10條、第38條第4項分別定有明文（其中第38條第4項部分係於105年12月修正、106年1月1日起生效），而本件原告係自93年7月8日任職於被告，94年7月1日調職至關係企業指南客運，再於94年10月3日調職至被告，後於104年3月24日辭職，並辦理勞保退保，再於104年5月14日到職，106年4月24日辭職，於000年0月0日生效，又於106年6月29日到職，最後於107年9月19日連續曠工3日遭被告解雇，是原告於104年、106年辭職與再任職期間並未逾三個月，因此依勞動基準法第10條規定，其工作年資應合併計算，是故被告抗辯原告因辭職而導致年資中斷，即屬無據；而依照被告所提出之103年3月3日至107年9

月19日間之資料以觀，原告於103年度至107年度之特別休假分別為：103年度14日、104年度15日、105年度17日、106年度18日及107年度19日，應可確定，至於原告其他請求之部分，並未據其提出證據，尚無從予以認定。

⑵次按「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…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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」、「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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」勞動基準法第38條4項、勞動基準法施行細則第24-1條第2項分別定有明文，因此，勞動基準法第38條4項所定雇主應發給工資，係指依照正常工作時間所得之工資作為計算，故原告請求未休特別休假工資，即以該年度終結前最後一個月正常工作時間所得之工資除以30作為一日工資之計算基準，而應扣除非屬正常工作時間之所得，如加班費及其他不列為工資之項目，據此計算原告103年、104年、105年、106年、107年之一日工資分別為1,153元、1,265元、1,194元、1,075元、1,066元，而被告僅支付一日900元，因此原告得請求之未休特別休假工資應為20,319元（詳如附表B所示），逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

㈥末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，

民法第229條、第233條第1項分別定有明文。本件原告就未休之特別休假工資部分請求被告支付遲延利息，而本件起訴狀繕本係於108年4月2日送達被告，因此原告請求自108年4月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

四、據上論結，原告主張：⑴被告應提繳42,914元存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；⑵被告應給付原告20,319元，及自108年4月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、本件所命被告給付之金額未逾500,000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。並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供相當之擔保，得免為假執行。

七、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　11　　日

勞工法庭　　法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　曾東紅