臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第7號

原　　告　侯乃弘

000000000000000000

訴訟代理人　柯劭臻律師

被　　告　和欣汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　順翊投資股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　許惠萍

訴訟代理人　許英傑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109 年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠、緣原告於民國96年9月3日至被告公司服務，年資迄原告107年10月12日與被告終止勞動關係止，為「11.17年」，原告因申訴勞檢，於107年6月間遭被告降薪減班，107年1月至5月實領薪資每月為新臺幣（下同）55,000元（原證1：原告勞工保險被保險人投保資料明細表），僅據此計算各項工資之請求如後。

㈡、請求給付資遣費442,306元：

①、按勞動基準法第14條第1項第5款及第6款規定，雇主不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，並得依勞動基準法第14條第4項準用第17條規定，向雇主請求資遣費。

②、被告公司不僅勞工退休金提撥不足，且長期每月苛扣保險費

1,950元（原證2：勞動部勞工保險局函），遭申訴後，竟惡意對原告減班、降薪，而長期以來，被告亦未依規定加給延長工時工資、延長工時超過法令規定、未依規定給予輪班制勞工於更換班次時適當之休息時間、未依規定給予例假、休息日及特別休假加倍工資、未依規定給予勞工國定假日補休，違反勞動基準法第24條、第32條第2項、第34條第2項、第36條及第37條（原證3：勞動部違反勞動法令事業單位查詢），甚至違反勞基法第30條拒絕提供出勤記錄及薪資明細（原證4：臺南市政府勞工局函），經依法請求未獲置理，聲請調解亦不成立（原證5：臺南市政府勞資爭議調解紀錄），原告不得已乃於107年10月11日寄發存證信函而於107年10月12日終止勞動契約（原證6：原告終止契約存證信函及送達回執）。

③、原告最後6個月薪資加項合計 （詳被證17：原告最後6個月薪資明細表），加計被告應加給之平日及假日超時工資（詳原證27：最後6個月平日及假日超時工資統計表），其平均工資為79,615元，計算如下：

最後六個月	薪資加項總額	短給超時工資	左側兩欄位加總
107年4月	53120	35532	88652
107年5月	53819	31201	85020
107年6月	47200	28303	75503
107年7月	45460	26181	71641
107年8月	47820	28854	76674
107年9月	47200	33000	80200
加總	294619	加總	477690
平均	49103	平均	79615

④、又原告於96年9月3日至被告公司服務，年資迄原告107年10月12日終止勞動關係止，按新制基數為5又5/9，據此計算資遣費為442,306元（原證28）。

㈢、請求勞退提撥不足額及苛扣保險費部分：

①、按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；又雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第22條第2項及同法第26條定有明文。

②、五年苛扣保險費126,750元（計算式：1,950元×12月×5年）。

③、五年退休金提撥不足36,000元（計算式：600元×12月×5年）。

④、下開三個月遭減薪差額30,000元（計算式：10,000元×3月）。

原證8是原告106年7月1日至107年10月11日薪轉明細表暨薪轉存摺影本，足證原告自96年9月3日至被告公司服務起，被告從未給付薪資明細予原告，僅按月分兩次匯款至原告薪轉帳戶，原告多次向被告索取，均遭被告以此係公司營業秘密為由拒絕，原告因認有勞工退休金提撥不足之情況，且長期每月遭苛扣保險費1,950元，而於107年6月4日向勞動部勞工局提出申訴（原證2），孰料，竟遭被告惡意減班，因此降薪，原本平均月薪達52,000元以上，自「107年7月10日、8月10日、9月10日」月薪資轉帳僅有45,459元、43,719元、46,079元。經原告於107年9月6日向臺南市政府勞工局申訴被告違反勞動基準法（原證7申訴書及原證4臺南市政府勞工局回函），被告才於107年10月11日薪轉59,526元予原告，恢復原告原本的勞動條件。

㈣、請求超時工資及應休未休工資部分：

①、五年「超時工資」2,231,018元

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。再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二以上，勞動基準法第24條定有明文。

2.按勞動基準法第35條規定「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息」。原證21汽車運輸業管理規則第19條之2規定「二、連續駕車四小時，至少應有三十分鐘休息」。原證20勞工在事業場所外工作時間指導原則所載「依勞動基準法第35條但書所定連續性工作，因具有一旦執行工作即無法中斷之特性，事業單位如有符合前開但書規定之情形，得於勞工工作時間內另行調配休息時間，該休息時間仍應至少一次給足三十分鐘。」。更佐以原證22遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引第三條規定「未行車時間不超過 30 分鐘，皆應認定工作時間」。兩造工作規則第24條規定「員工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息」。

3.原證26是原告侯乃弘103年1月至105年12月平日及假日延時工資統計表：

年度	103年度	104年度	105年度
平日及假日延時工資	450,171元	489,192元	485,817元

4.原證27是原告侯乃弘106年1月至107年12月平日及假日延時工資統計表（加計優惠加班費即趟次獎金，取代原證16）：

⑴關於每月正常工時工資：按原證12勞動部訴願決定書、原證25臺灣臺南地方法院108年度簡字第77號判決書指明，原告107年1月至5月之薪資明細中受領有「趟次獎金」，惟依107年5月2日新版勞動契約正式修正為「優惠加班費」，從而，無論是「趟次獎金」或是「優惠加班費」，均係基於每日提供勞務所駕駛之趟次計算，具有勞務之對價性和給付之經常性，非原告延長工作時間所加給之工資，自非延長工資之性質，均屬兩造工作規則第17條正常工時工資之範疇。原告原證16統計表漏未將被證17薪資明細中每月固定發給「優惠加班費（趟次獎金）」計入正常工資內，故更新如原證27所示。亦即每月正常工時工資，係以被證17薪資明細所載加項工資總額扣除特別休假工資，除以30日除以8小時計算平日每小時工資額。

