

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第34號

原告 王順生

訴訟代理人 吳信霈律師

王國峰律師

被告 益泰交通股份有限公司

法定代理人 吳麗玉

訴訟代理人 王銘鈺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114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（下同）30,240元，及自民國114年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以30,240元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第7款定有明文。原告起訴原請求：「(一)、被告應給付原告164,692元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)、被告應發給原告非自願離職證明書。」（本院卷一第8頁）。
- 二、嗣變更聲明為：「(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應給付原告16,909元，及自民國112年12月11日起至清償日止，按

01 週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年12月1日起至原
02 告復職前一日止，按月於次月10日前給付原告31,624元，及
03 各期自次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
04 息。(四)被告應給付原告158,333元及自民事準備(二)狀繕本
05 (下稱系爭書狀)送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
06 計算之利息。(五)被告應給付原告666元，及自113年2月16日
07 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(六)被告應自113
08 年2月10日起至原告復職前一日止，按月於次月10日前給付
09 原告333元，及各期自次月11日起至清償日止，按週年利率
10 5%計算之利息。(七)被告應提繳890元至原告設於勞動部勞工
11 保險局之勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)。」(本院卷二
12 第196頁)，考量原告進行訴之變更、追加之際，證據調查
13 程序尚未完竣，准許追加有利於擴大解決紛爭效能，且不甚
14 礙被告之防禦及訴訟之終結，故此部分之變更，自應准許。

15 貳、實體事項：

16 一、原告主張：

- 17 (一)伊自111年8月16日起受僱於被告擔任長照2.0接送司機，駕
18 駛被告所提供之車牌號碼000-0000號營業小客車(下稱系爭
19 車輛)，雙方成立不定期勞動契約，約定次月10日領薪，並
20 於111年8月16日簽立勞動契約、勞動附約(下稱A契約)。
- 21 (二)詎被告以伊屢次遲到，經多次勸勉無法改過，於112年11月1
22 5日以被告受僱人即訴外人黃華斯口頭開除伊(下稱甲終
23 止)。惟伊自111年8月16日起至112年11月15日之違規情
24 事，未達情節重大程度，被告於112年11月15日為甲終止
25 時，僅稱伊有遲到，惟未提供任何工作規則或懲處規範供伊
26 知悉，也未說明終止之法定事由、具體規範及違規情事，則
27 甲終止自非合法，兩造間僱傭關係仍然存在。
- 28 (三)又被告拒絕受領伊提供勞務，應負受領遲延之責，並依A契
29 約、勞動基準法(下稱勞基法)第22條、民法第487條前
30 段、第235條、第234條及勞工退休金條例(下稱勞退條例)
31 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，擇一請求確認兩

01 造間僱傭關係存在，並請求被告給付伊112年11月16日至同
02 月30日之工資16,909元及自112年12月11日起算之法定遲延
03 利息。另請求被告提繳890元至勞退專戶，再請求命被告自1
04 12年12月1日起至伊復職前一日止，按月於次月10日給付工
05 資31,624元及自各期應給付翌日起加付之法定遲延利息，復
06 請求被告自112年12月1日起至伊復職前一日止，按月提繳1,
07 908元至勞退專戶之判決。

08 (四)另伊上下班時間，應自伊至被告停車場使用系爭車輛起算至
09 伊將該車停放於停車場為止，是伊自111年9月1日起至112年
10 11月14日為止，可領取之平日延長工時工資為107,067元
11 (主張計算方式詳附件一)，惟被告僅給付27,934元，是依
12 勞基法第24條請求被告給付平日延長工時工資差額79,133元
13 【計算式：107,067－27,934＝79,133】。

14 (五)再兩造既仍具僱傭關係，惟被告自112年12月1日起已未再替
15 伊投保全民健康保險（下稱健保），致伊自行於高雄市永安
16 區公所投保健保，每月需額外支出健保費自付額333元【計
17 算式：826－493＝333】，而受有損害，縱伊實際上未繳付，
18 亦將遭行政機關強制執行，被告因而具有毋須替勞工繳納健
19 保費之利益，故依全民健康保險法（下稱健保法）第10條第
20 1項第1款第2目、第27條第2款、民法第184條第1項、第2
21 項、第179條擇一請求被告給付伊112年12月1日至113年1月3
22 1日健保費差額之損失共666元，及自113年2月16日起至清償
23 日止，按週年利率5%計算之利息。另請求被告自113年2月1
24 0日起至伊復職前一日止，按月於次月10日給付伊333元，及
25 自各期應給付翌日起加付之法定遲延利息。

