臺灣臺中地方法院民事判決

106年度重勞訴字第7號

原　　告　郭芸禎
　　鄭睿紘（原名鄭文鴻）
　　鄭湘婷
　　鄭瑞祥
　　柯淑珠
共　　同
訴訟代理人　柯劭臻律師
被　　告　台中汽車客運股份有限公司
法定代理人　李博文
訴訟代理人　徐盛國律師
被　　告　捷順交通股份有限公司
法定代理人　郭修祥
訴訟代理人　李婕綾
　　陳盈光律師
複代理人　施依彤律師
　　李春輝律師

上列當事人間請求職業災害損害賠償事件，本院於中華民國108年11月14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（含減縮部分）由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

本件業經臺灣高等法院臺中分院106 年度勞抗字第14號裁定認應准許原告所為訴之追加，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告郭芸禎為鄭志明之配偶，原告鄭睿紘（原名鄭文鴻）、鄭湘婷為鄭志明之子女，原告鄭瑞祥、柯淑珠為鄭志明之父母。鄭志明自民國100 年7 月15日起至被告台中汽車

客運股份有限公司（下稱台中客運公司）擔任司機員工作，因長達五年超時駕駛（每天工時16小時、每月僅休4 天），罹病過勞無法負荷輪值班表，被告台中客運公司明知鄭志明罹有高血壓，甫於4 月間病危住院，當月因病僅工作5 天，竟未調整班表減少工時，8 月份僅准1 天病假，9 月份未准病假驟以曠職三天為由，無故解僱鄭志明，鄭志明迫於生計只好於105 年9 月27日轉往被告捷順交通股份有限公司（下稱捷順交通公司）工作，被告捷順交通公司明知鄭志明帶病赴職，依據105 年9 月22日體格檢查表，已記載「血壓偏高、血液常規檢查異常、肝功能異常、血脂肪異常、心血管異常」，猶仍命鄭志明輪值與先前在被告台中客運公司相同之超時班表（即每天工時16小時、每月僅休4 天），致鄭志明於105 年11月12日晚間21時30分駕駛巴士返回被告捷順交通公司總站交車時，坐在駕駛座腳踩剎車，因腦幹出血失去意識，雖經同仁發現上車查看，還以為鄭志明睡著欲搖醒，見流鼻血昏迷始趕緊打電話叫救護車，已錯過黃金救援時間，經送醫急救後，因前開腦幹嚴重出血無法開刀，經送加護病房，於105 年11月26日16時29分許不治死亡。鄭志明每日凌晨四時起床，自太平市前往公司總站打卡領車報到，並開始駕駛工作，迄晚間11時始返抵家門，每日工時16小時，每月僅休4 天，被告二人違反勞動基準法第30條第1 項至第3 項、第32條第1 項至第2 項及職業安全衛生法第6 條第2 項之規定，命鄭志明超時工作。又勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任；但雇主能證明無過失者，不在此限，職業災害勞工保護法第7 條定有明文。原告爰依民法第184 條第1 項前段、第2 項及第185 條第1 項、第192 條第1 項、第2 項、第194 條之規定，請求被告二人連帶賠償原告下列金額：

1.原告郭芸禎（被害人配偶）部分：

（1)喪葬費用：合計新臺幣（下同）422,400元。

(2)看護費用：合計30,000元（計算式：2,000 元X15天）。

(3)扶養費用：查原告郭芸禎於00年0 月0 日出生，以其65歲退休年齡後起算，平均餘命為20.85 年，以104 年臺中市平均每人消費支出249,852 元，依霍夫曼計算法計算一次給付之金額，原告郭芸禎之扶養費用共計3,633,098 元（計算式：249,852 元X14.541年＝3,187,612 元），惟因原告郭芸禎育有二名子女，被害人應分擔者為三分之一，即1,211,033 元。

(4)精神慰撫金：請求100萬元。

(5)總計被告應給付原告郭芸禎2,663,433 元。惟原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷並已獲勞動部勞工保險局給付1,895,985 元職業傷病死亡給付，並經被告捷順交通公司將上開職業災害補償差額125,865 元匯予原告郭芸禎，上開金額依法扣抵。被告尚應給付原告郭芸禎641,583 元（計算式：2,663,433 元－1,895,985 元－125,865 元＝641,583 元）。

2.原告鄭睿紘（被害人長子）部分：

(1)精神慰撫金：請求100萬元。

3.原告鄭湘婷（被害人長女）部分：

(1)精神慰撫金：請求100萬元。

4.原告鄭瑞祥（被害人父親）部分：

(1)扶養費用：查原告鄭瑞祥於00年0 月00日出生，平均餘命為13.32 年，以104 年臺中市平均每人消費支出249,852 元，依霍夫曼計算法計算一次給付之金額，原告鄭瑞祥之扶養費用共計1,612,045 元（計算式：249,852 元X10.40905年＝2,600,722 元），惟因原告鄭瑞祥育有四名子女，被害人應分擔者為四分之一，即650,181 元。

(2)精神慰撫金：請求100萬元。

(3)總計被告應給付原告鄭瑞祥1,650,181元。

5.原告柯淑珠（被害人母親）部分：

（1)扶養費用：查原告柯淑珠於00年0 月00日出生，平均餘命為20.85 年，以104 年臺中市平均每人消費支出249,852 元，依霍夫曼計算法計算一次給付之金額，原告柯淑珠之扶養費用共計3,633,098 元（計算式：249,852 元Ｘ14.541年＝3,187,612 元），惟因原告柯淑珠育有四名子女，被害人應分擔者為四分之一，即796,903 元。

（2)精神慰撫金：請求100萬元。

（3)總計被告應給付原告柯淑珠1,796,903元。

（二）針對被告台中客運公司部分：

1.預告工資45,800元及資遣費229,000元：

被告台中客運公司因鄭志明於105 年4 月間請假日數高達25天，因認鄭志明無法勝任駕駛員超時輪班，明知鄭志明身體狀況已有異狀，竟不准鄭志明於105 年8 月、9 月份再事請假，並於105 年9 月23日以曠職三日為由違法解雇，然實則9 月份原本仍有1 日約定休假，並無連續曠職三日之情形，無非係以鄭志明無法勝任工作率爾資遣，依據勞動基準法第16條及第17條之規定，被告台中客運公司應給付鄭志明預告工資45,800元及資遣費229,000 元（計算式：45,800元Ｘ5 月）。

2.五年「剋扣工資」87,529元：

按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；又雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第22條第2 項及同法第26條定有明文。經查，被告台中客運公司因剋扣工資遭臺中市政府於106 年5 月4 日裁罰12萬元（原證18），依100 年7 月至105 年8 月台中客運員工薪資明細表（原證19），其中被告台中客運公司以「請假扣款」、「車保險扣款」、「車損扣款」、「油耗」、「公文扣款」等名目，剋扣勞工鄭志明工資，經彙整如台中客運

