

臺灣花蓮地方法院小額民事判決

111年度花勞小字第7號

原告 李賢明

被告 華聯遊覽車客運股份有限公司

法定代理人 許兆麟

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣64,330元，及自民國111年4月21日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔新臺幣640元，由原告負擔新臺幣360元。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行，被告如以新臺幣64,330元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國108年10月8日起受僱於被告，擔任駕駛工作，後因被告於111年2月20日將原告調到遊覽車部，強迫原告駕駛與原協議不同之路線，原告即未於111年2月25至27日上班。被告擅自更改原告工作內容，未開立非自願離職證明給原告，另扣留原告之新冠肺炎疫情期間司機補助，原告依法請求被告給付資遣費、加班費、疫情期間司機補助如下。

(二)資遣費：

原告薪資為每月底薪新臺幣（下同）24,000元，另有經常性給與每趟出車300元之車趟費，每月平均出車20天，總計月領3萬元。原告111年2月20日被迫離職，於被告公司服務共2年5月，依勞動基準法第17條第1項規定，可請求72,500元（計算式：30,000*2又5/12=72,500）。

(三)國定假日加班費：

原告於春節期間工作，計於國定假日出車加班12天（109年1月23日、109年1月28至29日共3天，110年2月10日、110年2月15至16日共3天，111年1月30日至111年2月4日共6天），依勞動基準法第37條規定，可請求12,000元（計算式： $30,000 \times 12 / 30 = 12,000$ ）。

(四)平日休假日加班費：

原告依被告要求，每2個月至工廠整理車輛1次，每次平均4小時，原告共工作32個月，計加班64小時（計算式： $32 / 2 \times 4 = 64$ ），工資每小時125元，工作期間在2小時以內者共32小時，應加給1又3分之1以上加班費，其餘32小時則應加給1又3分之2以上加班費，依勞動基準法第24條第2項規定，可請求12,000元（計算式： $5,320 + 6,680 = 12,000$ ）。

(五)平日加班費：

原告出車時需要接送客人到車站或旅館，1個月平均10趟，每趟加班1小時，以2年4月計算，共加班320小時，依勞動基準法第24條第1項第1款規定，可請求4萬元（計算式： $125 \times 320 = 40,000$ ）。

(六)疫情期間司機補助：

110年新冠肺炎期間，政府補助大型車司機每月3萬元，彌補未領薪資，原告於110年5至7月應可領取9萬元，但被告扣留款項。原告雖有簽被證6之同意書，認知為比照109年底薪，不論公司營運都會有底薪，110年7月卻僅有15,000元。被告只於110年5、6月各給付24,000元，7月給付15,000元，應再給付原告27,000元（計算式： $90,000 - 24,000 \times 2 - 15,000 = 27,000$ ）。

(七)以上總計，原告得請求被告給付163,500元（計算式： $72,500 + 12,000 + 12,000 + 40,000 + 27,000 = 163,500$ ），請求在原告起訴之10萬元範圍內，判命被告如數給付等語。並聲明：被告應給付原告10萬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、被告辯以：

01 (一)兩造於108年10月8日簽立勞資協議書（下稱系爭協議書），
02 約定每月以每年度基本工資為薪資，因被告公司業務特殊及
03 新冠肺炎疫情影響，原告到職時已同意配合公司調度，無勤
04 務即排休假之約定，被告安排原告駕駛304路線東海岸線郵
05 輪式列車（下稱304路線），原告任職約2年4月間，亦有駕
06 駛其他路線。304路線以當日4人以上預約為出車條件，上班
07 天數甚不確定，故被告於面試原告時，即言明每月休假天數
08 少於法定休假天數，均將給與未休假津貼等，且承諾如原告
09 月休少於7天，會給其獎金，獎金包含加班費、未休假獎金
10 等，反之則獎金減少。被告為使304路線開駛順暢，並承諾
11 凡有出勤，每日無論是否超時，每月是否休假多少天，均發
12 給逾時或未休假獎金300元。原告既難配合值勤304路線，被
13 告將之改派勤務，請其於111年2月25日起改行駛其他路線，
14 惟其遲至111年2月28日均未到職履行職務。本件原告所訴並
15 無理由，說明如下。

16 (二)資遣費：

17 被告未要求原告離職，原告經調配駕駛其他車輛及執行內
18 容，無故於111年2月25至27日連續曠職3日，被告請總務林
19 匯品通知原告要退保，依勞動基準法第12條第1項第6款規
20 定，終止兩造僱傭契約，依法解僱，因而未開立非自願離職
21 證明，亦無給付資遣費之義務。

