臺灣桃園地方法院民事判決

106年度勞訴字第72號

原　　告　范光明
訴訟代理人　柯劭臻律師
被　　告　桃園汽車客運股份有限公司
法定代理人　黃伯弘
訴訟代理人　宋嬅玲律師
複代理人　　魏意庭律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於108 年8 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣陸拾柒萬陸仟陸佰元，及其中壹拾壹萬元自民國一百零六年一月二十一日起，其中壹萬柒仟元自民國一百零六年九月二十八日起，其餘自民國一百零八年一月九日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣貳拾貳萬伍仟伍佰叁拾叁元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣陸拾柒萬陸仟陸佰元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條及第176條分別定有明文。經查，被告之法定代理人原為吳運豐，於本案訴訟繫屬中變更為黃伯弘，此有經濟部商業司民國107年6月28日之股份有限公司變更登記表在卷可稽（見本院卷三第188 頁），並據被告於107年7月19日具狀聲明承受訴訟（見本院卷三第187頁），核無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第 255 條第1 項第2 、3 、7 款分別定有明文。查本件起訴時，原聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）60萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國106 年9 月26日具狀（見本院卷一第73至76頁）變更原聲明為：㈠被告應給付原告4 萬6,800 元及自106 年1 月9 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並自106 年2 月9 日起至原告復職之日止，按月於每月9 日給付原告4 萬6,800 元。㈡被告應給付原告105 年度獎金11萬元，及自106 年1 月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應給付原告204 萬6,993 元，及自106 年9 月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。又於108 年4 月23日具狀將其聲明變更為如後述（見本院卷五第77頁），經核原告所為訴之變更、追加，係基於兩造間勞動關係工資請求之同一基礎事實，所用之訴訟及證據資料亦具同一性，且不甚礙被告公司之防禦及訴訟之終結，揆諸首揭規定，要無不合，應予准許。

貳、事實部分：

一、原告主張：

㈠伊自88年8 月1 日起受僱於被告擔任大客車駕駛員，約定每月薪資4 萬6,800 元，嗣伊於105 年10月20日向桃園市政府勞動局檢舉遭被告苛扣工時之事，致被告因違反勞動基準法（下稱勞基法）於 105 年 11 月 24 日遭桃園市政府勞動局裁罰，被告因此對伊心生不滿，竟先後於 105 年 12 月 1 日及同年月 12 日將伊記三大過予以解職，惟於106 年 6 月 23 日經勞動部審議調查後裁決被告終止勞動契約為無效，兩造之僱傭契約自始有效，而伊亦已於 108 年 1 月 1 日復職，然被告尚積欠伊下列款項未給付：1.積欠之工資：被告上開終止僱傭關係並不合法，伊已請求被告提供工作，

惟為被告拒絕而受領遲延，被告應給付伊105年1月至107年12月合計24月之工資112萬3,200元。2.105年度獎金：伊於106年1月20日本可領得105年度獎金，爰比照年資相近之同事所領得之年度獎金，故伊亦得向被告請求105年度之年度獎金11萬元。

㈡被告未給付最後五年之延長工時工資、國定假日工作之加倍工資、五年特別休假工資：

1被告每月僅讓伊排休4日，伊每日平均出勤逾11.5小時，被告不僅苛扣中退工時及待命工時，且延長工時均未依勞基法規定，超過8小時加給1.33倍工資、超過10小時加給1.66倍工資。依被告提出101年度至103年度工作時數統計表、薪資明細表計算出剋扣之待命工時，及依104年、105年度行車憑單及行車紀錄圖顯是每日上、下班時間，扣除中間1時休息時間，依薪資明細表「加項工資總額」扣除「免稅加班津貼」及「應稅加班津貼」後，據以計算平日工時工資，並按假日加倍工資計算加總後，扣除當月已領免稅加班津貼、應稅加班津貼，被告應給付伊105年平日及假日超時工資14萬1,512 元、104年平日及假日超時工資15萬6,771元、103年度20萬5,333元、102年度15萬9,862元、101年度23萬5,958元，合計89萬9,436元。

2被告未依規定給予勞工於國定假日工作時之加倍工資，僅依105年度公告之國定假日為19日為計算標準，則原告五年內之國定假日工作未給付之加倍工資為14萬8,200元（計算式：46,800元÷30日Ｘ19日Ｘ5年）。

3被告公司未依規定給予勞工應休未休之特別休假及工資，伊特別休假101年度14天、102年度11.5天、103年度15天、104 年度20天、105年度20天，合計80.5天，並按當年度12月份工資換算日薪後加倍給予薪資，扣除被告已給付前開年度不休假獎金6萬500元，被告應給付應休未休特別休假工資差額16萬1,688元。

㈢為此，爰依勞基法第24條、第37條、第38條、第39條之規定

，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告112萬3,200元及自108年1月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告105年度獎金11萬元，及自106年1月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應給付原告204萬6,993元，及自106年9月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告於88年即任職於伊公司，原告均按月領取薪資及薪資明細表，是兩造就薪資已達成協議，且原告於到職時，伊有告知薪資給付標準，而該標準亦置放於各公車站，俾使各工作人員得隨時查閱，由此可知原告等對於任職期間之員工延長工時工資、休假日提供勞務工資之計算依據均知之甚詳，伊已依行車人員待遇一覽表（下稱行車待遇一覽表）之給付標準，足額給付原告延長工時及休假日提供勞務之工資。又原告於班次間的空檔係休息時間，於該休息時間內，原告得自由支配行動而不受伊之拘束，亦非待命狀態，故該休息時間自不計入工作時間且該給付金額符合勞基法之規定，並未發生短付情事。且原告於105年12月13日遭伊解雇，兩造間之雇用契約即告終止，是原告再行請求給付工資等並無理由，且原告歷經逾17年後再為主張，應與誠信原則有違，原告之權利應為失效等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張自88年8 月1 日起受僱於被告擔任大客車駕駛員，嗣其於105 年10月20日向桃園市政府勞動局檢舉遭被告苛扣工時之事，被告因此遭桃園市政府勞動局裁罰後，被告竟於105年12月12日將其解雇，經被告另提起確認兩造間僱傭關係不存在訴訟，業經臺灣高等法院以107年度勞上字第145號判決駁回其訴確定等情，業據提出桃園市政府105年11月24日府勞檢字第10502824821號函、被告解職原告通知、勞動部106年7月11日勞動關4字第1060126888號函附裁決決定書、臺灣高等法院107年度勞上字第145號判決書等為證（見本