剋扣工資明細表（原證20，即附表1），被告台中客運公司應給付總計87,529元予鄭志明。

3.五年「超時工資」2,300,280元：

按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、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以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞動基準法第24條定有明文。經查，被告台中客運公司因延長工時超過法定限制先於106年3月1日遭臺中市政府裁罰30萬元（原證13），又因未依規定給付延長工時工資再遭臺中市政府於106年5月4日裁罰12萬元（原證18），依勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心案件調查表（原證21），其中被告台中客運公司自勞工鄭志明發病前第3個月至第6個月合計四個月所調查認定之加班時數，計算勞工鄭志明五年超時工資如台中客運超時工資明細表（原證22，即附表2）所示，被告台中客運公司應給付總計2,300,280元予鄭志明。

4.五年「國定假日」工作未給付加倍工資145,034元：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假；第37條所定之休假，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，勞動基準法第37條及同法第39條規定甚明。經查，被告台中客運公司未依規定給予勞工應休未休加倍工資亦遭臺中市政府於106年5月4日裁罰12萬元（原證18），依105年度公告之國定假日19日計算，請求勞工鄭志明五年應休未休國定假日一倍超時工資145,034元（計算式：月薪45800元/30日X19日X5年）。

5.五年特別休假工資152,667元：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者

，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日；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，勞動基準法第38條及同法第39條規定甚明。經查，被告台中客運公司未依規定給予勞工應休未休特別休假工資，亦遭臺中市政府於106 年5 月4 日裁罰12萬元（原證18），勞工鄭志明最後五年特別休假依序為：第一年7 日、第二年10日、第三年14日、第四年14日、第五年15日，合計共50日，爰請求勞工鄭志明五年應休未休特別休假兩倍超時工資152,667 元（計算式：月薪45800 元/30 日Ｘ50日Ｘ2 倍）。

6.以上合計2,960,310 元。原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷為鄭志明第一順位繼承人，自應由三人繼承上開債權。

7.鄭志明自105 年5 月17日至105 年9 月19日超時工資及應休未休工資為207,005 元（計算式：20,770＋56,396＋53,186＋45,282＋31,371＝207,005 ，詳附表3 ），據此126 天反推鄭志明於前五年即自101 年5 月17日起至105 年9 月19日止計1,587 天，任職於被告台中客運公司超時工資及應休未休工資為2,607,277 元（計算式：207,005 元/126天Ｘ1,587 天＝2,607,277 元）。

（三）針對被告捷順交通公司部分：

同理，被告捷順交通公司因未依規定給付延長工時工資、未依規定給予國定假日工資，於106 年3 月29日遭臺中市政府裁罰13萬元（原證23），依勞工鄭志明105 年9 月至11月打卡紀錄表（原證24），計算勞工鄭志明任職被告捷順交通公司三個月超時工資如捷順公司超時工資明細表（原證25，即附表4 ）所示，被告捷順交通公司應給付總計85,025元予原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷。

（四）訴之聲明：

1.被告台中客運公司應給付原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷2,960,310元，及自106年6月4日（即原告民事追加變更狀繕本送達翌日）起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.被告捷順交通公司應給付原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷85,025元，及自106年6月4日（即原告民事追加變更狀繕本送達翌日）起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3.被告二人應連帶給付原告郭芸禎641,583元、原告鄭睿紘100萬元、原告鄭湘婷100萬元、原告鄭瑞祥1,650,181元、原告柯淑珠1,796,903元，及均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。

4.願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告台中客運公司則以：

（一）原告主張預告工資45,800元及資遣費229,000元部分：

鄭志明任職被告台中客運公司期間，自105年9月20日起至9月22日止，在完全未告知被告台中客運公司之情況下，即未到公司上班，嗣經被告台中客運公司以105年9月23日中客人字第1050900090號函，以鄭志明連續曠職3日為由通知終止契約，請鄭志明到公司辦理離職手續（領取9月份之薪資），該函並於105年9月26日送達鄭志明。被告台中客運公司事後查知，鄭志明早在105年9月15日即已利用伊公休時間至被告捷順交通公司應徵司機工作，至遲並已於105年9月26日至被告捷順交通公司上班。從而原告稱被告台中客運公司9月份未准鄭志明病假，無故解僱鄭志明，鄭志明迫於生計只好於105年9月27日轉往被告捷順交通公司工作云云，完全與事實不符。被告台中客運公司既係依法解僱鄭志明，自無須給付預告工資及資遣費。

（二）原告主張五年剋扣工資87,529元部分：

1.被告台中客運公司並未無端剋扣鄭志明工資，否則鄭志明不可能對遭「積欠」之工資默不吭聲，即便於離職後仍未對被告台中客運公司主張權利。

2.勞動基準法雖規定雇主不得「預扣」勞工工資，但並未禁止雇主依法、依工作規則或經勞工同意後請求勞工支付應負擔之費用或罰款。細究原告所據原證18之「行政裁處書」，明確記載被告台中客運公司之所以受罰，僅僅只有因「105 年8 月…檢視該月薪資明細扣項…因勞工鄭志明遭客訴，受處分人（被告台中客運公司）將所遭受之罰鍰逕自於勞工薪資中扣除」，並非因為有其他違法剋扣款項之情事，原告據此為被告台中客運公司非法剋扣薪資之證據，已言過其實；況且因鄭志明遭客訴所受罰款，本即應由鄭志明負擔，鄭志明亦同意負擔，即便「預扣」不合法，被告台中客運公司仍得另行向鄭志明請求支付該部分之款項，被告台中客運公司爰就此部分之款項主張抵銷。一經抵銷，鄭志明之繼承人即無由就此再主張任何權利。

3.員工薪資明細表中所載「請假扣款」之緣由：

查被告台中客運公司給付薪資之計算係先按本俸全數算入應給予員工之薪資，再按員工請假時，其實際請假時數，扣除請假期間應短給之薪資，此觀諸原告所提之員工薪資明細表中本俸之數額均固定即可證之。此為電腦程式設計之關係，並非「預扣」或「剋扣」工資。

4.員工薪資明細表中所載「車保險扣款」之緣由：

被告台中客運公司與員工（包含鄭志明）曾協議，就所駕駛之車輛另行投保第三人任意責任險，保險費用由駕駛員與被告台中客運公司各負擔一半，此部分係合法者，此觀諸原證18之行政裁罰書明確載及「約定薪資扣車險」等文字益明。

5.員工薪資明細表中所載「車損扣款」之緣由：

因鄭志明駕駛不慎所致之車損，本即應由鄭志明對被告

台中客運公司負損害賠償責任，鄭志明亦同意負擔，即便「預扣」不合法，被告台中客運公司仍得另行向鄭志明請求支付該部分之款項，被告台中客運公司爰就此部分之款項主張抵銷。一經抵銷，鄭志明之繼承人即無由就此再主張任何權利。

6.員工薪資明細表中所載「油耗」之緣由：

查被告台中客運公司為促進環保、杜絕浪費定有「柴油使用獎懲管理辦法」，對於司機使用油料符合計算標準時，給予獎勵（一般正常駕駛均會符合此一標準），對於超出標準者，則予以處罰（一般會發生這個問題都是駕駛怠速吹冷氣）。各次罰款，鄭志明均無異議。即便「預扣」不合法，被告台中客運公司仍得另行向鄭志明請求支付該部分之款項，被告台中客運公司爰就此部分之款項主張抵銷。一經抵銷，鄭志明之繼承人即無由就此再主張任何權利。

