臺灣桃園地方法院民事判決

106年度勞訴字第75號

原　　告　陳宇森
　　徐永發
共　　同
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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，惟於有訴訟代理人時不適用之；第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170 條、第173 條、第175 條第1 項分別定有明文。查被告之法定代理人原為吳運豐，嗣變更為黃伯弘，並經其於民國107 年7 月16日具狀聲明承受訴訟（見本院卷七第228 至229 頁），核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告陳宇森、徐永發（以下合稱原告；分稱其姓名）分別自95年1 月23日、96年3 月1 日起受僱於被告，擔任駕駛員，詎被告長期延長工時，致原告超時工作，且剋扣超時工資及特別休假未休工資，因有違反勞動基準法（下稱勞基法）情事，陳宇森、徐永發乃分別於106 年2 月8 日、106 年5 月8 日發函終止勞動契約，自得請求被告給付如附表一所示之資遣費；又被告每月僅讓原告排休4 日，每

天平均出勤逾11小時，不僅剋扣中退工時及待命工時，亦未依勞基法規定給付超時工資及特別休假未休工資，原告自得請求被告給付如附表一所示平日及假日超時工資、特別休假未休工資。其餘請求金額部分，因被告未提出原告於101 年至104 年之出勤紀錄，故不減縮聲明。為此，爰依勞基法第24條、第37條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條第1 項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付陳宇森新臺幣（下同）239 萬5,862 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被告應給付徐永發323 萬8,105 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。

二、被告則以：原告任職期間均逾10年，被告每月發給原告薪津明細表，原告對於任職期間之員工薪資結構、延長工時工資、休假日提供勞務工資之計算方式及依據均知之甚詳，被告已依「行車人員待遇一覽表」之給付標準，足額給付原告平日及假日延長工時工資，且給付金額符合勞基法規定，並無短付之情；又原告到職時，被告均有告知上開薪資給付標準，亦將該標準置於各公車站，俾使各站人員隨時查閱，原告任職期間亦從未就薪資金額有任何爭議，其等歷經10年後再為主張，行使權利亦有違誠信原則；另就特別休假部分，被告於每年度結束時，統計駕駛員未休假之日數，已依員工特別休假實施細則規定，以每日1,000 元計給不休假獎金，並均經原告受領完畢，並無未為給付之情；因被告並無未給付延長工時工資及特別休假未休工資之情，原告終止勞動契約於法不合，自不得請求資遣費等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、經查，陳宇森、徐永發分別自95年1 月23日、96年3 月1 日起受僱於被告，擔任大客車駕駛員，陳宇森於106 年2 月8 日發函終止勞動契約，徐永發於106 年5 月8 日發函催告被告於3 日內給付加班費，否則將終止勞動契約，經被告於同日收受等情，業據提出勞工保險被保險人投保資料表、存證

信函及回執為證（見本院卷一第11頁、第13頁、第22至23頁、卷三第25頁），堪信為真。

四、原告主張被告短付如附表一所示平日及假日超時工資、特別休假未休工資，經原告終止勞動契約後，被告應給付原告如附表一所示資遣費等語，為被告所否認，並以前詞置辯，本院判斷如下：

㈠、兩造是否合意以行車人員待遇一覽表（見本院卷一第65頁、第108 至110 頁，以下僅引用本院卷一第65頁）為薪資計算方式？

1.原告主張未曾看過行車人員待遇一覽表，不知被告給付薪資標準為何，且兩造就薪資計算方式未有任何約定等語，為被告所否認，辯稱：原告任職之初已簽立勞動契約書，且有提供勞動契約書中所約定之薪資標準即行車人員待遇一覽表予原告，亦有將該給付標準置於各公車站，如有微調內容，亦會公告各站及企業公會，兩造就薪資計算方式確有達成合意等語。

2.經查，原告受僱於被告時均曾簽訂勞動契約書，此為原告所不爭執（見本院卷八第35頁），並有勞動契約書在卷可佐（見本院卷一第103 至106 頁），依該勞動契約書第5 條約定：「甲方（被告）對於乙方（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104 頁、第106 頁），是原告受僱擔任被告駕駛員期間，應依被告規定核領薪資；再依原告提出之被告工作規則第26條規定：「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。」（見本院卷八第48頁），是被告辯稱原告擔任駕駛員之給薪標準，係依行車人員待遇一覽表計算給薪等語，尚非無據。

