

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第88號

原告 陳建志

訴訟代理人 陳鼎駿律師

被告 三重汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 苗怡凡律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣41萬5,441元及自民國110年5月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之五十一，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣41萬5,441元預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一) 原告自民國105年11月01日起即任職於被告，擔任駕駛人員，平均薪資為新臺幣（下同）63,000元。緣被告於110年03月22日當天突然以原告遭記滿四大過云云為由解僱原告（即最後工作日為110年03月22日），惟因被告之解僱行為違法，原告於110年03月23日向新北市政府申請勞資爭議調解，經110年04月08日新北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄調解不成立，原告不得已始提起本訴。

(二) 原告請求項目及金額如下：

1. 被告之解僱行為違法而無效

本件被告以原告於110年03月17日上午8時闖紅燈、下午逆向行駛、晚上偏離行駛路線，110年03月19日行駛中使用

01 手機云云，各記原告一大過，共計四大過。原告否認有上
02 開違規、違反工作規則之事實，且上開懲戒時間不僅密集
03 於110年03月17日、19日，甚至有高達三大過係記於同一
04 日，顯然不合常理。況原告於110年03月17日去加油實係
05 因公司站內並無加油站，原告無奈只得於站外加油，且當
06 時亦經乘客同意，被告未悉上情、亦不給予原告陳述意見
07 之機會即將原告記過，其處分顯然尚嫌乏據。再者，縱認
08 原告確有違規行為，於被告之內規亦有其他較輕微之懲戒
09 方式，然被告卻未採行較輕微之懲處，亦未加以勸導，更
10 未給予原告陳述意見之機會，而係直接於一日內即記原告
11 三大過，顯然係惡意秋後算帳。原告過去任職狀況優良，
12 亦有不少嘉獎，然被告卻未予功過相抵，即將原告逕予解
13 僱，顯然有違解僱最後手段性原則。是以，被告以原告於
14 110年間遭記滿四大過為由，以勞動基準法（下稱勞基
15 法）第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大
16 為由將原告予以解僱，顯然違法，其解僱行為自屬無效。

17 2. 資遣費138,425元及預告工資63,000元

18 被告於110年03月22日將原告予以解僱雖其解僱行為違
19 法，但原告既已於新北市政府勞資爭議調解時一併提出資
20 遣費之請求，即已有終止契約之意思表示，爰依被告違反
21 勞基法第14條第1項第6款終止契約，並依同條第4項準用
22 第17條規定請求被告給付資遣費。原告自105年11月01日
23 起任職，110年03月22日為最後工作日（亦為勞動契約終
24 止日），而平均薪資為63,000元。而依勞工保險條例就資
25 遣費之計算，每滿1年被告應發給原告2分之1個月平均工
26 資之資遣費，原告年資為4年4月又22日年資，從而，原告
27 請求被告給付資遣費138,425元（計算式： $63,000 \times 1/2 \times$
28 $[4 + (4 + 22/30)] \div 12 = 138,425$ ，小數點以下四捨五
29 入）。又依原告之年資應有30日之預告期間，惟被告不僅
30 未依法預告終止，亦未給付預告期間之工資，故原告請求
31 被告給付30日之預告工資63,000元。

01 3. 特休未休工資差額13,200元

02 原告遭被告資遣時，尚有12日特別休假未休，以原告每月
03 薪資63,000元計算，原告得請求之特別休假之工資為25,2
04 00元（計算式： $63,000 \text{元} \div 30 \times 12 = 25,200 \text{元}$ ）。又被告於
05 勞動調解後，已給付原告12,000元（計算式： $1,200 \text{元} \times 10$
06 日 $= 12,000 \text{元}$ ），故被告尚應給付原告13,200元之差額
07 （計算式： $25,200 \text{元} - 12,000 \text{元} = 13,200 \text{元}$ ）。

08 4. 短少給付之加班費602,933元

09 被告自原告於105年11月01日起至110年03月22日止，長期
10 使原告常態出勤時間高達11至12小時，卻未依法給付足額
11 之加班費，然因原告並未有其任職於被告期間之出勤紀
12 錄，僅得以被告提供之行車時刻表、大餅紀錄及公休日數
13 表，計算原告之加班費（詳如附表3，見本院卷二第323至
14 427頁），並將原告計算出應得之加班費扣除被告已給付
15 之加班費（詳如附表4，見本院卷二第429頁），是以，本
16 件被告短少給付之加班費至少為546,688元。又原告再提
17 出各趟次時間計入30分鐘內之趟間時間以及每日行車前之
18 10分鐘，列出加班費（詳如附表5），加班費差額則如附
19 表6，共計411,604元。而倘就短少之平日加班費以40萬元
20 計，而一例一休加班費則暫以每月短少4,000元計，則自1
21 06年01月01日起至110年03月22日止（一例一休於105年12
22 月23日施行），共計50個月又22日，則應為202,933元
23 （計算式： $4,000 \times 50 + 4,000 \times 22 / 30 = 202,933$ ），總計本
24 件原告請求被告給付短少之加班費為602,933元（計算
25 式： $400,000 + 202,933 = 602,933$ ）。

26 （三）對被告答辯則以：

27 1. 被告辯稱可以主管機關「雙北公車動態系統後端平台」
28 （下稱OMS系統）作為原告工時判斷之依據云云，並稱「台
29 北公車通」等多個APP均以該系統資訊提供，然而由該
30 「台北公車通」APP及其他常見台北地區民眾使用之公車A
31 PP之評價可知，該系統之資料（包含出車時間、到站時間

01 等) 常有誤差及不準確之情，難以作為判斷原告工時之依
02 據，且原告與其他同仁於使用時，亦有反映公車動態不明
03 之情，可見OMS系統確實並不全然精確，自不得以被告計
04 入之工作時數大於OMS系統所載之時數，即認被告所計之
05 工作時間已詳實計算甚或是高於實際情況計算，原告主張
06 應以大餅紀錄作為原告工時認定之依據。

