臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第59號

上　訴　人　郭序泰
　　林世豐
　　周鴻俊
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　任季男（即佑高投資股份有限公司指派之代表人）
000000000000000000
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10月12日臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第15號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮，本院於112年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除減縮部分外）均廢棄。

被上訴人應給付上訴人各如附表一之一所示之本息。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審（除減縮部分外），由兩造按附表一之三所示比例負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止」、「第一百六十八條至第一百七十二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170條、第175條第1項分別定有明文。被上訴人之法定代理人原為黃伯弘，嗣變更為吳虹映，復變更為佑高投資股份有限公司，並指派任季男為代表人執行職務，茲據桃園汽車客運股份有限公司聲明承受訴訟，有股份有限公司變更登記表、民事委任狀附卷可稽（見本院卷一第453-459頁、卷二第149-153頁），核無不合，應予准許。

二、次按於第二審程序中為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，觀諸民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款規定自明。查上訴人原請求被上訴人應依序給付上訴人郭序泰、林世豐、周鴻俊（下合稱上訴人，分別逕稱姓名）各新臺幣（下同）236萬4,247元、239萬6,988元、248萬2,670元本息。嗣於本院審理時，減縮為請求被上訴人各給付如附表一所示本息（見本院卷二第195、197頁，卷三第526頁），經核上訴人前揭減縮，核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面

一、本件上訴人於原審起訴及本院主張：郭序泰、林世豐、周鴻俊分別自民國81年8月1日、86年5月27日、96年1月11日起受僱於被上訴人，擔任駕駛員，詎被上訴人每月僅讓伊排休4日，每日平均出勤逾11.5小時，不僅剋扣工時及待命工時，且延長工時亦未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付超時工資、國定假日加倍工資、特別休假未休工資，伊自得請求被上訴人給付如附表一所示之工資。另被上訴人長期延長工時使伊嚴重超時工作，致林世豐於106年8月20日起因職業過勞罹患第五頸椎後滑、左股陳舊性骨折、左膝關節退化、左股四頭肌無力等病症，無法踩離合器，急需住院開刀治療手術費用，乃於106年9月11日申請勞資爭議調解請求被上訴人給付5年超時工資，惟遭被上訴人拒絕，林世豐乃於106年11月22日以被上訴人違反勞基法第14條第1項第5、6款之規定以律師函終止勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費。爰依勞基法第14條第4項準用第17條、第24條、第37條、第38條、第39條，及勞工退休金條例

第11條第1項、第2項、第12條第1項規定，提起本件訴訟，並聲明：被上訴人應給付上訴人各如附表一所示本息。

二、被上訴人則以：

㈠上訴人任職於伊擔任駕駛員多年，其等於任職之初均有簽署勞動契約書，且該契約第5條之約定與勞基法第21條第1項規定相符。且伊依工作規則訂有行車人員待遇一覽表（下稱系爭待遇表），伊除於駕駛員到職時有告知外，該給付標準亦置於各公車站，俾使各站人員得以隨時查閱，嗣有微調內容時，亦會函知伊公司各單位及企業工會並公告之。此外，伊於每月發放薪資時，均有發給員工薪津明細表，其上詳載員工每月所領取薪津之項目及金額，上訴人非對薪資之計算方式毫無所悉且亦不曾表示異議，應認兩造就工資之給付已達成合意，且給付金額符合勞基法規定，並無短付之情事。其中「行車獎金」係為鼓勵行車人員愛護車輛、注意行車安全及實施禮貌運動所設，「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」則為特殊路線之特別補貼，須視主管機關之政策而為發給，「服務獎金」係發給符合安全服務指標者。因此，「行車獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」均非具有勞務對價性及給與經常性，應屬恩惠性給與之性質，而非勞基法第2條第3款所稱之工資。其次，上訴人每月受領之公里獎金、載客獎金數額並非固定，倘將該等數額計入平日正常工時工資並據以成為每月加班費之時薪計算基準，則將會呈現上訴人等月薪係不固定金額之浮動狀態，進而形成每月計算加班費之基準不同、伊公司數百名駕駛員每人每月之月薪均不同、加班費計算基準亦不同之不合理、混亂現象。又兩造已合意休假係採輪休制，是上訴人自不得以休假日或國定假日當日有上班即要求伊加倍發給假日工資。另伊就員工休特別休假之規定，係依勞基法第38條之規定給予休假日數，另訂有「員工特別休假實施細則」，特別休假因年度終結應休而未休者，駕駛員以每日1,000元計支，並未低於勞基法所定之最低標準，且伊於每年度結束時統計結算駕駛員特別休假未休之日數後，已按上開方式計給「不休假

獎金」，上訴人已按年受領完畢，伊並無積欠工資。再者，伊因礙於交通尖峰、離峰時間排班情況有別以及行車安全考量之需，因此，行車人員經排定之班次任務並非緊密銜接，其中存有班次與班次間之空檔時間、休息時間，於該等時間內，行車人員得自由支配行動而不受伊公司之拘束，也非待命狀況，不應計入工作時間。且伊公司之站上內勤人員於駕駛員每日按行車紀錄單所安排之趟次執行勤務後，參酌當日之行車紀錄圖，核算給予駕駛員當日工作時數，並先以手寫方式記載於行車紀錄單右下角之「上班時數」欄內，再依此輸入電腦紀錄。伊會於每月月底或次月月初，將各站上駕駛員當月每日已為認定核給之行車時數列印為「駕駛員時數統計表」，並將之公告於各公車站，俾便各站人員得以隨時查閱，倘駕駛員不認同伊計算之時數，駕駛員均可向伊反應，惟上訴人就伊按月公告之時數未曾表示疑義，復再按月受領伊依所公告駕駛員時數統計表上載之時數計算之加班費，足見兩造就駕駛員出勤工時之核算給予方式多年來早已形成共識。

