臺灣桃園地方法院民事判決

107年度重勞訴字第15號

原　　告　郭序泰
　　林世豐
　　周鴻俊
共　　同
訴訟代理人　柯劭臻律師
複代理人　林寬榮
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工資等事件，本院於民國109 年8 月20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

壹、程序事項：

一、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8 月29日具狀聲明承受訴訟（見本院卷㈠第144 頁），核與前開規定相符，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。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第3 款定有明文。查原告郭序泰、林世豐、周鴻俊（以下合稱原告；分稱其姓名）起訴時原係聲明：「（一）被告應給付郭序泰新臺幣（下同）2,411,035 元及自107 年1 月17日起至清償日止按週年利率5 %計算之利息。（二）

被告應給付林世豐2,475,832元及自107年11月24日起至清償日止按週年利率5％計算之利息。（三）被告應給付周鴻俊2,918,047元及自106年10月12日起至清償日止按週年利率5％計算之利息。（四）願供擔保請准宣告假執行。」（見本院卷一第2頁），嗣迭經變更，最後於109年5月12日準備程序變更聲明為：「（一）被告應給付郭序泰2,364,247元及自107年1月17日起至清償日止按週年利率5％計算之利息。（二）被告應給付林世豐2,396,988元及自107年11月24日起至清償日止按週年利率5％計算之利息。（三）被告應給付周鴻俊2,482,670元及自106年10月12日起至清償日止按週年利率5％計算之利息。（四）願供擔保請准宣告假執行。」（見本院卷㈡第285頁），經核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：郭序泰、林世豐、周鴻俊分別自81年8月1日、86年5月27日、96年1月11日起受僱於被告，擔任駕駛員，詎被告每月僅讓原告排休4日，每日平均出勤逾11.5小時，不僅剋扣工時及待命工時，且延長工時亦未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付超時工資、國定假日加倍工資、特別休假未休工資，原告自得請求被告給付如附表一所示之工資。另被告長期延長工時使原告嚴重超時工作，致林世豐於106年8月20日起因職業過勞罹患第五頸椎後滑、左股陳舊性骨折、左膝關節退化、左股四頭肌無力等病症，無法踩離合器，急需住院開刀治療手術費用，乃於106年9月11日申請勞資爭議調解請求被告給付5年超時工資，惟遭被告拒絕，林世豐乃於106年11月22日以律師函終止勞動契約，並請求被告給付資遣費。爰依勞基法第14條第1項第5、6款、同條第4項準用第17條、第24條、第37條、第38條、第39條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如變更後之聲明。

二、被告則以：

（一）原告任職於被告擔任駕駛員多年，原告於任職之初即有簽

署「勞動契約書」，依該契約書第5條約定：「甲方（即被告）對於乙方（即原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受」，此與勞基法第21條第1項規定相符。再者，被告公司依工作規則而訂定之「行車人員待遇一覽表」，除於駕駛員到職時有告知外，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，亦會函知公司各單位及企業工會並公告之。此外，被告於每月發放薪資時，均有發給員工「薪津明細表」，其上詳載員工每月所領取薪津之項目及金額，原告並非對薪資之計算方式毫無所悉且無異議，應認兩造就工資之給付已達成合意，且給付金額符合勞基法規定，並無短付之情事。

（二）又「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禮貌運動所設，「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」則為特殊路線之特別補貼，須視主管機關之政策而為發給，「服務獎金」係發給符合安全服務指標者。因此，「行車獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」、「服務獎金」並非具有勞務對價性及給與經常性，應屬加班津貼之性質，而非勞基法第2條第3款所稱之「工資」。況原告每月受領之公里獎金、載客獎金數額並非固定，倘將該等數額計入平日工資並據以成為每月加班費之時薪計算基準，則將會呈現原告等月薪係不固定金額之浮動狀態，進而形成每月計算加班費之基準不同、被告公司數百名駕駛員每人每月之月薪均不同、加班費計算基準亦不同之不合理、混亂現象。

