# 臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上易字第96號

上　訴　人　簡志賢
訴訟代理人　劉嵐律師
上　訴　人　臺塑汽車貨運股份有限公司
法定代理人　陳勝光
訴訟代理人　陳錦隆律師
　　陳維鈞律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於民國109 年8月14日臺灣橋頭地方法院108 年度勞訴字第86號第一審判決提起上訴，本院於109年12月29日辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人臺塑汽車貨運股份有限公司給付本息部分，及該部分假執行之宣告，並訴訟費用（確定部分除外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人簡志賢在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人簡志賢上訴駁回。

第一審（確定部分除外）及第二審訴訟費用由上訴人簡志賢負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出之。當事人意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回之，民事訴訟法第196 條第1 、2 項定有明文。次按未於準備程序主張之事項，除有該事項不甚延滯訴訟者，或因不可歸責於當事人之事由不能於準備程序提出者外，於準備程序後行言詞辯論時，不得主張之，民事訴訟法第463 條準用第276 條第1 項第第2 、3 款分別定有明文。又按當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民事訴訟

法第447條第1項第3款亦定有明文。

㈠查，上訴人臺塑汽車貨運股份有限公司（下稱臺塑貨運公司）於本院中具狀抗辯上訴人簡志賢於民國104年4月25日發生車禍，被記兩大過兩小過，依年終獎金及酬勞發給辦法第4.2條規定，104年之年終獎金，應扣除80日份薪額新臺幣（下同）42,880元等語（見本院卷第156頁），而簡志賢則主張此屬新攻擊防禦方法，本院不應審酌云云（見本院卷第162、171頁）。惟簡志賢因上開車禍被記兩大過兩小過之事實，為兩造所不爭執，又臺塑貨運公司於原審已抗辯依上開辦法及計算公式，簡志賢於104年所得請領之年終獎金，其中載明簡志賢因上開車禍懲處需扣減42,880元，此有臺塑貨運公司提出之上開辦法及104年終獎金計算公式1紙附卷可稽（見原審審勞訴卷第87-98頁、原審卷一第173頁），原審並因此詢問臺塑貨運公司扣減42,880元之內容及計算方式等情（見同上卷第366頁），顯見臺塑貨運公司於本院主張應扣除80日份薪額42,880元，係於原審中已提出，並非屬新攻擊防禦方法，簡志賢主張此部分屬新攻擊防禦方法，不得提出云云，應有誤會。

㈡其次，簡志賢主張在收受臺塑貨運公司提出之言詞辯論意旨後，提出上證3、4、5之通話紀錄譯文及光碟，以回應關於簡志賢於106年4月12日簽署4紙收據（下合稱系爭收據，見原審審勞訴卷第83-86頁）之效力等語（見本院卷第303頁），而臺塑貨運公司則以書狀提出上證5桃園市政府勞動局106年3月8日函檢附同年月2日兩造因獎金等事項之勞資爭議調解紀錄資料（下稱系爭調解資料），並稱：此資料係最近才找到，佐證系爭收據內載文義係簡志賢有拋棄本件請求權等語（見本院卷第303、311頁），顯見兩造分別提出通話紀錄與光碟、兩造勞資爭議調解紀錄資料，均屬對原審所提出之系爭收據文義及效力為攻擊防禦方法之補充，並不甚延滯本件訴訟或有礙訴訟終結，而與前開規定尚屬相合，本院自得加以審究，故兩造互以對造於本院所提出之上

