臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞簡上字第10號

上　訴　人　謝隆昌
被上訴人　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，上訴人對於民國109 年1 月9 日本院士林簡易庭108 年度士勞簡字第34號第一審判決提起上訴，本院於109 年6 月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、上訴人於原審起訴聲明請求自民國106 年12月15日起算法定遲延利息（原審卷第4 、26頁），上訴後，於本院減縮請求利息如附表所示之金額及起算日，此部分核屬減縮上訴聲明，減縮部分視為撤回上訴。

二、上訴人於原審係依民法第487 條規定而為請求（原審卷第4 、26頁），上訴後，於本院補充依勞動基準法（下稱勞基法）第27條規定請求平日薪資（本院卷第229 頁），核屬不變更訴訟標的而為法律上陳述之補充，合於民事訴訟法第256 條規定。

三、上訴人於本院追加依民法第195 條第1 項規定請求被上訴人給付新台幣（下同）19萬8,591 元精神慰撫金部分，因追加之訴於法不合，本院另以裁定駁回，先予敘明。

貳、實體方面

一、上訴人主張：上訴人受僱於被上訴人擔任單班大客車駕駛員工作，條件為每月7 萬5,000 元以上，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，然上訴人每日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，致上訴人於99年4 月15日因過勞喪失意識肇事，事後被上訴人片面更改上訴人勞動條件，將每日4 趟排班改為3 趟排班，致上訴人每月薪資減少，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【計算式：75,000×(5 ＋18/30)－43,443－41,693－42,099－33,508－40,965－19,701＝198,591 】，然上訴人並未拒絕第4 趟排班，仍全天給付勞動時間，被上訴人不得以此作為減薪理由，乃依民法第487 條、勞基法第27條之規定，請求被上訴人應給付19萬8,591 元及附表所示之利息等語。

二、被上訴人則以：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，而趟次與薪資金額有關，此已為前案判決所認定，且被上訴人係經臺北市公共運輸處（下稱公運處）裁罰後，才將上訴人從4 趟減為3 趟，上訴人主張無理由等語置辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴。

上訴人不服，提起上訴，減縮上訴聲明：

㈠原判決關於駁回後開之訴部分廢棄。

㈡被上訴人應給付上訴人19萬8,591元，及如附表所示金額之起算日起均至清償日止，按年息5%計算之利息。

被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、本院得心證之理由：

㈠、兩造並無約定固定月薪為7 萬5,000元：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條定有明文。上訴人主張兩造間有約定固定薪資每月為7 萬5,000 元以上，此經被上訴人否認，自應由上訴人對有利於己之事實舉證。

2.上訴人提出之被上訴人公司108 年及109 年徵才廣告（原審卷第17頁至第18頁），欲佐證月薪有7 萬5,000 元，然該徵

才廣告內容為被上訴人公司誠徵大客車駕駛員「月薪4 萬5,000 元至7 萬5,000 元」，並未約定大客車駕駛員一律月薪為7 萬5,000 元，亦即駕駛員之薪資視工作內容而有差異，並未保證為7 萬5,000 元。

3.再查，被上訴人公司駕駛員之薪資，係依其制定之「駕駛員薪資修正方案」（見本院107 年勞簡字卷第1 號第32至33頁），其薪資結構除底薪為固定數額外，另有運價專案補貼、里程獎金、特殊功績獎金、單延津貼、安全服務獎金、逾時津貼、例假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。而上訴人受雇擔任駕駛員，其薪資結構包含上開項目，常因狀況不同致金額變動，難以固定金額計算薪資，經被上訴人訂定前開標準以為計算薪資。里程獎金、特殊功績獎金係按照全月行駛里程乘以每公里獎金；逾時津貼必須達到目標里程、例假津貼之核發基數範圍包括專案津貼、里程獎金、安全服務獎金等項目。準此，被上訴人公司大客車駕駛員之薪資結構與里程數多寡有必然關係，概因每線公車路線不同，路線長短或運量不一，如果薪資結構完全相同，無法與駕駛員勞役付出及對被上訴人公司之貢獻度形成正比，對駕駛員亦非公允，因此被上訴人將里程數量多寡反映至駕駛員之部分薪資項目：包括里程獎金、特殊功績獎金、逾時津貼、例假津貼等，尚稱合理。上訴人每月之薪資單上均有上開各項津貼明細，其長期受領薪資並無異議，且坦承知悉駕駛員之薪資方案，當知悉出車趟次會影響里程數多寡，必定會影響薪資金額，該等金額為浮動，並非固定，準此，兩造間並無約定固定薪資為7 萬5,000 元以上。

