臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞簡上字第27號

上　訴　人
即被上訴人　李治平
被上訴人
即上訴人　　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，上訴人對於民國108 年11月4 日本院士林簡易庭108 年度士勞簡字第10號第一審判決不服提起上訴，本院於民國109 年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決第一項關於命光華巴士股份有限公司給付超過新臺幣貳萬叁仟柒佰元部分，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，李治平於第一審之訴駁回。

光華巴士股份有限公司其餘上訴駁回。

李治平之上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由兩造依附表二所示比例負擔。

事　實　及　理　由

一、上訴人即被上訴人李治平（下稱上訴人）於原審起訴主張：伊自民國101年4月22日起至107年3月18日間（下稱任職期間）於被上訴人即上訴人光華巴士股份有限公司（下稱被上訴人）擔任司機，兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）6 萬元，換算每日薪資為2千元。然：

㈠伊102至106年間特別休假（下稱特休）未休日數共49日，但被上訴人卻以每日900 元給付特休未休日數工資，共短少給付5 萬3,900元（1,100元x 49日＝53,900元）之特休未休日數工資予原告。另伊於107年3月18日離職時特休未休日數有11日，但被上訴人卻未給付該11日之特休未休日數工資2萬2千元（2,000元x 11日＝22,000 元）。被上訴人就伊特休未休日數工資共短少給付7萬5,900元。

㈡另被上訴人於伊任職期間，自伊薪資中扣除互福金1萬9,400元及以違規減發、獎懲減發為由，自伊薪資扣除共7萬8,300元。被上訴人自應將上述扣除之金額返還予原告。

㈢又因被上訴人於106 年間因排班關係造成伊用餐不正常，導致其胃潰瘍住院3日，需請病假調養身體，致伊於106年11月、12月間薪資各短少約3萬元，被上訴人亦以伊曠職0.5日為由扣除其薪資，基此向被上訴人請求損害賠償3 萬元等語；並聲明：被上訴人應給付上訴人20萬3,600元。

二、被上訴人則以：

㈠關於上訴人主張被上訴人應給付特休未休日數工資部分：

1.按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。又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。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。本件上訴人係自行離職，上訴人本應自行安排休特休，然上訴人不安排休假，被上訴人本即可不給付特休未休日數工資。然經被上訴人以1日900元工資補償，歷年來上訴人收受後並無意見，則其多年後請求被上訴人應給付不足之特休未休日數工資，並無理由。

2.另依照勞動基準法（下稱勞基法）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。然上訴人以全部薪資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。

3.查上訴人102至106年特休未休日數應為41.5日，非其所主張之49日。因上訴人於102年、104年之特休未休日數分別為4.

5日及9日，非上訴人所稱之7日及10日，又上訴人於106年間曾休特休4日，故其於106年特休未休日數應為11日，非上訴人主張之15日。而被上訴人就上訴人41.5日特休未休日數，均已以每日900元之工資給付上訴人。另就107年度特休未休亦已給付900元予上訴人。

㈡關於上訴人請求被上訴人應返還互福金部分，被上訴人於上訴人任職期間曾自上訴人薪資扣除互福金1萬9,400元，但上訴人於進入被上訴人公司時均已同意被上訴人按月扣除互福金，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，並非由被上訴人得利。上訴人既然同意互福金每月自薪資內扣除，且上訴人任職期間已有多位同事領得互福金，上訴人現翻異前詞，主張未經其同意，顯無理由。

㈢關於上訴人稱被上訴人應給付違規減發及獎懲減發獎金7 萬8,300 元，惟此係因上訴人確有違規情事，被上訴人依「行車安全行車人員安全服務指標獎懲實施要點」（下稱系爭獎懲要點）與「車輛肇事處理辦法」（下稱系爭處理辦法）之規定，以上訴人有違規、獎懲等情事而減發獎金，於法並無不合。

㈣至於上訴人主張被告應負損害賠償3 萬元部分，上訴人並未舉證其事由為何，且被上訴人否認上訴人因曠職有損害3 萬元之事實。另上訴人若請病假或曠職，該日數被上訴人皆會支半薪，但此半薪僅會影響底薪、伙食津貼及運價補貼專案，並無上訴人所稱減少薪資達3 萬元之情形等語資為抗辯。並聲明：1.上訴人之訴駁回。2.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。

三、原審對於上訴人之請求，判決被上訴人應給付上訴人4萬4,100元，並駁回其餘之請求，上訴人與被上訴人均不服提起上訴，上訴人提起一部上訴，所陳除與原審相同之部分外，另補陳：依勞基法第22條及第26條規定，工資應全額直接給付

