臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第99號

上　訴　人　李彥興
　　葉良駿
000000000000000000
共　　同
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　宋嬅玲律師
複代理人　　魏意庭律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年3月6日臺灣桃園地方法院106年度重勞訴字第24號第一審判決提起上訴，本院於110年8月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分，及除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應分別給付上訴人乙○○新臺幣捌仟零柒拾捌元、上訴人戊○○新臺幣壹萬參仟玖佰壹拾元，及均自民國一０六年九月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之一，上訴人乙○○負擔百分之三十四，上訴人戊○○負擔百分之六十五。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為丁○○，嗣變更為甲○○，並於民國（下同）110年5月11日提出書狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟狀、股份有限公司變更登記表附卷可稽〔見本院卷㈥第5頁至第9頁〕，核無不合，應予准許。

二、上訴人乙○○、戊○○（下合稱上訴人，分則各稱其姓名）之上訴聲明原爲：被上訴人應給付乙○○新臺幣（下同）1,727,496元（即平日及假日超時工資1,604,080元、特別休假未休工資123,416元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上訴人應給付戊○○3,287,567元（即平日及假日超時工資3,195,023元、特別休假未休工資92,544元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息〔見本院卷㈠第75頁〕；嗣上訴後，於本院減縮上訴聲明爲：被上訴人應給付乙○○1,656,124元（即平日及假日超時工資1,532,708元、特別休假未休工資123,416元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上訴人應給付戊○○3,093,794元（即平日及假日超時工資3,001,250元、特別休假未休工資92,544元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息〔見本院卷㈥第219頁至第220頁〕，則減縮部分不在本院審理範圍，核先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：乙○○、戊○○分別自96年4月20日、100年8月26日起受僱於被上訴人，擔任駕駛員。詎被上訴人每月僅讓伊等2人排休4日，每日平均出勤逾11小時，不僅剋扣中退工時及待命工時，亦未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付超時工資及特別休假未休工資，伊等2人自得請求被上訴人給付乙○○101年3月1日至106年8月31日平日及假日超時工資1,604,080元、特別休假未休工資123,416元，給付戊○○101年7月1日至106年8月31日平日及假日超時工資3,195,023元、特別休假未休工資92,544元。至伊等於受僱時簽訂之勞動契約書（下稱系爭勞動契約）第5條雖約定伊等同意接受被上訴人所定在基本工資以上之薪資標準，惟被上訴人所提出之「行車人員待遇一覽表」係被上訴人片面所創設，並未經兩造協議，伊等亦未曾見過被上訴人所提出之「行車人員待遇一覽表」，且被上訴人係按月累計219小時，始計付

平日加班費；另公里獎金、載客獎金、老殘票格及偏遠路線津貼、服務獎金、行車獎金等均屬每月正常工資，非屬延長工時工資。是系爭勞動契約第5條之約定，對伊等不生拘束之效力。又前揭「行車人員待遇一覽表」關於加班津貼欄位之記載，亦違反勞基法第24條等強制規定，亦應屬無效。爰依勞基法第24條、第37條、第38條、第39條規定，求為命：㈠被上訴人應給付乙○○1,727,496元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被上訴人應給付戊○○3,287,567元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院減縮上訴聲明）。減縮後之上訴聲明：㈠原判決駁回上訴人下列第㈡項之訴部分廢棄。㈡被上訴人應給付乙○○1,656,124元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上訴人應給付戊○○3,093,794元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：依系爭勞動契約第5條約定，上訴人就伊所定薪資標準在基本工資以上者，均同意接受，而伊之薪資標準即為「行車人員待遇一覽表」，除於上訴人到職時告知外，並放置於各公車站，俾使各站人員隨時查閱，嗣有微調內容，亦函知各單位及企業工會並將之公告。「行車人員待遇一覽表」已載明，駕駛員之加班津貼包括以基礎工資每小時88元計算，2小時內之加班費以每小時117元發給，2小時至4小時以內之加班以每小時146元發給，休假日以704元發給；及以實際計支之公里津貼、載客津貼，此屬兩造議定之加班費給付方式，該議定加班津貼之金額已逾以法定基本工資計算之金額，並未違反勞基法相關規定，且上訴人受僱後即持續提供勞務，乙○○、戊○○任職期間分別已有10年及6年之久，伊每月均發給上訴人薪津明細表，對伊每月按該表所

