臺灣高等法院高雄分院民事判決

107年度勞上字第2號

上　訴　人　陳奇甫
訴訟代理人　王建元律師(法扶律師)
複代理人　林信宏律師
　　洪世崇律師
被上訴人　統聯汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇峯
訴訟代理人　吳幸怡律師
　　蔡鴻杰律師
　　李亭萱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國106年11月29日臺灣高雄地方法院105年度勞訴字第77號第一審判決提起上訴，本院於110年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹拾陸萬柒仟肆佰元，及自民國一百零五年四月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔十分之一，餘由上訴人負擔。

本判決第二項得假執行；但被上訴人如以新臺幣壹拾陸萬柒仟肆佰元預供擔保，得免為假執行。

上訴人其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項、第255條第1項第3 款分別定有明文。查上訴人原上訴請求被上訴人應再給付新臺幣（下同）2,681,949元及其法定遲延利息，嗣減縮本金部分之上訴金額為1,757,

343元（本院卷二第83 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前述規定，應予准許。

二、上訴人主張：伊自民國94年2 月23日起受僱於被上訴人高雄站，擔任司機駕駛員工作，詎被上訴人於104 年11月14日無預警停止伊駕駛員排班，違法調動為隨車員，且被上訴人有短發下述工資之違法情事，故依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第3、6款終止兩造間勞動契約關係，並請求被上訴人給付資遣費388,545元、勞動契約關係終止前5年特別休假應休未休工資差額74,055元、假日工作應加倍發給之工資427,460元、平日延長工時應加發之工資差額1,774,025元、應發未發之「ISO安全獎金」39,000元等語。並聲明：㈠被上訴人應給付上訴人2,703,085元，及自起訴狀繕本送達翌日即105年4月12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。

三、被上訴人則以：公司並無隨車員職務，伊並未違法調動上訴人職務，特別休假係可歸責於上訴人之原因而未休，伊無加發工資之義務，而例假日、國定假日部分，伊已依兩造約定依法加發工資，亦未短發平日延長工時應加發之工資，另「ISO 安全獎金」非每月固定可得之獎金，伊依相關規定扣款並無不當等語為辯。

四、原審判決被上訴人應給付上訴人21,136元本息，而駁回其餘部分之訴。上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：㈠原判決關於駁回後開第二項部分廢棄。㈡被上訴人應再給付上訴人1,757,343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。㈢願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行（至原審判決駁回上訴人請求924,606元本息部分，及命被上訴人給付部分，均未據上訴，已確定）。

五、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人自94年2 月23日起受僱於被上訴人公司，在高雄站擔

任司機駕駛員，被上訴人於該日為上訴人加入勞工保險，於104年12月21日辦理退保，上訴人上開工作屬於勞基法第3條所規定應適用該法之行業（勞訴字卷第26頁）。

㈡上訴人於104年5月23日檢附診斷患有「脊柱狹窄併椎間盤退化」疾病，醫囑「病人因上述原因於103年5月18日至本院就醫，不宜負重久站，宜追蹤治療」之診斷證明書，向被上訴人提出員工事由報告書，陳稱「因應春節、清明節、勞動節及母親節，為了配合公司輸運旅客，這段期間因背部感到疼痛，經門診治療並無改善，於104年5月18日經骨科專科醫師診斷，因脊柱併椎間病變，經醫師診斷並不宜負重物及久站，需用藥物、復健治療，因脊柱併椎間受傷，無法再替乘客搬運重物，今提出報告書1份及診斷證明書1份，以示證明，請長官能體諒」（勞訴字卷第28至29頁）。

