臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度士勞小字第13號

原　　告　翁山恩
訴訟代理人　吳姝凌律師（法律扶助律師）
被　　告　中興大業巴士股份有限公司
法定代理人　呂奇龍
訴訟代理人　李政達

上列當事人間請求給付資遣費事件，於中華民國108 年10月7 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告於民國107 年12月27日起任職於被告擔任駕駛員一職。原告於108 年5 月14日至同年6 月12日（下稱系爭期間）均到站出勤，但被告卻無故不予派班，且未給付系爭期間薪資，原告遂就被告無故不予派班及未給付系爭期間薪資等違法情事，向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於108 年7 月1 日調解不成立當日，以被告有勞動基準法第14條第1項第5 款之事由，向被告為終止勞動契約之表示。

㈡依照被告製作予原告之每月薪資單中羅列伙食津貼、行車安全獎金、加勤行安獎金、安服獎金、單延津貼、運價專案補貼等給付項目，核其性質均屬經常性給與，亦為原告因工作而獲得之報酬，應屬原告之工資。若以符合正常出勤及休假日之108 年3 月份薪資62,808元計算，原告日薪應為2,094元，而原告於系爭期間均到站出勤，被告卻無故不予派班，自屬受領勞務遲延，依法仍應給付原告薪資，以日薪2,094元計算，被告應給付原告薪資為62,820元（計算式：2,094元x 30日＝62,820元）。

㈢又原告於系爭期間均到站出勤，被告無故不予派班，屬受領勞務遲延，依法被告本應給付原告報酬，但被告卻拒不給付

，被告所為係不依勞動契約給付工作報酬，原告已於108 年7 月1 日調解不成立當日依勞動基準法第14條第1 項第5 款之規定終止兩造間之勞動契約，原告自得依該條第4 項準用同法第17條之規定，請求被告發給資遣費。原告自107 年12月27日至108 年6 月12日工作日數為168 天，該段期間工資總額為289,326 元（分別為107 年12月薪資1,900 元、108 年1 月份薪資49,705元、2 月份薪資45,758元、3 月份薪資62,808元、4 月份薪資48,787元、5 月份薪資17,548元及系爭期間原告應得薪資62,820元），原告平均工資應為1,722 元（計算式：289,326 ÷ 168 天＝1,722 元）。另原告任職期間為107 年12月27日至108 年6 月30日，比例計算後原告任職年資為0.51年，依照勞工退休金條例第12條第1 項之規定，資遣費應由雇主按勞工工作年資，每滿1 年發給二分之一個月之平均工資，未滿1 年，以比例計給，故被告公司應給付原告資遣費應為13,173元（計算式：0.51年x 0.5 × 1,722 元x 30日＝13,173元）。

㈣為此，請求被告給付薪資62,820元及資遣費13,173元等語。並聲明：被告應給付原告75,993元，及自兩造調解不成立翌日起即108 年7 月2 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告係於107 年12月27日至被告三芝站擔任駕駛員職務，兩造間簽立勞動契約書，原告於108 年1 月2 日接受新進駕駛員教育訓練課程，於108 年1 月7 日接受被告職前教育訓練，被告業向原告揭示並告知勞動契約及被告之工作規則、行車人員安全服務指標獎勵實施要點、事故處理辦法，原告均已簽名同意，未表示反對且繼續提供勞務，上述勞動契約及工作規則等條款內容應對原告發生拘束力。

㈡原告於108 年5 月12日駕駛營業大客車行駛途中，因故與乘客有行車糾紛，致其血壓升高造成心悸、暈眩而生停駛事件，因被告屬大眾運輸事業，肩負社會大眾交通安全及消費權

益之責任，另考量原告該次服勤狀況，若任其繼續執行駕駛之工作職務，恐有行安肇事、職業災害等風險之虞，被告遂對原告核處停止派車，因該停止派車僅係暫停原告駕車行駛之工作職務，依照兩造間勞動契約，原告聽從被告之合理調度、調派或指揮監督，但被告僅要求原告至總公司進行約談、至交通部民用航空局航空醫務中心接受檢測及另應儘速提供個人就診醫院診斷證明，以資佐證其身心狀況可從事駕車行駛之工作職務。

