臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第34號

上　訴　人　張立宗
　　馮金國
　　徐永霖
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
法定代理人　任季男（即佑高投資股份有限公司指派代表人）
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12月22日臺灣桃園地方法院108年度勞訴字第42號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮、追加，本院於112年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決（除確定部分外）關於駁回後開第二、三、四項之訴部分，及該部分訴訟費用之裁判，均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人張立宗新臺幣參拾捌萬玖仟伍佰壹拾元，及自民國一〇八年五月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被上訴人應給付上訴人馮金國新臺幣肆拾壹萬零貳佰參拾肆元，及自民國一〇八年五月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被上訴人應給付上訴人徐永霖新臺幣壹拾柒萬柒仟陸佰伍拾伍元，及自民國一〇八年五月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、其餘上訴及追加之訴暨假執行之聲請均駁回。

六、廢棄部分之第一審訴訟費用由被上訴人負擔。第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人張立宗負擔百分之二十八、上訴人馮金國負擔百分之二十七、上訴人徐永霖負擔百分之二十，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為黃伯弘，嗣依序變更為吳虹映、佑高投資股份有限公司（下稱佑高公司），佑高公司並指定任季男為代表人，有被上訴人公司變更登記表、佑高公司指派書在卷可稽（見本院卷㈠第323至325、523至524頁，卷㈡第15頁），茲據其等先後具狀聲明承受訴訟（見本院卷㈠第321、521頁），經核並無不合，應予准許。

二、按在第二審為訴之變更或追加，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。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。上訴人張立宗、馮金國、徐永霖（下分稱姓名，合稱上訴人）於原審起訴請求被上訴人給付張立宗新臺幣（下同）154萬1280元（延時工資151萬8241元、特休未休工資2萬3039元）本息、馮金國146萬8437元（延時工資146萬1579元、特休未休工資6858元)本息、徐永霖93萬8807元（延時工資92萬5286元、特休未休工資1萬3521元)本息(見原審卷㈠第167頁、卷㈡第129、135頁），嗣於本院審理時，張立宗減縮請求150萬2046元（延時工資148萬4007元、特休未休工資1萬8039元）本息、馮金國減縮請求144萬9276元（延時工資144萬2418元、特休未休工資6858元）本息，徐永霖並擴張請求95萬3017元（延時工資93萬9496元、特休未休工資1萬3521元），及其中93萬8807元自起訴狀繕本送達翌日起計法定遲延利息（見本院卷㈠第471、473頁，卷㈡第263至264、571頁）。核上訴人上開所為請求金額之減少及增加，分別屬減縮、擴張應受判決事項之聲明，均合於前開規定，應予准

許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：張立宗、馮金國及徐永霖依序自民國100年12月1日、101年4月30日及95年10月2日起受僱於被上訴人迄今，擔任司機，平均月薪分別為5萬元、5萬元及4萬2000元。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，除有剋扣待命工時外，亦積欠平日及假日（含19日國定假日）延時工資、特別休假未休工資未付。張立宗、馮金國及徐永霖得依序請求被上訴人給付103年1月至107年12月之平日及假日延時工資148萬4007元、144萬2418元、93萬9496元（其中1萬4210元為本院所追加），及103年至107年之特別休假未休工資1萬8039元、6858元、1萬3521元等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第38條、第39條之規定，求為命被上訴人給付張立宗150萬2046元、馮金國144萬9276元、徐永霖95萬3017元，及（除給付徐永霖1萬4210元外）均加計自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決（上訴人逾此範圍之請求，經其提起上訴後減縮，見本院卷㈠第471、473頁，非本院審理範圍，茲不贅敘）。

二、被上訴人則以：上訴人任職以來，伊均以行車人員待遇一覽表（下稱系爭待遇表）之給付標準為薪資之給付，上訴人未有異議，已就工資給付為默示合意。伊既已按月以「駕駛員時數統計表」公告之時數統計，並依系爭待遇表約定計付上訴人薪資、延時、例假及國定假日工資，約定加班津貼除以每小時定額88元計算部分外，尚包括公里津貼、載客津貼，均屬延時工資，並無短少或剋扣上訴人待命工資或延時工資之情形。又員工特休未休部分，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，上訴人均已按年受領完畢。上訴人提起本件訴訟，有權利失效原則之適用等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並為訴之減縮、追加，其聲明：㈠原判決（除減縮部分外）廢棄。㈡被上訴人應給付張立宗150萬2046元、馮金國144萬9276元、徐永霖93萬8807元，及均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（追加）被上訴人應給付徐永霖1萬4210元。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㈠第332、333頁）：

