

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第161號

上訴人 陳韋辰
柳昭銘
吳哲瑋

共同

訴訟代理人 柯劭臻律師

被上訴人 桃園汽車客運股份有限公司

法定代理人 邱政超（即超強投資有限公司之指定代表人）

訴訟代理人 宋嬋玲律師

複代理人 魏意庭律師

李容姍律師

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109年6月24日臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於113年7月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人陳韋辰、吳哲瑋後開第二、三項之訴部分，及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人陳韋辰新臺幣肆拾捌萬肆仟壹佰貳拾捌元，及自民國一〇六年七月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被上訴人應給付上訴人吳哲瑋新臺幣貳拾肆萬參仟零肆拾玖元，及自民國一〇六年八月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、其餘上訴駁回。

五、第一審訴訟費用關於廢棄部分，由被上訴人負擔。第二審（除減縮部分外）訴訟費用，由上訴人陳韋辰負擔百分之三十二、上訴人柳昭銘負擔百分之二十四、上訴人吳哲瑋負擔百分之二十六，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為黃伯弘，嗣於本院審理中先後變更為吳虹映、佑高投資股份有限公司（指定代表人任季男）、超強投資有限公司（指定代表人邱政超），茲據其等先後具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第401頁、卷三第497頁、卷五第279頁），並提出被上訴人公司變更登記表、指派書等影本為憑（見本院卷二第403-405頁、卷三第499-500頁、卷五第281-282、283頁），核無不合，應予准許。

二、按於第二審程序中為訴之變更或追加，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，觀諸民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款規定自明。查上訴人原請求被上訴人應依序給付上訴人陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋（下分別逕稱姓名，合稱上訴人）新臺幣（下同）242萬8255元、138萬4581元、185萬8428元各本息。嗣於本院審理時，減縮為請求被上訴人依序給付陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋195萬5047元、109萬2091元、141萬9042元各本息（見本院卷六第78、339-340頁），上訴人前揭減縮，核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋分別自民國(下同)89年8月28日、99年2月12日、97年3月5日起受僱於被上訴人，擔任駕駛員。伊等擔任駕駛員期間，每月領取薪資項目為本俸、生活津貼、伙食津貼、勤務津貼、員工獎勵金、其他津貼、公里獎金、載客獎金、老殘票格及偏遠路線津貼、服務獎金、行車獎金者，均屬正常工時工資，薪資項目為免稅加班津貼及應稅加班津貼者，則屬延長工時工資。詎被上訴人未依行車紀錄圖（即大餅圖）如實計算伊等每日工作時間，且未依勞動基準法(下稱勞基法)規定計算伊等延長工時工資，短少給付伊等平日及國定假日延長工時工資、國定假日加倍工資（下合稱延時工資）、特別休假未休工資，而未依

01 勞動契約給付工作報酬，並安排伊等超時工作，違反勞工法
02 令，致有損害伊等權益，陳韋辰、柳昭銘於106年6月8日、
03 吳哲瑋於106年7月10日依勞基法第14條第1項第5、6款規定
04 終止兩造間之勞動契約。爰依勞基法第14條第4項準用第17
05 條、第24條、第38條、第39條、勞基法施行細則第24條第3
06 款、勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項規
07 定，求為判命被上訴人應分別給付陳韋辰195萬5047元（包
08 括101年6月起至106年5月止之延時工資124萬4312元、特別
09 休假未休工資4萬6767元、資遣費66萬2968元）、柳昭銘109
10 萬2091元（包括延時工資107萬7850元、特別休假未休工資1
11 萬4241元）、吳哲瑋141萬9042元（包括延時工資108萬1072
12 元、特別休假未休工資1萬7766元、資遣費31萬7204元）各
13 本息之判決等語。原審就上開部分判決上訴人敗訴，上訴人
14 不服，提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後
15 開第(二)項部分，及該部分假執行之聲請均廢棄；(二)被上訴人
16 應分別給付陳韋辰195萬5047元、柳昭銘109萬2091元、吳哲
17 瑋141萬9042元，及均自106年7月13日起至清償日止，按週
18 年利率5%計算之利息（上訴人逾上開請求部分，非本院審理
19 範圍）。

20 二、被上訴人則以：伊依兩造簽訂之勞動契約書（下稱系爭契
21 約）約定，以行車人員待遇一覽表（下稱系爭待遇表）之給
22 付標準計算給付上訴人薪資，並告知上訴人上情，又系爭待
23 遇表已載明，駕駛員之加班津貼包括以基礎工資每小時88元
24 計算，2小時內之加班費以每小時117元發給，2小時至4小時
25 以內之加班費以每小時146元發給，休假日以704元發給，及
26 以實際計支之公里津貼、載客津貼，上訴人任職期間對伊每
27 月依系爭待遇表計算給付薪資數額均無異議，而同意伊以系
28 爭待遇表計付薪資。伊已按月以駕駛員時數統計表公告上訴
29 人之當月工作時數統計結果，並據此計算上訴人延時工資，
30 並無短少給付，上訴人受領後再主張伊短付延時工資，行使
31 權利有違誠信原則，且上訴人持續提供勞務，足使伊正當信

任上訴人已不行使其等權利，陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋任職16年、7月、9年後再為主張伊短付延時工資，構成權利失效。又特別休假未休工資部分，依伊所訂「員工特別休假實施細則」（下稱系爭休假細則），特別休假因年度終結應休而未休者，駕駛員以每日1000元計支，上訴人均已按年受領完畢。伊實未短少給付上訴人工資，且縱認伊安排上訴人工作時數逾勞基法第32條規定時數，情節亦非重大，陳韋辰、吳哲瑋依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約為不合法，自不得請求伊給付資遣費等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷六第118-119、204-205頁）：

(一)陳韋辰自89年8月28日起受僱於被上訴人，擔任駕駛員工作，迄至106年6月8日終止勞動契約止，年資為16年10月；柳昭銘自99年2月12日起受僱於被上訴人，擔任駕駛員工作，迄至106年6月8日終止勞動契約止，年資為7年4月；吳哲瑋自97年3月5日起受僱於被上訴人，擔任駕駛員工作，迄至106年7月10日終止勞動契約止，年資為9年4月。

(二)上訴人受僱時與被上訴人簽訂系爭契約，系爭契約第5條約定：「甲方（即被上訴人）對於乙方（即上訴人）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」（見原審卷一第82-86頁）。

(三)依被上訴人經主管機關核備之工作規則第30條規定：「員工依規定延長工作時間，延長2小時以內者，每小時工資額按平日每小時工資額加給3分之1，其後再延長2小時以內者，每小時以平日每小時工資額加給3分之2」、第33條規定：「國定假日每年19日」、第36條規定：「員工如合於特別休假條件，自願放棄休假而經公司同意者，加給假期之工資」、第39條規定：「經常性津貼及獎金併工資明定於勞動契約內」（見原審卷十五第53-55頁反面）。

(四)被上訴人每月發放員工薪資時，均有發給薪津明細表。被上訴人於每年1月或2月有發給員工前一年度之年節獎金明細

01 表，其中項目包含「不休假獎金」。上訴人薪津明細表所示
02 本俸、生活津貼、伙食津貼均為上訴人每月所領取，且為固
03 定之數額，另應稅及免稅加班津貼不屬於正常工時工資而屬
04 於延時工資。

05 (五)上訴人每日出車前會先至站上領取當日行車紀錄單，行車紀
06 錄單背面載有：「車輛一級保養安全檢查紀錄表」，其上
07 有：「煞車、轉向、燃料、懸吊、引擎、傳動、雨刷及各部
08 燈光、車身、冷氣、電瓶電氣、滅火器安全門、行車執照及
09 保險卡、擊破錘、電子票證系統、路線指示幕、公車動態系
10 統、行車紀錄器、監控系統」等20項之車輛檢查項目。

