

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞簡字第117號

原告 林孝杰

訴訟代理人 劉志賢律師(法扶律師)

被告 大千交通企業股份有限公司

法定代理人 吳月琴

被告 現代遊覽車客運有限公司

法定代理人 林宏立

上二人共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

姚好嬋律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國113年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告大千交通企業股份有限公司應給付原告新臺幣8,755元，及自民國113年10月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告大千公司負擔百分之3，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告大千交通企業股份有限公司如以新臺幣8,755元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：

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，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。查原

告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中將其聲明變更為如附件編號2所示，核其變更部分，其請求之基礎事實均屬同一，屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告主張略以：

一、被告大千交通企業有限公司（下稱大千公司）部分：

原告於民國110年8月31日起受雇於被告大千公司，擔任大客車司機，最後工作日為111年9月20日。依被告所提供之薪資單，整理原告任職期間之每月工資額如附表1(本院卷第221頁)。

(一)被告大千公司應給付原告工資新臺幣(下同)49,600元：

原告於任職時，約定工資包含基本薪資24,000元、清潔獎金1,200元、出車津貼(111年5月前以全部車趟營業額之10%計算，111年6月起調整為12%)，但被告大千公司在發放每月工資時，卻未將該月全部營業額納入計算，而是均自每月營業額扣除40,000元，該部分短少工資，被告大千公司應給付予原告如附表2(本院卷第223頁)所示共計49,600元(下稱系爭大千出車津貼)，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項規定，請求被告大千公司給付短少之工資49,600元。

(二)被告大千公司應補提繳7,872元至原告之退休金專戶：

原告任職被告大千公司期間為12個月又21天(自110年8月31日至111年9月20日)，因被告大千公司未依原告之實際薪資足額投保，致退休金提撥短少，被告大千公司於原告任職期間共提繳18,941元(原證4)，原告以附表1原告任職期間所領之工資額計算，應提繳如附表3(本院卷第225頁)所示金額共計26,813元，爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第14條第1項之規定，請求命被告大千公司補提撥7,872元(計算式：00000-00000=7872)。

(三)被告大千公司應給付原告14,110元特別休假補償

被告大千公司於原告任職期間為12個月又21天(自110年8月3

01 1日至111年9月20日)，未依法給予原告特別休假，致在職期
02 間有10日之特別休假未能休假，應發給工資，原告於111年9
03 月正常工作時間之工資為42,321元(如附表1)，1日工資為1,
04 411元(元以下4捨5入)，被告大千公司應給付10日工資即14,
05 110元作為特別休假之補償。原告請求大千公司給付及提撥
06 之金額原告請求被告大千公司給付工資49,600元，及特別休
07 假補償14,110元，共計63,710元，並應提撥退休金7,872元
08 至原告之退休金專戶，請鈞院判決如附件編號2所示。

09 二、被告現代遊覽車客運有限公司(下稱現代公司)部分：

10 原告於111年9月21日起受雇於被告現代公司，擔任大客車司
11 機，最後工作日為113年3月31日。原告依被告所提供之薪資
12 單，整理原告任職期間之每月工資額如附表4(本院卷第227
13 頁)。

14 (一)被告現代公司應給付原告工資88,000元：

15 原告於任職時，約定工資包含基本薪資24,000元、清潔獎金
16 1,200元、安全獎金3,000元、出車津貼(以全部車趟營業額
17 之12%計算)，但被告現代公司在發放每月工資時，卻未將該
18 月全部營業額納入計算，而是均自每月營業額扣除40,000
19 元，該部分短少工資，被告現代公司應給付予原告如附表5
20 (見本院卷第229頁)所示共計88,000元工資(下稱系爭現代出
21 車津貼，並與大千出車津貼，合稱系爭津貼)，爰依勞基法
22 第22條第2項之規定，請求被告現代公司給付短少之工資88,
23 000元。