7.員工薪資明細表中所載「公文扣款」之緣由：

所謂公文扣款，指的乃是被告台中客運公司駕駛員駕駛車輛時違規，遭告發罰款之公文。因鄭志明違規駕駛所致之罰款，本即應由鄭志明負責繳納，鄭志明亦同意負擔，即便「預扣」不合法，被告台中客運公司仍得另行向鄭志明請求支付該部分之款項，被告台中客運公司爰就此部分之款項主張抵銷。一經抵銷，鄭志明之繼承人即無由就此再主張任何權利。

（三）原告主張五年超時工資2,300,280元部分：

1.被告台中客運公司否認就鄭志明超時工作之部分未給予加班費。若被告台中客運公司積欠鄭志明加班費，鄭志明不可能對此默不吭聲，即便於離職後仍未對被告台中客運公司主張權利。

2.原告就其主張「五年內」何日超時工作若干？如何計算超時工資？均未舉證以實其說。

3.原告就鄭志明病發前第3 個月至第6 個月之加班費計算

有所誤會。尤其原告以病發前第3個月至第6個月合計4個月之所謂調查認定「加班時數」，「推計」五年之超時工資，實非可採。

4.至於臺中市政府就105年9月份短給加班費所為裁罰，並無理由，謹說明如下：

(1)查勞基法固規定雇主延長勞工工作時間者應加給工資額，惟被告台中客運公司薪資明細表中之「安全獎金」則是在員工當月工作時數超過200小時時發給（換言之必須當月有加班一定時數才有可能領取）；「公休獎金」則是對於在假日出勤之職員，除按其假日出勤之實際工作時數前2小時及超過2小時部分，分別乘以1.33及1.66外，並額外給予每日840元之「公休獎金」（故公休獎金實質上亦為加班費）；「特別津貼」及「其他」則是當「加班費」超出4,600元時，就超出之部分，即列載於「特別津貼」及「其他」；此外，薪資明細表空白處所附註之「政策補貼」、「加班加給」或「配合度」等文字，實質上亦均是對員工主動加班之支給；「載客獎金」係按載客數量乘以固定百分比計給；「里程獎金」則係按行駛里程乘以固定百分比來計給；「其他津貼」則是按「載客獎金」乘以80%計給。上開各項均與工作時數成正比，本即均兼有「加班費」之性質。從而計算被告台中客運公司給付鄭志明之加班費用數額時，應予併計。

(2)承前所述，臺中市政府於計算每小時之「加班費」時，將上述具有加班費性質之「載客獎金」、「里程獎金」、「其他津貼」及「安全獎金」之總和全數當作計算每小時加班費之基數，自有未洽。

（四）原告主張五年「國定假日」工作未給加倍工資145,034元部分：

1.原告應舉證證明鄭志明有於國定假日出勤之具體事證。被告台中客運公司為運輸業，即便司機於國定假日有出

勤，亦會給予調休補假。被告台中客運公司否認就「國定假日」工作之部分未給予加班費。若被告台中客運公司積欠鄭志明加班費，鄭志明不可能對此默不吭聲，即便於離職後仍未對被告台中客運公司主張權利。

2.原告就其主張「五年內」何國定假日工作？應給付數額若干？均未舉證以實其說。

3.又查被告台中客運公司之職員於休假日出勤者，除按其假日出勤之實際工作時數再增給按1.33及1.66計給之加班費外（分散列於「加班費」、「特別津貼」、「安全獎金」、「載客獎金」、「其他津貼」及「里程獎金」、「其他」），並額外給予每日840 元之「公休獎金」，從而，被告台中客運公司就此部分「國定假日」之工資給付，並未短少。

（五）原告主張五年「特別休假」工資152,667元部分：

1.原告應先舉證證明鄭志明有哪些「特別休假」應休未休之事實。

2.審酌特別休假權之規範目的，應係鼓勵勞工休特別休假，而非鼓勵勞工不休特別休假以向雇主換取工資，故而前行政院勞工委員會於79年9 月15日曾以台勞動二字第21827 號函釋：「…勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休假日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。」該函釋意見可兼顧特別休假之規範目的及勞工休假權益之保障，殊堪採認。

3.從而，依上開行政院勞工委員會函釋之意旨，勞工必須舉證其未休特別休假係因可歸責於雇主所致，方得請求未休特別休假之工資。若勞工為多賺取工資，自己不排休特休假，則不可向雇主請求特休假之其他權利。本件原告對此並未舉出任何證據，自無從主張此項請求。

（六）並無客觀證據支持鄭志明之死亡與其在被告台中客運公司之工作情形有相當因果關係。退步言之，鄭志明就其死亡部分，顯應負最大之責任。說明如下：

1.依據國立成功大學醫學院附設醫院函覆本院之「病情鑑定報告書」所載：「一、…參考病歷記錄，鄭志明先生具有容易造成中風的個人危險因子包括：(1)高血壓：未控制，中風前一年的收縮壓約144 至190mmHg ，舒張壓約93至165mmHg ；(2)抽煙：幾乎每天吸，平均每天吸20支，已吸煙10年，如表一。是以如果工作時間之因素不存在，鄭志明仍有可能因發生腦幹出血而死亡。…2.…假設其每月長工時之工作年資大於等於10年，則本報告推論因長期每月長工時工作導致腦幹出血之概率為正常工時族群的1.33倍；若其每月長工時之工作年資未達10年，則研究結果顯示中風概率較正常工時族群未達統計顯著差異。…四、1.依據研究文獻整理結果，本報告推論每月長工時大於等於10年之工作年資罹患中風概率為1.33倍，推論同時具有高血壓及吸煙危險因子組別罹患中風概率為3.61倍。可知未積極治療高血壓及大量吸煙之生活習慣為主要原因。2.…『同時具有高血壓及吸煙』與『每月長工時大於等於10年』之貢獻風險比為72.3% 比24.8% ，相當於2.92比1.00。」

2.鄭志明任職於被告台中客運公司期間為100 年至105 年，其每月長工時之工作年資尚未達10年，依據大數據之統計資料，其因每月長工時導致中風概率較正常工時族群未達統計顯著差異。換言之，根本無客觀證據顯示鄭志明任職於被告台中客運公司之工作狀況與其腦中風間有相當因果關係。

3.據上開「病情鑑定報告書」所載可知導致鄭志明死亡之主要原因為「未積極治療高血壓及大量吸煙之生活習慣」。退步言之，如認被告台中客運公司仍應負損害賠償責任，鄭志明就其死亡部分，顯與有過失，且應負最大

之責任。

（七）縱認鄭志明確實係因長期超時工作而死亡（假設語氣），原告請求之各項損害金額，亦有待商榷：

1.原告郭芸禎請求之損害賠償數額顯不合理：

(1)喪葬費用部分：

依司法院（79）廳民一字第88號第一廳研究意見：「按民事損害賠償事件有關殯葬費，係指收殮及埋葬費用而言，其賠償範圍固應以實際支出之費用為準，惟仍應斟酌被害人當地之習俗、被害人之身分、地位及生前經濟狀況而定。」查原告郭芸禎所請求之喪葬費中，有關骨灰罈300,000 元部分顯已超出合理必要之範圍，自難認可。

