臺灣高雄地方法院民事判決

106 年度雄勞簡字第13號

原　　告　鄭智中
訴訟代理人　李淑欣律師
被　　告　漢程汽車客運股份有限公司
法定代理人　楊豐文
訴訟代理人　江雍正律師
　　張芳綾律師
　　陶德斌律師
　　呂佳燊
　　廖茂雄

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年11月5 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒萬陸仟陸佰柒拾貳元，及自民國一０六年四月二十九日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬玖仟零伍拾捌元至原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由原告負擔十分之八，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒萬陸仟陸佰柒拾貳元為原告預供擔保，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436條第2 項準用同法第255 條第1 項第3 款定有明文。本件原告起訴時原聲明：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）265,701 元，及自起訴狀繕本送達翌日至清償日止，按週年利率5 ％計算之利息；（二）被告應提撥22,771元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（見本院卷一第4 頁）。嗣於民國107 年1 月4 日言詞辯論時變更聲明為：（一）被告

應給付原告421,341 元，及自起訴狀繕本送達翌日至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；（二）被告應提撥36,034元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（見本院卷一第270 頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告於103 年1 月15日至被告公司任職，擔任駕駛員，兩造並簽署勞動契約書，而成立勞動契約（下稱系爭勞動契約），惟被告於104 年10月23日以原告違反工作規則情節重大，受懲處累計滿3 大過為由，未經預告終止系爭勞動契約，然獎懲記錄表乃被告片面製作之文書，原告否認其形式真正，亦否認有該表所載之受懲戒事由，被告終止系爭勞動契約顯然違法，原告即得請求被告給付資遣費36,214元。另原告任職期間，被告短少給付加班費359,273 元、無故剋扣車體保險費16,320、未給予特別休假薪資9,534 元、未足額提撥退休金36,034元，爰依系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：如前揭變更後之聲明所示。

三、被告則以：依被告「員工獎懲辦法規定」（下稱系爭獎懲辦法），駕駛長於值勤時間不得使用行動電話、吃便當及使用3C產品，且滿3 大過時公司得逕自予以解僱，而原告於103年11月至104 年9 月間已多次因超速、未依時間發車、未保持安全距離等事由遭記小過14次，嗣又於104 年10月23日遭投訴開車時抽菸、吃便當及拿手機玩遊戲等不當行為遭記大過3 次，是原告之情形已符合系爭獎懲辦法之規定，而系爭獎懲辦法，乃兩造之工作規則，無論勞工是否知悉工作規則之存在或是否予以同意，除工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然仍為勞動契約內容之一部，公司自得依勞動基準法第12條第1 項第4 款規定不經預告終止系爭勞動契約，是依勞動基準法第18條第1 款之規定，被告亦無庸給付資遣費。又原告所擔任之駕駛長工作具有間歇性質，並非長時間不間斷開車，趟次間空檔均屬於原告得自由活動之休息時間，並非工作時間，原告將趟次間之休息時間計入工作時間

，並以此計算加班費，顯無理由。而依系爭勞動契約第3 條可知原告已同意工資及延長工資均包含在趟次獎金中，原告所領每月工資如未扣除事病假期間工資，均遠高於勞基法所定應給付之數額，被告並無違法或給付不足。而車體保險費乃在原告任職時以說明每月需分擔車險保費850 元並經原告同意，原告所繳納之保費乃屬任意險之保費，且僅佔總保費38%-46 %，其餘均由被告負擔，對告有利而無害。而特別休假薪資被告亦均已依法給付完畢。就提撥勞工退休基金專戶部分，被告僅需再提撥6,537 元即可等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

（一）原告於103 年1 月15日至被告公司任職，擔任駕駛長，兩造並簽署勞動契約書（被證4 即本院卷一第115 頁至第117 頁），而成立系爭勞動契約。

（二）被告於104 年10月23日以原告違反工作規則，情節重大，受懲處累計滿3 大過為由，依勞基法第12條第1 項第4 款規定，未經預告終止系爭勞動契約。

（三）系爭勞動契約書第11條約定「甲方所投保之車險（含）第三責任險、旅客運送責任險，乙方同意每月分擔850 元之保費，其餘由甲方負擔，乙方並同意甲方自每月工資中代為繳納該保費，甲方如要調漲保費，須得乙方同意始得為之」，原告任職之103 年1 月至104 年10月間被告所扣除之車險保費總額應為16,320元。