⑵關於每日工作時間認定：由於被告拒絕提出原告102年10月至107年10月之出勤記錄（駛車憑單及大餅圖），原告僅有保留107年8、9月之完整出勤記錄（原證10），原告大餅圖實際車輛發動及熄火時間記錄每日上班時間、下班時間，扣除中間逾60分鐘熄火休息時間計算每日工時，並加計上下班車輛發動前、後各15分鐘之準備時間（檢查車輛及清潔整理車輛時間），工作時間計算與原證16、17相同。除了107年8、9月份之外，因欠缺出勤記錄核實計算，僅能依被告所提出之被證9司機報表所載每日上、下班時間扣除中間超過30分鐘連續休息時間，再按原證17：原告107年8、9月行車紀錄（大餅）圖與被告製作司機報表對照表加計短給工時1時30分鐘，為每日之工作時間，再按勞動基準法第24條及兩造工作規則第19條規定，超過8小時按平日每小時工資額加給三分之一，超過10小時按平日每小時額加給三分之二。

⑶承上，計算出原證27原告侯乃弘106年1月至107年10月平日及假日延時工資統計表請求明細加總如下：

年度	106年度	107年度
平日、假日及休息日延時工資	494,854元	310,984元

②、五年「國定假日」工作未給付加倍工資174,167元

1.按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；第37條所定之休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第37條及同法第39條規定甚明。

2.被告未依規定給予勞工應休未休加倍工資，謹依105年度公告之國定假日19日計算。又關於每月例假日、休息日及國定假日之認定，按勞動基準法第36條第1項訂明：「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」；同法第24條第2項指明：「雇主使勞工於第36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」。經

查「106年1月1日」勞動基準法修正「一例一休」及「國定假日19天改為12天」新制施行後，原告除請求每周例假日、每年國定假日12天（參照內政部紀念日及節日實施辦法所臚列日期）請求加倍工資外，並請求休息日應休未休依之依勞動基準法第24條第2項計算之加給工資。

③、特別休假工資95,023元

1.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：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止；第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第38條及同法第39條規定甚明。第按工作規則第27條第4項及第5項定明「員工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，由本公司發給工資。員工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，由本公司記載於工資清冊，每年定期將其內容以適當之方式通知員工。」。

2.被告公司尚積欠原告73日之特別休假，被告應給付特別休假應休未休工資133,833元（計算式：55,000元/30日× 73日特別休假）。惟被告既不否認106年以前從未給付特別休假未休工資，且從未提供工資清冊通知原告各年度特別休假未休日數及工資數額，更未敘明被證17薪資明細中106年9月給付特別休假工資7,810元、107年9月給付特別休假工資14,000元、107年10月給付特別休假工資17,000元係如何計算而得。被告既然拒絕提供各年度特別休假應休未休工資清冊，原告不得已僅先以原證5勞資爭議調解申請書及108年1月15日民事起訴狀所載請求數額133,833元予以扣除106年9月、107 年9、10月原告已受領之特別休假工資後，請求尚短給之95,023元特別休假工資。

㈤、原告要求被告應提出原告於102年10月至107年10月間之5年出勤紀錄（駛車憑單及大餅圖）及工資清冊。

①、按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞動基準法第30條第5項、第6項規定甚明。

②、再按勞動基準法第23條規定：「工資之給付，應提供工資各項目計算方式明細；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」。

③、又按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造提出；法院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應以裁定命他造提出文書；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第343條、344條及第345條定有明文。

④、原告於107年9月6日行勞資爭議調解時，即已請求被告提供最後5年出勤紀錄及薪資明細，以供原告計算請求最後5年超時工資及應休未休之加倍工資，詎被告迄今拒未提供，自有命被告提出之必要，否則即應認原告調解申請書及起訴狀之主張為真實。被告答辯（二）狀拒絕提供5年出勤記錄（駛車憑單及大餅圖），僅提供107年8月、9月兩個月薪資明細，片面製作與出勤記錄不符且苛扣工時之被證9司機報表，原告提出原證10即107年9月份出勤記錄比對被證9司機報表，被告平均每日短計工時3.5小時，且以時薪112元計算而非以正常工資193.9元計算加給平日及假日超時工資，致單月短給21,950元超時工資（原證1）。

㈥、請求追加適用新修正後之勞動事件法「定型化約款顯失公平」無效乙節：

①、按109年1月1日施行之新勞動事件法第33條第2項訂明「勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平

者，勞工不受拘束」。

②、被告一再以原告之前所簽訂之被證2至4定型化勞動契約書第3條約款載明「以本薪（即最低基本工資）作為正常工時工資」、「以趟次獎金充當平日及假日延時工資」，不僅違反鈞院卷第197至217頁之兩造工作規則第17條「工資定義」及第19條「按平日工資（而非基本工資）計算延長工時工資」之規定，甚至違反勞動基準法第23條第2項、第24條、第30條第5、6項及第36條等強制規定，業據臺南市政府裁罰處分（鈞院卷第139至148頁）在案，被告不服裁處提起訴願，並經勞動部訴願決定書駁回被告之訴願在案（原證12），殊不問被告被證2至4定型化勞動契約書第3條已違反勞資議定之工作規則無效，亦違反勞動基準法強制規定無效，更遑論依勞動事件法第33條第2項規定，勞動契約書第3條之定型化約款顯示公平，不生拘束勞工之效力。

