臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第85號

原　　告　林冠諭
訴訟代理人　柯劭臻律師
被　　告　國光汽車客運股份有限公司
法定代理人　陳麒盛
訴訟代理人　耿秉瑞

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109 年5 月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：緣原告自民國103 年3 月24日起受僱於被告國光客運汽車股份有限公司（原告誤載為國光客運汽車客運股份有限公司，下稱被告）擔任屏東車站之大客車駕駛員（下稱系爭勞動契約），嗣因被告公司北部駕駛員人力不足，被告公司將原告調派至北部支援，原告駕駛路線涵蓋屏東、臺中、新竹、桃園、新北、臺北、基隆、宜蘭。於107 年12月間，原告因罹有椎間盤突出而無法駕駛車輛並請病假，又被告有長期延長原告工時超過法定上限、未給予每7 日中1 日例假、延長工時未依規定加給工資、休息日出勤未依規定加給工資等情，嗣原告不堪負荷，遂於108 年2 月11日不得已終止系爭勞動契約，上開情事已違反勞動基準法第24條、第30條第1 、2 、5 、6 項、第34條第1 項、第2 項、第35至37條、第39條，亦已違反兩造間工作規則（下稱系爭工作規則）第15至16條、第22條、第25至27條、第30條之規定。原告自103 年3 月24日起至108 年2 月11日止之期間，任職於被告公司，工作年資為4 年10月又19日，原告於離職前6 個月之平均工資為新臺幣（下同）126,108 元　計算式：（107 年6 月工資總額94,152元＋107 年6 月短給超時工資55,423元＋107 年7 月工資總額75,448元＋107 年7 月短給超時工

資44,214元＋107 年8 月工資總額68,763元＋107 年8 月短給超時工資31,979元＋107 年9 月工資總額88,508元＋107 年9 月短給超時工資60,535元＋107 年10月工資總額78,964元＋107 年10月短給超時工資48,873元＋107 年11月工資總額77,834元＋107 年11月短給超時工資31,955元）÷ 6 ＝126,108 元Ｖ，原告得依勞動基準法第14條第4 項準用同法第17條、勞工退休金條例第12條第1 項，向被告公司請求給付資遣費308,089 元　計算式：126,108 元x（ 2 +319/720）＝308,089 元Ｖ。又被告公司尚積欠原告105 至107 年間特別休假共計29.5日，原告依勞動基準法第38條第2 項、第4 項、系爭工作規則第30條請求被告公司給付原告特別休假未休工資20,127元。再原告每天清晨5 、6 點上班至晚上10、11點下班，每日工作時間長達17小時，平均每月出勤25天，惟被告公司計算原告工時除扣除原告待命時間外，亦未將原告節油獎金、外站駐點津貼、配合調度獎金、夜班跨日費、外宿費、專案獎金、車留津貼、無肇事獎金等項納入原告加班費時薪計算基礎，致短給原告103 年4 月至108 年1 月間超時工資共計2,197,938 元，原告得依勞動基準法第36條、第37條、第39條、系爭工作規則第25條至27條請求被告公司給付。被告公司尚應給付原告資遣費308,089 元、特休未休工資20,127元、平假日超時工資2,197,938 元，合計2,526,154 元，原告僅先請求2,471,175 元。爰依勞動基準法第14條第4 項、第17條、勞動基準法第24條、第37條、第39條、第38條第2 項、第4 項、勞動事件法第36條、第37條及系爭工作規則，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告2,471,175 元及自108 年4 月1 日起至清償日止按年息5 ％計算之利息。