㈢被上訴人於104 年11月14日將上訴人自原本之「駕駛員」職務暫停（除104 年11月22日當日仍任駕駛工作外）。上訴人於同年11月14日以存證信函向被上訴人表示：不預告將本人停止排班，並告知需隨車做車邊服務之工作，此舉行為顯然違反法令，有損其工作權、家庭生計及嚴重損及薪資，其無法接受，希望被上訴人恢復其原駕駛員職務（勞訴字卷第27頁）。被上訴人指派上訴人於104年11月16日12時50分起高雄至臺北、104年11月17日14時35分起高雄至台中、104年11月19日7時30分起高雄至臺北、104年11月20日8時20分起高雄至臺北、104年11月21日8時40分起高雄至臺北，分別擔任各個往來班次之非駕駛員之見習工作。

㈣上訴人於104 年12月14日以存證信函通知被上訴人，以被上訴人違反勞基法第24條、第36條、第42條規定，依同法第14條第1項第3、6款規定，通知兩造間之勞動契約於104年12月11日終止，該存證信函於同年12月15日送達被上訴人（勞訴字卷第30頁）。

㈤上訴人曾於101年4月11日就加班費向高雄市政府提出爭議調解之申請，兩造於101年5月9日進行調解，調解結果為不成

立。

㈥如認上訴人得請求延長工時之加班費，兩造同意以每小時86元計算（本院卷二第160、165頁）。

㈦上訴人自100年3月17日起至終止勞動關係止之應休未休特別休假日為69日（本院卷二第151、165頁）。

㈧如認上訴人就特休假、例假日加給部分之請求為有理由，兩造同意以每日1,500元計算（本院卷二第180頁）。

六、本院論斷：

㈠上訴人主張依勞基法第14條第1 項第3、6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？

上訴人主張被上訴人違法調動職務且未給付加班費，依勞基法第14條第1項第3、6款規定終止兩造間勞動契約。被上訴人則否認調動上訴人職務，辯稱：因上訴人未於乘客上車時問候「歡迎搭乘」，未於車上廣播「各位旅客您好，本班車開往何處，沿途停靠哪些站，請繫好安全帶」等語，乘客需協助時冷眼旁觀，服務態度不佳，乘客下車時，未問候「謝謝搭乘」，隨車服務有待加強，因而於104年11月14日下午安排上訴人進行「車邊服務教育訓練」，但上訴人未參加，遂記其曠職1日，因訓練期間無實際駕駛車輛，無從加發獎金，且按時上下班，亦無加班費，依規定每日僅得領取900元工資，公司並未改變上訴人駕駛員工作之職務等語。

查：

1.上訴人擔任者主要為高雄至台北或台中之長途客運駕駛工作（勞訴字卷第203頁），以國內長途客運或短程市區客運服務，為低價競爭，均盡量節省人事成本，該類客運服務，幾已未見配置「隨車員」隨車輔佐駕駛員為乘客服務之情形，被上訴人亦陳明公司並無「隨車員」職務，是上訴人指被上訴人調整其職務為隨車員云云，已有可疑。

2.又長途客運業競爭激烈，各客運無不使出渾身解數，企圖以支出低票價而得享高級服務之方式，爭取乘客之認同，在此經營理念下，被上訴人辯稱希望駕駛加強對乘客為問候、說

明、協助之服務，合於經驗法則。參以被上訴人為提升駕駛員之服務品質，確於104年3月7日函知所屬駕駛員，自該年4月1 日起如遭神秘客稽核分數未達標準者，或抽調監視器察看，未達服務標準者，或站務、站服人員於上客站評核未落實車邊服務，每週累計超過3 次不合格者，將依回訓程序處理，有被上訴人提出之「駕員提升服務品質查核辦法與再訓作業流程」之公告，及含上訴人在內之所屬駕駛員簽收公告，與乘客服務稽核評分表在卷可參（本院卷一第236-238頁）。上訴人自承事前即以脊柱併椎間病變為由，向被上訴人表明無法再替乘客搬運重物，並稱：被上訴人排我見習，實際上就是跟車幫客人搬行李，說歡迎光臨等話，這是他們刁難我的，之前都沒有，不用作這種訓練等語（本院卷一第179、180頁），所述與前揭提升服務品質之公告相違，而上訴人雖經醫師診斷並不宜負重物及久站，但基於各客運業者激烈競爭之情，尚難認可全免上開服務，且以上訴人認所謂服務是被上訴人刁難他等反應，適足證明被上訴人辯稱上訴人因表現不好，其僅係安排「車邊服務教育訓練」等語，並非無據。復佐以上訴人在104年11月22日仍有擔任司機職務出勤，此有出勤資料可參（勞訴字卷第233頁），並為上訴人所不爭執（本院卷二第179頁），則上訴人指稱被上訴人違法調動其職務云云，即難採信。

