

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞簡上字第16號

上訴人 光華巴士股份有限公司

即附帶被上訴人

法定代理人 呂奇龍

訴訟代理人 葉繼升律師

被上訴人 蔡嘉進

即附帶上訴人

訴訟代理人 陳信憲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年10月3日本院110年度勞簡字第79號第一審判決提起上訴，被上訴人並為附帶上訴，本院於113年8月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣壹萬壹仟貳佰柒拾陸元，及自民國一百一十年十月七日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

上訴人其餘上訴駁回。

附帶上訴人附帶上訴駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外）由上訴人負擔五十分之一，餘由被上訴人負擔。

附帶上訴費用由附帶上訴人負擔。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

一、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法規定。勞動事件法第15條定有明文。又按普通共同訴訟人相互間，利害關係各自獨立，共同訴訟人中一人之行為，除別有規定外，其利害不及於他共同訴訟人，此觀民事訴訟法第55條規定即明。被上訴人即附帶

01 上訴人蔡嘉進(下稱蔡嘉進)一審主張依兩造間勞動契約、勞
02 動基準法(下稱勞基法)及勞工退休金條例(下稱勞退條
03 例)等法律關係請求上訴人即附帶被上訴人光華巴士股份有
04 限公司(下稱光華巴士)及新北汽車客運股份有限公司(下稱
05 新北客運公司)給付加班費、特休未休工資及不當扣除互助
06 金、補提繳勞工退休金等，性質上為普通共同訴訟，原審判
07 決上訴人等2人敗訴後，上訴人提起上訴，依上說明，其上
08 訴效力自不及於未提起上訴之新北客運公司。

09 二、次按被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴。民事訴訟
10 法第460條第1項前段定有明文。又上開規定於簡易程序第一
11 審判決之上訴程序準用之。同法第436條之1第3項亦有明
12 文。查蔡嘉進於本院言詞辯論終結前，就原審判決其敗訴部
13 分提起附帶上訴(見本院卷一第114頁)，核與前揭規定相
14 符，應予准許。

15 貳、實體方面：

16 一、蔡嘉進起訴主張：

17 蔡嘉進自民國100年6月3日起即受僱於與光華巴士為關係企
18 業且隸屬同一集團之新北客運公司擔任駕駛，蔡嘉進於104
19 年6月1日調派至光華巴士擔任駕駛，107年3月19日光華巴士
20 以蔡嘉進連續曠職3日為由將其解僱，並為其辦理勞健保退
21 保。蔡嘉進於光華巴士擔任駕駛期間，每日工作時間均達13
22 小時，每日延長工時至少5小時，光華巴士顯有短少計算加
23 班費之情事。自105年6月至107年3月，光華巴士應再給付蔡
24 嘉進平日延長工時工資共新臺幣(下同)18萬3,362元。又1
25 05年12月23日勞基法一例一休規定生效，蔡嘉進自105年6月
26 至107年3月，每月至少應有4日休息日，惟蔡嘉進常有休息
27 日出勤工作之情事，扣除蔡嘉進每月已休之休息日日數，光
28 華巴士應依修正前、後之勞基法第24條第2項規定，給付蔡
29 嘉進不足之休息日加班費，應再給付之休息日延長工時工資
30 共9萬5,886元。且蔡嘉進於國定假日經常出勤，而光華巴士
31 於106年1月1日前就國定假日之出勤，未給付蔡嘉進任何加

01 班費，雖光華巴士於106年1月1日起有給付國定假日加班
02 費，然並未依其正常工作時間工資計算加班費，除已給付之
03 國定假日加班費外，光華巴士應就不足額部分，再給付蔡嘉
04 進國定假日延長工時工資共3萬5,695元。光華巴士每月均以
05 「互助金」之名義，自蔡嘉進薪資中強行扣款不等金額，自
06 104年3月至107年3月自蔡嘉進之薪資中扣款互助金共計1萬2
07 50元，光華巴士應返還蔡嘉進1萬250元。為此，爰依兩造間
08 勞動契約、勞基法、不當得利等法律關係起訴請求光華巴士
09 應給付蔡嘉進32萬5,193元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
10 清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(蔡嘉進於原
11 審請求特休未休工資1萬5,456元、及光華巴士提撥不足勞退
12 金1萬7,370元、新北客運公司提撥勞退金5,490元，該部分
13 原審判決蔡嘉進部分勝訴、敗訴，兩造對此部分均無提起上
14 訴，該部分業已確定，不在本件審理範圍，不予贅述)。原
15 審判決命光華巴士應給付蔡嘉進5萬2,551元(加班費3萬8,44
16 8元、特休未休3,853元、互助金1萬250元)，及自110年10月
17 7日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，並駁回
18 蔡嘉進其餘之訴。光華巴士提起上訴後，蔡嘉進提起附帶上
19 訴，附帶上訴及答辯聲明：1. 原判決不利於蔡嘉進部分廢
20 棄。2. 上開廢棄部分，光華巴士應再給付蔡嘉進27萬6,495
21 元整，及自原審起訴狀繕本送達之翌日起算至清償日止，按
22 週年利率百分之五計算之利息。3. 光華巴士上訴駁回。