3.另觀諸原告任職期間之薪津明細表所載，本俸、生活津貼、伙食津貼為每月領取，且為固定數額（原告每月薪津明細表

之項目及內容，如附表二所示），與行車人員待遇一覽表記載之月支工資（含俸點、生活津貼、伙食津貼）項目相符一致；而薪津明細表所載之公里獎金（行車人員待遇一覽表係稱公里津貼）、載客獎金（行車人員待遇一覽表係稱載客津貼）、應稅及免稅加班津貼（行車人員待遇一覽表係列於「加班津貼」下之「基礎工資」）、偏遠路線津貼、老殘票格津貼，依行車人員待遇一覽表所示，係屬浮動之金額，對照原告之薪津明細表，其等每月領取之數額確不相同（如附表二所示）；又被告每月均公告「公里津貼統計明細表」、「行車人員載客獎金月明細表」（見本院卷一第111 至114 頁），作為計算公里獎金、載客獎金之計算基礎；徐永發亦自承：我從97年開始跑1 路公車，後來這3 、4 年改為601 路線，1 號公車是市區公車，載客量比較多，我開1 號公車時，薪水比較高，但工時也比較長；601 號公車路線比1 號公車路線長，如果開601 號路線，公里津貼會比較多，開1 號公車公里津貼比較少，但載客津貼比較多等語（見本院卷八第6 頁）；同為被告公司駕駛員之朱立祥於另案陳稱：公司每月都有給薪資單，會大約看一下；開不同條路線，薪水多少會有差，因載客率不同，載比較多人錢會比較多；不同路線公里數不同，距離長短會影響薪水；我們都會希望跑人多的路線等語（見本院卷七第254 至256 頁）；同為被告公司駕駛員之證人范光明亦於另案證稱：公里獎金是依照公司排的趟次、公里去計算，會因為跑的公里愈多，公里獎金愈高；載客獎金可分為限金或刷卡，現金是每兩天將錢箱拿去中壢班車2 樓有一納金的地方，把封條拆掉後會倒在一個籃子裡，去計算錢箱有多少錢，按月依照納金金額計算；行車獎金部分則是每個月固定，只要沒有事故，有開車就有；偏遠路線津貼則是政府補助路線，按照趟次去計算；老殘票格津貼則是等同刷卡，按照金額計算等語（見本院卷八第292 至293 頁）益徵各駕駛員均知悉其行駛之路線將影響公里數、載客數之多寡，並影響每月薪資中公里獎金、載客獎金計算

之數額，而此部分浮動薪資之計算，亦與行車人員待遇一覽表中就公里津貼、載客津貼係「以實際計支」之計算標準（見本院卷一第65頁）相符，且前揭證人范光明另就行車人員待遇一覽表中之行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼之給付標準，均能具體說明，則原告主張不知被告給薪標準云云，已難採信。被告辯稱係依行車人員待遇一覽表之計算方式，按月計給原告薪資等語，應可採信。

4.再者，原告任職後，按月受領薪資，迄寄發存證信函予被告主張終止勞動契約之日止，陳宇森已任職11年、徐永發已任職10年，應知悉其工作性質顯與一般勞工每日定時之工作時間有所不同，且薪津明細表上既已明載公里獎金、載客獎金、應稅及免稅加班津貼等，原告亦每月領取薪津明細表，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，或就薪津明細表上所載數額提出異議，直至本院審理中始否認每月薪資係依行車人員待遇一覽表計算而得云云，惟前揭工作規則第26條既已規定被告得就行車人員另訂待遇一覽表，且原告每月之薪資明細亦與行車人員待遇一覽表中所列項目互核相符，顯見兩造確有合意以行車人員待遇一覽表為薪資計算方式。原告主張兩造就薪資計算方式未有任何合意云云，即無可採。

㈡、原告請求如附表一所示平日及假日超時工資，有無理由？

1.原告於105年1月1日後之工作時數為何？

⑴按勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每星期不得超過40小時，勞基法第30條第1 項定有明文（勞基法第30條第1 項規定於104 年6 月3 日修正前規定「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。」，對於勞工每日工作時數上限8 小時並無異動，併予說明）。

