臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第30號

原　　告　張家銘
訴訟代理人　柯劭臻律師
複代理人　林寬榮
被　　告　大南汽車股份有限公司
法定代理人　王興尉
訴訟代理人　易言立

上列當事人間請求給付資遣費等事件，由臺灣臺北地方法院移送前來（106年度勞訴字第415號），本院於中華民國109年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬柒仟玖佰參拾元，及自民國一零六年九月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬柒仟玖佰參拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、原告起訴後，其法定代理人由黃奕炳變更為王興尉，並於民國109年3月12日具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀、臺北市政府107年3月8日府產業商字第10746158610號函、被告公司變更登記表足憑（本院卷二第351至358頁），經核與民事訴訟法第170條、第175條第1項、第176條規定相符，應予准許。

二、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款各有明文。本件原告起訴聲明第1項原請求被告給付新臺幣（下同）195萬9,493元，及自106年9月

26日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息（臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第415號卷【下稱北院卷】第3頁）；嗣於訴訟繫屬中迭為聲明之變更，終將上開聲明變更為：被告應給付原告169萬6,693元，及自106年9月26日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，核原告所為屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，亦應准之。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自101年1月2日起任職於被告擔任駕駛員，嗣因認被告長期使伊超時工作及短給薪資，於請求被告給付應休未休及延長工時工資未果後，伊於106年9月9日以被告積欠薪資為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，以律師函通知被告終止兩造勞動契約，該函業由被告收受送達，伊自得依勞基法第14條第4項準用第17條第1項規定，請求被告以伊離職前6個月平均薪資8萬8374元、年資5年8月13日之新制基數2.875，給付伊如附表1-1所示之資遣費25萬4,075元；又伊任職於被告期間，每月領取薪資除底薪外，尚含「里程津貼」、「載客津貼」、「租車津貼」、「特約專車獎金」、「公勤補助」、「業績獎金」、「敬業獎金」、「服務評鑑」、「中退津貼」、「獎金」、「零筆事獎金」等，均應推定具「勞務對價性」及「給付經常性」而屬正常工時工資，計入工資範圍計算平日延長工時、再延長工時工資及例、休息日出勤工資（下合稱加班費，分則各稱該工資名稱），然被告依未經大南汽車股份有限公司產業工會（下稱大南公司工會）會員代表大會追認、違反勞基法第2條第3款、第24條、第39條「工資」定義強制規定之薪資支給實施辦法（下稱系爭薪給辦法）規定，以底薪或基本工資數額為加班費計算基礎，顯屬違法，扣除伊已請領之中退津貼24萬9,265元，伊自得依勞基法第24條、第39條、被告工作規則（下稱大南公司工作規則）第34條、第43條規定，請求被告給付101年9月至106年9月加班費差額計135萬5,321元；再被告於伊任職期間之10

2至106年間，雖有以每日800元計付伊特休未休37日獎金2萬9,600元，然被告計算依據仍以底薪而未加計其他每月固定給付項目，伊亦得依勞基法第38條、第39條、被告工作規則第46條規定，請求被告給付伊如附表1-2所示之應休未休之特別休假獎金差額9萬2,229元等語。並聲明：㈠被告應給付原告169萬6,693元，及自106年9月26日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：伊與大南公司工會於97年12月15日第7屆第4次勞資會議，締結團體協約（下稱系爭團體協約），經臺北市政府勞工局（下稱北市勞工局）於98年2月24日函知同意認可，同年3月16日第7屆第5次勞資會議決議通過系爭薪給辦法等薪資項目再確認，同年6月15日第7屆第6次勞資會議再決議確認系爭薪給辦法等項目，大南公司工會於同年10月11日第8屆第1次會員代表大會追認系爭團體協約及上開經勞資會議決議確認之系爭薪給辦法；另99年12月5日大南公司工會第8屆第2次會員代表大會再追認同年9月27日第8屆第4次勞資會議決議修訂之系爭薪給辦法，並自100年1月1日起實施。系爭薪給辦法第二節「行車人員薪資支給實施辦法」已載明加班費以法定基本工資之「平日每小時工資額」為計算基準，且里程津貼、載客津貼、業務獎金、5萬分配數、中退津貼等項薪給，非以不同工時之里程區分，伊給付原告之每月薪資，實已逾法定工時應給付之加班費及國定假日應休未休之加倍工資，伊與大南公司工會議定以上開方式計算工資及加班費，未低於勞基法所定最低給付標準，原告自應受拘束，其請求加班費及特休未休工資差額，並無理由；又原告於106年9月13日僅以簡訊告知其所屬秀山站站務員不會到勤，至同年月15日仍未到站出勤或辦理離職手續，已屬連續曠職3日，伊依勞基法第12條第6款及大南公司工作規則第12條第6款規定，於同年月15日函知原告終止兩造勞動契約，自屬適法，伊向原告給付薪資並無違反兩