26 (六)再被告所為終止，致伊未能領取高雄市衛生局依112年度高
27 雄市衛生局長期照顧十年計畫2.0交通接送獎助計畫（下稱1
28 12年長照接送計畫）、113年度高雄市衛生局長期照顧十年
29 計畫2.0交通接送獎助計畫（下稱113年長照接送計畫）所核
30 發年終獎金各39,600元，致伊受損，故依民法第184條第1項
31 後段及民法第487條之1第1項規定，擇一請求被告賠償伊共7

01 9,200元之損失。並聲明：如變更後之聲明。

02 二、被告則以：

03 (一)伊申請之高雄市政府衛生局（下稱衛生局）「長期照顧十年
04 計畫2.0交通接送服務獎助計畫」屬一年一簽，並需逐年審
05 核。兩造簽立A契約後，因原告受僱係以系爭車輛，自112年
06 1月1日至112年12月31日執行長照接送服務之特定性工作，
07 故兩造於112年1月12日再簽立勞動契約及勞動附約（下稱B
08 契約），可認兩造自112年初已變更為至112年12月31日屆期
09 終止之定期勞動契約。

10 (二)原告自111年10月17日至112年11月15日期間，陸續有附表A1
11 甲至丙欄所示之違約遲到及無故曠職情事，已違反A、B契約
12 第5條第5款、第6條第10款、第15條第1款，暨駕駛員手冊第
13 2條第2項、第10條C、D罰則，情節重大。且伊於112年12月2
14 9日高雄市政府勞工局勞資爭議調解（下稱系爭調解）時，
15 已指原告經常未依服務時間抵達客戶端接送，經規勸未改
16 善，致客戶多次向衛生局投訴，恐影響伊於衛生局年度評
17 比，屬違反勞動契約第6條第10項規定，情節重大，並依勞
18 動基準法第12條第1項第4款終止雙方勞動契約（下稱乙終
19 止），則甲、乙終止自屬合法。

20 (三)倘認被告甲、乙終止不合法，則原告於系爭調解時，已主張
21 其伊違法解僱且給付加班費不足，並依勞基法第14條第1項
22 第5款、第6款口頭終止A、B契約（下稱丙終止），是兩造僱
23 傭關係亦於112年12月29日終止。原告既無繼續提供勞務之
24 意願，自難認伊負受領遲延責任。

25 (四)倘認契約於112年12月29日未終止，B契約於112年12月31日
26 亦已屆期終止。伊於契約終止後，並無給付工資、提撥勞退
27 金、替原告投保健保之義務。

28 (五)倘認原告得請求113年12月30日之工資及按月提撥勞退金，
29 惟原告於113年12月未實際執行接送服務，未能取得業績獎
30 金及全勤津貼，則其自112年12月30日起因受領勞務遲延可
31 請求之工資，為該年度月基本工資26,400元；自113年1月起

01 可請求之工資，則為該年度月基本工資27,470元。

02 (六)原告既為丙終止，並於起訴時重申契約業已由勞工不經預告
03 終止，足使伊信賴原告無繼續提供勞務之意思；惟原告於起
04 訴後逾6個月，始請求確認兩造僱傭關係存在，顯違誠信原
05 則，構成權利失效之情事。

06 (七)原告之工作時間，應自第一趟次個案上車起至最後一趟次個
07 案下車止。又長照接送司機之工作性質較為自由、彈性，故
08 加班費應以滿15分鐘始得計算，伊並無積欠原告平日延長工
09 時工資。倘認工作時間應自「原告至伊停車場使用系爭車
10 輛」起至「原告將該車停放於停車場」止，則因須滿15分鐘
11 始得計算加班費，伊亦僅需支付24,574元（計算式詳附件
12 二）。

13 (八)原告未能證明其已自行繳納112年12月以後之健保費，難認
14 其受有健保費自付額差額之損害。

15 (九)伊所加入之112年長照接送計畫，每輛車每年最高僅補助80
16 0,000元，並無規範應撥付駕駛之金額，難認伊領取補助即
17 負發給原告年終獎金之義務。且年終獎金屬恩惠性給與，依
18 A、B契約第9條第3款，獎金得視規定彈性調整，並因缺失予
19 以扣除。原告於112年間多次無故未按時提供勞務，經處分
20 後仍未改善，伊依契約審核結果不發給原告112年年終獎
21 金，尚屬有據。原告於113年間均未出勤，未執行任何勤
22 務，亦無年終獎金可資發放。並聲明：原告之訴駁回。