07 2. 被告110年03月22日所公告懲處之110年03月17日「逆向超
08 車」不應記大過。由被告所提供之影片可知，當時係因原
09 告欲駛入左轉車道，然而遭前車擋住，方才越線行駛。實
10 際上，被告公司在以「逆向超車」為由懲處駕駛時，亦僅
11 係「記過一次」，顯見被告對於原告之懲處確實過苛，不
12 應記大過，況依過往經驗，縱要處罰，應是「變換車道不
13 當」至多為小過。

14 3. 承上，110年03月17日「闖紅燈」亦未違規，不應記大
15 過。由客訴違規處理表可知，本次客訴並無相關承辦人
16 員，足見是否確有客訴已有疑慮。且由被告所提供之影片
17 可知，原告右轉當時，右前方對向車道（泰林路三段）之
18 車輛不斷左轉駛入泰林路二段（即原告原本行駛之道
19 路），顯見當時確實是原告得以右轉之時間。甚至「紅燈
20 右轉」在道路交通管理處罰條例之罰則為600元以上1,800
21 元以下罰鍰，「闖紅燈」則為1,800元以上5,400元以下罰
22 鍰，兩者罰則相距甚大，自不可相提並論，被告未區分
23 「紅燈右轉」、「闖紅燈」而均逕以闖紅燈之罰則懲罰原
24 告，實有過苛之嫌。

25 4. 被告辯稱原告於趟次間可自由活動，然而實際上在趟次
26 間，原告仍是被調度員支配，需要隨時支援其他路線，因
27 此偶有原告車輛改掛其他固定時間發車路線（如藍38、63
28 9）之號碼行駛，而每趟間隔15~20分鐘，三趟下來即是一
29 個小時，且更不包含將車子開至保養廠維修、日常檢查等
30 時間，然而不論係行車前檢查、保養、清潔工作之時間及
31 前開待命時間依被告公司之工作規則，均應係工作時間。

01 5. 被告一再辯稱並無短少給付加班費云云，然而由原告查詢
02 新北市府勞動局所公告之違反勞基法之雇主可知，被告
03 自106年至110年間有多達11次之違規，其中不僅包含「延
04 長工作時間超過法令規定」，更有「延長工作時間未依規
05 定加給工資」。

06 6. 被告實際上是允許司機於有緊急狀況時連絡站上，此亦有
07 原告任職被告樹林站之LINE對話截圖可查，其中副站長更
08 屢屢在群組內發布、回覆消息，亦多有駕駛員反映車況、
09 路況。

10 (四) 併聲明：

11 1. 被告應給付原告817,558元，及自起訴狀繕本送達翌日起
12 至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

13 2. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一) 原告駕駛習慣輕率惡劣，早已不適任司機員職務

16 原告之駕駛行為，被告早已接獲甚多投訴而掌握在案，然
17 原告卻屢勸不聽。查110年3月17日當天一天三次之違規行
18 為，包括早上八點闖紅燈、下午偏離路線逆向行駛、晚上
19 路線行駛中因為油料不夠、偏離路線前往加油站加油，均
20 係被告三令五申禁止、確認必記大過之行為；尤其逆向行
21 駛，及出車行駛半路始發現油料不夠，更係完全無法想像
22 之違規情節。原告雖辯稱係經過乘客之同意，然給車上乘
23 客之觀感必然係已上賊船、若不同意又能奈何？對於被告
24 公司之形象實造成嚴重傷害；況油料檢查乃每日、每趟次
25 發車前均應確認之事項，與場站內是否有加油站無關，原
26 告所辯殊不值採。雖然駕駛缺員情況嚴重，然原告惡劣輕
27 率之駕駛習慣已至完全不能容許之嚴重程度。

28 (二) 原告違反勞動契約或工作規則情節重大

29 原告110年度之獎懲紀錄，雖有拾金不昧及協助乘客上下
30 車等嘉獎計點事由，然於110年2月26日及3月11日均有未
31 依規定車輛行駛之應懲處事由，且於3月11日即有闖紅燈

01 之應記大過事由，又於3月17日當日分別有逆向超車、闖
02 紅燈、未依路線行駛3項應記大過事由，而3月22日當天於
03 行車中使用手機亦係應記大過事由。被告之人令雖係於3
04 月22日始以累積三大過解雇；然實際上原告於3月17日第
05 二次違規時，已經符合被告得不經預告終止契約之要件；
06 既得不經預告終止，原告依法即不得請領預告工資，亦不
07 符給付資遣費之要件。

08 (三) 被告未積欠特別休假未休工資

09 原告契約終止前一個月之正常工作時間所得工資為28,393
10 元，其一日工資應為946元；今被告於原告提出調解後即
11 用每日1200元之標準給付12,000元完畢，故原告此部分之
12 主張無理由。

13 (四) 被告未短付加班費

14 被告駕駛員之薪資結構，包括年資薪給、工作薪給、安全
15 獎金、遊覽津貼、中休獎金、運價調整補貼、假日加班等
16 項目；其中，加班費原應僅以本薪；即年資薪給、工作薪
17 給兩項目計算。然因為主管機關之要求及勞動法令經常變
18 更，薪資項目變更，法令方式變更時，被告人事規則及薪
19 資系統之調整未能全面，因此於系統設定計算駕駛員薪資
20 時，仍暫時將「遊覽津貼」、「運價調整補貼」等項目均
21 記入加班費計算。惟「遊覽津貼」係偶有駕駛遊覽車時之
22 給付，「中休獎金」則特別因為排班中間空檔對於駕駛員
23 造成不便之補貼，並非勞務之對價，「運價調整補貼」則
24 係臺北市政府就其補貼款指定用於一例一休造成行車人員
25 成本增加，上開項目金額均不能作為加班費之計算基礎。
26 故被告於給付加班費時已係超額給付，自無短付之可能。
27 且依被告提出之原告出勤紀錄，原告係自105年12月1日始
28 有每日超過600分鐘（正常工時8小時加延長工時2小時）
29 之工作時間。

