

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第26號

上訴人 吳家榮

訴訟代理人 柯劭臻律師

被上訴人 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 蔡順雄律師

複代理人 吳承軒律師

訴訟代理人 鄭凱威律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年1月12日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第432號第一審判決提起上訴，本院於115年5月20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，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳拾陸萬陸仟柒佰壹拾捌元，及自民國一百零九年五月二十九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、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之十四，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人法定代理人原為陳麒盛，嗣變更為王雅萱，經其具狀聲明承受訴訟，有被上訴人公司變更登記表、民國112年6月29日民事聲明承受訴訟狀可稽（見本院卷三第3至12頁），核與民事訴訟法第175條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自100年5月7日起受僱於被上訴人擔任大客車駕駛員。被上訴人未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給

01 付伊延長工時工資（下稱加班費，含平日假日）、特別休假
02 （下稱特休）未休工資，延長工時超過法定上限，更換班次
03 無連續11小時休息時間，每7日未有2日休息作為例假，違反
04 勞動法令及被上訴人工作規則（下稱工作規則）。伊自得依
05 工作規則第15、25、26、27條、勞基法第24條、第37條、第
06 39條規定，請求104年4月至109年3月之加班費新臺幣（下
07 同）149萬9,211元；依工作規則第30條及勞基法第38條，請
08 求105年至108年共30.5天特休未休工資1,386元。伊已於109
09 年3月31日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造
10 間勞動契約，被上訴人應依工作規則第9條及勞工退休金條
11 例（下稱勞退條例）第12條規定，給付伊資遣費41萬0,801
12 元。爰依上開規定，求為命被上訴人給付191萬1,398元（14
13 9萬9,211元+1,386元+41萬0,801元），及自勞資爭議調解
14 不成立翌日之109年5月29日起加付法定遲延利息之判決（原
15 審原告陳家良提起上訴後，已於115年1月29日成立調解，非
16 本院審理範圍）。

17 二、被上訴人則以：伊基於行業及駕駛員工作特性，與工會、勞
18 工局討論及實際測定後，以平均合理之固定時間計算標準區
19 間工時，並經交通部公路總局（下稱公路總局）核定，無違
20 反勞基法之強制規定，依經勞資會議通過之駕駛員獎金計算
21 說明（下稱系爭獎金說明），計算工時（區間工時+調車工
22 時+排車工時，加計待命工時及出、收班各20分鐘）、工資
23 及各項獎金，為上訴人任職時所知悉，未曾提出異議，堪認
24 兩造已達成合意。趟次間為上訴人可自由活動之休息時間。
25 駕駛工時加計出車收班時間各20分鐘，已足夠上訴人完成準
26 備、整理工作，伊未曾要求上訴人於班表所載之到班時間前
27 提前到班待命。另兩造約定因應運輸業之特殊狀況採預先排
28 班制，伊得調整休息日、例假及國定假日。又本薪、工時獎
29 金、考核獎金、趟次獎金為工資性質，其餘獎金或津貼為恩
30 惠性給予。伊並無延長工時超過法定上限、更換班次無連續
31 11小時之休息時間、短給加班費之情事，情節亦非重大，上

01 訴人不得終止兩造間勞動契約並請求資遣費。上訴人自任職
02 起或每月薪資或隔月20日之薪資單即知悉上開計算工時、工
03 資方式，其於109年3月31日始終止兩造間勞動契約，已逾30
04 日除斥期間等語，資為抗辯。

05 三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，聲明：

06 (一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人191萬1,398元，及
07 自109年5月29日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利
08 息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

09 四、兩造不爭執事項（見本院卷五第176、177、334頁）：

10 (一)上訴人自100年5月7日起受僱於被上訴人擔任大客車駕駛
11 員。

12 (二)上訴人於109年3月31日寄送台中民權路郵局第484號存證信
13 函予被上訴人，主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定終
14 止勞動契約，並請求發給資遣費、加班費、國定假日、休息
15 日、特休未休工資，被上訴人於同日收受。

16 (三)上訴人104年4月至109年3月工資清冊詳如被證9，內容如被
17 上訴人整理之被上證14薪資明細（見本院卷一第421頁）。

18 (四)上訴人領取之105年至108年特休代金詳如被證7。

19 (五)上訴人於109年4月29日申請勞資爭議調解，於同年5月28日
20 調解不成立（見原審卷一第35至36頁）。

21 (六)系爭獎金說明（見原審卷一第79至80頁）中所列超時加給、
22 國定假日加班費、休息日加班費都是超出正常工時之給付，
23 不計入平日工資額（見本院卷一第173頁）。