造勞動契約或法令致侵害原告權益之情，原告於同年9月9日片面終止勞動契約於法不合等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷二第267頁、卷三第22至23頁、第25至26頁，並依判決格式修正、補充或刪減文句）：

㈠原告於101年1月2日起至106年9月間任職被告，年資共5年8月13日，新制基數為2.875。

㈡原告任職被告期間之特休未休日數分別為：102年5天、103年7天、104年5天、105年10天、106年10天，計37日。

㈢原告任職期間之101年9月至106年9月上班及例休日數如本院卷一第829至839-2頁、卷二第15頁、第146至189頁、第193至253頁所載（即原證14、15、23及被證39）。

㈣兩造於106年9月26日經中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解不成立。

㈤原告於106年8月間向臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）申訴，經該局以北市勞動字第10640584500號處分被告「違反勞動基準法第24條第1項、第24條第2項、第32條第2項及第39條規定，經本局查證屬實，合計處罰鍰94萬元」確定。

㈥被告訂有經北市勞動局核備之大南公司工作規則。

㈦上開事實，有原告勞工保險被保險人投保資料表、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解記錄、大南公司工作規則、北市勞動局107年7月23日北市勞動字第1076043366號函、北市勞動局106年11月24日北市勞動字第10640584500號裁處書、北市勞動局106年12月4日北市勞資字第10641925700號函、被告106年12月8日大忠字第1060005711號函、大南工作規則修正條文對照表、駕員每班次表、行車憑單、薪資單、兩造製作超時工資統計表105至106年原告休假表、被告製作之特別休假統計表、被告未休假獎金發放證明冊為

佐（北院卷第7頁至第8頁反面、本院卷一第25至29頁、第72至89頁128至131頁、第136至416頁、第454頁、第497至805頁、第817至839-2頁、第848至849頁、卷二第15頁、第107至114頁、第122至129頁、第146至189頁、第193至253頁），且為兩造所不爭執，堪予信實。

四、本院之判斷

原告主張被告核發加班費僅以底薪為計算基礎，未將其每月領取工資中「里程津貼」、「載客津貼」、「租車津貼」、「特約專車獎金」、「公勤補助」、「業績獎金」、「敬業獎金」、「服務評鑑」、「中退津貼」、「獎金」、「零肇事獎金」等項目計入工資範圍計算加班費，其自得請求被告給付101年9月至106年9月間之加班費差額135萬5,321元；又被告計算其特休未休工資時，亦未將上開薪資項目計入平均工資範圍計算，伊亦得請求被告給付如附表1-2所示特休未休工資差額9萬2,229元；另其以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，被告亦應依法給付如附表1-1所示其離職前6個月平均薪資計算之資遣費25萬4,075元，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

㈠原告請求被告給付101年9月至106年9月加班費差額，逾附表3「差額總計」列所示數額之請求，為無理由：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，再延長工作時間在2小時內者，按平日每小時工資加給2/3以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1款、第2款、第39條亦各有明定。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假

、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，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（最高法院102年度台上字第1660號民事判決意旨參照）。是兩造間合意之工資給付方式及關於加班費給付方式，倘若不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費之總和，則該方式即不違反勞基法之規定，非不得依兩造之合意給付之。