11 四、本院得心證之理由：

12 (一)兩造約定以系爭待遇表計算上訴人之每月工資：

13 1.上訴人主張：伊等從未看過系爭待遇表、歷次變更及公告函
14 文，且系爭待遇表未於勞動契約及工作規則中約定，亦未經
15 工會同意，伊等自不受拘束云云，為被上訴人所否認，並辯
16 稱：兩造薪資之給付以系爭待遇表為計付標準，約定延時工
17 資除以固定之基礎工資按平日、假日延時時數計給外，另加
18 給載客津貼、公里津貼等語。惟查：

19 (1)依兩造簽訂之系爭契約第5條約定：「甲方(即被上訴人)對
20 於乙方(即上訴人)所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資
21 以上，乙方同意接受……」，有系爭契約影本可稽(見原審
22 卷一第82-86頁)，堪認兩造成立勞動契約時，已約定上訴人
23 之工資係依據被上訴人訂定之薪資標準計算。又依被上訴人
24 工作規則第5條第6款規定：「新進員工除經理以上人員外，
25 按左列標準遴選，其敘薪標準另訂定之。……6.駕駛員：年
26 在50歲以下持有職業大客車駕駛執照兼具修車技能者」、第
27 26條規定：「本公司員工待遇分為：(一)管理人員待遇。(二)修
28 護人員待遇。(三)行車人員待遇三種。其給與辦法除俸點薪給
29 統一規定外，其他津貼分別另訂。並得另訂特別獎勵辦法發
30 給各項獎金，並呈由董事長核定之」(見原審卷十五第53-5
31 4頁反面)，可見被上訴人依上開工作規則之規定，有訂頒

01 系爭待遇表以供其與駕駛員遵循之必要。

02 (2)訴外人許昆賓於原法院107年度桃訴字第5號事件（下稱5號
03 事件）證稱：伊自77年起受僱被上訴人，於88年間由駕駛員
04 調任為站務員，伊進公司時有簽勞動契約，公司在職前教育
05 訓練時有講過加班費計算方式，只是聽不太懂，對薪水有疑
06 慮的話，就可以去詢問公司總務人員，伊擔任內勤人員時就
07 有看過系爭待遇表等語（見本院卷一第188頁）；訴外人即
08 被上訴人駕駛員江育鴻於本院109年度勞上字第58號事件證
09 稱：伊大約在104年轉任駕駛員後知道有系爭待遇表，其他
10 同事說被上訴人是依照系爭待遇表計算薪資等語（見本院卷
11 三第342頁）；訴外人石祖華於本院111年度勞上更一字第10
12 號事件（下稱10號事件）證稱：伊自73年3月7日起受僱於被
13 上訴人，擔任過課長、調度、股長、副站長等職，105年間
14 至龍潭站擔任站長，現為新屋站站長，各站均有系爭待遇
15 表，被上訴人係依據該表計算駕駛員工資，伊於106年間擔
16 任中壢車站站長時，系爭待遇表係放在站長處，各站均有等
17 語（見本院卷四第452、455頁）；訴外人即被上訴人駕駛員朱
18 立祥於原法院107年度勞訴字第23號事件陳述：被上訴人每
19 月有發給薪津明細表，載客人數及公里數會影響薪資多寡等
20 語（見原審卷八第22-23頁），訴外人即被上訴人駕駛員范光
21 明於原法院106年度勞訴字第105號事件（下稱105號事件）證
22 稱：全公司員工之薪資明細表均相同，公里獎金係依照被上
23 訴人安排之趟次、公里計算，公里獎金會因為駕駛之公里數
24 增多而變高，載客獎金區分為刷卡、現金，現金部分，每兩
25 天將現金箱拿至中壢車站2樓清點，依金額計算載客獎金，
26 行車獎金每月金額固定，沒有發生事故即可領取等語（見原
27 審卷八第160頁反面至第161頁），堪認被上訴人確係依據系
28 爭待遇表計算駕駛員之工資，且每月會將詳載各項目、明細
29 之薪津明細表交予駕駛員，駕駛員對各該給付項目計算內容
30 知之甚詳，參以被上訴人依工作規則頒訂之系爭待遇表迭於
31 91年7月1日、93年9月1日、99年3月29日、101年1月1日、10

5年1月1日修正，並隨調整之項目金額，重新調整系爭待遇表之給付標準，予以公告，有被上訴人104年12月31日桃汽客總字第469號函、上開期間修正實施之系爭待遇表等影本可稽(見原審卷一第36-41頁)，倘非有依此約定計付，被上訴人何需仍逐次調整待遇表並加以公告，足見系爭待遇表確早已存在，非被上訴人臨訟所製作。上訴人任職被上訴人駕駛員時系爭待遇表即已存在，並受領被上訴人據以發放之薪資，其等受僱期間被上訴人以系爭待遇表上之項目憑以支付薪資自難諉為不知。

(3)觀諸上訴人於101年至106年間之員工薪津明細表(見原審卷一第138、182、230、275頁、卷二第111、156、213、263、316、370頁、卷三第54、116、161、208、320頁、卷四第48、90、126、148、196頁、卷六第56、98、146、196、245、298頁、卷四之一第53、93、143、151、188、213、262頁、卷五第98、148、198、252、299頁、卷七第31、80、129、175、229、281、325頁、卷九第6-119頁)，被上訴人每月給付薪資加項欄下之本俸、生活津貼、伙食津貼、行車獎金、服務獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼、公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼等項目，核與前述被上訴人於101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表(見原審卷一第36、40頁)所列項目大致相同。準此，被上訴人每月給付上訴人工資時，既已提供詳載項目之薪津明細表，供上訴人據以核對，倘有疑義，上訴人可隨時反應，況被上訴人依據系爭待遇表發放工資已行之有年，業如前述，而陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋自受僱於被上訴人時起迄至終止兩造間之勞動契約止(見原審卷一第2頁)，分別長達約16年、7年、9年，按月領取工資，卻未曾為反對之意思表示，已非僅係為單純之沉默，可知兩造就被上訴人依系爭待遇表發給公車駕駛員工資及延時工資之勞動條件已達成契約合意，自屬兩造間勞動契約之一部。訴外人林立程於本院109年度勞上字第99號事件(下稱99號事件)證稱：伊曾任被上

01 訴人中壢公車站之會計，伊沒有看過系爭待遇表公布在公佈
02 欄上，駕駛員薪資不是伊處理，伊只有計算當日大餅，其他
03 都交由總公司處理，伊沒有處理後續部分等語（見本院卷一
04 第364-366、368頁），可見計算駕駛員工時及薪資非林立程
05 業務職掌，尚難以此逕認兩造就被上訴人依系爭待遇表發給
06 駕駛員工資及延時工資之勞動條件未達成契約合意，而為有
07 利於上訴人之認定。系爭待遇表既經兩造合意作為勞動契約
08 之一部，且法律或系爭契約又未規定或約定須經工會同意始
09 生效力，上訴人自應受其拘束。則上訴人主張：系爭待遇表
10 未明訂於系爭契約及工作規則，亦未經工會同意，伊等不受
11 拘束云云，並無可採。

12 2.綜上，兩造就被上訴人依系爭待遇表發給駕駛員工資及延時
13 工資之勞動條件既已達成契約合意，系爭待遇表因此屬兩造
14 間勞動契約之一部，則堪認兩造約定被上訴人以系爭待遇表
15 之內容發給上訴人薪資。