㈠張立宗、馮金國及徐永霖依序自100年12月1日、101年4月30日及95年10月2日起受僱於被上訴人迄今，擔任司機。

㈡上訴人任職時有簽署被上訴人提供之勞動契約書，第5條約定：「甲方（即被上訴人）對於乙方（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」之內容。

㈢張立宗103年至107年之未休之特別休假日數各為7日、6日、10日、14日、15日；馮金國各為7日、7日、10日、14日、15日；徐永霖各為14日、8日、8日、13日、3日，均於年度終了領取按每日1000元計算之不休假獎金。

㈣被上訴人非勞基法第84條之1之行業別，被上訴人所訂工作規則經主管機關核備。

五、本件爭點如下：

㈠兩造有無合意以系爭待遇表為薪資計算標準？上訴人請求被上訴人給付平日及假日超時工資，有無理由？

㈡上訴人請求被上訴人給付特別休假工資，有無理由？

㈢上訴人提起本件訴訟有無權利失效？

六、茲就本件之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠兩造有無合意以系爭待遇表為薪資計算標準？上訴人請求被上訴人給付平日及假日超時工資，有無理由？

1.被上訴人抗辯：兩造薪資之給付以系爭待遇表為計付標準，

約定延時工資除以固定之基礎工資按平日、假日延時、日計給外，另加給載客津貼、公里津貼等語，上訴人則否認系爭待遇表之真正，稱：從未看過系爭待遇表、歷次變更及公告函文，且未於勞動契約及工作規則中約定，亦未經主管機關核備，自不受拘束，況被上訴人實際依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等語。惟查：

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：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（見原審卷㈢第76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㈠第406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159至169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㈡第139、143、147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㈠第21、22頁），此工作規則並向主管機關報備（見兩造不爭執事項㈣），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。

⑶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173、175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㈠第203、205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、調整金額即與該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。又上訴人已分別受僱長達7年、7年、12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。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，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，強求負有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給付延時工資之效力。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，伊不受拘束云云，應無可採。

⑷又依上訴人提出94年章則彙編中關於桃園汽車客運股份有限公司行車人員待遇給與辦法第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：…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日施實，見本院卷㈡第377、378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。

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倍計算加班費，並非依系爭待遇表計算薪資云云（本院卷㈠第110頁），被上訴人則否認有以94年勞資協商變更計算薪資之方式。查：

①上訴人提出兩造於桃園市政府106年7月13日勞資爭執調解紀錄，其上固記載：資方主張相關薪資給付金額，均依94年勞資雙方協議內容計算，無積欠工資情事，亦無違反勞基法之規定，故不同意勞方之請求等文字（見原審卷㈠第29頁）。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、受託法官前自認或不爭執，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。

②上訴人另提出其他駕駛員徐永發、李彥興等分別於106年3月16日、106年3月20日與被上訴人所進行之調解紀錄（見原審

卷㈠第189頁、卷㈡第51頁），及106年4月7日勞資協商會議紀錄（見原審卷㈠第191頁），更非被上訴人對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。

③另上訴人提出翻拍106年1月至6月駕駛工時統計表（見本院卷㈠第143至152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已於另案（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㈠第140頁），足見計算駕駛員工時及薪資非其業務職掌，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㈠第139頁），應非其所親身經驗之詞，無足為有利於上訴人之認定。上訴人既無法提出94年勞資協商資料，且主張該協商為不合法不同意以此計付延時工資，自難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，且其內容為上訴人主張之事實。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10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㈡第43、49頁、卷㈠第203、204、209、210頁），尚難僅以上開訪談紀錄，或被上訴人於調解時拒絕給付上訴人工資之辯詞，即認有上訴人所述94年勞資協商存在，進而推認兩造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云云，自無可採。

④況倘依108年11月4日調解紀錄資方代理人係陳述：當初約94年時曾勞資協商，雙方同意計算加班費除係以88元為計算基礎外，另加給載客獎金及公里獎金方式補貼加班費，故並無短付加班費之情形等語（見原審卷㈠第193、194頁），亦徵被上訴人抗辯兩造並非僅以工時計付延時工資，尚有合意以公里獎金、載客獎金計付延時工資，與系爭待遇表所載內容相符，上訴人主張被上訴人係依94年間之協議，以每月超過一定時數始計付延時工資，非依系爭待遇表云云，亦非可採。

