

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第489號

原告 曾元朋

訴訟代理人 柯劭臻律師

被告 國光汽車客運股份有限公司

法定代理人 王雅萱

訴訟代理人 耿秉瑞

沈煥博

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟參佰肆拾柒元，及自民國一百一十一年五月二十七日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣壹仟參佰肆拾柒元為原告預供擔保，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

按當事人法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170條定有明文。復按第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第175條第1項亦有明文。本件起訴時被告法定代理人為陳麒盛，嗣於訴訟繫屬中改為王雅萱並經具狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟狀、公司變更登記表及委任狀等在卷可參（見本院卷二第368頁至第378頁），經核尚無不合，應予准許。

01 貳、實體方面

02 一、原告主張：

03 (一)原告自民國102 年9 月30日起受僱於被告擔任大客車駕駛員
04 至110 年8 月31日止，離職前6 個月即110 年4 月至同年8
05 月平均工資為新臺幣（下同）7 萬5,000 元，平均每月出勤
06 25日，每日清晨5 、6 點上班，晚上21、22點下班，工作時
07 間逾15小時（下稱系爭契約）。詎被告雙重剋扣剝削，以區
08 間工時剋扣出車前準備時間60分、趟次間待命時間60分、返
09 場收班時間60分之方式計算工時，且超時工資僅以基礎工資
10 計算，未將車留人返津貼、B 車津貼、包車津貼、外宿費、
11 夜班跨日費、節油獎金、趟次獎金、外站駐點津貼、待命津
12 貼、配合調度獎金、無筆事獎金、季優良員工獎金等經常性
13 給與項目列入工資計算（詳本院卷二第91頁至第92頁即113
14 年1 月9 日民事綜合辯論意旨狀附表一、第297 頁至第298
15 頁即同年12月22日民事綜合辯論意旨三狀）；又原告每年至
16 少出勤國定假日及例假日共19日，被告卻從未發給加倍工資
17 ，於其受僱期間積欠至少20日特休未休折算工資，如以其平
18 均每日遭被告剋扣3 小時工時及月薪7 萬5,000 元計算後，
19 被告於106 年5 月至110 年8 月短付原告平日及休息日延長
20 工時工資、國定假日及例假日加倍工資，及特休未休折算工
21 資各172 萬6,563 元、20萬1,875 元，及5 萬元。

22 (二)被告就駕駛員獎金計算說明及標準區間工時未與原告協商，
23 也未經工會議定而片面決定，更未約定以行政院人事行政局
24 （現改制為人事行政總處）例休國定假總日數為例休國定假
25 與工作日挪移後實際休假之總日數，縱原告接獲班表默示同
26 意於休假日上班，仍需徵得其同意並明確調移國定假日之休
27 假日期，是該獎金計算說明及標準區間工時實架空勞動基準
28 法強制規定、經工會議定之工作規則而無效。又依被告所提
29 工資工時清冊憑單區間工時表及原告106 年4 月至110 年8
30 月正常工時工資統計表計算日薪及平日每時工資金額，再以
31 每日區間工時表扣除中間1 小時以上未行車之休息時間，按

日計算應給付之平日及假日延長工時工資加總，再扣除被告已給付之公休獎金、免稅加班費、應稅加班費後，被告106年4月至110年8月短付平日及休息日暨國定假日及例假日延長工資差額各為271萬2,501元（詳如112年6月9日民事準備書狀附表二即本院卷一第425頁至第478頁、113年1月9日民事綜合辯論意旨狀附表二即本院卷二第98頁）、106年至109年共53日特休未休工資差額3萬4,662元（詳如民事準備書五狀附表三即本院卷一第608頁、113年1月9日民事綜合辯論意旨狀附表三即本院卷二第100頁）。惟為訴訟經濟、裁判費核定及利息起算時點，仍以起訴時總額197萬8,438元請求之，又請優先審酌「平日及休息日暨國定假日及例假日延長工資」項目，倘該項目已逾197萬8,438元，則毋庸審酌特休未休差額而予拋棄之。