（四）原告擔任被告公司92路線之駕駛長，任職期間之上班打卡時間及每班車發車時間如被告106 年7 月13日書狀檢附被證三之打卡紀錄表（本院卷一第55頁至第58頁、第96頁至第112 頁）。該路線司機須從金獅湖總站出發到高鐵左營站，從高鐵左營站到高雄火車站，再返回高鐵站為一個趟次。因加計自金獅湖總站出發與返回之時間，故兩造就原告每日工作時數，同意將首班車發車時間至返回總站時間加計40分鐘計算。

（五）原告任職期間每月實際領取薪資之金額，如被告106 年7月13日書狀檢附附表2 ，依該附表所載，除104 年2 月原告請病假18天及9 月在中○客運工作外，被告每月均有給付原告金額不等之其他津貼、節金及獎金（本院卷一第114 頁）。

（六）如原告請求加班費有理由，則兩造同意加班費之計算方式為：「每小時加班費」x「加班時數」x 1 又1/3 。如加班時數中有未滿1 小時，或超過1 小時未滿2 小時等（如45分鐘、1 時10分等）情形，同意以「分鐘」計算加班費。就加班費部分，同意扣除已領加班費，金額同意以原告附表5 所整理之「全月加班費」計算。

（七）離職前6 個月平均薪資之計算方式，兩造同意以104 年3月至8 月應領薪資總額，除183 日，計算每日平均工資，再乘30日計算每月平均薪資。

（八）如被告104 年10月23日終止系爭勞動契約違法，兩造同意原告亦已在104 年11月9 日終止系爭勞動契約，惟有關資遣費之計算基礎，及原告薪資或加班費等，原告同意計算至104 年10月23日。

五、本件爭點事項：

（一）被告以原告違反工作規則，情節重大，受懲處累計滿3 大過為由，依勞基法第12條第1 項第4 款規定，未經預告終止系爭勞動契約，是否合法？

（二）原告請求被告給付資遣費36,214元，有無理由？

（三）原告請求被告給付短少之加班費359,273元，有無理由？

（四）原告請求被告給付原告特別休假薪資9,534 元，有無理由？

（五）系爭勞動契約第11條之約定，有無違反民法第247 條之1？原告請求被告給付自薪資中扣款之保險費16,320元，有無理由？

（六）原告請求被告應提撥36,034元至原告勞工保險局之退休帳戶，有無理由？

六、本院之判斷

（一）被告以原告違反工作規則，情節重大，受懲處累計滿3大過為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，未經預告終止系爭勞動契約，是否合法？

1.原告主張被告終止系爭勞動契約顯然違法不合法一節，為被告所否認，並辯稱：原告在104年10月8日擅自變更錄影鏡頭方向，違反系爭獎懲辦法第六章第三條第二款第2項規定，遭記大過1次，嗣於104年10月23日遭投訴開車抽菸、吃檳榔、拿手機玩等不當駕駛行為，遭記大過3次，因原告已在三個月內累計滿3大過，被告始依系爭獎懲辦法第一章第三條之約定將原告解僱，是被告終止系爭勞動契約並無違法等語置辯。