2. 次按本法（即團體協約法）所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約；團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效；但其規定並不以之為無效者，不在此限；工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表2/3以上之決議，或通知其全體會員，經3/4以上會員以書面

同意，未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力；團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件；團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。團體協約法第2條、第3條、第9條、第10條第1項前段、第12條第1項第1款、第17條第1項第2款分別定有明文。查被告與大南公司工會於97年12月15日第7屆第4次勞資會議，締結系爭團體協約、第5次勞資會議決議依修正條文送請核備，經北市府勞工局同意認可，大南公司工會於98年10月11日第8屆第1次會員代表大會追認系爭團體協約及經上開勞資會議決議確認之被告系爭薪給辦法；又被告第8屆第4次勞資會議通過修訂系爭薪給辦法中規定之「行車人員薪資獎金給與辦法」及確認系爭薪給辦法，經於大南公司工會於98年10月11日第8屆第1次會員代表大會追認通過系爭薪給辦法、99年12月5日第8屆第2次會員代表大會決議追認通過修訂「行車人員薪資獎金給與辦法」等情，有被告第7屆第4次、第5次勞資會議會會議記錄會議記錄、大南公司工會第8屆第1、2次會員代表大會紀錄、系爭薪給辦法之「行車人員薪資獎金給與辦法」在卷可稽（本院卷一25至29頁、第128至131頁、第472至478頁、第483至486頁、第492至494頁）；又被告與大南公司工會於106年8月14日第10屆第6次勞資會議確認大南工作規則及團體協約修正條文，同年月27日經大南公司工會第10屆第2次會員代表大會追認通過，經北市勞動局同意核備，大南工作規則第12條第26點規定，勞工違反勞動契約、團體協約、生活公約或本規則規定，情節重大，被告得不經預告終止勞動契約等情，亦有北市勞動局北市勞資字第10641925700號函、大南工作規則修正條文對照表、勞資會議記錄、會員代表大會記錄、工作規

則可按（本院卷一第76頁、第79至88頁、第90至104 頁），而兩造屬系爭團體協約團體之雇主及勞工，原告且依工作規則第34條、第43條規定主張被告應給付差額加班費（本院卷三第29頁），足徵原告應遵守系爭團體協約及大南工作規則規定。則依上開規定，除系爭團體協約及大南工作規則違反法律強制或禁止之規定而無效外，兩造自應受其拘束。

3.原告雖主張系爭薪給辦法所載加班費計算方式，違反勞基法關於「工資」定義之強制規定而屬無效云云。但查：

⑴ 原告任職被告期間領取之工資除底薪外，尚有里程津貼、載客津貼、租車津貼、特約專車獎金、公勤補助、業績獎金、敬業獎金、服務評鑑、中退津貼、獎金、零肇事獎金等，有原告薪資明細可稽（本院卷二第122 至129 頁，其餘置於被證31光碟，置證物袋）；又系爭薪給辦法第二節「行車人員薪資支給實施辦法」規定（本院卷一第27至29頁）：

貳、薪（工）資：（共七項目納入平均工資及退休金計算）

一、底薪：新進駕員以工員一等一級1 萬3264元起薪，……駕員二等七級1 萬5,868 元。

二、里程津貼：㈠未受補貼路線：係以營運里程核給津貼，不受服勤天數影響。㈡一、二等路線：每公里支給1.1 元津貼，按月累計核發。㈢專案租車（如美麗華、新光三越、839 、棕20），每小時支給90元，其行駛里程不再列計津貼。㈣四等路線（虧損及受補貼路線）：平地路線、小22、山區路線等，每公里支給2.2 元津貼。

三、載客津貼：㈠不分站線別，一律按載客收入每百元支給6.50元津貼，並按月累計核發。㈡特殊專租車（如美麗華、新光三越、839 、棕20）載客津貼不再列計。

四、逾時加給：㈠當日延長逾時2 小時以內，以基本工資÷（30× 8)× 1.33；㈡當日延長逾時2 小時以上，以基本工資÷（ 30× 8)× 1.66；㈢駕員底薪高於基本工資時，