(三)被告主張僅有「本薪」、「工時獎金」、「考核獎金」及「趟次獎金」屬工資，惟就薪資明細表記載，原告110年7月、8月該等項目加總且不問請假扣薪之5,067元、3,167元，各僅為2萬4,602元、2萬5,142元，均未達法定基本工資2萬5,250元，仍應違反勞動基準法第21條強制規定而無效。爰依工作規則第25條、第26條、第27條、第30條約定，勞動基準法第24條、第37條、第38條、第39條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告197萬8,438元及自勞資爭議調解不成立翌日即111年5月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)行車路線「標準區間工時」之制訂非被告單方所為，而係伊向交通部公路總局（現更名為交通部公路局，下逕稱公路局）申請路線行駛權限時，由公路局指派人員與被告駕駛員共同會勘、實際行駛測量該路線後，考慮尖峰及離峰時間就個別行駛路線制訂，再載於路線申請計劃書交予公路局審核完成，並無顯然必定少於實際工作時間之情事可言。此制訂目的係源於被告乃國道長途客運經營者，所屬駕駛員工作內容

與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工有別，又為免同路線各班次因每次交通狀況不同造成駕駛時間差異，為維持平均且合理之評估數據，亦使每位駕駛因排班、路況有別而同時享有縮短或延長駕駛時間之利益及風險所為，更得防止雇主超額指派及抑制延長工時氾濫之效果，兼顧避免駕駛員為圖延長工時工資而故意龜速駕駛使車趟次數較少卻獲得較多工時之不公平現象，甚而嚴重損及乘客寶貴時間利益，是依被告行業之特性，以標準區間工時制度計算駕駛員工時，當有合理性及必要性，對勞資雙方均屬有利也同受限制。基此，被告以標準區間工時計算工時、薪資，要無違反勞動基準法強制禁止規定或誠信原則，也非屬單方加重勞工責任或減輕雇主責任之約定，依契約自由原則，兩造本得約定標準區間工時方式計算駕駛工時並作為薪資計算之依據。另就薪資計算方式，被告會於新進駕駛員到職時進行職前訓練、說明工作規則及薪資辦法計算標準，原告既已知悉薪資計算標準即駕駛員獎金計算說明（下稱系爭獎金計算說明）之內容，被告於其任職期間也均依系爭獎金計算說明發給薪資，原告自受僱以來也未曾異議，且系爭獎金計算說明也係經被告第4屆第1次、第8次勞資會議協商通過後自101年1月起即實施並修正通過，是系爭獎金計算說明當屬系爭契約之一部，兩造同受拘束無疑。

(二)原告主張延長工時與工資之計算有誤，而請求平日與休息日延長工時工資、國定假日及例假日加倍工資，以及特休未休工資云云。但查：

- 1.就工時計算乙節，被告駕駛員到班期間係以班次為計算，並非以打卡時間為計算基礎，因非每位駕駛員上下班皆會打卡，無從以此作為工時及薪資計算之依據。又薪資明細「總工時」乃駕駛員當月每日駕駛工時之加總，包含排班駕駛標準區間工時，及停車場各至首班發車之車站、末班抵達車站間往返之駕駛工時（即俗稱手握方向盤之時間），亦即涵蓋停車場至首、末班車站往返之駕駛工時（即起迄調車工時），

均納入薪資工時計算；「出車收班」係指駕駛員抵達停車場領取駕駛憑單、接受酒測、檢查車輛三油三水等出車前之準備工作，及返回停車場繳回駕駛憑單、進行車輛清潔等收班後之整理工作，被告各就「出車」、「收班」給予20分準備時間，並將當月排班駕駛日出車收班總時數登載於薪資明細上，是該工作內容實已計入工時計算出勤時間，又因被告均預先排定各駕駛排班，原告在預排班次之「應到班時間」前並無到班義務，得自由活動不受被告管制，也未提供勞務，伊也無從在該時間內予以指揮監督，自難認各班次間之休息時間同屬工作時間，當毋庸將此等休息時間納入工時計算之。