㈡原告願供擔保，請准為假執行之宣告。

二、被告則以：原告雖有超時工作之事實，惟被告公司均有徵得原告同意，此係因原告想要多賺點錢，主動向車站調度員表示想多跑一些班次，被告公司並無強迫原告超時工作。又勞

工與雇主間之勞動條件依工作規則內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，仍可拘束表示反對之勞工。雇主違反勞基法第70條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條第1 款規定處罰之問題，苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效。故原告主張超時加班之超時加給部分，應受被告公司「駕駛員獎金計算說明」拘束，並依其中「超時一」、「超時二」欄之計算方式計算超時加給，上開計算方式亦符勞動基準法第24條所規範之加班費計算方式，原告主張被告公司短付加班費恐屬誤解。又原告陳稱其在班次期間內所有期間均應計入駕駛工時內，惟駕駛之排班均為預先排定，在預先排定之班次所載應到時間前，原告並無到班義務，駕駛員在班次間之時間可以自由活動，不受公司管制，被告公司亦無從在該時段對原告指揮監督，自難認此段期間係於雇主指揮命令下受拘束之時間，故原告以駛車憑單記載全部時間，即當日排定班次第一班之出發時間至當日排定班次最末班之到達時間，計算駕駛工時，忽略中間依法留有之休息時間，不僅與系爭勞動契約約定不符，亦非合理適當之計算方式。依據被告公司之規範，係以駕駛駛車憑單當日第一班發車時間為到班時間，並以「標準區間工時」即採平均合理之固定時間計算每趟出車工時，而打卡紀錄僅供人事部門統計員工出、缺勤紀錄之用，並非計算駕駛加班費之依據。且採「標準區間工時」制，每位駕駛會因每次排班及路況而有可縮短駕駛時間或延長駕駛時間之利益或風險，對勞資雙方均屬合理有利，亦無顯然較駕駛員實際工作時間少之情形。駕駛員之工作內容與一般有固定工作地點、固定工作時間之生產線上勞工並不相同，故依被告公司行業特性，實有訂定「標準區間工時」供被告公

司與駕駛員共同遵守之必要。另被告公司係以本薪加計工時獎金、考核獎金、趟次獎金、包車加給，扣除請假扣薪，作為平日及假日加班費之計算基礎，前開金額加總已逾基本工資甚多，原告指稱被告公司以基本工資為基礎計算平日及假日加班費，並不屬實。原告自受僱於被告公司以來均同意按被告公司所訂駕駛員獎金計算說明受領工資，從無異議，被告公司於原告任職期間已依法給付所有原告之平日加班費、休息日暨國定假日出勤加班費。再原告指稱被告公司有遭主管機關裁罰，故應給付原告資遣費，惟此係屬二事，被告公司遭裁罰與本件請求有何因果關係，未據原告舉證，應無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠請求駁回原告之訴及其假執行聲請。㈡如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告自103 年3 月24日起受僱於被告公司，擔任被告公司屏東車站之大客車駕駛員，而成立系爭勞動契約，嗣因被告公司北部駕駛員人力不足，被告公司遂將原告調派至北部支援，原告駕駛路線涵蓋屏東、臺中、新竹、桃園、新北、臺北、基隆、宜蘭，後於107 年12月間，原告因罹有椎間盤突出無法駕駛車輛並請病假，而原告最終不堪負荷，遂向被告終止系爭勞動契約等節，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表、投保資料表（明細）、107 年6 至11月薪資明細、台中法院郵局存證號碼294 號存證信函、新北市政府勞資爭議調解紀錄等件為證（見本院卷第19頁、第21頁、第23至25頁、第35至37頁、第41至42頁），並經本院依職權調取原告勞保投保資料、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、勞動部勞工保險局108 年7 月3 日保退五字第10810137270 號函暨所附以繳納勞工個人專戶明細資料各1 份在卷可稽（見本院卷第65至82頁、第83至91頁），且為被告所不爭執，是此部分之事實，自堪信為真實。

四、原告主張其擔任被告公司客運駕駛員之期間，被告公司有短付超時工資之情，且原告已於108 年2 月11日終止兩造間系

爭勞動契約，則原告尚得請求被告公司給付資遣費308,089元、特休未休工資20,127元、短付超時工資2,197,938 元，合計2,526,154 元等節，為被告所否認，並以前開情詞置辯。是本院應審酌者厥為：㈠原告得否請求被告公司給付延長工時及假日出勤短付之薪資？如可，其金額為若干？㈡原告請求被告公司給付特休未休工資有無理由？㈢原告主張其於108 年2 月11日終止系爭勞動契約是否合法？原告請求被告公司給付資遣費有無理由？茲分敘如下：