24 (七)上訴人不屬於適用勞基法第84條之1之工作者。

25 五、上訴人主張被上訴人短給加班費、特休未休工資，且延長工
26 時逾法定上限，更換班次未予連續11小時之休息時間，未使
27 伊每7日至少2日休息時間，違反勞動法令及工作規則，經伊
28 依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造勞動契約。爰
29 依勞基法第24條、第37條、第38條、第39條、勞退條例第12
30 條，及工作規則第9、15、25、26、27、30條規定，請求被
31 上訴人給付加班費149萬9,211元、特休未休工資1,386元、

資遣費41萬0,801元，共191萬1,398元本息等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲查：

(一)上訴人請求被上訴人給付加班費149萬9,211元，為無理由。

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號判決要旨參照）。查上訴人非屬適用勞基法第84條之1之工作者，則其擔任駕駛員，其平日延長工時及休息日、例假日及國定假日工作之工資應依勞基法第24條規定計付。

2. 依被上訴人90年7月17日通過之工作規則（下稱90年工作規則）第23條約定：「本公司員工之工資由勞資雙方議定之，但不得低於基本工資。工資之定義如左：...二、行車人員（駕駛員）：(一)本薪。(二)津貼：加班（勤）津貼、其他津貼。(三)獎金：全勤獎金、安全獎金、車輛清潔獎金、駕駛工時獎金、績效獎金」、107年5月3日修正工作規則（下稱107年工作規則）第16條約定：「本公司員工之工資由勞資雙方議定之，但不得低於基本工資。工資之定義如左：...二、行車人員（駕駛員）：(一)本薪。(二)獎金：工時獎金、趟次獎金、考核獎金」等語（見原審卷一第321頁、本院卷三第100頁）。再依被上訴人所提出於100年7月28日第4屆第1次勞資會議、100年10月6日第4屆第2次董事會通過，並於101年2月1日至106年8月1日經多次修正之系爭獎金說明，約定駕駛員駕駛工時、工資及各項獎金之計算方式說明，記載駕駛員本

薪分為6級，自19,000—21,000（每一級加400），駕駛工時為「全月累計時數＝區間工時＋純調車工時＋起迄調車工時＋核定工時」，「超時一（即介於8-10小時部分）」為每日駕駛工時＋出、收班各20分鐘，「超時二（即超過10小時部分）」為每日駕駛工時＋出、收班各20分鐘；「超時一」之超時加給為「每分鐘×（本薪＋工時獎金＋考核獎金＋趟次獎金＋包車加給）/30/8/60×4/3」，「超時二」之超時加給為「每分鐘×（本薪＋工時獎金＋考核獎金＋趟次獎金＋包車加給）/30/8/60×5/3」（見原審卷一第79至80、439至469頁）。堪認被上訴人因事業性質及駕駛員勞動態樣，為便利計算薪酬，避免計算加班費之繁雜，議訂前開勞動條件，倘無違反勞基法強制禁止規定，非不得為被上訴人與駕駛員間勞動契約之一部。

3. 上訴人受僱擔任被上訴人駕駛員時即已存在系爭獎金說明，被上訴人係依系爭獎金說明之項目按月給付上訴人薪資，此為上訴人所不爭執（見本院卷五第178頁），並有上訴人104年4月至109年3月工資清冊、薪資明細、上訴人不爭執內容之被上訴人製作之薪資明細可稽（見原審卷一第25至27頁、被證9光碟、本院卷一第292、421頁、兩造不爭執事項（三））。又審諸被上訴人提出之新進駕駛員職前訓練投影片文件（見本院卷一第283至290頁），及證人即上訴人公司五股站代理副站長林炳憲於本院109年度勞上字第167號給付工資等事件（下稱167號案件）證稱：伊於97年起受僱擔任被上訴人駕駛員，伊擔任駕駛員時有接受職前訓練，內容包含機械操作、室內行政、工資、工時、獎金計算說明等語（見本院卷一第196、197頁），足見被上訴人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。又細繹薪資明細內容，記載每月5日發給本薪，20日發給獎金，發放項目有本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金、節油獎金、服務費、無肇事獎金、公休出勤、免稅加班費、應稅加班費、待命津貼、車留津貼、配合調度獎金、專案獎金、手排津貼、敬業