2.上訴人主張：駕駛員每月薪資除應稅及免稅加班津貼項目屬於延時工資外，其餘均屬平日工資，「公里獎金」、「載客獎金」不能約定作為延時工資計付之項目；客運業非勞基法第84條之1規定行業別，被上訴人要求駕駛員輪班而未給予法定例假，應依工作規則第20條、第24條、第36條規定，給付短計平日及休假延時工資等語。被上訴人則抗辯：「老殘票格津貼」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，已依系爭待遇表計付上訴人未低依基本工資計算平日及例假日延時工資，自屬有效等語。查：

⑴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。計算延長工時之工資，係以平日工資為給付標準，所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常工作時間因工作而獲得之報酬（勞基法施行細則第11條前段規定參照），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）。上訴人非屬適用勞基法第84條之1之工作者，則擔任客運駕駛員之上訴人，其平日延時工時及休息日之工資應依勞基法第24條規定計付。是兩造雖約定薪資依系爭待遇表計付，惟依系爭待遇表所示，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，上開給付名目是否符合「勞務對價性」及「經常性給付」要件，如屬於平日正常時間應獲之工資，依前揭說明，自不因兩造以延時工資為給付之名稱，而改易其性質。是應逐項審認後，再據以計算上訴人正常工作時間所得之報酬，以計算其平日每小時工資額，進而依勞基法第24條第1項各款規定核計延長工時之工資，以確認有無差欠。

⑵被上訴人給付上訴人之薪津明細中，兩造不爭執「本俸」、「生活津貼」、「伙食津貼」均為工資性質（見本院卷㈡第564頁），給付不因有無延時而有所差異，均應計入平日工資。依兩造系爭待遇表之約定，應否將「行車獎金」、「服務獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」等其他津貼、「公里獎金」、「載客獎金」等項計入平日工資，茲就其性質分述如下：

①「行車獎金」係於駕駛員愛護車輛，注意行車安全等情事發生，「服務獎金」則於駕駛員符合安全服務指標，無交通違規，未被投訴、無抽煙、且服裝儀容整潔，被上訴人即會給付等情，為被上訴人自陳在卷，並有加發服務獎金函文可按（見本院卷㈡第566、567頁、原審卷㈠第159頁）。此等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，故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，應認屬於工資。

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㈠第161至169頁）。可知「偏遠路線津貼」係以駕駛員行駛偏遠路線公里數加給一定比例之津貼，與提供勞務時間及勞務內容有關而具有對價性，且於該固定路線為經常性給付，亦認屬工資。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）。被上訴人亦不否認係行駛於固定路線所為經常性給付（見本院卷㈣第130頁），自屬平日工資之一部分。

③「老殘票格津貼」部分：

依系爭待遇表備註欄記載：敬老及殘障人員乘車以每票格0.8元計支（見原審卷㈠第161至169頁）。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，亦屬工資，且兩造並未約定係包含延時部分之給付，自應計入平日工資。

④「公里獎金」、「載客獎金」部分：

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175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㈠第193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（見原審卷㈠第295頁）各等詞，參互以觀，可知公里獎金及載客獎金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工資之報酬。又被上訴人已自承：因公里獎金、載客獎金按月計付，並非每日計付，已無從再將其區分係每月正常工作時間或延長工作時間所為之給付（本院卷㈢第409頁、卷㈣第107、108頁）。惟參酌被上訴人所提出上訴人於103年1月1日至107年12月31日工時統計（見本院卷㈡第23至202頁），計算上訴人各月之每日平均工作時間（見本院卷㈣第201、202頁），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。

⑤至其餘薪津明細表中之其他給付項目，被上訴人未具體說明各該項目給付內容之依據，或係偶而發放，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準此，被上訴人發給上訴人自103年1月至107年12月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「應稅加班津貼」、「免稅加班津貼」、「公里獎金」、「載客獎金」為延時工資，基此分別其薪資中原屬平日工資、延時工資之金額，即各如附表一、二、三平日工資（原案）、延時工資（原案）欄所示，再以每月「公里獎金」、「載客獎金」按其當月每日延長工作時間與正常工作時間比例計算其延時工資，其餘給付即為其平日工資，將此部分「公里獎金」、「載客獎金」計入平日工資，計算薪資結構中之平日工資及延時工資，即各如附表一、二、三平日工資（調整後）、延時工資（調整後）欄所示。