載內容發放薪資均無異議，且對薪資結構、延長工時工資、休假日提供勞務工資之計算方式及依據均知之甚詳，足見兩造對於前述工資給付及加班費約定已達成協議，有拘束兩造之效力。伊已依「行車人員待遇一覽表」之給付標準，足額給付上訴人平日及假日延長工時工資，且給付金額符合勞基法規定，並無短付之情事，上訴人並均已如數領取完畢，事後再為主張，其行使權利亦有違誠信原則。另上訴人每月領取之老殘票格及偏遠路線津貼、服務獎金、行車獎金並非具有勞務對價性及經常性，不屬勞基法第2條第3款所稱之工資。再者，伊並無剋扣工時，班次間之空檔時間確為休息時間，上訴人誤將休息時間認定為待命時間，進而將之計入工作時間及請求加班費，應無理由。另就特別休假部分，伊於每年度結束時，統計駕駛員未休假之日數，已依員工特別休假實施細則規定，以每日1,000 元計給不休假獎金，並均經上訴人受領完畢，並無未為給付之情等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、上訴人主張乙○○、戊○○分別自96年4月20日、100年8月26日起受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛員乙節，有上訴人之勞工保險被保險人投保資料表、系爭勞動契約附卷可稽〔見原審卷㈠第13頁、第15頁、第140頁至第143頁〕，並爲被上訴人所不爭執。是上訴人前開主張之事實，堪信為真實可採。

四、上訴人另主張被上訴人長期以來每月僅讓伊排休4天，每日平均出勤逾11小時，不僅剋扣中退工時及待命工時，且未依勞基法第24條、第37條、第39條規定給付平日及假日加班費，伊於受僱時固簽訂系爭勞動契約，惟被上訴人所提出之「行車人員待遇一覽表」係被上訴人片面所創設，未經兩造協議，伊等亦未曾見過被上訴人所提出之「行車人員待遇一覽表」，且被上訴人係按月累計219小時，始計付平日加班費，對伊等不生拘束之效力。另前揭「行車人員待遇一覽表」

關於加班津貼欄位之記載，違反勞基法第24條等強制規定，應屬無效。爰依法請求被上訴人應給付乙○○平日及假日超時工資1,532,708元、特別休假未休工資123,416元，戊○○平日及假日超時工資3,001,250元、特別休假未休工資92,544元等語；被上訴人則分別以前詞置辯。是本件應究者厥爲：㈠兩造約定之每月薪資有無包括平日延長工時加班費及假日工資在內？㈡乙○○請求被上訴人給付101年3月1日至104年11月30日、105年1月1日至106年8月31日平日延長工時及假日加班費1,532,708元，戊○○請求被上訴人給付101年7月1日至106年8月31日平日及假日超時工資3,001,250元，有無理由？㈢上訴人請求被上訴人給付乙○○特別休假未休工資123,416元、戊○○特別休假未休工資92,544元，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠兩造約定之每月薪資有無包括平日延長工時加班費及假日工資在內？

被上訴人抗辯：依系爭勞動契約第5條約定，上訴人同意接受駕駛員之薪資標準，按行車人員待遇一覽表計算給薪，其中駕駛員加班津貼之發放方式包括以基礎工資每小時88元計算，2小時內之加班費以每小時117元發給，2小時至4小時以內之加班以每小時146元發給，休假日以704元發給；及以實際計支之公里津貼、載客津貼。伊除於上訴人到職時告知外，並放置於各公車站，俾使各站人員隨時查閱，嗣有微調內容，亦函知各單位及企業工會並將之公告等語；上訴人則主張行車人員待遇一覽表係被上訴人片面所創設，並未經兩造協議，伊亦未曾見過行車人員待遇一覽表云云。經查：

1.被上訴人所經營者乃大眾運輸事業，其所屬司機之工作內容，與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工之工作方式，並不相同，其司機之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交通壅塞或其他原因，造成

工時不易掌握，經常會有逾8小時之情形。又其所僱用駕駛員之薪資結構，除底薪或本俸為固定數額外，另設有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，該變動金額項目，常因駕駛員駕駛車輛行駛之里程數、載客人數之多寡等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，亦將隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額。倘被上訴人與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間加班費之計算方式，而未低於基本工資者，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨，並無違背。查：