㈢另原告於108 年1 至5 月間，因多次違反交通規則或駕車肇事遭舉發、開罰及記過，經被告管理人員多次輔導仍無效果，依據原告之獎懲報表，原告至108 年6 月12日止累積1 年內記滿3 大過，且原告自108 年6 月13日即未依勞工請假規則之規定完備請假手續及提出相關證明文件，即自該日起未至被告三芝站服勤，並揚言對被告申請勞檢、狀告相關同仁等情，被告總公司於108 年6 月20日知悉上情，即接獲新北市政府勞工局開會通知，始知原告已向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並排定於108 年7 月1 日召開調解會議，被告因受限於勞資爭議處理法第8 條之勞資爭議調解期間，資方不得因該勞資爭議而終止勞動契約或其他不利勞工之行為等規定，故暫停解雇原告之各項行政作業，嗣於108 年7 月1 日勞資爭議調解不成立後之108 年7 月8 日，始以掛號存證信函向原告主張被告已依勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定終止兩造間勞動契約。原告自108 年1 月29日至108 年6 月12日之未滿1 年內功過抵銷後，確已記滿3 大過，被告依勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定，本得不經預告，終止與原告間之勞動契約，已符合解雇最後手段性，自屬合法、有效。

㈣且兩造間並未議定每月工資總額，個別駕駛員每月工資總額，賴其執行駕駛之工作職務，隨出勤日數、加班時數、行駛里程、營收績效等因素而有浮動，兩造對此並無爭議。然原告於108 年5 月14日至108 年6 月12日間雖均到站出勤，但

原告於該段期間並未執行駕車行駛之工作職務，被告就原告於該段期間之工資僅就無關駕車行駛類別予以核發。原告108年5月份自被告受領工資為108年5月薪資單17,548元及108年7月9日無褶存款5,552元，共計23,100元，已達108年基本工資。另原告於108年6月1日至108年6月12日自被告受領工資為9,240元（計算式為：23,100×12/30＝9,240元），已符合勞動基準法基本工資之要求，故原告主張被告未給付停止派班期間之薪資，顯難遽信。另原告主張以108年3月份薪資單換算日薪為2,094元，亦非可採。因被告於108年3月間或有使原告延長工作時間及於休息日、休假日或例假日出勤之狀況，被告已依法給付原告延長工作時間之工資及休息日、休假日、例假日工作加給之工資（即薪資單所列「逾時－免」、「逾時－應」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「休息日免稅」、「休息日應稅」、「國定假日津貼」等薪資項目），致原告該月份薪資總額攀高，但不因此代表被告每年、每月皆有使原告延長工作時間，或於休息日、休假日或例假日出勤之需求，故原告主張以108年3月份薪資單推算月薪、日薪，甚有違誤。且原告薪資單內之「單延津貼」，係鼓勵駕駛員願意配合公車離峰及尖峰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。而原告所領取之安服獎金，若當月份有違規、肇事之情形，則會遭被告減發。準此，若計算原告工資時，自應將安服獎金扣除薪資單中減項所列之「減發安獎」、「獎懲減發」等金額。

㈤再者，原告另主張被告應給付資遣費部分，因被告既已依勞動基準法第12條第1項第4款之規定合法終止與原告間之勞動契約，原告本不得向被告請求資遣費，是原告此部分之請求，實乏所據等語，資為抗辯。並聲明：請求駁回原告之訴，如為不利於被告之判決，請准被告供擔保，宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠本件原告主張其於107 年12月27日起任職於被告三芝站擔任駕駛員職務。嗣原告於系爭期間均已到站值勤，但被告均停止派班，原告遂自同年6 月13日起即未再到勤，並於同年6 月17日以被告未給付系爭期間薪資為由，向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解。原告另於108 年7 月1 日勞資爭議調解不成立時，以被告有勞動基準法第14條第1 項第5 款之事由，主張終止兩造間勞動契約等事實，為被告所不爭執，並有原告所提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄及其任職於被告處之107 年12月至108 年5 月薪資單數紙在卷可查，此部分之事實堪認為真正。原告固主張被告應給付系爭期間薪資及資遣費，然為被告以前開情詞抗辯，故本件所應審究者為：被告有無原告所主張未給付系爭期間薪資之情事？若有，原告得否依勞動基準法第14條第1 項第5 款之規定，終止兩造間勞動契約，並依該條第4 項準用同法第17條之規定，請求被告給付資遣費？茲分論如下：