開證據，違反民事訴訟法第447 條規定或同法第276 條規定，不得審酌云云，應屬無據，合先敘明。

貳、實體部分：

一、簡志賢主張：伊自87年9 月22日起受僱臺塑貨運公司，於95年5 月間開始擔任煤炭車駕駛，104 年4 月間因訴外人黎廣雲酒駕，與伊發生車禍碰撞，臺塑貨運公司竟於104 年6 月25日非法解僱伊，經伊向臺灣高雄地方法院（下稱雄院）提起確認僱傭關係存在之訴，請求臺塑貨運公司按月給付薪資新臺幣（下同）64,347元至復職日止，據該院以105 年度重勞訴字第4 號、本院以105 年度重勞上字第10號、最高法院106 年度台上字第849 號判決伊勝訴確定（下稱系爭前案）。嗣伊於106 年4 月5 日復職，臺塑貨運公司僅依系爭前案核算應付薪資，未依臺塑貨運公司工作規則（下稱工作規則）第4 條、第5 條、第59條規定或公告，發給三節獎金、慰勉金、紅包及行車安全獎金，而伊遭拒絕上班期間，臺塑貨運公司多次全面調整薪資，自得依兩造間勞動契約、工作規則、公告，請求給付自104 年6 月25日起至106 年4 月4 日（下稱系爭期間）止之調增薪資、增加之伙食津貼、慰勉金、三節獎金、行車安全獎金（詳如附表編號1 至7 所示之金額）。其次，伊自受僱時起至104 年止，年資計17年，應有21日特別休假，已休4 日，尚有17日未休畢，至105 年止，年資18年，應有22日休假，惟於遭臺塑貨運公司拒絕服勞務之系爭期間，仍隨時準備依公司指示提供勞務，然臺塑貨運公司未與伊協調安排特別休假（下稱特休），等同於系爭期間皆為待命工作狀態，故應就未休之特休給予如附表編號8 所示代金薪資83,651元。再者，兩造約定正常工作時間為做六休二，臺塑貨運公司常於伊休假期間安排出車，依工作規則第32條第1 項第2 款、第4 項第2 款規定，應加發一倍工資，然臺塑貨運公司皆僅發給一般正常工資，自得以當日應獲得之行車旅費或值班、支援津貼，加計以固定數額之本薪、交通津貼、地區津貼、作業津貼、伙食津貼計算所得之基

本日薪，請求給付如附表編號9所示自103年5月1日起至12月間休假日出勤38日，及自104年1月起至6月24日間休假日出勤33日加班費合計141,210元，總計得請求710,186元等情。爰依兩造勞動契約、工作規則、公告、勞動基準法（下稱勞基法）第39條規定，聲明：臺塑貨運公司應給付簡志賢710,186元，及自原審準備理由一狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、臺塑貨運公司則以：依工作規則第4條規定，薪資僅限本薪與津貼，並未包括獎金，且民法第487條前段規定所謂「報酬」，為勞基法第2條第3款所定工資，至年終獎金、三節獎金、紅包、行車安全獎金、慰勉金等，均為獎勵、恩惠性之給與，非屬工資，而簡志賢於系爭期間，實際上未服勞務，自無辛勞與貢獻可供勉勵或慰勞，不得請求上開獎金、紅包與慰勉金。其次，簡志賢未獲調薪，不得以調薪後薪資計算年終獎金。又簡志賢於104年4月25日因違反道路交通安全規則發生車禍肇事，依工作規則第59條第2款規定，停發104年上半年行車安全獎金，並於104年6月25日予以免職處分，故自104年4月25日後即未再開車，無法評估有無肇事可能，不得請求行車安全獎金；且行車安全獎金為獎勵駕駛員重視行車安全，以發給獎金方式達減少肇事或違規，係勉勵性質之給付，非屬工資。另修正前勞基法第38條所定特休制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，非使勞工藉此增加工資；修正前勞基法施行細則第24條第3款規定，解釋上須以勞工因業務需要而於休假日工作，致特休於年度終結或終止契約時仍未休畢，始有適用。惟簡志賢於系爭期間無實際服勞務，自無所謂回復身心疲勞及勞動力得以復甦及休養可言，復未證明特休未休係非可歸責伊之因素所致，則其請求104、105年度特休未休工資，應屬無據。至臺塑貨運公司公佈函雖載明駕駛員本薪調整標準520元、750元，然該公布金額均為「標準額度」，實際調整金額須授權主管評鑑員工當年工作態度及品質而決定，

而簡志賢於103年11月21日及104年4月25日接連肇事，分別被記二大過二小過，並無獲得104年度調薪資格，且於系爭期間未上班，無工作實績可供憑核，至於復職後，雖改派貨櫃車駕駛，然仍違規不斷，屢經勸誡而無效果，經評核106年度調薪為0元。再者，簡志賢實際未上班服勤，不得領取調加之伙食津貼12,600元。此外，兩造合意以行車旅費即差旅津貼與加班津貼，取代包括假日、休假日未休在內之延長工時加班費，差旅津貼係依車趟別之基數及單價計算，簡志賢領取之差旅津貼與加班津貼，顯高於以基本工資計算之加班費，且其領取工資多年，未曾提出異議，亦未於每月舉辦之司機座談會反應，自不得重複請求所謂假日加班費。末者，縱認其得請求附表所示之各項目及金額，惟其於復職後之106年4月12日，向公司領取104年6月25日至104年9月30日之薪資205,910元、104年10月1日至106年4月4日之薪資1,166,826元（下合稱系爭薪資），並出具系爭收據，已向臺塑貨運公司表示拋棄領取該薪資以外之請求權，自不得再為上開請求等語，資為抗辯。