⑴乙○○、戊○○分別自96年4月20日、100年8月26日起受僱於被上訴人，擔任司機員工作，簽訂有系爭勞動契約乙節，為上訴人所不爭執，並有系爭勞動契約在卷可稽〔見原審卷㈠第140頁至第143頁〕。觀諸系爭勞動契約第5條約定：「甲方（按即被上訴人）對於乙方（按即上訴人）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受……」等語〔見原審卷㈠第141頁、第143頁〕；另參以被上訴人之工作規則第26條規定：「本公司員工待遇分為：㈠管理人員待遇。㈡修護人員待遇。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。」、第31條規定：「本公司員工按政府規定給假休假，惟爲配合業務需要，各站員工須按每月休（例）假日數實施輪休，其輪休按月由各站排訂，並報請總公司核備。」等語〔見原審卷㈨第431頁至第432頁〕可知，被上訴人就其所僱用駕駛員之薪資會另訂給薪標準如本件之行車人員待遇一覽表，且會按月由被上訴人所屬各站排訂駕駛員輪休每月之休（例）假日數。而上訴人於應徵面試，甚至於經被上訴人錄取後簽訂系爭勞動契約時，其既已知是要受僱於被上訴人擔任駕駛員工作，則其對於每月薪資多少、薪資如何計算，及每週工作日數、休息日數、休例假

日如何排休等攸關上訴人決定是否要受僱於被上訴人之重要事項，豈有未詢問被上訴人之理。是被上訴人辯稱伊於上訴人到職時有告知上訴人駕駛員之薪資標準，按行車人員待遇一覽表計算給薪，上訴人並同意接受等語，尚非無據。

⑵參以被上訴人所制定93年9月1日、99年3月29日修訂、101年1月1日及105年1月1日實施之「行車人員待遇一覽表」均已載明薪資項目有「月支工資」、「其他津貼」2項，及行車獎金，其中月支工資包括俸點（新聘以1,000元起敘）、生活津貼（每月17,800元、單身16,800元）及伙食津貼（每月1,800元）；其他津貼則包括老殘票格津貼（按票格支給）、偏遠路線津貼（按班次及公里貼補）及加班津貼（包含①基礎工資88元、加班2小時內每小時117元、2至4小時每小時146元，休假日每日704元。②公里津貼：按行駛公里數支給，以實際計支。③載客津貼：按營收支給，以實際計支）等情〔見原審卷㈠第95頁、第146頁至第148頁〕。可見被上訴人所屬駕駛員之每月薪資除俸點、生活津貼及伙食津貼為固定薪資外，其餘津貼乃隨路線、行駛公里數、載客人數之多寡等各種狀況而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，亦將隨之變動；且將正常工時及逾時工時、假日工作之勞務合併給薪。另觀上訴人每月薪資明細所載項目本俸、生活津貼、伙食津貼、行車獎金部分為每月領取，且為固定數額；另老殘票格津貼、偏遠路線津貼、公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼等項目，則每月領取之金額並不相同〔見原審卷㈧第336頁至第420頁之員工薪津明細表，本院卷㈡第145頁至第184頁之員工薪津明細表〕，核與「行車人員待遇一覽表」所載薪資計算方式相符。並參以證人丙○○（即被上訴人所屬司機）於臺灣桃園地方法院（下稱原法院）106年度勞訴字第105號給付退休金事件中證稱：「（問：你是否知道薪資條上面關於公里獎金、載客獎金、