22 (三)國定假日加班費：

23 原告主張109至111年春節期間之加班，均可補休，其雖於11
24 1年2月連續曠職3日而經革職，被告仍核發全月薪資，提撥
25 勞退準備金，並加發3,600元獎金，加班日數均以當月補休
26 假相抵，被告無再給付原告此部分加班費之必要。

27 (四)平日休假日加班費：

28 平日休假日加班，被告都有給原告補休，加班費含於當天出
29 勤之300元。基本上每月公休7天，休少於7天，1天補貼300
30 元，被告透過補休及津貼方式，給足原告面試時希望月領之
31 3萬元。原告109年之特休假10天，已於110年2月發給8,000

01 元特別假獎金。110年6月被告因新冠疫情三級警戒，業務停
02 擺30天，經原告同意排定特休假10天。原告此部分請求，並
03 無依據。

04 (五)平日加班費：

05 平日加班，被告亦有給原告補休，加班費同樣含於當天出勤
06 之300元。基本上每月公休7天，休少於7天，1天補貼300
07 元，被告透過補休及津貼方式，給足原告面試時希望月領之
08 3萬元。

09 (六)疫情期間司機補助：

10 政府補助司機每人每月1萬元，共3個月，當時被告配合全聯
11 會與公總協商方案中，提供員工2個方案，方案一為留職停
12 薪，方案二為含政府補助24,100元，即原本薪資24,000元中
13 之1萬元由政府補助，試行110年5至7月共3個月，原告選擇
14 方案二。其中110年7月因公司無法負荷疫情期間之虧損，僅
15 發15,000元。可知，補助款已經原告同意後，充當薪資一部
16 分核撥完畢，原告無再向被告請求之理等語。並聲明：原告
17 之訴駁回。

18 三、本院之判斷：

19 (一)原告自108年10月8日受僱於被告，嗣因不願接受工作調動，
20 於111年2月25至28日均未到職上班之事實，為兩造所不爭執
21 (卷第39、48、111頁及第51、173、186頁)，堪信原告上
22 開主張為真實。原告另主張被告擅自更改原告工作內容，其
23 為非自願離職，請求被告給付資遣費、加班費、疫情期間司
24 機補助等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。本院審酌原
25 告就其請求尚未能完全舉證，兩造於訴訟過程中，就原告薪
26 資、出勤狀況亦非能清楚一致，而被告依勞動基準法第30條
27 第5項、第6項規定，有置備勞工出勤紀錄並保存之義務，且
28 應依勞動事件法第35條規定提出，以使本院明瞭原告實際出
29 勤及休假情況，但被告迄未提出相關資料，兩造且均同意本
30 院依民事訴訟法第436條之14規定不經調查證據，為公平之
31 裁判，故本院爰依前開說明，審酌一切情況，認定事實，先

01 此敘明。

02 (二)資遣費部分，經查：

- 03 1. 按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，
04 其預告期間依左列各款之規定：…」、「雇主依前條終止勞
05 動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主
06 之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資
07 之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年
08 者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資
09 遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」為勞動基準
10 法第16條第1項及第17條第1項、第2項所明文。
- 11 2. 次按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
12 …六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
13 者。雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止
14 契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」亦為勞
15 動基準法第12條第1項第6款、第2項所明文。
- 16 3. 原告主張其受僱於被告，擔任駕駛工作，遭被告於111年2月
17 20日調到遊覽車部，強迫駕駛與原協議不同之路線，而被迫
18 離職，其月領3萬元，於被告公司服務共2年5月，依勞動基
19 準法第17條第1項規定，可請求72,500元等語，固提出LINE
20 對話紀錄畫面、手機簡訊畫面、表格、薪資明細為憑（卷第
21 15至17、125至133頁）。惟被告提出之系爭協議書記載：
22 「八、乙方（按即原告）每日服勤時間必須配合車輛調度，
23 無勤務時即排公休」等語（卷第53頁），為原告所不爭執
24 （卷第185、284頁）。則兩造既已於簽立系爭協議書時，就
25 原告服勤之車輛調度安排有所約定，身為被告之雇主基於管
26 理必要，經原告事前同意，於僱傭期間更動原告之工作內
27 容，尚無不合。被告辯稱其未要求原告離職，係原告經調配
28 駕駛其他車輛及執行內容，無故於111年2月25至27日連續曠
29 職3日，被告請總務林匯品通知原告要退保，依勞動基準法
30 第12條第1項第6款規定，終止兩造僱傭契約等語，並提出勞
31 工保險退保申報表影本為憑（卷第117頁），而原告對此則