⑵原告主張開車前及收班後之車輛檢查時間、各趟次間之待命時間，均應列入工作時數（原告主張之工作時數如附表三、四之A 欄所載）等語，為被告所否認，辯稱原告提早認定上

班時間、延遲認定下班時間，且自行認定趟次間需熄火超過1小時，始能扣除工作時數，原告主張並無依據（被告抗辯之原告工作時數如附表三、四之B欄所載）等語，經查：

㈠原告開車前之前置作業時間及收班後之後置作業時間：

㈢原告主張開車前及收班後需耗時約20至30分鐘的時間整理、檢查車輛，需計入工作時數等語（見本院卷八第280頁），核與證人范光明於另案證稱：比如早上第一班是5點半，我會在5點10分到達停車場，準備錢箱、檢查車輛、裝設行車大餅，然後提早7到8分鐘開到發車點，等客人上車後，時間到就準時發車；開完最後一班趟次後，把車子開回停車場，把錢箱下好，當天歸還公司，行車紀錄器拆下，檢查車內有無乘客留下之東西，進行清潔後下班等語（見本院卷八第290至291頁）；同為被告公司駕駛員之證人葉良駿於另案證稱：早上一開始先檢查車況…最後一班下班時，會把車開回停車場，作收班動作，把錢箱拿去辦公室，拿第二天的班表，再把車子停放好，做清潔工作等語（見本院卷八第300頁）大致相符；再觀諸原告提出之行車紀錄單背面，確有記載車輛一級保養安全檢查項目，且行車紀錄單背面之附註欄亦記載：「每日開車前及收班後，均應確實檢查車輛。」（見本院卷八第309頁），故原告於開車前需進行車輛檢查、準備錢箱、裝設行車大餅（即行車紀錄圖，下稱圓餅圖）之前置作業，收班後則需進行車輛檢查、將錢箱繳回公司、檢查車內有無乘客遺留物品並清潔之後置作業，該等事項既係被告規定之工作內容，又與行車安全有關，自屬駕駛業務之附隨行為，而應列入工作時間。

㈣至於上開前置及後置作業所需時間為何，原告主張其係以行車紀錄單與圓餅圖之時間兩相比較，以較早時點作為原告上班時間，以較晚時點作為原告下班時間云云（見本院卷八第72至73頁），然此尚難證明原告每日實際所需之前置及後置作業時間長短，自無可採。觀諸徐永發於105年1月1日之行車紀錄單及圓餅圖（見本院卷五第7至8頁），被告主張

係以圓餅圖（即實際開車時間）認定上班時間為上午7 時35分、下班時間為下午9 時50分等語（見本院卷八第73頁），惟依行車紀錄單之記載，徐永發需於上午7 時15分到站，與實際開車時間已有20分鐘差距，且下午9 時50分結束開車後，尚需進行前開所述之後置作業，審酌前置及後置作業均屬例行式之事務，原告均已在被告公司任職數年，對該等作業程序之流程自相當熟稔，應可在30分鐘內完成前置及後置作業，是以每日30分鐘作為原告所需之前置及後置作業時間。

㈡趟次間之時間：

原告主張趟次間之熄火時間，原告仍需清潔車輛、與內勤人員接洽、負保管車輛之責，並隨時等候被告調派，故趟次間之熄火時間需達1 小時以上，始能認為係休息時間，否則仍屬工作時間等語（見本院卷七第9 頁、第205 頁，原告主張之休息時間如本院卷八第195 至209 頁），為被告所否認，辯稱趟次間之空檔時間均係原告休息時間，不是待命時間，不應列入工時等語。經查，徐永發於另案證稱：「（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（見本院卷八第268 頁）；同為被告公司駕駛員之證人李彥興於另案證稱：「（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」、「（班次間之空檔時間，是否均為空檔可以利用？）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（見本院卷八第261 至264 頁）；證人葉良駿於另案證稱：「（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（見本院卷八第302 頁、第306 至307 頁），依其等上開證詞可知，駕駛員在趟次間可以自由休息、從事休憩活動或外出，亦可拒絕被告臨時指派的出車，且無需從事車輛清潔、保養及檢查工作，是趟次間之時間，駕駛員未受被告之指揮監督，而無工作之義務，甚為明確。因原告在趟次間之時間不負高度之注意程度，以備隨時準備出車之義務，與所謂實際從事工作之時間、備勤時間（即雖未實際上提供勞務，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）、待命時間（即雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務），得計入工作時間之情有別，故原告主張趟次間之時間，如未達1 小時以上，則應計入工作時數云云，即無可採。