2.經查，被告雖以上詞答辯，然其自承：原告於104年10月14日即已因違反工作規則，累積滿三大過，被告本得予以解僱，惟因原告一再懇求被告給予自新機會，並保證絕不再犯，被告體恤原告而與之簽署切結書，原告承諾如再遭記小過以上處分，即願受革職處分，並提出切結書為憑（下稱系爭切結書，見本院卷二第130頁），原告對於曾簽署系爭切結書一節復不爭執（見本院卷二第133頁），則兩造就系爭勞動契約得否終止，自應視原告有無系爭切結書所約定之情形，即無論原告簽署系爭切結書前表現如何，既經被告允諾願給予原告自新機會，被告當不得再執原告104年10月14日前之違規事由，作為懲處或解僱之原因，而應視原告於104年10月14日後，有無違反工作規則，遭被告記小過以上處分而定。惟觀被告所提出之查詢獎懲紀錄明細（見本院卷一第124頁）、員工作業記錄單（見本院卷一第198頁至第208頁）、投訴明細（見本院卷二第129頁），可知原告之違規或遭投訴之行為均在104年10月13日前，並無104年10月14日後之違規紀錄，自無系爭切結書所載情形，是被告於104年10月23日以原告違反工作規則，情節重大，受懲處累計滿3大過，依勞基法第

12條第1項第4款規定，未經預告終止系爭勞動契約，顯已違法。

3.被告雖辯稱：如原告有違規，需經司機表示意見及被告公司審核才會決定是否記過，獎懲紀錄所載違規時間雖然是在切結書之前，但因為獎懲生效日期是在104年10月23日，故切結書所載的內容不包含104年10月9日、10月13日之違規事實云云（見本院卷二第133頁），然系爭切結書於104年10月14日簽署，並載明「原告工作期間迄至104年10月14日止…累計滿三大過…日後如遭記小過以上處分，願受革職處分」等語，足徵兩造已約明在104年10月14日後，原告如有小過以上之違規行為即得將原告解僱，而無須依系爭獎懲辦法第一章第三條之約定，待原告在三個月內累計滿3大過始得予以解僱。再依原告提出之獎懲紀錄明細（見本院卷一第124頁）、員工作業記錄單（見本院卷一第198頁至第208頁），自103年2月11日起至104年10月9日前，原告從未遭被告記大過處分，至多僅有小過處分，係因104年10月9日及10月13日之違規行為，始遭記3大過，則系爭切結書所指「迄104年10月14日止累計滿三大過」，顯已包含104年10月9日及10月13日之違規行為，實與被告所辯該等違規行為之獎懲生效日期為104年10月23日云云無涉，被告該部分所辯，自無可採。至於被告雖另稱原告於104年9月23日擅自變更錄影鏡頭方向而給予大過處分云云，並提出104年10月8日總管理處公告為憑（見本院卷一第125頁），然原告於104年9月間既係任職於中○客運公司（下稱中○客運，此部分詳後述），如何能因違規行為遭「被告」記過（縱應遭懲處，應係遭中○客運懲處，而非被告），況該部分之違規事宜亦未登載於前述獎懲紀錄明細（見本院卷一第124頁）或員工作業記錄單內（見本院卷一第198頁至第208頁），實無從確認原告是否有該等違規事實，自無從將之認定屬系爭切結書所載之3大過之範圍。是被告此部分所辯，

均無可採。從而，原告主張被告終止系爭勞動契約不合法一節，已堪認定。

（二）原告請求被告給付資遣費36,214元，有無理由？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第5 款定有明文；且勞工依上開法條規定之事由終止勞動契約，不受30日除斥期間之限制，此觀同法條第2 項之規定自明。再勞退條例新制係自94年7 月1 日正式實施，勞工適用該條例之退休金制度者，於勞動契約依勞基法第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1/2 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，不適用勞基法第17條之規定，為勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項所明定。經查，被告於104 年10月23日終止系爭勞動契約並不合法，已如前述，而兩造對於如被告在104 年10月23日終止系爭勞動契約違法，則原告已在104 年11月9 日（即兩造為勞資爭議調解時，見本院卷一第17頁）終止系爭勞動契約一節並不爭執（見本院卷二第144 頁），是原告既已終止系爭勞動契約，則其主張依上開規定請求被告給付資遣費，自有理由。

