臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第74號

原　　告　高志輝

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　國光汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳麒盛

訴訟代理人　耿秉瑞

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國111年10月31日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查原告原起訴聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）363,792元及自本支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」等語（見本院110年度司促字第40419號卷第7、149頁），嗣於民國（下同）111年10月3日減縮變更聲明為「被告應給付原告306,694元及自本支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」等語（見本院卷第133、323頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

被告於109年7月、8月期間，因市公車業務7月1日開台，招募市公車駕駛，並要求駕駛員配合其剛開台需求，原告即配

合排班調度、超時超量跑車，但被告並未給付原告足額的報酬，苛扣員工薪資，經原告一再向被告反應催索清償，被告均置之不理，故依勞動基準法（下稱勞基法）、勞工保險條例及民法等規定，向被告請求給付7月份短缺薪資27,831元（應領80,694元-已領52,863元）、年終及中秋獎金56,000元、勞健保提早退保之賠償1萬元、身體傷害醫療3萬元、失能損失12萬元、罰單及車禍之損失1萬元、資遣費42,681元、特休假工資14,666元、精神賠償費6萬元等費用，故提起本件訴訟。併聲明：被告應給付原告306,694元及自本支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告抗辯：

㈠被告以「區間標準工時」計算駕駛員每趟車之工時，此方式採取平均合理之固定時間計算，且每位駕駛亦會因每次排班及路況而同時享有可縮短駕駛時間或延長駕駛時間之利益及風險，對勞資雙方均屬合理有利，更無顯然必較實際工作時間為少之情況。原告自受僱於被告以來，既均同意按被告所訂定之駕駛員獎金計算方式，受領工資，從無異議，益證原告有以所領取工資為應得工資之意思，自不得事後翻異；是故原告認被告有短付加班費，應屬誤解，針對「超時加給」（包括超時一及超時二即加班費用)之相關計算方式，依被告提出之「駕駛員獎金計算說明」已有清楚說明，原告自應受其內容之拘束，被告於原告任職期間已依法給付所有應支付之加班費用，並無短少。

㈡就原告各項請求說明如下：

1.7月份短缺薪資原告109年7月之薪資依「駕駛員獎金計算說明」之計算為52,863元，然依被告公司所訂定之「新北市轄公車各路線工作要件」，原告109年7月份均支援跑市區公車路線，達到可以領取保障薪資55,000元之標準，故109年7月原告薪資應為55,000元，不足差額2,137元，被告業已於下個月即109年8月立即補發完畢。

2.年終、中秋獎金110年度年終獎金依被告公司公告之年終獎金發放辦法，發放日仍在職者，始得發放。原告前於110年1月1日自願離職，發放日已不在職，自不得發放。另109年之中秋節獎金600元，原告已簽收領取完畢。

3.勞健保提早退保之賠償、資遣費原告前於110年1月1日自願離職，不符合得請求資遣費之要件。且無勞健保提早退保之情形，被告公司勞健保一律以最後工作日來當作退保日期，離職單生效日是1月1日凌晨零時，原告110年1月1日就沒有到公司工作，由被告所提出原告之109年12月薪資明細及109年12月20日至110年1月1日駛車憑單電子檔，顯示110年1月1日原告並未有任何排班紀錄，原告所述顯非事實。

4.身體傷害醫療、失能損失、罰單、車禍之損失原告未提出相關佐證資料，亦未提出與被告間有何因果關係？自應受民事訴訟法第277條未盡舉證責任之不利益。

5.特休假工資原告於108年10月14日起任職被告，至110年1月1日離職止，任職1年又2個半月，特休假應有10天，已休5天，剩餘5天離職時未休完，因其所屬台北車站於原告離職時未向被告總公司呈報尚有5天特休未休，致被告第一時間未及發放該5天之特休未休工資，嗣查明後已於111年7月20日補發5,566元完畢。

6.精神賠償費原告未提出相關佐證資料符合民法第195條得請求精神慰撫金之證明，自應受民訴訟法第277條未盡舉證責任之不利益。

㈢併聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於108年10月14日起受僱於被告公司，任職駕駛員。

㈡109年之中秋節獎金600元，原告已簽收領取完畢。

㈢有關特休未休工資，被告已於111年7月20日補發5,566元。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