23 三、得心證之理由：

24 (一)原告得請求被告給付111年9月1日起至112年11月14日為止
25 之平日延長工時工資差額30,240元。

26 1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
27 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
28 每小時工資額加給1/3以上，二、再延長工作時間在2小時以
29 內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。」，勞基法第24
30 條第1項第1、2款分別定有明文。次按所謂工作時間，係指
31 勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場

01 所提供勞務或受命令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇
02 主支配之休息時間。

03 2.次按勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作
04 時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事
05 業場所間所必要之交通時間，勞基法施行細則第19條定有明
06 文。是勞工依雇主指示於不同之指定工作場所工作，於各指
07 定場所往來之必要交通時間，本屬工作時間，而應由雇主給
08 付工資，係屬至明。

09 3.經查，依兩造所簽契約第2條第(一)、(八)項及第5條第(四)、(七)
10 項，原告僅得在被告指揮監督下，使用系爭車輛從事長照交
11 通接送服務，並限於執行被告派遣之趟次，不得私自承接車
12 趟、遲到、爽約、改派他人，亦不得挑選趟次承接（本院卷
13 一第247頁至第248頁、第459頁至第460頁、第467頁至第468
14 頁）。兩造並一致陳述，原告須自公司停車場出發，使用被
15 告提供之系爭車輛執行接送服務，並於當日趟次全數完成
16 後，將車輛停回被告指定之停車場（原告部分見本院卷一第
17 120頁；被告部分見本院卷二第49頁、第57頁）。是以，原
18 告自被告指定停放系爭車輛之公司停車場，駕駛系爭車輛至
19 第一趟次客戶處，以及自最後一趟次客戶處返回公司停車場
20 所耗費之必要交通時間，均屬原告之工作時間。惟被告僅自
21 第一趟次客戶上車時間起至最後一趟次客戶下車時間止，計
22 算原告之工作時間，並據以支付加班費（本院卷一第449
23 頁），顯有不足。

24 4.就本件工作時間之計算方式，兩造主張及本院認定如下：

25 (1)原告主張：伊於每日使用系爭車輛前後，均拍攝該車輛里程
26 數並回傳至被告指定之通訊軟體群組，應以該照片上傳時間
27 作為其出勤起迄時間。至於欠缺通訊軟體照片上傳時間之部
28 分，則以第一趟次客戶上車時間減1小時並加計8小時作為加
29 班開始時間，以最後一趟次客戶上車時間再加1小時作為加
30 班結束時間（本院卷一第303頁、第427頁），並主張被告自
31 111年9月1日起至112年11月14日止，原應給付加班費共計10

01 7,067元等語（詳附件一，原始表格見卷二第19頁至第26
02 頁），另提出自112年2月21日至同年11月14日之通訊軟體截
03 圖為證（本院卷一第317頁至第418頁）。

04 (2)被告則抗辯：

05 ①、伊為避免司機於執行職務外使用車輛，遂要求司機於使用
06 車輛前後，拍攝儀表板照片並上傳至特定通訊軟體，以資
07 查核。惟該拍照之目的僅在區辨里程數多寡，並非紀錄上
08 下班時間。若以上傳照片時間作為認定司機上下班之起迄
09 時間，將致司機為增加工作時間，刻意於實際發車前或停
10 車後之相當時間，始行拍攝並上傳照片，將致伊無從管理
11 監督。

12 ②、倘認伊既往計算上下班時間不合理，亦應自原告自公司停
13 車場駕車前往第一趟次指定地點，回推其上班時間，並以
14 最後一趟次客戶指定地點返回停車場之時間，計算上下班
15 時間。另考量長照接送司機工作特性較為彈性，應以每15
16 分鐘為單位計算加班費（本院卷一第449頁至第451頁、卷
17 二第55頁至第59頁）。縱認被告於平日延長工時工資給付
18 尚有不足，被告自111年9月1日起至112年11月14日止，所
19 欠不足金額僅為24,574元（詳附件二，原始表格見卷二第
20 71頁至第86頁，原始表格同時載有原告主張及被告答辯，
21 惟附件二僅將被告答辯部分印出）。

