臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第145號

上　訴　人　范光明
訴訟代理人　柯劭臻律師
被 上訴 人　桃園汽車客運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳虹映
訴訟代理人　宋嬋玲律師
複 代理 人　魏意庭律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國108年9月30日臺灣桃園地方法院106年度勞訴字第72號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮、追加，本院於110年7月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及該訴訟費用負擔之裁判，均廢棄。

二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣肆萬捌仟壹佰貳拾元，及自民國一百零八年一月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、其餘上訴駁回。

四、被上訴人應提撥新臺幣參萬陸仟貳佰捌拾捌元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

五、其餘追加之訴駁回。

六、廢棄部分之第一審訴訟費用由被上訴人負擔；第二審訴訟費用（含追加之訴）由被上訴人負擔百分之六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人於本院審理中變更為吳虹映，有公司變更登記表可稽（見本院卷三第417、419頁），其具狀聲明

承受訴訟（見本院卷三第415至421頁），應予准許。

二、按在第二審為訴之追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項但書第2款定有明文。上訴人於原審主張被上訴人積欠工資、獎金、平日及國定休假日之延時工資、特別休假工資等共計新臺幣（下同）328萬700元本息；嗣於本院審理時，追加請求被上訴人應自民國106年1月1日起至107年12月31日止按月提撥2728元至伊於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），共計6萬5472元。被上訴人雖不同意，然上訴人所為追加之訴與原訴經核均係本於被上訴人於上開僱傭關係存續期間之給付義務同一基礎事實所生之爭執，且訴訟資料得以援用，合於上開規定，應予准許，合先敘明。

乙、實體方面：

一、上訴人主張：伊自88年8月1日起受僱於被上訴人，擔任公車駕駛員，約定每月正常工時工資為4萬6800元、每月排休4日。然伊每日平均出勤逾11.5小時，被上訴人除有剋扣待命工時外，亦積欠伊自105年12月13日（原判決誤載為106年1月1日）至107年12月31日止，其中24個月之工資112萬3200元、自101年1月1日至105年12月13日止之平日及國定休假日延時工資62萬4018元、101年至105年特別休假工資16萬1688元，共計190萬8906元。扣除原審判命被上訴人給付工資54萬9600元、特別休假工資1萬7000元外，被上訴人應再給付134萬2306元本息，並自106年1月1日起至107年12月31日止提繳共6萬5472元至伊勞退專戶等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第36條、第38條、第39條，及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定，求為命被上訴人再給付伊134萬2306元本息，並提繳6萬5472元至伊勞退專戶之判決（上訴人逾此範圍之請求，非本院審理範圍，茲不贅敘）。

二、被上訴人則以：上訴人於受僱時簽立之勞動契約第5條約定之薪資（均含延時工資）即為迭經伊修正並公告周知「行車

人員待遇一覽表」（下稱系爭待遇表），每月並依此計算發放薪資，上訴人於受僱期間從未異議，而明示或默示同意以系爭待遇表計付薪資，且無違反勞基法規定之情事，上訴人應受拘束，並依系爭待遇表計付伊應提撥之勞工退休金。伊已按月以「駕駛員時數統計表」公告之時數統計，並依系爭待遇表計付上訴人薪資、延時及假日工資，自無短少或剋扣上訴人待命工資之情形。上訴人受僱期間按月受領薪資及薪津明細表，已足使伊正常信任上訴人已不欲行使權利，上訴人遽行請求延時工資有違誠信原則，權利亦應為失效。另依伊所訂「員工特別休假實施細則」（下稱系爭休假細則），特別休假因年度終結應休而未休者，駕駛員以每日1000元計支，101年至104年之特別休假工資業經上訴人受領完畢等語，資為抗辯。

三、原審判命被上訴人給付上訴人67萬6600元，及其中11萬元自106年1月21日起；其中1萬7000元自106年9月28日起；其餘54萬9600元自108年1月9日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，駁回上訴人其餘請求。上訴人就其敗訴部分，提起上訴，並為訴之追加、減縮，其聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡項部分，及該部分假執行之聲請均廢棄。㈡被上訴人應再給付上訴人134萬2306元，及其中57萬3600元自108年1月9日起；其餘76萬8706元自106年9月28日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢（追加部分）被上訴人應提繳6萬5472元至上訴人於勞保局設立之勞退專戶。㈣願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利益之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（本院卷一第257頁、卷二第504、505頁、卷三第511頁）：

㈠上訴人自88年8月1日起受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛員，工作期間每月受領自被上訴人之報酬，薪資結構包括但不限於本俸、生活津貼、伙食津貼、服務獎金、行車獎金、

老殘票格及偏遠路線津貼、公里獎金、載客獎金。

㈡兩造間僱傭關係存在，業經本院107年度勞上字第145號判決確定，上訴人自105年12月13日起至107年12月31日止之工資，被上訴人尚未給付，且應為給付。

㈢上訴人101年至105年應休未休之特別休假日數依序為14日、11.5日、15日、20日、17日，被上訴人應給付上訴人之特別休假工資，應扣除已給付之6萬500元。

五、兩造之爭點如下：

㈠上訴人之平日工資為何？

㈡上訴人請求被上訴人給付24個月未付工資及提撥勞退金有無理由？若為肯定，金額若干？

㈢上訴人請求平日及國定休假日延時工資有無理由？若為肯定，上訴人本件請求有無違反誠信原則及權利失效？

㈣上訴人請求特別休假工資有無理由？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠兩造間約定以系爭待遇表作為計付薪資之標準，約定公里獎金及載客獎金為加班津貼，併計作為延時工資之一部分，另老殘票格津貼非屬工資，上訴人之平日工資為薪津明細表所載之薪資扣除上開項目計算：

1.上訴人主張：伊從未看過系爭待遇表、歷次變更及公告函文，且未約定於勞動契約及工作規則，亦未經主管機關核備，自不受拘束，被上訴人係依94年勞資協商內容計付延時工資，並非以系爭待遇表計算薪資，被上訴亦調解時已不爭執約定薪資為4萬6000元等語。被上訴人則抗辯：兩造合意以系爭待遇表給付工資及延時工資，並否認有94年勞資協商存在等語。查：

⑴證人即77年起受僱被上訴人，於88年間由駕駛員調任為站務員之許昆賓於另案（臺灣桃園地方法院《下稱桃園地院》107年度桃訴字第5號，下稱5號事件）證述：其進公司時有簽勞動契約，公司在職前教育訓練時有講過加班費計算方式，只是聽不太懂，對薪水有疑慮的話，就可以去詢問公司總務

人員，其擔任內勤人員時就有看過系爭待遇表等語（見本院卷二第452頁），及受僱被上訴人擔任駕駛員之江育鴻於另案（本院109年度勞上字第58號，下稱58號事件）證述：伊大約在104年轉任駕駛員後知道有系爭待遇表，其他同事說公司是依照這個表計算薪資等語（見本院卷三第442頁）；又系爭待遇表迭自91年、93年、99年、101年、105年間均有修正，並曾隨調整之項目金額、重新調整系爭待遇表之給付標準，並予以公告，有各該歷史表件及104年12月31日調整系爭待遇表之公告可憑（見原審卷一第44頁、卷二第582至586頁），倘非有依此約定計付，被上訴人何需仍逐次調整待遇表並加以公告。足見系爭待遇表確早已存在，非被上訴人臨訟所製作。

⑵依兩造簽定之勞動契約第5條約定被上訴人薪資標準在基本工資以上，上訴人同意接受等語（見原審卷一第42、 43頁），及被上訴人工作規則第18條第2款規定：「行車人員之工作時間依實際需要排定，駕駛員以實際擔任駕駛為工作時間，其工作起訖時間另訂之」、第26條亦規定：「本公司員工待遇分為…㈢行車人員待遇三種。其給與辦法除俸點薪給統一規定外，其他津貼分別另訂。並得另訂特別獎勵辦法發給各項獎金…」（見原審卷三第158、159頁），足見系爭待遇表為被上訴人依工作規則所訂頒，且於上訴人初任職公車駕駛員時即已存在，並受領被上訴人據此發放之薪資，對受僱期間被上訴人以系爭待遇表上之項目憑以支付薪資自難諉為不知，被上訴人依此標準所為給付已逾法定基本工資（詳後述），自非法所不許。