㈠原告應受被告所訂「駕駛員獎金計算說明」、「區間標準工

時」規定拘束

1.按「公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違。兩造因延長加給(二)之計算繁雜，致所憑以計算超時工資之「平日工資」難以確定其數額，因而約定按統聯客運路線對照表、薪給辦法、國道核算方法計算延時工資之金額，其金額既不低於斯時法定基本工資，自為法之所許。」（最高法院105年度台上字第1906號號民事判決參照），此項「勞資雙方得另訂定加班費給付方式，但不得低於勞基法所定之最低標準」見解，亦有最高法院100年度台上字第1422號、103年度台上字第489號、110年度台上字第53號民事判決可供參考。

2.查被告公司提出之「駕駛員系爭獎金計算說明」（見本院卷第175-176頁），係經被告公司董事會通過後，再經100年10月6日第4屆第1次勞資會議通過，之後又經多次勞資會議決議修正部分內容，此觀該「駕駛員獎金計算說明」頁頭說明欄可知，並經另案（本院108年度勞訴字第88號、臺灣高等法院109年度勞上字第156號）認定屬實（見本院卷第261、272頁），自應認定屬於被告公司駕駛員薪資標準（即工作規則），何況原告自108年10月14日任職以來，每月均依系爭獎金計算說明計算、支領薪資，自應認系爭獎金計算說明屬於兩造勞動契約內容一部分，雙方都應受其拘束。

3.再就被告以「區間標準工時」方式計算工時而言:

⑴查被告公司所提出「區間標準工時」之工時計算方式，係

採取平均合理之固定時間計算，每位駕駛會因每次排班及路況而同時享有可縮短駕駛時間或延長駕駛時間之利益及風險，對勞資雙方均屬合理有利，更無顯然必較實際工作時間為少之情況。況被告公司所經營者乃國道長途客運及市區公車，所屬駕駛員之工作內容與一般有固定工作地點、固定工作時間之生產線上勞工，並不相同，故依被告公司行業之特性，實有訂定「區間標準工時」供其與各駕駛員共同遵守之必要，以避免駕駛員有為貪圖工時而故意以龜速駕駛，而造成跑車趟數較少卻能獲得較多工時之不公平情形發生，蓋此一情形不但對於其他遵守規定之駕駛員或被告公司不公平，更將嚴重損及乘客利益而耽誤寶貴時間，故被告公司以「區間標準工時」計算每趟車之工時，並無不合理之處，且有其必要性。

⑵再者，另案經臺灣高等法院審理後也認定：「證人林炳憲證稱：區間標準工時係被上訴人與工會、勞工局等三方討論後，將每一區段核定工時，並報請公路總局核定，在正常行車狀況下，區間標準工時較實際行車時間而言，是比較寬鬆；現在車子都有裝GPS，出發至到達的時間都能掌握，從GPS的紀錄來看，實際駕駛的時間比區間標準工時短，如果某路線時間比較緊迫，被上訴人與工會開會討論，也會實際派車出去測定駕駛工時等語。準此，被上訴人（即本件被告）基於其行業及駕駛員工作之特性，與工會、勞工局討論及實際測定後，以平均合理之固定時間計算區間標準工時，並未違反勞基法關於工時、報酬計算之法律強制規定，復非屬單方加重勞工責任，或單方減輕雇主責任之條款，兩造勞動契約約定以區間標準工時計算駕駛工時，於法並無不合」等情，此有該院109年度勞上字第156號民事判決可稽（見本院卷第269-281頁）。

⑶按勞基法第2條第3款工資計付，本即允許採取計件方式給付，且勞基法施行細則第12條明定「採計件工資之勞工所得基本薪資，以每日工作8小時之生產額或工作量換

算。」，亦允許以標準值量化基本工資。而「區間標準工時」之約定，既未違反勞基法關於工時、報酬計算之法律強制規定，復非屬單方加重勞工責任，或單方減輕雇主責任之條款，基於契約自由原則，兩造間自得約定以「區間標準工時」方式計算駕駛工時。