以該駕員底薪計。

五、假日加給：依基本工資÷ 30天x假日出勤天數（駕員底薪高於基本工資時，以該駕員底薪計）。

參、補助津貼（獎金）：（共五項不列入平均工資及退休金計算）

一、待勤、中退津貼：除三等路線外，當日累計之非方向盤時間前120 分鐘為待勤，每分鐘以1 元計；第121 分鐘起為中退，每分鐘以0.5 元計。

二、敬業獎金：㈠四等路線實際出勤日應達26天（含以上）支給3,000(二月及春節月份另外列計）。㈡四等路線實際出勤日未達26天（不含），依服勤天數x 100 元支給（公假、喪假、婚假及陪產假均視為出勤日）。

三、業績獎金：依各分等路線，以達成績本業績或超越績效者給予獎勵。㈠一等路線……1.每月達基本業績12萬元者，一次核撥3,000元之獎金。……

四、服務評鑑獎金：按稽訓組訂頒「服務評鑑獎勵金發放規定」辦理。……㈡如當月發生違規、超速……

五、零肇事獎金：連續三個月該路線零肇事受評合格者，扣除肇事折算金額後，按比例發放團體獎金。

循此足悉，里程津貼、載客津貼、敬業獎金乃依行駛路線不同或按行駛公里數計發，逾時加給、假日加給依工作時數計發，中退津貼係依手未持握方向盤之時間多寡計發，業績獎金依每月達成業績計發，服務評鑑獎金係依駕員行車情形按規定計發。考諸被告以一定路線里程、達成業績等計發上開津獎之計算方式，乃因被告係經營市區客運業者，所屬駕駛員之工作內容與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工，自不相同，客運有其行業特殊性，其訂定上開津獎計發方式，避免駕駛員有為工時而故意以慢速駕駛，造成跑車趟數較少卻能獲得較多工時之不公平現象，如發生此情形非但對於其他遵守規定之駕駛員或被告不公平，更將嚴重損及乘客利益而耽誤寶貴時間，被告依行

駛路線、公里數、載客數等標準計發津貼獎金，即有必要，亦兼顧鼓勵駕駛員載運乘客，俾助於公益；而核發待勤、中退津貼、敬業獎金、業績獎金、服務評鑑獎金、零肇事獎金之要件係分別以非握方向盤時間、每月出勤日數、達成業績等之數多寡，及有無肇事違規紀錄為標準，意即是否得以領取上開5 項津貼獎金，容與駕駛員之基本工時或已達逾時工時無必然關連性。準此，被告因其經營客運業之特殊性，核給之駕駛員工資，除底薪為固定工資外，乃隨路線、里程、載客率、駕駛時數、休息時間等各種狀況而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動，其「平日工資」難以計算其確定數額，則被告依團體協約與包含原告在內之駕駛員，另行議定以底薪作為計算加班費之「平日工資」，且依不同狀況給予各項津貼獎金，即包含法定正常工時及假日、延長工時而合併給薪，倘未低於基本工資者，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，應與勞基法第21條第1 項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。

⑵ 再按勞工繼續工作4 小時，至少應有30分鐘之休息。勞基法第35條前段定有明文。營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞動基準法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：二、連續駕車4 小時，至少應有30分鐘休息，……；其最多連續駕車時間不得超過6 小時，且休息須1 次休滿45分鐘。汽車運輸業管理規則第19條之2 亦有明定。揆諸上揭關於勞工及駕駛員連續工作後之休息時間為30至45分鐘之規定，除考量工作者身體健康之個人因素外，營業大客車輸運乘客因攸關公共安全，尤應使駕駛員獲得適度充分休息以利公益，原告擔任市區客運駕駛員，自應依上規定酌認休息時間。本院審以客運業駕駛員職務除駕駛工作外，發車前後之車輛清潔、安全檢查、遺失物確認等亦屬附隨於駕駛