③、況據原證13臺北高等行政法院108年度訴字第1183號判決書第13至18頁得心證之理由載明：「（二）茲兩造爭執所在，厥為原告所採行核算加班費之方式是否合法？易言之，原告得否就加班費之計算方式，另行採取與勞基法第24條第1項計算基數『平日每小時工資額』不同之方式，乃為本件爭點之核心所在。（三）按「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞基法第1條第2項定有明文。稽其規定意旨，乃因勞基法係國家為保護勞工權益，而規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定關於工資、工作時間、延長工作時間之加給、休息、休假、退休、職業災害補償等勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標準，是除該法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之，以貫徹憲法第15條、第153條保障勞工生存權及維護勞工權益之意旨，並落實勞基法第1條第1項所揭櫫保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的（司法院釋字第494號、第578號、第726號等解釋意旨參照）。準此，基於契約

自由原則，勞雇雙方固可就勞動條件予以合意議定，惟除勞基法另有規定外，所為之約定仍不得低於勞基法所定之標準，勞雇雙方僅能在至少合乎勞基法所定最低勞動條件之前提下議約，以周全保障勞工權益。（四）依勞基法第30條第1項、第24條第1項規定可知，雇主延長勞工正常工作時間者（俗稱「加班」），雇主應以「平日每小時工資額」為計算基數，按法定成數加給延長工作時間之工資（俗稱「加班費」），核其制度目的，乃於保障勞工健康與福祉之前提下，因應不同業種延長工時之需求，以兼顧經濟發展，故透過加重雇主經濟上負擔，增加人事成本，以抑制雇主延長工時之誘因，兼得避免勞工競相出賣勞力（俗稱「賣肝」），俾達雇主利潤追求、勞工權益保障及經濟發展促進之三贏局面。故勞基法不僅設定延長工時之時數上限（第32條第2項），並課予雇主應依法定標準給付加班費之行政法上義務，於違反該作為義務時，並明文處以行政罰責（第79條第1項第1款），賦予一定之公法效果，是勞基法第30條第1項、第24條第1項等規範具有強制之性質，當無疑義。（五）依勞基法第24條規定可知，加班費之計算基數為『平日每小時工資額』，參諸同法第30條第1項規定，即係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。該規定既具有強制性質，則勞雇雙方縱得基於契約自由原則議定加班費之計算方式，惟其不得低於第24條規定之最低標準，乃屬當然。再者，所謂『工資』，乃指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（勞基法第2條第3款），屬於勞工因提供勞務而相對自雇主處獲得之報酬，因此工資具有『勞務對價性』。而加班費既係勞工在正常工作時間以外工作所提供勞務之對價，又係以工資作為計算基數，則加班費與工資自應予以明確區分，方得審認所計得之加班費是否至少合乎上述法定標準，如勞雇雙方另行約定之加班費支付或計算方式無法區辨工資與加

班費，恐開取巧規避強制規定之門，自非妥適。準此：…3.原告固主張勞雇約定之工資低於法定基本工資及加計例休假日、延時工資之總額時，勞工始得請求其差額。其『加班津貼』發給方式，遠優於勞基法及以每月基本工資計算得之金額等語，惟如前所述，勞基法上計支延長工作時間之工資，係以『平日每小時工資額』為計算基數，而非『基本工資』，原告自應將屬於工資性質之公里獎金、載客獎金列入計支加班費之計算基數，而非逕認給予勞工之薪資只要高於基本工資及按基本工資計算之加班費總和，即屬合法。而因原告未將原屬工資性質之公里獎金、載客獎金納入加班費計算基數，就加班費之核計而言（注意：非總薪資），無論勞工每月受領『加班津貼』數額多寡，必然低於按法定標準（平日每小時工資額，揆諸上述意旨，應將公里獎金、載客獎金納入後予以計算平日每小時工資額）所計得之加班費」益足參照。

④、原證14司法院大法官會議解釋釋字第494號解釋文載明：「事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞動基準法所定之最低標準。關於延長工作時間之加給，自勞動基準法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用，俾貫徹法律保護勞工權益之意旨」，足認勞動基準法第24條係強制規定，雇主與勞工另訂勞動條件，不得低於勞動基準法第24條按「平日每小時工資額」計算加給超時工資之最低標準。

⑤、原證15司法院大法官會議解釋釋字第726號解釋文更進一步載明：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法

目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資」，更進一步於理由書具體指駁「雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於本法所定之最低標準（本院釋字第494號、第578號解釋參照）。衡酌本法之立法目的並考量其規範體例，除就勞動關係所涉及之相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作為義務，於違反特定義務時亦有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的（本法第1條規定參照）。而工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故透過本法第30條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除本法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之」、「亦即如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除本法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依本法第30條等規定予以調整，並依本法第24條、第39條規定計付工資」、「故如法院見解與本院大法官解釋有異，自應以本院解釋為準」，益認被告以定型化勞動契約第3條約款規避勞動基準法第24條及第39條規定之適用，對勞方不生效力，法院仍應依勞動基準法第24條、第39條規定計付工資，至為酌然。

㈦、請求追加適用勞動事件法「工資及工時推定」之規定：

①、按勞動事件法第37條規定「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」、同法第38條規定「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」。又按勞動事件審理細則第62條訂明「雇主否認本法第37條及第38條之推定者，應提出反對證據證明之」。

②、是以，本件原告每月所受領如被證17薪資明細上所載『本薪』、『伙食津貼』、『趟次獎金』、『全勤獎金』、『安

全獎金』、『配合度』、『服務獎金』、『介紹獎金』、『其他獎金』、『其他加項』、『優惠給付』等加項工資項目，均應推定具有勞務之對價性及給付之經常性，屬正常工時工資，倘被告對此有所爭執，應由被告負舉證責任。