㈡又伊已依勞基法第14條第1項第5款、第6款之情事終止與林世豐間之勞動契約，且伊無缺付加班費，林世豐依同法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契約為不合法，其請求給付資遣費，顯無理由等語，資為抗辯。

三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並為訴之減縮，聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人各如附表一所示本息；㈢願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人則為答辯聲明：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。

四兩造所不爭執之事項：

㈠兩造簽訂勞動契約書，被上訴人並訂有工作規則，約定上訴人分別於下列期間受僱被上訴人，擔任駕駛員：

1.郭序泰自81年8月1日起任職，至106年8月24日退休；

2.林世豐自86年5月27日起任職，至106年底；

3.周鴻俊自96年1月11日起任職，至108年2月28日離職。

㈡林世豐最後之工作日係106年8月20日，其因罹患第五頸椎後滑、左股陳舊性骨折、左膝關節退化、左股四頭肌無力等病症，無法踩離合器，急需住院開刀治療，之後持續請病假，於106年11月22日寄發律師函，以被上訴人違反勞基法第14條第1項第5、6款及勞工退休金條例第12條，通知被上訴人終止其與被上訴人間之勞動契約，被上訴人於同年月23日收受。但被上訴人認為林世豐依上開事由終止其等間之勞動契約無理由，另於106年12月間寄發存證信函，表示林世豐至106年11月24日前所有請假均已結束，應自11月25日起至公司值勤，但林世豐並未至公司值勤，故被上訴人依勞基法第12條第1項第6款之規定，於106年12月2日終止其與林世豐間之勞動契約，並於該日辦理勞保退保。

㈢上訴人擔任駕駛員期間，每月領取之薪資包括：本俸、生活津貼、勤務津貼、公里獎金、載客獎金、服務津貼、行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼、伙食津貼、免稅加班津貼、應稅加班津貼、其他津貼、員工獎勵金等各項，其中：

1.屬平日正常工時工資：本俸、生活津貼、伙食津貼。

2.屬延長工時工資：免稅加班津貼、應稅加班津貼。

3.屬工資不爭執，但係屬平日正常工時工資或延長工時工資有爭執：公里獎金、載客獎金；其各項給付之內容如下：

⑴公里獎金：係依實際計支，計算標準參照系爭待遇表有關「每公里」欄所列之計算方式，核計公里獎金，就非營運部分，按系爭待遇表備註第3點之給付標準計算之。

⑵載客獎金：係依實際計支，計算標準參照系爭待遇表有關「載客」欄所列之計算方式，核計載客獎金。載客獎金之計算按所收取之現金及刷卡金額計算之。

4.是否屬工資有爭執：勤務津貼、服務津貼、行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼、其他津貼、員工獎勵金，其各項給付之內容如下：

⑴勤務津貼：依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表「路線補貼」欄，就駕駛「一人冷氣班車」、「遊覽車區間租

車」、「公務車」規定不同之路線補貼標準（見原審卷㈠第59、55頁）。

⑵服務津貼：服務獎金係指駕駛員符合安全服務指標，即會發給500元，如未符合安全服務指標者，不發獎金500元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽煙、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程），參被證3（見原審卷㈠第60頁）；

⑶行車獎金：行車獎金係於駕駛員當月符合精勤保安限速（即未缺勤、未肇事、未超速），即會發給2,000元。

⑷偏遠路線津貼：依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表備註欄第2點記載：「駕駛員偏遠路線公里津貼市區公車每公里支0.3元，班車每公里支0.5元，如政府決定廢止時即停支」（見原審卷㈠第59、55頁）。

⑸老殘票格津貼：依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表備註欄第1點記載：「駕駛員敬老及殘障人員乘車載客津貼，按每票格0.8元計支，桃園縣政府決定廢止時即予停支」（見原審卷㈠第59、55頁）；老殘票格津貼之計算依上開標準計支。如有採刷卡方式，即按票格之刷卡金額計算之。

⑹其他津貼：非屬系爭待遇表所列之給付內容。

⑺員工獎勵金：非屬系爭待遇表所列之給付內容。

㈣上訴人所領取之薪資明細及數額，各詳如被上證206、208、210之薪津明細（加項）細項表所示。

㈤上訴人之特別休假未休日數及領取之不休假獎金詳如本院卷三第399頁之附表所載。

五本件之爭點：㈠上訴人每月所領取之各項給付，何者屬工資？屬平日正常工時工資及延長工時工資之數額各為若干？㈡上訴人自101年9月1日起至106年8月31日止，各工時為何？㈢上訴人請求如附表一所示之平日及假日超時工資，是否有理由？㈣上訴人請求如附表一所示之特別休假未休工資，是否有理由？㈤上訴人請求平日及假日超時工資，其行使權利有無違反誠信原則及權利失效之情事？㈥林世豐於106年11月23日終止其與被上訴人間之勞動契約，是否合法？其請求被上訴人給付資遣

費101萬3,947元，是否有理由？茲分別析述如下：

㈠兩造約定以系爭待遇表計發上訴人薪資：

1.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：伊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（見本院卷一第202-203、209-213頁之言詞辯論筆錄、被上訴人通知、送審單及許昆賓簽立之切結書），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（見本院卷一第475-476頁）；又系爭待遇表迭自91、93、99、101、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㈠第55-60頁），堪認系爭待遇表確早已存在，非被上訴人臨訟所製作，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。

2.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㈠第157-163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㈡第71、72頁），此工作規則並向主管機關報備，為兩造所不爭執，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司駕駛員時即已存在，並受領被上訴人據以發放之薪資，其等受僱期間被上訴人以系爭待遇表上之項目憑以支付薪資等情，應堪認定。