23 二、光華巴士則以：

24 正常工時工資及延長工時工資之加班費項目、計算方式兩造
25 業已約定，且優於基本工資及依基本工資為基準計算之延長
26 工時工資及假日加給工資，光華巴士並已於蔡嘉進到職時已
27 向其說明薪資計算方式。而關於光華巴士之薪資結構，底
28 薪、伙食津貼、運價專案補貼、106年之後安服獎金、行車
29 安全獎金，為正常工作時間之平日工資。105年9月至12月之
30 行車安全獎金、安全服務獎金兼具正常工時及延長工時工
31 資；加勤安服獎金、加勤行安獎金為延長工時之工資；節油

津貼為獎勵性性質，並非工資，特殊功績獎金為休息日出勤之補貼休息日加班費，單延津貼項目，係因光華巴士部分公車駕駛於發車車次間之休息時間較長，光華巴士額外給予有此情形之駕駛「休息時間」之補貼，不得納入平日每小時工資額，亦不得作為蔡嘉進計算其平日加班費之依據。光華巴士公司為避免爭議，早先於新進駕駛員職前講習時已將互助金制度於講習課程充分說明，蔡嘉進並於104年3月4日簽署同意參加，且後續每月扣款，從未向光華巴士表達反對或拒絕之意，蔡嘉進稱其遭光華巴士不當扣款互助金1萬250元，與事實不符，且無任何請求基礎。蔡嘉進本件請求實無理由，蔡嘉進請求每月加班費差額、每月薪資互助金扣款等請求權時效，因屬「一年或不及一年之定期給付債權」，具有薪資債權的性質，按照民法第126條規定請求權之消滅時效期間為5年，蔡嘉進於110年9月22日提起本件訴訟，就蔡嘉進請求屬105年9月22日以前之105年6月至8月之加班費差額請求，均已罹於時效等語置辯，並聲明：1. 原判決第一項關於命光華巴士給付蔡嘉進超過3,853元之部分廢棄。2. 上開廢棄部分，蔡嘉進於第一審之訴暨假執行之聲請均駁回。3. 附帶上訴駁回。

三、不爭執事項：

- (一)、自106年1月起所領取薪資項目中，「底薪」、「伙食津貼」、「行車安全獎金」、「安全服務獎金」「運價專案補貼」等項目，屬蔡嘉進正常工作時間之工資。
- (二)、蔡嘉進每月所領取薪資項目中如「逾時-應」、「逾時-免」、「例假津貼」、「休息日-免稅」、「休息日-應稅」、「單延津貼」及「國定假日加班」等項目具加班費性質，不列入平日每日工資及每小時工資額計算。
- (三)、光華巴士於蔡嘉進任職期間曾自其薪資扣款1萬250元之互助金。
- (四)、蔡嘉進之工作時數同意以原審判決附件二之一所計算平均工作時間710分鐘加上前後各20分鐘，合計750分鐘(12.5小時)

01 為計算。

02 (五)、蔡嘉進受僱光華巴士期間平日、例假日、休息日及國定假日
03 出勤天數同意以原審判決附表一所認定之天數為基準。

04 四、爭執事項：

05 (一)、105年12月之前部份之「行車安全獎金」、「安全服務獎
06 金」是否全部屬於正常工作時間工資？蔡嘉進每月所領取薪
07 資項目中之「節油津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安
08 獎金」是否為正常工時工資？「特殊功績獎金」是正常工時
09 工資抑或全部為延長工時工資？

10 (二)、蔡嘉進請求光華巴士返還互助金扣款1萬250元，有無理由？

11 五、本院得心證之理由：

12 (一)、本件105年9月至107年3月間加班費未罹於時效：

13 1. 按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、
14 贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各
15 期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完成後，債務
16 人得拒絕給付，民法第128條前段、第126條及第144條第1項
17 分別定有明文。