30 (五) 原告趟次間隔不受被告之指揮監督

31 原告於趟次之間可以自由活動休息，並不受被告之指揮監

01 督；對於原告主張其於趟次之間仍須受原告之指揮監督，
02 被告否認之。至於趟次開始前之酒測，只需出發前吹氣，
03 時間無須五秒；確認油電水，亦係儀錶板一望即知；而台
04 北市公車使用年期限限制為八年，車輛狀況實均良好，無須
05 行前熱車；且一上車發動開啟車機，即起算駕駛時間，故
06 無所謂未計入駕駛時間之熱車時間；而趟次結束後亦僅需
07 車內走一趟巡查有無乘客遺失之物品，時間亦不用兩分
08 鐘，且如巡視時引擎並未熄火，亦計入方向盤時間；至於
09 保養檢修，被告公司有專業之負責人員，非由司機自己處
10 理。僅於油料欠缺時，可能運用到趟次間之時間進行加
11 油，惟應已為被告所提供之中休獎金所涵括。況被告於計
12 算原告工作分鐘數時，於107年1月31日以後採取更有利於
13 原告之方式計算；故縱有超出駕駛以外之其他事項，亦應
14 由原告就其實際處理之內容及所耗時間負舉證責任，原告
15 並應舉證被告已經核計加班費之時間仍不及其處理該等工
16 作所需之時間，始能再論被告是否短付加班費。

17 (六) 大餅不適用於作為認定原告工時之依據

18 大餅之紀錄係跟「車」而非跟「駕駛」，亦即尚須藉由其
19 他資訊相互比對，始能確認某時某段之紀錄確實屬於原告
20 之駕駛紀錄，且大餅記錄誤差甚大，又保存期限僅有一
21 年，故大餅不適用於作為認定原告工時之依據。原告如欲以
22 大餅紀錄作為原告工時認定之依據，原告即應證明該大餅
23 紀錄之時間與原告有關，並應證明原告該段時間內所從事
24 之行為、並證明該行為與工作有關，從而原告將所有大餅
25 紀錄之時間列計為其工時，實無道理。而原告工時應可以
26 主管機關臺北市交通局公共運輸處所建置OMS系統為判斷
27 之依據。

28 (七) 併答辯聲明：

- 29 1. 原告之訴駁回。
- 30 2. 如受不利判決，請准供擔保免為宣告假執行。

31 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基

01 礎（見本院卷三第123、124頁）：

02 （一）原告自105年11月1日起任職於被告公司，擔任駕駛人
03 員，每月平均領取63,000元，最後工作日為110年03月22
04 日。

05 （二）被告以原告於000年0月00日下午4時1分未依標線行駛記過
06 一次、110年2月25日上午5時53分闖紅燈記大過一次、11
07 0年3月17日上午8時23分闖紅燈記大過一次、000年0月0
08 0日下午4時15分逆向超車記大過一次、000年0月00日下
09 午8時13分未依路線行駛記大過一次，110年3月19日行駛
10 中使用手機，記大過一次，共計五大過，另以原告於110
11 年2月17日、110年2月5日記兩小過。嗣被告於110年3
12 月22日以原告遭記滿三大過為由解僱原告（被證2、1
13 4）。

14 （三）原告於110年1月7日（生效日）記一小功，於110年1
15 月21日（生效日）記一嘉獎。

16 （四）原告任職期間於被告歷年之獎懲紀錄（含前二項）有：
17 「行車中使用手機1次；未依（核定）路線行駛2次；闖
18 紅燈3次；逆向超車1次；未依（規定）車道行駛2次；
19 拾金（物）不昧4次；協助行動不便乘客上下車1次；拾
20 獲乘客遺失物3次」（被證2）。

21 （五）兩造於110年4月8日於新北市政府勞動局進行勞資爭議調
22 解，原告提出資遣費之請求，並主張已有終止勞動契約之
23 意思表示，惟調解不成立。

24 （六）被告公司駕駛員之薪資結構（工資）包括：「年資加給、
25 工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、中休獎金、運價補貼、
26 平日加班、假日加班」等項目。

27 （七）原告自105年12月1日始有每日超過600分鐘（正常工時
28 8小時加延長工時2小時）之工作時間。

29 （八）被告之加班費計算有計入年資薪給、工作薪給、安全獎
30 金、遊覽津貼、中休獎金、運價補貼。

31 四、協商兩造爭執事項（見本院卷三第124、125頁）：

01 (一) 被告依勞基法第12條第1項第4款以原告違反勞動契約或
02 工作規則情節重大為由將原告予以解僱，有無理由？

03 (二) 原告依勞基法第14條第1項第6款以為由終止契約，有無
04 理由？

05 (三) 原告請求被告應給付原告817,558元，有無理由？

06 五、被告依勞基法第12條第1項第4款以原告違反勞動契約或工
07 作規則情節重大為由將原告予以解僱，有無理由？

08 (一) 被告依據勞基法第12條第1項第4款之規定及被證3之公告
09 終止本件勞動契約，是否有理由？

10 1. 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或
11 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
12 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
13 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，
14 須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採
15 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之
16 解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動
17 基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、
18 初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險
19 或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫
20 等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量
21 標準（最高法院97年台上字第2624號判決意旨參照）。所
22 謂「情節重大」，應指因該事由導致勞動關係進行受到干
23 擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並
24 且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費。蓋若某
25 事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所
26 障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。勞動基準法第12
27 條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主
28 解僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱
29 權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契
30 約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該
31 約定或規定應僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有效，

01 亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇
02 主得予解僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基
03 準法第12條第1項第4款規定，依客觀情事判認之（台灣高
04 等法院88年度勞上字第7號判決意旨參照）。第按判斷是
05 否符合情節重大之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次
06 或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
07 或損失即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭
08 力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工
09 到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標
10 準。如勞工之違規行為似已造成公司受有財產上之損害，
11 且非偶一為之，對於勞雇關係之信賴已生破綻，則勞工之
12 行為之情節是否為達重大程度，即非無疑，最高法院101
13 年台上字第326號判決意旨參照。