16 (二)上訴人每月領取之工資項目為本俸、生活津貼、伙食津貼、
17 行車獎金、服務獎金、勤務津貼、偏遠路線津貼、員工獎勵
18 金、其他津貼，屬正常工時工資，公里獎金、載客獎金、免
19 稅加班津貼、應稅加班津貼則屬延時工資，陳韋辰自101年6
20 月1日起至106年5月31日止、柳昭銘於101年9月、自102年7
21 月起至106年5月止、吳哲瑋自101年6月起至105年4月止、自
22 105年10月起至106年6月止領取之正常工時工資及延時工資
23 詳如附表一之一、附表一之二、附表一之三所載：

24 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主經徵得勞
25 工於第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38
26 條所定之特別休假工作者，工資應加倍發給；勞工與雇主間
27 關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之
28 給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第30條第1
29 項前段、第39條、勞動事件法第37條分別定有明文。復依被
30 上訴人工作規則規定：「(第18條第3款)……3.員工每日正
31 常工作時間以不超過8小時，每週工作總時數以不超過48小

時為原則」、「(第20條)因天災事變或突發事件，本公司(即被上訴人)認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法所規定第36條至第38條所定勞工之假期，但停止假期之工資應加倍發給並應於事後補假休息……」、「(第30條)員工依規定延長工作時間，延長2小時以內者，每小時工資額按平日每小時工資額加給3分之1，其後再延長2小時以內者，每小時以平日每小時工資額加給3分之2」、「(第33條)本公司各課、廠員工凡遇有左列紀念日、勞動節日及其他中央主管機關指定應放假之日，均給予休假，工資照給。……如因業務需要，徵得員工(或工會)同意於放假日工作者，加發該假日之工資。假日工作時間未滿8小時，按比例加給其工資。……前項規定應放之假日，如逢例假，翌日補假1天，工資照發」，有工作規則影本可稽(見原審卷十五第54-55頁)。所謂平日每小時工資額，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問(參照最高法院111年度台上字第4號判決意旨)。

2. 經查，依系爭待遇表所示，上訴人每月應得薪資項目有月支工資、其他津貼及行車獎金，其中月支工資包括俸點、生活津貼及伙食津貼；其他津貼則包括老殘票格津貼、偏遠路線津貼及加班津貼(包含基礎工資、公里津貼、載客津貼)等項(見原審卷八第36-40頁)，上訴人擔任駕駛員期間，每月領取之工資項目包括：本俸、生活津貼、伙食津貼、行車獎金、服務獎金、勤務津貼、偏遠路線津貼、老殘票格津貼、員工獎勵金、其他津貼、公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼等項，上開各項給付性質，兩造不爭執本俸、生活津貼、伙食津貼均為正常工時工資(見本院卷四第548頁、卷五第6頁)。依系爭待遇表之約定，應否將行車獎金、服務獎金、勤務津貼、偏遠路線津貼、老殘票格津

貼、公里獎金、載客獎金、員工獎勵金、其他津貼等項計入
正常工時工資，茲就其性質分述如下：

(1)行車獎金、服務獎金部分：

行車獎金係於駕駛員當月符合精勤保安限速（即未缺勤、未
肇事、未超速），即會發給2000元；服務獎金係指駕駛員符
合安全服務指標，即會發給500元，如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），有系
爭待遇表、被上訴人104年12月31日桃汽客總字第469號函等
影本可稽（見原審卷一第36-41頁）。此等給付條件既為駕
駛員於執行駕駛勤務時應遵守之一般交通規則、禮儀要求，
故只要無所列消極事由之發生，被上訴人即會支付，無庸與
他人評比，實與駕駛員所服勞務具有對價性，且屬經常性給
付，並為駕駛員平日正常時間應獲得之工資，故服務津貼、
行車獎金應認屬於正常工時工資。

(2)勤務津貼部分：

依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表「路線補
貼」欄，就駕駛「一人冷氣班車」、「遊覽車區間租車」、
「公務車」規定不同之路線補貼標準（見原審卷一第39-40
頁）。可知「勤務津貼」係以駕駛員駕駛系爭待遇表所列
「一人冷氣班車」行駛特定路線（即桃園-三峽線或大溪-上
巴陵之路線），或駕駛員駕駛系爭待遇表所列之特定車輛
（如駕駛遊覽車區間租車或公務車），被上訴人即會支付系
爭待遇表所定之「路線補貼」即「勤務津貼」。準此，勤務
津貼既與駕駛員駕駛之車種、路線有關，駕駛員只要駕駛符
合系爭待遇表所列之車種或路線，被上訴人即會支付定額之
勤務津貼，此項給付自與駕駛員所服勞務具有對價性，且此
屬經常性給付，並為駕駛員平日正常時間應獲之工資，故勤
務津貼應認屬於正常工時工資。

(3)偏遠路線津貼部分：

依101年1月1日、105年1月1日實施系爭待遇表備註欄記載：

「偏遠路線津貼以行駛偏遠地區補貼市區公車每公里0.3元、班車每公里支0.5元、於政府決定廢止時即停支」（見原審卷一第39-40頁）。可知「偏遠路線津貼」係以駕駛員行駛偏遠路線公里數加給一定比例之津貼，與提供勞務時間及勞務內容有關而具有對價性，且於該固定路線為經常性給付，亦認屬工資。至政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該企業收入來源，尚難以企業使勞工完成該特殊行政目的工作所給付之報酬來源係政府之補貼，遽認勞工提供該部分勞務所得係屬企業恩惠性給與而非屬報酬（最高法院100年度台上字第1256號判決意旨參照）。被上訴人抗辯：偏遠路線津貼為特殊路線之特別補貼，須視主管機關之政策而為發給，一旦政府停止補助即停支，而屬恩惠性給與云云，亦無可取。

(4)老殘票格津貼部分：

依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表備註欄第1點記載：「駕駛員敬老及殘障人員乘車載客津貼，按每票格0.8元計支，桃園縣政府決定廢止時即予停支」（見原審卷一第39-40頁），足見兩造約定老殘票格津貼係以實際搭載年老、身心障礙人士之人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕駛員駕駛時數無涉。衡以年老及身心障礙人士上下公車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦由政府提供優惠補貼而較低廉，為鼓勵駕駛員停泊、等待及接載，避免駕駛員過站不停，具有恩給性質，與駕駛員所提供勞務難認有對價性，應非屬工資之一部。被上訴人抗辯老殘票格津貼為恩惠性給與乙節，應為有理。上訴人主張老殘票格津貼應算入正常工時工資云云，並無可採。

(5)公里獎金及載客獎金部分：

觀諸101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表「其他津貼」欄之「加班津貼(每小時)」項下，記載「基礎工資88元、2小時以內117元、2小時至4小時146元、休假日(每日)704元」、「公里津貼：以實際計支」、「載客津貼：以實際