勞工，且雇主不得預扣勞工工資為違約金或賠償費用，是就被上訴人以伊違規、獎懲減發為由，自伊薪資扣除共7萬8,300元部分，自應返還予伊。並聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項部分及該部分訴訟費用與假執行之裁判均廢棄。㈡被上訴人應再給付上訴人7萬8,300元。對被上訴人上訴之答辯聲明：上訴駁回。

四、被上訴人所陳除與原審相同之部分外，另補陳：

㈠原審就上訴人特別休假工資不足額部分，命被上訴人給付上訴人2萬4,700元，按勞基法第38條第4項雇主有應發給特休未休工資之義務之規定，係自106年1月1日施行，是該條規定應不適用於106年之前即本案之102至105年，又雇主發給特休未休工資之前提需勞工應休而未休係可歸責於雇主，否則雇主無給付義務，而該事由應由勞工負舉證責任，且被上訴人自102年度起至新修勞基法105年度前，皆以1日900元工資補償上訴人，上訴人歷年收受後並無意見，顯見上訴人多年後請求被上訴人給付不足之特休未休工資並無理由。再按勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目之規定，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，上訴人以全部薪資列計，未經扣除加班費，以及屬於獎金非屬工資之單延津貼、特殊功績、節油津貼及專案路線等，扣除前述項目後，上訴人106年度之每日工資應為819元、107年度之每日工資應為912元，且應扣除被上訴人前已給付上訴人之補償。

㈡關於互福金部分，原審認定被上訴人應給付上訴人1萬9,400元，惟被上訴人每月發給之薪資單均記載：「薪資明細請詳閱，若有疑問，請在領薪後五日內向直屬長官提出反應，當及奉答，逾期恕不受理」等文字，上訴人在職期間卻未曾向被上訴人反應，現卻主張未經其同意請求返還代扣代轉之互福金，顯違背常理。又上訴人常年均未反應代扣款之情事，依社會觀念可認為一定意思表示及默示同意。

㈢再關於違規減發、獎懲減發項目，兩造勞動契約第8條第19款已將系爭獎懲要點及系爭處理辦法列為勞動契約之一部，上訴人對此應知甚詳，而上訴人因違規而遭減發獎金，其請求被上訴人返還7萬8,300元，並無理由。並聲明：1.原判決不利於被上訴人部分暨假執行之宣告均廢棄。2.上開廢棄部分，上訴人於第一審之訴駁回。對上訴人上訴之答辯聲明：上訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠上訴人主張自101年4月22日至107年3月18日間任職於被上訴人擔任司機職務，就上訴人102至106年特休未休日數曾以每日900元標準給付特休未休日數工資、另已給付107年特休未休日數工資共900元，且於上訴人任職期間曾自上訴人薪資中扣除互福金19,400元及違規減發、獎懲減發獎金等情，為被上訴人所不爭執，此部分應堪信為真實。惟就上訴人主張被上訴人積欠特休未休工資，及應返還互福金、違規減發、獎懲減發工資部分，則為被上訴人所否認，並以前詞置辯。

㈡上訴人主張被上訴人應給付特休未休工資75,900元部分，有無理由：

1.按勞基法第38條先後於105年12月21日修正，106年1月1日施行，及107年1月31日修正、107年3月1日施行，依106年1月1日修正施行前第38條規定：「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、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」及適用之106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條規定：「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、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。」106年1月

1日修正施行之勞基法第38條第1項、第4項、第6項規定：「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「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。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，107年3月1日修正施行之勞基法第38條第4項規定：「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」

2.次按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。可知特別休假雇主加倍發給工資，須以該休假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件。若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。是勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資；又此不休假原因之所在，應由勞工負舉證責任（最高法院90年度台上字第1017號判決、103年度台上字第1425號判決意旨參照）。惟勞基法於106年1月1日修正施行，依修正後勞基法第38條第6項規定，改以「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」就勞工特別休假之未休日

數工資，改採權利推定之方式，於年度終結時，雇主應就勞工特別休假未休日數發給工資，如雇主主張具有不可歸責之事由時，就此應負舉證責任。但依勞基法第86條第2項規定，上開修正條文應自106年1月1日施行，既已明定施行日期，而無溯及適用，故於105年12月31日以前之特別休假未休日數工資部分，仍應由勞工舉證主張係因可歸責於雇主導致無法休畢。至106年1月1日以後之特別休假未休日數工資部分，則應由雇主舉證證明其具有不歸責之情形。