3.被上訴人並未違法調動上訴人職務，而係安排「車邊服務教育訓練」，業如前述，而「車邊服務教育訓練」並未實際駕駛車輛，且按時上下班，並無加班費，此據被上訴人陳明在卷，參以上訴人曾於104年3月24日、8月25日排班實習，當日確無加班時數之記載，有出勤資料可憑（勞訴字卷第231頁背面、第232頁背面），則被上訴人稱實習日是按時上下班，並無加班費等語，並非無據。再者，於此並無證據足證上訴人於上開實習日有延長工時之情況，則上訴人以被上訴人違法職務調動，且未給付實習日之加班費為由，主張得不經預告終止兩造間勞動契約，於法自屬無據。又兩造不爭執

上訴人自寄發上開存證信函之後，即未至公司上班，則即便上訴人上開所為非可適法終止兩造間勞動契約關係，仍應認兩造間之勞動契約關係事實上已因上訴人片面終止勞動契約而已終止，併予敘明。

4.至上訴人於原審另指被上訴人有短發平日加班、特休、假日工資、ISO獎金而有違反勞動法令情事之終止事由部分，因上訴人於本院主張其依勞基法第14條第1項第3、6款規定終止兩造間勞動契約之原因，已限定為被上訴人104年11月16日、19-21日違法將其職務調動為隨車員，且此期間未給付加班費，違反勞動法令，其餘部分則不再主張（本院卷二第134頁），故應無須再予審究。況如後述，被上訴人並無短發平日加班工資、ISO獎金，特休、假日工資部分短發金額、日數亦有限，難認屬故意違法不發給，上訴人在職多年未就此提起爭訟，如因其不服被上訴人施以教育訓練，即可認以之作為終止勞動契約關係之藉口，顯亦有違誠信而有權利濫用之嫌，附此敘明。

㈡上訴人得否請求資遣費？如可，其金額為何？

按勞基法第17條規定，雇主依同法第16條規定基於同法第11條、第13條但書規定之事由終止勞動契約時，應給付資遣費，又勞工依同法第14條規定終止勞動契約時，雇主亦應給付資遣費，足見，須雇主或勞工有勞基法所規定之終止事由，並因單方行使該終止權，使勞動契約終了時，勞工始得向雇主請求給付資遣費。而上訴人主張依勞基法第14條第1項第3、6 款規定終止兩造間勞動契約，並非合法，兩造間勞動契約係上訴人片面終止者，已如前述，則上訴人請求被上訴人給付資遣費303,001元，於法無據，應予駁回。

㈢上訴人請求被上訴人給付自99年12月1日起至104年11月30日止之平日延長工時之工資，有無理由？如有，其金額為何？

上訴人於原審主張「本俸㈠」、「本俸㈡」、「本俸㈢」、「伙食費」、「清潔代金」、「ISO安全獎金」、「油切獎金」、「其他」（薪資資料中之欄位）、「配合獎金」、「

里程獎金」均屬工資，於計算平日延長工時應加發工資時均應列入計算；嗣於本院審理中表示，延長工時工資之計算項目為「本俸㈠」、「本俸㈡」、「本俸㈢」、「伙食費」，計算延長工時工資為每小時86元等語（本院卷二第151、159頁）。而查：