01 津貼、季優良駕駛獎金、季優良員工獎金等項目，並於說明
02 欄記載總工時、駕駛工時、出車收班、超一加班（每日加班
03 在2小時以內）、超二加班（每日加班逾2小時以上）等時
04 數，各項給付名稱核與系爭獎金說明相同。被上訴人以系爭
05 獎金說明核給工資已行之有年，並於每月發給薪資時，提供
06 詳載項目及工時、加班時數之薪資明細予上訴人，上訴人於
07 每月領取薪資即得核對內容，卻長年持續領取薪資，未曾異
08 議，自非單純之沉默，足認兩造就被上訴人依系爭獎金說明
09 計算上訴人工時（含區間標準工時），並發給工資及加班費
10 之勞動條件已達成合意。

- 11 4. 上訴人以103年3月13日勞資會議，勞方代表未經全體勞工過
12 半數選任，議決之駕駛員獎金計算說明、標準區間工時亦未
13 經工會會員大會決議通過，為無效云云，為被上訴人所否
14 認。觀諸被上訴人100年7月28日第4屆第1次勞資會議第1案
15 即討論修正被上訴人公司駕駛員獎金制度案，說明第3點記
16 載：「修正方式...修正細項說明（如附件一）」，附件一
17 即「駕駛員獎金計算說明」，並決議通過；100年10月6日第
18 4屆第2次董事會議事錄亦記載駕駛員薪資制度經100年7月28
19 日第4屆第1次勞資會議通過；105年6月2日第5屆第4次勞資
20 會議第2案討論員工薪資結構事宜，就駕駛員起薪、考核獎
21 金、油耗獎金、趟次獎金等內容為修正；106年7月4日第5屆
22 第8次勞資會議第6、7案，就駕駛員全勤獎金及考核獎金均
23 有討論及修正，有會議記錄可參（見原審卷一第443、447至
24 449、460、461、467至469頁），堪認系爭獎金說明確經勞
25 資會議同意通過。上訴人空言主張勞資會議勞方代表未經全
26 體勞工過半數選任云云，未舉證以實其說，自不足採。上訴
27 人雖指摘被上訴人所提出之兩次勞資會議所議決之獎金計算
28 說明記載不一、薪資項目及計算方式不同云云。惟獎金計算
29 說明非不得修正，故100年間獎金計算說明制定後，因勞基
30 法有於105年12月21日修正，即增加所謂「一例一休」等之
31 規範，被上訴人乃配合勞基法之修正而修訂系爭獎金說明。

01 上訴人逕以各版本之系爭獎金說明內容略有出入，否認兩造
02 合意以系爭獎金說明為工時及工資之約定云云，實無可採。

03 5. 兩造不爭執真正之被證9光碟內容包含上訴人任職期間每日
04 之加班明細、平日加班、休息日加班費、國定假日加班費之
05 內容（即被上證15、16、17、19、20、30，電子檔為被上證
06 18光碟，見本院卷二第115至162、169至172、177至178、22
07 5至226、267至306頁、卷三第337至534頁）。依系爭獎金說
08 明、薪資明細及憑單工時明細（見原審卷一第25至27、79
09 頁、被證9光碟、本院卷三第337至534頁），可知上訴人駕
10 駛工時包含區間標準工時、調車工時、排車工時、延長工時
11 之「超時一」、「超時二」，另加計出、收班後各20分鐘。
12 上訴人則主張出車前、收班後作業時間均需60分鐘，趟次間
13 未超過1小時仍係工作時間，應計入工時云云。查：

14 (1)據證人林炳憲於167號案件證稱：公司關於區間工時與實際
15 行車時間之規定沒有改變，從臺北開到各地的工時都不一
16 樣，憑單上會有記載；出發站至到達站之區間標準工時係被
17 上訴人與工會、勞工局三方討論後報請公路總局核定，正常
18 行車狀況下，標準區間工時較實際行車時間寬鬆；現在車子
19 都有GPS，出發至到達之時間都能掌握，從GPS紀錄來看，實
20 際駕駛時間比區間標準工時短，如果某路線時間比較緊迫，
21 被上訴人與工會開會討論，也會實際派車出去測定駕駛工時
22 等語（見本院卷一第197至198、200頁）。另有被上訴人提
23 出之新進駕駛員職前訓練投影片資料（見本院卷一第283至2
24 90頁）為佐。可見被上訴人辯稱標準區間工時對勞資雙方均
25 有利，並無顯然較實際工作時間為少之情況，伊會對新進駕
26 駛員進行職前訓練，清楚告知駕駛員之工資、工時、獎金之
27 計算方式，應非子虛。又審諸被上訴人經營大眾運輸業，不
28 論日夜間或例休假日均須排班出車，以利大眾搭乘，且駕駛
29 員因行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交
30 通壅塞或其他原因，造成工時不易掌握。被上訴人基於其行
31 業及駕駛員工作之特性，與工會、勞工局討論及實際測定