2.另工資計算部分，被告係依系爭契約之一部即「系爭獎金計算說明」，就每日駕駛工時加計待命時間、出車收班時間各20分鐘逾8 小時之範圍給予「超時加給」加班費，並分為「超時一」即逾8 小時至10小時部分、「超時二」即逾10小時部分，以薪資明細上「本薪」加計「工時獎金」、「考核獎金」、「趟次獎金」、「包車加給」項目加總後除以30日、8 時及60分，分別以 $\frac{4}{3}$ 、 $\frac{5}{3}$ 計算「超時一」、「超時二」加班費，應高於以原告基本工資計算延遲工時之加班費，也符合勞動基準法第24條平日加班費之計算方式。至於薪資明細上「節油獎金」、「外站駐點津貼」、「待命津貼」、「車留津貼」、「B 班津貼」、「配合調度獎金」、「無肇事獎金」、「專案獎金」、「季優良駕駛」、「季優良員工獎金」、「外宿費」、「夜班跨日費」等項目係僅於特定月份或符合特定條件下方能領取，並不具備勞務對價性及給付經常性，要非正常工時工資範圍，自非屬加班費之計算基準，被告以前開每月固定項目作為加班費之計算基準，符合勞動基準法第24條、第29條平日加班費之計算方式，實無短付之情事可言。

3.至特休未休折算工資項目，被告已如數給付完畢，且特休未休工資之計算方式係以勞工平常每日正常工作時間工資為準

，不含延時工資及假日出勤加給之工資，原告將所有非屬勞務對價性及給付經常性之獎金項目列入計算基準（應以被證5 計算金額為準），容有誤會等語，資為抗辯。

(三)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實（見本院卷一第580 頁至第581 頁；本院卷二第6 頁至第7 頁，並依判決格式修正或刪減文句）

(一)原告自102 年9 月30日起受僱於被告擔任駕駛員，駕駛路線詳原證6 即本院卷一第117 頁至第170 頁駛車憑單所載。

(二)被告屬國道運輸業，有制定系爭獎金計算說明（即被證1 本院卷一第203 頁至第204 頁），自原告102 年9 月30日起至110 年8 月31日止任職被告期間，被告均係按系爭獎金計算說明發給薪資，原告所領工資項目包括本薪及各項獎金，每月本薪固定為1 萬9,000 元。

(三)被告以標準區間工時計算原告任職期間每趟車之工時。

(四)原告任職期間之特休未休工資，被告已以被證5 即本院卷一第211 頁所示金額發放。

四、得心證之理由

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。又當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。當事人對於他造主張之事實，為不知或不記憶之陳述者，應否視同自認，由法院審酌情形斷定之，同觀民事

01 訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第280 條第1 項與第2 項
02 自悉。

03 (二)原告請求被告給付106 年4 月至110 年8 月平日及休息日暨
04 國定假日及例假日延長工時工資差額，僅1,347 元有理由：

05 1.按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時
06 或於休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定按平日每小
07 時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律
08 明文規定，如勞基法第84條之1 規定之情形，並經中央主管
09 機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。所謂平日每小
10 時工資額，依勞基法第2 條第3 款規定，係指勞工於正常時
11 間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，及其他任何名義之經常性給與
13 均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價性」及「經常
14 性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院111
15 年度台上字第4 號判決要旨參照）。