⑶被告自承駕駛員每日工作時數，係由每站課員依行車紀錄單及圓餅圖判讀，原則上以圓餅圖上的開車時間為準，扣除趟次間休息時間後，將每日工時記載在行車紀錄單右下方之「上班時數」欄位內，再於每月底公告時數統計表，供駕駛員查閱等語（見本院卷一第128 頁、卷七第9 至10頁、卷八第73至74頁），業據被告提出原告105 年1 月1 日後之行車紀錄單，及陳宇森於101 年2 月至104 年12月、徐永發於101 年5 月至104 年12月之駕駛員時數統計表為證（見本院卷七第259 至349 頁），徐永發亦自承被告會公布統計完的總時數等語（見本院卷八第4 頁），而原告從未對被告公告之每月時數統計表提出異議，堪認行車紀錄單上所填載之「上班時數」，即為原告每日實際開車之工作時間（不含趟次間之休息時間），然該「上班時數」並未包含駕駛員所需之前揭前置及後置作業時間，故將附表三、四之B 欄（即行車紀錄單上「上班時數」欄位所載時數），於每一工作日均加計30分鐘（惟如原告主張之工作時數，較被告抗辯之原告工作時數為少，則以被告抗辯之原告工作時數為準，不另加計30分鐘；又如加計30分鐘後之工作時數，較原告主張之工作時數為多，則以原告主張之工作時數為準），則本院認定陳宇森

自105年1月1日起至106年1月31日止、徐永發自105年1月1日起至106年4月30日止之工作時數即如附表三、四之C欄所示。

2.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，再延長工作時間在2小時內者，按平日每小時工資加給3分之2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、105年度台上字第1906號判決參照）。再按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日

、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定，即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，是以，如勞動條件所約定工資，未違反基本工資加計延時工資之規定，自屬合法，勞工自不得再行請求。

3.原告主張其每日工作時間超過8 小時，每月僅休4 日，國定假日亦未休假，被告未依法給付如附表一所示平日及假日超時工資等語，為被告所否認，辯稱兩造已另行約定以公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼核發加班費，被告已按月足額給付完畢等語。經查：

⑴原告與被告訂定勞動契約，就薪資計算方式合意以行車人員待遇一覽表之標準計算，業如前述；又按工作規則第18條規定：「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8 時0 分至12時0 分，下午1 時30分至5 時30分，共8 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。……」（見本院卷八第47頁），足見原告於兩造訂定勞動契約時，已知悉其擔任行車人員之上班時間，需依大眾運輸之實際需要排定，而將有上班時間超過8 小時之情形，仍基此認知與被告訂定勞動契約。

⑵被告給付原告之薪資項目計有「月支工資」及「其他津貼」二項，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（包含①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【此部分為計算應稅加班津貼、免稅加班津貼之基礎】。②公里津貼：按行駛公里數支給，以實際計支。③載客津貼：按營收支給，以實際計支），有行車人員待遇一覽表在卷可證（見本院卷一第65頁），而原告每月受領之薪資項目確有本俸、生活津貼、伙食津貼、老殘票格津貼、偏遠路線津貼、公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼等，有各月薪津明細表在卷可稽。又陳宇森自95年1 月23日起、徐永發自96年3 月1 日起即任職於被告公司，工作年資甚長，自應知悉其工作性質，顯與一般勞工每日定時之工作時間及例假日、休息日休息情形不同，然均接受上開內容之薪資，並持續為被告服勞務，並每月領取薪津明細表，長達數年，均未就其等所主張每月超時工作未受領足額加班費之情事異議，直至106 年3 月6 日始申請勞資爭議調解，並要求被告給付加班費等情（見本院卷一第50至51頁），足認原告對於每日工時可能超過勞基法第30條第1 項所定8 小時之情形，以及延長工時之工資，已內含於原告之薪資結構內等情，確有與被告達成合意，原告自應受之拘束。被告辯稱兩造已有以公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼之核發，作為延長工時加班費之給付等語，應屬可採。

⑶審酌被告為經營大眾運輸事業之公司，不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且鑑於行駛之各路線長短不一、離尖峰時刻交通壅塞程度有別，以及其他原因造成不可預測狀況，造成工時不易掌握，考量駕駛員工作內容與時間之特殊性，並兼顧全體駕駛員薪資結構公平性，就延長工時及假日加班所定之工資計算方法，設計上自當有別於一般固定工時上下班之勞工，始能對個別駕駛員勞務給付之程度及應獲得之工資，作正確、合理、公平之評定，並對全體駕駛員一體適用，以昭公信，故被告與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工時工資加給之計算方式，核屬正當。因此，兩造既已約定以公里獎金、載客獎金、免稅

