

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

108年度竹勞簡字第16號

原告 張洺暉

訴訟代理人 林承琳 律師

被告 科技之星交通股份有限公司

法定代理人 陳志鴻

訴訟代理人 蘇毓霖 律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年4月1日  
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾伍萬零伍佰柒拾貳元，及自民國一〇  
八年六月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍萬肆仟捌佰肆拾肆元至原告於勞動部勞工保  
險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行；但被告如以新臺幣陸拾萬伍仟肆佰  
壹拾陸元為原告預供擔保後，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、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之  
基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此  
限，民事訴訟1項但書第2款、第3款定有明文。本件原告  
起訴時聲明原為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)231,起  
訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
息。(二)願供擔保，請准宣告假執行；嗣於民國108年9月19  
日具狀將第1項聲明變更為：被告應給付原告239,495元，  
及自民事聲請變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，  
按週年利率5%計算之利息(見本院卷第119頁)。繼於108  
年10月18日具狀更正聲明為：(一)被告應給付原告499,094元  
，及自民事聲請變更訴之聲明(二)狀繕本送達翌日起至清償日

止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳63,180元至原告之勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第129頁）。又於108年11月5日具狀變更第1項聲明為：被告應給付原告450,344元，及自民事聲請變更訴之聲明(三)狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第185至186頁）。再於109年3月12日具狀更正請求項目及金額，並變更第2項聲明為：被告應提繳63,291元至原告於勞動部勞工保險局，下稱勞工保險局）所設立之勞工退休金專戶（見本院卷第341頁）。復於本院109年3月25日具狀變更聲明為：(一)被告應給付670,188元，及自本件起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提撥63,291元至原告於勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第405頁）。核其請求之基礎事實同一，且屬單純擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，均應予准許。

二、次按，因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原告法官繼續審理。前項情形，被告不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有適用簡易程序之合意。民事訴訟法第435條定有明文。查本件為財產權之訴訟，原告起訴時之訴訟標的金額為231,695元，依民事訴訟法第427條第1項之規定應適用簡易程序，嗣原告所為訴之變更及追加雖使本件訴訟標的金額逾500,000元，非第427條第1項及第2項之範圍，致本件不屬適用簡易程序之事件，惟兩造均表示同意適用簡易程序，有本院109年4月1日言詞辯論筆錄在卷可稽（見本院卷第421頁），故本件仍依簡易訴訟程序審理，併予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

01 (一)、伊於105年12月17日起受僱於被告，擔任大型巴士司機乙職  
02，約定上午6時30分至下午10時30分上班，每日工作時間為  
03 16小時，採作一休一制，每月薪資內容包含底薪20,008元及  
04 勤務獎金4,000元、服務獎金5,000元、考核獎金5,000元  
05、勞健保補助4,992元等，每月薪資共為39,000元。兩造雖  
06 於105年12月16日簽立承攬契約書（下稱系爭承攬契約書）  
07，然伊之工作仍受被告指揮監督以提供勞務，兩造實屬僱傭  
08 關係。詎伊於108年1月24日上午10時24分之上班時間內，  
09 因在停車下車時不慎跌倒之職業災害受傷住院多日無法工作  
10，伊已於108年1月24日至同年2月14日因本件職災請公傷  
11 假，並於同年1月15日至同年1月24日請病假，被告竟於108年  
12 2月25日強迫伊離職，嗣伊於108年3月31日痊癒，故被告  
13 應給付伊薪資至108年3月31日止，惟被告於伊在職期間未  
14 按時給付108年1月份之工資及經被告公司會計人員告知病  
15 假僅能請1個月，致本件因被告有勞動基準法第14條第1項  
16 第5款規定之情形而終止，故兩造間之勞動契約已合法終止  
17。而自伊任職以來，每月均超時工作，然被告於僱用期間，  
18 並未給予延時工資584,064元（每月以64小時計），亦未給  
19 予特別休假或補給特別休假未休之3日工資7,800元，又未  
20 依法為伊辦理投保勞工保險、全民健康保險及按月提撥勞工  
21 退休金至伊在勞工保險局設立之勞工退休金專戶，使伊需自  
22 行向苗栗縣頭份市公所投保而額外負擔健保費差額，致勞工  
23 之權益嚴重受損，更造成伊職業災害受傷而無法請領職災給  
24 付，另外支出看護費用55,000元，被告應全額賠償伊。伊因  
25 職災之病假期間為108年1月24日至108年4月1日，伊業  
26 於108年4月1日委請律師發函催請給付，但被告均置之不  
27 理，伊遂於108年4月19日申請勞資爭議調解，惟於108年  
28 5月20日調解不成立。