(2)看護費用部分：

以鄭志明入院時即已喪失意識之狀況來看，住院期間應該係住在加護病房，根本無使人擔任看護之可能。

(3)扶養費用部分：

依鄭湘婷在勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心之談話紀錄，鄭志明與原告郭芸禎早已分居一段時間（約5 年左右）（見本院卷一第228 頁反面），應無扶養之事實。且原告郭芸禎為現今僅41歲壯年，顯無不能維持生活之情事，原告郭芸禎此部分扶養費之請求，應無理由。

(4)精神慰撫金部分：

依鄭志明向被告台中客運公司之同仁所述，伊與原告郭芸禎夫妻相處並不和睦，事發前係處於分居狀態，早已分居一段時間（約5 年左右），其所受精神上之損害自與正常婚姻狀況下之夫妻不可等而視之，是否仍受有精神損害已非無疑，故其主張100 萬元之精神慰撫金，容屬過高。

2.原告鄭睿紘、鄭湘婷請求之損害賠償數額部分：

鄭志明之死亡縱認與其工作有關（假設語氣），亦係鄭

志明本於其自己之工作意願所致，核與一般之意外事故對死者家屬所造成之精神上損害究屬有別，原告鄭睿紘、鄭湘婷請求各100 萬元之精神慰撫金，容屬過高。

3.原告鄭瑞祥、柯淑珠請求之損害賠償數額部分：

(1)原告鄭瑞祥、柯淑珠欲請求扶養費用，自應就其本身無法維持生活而無謀生能力乙節，負舉證責任。

(2)鄭志明之死亡縱認與其工作有關（假設語氣），亦係鄭志明本於其自己之工作意願所致，核與一般之意外事故對死者家屬所造成之精神上損害究屬有別，原告鄭瑞祥、柯淑珠請求各100 萬元之精神慰撫金，容屬過高等語資為抗辯。

（八）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，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、被告捷順交通公司則以：

（一）就原告主張加班費部分，表示意見如下：

1.按勞動基準法105 年12月21日修正公布前第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，即雇主於工作安排時，應使勞工至少相隔六日即有一日之休息作為例假，惟勞動基準法並未規定例假日應固定於週日，故原告所提之捷順公司超時工資明細表（原證25即附表4 ）中，將週日皆視為例假日，主張工資應加倍發給，顯有誤會。

2.實則，被告捷順交通公司之駕駛員，於勞動基準法105 年12月21日修正公布前，每月已皆有8 日之排休，而被告捷順交通公司並未使鄭志明於排休日服勤，即不須依勞動基準法105 年12月21日修正公布前第39條之規定加倍發給工資，故原告主張105 年10月2 日、10月9 日、10月16日、10月30日、11月6 日之薪資應加倍發給，實不足採。

3.按「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。」、「連續駕車四小時，至少應有三十分鐘休息，休息

時間如採分次實施者每次應不得少於十五分鐘。但因工作具連續性或交通壅塞者，得另行調配休息時間；其最多連續駕車時間不得超過六小時，且休息須一次休滿四十五分鐘。」勞動基準法第35條本文及汽車運輸業管理規則第19-2條第2 款定有明文。而依鄭志明記載之行車憑單可知，渠於趟次之間皆有休息時間，故原告逕將鄭志明打卡上下班間之時間全部作為工作時間以計算加班費，而未扣除中間之休息時間，顯不正確。

4.被告捷順交通公司與鄭志明間就工作薪資之約定為每月24,100元，而依被告捷順交通公司之員工薪資管理辦法亦可知，駕駛員薪資明細中「趟次獎金」及「勞勤獎金」均屬加班費之性質，故原告逕以鄭志明加計加班費後有望可達之每月投保薪資45,800元作為計算鄭志明時薪之基準，並非正確。

5.實則，被告捷順交通公司已有給付加班費，且給付之加班費金額，遠高於原依勞動基準法按鄭志明時薪計算應給付鄭志明之加班費：

(1)駕駛員薪資單上之「趟次獎金」及「勞勤獎金」係被告捷順交通公司考量駕駛員之工作時間無法固定，且可能須於假日配合出勤，為使作業便利而設計之加班費計算制度。

(2)依勞動基準法計算，鄭志明之日薪為803 元、時薪為100 元（日薪：24,100÷ 30≒803 ；時薪：803 ÷ 8 ≒100 ），若依勞動基準法計算，鄭志明105 年9 月之加班費為1,341 元，而被告捷順交通公司給付之加班費金額為1,752 元；若依勞動基準法計算，鄭志明105 年10月之加班費為7,631 元，而被告捷順交通公司給付之加班費金額為20,830元；若依勞動基準法計算，鄭志明105 年11月之加班費為2,430 元，而被告捷順交通公司給付之加班費金額為4,952 元。

(3)綜上所述，被告捷順交通公司給付鄭志明之加班費實

遠高於依勞動基準法應給付之金額，故原告就加班費之請求顯無理由。

（二）被告捷順交通公司之工作安排與鄭志明發病間無因果關係，原告主張被告捷順交通公司應負損害賠償責任無理由：

1.鄭志明發病前第2個月（任職於被告捷順交通公司部分：105年9月26日至10月12日）之上下班時間為147小時58分、休息時間為40小時14分（此期間內無需備勤，且只計15分鐘以上之休息時間），真正之工作時間應為107時又44分（即附表B所載之出勤時數），又依附表B可知鄭志明發病前第2個月（任職於被告捷順交通公司部分）之平均日出勤時數約8.98時（8時59分），則依照被告捷順交通公司之輪值為月休8天即週休2日之換算，每週出勤時數應為44.9小時（8.98×5＝44.9）。

2.鄭志明發病前第1個月（105年10月13日至11月11日）之上下班時間為290時38分，休息時間為81時28分（此期間內無需備勤，且只計15分鐘以上之休息時間），真正之工作時間應為209時10分（即附表B所載之出勤時數），又依附表B可知鄭志明發病前第1個月之平均日出勤時數約9.5時（9時30分），則依照被告捷順交通公司之輪值為月休8天即週休2日之換算，每週出勤時數應為47.5小時（9.5×5＝47.5）。

3.由上可知，鄭志明任職於被告捷順交通公司期間，每週出勤時數皆未達「超過或等於55小時」，更無「每30天工作超過或等於242小時」之過勞情形。故依鄭志明於被告捷順交通公司之工作時數觀之，被告捷順交通公司之工作安排與鄭志明發病之結果間，並無所謂之風險貢獻，即兩者間應無因果關係。

4.依國立成功大學醫學院附設醫院病情鑑定報告書之意旨，倘鄭志明有積極治療其高血壓、高血脂等疾病，且無平均每天吸20支菸已吸菸10年之生活習慣，仍有可能以

相同情狀死亡；何況根據流行病學研究報告及鑑定報告顯示，亞洲族群高血壓組別之中風相關風險達統計顯著之2.84倍，而亞洲族群有吸菸生活習慣者罹患中風風險比則達統計顯著之1.27倍。而依鑑定報告所述，鄭志明為亞洲族群、有吸菸生活習慣，且未積極控制高血壓之族群，其罹患中風概率為正常組別之3.61倍（計算式：2.84*1.27=3.61）。益可證鄭志明發病之成因應為其自身健康狀況與生活習慣，而與被告捷順交通公司之工作時間安排間並無因果關係。

