臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第139號

原　　告　劉榕文
訴訟代理人　張清浩律師
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工資及退休金事件，本院於民國109 年9 月3 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、程序方面：

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。原告起訴聲明本係：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）2,950,000 元，及其中1,250,000 元自107 年3 月23日起，其餘1,700,000 元自108 年7 月9 日起，皆至清償日止按年息百分之五計算之利息。㈡被告應提繳50,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，後變更為如後述聲明所示（本院卷九第261 頁），核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，按諸首揭規定，均應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國84年2 月9 日起於被告處擔任駕駛人員，並於107 年2 月20日自請退休，而後自107 年6 月1 日起重新受雇於被告迄今。嗣因被告有違反勞動契約及勞動基準法等規定，未依法給付原告平日及假日加班費，且因被告未將上開加班費計入平均工資計算，以致有短付退休金等情，經計算被告尚積欠原告如下述之款項：平日及假日超時工資2,060,314 元、舊制退休金2,118,751 元，共計4,179,06

5元，新制退休金50,610元。為此，爰依兩造之勞動契約、勞動基準法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條、第55條第1項第1款、勞工退休金條例第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告4,179,065元，及其中2,118,751元自107年3月23日起，其餘2,060,314元自108年2月9日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈡被告應提繳50,610元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

㈠被告對於原告等司機駕駛員薪資、加班費計算標準及相關待遇皆已明定於桃園汽車客運股份有限公司勞動契約書（下稱系爭勞動契約）及所附之行車人員待遇一覽表、被告公司員工特別休假實施細則中，原告於84年2月9日到職，且已簽署系爭勞動契約，並於受雇後持續提供勞務，亦依行車人員待遇一覽表所載項目、內容按月受領薪資，無任何異議，原告確實知悉系爭勞動契約、行車人員待遇一覽表之內容，兩造就工資之給付已達成議定；嗣後該給付標準雖於105年經微調而增加計算基準，而被告公告後原告亦繼續領取依調整後之標準計算之薪資而均無異議，未曾表示被告未給付加班費、並有催告或請求被告給付加班費、或為一部清償之保留表示，故原告係權衡自身利益後，已同意被告之薪資計算方式而受領。退萬步言，縱認兩造未明示合意薪資之計算方式，由此亦可認定兩造有以默示合意之方式就薪資之計算方式達成議定，該等薪資計算方式自有拘束兩造之效力。

㈡勞工應獲得之薪資總額，原則上得區分工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之約定薪資數額不得低於行政院所核定之基本工資，雙方依所議定之工資給付收受，並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，若勞雇約定之工資低於法定基本工資及加計例休假日、延時工資之總額時，勞工始得請求其差額。而兩造就加班費之計算方式已合意如行車人員待遇一覽表所示，且該約定計算給付之金額無低於法

定基本工資之情，故與勞動基準法之規定無違，兩造均應受此拘束。

㈢原告於任職被告期間，若有於休假日加班等情，被告即已於當月將該休假日加班之工資依行車人員待遇一覽表所載「休假日加班每日704 元」之內容，計算其出勤之加班費，且依約於每月計入免稅加班津貼或應稅加班津貼中給付原告。故被告已按月計算原告加班工資且已給付完畢，並無任何積欠費用等情；被告既無短給原告加班費之情，則自無原告主張會因短給加班費而短付舊制退休金及新制勞工退休金提撥數額之事，原告之請求無理由。

㈣原告於107 年2 月20日自被告公司退休前，於被告公司之任職期間已長達23年餘，於同年6 月原告再度於被告公司任職迄今，於長達20餘年之任職期間，原告均按月領取薪資及薪資明細表，且原告亦均妥善保存迄今，原告顯無可能對於被告公司所援用之薪資計算方式毫無所悉，故原告長期未行使加班費請求權，迄至今日始行使，如被告因此須改變加班費之計算方式，重新計算多年之加班費並再為給付，對被告而言無非係鉅大之負擔，亦對多年來營業成本之計算、經濟財務負擔維持平衡、營業方針策略、路線拓展規劃等狀況產生亟大影響，實足令被告陷入窘境，對被告而言顯屬不公且有悖於正義，而原告行使權利亦有違誠信原則，原告應不得再主張請求給付加班費等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（本院卷一第258頁、卷九第89頁）；