16 2.查原告受僱期間中105 年8 月至110 年8 月期間領得報酬之
17 薪資清冊如附件所示，為兩造所不爭。依被告90年7 月17日
18 通過之工作規則第14條第1 款、第17款與第74條，即揭禁含
19 原告在內之被告全體員工，應遵守本規則及被告訂定之其他
20 相關規定，且其他應行遵守事項也須遵守各職務人員有關特
21 別服務守則或管理辦法，並依勞資會議實施辦法舉辦勞資會
22 議以協調勞資關係、促進勞資合作及提高工作效率；另第23
23 條第2 款則將駕駛員薪資項目區分為「本薪」、「津貼：加
24 班（勤）津貼、其他津貼」、「獎金：全勤獎金、安全獎金
25 、車輛清潔獎金、駕駛工時獎金、績效獎金」等項目在案（
26 見本院卷一第22頁至第23頁）；而被告第6 屆第23次董事會
27 議事錄、簽到簿、新北市政府108 年3 月22日函與107 年5
28 月13日修正工作規則中第16條第2 款，則將行車人員工資區
29 分為「本薪」、「獎金：工時獎金、趟次獎金、考核獎金」
30 （見111 勞上26卷三第100 頁；111 勞上26卷四第25頁至第
31 30頁），是倘無何違背勞動基準法強制禁止規定，被告工作

規則等相關規範，本應為兩造間系爭契約之一部而由共同遵循，應足認定。

3.系爭獎金計算說明之獎金給付要件、計算基準，多次由被告董事會因應基本工資調漲，於試算底薪、工時獎金、趟次獎金與考核獎金等項目加總之平均工資4萬餘元即逾基本工資後，再提由勞資會議通過與修正乙情，有被告100年8月15日（100）國光人字第10021164號函暨第4屆第1次勞資會議紀錄、103年3月13日第4屆第8次勞資會議紀錄，被告關係企業工會章程，歷次系爭獎金計算說明版本，100年7月19日第4屆第1次董事會議事錄與簽到簿，100年10月6日第4屆第2次董事會議事錄與簽到簿，100年10月14日國光人字第1000021516號函，105年6月14日（105）國光人字第10520648號函暨第5屆第4次勞資會議紀錄，106年7月13日（106）國光人字第10620847號函暨第5屆第8次勞資會議紀錄等在卷足稽（見本院卷一第203頁至第204頁、第549頁至第565頁、第583頁至第602頁；本院卷二第11頁至第15頁；本院109年度勞訴字第432號卷一，下稱109勞訴432卷一，第439頁至第469頁）。徵以被告新進駕駛員職前訓練投影片文件（臺灣高等法院111年度勞上字第26號卷一，下稱111勞上26卷一，第283頁至第290頁），以及證人即被告代理副店長林炳憲所為：彼約自97年起受僱擔任被告駕駛員、100年任站務員、自105年起在五股擔任代理副站長至今，未曾擔任過工會代表，剛擔任駕駛員時接受過含機械操作、室內行政、工資工時獎金計算說明等職前訓練，而薪資明細上駕駛工時為區間工時，標準區間工時是從出發站至到達站所需時間經被告、公會與勞工局三方討論後交予公路局核定，該工時相較於實際行車時間（即車輛GPS紀錄）較為寬鬆，若有某路線時間較為緊迫，被告與工會會開會討論，也會實際派車測定駕駛工時，彼擔任代理副站長期間就曾支援重測有問題路線，派車搭載工會、勞工局人員去實際測試等證言（見臺灣高等法院109年度勞上字第167

號卷二，下稱109 勞上167 卷二，第256 頁至第261 頁），則林炳憲即便非工會代表亦悉系爭獎金計算說明，可認被告確會對新進駕駛員為含駕駛、工時與工資等解說之職前訓練，系爭獎金計算說明與計算工時（含標準區間工時）業為系爭契約內容，至為明灼。原告雖否認知悉報酬計算方式，但其以另案證人身份證述中也不否認每月均會收受薪資明細且悉區間工時（見109 勞上167 卷二第248 頁至第254 頁），衡以報酬之給付乃僱傭契約必要之點，復觀薪資明細（見本院卷一第85頁至第115 頁）明確記載計算各類名目時間基準與細項金額，該等名目核與系爭獎金說明相同，其於每月受領薪資之際，即得核對相符與否並即時反應，卻持續領取數年之有而未曾爭議，應認已與被告達成合意，其此部分所辯，自無足憑。