5.其餘同被告台中客運公司所辯等語資為抗辯。

（三）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，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實：

（一）原告郭芸禎為鄭志明之配偶，原告鄭睿紘（原名鄭文鴻）、鄭湘婷為鄭志明之子女，原告鄭瑞祥、柯淑珠為鄭志明之父母。

（二）鄭志明自100 年7 月15日起至被告台中客運公司擔任司機員工作。

（三）被告台中客運公司於105 年9 月23日，以鄭志明連續曠職3 日為由，發函（中客人字第1050900090號函）通知鄭志明終止契約，於105 年9 月26日送達鄭志明。

（四）鄭志明自105 年9 月26日起在被告捷順交通公司擔任司機員工作。鄭志明是於105 年9 月21日至被告捷順交通公司應徵面試，並依被告捷順交通公司要求於105 年9 月22日赴臺中醫院做體格檢查。

（五）鄭志明於105 年11月12日晚間9 時30分許經被告捷順交通公司同事發現昏迷在駕駛座，因意識不清之症狀至臺中榮民總醫院急診就醫，105 年11月13日由急診入加護病房觀察，105 年11月23日轉入一般病房，於105 年11月26日下午4 點29分死亡；該院根據影像學檢查及臨床狀況，診斷鄭志明為腦幹出血，並為死亡原因，於該院不曾解剖其腦

部。

（六）鄭志明發病前6個月內，在被告捷順交通公司之工作時間如附表B所示。

（七）鄭志明出生於00年0月00日，發病時年齡為46歲。依105年4月16日烏日澄清醫院診斷證明書記載其罹患「本態性高血壓」。其自104年起之就醫日期如本院卷一第214至215頁。其105年9月22日至衛生福利部臺中醫院作體格檢查，報告內容詳如本院卷一第18頁正反面。

（八）原告郭芸禎、鄭瑞祥、柯淑珠之出生年月日、子女數及其引用之平均餘命、104年臺中市平均每人消費支出，均可採為判斷基礎。

（九）勞動部勞工保險局已給付1,895,985元職業傷病死亡給付及被告捷順交通公司已給付職業災害補償差額125,865元，兩造同意均扣抵原告郭芸禎得請求之金額。

五、本院之判斷：

（一）原告分別請求被告二人連帶賠償部分：

1.按原告依民法第184條第1項前段、第2項、第185條第1項、第192條第1項、第2項、第194條之規定，請求被告二人連帶賠償，無非以渠等均違反勞動基準法第30條第1項至第3項、第32條第1項至第2項及職業安全衛生法第6條第2項之規定，命鄭志明超時工作，致生鄭志明死亡之職業災害，為其原因事實。惟查：

(1)原告聲稱鄭志明每天工時16小時、每月僅休4天乙節，被告均否認之。嗣經原告與被告捷順交通公司自認鄭志明發病前6個月內，在被告捷順交通公司之工作時間如附表B所示，記明筆錄（見本院卷四第195頁反面）。另經本院比對原告與被告台中客運公司先前各自主張之工時表，及其引用之行車憑單（人工登載）、出勤紀錄（數位感測，俗稱大餅圖），暨雙方於107年5月17日言詞辯論就此部分所述（見本院卷四第5至12頁反面），乃認定鄭志明發病前6個月內在

被告台中客運公司之工作時間如附表A所示。是原告起訴時誇大其詞，先予敘明。

(2)經本院依原告之聲請，檢附鄭志明發病前6個月內在被告台中客運公司工作時間（如附表A）、被告捷順交通公司之工作時間（如附表B），臺中榮民總醫院死亡證明書、診斷證明書、106年4月24日函文（見本院卷一第21、22、220頁），衛生福利部臺中醫院體格檢查報告（見本院卷一第18頁正反面），全民健保申報紀錄明細表（見本院卷一第214至215頁），烏日澄清醫院診斷證明書、病歷（見本院卷一第14頁、卷二第180至199頁），國軍臺中總醫院診斷證明書（見本院卷一第15至16頁），賢德醫院病歷（見本院卷三第135至136頁），囑託國立成功大學醫學院附設醫院鑑定，其鑑定結果如下：

①問題：假設如附表A所示鄭志明在台中客運公司之工作時間之因素不存在，鄭志明是否仍可能以相同情狀死亡？如果附表A所示之工作時間，對鄭志明之死亡結果為不可想像其不存在之原因，則此原因導致類似工作情況且罹患類似疾病之勞工腦幹出血而死亡之概率為何？

答覆：「1.…參考病歷記錄，鄭志明先生具有容易造成中風的個人危險因子包括：(1)高血壓：未控制，中風前一年的收縮壓約144至190mmHg，舒張壓約93至165mmHg；(2)抽煙：幾乎每天吸，平均每天吸20支，已吸煙10年，如表一。是以如果工作時間之因素不存在，鄭志明仍有可能因發生腦幹出血而死亡。…2.…假設其每月長工時之工作年資大於等於10年，則本報告推論因長期每月長工時工作導致腦幹出血之概率為正常工時族群的1.33倍；若其每月長工時之工作年資未達10年，則研究結果顯示中風概率較正常工時族群未達統計顯著差異。」

等語明確，有其病情鑑定報告書在卷可憑（見本院卷五第4至5頁）。

由此可知：鄭志明在被告台中客運公司之工作時間與其死亡結果間，難認有條件上之因果關係。亦無證據足認鄭志明每月長工時之工作年資大於或等於10年，故其中風概率較正常工時族群未達統計顯著差異，遑論中風進而死亡之概率。

㈡問題：假設如附表B所示鄭志明在捷順交通公司之工作時間之因素不存在，鄭志明是否仍可能以相同情狀死亡？如果附表B所示之工作時間，對鄭志明之死亡結果為不可想像其不存在之原因，則此原因導致類似工作情況且罹患類似疾病之勞工腦幹出血而死亡之概率為何？

答覆：「1.綜前所述，鄭志明可能發生腦出血的危險因子包括：高血壓、吸煙、男性、亞洲種族、及可能長期長時間工時等。是以假設鄭志明在捷順交通股份有限公司之工作時間之因素不存在，鄭志明仍有可能以相同情狀死亡。2.…因尚未符合每月長工時大於等於10年之工作年資，依研究結果顯示中風概率較正常工時族群未達統計顯著差異。」等語明確，有其病情鑑定報告書在卷可憑（見本院卷五第5頁）。

由此可知：鄭志明在被告捷順交通公司之工作時間與其死亡結果間，難認有條件上之因果關係。又因尚未符合每月長工時之工作年資大於或等於10年之工作年資，故其中風概率較正常工時族群未達統計顯著差異，遑論中風進而死亡之概率。

㈢問題：若如附表A所示之工作時間、附表B所示之工作時間，及鄭志明未積極治療及大量吸菸之生活習慣，其中二項以上為導致鄭志明死亡之共同原因，則何者為主要原因？何者為次要原因？各項致死