22 (3)本院審酌，被告雖要求司機於使用車輛前後拍攝儀表板照片
23 並回傳至指定通訊軟體，惟未明定須於特定時間內（如發車
24 前5分鐘或停車後5分鐘內）即時完成，而係由司機自行選擇
25 上傳時點。觀諸照片上傳之目的，僅在供被告檢核當日行車
26 里程之合理性，並非用以紀錄出勤時間，則司機是否確於發
27 車、停車前後即時上傳，已屬有疑。若勞僱雙方既未就上傳
28 照片時間形成合意，如遽以照片上傳時間認定實際上下班時
29 刻，不僅可能使司機藉由操作上傳時間而延長工時，致雇主
30 難以掌握真實出勤情況，縱使上傳時間與實際發車、停車時
31 間不符，雇主亦無從即時查核或更正。是以，原告主張以上

01 傳里程數照片之時間推定上下班時刻，尚難採認。

02 (4)又原告就本院卷二第71頁至第86頁表格所示日期（內容同附
03 表二），於當日是至被告指定如甲25欄所示地址之停車場使
04 用系爭車輛；同日第一趟及最後一趟客戶地址，分別如甲26
05 欄、甲28欄所示。依google map「駕駛車輛」方式推算，自
06 甲25欄至甲26欄所需時間（以分鐘計），結果如甲27欄所
07 示；自甲28欄返回甲25欄停車場所需時間（以分鐘計），結
08 果如甲29欄所示等節，為兩造均不爭執（本院卷二第300頁
09 至第301頁）。參酌google map係依據兩地點距離與特定交
10 通方式之歷史平均速度，經電腦演算推估所需時間，尚具合
11 理性，本院認以前開表格甲27欄及甲29欄之時間，推算原告
12 當日自停車場出發至第一位客戶處，及自最後一位客戶處返
13 回停車場所生之必要交通時間，應屬可採。

14 (5)上訴人雖辯稱：因長照接送之司機工作性質較為自由、彈
15 性，故應以滿15分鐘始得計算加班費。惟查：

16 ①、按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工
17 時者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工時之工
18 資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84
19 條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工
20 外，勞雇雙方均應遵守（最高法院110年度台上字第1512
21 號判決意旨參照）。

22 ②、勞基法關於延長工時工資之給付，並無規定「延長工時須
23 達特定時間，始得請求給付」之要件。勞工如有延長工作
24 時間，雇主即應依實際工作時數給付延長工時工資。被告
25 增訂「延長工時須滿15分鐘，始得請求加班費」之條件，
26 已低於勞基法所定最低勞動條件，自屬無效，則其辯稱加
27 班費須滿15分鐘始得計算，難予採納。

28 (6)本件可請求加班費之計算說明：

29 ①、依被告所提出卷一第189頁至第203頁之出勤紀錄，紀錄中
30 之「上班時間」及「下班時間」分別係指「原告使用系爭
31 車輛載運第一趟客戶上車時間」及「最後一趟客戶下車時

01 間」。若再加計附件二甲27欄及甲29欄所示，原告當日自
02 停車場出發至第一位客戶處，及自最後一位客戶處返回停
03 車場所需之必要交通時間，則原告之上下班時間應修正如
04 附件三表格辛欄、癸欄所示。

05 ②、又依兩造簽訂之契約第8條第(三)項約定，原告每日上班得
06 休息1至2小時（本院卷一第247頁至第248頁、第459頁至
07 第460頁、第467頁至第468頁）。且兩造於製作附件一、
08 附件二加班費主張表時，均有加計1小時休息時間（原告
09 部分見卷一第427頁，被告部分見卷一第430頁）。是以，
10 附件三「子欄、法院所認定之加班起算時間」，即為辛欄
11 時間加計9小時後之計算結果。

12 ③、另被告對於原告主張自111年9月1日至112年11月14日期間
13 平日每小時工資、前2小時及逾2小時延長工時工資之計算
14 數額，並不爭執（本院卷二第71頁至第86頁）。是以，原
15 告於該期間可請求之加班費為58,174元（計算式詳附件
16 三）。被告僅給付27,934元，原告得依勞基法第24條請求
17 其給付平日延長工時工資差額30,240元【計算式：58,174
18 - 27,934 = 30,240】。

19 ④、從而，原告依勞基法第24條請求被告給付平日延長工時工
20 資差額30,240元，並自系爭書狀繕本送達翌日（即114年1
21 月1日，本院卷二第89頁）起算之法定遲延利息，為有理
22 由；逾此範圍，則屬無據。