行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼是如何計算？）答：公里獎金是依照公司排的趟次、公里去計算，會因為跑的公里愈多，公里獎金愈高；載客獎金可分為現金或刷卡，現金是每兩天將錢箱拿去中壢班車2樓有一納金的地方，把封條拆掉後會倒在一個籃子裡，去計算錢箱有多少錢，按月依照納金金額計算。行車獎金部分則是每個月固定，只要沒有事故，有開車就有。偏遠路線津貼則是政府補助路線，按照趟次去計算。老殘票格津貼則是等同刷卡，按照金額計算。」等語〔見原審卷㈧第61頁至第62頁〕可知，被上訴人所屬駕駛員均知悉其行駛之路線將影響里程數、載客數之多寡，並影響每月薪資中公里獎金、載客獎金計算之數額，且每月金額並不固定，而此部分浮動薪資之計算，亦與上揭「行車人員待遇一覽表」中加班津貼項之公里津貼、載客津貼係以實際計支之計算標準相符。再者，乙○○、戊○○分別自96年4月20日、100年8月26日起受僱於被上訴人擔任司機之工作，迄至乙○○於106年3月6日及乙○○、戊○○於106年6月20日申請勞資爭議調解主張被上訴人應給付加班費時〔見原審卷㈥第159頁、第162頁〕，乙○○工作期間已9年多，戊○○工作期間已5年多，渠等應知其工作性質、工作時間顯與一般勞工每日定時之工作時間不同，將因輪班排休，及行駛之路線遠近、路況等客觀環境因素，而有須於假日上班，及平日工作時間逾8小時之事實，且上訴人每月受領薪資之薪資明細上均已載明公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼等項目及發放金額，而前開各項目與「行車人員待遇一覽表」中加班津貼項係以按基礎工資每小時88元計算（加班2小時內每小時117元、2至4小時每小時146元，休假日每日704元）、公里津貼（按行駛公里數支給，以實際計支）、載客津貼（按營收支給，以實際計支）之名義發放相符。而上訴人受領薪資多年，均未就其於假日上班，及平日工作時間逾8小時之事，向被上訴人質疑為何未發給假日工

作及平日延長工作時間之加班費。況證人許昆賓（即被上訴人所屬司機）於原法院107年度桃訴字第5號給付資遣費等事件中證稱：伊進入被上訴人公司擔任司機時，有簽立勞動契約，公司在職前教育訓練時，有講要如何請假及加班費要如何計算。司機對於薪水有疑慮的話，可以去詢問被上訴人公司的總務人員。司機排休是依照勞基法來排休，如果要休假，找站上調度人員排休，大部分都是司機寫排休日期給調度人員，連續的假最多只能排2天，不連續的假，就依勞基法的規定。排休、病假、事假、特休假都要找站長，站長要收這些假單，如果站長不在，司機可以交給調度人員等語〔見本院卷㈡第198頁至第199頁〕。證人江育鴻（即前被上訴人所屬中壢站內勤人員及新屋站司機）於本院109年度勞上字第58號給付資遣費等事件中證稱：伊知道行車人員待遇一覽表，伊於104年7、8月間轉任駕駛員後，聽同事說被上訴人是依照行車人員待遇一覽表計算薪資等語〔見本院卷㈥第71頁至第72頁〕。從而，上訴人於到職時，被上訴人即有告知上訴人駕駛員之薪資標準，係按「行車人員待遇一覽表」計算給薪，且假日工作及平日延長工作時間之加班費亦按「行車人員待遇一覽表」中加班津貼項所載之計算方式發放，上訴人並已同意接受等情，堪以認定。是被上訴人辯稱上訴人到職時已同意接受駕駛員之薪資標準，按「行車人員待遇一覽表」計算給薪，其中駕駛員加班津貼之發放方式包括以基礎工資每小時88元計算，2小時內之加班費以每小時117元發給，2小時至4小時以內之加班以每小時146元發給，休假日以704元發給；及以實際計支之公里津貼、載客津貼等語，尚堪採信；上訴人主張「行車人員待遇一覽表」係被上訴人片面所創設，並未經兩造協議，伊亦未曾見過行車人員待遇一覽表云云，委無可採。至證人丙○○（即被上訴人所屬司機）於原法院106年度勞訴字第105號給付退休金事件中證稱：伊一直以為被上訴人所發給之公里獎金、載客獎

金是薪資，不知道是加班費，也不知道加班費是以每小時88元計算云云〔見原審卷㈧第63頁〕；證人徐永發（即被上訴人所屬司機）於原法院107年度桃訴字第5號給付資遣費等事件中證稱：伊進被上訴人公司時，被上訴人並未告知如何計算加班費云云〔見原審卷㈧第114頁〕；證人江育鴻於本院109年度勞上字第58號給付資遣費等事件中證稱：伊不知道依行車人員待遇一覽表計算加班費云云〔見本院卷㈥第72頁〕，核與「行車人員待遇一覽表」所載不符，尚難憑採。