1.關於上訴人報酬中「本俸㈠」、「本俸㈡」、「本俸㈢」、「伙食費」、「清潔代金」、「ISO 安全獎金」、「油切獎金」、「其他」、「配合獎金」、「里程獎金」各種給付之支付辦法，在被上訴人公司工作規則中已有明白規定，此有原「統聯客運駕駛員薪資核算方法（國道）」（下稱系爭原薪資核算辦法），及102年10月1日後適用之同前「方法」（下稱系爭新薪資核算辦法）附卷可稽（勞訴字卷第137至140頁）。而依102年10月1日前適用之系爭原薪資核算辦法第4點關於「加班費」之規定，其中就每日時薪標準為：【當月「本俸㈠」＋「本俸㈡（含伙食本俸，見第3點）」＋「本俸㈢」＋「ISO安全獎金」÷出勤天數÷ 8】，第7點關於「ISO安全獎金」之規定為：3,000元（當月出車天數、每月總點數、本俸㈡、趟次需達各站標準、模範班車檢查通過、未有兩支申誡以上之行政處分者），有該辦法附卷可稽（勞訴字卷第137頁），是伙食本俸原已包含在「本俸㈡」中而納入時薪計算（系爭原薪資核算辦法第3點）。102年10月1日後適用之系爭新薪資核算辦法，雖未規定加班費之時薪標準如何計算（勞訴字卷第139至140頁），但依被上訴人所提出而上訴人不爭執形式真正之計算表（下稱系爭計算表，勞訴字卷第227至233頁）所示，102年10月1日後，被上訴人平日延長工時加發工資之時薪，係以「本俸㈠」、「本俸㈡」、「本俸㈢」、「伙食費」、「清潔代金」除以出勤天數，再除以每天工作7小時計算，故「伙食費」亦已列入延長工時之工資計算。是依被上訴人規定之加班費時薪計算方式原即已納入「伙食費」，自不得再重複列計，上訴人主張應再列入「伙食費」計算云云，並非可採。

2.又上訴人報酬中之「清潔代金」業於計算延長工時加發工資之時薪時列入計算，此有系爭計算表可參（勞訴字卷第141-171、218-233 頁）。而依系爭新薪資核算辦法第8點關於之「ISO安全獎金」規定：3,000元（當月出車天數、每月總點數、本俸㈡、趟次需達各站標準，模範班車檢查通過、未有兩支申誡以上之行政處分者）等語（勞訴字卷第139 頁），可知「ISO 安全獎金」之發放，已考慮駕駛之趟次，影響所及亦考慮及於總里程，而總里程之累積與加班相關，則該部分獎金之發放，已考慮加班之因素，如再將此併入「平日延長工時應加發工資時薪」之計算，無異就「加班」因素重複核計而重複發給工資，自不應列入計算。另「油切獎金」（系爭原薪資核算辦法第12點）、「里程獎金」性質上均已考量累積之總里程，依前揭說明，總里程之累積與加班相關，自不應重複核計。再者，「其他」（薪資資料中之欄位），係視員工表現良好時給與鼓勵（勞訴字卷第134 頁），為上訴人所不爭執，且此給付項目於系爭原薪資核算辦法及系爭新薪資核算辦法亦無明白規定，而以客運業駕駛加班之頻繁，及含獎金之薪津發放，重視駕駛里程核計之情，堪認此部分金額之發給，亦已考慮員工加班之情形，是被上訴人未將「其他」欄之給付併入平日延長工時應加發工資時薪之計算，亦無不合。至「配合獎金」部分，被上訴人稱此係為駕駛員配合政策，行駛難以招募駕駛或其他需支援地區，鼓勵所發給之獎金（勞訴字卷第135 頁），為上訴人所不爭執，而依上訴人提出之薪資資料所示，就102年10月1日前部分，並未領有「配合獎金」，此後僅在104年5至10月各領有「配合獎金」2,500元（勞訴字卷第182至186 頁），足見該項給付並不具有經常、固定性質，應不得列入延長工時工資之計算範圍。

