臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度士勞簡字第10號

原　　告　李治平
被　　告　光華巴士股份有限公司
法定代理人　呂奇龍
訴訟代理人　李忠偉

上列當事人間請求損害賠償等事件，於中華民國108 年10月14日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆萬肆仟壹佰元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟貳佰貳拾元，由被告負擔新臺幣肆佰肆拾肆元，其餘新臺幣壹仟柒佰柒拾陸元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣肆萬肆仟壹佰元或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3 款定有明文。本件原告於起訴時原請求被告給付新臺幣（下同）195,600 元。嗣於本院審理中，變更為請求被告給付203,600 元。經查，原告上開變更，核屬擴張應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告自民國101 年4 月22日起至107 年3 月18日間（下稱任職期間）於被告擔任司機，兩造約定每月薪資為6 萬元，換算每日薪資為2,000 元。然：

㈠原告102 至106 年間特別休假（下稱特休）未休日數共49日，但被告卻以每日900 元給付特休未休日數工資，被告共短少給付53,900元（1,100 元x 49日＝53,900元）之特休未休日數工資予原告。另原告於107 年3 月18日離職時特休未休日數有11日，但被告卻未給付該11日之特休未休日數工資22,000元（2,000 元x 11日＝22,000元）。被告就原告特休未

休日數工資共短少給付75,900元。

㈡另被告於原告任職期間，從原告薪資中扣除互福金19,400元及以違規減發、獎懲減發為由，從原告薪資扣除共78,300元。被告自應將該扣除之互福金19,400元及以違規減發、獎懲減發為由而扣除之78,300元返還予原告。

㈢又因被告於106 年間因排班關係造成原告用餐不正常，導致胃潰瘍住院3 日，原告需請病假調養身體，致原告於106 年11月、12月間薪資各短少約3 萬元，被告亦以曠職0.5 日為由扣除原告薪資，原告基此向被告請求損害賠償3 萬元等語；並聲明：被告應給付原告203,600 元。

三、被告則以：

㈠關於原告主張被告應給付特休未休日數工資部分：

⑴依照臺灣高等法院96年度勞上易字第20號判決：「終止契約如係勞工自行終止，勞工對無法休畢當年度特別休假，在為終止契約意思表示時，亦得自行衡量提前休畢當年度特別休假，尚不能因提前終止契約，反而要求雇主再給付該年度特別休假未休工資。行政院勞工委員會82年8 月27日(82)台勞動二字第44064 號函釋示：查『勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。』前經本會79年12月27日台79勞動二字第21776 號函釋在案。故當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」。本件原告係自行離職，原告本應自行安排休特休，然原告不安排休假，被告本即可不給付特休未休日數工資。然經被告以1 日900 元工資補償，歷年來原告收受後並無意見，則原告多年後請求被告應給付不足之特休未休日數工資，並無理由。

⑵另依照勞動基準法施行細則第24條之1 第2 項第1 款第2 目規定：發給工資之基準為計月者，為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。然

原告以全部薪資6 萬元列計，而非以正常工作時間所得工資計算，即該薪資未扣除加班費部分，顯不足採。

㈢且原告102 至106 年特休未休日數應為41.5日，而非原告所主張之49日。因原告於102 年之特休未休日數為4.5 日，非原告所稱之7 日；另原告於104 年特休未休日數為9 日，並非原告主張之10日；而原告於106 年間曾休特休4 日，故原告於106 年特休未休日數應為11日，非原告所稱之15日。而被告就原告該41.5日特休未休日數，均已以每日900 元之工資給付予原告。另就107 年度特休未休亦已給付900 元予原告。

㈡關於原告主張被告應返還互福金部分，被告於原告任職期間曾自原告薪資扣除互福金19,400元，但原告於進入被告公司時均已同意被告按月扣除互福金，且已載明於薪資單中，此互福金之性質為在同事間直系尊親家屬或本人死亡時，發揮互助精神，互相支持援助，並非由被告得利。原告既然同意被告每月自薪資內扣除，且原告任職期間已有多位同事領得互福金，原告現翻異前詞，主張未經同意而起訴請求，顯無理由。