（三）兩造已合意休假係採輪休制，是原告等自不得以休假日或國定假日當日有上班即要求被告加倍發給假日工資。被告就員工休特別休假之規定，係依勞基法第38條之規定給予休假日數，另訂有「員工特別休假實施細則」，特別休假因年度終結未休者，其應休未休之日數，駕駛員以每日1,000元計支，並未低於勞基法所定之最低標準，且被告於

每年度結束時統計結算駕駛員特別休假未休之日數後，已按上開方式計給「不休假獎金」，原告已按年受領完畢，被告並無積欠工資。

（四）被告因礙於交通尖峰、離峰時間排班情況有別以及行車安全考量之需，因此，行車人員經排定之班次任務並非緊密銜接，其中存有班次與班次間之空檔時間、休息時間，於該等時間內，行車人員得自由支配行動而不受被告公司之拘束，也非待命狀況，不應計入工作時間。且被告公司之站上內勤人員於駕駛員每日按行車紀錄單所安排之趟次執行勤務後，參酌當日之行車紀錄圖，核算給予駕駛員當日工作時數，並先以手寫方式記載於行車紀錄單右下角之「上班時數」欄內，再依此輸入電腦紀錄。被告會於每月月底或次月月初，將各站上駕駛員當月每日已為認定核給之行車時數列印為「駕駛員時數統計表」，並將之公告於各公車站，俾便各站人員得以隨時查閱，倘駕駛員不認同被告計算之時數，駕駛員均可向被告反應，惟原告就被告按月公告之時數未曾表示疑義，復再按月受領被告依所公告駕駛員時數統計表上載之時數計算之加班費，足見兩造就駕駛員出勤工時之核算給予方式多年來早已形成共識等語，資為抗辯。並聲明：1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。2、如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷㈡第288頁）：

（一）原告郭序泰、林世豐、周鴻俊分別自81年8月1日到106年8月24日退休、86年5月27日到106年底、96年1月11日至108年2月28日，上開期間任職於被告，擔任駕駛員，兩造簽訂勞動契約書，並訂有工作規則。

（二）原告林世豐最後之工作日係106年8月20日，因罹患第五頸椎後滑、左股陳舊性骨折、左膝關節退化、左股四頭肌無力等病症，無法踩離合器，急需住院開刀治療，之後持續請病假，於106年11月22日寄發律師函，以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款及勞工退休金條例第12條，

通知被告終止兩造之勞動契約，被告於同年月23日收受。但被告認為原告林世豐之請求無理由，另於106 年12月間寄發存證信函，表示原告林世豐從106 年11月24日前所有請假均已結束，應自11月25日起至公司值勤，但原告林世豐並未至公司值勤，故被告以勞基法第12條第6 款之規定，於106 年12月2 日終止與原告林世豐勞動契約，並於該日辦理勞保退保。

四、原告主張被告短付如附表一所示平日及假日超時工資、特別休假未休工資等語，為被告所否認，並以前詞置辯，本院判斷如下：

（一）兩造是否合意以行車人員待遇一覽表（見本院卷㈠第55至59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：原告到職時已簽立勞動契約書，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㈡第6 頁），並有勞動契約書在卷可佐（見本院卷㈠第157 至162 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，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㈡第72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.又查，依原告任職期間之薪津明細單所載，本俸、生活津貼、伙食津貼為固定之數額，且原告每月均有領取（見本院卷㈡第53、102、155、206、236、288頁、卷㈢第54、110、160、215、209、318頁、卷㈣第50、92、140、184、236、288、339、378頁、卷㈤第40、80、101、123、149、166、218、267、317、359、403、436頁、卷㈥第40、81、131、175、224、268、314、340頁、卷㈦第91、151、226、282、343、397頁、卷㈧第61、117、169、225、279、333頁、卷㈨第63、115、179、234、293、349、413、453頁、卷㈩第49至88、第129至168頁、第209至248頁），與行車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、金額（見本院卷㈠第55至59頁）相符；而薪津明細單所載之公里獎金（行車待遇一覽表係記載公里津貼）、載客獎金（行車待遇一覽表係記載載客津貼）、應稅免稅加班津貼（行車待遇一覽表係記載基礎工資）及偏遠路線津貼、老殘票格津貼，每月領取之數額並不相同，對照行車待遇一覽表所示，此部分係屬浮動之金額；又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，不同路線距離長短也會影響薪水，我們都會希望跑人多的路線等語（見本院卷㈠第185至186頁）；同為被告公司駕駛員之證人范光明亦於另案證稱：載客獎金、公里獎金是浮動計算，會影響薪水的因素就是公里津貼、工作時數、載客獎金，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；載客獎金可分為現金或刷卡，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㈠第252頁、第257頁、卷㈡第178頁），可知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。是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.另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，原告均於被告公司任職多年，且均按月受領薪資，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，且薪資單上既已明載公里、載客獎金及應稅及免稅加班津貼等，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，惟原告每月之薪資明細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。是以，被告辯稱兩造就行車待遇一覽表計算薪資，達成合意等語，洵屬有據，可資採信。