29 (二)、對被告抗辯所為之陳述：

30 伊報到時，迫於無奈僅得依被告之要求簽署系爭承攬契約書  
31，否則不予任用。參諸被告隨後即指揮伊駕駛巴士載運旅客

，伊依被告調度及排班提供勞務予被告，並無法隨個人意願出車，被告再按月給付薪資予伊，實可認兩造間確屬僱傭關係，伊應享有勞基法之基本權利。又伊於受傷當時即致電告知被告公司主管陳經理請同事即訴外人陳英傑前來代班，並由班長即訴外人洪品榕陪同至醫院就診，被告亦有發放慰問金予伊，難認伊所受前述之傷害非屬職業災害。而被告提出之班次表時間僅計算行車時間，並未包含伊於首班車發車前之準備時間（即取車、熱車、行車前檢查）、到站檢查車況及末班車後之收拾時間（含車輛加油或充電時間），班車發車時間為早上6點半，伊必須於早上5點半到竹北體育場檢查車輛、寫報表，最晚於早上6點10分得由竹北體育場開車至竹北市公所開始首班車發車，各班次發車前需提前5分鐘進站等待客人上車，且伊於趟次之間距時間除用餐及休息之外，尚需檢查有無旅客遺留物品在車內，並視狀況為車輛加油或充電，甚至進行車輛內外部清潔工作，是該段期間屬於伊仍受被告指揮監督下從事相關工作之時間，並非伊之休息時間，自應計入工時，益見兩造間確屬僱傭關係。復伊每月薪資39,000元並不包含勞健保及勞退補貼，被告未曾告知包含在內，伊亦從未同意被告所稱之上開補貼，被告更未曾發放，況被告已自承於伊受僱以來每月均給付4,992元，此當然屬工資之一部，另被告自不得以其他方式代替勞工保險制度，且因被告並未為伊投保勞保及健保而須自行繳納保費，致使伊需額外負擔健保費差額，伊已自行支付在職期間之健保費全額，是扣除伊原應承擔之部分外，依全民健康保險法第84條第3項規定，應由被告給付差額4,859元予伊。至於伊向被告借款15,000元，乃伊因職災受傷所需住院醫藥費用才向被告預支，然被告已自108年1、2月之薪資中扣還，早已無欠款，被告抵銷之抗辯，實不可取。

(三)、從而，被告迄今仍拒絕給付伊職業災害病假期間之工資18,465元及職業災害期間住院之看護費用55,000元、延時工資584,064元、3日特休未休工資7,800元、健保費差額4,85

9 元、提繳勞工退休金之損失 63,291 元。為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第 24 條、第 39 條、第 59 條第 1 款、第 2 款、勞工退休金條例第 6 條第 1 項、第 14 條第 1 項、第 31 條、全民健康保險法第 84 條及民法第 184 條第 2 項等規定提起本件訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告 670,188 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息。2. 被告應提撥 63,291 元至原告於勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。3. 願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告對於原告作一休一無意見，然兩造係簽訂系爭承攬契約書，可見兩造為承攬關係，非勞雇關係，故本件無勞動基準法及勞工退休金條例之適用。縱屬勞雇關係，原告非因職業災害受傷，被告雖先行發放慰問金予原告，但事後已從原告薪資中扣除，是原告主張職業災害病假工資及看護費，實無理由。又原告依診斷證明書休養至 108 年 2 月 14 日，是日起即無故不到職，被告屢次催促原告上班，然原告均置之不理，惟原告於 108 年 2 月 23 日以簡訊通知被告自請離職，並於 108 年 2 月 25 日離職，是兩造係合意終止勞動契約，而被告已支薪至 108 年 2 月 14 日，原告請求 108 年 2、3 月之薪資並無理由。次以，原告為現行適用勞動基準法第 30 條第 2 項規定雙週彈性工時之行業，依公司流程及原告路線安排，原告不需早上 5 點半到場檢查車輛，車輛是由公司指定，原告不能自行決定出車，其首班車發車前準備工作僅需 5 至 10 分鐘，末班車到站後停放車輛僅需耗費 2 分鐘，原告實際駕駛車輛往返起迄點時間平均約為 9 小時至 9 小時 50 分不等（包含末班車到站後開回停車場之時間），其餘時間（包含趟次間隔時間）為休息時間，原告可自行利用，被告亦有保留原告用餐及清潔車輛之時間，此部分均非原告執行勤務時間，故原告上班時間並未逾法定正常工時之 10 小時，足知原告前開每日上班時間為 16 小時、每月加班時數為 64 小時之主張，與事實不符，自不得請求加班費。又原告離職前有 6 日特別休假未休，若以原告月薪 39,000 元（惟被告事後

改稱原告月薪應為34,008元)換算之日薪1,300元為計算基礎，被告前已給付特休未休折算工資7,800元，尚無短付情事。再者，原告同意將雇主應提撥之勞退金按月發給現金4,992元，但原告月薪扣除勞健保補助費4,992元後，實為34,008元，投保級距應為34,800元，依此計算每月應提撥2,088元(34,800元×6%)，被告既自105年12月17日起至108年2月23日止，每月已額外給付4,992元，可見被告並無積欠勞退金，縱應提撥亦應扣除被告已給付金額，並主張應以溢付之勞退金134,784元(4,992元×27月)及原告預支之15,000元為抵銷等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項(見本院卷第116頁)：

(一)、原告係自105年12月17日起受僱於被告公司擔任司機，採作一休一制(見本院卷第59頁、第240頁)。

(二)、兩造之勞動契約已於108年4月2日終止。

(三)、原告有簽立系爭承攬契約書(見本院卷第225頁)。

(四)、原告離職前6個月之平均薪資為39,000元(包含勞健保費差額補助)(見本院卷第59頁、第400頁)。

四、得心證之理由：

(一)、兩造間是否有勞動契約存在？

1、按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」、「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約」，民法第482條、第490條第1項分別定有明文。又按勞工謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動基準法第2條第1款亦有明文；是以僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。次按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者。工資指勞工因工作而獲得之報酬。勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞動基準法第2條第1款、第3