⑶再者，上訴人於另案（桃園地院106年度勞訴字第105號，下稱105號事件）作證時可詳述關於公里獎金、載客獎金、行車獎金等項目金額如何認定等情（見原審卷五第234頁反面至235頁），及證人即駕駛員朱立祥於另案（桃園地院107年度勞訴字第23號）陳述：被上訴人每月有發給薪津明細表，載客人數及公里數會影響薪資多寡等語（見原審卷三第91、

92頁），可知被上訴人每月會將詳載各項目、明細之薪津明細表交予駕駛員，而駕駛員對各該給付項目核計內容知之甚詳。駕駛員薪資結構包括「伙食津貼」、「行車獎金」、「服務獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」、「公里獎金」、「載客獎金」等項目名稱，其中「服務獎金」500元更係於105年1月1日增發，該等項目之計發依據、調整金額即與系爭待遇表之記載相同。則被上訴人每月給付駕駛員薪資時，已提供詳載項目、明細之薪津明細表，使員工據以核對，倘有疑義，即可立時反應，並已行之有年。是被上訴人抗辯：兩造有約定以系爭待遇表計發上訴人薪資，並以上開方式使駕駛員週知，應非虛妄。又上訴人受僱長達17年以上，按月領取薪資，並未為反對之意思，已非單純之沉默，可見兩造就被上訴人依系爭待遇表發給公車駕駛員工資及延時工資之勞動條件已達成契約合意，自屬兩造間勞動契約之一部。上訴人主張：系爭待遇表未明訂於勞動契約，即不得拘束上訴人云云，並無可採。

⑷至上訴人或其他駕駛員是否曾留意、觀看歷來公告之系爭待遇表並核對薪資之計付方式，實非被上訴人所得過問，亦不因被上訴人未能預料日後有訴訟需要，於逾保存期限後仍強求其需保存歷次公告或交上訴人簽收之書證，而影響兩造約定以系爭待遇表做為計付延時工資標準之效力。上訴人徒以未見過系爭待遇表，並舉部分駕駛員於各該案件中表示亦未見過系爭待遇表或不清楚實際計算方式等陳詞，遽稱為被上訴人臨訟所提出，亦未與被上訴人約定依此計付薪資云云，應無可採。

⑸上訴人雖以：被上訴人曾自認薪資計算方式係依94年勞資協商，約定超過每月總工時165小時後，54小時內每小時以88元（105年以後）計算，第219小時後，52小時內每小時以88元，加計1.33倍計算、第271小時後，以每小時88元加計1.66元計算加班費，並非依系爭待遇表計算云云（本院卷二第191至195頁），為被上訴人所否認。查：

①上訴人提出其他駕駛員與被上訴人進行之調解紀錄，記載資方曾提及加班費之計算係依94年勞資協商等文字（見原審卷三第5至7頁、本院卷一第395頁、卷二第221頁），惟前開被上訴人於調解時之陳述，並非對上訴人主張事實，於本案之準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法院前自認或不爭執，並無依民事訴訟法第279條第1項、第280條第1項規定發生自認或視同自認之效力；更非被上訴人對於本案當事人及訴訟標的所進行之相關陳述，亦非自認。依民事訴訟法第422條規定意旨，當事人於調解時為讓步所為之相關陳述，尚不得採為裁判基礎，況上開調解並非於勞動事件法公布施行後所進行，被上訴人亦無就上開事實與上訴人成立協議之意思，自無依勞動事件法第30條第2項規定應受拘束之情形。被上訴人既不否認於調解時所為上開陳述，是上訴人聲請傳訊證人李彥興欲證明被上訴人於勞資協調時之陳述云云（見本院卷一第362頁），即無必要。

②況上訴人無法提出94年勞資協商資料，且主張94年勞資協商為不合法而不同意以此計付延時工資；被上訴人亦抗辯駕駛員正常及延時工資係按系爭待遇表發給，兩造均非以94年勞資協商為基礎計付薪資。經本院請被上訴人以105年1月為例，說明實際計算延時工資之情形，被上訴人所核可工時為196.1小時，並未超過219小時，該月仍發放加班津貼，且所發給之「免稅加班津貼」與被上訴人依系爭待遇表計得之結果大致相符（見本院卷二第229、230、427、428頁），被上訴人抗辯其並無依所謂94年勞資協商計付延時工資，應可採信。至上訴人另提出翻拍106年1至6月駕駛工時統計表（原審卷三第167至174頁、本院卷二第247、249頁），其上僅有累計工時之記載，並無相關薪資之計算，亦難認有上訴人所述：被上訴人於每月工作時間超過219小時始計算延時工時一事為真。至曾任站上會計之林立程分別於另案（本院109年度勞上字第99號，下稱99號事件）證述：駕駛員薪資不是伊處理，伊只有計算當日大餅，其他都交由總公司處理，伊

沒有處理後續部分等語（見本院卷二第563、564頁）、及行政訴訟（臺北高等行政法院106年度訴字第1240號）證述：伊只有負責發放薪資，沒有製作薪資，細項並不清楚等語（見本院卷二第469頁），足見計算駕駛員工時及薪資非證人林立程業務職掌，是其另就關於被上訴人係採累計工時計算延時工資之證述（見本院卷二第563頁），應非其所親身經驗之詞，無足為有利於上訴人之認定。難認徒以被上訴人未能提出相關書證即認定該94年勞資協商存在之事實。姑不論上訴人提出桃園市政府勞動檢查處於105年10月、106年3月、106年12月、107年2月間分別對被上訴人進行之勞動檢查，時任課長康銘揚、經理梁家明之訪談紀錄提及被上訴人薪資結構或加班費計算方式是否屬實（見原審卷五第185、186、191、192頁、本院卷二第119、120、539、540頁），尚難僅以上開訪談紀錄，或被上訴人於調解時為拒絕給付駕駛員延時工資之辯詞，即認有上訴人所述之94年勞資協商存在，進而推認兩造並非依系爭待遇表計算延時工資。上訴人主張被上訴人自認依94年勞資協商計付延時工資之方式已屬違法云云，自無可採。

2.上訴人主張：駕駛員每月薪資除「應稅加班津貼」及「免稅加班津貼」屬於延時工資外，其餘均屬平日工資，「公里獎金」、「載客獎金」不能約定作為加班費計付之項目；被上訴人則抗辯：「行車獎金」、「服務獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」均為恩惠性給與，「公里獎金」及「載客獎金」則經約定為延時工資，均非平日工資等語。查：

⑴勞基法第24條、第39條所規定延時工資、例假工資之計付方式，僅係約定以平日工資換算延時工資之最低比例標準，並未限制因應產業特性，而另行約定延時工資計付之方式。客運業者僱用之駕駛員，其薪資結構除固定數額外，另有變動金額項目，該變動金額項目，常因各種狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動，為免計

算平日及假日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及駕駛員所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業者與所屬駕駛員另行議定假日及平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於以其平日工資，依勞基法第24條、第39條規定計算之總額，應與勞基法第21條規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。計算延長工時之工資，係依平日工資為加給標準，所謂平日工資，乃勞工在正常工作時間所得之報酬（勞基法施行細則第11條前段參照）；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。

⑵被上訴人給付上訴人之薪津明細表中，依兩造依系爭待遇表之約定，應否將「行車獎金」、「服務獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」、「公里獎金」、「載客獎金」計入平日工資，茲分述如下：

①「服務獎金」部分，被上訴人已同意不爭執應計入平日工資（見本院卷一第260頁）。「行車獎金」部分，依系爭待遇表記載：「含精勤保安限速」，於駕駛員無肇事、其他違規情事發生，被上訴人即會給付等情，為被上訴人自陳在卷（見原審卷一第44頁、本院卷一第261頁）。駕駛員於執行駕駛勤務時只要無所列消極事由之發生，被上訴人即會支付，無庸與他人評比，實與駕駛員所服勞務具有對價性，且屬經常性給付，應認屬於工資之一部分。

②「偏遠路線津貼」部分：

依系爭待遇表備註欄記載：「偏遠路線津貼以行駛偏遠地區補貼市區公車每公里0.3元，班車每公里支0.5元、於政府決定廢止時即停支」（見原審卷一第44頁）。可知「偏遠路線津貼」係以駕駛員所行駛偏遠路線公里數加給一定比例之津貼，顯與提供勞務時間及勞務內容有關而具有對價性，且於

