臺灣高等法院民事判決

112年度勞再易字第11號

再審原告　桃園汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱政超（即超強投資有限公司代表人）

000000000000000000

訴訟代理人　宋嬅玲律師

複代理人　魏意庭律師

再審被告　郭序泰

林世豐

周鴻俊

上列當事人間請求給付工資等再審之訴事件，再審原告對於中華民國112年8月29日本院109年度重勞上字第59號確定判決提起再審之訴，本院判決如下：

主　文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

一、按再審之訴，應於30日之不變期間內提起。前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算，民事訴訟法第500條第1項、第2項前段定有明文。本件再審原告對本院109年度重勞上字第59號判決（下稱原確定判決）提起再審之訴，經查，原確定判決關於判命再審原告給付再審被告郭序泰、林世豐、周鴻俊（下分稱其名，合稱再審被告）各新臺幣（下同）31萬7036元、82萬6011元（14萬6436元+67萬9575元）、31萬5338元（按上述金額合計未逾150萬元）之部分，因再審原告不得上訴而確定，又原確定判決於民國112年9月8日送達再審原告，此有送達證書在卷可稽（見本院卷第213、215頁），嗣再審原告於同年10月4日向本院提起再審之訴，有本院收狀戳可稽（見本院卷第3頁），揆諸上開規定，未逾30日不變期間，是其提起本件再

審之訴，程序上合法，先予敘明【另關於郭序泰就其敗訴部分於法定期間提起第三審上訴部分，非本件審理之範圍，下不贅述】。

二、再審原告主張：

㈠原確定判決誤認再審原告不爭執再審被告主張之休假、國定假日出勤日數，以未經再審原告不爭執之事實作為判決基礎，違反民事訴訟法第279條第1項、第280條第1項關於自認之規定及最高法院26年上字第805號民事判例之意旨，有民事訴訟法第496條第1項第1款規定適用法規顯有錯誤之再審事由。

㈡原確定判決混淆誤認勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1之意旨，以再審被告（再審之訴狀誤載為再審原告）非勞基法第84條之1工作者為由，兩造不得以再審原告所訂行車人員待遇一覽表（下稱系爭待遇表）約定公里、載客獎金為加班費；復未依勞基法第21條審酌勞雇另行議定工資（含加班費），即約定公里、載客獎金為加班津貼之一部分，只要不低於法定基本工資即與法無違，約定有效，卻自行創設出各月之每日平均工時之公式，將公里、載客獎金依比例計入正常工時工資，再以此數額依勞基法第24條計算加班費；且因此誤認再審原告未依約全額給付工資，遽認林世豐依勞基法第14條第1項第5款規定終止契約及請求資遣費為有理由，違反勞基法第84條之1、第21條第1項、第24條之意旨，而有民事訴訟法第496條第1項第1款規定適用法規顯有錯誤之再審事由。

㈢原確定判決肯認兩造就工資及延時工資之勞動條件已達成合意，卻未說明系爭待遇表約定有何違法，即探究公里、載客獎金之性質，將公里、載客獎金依比例計入正常工時工資計算時薪，有判決理由與主文顯有矛盾之違誤，而有民事訴訟法第496條第1項第2款之再審事由。

㈣此外，縱認原確定判決將公里、載客獎金依比例計入正常工時工資以計算加班費差額為有理由，然原確定判決於計算再

審原告應給付之加班費差額，逕行扣除加班費差額欄位中計算結果呈現為負數之金額，憑空認定再審原告有主張抵銷之意思表示，違反民法第334條、第335條關於抵銷之規定，而有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由。

㈤爰依民事訴訟法第496條第1項第1款、第2款規定，提起本件再審之訴，並聲明：1.原確定判決不利於再審原告部分（即原確定判決主文第二項），及命再審原告負擔訴訟費用之裁判均廢棄。2.上開廢棄部分再審被告第二審之訴駁回。

三、本件未經言詞辯論，無再審被告之聲明及陳述。

四、本院之判斷：

㈠按再審之訴顯無再審理由者，得不經言詞辯論，以判決駁回之，民事訴訟法第502條第2項定有明文。又民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，係指確定終局判決為確定事實而適用法規，或就所確定之事實而為法律上判斷，顯有不合於法律規定，或與司法院解釋或憲法法庭裁判顯有違反者而言。並不包括裁判不備理由、取捨證據失當、調查證據欠周、漏未斟酌證據、認定事實錯誤等情形在內（最高法院113年度台聲字第188號裁定意旨參照）。再者，民事訴訟法第496條第1項第2款規定所謂判決理由與主文顯有矛盾，係指確定判決依據當事人主張之事實，認定其請求或對造抗辯為有理由或無理由，而於主文為相反之諭示，且其矛盾為顯然者（最高法院113年度台再字第5號判決意旨參照）。