3.再者，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，下稱23號事件）陳述：被上訴人每月有給發薪津明細表，載客人數及公里數會影響薪資多寡等語（見原審卷㈠第184-186頁），及另名駕駛員范光明於另案（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㈩第177-178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。又駕駛員薪資結構包括「本俸」、「生活津貼」、勤務津貼」、「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（見本院卷三之一第109-227、231-351、355-473頁之薪津明細），其中「服務獎金」500元更係於105年1月1日增發（見原審卷㈠第55頁），且上開各項目之計發依據、調整金額核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，並以上開方式公告駕駛員週知，應非虛妄。佐以，郭序泰、林世豐、周鴻俊已分別受僱長達25年、20年、16年，按月領取薪資，並未為反對之意思，已非單純之沉默，可知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。

4.又被上訴人編訂有「桃園汽車客運股份有限公司章則彙編」，其內容包括行車人員待遇給與辦法（見本院卷三第15-52頁）。另關於行車人員待遇給與辦法第2條規定：「行車人員之待遇分為：「㈠俸點津貼㈡伙食津貼㈢生活津貼㈣公里津貼㈤載客津貼㈥加班津貼」，第4條規定：「班公車行車人員有左列情事之一者得支加班津貼，其標準如附表之規定，加班之規定如左：一、逾時及休假日加班：每日勤務時間以8小時為準，依勤務時間採取每月累計工時計算。全月上班總時數累計

超過標準工時以休假日時數計算，再超過時數之部份以延長工時計算，其未滿半小時不計，半小時以上未滿1小時以1小時計算之，不足部分則以請假處理」，其後之附表即為系爭待遇表（101年1月1日實施，見本院卷三第39、40頁）。益徵系爭待遇表為真正，兩造依系爭待遇表約定加班津貼包括公里津貼、載客津貼在內，另關於累計時數之約定，不過係其中該筆依定額計算每小時計算津貼之標準，不足認兩造未約定以系爭待遇表計付薪資。

5.綜上，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既已達成契約合意，系爭待遇表因此屬兩造間勞動契約之一部，則堪認兩造約定以系爭待遇表之內容計發上訴人薪資。

㈡上訴人每月所領取之工資各詳如附表二、三、四所示，其中屬平日正常工時工資及延長工時工資各如附表二之二、三之二、四之二所示：

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條規定按平日每小時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院111年度台上字第4號判決意旨參照）。查上訴人非屬適用勞基法第84條之1之工作者，為兩造所不爭執，則擔任客運駕駛員之上訴人，其平日延長工時及休息日工作之工資應依勞基法第24條規定計付。又依系爭待遇表所示，上訴人每月應得薪資項目有月支工資、其他津貼及行車獎金，其中月支工資包括俸點、生活津貼及伙食津貼；其他津貼則包括老殘票格津貼、偏遠路線津貼及加班津貼（包含

基礎工資、公里津貼、載客津貼）等項（見原審卷㈠第55-59頁），另上訴人擔任駕駛員期間，每月領取之薪資項目包括：本俸、生活津貼、勤務津貼、公里獎金、載客獎金、服務津貼、行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼、伙食津貼、免稅加班津貼、應稅加班津貼、其他津貼、員工獎勵金等各項（見不爭執事項㈢），上開給付名目是否符合「勞務對價性」及「經常性之給付」要件，屬於平日正常時間應獲之工資？自應逐項審認之。

2.經查：

⑴勤務津貼部分：

依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表「路線補貼」欄，就駕駛「一人冷氣班車」、「遊覽車區間租車」、「公務車」規定不同之路線補貼標準（見原審卷㈠第59、55頁）。可知「勤務津貼」係以駕駛員駕駛系爭待遇表所列「一人冷氣班車」行駛特定路線（即桃園-三峽線或大溪-上巴陵之路線），或駕駛員駕駛系爭待遇表所列之特定車輛（如駕駛遊覽車區間租車或公務車），被上訴人即會支付系爭待遇表所定之「路線補貼」即「勤務津貼」。準此，勤務津貼既與駕駛員駕駛之車種、路線有關，駕駛員只要駕駛符合系爭待遇表所列之車種或路線，被上訴人即會支付定額之勤務津貼，此項給付自與駕駛員所服勞務具有對價性，且此屬經常性給付，並為駕駛員平日正常時間應獲之工資，故勤務津貼應認屬於平日正常工時工資。

⑵服務津貼、行車獎金部分：

服務獎金係指駕駛員符合安全服務指標，即會發給500元，如未符合安全服務指標者，不發獎金500元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽煙、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程）；行車獎金係於駕駛員當月符合精勤保安限速（即未缺勤、未肇事、未超速），即會發給2,000元（見不爭執事項㈢4.⑵⑶）。上開給付條件既為駕駛員於執行駕駛勤務時應遵守之一般交通規則、禮儀要求，依兩造之約定只要無所列消極

事由發生，被上訴人即會支付，並為定額，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，並為駕駛員平日正常時間應獲得之工資，故服務津貼、行車獎金應認屬於平日正常工時工資。

⑶偏遠路線津貼部分：

按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）。查依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表備註欄第2點記載：「駕駛員偏遠路線公里津貼市區公車每公里支0.3元，班車每公里支0.5元，如政府決定廢止時即停支」（見原審卷㈠第59、55頁）。可知「偏遠路線津貼」係以駕駛員行駛偏遠之路線，按行駛之公里數加給一定比例之津貼，此項給付，與駕駛員所服勞務具有對價性，且於該固定路線為經常性給付，依上說明，尚不因被上訴人之是項收入來源係政府之補貼，而認係屬企業恩惠性給與。又此項既屬經常性給付，並為駕駛員平日正常時間提供行駛偏遠路線之勞務，即應獲得之工資，故偏遠路線津貼應認屬於平日正常工時工資。