2.原告主張在被告公司任職期間共1 年又282 日（以兩造同意有關資遣費之計算基礎，計算至104 年10月23日，見不爭執事項㈧）一節，為被告所否認，並以因原告在104 年9 月轉任至中○客運，故原告任職期間應扣除在中○客運之1 個月等語置辯。就此，原告則主張因任職期間，被告要求員工需配合公司與同業間之調度，故原告係受被告指示支援中○客運之駕駛業務，此段期間自應記入原告之任職期間等語。經查，原告在104 年9 月轉任至中○客運一節，有原告簽署之中○客運駕駛長報到手冊為憑（見本院卷一第190 頁至第197 頁反面），而原告之勞工個人專戶

，於104 年9 月為原告提撥退休金之雇主亦為中○客運，有已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可稽（見本院卷一第44頁），此部分之事實，固可認定。惟依系爭勞動契約第17條之約定乙方（即原告）同意配合甲方（即被告）調整工作內容及工作地點，第18條第2 項甚至約定如乙方不同意調動，甲方得不經預告逕自解僱，第19條並約定如將乙方調動至關係企業，則調動之服務年資應合併計算（見本院卷一第115 頁反面至第116 頁），足徵依系爭勞動契約之約定，原告確有配合被告職務調動之義務。再依被告之獎懲記錄，可知被告在104 年9 月9 日因「人員配合度、盡職、團隊合作等表現，經主管推舉表揚」而給予原告嘉獎（見卷一第124 頁），並經被告於104 年9 月25日發給「久任獎金」（見本院卷一第179 頁），而該時間乃與原告至中○客運報到，並簽署駕駛長報到手冊為同日（含勞動契約書、同意書等，見本院卷一第190 頁至第197 頁反面），益徵係因原告配合被告指派調度至中○客運支援，而給予原告上開獎勵，並發給獎金，均足徵原告主張其104 年9 月至中○客運任職係配合被告調度一節，堪已採信。況依駕駛紀錄（見本院卷一第58頁），原告於104 年10月1 日尚在中○客運有簽到及駕駛記錄，翌日（即2 日）即返回被告公司任職，而被告亦未提出有何重新簽署勞動契約或重新聘僱文件，此實與一般離職員工又再重新聘用之情形有別，當認原告104 年9 月至中○客運任職，僅係短暫配合調度，兩造當時均無終止系爭勞動契約關係之意，則原告任職期間自無庸扣除於中○客運任職之期間。

3.而有關離職前6 個月平均薪資之計算方式，兩造同意以104 年3 月至8 月應領薪資總額，除183 日，計算每日平均工資後再乘以30，為兩造所不爭執（見本院卷二第164 頁），經計算結果，該段期間原告平均薪資為37,988元（計算式詳見附件一）。從而，依原告主張被告任職期間自103 年1 月15日至104 年10月23日，共計1 年282 日之工作

年資，依勞退條例第12條第1 項規定計算，則原告得請求之資遣費為33,669元【37,988× 1/2 ×(1 ＋282/365) ＝33,669元，小數點以下四捨五入】，原告於此金額範圍內之資遣費請求，為有理由，應予准許，逾此部分之請求即屬無據，應予駁回。

（三）原告請求被告給付短少之加班費359,273元，有無理由？

1.趟次間之間隔時間應否記入工作時間？

（1）原告主張趟次與趟次間之間隔時間，駕駛無法自由運用，仍須加油、清潔、保養車輛，並且隨時注意車輛，避免車輛遭竊，且趟次間之間隔時間有時僅有數分鐘或10餘分鐘，原告無法充分休息利用，自均應屬於工作時間等語，為被告所否認，並以：清潔或保養工作被告均會委由專責人員處理，駕駛無須負責，且總站設有休憩室供駕駛休息，被告排班時亦會給予空班以利駕駛休息，是班次與班次間隔時間均屬休息時間，不應記入工作時間等語置辯。

（2）按勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。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，勞基法第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八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。」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。次按休息時間乃指勞工無任何工作責任之時間，不受雇主之指揮監督而言。經查，證人即曾任92路線之駕駛張威志於本院審理時證稱：保養汽車是在出車前之例行性檢查，最後一趟跑完會加油、掃地跟拖地，約花費5 至10分鐘，趟次間如將車輛停妥，不需注意車輛狀態而均可自由運用，開車時間快到再回車上準備；趟次間停好車如果有垃圾仍要清潔，下雨時車上也有拖把，大約花3 至5