24 (二)被告現代公司應補提繳12,742元至原告之退休金專戶：

25 原告任職被告現代公司期間為18個月又10天(自111年9月21
26 日至113年3月31日)，因被告現代公司未依原告之實際薪資
27 足額投保，致退休金提撥短少，被告現代公司於原告任職期
28 間共提繳38,728元(原證4)，原告以附表4原告任職期間所領
29 之工資額計算，應提繳金額51,470元(如附表6)，原告依勞
30 工退休金條例第14條第1項之規定，請求命被告大千公司補
31 提撥12,742元(計算式：00000-00000=12742)。

01 (三)被告現代公司應給付原告14,580元特別休假補償

02 被告現代公司於原告任職期間為18個月又10天(自111年9月2
03 1日至113年3月31日)，未依法給予原告特別休假，致在職期
04 間有10日之特別休假未能休假，應發給工資，原告於113年3
05 月正常工作時間之工資為43,725元(如附表4)，1日工資為1,
06 458元，被告大千公司應給付10日工資即14,580元作為特別
07 休假之補償。

08 (四)被告現代公司應給付原告職災薪資補償36,757元:

09 原告於111年11月29日上班途中遭遇車禍，右腳挫傷併蜂窩
10 性組織炎，自該日起至112年2月25日共計89日無法工作，原
11 告111年10月正常工作時間之工資為44,299元，1日工資為1,
12 477元(元以下四捨五入)，被告現代公司應補償131,453元
13 (計算式： $1477 \times 89 = 131453$)，扣除原告自勞動部勞工保險局
14 領得之職災給付82,696元(原證5、6，勞保局於112/10/23撥
15 付61日職災給付64,190元，嗣於113/02/06撥付25日職災給
16 付18,506元)，以及被告於112年3月領得之12,000元，原告
17 依勞基法第59條第2款之規定，請求被告現代公司給付36,75
18 7元(計算式： $000000 - 000000 - 000000 = 36757$)。

19 (五)原告請求被告現代公司給付113年3月工資28,826元:

20 依據被告提供之被證7，原告113年3月可領之工資為47,725
21 元，加計停車費100元及小費8900元，扣除健保自負額592
22 元、駕責險分攤保費1,000元、借支15,000元、2月薪水負數
23 11,307元，被告應給付28,826元。原告依勞基法第22條2條
24 之規定請求被告公司給付28,826元。至於被告抗辯引擎修理
25 費用一節，原告不否認與被告間有被證4之約定，但抗辯該
26 約定之引擎修理費用屬損害賠償性質，被告不得主張於工資
27 中扣除及抵銷。

28 (六)原告向被告現代公司請求及提撥之金額:原告請求被告現代
29 公司給付工資88,000元，特別休假補償14,580元，職災薪資
30 補償36,757元，113年3月工資28,826元，共計168,163元，
31 並應提撥退休金12,742元至原告之退休金專戶，請鈞院判決

01 如附件編號2所示。

02 貳、被告辯解略以：

03 一、原告於110年9月1日起受僱於被告大千公司，擔任司機，任
04 職期間至111年9月20日。原告自111年9月21日起受僱於被告
05 現代公司，最後在職日為113年3月31日。原告離職前之薪資
06 結構為基本工資24,000元、清潔獎金1,200元、安全獎金3,0
07 00元（如有罰單則不發給），另有變動金額之出車津貼項
08 目。

09 二、系爭津貼部分：

10 原告任職於被告大千公司期間，被告大千公司自110年10月
11 起即與原告約定按月以原告所執行被告公司承接接送業務而
12 獲得之車資（即營業額），扣除成本（包含高速公路過路
13 費、司機誤餐、司機住宿、停車費、發票稅金等項）後，於
14 超過4萬元營業額之部分，給付原告10%之獎金（被證1）；嗣
15 自111年6月起，出車津貼計發之成數提高至12%，且原告每
16 次領取薪資，均當場確認金額無誤後簽名領現（被證2第1至
17 第7頁），且被告大千公司於薪資單上亦有載明上述兩造合
18 意之計算方式（被證2）。則原告既於該等載有上開合意之
19 薪資單上簽名後領取系爭津貼，況且於任職期間均未曾表示
20 異議，是兩造確有達成上開獎金計算方式之合意。且被告既
21 並無短付薪資（系爭津貼）予原告之事實，則原告循此主張任
22 職期間每月薪資50,000元為計算基礎，請求被告給付勞退金
23 差額，並無理由，不應予准許。