③、再者，本件原告出勤紀錄（即駛車憑單及行車記錄圖）上所載出勤時間，均應推定為原告出勤工時，倘被告認上開期間有原告的休息時間而不應計入工時者，應由被告負舉證之責。

㈧、請求追加適用新修正勞動事件法「命提出文書強制處分」規定：

①、按109年1月1日施行之勞動事件法第35條規定「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」、同法第36條規定「文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。前項強制處分之執行，準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定。第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人有無不提出之正當理由，於必要時仍得命其提出，並以不公開方式行之。當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實」。又按勞動事件審理細則第59條訂明「勞工聲明書證，係使用雇主依法令應備置之文書者，得聲請法院命雇主提出。前項情形，法院認應證之事實重要，且勞工之聲請正當者，應以裁定命雇主提出。法院依本法第33條第1項規定，得依職權命雇主提出依法令應備置之文書」。

②、原告早於107年6月4日檢舉書、同年8月10日勞資爭議調解申請書、同年9月6日申訴書一再請求被告提出5年出勤紀錄（即駛車憑單及行車記錄圖），詎被告迄未遵臺南市政府裁處書及鈞院於108年9月27日函令被告提出出勤紀錄（即102年10月至107年10月駛車憑單及行車記錄圖）之要求，原告

謹依前揭規定聲請鈞院裁定命為強制處分。

㈨、原證16是原告107年8月至9月之平日及假日超時工資統計表（綜合報表及大餅更新版，取代原證11）：

①、原告所翻拍之原證10即107年8、9月駛車憑單及大餅圖照片，佐以被告所提出上開月份之被證9司機報表，按實際車輛發動及熄火時間記錄每日上班時間、下班時間，扣除中間60分鐘（含）以上熄火休息時間計算每日工時，並加計上下班車輛發動前、後各15分鐘之準備時間（檢查車輛及清潔整理車輛時間），再按月以薪資明細表所記載「加項工資總額」扣除「國定假日加班費」及「平日加班費」後計算平日正常工時工資，並按假日加倍工資計算加總後，再扣除當月已領「國定假日加班費」及「平日加班費」，經統計後製作原證16原告107年8月至9月平日及假日超時工資統計表。

②、比對原證10原告107年8、9月駛車憑單及大餅，及被證9司機報表107年8、9月份資料，原告又製作原證17對照表，兩者差異如下：

大餅與報表工時差異	107年8月	107年9月	被告平均短給工時
上班（發車）時間差異	7分鐘	13分鐘	10分鐘
下班（熄火）時間差異	4分鐘	11分鐘	7.5分鐘
休息（班與班）間差異	58分鐘	1時15分鐘	1時6.5分鐘
合計			1時33分鐘

㈩、聲明（見本院卷㈠第125頁、同卷㈣第100頁）：

①、被告應給付原告2,583,967元，及自107年10月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

②、原告願供擔保，請准為假執行之宣告。

③、訴訟費用由被告負擔。

二、被告答辯略以：

㈠、原告自96年9月3日任職於被告，因原告自107年10月12日起至同年月14日止，無正當理由連續曠職三日，故兩造之勞動契約係於107年10月15日終止（以下詳述）。是以，原告請求資遣費云云，並無理由。且原告之年資應為11年1月10日；其平均工資依勞動基準法第2條第4款規定，應自計算事由發生之當日前6個月內（即107年4月15日至107年10月14日）所得工資總額除以該期間之總日數，故原告以107年1月至5月實領薪資計算，均有違誤。

㈡、原告固有於107年10月11日寄送存證信函稱被告長期每月扣除其保險費1950元及惡意減班、降薪等節，主張依勞動基準法第14條第1項第5款終止勞動契約，並依同法第14條第4項準用第17條規定請求給付資遣費云云，於法無據：

①、本件所涉由被告自勞工工資中代扣之保險費用，係兩造所約定之應由原告負擔之部分車體險、第三人責任險及旅客運送責任險等保險。此約定之主要目的係為保障乘客、公眾交通安全外，避免於事故發生後，須負擔最終賠償責任之駕駛員無力負擔。此可參近期同業客運業者之車禍事故，該案駕駛員於事故發生後，因客運業者並無可因應重大車禍之保險措施，且亦無積極介入處理，令駕駛員形同自行面對與死者家屬之協商調解，駕駛員因未能承受巨大壓力致其選擇上吊自殺之憾事（被證1）。是以，為避免如上開情事發生，被告深知保投足額保險之重要性，且為使駕駛員同樣以謹慎態度注意行車安全，盡量避免駕駛員產生「事故發生由保險公司理賠即可」之輕率心理，故於駕駛員之工資中，按月扣除1,950元以負擔約一半之保險費用，自屬合理。

②、其次，於原告任職被告期間，兩造簽訂有104年5月12日勞動契約書（被證2，下稱104年勞動契約）；106年2月15日勞動契約（被證3，下稱106年勞動契約）；107年5月2日勞動契約書（被證4，下稱107年勞動契約）。於104 年勞動契約第11條明確約定：「甲方（即被告）所投保之車險（含車體