三、原審判決臺塑貨運公司應給付簡志賢280,080元，及自108年9月12日起至清償日止，按週年利率5%之利息，並駁回簡志賢其餘之訴。簡志賢及臺塑貨運公司各就敗訴部分不服，提起上訴，簡志賢上訴聲明：㈠原判決不利於簡志賢部分廢棄。㈡上開廢棄部分，臺塑貨運公司應再給付簡志賢430,106元，及自108年9月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。臺塑貨運公司上訴聲明：㈠原判決不利於臺塑貨運公司部分廢棄。㈡上開廢棄部分，簡志賢在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。簡志賢、臺塑貨運公司各就對造上訴答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項如下：

㈠簡志賢自87年9月22日起受僱臺塑貨運公司，於95年5月間開始擔任煤炭車駕駛。

㈡臺塑貨運公司於104年6月25日將簡志賢解僱，簡志賢嗣於

104年10月間向法院提起確認僱傭關係存在之訴，請求臺塑貨運公司按月依64,347元計算之薪資給付至簡志賢復職日止，嗣經系爭前案判決簡志賢勝訴確定在案，簡志賢於106年4月5日復職。

㈢臺塑貨運公司並無給付簡志賢於系爭期間之三節獎金（兩造陳述金額計算如下述編號4、5）、年終獎金（兩造陳述金額計算如下述編號6）、安全獎金、特休假未休工資，亦未給予調薪或給付簡志賢所謂休假加班費。若簡志賢得請求各該項目款項，則分別可請求之金額如下：

1.104年7月至105年6月調增薪資金額共6,240元。104年7月至106年3月調增薪資金額共11,430元。

2.104年7月至106年3月增加伙食津貼12,600元。

3.104年8月5日6,000元、105年8月5日慰勉金12,000元。

4.如無須計入調薪，104年9月中秋節獎金為13,040元，105年9月獎金為14,540元；如得計入調薪，104年9月中秋節獎金13,300元、105年9月中秋節獎金15,175元。

5.如無須計入調薪，105年5月端午節獎金及慰勉金14,540元；如得計入調薪，105年5月端午節獎金及慰勉金14,800元。

6.如無須計入調薪及慰勉金（即節慶獎金）6,500元，104年度之年終獎金為96,480元；105年度之年終獎金（含紅包14,000元）為110,480元。如可計入調薪及慰勉金6,500元，104年度之年終獎金為106,100元；105年度之年終獎金（含紅包14,000元）為124,600元（上開年終獎金不包含是否仍須依年終獎金及酬勞發給辦法規定減發之數額）。

7.104、105年之行車安全獎金合計163,080元。

8.104、105年之特休假未休工資83,651元。

9.103年5月1日至104年6月24日共出勤71日之休假日加班費計141,210元

㈣簡志賢曾於103年11月21日駕駛聯結車，行經桃園市○○區○○○路與復興三路路口與違規酒駕小客車撞擊，簡志賢無

交通法規肇事責任。

㈤簡志賢於104年4月25日之交通事故，經鑑定其有夜晚駕駛半聯結車，行經閃光黃燈號誌交岔路口，超載未減速慢行且未充分注意車前狀況，注意安全小心通過之肇事次因疏失。

㈥簡志賢在系爭前案僅請求薪資，並未包括各項獎金、慰勉金之給付。

五、兩造爭執事項為：簡志賢得否依兩造勞動契約、工作規則、公告、勞基法第39條規定，請求臺塑貨運公司給付上開各項目之款項？如可，得請求金額為何？茲分述如下：

㈠附表編號1調整薪資、編號2增加伙食費津貼、編號3慰勉金部分：

本件簡志賢主張：臺塑貨運公司公告自104年7月起駕駛員本薪調增520元，伙食津貼每月調加600元，104年8月5日一次發放每位從業人員6,000元慰勉金，及自105年7月起駕駛員本薪再調增750元，106年8月5日一次發放每位從業人員12,000元慰勉金，自得請求臺塑貨運公司給付如附表編號1至3所示期間之款項云云，固據提出臺塑貨運公司104年7月2日、104年8月3日公佈函、105年7月15日、8月30日公佈函為據（見原審司勞調卷第52至57頁）。臺塑貨運公司則予否認，並執前詞置辯。經查：