24 三、特休補償部分：

25 系爭津貼為被告依據原告每次出車所得車資為計算基礎給予
26 之變動所得，包括延長工時及假日出勤所得，實含有加班費
27 之性質，依前揭勞基法施行細則之規定，於計算特休未休工
28 資補償時，應予剔除不列入計算。是退步言，縱鈞院認原告
29 任職期間尚有應休未休之特休天數（假設語，非自認），其
30 未休天數折算之工資，亦非原告所主張之數額。

31 四、職業災害補償部分：

01 原告就其於111年11月29日上班途中遭遇車禍事故（下稱系
02 爭事故），主張以月薪5萬元計算，於扣除職勞保局職災給
03 付之金額後，請求現代公司給付自111年11月29日起至112年
04 2月25日共計89日之職災薪資補償共65,637元。惟系爭事故
05 之發生非原告於被告現代公司指揮監督下因執行職務所引起
06 者，原告依勞基法第59條第2款規定，請求被告給付薪資補
07 償，實屬無據。

08 五、被告現代公司並無積欠原告113年3月份之薪資：

09 1、被告之發薪日為於次月15日發放上一月份之薪資。原告自11
10 0年任職於被告大千公司時起，即經常向公司預借薪資，並
11 約定於發薪時扣還，如於110年11月24日借支該月薪資20,00
12 0元，被告大千公司於110年12月15日發放11月份薪資時，即
13 將原告已借之20,000元扣除（被證2第2頁）、於111年10月1
14 8日借支該月薪資32,771元（計算式：7,771+2,5000=32,77
15 1），被告現代公司於111年11月15日發放11月份薪資時，即
16 將原告已借之32,771元扣除（被證2第12頁）。此外，原告
17 於執行職務中若因故意或過失造成被告車輛損壞或違規等，
18 需負擔修理費用、罰單等，亦經兩造約定由被告於薪資中扣
19 除（被證2），且行之有年。

20 2、原告於112年6月1日執行職務時，於車輛已發出異常警示音
21 之情況下，仍不予理會繼續行駛，導致車輛引擎損壞，經被
22 告現代公司與原告協商後，雙方達成協議，該次引擎修理費
23 用由原告負擔，並自原告之薪資中扣抵，被告現代公司則吸
24 收拖車費用，有原告簽署之文件（被證4）。該次維修費用
25 總計197,833元，自112年9月15日起（該日發放原告112年8
26 月份薪資）分13期自原告之薪資中扣抵（被證2第22-26頁、
27 被證5）。

28 3、另原告113年2月份之薪資於扣除預借薪資、維修費與其他負
29 擔費用後，尚積欠被告現代公司11,307元（計算式：28,800
30 -44,592+4,485=-11,307，參被證2第28頁，另有被證6第1頁
31 原告簽名之借據為佐），原告復於113年3月15日向被告現代

01 公司借支次月份薪資15,000元，同樣簽署借條為據（被證6
02 第2頁）。

03 4、原告113年3月份原可領取薪資13,826元（計算式：28,300-4
04 2,899+28,425=13,826，被證7），惟原告尚積欠被告現代公
05 司引擎維修費77,833元（被證5），並因原告於113年3月底
06 自請離職，致原先約定按月自原告薪資扣抵之還款方式已無
07 可能，原告即應立刻支付剩餘之引擎維修費，被告現代公司
08 遂以原告113年3月薪資13,826元扣抵原告積欠之維修費用，
09 經扣抵後尚不足64,007元（計算式：77,833-13,826=64,00
10 7）。是原告113年3月之薪資於扣除預借部分、上一月份積
11 欠之款項、維修費及其他應負擔費用後，已無餘額，被告現
12 代公司並無積欠其薪資。