18 2. 本件蔡嘉進起訴請求光華巴士給付105年6月至107年3月間之
19 加班費差額，屬不及1年之定期給付債權，依照前述規定，
20 各月份加班費差額之請求權時效均為5年，另光華巴士業已
21 就蔡嘉進105年9月22日以前之加班費差額請求權以時效消滅
22 為由拒絕給付（見原審卷第59頁）。經查，蔡嘉進係於110
23 年9月22日提起本件訴訟，依光華巴士所提出之駕駛員薪資
24 核算標準（見原審卷第372至374頁），光華巴士就蔡嘉進任
25 職期間包含加班費在內之薪資核算，均需按月於前月份勞工
26 工作結束後始能依前月份之到職日數、行駛里程數、營收績
27 效核發前月份薪資，故蔡嘉進105年9月薪資，光華巴士應係
28 於105年10月1日以後始能核算發給，蔡嘉進亦需於光華巴士
29 發給薪資後始能就光華巴士所發給105年9月加班費短少與否
30 而得為請求，亦即，原告就其105年9月份之加班費差額請求
31 權需於105年10月1日以後始得請求，故蔡嘉進就其105年9月

01 1日以後加班費差額之請求權時效於其提起本件訴訟時尚未
02 因罹於時效而消滅。至於其105年6月至8月之加班費差額請
03 求權，即已因蔡嘉進於5年間未行使而消滅，光華巴士以此
04 為由拒絕給付105年6月至8月份加班費差額，應屬有據。故
05 蔡嘉進得請求光華巴士給付加班費差額之期間為105年9月1
06 日至107年3月15日。

07 (二)、蔡嘉進請求光華巴士給付加班費差額7,423元：

- 08 1. 按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
09 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同
10 法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依
11 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
12 不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長
13 勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條
14 之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之
15 部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。
16 又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪
17 酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定
18 額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班
19 費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標
20 準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞
21 雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足
22 之部分，請求雇主給付。再按勞基法為勞動條件最低標準之
23 規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞
24 基法第24條規定按平日每小時工資額發給延長工時之工資，
25 乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1
26 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙
27 方均應遵守。105年12月21日以前勞基法第24條「雇主延長
28 勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給
29 之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資
30 額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內
31 者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十

二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」105年12月21日施行之「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」107年3月1日將第3項刪除。同法第39條「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」查蔡嘉進非屬適用勞基法第84條之1之工作者，是其平日延長工時及休息日、國定假日工作之工資應依勞基法第24條、第39條規定計付。

2. 平日每小時工資之計算：所謂勞基法第24條所謂「平日每小時工資額」，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入，此參照改制前行政院勞工委員會77年7月15日（77）台勞動二字第14007號函可稽。是以計算平日每小時工資，須將屬於延長工作時間之工資即加班費扣除後再行計算。兩造不爭執底薪、伙食津貼、運價專案補貼、106年之後行車安全獎金、安全服務獎金應列入平日正常工作時間之薪資，薪資結構中屬於加班費項目有「逾時津貼（逾時應、逾時免）」、「例假津貼」、「國定假日津貼」、「休

息日免稅」、「休息日應稅」、「單延津貼」。其餘項目，兩造則有爭執。

3. 爭議項目本院之認定：

(1)節油津貼：光華巴士自稱該節油津貼應係鼓勵駕駛員妥善操作車輛已達節能，避免空車發動即開冷氣吃便當或睡覺，減少被告營運成本支出，當駕駛員駕車油耗量減少達到目標時給予該節油獎金，可認蔡嘉進所領取之節油津貼與光華巴士節約營運成本成正比，進而達到公司營運成本之目標而給予報酬，與駕駛員是否駕駛車輛採取節能減碳方式，息息相關，應有勞務對價性，屬勞基法所稱之工資，並非光華巴士所抗辯具有勉勵性或恩惠性之給付。再依前述核算標準所載領取節油津貼標準，亦無法認定此節油津貼之給予與延長工作時間有何相關或具有連動關係，故節油津貼應屬正常工時工資。

(2)特殊功績獎金：光華巴士提出薪資核算標準（原審卷第372頁），特殊功績獎金之考核基準為全月行駛里程數達當月目標者，當月目標里程為日曆天減5加發特殊功績獎金100%。全月行駛里程數達日曆天（-4）者，加發1%營收獎金之特殊功績（如營收績效低於12萬元，則以1,200元計）。駕駛員若要取得特殊功績獎金，當月勢必休息日或例假日出勤，如果僅有平常日出勤，未達當月目標天數，完全無法領取之，從而特殊功績獎金應該均屬於休息日之加班費，而非平日正常工時之工資。光華巴士抗辯為休息日加班費應屬可信。