計支」（見原審卷一第39-40頁），堪認公里津貼（公里獎金）、載客津貼（載客獎金）係列於系爭待遇表「加班津貼」項下。又據范光明於105號事件證稱：公里獎金是依照被上訴人排的趟次、公里去計算，跑的公里越多，公里獎金越高；載客獎金可分為現金或刷卡，現金是每2天將錢箱封條拆掉倒在一個籃子裡，去計算錢箱有多少錢，按月依照納金的金額計算等語（見原審卷八第199頁）；被上訴人課長簡仲鵬於107年6月26日接受桃園市政府勞動檢查處勞動條件訪談時證稱：「載客獎金，即有加班之情形時，依載客不同路線，給予不同獎金；公里獎金，即有加班之情形時，依載客不同路線給予不同獎金，均與勞務提供有對價關係」等語，（見本院卷一第386頁），衡以駕駛員之行車時間，會因趟次遠近、離尖鋒時段、路況、乘客多寡等不確定因素，而影響其出勤時間、服務品質，難以逕予特定，而上開計付基礎，已包括駕駛員在正常工作時間外之延長工時（含平日及例假日加班工時），則被上訴人抗辯公里獎金及載客獎金係屬延長工時工資，即屬有據。準此，系爭待遇表為兩造勞動契約之一部，業如前述，兩造既已約定公里獎金及載客獎金為延時工資之計付項目，且該約定核與兩造勞動契約性質及被上訴人產業特性相符，並非規避正常工時工資之給付，尚難認有何違反法令之情形。上訴人主張公里獎金、載客獎金應算入正常工時工資云云，尚無可採。

(6)員工獎勵金、其他津貼部分：

被上訴人雖抗辯：其他津貼給付原因可能為年終尾牙代金或車廂廣告代理商特別給予之車體清潔獎金等，員工獎勵金為提升員工士氣及向心力，以各「車站」為單位進行各項評比，評比成績優異之該站駕駛員全體或駕駛員有特殊表現之情況下，所發給之獎勵金，僅屬獎勵性、恩惠性之給付，兩者均非經常性之給付云云，然未提出證據證明上開項目給付與正常工時工資無涉，則依勞動事件法第37條規定，推定為上訴人因工作而獲得之報酬，應列入正常工時工資計算。

(7)至於上訴人提出桃園市政府106年11月7日府勞檢字第000000
0000號裁處書及勞動條件檢查訪談紀錄、107年1月31日府勞
檢字第0000000000、0000000000號裁處書及勞動條件檢查
訪談紀錄、107年4月16日府勞檢字第0000000000號裁處書及
桃園市政府勞動條件檢查訪談紀錄、107年7月25日府勞檢字
第0000000000、0000000000號裁處書及桃園市政府勞動條
件檢查訪談紀錄、107年12月3日府勞檢字第0000000000、00
0000000000號裁處書及勞動條件檢查訪談紀錄、108年7月8日
府勞檢字第0000000000號裁處書及勞動條件檢查訪談紀錄、
勞動部107年5月25日勞動法訴字第0000000000號訴願決定
書、107年10月26日勞動法訴字第0000000000號訴願決定
書、108年2月15日勞動法訴字第0000000000號訴願決定書、
108年4月26日勞動法訴字第0000000000號訴願決定書、臺北
高等行政法院109年1月16日所為108年度訴字第1183號判
決、108年6月4日所為108年度簡上字第70號判決、108年10
月4日所為108年度簡上字第21號判決、109年7月21日所為10
9年度簡上字第22號判決、109年12月31日所為109年度簡上
字第23號判決、最高行政法院於110年10月28日所為109年度
上字第236號判決等影本(見原審卷十五第5-18、127-142、1
82-197、377-388頁、本院卷一第103-129、373-394、407-4
18頁、卷三第485-496頁)，雖可證明被上訴人之員工於桃園
市政府勞動檢查時陳明被上訴人之薪資結構，惟均未稱老殘
票格津貼、公里獎金及載客獎金為每月正常工時工資。況被
上訴人給付之老殘票格津貼、公里獎金及載客獎金是否為每
月正常工時工資，屬法院依職權個案判斷之事項，雖桃園市
政府對被上訴人為勞動檢查後所為上開裁處，或有將老殘票
格津貼、公里獎金及載客獎金列入計算每月正常工時工資，
被上訴人不服，提起訴願，經勞動部以上開訴願決定書，維
持桃園市政府之裁處結果，被上訴人對訴願決定提起行政訴
訟，復經行政法院判決認公里獎金及載客獎金與勞基法上之
加班費係屬延長工作時間所加給之勞務報酬之性質不同，而

01 未認定公里獎金及載客獎金屬延長工時工資，惟僅係行政機
02 關或行政法院就個案所表示之見解，對本院並無拘束力，均
03 無足採為對上訴人有利之認定。

04 (8)綜上，上訴人每月所領取之工資應以每月薪津明細表之給付
05 為據，其中屬正常工時工資者為本俸、生活津貼、伙食津
06 貼、行車獎金、服務獎金、勤務津貼、偏遠路線津貼、員工
07 獎勵金、其他津貼，屬延時工資者為公里獎金、載客獎金、
08 應稅加班津貼、免稅加班津貼項，其金額分別如附表一之
09 一、一之二、一之三所示。

10 (三)上訴人之工作時數及延長工時如附表二之一、二之二、二之
11 三所載：

12 1.上訴人主張：被上訴人統計其出勤工時，僅以車輛運轉時間
13 計算，將所有熄火時間扣除，有短計延時工時；本件請求期
14 間，除被上訴人未能提出每日行車紀錄單及行車紀錄圖部
15 分，依被上訴人提出之時數統計表為據，每日逾10小時加計
16 1小時待命工時，10小時以上加計2小時待命工時為其工作時
17 數；其餘依被上訴人提出行車紀錄單及行車紀錄圖（即大
18 餅）部分，以當次大餅最內圈波動（發動）起始為上、下班
19 時間，而非以外圈（行駛）為據，作為其前置及後置工作時
20 間，並扣除此期間逾1小時休息時間外，其熄火期間之待命
21 時間均應計入其實際工作時間云云；被上訴人則抗辯其每日
22 統計工時所憑以製作之時數統計表，係依行車紀錄單，兼參
23 考上班打卡時間、行車紀錄圖，再加計約15至20分鐘為其出
24 車前準備時間及收班後之整理時間，並無短計工時等語。

25 2.經查，證人石祖華於10號事件證稱：被上訴人聘僱之副站長
26 或調度每月會製作駕駛員時數統計表並公告，副站長或調度
27 會將各站所提供之駕駛員行車紀錄單及大餅圖相互核對以計
28 算工時，以確認駕駛員該趟行車工時，係由各站副站長或調
29 度每天計算工時，大餅圖有分第一、二、三針，第三針(最
30 外圈)係計算時數，算出工時後會輸入電腦，每月做1次統計
31 表並公告在各站之公佈欄給駕駛員看，被上訴人並無駕駛員