13 六、原告尚積欠原告64,007元之引擎維修費，並已屆清償期，被
14 告現代公司就原告之欠款主張抵銷：

15 原告尚積欠被告現代公司64,007元之引擎維修費，業如前所
16 述，且不論係以原告於113年3月自請離職致後續無薪資可扣
17 還，或退步言，倘鈞院認被證4、5係雙方針對引擎維修費有
18 分期於每月15日還款（最後一期為9月15日）之合意，均已
19 屆清償期，被告現代公司爰依民法第334條第1項之規定，就
20 原告所積欠之64,007元之引擎維修費主張抵銷等語，並聲
21 明：原告之訴駁回。

22 參、得心證之理由：

23 原告主張其先後任職於被告大千、現代公司期間，被告公司
24 於計算系爭津貼時，均先將每月營業額扣除40,000元後，始
25 依上開成數給付原告，而有分別短少給付工資49,600元、8
26 8,000元，及因此致退休金提撥數額分別短少7,872元、127,
27 420元之情；又原告任職被告大千、現代公司期間，被告均未
28 分別給予原告10日特別休假，亦未發給工資；原告於任職被
29 告現代公司期間，於111年11月間發生系爭事故，致原告共
30 計89日無法工作，被告現代公司應就給付職業災害補償；被
31 告現代公司應給付原告113年3月份工資28,826元，爰依上揭

01 請求權基礎，請求被告給付如附件編號2所示等情，為被告
02 所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述
03 如下：

04 一、經查，原告於110年9月1日起受僱於被告大千公司，擔任司
05 機，任職期間至111年9月20日；及自111年9月21日起受僱於
06 被告現代公司，任職期間至113年3月31日。原告離職前之薪
07 資結構為基本薪資24,000元、清潔獎金1,200元、安全獎金
08 3,000元（如有罰單則不發給）及出車津貼等情，此有兩造
09 均不爭執形式上真正之勞動部勞工保險局（下稱勞保局）投保
10 資料明細、勞工退休金提繳異明細表、勞工退休金核發明
11 細、原告110年10月起至113年2月份薪資單等件影本在卷足
12 憑（見本院卷第29至41、165至194頁），且上情除就原告受僱
13 於大千公司之起始日外，復為兩造所不爭執，復就原告主張
14 其自110年8月31日起受僱於被告大千公司乙節，核與原告所
15 提出之上開投保資料及勞工退休金提繳明細等所示投保薪資
16 生效日期尚有不符，原告復未就此有利於乙事實，舉證以實
17 其說，即難憑採。

18 二、關於原告請求因被告大千、現代公司於計算系爭津貼時，先
19 將每月營業額扣除40,000元後，始依一定成數給付原告，致
20 分別短少給付工資49,600元、88,000元部分：

21 1、按關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不
22 同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低
23 於行政院勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不
24 違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結
25 構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於
26 事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（最高法院
27 108年度台上字第1540號判決意旨參照）。

28 2、查兩造就系爭津貼乃原告於任職被告公司期間，因執行遊覽
29 車司機業務所獲得，且屬經常可領得之給付，符合「勞務對
30 價性」及「經常性之給與」要件之工資，且就津貼給付成數
31 於111年5月前為10%、111年6月起為12%等節固不爭執。惟就