3.上訴人平日工時及延時工時部分：

上訴人主張：被上訴人統計其出勤工時，僅以車輛運轉時間計算，將所有熄火時間扣除，有短計延時工時；本件請求期間，除被上訴人未能提出每日行車紀錄單及行車紀錄圖部分（張立宗、馮金國、徐永霖各如上證24、25、26表格僅以總工作時數列載部分，見本院卷㈠第477至512頁），依被上訴人提出之工時統計表為據，每日逾10小時加計1小時待命工時，10小時以上加計2小時待命工時為其工作時數；其餘依被上訴人提出行車紀錄單及行車紀錄圖（即大餅）部分，以當次大餅最內圈波動（發動）起始為上、下班時間，而非以外圈（行駛）為據，作為其前置及後置工作時間，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；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，兼參考上班打卡時間、行車紀錄圖，再加計約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。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㈨第7、139、271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㈢第50、51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㈠第137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（見原審卷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（見原審卷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（見原審卷㈨第7、139、271頁、原審卷㈢㈣㈤㈥㈦㈧㈩㈠㈡㈢㈣㈤㈥㈦㈧㈨㈩㈠㈡㈢㈣㈤㈥所附各日行車紀錄

單、本院證物卷①第5至301頁、卷②第5至245頁、卷③第5至256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。

⑵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㈡第59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。上訴人執此請求調查該外圈是否係於行駛時速超過20公里始會波動，亦難證明上訴人所述工時為真，應無必要。

⑶上訴人主張被上訴人苛扣其趟次待命工時及前置、後置作業時間。茲分述如下：

①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㈠第245至251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㈠第259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（見原審卷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（見原審卷㈢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㈠第199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㈠第203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㈠第275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。

②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（見原審卷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至時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（見原審卷㈠第209、245、259頁）各等語，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。

⑷上訴人固主張：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㈠第132至133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㈠第133、135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㈠第351、352、356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108年1月17日提起本件訴訟（見原審卷㈠第3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103年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。

⑸準此，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，就其平日延長工作時間，以附表一、二、三調整後之平日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，按如附表四、五、六「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）」欄所示計算該部分之延長工時之工資。

4.上訴人另主張被上訴人例假及國定假日工時部分：

上訴人主張：其自103年間起每月僅休假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。惟：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㈠第21、22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㈠第441頁），上訴人請求該等日數應加計1日工資，經計算如附表四、五、六「例假加班天數」欄所示。

5.基上，依上訴人如附表一、二、三所示調整後之平日工資，依勞基法第24條、第39條規定計算平日及例假日延時工資如附表四、五、六「加班費（合計）」欄所示，再扣除附表一、二、三調整後之延時工資（即扣除公里獎金、載客獎金屬平日工資部分），即為應給付上訴人之加班費差額（各月差額詳如附表四、五、六「加班費差額」欄所示）。是上訴人請求被上訴人給付張立宗、馮金國、徐永霖短付延時工資依序為37萬8933元、40萬9544元、17萬3309元，逾此範圍之請求，即屬無據。

6.上訴人復主張：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㈠第104至106頁）。惟：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，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，僅係認定「公里獎金」、「載客獎金」不得約定為延時工資等情，足見系爭待遇表約定並非全部無效，僅係於違反法令部分予以調整以符法令。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工資云云，尚無足採。

㈡上訴人請求特別休假工資部分：

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）。

2.103年、104年特別休假部分：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（見原審卷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，是上訴人請求此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103、104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1000元，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢），乃額外之約定，縱未按工資發給，亦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103年、104年特別休假未休日數工資差額，為無理由。

3.上訴人主張被上訴人短付105年至107年特別休假工資部分，依前開說明，勞工得於次年即106年至108年間請求雇主給付未休畢特別休假日數之工資。又渠等各該年度終結，即各該年12月正常工作時間工資，依前揭說明，不包括「免稅、應稅加班津貼」、及「公里獎金」、「載客獎金」按比例屬於延時工資之部分。查：