固定路線為經常性之給付，亦認屬工資之一部分。至政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該企業收入來源，尚難以企業使勞工完成該特殊行政目的工作所給付之報酬來源係政府之補貼，遽認勞工提供該部分勞務所得係屬企業恩惠性之給與而非屬報酬（最高法院100年度台上字第1256號判決意旨參照）。故被上訴人抗辯：偏遠路線津貼於政府廢止時即停支，為政府之補助，屬恩惠性獎金云云，尚無可採。

③「老殘票格津貼」部分：

依系爭待遇表備註欄記載：「老殘票格津貼以每票格0.8元計支」（見原審卷一第44頁）。足見兩造係約定以實際搭載年老、身心障礙之人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕駛員駕駛時數無必然關係：衡以年老及身心障礙人士上下公車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦由政府提供優惠補貼而較低廉，為鼓勵駕駛員停泊、等待及接載，避免駕駛員過站不停，具有恩給性質，與所提供勞務難認有對價性，應非屬工資之一部。勞動事件法第37條雖規定：勞工與雇主關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。然本件既經認定「老殘票格津貼」非工資，自無再適用該規定將其推定為報酬之必要。上訴人主張老殘票格津貼應算入平日工資云云，並無可採。

④「公里獎金」、「載客獎金」部分：

系爭待遇表將「公里獎金」、「載客獎金」、「每小時基礎工資88元」併同列於其他津貼項下「加班津貼」給付項目，而將該2項給付項目約定為延時工資一部分（見原審卷一第44頁）。又依上訴人於105號事件中證稱：「公里獎金」是依照被上訴人排班的趟次、公里去計算，跑的公里越多，公里獎金越高，而「載客獎金」則依現金或刷卡，每2天將封條拆掉，集中到一個籃子裡，按月計算錢箱金額等語（見原審卷五第235頁），衡情駕駛員行車時間，會因為趟次遠近、

離尖鋒時段、路況、乘客多寡等不確定因素，而影響其出勤時間、服務品質，難以逕予特定，而上開計付基礎，已包括駕駛員在正常工作時間外之延時工時（含平日及例假日加班工時），兩造將此約定為延時工資計付項目，與其性質及產業特性相符，並非規避平日工資之給付，依前揭說明，被上訴人給付不低於依勞基法規定算定之延時工資，尚難認有何違反法令之情形。至工作規則或勞動契約，除有勞基法第84條之1規定之情形外，其生效不以經主管機關核備，或經勞資協商為必要。本件並無上訴人所引司法院大法官會議第494號解釋文、第726號解釋文所稱之勞動契約之約定違反強制規定之情形，兩造以系爭待遇表作為計付延時工資方式之約定，自不因未經勞資協商或主管機關核備而否定其效力。本件既認定兩造已將「公里獎金」、「載客獎金」約定為加班津貼，自無再適用勞動事件法第37條規定，將其推定為報酬之餘地。至上訴人提出桃園市政府勞動檢查處於107年6月、107年10月對被上訴人進行勞動檢查時，課長簡仲鵬於訪談中就薪資結構及延長工時為基準計付之加班津貼部分，已說明公里獎金、載客獎金為加班時所提供，「免稅及稅加班津貼」則以固定時薪88元計付等語（見本院卷二第545、546、549、550頁），核與上訴人薪資結構及系爭待遇表之約定無悖；至其於108年6月18日勞檢訪談時表示被上訴人已與勞方於108年4月間進行勞資協商，就此所為薪資約定之陳述則與本件無涉（見本院卷二第553、554頁），上訴人執此認被上訴人自認「公里獎金」、「載客獎金」為平日工資之一部，依前說明，亦屬無據。是上訴人主張「公里獎金」、「載客獎金」應算入平日工資云云，亦無可採。

⑤勞動事件法第37條規定：勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。本件被上訴人雖爭執：其餘薪津明細表之項目均非經常性給付云云（見本院卷二第127頁），惟該等金額既係上訴人於勞動關係自被上訴人所受領之給付，被

上訴人復未證明其給付之內容及依據，依勞動事件法第37條規定，即應推定為因工作而獲得報酬，計入平日工資計算。

⑶上訴人復主張被上訴人已自認兩造約定薪資為4萬6000元云云，並提出105年12月14日調解紀錄為據（見原審卷一第9頁）。惟被上訴人於調解時之陳述，並無民事訴訟法上自認之效力，且被上訴人每月給付上訴人之金額計算基礎非固定，部分項目計算基礎會依當月實際情況而為浮動，業如前述，前開陳述本與事實不符，為上訴人所明知，且該調解係針對上訴人主張於105年12月12日遭非法解雇，請求被上訴人給付資遣費之爭議，兩造爭執重點在於被上訴人對上訴人之懲戒、記過當否，被上訴人因而未對上開金額異議，難認有受此調解時意思表示拘束之意思，亦非於勞動事件法公布施行後所進行，其於調解時所為之讓步，依前說明，即非自認。上訴人此部分主張，並無足採。

⑷準此，被上訴人發給上訴人自101年1月起至105年12月13日止之平日工資及延時工資金額，應以每月薪津明細表之給付為據，其中「公里獎金」、「載客獎金」、「應稅加班津貼」、「免稅加班津貼」加總金額為延時工資，再將該月受領全部加項，扣除「老殘票格津貼」及延時工資後，即為其平日工資，其金額各如附表一所示。被上訴人雖未能提出105年2月之薪津明細表，惟：上訴人主張該月份所領薪資為4萬4220元（見本院卷三第318頁），為被上訴人所不爭執（見本院卷三第512、513頁），自可作為該月份給付之總額；再依被上訴人提出自101年1月至105年12月止給付上訴人延時工資項目表，顯示上訴人於105年2月份領取之「免稅加班津貼」、「應稅加班津貼」、「公里獎金」、「載客獎金」依序為2400元、0元、4005元、1萬2662元；對照同份資料表上其餘年份及月份記載之延時津貼項目、金額則均與被上訴人提出之薪津明細表內容相符，且與前後期即105年1月份上開各項金額分別3432元、0元、5085元、1萬3999元、及105年3月份上開各項金額分別為4312元、0元、5243元、1萬

2329元相較，其同項目之金額相近、均不固定而別無異常等情（見本院卷三第233頁），被上訴人所提出上開電腦列印之資料應非憑空設定，堪認被上訴人稱：該月份屬舊制資料，存取時發生問題，現已無法檢索105年2月薪資明細表，提出之資料為舊有電子檔案等情，非不可採信。是斟酌上情，可認該份電子檔案為各該期統計結果輸入電腦之儲存資料，衡屬一般通常之作業流程，應可採計作為被上訴人105年2月之延時工資之憑據。另被上訴人就上訴人該月份有無領取「老殘票格津貼」並未提出說明及舉證，計算該月份之平日工資即毋庸再扣除此項目之金額。

㈡上訴人請求被上訴人給付24個月未付工資及提撥勞退金額有無理由？若為肯定，金額若干？

1.上訴人主張兩造於107年12月21日協商時，被上訴人同意按100年以後4年平均年薪計算，以結清106年、107年2年期間之工資，依其105年6至11月平均薪資為5萬1136元，其僅請求依月薪4萬6800元計算2年之工資112萬3200元等語（見本院卷三第452、453頁），被上訴人雖不否認應給付2年薪資及有提撥勞退之義務，惟否認兩造已達成上開標準給付薪資數額之合意（見本院卷二第47至51頁）。依上訴人提出與被上訴人總務課長簡仲鵬間於107年12月21日之錄音譯文：「（簡：）我是這樣想啦，信介是說，我們的那個條件就是設定以你100年後來的平均薪資，…年薪就大概62、63、64、65（萬）這個數字，就抓一個整數，以專員的身份，年薪就跟以前平均年薪差不多，用這方式來做保安的工作…。（范：）嗯，我知道。（簡：）條件大概開就開這樣，再多一條就是說，我們的僱傭關係（訴訟）希望你撤掉。…（范：）多花的，對吧！至時候了不起你們就派一個人上去說我們雙方已經達成合意了。（簡：）有合意，我們就送這個狀進去就好了…」、「（簡：）多久喔？那也要確認好才…（范）…反正因為你們薪水也是付到這個月，所以這算2年吧？（簡：）對啊對啊。喔，你說那個之前這兩年的薪水？（范：