01 須在一定期限內對工時提出異議，否則其後不得表示意見之
02 規定等語(見本院卷四第452-453頁)；證人林立程於99號事
03 件證稱：伊曾在中壢公車站及中壢站擔任過會計，在大溪站
04 擔任過調度，公司若有事情要公告會張貼在辦公室公佈欄，
05 駕駛員時數統計表有無張貼於公佈欄部分，要看站長，如果
06 站長說要貼，伊就會貼，如果站長沒有說要貼，司機要看可
07 以來找伊等內勤人員，伊等可以用電腦顯示給司機看，站長
08 常常換人，每一任站長作法不同等語(見本院卷一第364-365
09 頁)；參以江育鴻於原法院108年度勞訴字110號事件(下稱11
10 0號事件)稱：伊換過3個副站長，第1個劉姓副站長有列印出
11 來放在辦公桌上，可以自己去看，換了副站長後，可以開電
12 腦檔案給伊等看，不能拍照，之後大致是這樣等語(見本院
13 卷二第342頁)；訴外人即駕駛員江奕瑾於110號事件稱：伊
14 隸屬中壢站時，副站長會將時數表列印出來放在辦公桌上，
15 駕駛員想看的話可以去看，有曾經向副站長質疑而調整等語
16 (見本院卷二第342頁)；訴外人即駕駛員徐永發於原法院106
17 年度勞訴字第75號事件陳稱：站上統計完之總時數會公布等
18 語(見原審卷八第207頁)，互核上開證人證詞及江育鴻、江
19 奕瑾、徐永發上開之陳述，堪認被上訴人每月會製作駕駛員
20 之時數統計表予以公告，駕駛員亦可主動向內勤人員查詢，
21 並無遭被上訴人拒絕告知或被上訴人拒絕提供時數統計表之
22 情形。參以系爭待遇表約定延時工資項目之一，即以每小時
23 88元計算，如延時2小時以內117元、2至4小時146元之項目
24 金額，需以具體工作時數計算，應認被上訴人有逐月統計製
25 作，且詳列每日出勤時數及休假與否之註記，以與前述每月
26 發給駕駛員之薪津明細表，併供駕駛員核對之必要，可知被
27 上訴人製作之時數統計表屬公開資訊，而公開週知之方式本
28 不以張貼公佈欄為限，則上訴人以被上訴人未將時數統計表
29 張貼於公佈欄為由，主張被上訴人未公告時數統計表云云，
30 並無可採。佐以上訴人對被上訴人提出行車紀錄單之真正並
31 不爭執，經核被上訴人所提出上訴人行車紀錄單，其右下方

時數記載與時數統計表上該等日數之時數相符，有行車紀錄單、行車紀錄圖、時數統計表等影本可參（見原審卷二第60-110、112-155、157-212、214-262、264-315、317-369頁、卷三第5-53、55-115、117-160、162-207、209-265、267-319頁、卷四第5-47、49-89、91-125、127-147、149-195、197-203頁、卷四之一第6-52、54-92、94-142、144-187、189-212、214-261頁、卷五第5-51、53-97、99-147、149-197、199-251、253-298頁、卷六第5-55、57-97、99-145、147-195、197-244、246-297頁、卷七第6-30、32-79、81-128、130-174、176-228、230-280、282-324頁、卷十第2-223頁、卷十一第2-134頁、卷十二第2-193頁、卷十三第5-237頁、卷十四第3-385頁，本院卷二第7-156、411-664頁、卷三第7-319頁），此屬被上訴人因計算工時之業務需要而通常製作之文書，當無可能預見兩造日後就延時工資爭訟之情，應具有相當可信性，堪認被上訴人所提出之時數統計表應屬真正。準此，本件應以被上訴人提出之時數統計表為基準，參考後述各項因素，認定上訴人之實際工時。

3. 上訴人主張：伊等每日正常工作時間，應以每日駕駛車輛之行車紀錄圖（即大餅圖）最內圈開始及結束波動之時間為準云云。惟查，依被上訴人所使用行車紀錄器之臺灣總代理商樺崎實業股份有限公司（下稱樺崎公司）關於大餅圖最內圈至最外圈所代表之意義，該公司表示大餅圖最外圈為時間刻度，最內圈為行車距離紀錄，最內圈與最外圈係同步劃記，最外圈、最內圈開始刻劃、停止刻劃均係隨時鐘同步旋轉，沒有存在差異等語，有樺崎公司111年12月14日樺業111第007號函可憑（見本院卷四第507頁），堪認大餅圖最外圈乃駕駛時間之紀錄，則被上訴人以大餅圖最外圈（即第3針）即駕駛時數之紀錄，核算駕駛員之工時，自屬有據。大餅圖最內圈乃行車距離紀錄，非駕駛員行車時間之紀錄，則上訴人主張應以大餅圖最內圈計算工時云云，難認可採。又車輛發動或熄火與否，與判斷駕駛員執行勞務之起訖時間無必然關連，

01 駕駛員所需進行之相關勞務，不以車輛發動為必要。依上訴
02 人所提出勞動部106年11月30日勞動保三字第0000000000號
03 函修正之「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第3點第4
04 項第1款、第6款規定：「(第1款)汽車駕駛，包括客車、貨
05 車及主管之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱
06 車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油
07 時間、保養時間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮
08 監督下從事相關工作之時間」、「(第6款)汽車駕駛工作時
09 間之紀錄，除輔以行車紀錄器、GPS紀錄、駛車憑單（派車
10 單）外、亦可輔以客戶簽收紀錄以為佐證。……」（見原審
11 卷二第52頁背面、第53頁），未規定應以大餅圖內圈作為認
12 定駕駛員出勤唯一標準，亦無從執此依勞動事件法第38條規
13 定推定上訴人之工時。再參酌上訴人提出被上訴人行車憑單
14 使用簡則及打卡管理辦法、車輛行車速度自動紀錄錶辦法
15 （見本院卷四第137-138頁），並依系爭契約第9條：「本契
16 約未規定事項均依甲方（即被上訴人）所制定之規章決定
17 之」（見原審卷一第83、85、87頁），可知兩造約定關於駕
18 駛員之出勤係以行車憑單及打卡為據（見行車憑單使用簡則
19 及打卡管理辦法第3條、第4條），則被上訴人裝設自動紀錄
20 錶用以標示車速、行車車速變化、瞬間速度、開車前引擎低
21 速回轉時間、開車或停車標示、行車里程、駕駛員換班、脫
22 班、早開、慢分、拋錨及限制最高速度等（見車輛行車速度
23 自動紀錄錶辦法第4條），係為確保駕駛員在外工作時，遵
24 循路線行駛、交通速限，無脫班、怠速等放任引擎空轉之情
25 形，是縱兩造關於大餅之計算工作時間之起迄有內、外圈爭
26 議，上訴人主張如低於一定時速（包括停止）情形，內圈較
27 外圈時間波動時間長，亦不能排除係進出站前停止未熄火，
28 並非執行勞務之情形。況依行車憑單使用簡則及打卡管理辦
29 法第2條、第3條、5條規定，駕駛員每日均應繳回行車憑
30 單，詳實填載、即時更正，每日審查分析，而兩造有關行車
31 紀錄資料僅有行車紀錄單及行車紀錄圖，可知行車紀錄單及

01 行車紀錄圖即為行車憑單使用簡則及打卡管理辦法所稱行車
02 憑單，被上訴人據此統計上訴人每月工時，並計算給付薪
03 資，業如前述，上訴人歷來均未異議，是上訴人於106年9月
04 19日提起本件訴訟（見原審卷一第2頁）後，始要求應依大
05 餅內圈計算工時云云，難謂有理。

06 4.上訴人主張：伊等趟次間之時間（即熄火期間之未逾1小時
07 時間）為待命時間，應列入工作時間云云。惟查，證人即駕
08 駛員李彥興於5號事件證稱：班次間空檔，可以辦私事，沒
09 有區分時間長短，都是可以自由運用，空檔時間中，公司如
10 要安排新的趟次，會用電話先確認，如果無法趕回公司，公
11 司不會強求等語（見原審卷八第109、111-112頁），證人徐
12 永發於5號事件亦證稱：車輛到站後就可以離開，班次間如
13 果公司可以再排其他路線，但也可以拒絕（見原審卷八第11
14 6頁），江育鴻於110號事件亦稱：趟次間之時間沒有規定要
15 在指定區域內活動，可以自由活動到出車等語（見本院卷二
16 第344頁），及江奕瑾於該案稱：趟次間之時間有些人會在
17 車上或回家休息等語（見本院卷二第345頁），及證人許昆
18 賓於5號事件證述：公司只要求司機準時發班次即可，沒
19 有限制班次間時間之運用，如果要加班次，會事先告知及得到
20 司機同意等語（見本院卷一第190頁），足見駕駛員各趟次
21 間未計入工時之時間，駕駛員得自由利用，縱被上訴人有臨
22 時調班要求，駕駛員亦得拒絕，並不受被上訴人之指揮、監
23 督，應屬休息時間，而非待命時間。上訴人主張應將趟次間
24 之時間均計入工作時間云云，即乏所據。至證人范光明於10
25 5號事件固證稱：被上訴人在伊之休息時間經常要求支援，
26 伊不曾拒絕，一般都不好意思拒絕，伊有聽聞其他司機因拒
27 絕被上訴人緊急調度，考績遭打乙等語（見原審卷八第197-1
28 98頁）；葉良駿於原法院106年度勞訴字第116號事件證稱：
29 伊為了年終獎金沒辦法拒絕緊急調度，伊不清楚其他司機曾
30 否因拒絕緊急調度而被懲處等語（見原審卷八第190頁），僅
31 能證明其等或基於同事情誼考量，或主觀臆測倘拒絕調度將