01 後，以平均合理之固定時間計算標準區間工時，並未違反勞
02 基法關於工時、報酬計算之強制規定，非屬單方加重勞工責
03 任，或單方減輕雇主責任之條款，兩造勞動契約約定以標準
04 區間工時計算駕駛工時，於法並無不合。

05 (2)又據證人林炳憲於原法院112年度勞訴字第72號給付加班費
06 等案件證稱：駕駛員出車前準備工作是檢查三油、五水、胎
07 壓，正常程序不會超過15分鐘，加上從五股場開到圓山站之
08 時間，每個駕駛員都不一樣，正常狀況要40分鐘；末班車從
09 圓山站開回五股場到打卡下班，正常大概40分鐘，車輛開回
10 五股場以洗車機洗車體兩側約30秒，加上以人力分別刷洗車
11 頭及車尾，約需5分鐘，排隊等洗車時間要看回來時，等洗
12 車車輛多寡而定，證人翁山恩所述末班車開回五股場到打卡
13 下班，最快要2小時云云，是較極端之情形等語（見本院卷
14 四第303頁）；證人即被上訴人駕駛員曾元朋於167號案件證
15 稱：我們都住在宿舍，如果是7點40分發車，伊會提早到調
16 度室進行出班前之準備工作，包括酒測、量體溫、領當天駕
17 駛憑單、檢查車輛（引擎蓋打開檢查有無漏水或漏油、皮帶
18 有無太鬆、胎壓是否足夠等，時間約10至15分鐘）等語（見
19 本院卷一第189頁）。參諸上訴人提出之安全檢查表/返場報
20 告表/一級保養表中「返場報告」記載「請你將駕駛時所見
21 到、聽到、嗅到、感覺到或發生的事項於交班時登記於
22 下...」（見本院卷一第209頁），僅係要求駕駛員利用感知
23 到車輛之儀表燈光、引擎、轉向、煞車、傳動等設備記載，
24 並檢查有無旅客遺留物，其應檢查項目遠少於發車前之準備
25 工作，所需時間應低於發車前之檢查時間，至「一級保養」
26 應非駕駛員出車或收班所應進行之工作，此觀該段下方簽認
27 人員分別為場組長、工務員、技術員、技工班長，有別於
28 「安全檢查表」、「返場報告」段下方簽認人員為駕駛員即
29 明。則上訴人就被上訴人首班車出車前之準備工作及末班車
30 收班後之整理工作，各給予20分鐘之工作時間，應已足夠。
31 至證人曾元朋、林炳憲於167號案件雖均證稱：會提早1小時

到班等語（見本院卷一第189、199頁），惟其等既證稱發車前準備工作既僅須花費10至15分鐘，其等提早到班應僅能認定係其等自發性提早至工作地點，尚不能證明被上訴人要求其駕駛員應於出班前及收班後所為準備工作超逾20分鐘。是上訴人主張其每日工時，應各加計出車前準備時間、收班後完成收班作業各60分鐘云云，尚難憑採。

(3)證人林炳憲於167號案件證稱：被上訴人是規定發車前5分鐘到月臺，班次與班次間駕駛員得自由活動、休息，被上訴人並未要求比5分鐘以前更早到班待命；臺北到臺南伊以前跑過，停完車後伊可以自行活動等語（見本院卷一第198至199頁）；證人曾元朋於167號案件證稱：被上訴人未規定班次間空檔須待在車上，伊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小時則會回被上訴人停車場，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（見本院卷一第189至192頁）。可見駕駛員於趟次間之時間得自由休息、從事休憩活動或外出，不受被上訴人指揮監督以備隨時準備出車，與備勤時間或待命時間，應計入工作時間有別。駕駛員於車上用餐、休息乃預估趟次間時間長短所為權宜措施。上訴人主張趟次間休息時間均應計入總工時或僅能扣除趟次間超過30分鐘之休息時間云云，難認可取。

(4)據上，上訴人前開主張為不足採。是以，上訴人每日2小時內之加班時數、逾2小時之加班時數、每日駕駛工時，詳如被上證15超一加班、超二加班欄、被上證20當日駕駛工時欄所示（見本院卷二第115至162、267至306頁），堪以認定。

6. 觀諸上訴人薪資明細內容（見本院卷一第421頁），其每月領取之薪資包括本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金、公休出勤、免稅加班費、應稅加班費、節油獎金、服務費、無肇事獎金、待命津貼、車留津貼、配合調度獎金、專案獎金、季優良駕駛獎金、季優良員工獎金等項。兩造不爭執本薪、