3.經查，上訴人於101年4月22日至被上訴人任職，並繼續工作至107年3月18日乙情，為兩造所不爭執，依上開規定，上訴人於各年度之特別休假日數依上開勞基法第38條規定，各如附表一所示。⑴其中附表一編號1至3所示年度之特別休假未休日數，上訴人關於未休畢之原因未能舉證係因可歸責於被上訴人所致，則上訴人請求此部分之特別休假未休日數工資，並無理由。⑵其中附表一編號4所示年度之特別休假未休日數，該年度之終止日期為106年4月21日，依106年1月1日修正施行之勞基法第38條第6項規定，應由被上訴人舉證證明勞工未休畢之原因係不可歸責雇主，而被上訴人就此部分未予舉證，則上訴人請求此部分之特別休假未休日數工資，應屬有據。⑶其中附表一編號5所示年度特別休假未休日數，上訴人自陳於106年9月請假4日、107年3月請假4日（見本院卷第148頁），並有薪資單在卷可參（見原審卷第81、84頁），且上訴人自陳離職原因係曠職3日遭解僱（見本院卷第97頁），則上訴人係因自身事由致未於該年度終止前休畢特別休假，非屬可歸責於被上訴人，上訴人請求此部分之特別休假未休日數工資，並無理由。

4.按106年6月16日增訂之勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目規定：「本法第三十八條第四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，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，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。」惟於增訂前雖未有如上之定義規定，然基於同一法理基礎，未增訂前之特別休假未休日數之工資計算，自仍應為相同解釋。次按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。是工資應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問。又所謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，依雇主企業內既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所定給與之義務，即為經常性給與。經查，依上訴人之薪資單（原審卷第49至84頁）可知上訴人工資係以月計，再依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--均則係工作時間且已達目標里程後，超過8小時之工資、加勤安服獎金為超過8小時之安全服務獎金，均屬延長工時工資（見原審卷第99頁民事陳報二狀），另例假津貼亦屬例假日工作之津貼，故被上訴人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。至被上訴人抗辯關於特殊功績獎金、單延津貼、專案路線津貼、節油津貼不應計入每月正常工作時間所得工資，茲審酌如下：

⑴特殊功績獎金：與行車安全獎金並列，均以里程計算金額，達當月目標或達日曆天-45者，除里程獎金外所加發（見本院卷第28頁）。該等獎金之計算既均以被上訴人行駛里程數為計算基準，與被上訴人工作性質和勞務內容有密切關連，受僱於上訴人之各駕駛員，無需評比或與其他駕駛員競賽，即應發給一定額度之業績獎金，此等獎金，即為各駕駛員正常工作時間可得之報酬，應屬經常性給付之工資，自屬勞工

因平日工作即可獲得之對價報酬，並非上訴人所為恩惠性之給與。

⑵單延津貼：因駕駛員每日跑固定班次，為避免駕駛員一下子將所有的趟次都跑完，導致晚上的班次間距過大，故於班與班之間以駕駛員休息不出車之時間長短而給予（見原審卷第99頁、本院卷99頁）。因客運駕駛之工作性質，須固定輪排班，且因受限於實際載客數量與交通狀況，駕駛員每次出車之時間未必與上一班次相銜接，同時考量車輛回站後之清潔、保養、人員調度與末班時間，故依班次之間隔時間長短而給予該津貼，核與駕駛工作有密切關係，且時間上經常性取得之對價，基於此而給與之單延津貼，應為工資。

⑶專案路線津貼：針對較少駕駛員之駕駛路線，肇因路線之艱困，為鼓勵其他駕駛員支援，依照路線艱困程度給予補貼（見本院卷第99頁）。此部分既屬駕駛員行使該路線所獲致之報酬，其性質具有勞務對價性，此部分應屬工資。

⑷節油津貼：係為鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳，當駕駛員油耗量減少達到目標時給予（見本院卷第28頁）。足認上訴人領取之節油獎金與被上訴人節省營運成本成正比，實屬上訴人以個人駕駛技術達成被上訴人所設定節省營運成本之目標而給予獎金，是其性質自具有勞務對價性。且其既以實際節減成果為計算基準，勢必以上訴人實際出勤從事駕駛工作為前提，且若達成被上訴人所設定之目標，不需經特殊評比即得領取，應屬經常性給付之工資，自屬勞工因平日工作即可獲得之對價報酬。

5.依上所述，上訴人得請求附表一編號4所示年度之特別休假未休日數工資。依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目規定，上訴人106年3月薪資單（原審卷第78頁）記載領取薪資數額6萬7,676元，應扣除非屬正常工作時間之工資即加勤行安獎金1,202元、休息日免稅9,427元、逾時-免600元、逾時-應1萬3,200元、加勤安服獎金3,338元後，屬正常工作時間之工資數額為3萬9,909元，

每日正常工作時間工資數額為1,330 元（39909 ÷ 30≒1330，元以下四捨五入），上訴人得請求之特別休假未休日數工資為1 萬3,300 元（1330× 10＝13300 ），扣除上訴人於該年度即106 年1 月領取之特別休假津貼9,000 元，上訴人得請求被上訴人給付4,300 元，至上訴人逾上開範圍之請求部分，則無理由。