01 系爭津貼之計算方式，原告固主張系爭津貼計算方式應以當
02 月原告執行業務「總營業額」依一定成數給付；被告則辯稱
03 應以當月原告執行業務之總營業額、抑或經扣除成本(高速
04 公路過路費、司機誤餐、住宿、停車費、發票稅金等)後於
05 超過4萬元營業額部分，依一定成數給付原告等語，然原告
06 就其上開主張並未提出何事證以供審酌，被告則提出與其上
07 開所辯相符，且原告不爭執形式上真正之原告110年10月起
08 至113年2月份薪資單等件影本在卷可稽(見本院卷第165至19
09 4頁)，復依系爭津貼給付成數於111年5月前為10%、111年6
10 月起為12%，此一兩造不爭執事項，參諸原告111年5月薪資
11 單備註欄之記載：「總營業額85570-ETC2406-『目標營業額4
12 0000』/31*13上班天數*10%」等語，及於111年6至12月及11
13 2年2月至113年2月亦均載明：「4萬目標營業績 超標營業額*
14 12%」等詞(見本院卷第165至194頁)，可知，系爭津貼確於
15 總營業額經扣除成本及超過4萬元目標營業額部分，始依一
16 定成數給付，且原告於載明上開計算方式薪資單上簽名後領
17 取系爭津貼之事實，足證兩造已有達成以該方式計付系爭津
18 貼之合意，是兩造既就系爭津貼之計付為約定，被告因之按
19 約定之計算方式，計付系爭津貼，揆諸上揭規定，於法並無
20 違背，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付短少
21 之工資，自屬無據。

22 三、被告既無短付系爭津貼之工資予原告之事實，已如上述，則
23 原告循此主張其任職被告公司期間，依勞退條例第14條第1
24 項規定，請求命被告補提撥勞退金差額云云，亦無理由。

25 四、原告主張其任職被告公司期間，被告未給予原告特別休假，
26 亦未發給工資，故依勞基法第38條第1、4項、勞基法施行細
27 則第24之1條第1、2項請求被告大千、現代分別給付原告14,
28 110元、14,580元之特別休假補償部分：

29 (一)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
30 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
31 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿

者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30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，此觀勞基法第38條第1項規定即明。又勞基法係於105年12月21日增訂第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」，並自106年1月1日起施行，前揭規定復於107年1月31日增定但書「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」之規定，該項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明文。

(二)本件原告未據說明兩造勞動契約約定特休給假方式究採週年至或曆年制，基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，應為有利於勞務提供者之認定，以較有利於勞工之週年制予以計算。依上所述，原告自110年9月1日起受僱於被告大千公司，擔任司機，任職期間至111年9月20日(共計1年又20日)，及自111年9月21日起受僱於被告現代公司，任職期間至113年3月31日(共計1年6月又10日)，則依勞基法第38條第1項規定，原告於任職被告大千公司期間，自111年9月1日起年度特休日數為7日；任職被告現代公司期間，自113年3月21日起年度特休日數為10日，此節先予認定。次查，原告於任職被告大千公司期間至111年9月20日，其於同年8月份正常工作時間所得工資為37521元(計算式：基本薪資24000元+清潔獎金1200元+出車津貼12321元=37521元)，有當月薪資單在卷足憑(本院卷第176頁)，則被告大千公司應給付7日工資即8755元作為特別休假之補償(計算式： $37521 \div 30 \times 7 = 8755$ 元，元以下四捨五入)；原告於任職被告現代公司期間至113

01 年3月21日，其於同年2月份正常工作時間所得工資為31,185
02 元(計算式:基本薪資24,000元+清潔獎金1,200元+安全獎金
03 3,000元+出車津貼2,985元=31,185元)，有當月薪資單在卷
04 足憑(本院卷第194頁)，則被告現代公司應給付10日工資即1
05 0395元作為特別休假之補償(計算式:31185÷30×10=10395
06 元)。基上，原告依上揭請求權基礎，請求被告大千、現代
07 分別給付原告8,755元、10,395元之特別休假補償為有理
08 由，逾此範圍，則屬無據，應予駁回。至被告主張系爭津貼
09 為其依據原告每次出車所得車資為計算基礎給予之變動所
10 得，包括延長工時及假日出勤所得，實含有加班費之性質，
11 於計算特休未休工資補償時，應予剔除不列入計算云云，然
12 其空言泛稱上情，就系爭津貼何部分屬延長工時、假日出勤
13 具加班費性質者，並未舉證以實其說，自難憑此，遽認其所
14 辯為真。

