臺灣士林地方法院民事簡易判決

108 年度士勞簡字第21號

原　　告　鄭晨孝
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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於中華民國109 年1 月6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貳萬陸仟貳佰零伍元。

被告應提撥新臺幣貳萬玖仟伍佰捌拾柒元至原告勞工退休金個人帳戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣捌仟玖佰柒拾元，由被告負擔新臺幣柒佰壹拾捌元，其餘新臺幣捌仟貳佰伍拾貳元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣伍萬伍仟柒佰玖拾貳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）500,000 元。嗣於本院審理中，變更為請求被告給付766,757 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。又依原告擴張應受判決事項之聲明後，其訴訟標的金額已逾新臺幣（下同）50萬元，本應依通常訴訟程序審理，然兩造於本院審理時已合意繼續適用簡易程序審理（見本院卷第42頁），本院爰依適用簡易訴訟程序繼續審理，併予敘明。

二、原告主張：原告自民國105 年4 月間起至107 年3 月16日間任職被告擔任駕駛員，兩造約定每月薪資為7 萬元，然：

㈠原告因病需長期吃藥治療，但被告卻以原告已無病假可請，

且事假及特別休假（下稱特休）需1 個月前申請為由拒絕讓原告請假，然原告所罹患為鼻咽腫瘤，依藥單記載，服用藥物會影響專注力，原告遂沒有到班，被告卻於107 年3 月16日以原告無故曠工3 日為由，終止兩造間勞動契約，被告此舉係非法解雇，被告應給付原告資遣費14萬元（月薪7 萬x 2 月＝14萬）、20日預告期間工資46,666元（70,000 /30×20＝46,666）及被告因未發給原告非自願離職證明書致原告無法領取失業補助之損害賠償84,000元（70,000× 0.6 × 2 ＝84,000）。

㈡另原告於終止勞動契約時尚有數日特休未休，但被告於106年卻僅以每日900 元給付特休未休日數工資，被告共短少給付15,763元（原告每日工資為70,000元/30日＝每日工資2,333 元，2,333 元－被告已給付900 元＝1,433 × 8 日＝15,763元）之特休未休日數工資予原告。

㈢又原告薪資為每月70,000元，被告每月為原告提撥勞工退休金應為4,200 元，但被告每月卻僅提撥2,178 元，每月短少提撥2,022 元，被告應將48,528元提撥至原告所屬勞工退休金帳戶內（2,022 × 24＝48,528）。

㈣再者，被告於原告前開任職期間，每月從原告薪資中非法扣除互助金400 元，共計9,600 元（400 × 24＝9,600 ），亦以不當名目以超速或車內清潔為由每月從原告薪資中扣除1,400 元，共計33,600元（1,400 × 24＝33,600）。被告應將該扣除之互助金9,600 元及不當名目扣款33,600元返還予原告。

㈤原告於任職期間於休息日加班共計58日，原告於休息日工作時間均為12小時，被告應給付休息日加班費388,600 元（休息日工作12小時工資為6,700 × 58日＝388,600 ）

㈥爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）等相關規定為請求等語；並聲明：被告應給付原告766,757 元。

三、被告則以：

㈠原告係於105 年4 月4 日任職於被告擔任駕駛員，原告卻於

107 年3 月14日起無故連續曠工3 日，被告遂依勞基法第12條第1 項第6 款之規定，無需預告終止與原告間之勞動契約。原告雖主張被告未經預告終止兩造間勞動契約不符勞基法規定，主張被告應給付原告預告期間工資、資遣費云云，惟原告係連續曠工3 日遭解雇，原告所請求給付預告期間工資、資遣費，依勞基法相關規定，並未包括雇主依勞基法第12條各款不經預告終止勞動契約之情形在內。況被告既係有不經預告得終止兩造間勞動契約之事由，被告即無發給原告非自願離職證明書之義務，故原告主張被告應給付無法領取失業補助之損害賠償，不應准許。

㈡另依照臺灣高等法院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」。本件原告係因無故曠工3 日遭被告解雇，其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。然經被告以每日900 元為工資補償，歷年來原告收受後並無意見，則原告事後請求被告應給付不足之特休未休日數工資，並無理由。

㈢又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。然原告卻以全部薪資列計，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。另原告自被告領