㈠原告得否請求被告公司給付延長工時及假日出勤短付之薪資？如可，其金額為若干？

1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2 條第3 款定有明文。故所謂工資應屬勞務之對價及經常性之給與，至於其給付名稱為何，則非所問；又工資乃勞工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資、薪金固均屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性之給與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞動基準法第2 條第3 款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響（最高法院98年台上字第446 號、96年台上字第5 號判決意旨可資參照）。再為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，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假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，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；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。因此，

為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，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假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，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（最高法院102 年度台上字第1660號、105 年度台上字第1906號判決意旨可資參照）。

2.經查，被告公司係屬國道運輸業，依其所營事業特性，不論日、夜間或例假日均需排班出車，且所營路線長短不一、交通狀況有所差異，故其所屬駕駛員工作內容及時間即具特殊性，被告公司自得依其事業特性及勞動態樣，與勞工另行約定關於延長工時及假日工作給與之勞動條件，被告公司遂定有並提出駕駛員獎金計算說明（下稱系爭獎金說明）1 份在卷可參（見本院卷第113 至114 頁），原告自103 年3 月24日起至108 年2 月11日止任職被告公司期間，被告公司均係按系爭獎金說明發給薪資，亦為原告所不爭執，是系爭獎金說明應屬被告公司所訂之薪資標準，而屬系爭勞動契約之一部甚明。又原告任職被告公司擔任駕駛員期間，依系爭獎金說明，並參諸原告所提出之薪資明細，可知原告所領工資項目包括本薪及獎金，每月本薪固定為19,000元，獎金部分於依系爭獎金說明可分為公休出勤獎金、超時加給、工時獎金、趟次獎金、考核獎金、配合調度獎金及津貼等項，其中關於超時加給，屬超過駕駛工時及預備工時之延長工時所為加給，是此部分金額應屬超出正常工作時間之加給無訛，不應計入平日工資額；另公休出勤獎金、假日加班費、休息日加班費，係依據各駕駛員公休出勤日數而算出，同屬超出正常工作時間之加給無訛，仍不應計入平日工資額。從而，被告以每月本薪加計工時獎金、考核獎金、趟次獎金、包車加給，經扣除請假扣薪，作為平日工資額之計算基準，自無不合。復原告每月工時獎金為4,224 元，趟次獎金依其駕駛里程

計算，於原告未有公傷或其他休假之月份，每月為3,647 元至12,935元不等之金額，另考核獎金每月為3,000 元（僅105 年3 月為2,800 元、106 年10月為2,400 元、107 年1 月為2,800 元、107 年3 月為2,600 元），則原告每月計算平日加班費之基準，最高為39,159元（計算式：本薪19,000元＋工時獎金4,224 元＋考核獎金3,000 元＋趟次獎金12,935元＝39,159元），最低為29,880元（計算式：本薪19,000元＋工時獎金4,224 元＋考核獎金3,000 元＋趟次獎金3,656元＝29,880元）。再102 年4 月1 日起至103 年6 月30日止之基本工資為19,047元，103 年7 月1 日起至104 年6 月30日止之基本工資為19,273元，104 年7 月1 日起至105 年12月31日止之基本工資為20,008元，106 年1 月1 日起至106 年12月31日止之基本工資為21,009元，107 年1 月1 日起至107 年12月31日止之基本工資為22,000元，108 年1 月1 日起至108 年12月31日止之基本工資為23,100元，為本院職務上已知事項。復按修正前勞動基準法第30條第勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2 週工作總時數不得超過84小時。」，第24條第1 款、第2 款規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上，二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。」。又105 年1 月1 日施行之修正後勞動基準法第30條第1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」。綜上，被告公司每月所據以計算原告平日加班費之平日工資額，顯已高於各年度法定基本工資，且其超時加給部分，其中超時一部分乃以每日駕駛工時加計出、收班各20分鐘，介於8 至10小時部分，以平日每分鐘工資額3 分之4 計算，另超時二部分則以每日駕駛工時加計出、收班各20分鐘，超過10小時以上，以平日每分鐘工資額3 分之5 計算，經核均未低於上開各月法定基本工資加計延長工資之總額，自無低於勞