01 影響考績，因此並未拒絕被上訴人緊急調度之工作，尚難據
02 此而認趟次間之時間非屬休息時間，則范光明、葉良駿上開
03 所述，均不足採為有利上訴人之認定。

04 5.上訴人主張：伊等每日出車前及收班後，各需30分鐘之準備
05 時間等語。經查，徐永發於5號事件證稱：伊會提前30分鐘
06 到，公司沒有規定何時要到，只要求準時開車，如果到站，
07 有需要才會停留，否則就會離開等語(見原審卷八第116
08 頁)；范光明於105號事件證稱：比如是5點半的車，伊會在5
09 時10分到達停車場；伊上班前會檢查機油、柴油、煞車油、
10 電腦系統以及輪胎有無氣，大約要20分鐘，收班時要下錢
11 箱、清潔，檢查外觀有無碰撞，大約要30分鐘等語(見原審
12 卷八第196、201頁)，堪認兩造並未就出車前及收班後之前
13 置及後置作業約定固定工時，係由駕駛員依個人需求安排。
14 審酌行車紀錄單背面載有：「車輛一級保養安全檢查紀錄
15 表」，其上有：「煞車、轉向、燃料、懸吊、引擎、傳動、
16 雨刷及各部燈光、車身、冷氣、電瓶電氣、滅火器安全門、
17 行車執照及保險卡、擊破錘、電子票證系統、路線指示幕、
18 公車動態系統、行車紀錄器、監控系統」等20項之車輛檢查
19 項目等情，為兩造所不爭執(見兩造不爭執之事項(五))，駕駛
20 員為確保行車安全，應認其前置及後置作業合理時間各約需
21 20至30分不等，則被上訴人僅加計每日15至20分鐘作為前置
22 及後置作業時間，尚有不足之處，未能實際反映駕駛員前置
23 及後置作業之合理時間，本院審酌上情，認應以被上訴人製
24 作之時數統計表為據，每日再加計30分鐘之前置及後置作業
25 合理時間計算上訴人之工作時數，始為合理。

26 6.上訴人主張：被上訴人有保存出勤紀錄之義務，被上訴人未
27 能提出伊等之行車紀錄單及行車紀錄圖，應認伊等之主張為
28 真實云云。惟查，勞動事件法第35條固規定：「勞工請求之
29 事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務」，然
30 惟勞基法第30條第5項關於雇主應保存勞工出勤紀錄自1年改
31 為5年之規定，係於104年6月3日修正公布，並自105年1月1

日施行，則被上訴人於修法前應備置之出勤紀錄，僅負有保存1年之義務，上訴人係於106年9月19日提起本件訴訟(見原審卷一第2頁)，而被上訴人每月會核對行車紀錄單及行車紀錄圖據以製作駕駛員之時數統計表，並公告使駕駛員知悉，業如前述，其僅保留時數統計表，未保存歷年來上訴人之行車紀錄單、行車紀錄圖，因而於訴訟中致有所缺漏，未能提出上訴人請求期間之每日行車紀錄單及行車紀錄圖，要難認被上訴人無正當理由故意不提出文書，而逕認上訴人主張延長工時之時數為真。至於范光明雖本院109年度勞上字第99號事件證稱：駕駛員行車大餅圖(即行車紀錄圖)都保管在地下室2、3、4樓，最久的98、99年都還在，整個廠站按年份之資料綁成一捆，中壢站部分，伊有親自翻閱等語(見本院卷一第360-361頁)，惟其亦證稱：依伊職掌，不得進入保存室翻閱資料；伊自己1人花了20分鐘翻閱中壢站87位駕駛之每個年份、月份之資料，伊當時先翻閱100年，再找101年之資料等語(見本院卷一第363頁)，則依范光明之職掌，其何以得進入保存室翻閱資料，已非無疑，況其僅花費20分鐘確認中壢站87位駕駛員之每年每月行車紀錄圖，亦與常情有違，是范光明上開證詞尚不足以證明被上訴人故意不提出行車紀錄單及行車紀錄圖。另證人范徽弘於本院證稱：伊任職期間有經主管交辦查找駕駛員行車紀錄單及大餅圖，將地下室102年至106年所有憑證及大餅圖、及頂樓101年以前行車紀錄單及大餅圖整理至地下一樓另一個儲藏室放置，並逐一打開重新整理並分類，但無法確認是否所有的都存在在等語(見本院卷一第492-498頁)，足見證人范徽弘不能排除保存缺漏之可能，且被上訴人於本院審理期間亦陸續提出上訴人行車紀錄單及行車紀錄圖(見本院卷二第7-156、411-664頁、卷三第7-319頁)，益證被上訴人並非故意不提出文書。是以，范光明、范徽弘上開證述尚難為有利於上訴人之認定。

7.準此，依被上訴人製作之駕駛員時數統計表計算上訴人每日

01 工作時數，加計30分鐘之前置及後置作業之合理時間，並扣
02 除每日正常工作時間8小時後，陳韋辰自101年6月起至106年
03 5月止，柳昭銘於101年9月、自102年7月起至106年5月止，
04 吳哲瑋自101年6月起至105年4月止、自105年10月起至106年
05 6月止，擔任駕駛員期間，每日工作時數及延時工作時數，
06 分別計算如附表二之一、二之二、二之三所示。

07 (四)陳韋辰自101年6月起至106年5月止，柳昭銘於101年9月、自
08 102年7月起至106年5月止，吳哲瑋自101年6月起至105年4月
09 止、自105年10月起至106年6月止，擔任駕駛員期間，每月
10 例假及國定假日工作日數，分別如附表四之一、四之二、四
11 之三「日數」欄所示：

- 12 1.依106年1月1日修正施行前之勞基法第36條、第37條規定：
- 13 「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假」、「紀念
- 14 日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應
- 15 休假」。107年3月1日修正施行前之勞基法第36條第1項、第
- 16 37條第1項則規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日
- 17 為例假，1日為休息日」、「內政部所定應放假之紀念日、
- 18 節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休
- 19 假」。又改制前行政院勞工委員會87年2月16日（87）台勞
- 20 動二字第000000號函謂：休假日得經勞資雙方協商同意與其他
- 21 工作日對調，調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成
- 22 為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。
- 23 2.上訴人主張：伊等每月僅休假4日，被上訴人應給付未休足
- 24 之國定假日工資，再加給1日延時工資等語。被上訴人則抗
- 25 辯：兩造係約定採輪班制，已按月給付工資，逢例假或國定
- 26 假日未休而提供勤務之日，伊亦依系爭待遇表休假日計算出
- 27 勤費給付完畢，上訴人不得請求再加倍發給工資等語。經
- 28 查，依勞基法第39條規定，勞工於例假或國定假日工作，工
- 29 資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給
- 30 外，再加發1日工資。本件上訴人依排班結果出勤，致於例
- 31 假及國定假日工作，然被上訴人已給付該例假及國定假日出