4.兩造於本案審理中未曾否認附件中「公休出勤」、「免稅加班費」與「應稅加班費」乃延長工時工資，「季優良駕駛獎金」非屬工資，「本薪」、「工時獎金」、「考核獎金」與「趟次獎金」則屬工資，但就其餘「外宿費」、「專案獎金」、「節油獎金」、「外站駐點」、「待命津貼」、「車留津貼」、「配合調度」、「無肇事獎金」與「季優良員工獎金」是否屬工資範疇則有爭執。經查：

①專案獎金：據被告另案主張（見109 勞上167 卷四第330 頁；臺灣高等法院109 年度勞上字第156 號卷二第383 頁），係駕駛員協助被告學生專車、景點接駁等專案所為給付，則此等型態與團體包車雷同，乃駕駛員執行駕駛勤務，配合被告專案提供勞務所得，故認應具勞務對價性及給付經常性而為工資之一部無訛。

②無肇事獎金：被告陳稱此係依被告行車事故賠償配合措施說明所給，在駕駛員無肇事紀錄時所給予，此名目應係避免司機發生交通違規而提供經濟上誘因之勉勵性給與，同有被告勞資會議第5 屆第8 次會議紀錄中呈現有司機會有惡意破壞車輛防碰撞系統或使功能喪失，甚發生有責肇事案件之情形

01 可資佐證（見109 勞訴432 卷一第467 頁），難認有何勞務
02 對價性而屬工資範疇，應足認定。

03 ③節油獎金：觀諸第4 屆第8 次勞資會議紀錄（見本院卷一第
04 558 頁至第559 頁），可知制訂目的為提升燃油使用效率及
05 效益進而減少營運成本，此除駕駛工時需達176 小時方計算
06 外，更涉及車輛廠牌、車型、年份、營運路線有別，倘以不
07 合理方式駕駛車輛抑或有不當駕駛、違反被告形象、未落實
08 車輛保管制度或不配合被告政策（如拒載乘客、過站不停及
09 無故不進站），更會停發獎金甚或記過，復曾經勞資會議決
10 議確認具有共同維護環境品質之獎勵性質乙節，有勞資會議
11 第5 屆第4 次會議紀錄、第5 屆第8 次會議紀錄等存卷可參
12 （見109 勞訴432 卷一第460 頁至第461 頁），堪謂非僅以
13 提供之勞務多寡作為發放標準，難認與勞務對價性相合，自
14 非工資之一部，尚不待言。

15 ④外宿費、待命津貼、外站駐站津貼、車留津貼、配合調度獎
16 金：外宿費係宜蘭地區、混合排班或臺北至阿里山之班次或
17 路線有外宿需求時給付，外站駐站津貼為考量離開戶籍地至
18 外站服務駕駛之辛勞而於駕駛申請時給付，車留津貼為配合
19 被告調派將行駛車輛留在他站後搭乘公司班車返回所屬車站
20 給與，配合調度獎金乃依駕駛員主管考評及駕駛工時決定是
21 否發給，待命津貼則是配合預備班次調度，在車站待命所給
22 予津貼等節，有系爭獎金計算說明、被告駐點駕駛人員管理
23 辦法等在卷可查（見本院卷一第595 頁至第602 頁；109 勞
24 上167 卷四第43頁），且為兩造陳述在卷（見本院卷一第48
25 7 頁至第488 頁；本院卷二第297 頁至第298 頁），應認均
26 係被告基於人力調度及經營成效目的所發給，與原告提供之
27 勞務不具對價性也非經常性給付，要非工資一部。

28 ⑤季優良員工獎金：原告前已自認屬恩惠性給付（見本院一第
29 542 頁、第419 頁；本院卷二第94頁），其為撤銷自認當應
30 負舉證責任。然依原告泛稱：執行駕駛符合優良駕駛標準即
31 可獲此獎金等語，所謂「優良」要與提供勞務間無直接關聯