（二）原告請求如附表一所示平日及假日超時工資，有無理由？

1.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（最高法院108 年度台上字第1540號民事判決參考）。另按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，即與勞基法第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108 年度台上字第1540號判決、100 年度台上字第1256號判決、105 年度台上字第1906號判決意旨參照）。

2.經查，依行車待遇一覽表及原告自101 年9 月至106 年12月間之薪津明細表所載（見本院卷㈡第53、102 、155 、206 、236 、288 頁、卷㈢第54、110 、160 、215 、209 、318 頁、卷㈣第50、92、140 、184 、236 、288 、339 、378 頁、卷㈤第40、80、101 、123 、149 、166 、218 、267 、317 、359 、403 、436 頁、卷㈥第40、81、131 、175 、224 、268 、314 、340 頁、卷㈦第91、151 、226 、282 、343 、397 頁、卷㈧第61、117 、169 、225 、279 、333 頁、卷㈨第63、115 、179 、234 、293 、349 、413 、453 頁、卷㈩第49至88、第129 至168 頁、第209 至248 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）。上開本俸、生活津貼及伙食津貼為原告每月均有領取，且為固定之數額，堪認均屬原告正常工時工資，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正常工時工資性質，分述如下：

⑴公里獎金及載客獎金：

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，並非勞基法第24條之延時工時工資，應屬正常工時工資等語，則為被告所否認，並辯稱：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，自屬延長工時工資等語。經查，兩造合意以行車人員待遇一覽表為薪資計算方式，已如前述；復觀諸行車待遇一覽表中「其他津貼」第1項記載每公里1.71元等語、第2項記載「載客營收每15元支1元」、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㈠第55頁），可知兩造應已合意以公里獎金及載客獎金為「加班津貼」項目而為延長工時工資。另審酌被告經營大眾運輸業，僱用司機之工作時數，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延長工時工資，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，自符合勞基法第21條第1項勞資議定工資之規定。又被告為鼓勵司機載客，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，亦不應列入原告正常工時工資。

⑵老殘票格及偏遠路線津貼：

查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㈠第55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，故屬恩惠性給付，非屬原告之正常工時工資。

⑶服務獎金：

又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㈠第55頁），雖無對領取該服務獎金設有消極條件，然參以被告104年12月31日桃汽客總字第469號函所載：「主旨：本公司自105年1月1日起實施調整員工薪資待遇乙案，如說明，希知照。…駕駛人員部分：符合安全服務指標者，每月得領服務獎金500元，未符合安全服務指標者，不發獎金500元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽煙、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程）。…」（見本院卷㈠第60頁），是此獎金非駕駛員一旦提供勞務，即經常性可得之報酬，堪認此亦屬被告之恩惠性給付，非為原告之正常工時工資。

⑷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㈠第55頁）；依字面文義解釋，該行車獎金應屬未違反速限始能領取。是此獎金並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，非屬原告之正常工時工資。