㈢關於原告稱被告應給付違規減發及獎懲減發獎金部分：被告於原告任職期間曾自原告薪資中扣除違規減發、獎懲減發獎金共78,300元。但此係因原告確有違規情事，被告依行車安全行車人員安全服務指標獎懲實施要點之規定，以原告有違規、獎懲等情事而減發獎金，於法並無不合

㈣至於原告主張被告應負損害賠償3 萬元部分，然原告並未舉證其事由為何，且被告否認原告因曠職有損害3 萬元之事實。另原告若請病假或曠職，該日數被告會給半薪，但此半薪只會影響底薪、伙食津貼及運價補貼專案，並無原告所稱減少薪資達3 萬元之情形等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，請准提供現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為擔保，宣告免為假執行。

四、得心證之理由：

㈠本件原告所主張之自101年4月22日至107年3月18日間任職於被告擔任司機職務，被告就原告102至106年特休未休日數中之41.5日，曾以每日900元給付該41.5日之特休未休日數工資、另已給付107年特休未休日數工資共900元。且被告於原告任職期間曾自原告薪資中扣除互福金19,400元及違規減發、獎懲減發獎金共78,300元。而原告於106年11、12月間曾請病假，並曾遭被告記曠職0.5日等事實，為被告所不爭執，並有原告所提出之衛生福利部基隆醫院診斷證明書、獎懲報表及被告所提出之原告任職期間薪資單、原告106年11月、12月之薪資清冊及已給付107年特休未休日數工資900元之活期性存款存款憑條等在卷可查，此部分之事實，堪認為真正。原告固主張被告應給付特休未休日數工資、遭被告扣除之互福金、違規減發、獎懲減發獎金及損害賠償等情，然為被告以前揭情詞抗辯。故本院所應審究者為：⑴原告於102年至107年間之特休未休日數為何？除兩造未爭執之被告業經給付之特休未休工資外，被告仍否需再給付特休未休日數工資予原告？若有，該數額應為何？⑵原告得否請求被告返還任職期間遭被告扣除之互福金19,400元及違規減發、獎懲減發獎金78,300元？⑶原告能否以其所稱被告排班不當致其罹患胃潰瘍、致其106年11、12月薪資短少及曾請病假、遭被告記曠職0.5日等事由，請求被告給付損害賠償3萬元？茲分論如下：

㈡關於原告主張被告應給付特休未休工資75,900元部分：

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。又特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，105年12月21日修正前勞動基準法第38條第1款至第3款、106年6月16日修正前勞動基準法施行細則第24條第3款分別定有明文。又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、6 個月以上1 年未滿者，3 日。二、1 年以上2 年未滿者，7 日。三、2 年以上3 年未滿者，10日。四、3 年以上5 年未滿者，每年14日。五、5 年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。又本法第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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。㈡前目所定1 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1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法第38條第1 項、第4 項前段及勞動基準法第24條之1 第2 項第1 款第1 、2 目亦分別定有明文。

⑵經查，原告係於101 年4 月22日至被告任職，並繼續工作至107 年3 月18日乙情，為兩造所不爭執，依照105 年12月21日修正前之勞動基準法第38條第1 款及第2 款之規定，原告自102 年4 月22日起及103 年4 月22日起，每年應各有7 日之特別休假；另自104 年4 月22日起及105 年4 月22日起，每年應各有10日之特別休假。且依現行勞動基準法第38條第1 項第5 款之規定，原告應自106 年4 月22日起，每年應有15日之特別休假。另參被告所提出之原告任職期間薪資單（見本院卷第49至84頁），若原告曾排休特休，被告會於該月份之薪資單（如106 年9 月）記載原告已休特休之日數，另被告自103 年起，每年1 月薪資單中亦會記載原告前1 年度之特休未休日數。而依原告之102 年4 月至12月及104 年1 月至12月之薪資單，原告於此段期間均未排休特休，而原告自102 年4 月22日起即有7 日之特別休假，自104 年4 月22日起即有10日之特別休假，但被告於原告之103 年1 月份薪資單中僅記載原告102 年特休未休天數為4.4 天（按應為4.5 日），於原告之105 年1 月份薪資單中記載原告104 年特