原因之影響力之相對比例大約為何？

答覆：「1.依據研究文獻整理結果，本報告推論每月長工時大於等於10年之工作年資罹患中風概率為1.33倍，推論同時具有高血壓及吸菸危險因子組別罹患中風概率為3.61倍。可知未積極治療高血壓及大量吸菸之生活習慣為主要原因。2.…『同時具有高血壓及吸煙』與『每月長工時大於等於10年』之貢獻風險比為72.3% 比24.8% ，相當於2.92比1.00。」等語明確，有其病情鑑定報告書在卷可憑（見本院卷五第6 頁）。

由此可知：即使鄭志明每月長工時之工作年資大於或等於10年，然其未積極治療高血壓及大量吸菸之生活習慣仍為發病致死的主要原因，附此敘明。

(3)依上揭鑑定結果，既未能認定鄭志明在被告台中客運公司之工作時間導致其發病死亡，亦無法認定鄭志明在被告捷順交通公司之工作時間導致其發病死亡，則被告台中客運公司、捷順交通公司對鄭志明之排班與鄭志明之死亡間，即欠缺因果關係，已堪認定。

2.原告請求被告二人連帶賠償之各項請求權，皆須以被告台中客運公司、捷順交通公司對鄭志明之排班與鄭志明之死亡間具備相當因果關係為必要，既欠缺因果關係，其請求權即不成立，則原告分別請求被告二人連帶賠償各項金額部分，就無理由。

（二）原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷請求被告台中客運公司給付資遣費及數項工資部分：

1.預告工資45,800元及資遣費229,000元部分：

(1)原告主張被告台中客運公司於105 年9 月份未准病假驟以曠職三天為由，無故解僱鄭志明，實係以鄭志明無法勝任工作而予資遣云云。惟查：

①原告稱鄭志明於105 年9 月份向被告台中客運公司請病假而未獲准云云，被告台中客運公司否認之。

原告徒託空言，未能舉證以實其說，自難遽信有此情事。另依被告捷順交通公司所提出鄭志明去面試應徵駕駛工作之資料（見本院卷一第179至181頁），顯示鄭志明於105年9月21日去被告捷順交通公司面試應徵駕駛工作，在其履歷表上勾選可立即上班；又依被告捷順交通公司之要求於105年9月22日赴臺中醫院做體格檢查，原告自認確有此事，並提出該體格檢查報告為佐證（見本院卷一第18頁正反面），足認當時鄭志明應無因生病而不克上班之情形，而是為謀他職才不去上班。無論依附表3或附表A，皆顯示鄭志明自105年9月20日起即未再到被告台中客運公司上班，既無任何請假或其他正當理由而未上班，應屬曠職無誤。

②被告台中客運公司遂於105年9月23日以中客人字第1050900090號函載明：「高鐵站駕駛員鄭志明，自105年9月20日起至9月22日止連續曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款規定，自105年9月23日起不經預告終止契約…」等語，於同年月26日送達鄭志明，業據被告台中客運公司提出該函文及雙掛號回執影本附卷為證（見本院卷一第53、54頁），並經原告自認鄭志明收受之。故被告台中客運公司應已於105年9月26日合法解僱鄭志明。

③原告稱被告台中客運公司係以鄭志明無法勝任工作而予資遣云云，即與上揭事證不符，顯屬無稽。

(2)既認定並非資遣，則原告主張依勞動基準法第16條、第17條規定，請求資遣之預告工資及資遣費若干，即顯無理由。

2.五年「剋扣工資」87,529元部分：

(1)如附表1所示之扣款項目金額，總計87,529元部分，確實登載於鄭志明自100年7月起至105年8月止之員工薪資明細表（見本院卷二第18至33頁）。

(2)原告稱此為「剋扣工資」，但被告台中客運公司業以106年6月26日出具之民事答辯三狀，說明上揭員工薪資明細表中所載「請假扣款」、「車保險扣款」、「車損扣款」、「油耗」、「公文扣款」之緣由，並提出第三人責任險之保費分擔協議文件影本、鄭志明同意負擔車損金額之資料影本、「柴油使用獎懲管理辦法」及獎懲明細表影本、鄭志明公文扣款相關證明文件影本各1份附卷可查（見本院卷二第56至86頁），並非全然無據。勞動基準法第22條第2項前段固然規定，工資應全額直接給付勞工；但後段亦規定法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。其後，原告對於被告台中客運公司關於此等扣款之說明均未爭執，應視同自認之。

(3)雖依勞動基準法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。但被告台中客運公司已主張即便「預扣」不合法，被告台中客運公司仍得另行向鄭志明請求支付該部分之款項，被告台中客運公司爰就此部分之款項主張抵銷。抵銷後，鄭志明之繼承人即無由就此再主張任何權利，結果殊途同歸。

(4)至於原告聲稱被告台中客運公司因剋扣工資遭臺中市政府於106年5月4日裁罰12萬元云云，惟原告引用之臺中市政府106年5月4日府授勞動字第1060093211號行政裁處書影本（見本院卷二第17頁正反面），有關內容乃是：「受處分人所僱駕駛員鄭志明105年8月出勤紀錄，當月依約出勤，檢視該月其薪資明細扣項「其他扣款」，除勞健保自付額及約定薪資扣車險新臺幣630元外，因勞工鄭志明遭客訴，受處分人將所遭受之罰鍰逕自於勞工薪資中扣除，溢扣新臺幣500元【（扣款合計3,039元-勞保費916元-健保費813元-工會100元-福利費80元-車險630元=500元】，違反勞動基準法第22條第2項之規定。」

因而「處新臺幣2 萬元」罰鍰，可見原告言過其實。再者，上開行政裁處書所載該月其薪資明細扣項，與原告所提出鄭志明該月員工薪資明細表之扣項不符（見本院卷二第33頁），故其正確性有疑，已難認該月工資有溢扣罰鍰500 元。縱認有溢扣罰鍰500 元，該500 元亦不在原告按附表1 請求之範圍內。

(5)從而，難認有何「剋扣工資」之情事，原告就附表1 所示扣款合計87,529元部分，請求被告台中客運公司再為給付，並無理由。

3.五年「超時工資」2,300,280元部分：

(1)原告於訴訟中提出如附表3 所示之超時工資統計表，取代如附表2 所示之超時工資明細表，僅因原告請求金額仍與附表2 相同，未隨提出附表3 而擴張減縮，方予並列，但已無審究附表2 之必要，先予敘明。

(2)原告提出如附表3 所示之超時工資統計表，聲稱是依其補充之原證38行車憑單7 紙（見本院卷四第210 至216 頁）及本院整理之附表A ，互核可知，附表3 與附表A 所示之上班日期相同，上下班時間大同小異，原告具狀主張附表3 僅依上揭行車憑單修改下列7 天上班時間（見本院卷四第208 頁反面至第209 頁）：