取之「特殊功績獎金」、「單延津貼」、「休息日免稅」、「安服獎金」等項目均非屬工資，不應納入特休工資之計算基礎。

㈣至於原告主張被告應返還互助金部分，被告於原告任職期間曾自原告薪資扣除互助金5,950 元，但原告於進入被告任職時已同意被告按月扣除互助金，並已載明於薪資單中，此互助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助金，原告現翻異前詞，主張未經其同意而起訴請求，顯無理由。

㈤再就原告請求不當名目罰款33,600元部分，原告並未提出有何不當原因遭被告扣款之證明依據，且原告所主張之33,600元，係如何計算，亦未經原告舉證。被告依「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」之規定，以原告行車速度超過規定而減發將金，於法並無不合。

㈥再者，原告主張被告應補提繳勞工退休金不足48,528元之部分，原告所主張被告應補行提繳勞工退休金所計算之薪資，並未扣除「特殊功績獎金」等非屬工資之恩惠性、獎勵性給與，亦未扣除「獎懲減發」、「安服減發」等實際並未發給原告之金額。

㈦末就原告所主張被告應給付一例一休加班費388,600 元之部分，被告自105 年12月23日勞基法修正實施後，均逐月依原告於休息日之出勤日數於當月給付加班費予原告，原告主張被告未給付休息日加班費乙節，顯有違誤等語，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本件原告係於105 年4 月4 日至107 年3 月16日間（下稱任職期間）任職於被告擔任駕駛員職務，嗣於107 年3 月17日

被告係以原告連續曠工3日（即107年3月14至16日）為由解雇原告，被告並未發給原告非自願離職證明書。另原告於106年特休未休日數共計為8日，被告係以每日900元給付該8日特休未休日數工資共計7,200元，另被告已給付原告107年特休未休日數工資為2,250元。又被告於原告任職期間曾自原告薪資中扣除互助金共計5,950元，及因違規減發獎金共計17,025元。且被告應另提撥29,587元至原告之勞工退休金帳戶內。再原告於106年間共有21日休息日（下稱21日休息日）到班值勤12小時，亦曾於106年10月4日中秋節、106年10月10日國慶日及107年2月18日、19日農曆春節期間（下稱4日休假日）到班值勤12小時等事實，為兩造所不爭執，並有被告所提出之兩造間勞動契約書、105年4月6日新進駕駛員教育訓練課程表、107年3月17日人事任免令、原告於任職期間之薪資單、請假明細表、駕駛駕車時間查核紀錄表及被告已給付之107年特休未休日數工資2,250元之活期性存款存款憑條等存卷可查，前開事實，首堪認定。原告固主張被告非法解雇原告，被告應依法給付資遣費、預告期間工資及因未發給非自願離職證明書致無法領取失業補助之損害賠償，另請求被告應補提撥勞工退休金至原告之勞工退休金帳戶，並給付原告於任職期間之特休未休日數工資、遭被告扣除之互助金、因違規減發獎金及未給付之21日休息日、4日休假日工作工資等情，然為被告以前揭情詞置辯。故本件所應審究者為：⑴被告是否非法解雇原告？原告以被告違反勞動契約或勞基法相關規定，主張被告應給付資遣費及預告期間工資有無理由？被告是否因未發給原告非自願離職證明書而需就原告無法領取失業補助負損害賠償之責？⑵被告應補提撥原告勞工退休金帳戶之數額為若干？⑶原告於任職期間之特休未休日數除兩造未爭執且被告業經給付之特休未休日數工資外，被告仍否需再給付特休未休日數工資予原告？⑷原告得否請求被告返還於任職期間遭被告扣除之互助金5,950元及因違規減發獎金17,025元？⑸被告有無

給付該21日休息日及4日休假日工資？若有，被告有無短少給付？短少給付金額為若干？茲分論如下：

㈡原告能否以被告所為之解雇係違反勞基法相關規定為由，主張被告應給付資遣費及預告期間工資？被告是否因未發給原告非自願離職證明書而需就原告無法領取失業補助而需負損害賠償責任？

⑴本件原告固主張其並非無故曠工3日，被告以此為由所為之解雇顯係違反勞基法相關規定云云。然原告於本院審理時曾稱：107年3月7日我有去請病假，江站長稱我的藥單只能請5天病假，所以被告當天有讓我請5天病假等語（見本院卷第40頁），核與證人即被告北峰站站長江昱仕於本院審理時所證稱之原告於107年3月間曾表示要請病假5日乙節大致相符（見本院卷第164至165頁），是原告應有於107年3月7日至被告北峰站請5日病假之事實，應能認定。又依中華民國107年政府行政機關辦公日曆表，該107年3月7日為星期三，而該月10、11日為週休二日，故原告前開5日病假本應於107年3月13日結束，亦即，原告應於107年3月14日到被告北峰站值勤或續為請假，然原告於本院審理時曾稱：107年3月整個月我都沒有上班；我是107年3月16日下午3點半到被告北峰站確認站長要不要讓我繼續請假等語（分見本院卷第86及第41頁），可徵原告於前開5日病假結束後之107年3月14日並未到班值勤，亦無即時表明是否續請病假，僅於同年月16日已近傍晚時分，始至被告北峰站表明續請病假之事實，堪屬無訛。