）對啊對啊，算兩年的薪水嘛，對不對。（簡：）嗯嗯。…（范：）對不對，就去年跟今年，兩年都已經結清掉，等於說我也要去幫你們收一些尾，如果說我今天跟你講說我明天來，後天又（去高院）…人家看了會很奇怪…（簡：）你這些資料帶回去寫好了啦，帶回去好好研究，這是我們那個重新建立的資料。（范：）我的年資應該是還有保留吧？（簡：）應該有吧？信介沒有跟你講嗎？…」等語（見本院卷二第103至108頁），細繹上開對話內容關於「多開一條希望你撤掉」、「有合意就送狀」、「也要確認好」、「帶回去好好研究」、「年資信介應該有講」等不確定用語，應屬兩造磋商過程之對話；又上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在之訴訟，嗣經本院於108年7月3日以107年度勞上字第145號判決終結，非經上訴人撤回訴訟終結，有該判決書在卷可稽（見原審卷五第142至155頁），難認兩造嗣後有依錄音譯文所述相關內容達成合意，上訴人主張兩造已合意計算其薪資金額云云，並無可採。

2.上訴人復主張應以105年6月至11月所領平均工資作為請求被上訴人給付每月工資之基礎云云。惟上訴人並非請求被上訴人給付退休金或資遣費，自不得依勞基法第2條第4款規定所定平均工資計算其得請求被上訴人給付之工資（最高法院107年度台上字第1389號判決意旨參照），上訴人主張以該6個月平均工資計算，尚乏所據。依被上訴人提出之薪津明細表所示，上訴人於105年12月僅工作12日，其所領得薪資即非正常之平日工資（見本院卷一第397頁）；其餘105年1、3、5、6、7、8、9、10、11月所領「本俸」、「生活津貼」、「服務獎金」、「行車獎金」、「伙食津貼」依序均為1700元、1萬8300元、500元、2000元、2400元（除5月、8月未領到服務獎金、7月行車獎金僅1000元），而「偏遠路線津貼」則僅有1月、9月各領得5元（見原審卷二第137頁、原審卷一第20至28頁）。其中「本俸」、「生活津貼」、「服務獎金」、「行車獎金」、「伙食津貼」均為應計入平日工資

計算之項目，且依系爭待遇表應屬定額，應以105年度各月份通常情形可領得之金額作為計算基礎；而「偏遠路線津貼」亦應計入平日工資，業如前述，雖非定額，然以上訴人105年間所行駛之路線，倘其繼續受僱，實際上每月可領得偏遠路線津貼之金額約為5元；至其他每月份顯示臨時領取之其他加項或津貼，乃因勞動事件法第37條規定以實際已領得之薪資推定為當月平日工資，此究與本件上訴人請求被上訴人給付非法解僱期間應付之平日工資有別，上訴人自106年1月1日至107年12月31日止既未工作，難認被上訴人仍有計發予上訴人之可能，自無從認定為屬上訴人可請求被上訴人給付之項目、金額。又延時工資既非平日工資，自無從計入平日工資請求被上訴人給付。是上訴人得請求被上訴人給付之薪資每月應以系爭待遇表約定之項目，經本院認定應屬工資之部分，計算其最近年份之通常給付，其金額以2萬4905元（計算式：1700＋18300＋500＋2000＋2400＋5＝24905）為合理適當。

3.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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。查上訴人自106年1月1日至107年12月31日每月得請求被上訴人給付之薪資為2萬4905元，業如前述，分別依104年7月1日、106年1月1日、107年1月1日生效之勞工退休金月提繳工資分級表所示，雇主應按2萬5200月提繳工資（各為22級、21級）為勞工提撥6%勞工退休金，即每月1512元（計算式：25200×6%＝1512）。

4.另依原審依職權查得勞保網路資料，上訴人於106年3月22日，由信實公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱信實公司）辦理加保，於同年月24日退保（見外放限閱卷第5頁反面）。惟上訴人陳稱：其雖曾因代班至信實公司試做1天，但因身體無法負荷，未領取分毫薪資等語（本院卷三第511頁），足見信實公司雖為上訴人辦理上開期間之加退保手

續，但因上訴人未領取薪資，信實公司未實際為上訴人提撥勞工退休金，核與上訴人105年12月13日至107年12月31日止之勞退專戶明細，並無其他雇主提繳紀錄相符（見本院卷二第109至112頁），應堪採信。是上訴人請求被上訴人給付薪資及提撥勞工退休金期間，並未受僱於其他雇主而獲致報酬，毋庸依民法第487條但書規定予以扣除，附此敘明。

5.準此，上訴人得請求被上訴人給付24個月薪資為59萬7720元（計算式：24905×24＝597720），扣除原判決命給付之54萬9600元外，應再付4萬8120元（計算式：000000－000000＝48120，並加計自108年1月9日（兩造對於薪資利息應自108年1月9日起算並無爭執，見本院卷一第252頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；逾此範圍之請求，則無理由。上訴人追加請求被上訴人提撥24個月之勞工退休金為3萬6288元（計算式：1512x24＝36288），逾此範圍之請求，亦無理由。

㈢上訴人請求平日及國定休假日延時工資有無理由、有無違反誠信原則或權利失效部分：

1.上訴人主張：本件請求之期間，其中自101年至103年止，被上訴人未能提出每日行車紀錄單及行車紀錄圖（下稱大餅）部分，依被上訴人提出之時數統計表，每日未逾10小時加計1小時工時，10小時以上加計2小時工時為其工作時數；104、105年間，如被上訴人未能提出大餅部分，則以行車紀錄單所載最早起站為上班時間、最晚起站為下班時間，並依行車紀錄單所載上班時數，不到10小時加計1小時工時，10小時以上加計2小時工時；其餘被上訴人已提出行車紀錄單及大餅部分，則以當次大餅最內圈波動（發動）起始為上班時間，而非以外圈（行駛）為據，作為其前置工作時間，並扣除此期間逾1小時休息時間外，其熄火期間之待命時間均應計入其實際工作時間等語（見本院卷三第244頁）。被上訴人則抗辯：其每日統計工時所憑以製作之時數統計表，係依行車紀錄單，兼參考上下班打卡時間、大餅，再加計約15至

20分鐘為其出車前準備時間及收班後之整理時間，並無短計工時等語（見本院卷二第425、426頁）。查：

⑴被上訴人抗辯：駕駛員工時之統計，係以行車紀錄單上班時間為主，兼配合大餅作綜合認定，每日統計記載於行車紀錄單右下角上班時數欄位；於隔月月初依行車紀錄單右下角時數欄製作時數統計表作公告，如不同意，駕駛員可作反應等語，並提出時數統計表為憑（見原審卷一第29至37頁、原審卷二第135、136頁、原審卷五第5至40頁、本院卷二第15至37頁）。據證人即曾擔任站上會計、調度人員林立程於99號事件證述：時數統計表，可以用電腦顯示給駕駛員看、如果站長說要張貼，也會張貼等語（見本院卷二第561頁），駕駛員江育鴻於另案（桃園地院108年度勞訴字第110號，下稱110號事件）陳述：伊換過3個副站長，第1個劉姓副站長有列印出來放在辦公桌上，可以自己去看，換了副站長後，可以開電腦檔案給我們看，不能拍照，之後大致是這樣等語，駕駛員江奕槿於同案亦陳述：副站長會將時數表列印出來放在辦公桌上，駕駛員想看的話可以去看，有曾經向副站長質疑而調整（均見本院卷一第437頁），及駕駛員徐永發於另案（桃園地院106年度勞訴字第75號事件）陳述：時數統計表每月都會公布各等語（見本院卷一第451頁），互核上開所陳，均未曾表示其質疑時有遭拒絕告知或提供之情形；參以系爭待遇表約定延時工資項目之一，即以每小時88元計算，如延時2小時以內117元、2至4小時146元之項目金額，需以具體工作時數計算，應認被上訴人確有逐月統計製作，以與前述每月發給駕駛員之薪津明細表，併供駕駛員核對之必要，可知該時數統計表確屬公開資訊，而公開週知之方式本不以張貼公告為限，自不得以被上訴人未證明其曾公告與否即否認其存在之事實。又依被上訴人所提出105年1至11月之時數統計表，尚包含該站所有駕駛員之時數資料，並非僅有本件涉訟之駕駛員之時數統計（除上訴人外，其他人名並未顯示）；再佐以上訴人對於被上訴人提出行車紀錄單之真

正並不爭執，經核被上訴人所能提出上訴人104年1月至105年12月12日之行車紀錄單，其右下方時數記載均與被上訴人提出之時數統計表上該等期日記載時數相符（見原審卷二第138至581頁、卷四第53至274頁、第279至546頁），且此既屬被上訴人因上開業務需要而通常製作之文書，當無可能預見兩造日後就延時工資爭訟之情，應具有相當之可信性，堪認被上訴人所提出之時數統計表應屬真正。上訴人以其未見過、被上訴人未有公告該時數統計表而否認其真正，尚無可採。則本件自應以被上訴人提出之時數統計表為基準，參考後述各項因素，認定上訴人之實際工時。