勤之平日工資、或計付當日延時工資，其短付例假日或國定
假日之工作時間自僅能以1日計算。又依被上訴人工作規則
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（見原審卷
十五第55頁），是被上訴人因有大眾運輸之業務需求，員工
需實施輪休，此為上訴人所知悉且無異議，上訴人既同意被
上訴人以排班方式將例假及國定假日排訂於輪值表中，另於
其他非輪班日排定休假，此輪班制工作之性質既兩造同意並
訂定於工作規則，已成為僱傭契約內容之一部而有拘束勞工
與雇主雙方之效力，上訴人自不得以其等於有於國定假日上
班為由，遽以主張被上訴人應加倍發給工資。另參諸被上訴
人依駕駛員時數統計表所製作之陳韋辰自101年6月起至106
年5月止，柳昭銘於101年9月、自102年7月起至106年5月
止，吳哲瑋自101年6月起至105年4月止、自105年10月起至1
06年6月止之時數統計表及各月份休假日日數表（見本院卷二
第165-222、227-276、281-337頁、卷四第647-651頁），其
上詳載上訴人每月可休假日（含國定假日）之日數、上訴人
已休日數及上訴人休假日加班之天數，核符斯時勞基法第36
條、第37條規定，堪以採信，則上訴人每月例假及國定假日
工作日數，分別如附表四之一、四之二、四之三「日數」欄
所示。至於上訴人所製作之上訴人於前揭期間之超時工資統
計表（見本院卷五第155-221、293-339頁、卷六第9-68頁），
其中標註「國定」或「國定/例假」工作之日期，上訴人並未
證明該等日期係兩造依輪班表所約定之國定假日，則上訴
人主張其等於標註「國定」或「國定/例假」之日期工作係
於國定假日工作，被上訴人應加倍給付該等日期之工資云
云，即屬無據。

(五)陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋請求被上訴人給付延時工資各124
萬4312元、107萬7850元、108萬1072元，為無理由：

上訴人領取之正常工時工資及延時工資，其金額分別如附表

一之一、一之二、一之三所示，業如前述，以正常工時工資（柳昭銘於106年3月、106年5月正常工時工資低於基本工資，以基本工資計算）依序除以當月實際日數（吳哲瑋105年4月、105年10月請假，兩造同意分別除以3日、24日計算日薪，見本院卷六第80頁）、每日正常工作時間8小時，計算每小時工資，再以每小時工資分別加乘3分之4、3分之5計算加班前2小時、加班逾2小時之每小時工資，以每小時工資乘以8計算例假日或國定假日之每日工資，如附表三之一、三之二、三之三所示。再依附表三之一、三之二、三之三所示上訴人加班2小時內、加班逾2小時之每小時工資、例假及國定假日工作之每日工資，乘以附表四之一、四之二、四之三所示之加班2小時內之小時數、加班逾2小時之小時數、例假及國定假日工作之日數結果，陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋分別得請求被上訴人給付之延時工資總額依序為61萬1479元、60萬615元、69萬3911元，惟被上訴人已分別給付陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋延時工資總額為165萬9133元、152萬4908元、151萬483元，均已逾其3人得請求被上訴人給付之總額，則陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋主張被上訴人短少給付延時工資各124萬4312元、107萬7850元、108萬1072元，為無理由，不應准許。

(六)陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋給求被上訴人給付特別休假未休工資4萬6767元、1萬4241元、1萬7766元，為無理由：

- 1.按勞基法於105年12月21日增訂第38條第4項：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未休之日數，經勞資雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，並自106年1月1日起開始施行。此項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特別休假於年度終結之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，修正後勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第2款

第2目定有明文。

2.查，陳韋辰102年至106年特別休假未休日數為16日、17日、18日、19日、11日，並領取不休假獎金1萬6000元、1萬7000元、1萬8000元、1萬9000元、1萬1000元，柳昭銘102年至106年特別休假未休日數為7日、7日、10日、10日、14日，並領取不休假獎金7000元、7000元、1萬元、1萬元、1萬4000元，吳哲瑋銘102年至106年特別休假未休日數為10日、10日、14日、14日、7日，並領取不休假獎金1萬元、1萬元、1萬4000元、1萬4000元、7000元等情，為兩造所不爭執（見本院卷六第119、204-205頁），可知被上訴人係以每日1000元計算應給付上訴人之特別休假未休工資。又陳韋辰102年12月、103年12月、104年12月、105年12月、106年5月之每日工資為763元、767元、770元、809元、827元（見附表三之一，每小時工資欄乘以8小時計算），柳昭銘102年12月、103年12月、104年12月、105年12月、106年5月之每日工資為666元、664元、687元、689元、678元（見附表三之二，每小時工資欄乘以8小時計算），吳哲瑋102年12月、103年12月、104年12月、105年12月、106年6月之每日工資為684元、693元、693元、783元、755元，足見被上訴人給付上訴人上開各年度特別休假未休工資金額，均已逾上訴人得請求之金額。則陳韋辰、柳昭銘、吳哲瑋分別請求被上訴人給付102年至106年特別休假未休工資4萬6767元、1萬4241元、1萬7766元，為無理由，不應准許。

(七)陳韋辰、吳哲瑋分別於106年6月8日、106年7月10日終止其等與被上訴人間之勞動契約為合法，陳韋辰、吳哲瑋分別請求被上訴人給付資遣費48萬4128元、24萬3049元，為有理由，逾此部分，為無理由：

1.按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得

01 超過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經
02 勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小
03 時，每3個月不得超過138小時，勞基法第32條第1項、第2項
04 定有明文。又按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞
05 工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本
06 條終止契約準用之；雇主終止勞動契約者，應依左列規定發
07 給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿
08 1年發給相當於1個月平均工資之資遣費；二、依前款計算之
09 剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者
10 以1個月計，勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條分別
11 定有明文。次按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條
12 例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休
13 金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保
14 留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
15 書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護
16 法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約
17 終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並
18 於終止勞動契約後30日內發給；勞工適用本條例之退休金制
19 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
20 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護
21 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
22 資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比
23 例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準
24 法第17條之規定，勞工退休金條例第11條第1、2項、第12條
25 第1項亦分別定有明文。又勞工退休金條例係於93年6月30日
26 制定，並依該條例第58條（103年01月15日修正為第58條第1
27 項）規定，自公布後1年施行即自94年6月30日施行）。

28 2.經查：

- 29 (1)依被上訴人製作之陳韋辰106年5月之時數統計表所示（見原
30 審卷四第195頁、本院卷二第221頁），陳韋辰於106年5月13
31 日、20日工作時數分別為12小時40分、12小時20分，均違反