㈠原告自84年2月9日起受僱於被告擔任公車司機。

㈡原告曾於107 年2 月20日退休，就退休金為適用勞動基準法之舊制。

㈢原告於107年6月1日回任迄今。

㈣原告之工作時數以被證12駕駛員時數統計表所記載之時數為準。

四、本件之爭點為（本院卷四第112-113頁）：

㈠兩造是否已經達成以被證5、6的行車人員待遇一覽表為薪資計算標準之合意？

㈡如是，上開計算方式是否低於勞動基準法的標準而無效？

㈢原告依據勞動基準法第24、39條向被告請求加班費，是否有理由？如是，加班費的金額應如何計算？

㈣被告是否已經依法足額給付原告退休金和提撥勞退？計算上開退休金、勞退金額之平均工資，是否應加計上開第㈢、之加班費？差額應如何計算？

㈤原告提起本件訴訟是否有違反誠信原則？

五、得心證之理由：

㈠按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞動基準法第21條第1項定有明文。另按公車（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，即與勞動基準法第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年度台上字第1906號判決參照）。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，即不應認為違反勞動基準法之規定，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）。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，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。

㈡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。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動基準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。

㈢經查，被告所經營者乃大眾運輸事業，其所屬司機之工作內容，與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工之工作方式，並不相同，其司機之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交通壅塞或其他原因，造成工時不易掌握，經常會有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方之利益、效率與安全，防止刻意搶快或怠速，被告自得與其員工合意訂定薪資及加班費之計算方式。觀諸原告所簽定勞動契約書第5條約定為「甲方（指被告）對於乙方（指原告）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273頁）、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。」（本院卷九第108 頁）；參以被告所制定被證5 、6「行車人員待遇一覽表」所示之薪資項目有「月支工資」及「其他津貼」2 項，其中月支工資包括本俸、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。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）等情，可見除本俸、生活津貼及伙食津貼為固定薪資外，其餘津貼乃隨路線、行駛公里數、載客等各種狀況而變動，且將正常工時及逾時工時、假日工作之勞務合併給薪，而此與原告每月薪資明細所載項目本俸、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、應稅加班津貼等項目互核相符（見原證2 ），再佐諸證人即被告駕駛員范光明於另案即本院106 年度勞訴字第105 號給付退休金事件中證稱：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；偏遠路線津貼則是政府補助路線，按照趟次去計算等語明確（本院卷四第51-53 頁），綜合前述事證，足認被告抗辯原告薪資及加班費給付係依「行車人員待遇一覽表」一節，尚屬可信。衡諸原告自84年2 月9 日起即受僱於被告擔任司機之工作，就其工作性質、時間將因客觀環境因素而有逾8 小時之事實，應知之甚詳，且其長達數年皆以上述方式領取薪資，直至108 年8 月30日申請勞資爭議調解時，始主張被告應額外給付加班費（見本院卷一第11、27頁），依前揭說明，原告對被告長期以來之薪資給付內容及方式（包含加班費在內），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。

㈣按勞動基準法第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條及勞動基準法第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（司法院大法官釋字第726號解釋文及解釋理由書參照）。勞動基準法第84條之1係明定經中央主管機關核定公告之監視性、間歇性或其他性質特殊工作，不受上開勞動基準法有關工作時間、例假、休假等規定之限制，重點在於工作時間之移調，亦即經中央主管機關核定公告之監視性、間歇性或其他性質特殊工作者，勞雇雙方就勞動基準法有關工作時間、例假、休假等規定之限制，得依雙方合意另定之。因勞雇雙方合意給付之工資，如包括正常工資、延時工資，及例休假加倍工資，且不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之正常工資、延時工資，及例休假加倍工資等之總和，該約定實屬有利勞工，並未違背勞動基準法，基於契約自由原則，仍應認該約定為合法有效。從而，尚難僅以被告非勞動基準法第84條之1所核定公告之特殊工作者，逕認兩造間前述約定無效（臺灣高等法院106年勞上易字第10號判決意旨參照）。