⑵上訴人主張被上訴人苛扣工時，包括趟次待命工時、前置作業時間，已為被上訴人所否認。茲分述如下：

①趟次間之休息時間部分：

經比對被上訴人所提出行車紀錄單及時數統計表，以104年2月6日兩造無爭議部分為例，行車紀錄單上預計之趟次10時10分、11時06分、12時51分、16時18分、18時15分，打卡時間分別為10時10分至10時35分止、11時03分至11時56分止、13時02分至13時46分止，16時18分至17時15分止、18時15分至19時02分止，被上訴人輔以大餅波動時間，計算各趟次間起迄自10時40分至11時止、14時30分至16時10分止、20時至20時15分止為上訴人休息時間，而予以扣除等情（見原審卷四第82頁、本院卷二第129頁），足見各趟次間並非均未逾1小時，堪信被上訴人抗辯：其於統計上訴人工時，在各趟次間除給予上訴人充分休息時間外，尚酌留除駕駛執行勞務外之相當時間作為上訴人趟次間必要之工作時間等情，並非虛妄。上訴人主張被上訴人苛扣其趟次間待命工時云云，已屬無據。又證人即駕駛員李彥興於5號事件證述：班次間空檔，可以辦私事，沒有區分時間長短，都是可以自由運用，空檔時間中，公司如要安排新的趟次，會用電話先確認，如果無法趕回公司，公司不會強求等語；證人徐永發亦證述：車輛到站後就可以離開，班次間如果公司可以再排其他路

線，但也可以拒絕等語（見原審卷三第263、266、270頁）；駕駛員江育鴻於110號事件亦稱：沒有規定要在指定區域內活動，可以自由活動到出車等語，及駕駛員江奕樘於該案稱：有些人會在車上或回家休息等語（見本院卷一第441、443頁），及證人許昆賓於5號事件證述：公司只要求司機準時發班次即可，沒有限制班次間時間之運用，如果要加班次，會事先告知及得到司機同意等語（見本院卷二第454頁），足見趟次間未計入工時之休息時間，駕駛員得自由利用，縱被上訴人有臨時調班要求，駕駛員亦得拒絕，並不受被上訴人之指揮、監督，應屬休息時間，而非待命時間。上訴人主張應將趟次期間內（扣除超過1小時部分）之時間均計入工作時間云云，即乏所據。至證人葉良駿於116號事件證述：趟次間調度伊為了年終獎金無法拒絕等語（見原審卷五第240頁反面），係陳述其自身接受被上訴人調度之動機，尚難執此逕將上訴人之休息時間認為仍受被上訴人之指揮監督，而應計入工作時間。依證人江育鴻於58號事件證述：其在趟次期間照表排出只有15、20分鐘，伊會在車上撿垃圾、掃地、擦椅子、窗戶或加油、洗車等語（見本院卷三第441頁），證人葉良駿於116號事件證述：伊會初步清潔或待在車上休息，沒有去處理私事等詞（見原審卷五第239頁反面、第240、241頁），足見如何運用休息時間或因個人經驗及習慣不同而有異，然非可認係受被上訴人指示所為，亦無從採認屬待命時間而為有利於上訴人之認定。

②前置作業時間部分：

據證人即駕駛員周鴻俊於另案（桃園地院107年度重勞訴字第15號）陳述：其準備發車前，會就煞車、轉向、燃料、懸吊、引擎等系統作檢查等語（見原審卷五第245頁），核與行車紀錄單背面應勾選項目「煞車、轉向、燃料、懸吊、引擎、傳動、雨刷及各部燈光、車身、冷氣、電瓶電氣、滅火器安全門、公車動態系統、行車紀錄器、監控系統」等（見原審卷五第232頁反面），大抵相符，衡以該等與行車安全

相關之項目多達20項，為確保行車安全，應認其前置作業合理時間約需30分鐘為合理。再比對被上訴人所提出行車紀錄單及時數統計表，被上訴人以行車紀錄單或大餅時間認定之上、下班時間後，扣除前述休息時間，以104年2月為例，經扣除休息時間後之工時與被上訴人實際核給之工時，仍多出數分鐘至數十分鐘不等之差距（見本院卷二第129頁），被上訴人抗辯其已經斟酌此情，每日加計大約每日15至20分鐘工時等詞，尚非無憑。參諸證人李彥興於5號事件證述：公司（指被上訴人）是希望20分鐘以前到班等語；證人徐永發證述：伊會提前30分鐘到，公司沒有規定何時要到，只要求準時開車，如果到站，有需要才會停留，否則就會離開了等語（見原審卷五第263、269頁），足見兩造未約定前置及後置作業之固定工時，乃因人而異，本院衡酌上情，認被上訴人僅加計大約每日20分鐘包括前置作業之時間，尚有不足，未能全然反應駕駛員前置作業之合理時間，應以被上訴人製作之時數統計表為據（見本院卷三第9至127頁，僅101年6月16日、19日、101年8月20日公布之時數統計表分別記載9.25、10.15、8.05《9時25分、10時15分、8時5分》，被上訴人製成之表格以9.3、10.2、8.1《9時30分、10時20分、8時10分》，互參原審卷五第10、12頁、本院卷三第19、23頁，以被上訴人核給較多者為據；105年12月部分，被上訴人未能提出時數統計表，則應以行車紀錄單右下方記載上班時數為據，原審卷二第565、568、570、572、574、576、578、580頁），每日再加計10分鐘（計算式：30－20＝10）工時，較為合理。

③至車輛發動或熄火與否，與判斷駕駛員執行勞務之起迄時間無必然關連；且上訴人主張其開車前之需30分鐘時間整理、檢查車輛之前置作業時間（後置作業已同意退讓，見本院卷三第173頁），其所需進行之相關勞務，並不以車輛發動為必要，是上訴人主張應依被上訴人提出大餅圖內圈波動紀錄，作為計算其出勤工作時間等語，尚嫌無據。又大餅為定

位車輛之紀錄儀器，縱依上訴人所提出「勞工在事業場所外工作時間指導原則」規定，亦僅係可作為汽車駕駛工作時間輔助判斷工具（見原審卷三第145頁），並未規定應以此作為認定駕駛員出勤之唯一標準，亦無從執此依勞動事件法第38條規定推定上訴人之工時。

⑶上訴人固主張：被上訴人有保存出勤紀錄之義務，應提出其請求期間尚有缺漏之行車紀錄單及大餅，否則即應認上訴人請求為真，且其確有親自翻閱過98、99年間的大餅圖云云，並舉其於99號事件作證筆錄為據（見本院卷二第556至560頁），被上訴人則抗辯已盡力查找仍未能尋獲等語。上訴人雖以其子范徽弘有目睹綑綁良好之資料，提出手寫「范光明101.8」、101年5月、7月行車紀錄單、堆疊文件之翻拍照片為憑（見本院卷二第241至246頁），並聲請傳訊范徽弘作證。惟：駕駛員李彥興於99號事件向法院聲請傳上訴人為證人時，陳稱行車紀錄單為上訴人於整理資料時隨機抽取，嗣於109年7月20日再次發現裝訂成冊之行車紀錄單時再拍攝照片（見本院卷二第424頁、卷三第141至155頁），參諸上訴人於99號事件以證人身分證述：依伊職掌並無權進入保存室翻閱資料，當時進入保存室僅有伊1人等語（見本院卷三第133、134頁）；佐以證人范徽弘於另案（本院109年度勞上字第161號）證述：伊於109年4月離職前有整理及查找過資料，有將原放在頂樓101年之資料移至地下儲藏室，相關照片並非伊所拍攝，而是范光明拍攝，是聊天時范光明聊到有拍攝照片，伊就回答有看到上訴人行車紀錄單等語（見本院卷三第390至394頁），核與上訴人所述其係經范徽弘電知伊到場逕行抽取行車紀錄單等過程、先進入拍攝照片事後始聊到此事之前後順序已有矛盾（見本院卷二第231至233頁），倘上開證物為范徽弘整理101年以降之資料時所發現而通知上訴人到場抽出原本以提供作為本件訴訟使用，為何上訴人乃抽取100年間之行車紀錄單，而非本件上訴人請求期間（101年至104年）之資料，實有違常情。可見被上訴人辯稱：