01 稱「在3月2、3日（按為111年）後收到通知我們被退保，我
02 才知道我被解僱。」等語（卷第286頁）。參照前開說明，
03 被告既非以勞動基準法第11條或第13條但書規定，終止兩造
04 間之勞動契約，並於原告在111年2月25至27日無故曠工3日
05 後之111年3月2、3日間與原告終止勞動契約，是原告依勞動
06 基準法第17條第1項規定，請求被告給付資遣費，自無理
07 由。

08 (三)國定假日加班費部分，經查：

- 09 1. 按「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央
10 主管機關指定應放假日，均應休假。」、「第三十六條所定
11 之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定
12 之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休
13 假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，
14 經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」為勞動基準法第37
15 條第1項、第39條所明文。
- 16 2. 次按「下列民俗節日，除春節放假三日外，其餘均放假一
17 日：一、春節。…五、農曆除夕。…」、「紀念日及節日之
18 放假日逢例假日應予補假。例假日為星期六者於前一個上班
19 日補假，為星期日者於次一個上班日補假。但農曆除夕及春
20 節放假日逢例假日，均於次一個上班日補假。」紀念日及節
21 日實施辦法第4條、第5條之1分別定有明文。
- 22 3. 原告主張其於春節期間工作，計於國定假日出車加班12天
23 （109年1月23日、109年1月28至29日共3天，110年2月10
24 日、110年2月15至16日共3天，111年1月30日至111年2月4日
25 共6天），依勞動基準法第39條規定，可請求12,000元等
26 語，提出LINE對話紀錄畫面為據（卷第137至138、141至155
27 頁）。查原告上述出車日期，均為國定應放假日，有行政院
28 人事行政總處網站公告之109至111年政府行政機關辦公日曆
29 表可稽。而原告就其於國定假日加班之事實，僅能就部分日
30 期之加班舉證，又被告迄未舉出證據反駁原告上開主張，僅
31 以前詞置辯，無否認原告上開國定假日加班之意，本院審酌

上情，應認原告確有於其所述12天國定假日加班之事實。

4. 原告經被告同意於前開日期之休假日工作，依上說明，被告自應加倍發給工資。本件原告月領薪資，兩造均同意以當年度基本薪資計算（卷第284頁），參以勞動部網站發布之「基本工資之制訂與調整經過」乙文，基本工資109年為23,800元、110年為24,000元、111年為25,250元，故原告得請求之國定假日加班費為109年3天之2,380元、110年3天之2,400元、111年6天之5,050元，共9,830元【計算式（23,800/30*3）+（24,000/30*3）+（25,250/30*6）=9,830】，逾此部分之請求，為無理由。

(四)平日休假日加班費部分，經查：

1. 按「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」勞動基準法第24條第2項定有明文。
2. 次按「（第1項）勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。（第2項）雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：…二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。…（第3項）雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。（第4項）經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。（第5項）前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」勞動基準法第36條規定亦有明文。

- 01 3. 再按勞動基準法第30條第1、3、4項規定：「勞工正常工作
02 時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。…第
03 一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會
04 者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分
05 配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數
06 不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主管機
07 關指定之行業。」遊覽車客運業經行政院勞工委員會（按即
08 改制前之勞動部）於92年5月16日以勞動二字第0920028355
09 號令指定為適用勞動基準法第30條第3項規定之行業，並自
10 同日起施行。
- 11 4. 原告主張其依被告要求，每2個月至工廠整理車輛1次，每次
12 平均4小時，其工作32個月，計加班64小時，工資每小時125
13 元，依勞動基準法第24條第2項規定，可請求12,000元等
14 語，未提供任何資料可資本院查證，被告亦迄未舉出證據反
15 駁原告上開主張，並使本院明瞭其是否有依前開法令調整例
16 假及休息日、分配正常工時，及原告實際出勤、補休等情
17 況，僅以前詞置辯，無否認原告平日休假日加班之意。復以
18 遊覽車駕駛之工作時間認定，除行車（手握方向盤）時間
19 外，亦包括保養時間，以及將車開往維修廠修理或定期驗
20 車，該時間駕駛等待維修廠人員作業，縱未駕駛，應屬工作
21 時間，為勞動部訂定之遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引第
22 2條所揭。本院審酌上情，應認原告確有於平日休息日加班
23 之事實。
- 24 5. 原告依被告要求，每2個月至工廠整理車輛1次，每次平均4
25 小時，依上說明，即應由被告依法加給工資。本件原告原主
26 張32個月間之平日休息日加班費，嗣同意以2年4個月計算
27 （卷第285頁），兩造並同意每小時工資額為125元（卷第28
28 6頁）。依此，原告每2個月至工廠整理車輛加班1次，每次
29 平均4小時，共加班56小時【計算式： $(12 \times 2 + 4) / 2 \times 4 = 56$ 】，工作期間在2小時以內者共28小時，應加給1又3分之1
30 加班費4,667元，其餘28小時則應加給1又3分之2以上加班費
31