加班津貼、應稅加班津貼核發平日及假日加班費，揆諸前揭說明，原告能否再請求延長工時之加班工資，應以其約定工資是否低於勞基法所定法定基本工資再加計延長工作時間以基本工資為標準加給之工資總額為斷。若被告每月給付原告之薪資，已高於每月法定基本工資及再以基本工資為基準計算延長工時之加班費總合，則考量原告之工作性質，有其必要性，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，亦無違反勞基法第30條、第32條、第84條之1 關於保護勞工權益之情形。從而，原告起訴請求之105 年度每月基本工資為2 萬0,008 元、106 年度每月基本工資為2 萬1,009 元，以本院認定之原告工作時數為憑，據以計算每月基本工資加計延長工時加班費及國定假日未休加倍給薪，則其金額如附表五、六「超時工資加計法定工資總額」欄所載，而原告每月實際領取薪資如附表五、六「實領薪資」欄所示，足認原告每月所領薪資均高於以基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費之總合。揆諸前揭說明，兩造約定之薪資給付方式，未低於基本工資及以基本工資計算加班費之總額，即不應認為違反勞基法之規定，亦未違反兩造間勞動契約書第5 條約定，兩造自應受其拘束，原告自不得事後任意翻異，更行請求延長工時之加班費。

⑷原告主張每星期日為其例假日（見本院卷七第206 至218 頁、卷八第13至28頁），其於例假日工作，被告應加倍給薪云云，為被告所否認。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號判決參照）。經查

，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，各站員工需按每月休（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（見本院卷八第49頁），是被告因有大眾運輸之業務需求，員工需實施輪休，此為原告所知悉且無異議，原告既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，原告主張每星期日為其例假日云云，已無可採，自不得以其於星期日仍有上班為由，遽以主張被告應加倍發給工資。至於原告主張被告非勞基法第84條之1 經主管機關核定公告之特殊工作者，不得就例假另行約定云云，惟按勞基法第84條之1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定；但由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利或不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1 條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效（司法院大法官會議第726 號解釋文及解釋理由書參照）。從而，尚難僅以被告非勞基法第84條之1 所核定公告之特殊工作者，逕認前揭工作規則第31條之規定無效。

⑸原告固主張被告計算延長工時加班費之計算方法，違反工作規則第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3 分之1 ，其後再延長2 小時內者，每小時以平日每小時工資額加給3 分之2 。」規定云云。惟上開工作規則第30條規定，實與勞基法第24條規定相同，而原告依行車人員待遇一覽表，每月實際領取薪資，顯高於勞基法所定基本工資及以基本工資計算加班費之總額，不應認為違反勞基法規定，業如前述；況原告起訴請求之105 年度每月基本工資為2 萬0,008 元、106 年度每月基本工資為2 萬1,009 元，時薪分別為83.37 元、87.54 元，而行車人員待遇一覽表於加班津貼項下設有以工作

時間（基礎工資小時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）之三標準計給加班費，顯優於以基本工資計算之加班費數額，且上開以工作時間計給之加班費，亦有遵循加班2小時以內者，每小時工資按基礎工資88元加給3分之1（即117元），加班超過2小時者，每小時工資按基礎工資88元加給3分之2（即146元），自無原告所指違反勞基法第24條或工作規則第30條之情事。

4.陳宇森主張其於101年2月1日起至104年12月31日止、徐永發主張其於101年5月1日起至104年12月31日止，亦有於假日工作及平日延長工時之情，被告未足額給付加班費等語，固據提出超時工資統計表為證（見本院卷八第80至171頁），惟原告自承101年至104年間之加班時數，係以105年間之加班時間推算等語（見本院卷八第77至78頁、第187頁），顯見原告主張上開期間之加班時數，並無任何客觀依據可憑，已難採信。又原告固主張被告有提出101年至104年度行車紀錄單及圓餅圖之義務云云，惟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，修正前勞基法第30條第5項定有明文（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」，惟此無溯及既往規定）。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。從而，105年1月1日前，被告保存勞工之出勤紀錄、行車憑單年限分別僅1年、2年，而原告係於106年6月14日提起本件訴