院卷一第5、6、77至88頁，卷三第114至137頁、卷四第13至16頁、卷五第142至155頁），為被告所不爭執，自堪信為真實。

四、原告主張兩造間僱傭關係自始存在，被告應自 106 年 1 月起至 107 年 12 月止按月給付其薪資，並應給付原告 105 年度年終獎金，及給付 101 年 1 月至 105 年 12 月短付之延長工時工資、國定假日工作之加倍工資、特別休假工資等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠兩造是否合意行車待遇一覽表（見本院卷一第44頁）之薪資計算方式？

1原告主張從未曾見過勞動契約書、行車待遇一覽表，被告亦非依行車待遇一覽表按日計算加班費，兩造薪資給付未有合意云云。被告則辯稱：原告於任職之初即用印簽署勞動契約書，並於勞動契約書第5條約定：「甲方（即被告）對於乙方（即原告）所任工作依甲方薪資標準在基本工資以上，乙方願意接受…」；其薪資標準即為行車待遇一覽表，其除於駕駛到職時告知外，該給付標準亦置於各公車站，俾使各站人員得以隨時查閱，嗣有微調內容時，亦會函知各單位及企業公會，並將之公告；原告自88年8月受僱後及持續提供勞務，亦依行車待遇一覽表所載項目、內容案月受領薪資，亦無任何異議，是兩造就工資之給付已達成合意等語。

2按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號判例參照）。就勞動契約而言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞基法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而長期領

取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默，尚屬有別。經查，原告受僱於被告時簽訂勞動契約書，此為兩造所不爭執（見本院卷三第61頁）；而依兩造間簽訂勞動契約書第5條約定：「甲方（被告）對於乙（原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受」等語（見本院卷一第42、43頁），是原告受僱擔任被告客運司機期間，應依被告規定核領薪資。復查，本件原告自101年1月至105年11月間薪津明細單所載，本俸、生活津貼、伙食津貼為原告每月均有領取，且為固定之數額（見本院卷一第20至28頁、卷二第137頁、卷四第75、113、157、201、231、276、319、364、412、452、500、548、卷五第41至76頁），與行車待遇一覽表記載之月支工資（俸點、生活津貼、伙食津貼）項目、金額（見本院卷一第44頁）相符。而就公里獎金（薪資單稱公里獎金，行車待遇一覽表係記載公里津貼，以下稱公里獎金）、載客獎金（薪資單稱載客獎金，行車待遇一覽表係記載載客津貼，以下稱載客獎金）、應稅免稅加班津貼（薪資單稱應稅免稅加班津貼，行車待遇一覽表係記載基礎工資，以下稱加班津貼項下之基礎工資）及偏遠路線、老殘票格津貼欄記載之金額，依行車待遇一覽表之記載，係屬浮動之金額，對照原告支薪資單其按月領取之數額亦確均不相同，足悉被告抗辯原告歷年依薪資單項目、金額所領取之薪資係依據行車待遇一覽表計算而得一情，洵非無據。又參酌原告每日領取行車紀錄單，其上除記載路線、趟次、班次及時間外，並已記載每趟次之行車公里數，又原告亦可親眼見聞每日載客人數及當日工時是否較行車紀錄單記載更為延長，對照其每月之領取薪津明細單，足認原告應得知悉行駛之趟次、路線、載運越多，得領取之公里獎金、載客獎金金額亦愈多，相對載運時間及延長下班時間而益增之加班費亦愈多。再者，原告自88年8月1日起即受僱於被

告並受領薪資，迄為被告解雇時近17年，應知悉其工作性質，顯係與一般勞工每日定時之工作時間有所不同，且薪資單上既已明載公里、載客獎金及加班津貼項下之基礎工資之金額，原告每月亦領取薪資單，長達數年，均未就其主張每日逾時工作未受領加班費或被告未給付之情事異議，或就薪資單上公里、載客獎金及加班津貼項下之基礎工資數額曾提出異議，直至105年12月2日提起勞資爭議調解時時始主張被告應給付加班費（見本院卷一第7、8頁桃園市政府勞資爭議調解申請書）並於本訴審理中否認薪資依行車待遇一覽表計算，依前揭說明，原告對被告長期以來之薪資給付內容及方式，顯非單純之沈默，而應有默示同意以此勞動條件，與雇主繼續勞動契約關係。因此，被告主張兩造就行車待遇一覽表計算薪資一節，達成合意等語，洵屬有據，可資採信。

㈡原告每月工資為何？

1 按勞基法第2 條第3 款規定：工資：謂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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。同法施行細則第10條並將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付，如年終獎金、競賽獎金、夜點費等，明文排除於上開條款所稱其他任何名義之經常性給與範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2 條第3 款規定之工資，不僅為勞工因工作而獲得之報酬，且須經常性之給與始足當之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞務對價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801 號判決意旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，在非所問。又依行政院勞工委員會77年7 月15日台77勞動二字第14007 號

函說明第2項載明「勞動基準法第24條所稱平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入」，而勞基法施行細則第10條所列11款之給付，亦排除在勞基法第2條第3款經常性給與之項目，故上開逾時工資及勞動基準法施行細則第10條所列非勞務對價之給與，均不得列為計算勞動基準法第24條延時工資之基準（最高法院94年度台上字第182號裁判意旨參照）。