㈡按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1 項定有明文。且同法施行細則第11條亦規定：「本法第21條所稱之基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資及休息日、休假日及例假日工作加給之工資」。經查，本件依被告所提出且原告亦不爭執真正之兩造間勞動契約書，可知兩造於簽訂勞動契約時，並未約定原告每月薪資係固定數額，另參前揭原告所提出之108 年1 至4 月即原告於該等月份均完整到勤且均執行駕駛職務之薪資單中，原告於上開月數所領取之薪資項目中，除「底薪12,000元」、「伙食津貼2,000 元」及「運價補貼專案5,500 元」等項目為固定給付外，其餘如「行車安全獎金」、「加勤行安獎金」、「國定假日津貼」、「逾時－免」、「逾時－應」、「安服獎金」、「加勤安服獎金」、「休息日免稅」、「休息日應稅」、「國定假日津貼」及「單延津貼」等薪資項目並非每月均有領取，且縱有領取，

每月領取數額亦不相同。另前述薪資單中亦記載原告於各該月份之駕駛里程數及營業收入數額等資料，而原告對領取上開月份薪資及薪資結構計算方式均未爭執且仍繼續提供勞務，另參原告於107年12月薪資單，該月份因原告甫到職，並無執行駕駛職務，故其駕駛里程數及營業收入均無記載，其薪資亦僅就底薪、伙食津貼及運價補貼專案等薪資項目依任職日數比例計算，而無其他與執行駕駛職務之薪資項目領取情形，是原告主張其每月薪資應以108年3月之62,808元計算，日薪為2,094元乙情，除與兩造間未爭執之薪資結構計算方式不同外，亦因該3月份工資已加計延長工時工資及休息日、休假日之工資，與前開規定相違，故原告此部分主張，顯非有據。從而，原告之薪資結構除前述底薪、伙食津貼及運價補貼專案等無關駕駛職務均可領取外，其餘薪資項目均應視當月有無執行駕駛職務，及執行駕駛職務之行駛里程、營收績效、有無延長工時及休息日、例假日到勤與否等因素而有不同。且若原告於該月份在正常工作時間內，不論有無執行駕駛職務，以前開薪資結構計算方式所計得薪資若未達基本工資，參照前開規定，被告自當補足基本工資之數額予原告，以保障原告權益。

㈢觀諸原告所提出之108年5月份薪資單，被告於該月份曾給付17,548元薪資予原告，該月份薪資項目包括底薪、伙食津貼、運價補貼專案、行車安全獎金、加勤行安獎金、逾時-免、安服獎金、加勤安服獎金及單延津貼等項目，而原告對此薪資為108年5月1至13日間之薪資，及被告並無短少給付該段期間薪資等事實，亦不爭執，應認為真。

㈣而原告於108年5月12日因駕駛公車行駛途中，與乘客發生爭執，致其血壓升高、血糖過低、手腳發抖等身體不適現象而需停靠路旁休息，無法完成該日載運乘客工作。嗣被告自108年5月14日至同年6月12日間即系爭期間，對原告為停止派車之決定，但原告於系爭期間均有到勤之事實，為兩造所不爭執，並有被告所提出之原告所駕駛公車行車紀錄器轉

譯資料及被告約談原告後所製之約談紀錄表等在卷足憑。可徵原告於108 年5 月12日駕駛公車載運乘客途中與乘客爭執，因造成有前述身體不適之情形，被告始於系爭期間對原告為停止派車之決定乙節，應認無訛。參以被告為大眾運輸之經營業者，原告為駕駛大眾運輸工具之駕駛員，行車安全自屬最優先且最重要考量，而行車安全除有賴被告對運輸工具應善為保養、維護外，另駕駛員自身之身心狀況亦同屬重要，被告基於上情，對原告為停止派車之決定，自難認有原告所主張無故不予派班之情事。