險、第三責任險、旅客運送責任險），乙方（即原告）同意每月分擔（一）乙方擔任國道駕駛/遊覽車駕駛為新台幣壹仟玖佰伍拾元之保費…其餘由甲方負擔，乙方並同意甲方自每月工資中代為繳納該保費，甲方如要調漲保費，須得乙方之同意使得為之。」等語；佐以原告並有簽署車輛事故保險費負擔同意書（被證3，下稱保險費負擔同意書），其中亦明確約定：「本人侯乃弘（下稱乙方）理解，基於客運業雇主對駕駛員工執行業務時監督能力受限，全賴駕駛本人對於路況掌握、行駛速度、駕駛方式、車道變換、危險迴避、是否遵循道路交通法規等狀況自己管理並自主規制，故乙方應負擔較高注意義務…如仍發生可歸責於乙方過失之肇事，乙方應負全部損害賠償責任。為襄助乙方填補上開賠償責任，雙方依據乙方於96年9月3日到職當時之合意，負擔下列之保險費，由甲方（即被告）投保商業保險（含車體險、第三責任險、旅客運送責任險等）；乙方同意其應負擔之保險費，甲方得逕自乙方每月薪資中代為扣除：（一）國道駕駛：乙方應負擔之保費為每月1,950元。」等語。準此，明確可查原告已事先同意被告得按月自其工資中扣除1,950元以負擔保險費用，且此亦符合勞動基準法第22條第2項之規定。從而，原告107年10月11日寄送之存證信函（原證6）以被告按月自其工資扣除保險費1950元為由，主張被告違反勞動基準法第14條第1項第5款而請求終止勞動契約，進而依同法第14條第4項準用第17條規定請求給付資遣費云云，於法無據。

③、又原告主張因為其向勞動主管機關申訴後遭被告惡意減班、變相降薪云云，被告否認，因勞動基準法於105年12月21日修正第36條第1項，即實行俗稱一例一休制度，故被告依法配合調整駕駛員之排班，然原告每月得領取之本薪並未減少，僅為令勞工得有一例假日及一休息日，故勞工休息時間增加，自然駕駛趟次減少，故其獎金及延長工資自然降低，並非被告刻意減班降薪。且原告亦無提出任何具體事證以證明被告有將之減班降薪之情形，尚難以其片面之詞逕論被告

有違反勞動基準法第14條第1項第5款之情事。

④、另兩造104年勞動契約（被證2）第3條有關於工資約定：「乙方知悉甲方為長途客運公司屬公共運輸事業，為服務大眾而採24小時營運方式，且例、休假日均屬於運輸之尖峰期，為特殊行業，工作時間不固定，且又夾入間歇性工作及休息，延時工作時間亦難認定，故同意工資、延時工資、國定假日工資、非上班出勤協助車廠保養、維休、驗車工資均包含於趟次獎金內。」；106年勞動契約（被證3）第3條薪資待遇即分為本薪、趟次獎金，其中原告亦就「趟次獎金」部分同意包含延時工資、國定假日工資、非上班出勤協助車廠保養、維休、驗車等之工資，以及平日超過8小時、休息日、假日出勤等之加班費；而於107年勞動契約（被證4）可查，被告並將其薪資結構調整，尚有另外核發國定假日之出勤工資，其餘則以優惠加班費發放。被告既均依兩造簽訂之勞動契約發放本薪、趟次獎金或優惠加班費，且金額優於勞動基準法規定之法定工時，足證被告並無違反兩造勞動契約而有損害勞工權益之情事，原告稱被告未給付延長工時工資、例假、休息日即特別休假工資、補休云云，然被告均依兩造長期十餘年來之意定勞動契約於各時期按制度發放趟次獎金或優惠加班費，故並無應發給而未發之延長工時工資、國定假日工資等情，倘原告認有未發給情事，應由原告提出相關證據及依據及計算方式而為請求，惟原告均未能提出具體事證，難認屬實。且益徵原告據以主張終止勞動契約，亦屬無據。

⑤、就退休金提撥不足部分，原告主張其每月得請求600元，並請求五年退休金提撥不足共36,000元云云，然其請求權基礎為何及如何計算等，均未具體敘明，所為請求應無理由。

⑥、特別休假73日之工資部分：

1.勞動基準法第38條於106年1月1日施行新法前，該條僅就特別休假之日數規定，並無明文規定雇主應於年度終結或終止契約時，就勞工特別休假應休未休之日數發給工資，依「法

律不溯及既往原則」，原告僅得就106年1月1日施行後請求未休特別休假之工資。

2.然按「勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而定。被上訴人請求上訴人給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負舉證之責。」、「勞工應休而未休之特別休假，除勞工係在雇主特別要求下而未休，即所謂可歸責於雇主情形下，雇主有給付工資之義務外，需勞工已請求雇主給予特別休假遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特別休假，致於年度終結或終止契約前未能休假，始得請求雇主給付未休特別休假之工資。」，此有行政院勞工委員會79年8月7日台勞動二字第17873號、79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函可資參照。「上訴人自91年5月16日起至95年12月31日止固尚有特別休假28日未休，惟上訴人就該未休之日數非因其個人因素致未休乙節，未能舉證以實其說，其自不得請求被上訴人給付未休假工資2萬6516元。」，此有最高法院90年度台上字第1017號、99年度台上字第1655號民事判決（附件1、附件2）意旨可資參照。

3.本件被告均有線上作業系統供勞工申請特別休假，如勞工並未申請特別休假，雇主自無從表示同意。而原告於102年至105年間均有透過作業系統申請特別休假，倘原告有未於該年度終結時休完之特別休假，自係原告個人之原因而自行未休甚明。於勞動基準法修訂前，依前揭最高法院意旨，勞工請求雇主給付特別休假未休之工資，須就不休假原因係可歸責於雇主乙節負舉證責任，然本件原告並無舉證說明本件其特別休假未休，係因被告特別要求下導致其未休、或原告已請求被告給予特別休假卻遭被告拒絕等可歸責於被告之事由所致，從而，原告請求105年12月31日前之特別休假未休之工資，難認有據。至106年起，被告均有依勞動基準法於年度終結時就勞工應休未休之特別休假發給工資，原告再重複請