休未休天數為9 天，均與105 年12月21日修正前之勞動基準法相關規定不合，故原告主張其於102 年有7 日之特休未休日數及104 年有10日之特休未休日數，均屬可採。至於原告另主張其於106 年有15日特休未休日數乙情，然原告於106 年9 月間曾排休4 日特休，此有原告之106 年9 月份薪資單在卷可憑，原告對此亦不爭執，故被告抗辯稱原告於106 年特休未休日數為11日乙節，應屬可信。另兩造對於原告於103 年有7 日特休未休日數、105 年有10日特休未休日數及107 年有11日特休未休日數均不爭執，故原告於102 年至107 年間特休未休日數，應分別為：102 年為7 日、103 年為7 日、104 年為10日、105 年為10日、106 年為11日及107 年為11日。

⑶至於被告雖抗辯稱原告係自行離職，原告本應自行安排休特休，然原告不安排休假，被告本即可不給付特休未休工資云云。然依照現行勞動基準法第38條第4 項已規定；「勞工之特別休假，若因年度終結或契約終止而有未休之日數，雇主應發給工資」，另106 年6 月16日修正前勞動基準法施行細則第24條第3 款亦規定：「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」。亦即，不論105 年12月21日修法前、後，若勞工於年度終結或勞動契約終止時有特休未休之情形，雇主本有給付該特休未休日數工資之義務，並無以可否歸責於勞工之事由致有特休未休之情形而有不同。況被告就原告102 至106 年特休未休日數中之41.5日曾以每月900 元給付該特休未休日數工資予原告，另被告亦已給付原告107 年特休未休日數工資900 元予原告，均與被告前揭抗辯不合。是被告執上開台灣高等法院判決意旨及前行政院勞工委員會於79年、82年之函釋內容，抗辯稱被告無庸給付原告特休未休日數工資乙節，顯非可採。

⑷另原告雖主張其每月薪資為6 萬元，故其特休未休日數之工資應以每日2,000 元計算，而被告則抗辯稱應以每日900 元計算特休未休日數工資，然按依第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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。㈡前目所定1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1 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1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法第24條之1 第2 項第1 款第1 、2 目已定有明文。又勞動基準法施行細則前開規定於106 年6 月16日增訂前雖未有如上規定，然基於同一法理基礎，未增訂前之特休未休日數之工資計算，自仍應為相同解釋，始為事理之平。

⑸經查，依原告前揭薪資單可知原告工資係以月計，故原告102 至106 年各年度之特休未休日數工資，自應以各該年度之12月正常工作時間所得工資除以30為計算，另原告係於107 年3 月18日終止勞動契約，故其勞動終止時之特休未休日數工資時，應以其前一月即107 年2 月之正常工作時間所得工資除以30為計算。而所謂之「正常工作時間」即指依勞動基準法第30條所定之每日或每周之正常工作時間，自不包括因延長工作時間或勞工於休息日、例假或休假日工作所得工資。而依原告薪資單所列各項薪資項目，其中加勤行安獎金為每日延長工時之工資、國定假日津貼為國定假日之工資、休息日免稅為休息日之工資、逾時--免、逾時--應均係延長工作時間且已達目標里程之工資、加勤安服獎金亦屬延長工時工資，另例假津貼亦屬例假日工作之津貼，故被告抗辯稱前述薪資項目不應計入每月正常工作時間所得工資，應屬有據。至於被告另抗辯稱：原告每月所領取之單延津貼係指駕駛員因休息不出車之時間長短而易其金額之發給，而認單延津貼亦應不計入每月正常工作時間之工資云云。然此單延津貼給付應係以原告於排班間隔之待勤時間為發放標準，係指原告於正常工作時間因配合被告排班制度所受之津貼，非屬延長工時工資或於例假、休息日工作之工資，自應計入每月正常工作時間所得工資內，始為合理。

