臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞簡上字第27號

上　訴　人　指南汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇峰
訴訟代理人　李永裕律師
複　代理人　楊上德律師
　　江俊傑律師
被　上訴人　謝隆昌

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國107年6月20日本院107年度勞簡字第1號第一審判決提起上訴，本院於108年4月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人給付，及其假執行之宣告暨訴訟費用部分均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

經廢棄之第一審訴訟費用及第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊自受僱於上訴人擔任客運駕駛起即跑「單班」，每日4趟車次，目標里程185.2公里，月薪約新臺幣（下同）7萬5,000元。因每日駕駛時間均超過10小時，致伊於民國99年間因過勞肇事，需對第三人負損害賠償責任，伊要求上訴人分擔賠償額遭拒，始向臺北市公共運輸處（下稱公運處）陳情，並無意更改勞動條件，詎上訴人竟以此為由，片面自106年5月24日起將伊每日駕駛趟次改為3趟，即所謂「雙班」，里程數僅有140餘公里（下稱系爭調動），造成伊每月薪資減少，自同年5月1日起至10月31日止共差欠工資14萬1,007元。為此，依民法第487條規定，請求上訴人給付14萬1,007元，及如附表所示利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語（原審判決駁回被上訴人其餘請求部分，未據聲明不服，不在本院審理範圍）。

二、上訴人則以：兩造未約定每日行車公里數、工時、最低趟次與薪資，被上訴人依勞動契約書第3條、工作規則第9條約定

，應聽從伊之合理調度、調派、指揮監督。伊因被上訴人曾多次表示駕駛時間超過10小時而過勞，並基此向主管機關舉發，經主管機關以被上訴人確有超時駕駛而對伊裁罰，於105年7月18日發文通知請被上訴人於7日內提出具體調整方式，被上訴人隨即以書面表明不接受減薪，然仍持續向主管機關陳情，致伊再於106年3月及同年4月遭裁罰，為避免被上訴人經常性投訴，伊始為系爭調動，將被上訴人每日最多駕駛時間調整至汽車運輸業管理規則（下稱汽運管理規則）第19條之2規定之10小時內。伊因系爭調動需調派其他駕駛員填補被上訴人所留空缺，並非有利，可見並無針對性。再者，被上訴人每日3趟車次，仍逾勞動基準法（下稱勞基法）第30條規定每日8小時之工時，而屬加班，領有逾時津貼，可見系爭調動僅減少延長工作時間，並無減少正常工作時間，伊為行車安全，自可不同意被上訴人延長工時。系爭調動後，被上訴人因擔任駕駛工作之延長時間長短不同，致領取不同薪資，伊為降低影響，亦已採取對被上訴人較有利之方式計算工資，即以單班之標準計發「單延津貼」與「逾時津貼」予被上訴人，難認屬勞動條件之不利變更。此外，調動後之工作為被上訴人體能、技術可勝任，工作地點亦未變更。可見伊係基於勞動契約之約定及企業經營上所必須，斟酌被上訴人之要求，按誠信原則調整被上訴人每日工時，並非違法調動。縱認系爭調動不合法，因此產生之薪資差異，最主要在於「安服獎金」及「里程獎金」，被上訴人各月領取金額減少大約6,000元，其請求5個月薪資減少金額應僅3萬元，至於「休息日津貼」、「國定假日津貼」則係因被上訴人未於休假日及國定假日出勤致未能領取，與系爭調動無關，不應列入薪資減少之差距計算等語置辯。

三、原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10之1條定有明文。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除法律另有規定外，不得違反勞動契約約定，並應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，參酌上述調動原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法。又僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條前段固有明文，惟若雇主行使調職命令權無違前揭原則，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，且不得主張雇主違反勞動契約，雇主亦無受領勞務遲延之情事，則勞工主張無補服勞務之義務而得請求報酬，即無理由。

㈡按營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞基法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：一、每日最多駕車時間不得超過10小時。交通部依公路法第79條規定訂定之汽運管理規則第19之2條第1款定有明文。依證人即106年5月間上訴人之安和站站長林子耘（原名林憲章）證稱：208路線單班從發車到司機回到公司，扣除中間待班時間，平均是11至12小時等語（見本院107年度勞簡字第1號卷【下稱原審卷】第60頁），可見被上訴人所指上訴人就208路線單班司機之排班，違反汽運管理規則第19之2條等語，確屬有據。又被上訴人自105年5月起多次寄發電子郵件予其主管，表示上訴人違反法令血汗排班，日復一日未給予充分休息，讓司機處於邊開邊睡，其99年時係因超時工作疲勞駕駛而昏迷失控，不應由其負全部賠償責任等語（見本院106年度士勞簡調字第60號卷【下稱調字卷】第46-51頁），並自106年3月起多次向公運處、臺北