工作所必須執行之職務，而市區路線計算趟次間空檔之終點未必在公車總站或有大面積停車場之處，如無適當停車空間而須違停，為免車輛遭拖吊或投零錢箱失竊，駕駛員勢必僅能於車輛上休息，形同與工作期間無法自由離開車廂無異，是揆上規定，原告主張因駕駛員職務特殊性，應認其每日工作時間包括「班次間空檔少於1 小時之時間」，即值憑採。被告雖抗辯其並未於班次間非方向盤時間拘束駕駛員之活動，待班期間不應計為工作時間云云，但因上所述因素使駕駛員於趟次間無法自由離開車輛安心休息，而與出勤時須處於車廂內之狀況無異，自不得逕認駕駛員未駕駛期間之時間，即為其休息時間而非工時，被告所辯要無足取。職故，原告主張以上開計算方式得出如附表2 之A 、B 欄所示之原告101 年9 月至106 年9 月每日總工時及加班總時數，復為被告所不爭執（本院卷二第258 頁），是101 年9 月至106 年9 月原告每日工時及加班時數應以如附表2 之A 、B 欄所示為準審酌。

⑶ 查，經兩造依行政院勞工委員會頒訂之基本工資及卷附兩造均不爭執原告每月延時、再延時、假日出勤日數（本院卷一第829 至839-1 頁、本院卷二第15頁、第146 至189 頁、第256 頁、第193 至253 頁），依如附表2 之A 、B 欄所示工時，按勞基法規定計算101 年9 月至106 年9 月各月被告應給付之工資如附表2 之D 欄所示，互核各該月被告實際給付原告之工資總額（兩造不爭執之被證31光碟所載每月薪資單）如附表2 之E 、F 欄所示（其中E 欄不含中退津貼、F 欄含中退津貼），兩造議定之原告應得工資總額，除如附表3 所示6 筆被告實際給付薪資（含中退津貼）較基本工資計算出之加班費有12元至1 萬2,534 元間不等之差額應由被告補足給付外，其餘55個月並未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費之總和，甚至有51個月被告實際給付未含中退津貼之工資數額，已較以基本工資計算之加班費數額為高，而如附表3 所示之短

少給付衡情尚非鉅額，與上開所述被告給付逾勞基法基本工資規定計算之工資月數及數額乙情相較，仍應認上開被告所辯議定加班費計算方式應不致違反勞基法之規定，準此，原告自應受上開勞雇雙方議定工資核算方式之拘束，其主張系爭行車人員薪資支給辦法違反勞基法規定云云，即非可取。

4.總前，原告請求被告給付以每月實際加計各項津貼獎金之總額計算之加班費差額135 萬389 元，洵非有據；依兩造議定計算加班費之薪資基礎及計算方式（即依勞基法規定計算之加班費），原告請求被告給付如附表3「差額總計」列所示之加班費差額為有理由，逾此範圍之請求尚無所據。

㈡ 原告得請求102 年至106 年共37日應休未休假工資計7 萬9,402 元，逾此範圍之請求為無理由：

1.按勞基法第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，勞基法第39條定有明文，足見勞基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資。故倘非雇主因有工作需要且經徵得勞工同意者外，自應以休假為原則。次按，勞基法第38條勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。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2 目同有明文。是正常工時應指常態之工作情況，即排除非常態之延長工作、例假日工作之時間而言，始符公允。

2.兩造就原告任職最後6 個月之平均工資為4 萬4,180 元，並不爭執（本院卷一第42頁、第113 頁、本院卷三第18頁），堪認上述工資數額為原告任職最後1 個月正常工時計算之薪資，依此計算原告1 日工資為1,473 元（44,180元÷ 30日＝1,473 元，元以下四捨五入）。又原告自102 至106 年應休

未休假共37日（不爭執事項㈡），則被告應給付原告應休未休工資數額應為10萬9,002元（1,473元x 37天x 2 ＝109,002元），扣除兩造不爭執被告已給付之特休未休工資2萬9,600元（本院卷三第28頁），被告應給付原告7萬9,402元（109,002元－29,600元＝79,402元）。