⑹故本件原告於102年特休未休日數為7日，而其102年12月正常工作時間工資除以30為1,034元，扣除被告已給付102年度特休未休日數工資4,050元，被告應再給付原告102年度特休未休工資為3,188元；原告於103年特休未休日數為7日，而其103年12月正常工作時間工資除以30為1,332元，扣除被告已給付103年度特休未休日數工資6,300元，被告應再給付原告103年度特休未休工資為3,024元；原告於104年特休未休日數為10日，而其104年12月正常工作時間工資除以30為1,125元，扣除被告已給付104年度特休未休日數工資8,100元，被告應再給付原告104年度特休未休工資為3,150元；原告於105年特休未休日數為10日，而其105年12月正常工作時間工資除以30為1,250元，扣除被告已給付105年度特休未休日數工資9,000元，被告應再給付原告105年度特休未休工資為3,500元；原告於106年特休未休日數為11日，而其106年12月正常工作時間工資除以30為905元，扣除被告已給付106年度特休未休日數工資9,900元，被告應再給付原告106年度特休未休工資為55元；原告於107年特休未休日數為11日，而其107年2月正常工作時間工資除以30為1,153元，扣除被告已給付107年度特休未休日數工資900元，被告應再給付原告107年度特休未休工資為11,783元，故原告主張被告應給付102年至107年特休未休日數工資24,700元（計算式為：3,188+3,024+3,150+3,500+55+11,783=24,700）為有理由，逾此部分，並無理由。（詳細計算方式均如附表所示）

㈢被告應否返還互福金19,400元及違規減發、獎懲減發獎金78,300元：

⑴原告主張被告於原告任職期間，曾自其薪資中扣除互福金19,400元及因違規減發、獎懲減發扣除78,300元等事實，為被告所不爭執，並有前開薪資單可為佐認。是被告自應就兩造間曾協議或業經原告同意可扣除互福金或因違規、獎懲減發扣除薪資此積極事實，負舉證責任。

⑵經查，被告固提出兩造間勞動契約書及新進駕駛員教育訓練課程表為佐，並以於原告任職期間已有多位同事領得互助金（即互福金）為由，而認兩造間已協議或原告曾同意自原告於任職期間薪資扣除互福金云云。然細究兩造間勞動契約書（見本院卷第111頁），該契約書第6條僅言明：被告所有之福利制度及福利設施，原告得依被告之規定享受、享有、享用之等語。並無被告可從原告薪資中扣除互福金之規定。另依被告所提出、已由原告簽名確認之新進駕駛員教育訓練課程表，其中亦僅就「互助金申請辦法」向原告說明，但並無曾向原告傳達或說明該互助金或互福金需從原告薪資扣除之書面記載事項，被告既無法證明與原告簽訂勞動契約時，或於原告任職之初接受被告教育訓練時，曾以書面約定或告知原告該互福金將從原告薪資扣除之事實，自難以原告任職期間曾有同事請領互福金為由，而以原告事後已知悉為由，推定原告於任職之初已同意被告扣除互福金之事實，是原告主張被告應返還任職期間所扣除之互福金19,400元乙節，應屬有據。

⑶然就原告另主張遭被告以違規、獎懲減發扣除薪資之部分，觀諸兩造間前開勞動契約書，該勞動契約書第8條第19款已載明：原告若有違規及肇事依被告「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」、「車輛肇事處理辦法」規定應解雇之標準者，被告得逕行將原告解雇等語，可徵兩造間已將此「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」、「車輛肇事處理辦法」等工作規定列為勞動契約之部分，原告對此應知之甚詳。另依該勞動契約書第11條後段亦言明：「若因違反契約內第8條第19項所列規章或其他獎金發放辦法應受不發獎金或應受減發獎金者，乙方（按即原告，下同）亦同意甲方（按即被告）從乙方薪資中獎金項目，減發抵銷計算給付之」等語，且從新進駕駛員教育訓練課程表，被告人員亦已將安全服務指標獎懲實施要點講解予原告知悉，均足認原告於簽訂勞動契約及任職之初，應已知悉若其違反該「行車人員安全服務

指標獎懲實施要點」、「車輛肇事處理辦法」等工作規則，被告可因該工作規則之規定，就各該違規或獎懲事項，自原告薪資中減發獎金。另參被告所提出之「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」，亦有若該月份超速行駛次數將減發獎金數額及未依號誌行駛將記大過1 次等違規或獎懲相關規定，而依原告所提出之獎懲報表及被告所提出之薪資單，原告於該獎懲報表期間確有多次超速行駛遭減發獎金或因未依號誌行駛而遭記大過之情形，並因此而遭被告減發獎金。是原告於簽訂勞動契約及任職之初，即已知悉其若違反該「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」、「車輛肇事處理辦法」等規定，被告以該違規或獎懲事由可自原告薪資中減發獎金，且原告於任職期間確有前述違規或獎懲減發獎金等事由，被告因而自原告薪資中減發獎金，難認有何違誤之處，故原告主張被告應返任職期間遭被告違規減發、獎懲減發獎金78,300元，並無理由。