15 五、關於原告請求被告現代公司給付職災薪資補償部分：

16 (一)按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
17 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
18 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
19 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需
20 之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例
21 有關之規定。」勞基法第59條第1款定有明文。又按勞基法
22 第59條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進
23 社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業
24 災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時
25 有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受
26 僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，
27 其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課
28 以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建
29 個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無
30 過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀
31 上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過

失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參照）。準此，勞基法第59條之規定，雖採無過失責任主義，但雇主所應負無過失責任之範圍仍限於「業務上災害」即條文所指「職業災害」，是以勞工因受傷而依上開規定請求雇主補償（必需之醫療費用、醫療中不能工作…），應以其因遭遇職業災害為要件。而勞基法對職業災害未設定義，參照職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」；職安法施行細則第6條規定：「本法第2條第5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」可知職業災害係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而引起之疾病、傷害、失能或死亡，兩者間具有相當因果關係，始屬該當。而勞工於上下班途中遭遇交通意外等事故而導致死傷殘病者，一般稱之為「通勤災害」，通勤災害是否得視為職業災害，而有勞基法第59條職災補償規定之適用，亦依上開標準來判斷。雖然勞動部依勞工職業災害保險及保護法（下稱勞工職災保險保護法）授權訂定之勞工職業災害保險職業傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項，將勞工上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中發生事故而致之傷害，除有同準則第17條規定情形外，視為職業傷害。惟傷病審查準則係依勞工職災保險保護法第27條第3項規定訂定之行政命令，對於法院並無拘束力。況傷病審查準則係為提供勞保局決定被保險人之傷病是否係因執行職務所致之判斷標準，屬於社會共同保險機制，與勞基法規定最低勞動基準之立法目的不同。因此，雖然前揭「職業災害」、「職業傷害」用語相近，但仍應依其法規所在脈絡及立法目的而異其適用範圍，就此而言，勞基法第59條之補償

01 責任，本質上為無過失責任，而「無過失責任」制度之創設
02 理由，在於該危險管控係經營者的支配領域，其有避免損害
03 能力。對雇主而言，勞工在通勤過程中的風險與危險，不在
04 其管理支配範圍，也無法事先控制預防，反而勞工本身最有
05 能力避險，故勞基法所規範之職業災害，應與社會保險意義
06 下之勞保職災傷害定義脫鉤，而以勞工本於勞動契約，在雇
07 主支配下之提供勞務過程中發生（具有業務遂行性），且該
08 災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（具業務起因
09 性）為據，方課予合理之雇主無過失補償責任。

10 （二）經查，本件原告於111年11月29日上班途中遭遇車禍，發生
11 系爭事故乙節，為兩造所不爭執，然此事故之發生並非雇主
12 即被告所能掌控之風險，而不具有業務遂行性、業務起因
13 性，是原告依勞基法第59條第1款規定，請求被告補償職災
14 薪資36,757元，難謂有據。

15 六、原告請求被告現代公司給付113年3月工資28,826元部分：

16 （一）按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
17 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第334條第1項
18 定有明文。又依勞動基準法第26條規定，雇主不得預扣勞工
19 工資作為違約金或賠償費用。惟所謂預扣係指在違約、賠償
20 等事實發生前或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金
21 額多寡等在未確定前，雇主預扣勞工工資作為違約金或賠
22 償；如違約、賠償事實已明確，責任歸屬已釐清，則工資自
23 可抵償違約金或賠償之用，自非預扣。

24 （二）經查，被告現代公司所辯原告113年2月份之薪資於扣除預借
25 薪資、維修費與其他負擔費用後，尚積欠被告現代公司11,3
26 07元（計算式：28,800-44,592+4,485=-11,307）乙節，業據
27 其提出原告親簽確認之薪資單及記載「借支」現金支出傳票
28 等件在卷可佐（見本院卷第194、201頁）。另原告復於113年
29 3月15日向被告現代公司借支次月份薪資15,000元（已於被證
30 7中扣回），亦據被告提出同樣式支出傳票為據（本院卷第20
31 2頁），再者，原告因於112年6月1日執行職務不當，造成車