01 1日最長工作時數不得超過12小時之規定，且陳韋辰當月延
02 長工時總時數為59小時20分，亦違反1個月延長工時不得超
03 過46小時規定；另依被上訴人製作之吳哲瑋106年6月之時數
04 統計表所示（見本院卷二第337頁、卷四第595頁），吳哲瑋
05 於106年6月1日工作時數為13小時20分、同月5日工作時數為
06 13小時50分、同月7日工作時數為13小時、同月10日工作時
07 數為14小時10分、同月13日工作時數為13小時40分、同月17
08 日工作時數為12小時40分、同月18日工作時數為12小時40
09 分、同月21日工作時數為12小時10分、同月27日工作時數為
10 12小時10分、同月29日工作時數為13小時50分，均違反1日
11 最長工作時數不得超過12小時之規定，且吳哲瑋當月延長工
12 時總時數為91小時20分，亦違反1個月延長工時不得超過46
13 小時規定，足見被上訴人確已違反勞基法第32條第2項工作
14 時數之規定，且有損陳韋辰、吳哲瑋之權益（詳如後述），
15 陳韋辰、吳哲瑋依勞基法第14條第1項第6款規定，分別以律
16 師函終止兩造間之契動契約，被上訴人分別於106年6月8
17 日、106年7月10日收受等情，有律師函、快捷郵件執據、掛
18 號函件執據等影本可佐（見原審卷一第14、16、285頁），
19 堪認陳韋辰、吳哲瑋與被上訴人間之勞動契約分別於106年6
20 月8日、同年7月10日合法終止。陳韋辰、吳哲瑋依勞基法第
21 14條第1項第6款規定終止勞動契約既有理由，則其等另依同
22 條項第5款規定終止勞動契約部分，本院不另論述，併此敘
23 明。則陳韋辰依勞基法第14條第1項第6款、第4項準用第17
24 條、勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項規
25 定，吳哲瑋依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴
26 人給付資遣費，洵屬有據。

27 (2)被上訴人抗辯：伊違反勞基法第32條規定係為滿足公眾運輸
28 及員工照顧家庭之需求，主觀情節並非重大，陳韋辰、吳哲
29 瑋因此得賺取加班費，權益受損程度不大，其等終止兩造間
30 之勞動契約不合法云云。惟當事人之一方，遇有重大事由，
31 其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之，民法

第489條第1項定有明文。勞基法規定勞動契約之一方當事人有該法第12條第1項或第14條第1項各款所列情形之一時，他方得不經預告終止契約，即係將民法第489條第1項所指重大事由予以具體化之規定。是勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，即該當重大事由，勞工得據以終止勞動契約；至於雇主一方依同法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，須勞工違反勞動契約或工作規則，且情節重大，始屬重大事由，二者該當之要件不同，自無從比附援用（最高法院110年度台上字第22號判決意旨參照）。查被上訴人未依規定令陳韋辰、吳哲瑋超時工作，業如前述，造成陳韋辰、吳哲瑋未能獲得適當休息時間，對其等權益自己造成侵害，陳韋辰、吳哲瑋自得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，況依被上訴人製作之陳韋辰、吳哲瑋時數統計所載，陳韋辰於106年1月、同年3月之加班時總時數均逾46小時；吳哲瑋於106年1月至同年5月之每月加班總時數亦均逾46小時（見本院卷二第217、219、332-336頁），可見被上訴人係長期違反勞基法第32條有關工作時數之規定，情節並非輕微。又上訴人雖依法給付陳韋辰、吳哲瑋延長工時之加班費，惟勞基法第32條有關工作時數之規定，著重在確保勞工獲取充分休息時間，避免勞工工作時間過長而損及健康或影響工作安全，與同法第24條有關延時工資加給規定係在確保勞工經濟上權益不同，上訴人長期違反上開工作時數之規定，業如前述，已有損陳韋辰、吳哲瑋之健康或工作安全等權益，自不因其等2人已受領延長工時加班費，即可謂其等2人權益未受有損害，上訴人此部分抗辯，尚無可採。

(3)陳韋辰係自89年8月28日起受僱於被上訴人，計算至106年6月8日止之工作年資，其中自89年8月28日起至94年6月30日止之舊制資遣年資為4年10月3日，舊制資遣基數為4+11/12；自94年7月1日起至106年6月8日止之新制資遣年資為11年11月8日，新制資遣基數為5+349/360【按新制資遣基數計

算公式：〔年+（月+日÷當月份天數）÷12〕÷2，即〔11+（11+22÷30）÷12〕÷2=5+349/360】。吳哲瑋係自97年3月5日受僱於被上訴人，迄106年7月10日終止勞動契約止，年資為9年4月6日，新制資遣基數為4+479/720【即〔9+（4+6÷31）÷12〕÷2=4+479/720】。

(4)按所謂之平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。又所謂之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、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4款、第3款之規定自明。再勞動基準法施行細則第2條規定：「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日……」。查陳韋辰於106年6月8日終止兩造間之勞動契約，計算平均工資之6個月即自105年12月8日起至106年6月7日止之薪資，經計算陳韋辰於終止兩造間之勞動契約時1個月平均工資為4萬4472元【計算式：〔（57,574元×24/31）+46,684元+41,862元+45,207元+30,034元+50,815元+（8,981元×7/8）〕÷6=44,472元，元以下四五入，下同，陳韋辰106年6月工作8日，薪資扣除老殘票格津貼58元為8,981元，見原審卷四第203-204頁】。吳哲瑋於106年7月10日終止兩造間之勞動契約，惟被上訴人並未提出吳哲瑋於106年7月間工作紀錄及薪資資料，爰依吳哲瑋主張，以其自106年1月1日起至106年6月31日止之薪資計算平均工資，經計算吳哲瑋於終止兩造間之勞動契約時1個月平均工資為5萬1989元【計算式：〔47,711元+48,524元+51,127元+53,268元+58,088元+53,216元〕÷6=51,989元】。

(5)準此，陳韋辰之1個月平均工資為4萬4472元，其得請求被上訴人給付之資遣費為48萬4128元【計算式：44,472元×舊制資遣費基數（4+11/12）=218,654元；44,472元×新制資遣費基數（5+348/360）=265,474元；合計218,654元+265,4

74元＝484,128元】。吳哲瑋之1個月平均工資為5萬1989元，其得請求被上訴人給付之資遣費為24萬3049元【計算式：51,989元×新制資遣費基數（4＋27/40）＝243,049元】。則陳韋辰、吳哲瑋分別請求被上訴人給付資遣費48萬4128元、24萬3049元，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，尚乏所據，應予駁回。

(八)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又按雇主應於終止契約30日內發給資遣費，此觀諸勞基法第17條第2項、勞工退休金條例第11條第2項、第12條第2項亦明。陳韋辰、吳哲瑋分別於106年6月8日、106年7月10日終止兩造間之勞動契約，被上訴人應於終止勞動契約後30日內發給資遣費，則陳韋辰請求自106年7月13日起算，吳哲瑋請求自106年8月10日起算之法定遲延利息，即屬有據，吳哲瑋逾此部分請求，即屬無據。

五、綜上所述，陳韋辰、吳哲瑋依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第11條第1、2項、第12條第1項規定，請求被上訴人給付陳韋辰資遣費48萬4128元，及自106年7月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，給付吳哲瑋資遣費24萬3049元，及自106年8月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；上訴人逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許之部分，為陳韋辰、吳哲瑋敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2、3項所示。又本件命被上訴人給付之金額，未逾150萬元，被上訴人不得上訴第三審，原審駁回上訴人此部分假執行之聲請，理由雖有不同，結論並無二致，原判決此部分仍應予維持。至於上訴人之請求不應准許

01 部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，
02 經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
03 改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

04 六、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
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
06 逐一論列，附此敘明。

07 七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
08 訟法第450條、第449條第1項、第2項、第79條、第85條第1
09 項但書，判決如主文。

10 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
11 勞動法庭

12 審判長法 官 陳心婷

13 法 官 楊雅清

14 法 官 郭俊德

15 正本係照原本作成。

16 被上訴人不得上訴。

17 上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於
18 收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，
19 應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人
20 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
21 委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任
22 人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係
23 之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
24 判費。

25 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
26 書記官 林虹雯