(3)「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」：

蔡嘉進主張「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」依光華巴士所提出之駕駛員薪資核算標準係按里程數或按照營業績效為基礎而為計算，該計算方式並非依據勞基法依照時間之計算，不能認為係加班費之給付云云。又蔡嘉進於原審已承認「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」，為延長工時工資（原審卷第262頁），是以其於上訴程序方爭執「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」非加班費，屬於撤銷自認，依民事

訴訟法第279條規定，應得他造同意，但光華巴士不同意撤銷自認，蔡嘉進未能證明與證據不符，是以未能撤銷自認，堪認加班費。

(4)106年之前之行車安全獎金(里程獎金)4/12、安全服務獎金4/12：

光華巴士之薪資方案：有關行車安全獎金(里程獎金)於106年1月5日開始拆分二項，正常工時〈里程獎金〉，超時部分之〈加勤里程獎金〉。市區公車每公里0.75元。里程獎金：1.是全月行駛里程×每公里獎金係數計發。2.全月行駛里程＝班車營運里程＋包車里程＋專車里程＋公務車程。3.另將原里程獎金拆分二項里程獎金「【(原里程獎金，單班採8/12，雙班採取8/10)】及加勤里程獎金【原里程獎金，單班採4/12，雙班採取2/10】。安全服務獎金：單班營收12萬元以下獎金9,600元；12萬元以上為營收8%。1...。2.達基本出勤天數者按照營收標準核發安全服務獎金，未達應出勤天數(當月日曆天數－奉董事長室核定目標天數值(－4)者，按比例發放【(安全服務獎金/出勤天數)×實際出勤天數】。3....4....。5.另將原安全服務獎金拆分二項，原安全服務獎金(單班取8/12、雙班8/10)，加勤安服獎金(單班取4/12，雙班採2/10)。蔡嘉進等駕駛員，其趟次增加，里程數增加營收亦會增加，工時自然增加，難謂與延長工時無絕對關係。被告確實按照其「駕駛員薪資修正方案」方式，而將單班駕駛員之里程獎金、安服獎金區分8/12、4/12，縱使其未依照每一位駕駛員實際工時計算，而統一以前述比例計算，但仍有將平日正常工資、加班費加以區分。又106年之前，雖無里程獎金、加勤行安獎金、安服獎金及加勤安服獎金名稱之區分，但光華巴士提出之核算標準(原審卷第372頁)可知，前述薪資標準中逾時津貼規定當日正常服勤，目標里程達單班8/12，雙班8/10者發給，是以光華巴士稱在106年之前單班里程獎金4/12、行車安全獎金單班取4/12，為延長工時之加班費，應屬可信(此參見光華巴士於112年1月3

01 1日書狀主張，本院卷一第157頁)。至於光華巴士於言詞辯
02 論意旨狀改稱105年9月至12月之行車安全獎金、安全服務獎
03 金中4.5/12.5，應屬於加班費一部分，然此與其提出之核算
04 標準所載之計算方式不符，自不可信。

05 (5)又按勞基法僅是規定勞動條件最低標準，倘若雇主給付之加
06 班費未低於勞基法之標準，尚非不許。每個行業都有其個別
07 特色，尤其是現今工作型態繁多，有些工作側重在工作之完
08 成，僅按時間計算加班費未必與勞工勞務成果相當，僅以時
09 間計算，反而效率高或質量高之員工反而未能獲取延長工時
10 工資或較低薪資。是以本院認為非謂僅有依勞基法之計算方
11 式計算者方謂加班費，重點在於是否為雇主有區分係針對勞
12 工在延長工作時間工作之勞務對價，且不得低於勞基法之規
13 定。是以蔡嘉進一再稱依薪資明細中給付標準有採用里程
14 數、營收等為計算標準，即謂並非加班費云云，本院認為不
15 可採。

