臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度士勞簡字第34號

原　　告　謝隆昌
被　　告　指南汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇峯
訴訟代理人　李永裕律師
複　代理人　彭祐宸律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟壹佰元由原告負擔。

事實及理由要領

一、原告主張：原告受僱於被告擔任單班排班司機一職起，工作條件每月新臺幣（下同）7 萬5,000 元，月休4 天，單班排班為每天4 趟排班，每日固定行駛目標里程185.2 公里，然原告每日4 趟車次實際駕駛手握方向盤12小時、工作時間16個小時，已超時工作，致原告於民國99年4 月15日因過勞喪失意識肇事，事後被告片面更改原告勞動條件，每日4 趟排班改為3 趟排班，致原告每月薪資減少，自106 年11月起至107 年4 月18日止計5 月又18日，減少薪資合計19萬8,591元，然原告並未拒絕第4 趟，仍全天給付勞動時間，被告不得以此作為減薪理由，乃依法提起本件訴訟等語，並聲明求為判決被告應給付19萬8,591 元，及自106 年12月15日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、被告則以：本件訴訟爭點是趟次減少與薪資有無關係，此與本院107 年度勞簡上字第27號（下稱前案）所爭執之事項相同，有爭點效適用，應受前案爭點效所拘束，而趟次與薪資有關，此已為前案判決所認定，且被告係經工運處裁罰後，才將原告從4 趟減為3 趟，原告主張無理由等語資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、本院得心證之理由

本件原告主張其於106年11月起至107年4月18日在被告公司任職期間，擔任單班排班司機，因排班自4趟改為3趟，致該期間之每月薪資均未達7萬5,000元等事實，為兩造所不爭執，堪信為真。惟原告主張其薪資固定為每月7萬5,000元，被告應給付該期間之薪資差額共19萬8,591元乙情，則為兩造所爭執，被告並以上開情詞置辯，茲審認如下：

(一)按除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力。民事訴訟法第400條第1項定有明文。又民事訴訟法第400條第1項規定確定判決之既判力，惟於判決主文所判斷之訴訟標的，始可發生。若訴訟標的以外之事項，縱令與為訴訟標的之法律關係有影響，因而於判決理由中對之有所判斷，除同條第2項所定情形外，尚不能因該判決已經確定而認此項判斷有既判力（高法院73年台上字第3292號裁判意旨參照）。所謂之「爭點效」，係指法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果所為之判斷結果，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷而言，其乃源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理而來。是「爭點效」之適用，除理由之判斷具備「於同一當事人間」、「非顯然違背法令」及「當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷」等條件外，必須該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證，一如訴訟標的極盡其攻擊、防禦之能事，並使當事人適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，前後兩訴之標的利益大致相同者，始應由當事人就該事實之最終判斷，對與該重要爭點有關之他訴訟負結果責任，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院96年度台上字第307號裁判意旨參照）。

(二)經查，原告前以其受僱於被告擔任司機一職起，約定每日4

趟車次，每月月薪可達7 萬5,000 元，然每日4 趟車次工時超過10小時，致其99年間因過勞而肇事，被告始向勞動部陳情，被告竟於106 年5 月23日翌日起改為3 趟車次，片面更改不利之勞動條件，致原告每月薪資減少，自106 年5 月1 日起至106 年10月31日止，欠差薪資合計14萬1,007 元，而提起訴訟請求被告給付106 年5 月1 日起至同年10月31日止共14萬1,007 元之薪資差額，由本院以107 年度勞簡字第1 號判決後，經上訴復由本院以107 年度勞簡上字第27號判決原告敗訴確定，有卷附之上開判決資料可參，核與本件請求之原因、事實、理由及爭點皆屬相同，所不同者僅請求之薪資期間。

(三)本院107 年度勞簡上字第27號判決以：「本件被上訴人（即原告）受雇擔任駕駛員，其薪資結構包含諸多項目，常因狀況不同致金額變動，難以固定金額計算薪資，經上訴人（即被告）訂定駕駛員薪資修正方案，以為計算薪資之基準，被上訴人亦長期按該方案受領薪資並無異議，則應認上訴人據此核計發給被上訴人薪資，即係依勞動契約約定給付，非可謂一因影響計算薪資之因素變動而減少，即係為不利於被上訴人之工資變更。被上訴人因系爭調動致實質薪資減少，係因公車行駛固定路線，行駛趟次直接影響里程，而上訴人為使被上訴人駕駛時間符合法令規定而調整減少趟次，致里程、延長工時均減少，依前揭約定之核算方法計算出之薪資因而減少，此乃薪資依據相同計算基準伴隨工作狀況不同所產生之應然變動，並非對勞動條件為不利變更，且系爭調動後，被上訴人之月薪仍達3 萬餘元，均高於斯時之法定基本工資，於法尚無不合。況依上開駕駛員薪資修正方案，可見僅單班（即4 趟）者得領取單延津貼，惟上訴人於106 年5 月24日起將被上訴人駕駛趟次改為3 趟後，然仍比照單班（即4 趟）之標準核發單延津貼予被上訴人，有薪資單可稽，是堪認上訴人已考量被上訴人及其家庭之生活利益，採取對被上訴人較有利之方式計算薪資，將系爭調動對被上訴人之工

資及勞動條件之影響降到最低。此外，系爭調動僅減少被上訴人駕駛趟次，因此縮短其駕駛時間，調動後之工作內容應為被上訴人體能及技術可勝任，亦無調動工作地點之情事，是上訴人因被上訴人違法超時駕駛，而為系爭調職，並未違反勞基法第10條之1 規定。」、「上訴人依法調整被上訴人行車趟次，減少延長工時，依該公司原計薪予被上訴人之標準，從優給付薪資，並無差欠應付工資，被上訴人主張依民法第487 條規定，請求上訴人給付因系爭調動造成之差欠工資共14萬1,007 元，即屬無據。」等理由，判決原告前案之請求敗訴確定，核與本件之當事人既屬相同、理由判斷亦非顯然違背法令，且同為前案重要爭點而經兩造充分攻擊防禦為完全之辯論，原告亦未提出足以推翻原判斷之新訴訟資料，於本件案件中自應受爭點效之拘束，本院亦不得為相反之判斷，故原告主張被告應給付自106 年11月起至107 年4 月18日止之薪資差額共19萬8,591 元，自無可採。

四、從而，原告依上開法律關係，訴請被告給付19萬8,591 元，及自106年12月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為原告敗訴之判決，並依職權確定訴訟費用為2,100 元（第一審裁判費）由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　9　　日

士林簡易庭　法　官　楊峻宇

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　9　　日

書記官　蘇彥宇