3.綜上，計算上訴人延長工時加發工資之時薪應計入之項目為「本俸㈠」、「本俸㈡」、「本俸㈢」、「伙食費」、「清潔代金」，而「伙食費」、「清潔代金」原均已列入被上訴

人計算延長工時之工資計算，已如前述，則被上訴人辯稱其已依法足額給付延長工時工資等語，並非無據。況上訴人於本院審理中改表示，延長工時工資之計算項目為「本俸㈠」、「本俸㈡」、「本俸㈢」、「伙食費」，計算延長工時工資為每小時86元等語（本院卷二第151、159頁），參卷附系爭計算表（勞訴字卷第141-171、218-233頁），其計算延長加給之時薪均超過每小時86元，益證被上訴人應已足額給付延長工時工資，故上訴人請求被上訴人再給付延長工時工資850,808元云云，即無理由（至被上訴人就原審判命其給付延長工時工資8,536元部分，並未提起上訴，該部分已確定）。

㈣上訴人請求被上訴人給付特別休假應休未休工資，有無理由？如有，其金額為何？

上訴人主張兩造間勞動契約關係終止前5年（99年12月至104年11月），其有特別休假69日，以日薪1,782 元計算，扣除被上訴人之前給付36,000元之不休假代金，被上訴人尚應給付86,958元（本院卷二第97頁）。被上訴人不爭執上開期間，上訴人應有特別休假共69日，但辯稱勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完日數之工資，上訴人應休未休，乃其未曾申請休假，屬可歸責上訴人之事由，其無補發工資之義務云云。查：

1.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：⑴1年以上3年未滿者7日；⑵3年以上5年未滿者10日；⑶5年以上10年未滿者14日；⑷10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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；特別休假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，105年12月21日修正前勞基法第38條、第39條前段、中段、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。故本件事發時勞

工得請求雇主發給特別休假工資之前提，需雇主徵得勞工同意於休假日工作，或特別休假因年度終結而未休，苟無上開情形，勞工並無要求發給特別休假應休未休加倍工資之可言。

2.兩造不爭執上訴人自94年2 月23日起受僱於被上訴人，以業界通常以日曆年為特別休假計算基準之方式計算，至95年12月31日，上訴人工作滿1年，隔年開始可休特別休假，故本件上訴人請求之勞動契約關係終止前5年特別休假應休未休工資，堪認係請求自99至103年，各該年於次年可申請之特別休假應休未休工資，即分別滿5年、6年、7年、8年、9年之特別休假，依上開規定，每年可請求之特別休假日均為14日，合計70日，上訴人自承已休特別休假2日（勞訴字卷第18頁上訴人提出之計算明細表，滿7年、8年部分各曾休1日），則上訴人可請求發給之特別休假應休未休工資為滿5年之99年度14日、滿6年之100年度14日、滿7年之101年度13日、滿8年之102年度13日、滿9年之103年度14日，合先敘明。

3.勞工通常應於規定之正常工時服勞務，故特別休假應休未休工資之發給，亦應以正常無加班時之狀況發給。被上訴人辯稱該公司自101年開始，發放上訴人特別休假應休未休工資，以每日900元為基準，於102年年初發給上訴人101年份應休未休工資11,700元（13天），103年年初發給102年份應休未休工資11,700元（13天）、104年年初發給103年份應休未休工資12,600元（14天）（勞訴字卷第277至279頁）之事實，為上訴人所不爭執，堪信為真實。爰就上開各年份上訴人可否請求發給特別休假應休未休工資（應加倍發給部分），分述如下：

①上訴人滿9年之103年可休14日，原應於104年休完，因兩造間勞動契約關係於104年11月間事實上終止，否則於該年年底前仍可將特別休假休完，且上訴人並未主張係被上訴人徵得其同意於休假日工作，則如上說明，此部分自不得請求特別休假應休未休工資。