款前段及第6款定有明文。準此，勞動契約之勞工與雇主間應有從屬及指揮監督關係，申言之，勞動契約非僅限於僱傭契約，舉凡勞務供給契約具有從屬性者，縱兼有承攬、委任等性質，亦屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號裁判要旨參照）。又按一般學理上認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(1)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號判決意旨參照）。是當事人間成立以供給勞務為內容之契約，其間是否具備從屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及雇主對勞務給付方法之規制程度、有無一般指揮監督懲戒權為判斷基礎外，仍須參酌勞務提供有無替代性、報酬對勞動本身是否具對價性等因素，為綜合判斷。

2、被告固抗辯兩造間為承攬關係，並不適用勞動基準法、勞工退休金條例云云。惟查，被告提出之契約名稱雖載為承攬契約書，然其內容言明「專用車駕駛相關勞務；『依勞基法』，休息時間不列入工作時間」等語（見本院卷第67頁）；而原告駕駛被告所提供之車輛，並由被告公司指派業務，原告無法自行決定出車，業據被告陳明在卷（見本院卷第237頁），可知原告係依據被告分配之路線而為運送業務，且依被告提出由原告填寫之行車憑單及公路汽車客運動態資訊管理系統（見本院卷第149頁、第151至178頁），益見被告可藉此監督原告是否完成工作及原告駕駛車輛之動向，非任由原告自行決定勞務給付之時間、方法，併佐以原告薪資單之

記載，可知被告有依勞動基準法規定給與原告特別休假（見本院卷第79至81頁），顯見原告係在被告公司組織內，服從其權威，接受被告之安排，符合僱傭關係中人格從屬性之要件。又原告需親自提供勞務，因此於原告不能到職時，被告設有請假制度，並提供原告特別休假，已如上述，顯然亦符合不得使用代理人之特質。再原告薪資由被告給付，此有原告提出之106年度綜合所得稅各類所得資料清單影本為證（見本院卷第25頁），原告提供勞務後，被告非視原告成果給與報酬，而係按月支付固定薪資，且給付列有分別有底薪、勤務獎金、服務獎金、考核獎金等項目，原告薪資單並載明有各類加給獎金，而加給獎金之發給條件設有維護費、油料費、工作配合之表現等等（見本院卷第79至95頁），是原告並非為自己營業而勞動，而係為被告公司勞動，合於經濟上從屬性。另原告於107年12月以後之薪資單均記載「吃檳榔罰2000，第一次原諒」等語（見本院卷第89至93頁）、108年2月薪資單則記載：「無客訴、乘客來電表揚1~5次+500」等語（見本院卷第95頁），足認被告得動用罰款懲戒或獎勵原告，其間具高度的組織上從屬性。綜觀前揭事證，原告對被告既有人格上、經濟上、組織上之從屬性，兩造間具有從屬及指揮監督之關係甚明，縱其間兼有承攬之性質，亦應認屬勞動契約，而有勞動基準法、勞工退休金條例之適用甚明。原告主張兩造間成立勞動契約而有勞動基準法、勞工退休金條例之適用，要屬可採，被告否認原告此主張，委無可取。

(二)、原告每月工資數額多寡：

- 1、依勞動基準法第2條第3款、第4款規定，所謂工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、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之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給

付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院104年度台上字第728號判決意旨參照）。

- 2、查原告每月受領給付，包含底薪20,008元及勤務獎金4,000元、服務獎金5,000元、考核獎金5,000元、勞健保補助4,992元（見本院卷第79頁薪資單）。然其中勞健保補助，係補助原告以個人名義加入工會支付保險費用，與勞務給付不具對價性；其餘之勤務獎金、服務獎金、考核獎金，因屬每月固定發給之項目，具有制度上經常性，此有原告之107年7月至108年2月之薪資單在卷可查（見本院卷第79至95頁），足認其性質上仍屬原告每月提供勞務而獲取之對價，即屬經常性給與之工資，亦即原告在一般情形下經常可以領得之給付，縱然給付名稱多種，仍不能改變上開薪資單上所列各項工資之性質，是該部分均應列入工資計算。故原告受僱期間之工資應為34,008元。

(三)、原告請求被告給付之項目，有無理由？

- 1、職災期間之看護費用部分：

按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定；勞動基準法第59條第1款定有明文。經查，原告因於108年1月24日受傷支出看護費用55,000元，業據原告提出診斷證明書、統一發票收據為憑（見本院卷第17至21頁、第381頁），而依原告所提出之大眾醫院乙種診斷證明書記載原告於108年1月24日至108年1月30日共7日住院、

01 檢查、治療等語，又經本院依原告所受傷勢，有無於住院予  
02 以看護照顧之必要及是否宜休養而不能工作等節向原告之就  
03 診醫院函查，大眾醫院覆以：患者需看護照顧、休養，不能  
04 工作共3週（1/24~2/14），此有大眾醫院109年2月24日  
05 大眾院字第109022401號函附卷可稽（見本院卷第330頁）  
06 ，則原告據以請求7日之看護費用55,000元，即屬有據。