5,833元，原告共可向被告請求10,500元【計算式： $(125 \times 4/3 \times 28) + (125 \times 5/3 \times 28) = 10,500$ 以下四捨五入】，逾此部分之請求，並非有據。

(五)平日加班費部分，經查：

1. 按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。」為勞動基準法第24條第1項第1款規定所明文。
2. 原告主張其出車時，需要接送客人到車站或旅館，1個月平均10趟，每趟加班1小時，以2年4月計算，共加班320小時，依勞動基準法第24條第1項第1款規定，可請求4萬元，係提出花蓮縣政府爭議調解紀錄及LINE對話紀錄畫面為憑（卷第13、157至167頁），被告則迄未舉出證據反駁原告上開主張，僅以前詞置辯，未有否認原告平日加班之意，本院審酌上情，應認原告確有其所述之平日加班事實。
3. 原告依被告要求，每月平均出車10趟接送客人，每趟1小時，依上說明，即應由被告依法加給工資。本件原告工作2年4月間，共加班280小時【計算式： $(12 \times 2 + 4) \times 10 = 280$ 】，兩造同意每小時工資額為125元（卷第286頁），佐以原告出勤，被告每日即發放逾時津貼300元，是以該平日加班費時薪基準毋庸加給3分之1為適當，則原告得向被告請求平日延長工作時間之工資即平日加班費35,000元（計算式： $125 \times 280 = 35,000$ ），逾此部分之請求，並非有據。

(六)疫情期間司機補助：

1. 原告所任職之司機工作，於110年新冠肺炎期間，有獲得政府補助之事實，為兩造所不爭執（卷第42、49至50頁）。然原告主張其於110年5至7月每月可領取3萬元，共9萬元，遭被告扣留款項，只領得5、6月各24,000元，7月15,000元，被告應再給付原告27,000元等語，並提出其110年4、7月薪資明細為憑（卷第169頁），則為被告所否認。
2. 經查，兩造曾就前述補助事項，由被告出具同意書，提供原

告2個方案選擇，而原告於110年5月31日勾選「針對遊覽車駕駛員行政院補助3萬元案，今華聯遊覽公司，配合全聯會與工總協商方案中，提出兩方案，供你選擇…方案二：比照去年，1萬元算行政院補貼，公司另提撥6%退休金+勞健保，再以24000元減1萬元減勞健保自付額後的差額付駕駛員（試行3個月）。」，有該同意書存卷可考（卷第115頁）。是揭方案二內容實際上為政府補助原告110年5至7月、每月原本薪資24,000元中之1萬元，即原告可於前述期間每月領取24,000元，110年7月因被告無法負荷疫情期間之虧損，僅領得15,000元，經被告陳明在卷，兩造對此同意書內容且均不爭執（卷第286頁）。原告既已於110年5、6月自被告各領得24,000元，同年7月領得15,000元，則原告請求被告再給付9,000元（計算式：24,000-15,000=9,000），始為可採，超過此範圍之金額，無從准許。

(七)據上論結，原告所得請求被告給付之金額為資遣費0元、國定假日加班費9,830元、平日休假日加班費10,500元、平日加班費35,000元、疫情期間司機補助9,000元，合計64,330元（計算式：0+9,830+10,500+35,000+9,000=64,330）。

四、綜上所述，原告依勞動基準法相關規定，請求被告給付國定假日加班費、平日休假日加班費、平日加班費、疫情期間司機補助等項目，而起訴狀於111年4月20日送達被告（卷第37頁），是以如主文第1項所示之範圍內為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額，如主文第4項所示。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），併依兩造勝敗比例，定負擔如主文第3項所示。

中華民國 111 年 8 月 25 日
花蓮簡易庭 法官 林敬展

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀（上訴狀應表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費；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（須按對造人數附繕本）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

中華民國 111 年 8 月 25 日
書記官 張芝瑜