⑵雖原告另稱其請病假時會遭被告刁難乙情，然此為被告所否認，且原告亦未提出證據以實其說，況證人江昱仕於本院審理時曾結稱：只要打電話請假我們都會先准，只是事後要提證明，對於病假我們基本上都從寬認定，原則上請病假我們都會准等語（見本院卷第165至166頁），此情核與證人即與原告同任被告駕駛員之張世敏於本院審理時所證述之我於任職期間都是先跟站長口頭請病假，事後再補正診斷證明，

臨時請假在外面打電話也可以請假，只是事後再補正診斷證明等語大致相符（見本院卷第170 頁），再參原告於任職期間之薪資單上所登載各月差勤資料（見本院卷第45至56頁），原告於任職期間亦曾多次請病假，如105 年11月間曾請8.375 日、106 年2 月間有3.5 日、106 年5 月間曾請2.125 日、106 年12月間亦曾請3 日，而於107 年3 月間，於前開5 日病假前，原告亦曾請4 日病假，否則何以得於任職未滿1 年之105 年間即可請病假逾8 日，於106 年間又多次請病假合計亦逾8 日，又於107 年3 月連續請病假9 日且整月均未到班，堪認被告應無原告所指請病假遭刁難乙節，故原告此部分所指，難認為真。

⑶至原告另稱其所服用藥物會影響其專注力，然觀諸原告所提出之臺北榮民總醫院診斷證明書（見本院卷第65頁），該診斷證明書並未關於原告所指藥物會影響其專注力之記載，且縱原告所述屬實，以該診斷證明書所載原告就診情形，原告於107 年3 月7 日至該院門診後，原告係於107 年3 月29日始再前往該院門診治療，可見原告自107 年3 月7 日至同年月13日間並無任何如急診、門診、住院或手術之情，是原告於107 年3 月13日即該5 日病假結束後，縱有因服用藥物致其專注力無法集中而有續請病假之必要，原告仍可於107 年3 月14日向被告或證人江昱仕續請病假，然原告對此卻置若罔聞，而遲至同年月16日下午3 時30分始表示欲續請病假，被告因無從得知原告身體狀況為何，亦不知原告何以於107 年3 月13日病假結束後多日仍未到班，亦無從獲知原告是否續請病假，因而認定原告自107 年3 月14日至16日間係無正當理由連續曠工3 日，當屬有理，從而被告以原告有勞基法第12條1 項6 款之事由而終止兩造間之勞動契約，難認被告此終止勞動契約之舉有何違反勞基法規定之情事，原告以此為由認被告前開解僱係非法解僱，並無依據。

⑷而兩造間勞動契約既係經被告以原告有勞基法第12條1 項6 款之事由而終止，且被告以前開事由終止勞動契約，於法有

據，參照勞基法第16條、第17條及勞工退休金條例第12條第1項等規定，被告本即不需預告即得終止兩造間勞動契約，被告亦無需給付原告資遣費，故原告主張被告應給付資遣費140,000元及預告期間工資46,666元，均難准許。

㈤再按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第1項第1款及第3項分別定有明文。原告雖另以被告未發給非自願離職證明書致原告無法領取失業補助為由，主張被告就此應負損害賠償責任云云，然參諸就業保險法前開規定，原告若欲領取失業補助，前提為其離職應符合就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，而該條所稱非自願離職，即已指明以原告因投保單位（即被告）有關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職之情形；或原告係因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一而離職為限，而本件兩造間勞動契約既係經被告以原告有勞基法第12條1項6款之事由而終止，原告即非就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，本無從依該法相關規定請領失業補助，故原告所主張因被告未發給非自願離職證明書致原告無法領取失業補助，而認被告就此應負損害賠償84,000元乙情，乏其所據，不應准許。