2 經查，依行車待遇一覽表及原告101年1月至105年12月間之薪資單所載（見本院卷一第20至28頁，卷二第137頁，卷四第75、113、157、201、231、276、319、364、412、452、500、548頁，卷五第41至76頁），被告給付原告之薪資項目計有月支工資及其他津貼二項目，月支工資包括本俸、生活津貼及伙食津貼。其他津貼則分為老殘票格津貼（按票格支給）、偏遠路線津貼（按班次及公里貼補）及加班津貼（基礎工資88元、加班2小時內每小時117元、2至4小時每小時146元，休假日每日704元。公里津貼：按行駛公里數支給，以實際計支。載客津貼：按營收支給，以實際計支），應堪認定。

3 查，核對原告薪資明細並以105年1月為例，其上所列之本俸1,700元、生活津貼1萬8,300元、伙食津貼2,400元為原告每月均有領取，且為固定之數額，堪認均屬原告工資，而兩造對於免稅加班津貼不屬於工資範疇，並無爭執，則本院僅就兩造所爭執之公里獎金、載客獎金、老殘票格津貼、偏遠路線津貼、行車獎金及服務獎金是否具有基本工資性質，分述如下：

①公里獎金：

原告主張公里獎金係以行車之里程數計算，與延長工時無關，並非勞動基準法第24條之延時工資，應屬基本工資云云；被告則辯稱，因應客運司機工作特性，已預將超過正常工作時間之延長工時納入計算，且優於勞基法規定，自屬加班費

等語置辯。經查，行車待遇一覽表「其他津貼」第1項記載每公里1.71元等語，另於第3項「加班津貼」項下列有基礎工資每小時88元及公里津貼、載客津貼以實際計支等語（見本院卷一第44頁），審酌被告經營大眾運輸業，雇用司機之工作時數，或因路途遠近、或因路況、或因例假日等因素，致司機每日工作時數不確定，且為節制司機故意逾時駕駛，避免影響整體營運效益，衡情無法如其他固定工作時間之行業，輕易得依延長工時計算加班費，故被告基於上開產業特性，依數據資料分析各該行車路線每小時合理里程數，再換算每日工時計算出逾時工作部分，以公里獎金名義給付加班費，自符合勞動基準法第21條第1項勞資議定工資之規定。公里獎金係依合理里程數所推算逾時工作部分，並非單以時數為計算，避免司機刻意逾時駕駛等情，且核原告101年至105年間薪資明細，其每月領取之公里獎金為3千餘元至6千餘元不等，足見公里獎金確係考量司機駕駛路線里程及時數之合理性，所核算給予之延時工資，自非經常性給與，不應列入原告工資。

②老殘票格及偏遠路線津貼：

觀諸行車待遇一覽表備註欄第1點、第2點記載：「駕駛員敬老及殘障人員乘車載客津貼按票格0.8元計支，桃園縣政府決定廢止時即予停支」、「駕駛員偏遠路線公里補貼市區公司每公里支0.3元，如政府決定廢止時即予停支」等語（見本院卷一第44頁），顯係因地方政府補助而亦將該等補助提供與駕駛員，一旦政府停止補助，即不給與駕駛員，自非屬經常性給與之勞務對價，故屬恩給性給付，非屬原告工資。

③服務獎金：

觀諸行車待遇一覽表備註欄第9點僅記載：「增發服務獎金500元（105年1月1日）」等語（見本院卷一第44頁），無對領取該服務獎金設有消極條件，是原告每月一旦有上班，即應會領取該獎金，基本上即以原告工作為發放

依據，是服務獎金屬經常性給與之勞務對價，應列入原告之工資。至被告辯稱係發給符合安全服務指標者云云（見本院卷三第 209 頁），然行車待遇一覽表未有就此發放條件加以記載，亦難從卷附工作規則（見本院卷三第 156 頁至第 161 頁），得知安全服務指標所指為何，自難認被告主張為真實，故被告辯稱，洵難採信。

㈣行車獎金：

按行車待遇一覽表最末項記載：「行車獎金（含精勤保安限速） 2,000 元」等語（見本院卷一第 44 頁）；依字面文義解釋，該行車獎金應屬未違反速限始能領取。是被告辯稱行車獎金係為鼓勵行車人員愛護車輛、注意行車安全及實施安全禮貌所設等語（見本院卷三第 208 頁），洵非無據，是此將金非駕駛員一旦提供勞務，即經常性可得之報酬，堪認屬被告恩給性之給付，非屬原告之工資。

㈤載客獎金：

如上公里獎金之情形，行車一覽表「其他津貼」第2 項記載「載客營收每15元支1 元」等語，另於第3 項「加班津貼」項下列載客津貼以實際計支（見本院卷一第44頁），是被告本欲以載客獎金名義給付加班費，且審酌被告經營大眾運輸業，為鼓勵司機載客，避免拒載或過站不停之情形，故達一定營收標準，發給司機載客營運獎金，乃被告激勵司機工作，具獎勵性之給與，自非經常性給與，不應列入原告工資。

4 綜上所述，原告每月工資為本俸1,700元、生活津貼1萬8,300 元、伙食津貼2,400元為、服務獎金500元，合計2萬2,900元，應予認定。

5 至原告主張其工資經臺北高等行政法院認定公里津貼、載客津貼具勞務對價性、給予經常性應屬工資一部云云，惟此為本院所不採，且行政法院判決不能拘束本院。從而，原告主張兩造約定伊每月薪資4萬6,800元云云，並無可採。

㈢原告請求給付未付工資 112 萬 3,200元是否有理由？

1 按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；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；民法第487 條、第235 條及第234 條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