上訴人於107年間即稱已取得上開照片及行車紀錄單，與范徽弘無關等語，應屬實情，自無再重複調查證人范徽弘之必要。至勞動事件法第35條固規定：勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。惟勞基法第30條第5項關於雇主應保存勞工出勤紀錄自1年改為5年之規定，係於104年6月3日修正公布，依勞基法第86條第2項規定，自105年1月1日施行。是被上訴人於修法前依法令應備出勤紀錄文書，僅有保存1年之義務；且被上訴人既經核對行車紀錄單而每月製作時數統計表，業如前述，其僅保留時數統計表，未保存完整之行車紀錄單、大餅，衡以被上訴人係客運業者，提供大桃園地區客運業務，相關行車資料龐大，如逾法定保存期限即予銷毀，僅保留相關統計數據資料，亦與一般公司處理大量業務資料之商業通常情形無悖，尚難認被上訴人無正當理由不提出該文書。遑論上訴人更未說明有以上開翻拍照片所見數據作為其工時之主張，自不得以被上訴人未能提出上訴人其餘之行車紀錄單、大餅，而逕認上訴人主張之延時工時為真。

⑷準此，上訴人之平日工時應以時數統計表，分別計算如附表二「出勤紀錄加班時數（加成一又三分之一）」、「出勤紀錄加班時數（加成一又三分之二）」欄所示（當日出勤未逾8小時部分，需逾8小時始計算延時工時）。

2.上訴人另主張國定休假日工時部分：

⑴上訴人主張：依被上訴人工作規則第33條約定，每年應給予國定休假日為19日，被上訴人應就未給予足夠之國定休假日共計53日，應依勞基法第39條規定給付加倍延時工資等語（見本院卷三第244頁、國定休假日依第257至328頁超時工資統計表粉紅色框線所示）。被上訴人則抗辯：上訴人不再請求例假日出勤加倍工資，僅請求國定休假日工資，然上訴人工作未滿8小時部分應屬休假，上訴人自101年至105年間已超休高達326日，應予扣除，不得再請求加倍發給工資等語（見本院卷三第205、231、350頁）。

⑵按勞基法第37條所定之休假，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。依勞基法施行細則第24條之3規定，應加倍發給工資之休假日包括勞基法第37條規定之休假。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。被上訴人工作規則第33條規定：「本公司各課、廠員工凡遇有左列紀念日、勞動節日及其他中央主管機關指定應放假之日，均給予休假，工資照給。各站車員工將左列應放假之日數併入每月排訂實施輪休，工資照給，如因業務需要，徵得員工（或工會）同意於放假日工作者，加發該假日之工資」（見原審卷三第160頁），其所規定應加倍發給休假工資並未逸脫勞基法上開規定。依被上訴人工作規則第33條規定所應放假之國定休假日共19日，上訴人主張其自101年1月至105年12月未休之國定休假日共53日，為被上訴人所不否認（見本院卷二第509頁），固堪信實。惟：被上訴人抗辯：公車駕駛員係採輪班制出勤之事實，為上訴人所不爭執，則上訴人係依輪班排班出勤結果，致於上開國定休假日仍出勤工作，並非被上訴人未給予足夠休假，亦非另因業務需要而徵得上訴人同意，被上訴人已給付該休假出勤之平日工資，其短付之工作時間自僅能以1日計算，上訴人主張應加倍發給工資云云，尚嫌無據。又國定休假日出勤加發工資與被上訴人有無給予補假係屬二事，不容混淆，況上訴人每日工作如有未滿8小時部分，應係被上訴人自願放棄受領勞務，仍應給付工資，不能計入上訴人之休假日數，被上訴人以上訴人1日工作未滿8小時應計休假，因認上訴人已超休而應扣除超休日數云云，亦無可採。是以上訴人主張被上訴人尚應計付延時工資之國定休假日日數（見本院卷三第257至328頁），計算如附表二「國定休假日加班日數」欄所示。

3.基上，依上訴人如附表一所示之平日工資，依勞基法第24條、第39條規定計算平日及國定休假日延時工資如附表二「加班費（合計）」欄所示，均未超過被上訴人實際給付如

附表一所示之延時工資（即如附表二「已付加班費」欄所示），依上說明，兩造間約定依系爭待遇表給付平日及國定休假日延時工資，並未違反強制規定，應屬有效。又被上訴人並未有短付上訴人平日及延時工資，上訴人請求被上訴人給付平日及國定休假日延時工資云云，即無可採。

4.上訴人復主張：被上訴人歷次經勞動部認定未依規定給付延時工資而遭裁罰處分，迭經行政法院認定系爭待遇表之約定無效在案等詞（詳見本院卷一第83頁）。惟按除需以行政爭訟程序確定法律關係是否成立為據者，應依民事訴訟法第182條第1項規定停止訴訟外，行政判決所為事實之認定，於獨立之民事訴訟裁判，並無拘束力（最高法院106年度台上字第2443號判決、107年度台上字第537號判決意旨參照）。查兩造間依系爭待遇表之約定為私法上權義事項，行政法院之認斷對民事訴訟並無拘束力。且行政法院並未否認被上訴人依系爭待遇表計付工資之事實，僅係認定「公里獎金」、「載客獎金」不得約定為延時工資等情，自不能拘束本院對兩造已就「公里獎金」、「載客獎金」約定為延時工資所為法律上之判斷。至「公里獎金」、「載客獎金」既因其產業性質，而約定為加班津貼，自無從該獎金區分為平日或延時工作對價，進而推認被上訴人應另計延時工資，亦無從以此論斷被上訴人係採累積工時計付延時工資。是上訴人此部分主張，尚無可採。

5.本件上訴人請求被上訴人給付延時工資既無理由，其權利行使有無違反誠信原則，及有無權利失效原則之適用，即無再予以論斷之必要，附此敘明。

㈣上訴人請求特別休假工資部分：

1.按勞工之特別休假，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，勞基法第38條第4項前段、勞

基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目定有明文。雇主與勞工議定之工資，如不低於基本工資，且所訂特別休假之給付條件，不低於上開法律規定最低標準，依勞基法第1條第2項、第21條第1項規定，自非法所不許。

2.上訴人主張被上訴人短付101年至105年之特別休假工資等語，為被上訴人所否認，抗辯：依102年3月26日修訂之系爭休假細則第6條約定，駕駛員特別休假工資應以每日1000元計支，除105年外，101年至104年部分已支付完畢，而毋庸再給付等語。查：

⑴上訴人101年至104年應休未休之特別休假日數依序為14日、11.5日、15日、20日，為兩造所不爭執，業如前述。上訴人各該年度終結，即當年12月之正常工作時間工資，依前揭說明，並不包括「免稅、應稅加班津貼」、「公里獎金」、「載客獎金」、「老殘票格津貼」，於101年12月、102年12月、103年12月、104年12月之工資依序為2萬4500元、2萬3700元、2萬3824元、2萬4220元，有各該月份薪津明細表可按（見原審卷四第548頁、卷五第52、64、76頁，並計算如附表一所示），均未低於各該月份之法定基本工資1萬8780元、1萬9047元、1萬9273元、2萬8元（每月基本工資於101年1月1日調整為1萬8780元、102年4月1日調整為1萬9047元、103年7月1日調整為1萬9273元、104年7月1日調整為2萬8元，見原審卷三第94、95頁）。再依前揭說明，計算其應給付之1日特別休假工資，各為817元（計算式：24500÷30＝817，元以下四捨五入，下同）、790元（計算式：23700÷30＝790）、794元（計算式：23824÷30＝794）、807元（計算式：24220÷30＝807），均未超過每日1000元，被上訴人與上訴人議定特別休假工資以每日1000元給付，有系爭休假細則可按（見原審卷三第39頁），既未低於基本工資，或每月正常工時工資，則上開給付標準，自屬合法有效。而被上訴人已於102年2月、103年1月、104年2月、105年1月分別基此依各該年度不休假日數14日、11.5日、15日、20日，計付不

休假獎金1萬4000元、1萬1500元、1萬5000元、2萬元等情，有年節獎金明細表可按（見原審卷二第587頁、原審卷三第40至42頁），且為上訴人所不爭執（見本院卷三第239頁）。被上訴人抗辯：上訴人101年至104年之特別休假工資已支付完畢，並無短付等語，即屬可採。