14 2. 按員工有「當年度積滿三大過」者，為違反工作規則情節
15 重大，公司得不經預告解僱員工，固有被告提出且為原告
16 所不爭之工作規則第65條第1項第12款定有明文（見本院卷
17 一第265、267頁）。然原告是否違反工作規則情節重大，
18 仍應由被告依據個案之事實加以判斷。

19 3. 被告以原告於000年0月00日下午4時1分未依標線行駛記過
20 一次、110年2月25日上午5時53分闖紅燈記大過一次、11
21 0年3月17日上午8時23分闖紅燈記大過一次、000年0月0
22 0日下午4時15分逆向超車記大過一次、000年0月00日下
23 午8時13分未依路線行駛記大過一次，110年3月19日行駛
24 中使用手機，記大過一次，共計五大過，另以原告於110
25 年2月17日、110年2月5日記兩小過，此有被告公司員
26 工獎懲一覽表1份及被告客訴、違規處理表6份及行車監控
27 錄影照片16份等附卷可參（見本院卷一第269頁、本院卷
28 二第95至102頁）。依被告員工獎懲一覽表（見本院卷一
29 第269頁）之時間順序包括有編號1行車中使用手機，此係
30 依99年3月10日重仁業字第189號函「手機可攜帶上車，但
31 必須關機並放在班車置物箱內，僅供遇故障肇事，特殊狀

01 況，停妥路旁連絡用。」（見本院卷一第417頁）。編號2
02 未依路線行駛：工作規則第69條第7點，應記大過一次。
03 編號3闖紅燈：工作規則第69條第14點，應記大過一次。
04 編號4、逆向超車：工作規則行車人員違規處分(增訂版)
05 第22條：雙黃線超車，應記大過一次。編號5闖紅燈：工
06 作規則第69條第14點，應記大過一次。編號6未依規定車
07 道行駛：依工作規則第69條第78點，應記申誡；其情屬外
08 側車道左轉者，依工作規則行車人員違規處分(增訂版)第
09 28條，應記大過一次。編號7未依規定車道行駛：依工作
10 規則第69條第78點，應記申誡；其情屬外側車道左轉者，
11 依工作規則行車人員違規處分(增訂版)第28條，應記大過
12 一次，亦有被告行車人員違規處分標準乙份附卷可參（見
13 本院卷一第413至417頁）。查被告係公路法所規定之汽車
14 運輸業，有嚴格之行業准入規範，不僅營業之範圍、行駛
15 路線、車輛及票價等等，均受主管機關高度管制，為維護
16 大眾運輸安全，公路法第79條第5項並授權制定汽車運輸
17 業管理規則，違反者，得依公路法第77條規定由公路主管
18 機關處新臺幣九千元以上九萬元以下罰鍰，並得按情節吊
19 扣其違規營業車輛牌照一個月至三個月，或定期停止其營
20 業之一部或全部，並吊銷其非法營業車輛之牌照，或廢止
21 其汽車運輸業營業執照及吊銷全部營業車輛牌照。為符合
22 主管機關之各種管制規定及維護大眾運輸安全，車上均裝
23 置監控車上及駕駛行車狀況之行車錄影設備，而原告於11
24 0年3月17日當天一天三次之違規行為，包括早上八點闖紅
25 燈、下午偏離路線逆向行駛、晚上路線行駛中因為油料不
26 夠、偏離路線前往加油站加油，尤其逆向超車跨越雙黃線
27 行駛此經原告簽名屬實，有客訴、違規處理表1份可稽
28 （見本院卷二第100頁），及出車行駛半路始發現油料不
29 夠，違規情節重大，有依行車紀錄截圖照片內容為證（見
30 本院卷二第98頁）。原告雖辯稱係經過乘客之同意，然給
31 車上乘客之觀感必然係已上車若不同意又能奈何，對於被

01 告形象實已造成傷害；況油料檢查乃每日、每趟次發車前
02 均應確認之事項，與場站內是否有加油站無關，且證人楊
03 式龍亦證稱：正常行駛路線上，如果額外加油是改道的行
04 為，是不允許的等語（見本院卷二第438頁），又證人楊
05 式龍證稱司機行駛時禁止使用手機，包含LINE等語（見本
06 院卷二第436頁），且按道路交通管理處罰條例第31-1條
07 規定：「汽車駕駛人於行駛道路時，以手持方式使用行動
08 電話、電腦或其他相類功能裝置進行撥接、通話、數據通
09 訊或其他有礙駕駛安全之行為者，處新臺幣三千元罰
10 鍰。」，縱有特殊形況必須使用手機，亦必須停靠路邊穩
11 妥後再行使用。原告雖辯稱其使用手機係因發車不久即發
12 現同事未將「行車紀錄紙表及錢幣筒放在車上」；惟縱需
13 使用手機，亦必須在靠路邊停放妥當之狀態，況且駕駛員
14 於發車前應至調度室領取行車紀錄紙及錢幣筒，並於上車
15 時裝置於車上，此工作應為原告自身而非同事之責任，而
16 依行車紀錄截圖照片內容（見本院卷二第96頁），原告確
17 實於行進間使用手機，原告復未舉證有何正當事由於行駛
18 中使用手機，應堪認被告據此記原告大過並無不合。因原
19 告上述多次違反交通規則，違反工作規則情節重大，影響
20 勞動關係進行受到干擾，而有賦予被告立即終止勞動契約
21 關係權利之必要，以原告上開違規行為之態樣，次數，被
22 告係以屬公路法規定之汽車運輸業，為維大眾運輸安全，
23 原告多次違反交通規則，已對於被告經營事業所生之危險
24 或損失重大，將影響被告信譽甚鉅，原告之前開之行為已
25 達到應予解僱之程度之衡量標準，客觀上雇主難以採取用
26 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，被告以此為由解
27 雇解僱勞工，顯與勞工之違規行為在程度上相當，從而，
28 被告以原告符合勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約
29 或工作規則，情節重大者」規定終止勞動契約，自屬適
30 法。