07 2、短付薪資部分：

08 (1)、被告雖於109年3月12日具狀陳稱兩造係於108年2月24日  
09 終止契約云云（見本院卷第343頁）。惟按當事人主張之事  
10 實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託  
11 法官前自認者，無庸舉證；自認之撤銷，除別有規定外，以  
12 自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之，民事  
13 訴訟法第279條第1項及第3項分別定有明文。又當事人於  
14 訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內，本院不得為  
15 與自認之事實相反之認定。有拘束當事人及法院之效力，法  
16 院應認其自認之事實為真，以之為裁判之基礎，在未經自認  
17 人合法撤銷其自認前，法院不得為與自認之事實相反之認定  
18 。而自認之撤銷，自認人除應向法院為撤銷其自認之表示外  
19 ，尚須舉證證明其自認與事實不符，或經他造同意者，始得  
20 為之（最高法院93年台上字第2341號判決意旨參照）。查，  
21 本院前於108年9月5日本於兩造往來書狀及陳述，就兩造  
22 間勞動契約終止時點為108年4月2日，業經兩造合意列為  
23 不爭執事項（見本院卷第116頁），依上開說明，已生被告  
24 自認之法律效果，而被告復未舉證證明其上開自認與事實不  
25 符，亦未據原告同意，自無從於本院審理中撤銷其自認而再  
26 予爭執，應併予敘明。

27 (2)、是以兩造之勞動契約已於108年4月2日終止，另按普通傷  
28 病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保  
29 險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之，勞工請假  
30 規則第4條第3項有明文規定。查原告於108年1月及同年  
31 2月所領取之薪資分別為2,343元、10,542元，有原告提出

被告公司之薪資單在卷可參（見本院卷第91至92頁），參以原告因職災而需休養不能工作之期間為同年1月24日至2月14日共三週之期間，亦即108年1月24日至同年月31日共8日，同年2月1日至同年月14日共14日，此有前開大眾醫院回函在卷可佐（見本院卷第330頁），而原告108年1、2月份之月薪為39,000元，故被告108年1月份扣除自費便當、借款、預付底薪外及已給付之薪資外，尚須給付原告6,507元（計算式： $39,000 - 000 - 00,000 - 10,000 - 10,000 - 2,343 = 6,507$ ）；另108年2月1日至同年月14日為職業災害期間自得請求全額工資，另同年月15日至24日為病假，該月份之薪資單亦有載明（見本院卷第92頁），另原告尚有特休未休折算工資7,800元部分（理由詳如後述），原告自可依上開規定請求工資折半發給，扣除已給付之工資及借款外，被告尚須給付11,958元【計算式： $(39,000 \div 30 \times 14) + (39,000 \div 30 \times 10 \div 2) + 7,800 - 7,742 - 5,000 = 11,958$ 】。是以，被告就108年1月及同年2月短付之薪資為18,465元（ $6,507 + 11,958 = 18,465$ ），原告請求被告給付此部分之差額，為有理由，應予准許。

### 3、3日特休未休折算工資部分：

- (1)、按「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6月16日修正前之勞動基準法施行細則第24條定有明文。而「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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。」105年12月21日修正前之勞動基準法第38條第4項至第6項規定甚明。勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一

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。勞工之特別休假。三、二年以上三年未滿者，十日。又「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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。」現行勞動基準法第38條第1項第1、2、3款及同條第4項至第6項亦有規定。

(2)、經查，原告主張其受僱期間並未休特別休假等語，雖為被告執前詞所否認，但依前述規定，105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項以後，應由雇主舉證勞工特休假之權利不存在，而在105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項之規定前，雖無此舉證責任之規定，但當時勞工之特別休假權利是否可以落實，仍待與雇主「協商排定」，倘雇主未能積極配合「協商排定」，則上開勞工特別休假之權利，徒為具文而已，因此解釋上，105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項前，依照勞動基準法施行細則第24條第3款「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。」之規定，即係「推定」之規定，即勞工主張有應休之特別休假未休，除非雇主可以證明勞工已休完特別休假，或勞工未休特別休假不可歸責於雇主外，即應按該日數發給工資。況且，原告於受僱期間，是否已有休特別休假，被告可以提出勞動基準法第23條、第30條規定被告應保存5年之勞工工資清冊、勞工出勤紀錄，以為核對釐清，但被告僅空言執前詞抗辯，並無提出原告已休特別休假或未休特別休假不可歸責於被告之具體證據，依上開說明，應認原告之主張為事實。而查原告自105年12月17日起受

僱於被告，計算至108年4月2日終止勞動契約（此部分之認定詳如前述），期間為2年3個月又17日，是原告於107年度之特別休假應有10日，故被告應依上開規定給付特休未休工資，而依被告提出之原告薪資單顯示：特休1天2,600元（見本院卷第79至93頁），可見兩造對於特別休假未休折算工資另有特別約定，則原告據此請求3日特別休假未休工資7,800元（計算式：2,600元×3日＝7,800元），自應准許。

#### 4、延時工資部分：

- (1)、按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞動基準法第35條定有明文。次按勞基法為保護勞工免受雇主剝削，故關於工作時間於第30條第1項規定：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。」旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意。次按勞工在事業場所外或在工作時間外提供與勞務相關工作，其工作時間之認定，得因提供勞務工作之性質而有不同。以提供貨車駕駛勞務之勞工，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間，或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間，而其得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，則為休息時間（最高法院107年度台上字第2463號判決意旨）。再按「所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作時間兩者合計。即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞

01 工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之  
02 利益為要件。

03 (2)、原告主張首班車發車時間為早上6點半，伊必須於早上5點  
04 半到竹北體育場檢查車輛、寫報表，最晚於早上6點10分得  
05 由竹北體育場開車至竹北市公所開始首班車發車，各班次發  
06 車前需提前5分鐘進站等待客人上車，工時應包含首班車發  
07 車前之準備工作包含取車、熱車、行車前檢查等前置作業時  
08 間及末班車收班後之收拾工作包含加油或充電等後置作業時  
09 間，趟次與趟次間之間隔時間，駕駛無法自由運用，除用餐  
10 及休息之外，仍須加油、充電、清潔、保養車輛、留意有無  
11 客人遺留物品，並隨時注意車輛狀況，是上述期間屬於原告  
12 仍受被告指揮監督下從事相關工作之時間，並非原告之休息  
13 時間，自應計入工時，等語，為被告所否認，並辯以：首班  
14 車發車前準備工作僅需5至10分鐘，末班車到站後停放車輛  
15 僅需耗費2分鐘，原告實際駕駛車輛往返起迄點時間平均約  
16 為9小時至9小時50分不等（包含末班車到站後開回停車場  
17 之時間），其餘時間（包含趟次間隔時間）為休息時間，原  
18 告可自行利用，被告亦有保留原告用餐及清潔車輛之時間，  
19 是班次與班次間隔時間均屬休息時間，不應記入工作時間云  
20 云。惟按勞動基準法第30條第5、6項規定：「雇主應置備  
21 勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞  
22 工出勤情形至分鐘為止。」，是依此規定，被告有設置逐日  
23 記載勞工出勤情況至分鐘為止之出勤紀錄且保存5年之義務  
24 。而原告無出勤打卡紀錄乙情，為兩造所不爭執（見本院卷  
25 第399至400頁），但原告主張出車前尚須做檢查車輛、填  
26 寫報表等準備工作，被告對此亦未予爭執，堪認原告在發車  
27 前已開始提出勞務給付，是其進行發車準備工作之時間仍應  
28 屬工作時間。又參酌原告工作內容為駕駛班車，上開前置準  
29 備作業30分鐘核屬合理時間，且觀諸google地圖及距離時程  
30 資料所示（見本院卷第395頁），原告駕駛車輛自竹北體育  
31 場前往竹北市公所約3.6公里10分鐘之車程，是原告首班車

發車時間上午6時30分前，至少需40分鐘準備時間，加上途中如遇無預警之交通堵塞狀況及至首班車發車地點之竹北市公所等候客人上車時間，衡情原告發車前準備時間以1小時為適當，故原告上班時間均係自上午5時30分起算。

(3)、次查，原告所駕駛之0006路線（即高鐵新竹站至竹北市公所），司機須從竹北體育場總站取車出發到竹北市公所，從竹北市公所到高鐵新竹站為一個趟次，再從高鐵新竹站返回竹北市公所為另一個趟次，是原告自105年12月17日起至108年4月2日止於被告公司擔任客運駕駛員一職，駕駛被告公司所有車輛往返竹北市公所站與高鐵新竹站間載運乘客，每日往返9趟次，共18趟次。而觀諸原告所提出之行車時刻表（見本院卷第137頁）為如附表一所示，與被告所提出之原告107年2月6日、107年2月22日行車憑單時間（見本院卷第274、276頁）為如附表二之起站時間所示，二者時間互核一致。又被告依汽車運輸業管理規則第19條之3第2項規定：「公路汽車客運業及市區汽車客運業派用車輛時，應據實填載行車憑單，隨車攜帶，市區客運班車經公路主管機關同意者得置於場站，收存備查。行車憑單記載事項至少應包括車號、路線編號、路線名稱、發車日期、起站發車時間、休息起訖時間、訖站到達時間及駕駛人姓名、體溫、酒精檢測紀錄，並應保存至少二年，供公路主管機關查核。」，於司機出車時須備行車憑單，據實記載「發車時間」、「訖站到達時間」，與原告主張其須至竹北體育場取車、填寫報表之勤前準備工作內容等語相符，可知原告之「行車憑單」所載「起站時間」、「迄站時間」即係被告所稱行車憑單上所載之駕駛時間，不包括趟次之間之休息或待命時間。再以0006路線之排班與行車狀況，趟次間之間隔時間短則15至25分鐘，長則55分鐘，如趟次間隔時間過短，或駕駛無法順利找到停車則僅能在車內或車輛附近休息，如已將車輛停妥或開回總站停放，則均可自由運用。是可認趟次間之間隔時間駕駛是否屬於無任何工作責任，不受雇主之指揮監督之狀態

，端視該趟次間隔長短而定。倘間隔時間較短，又無法覓得停車位時，駕駛在進行約3至5分鐘之簡易檢查或清潔後，僅能在車內短暫休憩，或在車輛附近隨時注意車輛狀況，則此段期間縱未實際提供勞務，然仍處於隨時準備提供勞務之待命狀態，自難認屬於休息時間；反之，如趟次間間隔較長，於停妥車輛後，駕駛即得自由運用，已非處於隨時需提供勞務之狀態，而縱需進行簡易檢查或清潔，亦僅約耗費3至5分鐘，仍不影響剩餘時間均可自由活動、運用之性質，則此段期間駕駛即無庸受被告指揮監督，自可認屬於駕駛之休息時間，自不得認定為工作時間。至於駕駛如於停妥車輛後，選擇不離開車輛或僅在車輛附近休息，則此乃駕駛個人對於休息時間如何運用之選擇，自無從執此認定該等時間仍屬工作時間。而礙於原告無出勤打卡紀錄，本院認為如趟次間間隔時間超過30分鐘，即屬前述駕駛可自由運用之休息時間，無從計入工作時間，惟如間隔時間不足30分鐘者，實際上難以自由運用，甚至連外出用餐都有困難，也無法做適當休息，且尚需花費時間簡易清潔車輛，剩餘時間顯然無從期待駕駛得脫離責任工作之狀態，而可自由運用，此部分之時間即應視為等班時間或待命時間而計入工作時間始為合理。被告將原告之工作時間割裂為數段，按每段班次之「核給工時」計算工作時間，實際上導致原告可能清晨6時初開始工作至晚間22時30分止，工時卻被切割計算僅8至10小時間之狀況。班次與班次間的等候時間，被告或許沒有限制原告要在站內等候而許其自由運用，但該段時間如未滿30分鐘時，原告除了在站內等候外，難有其他選擇。何況原告駕車抵達主要站「高鐵新竹站」外，尚可能抵達「竹北市公所站」等處等候下一班次發車，原告甚至沒有自己的交通工具（如機車）可以外出辦事或返家休息，此種情形如果解釋為「休息時間」而非「等班時間」，對於公車駕駛員而言極不公平。故本院認為班次間間隔時間未滿30分者（不含30分），應認作等班時間或待命時間計為工作時間之一部分。從而，本院依