㈢至於被告應補提撥至原告勞工退休金個人專戶之數額為若干乙情，兩造對於被告應提撥29,587元至原告勞工退休金帳戶之事實均不爭執（見本院卷第84至85頁），當認被告應補提撥29,587元至原告勞工退休金個人專戶，原告逾此部分之請求，即無理由，應予駁回，

㈣另原告於任職期間之特休未休日數除兩造未爭執且被告業經

給付之特休未休日數工資外，被告仍否需再給付特休未休日數工資予原告？

⑴關於原告所主張其於106 年間特休未休日數為8 日，另於107 年間特休未休日數為7 日之事實，為被告所不爭執（見本院卷第84頁上方），堪認無訛。

⑵至被告雖抗辯稱原告係遭被告解雇，原告可先自行安排休特休，然原告不安排休假，被告本即可不給付特休未休工資云云。然現行勞基法第38條第4 項規定；「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」，可知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。況依被告所提出之原告於任職期間之薪資單（見本院卷第45至56頁），被告就原告於106 年特休未休日數8 日，尚曾以每日900 元計算而給付該特休未休日數工資予原告，另被告於原告離職後，亦曾給付原告107 年特休未休日數工資2,250 元，顯與被告前揭抗辯不合。是被告執上開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，並不可採。

⑶雖原告主張其前開特休未休日數工資，應以每日2,333 元計算（即70,000/30 ＝2,333 ），此為被告所否認。然按本法（即勞基法）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，勞基法施行細則第24條之1 第2 項第1 款第1 、2 目亦分別定有明文。

⑷依原告前揭薪資單可知，原告工資係以月計，故原告106 年度特休未休日數工資，當應依106 年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17日終止勞動契

約，故其勞動終止時之107 年度特休未休日數工資，應以其前1 月即107 年2 月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」即指依勞基法第30條所定之每日或每周正常工作時間，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」、「加勤安服獎金」均為每日延長工時工資、「國定假日津貼」為國定假日工資、「休息日免稅」為休息日工資、「逾時－免」、「逾時－應」均係延長工作時間且已達目標里程之工資，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「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，另「特殊功績獎金」係屬恩惠性給付，均亦不應計入工資云云。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，應屬經常性之薪資，而「特殊功績獎金」給付係以里程達到一定目標為條件，而里程達一定標準大多源自於原告於平常工作時間之工作努力及提供勞務品質、數量，與提供勞務之時間有高度關聯，顯具「勞務對價性」，自可認此特殊功績獎金屬於原告於正常工作時間提供勞務之對價，自應計入每月正常工作時間所得工資內，始為合理。

⑸本件原告於106 年特休未休日數為8 日，而其106 年12月正常工作時間工資除以30日為每日850 元，則原告106 年度特休未休日數工資應為6,800 元，然被告已給付106 年度特休未休日數工資為7,200 元，故被告無庸再給付原告106 年度特休未休日數工資。另原告於107 年特休未休日數為7 日，而其107 年2 月正常工作時間工資除以30日為每日925 元，107 年度特休未休日數工資應為6,475 元，扣除被告已給付107 年度特休未休日數工資2,250 元，被告尚應給付原告107 年度特休未休工資為4,225 元。故原告所主張被告應給付

特休未休日數工資4,225 元為有理由，逾此部分請求，並無依據，應予駁回。（詳細計算方式均如附表一所示）

㈤被告應否返還原告互助金及因違規減發獎金：

⑴原告主張被告於原告任職期間，曾自其薪資中扣除互助金5,950元及因違規減發獎金17,025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助金或因違規減發獎金此積極事實，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助金云云。然細究兩造間勞動契約書（見本院卷第69頁），該勞動契約書第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助金之規定。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（見本院卷第68頁），其中僅就「互助金申請辦法」向原告說明，並於簽名欄上簡略記載「併同意互助金由個人薪資帳戶轉帳」等字語，均未曾向原告傳達該互助金之用途、來源及事後將於原告之任職期間每月或不定期扣除等字句，且未說明該互助金每月扣除之計算標準為何，自難僅以原告任職期間曾扣除互助金原告未有無疑義，或曾有同事請領互助金為由，而認已明示經原告同意自薪資中扣除互助金之事實，是原告主張被告應返還任職期間所扣除之互助金5,950 元，應屬有據，原告逾此部分之請求，則無理由。