2 原告主張被告因遭桃園市政府勞動局裁罰而心生不滿，將伊記三大過予以解職，惟勞動部106年度勞裁字第7號裁決及臺灣高等法院107年度勞上字第145號判決均認被告終止勞動契約為無效，兩造間之僱傭關係仍屬繼續存在，伊已請求為被告提供工作，惟為被告拒絕而受領遲延，被告應給付伊105年1 月至107年12月合計24月之工資112萬3,200元等情，提出勞動部106年7月11日勞動關4字第1060126888號函附裁決決定書、臺北高等行政法院106年度訴字第1240號判決書、最高行政法院107年度裁字第1583號裁定、臺灣高等法院107年度勞上字第145號判決書等為證（見本院卷一第5、6、77至88 頁，卷三第114至137頁、卷四第13至16頁、卷五第145至155頁），被告對於其終止勞動契約為不合法一節不爭執（見本院卷五第203頁），堪認兩造間僱傭契約105年1月至107 年12月間均仍屬有效存在，佐以原告曾申請桃園市政府勞資爭議調解、並向勞動部不當勞動裁決委員會檢舉主張被告解雇為不合法，並曾於106年7月18日函請被告提供工作、給付薪資等語（見本院卷一第89頁），其又已於108年1月1日在被告復職，堪認原告已提出勞務給付之準備，惟被告自105 年12月12日終止兩造間之僱傭契約後，即拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務，其自得請求被告自106年1月1日

起至107年12月31日按月給付其薪資。

3原告每月工資合計2萬2,900元，業如前述，因此，原告得請求被告自106年1月至107年12月合計24個月薪資合計為54萬9,600元（計算式:22,900× 24＝549,600），原告請求在此範圍內，為有理由，應予准許。

㈣原告請求105年度年終獎金110,000元是否有理由？

1按工資謂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、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。勞基法第 2 條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞基法細則第 10 條第 2 款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院 104 年度台上字第 613 號判決意旨參照）。又按勞基法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第一條之規定自明。勞基法第 29 條既規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利」，則事業單位依本條規定決定以盈餘分配員工紅利，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具備分配紅利之要件，對符合上述要件之勞工，事業單位非可任意不予發給（最高法院 103 年度台上字第 588 號判決意旨參照）。

2查被告工作規則第38條約定：「本公司依勞動基準法第29條規定全年員工無過失發給年終獎金或分配紅利等語（見本院卷三第161頁），及被告於79年6月27日檢送桃園縣政府備查桃汽客勞字第43號函所附增定工作規則第38條之1員工業績

、半年（年終）獎金及紅利支給、分配辦法約定：「業績獎金：各單位應得業績獎金依全年度總盈餘額超過預算總盈餘額時提撥超過額百分之十，以各單位基本點數分配給各單位。另提撥百分之二十，以各單位盈餘超過預算盈餘比率增減基本點後，分配給各單位。半年獎金：依每年五月份支付全公司員工薪資總額乘以百分之四十等於半年獎金總額。年終獎金：依每年十一月份支付全公司員工薪資總額乘以百分之六十等於年終獎金總額。紅利：每年決算後所得純益除依法繳納所得稅外，先彌補以往虧損，再提百分之十為法定盈餘公積次撥股息，另提撥百分之一為員工紅利」等語（見本院卷三第162、163頁）。足見被告工作規則所稱之年終獎金及紅利，其中業績獎金及紅利係屬勞基法第29條所規定之獎金，是依上開之說明，倘原告於被告105年營業年度終了結算時在職，且符合工作規則之規定，即得依工作規則分配業績獎金及紅利。半年獎金及年終獎金則依當年度5月份或11月份全公司員工薪資總額為半年或年終獎金總額之基準，應非屬勞基法第29條所定依盈餘狀況而發給之獎金至明，而依原告100年至104年之年節獎金明細（分別為101年至10 5年之1或2月發放，見本院卷二第587頁，卷三第8、40至42），其每年均領取年終獎金項目之給付，被告既每年固定給與，且其計算係按薪資比例發給，應認為員工提供勞務之對價，且屬經常性給與，並非單純恩惠性或勉勵性之給與，應屬勞基法第2條第3款規定工資性質。而被告於105年12月12日解雇原告為不合法，兩造間僱傭關係自始均存在，已見前述，且被告於105年12月12日後拒絕受領原告提供之勞務，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬，則原告依上工作規則之約定，請求被告給付105年度年終獎金，洵屬正當。

3 又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，雖為民事訴訟法第277條本文明定。惟各具體事件之訴訟類型特性暨待證事實不盡相同，倘嚴格遵守上開舉證責任分配之原則，有時於具體事件之適用上，難免發生舉證之困難

，故上開法條於89年2月9日修正時，特別增訂但書之規定「但法律另有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限」，故依客觀情形，命當事人舉證，如事實上確有困難，未免失之過苛時，受訴法院非不得斟酌當事人間能力、財力之不平等、證據偏在一方、蒐證之困難、因果關係證明之困難及法律本身之不備等因素，透過實體法之解釋及政策論為重要因素等法律規定之意旨，較量所涉實體利益及程序利益之大小輕重，按待證事項與證據之距離、舉證之難易、蓋然性之順序（依人類之生活經驗及統計上之高低），並依誠信原則，定其舉證責任或是否減輕其證明度，進而為事實之認定並予判決，以符上揭但書規定之旨趣，實現裁判公正之目的（最高法院99年度台上字第408號判決參照）。

4 原告主張被告應給付伊105年度年終獎金約11萬元，並稱與其相同年資之其他司機105年度領取年終獎金即為11萬元等語，雖未提出證據以實其說。惟被告年終獎金如何發放，係取決於其營運狀況及全員工薪資總額為何，計算年終獎金之證據資料均為被告所掌控，惟被告亦稱無法提供年終獎金之計算方式等語（見本院卷五第204頁）。是令原告就所主張其105年度之年終獎金之數額一節為舉證，事實上確有困難，依其情形顯失公平，依上開說明，應減輕其舉證責任為宜。準此，原告主張被告應給付依其105年度年終獎金11萬元，應屬可採。

㈤請求特休假未休工資差額是否有理由？

1 按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」、「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1 年以上 3 年未滿者 7 日。二、3 年以上 5 年未滿者 10 日。三、5 年以上 10 年未滿者 14 日。四、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止」、「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」。又勞基法第 38 條之特別休假，如因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第 1 條及 105 年 12 月 21 日修正前勞基法第 38 條、第 39 條及 106 年 6 月 16 日修正前勞基法施行細則第 24 條第 3 款分別定有明文。是 106 年前，特別休假雇主加倍發給工資，須以該休假日工作係出於雇主之需求要求勞工加班為要件。若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。