01 輛引擎損壞，經被告現代公司與原告協商達成協議，由原告
02 負擔引擎修理費用197,833元，自112年9月15日起（該日發
03 放原告112年8月份薪資）分13期自原告之薪資中扣抵（迄113
04 年4月原告尚積欠被告現代公司引擎維修費77,833元【下稱
05 系爭維修費】），並由被告現代公司負擔拖車費用等節，亦
06 有原告簽署確認單及112年8月份至113年2月份薪資單及扣抵
07 計算明細表（見本院卷第188至194、197、199頁）在卷可
08 證，復為原告所不爭執，則迄113年3月原告離職時，該引擎
09 損壞維修事實既已發，且責任歸屬及金額等節，亦經兩造約
10 定如上，依上規定及說明，縱屬違約金性質，自非不得預扣
11 或主張抵銷。又依被告所提被證7即原告113年3月份薪資單
12 所示，既就原告113年3月份原可領得薪資13,826元（計算
13 式：28,300-42,899+28,425=13,826），業經扣除上開預借1
14 5,000元、「當期維修費1,5000元」、上一月份積欠之款項
15 及其他應負擔費用後，已無餘額等語，即屬有據，堪予憑
16 採。

17 七、另被告現代公司復以其對原告之系爭維修費債權，未指定其
18 對原告所負擔之債務順序為抵銷抗辯。然兩造既約定系爭維
19 修費債權應按月自原告薪資中扣三分之一方式清償，而屬定
20 期契約，原告既自113年3月間起離職，縱無薪資可供被告扣
21 款，然原告既未因此免除清償之責，解釋上應認為原告仍有
22 按月分期清償系爭維修費之義務，且迄本件言詞辯論終結時
23 即113年12月20日，系爭維修費之各期給付請求權均已屆
24 期，故被告現代公司以該系爭維修費，主張對其應給付原告
25 10日工資10,395元特別休假補償債務部分為抵銷，應屬有
26 據。

27 八、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
28 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
29 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
30 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第2項定
31 有明文。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求

01 依法定利率計算之遲延利息；但約定利率較高者，仍從其約
02 定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
03 者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項及第203條定有
04 明文。本件原告請求被告大千公司給付特別休假補償，係未
05 約定給付期限及利率之金錢之債，依上說明，原告請求自民
06 事起訴狀繕本送達被告翌日即113年10月22日(見本院卷第67
07 頁)起至清償日止，按年息5%計算利息，亦應准許。

08 肆、綜上所述，原告依勞基法第38條第1、4項、勞基法施行細則
09 第24之1條第1、2項等規定，請求被告大千公司給付原告8,7
10 55元，及自113年10月22日起至清償日止，按年息5%計算之
11 利息，為有理由，應予准許；逾此准許部分之請求，為無理
12 由，應予駁回。

13 伍、本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第1項為雇主
14 敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，
15 依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，
16 並酌定相當之擔保金額。

17 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列，附此敘明。

20 柒、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事
21 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規
22 定，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
24 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
29 書 記 官 林 芯 瑜

30 附件

31

編號	訴之聲明
----	------

1	一、被告大千交通企業股份有限公司應給付原告新臺幣74,266元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 二、被告大千交通企業股份有限公司應提繳新臺幣19,159元於勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。 三、被告現代遊覽車有限公司應給付原告新臺幣218,703元，及起訴狀本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 四、被告現代遊覽車有限公司應應提繳新臺幣15,272元於勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。
2	一、被告大千交通企業股份有限公司應給付原告新臺幣63,710元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 二、被告大千交通企業股份有限公司應提繳新臺幣7,872元於勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。 三、被告現代遊覽車有限公司應給付原告新臺幣168,163元，及起訴狀本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。 四、被告現代遊覽車有限公司應應提繳新臺幣12,724元於勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。