01 記載原告105年12月至108月1月之每日班次駕駛時間包括  
02 首發車與末班車到達時間之司機行車憑單（見本院卷第274  
03 、276頁）認定原告每日實際工作起迄時間如附表二所示，  
04 應屬可採。至於被告所提出之原告107年2月6日、107年  
05 2月22日司機行車憑單及行車紀錄大圓盤（見本院卷第270  
06 至319頁），因被告並未提出完整之行車紀錄大圓盤，縱使  
07 提出，該圓盤亦僅能證明駕駛時間，尚無法證明原告開始工  
08 作時間，更無從得知連續工作時間，況依附表一行車時刻表  
09 所示，可知原告於駕駛班次外之間隔時間約15分至55分不等  
10 （參如附表二所示），大都未滿半小時，衡情除用餐可能離  
11 開工作地點外，該班次間隔時間實難離開工作地點或自由運  
12 用，佐以原告工作係擔任駕駛，其工作自宜給予連續駕駛後  
13 之休息時間，該駕駛班次外之間隔時間實際上仍係在工作地  
14 點受被告之指揮監督，仍處待命狀態而須待依班表提供下一  
15 班勞務，自應計入工作時間，是被告上開辯解，實非可採。

16 (4)、繼按勞動基準法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核  
17 定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇  
18 性之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定  
19 工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機  
20 關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規  
21 定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量  
22 自身工作時間之性質，乃允許勞雇雙方得調整工作時間，不  
23 受勞動基準法相關規定之限制。被告屬遊覽車客運業，有公  
24 司變更登記表在卷可按（見本院卷第47至49頁），依勞動基  
25 準法第30條之1規定，得採行彈性工時制度。

26 (5)、復按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依  
27 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日  
28 每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時  
29 以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。勞動基準法第  
30 24條第1項第1、2款定有明文。而依勞動基準法第24條規  
31 定，所稱延長工作時間之工資，指勞工受雇主之要求延長工

01 作時間，是超過正常工時時間，始有加班費計算。又105年  
02 1月1日之後勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每  
03 週不得超過40小時，104年6月3日修正、105年1月1日  
04 施行之勞動基準法第30條第1項亦有明定。查，原告每日實  
05 際工作起迄時間如附表二所示，已如前述，經統計每日起迄  
06 之工時後，經參以勞動基準法第35條勞工繼續工作4小時，  
07 至少應有30分鐘休息，且原告用餐時間自難為被告提供駕駛  
08 勞務，是上開實際工作起迄時間再扣除用餐、休息時間（即  
09 3.5小時）為原告每日實際工作時數，即如附表二所示之總  
10 工時數共計13.5小時，又105年1月1日以後勞動基法規定  
11 每週工時40小時，以1年52週又1日計算，則法定正常工時  
12 應為174小時（即〈40小時×52週+8小時〉÷12月=174  
13 小時），而原告每月工時（例如以每月30日÷2=15日，15  
14 日×13.5=202.5）既已超出前開法定正常工時，被告應依  
15 該部分給予延長工作時間加班工資，此為勞動基準法給予勞  
16 工最低保障。然被告均未就此延長之工時給付原告加班費，  
17 且兩造並未約定每月工資有包含經常性之加班費，故被告自  
18 應就此每月之加班給付延時工資予原告。而原告受僱期間之  
19 每月工資為34,008元，業經本院認定如前，是原告平均每小  
20 時工資141.7元（計算式：34,008元÷30÷8小時=141.7  
21 元，元以下四捨五入，下同），延長工作時間在2小時內之  
22 加班費每小時工資為190元（計算式：141.7×1.34=190  
23 ），2小時以上加班費每小時工資為237元（計算式：141.  
24 7×1.67=237），則自105年12月17日起至108年1月23  
25 日止計768日，原告作一休一，於上開期間工作384日，每  
26 日工時13.5小時，總工時為5,184小時（計算式：384×13  
27 .5=5,184），延長工時合計2,112小時（計算式：384×  
28 8=3,072，5,184-3,072=2,112），前768小時（38  
29 4日×2小時）以190元計算，後1,344小時（2,112-76  
30 8）以237元計算，原告上開期間之加班費依此計算為2,  
31 487元（計算式：768小時×190元+1,344小時×237元