㈡關於本判決二之㈠再審事由部分：

1.按「當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之」、「當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限」，民事訴訟法第279條第1項、第2項、第280條第1項分別定有明文。

2.原確定判決就再審被告請求再審原告給付例假及國定假日工資部分，係認定：「上訴人（按：即再審被告）主張：其每月僅休假4日，被上訴人（按：即再審原告）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。」等語（見本院卷第45至46頁），可知原確定判決不採再審原告主張之休假日計算方式（即以當月應休假日數扣除實際休假日數計算），而係認定再審被告之出勤日既屬例假、國定假日，即應依勞基法第39條規定給付加倍工資，乃以再審原告所不爭執再審被告於例假、國定假日之「出勤日數」，進而計算再審原告應給付再審被告之例假、國定假日工資，縱原確定判決誤認例假日、國定假日之出勤日數之事

實存在，亦屬認定事實錯誤範疇，況再審原告既在原確定判決中抗辯例假或國定假日未休而提供勤務之日已依系爭待遇表計算完畢等語，依民事訴訟法第279條第2項，亦有自認之效力。是再審原告主張原確定判決適用民事訴訟法第279條第1項、第280條第1項規定顯有錯誤云云，自非可採。另最高法院26年上字第805號民事判例非屬民事訴訟法第496條第1項第1款所規定之法規，是再審原告執此主張原確定判決具有同法第496條第1項第1款所規定之再審事由，亦無理由。

㈢關於本判決二之㈡再審事由部分：

1.按勞基法第21條第1項規定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」、第84條之1規定「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉」。查原確定判決記載：「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。…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。…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。…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』。…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。…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，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…三之一、四之一所示」等語（見本院卷第33至34、36至38頁），乃認定兩造約定以系爭待遇表之內容計發再審被告之薪資，依兩造約定計發公里獎金、載客獎金之內容，駕駛員在平日正常工作時間及延長工作時間，皆可獲得按約定計算之公里獎金、載客獎金，故其性質部分（正常工時8小時內）屬平日工資，部分（超過8小時部分）屬延時工資，應按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（見本院卷第61至71頁原確定判決附表二之一、三之一、四之一）。原確定判決復據上調整計得101年9月至106年8月各月份之「約定平日正常工時工資」如其附表二之二、三之二、四之二所示（見本院卷第73至78頁），再據以計算平日正常工時之時薪，進而依勞基法第24條第1項規定計算加班費差額如原確定判決附表二之三、三之三、四之三所示（見本院卷第79至84頁），均屬認定事實、證據取捨之範圍，且核無違反勞基法第84條之1、第21條規定。

2. 再審原告雖稱特殊行業（即勞基法第84條之1公告之行業）所得以排除不受勞基法第30、32、36、37、49條之限制者，係關於工作時間之規定，非關於工資之約定，原確定判決混淆誤認勞基法第84條之1之意旨，以再審被告非勞基法第84條之1工作者為由，認兩造不得以系爭待遇表約定公里、載客獎金為加班費，適用勞基法第84條之1顯有錯誤云云，惟

原確定判決上開提及上訴人非屬適用勞基法第84條之1之工作者，應係在確認再審被告之每日正常工時應適用勞基法第30條第1項「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時」之規定，進而依勞基法第24條規定，就超過每日8小時正常工時以外之延長工時計算加班費，尚非認為勞雇雙方不得議定工資。再審原告上開指摘，應有曲解。