1.依前開104年8月3日、105年8月30日公佈函記載，臺塑汽車貨運公司雖有分別調整駕駛員本薪標準520元、750元，然公告上亦均明載「實際個人調薪依評核結果辦理」等語明確，可知需依公司評核結果辦理，並非所有員工經評核後，均能按此調薪甚明，而簡志賢於遭解僱之系爭期間，雖因系爭前案判決確定而足認定兩造間存在僱傭關係，得按月領取薪資64,347元，然簡志賢實際未服勞務，確實無法另為工作表現評核，無法預斷其於系爭期間之工作態度、品質，亦難以推估其是否必然能獲得調薪，並按此標準調整本薪，自無從單以其他員工是否獲得調薪，作為簡志賢必定可調薪之依據。

2.其次，依前開104 年7 月2 日、同年8 月3 日公佈函記載，自104 年7 月起每月伙食津貼調增為600 元，雖未設有條件或限制（見原審司勞調卷第52、54頁），臺塑貨運公司亦不爭執此伙食津貼屬工資之情，則簡志賢於系爭期間無法服勞務固等同在職，而得領取調增之伙食津貼，惟因簡志賢就系爭期間所得請求之款項，已於臺塑貨運公司給付系爭薪資簽收時，簽署系爭收據，而參諸該收據載明爾後不再要求任何給付或做其他主張等語（見原審審勞訴卷第83-86 頁），應認簡志賢嗣後不得主張臺塑貨運公司未給付伙食津調加金額，故其請求104 年7 月至106 年3 月伙食津貼12,600元（每月調加600 元x 21月），即屬無據。

3.簡志賢雖主張依系爭收據之文義觀之，僅得證明伊收取到某筆款項及金錢若干，不得認伊已拋棄其他請求，況參酌系爭收據內容，係臺塑貨運公司制式定型化格式，並未載明特定其他主張或請求，不生無拋棄薪資以外請求權之效力，甚者，簡志賢僅有簽名，並無用印，應係臺塑貨運公司擅自取印蓋用云云（見原審審勞訴卷第119 頁、本院卷第261 、262 頁）。惟查，簡志賢任職臺塑貨運公司已近二十年，社會經驗豐富，其亦向臺塑貨運公司領薪資多年，對工作規則規定之薪資、獎金各項目內容及公司內部公告，應甚明瞭；參以其在系爭前案判決確定後，即向桃園市政府勞動局聲請調解，主張系爭前案認定兩造間之僱傭關係存在，故除系爭前案判決之薪資外，並請求給付包含如附表所示之調薪工資、三節獎金、節慶獎金、安全獎金、特休未休代金、年終獎金等，暨請求修車費或勞保年資損失等，惟當時臺塑貨運公司除就年資補償允諾詢問勞工保險局查詢後再行處理外，其餘均不同意，因而於106 年3 月2 日調解不成立乙節，此有系爭調解資料在卷（見本院卷第313-315 頁）可稽，其後，簡志賢乃於調解不成立後之106 年4 月12日簽署系爭收據，此為兩造所不爭執，足見簡志賢簽署系爭收據之日期，係晚於雙方調解不成立，而觀諸系爭收據載明：「…且爾後不再要求

任何給付或作其他主張，並願放棄一切請求權，特立此據為憑。」等語，顯見簡志賢與臺塑貨運公司間就於簽署系爭收據時，係併簡志賢因遭免職之系爭期間所生損失或得為請求之權利為解決，亦即除由簡志賢收取系爭薪資本息、裁判費外，簡志賢日後不得就其遭臺塑貨運公司免職，再依兩造間之勞動契約、公告、勞基法再為任何主張及請求，以解決前此所有爭執以及防止將來可能發生之任何爭執，應堪認定。此外，參以系爭收據特別載明經兩造核算無誤之系爭薪資金額、裁判費案號及金額、法定遲延利息金額，可認系爭收據應非屬一般制式內容，且經簡志賢審閱後簽署，則臺塑貨運公司抗辯依系爭收據，堪認簡志賢已拋棄系爭期間所領取薪資以外之請求權等語，係屬可信。末者，簡志賢此部分主張，均未再舉證以實其說，自不足採。