⑶然就原告另主張遭被告以違規減發獎金被告應予返回乙情，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，且從上開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」，亦有若該月份有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，而依原告所提出薪資單，原告於任職期間確有多次因違規而減發獎金之情形，是原告於簽訂勞動契約及任職之初，即已知悉若其違反該「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」、「車輛肇事處理辦法」等規定，被告得以該違規或獎懲事由減發獎金，況原告對於被告所稱其於任職期間曾違規之情事並不爭執，是被告減發原告獎金，恐難認有何違誤之處，故原告主張被告應返任職期間遭被告以違規減發獎金，並無理由。

㈥至於被告有無給付該21日休息日及4日休假日工資？若有，被告有無短少給付，是否需補給付上開日數工作之工資？

⑴原告雖主張被告於其任職期間均未給付該21日休息日及4日休假日工資云云，然觀諸前開原告任職期間薪資單，原告若於該月份之休息日中曾有工作之事實，被告於該月份薪資單內即以「休息日－免稅」或「休息日－應稅」之薪資項目給付該月份休息日工作之工資予原告（見原告之106年1、3、4、6至11月薪資單），倘若於原告該月份均未曾於休息日工作之情事，該月份薪資單中即無「休息日－免稅」或「休息日－應稅」等薪資給付項目，且該薪資單上中亦有原告休息日休息日數之記載（如106年2月記載休息日4日、5

月份記載休息日5 日、12月份記載休息日為5 日）。另參原告之106 年10月及107 年2 月份（按即前述4 日休假日所在月份）薪資單，此2 月份薪資單中被告均曾以「國定假日津貼」之薪資項目給付原告於此休假日工作之工資，故原告主張被告全未給付前述21日休息日工作及4 日休假日工作之工資，並無理由。

⑵至於被告所給付上開休息日及休假日工作12小時之工資有無短少給付乙節，按勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時，又按勞工每7 日中應有2 日之休息，其中1 日為例假，1 日為休息日，勞動基準法第30條第1 項、第36條第1 項分別定有明文。再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2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上。二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之1 以上；工作2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之2 以上；前項休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以4 小時計；逾4 小時至8 小時以內者，以8 小時計；逾8 小時至12小時以內者，以12小時計，又按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，105 年12月21日修正後之勞基法第24條第1 、2 、3 項及第39條均分別定有明文。

⑶本件原告確有於前開21日休息日及4 日休假日工作且均工作12小時等事實為兩造所不爭執。原告固主張該休息日及休假日工作之工資應以每小時279 元計算（即每月薪資67,000/30/8 ＝279 ），然勞基法所稱延長工作時間或於休息日工作之工資均係以平日每小時工資額計算，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」、「加勤安服獎金」均為延長工時工資、「國定假日津貼」為國定假日工資、「休息日免稅」為休息日工資、「逾時－免」、「逾時－應」均係延長工作時間且已達目標里程之工資，故前述薪資項目均不應計入平日每小時工資額內，是原告前開所指，顯有誤會。至原告薪資另有領取「單延津貼」、「特殊功績獎金」、「專案路線」等薪資項目，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，而「特殊功績獎金」給付係以里程達到一定目標為條件，而里程達一定標準大多源自於原告於平常工作時間之工作努力及勞務品質量之提昇，而「專案路線」亦係與原告於平常工作時間提供勞務高度關聯，應將此等薪資項目計入平日每小時工資額內，計算原告於休息日或休假日工作之工資，始為合理。

⑷另依前開原告任職期間薪資單所示，原告每月於平常工作時間所得工資均視原告於各該月份駕駛里程數、營運績效或有無於該月請假而有不同，故以前開勞基法關於休息日及休假日工作工資計算之規定及上述應計入平日每小時工資額之薪資項目計算，原告於該21日休息日工作12小時所應得工資扣除被告於各該月份已給付之工資，被告尚須給付原告於該21日休息日工作之工資為13,729.6元；另原告於該4 日休假日工作12小時所應得工資扣除被告於各該月份已給付之工資，被告尚須給付原告於該4 日休假日工作之工資為2,300.6 元（各月份休息日及休假日工作之工資計算分別詳如附表二、三所示），故原告主張被告應給付其於該21日休息日及4 日休假日工作之工資16,030元（13,729.6＋2,300.6 ＝16,030.2，小數點以下四捨五入）為有理由，逾此部分之主張並無理由，不應准許。

五、從而，原告依兩造間勞動契約及勞基法相關規定，請求被告給付26,205元（即特休未休日數工資4,225 元、互助金5,95

0元及休息日、休假日工作之工資16,030元）及請求被告應補提撥29,587元至原告勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許。原告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8,970元（第一審裁判費8,370元及證人日旅費600元），其中718元由被告負擔，其餘8,252元由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　3　　日