01 工時獎金、考核獎金、趟次獎金，為平日工時工資，公休出
02 勤、免稅加班費、應稅加班費，為加班費（見本院卷四第17
03 頁、卷五第298、348頁）。其餘獎金或津貼，上訴人主張為
04 正常工時工資，被上訴人則抗辯為恩惠性給付。查：

05 (1)被上訴人辯稱無肇事獎金為駕駛工時達176小時，且無有責
06 肇事紀錄或危險駕駛之懲處紀錄，即予發給，有系爭獎金說
07 明、行車事故賠償配合措施說明（見原審卷一第80頁、本院
08 卷一第297至299頁）可稽；節油獎金係依節油獎金實施辦
09 法，為節省油耗，於駕駛員省油率達一定之比例，且每月工
10 時達176小時以上之給予（見原審卷二第329、330頁）；專
11 案獎金為駕駛員協助專案（如景點接駁等）所為之給予（見
12 本院卷五第300頁）。可見前開獎金係駕駛員執行駕駛勤
13 務，遵守節油標準、交通規則及相關規定，於每月工時達約
14 定之時數，無所列消極事由發生，或協助專案提供勞務，被
15 上訴人即會支付，應認具勞務對價性，為經常性給付，屬工
16 資無訛。

17 (2)被上訴人稱車留津貼係配合公司調派將行駛車輛留在他站，
18 搭乘公司班車返回所屬車站之給予；待命津貼係駕駛員配合
19 被上訴人之調度，在車站待命所給予之津貼；配合調度獎金
20 則每月發給500至1800元，係依駕駛員之主管考評及駕駛工
21 時決定是否發給；手排津貼，依伊內部簽呈（見本院卷三第
22 535頁），如當日駕駛員所駕駛之車輛為手排車，為體恤員
23 工，以每小時7元核算手排津貼；服務費係指上訴人支援專
24 案或包車，由乘客給予上訴人之小費，並經由伊轉交，系爭
25 獎金說明記載「遊覽車駕駛員服務費：費用不定由遊覽部視
26 車單決定」（見原審卷一第79頁）；敬業津貼係為體恤駕駛
27 員配合調派行駛市公車及一般公路，依據其配合程度給予敬
28 業津貼（見本院卷三第537、538頁）。足見車留津貼、待命
29 津貼、配合調度獎金、手排津貼、敬業津貼係被上訴人基於
30 人力調度及經營之目的而另外發給，具有恩給性質，服務費
31 則係乘客給予之小費，與駕駛員所提供勞務難認有對價性，

01 應非屬工資之一部。

02 (3)被上訴人辯稱上訴人領取之季優良駕駛獎金、季優良員工獎
03 金，係依員工身分（駕駛或其他一般員工）每季依據獎勵紀
04 錄篩選並召開會議評議後給予（見本院卷一第294頁）。則
05 被上訴人依上訴人之表現經評比而給付季優良駕駛獎金、季
06 優良員工獎金，屬獎勵性之給與，與上訴人勞務無對價關
07 係，自不計入工資。上訴人泛稱只要執行駕駛符合優良駕駛
08 標準即可獲此獎金云云，惟所謂優良要與提供勞務間無直接
09 關聯。

10 (4)據上，上訴人104年4月至109年3月每月領取薪資內容如被上
11 證14（見本院卷一第421頁），其中屬平日正常工時工資者
12 為本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金、專案獎金、節油
13 獎金、無肇事獎金，屬加班費者為公休出勤、免稅加班費、
14 應稅加班費，整理如附表一。

15 7. 則被上訴人應給付之平日加班費，依附表二所示之工時（即
16 附表二超一加班、超二加班之加班分鐘數欄），再依附表1
17 所示之平日工資，以當月天數、正常工作時間8小時，換算
18 每小時薪資（即附表二時薪欄），以每小時工資除以60（即
19 附表二每分鐘薪資欄），分別乘 $4/3$ 、 $5/3$ 計算超一加班及超
20 二加班加班費，加總後即附表二應付加班費欄所示。被上訴
21 人每月所據以計算上訴人平日加班費之平日工資額，顯已高
22 於各年度法定基本工資，且其超時加給部分，其中超時一部
23 分乃以每日駕駛工時加待命工時加計出、收班各20分鐘，介
24 於8至10小時部分，以平日每分鐘工資額 $3/4$ 計算，另超
25 時二部分則以每日駕駛工時加待命工時加計出、收班各20分
26 鐘，超過10小時以上，以平日每分鐘工資額 $3/5$ 計算，核
27 均未低於上開各月法定基本工資加計加班費之總額，並無低
28 於勞基法所訂最低基本工資之情。