4. 按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按時、計日、計月、計件以現金或實務等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞基法第2 條第3 款規定即明。而所謂其他任何名義之經常性給與，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞基法施行細則第10條第2 款、第3 款亦有明定。次按民法第487 條規定：僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，此所謂「報酬」，與民法第482 條規定：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約所稱「報酬」相同，為服勞務之對價，就勞工而言，應指勞基法所規定之工資，其他非屬工資之所得，即非民法第487 條所規定勞工之工作報酬。再按雇主為改善勞工生活而給付非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非因勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，即非為勞工之工作給付之對價，不屬勞基法第2 條第3 款

所指工資，應不得列入工資之範疇（最高法院79年台上字第242號判決、91年度台上字第897號判決意旨參照）。查，依前開104年7月2日、105年7月15日公佈函，分別公告104年8月5日一次發給慰勉金6,000元、105年8月5日一次發給慰勉金12,000元，發放對象為104年6月30日前到職、105年6月30日前到職且發放日仍在職之正式從業人員（見原審司勞調卷第52、56頁），而簡志賢於系爭前案判決確定，固可認定其於該等發放日在職，符合到職日之限制，惟依前開說明，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，此報酬係以工資為限，至於慰勉金係屬獎勵性質，並非工資，自不得請求。況簡志賢已簽收系爭收據，表明放棄除系爭薪資本息外之系爭前案所有僱傭關係存在可為之相關請求，其放棄效力自含上開慰勉金，益徵簡志賢請求給付慰勉金，係屬無據。

㈡附表編號4之中秋節獎金、編號5之端午節獎金、編號6之年終獎金部分：

簡志賢主張：臺塑貨運公司於中秋節、端午節均以0.5個月本薪加計當年度核定之慰勉金（節慶獎金）發放，是如104年、105年各以調薪後本薪16,600元、17350元計算，並各加計慰勉金5,000元、6,500元，應給付如附表編號4之中秋節獎金13,300元、15,175元；及編號5之端午節獎金14,800元（16,600元x 0.5月＋6,500元）；另104、105度年終獎金以上開調薪後本薪6個月計算本薪，均加計慰勉金6,500元，105年度再加計紅包14,000元後，應給付如編號6年終獎金106,100元、124,600元云云，固提出104年度節慶獎金發放原則、105年1月18日公佈函、106年1月18日公佈函、105年度年終獎金、酬勞及紅包預支辦理要點、105年1月19日公佈函、105年節慶獎金發放原則為佐（見原審司勞調卷第59至62頁、原審審勞訴卷第97至98頁）。惟簡志賢並未能請求調整本薪金額，已認定如前，則簡志賢請求以調薪後之本薪計算得領取之三節獎金，已屬無據。其次，

簡志賢雖主張依系爭前案判決結果，足認其於系爭期間無法服勞務而仍等同在職，得依公告內容領取三節獎金、勤勉獎金、慰勉金、紅包等款項，惟依工作規則、前開勞基法及施行細則第10條規定，上開獎金及慰勉金、紅包均屬恩惠性、獎勵性質，並不屬工資；又依臺塑貨運公司之公告，目的係為體恤及獎勵全體同仁一年來之辛勞與貢獻，特別加發紅包、慰勉金（見本院卷第71、75頁），顯非工作之對價，不屬工資，即不屬民法第487 條所規定之報酬；且簡志賢於系爭期間未服勞務，無全年工作辛勞與貢獻可供勉勵或慰勞，則依前揭所述，簡志賢亦無從向臺塑貨運公司請求此部分給付。況簡志賢已簽收系爭收據，放棄除系爭薪資本息外之系爭前案所有僱傭關係存在可為之相關請求，其放棄效力自包含前開三節獎金、勤勉獎金、慰勉金、紅包等請求，益徵簡志賢請求給付上開三節獎金、勤勉獎金、慰勉金、紅包，係屬無據。