2 原告主張其101至105年間合計有80.5天特休假未休，被告應按當年度12月工資換算每日工資加倍給予薪資，扣除被告已給付不休假獎金合計6萬500元，應再給付特休假工資差額16萬1,688元；其從未看過特別休假實施細則，未曾與被告約定不休假獎金計算方式云云；為被告所否認，並辯稱其另訂有員工特別休假實施細則，並均於各年度終結後將應休未休日數按特別休假實施細則給付原告等語。查，被告於102年3月26日修訂公布其員工特別休假實施細則規定，於第5條約定：特別休假之申請手續及規定與其他請假同；第6條約定：特別休假因年度終結未休者，其應休未休之日數，管理、維修人員以每月生活津貼除以三十核算每日不休假獎金；駕駛員則以每日1,000元計支等語（見本院卷三第39頁）。復觀諸原告每年均領取年節獎金明細表，且依其102年至105年之年節獎金明細（見本院卷二第587頁，卷三第40至42），明確記載不休假獎金之項目及金額，原告自難推諉不知不休假獎金係按日支付1, 000元。又依上開業經認定之原告工資為每月2萬2,900元，其每日工資即為763元（計算式：22,900÷ 30＝ 763），是兩造約定不休假獎金以每日1,000元

計支，並未低於勞基法所定之最低標準，難謂為無效。勞雇雙方均應遵守。

①101 年至 104 年部分：

兩造對於原告 101 至 104 年間尚有 60.5 日特休假未休，及被告已給付原告 101 年至 104年合計 6 萬 500 元不休假獎金等節並無爭執（見本院卷三第 79 頁、卷五第79 頁），並有被告 102 年至 105 年之年節獎金明細、請假單可稽（見本院卷二第 587 頁，卷三第 40 至42、 96 至 102 頁），堪認被告已依前開特別休假實施細則之約定，如數給付原告 101 年至 104 年之不休假獎金。

②105年部分：

依 105 年 12 月 21 日修正前勞基法第 38條第 4 款，原告於 105 年時年資 17 年應有特別休假 21日，而原告於 105年已休4日特別休假，有原告之員工請假單附卷可證（見本院卷五第228頁），應堪認定。依前開特別休假實施細則之約定，被告就此17日應按日給付不休假獎金1,000元，從而，原告請求被告給付特休未休工資1萬7,000元，即屬有據，逾此範圍，應無理由。

㈥原告請求101年至105年之國定假日、平日延長工資，是否有理？

1按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，再延長工作時間在二小時內者，按平日每小時工資加給三分之二以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1 款、第2 款、第39條分別定有明文。而假日加班與平日延長工作時間均係於正常工作時間之外增加工作時間，兩者性質相同，故假日工作應加倍發給之工資，仍應以平日工資額為加倍給付標準。至所謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工作時間內所得之報酬，與計算退休金基數標準之「平均工資」，係以計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，尚有不同。查

公車業者僱用之駕駛員，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，該變動金額項目，常因各種狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車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，倘公車業者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而未低於基本工資者，似與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違（最高法院100年度台上字第1256號判決參照）；而最高法院105年度台上字第1906號判決亦同見解，準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞動基準法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。

2 查，被告給付原告之薪資項目計有月支工資及其他津貼二項目，月支工資包括本俸、生活津貼及伙食津貼。其他津貼則分為老殘票格津貼（按票格支給）、偏遠路線津貼（按班次及公里貼補）及加班津貼（基礎工資88元、加班2小時內每小時117元、2至4小時每小時146元，休假日每日704元。公里津貼：按行駛公里數支給，以實際計支。載客津貼：按營收支給，以實際計支），有行車待遇一覽表（見本院卷一第44頁）在卷可證；故兩造係約定以行車待遇一覽表內之加班津貼作為延長工時加班費之替代，揆諸前開實務見解，為免計算平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及原告所憑以計算加班費之「平日工資」，難以計算其確定數額，倘被告與原告另行議定平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於基本工資者，應屬合法。

3 至原告雖亦主張應依勞基法第24條及工作規則第30條：「員工依規定延長工作時間，延長2小時以內者，每小時工資額

按平日每小時工資額加給三分之一，其後再延長2小時內者，每小時以平日每小時工資額加給三分之二。」計算延長工時加班費。然觀諸工作規則第2條：「本規則適用於本公司全體員工所稱員工，係指自總經理以下各級人員受僱本公司從事工作獲得報酬之男女員工而言。」、第4條：「本公司員工分管理人員（經理、輔助、業務、主計及一般事務人員），修護人員及行車人員（駕駛員）三類。」（見本院卷三第156頁），可知工作規則規定之人員適用範圍不僅限於駕駛員，則解釋工作規則內容是否適用於原告（駕駛員）時，即應從該工作規則前後條文義互相對照為之。參酌原告所主張延長工時加班費之計算，屬「工作時間」及「工資」之範疇，而工作規則就此係規定於第四章第18條至第30條共計13條，其中涉及工作時間係工作規則第18條至第25條，而工資則為第26條至第30條（見本院卷三第158頁、第160頁）。按工作規則第18條：「正常工作時間本公司員工之正常工作時間如左：1、管理人員及修護人員自上午八時0分至十二時0分，下午一時三十分至五時三十分，共八小時0分。2、行車人員之工作時間依實際需要排定，駕駛員以實際擔任駕駛為工作時間，其工作起訖時間另訂之。3、員工每日正常工作時間以不超過八小時，每週工作總時數以不超過四十八小時為原則。」，顯示被告欲將駕駛員之工作時間與其他員工區分考量。又按工作規則第26條：「本公司員工待遇分為：㈠管理人員待遇。㈡修護人員待遇。㈢行車人員待遇三種。其給與辦法除俸點薪給統一規定外，其他津貼分別另訂。並得另訂特別獎勵辦法發給各項獎金，並呈由董事長核定之。」，顯示被告就員工工資之部分，亦依工作型態不同而有區分；併審酌該條文係排列於工作規則第30條前，且被告既已依工作規則另訂行車待遇一覽表就原告（駕駛員）之待遇詳細規範之，且於其上列明加班津貼，亦為合理反映駕駛員行駛、載客之特性於延長工時加班費上，行車待遇一覽表就加班津貼項下設有以工作時間（基礎工資88元、加班2小時