分鐘，故每趟都要檢查車輛，只是檢查時間較短；班次間隔時間長有半小時至1 小時，短則5 到10分鐘，一天長的會有1 、2 次，短的2 、3 次，如果短的又找不到停車位就暫停黃線，在車上或車輛附近休息；92路線尖峰時間為上下班時間，是早上7 點至9 點，下午4 點至6 點，尖峰一趟約90分鐘，離峰約70分鐘等語（見本院卷一第322 頁、323 頁、325 頁至327 頁），證人即同樣曾任92路線之駕駛李秉翔於本院審理時則證稱：趟次間有時會緊接著開下一班，有時會間隔1 、2 個小時才開，1 週5 天大約有3 、4 天下午會有空班，短的休息間約10到15分鐘；如有1 、2 個小時之空檔有人會開回總站，有人在車上休息，出車前約花5 分鐘檢查油、水，有需要清潔，不需要保養，趟次間需要時注意車輛狀態，如果車開回總站就不用隨時注意車輛狀態，但92路線開回總站的不多，因為來回就要40分鐘，會沒有休息時間，車停好上鎖後，正常就可以離開去做別的事，但我不會離開因為怕車輛受損，但我沒有因為車輛受損而受罰，空檔時間可以休息、抽菸、講電話或便當，長一點的時間可以安排自己的事情等語（見本院卷二第38頁至第44頁），則綜合上開證人之證述，可知趟次間之間隔時間，每趟均需花費3 至5 分鐘進行基本之車輛檢查與清潔，而此清潔作為當屬駕駛責任工作之一部。再以92路線之排班與行車狀況，趟次間之間隔時間短則5 至10分鐘，長則1 、2 個小時，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。是審酌上列證人之證述，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。

（3）而趟次間之間隔期間長、短之界定，則需視92路線每趟次所需行車時間多寡而定。原告所駕駛之92路線，司機須從金獅湖總站出發到高鐵左營站，從高鐵左營站到高雄火車站，再返回高鐵站為一個趟次，此為兩造所不爭執，而礙於原告任職期間（即103年1月15日至104年10月23日）之行車紀錄，僅有紀錄駕駛每日上班時在金獅湖總站之簽到時間，及每班車在高鐵左營站之發車時間，而無每班車返回高鐵左營站之時間，因此無從明確知悉各趟次間之間隔時間究竟為何，就此，原告主張不區分尖峰或離峰時間，每趟次以75分鐘估算，並提出以此計算加班時間之加班時數為據（見本院卷一第148頁至第167頁），被告則以每日7時前，及每日晚上8時後每趟次為60分鐘，其餘每趟次為70分鐘估算，並提出原告之總休息時數為據（見本院卷一第219頁至第228頁反面）。本院參酌被告所提出之網友乘車記錄，該網友係在103年3月15日紀錄其搭乘92路線自高雄左營站8時38分發車，抵達高雄火車站為9時08分，共30分鐘，而此為該名網友於103年4月13日所發表於痞客邦之文章，至今

在網路上仍能搜得該篇文章（標題為「103 年3 月15日漢程客運92（高雄左營站→高雄火車站）乘車記錄」，見本院卷二第56頁），被告要無臨訟杜撰之可能，應可採憑。則審酌該記錄時間與原告任職期間相當，自堪認92路線每趟次所需時間應為60分鐘，而依證人之證述亦可知行駛時間會因尖峰或離峰時段而有別，則被告以每日7 時前，及每日晚上8 時後每趟次為60分鐘，其餘每趟次為70分鐘作為估算標準，已屬較有利於原告之計算方式，當可採憑，則依此估算結果，原告駕駛每趟次間隔時間如附件二各「間隔」欄所示。