⑷原告自108年10月14日任職時起，即採此方式計算工時，堪認兩造間已於任職之初即達成以此方式計算工時、計付工資之合意，自無所謂違反勞基法規定之情事。原告雖主張市公車司機跟國道客運司機不一樣，市公車司機不適用區間標準工時云云，惟無論是市區公車或國道長途客運，二者駕駛工時均受行駛途中之不特定因素（人為、天氣、車況等）影響，皆有以「區間標準工時」計算每趟車工時之必要性及合理性，且上述另案被告公司駕駛員，也是屬於宜蘭縣內市區(羅東)、郊區路線，並非屬於國道駕駛員，並經法院判定仍有適用「區間標準工時」，故原告主張市公車司機不適用區間標準工時云云，並不可採。

㈡就請求109年7月份短缺薪資部分

1.原告主張跑班工資應以月薪55,000元除以每月固定趟次，計算跑班一趟之工資，跑班工資應為63,113元，而7月代命時間為400小時又16分鐘，1小時以0.4元計算待命工時之工資為9,607元，加班工資為7,574元、大富康400元，合計7月薪資應為80,694元，而被告僅給付52,863元，應給付原告短缺薪資27,831元等情。

2.經查，原告於受僱時即簽訂員工任職同意書，第1條約定「本人對所擔任之工作內容、待遇、福利、工作規則、退休辦法及公司管理規章知悉並同意遵守」（見本院卷第55頁），而原告任職以來，被告均以「區間標準工時」計算駕駛員每日之工時，並依「駕駛員系爭獎金計算說明」計算駕駛員每月薪資，上開「駕駛員系爭獎金計算說明」係經被告公司董事會及勞資會議決議通過，性質上屬於工作規則，已如前述，故原告自有遵守此項約定的義務。原告雖主張其10

9年7月份工資應以「趟次」計算跑班工資及加班費、並加計工時乘上0.4之待命工資等計算方式云云，惟此不僅與上述雙方向來遵守的「區間標準工時」、「駕駛員獎金計算說明」規定不符，且原告也未無法舉證雙方有合意改變計薪方式（即被告同意改以趟次計算工資及加班費，並加計工時乘上0.4之待命工資），故原告此部分主張，無法採信。

3. 再者，109年之基本工資為23,800元，而原告計算加班費之基準均為本薪加計工時獎金、考核獎金、趟次獎金、包車加給，除以30日，再除以8小時，除以60分鐘，以4/3計算加班費，如超過10小時，則以5/3計算加班費，因個月趟次獎金為浮動，如扣除趟次獎金，則依據原告薪資明細表所載109年度之計算加班費之基準均為26,224元（即本薪19000元+工時獎金4224元+考核獎金3000元），均高於以上109年度之基本工資，如加計各月趟次獎金達約5,000元至16,000元不等，即以約31,224元至42,224元不等之薪資基準計算加班費，顯已高出以基本工資計算延時工時之加班費，並符合勞基法第24條平日加班費、休息日加班費之計算方式。依照前述最高法院判決意旨，應為法之所許。依上開說明，被告公司按「區間標準工時」方式計算工時，並以「駕駛員獎金計算說明」計算原告109年間工資、加班費，如被告提出之薪資單所示（見本院卷第299-301頁），即無違反勞基法規定。

4. 據被告提出之駕駛獎金計算說明（見本院卷第175-176頁），駕駛工時係指區間工時加計調車工時、排車工時之全月累計時數；超時加給係指每日駕駛工時加計待命時間、出收班各20分鐘，超過8小時以上之加班費，至於8小時至10小時之加班費為為超時一之工時加班費，係以本薪加計工時獎金、考核獎金、趟次獎金、包車加給，除以30日，再除以8小時，除以60分鐘，以4/3計算加班費，如超過10小時，則以5/3計算加班費；國定假日出勤加發一日工資；休息日於2周彈性工時內，可領2天休息日加班費，前2小時之加班費係

以本薪加計工時獎金、考核獎金、趟次獎金、包車加給，除以30日，再除以8小時，以4/3計算加班費，後3小時至8小時，則以5/3計算加班費，如超過9小時，則以8/3計算加班費。而依被告提出之原告109年7月薪資單所載（見本院卷第299頁），其計薪項目即包括本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金合計、出車收班、超一加班、休息加班工時等項，且原告7月薪資為本薪19,000元、工時獎金4,224元、考核獎金3,000元、趟次獎金15,920元，計算加班費為8,108元，並加計節油獎金459元、手排津貼1,282元、無肇事獎金870元，共計52,863元，與前述「駕駛員獎金計算說明」相符。又原告已達到可以領取被告訂定之保障薪資55,000元標準，故原告109年7月薪資應為55,000元，7月薪資被告雖給付52,863元，不足差額2137元，但被告已於109年8月以配合調度獎金之名義補發完畢，故原告主張被告短缺7月份薪資云云，無法採信。

