臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞簡上字第1號

上　訴　人　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　李忠偉
被上訴人　　陳志吉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國107 年11月9 日本院士林簡易庭107 年度士勞簡字第32號第一審判決提起上訴，本院於108 年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決第一項關於命上訴人給付金額超過新臺幣貳萬壹仟伍佰肆拾元部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用由上訴人負擔百分之九十，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、被上訴人起訴主張：伊自民國106 年12月1 日起受僱上訴人任駕駛員工作，約定月薪新臺幣（下同）5 萬8,000 元，於107 年6 月15日遭上訴人以伊在職期間1 年內累積滿3 大過，依工作規則第41條第17款規定不經預告逕予解雇。惟上訴人解雇並不合法，其復有短少給付工資及逕自扣薪情事，更未依規定提撥勞工退休金，經伊依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，並向新北市政府勞工局請求勞資爭議調解未果，爰依勞動契約、勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）等規定，請求上訴人給付資遣費2 萬9,000 元；預告期間10日工資1 萬9,333 元；特別

休假未休3日工資5,800元；106年12月、107年6月短少之薪資3萬874元、1萬3,545元；107年2月、6月逕自扣薪之3,084元、5,000元，及應提撥1萬1,200元至伊勞工退休金專戶。原審判決上訴人應給付被上訴人資遣費1萬1,818元；遭扣薪之3,084元、5,000元；特別休假未休3日工資4,338元，及應提撥4,348元至被上訴人退休金專戶，並駁回被上訴人其餘請求。上訴人聲明不服，提起上訴（原審駁回被上訴人請求部分，未經上訴已告確定）。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人於106年12月1日至107年6月15日期間遭記滿3大過未經抵銷，符合工作規則得予解雇之規定，且情節重大，伊於知悉上情30日內不經預告逕予解雇，應屬合法，無須給付資遣費。又被上訴人於107年2月8日、3月6日因駕駛疏忽，分別導致車號000-00號、000-00號大客車受損，致伊受有支出2,213、817元修復費用之損害，伊經被上訴人同意以其薪資抵償，應屬適法。另被上訴人於107年2月14日、5月12日有過站不停之缺失，伊依行車人員安全服務獎懲實施要點第肆區分第六項規定，於同年6月減發服務獎金5,000元，予以警惕，以確保民眾乘車安全及公共利益，被上訴人受領薪資單後未提出疑義，應亦有同意。再被上訴人領取之「安服獎金」、「特殊功績獎金」、「單延津貼」等，均屬恩惠、獎勵性給與，非勞務對價，不應納入計算工資，伊經核算後，已於同年7月2日給付被上訴人特別休假未休3日之全額工資2,700元。至被上訴人請求提撥勞工退休金部分，應考量其任職期間薪資調整及實際工資數額等語，資為抗辯。並於本院上訴聲明：　原判決不利上訴人部分廢棄。　上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。

三、本院之判斷：

、被上訴人主張其於106年12月1日起受僱上訴人任駕駛員工作，於107年6月15日遭上訴人以其在職期間1年內累積滿3大過，依工作規則第41條第17款規定不經預告逕予解雇。

其嗣以上訴人終止勞動契約不合法為由，向新北市政府聲請勞資爭議調解，及依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。其受僱期間未休特別休假為3日等情，業據提出新北市政府勞資爭議調解紀錄（原審卷第6至7頁）、勞工保險被保險人投保資料表（原審卷第8至10頁）、106年12月、107年2至6月薪資單（原審卷第12、17、19、21、23、27頁）為證，且為上訴人所不爭執，堪信為真實。

、被上訴人另主張上訴人應給付其資遣費1萬1,818元、特別休假未休3日工資4,338元、遭扣薪之3,084元、5,000元，及提撥4,348元至其退休金專戶，為上訴人否認。查：

關於資遣費部分：

－上訴人終止勞動契約難認合法：

按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞動基準法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損害之情形（最高法院95年度台上字第2465號、104年度台上字第167號判決參照）。

被上訴人任職期間遭記大過3次之事發時間為107年1月4日、3月15日、4月28日，事由均係「服勤出車前酒測值異常，致未能準點發車，影響營運，作業規定」，有上訴人提出之獎懲報表（原審卷第100頁）可稽。而上訴人就被上訴人上開違規情狀陳稱：107年1月5日服勤出車前酒測值異常（第一測0. 077mg/l、第二測0.065 mg/l）致未能準點發車，影響營運及作業規定，記大過壹次；107年3月15日服勤出車前酒測值異常（第一測0.124mg/l、第二測0.117mg/l）致未能準點發車，影響營運及作業規定，記大過壹次；107年4月28日服勤出車前酒測值異常（第一測0.137mg/l、第二測0.120 mg/l）致未能準點發車，影響營運及作業規