⑷老殘票格津貼部分：

依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表備註欄第1點記載：「駕駛員敬老及殘障人員乘車載客津貼，按每票格0.8元計支，桃園縣政府決定廢止時即予停支」（見原審卷㈠第59、55頁）；老殘票格津貼之計算依上開標準計支。如有採刷卡方式，即按票格之刷卡金額計算之（見不爭執事項㈢4.⑸）。足見兩造係約定以駕駛員搭載年老、身心障礙之人數，以票值多寡為計算基礎，與其所提供駕駛勞務密切具有對價性，且非臨時之給付，而具經常性，依上說明，自不因被上訴人之是項收入來源係政府之補貼，而認係屬企業恩惠性給與。又此項既屬經常性給付，並為駕駛員平日正常時間提供搭載年

老、身心障礙人士之勞務，即應獲得之工資，故老殘票格津貼應認屬於平日正常工時工資。

⑸其他津貼、員工獎勵金部分：

郭序泰未曾受領有關其他津貼、員工獎勵金，另林世豐、周鴻俊均僅於105年1、2、4月、106年1月受領如被上證208、210所列之其他津貼，及於105年5月、106年5月受領如被上證208、210所示所列之員工獎勵金（見本院卷三之一第229、353頁），是以，上開給付顯非屬經常性給付一節，應堪認定。參以，其他津貼、員工獎勵金均非屬系爭待遇表所列之給付內容（見不爭執事項㈢4.⑹⑺），因此，被上訴人抗辯：其他津貼給付原因可能為年終尾牙代金或車廂廣告代理商特別給予之車體清潔獎金等，員工獎勵金為提升員工士氣及向心力，以各「車站」為單位進行各項評比，評比成績優異之該站駕駛員全體或駕駛員有特殊表現之情況下，所發給之獎勵金，僅屬獎勵性、恩惠性之給付，兩者均非經常性之給付等情，應非虛妄。故其他津貼、員工獎勵金應非屬工資。

⑹公里獎金、載客獎金部分：

兩造對公里獎金、載客獎金係屬工資一節，均不爭執，但兩者係屬平日正常工時工資或延長工時工資有爭執（見不爭執事項㈢3.），茲析述如下：

①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。又勞動基準法施行細則第11條規定：「本法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資」。查依朱立祥另案陳述：開不同路線薪水有差，載客率不同，載比較多人錢會比較多，載客量比較少的路線不會給司機補助，大家都希望跑人多的路線，但是都是公司排班的，且不同路線公里數不同，距離長短會影響薪水（見原審卷㈠第186頁），范光明於另案（桃園地院106年度勞訴字第72號）陳述：開不同路線薪資大同小異，會影響的就是公里津貼、載客獎金及工作時數，例如新屋到中壢公里數長時間也

長，因為工作時數就會相對比較長錢會比較多，例如市區公車大約一趟40分至1個多小時，工作時間就沒有那麼長，要靠載客獎金及公里獎金，1公里1.1元、新屋觀音大園1公里1.6元，載客獎金是13元抽1元、刷悠遊卡1次有0.6元上下車總共算1次（見原審卷㈢第257頁），徐永發於另案（桃園地院106年度勞訴字第75號，下稱75號事件）陳述：1號公車是市區公里，載客量比較多，伊開1號公車時薪水比較高，但工時也比較長；如果開601號路線的話，路線來回44公里（1號往返25至26公里），公里津貼比較多，但時數不會比較少，因為可能會塞車，1號公車公里津貼比較少，載客津貼比較多，但601號公車如果在尖峰時段，載客量也很多〔見桃園地院108年度勞訴字第42號（下稱42號事件）卷㈠第295頁〕等詞，互核以觀，可知公里獎金（即公里津貼）及載客獎金（即載客津貼）與駕駛員駛駕距離之遠近、載客數等勞務提供習習相關，具勞務對價性，且為經常性給與。雖因各路線行車時間，會因趟次遠近、離尖鋒時段、路況、乘客多寡等不確定因素，影響駕駛員出勤時間、服務品質，而難以特定，原為被上訴人為避免駕駛員間因行車路線不同、影響其無法於預定時間往返工時等不確定因素，造成給付不公平結果，而約定另行計算給與之方式，並由兩造另將「公里獎金」、「載客獎金」約定為延時工資計付項目，與其性質及產業特性相符，然該等獎金既具工資性質，依前揭說明，仍不得因兩造約定以延時工資之名義，即將其逕皆排除於計算平日正常工時工資之報酬。

②公里獎金係依實際計支，計算標準參照系爭待遇表有關「每公里」欄所列之計算方式，核計公里獎金，就非營運部分，按系爭待遇表備註第3點之給付標準計算之（即非營運之公里津貼每公里支給1元）；載客獎金係依實際計支，計算標準參照系爭待遇表有關「載客」欄所列之計算方式，核計載客獎金，載客獎金之計算按所收取之現金及刷卡金額計算之（見不爭執事項㈢3.⑴⑵）。是由上開約定之內容觀之，駕駛員在平日正常工作時間內執行駕駛勤務時，即可獲得按上開約定計算之報

酬，而此部分之公里獎金、載客獎金，堪認均屬平日正常工時工資；另在逾8小時之延長工時部分，就延時期間內行駛之公里數及收取之現金或刷卡金額，亦可獲得按上開約定計算之報酬，此部分之公里獎金、載客獎金自屬延長工時工資。

③因公里獎金、載客獎金均按月計付，而非每日計付，無從區分係每月正常工作時間或延長工作時間所為之給付，固為兩造所不爭執。但兩造約定以系爭待遇表計發上訴人薪資，並其中有關公里獎金、載客獎金之給付，有部分係屬平日正常工時工資，有部分係屬延長工時工資，業如前述，是尚不得以系爭待遇表將公里獎金、載客獎金列於「加班津貼（每小時）」欄項下，即得逕認全部均屬延長工時工資之約定；亦不得以其具有部分平日正常工時工資性質，即逕認全部均屬平日工資之約定。是本院應就上開約定之具體內容及性質，分別認定何者係符合正常工作時間內所得之報酬？何者係延長工時之工資？