動基準法所訂最低基本工資之情。

3.又對於被告公司係以標準區間工時計算加班費一節，為兩造所不爭執，惟原告主張其實際上下班時間顯長於標準區間工時，有行車憑單、行車紀錄器、刷卡紀錄等資料為證，並經原告主張可依此估算其任職期間超時工作時間，據以計算延長工時部分之工資云云。然查，被告公司所提出標準區間工時之計算方式，係以平均合理固定時間計算，各駕駛員均可能因排班或路況而同享縮短或延長駕駛時間之利益及風險，此既經兩造合意以上開方式計算相關超時工作之工資，即應拘束兩造甚明。況依此據以計算延長工作之時數，亦無顯較實際工作時間為少之情，而被告公司乃以經營國道長途客運為業，所屬駕駛員工作時間與一般勞工容有不同，若不以標準區間工時為計算方式，駕駛員亦可能故意以慢速駕駛，致趟次減少，然以工時所計算工資不變之不公平情形，即難率爾認定被告公司以上開方式計算加班費顯不合理。復依勞動基準法第2條第3款、勞動基準法施行細則第12條等規定，可知允許採取按件計酬方式給付薪資，且計件所得基本工資則以每日工作8小時之方式換算，縱使兩造合意以標準區間工時方式計算超時工資，亦難認有違反勞動基準法強制規定之情形，更難認屬單方加重勞工責任或減輕雇主責任之條款，基於契約自由原則，兩造約定以標準區間工時方式計算駕駛工時，難認違反勞動基準法相關規定，是原告主張此部分違反強制規定而無效，難謂可採。是被告按上開方式計算原告所得超時工作薪資，已較勞動基準法規定為優，自無短計延長工時、短付該部分薪資之情事，原告請求此部分超時工資，即屬無據，不應准許。

4.次按所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作時間兩者合計。即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下

服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。原告另主張在班次期間中間之休息時間，均應計入駕駛工時內云云，而為被告所否認，並以前詞置辯。經查，被告所屬駕駛員之排班為預先排定，在預先排定班次所載應到時間前，原告實無到班義務，被告公司即無對原告指揮監督之可能，是原告主張此部分時間均應計入總工時，難認與兩造間系爭勞動契約所約定者相符，況被告係以標準區間工時方式計算駕駛工時，已如前述，而在班次間之時間，為駕駛員自由活動時間，原告可自行至外面用餐，毋須依規定穿著制服，不受僱主拘束，為兩造所不爭執之事，則該部分休息時間即難認屬待命工時。至原告主張出車班次前須前置作業，收車後亦需進行車況保養，均應列入工時云云。惟依被告所提出之系爭獎金說明，可知原告駕駛工時實包含區間工時、調車工時、排車工時，又就超時一部分之工時，則包含每日駕駛工時、加計待命時間、出收班各20分鐘，於10小時以內者，及超時二部分之工時，則包含每日駕駛工時、加計待命時間、出收班各20分鐘，超過10小時以上者，是系爭獎金說明已有涵蓋出車前、收車後各20分鐘，即係包含出車前前置檢查作業及收車後車況保養時間之工時，被告並據此核發加班費，自無短發加班費之情。再原告雖以其打卡上班時間均早於出車前20分鐘、下班時間均晚於收車後20分鐘，然原告較早到班或較晚下班，是否確係因前置檢查作業或進行車況保養，始須提早到班或延後下班，未據原告具體說明各該情節，更無從據以認定是否確因工作需要而須提早上班或延後下班，自難逕認原告此部分主張為可採。

5.另按勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假；又第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者