勞動法庭法　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　　109　　年　　2　　月　　3　　日

書記官　高郁婷

附表一：（原告於106、107年度特休未休日數工資）

年度	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
106年度	38,451（按以106年12月薪資計算）	加勤安服獎金1,948元、加勤行安獎金795元、逾時-免6,900元、逾時-應3,300元	25,508元	850元	8日	6,800元	7,200元	0元
107年度	45,054（按以107年度2月份薪資	加勤安服獎金2,387元、加勤行安獎金858元、逾時- 免6,900元、逾時- 應	27,760元	925元	7日	6,475元	2,250元	4,225元

（續上頁）

	計算）	3,900 元、國定假日津貼3,249元						

附表二：（原告於106年度21日休息日工作工資）

月份	薪資單領取薪資(A)	應扣除延長工時、例假、休息日工資(B)	每月正常工作時間工資 (C=A-B)	平日每小時工資(D=C/30/8	休息日工作12 小時工資E ＝（D*1.34*2 ）+ （D*1.67*6）+ （D*2.67*4 ）	該月份休息日工作日數(F)	該月份應給付休息日工作工資（G ＝E*F)	被告已給付 (H)	被告應再給付 (I=H-G)
一	53,892	逾時- 應8,100、加勤安服獎金2,612 、加勤行安獎金858 、國定假日津貼3,412 、休息日免稅2,490 、逾時-免5,100	31,320元	130.5元	3,051	1	3,051	2,490	561
三	59,943	逾時- 應12,300、加勤安服獎金3,274 、加勤行安獎金998 、休息日免稅7,926 、逾時- 免1,500	33,945元	141.4元	3,306	3	9,918	7,926	1,992
四	49,807	逾時- 應6,900、加勤安服獎金2,471 、加勤行安獎金808 、國定假日津貼1,737、休息日免稅2,537 、逾時-免5,100	30,254	126.0	2,945.9	1	2,945.9	2,537	408.9
六	53,057	逾時- 應8,700、加勤安服獎金3,023 、加勤行安獎金965 、休息日免稅2,675 、逾時- 免5,100	32,594	135.8	3,174.9	1	3,174.9	2,675	499.9
七	50,898	逾時- 應9,300、加勤安服獎金2,785 、加勤行安獎金870 、休息日免稅5,050 、逾時- 免3,300	29,593	123.3	2,882.7	2	5,765.4	5,050	715.4
八	65,163	逾時- 應12,300、加勤安服獎金4,024 、加勤行安獎金1,201 、休息日免稅8,466 、逾時- 免1,500	37,672	157.0	3,670.7	3	11,012.1	8,466	2,546.1

（續上頁）

九	61,739	逾時- 應11,700、加勤安服獎金3,699 、加勤行安獎金1,150 、休息日免稅8,522 、逾時-免1,500	35,168	146.5	3,425.1	3	10,275.3	8,522	1,753.3
十	61,919	逾時- 應9,900 、加勤安服獎金3,627 、加勤行安獎金1,104 、國定假日津貼1,869 、休息日免稅8,185 、逾時-免1,500	35,734	148.9	3,481.4	3	10,444.2	8,185	2,259.2
十一	67,678	逾時- 應13,200 、加勤安服獎金4,017 、加勤行安獎金1,201 、休息日免稅11,175 、休息日-應稅486	37,599	156.7	3,663.7	4	14,654.8	11,661	2,993.8

合計	13,729.6

附表三：（原告於106、107年度4日休假日工作工資）

年度、月份	薪資單薪資(A)	應扣除延長工時、例假、休息日工資(B)	每月正常工作時間工資(C=A-B)	每日8 小時工資(D= C/30 、平日每小時工資(E=D/8)	休假日工作12小時工資F ：D+（E*1.34*2）+（E*1.67 * 2）	該月休假日工作日數G	被告已給付(H)	被告應給付(I＝F*G-H
106 年10月份	61,919	逾時- 應9,900 、加勤安服獎金3,627 、加勤行安獎金1,104 、國定假日津貼1,869 、休息日免稅8,185 、逾時-免1,500	35,734	1,191 148.9	2,087.5	2	1,869	2,306
107 年2月份	45,054	加勤安服獎金2,387 元、加勤行安獎金858 元、逾時- 免6,900 元、逾時- 應3,900 元、國定假日津貼3,249 元	27,760	925元 115.7	1621.8	2	3,249	-5.4

合計	2300.6