3. 再審原告復指稱系爭待遇表記載公里獎金、載客獎金為加班津貼之一部，表示兩造就加班費之計算方式已達成合意如系爭待遇表所示，原確定判決未適用勞基法第21條審酌兩造約定公里獎金、載客獎金為加班津貼之一部，忽略兩造約定之工資（含加班費）之計算結果未低於法定基本工資即與法無違，卻將公里獎金、載客獎金依比例計入正常工時工資，自行創設出各月之每日平均工時之公式，再以此數額依勞基法第24條計算加班費，違反勞基法第21條第1項規定云云。惟依兩造所合意之公里獎金、載客獎金之計發方式，該等獎金之性質包括正常工時工資及延長工時工資，並非純然屬延時工資之加班費性質，此經原確定判決闡明如上，原確定判決並謂「…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」等語（見本院卷第39頁），可知原確定判決係認定兩造合意以系爭待遇表之具體「內容」計發薪資，並非就公里獎金、載客獎金屬加班費之性質一節已達成合意，而公里獎金、載客獎金之性質部分為正常工時工資、部分為延長工時工資，故以此事實為據而計得「約定平日正常工時工資」，再進而依勞基法第24條第1項規定計算加班費差額。再審原告上開指摘，實係就原確定判決所認定「約定平日正常工時工資」數額之事實認定問題為爭執，並無適用法規顯有錯誤之情事。

4. 此外，再審原告所提之最高法院94年度台上字第182號判決、110年度台上字第2920號判決、本院109年度勞上字第140號判決（見本院卷第109至160頁）或其他裁判之事實認

定或法律見解，縱與原確定判決有所不同，亦非屬民事訴訟法第496條第1項第1款之適用法規顯有錯誤。

㈣關於本判決二之㈢再審事由部分：

再審原告稱原確定判決未交代說明系爭待遇表約定有何違法，即逕探究公里、載客獎金之性質，進而將公里、載客獎金依比例計入正常工時工資計算時薪，此與原確定判決肯認兩造就工資及延時工資之勞動條件已達成合意一節彼此相互抵觸，不能並存，而指摘原確定判決有判決理由與主文顯有矛盾之違誤云云。惟查原確定判決於理由項下認定就再審被告請求如該判決附表一所示平日及假日超時工資部分，於該判決附表一之一所示金額為有理由，逾此範圍之請求無理由；就再審被告請求如該判決附表一所示特別休假未休工資部分，為無理由；就林世豐請求如該判決附表一所示資遣費部分，於67萬9575元之範圍內為有理由，逾此範圍之請求無理由；亦即認定再審被告之上訴為一部有理由，一部無理由，並於主文諭示原判決部分廢棄，改命再審原告應給付再審被告各如原確定判決附表一之一所示之本息，駁回再審被告其餘之上訴（見本院卷第25、46至53頁），依前開說明，並無判決理由與主文顯有矛盾之情形，再審原告上開所述，實係關於原確定判決是否理由不備或理由矛盾之指摘，與判決理由與主文是否矛盾無涉，自無理由。

㈤關於本判決二之㈣再審事由部分：

1. 按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前項特約，不得對抗善意第三人」、「抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。前項意思表示，附有條件或期限者，無效」，民法第334條、第335條分別定有明文。

2. 原確定判決關於計算再審原告應給付再審被告之加班費差額部分，查郭序泰、林世豐、周鴻俊於前訴訟程序主張再審原

告分別短付加班費202萬3797元、105萬6260元、231萬0505元（見本院卷第52、53頁之原確定判決附表一），為再審原告所否認，經原確定判決以其調整計得之101年9月至106年8月各月份之「約定平日正常工時工資」，據以計算平日正常工時之時薪，進而依勞基法第24條第1項規定計算各月份應付加班費，再扣除再審原告已給付再審被告之加班費，計得再審原告應給付再審被告之加班費差額分別為31萬7036元、14萬6436元、31萬5338元（見本院卷第53頁之原確定判決附表一之一）。至原確定判決附表二之三、三之三、四之三「加班費差額」欄所示其中某幾個月份欄位呈現為負數部分（見本院卷第79、81至84頁），僅係原確定判決在說明依前述認定標準計得之31萬7036元、14萬6436元、31萬5338元之計算過程而已，其將101年9月至106年8月各月份所得數額加減運算合計出總數，自無待兩造另為抵銷之意思表示。再審原告就上開計算過程中之負數部分，主張原確定判決未經其為抵銷之意思表示即逕為扣除，違反民法第334條、第335條關於抵銷之規定云云，容有誤會。

五、綜上所述，再審原告依民事訴訟法第496條第1項第1款、第2款提起再審之訴，顯無理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回。

六、據上論結，本件再審之訴為顯無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　13　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　宋泓璟

法　官　戴嘉慧

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　14　　日

書記官　莊昭樹