④本院審酌公里獎金、載客獎金部分，在8小時正常工作時間內係屬平日工資，逾8小時部分，係屬延長工時工資，是以，就每月領取之公里獎金、載客獎金部分，應按該月之每日平均工作時間，分別按8小時及超過8小時之比例計算，而分別將之計入正常工作時間之工資（即8小時之比例部分）及延長工作時間之工資（即逾8小時之比例部分），始為公充。準此，就上訴人於101年1月1日至106年12月31日工時統計表（見本院卷三之一第475-654頁），計算上訴人各月之每日平均工作時間，再以平均工作時間之每日8小時為正常工作時間、超過8小時為延長工作時間，將該月公里獎金、載客獎金所領取之金額按正常工作時間及延長工作時間占平均工作時間之比例，分別計算應計入正常工作時間之工資及延長工作時間之工資，則調整後之公里獎金、載客獎金屬平常工時工資及延長工時工資者，各詳如附表二之一、三之一、四之一所示。

⑺至上訴人主張：被上訴人以簽定定型化勞動契約，再以未經議定片面創設之系爭待遇表要求上訴人接受，應屬無效，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（見本院卷一第59-77頁）。惟查，兩造實際約定以系爭待遇表計付薪資，行之有年，業如前述，僅因各該給付項目之性質，經判斷所約定「公里獎金」、「載客獎金」性質上仍具勞務對價性及給付經常性，並應將之區分為平日及延時工作之對價，重新調整計算，以符合法律規定，且行政法院亦未否認被上訴人依系爭待遇表計付工資之事實，足見系爭待遇表約定並非無效，僅係應按其約定之具體內容及性質區分為平日及延時工作之對價，而予以調整以符法令。至行政法院另認定「公里獎金」、「載客獎金」均應列入薪資總額，據以計算延長工時工資部分，因未細究上開約定之具體內容及性質至未區分平日正常工時工資與延長工時工資，本院自不受其見解之拘束。因此，上訴人主張系爭待遇表應屬無效，需將公里獎金、載客獎金全數計入平日正常工時工資云云，尚無足採。

㈧綜上，上訴人每月所領取之工資詳如附表二、三、四所示，其中屬平日正常工時工資者為本俸、生活津貼、伙食津貼、勤務津貼、服務津貼、行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼，及按正常工時8小時比例調整之公里獎金、載客獎金等各項，屬延長工時工資者為免稅加班津貼、應稅加班津貼及按逾8小時比例調整之公里獎金、載客獎金等各項（即各詳如附表二之二、三之二、四之二所示）。

㈢上訴人自101年9月1日起至106年8月31日止之工時，各詳如被上證212、213、214所示：

1.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，兼配合打卡時間及行車紀錄圖作綜合認定，每日統計記載於行車紀錄單右下角上班時數欄位；因會有塞車情況或駕駛速度不同，故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，並提出時數統計表可稽（見原審卷㈩第225頁，本院卷三之一第475-654頁）。據證人即73年任職，105年起擔任龍潭站長之石祖華證述：由副站長將司機員每天按行車憑單記載行車行程，核對大

餅實際時數確認該司機員該趟行車工時，算出工時後輸入電腦，每個月做一次統計表，會公告在各站公佈欄給司機員看（見本院卷二第659-664頁），證人即曾擔任站上會計、調度人員林立程於99號事件中證述：時數統計表，可以用電腦給駕駛員看、如果站長說要張貼，也會張貼等語（見本院卷一第332-334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；有反應過調整等語，駕駛員江奕槿於同案亦陳述：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（見42號事件卷㈥第321頁），及駕駛員徐永發於75號事件陳述：時數統計表每月都會公布（見42號事件卷㈠第291頁）各等詞，互核上開所陳，均未曾表示其質疑時數統計表之內容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，應認被上訴人有逐月統計製作，且詳列每日出勤時數及休假與否之註記，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即否認其存在之事實。佐以上訴人對被上訴人提出行車紀錄單之真正並不爭執，經核被上訴人所提出上訴人行車紀錄單，其右下方時數記載與時數統計表上該等日數之時數相符，有行車紀錄單、行車紀錄圖可參（見原審卷㈡第2-51、54-100、103-153、156-204、207-234、237-286頁、卷㈢第6-52、55-108、111-158、161-213、216-267、270-316頁、卷㈣第7-48、51-90、93-138、141-182、185-234、237-286、289-337、340-376頁、卷㈤第4-38、41-78、81-99、102-121、124-147、150-164、169-216、219-265、268-315、318-357、360-401、404-434、卷㈥第5-38、41-79、82-129、132-173、17

6-222、225-266、269-312、315-338頁、卷㈦第4-89、92-149、152-224、227-280、283-341、344-395頁、卷㈧第4-59、62-115、118-167、170-223、226-277、280-331頁、卷㈨第5-61、64-113、116-177、180-232、235-291、294-347、350-411、414-451頁、卷㈩第53-91頁、卷㈩一第6-586頁、卷㈩二第4-394頁、卷㈩三第6-570頁、卷㈩四第6-580頁、卷㈩五第6-592頁、卷㈩六第6-901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、被上訴人未公告該時數統計表而否認其真正，尚無可採。況本件各駕駛員工作性質，主要以此行車為準，因趟次、路線不一、駕駛習慣不同，業如前述，其工時計算本難精確，兩造既未約定僅得以行車紀錄圖作為工時之認定，則本件應以被上訴人提出之時數統計表統計工時最接近上訴人實際出勤狀況，並以此為基準認定上訴人之實際工時，應屬可採。