31 4. 勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不

01 經預告終止契約，雇主依此終止契約者，應自知悉其情形
02 之日起，三十日內為之，勞基法第12第1項第4款、第2項
03 定有明文。經查，原告於110年2月25日開始經被告發現違
04 反交通規則陸續記五大過，業如前述，嗣被告於110年3
05 月22日以原告遭記滿三大過為由，以公司人令解僱原告，
06 有被告人事異動令附卷可參（見本院卷一第271頁），揆之
07 前揭規定，未逾30之除斥期間，被告依據勞基法第12條第
08 1項第4款之規定，終止本件勞動契約，自屬適法。

09 （二）被告終止本件勞動契約，是否違反解僱之最後手段原則？

10 1. 按雇主為維護企業內部秩序，對不遵守公司紀律之勞工固
11 得加以申誡、警告、記過、解僱等各種懲戒處分，而其中
12 又以解僱之效果最為嚴重，是雇主在為懲戒解僱之處分
13 時，因受懲戒解僱之勞工將因此而喪失其工作，因此在可
14 期待的範圍內，雇主負有捨解僱而採用對勞工權益影響較
15 輕處分之義務，如此始符合憲法保障工作權之價值判斷。
16 亦即懲戒解僱應為雇主最後、無法迴避、不得已的手段，
17 即所謂「解僱的最後手段性」，亦即雇主在為懲戒解僱處
18 分時，仍必須符合「懲戒相當原則」。因此，在解釋工作
19 規則或團體協約有關懲戒解僱之相關規定時，應採取較為
20 嚴格的解釋。

21 2. 查原告任職期間於被告歷年之獎懲紀錄（含前二項）有：
22 「行車中使用手機1次；未依（核定）路線行駛2次；闖
23 紅燈3次；逆向超車1次；未依（規定）車道行駛2次；
24 拾金（物）不昧4次；協助行動不便乘客上下車1次；拾
25 獲乘客遺失物3次」，此為兩造所不爭執，而原告雖有拾
26 金不昧等情，然此涉及個人基本之品德，核與是否適任司
27 機並不相關，而原告屢屢違反前述交通及工作規則，且違
28 反情節重大，110年即遭記過一次、及記五大過、二小
29 過，以原告違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、
30 對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密
31 程度，即上開事由自己構成違反工作規則情節重大之事

01 由，自難期被告以其他訓誡、減薪、小過、再記大過之方
02 式，懲戒原告，被告逕行解雇原告，已符合懲戒之相當原
03 則，被告以此為由解雇原告，並無違反解雇之最後手段原
04 則，可堪認定。

05 六、原告依勞基法第14條第1項第6款以為由終止契約，有無理
06 由？

07 被告既已早於110年3月22日以原告遭滿三大過為由，依勞基
08 法第12條第1項第4款合法終止兩造勞動契約，業已認定如
09 前，準此，原告再主張其於110年4月8日於新北市政府勞資
10 爭議調解時一併提出資遣費之請求，已有終止契約之意思表
11 示，依被告違反勞基法第14條第1項第6款終止契約，即乏所
12 據，並無理由。

13 七、原告請求被告應給付原告817,558元，有無理由？

14 (一) 資遣費138,425元及預告工資63,000元

15 被告既已於110年3月22日以原告遭滿三大過為由，依勞基
16 法第12條第1項第4款終止勞動契約，準此，依同法第18
17 條第1款之規定，被告即毋庸給付預告工資及資遣費。是
18 原告主張已於新北市政府勞資爭議調解時一併提出資遣費
19 之請求，即已有終止契約之意思表示，依被告違反勞基法
20 第14條第1項第6款終止契約，並依同條第4項準用第17條
21 規定請求被告給付資遣費及預告工資，即非有據，並據此
22 請求被告公司給付資遣費138,425元、預告工資63,000
23 元，均無理由，不應准許。

24 (二) 短少給付之加班費602,933元

25 原告主張被告自原告於105年11月01日起至110年03月22日
26 止，長期使原告常態出勤時間高達11至12小時，卻未依法
27 給付足額之加班費，然因原告並未有其任職於被告期間之
28 出勤紀錄，僅得以被告提供之行車時刻表、大餅紀錄及公
29 休日數表，計算原告之加班費（詳附表3），並將原告計
30 算出應得之加班費扣除被告已給付之加班費（詳附表
31 4）。是本件被告短少給付之加班費至少為546,688元，又

01 就工作時間、加班費其中將被告提出之行車時刻表各趟次
02 時間逐個列出，並且計入30分鐘內之趟間時間，以及每日
03 行車前之10分鐘前置作業準備時間（詳如附表5），並據以
04 計算加班費差額為411,604元（詳如附表6）。是原告請求
05 被告給付短少之加班費為602,933元等語，然為被告所否
06 認，並以前揭情詞置辯。茲論述如下：

07 1. 原告工時之認定應以何者為據？

08 ①原告主張應以被告提供之行車時刻表（見本院卷一第99至
09 239頁）、110年1月3日至同年1月31日大餅紀錄（見本院
10 卷二第277至298頁，被告稱只尋獲此一月份大餅資料）及
11 公休日數表（見本院卷二第103至207頁）計算等語，被告
12 則抗辯應依OMS系統之駕駛工時計算（見本院卷二第299至
13 306頁，而被告稱系統只能顯示自109年1月10日起始之資
14 料）云云。

15 ②按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀
16 錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申
17 請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」、「本法
18 第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、
19 刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統
20 或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」，勞基
21 法第30條第5項、第6項、勞基法施行細則第21條第1項分
22 別定有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定
23 勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38
24 條定有明文。又勞工退休金條例第21條第2項規定，雇主
25 應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤
26 工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞
27 工離職之日起五年止。勞工保險條例第10條第3項、第4項
28 亦規定，保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪
29 資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及
30 薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離
31 職、退會或結（退）訓之日起保存五年。再按勞工請求之