16 (6)依上所述，本院認為蔡嘉進之薪資中，在106年之前，以底
17 薪、伙食津貼、行車安全獎金(里程獎金)8/12、安服獎金8/
18 12、運價專案補貼、節油津貼、專案路線合計為平日正常工
19 時之工資基準。106年之後，以底薪、伙食津貼、行車安全
20 獎金、安全服務獎金、運價專案補貼、節油津貼、專案路線
21 合計作為平日正常工時之工資基準。106年前之行車安全獎
22 金(里程獎金)4/12、安服獎金4/12、例假津貼、逾時津貼
23 (應)、逾時津貼(免)、單延津貼、特殊功績獎金為延長
24 工時之工資。106年後之國定假日津貼、休息日津貼
25 (應)、休息日津貼(免)、逾時津貼(應)、逾時津貼
26 (免)、加勤里程獎金、加勤安服獎金、單延津貼、特殊功
27 績獎金為延長工時工資。

28 4.兩造同意蔡嘉進主張有延長工時之日期，工作時數合計750
29 分鐘(12.5小時)為計算，又蔡嘉進受僱光華巴士期間平日、
30 例假日、休息日及國定假日出勤天數同意以原審判決附表一
31 所認定之天數為基準。依照前述規定計算，蔡嘉進前述得請

01 求期間之各月加班費數額即如附表「應給加班費」欄，再減
02 去如附表「已領加班費」欄所示蔡嘉進已自光華巴士處領取
03 工資後，即為該月份加班費差額（即如附表「應補加班費」
04 欄所示），合計7,423元。

05 (三)、蔡嘉進不得請求互助金返還：

06 依104年3月4日新進駕駛員教育訓練課程表記載：「1700至1
07 730：1. 工作規則，勞、健保事項，服務證、互助金申請辦
08 法，離職手續規定、離職扣款規定等事項詳如說明」...，
09 「新進駕駛員簽名處（並同意互助金由個人薪資轉帳）：蔡
10 嘉進」等字（見原審卷一第376頁）。故蔡嘉進已於新進公
11 司時，對於互助金由個人薪資轉帳一事簽名以表同意。又依
12 據其在原審提出其任職期間每張薪資單之下方備註欄均有記
13 載：「薪資明細請詳閱，若有疑問，請在領薪後5日內向直
14 屬主管提出反映，當即奉答，逾期恕不受理。」等語（原審
15 卷第68頁至第80頁），顯見均有於發放予員工之各月薪資單
16 下方加註警語，提醒員工對於薪資明細有疑義時，適時向主
17 管反應。苟若蔡嘉進不同意於其每月薪資中扣除互助金，則
18 至遲應於各月收受各該薪資單時，即知情其各月薪資均有扣
19 除互助金及其金額之情，向光華巴士反應要求更正或補發。
20 然本件互助金代扣，光華巴士顯已事前告知所屬勞工，且事
21 後代扣項目、金額均載明於薪資明細，蔡嘉進自105年受僱
22 以來，對於每月薪資中均有扣除互助金項目，未見提出異議
23 或反對，自可認蔡嘉進已同意上訴人代扣互助金作為贈與同
24 事奠儀目的使用，則蔡嘉進既同意代扣互助金，光華巴士自
25 無未給付足額薪資事實，惟其卻遲至110年9月22日提起訴訟
26 主張不同意扣除互助金，故蔡嘉進主張光華巴士應返還苛扣
27 之互助金1萬250元，即非有據，不應准許。

28 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第24條、第39條規定，請求光
29 華巴士給付7,423元及自起訴狀繕本送達翌日即110年10月7
30 日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許，其餘加班費
31 請求，並無理由，應予駁回。蔡嘉進附帶上訴部分，即無理

01 由，亦應駁回。至於蔡嘉進依勞動契約法律關係、不當得利
02 法律關係請求光華巴士應給付短付薪資（即遭代扣互助金）
03 1萬250元及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，則
04 無理由，應予駁回。原審就不應准許部分為光華巴士敗訴之
05 判決，併依職權為假執行之宣告，自有未洽，上訴意旨指摘
06 原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢
07 棄改判如主文第2項所示。另原審就上開應准許7,423元部分
08 及法定遲延利息部分（其特休未休差額3,856元部分未上
09 訴，本院毋庸審認），為光華巴士敗訴之判決，並無不合。
10 光華巴士仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
11 判，為無理由，應駁回其上訴。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，併此敘明。

15 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，附帶上訴
16 為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79
17 條，判決如主文。

18 中 華 民 國 113 年 10 月 17 日
19 勞動法庭 審判長法官 陳章榮

20 法 官 林銘宏

21 法 官 絲鈺雲

22 以上正本係照原本作成。

23 本件判決不得上訴。

24 中 華 民 國 113 年 10 月 22 日
25 書記官 邱勃英