⑴張立宗105年、106年、107年各有10日、14日、15日特別休假日未休，其105年12月、106年12月、107年12月調整後之平日工資依序為4萬3767元、3萬5328元、3萬6989元（參附表一），依上規定換算後，每日給付之金額各為1459元（計算式：43,767÷30＝1,459，小數點以下四捨五入，下同）、1178元（計算式：35,328÷30＝1,178）、1233元（計算式：36,989÷30＝1,233），張立宗於105年、106年、107年得請求雇主給付特別休假工資各為1萬4590元（計算式：1,459×10＝14,590）、1萬6492元（計算式：1,178×14＝16,492）、1萬8495元（計算式：1,233×15＝18,495），被上訴人依系爭休假細則按日以1000元計算，已分別給付張立宗1萬元、1萬4000元、1萬5000元，有薪津明細表可按（見原審卷㈨第133、135、137頁），張立宗得尚請求特別休假工資差額為1萬577元（計算式：14,590＋16,492＋18,495－10,000－14,000－15,000＝10,577）。

⑵馮金國105年、106年、107年各有10日、14日、15日特別休假日未休，其105年12月、106年12月、107年12月工資依序

為3萬2070元、2萬6881元、2萬9498元（參附表二），經換算每日給付之金額各為1069元（計算式：32,070÷30＝1,069）、896元（計算式：26,881÷30＝896）、983元（計算式：29,498÷30＝983），其於105年、106年、107年得請求雇主給付特別休假工資各為1萬690元（計算式：1069×10＝10,690）、1萬2544元（計算式：896×14＝12,544）、1萬4745元（計算式：983×15＝14,745），被上訴人分別給付馮金國1萬元、1萬4000元、1萬5000元，有薪津明細表可按（見原審卷㈨第265、267、269頁），馮金國106年、107年並無特別休假工資差額可請求被上訴人給付，105年則尚可請求差額690元（計算式：10,690－10,000＝690）。

㈢徐永霖105年、106年、107年各有8日、13日、3日特別休假日未休，其105年12月、106年12月、107年12月工資依序為3萬8647元、3萬3490元、3萬5331元（參附表三），經換算每日給付之金額各為1288元（計算式：38,647÷30＝1,288）、1116元（計算式：33,490÷30＝1,116）、1178元（計算式：35,331÷30＝1,178），其於105年、106年、107年得請求雇主給付特別休假工資各為1萬304元（計算式：1,288×8＝10,304元）、1萬4508元（計算式：1,116×13＝14,508）、3534元（計算式：1,178×3＝3,534），被上訴人給付各該年度不休假獎金8000元、1萬3000元、3000元（見原審卷㈨第399、401、403頁），徐永霖尚得請求特別休假工資差額為4346元（計算式：10,304＋14,508＋3,534－8,000－13,000－3,000＝4,346）。

㈢本件上訴人依兩造間約定給付之延時工資及特別休假工資，係因兩造歷年將屬於工資項目之公里獎金、載客獎金約定為延時工資，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，分別算定屬於平日及延時工資性質部分，致經計算後之平日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。

七、準此，張立宗得請求被上訴人給付延時工資37萬8933元、特別休假工資1萬577元，共計38萬9510元（計算式：378,933＋10,577＝389,510）；馮金國得請求被上訴人給付延時工資40萬9544元、特別休假工資690元，共計41萬234元（計算式：409,544＋690＝410,234）；徐永霖得請求被上訴人給付延時工資17萬3309元、特別休假工資4346元，共計17萬7655元（計算式：173,309＋4,346＝177,655）。又按給付無確定期限者，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。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5%，民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件兩造勞動契約並未終止，上訴人請求被上訴人給付延時工資、特別休假工資有理由部分，屬不確定期限債權，且以支付金錢為標的，上訴人請求自起訴狀繕本送達翌日即108年5月14日（原審卷㈠第95頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

八、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第38條、第39條之規定，請求被上訴人給付張立宗38萬9510元、馮金國41萬234元、徐永霖17萬7655元，及自108年5月14日起至清償日止，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、3、4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。徐永霖依上開規定，追加請求被上訴人給付1萬4210元部分，為無理由，應予駁回，追加之訴既經駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

九、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。

十、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，上訴人追加之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　16　　日

勞動法庭

審判長法　官　李媛媛

法　官　賴秀蘭

法　官　陳筱蓉

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，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　　112　　年　　5　　月　　16　　日

書記官　陳珮茹