2.上訴人雖主張系爭勞動契約第5條，對伊不生拘束之效力，且被上訴人非屬勞基法第84條之1經主管機關核定公告之特殊工作者，不得片面制訂未經勞資協議、主管機關核備之「行車人員待遇一覽表」，且該「行車人員待遇一覽表」關於加班津貼欄位之記載，亦違反勞基法第24條等強制規定，應屬無效云云。惟查：

⑴按司法院大法官會議釋字第726號解釋意旨謂：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。」等語，及理由書稱：「憲法第15條規定：『人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。』、第153條規定：『國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。』基於上開意旨，本法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的

，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於本法所定之最低標準（本院釋字第494號、第578號解釋參照）。衡酌本法之立法目的並考量其規範體例，除就勞動關係所涉及之相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作為義務，於違反特定義務時亦有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的。而工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故透過本法第30條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除本法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不同規範。為因應特殊工作類別之需要，系爭規定乃就經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項另行約定，經當地主管機關核備，排除本法第30條等規定之限制。中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。故對於業經核定公告之特殊工作，如勞雇雙方之約定未依法完成核備程序即開始履行，除可發生公法上不利於雇主之效果外，其約定之民事效力是否亦受影響，自應基於前述憲法保護勞工之意旨、系爭規定避免恣意浮濫及落實保護勞工權益之目的而為判斷。民法第71條規定：『法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。』係在平衡國家管制與私法自治之原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容。勞雇雙方就其另行約定依系爭規定報請核備，雖屬行政上之程序，然因工時之延長影響勞

工之健康及福祉甚鉅，且因相同性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而有由當地主管機關審慎逐案核實之必要。又勞方在談判中通常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，亦可藉此防杜。系爭規定要求就勞雇雙方之另行約定報請核備，其管制既係直接規制勞動關係內涵，且其管制之內容又非僅單純要求提供勞雇雙方約定之內容備查，自應認其規定有直接干預勞動關係之民事效力。否則，如認為其核備僅發生公法上不利於雇主之效果，系爭規定之前揭目的將無法落實；且將與民法第71條平衡國家管制與私法自治之原則不符。故系爭規定中『並報請當地主管機關核備』之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及本法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。系爭規定既稱：『……得由勞雇雙方另行約定……，並報請當地主管機關核備，不受……規定之限制』，亦即如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除本法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依本法第30條等規定予以調整，並依本法第24條、第39條規定計付工資。」等語。復按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。再按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更

行請求例、休假日之加班工資（最高法院108年度台上字第1540號民事判決意旨同此見解）。另按公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院105年度台上字第1906號判決意旨同此見解）。本件被上訴人所經營者乃大眾運輸事業，其所屬司機之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交通壅塞或其他原因，造成工時不易掌握，經常會有逾8小時之情形。又其所僱用駕駛員之薪資結構，除底薪或本俸為固定數額外，另設有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，該變動金額項目，常因駕駛員駕駛車輛行駛之里程數、載客人數之多寡等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，亦將隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額。倘被上訴人與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間加班費之計算方式，而未低於基本工資者，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨，並無違背。

⑵觀之上訴人工時之行車紀錄單、行車紀錄圖、行車時數統計表之形式，上訴人工作日之工作時間大多數確有逾8小時之情〔見原審卷㈠第21頁至第74頁、第149頁至第512頁，卷㈡第14頁至第213頁、第225頁至第376頁，卷㈢第2頁