01 事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。當
02 事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應
03 證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第4項亦有
04 明文。由上開法律規定可知，出勤記錄（包含但不限於簽
05 到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電
06 腦出勤紀錄系統）依法應保存五年，且出勤紀錄上載之時
07 間，推定為經雇主同意而執行職務之工作時間。

08 ③查本件被告先以行車時刻表作為原告出勤紀錄，然實際上
09 並未計入原告開車往返保養廠及趟與趟之間的待命時間
10 等，故被告所提供之出勤紀錄（即行車時刻表），已有短
11 計原告之工作時間。而OMS系統雖為電子紀錄，但時常故
12 障或有未開機等情而導致漏未計算，況OMS系統中之業者
13 上傳則是人工紀錄，亦多有短少計算之嫌，此已經證人楊
14 佳欣證稱在卷（見本院卷二第63至69頁），而大餅記錄是
15 安裝於車上，原告發動車輛至停車均有紀錄，顯然更為準
16 確。然查，經本院請被告提出大餅紀錄，然被告陳稱僅保
17 存一年，而依前開勞動事件法38條之規定，出勤紀錄內記
18 載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執
19 行職務，原告既主張以被告先前提供之出勤紀錄（即行車
20 時刻表）、大餅紀錄及公休日數表等據以計算延長工時如
21 附表3、5所示出勤紀錄時間（見本院卷二第323至427頁、
22 卷四第17至69頁），依前開勞動事件法之相關規定，可推
23 定為真，而被告所提反對證據，既無法推翻上述推定，則
24 本件自應以原告主張如附表3、5所示出勤紀錄時間據以計
25 算工時等，堪信為真。

26 2. 原告得否主張就每出車班次中間之趟次待命時間，及前置
27 作業時間（包含檢查車輛、酒測等）是否應計入工作時
28 間：

29 ①按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應
30 依勞基法第24條所定標準加給。又勞動法上之工作時間，
31 係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時

01 間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提
02 供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是
03 否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平
04 為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經
05 濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定。客車
06 之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時
07 間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時
08 間、保養時間、待命時間、上下客時間或其他在雇主指揮
09 監督下從事相關工作之時間。倘上開準備工作係為確保乘
10 客安全及順利發車所為，並受雇主之指揮監督，依上說
11 明，自應計入工作時間，如有實際從事駕駛工作，另應計
12 入駕車時間（最高法院109年度台上字第1398號民事判決
13 意旨參照）。故所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮
14 監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工
15 於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包
16 括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作
17 時間與待命工作時間兩者合計。即工作時間之認定，應以
18 勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不
19 應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞
20 工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應
21 以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由
22 活動之利益為要件。

23 ②被告雖辯稱原告於趟次間可自由活動云云，然原告主張實
24 際上在趟次間，原告仍是被調度員支配，需要隨時支援其
25 他路線，因此偶有原告車輛改掛其他固定時間發車路線
26 （如藍38、639）之號碼行駛，而每趟間隔15至20分鐘，
27 三趟下來即是一個小時，且更不包含將車子開至保養廠維
28 修、日常檢查等時間，然而不論係行車前檢查、保養、清
29 潔工作之時間及前開待命時間依被告之工作規則，均應係
30 工作時間。

31 ③原告復主張：前置作業時間（包含檢查車輛、酒測等）應

01 計入工作時間等語，被告則抗辯：出車檢查乃附隨於駕駛
02 工作、極低密度之勞務，不能與駕駛工作相提並論，不能
03 計為工作時間云云。查證人楊式龍雖證稱：出車前會先到
04 站上領取當日需要的憑單、碼錶（大餅）、錢筒，再進行
05 酒測，酒測後巡車的油水電，這些動作大概3-5分鐘含酒
06 測等語（見本院卷二第435頁）。惟被告工作規則27條已
07 載明：「排定班次人員應於第一班車發車前10分鐘報到，
08 並做行車前檢查、保養及清潔工作」等語（見本院卷二第
09 57頁），而上開檢查車輛、酒測等準備工作，係為確保乘
10 客安全及順利發車所為，並有受被告之指揮監督，顯見原
11 告每日發車前10分鐘即須到被告做行前準備，自屬為被告
12 服勞務，而應計入工作時間，且衡情發車前之行前準備作
13 業，包含檢查車輛、酒測等，依一般社會通念所需時間以
14 10分鐘完成前述工作，較為合理，應屬可取，原告請求逾
15 此部分之時間，則乏所據。被告雖辯稱僅需3-5分鐘時間
16 車前準備時間云云，依上說明，顯不符情理，尚乏所據。
17 至回站後之作業時間，嗣原告撤回此部分之請求（見本院
18 卷三第452頁），故此部分工作時間不在審酌範圍，併此
19 敘明。

- 20 ④原告主張趟次間在30分鐘以內，應計入工作時間等語，被
21 告則以依汽車運輸業管理規則第19-2規定，2小時休息達1
22 5分鐘、4小時休息達30分鐘、或於6小時休息達45分鐘
23 者，該休息時間均不應計入工時，且趟次間之時間不需待
24 命等語，資為抗辯，並據證人楊式龍證稱上情無訛（見本
25 院卷二第437頁），且據提出被告工作規則第27條規定
26 「前後班次間隔時間為休息時間，休息時間內不得約束行
27 車人員行動自由，亦不列為工作時間」等語（見本院卷三
28 第395頁）。然查，行車趟次間隔之時間，是否為備勤時
29 間、待命時間或者為休息時間，不能一概而論，必須視可
30 否自由活動、是否在雇主指揮監督下來判斷。其中原告趟
31 次間有間隔相差1個多小時至2個多小時者，可認原告可以