㈢上訴人請求返還互福金19,400元，有無理由？

被上訴人雖抗辯於上訴人任職期間，已有多次自上訴人薪資中扣除，而認兩造間已協議或上訴人曾同意自上訴人於任職期間薪資扣除互福金等語。並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（原審卷第111 、112 頁）。但該勞動契約書第6 條僅約定：「被上訴人所有之福利制度及福利設施，上訴人得依被上訴人之規定享受、享有、享用。」並無具體載明互福金制度及自薪資中扣除互福金之規定外，被上訴人亦未提出與互福金制度相關之工作規則。另參以被上訴人所提新進駕駛員教育訓練課程表所載，亦僅就「互助金申請辦法」向上訴人說明，但並無曾向上訴人傳達或說明該互助金或互福金需從上訴人薪資扣除之書面記載事項。則被上訴人既無法證明與上訴人簽訂勞動契約時，或於上訴人任職之初接受被上訴人教育訓練時，曾約定互福金將從上訴人薪資扣除之事實，自難以上訴人任職期間曾有同事請領互福金為由，而以上訴人事後已知悉為由，推定上訴人於任職之初已同意被上訴人扣除互福金之事實。是上訴人主張被上訴人應返還任職期間所扣除之互福金19,400元乙節，應屬有據。

㈣上訴人請求返還於任職期間中，遭被上訴人以違規、獎懲減發扣除之薪資7 萬8,300 元，有無理由？

按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導、組織權，而得對勞動者之行為加以考核、制裁，惟勞基法第12條第1 項第4 款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予

以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之。足見雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如懲戒解僱即勞基法第12條之規定；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係事業主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級、延長試用期間等。依兩造簽訂之勞動契約書第8 條第19款約定：『乙方（即上訴人）如有左列情事之一者，甲方（即被上訴人）得逕行將乙方解僱：違規及肇事依本公司「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，被上訴人得逕行將上訴人解雇』，可徵兩造間已將「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」、「車輛肇事處理辦法」等工作規則列為勞動契約之部分。另依該勞動契約書第11條後段亦約定：「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，乙方亦同意甲方從乙方薪資中獎金項目，減發抵銷計算給付之」。且從新進駕駛員教育訓練課程表，被上訴人人員亦已將安全服務指標獎懲實施要點講解予上訴人知悉，均足認上訴人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，被上訴人可因該工作規則之規定，就各該違規或獎懲事項，自上訴人薪資中減發獎金。另參被上訴人所提出之「行車人員安全服務指標獎懲實施要點」（原審卷第114 至127 頁），亦有若該月份有違規事由時獎懲相關規定，而依兩造所提出之獎懲報表（原審卷第97、98頁、本院卷第140 頁）及被上訴人所提出之薪資單，上訴人於任職期間確有多次違規或獎懲事由，並因此而遭被上訴人減發獎金。是上訴人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，被上訴人以該違規或獎懲事由可自上訴人薪資中減發獎金，且上訴人於任職期間確有前述違規或獎懲減發獎金等事由，被上訴人因而自上訴人薪資中減發獎金，難認有何違誤之處，故上訴人主張被上訴人應返還任職期間遭被上訴人違規減發、獎懲減發獎金78,300元，並無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約及修正後勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人給付特別休假未休日數工資4,300元、互福金1萬9,400元，總計2萬3,700元，為有理由。原審判決主文第一項關於命被上訴人給付金額中逾2萬3,700元部分，暨該部分依職權所為假執行之宣告，於法尚有未洽，被上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求為廢棄改判，為有理由，應予准許；至原審判決第一項主文中判命被上訴人給付金額中關於2萬3,700元之部分暨該部分依職權所為假執行之宣告，於法核無不合，被上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求為廢棄改判，為無理由，此部分上訴應予駁回。至原審判決主文第2項駁回上訴人其餘請求部分，於法並無不合，上訴人就該部分提起一部上訴，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不再一一論述。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，被上訴人之上訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　華　民　國　109　年　11　月　10　日

民事勞動法庭審判長法　官　陳　章　榮

法　官　劉　逸　成

法　官　辜　漢　忠

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　10　　日

書記官　吳　婉　萱

附表一

編號	年度起算日	年度終止日	特別休假日數
1	102 年4 月22日	103 年4 月21日	7
2	103 年4 月22日	104 年4 月21日	7
3	104 年4 月22日	105 年4 月21日	10
4	105 年4 月22日	106 年4 月21日	10
5	106 年4 月22日	107 年4 月21日	15

附表二：訴訟費用之負擔比例

審級	李治平	光華巴士股份有限公司
第一審	百分之十二	百分之八十八
第二審	百分之十九	百分之八十一