至第451頁，卷㈣第4頁至第430頁，卷㈤第4頁至第295頁，卷㈥第2頁至第148頁、第223頁至第302頁，卷㈦第2頁至第249頁、第252頁至第272頁，卷㈧第179頁至第183頁、第227頁至第266頁，卷㈨第110頁至第196頁；本院卷㈣第109頁至第266頁、第269頁至第856頁，卷㈤第5頁至第353頁、第357頁至第629頁、第633頁至第831頁〕。本件上訴人主張乙○○101年3月1日至106年8月31日止均有超時工作，計算後之平日延長工時及假日加班費共計1,532,708元，戊○○101年7月1日至106年8月31日止均有超時工作作，計算後之平日及假日超時工資3,001,250元等語〔上訴人主張渠等2人之加班時數及超時工資計算，如本院卷㈥第220頁至第224頁，卷㈢第47頁至第49頁、第59頁至第120頁之附表二〕，縱認上訴人主張屬實，然兩造既已約定上訴人每月領取之薪資中包含平日延長工時及假日工作之加班費在內，而依上訴人提出其等2人之薪資明細表所載〔見本院卷㈢第55頁至第85頁〕，乙○○於101年3月1日至104年11月30日及105年1月1日至106年8月31日之應領薪資合計為3,155,321元（計算式：49,795＋47,206＋53,948＋45,790＋45,195＋45,174＋45,704＋50,894＋48,912＋49,068＋46,304＋42,148＋50,471＋50,420＋55,442＋43,733＋42,149＋42,920＋44,954＋52,072＋49,598＋48,366＋49,057＋46,868＋53,225＋48,616＋53,502＋43,536＋46,072＋44,305＋49,513＋53,233＋53,172＋52,127＋56,276＋37,907＋62,825＋51,946＋58,047＋55,434＋40,448＋47,057＋46,787＋61,464＋34,916＋51,420＋53,671＋63,172＋53,139＋63,090＋52,470＋49,013＋50,210＋46,176＋52,542＋51,044＋49,483＋48,016＋40,293＋47,305＋38,975＋39,322＋34,868＋35,357＋39,159＝3,155,321）；戊○○於101年7月1日至106年8月31日之應領薪資合計為4,294,483元（計算式：58,376＋59,170＋55,703＋62,813＋55,818＋53,623＋47,374＋40,854＋

55,727＋61,624＋63,195＋66,429＋56,690＋65,815＋65,052＋68,135＋61,388＋65,943＋63,679＋54,492＋70,762＋71,575＋76,277＋64,465＋65,526＋59,986＋66,581＋71,523＋65,046＋75,127＋64,668＋58,254＋71,252＋71,150＋72,702＋73,845＋64,332＋68,508＋64,221＋81,082＋73,654＋85,078＋70,631＋72,222＋83,060＋91,041＋80,710＋77,446＋72,444＋79,791＋73,791＋82,312＋81,488＋82,942＋80,308＋71,013＋84,017＋80,286＋81,819＋84,532＋71,734＋75,382＝4,294,483）。另依行政院勞動部所頒訂之基本工資，依序調整情形為：101年1月1日起每月18,780元、102年4月1日起每月19,047元、103年7月1日起每月19,273元、104年7月1日起每月20,008元、106年1月1日起每月21,009元，按本件乙○○請求加班費之期間即101年3月1日至104年11月30日，及105年1月1日至106年8月31日期間計算，前開期間正常工時之最低工資為1,269,329元〔計算式：18,780元×13月（101年3月至102年3月）＋19,047元×15月（102年4月至103年6月）＋19,273元×12月（103年7月至104年6月）＋20,008元×5月（104年7月至同年11月）＋20,008元×12月（105年1月至105年12月）＋21,009元×8月（106年1月至同年8月）＝1,269,329元〕；加上乙○○主張之平日延長工時及假日加班費1,532,708元，則乙○○主張應領取之薪資數額為2,802,037元（計算式：1,269,329＋1,532,708＝2,802,037），與乙○○於101年3月1日至104年11月30日，及105年1月1日至106年8月31日之應領薪資3,155,321元相較，被上訴人給付予乙○○之薪資總額並未低於前述正常工時之最低基本工資總額，加上乙○○所主張之平日延長工時及假日加班費總額。另戊○○請求加班費之期間即101年7月1日至106年8月31日期間計算，前開期間正常工時之最低工資為1,251,777元〔計算式：18,780元×11月（101年7月至102年3月）＋19,047元×15月（102年4月至103年6月