市政府陳情，表示上訴人208路線單班司機駕駛時間每日都超過10小時以上，造成司機有邊開邊睡的危險，客觀上無法安全駕駛，違反汽運管理規則第19之2條規定，要求上訴人增加司機避免超時駕駛，且司機因超時開車開到昏睡不應負全額賠償責任（見原審卷第41、43、44頁、本院卷第50頁），上訴人因此分別於106年4月17日、同年5月5日遭以「謝隆昌駕駛員駕車時間超過10小時」為由裁罰（見調字卷第59-61頁），則被上訴人亦自承上訴人指示其勞動之排班違反法令，上訴人於接獲被上訴人反應排班情形無充分休息，又經主管機關以駕駛員駕車時間過長違法為由裁罰，基於企業經營之自主權及業務上營運之必要，於合理之範圍及兼顧勞工權益之情形下，自得將被上訴人行車排班作必要之調整，降低其工作時間，避免其疲勞駕駛，以符合法律規定，及有利企業繼續經營，並維護公共運輸安全之企業公益責任。

㈢又按公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動，為免計算繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定工資給付之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違。本件被上訴人受雇擔任駕駛員，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，經上訴人訂定駕駛員薪資修正方案（見原審卷第32-33頁），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（見原審卷第32頁），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（見調字卷第65-67頁），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。

㈣被上訴人雖主張伊係因上訴人不承認伊99年間肇事之原因，為違法超時疲勞駕駛致喪失意識，故不得不向公運處陳情以釐清真相，並非要求上訴人減少趟次，另伊向上訴人陳情，係表明不同意超時，非拒絕配合超時，伊未曾向任何人表示欲改跑3趟云云。然被上訴人既表示不同意超時工作，上訴人因此調整趟次，避免使被上訴人超時延長工時，自無不合，且雇主調動勞工工作，如符合前述勞基法10條之1規定之調動五原則，本不以勞工同意為必要，又不論被上訴人向公運處陳情之原因為何，其向公運處陳情，已致上訴人遭裁罰數次之結果，其復多次向上訴人反應99年間肇事係因疲勞駕駛而昏迷失控，已如前述，則上訴人自有必要檢討並調整被上訴人之行車趟次、工時，除符合相關法令規定外，並減少其駕駛時間，以符合法令，避免被上訴人再因疲勞駕駛致生危險，是被上訴人執此主張系爭調動不合法，並無理由。

㈤被上訴人固又主張若要符合汽運管理規則，應以全體司機工

時做總檢討，例如以先進後出之職場倫理逐年改善，上訴人僅對伊縮趟減薪，顯非營業上需要，而係懲罰伊向公運處陳情，具不當動機云云。惟上訴人所屬208路線單班司機，縱均有違法超時之情事，而有調整之必要，上訴人本得視勞動人力狀況，兼顧大眾運輸需求等因素逐步檢討調整，而公運處106年4月17日、同年5月5日兩次裁罰，確實均具體指明違規事實為「謝隆昌駕駛員當日駕車時間超過10個小時」（見本院卷第51、52頁），則上訴人先就受主管機關具體指摘，且自行表明曾因超時疲勞致肇事之被上訴人，有優先調整其駕駛時間之必要，難認具不當動機，是被上訴人以此主張系爭調動違法亦無理由。

㈥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。

㈦至被上訴人雖另聲請勘驗99年間肇事光碟，欲證明伊確實因超時駕駛喪失意識而肇事，伊向公運處陳情為有理由云云，惟兩造就被上訴人於99年間肇事所生損害賠償金額分擔之事件，已經判決確定，且不論陳情之原因、目的為何，均不影響本案之判斷，此部分自無調查之必要。另被上訴人又聲請傳喚公運處洪瑞羚，欲證明伊向公運處陳述上訴人208路線單班每人每天超時，公運處發函上訴人係要求全部司機都要符合汽運管理規則、不應該超時，非僅要求伊不超時云云，然被上訴人之陳情信函、公運處之罰單均在卷可稽，其上陳情內容、裁罰理由已明，自無再傳喚洪瑞羚到庭之必要，併此敘明。

五、從而，被上訴人依民法第487條規定，請求上訴人給付自106年5月1日起至同年10月31日止差欠工資共14萬1,007元本息，為無理由，不應准許。原審就此部分判命上訴人給付，並依職權為假執行之宣告，尚有未洽。上訴人上訴意旨，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應予准許。

六、本件事證已臻明確，其餘兩造主張、陳述暨所提之證據，經審酌均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　9　　日

勞工法庭　審判長　法官　蕭錫証

法官　劉逸成

法官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　10　　日

書記官　鄭伊汝

附表：

編號	差欠薪資月份	金額	利息起算日
1	106年5月	1萬6,007元	106年6月15日
2	106年6月	2萬2,319元	106年7月15日
3	106年7月	2萬5,334元	106年8月15日
4	106年8月	2萬5,665元	106年9月15日
5	106年9月	2萬3,392元	106年10月15日
6	106年10月	2萬8,290元	106年11月15日