01 。再據被告另案所陳，原係每季針對駕駛、站務功過相抵後
02 減發之考核獎金為公積金，依當月獎勵名單分配，嗣修正為
03 統計每季獎勵，以嘉獎、小功或大功次數計算給付等內容（
04 見111 勞上26卷二第35頁），並有第4 屆第8 次勞資會議紀
05 錄存卷可考（見本院卷二第12頁），足見係評比各駕駛表現
06 所給付，應屬獎勵性給與而與原告勞務無對價性，當與工資
07 無涉。

08 5.原告雖主張以被告計算方式至少110 年7 月、8 月項目加總
09 後均未達當年法定基本工資，故違反勞動基準法第21條強制
10 規定無效云云，然該段期間乃我國疫情嚴峻期間，各行各業
11 減班、停業或協商減薪等情形屢見不鮮，此自原告勤務資料
12 呈現該段期間多標註為「內勤」、「疫苗接種」、「見習」
13 等情形亦足明瞭（見本院卷乙第113 頁至第114 頁）；然參
14 附件一薪資清冊，該2 個月尚發放有「薪資保障」欄金額1,
15 170 元、1,250 元，與被告工資項目加總後確逾110 年基本
16 工資無訛，是難謂該等計算方式有何違反強制規定無效之情
17 形，應足認定。

18 6.又被告就原告工時之計算方式，觀諸系爭獎金計算說明（見
19 本院卷一第595 頁至第602 頁），可知每日工時係以駕駛工
20 時（即標準區間工時、調車工時、排車工時），以及待命工
21 時、出收班各20分計算。被告係經營國道長途客運為業，所
22 屬駕駛員工作時間與一般具有固定地點、時間之勞工有別，
23 工作時間當會受駕駛班次之行經路線、尖峰離峰時段、其他
24 人車事故意外致交通壅塞等不可抗力因素所影響，駕駛員亦
25 有故意慢速駕駛使油耗降低、趟次減少，獲得工時計算工資
26 不變甚或取得節油獎勵，卻使乘客搭乘時間變長、權益受損
27 而棄被告選擇改搭其他客運，致損及被告營業利益之風險。
28 依證人林炳憲前開證詞內容，可知所採用之標準區間工時係
29 基於行業與駕駛員工作特性，與工會、勞工局討論及實際測
30 定後報請公路局核定，使各駕駛員均可能因排班或路況同享
31 縮短或延長駕駛時間之利益及風險。質之原告、訴外人即被

告駕駛員陳家良、吳家榮、林冠諭、吳文凱等駛車憑證（見本院卷一第157 頁；109 勞訴432 卷一第231 頁至第281 頁；臺灣新北地方法院《下稱新北地院》108 年度勞訴字第85 號卷，下稱108 勞訴85卷，第309 頁至第339 頁；新北地院108 年度勞訴字第88號卷一，下稱108 勞訴88卷一，第339 頁至第399 頁），比對部分黏貼有加油刷卡憑單上載刷卡時間（見本院卷一第157 頁；109 勞訴432 卷一第232 頁；108 勞訴85卷第323 頁；108 勞訴88卷一第347 頁、第360 頁），亦有幾近於區間工時，甚或於原預定駕駛工時內之客觀事實；佐之原告於另案以證人身分所為：抵達後會檢查車尚有無遺失物再去加油後返回公司車廠等語（見109 勞上167 卷二第249 頁至第250 頁），顯見確有所謂實際駕駛時間較諸標準區間工時為短甚能於抵達終點後前往加油猶於標準區間工時內之情事，自難謂違反勞動基準法關於工時、報酬計算之強制規定，洵堪認定。