㈢附表一編號7 之行車安全獎金部分：

簡志賢主張：依工作規則第59條規定，臺塑貨運公司應於104 年7 月、105 年1 月、105 年7 月、106 年1 月分別核發104 年上半年、104 下半年、105 年上半年、105 下半年之行車安全獎金，得依104 年6 月解僱前領取行車安全獎金40,770元為基準，請求核發如附表編號7 所示之行車安全獎金163,080 元云云。惟臺塑貨運公司則以前詞否認及置辯。經查，依工作規則第59條第1 項規定：「為獎勵駕駛員重視行車安全，若該駕駛員於評核週期，無肇事或違規紀錄，且於核發日仍在職者，依該駕駛員當期各月份出車日數，核算應發獎金額。」等語；第2 項規定：「評核週期：駕駛員行車安全每半年評核乙次。由各營運處於每年一月及七月分二次評核。即每次評核時以該駕駛員前6 個月『實際行車情形』評核之。」（見原審司勞調卷第13頁）等詞，可知行車安全獎金須於評核期間，無肇事或違規紀錄，始按當期各月份出車日數核算獎金額，據此可認行車安全獎金之核發，係以實

際駕車出車及實際行車情形評核為前提。然簡志賢於104 年4 月25日夜間駕駛半聯結車肇事，經鑑定認有行經閃光黃燈號誌交岔路口，疏未減速接近，注意安全小心通過之疏失，為肇事次因，此為兩造所不爭執，並有交通部公路總局桃園縣區車輛行車事故鑑定會鑑定意見書可稽（見原審卷一第343 至349 頁），而簡志賢於104 年上半年既有違規肇事紀錄，其後被免職之系期爭期間亦未再行車，則臺塑貨運公司抗辯不予發給行車安全獎金，自屬有據。至簡志賢雖主張依慣例行車安全獎金為每位司機皆會領取之報酬，行車安全獎金數額及發放與是否發生車禍無涉，此由其於103 年11月發生車禍仍得於104 年初領取該獎金可佐（見原審審勞訴卷第125 頁），故臺塑貨運公司仍應依工作規則計發行車安全獎金云云。然臺塑貨運公司未發給104 年7 月行車安全獎金既未悖於工作規則，且是否權衡簡志賢於103 年11月間第1 次發生肇事及其他司機肇事之過失情節輕重，而決定酌量發給行車安全獎金，乃臺塑貨運公司得依具體個案，本於職權行使判斷及決定，尚難以此作為簡志賢得請求行車安全獎金之有利認定。又簡志賢於系爭期間縱經系爭前案判決兩造存在僱傭關係，然其於系爭期間實際上既未駕駛出車，與工作規定所定發給行車安全獎金要件既屬不符，故其請求應發給附表編號7 之105 年1 月、105 年7 月及106 年1 月之行車安全獎金，自不足採。遑論其於簽收系爭收據時，亦已放棄除系爭薪資本息外之系爭前案所有僱傭關係存在可為之相關請求，益徵其此部分請求，係屬無據。

㈣附表編號8 特休未休薪資部分：

簡志賢主張：其於104 年、105 年尚有特休各17日、22日未休畢，請求加倍發給特休未休資薪資云云。惟查，105 年12月21日修正前、後之勞基法第39條前段、中段就同法第38條所定之特休，均明定工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，是依條文內容，特休未休而加倍發給薪資之前提，須以勞工因業務需要而於休假

日工作，致其特休於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用。惟承上所述，簡志賢於遭免職之系爭期間，雖因臺塑貨運公司違法終止勞動契約而無法擇日請休104 、105 年度之特休，然系爭前案已判決命臺塑貨運公司按月給付簡志賢薪資至復職日止，而領得上開期間之正常薪資，已照給休假日工資，且於簡志賢無法服勞務期間，其未實際向臺塑貨運公司提供勞務，與前揭「勞工因業務需要而於休假日工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢」之情形不符，不該當修正前、後勞基法第39條規定。況特休制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，並非使勞工藉此增加工資，而簡志賢自104 年6 月25日起既無實際服勞務，即無所謂回復身心疲勞、勞動力得以復甦及休養可言，其請求附表編號8 之104 年度、105 年度特休未休工資83,651元，尚屬無據。