②被上訴人已核發101至103年可休之13天、13天、14天特別休假應休未休工資共計36,000元，此據被上訴人陳明在卷（本院卷二第139頁），而其係以每日900元標準核發，比對系爭計算表所示當時之時薪多數不及100元（合於勞基法規定，亦合於系爭原薪資核算辦法、系爭新薪資核算辦法之記載），堪認未加班之日薪應無可能超過900元（勞訴字卷第222至230頁），上訴人當時亦未就此不休假代金數額有何爭執，是應認被上訴人就上開年度之特休假應休未休工資業已依法給付完畢，上訴人自不得再請求給付。

③上訴人100年可休之特別休假14日，既於該年度終結而未休，如上說明，上訴人自得請求被上訴人加發應休未休工資。而兩造已合意如上訴人此部分請求為有理由，以每日1,500元計算（本院卷二第180頁），是上訴人此部分可請求之特別休假應休未休工資為21,000元（計算式：1,500元x 14日＝21,000元），逾此範圍外，則無依據。

㈤上訴人請求被上訴人給付例休假日工作加倍工資，有無理由？如有，其金額為何？

上訴人主張兩造間勞動契約關係終止前5年（99年12月至104年11月），其應休假日為505日，實際僅休237日，以平均每日工資1,782元計算，被上訴人應給付477,576元工資（本院卷二第97、99頁）。被上訴人則辯稱基於運輸業之特性，其與員工約定每月休6天，1年休72天，優於勞基法之規定，且國定假日可與其他工作日對調，對調後即成工作日，工資自無庸加倍給付，另當月未休滿6天者，其已按天數發給「例休假加給」等語（勞訴字卷第102頁、第133頁、第301頁）。經查：

1.經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制：⑴監督、管理人員或責任制專業人員，⑵監視性或間歇性之工作，⑶其他性質特殊之工作；前項約定

應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，勞基法第84-1條定有明文。而被上訴人並非上開條文所規定之工作者，為被上訴人所自承（勞訴字卷第215頁），依該規定反面解釋，自不得違反105年12月21日修正前勞基法第37條規定，與員工另行約定應放假之紀念日、勞動節日或其他中央主管機關規定應放假之日，則上訴人如有於上開規定應放假日工作之情形，被上訴人自應依同法第39條後段規定，加倍發給工資，被上訴人辯稱可與員工自行約定如何放假云云，尚無可採。

2.上訴人主張兩造間勞動契約關係終止前5 年期間，應休例假日（含上開紀念日、勞動節日或其他中央主管機關規定應放假之日及大輪轉班）為505日，未休假日數為268日，並提出明細表1份為憑（勞訴卷第19 頁），此為被上訴人所否認。而上訴人稱因其未休滿24小時，不算司機的假，應該補一日休假加倍給付工資云云（本院卷二第160 頁），乃將大輪轉班亦列入休假日計算，然所謂之大輪轉班是指司機未休滿24小時又出班而言，為兩造所不爭執（本院卷二第160 頁）。惟上訴人薪資係以趟次計算，此觀系爭原薪資核算辦法及系爭新薪資核算辦法有關「本俸㈡」計算方式即明（勞訴字卷第137、139頁），且斟酌被上訴人經營大眾運輸在車次調度之特殊性，上訴人如因調度致其出車跨日，較晚回程，應係屬前一日之加班，與一般於例休假日另行出勤上班之情形不同，而就延時加班部分，被上訴人已計入延長加給給付加班費，上訴人自不得再請求加倍給付工資。況依被上訴人提出之勤怠表（勞訴字卷第107-112 頁）亦無法看出上訴人有所謂大輪轉班之情況，其主張將大輪轉班共58日亦列入休假日云云，尚無可採。

3.又比對系爭計算表、上訴人提出之薪資單（勞訴字卷第182-192 頁），及被上訴人自行整理之附表（勞訴字卷第105、106頁）可知，被上訴人確有給付「例休假加給」，但並未給足未休假日數工資（本院卷二第165-173 頁，依被上訴人之