29 8. 上訴人另主張被上訴人給付休息日、例假及國定假日加倍工
30 資部分：

31 (1)105年12月21日勞基法修法前之例假日、國定假日之部分：

01 ①按勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。第36條所
02 定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工
03 資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工
04 資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同
05 意照常工作者，亦同。105年12月21日修法前勞基法第36
06 條、第39條定有明文。又事業單位得經勞資協商，調移特定
07 之國定假日至其他工作日實施，勞動部勞動條3字第1040132
08 623號函亦有明文（見本院卷三第69頁）。經過調移後之國
09 定假日當日即成為工作日，該日出勤不必加給工資。

10 ②依90年工作規則第26條、第27條約定：「本公司員工每七日
11 中至少應有一日之休息，作為例假。站車人員為配合大眾運
12 輸需要，其例假日得由勞資協商排定輪休之」、「左列紀念
13 日、勞動節日及其他由中央主管機關核定應放假之日期為休
14 假日，因均屬本公司運輸業務繁忙時間，為服務社會大眾行
15 旅，員工應業務要求需於該休假日工作，並加倍發給該日工
16 資」等語（見原審卷一第322頁）。又據證人林炳憲於167號
17 案件證稱：伊於97年進入公司擔任駕駛員，伊擔任被上訴人
18 公司駕駛員期間，會有一個調度表，每天都會知道班表，一
19 到兩天前就會知道，有時候三天前就會知道，基本上駕駛員
20 都會事先知道等語（見本院卷一第196至198頁），足見被上
21 訴人抗辯伊就駕駛員之工作採預先排班制，上訴人於實際駕
22 駛前即可知悉其班表，應屬有據。堪認兩造確已約定為因應
23 運輸業之特殊狀況而採行預先排班制，被上訴人得調整例假
24 日，則經調整後之例假日，即非屬例假日之性質。

25 ③上訴人主張被上訴人應依90年工作規則第27條規定給予國定
26 假日19天云云。惟依90年工作規則第27條約定：「左列紀念
27 日、勞動節日及其他由中央主管機關核定應放假之日期為休
28 假日，因均屬本公司運輸業務繁忙時間，為服務社會大眾行
29 旅，員工應業務要求需於該休假日工作，並加倍發給該日工
30 資：一、中華民國開國紀念日（元月一日）。二、中華民國
31 開國紀念日之翌日（元月二日）。三、農曆除夕。四、春節

(農曆正月初一至初四)。五、和平紀念日(二月二十八日)。六、革命先烈紀念日(三月二十九日)。七、婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓節前一日。)。八、民族掃墓節(農曆清明節為準)。九、勞動節(五月一日)。十、端午節(農曆五月五日)。十一、中秋節(農曆八月十五日)。十二、孔子誕辰紀念日(九月二十八日)。十三、國慶日(十月十日)。十四、臺灣光復節(十月二十五日)。十五、先總統蔣公紀念日(十月三十一日)。十六、國父誕辰紀念日(十一月十二日)。十七、行憲紀念日(十一月十二日)。十八、其他經中央主管機關指定者」等語(見原審卷一第322頁)，該條所列17款紀念日係例示。惟104年間中央主管機關就中華民國開國紀念日之翌日(元月2日)、革命先烈紀念日(3月29日)、孔子誕辰紀念日(9月28日)、臺灣光復節(10月25日)、先總統蔣公誕辰紀念日(10月31日)、國父誕辰紀念日(11月12日)及行憲紀念日(12月25日)，既未經中央主管機關指定為放假日(見本院卷二第309頁)，上訴人主張被上訴人未依90年工作規則給予伊應休未休加倍工資云云，自不足採。

④則被上訴人應給付之例假日、國定假日之加班費，即為附表三應休天數欄扣除實休天數欄之天數，乘以依附表四每日薪資欄(即附表一平日工資計算)，即附表三應付加班費欄。被上訴人已給付上訴人於調整後例假日或國定假日出勤之平日工資，或計付當日之加班費，如附表三被上訴人已付公休出勤獎金欄所示。

(2)105年12月21日修法後之休息日、例假日及國定假日部分：

①按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所

01 定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於
02 休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必
03 要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第36條第
04 1項、第4項、第37條第1項、第39條定有明文。