(4)則依附件二所示103 年1 月為例，1 月17日第1 趟至第4 趟間之間隔均未逾25分鐘，第5 趟至第6 趟間則為200 分鐘，1 月18日第1 趟次與第2 趟次間間隔為25分鐘、第4 趟與第5 趟間之間隔時間為0 ，然第2 趟與第3 次趟次間間隔達170 分鐘，此與前揭證人所述較短之休息時間5 至10分鐘，長則1 、2 個小時大略相符，再審酌前開勞基法第35條規定，如勞工繼續工作4 小時，至少應有30分鐘之休息，可知30分鐘為合理且必要之休息時間，則本院認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（計算結果如附件二「本院認定休息總分鐘數」欄所示），惟如間隔時間在30分鐘以內者，尚需花費5 分鐘簡易清潔車輛，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，此段期間自需計入工作時間。另因原告尚須花費約20分鐘將車輛自金獅湖總站開往高鐵左營站，是兩造同意每日工作時數，將首班車發車時間至返回總站時間，另加計40分鐘計算。從而，以此計算後之結果，原告之加班時數應如附件二「本院認定加班時數」欄所示。

2.原告得否請求被告給付加班費？

（1）原告主張被告始終未提出原告任職期間完整之薪資單，供原告確認薪資結構，被告所提出之「駕駛人薪資管理辦法」從未提供與原告，原告並無與被告就該薪資管理辦理所載之計薪方式有所合意等語，為被告所否認，並以：系爭勞動契約第3條已約定，因市區○路客運為時間不固定，且又夾入間歇性工作，延長工作時間難以認定，故原告同意工資及延長工時均包含在趟次獎金內，被告所發放之薪資單雖未詳載基本工資及延時工資等項目及金額，統一含括於趟次獎金之名目給付，是被告均已如數給付加班費，「敬業獎金」之各單位主管依駕駛出勤天數斟酌敘給，「服務獎金」由單位主管依稽查人員抽查評鑑分數高低斟酌敘給，金額均非固定，「92路線獎金」則是專為補貼92路線公車司機而設，然此僅至103年12月止等語，資為抗辯，並提出支薪資給付明細為據（即被告民事答辯狀所檢附之附表2，見本院卷一第114頁）。

（2）按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，並於勞基法第1條、第30條第1項分別規定「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」、「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過40小時」等事項；又勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依第39條第1項規定加倍發給工資。上開勞動條件之規定，俱為最低標準且屬強制規定。故除非有法律明文規定，例如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之工作，得排除適用外，勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上

之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨。是勞基法前揭規定均屬強制規定，且為最低勞動條件之標準，在對勞工之勞動條件優於該標準以上者，始有雇主與勞工自由約定之餘地，換言之，雇主與勞工間所訂勞動條件，如低於勞基法之標準者，該部分約定依民法第71條前段規定，應屬自始、當然無效，雇主仍有依勞基法之規定履行之義務。次按勞基法第2 條第3 款規定：「工資，謂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。

(3) 經查，被告自承非屬勞基法第84條之1 規定之工作（見本院卷二第102 頁），則系爭勞動契約第3 條固然約定因延長工作時間難以認定，故同意工資及延長工資均包含在於趟次獎金內等語，惟依前所述，仍需視兩造意定之內容有無合於勞基法所保障之最低標準而定。惟被告於本件訴訟中未能提出完整薪資單，供本院確認原告之薪資結構（本院卷內僅有103 年1 月至3 月、103 年8 月、10月至104 年2 月、4 月至8 月，見本院卷一第37頁至第41頁、第168 頁至第179 頁），參酌104 年8 月薪資單，原告趟次獎金中，尚分為「趟次獎金8,854 元、加班費8,853 元」，並另領有「敬業獎金」5000元、「全勤獎金」2,000 元、「路線津貼」1,500 元、「安全獎金」3,000 元、「載客獎金」1,537 元等（見本院卷一第178 頁），可知