）＋19,273元x12月（103年7月至104年6月）＋20,008元x18月（104年7月至105年12月）＋21,009元x8月（106年1月至同年8月）＝1,251,777元〕；加上戊○○主張之平日延長工時及假日加班費3,001,250元，則戊○○主張應領取之薪資數額為4,253,027元（計算式：1,251,777＋3,001,250＝4,253,027），與戊○○於101年7月1日至106年8月31日之應領薪資4,294,483元相較，被上訴人給付予戊○○之薪資總額並未低於前述正常工時之最低基本工資總額，加上戊○○所主張之平日延長工時及假日加班費總額。揆諸前揭說明，兩造依系爭勞動契約第5條及「行車人員待遇一覽表」所約定有關被上訴人給付上訴人薪資及加班費之計算方式及給付內容，均高於勞基法對勞工之最低保障基準，對上訴人而言並無不利，亦無顯失公平之情事，應屬合法有效，上訴人自應受拘束。是上訴人前揭主張，尚難採信。

㈡乙○○請求被上訴人給付101年3月1日至104年11月30日、105年1月1日至106年8月31日平日延長工時及假日加班費1,532,708元，戊○○請求被上訴人給付101年7月1日至106年8月31日平日及假日超時工資3,001,250元，有無理由？

承前所述，被上訴人依兩造約定之薪資及加班費計算方式給付予上訴人之薪資，既未低於乙○○101年3月1日至104年11月30日、105年1月1日至106年8月31日，及戊○○101年7月1日至106年8月31日之正常工時之最低基本工資總額，加上上訴人所主張之平日延長工時及假日加班費總額，並高於勞基法對勞工之最低保障基準，上訴人即不得事後對被上訴人再為請求平日延長工時及假日加班費。是乙○○請求被上訴人給付101年3月1日至104年11月30日、105年1月1日至106年8月31日平日延長工時及假日加班費1,532,708元，戊○○請求被上訴人給付101年7月1日至106年8月31日平日及假日超時工資3,001,250元，均為無理由，應予駁回。

㈢上訴人請求被上訴人給付乙○○特別休假未休工資123,416

元、戊○○特別休假未休工資92,544元，有無理由？

第按105年12月21日修正公布前勞基法（下稱修正前勞基法）第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工年滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，嗣於105年12月21日修正為同法條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3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。」，及增訂第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。但年度終結未休之日數，經勞資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。」，並自106年1月1日起開始施行（下稱修正後勞基法）。是修正後勞基法第38條第4項始增訂雇主對勞工因年度終結或契約終止而未休之特別休假日數，應發給工資；修正前勞基法第38條則無此規定。又修正前勞基法第38條特別休假規定，旨在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然即有特別休假之權利。其權利之行使即「日期之指定」，依106年6月16日修正公布前勞基法施行細則第24條第2款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定休畢應休日數，應屬其權利之放棄〔司法院83年6月16日（83）院台廳民一字第11005號函之研究意見參照〕。另特別休假雇主加倍發給工資，須以該休假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件。若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽

認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。準此，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主非必發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而定。本件上訴人主張伊等雖有收受不休假獎金，惟不知係因特別休假未休而領取；另乙○○自101年至105年，合計有65天特別休假未休，被上訴人應按各年度12月工資換算每日工資後加倍給薪，扣除被上訴人已給付不休假獎金合計65,000元，應再給付特別休假工資差額123,416元；戊○○自101年至105年，合計有36天特別休假未休，被上訴人應按各年度12月工資換算每日工資後加倍給薪，扣除被上訴人已給付不休假獎金合計36,000元，應再給付特別休假工資差額92,544元等語；被上訴人則抗辯稱伊訂有員工特別休假實施細則，並於各年度終結後，將特別休假應休未休日數，按特別休假實施細則規定，按日給付上訴人1,000元等語。經查：

1.乙○○、戊○○分別自96年4月20日、100年8月26日起受僱於被上訴人，擔任司機員工作乙節，為兩造所不爭執。則依修正前勞基法第38條規定，乙○○於101年4月19日工作滿5年，有特別休假14日；102年4月19日工作滿6年，有特別休假14日；103年4月19日工作滿7年，有特別休假14日；104年4月19日工作滿8年，有特別休假14日；105年4月19日工作滿9年，有特別休假14日；至106年4月19日工作滿10年；另戊○○於101年8月25日工作滿1年，有特別休假7日；102年8月25日工作滿2年，有特別休假7日；103年8月25日工作滿3年，有特別休假10日；104年8月25日工作滿4年，有特別休假10日；105年8月25日工作滿5年，有特別休假14日；至106年8月25日工作滿6年。