內每小時117元、2至4小時每小時146元，休假日每日704元）、駕駛距離（公里津貼：按行駛公里數支給，以實際計支）、載客數量（按營收支給，以實際計支）之三標準計算之，此三種標準與駕駛員之工作特性誠屬適當連結，亦較勞基法第24條僅以工作時間評價之標準要周密，則解釋上工作規則條文序列列後、且與勞基法第24條內容相同之工作規則第30條應無適用於原告（駕駛員）之必要，原告主張，應不可採。

4原告工作時間之界定：

①按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105 年度台上字1906號判決參照）。準此，被告為因應事業特性及勞動態樣，與其所屬駕駛員另行約定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，而訂定系爭駕駛員獎金計算說明，倘其金額不低於法定基本工資，自為法之所許。

②原告主張伊出車前進行前置檢查作業時間、於各開車趟次間待命期間、收車時應進行車況保養作業時間均應列入其工作時間，均為被告所否認。由於勞基法對工作時間之定義並無明文規定，而內政部74年5月4日(74)台內勞字第31 0835號及75年6月25日(75)台內勞字第416670號對「待命時間」或「休息時間」應否列入工作時間，則有不同見解，故首應釐清本件趟次間時間之性質及工作內容為何，始可為判斷。學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度

，將工作時間區分為：(1)實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。(2)備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。(4)候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之on call。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5) 休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語。亦即上開(1) (2)(3)之時間，被認定為勞基法第4章之工作時間，其餘(4)、(5)則非工作時間。

③原告主張，首班車發車前之檢查車輛狀況等前置作業時間、最末一班車完後之清潔等後置作業時間，及趟次間待命時間均屬工時一部分，均為被告所否認，並以前揭情詞置辯。查

：

⑴前置作業時間：

原告主張被告之司機開車前的前置作業包括：去場站提錢箱、巡視車輛內外部（輪胎有無氣，機油是否足夠也就是去掀拉尺錶看油夠不夠，電瓶水、水箱水、雨刷水是否足夠，汽、柴油是否足夠），是做基礎的檢查（三油三水），還必須拿公司的檢核表來作檢查如行車記錄單的背面等情，提出背面記載車輛檢查項目之行車紀錄單為證（見本院卷五第 232 頁正反面），被告並不爭執原告所主張之檢查工作為開車前之前置作業（見本院卷五第 210 頁），而該等工作均與發車後車輛行駛是否順暢，足認屬原告工作內容所必要，是認原告發車前之前置作業時間自屬工作時間。又原告主張應以行車紀錄大圓盤最早出現波動時點開始計算當日工作時間，而以 105 年 1 月 1 日之行車紀錄單為例（見本院卷二第 138 頁），該日首班車為 0 點 30 分發車，大圓盤最早出現波動為 5 時 10 分，與表定發車時間有 20 分鐘之差距，衡酌兩造所不爭執前開發車前之前置工作內容花費 20 分鐘應屬適當，從而，原告以行車紀錄大圓盤最早出現波動時點開始計算其當日工作時間，應為可採。經本院比對原告105 年、104 年之行車紀錄單及行車紀錄大圓盤後，將原告表定發車時間及行車紀錄大圓盤最早出現波動時點記載如附表一、二之「行車紀錄單上應上班時間」及「大餅圖最早啟動時間」欄位；核對過程中並發現被告提出原告 105 年期間行車紀錄圓餅圖有部分缺漏（例如：105 年 1 月 3 日），部分無行車紀錄單（例如：105 年 2 月2日），部分則紀錄顯與行車紀錄單不符（例如：105 年 3 月 22 日）之情形，類此等情形（詳細記載於如附表一、二之備註欄）圓餅圖均無法證明原告開始工作時間；按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第 345 條第 1 項定有明文；又雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年，為

勞基法第 30 條第 5 項所明定。是保存勞工出勤工作紀錄乃雇主之義務。被告經諭知應提出原告之出勤紀錄，迄至本件言詞辯論終結止，仍未提出，依民事訴訟法第 345 條第 1 項之規定，應認原告關於該文書應證之事實為真實。是被告應提出而未提出缺漏、錯誤或無紀錄之圓餅圖之日期，應認原告主張為真實，即依原告所主張之時間為其當日開始工作時間。從而，原告每日開始工作時間以圓餅圖最早出現波動點為準，若被告漏未提出、或所提出圓餅圖紀錄錯誤或無紀錄者，則以原告所主張到場時間為其工作時間之開始，依此方式將原告 104 年 1 月至 105 年 12 月間工作時間之開始時間記載並認定如附表一、二之「大餅圖最早啟動時間」欄下所示。

⑵趟次間之待命時間：

原告主張趟次間20至30分鐘屬待命期間，班與班次間1 至3小時中退時間中之1 小時需清潔及檢查車輛，均不得擅離崗位，應屬工時一部分，並提出自己及證人即被告其他駕駛員葉良駿、周鴻俊於另案訴訟之證述或主張：「如僅 1 小時會等待下一班時間」、「會在發車點附近等待，等待時間會做一些初步清潔工作」等語（見本院卷五第 233 至 245）。惟證人即被告另名駕駛員李彥興於另案亦證稱：「（班次與班次之間有空檔，可否自由行動？）公司有一個鐵皮屋可以休息，也可以在附近做私人的事情」、「（班次間空檔時間是否可以利用？）沒有區分長短，都是可以自由運用」、「（是否在空檔時間中安插新的趟次？）會先用電話跟我確認，但是如果無法趕回公司，公司不會強求」等語（見本院卷五第 263 至 265 頁）；證人即被告另名駕駛員徐永發亦證稱：「（班與班之空檔，公司會不會要你在開別的線？）看班次之間的時間夠不夠，如果夠，就可以再排，但也可以拒絕」等語（見本院卷五第 269 頁）；證人即被告駕駛員葉良駿亦曾證稱：「（公司是否只要求必須準時發車，至於趟次與趟次中間差距的時間，公司並無要求或限制你待在何