除趟次獎金外，尚有其餘數種不同名目之獎金，且該等獎金於104 年間均有固定領取，惟被告表示當時正逢公司草創時期，各獎金、津貼及節金均尚在研擬中，而無法敘明其所整理附表2 之「節金及獎金」欄位具體項目及金額為何，如趟次獎金計算後不足當年度勞基法標準，將由其他獎金、津貼及節金補足（見本院卷二第102 頁反面至第103 頁），是被告既不爭執原告任職期間每月實際領取薪資之金額，除104 年2 月原告請病假18天及9 月在中○客運工作外，被告每月均有給付原告金額不等之其他津貼、節金及獎金（本院卷一第114 頁），當足認除「趟次獎金」外，該等名稱不一之獎金、津貼或節金等，均屬原告因工作而獲得之報酬，即係因勞務對價性，所取得之經常性之給與，而均屬於薪資之一部。是原告主張依被告106 年7 月13日書狀檢附附表2 ，將被告「每月10日應發放金額」，加計「節金與獎金」、「補還款」後，扣除被告已發放之「每月加班費」、「代扣健保費」、「代扣勞保費」與「請假扣款」後，作為原告每月工資之計算依據（見本院卷一第261 頁），應屬可採。而依被告所製作之附表2 所載（即本院卷一第11 4頁），其僅以當時勞基法所定之最低基本工資作為核算加班費之計算標準，顯未將本院前述稱合於經常性給與之各項獎金、津貼或節金加計入工資之範圍，則被告以最低工資此核算之加班費，自未合於前述勞基法所定之核算標準，是原告請求被告給付不足之加班費，自屬有據。

3.原告之加班費應如何計算？

（1）如原告請求加班費有理由，則兩造同意加班費之計算方式為：「每小時加班費」x「加班時數」x 1 又1/3 。如加班時數中有未滿1 小時，或超過1 小時未滿2 小時等（如45分鐘、1 時10分等）情形，亦同意以

「分鐘」計算加班費。就加班費部分，同意扣除已領加班費，金額同意以原告附表5 所整理之「全月加班費」計算等節，為兩造所不爭執，則依此計算之結果，原告原可請求被告給付之加班費為62,361元，然扣除被告已給付之加班費23,723元後，原告尚得請求被告給付38,638元（詳見附件三）。

（2）有關上述「每小時加班費」部分，兩造同意原則以「每月工資」÷ 30÷ 8 計算（見本院卷二第144 頁、第164 頁）。然，103 年1 月、104 年2 月、104 年10月因原告有請有較長之事、病假，及因勞動契約之終止而工作未滿1 個月時，參酌行政院勞工委員會（101 ）年勞動2 字第1010131405號函釋所陳，有關「按月計酬」且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其「平日每小時工資」時，允以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以30再除以8 核計等語，可知該函釋所指乃以「法定正常工時提供勞務」為前提，是除不得加計延時工資及假日出勤加給之工資外，如勞工當月另請有事假、病假，或如本件原告當月工作日數未滿即終止勞動契約之情形，當無從再逕以該月工資除以30再除以8 計算，否則實無從反應該月勞工實際之「平日每小時工資」，是本院就103 年1 月（實際工作日數為15日）、104 年2 月（實際工作日數為18日）、104 年10月（實際工作日數20日）此部分，考量上述情形，而係以「每月工資」÷實際工作天數÷ 8 計算，併此序明。

（四）原告請求被告給付原告特別休假薪資9,534 元，有無理由？

1.原告主張已工作滿1 年，被告未依法給予休假及特別休假，自得請求7 日之特別休假薪資9,534 元（計算式：每日平均工資1,362 元x 7 ），為被告所否認，並以：被告均已核發特休假獎金完畢等語置辯。

2.經查，原告平均薪資為37,988元，已如前述，則原告之每日平均工資為1,266 元（計算式：37,988÷ 30＝1,266 ，小數點以下四捨五入），其應領得之特別休假薪資為8,862 元（計算式：每日平均工資1,266 元x 7 ），依被告附表2 所示，已於104 年9 月給付原告特別休假薪資4,497 元（見本院卷一第114 頁），再依被告現有之薪資單所載，被告於104 年1 月有給付原告「休假日、例假日、特休工資」共計2,527 元、104 年5 月則給付5,721 元、104 年6 月為7,145 元、104 年7 月為1930元、8 月為1,536 元（見本院卷一第173 頁、第175 頁至第178 頁），堪認被告所辯已有給付特休假工資一節，尚非無據。然經本院核算被告尚應給付予之加班費後，原告每日平均工資為1,266 元，則被告所給付之特別休假工資，顯有不足，是原告尚得請求短少給付之4,365 元（計算式：8,862 元－4,497 ＝4,365 ），逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