＝464,448 元）。從而原告主張被告應給付原告延長工時加班費共464,448 元，為屬有據，應予准許；逾此數額之部分，礙難准許。

5、健保費差額部分：

(1)、按「勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保單位負擔百分之70，…」，「本保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第1類被保險人：…（二）第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之10，由中央政府補助。」勞工保險條例第15條第1款、全民健康保險法第27條第1款第2目分別定有明文。前揭法條所規定投保單位與雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，故雇主所應投保並負擔之勞、健保費用，應屬其義務而不得以約定或其他方式轉嫁予弱勢之勞工。是如投保單位、雇主違反上開勞工保險條例及全民健康保險法之規定，將投保單位、雇主應負擔之勞健保保險費負擔額約定由勞工負擔，依民法第71條規定，應認其約定違反強制規定而無效。又按投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處2倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人；投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。勞工保險條例第72條第2項、全民健康保險法第84條第3項分別定有明文。

(2)、查原告自107年12月17日起至108年4月2日止均受僱於被告，業如前述，被告依法自應為原告辦理勞工保險、全民健康保險，並負擔部分之原告勞工保險、全民健康保險保險費

，惟被告於上述期間均未為原告投保勞工保險、全民健康保險，而由原告自費以苗栗縣頭份市公所為投保單位投保，致原告需支付原應由被告負擔之全民健康保險保險費，參以原告離職前6個月之平均薪資為39,000元，依全民健康保險保險費負擔金額表之負擔金額，原告本應繳納每月564元，然原告自行向苗栗縣頭份市公所投保需自行負擔之金額則為每月749元，業經原告提出衛生福利部中央健康保險署繳款單、全民健康保險保險費及滯納金明細表等件影本為證（見本院卷第377至379頁）。被告既有未繳納雇主應負擔之全民健康保險保險費，而致被保險人自行負擔之情形，則原告依全民健康保險法第84條第3項規定，請求被告給付其於105年12月17日任職起至108年2月24日止，因而多繳之上開保險費差額共計4,859元【計算式：《 $740/30 \times 14 - 564/30 \times 14$ 》（即105年12月17日至同年月31日共14日）+《 $(000 - 000) \times 25$ 》（即106年1月至108年1月共25個月）+《 $740/30 \times 24 - 564/30 \times 24$ 》（即108年2月1日至同年月24日共24日）】=4,859】，自屬有據，應予准許。

#### 6、提繳勞工退休金部分：

- (1)、按勞工退休金條例第31條第1項規定，雇主未依該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。而勞工退休金條例有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，為最低之勞工退休生活條件之保障，而應屬強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，果有此約定，亦應認違反勞工退休金條例之強制規定而屬無效。又該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（參

- 照最高法院101年度台上字第1602號判決意旨)。
- (2)、次按本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工；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%；勞工得在其每月工資6%範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，勞工退休金條例第7條第1項、第14條第1項、第3項分別定有明文。是依前開條文之文義及體系解釋，除勞工具自願提繳意願，而可從「其每月工資6%」之範圍內提繳退休金外，雇主應提繳之勞工退休金，自須於勞雇雙方原議定發給之工資「以外」為之，而不能將該筆金額「內含」於勞雇雙方原本已議定之工資，以免造成工資未全額給付之情形。
- (3)、被告固抗辯其未替原告投保勞保期間，均給付原告勞健保補助金4,992元云云，惟「勞工保險」係雇主為其所屬勞工於工作期間內辦理保險之制度，所依據之法律為勞工保險條例。而「勞工退休金」係指勞工退休時，雇主應依法給付勞工退休金的制度，所依據之法律為勞工退休金條例，兩者法律依據及給付目的各異，核屬不同給付甚明。況且，縱認本件兩造確約定之薪資包含雇主應負擔之勞保費、健保費及6%勞退金部分，揭諸前開說明，亦應認此協議違反上開強制規定而屬無效，勞工亦不受該無效之協議所拘束。是被告以勞健保費補助原告為由，主張毋庸再為原告提繳勞工退休金等語，尚難可採。
- (4)、查兩造間於105年12月17日至108年4月2日間有勞動契約關係存在（參不爭執事項），業如前述，被告依法即應為原告提繳勞工退休金，且被告每月受領之34,008元即為薪資，然被告既未曾為原告提繳勞工退休金，原告自得依上開說明請求被告提繳之。而原告每月薪資為34,008元，依勞工退休金每月提繳工資分級表所應適用之級距，被告每月應為原告提繳工資均為34,800元，據此計算被告每月應為原告提繳至

少6%退休金之金額為2,088元（計算式： $34,800 \times 6\% = 2,088$ 元），原告請求被告應補提繳自105年12月17日起至108年2月24日止之受僱期間，共計63,204元【計算式： $(2,088 / 30 \times 14) + (2,088 \times 25\text{個月}) + (2,088 / 30 \times 24) = 974 + 52,200 + 1,670 = 54,844$ 】，是以原告請求被告提撥54,844元之退休金至原告設立於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，即屬有據；逾此範圍之請求，即屬無據。

（四）、被告於本件所為抵銷抗辯，有無理由？

另按2人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334條定有明文。又前開所稱之抵銷，係以2人互負債務，而其給付種類相同並均屆清償期為要件，故得供債務人抵銷之債權，須為對於自己債權人之債權，而不得以對於他人之債權，對於債權人為抵銷（最高法院49年台上字第125號判例意旨參照）。查本件原告之勞工退休金事項，應適用勞工退休金條例之規定，被告所辯以兩造間之約定而以給付現金代替提繳，故每月給付原告4,992元部分在薪資單係記載為「勞健保補助」乙節，雖為原告所否認，然縱認被告所辯為真，被告係依約給付前開勞健保補助費用，兩造間有此約定存在，被告對原告並無此部分請求返還之權利存在，亦即兩造間無互負債務，此與抵銷之要件有別。從而，被告辯稱以已給付之每月4,992元可與原告本件請求之金額抵銷，亦無可採。