2.車輛發動或熄火與否，與判斷駕駛員各趟次執行勞務之起迄時間無必然關連，又大餅為定位車輛之紀錄儀圖，縱依上訴人提出勞動部訂定之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」規定，亦僅作為汽車駕駛工作時間輔助判斷工具（見原審卷㈩第52頁），並未規定應以此作為認定駕駛員出勤唯一標準，亦無從執此依勞動事件法第38條規定推定上訴人之工時。再參酌上訴人提出94年章則彙編中關於行車憑單使用簡則及打卡管理辦法、車輛行車速度自動紀錄錶辦法，可知兩造關於駕駛員之出勤係以行車憑單及打卡為據，雇主裝設自動紀錄錶用以標示車速、行車車速變化、瞬間速度、開車前引擎低速回轉時間、開車或停車標示、行車里程、駕駛員換班、脫班、早開、慢分、拋錨及限制最高速度等〔見本院110年度勞上字第34號（下稱本院34號事件）卷㈡第421、422頁〕，以確保駕駛員在外工作時，遵循路線行駛、交通速限，無脫班、怠速等放任引擎空轉之情形，是縱兩造關於大餅之計算工作時間之起迄有內、外圈

爭議，上訴人主張如低於一定時速（包括停止）情形，內圈較外圈時間波動時間長，亦不能排除係進出站前停止未熄火，並非執行勞務之情形。況依上開辦法，駕駛員每日均應繳回行車紀錄單、行車紀錄圖，詳實填載、即時更正，每日審查分析，上訴人歷來均未異議，事後始另要求應依大餅內圈計算工時云云，即屬無據。

3.上訴人雖主張被上訴人苛扣其趟次待命工時及前置、後置作業時間。惟查：

⑴趟次間之休息時間部分：

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（見原審卷㈩第136-143頁），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（見原審卷㈩第146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，及駕駛員江奕槿於該案稱：有些人會在車上或回家休息等語（見42號事件卷㈥第325、327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42號事件卷㈤第78頁），證人即駕駛員范光明於105號事件更證稱：會在前1日即已拿到班表等語（見原審卷㈩第175頁），足見駕駛員每日行駛時間均已預先排定，各班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。上訴人主張應將班次期間內（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。至證人即駕駛員范光明於105號事件證述：趟次時間公司控管很嚴，公司經常打電話要求支援，伊不曾拒絕；有聽聞因拒絕緊急調度之司機考績遭打乙等等語（見原審卷㈩第177頁），及證人葉良駿於116號事件證述：為了年終獎

金無法拒絕等語（見原審卷㈩第207頁），無非均係聽聞傳述而為個人主觀臆測之詞，或陳述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。至證人江育鴻於58號事件證述：班與班之間，通常司機會離開站1個小時以上，不需待命或從事其他工作，趟與趟之間，通常只有15、20分鐘，伊會在車上檢垃圾、掃地、擦椅子、窗戶或加油、洗車等語，證人葉良駿於前述案件中證述其會待在車上休息等語（見本院34號事件卷㈠第405頁），足見如何運用班次、趟次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。

⑵前置及後置作業時間部分：

上訴人主張其開車前需30分鐘進行車輛檢查之前置作業時間、清潔之後置作業時間，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行車大餅內圈波動紀錄，作為計算其出勤工作時間等語，依前所述，尚嫌無據。又據94章則彙編關於駕駛員服務細則第3條規定，駕駛員每日需於第1趟勤務出車前10分鐘到站，做好行車前準備工作，確實做好一級保養工作，依行車安全檢查紀錄簿各項檢查檢項目檢查等語（見本院34號事件卷㈡第415頁），核與行車紀錄單背面應勾選項目「煞車、轉向、燃料、懸氣、滅火器安全門、公車動態系統、行車紀錄器、監控系統」等（見42號事件卷㈥第117頁），大抵相符，應認其前置及後置作業合理時間各約需10分鐘即足。至證人李彥興於5號事件雖證述：公司（指被上訴人）是希望20分鐘以前到班；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；及證人范光明於105號事件證述：比如是5點半的車，會在5時至5時10分到達停車場，前置作業大概要20分鐘左右、收班大約30分鐘（見42號事件卷㈠第209、245、259頁）等語，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

已加計大約每日15至20分鐘作為前置及後置作業時間（見本院34號事件卷㈠第412頁），已屬相當，上訴人請求再加計前置及後置相當時間為其延長工作時間，並未提出任何證據證明，即要求逕計入其工作時間，請求延時工資，洵屬無據。

4.上訴人再主張：被上訴人有保存出勤紀錄之義務，應提出尚有缺漏部分之行車紀錄單及大餅，否則即應以認上訴人請求為真云云，被上訴人則抗辯已盡力查找仍未能尋獲。證人范光明於99號事件中雖證述：駕駛員行車大餅圖都保管在地下室2、3、4樓，最久的98、99年都還在，按年份、廠站資料綁成一捆，中壢站部分，伊有親自翻閱等語（本院卷一第328-329頁），惟其證述：自己1人花了20分鐘翻閱該站87位駕駛之每個年份、月份之資料等節（見本院卷一第329、331頁），衡情其證述翻閱資料與所需花費時間、人力顯不相當，難認可採。至證人范徽弘於另案（本院109年度勞上字第161號）證述：伊任職期間有經主管交辦查找駕駛員行車紀錄單及大餅，將地下室102年至106年所有憑證及大餅、及頂樓101年以前行車紀錄單及大餅整理至地下一樓另一個儲藏室放置，並逐一打開重新整理並分類，但無法確認是否所有的都存在（見本院卷一第411-418頁）各等語，不能排除保存缺漏之可能，亦無從證述本件被上訴人未能提出上訴人主張之日期是否仍存在，而得為有利於上訴人之認定。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年義務，上訴人於107年3月22日提起本件訴訟（見原審卷㈠第2頁），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，關於上訴人請求各月份部分日期其僅保留時數統計表，未保存行車紀錄單、大餅，衡情難認被上訴人無正當理由不提出該文書，自不得以被上訴人未能提出上訴人該等日期之行車紀錄單、大餅，而逕認應以上訴