⑵上訴人雖主張：從未見過系爭休假細則，且該細則載明其係依94年勞資協商為據，被上訴人既未提出94年勞資協商，難認兩造間有此約定；且「公里獎金」、「載客獎金」、「老殘票格津貼」均應算入平日工資，以計算特別休假工資，系爭休假細則約定之給付低於上開計算結果，且未經核備，不得拘束上訴人云云。惟：證人林立程於99號事件證述：系爭休假細則是公司規章（藍皮書）之一，平日放在站長辦公室抽屜，駕駛員或內勤人員有需要都可以請站長給他們看等語（見本院卷二第561、562頁）；被上訴人依此於每年年初，連同前1年之年終獎金、業績獎金，計付不休假獎金予林金水等情，其金額與系爭休假細則計算之結果相符，亦有前述年節獎金明細表可按（見原審卷二第587頁、原審卷三第40至42頁），足見系爭休假細則亦為兩造勞動契約之一部，被上訴人據此核算特別休假，並非臨訟所製作；遑論上訴人歷年均依此數額領取，被上訴人更製發薪津明細表供上訴人核對，並無規避給付或故意隱匿之情形，上訴人空言未見過系爭休假細則即否認其存在云云，自無可採。至特別休假工資約定每日1000元計付之標準明確，並不需以94年勞資協商為前提，而此約定復未低於依勞基法計付之最低標準，計算結果對上訴人並無不利可言，上訴人主張不受系爭休假細則拘束，請求被上訴人依勞基法計付差額云云，自無可採。

⑶上訴人復主張特別休假工資應加倍發給云云，惟工作規則第36條係約定：「員工如合於特別休假條件，自願放棄休假而經公司同意者，加給假期之工資」，上訴人對於其已排定特別休假，而自願放棄休假而經被上訴人同意一事，並未舉證以實其說，其主張被上訴人應依工作規則第36條規定加倍發

給特別休假工資云云，實無可採。

3.至上訴人請求105年應休未休17日之特別休假工資，依上開說明，應依系爭休假細則以每日1000元計算，共計1萬7000元（計算式：1000×17＝17000），逾此範圍之請求，即屬無據。原判決已判命被上訴人給付1萬7000元，上訴人自無得請求被上訴人再為給付。

七、綜上所述，上訴人依兩造間之僱傭關係，請求被上訴人給付4萬8120元，及自108年1月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍（即上訴逾4萬8120元本息之請求部分），為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第2項所示。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無違誤。上訴意旨指摘原判決該部分不當，聲明廢棄，為無理由，應予駁回。上訴人追加請求提撥勞工退休金3萬6288元至上訴人設於勞工局之勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又本院廢棄改判部分及上訴人追加之訴有理由部分之金額，合計未逾150萬元，被上訴人不得上訴第三審，判決後即告確定，自無併為假執行宣告之必要，原審駁回上訴人此部分假執行之聲請，理由雖有不同，結論並無二致，原判決此部分仍應予維持。並依民事訴訟法第79條，為訴訟費用負擔之判決。

八、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

丙、據上論結，本件上訴及追加之訴均為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　13　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　朱慧真

法　官　陳筱蓉

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　陳珮茹

附表一：（自101年1月1日起至105年12月13日止之平日工資及延時工資）

月份	延時工資			平日工資		
101年1月	公里獎金	5296		總給付	44321	
	載客獎金	8016		老殘票格津貼	1418	
	免稅加班津貼	4986		延時工資	18298	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18298	金額		24605
101年2月	公里獎金	5089		總給付	43043	
	載客獎金	9718		老殘票格津貼	1262	
	免稅加班津貼	2904		延時工資	17711	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17711	金額		24070
101年3月	公里獎金	6089		總給付	49095	
	載客獎金	10395		老殘票格津貼	1629	
	免稅加班津貼	6859		延時工資	23343	
	應稅加班津貼	0				
	金額		23343	金額		24123
101年4月	公里獎金	5744		總給付	47048	
	載客獎金	10822		老殘票格津貼	1748	
	免稅加班津貼	4664		延時工資	21230	
	應稅加班津貼	0				
	金額		21230	金額		24070
101年5月	公里獎金	4665		總給付	39536	
	載客獎金	7693		老殘票格津貼	1240	
	免稅加班津貼	2288		延時工資	14646	
	應稅加班津貼	0				
	金額		14646	金額		23650
101年6月	公里獎金	5428		總給付	42921	
	載客獎金	8470		老殘票格津貼	1413	
	免稅加班津貼	3960		延時工資	17858	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17858	金額		23650
101年7月	公里獎金	3908	11569	總給付	37224	24553
	載客獎金	7045		老殘票格津貼	1102	
	免稅加班津貼	616		延時工資	11569	
	應稅加班津貼	0		金額		

（續上頁）

	金額					
101年8月	公里獎金	4579		總給付	44926	
	載客獎金	9150		老殘票格津貼	1462	
	免稅加班津貼	4400		延時工資	18129	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18129	金額		25335
101年9月	公里獎金	6059		總給付	47308	
	載客獎金	10501		老殘票格津貼	1565	
	免稅加班津貼	5103		延時工資	21663	
	應稅加班津貼	0				
	金額		21663	金額		24080
101年10月	公里獎金	5387		總給付	44035	
	載客獎金	9556		老殘票格津貼	1326	
	免稅加班津貼	3696		延時工資	18639	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18639	金額		24070
101年11月	公里獎金	5633		總給付	46489	
	載客獎金	10203		老殘票格津貼	1470	
	免稅加班津貼	5103		延時工資	20939	
	應稅加班津貼	0				
	金額		20939	金額		24080
101年12月	公里獎金	5103		總給付	44132	
	載客獎金	9763		老殘票格津貼	1246	
	免稅加班津貼	3520		延時工資	18386	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18386	金額		24500
102年1月	公里獎金	5018		總給付	42049	
	載客獎金	9304		老殘票格津貼	1397	
	免稅加班津貼	2200		延時工資	16522	
	應稅加班津貼	0				
	金額		16522	金額		24130
102年2月	公里獎金	3941		總給付	36744	
	載客獎金	7708		老殘票格津貼	970	
	免稅加班津貼	0		延時工資	11649	
	應稅加班津貼	0				
	金額		11649	金額		24125
102年3月	公里獎金	5047	17930	總給付	43942	24556
	載客獎金	10155		老殘票格津貼	1456	

	免稅加班津貼	2728		延時工資	17930	
	應稅加班津貼	0				
	金額			金額		
102年4月	公里獎金	5621		總給付	46308	
	載客獎金	10878		老殘票格津貼	1279	
	免稅加班津貼	4400		延時工資	20899	
	應稅加班津貼	0				
	金額		20899	金額		24130
102年5月	公里獎金	4917		總給付	44585	
	載客獎金	9318		老殘票格津貼	1492	
	免稅加班津貼	3872		延時工資	18107	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18107	金額		24986
102年6月	公里獎金	4918		總給付	41608	
	載客獎金	9518		老殘票格津貼	1452	
	免稅加班津貼	1584		延時工資	16020	
	應稅加班津貼	0				
	金額		16020	金額		24136
102年7月	公里獎金	3774		總給付	37264	
	載客獎金	7186		老殘票格津貼	1256	
	免稅加班津貼	88		延時工資	11048	
	應稅加班津貼	0				
	金額		11048	金額		24960
102年8月	公里獎金	3846		總給付	37610	
	載客獎金	8654		老殘票格津貼	1234	
	免稅加班津貼	176		延時工資	12676	
	應稅加班津貼	0				
	金額		12676	金額		23700
102年9月	公里獎金	5220		總給付	42081	
	載客獎金	9873		老殘票格津貼	1176	
	免稅加班津貼	2112		延時工資	17205	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17205	金額		23700
102年10月	公里獎金	5178		總給付	42456	
	載客獎金	9705		老殘票格津貼	1226	
	免稅加班津貼	2526		延時工資	17409	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17409	金額		23821