2.101年至104年特別休假未休日數工資差額部分：

承前所述，修正前勞基法第38條特別休假規定，對於勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，並未強制雇主必須發給勞工未休完日數之工資，端視其原因而定。倘勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，係可歸責於雇主之原因，雇主始應發給未休完日數之工資；如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。查，依證人許昆賓於原法院107年度桃訴字第5號給付資遣費等事件中證稱：伊進入被上訴人公司擔任司機時，有簽立勞動契約，公司在職前教育訓練時，有講要如何請假及加班費要如何計算。司機排休是依照勞基法來排休，如果要休假，找站上調度人員排休，大部分都是司機寫排休日期給調度人員，依勞基法的規定。排休、特休假都要找站長，站長要收這些假單，如果站長不在，司機可以交給調度人員等語〔見本院卷㈡第198頁至第199頁〕可知，被上訴人之駕駛員如欲請休特別休假，可自行填寫排休日期之假單給站長或調度人員，並無被上訴人不准休假之情事。且上訴人並未舉證證明伊等於101年至104年特別休假未休日數曾有向被上訴人請求特別休假卻遭被上訴人拒絕，或因被上訴人要求其等不能休假，致其等客觀上不可能使用該特別休假，致上訴人於101年至104年特別休假，於各該年度終結而未休，則上訴人請求被上訴人給付101年至104年之特別休假未休日數之工資差額，尚屬無據。況被上訴人就上訴人所主張101年至104年特別休假未休日數部分，已依被上訴人102年3月26日修訂公布之員工特別休假實施細則第6條約定〔見原審卷㈨第300頁），按日發給不休假獎金1,000元等情，為上訴人所不爭執〔見原審卷㈩第13頁，本院卷㈥第236頁至第237頁）。是上訴人請求被上訴人給付101年至104年之特別休假未休日數之工資差額，即為無理由。

3.105年特別休假未休日數工資差額部分：

查，乙○○於105年4月19日工作滿9年，有特別休假14日，自105年4月20日至106年4月19日期間，得隨時請休特別休

假；戊○○於105年8月25日工作滿5年，有特別休假14日，自105年8月26日至106年8月25日期間，亦得隨時請休特別休假。依前開說明，修正後勞基法第38條第4項已明訂勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，雇主應發給勞工未休完日數之工資。是乙○○於106年4月19日前、戊○○於106年8月25日前，如有特別休假未休完畢，被上訴人即應按其等2人未休完日數發給工資。次查，所謂工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。而乙○○106年3月之薪資為47,305元，戊○○106年7月之薪資為71,734元之情，有薪津明細表在卷可稽〔見原審卷㈠第299頁，卷㈢第386頁〕，換算日薪則分別為1,577元（計算式：47,305÷30＝1,577，小數點以下四捨五入）、2,391元（計算式：71,734÷30＝2,391，小數點以下四捨五入）。又乙○○、戊○○105年之特別休假未休日數分別有14日、10日，被上訴人已依員工特別休假實施細則第6條約定，按日發給不休假獎金1,000元等情，為兩造所不爭執，則乙○○、戊○○得請求被上訴人給付105年之特別休假未休日數之工資差額分別為8,078元〔計算式：（1,577－1,000）×14＝8,078〕、13,910元〔計算式：（2,391－1,000）×10＝13,910〕。是乙○○請求被上訴人給付105年特別休假未休日數之工資差額8,078元，戊○○請求被上訴人給付105年之特別休假未休日數之工資差額13,910元，為有理由，逾前開金額之請求，則為無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人分別給付乙○○8,078元、戊○○13,910元，及均自起訴狀繕本送達之翌日即106年9月6日〔繕本於106年9月5日送達被上訴人-見原審卷㈠第90頁之送達證書〕起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而，原審就上開應

准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至上訴人請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回該部假執行之聲請，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本院判命被上訴人給付部分之金額未逾150萬元，一經本院判決即告確定，故無依勞動事件法第44條第1項、第2項諭知假執行及供擔保得免為假執行之必要，亦無廢棄原判決駁回此部分假執行之諭知後再另為駁回之必要，併此敘明。

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。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第85條第1項但書，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　張文毓

法　官　高明德

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　28　　日

書記官　郭彥琪