人主張之延時工時計算為真。

5.綜上，上訴人主張被上訴人計算之平日工時不足，尚需加計以行車紀錄圖判讀不足部分、趟次休息時間及前置、後置作業時間，並無可採。是上訴人之工時應以被上訴人每月公告之時數統計表為據。又被上訴人依「駕駛員時數統計表」所列之工時統計之結果，上訴人之工時各詳如被上證212、213、214所示（見本院卷三之一第475-654頁），核與上訴人所統計之附表甲、乙、丙「被告核給工時」欄所示之工時相符（見本院卷三之一第9-98頁），並為兩造所不爭執（見本院卷三之一第410-412頁）。從而，上訴人自101年9月1日起至106年8月31日止之工時、2小時內之加班時數、逾2小時之加班時數等各項，即各詳如被上證212、213、214所示（見本院卷三之一第475-654頁）。

㈣上訴人各請求如附表一之一所示之金額，為有理由：

1.上訴人自101年9月1日起至106年8月31日止之工時、2小時內之加班時數、逾2小時之加班時數等各項，即各詳如被上證212、213、214所示，另上訴人每月所領取之各項給付，其中屬平日正常工時工資者為本俸、生活津貼、伙食津貼、勤務津貼、服務津貼、行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼，及按正常工時8小時比例調整之公里獎金、載客獎金等各項，各詳如附表二之二、三之二、四之二「約定平日正常工時工資」欄所示，均如前述，是就其平日延長工作時間，按調整後之如附表二之二、三之二、四之二所示平日正常工時工資計算其平日每小時工資額，進而依勞基法第24條第1項規定，再就如被上證212、213、214所示上訴人之工時（見本院卷三之一第475-654頁），加班2小時內加成一又三分之一，逾2小時以上加成一又三分之二計算，各詳如附表二之三、三之三、四之三所示之延長工時之工資。

2.上訴人另主張被上訴人例假及國定假日工時部分：

⑴上訴人主張：其每月僅休假4日，被上訴人應給付未休足之例假及國定假日之工資，再加給1日延時工資等語。被上訴人則

抗辯：兩造係約定採輪班制，已按月給付工資，逢例假或國定假日未休而提供勤務之日，伊亦依系爭待遇表休假日計算出勤費給付完畢，上訴人不得請求再加倍發給工資等語。按勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，所稱加倍發給，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。本件上訴人依排班結果出勤，未據上訴人否認，且其計入平日工資之項目，係包括全月份輪班出勤之行車獎金、服務獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼，或其他項目之給付在內，被上訴人已給付該等例假或國定假日出勤之平日工資，或計付當日延時工資，而另行給付當日工資，是其短付工資僅能加發1倍工資，上訴人主張被上訴人應再計發照給工資、再加發1倍工資云云，自屬無據。被上訴人工作規則第20條規定：「本公司認有繼續工作之必要時，得停止勞基法所規定第36至38條所定勞工之假期，但停止假期之工資應加倍發給」等語（見原審卷㈩第71-72頁），並未逸脫前述加發1日工資之範圍。上訴人主張其每月僅排休1日，致未依法令規定給予足夠例假數及國定假日，被上訴人對上訴人所列各國定例假出勤及休假日並不爭執（見本院卷三之一第655-657頁），上訴人請求該等日數應加計1日工資，經計算各詳如附表二之三、三之三、四之三「例假日加班費」欄所示。

⑵基上，依上訴人如附表二之二、三之二、四之二所示調整後之平日正常工時工資，依勞基法第24條、第39條規定計算平日及例假日延時工資各如附表二之三、三之三、四之三「應付加班費」欄所示，再扣除附表二之二、三之二、四之二所示調整後之延時工資（即扣除逾8小時比例屬延時工資之公里獎金、載客獎金部分），及被上訴人已付之免稅加班津貼、應稅加班津貼後，即為應給付上訴人之加班費差額（各月差額詳如附表二之三、三之三、四之三「加班費差額」欄所示）。是上訴人請求被上訴人給付如附表一之一所示金額為有理由，逾此範圍之請求，即屬無據。

㈤上訴人各請求如附表一所示之「特別休假未休工資」欄所示金

額，為無理由：

1.按勞基法於105年12月21日增訂第38條第4項：「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。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，修正後勞基法第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。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）。

2.有關上訴人101年至105年之特別休假部分，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。依證人許昆賓於5號事件證述：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，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42號事件卷㈢第76、77頁），可知被

上訴人公司駕駛員如欲請休特別休假，可自行填寫排休日期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就該年度之特別休假未休日數曾向被上訴人請求特別休假遭被上訴人拒絕，或因被上訴人要求其等不能休假，致客觀上不可能使用該特別休假，致各該年度終結而未休，是上訴人請求101年至105年期間特別休假未休日數工資，尚屬無據。況被上訴人就上訴人主張101年至105年特別休假未休日數，已依被上訴人102年3月26日修訂公布系爭休假細則第6條約定，按日發給不休假獎金1,000元（見不爭執事項㈤），乃額外之約定，並未違反上開法律之規定。上訴人主張依勞基法第38條規定，請求被上訴人給付101年至105年特別休假未休日數工資差額，為無理由。

㈥上訴人請求平日及假日超時工資，其行使權利未有違反誠信原則及權利失效之情事：

本件上訴人依兩造間約定給付之延時工資，係因兩造歷年將屬於平日正常工時工資之公里獎金、載客獎金部分均約定為延時工資，與其性質不符，難認與法律規定全然相符，經本院認定後調整此兩項薪資結構，分別算定屬於平日正常工時工資及延時工時工資性質部分，致經計算後之平日平常工時每小時工資有所不同，並非上訴人故意不行使權利。是被上訴人抗辯：伊依系爭待遇表放發薪資行之有年，未獲異議，上訴人行使權利、履行義務，有違誠信原則，有權利失效原則之適用，對其多年來營業成本計算、經濟財務負擔等產生重大影響，足令其陷入窘境，顯屬不公而有悖於正義云云，並無可採。