計算方式，上訴人應休未休49日，被上訴人僅給付36日例休假加給），且其統一以每月應休日數6 日計算，亦有違前述不得與員工另行約定休假日數之規定，故本件計算上訴人應休之例休假日數仍應以勞基法規定為據。又大輪轉班不應列入休假日數已如前述，是上訴人自99 年12月至104年11月之應休例休假日數應為447日（計算式：505日-58日＝447日）。而上訴人並不否認系爭計算表（勞訴字卷第141-171、218-233頁）形式上之真正，則此自堪憑為計算上訴人已休日數之依據，則自99年12月至104年11月期間，上訴人已休日數為305日（本院卷二第171-173頁），扣除上開已休日數後，上訴人應休未休之例休假日應為142日（計算式：447日-305日＝142日）。而被上訴人已給付其中36日例休假加給【被上訴人共給付43,277元例休假加給（本院卷二第180頁），平均每日1,202元，顯已超逾前述每日薪資】，兩造合意如上訴人此部分請求為有理由，以每日1,500元計算（本院卷二第180頁），是上訴人於此可請求之例休假未休工資應為159,000元【計算式：1,500元x（ 142日-36日）＝159,000元】，逾此範圍外，則無依據。

㈥上訴人請求被上訴人給付「ISO 安全獎金」有無理由？如有，其金額為何？

上訴人主張被上訴人無理由扣付100年10、12月、102年2、8、9、11、12月、103年1、6月、104年2、3、11月，每月3,000元，101年11月、102年1月，每月1,500元，共計39,000元之「ISO安全獎金」（本院卷二第155頁）。為被上訴人所否認。查：

1.依被上訴人薪資核算方法規定，「ISO安全獎金」每月3,000元，需審酌當月出車天數、每月總點數、本俸㈡、趟次需達各站標準，模範班車檢查通過、未有兩支申誡以上之行政處分者始可取得（勞訴字卷第137、139頁），並非每月固定必可得取得該部分薪津。上訴人並未具體指出被上訴人就各該月之考核有何錯誤，是被上訴人依各該月審核結果，未發放

上訴人100年10、12月、102年2、8、9、11、12月、103年1、6月、104年2、3、11月，每月3,000元之「ISO安全獎金」，洵屬有據。上訴人事後徒以其應可固定取得每月3,000元「ISO安全獎金」，被上訴人不得扣款為由，請求上開金額，並無依據。

2.又於禁休日請事假或病假扣ISO安全獎金，請1天扣1,500元，請2天以上不發ISO獎金，亦明訂於上開薪資核算方法內（勞訴字卷第137頁背面、第139頁背面），而被上訴人已說明星期五、星期日及連續假日運量較大為禁休日，上訴人於101年11月4日之星期日、102年1月11日之星期五之禁休日請假，故各扣1,500元之「ISO安全獎金」（本院卷二第139頁），與系爭計算表所示上訴人於上開時間休假之記載相符（勞訴字卷第152頁背面、第153頁背面），是其扣款自屬有據。上訴人並未具體指出被上訴人此部分扣款有何不當，其請求被上訴人給付該部分獎金，亦屬無據。

七、綜上所述，本件上訴人上訴請求被上訴人再給付特別休假應休未休工資差額8,400元（計算式：21,000元-12,600元＝8,400元）、例休假日工資159,000元，共計167,400元（計算式：8,400元＋159,000元＝167,400元），及自起訴狀繕本送達翌日即105年4月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，超逾上開範圍外，則無依據，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，應由本院予以廢棄改判如主文第2項所示，至其餘部分，原審判決並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，並無理由，應駁回其上訴，而此部分上訴既經駁回，上訴人聲請假執行已失所附麗，應併予駁回。又本判決所命給付之金額未逾50萬元，應依職權宣告假執行；另法院就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款、勞動事件法第44條第1項分別定有明文，上訴人聲請假執行，應係促使本院為職權之發動。另依被上訴人聲請，酌定宣告被上訴人得免為假執行

之相當擔保金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　謝雨真

法　官　郭宜芳

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　110　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　呂姿儀

附註：

民事訴訟法第466 條之1 ：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。