求特別休假之工資，係屬無據。

⑦、本件被告公司為經營大眾交通運輸客運業者，勞工人數共計有660人，其中駕駛員有320人，每月駕駛員之出車趟次高達24000多筆，故為免資訊管理及資料耗費過多成本、人力及時間，被告均依勞動基準法及道路交通安全規則保存年限留存工資清冊（五年）、出勤紀錄（104年修法前規定為一年、104年修法後規定五年）及行車紀錄資料（一年），逾越法定保存年限資料即定期銷毀。

⑧、原告所稱依自己留存的107年9月份出勤紀錄比對被證9司機報表，認每日均有短計工時，且非以正常工資193.9元計算加給平日與假日之超時工資云云，然原告並未具體敘明其以何證據作為認定短計工時之依據？以及原告之計算基礎為何？故原告所為主張難認於法有據。

⑨、況原告雖主張依其107年9月出勤紀錄（原證10：駛車憑單及大餅圖）比對被告提出之司機報表（被證9），其認每日均有短計工時3.5小時云云，然原告以何證據判斷有短計工時3.5小時？原告所述實無從自其提出之9月駛車憑單及大餅圖查知。其次，原告主張被告未以正常工資計算即每小時193.9元計算平日與假日超時工資云云，然原告所謂之每小時193.9元究係如何計算出？綜上，原告主張被告有短少給付平日及假日超時工資云云，毫無所據。

⑩、原告主要的主張是認為趟次獎金應為其工資的一部分，而不是加班費之給付云云，但如果照原告所述予以計算，則原告之前5年所領之薪資（含趟次獎金），每月大約達6至8萬元，如若這些都僅是工資，還要另計其所稱之原證18等之加班費云云，則原告一個擔任駕駛司機的薪資便將高達10幾萬元，這與市場行情顯不相當。由此益徵原告的主張並不合理，更與市場上其他客運業者的駕駛司機的薪資行情顯不相符。

⑪、再者，如果要認為被告之前十餘年給付的趟次獎金不算是給付加班費的話，則被告要主張原告之前所領取的趟次獎金均

應依民法不當得利之規定予以返還，並為抵銷之抗辯。

⑫、就臺中地院另案109年度勞小移調字第18號乙案觀之，被告業與另案訴外人陳棕鑫達成調解（被證18），於該案調解方案中，就每日工作時數計算為：駕車時數（趟數x39分鐘）＋等待旅客上車時間（趟數x5分鐘）＋上班前備勤時間（50分鐘）＋下班之收班作業（48分鐘）。被告依勞動契約所約定之趟次獎金（後新版改稱優惠加班費）所給付之工資，仍高於該案承審法官所擬定之調解方案所計算之法定加班費。是以實堪認被告歷年來以趟次獎金（優惠加班費）發放之工資，顯屬優於勞動基準法規定之加班費用。

⑬、原告稱被告未給付延長工時工資、例假日、國定假日加班未給付工資、未付特別休假未休之工資云云，均無提出具體事證，臺南市政府進行勞動檢查後亦未裁罰，難認屬實。故原告據以終止勞動契約並請求給付資遣費云云，實屬無據。退萬步言（假設語氣，被告嚴正否認），縱依原告主張，就被告違反勞動基準法等情形，原告業於107年9月6日向臺南市政府勞工局提出申訴時，即已明確知悉被告有違反勞動契約或勞工法令等情形，然原告卻遲於107年10月11日始依勞動基準法第14條第1項第6款請求終止勞動契約，並寄送存證信函（原證6，被告係於107年10月12日收受），原告上開終止勞動契約之意思表示亦顯已逾勞動基準法第14條第2項所訂之30日除斥期間，故其所為終止契約亦於法無據。後原告自107年10月12日起無故曠職，被告一再試圖與原告聯繫均未果，被告乃於107年10月22日依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約關係，此有存證信函（被證6）可憑。是以兩造勞動契約於107年10月15日起經被告合法終止，原告請求給付資遣費，難認可採等語。

㈢、聲明（見本院卷㈣第513頁）：

①、原告之訴駁回。

②、訴訟費用由原告負擔。

③、如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、本院得心證之理由：

㈠、有關原告主張：請求追加適用新訂並於109年1月1日施行之勞動事件法第35及36條「命提出文書強制處分」規定乙節：

①、按109年1月1日施行之勞動事件法第35條規定「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」、第36條規定「文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。前項強制處分之執行，準用強制執行法關於物之交付請求權執行之規定。第一項裁定，得為抗告；處罰鍰之裁定，抗告中應停止執行。法院為判斷第一項文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人有無不提出之正當理由，於必要時仍得命其提出，並以不公開方式行之。當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。」。而該條文所謂之「依法令應備置之文書」，依其立法理由乃指：「若係依相關法令為雇主所應備置之文書者（如勞動基準法第23條之「工資清冊」，第30條第5項之「出勤紀錄」等），應屬民事訴訟法第三百四十四條第一項第五款之文書。」。

②、又按勞動基準法第30條第5項規定（104年6月3日修正）「雇主應置備勞工「出勤紀錄」，並保存五年。」，修正之立法理由為：「為配合民法中「不及一年之定期給付債權」之請求權時效為五年，爰修正原條文第五項，明定勞工出勤紀錄須保存五年，以保障勞工權益。」；至修正前之規定則為：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存『一年』。」

③、另按勞動基準法第23條於105年12月21日修正後係規定「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。」，修正之立法理由為：「鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，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，爰於第一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。」；至修正前之規定則為：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、『工資計算項目』、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」。