㈢就請求資遣費部分

1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。

2. 原告主張因被告違法在先，在7月、8月中為配合被告調度要求，而過勞加班跑車，工時常超過12小時，每日僅回家睡不到3、4小時後再趕往車場出車，原告多次向被告五股場調度及牛教練提出無法負荷的問題，並在薪資問題部分也向教練、副總、總公司人員等請求返還加班工資，被告均置之不理，故依勞基法第14條規定，雇主違反勞動契約或法令，造成損害勞工權益而終止勞動契約。因此，原告於108年10月1

4日受僱於被告，於110年1月1日離職，平均工資為70,000元，被告應給付資遣費42,681元等情。

3.經查，

⑴被告依「區間標準工時」、「駕駛員獎金計算說明」按月計薪，並無短少原告薪資一節，已如前述。再依原告109年7月、8月薪資明細所載（見本院卷第299頁），原告7、8月份「超一加班」累計時數分別為14小時39分鐘、4小時15分鐘，「休息加班」累計時數分別為17小時32分鐘、12小時17分鐘。而依「駕駛員獎金計算說明」，所謂「超一加班」是指「每日駕駛工時+待命時間+出、收班各20分鐘：介於8小時至10小時部分」，「休息加班」則指「2周彈性工時內，可領2天休息日加班費」部分。依此薪資明細記載，顯然原告109年7、8月份雖有加班情形，但每日工時仍在10小時以內，符合原告所提出之勞資會議決議內容（見支付命令卷第91頁），休息日加班情形也無過勞異常現象，故原告指被告違反勞動契約或法令，造成損害勞工權益云云，無法認定屬實。從而，原告主張依勞基法第14條規定而終止勞動契約一節，即不合法，無法成立。

⑵再者，原告也自稱經一再向被告反應，被告才於8月中左右調整跑班班表（見本院支付命令卷卷第127頁），顯見被告縱使有原告所稱「於109年7、8月份有工時過長」之情形，但被告已於109年8月中調整改善完畢，而原告認為被告「排班違法」而主張終止勞動契約，依勞基法第14條第2項規定「勞工應自知悉其情形之日起，30日內為之」，然依原告主張其於110年1月1日才終止勞動契約，顯然已逾30日除斥期間，故其所為終止，亦屬不合法。

⑶何況，依被告提出之員工離職申請書上所載（見本院卷第47頁），原告離職申請日期為109年12月1日、離職生效日為110年1月1日，離職原因為「另有他事」，且為原告本人親筆書寫並簽名，自應認定原告屬於「自請離職」。原告雖主張「員工離職申請書是於110年1月1日前往五股車

廠填寫，上面填寫之申請日期為109年12月1日，是因原告當時一位不認識的學長說提出申請日期要提早一個月，所以原告才把申請日期寫12月1日」等情，惟原告並未提出證據證明，且該離職申請書上「單位主管核示」欄，有副站長沈世輝約談原告後批示「約談高員，表示已準備換工作」、「建議准予高員離職申請」等文字，並蓋有印章，註記日期為「00000000（即12月4日9點40分）」，故原告之主張顯然無法採信。

⑷綜上，原告既然是「自請離職」，即不符合前述勞工退休金條例第12條第1項規定，故原告請求被告給付資遣費，於法無據，無法准許。

㈣就請求勞健保提早退保之賠償部分

原告主張於110年1月1日才離職，但被告提早於109年12月31日將原告退保，依勞工保險條例第72條規定，勞工因此所受之損失應由投保單位負責賠償，故被告應賠償5,000元，嗣後又改稱決定酌收1萬元等語（見本院卷第133、147頁）。惟如前述，依被告提出之員工離職申請書所載，原告離職申請日期為109年12月1日、離職生效日為110年1月1日，是原告最後一日工作日應為109年12月31日，故被告於109年12月31日退保，並無違法。何況，原告也未能舉證其受有任何損害，自無從請求被告負損害賠償責任。故原告此部分請求為無理由，無法准許。