㈤附表編號9 休假日加班費部分：

1.簡志賢主張：自103 年5 月起至104 年6 月24日止之工作期間，兩造約定做六休二，然臺塑貨運公司要求伊於休假日出車，卻未給與加倍工資，故得請求給付如附表編號9 所示之加班費141,210 元云云（見原審司調卷第13頁）。惟臺塑貨運公司則抗辯：伊給付駕駛員之行車旅費包含差旅津貼及加班津貼，該加班津貼即為勞基法所定加班費等語。審酌就臺塑貨運公司給付駕駛員之行車旅費包含加班費，業經工會確認優於勞基法標準之加班費一節，有台塑貨運關係企業工會與臺塑貨運公司、塑化汽車貨運股份有限公司及六輕汽車股份有限公司簽立確認書可參，該確認書第壹項第二點載明：「…，甲方（即台塑貨運關係企業工會）認為乙方（即臺塑貨運公司、塑化汽車貨運股份有限公司、六輕汽車股份有限公司）現狀以加班津貼（含於行車基數旅費中計發），替代勞基法加班費之作法，對駕駛同仁有利、公平且有助專心於行車安全；…」、「甲方確認目前加班津貼之實際所得確實優於勞動基準法標準之加班費，繼續實施現行作法是甲方最

佳選擇。」，第參點記載：「甲乙雙方對於乙方現行有關『加班津貼（含計算方法）替代勞動基準法之加班費』作法均無異議」等內容即明（見原審卷一第507至508頁）。

2.其次，證人即臺塑貨運公司營業一處庶務專員馬孟德於原審證稱：伊管理總務或人事薪資作業，職前訓練薪資介紹關於駕駛員會另介紹行車旅費，行車旅費包括差旅津貼及加班津貼，駕駛員出車以趟次、基數來計算，此種計算方法是因司機出車時間及駕駛狀態不一樣，基於安全考量，只要有出車就會給加班津貼，駕駛員不會為了賺取加班津貼導致行車危險，行車旅費包含加班津貼，每日超過正常工時8小時不另給加班費，假日出車一樣有日薪可領，且每個趟次出去，除了旅費還有加班津貼可以領，公司已有付加班費給駕駛員。每個趟次有可能1小時或4小時完成，公司都給加班津貼，不是依照勞基法要超過8小時才有加班津貼，不管幾小時完成都給加班津貼。自103年迄今，駕駛員行車旅費包含差旅津貼、加班津貼之情形都一樣等語（見原審卷二第48至50、53頁），本院審酌馬孟德負責臺塑貨運公司之人事薪資介紹，所述內容，核與前該確認書內容所載臺塑貨運公司計算加班費之方式，亦屬一致，其所為證言應可採信。是依上開說明，臺塑貨運公司所給付之行車旅費既已涵蓋平日延時加班費、假日加班費，且經工會確認優於勞基法關於加班費之規定，則簡志賢再請求臺塑貨運公司額外給付103年5月至104年6月24日期間之休假日出勤加班費，自屬無據。

3.另簡志賢雖以證人馬孟德證述：國定假日出勤或休假日出勤，可以申請補休等語，援為主張臺塑貨運公司有給付加班津貼部份，係指平日上班時間延長工時加班費，並非指休假日出勤加班費云云（見原審審訴卷第116、117頁、本院卷第119至123頁），固引用原證13之薪資明細中，有記載「假日加班費」欄為證。惟查，馬孟德已證述平日、假日出車，均依趟次、基數給予加班津貼，是簡志賢主張上開津貼僅為平日上班時間延長工時加班費云云，已屬無據。其次，簡志

賢於每月領取各薪資項目，並對各項目計算及發放方式，均無任何爭執，足徵兩造有同意以行車旅費即「差旅津貼」與「加班津貼」名目取代延長工時包括假日未休在內之加班費之事實，且所領取之「差旅津貼」與「加班津貼」，既未低於以「基本工資」計算之加班費，自不得再請求臺塑貨運公司給付所謂假日加班費。又簡志賢薪資明細單列載「假日加班費」欄，固均空白，惟臺塑貨運公司抗辯係因該公司薪資制度計算使然，尚非無據，自無從為簡志賢有利之認定。至於臺塑貨運公司如同時給予國定假日補休及休假日補休，可認或係該公司除給付加班費外，仍給予勞工補休之利益，亦不得以證人上開證述，遽認臺塑貨運公司未給付休假日加班費，自不得據為有利於簡志賢之認定。