3.依此，原告之每月正常工資項目為本俸、生活津貼、伙食津貼，應予認定。又本院認定兩造業以合意公里獎金及載客獎金為「加班津貼」項目而為延長工時工資，已如前述，且兩

造對於應稅及免稅加班津貼不屬於正常工時工資而屬於延長工時工資之範疇，並無爭執，則原告每月延長工資項目應為應稅及免稅加班津貼、公里獎金、載客獎金，是被告辯稱：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，作為延長工時工資之給付等語，應屬可採。至原告主張：臺北高等行政法院業已認定公里津貼、載客津貼具勞務對價性、給予經常性，應屬正常工資一部云云，惟此為本院所不採，且行政法院判決依法本不能拘束本院，附此敘明。

4.被告陳稱駕駛員每日工作時數，係由每站內勤人員於駕駛員按行車紀錄單所安排之趟次執行勤務後，配合當日行車紀錄圖判讀，趟次間休息時間不計入，將每日工時記載在行車紀錄單右下角之「上班時數」欄位內，再於每月月底或次月月初公告「駕駛員時數統計表」，供駕駛員查閱等語（見本院卷㈩第225頁），業據被告提出原告之行車紀錄單、行車紀錄圖（見本院卷㈡第2至51頁、第54至100頁、第103至153頁、第156至204頁、第207至234頁、第237至286頁、卷㈢第6至52頁、第55至108頁、第111至158頁、第161至213頁、第216至267頁、第270至316頁、卷㈣第7至48頁、第51至90頁、第93至138頁、第141至182頁、第185至234頁、第237至286頁、第289至337頁、第340至376頁、卷㈤第4至38頁、第41至78頁、第81至99頁、第102至121頁、第124至147頁、第150至164頁、第169至216頁、第219至265頁、第268至315頁、第318至357頁、第360至401頁、第404至434頁、卷㈥第5至38頁、第41至79頁、第82至129頁、第132至173頁、第176至222頁、第225至266頁、第269至312頁、第315至338頁、卷㈦第4至89頁、第92至149頁、第152至224頁、第227至280頁、第283至341頁、第344至395頁、卷㈧第4至59頁、第62至115頁、第118至167頁、第170至223頁、第226至277頁、第280至331頁、卷㈨第5至61頁、

第64至113 頁、第116 至177 頁、第180 至232 頁、第235 至291 頁、第294 至347 頁、第350 至411 頁、第414 至451 頁、卷㈩第53至91頁、卷㈩一第6 至586 頁、卷㈩二第4 至394 頁、卷㈩三第6 至570 頁、卷㈩四第6 至580 頁、卷㈩五第6 至592 頁、卷㈩六第6 至901 頁），及原告之駕駛員時數統計表為證（見本院卷㈡第52、101 、154 、205 、235 、287 頁、卷㈢第53、109 、159 、214 、268 、317 頁、卷㈣第49、91、139 、183 、235 、287 、338 、377 頁、卷㈤第39、79、100 、122 、148 、165 、217 、266 、316 、358 、402 、435 頁、卷㈥第39、80、130 、174 、223 、267 、313 、339 頁、卷㈦第90、150 、225 、281 、342 、396 頁、卷㈧第60、116 、168 、224 、278 、332 頁、卷㈨第62、114 、178 、233 、292 、348 、412 、452 頁、卷㈩第9 至48頁、第89至128 頁、第169 至208 頁），核與證人徐永發於另案陳稱：被告會公布統計完的總時數等語（見本院卷㈩一第218 頁）相符，而原告郭序泰、林世豐、周鴻俊分別於被告公司任職期間逾25年、20年、10年，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」，即為原告每日實際之工作時間。又依兩造合意之「行車人員待遇一覽表」所示（見本院卷㈠第55頁），加班津貼計有：①以「基礎工資」每小時88元計算，2 小時以內之加班以每小時117 元（即88× 1.33）發給，2 小時至4 小時以內之加班以每小時146 元（即88× 1.66）發給，休假日加班則以每日704 元（即88× 8 ）發給。②以實際計支之「公里津貼」。③以實際計支之「載客津貼」。則被告給付原告等加班費之金額已逾如附表2 所示以法定基本工資計算之金額。揆諸前揭說明，兩造既合意以「行車人員待遇一覽表」之方式計算原告每月領取薪資數額，此議定之工資數額若未低於勞動部所核定之基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，勞雇雙方即應受此合意之拘束，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，本件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。