（續上頁）

102年11月	公里獎金	5095	18678	總給付	43962	23700
	載客獎金	11559		老殘票格津貼	1584	
	免稅加班津貼	2024		延時工資	18678	
	應稅加班津貼	0				
	金額			金額		
102年12月	公里獎金	4637		總給付	38727	
	載客獎金	8283		老殘票格津貼	1139	
	免稅加班津貼	968		延時工資	13888	
	應稅加班津貼	0				
	金額		13888	金額		23700
103年1月	公里獎金	5159		總給付	40660	
	載客獎金	8194		老殘票格津貼	1088	
	免稅加班津貼	2464		延時工資	15817	
	應稅加班津貼	0				
	金額		15817	金額		23755
103年2月	公里獎金	3972		總給付	39170	
	載客獎金	9857		老殘票格津貼	1274	
	免稅加班津貼	264		延時工資	14093	
	應稅加班津貼	0				
	金額		14093	金額		23803
103年3月	公里獎金	3910		總給付	38743	
	載客獎金	8542		老殘票格津貼	1019	
	免稅加班津貼	1496		延時工資	13948	
	應稅加班津貼	0				
	金額		13948	金額		23776
103年4月	公里獎金	5354		總給付	46984	
	載客獎金	11481		老殘票格津貼	1291	
	免稅加班津貼	5103		延時工資	21938	
	應稅加班津貼	0				
	金額		21938	金額		23755
103年5月	公里獎金	5023		總給付	42344	
	載客獎金	10367		老殘票格津貼	1496	
	免稅加班津貼	1672		延時工資	17062	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17062	金額		23786
103年6月	公里獎金	5352	20833	總給付	46014	23771
	載客獎金	12313		老殘票格津貼	1410	
	免稅加班津貼	3168		延時工資	20833	

	應稅加班津貼	0		金額		
	金額					
103年7月	公里獎金	5314		總給付	44897	
	載客獎金	11175		老殘票格津貼	1552	
	免稅加班津貼	3080		延時工資	19569	
	應稅加班津貼	0				
	金額		19569	金額		23776
103年8月	公里獎金	3970		總給付	36704	
	載客獎金	7300		老殘票格津貼	1078	
	免稅加班津貼	176		延時工資	11446	
	應稅加班津貼	0				
	金額		11446	金額		24180
103年9月	公里獎金	4873		總給付	43611	
	載客獎金	11186		老殘票格津貼	1124	
	免稅加班津貼	2200		延時工資	18259	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18259	金額		24228
103年10月	公里獎金	5659		總給付	46812	
	載客獎金	12656		老殘票格津貼	1246	
	免稅加班津貼	3432		延時工資	21747	
	應稅加班津貼	0				
	金額		21747	金額		23819
103年11月	公里獎金	5423		總給付	44768	
	載客獎金	11739		老殘票格津貼	1102	
	免稅加班津貼	2728		延時工資	19890	
	應稅加班津貼	0				
	金額		19890	金額		23776
103年12月	公里獎金	5510		總給付	47165	
	載客獎金	12917		老殘票格津貼	1042	
	免稅加班津貼	3872		延時工資	22299	
	應稅加班津貼	0				
	金額		22299	金額		23824
104年1月	公里獎金	4530		總給付	40525	
	載客獎金	10337		老殘票格津貼	905	
	免稅加班津貼	528		延時工資	15395	
	應稅加班津貼	0				
	金額		15395	金額		24225
104年2月	公里獎金	4545	14494	總給付	40121	24325

	載客獎金	9447		老殘票格津貼	1302	
	免稅加班津貼	502		延時工資	14494	
	應稅加班津貼	0				
	金額			金額		
104年3月	公里獎金	5252		總給付	46984	
	載客獎金	12785		老殘票格津貼	1735	
	免稅加班津貼	2992		延時工資	21029	
	應稅加班津貼	0				
	金額		21029	金額		24220
104年4月	公里獎金	4670		總給付	42787	
	載客獎金	12735		老殘票格津貼	1230	
	免稅加班津貼	352		延時工資	17757	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17757	金額		23800
104年5月	公里獎金	5064		總給付	50121	
	載客獎金	12331		老殘票格津貼	1362	
	免稅加班津貼	6976		延時工資	24371	
	應稅加班津貼	0				
	金額		24371	金額		24388
104年6月	公里獎金	4839		總給付	44266	
	載客獎金	12421		老殘票格津貼	942	
	免稅加班津貼	1584		延時工資	18844	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18844	金額		24480
104年7月	公里獎金	4390		總給付	42276	
	載客獎金	10560		老殘票格津貼	994	
	免稅加班津貼	2112		延時工資	17062	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17062	金額		24220
104年8月	公里獎金	5006		總給付	44863	
	載客獎金	11963		老殘票格津貼	878	
	免稅加班津貼	2376		延時工資	19345	
	應稅加班津貼	0				
	金額		19345	金額		24640
104年9月	公里獎金	5269	22342	總給付	47403	23800
	載客獎金	14169		老殘票格津貼	1261	
	免稅加班津貼	2904		延時工資	22342	
	應稅加班津貼	0		金額		

	金額					
104年10月	公里獎金	4411		總給付	42741	
	載客獎金	9283		老殘票格津貼	1543	
	免稅加班津貼	2024		延時工資	15718	
	應稅加班津貼	0				
	金額		15718	金額		25480
104年11月	公里獎金	4988		總給付	45352	
	載客獎金	10810		老殘票格津貼	3398	
	免稅加班津貼	1936		延時工資	17734	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17734	金額		24220
104年12月	公里獎金	4962		總給付	42794	
	載客獎金	10537		老殘票格津貼	2019	
	免稅加班津貼	1056		延時工資	16555	
	應稅加班津貼	0				
	金額		16555	金額		24220
105年1月	公里獎金	5085		總給付	50695	
	載客獎金	13999		老殘票格津貼	2654	
	免稅加班津貼	3432		延時工資	22516	
	應稅加班津貼	0				
	金額		22516	金額		25525
105年2月	公里獎金	4005		總給付	44220	
	載客獎金	12662		老殘票格津貼	0	
	免稅加班津貼	2400		延時工資	19067	
	應稅加班津貼	0				
	金額		19067	金額		25153
105年3月	公里獎金	5243		總給付	49624	
	載客獎金	12329		老殘票格津貼	2210	
	免稅加班津貼	4312		延時工資	21884	
	應稅加班津貼	0				
	金額		21884	金額		25530
105年4月	公里獎金	4893		總給付	46249	
	載客獎金	10905		老殘票格津貼	1423	
	免稅加班津貼	2288		延時工資	18086	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18086	金額		26740
105年5月	公里獎金	5339	21118	總給付	48769	25377
	載客獎金	11467		老殘票格津貼	2274	

	免稅加班津貼	4312		延時工資	21118	
	應稅加班津貼	0				
	金額			金額		
105年6月	公里獎金	4886		總給付	46571	
	載客獎金	11933		老殘票格津貼	1230	
	免稅加班津貼	2992		延時工資	19811	
	應稅加班津貼	0				
	金額		19811	金額		25530
105年7月	公里獎金	3458		總給付	41180	
	載客獎金	7845		老殘票格津貼	1265	
	免稅加班津貼	3872		延時工資	15175	
	應稅加班津貼	0				
	金額		15175	金額		24740
105年8月	公里獎金	5410		總給付	46307	
	載客獎金	10677		老殘票格津貼	1244	
	免稅加班津貼	4576		延時工資	20663	
	應稅加班津貼	0				
	金額		20663	金額		24400
105年9月	公里獎金	5174		總給付	45390	
	載客獎金	10342		老殘票格津貼	2031	
	免稅加班津貼	2728		延時工資	18244	
	應稅加班津貼	0				
	金額		18244	金額		25115
105年10月	公里獎金	4583		總給付	46120	
	載客獎金	11347		老殘票格津貼	1438	
	免稅加班津貼	3432		延時工資	19362	
	應稅加班津貼	0				
	金額		19362	金額		25320
105年11月	公里獎金	4535		總給付	45331	
	載客獎金	10289		老殘票格津貼	2005	
	免稅加班津貼	2552		延時工資	17376	
	應稅加班津貼	0				
	金額		17376	金額		25950
105年12月（1至12日）	公里獎金	1827		總給付	14940	
	載客獎金	4491		老殘票格津貼	409	
	免稅加班津貼	0		延時工資	6318	
	應稅加班津貼	0				
	金額		6318	金額		8213

（續上頁）

附註：101年1月至103年12月薪津明細表（原審卷五第41至76頁）
104年1月至104年12月薪津明細表（原審卷四第75、113、157、201、231、276、319、364、412、452、500、548頁）
105年1月薪津明細表（原審卷二第137頁）
105年2月薪津明細表未提出，詳如事實及理由欄六、㈠2.⑷所載
105年3月至11月薪津明細表（原審卷一第20至28頁）
105年12月薪津明細表（本院卷一第397頁）