㈤就請求年終、中秋獎金部分

原告主張被告當初招人時就說明有年終獎金，且被告徵人廣告內容，其中將被告公司的獎金、制度、福利皆寫得很清楚，自應給付年終獎金1個月薪資55,000元及中秋獎金1000元等情。惟查，依被告提出之公告所載，就年終獎金部分，須「發放日仍在職者」才能領取，發放日期為110年2月8日（本院卷第45頁），如同前述，原告最後一天工作日為109年12月31日，即不符合年終獎金發放資格。另就中秋獎金部分，依被告提出之「109年中秋節暨員工酬勞獎金案」函

文，及「109年中秋節暨員工酬勞核發名冊」所載（見本院卷第49、51頁），被告公司核發中秋獎金之標準為「正式員工109年7月1日前到職者每人600元」，而被告已發給原告600元，並經原告在上述核發名冊上簽名確認。從而，原告此部分有關兩項獎金之主張均無理由，無法准許。

㈥就請求特休假未休工資部分

1. 勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定「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：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）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」。此項規定所稱「正常工作時間所得之工資」，並不包括延長工時工資或假日出勤加給之工資（非正常工作時間所得工資）在內。至於「工資」係指勞工因工作而獲得之報酬，或「工資、薪金」等其他任何名義之經常性給與，即應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。換言之，具備「勞務對價性」或「經常性」者，原則上均應屬工資之範疇，而非謂以勞動基準法施行細則第10條規定所稱各項名目所發放之給與即非屬工資，是縱薪資項目名稱為「交通津貼、職務加給、伙食津貼、工作獎金、全勤獎金、績效獎金」或其他名目之給付，倘該項給付性質仍為勞工提供勞務之對價或具有經常性，仍應屬工資。

2. 原告主張於108年10月14日任職起，至110年1月1日離職止，任職1年又2個半月，特休假應休10天，而原告只休過2天，被告應以月薪55,000元計算剩餘8天之特休假工資為14,666元等語。惟查，

⑴依被告提出之原告特休資料，原告分別於109年3月26日、6月16日、11月11日、11月12日、11月19日請過5日特休假，此於原告109年3月、6月、11月之薪資明細分別記載特休8小時、8小時、24小時相符（見本院卷第301、355

頁），是原告已休5日特休假，被告應就剩下5日特休假換算工資。

⑵依照前述規定，原告契約終止前最近一個月即109年12月薪資明細，正常工作時間所得之工資為本薪19,000元、工時獎金2,773元、考核獎金1,800元、趟次獎金7,170元、手排津貼37元，合計共30,780元，換算正常工時日薪為1,026元，5日合計為5,130元。但被告已於111年6月20日補發5,566元特休代金，經原告陳報本院確認收到該筆款項，此有補發款項薪資明細及本院公務電話紀錄為證（本院卷第297、351頁），顯然原告已無特休未休工資請求權存在，故其此部分請求，無法准許。

㈦就請求罰單、車禍之損失部分

1.罰單部分

⑴查原告提出之罰單為109年7月20日19時39分駕駛車號為000-00之車輛，於五股區成泰路3段577巷115號不依規定駛入來車道，遭民眾檢舉罰鍰1,400元；及提出顯示車號000-00之違規日為109年7月31日、應繳金額為1,400元、車號000-0000之違規日為109年8月10日、應繳金額為600元之照片畫面（見支付命令卷第93-97頁）。

⑵原告雖主張為了要符合公司要求「準點到站」，所以必須繞過垃圾車而被檢舉逆向超車，並提出被告公司之資料紅筆處主張脫班會懲處（見支付命令卷第83頁、本院卷第57頁）云云。惟查，

①被告公司上開資料是規定：「駕駛人員於每日下班前應至各站公佈欄查詢班表，如當日休假應主動打電話查詢隔日班表，並準時到班出勤，未依規定者除依工作規則辦理外，如因而造成脫班除依規定懲處外，倘有遭受交通局等交通主管單位依公路法開罰之罰鍰仍須自行負擔。」可知此規定係規範駕駛人員「準時到班出勤」，如有脫班須依規定懲處，與原告所主張為了「準點到站」脫班會懲處之情形並不相同。