④、準此，依前揭法令規定，被告應保存之工資清冊即為原告108年1月16日起訴前5年（至原告請求期間即107年10月止）之資料；出勤紀錄則為104年間修法（保存期限規定由1年延長至5年）後至原告請求期間即107年10月止。經查，被告抗辯：業盡文書提出義務等語，業據被告提出被證9司機報表（103年1月至107年10月）作為原告之出勤紀錄（本院卷㈠第307至652頁）、另提出被證17薪資明細（103年1月至107年10月）作為原告之工資清冊（本院卷㈡第255至263頁）附卷為佐。

⑤、原告固主張被告應提出之出勤紀錄乃「駛車憑單及大餅圖（行車記錄器之資料）」云云，然按勞動基準法第30條所規定之有關雇主應置備勞工出勤紀錄之規定，係課雇主保存勞工出勤紀錄之義務，並應覈實記載至分鐘為止，俾明確勞資權益；至其記載之載具及形式為何，可由勞資雙方自行約定，非以打卡為限。本件原告自陳：伊從96年9月開始到被告公司服務，年資為11年餘，期間上班均不需要打卡或簽到勤退勤簿；除107年8、9月之大餅圖外，伊並沒有持有其他出勤紀錄證據資料等語，足見兩造並無自行約定特定的出勤紀錄形式，且被告亦未持有經原告簽名、或經兩造確認之到勤退勤詳細紀錄資料（蓋原告自承：上班並不需要打卡或簽到退），從而，原告單方主張被告應提出之出勤紀錄限為「駛車憑單及大餅圖」，尚乏依據。且按「前項第一款應裝設行車紀錄器之汽車，未依規定裝設或經檢查未能正確運作或未使用紀錄卡或未按時更換紀錄卡時，不得行駛。前段紀

錄卡應妥善保存『一年』備查。 」，道路交通安全規則第89條第2項確有明文，故被告抗辯：出勤紀錄並非指駛車憑單及大餅圖，法令並無此規定，否則被告也不會被臺南市政府裁罰；況依道路交通安全規定規定，其保存期限亦僅為1年，上開資料均已逾保存期限，早已銷毀，無從提出等語，與法尚無不合，係屬有據。原告徒以被告未提出駛車憑單及大餅圖，即屬無正當理由不提出未依法令備置之文書，法院應依109年1月1日施行之勞動事件法第36條規定認定原告主張之事實為真正云云，並非有理。

⑥、又原告主張：如被告不提出駛車憑單及大餅圖，則應依原告自製之原證17、26、27表格作為認定原告加班時數之依據乙節，為被告所否認。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，為民事訴訟法第277條前段所規定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又按私文書應由舉證人證其真正，但他造於其真正無爭執者，不在此限，民事訴訟法第357條定有明文。經查，被告對於原告提出之自製原證17、26、27表格之私文書，否認其真正（本院卷㈣第99頁），依前開規定及說明，自應由原告就該等私文書之真正負舉證之責。然查，原告陳稱：伊僅有107年8、9月之行車紀錄（大餅圖），伊沒有其他出勤證據等語，是則本件原告請求長達5年之加班工資，卻僅以其中2個月之情況逕行推論其他4年10個月之上班時數，實難遽採，蓋參以公眾運輸客運業之司機行業工作內容，其每個人、每日駛車情況恆常因天候不同、是否遇到節假日、交通是否壅塞等不一而足之情況，而異其駛車時間，故以一般社會通念、就該職業內容客觀審之，實難遽予推論原告所請求之102年10月至107年10月期間5年之上班時數究竟為何。

⑦、基上，法令並無規定出勤紀錄之載具及形式，兩造復未約定

有何特定形式，則原告單方主張出勤紀錄必為「駛車憑單及大餅圖」，即非有據。又原告未能盡舉證責任證明其5年間之實際上班日以及各日上班（或加班）之時數，則原告請求5年之超時工資及國定假日加班工資云云，即非有理。

㈡、有關原告主張：請求追加適用新修正後施行之勞動事件法第33條第2項「定型化約款顯失公平無效」規定乙節：

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。」，有最高法院105年度台上字第1906號民事判決意旨可參。

②、被告抗辯：被告公司因考量從事大眾運輸業，為顧及大眾交通權益及運輸常因各種狀況不同而變動，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜而難以計算確定數額，故與原告早於勞動契約中約定以「趟次獎金（新版改稱優惠加班費）」作為加班工資計算之約定；且被告設計趟次獎金的制度，是為了鼓勵司機在安全駕駛的前提之下，也要盡量有效率、不拖延時間地駕駛車班，以免時間延誤，造成乘客的不便，所以趟次獎金的性質，確實已包含加班費之性質等語。經查，觀之兩造不爭執真正之96年簽訂之勞動契約（被證24，本院卷㈣第329至331頁）其中第6條有關薪資約定：

「甲方給付乙方趟次酬勞之計算已包含工資、超時加班及假日給予及假日加班費等在內。」；又兩造復於104年再簽訂勞動契約（被證2，本院卷㈠第97至102頁）其中第3條有關工資之約定：「乙方知悉甲方為長途客運公司屬公共運輸事業，為服務大眾而採24小時營運方式，且例、休假日均屬於運輸之尖峰期，為特殊行業，工作時間不固定，且又夾入間歇性工作及休息，延時工作時間亦難認定，故同意工資、延時工資、國定假日工資、非上班出勤協助車廠保養、維修、驗車工資均包含於趟次獎金內。」；再兩造於106年續簽勞動契約（被證3，同上卷第103至110頁）第3條薪資待遇，即分為本薪、趟次獎金之明細，其中趟次獎金明載「包含延時工資、休息日工資、假日工資、非上班出勤協助車廠保養、維修、驗車等工資均包含於趟次獎金內。亦包括平日超過8小時、休息日、假日出勤等之加班費。」；末於107年續簽之勞動契約（被證4，同上卷第111至118頁），兩造合意將薪資結構調整，另計國定假日之出勤工資，其餘即以「優惠加班費」發放。而原告自承於96年開始遂在被告公司任職，年資長達11年餘，足認原告確有同意上開勞動契約之意思無訛。揆諸前揭判決意旨，本件因被告為公共運輸之公車客運業，原告之司機工作性質有難以計算其延長工作時間、休息日、例假日工資等情形，故被告於107年以前以趟次獎金之方式核發該等工資，既未低於勞動基準法所定之最低基本工資，即難認於法有違。