，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。105 年12月21日修正前勞動基準法第36條、第39條定有明文。又修正後勞動基準法第36條則規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」。準此，依勞動基準法規定，第36條所定之例假、第37條所定之國定假日休假及第38條所定之特別休假，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，至休息日則應依其工時計付延長工時工資。故休息日之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第24條第2 項、第3 項、第32條及第36條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。本件原告固主張其於103 年假日加班合計20天、104 年假日加班合計37天、105 年假日加班合計66天、106 年假日加班合計65天、107 年假日加班合計67天，103 至107 年合計255 天，爰請求例假日出勤工資合計1,007,056 元云云，惟原告前開主張並未區分說明原告究係於例假日、休息日或國定假日出勤，其主張已有未當，復自被告所提出原告薪資明細表、每日加班費明細表等件以觀（見本院卷第187 頁、第189 至192 頁），原告自103 年3 月起至106 年8 月均領有公休出勤工資，並參諸原告所提出107 年6 至11月薪資明細（見本院卷第23至25頁），原告薪資中另有區分「超一加班」、「超二加班」、「假日加班」、「休息加班」工時不同，並依此核算加班費，而合併計算據以發給原告免稅加班費、應稅加班費，則原告仍請求例假日出勤工資，即難認有據，應予駁回。

㈡原告請求被告公司給付特休未休工資有無理由？

原告於105 年至107 年間，各有4 、13.5、12日之特別休假

未休，被告公司並分別給付特休未休工資4,661 元、17,307元、13,982元，有被告所提出之105 至107 年特休資訊（見本院卷第193 至195 頁），且為兩造所不爭執，是此部分事實自堪認定。又原告另主張依其正常工時工資據以換算日薪，被告尚短付合計20,127元之特休未休工資云云，而為被告所否認。經查，原告雖主張應以其實際打卡時間作為薪資計算基礎，並應加計班次間之休息時間，始為其總工作時數云云，惟兩造前已合意以系爭獎金說明作為計算薪資方式，並採標準區間工時計算工時，而無違反勞動基準法最低基本工資之規定，且休息時間被告公司對原告尚無指揮監督餘地，不應計入工時，故兩造前開約定仍應拘束雙方等情，是原告所主張計算工時方式均不足採，已如前述，是原告所主張日薪計算基礎難以憑採，從而，其據此主張被告有短付特休未休工資云云，即同為無理由。是原告主張被告尚應給付原告特休未休工資20,127元，即非有據，不應准許。

㈢原告主張其於108 年2 月11日終止系爭勞動契約是否合法？原告請求被告公司給付資遣費有無理由？

原告主張於108 年2 月11日，經其依勞動基準法第14條第1項第5 款、第6 款等規定，向被告終止兩造間系爭勞動契約乙事，雖據原告提出台中法院郵局存證號碼294 號存證信函1 份為憑（見本院卷第35至37頁）。然查，原告主張被告公司延長工時及休息日出勤未依規定給付工資，且有延長工時超過法定上限、更換班次未符連續11小時休息時間等情云云，惟兩造前合意以系爭獎金說明作為計算薪資方式，採標準區間工時計算工時，據以核發超時工作之工資，尚無違反勞動基準法最低基本工資規定，業如前述，原告主張被告有不依勞動契約給付工作報酬之情，洵無足採，是原告逕依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止系爭勞動契約，為無理由；又原告主張被告公司有延長工時超過法定上限、更換班次未符連續11小時休息時間之情事，並未具體說明經過情節如何，已無從審認被告公司是否確有前開違反勞動契約或勞

工法令之情，況原告尚須於雇主違反勞動契約、勞工法令致損害其權益，其知悉其權益受損之日起30日內，終止系爭勞動契約，原告並未詳細說明此部分具體事由為何，自無從認定其於除斥期間內已行使終止權，是原告此部分主張，亦非可採。從而，原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款等規定終止系爭勞動契約，難認合法有據，則其主張得依勞動基準法第14條第4項、第17條及勞工退休金條例第12條等規定向被告請求資遣費，同屬無據，礙難准許。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約及勞動基準法第24條、第37至39條、第14條、第17條、勞工退休金條例第12條等規定，請求被告應給付原告2,471,175元及自108年4月1日起至清償日止按年息5％計算之利息，為無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　2　　日

民事勞動法庭　法　官　黃乃瑩

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　6　　日

書記官　吳雅真