五、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。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。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，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週

01 年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前  
02 段、民法第203條分別定有明文。次就特別休假折算工資部  
03 分，按「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規  
04 定辦理：二、發給工資之期限：（二）契約終止：依第9條  
05 規定發給」、「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資  
06 給付勞工」，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款  
07 、第9條分別明定。本件原告對被告請求之債權，分屬有確  
08 定期限及無確定期限之給付，有確定期限部分，於原告起訴  
09 前，期限業已屆滿，復經原告提起民事訴訟，且就勞工退休  
10 金帳戶差額以外之請求，包括工資給付之確定期限給付，與  
11 其它核屬無確定期限之給付，經本件原告一同起訴，而本件  
12 起訴狀繕本已於108年6月5日送達被告，有送達證書在卷  
13 可佐（見本院卷第39頁），被告迄未給付，自應負遲延責任  
14 。故原告提起本件訴訟，僅請求自起訴狀繕本送達之翌日即  
15 108年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，  
16 並未逾前揭利息起算之標準，自屬有據，應可准許。

17 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退休  
18 金條例、全民健康保險法及民法侵權行為之法律關係，請求  
19 被告給付550,572元（計算式：看護費55,000元＋短付薪資  
20 18,465元＋3日特休未休工資7,800元＋延時工資464,448  
21 元＋勞健保差額4,859元＝550,572元），及自108年6月  
22 6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，併請求被告  
23 提繳54,844元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶，  
24 均屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁  
25 回。

26 七、本件係依民事訴訟法第427條第1項適用簡易訴訟程序所為  
27 被告部分敗訴之判決，應依同法第389條第1項第3款規定  
28 ，就原告勝訴部分，依職權宣告假執行。原告雖陳明願供擔  
29 保請求宣告假執行，惟就其勝訴部分僅係促請本院為上開宣  
30 告假執行之職權發動而已，爰不另為假執行准駁之諭知，併  
31 此敘明。又被告陳明願供擔保，請准宣告免為假執行，核無

01 不合，爰另酌定相當之金額宣告之。至原告敗訴部分既經駁  
02 回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

03 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
04 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此  
05 敘明。

06 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民  
07 事訴訟法第436條第2項、第79條、第389條第1項第3款  
08 ，第392條第2項，判決如主文。

09 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日  
10 勞 動 法 庭 法 官 林 惠 君

11 以上正本證明與原本無異。

12 如不服本判決，須於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀（應按  
13 他造當事人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳  
14 納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日  
16 書 記 官 謝 國 聖

17 附表一：原告主張

18 行車時刻表（車號：000-000）

| 19 趟次編號 | 20 竹 北 市 公 所 | 21 高 鐵 新 竹 站 |
|---------|--------------|--------------|
| 22 1    | 23 06：30     | 24 07：15     |
| 25 2    | 26 08：05     | 27 08：50     |
| 28 3    | 29 09：30     | 30 10：50     |
| 31 4    | 32 11：30     | 12：50        |
| 5       | 13：30        | 14：50        |

(續上頁)

|   |       |       |
|---|-------|-------|
| 6 | 15：30 | 16：45 |
| 7 | 17：35 | 18：20 |
| 8 | 19：10 | 20：00 |
| 9 | 20：50 | 22：00 |

附表二：本院之認定

| 一、原告實際工作時間之認定： |       |       |               |               |
|----------------|-------|-------|---------------|---------------|
| 趟次<br>編號       | 起站時間  | 迄站時間  | 與下一趟次<br>之時間差 | 是否列計為<br>休息時間 |
| 1              | 06：30 | 06：55 | 20分           | X             |
| 2              | 07：15 | 07：40 | 25分           | X             |
| 3              | 08：05 | 08：30 | 20分           | X             |
| 4              | 08：50 | 09：15 | 15分           | X             |
| 5              | 09：30 | 09：55 | 55分           | ○             |
| 6              | 10：50 | 11：15 | 15分           | X             |
| 7              | 11：30 | 11：55 | 55分           | ○             |

( 續 上 頁 )

|    |       |       |     |   |
|----|-------|-------|-----|---|
| 8  | 12：50 | 13：15 | 15分 | X |
| 9  | 13：30 | 13：55 | 55分 | ○ |
| 10 | 14：50 | 15：15 | 15分 | X |
| 11 | 15：30 | 15：55 | 50分 | ○ |
| 12 | 16：45 | 17：10 | 25分 | X |
| 13 | 17：35 | 18：00 | 20分 | X |
| 14 | 18：20 | 18：45 | 25分 | X |
| 15 | 19：10 | 19：35 | 25分 | X |
| 16 | 20：00 | 20：25 | 25分 | X |
| 17 | 20：50 | 21：15 | 45分 | ○ |
| 18 | 22：00 | 22：25 | 無   |   |

備 註：

(一) 奇數趟為竹北市公所至高鐵新竹站，偶數趟為高鐵新竹站至竹北市公所（見本院卷第149頁）。

(二) 休息時間共計3小時30分，原告實際工作時間自早上5時30分起至下午10時30分止，經扣除上開休息時間

01 ( 續 上 頁 )

02

03

04

後 合 計 為 13 小 時 30 分 ( 17 小 時 - 3 小 時 30 分 ) 。