㈥至簡志賢雖主張原審判決以簡志賢沒有實際服勞務故沒有事蹟供公司作評核，為簡志賢不利之認定，但此係臺塑貨運公司拒絕簡志賢服勞務所致，應可類推適用民法第101 條規定或引用該條法理認為簡志賢已服勞務，可供評核，並應視為上訴人已有實際服勞務及有工作實績，得以調薪、領取行車安全獎金及各項獎金云云（見本院卷第100 、107 、108 頁）。惟查，簡志賢既未實際服勞務，且未出車而有行車紀錄，以供臺塑貨運公司評核優劣，則其在系爭期間內，倘有實際服勞務，究竟所服勞務是否係屬優、劣，有無再為肇事之情形，均無從評核，則依兩造之勞動契約認定之，自僅得以簡志賢於系爭期間已服勞務，並得領取正常工資，尚難認臺塑貨運公司有以不正當行為，致簡志賢無法依已服勞務領取工資，自無民法第101 條或可類類民法第101 條規定之適用餘地。從而，簡志賢主張因可歸責於臺塑貨運公司之事由，致無從服勞務，請領調薪、伙食津貼、各項獎金、紅包、慰撫金等金額，亦屬無據。

六、綜上所述，簡志賢依兩造勞動契約、工作規則、公告及勞基法第39條規定，請求臺塑貨運公司再給付附表編號3 、4 、5 未計入調薪計算之差額11,895元、編號1 、2 、6 至9 項

目金額418,211 元，共計430,106 元，及自原審準備理由一狀繕本送達翌日即108 年9 月12日（見本院勞訴卷一第381頁郵件查單）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審就此部分為其敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，簡志賢就此部分上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另原審判命臺塑貨運公司應給付簡志賢280,080 元本息，及依職權為假執行部分，尚有未洽，臺塑貨運公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第二項。又本件事證已臻明確，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。

七、據上論結，本件簡志賢上訴為無理由，臺塑貨運公司上訴為有理由，依民事訴訟法第450 條、第449 條第1 項、第79條判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　19　　日

勞工法庭

審判長法　官　李昭彥

法　官　王　琁

法　官　楊淑珍

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　19　　日

書記官　李宜錚

附表：

| 編號 | 項　目 | 期　　間 | 簡志賢請求金額與計算式（新臺幣） |
|---|---|---|---|
| 1 | 調增薪資 | 104 年7 月至105 年6 月 | 520 元/ 月x 12月＝6,240 元 |
| | | 105 年7 月至106 年3 月 | （520 ＋750 ）元/ 月x 9 月 ＝11,430元 |

（續上頁）

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 | 增加之伙食津貼 | 自104 年7 月至106 年3 月 | 600 元/ 月x 21月＝12,600元 |
| 3 | 慰勉金 | 104 年8 月5 日 | 6,000 元 |
| | | 105 年8 月5 日 | 12,000元 |
| 4 | 中秋節獎金 | 104 年9 月 | 16,600元x 0.5 ＋5,000 元＝13,300元 |
| | | 105 年9 月 | 17,350元x 0.5 ＋6,500 元＝15,175元 |
| 5 | 端午節獎金 | 105 年5 月 | 16,600元x 0.5 ＋6,500 元＝14,800元 |
| 6 | 年終獎金 | 104 年度 | 16,600元x 6 個月＋慰勉金6,500元＝106,100 元 |
| | | 105 年度 | 17,350元x 6 個月＋慰勉金6,500元＋紅包14,000元紅包＝124,600元 |
| 7 | 行車安全獎金 | 104 年上半年（104 年7 月核發）<br>104 年下半年（105 年1 月核發）<br>105 年上半年（105 年7 月核發）<br>105 年下半年（106 年1 月核發） | 40,770元x 4＝163,080 元 |
| 8 | 特別休假未休之薪資 | 104 年度17日、105 年度22日 | 64,347元÷ 30日x（ 17日＋22日）＝83,651元 |
| 9 | 休假日加班費 | 103 年5 月1 日至103 年12月休假日出勤38日（共74,604元） | 141,210 元 |
| | | 104 年1 月至104 年6 月24日休假日出勤33日（共66,606元） | |
| 合　　計 | | | 710,186 元。 |