㈣至於原告另主張因被告排班之故，使其於106 年11、12月間因胃潰瘍住院，另被告在106 年12月間曾記其曠職0.5 日，因而使原告於106 年11、12月間各短少領取薪資約3 萬元乙情，並提出衛生福利部基隆醫院診斷證明書1 份，請求被告應負損害賠償3 萬元云云。然原告於106 年間已有11日特休未休日數可供其排休之事實，業如前述，倘原告若因工作壓力致其身心不適，本得以排定特休之方式，適度調節其狀態，況原告亦未就其胃潰瘍住院與被告排班是否不當間有何相關連之積極事證以實其說，故其前開主張，難認有據。至於原告主張被告於106 年12月間曾記其0.5 日曠職，致其薪資短少領取云云。然觀諸原告之薪資單，可知原告之薪資結構除底薪、伙食津貼及運價專案補貼等薪資項目外，其餘薪資項目均依原告於該月份執行駕駛職務之里程數、營收情形及是否有延長工時、或於例假、休假日或休息日到站執勤而有所不同，倘若於該月份未執行駕駛職務日數較多，本即會影響該月份薪資，此從原告於106 年10月及107 年1 月薪資單

內所載駕駛里程、營收情形均顯逾原告106 年11、12月薪資單所載里程、營收情形即明，原告於106 年11、12月間既曾因病假及該月份例假或休息日到班值勤日數較少，因而使其薪資未若10 6年10月或107 年1 月，本屬自然，實難認被告有何其所指短少給付薪資之情事。另被告指稱若遭記曠職或病假僅影響當月份之底薪、伙食津貼及運價專案補貼等薪資項目各情，為原告所不爭執，且原告之106 年11、12月間薪資單內之底薪、伙食津貼及運價專案補貼各僅較106 年10月份短少約399 元及698 元，顯無原告所主張因而各短少3萬元之情形，故原告主張被告應負損害賠償3 萬元乙情，難認有據。

五、從而，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法相關規定，請求被告應給付44,100元（即給付特休未休日數工資24,700元及給付互福金19,400元），為有理由，應予准許。其逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

六、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。

七、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427 條第1 項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389 條第1 項第3 款之規定，應依職權宣告假執行，並依被告聲請，宣告如被告預供如主文所示擔保，得免為假執行。併依職權確定訴訟費用為2,220 元（第一審裁判費），其中444 元由被告負擔，其餘1,776 元由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　4　　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，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，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　　11　　月　　4　　日

書記官　高郁婷

附表：

年度	該年度12月薪資單薪資(A)	應扣除延長工時、例假休息日之工資(B)	每月正常工作時間工資(C=A-B)	每日工資 (D= C /30	當年度特休未休日數(E)	當年度特休未休日數工資(F=D*E)	被告已給付(G)	被告應給付(H=F-G
102	50,535	例假津貼3,609元、逾時-免6,900 元、逾時-應9,000元	31,026元	1,034元	7日	7,238元	4,050元	3,188元
103	60,761	例假津貼3,993元、逾時- 免6,900 元、逾時-應9,900 元	39,968元	1,332元	7日	9,324元	6,300元	3,024元
104	48,150	逾時- 免6,900元、逾時- 應7,500 元	33,750元	1,125元	10日	11,250元	8,100元	3,150元
105	56,409	例假津貼4,520元、逾時-免6,900 元、逾時-應7,500 元	37,489	1,250元	10日	12,500元	9,000元	3,500元
106	39,634	加勤行安獎金848 元、逾時-免6,900 元、逾時- 應2,700 元、加勤安服獎金2,032 元	27,154元	905元	11日	9,955元	9,900元	55元
107	58,246（按107 年2 月薪資單薪資）	加勤行安獎金904 元、國定假日津貼4,886 元、休息日免稅2,852 元、逾時- 免5100元、逾時-應6,900 元、加勤安服獎金3,026 元	34,578元	1,153元	11日	12,683元	900元	11,783元