①105 年7 月11日上班時間06:31 改為06:10

②105 年7 月20日上班時間06:56 改為06:30

③105 年7 月29日上班時間06:02 改為05:35

④105 年8 月2 日上班時間06:58 改為06:35

⑤105 年8 月7 日上班時間08:54 改為08:25

⑥105 年8 月16日上班時間10:26 改為10:05

⑦105 年9 月4 日上班時間10:27 改為10:00

依上揭新證據，其修改為有理由，然影響不大。

(3)但附表3 所示之休息時數，即明顯少於附表A 所示之未行駛時數，相對的附表3 所示之工作時數，則明顯多於附表A 所示之行駛時數。被告台中客運公司主張

附表A所示之未行駛時數，屬於休息時數，應自工作時數中扣除，行駛時數始計入工作時數。原告則主張未超過一小時之熄火時間，應屬待命時間，待命工時仍應計入出勤工時，故將不足一小時熄火時間自休息時間扣除。經查：

①依原告提出引用勞動部訂定之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」記載：「汽車駕駛：1、汽車駕駛，包括客車、貨車及主管之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間。2、駕駛得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間。…」究為待命時間或休息時間，須依個案判斷，視駕駛員除駕駛時間外，有何受雇主指揮、監督（含待命）之服勞務義務而定，因契約而異，無法一概而論。至於原告主張未超過一小時之熄火時間，即屬待命時間云云，尚乏依據。

②經本院於107年5月17日言詞辯論期日問被告台中客運公司：「就大餅圖白色部分而言，有可能包括駕駛外的工作時間，及所謂休息時間等，有無辦法區別到底是工作幾個小時、休息幾個小時？」被告台中客運公司答稱：「…如果維修、洗車，那些都不是駕駛人員的工作，駕駛人員只是把車開過去，不用等就可以下班了，維修、洗車有其他人員負責。沒有在從事駕駛的時間，完全是由駕駛自行決定如何使用，我們是算趟次的，趟與趟中間的時間，不會干涉駕駛人員，也不是待命時間，因為那段時間，被告公司不會對於駕駛有任何指揮的動作。」等語，記明筆錄（見本院卷四第5頁反面至第6頁），亦即主張鄭志明並無除駕駛外之服勞務義務，

因屬消極事實，真偽不明，即須由原告就鄭志明有除駕駛外之服勞務義務（含待命義務）之積極事實存在，負舉證責任。

③經本院依原告之聲請向臺中市政府勞工局調取被告台中客運公司報請核備之所有勞資會議及工作規則，業經臺中市政府勞工局回函提供之（見本院卷三第237頁、第246頁至第269頁反面）。然而原告迄仍未能指出如何證明鄭志明有除駕駛外之服勞務義務（含待命義務）之積極事實存在，依舉證責任分配結果，自無法認定原告所主張未超過一小時之熄火時間即屬待命時間之事實存在。

④由此可知，附表3係依原告主觀調整，將休息時數調降，相對調升工作時數，藉以擴充加班時數，實欠缺依據，不能採為計算鄭志明加班費之基礎。

(4)所謂平日每小時工資額，參照行政院勞工委員會77年7月15日（77）台勞動二字第14007號函釋：「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。」準此，就列入工資者，扣除具有加班費性質之工資，得出平日工資，再除以正常工作時間（依勞動契約或工作規則，正常上下班者通常為每日8小時），算出平均每小時之工資，即為平日每小時工資額，是計算加班費之基礎。經查：

①如附表3所示原告主張鄭志明於105年5月至9月之月薪資依序為41,502元、48,903元、48,233元、45,361元、48,052元。原告並未說明其計算方法。核對鄭志明於105年5月至9月之員工薪資明細表（見本院卷二第32頁反面至第33頁反面），可知該5月、7月、8月之薪資金額，是以「應發小計」之金額扣除項目名為「加班費」之定額4,600元；

循此原則計算，則該6月、9月之薪資金額，應是誤算浮報。

②依員工薪資明細表，應發金額項目名為「加班費」部分，是定額4,600元，無法呈現駕駛工時浮動之加班情形，可見除加班費達到4,600元之上限外，理應有其他應發金額項目具有加班費之性質，始符情理。依被告台中客運公司說明：薪資明細表中之「安全獎金」是在員工當月工作時數超過200小時時發給（換言之必須當月有加班一定時數才有可能領取）；「公休獎金」則是對於在假日出勤之職員，除按其假日出勤之實際工作時數前2小時及超過2小時部分，分別乘以1.33及1.66外，並額外給予每日840元之「公休獎金」（故公休獎金實質上亦為加班費）；「特別津貼」及「其他」則是當「加班費」超出4,600元時，就超出之部分，即列載於「特別津貼」及「其他」；此外，薪資明細表空白處所附註之「政策補貼」、「加班加給」或「配合度」等文字，實質上亦均是對員工主動加班之支給；「載客獎金」係按載客數量乘以固定百分比計給；「里程獎金」則係按行駛里程乘以固定百分比來計給；「其他津貼」則是按「載客獎金」乘以80%計給。上開各項均與工作時數成正比，本即均兼有「加班費」之性質等語，並非全然無據；原告對此說明亦從未反駁，故堪採憑。準此，計算加班費之基礎即「平日每小時工資額」時，不能僅扣除定額4,600元，否則就有浮報高估之情形。

③至於原告又稱被告台中客運公司因未依規定給付延長工時工資，遭臺中市政府於106年5月4日裁罰12萬元云云，惟原告引用之臺中市政府106年5月4日府授勞動字第1060093211號行政裁處書影本（見本院卷二第17頁正反面），有關內容乃是：「查

勞工鄭志明105 年9 月份延長工作時間總計為93小時又7 分鐘【每日工作時間8 小時後之延長工作時間在2 小時以內者申請28小時（加給4/3 ），每日工作8 小時後再延長工作時間計49小時7 分鐘（加給5/3 ），超過單週40小時之延長工作時間在2 小時以內者計4 小時（加給1/3 ），超過單週40小時再延長工作時間者計12小時（加給2/3 ）】，延長工時工資應給予新臺幣12,670元【（本俸8,587 元+ 載客獎金2,410 元+ 里程獎金1,351 元+ 其他津貼1,928 元+ 安全獎金8,000 元+ 伙食津貼1,380 元）÷ 30日÷ 8 小時÷ 60分鐘x（ 1680分鐘x 4/3+2947分鐘x 5/3+240 分鐘x 1/3+720 分鐘x 2/3)≒12,670元】，惟受處分人僅核給該員105 年9 月份加班費計4,918 元【加班費3,538 元+ 加班加給1,380 元=4,918元】，不足新臺幣7,752 元，104 年1 月份至105 年8 月份亦有相同情形，違反勞動基準法第24條之規定。」因而「處新臺幣5 萬元」罰鍰，可見原告言過其實。再者，上開行政裁處書乃將具有加班費性質之載客獎金、里程獎金、其他津貼、安全獎金亦納入計算「平日每小時工資額」之基礎，則據以推算之加班費即有可疑，不足資為有利原告判斷之依據。

㈣由此可知，如附表3 所示原告主張鄭志明之時薪即薪資÷ 30日÷ 8 小時，作為加班費之基礎即「平日每小時工資額」，有浮報高估之情形，亦不足採。

(5)如附表3 所示原告請求之金額，本應先扣除鄭志明已領取之加班費，但原告均未扣除之，亦屬不當。

(6)如附表3 所示乃是原告所主張鄭志明於105 年5 月至9 月之加班費及國定／例假加倍工資之計算明細，其按月總金額依序為20,770元、56,396元、53,186元、45,282元、31,371元，總計207,005 元；其中加班費