23 (二)被告於112年11月15日所為甲終止不合法。

24 1.按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一
25 方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終
26 止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發
27 生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定
28 （約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，
29 端視有無法定終止原因存在…又雇主若基於勞基法第11條所
30 列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動
31 契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法

01 定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院11
02 0年度台上字第2705號判決意旨參照）。基此，雇主依勞基
03 法第12條所列各款法定終止事由，亦應為相同之解釋，即須
04 明示終止之事由及其法律依據，並證明終止事由之存在，始
05 得認為合法終止勞動契約。

06 2.被告不爭執原告於112年11月15日到達被告公司停車場後，
07 受被告受僱人黃華斯要求交付系爭車輛鑰匙，並由黃華斯代
08 被告向原告作成解僱之意思表示（本院卷二第197頁）。惟
09 被告未能證明黃華斯當時已明示終止之法律依據，是被告於
10 112年11月15日所為之甲終止，並不合法。

11 (三)原告於112年12月29日所為丙終止為合法。

12 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
13 不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第
14 14條第1項第5款定有明文。是勞工終止勞動契約時，無須將
15 據以終止之具體事由告知雇主，亦不以書面為必要。倘勞工
16 認為雇主違反勞基法第14條各款事由，得僅以言詞表明終止
17 契約之意，即使未於終止時表明具體理由，亦不得據此否認
18 勞工終止契約之合法性。

19 2.經查，原告於112年12月29日進行系爭調解時，已向被告表
20 示「在職期間因上下班登載不實之加班費請求約75,000元」
21 等語，並另請求資遣費及開立非自願離職證明書等事項，當
22 場為被告所獲悉。有系爭調解之調解紀錄在卷可查（本院卷
23 一第25頁至第26頁）。被告既未給付足額平日延長工時工
24 資，業如前述，原告所為請求資遣費及非自願離職證明書之
25 意思表示，應認包含依勞基法第14條第1項第5款終止兩造勞
26 動契約之真意，且已到達被告，自生終止效力，堪認原告所
27 為丙終止屬合法，兩造間勞動契約已由原告於112年12月29
28 日終止。

29 (四)原告不得請求被告給付工資、提繳勞退金或賠償健保費自
30 付額之損害，亦不得請求被告給付113年長照接送計畫核發
31 之年終獎金。

- 01 1.按債權人拒絕受領或於債務人履行債務前，已預示拒絕受領
02 之意思表示，或債務人之給付兼需債權人之行為而不行為，
03 債權人固負受領遲延之責任。但債權人遲延後，如債務人撤
04 回給付之提出時，債權人既無從受領，其受領遲延之狀態即
05 告終了（最高法院114年度台上字第854號判決意旨參照）。
- 06 2.惟參酌最高法院110年度台上字第14號、113年度台上字第18
07 21號判決意旨，終止權屬形成權，其行使乃契約當事人一方
08 以單方意思表示消滅契約法律關係，屬單獨行為。契約任一
09 方欲行使法定終止權，其效力發生與否，取決於是否存在法
10 定終止原因，無須他方同意或承諾，亦不因他方同意或未為
11 反對表示而當然構成合意終止。倘契約已因合法行使終止權
12 而發生終止效力，如無法定撤銷事由，即不得任意撤銷或撤
13 回其意思表示，以使已消滅之法律關係復活。
- 14 3.經查，被告雖於112年11月15日違法終止兩造間勞動契約，
15 並自112年11月16日起拒絕受領原告提供之勞務，然原告於1
16 12年12月19日申請調解及於112年12月29日調解程序進行
17 時，並未聲明復職，亦未表明願繼續提供勞務予被告，反而
18 請求被告給付資遣費並開立非自願離職證明書（申請書見本
19 院卷一第105頁至第106頁；調解筆錄見本院卷一第25頁至第
20 26頁）。前述請求，既係以兩造間勞動契約業已終止為前
21 提，堪認原告此一請求已包含不願再行提供勞務予被告之意
22 思表示，並撤回勞務給付之提出，難認被告處於受領勞務遲
23 延狀態。
- 24 4.又，兩造間勞動契約已由原告於112年12月29日合法終止，
25 業如前述。原告既無任何合法撤銷或撤回該終止意思表示之
26 情事，堪認兩造間勞動契約已於112年12月29日終止。縱原
27 告於113年8月27日本案審理期間變更聲明，改為請求確認兩
28 造間僱傭關係存在（本院卷一第237頁），惟就既已消滅之
29 契約，原告無從提供勞務，被告亦無從受領，難認被告有陷
30 於受領勞務遲延之狀態。且原告於113年並未在職，亦不得
31 請求被告給付113年長照接送計畫核發之年終獎金。