㈦林世豐於106年11月23日終止其與被上訴人間之勞動契約，為合法，其請求被上訴人給付資遣費67萬9,575元，為有理由：

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。又雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用之；雇主終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工

作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計，勞基法第14條第1項第5款、第4項、第17條分別定有明文。次按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第11條第1、2項、第12條第1項亦分別定有明文。又勞工退休金條例係於93年6月30日制定，並依該條例第58條（103年01月15日修正為第58條第1項）規定，自公布後一年施行即自94年6月30日施行）。

2.經查：

⑴被上訴人短付林世豐如附表三之三所示合計14萬6,436元等情，已如前述，是被上訴人既未依約全額給付工資，林世豐依勞基法第14條第1項第5款之規定，以存證信函終止系爭勞動契約，被上訴人於106年11月23日收受（見不爭執事項㈡），揆諸前揭說明，自堪認林世豐與被上訴人間之系爭契約已經林世豐於106年11月23日合法終止。則林世豐依勞基法第14條第1項第5款、第4項準用第17條及勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費，洵屬有據。

⑵林世豐係自86年5月27日起受僱於被上訴人，計算至106年11月

22日止之工作年資，其中自86年5月27日起至94年6月30日止之舊制資遣年資為8年1月4日，舊制資遣基數為8+1/6；自94年7月1日起至106年11月22日止之新制資遣年資為12年4月22日，新制資遣基數為6【按新制資遣基數計算公式：〔年+（月+日÷當月份天數）÷12〕÷2，即〔12+（4+22÷30）÷12〕÷2＝6+71/360，已逾6個月，最高以發給6個月】。

⑶按所謂之平均工資，係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。又所謂之工資，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，此觀勞基法第2條第4款、第3款之規定自明。再勞動基準法施行細則第2條規定：「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者」。查林世豐於106年11月23日終止系爭勞動契，其自106年8月22日起已接續請病假、特休及事假等，而未有任何之收入等情，有林世豐請假明細可參（見原審卷㈡第295頁），依上說明，自106年8月22日起之期間自不計入平均工資，故計算平均工資之6個月，即自106年2月22日起至106年8月21日止之薪資，經計算其於該期間所得之工資總額為28萬9,223元（詳如附表一之二所示），而該段時間之總日數為181日，林世豐該段時間之每日平均工資為1,598元（元以下四捨五入），經乘以30日為4萬7,940元，即林世豐於系爭勞動契約終止時之一個月平均工資。

⑷從而，林世豐之一個月平均工資為4萬7,970元，其得請求被上訴人給付之資遣費為67萬9,575元〔計算式：月薪47,970元×舊制資遣費基數（8+1/6）＝391,755元（元以下四捨五入）；月

薪47,970元x新制資遣費基數6＝287,820元；合計391,755元+287,820元＝679,575元〕，是依上開說明，林世豐請求被上訴人給付資遣費67萬9,575元，為有理由，應予准許，至逾上開範圍之請求，尚乏所據，應予駁回。

㈧末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1、2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦分別定有明文。經查：

1.就上訴人請求被上訴人給付平日及假日超時工資部分，郭序泰係於107年1月16日調解時，請求被上訴人給付（見原審卷㈠第35頁之桃園市政府勞資爭議調解紀錄），林世豐、周鴻俊於106年10月11日調解時，請求被上訴人給付（見原審卷㈠第33頁之桃園市政府勞資爭議調解紀錄）。則郭序泰、林世豐、周鴻俊依序請求自107年1月17日、107年11月24日、106年10月12日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

2.林世豐於106年11月23日終止系爭勞動契約，被上訴人應於終止勞動契約後30日內發給資遣費，則林世豐請求自107年11月24日起算法定遲延利息，亦屬有理。

六綜上所述，上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條、第24條、第38條、第39條，及勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項之規定，請求被上訴人各給付如附表一之一所示本息部分，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許之部分，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。又本

件命被上訴人給付之金額，未逾150萬元，被上訴人不得上訴第三審，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。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，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。

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79條、第85條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　鄭貽馨

法　官　謝永昌

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

如不服本判決（上訴人需合併上訴利益額逾新臺幣150萬元），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　　112　　年　　8　　月　　29　　日

書記官　王增華

附表一：上訴人請求項目及金額（幣別：新臺幣/元）

編號	上訴人	請求項目	金額	請求總金額	利息起算
1	郭序泰	平日及假日超時工資	2,023,797元	2,360,283元	自107年1月17日起至清

		特別休假未休工資	336,486元		償日止，按週年利率5%計算之利息。
2	林世豐	平日及假日超時工資	1,056,260元	2,240,527元	自107年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		特別休假未休工資	170,320元		
		資遣費	1,013,947元		
3	周鴻俊	平日及假日超時工資	2,310,505元	2,445,149元	自106年10月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		特別休假未休工資	134,644元		

附表一之一：本院准許之項目及金額（幣別：新臺幣/元）

編號	上訴人	項目	金額	利息起算
1	郭序泰	平日及假日超時工資	317,036元	自107年1月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2	林世豐	平日及假日超時工資	146,436元	自107年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		資遣費	679,575元	
3	周鴻俊	平日及假日超時工資	315,338元	自106年10月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

附表一之二

期間	工資數額	備註
106年2月22日至106年2月28日	8,792元	計算式：7日×日薪1,256元＝8,792元
106年3月	53,079元	
106年4月	50,201元	
106年5月	56,867元	
106年6月	45,318元	
106年7月	50,438元	
106年8月1日至106年8月21日	24,528元	計算式：21日×日薪1,168元＝24,528元
合計	289,223元	

附表一之三

編號	當事人姓名	訴訟費用負擔	備註
1	被上訴人	21/100	
2	郭序泰	29/100	
3	林世豐	20/100	
4	周鴻俊	30/100	