7.另原告雖主張僅以各班次間隔1 小時以上者方認屬休息時間而予扣除，又或出、收班時間均逾20分應予加計云云。然依系爭獎金計算說明，已知駕駛工時含區間工時、調車工時與排車工時，屬延長工時之「超時一」、「超時二」也涵蓋出、收班後各20分，而工作時間固不以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，但仍應針對提供勞動契約勞務內容、負有勞動契約義務、有場所或時間拘束性等要件之有無與程度綜合衡量為其要件，客觀上判斷得否評價勞工行為係置於雇主之指揮命令下而言。被告之駕駛員排班為預先排定，在預先排定班次所載應到時間前並無到班義務，且原則上出班前相關最多準備15分鐘即足，於交通順暢行駛至停車場時約6 至9 分，被告也給予調車工時報酬等節，除被告所提出班準備狀況錄影檔、GOOGLE地圖、排班資料、被告各型客車安全檢查/ 返場報告/ 一級保養表外（詳卷內證物袋光碟；本院卷二第256 頁至第261 頁），尚有證人林炳憲另案所證：被告僅規定發車前5 分鐘到月臺，班次與班次間駕駛員得自由活

動、休息，彼於每日首班發車1 小時前會到站檢查機油、水、車況、輪胎，正常不超過15分，收班後有人工及機器刷洗車輛，而先前曾有司機反應圓山轉運站附近無專用停車格可停放，反應過後即與市○○○○○○○○○○○○○○○○鄰○○○○○0 號出口旁之臨濟寺）附近劃定停車格，此後即無司機反應問題等語（見109 勞上167 卷二第258 頁至第259 頁；本院卷二第172 頁至第173 頁），以及原告另案以證人身份證稱：如上午7 時40分為首班車，因路程會塞車，其會提早1 小時至調度室，並進行10至15分出班前準備，完畢後至發車地點等發車，被告未規定班次間空檔須待在車上，其會視休息時間長短而定，因在轉運站不能停車，若1 小時內會開車出外找地方休息，逾1 小時半或2 小時則會回被告停車場，如時間不夠就不去站外或自由活動，平日會跟站務員訂便當，週末則事先買麵包後在車上用餐等語在卷（見109 勞上167 卷二第249 頁至第254 頁），亦為原告所不否認（見本院卷二第184 頁）。基此，班次間空檔時間，被告對原告並無指揮監督之可能，其於車上用餐、休息乃預估班次間時間長短所為權宜措施，1 小時前自被告無償提供之五股停車場員工宿舍（見本院卷二第6 頁）出發也是基於易遇塞車考量，衡情，此與一般勞工因避免通勤或午餐時間人潮、不可抗力因素而提早或延後出發時間、留於辦公室內休息用膳等自身考量相似，況被告係以標準區間工時計算駕駛工時，誠如前述，是原告主張此部分時間均應計入總工時，難認與系爭契約約定相符，要無足取。

8.承上，現被告計算工時方式尚屬可採，僅加班費之計算應將「專案獎金」項目納入工資範圍計算平均工資，而依附件可知原告僅如附表所屬年月獲有專案獎金而有平均工資異動之必要，故於計算後，認原告請求被告給付1,347 元加班費，應屬有理。

(三)原告請求被告給付106 年至109 年特休未休折算工資差額，為無理由：

01 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿3 年以上5 年未
02 滿者，應給予每年14日之特別休假，勞工之特別休假，因年
03 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，此觀勞
04 動基準法第38條第1 項第4 款、第4 項前段自明。另勞動基
05 準法第38條第4 項所定雇主應發給工資之基準，係按勞工未
06 休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，而所定1 日工
07 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常
08 工作時間所得工資，同自勞動基準法施行細則第24條之1 第
09 2 項即悉。據上，計算特休未休之發給工資基準，如為計月
10 者，應指為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間
11 所得之工資除以30所得之金額，至為明灼。