01 自由活動休息離開工作現場，待發班時間前再準備出車即
02 可，應為休息時間無誤。但趟次間間隔不到30分鐘者，因
03 距離下趟發車時間不多，駕駛員必須利用空檔進行洗車及
04 清潔工作，駕駛員不太可能離開工作場所處理私務。再按
05 勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。勞基法第3
06 5條前段定有明文。營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛
07 營業時，除應符合勞基法等相關法令關於工作時間之規定
08 外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：二、連續駕車4
09 小時，至少應有30分鐘休息，休息時間如採分次實施者每
10 次應不得少於15分鐘，汽車運輸業管理規則第19條之2第2
11 款前段固定有明文。然被告為公車業者，原告工作內容為
12 駕駛公車，攸關公共安全，被告本應依上開法令規定，使
13 原告獲得適度充分休息，故若原告駕車趟次間時間若未有
14 30分鐘休息，除不符前述規定外，由於時間短暫，僅能短
15 暫喝水、上廁所、補充食物等，巡視車內、簡易清潔、並
16 為下趟車做準備，應認該未達30分鐘之趟次間時間實為原
17 告為下次駕車之整備時間，仍屬原告之工作時間，然倘若
18 趟次間時間已達30分鐘以上，始屬原告之休息時間，較為
19 合理。準此，原告主張趟次間在30分鐘以內，應計入工作
20 時間等語，較為可採，逾此部分之請求，尚乏所據，不應
21 准許。

22 3. 加班費計算基礎之工資為何？

- 23 ①按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得
24 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
25 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
26 常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
27 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
28 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
29 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
30 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上
31 通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價

01 (報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基
02 礎，此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞
03 務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院104年度台上
04 字第728號民事判決意旨參照）。復按勞基法為勞動條件
05 最低標準之規定，於勞工平日延長工時者，雇主應依勞基
06 法第24條規定標準發給延長工時之工資，乃屬強制規定，
07 除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，
08 並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵
09 守。又勞基法所定延長工時之工資，係以平日工資為計算
10 基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工
11 因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及
12 計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因
13 工作而經常性給與者均屬之。是工資以勞務對價性及給與
14 經常性為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院110年
15 度台上字第1512號民事判決亦可參照）。又勞工與雇主間
16 關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領
17 之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第
18 37條亦定有明文。

19 ②被告抗辯：加班費原應僅以本薪，即年資薪給、工作薪給
20 兩項目計算云云。然被告駕駛員之薪資結構，包括「年資
21 薪給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、中休獎金、運價
22 補貼、平日加班、假日加班」等項目，且被告公司之加班
23 費計算有計入年資薪給、工作薪給、安全獎金、遊覽津
24 貼、中休獎金、運價補貼，有被告所提薪資清單為證（見
25 本院卷一第273至283頁），且為被告所不爭執（見本院卷
26 三第124頁），雖被告抗辯：「遊覽津貼」係偶有駕駛遊
27 覽車時之給付，「中休獎金」則特別因為排班中間空檔對
28 於駕駛員造成不便之補貼，並非勞務之對價，「運價調整
29 補貼」則係臺北市政府就其補貼款指定用於一例一休造成
30 行車人員成本增加，故該項目金額不能記為正常工作時間
31 工資，均非經常性給予。然以遊覽津貼、中休獎金、運價

01 調整補貼，僅是被告為能經營因應客運業特性所設計之薪
02 資結構，均為駕駛員提供勞務之對價，並為制度上經常給
03 與，不因其給付名目為獎金或津貼、補貼，而變異其為
04 「勞動對價」、「經常性給與」之本質，成為偶然恩惠性
05 之給付，故除年資薪給及工作薪給之外，安全獎金、遊覽
06 津貼、中休獎金、運價補貼等均應屬原告每月薪資之一部
07 分，並應納入加班費之計算標準。是被告辯稱上述安全獎
08 金、遊覽津貼、中休獎金、運價補貼為恩惠性給予云云，
09 並無可採。

10 4. 原告得請求之加班費：

11 ①按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
12 發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並
13 依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業
14 單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動
15 條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所
16 稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、
17 第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過
18 變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1
19 第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數
20 有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內
21 之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分
22 何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之
23 給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第
24 24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬
25 違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給
26 付。次按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日
27 延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定
28 按平日每小時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規
29 定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情
30 形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應
31 遵守。105年12月21日以前勞基法第24條「雇主延長勞工

01 工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：
02 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額
03 加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內
04 者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三
05 十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
06 額加倍發給之。」105年12月21日施行之「雇主延長勞工
07 工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：
08 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額
09 加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內
10 者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三
11 十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
12 額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，
13 工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另
14 再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，
15 按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休
16 息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時
17 計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至
18 十二小時以內者，以十二小時計。」107年3月1日將第3項
19 刪除。同法第39條「第三十六條所定之例假、休息日、第
20 三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資
21 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工
22 資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會
23 同意照常工作者，亦同。」查原告非屬適用勞基法第84條
24 之1之工作者，則擔任客運駕駛員之原告，其平日延長工
25 時及休息日工作之工資應依勞基法第24條、第39條規定計
26 付。

27 ②查原告以被告提供之行車時刻表、大餅紀錄及公休日數
28 表，以每日發車前10分鐘及趟次間於30分鐘內計算原告之
29 加班費（詳如附表5所示，見本院卷四第17至69頁），並
30 將原告計算出應得之加班費扣除被告已給付之加班費（詳
31 如附表6所示，見本院卷四第71頁、第73頁），依照前述