定，記大過壹次（原審卷第73至74頁）。其提出表明對被上訴人輔導之107 年4 月23日通知書則記載：「本人陳志吉已知悉公司工作規則第41條第17款【一年內積滿三大過】得不經預告逕予解雇，現誠心接受輔導，今後定當克盡職責改正缺失，爭取優良表現，若再有違反公司相關規範【致一年內積滿三大過】，遭公司爰依勞動基準法等規定不經預告逕予解雇，絕無異議」（原審卷第74、101 頁）。復表明其對被上訴人輔導後，被上訴人駕車輕忽草率、屢次違規及酒測異常之情形並未改善，乃以被上訴人於1 年內累積滿3 大過未經抵銷為由，不經預告終止勞動契約等語（原審卷第74至75頁），足見上訴人係於107 年4 月23日以通知書對被上訴人補導後，認被上訴人仍駕車輕忽草率，且再次酒測異常，違反勞動契約及工作規則情節重大，於其任職未滿1 年即予解雇之情，可認上訴人於同年4 月28日對被上訴人經酒測異常應記壹大過，且累積1 年內3 大過而情節重大有所確信，遲至107 年6 月15日始對被上訴人為終止勞動契約之意思表示，已逾勞基法第12條第2 項規定之30日期間，所為終止難認合法。

㈡被上訴人得請求上訴人給付資遣費：

按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，為勞基法第14條第1 項第6 款所明定。又勞工依第14條終止勞動契約，依同法第17條規定，雇主應依下列規定發給勞工資遣費： 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計。另勞退條例第12條第1 項規定：勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發

給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。而平均工資，係計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，係工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明定。

被上訴人主張其月薪5萬8,000元，為上訴人否認。觀諸兩造簽署之勞動契約書（原審卷第80頁），未有月薪數額之記載，而依上訴人所提薪資結構圖（原審卷第118頁），可知被上訴人之月薪含本薪、運價補貼、里程、特殊功績、安服、例假、逾時等項目，且各有計算方式，被上訴人之薪資單亦係以上開項目計列得出各月不同之薪資額，其主張月薪固定為5萬8,000元，實無足取。

上訴人固辯以被上訴人之工資不含其所領「安服獎金」、「特殊功績」、「單延津貼」（本院卷第97頁）。惟依上開薪資結構圖所載各項目款項計算方式，可知「安服獎金」係以總營收、出勤天數、營收天數（以里程明細為據）達一定目標為條件；「特殊功績」係以總營收、里程、營收天數（以里程明細為據）達一定目標為條件。至「單延津貼」則係上訴人針對配合公車離峰及尖峰載客量落差之排班發給之津貼（本院卷第31頁）。而出勤、營收天數達一定標準源自於工作及勞務質量之提昇，被上訴人因須固定輪排班而受領「單延津貼」，與其駕駛工作內容亦有高度連結，均與勞務提供時間緊密相關，具「勞務對價性」，性質上均應為被上訴人提供勞務之對價，被上訴人每月復均領取「安服獎金」、「單延津貼」（原審卷第12、17、19、21、23、27、127頁），可見「安服獎金」、「特殊功績」、「單延津貼」均屬上訴人制度上經常性給與之工資，非恩惠、獎勵性之給付，上訴人此部分所辯，委無足取。

依兩造提出薪資單（原審卷第12、17、19、21、23、127頁），可認兩造間勞動契約終止前之106年12月、107年1至5月，被上訴人薪資分別為2萬7,126元、5萬3,762元、

3萬7,657元、5萬8,898元、4萬1,015元、4萬3,376元，核算平均工資為4萬3,639元（【27126+53762+37657+58898+41015+43376】÷6=43639），被上訴人任職期間以6個月又15日計算，得請求上訴人給付資遣費1萬1,818元（43634×1/2×6/12+15/30×1/12】=11818，小數點以下四捨五入，下同）。

關於特別休假未休部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿者，應給予特別休假3日。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。勞基法第38條第1項第1款、第4項前段分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，按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三十所得之金額，為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目所明定。本件被上訴人主張其於勞動契約終止時有特別休假3日未休，為上訴人所不爭執，而被上訴人於勞動契約終止前1個月即107年5月之工資為4萬3,376元，核算其1日工資為1,446元（43376÷30=1446），其得請求上訴人給付特別休假未休3日之工資為4,338元（1446×3＝4338），扣除上訴人已給付2,700元，有存款憑條（本院卷第64頁）可佐，尚得請求1,638元（0000-0000=1638）。

關於扣薪部分：

- 因車損扣薪3,084元部分：

按工資係勞工提供勞務之對價，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，勞基法第22條第2項明定，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應全額、直接給付工資予勞工。所謂法令另有規定，如勞、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行；所謂另有約定，限