12 2.原告首於起訴時僅泛稱積欠20日特休未休折算工資，但於被
13 告提出特休未休折算工資清冊後（見本院卷一第211 頁），
14 方改稱係請求106 年至109 年共53日差額云云（見本院卷一
15 ），是其於起訴前從未確認自身特休未休日數、已領得折算
16 工資金額之狀況甚明。其次，揆之上開規定，可知特休未休
17 折算工資係以原告年度終結或契約終止前一日正常工作時間
18 所得工資為計算基準。原告自陳其計算方式係將除公休出勤
19 、免稅與應稅加班費等項目外將其他項目加總後計算得出（
20 見本院卷二第6 頁），惟本院已認工資範圍僅「本薪」、「
21 工時獎金」、「考核獎金」、「趟次獎金」與「專案獎金」
22 ，誠如前述，原告主張期間僅108 年12月尚應加計專案獎金
23 項目6 元，計算後與被告計算所得日薪基準金額幾乎相當，
24 是原告主張尚有特休未休折算工資差額3 萬4,662 元，要無
25 足憑。

26 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
27 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
28 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
29 3 條第1 項各有明文。復勞動基準法第23條第1 項、勞動基
30 準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定
31 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終

01 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。本件被告就聲
02 明第1 項應給付予原告上開金額，已如前述，並因屬有確定
03 期限之給付，本應於終止系爭契約翌日起全負遲延責任，則
04 原告主張自勞資爭議調解不成立翌日即111 年5 月27日起算
05 利息，自屬有理，是原告主張被告上開應給付之金額，自11
06 1 年5 月27日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據
07 。

08 五、從而，原告依工作規則第25條、第26條、第27條約定，勞動
09 基準法第24條、第37條與第39條等規定，請求：被告應給付
10 原告1,347 元，及自111 年5 月27日起至清償日止按年息5%
11 計算之利息。為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則
12 屬無由，應予駁回。

13 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
14 44條第1 項、第2 項規定，就主文第1 項、第2 項依職權宣
15 告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相
16 當之金額。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
18 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
19 列，併此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 114 年 9 月 12 日
22 勞動法庭 法 官 黃鈺純

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 9 月 15 日
27 書記官 李心怡

28 附件（即原告民國105年8月至110年8月薪資清冊）

29 附表（僅列載本院認計算工資範圍有異之年月份）

01
02

(日期：民國/幣別：新臺幣)

編號	所屬年月	原告主張差額	被告抗辯	本院認定	備註
1	108 年12月	39,784	0	0	以加總被告抗辯之計算項目及加計專案獎金欄6 所得34,315，並依原告以各月份之主張為計算後，加班費本應給付22,243，但被告已給付30,935又未為抵銷抗辯，故僅認定0。
2	109 年5 月	25,543	0	0	以加總被告抗辯之計算項目及加計專案獎金欄200 所得33,679計算後，加班費本應給付6,130，但被告已給付7,232 又未為抵銷抗辯，故僅認定0。
3	109 年6 月	18,413	0	0	以加總被告抗辯之計算項目及加計專案獎金欄100 所得32,586，並依原告以各月份之主張為計算後，加班費本應給付5,081，但被告已給付6,013 又未為抵銷抗辯，故僅認定0。
4	109 年7 月	18,008	0	933	因依附件被告抗辯之計算項目加總並加計薪資保障欄金額後所得計算，仍較本院卷乙給付加班費為低，故以伊給付金額回推計算係以31,976為計算加班費之基礎，故加計專案獎金欄200 所得32,176計算。
5	110 年5 月	22,302	0	274	以加總被告抗辯之計算項目及加計專案獎金欄800 所得32,846計算。
6	110 年6 月	775	0	121	以加總被告抗辯之計算項目及加計專案獎金欄2,000，另加計薪資保障欄1,170所得31,289。
7	110 年8 月	7,435	0	19	因依附件被告抗辯之計算項目加總並加計薪資保障欄金額後所得計算，仍較本院卷乙給付加班費金額為低，故以伊給付金額回推計算係以28,636為計算加班費之基礎，故加計專案獎金欄400 所得29,036計算。
總額				1,347	