㈤雖原告另主張其於108 年5 月12日身體不適後，隨即於隔日即108 年5 月13日至心臟內科門診檢測，取得數據顯示均屬正常之診斷證明書交付被告，並於108 年5 月15日應被告要求至交通部民用航空局航空醫務中心接受濫用藥物及心理檢測評估，由報告中可知原告並無濫用藥物且心理狀態亦屬正常，並以被告所提出交通部民用航空局航空醫務中心濫用藥物檢測報告摘錄為佐，主張原告身體狀況無虞云云。然原告於嗣後即108 年5 月20日至被告公司接受被告訪談時，原告已陳述其自身除有糖尿病之家族病史外，另曾裝設預防心臟病支架等情，嗣經被告承辦人員告知原告：「你目前因身體狀況公司給予停派，你何時可提供醫院證明，證明可正常駕駛公車，安全無虞？」等語時，原告係稱：「職有前往淡水馬偕醫院，因非原診治醫生，所以無法取得證明，而原主治醫生太忙，要6 月底安排檢查，7 月底才能拿到證明」等語，此參前述約談紀錄表即明。可徵被告於108 年5 月20日訪談原告時，雖已知悉原告至交通部民用航空局航空醫務中心接受濫用藥物及心理檢測評估後，其檢測報告並無異樣，但因原告於約談時陳述自身病史，被告告知原告停派之決定，並詢問原告何時可提出診斷證明以證明可正常駕駛公車時，原告係向被告表示需在108 年6 月安排檢查，7 月底才能拿到證明等語，被告因而於系爭期間，亦即原告所稱等候醫師安排檢查及出具證明之期間，對原告為停止派車之決定，實

難認該決定係可歸責於被告之事由，或被告前開決定有何權利濫用之情事，原告此部分之主張，即非有據。

㈥另被告對於原告之108 年5 月1 至13日間薪資並無短少給付乙節，業如前述。且原告於108 年5 月14日至31日期間，因未再執行駕駛職務，使其未再領取以原告執行駕駛職務時之行駛里程、營收績效多寡所計算等薪資項目。但因原告於該段期間均仍到勤，致原告於108 年5 月所領取之薪資17,548元，未達行政院所核定108 年度勞工基本工資23,100元，而被告嗣後亦已補發該該差額5,552 元（即23,100－17,548＝5,552 ）予原告，此有被告所提出之活期性存款存款憑條1 紙在卷可查，原告對已收受該補發薪資復不爭執。依照兩造間所不爭執之薪資結構計算方式及勞動基準法前開規定，可認被告已依兩造間勞動契約給付108 年5 月份薪資予原告。另原告於108 年6 月間係任職至108 年6 月12日乙節，為兩造所不爭執，且原告於此段期間，亦因原告未執行駕駛職務，故未領取以原告執行駕駛職務時之行駛里程、營收績效多寡所計算等薪資項目，被告依原告於108 年6 月任職日數為12日，以行政院所核定108 年度勞工基本工資23,100 元比例計算原告108 年6 月之薪資為9,240 元，並已將該薪資給付予原告，亦有被告所提出該月份薪資單為佐，而原告對已領取該薪資，亦不爭執。可認被告已依兩造間勞動契約給付108 年6 月薪資予原告。故原告主張被告未給付系爭期間（即108 年5 月14至31日及108 年6 月1 至12日）工作報酬予原告乙情，與事實不符，難予採信。

㈦綜上所述，被告既無原告所稱未給付系爭期間工作報酬予原告之情形，原告主張被告應給付系爭期間工作報酬62 ,820元，即非有據。且被告既無原告所稱不依勞動契約給付工作報酬，原告於108 年7 月1 日以被告有勞動基準法第14條第1 項第5 款之事由，終止兩造間之勞動契約，於法即有未合，原告自無從依勞動基準法第16條第4 項準用同法第17條之規定，另請求被告給付資遣費。從而，原告主張被告應給付

薪資62,820元及資遣費13,173元及自兩造調解不成立翌日起即108年7月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，經核均無理由，自應予以駁回。又本件既為原告敗訴之判決，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

四、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核不影響判決結果，爰不予一一論述，併此敘明。

五、本件係就民事訴訟法第436條之8第1項適用小額程序所為原告敗訴之判決，依同法第436條之19之規定，應確定本件訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費）應由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　28　　日

士林簡易庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，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）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　28　　日

書記官　高郁婷