5.而原告主張趟次間之熄火時間，原告仍需清潔車輛、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㈡第83頁、第155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，被告駕駛員即訴外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，也可以在附近辦私人的事情」、「（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㈡第139至142頁）；被告駕駛員即訴外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㈡第206頁、第210至211頁）；被告駕駛員即訴外人證人徐永發於另案證稱：「（班與班之空檔，公司會不會要你再開別的線？）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㈡第146頁）；依原告及證人徐永發上開陳述可知，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。

6.此外，原告主張每星期日為其例假日，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號裁判意旨參照）。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㈡第73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。

7.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第2項定有明文。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107年3月22日提起本件訴訟（見本院卷㈠第2頁），是105年3月22日前之行車紀錄單及行車紀錄圖，被告已無保存之義務；且被告業已提出原告3人任職期間自104年1月起至106年8月間之行車紀錄單、行車記錄圖、薪資明細表，並提出104年以前之各站駕駛員時數統計表（見本院卷㈡第9至48頁、第89至128頁、第169至208頁）、薪津明細表（見本院卷㈡第49至88頁、第129至168頁、第209至248頁），堪認被告已盡訴訟上證據提出責任，況原告於任職期間每月所領薪資，亦高於以基本工資及以基本工資計算加班費之總合，已如前述，是原告此部分之主張，亦屬無據。

8.據上，原告請求如附表一所示平日及假日超時工資，尚屬無

據，應予駁回。

（三）原告請求如附表一所示特別休假未休工資，有無理由？

原告郭序泰、林世豐、周鴻俊主張其於101至105年間，分別合計有130天、90.5天、66天特別休假未休，並已領取不休假獎金共70,000元、90,500元、66,000元，然被告尚分別短給336,486元、170,320元、134,644元等語，被告就上開特休未休天數雖不爭執，但辯稱：兩造合意特休未休以每日1,000元計算，在特休年度終結後的隔年1、2月給付，給付的明細列於年節獎金明細表中之不休假獎金，被告已如數給付並無積欠等語（見本院卷㈡第286頁）。經查：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，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㈠第68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㈠第192至207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。而原告自承已受領每日1,000元計算之特休未休工資等語（見本院卷㈡第286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。

（四）原告林世豐請求如附表一所示之資遣費，有無理由？

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作；及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契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。經查，被告並無積欠

原告平日及假日超時工資與特別休假未休工資，業經本院認定如前，則原告林世豐以被告違反勞基法第14條第1項第5款、第6款之情事而終止勞動契約，並依同法第14條第4項準用同法第17條之規定請求給付資遣費，應屬無據，亦應駁回。

五、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項第5、6款、同條第4項準用第17條、第24條、第37條、第38條、第39條規定，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、資遣費及法定遲延利息，均為無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經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　　10　　月　　12　　日

民事勞動法庭　審判長法　官　周玉羣

法　官　張世聰

法　官　陳容蓉

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　　10　　月　　12　　日

書記官　鄒明家

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	郭序泰 （81年8 月1 日到職）	2,027,761元	336,486元	無	2,364,247元
2	林世豐 （86年5 月27日到職）	1,212,721元	170,320元	1,013,947元	2,396,988元
3	周鴻俊 （96年1 月11日到職）	2,348,026元	134,644元	無	2,482,670元

附表二：法定基本工資

年/月	法定基本工資（新台幣/元）	時薪（新台幣/元）	加計1/3 之加班費金額	加計2/3 之加班費金額	日薪（新台幣/元）
101.1-102.3	18780	78	104	129	626
102.4-103.6	19047	79	105	131	635
103.7-104.6	19273	80	106	133	642
104.7-105.12	20008	83	110	137	667
106.1-106.12	21009	88	117	146	700