㈤準此，兩造合意以「行車人員待遇一覽表」之方式計算原告每月領取薪資數額，其中已包含加班費在內，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。另依行政院勞動部所頒訂之基本工資，依序調整情形為：102年1月起每月薪資為18,780元、102年4月1日起每月19,047元、103年7月1日起每月19,273元、104年7月1日起每月20,008元、106年1月1日起每月21,009元、自107年1月1日起每月22,000元。所換算之時薪分別為79.36元、80.30元、83.37元、87.54元，而觀諸行車人員待

遇一覽表於應稅及免稅加班津貼之延長工資計算基礎為每小時88元，已高於上開基本工資所換算之時薪數額，復加計公里獎金及載客獎金，必優於以正常工時工資（以基本工資數額為準）所計算之延長工時工資數額，此自無原告所指違反勞動基準法第24條之情事。揆諸前揭說明，兩造約定之延長工時工資數額，未違反勞動基準法第24條之規定，亦未違反兩造間勞動契約書第5 條約定，兩造自應同受其拘束，原告應不得事後任意翻異，更行請求其他延長工時工資。

㈥原告本件請求加班費期間為103 年8 月至107 年2 月20日、107 年6 月至108 年1 月，以此計算其正常工時下之最低工資為1,039,069 元【計算式：19,273元x 11月（103 年8 月至104 年6 月）＋20,008元x 18月（104 年7 月至105 年12月）＋21,009元x 12月（106 年1 月至106 年12月）＋22,000× 8 又20 /2 8 月（107 年1 月至107 年2 月20日、107 年6 月至107 年12月）＋23,100× 1 月（108 年1 月）＝212,003 ＋360,144 ＋252,108 ＋191,714 ＋23,100＝1,039,069 元】，加上原告上開主張之平日及假日加班費2,060,314 元，互核以觀，顯見原告實際領取之薪資數額之3,569,467 元【見本院卷一第31-87 頁；計算式：103 年8 月62,074＋103 年9 月69,122＋103 年10月68,472＋103 年11月64,960＋103 年12月71,217＋104 年1 月71,140＋104 年2 月52,290＋104 年3 月71,141＋104 年4 月68,180＋104 年5 月76,686＋104 年6 月68,717＋104 年7 月61,931＋104 年8 月52,576＋104 年9 月68,718＋104 年10月70,964＋104 年11月56,673＋104 年12月62,584＋105 年1 月66,090＋105 年2 月55,389＋105 年3 月77,235＋105 年4 月77,651＋105 年5 月78,408＋105 年6 月70,669＋105 年7 月66,170＋105 年8 月67,620＋105 年9 月74,144＋105 年10月87,185＋105 年11月81,637＋105 年12月89,423＋106 年1 月72,554＋106 年2 月49,167＋106 年3 月58,989＋106 年4 月56,976＋106 年5 月58,187＋106 年6 月59,306＋106 年7 月

64,029＋106 年8 月69,915＋106 年9 月71,690＋106 年10月79,255＋106 年11月78,733＋106 年12月73,056＋107 年1 月86,506＋107 年2 月32,682＋107 年6 月75,573＋107 年7 月80,445＋107 年8 月81,014＋107 年9 月80,410＋107 年10月80,234＋107 年11月82,901＋107 年12月86,346＋108 年1 月82,433＝3,569,467 】，並未低於前述正常工時下最低基本工資總額加上原告上開主張之平日及假日加班費之總額3,099,383 元（計算式：1,039,069 ＋2,060,314 ＝3,099,383 ）。揆諸前揭說明，被告前開薪資及加班費之給付內容，均高於勞動基準法對勞工之最低保障基準，對原告而言並未不利，自屬合法有效，原告應受兩造合意之拘束（臺灣高等法院106 年勞上易字第10號判決意旨參照）。從而，原告仍請求被告額外給付加班費，自屬無據。原告復主張被告未將上開加班費計入平均工資計算，以致有短付及少提繳退休金云云，亦無理由。

六、綜上所述，原告之訴為無理由，應予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

八、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　　29　　日

民事第二庭　法　官　游智棋

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　　10　　月　　29　　日

書記官　李韋樺