之總額為158,348 元，國定／例假加倍工資之總額為48,657元。姑不論原告請求被告台中客運公司再給付鄭志明於105 年5 月至9 月之加班費金額已屬無據，前已敘明；原告主張逕依日數之比例推算前五年即自101 年5 月17日起至105 年9 月19日止計1,587 天之加班費，亦屬無據。

(7)從而，原告請求被告台中客運公司再給付所謂五年「超時工資」2,300,280 元部分，並無理由。

4.五年「國定假日」工作未給加倍工資145,034元部分：

(1)原告主張以105 年度公告國定假日19日計算，請求鄭志明五年應休未休國定假日一倍超時工資145,034 元（計算式：月薪45800 元/30 日X19日X5 年）云云，姑不論原告主張之月薪45800 元即有疑，其始終未指出鄭志明於國定假日出勤之具體事證。依原告提出之附表3 所示，亦僅能得知鄭志明於105 年9 月15日中秋節並未上班，於105 年6 月9 日端午節有上班、翌日休假。依鄭志明於105 年6 月之員工薪資明細表所載之應發金額較高，則被告台中客運公司辯稱被告台中客運公司就此部分「國定假日」之工資給付，並未短少等語，亦非全然無據。

(2)至於原告稱被告台中客運公司未依規定給予勞工應休未休加倍工資，遭臺中市政府於106 年5 月4 日裁罰12萬元云云，惟原告引用之臺中市政府106 年5 月4 日府授勞動字第1060093211號行政裁處書影本（見本院卷二第17頁正反面），有關內容乃是：「查受處分人所僱駕駛員鄭志明自100 年7 月15日到職，至104 年12月31日止工作年資為4 年5 個月又16日。鄭員雖自105 年9 月20日至9 月22日因缺勤達3 日遭資遣，仍不應契約終止影響該年度10天特別休假之權益。自105 年1 月1 日至105 年9 月19日至少應給予10天之特別休假，檢視受處分人特休休假紀錄及出勤紀錄，

該員於105年4月6日及4月13日核計請休特別休假8日，應給付應休未休2日工資新臺幣2,491元【（本俸8,587元+載客獎金2,410元+里程獎金1,351元+其他津貼1,928元+安全獎金8,000元+伙食津貼1,380元）÷19日x 2 ≒2,491】，惟受處分人僅給付該員特休未休工資1,680元，不足新臺幣811元…」，因而「處新臺幣3萬元」罰鍰，可見其針對「特別休假」未休工資，與「國定假日」未休工資無涉，是原告張冠李戴、混淆視聽。

(3)從而，原告請求被告台中客運公司再給付所謂五年「國定假日」工作未給加倍工資145,034元部分，並無理由。

5.五年特別休假工資152,667元部分：

(1)原告主張以鄭志明最後五年特別休假50日計算，請求50日特別休假應休未休之兩倍超時工資152,667元（計算式：月薪45800元/30日X50日X2倍）云云，姑不論原告主張之月薪45800元即有疑，鄭志明如何累積50日特別休假應休未休？亦顯有可疑。

(2)至於原告稱被告台中客運公司未依規定給予勞工應休未休加倍工資，遭臺中市政府於106年5月4日裁罰12萬元云云，前已敘及。臺中市政府上開行政裁處書認定鄭志明於105年1月1日至105年9月19日應有10天之特別休假，經檢視特休休假紀錄及出勤紀錄，查鄭志明於105年4月6日及4月13日已休特別休假8日等情明確，堪予採憑，顯見原告主張鄭志明五年累積50日特別休假應休未休云云，殊不足取。

(3)按勞工依勞動基準法第38條規定，於繼續工作滿一定期間者，固有一定日數之特別休假，且依同法第39條規定，休假期間雇主應照給工資。惟特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於年度終結或契約終止時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始

得請求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院103年度台上字第1425號民事判決意旨參照）。本件鄭志明因連續曠職3日而遭被告台中客運公司解僱，其勞動契約係非可歸責於被告台中客運公司之事由而終止，則鄭志明縱有特別休假尚未休假之日數，被告台中客運公司亦應無再給付剩餘未休特別休假工資之義務。

(4)從而，原告請求被告台中客運公司再給付其所謂五年特別休假工資152,667元部分，並無理由。

（三）原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷請求被告捷順交通公司給付超時工資85,025元部分：

1.鄭志明在被告捷順交通公司之工作時間如附表B所示，為兩造自認之事實。

2.互核附表B與附表4可知，原告所主張如附表4所示之工時，是將全部休息時間納入，藉以擴充加班時數，實欠缺依據，不能採為計算鄭志明加班費之基礎。

3.原告主張如附表4所示之每月平均工資45,800元換算為每小時時薪191元計算，並非鄭志明實際薪資，亦缺乏依據，不能採為計算鄭志明加班費之基礎。依被告捷順交通公司主張，其與鄭志明間就工作薪資之約定為每月24,100元，業據提出聘僱契約書影本為憑（見本院卷二第101至104頁）；又依其提出之員工薪資管理辦法（見本院卷二第105至106頁），可知駕駛員薪資明細中「趟次獎金」及「勞勤獎金」均屬加班費之性質，故於計算加班費之基礎即「平日每小時工資額」時，必須先扣除具有加班費性質之工資。

4.按勞動基準法105年12月21日修正公布前第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，即雇主於工作安排時，應使勞工至少相隔六日即有一日之休息作為例假，惟勞動基準法並未規定例假日應固定於週日，故原告所提之附表4中，將週日皆視為例假日，

主張工資應加倍發給，非無誤會。依被告捷順交通公司主張其駕駛員於勞動基準法105年12月21日修正公布前，每月已皆有8日之排休，而被告捷順交通公司並未使鄭志明於排休日服勤，即不須依勞動基準法105年12月21日修正公布前第39條之規定加倍發給工資等情，核與附表B所示鄭志明之休息日數情形相符，非無可信，故原告主張105年10月2日、10月9日、10月16日、10月30日、11月6日之薪資應加倍發給，亦不足採。

5.如附表4所示原告請求之金額，至少應先扣除鄭志明已領取之加班費，但原告均未扣除之，亦屬不當。

6.從而，原告請求被告捷順交通公司給付超時工資85,025元部分部分，並無理由。

（四）綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第2項、第185條第1項、第192條第1項、第2項、第194條規定，請求被告二人連帶賠償原告郭芸禎641,583元、原告鄭睿紘100萬元、原告鄭湘婷100萬元、原告鄭瑞祥1,650,181元、原告柯淑珠1,796,903元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；又依勞動契約及繼承關係，請求被告台中客運公司給付原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷2,960,310元，請求被告捷順交通公司應給付原告郭芸禎、鄭睿紘、鄭湘婷85,025元，及均自106年6月4日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，均無理由，應予駁回。其假執行之聲請即失去依附，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項前段。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　12　　日

民事勞工法庭　法　官　蔡嘉裕

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　　108　　年　　12　　月　　12　　日

書記官　許瑞萍