②再者，依原告提出之國光客運五股站市區公車駕駛規範第9點規定可知（見支付命令卷第81頁），被告公司嚴禁駕駛超速、任意變換車道、不猛起步、急煞車、開關前、中車門注意乘客安全，及路口轉彎要慢行。顯然原告逆向超車之違規行為亦為被告公司所不允許，原告於駕駛時本應遵守交通規則，不逆向超車等待垃圾車過去，故其自行違規而遭罰款，自應由原告自行負擔，不得請求被告賠償。

2.車禍損失部分

⑴查原告於109年7月31日駕駛被告公司車輛528-FR於新北市○○區○○路0段000號發生事故，致訴外人林祺景受傷及其所有機車受損，亦造成被告公司車輛528-FR車損15,900元，此有被告所屬台北車站函文、與訴外人林祺景簽立之和解書、原告簽立之駕駛員肇事待查責任切結書為證（見本院卷第315-319頁）。

⑵又被告公司為處理營業客車等之行車事故損害賠償，及駕駛員有責肇事之賠償責任，曾制定「營業客車行車事故損害賠償要點」（見本院卷第313頁），依該要點第5條第1項第1款規定，原告為一年內第一次肇事，應負擔百分之三十之損害賠償費用，即原告駕駛之車輛車損費用15,900元之30%，計算後為4,770元，故被告依原告所簽立之切結書，自其109年11月薪資明細獎金項目內扣抵（見本院卷第301頁），自屬合法。

3.因此，原告請求被告給付罰單、車禍損失之款項為無理由，無法准許。

⑷就請求身體傷害醫療部分

1.按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號民事判決要旨參照）。

2.原告主張因被告違法排班使原告超時工作，已違反勞基法第

四章工作、休息、休假的規定，造成原告身心精神、物質上的損害，發生毛囊炎、關節炎、高血壓、肩頸痠痛、疲勞致精神不濟等問題，並提出醫療證明為證，依勞基法第59條規定請求30,000元等語。惟查，被告公司並無違法排班使原告超時工作之情形，已如前述，故原告此部分主張，即無法採信。何況，引發毛囊炎、關節炎、高血壓、肩頸痠痛、精神不濟等症狀，形成原因甚多，因個人體質、工作上之壓力、個人生活環境、運動、飲食習慣、人際交往關係、生活作息等均有可能，故原告所稱罹患上述病症等問題，是否確因任職被告公司工作時所產生，實有疑問，原告也無法提出其他證據加以證明，故原告此部分請求顯無理由，無法准許。

㈨就請求失能損失部分

1. 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償：三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定，此為勞基法第59條第1項前段及第3款明文規定。

2. 原告主張因被告違法排班造成原告發生毛囊炎、關節炎、高血壓、肩頸痠痛、疲勞致精神不濟等問題，直至原告離職後仍未復原，原告原本可以跑全班月薪5萬5千元以上，變成8月月薪剩4萬元，9月只能跑半班月薪剩3萬5千元，明顯每月至少損失2萬元的跑班薪水，以半年計算，共120,000元，故依勞基法第59條之規定，向被告請求失能損失等情。惟如前述，被告並無所指「違法排班」情形，且原告主張之病症形成原因甚多，也無法認定為被告公司排班所致，而且是否屬於職業災害及失能程度均應經特定醫院基於一定之技術及設備，經過嚴謹之醫療治療過程，具以判斷是否為職業病及失能程度，原告既未提出其損害為職業病之依據，也未提出其被診斷為失能之證明，故原告此部分請求為無理由，無法准許。

㈩就請求精神賠償費部分

按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1項定有明文。原告雖主張被告超時排班，不法侵害原告身體、健康、自由等權益，須賠償60,000元云云。然如前述，被告並無所指「違法排班」情形，且原告主張之前述病症形成原因甚多，無法認定確為被告公司排班所致，即無法證明原告所受損害與原告行為之間有相當因果關係存在，故原告此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞基法、勞工保險條例及民法等相關規定，請求被告應給付短缺薪資、年終、中秋獎金、勞健保提早退保之賠償、身體傷害醫療、失能損失、罰單、車禍之損失、資遣費、特休假工資、精神賠償費等費用共306,694元，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

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　　111　　年　　11　　月　　23　　日

書記官　許慧禎