05 ②兩造間已約定為因應運輸業之特殊狀況而採預先排班制，已
06 如前述。佐諸被上訴人106年7月4日第5屆第8次勞資會議記
07 錄，除討論因應一例一休政策跨日班次隔日休半及收班制度
08 議案外，亦討論有關各站班次調度事宜，並決議原則應按輪
09 值表輪值，各單位應於每月月底前公告次月班表，務必公
10 平、公開排班，不可徇私，以維團體和諧等語（見原審卷二
11 第465、466頁），益徵被上訴人就駕駛員確係採行預先排班
12 制。被上訴人自得調整休息日、例假及國定假日，則經調整
13 過之休息日、例假及國定假日，即非屬休息日或例假及國定
14 假日之性質。

15 ③105年12月21日修法後採行一例一休制，勞基法之規定自優
16 於被上訴人90年工作規則第26、27條七日休一日為例假及表
17 列休假日之約定，故上訴人應休假之日數，自應適用勞基法
18 之規定。又依107年工作規則第20條第3項、第29條約定：

19 「員工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息
20 日至少應有4日」、「本公司依據內政部所訂應放假之紀念
21 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應
22 休假。因均屬本公司運輸業務繁忙時間，為服務社會大眾行
23 旅，休假日經勞資雙方協議同意後，得酌以調移，於休假日
24 工作，並加倍發給工資」等語（見本院卷三第101頁），亦
25 符合勞基法之規定，故依此計算修法後之休息日、例假及國
26 定假日應休之天數，即如附表四應休天數欄所示。又承前所
27 述，經調移之休息日、例假日或國定假日工資並無加倍發
28 給。依此被上訴人應給付之例假、國定假日之加班費，即為
29 附表四出勤天數假日欄之天數，乘以依附表四每日薪資欄，
30 如附表四應付加班費假日金額欄所示；休息日部分，則依休
31 息日之工作時數，區分工作時間2小時以內、超過2小時部

01 分，依勞基法第24條第2項規定計算，被上訴人應給付之休
02 息日出勤之加班費即為依附表四應付加班費休息日金額欄所
03 示。被上訴人已給付上訴人之加班費，如附表四已付加班費
04 欄所示。

05 9. 綜上，被上訴人應給付之加班費為附表二、三、四之應付加
06 班費欄所示金額合計共140萬4,902（912,011+149,330+120,
07 109+105,603+95,829+22,020=1,404,902），被上訴人已給
08 付上訴人部分加總為144萬0,336元（即附表二、三、四已付
09 加班費欄所示金額，903,341+141,574+142,255+121,619+10
10 6,385+25,162=1,440,336元），顯已逾前述應給付數額，則
11 上訴人主張被上訴人短少給付加班費149萬9,211元，為無理
12 由。

13 （二）上訴人得請求被上訴人給付特休未休工資142元。

14 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，
15 雇主應發給工資；此項所定雇主應發給工資之基準，為勞工
16 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
17 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
18 得之工資除以30所得之金額，勞基法第38條第4項前段、勞
19 基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目定有明文。

20 2. 上訴人主張被上訴人短付105年至108年之特休未休工資云云
21 （見本院卷五第355頁），為被上訴人所否認。查上訴人於1
22 05年至108年，特休未休日數依序為0.5日、13日、10日、7
23 日，被上訴人則依序已給付578元、1萬3,404元、1萬1,558
24 元、8,738元，有兩造不爭執之特休未休發放通知書可稽
25 （見原審卷一第165至168頁）。上訴人各該年度終結，即當
26 年12月之正常工作時間工資，而本薪、工時獎金、考核獎
27 金、趟次獎金、專案獎金、節油獎金、無肇事獎金即為正常
28 工時工資，已如前述，則前開年度12月之工資依序為3萬5,2
29 70元、3萬0,932元、3萬5,108元、3萬7,450元，有各該月份
30 薪津明細表可按。則被上訴人應給付之1日特別休假工資，
31 各為1,176元、1,032元、1,168元、1,248元，則上訴人得請

01 求之特休未休工資依序為588元（1,176×0.5）、1萬3,416元
02 （1,032×13）、1萬1,680元（1,168×10）、8,736元（1,248
03 ×7），扣除被上訴人前述已給付之代金，上訴人尚得請求14
04 2元（588元+1萬3,416元+1萬1,680元+8,736元－578元－
05 1萬3,404元－1萬1,558元－8,738元）。