01 規定計算，原告前述得請求期間之各月加班費數額即如附
02 表5「加班費」欄，又各年月之加班費即如附表6之「應給
03 加班費」欄所示，再減去如附表6「已給加班費」欄所示
04 原告已自被告處領取工資後，即為該月份加班費差額（即
05 如附表6「短少給付加班費」欄所示）。可知被告就原告
06 原告前述得請求期間尚短少給付之加班費差額合計為41萬1,
07 604元(本院先前已諭知原告針對此部分工時、平日每小時
08 之計算方式依其主張、本院曉諭之方式完成附表5、6，並
09 請對造就原告完成附表5、6進行核對，被告並未對附表列
10 計時間之計算式有爭執，附此敘明，見本院卷三第79、80
11 頁)。是以，本件被告短少給付原告之加班費為41萬1,604
12 元，原告於此部分加班費之請求，核屬有據，逾此部分之
13 請求，則乏所據，不應准許。

14 (三) 特別休假未休折算工資差額13,200元

- 15 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
16 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
17 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
18 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。勞工之特
19 別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發
20 給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
21 在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項
22 前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇
23 主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1
24 日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終
25 結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計
26 月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間
27 所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1
28 條第2項第1款亦有明文規定。
- 29 2. 原告主張其遭被告資遣時，尚有12日特別休假未休，以原
30 告每月薪資63,000元計算，原告得請求之特別休假之工資
31 為25,200元（計算式：63,000元÷30×12= 25,200元）。又

01 被告於勞動調解後，已給付原告12,000元（計算式：1,20
02 0元×10日=12,000元），故被告尚應給付原告13,200元
03 （計算式：25,200元-12,000元=13,200元）之差額等語，
04 然為被告所否認，並辯稱：原告僅有10日特休未休，且依
05 原告薪資清單（見本院卷一第273至283），原告每月正常工
06 作時間之工資項目包括年資薪給、工作薪給及安全獎金，
07 契約終止前一個月之正常工作時間所得工資為28,393元，
08 其一日工資應為946元；今被告於原告提出調解後即用每
09 日1,200元之標準給付完畢云云。經查，原告主張尚有12
10 日特休假未休，被告雖主張為10日，然依勞基法第38條6
11 項規定勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
12 在，應負舉證責任，然被告先於答辯一狀陳稱對於特休之
13 天數無意見（見本院卷一第260頁），前於爭點整理時均
14 稱有12日（見本院卷一第386頁，本院卷二第63頁），嗣
15 才改稱10日（見本院卷二第211頁），然被告既未能舉證
16 原告只有10日特休未休，即應為有利原告之認定，是本件
17 應認原告尚有12日特休假，較為可採。

18 3. 特休未休計算每日之工資為何？

19 被告雖抗辯：應僅以本薪，即年資薪給、工作薪給兩項目
20 計算云云。然被告駕駛員之薪資結構，包括「年資薪給、
21 工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、中休獎金、運價補貼、
22 平日加班、假日加班」等項目，且被告公司之加班費計算
23 亦有計入年資薪給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、中
24 休獎金、運價補貼，有被告所提薪資清單為證（見本院卷
25 一第273至283頁），且為被告所不爭執（見本院卷三第12
26 4頁），雖被告抗辯：「遊覽津貼」係偶有駕駛遊覽車時
27 之給付，「中休獎金」則特別因為排班中間空檔對於駕駛
28 員造成不便之補貼，並非勞務之對價，「運價調整補貼」
29 則係臺北市政府就其補貼款指定用於一例一休造成行車人
30 員成本增加，故該項目金額不能記為正常工作時間工資，
31 均非經常性給予。然以遊覽津貼、中休獎金、運價調整補

01 貼，僅是被告為能經營因應客運業特性所設計之薪資結
02 構，均為駕駛員提供勞務之對價，並為制度上經常給與，
03 不因其給付名目為獎金或津貼、補貼，而變異其為「勞動
04 對價」、「經常性給與」之本質，成為偶然恩惠性之給
05 付，揆之前開最高法院104年度台上字第728號民事判決意
06 旨，故除年資薪給及工作薪給之外，安全獎金、遊覽津
07 貼、中休獎金、運價補貼等均應屬原告每月薪資之一部
08 分，並應納入工資之計算標準。是被告辯稱上述遊覽津
09 貼、中休獎金、運價補貼為恩惠性給予云云，並無可採。

10 4. 原告得請求之特休未休工資：

11 被告前對於原告主張之特休未休天數為12天並不爭執（見
12 本院卷一第260頁），且本院認原告主張12日特休未休日
13 數較為可採，業已認定如前，另原告最後工作日為110年3
14 月22日，不滿30日，是應以前一個月110年2月薪資39,593
15 元（見本院卷一第283頁）為計算基礎（經常性給予包括年
16 資薪給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、中休獎金、運
17 價補貼），被告抗辯應以終止前一個月之正常工作時間所
18 得，即包括年資薪給、工作薪給及安全獎金，為28,393
19 元，其一日工資應為946元云云，尚不足採。原告得請求
20 之特別休假之工資應為15,837元（計算式：39,593元÷30×
21 12=15,837元，元以下四捨五入），惟被告於勞動調解
22 後，已給付原告12,000元，故被告尚應給付原告3,837元
23 之差額（計算式：15,837元-12,000元=3,837元），原
24 告於此部分之請求，核屬有據，逾此部分之請求，則乏所
25 據，不應准許。

26 （四）綜上，原告得請求被告給付415,441元（計算式：3,837+
27 411,604=415,441），為有理由，應予准許，逾此部分之
28 請求，則乏所據，不應准許。

29 八、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
30 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
31 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相

01 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
02 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
03 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又
04 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
05 利率為5%，亦為同法第203條所明定。查被告係於110年5
06 月4日合法收受送達起訴狀，有卷附送達證書可按（見本院
07 卷一第81頁），因此，原告請求被告就積欠415,441元部分
08 自110年5月5日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
09 息，應屬有據。

10 九、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，依據勞基
11 法等規定，請求被告應給付415,441元及自110年5月5日起
12 至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予
13 准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

14 十、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
15 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
16 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
17 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開
18 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗
19 訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

20 十一、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用
21 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
22 果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

23 十二、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日

25 勞動法庭 法 官 吳幸娥

26 以上正本係照原本作成

27 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日

30 書記官 黃靜鑫