處？）公司只有要求必須把車子停在停車格」、「（在中退時間因為你的住處離站上只有 5 分鐘車程，你會不會返回你住處？）視情況而定，有發生過」、「（在中退時間公司有無明文規定你們不能返還住處或是強制何處所休息）沒有強制規定」等語（見本院卷五第276、280、281 頁）。可知被告駕駛員在趟次間可以自由休息、活動或外出，亦可拒絕被告臨時交付之任務，是趟次間之時間被告駕駛員無須受被告指揮監督之事實，應堪認定。復衡酌原告許多趟次間之休息時間均僅數 10 分鐘，縱使該數 10 分鐘未受被告指揮監督，法律定性上即應認定為休息時間，而不得計入工時計算，然現實上誠難期待原告心理、身體均於該數 10 分鐘內獲得如同下班休息時間之狀態及取得完整自由運用該等零碎休息時間可能。觀諸勞基法第 35 條規定，勞工繼續工作 4小時，至少有 30 分鐘之休息。桃園市政府財政局員工差勤管理及辦公紀律補充規定第二點之第 2 小點：「員工固定上班時間為週一至週五上午 8 時至 12 時、下午 1 時至 5時，中午 12 時至下午 1 時為休息時間，每日上班時間為 8 小時。」與臺北市市政大樓各機關彈性上班實施要點第四點之第 1、3 小點：「彈性時間：上午八時至九時；下午五時至六時。」、「中午休息時間為十二時三十分至下午一時三十分」及法務部彈性上班實施要點第五點之第 1、2 小點：「全日上班：八時至九時上班，十七時至十八時下班。」、「中午休息時間：十二時三十分至十三時三十分，不具彈性。」，可知至少 30 分鐘以上，始足以認定為休息時間，併考量原告駕駛車輛載送乘客此等工作內容實需時刻全神貫注注意路況並關照車上乘客，故本院認趟次、班次間至少需達1小時，始足以讓原告有自由彈性運用並達休息之可能，是本件應認趟次、班次間之間隔超過1小時，始不算入休息時間為適當。依此，爰依被告提出104年1月至105年12月行車紀錄單所示趟次間空檔時間超過1時之部分記載如附表一、二之「趟次間空檔時間總計」欄下所示。

⑶趟次結束（包含行車紀錄表上記載之加油）後至下班人員啟動車輛中間時間，是否屬工作時間？

㈠原告主張行駛A 班次結束時需與B 班駕駛交接行車安全事項，駕駛B 班次結束後亦需將車開停車場，下錢箱、清潔及檢查車況，均需20至30分鐘之工作時間，該段時間亦應計入上班時間等語，然均為被告所否認，並辯稱：原告所講之納金應該是在當天載完全部乘客到站就應該去納金，而不是等到加完油後才去納金，另原告所稱之清潔工作，並不是每位駕駛員在從事交班時需要這些清潔，被告也沒有任何規定需要每天做這些事，且被告也常常被客訴車輛太髒，原則上是視情形由司機來作，但被告是設有洗車廠，故是可以由洗車機來洗車，另現在已經嚴格禁止乘客在車上飲食，甚至椅子背面的網袋也已經拆除，故清潔應該不至於花很多時間，另被告的車輛在何日由何駕駛員加油，都會在行車記錄單上事先做好安排，並非天天都需要加油，應該要視行車記錄單上之記載等語。

㈡查原告雖亦於另案證稱：「把車子開回停車場，把錢箱下好當天就歸還公司，行車紀錄器拆下，檢查車內有無乘客留下之東西，進行清潔，然後就下班了，行車紀錄器則是第二天交還中壢公車站」、「（收班時的檢查車輛時間？）要下錢箱、清潔、檢查外觀有無碰撞」等語（見本院卷五第 234、236 頁）；惟與證人葉良駿證稱：「最後一班下班的時候，我們會把車開回停車場，做收班動作，把錢箱拿去辦公室，再拿第二天的班表確認第二天幾點上班及趟次，再把車子停放好，再做清潔工作，比如拖地和掃地，清潔做完後要離開公司前會把大餅即行車紀錄紙和今日派車單交還辦公室」等語（見本院卷五第 239 頁）相異。且原告於另案曾證稱：「 AB 段要交班時，並無檢查車輛，純粹等待下一個司機交班」等語（見本院卷五第 257 頁），可見原告所主張交接班時需檢視行車安全事項，難認屬真實，故非工作時間。準此，本件應以圓餅圖 A 班或末班車停止波動時為原告當日

工作終止時間為適當，若被告漏未提出、或所提出圓餅圖紀錄錯誤或無紀錄者（詳如附表一、二備註欄所載），則以原告所主張離所時間為其工作時間之結束，依此方式將原告104年1月至105年12月間工作結束時間記載如附表一、二之「行車紀錄單比對大餅圖研判車輛停止之時間」欄下所示。

5 原告例假上班工資如何計算？

按休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題，行政院勞工委員會87年2月16日（87）台勞動二字第005056號函釋採相同見解。而勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，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，最高法院88年度台上字第1696號判決可資參照。經查，兩造就原告薪資按行車待遇一覽表及工作規則計算已達成合意，業經陳述如前。而被告工作規則第31條規定：「本公司員工按政府規定給假休假，惟為配合業務需要，各站員工需按每月修（例）假日數實施輪休，其輪休按月由各站排定，並報請總公司核備」等語（見本院卷三第160頁），可知兩造約定例假與上班日對調，故此部分不生加倍計算之問題。原告同意被告以排班方式將例假日排訂於輪值表中，另於其他非輪班日排定休假，此乃輪班制工作之性質使然，原告自不得以其於例假日當日仍有上班為據，逕主張被告應加倍發給假日工作工資。