訟，是104 年6 月14日前之行車紀錄單及圓餅圖，被告已無保存之義務；至於被告固未能提出104 年6 月15日至104 年12月31日止之行車紀錄單及圓餅圖，惟依附表二所示，原告於104 年6 月至104 年12月間每月所領薪資，亦顯高於以基本工資及以基本工資計算加班費之總合，是原告請求上開期間被告短發之平日及假日延長工時工資，自屬無據。

㈢、原告請求特別休假未休工資差額，有無理由？

陳宇森主張其101 年至105 年間，合計有71天特別休假未休，被告應按各年度12月工資換算每日工資後加倍給薪，扣除被告已給付不休假獎金合計7 萬元，應再給付特別休假工資差額13萬8,476 元；徐永發主張其101 年至105 年間，合計有66天特別休假未休，被告應按各年度12月工資換算每日工資後加倍給薪，扣除被告已給付不休假獎金合計6 萬6,000 元，應再給付特別休假工資差額17萬8,396 元，原告雖有收受不休假獎金，惟不知係因特別休假未休而領取等語，為被告所否認，辯稱其訂有員工特別休假實施細則，並於各年度終結後，將特別休假應休未休日數，按特別休假實施細則規定，按日給付原告1,000 元等語。經查：

1.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，該細則第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30核算每日不休假獎金；駕駛員則以每日1,000 元計支等語（見本院卷七第5 頁）；復觀諸原告每年年初均領取前一年之年節獎金明細表，該年節獎金明細（見本院卷一第115 至118 頁、卷九第135 至140 頁）明確記載不休假獎金之項目及金額，原告自難推諉不知特別休假未休之不休假獎金，係按日支付1,000 元，且不休假獎金以每日1,000 元計支，並未低於勞基法所定之最低標準（以106 年法定基本工資21,009元計算，每日工資為700 元），自難謂為無效，勞雇雙方均應遵守。

2.陳宇森於101 年至104 年間之特別休假為每年各14天，105 年為15天，其於105 年有休1 天特休，故101 年至105 年間，合計有70天特別休假未休（計算式：14+14+14+14+14＝70），被告已按日發給不休假獎金1,000 元，合計給付7 萬元；徐永發於101 年至105 年間之特休假為每年各14天，其於101 年有休4 天特休，故101 年至105 年間，合計有66天特別休假未休（計算式：10+14+14+14+14＝66），被告已按日發給不休假獎金1,000 元，合計給付6 萬6,000 元等情，為兩造所不爭執（見本院卷九第237 頁、第255 至256 頁），並有年節獎金明細表在卷可稽（見本院卷一第115 至118 頁、卷九第135 至140 頁），堪認被告已依前開員工特別休假實施細則之約定，如數給付原告101 年至105 年度之特別休假未休工資，並無短少給付之情，原告此部分請求，自無理由。

㈣、原告請求如附表一所示資遣費，有無理由？

1.按雇主不依勞動契約給付報酬；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第14條第1 項第5 、6 款、勞工退休金條例第12條第1 項分別定有明文。

2.經查，被告並無原告所指未依法給付加班費、特別休假未休工資，及違反勞動契約或勞工法令之情，業經本院認定如前，則原告以此為由，依勞基法第14條第1 項第5 、6 款規定終止勞動契約云云，自屬無據。從而，原告請求被告給付如附表一所示資遣費，自無理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第37條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告給付如附表一所示平日及假日超時工資、特別休假未休工資、資遣費（

請求總金額如附表一所示），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，為無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，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，爰不一一論列，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　　1　　月　　3　　日

民事第四庭　　法　官　蔣彥威

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　1　　月　　6　　日

書記官　李佳芮

附表一：原告請求項目及金額

編號	原　告	平日及假日超時工資	特別休假未休工資	資遣費	請求總金額
1	陳宇森（95年1 月23日到職）	101 年2 月1 日至106 年1 月31日超時工資共1,176,800元	101 年至105 年共138,476 元	392,227 元（原告以平均工資71,009元計算）	2,395,862 元
2	徐永發（96年3 月1 日到職）	101 年5 月1 日至106 年4 月30日超時工資共1,676,837元	101 年至105 年共178,396 元	398,468 元（原告以平均工資78,216元計算）	3,238,105 元