01 5.從而，原告依A契約、勞基法第22條、民法第487條前段、第
02 235條、第234條及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第3
03 1條第1項，請求被告給付112年11月16日以後之工資及提撥
04 勞退金；另依健保法第10條第1項第1款第2目、第27條第2
05 款、民法第184條第1項、第2項、第179條，擇一請求被告賠
06 償112年12月1日以後健保費自付額差額之損害；復依民法第
07 184條第1項後段及民法第487條之1第1項規定，擇一請求被
08 告給付113年長照接送計畫核發之年終獎金39,600元，均屬
09 無據。

10 (五)原告不得請求被告給付112年度之年終獎金。

11 1.兩造已於契約第九條第(三)項約定「其他相關獎金依公司規定
12 彈性調整及缺失扣除獎金」(本院卷一第247頁至第248頁、
13 第459頁至第460頁、第467頁至第468頁)。可認兩造均同意
14 獎金得視勞工有無缺失予以扣除。法院為兼顧雇主事業之經
15 營管理及勞工權益之保護，就雇主不予核發獎金之情事，除
16 非具有顯然違法或不當情事，否則雇主基於公司治理所為之
17 判斷，法院應予適度尊重，以符企業自治精神。

18 2.經查，原告不爭執其於112年4月12日上午8點第1趟次遲到，
19 112年9月19日上午9點第1趟次曠職、上午10點15分第2趟次
20 曠職，及112年11月15日上午8點15分第1趟次、上午9點第2
21 趟次曠職(本院卷二第113頁)。比對被告就前述日期所提
22 出之出勤表(本院卷一第141頁、第145頁、第147頁)，可
23 認定前述遲到及曠職情形，確已影響被告原訂各約2小時、1
24 小時及2小時之客戶載運行程。

25 3.再觀原告於7個月內，屢因個人睡過頭而未能準時出勤載
26 運。另參酌被告因原告之遲到、曠職，致未能即時載運相關
27 客戶，不僅須立即調度人力，倘若未能及時提供穩定、合適
28 之長照交通運輸量能，亦可能使衛生局對被告是否適宜承接
29 交通接送計畫，作成不利判斷。是以，被告審酌原告於7個
30 月內因相同事由數次違規，而未予發放112年度年終獎金，
31 尚屬合理，難認原告因此受有112年度長照接送計畫年終獎

01 金之損失。故原告依民法第184條第1項後段、第487條之1第
02 1項規定，擇一請求被告給付112年度年終獎金39,600元，亦
03 屬無據。

04 四、綜上所述，原告依勞基法第24條請求被告給付原告30,240
05 元，及自114年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之
06 利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，
07 應予駁回。

08 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
09 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

10 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
11 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
12 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
13 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分
14 應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保
15 後免為假執行。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日
18 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日
23 書 記 官 許 雅 惠

24 【附表A1】

25 【本附表之時間均為民國】

26

欄位代稱	甲	乙	丙
編號	日期	被告辯稱原告違反工作規則或契約情事	被告辯稱對原告之懲戒
1	111/10/17	上午8時30分第1趟次、上午9點45分第2 趟次、上午10點第3趟次遲到	記小過1次
2	111/11/8	上午8點30分第1趟次遲到	對原告口頭警告1次
3	112/4/12	上午8點第1趟次遲到	取消原告當月全勤津貼及未執行 趟次之時薪，記小過1次
4	112/6/26	上午9點第1趟次遲到	記小過1次
5	112/9/19	上午9點第1趟次曠職、上午10點15分第	取消原告當月全勤津貼及未執行

(續上頁)

01

		2趟次曠職	趟次之時薪，記大過1次
6	112/11/15	原告整日8趟次(上午8點15分第1趟次、上午9點第2趟次、上午11點第3趟次、中午12點45分第4趟次、下午1點30分第5趟次、下午2點45分第6趟次、下午3點45分第7趟次、下午4點30分第8趟次)曠職且拒接被告電話	記原告大過並予以開除