（五）系爭勞動契約第11條之約定，有無違反民法第247 條之1？原告請求被告給付自薪資中扣款之保險費16,320元，有無理由？

1.原告主張系爭勞動契約第11條固然約定：「甲方所投保之車險（含第三人責任險、旅客用責任險）乙方同意每月負擔850 元之保費，其餘由甲方負擔」等語，然被告投保上開保險事先未經原告同意，亦非保險契約之當事人，縱被告有投保上開保險，亦屬於被告營運成本，原告無負擔之義務，是該條款已違反民法第247 條之1 之規定，顯屬無效，原告自得請求被告返還自薪資中所扣除之保險費16,320元等語，為被告所否認，並以：依公路總局之規範，被告就車輛之保險僅需投保「強制汽車責任險」及「乘客運送險」，並不包含任意險，然因有駕駛反應駕駛車輛難免發生碰撞，為免無力負擔巨額賠償，要求被告另投保任意保險，是原告所繳納之保費實為任意險之保費，要無任何

免除或減輕被告之責任，或加重原告之責任，且原告每月所繳納之保險費850 元，僅佔任意險總保費38％至46％，其餘均由被告負擔，對於原告乃有利而無害，該約定自無違反民法第247 條之1 之等語置辯。

2.經查，系爭勞動契約第11條定有原告願負擔每月保險費850 元之約定，被告自原告薪資中扣款保險費共計16,320元等節，為兩造所不爭執，依被告所出具之投保文件，可知被告103 年度、104 年度之任意險保費為1,952,207 元、2,383,493 元，以其上開年度分別有89台及91台之營業大客車計算，原告負擔每月850 元之保險費約佔任意險總保費38％至46％【計算式：（850 × 12）÷（ 1,952,207 ÷ 89）＝0.46、（850 × 12）÷（ 2,383,493 ÷ 91）＝0.38，見本院卷一第278 頁至第281 頁】，而與被告所述相符。是原告所繳納之保費既屬任意險之保險費，駕駛自為保險契約之被保險人，雖非要保人，仍受有該等保險契約之利益，於合於約之保險事故發生時，自受有該等任意保險之保障，則系爭契約第11條約定，由原告負擔部分之保險費，自無違反民法第247 條之1 之規定，從而，原告請求被告返還保險費16,320元，自屬無據。

（六）原告請求被告應提撥36,034元至原告勞工保險局之退休帳戶，有無理由？

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6 ％，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。經查，本件加計被告尚應給付予原告之加班費後，其每月應領工資已有變更，被告僅提撥如附件三所示「已提撥」欄所示款項，自有不足，經計算後被告尚應提撥共計19,058元至原告退休金帳戶（詳見附件三），是原告依上開規定請求被告再提撥19,058元至原告退休金帳戶，即有理由，逾此部分，自屬無據，應予駁回。

七、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞基法及勞退條例相關規定，請求被告應給付原告76,672元（即資遣費33,669元、加班費為38,638元、特別休假薪資4,365 元），及自起訴狀繕本送達翌日即106 年4 月29日（見本院卷一第62頁）起至清償日止按週年利率5 %計算之利息，並補提繳19,058元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此所為請求，為無理由，應予駁回。

八、本件原告勝訴部分，係依民事訴訟法第427 條第1 項規定，適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第389 條第1 項第3 款規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392 條第2 項之規定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審酌後，核與判決結果無影響，爰不逐一論列，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　5　　日

高雄簡易庭　法　官　鄭珮玟

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，同時表明上訴理由；如已於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補具上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　5　　日

書記官　王芷鈴