06 （三）上訴人得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契
07 約。

08 1. 按勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數
09 不得超過84小時；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之
10 必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會
11 議同意後，得將工作時間延長之，雇主延長勞工之工作時間
12 連同正常工作時間，1日不得超過12小時。延長之工作時
13 間，1個月不得超過46小時，勞基法第30條第1項、第32條第
14 1項、第2項定有明文。再者，雇主違反勞動契約或勞工法
15 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，
16 勞基法第14條第1項第6款亦定有明文。

17 2. 觀諸被上訴人提出之加班明細（見本院卷二第161頁），可
18 知上訴人於109年3月2日加班時數（超一加班+超二加班）
19 為6小時54分，3月4日為4小時20分，3月8日為4小時44分，3
20 月10日為4小時25分，3月17日為4小時56分。又被上訴人駕
21 駛每日工時之計算方式係以上訴人各趟車之標準區間工時，
22 加計第一趟車駕車從停車場至發車站之起調工分，上訴人出
23 車前、收班後再各給予20分鐘之工時，到達站到停車場之迄
24 調工分（見本院卷五第266至268頁），審諸被上訴人提出之
25 出勤紀錄、憑單工時明細（見本院卷二第306頁、卷三第531
26 至533頁），前開日期總工分依序為894分、740分、764分、
27 745分、776分，確已超過12小時，核均違反1日最長工作時
28 數不得超過12小時之規定，足見被上訴人確已違反勞基法第
29 32條第2項工作時數之規定。而勞基法第32條有關工作時數
30 之規定，著重在確保勞工獲取充分休息時間，避免勞工工作
31 時間過長而損及健康或影響工作安全，與同法第24條有關延

01 時工資加給規定係在確保勞工經濟上權益不同，被上訴人違
02 反上開工作時數之規定，有損上訴人之健康或工作安全等權
03 益，不因已受領加班費即認上訴人未受損害。上訴人自得依
04 勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。而上訴人已於
05 109年3月31日依勞基法第14條第1項第6款規定，以存證信函
06 終止兩造間契動契約，被上訴人於同日收受等情，為兩造所
07 不爭，並有存證信函可稽（見原審卷一第31至34頁）。上訴
08 人於斯時終止勞動契約，並無逾30日除斥期間之問題。堪認
09 兩造間之勞動契約於109年3月31日合法終止。上訴人依勞基
10 法第14條第1項第6款規定終止勞動契約既有理由，則其就違
11 反勞動契約或勞工法令之其他事由或另依同條項第5款規定
12 終止勞動契約部分，本院不另論述。

13 （四）上訴人得請求被上訴人給付資遣費26萬6,576元。

- 14 1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
15 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
16 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
17 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
18 適用勞基法第17條之規定，此觀勞退條例第12條第1項即
19 明。次按「四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月
20 內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額…」、「依
21 本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均
22 不計入：一.發生計算事由之當日」，勞基法第2條第4款、
23 勞動基準法施行細則第2條第1款分別定有明文。
- 24 2. 查上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止兩造
25 間勞動契約，已如前述，則上訴人依勞退條例第12條第1項
26 規定請求被上訴人給付資遣費，自屬有據。又上訴人自100
27 年5月7日起受僱於被上訴人，計算至109年3月31日兩造勞動
28 契約終止之工作年資，為8年10月25日，新制資遣基數為4+
29 325/720【按新制資遣基數計算公式：〔年+（月+日÷當月份
30 天數）÷12〕÷2，即〔8+（10+25÷30）÷12〕÷2=4+325/72
31 0】。自109年3月30日回溯6個月（108年10月1日起至109年3

月30日)薪資總額除以總日數182日,上訴人於終止兩造間之勞動契約時1個月平均工資為5萬9,886元【〔64,973+64,133+66,345+61,451+54,790+(53,335元÷31×30)〕÷182×30=59,886】,其得請求被上訴人給付之資遣費為26萬6,576元【59,886×(4+325/720)=266,576】。

六、綜上所述,上訴人依勞基法第38條、勞退條例第12條第1項規定,請求被上訴人給付特休未休工資142元、資遣費26萬6,576元,合計26萬6,718元,及自終止勞動契約30日後之勞資爭議調解不成立翌日109年5月29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;逾此範圍之請求,則無理由,不應准許。原審就上開應准許部分,為上訴人敗訴之判決,尚有未洽,上訴意旨指摘原判決此部分不當,求予廢棄,為有理由,爰將原判決此部分改判如主文第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,並無違誤,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,爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 15 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 沈佳宜
法 官 陳筱蓉
法 官 陳 瑜

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

01 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
02 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
03 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
04 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
05 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
06 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
07 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 115 年 7 月 15 日

09 書記官 林吟玲