於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言，如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，應循司法途徑解決，雇主如逕自扣發工資，即違勞基法第22條第2 項規定。而勞基法第26條所定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」即在達成上開工資全額給付之原則。

被上訴人因車損遭上訴人扣發107 年2 月薪資3,084 元，有薪資單、損壞賠償請修處理報告表（原審卷第12至14頁）可佐。上訴人辯以扣發薪資係經被上訴人同意，為被上訴人否認。觀諸被上訴人簽請送修之上開請修處理報告表簽名核章欄下，雖載有「本表之請修（損壞）人同意由應領薪資清償，清償不足時同意負清償責任，絕無異議」等打印文字，惟依該表整體格式，可認被上訴人簽請車輛送修後，需經由呈報人、承辦、審核、會計室等單位層層核章。其上「處理情形」欄，區分「自付」或「肇案」；「損壞部分」、「工料費」欄，係以打字列載，顯均非被上訴人簽請送修時勾選或註記。參酌被上訴人於勞資爭議調解時，表明未同意車損扣薪（原審卷第6 頁），復於原審陳稱車損應由上訴人負責或為閃避救護車所致，其如不簽請送修將會沒工作等語（原審卷第122 頁、124 至125 頁），可見被上訴人對車輛損害之責任歸屬存有疑義，自難僅以其填載上開請修處理報告表，逕為其同意上訴人得自其薪資扣取一定金額賠償之認定，上訴人就此項答辯復未提出其他證據證明，依上開說明，其此部分扣薪已違反勞基法第26條之規定，被上訴人請求上訴人給付因車損遭扣薪之3,084 元，自屬有據。

㈡因駕駛缺失扣薪5,000元部分：

被上訴人之107 年6 月薪資遭上訴人扣減5,000 元，有薪資單（原審卷第27頁）可佐。上訴人辯以被上訴人係因2 次過站不停之缺失，依行車人員安全服務獎懲實施要點第肆區分第六項規定予以減發服務獎金，為被上訴人否認。姑不論被上訴人是否有行車缺失。細繹上開安全服務獎懲實施要點區項「獎懲標準」欄：「 1 年內：－首次，減發獎金3,000

元。一累犯，減發獎金5,000 元」之記載（原審卷第88頁），雖係規定減發獎金，但「安服獎金」屬上訴人制度上經常性給與之工資，非恩惠、獎勵性之給付，已如前述，上訴人以被上訴人符合上開安全服務獎懲實施要點規定，逕自扣發具薪資性質之「安服獎金」5,000 元，亦與勞基法第26條規定有違，被上訴人請求上訴人給付遭扣薪之5,000 元，亦有理由。

關於提繳勞工退休金部分：

－按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7 條第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1 項、第14條第1 項、第31條第1 項分別定有明文。

一被上訴人於106 年12月1 日至107 年6 月15日任職期間，上訴人發給之薪資依序為2 萬7,126 元、5 萬3,762 元、3 萬7,657 元、5 萬8,898 元、4 萬1,015 元、4 萬3,376 元、1 萬5,455 元，有薪資單（原審卷第12、17、19、21、23、27、127 頁）可佐，依各年度適用勞工退休金月提繳工資分級表之月提繳工資依序為2 萬7,600 元、5 萬5,400 元、3 萬8,200 元、6 萬800 元、4 萬2,000 元、4 萬3,900 元、1 萬5,840 元，上訴人依法最低應提繳被上訴人勞工退休金專戶之退休金為1,656 元、3,324 元、2,292 元、3,648 元、2,520 元、2,634 元、950 元，共1 萬7,024 元。惟依上開薪資單所載，上訴人除107 年6 月提撥970 元外，其餘各月均提撥1,818 元，合計僅提撥1 萬1,878 元，則被上訴人請求上訴人提撥上開差額中4,348 元至其退休金專戶，應屬有據。

從而，被上訴人得請求上訴人給付資遣費1 萬1,818 元、特別休假未休工資1,638 元、遭扣薪之3,084 元、5,000 元，合計2 萬1,540 元，及提撥4,348 元至其退休金專戶。

四、綜上所述，被上訴人依勞動契約、勞基法、勞退條例等規定，訴請上訴人給付2萬1,540元，及提撥4,348元至其退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，自有未洽，上訴人指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄，改判如主文第2項所示。至原審就上開應准許部分，判命上訴人給付，並依職權宣告假執行（民事訴訟法第389條第1項第5款），經核於法尚無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴，並依民事訴訟法第79條規定，命兩造比例負擔訴訟費用。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述暨所提之證據，經審酌均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　20　　日

民事勞工法庭 審判長法　官　林昌義

法　官　李佳芳

法　官　李嘉慧

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　21　　日

書記官　吳旻玲