6 原告於工作規則國定假日上班工資如何計算？

①工作規則第33條規定：「本公司各課、廠員工凡遇有左列紀念日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均給予休假，工資照給。各站車員工將左列應放假之日數併入每月排定實施輪休，工資照給。如因業務需要，徵得員工（或工

會）同意於放假日工作者，加發該假日工資…」等語（見本院卷三第160頁），是依工作規則所定，原告同意被告以排班方式將勞基法中應放之國定假日排訂於輪值表中，另於其他非輪班日排定休假，惟於國定假日上班，被告應加倍發給假日工作工資。

②依上說明，原告104年1月至105年12月間之工時明細詳如附表一、二之「工作時數欄」所示，並據以計算延長工時2小時內及延長工時超過2時之時間於各該欄位下。另註記依被告工作規則第33條所定之國定假日於該欄位下，若該日排定上班則應加倍給付其工資。而原告105年度每月基本工資為本俸1,700元、生活津貼1萬8,300元、伙食津貼2,400元為、服務獎金500元，合計2萬2,900元，前已述明，換算時薪每小時96元（計算式：22,900÷ 30÷ 8＝96，元以下進位）；104 年度平日工資本俸1, 700元、生活津貼1萬8,300元、伙食津貼1,800元，合計2萬1,80 0元，換算時薪每小時為91元（計算式：21,800÷ 30÷ 8＝91，元以下進位），分別記載附表一、二之「每小時工資」欄下，並依勞基法規定及被告工作規則約定，前2小時以時薪4/3、超過2小時以時薪5/3、國定假日出勤加倍給付之原則，計算原告之加班費如附表一、二所示。

③101年至103年之部分國定假日、平日及例假日延長工資部分：

⑴按主張法律關係存在之當事人，僅須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任，至於他造主張有利於己之事實，應由他造舉證證明（最高法院91年度台上字第2187號民事判決意旨參照）。按雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存1年，為兩造系爭任職期間之修正前勞基法第30條第5項所明定（此條文於104年6月3日修正，並於105年1月1日實施，修正後之規定雖為：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年等語，惟此無溯及既往之規定）。又按公路汽車客運業及市區汽車客運業派用

車輛時，應據實填載行車憑單，隨車攜帶，市區客運班車經公路主管機關同意者得置於場站，收存備查。行車憑單記載事項至少包括車號、路線編號、路線名稱、發車日期、起站發車時間、休息起訖時間、訖站到達時間及駕駛人姓名、體溫、酒精檢測紀錄，並應保存至少2年，供公路主管機關查核，汽車運輸業管理規則第19條之3定有明文。是雇主法定保存勞工出勤之簽到資料、行車憑單年限分別僅有1年、2年。立法目的無非在於工時之計算及相關資料甚為繁雜，為使勞資間此項有關工時爭議之權利義務早日確定，而有督促勞工，對於其工時之主張，應儘速提出，避免使雇主保存大量勞工出勤紀錄之煩。倘於訴訟中，雇主倘未能提出超過訴訟提出時點1年以前之出勤資料、2年以前行車憑單，乃屬不可歸責，自不能以此即認勞工就其工時之主張，不必負舉證責任，或將舉證責任倒置由雇主負擔。

㈡本件原告雖主張其於101 年至103 年任職期間，被告短發國定假日、平時及例假日延長工時加班費云云，為被告所否認，自應由原告就此有利之事實負舉證之責任。依該時適用之修正前勞基法第30條第5 項規定，雇主僅有保存勞工出勤紀錄1 年之義務，而103 年12月迄本件起訴之106 年5 月5 日均已逾1 年，被告雖未提出原告之出勤紀錄之行車紀錄單及圓餅圖，仍屬不可歸責，難因被告未能提出上揭資料，即逕採認原告上揭主張而為不利被告之認定。原告又未能提出其他證據資料，以證明被告確實有前述國定假日、平日延長工時短發加班費情形，則其等請求加班費差額，應屬無據。

㈣從而，被告應給付原告104 年、105 年國定假日、平常延長工資應各合計為3萬3,004元、2萬7,063元，而被告已以公里獎金、載客獎金、加班津貼等項目給付給付原告之金額，以105年1月為例（見本院卷二第137頁）合計即已達2萬元以上，並未低於行政院所核定之基本工資及按基本工資加計之延長工資，可徵此種工資協議方式未違反勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，原告既已依此種工資協

議方式受領工資多年，揆諸前揭說明，自應受上開勞雇雙方議定工資核算方式之拘束，不容原告事後任意翻異，而更行請求逾時加班工資。

(七)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229 條第1 項、第2 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5 %，則為同法第233 條第1 項前段、第203 條所明定。本件起訴狀繕本於106 年8 月8 日送達被告（見本院卷一第14頁），又被告不爭執其年終獎金及特休未休工資發放時機為翌年之1 月或2 月，被告未如期給付，依前揭規定，即應自期限屆滿時起，負遲延責任。則原告請求105 年年終獎金應自106 年1 月21日起，特休未休工資自106 年9 月28日起、積欠工資自108 年1 月9 日起，均至清償日止，另按法定利率年息5%計付遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定及修正前勞基法第38、第39條之規定，請求被告給付106 年1 月至107 年12月積欠之工資54萬9,600 元，105 年度年終獎金11萬元、特休未休工資1 萬7 ,000元，合計67萬6,600 元，及其中11萬元自106 年1 月21日起，1 萬7,000 元自106 年9 月28日起，其餘自1081月9 日起，均至清償日止，按週年利率5 %計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

六、兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，於法尚無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，應併予駁回。

七、本案事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述酌，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　30　　日

民事第一庭　　法　官　謝伊婷

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日之不變期間內，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　　108　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　李韋樺