③、又所謂按其情形顯失公平者，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷而有顯失公平之情形。準此，本件兩造簽訂之勞動契約內容及條件有因時變動，並非全然固定一致，況原告又長達11餘年在被告公司任職，是基於私法自治及契約自由原則之尊重，定型化契約條款須悖離契約正義，始有適用衡平原則之法理，以排除不公平之單方利益條款，而使之為無效之正當性及必要性。若定型化契約條款之約定，對於當事人一造之限制並未逾越合理程度，

且係當事人基於個人利害關係考量而為之決定，即應受該契約約定之拘束。故原告主張本件之勞動契約有勞動事件法第33條第2項之定型化約款顯失公平無效之情事云云，即難認可採。

㈢、原告請求被告給付特別休假未休之工資部分：

①、按「勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。」，有行政院勞工委員會79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函釋、79年12月27日（79）台勞動二字第21776號函釋、82年8月27日（82）台勞動二字第44064號函釋足資參照。

②、被告抗辯：原告於未消滅時效之5年內（103年9月3日至108年9月2日）間，實際僅提出申請特別休假18天，可證原告是明知可申請特休休假，然因個人考量（可能是為了賺取更多的趟次獎金而放棄特休之權利）而未申請特別休假；被告業已結算共42天（含107年度特別休假之全部日數17日）之特別休假未休之工資予原告等語，業據被告提出被證21結算明細表附卷可佐（本院卷㈢第567頁），原告對此並不爭執，堪認屬實。而原告並未提出任何證據證明其於106年以前未申請特別休假之日數係因可歸責於雇主之原因所致，是依上開說明，被告抗辯：此係勞工個人之原因而自行未休，被告可不發給未休日數之工資乙節，洵屬有據。

㈣、原告請求被告給付苛扣之保險費、退休金提撥不足、三個月遭減薪之差額部分：

①、原告任職期間，兩造簽訂有96年勞動契約（被證24）、104年勞動契約（被證2）、106年勞動契約（被證3）、107年勞動契約（被證4），有如前述，其上均有明確約定原告應負擔「新臺幣壹仟玖佰伍拾元」之保費。此外，原告並有簽署「車輛事故保險費負擔同意書」（被證3後附，本院卷㈠第1

19頁），其上亦明載：「本人侯乃弘（下稱乙方）理解，基於客運業雇主對駕駛員工執行業務時監督能力受限，全賴駕駛本人對於路況掌握、行駛速度、駕駛方式、車道變換、危險迴避、是否遵循道路交通法規等狀況自己管理並自主規制，故乙方應負擔較高注意義務。…如仍發生可歸責於乙方過失之肇事，乙方應負全部損害賠償責任。為襄助乙方填補上開賠償責任，雙方依據乙方於96年9月3日到職當時之合意，負擔下列之保險費，由甲方（即被告）投保商業保險（含車體險、第三責任險、旅客運送責任險等）；乙方同意其應負擔之保險費，甲方得逕自乙方每月薪資中代為扣除：（一）國道駕駛：乙方應負擔之保費為每月1,950元。」等語在卷為憑，準此，亦堪認原告業已同意被告得按月自其工資中扣除1,950元以為部分保險費用之給付，原告主張是違法苛扣云云，尚非有理。

②、又原告並未提出證據證明被告有何5年間每月短少提撥勞退金600元之情事，故其此部分請求，亦乏依據。

③、另原告主張被告應給付3個月減薪之差額部分，按勞動基準法第36條於105年12月21日修正後，即實行一例一休制度，國內百業均受規範，故被告抗辯：係配合勞動基準法之修訂新制度而必須調整駕駛員之排班，雖原告每月本薪並未減少，然為令勞工依法每週得有一例假日及一休息日，故原告駕駛趟次減少，導致107年部分月份之趟次獎金（優惠加班費）減少，並非被告刻意減班降薪等語，尚與法令修正過程相符，而原告並未提出積極證據證明被告有何惡意減班之情事，故原告請求3個月減薪之差額云云，尚屬無據。

㈤、承前所述，原告既未能舉證證明被告有未經原告同意擅自違法按月扣除1,950元工資以負擔部分之保險費用、或有惡意減班、降薪之情事，則原告於107年10月11日寄送存證信函（原證6）主張被告違反勞動基準法第14條第1項第5款規定而請求終止勞動契約，並依同法第14條第4項準用第17條規定請求給付資遣費云云，即屬於法無據。況原告於107年9月

6日向臺南市政府勞工局提起申訴之內容中所稱被告有諸多如延長工時未加給工資、延長工時超過法定上限、更換班次未有至少連續11小時休息時間、例假日、國定假日未休且未付加倍工資等節，經臺南市政府勞工局實施勞動檢查後，並未就原告所述上節對被告予以裁處，是難以遽認該等部分係屬真正。

四、綜上所述，原告依勞動基準法、勞動事件法請求被告給付資遣費、扣除之保險費、退休金提撥不足、3個月之薪資差額、超時工資、國定假日加班工資、特別休假工資等，均無理由，應予駁回。又其假執行之聲請，因其訴之駁回，亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

民事第一庭　法　官　吳金芳

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本），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（須附繕本）。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　　109　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　李崇文