㈡、被上訴人將上訴人出車趟次減少，合法有據：

1.按法院於判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張或抗辯足以影響判決結果之重要爭點，本於當事人完足舉證及辯論之結果，已為實質之判斷者，基於當事人之程序權業受保障，可預見法院對於該爭點之判斷將產生拘束力而不致生突襲性裁判，仍應賦予該判斷一定之拘束力，以符程序上誠信原則及訴訟經濟。是同一當事人間就該重要爭點提起之其他訴訟，除有原判斷顯然違背法令、或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷、或原確定判決之判斷顯失公平、或前訴訟與本訴訟所得受之利益（即標的金額或價額）差異甚大等情形，可認當事人為與原判斷相反之主張，不致違反誠信原則外，應解為當事人及法院就該經法院判斷之重要爭點之法律關係，均不得為相反之主張或判斷。

2.上訴人雖主張伊係因被上訴人不承認伊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，並非要求被上訴人減少趟次，另伊向被上訴人陳情，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。有關被上訴人將上訴人之出車趟次由單班四次減為三次之原因及是否合法，就此爭點在前案作為重要爭議，是前案已認定「上訴人既表示不同意超時工作，被上訴人因此調整趟次，避免使上訴人超時延長工時，自無不合」「雇主調動勞工工作，符合前述勞基法10條之1 規定之調動五原則」「上訴人向公運處陳情，已致被上訴人遭裁罰數次之結果，其復多次向被上訴人反應99年間肇事係因疲勞駕駛而昏迷失控，則被上訴人自有必要檢討並調整上訴人之行車趟次、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，避免上訴人再因疲勞駕駛致生危險」等等（見前案判決第3 至5 頁），就出車趟次從四次調整為三次為合法，兩造當事人已有完足之舉證及辯論，給予當事人程序保障及訴訟防禦下，且原判斷並無違背法令、上訴人復未提出提出新訴訟資料足以推翻原判斷，前案之判斷亦未顯

失公平、前訴訟與本訴訟所得受之利益（即標的金額或價額）並無差異甚大，是該重要爭點就兩造當事人及本院就該經法院判斷之重要爭點之法律關係，發生拘束力，均不得為相反之主張或判斷。

㈢、是被上訴人依法調整上訴人從單班四次出車為0次，以減少工時為，而因應趟次減少後，里程數減少致薪資減少，乃依照兩造間勞動契約之約定，被上訴人並無短少給付薪資等情，是上訴人依民法第487 條、勞基法第27條規定請求被上訴人給付如附表所示106 年11月起至107 年4 月18日止短少之薪資，即屬無據，被上訴人既無不按期給付工資之事實，本院亦非主管機關，自無限期令其給付之理。

五、綜上所述，上訴人依民法第487 條及勞基法第27條，請求被上訴人給付上訴人19萬8,591 元，及如附表所示金額之利息起算日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並無理由，不應准許。原審駁回上訴人之訴，於法自無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘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，上訴人請求傳訊證人呂奇峯、林憲章、張明維等人，核無必要，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之1第3 項、第449 條第1 項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　2　　日

勞動法庭審判長法　官　黃欣怡

法　官　莊明達

法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　3　　日

書記官　蘇俊憲

附表：

編號	差欠薪資月份	本金金額	利息起算日
1	106 年11月	3萬1,557元	107 年1 月15日
2	106 年12月	3萬3,307元	107 年2 月15日
3	107 年1月	3萬2,901元	107 年3 月15日
4	107 年2月	4萬1,492元	107 年4 月15日
5	107年3月	3萬4,035元	107 年5 月15日
6	107 年4 月1日 至18日	2萬5,299元	107 年6 月15日
合　　計		19萬8,591元	