3.原告固主張應以原告每年最後月份實際領取薪資數額為基準計算特休未休之一日工資（本院卷三第27至28頁）、被告固亦抗辯被告90年5月22日第5屆第2次勞資會議決議、91年1月30日頒布之「本公司九十一年員工休假作業規定」說明三，已明定原告知特休未休工資為每日800元（本院卷三第18至19頁）云云。惟勞基法施行細則第24條之1既已明定以月計發薪資者1日工資之計算方式，如前所揭，原告主張以每年最後1個月其實際領取薪資數額計算1日工資，該數額包含加班費在內顯非屬正常工時所得之工資；被告所辯上開內部決議及規定，未依每位勞工憑以計算特別休假工資之一日工資數額不同而分情給予；均與上揭規定相悖，是兩造上開主張抗辯，均乏所據而無可採。

㈢ 原告請求被告給付資遣費部分，為無理由：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；或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契約。勞工依第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。第17條發給勞工資遣費之規定，於勞工以上開規定終止契約準用之。勞基法第14條第1項第5、6款、第2項、第4項定有明文。

2.查原告主張其於106年8月間知悉被告長期短少給付加班費等工資並向北市勞動局申訴後，於30日之同年9月9日以勞基法第14條第1項第5、6款為由，通知被告終止兩造勞動契約，雖據提出律師函暨掛號執據、勞資爭議調解紀錄為佐（北院卷第6頁至該頁反面、第8頁至該頁反面）。惟被告依兩造間議定之系爭薪給辦法給付原告工作報酬，且原告已

按月領取如附表2之F欄所示薪資，業如前㈠所述，而被告雖有如附表3所示6筆加班費及特休未休獎金短付情形，但按勞基法第14條立法例係採「重大理由」說，且該條是與同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解僱勞工時尚須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反勞基法第14條第1項第5、6款所定事由時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，解釋上，仍必須達違反程度重大始可。尤其勞基法第1項第5款並無應於知悉情形30日除斥期間內終止之規定，倘認僅係雇主疏失或計算錯誤等情節並非重大之短付工資，勞工仍得於未有期限限制情形下，隨時得主張終止，反將造成勞動契約之不穩定，顯非該規定之意旨。且勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的，準此，如附表3所示6筆短付情形，數額既非鉅大，且被告以每日工資800元給付特休未休獎金計算之本意，係基於其客運業從業性質特殊性所為，難謂屬故意剋扣勞工工資工時致損害勞工權益之虞之情。綜依上認，被告依兩造議定之工資計算方式計付工資，尚難逕認被告有如原告所述「長期剋扣工時」而有不依勞動契約給付或給付遲延、或違反勞基法致損害原告權益情節重大之情形，是原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款終止契約後得依同條第4項請求給付資遣費25萬4,075元，即乏依據，不應准許。

㈣ 末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息

；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付上開加班費及特休未休工資差額，為未確定期限之債務，原告依法應為催告，被告始負遲延責任而應給付法定遲延利息。查原告以其請求被告上開給付申請北市勞動局調解爭議未果，以申請前揭調解以為催告，被告仍未給付，依前開規定，其併請求以調解未成立當日即106 年9 月26日起加計之法定遲延利息，亦屬有據。

五、從而，原告依勞基法第24條、第38條規定，請求被告給付101 年9 月至106 年9 月加班費差額2 萬4,368 元、應休未休工資差額7 萬9,402 元計12萬7,930 元，及自106 年9 月26日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分請求之加班費、特休未休工資，及原告依勞基法第14條第1 項第5 、6 款、第4 項規定請求給付資遣費25萬4,075 元部分，則屬無據，不應准許。

六、本判決主文第1 項命被告給付之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389 條第1 項第5 款規定，依職權宣告假執行，惟被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額宣告免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所依據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389 條第1 項第5 款、第392 條第2 款，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　李嘉慧

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　19　　日

勞動法庭　書記官　林瀚章